「第２次さぬき市男女共同参画プラン（後期計画）」
男女共同参画に関する意識調査報告書
【事業所アンケート】

平成３０年１月

香川県　さぬき市

～ 目 次 ～

Ⅰ 調査概要----------1
Ⅱ 回答者属性----------3
1 業種----------3
2 事業所形態----------3
3 雇用形態別従業員数----------4
4 正規従業員の性別年齢層----------7
5 正規従業員の性別勤続年数----------7
Ⅲ 調査結果----------8
【１】女性活躍について----------8
1 管理職の男女別構成----------8
2 女性管理職が少ない理由----------11
3 女性管理職の登用予定----------13
4 ライフステージの節目での働き方----------15
5 事業所における女性活躍の取組----------16
【２】ワーク・ライフ・バランスについて----------18
1 休暇や休業制度等の取組----------18
2 育児休業・介護休業の取得状況----------20
3 育児休業の取得期間----------23
4 男性の育児休業取得を促す取組----------24
5 介護離職の状況----------25
6 ワーク・ライフ・バランスの推進状況----------26
7 ワーク・ライフ・バランスの利点----------28
8 働きやすい社会環境をめざす取組----------30
【３】男女共同参画社会の形成について----------32
1 ハラスメント防止等の取組----------32
2 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組----------35
3 さぬき市に期待する取組----------37
【４】その他----------40
1 自由意見・要望----------40

資料１ 集計表----------41
資料２ 調査票----------43

Ⅰ　調査概要

【調査目的】

「第２次さぬき市男女共同参画プラン（後期計画）」の策定に当たり、市内の事業所における男女共同参画に関する意識や実態、問題点や意見等を調査し、施策を検討する上での基礎資料とすることを目的として実施した。

【調査対象】

市内事業所

【調査方法】

郵送配布～郵送回収

【調査期間】

2017 年（平成 29 年）８月

【回収結果】

配布数 ---------- 80 件
有効回収数 ------- 42 件
有効回収率 ------- 52.5％

【報告書の見方について】

（１）集計は小数点以下第２位を四捨五入している。したがって、回答比率の合計は必ずしも 100%にならない場合がある。

（２）２つ以上の回答を可能とした（複数回答）質問の場合、その回答比率の合計は 100%を超える場合がある。

（３）数表、図表、文中に示すＮは、比率算出上の基数（標本数）である。全標本数を示す「全体」を「Ｎ」、「該当数」を「ｎ」で表記している。

（４）図表中における事業所形態別などのクロス集計結果については、該当する属性等の設問に対する無回答者（例えば、事業所形態別でクロス集計する場合における事業所形態別の無回答者）を除いて表記しているため、属性ごとの基数の合計と全体の基数は同じにならない場合がある。

（５）図表中においては見やすさを考慮し、回答割合が極端に少ない数値（例：0.0%、0.1%など）は、図と干渉して見えにくい場合などに省略している場合がある。また、複数回答の図表中においては、見やすさを考慮し、回答割合の高い順に並べ替えて表記している場合がある。

（６）設問によっては、平成 20 年度及び 24 年度に実施された、同調査との比較を行っている（時系列推移）。その際、図表等の表記は平成 20 年度調査を「前々回（H20）」、平成 24 年度調査を「前回（H24）」と略記している。

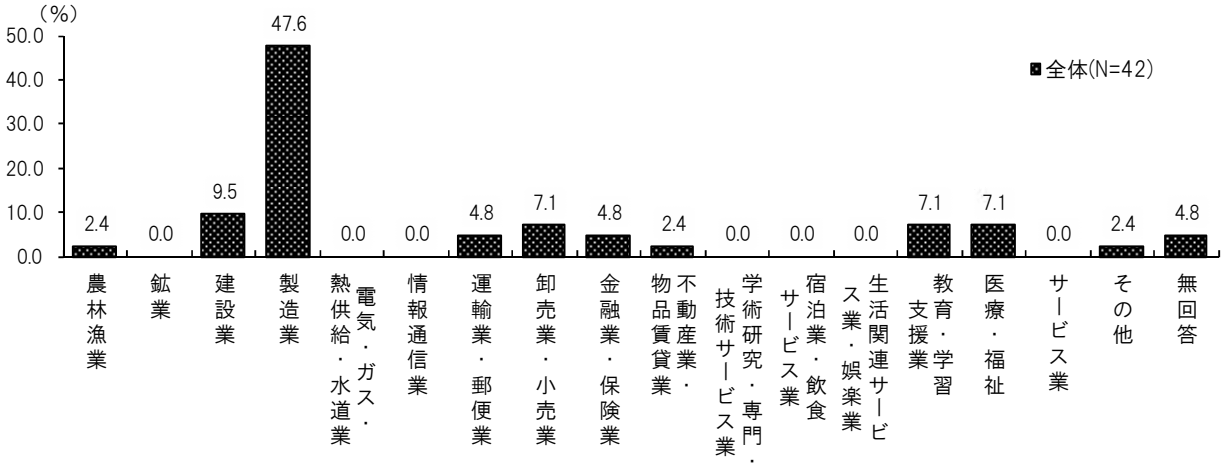
（７）「その他」については、比較的割合が高いものについて回答例を表記している。

（８）この他、個別に参照事項がある場合は、本報告書の該当箇所に適宜記載した。

Ⅱ 回答者属性

1 業種

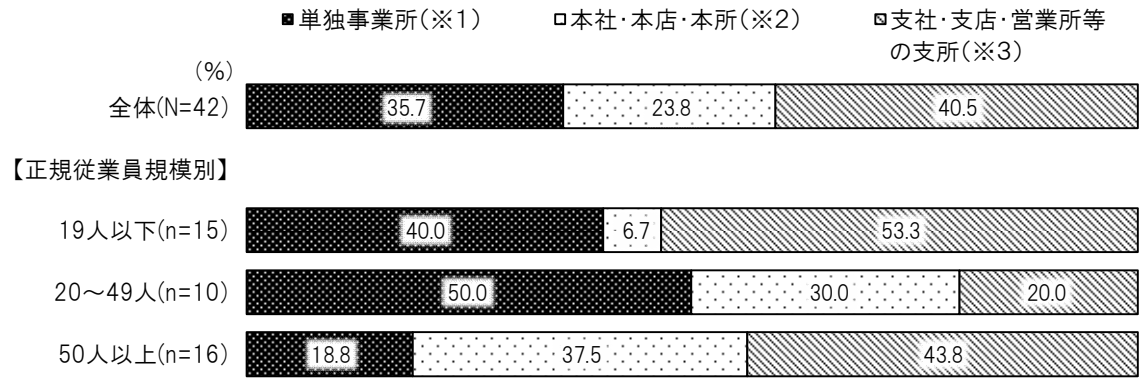
回答事業所の業種は、「製造業」の割合が 47.6%と最も高く、次いで「建設業」(9.5%)、「卸売業・小売業」「教育・学習支援業」「医療・福祉」(各 7.1%)の順となっている。



2 事業所形態

事業所形態は、「支社・支店・営業所等の支所(他の場所にある本社などの統括を受けている事業所)」の割合が約４割(40.5%)を占め最も高くなっている。次いで「単独事業所(他の場所に本社、支社などを持たない事業所)」(35.7%)、「本社・本店・本所(他の場所に支社などを持ち、それらを統括する事業所)」(23.8%)の順となっている。

正規従業員規模別では、19 人以下は「支社・支店・営業所等の支所」が半数以上を占めており、20～49 人では「単独事業所」が半数を占めている。



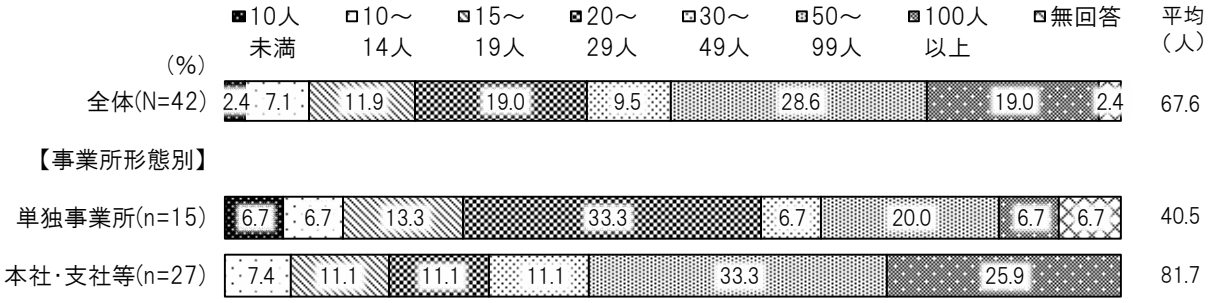
※1:単独事業所(他の場所に本社、支社などを持たない事業所)
※2:本社・本店・本所(他の場所に支社などを持ち、それらを統括する事業所)
※3:支社・支店・営業所等の支所(他の場所にある本社などの統括を受けている事業所)

3 雇用形態別従業員数

（1）全従業員数

全従業員数は、「50～99 人」が 28.6％と最も高く、次いで「20～29 人」「100 人以上」（各 19.0％）の順となっており、平均 67.6 人であった。

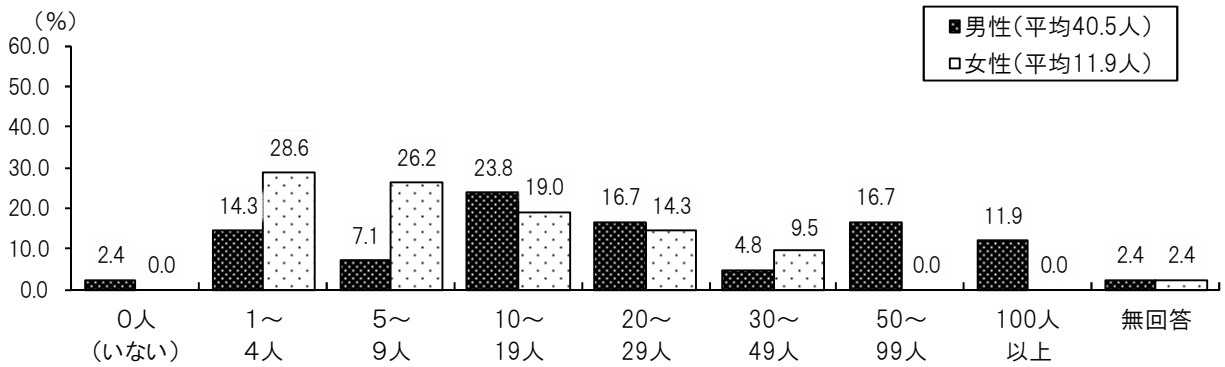
事業所形態別にみると、単独事業所は本社・支社等に比べ「20～29 人」の割合が高く、本社・支社等は「50 人以上（合計）」の割合が高くなっている。平均人数は、単独事業所で 40.5 人、本社・支社等で 81.7 人となっている。



（２）正規雇用者

正規雇用者については、男性は「10～19 人」が 23.8%と最も高く、次いで「20～29 人」「50～99 人」（各 16.7%）が続き、平均 40.5 人であった。女性は「１～４人」「５～９人」がそれぞれ男性を大きく上回っており、平均 11.9 人となっている。

事業所形態別にみると、本社・支社等の男性は平均 49.7 人、女性は平均 14.4 人となっており、単独事業所に比べそれぞれ多くなっている。



【男性】正規雇用者　（単位：%）

	0人（いない）	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100人以上	平均（人）
全体(N=42)	2.4	14.3	7.1	23.8	16.7	4.8	16.7	11.9	40.5
【事業所形態別】									
単独事業所(n=15)	6.7	20.0	0.0	33.3	13.3	0.0	20.0	0.0	22.8
本社・支社等(n=27)	0.0	11.1	11.1	18.5	18.5	7.4	14.8	18.5	49.7

【女性】正規雇用者

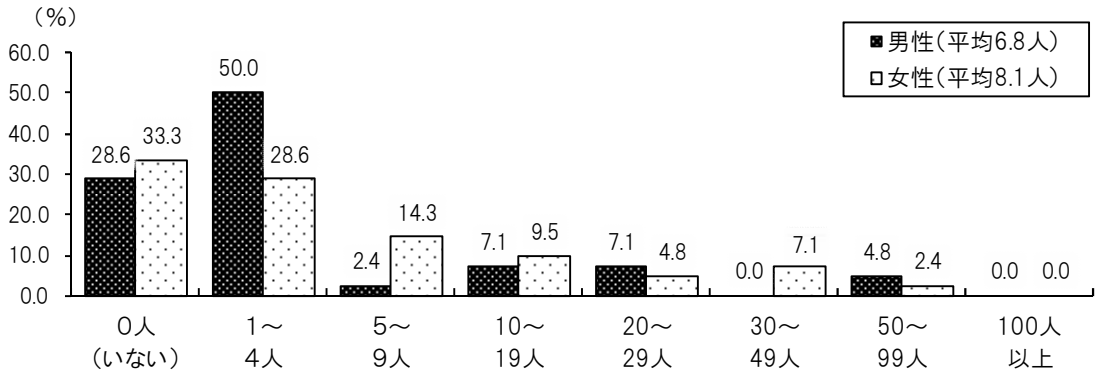
	0人（いない）	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100人以上	平均（人）
全体(N=42)	0.0	28.6	26.2	19.0	14.3	9.5	0.0	0.0	11.9
【事業所形態別】									
単独事業所(n=15)	0.0	46.7	26.7	13.3	6.7	0.0	0.0	0.0	7.0
本社・支社等(n=27)	0.0	18.5	25.9	22.2	18.5	14.8	0.0	0.0	14.4

注：表中の「網掛け」は、各クロス集計（事業所形態別や正規従業員規模別）において最も高い割合を示している。
（例／事業所形態別の場合、2区分を比べて割合が高い層に網掛け。）
但し、回答割合が 10%未満の項目、n数が 10 未満の項目及び「その他」については網掛けしていない。
また「無回答」は表記から省略している。（本報告書においては、以下同様）

（３）非正規雇用者

非正規雇用者については、男性は「１～４人」が 50.0%と最も高く、次いで「０人（いない)」が 28.6%で、平均は 6.8 人であった。女性は「０人（いない)」が 33.3%と最も高く、次いで「１～４人」(28.6%)、「５～９人」(14.3%）の順となっている。女性は「５～９人」の割合が男性を大きく上回り、平均 8.1 人となっている。

事業所形態別にみると、男性は本社・支社等で「１～４人」の割合が単独事業所を大きく上回っている。



【男性】非正規雇用者　（単位:%）

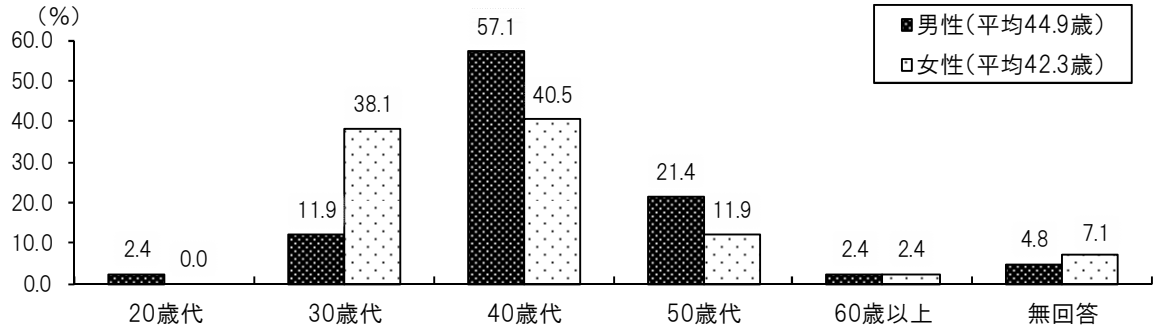
	0人（いない）	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100人以上	平均（人）
全体(N=42)	28.6	50.0	2.4	7.1	7.1	0.0	4.8	0.0	6.8
【事業所形態別】									
単独事業所(n=15)	46.7	26.7	6.7	13.3	6.7	0.0	0.0	0.0	4.5
本社・支社等(n=27)	18.5	63.0	0.0	3.7	7.4	0.0	7.4	0.0	8.1

【女性】非正規雇用者

	0人（いない）	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100人以上	平均（人）
全体(N=42)	33.3	28.6	14.3	9.5	4.8	7.1	2.4	0.0	8.1
【事業所形態別】									
単独事業所(n=15)	53.3	26.7	6.7	6.7	0.0	6.7	0.0	0.0	5.5
本社・支社等(n=27)	22.2	29.6	18.5	11.1	7.4	7.4	3.7	0.0	9.4

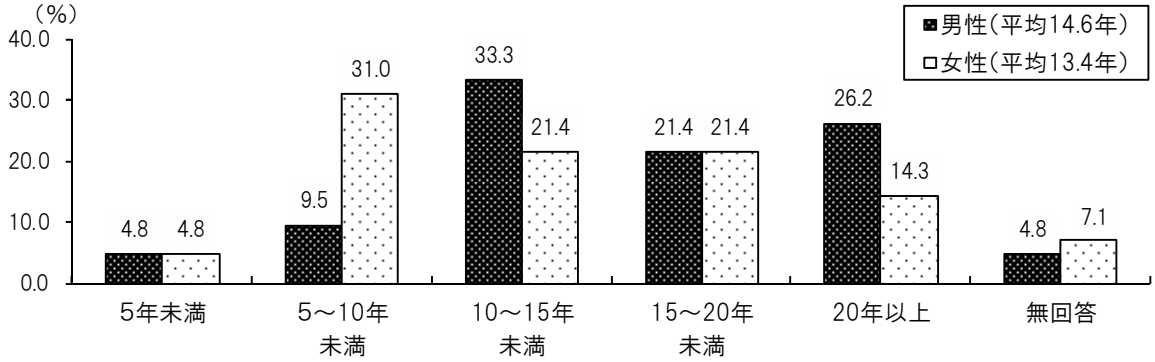
4 正規従業員の性別年齢層

正規従業員の性別年齢層については、男性は「40 歳代」が 57.1%と最も高く、次いで「50 歳代」（21.4%）、「30 歳代」（11.9%）の順となっており、平均は 44.9 歳であった。女性は「40 歳代」が 40.5%と最も高く、次いで「30 歳代」（38.1%）が続き、平均は 42.3 歳であった。男性は女性に比べ 40～50 歳代の割合が高く、女性は 30 歳代の割合が男性を大きく上回っている。



5 正規従業員の性別勤続年数

正規従業員の性別勤続年数については、男性は「10～15 年未満」の割合が 33.3%と最も高く、次いで「20 年以上」（26.2%）、「15～20 年未満」（21.4%）が続き、平均は 14.6 年であった。女性は「５～10 年未満」の割合が 31.0%と男性を大きく上回っており、平均は 13.4 年であった。



Ⅲ 調査結果

【１】女性活躍について

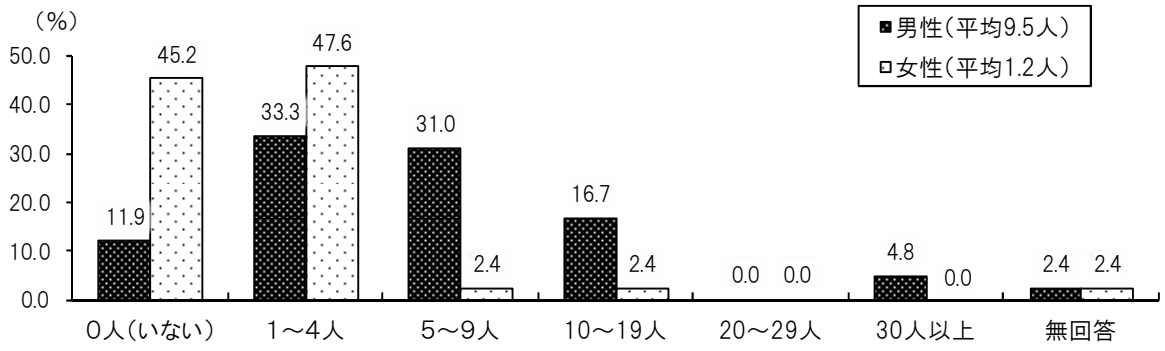
１ 管理職の男女別構成

問５　あなたの事業所の管理職の人数を男女別に記入してください。（管理職とは、正規雇用のうち、配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職、課長職以上などを言います。）
※「該当する方がいない」場合は「０（ゼロ）」とお答えください。

（１）管理職

管理職については、男性は「１～４人」「５～９人」がそれぞれ３割以上を占め、平均は9.5人であった。女性は「１～４人」「０人（いない)」がそれぞれ半数近くを占め男性を大きく上回っており、平均は1.2人であった。

事業所形態別にみると、男女ともに単独事業所は本社・支社等に比べ「１～４人」の割合が高くなっている。



【男性】　（単位:%）

	0人（いない）	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30人以上	平均（人）
全体(N=42)	11.9	33.3	31.0	16.7	0.0	4.8	9.5
【事業所形態別】							
単独事業所(n=15)	26.7	40.0	26.7	6.7	0.0	0.0	3.6
本社･支社等(n=27)	3.7	29.6	33.3	22.2	0.0	7.4	13.0

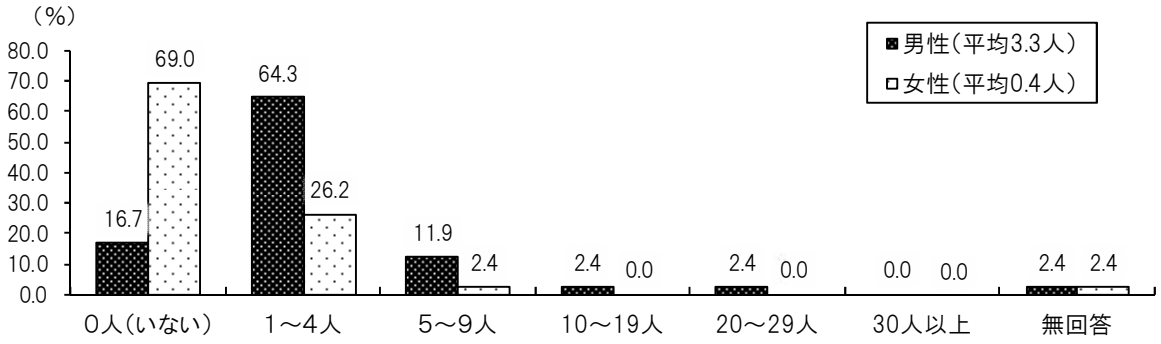
【女性】

	0人（いない）	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30人以上	平均（人）
全体(N=42)	45.2	47.6	2.4	2.4	0.0	0.0	1.2
【事業所形態別】							
単独事業所(n=15)	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0
本社･支社等(n=27)	48.1	40.7	3.7	3.7	0.0	0.0	1.4

（２）部長以上相当職

部長以上相当職については、男性は「１～４人」が 64.3%と突出して最も高く、女性を大きく上回っており平均は 3.3 人であった。女性は「０人（いない）」が 69.0%と最も高く、次いで「１～４人」（26.2%）が続き、平均は１人に満たない 0.4 人であった。

事業所形態別にみると、男女ともに単独事業所は本社・支社等に比べ「１～４人」の割合が高くなっている。



【男性】 （単位:%）

	0人（いない）	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30人以上	平均（人）
全体(N=42)	16.7	64.3	11.9	2.4	2.4	0.0	3.3
【事業所形態別】							
単独事業所(n=15)	26.7	73.3	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8
本社･支社等(n=27)	11.1	59.3	18.5	3.7	3.7	0.0	4.2

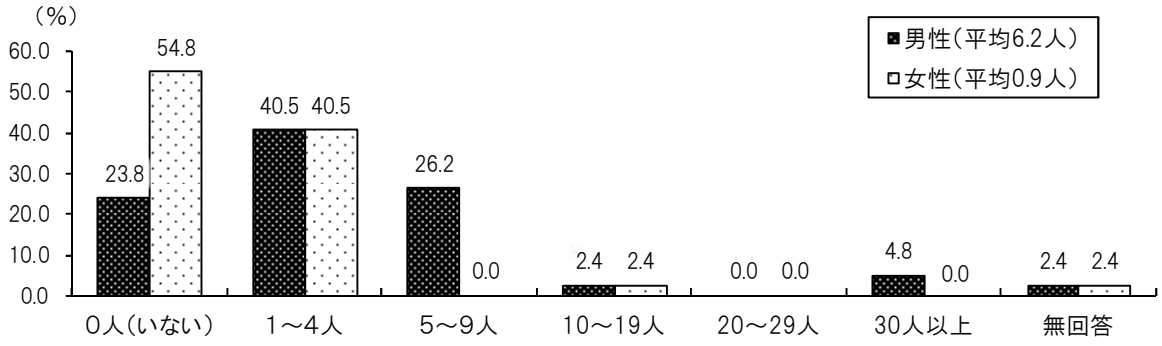
【女性】

	0人（いない）	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30人以上	平均（人）
全体(N=42)	69.0	26.2	2.4	0.0	0.0	0.0	0.4
【事業所形態別】							
単独事業所(n=15)	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4
本社･支社等(n=27)	74.1	18.5	3.7	0.0	0.0	0.0	0.4

（３）課長相当職

課長相当職については、男性は「１～４人」が 40.5%と最も高く、次いで「５～９人」（26.2%）が続き、平均は 6.2 人であった。女性は「０人（いない）」が 54.8%と最も高く、男性を大きく上回っており、平均は 0.9 人であった。

事業所形態別にみると、男性は本社・支社等で「５～９人」の割合が高くなっている。



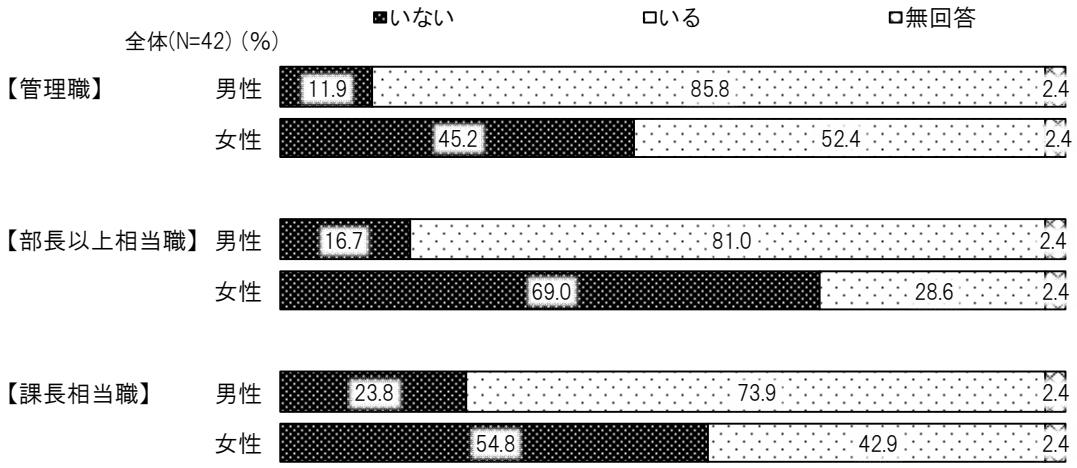
【男性】 （単位：%）

	0人（いない）	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30人以上	平均（人）
全体(N=42)	23.8	40.5	26.2	2.4	0.0	4.8	6.2
【事業所形態別】							
単独事業所(n=15)	40.0	46.7	13.3	0.0	0.0	0.0	1.8
本社・支社等(n=27)	14.8	37.0	33.3	3.7	0.0	7.4	8.7

【女性】

	0人（いない）	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30人以上	平均（人）
全体(N=42)	54.8	40.5	0.0	2.4	0.0	0.0	0.9
【事業所形態別】							
単独事業所(n=15)	53.3	46.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6
本社・支社等(n=27)	55.6	37.0	0.0	3.7	0.0	0.0	1.0

【参考／性別役職別割合】

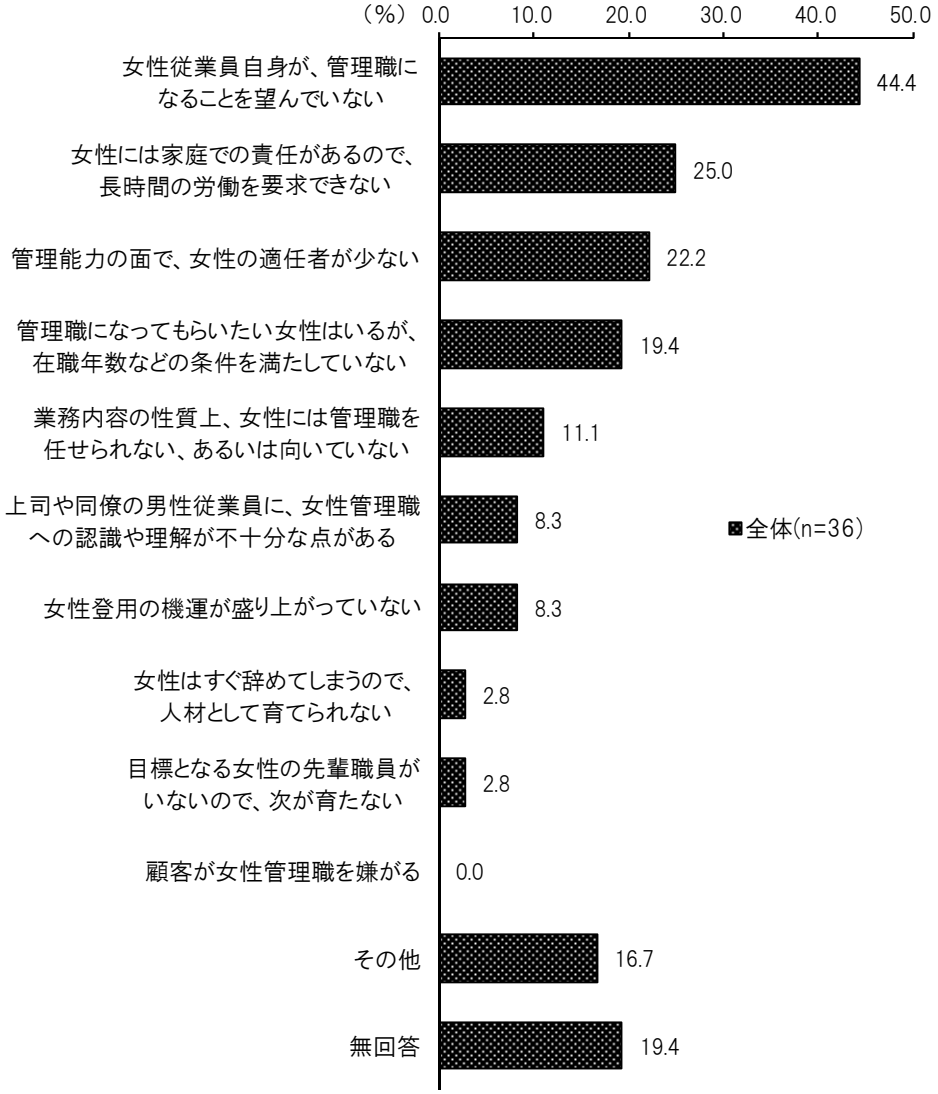


２ 女性管理職が少ない理由

【問５で「女性管理職の合計人数が、男性管理職の合計人数の半数以下」の事業所におたずねします】
問６　女性管理職が少ない（いない）のは、どのような理由からですか。
（○印いくつでも）

女性管理職が少ない理由については、「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」の割合が 44.4％と最も高く、次いで「女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できない」（25.0％）、「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」（22.2％）、「管理職になってもらいたい女性はいるが、在職年数などの条件を満たしていない」（19.4％）の順となっている。

「その他」については、「女性社員自体が少ない」「女性の総合職がいない」などの意見がみられた。



事業所形態別にみると、単独事業所は「業務内容の性質上、女性には管理職を任せられない、あるいは向いていない」の割合が本社・支社等を大きく上回っている。

正規従業員規模別では、19 人以下は「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」の割合が高くなっている。

（単位：%）

	女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない	女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できない	管理能力の面で、女性の適任者が少ない	管理職になってもらいたい女性はいるが、在職年数などの条件を満たしていない	業務内容の性質上、女性には管理職を任せられない、あるいは向いていない	上司や同僚の男性従業員に、女性管理職への認識や理解が不十分な点がある	女性登用の機運が盛り上がっていない	女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない	目標となる女性の先輩職員がいないので、次が育たない	顧客が女性管理職を嫌がる	その他
全体(n=36)	44.4	25.0	22.2	19.4	11.1	8.3	8.3	2.8	2.8	0.0	16.7
【事業所形態別】											
単独事業所(n=10)	30.0	20.0	10.0	10.0	30.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	20.0
本社・支社等(n=26)	50.0	26.9	26.9	23.1	3.8	11.5	7.7	3.8	3.8	0.0	15.4
【正規従業員規模別】											
19人以下(n=11)	45.5	9.1	27.3	18.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	18.2
20～49人(n=9)	44.4	33.3	22.2	11.1	22.2	11.1	22.2	0.0	11.1	0.0	0.0
50人以上(n=15)	46.7	33.3	20.0	26.7	13.3	13.3	6.7	6.7	0.0	0.0	26.7

注：正規従業員規模別の 20～49 人については、件数(n=)が少ないため、参考値として参照。

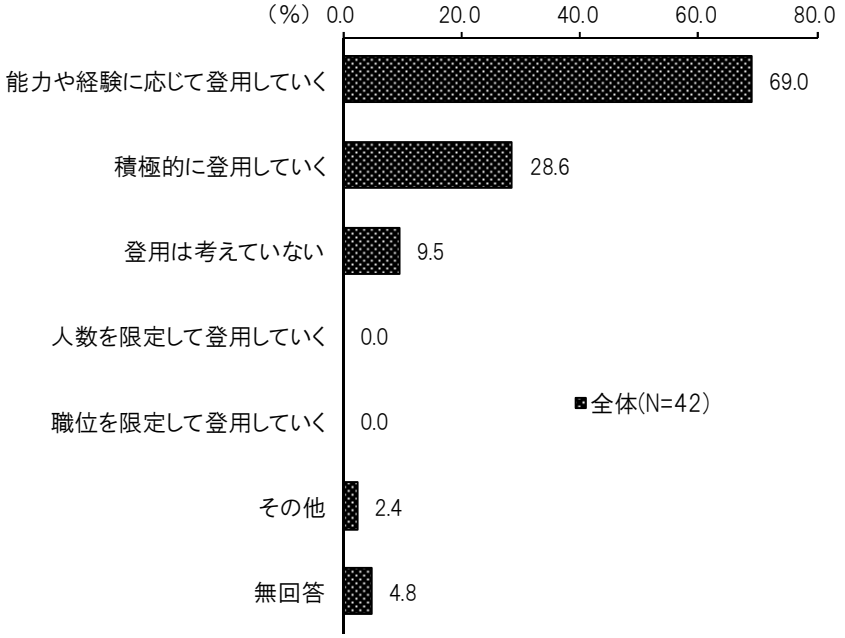
3 女性管理職の登用予定

問７　あなたの事業所では、今後、女性の管理職の登用についてどのようにお考えですか。
（○印いくつでも）

今後の女性管理職の登用については、「能力や経験に応じて登用していく」が 69.0%と最も高く、次いで「積極的に登用していく」(28.6%) が続いている。一方、約１割 (9.5%) は「登用は考えていない」と回答している。

事業所形態別にみると、単独事業所の２割が「登用は考えていない」と回答しているが、本社・支社等の約８割は「能力や経験に応じて登用していく」と回答している。

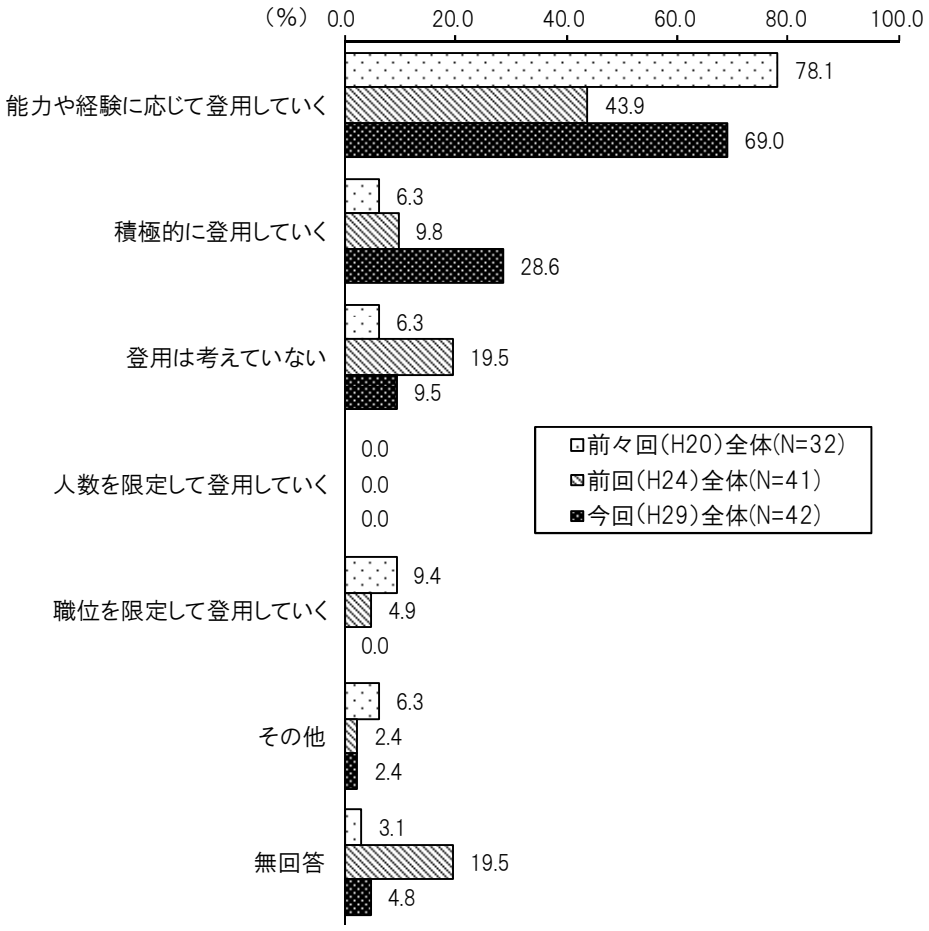
正規従業員規模別では、50 人以上の事業所で「能力や経験に応じて登用していく」が９割以上を占めている。



（単位：%）

	能力や経験に応じて登用していく	積極的に登用していく	登用は考えていない	その他
全体(N=42)	69.0	28.6	9.5	2.4
【事業所形態別】				
単独事業所(n=15)	46.7	26.7	20.0	0.0
本社・支社等(n=27)	81.5	29.6	3.7	3.7
【正規従業員規模別】				
19人以下(n=15)	40.0	40.0	13.3	6.7
20～49人(n=10)	80.0	0.0	10.0	0.0
50人以上(n=16)	93.8	37.5	6.3	0.0

【参考／時系列推移】



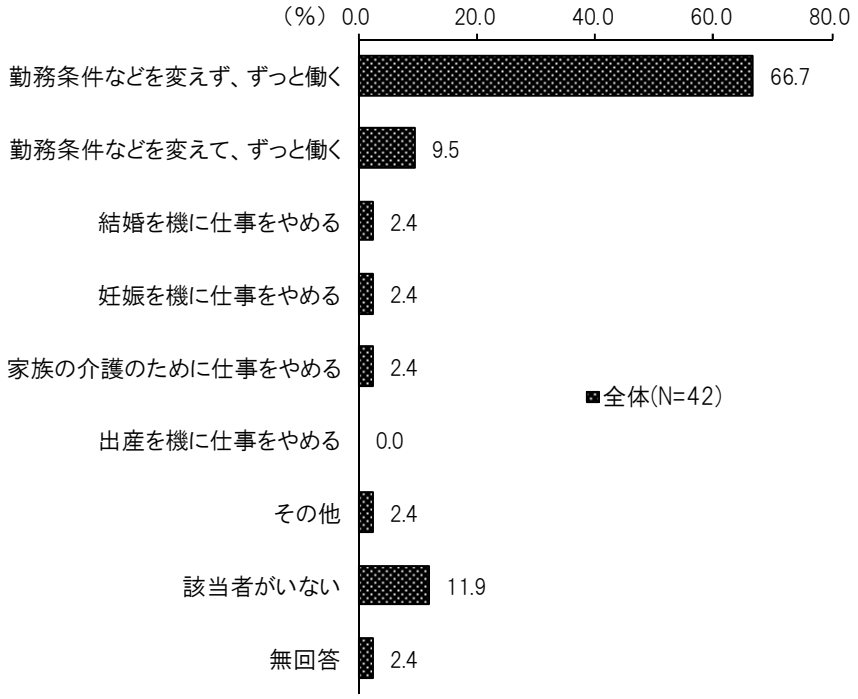
※「登用は考えていない」は、前回、前々回調査では「登用は全く考えていない」

4 ライフステージの節目での働き方

問８　あなたの事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目に、どのような働き方を選ぶことが多いですか。（○印１つ）

ライフステージの節目での働き方については、「勤務条件などを変えず、ずっと働く」が 66.7％と突出して最も高く、次いで「勤務条件などを変えて、ずっと働く」（9.5％）が続いている。

「勤務条件などを変えず、ずっと働く」の割合が、事業所形態別では本社・支社等で、正規従業員規模別では 50 人以上の事業所で高くなっている。



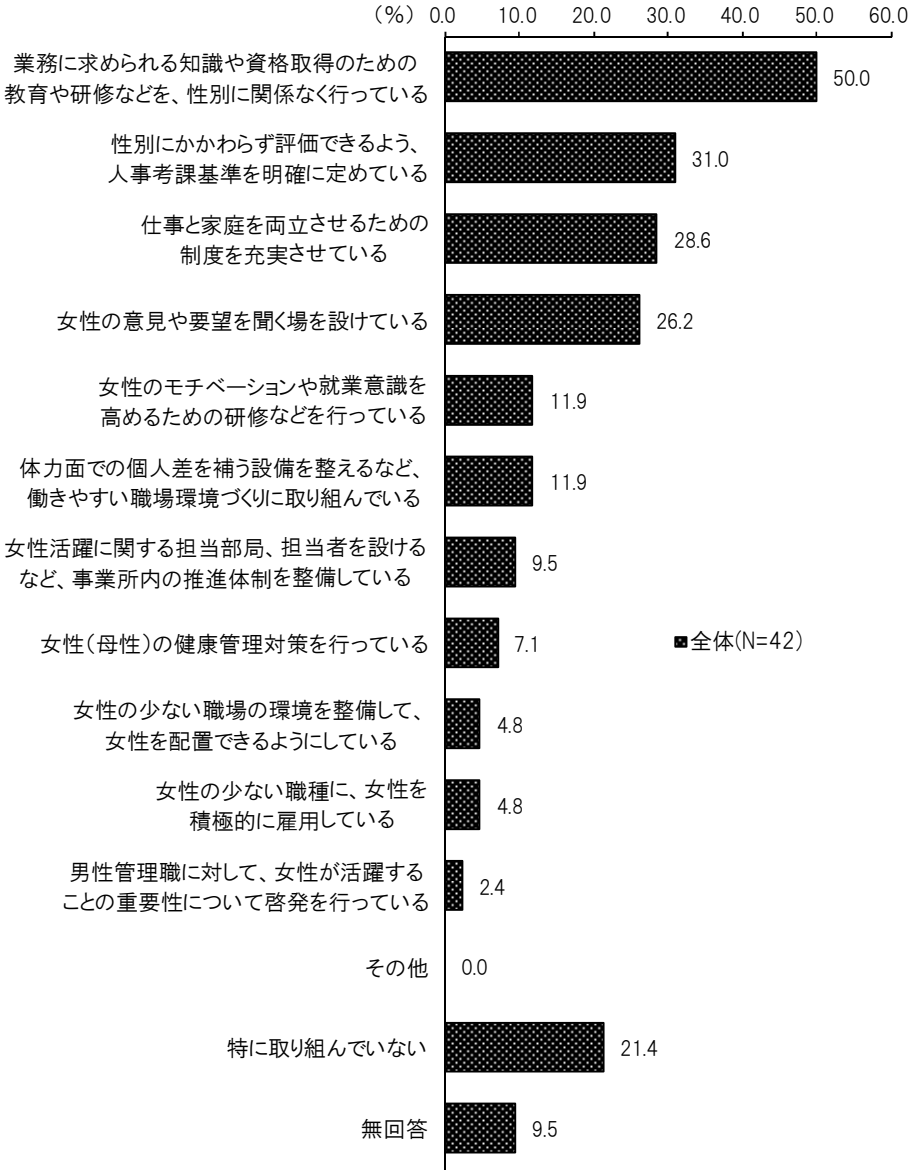
（単位:%）

	勤務条件などを変えず、ずっと働く	勤務条件などを変えて、ずっと働く	結婚を機に仕事をやめる	妊娠を機に仕事をやめる	家族の介護のために仕事をやめる	その他	該当者がいない
全体(N=42)	66.7	9.5	2.4	2.4	2.4	2.4	11.9
【事業所形態別】							
単独事業所(n=15)	40.0	13.3	0.0	6.7	0.0	6.7	26.7
本社･支社等(n=27)	81.5	7.4	3.7	0.0	3.7	0.0	3.7
【正規従業員規模別】							
19人以下(n=15)	46.7	20.0	6.7	0.0	0.0	6.7	20.0
20～49人(n=10)	60.0	10.0	0.0	10.0	10.0	0.0	10.0
50人以上(n=16)	93.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.3

5 事業所における女性活躍の取組

問９　あなたの事業所では、女性従業員を積極的に活用するために、どのようなことに取り組んでいますか。（○印いくつでも）

女性従業員活用のための取組については、「業務に求められる知識や資格取得のための教育や研修などを、性別に関係なく行っている」の割合が 50.0%と最も高く、次いで「性別にかかわらず評価できるよう、人事考課基準を明確に定めている」(31.0%)、「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」(28.6%)、「女性の意見や要望を聞く場を設けている」(26.2%) の順となっている。一方、約２割 (21.4%) は「特に取り組んでいない」と回答している。



事業所形態別にみると、本社・支社等は単独事業所に比べ「業務に求められる知識や資格取得のための教育や研修などを、性別に関係なく行っている」「性別にかかわらず評価できるよう、人事考課基準を明確に定めている」などの割合が高くなっている。

正規従業員規模別では、19 人以下は「業務に求められる知識や資格取得のための教育や研修などを、性別に関係なく行っている」、20～49 人は「特に取り組んでいない」、50 人以上は「性別にかかわらず評価できるよう、人事考課基準を明確に定めている」の割合がそれぞれ高くなっている。

（単位:%）

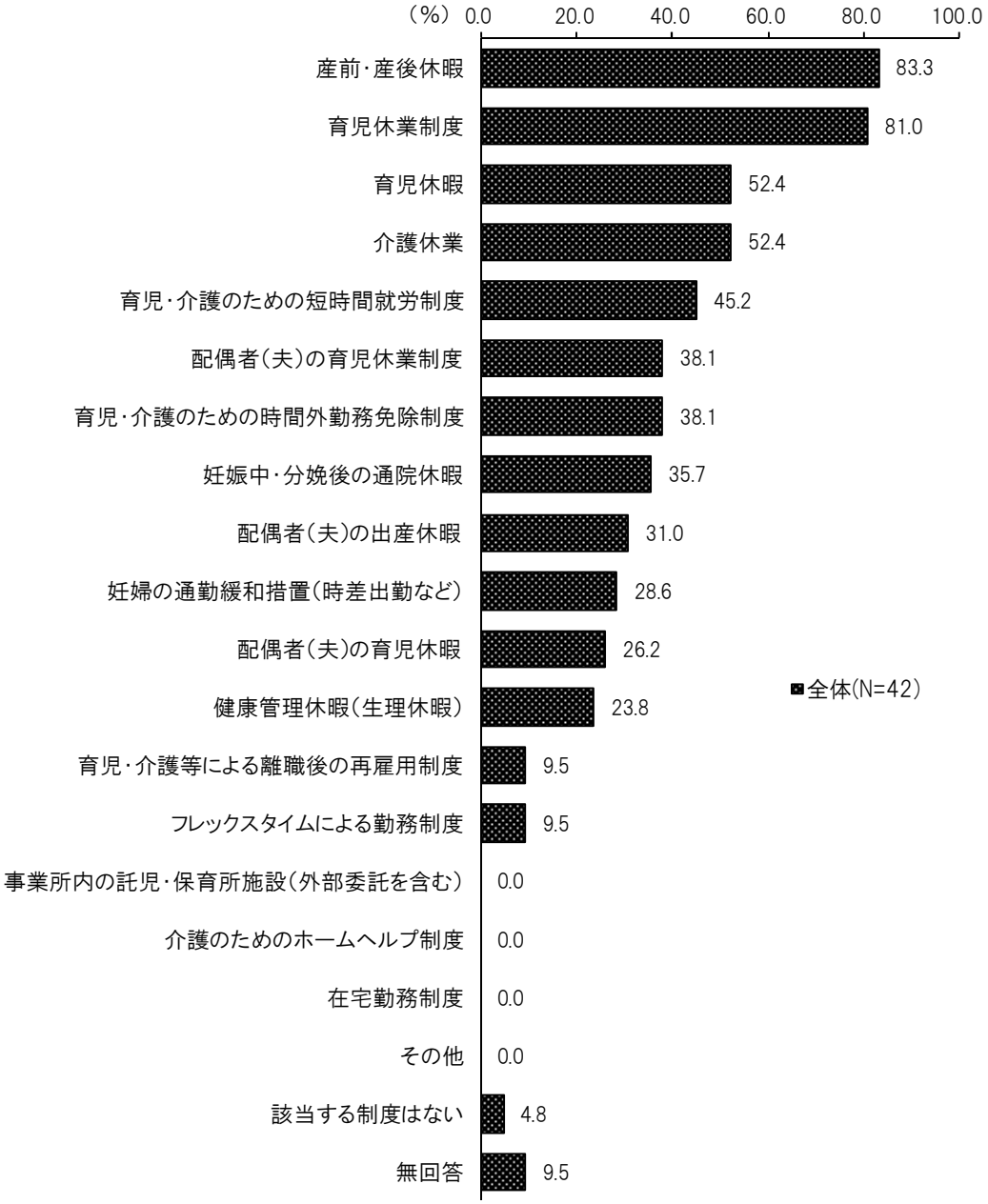
	業務に求められる知識や資格取得のための教育や研修などを、性別に関係なく行っている	性別にかかわらず評価できるよう、人事考課基準を明確に定めている	仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている	女性の意見や要望を聞く場を設けている	女性のモチベーションや就業意識を高めるための研修などを行っている	体力面での個人差を補う設備を整えるなど、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる	女性活躍に関する担当部局、担当者を設けるなど、事業所内の推進体制を整備している	女性（母性）の健康管理対策を行っている	女性の少ない職場の環境を整備して、女性を配置できるようにしている	女性の少ない職種に、女性を積極的に雇用している	男性管理職に対して、女性が活躍することの重要性について啓発を行っている	特に取り組んでいない
全体(N=42)	50.0	31.0	28.6	26.2	11.9	11.9	9.5	7.1	4.8	4.8	2.4	21.4
【事業所形態別】												
単独事業所(n=15)	40.0	20.0	26.7	26.7	6.7	6.7	13.3	6.7	6.7	6.7	0.0	26.7
本社・支社等(n=27)	55.6	37.0	29.6	25.9	14.8	14.8	7.4	7.4	3.7	3.7	3.7	18.5
【正規従業員規模別】												
19人以下(n=15)	60.0	33.3	33.3	26.7	13.3	13.3	13.3	0.0	6.7	0.0	0.0	13.3
20～49人(n=10)	40.0	0.0	30.0	20.0	10.0	20.0	0.0	20.0	0.0	10.0	0.0	40.0
50人以上(n=16)	50.0	50.0	25.0	31.3	12.5	6.3	12.5	6.3	6.3	6.3	6.3	18.8

【２】ワーク・ライフ・バランスについて

１ 休暇や休業制度等の取組

問 10　あなたの事業所では、次のような休暇や休業制度等はありますか。
（〇印いくつでも）

休暇や休業制度等については、「産前・産後休暇」の割合が 83.3％と最も高く、ほぼ並んで「育児休業制度」（81.0％）が続き、以下「育児休暇」「介護休業」（各 52.4％）、「育児・介護のための短時間就労制度」（45.2％）の順となっている



事業所形態別にみると、ほぼ全ての項目で本社・支社等の割合が単独事業所を上回っているが、単独事業所は「フレックスタイムによる勤務制度」「該当する制度はない」の割合がそれぞれ高くなっている。

正規従業員規模別では、全体的に 50 人以上で割合の高い項目が多いが、19 人以下では「該当する制度はない」がみられる。

（単位:%）

	産前・産後休暇	育児休業制度	育児休暇	介護休業	育児・介護のための短時間就労制度	配偶者（夫）の育児休業制度	育児・介護のための時間外勤務免除制度	妊娠中・分娩後の通院休暇	配偶者（夫）の出産休暇	妊婦の通勤緩和措置（時差出勤など）	配偶者（夫）の育児休暇
全体(N=42)	83.3	81.0	52.4	52.4	45.2	38.1	38.1	35.7	31.0	28.6	26.2
【事業所形態別】											
単独事業所(n=15)	73.3	60.0	33.3	33.3	20.0	20.0	20.0	33.3	13.3	20.0	20.0
本社・支社等(n=27)	88.9	92.6	63.0	63.0	59.3	48.1	48.1	37.0	40.7	33.3	29.6
【正規従業員規模別】											
19人以下(n=15)	80.0	80.0	46.7	33.3	26.7	26.7	13.3	26.7	26.7	20.0	20.0
20～49人(n=10)	90.0	80.0	50.0	60.0	50.0	40.0	40.0	20.0	20.0	20.0	30.0
50人以上(n=16)	87.5	87.5	62.5	68.8	62.5	50.0	62.5	56.3	43.8	43.8	31.3

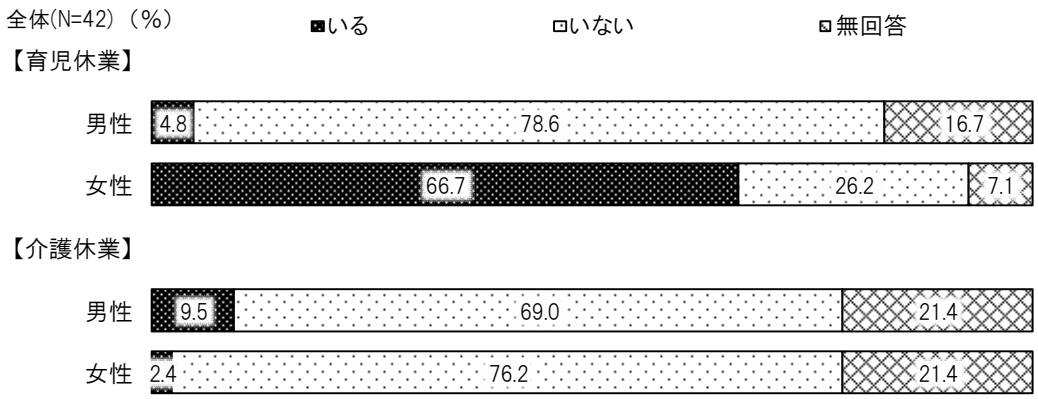
	健康管理休暇（生理休暇）	育児・介護等による離職後の再雇用制度	フレックスタイムによる勤務制度	該当する制度はない
全体(N=42)	23.8	9.5	9.5	4.8
【事業所形態別】				
単独事業所(n=15)	20.0	6.7	13.3	13.3
本社・支社等(n=27)	25.9	11.1	7.4	0.0
【正規従業員規模別】				
19人以下(n=15)	6.7	13.3	13.3	13.3
20～49人(n=10)	20.0	0.0	20.0	0.0
50人以上(n=16)	43.8	12.5	0.0	0.0

2 育児休業・介護休業の取得状況

問 11　あなたの事業所では、これまでに育児休業・介護休業を取得した従業員はいますか。（○印１つずつ）
※ 現在、取得の申請をしている従業員も含めてください。

育児休業の取得状況については、女性は「いる」が６割以上（66.7%）を占めているが、男性は 4.8%であった。

介護休業の取得状況については、男性は「いる」が約１割（9.5%）、女性は 2.4%となっており、男性が女性を上回っている。



①育児休業

事業所形態別にみると、男女ともに、本社・支社等は単独事業所に比べ「いる」の割合が高くなっている。

正規従業員規模別では、男性は大きな差はみられないが、女性は 50 人以上で「いる」の割合が高くなっている。

【男性】　（単位:%）

	いる	いない	無回答
全体(N=42)	4.8	78.6	16.7
【事業所形態別】			
単独事業所(n=15)	0.0	80.0	20.0
本社･支社等(n=27)	7.4	77.8	14.8
【正規従業員規模別】			
19人以下(n=15)	6.7	80.0	13.3
20～49人(n=10)	10.0	80.0	10.0
50人以上(n=16)	0.0	81.3	18.8

【女性】

	いる	いない	無回答
全体(N=42)	66.7	26.2	7.1
【事業所形態別】			
単独事業所(n=15)	46.7	40.0	13.3
本社･支社等(n=27)	77.8	18.5	3.7
【正規従業員規模別】			
19人以下(n=15)	60.0	33.3	6.7
20～49人(n=10)	60.0	40.0	0.0
50人以上(n=16)	81.3	12.5	6.3

②介護休業

事業所形態別にみると、男女ともに、本社・支社等は単独事業所に比べ「いる」の割合がやや高くなっている。

正規従業員規模別では、男性は 19 人以下と 50 人以上、女性は 50 人以上で「いる」がみられる。

【男性】 （単位:%）

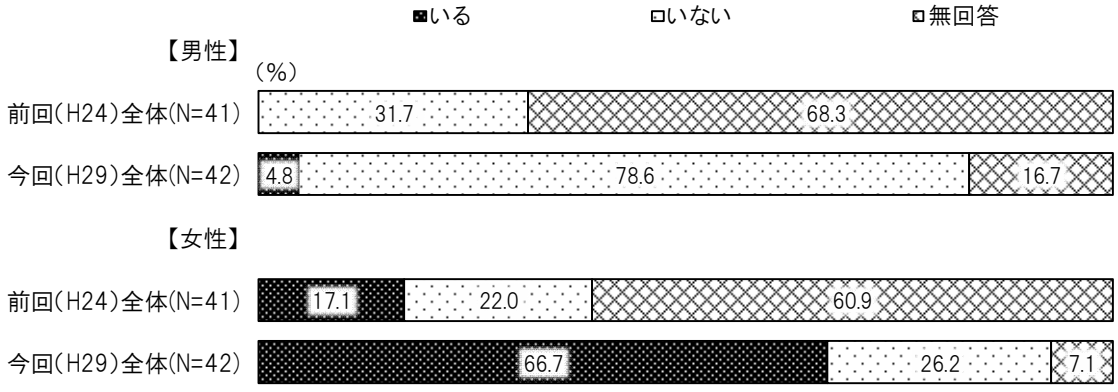
	いる	いない	無回答
全体(N=42)	9.5	69.0	21.4
【事業所形態別】			
単独事業所(n=15)	6.7	73.3	20.0
本社･支社等(n=27)	11.1	66.7	22.2
【正規従業員規模別】			
19人以下(n=15)	13.3	73.3	13.3
20～49人(n=10)	0.0	90.0	10.0
50人以上(n=16)	12.5	56.3	31.3

【女性】

	いる	いない	無回答
全体(N=42)	2.4	76.2	21.4
【事業所形態別】			
単独事業所(n=15)	0.0	80.0	20.0
本社･支社等(n=27)	3.7	74.1	22.2
【正規従業員規模別】			
19人以下(n=15)	0.0	86.7	13.3
20～49人(n=10)	0.0	90.0	10.0
50人以上(n=16)	6.3	62.5	31.3

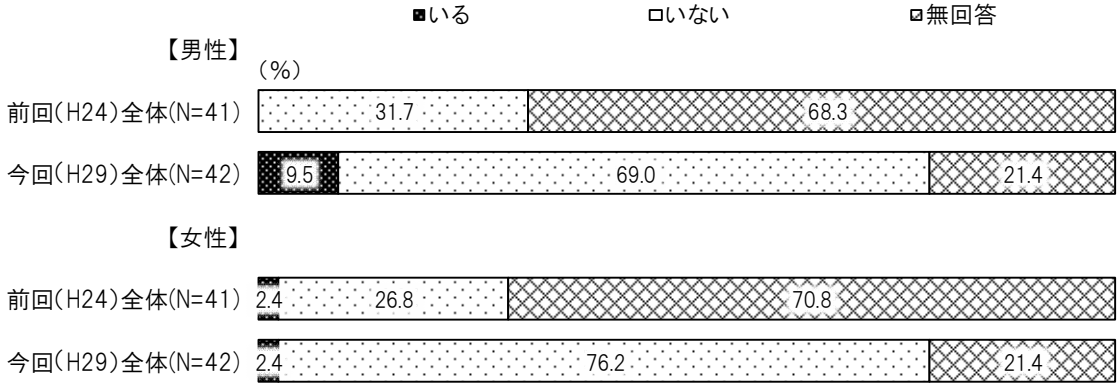
【参考／時系列推移】

①育児休業



注：前回調査結果は、平成 23 年度の回答を表記

②介護休業



注：前回調査結果は、平成 23 年度の回答を表記

３ 育児休業の取得期間

【問 11「①育児休業を取得した従業員」が「１　いる」と答えた事業所におたずねします】
問 12　最近３年間で育児休業を取得した従業員の取得期間について、それぞれ人数をお答えください。

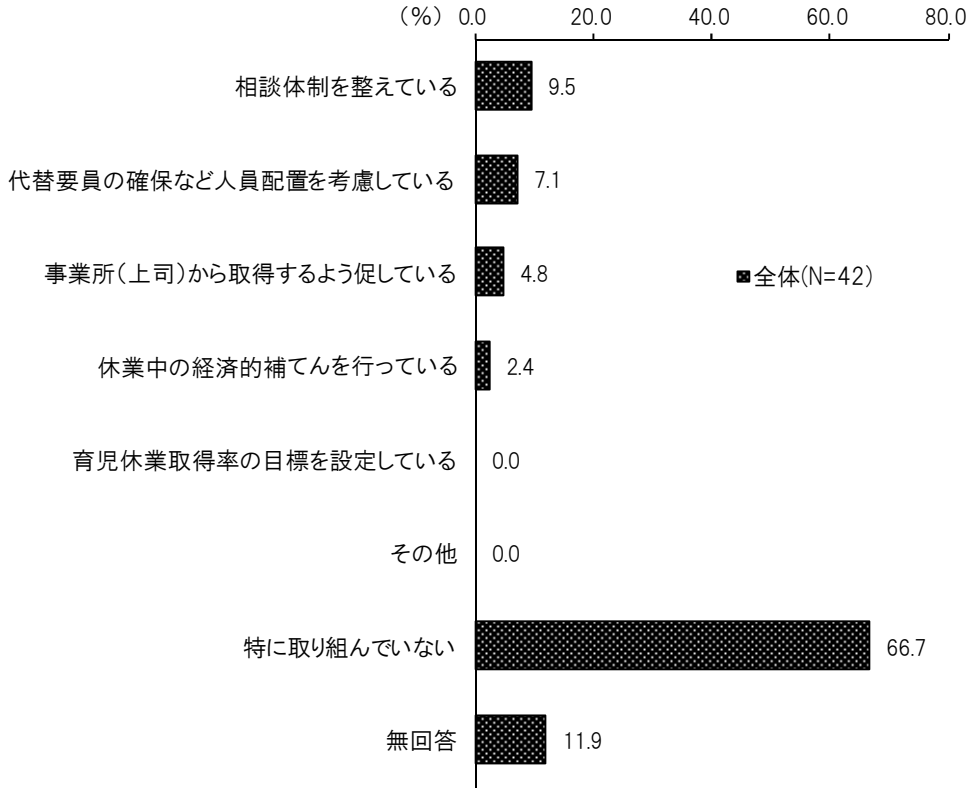
育児休業の取得期間については、女性は「④６か月以上１年未満」が最大 11 人と最も多く、次いで「⑤１年以上２年未満」（最大３人）が続いている。一方、男性は「④６か月以上１年未満」「⑤１年以上２年未満」が各１人となっている。

	男性(n=2)	女性(n=28)
①1か月未満	0人(該当者なし)	0人(該当者なし)
②1か月以上3か月未満	0人(該当者なし)	0～2人
③3か月以上6か月未満	0人(該当者なし)	0～1人
④6か月以上1年未満	0～1人	0～11 人
⑤1年以上2年未満	0～1人	0～3人
⑥2年以上3年未満	0人(該当者なし)	0～1人
⑦3年以上	0人(該当者なし)	0～2人

4 男性の育児休業取得を促す取組

問 13　あなたの事業所では、男性の育児休業取得を促進するために、どのようなことに取り組んでいますか。（○印いくつでも）

男性の育児休業取得を促進するための取組については、「特に取り組んでいない」が66.7%と最も高いが、取組としては、「相談体制を整えている」が9.5%と最も高く、次いで「代替要員の確保など人員配置を考慮している」(7.1%)、「事業所（上司）から取得するよう促している」(4.8%）の順となっている



5 介護離職の状況

問 14　あなたの事業所では、これまでに介護を理由に仕事をやめた従業員はいますか。
（○印１つずつ）

介護離職について、「いる」の割合は、男性は 9.5%、女性は 14.3%となっている。

事業所形態別にみると、男女ともに本社・支社等は「いる」の割合が単独事業所を上回っている。

正規従業員規模別では、「いる」の割合は、男性は 50 人以上、女性は 20～49 人でそれぞれ高くなっている。

【男性】　（単位:%）

	いる	いない	無回答
全体(N=42)	9.5	85.7	4.8
【事業所形態別】			
単独事業所(n=15)	6.7	86.7	6.7
本社･支社等(n=27)	11.1	85.2	3.7
【正規従業員規模別】			
19人以下(n=15)	6.7	86.7	6.7
20～49人(n=10)	0.0	100.0	0.0
50人以上(n=16)	18.8	81.3	0.0

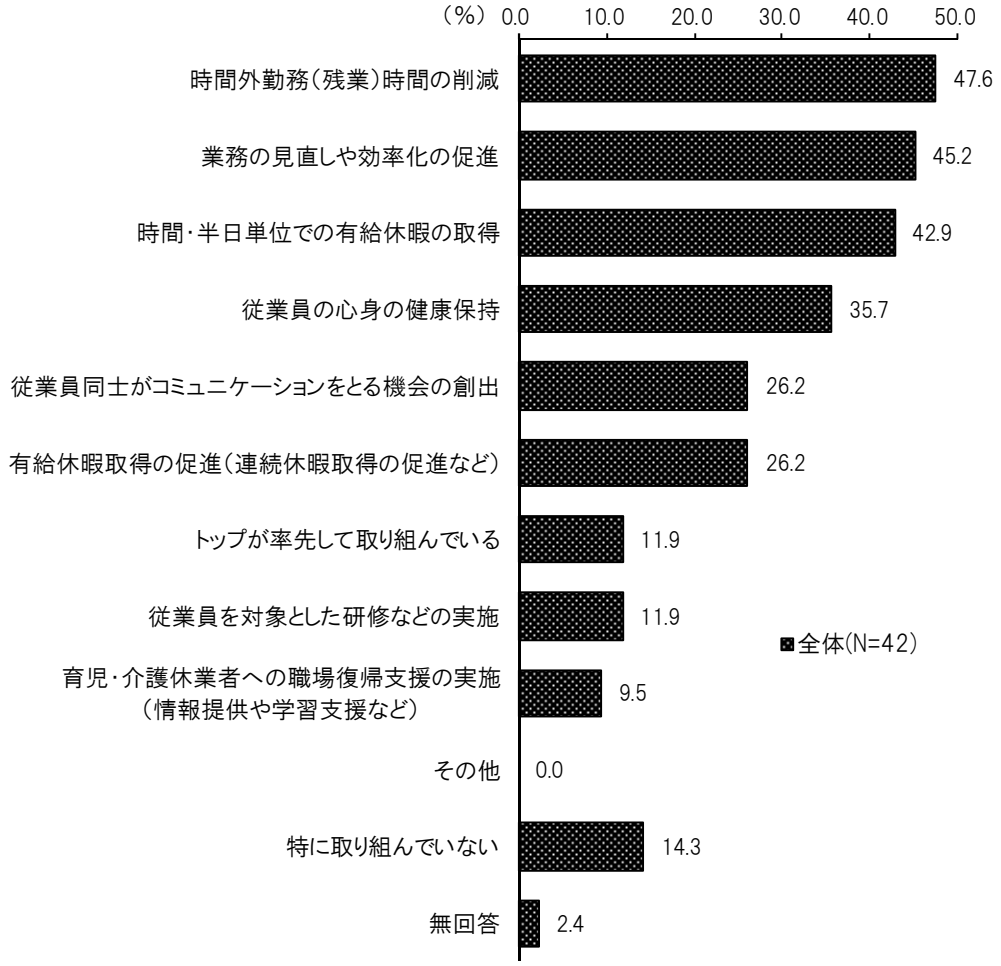
【女性】

	いる	いない	無回答
全体(N=42)	14.3	81.0	4.8
【事業所形態別】			
単独事業所(n=15)	6.7	86.7	6.7
本社･支社等(n=27)	18.5	77.8	3.7
【正規従業員規模別】			
19人以下(n=15)	6.7	86.7	6.7
20～49人(n=10)	30.0	70.0	0.0
50人以上(n=16)	12.5	87.5	0.0

6 ワーク・ライフ・バランスの推進状況

問 15　あなたの事業所では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するために、どのようなことに取り組んでいますか。（○印いくつでも）

ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組については、「時間外勤務（残業）時間の削減」の割合が 47.6%と最も高く、次いで「業務の見直しや効率化の促進」(45.2%)、「時間・半日単位での有給休暇の取得」(42.9%)、「従業員の心身の健康保持」(35.7%)の順となっている



事業所形態別にみると、単独事業所は本社・支社等に比べ「従業員同士がコミュニケーションをとる機会の創出」の割合が高く、本社・支社等は「時間外勤務（残業）時間の削減」「トップが率先して取り組んでいる」などが単独事業所を大きく上回っている。

正規従業員規模別では、19 人以下は「時間外勤務（残業）時間の削減」、50 人以上は「業務の見直しや効率化の促進」などの割合がそれぞれ高くなっている。

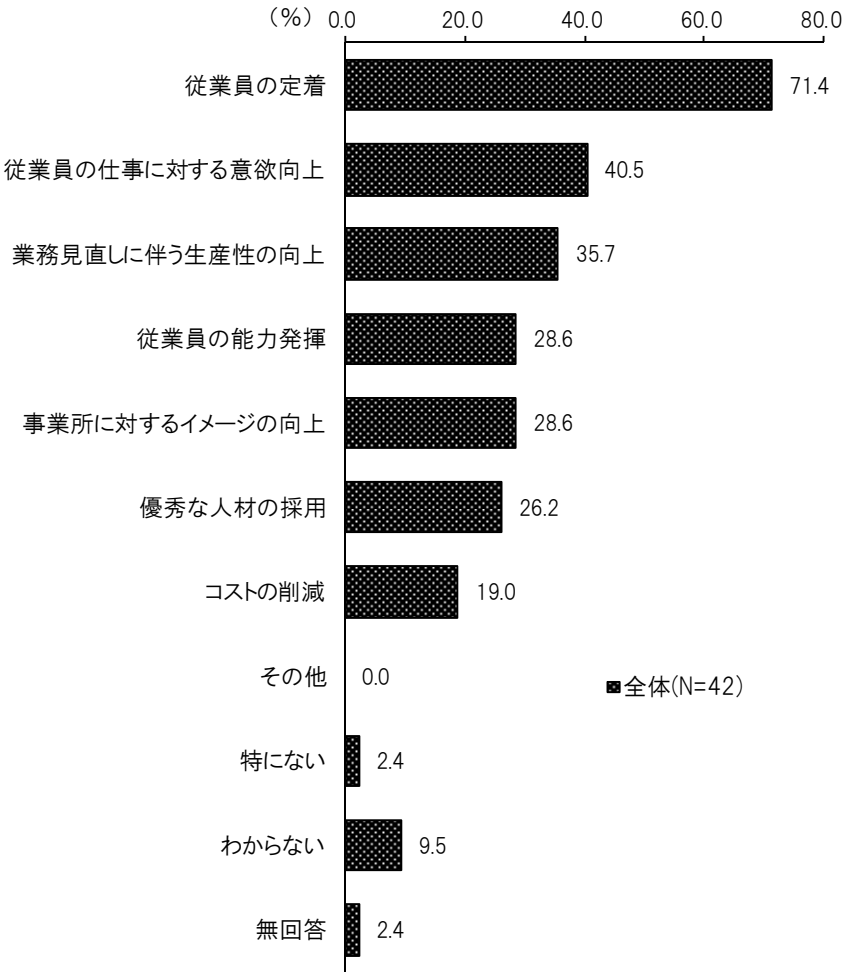
（単位:%）

	時間外勤務（残業）時間の削減	業務の見直しや効率化の促進	時間・半日単位での有給休暇の取得	従業員の心身の健康保持	従業員同士がコミュニケーションをとる機会の創出	有給休暇取得の促進（連続休暇取得の促進など）	トップが率先して取り組んでいる	従業員を対象とした研修などの実施	育児・介護休業者への職場復帰支援の実施（情報提供や学習支援など）	特に取り組んでいない
全体(N=42)	47.6	45.2	42.9	35.7	26.2	26.2	11.9	11.9	9.5	14.3
【事業所形態別】										
単独事業所(n=15)	33.3	40.0	40.0	40.0	40.0	20.0	0.0	6.7	6.7	13.3
本社・支社等(n=27)	55.6	48.1	44.4	33.3	18.5	29.6	18.5	14.8	11.1	14.8
【正規従業員規模別】										
19人以下(n=15)	66.7	46.7	40.0	26.7	26.7	26.7	13.3	6.7	13.3	13.3
20～49人(n=10)	30.0	30.0	40.0	40.0	30.0	30.0	0.0	20.0	0.0	20.0
50人以上(n=16)	43.8	56.3	50.0	43.8	25.0	25.0	18.8	12.5	12.5	12.5

7 ワーク・ライフ・バランスの利点

問 16　あなたの事業所では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に取り組むことで、どのようなメリットがあると思いますか。（○印いくつでも）

ワーク・ライフ・バランスへの取組のメリットについては、「従業員の定着」の割合が71.4%と最も高く、次いで「従業員の仕事に対する意欲向上」(40.5%)、「業務見直しに伴う生産性の向上」(35.7%)、「従業員の能力発揮」「事業所に対するイメージの向上」(各28.6%）の順となっている



事業所形態別にみると、本社・支社等は「従業員の仕事に対する意欲向上」「業務見直しに伴う生産性の向上」「事業所に対するイメージの向上」などの割合が単独事業所を大きく上回っている。

正規従業員規模別では、19 人以下は「従業員の能力発揮」、50 人以上は「従業員の仕事に対する意欲向上」「業務見直しに伴う生産性の向上」「コストの削減」の割合がそれぞれ高くなっている。

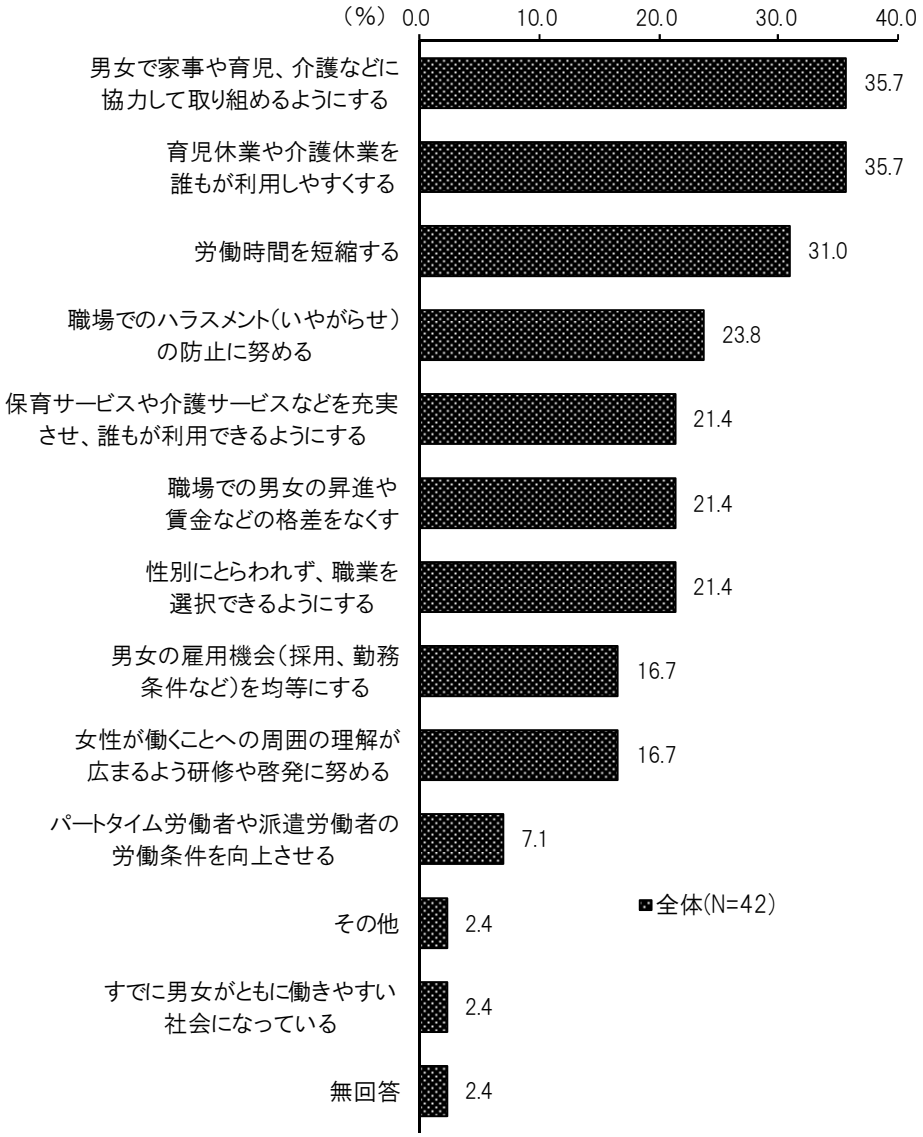
（単位:%）

	従業員の定着	従業員の仕事に対する意欲向上	業務見直しに伴う生産性の向上	従業員の能力発揮	事業所に対するイメージの向上	優秀な人材の採用	コストの削減	特にない	わからない
全体(N=42)	71.4	40.5	35.7	28.6	28.6	26.2	19.0	2.4	9.5
【事業所形態別】									
単独事業所(n=15)	73.3	13.3	26.7	26.7	20.0	20.0	13.3	6.7	6.7
本社・支社等(n=27)	70.4	55.6	40.7	29.6	33.3	29.6	22.2	0.0	11.1
【正規従業員規模別】									
19人以下(n=15)	80.0	40.0	33.3	40.0	20.0	26.7	20.0	0.0	13.3
20～49人(n=10)	80.0	30.0	10.0	10.0	40.0	30.0	0.0	10.0	0.0
50人以上(n=16)	62.5	50.0	56.3	31.3	31.3	25.0	31.3	0.0	12.5

8 働きやすい社会環境をめざす取組

問 17　あなたの事業所では、男女がともに働きやすい社会環境をつくるために、どのようなことが大切だと思いますか。（○印３つまで）

男女がともに働きやすい社会環境をつくるために必要なことについては、「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組めるようにする」「育児休業や介護休業を誰もが利用しやすくする」の割合が各 35.7％と最も高く、次いで「労働時間を短縮する」（31.0％）、「職場でのハラスメント（いやがらせ）の防止に努める」（23.8％）の順となっている。



事業所形態別にみると、単独事業所は本社・支社等に比べ「女性が働くことへの周囲の理解が広まるよう研修や啓発に努める」の割合が高く、本社・支社等は「保育サービスや介護サービスなどを充実させ、誰もが利用できるようにする」「職場での男女の昇進や賃金などの格差をなくす」などの割合が単独事業所を大きく上回っている。

正規従業員規模別では、19 人以下は「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組めるようにする」「男女の雇用機会（採用、勤務条件など）を均等にする」、50 人以上は「育児休業や介護休業を誰もが利用しやすくする」「職場でのハラスメント（いやがらせ）の防止に努める」などの割合がそれぞれ高くなっている。

（単位:%）

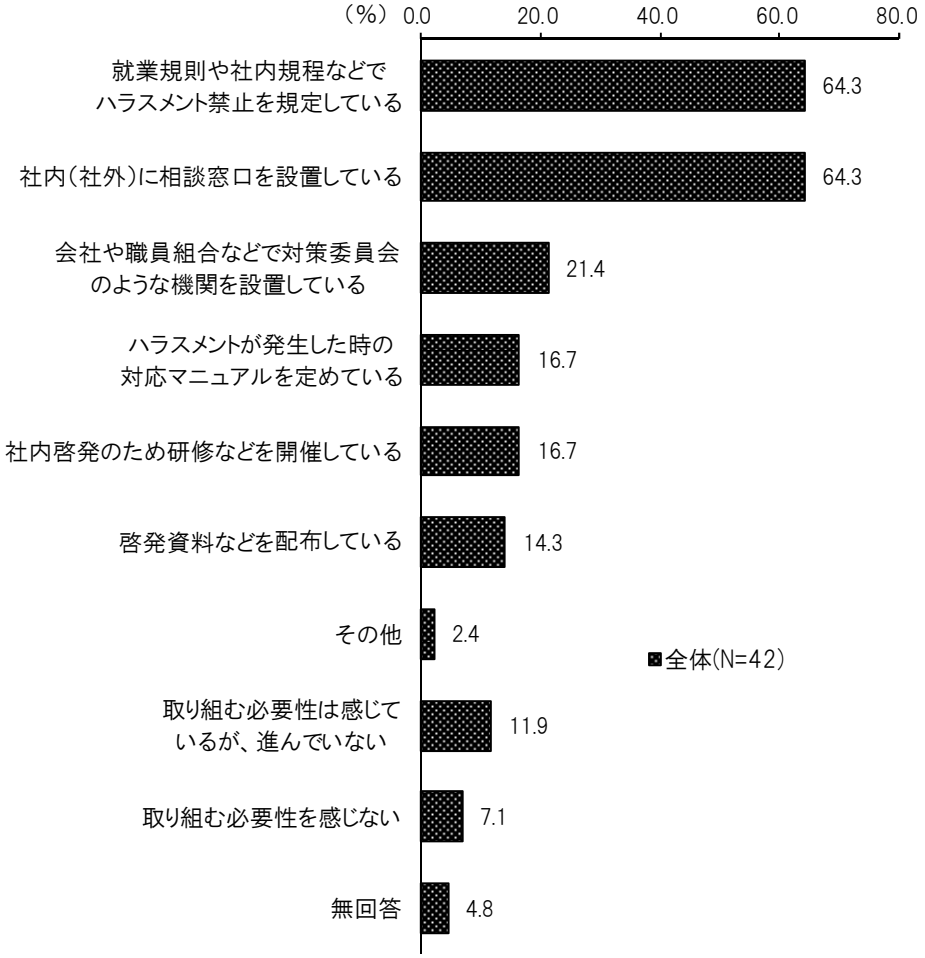
	男女で家事や育児、介護などに協力して取り組めるようにする	育児休業や介護休業を誰もが利用しやすくする	労働時間を短縮する	職場でのハラスメント（いやがらせ）の防止に努める	保育サービスや介護サービスなどを充実させ、誰もが利用できるようにする	職場での男女の昇進や賃金などの格差をなくす	性別にとらわれず、職業を選択できるようにする	男女の雇用機会（採用、勤務条件など）を均等にする	女性が働くことへの周囲の理解が広まるよう研修や啓発に努める	パートタイム労働者や派遣労働者の労働条件を向上させる	その他	すでに男女がともに働きやすい社会になっている
全体(N=42)	35.7	35.7	31.0	23.8	21.4	21.4	21.4	16.7	16.7	7.1	2.4	2.4
【事業所形態別】												
単独事業所(n=15)	20.0	26.7	20.0	13.3	6.7	6.7	13.3	13.3	26.7	0.0	0.0	6.7
本社・支社等(n=27)	44.4	40.7	37.0	29.6	29.6	29.6	25.9	18.5	11.1	11.1	3.7	0.0
【正規従業員規模別】												
19人以下(n=15)	46.7	40.0	33.3	20.0	13.3	20.0	26.7	33.3	13.3	13.3	0.0	0.0
20～49人(n=10)	20.0	10.0	30.0	20.0	40.0	20.0	20.0	0.0	30.0	0.0	10.0	0.0
50人以上(n=16)	37.5	50.0	31.3	31.3	18.8	25.0	18.8	12.5	12.5	6.3	0.0	6.3

【３】男女共同参画社会の形成について

１ ハラスメント防止等の取組

問 18　あなたの事業所では、各種ハラスメント（いやがらせ）の防止や被害対応のために、どのようなことに取り組んでいますか。（○印いくつでも）

各種ハラスメントに対する取組については、「就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定している」「社内（社外）に相談窓口を設置している」の割合が各 64.3%と最も高く、次いで「会社や職員組合などで対策委員会のような機関を設置している」(21.4%)、「ハラスメントが発生した時の対応マニュアルを定めている」「社内啓発のため研修などを開催している」（各 16.7%）の順となっている。



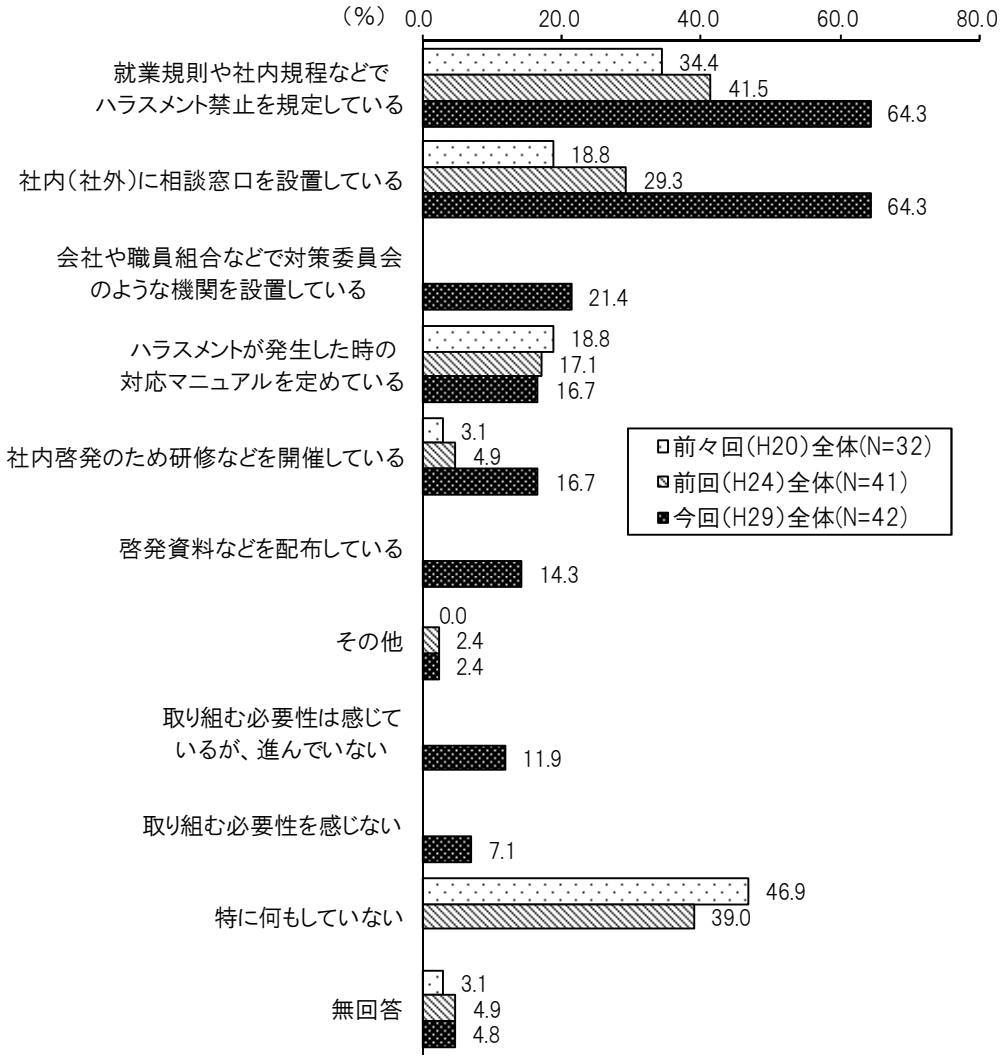
事業所形態別にみると、単独事業所は「取り組む必要性は感じているが、進んでいない」「取り組む必要性を感じない」がそれぞれ２割を占めており、本社・支社等は「就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定している」「社内（社外）に相談窓口を設置している」の割合がそれぞれ８割以上を占めている。

正規従業員規模別では、19 人以下は「啓発資料などを配布している」「取り組む必要性を感じない」、20～49 人は「取り組む必要性は感じているが、進んでいない」、50 人以上は「就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定している」「社内（社外）に相談窓口を設置している」の割合がそれぞれ高くなっている。

（単位:%）

	就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定している	社内（社外）に相談窓口を設置している	会社や職員組合などで対策委員会のような機関を設置している	ハラスメントが発生した時の対応マニュアルを定めている	社内啓発のため研修などを開催している	啓発資料などを配布している	その他	取り組む必要性は感じているが、進んでいない	取り組む必要性を感じない
全体(N=42)	64.3	64.3	21.4	16.7	16.7	14.3	2.4	11.9	7.1
【事業所形態別】									
単独事業所(n=15)	33.3	26.7	6.7	0.0	6.7	6.7	0.0	20.0	20.0
本社・支社等(n=27)	81.5	85.2	29.6	25.9	22.2	18.5	3.7	7.4	0.0
【正規従業員規模別】									
19人以下(n=15)	60.0	53.3	26.7	20.0	20.0	26.7	0.0	6.7	20.0
20～49人(n=10)	50.0	50.0	20.0	10.0	20.0	10.0	10.0	30.0	0.0
50人以上(n=16)	81.3	87.5	18.8	18.8	12.5	6.3	0.0	6.3	0.0

【参考／時系列推移】 ※前回、前々回に調査を実施している項目のみ掲載（以下同様）

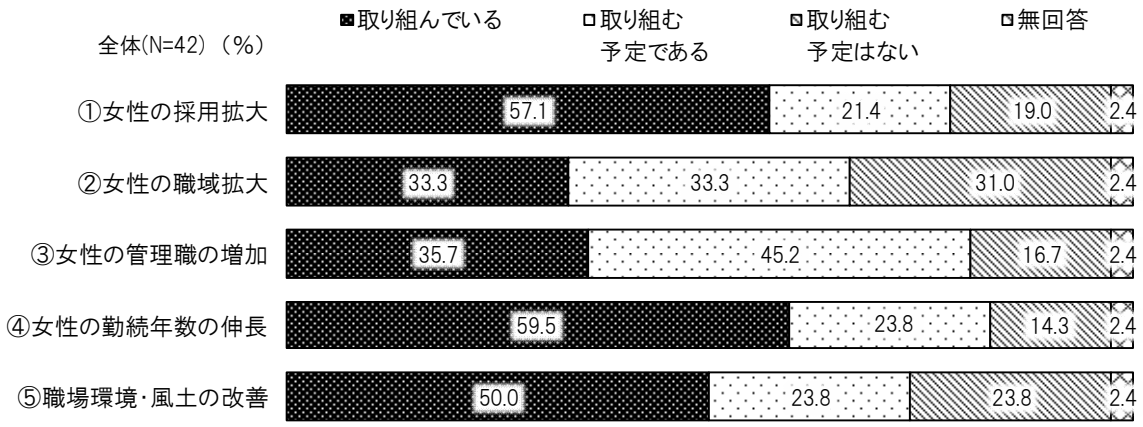


注1：前回、前々回調査では、セクシュアルハラスメントに対する取組として回答
注2：「就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定している」は、前回、前々回調査では「就業規則や労働協約書の書面によるセクシュアルハラスメント防止方針の明確化・周知・啓発」
注3：「社内（社外）に相談窓口を設置している」は、前回、前々回調査では「事業所内または企業内に相談窓口の設置」
注4：「ハラスメントが発生した時の対応マニュアルを定めている」は、前回、前々回調査では「セクシュアルハラスメント防止マニュアル、ポスター、パンフレット等の作成・周知・啓発」
注5：「社内啓発のため研修などを開催している」は、前回、前々回調査では「事業所内又は企業内で、計画的にセクシュアルハラスメントに関する研修を実施している」
注6：「特に何もしていない」は、前回、前々回調査のみ実施（参考値として参照）

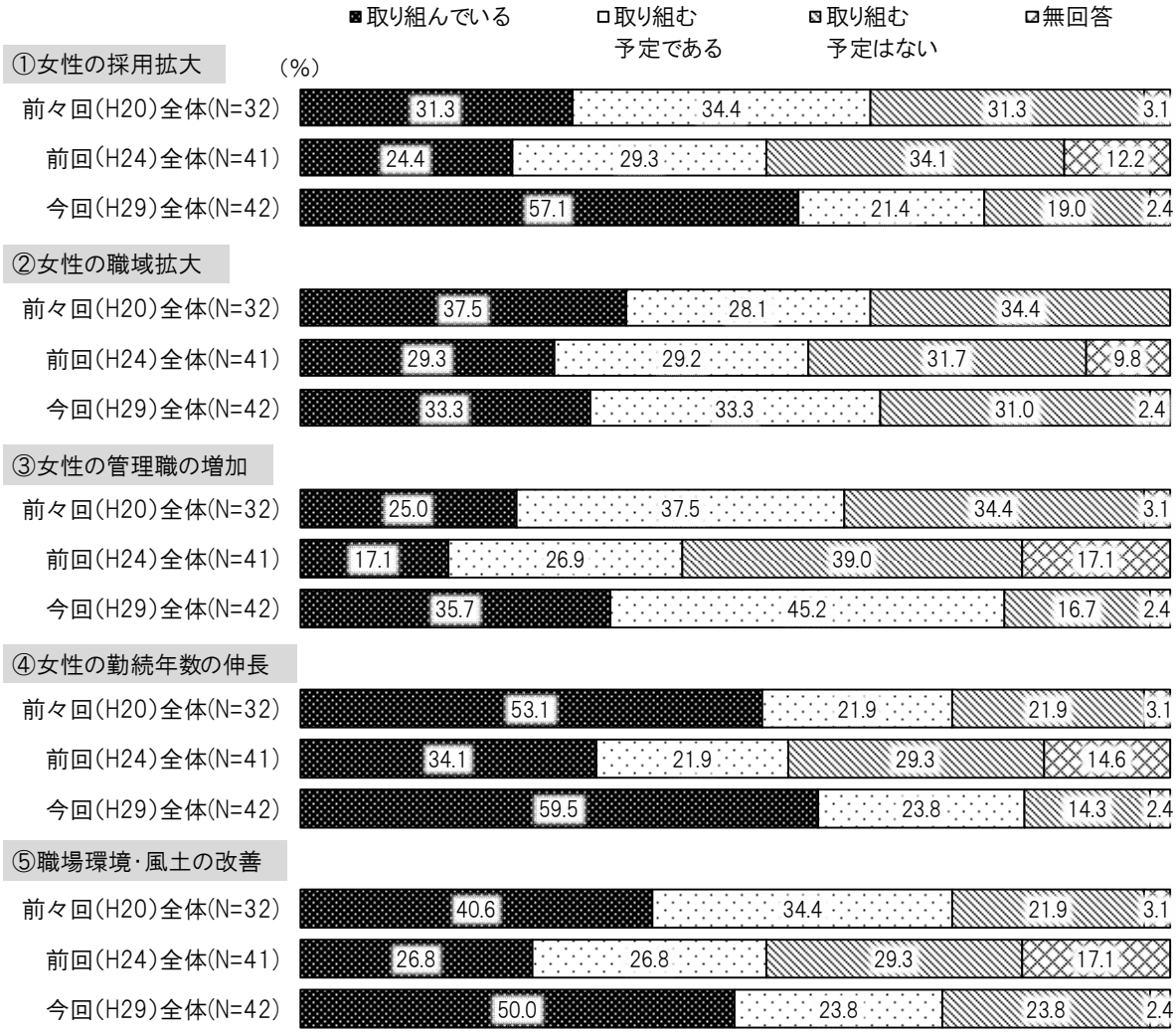
2 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組

問 19　次の①から⑤までの項目は、男女共同参画社会基本法で定める「積極的改善措置（ポジティブ・アクション）」の取組例です。あなたの事業所での取組状況を教えてください。（○印１つずつ）

積極的改善措置（ポジティブ・アクション）については、「取り組んでいる」割合が高い順に「④女性の勤続年数の伸長」(59.5%)、「①女性の採用拡大」(57.1%)、「⑤職場環境・風土の改善」(50.0%) となっている。一方、「取り組む予定はない」の割合が高い順に「②女性の職域拡大」(31.0%)、「⑤職場環境・風土の改善」(23.8%) となっている。また、「取り組む予定である」では、「③女性の管理職の増加」(45.2%)、「②女性の職域拡大」(33.3%) などが高くなっている。



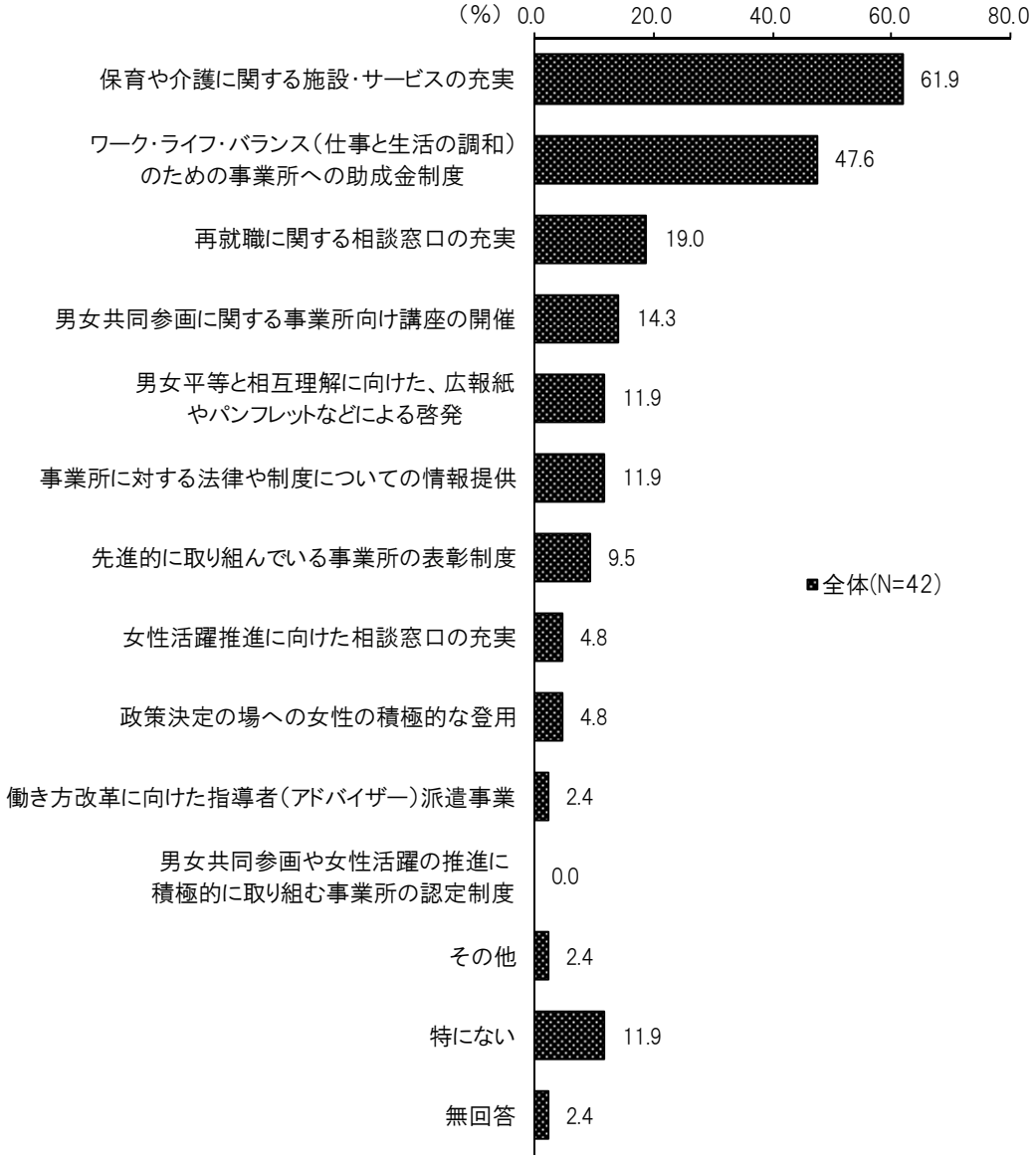
【参考／時系列推移】


取り組んでいる
取り組む予定である
取り組む予定はない
無回答
（%）
①女性の採用拡大
前々回(H20)全体(N=32)
31.3
34.4
31.3
3.1
前回(H24)全体(N=41)
24.4
29.3
34.1
12.2
今回(H29)全体(N=42)
57.1
21.4
19.0
2.4
②女性の職域拡大
前々回(H20)全体(N=32)
37.5
28.1
34.4
前回(H24)全体(N=41)
29.3
29.2
31.7
9.8
今回(H29)全体(N=42)
33.3
33.3
31.0
2.4
③女性の管理職の増加
前々回(H20)全体(N=32)
25.0
37.5
34.4
3.1
前回(H24)全体(N=41)
17.1
26.9
39.0
17.1
今回(H29)全体(N=42)
35.7
45.2
16.7
2.4
④女性の勤続年数の伸長
前々回(H20)全体(N=32)
53.1
21.9
21.9
3.1
前回(H24)全体(N=41)
34.1
21.9
29.3
14.6
今回(H29)全体(N=42)
59.5
23.8
14.3
2.4
⑤職場環境・風土の改善
前々回(H20)全体(N=32)
40.6
34.4
21.9
3.1
前回(H24)全体(N=41)
26.8
26.8
29.3
17.1
今回(H29)全体(N=42)
50.0
23.8
23.8
2.4

3 さぬき市に期待する取組

問 20　職場における男女共同参画の推進について、国や県、さぬき市などにどのようなことを期待しますか。（○印３つまで）

さぬき市に期待することについては、「保育や介護に関する施設・サービスの充実」の割合が 61.9%と最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）のための事業所への助成金制度」（47.6%）、「再就職に関する相談窓口の充実」（19.0%）、「男女共同参画に関する事業所向け講座の開催」（14.3%）の順となっている。



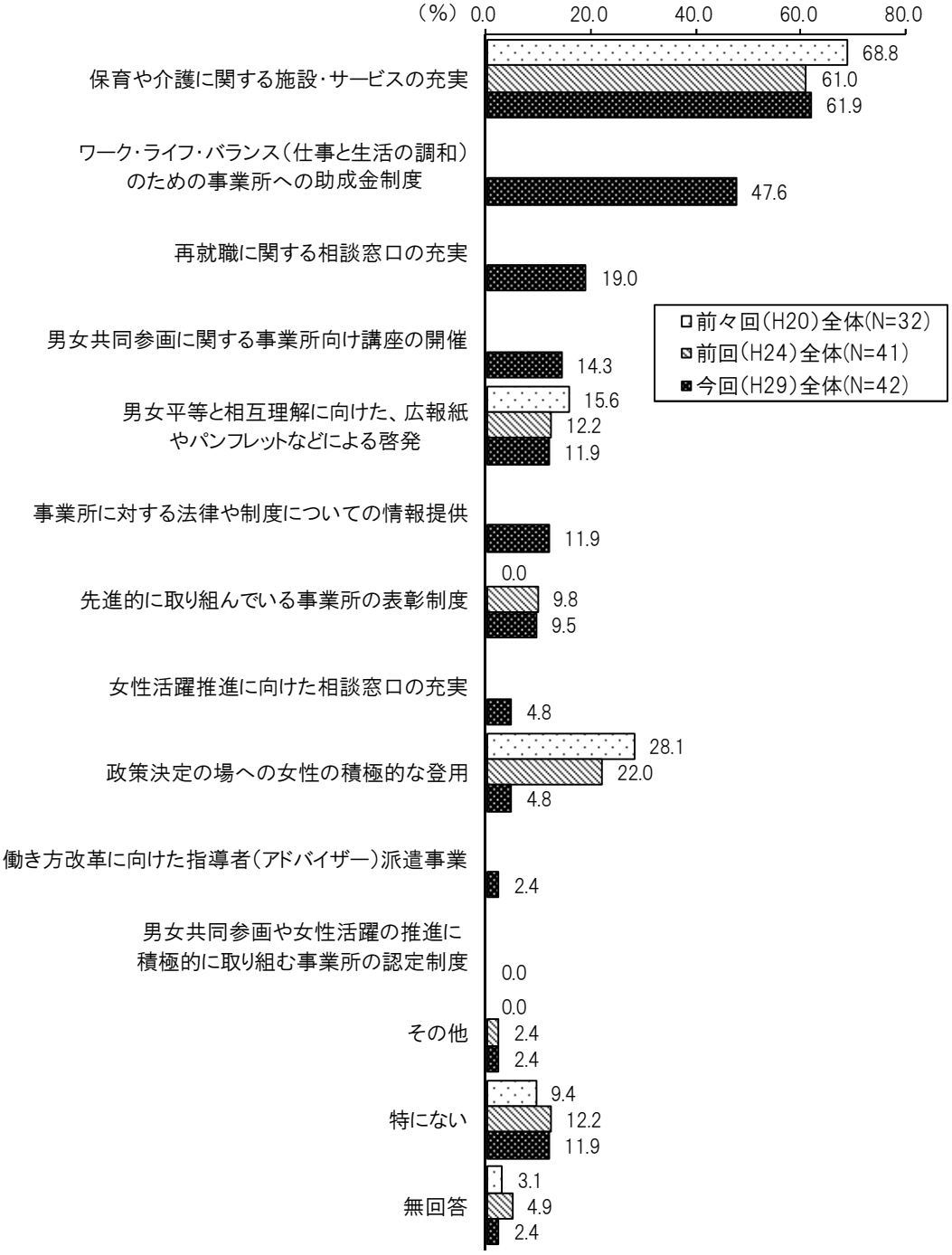
事業所形態別にみると、単独事業所は「特にない」の割合が本社・支社等を大きく上回っており、本社・支社等は単独事業所に比べ「保育や介護に関する施設・サービスの充実」「男女平等と相互理解に向けた、広報紙やパンフレットなどによる啓発」「事業所に対する法律や制度についての情報提供」などの割合が高くなっている。

正規従業員規模別では、19 人以下は「再就職に関する相談窓口の充実」、20～49 人は「特にない」、50 人以上は「保育や介護に関する施設・サービスの充実」「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）のための事業所への助成金制度」「男女平等と相互理解に向けた、広報紙やパンフレットなどによる啓発」「先進的に取り組んでいる事業所の表彰制度」の割合がそれぞれ高くなっている。

（単位:%）

	保育や介護に関するサービスの充実・施設	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）のための事業所への助成金制度	再就職に関する相談窓口の充実	男女共同参画に関する事業所向け講座の開催	男女平等と相互理解に向けた、広報紙やパンフレットなどによる啓発	事業所に対する法律や制度についての情報提供	先進的に取り組んでいる事業所の表彰制度	女性活躍推進に向けた相談窓口の充実	政策決定の場への女性の積極的な登用	働き方改革に向けた指導者（アドバイザー）派遣事業	その他	特にない
全体(N=42)	61.9	47.6	19.0	14.3	11.9	11.9	9.5	4.8	4.8	2.4	2.4	11.9
【事業所形態別】												
単独事業所(n=15)	40.0	40.0	13.3	6.7	0.0	0.0	6.7	0.0	6.7	0.0	0.0	26.7
本社・支社等(n=27)	74.1	51.9	22.2	18.5	18.5	18.5	11.1	7.4	3.7	3.7	3.7	3.7
【正規従業員規模別】												
19人以下(n=15)	66.7	46.7	33.3	6.7	6.7	13.3	0.0	6.7	6.7	0.0	0.0	13.3
20～49人(n=10)	40.0	30.0	0.0	20.0	10.0	20.0	10.0	0.0	0.0	10.0	10.0	30.0
50人以上(n=16)	75.0	62.5	18.8	18.8	18.8	6.3	18.8	6.3	6.3	0.0	0.0	0.0

【参考／時系列推移】



注1：「保育や介護に関する施設・サービスの充実」は、前回、前々回調査では「保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する」
注2：「男女平等と相互理解に向けた、広報紙やパンフレットなどによる啓発」は、前回、前々回調査では「広報誌やパンフレットなどで、男女の平等と相互の理解や協力についてPRする」
注3：「先進的に取り組んでいる事業所の表彰制度」は、前回、前々回調査では「男女共同参画についての市内の先進的取組を表彰・顕彰する」

【４】その他

１ 自由意見・要望

問 21　男女共同参画についてのご意見・ご要望など、どのようなことでも自由にお書きください。

男女共同参画について自由記述方式（フリーアンサー）で尋ねたところ、４件の意見がみられた。なお、自由記述については、誤字等の修正を除き、全て原文に基づいて掲載している。

・本事業所は女性が多い職場です。

・当社はさぬき市に本社を置く企業ですが、社員がさぬき市に限らず、高松市や東かがわ市からも通勤しています。社員の住所に関わらず、企業の近隣で活用できる保育や介護に関する施設・サービスがあればいいと思います。

・経営者や経営陣の意識改革は、個々が変化しないと難しいものがある。組織や経営陣の中に、前向きに取り組む人または理解する人がいても、オーナーに意識がないと進んでいかないと思う。弊社は理解がある方だが、全員の意見がまとまることが大切。オーナー一人だけでも難しい。男女を問わず豊かになるには健康が一番だと思う。子どもが健康に生まれて、元気に育ち、正しい教育のもと、成長することで本当のワーク・ライフ・バランスになるのではないかと思う。結局、自分さえよければという考えの企業では、社会貢献ができないと思うので、経営のやり方を考えさせられる機会になったと思う。

・ワーク・ライフ・バランスが取れて、利益も出て会社が成り立っていけば一番良いことは誰でもわかっています。それが小企業でも実現できるような世の中になればいいと思います。

資料１　集計表

問 13 男性の育児休業取得を促す取組

単位：%（以下同様）

	サンプル数	相談体制を整えている	事業所（上司）から取得するよう促している	代替要員の確保など人員配置を考慮している	休業中の経済的補てんを行っている	育児休業取得率の目標を設定している	その他	特に取り組んでいない	無回答
全体（N=42）	100.0	9.5	4.8	7.1	2.4	0.0	0.0	66.7	11.9
事業所形態別									
単独事業所（n=15）	100.0	6.7	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0	60.0	26.7
本社・支社等（n=27）	100.0	11.1	7.4	7.4	3.7	0.0	0.0	70.4	3.7
正規従業員規模別									
19人以下（n=15）	100.0	6.7	13.3	13.3	0.0	0.0	0.0	53.3	13.3
20～49人（n=10）	100.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	80.0	10.0
50人以上（n=16）	100.0	12.5	0.0	6.3	6.3	0.0	0.0	75.0	6.3

問 19 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組

①女性の採用拡大

	サンプル数	取り組んでいる	取り組む予定である	取り組む予定はない	無回答
全体（N=42）	100.0	57.1	21.4	19.0	2.4
事業所形態別					
単独事業所（n=15）	100.0	40.0	20.0	33.3	6.7
本社・支社等（n=27）	100.0	66.7	22.2	11.1	0.0
正規従業員規模別					
19人以下（n=15）	100.0	80.0	0.0	20.0	0.0
20～49人（n=10）	100.0	30.0	40.0	20.0	10.0
50人以上（n=16）	100.0	56.3	31.3	12.5	0.0

②女性の職域拡大

	サンプル数	取り組んでいる	取り組む予定である	取り組む予定はない	無回答
全体（N=42）	100.0	33.3	33.3	31.0	2.4
事業所形態別					
単独事業所（n=15）	100.0	33.3	26.7	33.3	6.7
本社・支社等（n=27）	100.0	33.3	37.0	29.6	0.0
正規従業員規模別					
19人以下（n=15）	100.0	53.3	26.7	20.0	0.0
20～49人（n=10）	100.0	30.0	40.0	20.0	10.0
50人以上（n=16）	100.0	18.8	37.5	43.8	0.0

③女性の管理職の増加

	サンプル数	取り組んでいる	取り組む予定である	取り組む予定はない	無回答
全体（N=42）	100.0	35.7	45.2	16.7	2.4
事業所形態別					
単独事業所（n=15）	100.0	26.7	40.0	26.7	6.7
本社・支社等（n=27）	100.0	40.7	48.1	11.1	0.0
正規従業員規模別					
19人以下（n=15）	100.0	46.7	40.0	13.3	0.0
20～49人（n=10）	100.0	10.0	50.0	30.0	10.0
50人以上（n=16）	100.0	43.8	50.0	6.3	0.0

④女性の勤続年数の伸長

	サンプル数	取り組んでいる	取り組む予定である	取り組む予定はない	無回答
全体（N=42）	100.0	59.5	23.8	14.3	2.4
事業所形態別					
単独事業所（n=15）	100.0	46.7	13.3	33.3	6.7
本社・支社等（n=27）	100.0	66.7	29.6	3.7	0.0
正規従業員規模別					
19人以下（n=15）	100.0	73.3	13.3	13.3	0.0
20～49人（n=10）	100.0	40.0	40.0	10.0	10.0
50人以上（n=16）	100.0	62.5	25.0	12.5	0.0

⑤職場環境・風土の改善

	サンプル数	取り組んでいる	取り組む予定である	取り組む予定はない	無回答
全体（N=42）	100.0	50.0	23.8	23.8	2.4
事業所形態別					
単独事業所（n=15）	100.0	33.3	33.3	26.7	6.7
本社・支社等（n=27）	100.0	59.3	18.5	22.2	0.0
正規従業員規模別					
19人以下（n=15）	100.0	66.7	13.3	20.0	0.0
20～49人（n=10）	100.0	30.0	40.0	20.0	10.0
50人以上（n=16）	100.0	50.0	18.8	31.3	0.0

資料２　調査票

第２次さぬき市男女共同参画プラン（後期計画）
事業所アンケート

～ご協力のお願い～

さぬき市では、「自分らしく、ともにいきいきと生きることができるまち」の実現に向けて取り組んでいます。

このアンケートは、市内事業所の男女共同参画に関する実態を把握することにより、就労分野における男女共同参画やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）などの施策に役立てることを目的に、80 事業所の皆様に回答をお願いするものです。

回答は、すべて統計的に処理しますので、事業所情報の保護はもとより、本調査の目的以外に利用することは一切ありません。

お忙しいところ誠にお手数をおかけしますが、調査の趣旨をご理解のうえ、回答にご協力くださいますようお願い申し上げます。

平成 29 年８月

さぬき市長　大山　茂樹

記入にあたってのお願い

１　あなたの事業所（代表者）の判断でお答えください。
２　あなたの事業所が「支社・支店・営業所等（他の場所にある本社などの統括を受けている事業所）」の場合は、事業所全体ではなく、あなたの事業所の範囲でお答えください。
３　平成２９年４月１日現在を基準としてお答えください。
４　この調査票に黒の鉛筆またはボールペンで記入してください。
５　回答は、あてはまる番号を〇で囲んでください。また、各設問文にある（〇印１つ）（〇印いくつでも）などの指示に従って記入してください。

お問い合わせ先

さぬき市総務部秘書広報課 男女共同参画・国際交流推進室
〒769-2195　さぬき市志度 5385 番地 8
電話　（０８７）８９４－１６６０　　メール danjokokusai@city.sanuki.lg.jp

記入が終わりましたら、この調査票を同封の返信用封筒に入れて（切手不要）８月３１日（木）までに投函してください。

問１　あなたの事業所の業種をお答えください。（○印１つ）
※業種が複数にわたる場合は、主な業種を１つお答えください。

１　農林漁業	10　不動産業・物品賃貸業
２　鉱業	11　学術研究・専門・技術サービス業
３　建設業	12　宿泊業・飲食サービス業
４　製造業	13　生活関連サービス業・娯楽業
５　電気・ガス・熱供給・水道業	14　教育・学習支援業
６　情報通信業	15　医療・福祉
７　運輸業・郵便業	16　サービス業
８　卸売業・小売業	17　その他（　　）
９　金融業・保険業	

問２　あなたの事業所の形態をお答えください。（○印１つ）

１　単独事業所（他の場所に本社、支社などを持たない事業所）
２　本社・本店・本所（他の場所に支社などを持ち、それらを統括する事業所）
３　支社・支店・営業所等の支所（他の場所にある本社などの統括を受けている事業所）

問３　あなたの事業所の常時雇用者数を雇用形態別に記入してください。
※「該当する方がいない」場合は「０（ゼロ）」とお答えください。

	正規雇用 （正社員・正職員）	正規雇用以外 （パート・アルバイト、 嘱託、派遣社員等）
男　性	人	人
女　性	人	人

常時雇用者とは、次のような人を言います。
●期間を定めずに、又は、１か月を超える期間を定めて雇われている人
●臨時・パート労働者等で、調査日前２か月の各月にそれぞれ 18 日以上雇われた人
●役員のうち、常時勤務して毎月給与の支払いを受けている人
●上記の条件に該当する、他の事業所からの出向者（他の事業所へ出向している人は除く）

問４　あなたの事業所の正規従業員の平均年齢と平均勤続年数（端数は四捨五入）を男女別に記入してください。
※「該当する方がいない」場合は「０（ゼロ）」とお答えください。

	平均年齢	平均勤続年数
男　性	歳	年
女　性	歳	年

問５　あなたの事業所の管理職の人数を男女別に記入してください。（管理職とは、正規雇用のうち、配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職、課長職以上などを言います。）
※「該当する方がいない」場合は「０（ゼロ）」とお答えください。

	部長以上相当職	課長相当職	合計
男　性	人	人	人
女　性	人	人	人

問６　【問５で「女性管理職の合計人数が、男性管理職の合計人数の半数以下」の事業所におたずねします】
女性管理職が少ない（いない）のは、どのような理由からですか。（○印いくつでも）

１　管理能力の面で、女性の適任者が少ない
２　女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない
３　女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できない
４　女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない
５　上司や同僚の男性従業員に、女性管理職への認識や理解が不十分な点がある
６　業務内容の性質上、女性には管理職を任せられない、あるいは向いていない
７　管理職になってもらいたい女性はいるが、在職年数などの条件を満たしていない
８　目標となる女性の先輩職員がいないので、次が育たない
９　顧客が女性管理職を嫌がる
10　女性登用の機運が盛り上がっていない
11　その他（　　）

問７　あなたの事業所では、今後、女性の管理職の登用についてどのようにお考えですか。（○印いくつでも）

１　積極的に登用していく
２　能力や経験に応じて登用していく
３　人数を限定して登用していく
４　職位を限定して登用していく
５　登用は考えていない
６　その他（　　）

問８　あなたの事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目に、どのような働き方を選ぶことが多いですか。（○印１つ）

１　勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）
２　勤務条件などを変えて、ずっと働く（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）
３　結婚を機に仕事をやめる
４　妊娠を機に仕事をやめる
５　出産を機に仕事をやめる
６　家族の介護のために仕事をやめる
７　その他（　　）
８　該当者がいない

問９　あなたの事業所では、女性従業員を積極的に活用するために、どのようなことに取り組んでいますか。（○印いくつでも）

１　女性活躍に関する担当部局、担当者を設けるなど、事業所内の推進体制を整備している
２　女性の少ない職場の環境を整備して、女性を配置できるようにしている
３　女性の少ない職種に、女性を積極的に雇用している
４　性別にかかわらず評価できるよう、人事考課基準を明確に定めている
５　業務に求められる知識や資格取得のための教育や研修などを、性別に関係なく行っている
６　男性管理職に対して、女性が活躍することの重要性について啓発を行っている
７　女性の意見や要望を聞く場を設けている
８　女性のモチベーションや就業意識を高めるための研修などを行っている
９　体力面での個人差を補う設備を整えるなど、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる
10　仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている
11　女性（母性）の健康管理対策を行っている
12　その他（　　）
13　特に取り組んでいない

問 10　あなたの事業所では、次のような休暇や休業制度等はありますか。（○印いくつでも）

１　産前・産後休暇
２　妊娠中・分娩後の通院休暇
３　妊婦の通勤緩和措置（時差出勤など）
４　配偶者（夫）の出産休暇
５　育児休業制度
６　配偶者（夫）の育児休業制度
７　育児休暇
８　配偶者（夫）の育児休暇
９　事業所内の託児・保育所施設（外部委託を含む）
10　健康管理休暇（生理休暇）
11　介護休業
12　介護のためのホームヘルプ制度
13　育児・介護のための短時間就労制度
14　育児・介護のための時間外勤務免除制度
15　育児・介護等による離職後の再雇用制度
16　フレックスタイムによる勤務制度
17　在宅勤務制度
18　その他（　　）
19　該当する制度はない

問 11　あなたの事業所では、これまでに育児休業・介護休業を取得した従業員はいますか。
（○印１つずつ）
※ 現在、取得の申請をしている従業員も含めてください。

	①育児休業を取得した従業員	②介護休業を取得した従業員
男　性	１　いる ２　いない	１　いる ２　いない
女　性	１　いる ２　いない	１　いる ２　いない

問 12　【問 11「①育児休業を取得した従業員」が「１　いる」と答えた事業所におたずねします】
最近３年間で育児休業を取得した従業員の取得期間について、それぞれ人数をお答えください。

	男性	女性
①　１か月未満	人	人
②　１か月以上３か月未満	人	人
③　３か月以上６か月未満	人	人
④　６か月以上１年未満	人	人
⑤　１年以上２年未満	人	人
⑥　２年以上３年未満	人	人
⑦　３年以上	人	人

問 13　あなたの事業所では、男性の育児休業取得を促進するために、どのようなことに取り組んでいますか。（○印いくつでも）

１　相談体制を整えている
２　事業所（上司）から取得するよう促している
３　代替要員の確保など人員配置を考慮している
４　休業中の経済的補てんを行っている
５　育児休業取得率の目標を設定している
６　その他（　　）
７　特に取り組んでいない

問 14　あなたの事業所では、これまでに介護を理由に仕事をやめた従業員はいますか。
（○印１つずつ）

	介護を理由に仕事をやめた従業員
男　性	１　いる ２　いない
女　性	１　いる ２　いない

問 15　あなたの事業所では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するために、どのようなことに取り組んでいますか。（○印いくつでも）

１　トップが率先して取り組んでいる
２　従業員を対象とした研修などの実施
３　従業員同士がコミュニケーションをとる機会の創出
４　業務の見直しや効率化の促進
５　時間外勤務（残業）時間の削減
６　有給休暇取得の促進（連続休暇取得の促進など）
７　時間・半日単位での有給休暇の取得
８　育児・介護休業者への職場復帰支援の実施（情報提供や学習支援など）
９　従業員の心身の健康保持
10　その他（　　）
11　特に取り組んでいない

問 16　あなたの事業所では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に取り組むことで、どのようなメリットがあると思いますか。（○印いくつでも）

１　従業員の定着
２　優秀な人材の採用
３　従業員の仕事に対する意欲向上
４　従業員の能力発揮
５　コストの削減
６　業務見直しに伴う生産性の向上
７　事業所に対するイメージの向上
８　その他（　　）
９　特にない
10　わからない

問 17　あなたの事業所では、男女がともに働きやすい社会環境をつくるために、どのようなことが大切だと思いますか。（○印３つまで）

１　男女で家事や育児、介護などに協力して取り組めるようにする
２　育児休業や介護休業を誰もが利用しやすくする
３　保育サービスや介護サービスなどを充実させ、誰もが利用できるようにする
４　労働時間を短縮する
５　男女の雇用機会（採用、勤務条件など）を均等にする
６　職場での男女の昇進や賃金などの格差をなくす
７　パートタイム労働者や派遣労働者の労働条件を向上させる
８　職場でのハラスメント（いやがらせ）の防止に努める
９　性別にとらわれず、職業を選択できるようにする
10　女性が働くことへの周囲の理解が広まるよう研修や啓発に努める
11　その他（　　）
12　すでに男女がともに働きやすい社会になっている

問 18　あなたの事業所では、各種ハラスメント（いやがらせ）の防止や被害対応のために、どのようなことに取り組んでいますか。（○印いくつでも）
※具体的なハラスメント（いやがらせ）については、次ページの用語解説をご覧ください。

１　就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定している
２　社内（社外）に相談窓口を設置している
３　会社や職員組合などで対策委員会のような機関を設置している
４　ハラスメントが発生した時の対応マニュアルを定めている
５　社内啓発のため研修などを開催している
６　啓発資料などを配布している
７　その他（　　）
８　取り組む必要性は感じているが、進んでいない
９　取り組む必要性を感じない

用語解説

セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは

●職場などにおいて、相手の望まない性的な言動のこと（性的嫌がらせ）。
●相手は異性だけに限らず、同性同士でもセクハラは起こりえます。

パワーハラスメント（パワハラ）とは

●職場などにおいて、職務上の地位や人間関係などといった権力（パワー）を利用して、精神的・身体的苦痛を与える行為や職場環境を悪化させる嫌がらせ行為のこと。
●業務上必要な指示や注意・指導などは、パワハラには当たりません。
●上司と部下の関係だけに限らず、同僚の関係でもパワハラは起こりえます。

マタニティハラスメント（マタハラ）とは

●職場などにおいて、働く女性が妊娠や出産を理由に精神的・肉体的な苦痛を受ける嫌がらせ行為のこと。
●妊娠や出産を理由とした解雇、雇用契約の変更、雇止めなどもマタハラに当たります。
●相手は異性だけに限らず、同性同士でもマタハラは起こりえます。

パタニティハラスメント（パタハラ）とは

●職場などにおいて、働く男性が育児を理由に精神的・肉体的な苦痛を受ける嫌がらせ行為のこと。妊娠した女性を意味する「マタニティ」に対し、父性を意味する「パタニティ」からつくられた言葉。
●男性の育児休業や時短勤務などの申請を断ることはパタハラに当たります。
●上司と部下の関係だけに限らず、同僚の関係でもパタハラは起こりえます。

ドメスティック・バイオレンス（DV）とは

●夫婦や恋人などの親密な関係にある（あった）パートナーからふるわれる暴力のこと。
（夫婦には、婚姻届を出していない事実婚や同性婚を含む。）
①身体的暴力（殴る、蹴る、首を絞める、髪を引っ張る など）
②精神的暴力（大声で怒鳴る、無視する、大切にしているものを壊す など）
③経済的暴力（生活費を渡さない、外で働くことを邪魔する など）
④性的暴力　（性行為を強要する、避妊に協力しない、妊娠中絶を強要する など）
⑤社会的隔離（勝手にメールなどを見る、家族や友人との付き合いを制限する など）
⑥子どもを巻き込んだ暴力（子どもに暴力を見せる、子どもの前でパートナーをバカにする など）

資料：厚生労働省ホームページ内資料他より作成

問 19　次の①から⑤までの項目は、男女共同参画社会基本法で定める「積極的改善措置（ポジティブ・アクション）」の取組例です。あなたの事業所での取組状況を教えてください。
（○印１つずつ）

	取り組んでいる	取り組む予定である	取り組む予定はない
①女性の採用拡大 例）男女均等な選考ルールの徹底、 女性の応募・採用が少ない職種の求人方法の再検討	1	2	3
②女性の職域拡大 例）体力面での個人差を補う設備や機器の導入、 作業方法・手順の見直し	1	2	3
③女性の管理職の増加 例）キャリア形成に関する個別面接の実施、 昇進・昇格基準の明確化や透明化	1	2	3
④女性の勤続年数の伸長 例）各種休暇・休業制度の充実、 配置転換における家族的責任を負う者への配慮	1	2	3
⑤職場環境・風土の改善 例）性別による役割分担意識に基づいた慣行の見直し （お茶くみ、掃除、雑用など）	1	2	3

積極的改善措置（ポジティブ・アクション）とは

●「営業職に女性がほとんど配置されていない」「管理職の大半を男性が占めている」など、男女間に事実上の差が生じているとき、それを解消するために企業が行う自主的かつ積極的な取組のこと。

●これまでのしきたりや慣行、固定的な性別の役割分担意識などによって、男性よりも能力を発揮しにくい環境におかれている女性の状況を「是正」するための取組で、女性を「優遇」するための措置ではありません。

問 20　職場における男女共同参画の推進について、国や県、さぬき市などにどのようなことを期待しますか。（○印３つまで）

１　男女共同参画に関する事業所向け講座の開催
２　男女平等と相互理解に向けた、広報紙やパンフレットなどによる啓発
３　女性活躍推進に向けた相談窓口の充実
４　保育や介護に関する施設・サービスの充実
５　男女共同参画や女性活躍の推進に積極的に取り組む事業所の認定制度
６　ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）のための事業所への助成金制度
７　先進的に取り組んでいる事業所の表彰制度
８　再就職に関する相談窓口の充実
９　働き方改革に向けた指導者（アドバイザー）派遣事業
10　政策決定の場への女性の積極的な登用
11　事業所に対する法律や制度についての情報提供
12　その他（　　）
13　特にない

問 21　男女共同参画についてのご意見・ご要望など、どのようなことでも自由にお書きください。

～ご協力ありがとうございました～

「第２次さぬき市男女共同参画プラン（後期計画）」
男女共同参画に関する意識調査報告書
【事業所アンケート】

発　　行／平成 30 年（2018 年）１月
発　行　者／香川県　さぬき市
問 合 せ 先／さぬき市　総務部　秘書広報課　男女共同参画・国際交流推進室
〒769-2195 香川県さぬき市志度 5385 番地 8
ＴＥＬ（０８７）８９４－１６６０
ＦＡＸ（０８７）８９４－４４４０
Ｅ－Ｍａｉｌ／danjokokusai@city.sanuki.lg.jp