

**「さぬき市男女共同参画プラン」策定に向けての
事業所アンケート調査
－ 報告書 －**

**平成24年10月
香川県 さぬき市**

～ 目 次 ～

| | |
|-----------------------------|----|
| I 調査の概要 | 1 |
| II 回答事業所の属性 | 3 |
| 1. 業種 | 3 |
| 2. 従業員の性別雇用形態数 | 3 |
| 3. 従業員の性別勤続年数 | 4 |
| 4. 従業員の性別年齢層 | 5 |
| 5. 人事考課の採用状況 | 7 |
| 6. 1ヶ月間の平均的労働時間 | 8 |
| 7. 最近2～3年程度の男女別労働時間の増減傾向 | 8 |
| III 調査結果 | 9 |
| 【1】募集・採用について | 9 |
| 1. 従業員の採用状況 | 9 |
| 2. 募集・採用における男女別の対応状況 | 11 |
| 【2】配置・昇進について | 12 |
| 1. 管理職の男女別構成 | 12 |
| 2. 女性管理職を増やす場合の課題 | 13 |
| (1) 課題の有無 | 13 |
| (2) 課題の内容 | 14 |
| 3. 今後の女性管理職の登用について | 16 |
| 4. 従業員の配置転換の男女別人数 | 18 |
| 【3】セクシュアル・ハラスメントについて | 19 |
| 1. セクシュアル・ハラスメントが問題になったこと | 19 |
| 2. セクシュアル・ハラスメント防止対策 | 20 |
| 【4】育児・介護等について | 22 |
| 1. 育児休業・介護休業制度利用者 | 22 |
| 2. 育児・介護休業制度の実施にともなう取り組み | 24 |
| 3. 育児・介護休業制度の定着にともなう問題点 | 26 |
| 4. 働き続けられる環境づくりについて | 28 |
| 5. 母性保護の配慮 | 30 |
| 【5】パートタイム等について | 32 |
| 1. パートタイム等の雇用状況 | 32 |
| 2. パートタイム等労働者雇用理由 | 34 |
| 【6】女性の積極的な活用について | 36 |
| 1. 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）について | 36 |
| 【7】市政について | 38 |
| 1. さぬき市が今後力を入れるべきこと | 38 |
| 【8】男女共同参画について | 41 |
| 1. 自由記述回答集約結果 | 41 |

I 調査の概要

【調査の目的】

「さぬき市男女共同参画プラン」の改定にあたり、市内の事業所における男女共同参画に関する実態や問題点、意見等を調査し、施策を検討する上での基礎資料とすることを目的に実施した。

【調査対象】

市内に所在する事業所の経営・人事等担当者

【調査方法】

郵送配布、郵送回収

【調査時期】

平成 24 年（2012 年）6 月～7 月

【回収結果】

発送数 -----80 件
有効回収数 -----41 件
有効回収率 -----51.3%

【聴取項目（大項目）】

- ◇回答事業所の属性
- ◇募集・採用について
- ◇配置・昇進について
- ◇セクシュアル・ハラスメントについて
- ◇育児・介護等について
- ◇パートタイム等について
- ◇女性の積極的な活用について

【報告書の見方について】

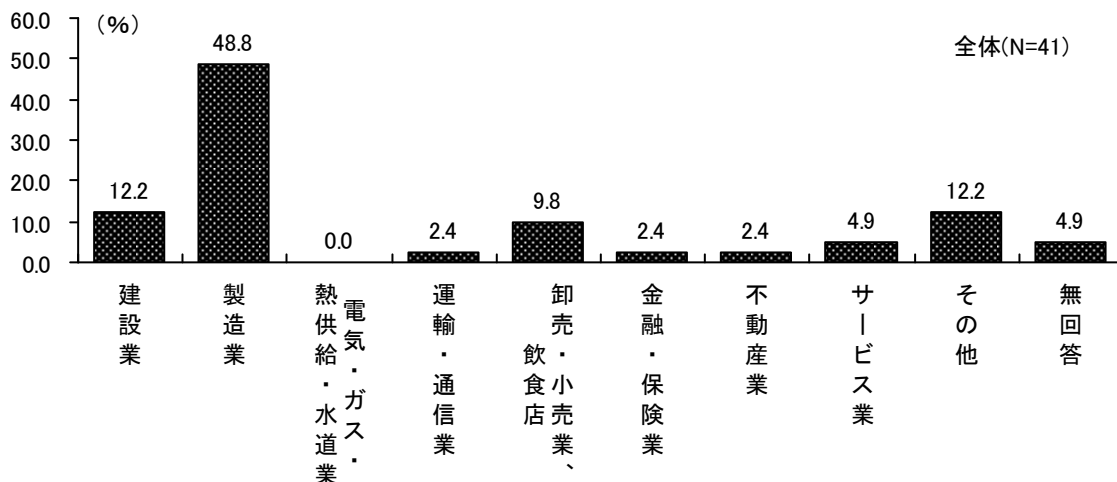
- (1) 集計は小数点以下第2位を四捨五入している。従って回答比率の合計は必ずしも100%にならない場合がある。
- (2) 2つ以上の回答を可能とした(複数回答)質問の場合、その回答比率の合計は100%を超える場合がある。
- (3) 数表、図表、文中に示すNは、比率算出上の基数(標本数)である。全標本数を示す「全体」を「N」、該当数^{*}を「n」で表記している。
- (4) 図表中においては見やすさを考慮し、回答割合が極端に少ない数値(例:0.0%、0.1%など)は、図と干渉して見えにくい場合などに省略している場合がある。また、複数回答の図表中においては、見やすさを考慮し、回答割合の高い順に並べ替えて表記している場合がある。
- (5) 設問によっては、平成15年度及び20年度に実施された、同調査との比較を行っている(時系列推移)。その際、図表等の表記は平成15年度調査を「前々回(H15)」、平成20年度調査を「前回(H20)」と略記している。
- (6) この他、個別に参照事項がある場合は、本報告書の該当箇所に適宜記載した。

※(例)問Aで1と回答した人のみが、問Bを答える場合の問Bの基数、あるいはクロス集計における各属性(「男性」や「女性」…)など、限定された回答者数

II 回答事業所の属性

1. 業種

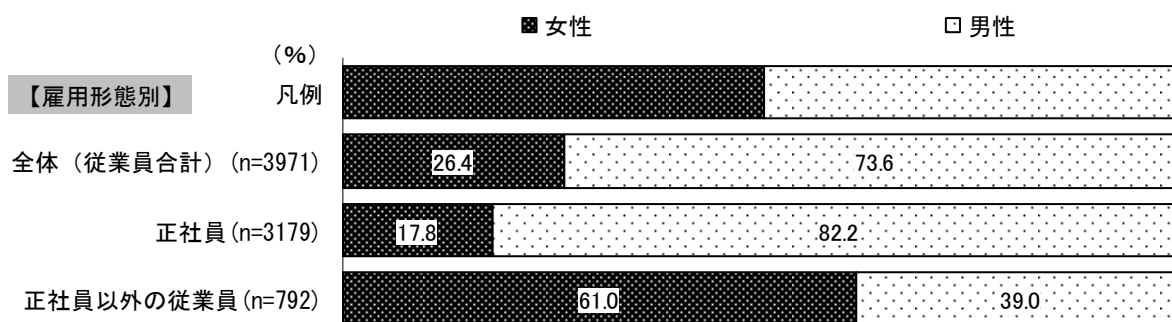
回答事業所の業種は、「製造業」の割合が48.8%と最も高く、次いで「建設業」(12.2%)、「卸売・小売業、飲食店」(9.8%)の順となっている。



2. 従業員の性別雇用形態数

従業員の性別雇用形態数は、従業員合計（「正社員」と「正社員以外の従業員」の合計値）では「女性」が26.4%、「男性」が73.6%の割合となっており、およそ3：7に近い比率である。

うち正社員については「女性」は17.8%と2割を下回り、正社員以外の従業員については6割以上（61.0%）を占め、男性を上回る。



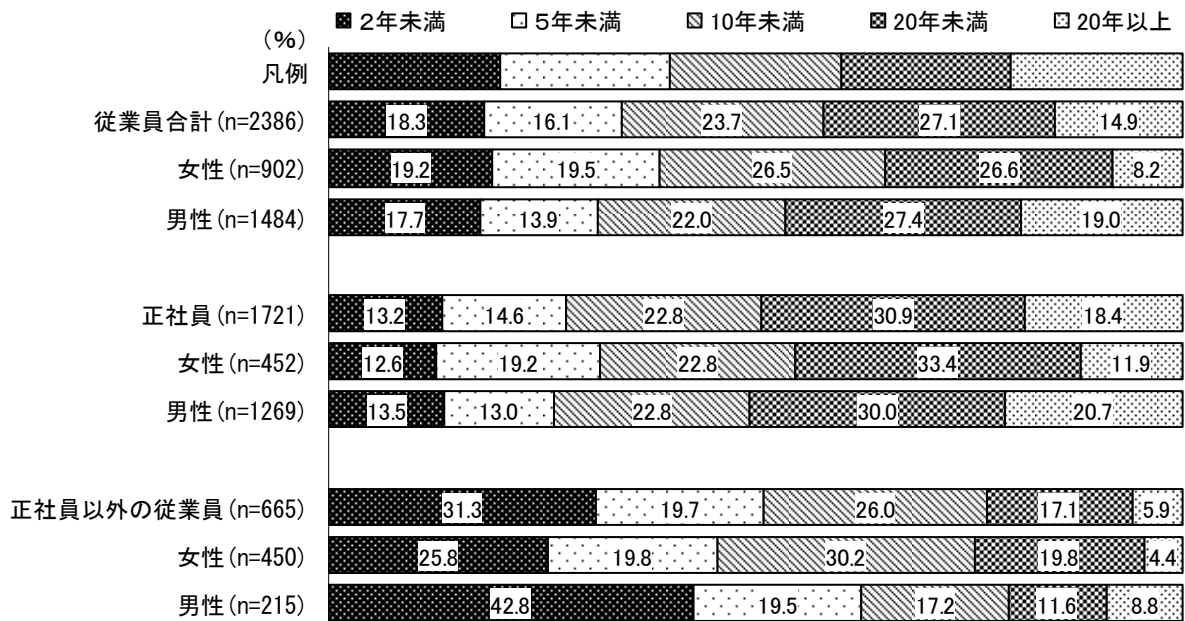
※回答割合は、従業員数等回答事業所の回答実数を全て足し上げた数値を基数(n)としている。

3. 従業員の性別勤続年数

従業員の性別勤続年数については、従業員合計（「正社員」と「正社員以外の従業員」の合計値）の場合「20年未満」の割合が27.1%と最も高く、ほぼ近い割合で「10年未満」（23.7%）が続いており、両者で過半数（50.8%）を占める。女性の方が、男性に比べ相対的に勤務年数が短い。

うち正社員では「20年未満」が3割を占めており、女性の方が、男性に比べ相対的に勤務年数が短い。

正社員以外の従業員では「2年未満」の割合が3割を占め最も高く、特に男性は女性を大きく上回る。



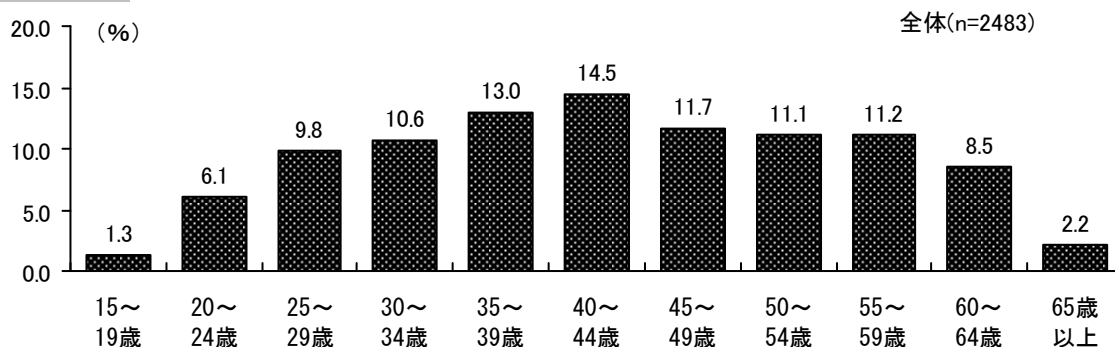
※回答割合は、従業員数等回答事業所の回答実数を全て足し上げた数値を基数(n)としている。

4. 従業員の性別年齢層

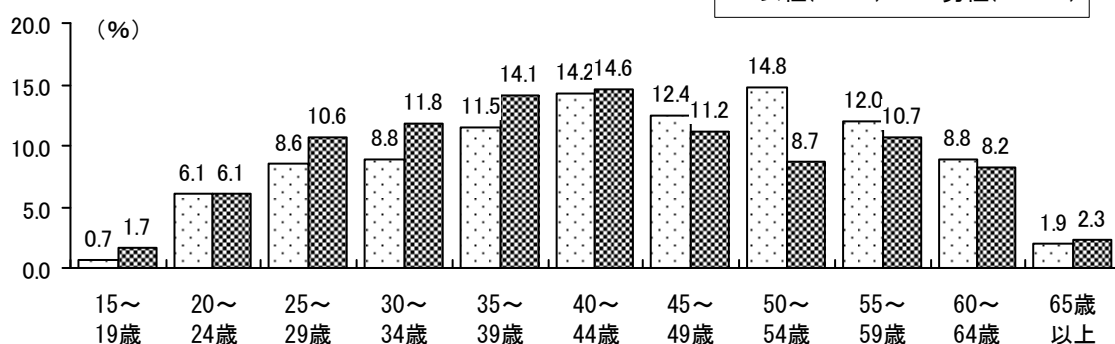
従業員の性別年齢層については、従業員合計（「正社員」と「正社員以外の従業員」の合計値）の場合「40～44歳」の割合が14.5%と最も高く、以下「35～39歳」（13.0%）、「45～49歳」（11.7%）の順と続き、これらの合計（35～49歳）で全体の約4割（39.2%）を占めている。

性別では、男性は女性に比べ30歳代の割合が高く、女性は50歳代などで男性を上回る。

【従業員合計】



【従業員合計(性別)】



※回答割合は、従業員数等回答事業所の回答実数を全て足し上げた数値を基数(n)としている。

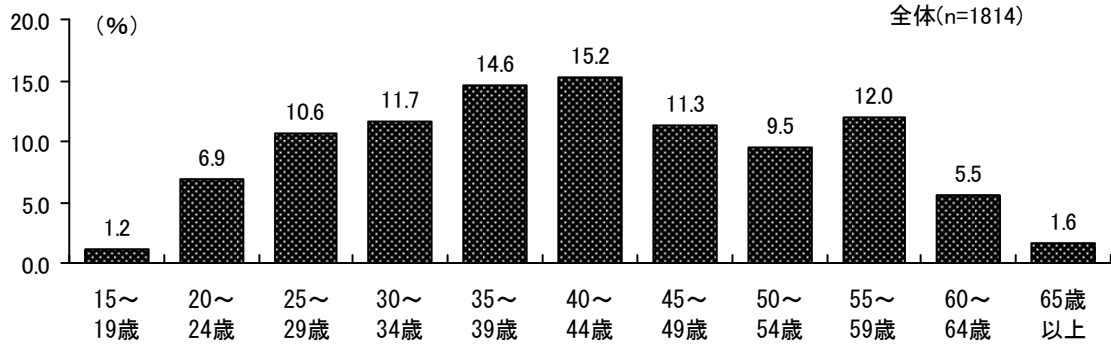
正社員については「40～44歳」が15.2%と最も高く、「35～39歳」が14.6%で続き、両者で合計約3割（29.8%）を占めている。

女性は男性に比べ「20～24歳」や「50～54歳」の割合が高い。

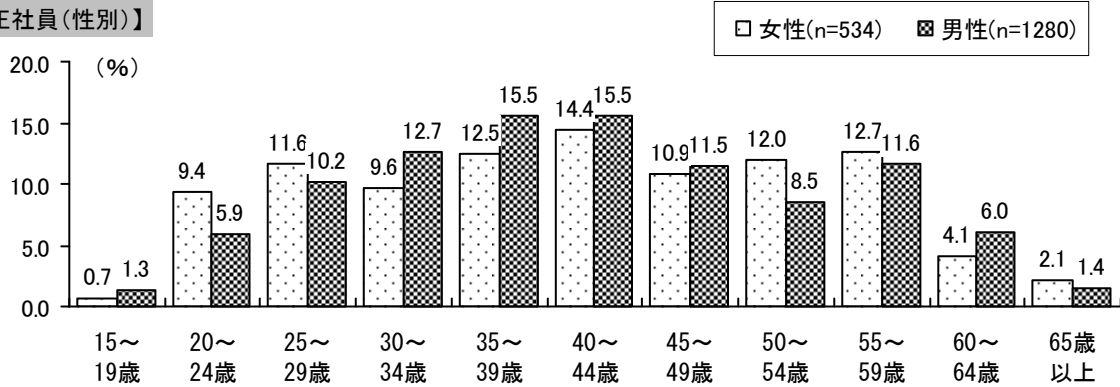
正社員以外の従業員については、「50～54歳」（15.4%）及び「60～64歳」（16.6%）の割合が高くなっている。

性別では、男性は女性に比べ、20歳代や60歳以上の年齢層の割合が高くなっているが、女性は40～50歳代などで男性を上回っている。

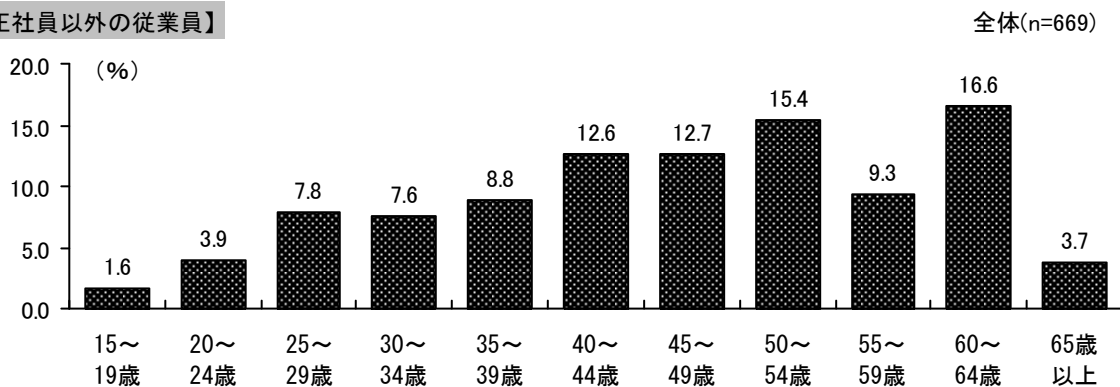
【正社員】



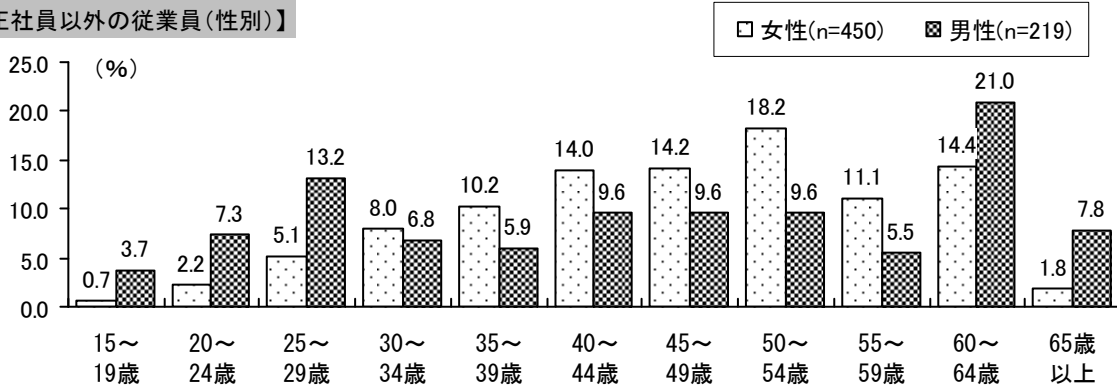
【正社員(性別)】



【正社員以外の従業員】



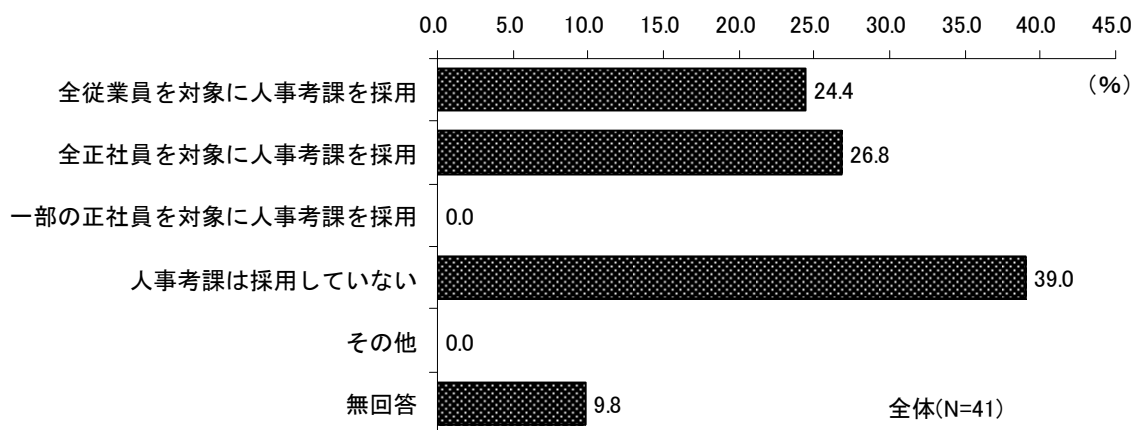
【正社員以外の従業員(性別)】



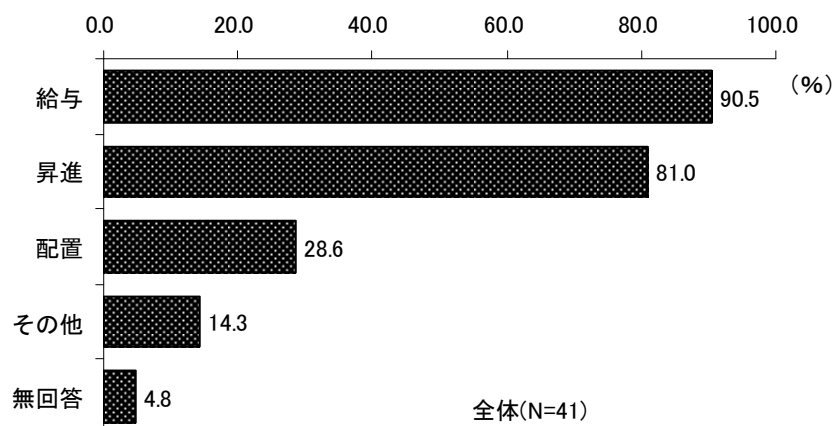
※回答割合は、従業員数等回答事業所の回答実数を全て足上げた数値を基数(n)としている。

5. 人事考課の採用状況

人事考課の採用状況については、「人事考課は採用していない」が39.0%みられるが、「全正社員を対象に人事考課を採用」が26.8%、「全従業員を対象に人事考課を採用」が24.4%回答されている。



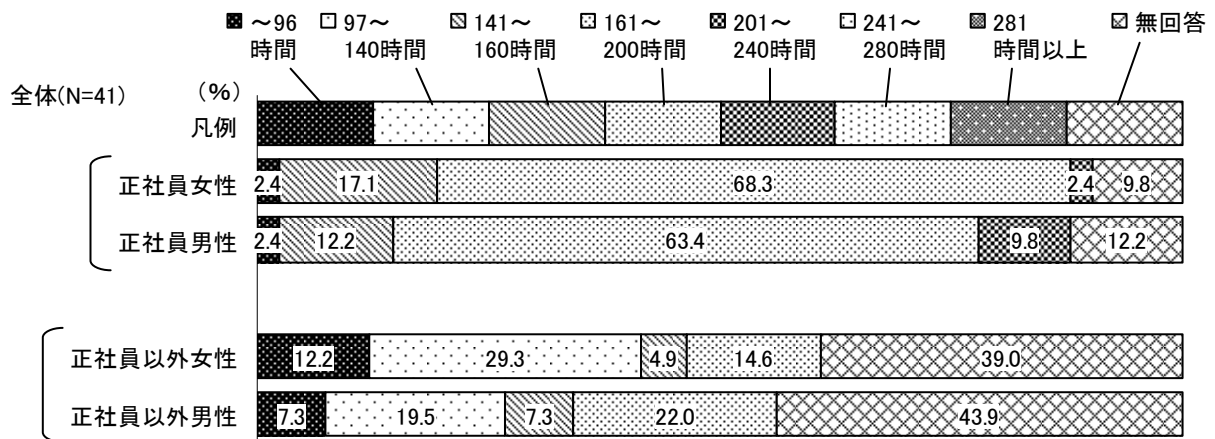
人事考課を採用している事業所における、その活用法については「給与」が90.5%と大半を占め、「昇進」が81.0%が続いている。



6. 1ヶ月間の平均的労働時間

1ヶ月間の平均的労働時間については、正社員の場合、男女ともに「161～200時間」が6割以上を占め最も高くなっているが、男性は女性に比べ「201～240時間」の割合も高い。

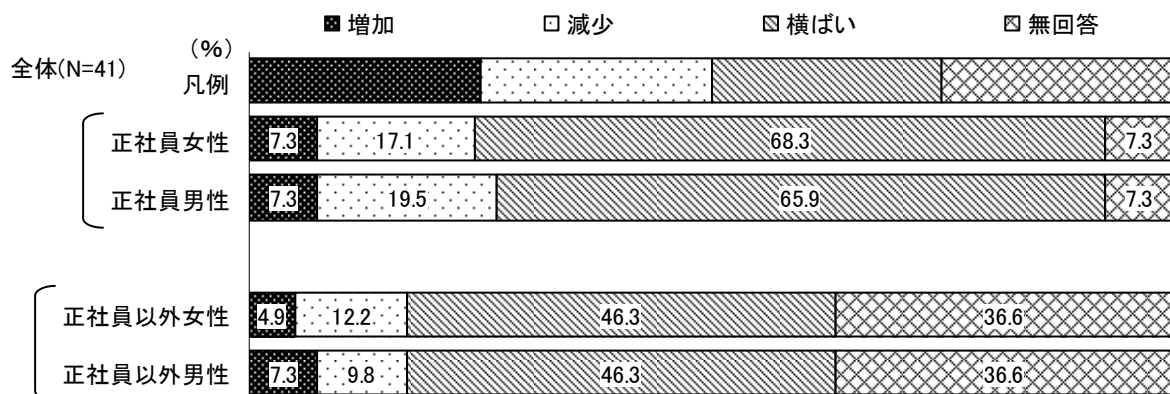
正社員以外では、男性は女性に比べ「161～200時間」の割合が高く、女性は「140時間以下（計）」が高くなっている。



7. 最近2～3年程度の男女別労働時間の増減傾向

最近2～3年程度の男女別労働時間の増減傾向については、正社員の場合、男女ともに「横ばい」が6割以上を占め最も高くなっており、性別で大きな差は目立たない。

正社員以外でも「横ばい」の割合が男女ともに最も高く、性別で大きな差は目立たない。



Ⅲ 調査結果

【1】募集・採用について

1. 従業員の採用状況

問1. 貴事業所では、過去5年間に従業員や派遣の募集・採用を何名ずつ行ってこられましたか。雇用形態別に男女別人数を下の表にご記入ください。

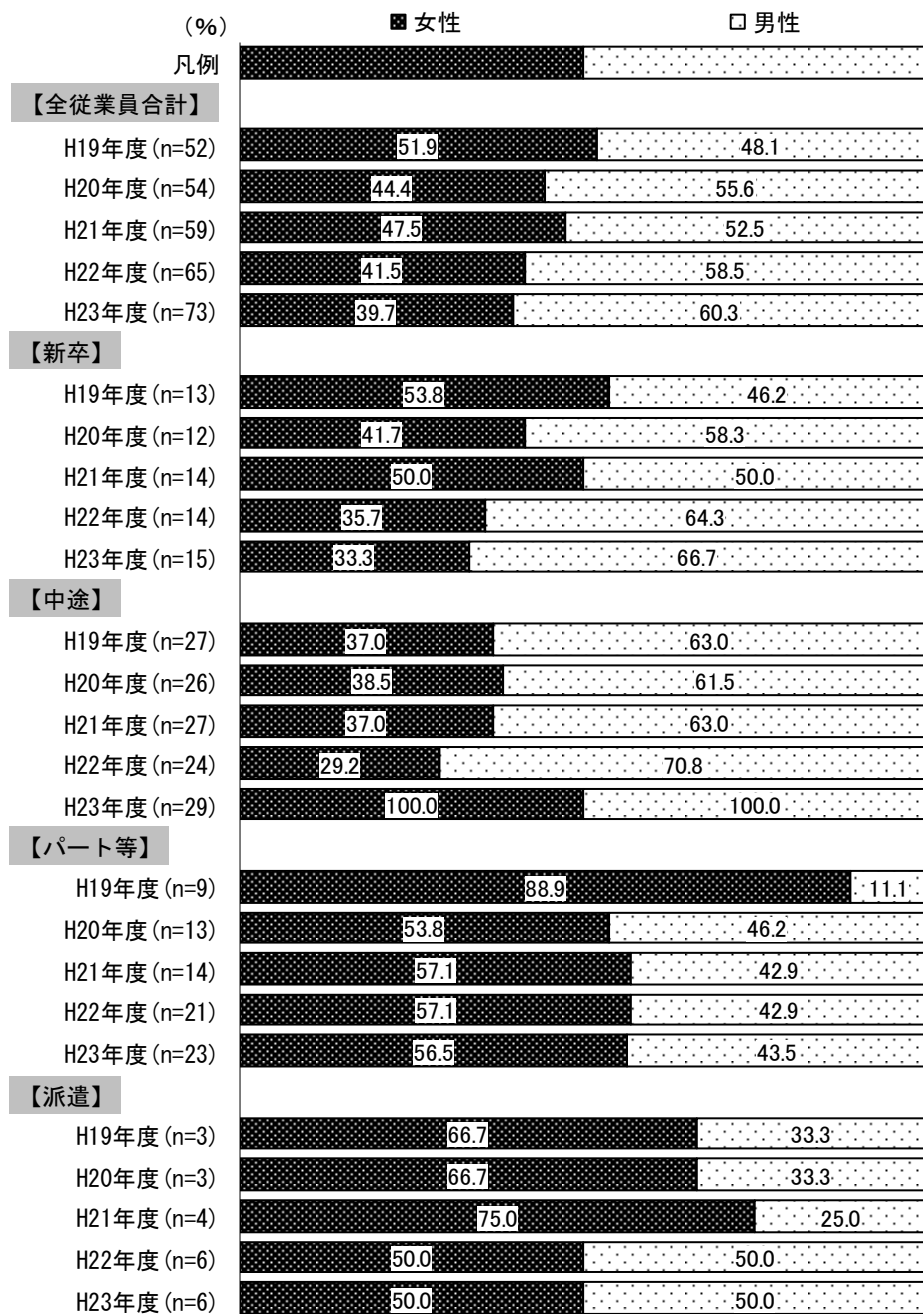
平成23年度の採用状況を、回答事業所の件数（事業所数）で見ると、中途採用が29社と最も多く、次いでパートが23社、新卒が15社などとなっている。新卒や派遣は横ばい傾向であるが、パートは緩やかに増加傾向にある。

平成23年度では、男性を中途で採用した事業所が21社と最も多く、採用人数は「1～4人」が中心である。新卒は男性が10社、女性が5社で採用されているが、男女ともに「1～4人」が最も多くなっている。

| | H19年度 | | | H20年度 | | | H21年度 | | | H22年度 | | | H23年度 | | |
|-------|-------|----|----|-------|----|----|-------|----|----|-------|----|----|-------|----|----|
| | 女性 | 男性 | 計 | 女性 | 男性 | 計 | 女性 | 男性 | 計 | 女性 | 男性 | 計 | 女性 | 男性 | 計 |
| 新卒 | 7 | 6 | 13 | 5 | 7 | 12 | 7 | 7 | 14 | 5 | 9 | 14 | 5 | 10 | 15 |
| 1～4人 | 7 | 5 | 12 | 5 | 7 | 12 | 7 | 7 | 14 | 5 | 9 | 14 | 4 | 10 | 14 |
| 5～9人 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 10人以上 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 中途 | 10 | 17 | 27 | 10 | 16 | 26 | 10 | 17 | 27 | 7 | 17 | 24 | 8 | 21 | 29 |
| 1～4人 | 10 | 15 | 25 | 10 | 12 | 22 | 8 | 15 | 23 | 7 | 14 | 21 | 8 | 17 | 25 |
| 5～9人 | 0 | 2 | 2 | 0 | 4 | 4 | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 | 3 | 0 | 4 | 4 |
| 10人以上 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| パート | 8 | 1 | 9 | 7 | 6 | 13 | 8 | 6 | 14 | 12 | 9 | 21 | 13 | 10 | 23 |
| 1～4人 | 6 | 0 | 6 | 6 | 5 | 11 | 5 | 5 | 10 | 7 | 7 | 14 | 9 | 7 | 16 |
| 5～9人 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 5 | 1 | 6 | 4 | 2 | 6 |
| 10人以上 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 派遣 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 6 |
| 1～4人 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 1 | 4 |
| 5～9人 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10人以上 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 |

単位：事業所（社）

雇用形態別採用人数の性別構成比をみると、新卒や中途は近年、男性が過半数から6割を占めているが、パート等については女性の比率が高い。

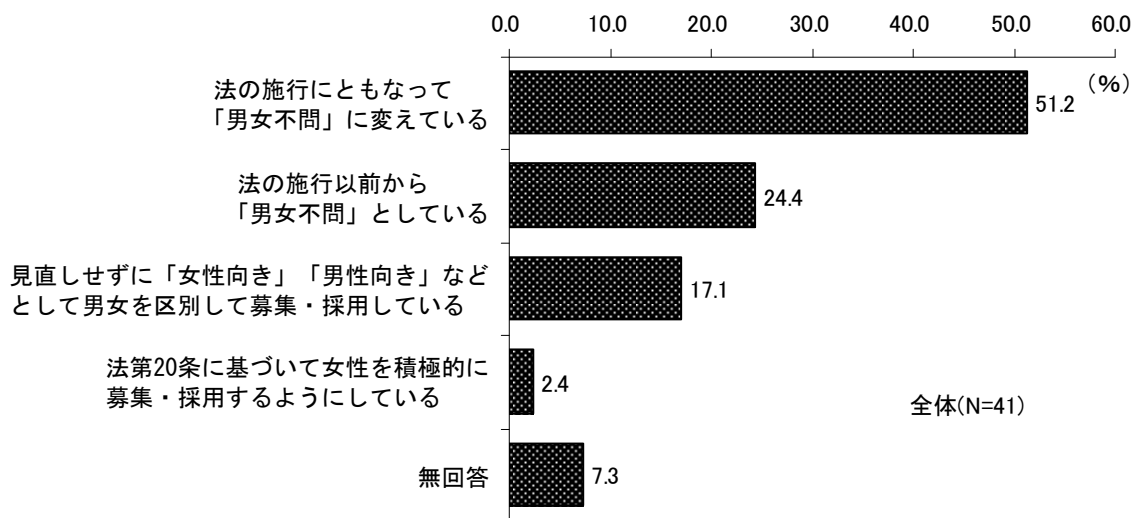


※回答割合は、採用人数回答事業所を基数(n=)としており、「全従業員合計」は延べ事業所数。
注: 派遣については、該当件数(n)が少ないため参考値として参照。

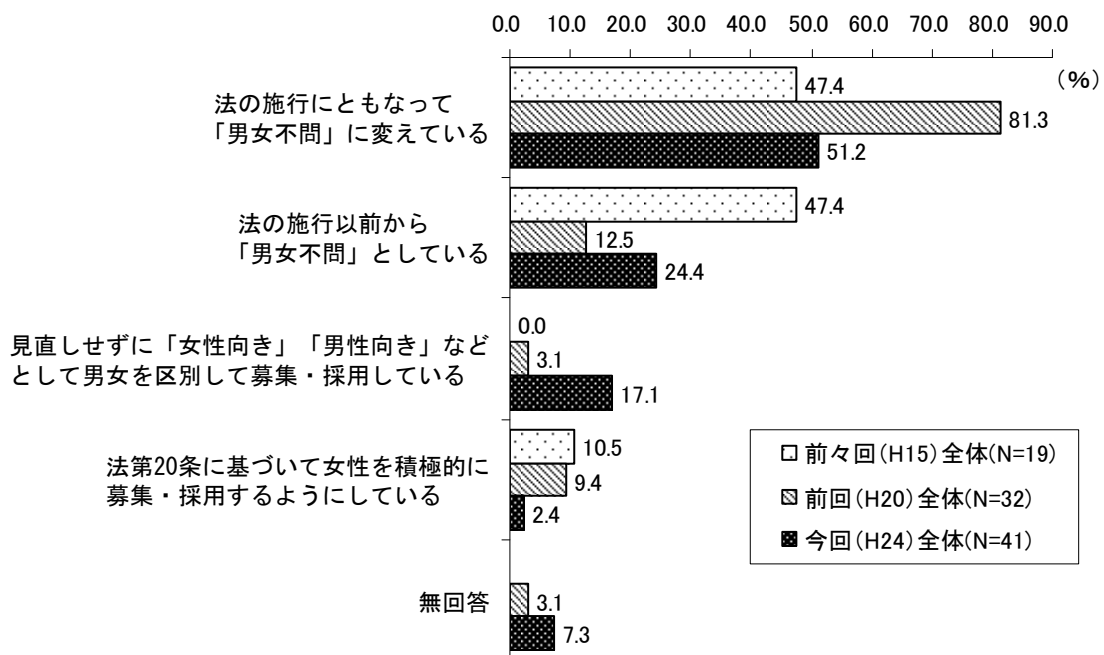
2. 募集・採用における男女別の対応状況

問2. 貴事業所では、改正男女雇用機会均等法の施行(以下「法」と記しています。)にともなって、従業員の募集・採用にあたって男女の別についてどのように対応されていますか。次の中から、2つまで選んで○印をつけてください。

募集・採用における男女別の対応状況については、「法の施行にともなって男女不問に変えている」の割合が51.2%と最も高く、次いで「法の施行以前から男女不問としている」(24.4%)、「見直しせずに女性向き、男性向きなどとして男女を区別して募集・採用している」(17.1%)の順となっており、「法第20条に基づいて女性を積極的に募集・採用するようにしている」への回答は2.4%であった。



【参考／時系列推移】



【2】配置・昇進について

1. 管理職の男女別構成

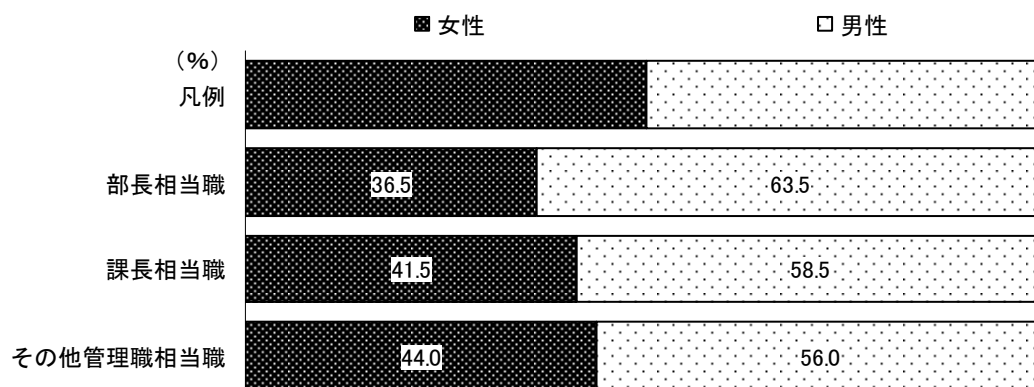
問3. 貴事業所では、係長相当職以上の管理職の男女別人数は、何人ですか。下の表にご記入ください。

管理職の男女別構成を、回答事業所の件数（事業所数）で見ると、部長相当職、課長相当職、その他管理職相当職ともに「1～2人」が最も多くなっている。女性はいずれの職種においても、「3～4人」あるいは「5人以上」は少ない。

| | | 0人 | 1～2人 | 3～4人 | 5人以上 |
|-----------|----|----|------|------|------|
| 部長相当職 | 計 | 16 | 25 | 6 | 5 |
| | 女性 | 12 | 7 | 0 | 0 |
| | 男性 | 4 | 18 | 6 | 5 |
| 課長相当職 | 計 | 15 | 20 | 8 | 10 |
| | 女性 | 11 | 10 | 1 | 0 |
| | 男性 | 4 | 10 | 7 | 10 |
| その他管理職相当職 | 計 | 13 | 19 | 7 | 11 |
| | 女性 | 9 | 10 | 1 | 2 |
| | 男性 | 4 | 9 | 6 | 9 |

単位：事業所(社)

管理職の男女別構成を、回答事業所の合計比率で見ると、職位が上がるほど男性の比率が高くなる傾向にあり、部長相当職では女性 36.5%に対して男性は 63.5%、課長相当職で同様に 41.5%と 58.5%などとなっており、全ての管理職で男性の比率が女性を上回っている。

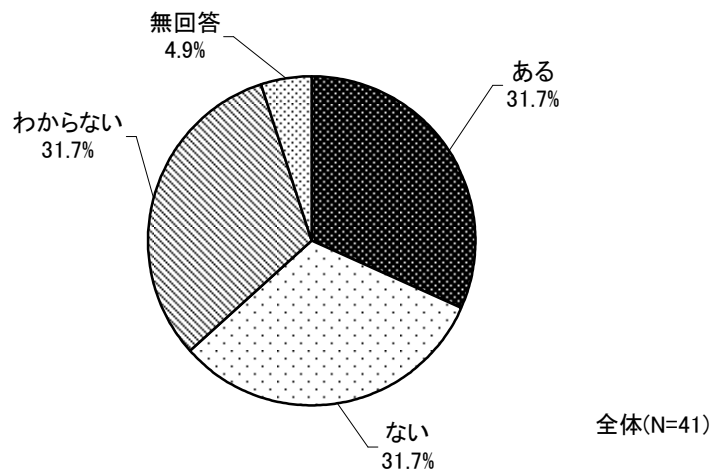


2. 女性管理職を増やす場合の課題

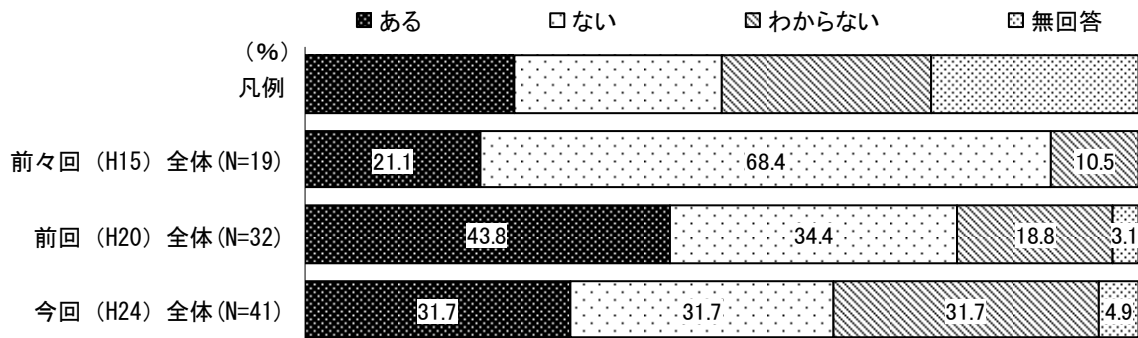
(1) 課題の有無

問4. 貴事業所で女性の管理職を増やそうとした場合に、課題はありますか。次の中から、あてはまるものを1つだけ選んで○印をつけてください。

女性管理職を増やす場合の課題については、「ある」が31.7%みられた。



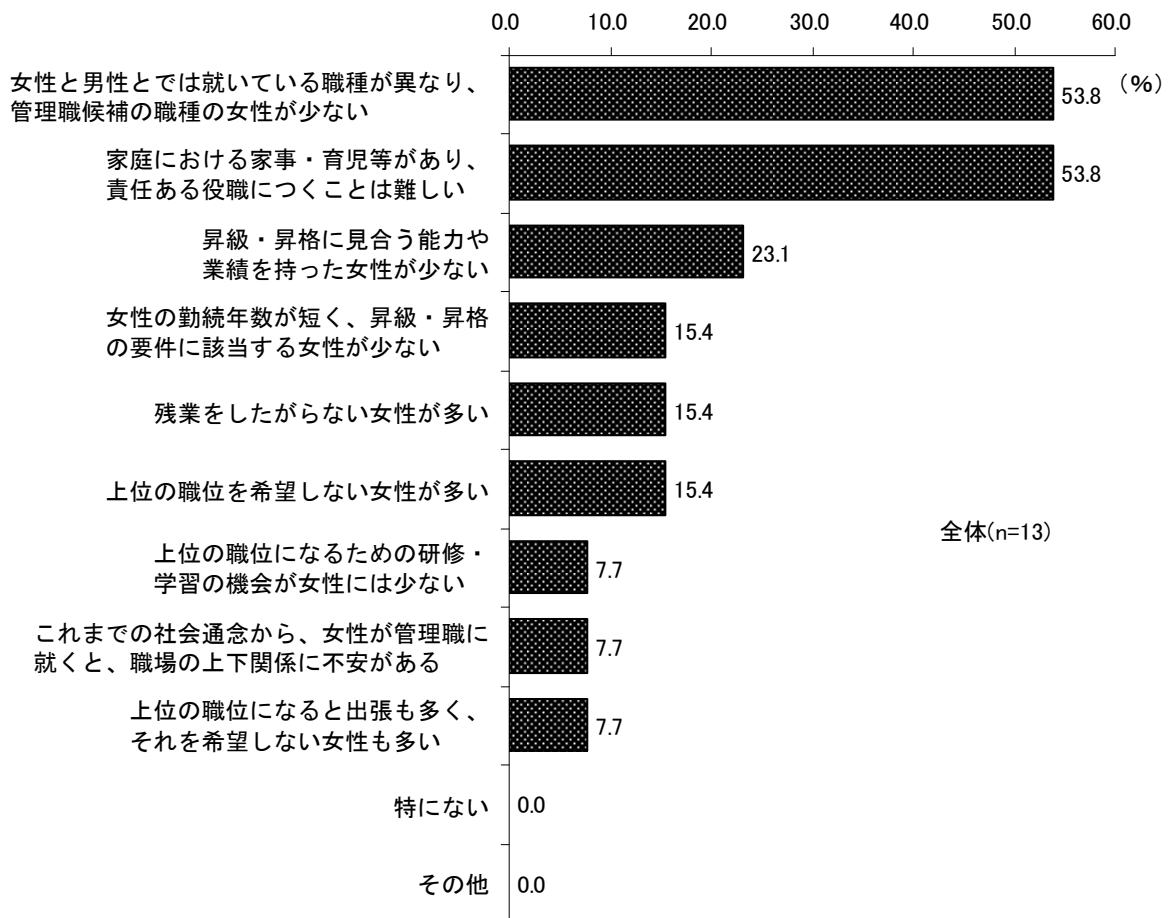
【参考/時系列推移】



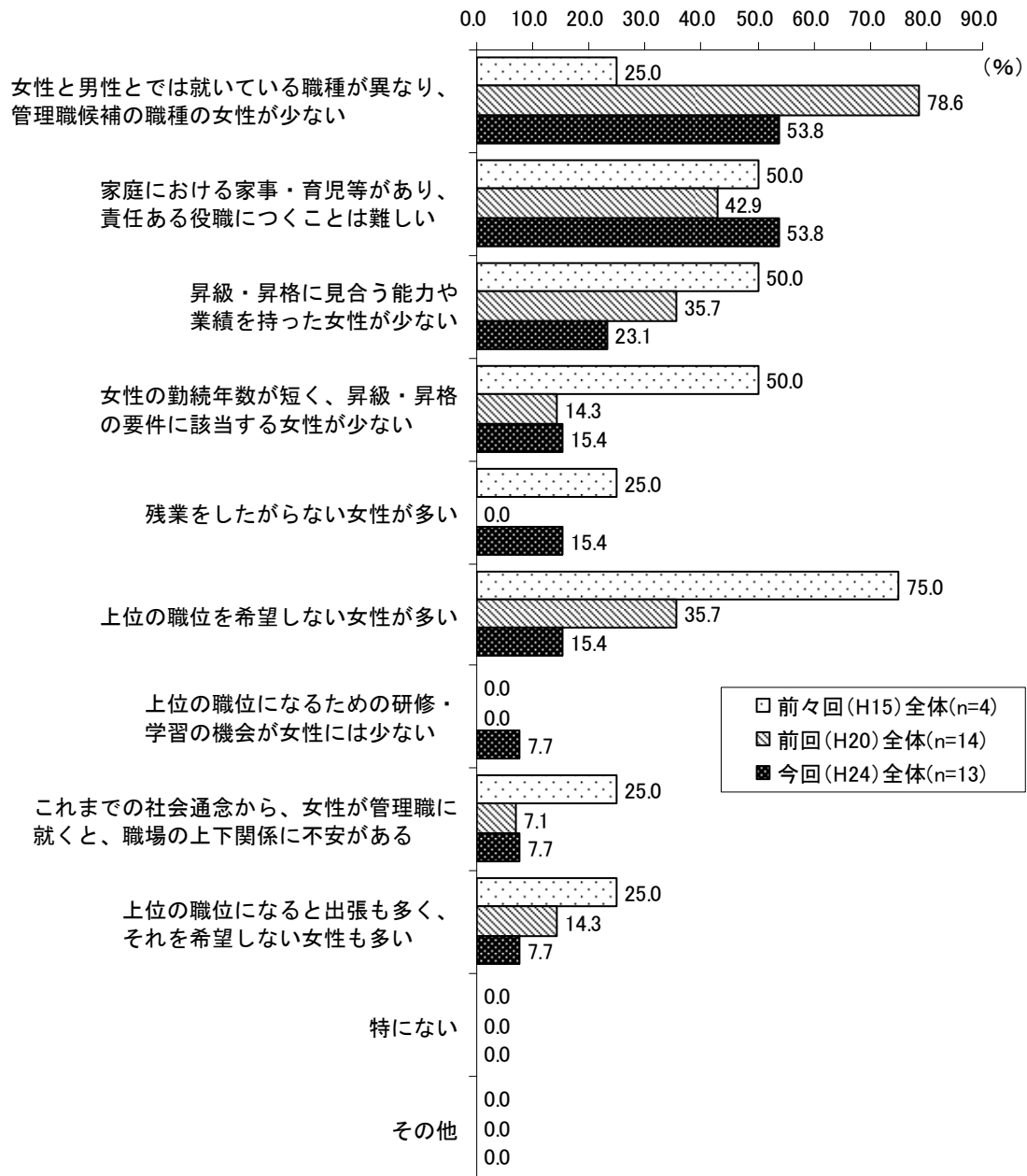
(2) 課題の内容

問4-2. 課題は具体的にどのようなことですか。次の中から、あてはまるもの全てを選んで○印をつけてください。

女性管理職を増やす場合の課題の内容については、「女性と男性とでは就いている職種が異なり、管理職候補の職種の女性が少ない」及び「家庭における家事・育児等があり、責任ある役職につくことは難しい」がともに半数を超え（53.8%）最も高くなっている。次いで「昇級・昇格に見合う能力や業績を持った女性が少ない」（23.1%）などが続いている。



【参考／時系列推移】

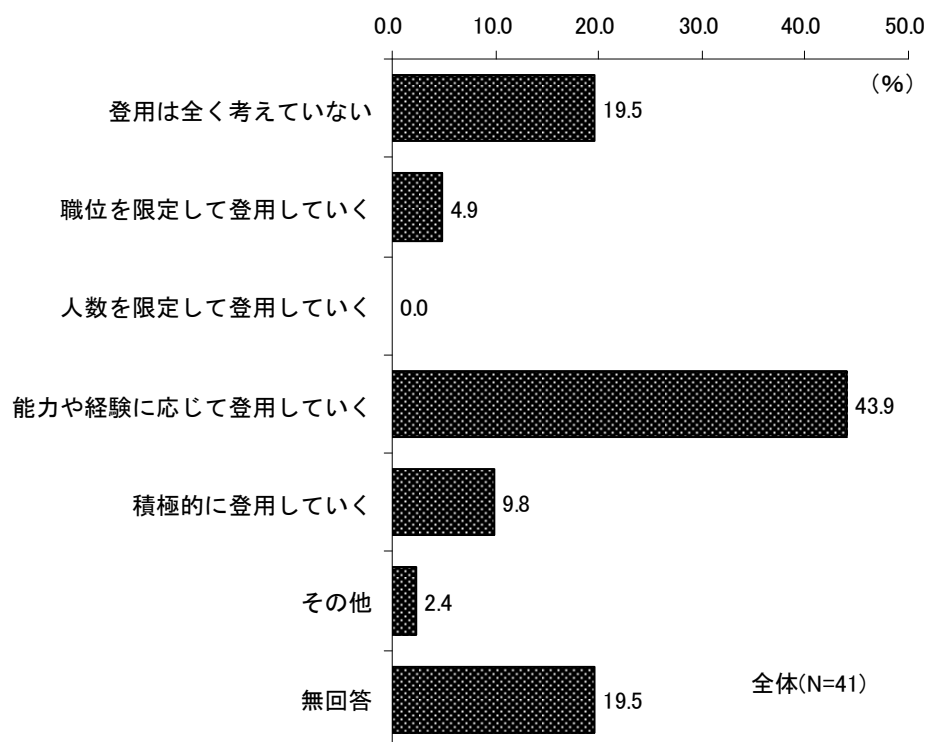


注：H15年は基数(n)が少ないため、参考値として参照

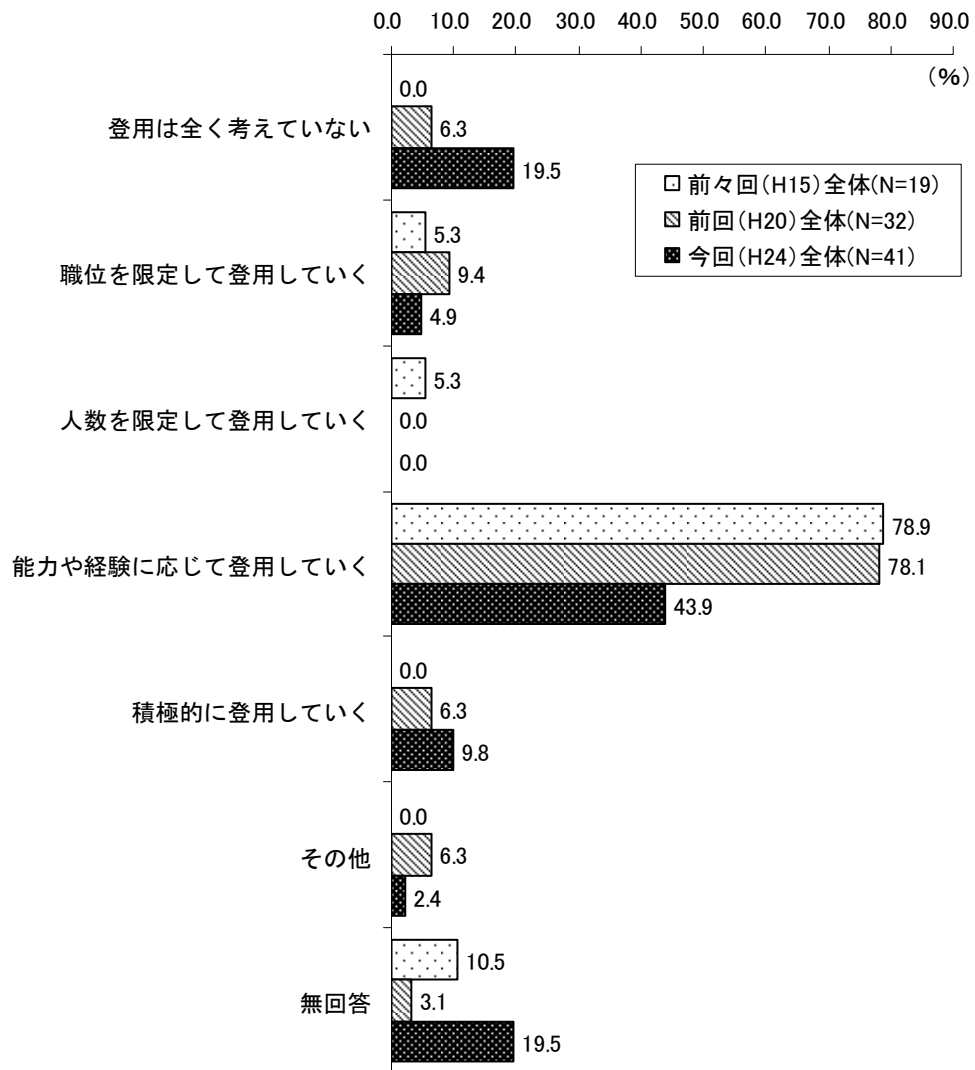
3. 今後の女性管理職の登用について

問5. 貴事業所では、今後女性の管理職の登用についてどのようにお考えですか。次の中から、あてはまるものに○印をつけてください。

今後の女性管理職の登用については、「能力や経験に応じて登用していく」が 43.9%と最も高くなっているが、「登用は全く考えていない」も 19.5%みられた。



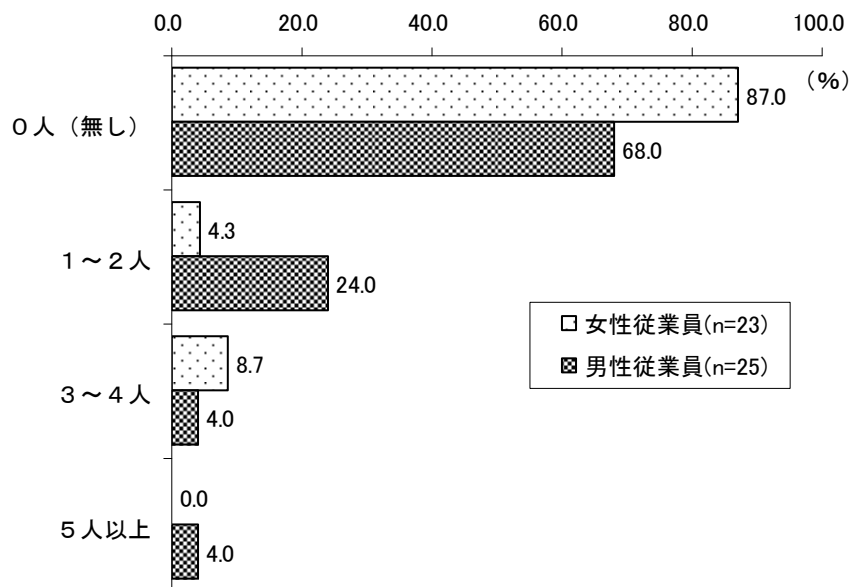
【参考／時系列推移】



4. 従業員の配置転換の男女別人数

問6. 貴事業所では、平成23年度1年間における従業員の配置転換の男女別人数は、何人ですか。下の表にご記入ください。単身赴任の状況について不明なところは未記入でも結構です。

従業員の配置転換の男女別人数については、女性従業員の場合「0人（無し）」が87.0%と大半を占めている。男性従業員については「1～2人」が24.0%みられる。回答事業所の件数（事業所数）は下表の通りである



注: 回答割合は、配置転換等人数記入事業所を基数(n=)としている。

| 女性 | | | |
|------|----------|--------|--------|
| | 事業所内配置転換 | 転入 | 転出 |
| 0人 | 20 | 13 | 12 |
| 1~2人 | 1 | 3 | 4 |
| 3~4人 | 2 | 0 | 0 |
| 5人以上 | 0 | 0 | 0 |
| 総計 | 23 | 16 | 16 |
| | | うち単身赴任 | うち単身赴任 |
| 0人 | | 5 | 5 |
| 1~2人 | | 0 | 0 |
| 総計 | | 5 | 5 |

| 男性 | | | |
|------|----------|--------|--------|
| | 事業所内配置転換 | 転入 | 転出 |
| 0人 | 17 | 13 | 11 |
| 1~2人 | 6 | 3 | 4 |
| 3~4人 | 1 | 1 | 0 |
| 5人以上 | 1 | 0 | 0 |
| 総計 | 25 | 17 | 15 |
| | | うち単身赴任 | うち単身赴任 |
| 0人 | | 4 | 5 |
| 1~2人 | | 2 | 2 |
| 総計 | | 6 | 7 |

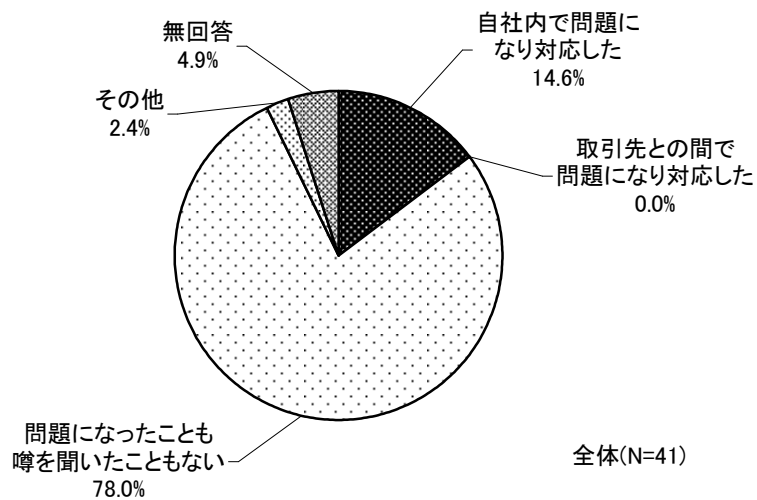
単位: 事業所(社)

【3】セクシュアル・ハラスメントについて

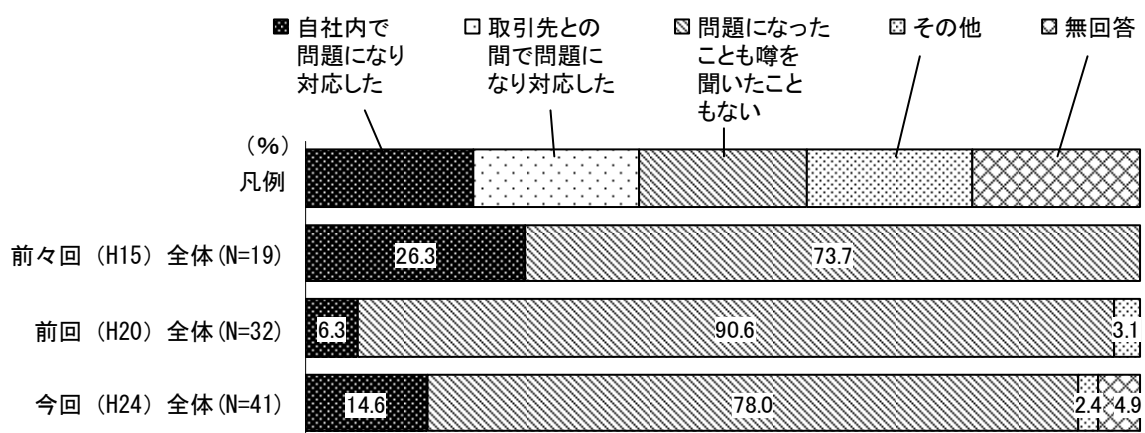
1. セクシュアル・ハラスメントが問題になったこと

問7. 貴事業所において、セクシュアル・ハラスメント(性的いやがらせ)が問題になったことはありますか。次の中から、あてはまるものに○印をつけてください。

セクシュアル・ハラスメントが問題になったことについては、「問題になったことも噂を聞いたこともない」が約8割(78.0%)を占めているが、「自社内で問題になり対応した」が14.6%みられた。



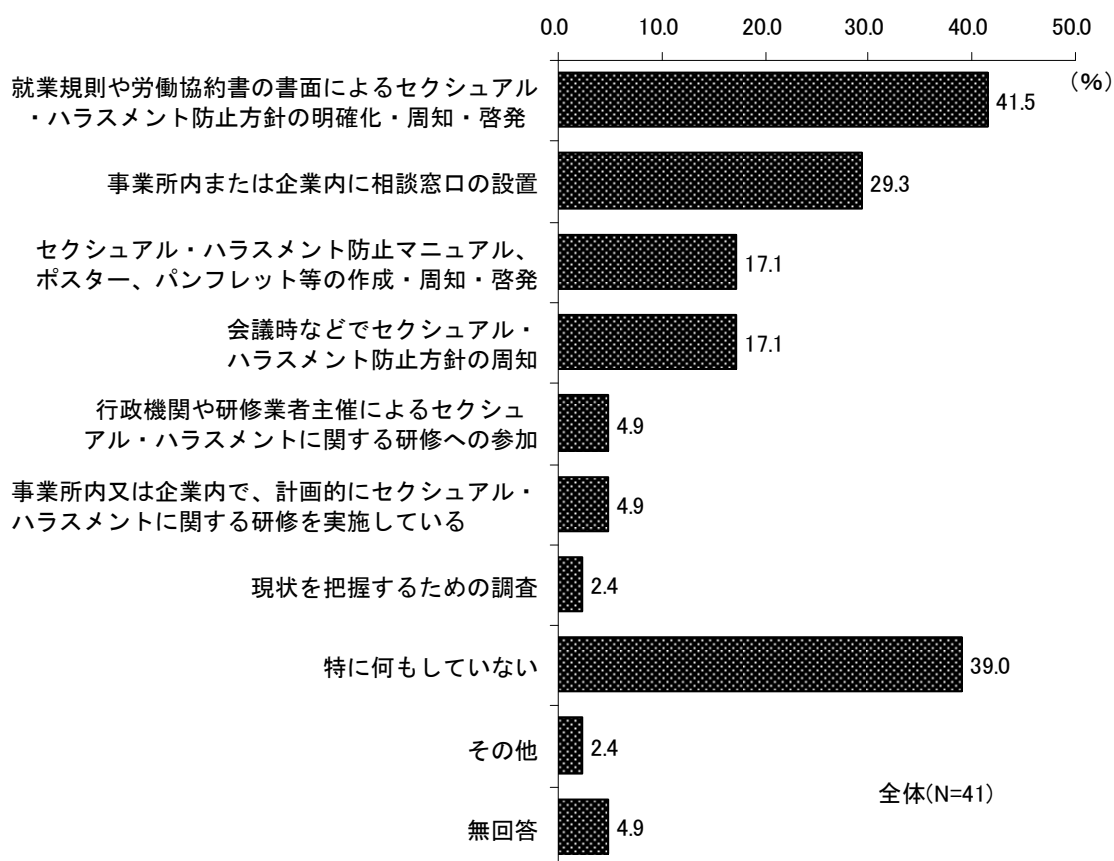
【参考/時系列推移】



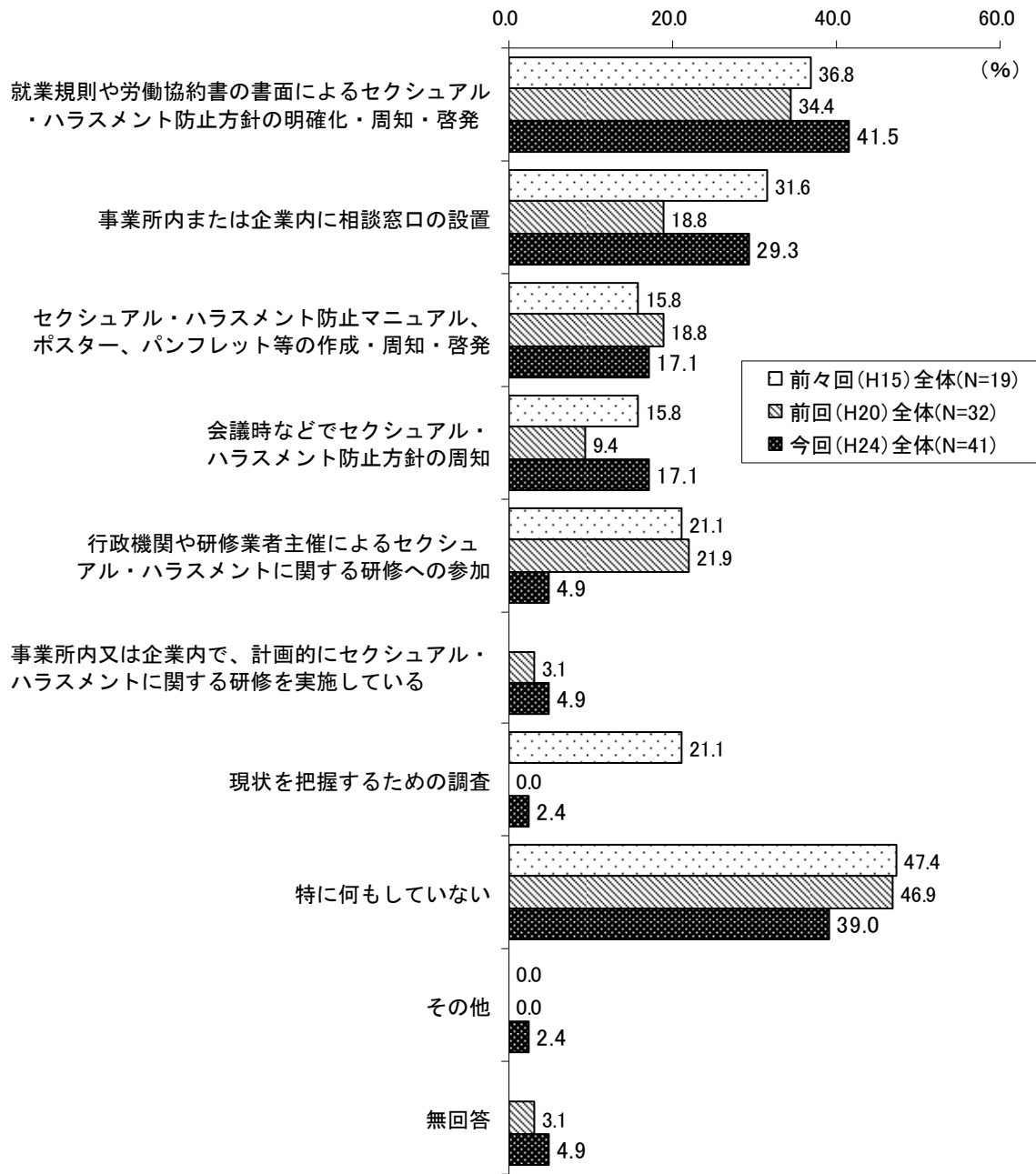
2. セクシュアル・ハラスメント防止対策

問8. 貴事業所でセクシュアル・ハラスメントの防止に向けて現在実施している、もしくは今後実施を考えている取り組みはありますか。次の中から、あてはまるもの全てに○印をつけてください。

セクシュアル・ハラスメント防止対策については、「特に何もしていない」の割合が39.0%であることから、6割程度の事業所で何らかの対策を行っているとみられる。内容としては、「就業規則や労働協約書の書面によるセクシュアル・ハラスメント防止方針の明確化・周知・啓発」が41.5%と最も高く、次いで「事業所内または企業内に相談窓口の設置」(29.3%)、「セクシュアル・ハラスメント防止マニュアル、ポスター、パンフレット等の作成・周知・啓発」「会議時などでセクシュアル・ハラスメント防止方針の周知」(各17.1%)の順となっている。



【参考／時系列推移】

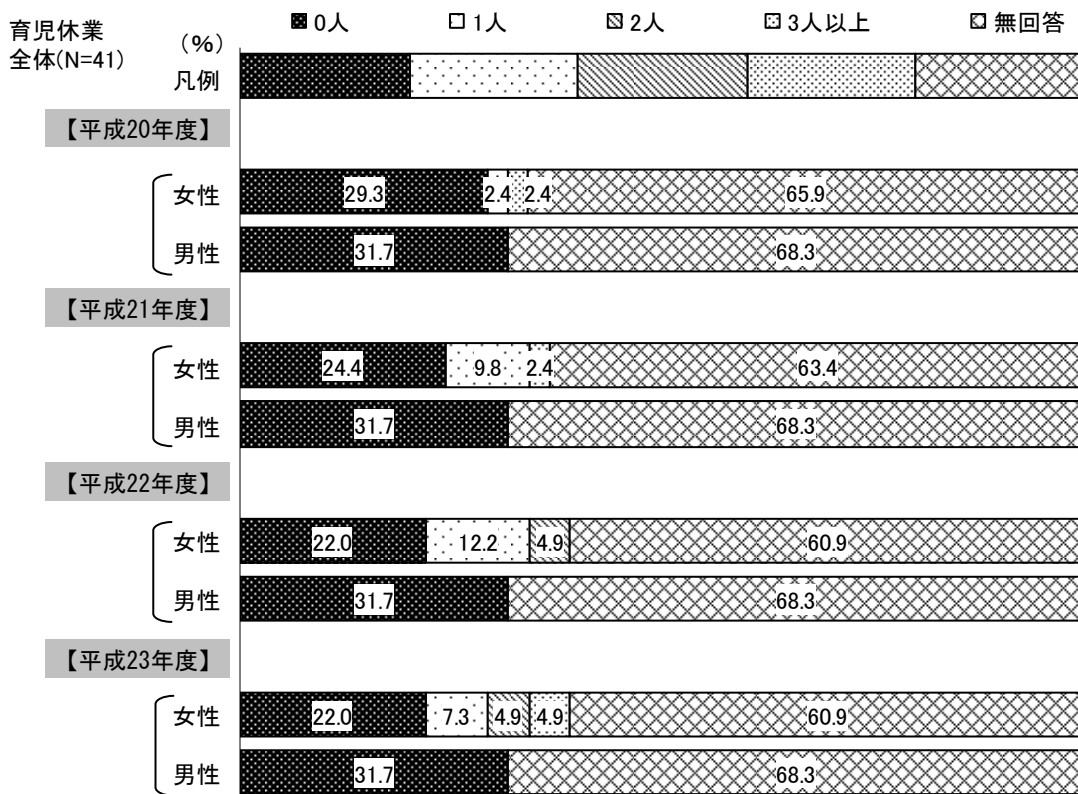


【4】育児・介護等について

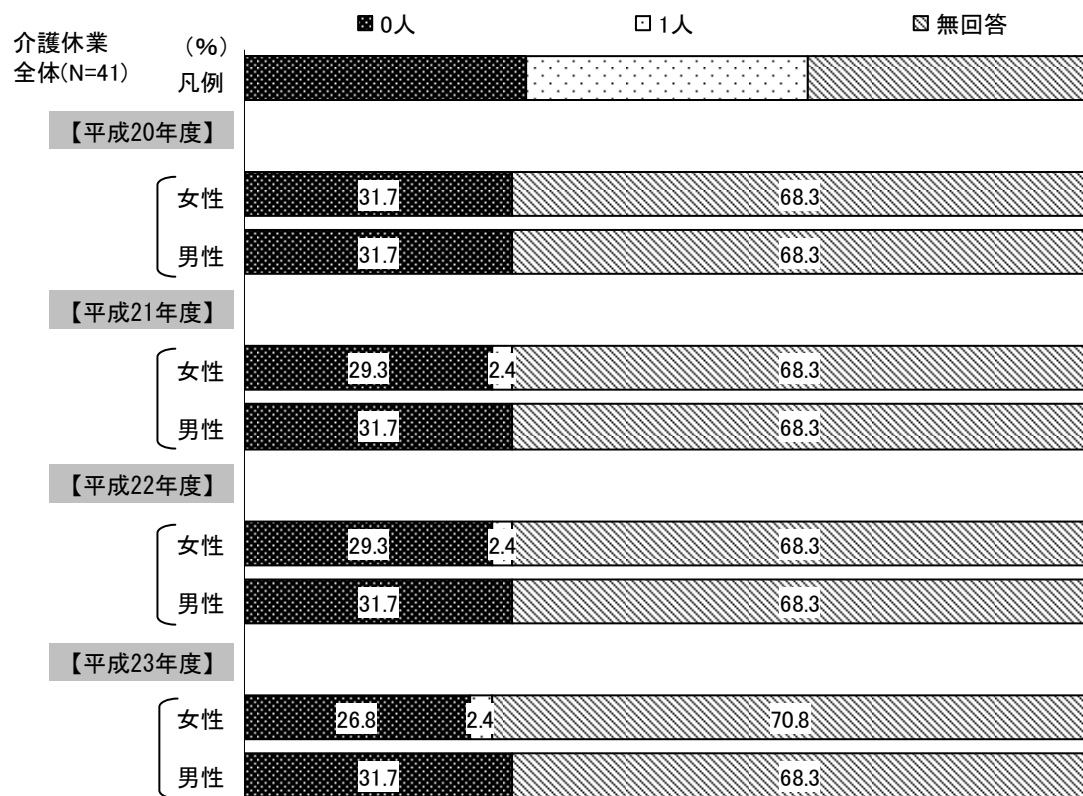
1. 育児休業・介護休業制度利用者

問9. 貴事業所において、育児休業または介護休業の制度を利用した人はいますか。男女別の取得人数及びその日数を下の表にご記入ください。

育児休業取得者については、平成23年度の場合、男性の取得者は無く、女性で「1人」が7.3%、「2人」及び「3人」がそれぞれ4.9%となっている。平成20年度から23年度まで、育児休業を取得した男性はいない。



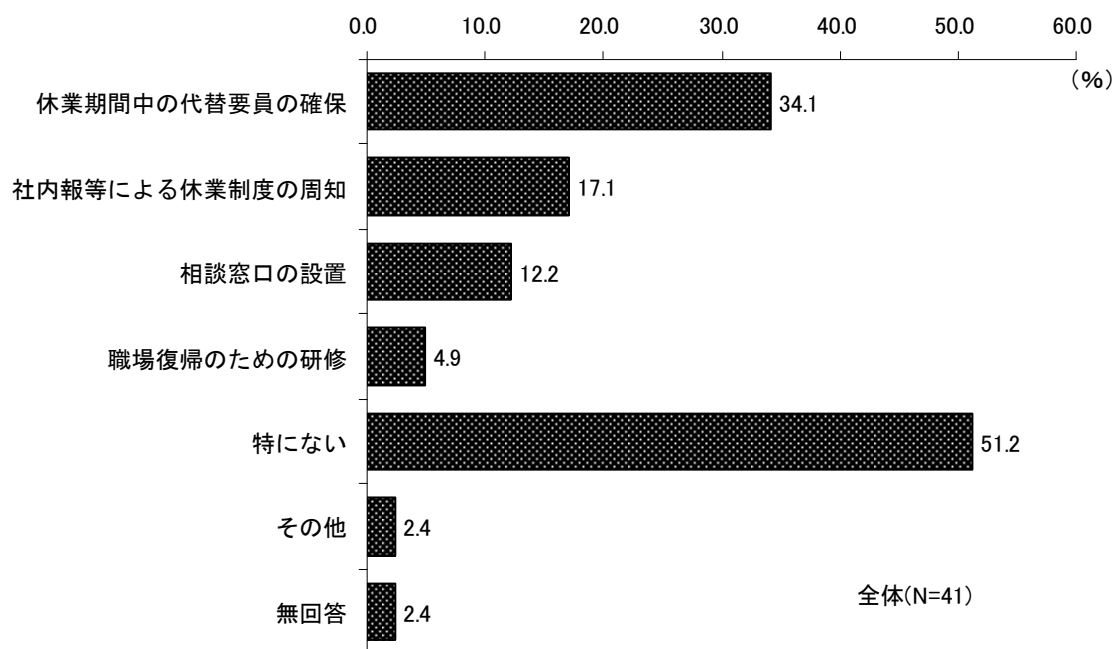
介護休業取得者については、平成23年度の場合、男性の取得者は無く、女性で「1人」が2.4%となっている。平成20年度以降、育児休業を取得した男性はいない。



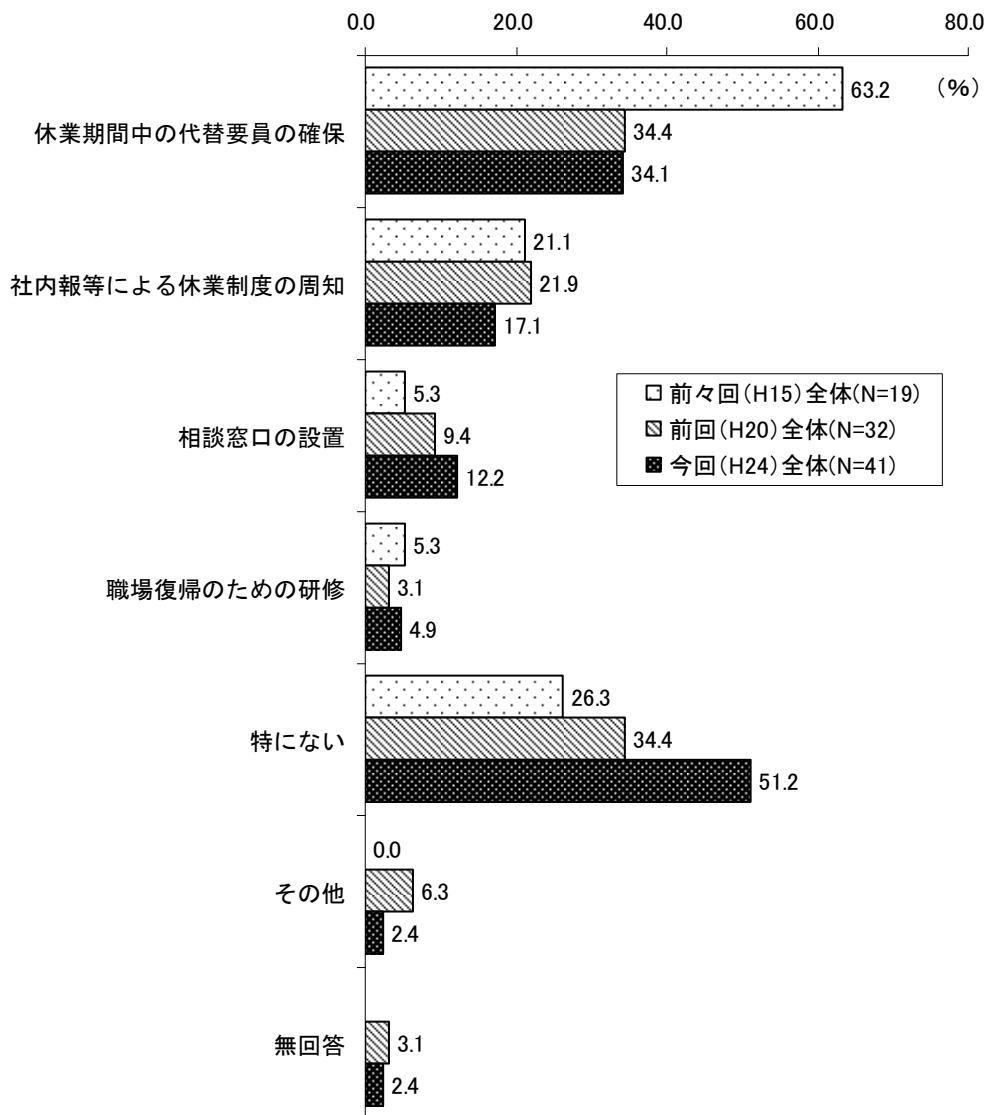
2. 育児・介護休業制度の実施にともなう取り組み

問 10. 貴事業所では、育児休業や介護休業制度の実施にともなう次のような取り組みを行っていますか。次の中から、あてはまるもの全てに○印をつけてください。

育児・介護休業制度の実施にともなう取り組みについては、「特にない」が 51.2%を占めていることから、およそ半数近くの事業所で何らかの取り組みが行われているとみられるが、内容は「休業期間中の代替要員の確保」の割合が 34.1%と最も高く、次いで「社内報等による休業制度の周知」(17.1%)、「相談窓口の設置」(12.2%)の順となっている。



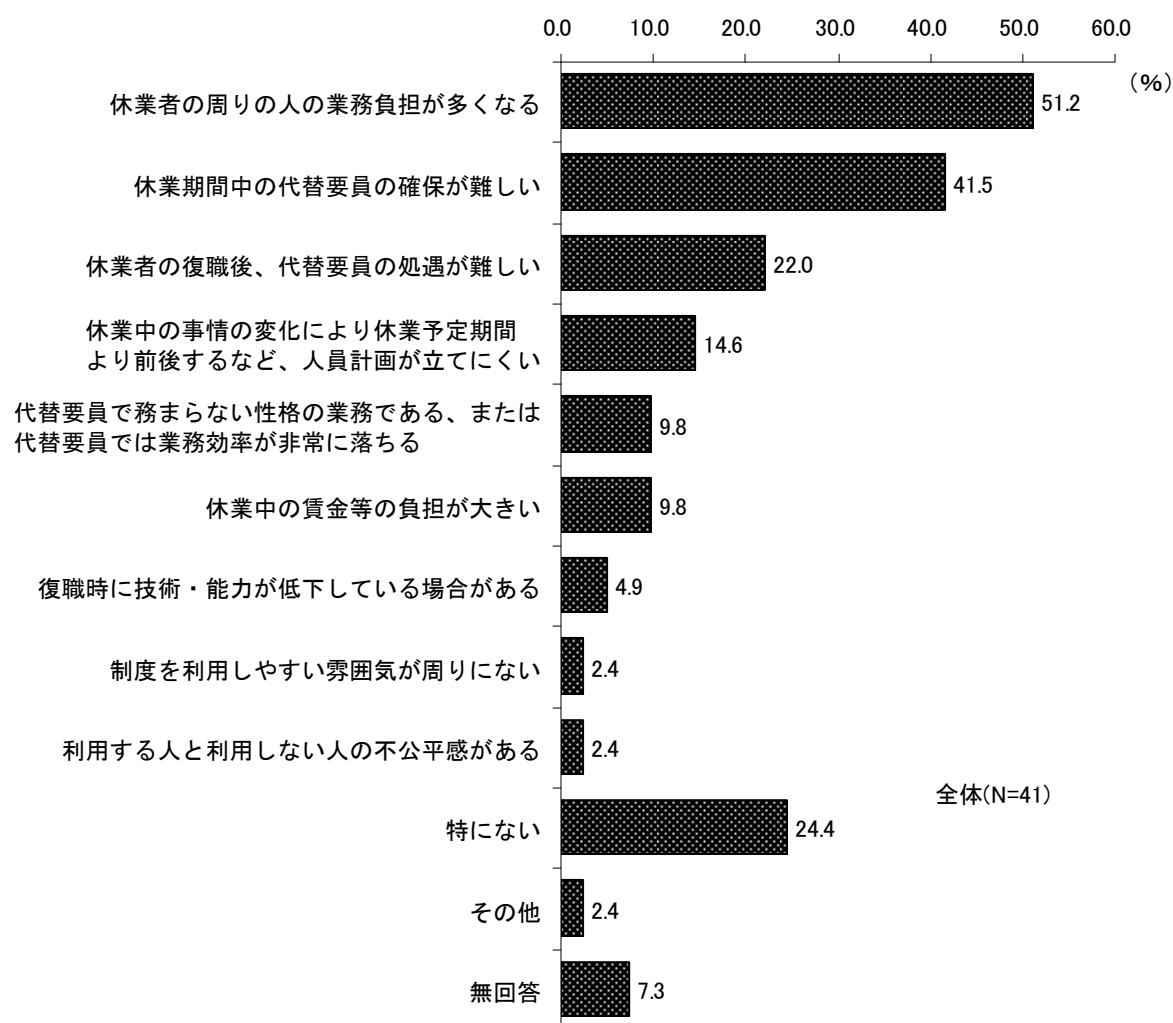
【参考／時系列推移】



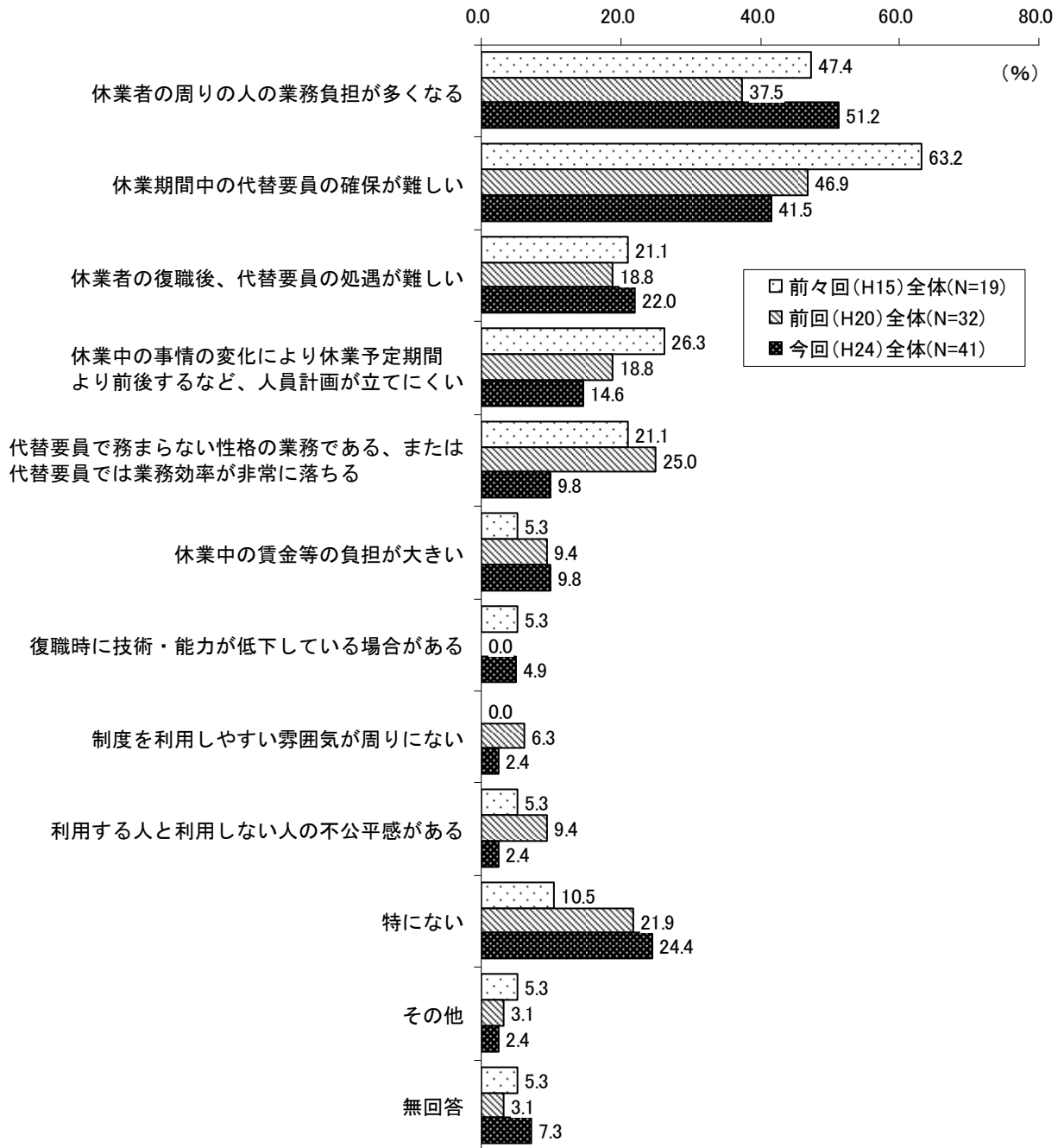
3. 育児・介護休業制度の定着にともなう問題点

問 11. 貴事業所において今後、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はなんですか。次の中から、3つまで選んで○印をつけてください。

育児・介護休業制度の定着にともなう問題点については、「特にない」が 24.4%であることから、7割程度の事業所で何らかの問題点を抱えているとみられ、その内容は「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」の割合が 51.2%と最も高く、次いで「休業期間中の代替要員の確保が難しい」(41.5%)、「休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい」(22.0%)、「休業中の事情の変化により休業予定期間より前後するなど、人員計画を立てにくい」(14.6%)の順となっている。



【参考／時系列推移】

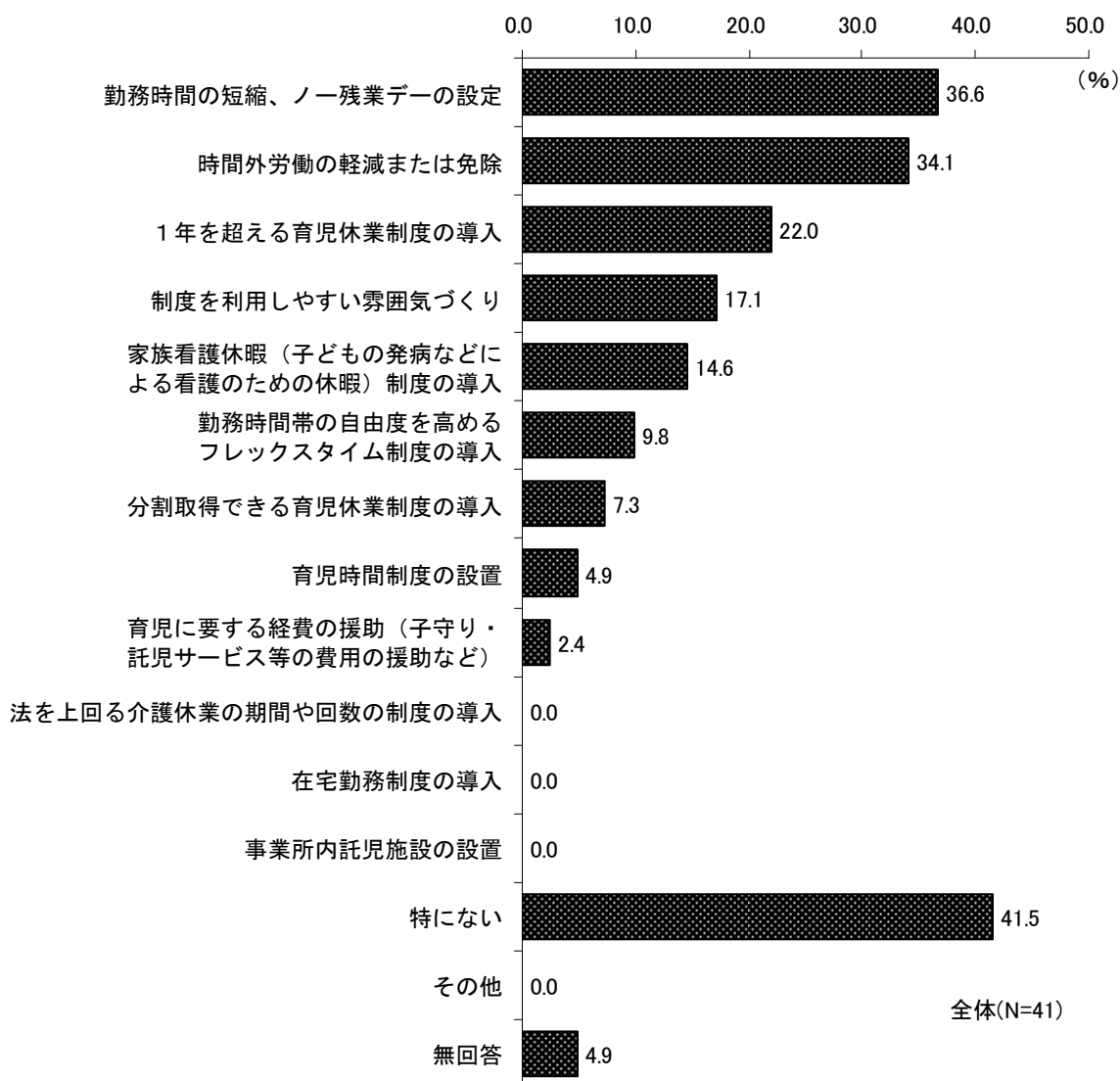


4. 働き続けられる環境づくりについて

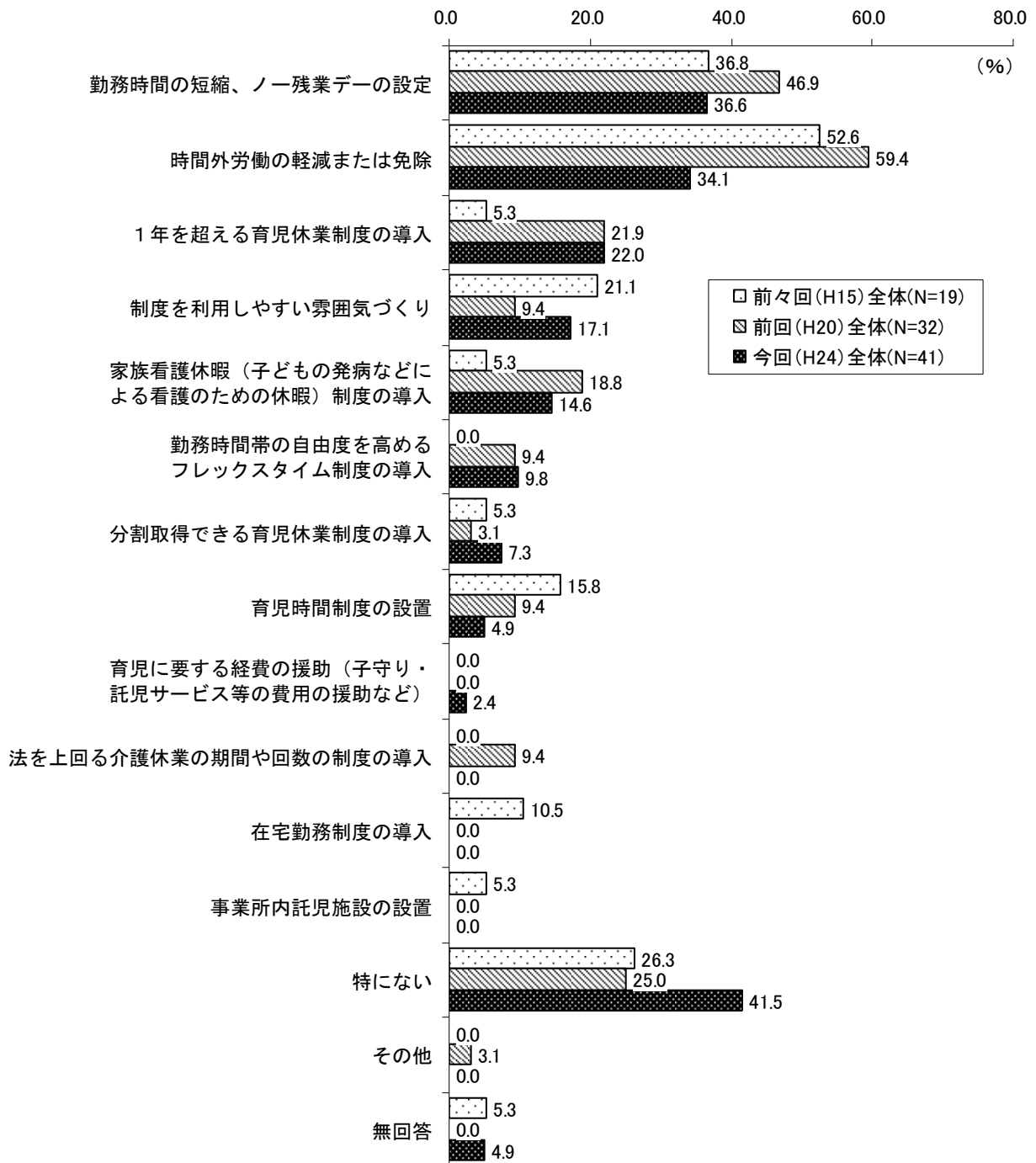
問 12. 貴事業所では、子どもの養育や家族の介護といった、家庭での責任を果たしながら働き続けられる環境づくりを行っていますか。次の中から、あてはまるもの全てに○印をつけてください。

働き続けられる環境づくりについては、「特にない」が 41.5%であることから、半数程度の事業所で何らかの環境づくりを行っていると思われる。その内容は「勤務時間の短縮、ノー残業デーの設定」の割合が 36.6%と最も高く、ほぼ並んで「時間外労働の軽減または免除」(34.1%)、次いで「1年を超える育児休業制度の導入」(22.0%)、「制度を利用しやすい雰囲気づくり」(17.1%)の順となっている。

なお、「1年を超える育児休業制度の導入」回答事業所(9件)における年数は、最小1年～最大2年で、平均は1.5年であった(無回答2件あり)。



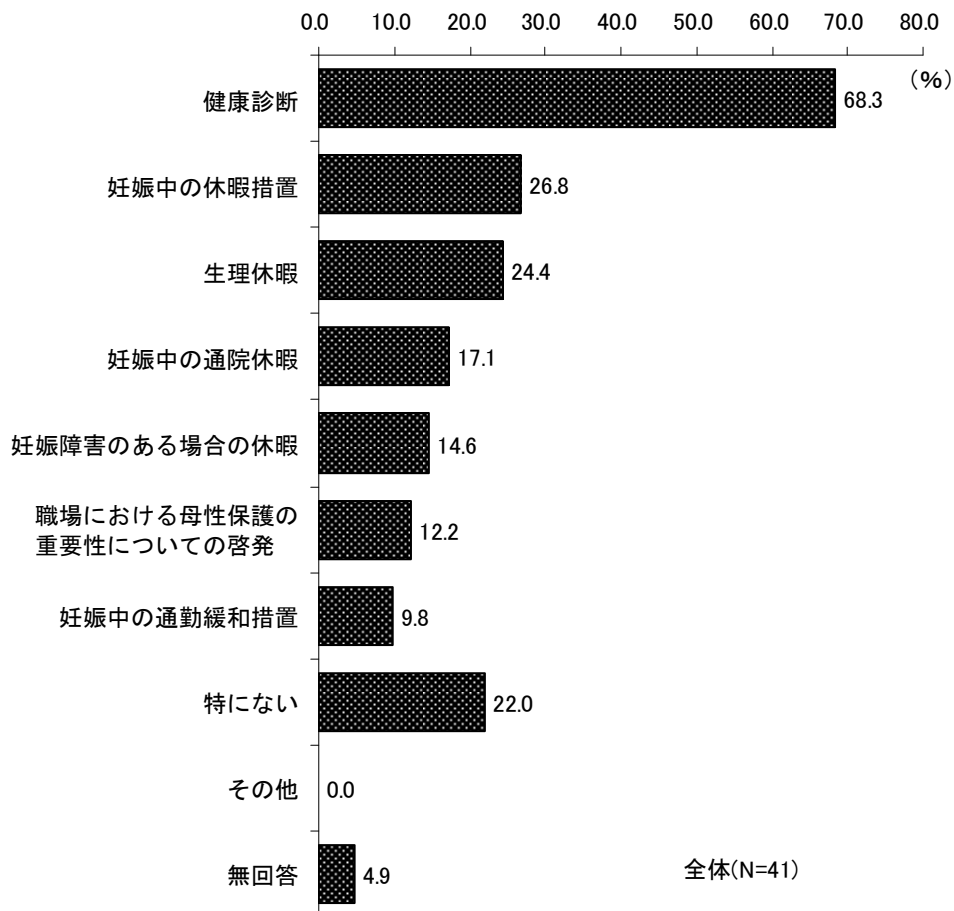
【参考／時系列推移】



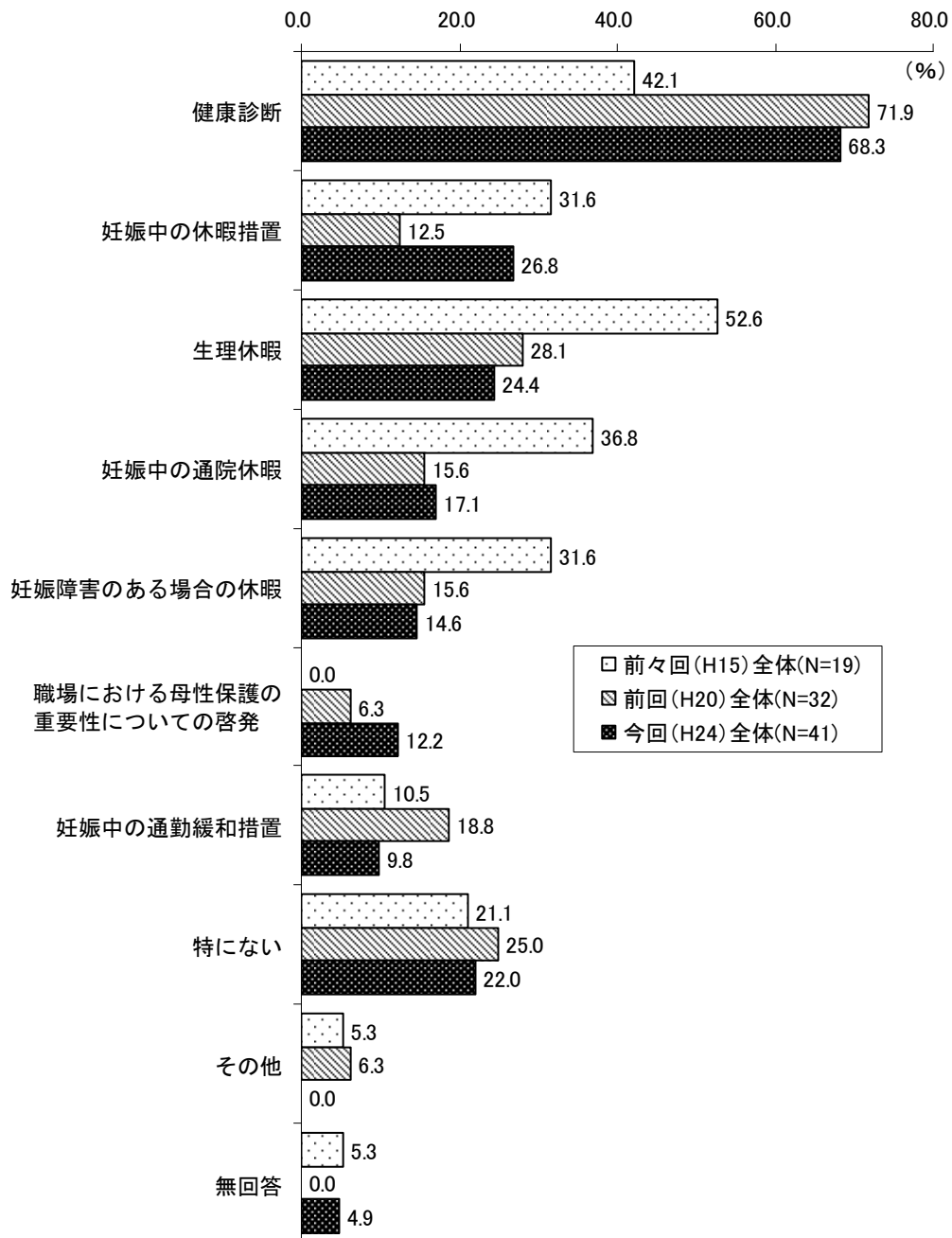
5. 母性保護の配慮

問 13. 貴事業所において、母性保護の観点からどのような配慮を行っていますか。次の中から、あてはまるもの全てに○印をつけてください。

母性保護の配慮については、「特にない」が 22.0%であることから、7割程度の事業所で何らかの配慮を行っていると思われる。その内容は「健康診断」の割合が 68.3%と突出して高くなっている。以下「妊娠中の休暇措置」(26.8%)、「生理休暇」(24.4%)、「妊娠中の通院休暇」(17.1%)、「妊娠障害のある場合の休暇」(14.6%)の順となっている。



【参考／時系列推移】



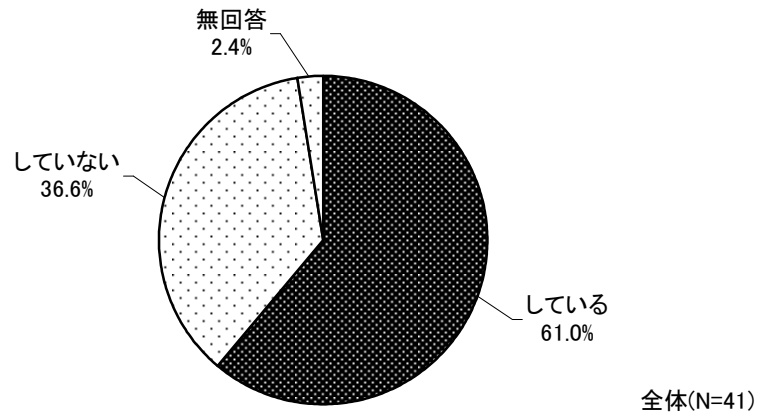
【5】パートタイム等について

1. パートタイム等の雇用状況

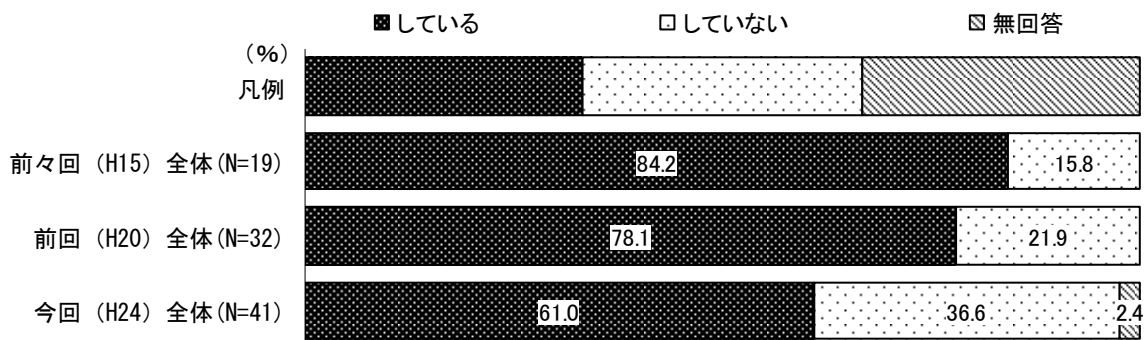
問 14. 貴事業所では、パートタイム等を雇用されていますか。

問 14-2. 雇用している職種は何ですか。次の中から、あてはまるもの全てに○印をつけてください。

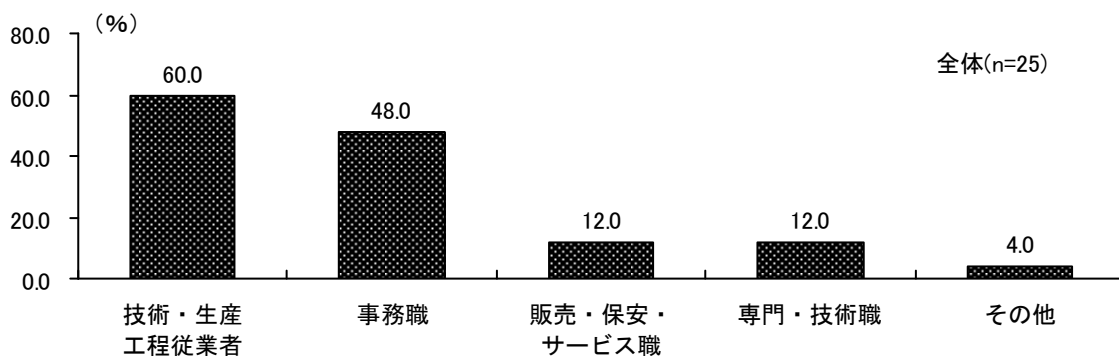
パートタイム等の雇用状況については、「している」が61.0%となっている。



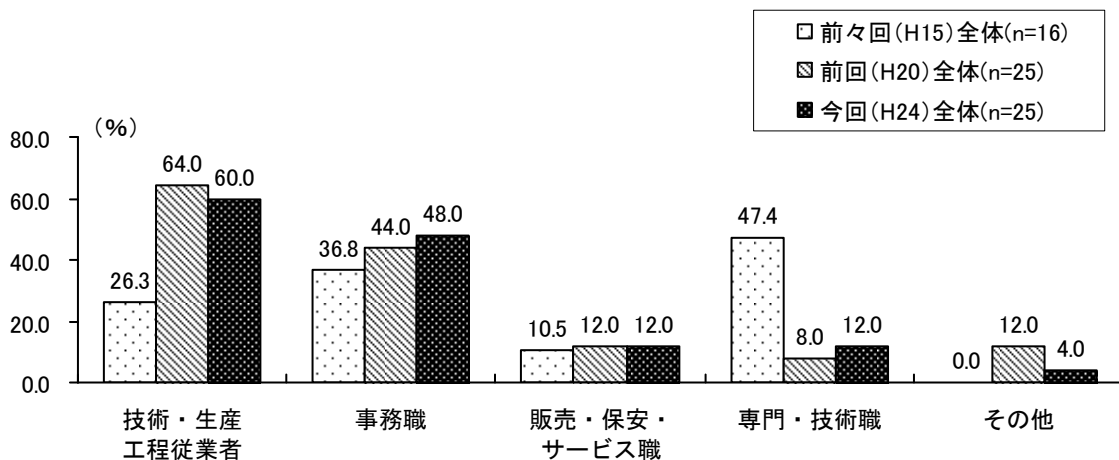
【参考/時系列推移】



パートタイム等雇用事業所における雇用している職種については、「技術・生産工程従業者」の割合が60.0%と最も高く、次いで「事務職」(48.0%)、「販売・保安・サービス職」(12.0%)、「専門・技術職」(各12.0%)の順となっている。



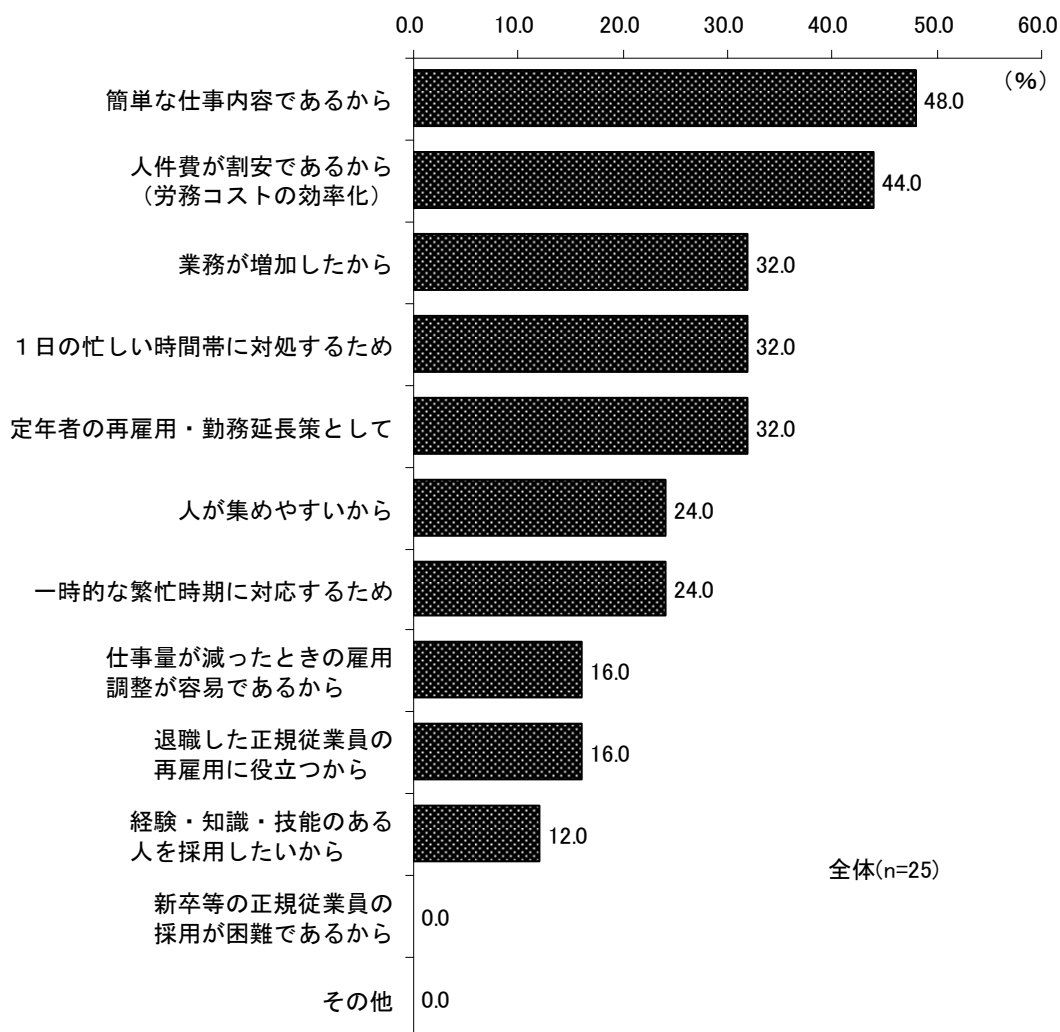
【参考／時系列推移】



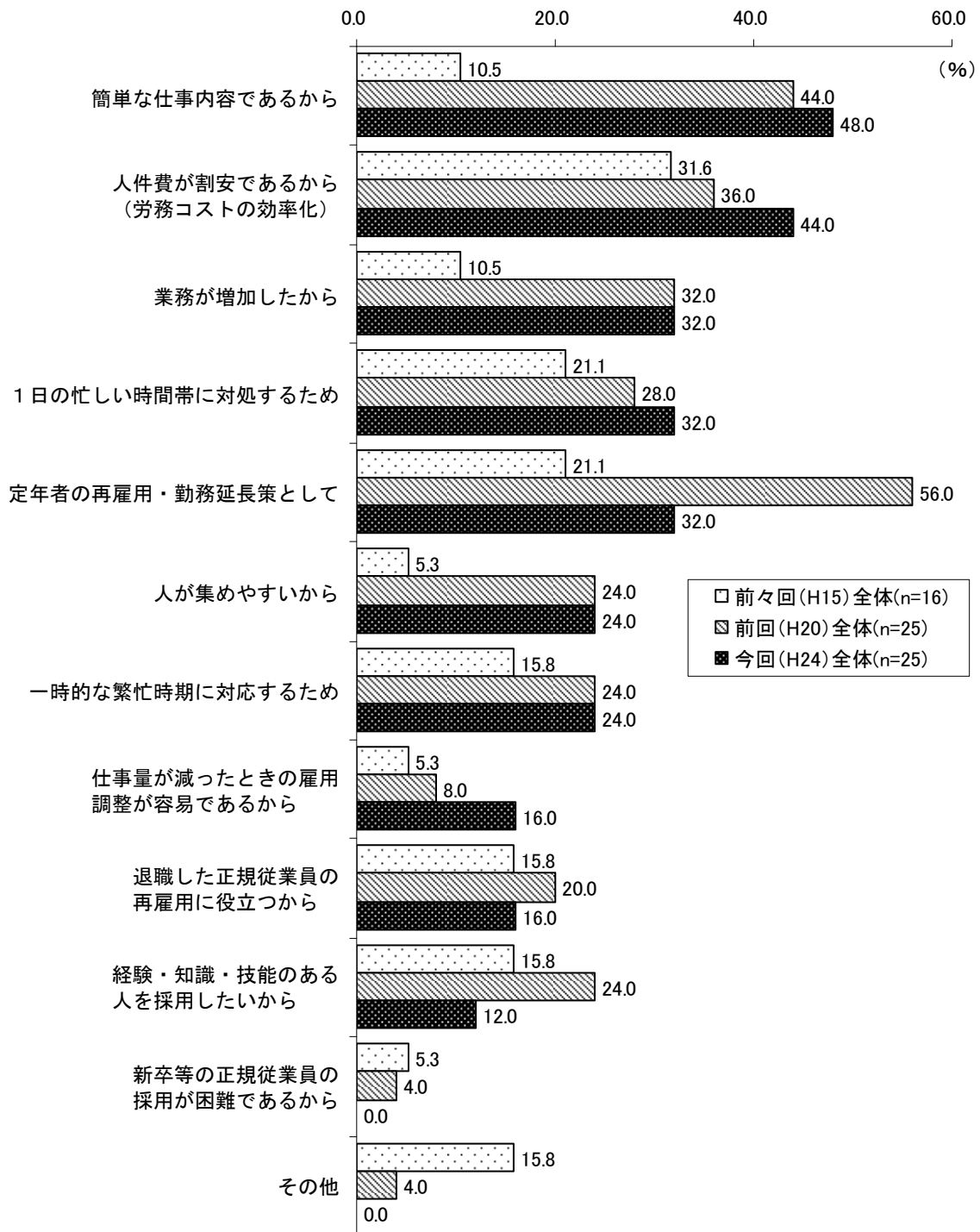
2. パートタイム等労働者雇用理由

問 15. 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。次の中から、あてはまるもの全てに○印をつけてください。

パートタイム等労働者雇用理由については、「簡単な仕事内容であるから」の割合が48.0%と最も高く、同程度で「人件費が割安であるから（労務コストの効率化）」（44.0%）が続いている。以下「業務が増加したから」「1日の忙しい時間帯に対処するため」「定年者の再雇用・勤務延長策として」（各32.0%）の順となっている。



【参考／時系列推移】

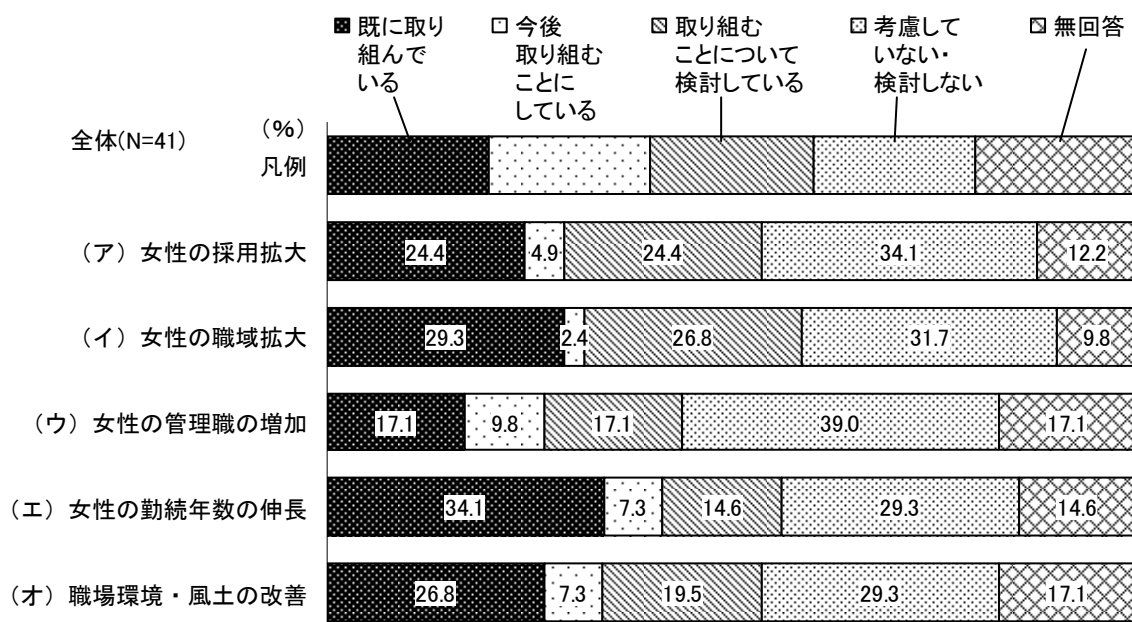


【6】女性の積極的な活用について

1. 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）について

問 16. (ア)～(オ)は、男女共同参画社会基本法で定める「積極的改善措置(ポジティブ・アクション)」の取り組み例です。これらについて、貴事業所では、どのような対応をしていますか。それぞれ1～4の中から1つずつ選んで○印をつけてください。

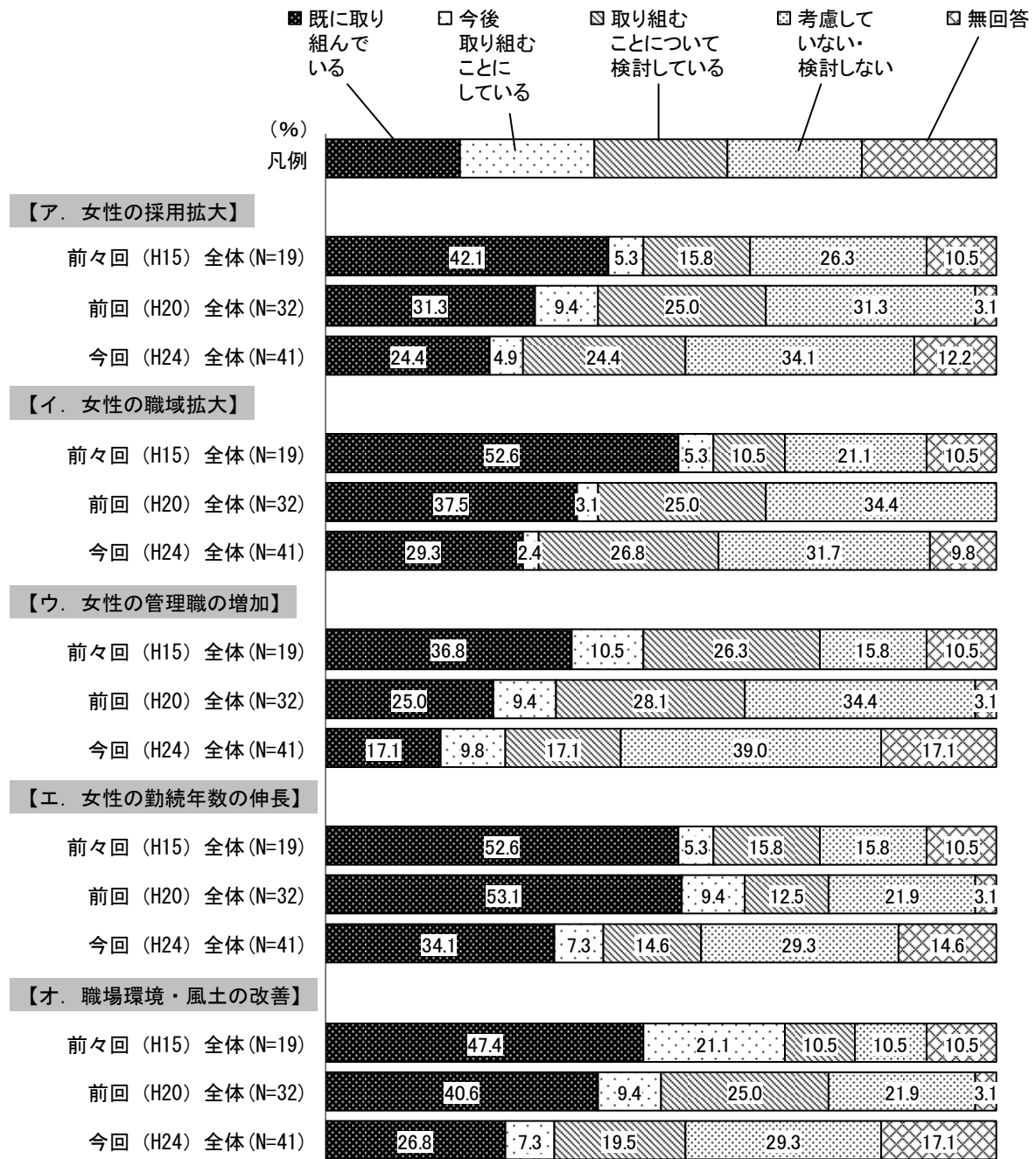
積極的改善措置（ポジティブ・アクション^注）について、「既に取り組んでいる」割合についてみると、高い順に「(エ) 女性の勤続年数の伸長」(34.1%)、「(イ) 女性の職域拡大」(29.3%)、「(オ) 職場環境・風土の改善」(26.8%)となっている。一方、「考慮していない・検討しない」については、高い順に「(ウ) 女性の管理職の増加」(39.0%)、「(ア) 女性の採用拡大」(34.1%)などがあげられる。



◆注:「積極的改善措置(ポジティブ・アクション)」とは◆

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思において社会のあらゆる分野における活動に参画する機会を確保するために、男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。(「男女共同参画社会基本法」第2条第2項において定義されている。)

【参考／時系列推移】

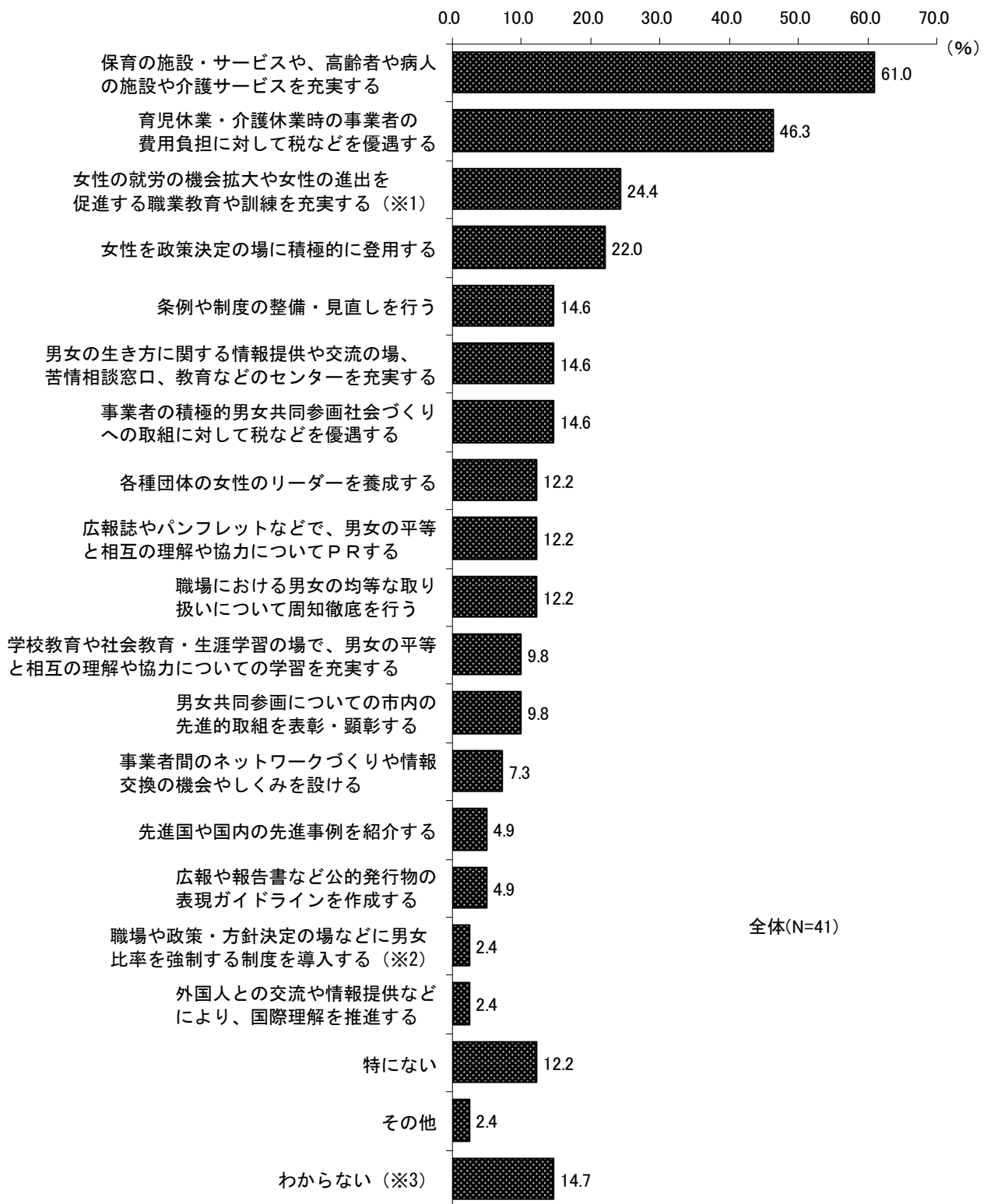


【7】市政について

1. さぬき市が今後力を入れるべきこと

問 17. 貴事業所では、男女共同参画社会を形成するために、さぬき市は今後どのようなことに力を入れていくべきだとお考えですか。次の中から、重要だと思うことをいくつでも選んで○印をつけてください。

さぬき市が今後力を入れるべきことについては、「保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する」の割合が 61.0%と最も高く、次いで「育児休業・介護休業時の事業者の費用負担に対して税などを優遇する」(46.3%)、「女性の就労の機会を増やしたり、従来女性が就労していなかった分野などへの女性の進出を促進するための職業教育や職業訓練を充実する」(24.4%)、「女性を政策決定の場に積極的に登用する」(22.0%)と続く。以下「条例や制度の整備・見直しを行う」「男女の生き方に関する情報提供や交流の場、苦情相談窓口、教育などのセンターを充実する」「事業者の積極的男女共同参画社会づくりへの取組に対して税などを優遇する」(各 14.6%)の順となっている。

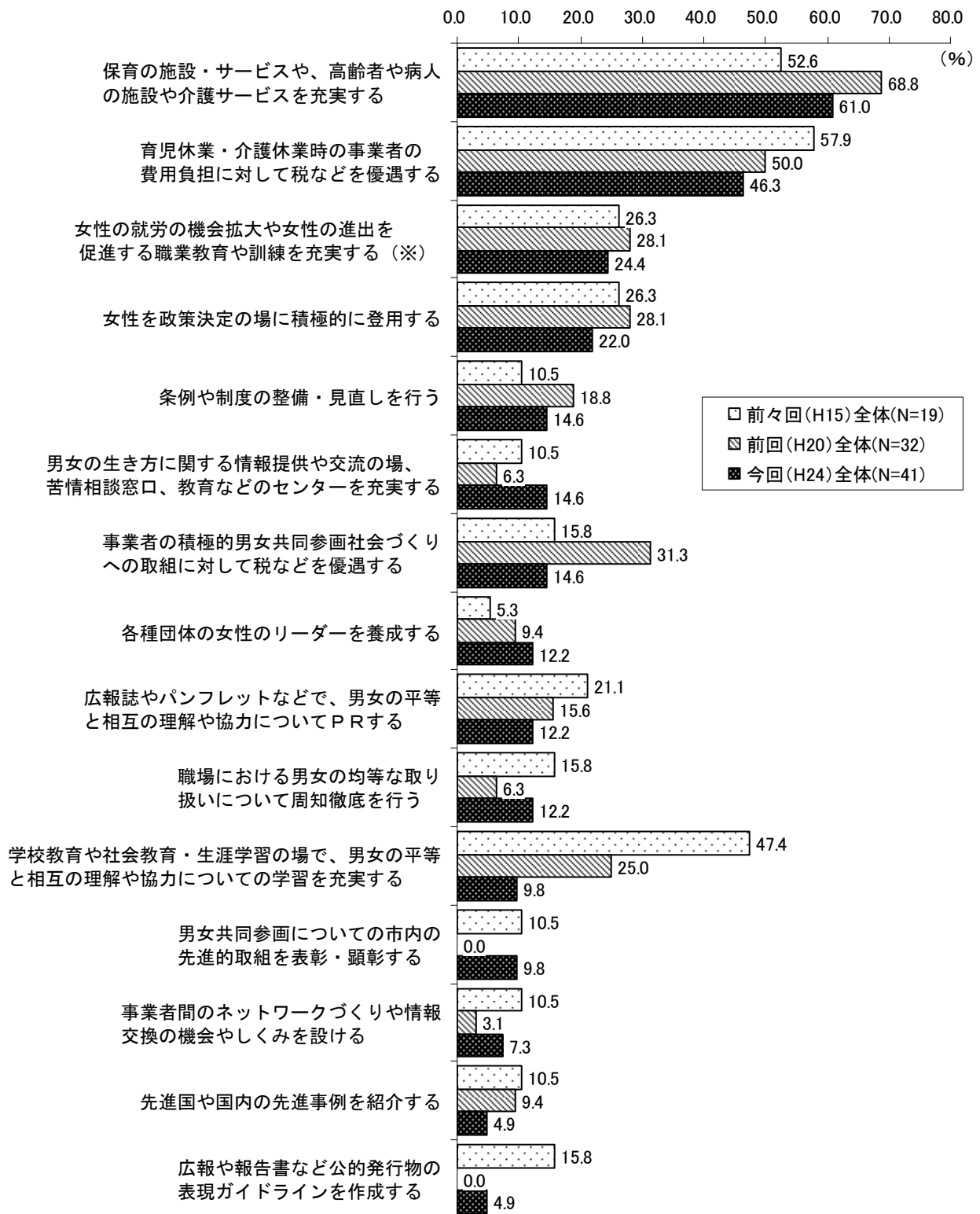


※1 女性の就労の機会を増やしたり、従来女性が就労していなかった分野などへの女性の進出を促進するための職業教育や職業訓練を充実する

※2 職場や政策・方針決定の場などに参画すべき女性または男性の数や比率を定めて強制する制度を導入する

※3 「無回答」を含む

【参考／時系列推移】



注：今回調査結果の上位15位までを示している(16位以下は省略)

※女性の就労の機会を増やしたり、従来女性が就労していなかった分野などへの女性の進出を促進するための職業教育や職業訓練を充実する

【8】男女共同参画について

1. 自由記述回答集約結果

問 18. 「男女共同参画社会づくり」についてご意見、ご要望等がありましたら、以下にお書きください。

「男女共同参画社会」に対する意見、要望等を自由記述方式（フリーアンサー）で尋ねたところ、2件の意見がみられた。

- ・男女共同参画はすでに実施済みだが、まだ格差があるのも事実。逆に、女性の権利ばかり主張し、義務を果たさないのも問題である。
- ・女性がない職場であり、若い人の雇用がないので、アンケートにどのように回答してよいかわからず難しかった。