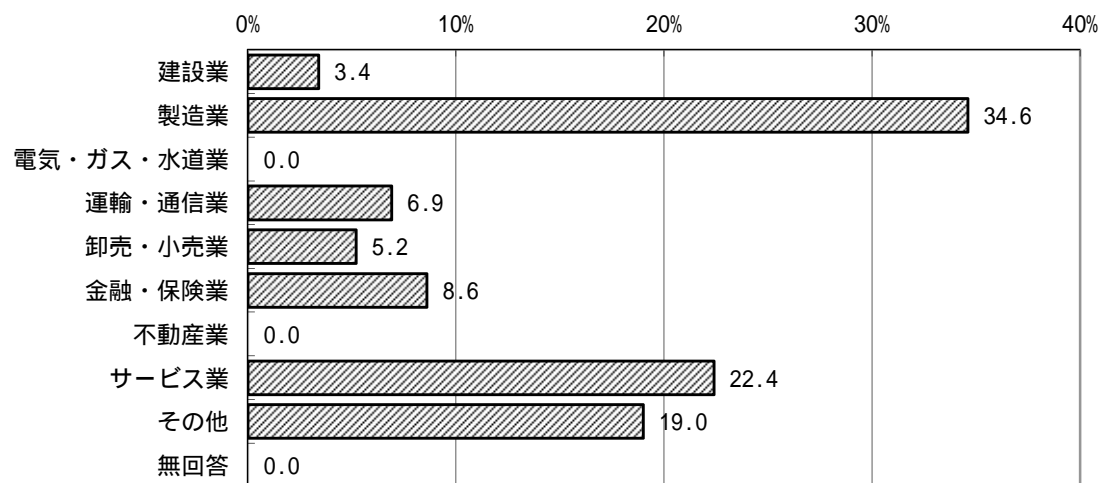
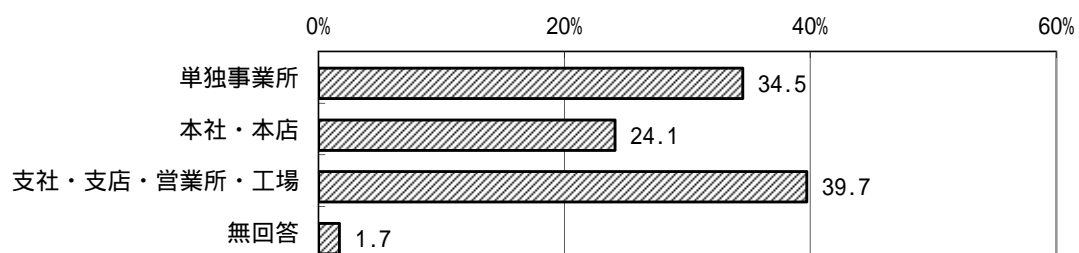


## 事業所アンケートについて

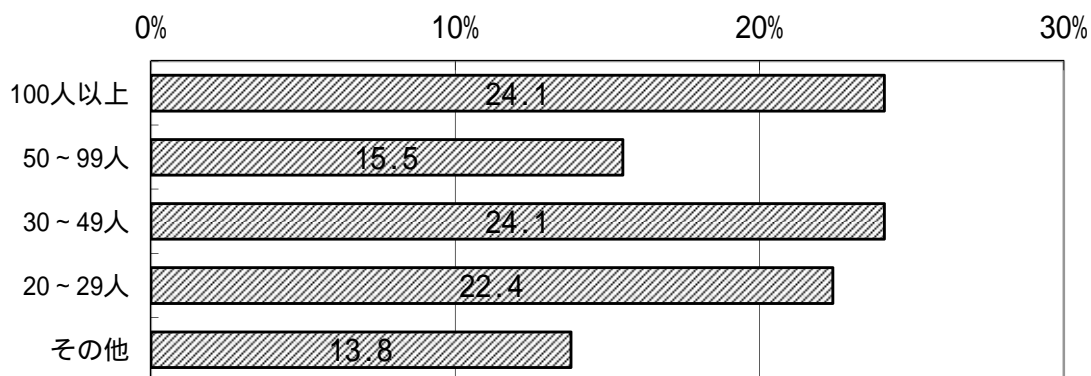
### 業種



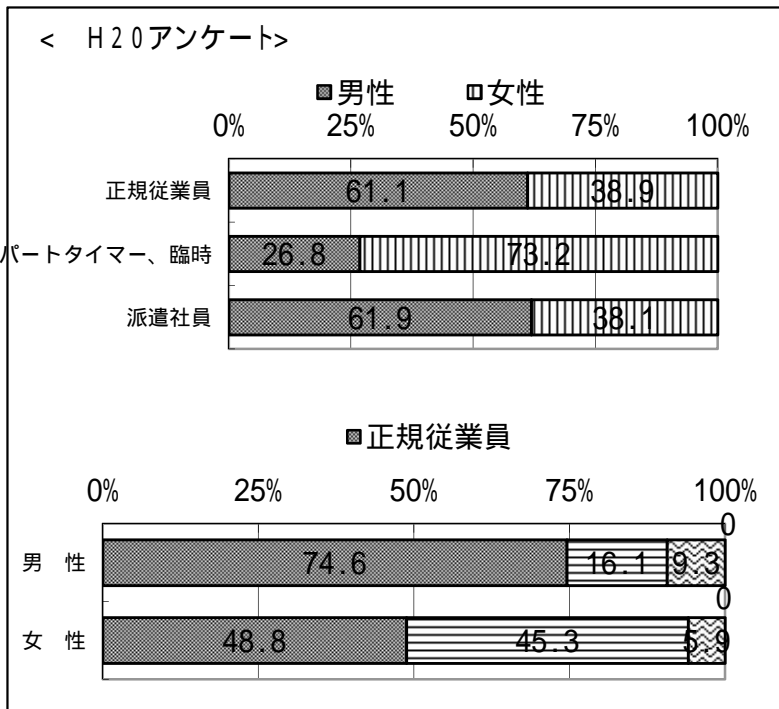
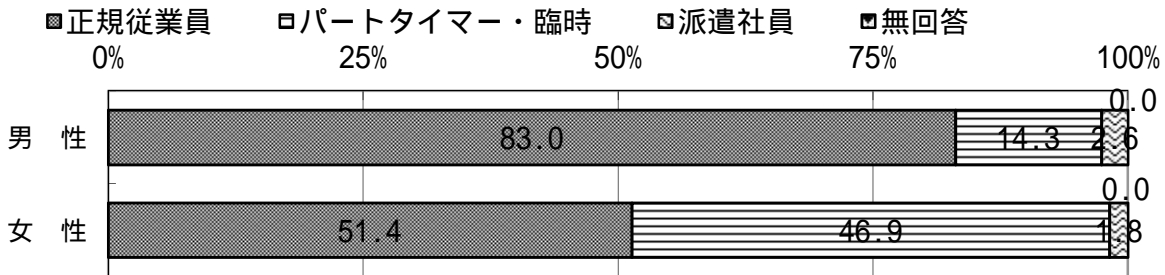
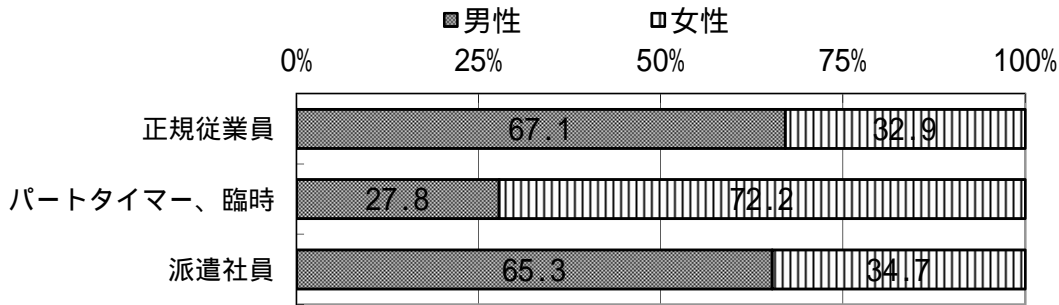
### 事業所の形態



### 従業員規模



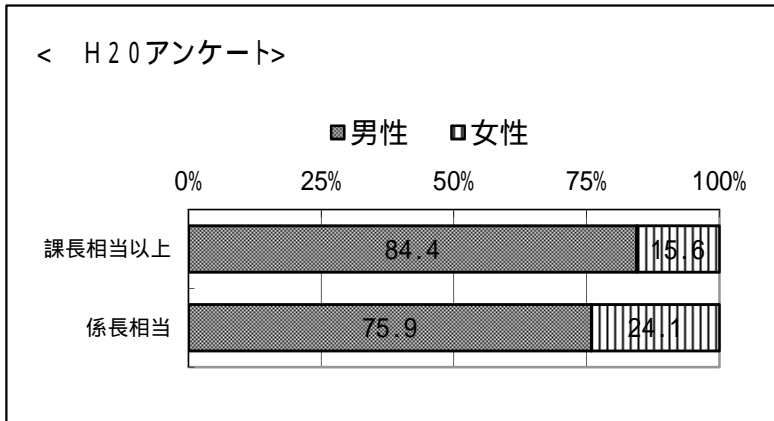
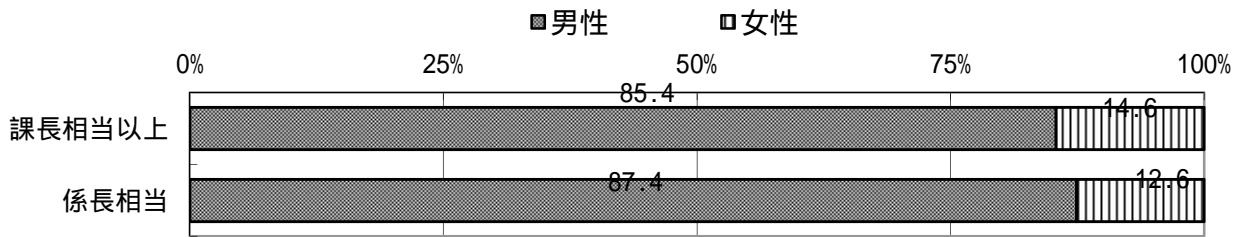
# 雇用形態別人数



**【分析】**  
 正規従業員、派遣社員に占める女性の割合は約3割であるのに対し、パートタイマー、臨時に占める割合は7割で、この傾向は平成20年度調査結果とおなじであった。

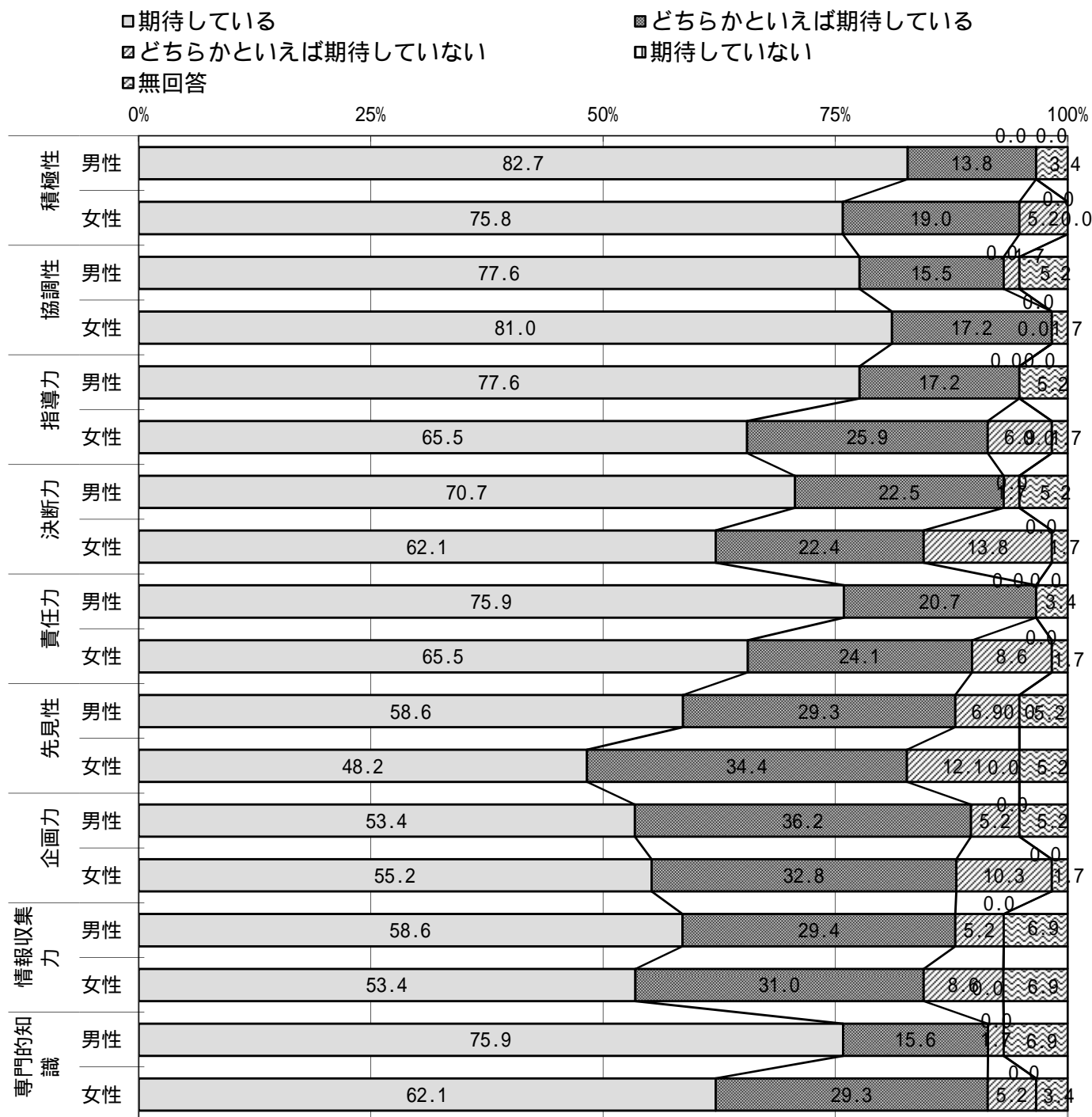
この調査に回答した事業所すべての従業員数を合計すると男性2948名、女性2342名で、男性の方が606名多い。(平成20年度の調査では男性2877名、女性2799名で、男性が78名多かった。)  
 この結果が得られたのは、平成20年度調査時とは別の企業が回答したためか、女性の雇用が抑制されたためかは判断ができないが、今回のこの男女の人数の差が以下の調査の男女の割合に影響していることが考えられる。

# 役職別男女別人数



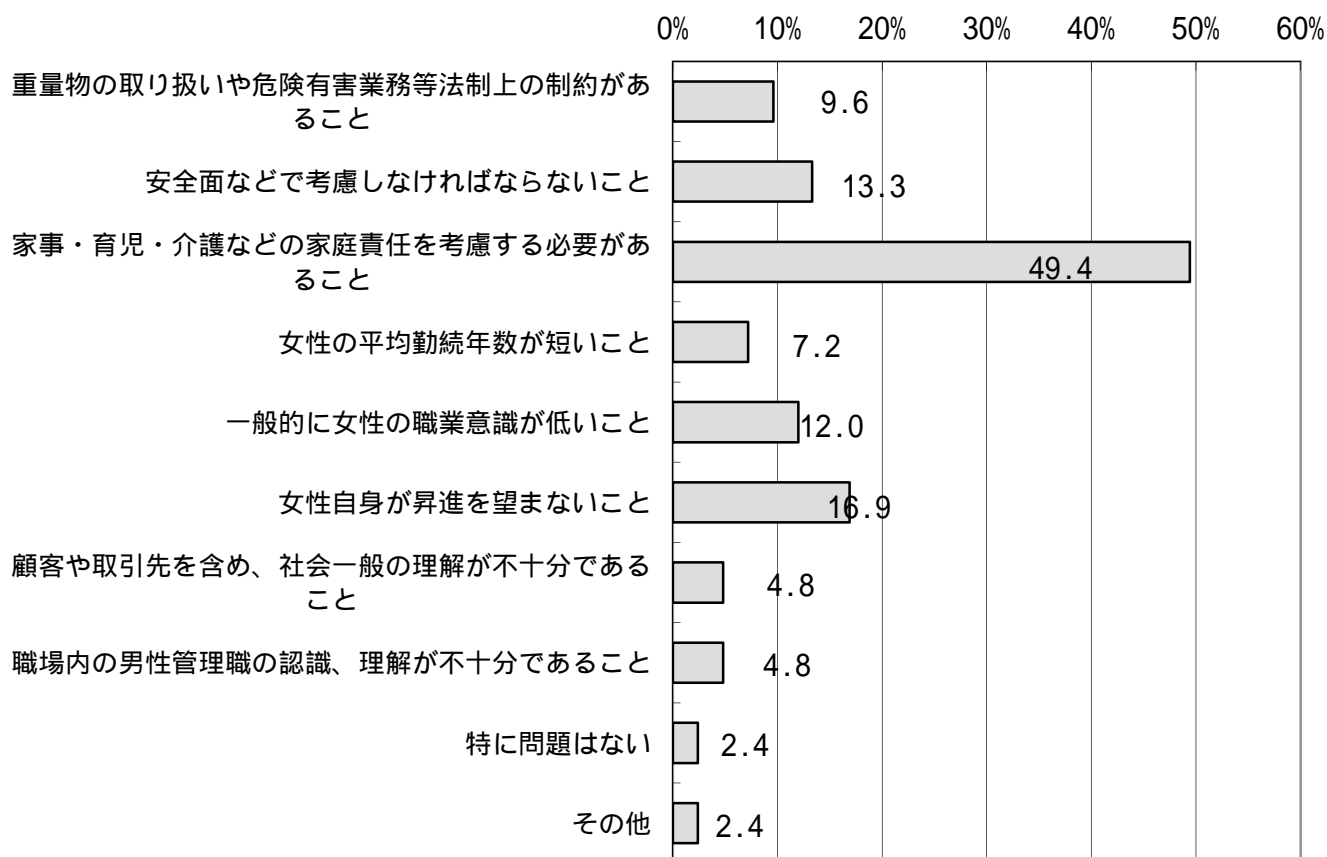
**【分析】**  
 平成20年度調査時に比べ、課長相当以上の役職にある女性は0.6ポイント減少している。課長相当では11.5ポイント減少しており、課長相当職に占める女性の割合が半分程度になっている。

# 問1 従業員への資質や能力の期待

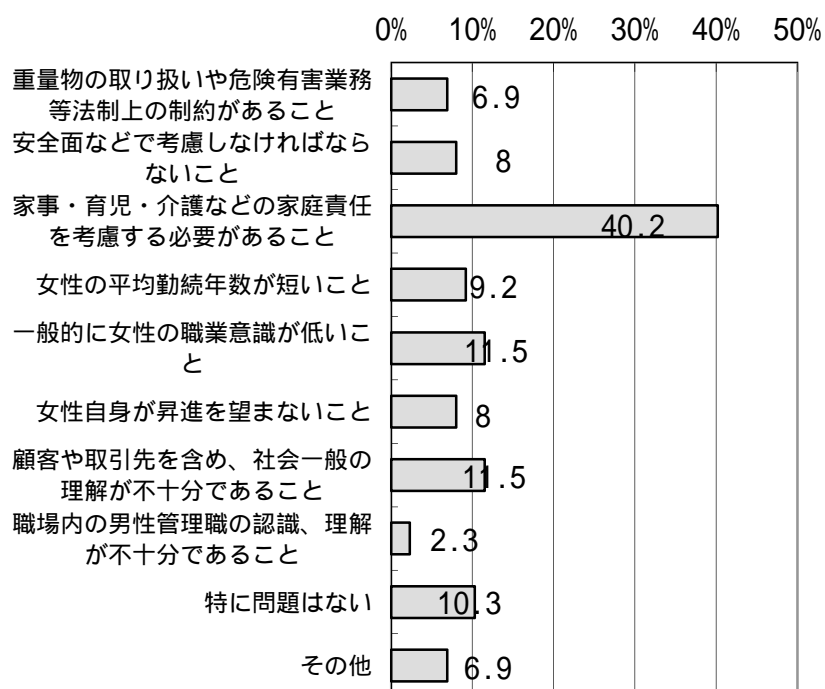


**【分析】**  
 平成20年度調査では男性よりも女性に期待していると回答された項目がゼロであったのに対し、本調査では、「協調性」と「企画力」の項目で、男性に比べ、女性の方により「期待している」と回答している。また、女性に対しては、全ての項目で「期待している」と回答した割合が平成20年度調査結果を上回った。一方、男性では、「積極性」、「責任力」、「企画力」、「情報収集力」の項目で「期待している」との回答が平成20年度調査結果を下回った。

## 問2 女性従業員の活用に係る課題



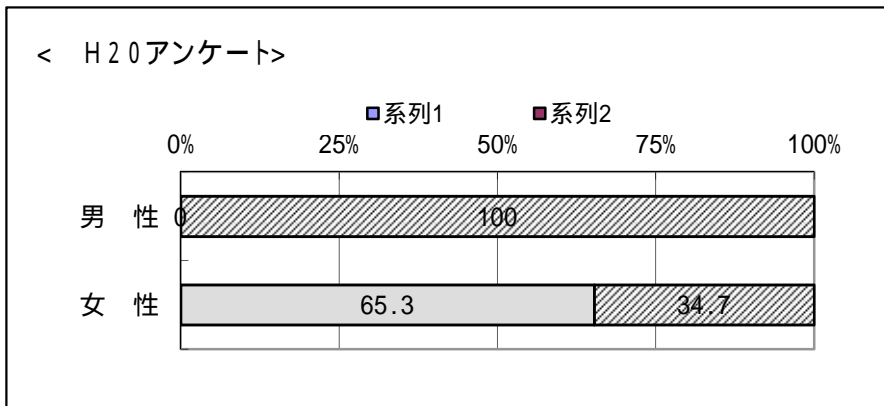
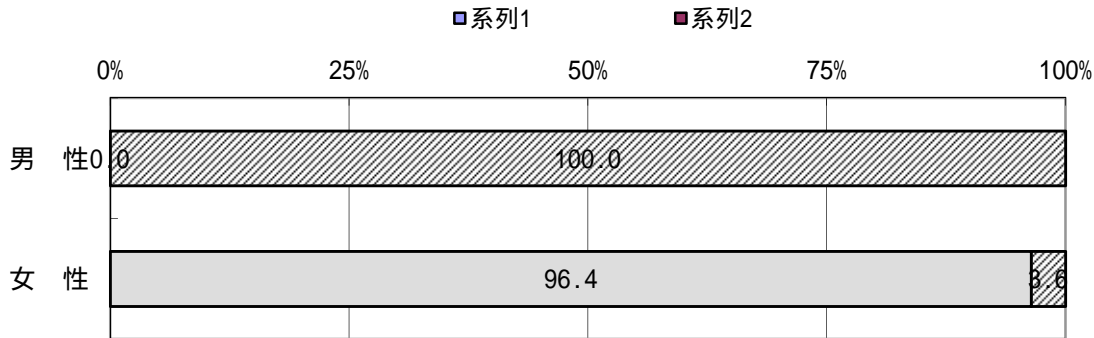
### < H20アンケート >



### 【分析】

課題の1位は「家事・育児・介護などの家庭責任を考慮する必要があること」で、回答企業の49.4%が選択している。この課題は、平成20年度調査でも1位であった。また、本調査では、「女性自身が昇進を望まないこと」が平成20年度調査結果の倍になっており、課題の第2位となった。

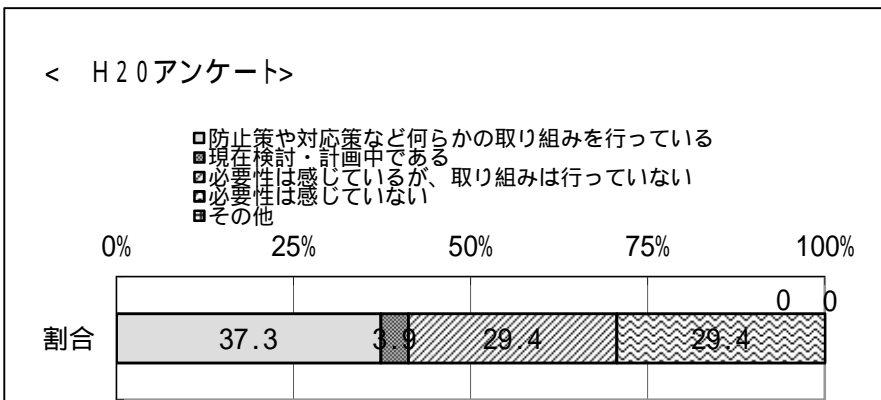
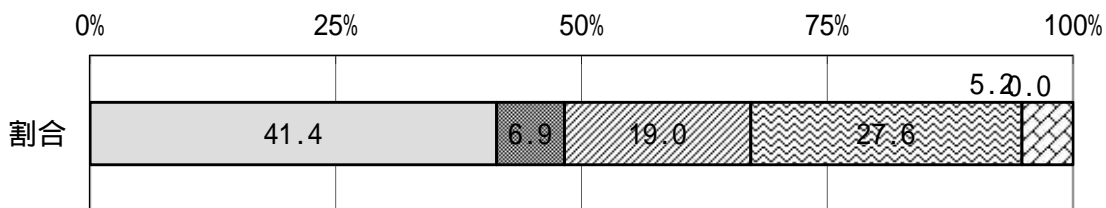
## 問4 育児休業制度の取得



**【分析】**  
 該当する男女の取得状況は男性で0%、女性で96.4%。女性にはH20に比べ31.1%伸びているのに対し、男性では依然取得者ゼロであり、変化がなかった。男性の取得者が増えないのは、市民アンケートで育児休業制度を、男性で92.5%、女性で94.9%が知っていることから、育児休業制度の周知不足ではなく、その他に、男性が育児休業制度をし得にくい環境があると推測される。

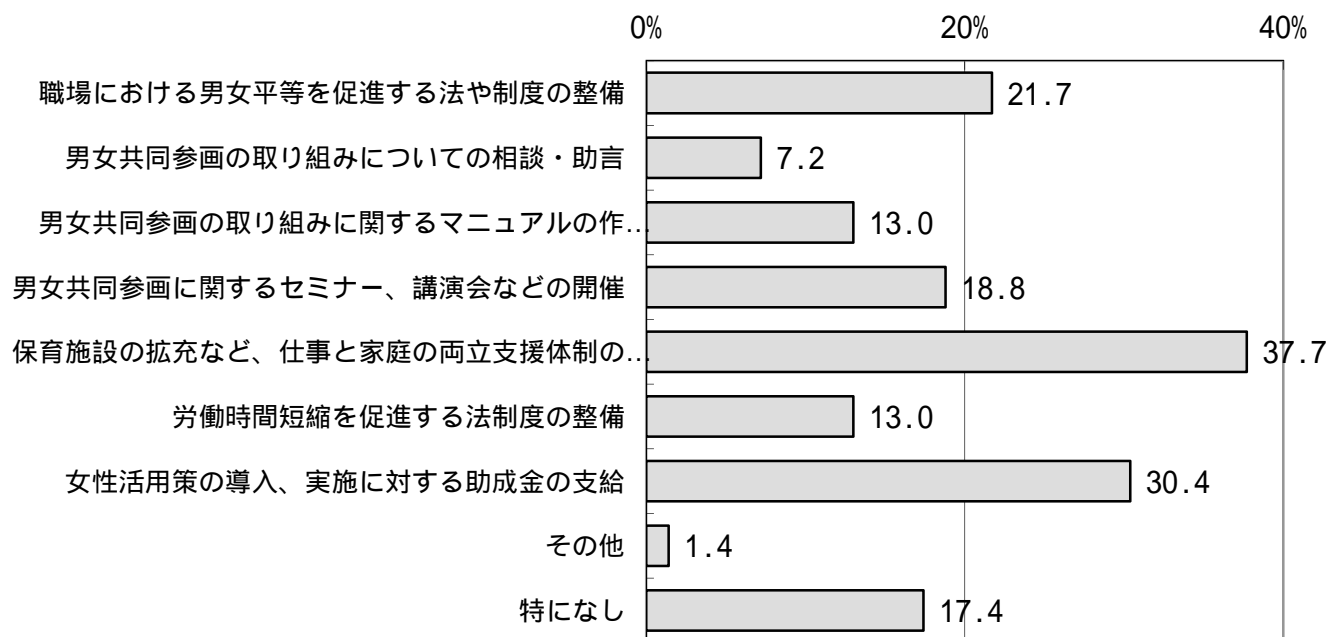
## 問5 セクハラへの取り組み

- 防止策や対応策など何らかの取り組みを行っている
- 現在検討・計画中である
- 必要性は感じているが、取り組みは行っていない
- 必要性は感じていない
- その他
- 無回答

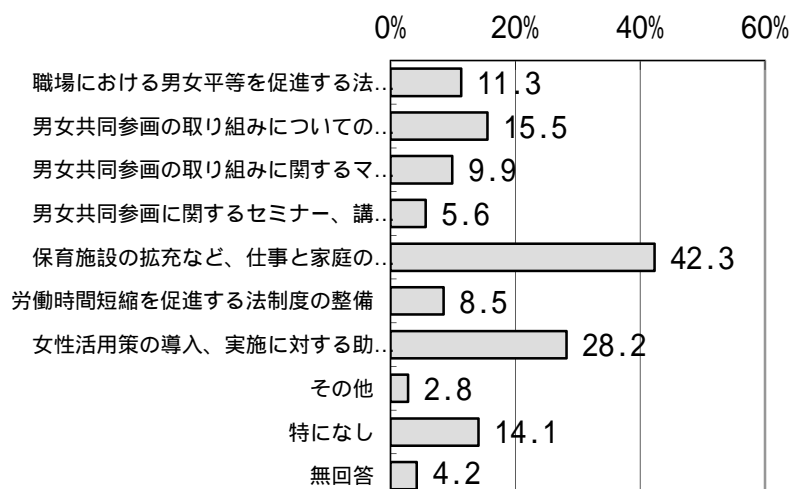


**【分析】**  
 本調査では平成20年度調査時に比べ、「防止策や対応策など何らかの取り組みを行っている」、または「現在検討・計画中である」と回答した企業が増えていた。

## 問6 行政に望むこと



### < H20アンケート >



### 【分析】

平成20年度調査に比べ、男女共同参画推進に関して、行政への支援の求めが多くなっている。(割合が減少した項目は、「男女共同参画の取り組みについての相談・助言」「保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化」の2項目のみであった。)