那覇市男女共同参画社会に関する 事業所意識調査

報告書

I 調査の概要

1. 調査の目的

那覇市は、平成 10 年に「なは男女共同参画都市宣言」、平成 17 年に「那覇市男女共同参画推進条例」を制定し、平成 20 年度から「第 3 次那覇市男女共同参画計画(以下、「現行計画」という。)」に基づき、様々な施策に取り組んでいる。平成 29 年度は現行計画の最終年度を迎えるにあたり、「第 4 次那覇市男女共同参画計画(以下、「次期計画」という。)」策定に向けた取り組みも進めている。

平成 28 年に女性活躍推進法が施行され、男女共同参画社会の実現に向けた女性の社会進出の 支援や、子育て支援等において企業の役割が期待されている。次期計画の策定にあたり、事業者の 男女共同参画に関する意識や実態、期待されるニーズ等の把握とともに、施策策定の基礎として活 用することを目的に、調査を実施した。

2. 調査の内容

那覇市内における事業者を対象とした調査の内容は以下の通りである。

① 調查対象:那覇商工会議所加盟企業 1.000 社

② 調査期間: 平成29年10月5日(木)~11月20日(月)まで

③ 調査方法:郵送による配布・回収

④ 回収状况:

配布数	有効回収数	有効回収率
1,000 件	312 件	31.2%

⑤ 調査項目

- ・事業所での女性も男性も対等に活躍できる環境づくりに向けた取り組みについて
- ・事業所において、男女共に働いていくための女性にとっての課題について
- 「ポジティブ・アクション」について
- ・職場環境や風土の改善や、男女共同参画社会形成への取り組みについて
- ・ハラスメント(セクハラ、パワハラ、マタハラ、アルハラ)や、その対応等について
- ・各種休業制度の規定の有無や職員の取得実績や制度の利用等について
- LGBTを含む性的マイノリティ等に対する取り組みについて
- ・女性の社会進出について
- ・男女共同参画社会の実現を目指すうえで、必要な制度等について
- その他

※結果の見方:結果数値(平均値・百分比等)は、小数第2位で四捨五入しており、内訳の合計が100にはならないことがあります。なお、図表の付加されている「n」は回答者数です。

Ⅱ 那覇市男女共同参画社会に関する事業所意識調査結果

1. 調査対象者の基本属性

問1 事業所の状況について(平成29年10月時点)

① 業種

回答事業所の業種については「1. 建設業」が 28.2% と最も多く、次いで、「6. 卸売・小売業」の 20.2%、「11. サービス業」の 15.1% となっており、この上位 3 業種で 63.5% を占めている。

	件数	構成比	
1. 建設業	88	28.2	
2. 製造業	19	6. 1	
3. 電気・ガス・熱供給・水道業	3	1.0	
4. 情報通信業	15	4.8	
5. 運輸業	14	4.5	
6. 卸売・小売業	63	20.2	
7. 金融・保険業	8	2.6	
8. 不動産業	14	4.5	
9. 宿泊業・飲食サービス業	7	2.2	
10. 医療・福祉	7	2.2	
11. サービス業	47	15. 1	
12. その他	26	8.3	
13. 無回答	1	0.3	
合 計	312	100.0	

② 事業組織の形態

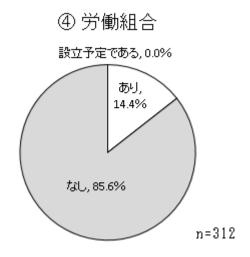
③ 本・支店区分

事業組織の形態は98.7%と法人組織が多数を占めており、本・支店区分は本店が84.3%、 支店が6.4%となった。那覇市内に本店を構える法人による回答が主となっている。

2	事業組織の形態	件数	構成比	3	本・支店区分	件数	構成比
1.	個人事業者	2	0.6	1.	本店	263	84.3
2.	法人組織	308	98.7	2.	支店	20	6. 4
3.	その他	0	0.0	3.	その他	16	5. 1
4.	無回答	2	0.6	4.	無回答	13	4.2
	合 計	312	100.0		合 計	312	100.0

④ 労働組合

労働組合については、市内回答事業所のうち 14.4%が組織化されており、85.6%がなしと回答している。また、設立予定については 0%となっている。

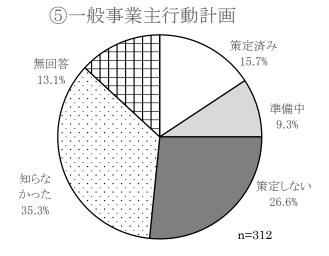


⑤ 一般事業主行動計画

「一般事業主行動計画」は、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、 子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備等に取り組むにあたり、計画期間・目標・目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもので、従業員 301 人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられている。

回答事業者の15.7%が策定済みであり、準備中が9.3%となっている。

一方、策定しない事業者は26.6%、知らなかった事業者は35.3%となっている。



3

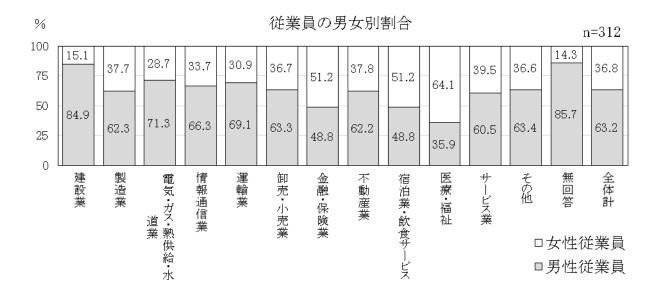
⑥ 従業員数

従業員数を1社当りの平均人数でみると、正社員は女性が12.8人、男性が28.2人で、男女計では40.9人となっている。そのうち管理職は女性が1.2人、男性が5.4人となっており、役員は女性が0.6人、男性が2.6人となっている。

単位:人(1社平均人数)

	正社員		非正規社員	役員	合計
		うち管理職			
女性	12.8	1.2	8.3	0.6	21.6
男性	28.2	5.4	6.6	2.6	37.2
男女計	40.9	6.6	14.9	3.1	58.8

業種別の女性従業員の割合をみると、「医療・福祉」が 64.1%と最も多く、次いで「金融・保険業」と「宿泊業・飲食サービス」が 51.2%となっており、「建設業」が 15.1%と最も低い。



⑦ 事業主の性別

事業主の性別をみると、女性は9.0%、男性が85.9% となっており、男性が大半を占めている。

⑦事業主の性別

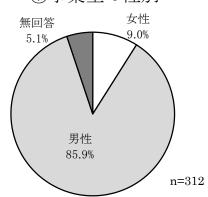


表 業種別・従業員規模別×事業主の性別

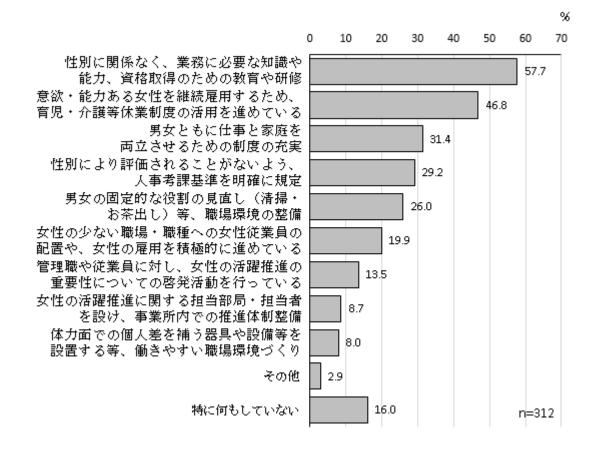
1. 建設業			女性	男性	無回答	合計
3. 電気・ガス・熱供給・水道業		1. 建設業		78	5	88
4. 情報通信業 15 5. 運輸業 1 13 6. 卸売・小売業 10 49 4 7. 金融・保険業 8 8 7 13 1 9. 宿泊業・飲食サービス 7 7 10. 医療・福祉 6 1 11. サービス業 8 36 3 12. その他 2 23 1 1 13. 無回答 1 1 1 1 2 2 2 3 1 1 1 1 2 2 2 3 1 1 1 2 2 3 1 1 1 2 2 3 1 1 1 2 2 3 1 1 1 2 2 3 1 1 1 2 2 3 1 1 1 2 3 1 1 1 2 3 1 1 1 2 3 1 1 1 2 3 1 1 1 2 3 1 1 1 2 3 1 1 1 2 3 1 1 1 2 3 1 1 1 2 3 1 1 1 1		2. 製造業	2	16	1	19
1		3. 電気・ガス・熱供給・水道業		3		3
(件 7. 金融・保険業 8. 不動産業 13 1 1 9. 宿泊業・飲食サービス 7 10. 医療・福祉 11. サービス業 8 36 3 12. その他 2 23 1 1 13. 無回答 1 13. 無回答 1 10.		4. 情報通信業		15		15
件数 7. 金融・保険業 8 9. 宿泊業・飲食サービス 7 10. 医療・福祉 6 1 11. サービス業 8 36 3 12. その他 2 23 1 13. 無回答 1 1 28 268 16 業費 1. 建設業 5.7 88.6 5.7 種 1. 建設業 5.7 88.6 5.7 2. 製造業 10.5 84.2 5.3 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 - 100.0 - 4. 情報通信業 - 100.0 - 5. 運輸業 7.1 92.9 - 6. 卸売・水売業 15.9 77.8 6.3 7. 金融・保険業 - 100.0 - - 9. 宿泊業・飲食サービス - 100.0 - - 11. サービス業 17.0 76.6 6.4 12. その他 7.7 88.5 3.8 11. サービス 19 96 7 3. 20-49人 6 91 8 4. ち0-99人 1 33 1 数 5. 100-299人 1 3 <td></td> <td>5. 運輸業</td> <td>1</td> <td>13</td> <td></td> <td>14</td>		5. 運輸業	1	13		14
数 8. 不動産業 13 1 9. 宿泊業・飲食サービス 7 7 10. 医療・福祉 6 1 11. サービス業 8 36 3 12. その他 2 23 1 13. 無回答 1 28 268 16 業 1. 建設業 5.7 88.6 5.7 2. 製造業 10.5 84.2 5.3 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 - 100.0 - 4. 情報通信業 - 100.0 - 5. 運輸業 7.1 92.9 - 6. 卸売・小売業 15.9 77.8 6.3 7. 金融・保険業 - 100.0 - - 9. 宿泊業・飲食サービス - 100.0 - - 10. 医療・福祉 - 85.7 14.3 11. サービス業 17.0 76.6 6.4 12. その他 7.7 88.5 3.8 無回答 - 100.0 - - 総計 9.0 85.9 5.1 1 - 4人 1 1 2 2 - 5-19人 1 3 1		6. 卸売・小売業	10	49	4	63
9. 宿泊業・飲食サービス	件	7. 金融•保険業		8		8
Table	数	8. 不動産業		13	1	14
11. サービス業		9. 宿泊業・飲食サービス		7		7
事業 12. その他 2 23 1 所業 1. 建設業 5.7 88.6 5.7 種別 1. 建設業 10.5 84.2 5.3 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 - 100.0 - 4 - 100.0 - 5 4. 情報通信業 - 100.0 - 6 - 100.0 - 7 5. 運輸業 7.1 92.9 - 7 6.3 7. 金融・保険業 - 100.0 - 7 - 100.0 - 7 8. 不動産業 - 92.9 7.1 - 100.0 - 7 10. 医療・福祉 - 85.7 14.3 11. サービス業 11. サービス業 17.0 76.6 6.4 6.4 12. その他 7.7 88.5 3.8 3.8 無回答 - 100.0 - 8 - 100.0 - 7 総計 9.0 85.9 5.1 5.1 4. 50-99人 1 33 1 1 女 6. 300人以上 1 7 7 無回答 3 268 16 1. 1-4人 - 100.0 - 2.5-19人 15.6 78.7 5.7 機計 28 268 16 16 1. 1-4人 - 100.0 - 7 - 100.0 - 7 2. 5-19人 15.6 78.7 5.7 5.7 6. 300人以上 - 100.0 - 7 - 100.0 - 7 2. 5-19人 15.6 78.7 5.7 5.7 6. 300人以上 - 100.0 - 7 - 100.0 - 7 2. 5-19人 15.6 78.7 5.7 5.7 3. 20-49人 5.7 86.7 7.6 5.7 <t< td=""><td></td><td>10. 医療•福祉</td><td></td><td>6</td><td></td><td>7</td></t<>		10. 医療•福祉		6		7
業所 13. 無回答 1 業種 1. 建設業 5.7 88.6 5.7 種園 1. 建設業 5.7 88.6 5.7 2. 製造業 10.5 84.2 5.3 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 - 100.0 - 4. 情報通信業 - 100.0 20.0 5. 運輸業 7.1 92.9 - 6.3 7. 金融・保険業 - 100.0 - 20.9 7.1 9. 宿泊業・飲食サービス - 100.0 - 20.0 - 20.9 11. サービス業 17.0 76.6 6.4 12. その他 7.7 88.5 3.8 無回答 - 100.0 - 2.5-19人 19 96 7 3. 20-49人 6 91 8 株 4. 50-99人 1 33 1 株 4. 50-99人 1 27 27 6. 300人以上 1 27 28 総計 28 268 16 1. 1-4人 - 100.0 - 2.5-19人 2. 5-19人 15.6 78.7 5.7 6. 300人以上 1 27 28 総計 28 268 16 1. 1-4人 - 100.0 - 2.5-19人 5.7 8.6.3 7.6 4 50-200人 5.7		11. サービス業	8	36	3	47
所 総計 28 268 16 業 1. 建設業 5.7 88.6 5.7 2. 製造業 10.5 84.2 5.3 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 - 100.0 - 4. 情報通信業 - 100.0 - 5. 運輸業 7.1 92.9 - 6. 卸売・小売業 15.9 77.8 6.3 7. 金融・保険業 - 100.0 - 9. 8. 不動産業 9. 6. 対流・飲食サービス - 100.0 - 10. 医療・福祉 - 100.0 - 10. 医療・福祉 11. サービス業 17.0 76.6 6.4 12. その他 7.7 88.5 3.8 無回答 - 100.0 - 85.7 14.3 11. サービス業 17.0 76.6 6.4 12. その他 7.7 88.5 3.8 無回答 - 100.0 - 85.7 14.3 15.0 76.6 6.4 12. その他 9.0 85.9 5.1 1		12. その他	2	23	1	26
業種 1. 建設業 5.7 88.6 5.7 2. 製造業 10.5 84.2 5.3 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 - 100.0 - 4. 情報通信業 - 100.0 - 7.1 5. 運輸業 7.1 92.9 - 100.0 - 7.8 6.3 7. 金融・保険業 - 100.0 - 92.9 7.1 9. 宿泊業・飲食サービス - 100.0 - 85.7 14.3 11. サービス業 17.0 76.6 6.4 12. その他無回答 - 100.0 - 88.5 3.8 12. その他無回答 - 100.0 - 88.5 3.8 11. 1-4人 11 2.5-19人 19 96 7 3. 20-49人 6 91 8 4. 50-99人 1 33 1 数 5. 100-299人 1 27 6 91 8 ※計 28 268 16 1. 1-4人 - 100.0 - 2 5-19人 15.6 7.6 7.6 ※計 28 268 16 1. 1-4人 - 100.0 - 2 7.6 7.6 7.6 ※計 28 268 16 1. 1-4人 - 100.0 - 2 7.6 7.6 7.6 7.6 3. 20-49人 5.7 86.7 7.6				1		1
種 2. 製造業 10.5 84.2 5.3 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 - 100.0 - 4. 情報通信業 - 100.0 - 100.0 - 5. 運輸業 7.1 92.9 - 6. 卸売・小売業 15.9 77.8 6.3 7. 金融・保険業 - 100.0 - 100.0 - 100.0 - 10. 医療・福祉 - 85.7 14.3 11. サービス業 17.0 76.6 6.4 12. その他 7.7 88.5 3.8 12. その他 7.7 88.5 3.8 12. その他 7.7 88.5 3.8 10.0 - 100.0				268		312
別 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 - 100.0 - 4. 情報通信業 - 100.0 - 5. 運輸業 7.1 92.9 - 6. 卸売・小売業 15.9 77.8 6.3 7. 金融・保険業 - 100.0 - 88. 不動産業 - 92.9 7.1 9. 宿泊業・飲食サービス - 100.0 - 10. 医療・福祉 - 85.7 14.3 11. サービス業 17.0 76.6 6.4 12. その他 7.7 88.5 3.8 無回答 - 100.0 - 総計 9.0 85.9 5.1 1. 1-4人 11 2. 5-19人 19 96 7 3. 20-49人 6 91 8 4 4. 50-99人 1 33 1 27 6. 300人以上 第回答 3 20-49人 6 91 8 6 1. 1-4人 1 7 集回答 3 20-49人 6 300人以上 1 7 集回答 3 20-49人 7.7 88.5 3.8 1						100.0
4. 情報通信業 7.1 92.9 - 5. 運輸業 7.1 92.9 - 6. 卸売・小売業 15.9 77.8 6.3 7. 金融・保険業 - 100.0 - 8. 不動産業 - 92.9 7.1 9. 宿泊業・飲食サービス - 100.0 - 10. 医療・福祉 - 85.7 14.3 11. サービス業 17.0 76.6 6.4 12. その他 7.7 88.5 3.8 無回答 - 100.0 - 総計 9.0 85.9 5.1 1. 1-4人 11 2. 5-19人 19 96 7 3. 20-49人 6 91 8 4. 50-99人 1 33 1 5. 100-299人 1 33 1 5. 100-299人 1 27 6. 300人以上 1 7 無回答 3 20-49人 6 91 8 6. 300人以上 1 7 無回答 3 20-49人 7 6. 300人以上 1 7			10.5		5.3	100.0
株			_		_	100.0
構成以比 8. 不動産業 7. 金融・保険業 - 100.0 - 10.0 医療・福祉 - 100.0 - 10.0 医療・福祉 - 100.0 - 10.0 医療・福祉 - 85.7 14.3 11. サービス業 17.0 76.6 6.4 12. その他 7.7 88.5 3.8 無回答 - 100.0 - 2.5-19人 19 96 7 3. 20-49人 1 33 1 数 5. 100-299人 1 27 6. 300人以上 1 7 無回答 3 20-49人 1 7 4 1 7 4 1 7 2 5-19人 1 1 27 6. 300人以上 1 7 5. 100-299人 1 27 6. 300人以上 1 7 5. 100-299人 1 27 6. 300人以上 1 7 5. 100.0 - 2. 5-19人 15.6 78.7 5.7 86.7 7.6 3. 20-49人 5.7 86.7 7.6 4. 50-99人 5.7 86.7 7.6			-		_	100.0
(株) (大) (大) (大) (大) (大) (大) (大) (大) (大) (大					_	100.0
成比	構		15.9		6.3	100.0
比 8. 不動産業 9. 宿泊業・飲食サービス 10. 医療・福祉 11. サービス業 12. その他 2. その他 3. 20-49人 4. 50-99人 4. 1-4人 2. 5-19人 3. 20-49人 6. 300人以上 無回答 2. 5-19人 6. 300人以上 4. 50-99人 7. 3. 20-49人 8. 4. 50-99人 7. 3. 20-49人 8. 4. 50-99人 8. 4. 50-99人 9. 0 11 9. 0 11 9. 0 11 9. 0 11 7 11 8 11 8 11 9. 0 12 9. 0			_		_	100.0
9. 宿旧業・飲食サービス - 100.0 - 10. 医療・福祉 - 85.7 14.3 11. サービス業 17.0 76.6 6.4 12. その他 7.7 88.5 3.8 無回答 - 100.0 - 総計 9.0 85.9 5.1 1 1 2. 5-19人 19 96 7 3. 20-49人 6 91 8 件 4. 50-99人 1 27 6. 300人以上 1 7 無回答 3 20-49人 1 7 5.7 86.7 7.6 4 50-99人 5.7 86.7 7.6 4 50-99人 5.7 86.7 7.6	1		_		7.1	100.0
11. サービス業			_		_	100.0
12. その他			_			100.0
無回答						100.0
総計 9.0 85.9 5.1 1. 1-4人 2. 5-19人 3. 20-49人 4. 50-99人 5. 100-299人 6. 300人以上 無回答 28 268 16 1. 1-4人 2. 5-19人 1. 1-4人 2. 5-19人 1. 1-4人 2. 5-19人 3. 20-49人 4. 50-99人 5. 7 86.7 7.6		•	7.7		3.8	100.0
1. 1-4人	-		_			100.0
2. 5-19人 3. 20-49人 件 4. 50-99人 数 5. 100-299人 6. 300人以上 無回答 総計 28 268 16 1. 1-4人 2. 5-19人 構 4. 50-99人 1 27 6. 300人以上 1 7 無回答 3 20-49人 4 50-99人 5. 7 86.7 7.6			9.0		5.1	100.0
(件) 3. 20-49人 6 91 8 (件) 4. 50-99人 1 33 1 数 5. 100-299人 1 27 6. 300人以上 1 7 無回答 3 総計 28 268 16 1. 1-4人 - 100.0 - 2. 5-19人 15.6 78.7 5.7 3. 20-49人 5.7 86.7 7.6 4 50-90人 2.0 94.3 2.0			4.0		_	11
件 4.50-99人 1 33 1 数 5.100-299人 1 27 6.300人以上 1 7 無回答 3 総計 28 268 16 1.1-4人 - 100.0 - 2.5-19人 15.6 78.7 5.7 3.20-49人 5.7 86.7 7.6 4.50-90人 2.0 94.3 2.0						122
数 5. 100-299人 1 27 6. 300人以上 1 7 無回答 3 8計 28 268 16 1. 1-4人 - 100.0 - 2. 5-19人 15.6 78.7 5.7 3. 20-49人 5.7 86.7 7.6 4 50-90 人 2. 90 94.3 2.9	144					105
6. 300人以上 無回答 1 7 3 総計 28 268 16 1. 1-4人 - 100.0 - 2. 5-19人 15.6 78.7 5.7 3. 20-49人 5.7 86.7 7.6 4 50-90 / 2. 0 94.3 2.0					1	35
無回答 3 28 268 16 1. 1-4人 - 100.0 - 2. 5-19人 15.6 78.7 5.7 3. 20-49人 5.7 86.7 7.6 4 50-99 人 2. 9 94.3 2.9	数			27		28
総計 28 268 16 1.1-4人 - 100.0 - 2.5-19人 15.6 78.7 5.7 3.20-49人 5.7 86.7 7.6 4.50-99人 2.9 94.3 2.9			1	(8
1. 1-4人 - 100.0 - 2. 5-19人 15.6 78.7 5.7 構 4. 50-99人 5.7 86.7 7.6 2. 0 94.3 2.0 94.3 2.0	-	,	20		1.0	3
2.5-19人 15.6 78.7 5.7 構 2.5-19人 5.7 86.7 7.6			<u> </u>		10	312
構 3. 20-49人 5.7 86.7 7.6			15.6			100.0 100.0
						100.0
		3. 20-49人 4. 50-99人	2.9	94.3	2.9	100.0
$\begin{vmatrix} DX & 5 & 100 - 200 & & & & & & & & & & & & & & & & & &$	1				۷.9 _	100.0
	比				_	100.0
6.300人以上			14.0		_	100.0
無固备 - 100.0 - 1 総計 9.0 85.9 5.1	-		ο 0		F 1	100.0

問2 貴事業所では、女性も男性も対等に活躍できる環境づくりに向け、どのようなことに取り組んでいますか(あてはまるもの全てに○をつけてください)。

女性も男性も対等に活躍できる環境づくりに向けた取り組みで、最も多いのが「性別に関係なく、 業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修」で、57.7%と過半数を占めている。

以下、「意欲・能力ある女性を継続雇用するため、育児・介護等休業制度の活用を進めている」 46.8%、「男女ともに仕事と家庭を両立させるための制度の充実」31.4%、「性別により評価される ことがないよう、人事考課基準を明確に規定」が29.2%となっている。

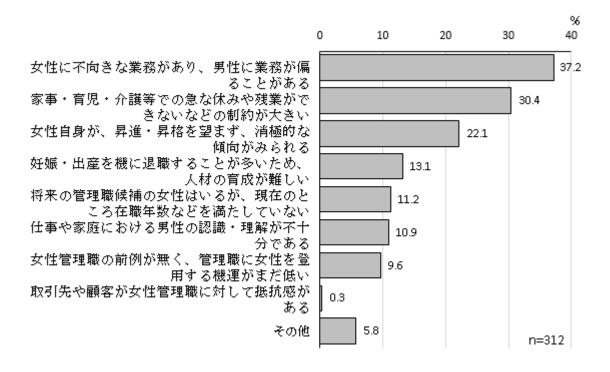
「特に何もしていない」という回答は16.0%となっている。



問3 貴事業所において、女性も男性も同じような環境で働いていくために、特に女性にとって課題となっていることは何ですか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

男女が同じような環境で働くために女性にとって課題となることで、最も多いのは「女性に不向きな業務があり、男性に業務が偏ることがある」の 37.2% となっている。

次いで「家事・育児・介護等での急な休みや残業ができないなどの制約が大きい」の 30.4%となっている。



その他の回答は以下のような内容となっている。

1	技術職における求人
2	規定は作らず、その度に本人と話し合い、本人に一番合った条件で働いてもらう。
3	給料は男女平等
4	事業所内保育所を設立予定である
5	社員の都合に臨機応変に対応している
6	女性がいない
7	女性事務職は9時~5時、7時間労務。残業はない。
8	女性の多い事ム職で特に取り組みしてません
9	女性の役職登用 (部長代理)
10	水道資材等の卸小売りに係る仕事なので、事務職は女性、配送業務は男性と定め
	て、各々役割を行っている。趣旨に沿うような職場ではない。適宜にやっている。
11	全てにおいて対等
12	清掃業の為、女性をメインで雇用しております。
13	設立より女性だけの事業所だった為、必然的に環境を話し合いながら整えている
14	常に個人、本人と相談に努めている

問4 貴事業所において、次にあげる項目で、性別による差があると思いますか。ア~クの各項目において、あなたの考えに近いものを、それぞれ1つずつ選んで○をつけてください。

この設問では、アからクまでの8項目について、職場における性別による差の実態について質問した。

全ての項目において「平等」という回答が多く、「教育や研修制度」は79.5%と最多である。 「男性の方が優遇されている」、「どちらかと言えば男性が優遇されている」が多い項目は「募集や 採用の条件」、「昇進・昇格」、「初任給(基本給)」で、「女性の方が優遇されている」、「どちらかと 言えば女性が優遇されている」は「勤務時間」、「仕事の内容」となっている。

単位:%

	男性の方 が優遇さ れている	どちらかと 言えば男性 が優遇され ている	平等	どちらかと 言えば女性 が優遇され ている	女性の方 が優遇さ れている	わから ない	無回答	合計
ア) 募集や採用の条件	7. 1	18. 6	65. 1	1. 9	1.0	1.6	4.8	100.0
イ) 初任給(基本給)	8. 0	12. 5	72. 1	0.0	0.0	1. 9	5. 4	100.0
ウ)昇進・昇格	5. 4	18. 3	67. 6	0. 3	0.0	2. 6	5.8	100.0
エ)人事配置	3. 2	11. 2	71.8	2. 2	1.0	3.8	6. 7	100.0
才)教育や研修制度	2.6	7. 7	79. 5	0.0	0.3	3. 5	6. 4	100.0
カ)仕事の内容	1. 9	9. 6	69. 6	9. 0	2.6	1. 9	5. 4	100.0
キ) 勤務時間	0.6	1. 9	62. 5	16. 7	12. 2	1. 3	4.8	100.0
ク)全体的に	1. 9	7. 7	75. 0	4. 5	3. 2	2.6	5. 1	100.0

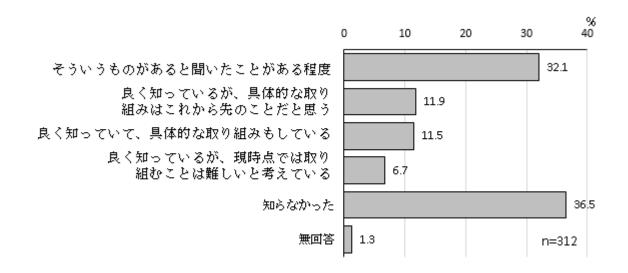
問5 「ポジティブ・アクション」を知っていましたか(○は1つ)。

「ポジティブ・アクション」とは、これまでの慣行や性別による役割分担意識などから生じる男 女間の仕事上の格差を解消するために、企業が行う積極的な取り組みのことである。

この設問については、「知らなかった」という回答が最も多く36.5%となっている。

また、「そういうものがあると聞いたことがある程度」は 32.1%で、この 2 つを合わせると 68.6% の割合で認識されていないことになる。

「良く知っていて、具体的な取り組みもしている」は 11.5%と 1 割程度で、「良く知っているが、 具体的な取り組みはこれから先のことだと思う」が 11.9%、「良く知っているが、現時点では取り 組むことは難しいと考えている」は 6.7%となっている。



問6 貴事業所では、職場環境や風土の改善として、取り組んでいることはありますか。あてはまるもの全てに○をつけてください(○はいくつでも)。

職場環境や風土の改善として、取り組んでいることで、最も多いのが「長時間労働を恒常化しないための働き方改革などの取り組みを行っている」で50.3%と、半数の企業が取り組んでいる。

次に多いのが「職場環境改善についての従業員からの提案や意見の募集」で 41.7%、続いて「婚姻後の旧姓使用を認めている」の 23.1%と、この 3 項目が特に多い取り組みとなっている。

「特になし」は26.9%となっている。

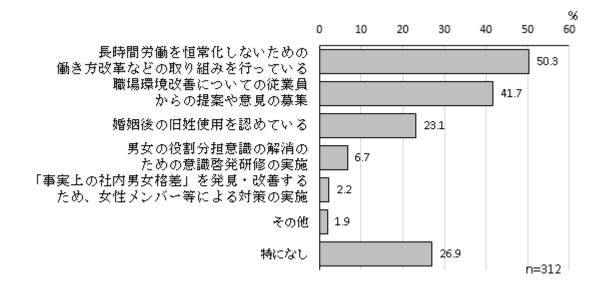


表 業種別·従業員規模別×問6

			合計	1. 男女の役割分担意識の解消のた	2.見・改善するため、女性メン「事実上の社内男女格差」を発	3.婚姻後の旧姓使用を認めている	4からの提案や意見の募集.職場環境改善についての従業員	5.の働き方改革などの取り組みを長時間労働を恒常化しないため	6. その他	7. 特になし
事	件数	1. 建設業 2. 製造業 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 4. 情報通信業 5. 運輸業 6. 卸売・小売業 7. 金融・保険業 8. 不動産業 9. 宿所業・飲食サービス 10. 医療・福祉 11. サービス 12. その他	88 19 3 15 14 63 8 14 7 7 7 47 26	3 2 1 3 4 1 1 6	3 1 2	11 5 1 5 3 12 3 3 2 2 15	34 13 2 7 2 22 22 3 9 2 4 23 9	36 14 1 7 8 33 7 7 7 4 3 28 9	1	27 1 1 3 3 22 2 8 11
業所	-	13. 無回答 総計	312	21	7	72	130	157	6	1 84
業種別	構成	1. 建設業 2. 製造業 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 4. 情報通信業 5. 運輸業 6. 卸売・小売業 7. 金融・保険業	100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0	3.4 10.5 7.1 4.8 50.0	3.4 5.3 25.0	12.5 26.3 33.3 33.3 21.4 19.0 37.5	38.6 68.4 66.7 46.7 14.3 34.9 37.5	40.9 73.7 33.3 46.7 57.1 52.4 87.5	3.4 5.3	30.7
	从 比	8. 不動産業 9. 宿泊業・飲食サービス 10. 医療・福祉 11. サービス業 12. その他 無回答 総計	100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0	14.3 14.3 12.8	3.8		64.3 28.6 57.1 48.9 34.6	50.0 57.1 42.9 59.6 34.6		28.6 28.6 17.0 42.3 100.0
	件数	1. 1-4人 2. 5-19人 3. 20-49人 4. 50-99人 5. 100-299人 6. 300人以上 無回答 総計	11 122 105 35 28 8 3	7 6 1 2 4 1	5 2 7	1 27 25 7 10 1 1	2 51 43 14 14 3 3 130	2 57 53 18 19 6 2	2	8 37 25 10 4
	構成比	1. 1-4人 2. 5-19人 3. 20-49人 4. 50-99人 5. 100-299人 6. 300人以上 無回答 総計	100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0	5.7 5.7 2.9 7.1 50.0 33.3 6.7	4.8 25.0 2.2	9.1 22.1 23.8 20.0 35.7 12.5 33.3 23.1	18.2 41.8 41.0 40.0 50.0 37.5	18.2 46.7 50.5 51.4 67.9 75.0 66.7	1.6 3.8	72.7 30.3 23.8 28.6 14.3

問7 男女共同参画社会を形成していくため、今後、貴事業所としてどのように取り組んでいくべきだと考えますか(○は3つまで)。

今後の取り組みとして考えられる項目として最も多かったのが、「男女がともに育児・介護休暇 等が取得しやすい職場環境づくり」で48.7%となっている。

これに続いて「労働時間短縮の枠組みづくりを進める」が 31.7%、「職場における男女の均等な 取り扱いについて、周知徹底を行う」が 27.9%、「女性を方針決定の場に積極的に登用する」 が 26.0%、「フレックスタイム制度やテレワークの導入など、多様な働き方の導入」が 24.0%となっている。

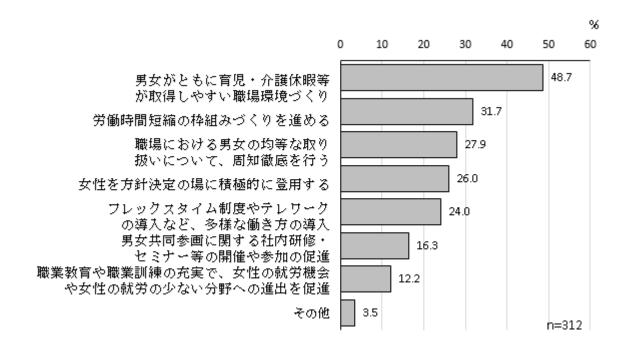


表 業種別·従業員規模別×問7

				-	0	0	4	-	C	7	0
				1. 労	2.	3. が 男	4. 女 職	5. 扱 職	6. 女	7. 修	8. そ
				働	1 フ	取女	少性業	い場	性	· ^男	の
				時	クッ	得が	なの教	にに	を	セ、女共	他
				間	* _{/1}	しと	い就育	つお	方	` ⊫	
				短縮	の導っ	やもに	分労や野機職	いける	針 登 決	ナー参	
			合	進の	$D = A = \mathcal{D}$	い育	へ会業	、男	用定	促等。	
			計	めたの	のなっ	職児	のや訓	周女	すの	進の問	
				形且	導 ど、制	場・	進女練	知の	る場	州十	
				みづ	多度	環介境護	出性のをの充	徹均底等	に 積	催ゃる	
				<	(性) や	が休	促就実	をな	極	参 住	
				Ŋ	なアレ	く暇	進労で	行 取	的	加研研	
		T		を	働	り等	の `	う り	に	0)	
		1. 建設業	88	21	15	38	18	21	21	13	5
		2. 製造業	19	6	6	11	3	6	5	4	
		3. 電気・ガス・熱供給・水道業	3	1	2	0		1		1	
		4. 情報通信業	15	3	8	8	0	3	2	1	
		5. 運輸業	14	4	5	8	2	2	5	1	0
	件	6. 卸売·小売業 7. 金融·保険業	63 8	17 3	6 1	31 6	6 4	$\begin{array}{c} 14 \\ 4 \end{array}$	15 2	10 2	2
	数	7. 並做 床傚果	14	5 5	5	5	4	5	5	2	1
	%\	0. 不動産業 9. 宿泊業・飲食サービス	7	5	1	4		2	3	1	1
		10. 医療·福祉	7	3	4	4	1	5	3	4	
		11. サービス業	47	20	18	21	2	18	17	10	1
事		12. その他	26	10	4	15	2	6	3	2	2
業		13. 無回答	1	1	-	1	_			_	_
所		総計	312	99	75	152	38	87	81	51	11
業		1. 建設業	100.0	23.9	17.0	43.2	20.5	23.9	23.9	14.8	5.7
種		2. 製造業	100.0	31.6	31.6	57.9	15.8	31.6	26.3	21.1	
別		3. 電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	33.3	66.7			33.3		33.3	
		4. 情報通信業	100.0	20.0	53.3	53.3		20.0	13.3	6.7	
		5. 運輸業	100.0	28.6	35.7	57.1	14.3	14.3	35.7	7.1	
	構	6. 卸売・小売業	100.0	27.0	9.5	49.2	9.5	22.2	23.8	15.9	3.2
	成	7. 金融•保険業	100.0	37.5	12.5	75.0	50.0	50.0	25.0	25.0	
	比	8. 不動産業	100.0	35.7	35.7	35.7		35.7	35.7	14.3	7.1
		9. 宿泊業・飲食サービス 10. 医療・福祉	100.0 100.0	71.4 42.9	14.3 57.1	57.1 57.1	14.9	28.6	42.9	14.3	
		10. 医療・個位 11. サービス業	100.0	42.9	38.3	44.7	14.3 4.3	71.4 38.3	42.9 36.2	57.1 21.3	2.1
		11. サービス乗 12. その他	100.0	38.5	15.4		7.7	23.1		7.7	7.7
		12. co/iii 無回答	100.0		10.4	100.0		20.1	11.0	1.1	1.1
		総計	100.0	31.7	24.0	48.7	12.2	27.9	26.0	16.3	3.5
		1. 1-4人	11	1	4	4		3			2
		2.5-19人	122	35	30	45	13	27		22	4
		3. 20-49人	105	35	16	54	12	36		17	3
	件	4. 50-99人	35	11	11	23	6	11	10	3	1
	数	5. 100-299人	28	11	8	20	2	7	4	6	1
		6.300人以上	8	3	5	5	3	2	2	2	
		無回答	3	3	1	1	2	1	1	1	
	<u> </u>	総計	312	99		152	38	87	81	51	11
		1. 1-4人	100.0	9.1	36.4	36.4	10.7	27.3		10.0	18.2
		2.5-19人	100.0	28.7	24.6	36.9		22.1	30.3	18.0	3.3
	構	3. 20-49人	100.0	33.3		51.4	11.4	34.3		16.2	2.9
	成	4.50-99人 5.100-299人	100.0 100.0	31.4 39.3	31.4 28.6	65.7 71.4	17.1	31.4 25.0		8.6	2.9 3.6
	比	5. 100-299人 6. 300人以上	100.0	39.3 37.5		62.5	7.1 37.5	25.0 25.0		21.4 25.0	ა.0
		0.300人以上 無回答	100.0	100.0		33.3		23.0 33.3		∠5.0 33.3	
		<u> </u>	100.0	31.7		48.7	12.2	27.9		16.3	3.5
ь	ı	1 /PLD H 1	100.0	01.1	27.0	10.1	14.4	21.3	20.0	10.0	0.0

問8 あなたは、次のア~エについて知っていますか。それぞれに1つ ○ をつけてください。

セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)については、内容について理解し、認識している事業者が多く、「内容も良く知っている」が 70.8%、「内容は少し知っている」が 25.3%となっており、合わせると 96.1%と高い値となっている。

パワー・ハラスメント (パワハラ) についても、内容について理解し、認識している事業者が多く、「内容も良く知っている」が 70.2%、「内容は少し知っている」が 26.0%となっており、合わせると 96.2%と高い値となっている。

マタニティ・ハラスメント(マタハラ)についても、内容について理解し、認識している事業者が多く、「内容も良く知っている」が 65.1%、「内容は少し知っている」が 26.3%となっており、合わせると 91.4%と高い値となっている。

アルコール・ハラスメント (アルハラ) は、上記 3 項目に比べてやや認識度が下がり、「内容も良く知っている」が 50.6%、「内容は少し知っている」が 24.7%となっており、合わせると 75.3%である。

単位:%

_	内容も良く 知っている	内谷は少し	聞いた事はあ るが、内容は 知らない		無回答	合計
ア) セクシュアル・ハラスメント (セクハラ)	70.8	25. 3	0. 6	1.6	1. 6	100.0
イ) パワー・ハラスメント (パワハラ)	70. 2	26. 0	0. 6	1.6	1. 6	100.0
ウ) マタニティ・ハラスメント (マタハラ)	65. 1	26. 3	3. 5	3. 5	1. 6	100.0
エ)アルコール・ハラスメント (アルハラ)	50. 6	24. 7	8. 3	14.7	1. 6	100.0

問9 貴事業所において、セクシュアル・ハラスメント防止のために取り組んでいることはありますか。 あてはまるもの全てに○をつけてください。

セクシュアル・ハラスメント防止のために取り組については、回答事業所の 47.8%が「特に実施 していない」と回答している。

取り組んでいる事業所では、39.7%が「就業規則に倫理規定などを定めている」、28.2%が「セクハラ等に関する相談や苦情に対する窓口・担当者を定めている」と回答しており、具体的な対応策をとっている。

また、「管理職を含めた社員に対し、セクハラ防止のための研修や講習を実施している」12.2%、「社内報やポスターにて、セクハラに関する方針等を記載・配布し広報している」11.9%とあり、普及・啓発については1割程度となっている。

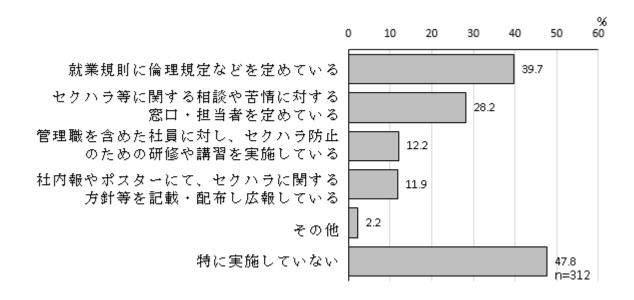


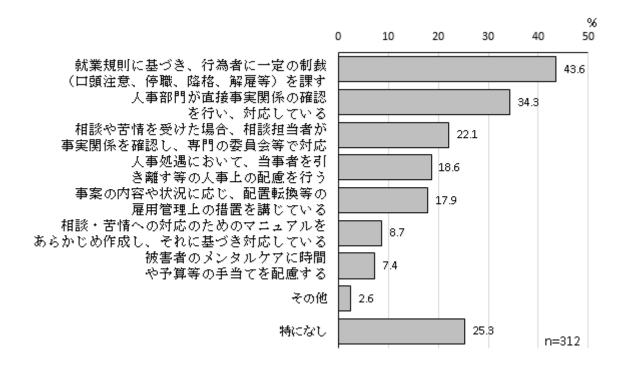
表 業種別·従業員規模別×問9

			合計	1. 就業規則に倫理規定などを定め	2. ラに関する方針等を記載・配布社内報やポスターにて、セクハ	3.クハラ防止のための研修や講習管理職を含めた社員に対し、セ	4. に対する窓口・担当者を定めてセクハラ等に関する相談や苦情	5. その他	6. 特に実施していない
	件数	 建設業 製造業 電気・ガス・熱供給・水道業 情報通信業 運輸業 卸売・小売業 金融・保険業 不動産業 宿泊業・飲食サービス 	88 19 3 15 14 63 8 14 7	26 8 2 7 9 20 7 4 5	6 6 1 5 4 3 2	6 5 2 2 5 7 2 1	13 11 2 6 6 10 8 4 3	1	53 5 1 4 2 41 9 2
事業所		10. 医療・福祉 11. サービス業 12. その他 13. 無回答 総計	7 47 26 1 312	6 18 12	1 6 3	6 2	3 13 9	2 1	1 21 9 1 149
業種別	構成	 建設業 製造業 電気・ガス・熱供給・水道業 情報通信業 運輸業 卸売・小売業 金融・保険業 	100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0	29.5 42.1 66.7 46.7 64.3 31.7 87.5	6.8 31.6 33.3 33.3 28.6 4.8 25.0	6.8 26.3 13.3 14.3 7.9 87.5	14.8 57.9 66.7 40.0 42.9 15.9 100.0	3.4 12.5	60.2 26.3 33.3 26.7 14.3 65.1
	比	8. 不動産業 9. 宿泊業・飲食サービス 10. 医療・福祉 11. サービス業 12. その他 無回答 総計	100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0		14.3 12.8 11.5	14.3 14.3 12.8 7.7	28.6 42.9 42.9 27.7 34.6	4.3 3.8	64.3 28.6 14.3 44.7 34.6 100.0 47.8
	件数	1. 1-4人 2. 5-19人 3. 20-49人 4. 50-99人 5. 100-299人 6. 300人以上 無回答	11 122 105 35 28 8	1 31 42 21 20 6 3	2 5 14 3 7 4 2	3 5 13 7 6 3 1	3 13 27 15 22 6 2	2 5	7 80 49 11 2
	構成比	総計 1.1-4人 2.5-19人 3.20-49人 4.50-99人 5.100-299人 6.300人以上 無回答 総計	312 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0	9.1 25.4 40.0 60.0 71.4 75.0	37 18.2 4.1 13.3 8.6 25.0 50.0 66.7	38 27.3 4.1 12.4 20.0 21.4 37.5 33.3	78.6 75.0	1.6 4.8	

問 10 貴事業所において、セクシュアル・ハラスメントが起こった場合の対応として、あてはまる全て に○をつけてください。

セクシュアル・ハラスメントが起こった場合の対応として最も多いのが、「就業規則に基づき、行 為者に一定の制裁(口頭注意、停職、降格、解雇等)を課す」で43.6%となっている。

その次に多いのが「人事部門が直接事実関係の確認を行い、対応している」の 34.3%である。 「特になし」は 25.3%となっている。



「その他」の自由記載

1	セクハラ等の問題になった事はないが、各現場人間関係がおかしいと感じたら報告
1	(社長)。人の配置変えを行い、スムーズに対応出来ている。
2	25年くらい女性の社員がいないので
3	一度もなし
4	就業規則に沿って、対応を検討したい
1	少人数なので、すぐに話し合うことが可。社歴も長い職員ばかりなので、このよう
5	な場合も正直に話し合える風土となっている。
6	女性がいない
7	事例がない
8	セクシャルハラスメントが起こる環境が無い
9	セクハラが無いのでなし
10	1~7については発生都度規定に基づき対応・実施する(発生なし)

問 11 問 10 の各項目(対応方法)について、セクハラ以外のハラスメント(パワハラやモラハラ等)が起こった場合についても、同様に対応されていますか。

まず、パワー・ハラスメントについては「同様に対応」が 34.3%、「ほぼ同様に対応」が 20.8% あり、合わせると 55.1%がセクハラと同様の対応をすると回答している。「対応したことがない」は 33.7%である。

マタニティ・ハラスメントについても、「同様に対応」が 29.8%、「ほぼ同様に対応」が 18.9%あり、合わせると 48.7%がセクハラと同様の対応をすると回答している。「対応したことがない」は 39.7% である。

アルコール・ハラスメントについては、「同様に対応」が 28.8%、「ほぼ同様に対応」が 17.9%あり、合わせると 46.8%がセクハラと同様の対応をすると回答している。「対応したことがない」は 40.4%である。

単位:%

		ほぼ同様に対応	対応した ことがな い	わから ない	無回答	合計
イ) パワー・ハラスメント (パワハラ)	34. 3	20.8	33. 7	4.8	6. 4	100.0
ウ) マタニティ・ハラスメント (マタハラ)	29.8	18. 9	39. 7	4.8	6. 7	100.0
エ) アルコール・ハラスメント (アルハラ)	28.8	17. 9	40. 4	6. 4	6. 4	100.0

問 12 貴事業所には、下記のア〜ウの各種休業制度の規定がありますか。制度が「ある」場合は、取得できる職員の範囲(正社員、派遣・契約社員、パート・アルバイト)について、あてはまるもの全てに○をつけてください。

産前・産後休業制度については、75.3%の企業が「ある」と回答しており、そのうち正社員が 75.3%、派遣・契約社員が 31.1%、パート・アルバイトが 22.4%となっている。また、「ない」は 12.2%、「検討中」は 6.4%となっている。

育児休業制度については、72.1%の企業が「ある」と回答しており、そのうち正社員が 72.4%、派遣・契約社員が 31.7%、パート・アルバイトが 20.8%となっている。また、「ない」は 15.4%、「検討中」は 5.8%となっている。

介護休業制度については、63.8%の企業が「ある」と回答しており、そのうち正社員が 63.8%、派遣・契約社員が 28.5%、パート・アルバイトが 17.3%となっている。また、「ない」は 17.9%、「検討中」は 9.6%となっている。

単位:%

	ある	正社員	派遣・ 契約社 員	パート・ アルバイ ト	やシ	検 討 中	無回答	合計
ア)産前・産後休業制度	75.3	75.3	31.1	22.4	12.2	6.4	6.1	100.0
イ)育児休業制度	72.1	72.1	31.7	20.8	15.4	5.8	6.4	100.0
ウ)介護休業制度	63.8	63.8	28.5	17.3	17.9	9.6	8.7	100.0

2. 製造業				間12 #	制度の有	無ア)産	前•産後休	業制度		
計 社 資 ・				√ □	ある(社 員 (アある(な	検 討	口
2. 製造業					員	· 契) 			
4. 情報通信業 15 14 10 6 1			2. 製造業	19	14	6				4 2
中株 6. 卸売・小売業 63 42 18 15 12 4 5 本 7. 金融・保険業 8 8 6 5 4 2 事業 10. 医療・福祉 7 7 6 4 4 1 1 10. 医療・福祉 7 7 5 2 1 1 4 4 2 11. サービス業 47 37 15 13 4 4 2 2 11. サービス業 47 37 15 13 4 4 2 2 1 1 4 4 2 2 1 1 4 4 2 1 1 4 4 2 2 1 1 4 4 2 2 1 1 4 4 2 2 1 1 4 4 2 2 1 1 4 4 2 2 1 1 4 4 2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 1<			4. 情報通信業	15	14	10		1		
数 8. 不動産業 14 8 3 2 4 2 9. 宿泊業・飲食サービス 7 6 4 4 1 10. 医療・福祉 7 7 5 2 11. サービス業 47 37 15 13 4 4 2 12. その他 26 20 11 7 1 1 4 13. 無回答 1 235 97 70 38 20 19 業種 1. 建設業 100.0 69.3 15.9 10.2 17.0 9.1 4.5 2. 製造業 100.0 73.7 31.6 26.3 5.3 10.5 10.5 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 100.0 100.0 33.3 66.7 40.0 6.7 4. 情報通信業 100.0 100.0 28.6 14.3 10.5 5. 運輸業 100.0 100.0 28.6 14.3 10.0 6.3 7.9 4. 情報通信業 100.0 100.0 75.0 62.5 10.0 7.9 14.3 14.3 14.3 4. 情報 10.0 10.0 75.0 62.5 10.0 14.3 14.3 14.3 14.3 14.3 14.3 14.3 14.3 <		[#-	6. 卸売・小売業	63	42	18	15	12	4	5
10. 医療・福祉			8. 不動産業	14	8	3	2	4	4	2
事業所所 12. その他 13. 無回答 26 20 11 7 7 1 1 1 4 1 4 1 1			10. 医療•福祉	7	7	5	2			
所業 総計 312 235 97 70 38 20 19 関別 1. 建設業 100.0 69.3 15.9 10.2 17.0 9.1 4.5 2. 製造業 100.0 73.7 31.6 26.3 5.3 10.5 10.5 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 100.0 100.0 33.3 4. 情報通信業 100.0 93.3 66.7 40.0 6.7 5. 運輸業 100.0 100.0 28.6 14.3 19.0 6.3 7.9 構成以比 8. 不動産業 100.0 100.0 75.0 62.5 14.3 9. 宿泊業・飲食サービス 100.0 85.7 57.1 57.1 14.3 10. 医療・福祉 100.0 70.0 71.4 28.6 11. サービス業 100.0 78.7 31.9 27.7 8.5 8.5 4.3 12. その他 100.0 76.9 42.3 26.9 3.8 3.8 15.4			12. その他	26						4
業種 1. 建設業 2. 製造業 100.0 69.3 15.9 10.2 17.0 9.1 4.5 2. 製造業 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 100.0 100.0 33.3 4. 情報通信業 100.0 100.0 28.6 14.3 5. 運輸業 100.0 100.0 28.6 14.3 6. 卸売・小売業 100.0 66.7 28.6 23.8 19.0 6.3 7.9 7. 金融・保険業 100.0 100.0 75.0 62.5 8. 不動産業 100.0 57.1 21.4 14.3 28.6 14.3 10. 医療・福祉 10. 医療・福祉 100.0 100.0 71.4 28.6 11. サービス業 100.0 78.7 31.9 27.7 8.5 8.5 4.3 12. その他 100.0 76.9 42.3 26.9 3.8 3.8 15.4				_	235	97	70	38	20	
種別 2. 製造業 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 4. 情報通信業 5. 運輸業 6. 卸売・小売業 7. 金融・保険業 100.0 100.0 57.1 21.4 14.3 28.6 14.3 10.0 医療・福祉 100.0 57.1 21.4 14.3 28.6 14.3 10.0 57.1 21.4 14.3 28.6 14.3 10.0 57.1 21.4 14.3 28.6 14.3 10.0 57.1 21.4 14.3 28.6 14.3 10.0 57.1 21.4 14.3 28.6 14.3 10.0 57.1 21.4 14.3 28.6 14.3 10.0 57.1 21.4 14.3 28.6 14.3 10.0 57.1 21.4 14.3 28.6 14.3 10.0 57.1 21.4 14.3 28.6 11. サービス業 100.0 78.7 31.9 27.7 8.5 8.5 4.3 12. その他 100.0 73.7 73.7 73.7 31.6 26.9 3.8 3.8 15.4 100.0 73.7 73.7 31.6 26.3 5.3 10.5 10.5 10.5 10.5 10.5 10.5 10.5 10.5										4.5
構理通信業 100.0 93.3 66.7 40.0 6.7 5.運輸業 100.0 100.0 28.6 14.3 6.卸売・小売業 100.0 66.7 28.6 23.8 19.0 6.3 7.9 7.金融・保険業 100.0 100.0 75.0 62.5 62.5 14.3 8.不動産業 100.0 57.1 21.4 14.3 28.6 14.3 9.宿泊業・飲食サービス 100.0 85.7 57.1 57.1 14.3 10.医療・福祉 100.0 70.0 71.4 28.6 11. サービス業 100.0 78.7 31.9 27.7 8.5 8.5 4.3 12. その他 100.0 76.9 42.3 26.9 3.8 3.8 15.4									10.5	10.5
構成比 5. 運輸業 100.0 100.0 66.7 28.6 23.8 19.0 6.3 7.9 水水・保険業 100.0 1	別		3. 電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	100.0	33.3				
構成比 8. 不動産業 100.0 66.7 28.6 23.8 19.0 6.3 7.9 100.0 100.0 75.0 62.5 14.3 14.3 28.6 14.3 100.0 100.0 75.0 100.0 76.9 42.3 26.9 3.8 3.8 15.4			4. 情報通信業	100.0	93.3	66.7	40.0	6.7		
構成 比 り、宿泊業・飲食サービス 100.0 100.0 75.0 62.5 9、宿泊業・飲食サービス 100.0 85.7 57.1 57.1 14.3 10.0 85.7 57.1 57.1 14.3 10.0 100.0 71.4 28.6 11. サービス業 100.0 78.7 31.9 27.7 8.5 8.5 4.3 12. その他 100.0 76.9 42.3 26.9 3.8 3.8 15.4			5. 運輸業	100.0	100.0					
成		榼						19.0	6.3	7.9
比 8. 不動産業 9. 宿泊業・飲食サービス 100.0 85.7 57.1 57.1 57.1 14.3 28.6 14.3 14.3 14.3 14.3 14.3 14.3 14.3 14.3										
9. 宿泪葉・飲食サービス								28.6		14.3
11. サービス業 100.0 78.7 31.9 27.7 8.5 8.5 4.3 12. その他 100.0 76.9 42.3 26.9 3.8 3.8 15.4									14.3	
12. その他 100.0 76.9 42.3 26.9 3.8 3.8 15.4								0.5	0.5	4.0
			12. その他 無回答	100.0	76.9	42.3	20.9	3.0	3.0	100.0
総計 100.0 75.3 31.1 22.4 12.2 6.4 6.1					75.3	31.1	22.4	12.2	6.4	
1.1-4人		i -				01.1			5.1	
						17			14	
			-							4
件 4.50-99人 35 33 20 13 1 1		件								
数 5.100-299人 28 28 17 12		数	5. 100-299人	28	28	17	12			
8 8 4 3							3			
無回答 3 3 3 2										
						97			20	19
										9.1
										11.5
1 1 1 1 1 1 1 1 1 1										3.8
								∠.9	2.9	
世 5.100-299人 100.0 100.0 60.7 42.9 100.0 100.0 50.0 37.5		比								
無回答 100.0 100.0 37.3 (66.7)										
								12.2	6.4	6.1

問12 制度の有無 イ) 育児休業制度 1. 3. 社 あ アあ な 無 あ ルる る 員 る 計 П バ 中 答 正 ア 派 イ 合 パ \vdash 社 遣 計 員 1 契 1 約 1. 建設業 88 56 16 8 19 6 2 2. 製造業 19 14 6 4 1 2 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 3 3 1 4. 情報通信業 15 14 10 6 1 5. 運輸業 14 12 5 2 1 1 6. 卸売・小売業 63 40 17 15 14 4 4 件 7. 金融·保険業 8 8 6 4 数 8. 不動産業 14 9 3 2 4 1 9. 宿泊業・飲食サービス 7 6 4 4 1 10. 医療•福祉 7 7 5 2 11. サービス業 12 47 36 15 2 3 6 事 12. その他 26 19 2 11 6 1 4 業 13. 無回答 所 312 225 99 20 65 18 総計 48 業 1. 建設業 100.0 18.2 21.6 8.0 6.8 63.6 9.1 種 2. 製造業 100.0 10.5 10.5 73.7 31.6 21.1 5.3 別 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 100.0 100.0 33.3 4. 情報通信業 100.0 93.3 66.7 40.0 6.7 5. 運輸業 100.0 85.7 35.7 14.3 7.1 7.1 6. 卸売•小売業 100.0 63.5 27.0 23.8 22.2 6.3 6.3 構 7. 金融·保険業 100.0 100.0 75.0 50.0 成 8. 不動産業 100.0 64.3 21.4 14.3 28.6 7.1 比 9. 宿泊業・飲食サービス 100.0 85.7 57.1 57.1 14.3 10. 医療•福祉 100.0 100.0 71.4 28.6 11. サービス業 100.0 76.6 31.9 25.5 12.8 4.3 6.4 12. その他 100.0 73.1 42.3 23.1 7.7 3.8 15.4 無回答 100.0 100.0 72.1 総計 100.0 31.7 20.8 15.4 5.8 6.4 1. 1-4人 11 62 2.5-19人 122 16 34 12 13 18 3. 20-49人 105 87 37 21 5 8 5 件 4.50-99人 35 34 20 13 1 数 5. 100-299人 28 27 18 11 1 6. 300人以上 8 8 4 2 無回答 3 2 1 225 総計 312 99 65 18 20 48 54.5 100.0 9.1 9.1 1. 1-4人 36.4 27.9 9.8 10.7 2.5-19人 100.0 50.8 14.8 13.1 82.9 20.0 7.6 3. 20-49人 100.0 35.2 4.8 4.8 構 4.50-99人 100.0 97.1 57.1 37.1 2.9 成 5. 100-299人 100.0 96.4 64.339.3 3.6 比 6.300人以上 100.0 100.0 50.0 25.0 無回答 100.0 100.0 66.733.3

72.1

31.7

20.8

15.4

5.8

6.4

100.0

総計

			問12 #	度の有	無 ウ)	介護休	業制度		
				1. ある	1. 社 あ 員 (1. アある バ	2. な い	3. 検討中	無回答
			合計	正社員)	派遣・契約	イト) ト・			
		1. 建設業 2. 製造業	88 19	52 14	15 6	8	18 1	12	6 2
		3. 電気・ガス・熱供給・水道業 4. 情報通信業	3 15	2 14	1 10	6	1 1		
		5. 運輸業 6. 卸売·小売業	14 63	12 32	5 14	2 11	19	2 7	5
	件 数	7. 金融·保険業 8. 不動産業	8 14	7 7	5 3	3 2	4	1	3
		9. 宿泊業・飲食サービス 10. 医療・福祉	7 7	5 6	3 4	3 1	1	1	1
事		11. サービス業 12. その他	47 26	31 17	13 10	10 5	7 3	4	5 5
業所			312	199	89	54	56	30	27
業		1. 建設業	100.0	59.1	17.0	9.1	20.5	13.6	6.8
種		2. 製造業	100.0	73.7	31.6	15.8	5.3	10.5	10.5
別		3. 電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	66.7	33.3		33.3		
		4. 情報通信業	100.0	93.3	66.7	40.0	6.7		
		5. 運輸業	100.0	85.7	35.7	14.3	00.0	14.3	7.0
	構	6. 卸売·小売業 7. 金融·保険業	100.0 100.0	50.8	22.2	17.5 37.5	30.2	11.1 12.5	7.9
	成	8. 不動産業	100.0	87.5 50.0	62.5 21.4	14.3	28.6	12.3	21.4
	比	9. 宿泊業・飲食サービス	100.0	71.4	42.9	42.9	20.0	14.3	14.3
		10. 医療•福祉	100.0	85.7	57.1	14.3	14.3	11.0	11.0
		11. サービス業	100.0	66.0	27.7	21.3	14.9	8.5	10.6
		12. その他	100.0	65.4	38.5	19.2	11.5	3.8	19.2
		無回答	100.0				100.0		
		総計	100.0	63.8	28.5	17.3	17.9	9.6	8.7
		1. 1-4人	11	4	1	1	5	1	1
		2. 5-19人	122	46	15	10	40	17	19
	件	3. 20-49人 4. 50-99人	105 35	80 31	33 18	18 12	11	9	5 1
	数	4. 50-99人 5. 100-299人	28	27	18	12		ა	1
	200	6. 300人以上	8	8	3	1			1
		無回答	3	3	2	1			
		総計	312	199	89	54	56	30	27
		1. 1-4人	100.0	36.4		9.1	45.5	9.1	9.1
		2. 5-19人	100.0	37.7	12.3	8.2	32.8	13.9	15.6
	構	3. 20-49人	100.0	76.2	31.4	17.1	10.5	8.6	4.8
	成	4. 50-99人	100.0	88.6	51.4	34.3		8.6	2.9
	比	5. 100-299人	100.0	96.4	64.3	39.3			3.6
		6.300人以上	100.0	100.0	37.5	12.5			
		<u>無回答</u> 総計	100.0	100.0	66.7	33.3	17.9	9.6	07
Щ_		市心 百丁	100.0	63.8	28.5	17.3	17.9	9.6	8.7

問 13 産前・産後休業、育児休業、介護休業の取得状況について、雇用形態別(正規雇用・非正規雇用) 及び女男別にお答えください。(⇒ 問 12 で「ある」と回答した方について)

平成 28 年度中に出産した女性従業員は 267 人で、そのうち産前・産後休を取得したのは 231 人、育児休業の取得は 228 人となっている。

男性従業員では配偶者の出産があったのは 304 人で育休の取得は正規の 44 人となっている。 介護休業は男女共に少ない。

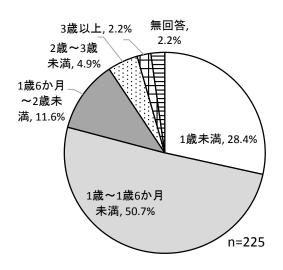
単位:人

	女性従業員対象				男性従弟	 美員対象					
			合計					合計			
昨年月	度(平成28年度)中に出	正規	212	昨年月	昨年度(平成28年度)中に配			289			
産した	た女性従業員	非正規	55	偶者な	が出産した男性従	非正規	15				
		計	267			計	304				
	うち、産前・産後休業を										
	取得した女性従業員	非正規 49									
	計 231										
	 うち、育児休業を取得し	正規	183		うち、育児休業	を取得し	正規	44			
	た女性従業員	非正規	45		た男性従業員		非正規	0			
		計	228				計	44			
昨年月	作年度(平成28年度)中に介		11	昨年月	度(平成28年度)	中に介	正規	9			
護休	業を取得した女性従業員	非正規	4	護休業	巻を取得した男性	従業員	非正規	2			
			15				計	11			

問 14 問 12 で、育児休業制度の規定が「ある」と回答した事業所へお聞きします。(\Rightarrow 問 12 で「ある」と回答した方について)

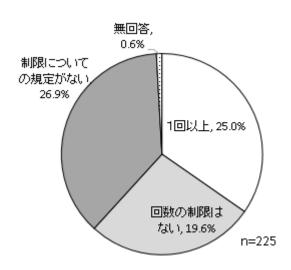
(1) 子が何歳になるまで育児休業を取ることができますか。

「1歳~1歳6か月未満」が50.7%と最も多く、次いで「1歳未満」が28.4%となっている。



(2) 同じ子について育児休業の回数の制限はありますか。

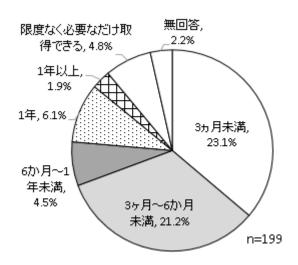
「1回かそれ以上」という回答は 25.0%あり、「回数の制限がない」は 19.6%ある。「制限についての規定がない」は 26.9%となっている。



問 15 問 12 で、介護休業制度の規定が「ある」と回答した事業所へお聞きします。(\Rightarrow 問 12 で「ある」と回答した方について)

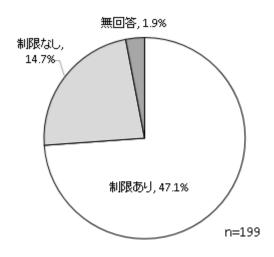
(1) 介護休業の期間の限度はいつまでですか。

「3か月未満」が23.1%と最も多く、「3か月~6か月未満」が21.2%となっている。



(2) 介護休業の取得回数に制限はありますか。

介護休業の取得回数については制限ありが47.1%、制限なしが14.7%となっている。



問16 あなたは次にあげる ア〜サの言葉を聞いたことがありますか (○は各項目1つずつ)。

ほぼ全ての項目で「聞いたことがある」が多数を占めている。 「聞いたことがない」という回答の多い項目は「性自認」の 44.6%となっている。

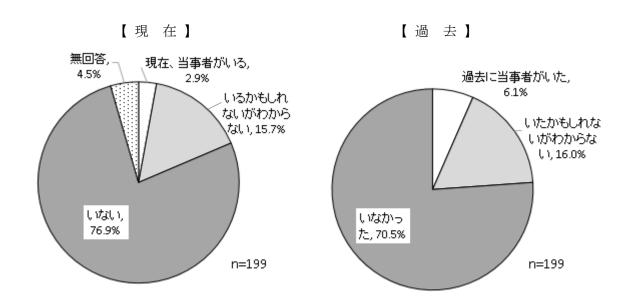
単位:%

	聞いたこ とがある	聞いたこ とがない	無回答	合計
ア) 性的マイノリティ(性的少数者、セクシュア ルマイノリティ)	81. 4	16. 0	2. 6	100.0
イ) LGBT (LGBTQ)	70. 2	26. 9	2. 9	100.0
ウ) レズビアン (女性を好きになる女性)	97. 1	1.0	1. 9	100.0
エ)ゲイ(男性を好きになる男性)	97. 4	0.6	1. 9	100.0
オ)バイセクシュアル(両性愛)	91. 7	6. 7	1. 6	100.0
カ) トランスジェンダー (心と体の性が一致しな い)	83.3	15. 1	1. 6	100.0
+)性同一性障害	94. 2	3. 2	2. 6	100.0
ク) 性自認 (「自分は男性(女性)である」という自己認識)	52.9	44. 6	2.6	100.0
ケ) 性的指向(いずれの性別を恋愛や性愛の対象とするかをいう性傾向)	59.0	37.8	3. 2	100.0
コ) 「性の多様性を尊重する都市・なは」宣言 (通称:レインボーなは宣言)	64. 7	33. 7	1. 6	100.0
サ) 那覇市パートナーシップ登録	64.4	33. 7	1. 9	100.0

問 17 貴事業所には、現在(又は過去に)、LGBTを含む性的マイノリティの方がいますか (または、これまでにいましたか)。あてはまるもの全てに○をつけてください。

現在の状況については、「いない」が 76.9%と大半を占め、「いるかもしれないがわからない」は 15.7%、「現在、当事者がいる」は 2.9%となっている。

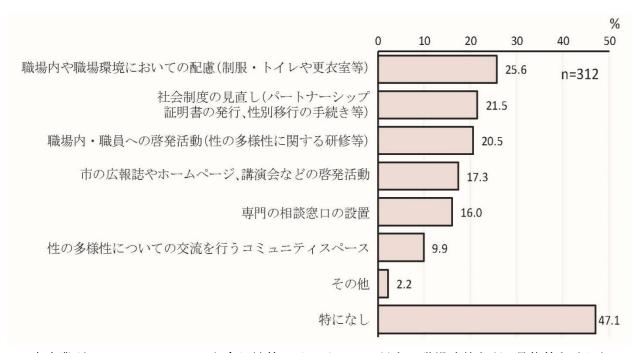
過去の状況については、「いなかった」が 70.5% と大半を占め、「いたかもしれないがわからない」 が 16.0%、「過去に当事者がいた」が 6.1% となっている。



問 18 性の多様性を認め合う社会をつくるために必要な取り組みについて(○はいくつでも)。

性の多様性を認め合う社会をつくるために必要な取り組みについては「特になし」という回答が 47.1 %と最も多い。

取り組んでいる回答事業所では、「職場内や職場環境においての配慮(制服・トイレや更衣室等)」が 25.6%となっており、「社会制度の見直し (パートナーシップ証明書の発行、性別移行の手続き等)」が 21.5%、「職場内・職員への啓発活動 (性の多様性に関する研修等)」が 20.5%となっている

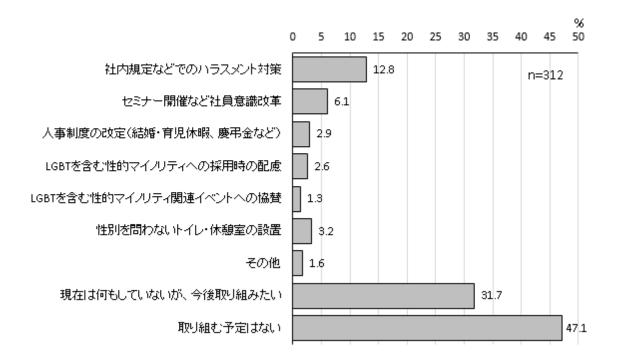


問 19 貴事業所において、LGBTを含む性的マイノリティに対する職場改善など、具体的な取り組み はされていますか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

この設問については「取り組む予定はない」が47.1%と最も多い。

また、「現在は何もしていないが、今後取り組みたい」が31.7%となっている。

取り組みを行っている事業所では、「社内規定などでのハラスメント対策」の 12.8%が最多で、「セミナー開催など社員意識改革」が 6.1%、「性別を問わないトイレ・休憩室等の設置」が 3.2%などとなっている。



問20 あなたは次にあげる ア〜サの言葉を聞いたことがありますか (○は各項目1つずつ)。

「育児・介護休業法」は「内容も良く知っている」が 38.8%、「内容は少し知っている」が 40.4% となっており、合わせて 79.2%である。

「男女雇用機会均等法」は「内容も良く知っている」が 34.6%、「内容は少し知っている」が 43.9% となっており、合わせて 78.5%である。

「男女共同参画社会基本法」については「内容も良く知っている」が 13.1%、「内容は少し知っている」が 27.6%となっており、合わせて 40.7%となっている。

「第3次那覇市男女共同参画計画」については「知らない」が 53.8%、「那覇市男女共同参画推進 条例」についても「知らない」が 50.0%となっている。

「なは女性センター」については「内容も良く知っている」は8.0%と低いが、「内容は少し知っている」が18.9%、「聞いたことはある」が41.7%となっており、3つを合わせると68.6%となる。

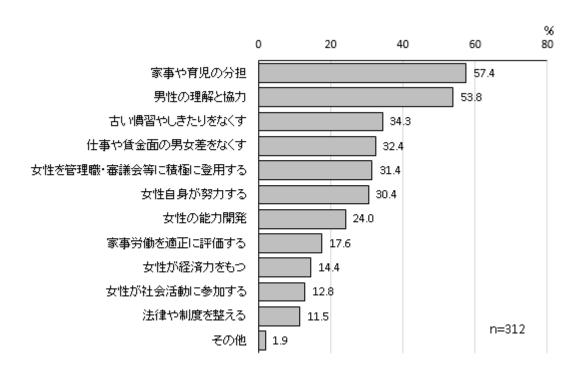
単位:%

	く知って	内容は少 し知って いる	聞いた事 はある	知らない	無回答
ア) 男女共同参画社会基本法	13. 1	27. 6	40.1	16. 7	2.6
イ) 男女雇用機会均等法	34. 6	43. 9	18.6	1. 6	1. 3
ウ) 育児・介護休業法	38.8	40. 4	18. 6	1.0	1. 3
工) 女性活躍推進法	13. 5	23. 4	38.8	21. 2	3. 2
オ) えるぼし認定	1. 6	4. 5	17. 6	73. 1	3. 2
カ) くるみん認定	5. 1	9. 6	16. 7	66. 3	2. 2
キ) ジェンダー	13. 1	16. 3	32. 4	34. 9	3. 2
ク) ワーク・ライフ・バランス	27. 2	25. 6	24. 0	20. 5	2.6
ケ) 第3次那覇市男女共同参画計画	2. 2	10. 3	31. 1	53.8	2.6
コ) 那覇市男女共同参画推進条例	2.9	9. 0	35. 9	50.0	2. 2
サ)なは女性センター	8.0	18. 9	41. 7	29.8	1. 6

問 21 女性の社会進出は進みつつありますが、今後さらに、女性が社会進出するために、特に 重要だと思うものを、次の中から3つまで選んで○をつけてください。

この設問に対する回答で最も多いのが「家事や育児の分担」で 57.4%、次いで「男性の理解と協力」の 53.8%となっている。選択項目で 5 割超となっているのはこの 2 項目のみである。

この他に「古い慣習やしきたりをなくす」34.3%、「仕事や賃金面の男女差をなくす」32.4%、「女性を管理職・審議会等に積極的に登用する」31.4%、「女性自身が努力する」30.4%などと なっている。



◎「その他」の自由回答

1 育児できる環境をととのえる。賃金アップ、保育園の充実
2 社会自体の家庭、子育て等の重要性に対する意識変革

社会進出や昇進・昇格に興味のない女性の意見から見えてくる事を考慮した『女性の社会進出』の定義の再考が先だと思う。
4 社会保障による子育て支援。給食費の無償化
5 性別関係なく、適材適所で働ければ良い
6 男性が努力する、女性の理解、教育
7 保育所含む教育環境の整備

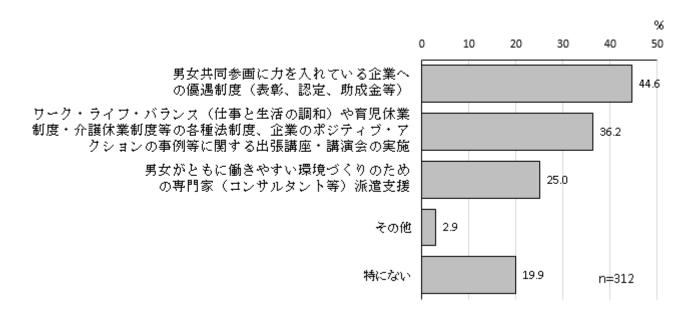
表 業種別·従業員規模別×問21

			合計	1. 女性自身が努力する	2. 男性の理解と協力	3. 家事や育児の分担	4. 女性が社会活動に参加する	5.女性が経済力をもつ	6. 女性の能力開発	7.古い慣習やしきたりをなくす	8.家事労働を適正に評価する	9. 仕事や賃金面の男女差をなく	10.法律や制度を整える	11極的に登用する. 女性を管理職・審議会等に積	12. そ の 他
事業記	件数	1. 建設業 2. 製造業 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 4. 情報通信業 5. 運輸業 6. 卸売・小売業 7. 金融・保険業 8. 不動産業 9. 宿泊業・飲食サービス 10. 医療・福祉 11. サービス業 12. その他 13. 無空	88 19 3 15 14 63 8 14 7 7 47 26	27 4 1 6 2 19 3 5 2 4 13 9	48 9 1 8 9 36 5 6 3 3 27 12	45 12 2 12 10 33 6 7 6 2 29 14	13 4 1 2 9 1 4 2 4	13 2 2 17 1 3 1	31 5 1 1 12 4 3 3 2 8 5	27 4 2 6 7 23 5 3 3 14	16 5 2 3 1 9 3 2 1 10 3	28 7 1 7 2 19 1 3 2 1 19 10	8 2 5 9 1 2 7 2 2 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	211 5 2 3 5 24 3 4 4 2 16 9	3
所業種別	構成比	総計 1. 建設業 2. 製造業 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 4. 情報通信業 5. 運輸業 6. 卸売・小売業 7. 金融・保険業 8. 不動産業 9. 宿泊業・飲食サービス 10. 医療・福祉 11. サービス業 12. その他 無回答 総計	312 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0	95 30.7 21.1 33.3 40.0 14.3 30.2 37.5 35.7 28.6 57.1 27.7 34.6	168 54.5 47.4 33.3 53.3 64.3 57.1 62.5 42.9 42.9 57.4 46.2 100.0 53.8	179 51.1 63.2 66.7 80.0 71.4 75.0 50.0 85.7 28.6 61.7 53.8 100.0 57.4	40 14.8 21.1 33.3 14.3 12.5 28.6 8.5	14.8 10.5 14.3 27.0 12.5 21.4 14.3 10.6 3.8	75 35.2 26.3 33.3 6.7 19.0 50.0 21.4 42.9 28.6 17.0 19.2	30.7 21.1 66.7 40.0 50.0 36.5 35.7 42.9 27.7 53.8	55 18.2 26.3 66.7 20.0 7.1 14.3 21.4 28.6 14.3 21.3 11.5	101 31.8 36.8 33.3 46.7 14.3 30.2 12.5 21.4 28.6 14.3 40.4 38.5 100.0 32.4	36 9.1 10.5 33.3 14.3 7.1 28.6 14.9 7.7	98 23.9 26.3 66.7 20.0 35.7 38.1 37.5 28.6 57.1 28.6 34.0 34.6	3.2
	件数	1. 1-4人 2. 5-19人 3. 20-49人 4. 50-99人 5. 100-299人 6. 300人以上 無回答 総計	11 122 105 35 28 8 3	2 36	53.8 6 57 59 22 17 4 3 168	8 66 57 23 18 6 1	12.8 14 19 4 2 1	21 13 6 4 1	24.0 4 27 26 7 8 2 1 75	34.3 4 37 39 12 12 3	17.6 2 19 19 11 4	6 44 34 9 6 1 1	11.5 1 14 8 7 5 1 36	31.4 2 31 40 10 9 5 1	3 2 1
	構成比	総訂 1. 1-4人 2. 5-19人 3. 20-49人 4. 50-99人 5. 100-299人 6. 300人以上 無回答 総計	100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0	18.2 29.5 27.6 34.3 42.9 37.5 33.3	54.5 46.7 56.2 62.9 60.7 50.0 100.0 53.8	72.7 54.1 54.3 65.7 64.3 75.0 33.3			36.4 22.1 24.8 20.0 28.6 25.0 33.3	36.4 30.3 37.1 34.3 42.9	18.2 15.6 18.1 31.4 14.3	54.5 36.1 32.4 25.7 21.4 12.5	9.1 11.5 7.6 20.0 17.9 33.3 11.5	18.2 25.4 38.1 28.6 32.1 62.5 33.3	2.5 1.9 2.9

問 22 男女共同参画社会の実現を目指すうえで、今後、どのような後押し(制度等)があれば、貴事業所として取り組みを推進していくことができると思いますか(○はいくつでも)。

最も多いのが「男女共同参画に力を入れている企業への優遇制度(表彰、認定、助成金等)」で44.6%、次いで「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)や育児休業制度・介護休業制度等の各種法制度、企業のポジティブ・アクションの事例等に関する出張講座・講演会の実施」36.2%、「男女がともに働きやすい環境づくりのための専門家(コンサルタント等)派遣支援」25.0%となっている。

「特にない」も19.9%ある。



◎その他の事由回答

1	会社周辺に保育園の設置
2	旧姓・別姓利用(銀行口座、パスポート、運転免許証)
3	経済を良くすれば全て解決すると思う。教育と所得を上げる行政の努力が(沖縄県)
3	足りないのが問題
4	現在男女の差は社内では全くない
5	個々の意識づけ。経費は市が負担?
6	女性が参加しにくい職場です。 (配管工が多い)
7	働くための保育園システムの充実
8	ほぼ男性の仕事と思える仕事の分、競争も出て来て欲しい

表 業種別·従業員規模別×問22

			合計	1. 男女共同参画に力を入れている	2種法制度、出張講座・講演会等. ワーク・ライフ・バランスや各	3、りのための専門家派遣支援. 男女がともに働きやすい環境づ	4. その他	5. 特にない
		1. 建設業 2. 製造業	88 19	38 11	24 5	18 3	5	21 4
		3. 電気・ガス・熱供給・水道業	3	2	2			1
		4. 情報通信業	15	9	7	3		2
		5. 運輸業	14	10	6	4		
	,,,	6. 卸売・小売業	63	22	23	17	1	16
	件	7. 金融•保険業	8	4	5	3	_	1
	数	8. 不動産業	14	6	7	5	1	3
		9. 宿泊業・飲食サービス 10. 医療・福祉	7 7	5	4	1 3		2
		10. 医療・価値 11. サービス業	47	22	18	15	2	5
事		11. 9 こへ来 12. その他	26	9	8	6	2	7
業		13. 無回答	1	1	O	Ü		
所		総計	312	139	113	78	9	62
業		1. 建設業	100.0	43.2	27.3	20.5	5.7	23.9
種	13. 4 1. ½ 2. ½ 3. ¼ 4. ¼	2. 製造業	100.0	57.9	26.3	15.8		21.1
別		3. 電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	66.7	66.7			33.3
		4. 情報通信業	100.0	60.0	46.7	20.0		13.3
		5. 運輸業 c. 知志 小志業	100.0	71.4 34.9	42.9	28.6 27.0	1 C	OF 4
	構	6. 卸売·小売業 7. 金融·保険業	100.0 100.0	50.0	$36.5 \\ 62.5$	37.5	1.6	25.4 12.5
	成	8. 不動産業	100.0	42.9	50.0	35.7	7.1	21.4
	比	9. 宿泊業・飲食サービス	100.0	12.0	57.1	14.3		28.6
		10. 医療•福祉	100.0	71.4	57.1	42.9		
		11. サービス業	100.0	46.8	38.3	31.9	4.3	10.6
		12. その他	100.0	34.6	30.8	23.1		26.9
		無回答	100.0	100.0				
-		総計	100.0	44.6	36.2	25.0	2.9	19.9
		1. 1-4人	11	5	5	1	0	2
		2. 5-19人 3. 20-49人	122	40	28	33	6	35 15
	件	3. 20-49人 4. 50-99人	105 35	49 23	43 19	26 6	3	15 3
	数	5. 100-299人	28	23 17	19	9		3 4
		6. 300人以上	8	4	3	2		1
		無回答	3	1	1	1		2
		総計	312	139	113	78	9	62
		1. 1-4人	100.0	45.5	45.5	9.1		18.2
		2. 5-19人	100.0	32.8	23.0	27.0	4.9	28.7
	構	3. 20-49人	100.0	46.7	41.0	24.8	2.9	14.3
	成	4.50-99人	100.0	65.7	54.3	17.1		8.6
	比	5. 100-299人 6. 300人以上	100.0 100.0	60.7 50.0	50.0 37.5	32.1 25.0		14.3 12.5
		無回答	100.0	33.3	33.3	33.3		66.7
		総計	100.0	44.6	36.2	25.0	2.9	19.9

問 23 今後、本市は、男女共同参画社会の実現を目指して、どのようなことに力を入れていくべきだと 思いますか。あてはまるものを3つまで選んで○をつけてください。

最も多いのが「「子育てや介護を社会的に支援」する施設・サービスを充実する」の 52.9%と、 5割超はこの項目のみとなっている。

2番目に多かったのが「男女の平等と相互の理解や協力について啓発を進める」で 34.3%、3番目が「学校等での「男女共同参画の理解を深める教育・学習」を充実する」の 31.1%と、30%台はこの 2項目のみとなっている。

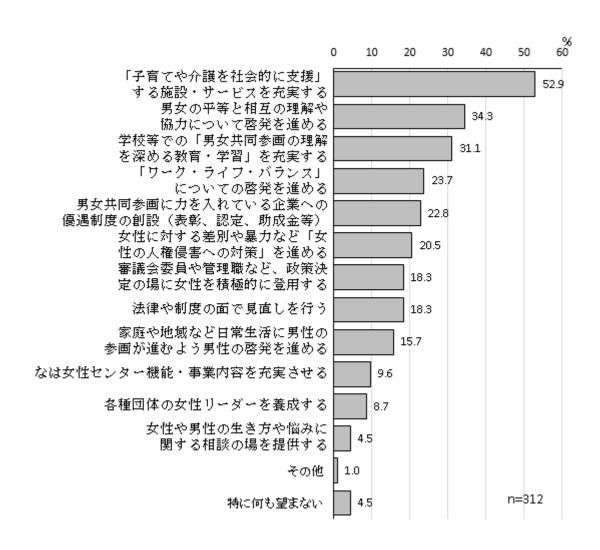


表 業種別·従業員規模別×問23

			合計	1.男女の平等と相互の理解や協力について	2.学校等での「男女共同参画の理解を深め	3.女性に対する差別や暴力など「女性の人	4.審議会委員や管理職など、政策決定の場	5. 「ワーク・ライフ・バランス」について	6.「子育てや介護を社会的に支援」する施	7.女性や男性の生き方や悩みに関する相談	8. 家庭や地域など日常生活に男性の参画が	9. 法律や制度の面で見直しを行う	10.各種団体の女性リーダーを養成する	11女性センター 機能・事業内容を充実させ. 男女の生き方に関する情報提供や交流の	12.男女共同参画に力を入れている企業への	13. その他	14.特に何も望まない
		- John Str. Mr.		啓発を進める	る教育・学習」を充実する	権侵害への対策」を進める	に女性を積極的に登用する	の啓発を進める	設・サービスを充実する	の場を提供する	進むよう男性の啓発を進め			場、相談、教育など、なは	優遇制度の創設(表彰、認		
事業	件数	1. 建設業 2. 製造業 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 4. 情報通信業 5. 運輸業 6. 卸売・小売業 7. 金融・産業 9. 宿泊業・飲食サービス 10. 医療・福祉 11. サービス業 12. その他 13. 無回答	88 19 3 15 14 63 8 14 7 7 47 26	29 8 1 4 7 27 2 3 1 17 5	26 5 1 6 2 17 3 7 2 2 17 9	14 1 2 4 3 12 4 17 7	12 3 1 4 4 10 1 3 3 1 12 3	17 7 1 5 4 16 3 1 3 2 9 6	50 10 2 8 7 33 3 7 6 2 27 9	2 1 2 1 1	16 4 1 1 14 3 2 6 2	19 3 2 1 7 2 3 4 12 4	12 2 1 4 1 1 1 2 3	111 2 1 1 5 1 1 7 1	222 5 4 3 12 2 3 1 4 10 5	2	3 1 1 4
所業種別	構成比	総計 1. 建設業 2. 製造業 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 4. 情報通信業 5. 運輸業 6. 卸売・小売業 7. 金融・産業 9. 宿泊業・飲食サービス 10. 医療・福祉 11. サービス業 12. その他 無回答 総計	312 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0	107 33.0 42.1 33.3 26.7 50.0 42.9 25.0 21.4 14.3 42.9 36.2 19.2	97 29.5 26.3 33.3 40.0 14.3 27.0 37.5 50.0 28.6 28.6 36.2 34.6	36.2	57 13.6 15.8 33.3 26.7 28.6 15.9 12.5 21.4 42.9 25.5 11.5 100.0	37.5 7.1 42.9 28.6 19.1 23.1	165 56.8 52.6 66.7 53.3 50.0 52.4 37.5 50.0 85.7 28.6 57.4 34.6 100.0 52.9	14 4.5 10.5 3.2 12.5 14.3 14.3 2.1	49 18.2 21.1 6.7 7.1 22.2 37.5 28.6 12.8 7.7	57 21.6 15.8 13.3 7.1 11.1 14.3 42.9 57.1 25.5 15.4	27 13.6 13.3 7.1 6.3 12.5 7.1 14.3 4.3 11.5	12.5 14.3 14.9 3.8	71 25.0 26.3 26.7 21.4 19.0 25.0 21.4 14.3 57.1 21.3 19.2	3 1.1 4.3	5.7 4.8 14.3 2.1 15.4
	件数	1. 1-4人 2. 5-19人 3. 20-49人 4. 50-99人 5. 100-299人 6. 300人以上 無回答	11 122 105 35 28 8	4 39 37 11 13 2	7 37 32 13 7	4 25 19 9 4 3	1 23 19 5 6 3	2 22 29 12 7 2	7 68 54 19 13 4	5 6 2	3 19 17 5 3 2	22 14 12 6 2	8 10 5 3 1	1 13 11 2	1 21 25 13 10 1	2	7 3 1 1 1
	構成比	総計 1. 1-4人 2. 5-19人 3. 20-49人 4. 50-99人 5. 100-299人 6. 300人以上 無回答 総計	312 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0 100.0	107 36.4 32.0 35.2 31.4 46.4 25.0 33.3 34.3	97 63.6 30.3 30.5 37.1 25.0 33.3 31.1	64 36.4 20.5 18.1 25.7 14.3 37.5	57 9.1 18.9 18.1 14.3 21.4 37.5	18.0 27.6 34.3 25.0 25.0	165 63.6 55.7 51.4 54.3 46.4 50.0	14 4.1 5.7 5.7 12.5	49 27.3 15.6 16.2 14.3 10.7 25.0	57 18.0 13.3 34.3 21.4 25.0 33.3 18.3	6.6 9.5 14.3 10.7 12.5	10.7	71 9.1 17.2 23.8 37.1 35.7 12.5	3.6 3.6	5.7 2.9 2.9 3.6 12.5 33.3

沖縄のもっと根元の問題を先に解決して下さい。低教育か、乳児を夜つれまわして飲食 する親。深夜に子供をつれまわす親。行政の条例にぶらさがる市民。横断歩道を停止し ない習慣の運転者、一時停止をしない運転者、就労しないで失業保険目当てで生活して いる市民。タトゥー(入墨)を平気で入れてる市民。もっとやることいっぱいあるので すが・・・ 勉強不足ですみません。 弊社は社員は家族という意識で取りくんでいます。 3 弊社では、女性事務職は9時~5時。7時間労働。週休2日制で、子育てがやりやすい 様に配慮している。給料も安定した生活が出来る様にしています。 当社には、トランスジェンダーの社員が数人います。(カミングアウトをしてる者と、 してない者)。会社の雰囲気的は全く問題なく受け入れてる印象です。ただその他に、 LGBTQと、うっすら認知はしていても、なかなか身近に感じる事がないのが現状です。 中には、言い出せずに隠してる人もいると思います。会社として、そういった事に対し て前向きで、制度や研修等、積極的に取り組んで、色んな人が働き易い環境にしたいと 考えてます。あと、当のトランスジェンダーの人に対しても、社会で生きていく上での 責任や現実的問題やカベ等、本人に向けた、教育や共有も必要だと考えます。(中には トランスジェンダーに甘える人もいる) 6 | 問 4 の回答 (セル 27~34) はアとウに○と回答 男女差があって当然の認識も必要!! 何でもかんでも平等が正しい事ではない!! あま りにも平等を強調しすぎた方向に行っている。理不尽な事は勿論改めるべきものだが、 本来の人間の性差がもっている自然の摂理まで正そうとするのはもってのほか!!市の 取り組みに対しては素直に賛同できない。もっと他にやる事が沢山あるはず!! 男女共同参画社会とは、実に理想的に思えるが、すべてを画一的にとらえると、女性に とって良い事でしょうか?職場における男女の不平等から考え出された事とは思うが、 本当に不平等であろうか?理想のもとで女性が苦労しないことが望ましいと思う。 男女間ではなく、雇用側の権利と義務、非雇用側の権利と義務を伝えるべきだと思いま す。男だから・・・女だから・・・ではなく、働いて賃金をもらうには・・・管理者と して・・・経営者として・・・というセミナーをしたほうがいいと思います。 全国的に離婚が増加し、1 人親世帯が増えているが、大半が経済力の弱い女性が、少な い給与で子供を育て、貧困が増え続けている。女性が一方的に、家事、育児を抱えてい る状況で、社会的責任の重い仕事を任せられるには厳しいのが、今の状況だと思う。安 10 心して働く為にも、子供を安全な環境で育てる為にも、両方の親が養育の責任を負うべ きだと思う。国の財政だけでなく、親にも養育費を負担させる事が、社会の健全化に繋 がるのでは。 設問の作り方がダメと思います。広く一般的な事業主に解かりやすい質問の聞き方を行 って下さい。それと"今後"が多いです。これまで推進している行為は無視されている 設問です。今後はとなると、これまでのことは該当しません。永いことこうした問題に

	取り組んでいる人たちの行動もあるので設問に今後と入れられると回答できなくなりま
	す。すでに行っている行動であっても今後とされてしまうとマークを入れられません。
	(過去の行政のアンケートとしては大変おそまつでした。)
	女性と言う理由で出世させない会社も実在する。決して有ってはならない。問21の9
12	は賃金に差が有ってはいけない。男性と同仕事をする事は体力面で無理が有る場合が多
	い。男女共同参画社会の実現は着実に一歩で良いから継続して進めて欲しい。
13	少人数の会社で、女性の従業員が居らず身辺な問題としてとらえておらず、大会社の事
13	かと印象です。お役にたてませんですみません。
	この様なアンケートが届くことに時代の変化を感じる。若い男女には家事、育児の分担
1.4	意識はかなり進んでいるように思う。学校教育で早い内から、男女平等の感性を教え込
14	めば、男尊女卑の風潮は無くなると思う。当社では営業職に女性の応募は1人もいない
	のは、女性自身も甘えがあるのでは・・・・。
1.	建設業=男社会というイメージを取り除く動きと技術職を育成する施設を設けてほし
15	V _o
	企業内において、単にすべてが平等という観念で事に当たるものではなく、両端の各々
16	の特徴を生かした業務環境づくりを造成していくことが必要であり、すみよい職場、社
	会づくりに繋がると確信している。
	幼い頃からの教育無しに、平等だという感覚は生まれない。その感覚を持たない人々の
	社会で、努力をしてもムダだった。女性自身が、自分より能力のある男性を選び寄りか
1.7	かりたがり、男性は自分より能力の無い女性を選び、世話をしたがる。そんな家庭環境
17	で、平等が学べるのだろうか。現実的に男尊女卑の社会で平等を叫んでも到達には程遠
	い。反感を承知で女性が優れていると叫ぶくらいでないと。「主婦が楽」という理由で
	結婚する女性は多い。
	沖縄の女性は既に良く働きますが、残念ながら管理職となる人は少なく、また単身者が
10	多いのが弊社の実態であり、やはり管理職と家庭の両立を考える場合は、やはり社会全
18	体で男性の家庭における分担を進める取り組みをしないと女性の積極登用は難しいのが
	現実です。
	いろいろな場所でいろいろ行っている事と思います。しかし、興味を示さないリーダー
10	だとしたら、このアンケート自体無意味では無いでしょうか?啓発講演会とかFAXで送
19	られてきますが、見ようとしないリーダーだとムダですよね?もっとリーダー性を養え
	るよう努めなければいけないと思います。
	①働きたいから保育園へ申し込む。②保育園は、「働いてないから後まわし」と言う。
00	③ずっと入れない④働けない。→生活できない!!子供うまない。パート:産休中で復
20	帰する場合①保育園申し込む②正社員が優先ですと言われる③入れない→復帰できない
	→退職させられる→生活できない
21	見本を示してほしい!
-	