

## 調査の概要

### 1 調査の目的

江別市では、男女共同参画社会基本法及び江別市男女共同参画を推進するための条例に基づき、平成26年度から平成35年度までの10年間を計画期間とする「江別市男女共同参画基本計画」を策定しており、今年度、本計画の中間年となることから、見直しを行っております。

この度、広く市内企業における男女共同参画についての意識や実態を把握することにより、今後の施策推進の参考とするための貴重な資料とさせていただくため、江別商工会議所のご協力のもと、市内企業を対象に調査を行いました。

### 2 調査方法

- |         |                      |
|---------|----------------------|
| (1)調査対象 | 江別商工会議所の登録会員         |
| (2)調査方法 | 郵送(往復)による調査          |
| (3)調査時点 | 平成30年4月1日            |
| (4)調査期間 | 平成30年8月1日～平成30年8月31日 |

### 3 調査項目

- (1)事業所の概要
- (2)女性従業員の働く環境
- (3)育児・介護休業制度
- (4)ワーク・ライフ・バランス
- (5)ハラスメント
- (6)LGBTなどの性的少数者
- (7)その他

### 4 回収結果

- |           |        |
|-----------|--------|
| (1)対象事業所数 | 825事業所 |
| (2)有効回収数  | 219事業所 |
| (3)回収率    | 26.5%  |

男女共同参画に関する企業意識調査(平成30年4月1日現在)

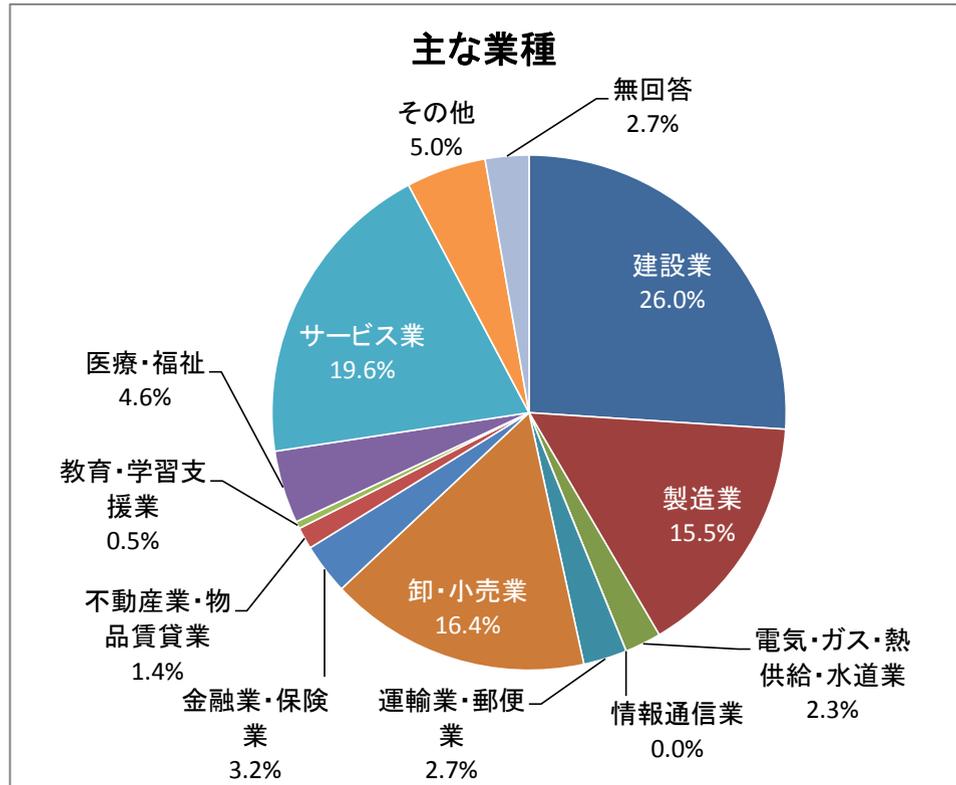
I 貴事業所の概要についておたずねします。

問1 主な業種は何ですか。

	件数	割合
1 建設業	57	26.0
2 製造業	34	15.5
3 電気・ガス・熱供給・水道業	5	2.3
4 情報通信業	0	0.0
5 運輸業・郵便業	6	2.7
6 卸・小売業	36	16.4
7 金融業・保険業	7	3.2
8 不動産業・物品賃貸業	3	1.4
9 教育・学習支援業	1	0.5
10 医療・福祉	10	4.6
11 サービス業	43	19.6
12 その他	11	5.0
13 無回答	6	2.7
	219	100.0

その他

- 自営業(個人タクシー)
- 廃棄物処理業
- 農業
- 事業協同組合
- 酪農業
- 情報技術普及活動
- 自動車パーツ販売
- クリーニング
- その他のサービス業
- 飲食業

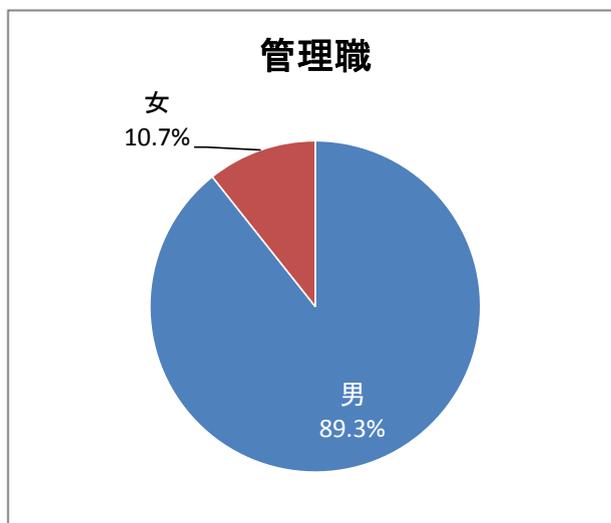
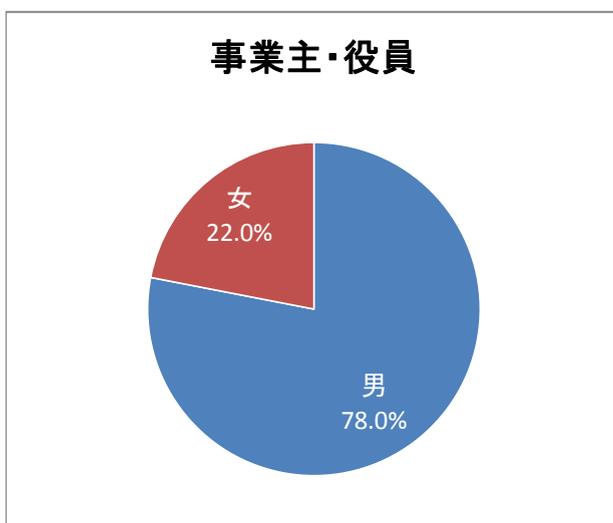
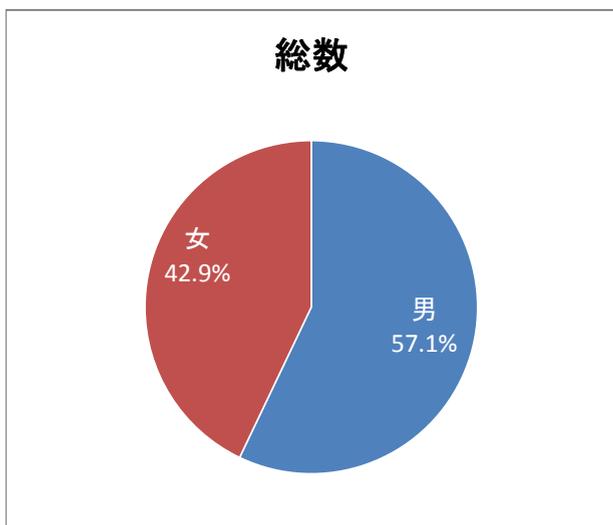


問2 貴事業所の人数についておたずねします。

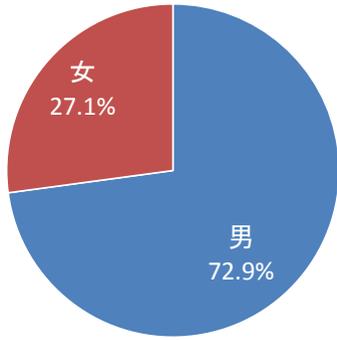
	総数	
	人数	割合
1 事業主・役員	501	9.0
2 管理職	477	8.5
3 上記以外の正規従業員	2318	41.5
4 パート・アルバイト・嘱託・派遣等	2286	41.0
	5582	100.0

内訳			
男性		女性	
人数	割合	人数	割合
391	12.3	110	4.6
426	13.4	51	2.1
1689	53.0	629	26.3
681	21.4	1605	67.0
3187	100.0	2395	100.0

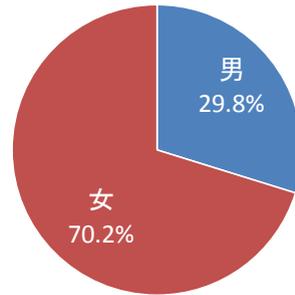
男女比		
男性	女性	
78.0	22.0	100.0
89.3	10.7	100.0
72.9	27.1	100.0
29.8	70.2	100.0



上記以外の正規従業員



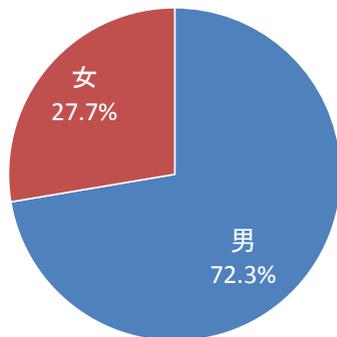
パート・アルバイト・  
嘱託・派遣等



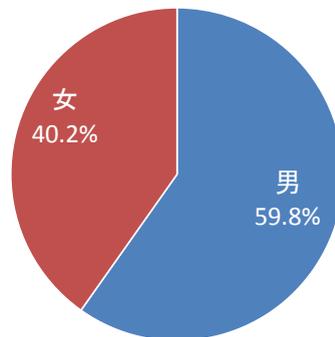
問3 正規従業員の勤続年数についておたずねします。

		人数		男女比		
		男性	女性	男性	女性	
1	5年未満	610	410	59.8	40.2	100.0
2	5年以上15年未満	780	296	72.5	27.5	100.0
3	15年以上	860	154	84.8	15.2	100.0
		2250	860			

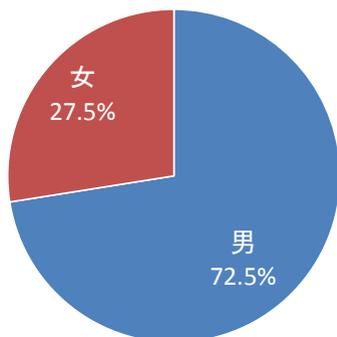
合計



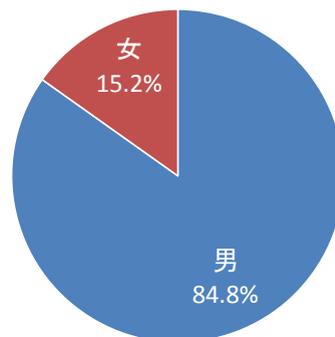
5年未満



5年以上15年未満



15年以上

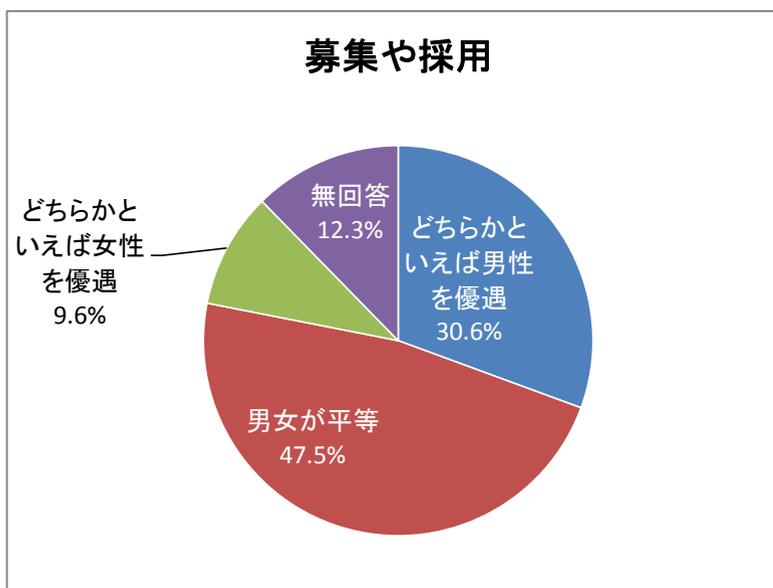


Ⅱ 女性従業員の働く環境についておたずねします。

問4 貴事業所の現状についておたずねします。

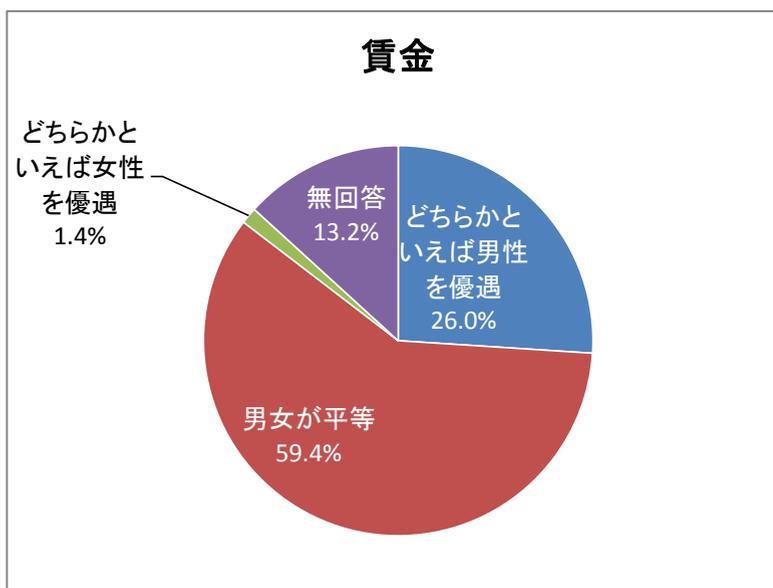
① 募集や採用

	件数	割合
1 どちらかといえば男性を優遇	67	30.6
2 男女が平等	104	47.5
3 どちらかといえば女性を優遇	21	9.6
4 無回答	27	12.3
	219	100.0



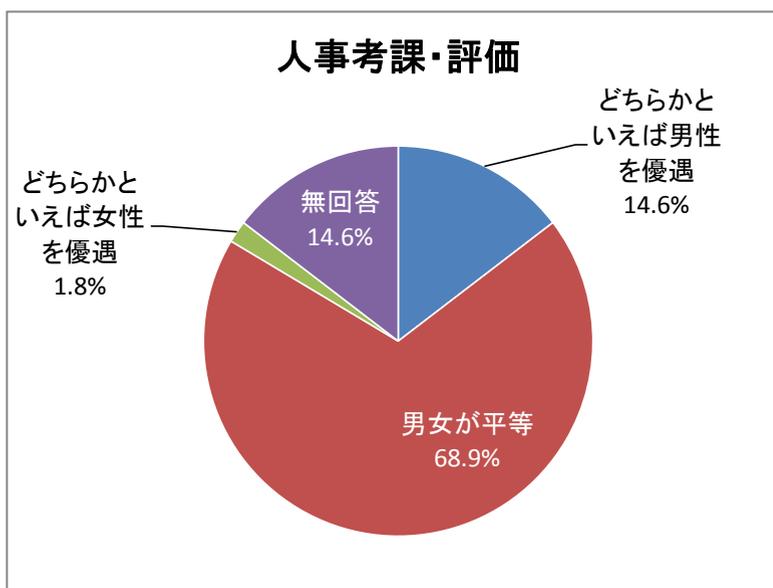
② 賃金

	件数	割合
1 どちらかといえば男性を優遇	57	26.0
2 男女が平等	130	59.4
3 どちらかといえば女性を優遇	3	1.4
4 無回答	29	13.2
	219	100



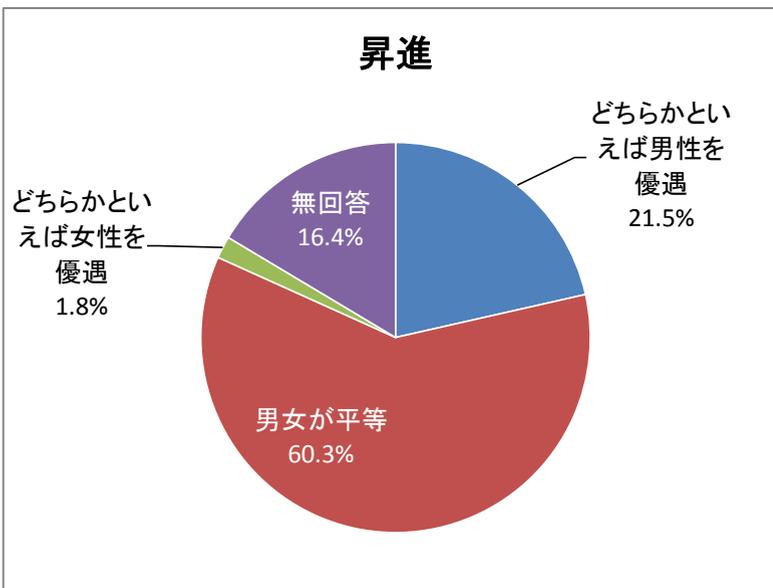
③ 人事考課・評価

	件数	割合
1 どちらかといえば男性を優遇	32	14.6
2 男女が平等	151	68.9
3 どちらかといえば女性を優遇	4	1.8
4 無回答	32	14.6
	219	100



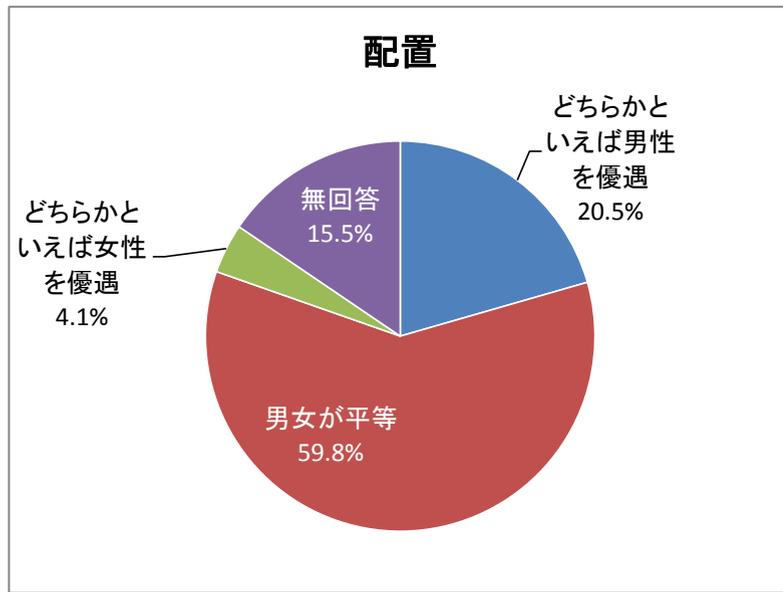
④ 昇進

	件数	割合
1 どちらかといえば男性を優遇	47	21.5
2 男女が平等	132	60.3
3 どちらかといえば女性を優遇	4	1.8
4 無回答	36	16.4
	219	100



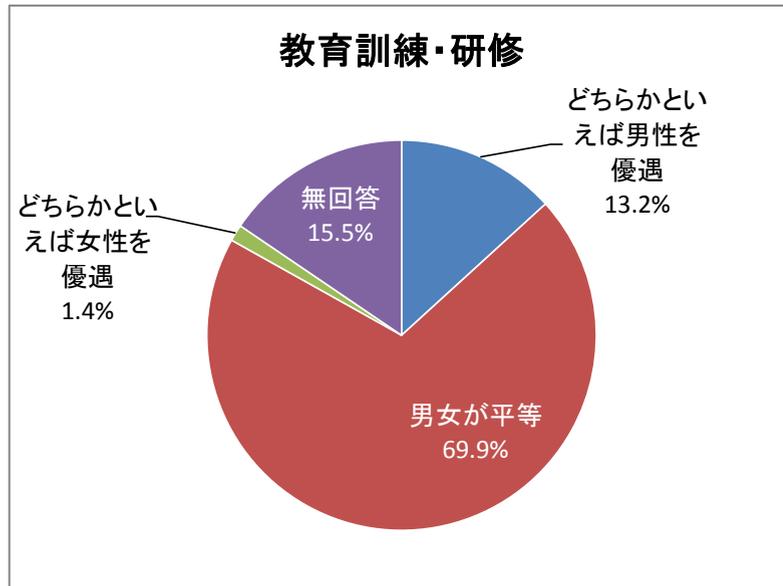
⑤ 配置

	件数	割合
1 どちらかといえば男性を優遇	45	20.5
2 男女が平等	131	59.8
3 どちらかといえば女性を優遇	9	4.1
4 無回答	34	15.5
	219	100



⑥ 教育訓練・研修

	件数	割合
1 どちらかといえば男性を優遇	29	13.2
2 男女が平等	153	69.9
3 どちらかといえば女性を優遇	3	1.4
4 無回答	34	15.5
	219	100



上記の①～⑥の選択で、特別な事情等がある場合

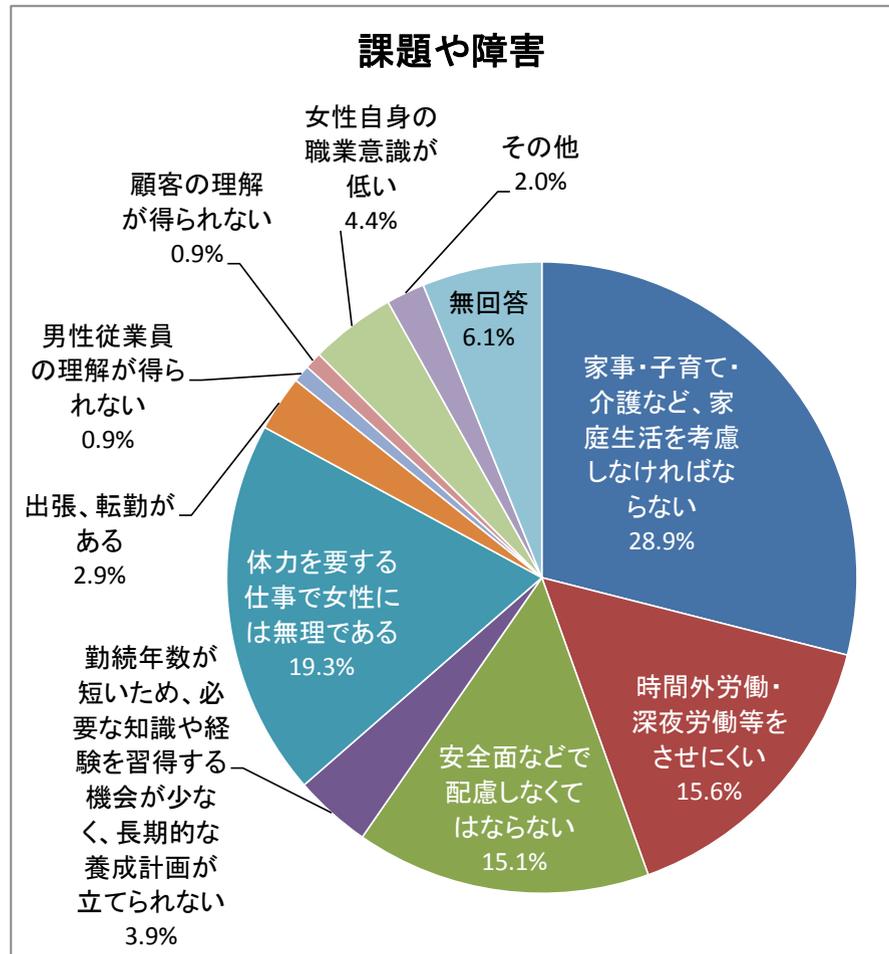
- ・業務内容や本人の意思によって変わりますが、基本的には男女差はありません。
- ・工場が主体なので、男性主体(女性の応募もない)になる
- ・現状は男性従業員のみの使用の為、2～6は該当しない
- ・現在、当事業所で労働する女性従業員はパート雇用のため、この設問には該当するものがないと思われる
- ・建設業で現場作業を重視するため
- ・採用は本社が一括して行い、当事業所では行っていない為、回答いたしかねます。
- ・建設業なので、仕事内容が男性中心である。女性も募集しているが、業種的に面接に来ないのが現状です。
- ・以前にはおりましたが、高齢の為、退職しました。しかし3Kといわれる職場の為、なかなか勤まらない。(屋外作業の為)
- ・大工なので
- ・職種により、男性向か女性向かで考え方は大きく変わる。両方に向いている職種であれば、すべて平等と考えている。
- ・正規従業員は、女性が退職したため、現在男性のみであること、その他の女性従業員は、正規ではなく、非常勤(嘱託)であることによる
- ・工場勤務の社員の比率が多く、女性社員は事務職に限定される
- ・現在にいたるまで、電気工事士として女性を雇用した実績はありません。
- ・従業員なし
- ・事業主(本人)と家族(親)各1名ですので、以下、該当しないと思われます。(今後採用の予定もありません。)
- ・診療所のため上記アンケートの答がかけません
- ・②賃金については、男女ではなく、職種により異なる。
- ・現在従業員は男性のみで、将来も女性を採用する予定はありません。
- ・男女の区別なくコースがあり、(転勤のあるコース、一定地区内での転勤のあるコース、自宅から通勤圏内のコース)、それによる給料、昇進、配置に差があります。
- ・当社従業員は、事務パートを除くと全員重機オペレーターであり、募集の際も男性しか来たこともないので、採用も男性ばかりである。よって、どちらかを優遇している訳ではない。
- ・女性従業員を採用したことが無いので、よくわからない。

問5 女性従業員が男性従業員と同じ職務を遂行するうえでの課題や障害について、どのようにお考えですか。(複数回答可)

		件数	割合
1	家事・子育て・介護など、家庭生活を考慮しなければならない	132	28.9
2	時間外労働・深夜労働等をさせにくい	71	15.6
3	安全面などで配慮しなくてはならない	69	15.1
4	勤続年数が短いため、必要な知識や経験を習得する機会が少なく、長期的な養成計画が立てられない	18	3.9
5	体力を要する仕事で女性には無理である	88	19.3
6	出張、転勤がある	13	2.9
7	男性従業員の理解が得られない	4	0.9
8	顧客の理解が得られない	4	0.9
9	女性自身の職業意識が低い	20	4.4
10	その他	9	2.0
11	無回答	28	6.1
		456	100.0

その他

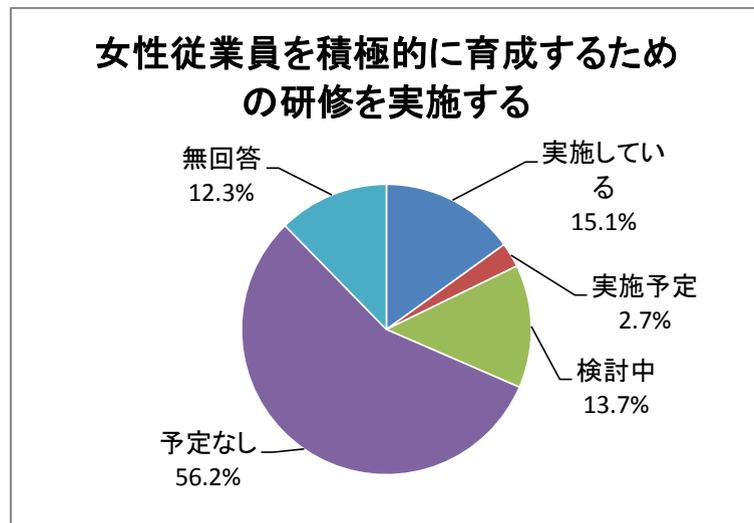
- ・現在、当事業所で労働する女性従業員はパート雇用のため、この設問には該当するものがないと思われる
- ・交代勤務などがある職種は女性の応募は少ない
- ・今まで従事した人がいなく、わからない
- ・体力を要する仕事で女性には無理とは言わないがキツイ
- ・大工なので
- ・女子の方がよほど使える。今の男は弱っつい。
- ・少人数の為、常に要相談しています
- ・特殊技能を有する仕事である



問6 女性従業員が働く環境について、貴事業所の実施状況はどのようになっていますか。

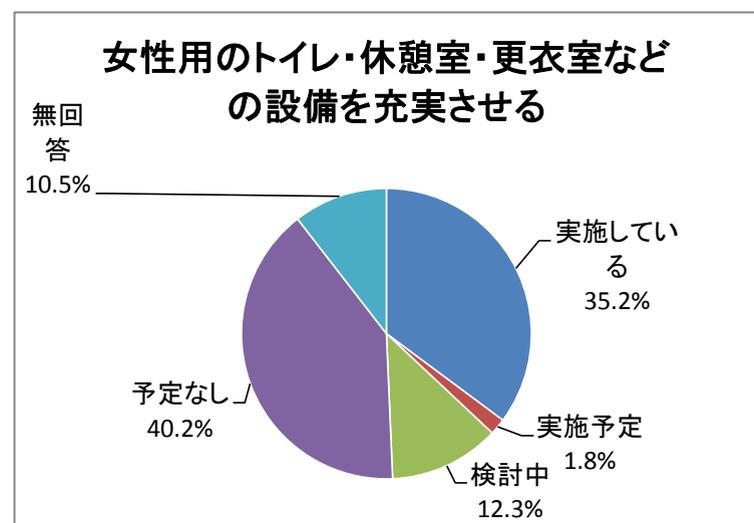
① 女性従業員を積極的に育成するための研修を実施する

	件数	割合
1 実施している	33	15.1
2 実施予定	6	2.7
3 検討中	30	13.7
4 予定なし	123	56.2
5 無回答	27	12.3
	219	100.0



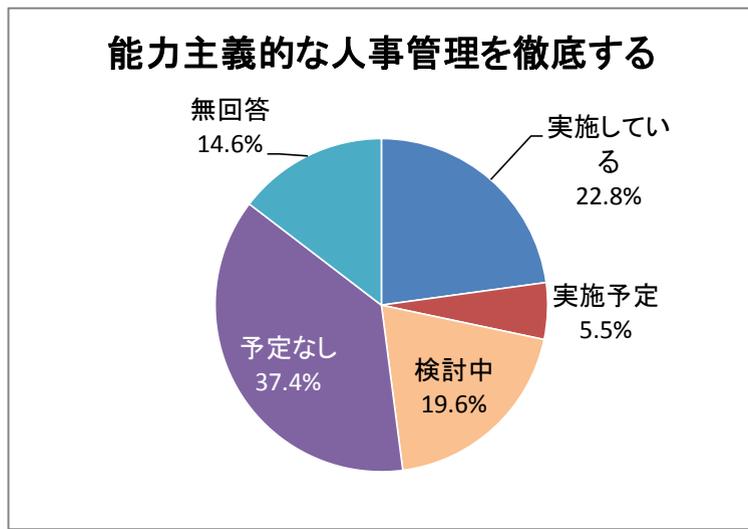
② 女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備を充実させる

	件数	割合
1 実施している	77	35.2
2 実施予定	4	1.8
3 検討中	27	12.3
4 予定なし	88	40.2
5 無回答	23	10.5
	219	100.0



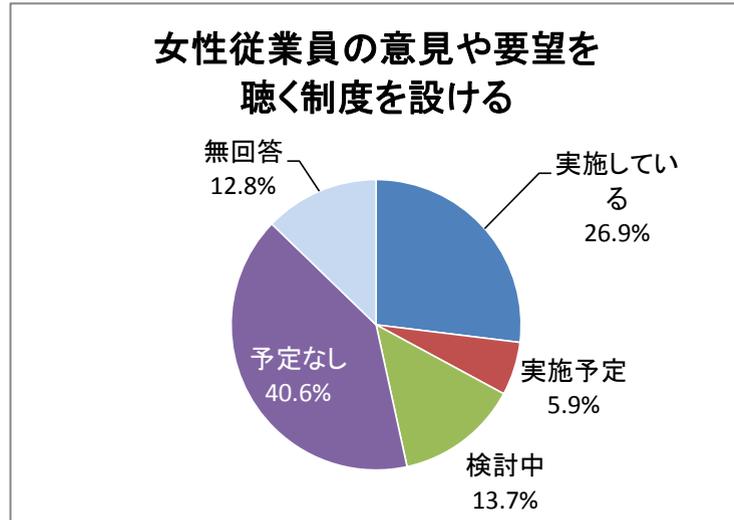
③ 能力主義的な人事管理を徹底する

	件数	割合
1 実施している	50	22.8
2 実施予定	12	5.5
3 検討中	43	19.6
4 予定なし	82	37.4
5 無回答	32	14.6
	219	100.0



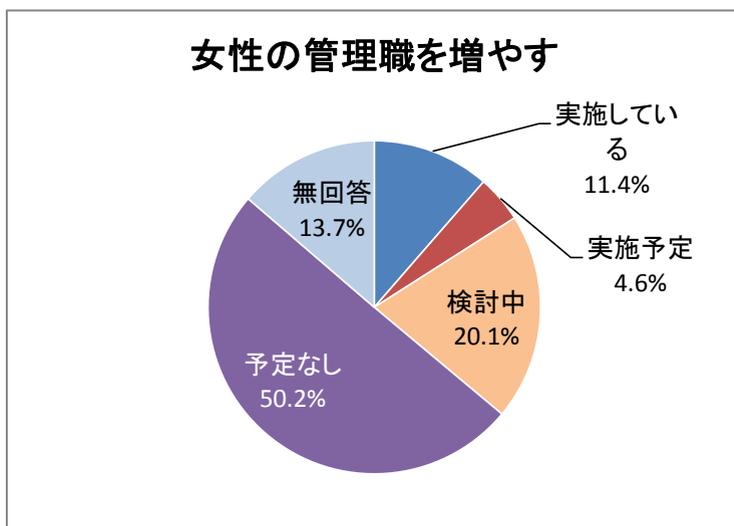
④ 女性従業員の意見や要望を聴く制度を設ける

	件数	割合
1 実施している	59	26.9
2 実施予定	13	5.9
3 検討中	30	13.7
4 予定なし	89	40.6
5 無回答	28	12.8
	219	100.0



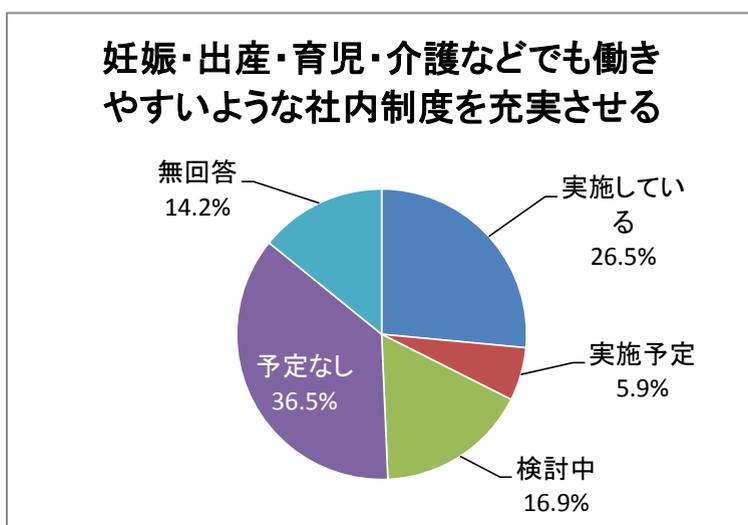
⑤ 女性の管理職を増やす

	件数	割合
1 実施している	59	26.9
2 実施予定	13	5.9
3 検討中	30	13.7
4 予定なし	89	40.6
5 無回答	28	12.8
	219	100.0



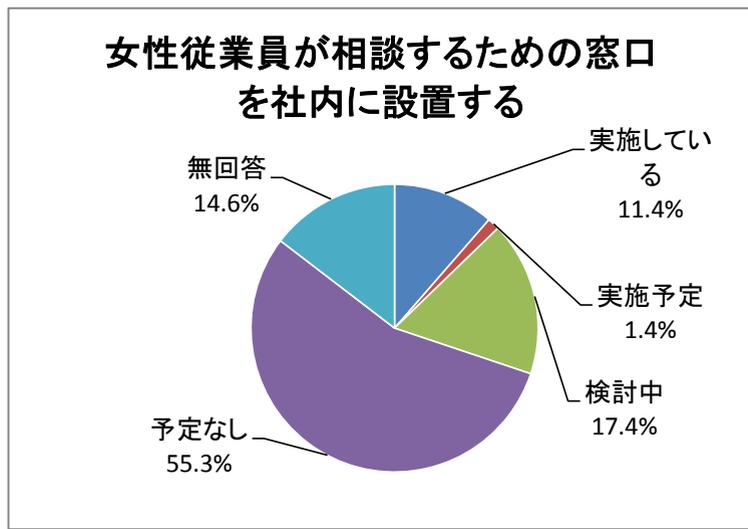
⑥ 妊娠・出産・育児・介護などでも働きやすいような社内制度を充実させる

	件数	割合
1 実施している	58	26.5
2 実施予定	13	5.9
3 検討中	37	16.9
4 予定なし	80	36.5
5 無回答	31	14.2
	219	100.0



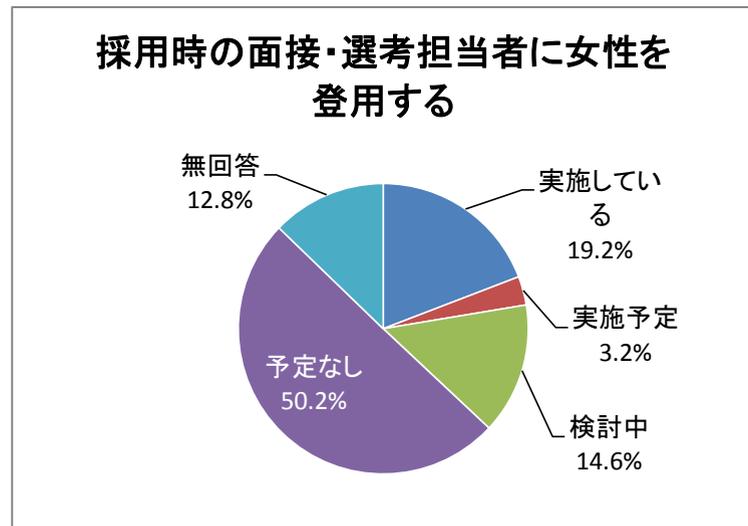
⑦ 女性従業員が相談するための窓口を社内に設置する

	件数	割合
1 実施している	25	11.4
2 実施予定	3	1.4
3 検討中	38	17.4
4 予定なし	121	55.3
5 無回答	32	14.6
	219	100.0



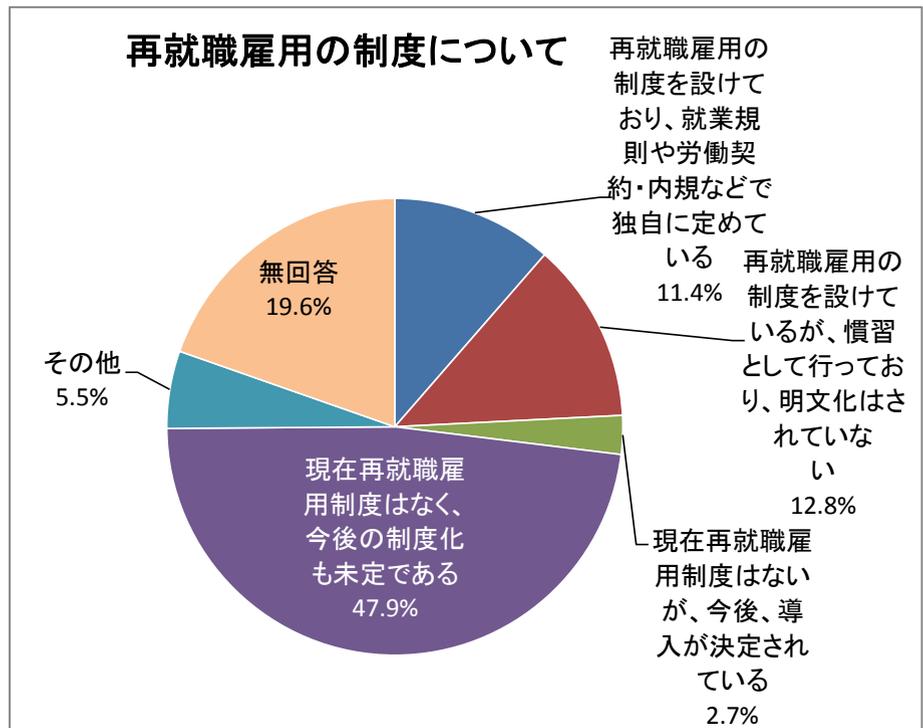
⑧ 採用時の面接・選考担当者に女性を登用する

	件数	割合
1 実施している	42	19.2
2 実施予定	7	3.2
3 検討中	32	14.6
4 予定なし	110	50.2
5 無回答	28	12.8
	219	100.0



問7 貴事業所では、結婚・出産・育児・介護などで退職した女性従業員が、その後再就職を希望した場合について、再就職雇用の制度を設けていますか。

	件数	割合
1 再就職雇用の制度を設けており、就業規則や労働契約・内規などで独自に定めている	25	11.4
2 再就職雇用の制度を設けているが、慣習として行っており、明文化はされていない	28	12.8
3 現在再就職雇用制度はないが、今後、導入が決定されている	6	2.7
4 現在再就職雇用制度はなく、今後の制度化も未定である	105	47.9
5 その他	12	5.5
6 無回答	43	19.6
	219	100.0

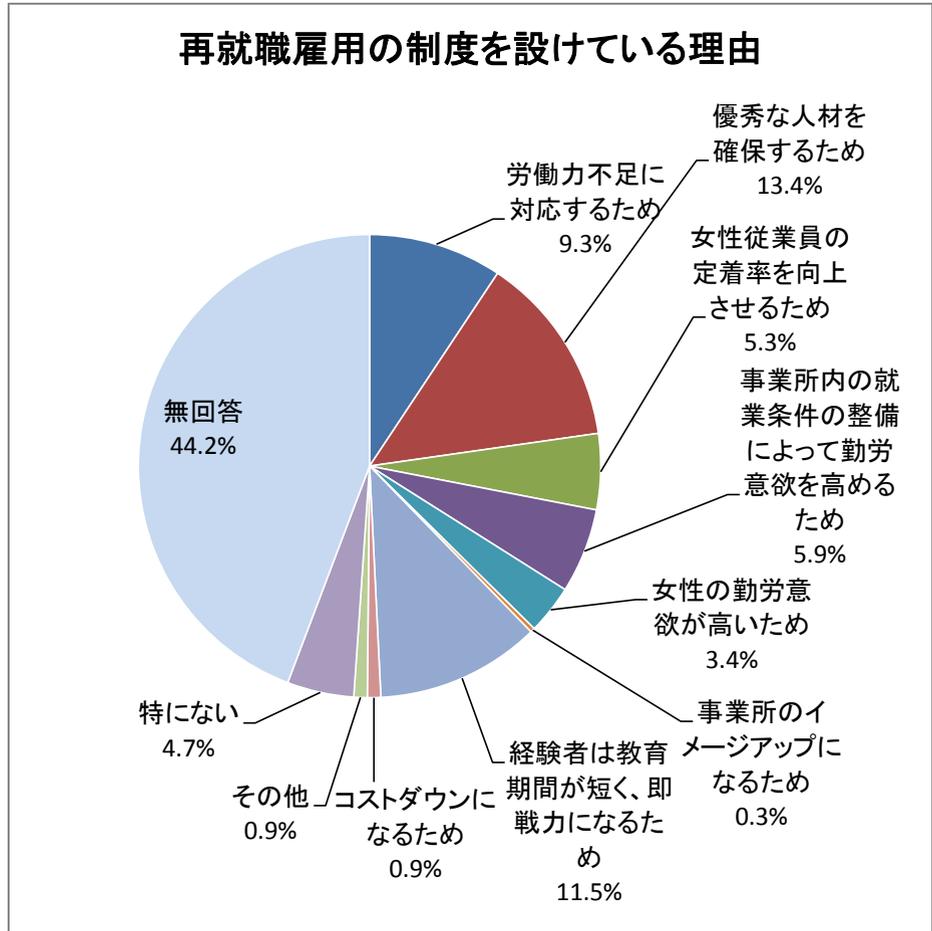


その他

- ・今まで該当者がいないため制度を設けていない。今後該当者があれば、導入も考える。
- ・個人タクシーの為、該当するものがない
- ・再就職制度はないが、再就職禁止でもないのので、本人の希望と当社のニーズが合えば再就職は可能である。
- ・制度はないが、希望があれば受入する。現在1名、8月1日に正規従業員に
- ・現在、当事業所で労働する女性従業員はパート雇用のため、この設問には該当するものがないと思われる
- ・パートタイマーは「1」にある内規で定めている。正社員は再就職雇用を行った事例はあるが、制度化していない。いずれも性別で限定はしていない。
- ・再就職希望はない
- ・事例なし
- ・特になし
- ・制度として設けていませんが、再雇用しています
- ・女性は無
- ・制度として、特に設けてはいないが、職務経験者として積極的に受け入れ検討を行います。

問8 貴事業所で、結婚・出産・育児・介護などで退職した女性従業員の再就職雇用の制度を設けている理由は何ですか。(複数回答可)

	件数	割合
1 労働力不足に対応するため	30	9.3
2 優秀な人材を確保するため	43	13.4
3 女性従業員の定着率を向上させるため	17	5.3
4 事業所内の就業条件の整備によって勤労意欲を高めるため	19	5.9
5 女性の勤労意欲が高いため	11	3.4
6 事業所のイメージアップになるため	1	0.3
7 経験者は教育期間が短く、即戦力になるため	37	11.5
8 コストダウンになるため	3	0.9
9 その他	3	0.9
10 特にない	15	4.7
11 無回答	142	44.2
	321	100.0

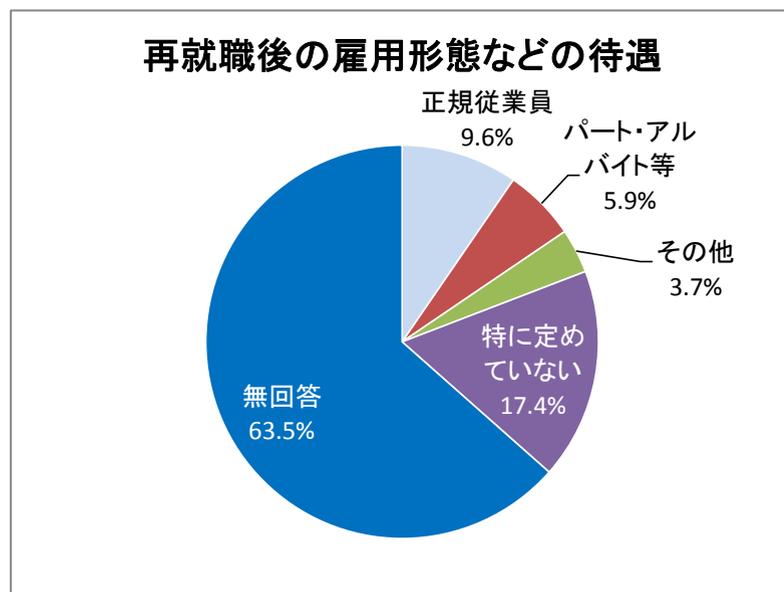


問9 再就職後の雇用形態などの待遇はどうなりますか。

	件数	割合
1 正規従業員	21	9.6
2 パート・アルバイト等	13	5.9
3 その他	8	3.7
4 特に定めていない	38	17.4
5 無回答	139	63.5
	219	100.0

その他

- ・前職と同じ
- ・パートが主だが、職員登用制度有り
- ・現在、当事業所で労働する女性従業員はパート雇用のため、この設問には該当するものがないと思われる
- ・問7で明記したパートタイマーについては、パートタイマーとして雇用
- ・場合によ手は正規雇用有
- ・本人の意思を優先している
- ・パート採用から正規従業員への登用へ



Ⅲ 育児・介護休業制度についておたずねします。

問10 育児・介護休業制度は「育児・介護休業法」に規定される、労働者が子育てや介護のために一定期間休業する制度をいいますが、貴事業所の「育児休業制度」「介護休業制度」の取組についておたずねします。

① 就業規則や労働契約、内規などに明文化していますか。

	件数	割合
1 両方とも明文化している	93	42.5
2 育児のみ明文化している	8	3.7
3 介護のみ明文化している	1	0.5
4 両方とも明文化していない	81	37.0
5 その他	7	3.2
6 無回答	29	13.2
	219	100.0

その他

- ・女性の従業員は事務の仕事しかしてないし、家族でしている
- ・現在夫婦だけなので特にかんがえてません
- ・少人数の為、該当者なし
- ・実例がまだない為、明文化していない
- ・わからない

② 育児休業の内容はどのようなものですか。

	件数	割合
1 日数等法定どおりの制度	91	41.6
2 部分的に要件等法定を越えて設定している	7	3.2
3 その他	5	2.3
4 定めていない	82	37.4
5 無回答	34	15.5
	219	100.0

その他

- ・「慣らし保育のため育児休業」の設定があります
- ・1日の就業時間を60分短縮
- ・H12年度から変えていないまま、日数等法定
- ・現状その様な状態になっていないため
- ・育児している職員なし

③ 介護休業の内容はどのようなものですか。

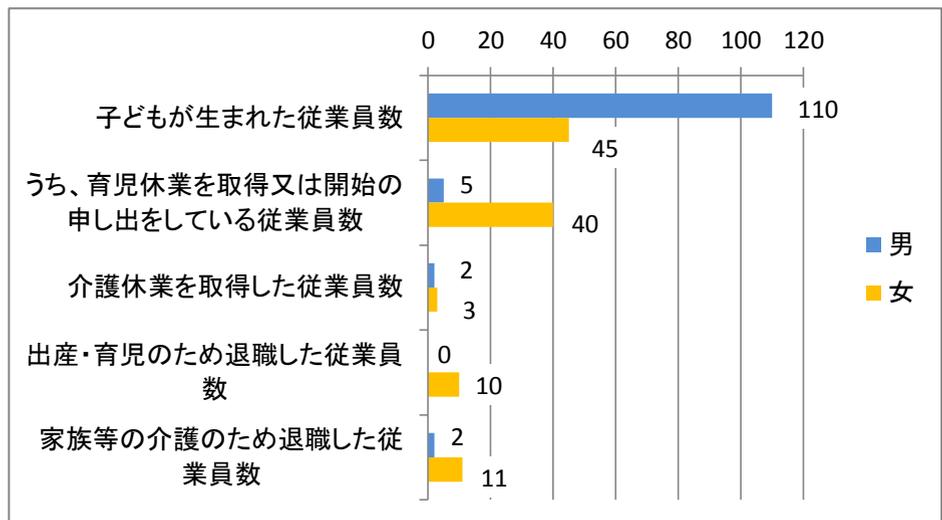
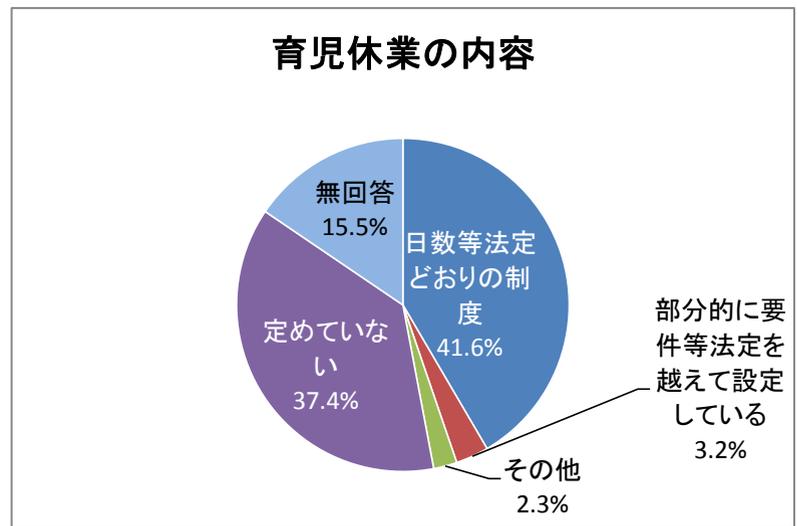
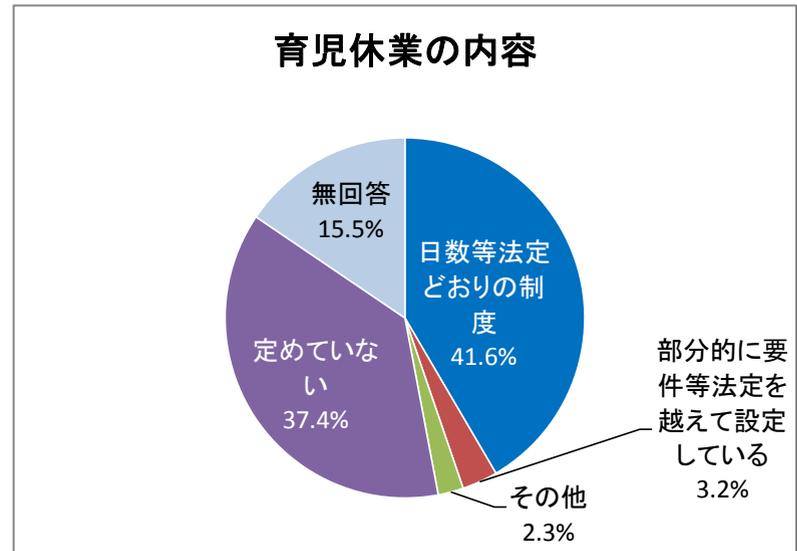
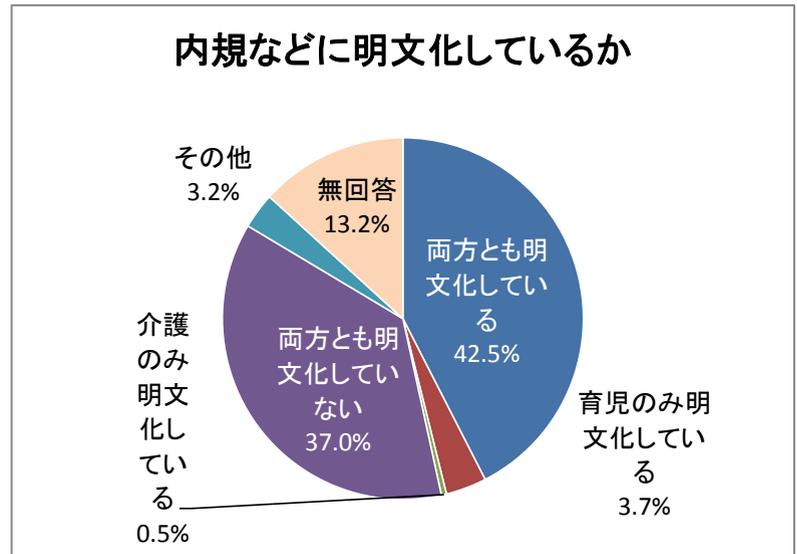
	件数	割合
1 日数等法定どおりの制度	84	38.4
2 部分的に要件等法定を越えて設定している	4	1.8
3 その他	3	1.4
4 定めていない	98	44.7
5 無回答	30	13.7
	219	100.0

その他

- ・時間外労働をさせない
- ・対象家族1人につき、通算93日間
- ・H12年度から変えていないまま、日数等法定
- ・介護している職員なし

④ 過去2年(平成28年4月～平成30年3月)の間で、下欄の従業員の人数についておたずねします。

	男性	女性
1 子どもが生まれた従業員数	110	45
2 うち、育児休業を取得又は開始の申し出をしている従業員数	5	40
3 介護休業を取得した従業員数	2	3
4 出産・育児のため退職した従業員数	0	10
5 家族等の介護のため退職した従業員数	2	11
	119	109

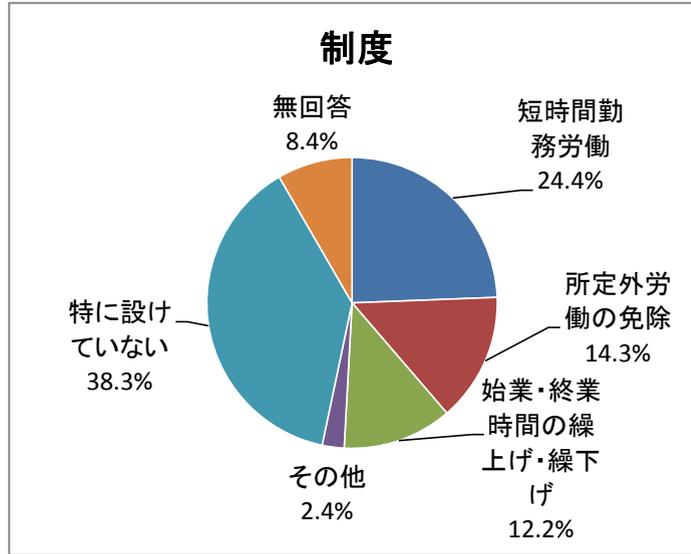


問11 貴事業所では育児や介護を行う従業員を支援するために、どのような制度を設けていますか。(複数回答可)

	件数	割合
1 短時間勤務労働	70	24.4
2 所定外労働の免除	41	14.3
3 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	35	12.2
4 その他	7	2.4
5 特に設けていない	110	38.3
6 無回答	24	8.4
	287	100.0

その他

- ・深夜に就業させない
- ・休日(シフト)の優先選択
- ・1日2回(各30分)の育児時間を与える
- ・有給のフル活用
- ・有給拡張など、ケースバイケース
- ・年次有給休暇の保存制度

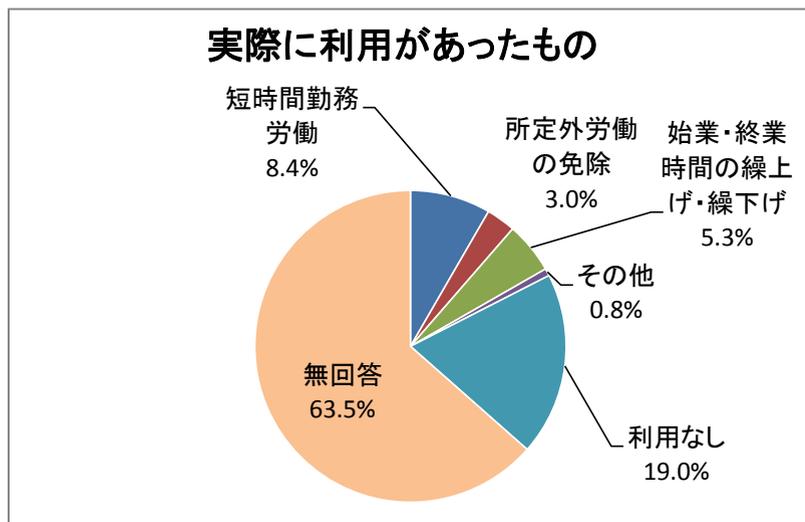


問12 問11で1から4に○をつけた制度のうち、制度を設けてから実際に利用があったもの全てに○をつけてください。(複数回答可)

	件数	割合
1 短時間勤務労働	22	8.4
2 所定外労働の免除	8	3.0
3 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	14	5.3
4 その他	2	0.8
5 利用なし	50	19.0
6 無回答	167	63.5
	263	100.0

その他

- ・深夜に就業させない
- ・有給拡張など、ケースバイケース

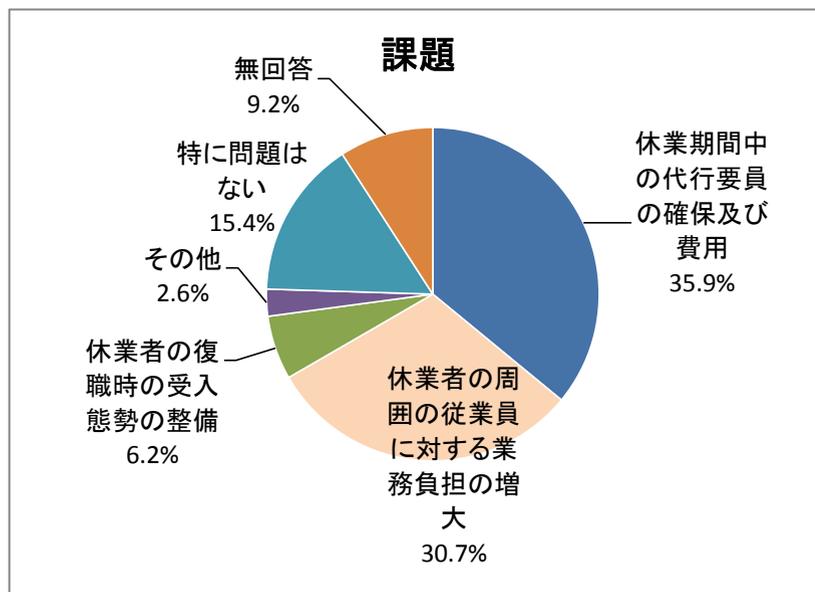


問13 育児・介護休業制度の活用を進めていくうえで、貴事業所で課題となることはどのようなことですか。(複数回答可)

	件数	割合
1 休業期間中の代行要員の確保及び費用	110	35.9
2 休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大	94	30.7
3 休業者の復職時の受入態勢の整備	19	6.2
4 その他	8	2.6
5 特に問題はない	47	15.4
6 無回答	28	9.2
	306	100.0

その他

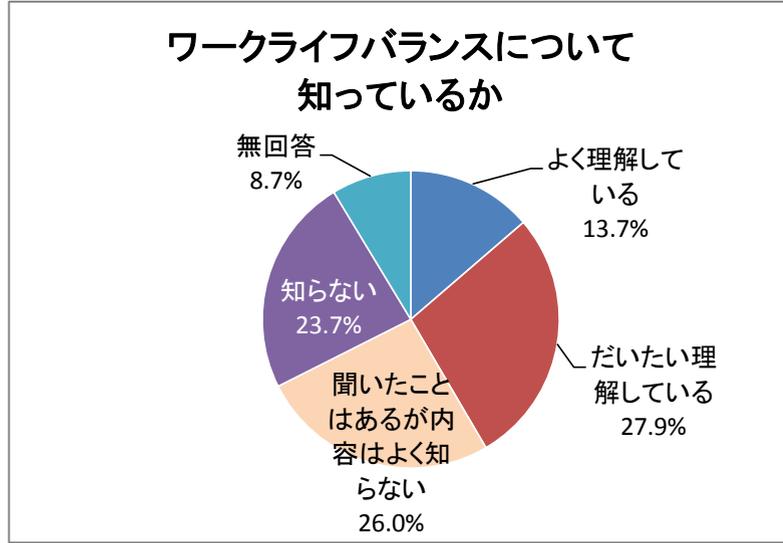
- ・規模が小さすぎて活用は無理
- ・考えてない
- ・学生アルバイトのみなので必要なし
- ・利用なし



IV ワーク・ライフ・バランスについておたずねします。

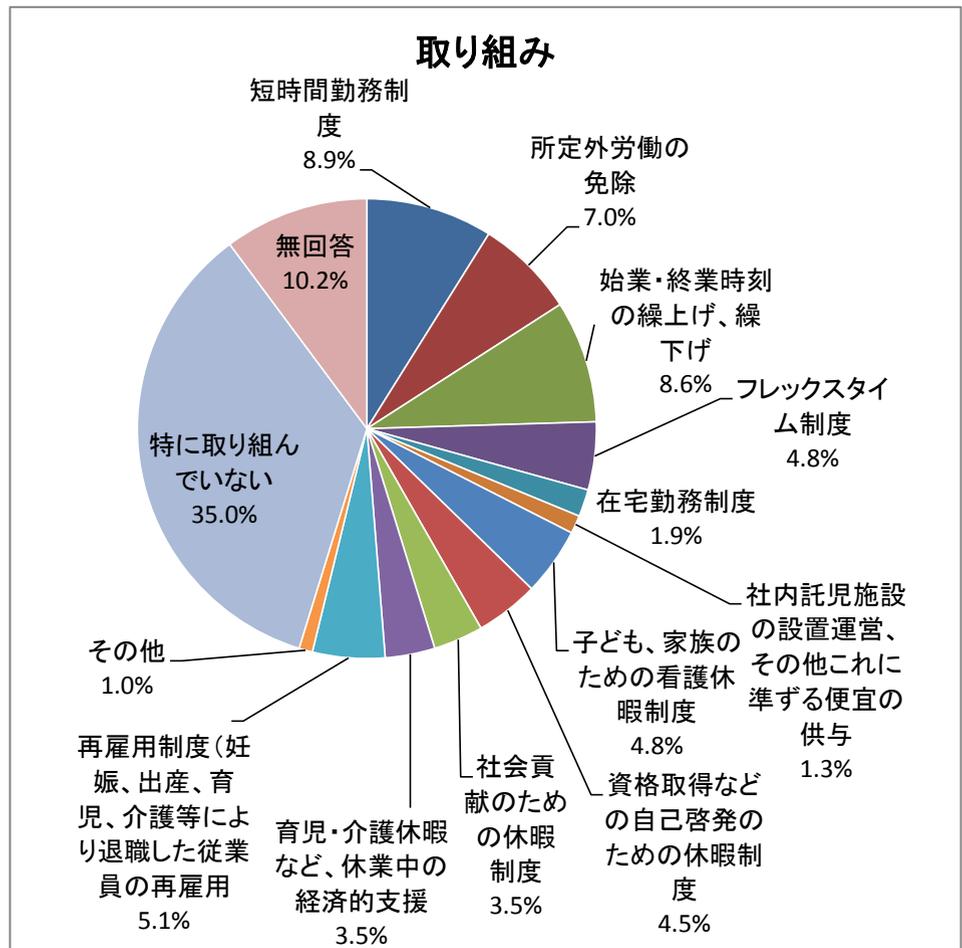
問14 ワーク・ライフ・バランスを知っていますか。

	件数	割合
1 よく理解している	30	13.7
2 だいたい理解している	61	27.9
3 聞いたことはあるが内容はよく知らない	57	26.0
4 知らない	52	23.7
5 無回答	19	8.7
	219	100.0



問15 ワーク・ライフ・バランスを推進するために、取り組んでいることはありますか。(複数回答可)

	件数	割合
1 短時間勤務制度	28	8.9
2 所定外労働の免除	22	7.0
3 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ	27	8.6
4 フレックスタイム制度	15	4.8
5 在宅勤務制度	6	1.9
6 社内託児施設の設置運営、その他これに準ずる便宜の供与	4	1.3
7 子ども、家族のための看護休暇制度	15	4.8
8 資格取得などの自己啓発のための休暇制度	14	4.5
9 社会貢献のための休暇制度	11	3.5
10 育児・介護休暇など、休業中の経済的支援	11	3.5
11 再雇用制度(妊娠、出産、育児、介護等により退職した従業員の再雇用)	16	5.1
12 その他	3	1.0
13 特に取り組んでいない	110	35.0
14 無回答	32	10.2
	314	100.0



その他

- ・休日取得の便宜
- ・残業ゼロ、休日増加、有給取得
- ・再雇用する人が増え、すぐに業務につけるようになった。

事業所で効果を上げている手法

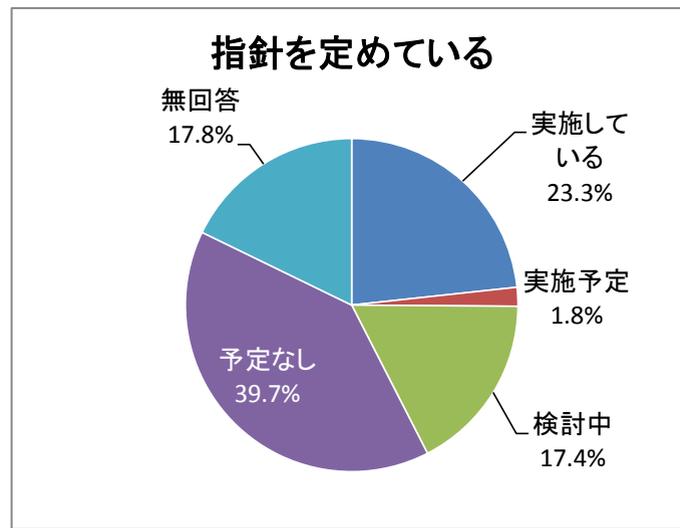
- ・男性従業員の育児目的での休暇取得の推進
- ・サマータイムの導入
- ・現在アンケートにあてはまる職員がおりませんので
- ・時間外労働の削減(定時就業)

V ハラスメントについておたずねします。

問16 ハラスメント防止に向けて、現在実施している、もしくは今後の実施を考えている取り組みはありますか。

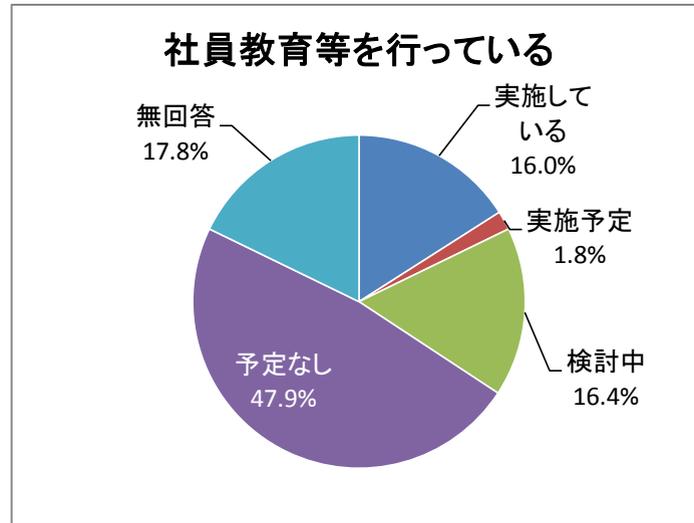
① 就業規則や内規などでハラスメント防止の指針を定めている

	件数	割合
1 実施している	51	23.3
2 実施予定	4	1.8
3 検討中	38	17.4
4 予定なし	87	39.7
5 無回答	39	17.8
	219	100.0



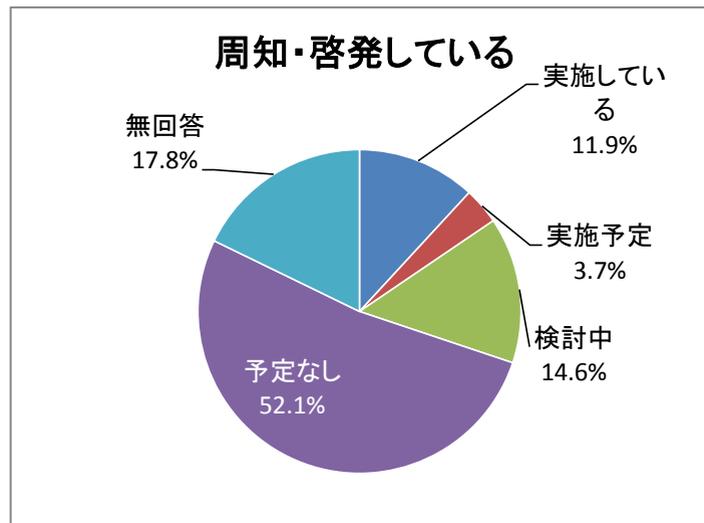
② ハラスメント防止に関する社員教育等を行っている

	件数	割合
1 実施している	35	16.0
2 実施予定	4	1.8
3 検討中	36	16.4
4 予定なし	105	47.9
5 無回答	39	17.8
	219	100.0



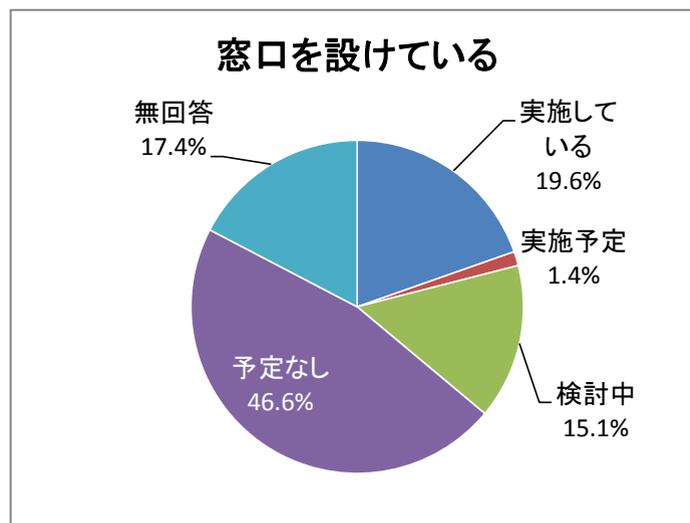
③ ハラスメント防止を社内報やパンフレット等で周知・啓発し、意識を高めている

	件数	割合
1 実施している	26	11.9
2 実施予定	8	3.7
3 検討中	32	14.6
4 予定なし	114	52.1
5 無回答	39	17.8
	219	100.0



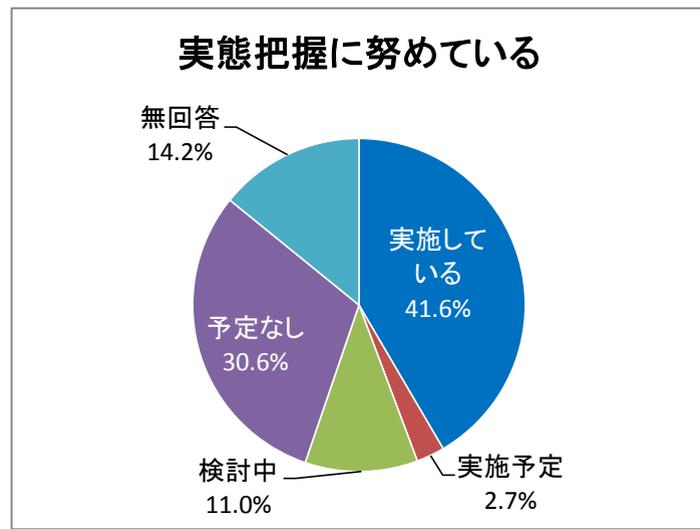
④ 相談・苦情に対処する窓口を設けている

	件数	割合
1 実施している	43	19.6
2 実施予定	3	1.4
3 検討中	33	15.1
4 予定なし	102	46.6
5 無回答	38	17.4
	219	100.0



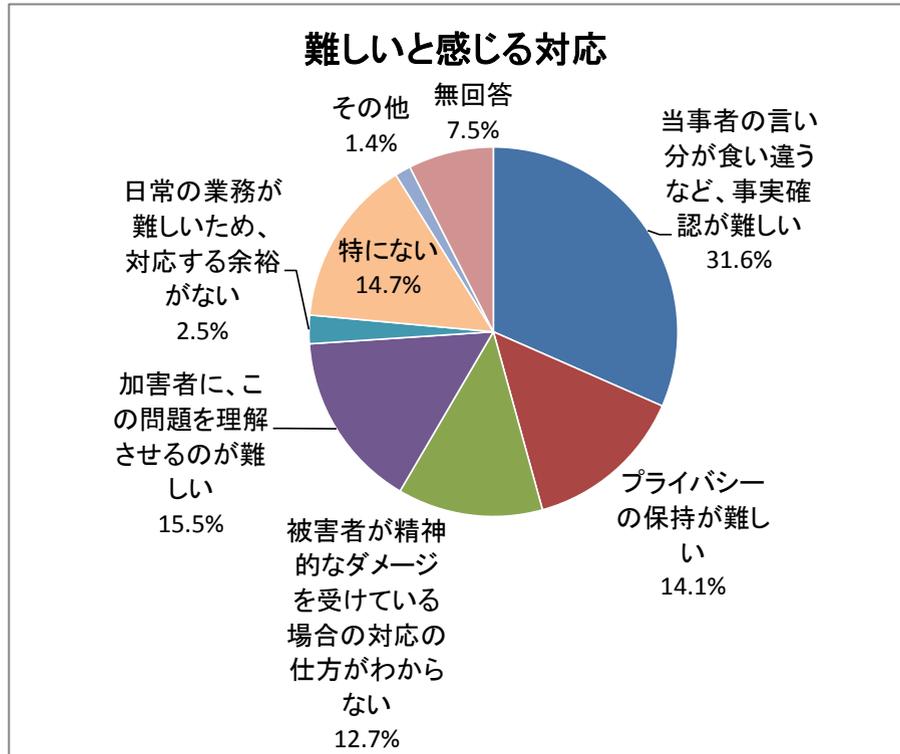
⑤ 常に職場での実態把握に努めている

	件数	割合
1 実施している	91	41.6
2 実施予定	6	2.7
3 検討中	24	11.0
4 予定なし	67	30.6
5 無回答	31	14.2
	219	100.0



問17 ハラスメントが起こった場合、対応として難しいと感じるのはどのようなことですか。(複数回答可)

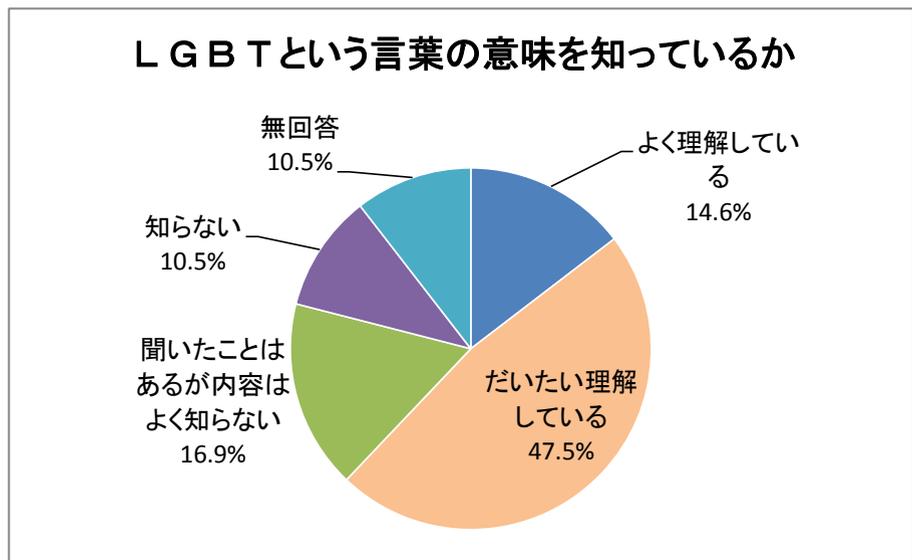
	件数	割合
1 当事者の言い分が食い違うなど、事実確認が難しい	114	31.6
2 プライバシーの保持が難しい	51	14.1
3 被害者が精神的なダメージを受けている場合の対応の仕方がわからない	46	12.7
4 加害者に、この問題を理解させるのが難しい	56	15.5
5 日常の業務が難しいため、対応する余裕がない	9	2.5
6 特にない	53	14.7
7 その他	5	1.4
8 無回答	27	7.5
	361	100.0



VI LGBTなどの性的少数者についておたずねします。

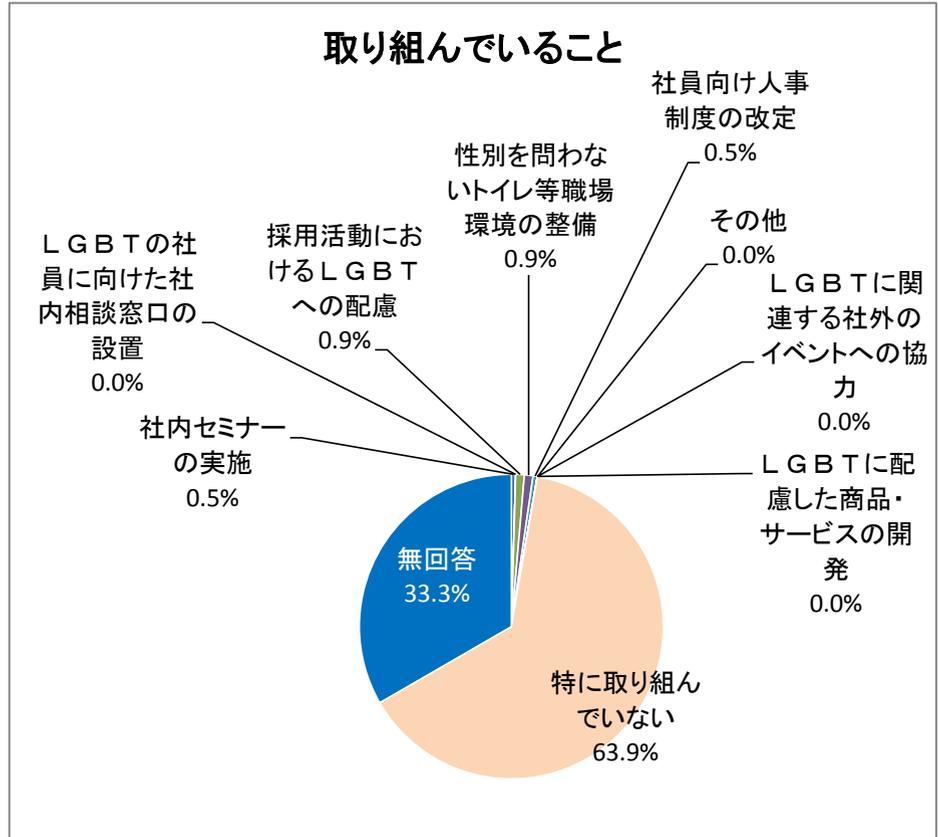
問18 LGBTという言葉の意味を知っていますか。

	件数	割合
1 よく理解している	32	14.6
2 だいたい理解している	104	47.5
3 聞いたことはあるが内容はよく知らない	37	16.9
4 知らない	23	10.5
5 無回答	23	10.5
	219	100.0



問19 LGBTへの配慮として、取り組んでいることはありますか。(複数回答可)

	件数	割合
1 社内セミナーの実施	1	0.5
2 LGBTの社員に向けた社内相談窓口の設置	0	0.0
3 採用活動におけるLGBTへの配慮	2	0.9
4 性別を問わないトイレ等職場環境の整備	2	0.9
5 社員向け人事制度の改定	1	0.5
6 LGBTに関連する社外のイベントへの協力	0	0.0
7 LGBTに配慮した商品・サービスの開発	0	0.0
8 その他	0	0.0
9 特に取り組んでいない	140	63.9
10 無回答	73	33.3
	219	100.0



## VII その他

問20 職場における男女共同参画について、ご意見、ご要望などがありましたら、自由にご記入ください。

- ・良いと思うが、当方では今の所、作業内容により使用予定はない。
- ・未だ意識的にも具体的なこと明確ではない。よくわからない
- ・機会の提供は平等であるべきだが、全ての職種において、女性自身が希望される働き方と一致しないため、結果の平等は困難。交代勤務職場や製造現場での成功事例などがあれば、ロールモデルをご教示願いたい。
- ・当店では、現在ほとんど夫婦での営業のため、今回の調査票には答えるすべが無い
- ・建設現場での共同参画は、なかなか大変であり、現場と内業で参画する様、配慮しています。
- ・LGBTの方との直接関わり合いはないですが、レズとかゲイとか社会に広げることは、いかがなのかなあ…と思います。悪いことはないですが、自分達の世界観をすべての人に知ってもらわないといけないのでしょうかネ…。
- ・公務員の仕事は男女共同参画について検討する事は沢山あるかも知れませんが、男性の方が良い仕事、女性の方が良い仕事というのは沢山あると思っています。運転手さんとかであれば、男女OKですが、体力、気遣い等で男女区別する事があっても良いと思います。
- ・全ての職場で男女同じにはならない。細かい規則を作ることで働きにくくなる職場もあるはず。
- ・従業員数2名の会社で女性がおられません。就業規則はございます。
- ・申し訳ございません。一人で営業しております美容室です。アンケートへの答えはできませんでした
- ・アンケート内容、言葉が理解出来ずに返答していない所もあります。誰が答えてもわかるように目線をさげてアンケートを作って下さい。
- ・特記なし。問題が発生していないので、分からない。
- ・多様性に理解できる社内環境とそれを活かす努力をしたいと思う
- ・良い事と思います。高齢のため、閉店は時間の問題で良き協力できず申し訳ありません。生年月日S6.3.25
- ・夫婦2人でやっているの従業員はいません。したがって回答するところはありません。
- ・当事業所は従業員1人のため、回答できるものはありません。
- ・今後人手不足問題解決の観点からも前向きに取り組んでいきたい
- ・近年、女性社員が入社していないため、問題は生じていません。
- ・職場では、看護師と事務職員、4~5名の職場で職員の年齢からもアンケートに答える項目がほとんどなく、あまり参考になりませんがご理解ください。
- ・職种的に女性が集まらない
- ・それぞれの長所を活かした仕事でいいと思っています。不足してるものを補うことが出来るのも大事と感じています。
- ・労働の内容により、男女の体力差によって能力が異なる場合は、男女別の差別は当然であり、一方、女性特有の優れた能力による逆の差別も又、致し方のない事と思います。
- ・職場では基本的に全て、男女共同参画、性別の区別はない。問4で回答の通り、男女よりも、各コースにより差がある。
- ・人手不足といわれる中、女性が活躍できる場面は多々あると思います。しかし、その数が極少数に思われ、片寄った業種のみ集中しているように感じます。企業としては、受け入れ体制を取っていても、新規採用が無く、女性の意識改革があれば、社会ももう少し変わるような気がします。
- ・概して、女性の方がまじめで、まちがいが無いので、雇用する側としてはしやすいです。
- ・特殊技能を有する組織で、女性の参加がまだ業界全体で少ないのが実情です。
- ・夫婦2人での事業所です。使用人はおられませんので、該当する設問に答えようがありません。