

第 2 部

男女共同参画に関する事業所実態調査

男女共同参画に関する事業所実態調査（調査結果概要）

1 調査目的

市内の事業所における男女の雇用・就業等の実情などを把握し、「第3次たかまつ男女共同参画プラン(仮称)」策定の基礎データとするとともに、今後の男女共同参画施策推進の参考資料とする。

2 調査内容

- (1) 従業員の採用について
- (2) 従業員の就労・配置状況について
- (3) 従業員の育児・介護等について
- (4) パートタイム等について
- (5) セクシュアル・ハラスメントについて
- (6) ワーク・ライフ・バランスについて
- (7) 女性の雇用について
- (8) 男女共同参画について

3 調査設計

- (1) 調査期間 平成22年8月12日～8月25日
- (2) 調査対象 市内民営事業所 1,500事業所（無作為抽出）
- (3) 調査方法 郵送によるアンケート方式

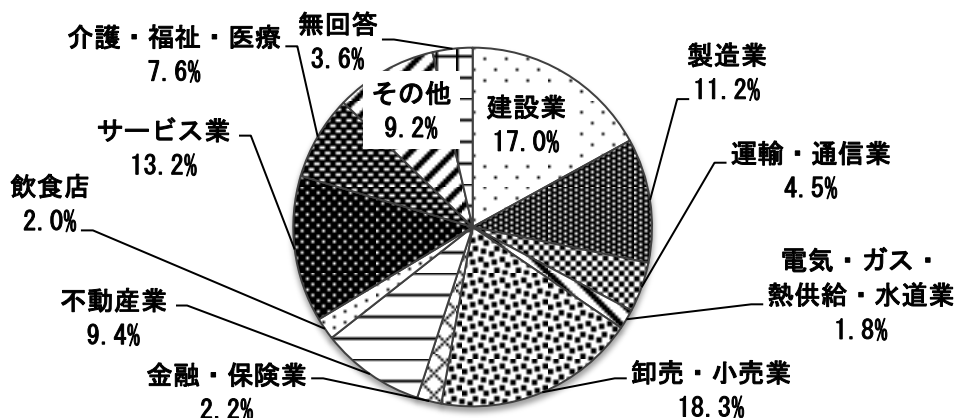
4 回収結果

- (1) 回収数 553事業所
- (2) 回収率 36.9%

〔 貴事業所についてお伺いします 〕

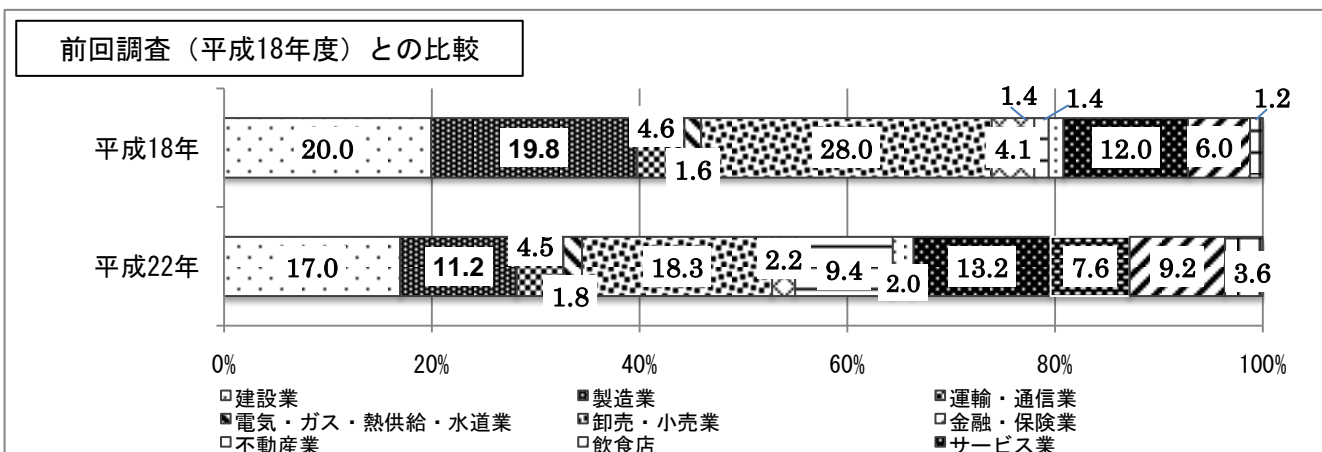
F1 業種 (主な業種を選び数字でご回答ください。また、副次的な業種がある場合には、その業種もご回答ください。)

【主な業種】

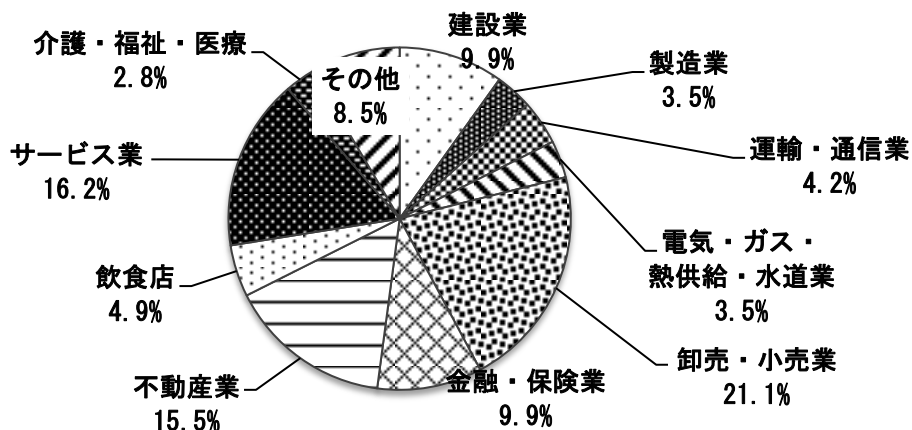


○ その他

鉱業，産業用電子機器開発製造，金属加工業，電気工事業，プラント設計，運送業，倉庫管理・梱包業，測量事業，土地家屋調査，自動車新車・中古車販売，出版，映像制作，ビル清掃業，人材派遣業，スポーツクラブ，商工組合，特殊法人，持株会社，自由業（1事業所），経営コンサルタント，総合リース業，産業廃棄物処理業，石材発掘業（2事業所），協同組合（6事業所）



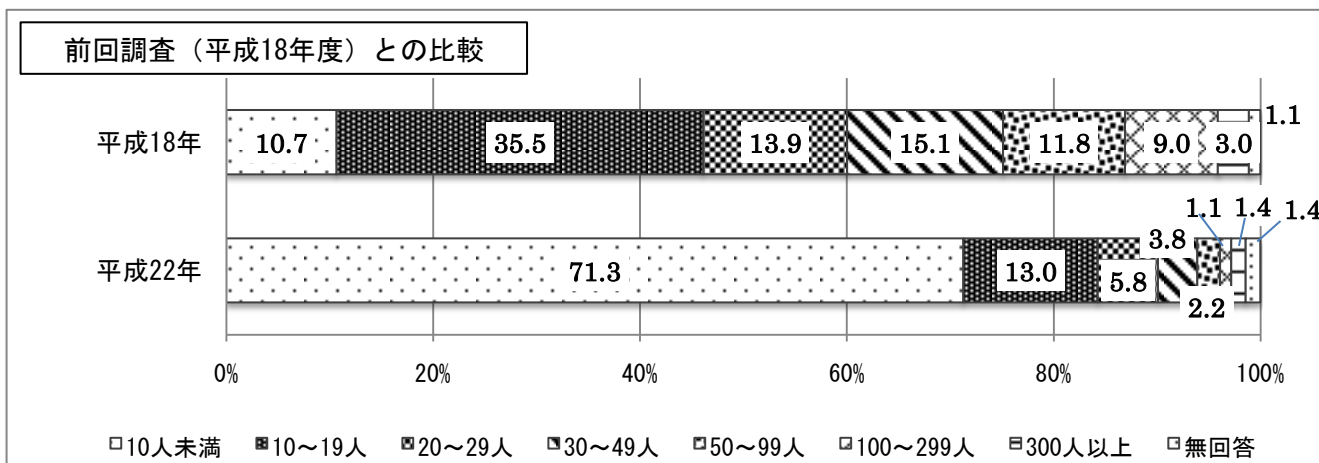
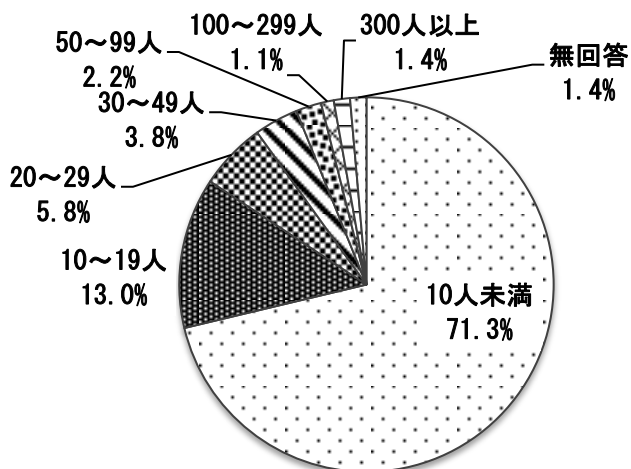
【副次的な業種】



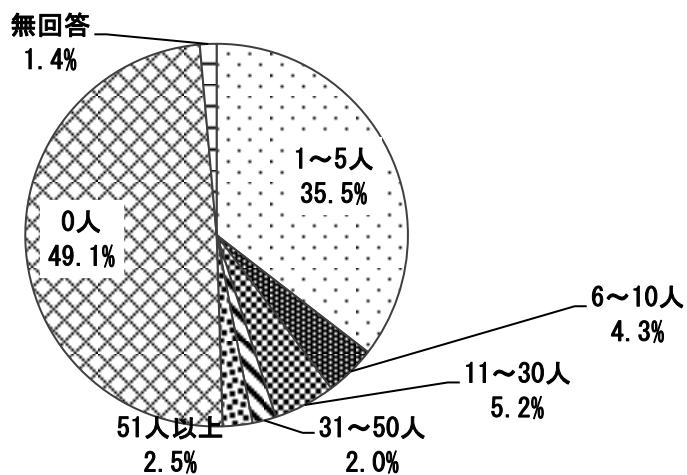
○ その他 測量・設計業，建物管理業，警備業

F2 従業員数（人数を記入してください。）

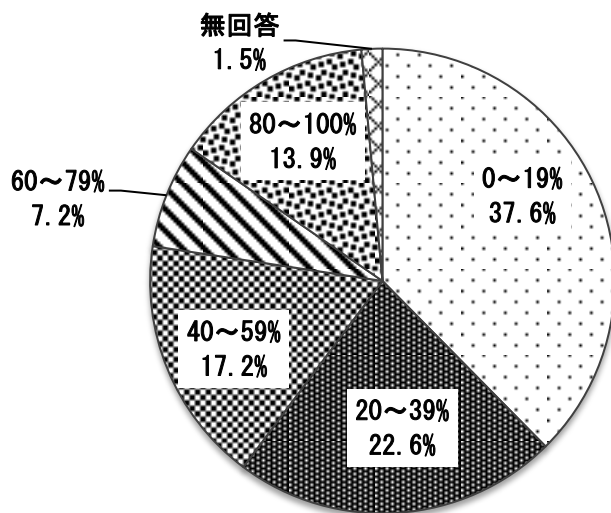
【従業員数】



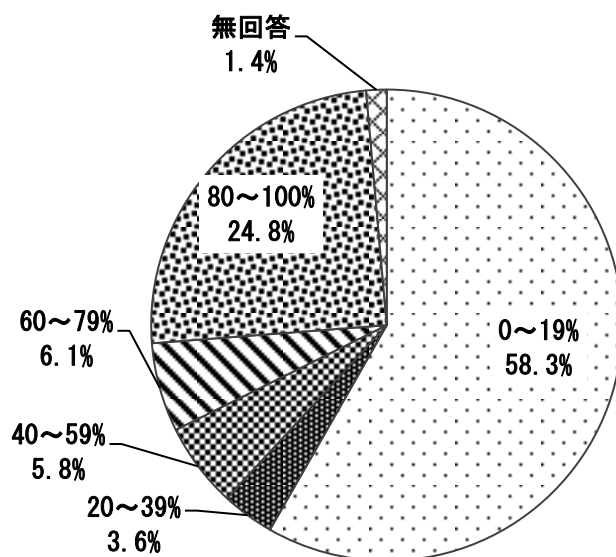
【パート等従業員数】



【正規従業員女性比率】

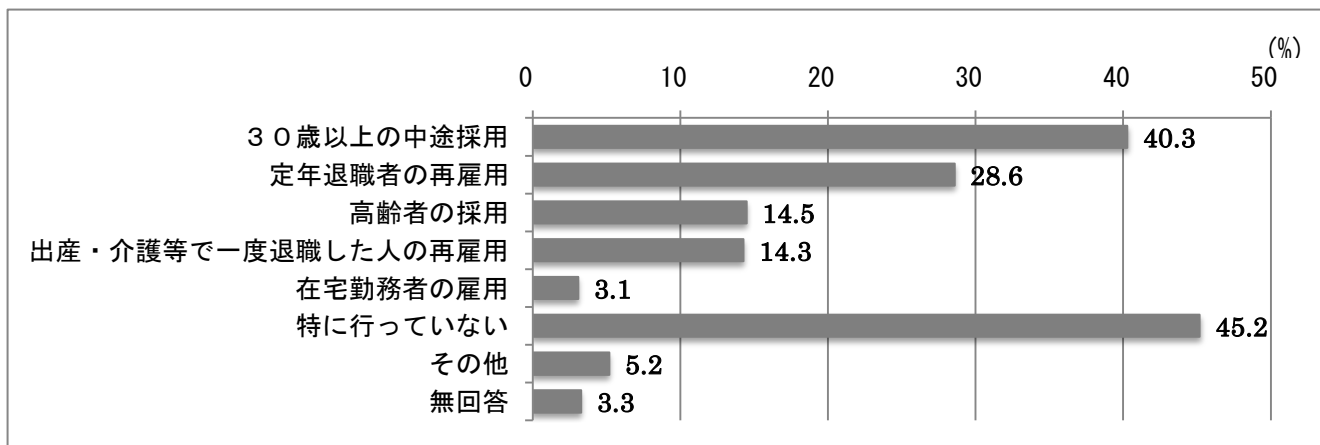


【パート等従業員女性比率】



従業員の採用について

問1 貴事業所では次のような採用を行っていますか。
特に当てはまるものを3つまで選んでください。



○ その他

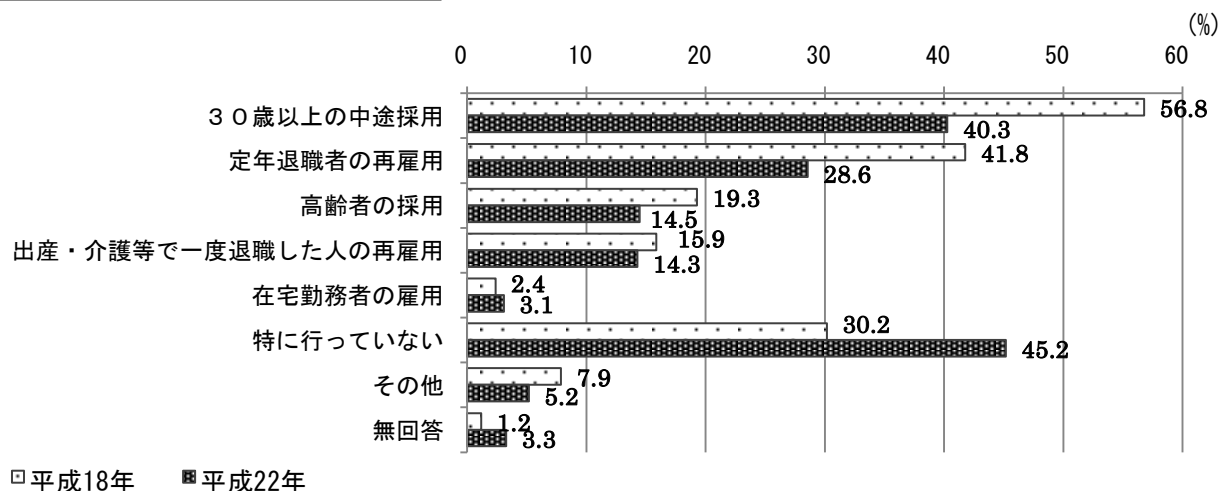
- 1 欠員従業員の役割を果たせる人を選んで採用
- 2 家族の中から
- 3 資格保有者の採用
- 4 正社員、キャリア、パート社員採用
- 5 主に他社勤務で、時間の調整ができる人
- 6 障害者雇用

【全体】

採用のうち、回答が多かったのは30歳以上の中途採用(40.3%)と定年退職者の再雇用(28.6%)であり、前回調査と比較して、それぞれ10%以上減少していることから、事業所は即戦力となる経験者の採用を中心に行っているものの、雇用の確保が難しくなっていることが分かる。

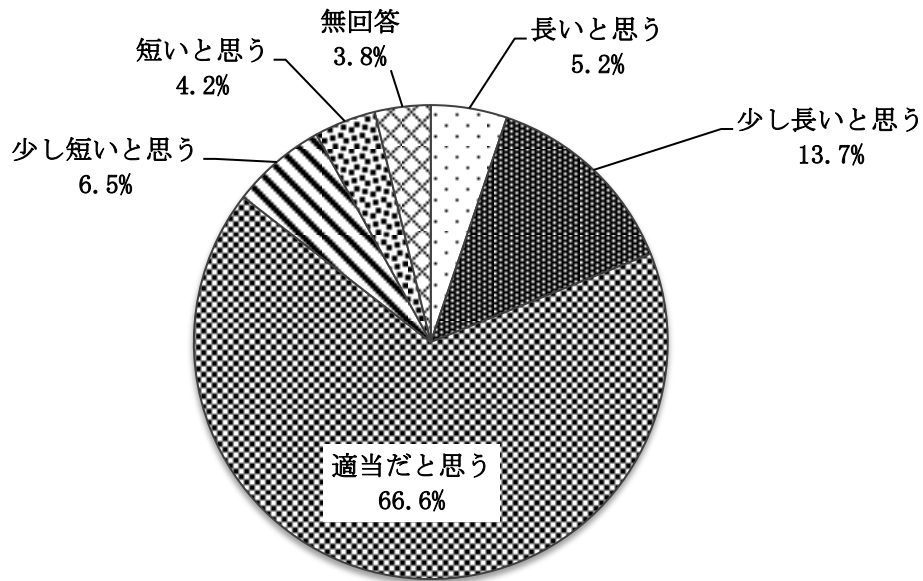
一方、出産・介護等で一度退職した人の再雇用は、14.3%に留まっており、前回調査と比較しても、1.6%減少していることから、女性の職場復帰がさらに難しくなっていることが分かる。

前回調査(平成18年度)との比較



従業員の就労・配置状況について

問2 貴事業所の平均的な1日の労働時間（残業を含む）について、どのように思われますか。
当てはまるものを1つ選んでください。

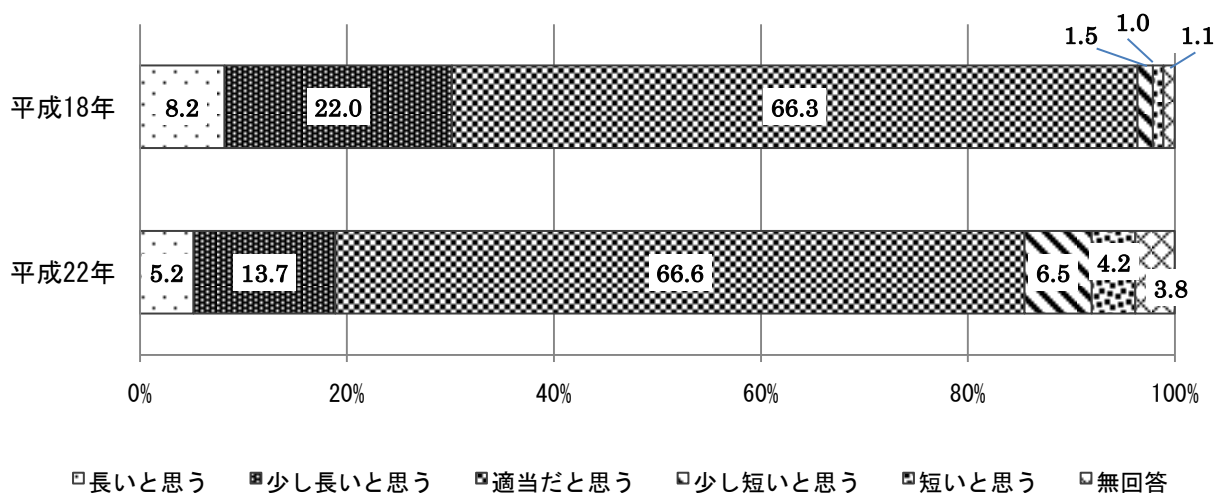


【全体】

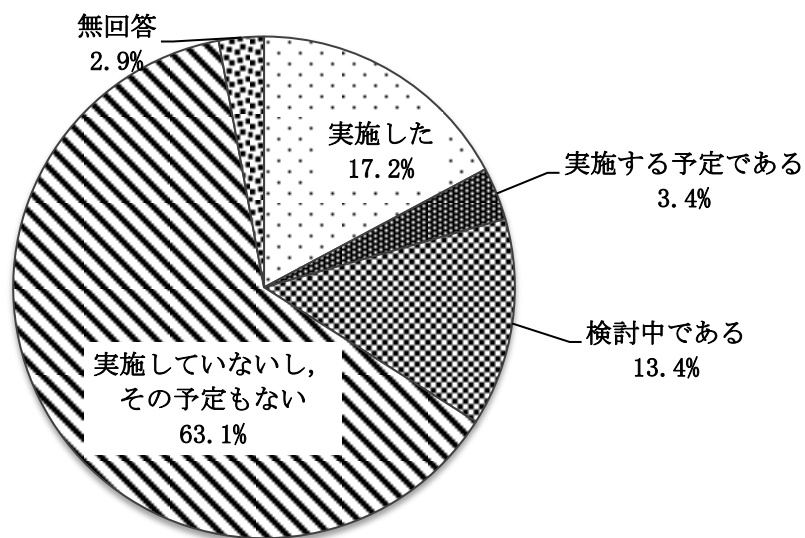
平均的な1日の労働時間のうち、適切だと思うが66.6%で最も多く、前回調査の結果（66.3%）と比較してほぼ同じ割合となっている。

一方、長いと思う（5.2%）、少しは長いと思う（13.7%）の合計は18.9%であり、前回調査と比較して、11.3%減少している。また、短いと思う（4.2%）、少し短いと思う（6.5%）の合計は10.7%であり、前回調査と比較して、8.2%増加していることから、労働時間に対する意識の変化が伺える。

前回調査（平成18年度）との比較



問3 貴事業所では、過去2年間（平成20年4月～22年3月）に労働時間の短縮を実施しましたか、または今後、労働時間短縮を実施する予定はありますか。当てはまるものを1つ選んでください。

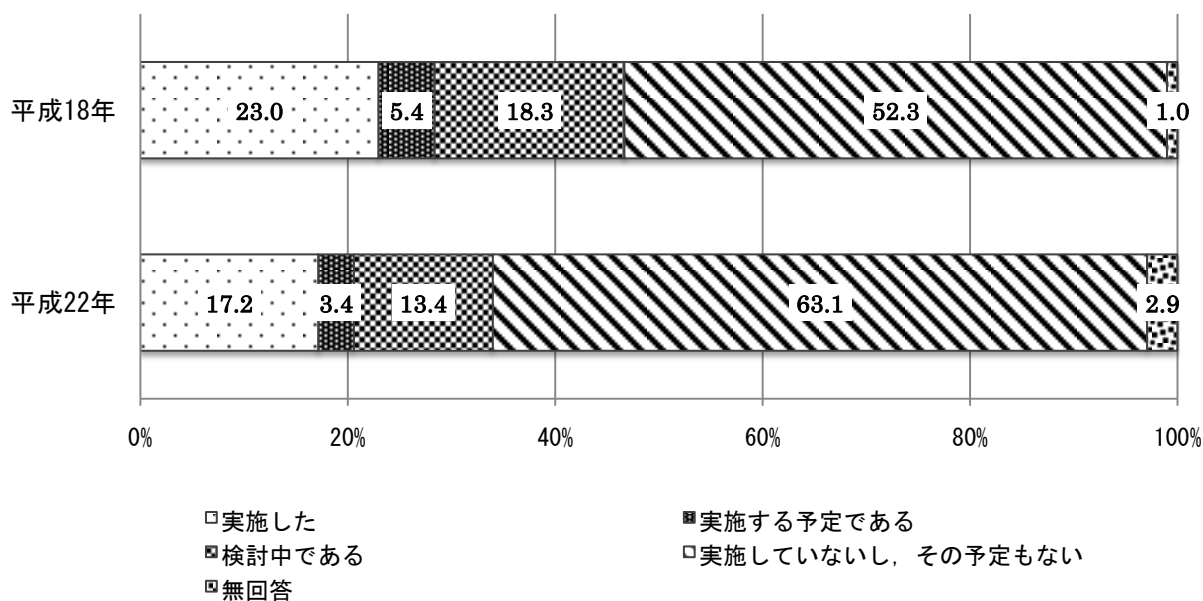


【全体】

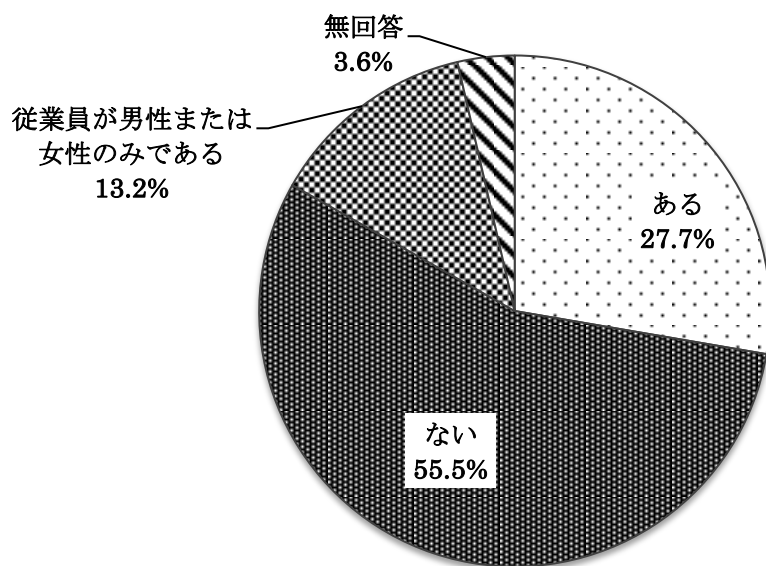
労働時間短縮の実施及び予定のうち、実施していないし、その予定もないが、63.1%で最も多く、前回調査の結果（52.3%）と比較して、10.8%増加している。

また、実施した（17.2%）、実施する予定である（3.4%）、検討中である（13.4%）の合計は34%であり、前回調査と比較して、12.7%減少していることから、労働時間の短縮は、さらに厳しくなっている。

前回調査（平成18年度）との比較



問4 貴事業所では、男性または女性のみを配置している職種がありますか。
 当てはまるものを1つ選んでください。

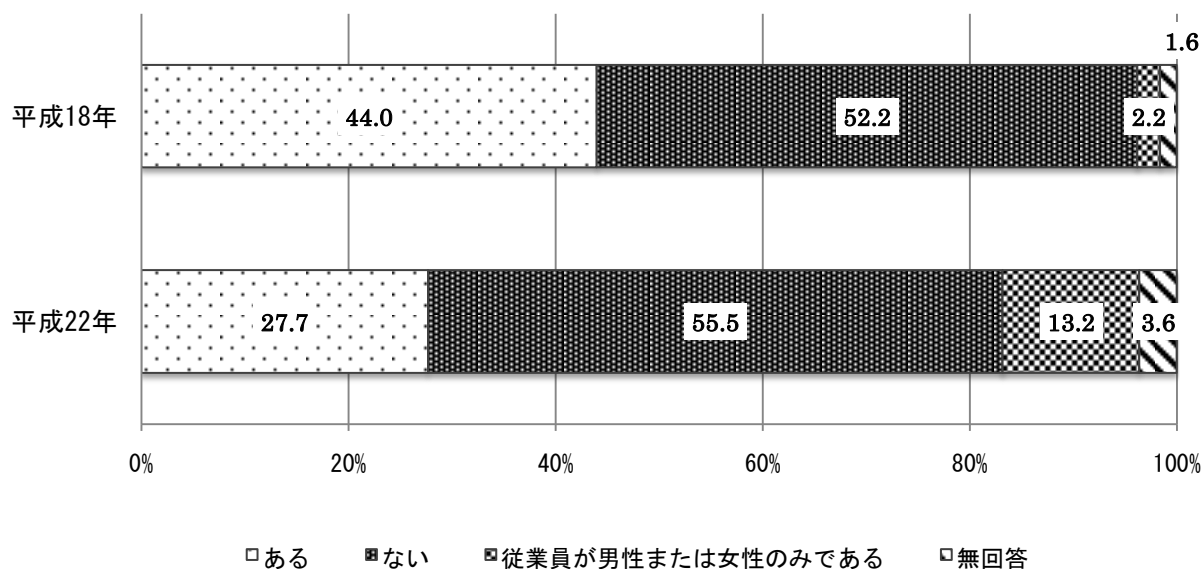


【全体】

男性または女性のみを配置している職種について、ない（55.5%）が最も多く、前回調査の結果（52.2%）と比較して、ほぼ同じ割合となっている。

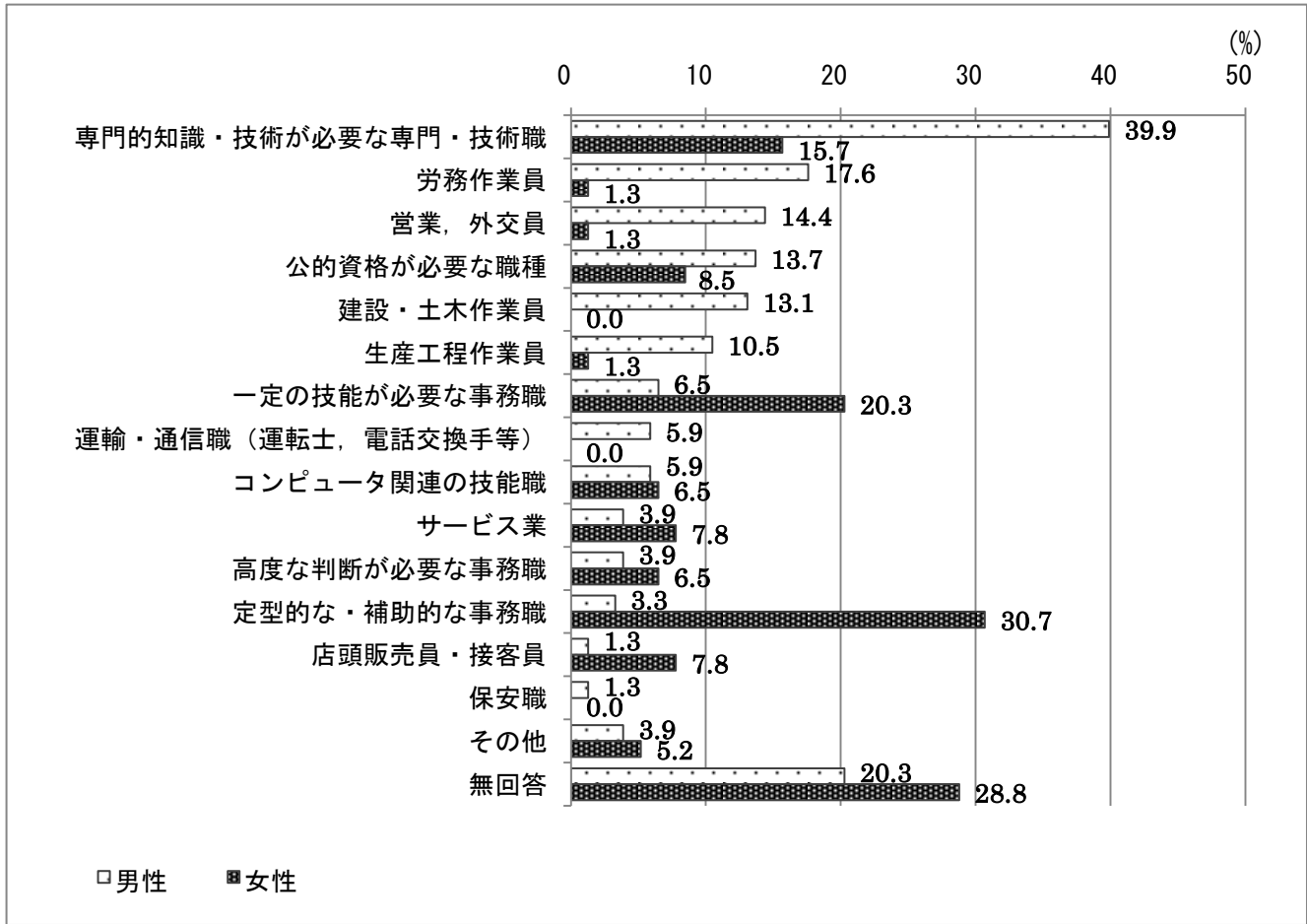
一方、ある（27.7%）は、前回調査と比較して、16.3%減少していることから、男性または女性のみ限定して配置する職種が全体的に減っていることが分かる。

前回調査（平成18年度）との比較



問4で「1 ある」と答えられた事業所にお伺いします。
 それ以外の「2」または「3」と答えられた事業所は、問5へ

問4-2 男性または女性のみを配置しているのはどのような職種ですか。男女別にお答えいただくため、該当のある問にお答えください。どちらもある場合は、両方にお答えください。
 (1) 男性のみを配置している職種（特に当てはまるもの3つまで選んでください。）
 (2) 女性のみを配置している職種（特に当てはまるもの3つまで選んでください。）



(1) 男性のみ配置の職種

○ その他

- 1 商品配送員

(2) 女性のみ配置の職種

○ その他

- 1 看護, 介護職
- 2 給食の委託, パン製造

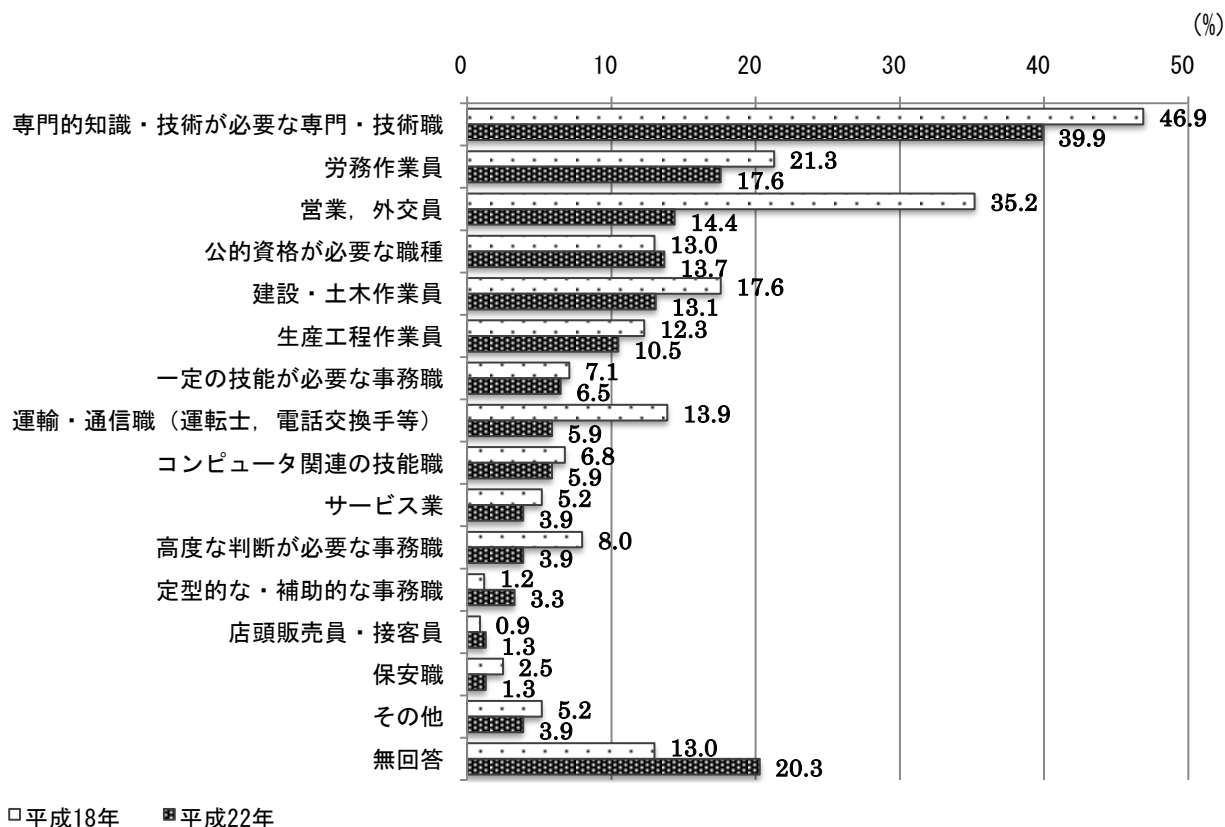
【全体】

男性のみを配置している職種のうち、専門的知識・技術が必要な専門・技術職（39.9%）が最も多く、前回調査の結果（46.9%）と比較して7%減少している。

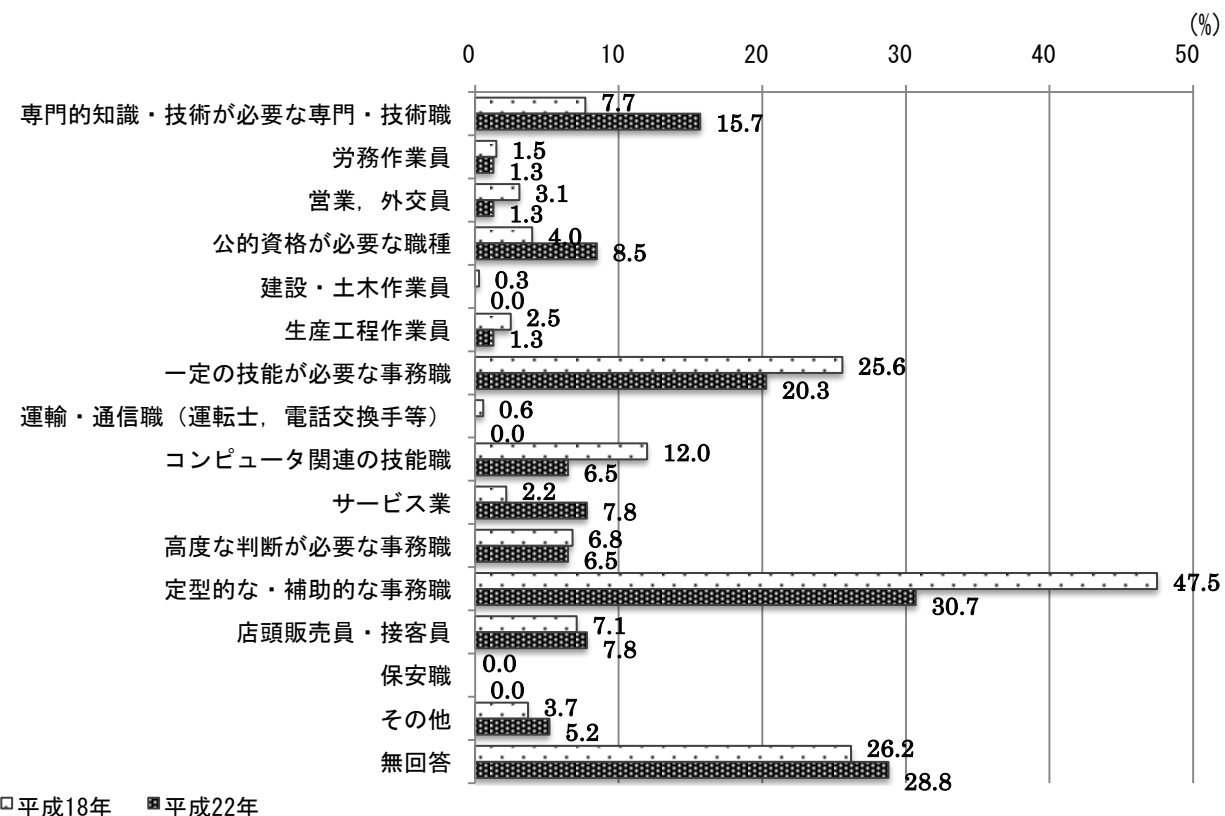
一方、女性のみを配置している職種のうち、定型的な・補助的な事務職（30.7%）が最も多く、前回調査の結果（47.5%）と比較して、16.8%減少している。

このほか、公的資格が必要な職種（8.5%）においては、前回調査と比較して、4.5%増加していることから、女性は、資格や専門的な知識・技術を生かした職種を選択していることが分かる。

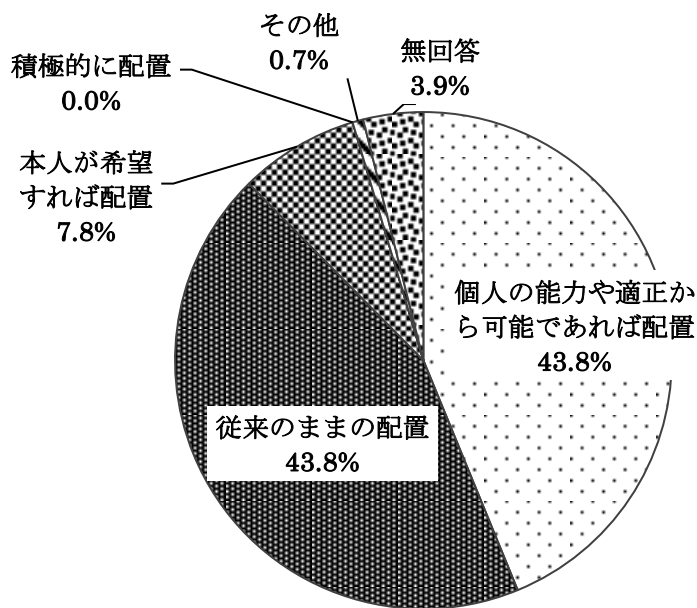
【(1) 男性のみ配置】 前回調査（平成18年度）との比較



【(2) 女性のみ配置】 前回調査（平成18年度）との比較



問4-3 今まで女性を配置していなかった職種への女性の配置，男性を配置していなかった職種への男性の配置をしていく意向がありますか。当てはまるものを1つ選んでください。

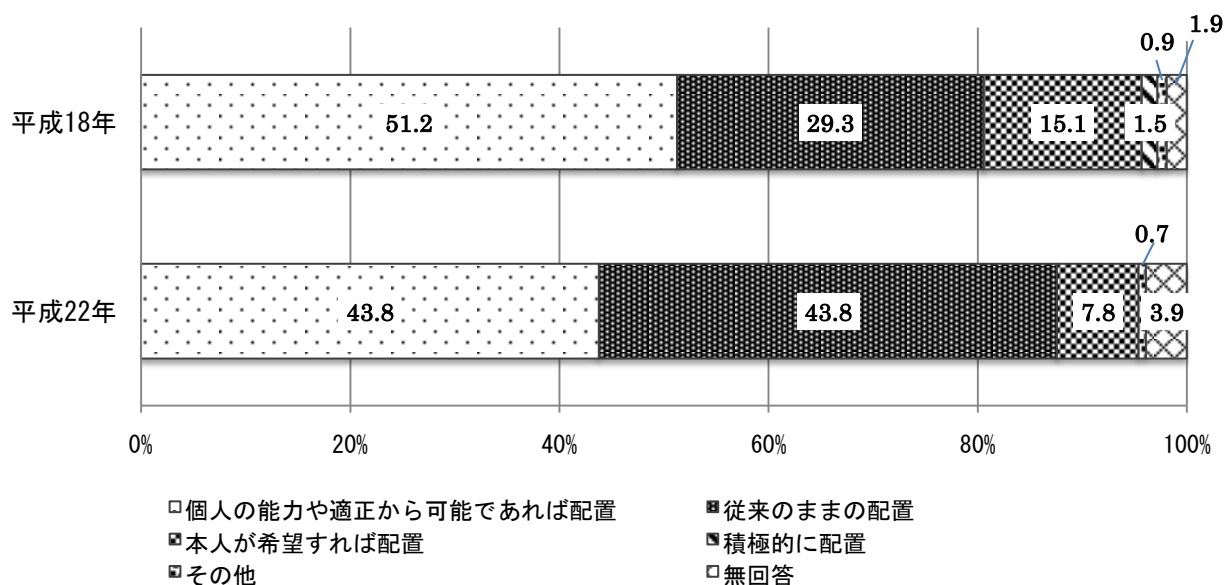


【全体】

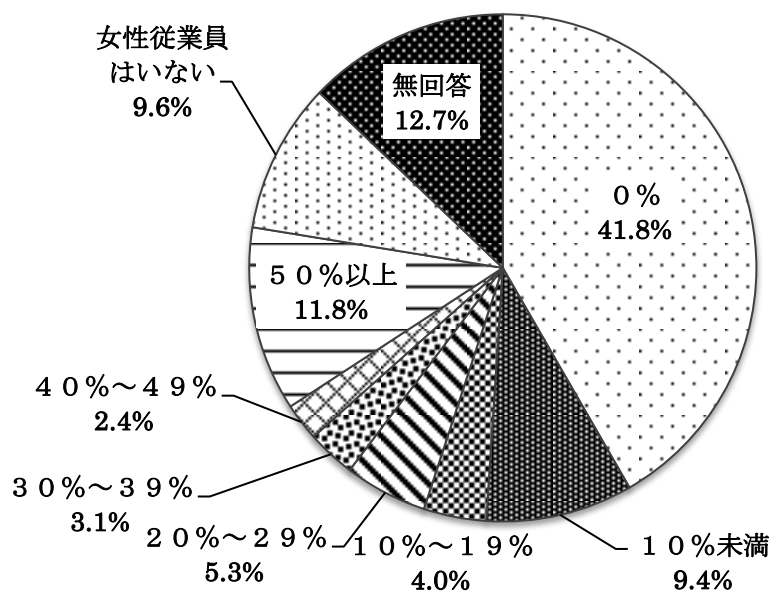
意向のうち，最も多いのは，個人の能力や適正から可能であれば配置（43.8%）と，従来のままの配置（43.8%）であり，割合も等しく，前回調査の結果と比較して，前者は7.4%減少するも，後者は，14.5%増加している。

また，本人が希望すれば配置（7.8%）は，前回調査と比較して，7.3%減少していることから，事業者によって，個人の能力や適性，希望によって配置する事業者と，現状配置による作業の効率性を重視する事業者との2極化が進んでいることが分かる。

前回調査（平成18年度）との比較



問5 貴事業所の係長相当職以上の管理職について、そのうち女性の割合はどれくらいですか。当てはまるものを1つ選んでください。

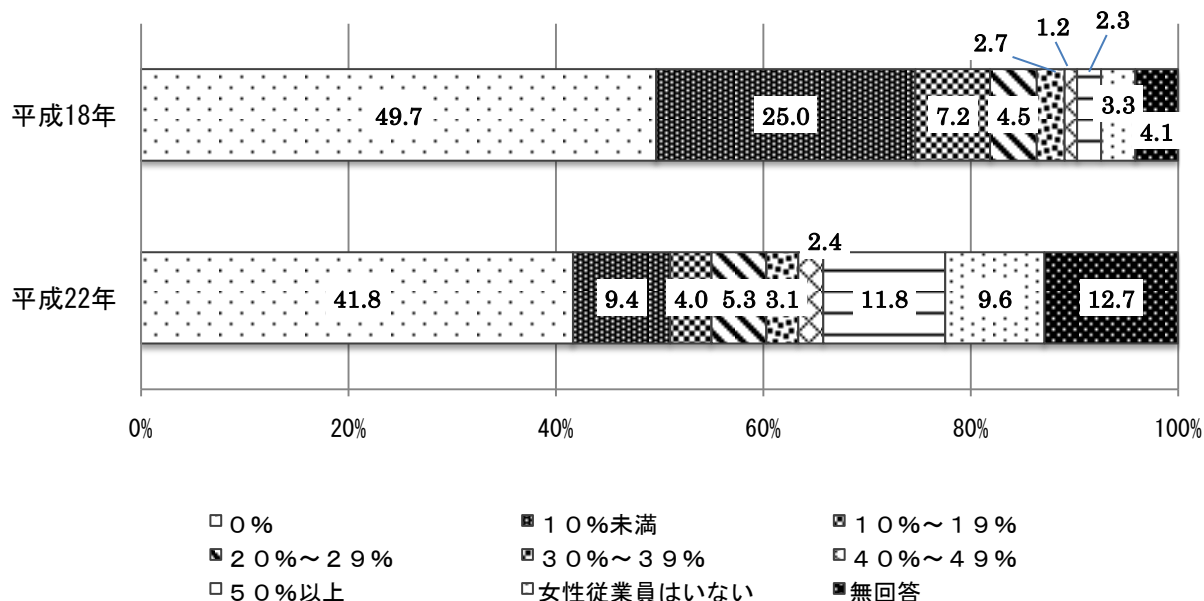


【全体】

女性の管理職の割合は、0%の回答が41.8%と最も多く、10%未満の9.4%を加えると、全体の5割を超えている。

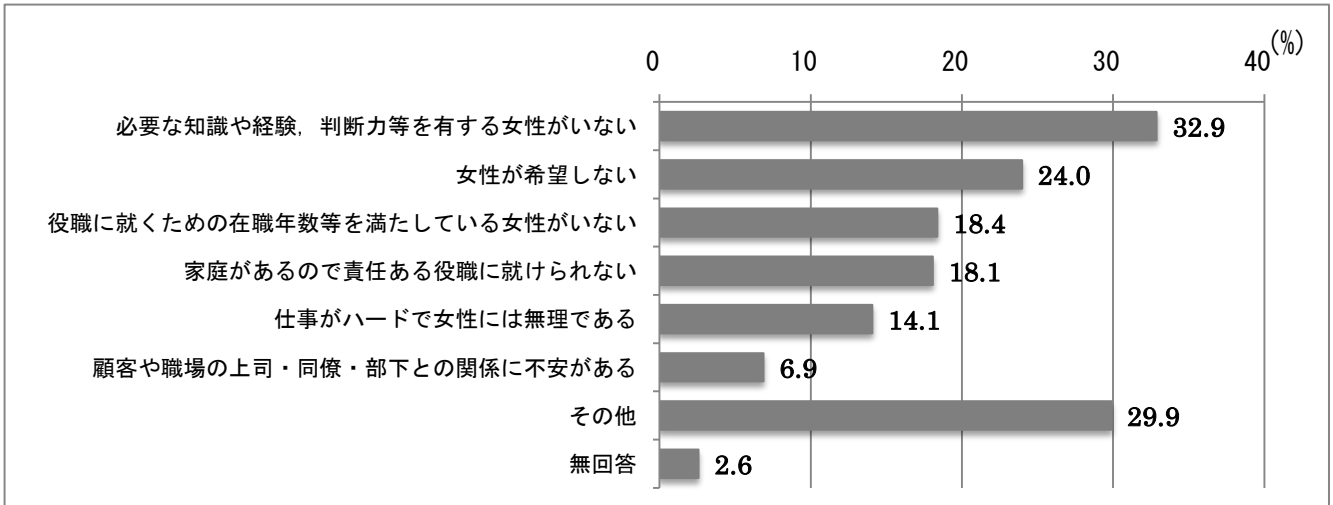
前回調査と比較して、前者は7.9%、後者は15.6%、それぞれ減少していることから、女性の管理職がやや増えてきていることが分かる。

前回調査（平成18年度）との比較



問5で、「0%」、「10%未満」および「10%～19%」と答えられた
事業所にお伺いします。これら以外の事業所は次の問6へ

問5-2 貴事業所で女性管理職が少ないのはどのような理由からですか。特に当てはまるものを
3つまで選んでください。



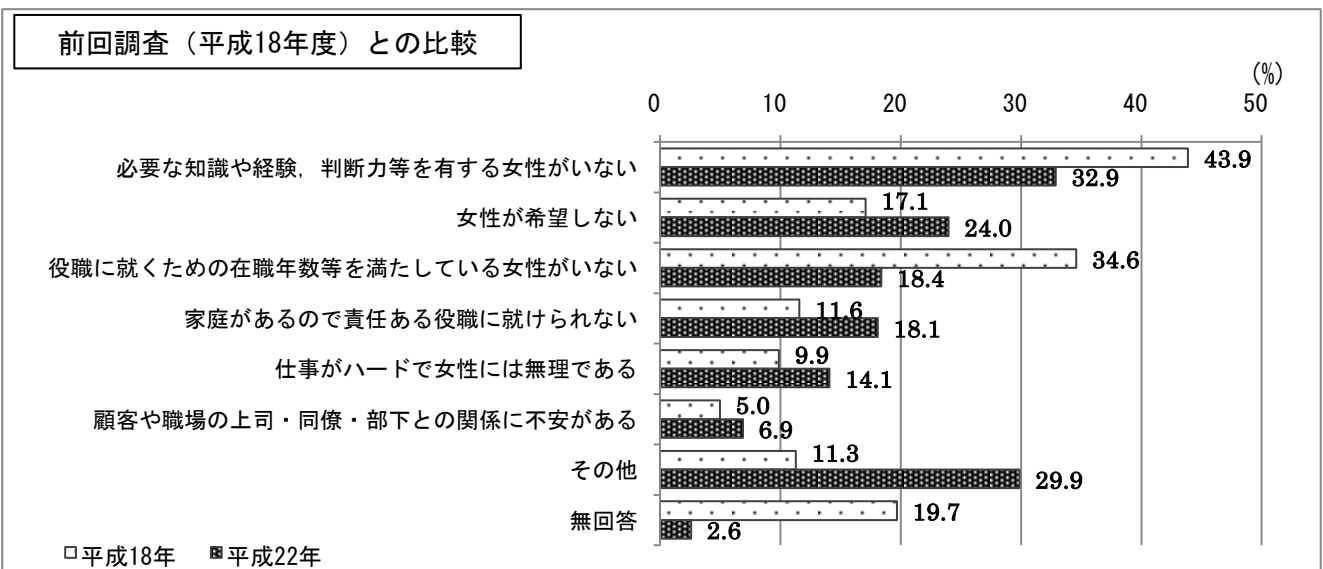
○ その他

- 1 女性従業員がない
- 2 個人経営のため
- 3 管理職を置いていない
- 4 基準がない
- 5 中途採用者が殆どで、採用時に仕事を決めている
- 6 管理職は全員親会社からの出向社員なので、男女共にいない
- 7 グループ内の他企業とのバランス

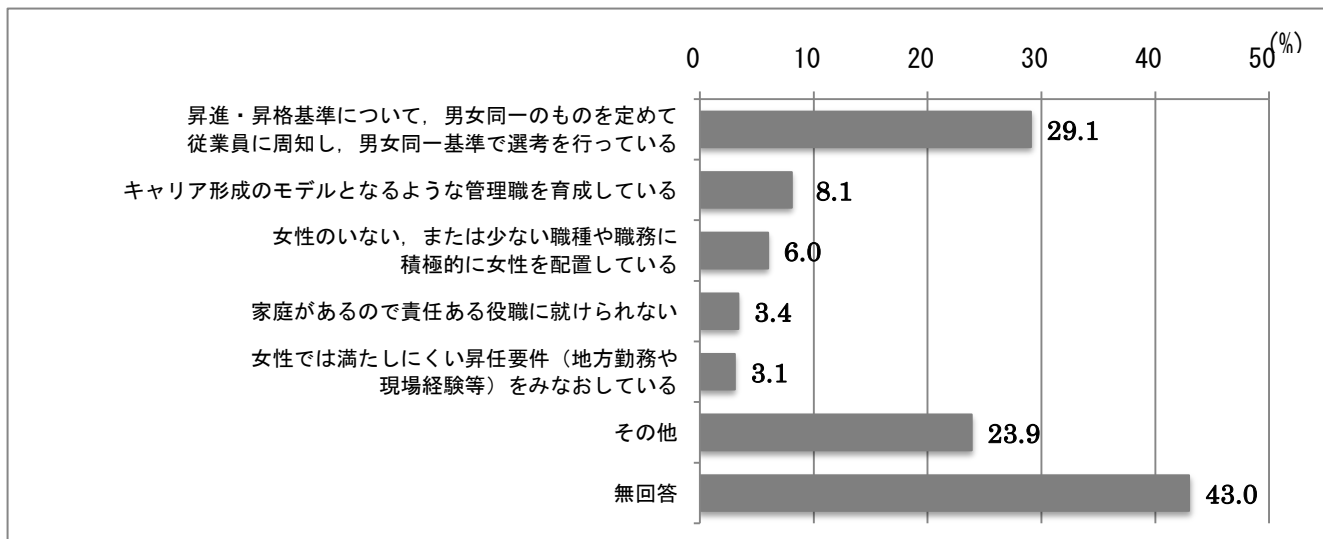
【全体】

女性の管理職が少ない理由で多いのは、必要な知識や経験, 判断力等を有する女性がない (32.9%) と、女性が希望しない (24%) であり、前回調査と比較して、前者は11%減少するも後者は、6.9%増加している。この結果、有能な女性が増えているものの、女性が管理職を希望していないことが分かる。

前回調査 (平成18年度) との比較



問6 貴事業所では、女性管理職登用について、どのような取組をしていますか。特に当てはまるものを3つ選んでください。



○ その他

- 1 女性従業員がいない
- 2 管理職を置いていない
- 3 個人経営のため
- 4 女性社員はまだ若く、これから検討
- 5 女性はアルバイト的雇用
- 6 将来必要に応じて、登用したい
- 7 女性が集まらないため困っている

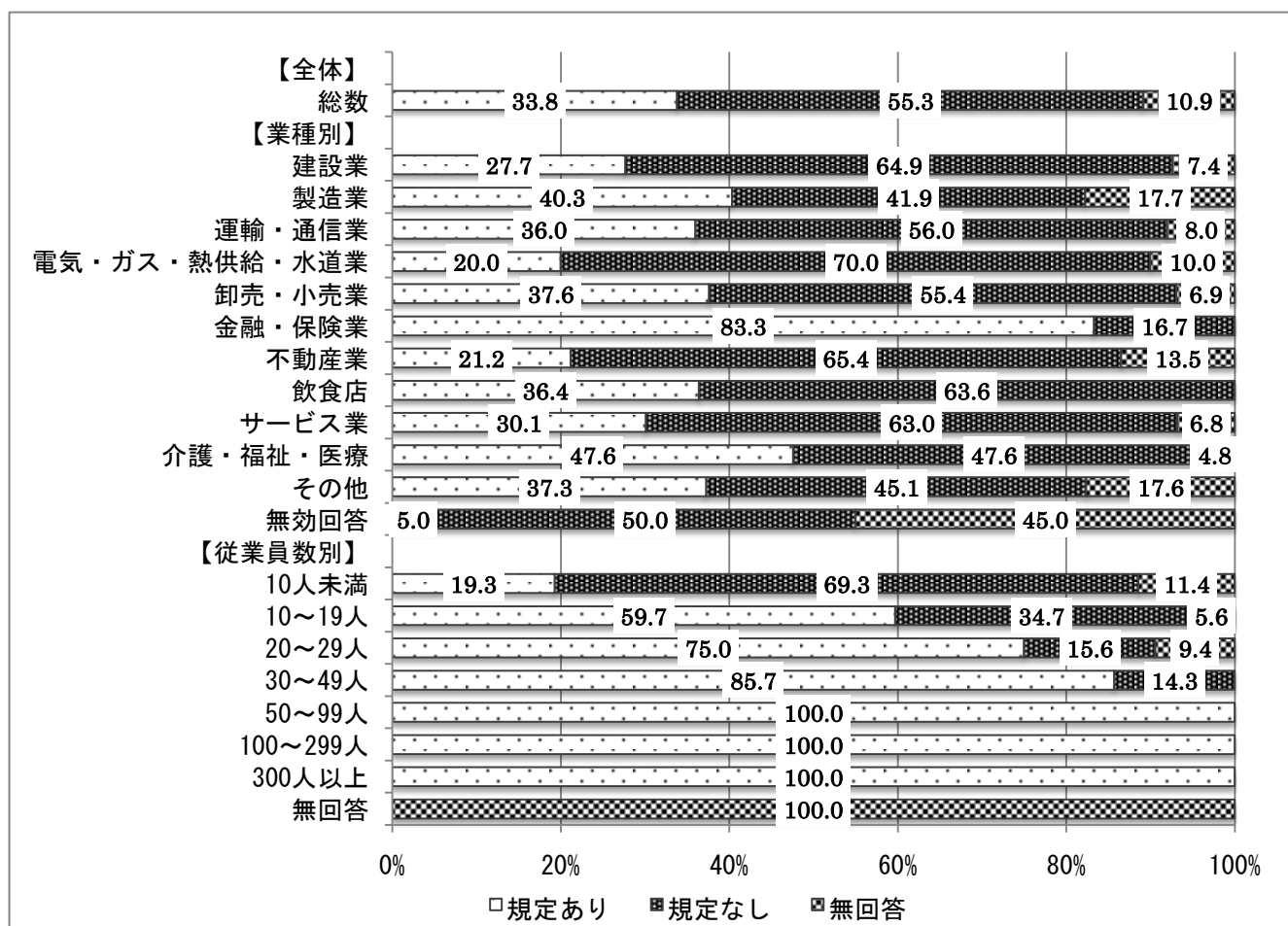
【全体】

女性管理職登用の取組で、最も多いは、昇進・昇格基準について、男女同一のものを定めて従業員に周知し、男女同一基準で選考を行っている（29.1%）であったが、女性では満たしにくい昇任要件を見直している（3.1%）事業所は少ない。

従業員の育児・介護等について

問7 貴事業所では、育児休業制度および介護休業制度を就業規則等により規定していますか。
当てはまるものを1つ選んでください。

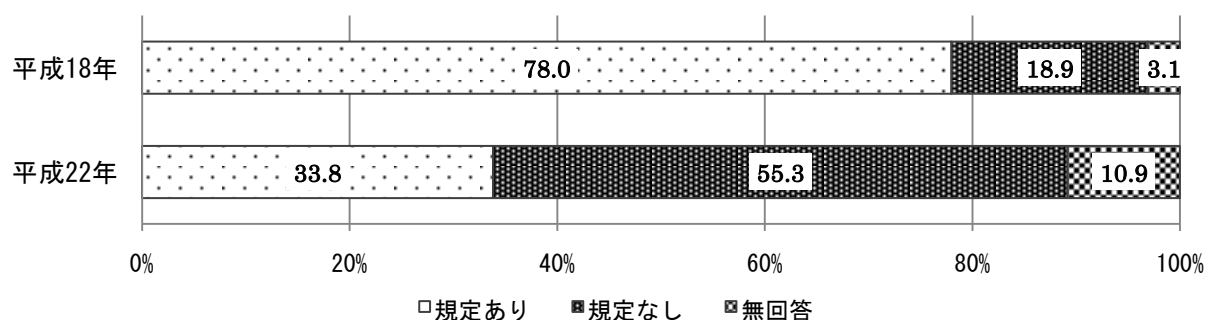
【育児休業制度】



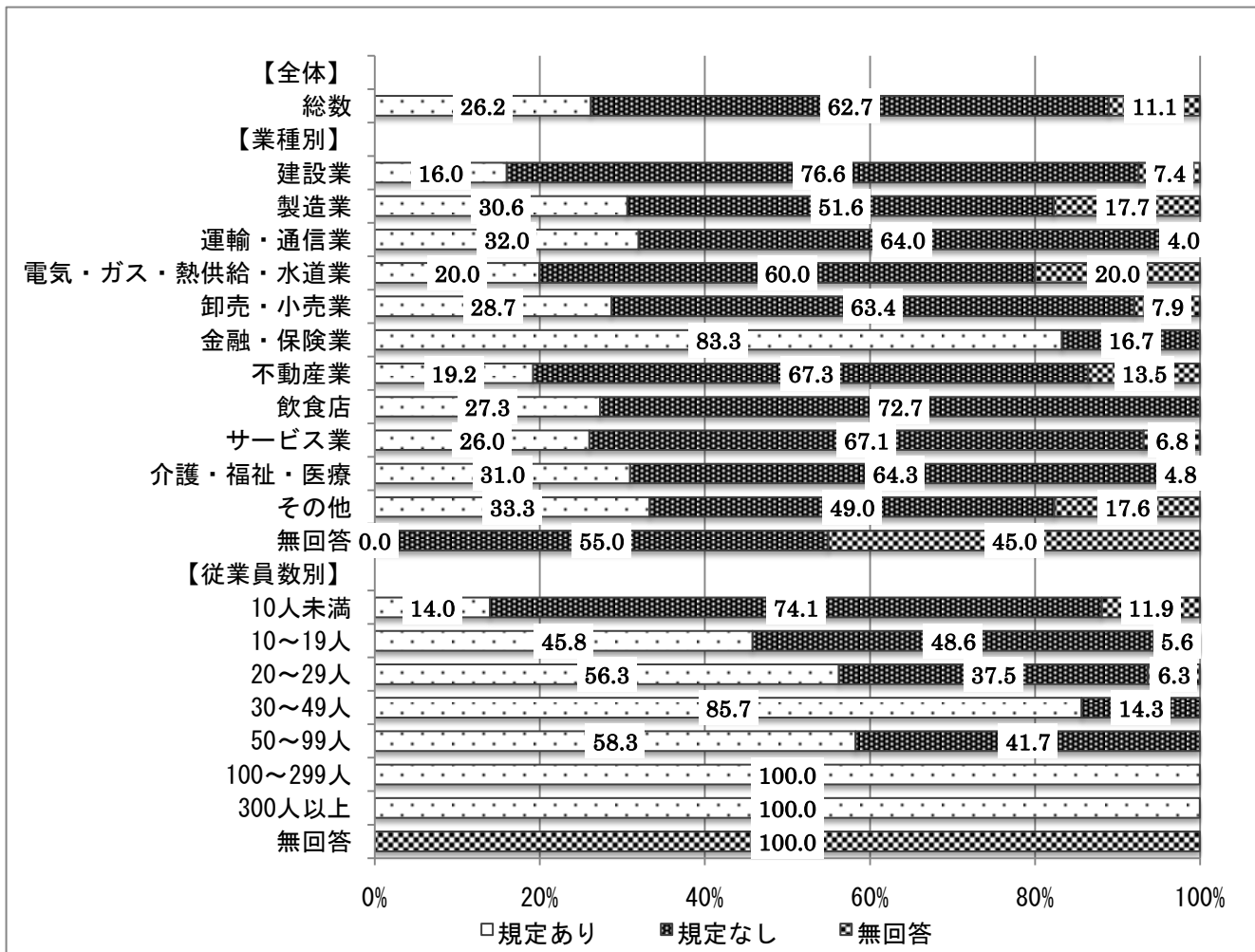
【全体】

規定のある事業所は、全体で33.8%であり、前回調査と比較すると44.2%減少している。
また、従業員数が50人以上の事業所には、すべて規定があるが、従業員数が少なくなるほど規定のない事業所が増加する傾向にある。

前回調査（平成18年度）との比較



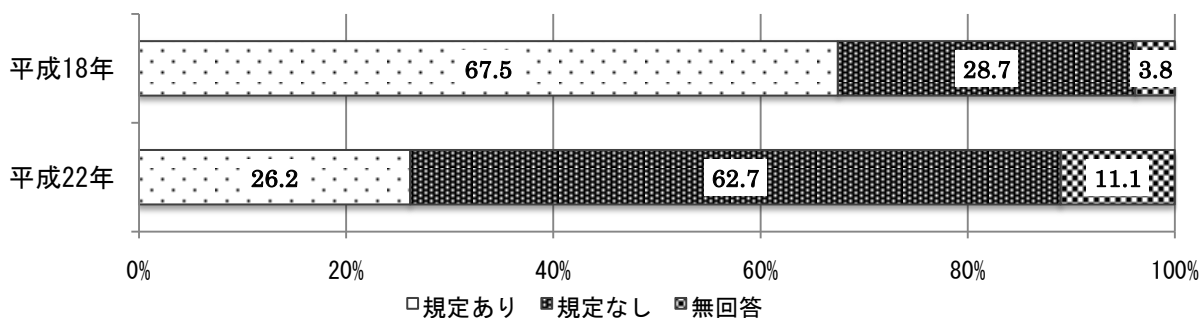
【介護休業制度】



【全体】

規定のある事業所は、全体で26.2%であり、前回調査と比較すると41.3%減少している。
 また、従業員数が100人以上の事業所には、すべて規定があるが、従業員数が少なくなるほど規定のない事業所が増加する傾向にある。

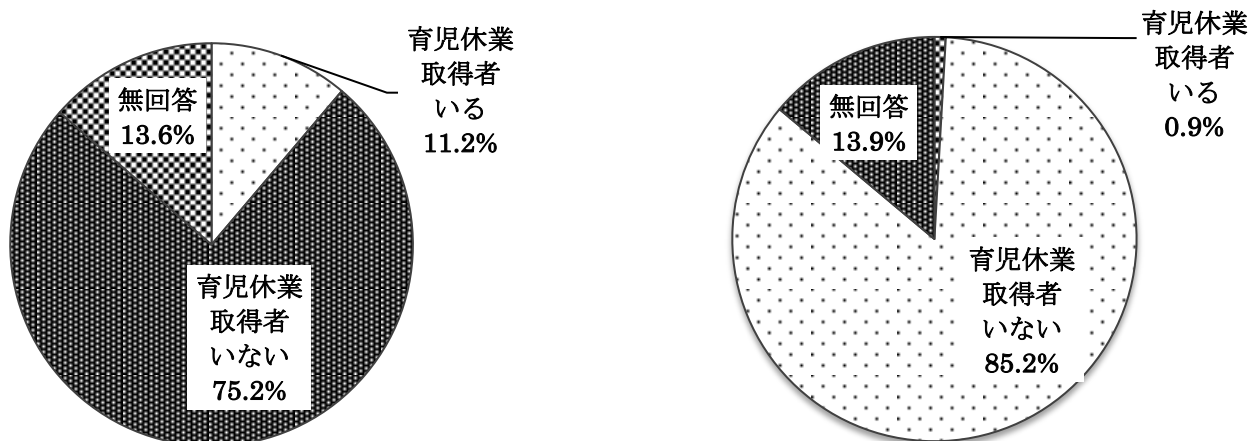
前回調査（平成18年度）との比較



問8-1 過去2年間（平成20年4月～22年3月）に男性と女性それぞれの育児休業取得者はいますか。それぞれに当てはまるものを1つ選んでください。
 「1 いる」の場合は、取得者数もお書きください。

【女性】 育児休業取得者数 240名

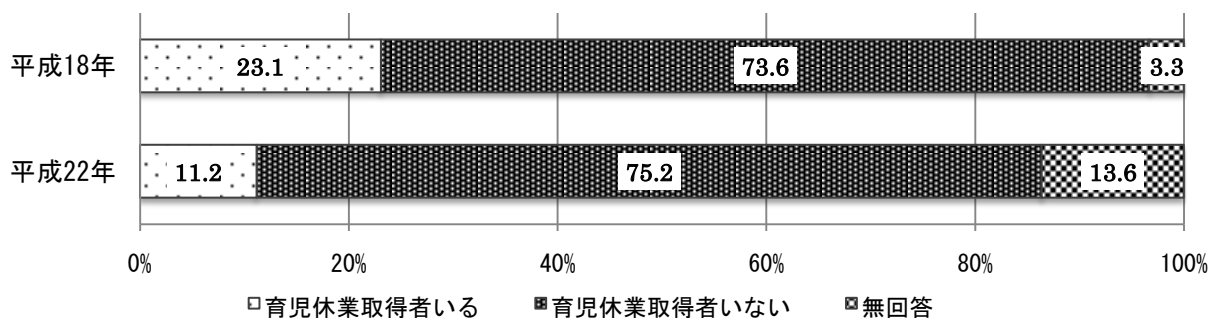
【男性】 育児休業取得者数 5名



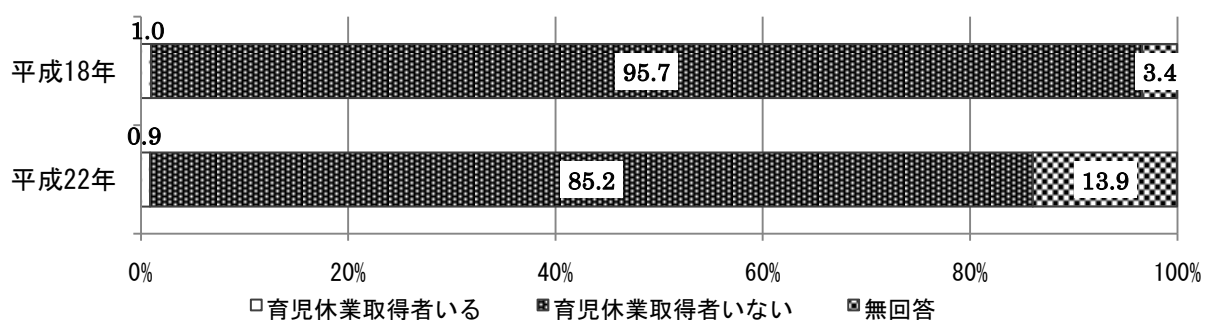
【全体】

育児休業取得者がいる事業所の割合は、女性は11.2%、男性は0.9%であり、女性に比べて、男性は取得しにくい職場環境があると考えられる。

【女性】 前回調査（平成18年度）との比較

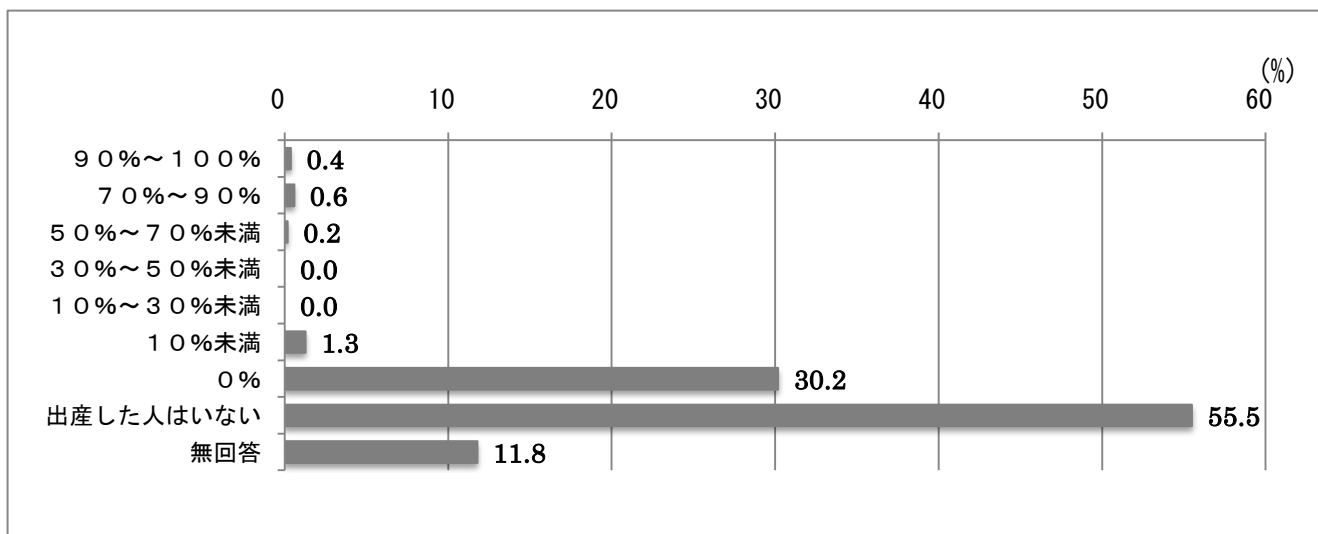


【男性】 前回調査（平成18年度）との比較

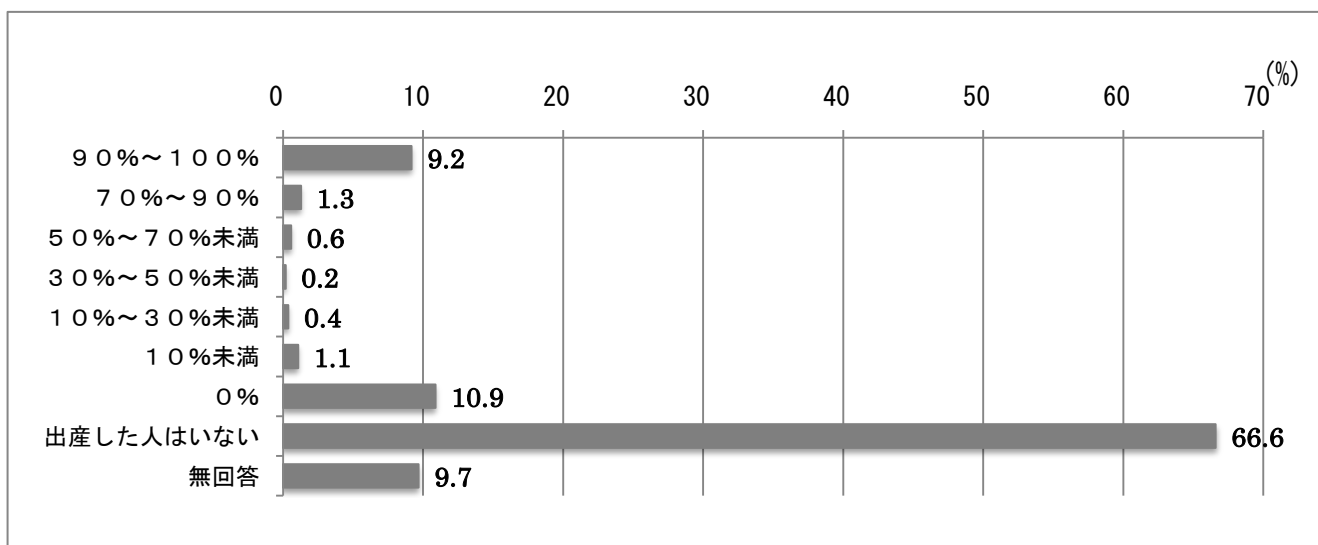


問 8-2 過去2年間（平成20年4月～22年3月）に、子どもが生まれた人のうち、育児休業取得者の**男性と女性の比率**はそれぞれどのくらいですか。
 当てはまるものを**1つ**選んでください。

【育児休業取得者男性比率】



【育児休業取得者女性比率】



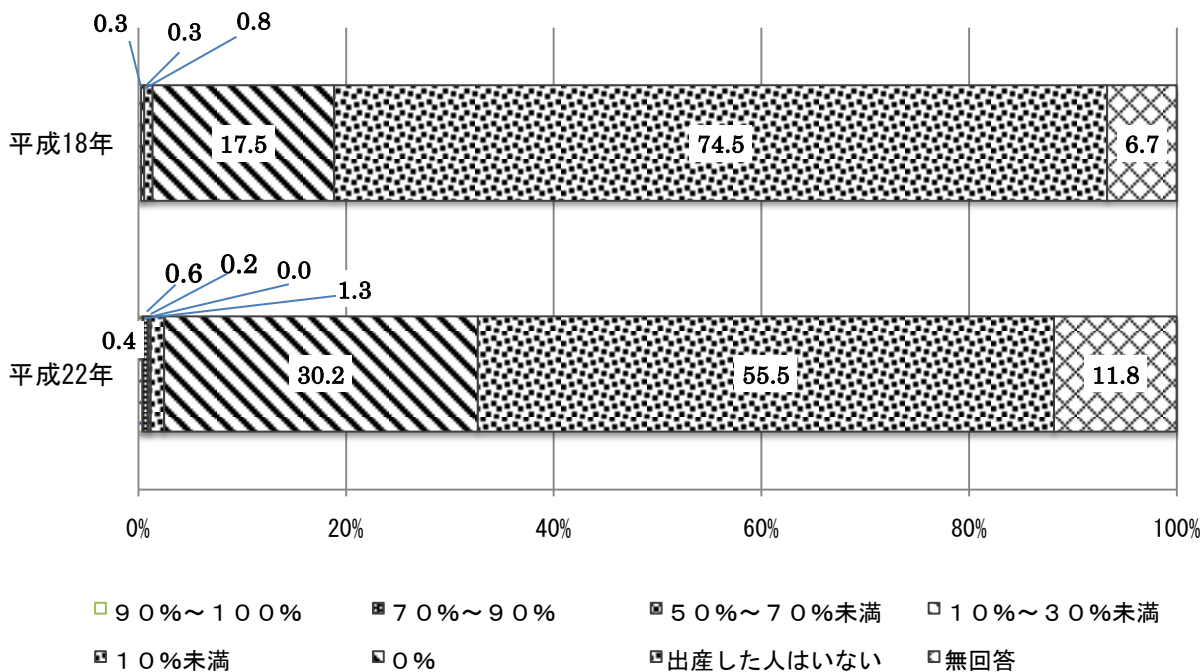
【全体】

育児休業取得者の男性比率のうち、10%未満～100%の合計は、全体の2.5%に過ぎず、0%は全体の30.2%を占めている。

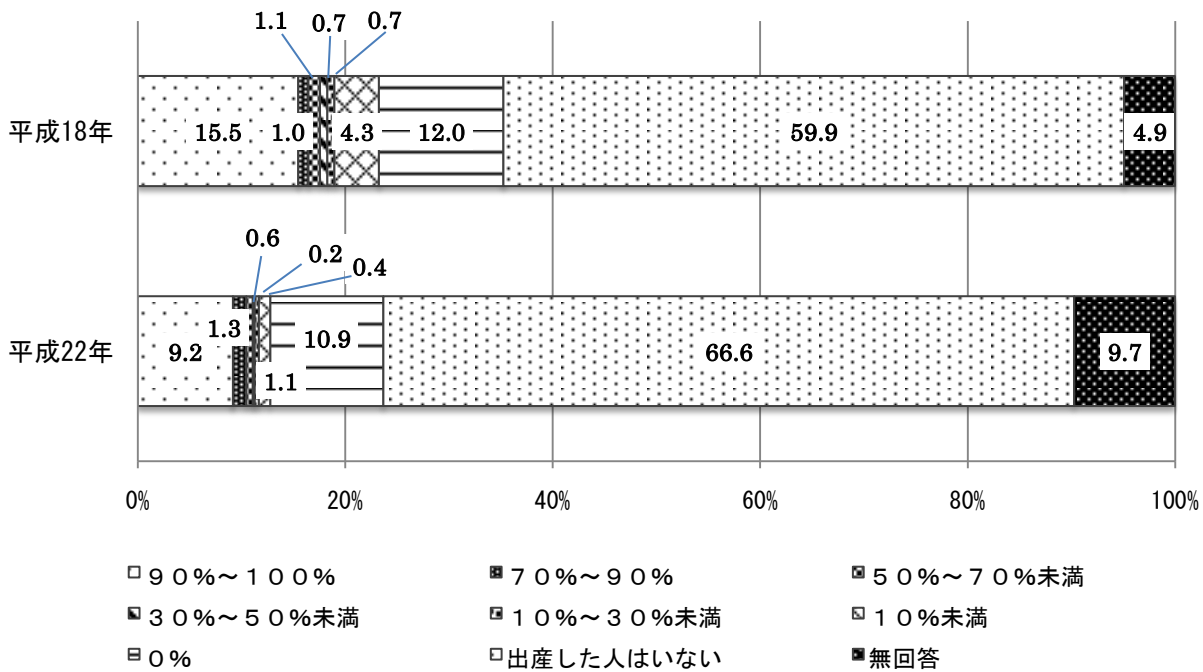
一方、女性比率のうち、10%未満～100%の合計は、全体の12.8%であり、0%は全体の10.9%を占めている。

前回調査と比較して、女性比率では、10%未満～100%の合計は10.5%減少しており、0%の回答は1.1%減少している。また、出産した人はいないが6.7%増加していることから、近年の働く女性の晩婚化による結婚後の出産が減少していることが分かる。

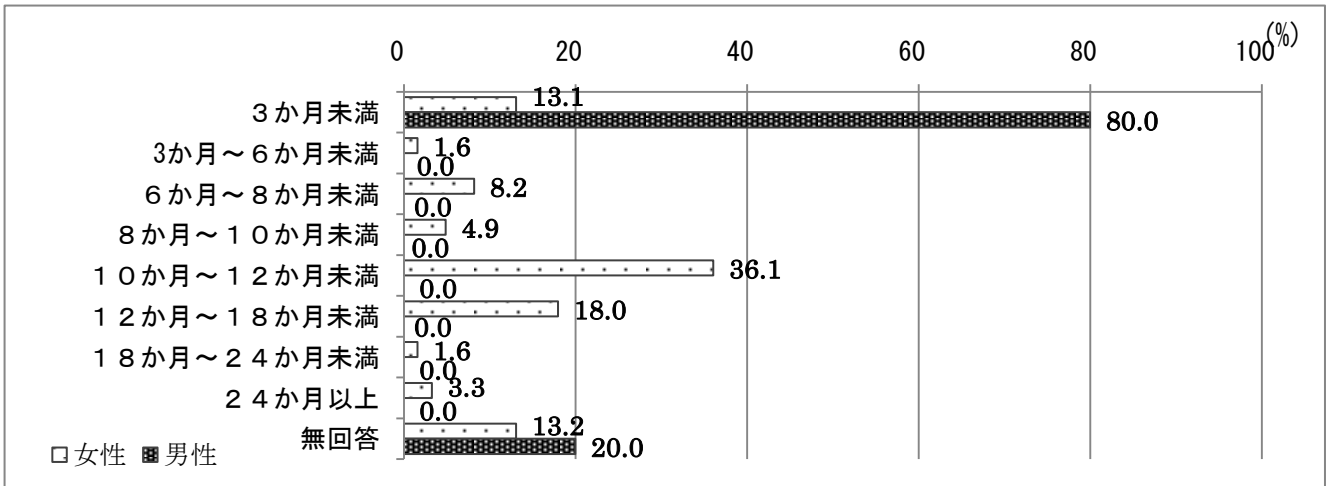
【男性】 前回調査（平成18年度）との比較



【女性】 前回調査（平成18年度）との比較



問9 過去2年間（平成20年4月～22年3月）で育児休業取得者の取得期間について、次のどの期間の人が一番多いですか。女性、男性それぞれに当てはまるものを1つ選んでください。

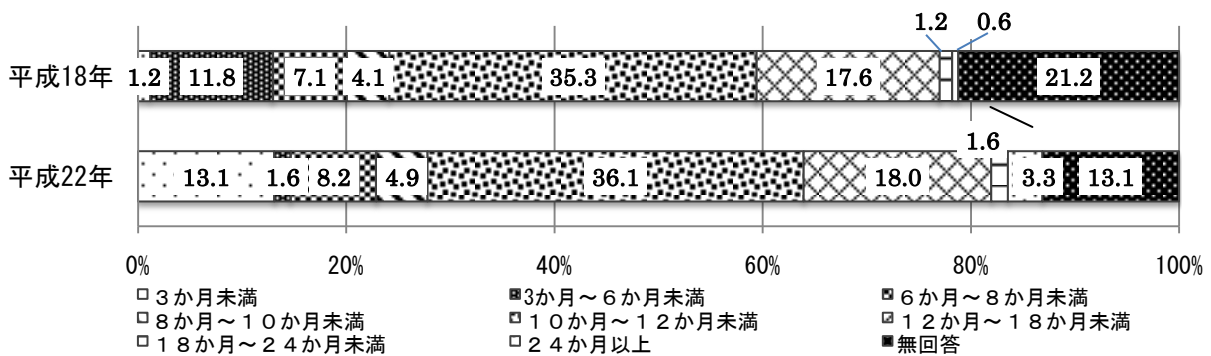


【全体】

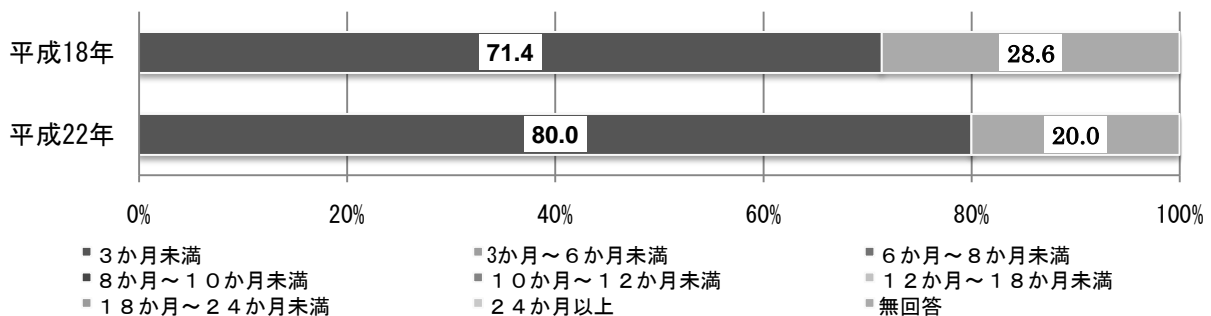
女性の取得期間のうち、多いのは、10か月～12か月未満（36.1%）と、12か月～18か月未満（18.0%）で、全体の54.1%を占めている。また、短期では3か月未満が13.1%となっている。前回調査と比較して、10か月～18か月未満で、1.2%増加しているほか、3か月未満が11.9%増加していることから、長期よりも短期の取得者が増えていることが分かる。

一方、男性の取得期間で最も多いのは、3か月未満（80%）であり、前回調査と比較して、8.6%増加している。また、3か月以上の取得者は前回同様0%であった。

【女性】 前回調査（平成18年度）との比較



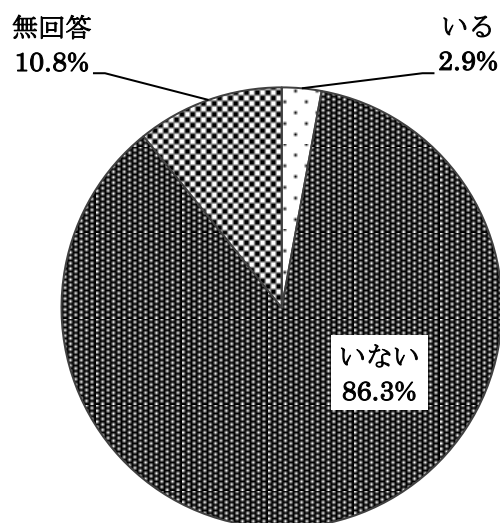
【男性】 前回調査（平成18年度）との比較



問10 過去2年間（平成20年4月～22年3月）で介護休業を取得（利用）した人はいますか。

「1 いる」の場合は、男女別人数もお書きください。

【介護休業取得者数】 （男性：4名，女性：32名）

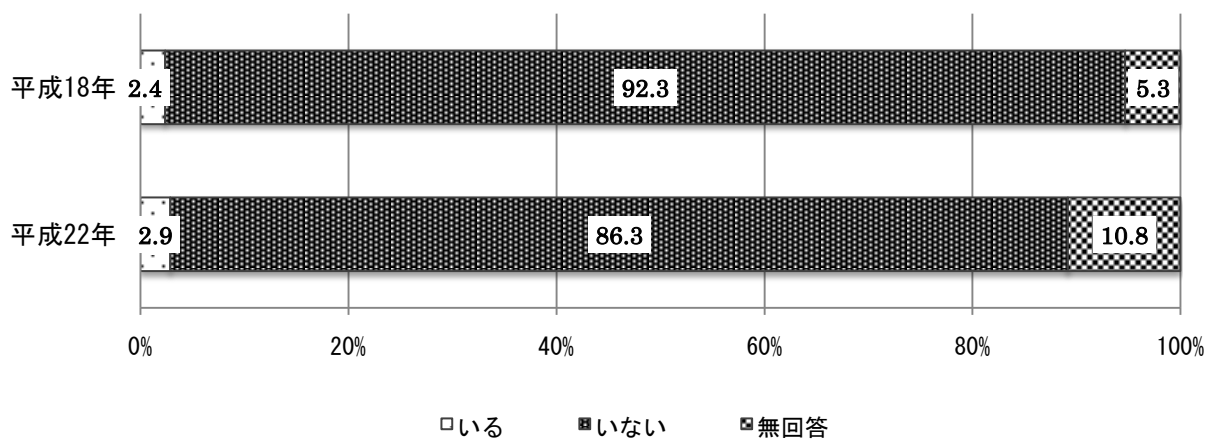


【全体】

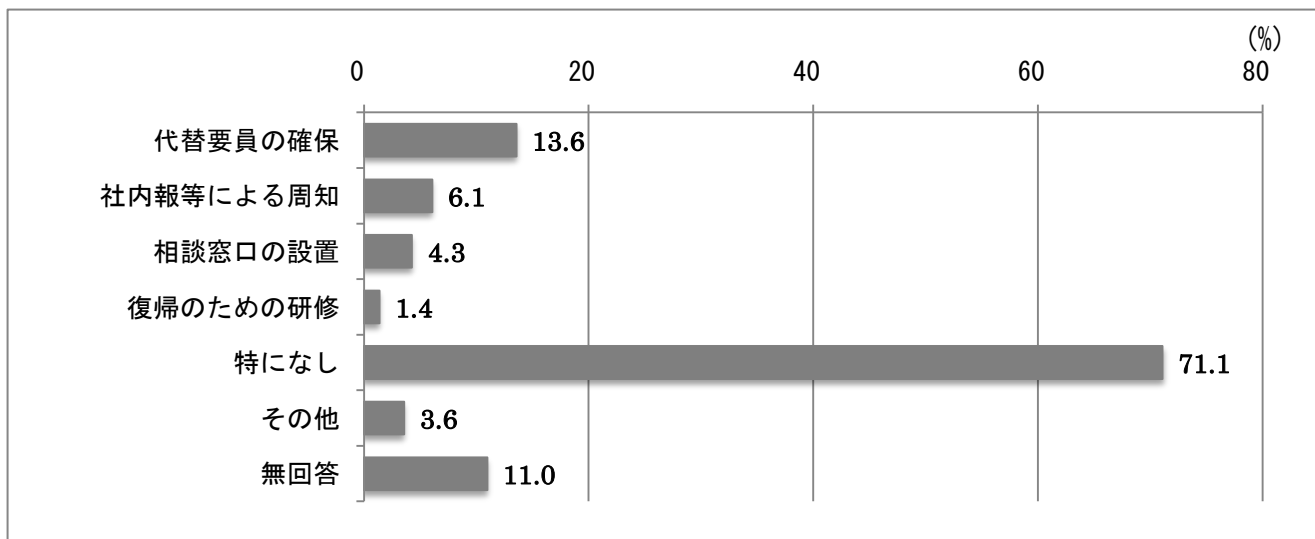
介護休業取得者がいる事業所の割合は、全体の僅か2.9%に過ぎず、いないとした事業所が86.3%にもなることから、取得しにくい職場環境があると考えられる。

また、取得者36名のうち、男性は僅か4名であり、取得者全体の12.5%となっていることから、介護をしているのは女性が多い状況である。

前回調査（平成18年度）との比較



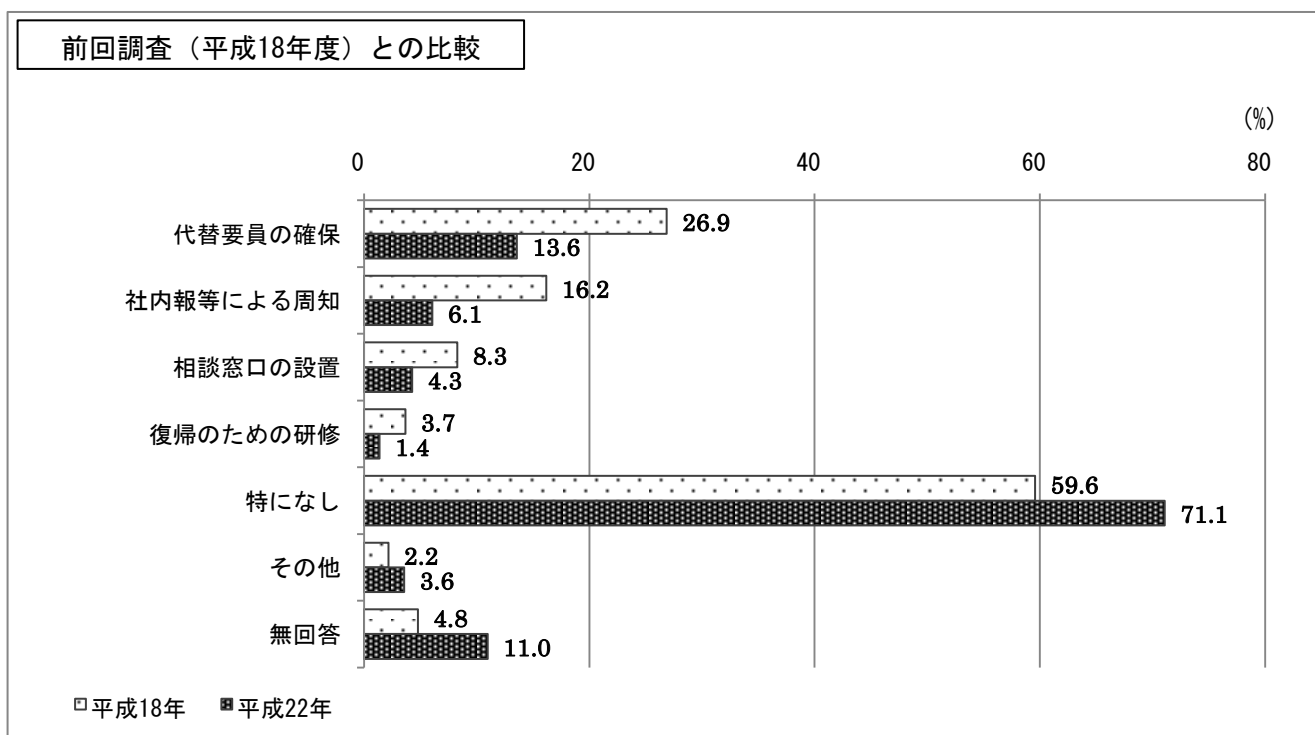
問 11 貴事業所では、育児休業や介護休業制度の実施に伴う次のような取組みを行っていますか。
特に当てはまるものを3つまで選んでください。



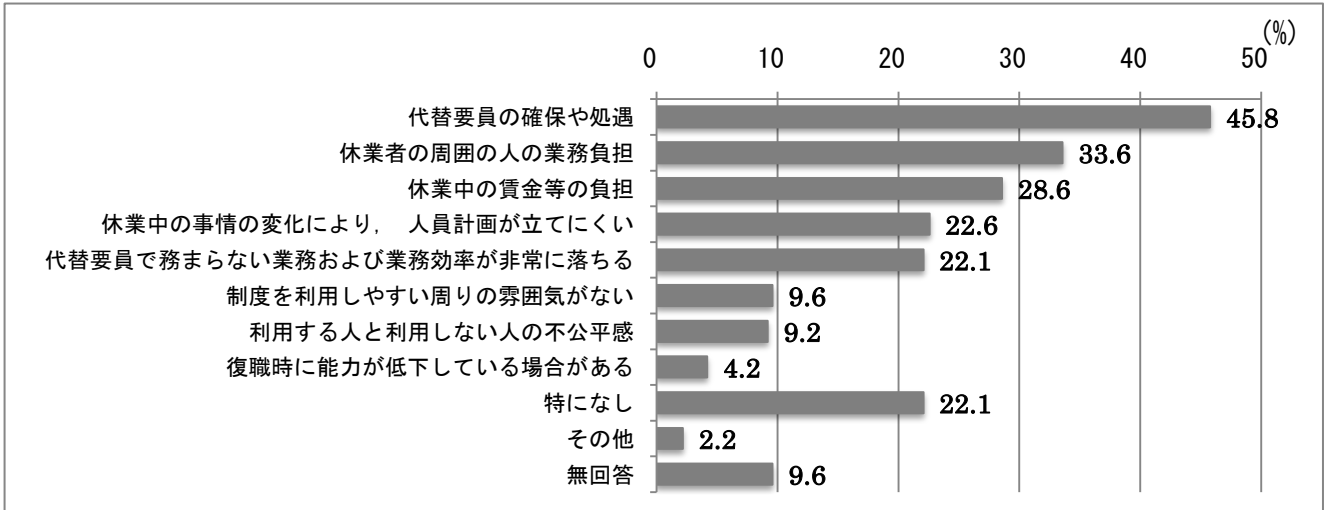
【全体】

制度の実施に伴う取組のうち、回答が多いのは、代替要員の確保（13.6%）と、社内報等による周知（6.1%）であるが、前回調査と比較して、前者は13.3%、後者は10.1%減少している。
また、相談窓口の設置（4.3%）と復帰のための研修（1.4%）も、前回調査と比較して、それぞれ減少していることから、育児・介護に関する相談窓口や職場復帰へのケア対策が十分でないことが分かる。

前回調査（平成18年度）との比較



問 12 今後、育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に問題と思われることを3つまで選んでください。



○ その他

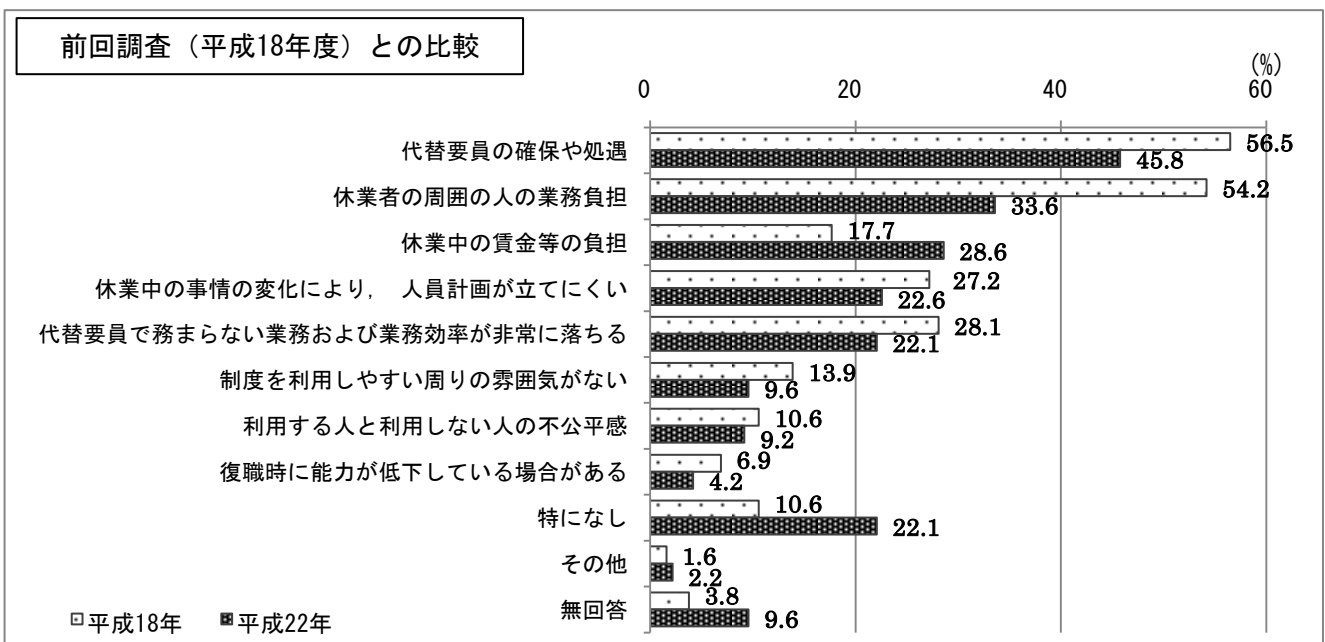
- 1 家族経営なので関係なし
- 2 該当者なし
- 3 社員が10名以下の企業では、まず無理なので基本的には退社をお願いしている
- 4 企業経営の圧迫(コスト増)

【全体】

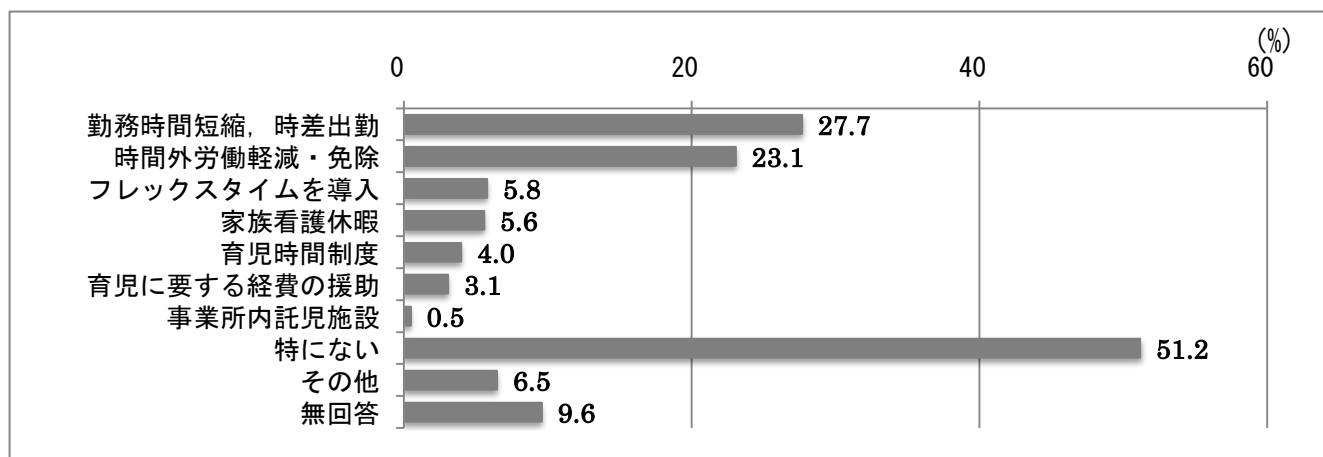
特に、問題と思われる回答のうち、多かったのが、代替要員の確保や処遇（45.8%）、休業者の周囲の人の業務負担（33.6%）、休業中の賃金等の負担（28.6%）といった事業者側の負担を伴うものである。

前回調査と比較して、代替要員の確保や処遇と、休業者の周囲の人の業務負担は、それぞれ10.7%、20.6%減少しているが、休業中の賃金等の負担は、10.9%と増加していることから、近年の不況の影響を受けて事業所の財政状況が厳しくなっていることが分かる。

前回調査（平成18年度）との比較



問 13 貴事業所では、子どもを育てながら働いている人のために、特別な配慮をされていますか。
特に当てはまるものを3つまで選んでください。



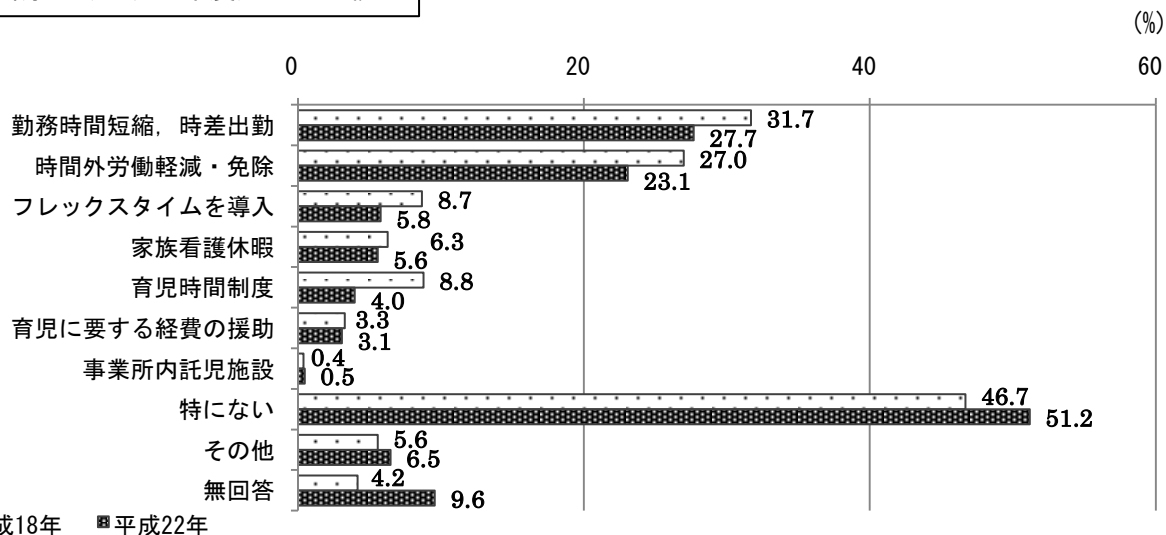
○ その他

- 1 育児休業制度
- 2 孫を見るために週休4日制を実施した
子育て中の従業員には、本人の希望通り全て実施して働いてもらった
- 3 家族のみで運営
- 4 有給休暇を効果的に使わせる
- 5 出張等は本人の希望に添う
- 6 運動会などの行事には、休日を変更して融通が利くようにしている
- 7 勤務状態の変更, 休暇制度の弾力的運用
- 8 該当者なし

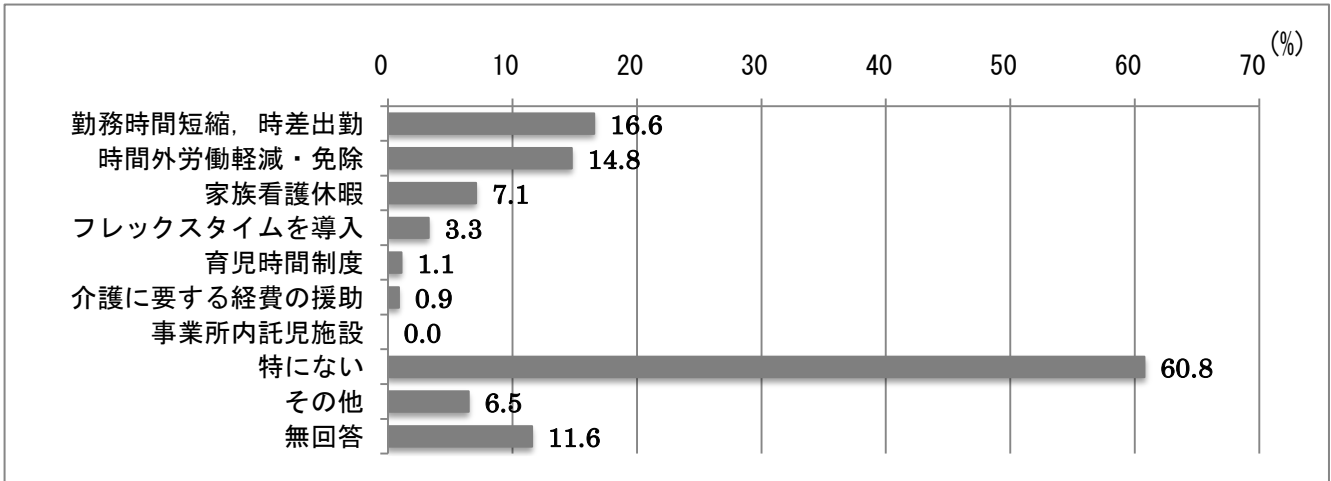
【全体】

特別な配慮のうち、回答が多かったのは、勤務時間短縮, 時差出勤 (27.7%) と、時間外労働軽減・免除 (23.1%) であり、前回調査と比較して、前者は4%、後者は3.9%、それぞれ減少している。特に配慮していない (51.2%) と回答した事業所は、前回調査と比較して、4.5%増加していることから、子育てをしながら働き続けられる環境づくりが進んでいないことが分かる。

前回調査 (平成18年度) との比較



問 14 貴事業所では、家族の介護をしながら働いている人のために、特別な配慮をされていますか。
特に当てはまるものを3つまで選んでください。

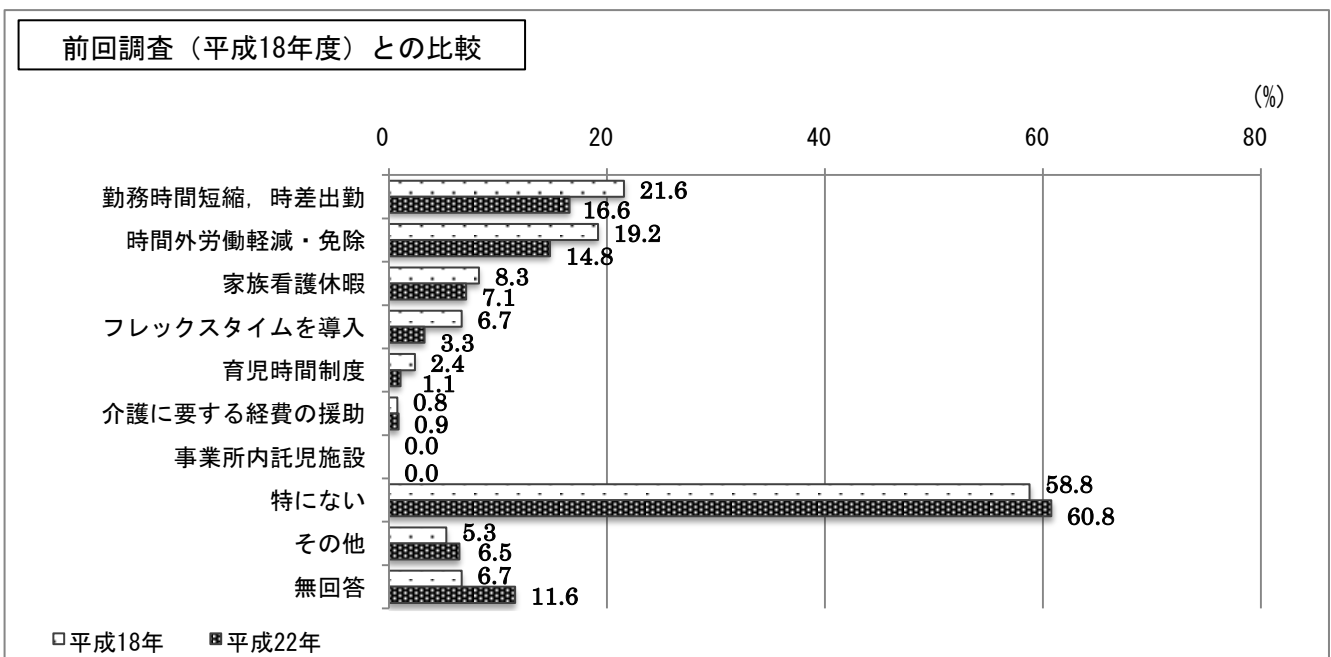


○ その他

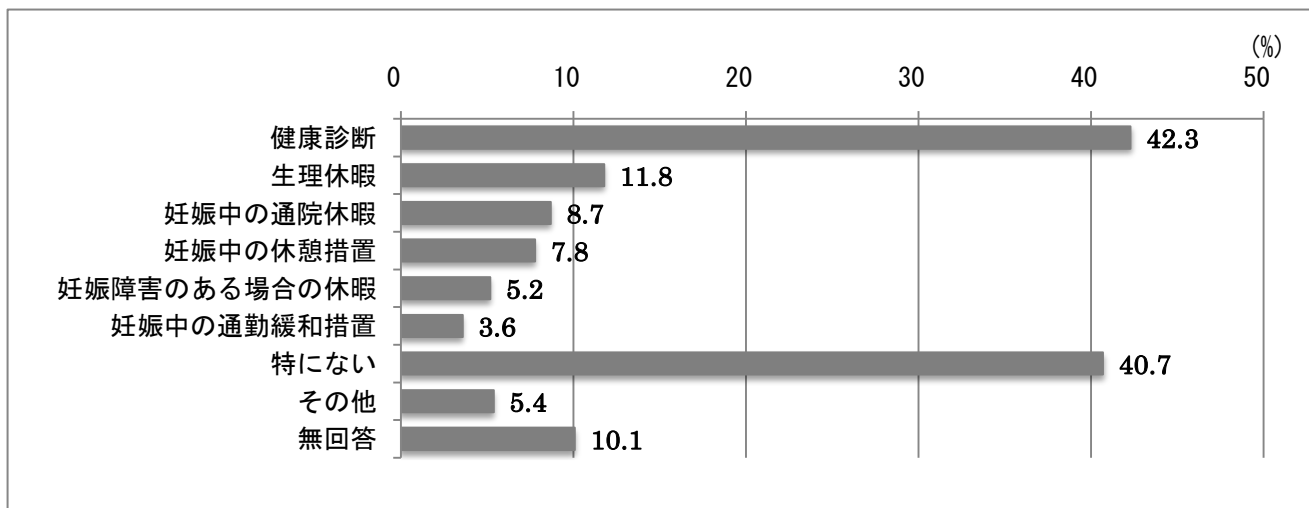
- 1 看護・介護休業制度
- 2 いつでも有給を使えるようにしている（有給取得しやすい環境にしている）
- 3 有給休暇を効果的に使わせる
- 4 対象者なし

【全体】

特別な配慮のうち、回答が多かったのは、勤務時間短縮, 時差出勤（16.6%）と、時間外労働軽減・免除（14.8%）であり、前回調査と比較して、前者は5%、後者は4.4%、それぞれ減少している。特に配慮していない（60.8%）と回答した事業所は、前回調査と比較して、2%増加していることから、介護をしながら働き続けられる環境づくりが進んでいないことが分かる。



問 15 貴事業所において、女性（母性）の健康管理のためにどのような配慮を行っていますか。
特に当てはまるものを3つまで選んでください。



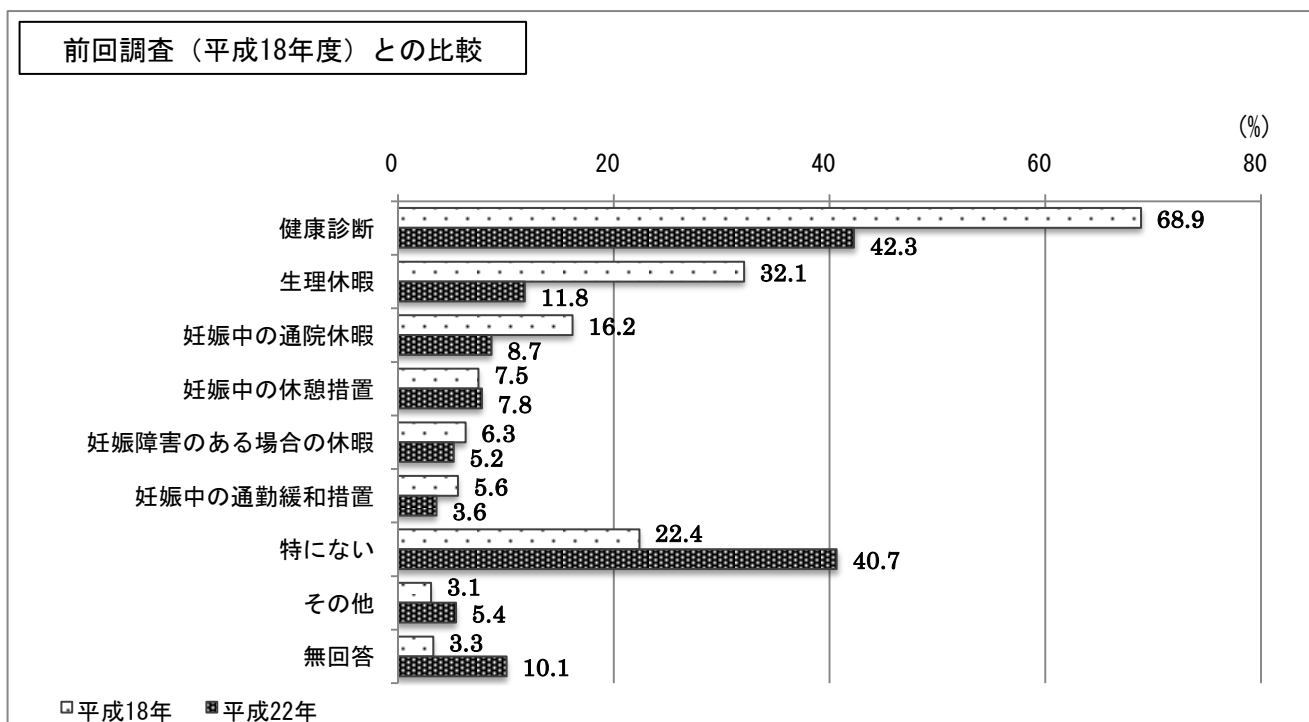
○ その他

- 1 そのつど状況により配慮する
- 2 該当なし

【全体】

健康管理のための配慮のうち、回答が多かったのは、健康診断（42.3%）と、生理休暇（11.8%）であり、前回調査と比較して、前者は26.6%、後者は20.3%、それぞれ減少している。
また、特に配慮していない（40.7%）と回答した事業所は、前回調査と比較して、18.3%増加していることから、女性の健康管理に努め、女性が働きやすい環境づくりを推進する必要がある。

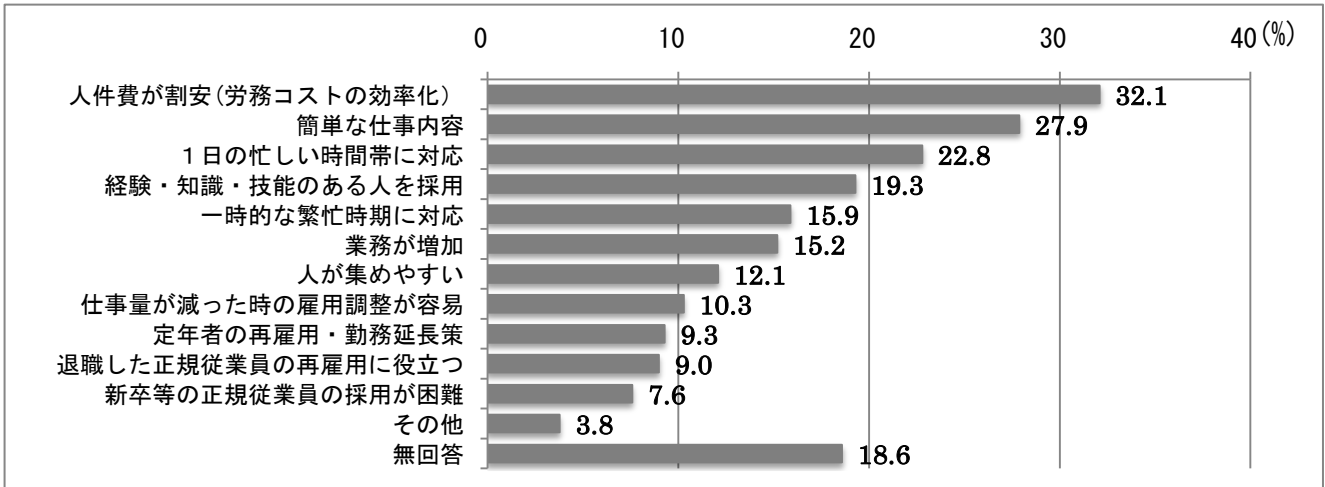
前回調査（平成18年度）との比較



パートタイム等について

〔パートタイム労働者を雇用している事業所にお伺いします。雇用していない事業所は、問18へ〕
問16 パートタイム等労働者を雇用しているのは、どのような理由からですか。

特に当てはまるものを**3つまで**選んでください。



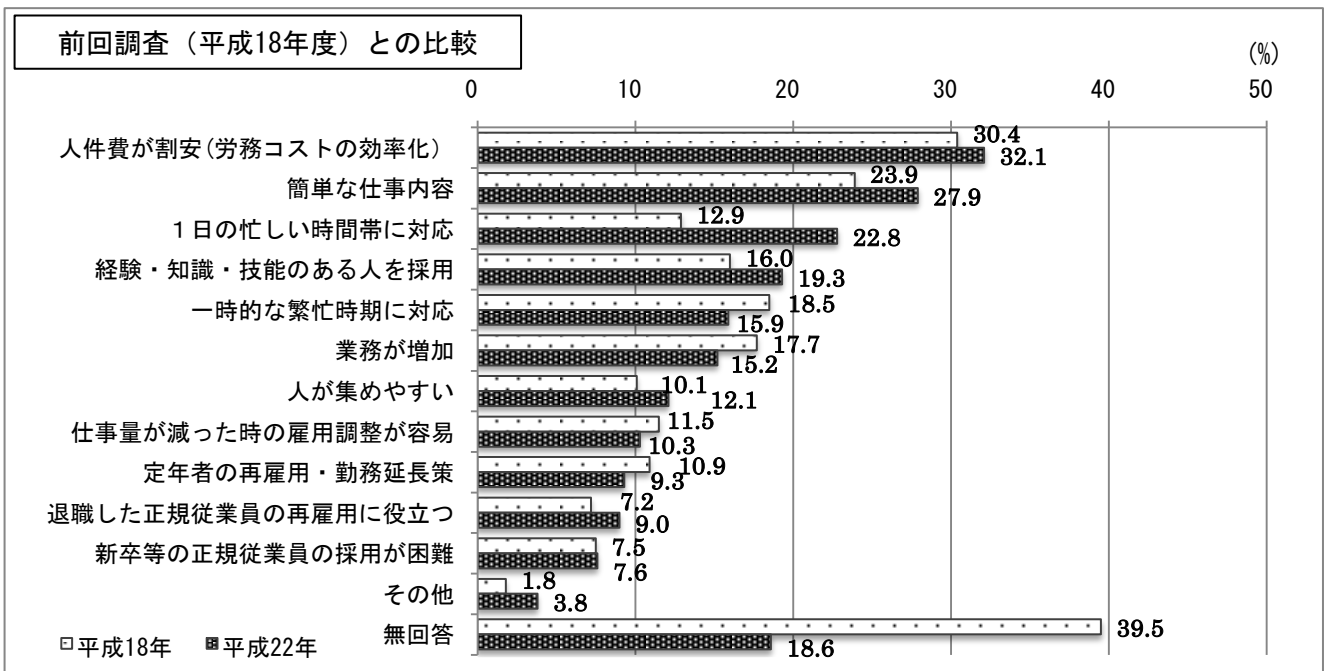
○ その他

- 1 就業前の職場清掃業務
- 2 正社員が、子育てのためにパートに変更した人がほとんどである
- 3 労働者の希望(勤務日数・時間等)
- 4 本人が希望するため(希望すれば正職員とする)
- 5 家族従業員(役員の家族)の手助け

【全体】

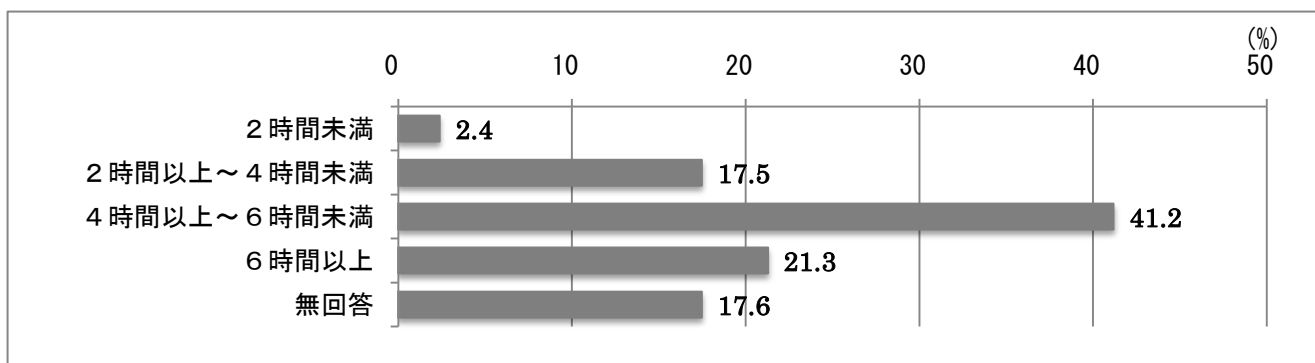
雇用理由のうち、回答が多かったのは、人件費が割安(32.1%)と、簡単な仕事内容(27.9%)であり、前回調査と比較して、前者が1.7%、後者が4%と、それぞれ増加していることから、近年の厳しい経済状況の中で、事業所のパートタイム等労働者の雇用に対する需要が高まっていることが分かる。

前回調査(平成18年度)との比較



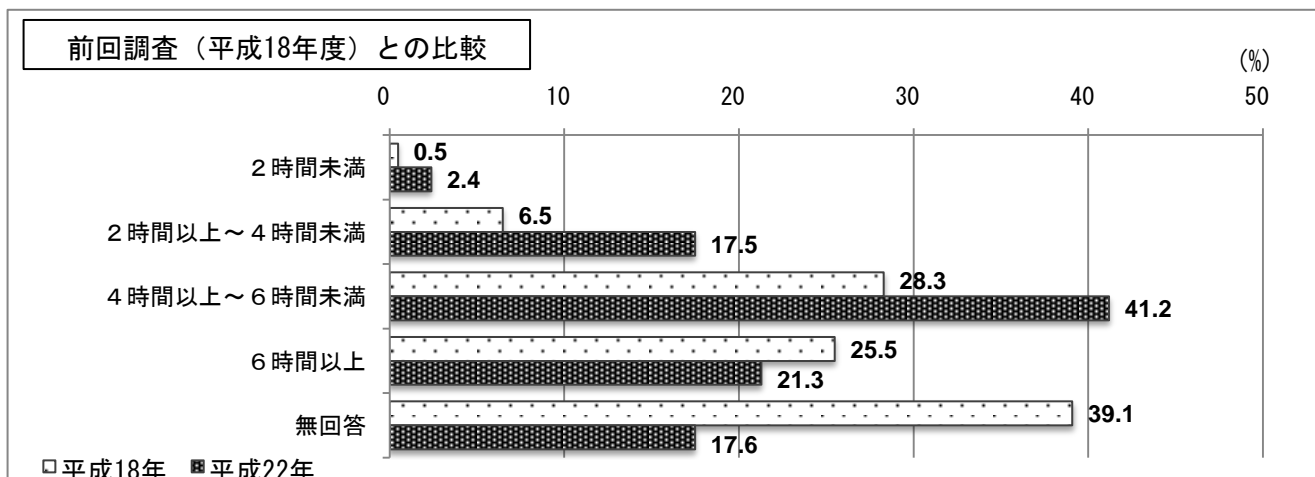
問 17 貴事業所において、最も多くのパートタイム等労働者に適用される1日当たりの平均労働時間数および週当たりの平均労働日数はどうなっていますか。

(1) 1日当たりの平均労働時間数を1つ選んでください。

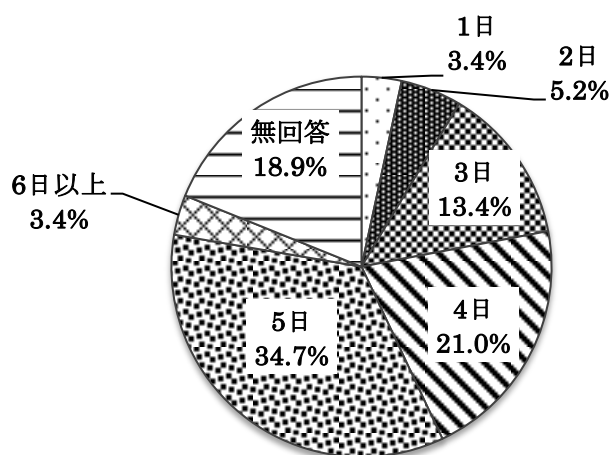


【全体】

1日の平均労働時間数のうち、回答が多かったのは、4時間以上～6時間未満（41.2%）と、6時間以上（21.3%）であり、前回調査と比較して、前者が12.9%増加、後者が4.2%減少していることから、パートタイム等労働者には6時間未満の労働が主に適用されている。



(2) 週当たりの平均労働日数を1つ選んでください。

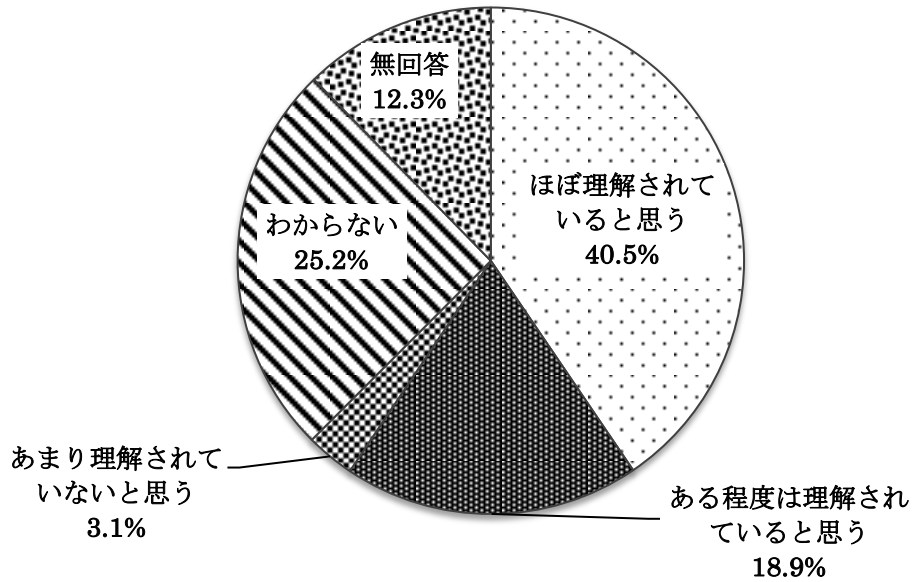


【全体】

週の平均労働日数のうち、回答が多かったのは、5日（34.7%）、4日（21.0%）、3日（13.4%）であり、全体の69.1%を占める。また、6日以上の労働は、全体の3.4%と少なかったことから、パートタイム等労働者には3日～5日程度の労働が主に適用されている。

セクシュアル・ハラスメントについて

問 18 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントについて、従業員に共通の理解が得られていると思われますか。当てはまるものを1つ選んでください。

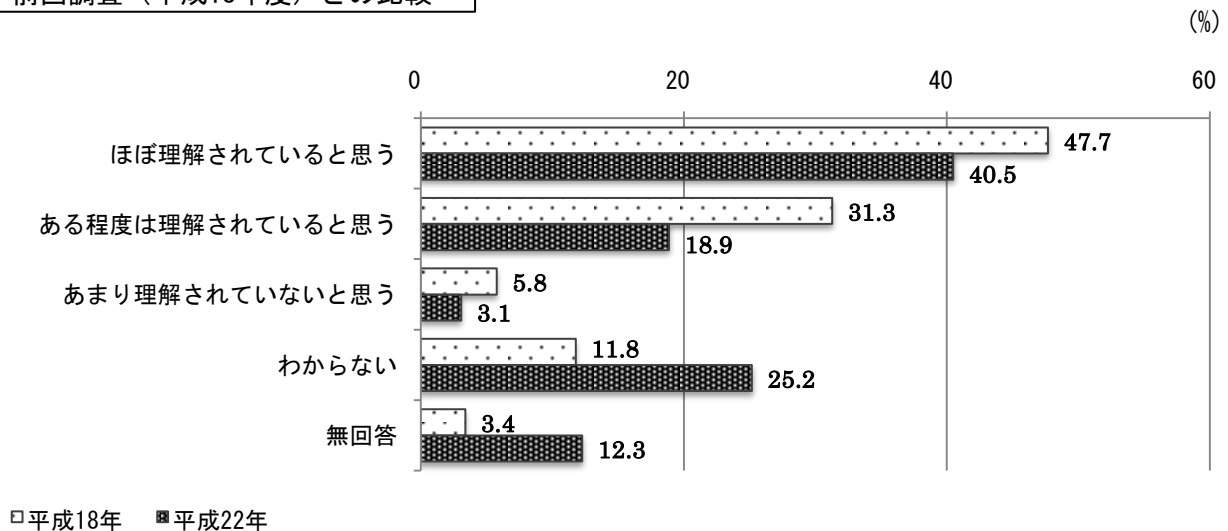


【全体】

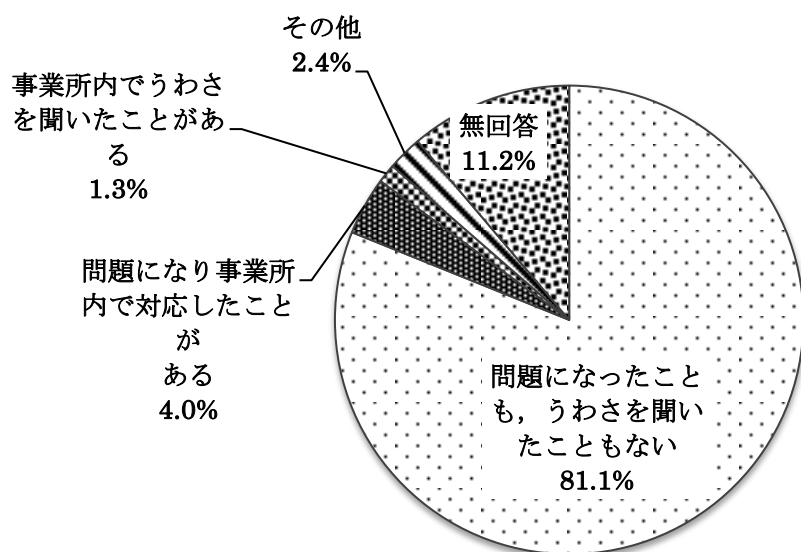
従業員の共通理解のうち、回答が多かったのは、ほぼ理解されていると思う（40.5%）と、ある程度は理解されていると思う（18.9%）であり、全体の59.4%を占めている。

また、前回調査と比較して、前者が7.2%、後者が12.4%、それぞれ減少しているほか、あまり理解されていないと思う（3.1%）が2.7%減少している。

前回調査（平成18年度）との比較



問 19 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントが事業所内で問題になったことがありますか。
 当てはまるものを1つ選んでください。



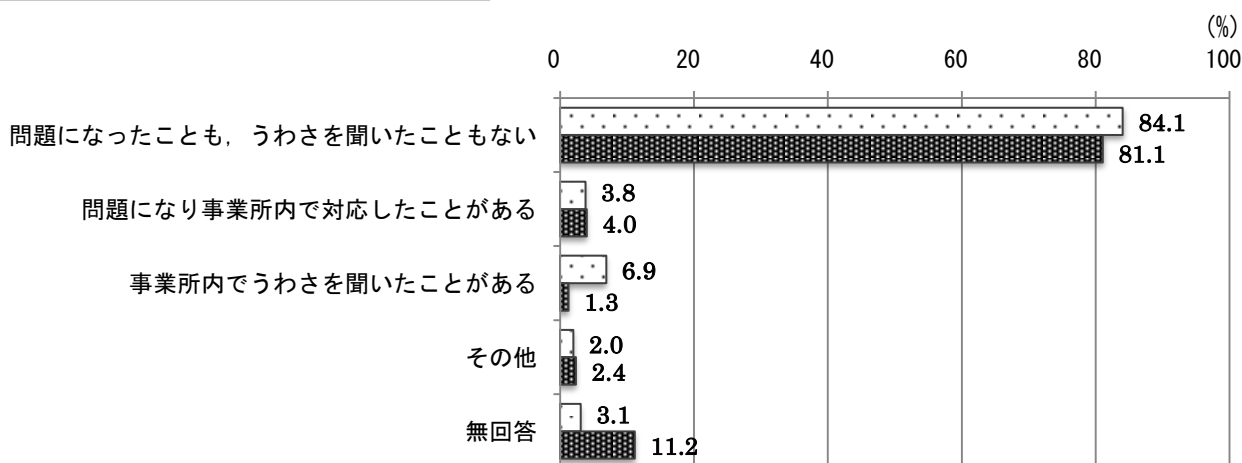
【全体】

問題の有無のうち、最も回答が多かったのは、問題になったことも、うわさを聞いたこともない（81.1%）であり、前回調査と比較して、3%減少している。

一方で、問題になり事業所内で対応したことがある（4%）と、事業所内でうわさを聞いたことがある（1.3%）は、全体の5.3%を占めており、前回調査と比較して、前者は0.2%増加、後者は5.6%減少している。

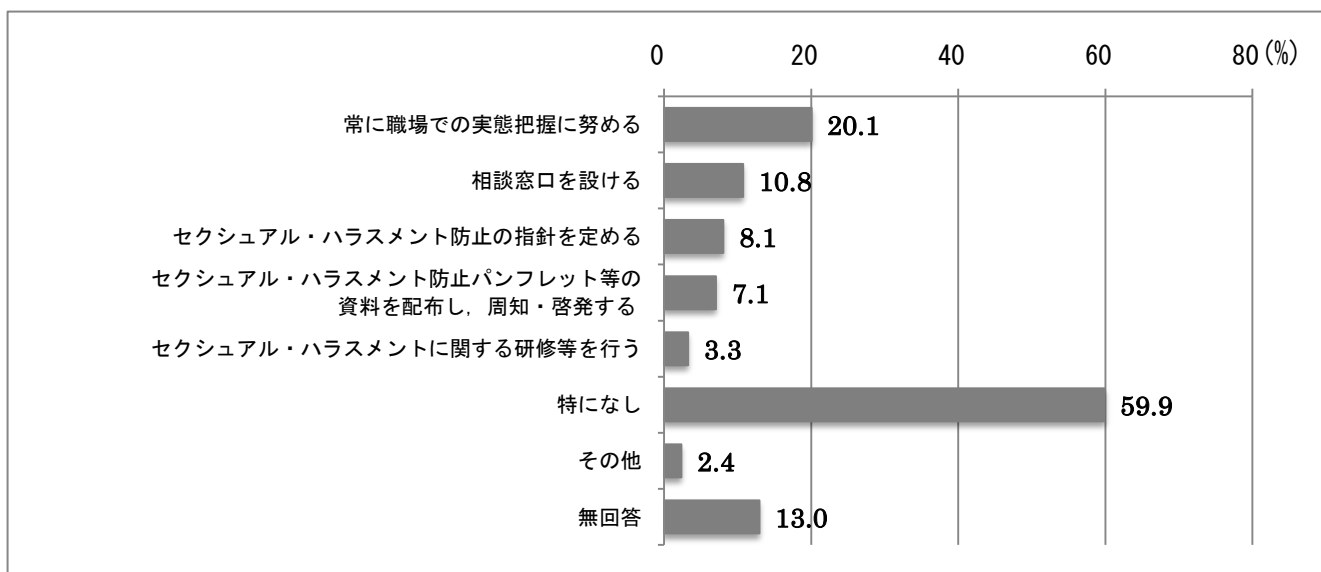
全体的には、ほぼ前回調査と同様の結果となっていることから、問題解決に向け、今後も継続して、セクシュアル・ハラスメントの防止に向けた取組を行う必要があるとともに、パワーハラスメントにも留意していく必要がある。

前回調査（平成18年度）との比較



□平成18年 ■平成22年

問 20 貴事業所でセクシュアル・ハラスメント防止に向けて、現在実施している、もしくは今後の実施を考えている取組みがありますか。特に当てはまるものを3つまで選んでください。

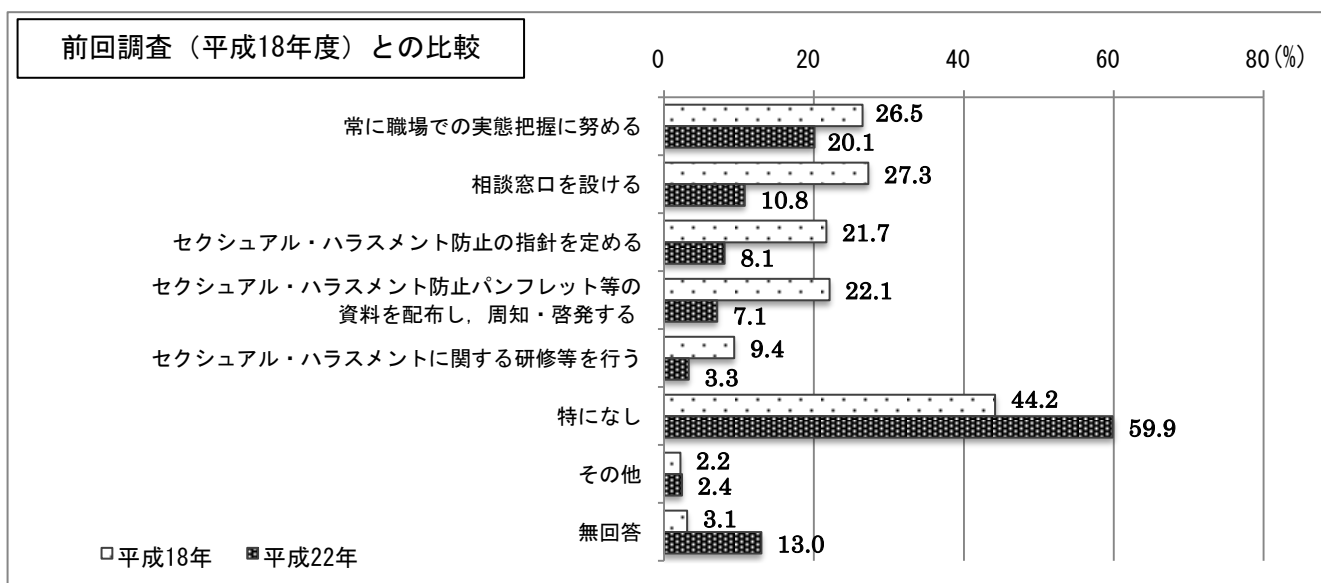


○ その他

- 1 家族経営のため
- 2 現在対象者がいない
- 3 セクハラ防止規定がある
- 4 男性のみの職場のため

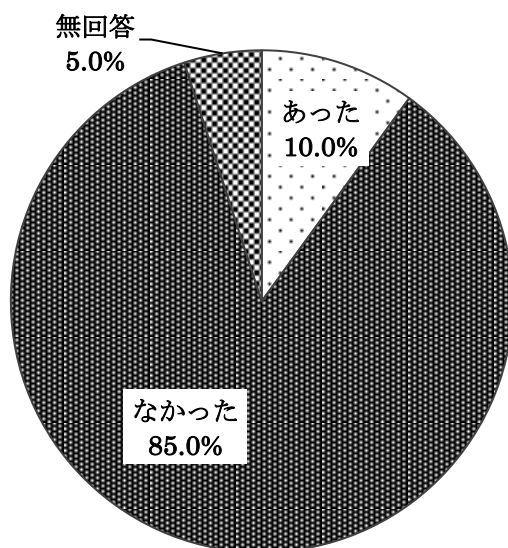
【全体】

現在実施している、または、実施を考えている取組のうち、回答が多かったのは、常に職場での実態把握に努める（20.1%）と、相談窓口を設ける（10.8%）であり、前回調査と比較して、前者は6.4%、後者は16.5%、それぞれ減少している。



問 20 で「4 相談窓口を設ける」と答えた事業所で、既に相談窓口を設けている事業所にお伺いします。

問 21 過去 2 年間で相談はありましたか。当てはまるものを 1 つ選んでください。



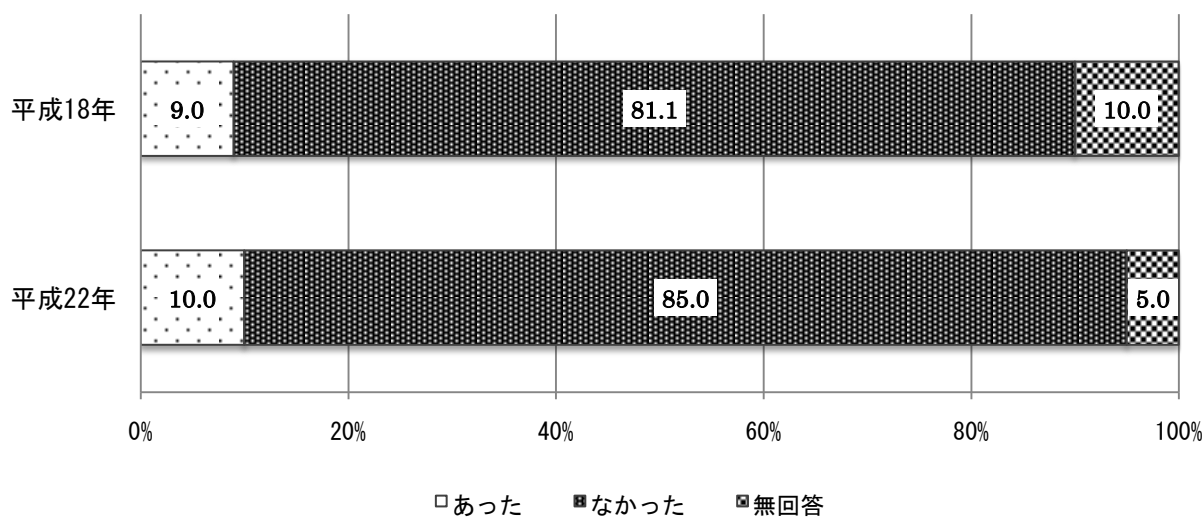
【全体】

相談の有無のうち、最も多かったのは、相談がなかった（85%）であり、前回調査と比較して、3.9%増加している。

一方で、相談があった（10%）は、前回調査と比較して、1%増加している。

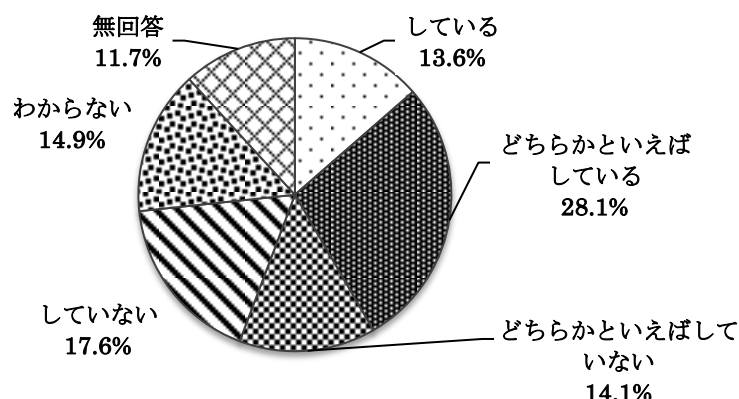
全体的には、ほぼ前回調査と同様の結果となっていることから、今後も継続して、セクシュアル・ハラスメントの防止に向けた取組を行っていく必要がある。

前回調査（平成18年度）との比較



ワーク・ライフ・バランスについて

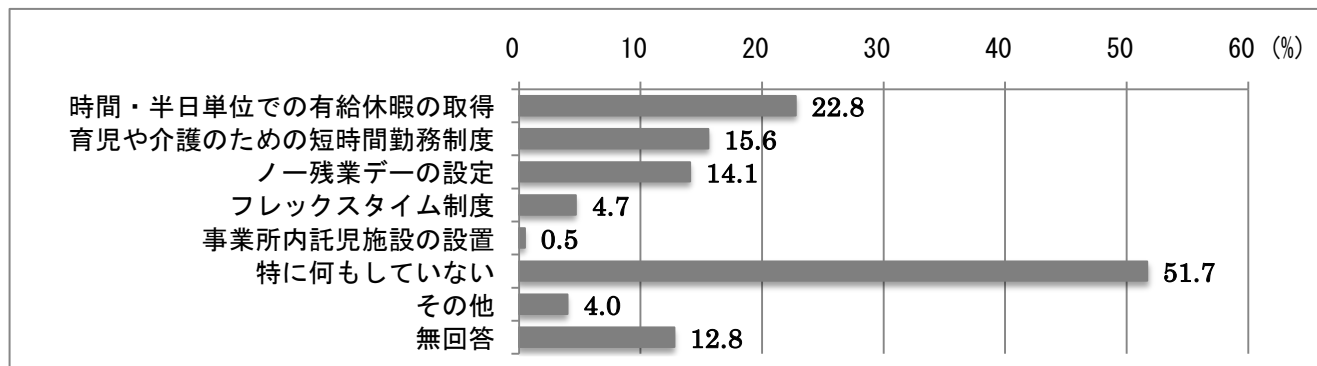
問 22 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を重要視していますか。
当てはまるものを1つ選んでください。



【全体】

回答が多かったのは、どちらかといえば重視している（28.1%）と、重視している（13.6%）であり、全体の41.7%を占めている。一方、重視していない（17.6%）と、どちらかといえば重視していない（14.1%）を合わせると全体の31.7%となることから、今後は、重点取組として、ワーク・ライフ・バランスの取組を推進していく必要がある。

問 23 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について、何か具体的な取組をしていますか。
特に当てはまるものを3つ選んでください。



○ その他

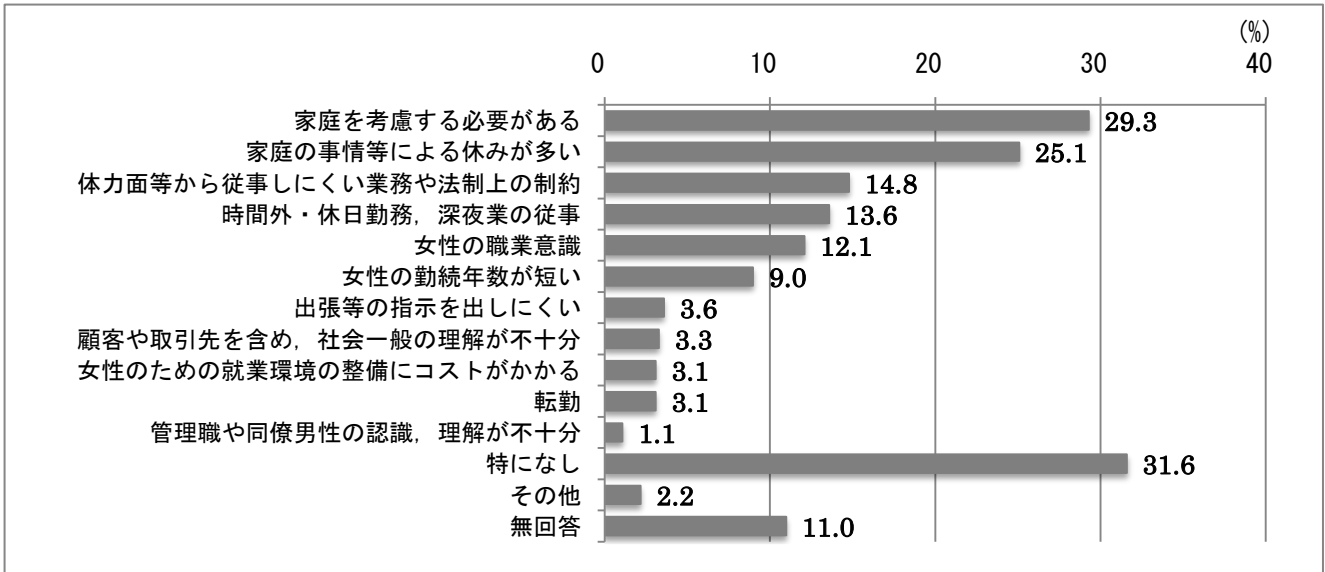
- 1 1か月変形労働時間制
- 2 現場さえ監理していれば問題なしとする
- 3 仕事のしやすい時間帯を選んで働いてもらう
- 4 家族のみなので助け合っている
- 5 休暇を取りやすくしている

【全体】

具体的な取組のうち、回答が多かったのは、時間・半日単位での有給休暇の取得（22.8%）と、育児や介護のための短時間勤務制度（15.6%）と、ノー残業デーの設定（14.1%）であるが、特に何も取組をしていない事業所が51.7%もあることから、今後は、重点取組として、ワーク・ライフ・バランスの取組を推進していく必要がある。

女性の雇用について

問 24 女性を雇用・活用する上において、問題となることがありますか。
特に当てはまるものを3つまで選んでください。



○ その他

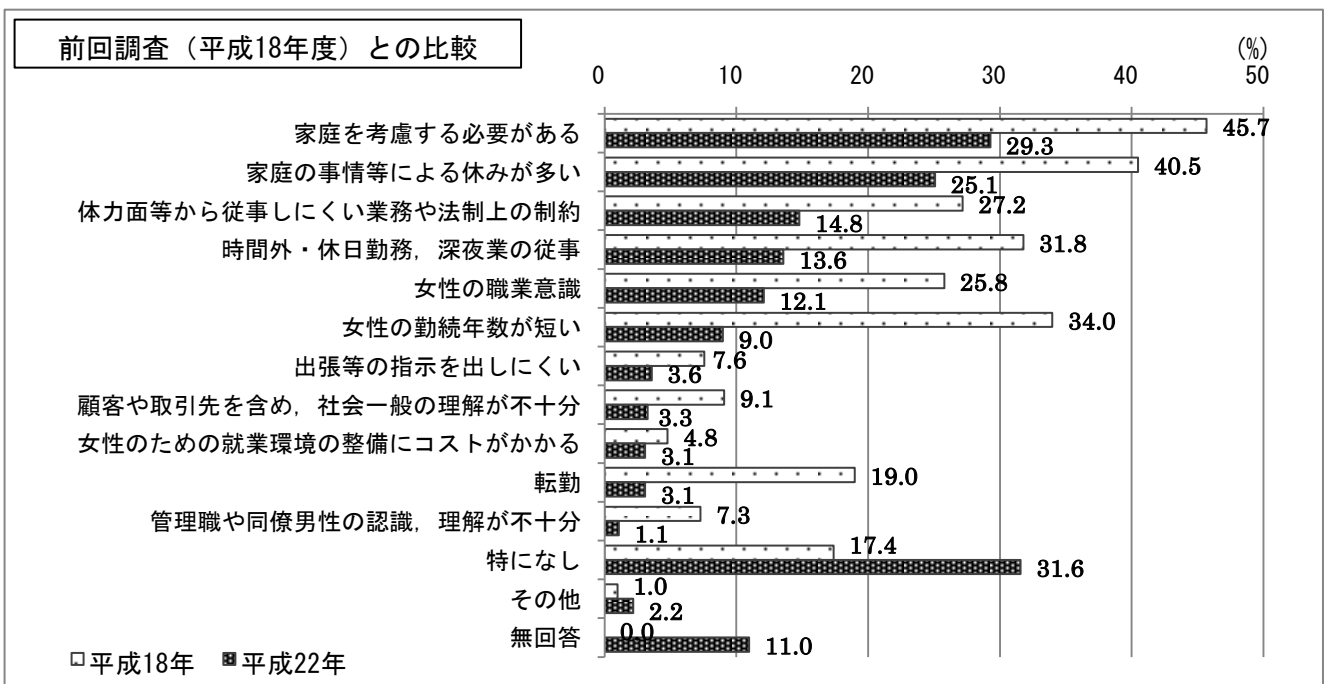
- 1 女性の職業意識が低すぎる
- 2 女性では専門的な知識や技術者が少ない
- 3 職場内の女性同士の相性

【全体】

問題となる事柄のうち、回答が多かったのは、家庭を考慮する必要がある（29.3%）と、家庭の事情等による休みが多い（25.1%）と、体力面等から従事しにくい業務や法制上の制約（14.8%）であり、前回調査と比較して、それぞれ10%以上減少している。

今後も、引き続き女性の雇用・活用推進策に取り組む必要がある。

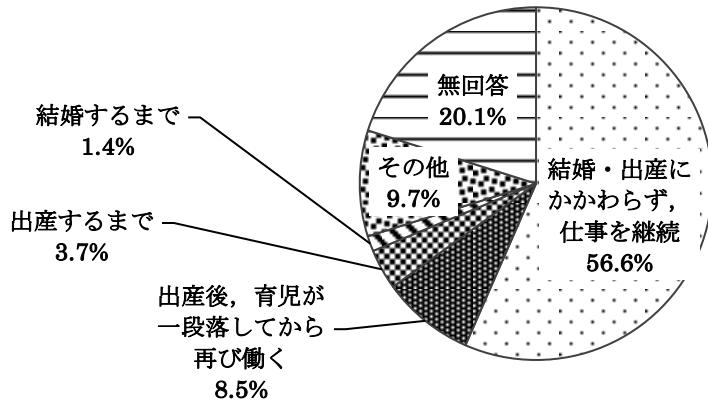
前回調査（平成18年度）との比較



問 25 から問 27 までは女性従業員のいる事業所にお伺いします。

いない事業所は問 28 へ

問 25 貴事業所では、女性従業員がいつまで働くことを望みますか。貴事業所の考えに最も近いものを1つ選んでください。



○ その他

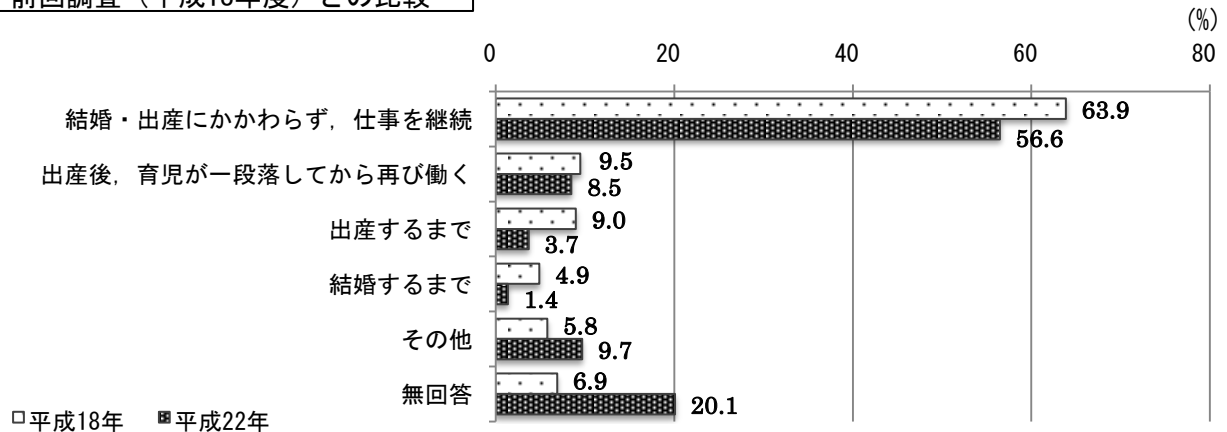
- 1 働けなくなるまで
- 2 本人が希望するまで
- 3 健康である限り
- 4 定年まで
- 5 本人の能力による
- 6 特に希望なし

【全体】

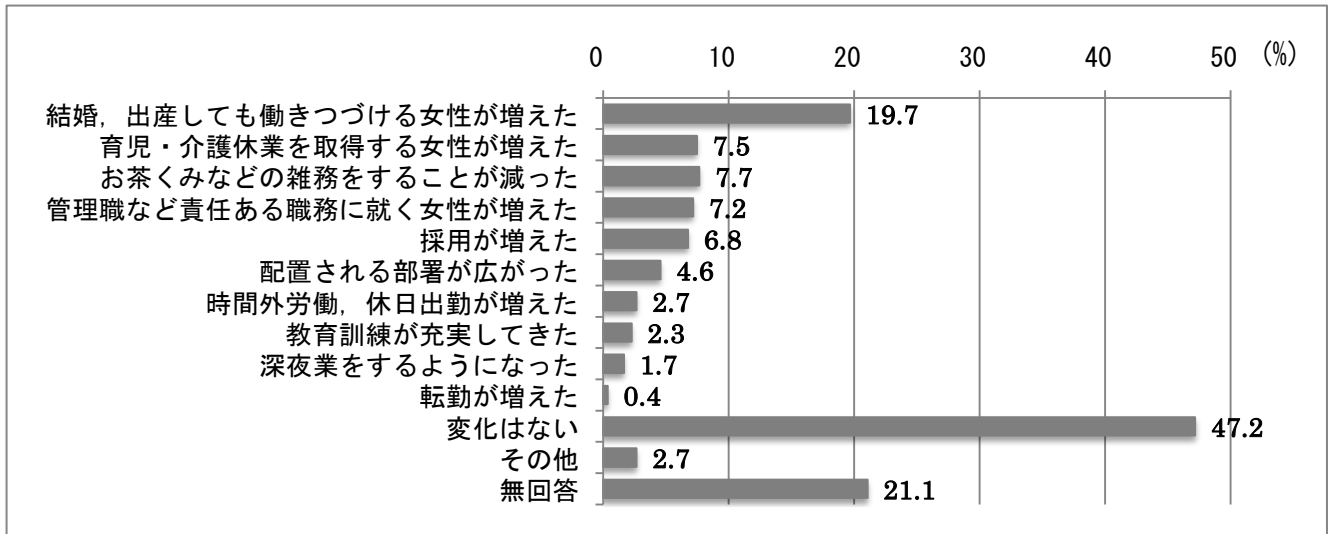
女性職員の働く期間のうち、回答が多かったのは、結婚・出産にかかわらず仕事を継続（56.6%）と、出産後、育児が一段落してから再び働く（8.5%）であり、前回調査と比較して、前者は7.3%、後者は1%、それぞれ減少している。

今後も引き続き、女性が働きやすい職場環境づくりに向けた取組を推進していく必要がある。

前回調査（平成18年度）との比較



問 26 最近、女性の雇用管理でどのような点が変わりましたか。特に当てはまるものを3つまで選んでください。



○ その他

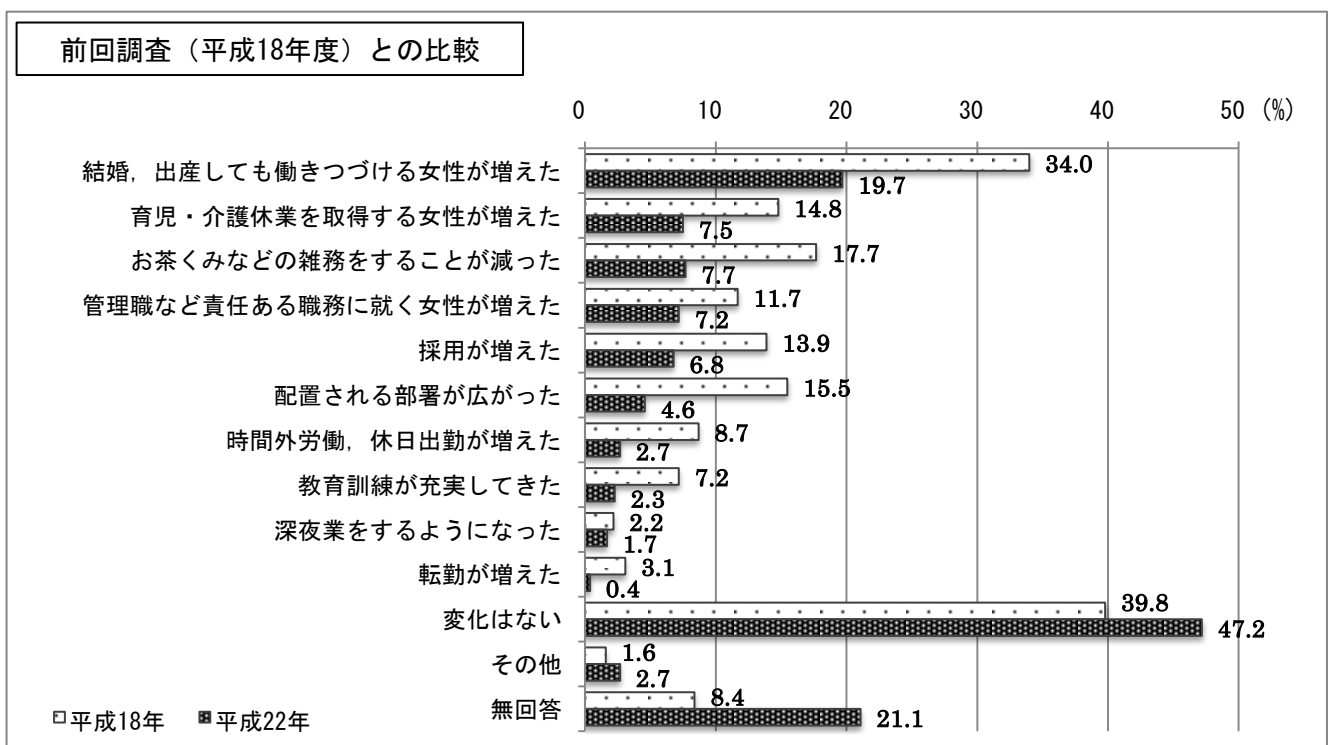
- 1 仕事がないので、雇用できない
- 2 欠員従業員の役割を果たせる方を選んで本人が希望するまで採用

【全体】

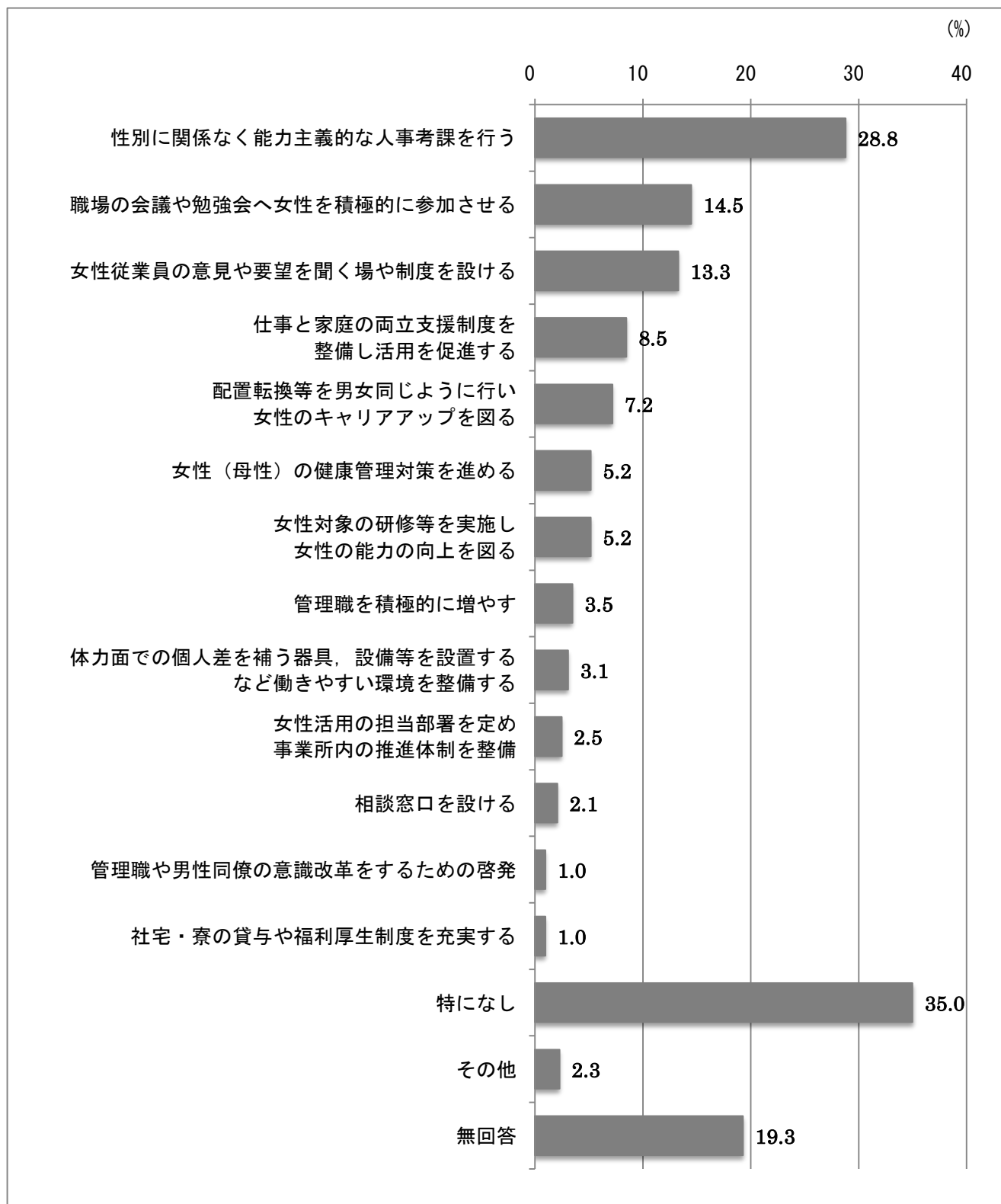
女性の雇用管理で変わった点のうち、回答が多かったのは、結婚・出産にかかわらず仕事を継続（56.6%）と、出産後、育児が一段落してから再び働く（8.5%）であり、前回調査と比較して、前者は7.3%、後者は1%、それぞれ減少している。

今後も引き続き、女性が働きやすい職場環境づくりに向けた取組を推進していく必要がある。

前回調査（平成18年度）との比較



問 27 貴事業所では、女性はその能力を十分発揮できる環境を整えるために、どのようなことに取り組んでいますか。特に当てはまるものを3つまで選んでください。

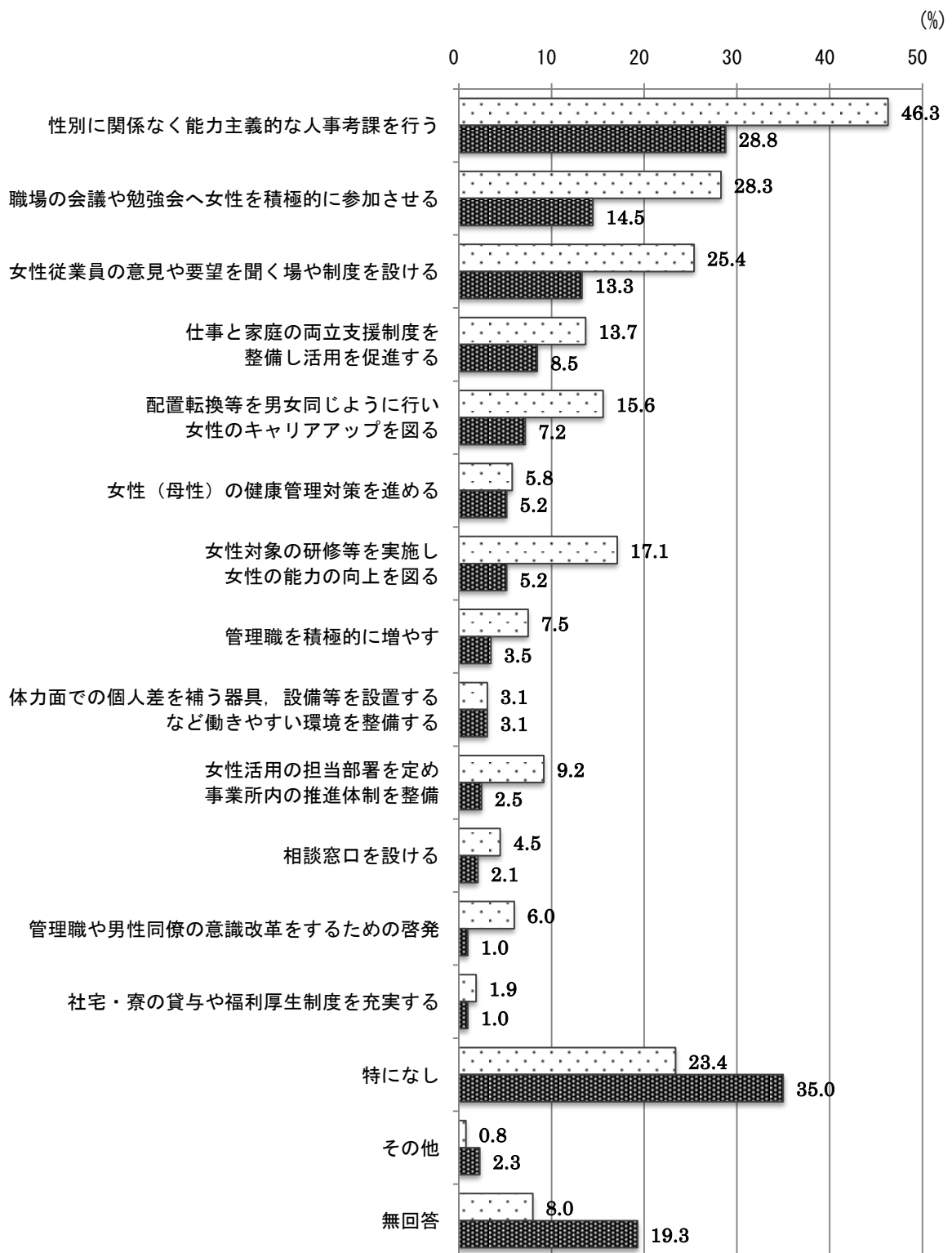


【全体】

環境を整えるための取組のうち、回答が多かったのは、性別に関係なく能力主義的な人事考課を行う（28.8%）と、職場の会議や勉強会へ女性を積極的に参加させる（14.5%）であり、前回調査と比較して、前者は17.5%、後者は13.8%、それぞれ減少している。

今後も、引き続き女性の能力を十分に発揮できる環境づくりに向けた取組を推進していく必要がある。

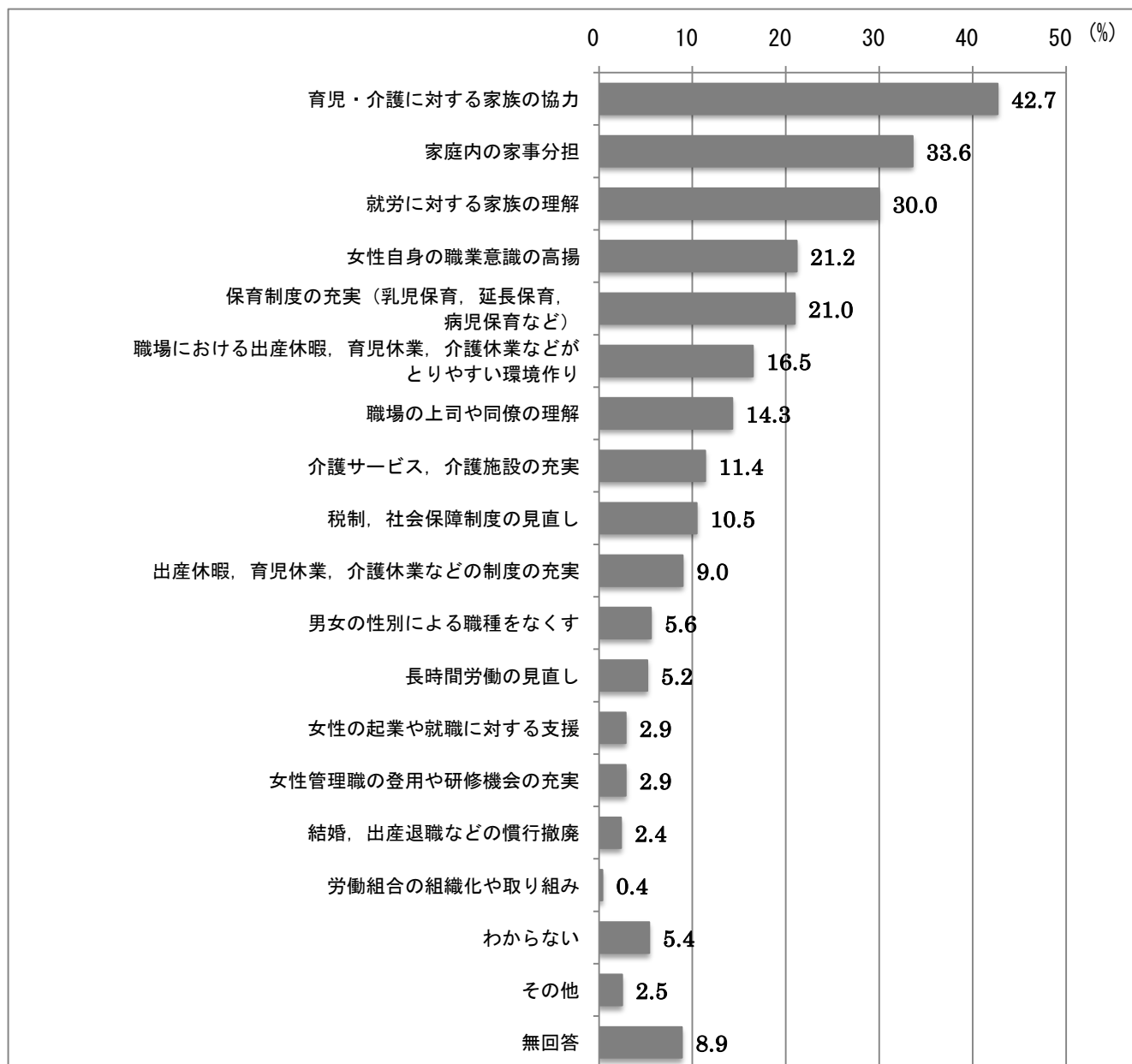
前回調査（平成18年度）との比較



□平成18年 ■平成22年

男女共同参画について

問 28 女性と男性が平等に仕事を続けていくためには、どのようなことが必要だと思いますか。特に必要と思われるものを3つまで選んでください。



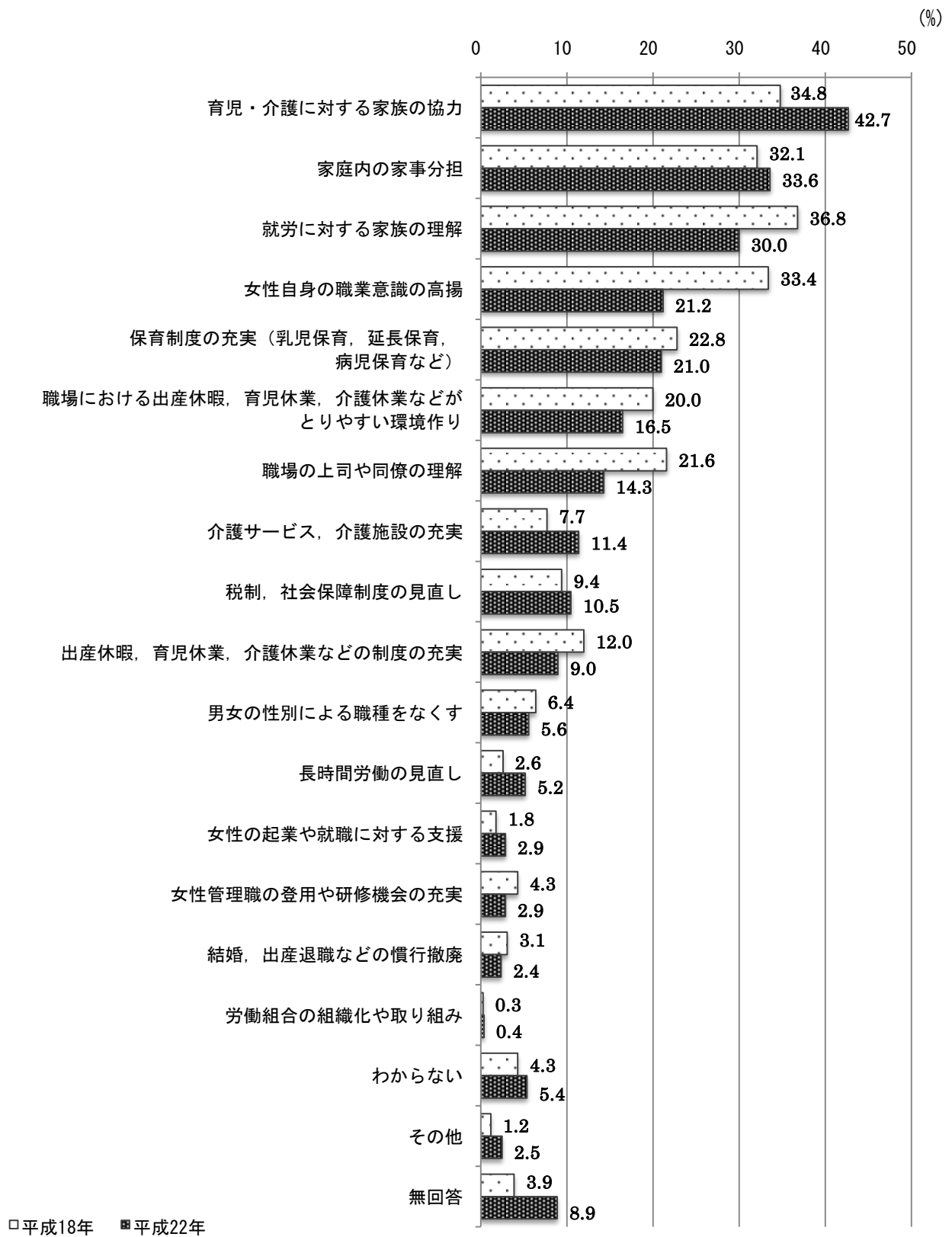
○ その他

- 1 「女だから」という意識を捨てること
- 2 女性と男性を同ラインに置くことがおかしい
- 3 適材適所(男女の性にこだわりすぎないことが大切)
- 4 起業させる制度というか，教育が必要
- 5 家庭内，職場内，全ての人への思いやり，お互い様の心

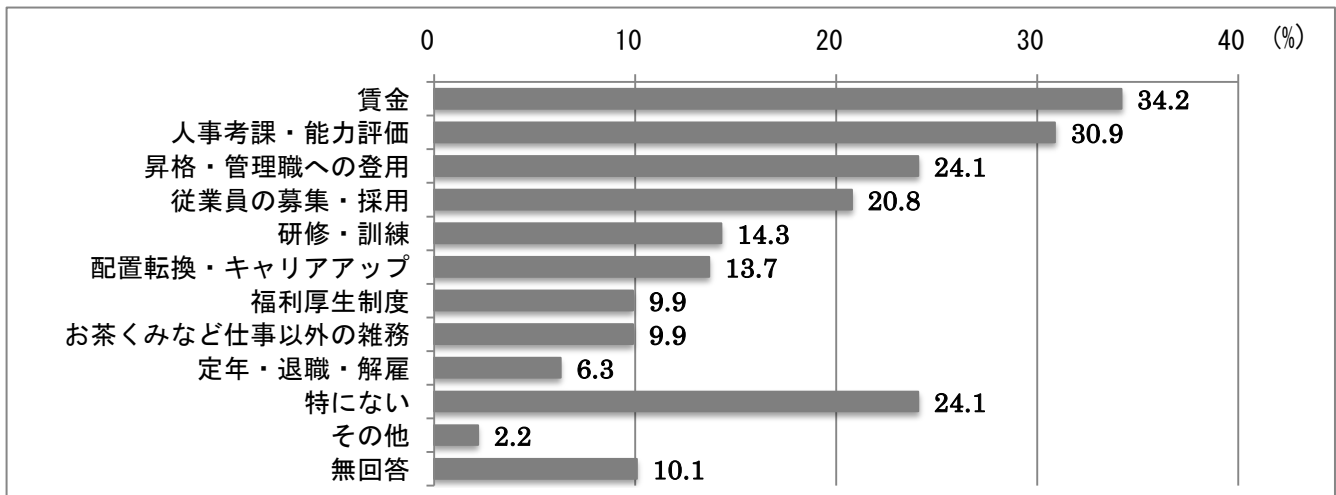
【全体】

平等に仕事を続けるために必要なことのうち、回答が多かったのは、育児・介護に対する家族の協力（42.7%）と、家庭内の家事分担（33.6%）であり、前回調査と比較して、前者は7.9%、後者は1.5%、それぞれ増加していることから、家族が協力し合って家事等の負担を少なくしている様子が伺える。

前回調査（平成18年度）との比較



問 29 雇用の場における男女平等を進めるために、現状から見て、今後、特に男女の格差をなくしていく必要があると思われることを3つまで選んでください。



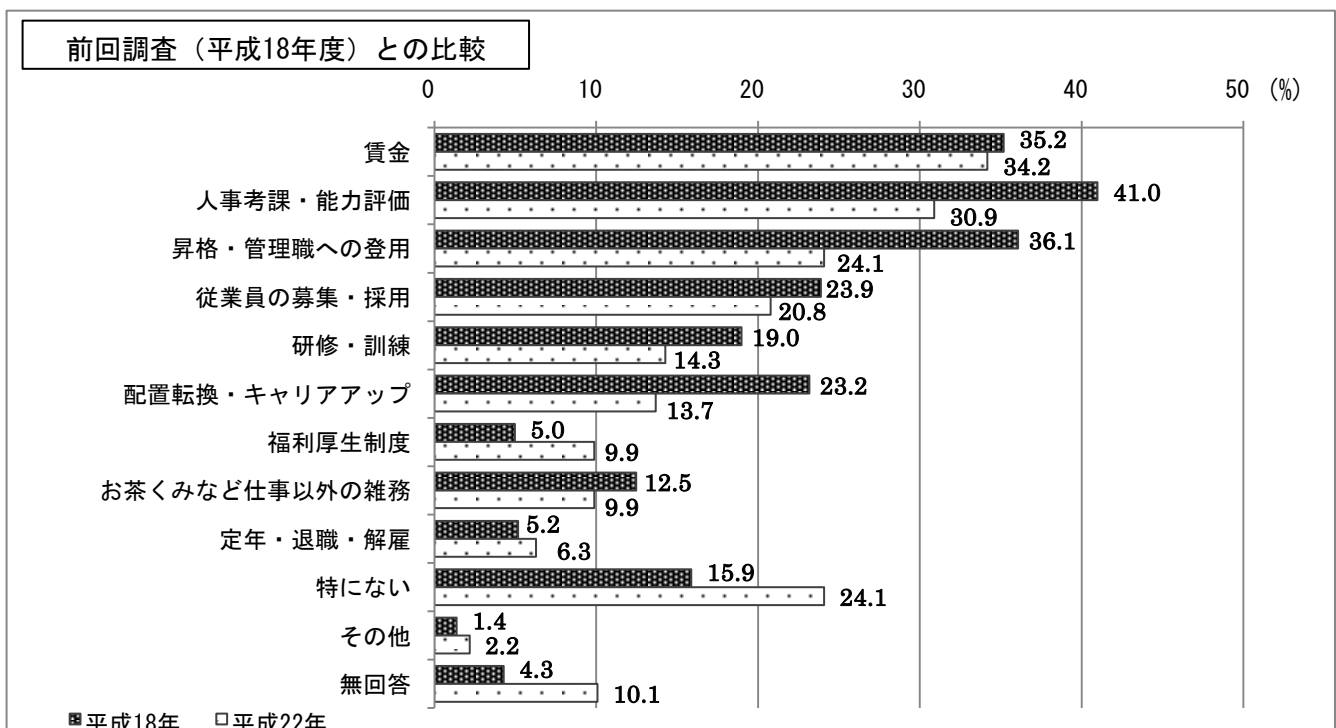
○ その他

- 1 本人のやる気の問題
- 2 小規模事業所での組織的な男女平等対策は難しい
- 3 起業させる教育と公務員・外郭団体を少なくする
- 4 女性の意識改革が必要（ある時、ある場合に女性を主張するが、仕事や給料その他の面で都合の良いことばかり申し出るのは格差があつて当然）

【全体】

男女格差を解消すべきことのうち、回答が多かったのは、賃金（34.2%）と、人事考課・能力評価（30.9%）と、昇格・管理職への登用（24.1%）であり、前回調査と比較して、それぞれ減少している。今後も引き続き、男女平等の観点から、男女の格差解消に向けた取組を推進していく必要がある。

前回調査（平成18年度）との比較



問 30 男女共同参画社会の実現に向けて、今後のキーワードとなるものは何だと思われますか。

- 1 「男女共同参画社会」というネーミングを止めること
- 2 (1) 家族の支援 (2) 就業意識の高揚
- 3 (1) 家庭内の家事分担 (2) 育児・介護に対する家族の協力
- 4 (1) 個々それぞれの意識改革 (2) 社会全体の意識改革
- 5 (1) 女性自身の意識の変化 (2) 女性のリーダーシップ
- 6 (1) 職場の環境整備 (2) 特に女性の出産・育児などに関する制度の充実
- 7 (1) 待機児童の減少 (2) 男性差別 (3) 景気回復
- 8 (1) 男女平等 (2) 保育制度の充実
- 9 労働時間の短縮
- 10 本当に仕事に対して責任を持った行動・言動ができるか
- 11 (1) 賃金 (2) 昇給・管理職への登用 (3) 研修・訓練
- 12 お互いの人格を尊重する。女性の特性、男性の特性、お互いに理解することが大事
- 13 これは男性の仕事だと決めつけないこと
- 14 それぞれの特性を活かしつつ不公平感を減らしていく
- 15 トップの意識改革が必要
- 16 (1) フレックスタイムなどによる時間の調整により、心にゆとりができる
(2) 残業ありきの仕事態勢の見直しと意識改革
- 17 まず国が考えるべきではないか
- 18 ワーク・ライフ・バランス
- 19 安心して働ける職場環境づくり(休暇制度、企業託児施設等)
- 20 育児・介護休業制度の充実
- 21 家庭が円満になることが大切(仕事中心で家庭を顧みない社会は未来子供に問題が発生する)
- 22 家庭内・会社、社会の全てが協力し合う仕組みを作っていかなければならない
- 23 過去において男性の職場とされていた分野での女性を迎え得る環境整備
- 24 企業の社会的意義の確認、働く意義の説明
- 25 休憩場所
- 26 景気高揚
- 27 経営活力は男女共同参画から
- 28 計画の具体性と確実な反映
- 29 個人の能力しだいだと思う(評価において男女区別を無くすべき)
- 30 雇用の確保(女性労働者が増えて男性の就職が減った)
- 31 (1) 仕事のしたい人や「力」のある人に、仕事をできるようにする
(2) 会社において困る人を「解雇」できるようにする
- 32 仕事と育児の両立
- 33 仕事に対する意識改革
- 34 仕事内容とお金のバランス
- 35 子は社会の宝(子育ては母親だけの仕事と決めつけず、社会全体で子を守り育てる環境)
- 36 子育てしやすい社会、介護しやすい社会を目指す
- 37 社会のモラル向上

- 38 弱者(子供, 老人, 病人)を預かる場所
- 39 就業意識の高揚
- 40 就労に対する家族の理解と職場における環境づくり
- 41 出産・育児休業後のスムーズな職場復帰
- 42 出産休暇・育児休業の充実, 職場の理解
- 43 女性という事を意識せず本来の平等という視点に立つ
- 44 女性のキャリアアップに対する意欲
- 45 女性の意識改革
- 46 女性の仕事に対する甘えを払拭する
- 47 女性の社会進出の方に目が向きすぎ(家族, 家庭(家意識)がなおざりになれば, 角を矯めて牛を殺すことになりかねない)
- 48 女性の社会内責任
- 59 少子高齢化社会を迎えていることを周知・理解する場が必要(その為に男女共同で課題に取り組むとともに, 公的アプローチを発案実施する)
- 50 職場の男性の考え方
- 51 人間の本能に基づく教育を, パイオニア精神を子供たちに教育する
- 52 人事考課・能力評価
- 53 性別ではなく, 能力による平等な評価が得られるならば女性の就業意識も高まる(ただ家庭・社会ともに男性の理解が不可欠)
- 54 性差を理解し合うこと
- 55 性別による職種をなくす
- 56 性別役割分担意識を変えることと同時に働きやすい社会資源の充実と制度の見直し
- 57 相互理解
- 58 大義名分や一般論等で決められても, 零細事業所ではどこまで実施できるか疑問である
- 59 男に出来ない事, 女に出来ない事を認め合うこと
男女平等というが, 同じではない意味があると思う
- 60 男女お互いが相手を理解し認め合って, 女性が仕事に行って男性が家事・育児をすることがあっても当然だと思う(このようなケースも増えていくべき)
- 61 男女の特性への理解と協調
- 62 男女それぞれが, 多様な人生を選択できる(多様な人生を認め合う)
- 63 男女に関係なく仕事に対する取組方が, 若い世代は甘い
- 64 男女関係なくその人に合った職業を与えられるよう適材適所を心掛けたい
- 65 男女共同参画育児
- 66 男女の別を問わず安心して仕事のできる職場環境の整備
- 67 男女共同参画社会の実現と政府の進める少子化対策は相反するものかと思う
- 68 地域で子育て
- 69 中高年者に対する意識改革と男女共通の認識
- 70 中小企業への助成
- 71 適材適所
- 72 働きやすい環境作り
- 73 働く女性の責務の自覚

- 74 同一労働，同一賃金
- 75 能力ある女性の帰任あるポストへの積極的な登用
- 76 能力の適正評価
- 77 能力を生かすという意味では男女関係なく，子供又は結婚による環境の変化などにおいて継続性が少ないことが問題
- 78 能力主義または社会主義
- 79 ワーキング・シェア
- 80 福利厚生施設の整備
- 81 平等と区別
- 82 保育，介護施設を整え，収入による低料金にて利用できるようにする
- 83 保育所(園) のサービス拡大・充実
- 84 保育制度・学童保育
- 85 労働時間（男女とも）
- 86 老人介護または子育ての問題を十分に解決する必要がある

【自由意見】

- 1 (1) 家庭の事情等を事業所側に解決を求めるのには、多大の無理がある
(2) 育児、介護は基本的には当人の問題であることを理解せねばならない
(3) 問題解決後の復職・待遇は別途考慮すべき
- 2 行政のバックアップ（無償の講演会の企画推進）
- 3 (1) 仕事をして賃金をもらうためだから生活にその時間をきちんと確保するべきだと思う
(2) 家庭、仕事を男女共に効率よくこなし、時間をつくる努力をすべき（働く側）
(3) 家庭の事情を考慮し、働きやすい環境づくりと理解が必要だと思う（会社側）
- 4 (1) 女性が働き易い社会環境を整える
(2) 多数なポジションに女性を置く
(3) 男女で判断せず人間として判断する
(4) 幼児教育から、男女共同参画社会形成カリキュラムを盛り込む
- 5 保育制度・施設の充実と介護サービス・施設の充実
- 6 有休完全取得
- 7 お互いに尊重し合うことが大切
- 8 (1) まず、24時間いつでもの保育所作り
(2) 子供の少々の病気は診てもらえる病院の保育所
(3) シルバーサービスの子供版を社会で(市や県が) 作る
(4) 児童手当、育児休暇を増やしても、子供は生まないし、休暇を増やせば復職しにくくなるだけ
(5) 本気で仕事も子育てもしている人が行政に参加して立法してください
- 9 まずは男性の意識を変える必要があると思う。いくら制度を変えても理解がなければ意味がない
- 10 よりより社会を作るため、いろいろな職業を通して皆の役に立つ様な意識を持つ事(会社経営者も労働者も) 平和な豊かな社会にしたい
- 11 「育児・介護の”現場”で本当に困っていることは何か？」を精査し、この内容をカバーできるサービスを国家全体で充実させていく必要があると考える
- 12 育児休業制度を採用している会社も多くあり、何十年前に比べると出産後職場に復帰する女性も増加したが、まだまだ残された問題も多く、女性が一生育児しながら働くのは大変難しい（少しずつ社会から受け入れられるのにまだ少しばかりそう）
- 13 一番は、女の人が子供のことをゆとりを持って育児できるようになることが良いと思う
(シングルマザーなど援助する体制が必要)
- 14 会社全体で、ケースバイケースで助け合いながら、楽しく心配りのある会社にしていきたい
- 15 管理職に登用しても、自分勝手では男女が働きやすい社会にはならない
女性特有のものには配慮は必要だが、家庭があるのは男女とも同じなので都合が悪い時だけ女性だからと厚情を求めるのはいかながなものかと考える
- 16 どんどん仕事が増えている建設業では休業中の賃金負担は大変むずかしい
- 17 (1) 共同参画は一部有効とは思いますが、本来の型とは思えない
(2) 女性へのチャンスは多く与えてみるが結果がでない（情けなくなるばかり）
(3) 中小企業では会社が存続する事が優先
(4) 他の従業員やその家族(子や妻)の事を考えれば正しい姿とは思えない（守るべき優先順位を再考したい）

- 18 雇用した人も家族の様に、接していかないといけない
- 19 雇用の確保自体が危ぶまれている現状では、男女共同参画は二の次、三の次の課題である
(特に中小企業は、自社の存続に青息吐息であり景気が回復してからの話でしょう)
- 20 行き過ぎた女性優遇に繋がらない様に本来の平等という事を考える (男性弱者を作らない様に)
- 21 香川の場合は、男性(特に高齢者)の雇用が非常に厳しく思う
- 22 仕事と家庭と両立させて、働き続けることができるように、育児や介護制度の普及および啓発
また、ライフサイクルにあわせた働き方が可能になること (その中での意識の高揚が会社、働く側にも求められると思う)
- 23 子育ては女性が中心的役割をすべきと考えるので、就労する場合、勤務時間内の子供(中学生以下)の面倒を見てもらえる方策、あるいは環境があればいいと思う
- 24 子育てをしながら働くものには、近くに協力者が必要となるが、地域や行政でそれを援助できる体制があれば、企業にとっても安定した雇用体制が確立できると思う
- 25 社会の共同参画と家庭での男女共同参画は同一であり、男女のお互いの良いところを認め合いつつ、明るい社会になるように協力しよう
- 26 (1) 出産・育児など、女性にとって大事なことは全て、仕事をしていく上でマイナスになる可能性が高い
(2) 大企業だけ育児休暇がとれ、中小企業では実行できない現実があるが、解決するためのはっきりした制度ができないと男女共同もない
- 27 女性が働きやすい社会は、いいことだとは思いますが、子育てができる女性が少なくなっていると思う
仕事はいつからでもできるが、子育てはその時期しかできない 男性が社会で活躍し、女性が家庭でしっかりとした子育て・家庭教育をする社会も悪くないと思う
- 28 女性の仕事に対する意識がいくら向上しても、子供ができれば最優先事項は子育てになる
子育て支援が充実しなければ子育て中の女性は仕事に集中できないので支援体制の強化が必要である
と考える
- 29 女性の持っている力を引き出すことのできる社会を目指すことが、男性にも働きやすい社会になる
- 30 女性自身の仕事に対する意識改革
男女関係無く、公平な人事考課、能力評価を会社に求める (そのための基準を設け公開する)
更に査定する上司の管理能力を高める
- 31 (1) 職場に保育所をつくる (2) 学校の転校をやりやすくする (3) 転職をしやすくする
- 32 (1) 職場の上司や同僚の理解、また女性自身の就業意識の高揚、この仕組みがひとり一人に浸透し、
意識改革することで始めて働きやすい社会づくりができると思う
(2) 託児所に預けるのに順番を待ち、勤めていなければ預かってもらえず就職活動もできない状態
(託児所の数を増やす)
- 33 (1) 職場へ子供を連れて行って、会社内に託児所があって仕事ができる
(2) 男の職場、女の職場という固定観念をなくす
- 34 世界に出て日本人が仕事をして働いても、日本人が幸せで、楽しい生活ができるよう思想を本能に
基づいた教育をする必要がある
- 35 女性が本気で仕事に取り組めるよう税制改革、社会保険法等の改正による環境づくり
- 36 先ず、家庭を大切にすることがけを持って外で仕事をする心があってはじめて成立するのであって、
根本を顧みる必要があると思う
- 37 全てにいたわり合う優しい社会

- 38 大手企業はわからないが、中小零細企業はいまだに女性にとって出産育児休暇が取り難く、男女平等とは言いながら、男性社会だと思う
もっと女性が働きやすい環境づくりと意識づくりが必要だと思う
- 39 男として女として出来ること、出来ないことを認め合う
- 40 (1) 男性と女性が違うと共に資質も違うので、男性は何をなすべきか女性は何をなすべきかをお互い良く理解し協力すべき
(2) 今の様な平和な日本社会に於いては、女性が出産して仕事をするために男性はそれをサポートする社会になればと願っている（そしたらもっと世界が平和になれる）
- 41 男女が平等であることは当たり前で男性に向いている仕事や女性が得意な分野があるのは事実だが、そこで男女を分けるのは間違いで、適材適所で雇用ももっと柔軟になされるべき
- 42 男女平等といっても、実際は会社でも家庭においても女性がすべき雑用の方が多いし、それを少しでも負担を減らそうと思ったり、気づく男性はまだまだ少ないと思うので、社会に出る前の年齢から学校や家庭でも教えたり話し合うことが必要だと思う
- 43 (1) 男女平等になるわけがない
(2) 「男女共同参画社会」このような言葉が生まれ役所が税金を使っていること自体が不思議
(3) 子供、年寄りを大事にするというのは、弱い者(体力・知識・判断力等が成人よりない)を大事にする、助けるということではないでしょうか
(4) 男と女は、体のづくりも、体力、勿論誇示の負担も違うので、必ず男女平等になるとは限らないお互いの弱い部分を助け合って生きていくのが本当の男女平等であり、人間平等ではないでしょうか 男女平等というなら、この世から女性専用という物(電車 etc.)レディース料金というもの全て廃止するべき！！私は女、男も女も皆甘えるな！！
- 44 男性、女性関係なく業務に就かせるのは業種上無理がある（以前、女性従業員のために業務改善を図ったが男性からの協力を得られなかった）
- 45 男性だからできる、できないと決めつけないで仕事をやらせてみる
- 46 中小企業にも多くの利益が生まれるようであれば、全てクリアーできると思う
- 47 (1) 妬みを無くし思いやりを持ち助け合うこと
(2) 上司（女性）の下で働いてもいいじゃないか
(3) 自分自身を知る事
- 48 当社は技術職なので男性は土木工学科卒業、女性は設計助手として採用しているので、それなりに平等に仕事はできていると思う
- 49 当職場においては、男性だから、女性だからと考えたことがあまりなく、女性ばかりの職場であるためか問題と考えられる事例もない
- 50 (1) 扶養控除の上限を下げ、そして、社会保険の加入を増やして共働きの社会を作る
(2) 保育所の増設！
- 51 保育所や介護施設が足りない（育児休業が終わり、復帰の日にちを決めていたのに、子供さんが待機児童になり数ヶ月復帰が延びた）
- 52 保育制度は最も重要な事項である
(小さい子供がいる人が働きやすい環境を作っていくことが大切)
- 53 法制度の整備も必要
- 54 本当は、女性は働きたくないのでは（専業主婦が勝ち組という意識が女性内にあるのでは＝寿退社）
- 55 労働に見合う収入を与えてやる事