

**企業・労働組合 男女共同参画推進員  
平成 26 年度活動アンケート  
結果報告書**

**兵庫県立男女共同参画センター**

**平成 27 年 8 月**



# I 調査の概要

## 1 調査目的

- (1) 企業・労働組合 男女共同参画推進員（以下、「推進員」という。）活動の現状や問題点を調査し、把握する。
- (2) 推進員の意欲やニーズを調査・把握し、推進員研修や県立男女共同参画センターが毎月発行する「ひょうご男女共同参画ニュース」について、今後効果の高い内容とするための参考とする。
- (3) 推進員の意欲やニーズを調査・把握し、男女共同参画や、女性の活躍推進を図るための施策の参考とする。

## 2 調査方法・回収結果

- (1) 調査対象 第7期 企業・労働組合 男女共同参画推進員
- (2) 調査期間 平成27年5月1日（金）～6月30日（水）
- (3) 調査方法 メールでアンケート調査を依頼し、メール、FAX、またはインターネットにより回答を得た。
- (4) 調査内容  
以下の5点について調査した。
  - ①推進員としての平成26年度の活動について
  - ②推進員としての平成27年度の活動予定について
  - ③社内・組織内での男女共同参画に関する取り組みを進めるにあたって、希望される公的機関からの支援について
  - ④「推進員研修」について
  - ⑤「ひょうご男女共同参画ニュース」について
- (5) 対象数 1,153
- (6) 有効回収数 559
- (7) 未回収数 594
- (8) 回収率 48.5%

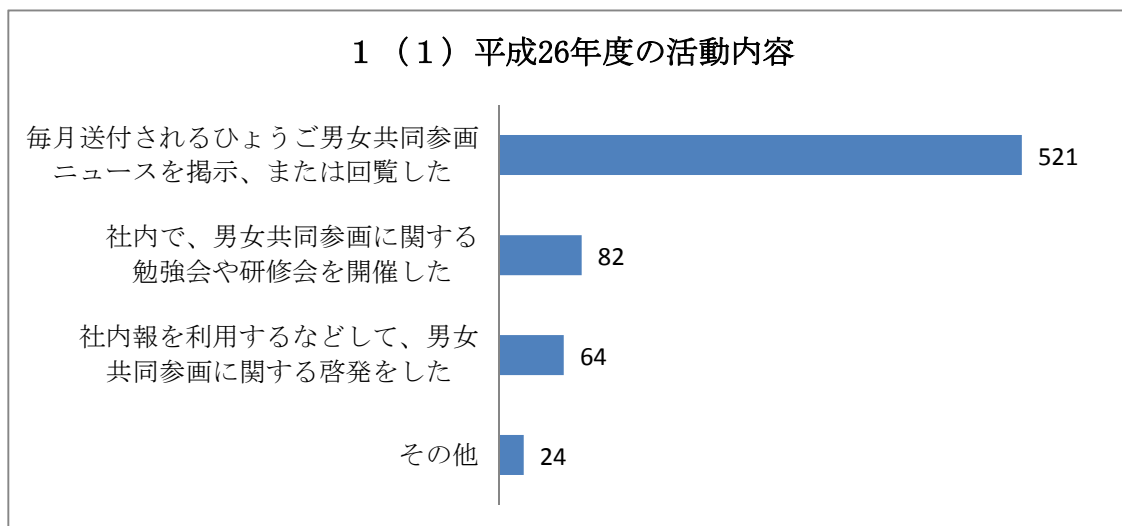
## II 調査結果

### 1 男女共同参画推進員としての平成26年度の活動について

(1) 平成26年度（平成26年4月～同27年3月）、どのような活動をなさいましたか。  
（複数回答可）

平成26年度の活動について、「毎月送付されるひょうご男女共同参画ニュースを掲示、回覧」が521件（93.2%）で最も多く9割以上を占める。次いで「社内で男女共同参画に関する勉強会や研修会を開催」が82件（14.7%）、「社内報を利用するなどして男女共同参画に関する啓発」が64件（11.4%）となっている。

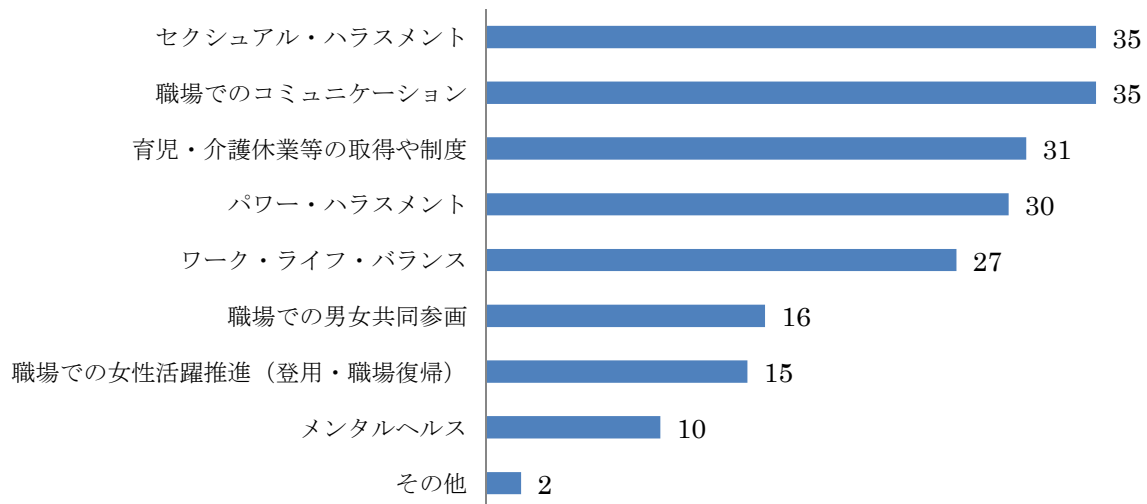
その他、「公平な人事評価制度等策定のため社会保険労務士と毎月定期協議し就業規則を改定」「社員意識調査、女性キャリアパス調査を実施」した例や、「男女共同参画に関する外部研修を受講」「兵庫県主催の研修に参加」した例があった。



1(2) 上記で「社内で勉強会や研修会を開催した」とお答えになった方にお尋ねします。  
その内容についてお答えください。

社内で男女共同参画に関する勉強会や研修会を開催したと回答した82件のうち、最も多かったのが「セクシュアル・ハラスメント」と「職場でのコミュニケーション」で、それぞれ35件（42.7%）、次いで「育児・介護休業等の取得や制度」31件（37.8%）、「パワー・ハラスメント」30件（36.6%）、「ワーク・ライフ・バランス」27件（32.9%）となっている。

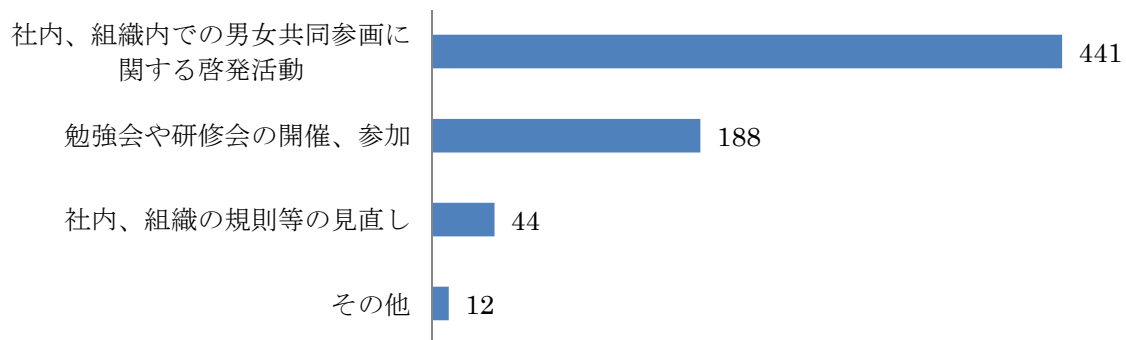
### 1 (2) (1) の社内で行った研修会などの内容



## 2 今年度、推進員としてどのような活動を予定されていますか。（複数回答可）

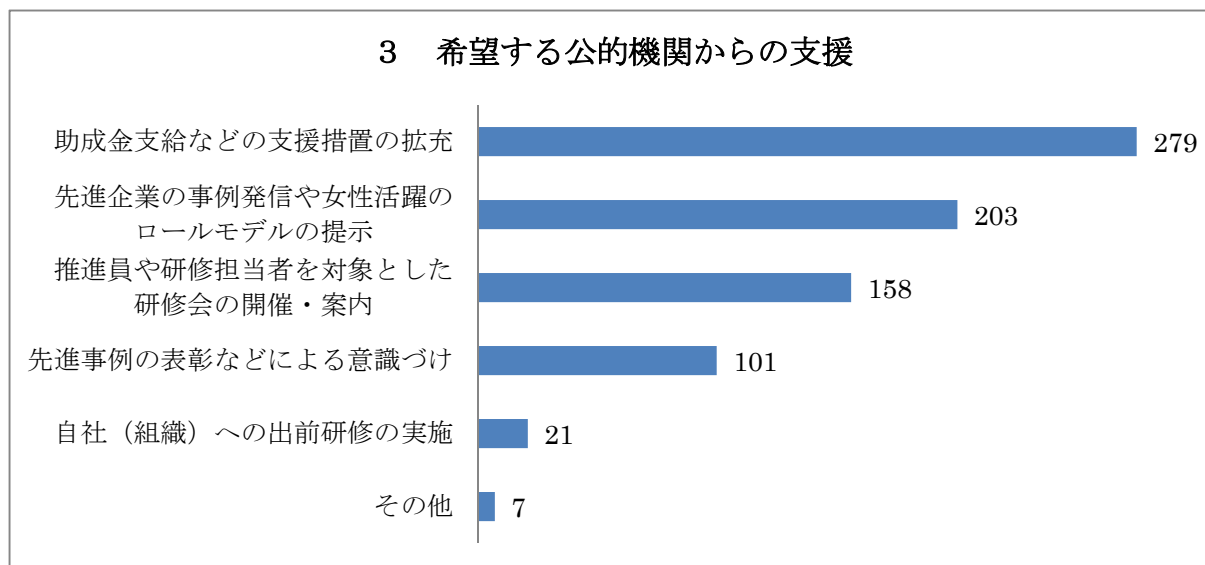
今年度の活動予定は、「社内、組織内での男女共同参画に関する啓発活動」が最も多く 441 件（78.9%）と 8 割近くを占め、次に「勉強会や研修会の開催、参加」188 件（33.6%）、「社内、組織の規則等の見直し」44 件（7.9%）だった。「その他」には、資格取得の奨励、残業時間の削減・有休の取得促進、職場のコミュニケーションの取り方について学習、などがあつた。

### 2 平成27年度の活動予定



## 3 社内・組織内での男女共同参画に関する取り組みを進めていくにあたって、公的機関からどのような支援を希望されますか。（複数回答可）

最も多かったのは、「助成金措置などの支援措置の拡充」で、279件（50.1%）と半数が希望している。次に、「先進企業の事例発信や、女性活躍のロールモデルの提示」203件（36.4%）、以下、「推進員や研修担当者を対象とした研修会の開催・案内」158件（28.4%）、「先進事例の表彰などによる意識づけ」101件（18.1%）であった。



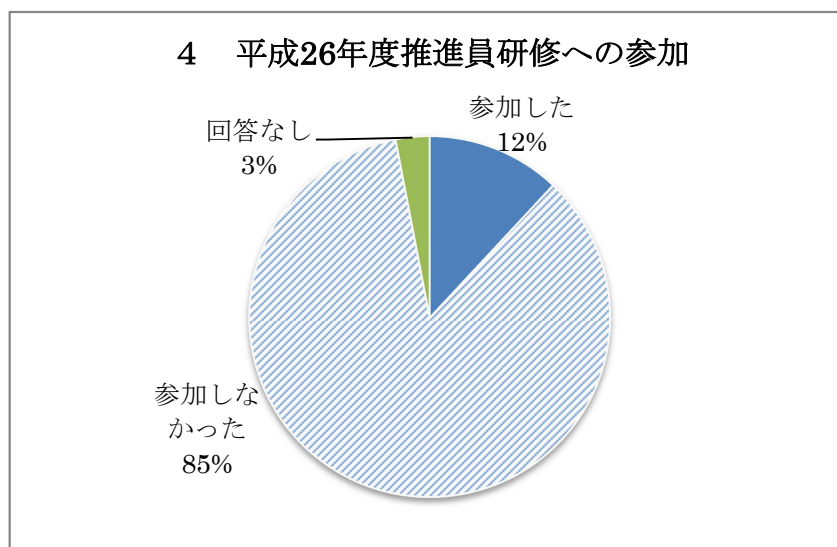
## 4 「推進員研修（企業・労働組合）」についておたずねします。

(1) 平成26年度に兵庫県立男女共同参画センターが開催した研修

- ・7月3日「クラウドソーシングが生み出す新しいワークスタイル」
- ・11月26日「誰もが輝く働き方をめざして～仕事と暮らしの幸せな関係作り～」
- ・2月20日「男性にとっての男女共同参画～女性にも男性にも生きやすい社会～」

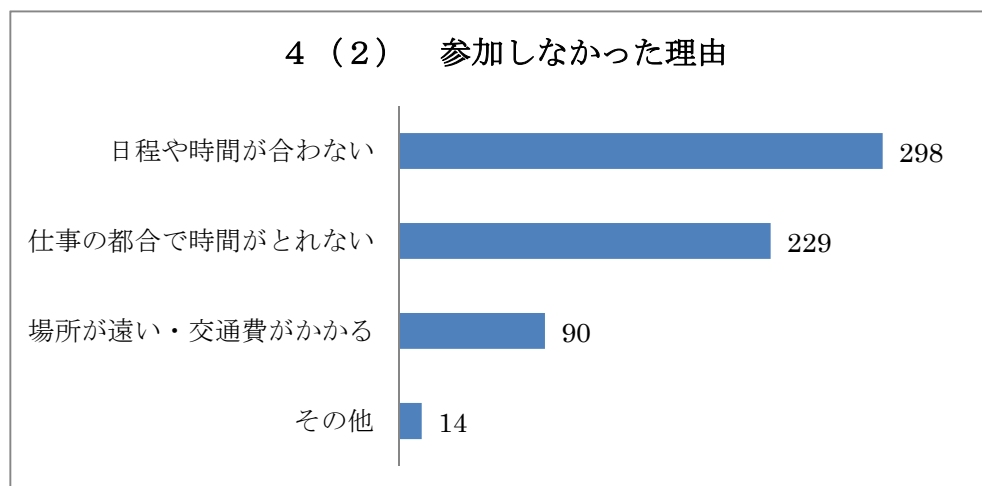
について、参加されましたか。いずれか一つでも参加された場合は「参加した」に○印をつけてください。

「参加した」のは67件（12.0%）と1割強で、「参加しなかった」のは475件（85.0%）だった。



#### 4(2) 参加しなかった理由をお聞かせください。(複数回答可)

推進員研修に参加しなかった理由について、「日程や時間が合わない」が298件(62.7%)で最も多く、「仕事の都合で時間がとれない」229件(48.2%)が次いで多かった。「場所が遠い・交通費がかかる」が90件(18.9%)あり、「その他」の意見として、「近くで開催されると参加しやすい」「姫路や三田などでも開催してほしい」などがあった。広い兵庫県の特性もあり、今後、開催地や日程など推進員研修に参加しやすい工夫が必要である。



#### 4(3) 今後取り上げてほしいテーマ、講師がありましたらお書きください。

以下のとおりテーマなどについての希望があった。

- ・男女の考え方の違い
- ・メンタルヘルス
- ・セクシュアルハラスメント、マタハラなどのパワーハラスメント
- ・男女雇用機会均等法や男女共同参画に関する法的規定
- ・男性の育児休業体験談や男性の介護への参加
- ・育児だけでなく、介護をしながら働きやすい社会づくりを考える
- ・育児や介護など働きやすい職場づくりのための制度・規則の他社事例
- ・育児・介護へ対処する企業への国や県の支援制度、助成金制度
- ・男女ともに働きやすい職場づくりのポイント、課題
- ・長時間残業の削減方法や残業しなくても仕事はできるという内容
- ・男女共同参画が進んでいる企業の成功例
- ・中小企業の取組みの紹介
- ・少人数の職場のワークスタイル

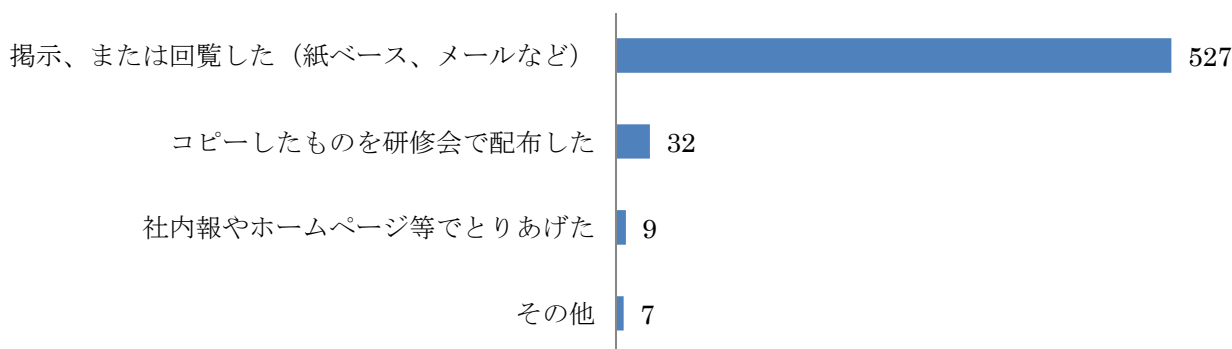
- ・女性の活躍推進についての海外の事例
- ・男女格差についてー世界との違い
- ・ダイバーシティ（女性の活躍）をどう事業経営に生かすか
- ・トップの意識改革のためのボトムアップの方法
- ・ワーク・ライフ・バランスの実践企業経営者の姿勢
- ・職場・家族のコミュニケーションや子育てに励む父母への応援
- ・男性からの視点、女性からの視点での地域防災
- ・これまでと同様のテーマを繰り返しやってほしい

## 5 毎月送付される「ひょうご男女共同参画ニュース」についておたずねします。

### (1) 活用方法について（複数回答可）

活用方法は、紙ベースやメールなどでの掲示や回覧がほとんど（94.3%）であった。

#### 5（1） 「ひょうご男女共同参画ニュース」活用方法



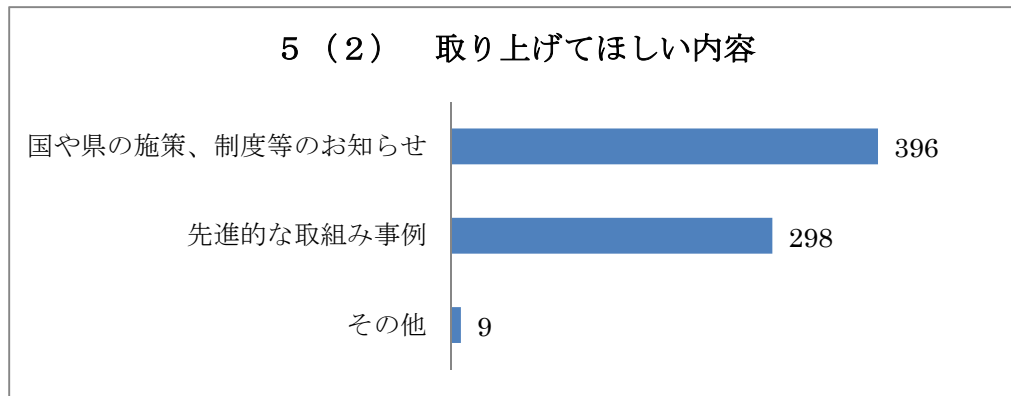
### 5(2) 取り上げてほしい内容について（複数回答可）

ニュースに取り上げてほしい内容は、「国や県の施策、制度等のお知らせ」が396件（70.8%）、  
「先進的な取組み事例」が298件（53.3%）であった。

「その他」には、「海外での事例」、「男女共同参画に関する書籍、映画、音楽等」、「中小企業で行われた事例」、「補助支援制度」、「各地域の男女共同参画研修会一覧」などがあつた。



## 5 (2) 取り上げてほしい内容



## 6 その他、推進員活動や男女共同参画ニュースについてご意見がございましたら、自由にお書きください。

### 《研修会について》

- ・研修の機会を増やしていただければどこかに参加できるが、年3回では予定を入れられないことが多い
- ・市ごとの研修等、近ければ時間を取りやすく出席可能
- ・県民局単位で研修会等があれば推進員だけでなく職員（特に女性職員）が参加しやすい
- ・26年度に行きたい研修があったが、小企業・少人数で仕事の都合で時間が取れない
- ・推進員研修に参加しているが、理想論のように感じたり現実的でない事例もあり少々疑問
- ・研修はためになり、社内に戻ってフィードバックしている
- ・県内各市町男女共同参画センターの研修・セミナーの年間スケジュールで一覧にわかればいい

### 《助成金・表彰・支援》

- ・先進事例の表彰などによる意識づけや助成金などの支援措置の拡充から、事業主側の意識改革ができる
- ・現在助成金支給やどのような支援があるのかがわからない
- ・男女別の更衣室やトイレの改修など、零細企業にとっては負担となるので、助成金があれば紹介してほしい

## 《先進的な取組み事例》

- ・ 県内各企業の取組みや先進的な取組みの事例をもっと知りたい
- ・ 小規模な会社における取組みについても事例を紹介してほしい
- ・ 男性のみの職場、女性が少ない職場や少人数の企業の場合の推進活動方法
- ・ 男性が介護する事例についても知りたい
- ・ 役所の取組みも紹介してほしい

## 《男女共同参画社会、仕事と生活の調和など》

- ・ グループでノー残業デーを決めて仕事と家庭の両立を図るように努めている
- ・ 「みんなが働きやすい職場」「風通しの良い職場づくり」を提唱し啓発活動や研修等も実践しているが、過去から踏襲された良くない風潮を変えるまでには至らず、全社的な意識改革や問題解決にはまだまだ時間がかかる
- ・ 他組織の女性役員との交流、意見交換から、まだまだ男性優位が常識で女性の活躍や意見反映は少ないことを痛感
- ・ 女性が家庭と両立のため残業ができないところを、同僚が一人でカバーしておりどちらにも限界がきている。女性の仕事は男がするものではないという考えが根深く上司の理解がない
- ・ 推進員活動についての行政への要望：①同等レベルの企業との情報交換、事例紹介実施の際の橋渡し役、取組みに対する表彰活動を積極的に実施してほしい ②女性が就業し続ける社会インフラの整備を求める（児童館のキャパ不足など）
- ・ 男女平等といいながら、女性の意識（男性社員と同じように責任を持って業務を遂行する心構え）がまだまだ低い。女性の意識向上に資する内容をもっと取り上げるべき
- ・ 子育てや介護など男女問わない時代になっており、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が大切になっていく。お互いが思いやり、能力を分かち合い、ともに考え、ともに責任を持つ環境を充実させるような、今後の取組みに参考になる情報を期待する。これが男女共同参画にも子育て支援にも通じる

## 《ひょうご男女共同参画ニュースについて》

- ・ ニュースで、最近では女性が管理職に就いたり、働きやすい職場も出てきていることを知ることができる
- ・ 社内で朝礼時に活用している
- ・ ニュースを読んで、まだまだ勉強不足なところがあると考えさせられる
- ・ 講演会・研修会に参加できなかった場合でも、ニュースで紙面に詳しく報告がされていてとてもわかりやすい
- ・ わかりやすくまとめてあり、読みやすい。従業員全員で回覧して読んでいる