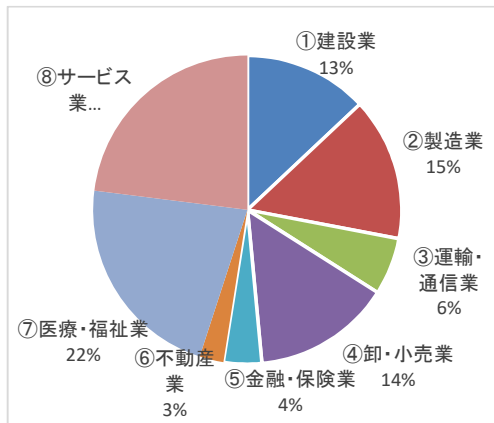


男女共同参画に関する市内企業への アンケート調査結果

- ・基準日 : 令和4年4月30日
- ・調査対象件数 : 335件
- ・調査票回答件数 : 200件
- ・回答率 : 59.7%

令和5年1月
総務部総務課

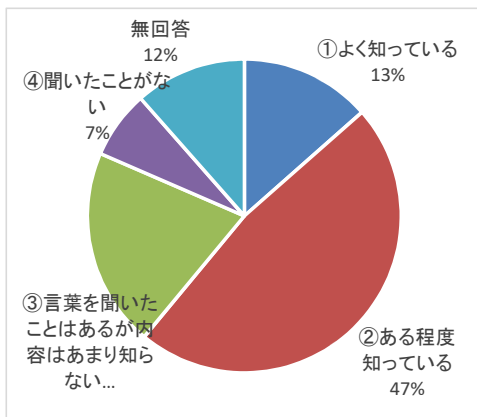
○回答状況について（業種別回答者数）



| 項目 | 回答数 |
|---------|-----|
| ①建設業 | 26 |
| ②製造業 | 30 |
| ③運輸・通信業 | 12 |
| ④卸・小売業 | 29 |
| ⑤金融・保険業 | 8 |
| ⑥不動産業 | 5 |
| ⑦医療・福祉業 | 44 |
| ⑧サービス業 | 46 |

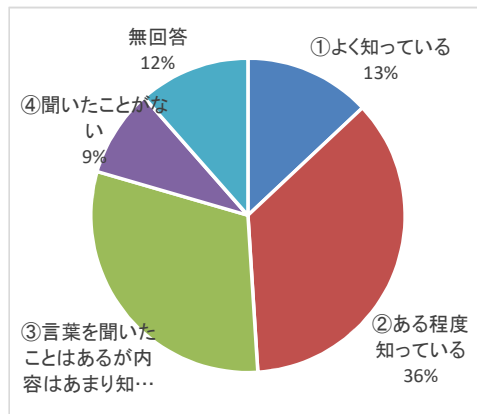
1. 男女共同参画社会について

1. 「男女共同参画社会」という言葉を知っていますか。（該当するものを1つ選択）



| 項目 | 回答数 |
|-------------------------|-----|
| ①よく知っている | 27 |
| ②ある程度知っている | 95 |
| ③言葉を聞いたことはあるが内容はあまり知らない | 41 |
| ④聞いたことがない | 14 |
| 無回答 | 23 |

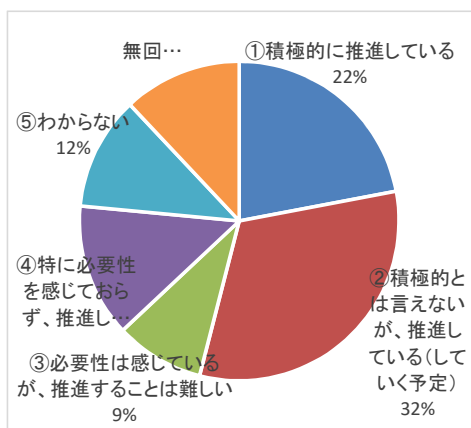
2. 「女性活躍推進法」を知っていますか。（該当するものを1つ選択）



| 項目 | 回答数 |
|-------------------------|-----|
| ①よく知っている | 26 |
| ②ある程度知っている | 72 |
| ③言葉を聞いたことはあるが内容はあまり知らない | 61 |
| ④聞いたことがない | 18 |
| 無回答 | 23 |

2. 男女共同参画の取組みについて

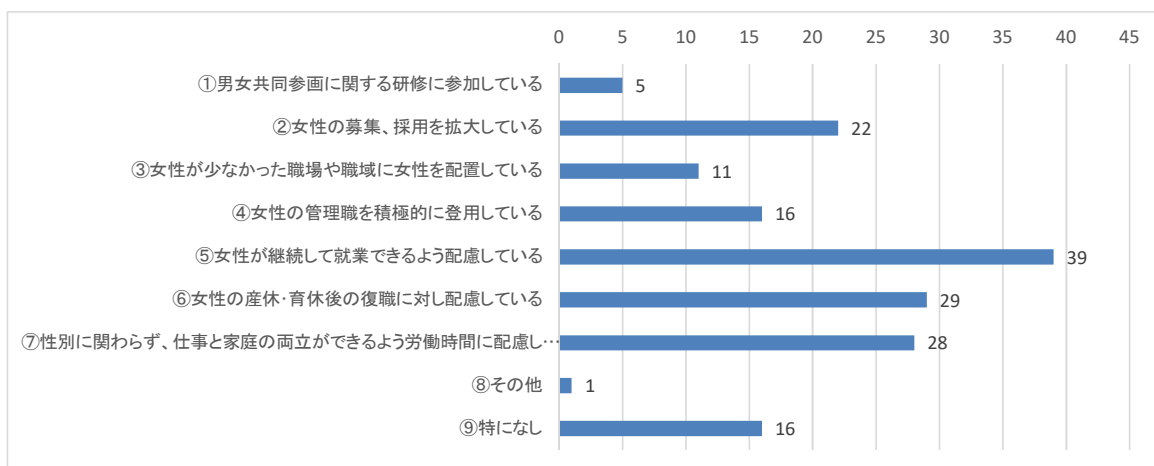
1. 男女共同参画社会についてどのようにお考えですか。(該当するものを1つ選択)



| 項目 | 回答数 |
|----------------------------|-----|
| ①積極的に推進している | 44 |
| ②積極的とは言えないが、推進している(していく予定) | 64 |
| ③必要性は感じているが、推進することは難しい | 18 |
| ④特に必要性を感じておらず、推進していない | 27 |
| ⑤わからない | 23 |
| 無回答 | 24 |

2. 2-1で①、②と回答された方のみ回答

男女共同参画の職場とするための積極的な推進策としてどのような取組みをされていますか。(複数選択)



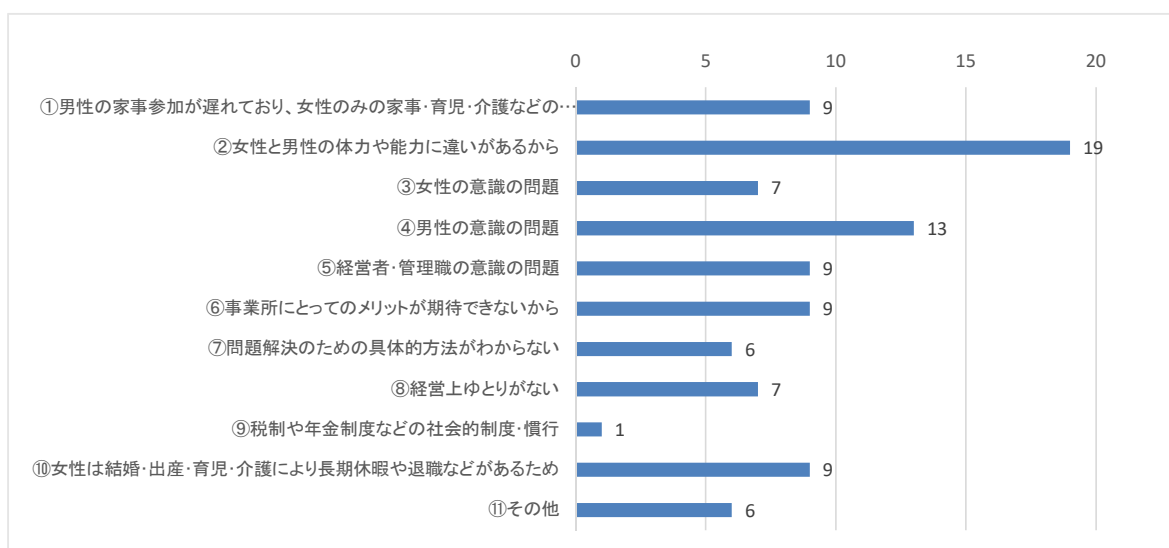
| 項目 | 回答数 |
|------------------------------------|-----|
| ①男女共同参画に関する研修に参加している | 5 |
| ②女性の募集、採用を拡大している | 22 |
| ③女性が少なかった職場や職域に女性を配置している | 11 |
| ④女性の管理職を積極的に登用している | 16 |
| ⑤女性が継続して就業できるよう配慮している | 39 |
| ⑥女性の産休・育休後の復職に対し配慮している | 29 |
| ⑦性別に関わらず、仕事と家庭の両立ができるよう労働時間に配慮している | 28 |
| ⑧その他 | 1 |
| ⑨特になし | 16 |

⑧「その他」自由記載欄(原文まま)

- ・やろうとしても女性指定で応募できない。現場作業に女性の応募は必然的に少なくなっている。
- ・既に性別、年齢に関係なく採用を実施しており、男性逆差別に繋がる懸念があるため取組む予定はない。
- ・女性の職場です。患者様(女性)から男性と二人きりで検査室に入るのを拒否される事例を見聞きしているので男性の雇用は積極的にはしない。職場休憩室や施設を男女別にする設備投資は厳しい。
- ・むしろ女性だけの職場
- ・男性の人員不足なので、どうにかしたい。

2. 2-1で③、④と回答された方のみ回答

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。
(複数選択)



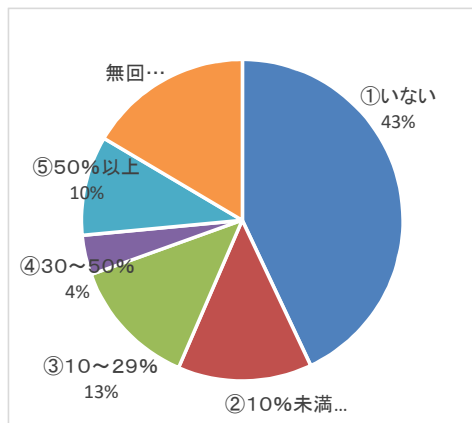
| 項目 | 回答数 |
|-----------------------------------------|-----|
| ①男性の家事参加が遅れており、女性だけの家事・育児・介護などの負担が大きいから | 9 |
| ②女性と男性の体力や能力に違いがあるから | 19 |
| ③女性の意識の問題 | 7 |
| ④男性の意識の問題 | 13 |
| ⑤経営者・管理職の意識の問題 | 9 |
| ⑥事業所にとってのメリットが期待できないから | 9 |
| ⑦問題解決のための具体的方法がわからない | 6 |
| ⑧経営上ゆとりがない | 7 |
| ⑨税制や年金制度などの社会的制度・慣行 | 1 |
| 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 | 9 |
| ⑪その他 | 6 |

⑪「その他」自由記載欄(原文まま)

- ・性別云々ではなく、本人の意向を尊重し仕事してもらっている。
- ・女性の従業員はパート1人のみだから
- ・男女の区別を感じていない
- ・現在女子社員がいないので答えがむずかしい

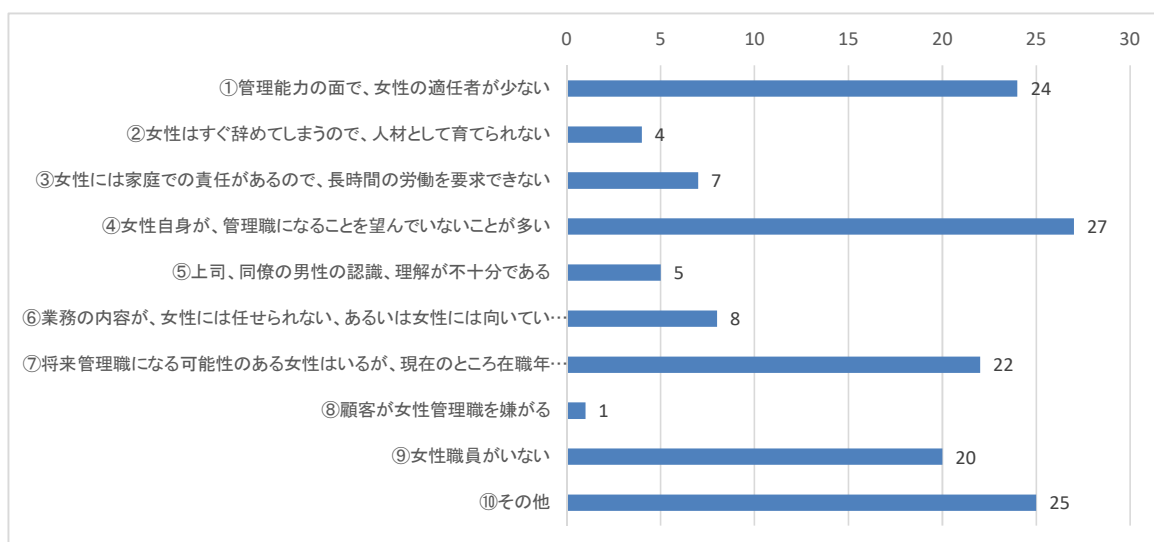
3. 女性の管理職登用について

1. 貴社における係長以上の女性管理職※は管理職全体の割合の何%ですか。
(該当するものを1つ選択)



| 項目 | 回答数 |
|---------|-----|
| ①いない | 86 |
| ②10%未満 | 27 |
| ③10~29% | 26 |
| ④30~50% | 8 |
| ⑤50%以上 | 20 |
| 無回答 | 33 |

2. 3-1で①、②と回答された方のみ回答
女性管理職の割合が少ない(または、いない)のは、どのような理由からですか。
(複数選択)



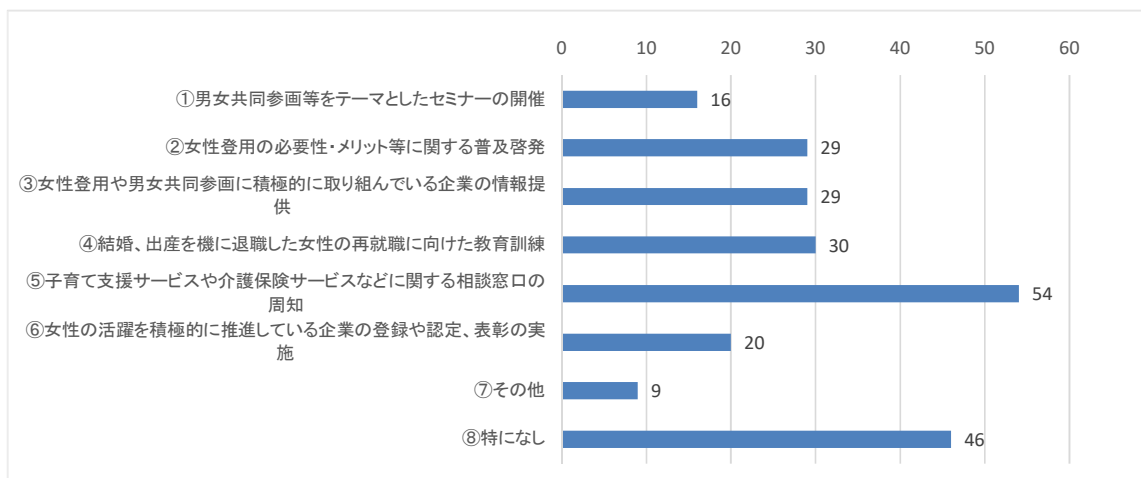
| 項目 | 回答数 |
|--------------------------------------------|-----|
| ①管理能力の面で、女性の適任者が少ない | 24 |
| ②女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない | 4 |
| ③女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できない | 7 |
| ④女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い | 27 |
| ⑤上司、同僚の男性の認識、理解が不十分である | 5 |
| ⑥業務の内容が、女性には任せられない、あるいは女性には向いていないと思う | 8 |
| ⑦将来管理職になる可能性のある女性はいるが、現在のところ在职年数などを満たしていない | 22 |
| ⑧顧客が女性管理職を嫌がる | 1 |
| ⑨女性職員がいない | 20 |
| ⑩その他 | 25 |

⑩「その他」自由記載欄(原文まま)

- ・能力があれば性別は関係ない。
- ・現在において上記の考え方はないが、創業当時より男性メインの職業と考えられてきた為、今も残っているのが男性かつ積極的な女性の採用もしていないから。
- ・対象となる人がいない
- ・現在女性はほとんどパートタイマーの為
- ・女性職員が少なく、管理職になる割合が少ない
- ・工場内作業等、体力的な理由で男性社員の比率が高い
- ・会社が小さいため
- ・現在、管理職に該当する部署に適任者がいない
- ・対象人数が少ない
- ・管理職を大人数必要としていない
- ・店長以外、パートタイマーのみの雇
- ・困難ではないが当店で男性を使うことは無理かもしれない。
- ・パートがいない職場の為
- ・女性に正社員がいない。パートリーダーのみいる
- ・アルバイトスタッフしかおらず、該当せず
- ・条件が合わない
- ・ポストがない
- ・男女含め、管理職はいない
- ・少ない人数でやっているので多くを必要としないため
- ・管理職が必要ない
- ・役員等になると育児休暇等国の制度がない
- ・管理職は特においていない
- ・そもそもプロパー職員(正職員)が2人しかいない

4. 行政へ期待することについて伺います

1. 女性の活躍推進や仕事と家庭の両立支援を進めていくうえで、行政にどのような取組みを期待しますか。（複数選択）



| 項目 | 回答数 |
|----------------------------------|-----|
| ①男女共同参画等をテーマとしたセミナーの開催 | 16 |
| ②女性登用の必要性・メリット等に関する普及啓発 | 29 |
| ③女性登用や男女共同参画に積極的に取り組んでいる企業の情報提供 | 29 |
| ④結婚、出産を機に退職した女性の再就職に向けた教育訓練 | 30 |
| ⑤子育て支援サービスや介護保険サービスなどに関する相談窓口の周知 | 54 |
| ⑥女性の活躍を積極的に推進している企業の登録や認定、表彰の実施 | 20 |
| ⑦その他 | 9 |
| ⑧特になし | 46 |

⑦「その他」自由記載欄(原文まま)

- ・未だ男尊女卑の風習が残っている昭和的考えの企業が多く、女性(男性も)特に若者が働きにくい状況を行政が理解し、その考えを取り除ける政策を考え実行してほしい。
- ・サービスの充実、拡充
- ・今後ビジネスケアラーの問題も多くなると思うので、企業の対応の仕方、どの様な支援策があるかなど情報提供や周知
- ・男女平等年齢などの差別。
- ・保育園の待機がないよう(全ての人が育休期間を満期使う人達ばかりでないことも含めて)復帰体制を整えて人材のやりくりしても復帰できないので受け入れも厳しくなる。余剰があるわけではなく他スタッフに負担がかかる。保育園等で病気になった場合の医療保育や一時預りなどの体制が必要です。(看護休暇も限度があるので)
- ・地方、国の女性議員の数を増やしていかないと実現しない。まずそこからでは？
- ・保育園等が入れない。0~3才ぐらいまでの保育料が高いため復職に不安がある職員が多い。病中、病後保育等の利用ができない。ファミサポもコロナ予防のため利用不安
- ・そもそも保育園などサポートが充実していない
- ・「女性」のと付いている時点で期待できない。社会人として必要とされるスキルアップ受講、資格取得の機会提供