

平成23年度

藤岡市男女共同参画についての  
事業所アンケート調査 集計結果報告書



平成24年3月

藤岡市男女共同参画推進協議会

## 1. 調査目的

藤岡市の事業所における男女共同参画に対する取り組みの実態や問題点及び事業所従業員の男女共同参画に対する意識を調査し、今後の施策に反映させるための基礎資料とする。

## 2. 調査対象

藤岡市にある従業員50人以上の事業所

## 3. 調査方法

事業所へ訪問し、書面を説明して依頼。回答は郵送による。

併せて従業員向けのアンケートを依頼。20歳まで、21～30歳まで、31～40歳まで、41～50歳まで、51歳以上、と年齢層を5つに分けて男女別に行った。回答は個人別に郵送による。

## 4. 調査期間

平成23年11月7日（月）から平成23年12月9日（金）

## 5. 回収状況

対象事業所	65事業所	(平成20年度実施時	59事業所)
有効回答数	42事業所	(	29事業所)
回収率	64.6%	(	49.2%)

\*平成20年度調査では一部の事業所のみ訪問して調査を依頼。他の事業所へは調査票を郵送依頼した。

従業員向けアンケート

有効回答数 302人（男性156人、女性146人）

## 6. 報告書中の表記について

- (1) 本報告書では、集計結果の数値を小数点以下第2位で四捨五入している。そのため、各回答比率の合計が100%に一致しないことがある。
- (2) 複数回答の設問については、回答比較の合計は100%を超える。
- (3) 表・グラフ中の数字は回答数を示し、選択肢の記述については実際の選択肢を簡略化して記述している場合がある。
- (4) 一部の設問は、無回答を除いた回答比率をグラフ化しているものがある。
- (5) 平成20年度に実施した事業所アンケートと設問が同じものに関しては、今回の調査と併記している。

## 職場について伺います。

問1 (1) 常時雇用の従業員数は、何人ですか。営業所・工場等がほかにもある場合は、それも含めた全体の人数でお答えください。(○は1つ)

※ 常時雇用者とは、次の者をいいます。

- ・ 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者
- ・ 臨時・パート労働者等で調査日前2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者
- ・ 役員で常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者
- ・ 上記に該当する他からの出向者（他への出向者は除きます。）

平成23年度調査 : 従業員規模別分布状況

全従業員数	事業所数	構成比
10人～49人	6	14.3%
50人～99人	16	38.1%
100人～499人	17	40.5%
500人以上	3	7.1%
無回答	0	0.0%
合計	42	100.0%

平成20年度調査 : 従業員規模別分布状況

全従業員数	事業所数	構成比
10人～49人	1	3.4%
50人～99人	5	17.2%
100人～499人	15	51.7%
500人以上	7	24.1%
無回答	1	3.4%
合計	29	100.0%

(2) 従業員の男女構成を記入してください。(平成20年度設問なし)

従業員の男女構成

	従業員数	構成比
男性	6,547人	66.4%
女性	3,312人	33.6%
合計	9,859人	100.0%

(3) 従業員の平均年齢を男性、女性及び男女総合で記入してください。

(平成 20 年度設問なし)

従業員の平均年齢 (合計)

男 性	4 3 . 2 歳
女 性	4 2 . 0 歳
合 計	4 2 . 6 歳

問 2 係長以上の管理職(※1)及び女性管理職は何人いますか。該当者がいない場合は0を記入してください。

(※1) 管理職について

イ. 管理職には企業の組織形態の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。

ロ. 部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等役職欄にない職については、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

女性管理職の合計が全体の1割未満である場合は問3へ

1割以上の場合は問4へ

平成 2 3 年度調査 : 係長以上の管理職数

管理職	管理職数		女性構成比
		うち女性	
①役員・事業主	1 2 5 人	1 1 人	8 . 8 %
②部長相当職	2 1 2 人	7 人	3 . 3 %
③課長相当職	4 6 9 人	2 9 人	6 . 2 %
④係長相当職	7 7 5 人	6 9 人	8 . 9 %
合 計	1 , 5 8 2 人	1 1 7 人	7 . 4 %

平成 2 0 年度調査 : 係長以上の管理職数

管理職	管理職数		女性構成比
		うち女性	
①役員・事業主	1 5 1 人	1 0 人	6 . 6 %
②部長相当職	2 7 5 人	1 1 人	4 . 0 %
③課長相当職	1 . 0 5 3 人	2 7 人	2 . 6 %
④係長相当職	1 , 8 5 4 人	1 6 6 人	9 . 0 %
合 計	3 , 3 3 3 人	2 1 4 人	6 . 4 %

\*回答事業所全体の管理職における女性の登用率は7.4%であり、役職別に見ると「係長相当職」が8.9%、「役員・事業主」が8.8%と多くなっています。なお、平成20年度の調査では女性の登用率が6.4%で、役職別では「係長相当職」の9.0%が最も多くなっていました。

平成20年度調査では、女性管理職数の合計が3,333人であったのが、今回の調査では1,582人とおよそ半分に減少していますが、全体の女性管理職登用率は前回の6.4%から7.4%と若干上昇しています。

#### ※ 参 考

藤岡市役所の管理職(課長職以上)における女性の登用率 7.9%  
全体人数 89人 うち女性 7人 (平成23年4月1日時点)

(平成20年度調査時)

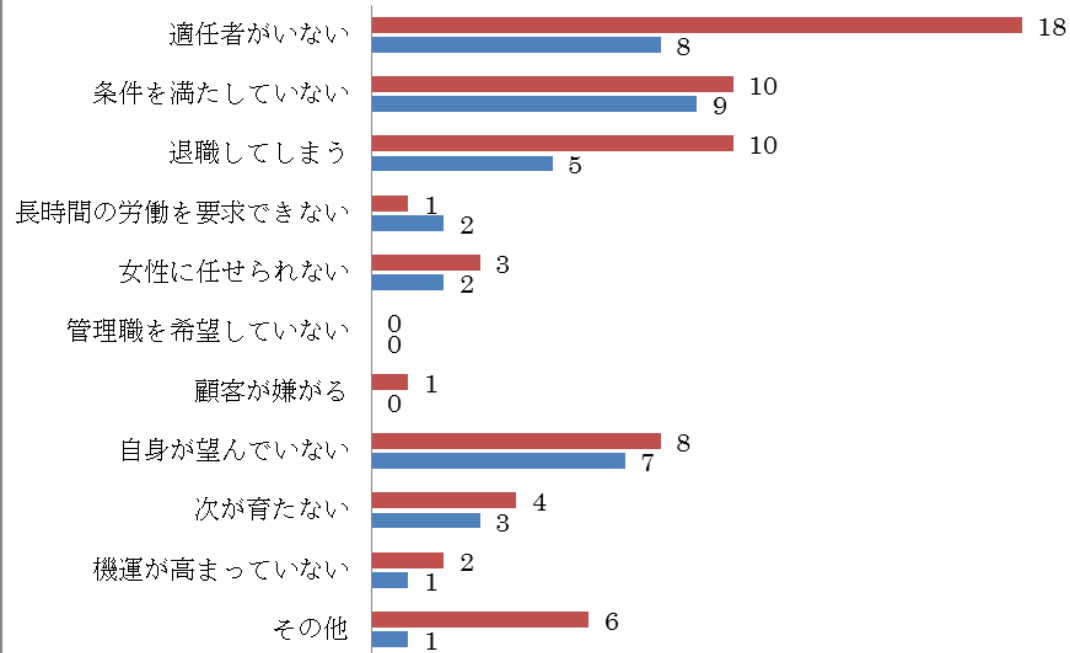
藤岡市役所の管理職(課長職以上)における女性の登用率 1.3%  
全体人数 80人 うち女性 1人 (平成20年4月1日時点)

問3 女性管理職の合計が全体の1割未満である場合、それはどのような理由からですか。  
該当する番号にすべて○をつけてください。(○はいくつでも)

1. 管理能力の面で必要な知識や判断力を有する女性の適任者がいない(少ない)から
2. 将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、現在のところその職に就くための在籍年数などを満たしていないから
3. 女性は勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう(人材として育たない)から
4. 女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できないから
5. 業務の内容が、女性には任せられない、あるいは女性に向いていないと思うから
6. 上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望していないから
7. 顧客が女性管理職をいやがるから
8. 女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多いから
9. 目標となる女性の先輩がいないので、次が育たないから
10. 社会的にまだ女性登用の機運が高まっていないから
11. その他

## 女性管理職が1割未満の理由

■平成23年度調査 ■平成20年度調査



\*平成20年度の調査と比較すると同じような傾向が見られますが、前回の調査と比べると「1. 管理能力の面で必要な知識や判断力を有する女性の適任者がいない（少ない）から」と「3. 女性は勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう（人材として育たない）から」と答えた数に増加が見られます。

その他についての具体的な内容は以下のとおりです。

- ・社内的に男女共同参画的な機運が高まらない
- ・パートとアルバイトの職場だから
- ・製造業の為、技術面の対応が大部分であり、教育を受けていないので
- ・女性従業員がいない

問4 男女共同参画を推進する担当者を置いていますか。(○は1つ)

(平成20年度設問なし)

	事業所数	構成比
担当者を置いている	10	26.3%
担当者を置いていない	28	73.7%
合計	38	100.0%

\*担当者を置いていない理由については、以下のとおりでした。

- ・親会社や本部に置いている。
- ・特別必要性を感じていない。
- ・性差による差別をしていないから。
- ・適任者がいないから。
- ・女性中心の職場である。
- ・社内的に男女共同参画的な意識が存在しない。
- ・パートとアルバイトの職場だから。

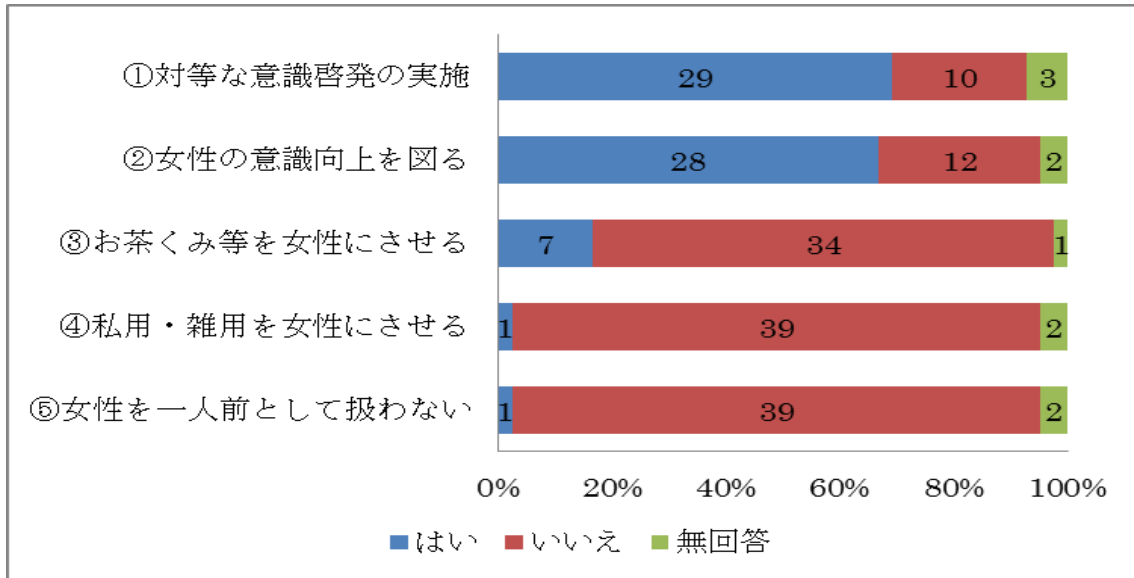
問5 職場の雰囲気・風土について、「はい」「いいえ」でお答えください。(○は1つ)

- ① 職場の同僚男性や管理職に対し、女性を補助者とみるのではなく、対等なパートナーと認識するような意識啓発を行っている
- ② 女性自身が固定的な社会通念にとらわれてもっぱら職場の花として扱われることを望んだり、責任ある仕事をするのを望まないことのないよう、女性の職業意識の向上を図っている
- ③ お茶くみ・掃除や、コピーなどを主に女性にさせている
- ④ 休憩中、女性社員に私用・雑用を言いつける人がいる
- ⑤ 女性を一人前として扱わないような雰囲気がある

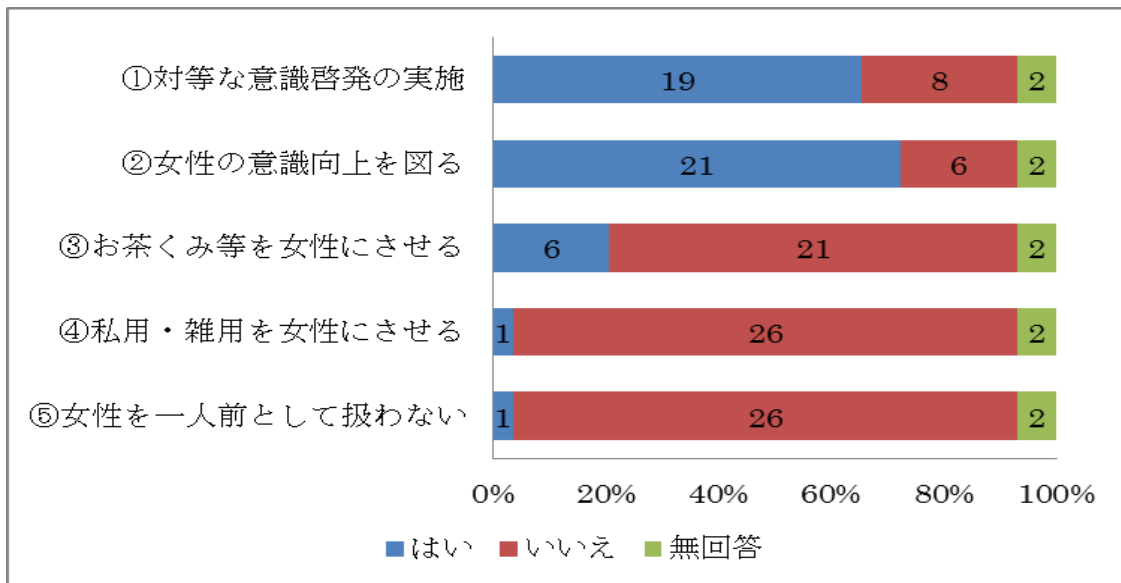
\*平成20年度の調査と比較すると若干の差がありますが、おおむね同じような傾向が見られます。

①と②のようなプラスの状態を問う設問については、どちらも6割以上が「はい」と回答しています。一方、③④⑤のようなマイナスの状態を問う設問については、③が16.7%あり、④⑤と比較して突出していました。

## 平成 23 年度調査



## 平成 20 年度調査



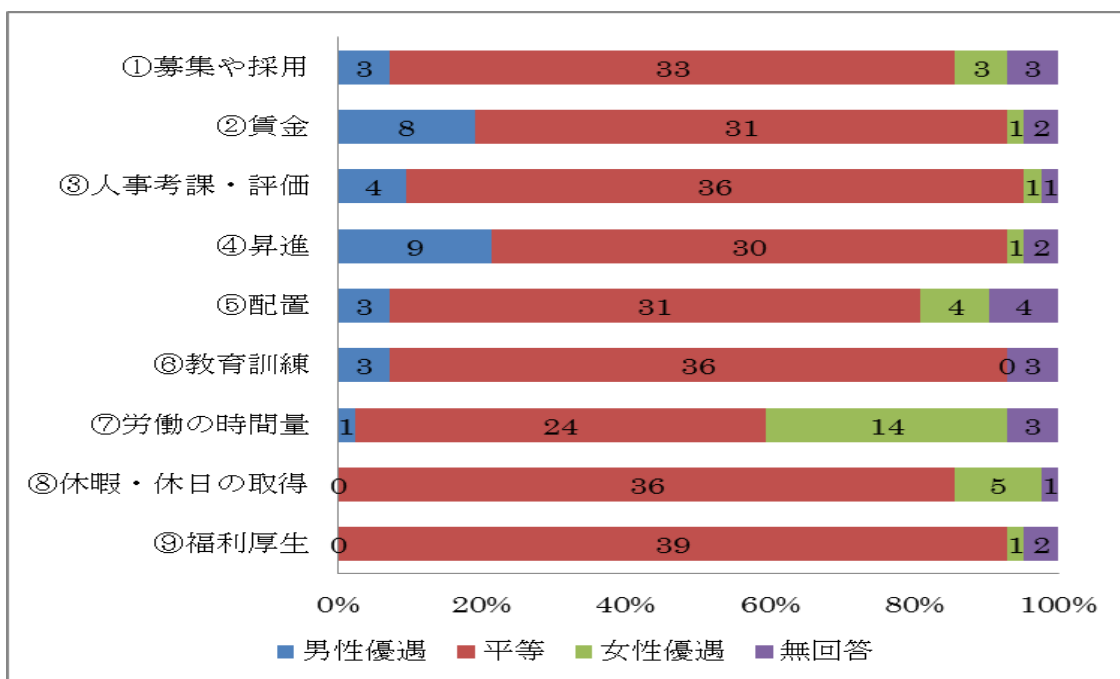
問6 ①～⑨について男女平等になっていますか。1～3のうち近いものに○をつけてください。(○は1つ)

\*平成 20 年度の調査と比較すると同じような傾向が見られます。

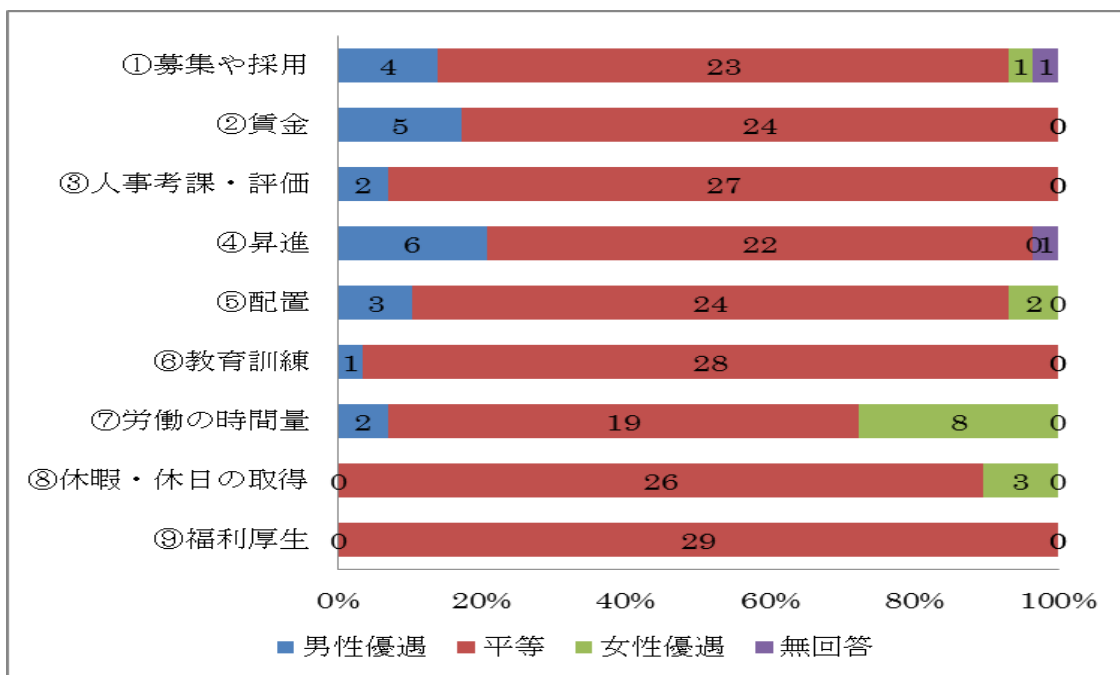


「どちらかといえば男性を優遇」と回答した事業所が多かった項目は「昇進」で、反対に「どちらかといえば女性を優遇」と回答した事業所が多かった項目は「労働の時間量（長時間外労働の免除）」で、前回の調査と同じでした。

### 平成 23 年度調査



### 平成 20 年度調査



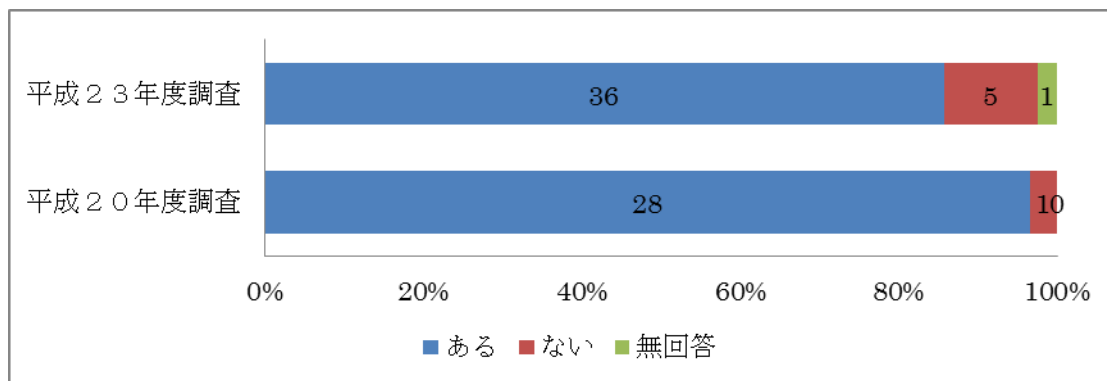
## 産前・産後休暇制度について伺います。

問7 貴事業所には、産前・産後休暇制度の規定がありますか。(〇は1つ)

ある場合は問8へ

ない場合は問9へ

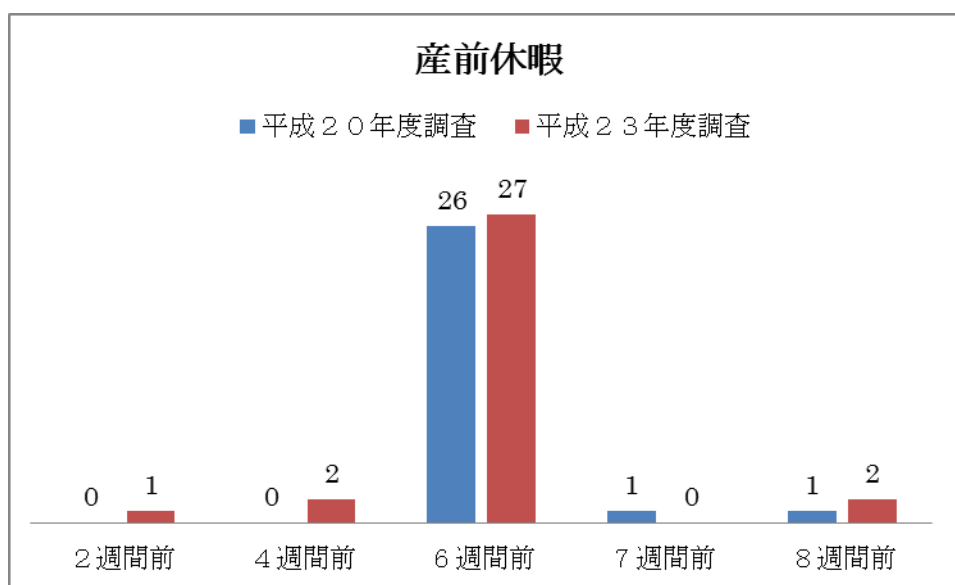
### 産前・産後休暇制度

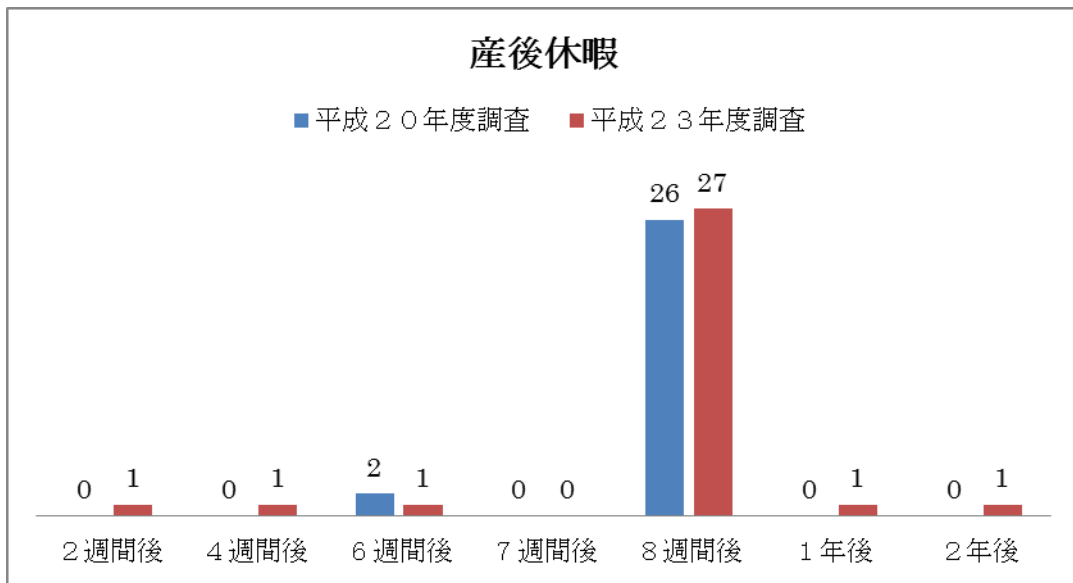


\*平成20年度の調査と比較すると内容が少し後退していますが、回答事業所のおよそ9割が社内規定ありと回答しています。

制度がない理由については、「パート主体の職場であるため制度を設けていない。」が1件ありました。

問8 問7で産前・産後休暇制度の規定が「1. ある」と回答した事業所におたずねします。休暇の期間について教えてください。





\*平成20年度の調査と比較すると内容が少し後退していますが、産前6週間（84.4%）、産後8週間（84.4%）という回答が最も多く、産前、産後ともに8割以上を占めています。

「労働基準法」では、産前6週間から産後8週間までの期間が申請により休むことが出来る期間となっており、多くの事業所では法に基づいた期間をそのまま社内規定としているようです。

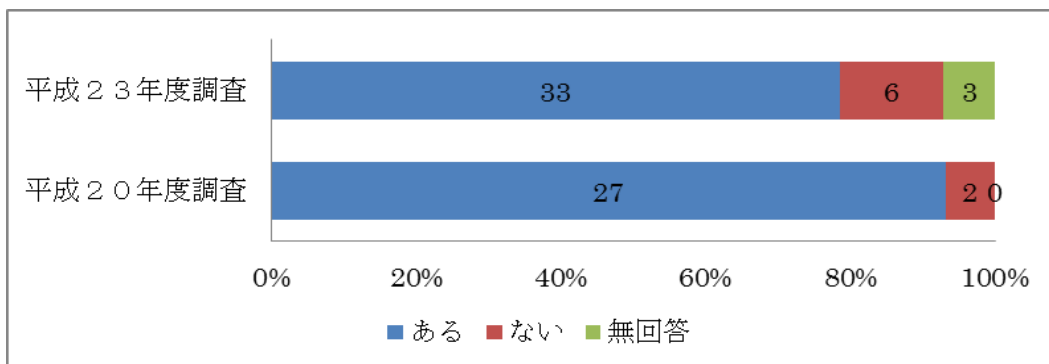
## 育児休業制度について伺います。

問9 貴事業所には、育児休業制度の規定がありますか。（○は1つ）

ある場合は問10へ

ない場合は問11へ

### 育児休業制度



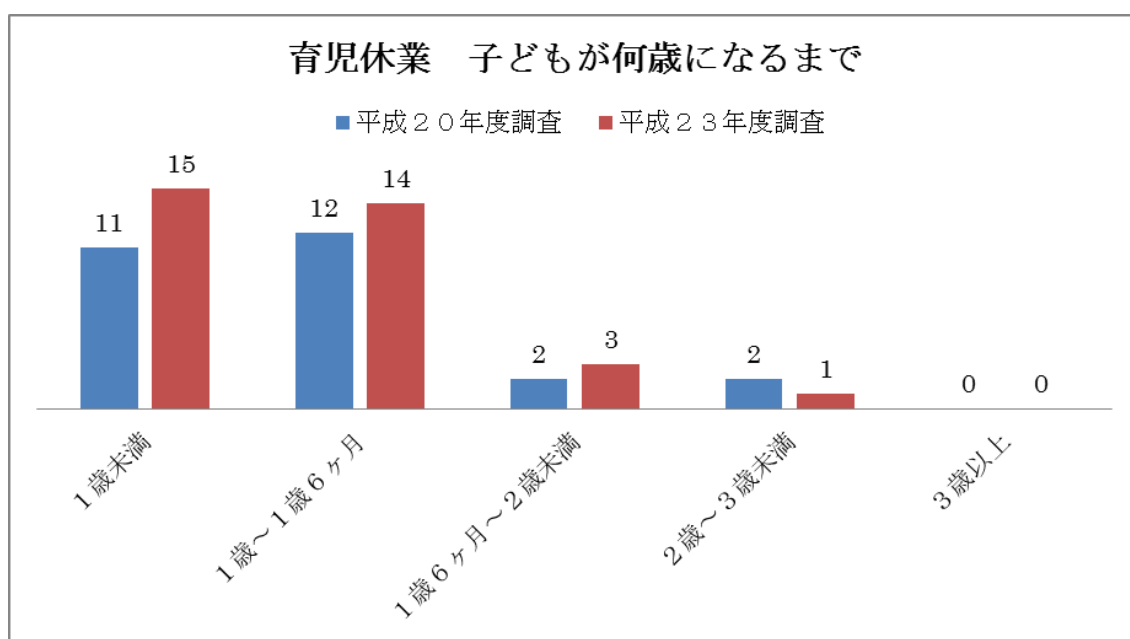
\*平成20年度の調査と比較すると内容が少し後退していますが、育児休業制度については、回答事業所の8割以上が、社内規定があると回答しています。

制度がない理由としては、以下のとおりでした。

- ・育児時間までしか設定していない。
- ・前例がないため。

問10 問9で育児休業制度の規定が「1. ある」と回答した事業所におたずねします。

(1) 子が何歳になるまで育児休業をすることができますか。(〇は1つ)



\*平成20年度の調査と比較すると同じような傾向が見られます。

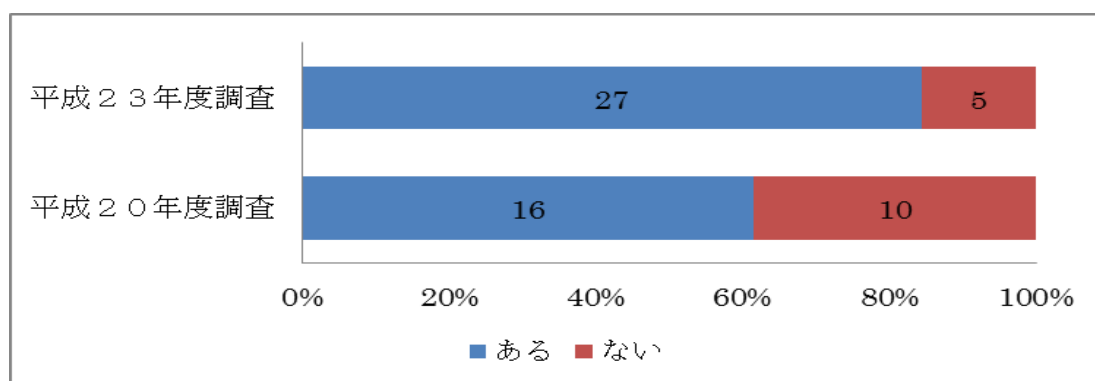
「1歳未満」(45.5%)という回答が最も多く、「1歳～1歳6ヶ月」(42.4%)という回答が続いています。この二つの回答で全体の9割弱を占めています。

平成21年に改正された「育児・介護休業法」では一定の条件を満たす場合には、子の年齢が1歳6ヶ月に達するまで育児休業が可能になりました。多くの事業所では法に基づいた期間をそのまま社内規定としているようです。その一方で、「1歳6ヶ月～2歳未満」や「2歳～3歳未満」と回答した事業所もあり、法の規定以上に育児休業期間を規定している場合もみられます。

(2) 同じ子について育児休業の回数の制限はありますか。

\*回数の制限がないと回答した事業所は5事業所で15.6%、前回の調査では10事業所で37.0%であったことと比較すると、回数制限では後退している傾向がうかがえます。

## 育児休業回数制限



(3) 平成22年9月1日から平成23年8月31日までの間に

	平成23年度調査	平成20年度調査
ア. 出産した女性従業員	40人	69人
イ. 配偶者が出産した男性従業員	75人	98人
ウ. いない	11事業所	0

(4) 平成22年9月1日から平成23年8月31日までの間に、出産又は配偶者が出産した従業員のうち、平成23年10月31日までに育児休業を開始、又は開始の申し出をしているのは

	平成23年度調査		平成20年度調査	
	人数/事業所	取得率	人数/事業所	取得率
ア. 出産した女性従業員	40人	100%	62人	89.9%
イ. 配偶者が出産した男性従業員	1人	1.3%	0人	0%
ウ. いない	14事業所		—	

\*女性の育児休業の利用率は100%で、前回の調査89.9%から向上しています。一方、男性の取得率は1.3%と1人の利用はみられたものの、前回調査の0%と同様にかなり低い利用率となっています。

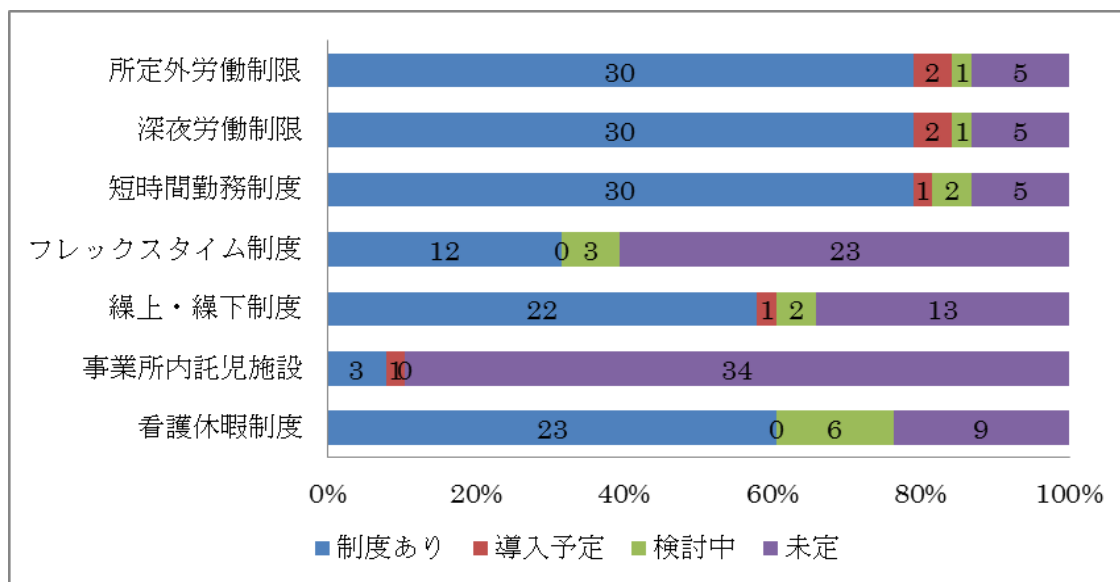
(5) 今までに育児休業を取得した男性従業員がいますか。(○は1つ)

	平成23年度調査	平成20年度調査
ア. いる	7人	1人
イ. いない	33事業所	—

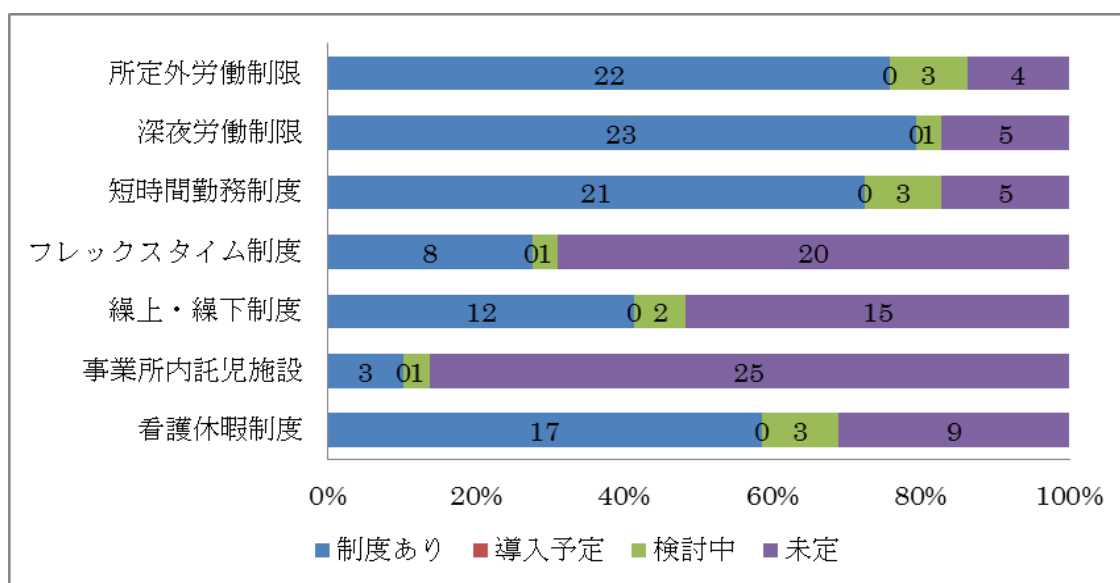
\*前回の調査と比較すると、育児休業を取得する男性従業員はわずかながら増加する傾向がうかがえます。

問 11 働きながら子育てを行う従業員に対する制度の有無や、ない場合の今後の予定について、次のそれぞれの制度ごとにあてはまる番号に○をつけてください。(○は1つ)

### 平成 23 年度調査



### 平成 20 年度調査



\*前回の調査と比較すると同じような傾向が見られます。

「所定外労働の制限」「深夜労働の制限」「短時間勤務制度」等の労働時間の柔軟な対応を制度として取り入れている事業所は、全体の約8割となっています。

しかし、設備投資等が必要となる「事業所内託児施設」の導入率は7.9%と低い数

値となっています。また、「フレックスタイム制度」も31.6%と導入率は低いようです。

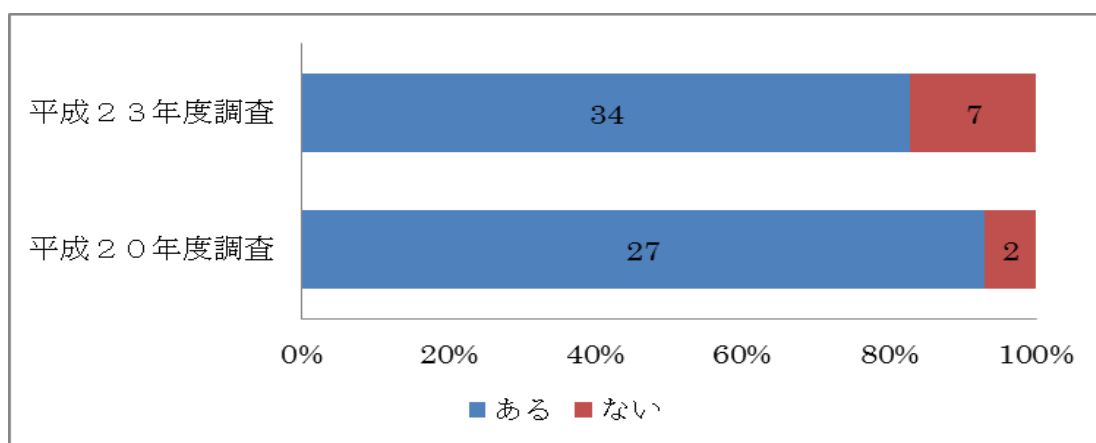
## 介護休業制度について伺います。

問12 貴事業所には、介護休業制度の規定がありますか。(○は1つ)

ある場合は問13へ

ない場合は問14へ

### 介護休業制度



\*介護休業制度については、回答事業所の82.9%が、社内規定が「ある」と回答しています。平成20年度の調査では社内規定が「ある」との回答は93.1%でした。

制度がない理由については、「前例がないため」が1件ありました。

問13 問12で介護休業制度の規定が「1. ある」と回答した事業所におたずねします。

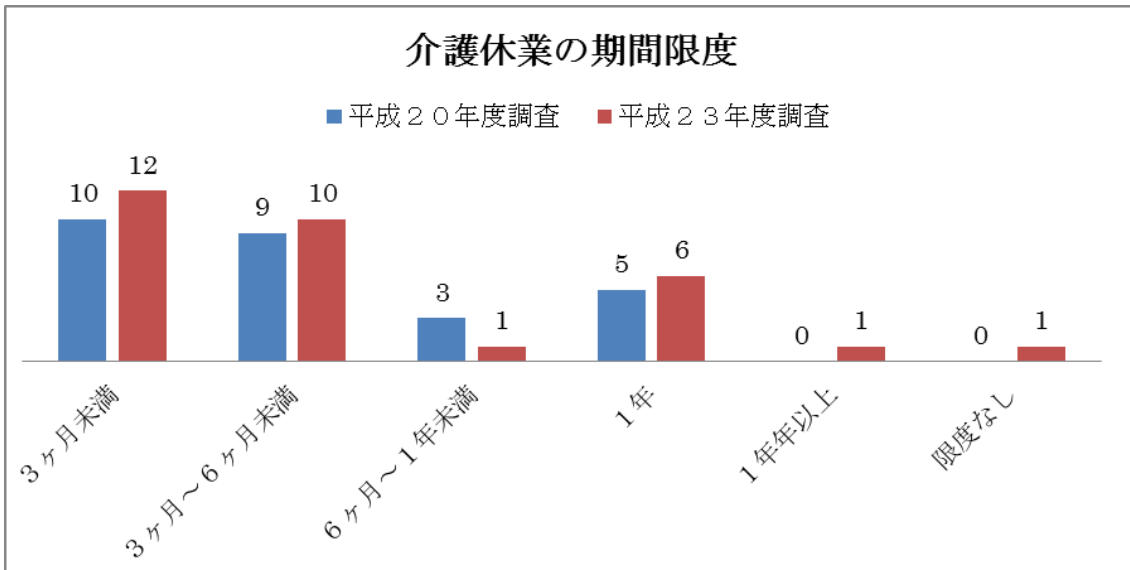
(1) 介護休業の期間の限度はいつまでですか。(○は1つ)

\*平成20年度の調査と比較すると同じような傾向が見られます。

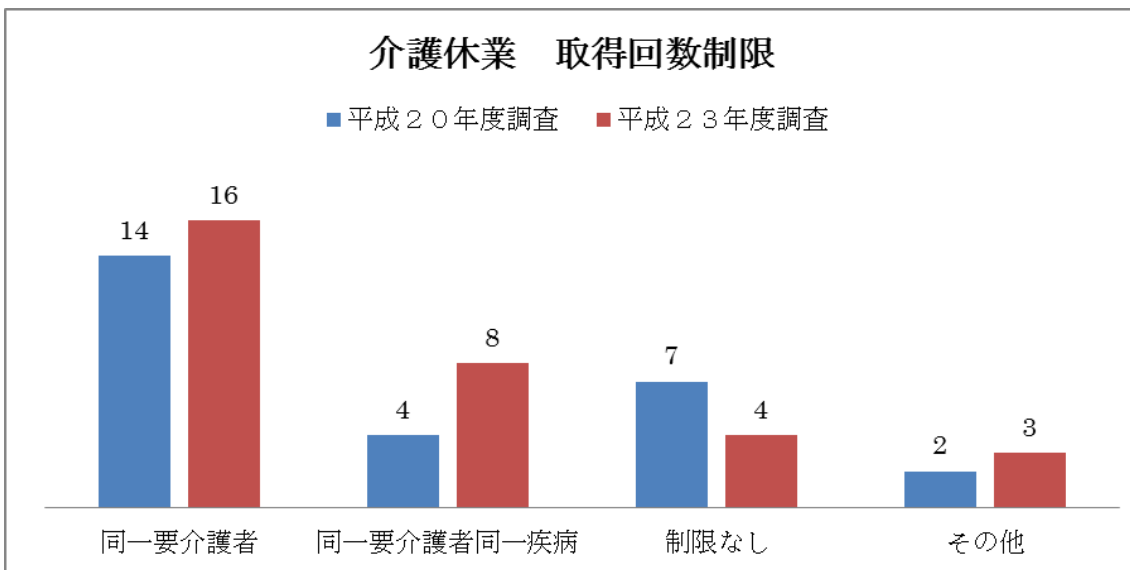
「3か月未満」38.7%という回答が最も多く、「3か月～6か月未満」32.2%  
「1年」19.4%と続いています。

改正「育児・介護休業法」では、通算93日までの介護休業が認められていますが、多くの事業所は、法に基づいた日数をもとに社内制度を規定しているといえます。

他方、「3か月～6か月未満」～「限度なし」の合算値は6割以上を占めており、半数以上の事業所が法の規定を超えて介護休業期間を規定しているといえます。



(2) 介護休業の取得回数に制限はありますか。(○は1つ)



\* 「同一要介護者についての回数」に規定があるという回答が51.6%で最も多く、回数が1回という事業所が14、2回という事業所が2ありました。

「同一要介護者同一疾病」に規定があるという回答は、1回までという事業所が8ありました。

改正「育児・介護休業法」では、同一要介護者が要介護状態に至るごとに1回、介護休業ができることになりました。(通算1人につき93日まで) 今後はこの基準に収束していくと思われ、回数による規定ではなく、日数による規定が主となっていくと考えられます。

その他についての具体的内容は以下のとおりです・



- ・同一要介護者93日まで、あるいは短時間勤務
- ・会社で内容を確認して認められたときに対応する

(3) 平成22年11月1日から平成23年10月31日までの間に介護休業を開始した人

	平成23年度調査	平成20年度調査
ア. 男性従業員	0人	2人
イ. 女性従業員	1人	1人
ウ. いない	32事業所	—

(4) 今までに介護休業を取得した従業員はいますか。(○は1つ)

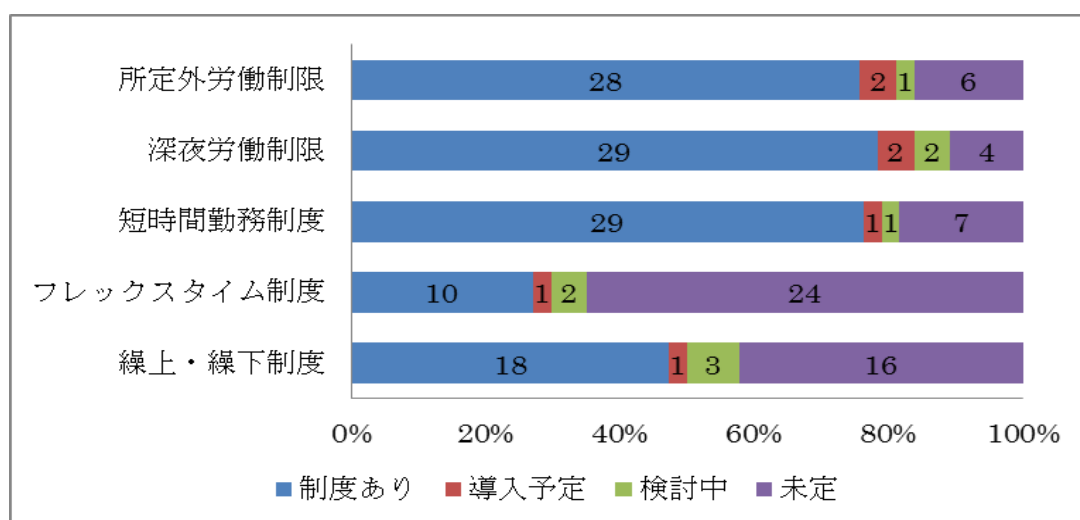
	平成23年度調査	平成20年度調査
ア. 男性従業員	2人	5人
イ. 女性従業員	7人	14人
ウ. いない	28事業所	—

\*実際に介護休業制度を利用した人数をお聞きしたところ、平成22年11月1日から平成23年10月31日までの1年間で、男性従業員はなし、女性従業員1人。今までの利用状況は、男性従業員2人、女性従業員7人となりました。平成20年度調査時と比べると減少傾向という結果となりました。

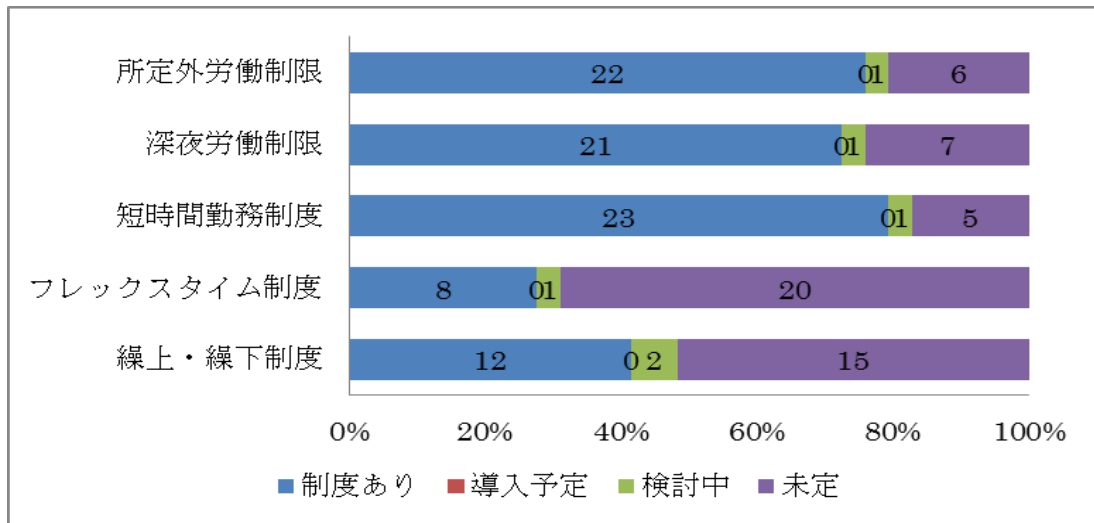
問14 働きながら家族の介護を行う従業員に対する制度の有無や、ない場合の今後の予定について、次のそれぞれの制度ごとにあてはまる番号に○をつけてください。

(○は1つ)

### 平成23年度調査



## 平成 20 年度調査



\*平成 20 年度調査と比較すると同じような傾向が見られます。

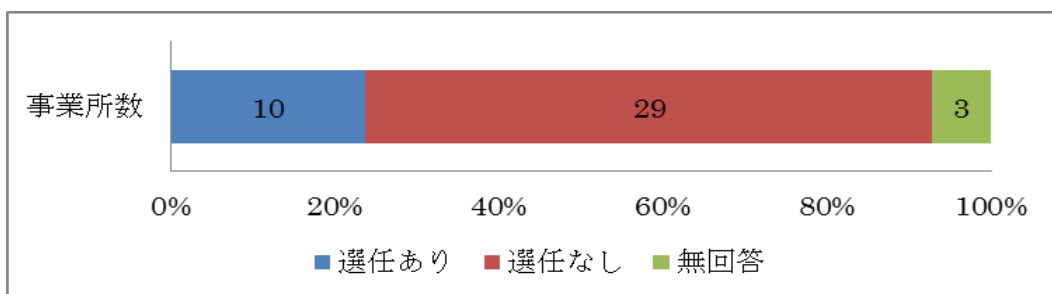
全体的に問 11 でお聞きした育児支援制度と同様に、「所定外労働の制限」「深夜労働の制限」「短時間勤務制度」等の労働時間の柔軟な対応を制度として取り入れている事業所は、全体の 7 割以上となっています。

また「フレックスタイム制度」は 26.3%でした。

## 育児・介護休業制度について伺います。

問 15 育児・介護休業法で、選任するように努めなければならないと規定されている「職業家庭両立推進者」を選任されていますか。(○は 1 つ) (平成 20 年度設問なし)

## 職業家庭両立推進者



\*「職業家庭両立推進者」を置いている事業所は 25.6%、置いていない事業所が 74.6%と 7 割以上を占めています。努力義務ですが「職業家庭両立推進者」の

選任及びワーク・ライフ・バランスについての周知の必要性を示しています。  
選任していない理由としては、以下のとおりです。

- ・必要がなかったから。
- ・推進者を置くことの有効性を把握していないため。
- ・本社での選任となるため。
- ・個人努力や職場の長が協力・判断する。

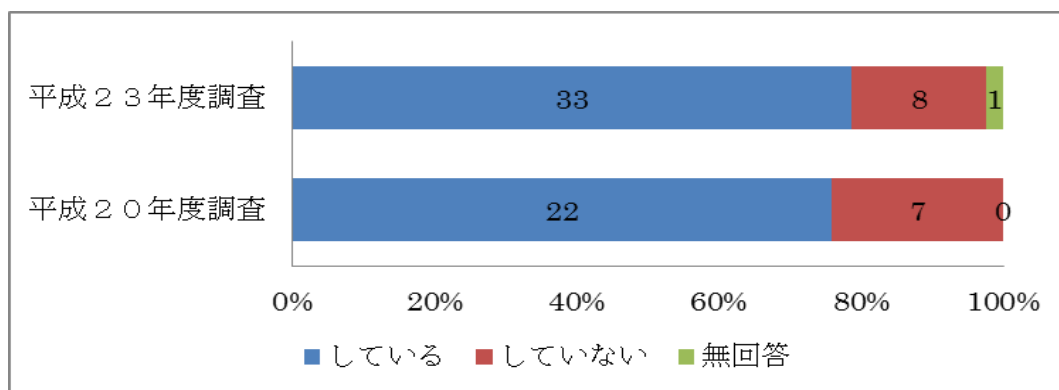
## セクシュアル・ハラスメントを防止する取り組みについて伺います。

問 16 貴事業所ではセクシュアル・ハラスメントの防止に対して何か取り組みをしていますか。（〇は1つ）

取り組みをしている場合は問 17 へ

取り組みをしていない場合は問 18 へ

### セクシャル・ハラスメント防止の取り組み



\*セクシャル・ハラスメント防止への取り組みについては、8割の事業所が「取り組んでいる」と回答しています。平成20年度の調査では、「取り組んでいる」が75.9%であったことから若干の進展がうかがえます。

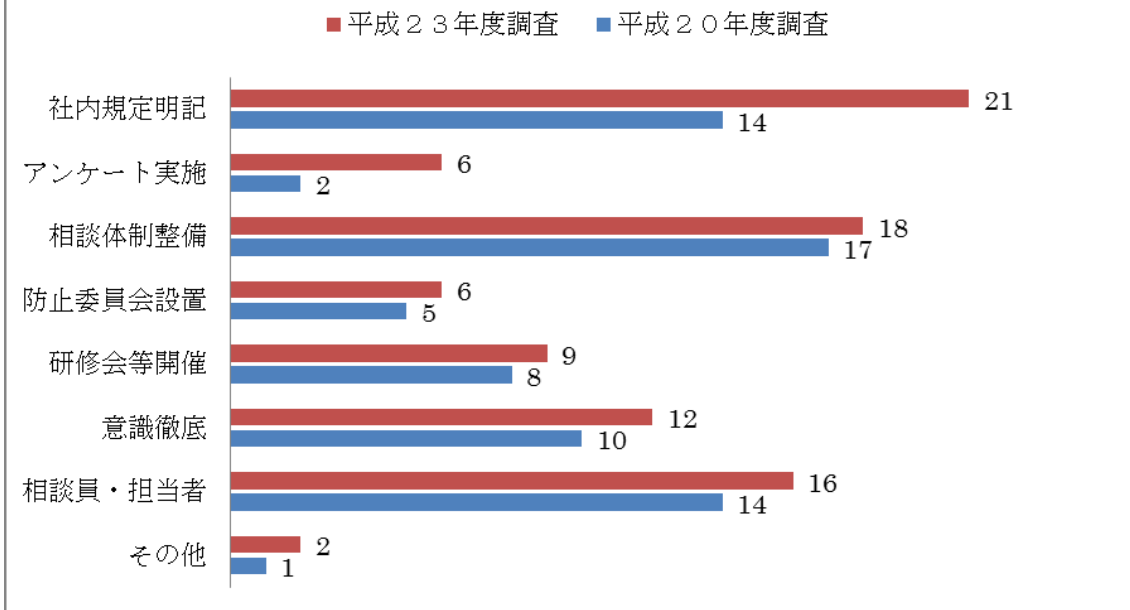
取り組みをしていない理由としては、以下のとおりです。

- ・前例がないため
- ・制度化がそこまで進んでいない
- ・今後、導入予定である

問 17 問 16 で「1. 取り組みをしている」とお答えの方に伺います。

(1) 具体的にどのような取り組みをしていますか。（〇はいくつでも）

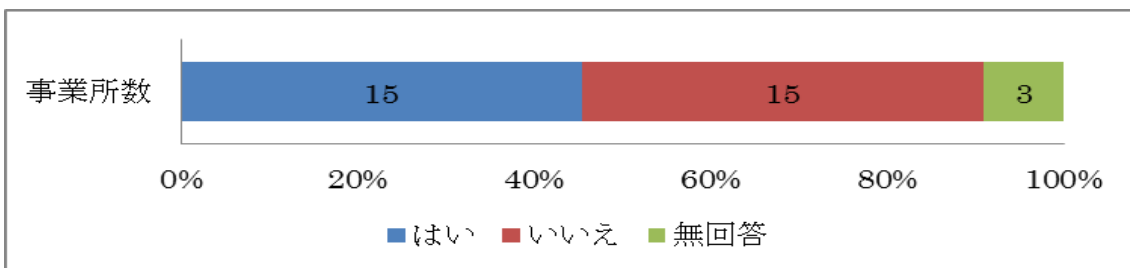
## セクシャル・ハラスメント防止の具体的な取り組み



その他の具体的な内容としては、「セクハラ相談窓口、コンプライアンス委員会を設置」が1件ありました。

(2) 取り組みをして職場環境の変化等がありましたか。 (平成20年度設問なし)

## 防止取り組み後の職場環境の変化



職場環境の具体的な変化については、以下のとおりです。

- ・社内に許されない雰囲気広がっている
- ・問い合わせが増加
- ・自己規制をしており問題は出ていない
- ・男女平等の意識向上
- ・問題がある場合は、ヘルプラインに連絡できるようになった
- ・社員意識がより高まった
- ・セクハラと見なされる言動が減少した

\*各事業所が取り組んでいるセクシャル・ハラスメント防止の具体的な取り組みとしては、「社内規定への明記」が61.8%と最も多く実施しています。次いで、「苦情や相談体制の整備・充実」52.9%、「セクハラ相談員や担当者がある」47.0%と、それぞれ約半数の事業所が回答しています。平成20年度の調査でも同じような傾向がみられました。また、セクシャル・ハラスメント防止の取り組み後の職場環境の変化については、回答事業所の半数に改善が見られたようです。

### その他 就労環境等 について伺います。

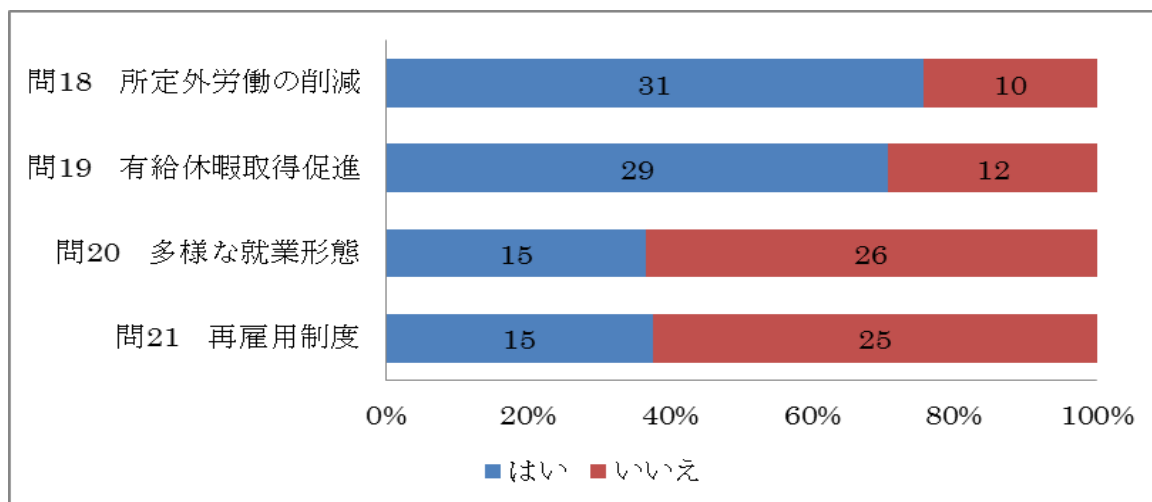
問18 ノー残業デー等の導入・拡充や、企業内の意識啓発等による所定外労働の削減に取り組んでいますか。(〇は1つ)

問19 年次有給休暇の取得促進に取り組んでいますか。(〇は1つ)

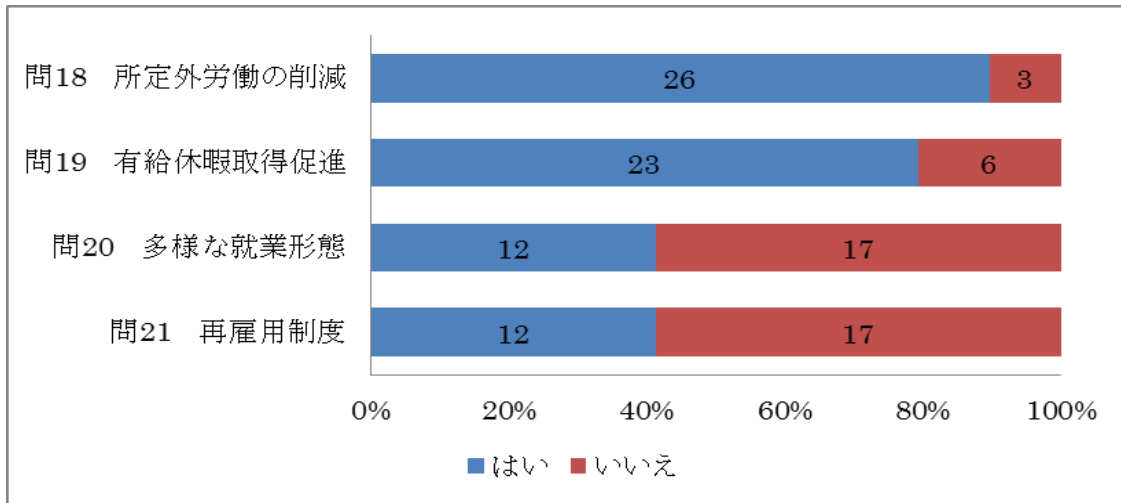
問20 短時間勤務や隔日勤務、在宅勤務等の多様な就業形態を導入していますか。(〇は1つ)

問21 妊娠、出産、育児、介護を理由に退職した従業員を対象とした再雇用制度がありますか。(〇は1つ)

### 平成23年度調査



## 平成 20 年度調査



\*就労環境に対する取り組みについて、「ノー残業デー等の導入・拡充や企業内の意識啓発等による所定外労働の削減」、「年次有給休暇の取得促進」については、どちらも約7割の事業所が取り組んでいると回答しています。

しかし、「短時間勤務や隔日勤務、在宅勤務等の多様な就業形態の導入」「妊娠、出産、育児、介護を理由に退職した従業員を対象とした再雇用制度の導入」については4割弱の事業所が取り組んでいると回答しています。平成20年度の調査でもほぼ似たような傾向が見られました。

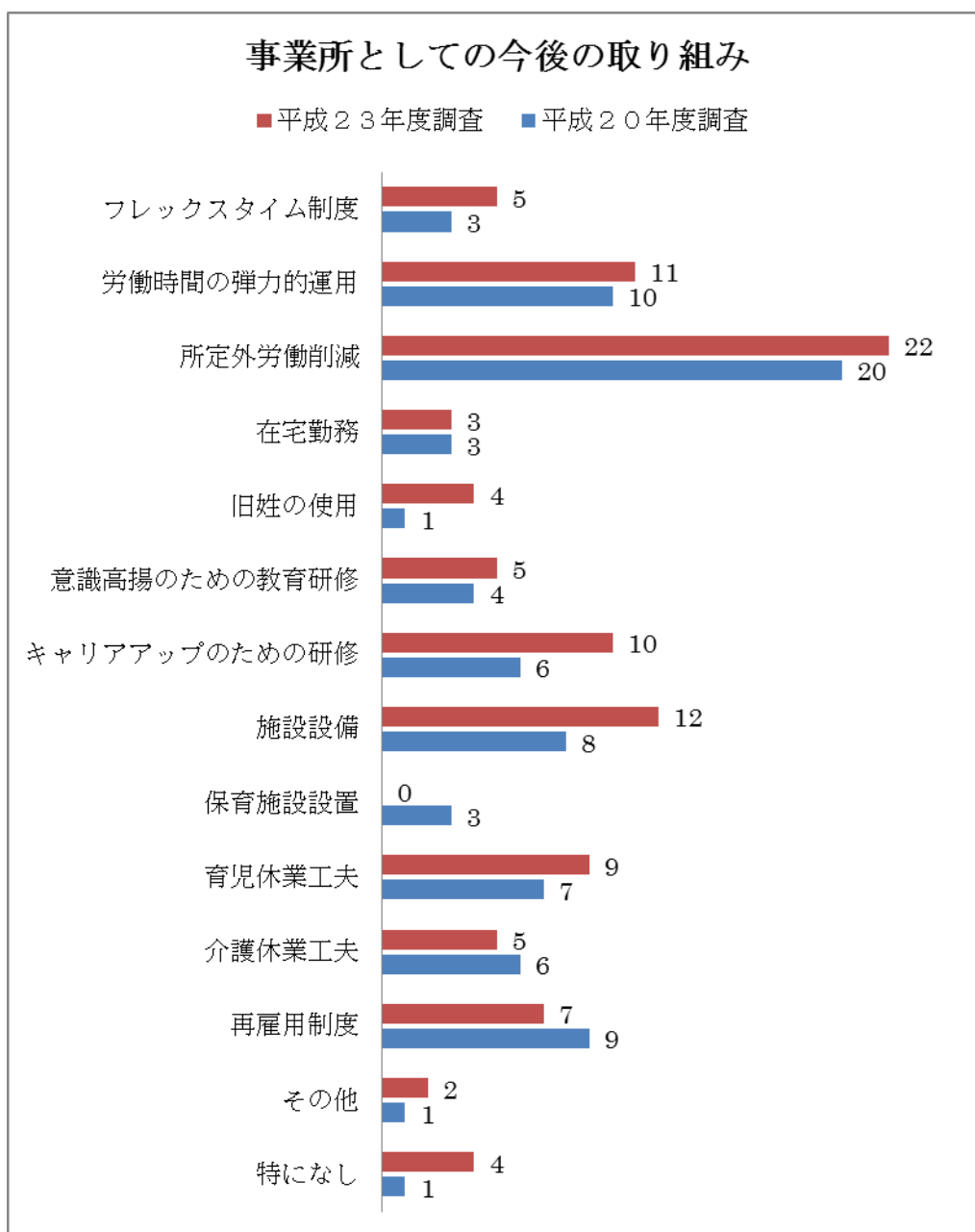
### 事業所としての今後の取り組みについて伺います。

問 22 従業員が働きやすくなるために、今後整備・充実していく意向がある事項をお答えください。（〇はいくつでも）

\*各事業所が今後取り組んでいく意向のある施策については、「所定外労働の削減」が最も多く57.9%でした。次いで「トイレ・休憩室・更衣室等の施設整備」31.6%、「労働時間の弾力的な運用」28.9%、「女性のキャリアアップのための研修」26.3%となっています。労働時間に対する取り組みや女性への配慮に向けた取り組みに関心が高いことがうかがえます。

一方で、「在宅勤務」、「社内保育施設の設置」や「旧姓の使用」には関心が薄く、「特になし」とした事業所も10.5%ありました。

全体的に平成20年度の調査でも同様の傾向がみられました。



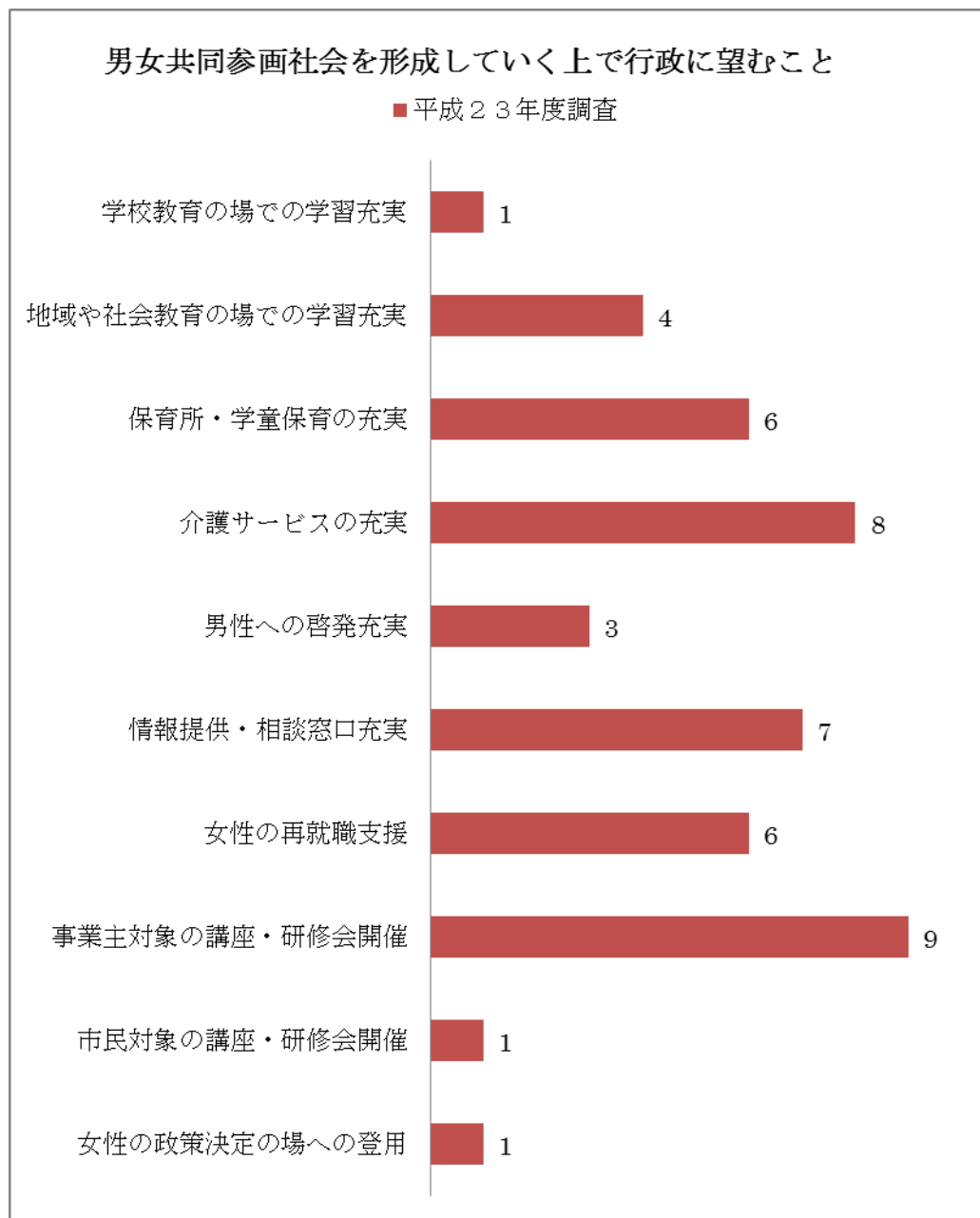
問 23 男女共同参画社会を形成していく上で、行政にどのようなことを望みますか。

(〇はいくつでも)

(平成20年度設問なし)

\*各事業所が今後男女共同参画社会を形成していく上で、行政に望む施策については、「保育所・学童保育を充実する」が最も多く68.6%でした。次いで「高齢者や病人の介護サービスなどを充実する」57.1%、「学校教育の場で、男女平等と相互の理解や協力についての学習を充実する」・「地域や社会教育の場で、男女平等と相互の

理解や協力についての学習を充実する」が34.3%であり、育児や介護サービスの充実や、学校や社会教育の充実への期待がうかがえます。





また、男女共同参画の推進に向けた提言やご意見、ご要望がありましたら、自由に記入してください。

- ・会社は大手一部上場企業の100%子会社。正規（管理職）は全員親会社からの転籍者で十分な教育を受けている。コンプライアンスその他もe-learning等で全員に教育を受講させている。全ては親会社と同等な規定その他がある。
- ・男女共同参画は大変素晴らしいと思います。ただ、男女平等というよりは同権だと思っています。特に男性は男性の特性を生かし、女性は女性の特性を生かし、共に歩めれば理想です。
- ・男女共同参画の推進について反対ではないが、性別や性格、能力などで適した職業、職場もあることは否めないと思う。企業が変わることも大切だが、働く人間が権利ばかりを主張し、自己のレベルアップを後回しにする傾向もないではない。男女の枠にとらわれず学歴なども視野に入れ、全ての人が就業しやすい街づくりをしてほしいと思う。
- ・意識の改革をめざすより、子ども手当などの補助金の支給や保育所などの施設の充実こそが男女共同参画の近道であると思う。市の予算も大量に使えないのであれば、婦人会などのマンパワーをボランティアに活用して、急な保育を可能にするとか、児童のお迎えを代行するとかの活動をしてあげるとよい。市はその音頭取りをすべきである。そうすれば婦人会、母親、市、企業の4者が利益を得られる。

企業を誘致し、人を誘致するのが、すべての繁栄の基本であるから、市は企業を今以上に大事にすべきである。そのために市の各部署は何ができるか、もう一度考えるべきである。土木課……道、下水道課……排水、市民課……「市民生活の基本は企業である」ということの啓発活動、警察・消防……企業周辺のパトロールなど。企業の繁栄が無理のない男女参画につながって行く。そう考えるのが現実的であると思う。

# 従業員向けアンケート集計結果

## 従業員の方に職場の男女共同参画について伺います。

問1 「男女共同参画」という言葉やその意味を知っていますか。

「はい」「いいえ」でお答えください。（○は1つ）

問2 職場の雰囲気・風土について、「はい」「いいえ」でお答えください。（○は1つ）

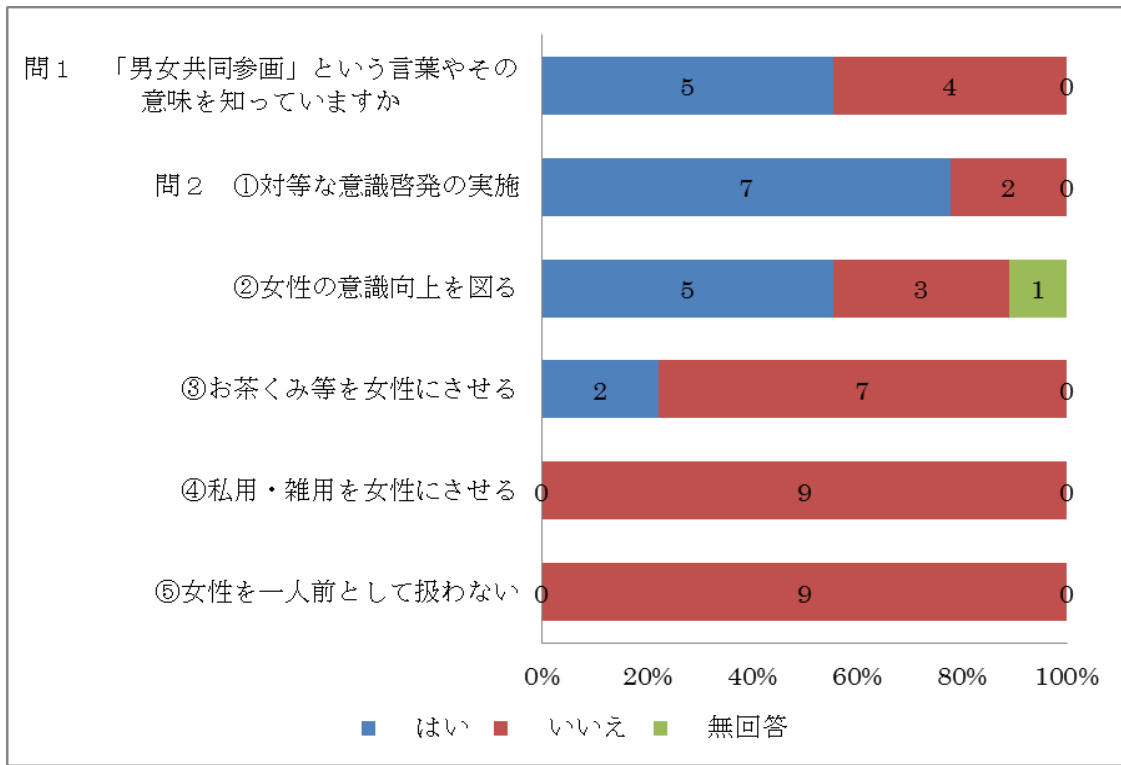
- ① 職場の同僚男性や管理職に対し、女性を補助者とみるのではなく、対等なパートナーと認識するような意識啓発を行っている
- ② 女性自身が固定的な社会通念にとらわれてもっぱら職場の花として取り扱われることを望んだり、責任ある仕事をするのを望まないことのないよう、女性の職業意識の向上を図っている
- ③ お茶くみ・掃除や、コピーなどを主に女性にさせている
- ④ 休憩中、女性社員に私用・雑用を言いつける人がいる
- ⑤ 女性を一人前として扱わないような雰囲気がある

問3 ①～⑨について男女平等になっていますか。1～3のうち近いものに○をつけてください。（○は1つ）

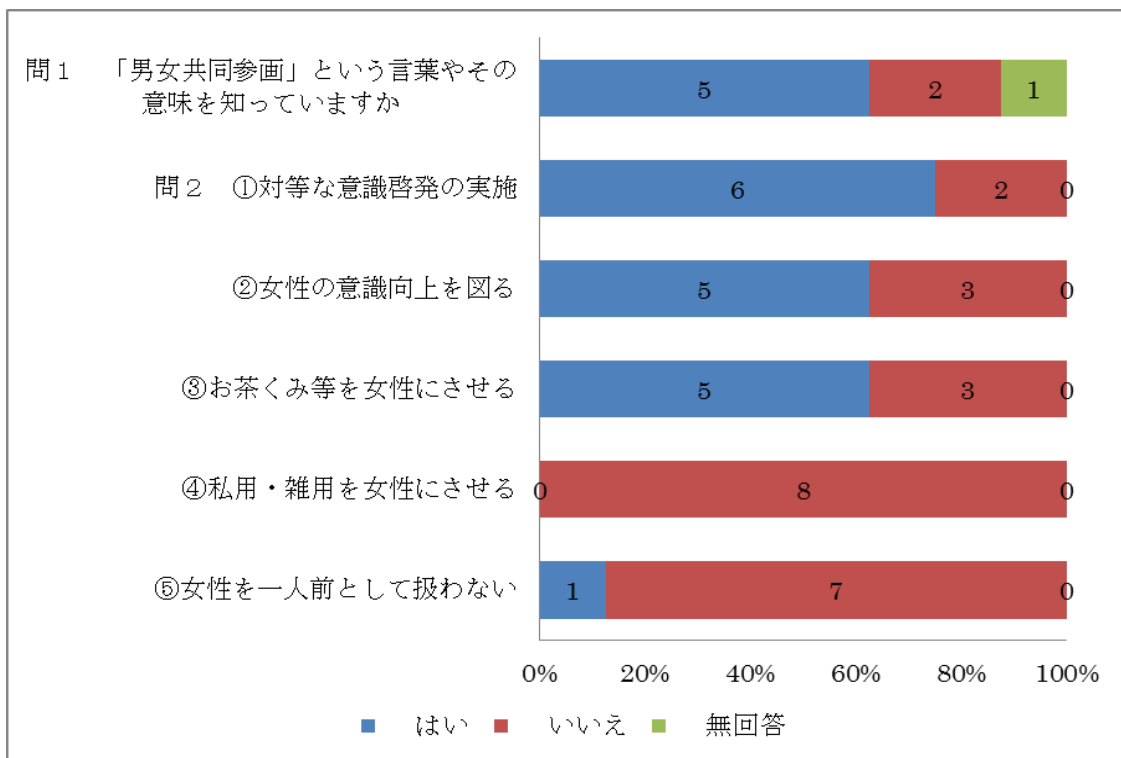
「どちらかといえば男性を優遇」、「男女が平等」、「どちらかといえば女性を優遇」

- ① 募集や採用
- ② 賃金
- ③ 人事考課・評価
- ④ 昇進
- ⑤ 配置
- ⑥ 教育訓練

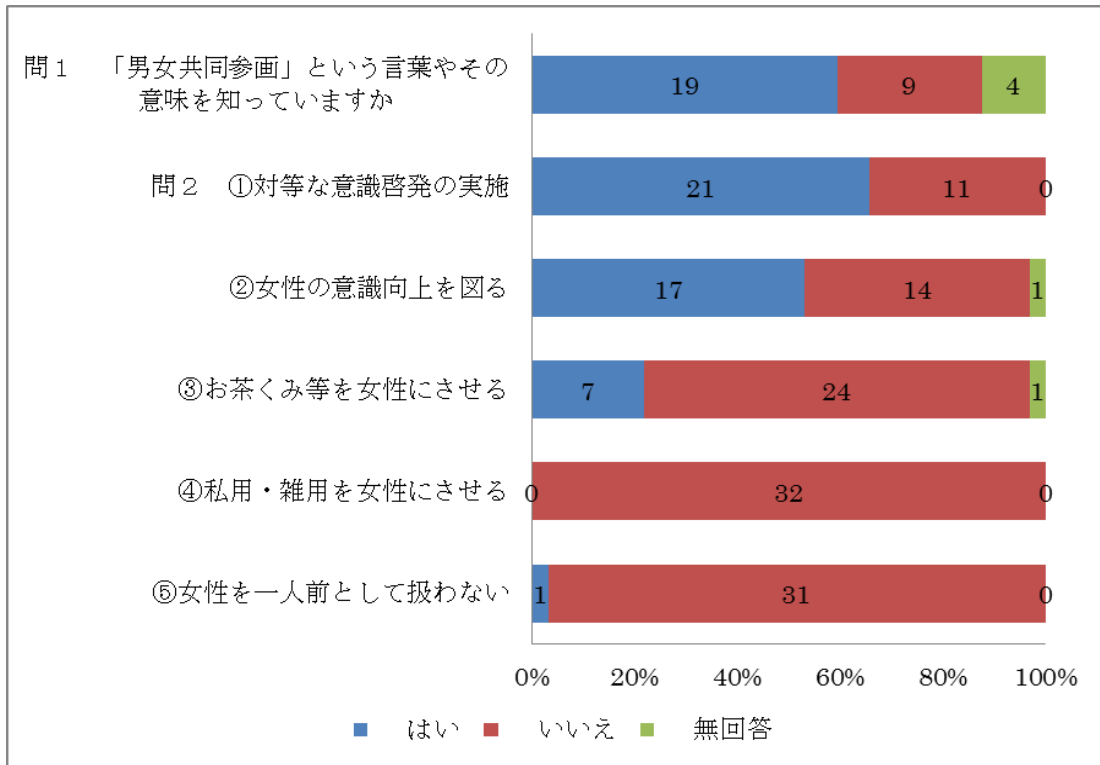
### 男性：20歳まで



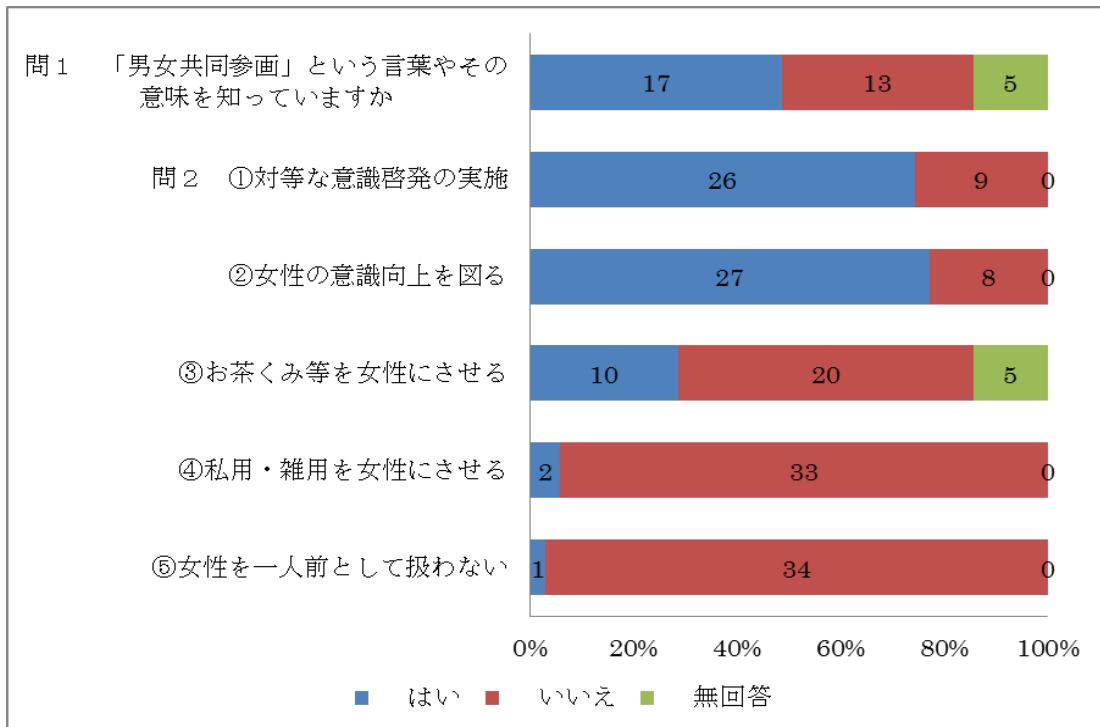
### 女性：20歳まで



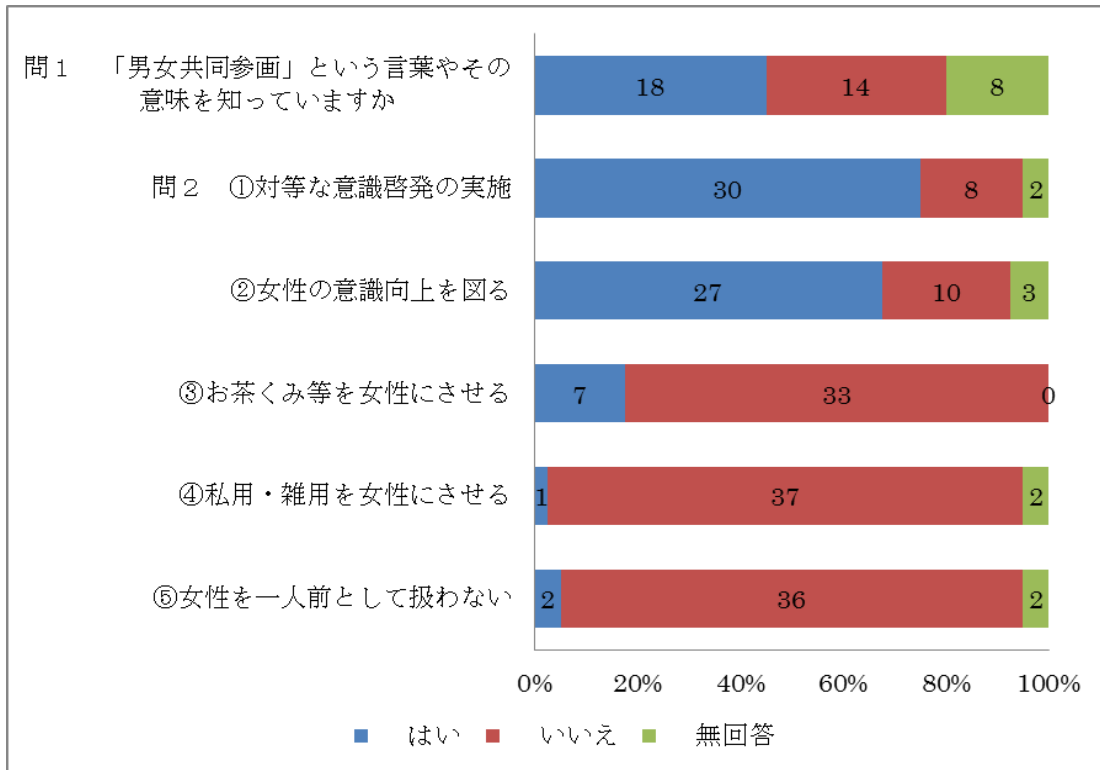
男性：21～30 歳まで



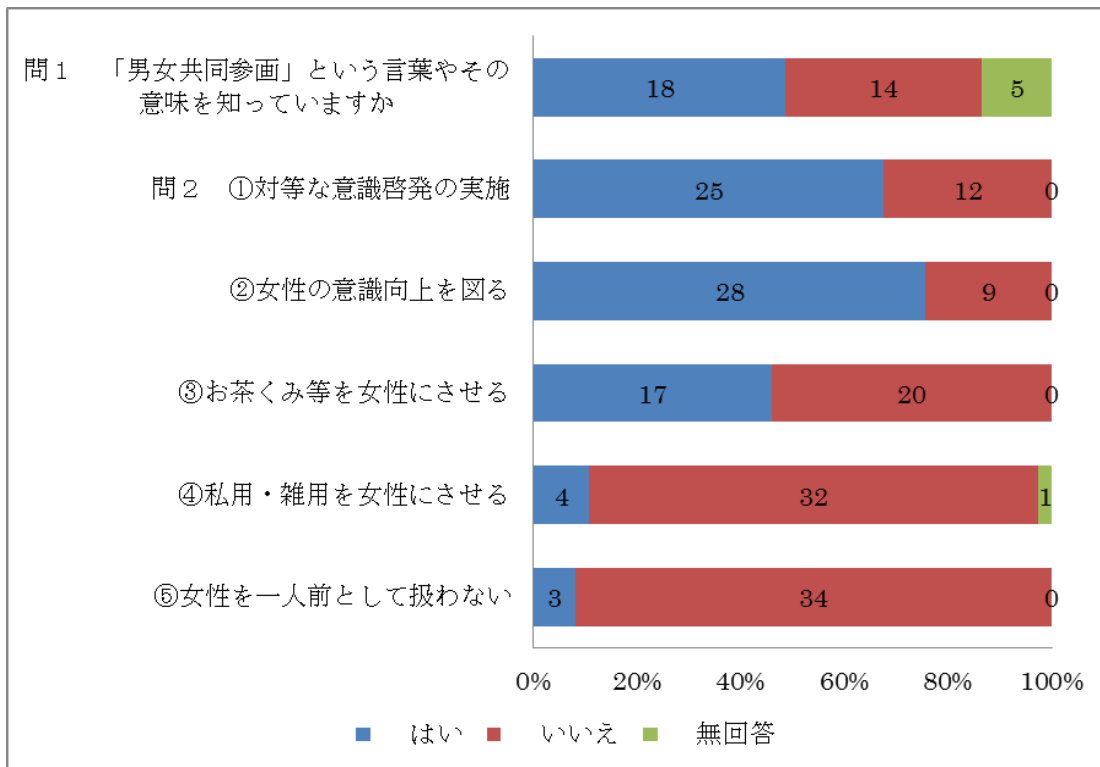
女性：21～30 歳まで



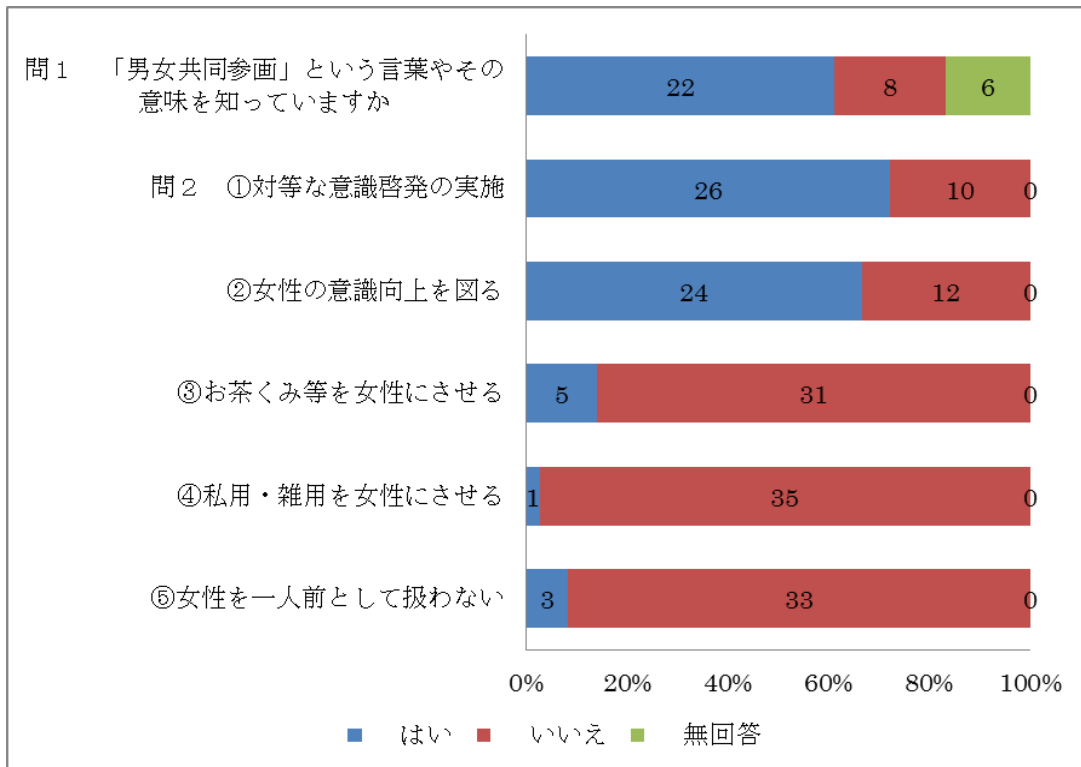
男性：31～40 歳まで



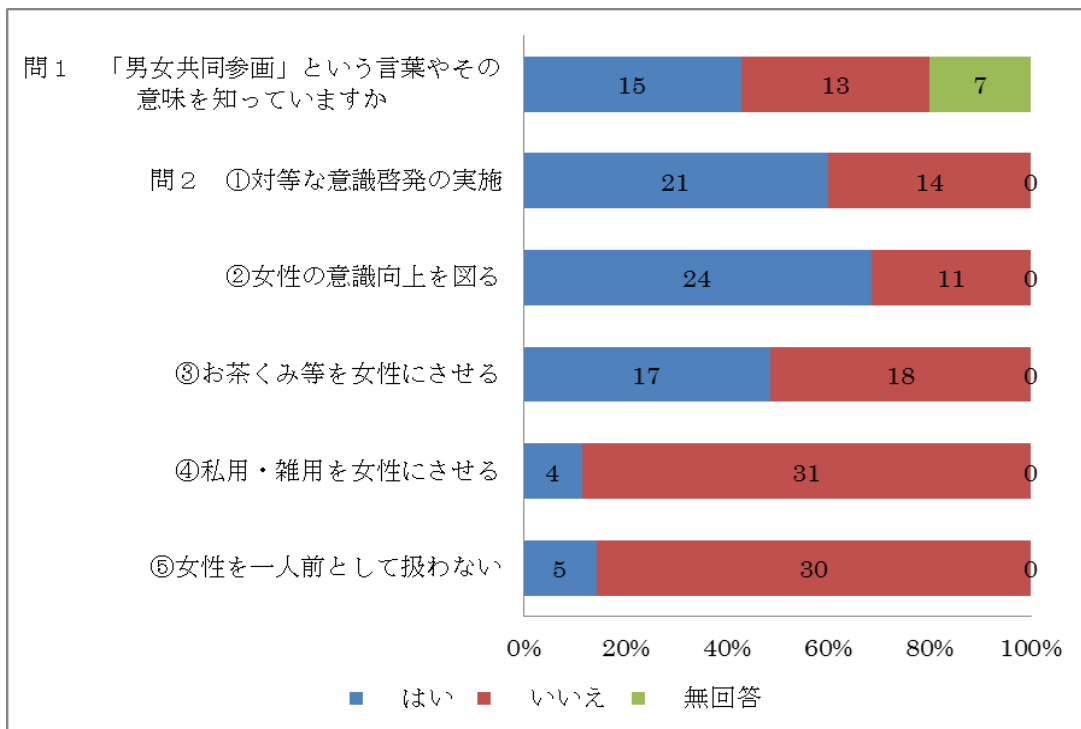
女性：31～40 歳まで



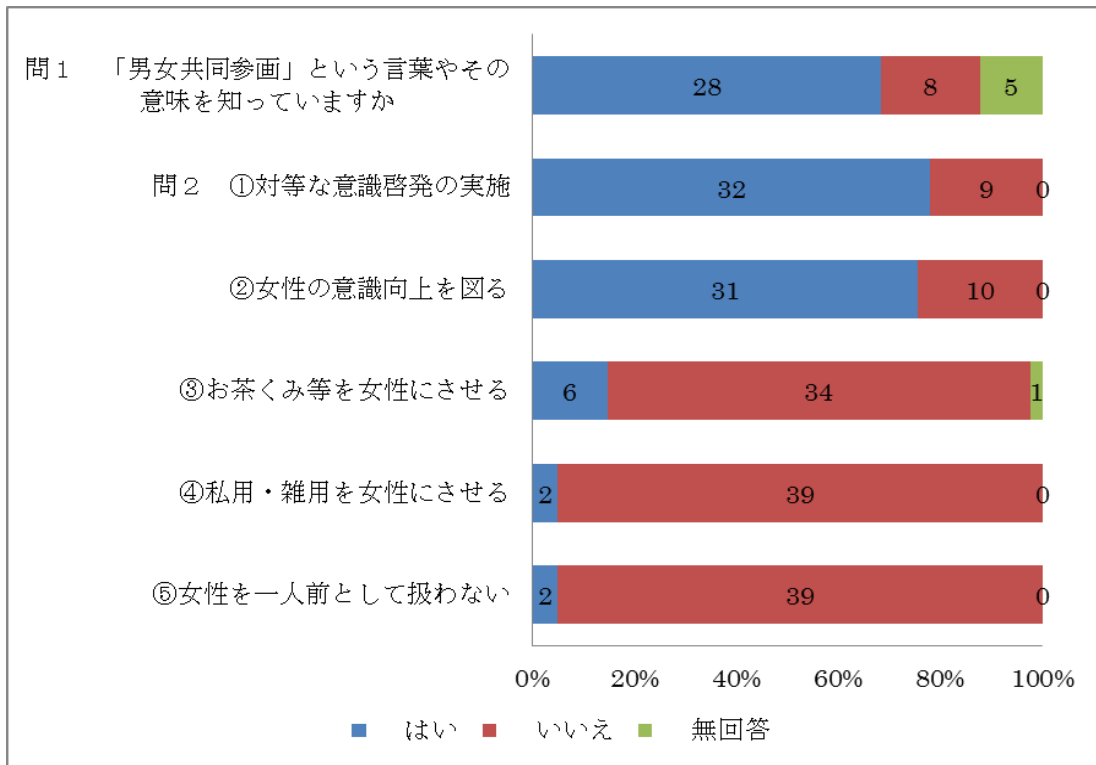
男性：41～50 歳まで



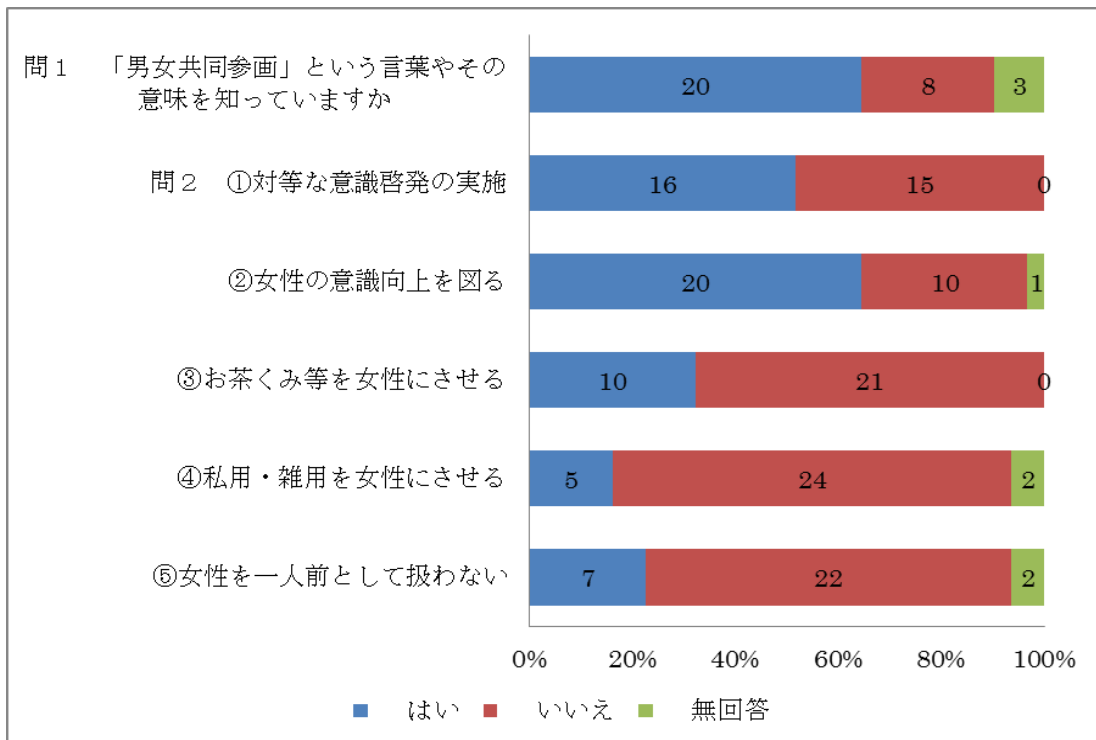
女性：41～50 歳まで



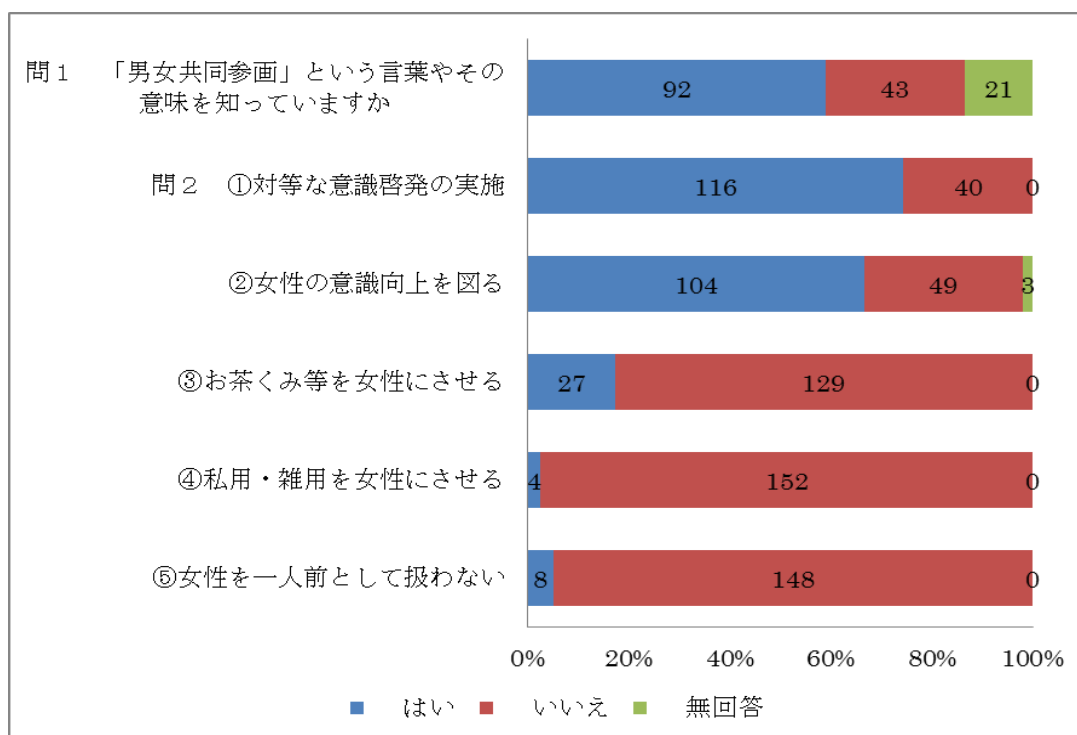
### 男性：51歳以上



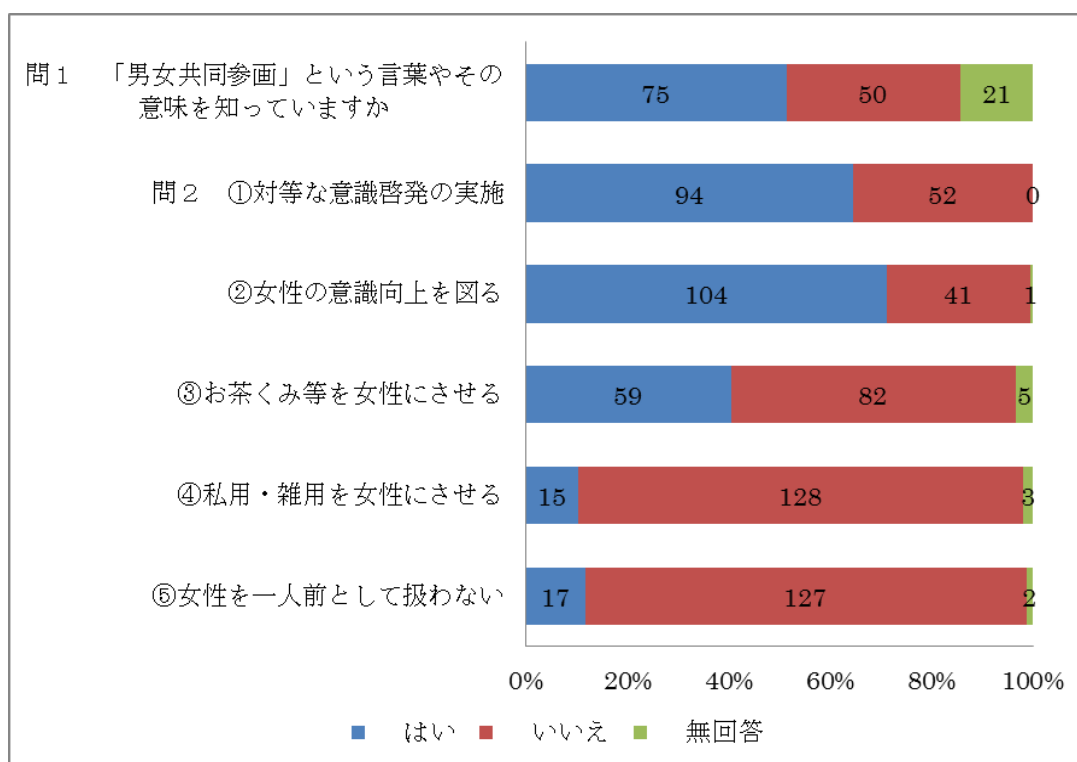
### 女性：51歳以上



### 男性：全体

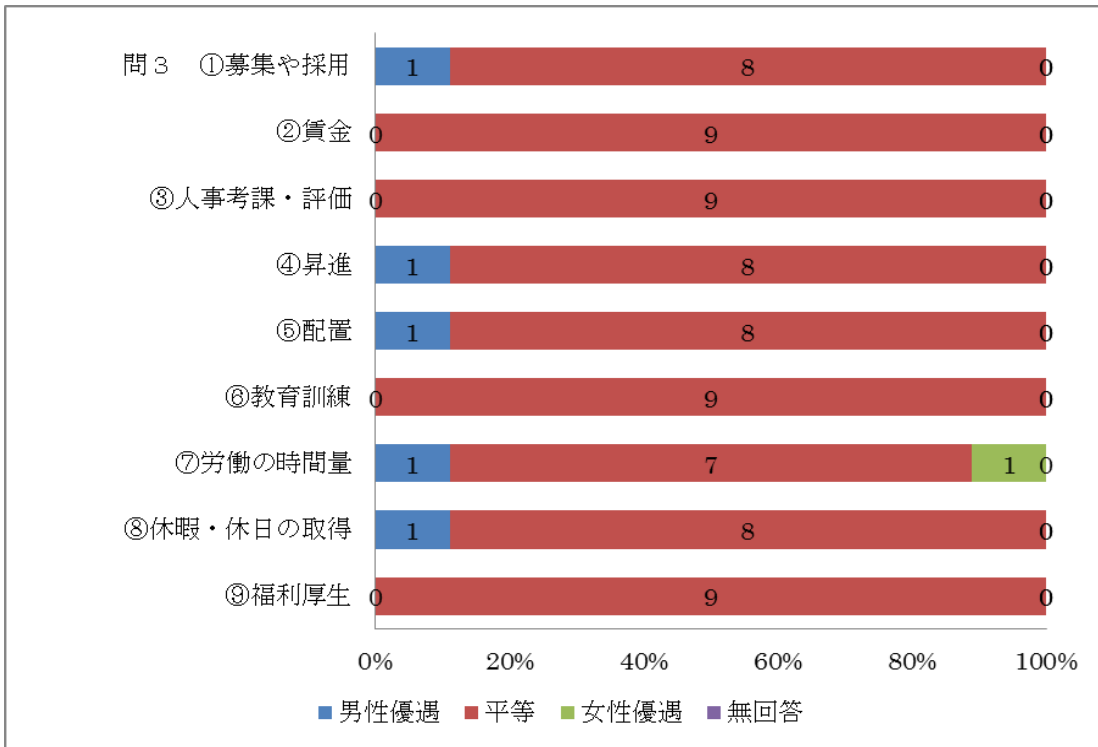


### 女性：全体

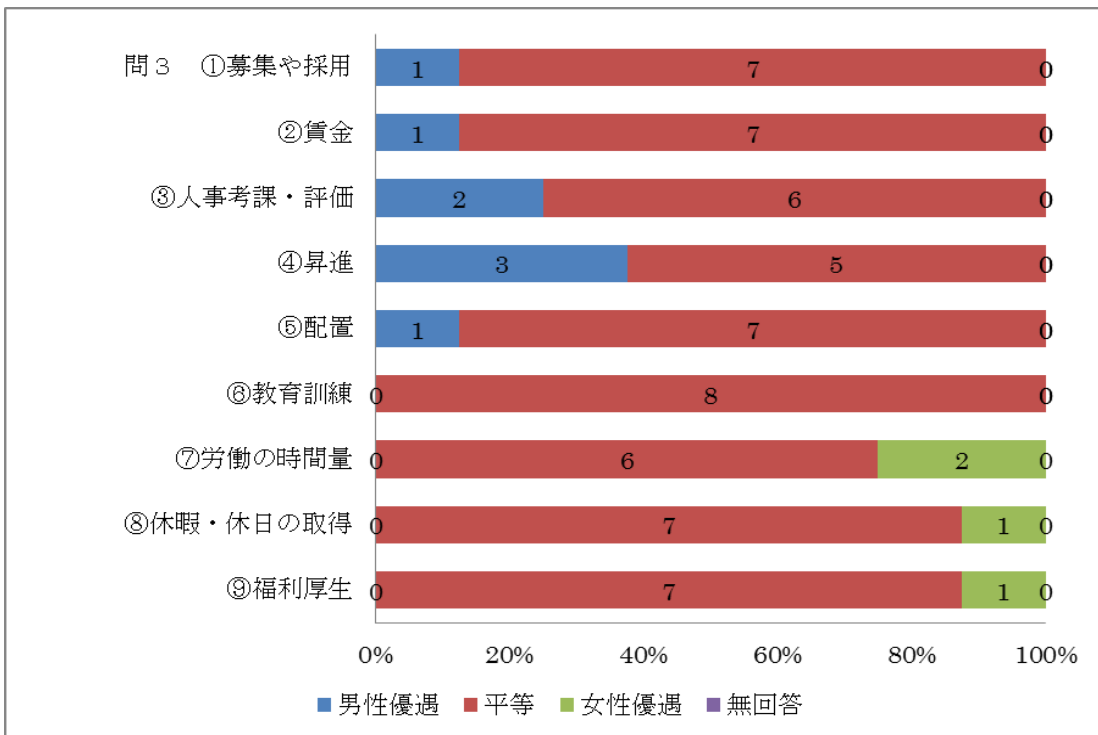




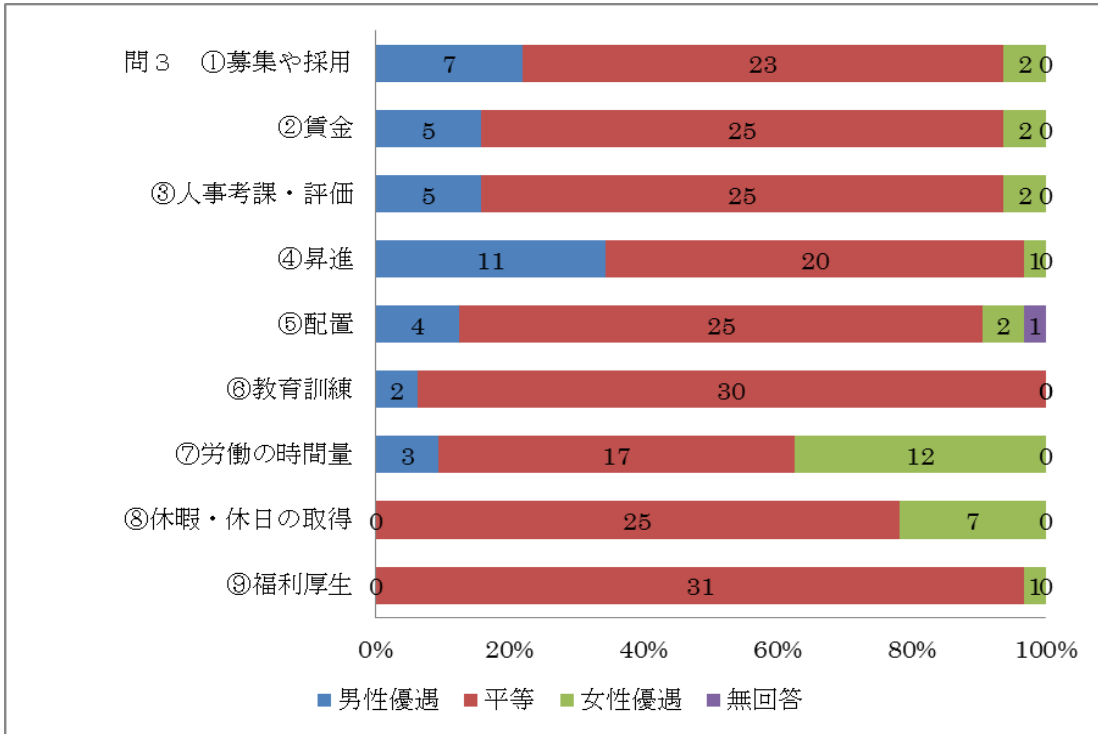
男性：20歳まで



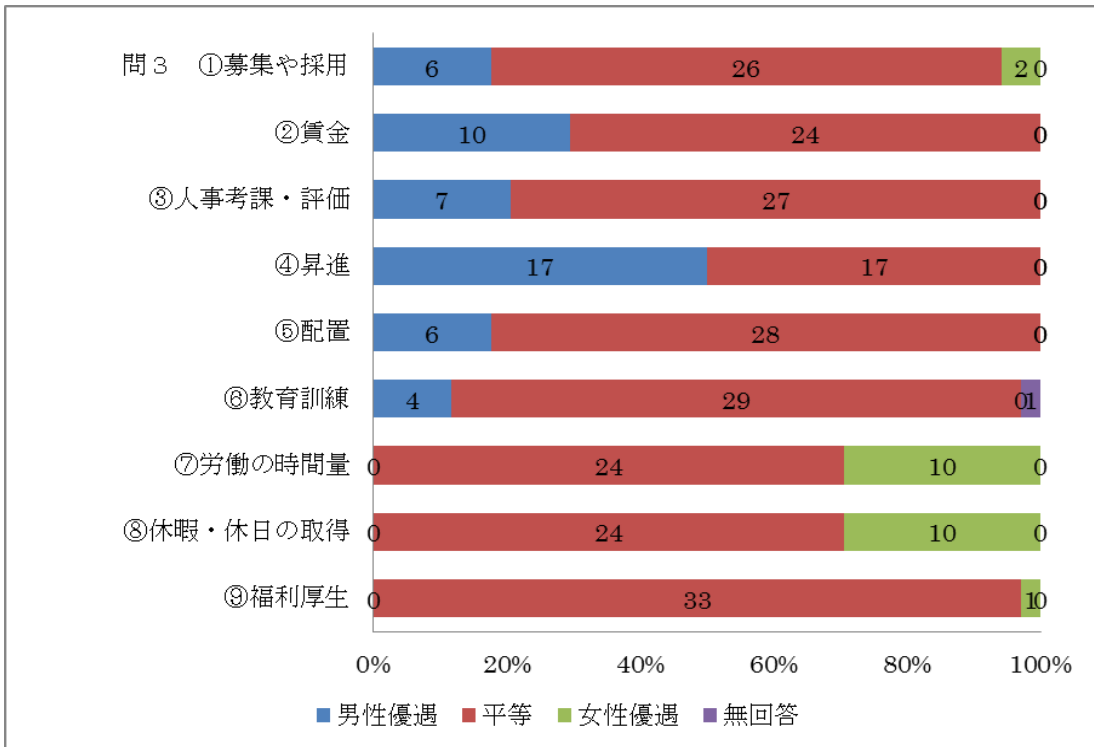
女性：20歳まで



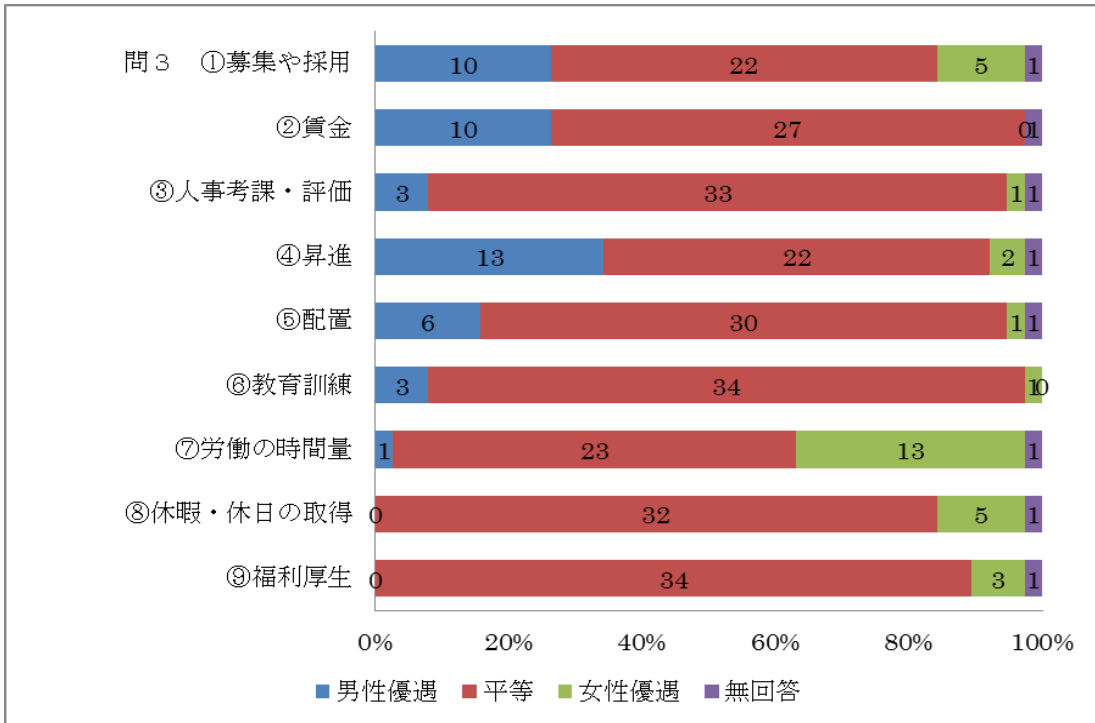
男性：21～30歳まで



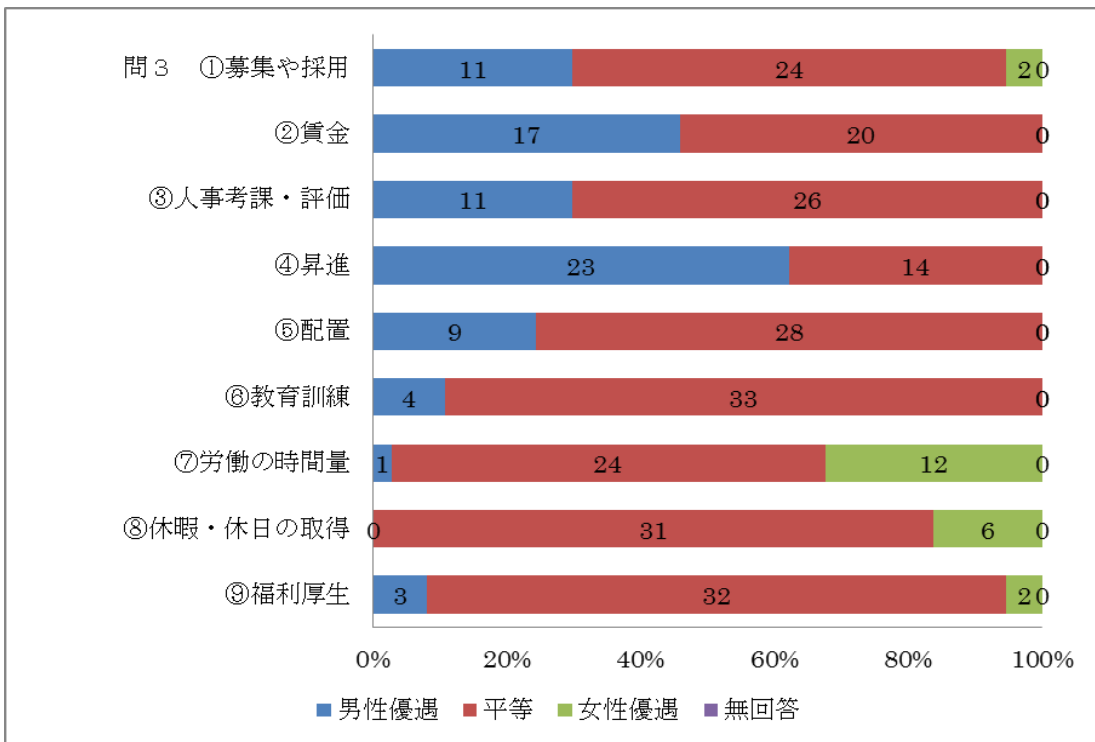
女性：21～30歳まで



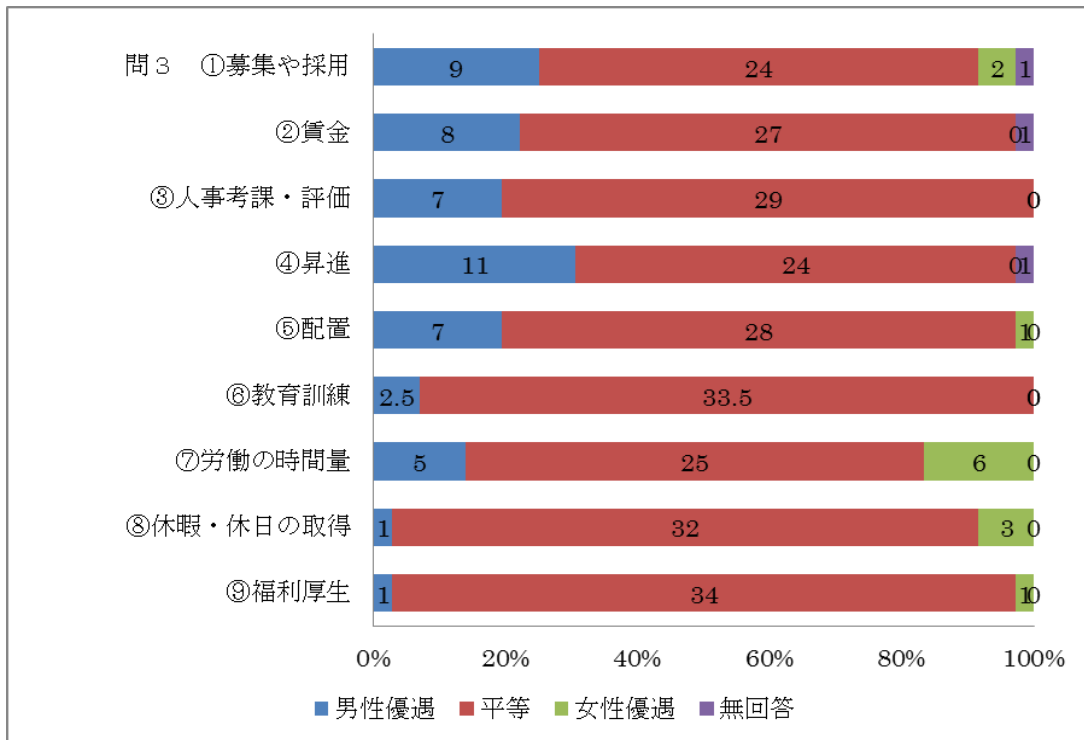
男性：31～40 歳まで



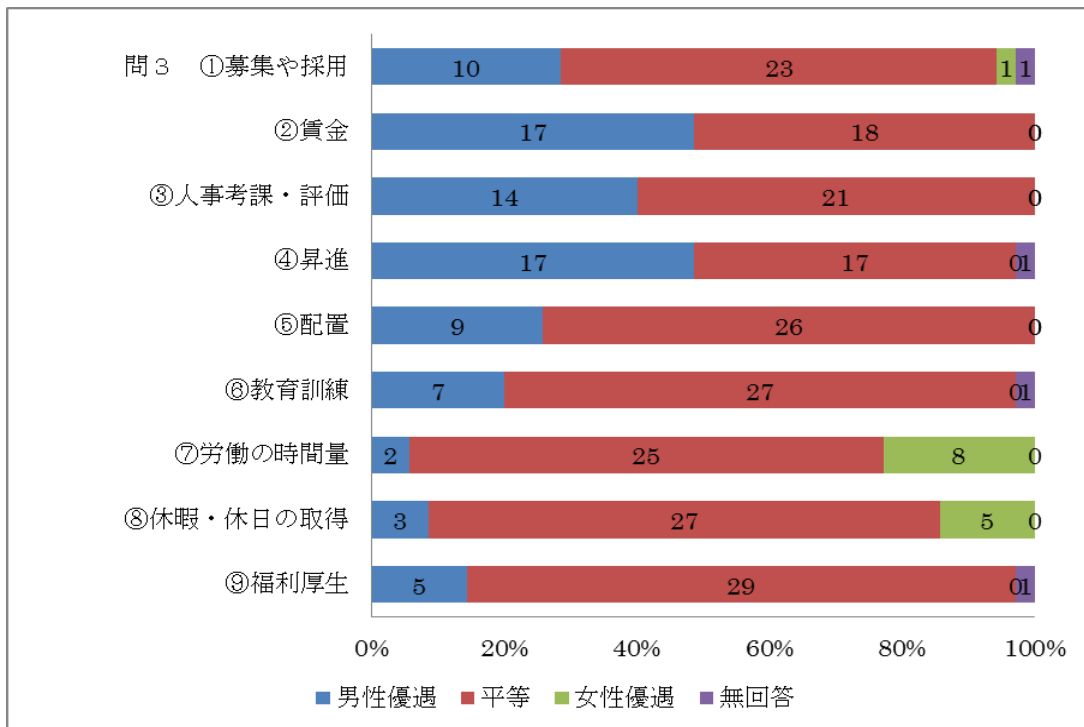
女性：31～40 歳まで



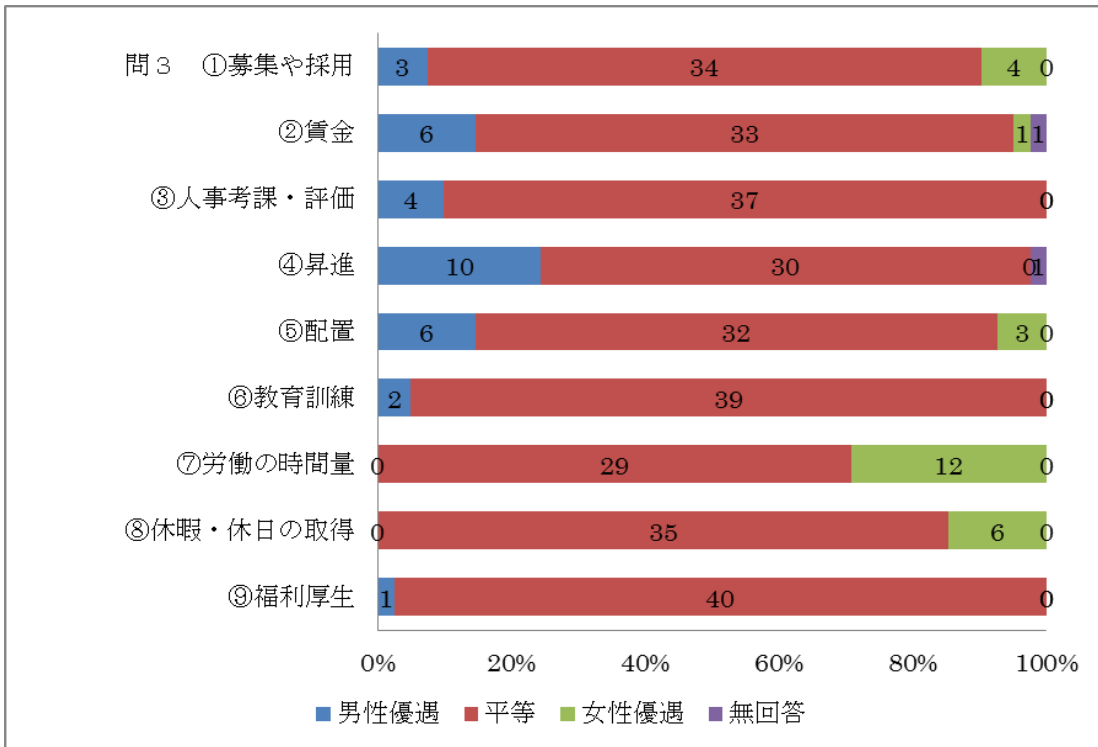
男性：41～50 歳まで



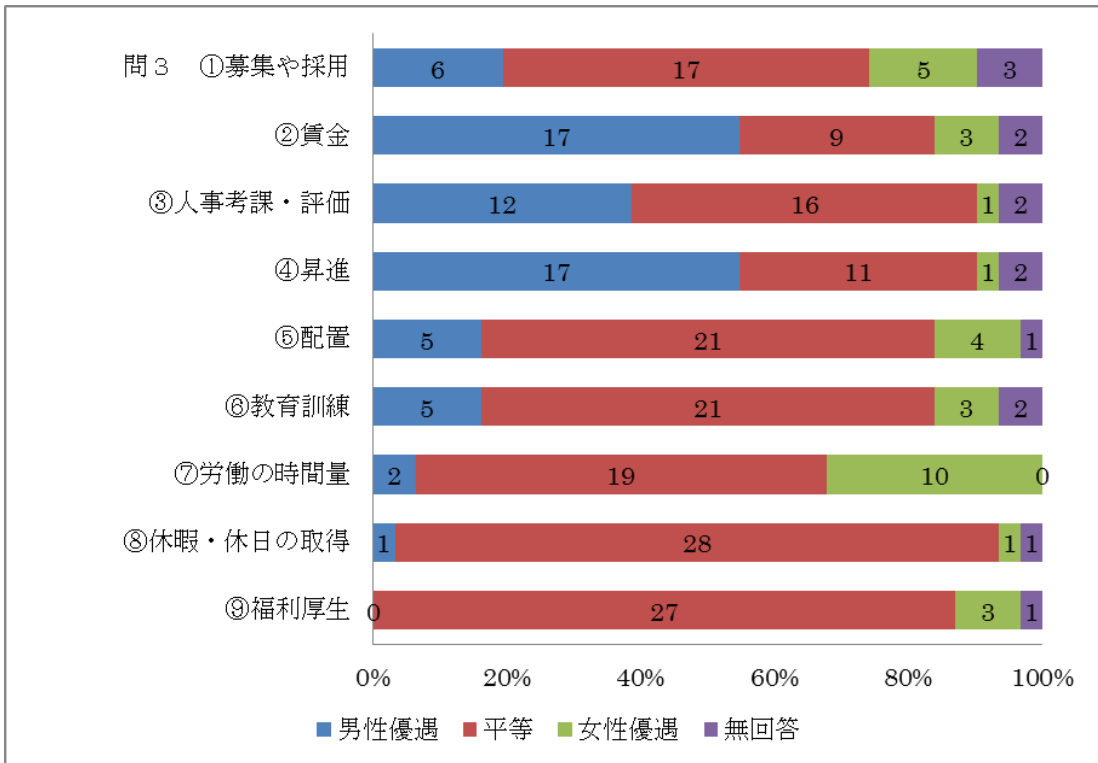
女性：41～50 歳まで



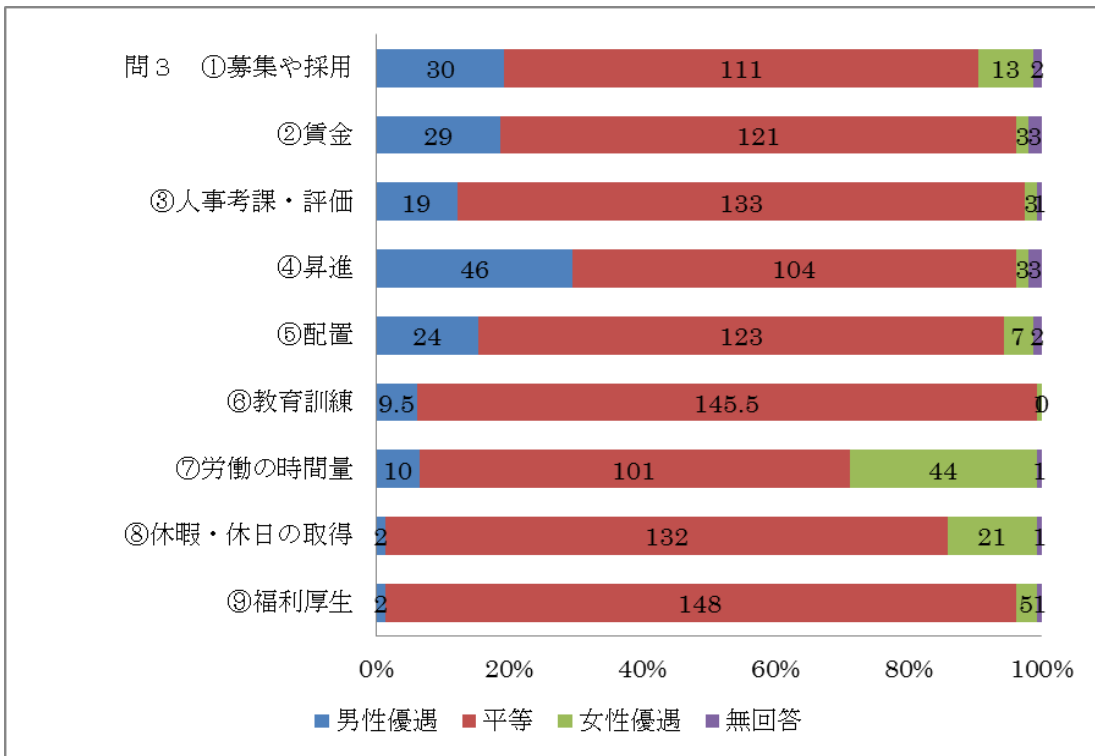
男性：51歳以上



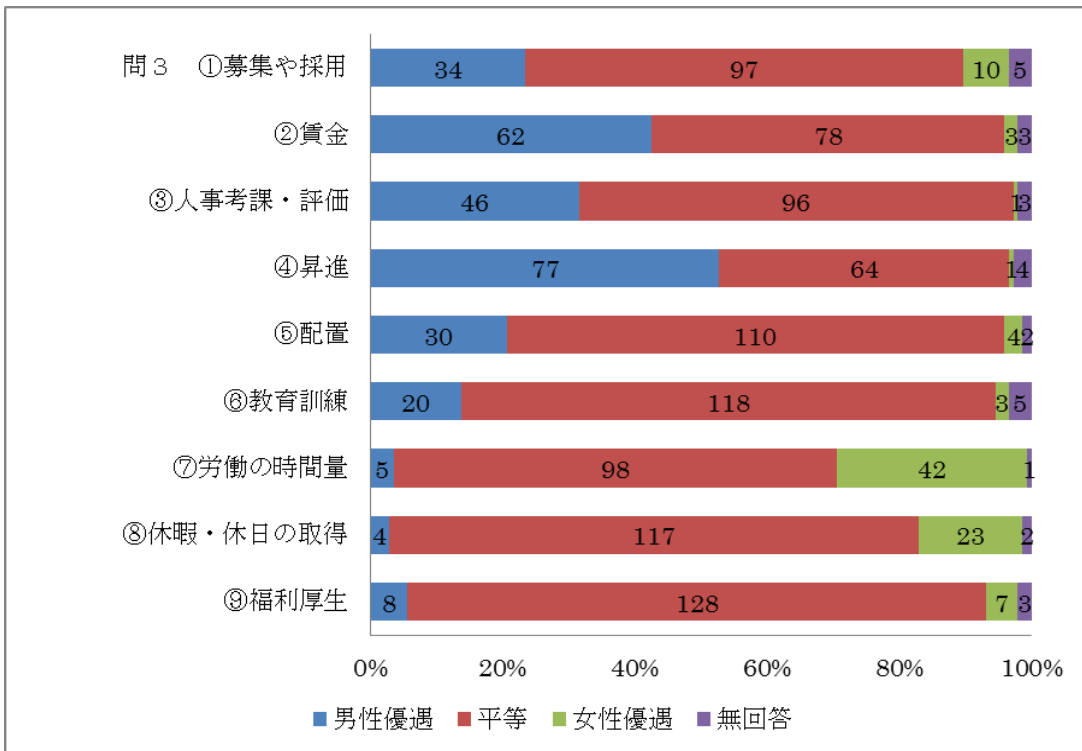
女性：51歳以上



男性：全体



女性：全体



- \*問1の設問については、男女両方どの年代を見ても回答者の5割以上が「男女共同参画」という言葉やその意味を知っていると回答している。全体的には、男性回答者の68.1%・女性回答者の60%が知っていると回答しており、男性のほうが「男女共同参画」という言葉に対して若干ではあるが関心が高い結果となっている。
- \*問2①の設問については、男性はどの年代を見てもおよそ6～8割が女性を対等に見ていると回答し全体で74.4%である。一方女性は5～7割が女性を対等に見ていると回答し全体で64.4%となり男性との若干の意識差が見られる。なお女性は年齢が高くなるほど女性を対等に見ていないという割合が高くなっている。
- また事業所アンケート問5と同じ設問であり、事業所全体の回答ではおよそ7割が女性を対等に見ていると回答している。
- \*問2②の設問については、男性はおよそ5～8割が女性の意識の向上を図っていると回答し全体で68%である。一方女性は6～8割が女性の意識の向上を図っていると回答し全体で71.7%となり男性との大きな意識差は見られない。なお男性は年齢が高くなるほど女性の意識向上を図っていると回答する割合が高い傾向がある。
- また事業所アンケート問5と同じ設問であり、事業所全体の回答ではおよそ6割半が女性の意識の向上を図っていると回答している。
- \*問2③の設問については、男性はどの年代を見ても2割前後がお茶くみ・掃除や、コピーなどを主に女性にさせていると回答し全体で17.3%である。一方女性は3～6割がお茶くみ・掃除や、コピーなどを主に女性にさせていると回答し全体で41.8%となり男性との顕著な意識差が見られる。なお20歳までの女性回答者の6割以上はお茶くみ・掃除や、コピーなどを主に女性がしていると回答している。
- また事業所アンケート問5と同じ設問であり、事業所全体の回答ではおよそ2割弱がお茶くみ・掃除や、コピーなどを主に女性にさせていると回答しており、女性従業員との意識差が見られる。
- \*問2④の設問については、男性は31歳以上が数%の割合で休憩中、女性社員に私用・雑用を言いつける人がいると回答し全体で2.6%である。一方女性は21歳以上が数%～2割弱が休憩中、女性社員に私用・雑用を言いつける人がいると回答し全体で10.5%となり男性との若干の意識差が見られる。なお「はい」と回答した女性は年齢が高くなるほど割合が高い傾向が見られる。
- また事業所アンケート問5と同じ設問であり、事業所全体の回答では数%が休憩中、女性社員に私用・雑用を言いつける人がいると回答しており、女性従業員との若干の意識差が見られる。
- \*問2⑤の設問については、男性は21歳以上が数%の割合で女性を一人前として扱わないような雰囲気があると回答し全体で5.1%である。一方女性は数%～2割強が女性を一人前として扱わないような雰囲気があると回答し全体で11.8%となり男性との若干の意識差が

見られる。なお女性の 20 歳まで、41～50 歳まで、51 歳以上の年代は 10%以上が「はい」と回答している。

また事業所アンケート問 5 と同じ設問でもあり、事業所全体の回答では数%が女性を一人前として扱わないような雰囲気があると回答しており、女性従業員との若干の意識差が見られる。

\*問 3 ①の設問については、男性は 1 割から 2 割半の割合で募集や採用について男性優遇と回答し全体で 19.5%である。一方女性は 1 割から 3 割が募集や採用について男性優遇と回答し全体で 24.1%となり男性との意識差が見られる。なお女性の 31～50 歳の回答者はおよそ 3 割が男性優遇と回答している。

また事業所アンケート問 6 と同じ設問でもあり、事業所全体の回答では 7.1%が男性優遇と回答しており、男性及び女性従業員との顕著な意識差が見られる。

\*問 3 ②の設問については、男性は 0 から 2 割半ほどが賃金について男性優遇と回答し全体で 19%である。一方女性は 1 割強から 5 割半ほどが男性優遇と回答し全体で 43.4%となり男性との著しい意識差が見られる。なお男性は 21 歳以上が 2 割程度男性優遇と回答し、女性は 31 歳以上が 4 割強から 5 割強ほど男性優遇と回答している。また事業所アンケート問 6 と同じ設問でもあり、事業所全体の回答ではおよそ 18%が男性優遇と回答しており、女性従業員との顕著な意識差が見られる。

\*問 3 ③の設問については、男性は 1 割から 2 割ほどが人事考課・評価について男性優遇と回答し全体で 12.3%である。一方女性は 2 割から 4 割ほどが男性優遇と回答し全体で 32.2%となり男性との著しい意識差が見られる。なお女性は年代が上がるほど男性優遇と回答している傾向がある。

また事業所アンケート問 6 と同じ設問でもあり、事業所全体の回答ではおよそ 10%が男性優遇と回答しており、女性従業員との著しい意識差が見られる。

\*問 3 ④の設問については、男性は 21 歳以上が 3 割ほど昇進について男性優遇と回答し全体で 30.1%である。一方女性は 4 割から 6 割が男性優遇と回答し全体で 54.2%となり男性との著しい意識差が見られる。なお女性は 21 歳以上が 5 割ほど男性優遇と回答し 31～40 歳までは 6 割以上となっている。

また事業所アンケート問 6 と同じ設問でもあり、事業所全体の回答ではおよそ 22%が男性優遇と回答しており、男性従業員との若干の意識差と女性従業員との著しい意識差が見られる。

\*問 3 ⑤の設問については、男性はどの年代も 1 割から 2 割ほど配置について男性優遇と回答し全体で 15.6%である。一方女性は 1 割から 3 割弱が男性優遇と回答し全体で 20.8%となっている。なお女性の 31～50 歳までは 3 割近くが男性優遇と回答している。また事業所アンケート問 6 と同じ設問でもあり、事業所全体の回答ではおよそ 7%が男性優遇と回答しており、男性及び女性従業員との顕著な意識差が見られる。

\*問 3 ⑥の設問については、男性は 21 歳以上が 1 割弱ほど教育訓練について男性優遇



と回答し全体で6.1%である。一方女性は21歳以上が1割から2割ほど教育訓練について男性優遇と回答し全体で14.2%となっており男性と若干の意識差が見られる。

また事業所アンケート問6と同じ設問でもあり、事業所全体の回答ではおよそ7%が男性優遇と回答しており、女性従業員と若干の意識差が見られる。

\*問3⑦の設問については、男性は20歳までから50歳までが1割ほどが労働の時間量が男性優遇と回答し全体で6.5%である。一方女性は31歳以上が1割弱ほど男性優遇と回答し全体で3.4%となっている。

また事業所アンケート問6と同じ設問でもあり、事業所全体の回答では2.4%が男性優遇となっている。

\*問3⑧の設問については、男性は20歳まで・41～50歳が1割弱ほど休暇・休日の取得が男性優遇と回答し全体で1.3%である。一方女性は41歳以上が1割弱ほど男性優遇と回答し全体で2.8%となっている。

また事業所アンケート問6と同じ設問でもあり、事業所全体で男性優遇と回答した事業所はありませんでした。

\*問3⑨の設問については、男性は41歳以上が数%福利厚生について男性優遇と回答し全体で1.3%である。一方女性は31～50歳までが1割ほど男性優遇と回答し全体で5.6%となっている。

また事業所アンケート問6と同じ設問でもあり、事業所全体で男性優遇と回答した事業所はありませんでした。