
男女共同参画に関するアンケート結果
事業所



令和7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	2
◇ 調査結果の概要	6
◇ 調査結果	
1 男女平等意識（問1、2）	8
2 職場におけるセクシュアル・ハラスメント（問3）	17
3 ポジティブ・アクション（問4～6）	18
4 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）（問7、8）	21
5 倉敷市が取り組むべき男女共同参画施策（問9）	23
◇ 自由意見	24
◇ 調査票	27

調査の概要

1 調査の目的

本調査は、倉敷市における男女共同参画に関する事業所の意識、実態及びニーズ等を把握し、過去の意識調査と比較、検証することにより、男女共同参画社会の実現に向けての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8年度を計画の初年度とする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6年8月16日～9月17日

3 調査の対象

従業員30人以上の事業所300社（法人市民税データベースから無作為抽出）

4 調査方法

調査用紙を郵送、回収は郵送または電子申請による回答

5 調査項目

前頁「目次」のとおり

6 報告書の見方

- (1) グラフの中の「n」は、その項目における回答者を合計した実数値であり、割合（％）算出の基数となる。
- (2) 割合（％）については、小数点以下第2位を四捨五入した。四捨五入の結果により各割合の合計が100%にならない場合がある。
- (3) 複数回答の設問については、回答者数を基数として算出しているため、その合計は100%を超える。
- (4) 職業別のクロス集計については、回答数が少ないため図示に留めている。
- (5) 自由意見については、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。

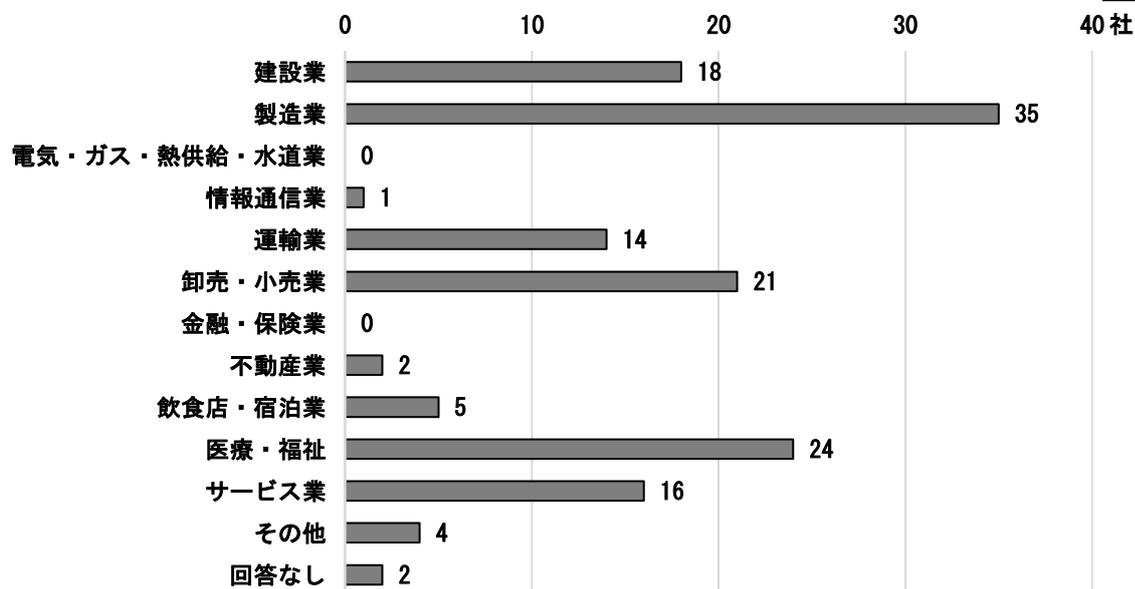
7 回収数

142社（電子申請49件含む）（回収率47.3％）

回答事業所のプロフィール

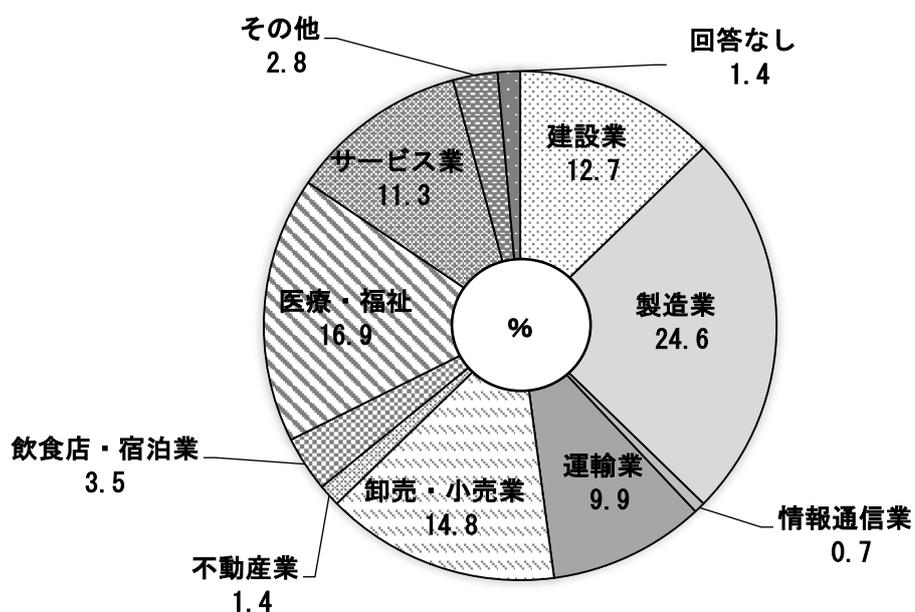
F 1 業種（事業所数）

【グラフF1-1】



F 1 業種（割合）

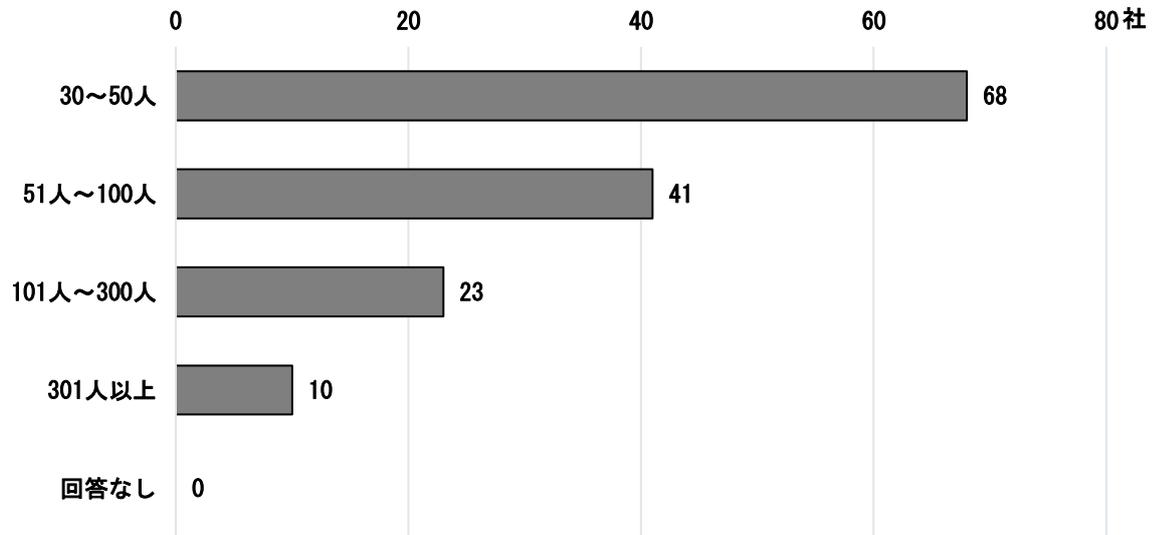
【グラフF1-2】



F 2 - 1 従業員数（事業所数）

【グラフF2-1】

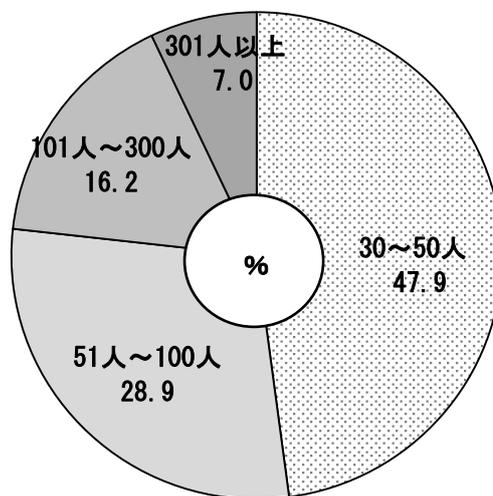
n=142



F 2 - 2 従業員数（割合）

【グラフF2-2】

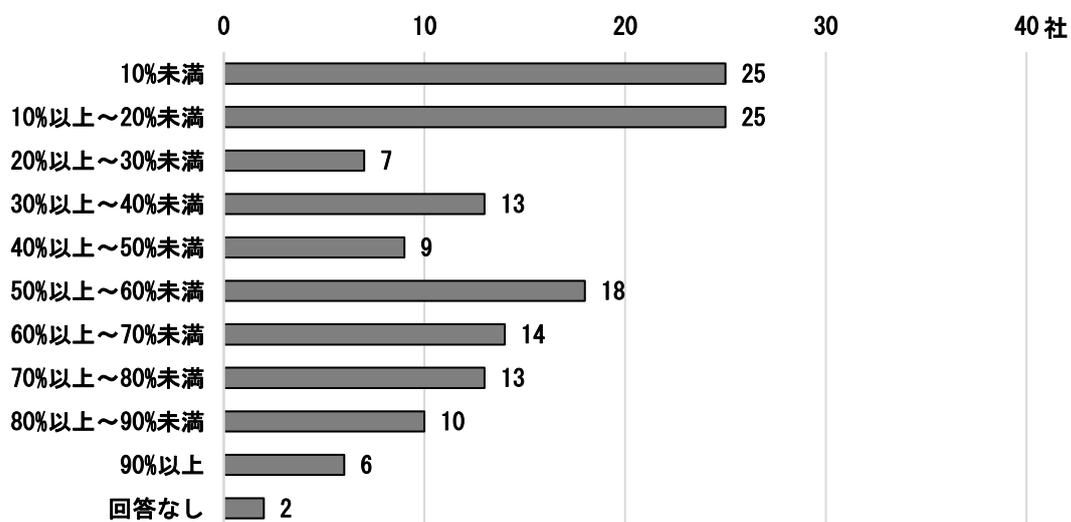
n=142



F 3 女性の従業員の割合

【グラフF3-1】

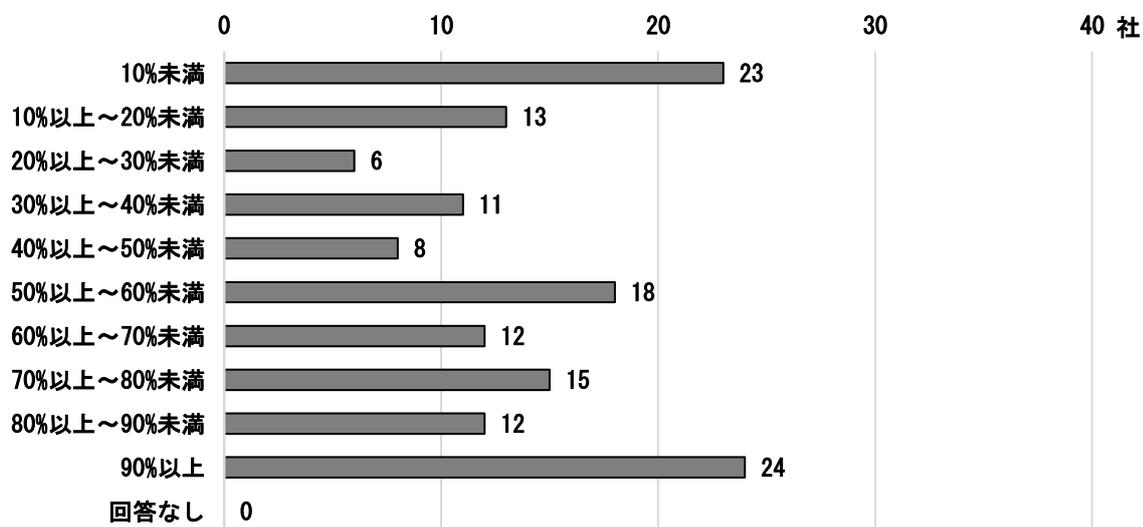
n=142



F 4 女性の従業員のうち正規従業員の割合

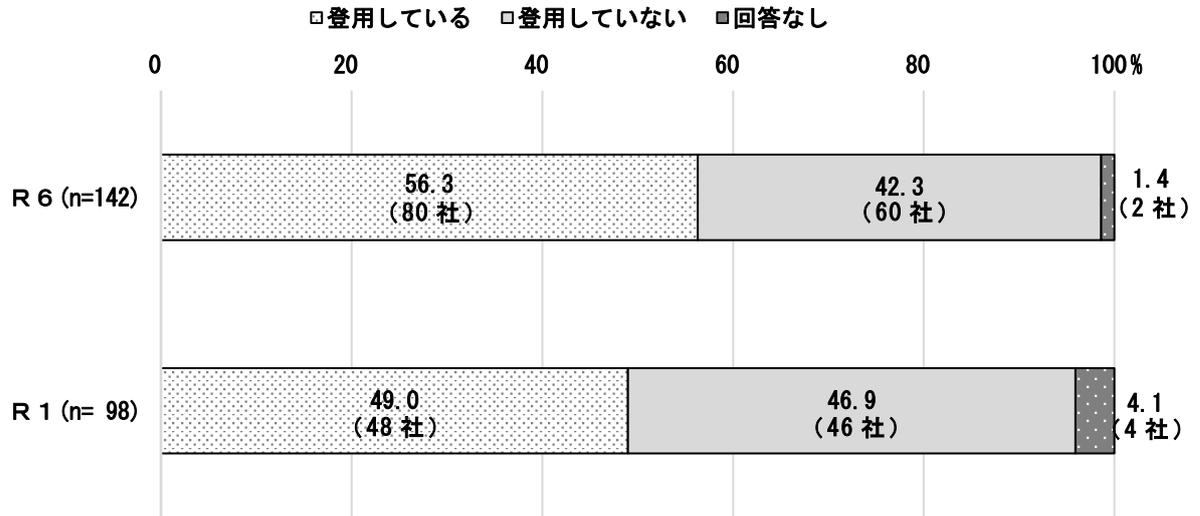
【グラフF4-1】

n=142



F 5 - 1 女性の管理職（課長級以上）への登用状況

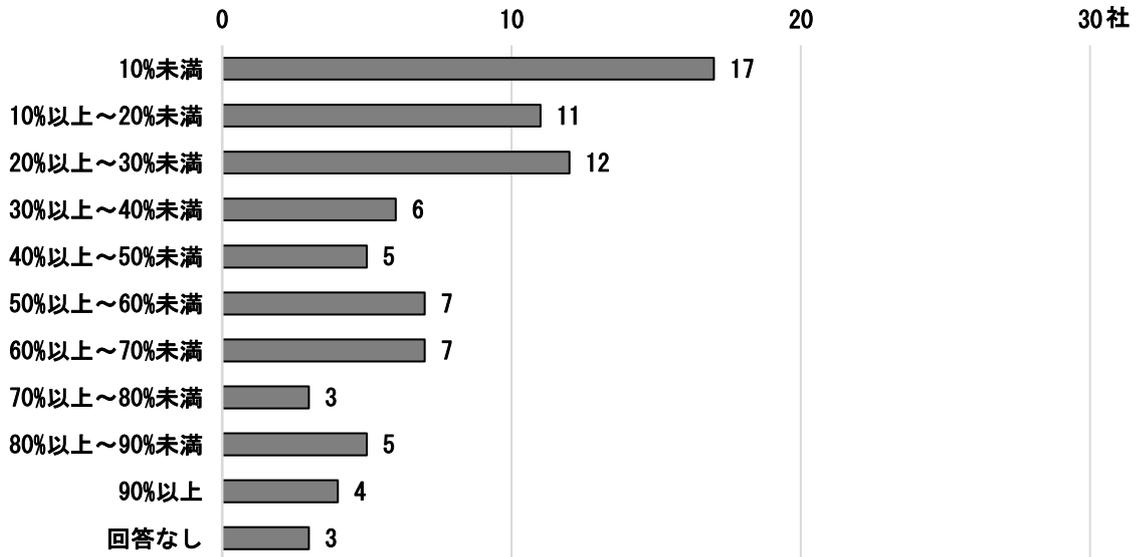
【グラフ F5-1】



F 5 - 2 全課長職以上の管理職のうち女性が占める割合

【グラフ F5-2】

n=80



調査結果の概要

1 男女平等意識（問1、2）

事業所における男女共同参画の推進状況について「募集・採用」、「配置・昇任」、「同一労働同一賃金」、「定年・退職の制度」、「育児・介護休業制度の活用」、「両立支援のための環境整備」、「退職後の再就職の機会」、「性別による分業」の8つの項目を設けてそれぞれ尋ねたところ「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」を除く7項目において、前回調査（令和元年度）と比較して「実現している」と回答した割合が増加していた。

次に、事業所において、男女共同参画の推進を困難にしている要因について尋ねたところ「女性と男性の体力や能力に違いがある」が54.9%と最も多く、次に、「女性への家事・育児・介護などの負担の偏り」の38.0%、「女性の意識の問題」の23.2%であった。

2 職場におけるセクシュアル・ハラスメント（※1）（問3）

職場におけるセクハラを防止するためにどのような取り組みを行っているかについて尋ねたところ「事業主のセクハラ防止にかかる方針の明確化（就業規則、服務規律等に規定するなど）」が64.1%で最も多く、次に、「相談窓口の設置」の53.5%、「社内報、パンフレット等による周知・啓発」及び「職場におけるセクハラが所応じた際の事実関係を迅速かつ正確に確認するための体制」の29.6%であった。

3 ポジティブ・アクション（※2）（問4～問6）

事業所におけるポジティブ・アクションへの取り組み状況について尋ねたところ、最も多かった回答は「すでに取り組んでいる」の35.9%であったが、「すでに取り組んでいる」、「今後、取り組む予定である」、「取り組む予定はない」がそれぞれ3割程度となっていた。

次に、問4で「すでに取り組んでいる」又は「今後、取り組む予定である」と回答した事業所に、取り組み及び取り組みの予定について尋ねたところ「女性が能力発揮できる分野・機会の提供」が49.0%と最多で、次に、「仕事と家庭との両立のための制度の整備及び活用促進」の33.7%、「女性の採用の拡大」の32.7%であった。

一方、問4で「取り組む予定はない」と答えた事業所にその理由について尋ねたところ「女性が圧倒的に多い事業所である」が30.2%と最多で、次に、「日常の業務が忙しく、対応する余裕がない」及び「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」の27.9%であった。

4 ワーク・ライフ・バランス（※3）（仕事と生活の調和）（問7、8）

ワーク・ライフ・バランスについて知っているかについて尋ねたところ「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）」と回答した割合は17.6%で、令和元年度の3倍以上となっていた。

次に、ワーク・ライフ・バランスを進めるために、事業所においてどのような取り組みをしているかについて尋ねたところ「働き方、仕事の進め方の見直し」が45.1%

で最も多く、次に、「労働時間の短縮や休日の増加の推進」の 43.0%、「男性も女性も育児・介護休業を取りやすくするための環境の整備」であった。

5 倉敷市が取り組むべき男女共同参画施策（問9）

職場における男女共同参画を実現するために倉敷市がどのような施策を推進すべきかについて尋ねたところ「保育施設や保育サービスの充実」が 65.5%と最多で、次に、「就学児童等への子育て支援サービスの充実」の 48.6%、「在宅介護サービスや介護施設の充実」の 25.4%であった。

※1 職場におけるセクシュアル・ハラスメント

職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されること

※2 ポジティブ・アクション

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。

※3 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

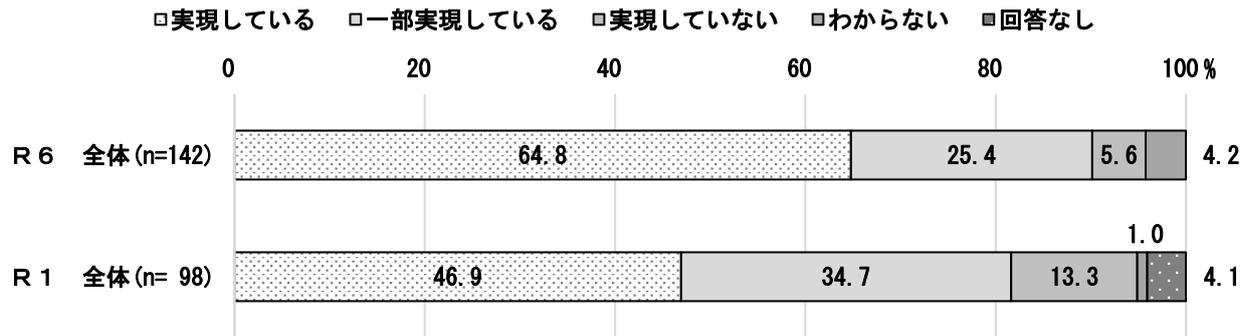
調査結果

1 男女平等意識（問1、2）

問1 ア～ク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。それぞれ当てはまるものを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

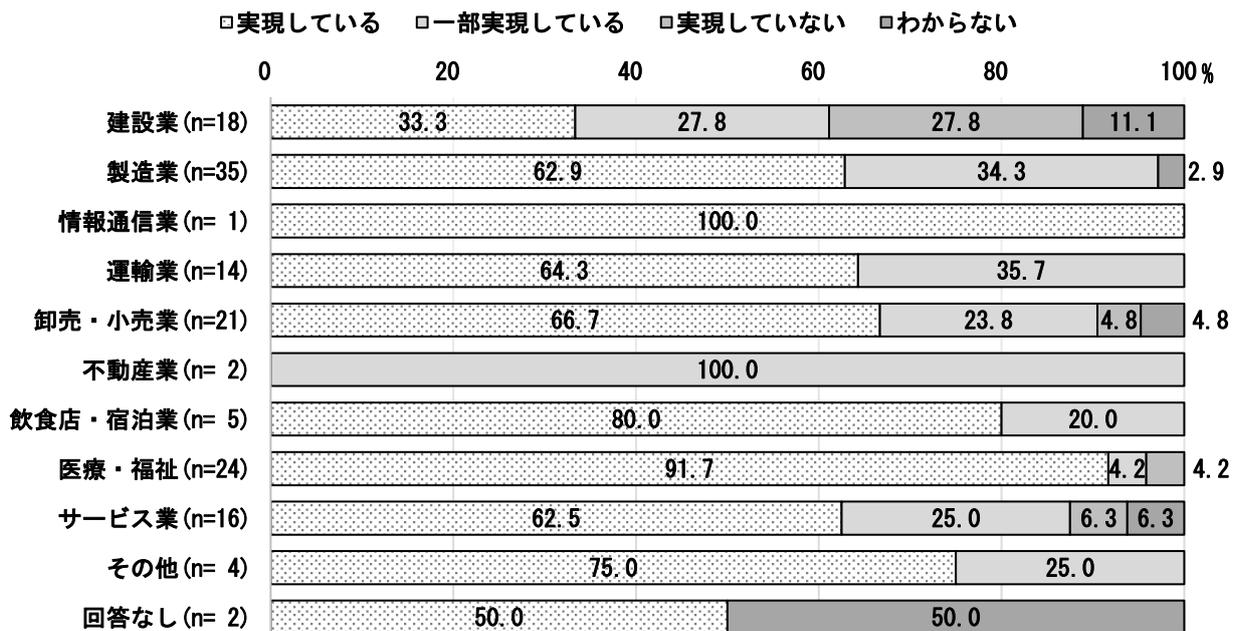
前回調査との比較【グラフ1-7-1】



＝「募集・採用において男女格差がない」ことの実現は6割以上＝

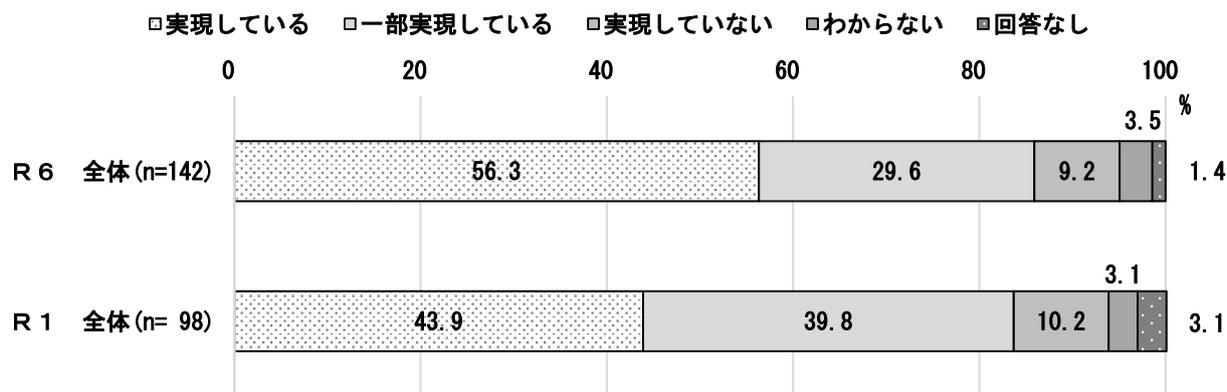
「実現している」が64.8%であり、令和元年度の46.9%から17.9ポイント上昇している。なお、「実現している」と「一部実現している」を合わせると90.2%であり、令和元年度の81.6%から8.6ポイント上昇している。「実現していない」は13.3%から7.7ポイント減少し5.6%となっている。

業種別【グラフ1-7-2】



イ 配置・昇任において男女格差がない

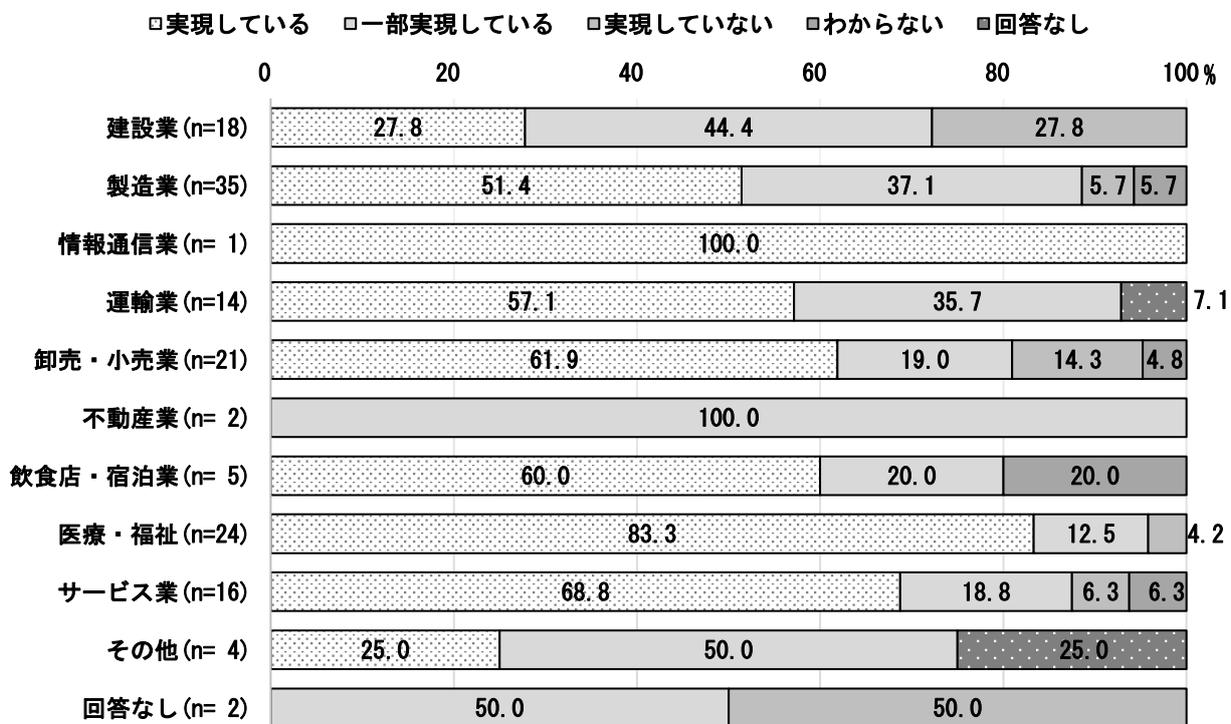
前回調査との比較【グラフ1-1-1】



＝ 「配置・昇任において男女格差がない」 ことの実現は5割以上 ＝

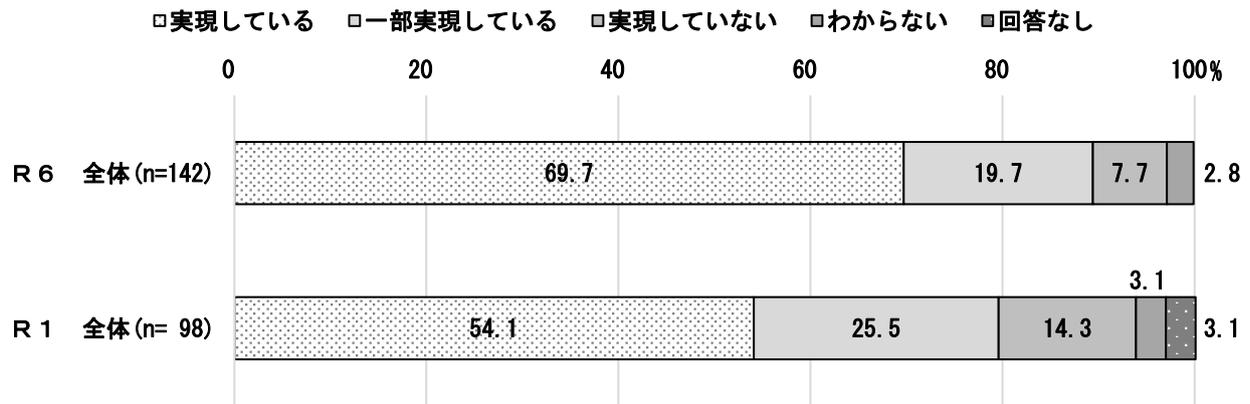
「実現している」が56.3%であり、令和元年度の43.9%から12.4ポイント上昇している。なお、「実現している」と「一部実現している」を合わせると85.9%であり、令和元年度の83.7%から2.2ポイント上昇している。「実現していない」は10.2%から1.0ポイント減少し9.2%となっている。

業種別【グラフ1-1-2】



ウ 同一労働において賃金の男女格差がない

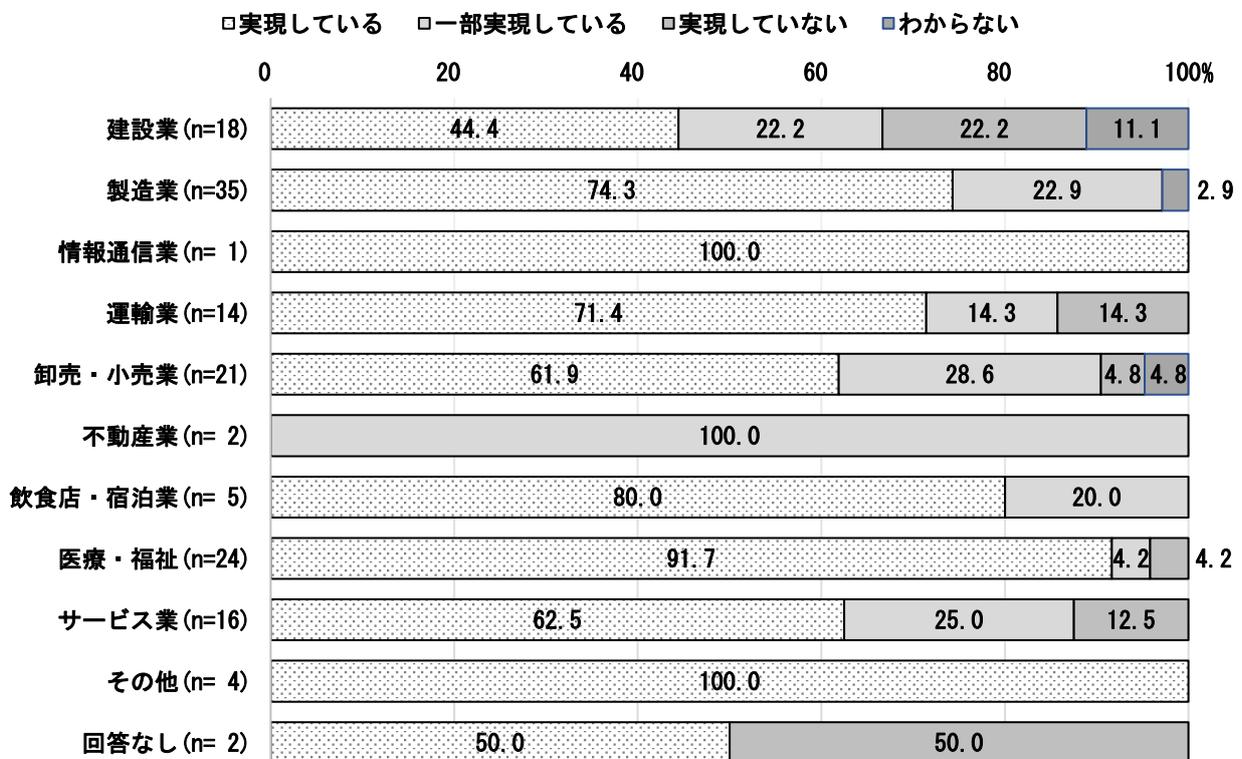
前回調査との比較【グラフ1-ウ-1】



＝ 「同一労働において賃金の男女格差がない」 ことの実現は約7割 ＝

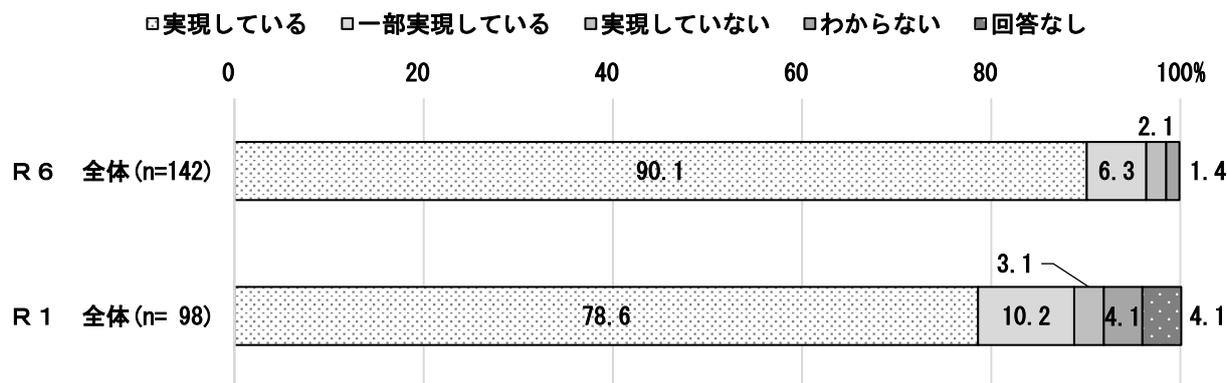
「実現している」が69.7%であり、令和元年度の54.1%から15.6ポイント上昇している。なお、「実現している」と「一部実現している」を合わせると89.4%であり、令和元年度の79.6%から9.8ポイント上昇している。「実現していない」は14.3%から6.6ポイント減少し7.7%となっている。

業種別【グラフ1-ウ-2】



エ 定年・退職の制度について男女格差がない

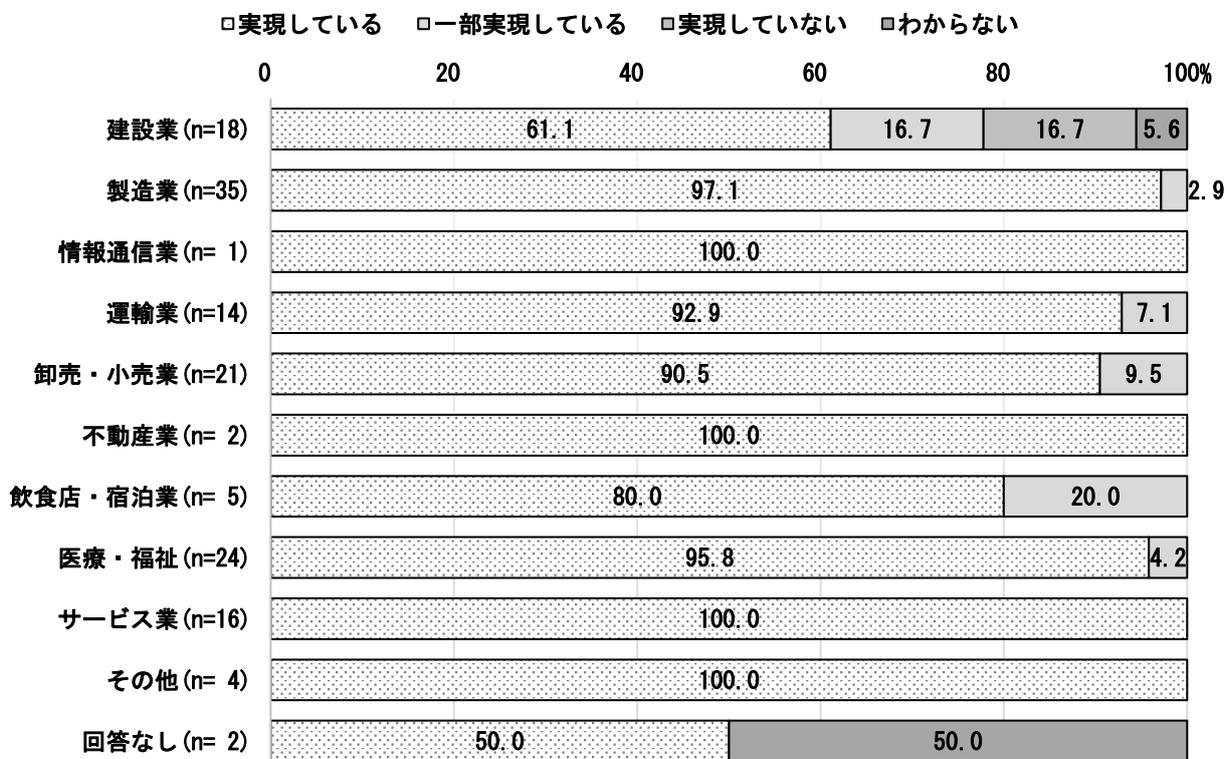
前回調査との比較【グラフ1-E-1】



＝ 「定年・退職の制度について男女格差がない」 ことの実現は 9 割以上 ＝

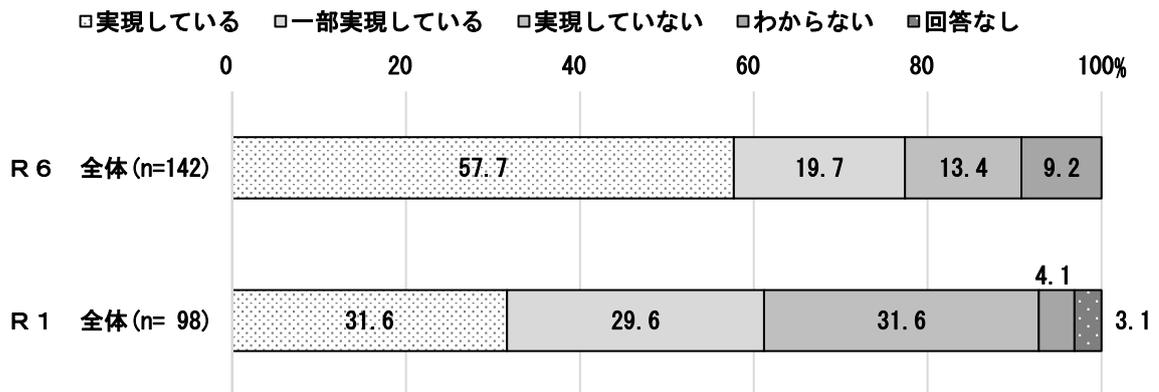
「実現している」が 90.1%であり、令和元年度の 78.6%から 11.5 ポイント上昇している。なお、「実現している」と「一部実現している」を合わせると 96.4%であり、令和元年度の 88.8%から 7.6 ポイント上昇している。「実現していない」は 3.1%から 1.0 ポイント減少し 2.1%となっている。

業種別【グラフ1-E-2】



オ 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

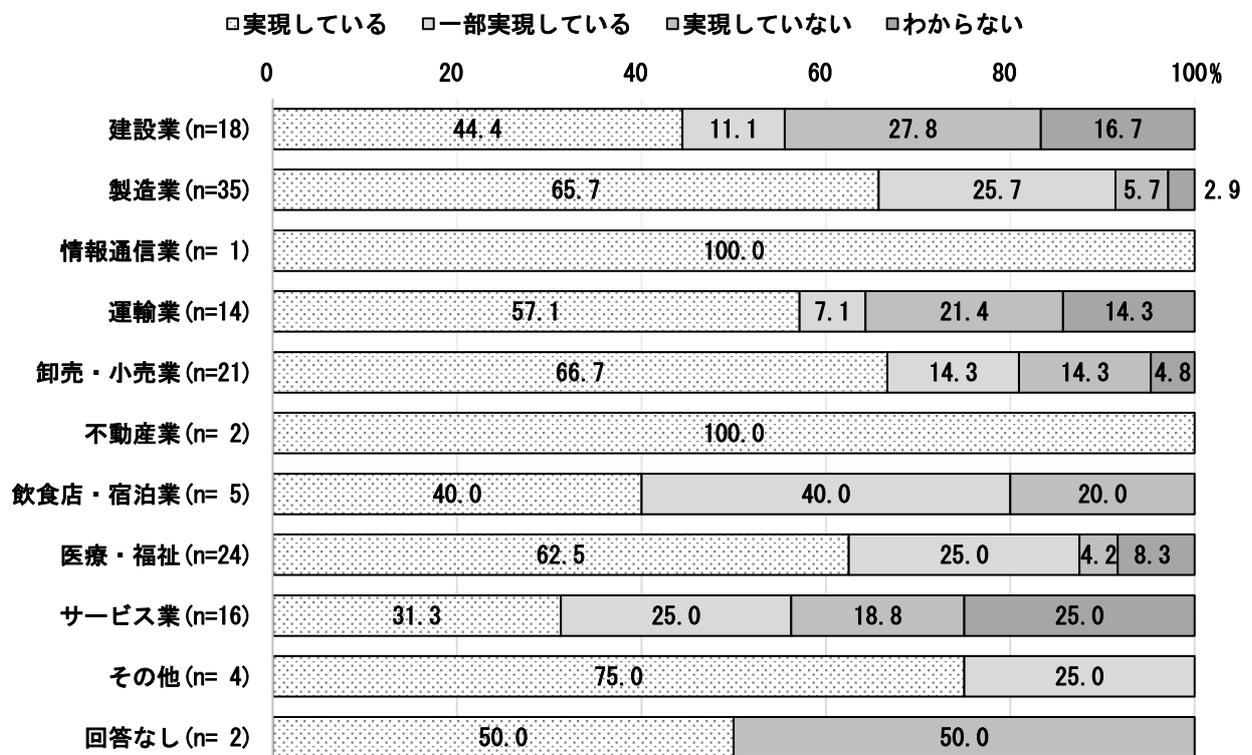
前回調査との比較【グラフ1-オ-1】



＝「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5割以上＝

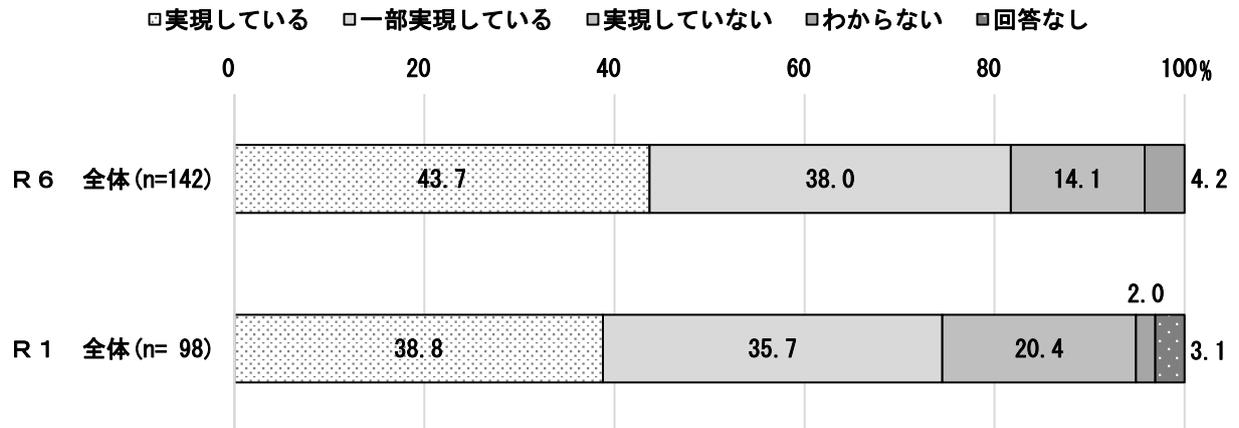
「実現している」が57.7%であり、令和元年度の31.6%から26.1ポイント上昇している。なお、「実現している」と「一部実現している」を合わせると77.4%であり、令和元年度の61.2%から16.2ポイント上昇している。「実現していない」は31.6%から18.2ポイント減少し13.4%となっている。

業種別【グラフ1-オ-2】



カ 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

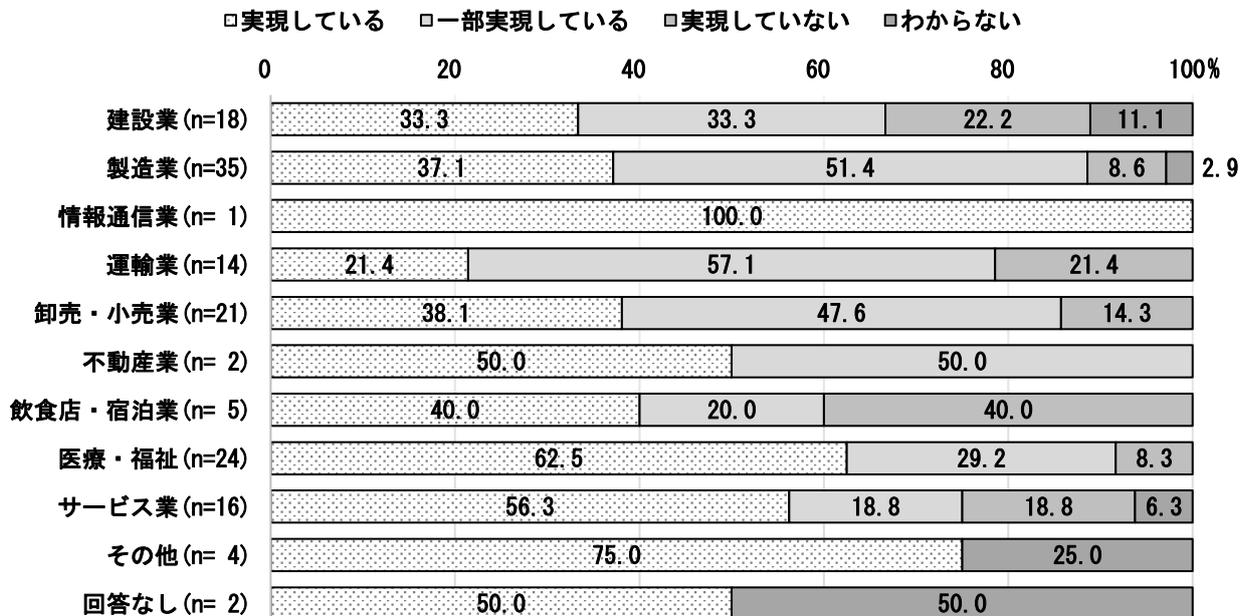
前回調査との比較【グラフ1-カ-1】



＝「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割以上＝

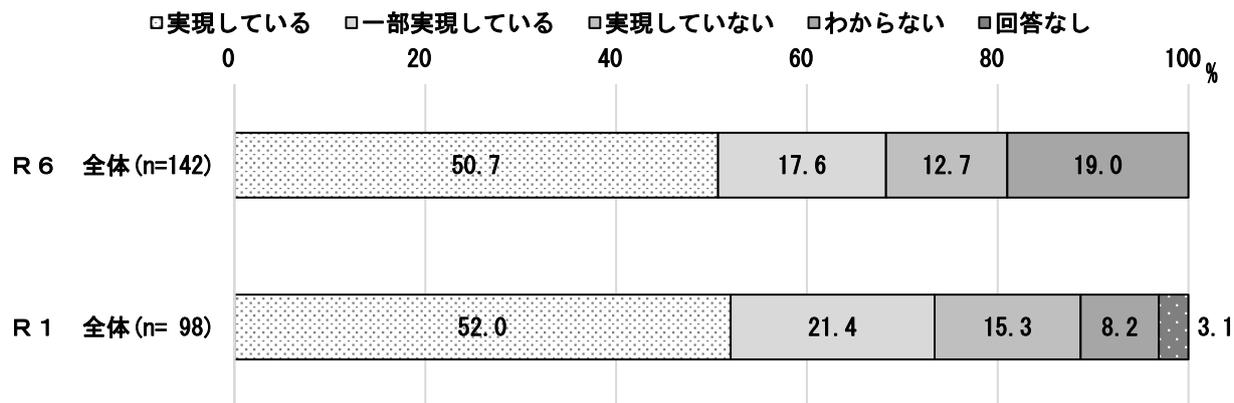
「実現している」が43.7%であり、令和元年度の38.8%から4.9ポイント上昇している。なお、「実現している」と「一部実現している」を合わせると81.7%であり、令和元年度の74.5%から7.2ポイント上昇している。「実現していない」は20.4%から6.3ポイント減少し14.1%となっている。

業種別【グラフ1-カ-2】



キ 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

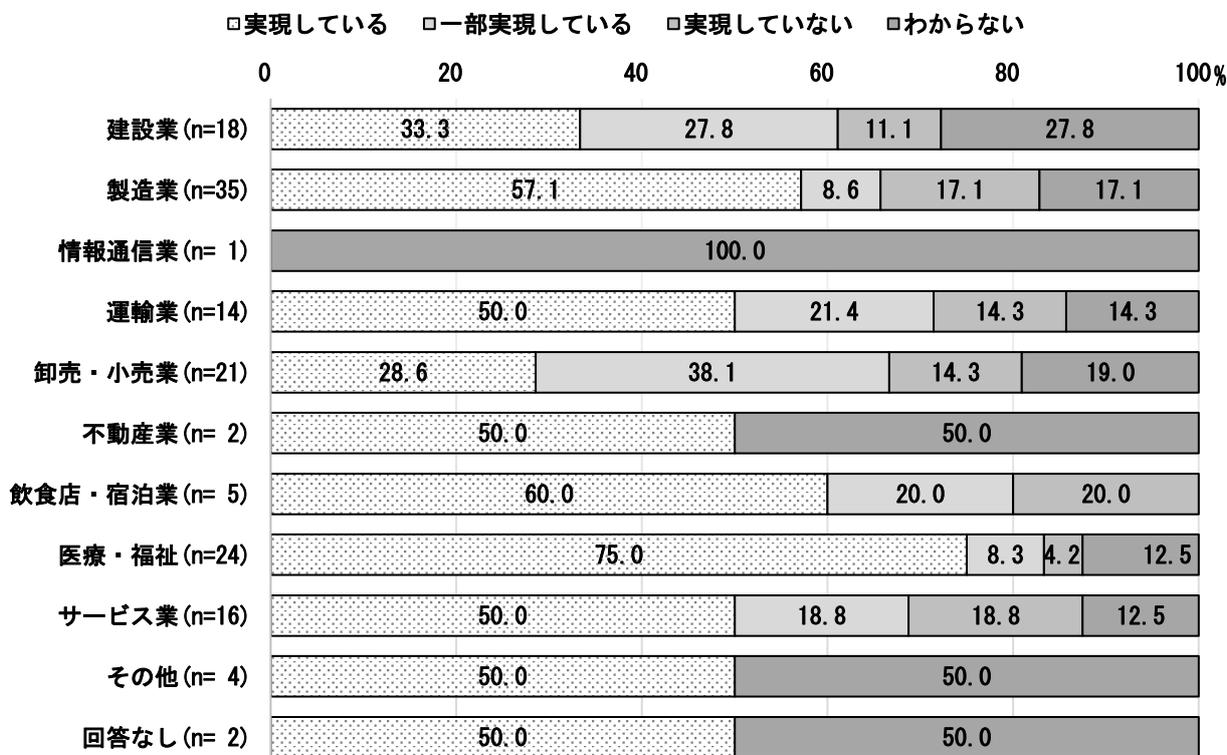
前回調査との比較【グラフ1-キ-1】



＝「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」ことの
実現は5割以上＝

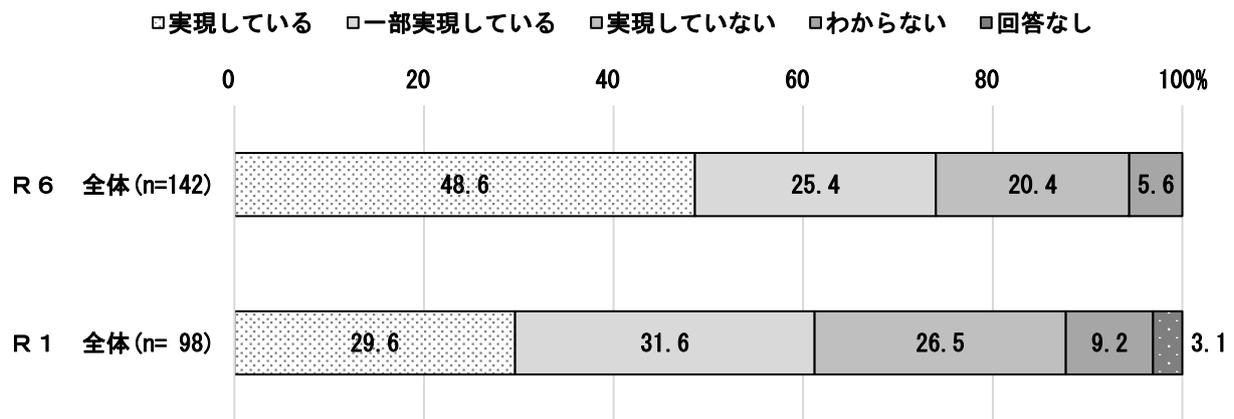
「実現している」が50.7%であり、令和元年度の52.0%から1.3ポイント減少している。なお、「実現している」と「一部実現している」を合わせると68.3%であり、令和元年度の73.4%から5.1ポイント減少している。「実現していない」は15.3%から2.6ポイント減少し12.7%となっている。

業種別【グラフ1-キ-2】



ク 性別による分業をせず、あらゆる職域に男女を配置している

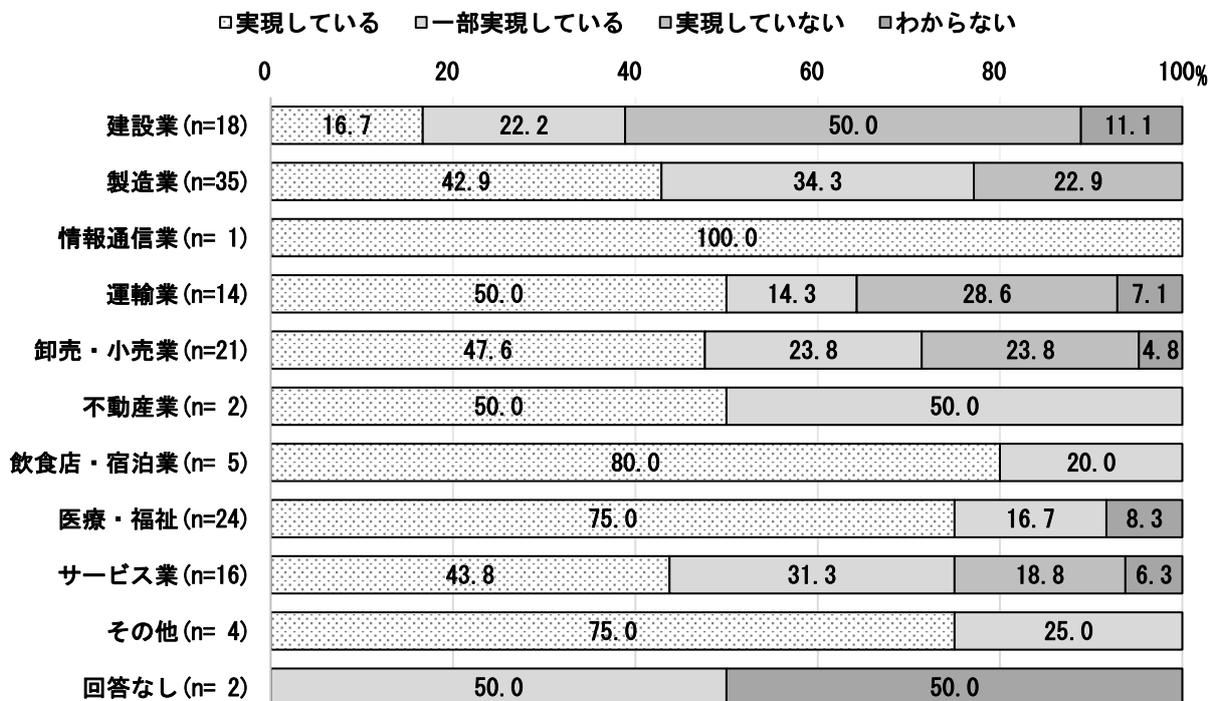
前回調査との比較【グラフ1-ク-1】



＝「性別による分業をせず、あらゆる職域に男女を配置している」ことの実現は約5割＝

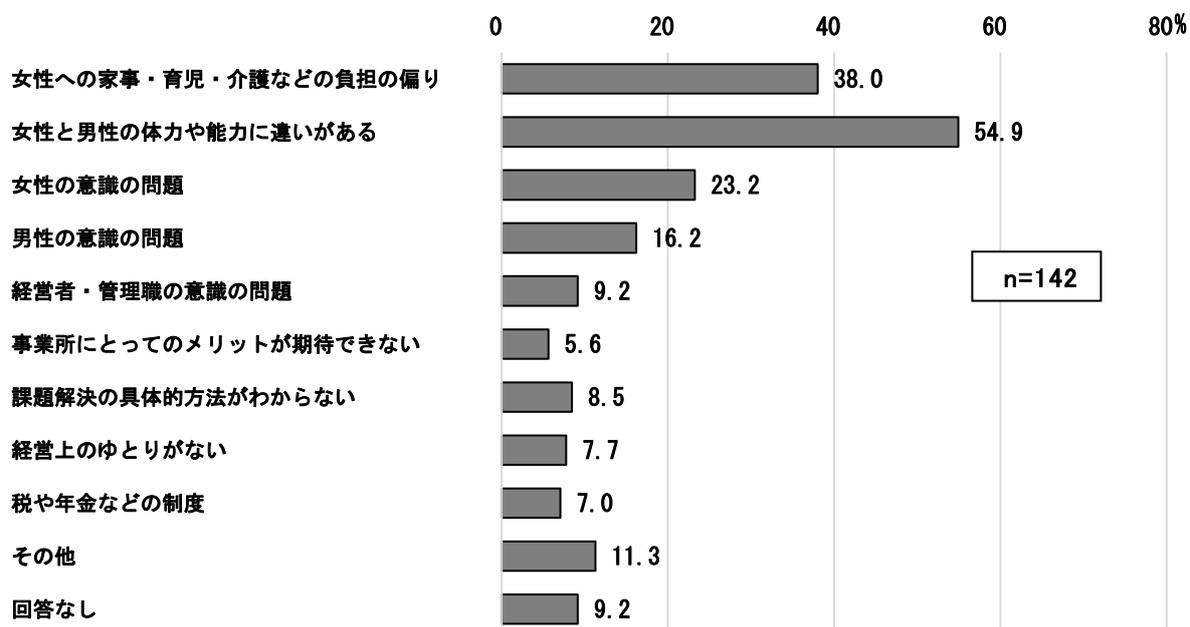
「実現している」が48.6%であり、令和元年度の29.6%から19ポイント上昇している。なお、「実現している」と「一部実現している」を合わせると74.0%であり、令和元年度の61.2%から12.8ポイント上昇している。「実現していない」は26.5%から6.1ポイント減少し20.4%となっている。

業種別【グラフ1-ク-2】

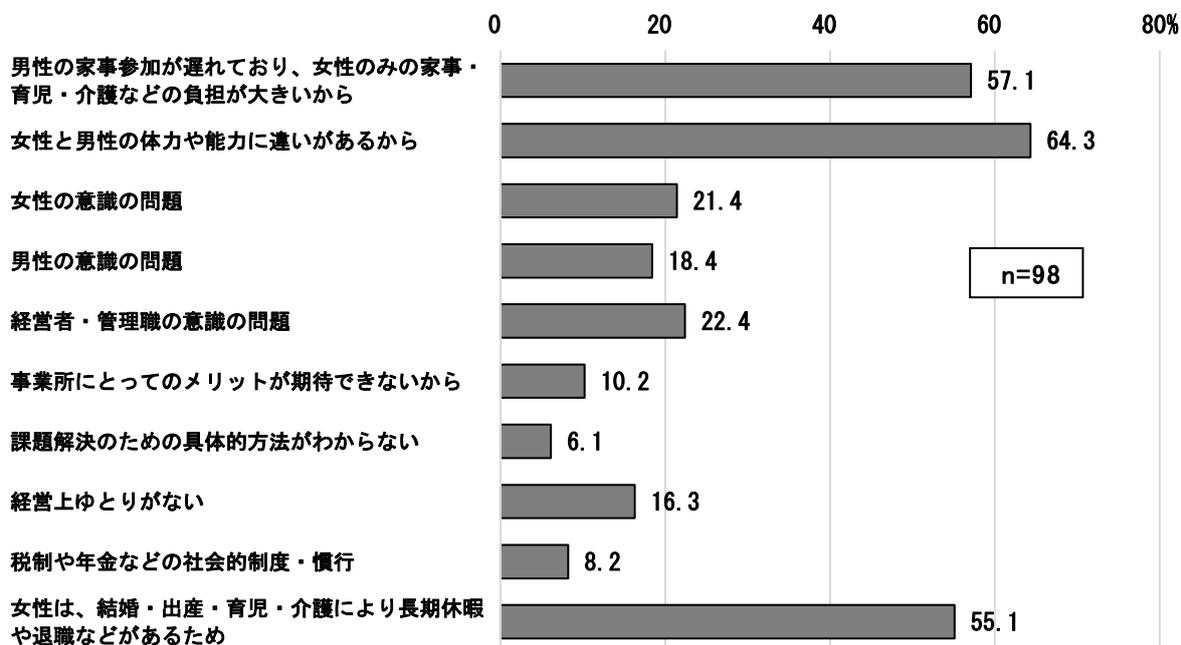


問2 男女共同参画の推進を困難にしている要因は、どのようなところにあると思いますか。次の中からあなたの事業所の考えに近いものを3つまで選んでください。

今回調査【グラフ2-1】



前回調査【グラフ2-2】



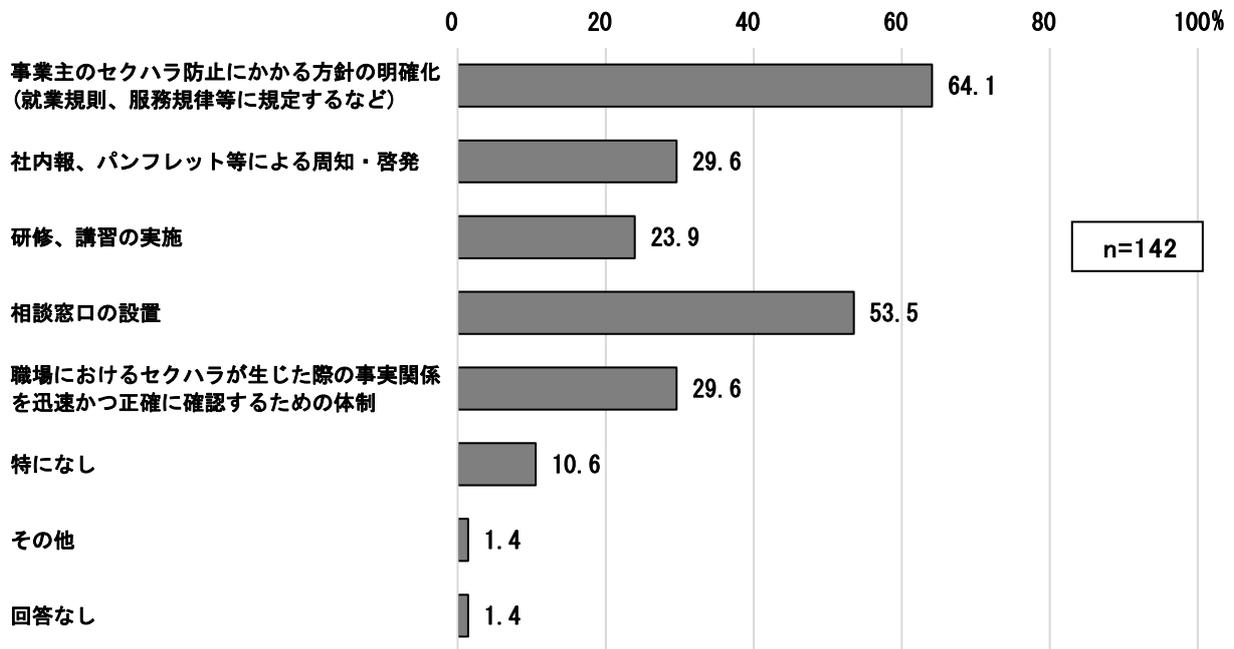
＝ 男女共同参画を困難にしている要因は「女性と男性の体力や能力に違いがある」が5割以上、「女性への家事・育児・介護などの負担の偏り」が約4割 ＝

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」で54.9%、次に「女性への家事・育児・介護などの負担の偏り」で38.0%となっている。

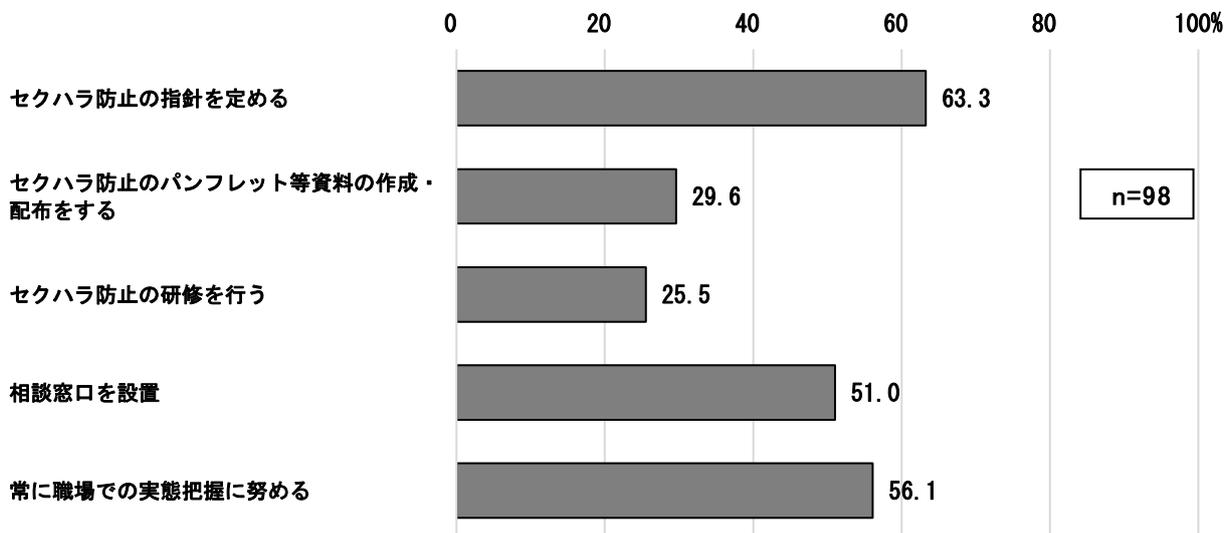
2 職場におけるセクシュアル・ハラスメント（問3）

問3 職場におけるセクハラを防止するために、どのような取り組みを行っていき
 ますか。当てはまるものをすべて選んでください。

今回調査【グラフ3-1】



前回調査【グラフ3-2】



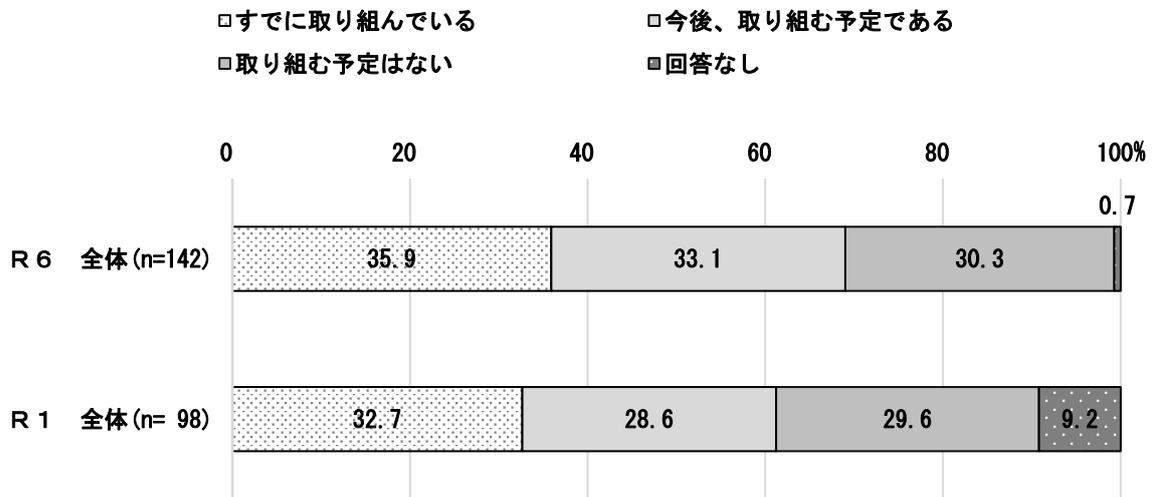
＝ 防止にかかる方針の明確化は6割以上と相談窓口の設置は5割以上 ＝

「事業主のセクハラ防止にかかる方針の明確化(就業規則、服務規律等に規定するなど)」が最も多く64.1%、次に「相談窓口の設置」が53.5%、「社内報、パンフレット等による周知・啓発」及び「職場におけるセクハラが生じた際の事実関係を迅速かつ正確に確認するための体制」が29.6%となっている。

3 ポジティブ・アクション（問4～6）

問4 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。

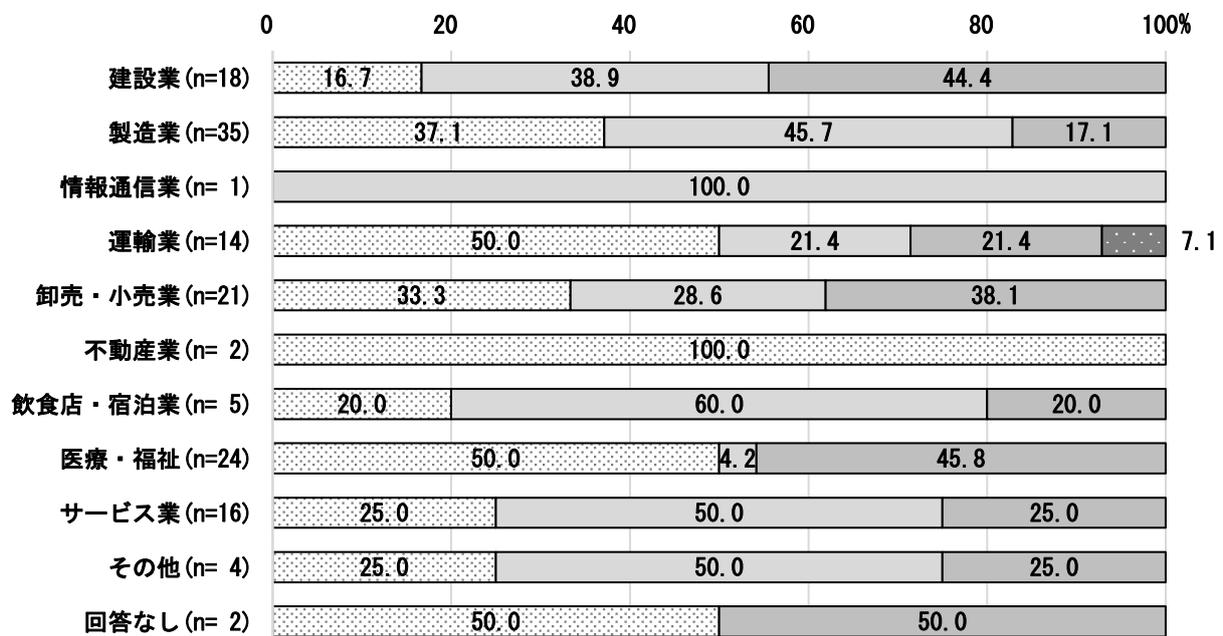
前回調査との比較【グラフ4-1】



＝ 3割以上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」
＝

「すでに取り組んでいる」、「今後、取り組む予定である」、「取り組む予定はない」がそれぞれ3割程度となっている。

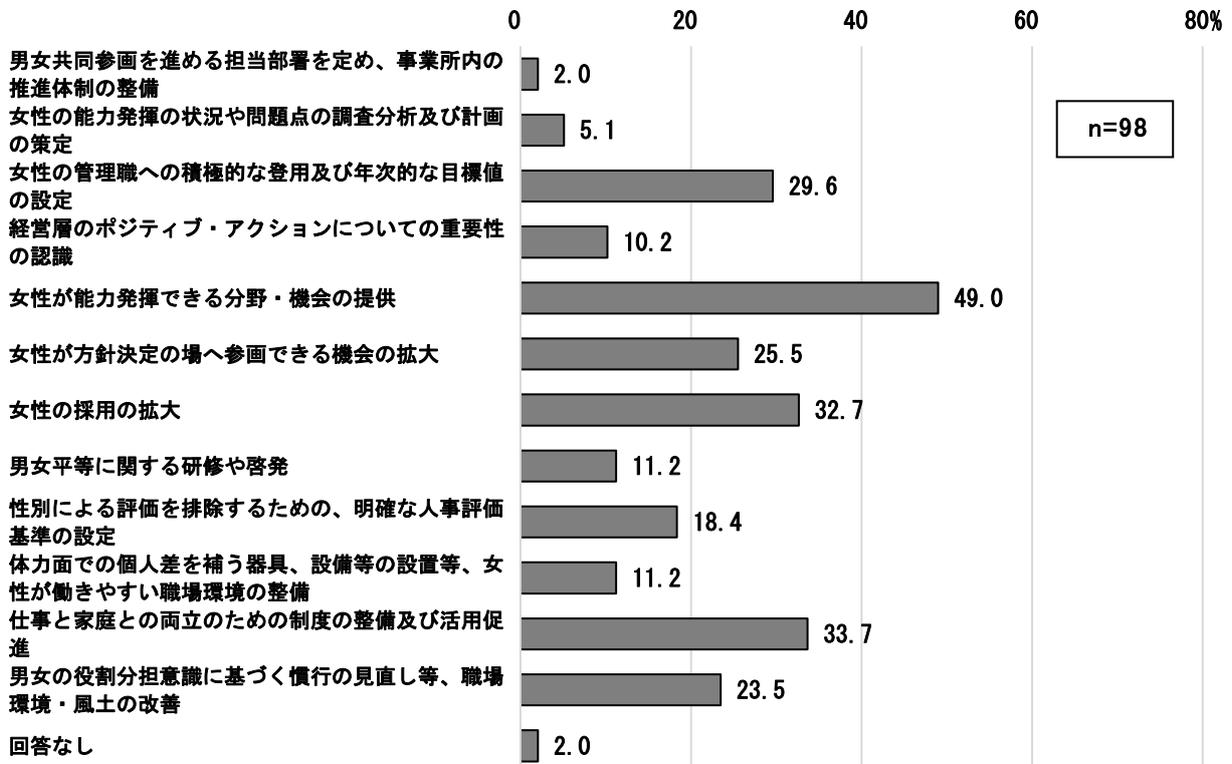
業種別【グラフ4-2】



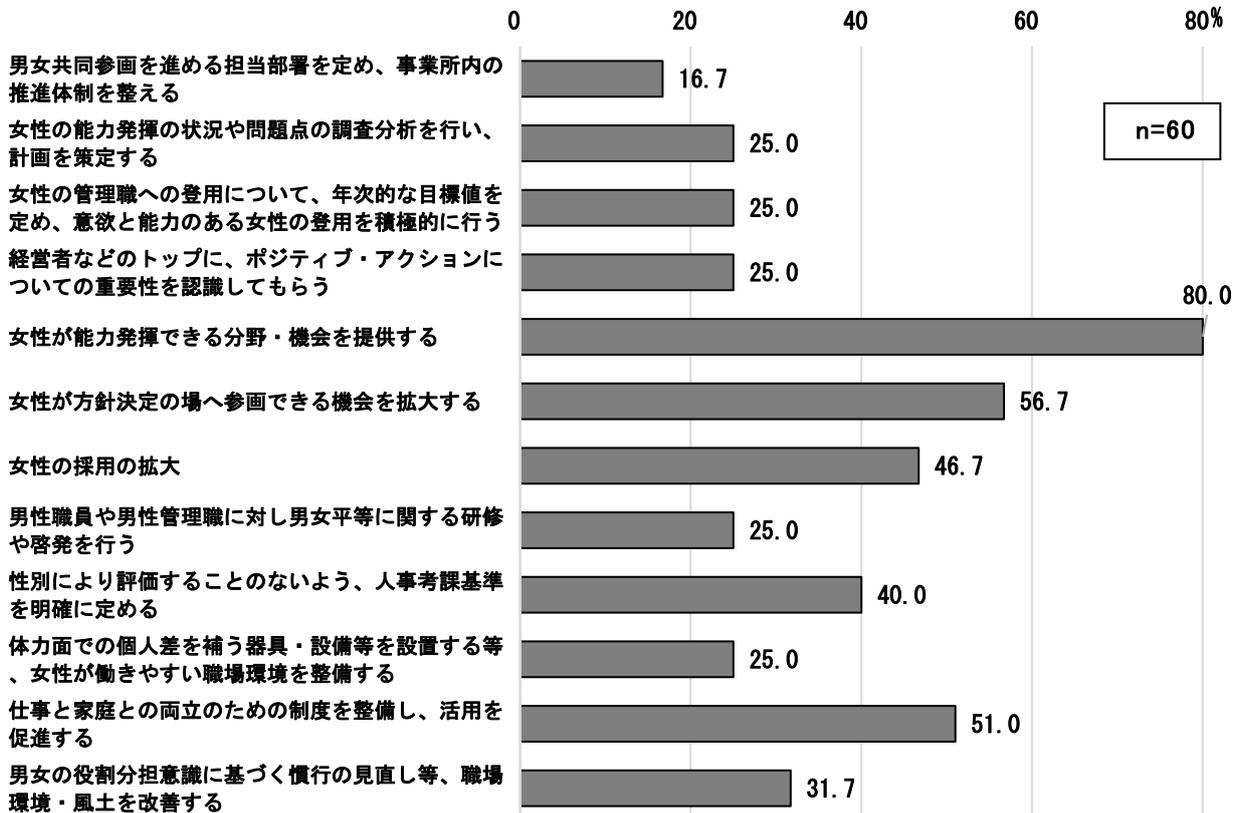
問4で「すでに取り組んでいる」「今後取り組む予定である」と答えた事業所におたずねします。

問5 あなたの事業所における現在の取り組みや今後の取り組み予定について、次の中から近いものをすべて選んでください。

今回調査【グラフ5-1】



前回調査【グラフ5-2】



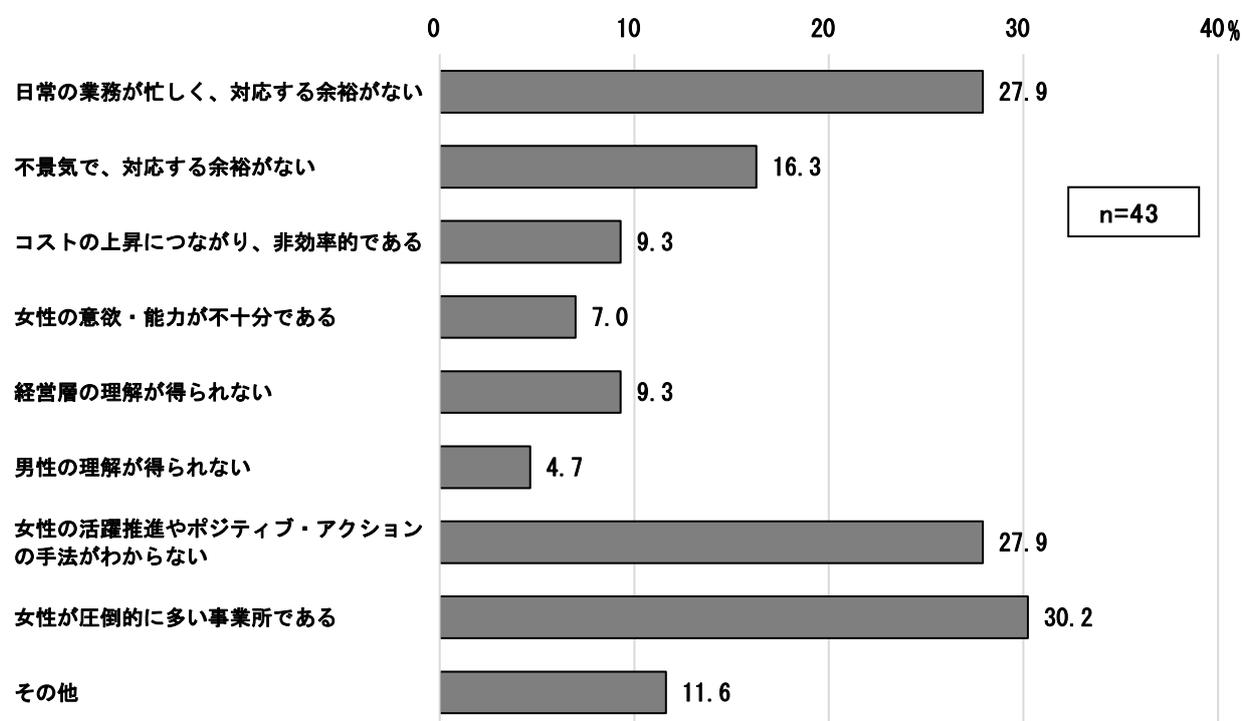
= 仕事と家庭との両立のための制度の整備及び活用促進に取り組む事業所が3割以上 =

「女性が能力発揮できる分野・機会の提供」が49.0%で最も多く、次に「仕事と家庭との両立のための制度の整備及び活用促進」が33.7%、「女性の採用の拡大」が32.7%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の整備」で2.0%となっている。

問4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6 取り組まない理由は何ですか。次の中からあなたの事業所の状況に近いものをすべて選んでください。

全体【グラフ6-1】



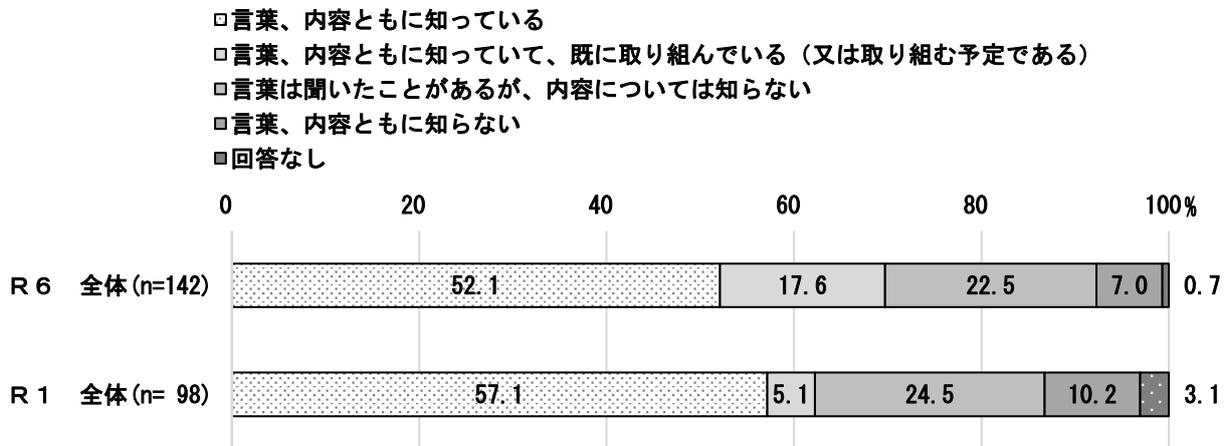
= 約3割の事業所が「女性が圧倒的に多い事業所である」ことを理由にポジティブ・アクションに取り組んでいない。 =

取り組まない理由として「女性が圧倒的に多い事業所である」が30.2%で最も多く、次に「日常の業務が忙しく、対応する余裕がない」が27.9%、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」が27.9%となっている。

4 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）（問 7、8）

問 7 ワーク・ライフ・バランスについて知っていますか。次の中から当てはまるものを1つ選んでください。

前回調査との比較【グラフ7-1】

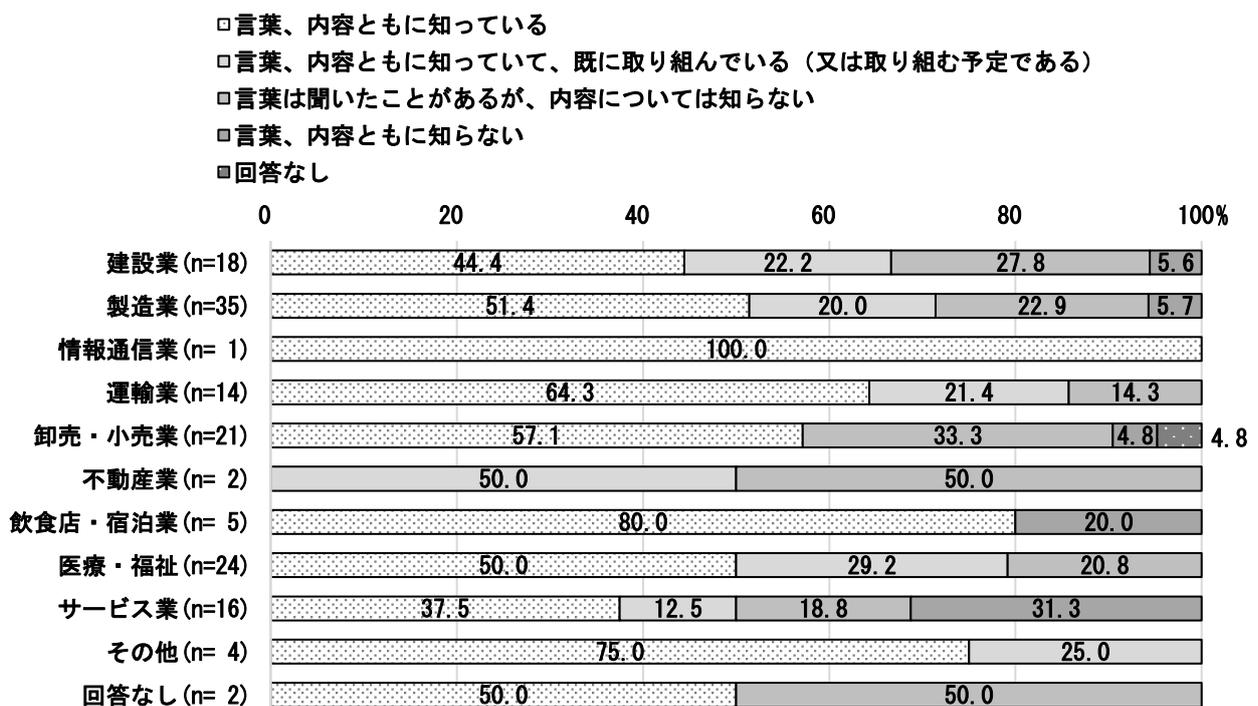


＝ 「言葉、内容ともに知っている」、「言葉、内容ともに知っていて、既に取り組んでいる（又は取り組む予定である）」が合わせて約7割 ＝

「言葉、内容ともに知っている」、「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）」を合わせると 69.7%で令和元年度と比較して 7.5ポイント上昇している。

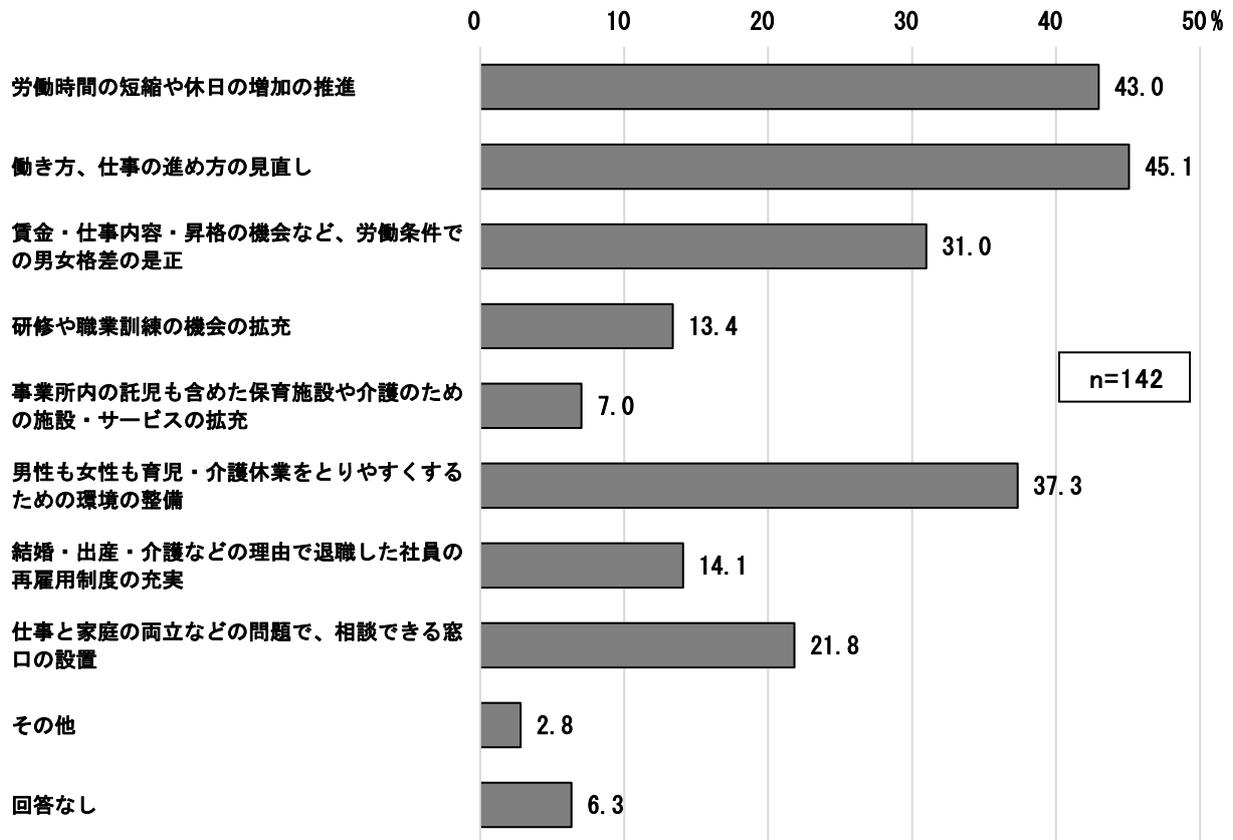
このうち、「言葉、内容ともに知っていて、既に取り組んでいる（又は取り組む予定である）」は 17.6%と令和元年度の 5.1%から 12.5ポイント上昇しており、事業所におけるワーク・ライフ・バランスへの取組が広がっていると見られる。

業種別【グラフ7-2】



問8 あなたの事業所では、ワーク・ライフ・バランスを進めるために、どのような取り組みをしていますか。次の中から当てはまるものをすべて選んでください。

全体【グラフ8-1】



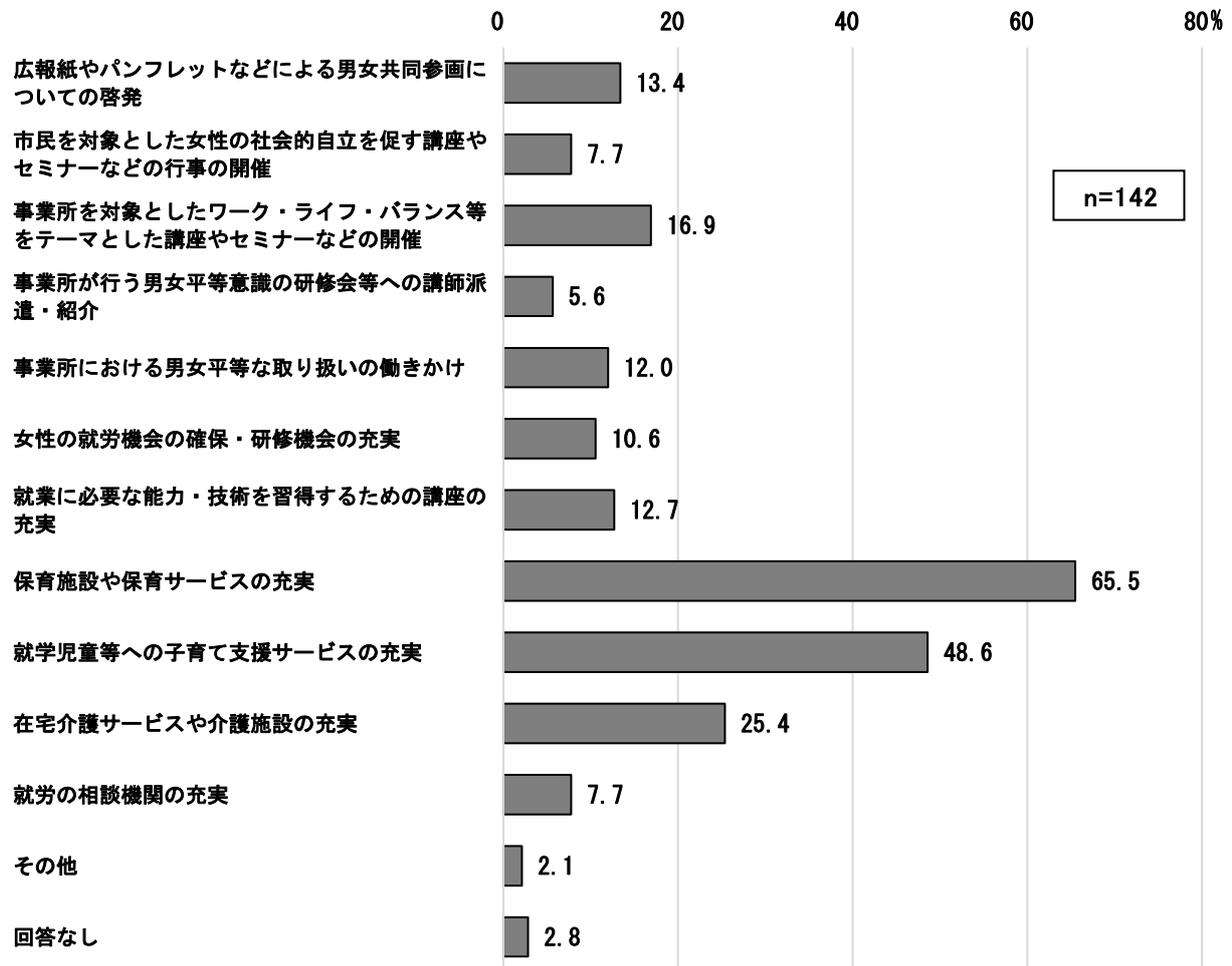
＝ ワーク・ライフ・バランスを進めるために、労働時間の削減や効率化に取り組んでいる事業所が多い＝

「働き方、仕事の進め方の見直し」が45.1%と最も多く、次に「労働時間の短縮や休日の増加の推進」が43.0%となっている。

5 倉敷市が取り組むべき男女共同参画施策（問9）

問9 職場における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。次の中からあなたの事業所の考えに近いものを3つまで選んでください。

全体【グラフ9-1】



＝ 育児・介護サービスの充実を求めている事業所が多い ＝

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 65.5%と最も多く、次に「就学児童等への子育て支援サービスの充実」が 48.6%、「在宅介護サービスや介護施設の充実」が 25.4%となっている。

自由意見

ご回答いただいた事業所142社のうち、21社から貴重なご意見をいただきましたので、紹介します。明らかな誤字、脱字を除き、記入された内容はそのまま掲載しています。

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

◇130万の壁の早期見直し

◇女性であることを理由に賃金を低く設定したり、役割を与えないという企業は少ないと思っている。個人の「こうなりたい」と思う強さや人生設計が企業の人材の活用に影響しているのではないのでしょうか？

◇働き方の多様性が一番だと思います。また二次、三次の資金の格上げを行う様なサポートを市で行ってほしい。

◇少子高齢化が進み、労働人口が減少する中、企業にとって人材確保がかなり深刻な課題となっていくと思います。そんな中「働きたいけど働けない」という人を少しでも減らせるよう保育サービスの充実など、行政面での支援が非常に重要になってくると思います。当院でも過去に「育休から復帰したいが保育園に落ちてしまって復帰できない」というスタッフがありました。キャリアのあるスタッフが復帰できないのは企業にとって非常に痛手です。行政支援の充実を望みます。

◇産休・育休を取得したスタッフが保育園に入れず、復帰が困難になっている（正社員であっても）。スムーズに保育園に入れるようにして頂きたいです。（待機児童の解消）

◇医療福祉業界は男女ともに人材活用できており、当院での役職者は女性の方が多い（この業界は人員不足であり、男女等言っている場合ではない）

◇弊社では80%以上が女性ですが、男性に比べて能力も高く仕事に対しても誠実に向き合っています。今後は女性が活躍する企業が伸びていくと思います。

◇出生率の増加から、女性の働き方と関連があると思うので、まとめて取り組んでいただけたらと思います。あと、事業の成長も雇用機会や共同参画へ繋がります。我が社は製造業のため、自給政策に繋がる支援をよろしくお願いします。

◇多様なニーズに対応するためには、組織の理解や体制が重要だが、どのような策をとっても全てのニーズに対応することは難しい。なので完璧な制度を作るのではなく、発生した事案を対処できる力をつけ、どこまで寄り添う事ができるかが大切で、まずは柔軟に対応する組織づくりが必要だと思う。

◇本来、女性が中心になっている職場なので、問題なく対応出来ている。

◇女性の多い職場です。第三子を出産後、パートタイムで働かれる方のお子様の保育園の入園が、決まらず働くことができていないので待機児童の問題を解消してください。その方は、専門職で能力のある方なので働いて頂きたい。

◇1. 就学児がいる場合、児童クラブを利用しても開所時間が短い（18時等）子どもを迎えに行く為ほとんどが女性が短時間勤務や、迎えの為17時には帰らないといけない状況にあり、男性が積極的に協力できる体制が企業内にも少ないため、平等とはいえない環境にある。

2. できれば事業所内に児童クラブを設置でき、人材を倉敷市内の児童クラブで開所していない時間帯の人材を紹介し、企業内で児童クラブが開所していない小学校区の保護者が仕事にいける環境又は、企業近くの児童クラブで、他学区の子どもを一時的にみてもらえる環境があるとより男女格差がなくなると思われます。

◇女性の社会進出が進む一方で、男女間のキャリアや給与格差などの課題も顕在化しています。企業の成長に女性活躍推進は不可欠です。男女問わず、働きやすい社会を期待します。

◇女性雇用にたいして行っていることを広く広報する機会が少ないため、女性雇用希望会社用の専用サイトを作りたい。

◇女性は、もともと能力が高いため、会社での人材活用だけでなく、社会のいろいろな場面での活用を促進できるような援助を行うことが行政の役割だと思う。

男女共同参画社会の実現に向けて

◇福祉事業なので、基本的に80%以上が女性スタッフなので、特に問題はない。

◇議員も企業の管理職も法的拘束力のあるクォーター制を導入すべきと考える。

◇社会保険における配偶者控除の仕組みが女性の社会進出を阻害している。

◇これまでのような「男性が朝から晩までしっかり働く」という働き方は家で家事や子育てを専任する女性がいて初めて成り立つ働き方です。そのため、この旧弊的な働き方を女性にも求めるような参画の仕方はいつか破綻してしまうと思います。よって女性だけでなく男性も働きやすいような社会になることが本来の意味での男女共同参画社会の実現だと考えます。そのためには、労働時間の短縮や賃金の上昇、子育て支援の充実など課題は山積みだと思いますが、いつか性別に関係なくすべての人がいきいきと働ける社会が来ることを願っています。

◇男性ばかりに意識の改善を求めるだけでなく、女性がと主張するだけでなく、女性も都合の良い時に女性を出す事がないよう意識を改善をすべきだと思います。どちらも性別ではなく人として思いやりを持って接する事だと思います。

◇働きやすい、就労できる機会（保育園等の充実）がないといけない。働き手が減っているので企業側も理解し進んでいると思う。

◇社会に出たい女性はかなりいるのではないかと思います。出産育児のハードルを越えるためのサポートが公的にも私的にも必要です。また日本女性は管理職になりたがらない方も多いです。

- ◇まず、男性の意識改革が必要だと思います。
- ◇個人ではできないことが多いので対応しにくいことが多い。私共、小企業では書類、アンケート等多く時間がとれません。
- ◇・未就学児を含む子どもの体調悪化などに対応できる預け施設の建設または企業が建築する際の補助金
 - ・女性が働く事を改善した場合、男性社員の割合が多い会社は一時的に多少の被害があるのでその際の補助金
- ◇20～30年前と比べて、考えられないほど女性の活躍の場は広がり、価値観も変化してきている。女性として、その事実に喜びつつも、長年の固定観念に自分自身がとらわれ、追いついていない点もある。私のような中高年の固定観念をなくすためには、行政・民間ともさらなる啓発活動を行ってもらいたい。けれども「男女共同参画」という言葉は、固いイメージがあり、親しみが持てない。誰が聞いてもわかりやすく、親しみの持てる表現に変えて取り組みしやすいものにしていただきたい。
- ◇ひとりひとりが、さまざまな分野において男女関係なく自分らしい生き方ができる社会実現を望みます。その中で、企業側としてもできることを積極的に取り入れて日々取り組んでいきたいです。
- ◇一般女性に対するPR強化をしたいが具体性が分からないので、一括広報できればありがたいです。
- ◇日本はすでに社会への共同参画が実現できているので、諸外国の真似をするのではなく日本独自のやり方を継続すべきである。会社への参画だけが男女共同参画であるというような風潮は良くない。

調査票

男女共同参画に関する事業所アンケートのお願い

市民の皆さまには、日頃から市政についてご理解とご協力をいただき、ありがとうございます。

現在、倉敷市では、「第四次くらしきハーモニープラン」に基づいて、性別にかかわらず、人権が尊重され、個性と能力が発揮できるまちづくりに取り組んでいます。

このアンケートでは、市内の事業所の男女共同参画に関する実情などをお伺いし、今後の計画策定の基礎資料とさせていただくことを目的に実施するものです。アンケート調査の結果は、ホームページなどを通じて一般に公開するとともに、計画目標の達成状況把握などに活用し、今後の市政運営に役立ててまいります。

今回、倉敷市内の従業員30人以上の事業所300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。

このアンケートは無記名で回答していただくもので、秘密がもれたり、他の用途に使われたりなどのご迷惑をおかけすることはありません。

お忙しいところ誠にお手数ですが、ご協力くださいますようお願いいたします。

令和6年8月

倉敷市長 伊東香織

ご記入にあたってのお願い

☆回答は封筒の宛名事業所の方をお願いします。事業所の名称は記入しないでください。

☆無作為抽出による任意のアンケート調査です。諸事情により回答できない場合などは、ご負担を強いるものではありません。

☆質問は9問、回答にかかる時間は10分程度です。

☆記入後は、同封の返信用封筒（切手不要）を使って、**令和6年9月17日（火）**までに郵便ポストに入れてください。

☆**パソコンやスマートフォン**からインターネットを利用した電子申請システムでも回答できます。

URL <https://www.city.kurashiki.okayama.jp/danjyo/anke/>

2次元バーコードからもアクセスできます。通信料はご回答者様のご負担となります。



【お問合せ先】

倉敷市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

男女共同参画に関する事業所アンケート

事業所の概要についておたずねします。

⑨ F 1～F 5については令和6年（2024年）7月31日現在でお答えください。

F 1 事業所の業種

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

F 2 従業員数

1 50人以下	3 101人～300人
2 51人～100人	4 301人以上

F 3 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 10%未満	6 50%以上～60%未満
2 10%以上～20%未満	7 60%以上～70%未満
3 20%以上～30%未満	8 70%以上～80%未満
4 30%以上～40%未満	9 80%以上～90%未満
5 40%以上～50%未満	10 90%以上

F 4 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 10%未満	6 50%以上～60%未満
2 10%以上～20%未満	7 60%以上～70%未満
3 20%以上～30%未満	8 70%以上～80%未満
4 30%以上～40%未満	9 80%以上～90%未満
5 40%以上～50%未満	10 90%以上

F 5 女性の管理職（課長級以上）への登用状況

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

男女共同参画についておたずねします。

問 1 あなたの事業所において、ア～ク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の中から当てはまるものを1つ選んでください。

	実現している	一部実現している	実現していない	わからない
ア 募集・採用において男女格差がない	1	2	3	4
イ 配置・昇任において男女格差がない	1	2	3	4
ウ 同一労働において賃金の男女格差がない	1	2	3	4
エ 定年・退職の制度について男女格差がない	1	2	3	4
オ 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	1	2	3	4
カ 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	1	2	3	4
キ 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	1	2	3	4
ク 性別による分業をせず、あらゆる職域に男女を配置している	1	2	3	4

問 2 あなたの事業所において、男女共同参画の推進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。次の中からあなたの事業所の考えに近いものを3つまで選んでください。

1 女性への家事・育児・介護などの負担の偏り	6 事業所にとってのメリットが期待できない
2 女性と男性の体力や能力に違いがある	7 課題解決の具体的方法がわからない
3 女性の意識の問題	8 経営上のゆとりがない
4 男性の意識の問題	9 税や年金などの制度
5 経営者・管理職の意識の問題	10 その他（ ）

問5 【問4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。】

あなたの事業所における現在の取り組みや今後の取り組み予定について、次の中から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の整備	8 男女平等に関する研修や啓発
2 女性の能力発揮の状況や問題点の調査分析及び計画の策定	9 性別による評価を排除するための、明確な人事評価基準の設定
3 女性の管理職への積極的な登用及び年次的な目標値の設定	10 体力面での個人差を補う器具、設備等の設置等、女性が働きやすい職場環境の整備
4 経営層のポジティブ・アクションについての重要性の認識	11 仕事と家庭との両立のための制度の整備及び活用促進
5 女性が能力発揮できる分野・機会の提供	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・風土の改善
6 女性が方針決定の場へ参画できる機会の拡大	13 その他（ ）
7 女性の採用の拡大	

問6 【問4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。】

取り組まない理由は何ですか。次の中からあなたの事業所の状況に近いものをすべて選んでください。

1 日常の業務が忙しく、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 経営層の理解が得られない
6 男性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 女性が圧倒的に多い事業所である
9 その他（ ）

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9 職場における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。

次の中からあなたの事業所の考えに近いものを3つまで選んでください。

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	6 女性の就労機会の確保・研修機会の充実
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	7 就業に必要な能力・技術を習得するための講座の充実
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	8 保育施設や保育サービスの充実
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	9 就学児童等への子育て支援サービスの充実
5 事業所における男女平等な取り扱いの働きかけ	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 ()

女性をはじめとする多様な人材の活用による組織・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（切手不要）を使って、
9月17日（火）までにポストに入れてください。**

男女共同参画に関するアンケート結果／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

T E L 086-426-3105

F A X 086-426-0990

Eメール gndegl@city.kurashiki.okayama.jp