
男女共同参画に関するアンケート結果
事業所



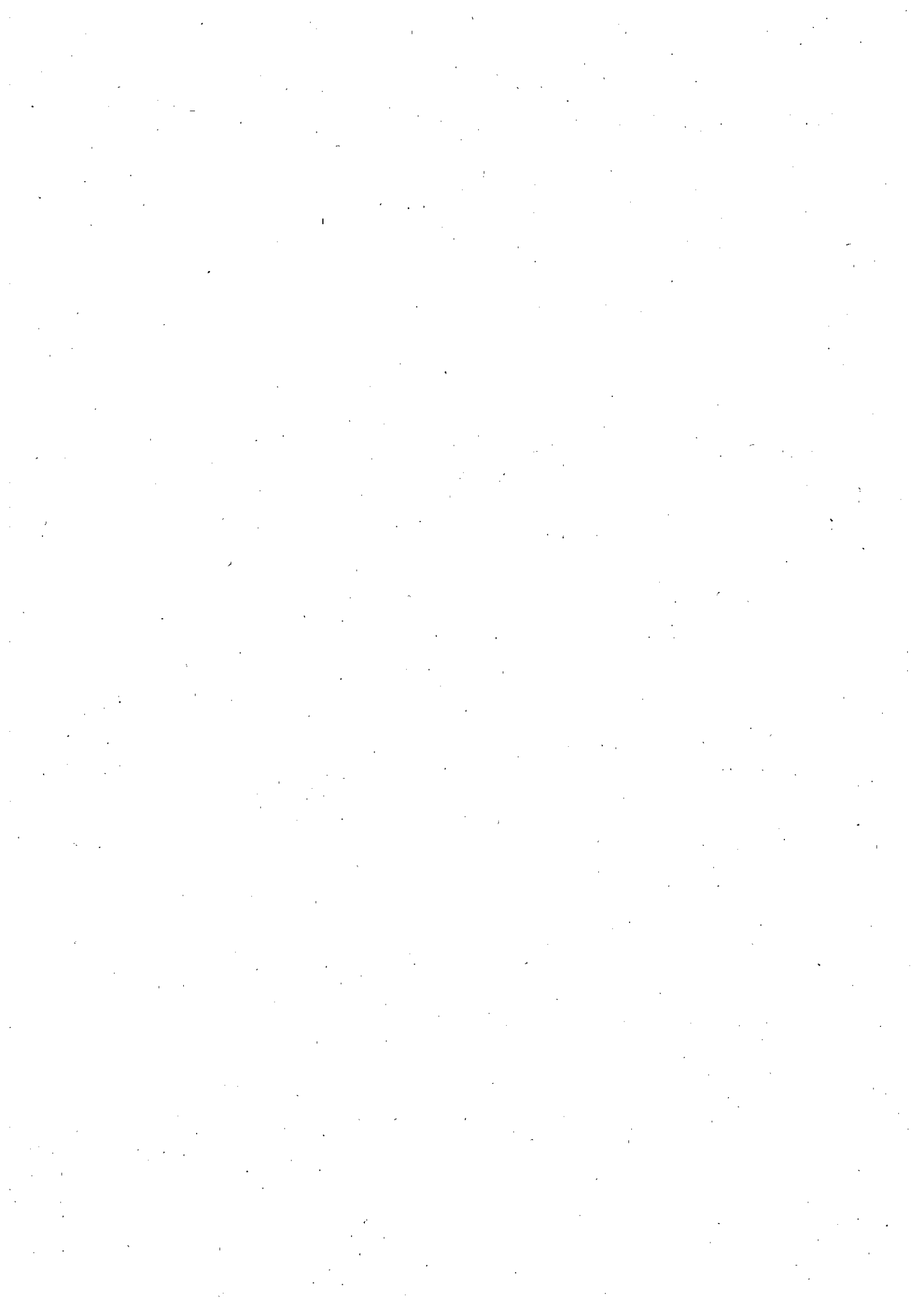
令和2年3月

倉敷市



目 次

◇ 調査の概要	1
◇ 回答事業所のプロフィール	3
◇ 調査結果の概要	7
◇ 調査結果の分析	
1 男女平等意識	
(1) 「男女共同参画基本計画」の周知（問1～2）	9
(2) 男女共同参画の実現に求められる条件（問3）	12
(3) 項目別男女共同参画推進状況（問4）	32
(4) 男女共同参画を困難にしている要因（問5）	55
2 セクシュアル・ハラスメント（問6）	57
3 ポジティブ・アクション（問7～問10）	67
4 ワークライフ・バランス	
(1) ワーク・ライフ・バランスの周知（問11）	75
(2) ワーク・ライフ・バランスを進めるために必要なこと（問12）	77
5 取り組むべき倉敷市の男女共同参画施策（問13）	79
◇ 自由意見	81
◇ 調査表	



男女共同参画に関する事業所アンケート調査の概要

1 調査の目的

倉敷市における男女共同参画に関する意識、実態及びニーズ等を把握し、市民一人ひとりの個性が輝き、人間らしく豊かさを実感できる男女共同参画社会の実現をめざして、さまざまな施策を充実させるために活用するとともに、令和3年度を計画の初年度とする「第四次倉敷市男女共同参画基本計画」を策定するための基礎資料とする。

2 調査の期間

令和元年8月16日から令和元年9月17日

3 対象

令和元年7月31日を基準日として、市民税課所管の事業所リストから抽出した従業員30人以上の事業所200社（地区別、業種別を按分）

4 調査方法

事業所 抽出した事業所に対し、調査用紙を郵送により配付・回収

5 調査項目

- (1) 回答事業所のプロフィール F1～F5
- (2) 男女平等意識 問1～問5
- (3) セクシュアル・ハラスメント 問6
- (4) ポジティブ・アクション（積極的改善措置） 問7～問10
- (5) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和） 問11～問12
- (6) 倉敷市の男女共同参画施策 問13
- (7) 自由意見

6 率の算定等

- (1) 百分比は回答実数を100%として算出し、結果の数表は少数第2位を四捨五入した。四捨五入の結果百分比が100%にならない場合がある。
- (2) 複数回答については、合計した値が100%にならない。

7 自由意見

自由意見欄については、明らかな誤字、脱字を除き、記入された内容をそのまま掲載している。

8 回収結果

- (1) 発送数 200社
- (2) 回答数 98社
- (3) 回答率 49.0%

9 回答状況

(1) 業種別

- | | | |
|----------|---------|-----------------|
| ① 建設業 | ② 製造業 | ③ 電気・ガス・熱供給・水道業 |
| ④ 情報通信業 | ⑤ 運輸業 | ⑥ 卸売・小売業 |
| ⑦ 金融・保険業 | ⑧ 不動産業 | ⑨ 飲食・宿泊業 |
| ⑩ 医療・福祉 | ⑪ サービス業 | ⑫ その他 |
| | | ⑬ 不明 |

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	計
回答数	10	25	0	0	10	11	0	0	2	23	13	2	2	98
%	10.2	25.5	0.0	0.0	10.2	11.2	0.0	0.0	2.0	23.5	13.3	2.0	2.0	100

(2) 従業員数別

	30~199人	200~399人	400~599人	600~799人	800~999人	1000人以上	不明	計
回答数	84	8	0	2	1	0	3	98
%	85.7	8.2	0.0	2.0	1.0	0.0	3.1	100

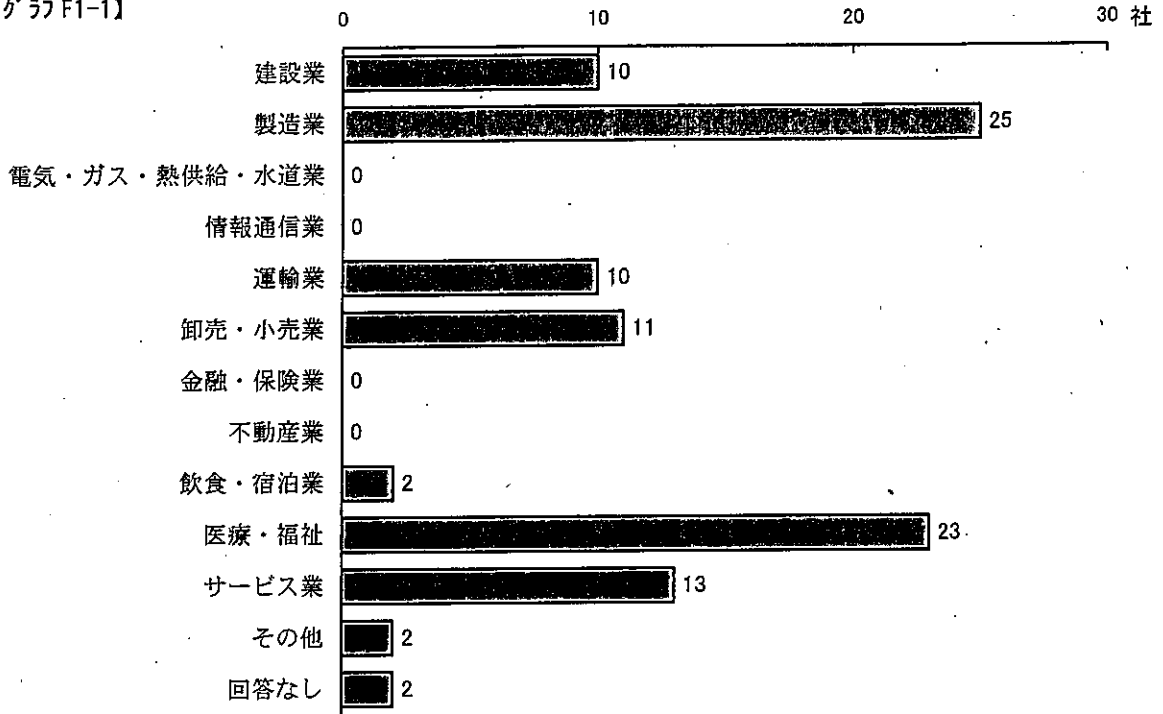
回答事業所のプロフィール



F 1 業種 (事業所数)

n=98

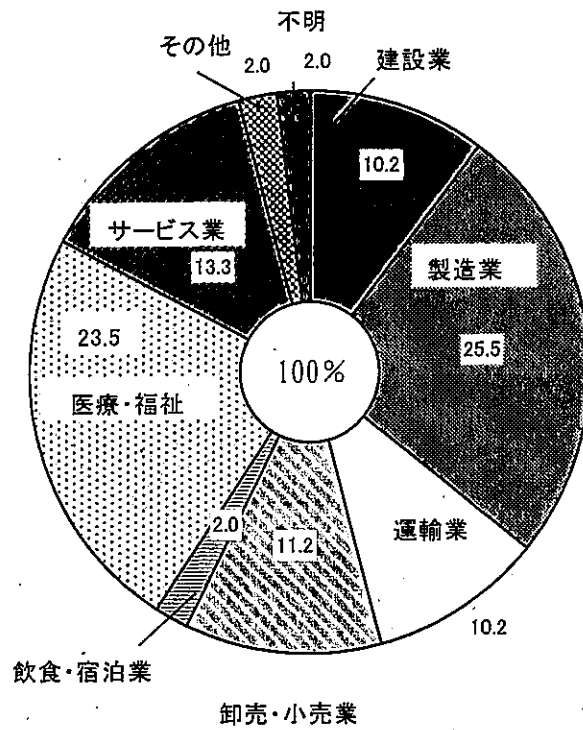
【グラフ F1-1】



F 1 業種 (割合)

n=98

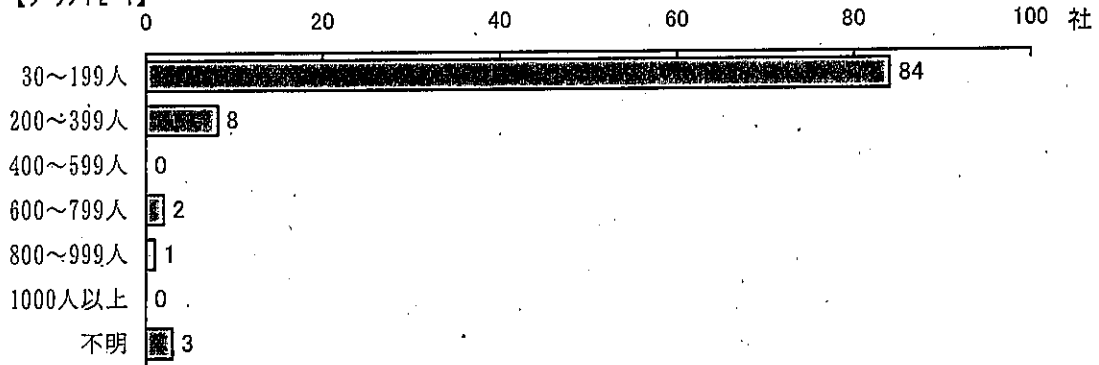
【グラフ F1-2】



F 2 従業員数

n=98

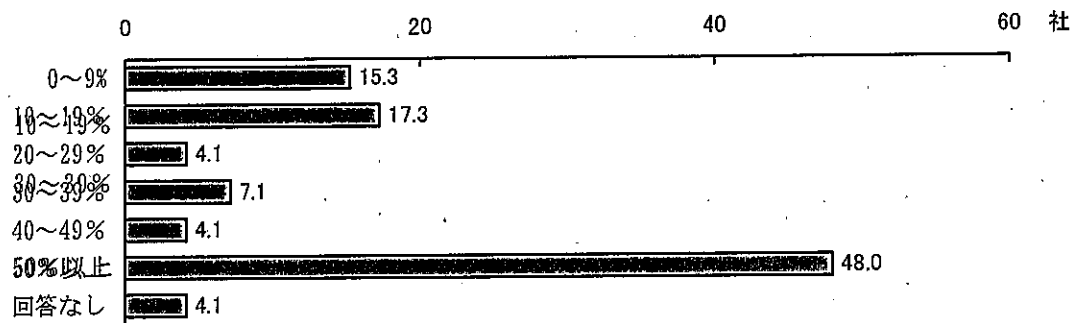
【グラフ F2-1】



F 3 全従業員のうち女性が占める割合

n=98

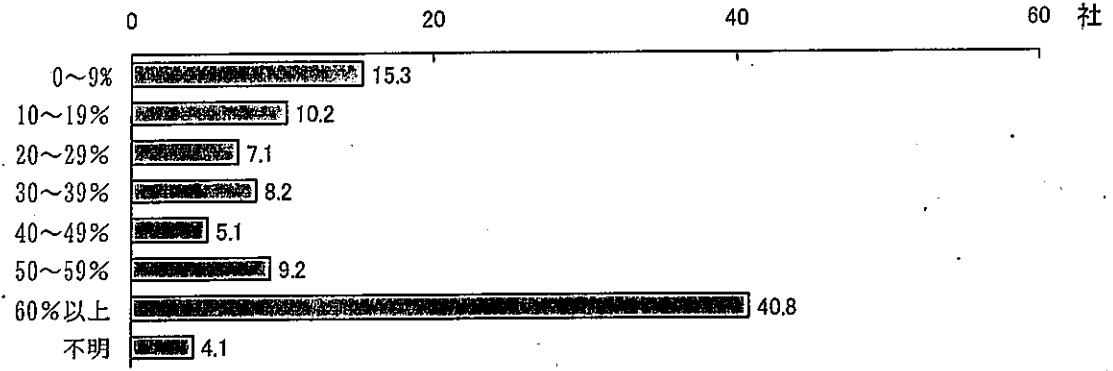
【グラフ F3-1】



F 4 女性の従業員のうち正規従業員が占める割合

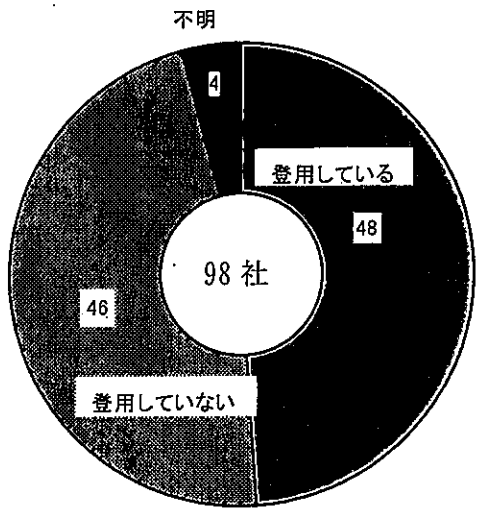
n=98

【グラフ F4-1】



F 5 女性の管理職（課長級以上）への登用状況

【グラフ F5-1】



F5-1 全課長職以上の管理職のうち女性が占める割合

【表 F5-2】

登用割合(回答値)	事業所数(社)	割合(%)
0.1%	1	2.1
1%	2	4.2
3%	1	2.1
4%	2	4.2
5%	1	2.1
7%	1	2.1
8%	2	4.2
11%	1	2.1
20%	2	4.2
21%	1	2.1
25%	2	4.2
30%	1	2.1
38%	2	4.2
50%	3	6.3
60%	1	2.1
70%	1	2.1
71%	1	2.1
75%	2	4.2
85%	2	4.2
100%	2	4.2
回答なし	17	35.4
総数	48	100

調査結果の概要



男女共同参画に関する事業所アンケート調査結果の概要

1 男女平等意識（問1～問5）

「男女共同参画基本計画」について、事業所にたずねたところ、「名称、内容ともに知っている」が31.6%と平成26年度調査の39.0%から7.4ポイント減少した。

業種別にみると、飲食・宿泊100%、運輸業50.0%と多く、建設業の20.0%と少なく、業種による格差がみられた。

また、「くらしきハーモニープラン～第三次男女共同参画基本計画～」についてたずねたところ、「名称、内容ともに知っている」が10.2%という結果であった。

業種別にみると、最も多い運輸業で20.0%からサービス業7.7%、飲食・宿泊0%であり、業種による格差がみられ、全体として低い認知率であった。

男女共同参画実現のために求められる条件については、設問10項目に対し9項目の回答が「そう思う」7割を超えているのに対し、進捗状況においては6項目の回答が「十分実現されている」5割程度以下と理想と現実の差が現れた。

2 セクシュアル・ハラスメント（問6）

事業所において、セクシュアル・ハラスメントの防止に向けてどのような取り組みを行っているかをたずねたところ、『セクシュアル・ハラスメント防止の指針を定める』『常に職場での実態把握に努める』については、いずれも「すでに実施している」「今後、実施する予定がある」「実施について検討している」を合わせると8割を超えており、積極的に取り組んでいる状況がうかがえるが、『セクシュアル・ハラスメント防止の研修を行う』については、6割弱と低い割合となっている。

取り組み状況については、「すでに実施している」がいずれの項目も平成26年度の前回調査を5ポイント以上上回り、『セクシュアル・ハラスメント防止の指針を定める』及び、『相談窓口を設置する』は10ポイント以上上回っている。

各項目の「すでに実施している」と答えたところを業種別でみると、最も多いのは『指針を定める』『パンフレット等資料の作成・配布をする』『実態把握に努める』は医療・福祉、『研修を行う』は飲食・宿泊50.0%、医療・福祉47.8%で、『相談窓口を設置する』の最多はサービス業となっており、取り組み状況は業種によって差が生じている。

3 ポジティブ・アクション（問7～問10）

男女共同参画を進めるために、ポジティブ・アクションについてどのようなことに取り組むことが必要かをたずねたところ、「男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等、職場環境・風土を改善する」や「女性が能力を発揮できる分野・機会を提供する」が上位となった。

取り組み状況については「すでに取り組んでいる」は平成26年度から4.1ポイント増加、「すでに取り組んでいる」と「今後取り組む予定である」を合わせると平成26年度から0.3ポイント上がっている。

次に、「すでに取り組んでいる」「今後取り組む予定である」と答えた事業所に、どのようなことに取り組んだり、取り組む予定かをたずねたところ、「女性が能力発揮できる

分野・機会を提供する」が8割と最も多かった。

また、「取り組む予定はない」と答えた事業所に取り組まない理由をたずねたところ、「日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない」が最も多かった。

4 ワーク・ライフ・バランス（問11・問12）

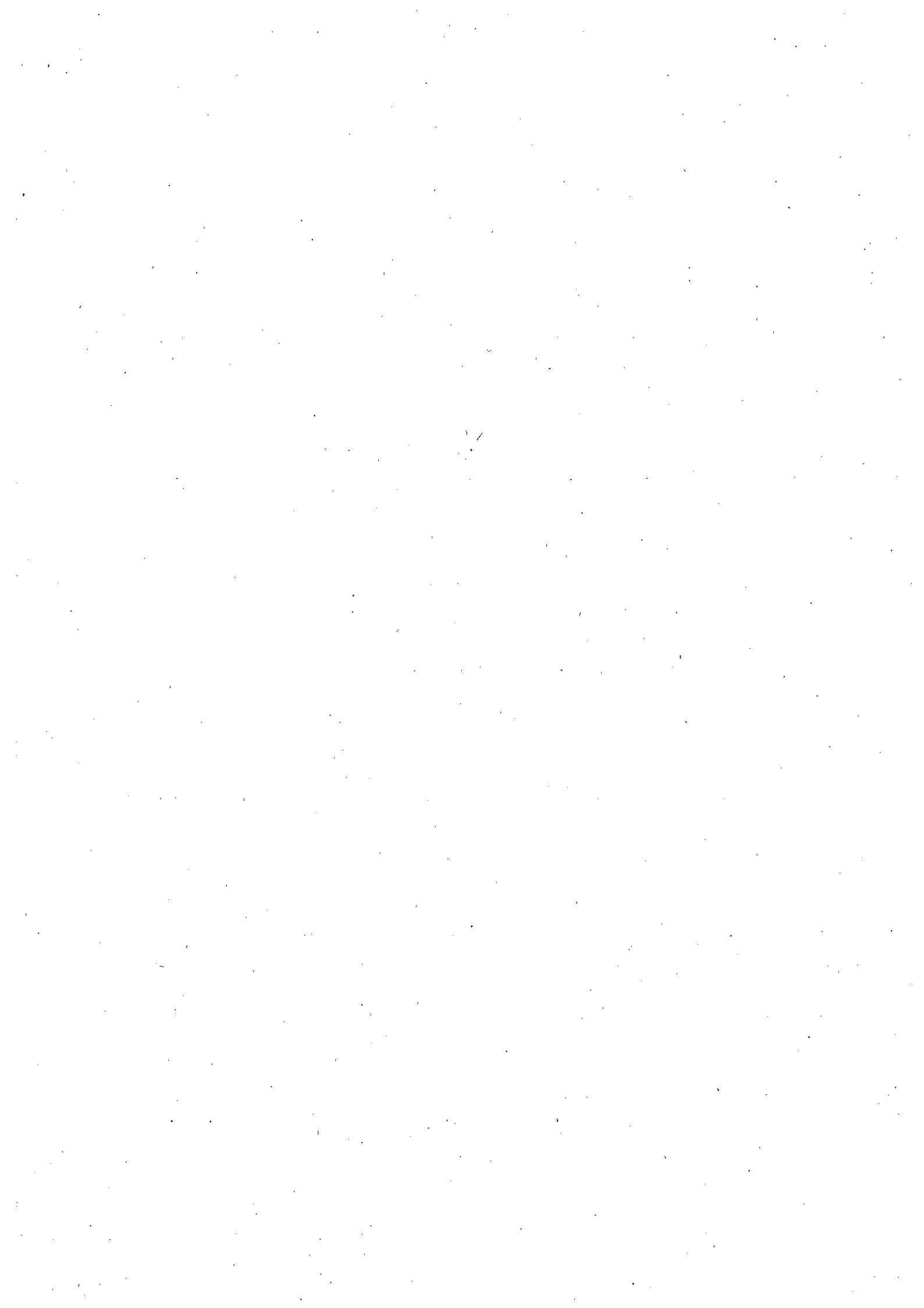
ワーク・ライフ・バランスについて、「言葉、内容ともに知っていて、既に取り組んでいる（又は取り組む予定である）」は5%程度となっている。

ワーク・ライフ・バランスを進めるためには、どのようなことが必要かをたずねたところ、全体では「働き方、仕事の進め方を見直す」が最も多く、次に「労働時間の短縮や休日の増加を推進する」となっている。

5 倉敷市の男女共同参画施策（問13）

事業所の男女共同参画を実現するための倉敷市の施策についてたずねたところ、「保育施設や保育サービスの充実」62.2%、「就学児童等への子育て支援サービスの充実」50.0%、「在宅介護サービスや介護施設の充実」32.7%が上位を占めた。

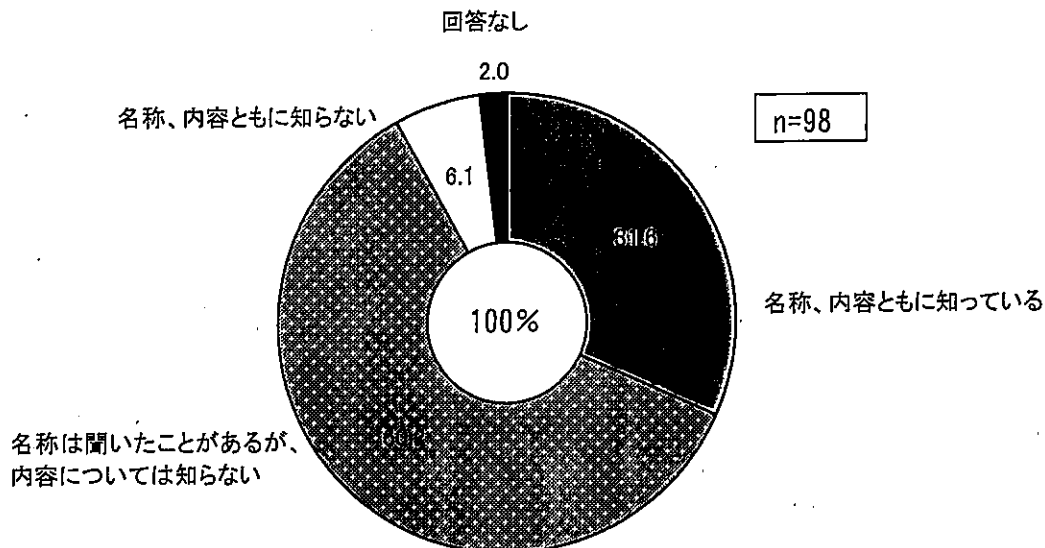
調査結果の分析



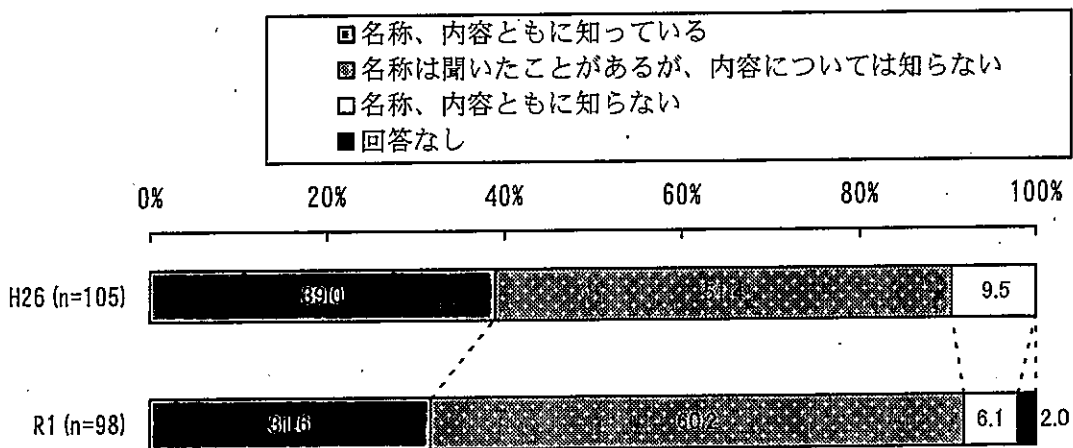
《男女平等意識についておたずねします》

問1 1999年6月に「男女共同参画社会基本法」が施行され、これに基づく「男女共同参画基本計画」が2000年12月に策定されましたが、この計画について知っていますか。

全体【グラフ1-1】



平成26年度との比較【グラフ1-2】

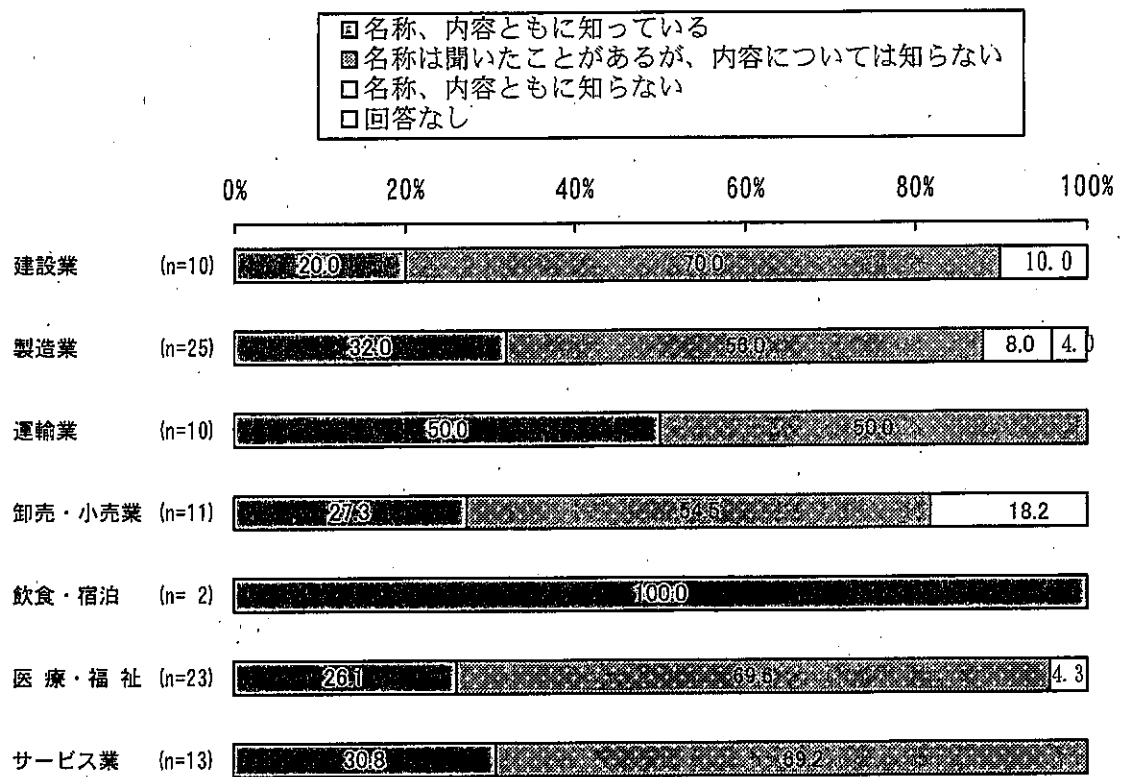


＝男女共同参画基本計画について「名称、内容ともに知っている」は約3割＝

全体では「名称は聞いたことがあるが、内容については知らない」が60.2%と最も多く、「名称、内容ともに知っている」は31.6%となっている。

平成26年度と比較すると、「名称、内容ともに知っている」は、39.0%から31.6%と7.4ポイント下がっているが、「名称は聞いたことがあるが、内容については知らない」が51.4%から60.2%と8.8ポイント上がっている。

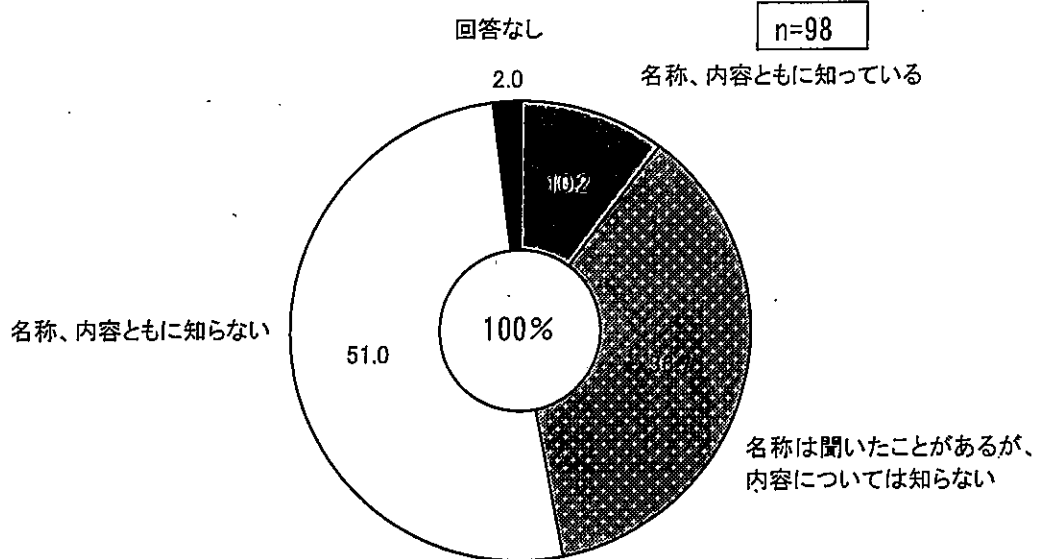
業種別【グラフ1-3】



業種別で見ると、「名称、内容とも知っている」は飲食・宿泊業 100%に次いで、運輸業 50.0%、製造業 32.0%となっている。最も少ないのは建設業 20.0%で、どの業種とも2割を超えている。

問2 倉敷市では、「男女共同参画社会基本法」の理念に基づき、2016年4月に「くらしきハーモニープラン～第三次男女倉敷市共同参画基本計画～」を策定しましたが、この計画について知っていますか。

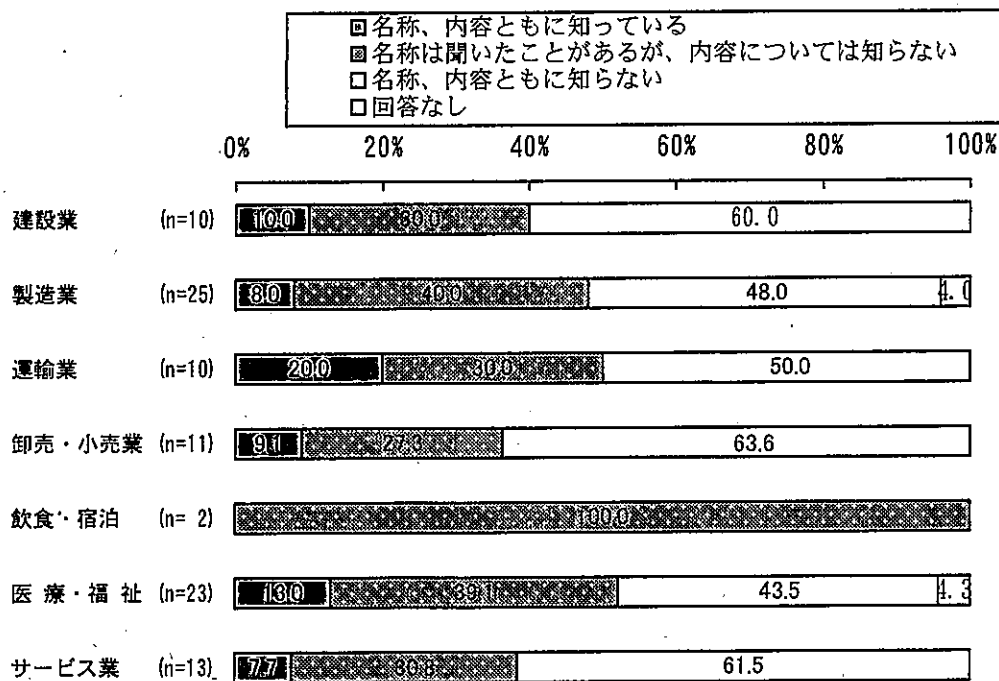
全体【グラフ2-1】



=くらしきハーモニープランについて「名称、内容ともに知っている」は約1割=

全体では「名称、内容ともに知らない」が51.0%と最も多く、「名称は聞いたことがあるが、内容については知らない」は36.7%となっている。「名称、内容ともに知らない」は平成26年度52.4%と比較すると1.4ポイント下がっている。

業種別【グラフ2-2】



業種別でみると、「名称、内容ともに知っている」は運輸業が20.0%と最も多く、次いで医療・福祉業13.0%、建設業10.0%となっている。少ないのはサービス業7.7%、飲食・宿泊業0%

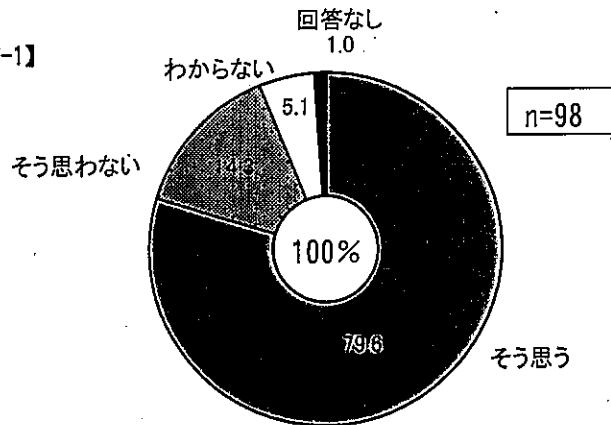
で、業種により異なる結果となっている。

一般的な事業所について回答してください。

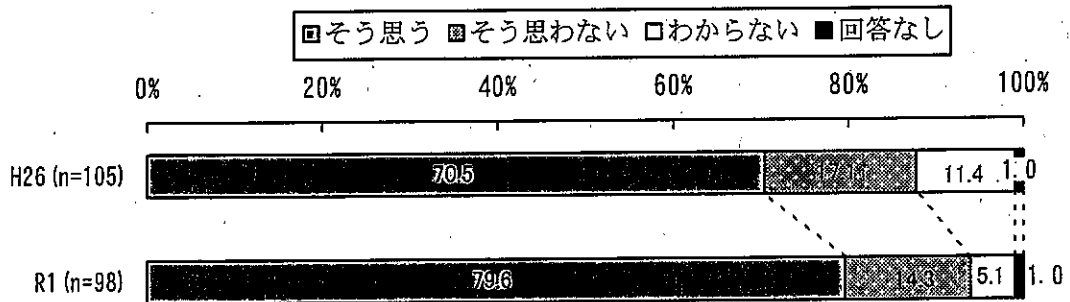
問3 ア～コは、職場における男女共同参画を実現するために求められる条件だと思いますか。それぞれ1～3の中から1つ選んでください。

ア 募集・採用において男女格差がないこと

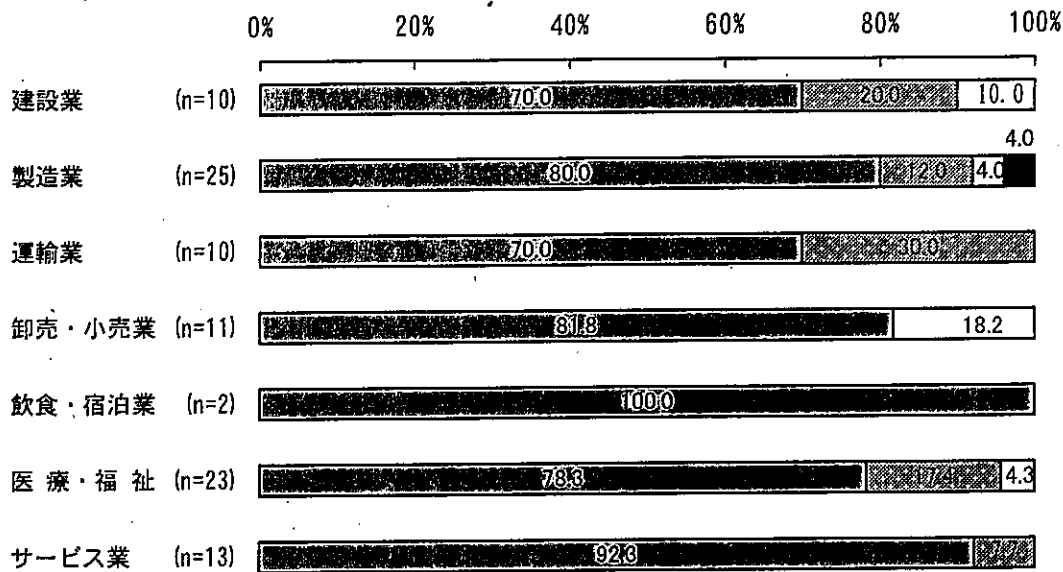
全体【グラフ3-7-1】



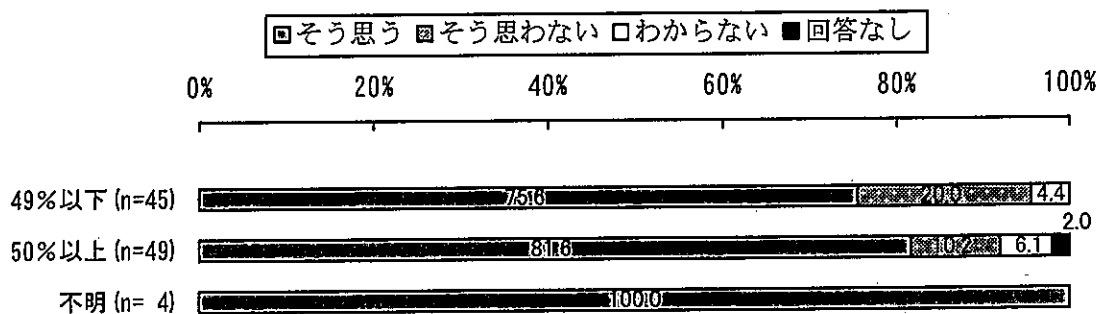
平成26年度との比較【グラフ3-7-2】



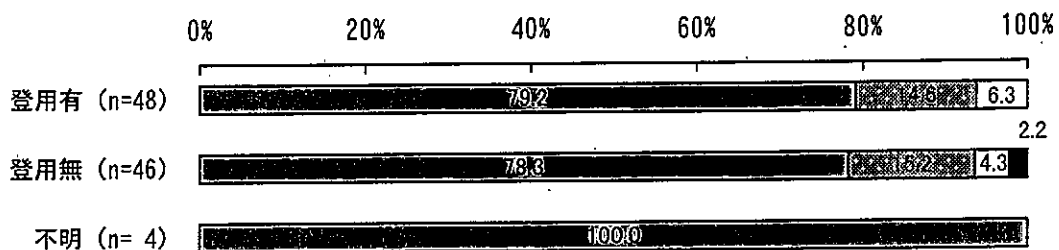
業種別【グラフ3-7-3】



女性の従業員のうち正規従業員の割合別【グラフ3-7-4】



女性の課長級以上登用の有無別【グラフ3-7-5】



=求められる条件『募集・採用において男女格差がないこと』は7割以上=

全体では「そう思う」が79.6%で、平成26年度の「そう思う」70.5%から9.1ポイント上回っている。

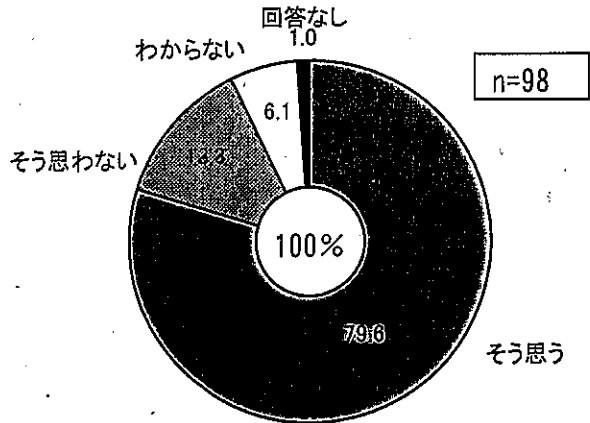
業種別では「そう思う」の割合が多いのは飲食・宿泊業100%、サービス業92.3%となっており、どの業種も7割以上である。

女性の従業員のうち正規従業員の割合別では、「そう思う」は正規従業員〔49%以下〕が75.6%、正規従業員〔50%以上〕が81.6%となっている。

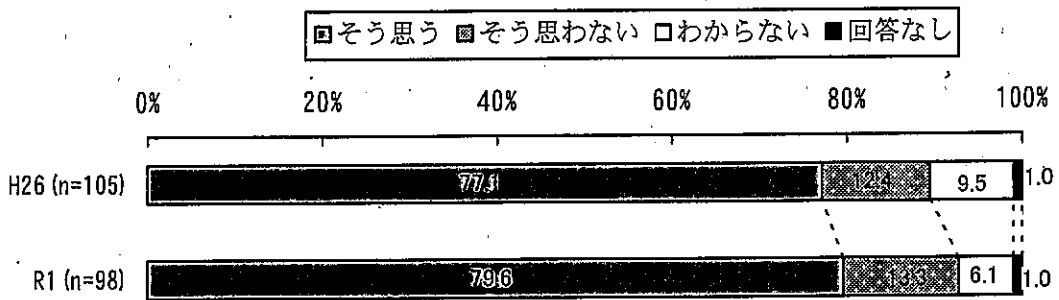
女性の課長級以上登用の有無別では、登用有が79.2%、登用無が78.3%となっている。

イ 配置・昇任において男女格差がないこと

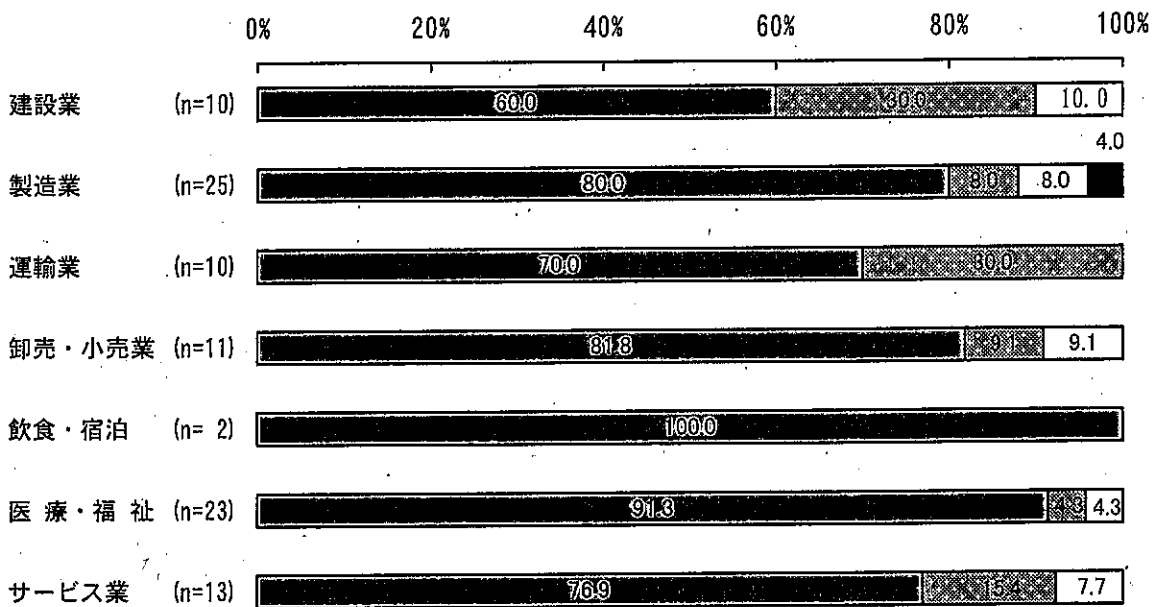
全体【グラフ3-1-1】



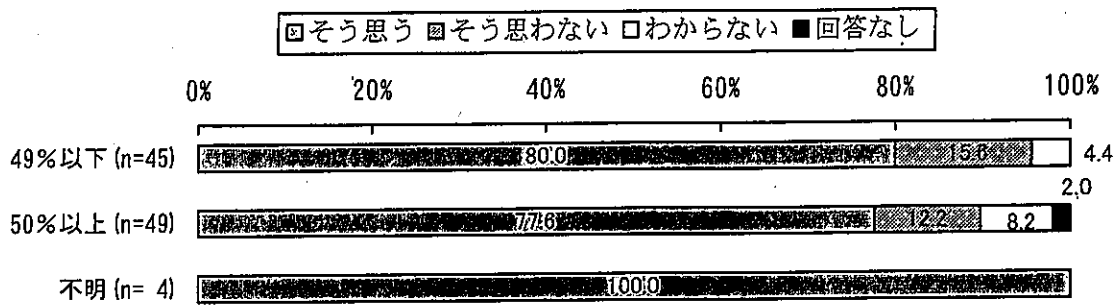
平成26年度との比較【グラフ3-1-2】



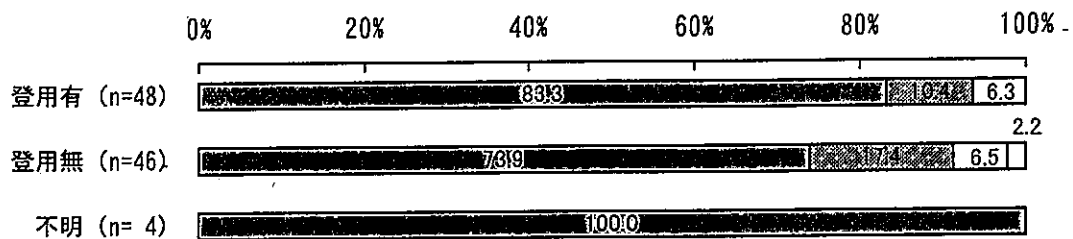
業種別【グラフ3-1-3】



女性の従業員のうち正規従業員の割合別【グラフ3-4-4】



女性の課長級以上登用の有無別【グラフ3-4-5】



=求められる条件『配置・昇任において男女格差がないこと』は7割以上=

全体では「そう思う」が79.6%で、平成26年度の「そう思う」77.1%から2.5ポイント上がっている。

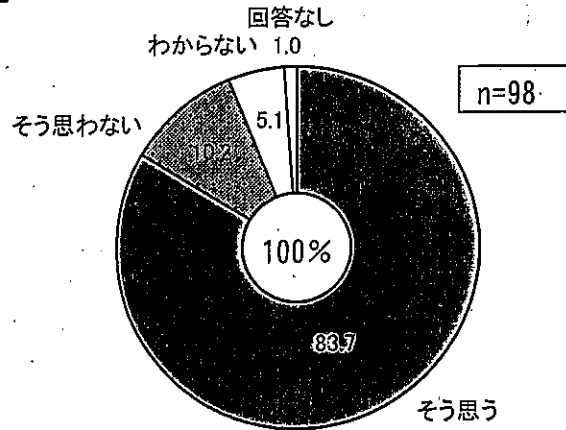
業種別では飲食・宿泊の「そう思う」の割合が100%、医療・福祉91.3%に対し、建設業の割合が60.0%と最も少ない。

女性の従業員のうち正規従業員の割合別では、「そう思う」は、正規従業員〔49%以下〕が80.0%、正規従業員〔50%以上〕が77.6%となっている。

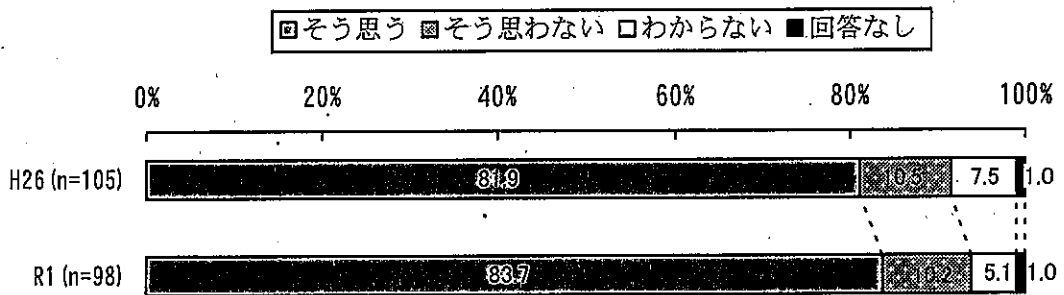
女性の課長級以上登用の有無別では、登用有が83.3%、登用無が73.9%となっている。

ウ、同一労働において賃金の男女格差がないこと

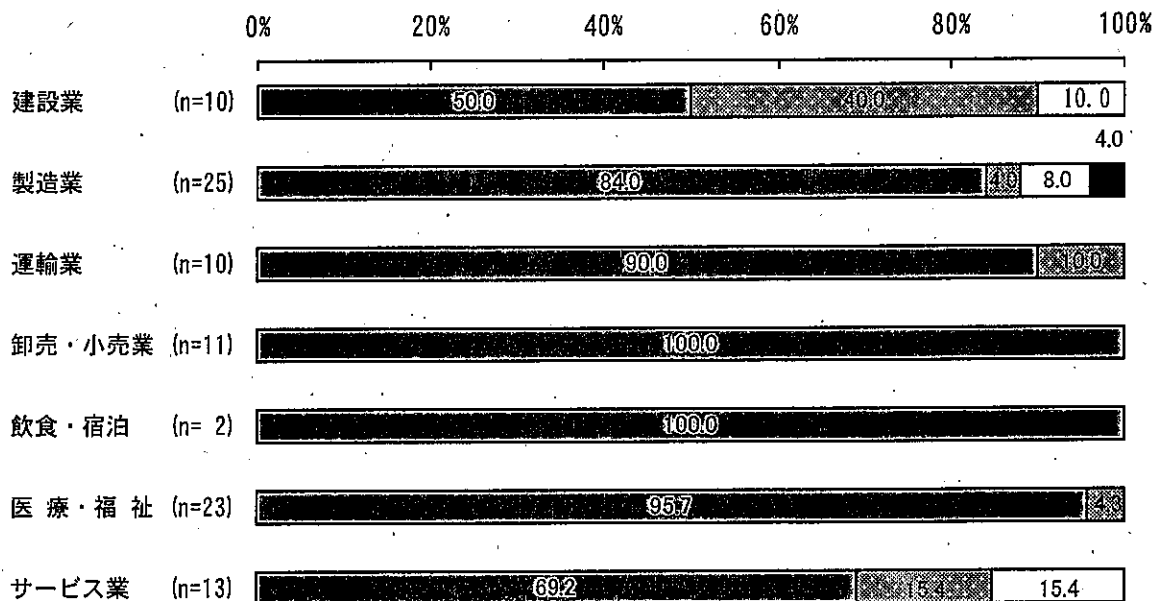
全 体【グラフ3-ウ-1】



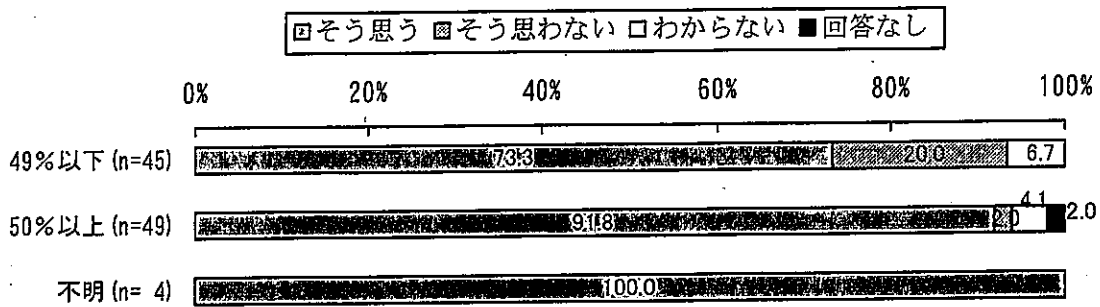
平成26年度との比較【グラフ3-ウ-2】



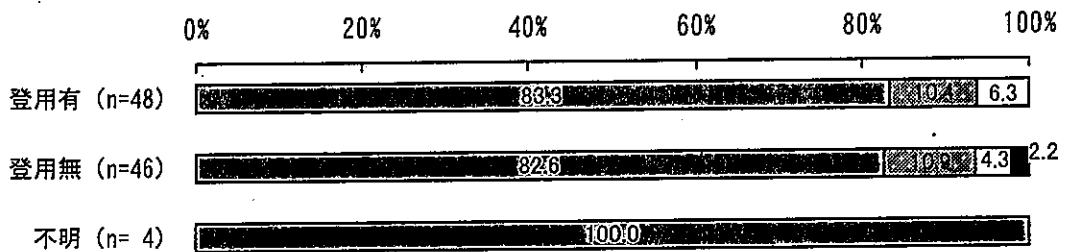
業種別【グラフ3-ウ-3】



女性の従業員のうち正規従業員の割合別【グラフ3-ウ-4】



女性の課長級以上登用の有無別【グラフ3-ウ-5】



＝求められる条件『同一労働において賃金の男女格差がないこと』は8割＝

全体では「そう思う」が83.7%で、平成26年度の「そう思う」81.9%から1.8ポイント上がっている。

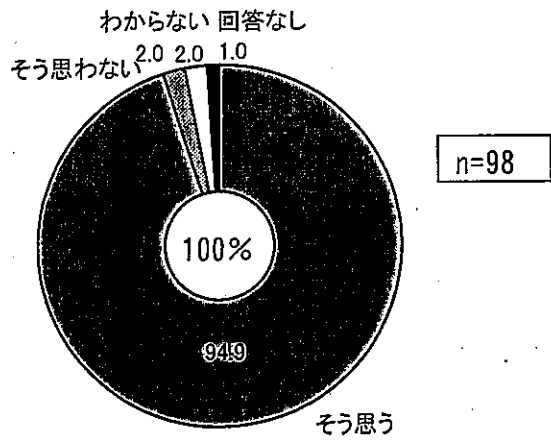
業種別では卸売・小売業、飲食・宿泊業の「そう思う」の割合が100%に対し、建設業が50.0%と最も少ない結果となった。

女性の従業員のうち正規従業員の割合別では、「そう思う」は正規従業員〔49%以下〕が73.3%、正規従業員〔50%以上〕が91.8%となっている。

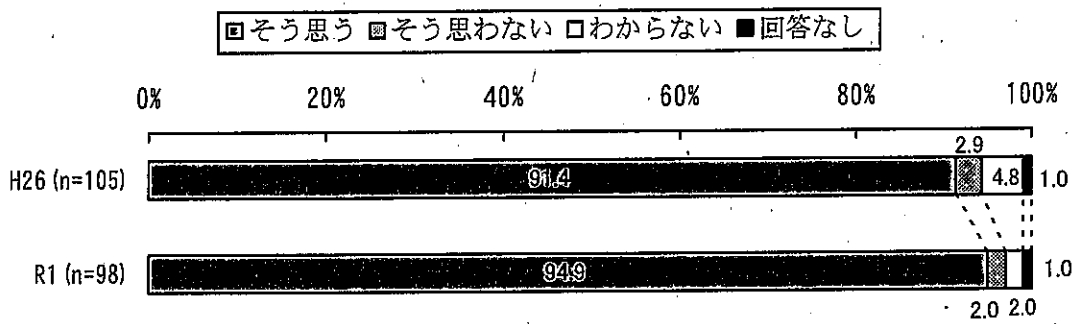
女性の課長級以上登用の有無別では、登用有が83.3%、登用無が82.6%となっている。

エ 定年・退職制度について男女格差がないこと

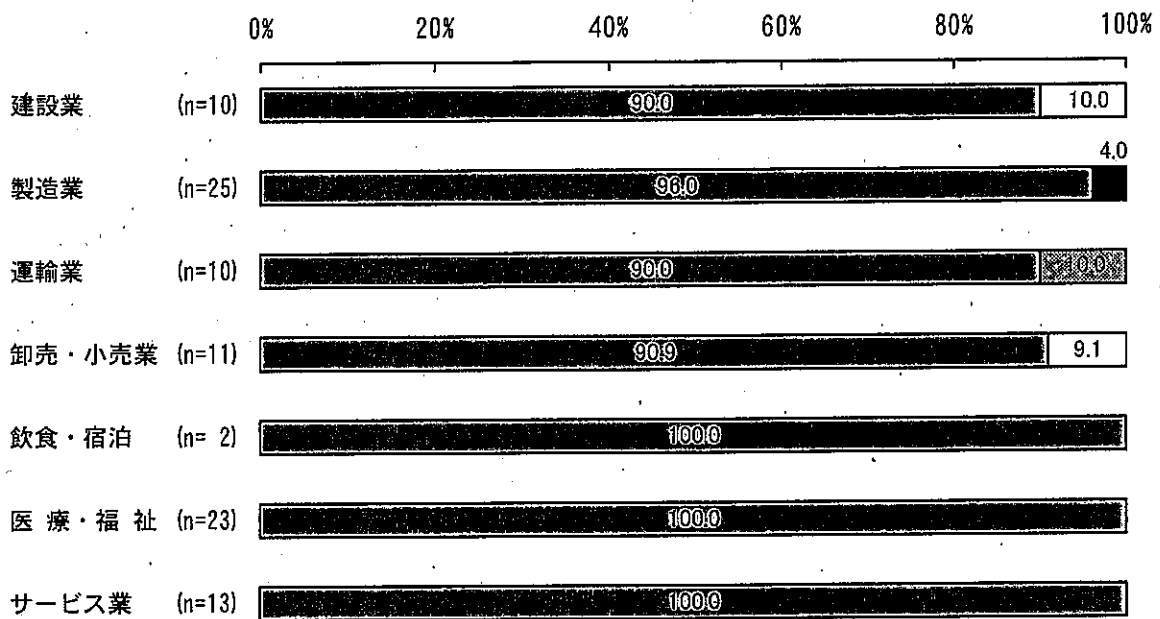
全体【グラフ3-I-1】



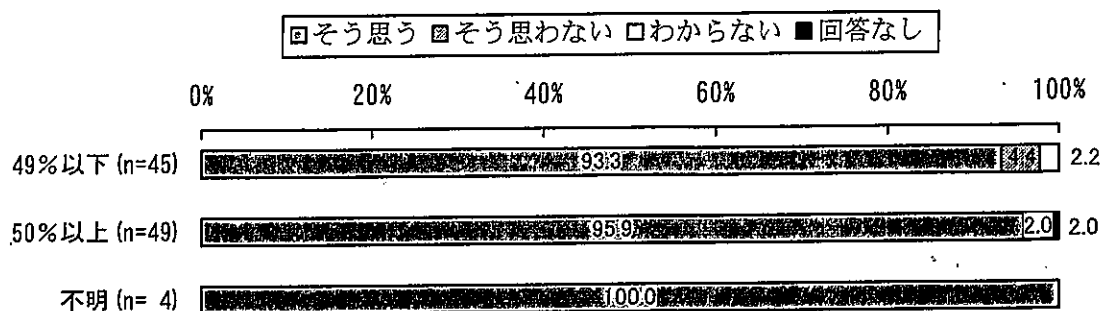
平成26年度との比較【グラフ3-I-2】



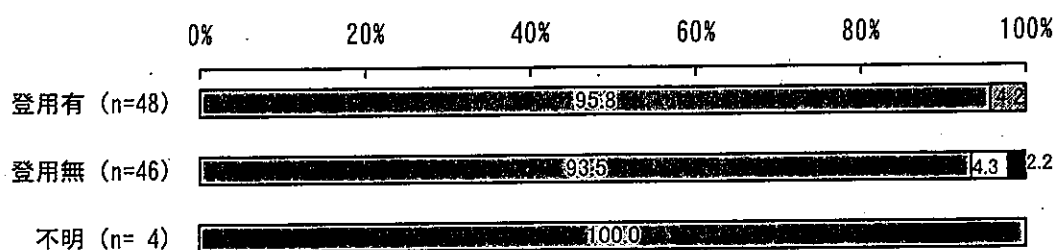
業種別【グラフ3-I-3】



女性の従業員のうち正規従業員の割合別【グラフ3-I-4】



女性の課長級以上登用の有無別【グラフ3-I-5】



＝求められる条件『定年・退職制度について男女格差がないこと』は9割以上＝

全体では「そう思う」が94.9%で、多数を占めており、平成26年度の「そう思う」91.4%から3.5ポイント上がっている。

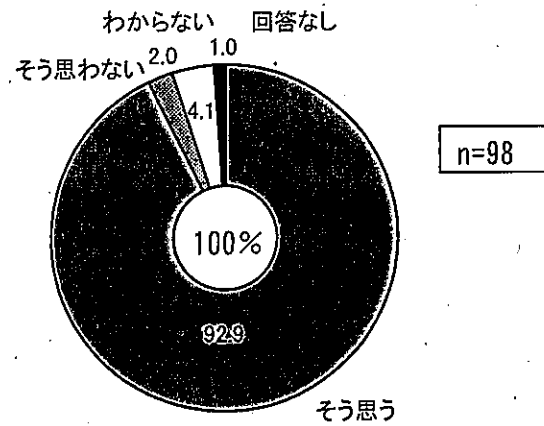
業種別では飲食・宿泊、医療・福祉、サービス業の「そう思う」の割合が100%となっており、最も少ない建設業、運輸業においては90.0%となった。

女性の従業員のうち正規従業員の割合別では、「そう思う」は正規従業員〔49%以下〕が93.3%、正規従業員〔50%以上〕が95.9%となっている。

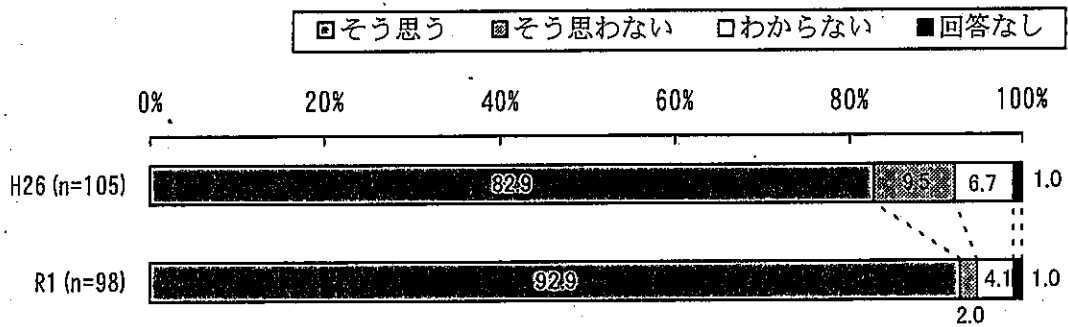
女性の課長級以上登用の有無別では、登用有が95.8%、登用無が93.5%となっている。

オ セクシュアル・ハラスメントの防止措置がとられていること

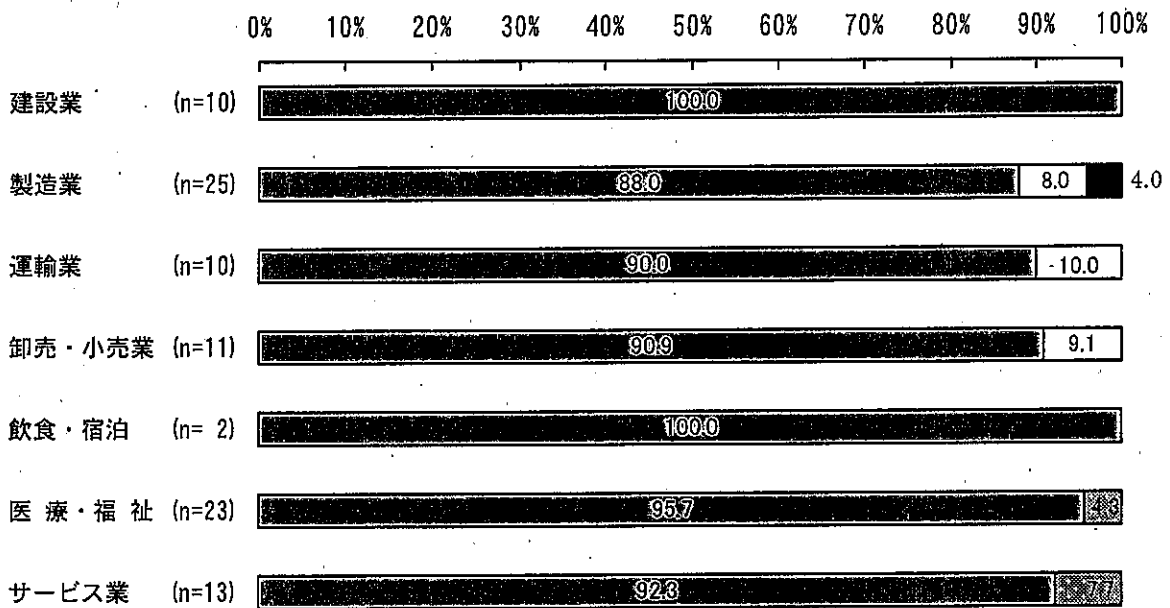
全 体【グラフ3-オ-1】



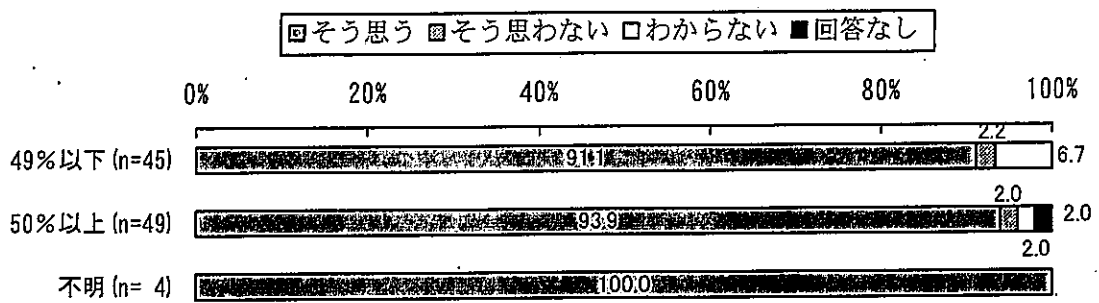
平成26年度との比較【グラフ3-オ-2】



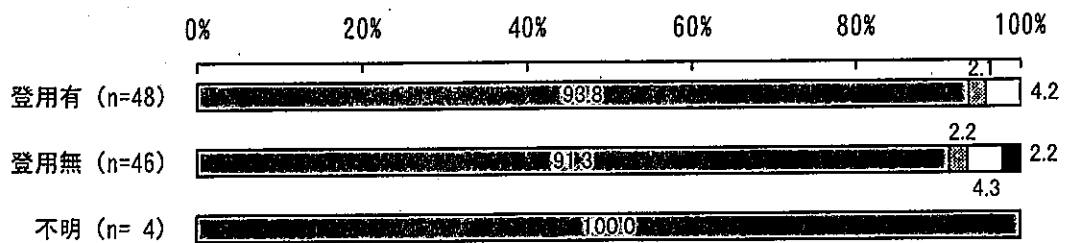
業種別【グラフ3-オ-3】



女性の従業員のうち正規従業員の割合別【グラフ3-オ4】



女性の課長級以上登用の有無別【グラフ3-オ5】



求められる条件『セクシュアル・ハラスメントの防止措置がとられていること』は約9割＝全体では「そう思う」が92.9%で、平成26年度の「そう思う」82.9%から10ポイント上がっている。

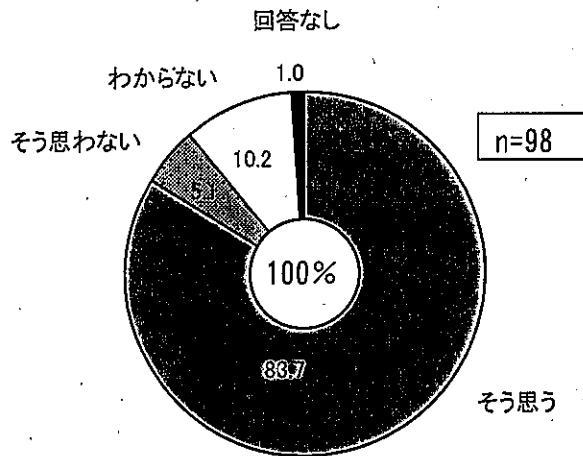
業種別では建設業、飲食・宿泊業の「そう思う」100%に対し、製造業が88.0%と少なかった。

女性の従業員のうち正規従業員の割合別では、「そう思う」は正規従業員〔49%以下〕が91.1%、正規従業員〔50%以上〕が93.9%となっている。

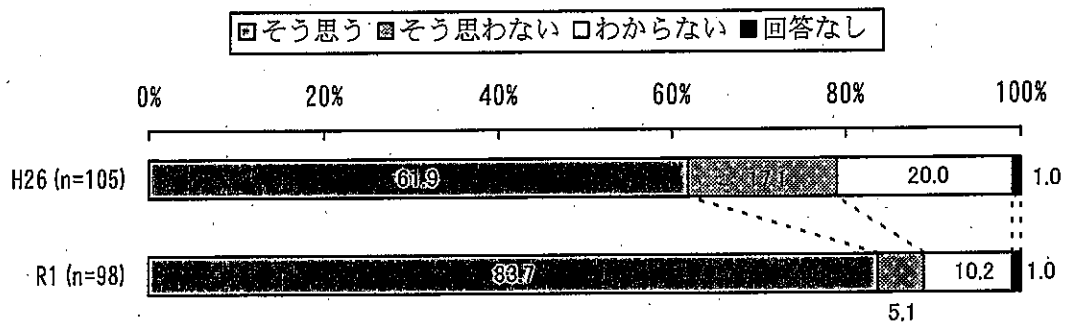
女性の課長級以上登用の有無別では、登用有が93.8%、登用無が91.3%となっている。

カ 育児休業制度・介護休業制度が男性にも女性にも活用されていること

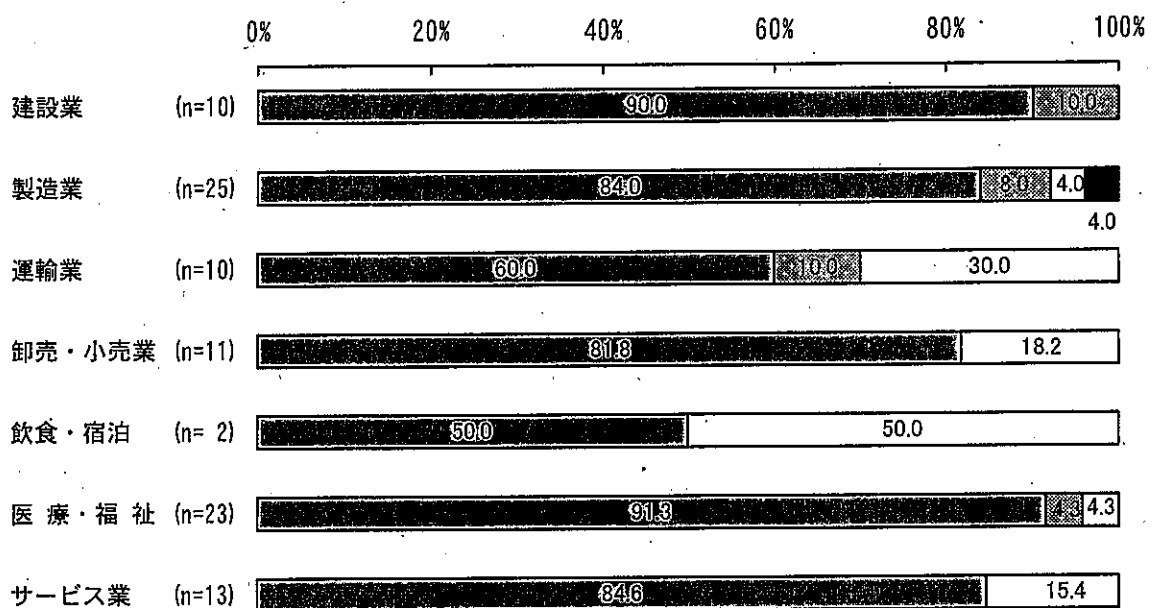
全 体【グラフ3-カ-1】



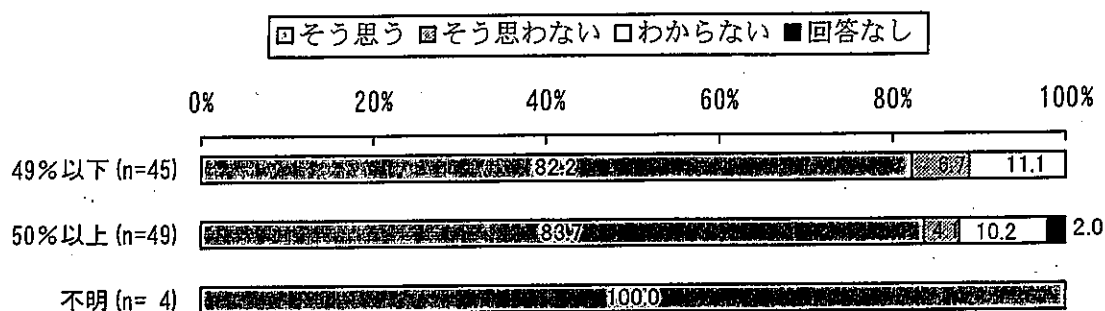
平成26年度との比較【グラフ3-カ-2】



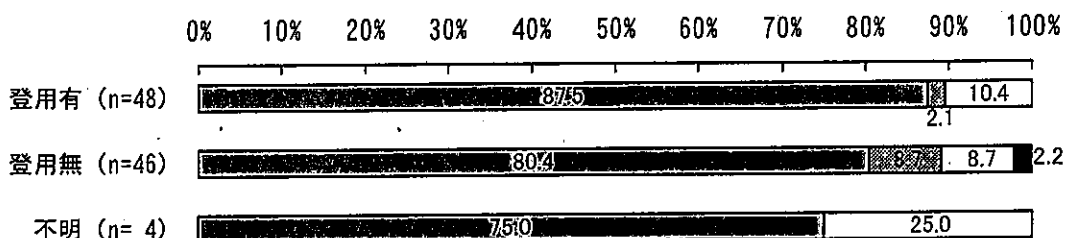
業種別【グラフ3-カ-3】



女性の従業員のうち正規従業員の割合別【グラフ3-カ-4】



女性の課長級以上登用の有無別【グラフ3-カ-5】



=求められる条件『育児休業制度・介護休業制度が男性にも女性にも活用されていること』は8割以上=

全体では「そう思う」が83.7%で、平成26年度の「そう思う」61.9%から21.8ポイント上がっている。

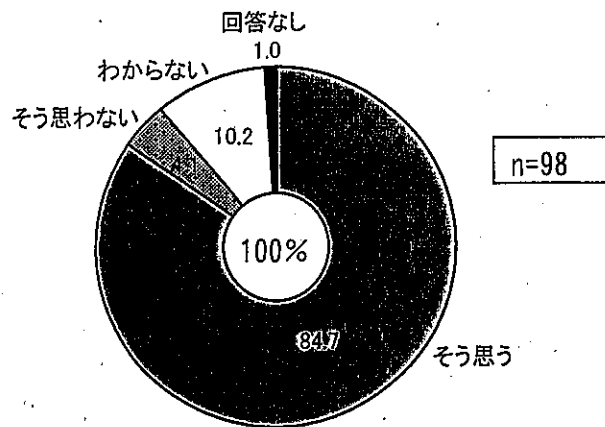
業種別では医療・福祉の「そう思う」が最も多く91.3%であるが、少ない業種では運輸業60.0%、飲食・宿泊50.0%となった。

女性の従業員のうち正規従業員の割合別では、「そう思う」は正規従業員〔49%以下〕が82.2%、正規従業員〔50%以上〕が83.7%となっている。

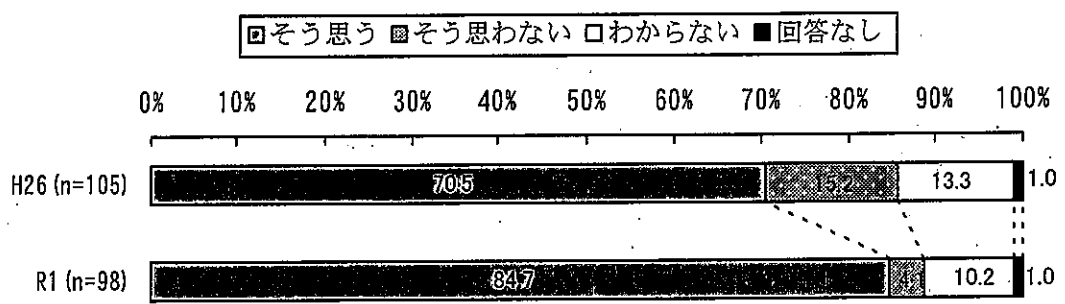
女性の課長級以上登用の有無別では、登用有が87.5%、登用無が80.4%となっている。

キ 仕事と家庭の両立を可能とするような環境整備（短時間勤務、フレックスタイム制、学校行事参加のための休暇制度など）が十分であること

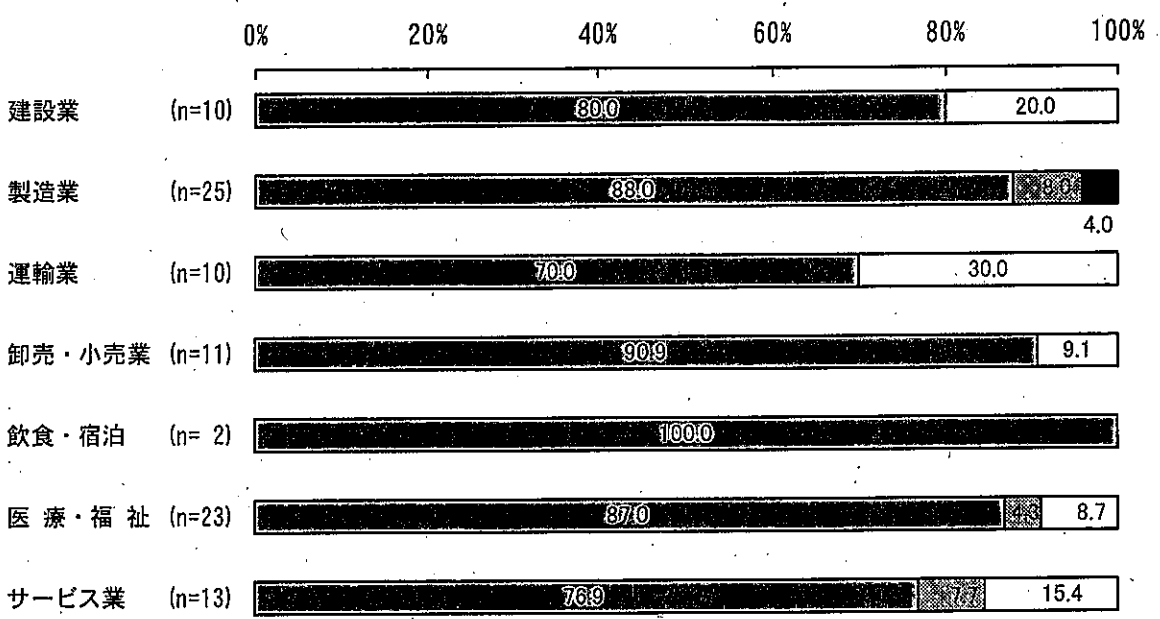
全 体【グラフ3-キ-1】



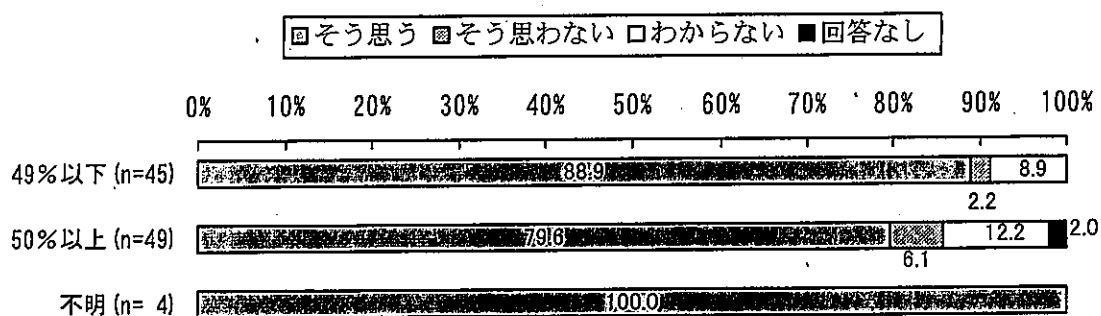
平成26年度との比較【グラフ3-キ-2】



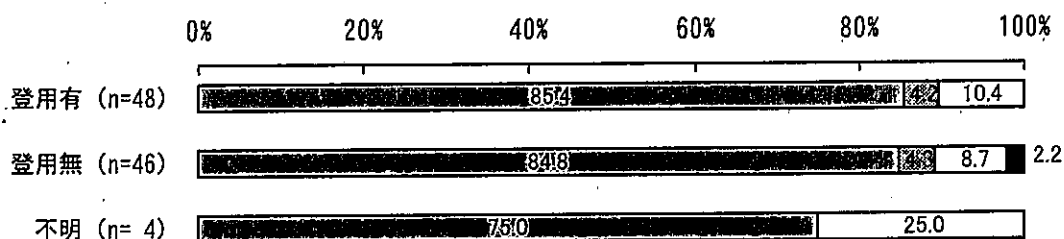
業種別【グラフ3-キ-3】



女性の従業員のうち正規従業員の割合別【グラフ3-4】



女性の課長級以上登用の有無別【グラフ3-5】



＝求められる条件『仕事と家庭の両立を可能とするような環境整備が十分であること』は約8割＝

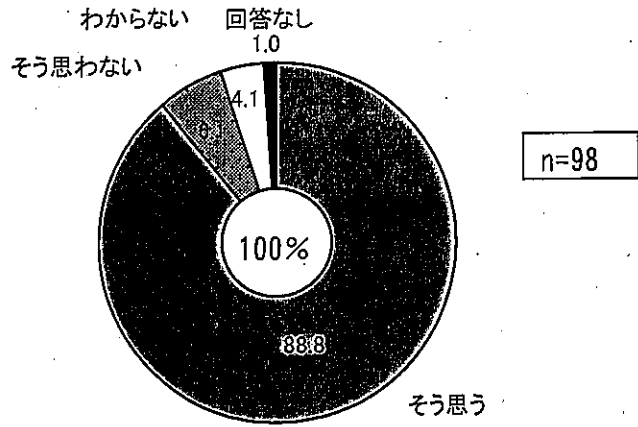
全体では「そう思う」が84.7%で、平成26年度の「そう思う」70.5%から14.2ポイント上がっている。業種別では飲食・宿泊の「そう思う」の割合100%、卸売・小売業90.9%と多く、最も少ない運輸業が70.0%となった。

女性の従業員のうち正規従業員の割合別では、「そう思う」は正規従業員〔49%以下〕が88.9%、正規従業員〔50%以上〕が79.6%となっている。

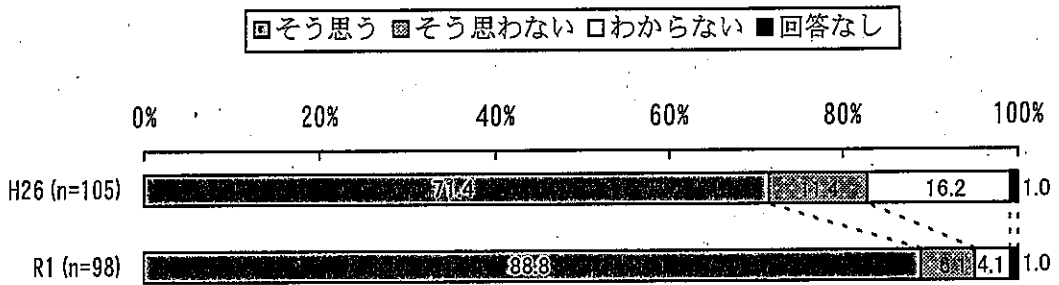
女性の課長級以上登用の有無別では、登用有が85.4%、登用無が84.8%となっている。

ク 結婚・出産・育児・介護などでいったん退職した場合の再就職の機会があること

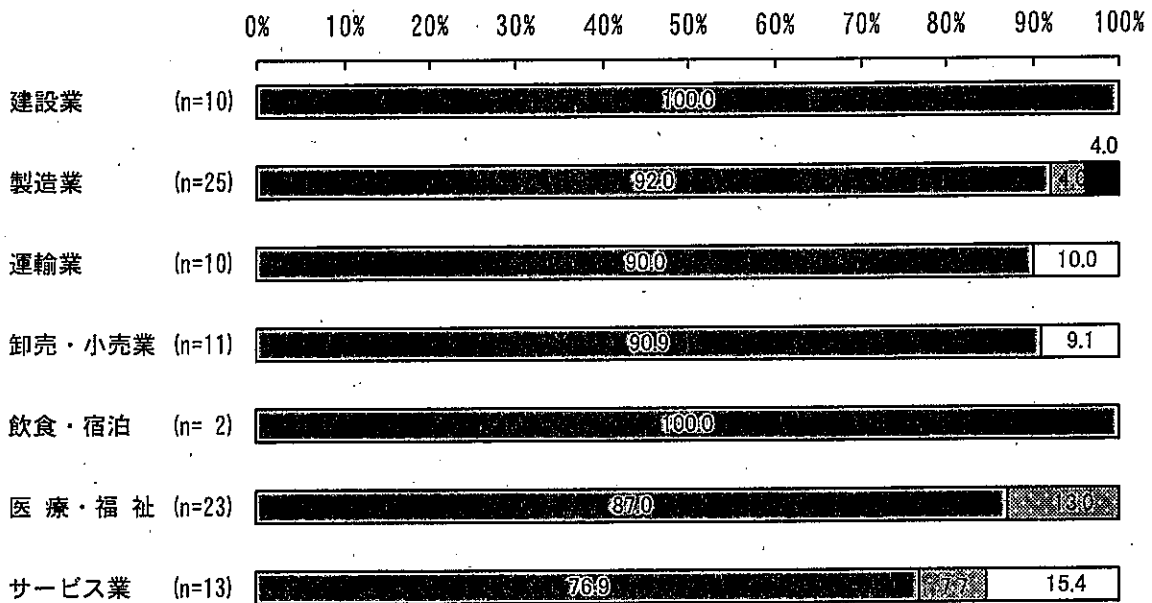
全 体【グラフ3-ク-1】



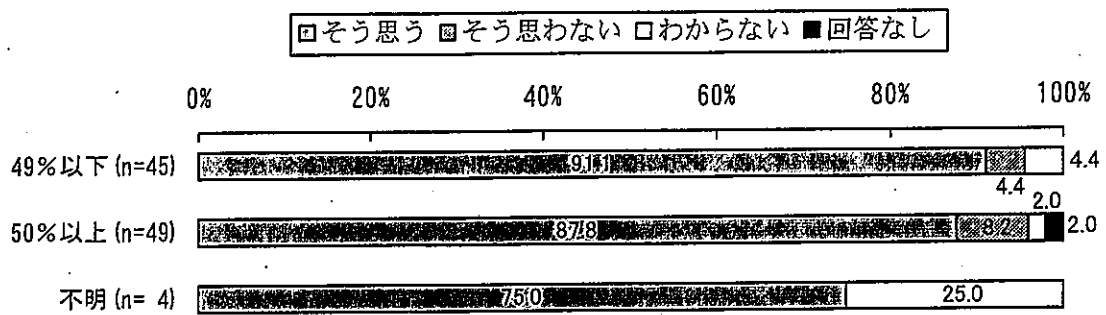
平成26年度との比較【グラフ3-ク-2】



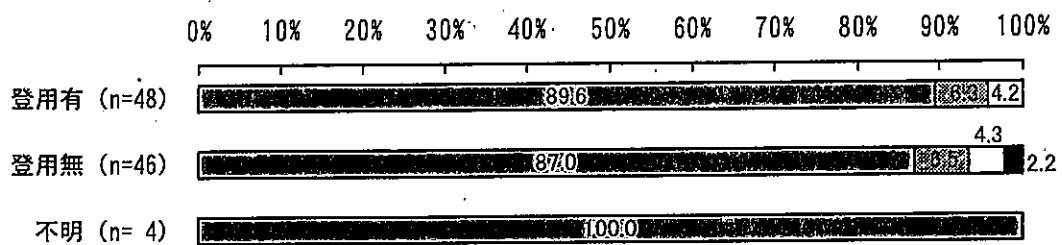
業種別【グラフ3-ク-3】



女性の従業員のうち正規従業員の割合別【グラフ3-4】



女性の課長級以上登用の有無別【グラフ3-5】



＝求められる条件『結婚・出産・育児・介護などでいったん退職した場合の再就職の機会があること』は8割以上＝

全体では「そう思う」が88.8%で、平成26年度の「そう思う」71.4%から17.4ポイント上がっている。

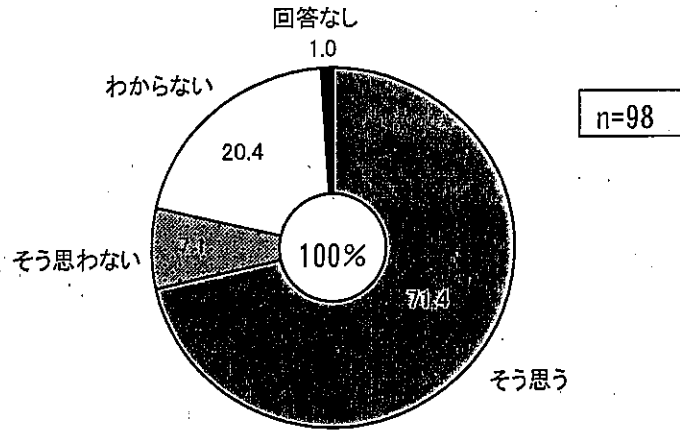
業種別では建設業、飲食・宿泊業の「そう思う」が最も多く100%、最も少ないサービス業が76.9%となった。

女性の従業員のうち正規従業員の割合別では、「そう思う」は正規従業員〔49%以下〕が91.1%、正規従業員〔50%以上〕が87.8%となっている。

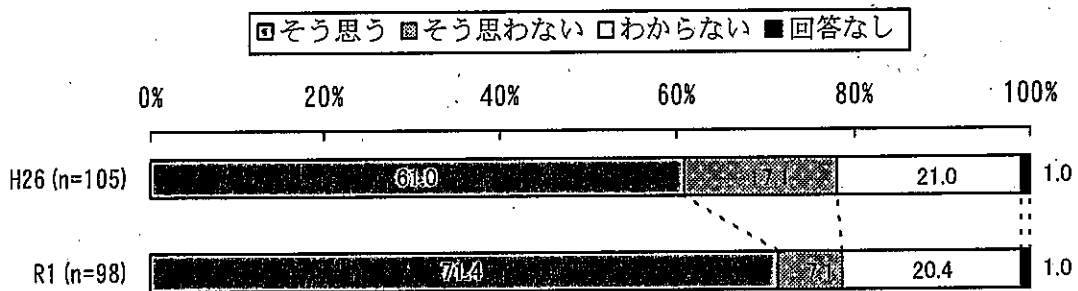
女性の課長級以上登用の有無別では、登用有が89.6%、登用無が87.0%となっている。

ケ 男女間に事実上生じている格差を解消するため、ポジティブ・アクションをすること

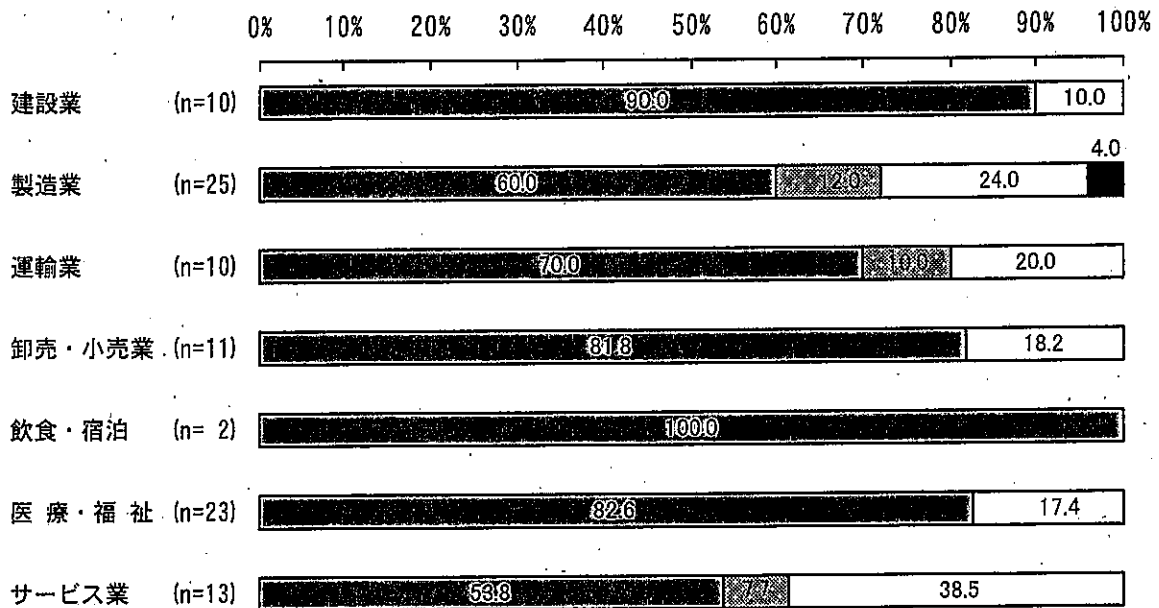
全体【グラフ3-ケ-1】



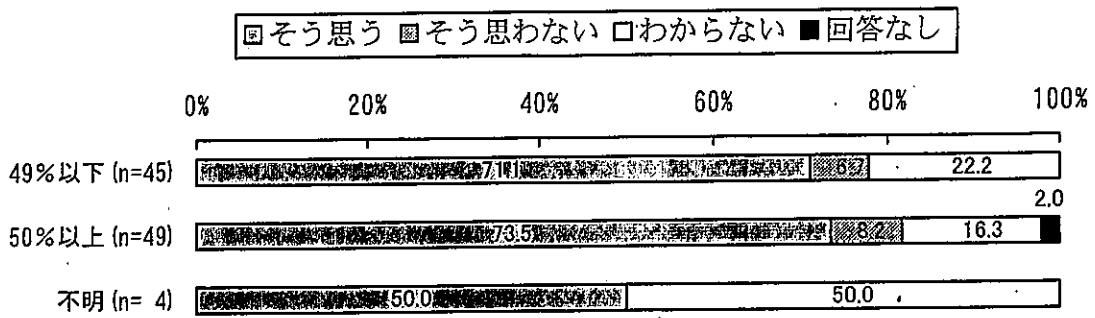
平成26年度との比較【グラフ3-ケ-2】



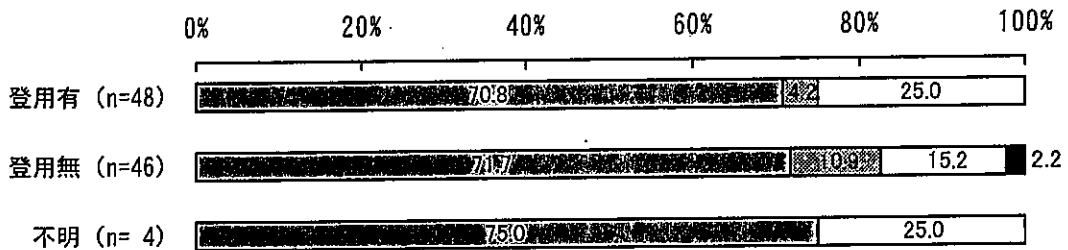
業種別【グラフ3-ケ-3】



女性の従業員のうち正規従業員の割合別【グラフ3-4】



女性の課長級以上登用の有無別【グラフ3-5】



＝求められる条件『男女間に事実上生じている格差を解消するため、ポジティブ・アクションをすること』は7割以上＝

全体では「そう思う」が71.4%で、平成26年度の「そう思う」61.0%から10.4ポイント上がっている。

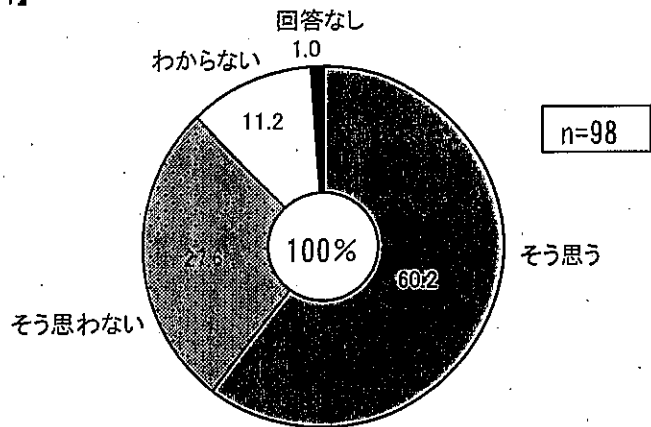
業種別では飲食・宿泊の「そう思う」の割合が100%、建設業90%と多く、最も少ないサービス業は53.8%であった。

女性の従業員のうち正規従業員の割合別では、「そう思う」は正規従業員〔49%以下〕が71.1%、正規従業員〔50%以上〕が73.5%となっている。

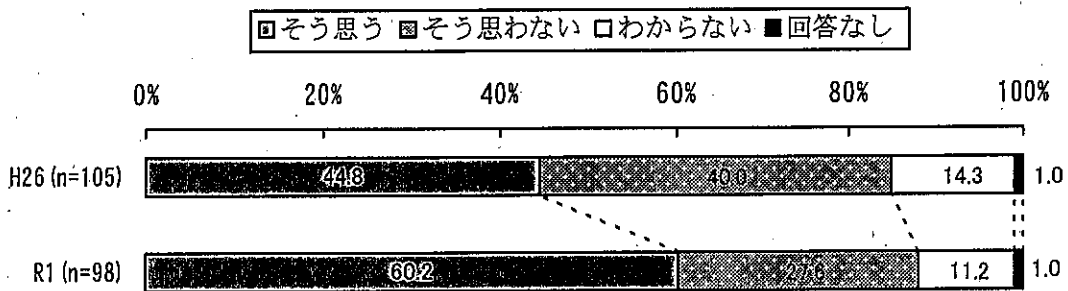
女性の課長級以上登用の有無別では、登用有が70.8%、登用無が71.7%となっている。

コ 性別による分業をせず、あらゆる職域に男女を配置すること

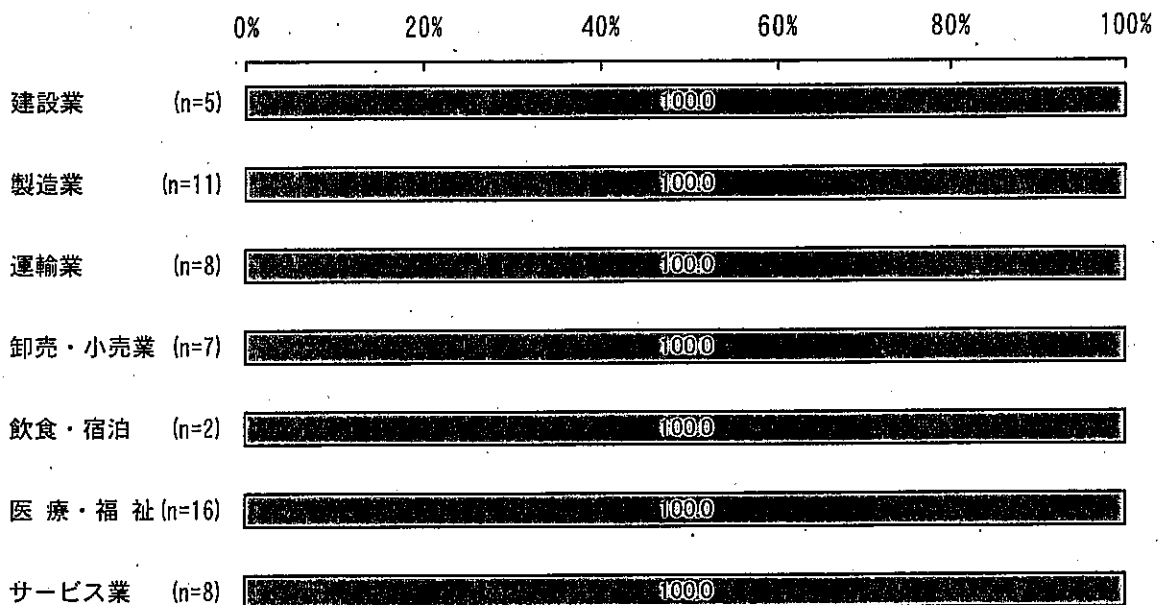
全 体 【グラフ3-1-1】



平成26年度との比較 【グラフ3-1-2】

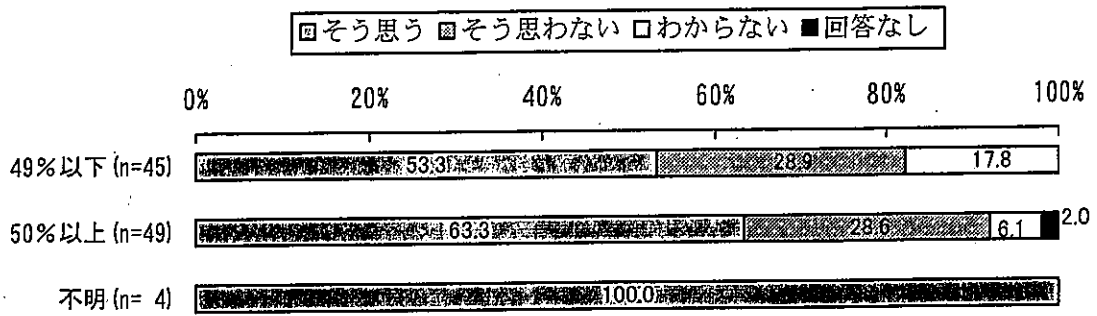


業種別 【グラフ3-3】

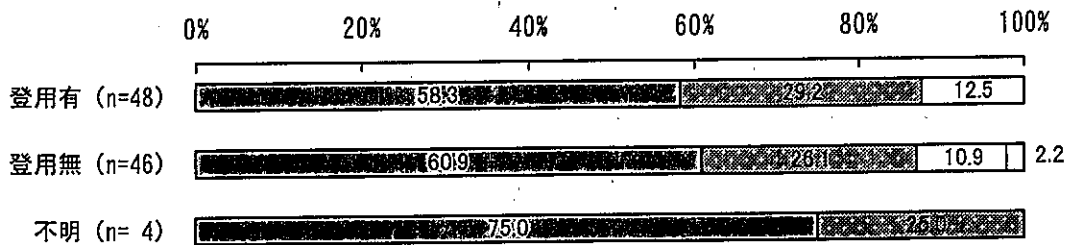


業種別不明が「そう思わない」または「わからない」と回答している。

女性の従業員のうち正規従業員の割合別【グラフ3-3-4】



女性の課長級以上登用の有無別【グラフ3-3-5】



＝求められる条件『性別による分業をせず、あらゆる職域に男女を配置すること』は約6割＝全体では「そう思う」が60.2%で、平成26年度の「そう思う」44.8%から15.4ポイント上がった。

業種別ではすべての業種で100%である。

女性の従業員のうち正規従業員の割合別では、「そう思う」は正規従業員〔49%以下〕が53.3%、正規従業員〔50%以上〕が63.3%となっている。

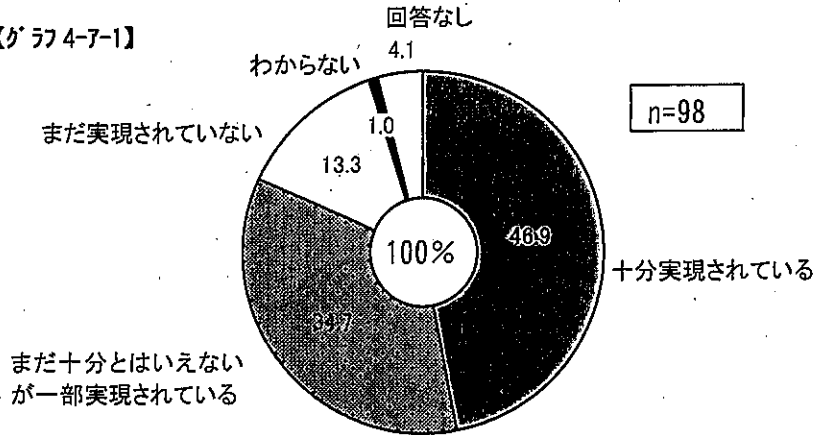
女性の課長級以上登用の有無別では、登用有が58.3%、登用無が60.9%となっている。

あなたの事業所について回答してください。

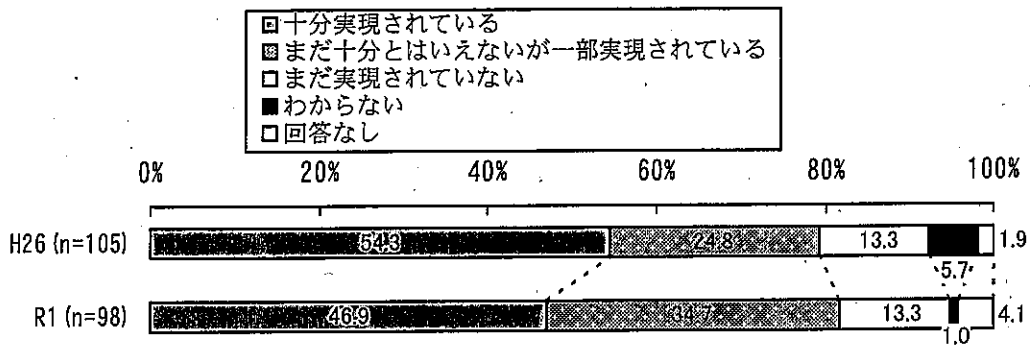
問4 ア～コにおける男女共同参画の推進状況はどのくらいだと思いますか。それぞれ1～3の中から1つ選んでください。

ア 募集・採用において男女格差がないこと

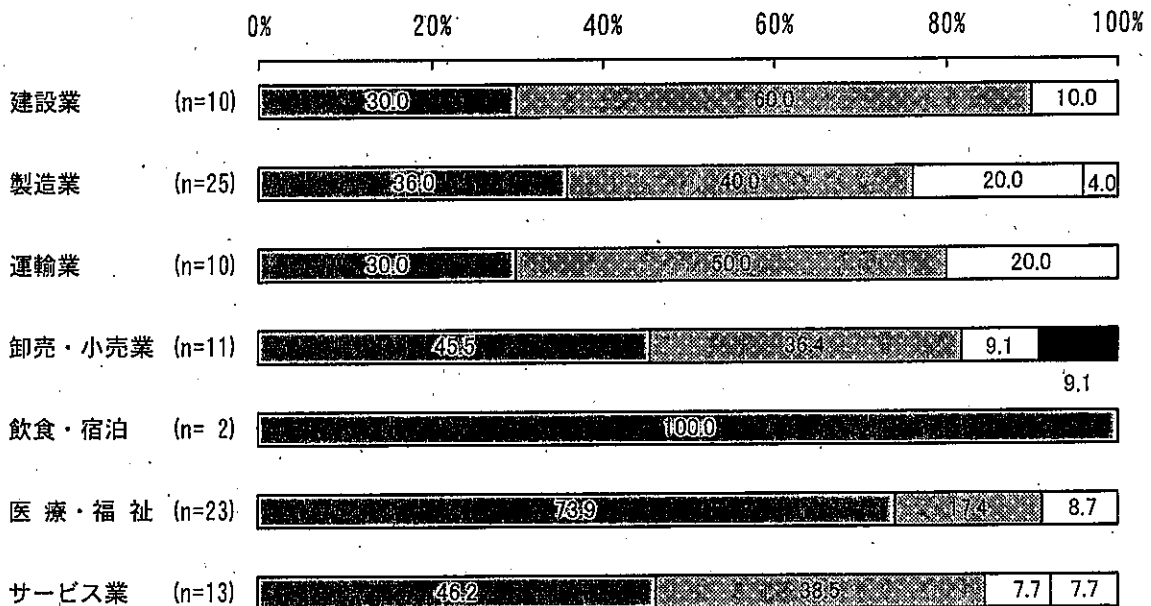
全体【グラフ4-7-1】



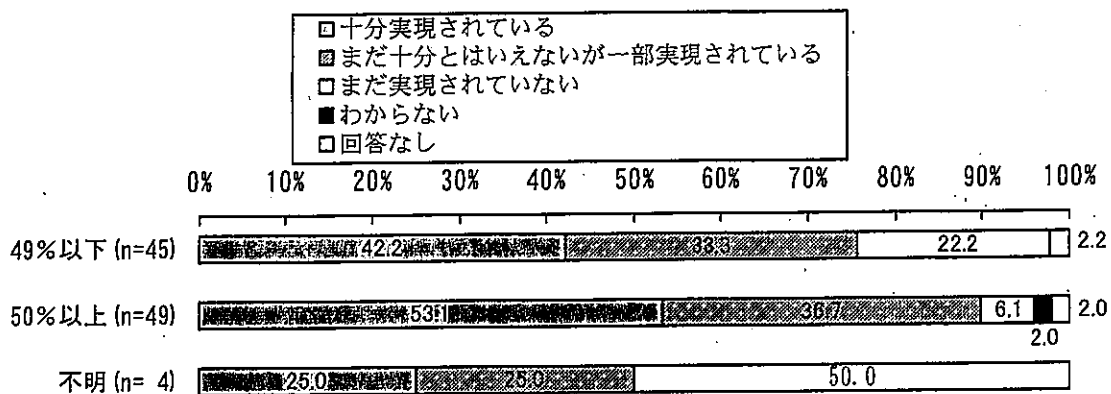
平成26年度との比較【グラフ4-7-2】



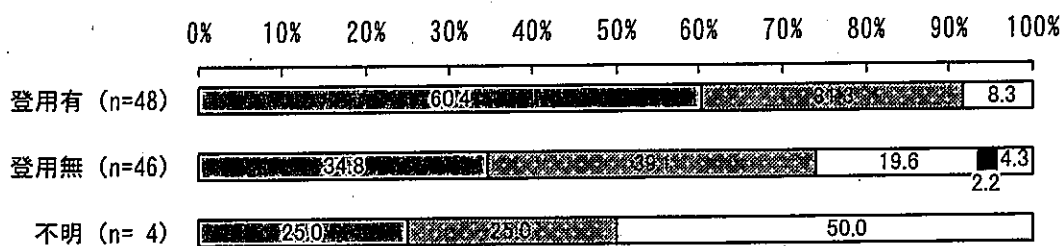
業種別【グラフ4-7-3】



女性の従業員のうち正規従業員の割合別【グラフ4-7-4】



女性の課長級以上登用の有無別【グラフ4-7-5】



＝『募集・採用において男女格差がないこと』の実現は約4割＝

全体では「十分実現されている」が46.9%であり、平成26年度の54.3%から7.4ポイント下がっている。

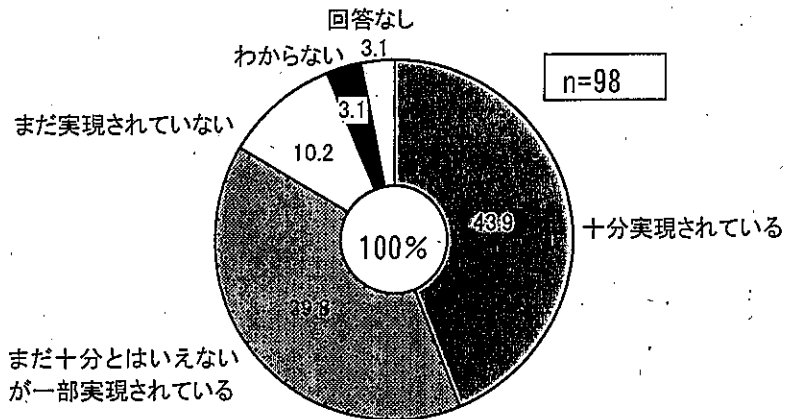
業種別では、「十分実現されている」は、飲食・宿泊業が100%、医療・福祉が73.9%と多く、建設業、運輸業が30.0%と最も少ない。

女性の従業員のうち正規従業員の割合別では、「十分実現されている」は正規従業員〔49%以下〕が42.2%、正規従業員〔50%以上〕が53.1%となっている。

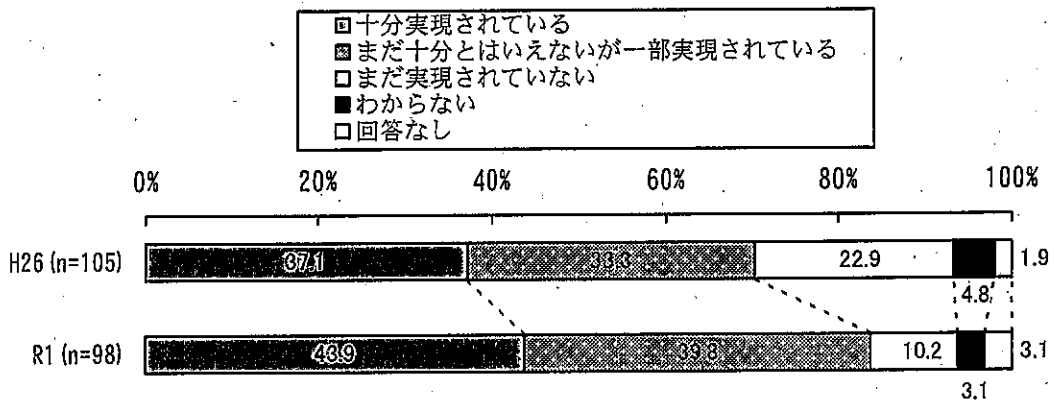
女性の課長級以上登用の有無別では、登用有が60.4%、登用無が34.8%となっている。

イ 配置・昇任において男女格差がないこと

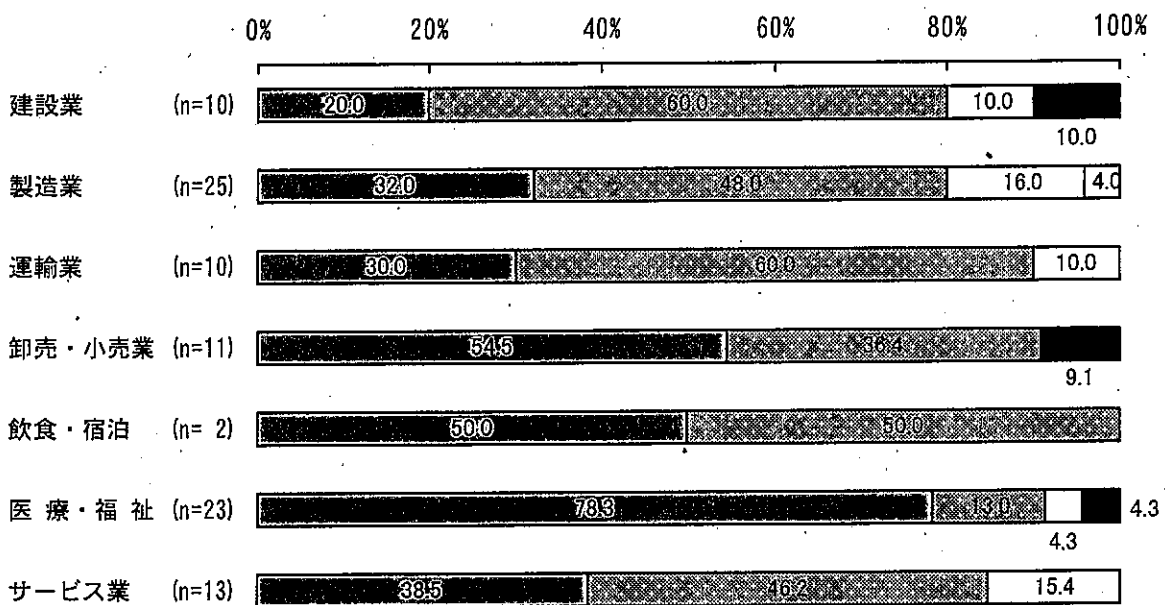
全 体【グラフ4-1-1】



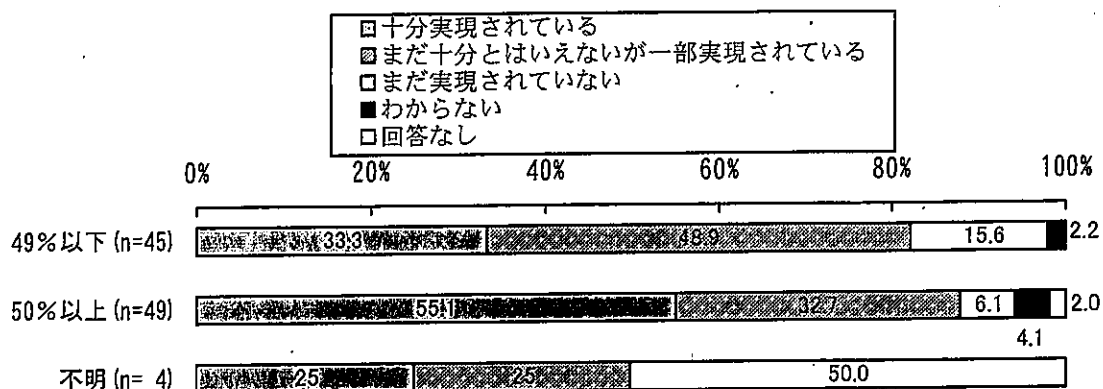
平成26年度との比較【グラフ4-1-2】



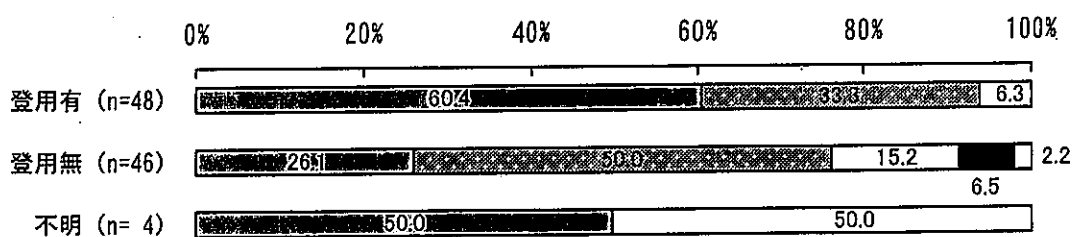
業種別【グラフ4-1-3】



女性の従業員のうち正規従業員の割合別【グラフ4-4】



女性の課長級以上登用の有無別【グラフ4-5】



＝『配置・昇任において男女格差がないこと』の実現は約4割＝

全体では「十分実現されている」が43.9%であり、前回調査の37.1%から6.8ポイント上がっている。

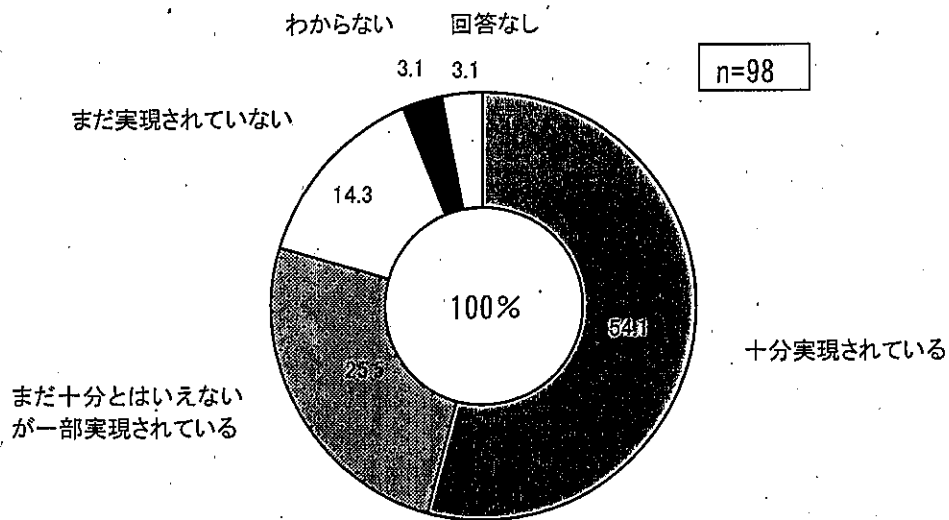
業種別では、「十分実現されている」は医療・福祉が78.3%と最も多く、建設業が20.0%と最も少ない。

女性の従業員のうち正規従業員の割合別では、「十分実現されている」は正規従業員〔49%以下〕が33.3%、正規従業員〔50%以上〕が55.1%となっている。

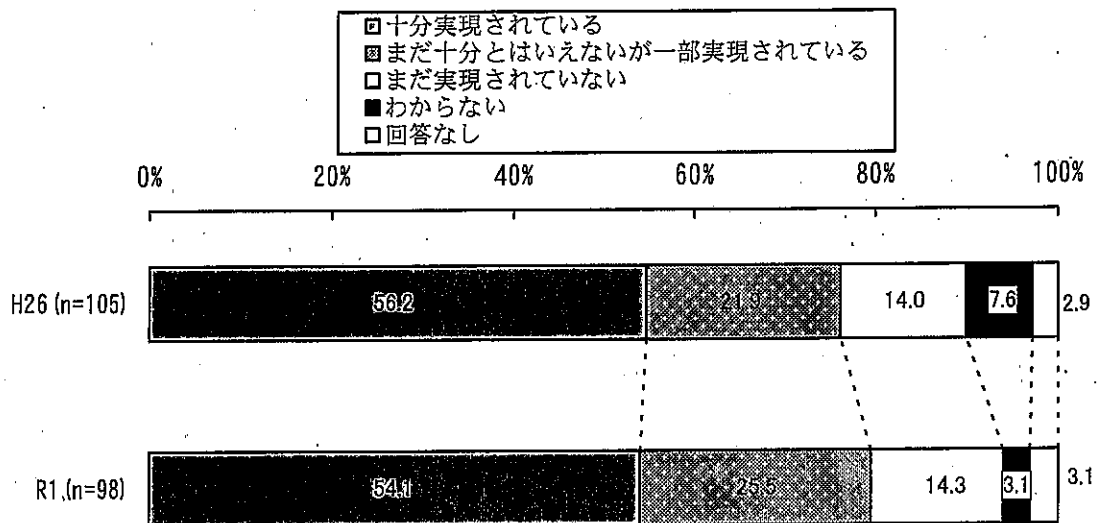
女性の課長級以上登用の有無別では登用有が60.4%、登用無が26.1%となっている。

ウ 同一労働において賃金の男女格差がないこと

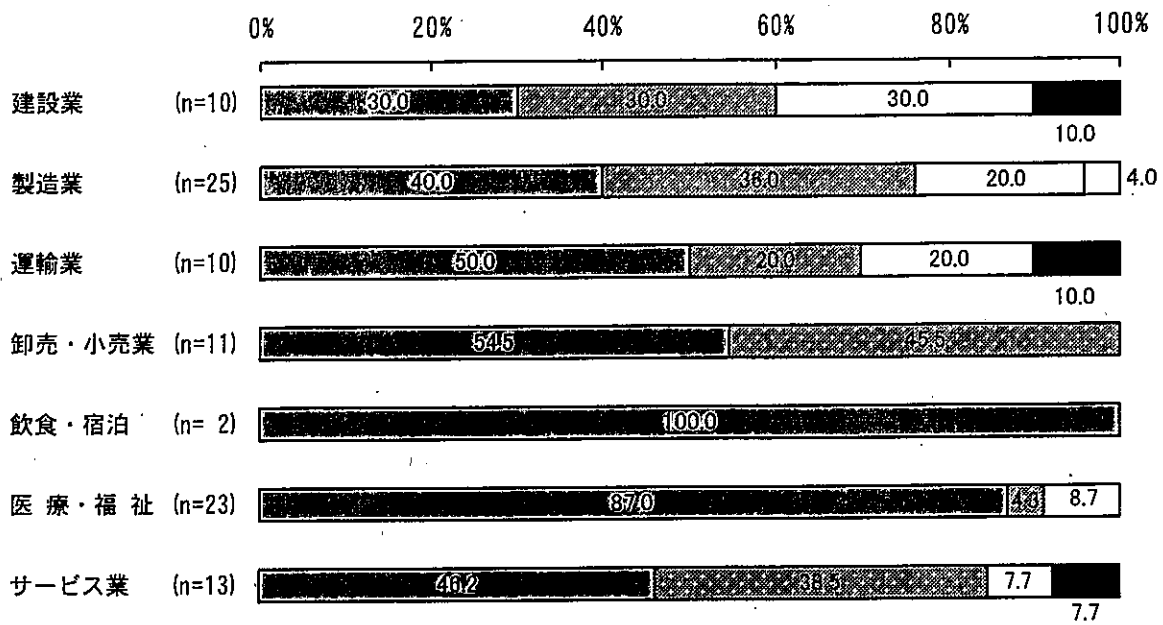
全体【グラフ4-ウ-1】



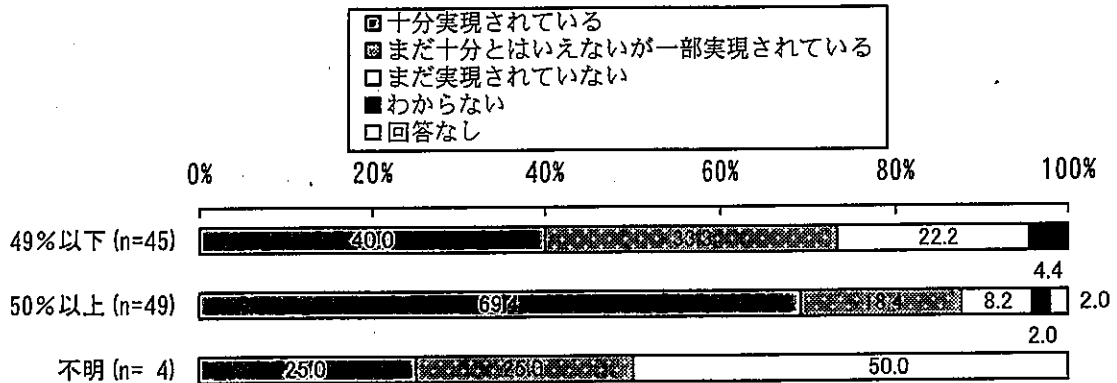
平成26年度との比較【グラフ4-ウ-2】



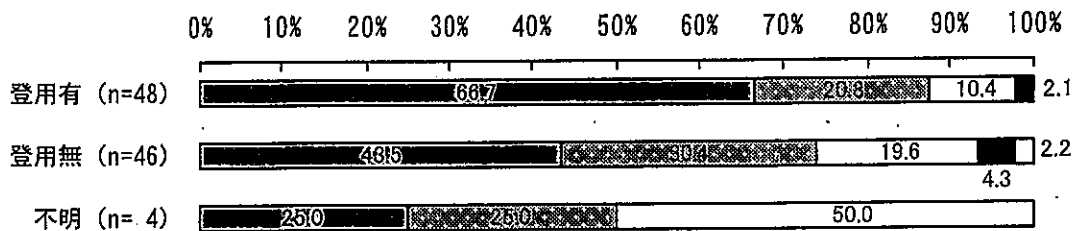
業種別【グラフ4-ウ-3】



女性の従業員のうち正規従業員の割合別【グラフ4-ウ-4】



女性の課長級以上登用の有無別【グラフ4-ウ-5】



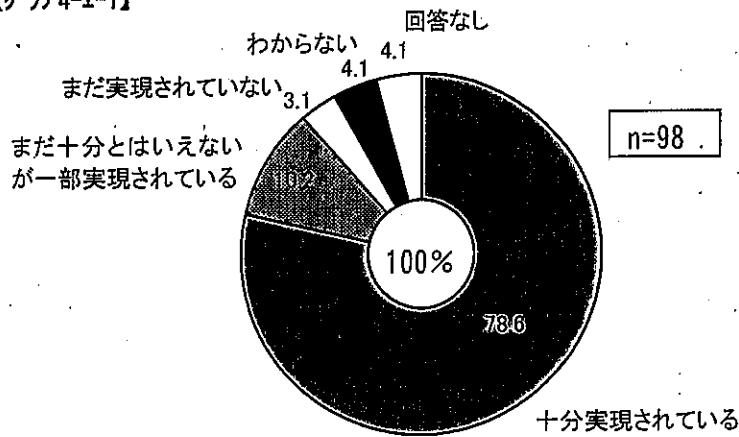
＝『同一労働において賃金の男女格差がないこと』の実現は5割以上＝

全体では「十分実現されている」が54.1%であり、平成26年度の56.2%から2.1ポイント下がっている。

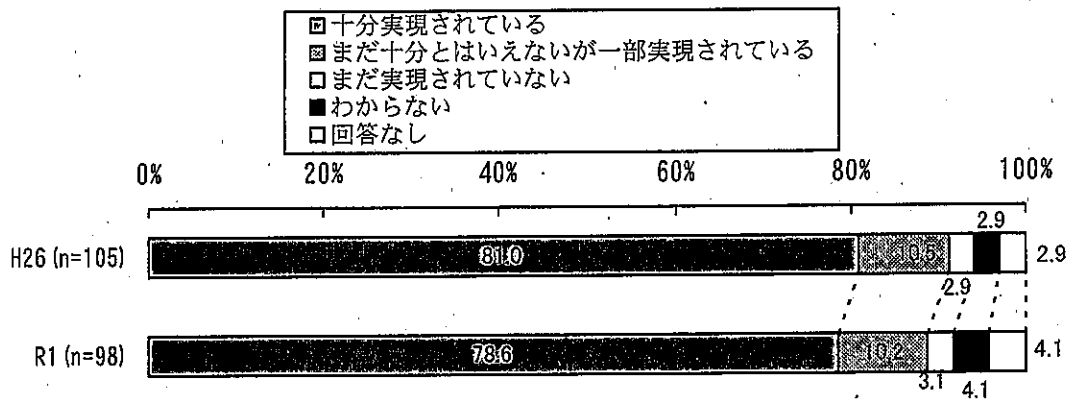
業種別では、「十分実現されている」は飲食・宿泊が100%、医療・福祉が87.0%と最も多く、建設業が30.0%と最も少ない。

女性の従業員のうち正規従業員の割合別では、「十分実現されている」は正規従業員〔49%以下〕が40.0%、正規従業員〔50%以上〕が69.4%となっている。
 女性の課長級以上登用の有無別では、登用有が66.7%、登用無が43.5%となっている。

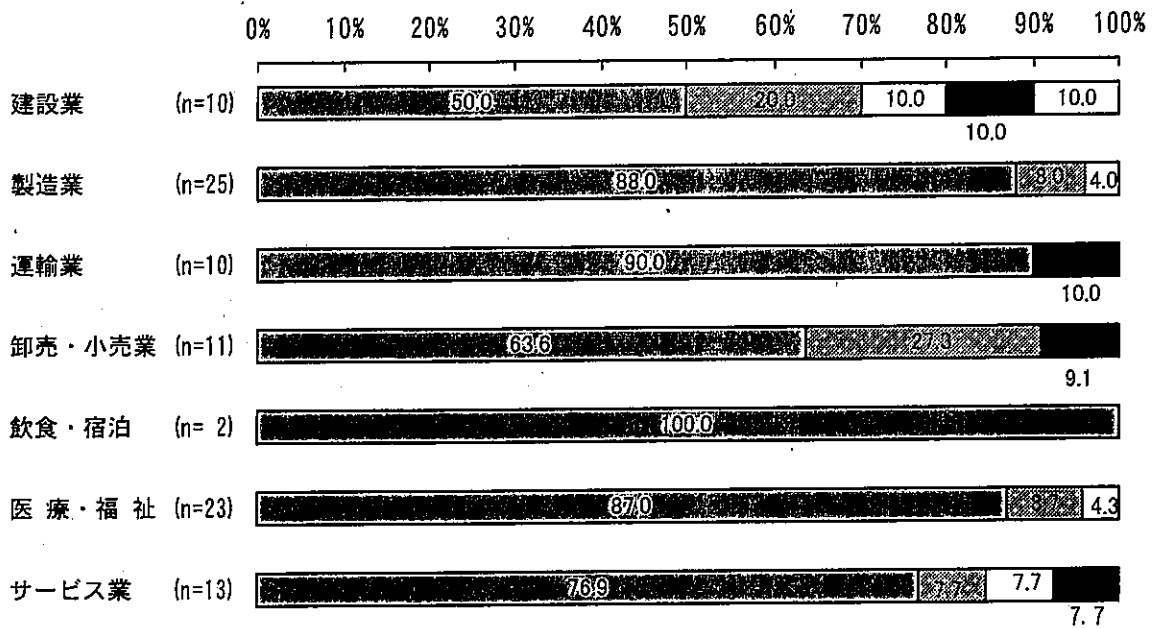
**エ 定年・退職制度について男女格差がないこと
 全体【グラフ4-I-1】**



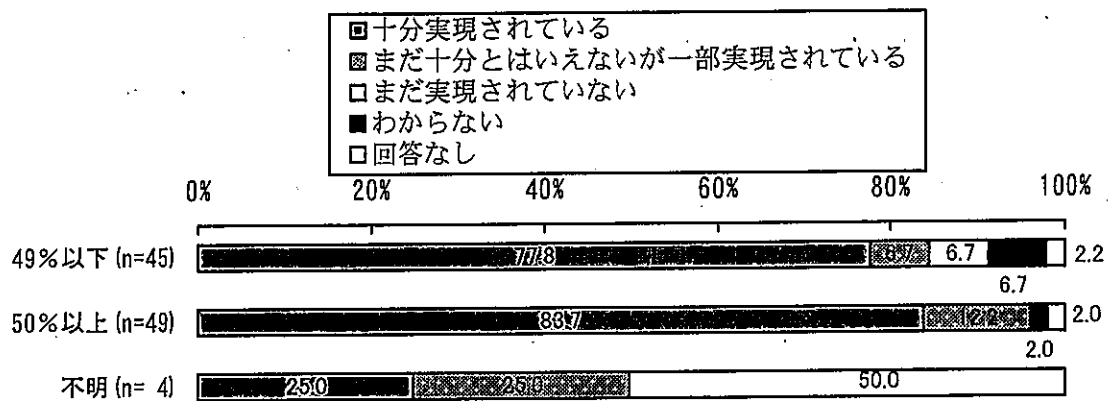
平成26年度との比較【グラフ4-I-2】



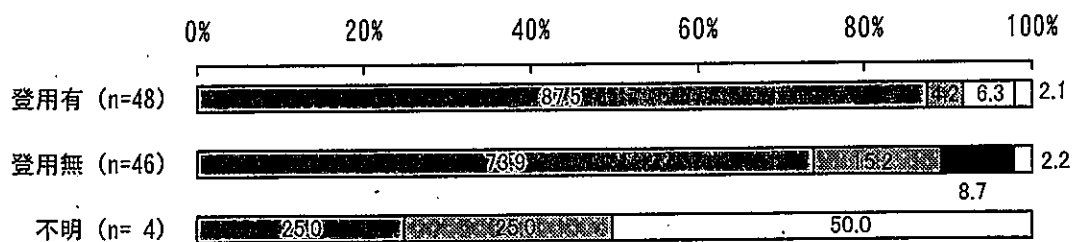
業種別【グラフ4-I-3】



女性の従業員のうち正規従業員の割合別【グラフ4-I-4】



女性の課長級以上登用の有無別【グラフ4-I-5】



＝『定年・退職制度について男女格差がないこと』の実現は約7割＝

全体では「十分実現されている」が78.6%と多数を占めているが、平成26年度の81.0%から2.4ポイント下がっている。

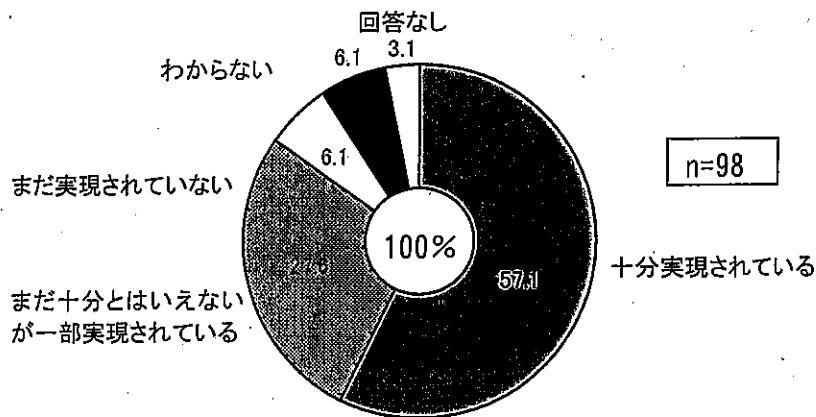
業種別では「十分実現されている」は飲食・宿泊が100%、運輸業90.0%と多く、最も少な

い建設業が 50.0%であった。

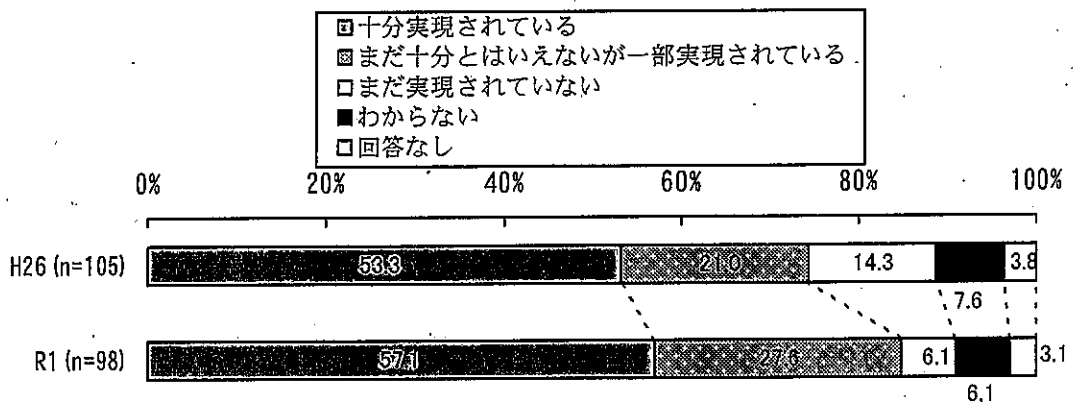
女性の従業員のうち正規従業員の割合別では、「十分実現されている」は正規従業員〔49%以下〕が 77.8%，正規従業員〔50%以上〕が 83.7%となっている。

女性の課長級以上登用の有無別では，登用有が 87.5%，登用無が 73.9%となっている。

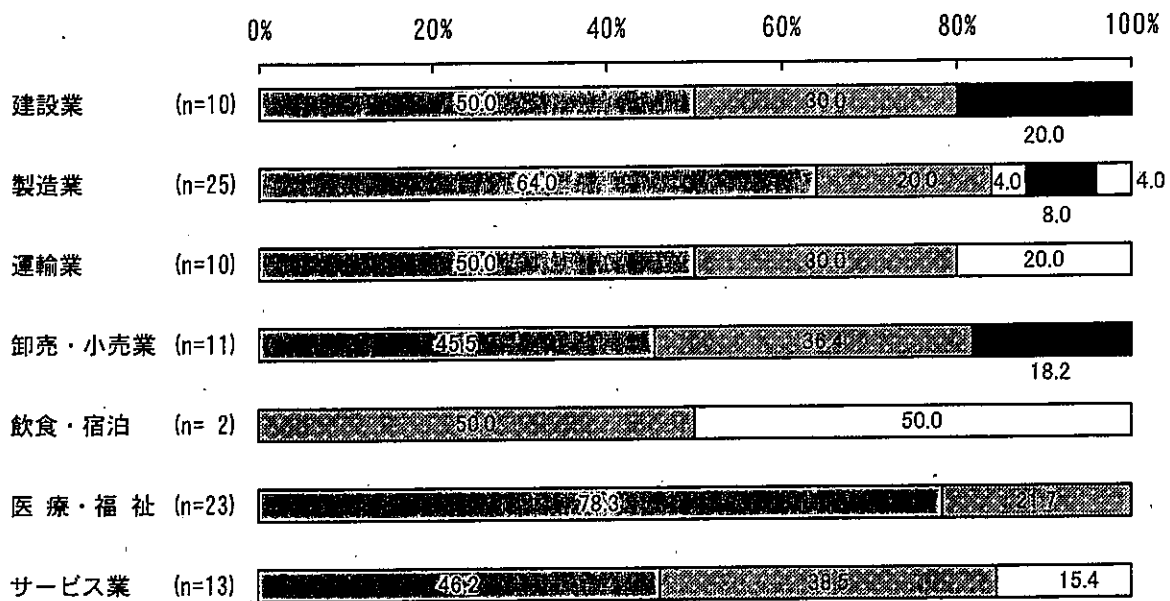
オ セクシュアル・ハラスメントの防止措置がとられていること
全体【グラフ4-オ1】



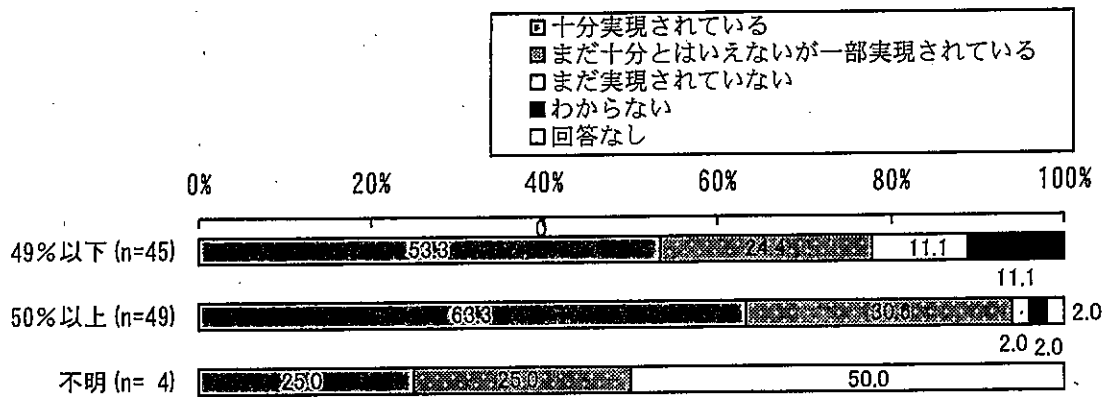
平成26年度との比較【グラフ4-オ2】



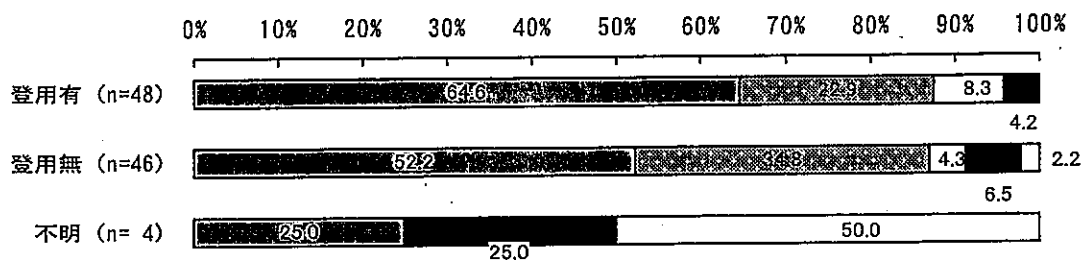
業種別【グラフ4-オ-3】



女性の従業員のうち正規従業員の割合別【グラフ4-オ-4】



女性の課長級以上登用の有無別【グラフ4-オ-5】



= 『セクシュアル・ハラスメントの防止措置がとられていること』の実現は5割以上= 全体では「十分実現されている」が57.1%で、平成26年度の53.3%から3.8ポイント上がっている。

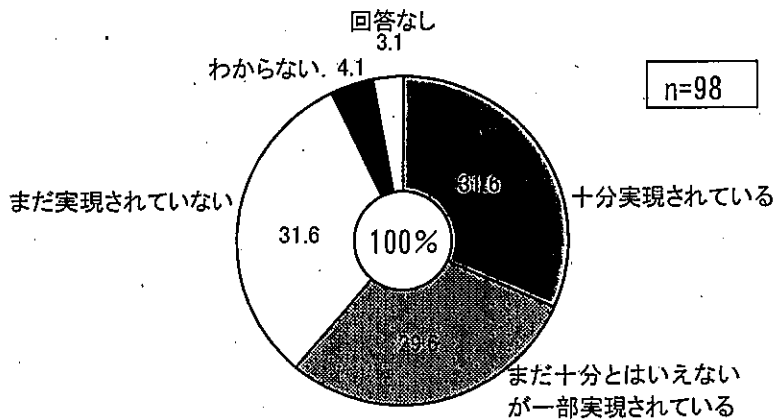
業種別では、「十分実現されている」は医療・福祉が78.3%と最も多く、飲食・宿泊を除い

てすべての職種が「十分実現されている」と「一部実現されている」を合わせて8割以上である。

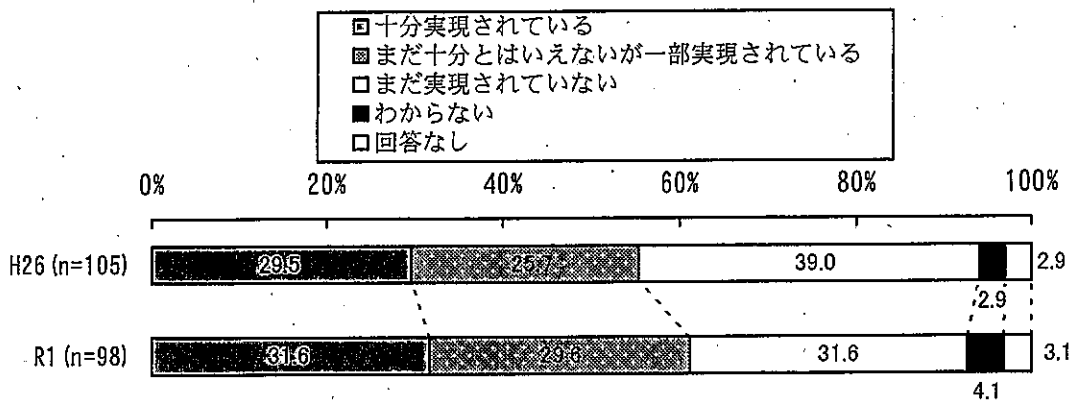
女性の従業員のうち正規従業員の割合別では、「十分実現されている」は正規従業員〔49%以下〕が53.3%，正規従業員〔50%以上〕が63.3%となっている。

女性の課長級以上登用の有無別では，登用有が64.6%，登用無が52.2%となっている。

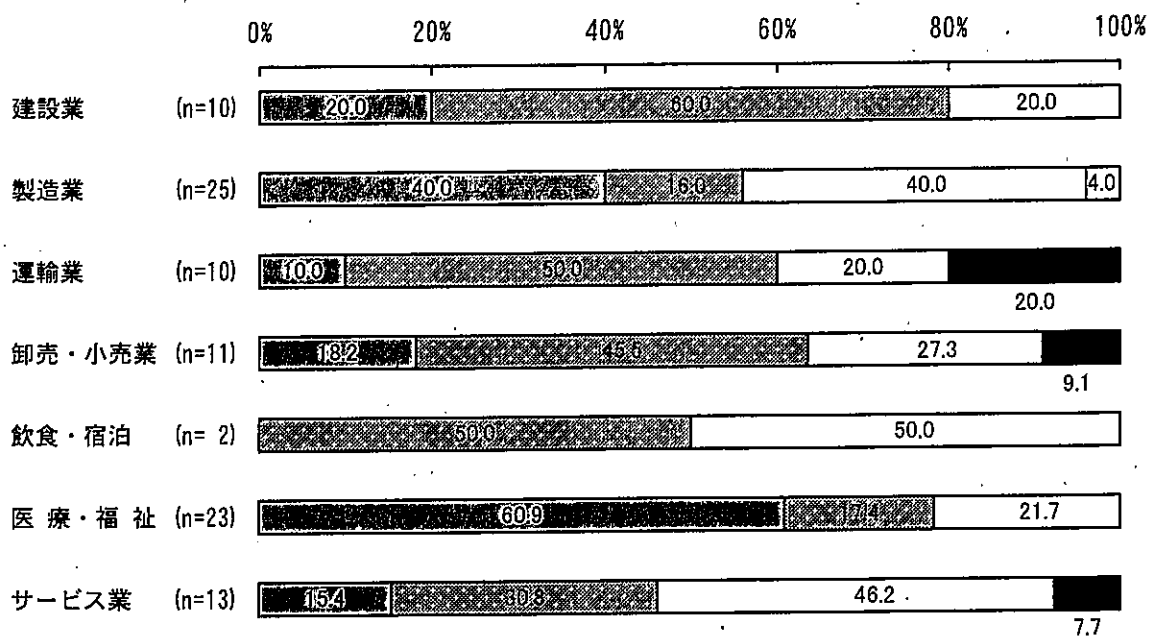
カ 育児休業制度・介護休業制度が男性にも女性にも活用されていること
全体【グラフ4-カ-1】



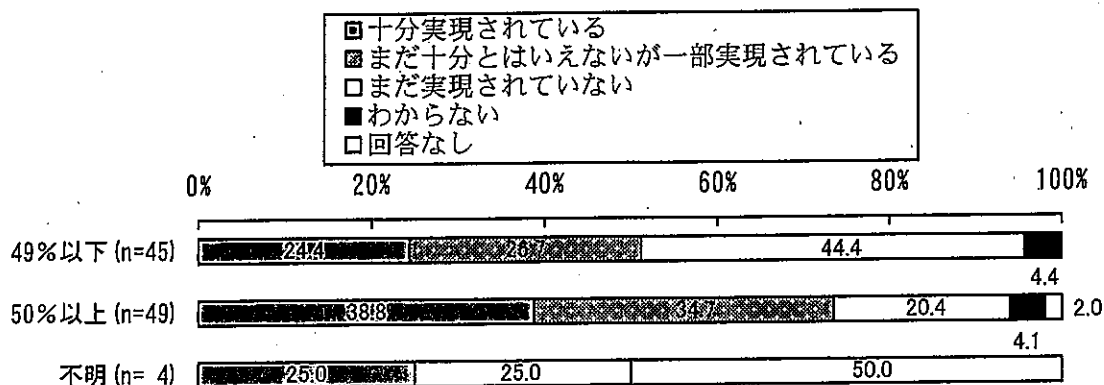
平成26年度との比較【グラフ4-カ-2】



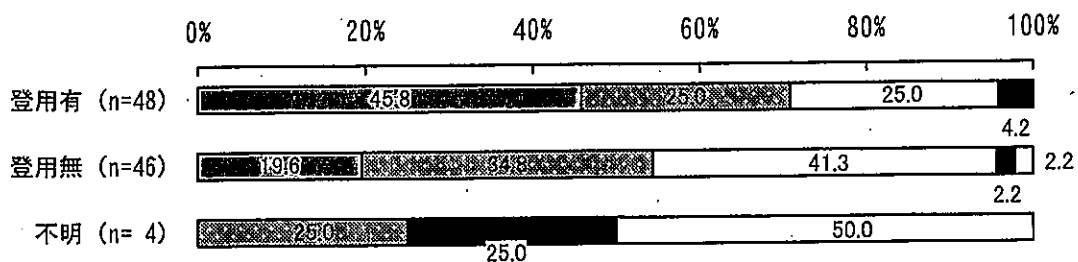
業種別【グラフ4-カ-3】



女性の従業員のうち正規従業員の割合別【グラフ4-カ-4】



女性の課長級以上登用の有無別【グラフ4-カ-5】



= 『育児休業制度・介護休業制度が男性にも女性にも活用されていること』の実現は約3割＝全体では「十分実現されている」が31.6%で、平成26年度の29.5%から2.1ポイント上がっている。

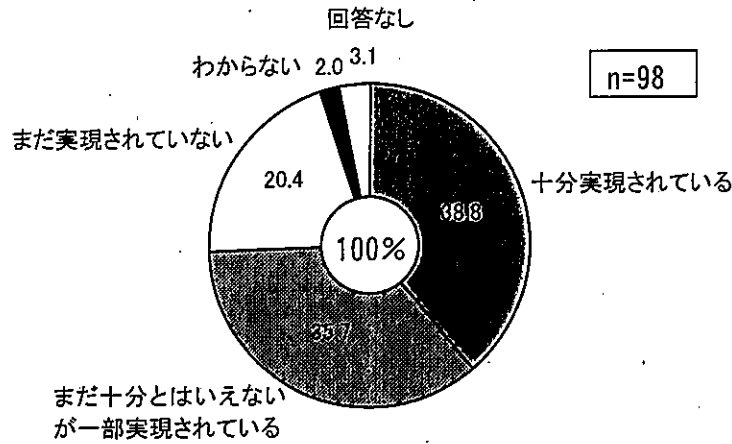
業種別では、「十分実現されている」は医療・福祉が60.9%と最も多く、運輸業10.0%、飲食・宿泊が0%と少ない。

女性の従業員のうち正規従業員の割合別では、「十分実現されている」は正規従業員〔49%以下〕が24.4%、正規従業員〔50%以上〕が38.8%となっている。

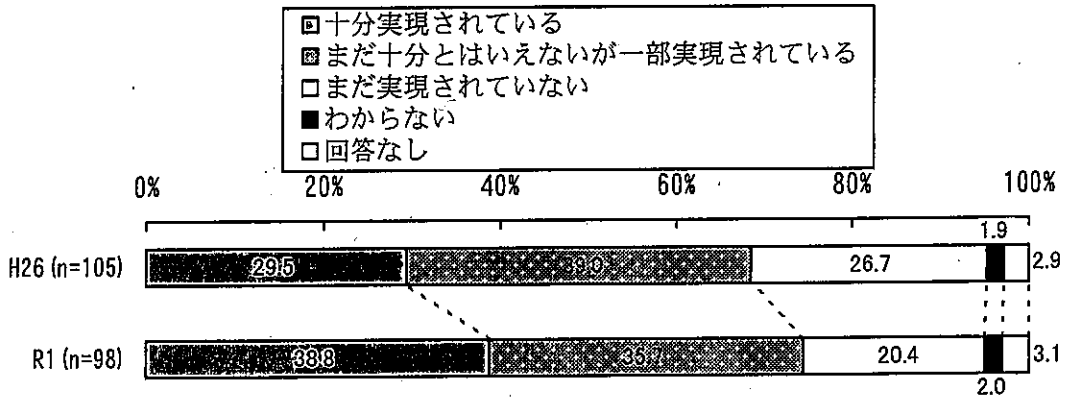
女性の課長級以上登用の有無別では、登用有が45.8%、登用無が19.6%となっている。

キ 仕事と家庭の両立を可能とするような環境整備（短時間勤務，フレックスタイム制，学校行事参加のための休暇制度など）が十分であること

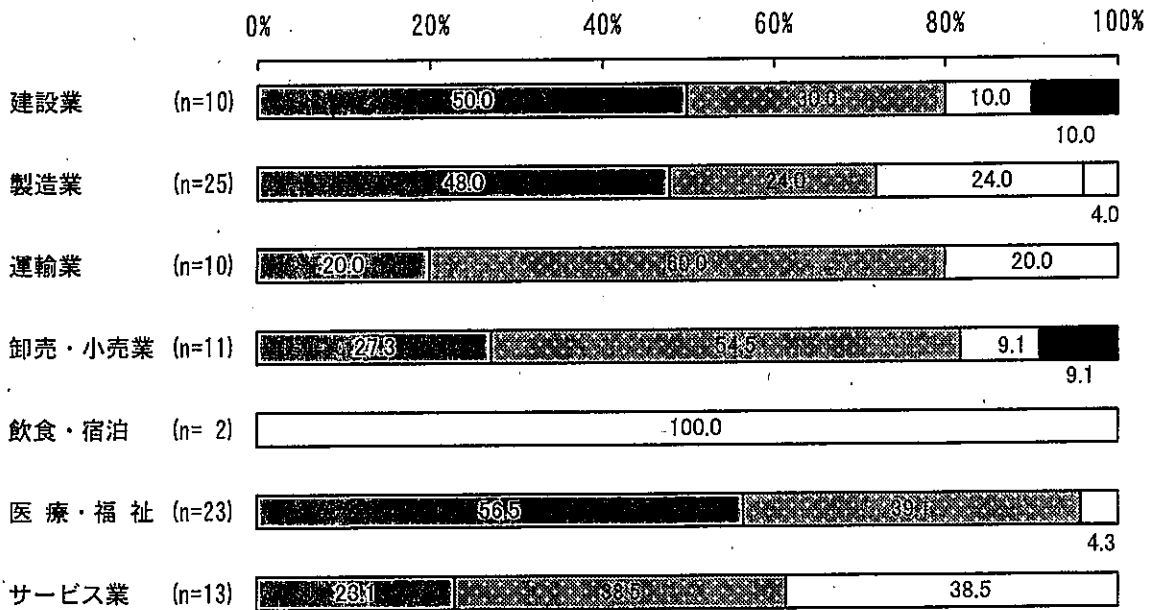
全体【グラフ4-1】



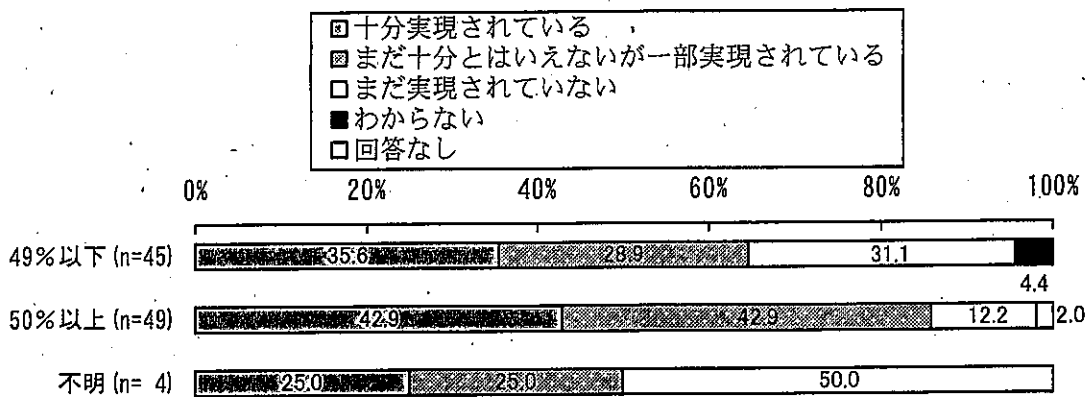
平成26年度との比較【グラフ4-2】



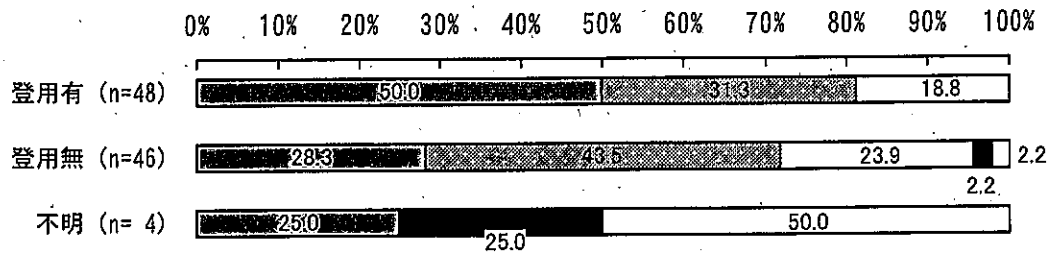
業種別【グラフ4-3】



女性の従業員のうち正規従業員の割合別【グラフ4-4】



女性の課長級以上登用の有無別【グラフ4-5】



『仕事と家庭の両立を可能とするような環境整備が十分であること』の実現は4割弱＝全体では「十分実現されている」が38.8%で、前回調査の29.5%から9.3ポイント上がっている。

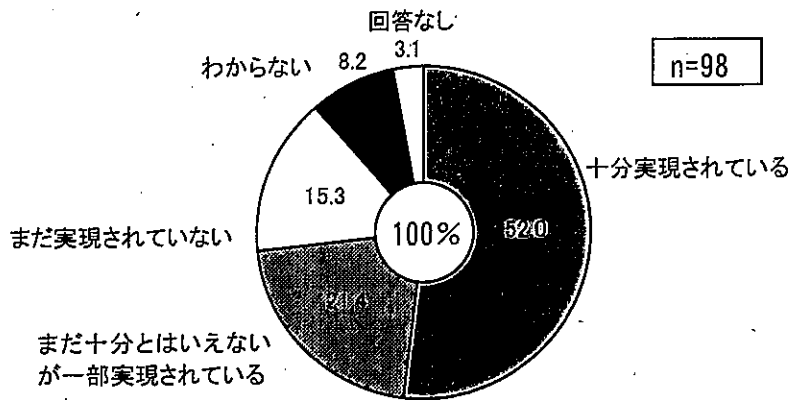
業種別では、「十分実現されている」は医療・福祉が56.5%と最も多く、運輸業20.0%、飲食・宿泊が0%と少ない。

女性の従業員のうち正規従業員の割合別では、「十分実現されている」は正規従業員〔49%以下〕が35.6%、正規従業員〔50%以上〕が42.9%となっている。

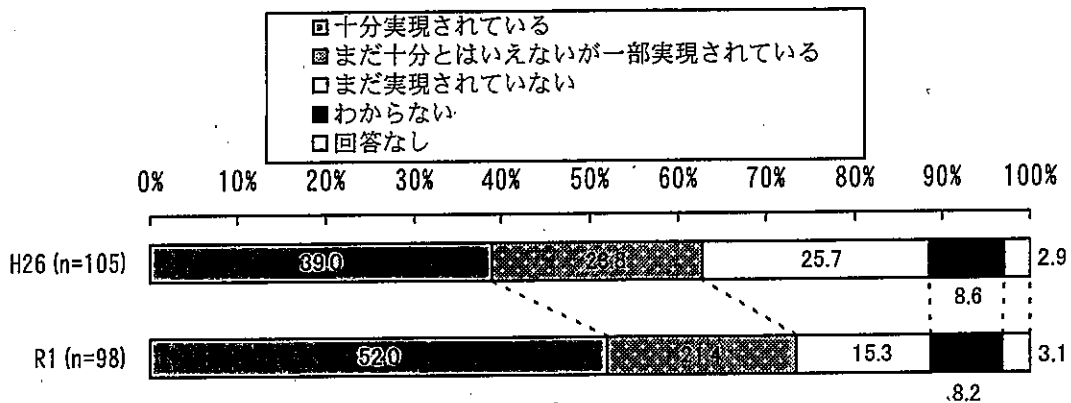
女性の課長級以上登用の有無別では、登用有が50.0%、登用無が28.3%となっている。

ク 結婚・出産・育児・介護などでいったん退職した場合の再就職の機会があること

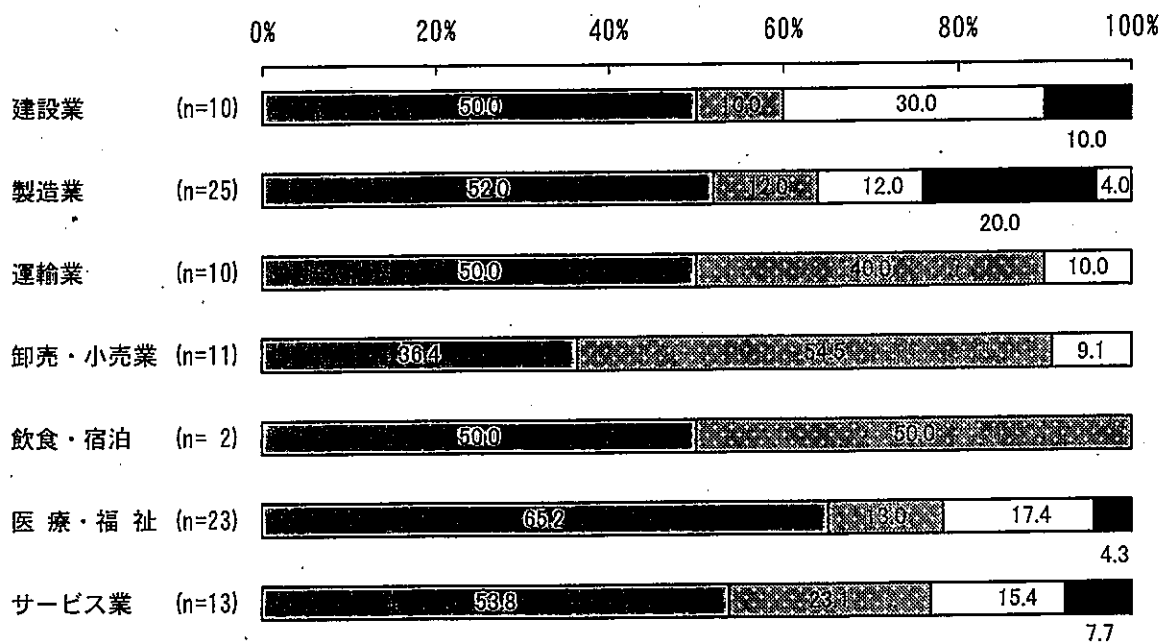
全体【グラフ4-ケ-1】



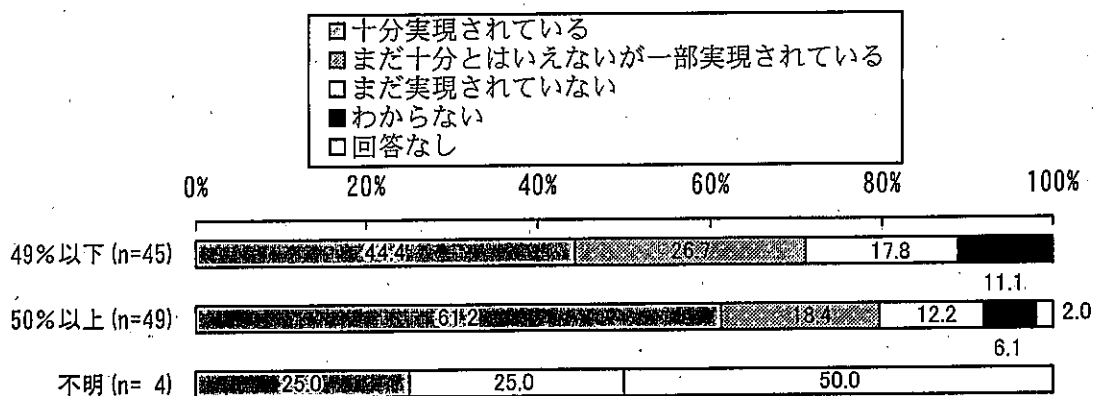
平成26年度との比較【グラフ4-ケ-2】



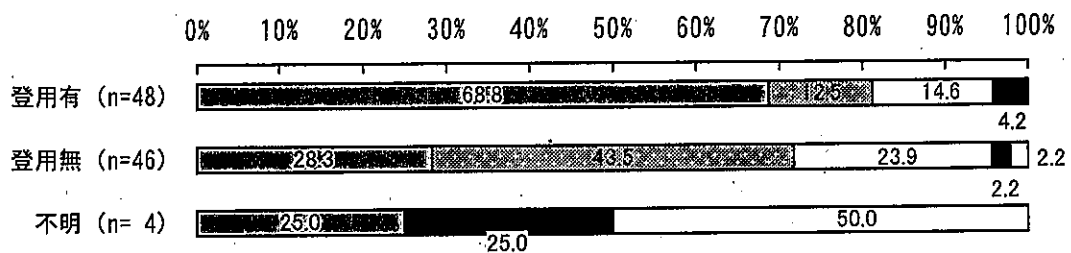
業種別【グラフ4-ケ-3】



女性の従業員のうち正規従業員の割合別【グラフ4-4】



女性の課長級以上登用の有無別【グラフ4-5】



＝『結婚・出産・育児・介護などでいったん退職した場合の再就職の機会があること』の実現は約5割＝

全体では「十分実現されている」が52.0%で、平成26年度の39.0%から13.0ポイント上がっている。

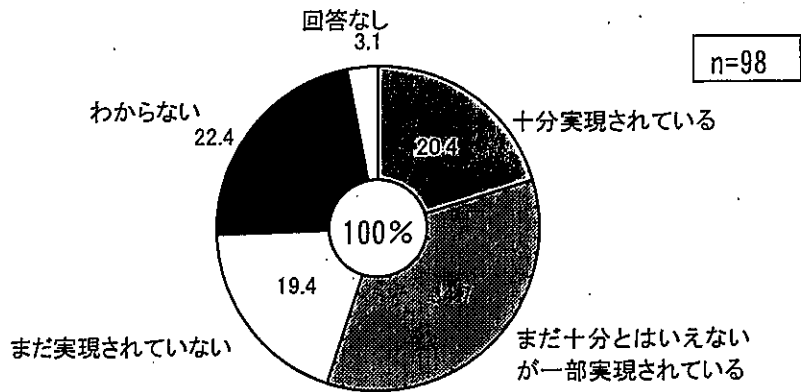
業種別では、「十分実現されている」は医療・福祉が65.2%と最も多く、卸売・小売業では36.4%と最も少ない。

女性の従業員のうち正規従業員の割合別では、「十分実現されている」は正規従業員〔49%以下〕が44.4%、正規従業員〔50%以上〕が61.2%となっている。

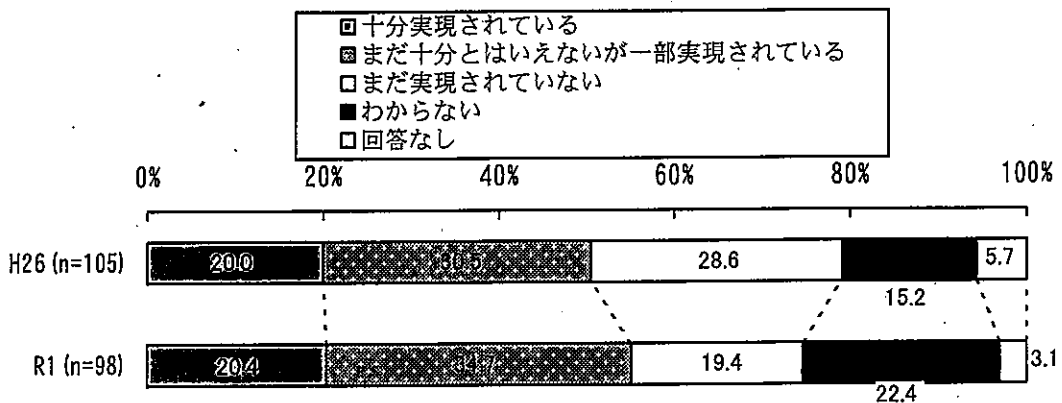
女性の課長級以上登用の有無別では、登用有が68.8%、登用無が28.3%となっている

ケ 男女間に事実上生じている格差を解消するため、ポジティブ・アクションをすること

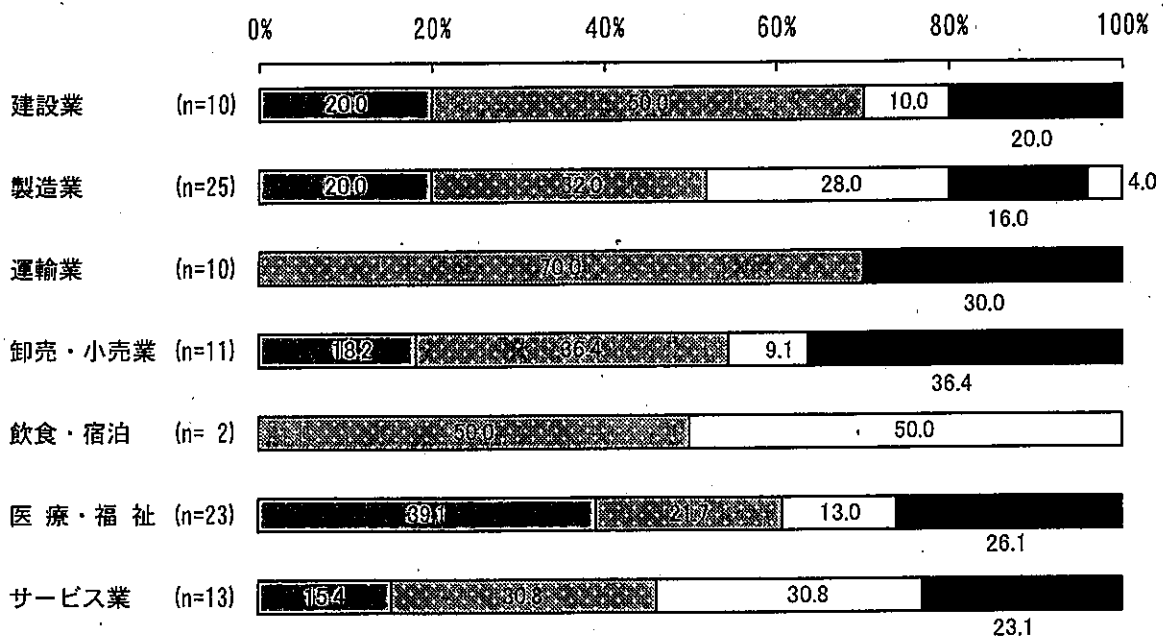
全体【グラフ4-ケ-1】



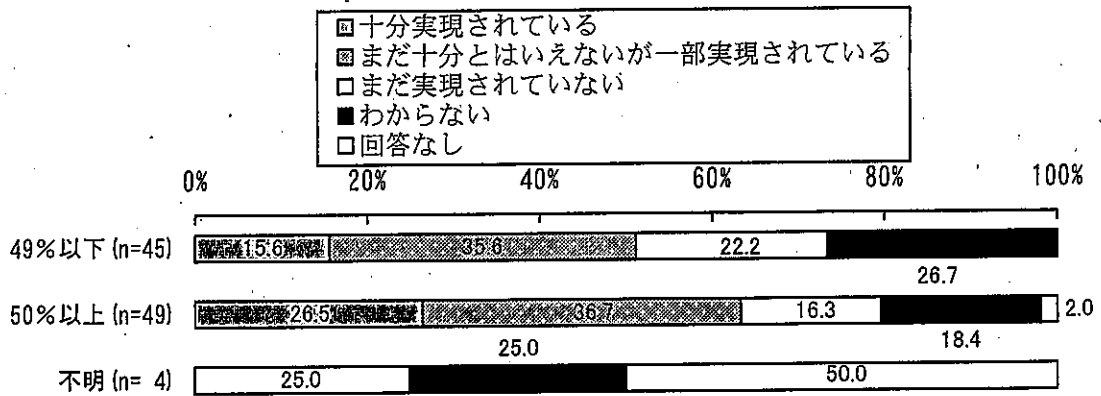
平成26年度との比較【グラフ4-ケ-2】



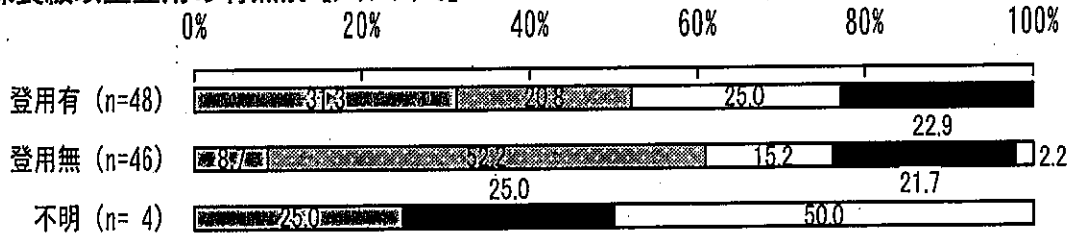
業種別【グラフ4-ケ-3】



女性の従業員のうち正規従業員の割合別【グラフ4-4】



女性の課長級以上登用の有無別【グラフ4-5】



＝『男女間に事実上生じている格差を解消するため、ポジティブ・アクションをすること』の実現は2割＝

全体では「十分実現されている」が20.4%で、前回調査の20.0%から0.4ポイント上がっている。

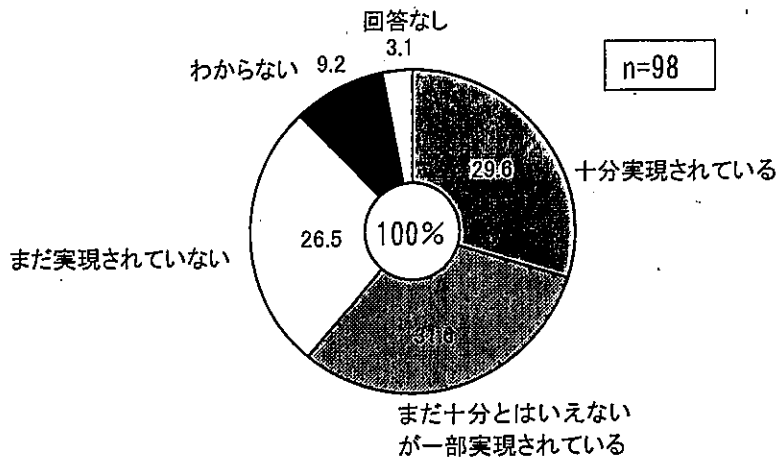
業種別では、「十分実現されている」は医療・福祉が39.1%と最も多く、運輸業、飲食・宿泊が0%と最も少ない。

女性の従業員のうち正規従業員の割合別では、「十分実現されている」は正規従業員〔49%以下〕が15.6%、正規従業員〔50%以上〕が26.5%となっている。

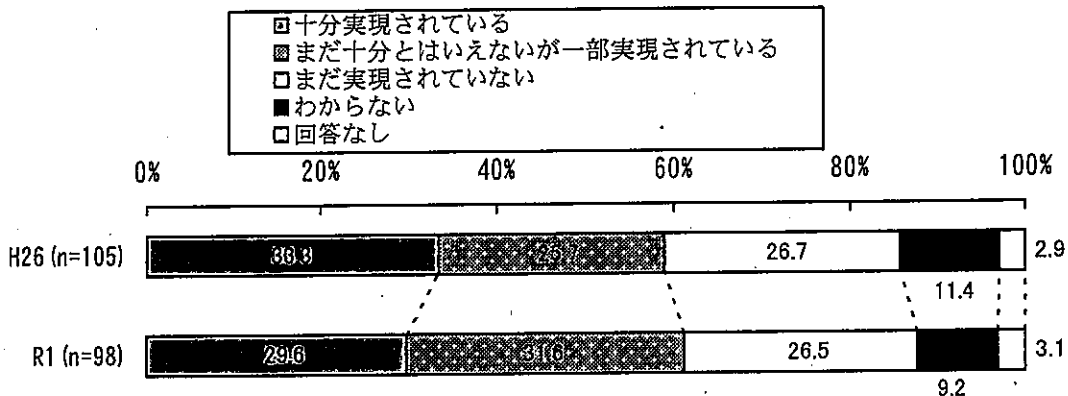
女性の課長級以上登用の有無別では、登用有が31.3%、登用無が8.7%となっている。

コ 性別による分業をせず、あらゆる職域に男女を配置すること

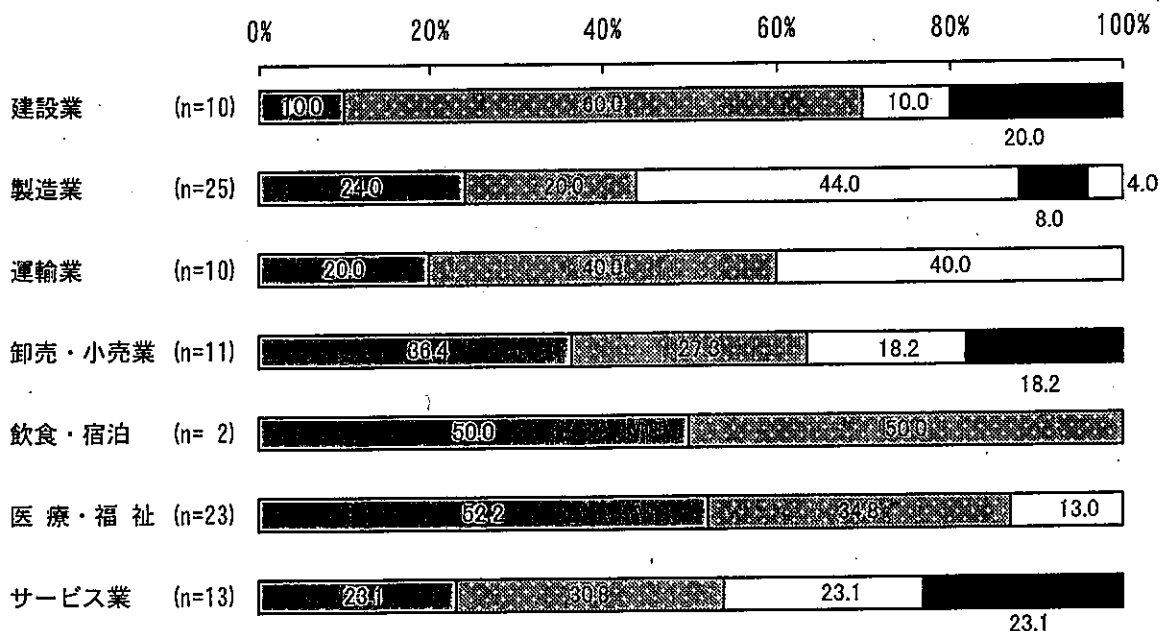
全体【グラフ4-3-1】



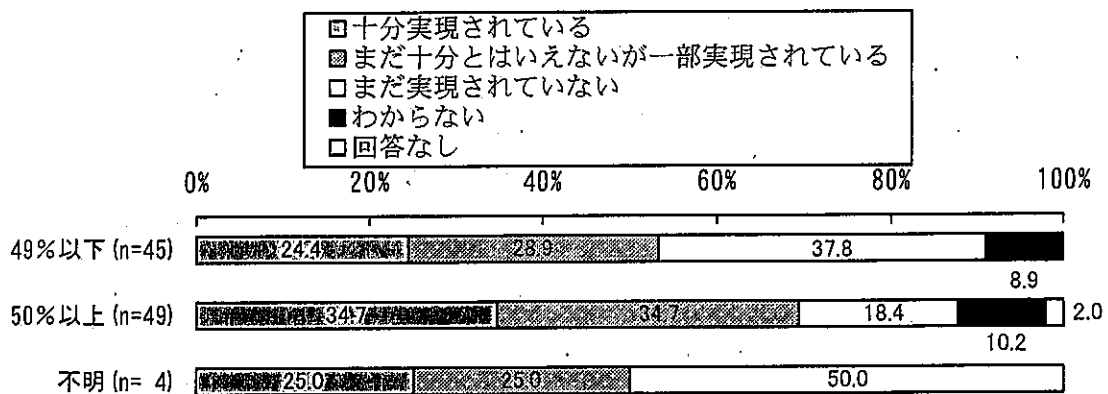
平成26年度との比較【グラフ4-3-2】



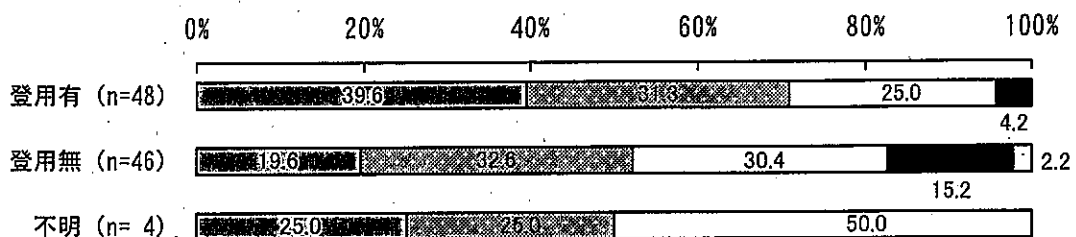
業種別【グラフ4-3-3】



女性の従業員のうち正規従業員の割合別【グラフ4-3-4】



女性の課長級以上登用の有無別【グラフ4-3-5】



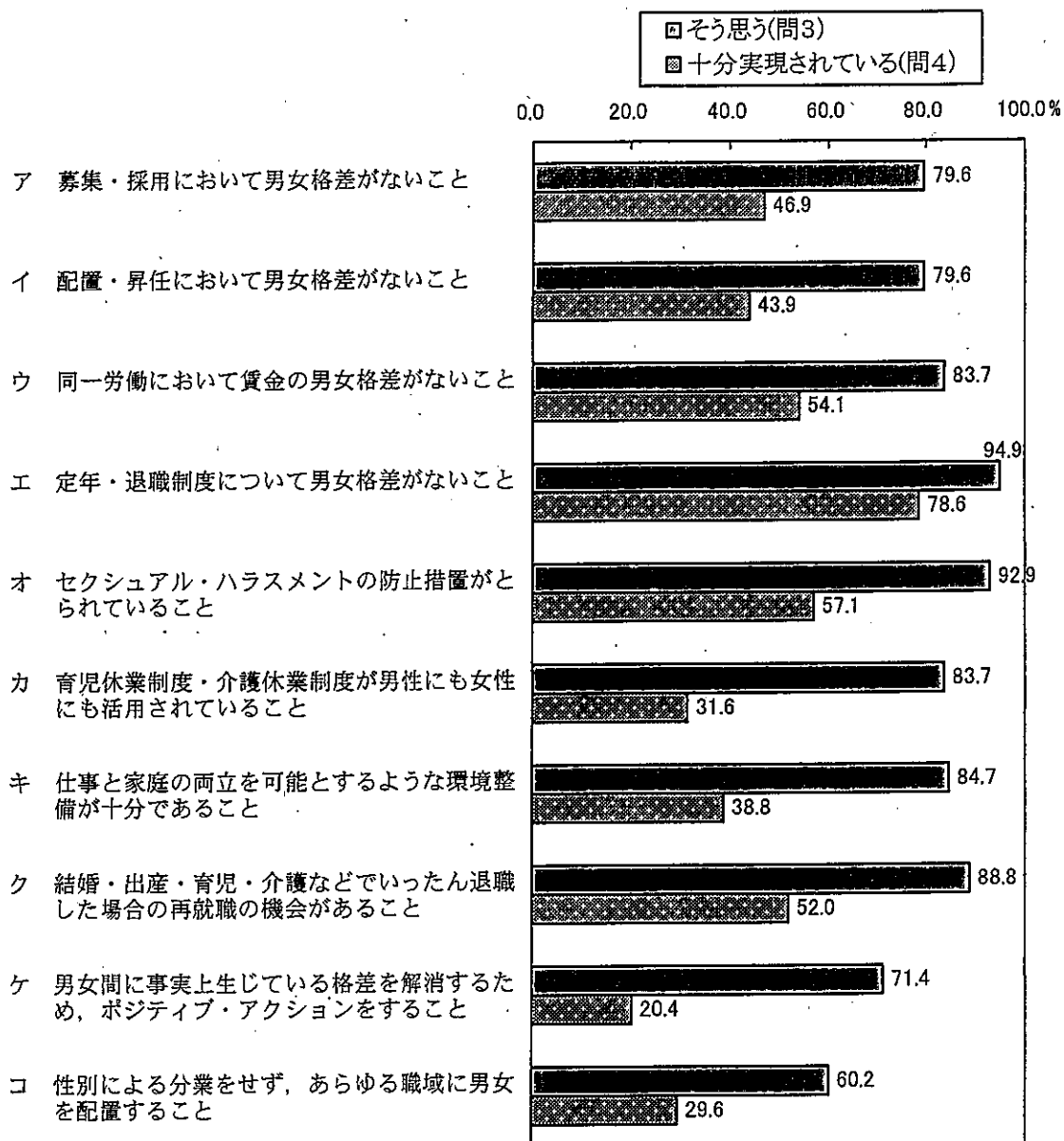
＝『性別による分業をせず、あらゆる職域に男女を配置すること』の実現は約3割＝
 全体では「十分実現されている」が29.6%で、前回調査の33.3%から3.7ポイント下がっている。

業種別では、「十分実現されている」は医療・福祉が52.2%と最も多く、建設業では10.0%と最も少ない。

女性の従業員のうち正規従業員の割合別では、「十分実現されている」は正規従業員〔49%以下〕が24.4%、正規従業員〔50%以上〕が34.7%となっている。

女性の課長級以上登用の有無別では、登用有が39.6%、登用無が19.6%となっている。

(男女共同参画実現のために求められる条件「そう思う」問3に対する(推進状況「十分実現されている」)問4の比較【グラフ2・4-1】



問3で、一般的事業所について、職場における男女共同参画を実現させるために求められる条件ア～コについて「そう思う」と回答した数値に対し、問4であなたの事業所での推進状況「十分実現している」と回答した数値を比べたところ、「十分実現している」が最も多かったのは『定年・退職の制度について男女格差がないこと』78.6%となっている。

「そう思う」に対し「十分実現している」が最も低かったのは、『男女間に事実上生じている格差を解消するため、ポジティブ・アクションをすること』20.4%となっている。

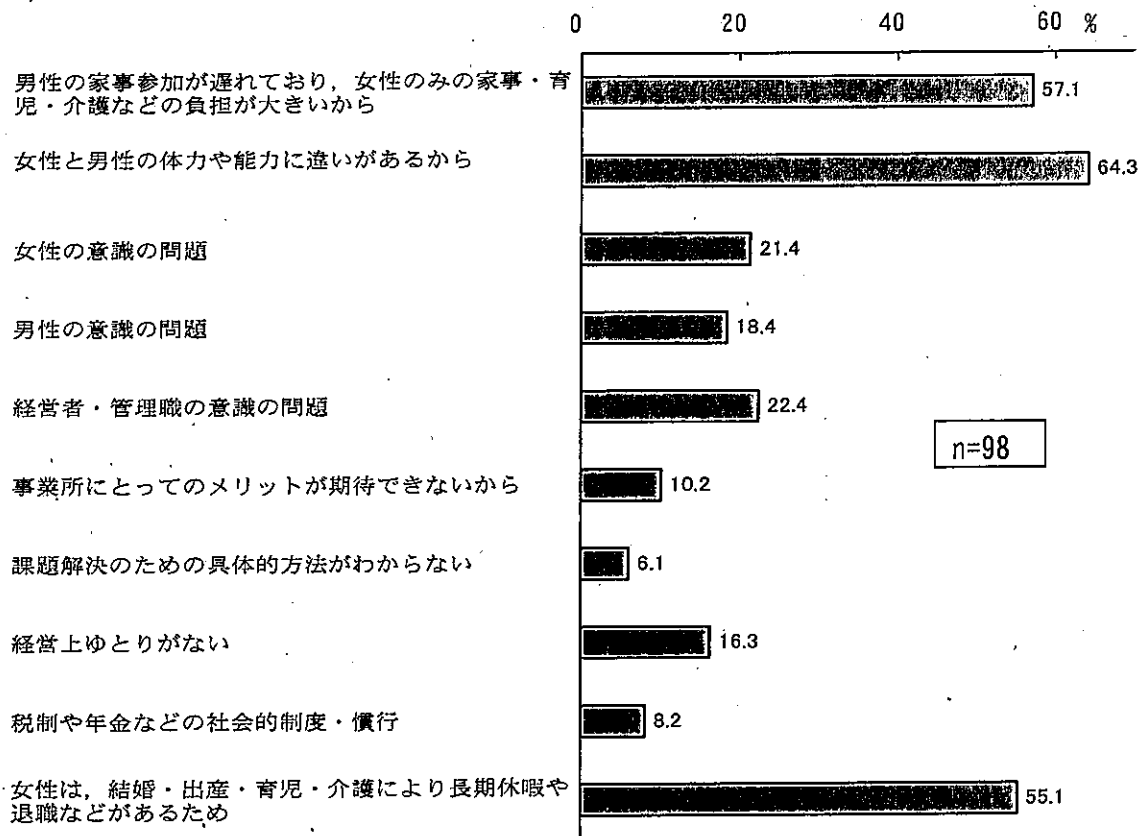
結果として、「定年・退職制度について男女格差がないこと」以外では、求める条件と実態に、差ができています。

項目別順位 【表2・4-1】

項目	男女共同参画の実現に求められる条件「そう思う」 (一般的な事業所)	男女共同参画の推進状況 「十分実現されている」 (あなたの事業所)
ア 募集・採用において男女格差がないこと	7	5
イ 配置・昇任において男女格差がないこと	7	6
ロ 同一労働において賃金の男女格差がないこと	5	3
ハ 定年・退職制度において男女格差がないこと	1	1
ニ セクハラ・パワハラ等の防止措置がとられていること	2	2
カ 育児休業制度・介護休業制度が男性にも女性にも活用されていること	5	8
キ 仕事と家庭の両立を可能とするような環境整備(短時間勤務、フレックスタイム制、学校行事参加のための休暇制度など)が十分であること	4	7
ク 結婚・出産・育児・介護などでいったん退職した場合の再就職の機会があること	3	4
ケ 男女間に事実上生じている格差を解消するため、ポジティブ・アクションをすること	9	10
コ 性別による分業をせず、あらゆる職域に男女を配置すること	10	9

問5 職場における男女共同参画を困難にしている要因は、どのようなところにあると思いますか。次に中から当てはまると思うものを3つ選んでください。

職場における男女共同参画を困難にしている要因の順位【グラフ5-1】



=男女共同参画を困難にしている要因は「女性と男性の体力や能力に違いがあるから」と「男性の家事参加が遅れており、女性のみ家事・育児・介護などの負担が大きいから」が約6割=

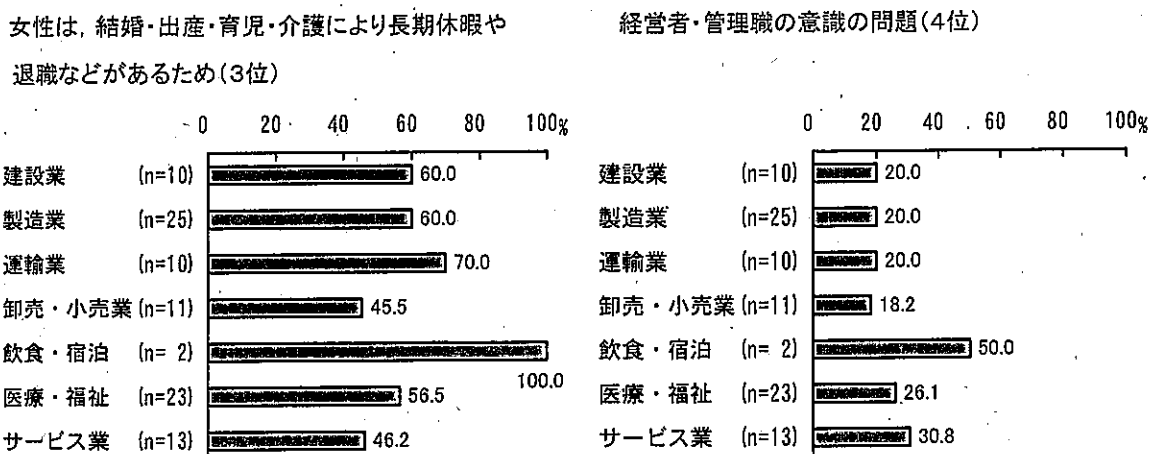
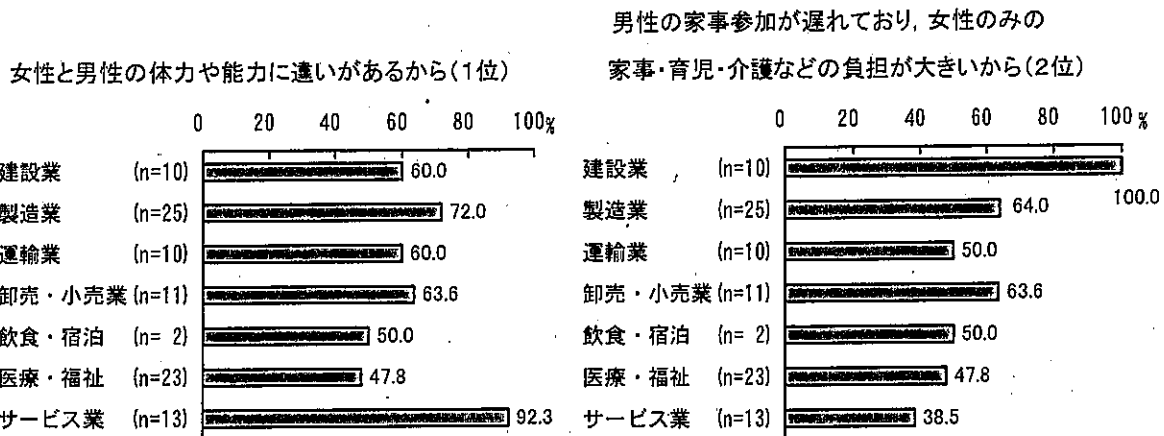
職場における男女共同参画を困難にしている要因として最も多いのは「女性と男性の体力や能力に違いがあるから」が64.3%となっており、次いで「男性の家事参加が遅れており、女性のみ家事・育児・介護などの負担が大きいから」57.1%となっている。

業種別では、全体1位の「女性と男性の体力や能力に違いがあるから」は、どの職種も1位または2位である。2位の「男性の家事参加が遅れており、女性のみ家事・育児・介護などの負担が大きいから」はどの業種も1～3位のいずれかである。3位の「女性は、結婚・出産・育児・介護により長期休暇や退職などがあるため」は、運輸業、飲食・宿泊、医療・福祉の3業種で1位である。

職場における男女共同参画を困難にしている要因の順位【表 5-1】

項目順位	全体	建設	製造	運輸	卸売・小売	飲食・宿泊	医療・福祉	サービス
男性の家事参加が遅れており、女性のみの家事・育児・介護などの負担が大きいから	2	1	2	3	1	2	2	3
女性と男性の体力や能力に違いがあるから	1	2	1	2	1	2	2	1
女性の意識の問題	5	4	6	7	4	2	5	5
男性の意識の問題	6	9	6	4	5	6	4	7
経営者・管理職の意識の問題	4	4	4	5	5	2	5	4
事業所にとってのメリットが期待できないから	8	4	9	7	5	6	8	9
課題解決のための具体的方法がわからない	10	9	10	5	10	6	9	8
経営上ゆとりがない	7	7	4	9	9	6	7	5
税制や年金制度などの社会的制度・慣行	9	7	8	9	5	6	9	9
女性は、結婚・出産・育児・介護により長期休暇や退職などがあるため	3	2	3	1	3	1	1	2

職場における男女共同参画を困難にしている要因の上位の業種別【グラフ5-2】

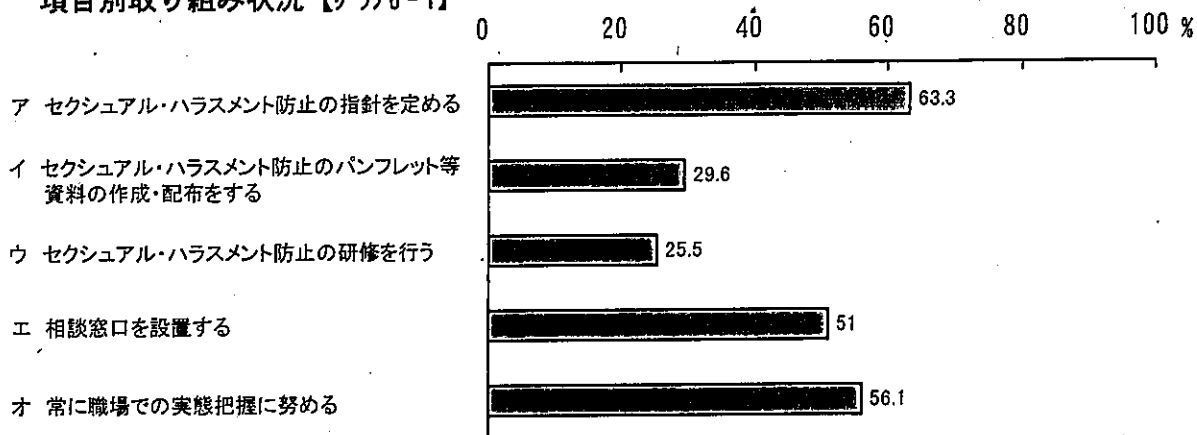


《セクシュアル・ハラスメントについておたずねします。》

あなたの事業所について回答してください。

問6 セクシュアル・ハラスメントの防止に向けて、どのような取り組みを行っていますか。ア～カについて、それぞれ1～4の中から1つ選んでください。

項目別取り組み状況【グラフ6-1】

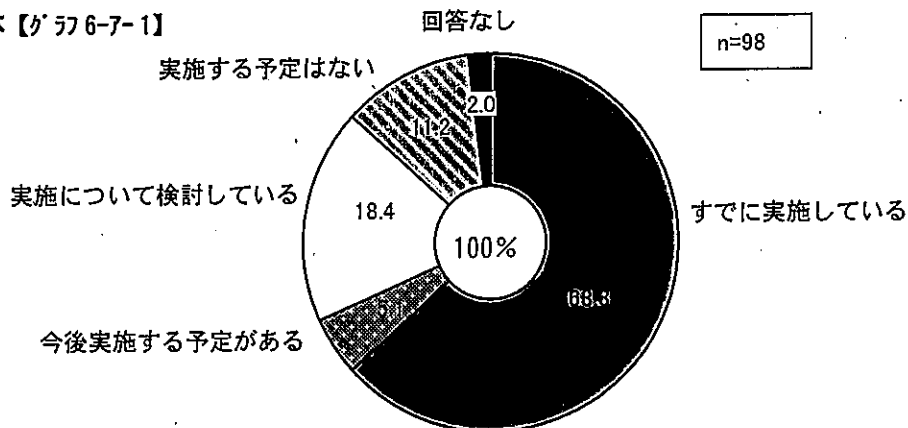


＝防止の指針を定めると実態把握に努めるは約6割＝

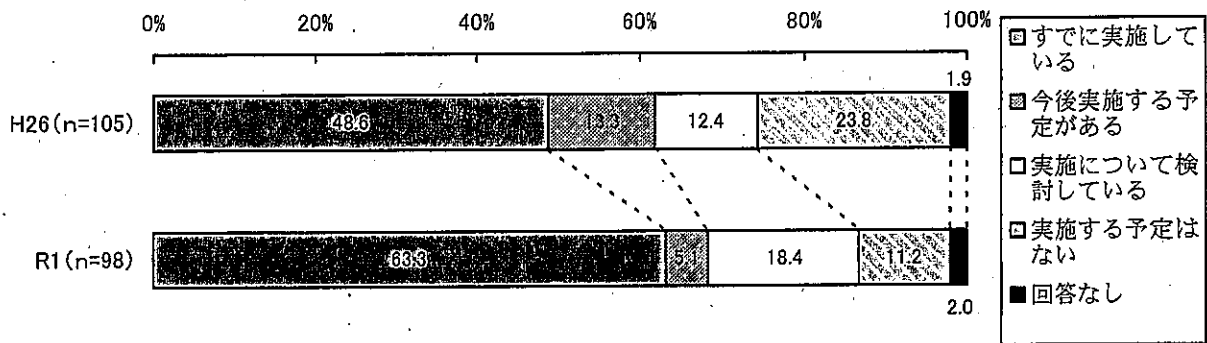
セクシュアル・ハラスメントの防止に向けて取り組んでいる項目について、「すでに実施している」と回答した数値を比べたところ、『セクシュアル・ハラスメント防止の指針を定める』が最も多く63.3%、次いで『常に職場での実態把握に努める』が56.1%となっている。一方、最も少ないのは『セクシュアル・ハラスメント防止の研修を行う』で25.5%と3割に満たない。

ア セクシュアル・ハラスメント防止の指針を定める

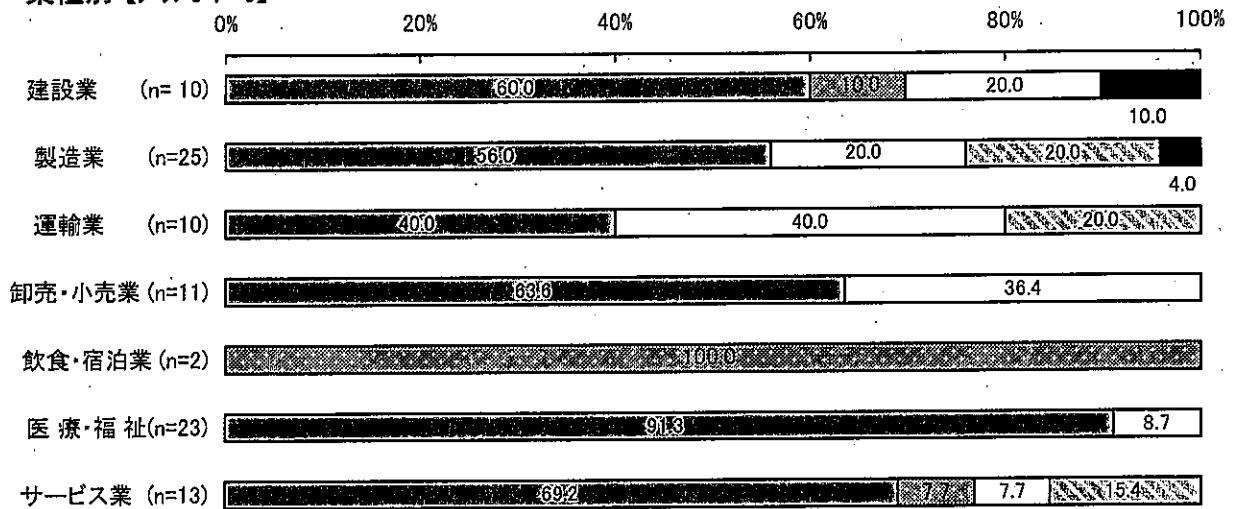
全体【グラフ6-7-1】



平成 26 年度との比較【グラフ6-7-2】



業種別【グラフ6-7-3】



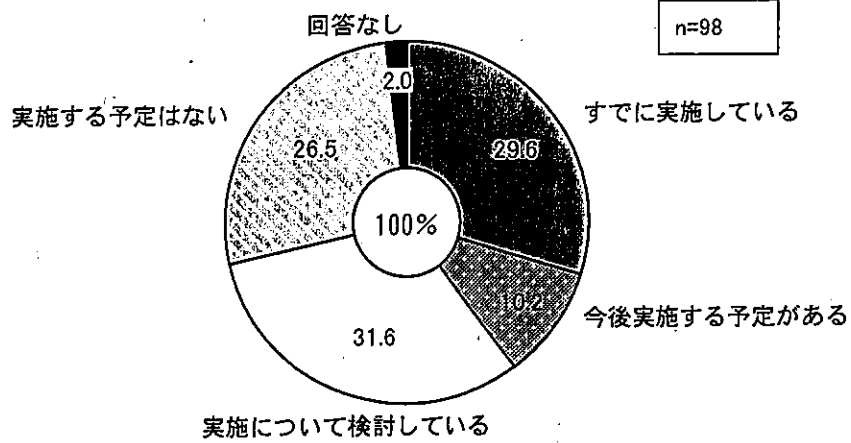
＝約 6 割の事業所がセクハラ防止の指針を定めている＝

「すでに実施している」が 63.3%で、「今後実施する予定がある」5.1%と「実施について検討している」18.4%を合わせると、86.8%となっている。平成 26 年度と比較すると「すでに実施している」が 48.6%から 14.7ポイント上昇している。

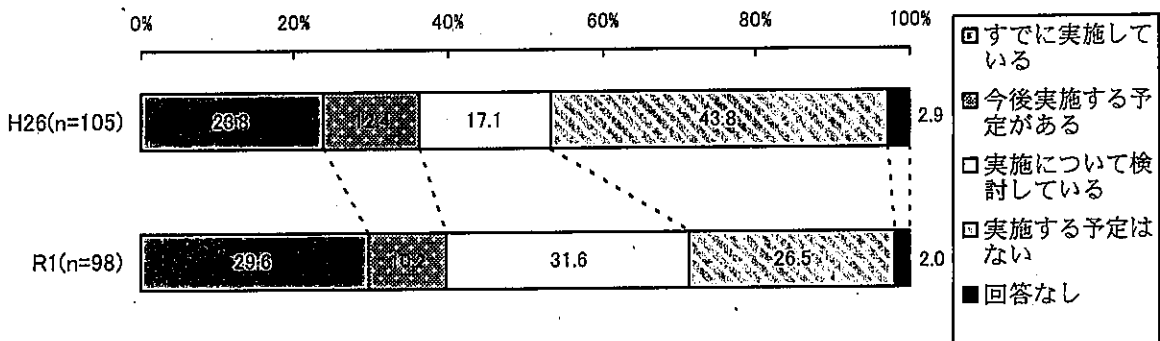
業種別でみると、「すでに実施している」は多い順に、医療・福祉 91.3%、サービス業 69.2%、卸売・小売業 63.6%、建設業 60.0%、製造業 56.0%となっている。

イ セクシュアル・ハラスメント防止のパンフレット等資料の作成・配布をする

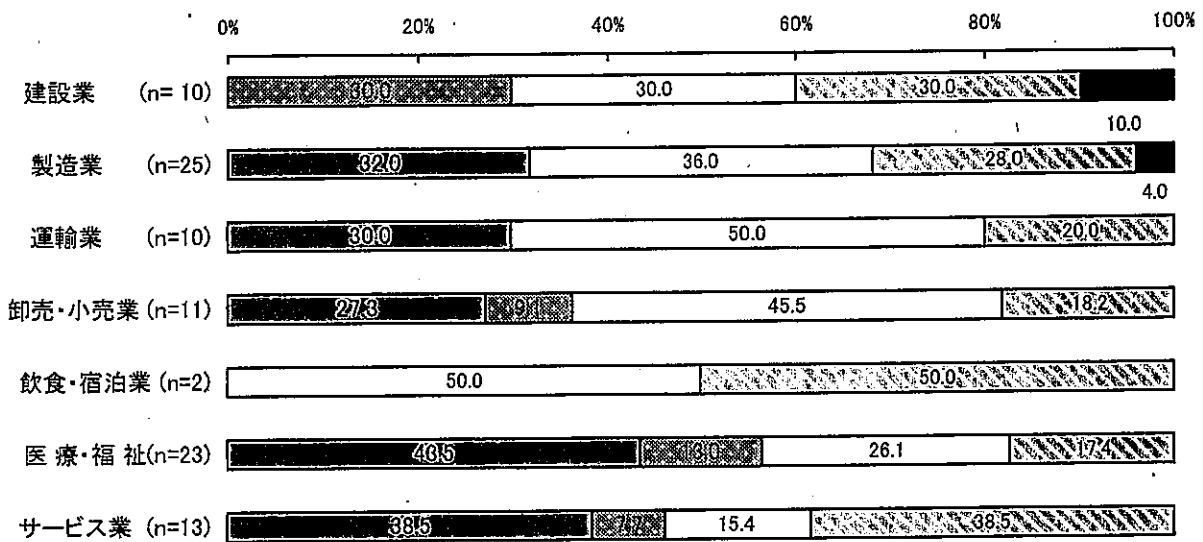
全体【グラフ6-4-1】



平成 26 年度との比較【グラフ6-4-2】



業種別【グラフ6-4-3】



＝半数以上がセクハラ防止の資料を作成・配布済み又は予定・検討中＝

「すでに実施している」が29.6%で、「今後実施する予定がある」10.2%、「実施について検討している」31.6%を合わせると71.4%の事業所が実施済み又は予定・検討中と答えているが、一方「実施する予定がない」も26.5%ある。

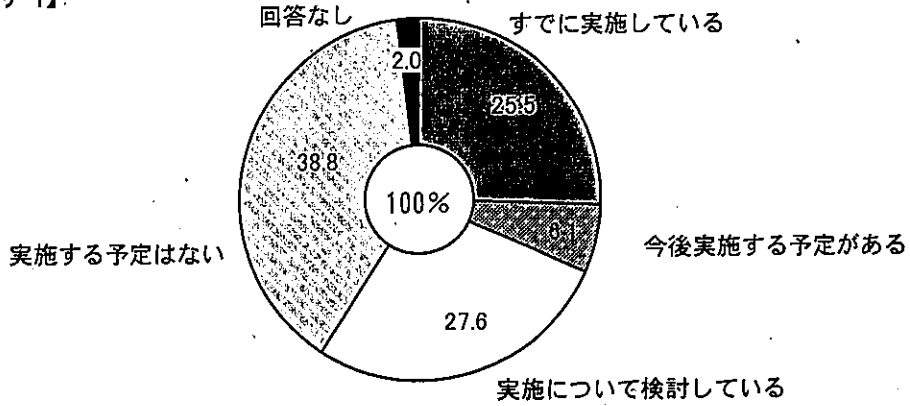
平成26年度と比較すると「すでに実施している」が23.8%から5.8ポイント上がっている。

業種別で見ると、「すでに実施している」は、医療・福祉が43.5%となっているが、建設業、飲食・宿泊は0%と低い割合となっている。

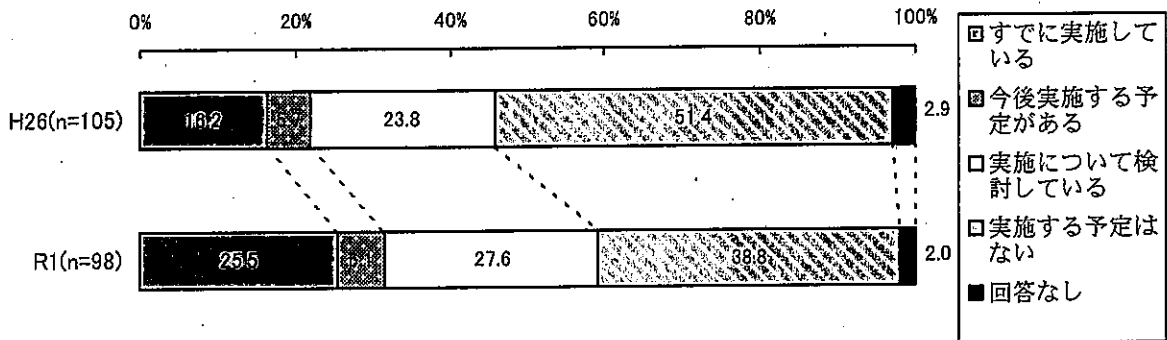
ウ セクシャル・ハラスメント防止の研修を行う

n=98

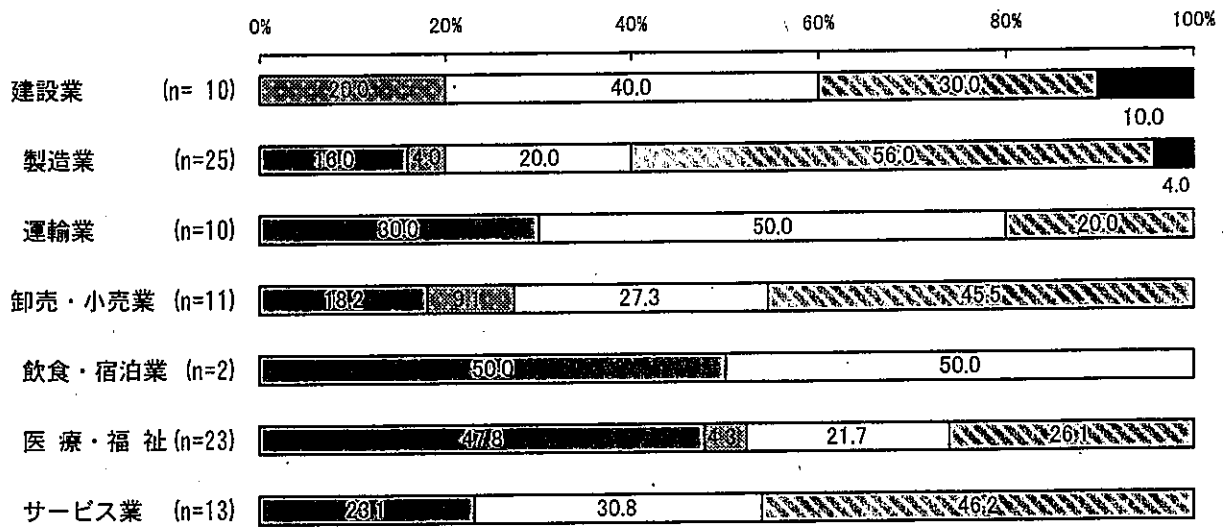
全体【グラフ6-ウ-1】



平成 26 年度との比較【グラフ6-ウ-2】



業種別【グラフ6-ウ-3】



＝セクハラ防止の研修実施は約2割＝

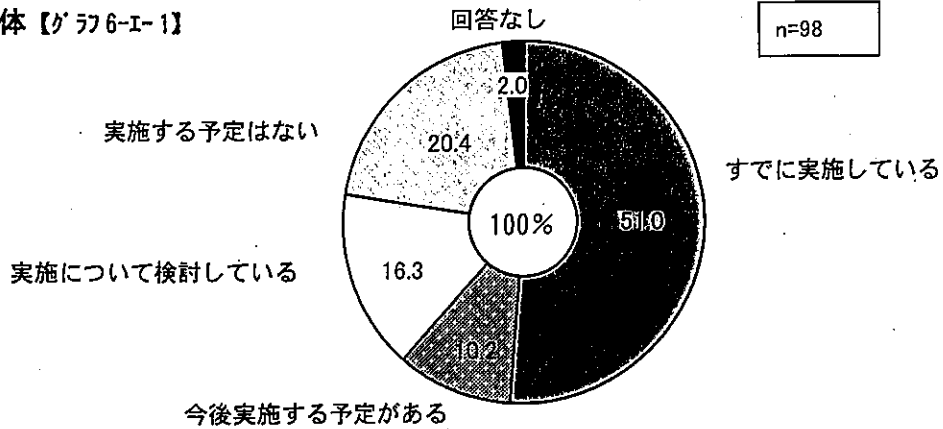
「すでに実施している」が25.5%で、「今後実施する予定がある」6.1%、「実施について検討している」27.6%を合わせると59.2%となっているが、一方「実施する予定がない」も38.8%ある。

平成26年度と比較すると「すでに実施している」は16.2%から9.3ポイント上がっている。

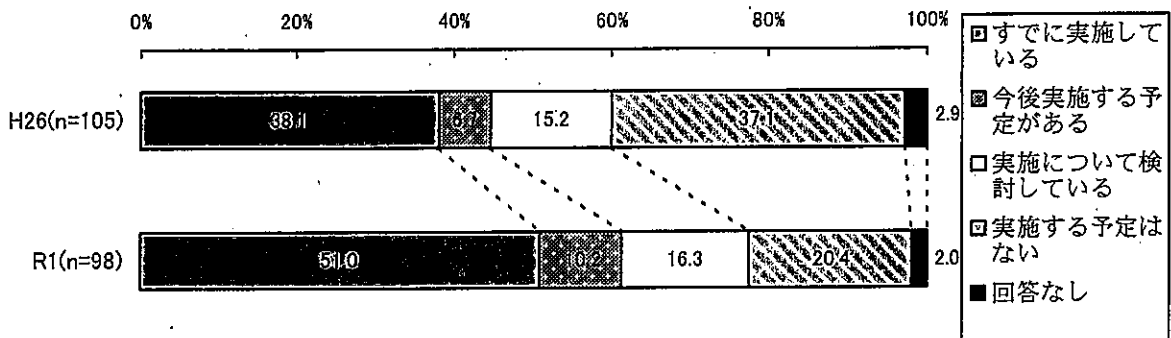
業種別では、「すでに実施している」は飲食・宿泊50.0%、医療・福祉47.8%と高く、建設業0%と低い。

工 相談窓口を設置する

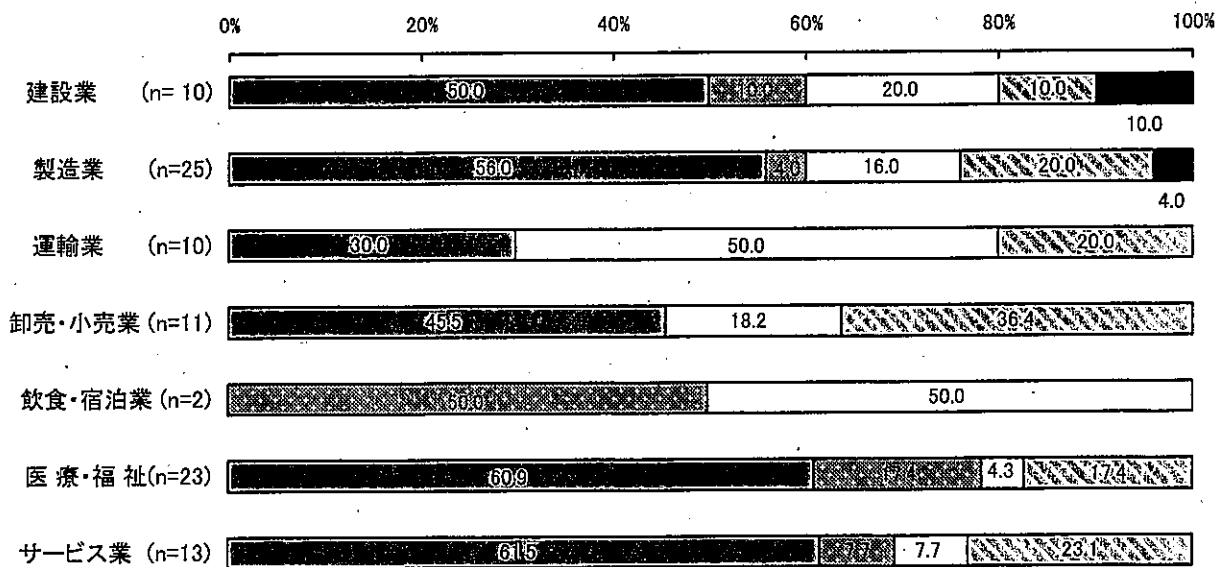
全 体【グラフ6-I-1】



平成 26 年度との比較【グラフ6-I-2】



業種別【グラフ6-I-3】



＝「セクハラ相談窓口設置」は約5割が実施済み＝

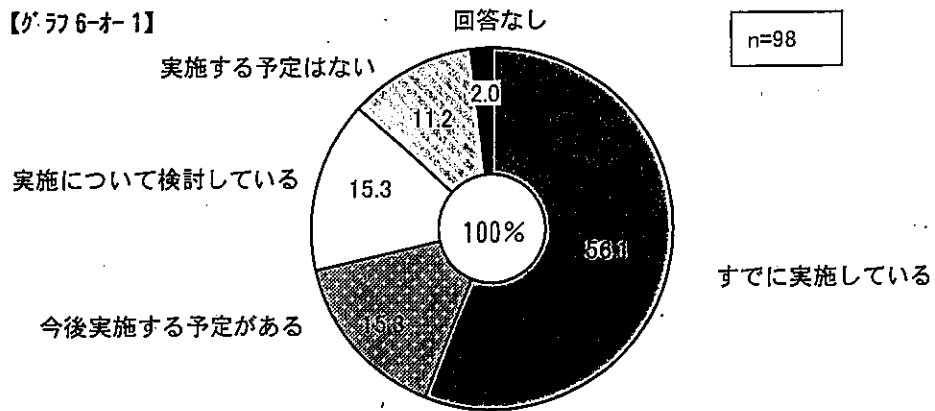
「すでに実施している」が51.0%で、「今後実施する予定がある」10.2%と「実施について検討している」16.3%を合わせると77.5%の事業所が取り組んでいるが、一方「実施する予定がない」も20.4%ある。

平成26年度と比較すると「すでに実施している」が38.1%から12.9ポイント上がっている。

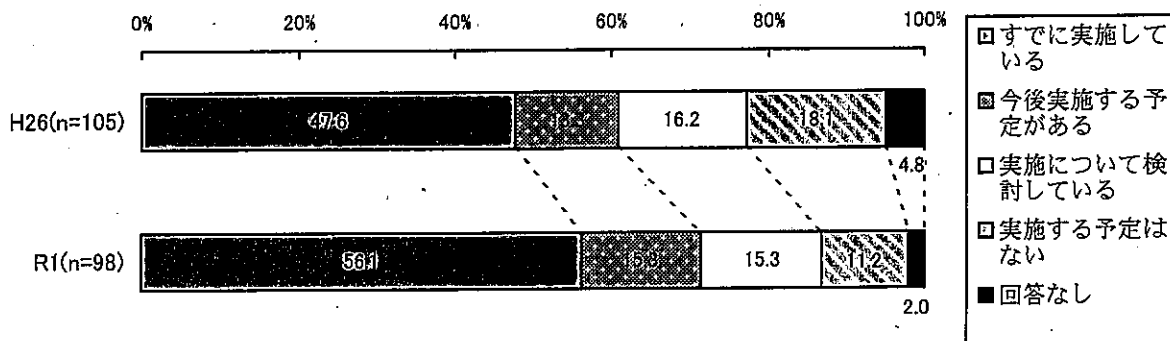
業種別では、「すでに実施している」「今後実施する予定がある」「実施について検討している」を合計した割合がすべての業種で6割を超えている。

オ 常に職場での実態把握に努める

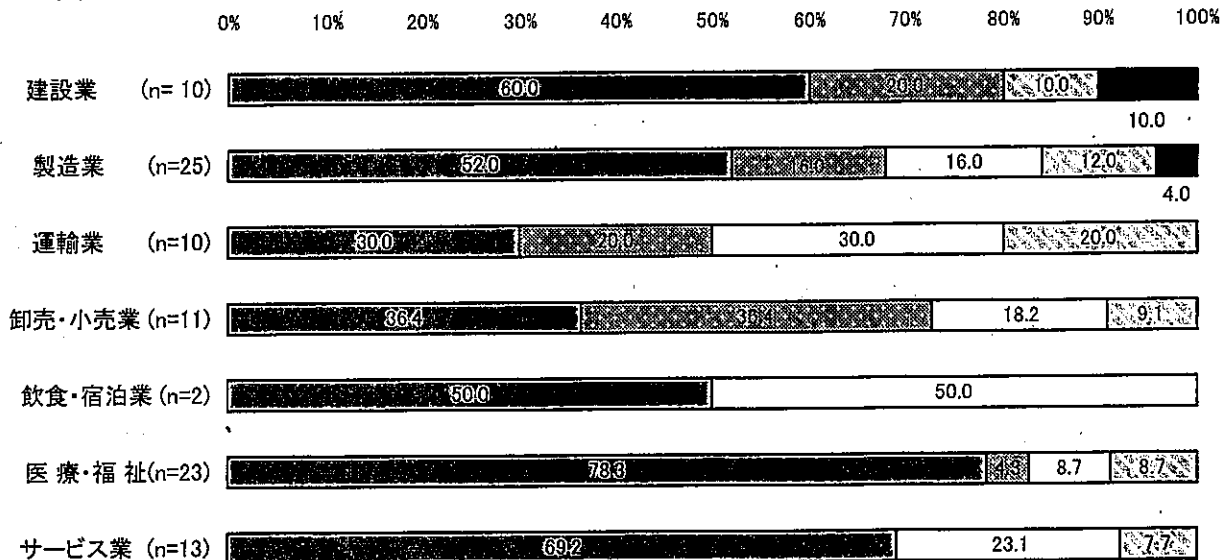
全体【グラフ6-オ-1】



平成 26 年度との比較【グラフ6-オ-2】



業種別【グラフ6-オ-3】



=全体の8割以上の事業所が「職場のセクハラの実態把握に努める」=

「すでに実施している」が56.1%で、「今後実施する予定がある」15.3%と「実施について検討している」15.3%を合わせると、86.7%の事業所が実態把握に取り組んでいたり取り組む予定である。一方「実施する予定がない」は11.2%である。

平成26年度と比較すると「すでに実施している」は8.5ポイント上がっている。

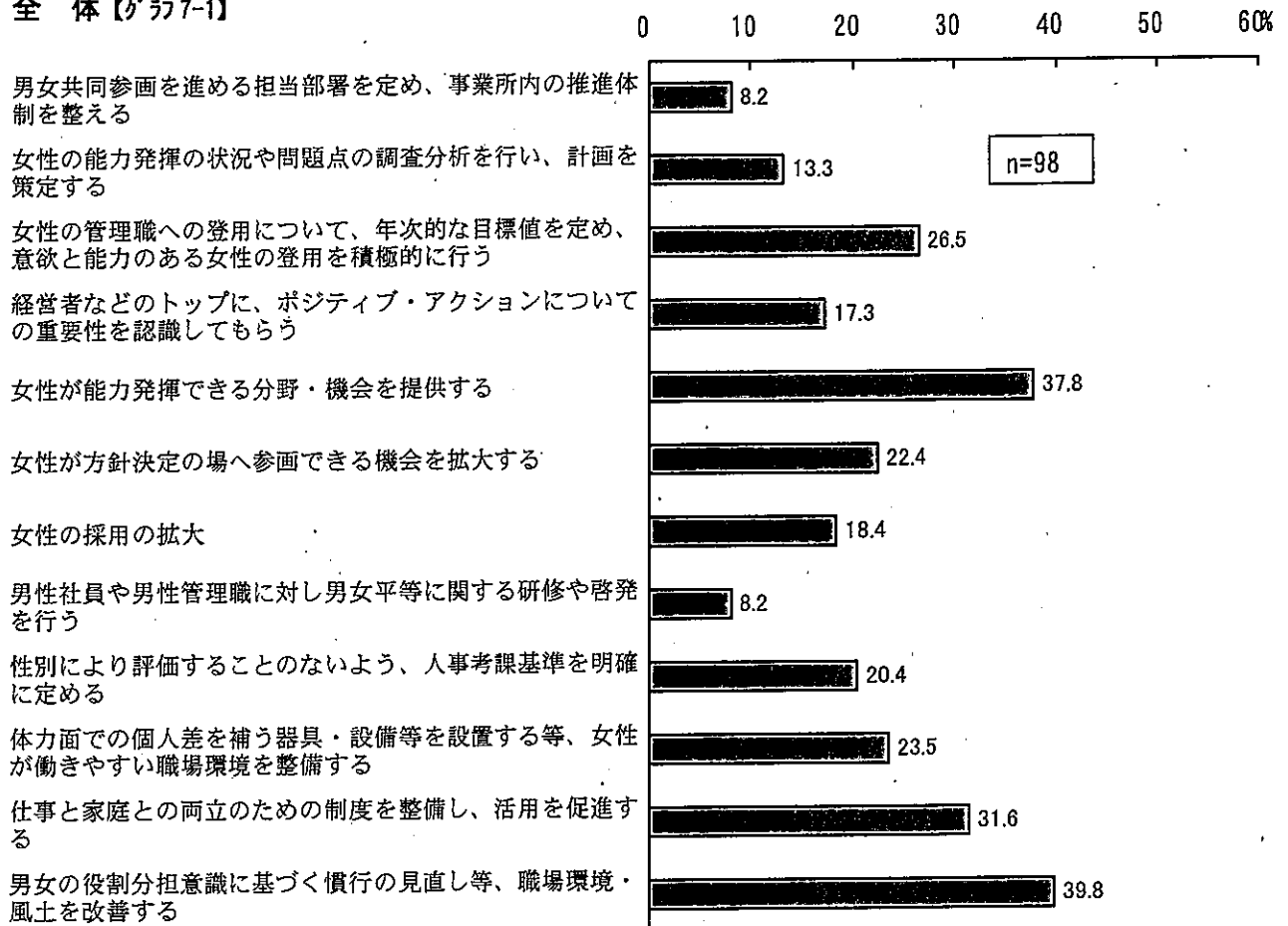
業種別では、「すでに実施している」「今後実施する予定がある」「実施について検討している」を合計した割合がすべての業種で8割以上である。

《ポジティブ・アクションについておたずねします。》

あなたの事業所について回答してください。

問7 事業所において、男女共同参画を図るためには、ポジティブ・アクションのどのようなことに取り組むことが必要だと考えますか。最も必要と思うことを次の中から3つまで選んでください。

全 体【グラフ7-1】



＝「男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等、職場環境・風土を改善する」が必要＝
 ポジティブ・アクションの取り組みに必要と思うこととして、「男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等、職場環境・風土を改善する」が39.8%と最も多く、次いで「女性が能力発揮できる分野・機会を提供する」が37.8%、「仕事と家庭との両立のための制度を整備し、活用を促進する」が31.6%となっている。

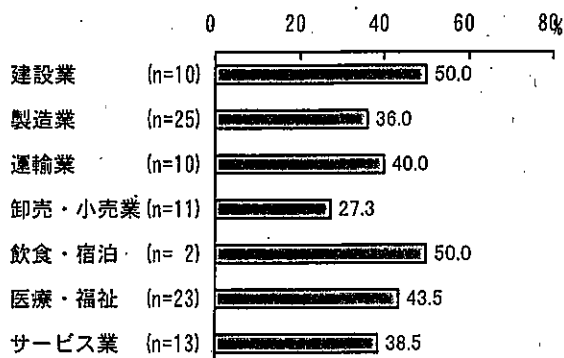
ポジティブ・アクションで取り組むことの順位【表7-1】

項目	全体	建設	製造	運輸	卸売・小売	飲食・宿泊	医療・福祉	サービス
男女共同参画を進める担当部署を定め、事業所内の推進体制を整える	11	7	11	11	4	1	11	10
女性の能力発揮の状況や問題点の分析調査を行い、計画を策定	10	7	7	7	4	7	9	11
女性の管理職への登用について、年次的な目標値を定め、意欲と能力のある女性の登用を積極的に行う	4	12	4	9	4	1	4	3
経営者などのトップに、ポジティブ・アクションについての重要性を認識してもらう	9	7	8	2	1	7	9	10
女性が能力発揮できる分野・機会を提供する	2	1	2	1	1	1	3	6
女性が方針決定の場へ参画できる機会を拡大する	6	4	5	7	10	1	6	6
女性の採用の拡大	8	4	8	2	1	7	12	6
男性社員や男性管理職に対し男女平等に関する研修や啓発を	11	4	11	12	10	7	9	11
性別により評価することのないよう、人事考課基準を明確に定め	7	7	8	9	9	1	5	3
体力面での個人差を補う器具・設備等を設置する等、女性が働きやすい職場環境を整備する	5	7	1	5	10	7	7	6
仕事と家庭との両立のための制度を整備し、活用を促す	3	1	6	5	10	7	1	3
男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等、職場環境・風土を改善する	1	3	2	2	4	1	1	2

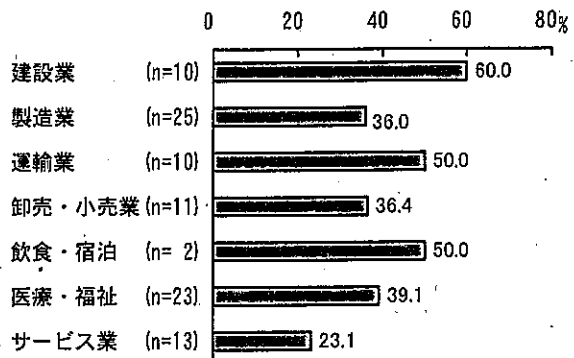
ポジティブ・アクションで取り組むことの上位の業種別【グラフ7-2】

男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等、

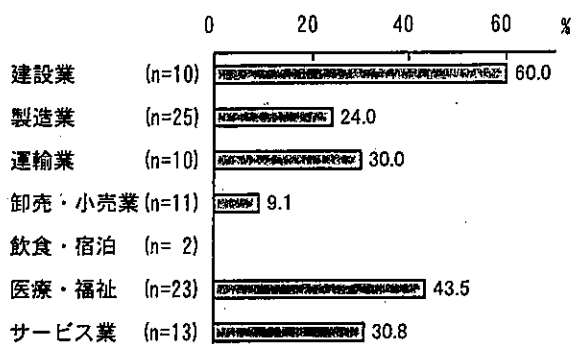
職場環境・風土を改善する(1位)



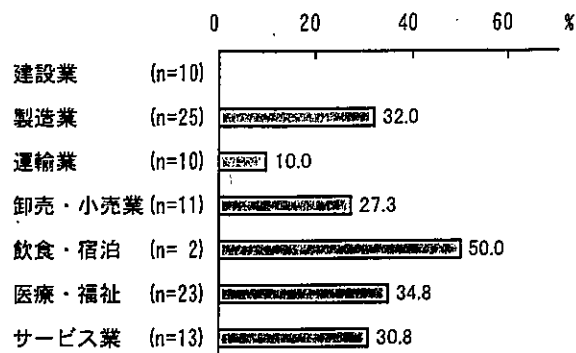
女性が能力発揮できる分野・機会を提供する(2位)



仕事と家庭との両立のための制度を整備し、活用を促進する（3位）



女性の管理職への登用について、年次的な目標値を定め、意欲と能力のある女性の登用を積極的に行う（4位）

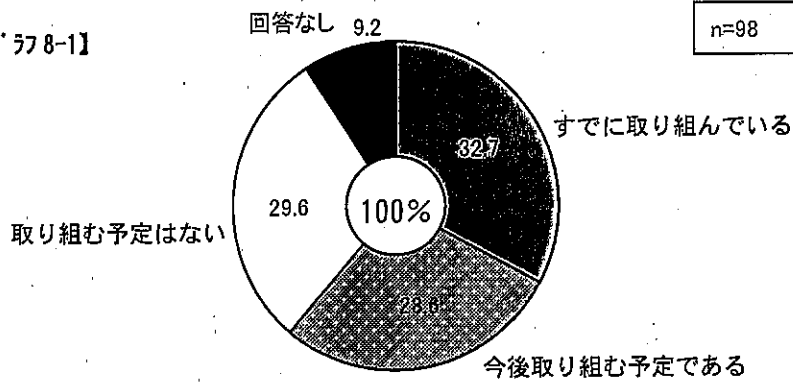


全体の上位4位までを業種別にみると、1位「男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等、職場環境・風土を改善する」では飲食・宿泊、医療・福祉は1位となっており、2位「女性が能力発揮できる分野・機会を提供する」ではサービス業以外の業種では順位が高い。また3位「仕事と家庭との両立のための制度を整備し、活用を促進する」は建設業・医療・福祉の比率が高い。

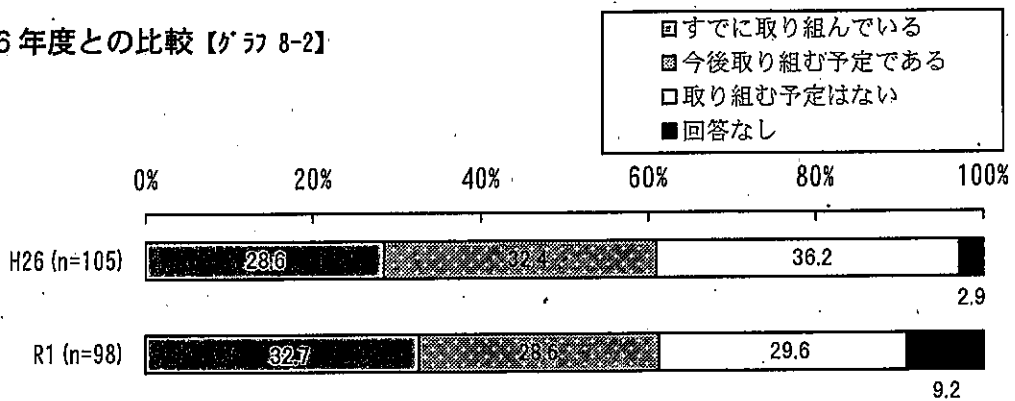
あなたの事業所について回答してください。

問8 あなたの事業所ではポジティブ・アクションに取り組んでいますか。

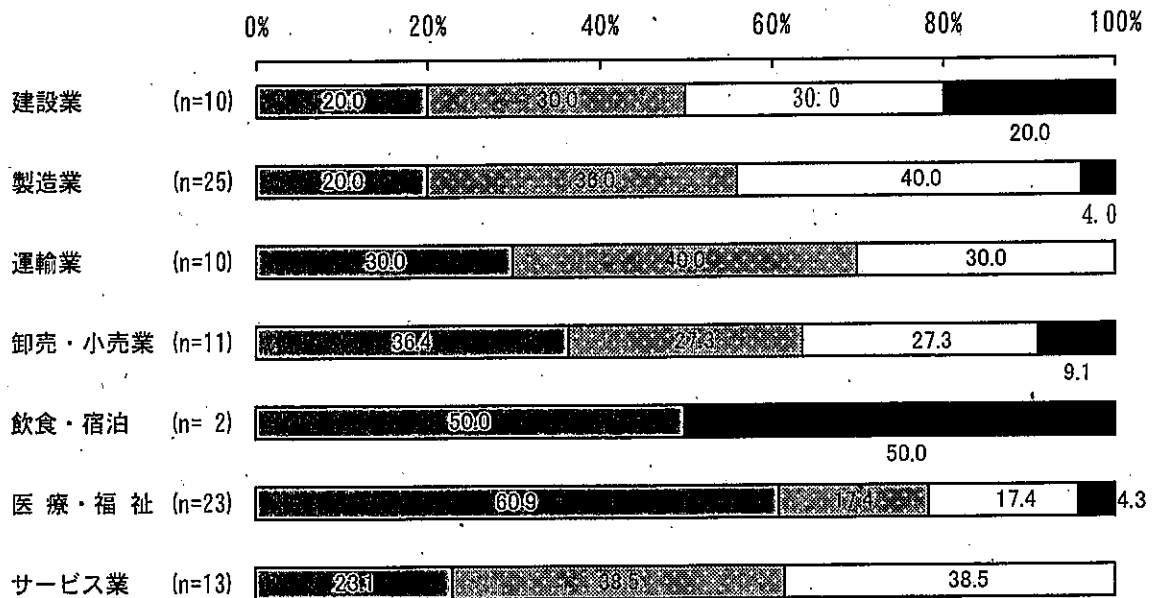
全体【グラフ8-1】



平成26年度との比較【グラフ8-2】



業種別【グラフ8-3】



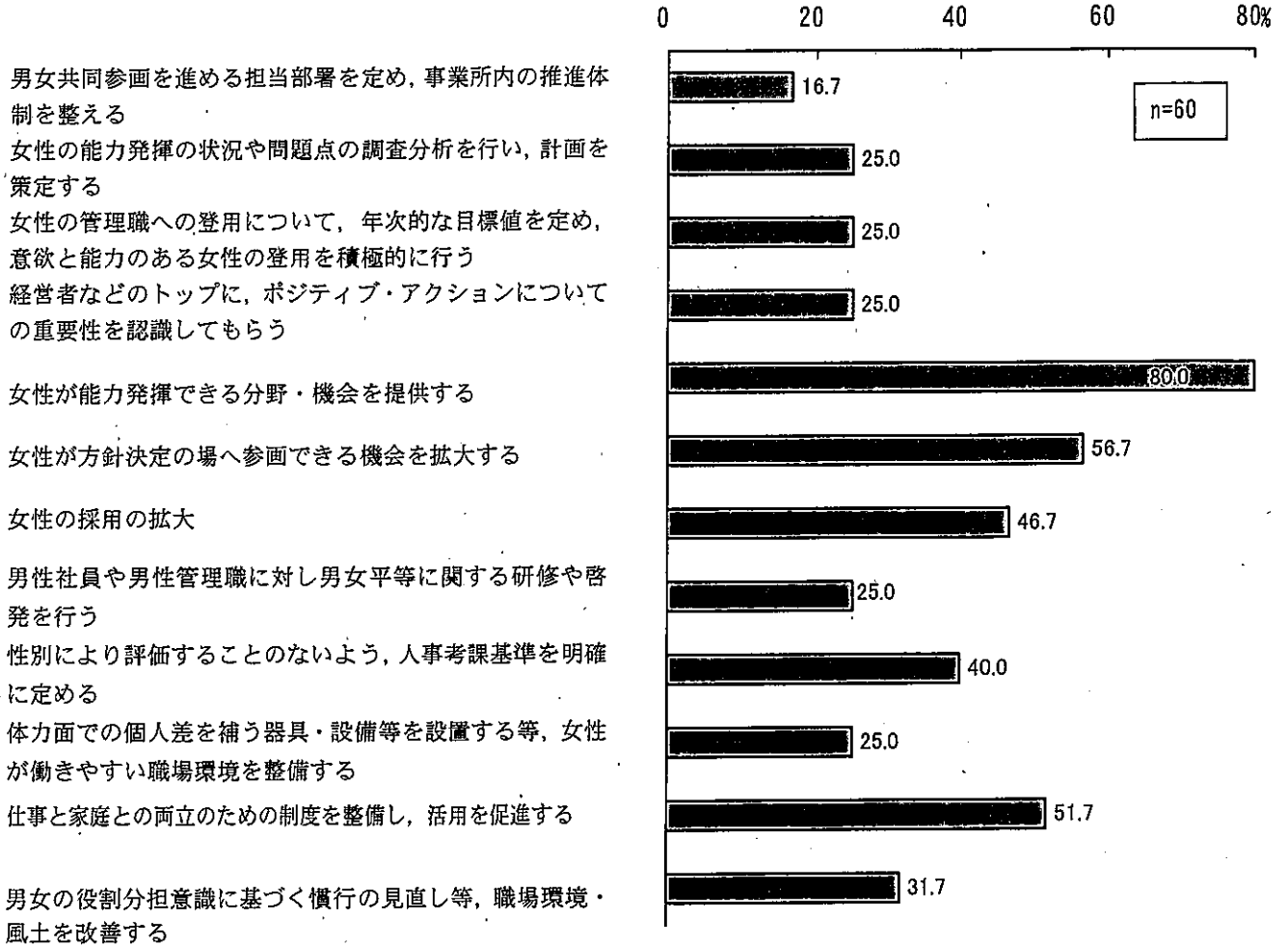
＝約3割の事業所がポジティブ・アクションに「すでに取り組んでいる」＝

全体では「すでに取り組んでいる」が32.7%で、平成26年度の28.6%とくらべて4.1ポイント上がっている。業種別では医療・福祉の「すでに取り組んでいる」の割合が60.9%と最も多く、建設業、製造業が20.0%と最も少ない。

問8で「1すでに取り組んでいる」「2今後取り組む予定である」と答えた事業所におたずねします。

問9 どのようなことに取り組んだり、取り組む予定ですか。あなたの事業所の取組みに近いものをすべて選んでください。

全 体【グラフ9-1】



＝女性が能力発揮できる分野・機会の提供に取り組む事業所が8割以上＝

「女性が能力発揮できる分野・機会を提供する」が80.0%と最も多く、次いで「女性が方針決定の場へ参画できる機会を拡大する」56.7%、「仕事と家庭との両立のための制度を整備し、活用を促進する」51.7%、「女性の採用の拡大」46.7%となっている。最も少ないのは「男女共同参画を進める担当部署を定め、事業所内の推進体制を整える」が16.7%となっている。

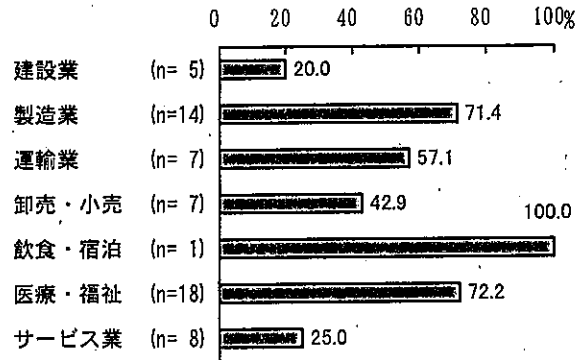
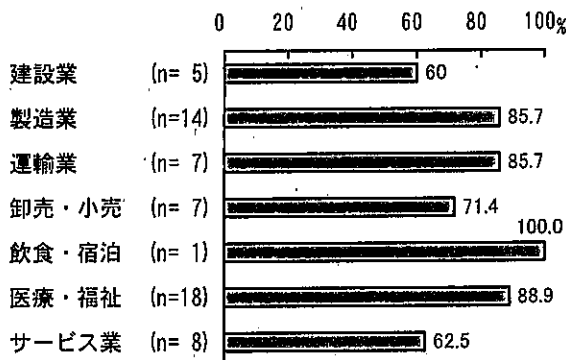
ポジティブ・アクションでの取組みの順位【表9-1】

項目	全体	建設	製造	運輸	卸売・小売	飲食・宿泊	医療・福祉	サービス
男女共同参画を進める担当部署を定め、事業所内の推進体制改善する	12	4	5	9	12	6	12	7
女性の能力発揮の状況や問題点の調査分析を行い、計画を策定する	7	8	5	4	8	6	10	7
女性の管理職への登用について、年次的な目標値を定め、意欲と能力のある女性の登用を積極的に行う	7	8	11	6	8	1	9	3
経営者などのトップに、ポジティブ・アクションについての重要性を認識してもらう	7	4	11	9	6	6	4	11
女性が能力発揮できる分野・機会を提供する	1	2	1	1	2	1	1	1
女性が方針決定の場へ参画できる機会を拡大する	2	8	2	2	4	1	2	7
女性の採用の拡大	4	8	3	2	1	1	7	5
男性社員や男性管理職に対し男女平等に関する研修や啓発を行う	7	4	5	4	6	6	11	11
性別により評価することのないよう、人事考課基準を明確に定める	5	4	5	9	4	1	4	1
体力面での個人差を補う器具・設備等を設置する等、女性が働きやすい職場環境を整備する	7	8	10	6	8	6	7	5
仕事と家庭との両立のための制度を整備し活用を促進する	3	1	4	6	2	6	3	7
男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等、職場環境・風土を改善	6	2	5	12	8	6	6	3

ポジティブ・アクションでの取組みの上位の業種別【グラフ9-2】

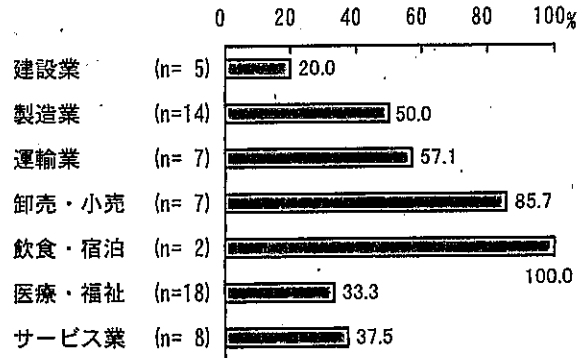
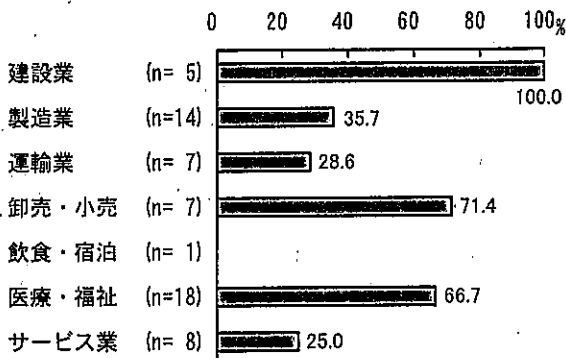
女性が能力発揮できる分野・機会を提供する(1位)

女性が方針決定の場へ参画できる機会を拡大する(2位)



仕事と家庭との両立のための制度を整備し、活用を促進する(3位)

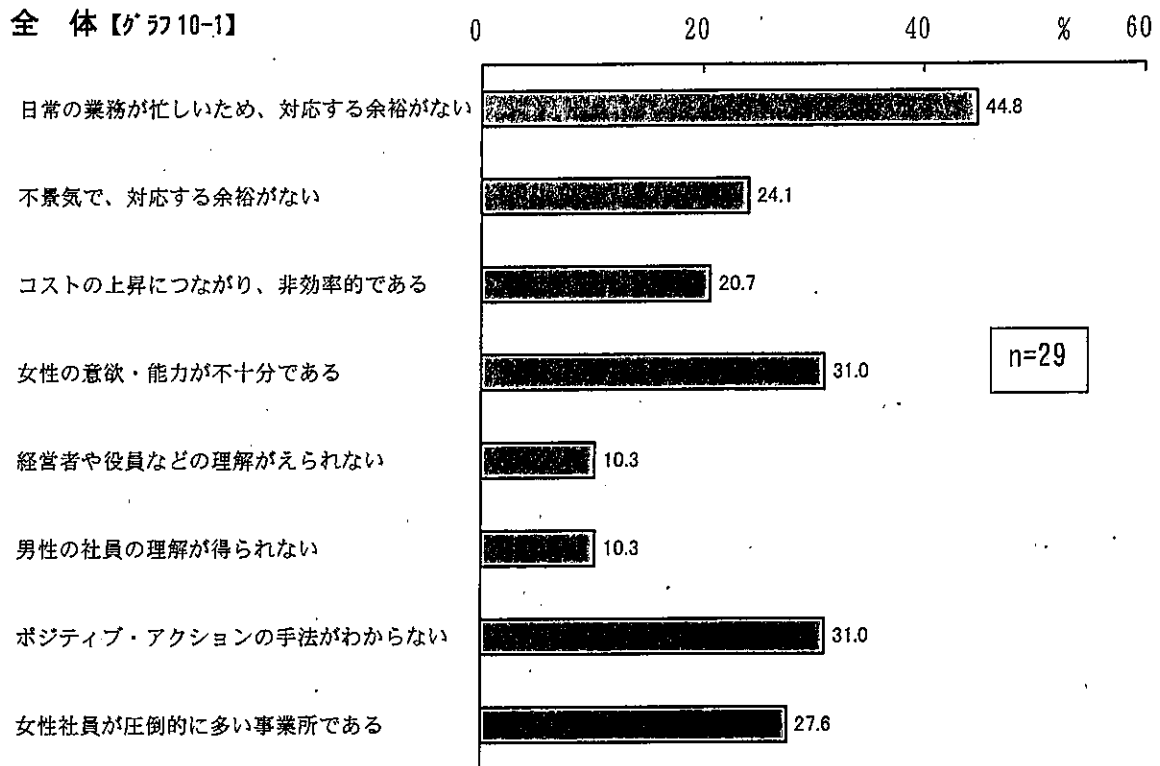
女性の採用の拡大(4位)



全体の上位4位までを業種別にみると、1位「女性が能力発揮できる分野・機会を提供する」ではどの業種も1位または2位と最も多い。

問8で「3 取り組む予定はない」と答えた事業所におたずねします。

問10 取り組まない理由は何ですか。近いものをすべて選んでください。



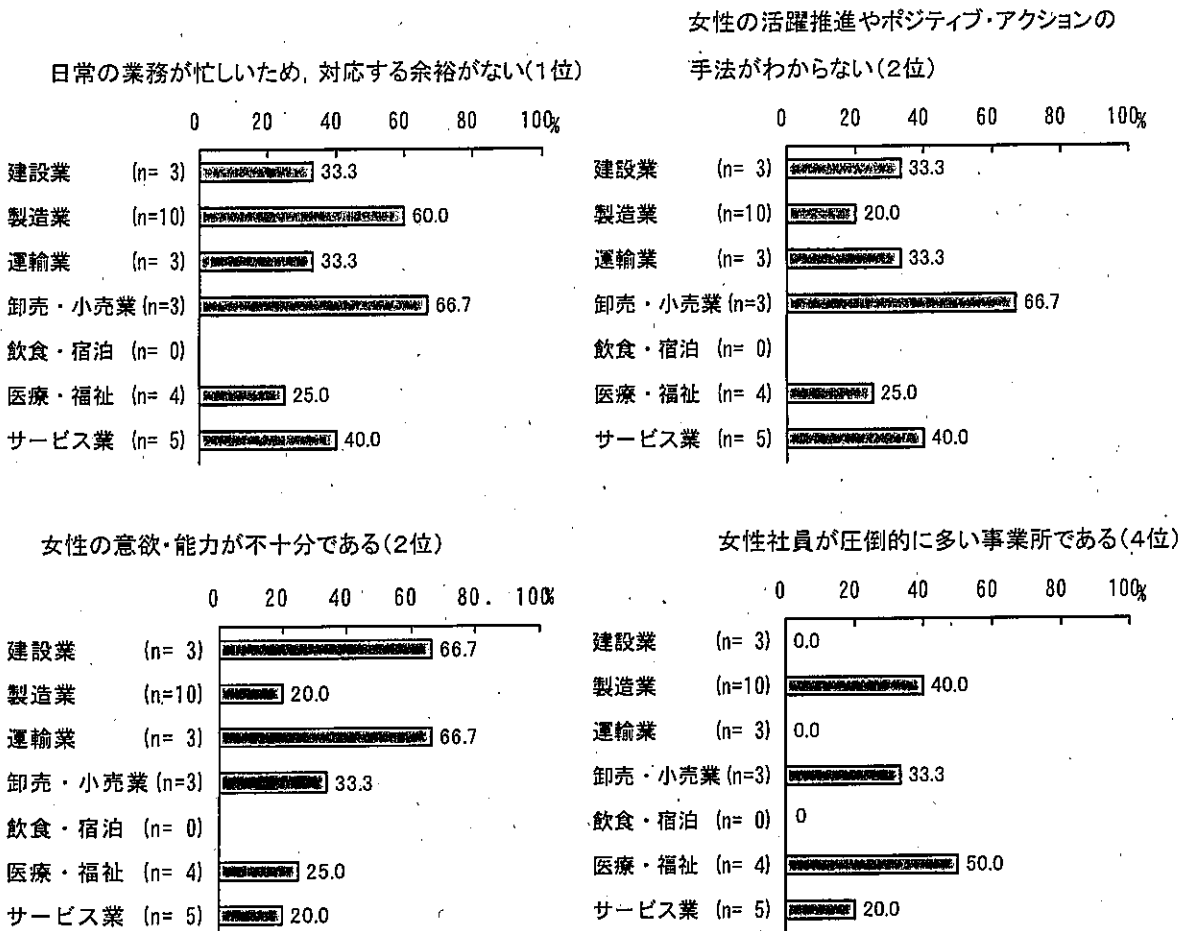
ポジティブ・アクションに取り組まない理由の順位【表10-1】

	全 体	建 設	製 造	運 輸	卸 売 小 売	飲 食 宿 泊	医 療 福 祉	サ ー ビ ス
日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない	1	2	1	2	1	1	2	1
不景気で、対応する余裕がない	5	4	4	2	1	1	2	3
コストの上昇につながり、非効率的である	6	4	2	2	8	1	6	3
女性の意欲・能力が不十分である	2	1	4	1	4	1	2	3
経営者や役員などの理解がえられない	7	4	7	2	4	1	6	7
男性の社員の理解が得られない	7	4	7	2	4	1	6	7
女性の活躍推進やポジティブ・アクションの手法がわからない	2	2	4	2	1	1	2	1
女性社員が圧倒的に多い事業所である	4	4	2	8	4	1	1	3

＝ポジティブ・アクションに取り組まない理由は「日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない」＝

取り組まない理由として「日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない」が44.8%と最も多く、次いで「女性の意欲・能力が不十分である」が31.0%、同じく「女性の活躍推進やポジティブ・アクションの手法がわからない」31.0%となっている。

ポジティブ・アクションに取り組まない理由の上位の業種別【グラフ10-2】



全体の上位4位までを業種別にみると、1位「日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない」では卸売・小売業が66.7%と最も多く、次いで製造業が60.0%となっている。2位「女性の意欲・能力が不十分である」では建設業、運輸業が66.7%と最も多い。同じく2位「女性の活躍推進やポジティブ・アクションの手法がわからない」は卸売・小売業が66.7%と最も多く、次いでサービス業が40.0%となっている。4位「女性社員が圧倒的に多い職場である」は医療・福祉が50.0%と多い。

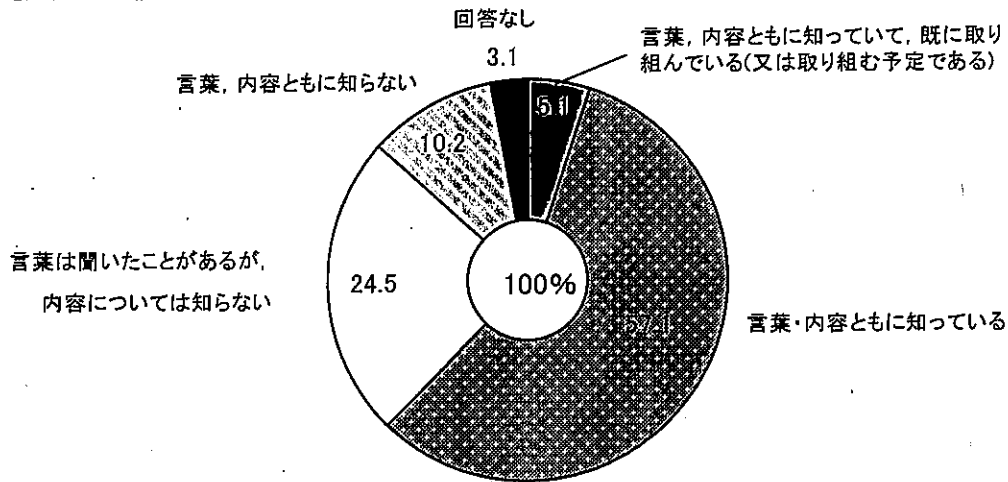
＜ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についておたずねします＞

あなたの事業所について回答してください。

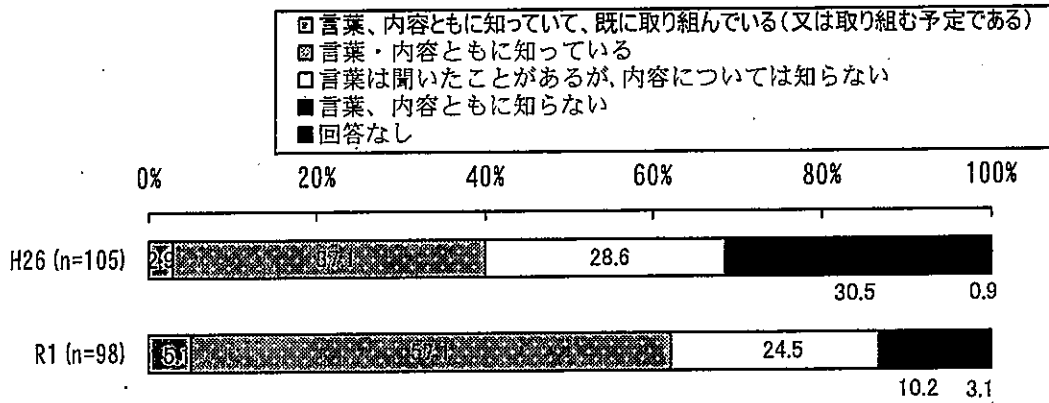
問11 「ワーク・ライフ・バランス」を知っていますか。次の中から1つ選んでください。

n=98

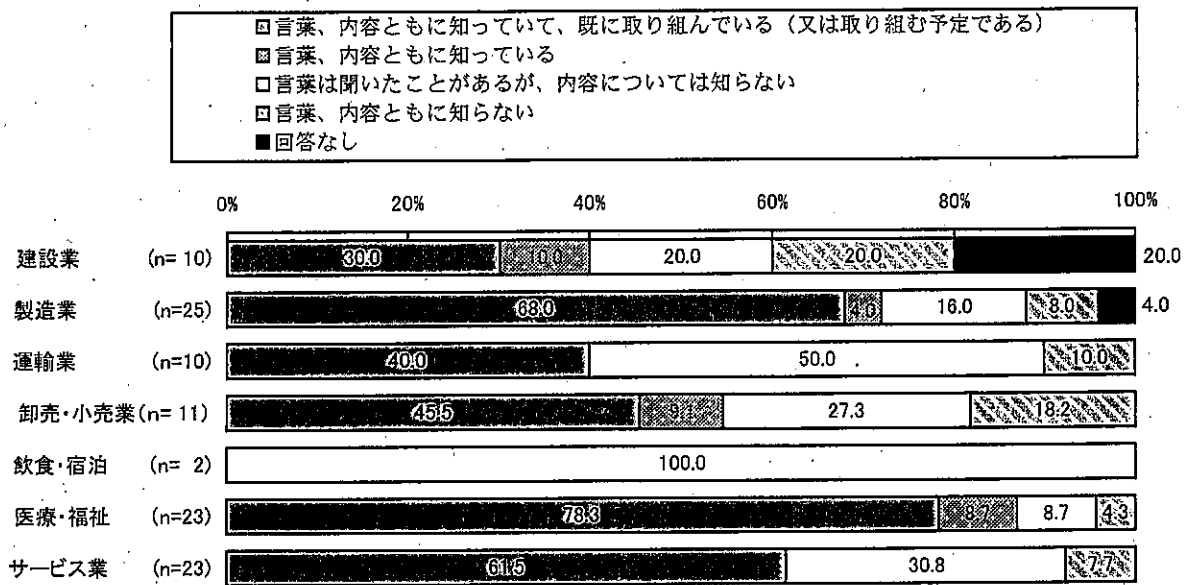
全体【グラフ11-1】



平成26年度との比較【グラフ11-1-1】



業種別【グラフ11-2】



＝「言葉、内容ともに知っている」が6割以上＝

全体では、「言葉、内容ともに知っている」が62.2%で、平成26年度とくらべて22.2ポイント上がっている。

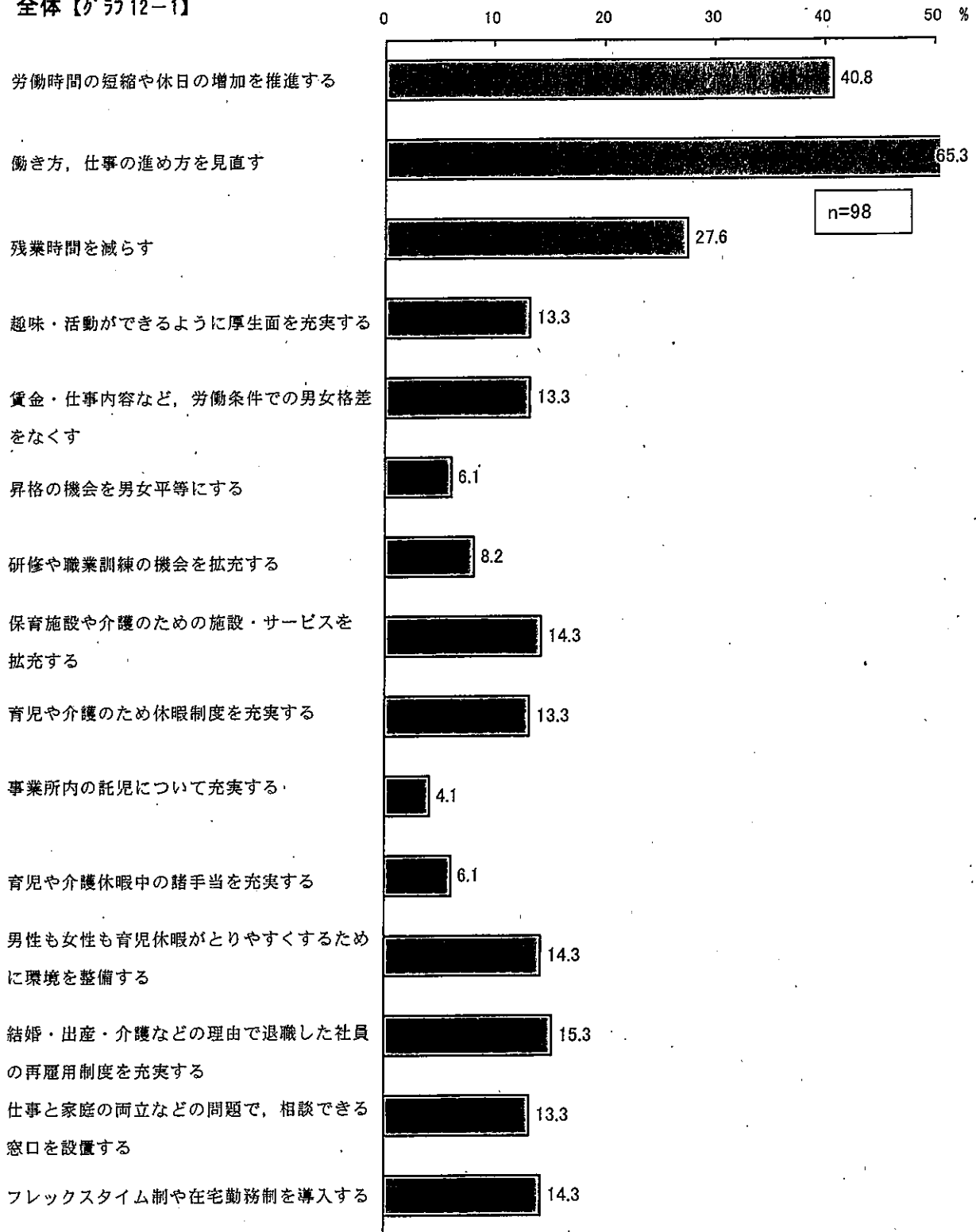
業種別では医療・福祉が「言葉、内容ともに知っている」が87%と高い割合となっている。

言葉を知っているのは9割弱であるが、「言葉、内容ともに知っていて、既に取り組んでいる (又は取り組む予定である)」は5%程度となっている。

一般的な事業所についての考えで、回答してください。

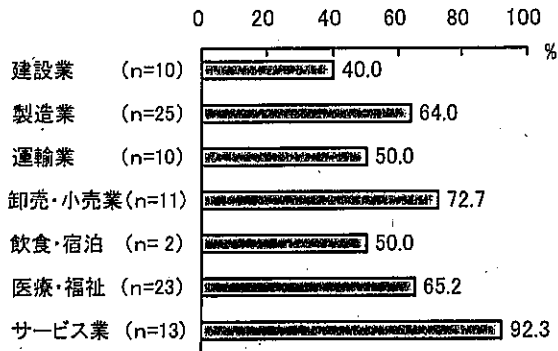
問12 ワーク・ライフ・バランスを進めるためには、どのようなことが必要であると思いますか。次の中から3つまで選んでください。

全体【グラフ12-1】

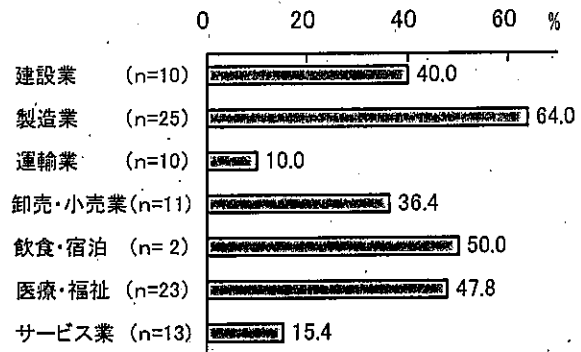


業種別（上位4位まで）【グラフ12-2】

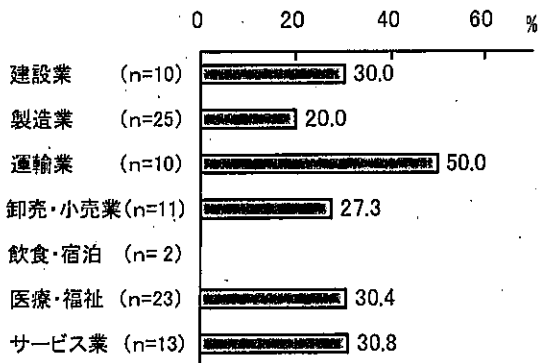
働き方、仕事の進め方を見直す（1位）



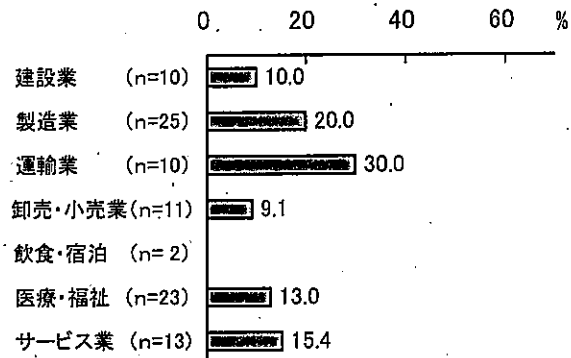
労働時間の短縮や休日の増加を推進する（2位）



残業時間を減らす（3位）



結婚・出産・介護などの理由で退職した社員の再雇用制度を充実する（4位）



＝ワーク・ライフ・バランスを進めるためには、「働き方・仕事の進め方を見直す」ことが必要＝

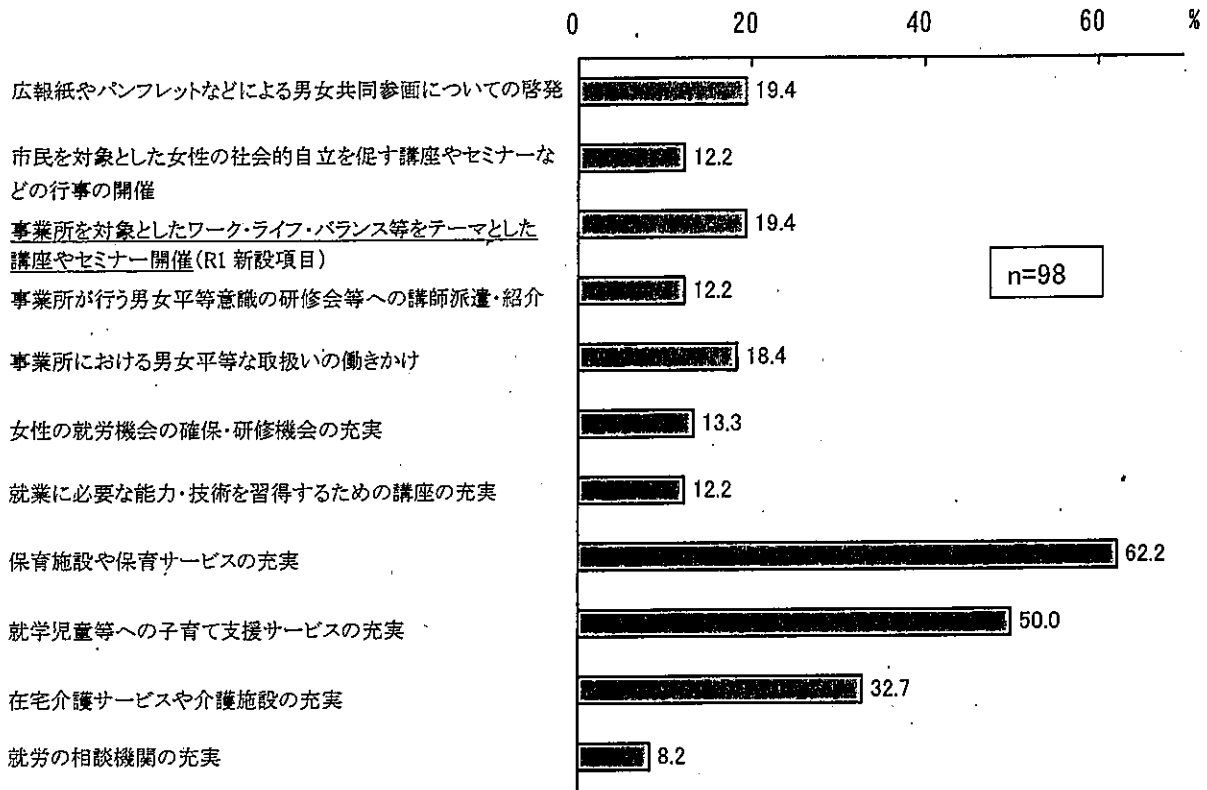
全体では「働き方・仕事の進め方を見直す」が65.3%と最も多く、次いで「労働時間の短縮や休日の増加を推進する」40.8%となっている。

全体の上位4位までを業種別にみると、1位「働き方・仕事の進め方を見直す」ではサービス業が92.3%と最も多く、次いで卸売・小売業が72.7%、医療・福祉業が65.2%となっている。2位「労働時間の短縮や休日の増加を推進する」は製造業が64.0%と最も多く、次いで飲食・宿泊50.0%となっている。3位「残業時間を減らす」は、運輸業が50.0%と最も多く、次いでサービス業30.8%となっている。4位「結婚・出産・介護などの理由で退職した社員の再雇用制度を充実する」は運輸業で3割となっている。

《男女共同参画社会の実現に向けた行政施策についておたずねします》

問13 事業所の男女共同参画を実現するために、倉敷市はどのような施策を推進すればよいと思いますか。次の中から3つ選んでください。

全 体【グラフ13-1】

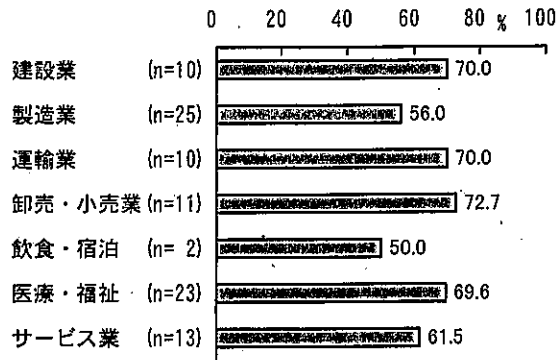


事業所の男女共同参画実現のため倉敷市が推進する施策の順位【表13-1】

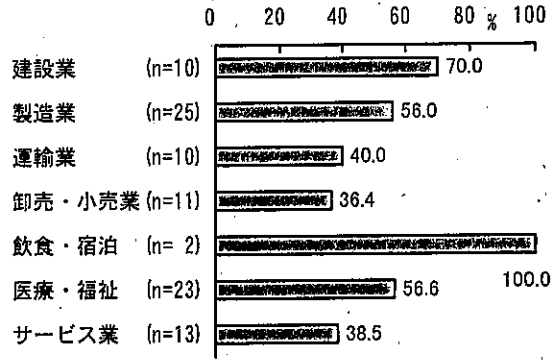
項目	全 体	建 設	製 造	運 輸	卸売・ 小売	飲食・ 宿泊	医療・ 福祉	サー ビス
広報紙やパンフレットなどによる男女共同参画についての啓発	4	9	4	7	3	2	5	3
女性の社会的自立を促す講座やセミナーなどの行事の開催	8	9	6	7	7	6	5	7
事業所を対象としたワーク・ライフ・バランス等をテーマとした講座やセミナー開催(R1新設項目)	4	4	10	7	3	6	4	4
事業所が行う男女平等意識の研修会等への講師派遣・紹介	8	7	6	7	7	2	5	7
事業所における男女平等な取扱いの働きかけ	6	7	4	2	7	6	5	4
女性の就労機会の確保・研修機会の充実	7	6	6	2	10	6	10	7
就業に必要な能力・技術を習得するための講座の充実	8	5	6	5	11	2	5	10
保育施設や保育サービスの充実	11	1	1	1	1	2	1	1
就学児童等への子育て支援サービスの充実	2	1	1	2	2	1	2	2
在宅介護サービスや介護施設の充実	3	3	3	5	3	6	3	4
就労の相談機関の充実	11	9	10	7	3	6	10	10

項目・業種別【グラフ13-2】

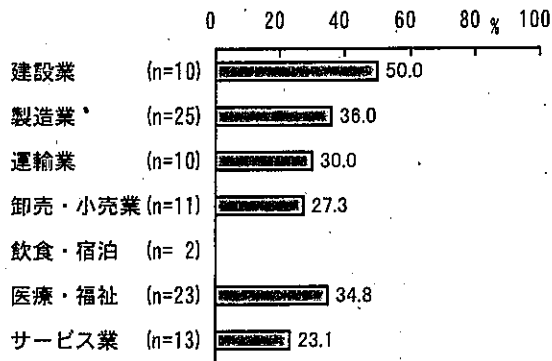
保育施設や保育サービスの充実(1位)



就学児童等への子育て支援サービスの充実(2位)



在宅介護サービスや介護施設の充実(3位)



＝求められる、子育て支援・介護サービスの充実＝

倉敷市に求める施策として「保育施設や保育サービスの充実」が62.2%と最も多く、次いで「就学児童等への子育て支援サービスの充実」50.0%、「在宅介護サービスや介護施設の充実」32.7%、「広報紙やパンフレットなどによる男女共同参画についての啓発」19.4%；同じく「事業所を対象としたワーク・ライフ・バランス等をテーマとした講座やセミナー開催(R1新設項目)」が19.4%となっている。

全体の上位3位までを業種別にみると、1位「保育施設や保育サービスの充実」は卸売・小売業が72.7%と最も多く、次いで建設業、運輸業70.0%となっている。2位「就学児童等への子育て支援サービスの充実」は飲食・宿泊が100%、建設業70.0%と多く、医療・福祉56.6%となっている。3位「在宅介護サービスや介護施設の充実」は建設業が50.0%と最も多く、次いで製造業が36.0%となっている。

自由意見



自由意見

自由意見欄には、回答していただいた事業所98社のうち19社から、貴重なご意見をいただきましたので、紹介します。

女性をはじめとする多様な人々の活用による組織の活性化や競争力の強化などについて

- ◇ そもそも業種的に女性の割合が高いので、どちらかというとな性の方が発言力は強い会社となります。管理者は男性ですがサブ的な役割は女性が担っており、またベテラン勢が強い傾向にあるのが一般的ですが弊社は実力技能がある方ほど強いという社風になっています。ですので、男女共同参画については改めて何か感じるということはないです。(サービス業)
- ◇ 業種柄女性の割合が高く、従前からワーク ライフ バランスを意識した取り組みを積極的に行っています。特別休暇や時短勤務、院内保育の充実評価制度等々、様々な取組みについては もはや当たり前のこととして認識されている状況です。ワーク ライフ バランスにとって、このような状況は好ましいと感じている一方で昨今対応として苦慮していることが環境ではなく全くの自己都合をワーク ライフ バランスとして主張する者が増加していることです。これについては同性からも不公平であると評価されており、都度個別にワーク ライフ バランスの意義について説明し、理解を得られるようしておりますが、本来のワーク ライフ バランスの意義とは別の所でその言葉だけが一人歩きをし、都合よく解釈されひとりよがりな主張をされている印象があります。公平や平等が基本にあることを事業所と従業員が認識として、共有されなければならないと感じています。(医療・福祉)
- ◇ 保育サービス・福祉子育て支援サービス・介護にかかわるサービスの充実が必要です。(運輸業)
- ◇ 働き手が少ないため、人員確保が重要。受注金額が変更できないのに、人件費だけが増加している。全てにおいて悪くなっている。(サービス業)
- ◇ 当社に努めるスタッフ達でも、一年の途中から保育園を探すとなかなか決まらず、結果復帰が4月～となることがあります。より柔軟な受け入れができる体制になると、子どもをもつ働くお母さんにとってはうれしいと思います。(製造業)
- ◇ 女性管理職の比率を決める等ナンセンス。能力主義で男女区別なくすればよいだけ。グローバルでの競争力強化には、スリムな政府自治体で税金を減らし生活給としての残業を減らすべき。(製造業)
- ◇ 働きたい人という人が増えないと実現は難しい。人手不足では、休みを取るのも難しく会社が休みにしないと回らない。それでは経済が冷え込み、全体的に厳しくなると思う。(卸売・小売業)
- ◇ 体力を必要とする職種の為、基本的に営業 修理は男性、事務は女性のすみ分けがあり今までもその逆を採用、従事した事がないです。現実的にも難しいです。(卸売・小売業)
- ◇ 女性ばかりの職場なので、だいたいうまくいっているものと考えている。(業種不明)
- ◇ ワーク ライフ バランスは重要だと思うが、ライフは個人の問題であり、ワークは社会の問題である。1日24時間しかないのどちらが多くあった方がよいだと議論するのはどうかと思う。ブラック企業は別にしても、当社では週休2日制で有休も100%近く消化しております。(医療・福祉)
- ◇ 残業減っても給与が減るからWワークが増える事に、働き方に表面しか見えてない行政の意識が感じられる。センスなさすぎ。(医療・福祉)

◇ 会社が求める人を採用するのではなく、採用側にその人にあった職や環境を開発する能力（管理職に）を強化する事で、男女差のみならず個人差もカバーできる。当社はそこに力を入れています。（その他）

◇ 若年層を中心に人材確保が厳しくなる中、ダイバーシティ推進に取り組むことで多様な働き方が実現されるが一方では、マイノリティに対して実質的に差別につながる制度運用やマネジメント、評価等に影響を及ぼす偏見が残っている職場は多いと感じます。各企業の実質的な差別解消や風土改善の進捗度合いによって、とるべきアプローチは異なりますが、ターゲットとなる属性を明確にしたポジティブアクションの運用が問題改善に有用と考えます。（運輸業）

◇ 実現にはいろいろ問題があり大変だと思いますが、色んな企業に浸透していくよう いろんな施策を推進して頂きたいです。（建設業）

男女共同参画社会の実現に向けて

◇ やはり体格、体力の差はいかんとも仕方ないと思います。そこを無理して補助器具だなんだと費用をかけるのは間違いで、そこは素直に認めて出来る事をそれぞれ分担していいと思います。高い所で重い物持って作業を（器具を使ったとして）行って何かあったら参画社会を提案した、行政は全責任を見てくれるとは到底思えませんので。（サービス業）

◇ 性別が個人の能力のアドバンテージではありえない事。つまり女性だからこれが出来る、男性だからこれが出来るといった考えが社会からなくなり、個人としてのスキルを評価する テクニックの学習と運用が大切であると考えます。（卸売・小売業）

◇ 男性でも介護離職が起きています。今後は増々介護離職が出るので、倉敷市として対策を考えて頂きたいです。（運輸業）

◇ 嘱託の女性にお茶くみをさせている役所ってどうなんでしょうか。（倉敷市の事です）嘱託の人は、サービス残業させてもいい役場ってどうなんでしょう（同じ）（医療・福祉）

◇ 上記問13の①②③は無駄だと思う。色々なパンフレット等を配布されても、おそらく多額な費用に対して効果はないし元々2、3に参加できる人に対して施策する必要は公費を使う必要はないと思う。自己の能力や資格を性差なく発揮できる職場は今ではとても多いのに、⑧⑨⑩を必要とする女性が、それを出来ない現実がある。是非パンフやセミナーで公費を無駄にせず保育、介護、子育て支援に力を入れて下さい。（医療・福祉）

◇ 主婦の方はそれほど長い時間働きたいのではなくパートで充分という人が多い気がする。（卸売・小売業）

◇ 多様な働きに合わせた保育施設の入入れ時間、曜日の多様。土日や朝夜の時間の入入れ全ての人が、土日休みでなく早出や遅出がある。保育所の数を増やしても必要な人の形に合っていない。どんなに良い取り組みも会社内で「あたりまえ」のラインができていないとムリ。有給取得が「あたりまえ」になるか？形だけキソクだけではだめ。（医療・福祉）

◇ 男女には様々な性差があるので、何でも平等にはできない。女性にしかできない事も多いので、そういう所を高く評価すべき。男性の家事、育児への参加は不可欠。行政は男性の意識改革に力を入れるべき。事業所に求める前に保育施設、サービス、子育て支援、介護施設サービスの充実をして下さい！（医療・福祉）

◇ 我が国では従来より「男は仕事、女は家庭」といった男女の役割分担への意識が根深くあり過度に「両立支援」や「均等支援」を推進しても、こうした抜本的な問題を解決しないと特に地方の中小企業においては、十分な効果は期待できないと考えます。グローバルスタンダードと遂行した日本特有の風土に対する社会全体の意識改革を醸成することが、今後の課題の一つでもありらしきハーモニープランの更なるブラッシュアップを期待するところです。（運輸業）

◇ ワーク ライフ バランスが多くの企業に浸透すれば、とても素晴らしいと思います。（建設業）

◇ 倉敷市は女性市長の為、男女共同参画への市民の理解は十分でないにしろできている方だと考えます。

（医療・福祉）



調査表



事業主の方へ

男女共同参画に関するアンケートのお願い

平素から、倉敷市の男女共同参画行政の推進につきまして、ご理解とご協力をいただき深くお礼を申し上げます。

倉敷市では、現在、平成28年度から令和2年度を期間とする「くらしきハーモニープラン～第三次男女共同参画基本計画～」に基づき、男女等が性別に関わらず人権を尊重し、その個性と能力を生かし、すべての人が心豊かにいきいきと暮らすことのできる男女共同参画社会の実現のために、さまざまな施策を推進しております。

このアンケートは、事業主の皆様への男女共同参画に関するお考えや実情などを幅広くお伺いし、令和2年度に策定する「第四次男女共同参画基本計画」の参考とさせていただきますことを目的に実施するものです。

今回、倉敷市内の従業員30人以上の事業所200社を無作為で選ばせていただき、回答についてご協力をお願いすることになりました。

ご回答は無記名とし、結果はすべてコンピュータにより集計処理し、行政上の基礎資料にのみ活用させていただきます。

なお、ご回答いただいた集計結果は、ホームページ等で公開させていただきます。

お忙しいところ誠に恐れ入りますが、ご協力くださいますよう、よろしくお願いいたします。

令和元年8月

倉敷市長 伊東香織

ご記入にあたってのお願い

- ★ 事業所（事業主の方）のご判断でご記入ください。
- ★ 回答方法は、番号を選んでいただき、設問の右の欄にその番号を記入していただくものです。
- ★ 「〇〇〇〇と答えた事業所」などと、特に断っているものを除き、すべての設問にお答えください。
- ★ 万一、ご回答いただけない設問がありましても、空欄のままかまいませんので、ぜひご返送ください。
- ★ ご記入後は、同封の封筒に入れて**令和元年9月17日（火）までに**、切手を貼らにポストにお入れください。
- ★ ご質問などがありましたら、下記までお問い合わせください。

倉敷市役所市民局人権政策部男女共同参画課
〒710-8565
倉敷市西中新田640番地
電話 086-426-3105
FAX 086-426-0990
E-mail gndeql@city.kurashiki.okayama.jp



アンケート

＜事業所の概要についておたずねします。＞

⑨ F1～F5については平成31年（2019年）4月1日現在でお答えください。

F1 事業所の業種

1 建設業	2 製造業
3 電気・ガス・熱供給・水道業	4 情報通信業
5 運輸業	6 卸売・小売業
7 金融・保険業	8 不動産業
9 飲食店・宿泊業	10 医療・福祉
11 サービス業	12 その他（ ）

F1

F2 従業員数

1 30～199人	2 200～399人
3 400～599人	4 600～799人
5 800～999人	6 1,000人以上

F2

F3 女性の従業員の割合（全従業員のうち女性が占める割合）

1 0～9%	2 10～19%
3 20～29%	4 30～39%
5 40～49%	6 50%以上

F3

F4 女性の従業員数のうち正規従業員の割合（全女性の従業員のうち正規従業員が占める割合）

1 0～9%	2 10～19%
3 20～29%	4 30～39%
5 40～49%	6 50～59%
7 60～69%	8 70～79%
9 80～89%	10 90～100%

F4

F5 女性の管理職（課長級以上）への登用状況

1 登用している	2 登用していない
全課長職以上の管理職のうち女性が占める割合 () %	

F5



＜男女平等意識についておたずねします。＞

問1 国においては、1999年6月に「男女共同参画社会基本法」が施行され、これに基づく「男女共同参画基本計画」が2000年12月に策定されましたが、この計画について知っていますか。

- | |
|----------------------------|
| 1 名称、内容ともに知っている |
| 2 名称は聞いたことがあるが、内容については知らない |
| 3 名称、内容ともに知らない |

問1

問2 倉敷市では、「男女共同参画社会基本法」の理念に基づき、2016年4月に「くらしきハーモニープラン～第三次男女共同参画基本計画～」を策定しましたが、この計画について知っていますか。

- | |
|----------------------------|
| 1 名称、内容ともに知っている |
| 2 名称は聞いたことがあるが、内容については知らない |
| 3 名称、内容ともに知らない |

問2

☆一般的な事業所について回答してください。

問3 ア～コは、職場における男女共同参画を実現するために求められる条件だと思えますか。それぞれ1～3の中から1つ選んでください。

	そう思う	そう思わない	わからない	
ア 募集・採用において男女格差がないこと	1	2	3	ア
イ 配置・昇任において男女格差がないこと	1	2	3	イ
ウ 同一労働において賃金の男女格差がないこと	1	2	3	ウ
エ 定年・退職制度について男女格差がないこと	1	2	3	エ
オ セクシュアル・ハラスメント(※1)の防止措置がとられていること	1	2	3	オ
カ 育児休業制度・介護休業制度が男性にも女性にも活用されていること	1	2	3	カ
キ 仕事と家庭の両立を可能とするような環境整備(短時間勤務、フレックスタイム制、学校行事参加のための休暇制度など)が十分であること	1	2	3	キ
ク 結婚・出産・育児・介護などでいったん退職した場合の再就職の機会があること	1	2	3	ク
ケ 男女間に事実上生じている格差を解消するため、ポジティブ・アクション(※2)をすること	1	2	3	ケ
コ 性別による分業をせず、あらゆる職域に男女を配置すること	1	2	3	コ

※1 セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反した性的な性質の言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布などさまざまなものがある。一般に「セクハラ」と略して使われる。職場以外でも問題になっている。

※2 ポジティブ・アクション(積極的改善措置)

男女労働者間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の自主的な取り組みをいう。

☆あなたの事業所について、回答してください。

問4 ア～コにおける男女共同参画の推進状況はどのくらいだと思いますか。それぞれ1～4の中から1つ選んでください。

	十分実現されている	がまだ十分とはいえない 一部実現されている	まだ実現されていない	わからない	
ア 募集・採用において男女格差がないこと	1	2	3	4	ア
イ 配置・昇任において男女格差がないこと	1	2	3	4	イ
ウ 同一労働において賃金の男女格差がないこと	1	2	3	4	ウ
エ 定年・退職の制度について男女格差がないこと	1	2	3	4	エ
オ セクシュアル・ハラスメントの防止措置がとられていること	1	2	3	4	オ
カ 育児休業制度・介護休業制度が男性にも女性にも活用されていること	1	2	3	4	カ
キ 仕事と家庭の両立を可能とするような環境整備（短時間勤務、フレックスタイム制、学校行事参加のための休暇制度など）が十分であること	1	2	3	4	キ
ク 結婚、出産、育児、介護などで退職した場合の再就職の機会があること	1	2	3	4	ク
ケ 男女間に事実上生じている格差を解消するため、ポジティブ・アクションをすること	1	2	3	4	ケ
コ 性別による分業をせず、あらゆる職域に男女を配置すること	1	2	3	4	コ

☆一般的な事業所についての考えで、回答してください。

問5 職場における男女共同参画を困難にしている要因は、どのようなところにあると思いますか。次の中から当てはまると思うものを3つ選んでください。

1 男性の家事参加が遅れており、女性のみ家事・育児・介護などの負担が大きいから	
2 女性と男性の体力や能力に違いがあるから	
3 女性の意識の問題	
4 男性の意識の問題	
5 経営者・管理職の意識の問題	
6 事業所にとってのメリットが期待できないから	
7 課題解決のための具体的方法がわからない	
8 経営上ゆとりがない	
9 税制や年金制度などの社会的制度・慣行	
10 女性は、結婚・出産・育児・介護により長期休暇や退職などがあるため	
11 その他（ ）	

＜セクシュアル・ハラスメントについておたずねします。＞

☆あなたの事業所について、回答してください。

問6 セクシュアル・ハラスメントの防止に向けて、どのような取組みを行っていますか。ア～カについて、それぞれ1～4の中から1つ選んでください。

	すでに実施している	予今後実施する	検討しについている	は実施する予定	問6
ア セクシュアル・ハラスメント防止の指針を定める	1	2	3	4	ア
イ セクシュアル・ハラスメント防止のパンフレット等資料の作成・配布をする	1	2	3	4	イ
ウ セクシュアル・ハラスメント防止の研修を行う	1	2	3	4	ウ
エ 相談窓口を設置する	1	2	3	4	エ
オ 常に職場での実態把握に努める	1	2	3	4	オ
カ その他（ ）	1	2	3	4	カ

＜女性の活躍推進やポジティブ・アクション(*)についておたずねします。＞

☆ここでの回答は、女性の労働者に対する積極的な登用・改善策として回答してください。

☆一般的な事業所について回答してください。

問7 事業所において、男女共同参画を図るためには、女性の活躍推進やポジティブ・アクション(*) のどのようなことに取り組むことが必要だと考えますか。最も必要と思うことを次の中から3つまで選んでください。

1 男女共同参画を進める担当部署を定め、事業所内の推進体制を整える	問7 □ □ □
2 女性の能力発揮の状況や問題点の調査分析を行い、計画を策定する	
3 女性の管理職への登用について、年次的な目標値を定め、意欲と能力のある女性の登用を積極的に行う	
4 経営者などのトップに、ポジティブ・アクションについての重要性を認識してもらう	
5 女性が能力発揮できる分野・機会を提供する	
6 女性が方針決定の場へ参画できる機会を拡大する	
7 女性の採用の拡大	
8 男性社員や男性管理職に対し男女平等に関する研修や啓発を行う	
9 性別により評価することのないよう、人事考課基準を明確に定める	
10 体力面での個人差を補う器具、設備等を設置する等、女性が働きやすい職場環境を整備する	
11 仕事と家庭との両立のための制度を整備し、活用を促進する	
12 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等、職場環境・風土を改善する	
13 その他（ ）	

※ポジティブ・アクション

固定的な性別による男女の役割分担意識や過去の経緯から

○営業職に女性はほとんどいない ○課長以上の管理職は男性が大半を占めている等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

また、女性を始めとする多様な人材の発想や能力の活用は、民間企業の経済活動や研究機関の研究活動において、組織・運営の活性化や競争力の強化等に寄与するものといわれています。

☆あなたの事業所について、回答してください。

問8

あなたの事業所では女性の活躍推進やポジティブ・アクションに取り組んでいますか。

- 1 すでに取り組んでいる
- 2 今後、取り組む予定である
- 3 取り組む予定はない

問8

--

☆問8で「1すでに取り組んでいる」「2今後取り組むこととしている」と答えた事業所におたずねします。

問9

どのようなことに取り組んだり、取り組む予定ですか。あなたの事業所の取組みに近いものをすべて選んでください。

- 1 男女共同参画を進める担当部署を定め、事業所内の推進体制を整える
- 2 女性の能力発揮の状況や問題点の調査分析を行い、計画を策定する
- 3 女性の管理職への登用について、年次的な目標値を定め、意欲と能力のある女性の登用を積極的に行う
- 4 経営者などのトップに、ポジティブ・アクションについての重要性を認識してもらう
- 5 女性が能力発揮できる分野・機会を提供する
- 6 女性が方針決定の場へ参画できる機会を拡大する
- 7 女性の採用の拡大
- 8 男性の社員や男性管理職に対し男女平等に関する研修や啓発を行う
- 9 性別により評価することのないよう、人事考課基準を明確に定める
- 10 体力面での個人差を補う器具、設備等を設置する等、女性が働きやすい職場環境を整備する
- 11 仕事と家庭との両立のための制度を整備し、活用を促進する
- 12 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等、職場環境・風土を改善する
- 13 その他 ()

問9

☆問8で「3取り組む予定はない」と答えた事業所におたずねします。

問10

取り組まない理由は何ですか。近いものをすべて選んでください。

- 1 日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない。
- 2 不景気で、対応する余裕がない
- 3 コストの上昇につながり、非効率的である
- 4 女性の意欲・能力が不十分である
- 5 経営者や役員などの理解が得られない
- 6 男性の社員の理解が得られない
- 7 女性の活躍推進やポジティブ・アクションの手法がわからない
- 8 女性社員が圧倒的に多い事業所である
- 9 その他 ()

問10

＜ワーク・ライフ・バランスについておたずねします。＞

☆あなたの事業所について回答してください。

問11 「ワーク・ライフ・バランス」(※)を知っていますか。次の中から1つ選んでください。

- 1 言葉、内容ともに知っている
- 2 言葉、内容ともに知っていて、既に取り組んでいる（又は取り組む予定である）
- 3 言葉は聞いたことがあるが、内容については知らない
- 4 言葉、内容ともに知らない

問11

※ワーク・ライフ・バランス

働き方の見直しなどにより、個人の価値観に基づく多様な選択(仕事、家庭生活、地域活動、個人活動などさまざまな活動を自らの希望するバランスで行うことができる)が可能な社会をつくり、意欲をもって働きながら豊かさを実感して暮らせるようになること

☆一般的な事業所についての考えで、回答してください。

問12 ワーク・ライフ・バランスを進めるためには、どのようなことが必要であると思いますか。次の中から3つまで選んでください。

- 1 労働時間の短縮や休日の増加を推進する
- 2 働き方、仕事の進め方を見直す
- 3 残業時間を減らす
- 4 趣味・活動ができるように厚生面を充実する
- 5 賃金・仕事内容など、労働条件での男女格差をなくす
- 6 昇格の機会を男女平等にする
- 7 研修や職業訓練の機会を拡充する
- 8 保育施設や介護のための施設・サービスを拡充する
- 9 育児や介護のための休暇制度を充実する
- 10 事業所内の託児について充実する
- 11 育児や介護休暇中の諸手当を充実する
- 12 男性も女性も育児休業がとりやすくするために環境を整備する
- 13 結婚・出産・介護などの理由で退職した社員の再雇用制度を充実する
- 14 仕事と家庭の両立などの問題で、相談できる窓口を設置する
- 15 フレックスタイム制や在宅勤務制を導入する
- 16 その他（ ）

問12

＜男女共同参画社会に実現に向けた行政施策についておたずねします。＞

☆一般的な事業所についての考えで、回答してください。

問13 事業所の男女共同参画を実現するために、倉敷市はどのような施策を推進すればよいと思いますか。次の中から3つ選んでください。

- 1 広報紙やパンフレットなどによる男女共同参画についての啓発
- 2 市民を対象とした女性の社会的自立を促す講座やセミナーなどの行事の開催
- 3 事業所を対象としたワーク・ライフ・バランス等をテーマとした講座やセミナーなどの開催
- 4 事業所が行う男女平等意識の研修会等への講師派遣・紹介
- 5 事業所における男女平等な取扱いの働きかけ
- 6 女性の就労機会の確保・研修機会の充実
- 7 就業に必要な能力・技術を習得するための講座の充実
- 8 保育施設や保育サービスの充実
- 9 就学児童等への子育て支援サービスの充実
- 10 在宅介護サービスや介護施設の充実
- 11 就労の相談機関の充実
- 12 その他（ ）

問13

女性を始めとする多様な人々の活用による組織・運営の活性化や競争力の強化などについて、ご自由にご意見をお書きください。

男女共同参画社会の実現に向けて、ご自由にご意見をお書きください。

ご協力ありがとうございました。同封の返信用封筒に入れて、9月17日(水)までに、切手を貼らずにポストにお入れください。



男女共同参画に関するアンケート結果報告書／事業所

作成：倉敷市市民局人権政策部男女共同参画課

〒710-8565 岡山県倉敷市西中新田640番地

TEL 086-426-3105

FAX 086-426-0990

Eメール gndeql@city.kurashiki.okayama.jp