

---

---

さぬき市 男女共同参画に関する  
事業所アンケート調査

---

---

— 報告書 —

2022（令和4）年11月  
香川県 さぬき市

# ～ 目 次 ～

<b>I 調査の概要</b>	<b>1</b>
<b>II 回答者の属性</b>	<b>3</b>
1 事業所形態	3
2 常時雇用者の雇用形態	3
3 管理職の状況	6
<b>III 調査結果</b>	<b>8</b>
【1】女性従業員の活躍について	8
1 女性を管理職に登用する際の課題	8
2 女性管理職の登用について	11
【2】育児や介護、仕事の両立支援について	14
1 ライフステージの節目の働き方	14
2 育児・介護休業の取得状況	17
3 育児・介護休業制度を定着させる上での課題	22
4 育児や介護、仕事の両立支援への取組	24
【3】仕事と生活の調和について	26
1 働きやすい社会環境をつくるために必要なこと	26
2 感染症拡大による事業活動への影響の有無	29
3 感染症拡大による影響の内容	30
4 テレワークの実施状況	32
【4】ハラスメント対策について	33
1 ハラスメントに関する相談状況	33
2 ハラスメント防止のための取組	35
【5】男女共同参画について	38
1 ポジティブ・アクションの取組状況	38
2 パートナーシップ宣誓制度の認知状況	45
3 職場において行政に期待する取組	46
4 事業所において必要だと思うこと	49
5 市が力を入れるべきこと	51
【6】自由記述回答集約結果	53
<b>資料 調査票</b>	<b>54</b>

# I 調査の概要

## 【調査の目的】

本調査は、「第3次さぬき市男女共同参画プラン」の策定に当たり、市内に所在する事業所における男女共同参画に関する意識や実態等を調査し、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】

市内に所在する事業所

## 【調査方法】

郵送配布～郵送回収、インターネットによる回答

## 【調査期間】

2022（令和4）年8月

## 【回収結果】

配布数 ----- 80 件

有効回収数 ----- 44 件（インターネットによる回答8件を含む）

有効回収率 ----- 55.0%

## 【業種別回答状況】（問2回答結果より）

	回答割合 (%)	回答件数 (件)		回答割合 (%)	回答件数 (件)
全体	100.0	44	金融業・保険業	4.5	2
農林漁業	2.3	1	不動産業・物品賃貸業	2.3	1
鉱業	0.0	0	学術研究・専門・技術サービス業	2.3	1
建設業	9.1	4	宿泊業・飲食サービス業	2.3	1
製造業	45.5	20	生活関連サービス業・娯楽業	0.0	0
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0	教育・学習支援業	9.1	4
情報通信業	0.0	0	医療・福祉	11.4	5
運輸業・郵便業	4.5	2	その他のサービス業	2.3	1
卸売業・小売業	4.5	2	その他	0.0	0

**【回答者】**（問1回答結果より）

	回答割合 (%)	回答件数 (件)
全体	100.0	44
事業所の代表者の方	22.7	10
総務・人事の責任者の方	47.7	21
総務・人事のご担当の方	29.5	13
その他	0	0

**【報告書の見方について】**

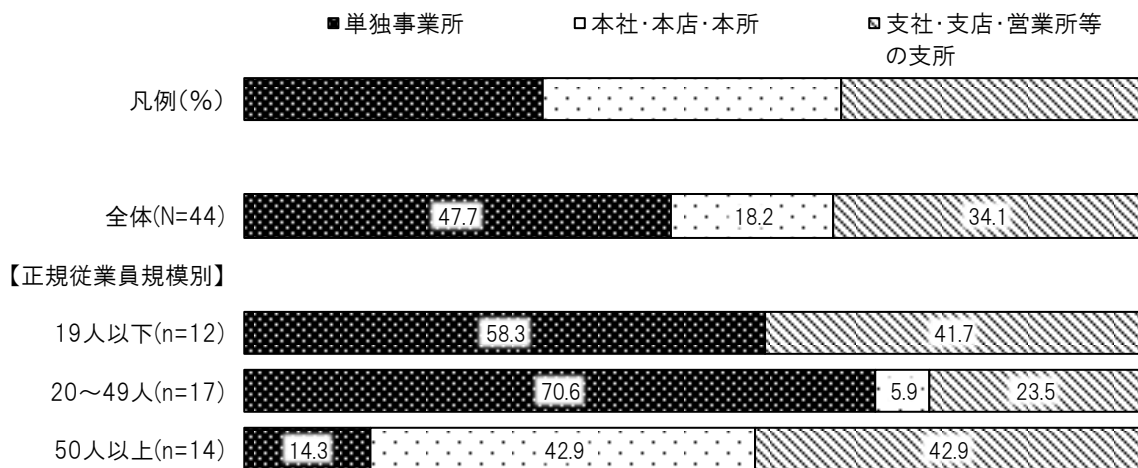
- (1) 集計は小数点以下第2位を四捨五入している。そのため、回答比率の合計は必ずしも100%にならない場合がある。
- (2) 2つ以上の回答を可能とした（複数回答）質問の場合、その回答比率の合計は100%を超える場合がある。
- (3) 数表、図表、文中に示すNは、比率算出上の基数（標本数）である。全標本数を示す「全体」を「N」、「該当数」を「n」で表記している。
- (4) 図表中におけるクロス集計結果については、該当する属性等の設問に対する無回答者（例えば、正規従業員規模別でクロス集計する場合における従業員数の無回答者）を除いて表記しているため、属性ごとの基数の合計と全体の基数は同じ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24年及び平成29年に実施し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24年調査を「前々回（H24）」、平成29年調査を「前回（H29）」と略記している。
- (7) 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 回答者の属性

### 1 事業所形態

問3 あなたの事業所の形態をお答えください。(○印1つ)

事業所の形態は、「単独事業所」の割合が半数近く(47.7%)を占め最も高く、次いで「支社・支店・営業所等の支所」(34.1%)、「本社・本店・本所」(18.2%)となっている。  
 正規従業員規模別では、49人以下で「単独事業所」、50人以上で「本社・本店・本所」の割合がそれぞれ他の規模に比べて高くなっている。

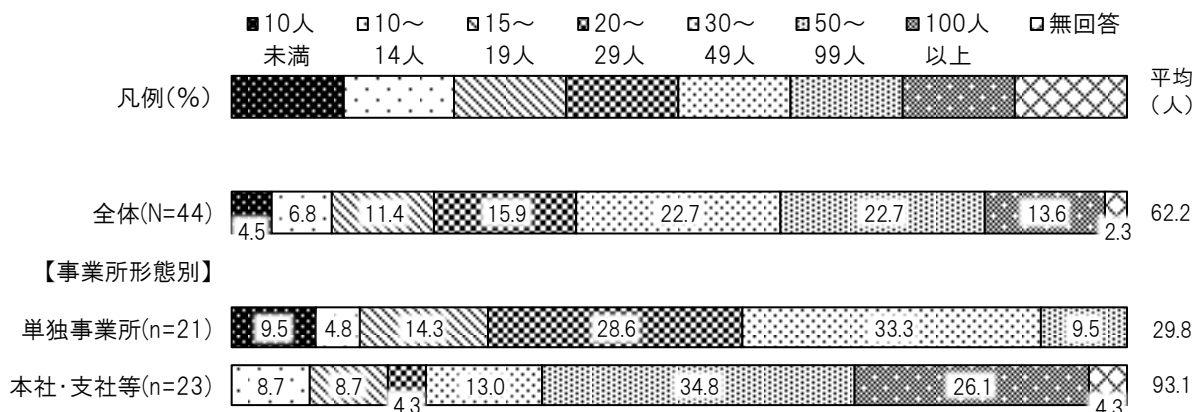


### 2 常時雇用者の雇用形態

問4 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。

#### (1) 全従業員数

事業所全体の従業員数は、「30~49人」「50~99人」が22.7%と最も高く、次いで「20~29人」(15.9%)、「100人以上」(13.6%)の順となっており、平均は62.2人であった。  
 事業所形態別でみると、単独事業所で「20~29人」「30~49人」、本社・支社等で「50~99人」「100人以上」が高くなっている。平均人数は、単独事業所で29.8人、本社・支社等で93.1人となっている。

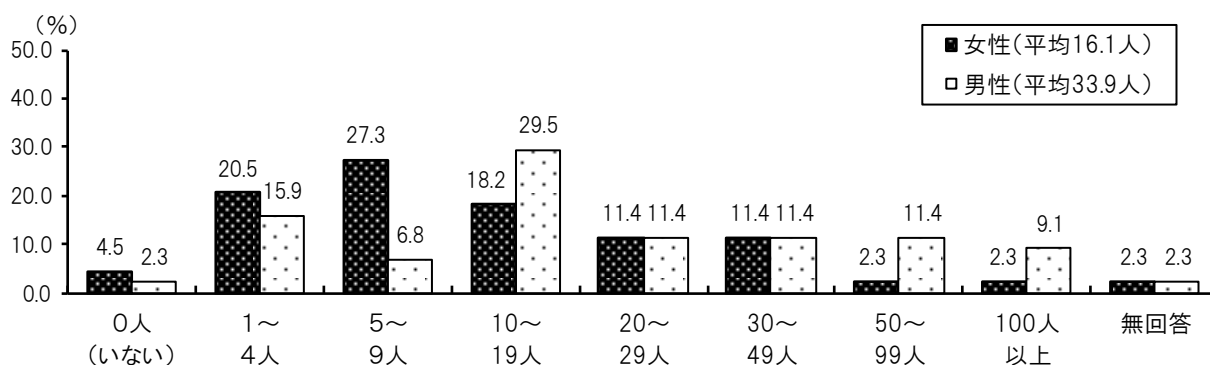


## (2) 正規雇用の雇用状況

正規雇用（正社員・正職員）の雇用状況については、女性は「5～9人」が27.3%と最も高く、次いで「1～4人」（20.5%）、「10～19人」（18.2%）が続いている。男性は「10～19人」（29.5%）が最も高く、次いで「1～4人」（15.9%）となっており、「50～99人」「100人以上」が女性を上回っている。平均人数は女性で16.1人、男性で33.9人となっている。

事業所形態別では、男女共に、本社・支社等の人数が単独事業所の人数を大きく上回っている。

【正規雇用(N=44)】



### ◆【女性】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=44)	4.5	20.5	27.3	18.2	11.4	11.4	2.3	2.3	16.1
<b>【事業所形態別】</b>									
単独事業所(n=21)	4.8	33.3	38.1	9.5	9.5	4.8	0.0	0.0	8.6
本社・支社等(n=23)	4.3	8.7	17.4	26.1	13.0	17.4	4.3	4.3	23.1

### ◆【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=44)	2.3	15.9	6.8	29.5	11.4	11.4	11.4	9.1	33.9
<b>【事業所形態別】</b>									
単独事業所(n=21)	0.0	23.8	4.8	47.6	9.5	4.8	9.5	0.0	17.8
本社・支社等(n=23)	4.3	8.7	8.7	13.0	13.0	17.4	13.0	17.4	49.2

注：表中の「網掛け」は、各クロス集計(事業所形態別など)において最も高い割合を示している。

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。

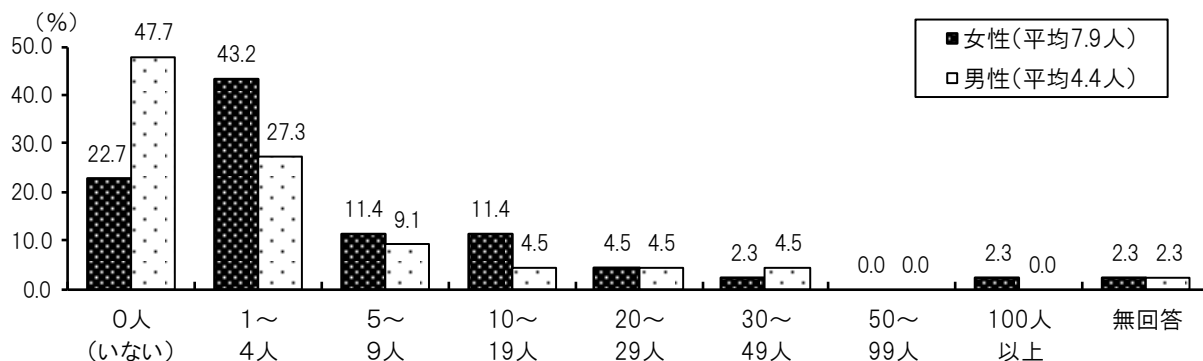
また「無回答」は表記から省略している。(本報告書においては、以下同様)

### (3) 非正規雇用の雇用状況

非正規雇用（パート・アルバイト、嘱託、派遣社員等）の雇用状況については、女性は「1～4人」が43.2%と最も高く、次いで「0人（いない）」（22.7%）が続き、男性は「0人（いない）」（47.7%）が最も高く、次いで「1～4人」（27.3%）となっている。平均人数は女性で7.9人、男性で4.4人となっている。

事業所形態別では、男女共に、単独事業所で「0人（いない）」の割合が高くなっている。

【非正規雇用(N=44)】・



#### ◆【女性】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=44)	22.7	43.2	11.4	11.4	4.5	2.3	0.0	2.3	7.9
【事業所形態別】									
単独事業所(n=21)	42.9	42.9	4.8	9.5	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6
本社・支社等(n=23)	4.3	43.5	17.4	13.0	8.7	4.3	0.0	4.3	13.0

#### ◆【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=44)	47.7	27.3	9.1	4.5	4.5	4.5	0.0	0.0	4.4
【事業所形態別】									
単独事業所(n=21)	66.7	28.6	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8
本社・支社等(n=23)	30.4	26.1	13.0	8.7	8.7	8.7	0.0	0.0	7.8

### 3 管理職の状況

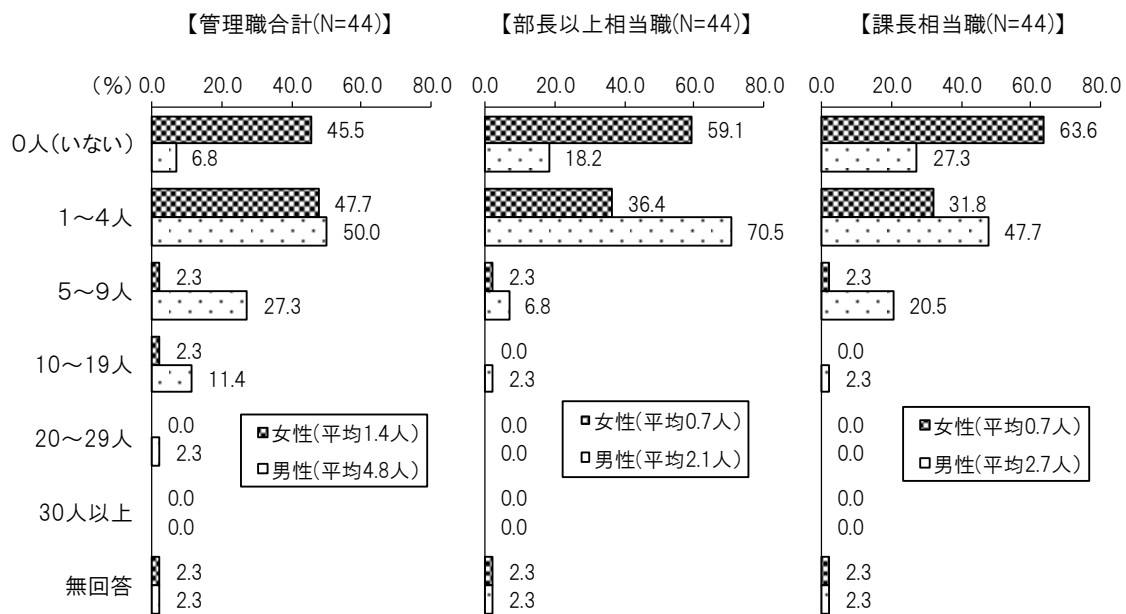
問5 あなたの事業所の管理職の人数を記入してください。(管理職とは、正規雇用のうち、配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職、課長職以上などを言います。)

#### (1) 管理職の人数

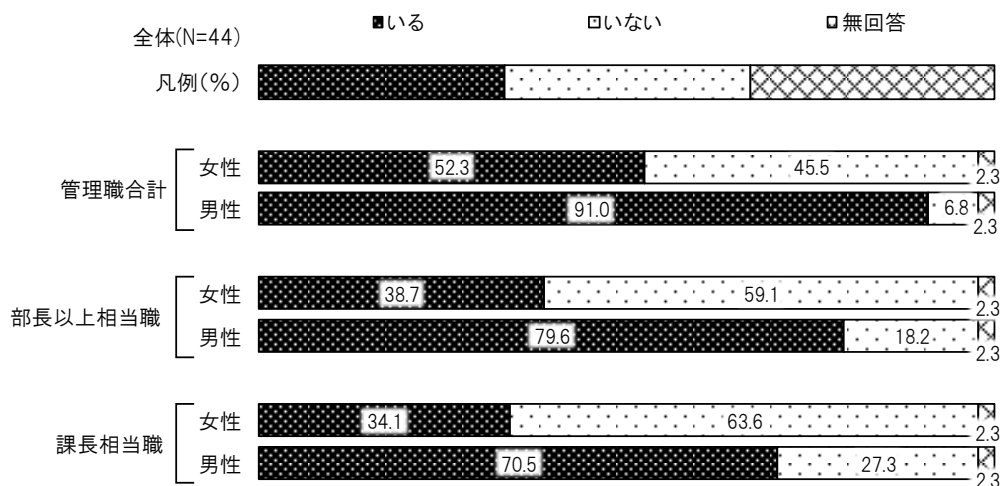
管理職の人数について、合計では女性は「1～4人」が最も高く、次いで「0人(いない)」、平均は1.4人となっている。男性は「1～4人」が最も高く、次いで「5～9人」「10～19人」が続き、平均は4.8人となっている。

部長以上相当職では、女性は「0人(いない)」が最も高く、次いで「1～4人」、平均は0.7人となっている。男性は「1～4人」が最も高く、次いで「0人(いない)」が続き、平均は2.1人となっている。

課長相当職では、女性は「0人(いない)」が最も高く、次いで「1～4人」、平均は0.7人となっている。男性は「1～4人」が最も高く、次いで「0人(いない)」「5～9人」が続き、平均は2.7人となっている。



#### 【参考／性別役職別割合】





管理職の平均人数を事業所形態別で見ると、単独事業所、本社・支社等共に、女性の平均人数は男性を下回っている。正規従業員規模別においても、女性の平均人数は男性を下回っており、規模が大きくなるほど、男女の平均人数の差は大きくなっている。

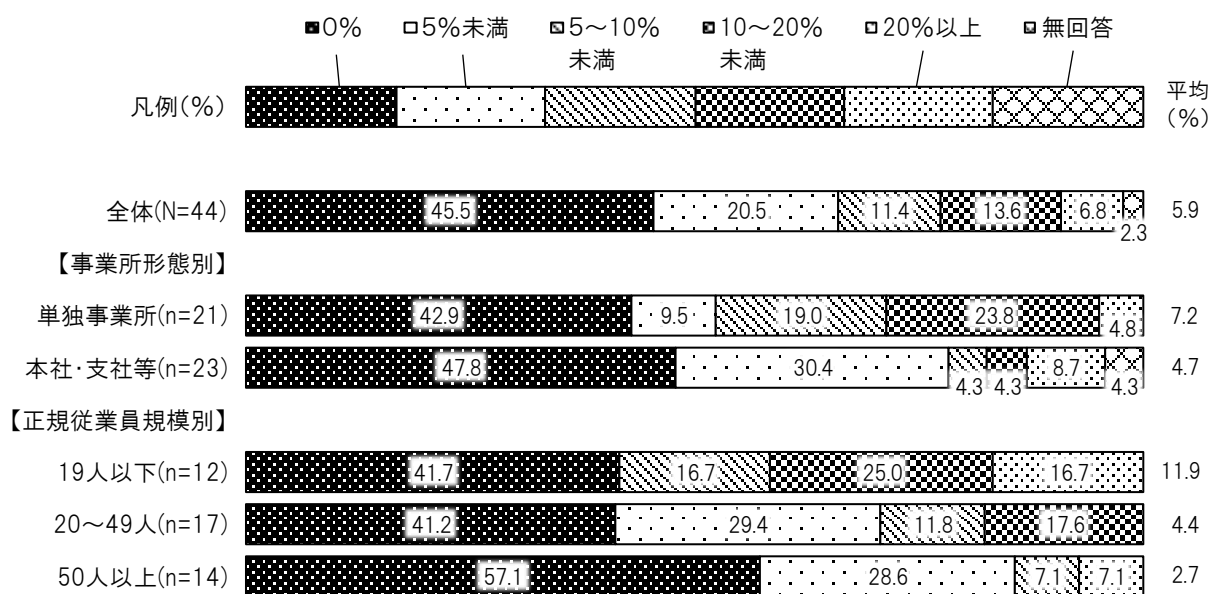
単位（人）	管理職合計		部長以上相当職		課長相当職	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
全体(N=44)	1.4	4.8	0.7	2.1	0.7	2.7
<b>【事業所形態別】</b>						
単独事業所(n=21)	1.1	3.0	0.7	1.4	0.5	1.6
本社・支社等(n=23)	1.6	6.5	0.6	2.7	1.0	3.8
<b>【正規従業員規模別】</b>						
19人以下(n=12)	1.1	1.6	0.6	1.1	0.5	0.5
20～49人(n=17)	1.3	4.1	0.7	1.5	0.7	2.5
50人以上(n=14)	1.7	8.4	0.7	3.5	1.0	4.9

## (2) 女性管理職の割合

管理職合計（男女合計）に占める女性管理職の割合をみると、「0%」の割合が45.5%と最も高く、次いで「5%未満」（20.5%）、「10～20%未満」（13.6%）となっており、平均5.9%となっている。

事業所形態別では、単独事業所で「5～10%未満」「10～20%未満」、本社・支社等で「5%未満」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、19人以下で「10～20%未満」「20%以上」の割合が高く、規模が大きくなるほど女性管理職の割合は低くなる傾向にある。



### Ⅲ 調査結果

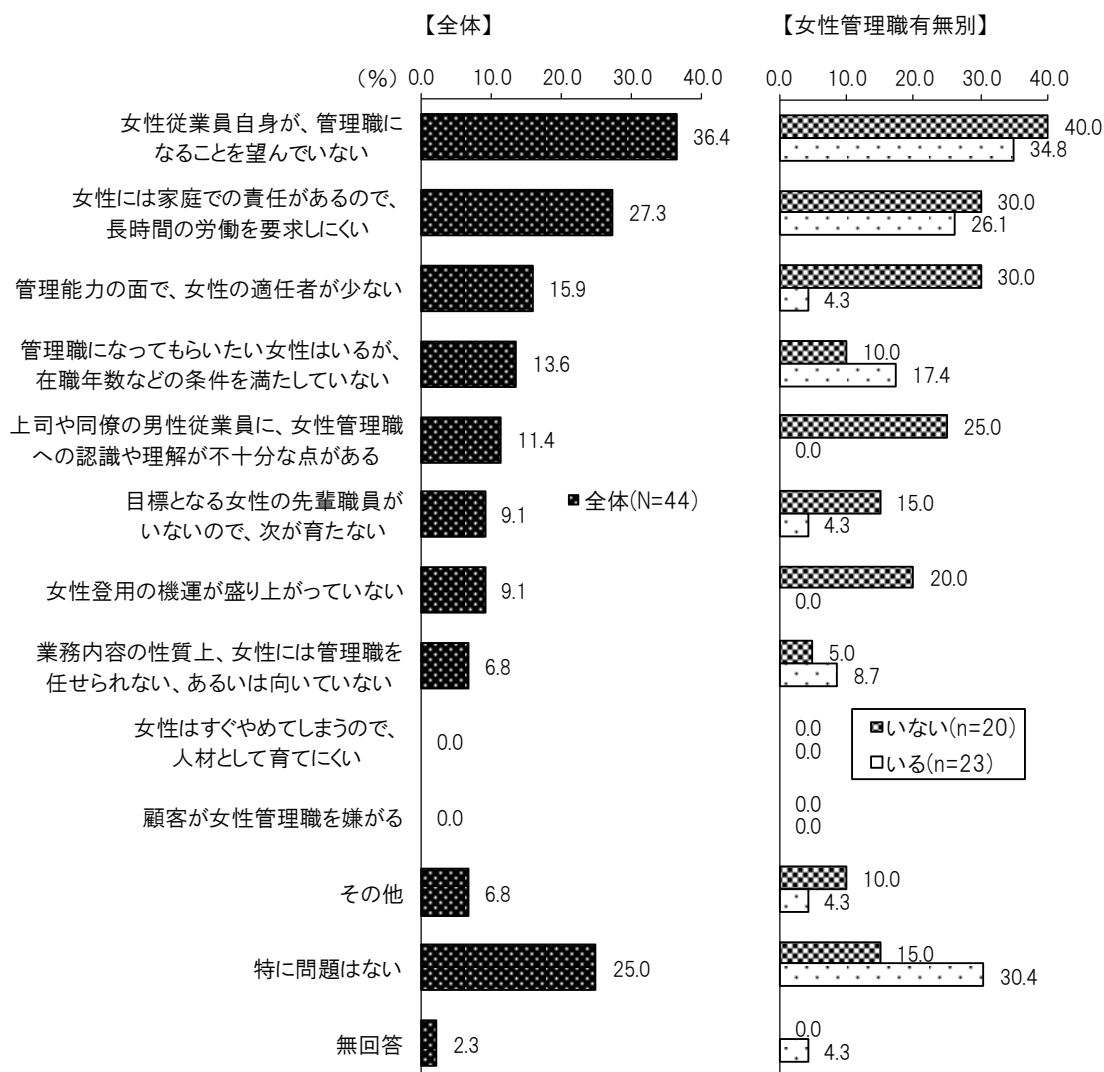
#### 【1】女性従業員の活躍について

##### 1 女性を管理職に登用する際の課題

問6 あなたの事業所では、女性を管理職に登用することについて、どのような課題がありますか。（○印いくつでも）  
 ※ 女性従業員がいない事業所の場合は、一般的な見解として回答できる範囲でお答えください。

女性を管理職に登用する際の課題については、「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36.4%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しにくい」（27.3%）、「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」（15.9%）、「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」（13.6%）の順となっている。一方、「特に問題はない」は25.0%となっている。

女性管理職有無別では、女性管理職がいない事業所は、いる事業所に比べて「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」「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」などの割合が高くなっている。

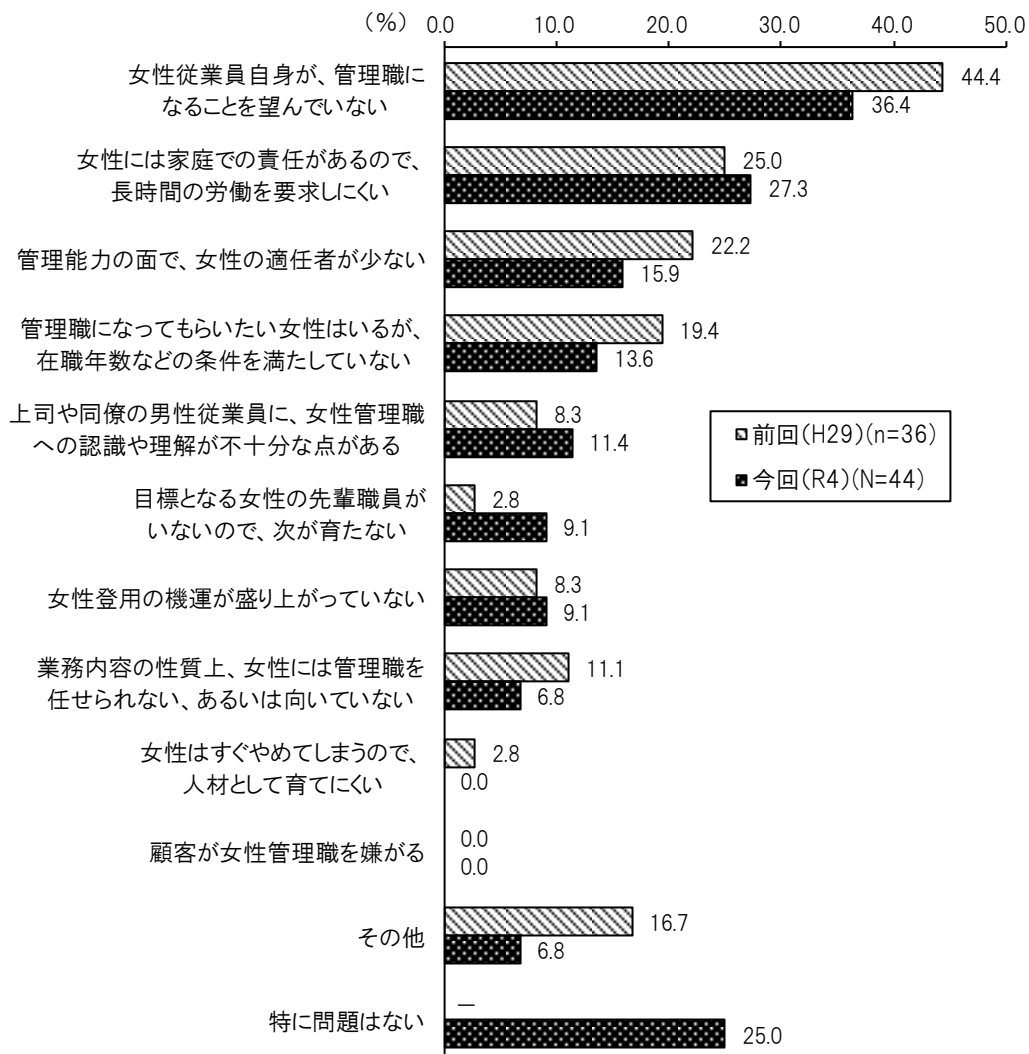


事業所形態別では、単独事業所で「女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求しにくい」「上司や同僚の男性従業員に、女性管理職への認識や理解が不十分な点がある」、本社・支社等で「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」の割合がそれぞれ高くなっている。

正規従業員規模別では、20～49人で「女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求しにくい」「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」「特に問題はない」の割合が他の規模に比べて高くなっている。

単位 (%)	女性従業員自身で、管理職に	に、女性自身で、長時間の労働を要求する	女性には家庭での責任がある	管理職の面で、女性の適任者が少ない	条件を満たしていないなどの女性	管理職になつてももらいたくない	女性管理職への認識や理解が	上司や同僚の男性従業員に、	十分な点がある	目標となる女性や先輩職員が	いないので、女性が育たない	女性登用の機運が盛り上がりつ	管理職への認識や理解が不十分な点がある	業務内容の性質上、女性には	その他	特に問題はない
全体(N=44)	36.4	27.3	15.9	13.6	11.4	9.1	9.1	6.8	6.8	25.0						
<b>【事業所形態別】</b>																
単独事業所(n=21)	38.1	42.9	9.5	14.3	19.0	9.5	9.5	4.8	4.8	23.8						
本社・支社等(n=23)	34.8	13.0	21.7	13.0	4.3	8.7	8.7	8.7	8.7	26.1						
<b>【正規従業員規模別】</b>																
19人以下(n=12)	33.3	16.7	8.3	16.7	0.0	0.0	8.3	0.0	16.7	16.7						
20～49人(n=17)	41.2	35.3	17.6	11.8	23.5	11.8	5.9	5.9	0.0	29.4						
50人以上(n=14)	35.7	28.6	21.4	14.3	7.1	14.3	14.3	14.3	7.1	21.4						

【参考／時系列推移】



注1：前回調査では、「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」の事業所に対し、女性管理職が少ない(いない)理由を尋ねている。

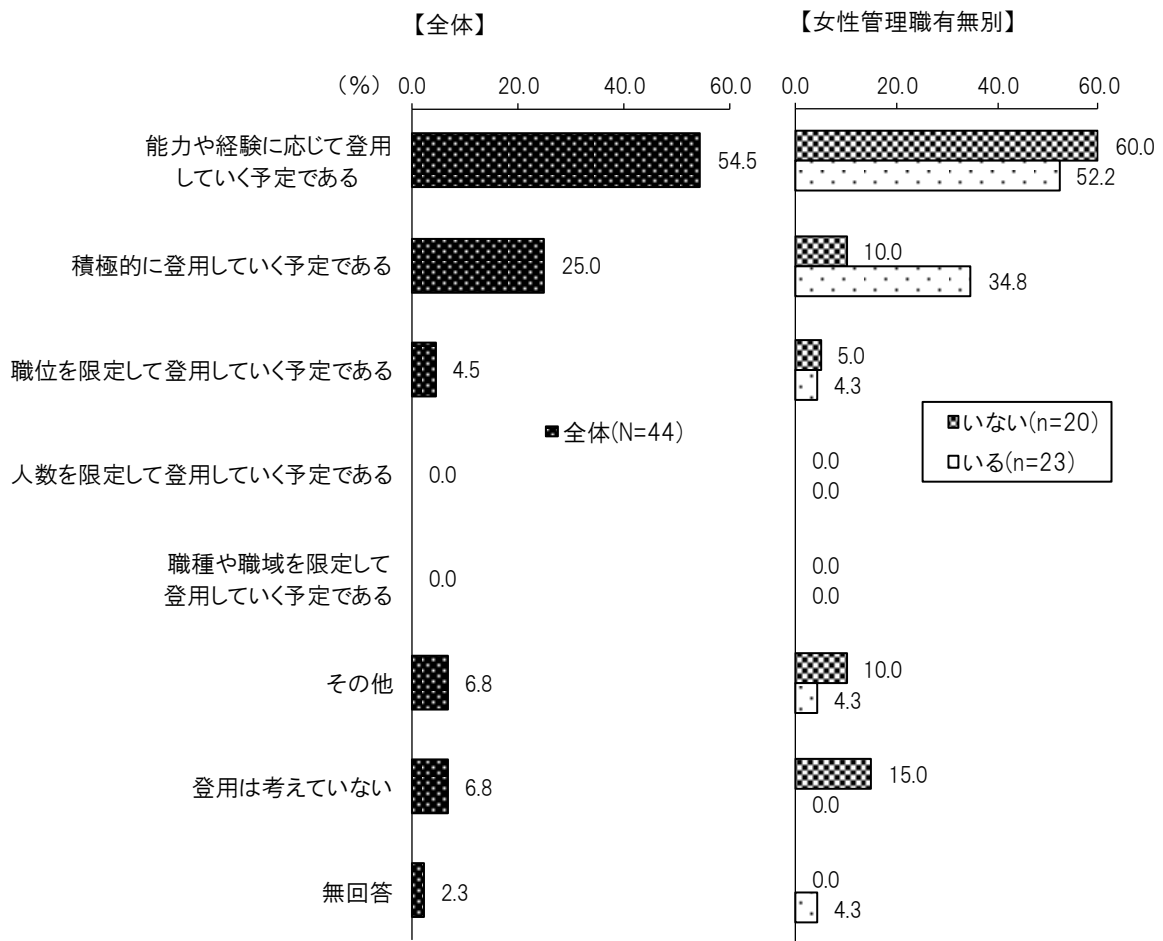
注2：前回調査では、「特に問題はない」の選択肢はない。

## 2 女性管理職の登用について

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主にどのようにお考えですか。（○印1つ）

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予定である」の割合が54.5%と最も高く、次いで「積極的に登用していく予定である」（25.0%）、「職位を限定して登用していく予定である」（4.5%）の順となっている。一方、「登用は考えていない」は6.8%となっている。

女性管理職有無別では、女性管理職がいる事業所は、いない事業所に比べて「積極的に登用していく予定である」の割合が高くなっている。

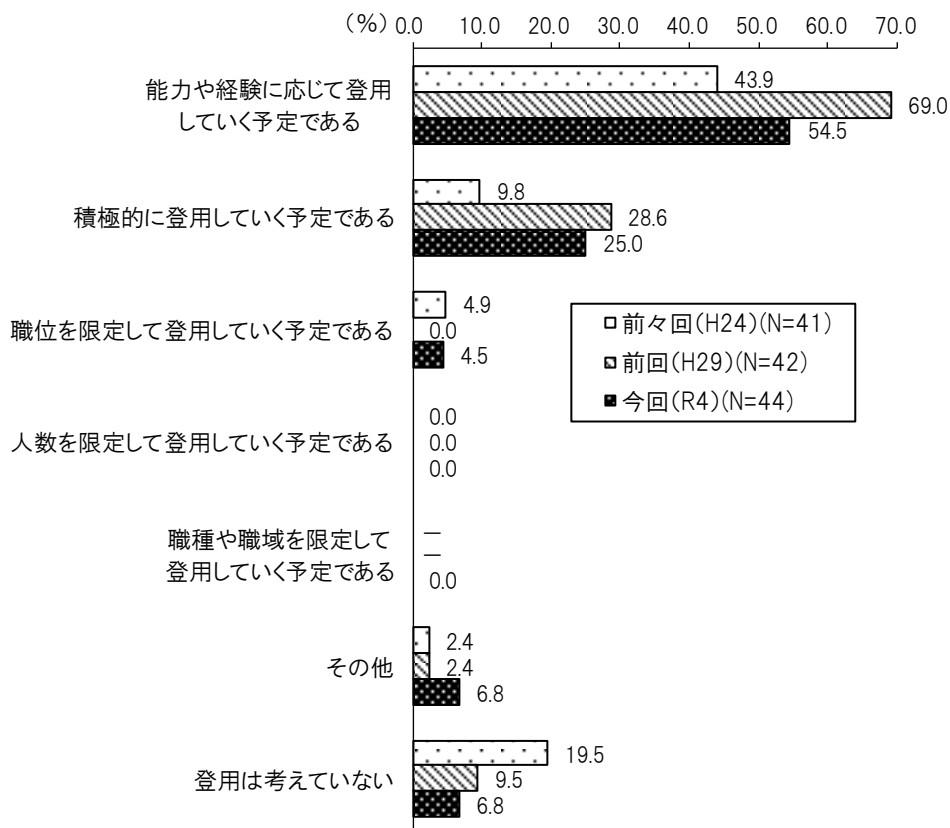


事業所形態別では、単独事業所で「職位を限定して登用していく予定である」の割合が高くなっている。

正規従業員規模別では、20～49人で「職位を限定して登用していく予定である」「登用は考えていない」の割合が高くなっている。

単位 (%)	て能力や経験に応じて登用していく予定である	で積極的に登用していく予定	く職位を限定して登用してい	く人数を限定して登用してい	していく職種や職域を限定して登用	その他	登用は考えていない
全体(N=44)	54.5	25.0	4.5	0.0	0.0	6.8	6.8
<b>【事業所形態別】</b>							
単独事業所(n=21)	52.4	23.8	9.5	0.0	0.0	0.0	9.5
本社・支社等(n=23)	56.5	26.1	0.0	0.0	0.0	13.0	4.3
<b>【正規従業員規模別】</b>							
19人以下(n=12)	58.3	25.0	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0
20～49人(n=17)	52.9	23.5	11.8	0.0	0.0	0.0	11.8
50人以上(n=14)	57.1	21.4	0.0	0.0	0.0	14.3	7.1

【参考／時系列推移】



注1：前回及び前々回調査では、「〇印いくつでも」となっている。

注2：前回及び前々回調査では、「職種や職域を限定して登用していく予定である」の選択肢はない。

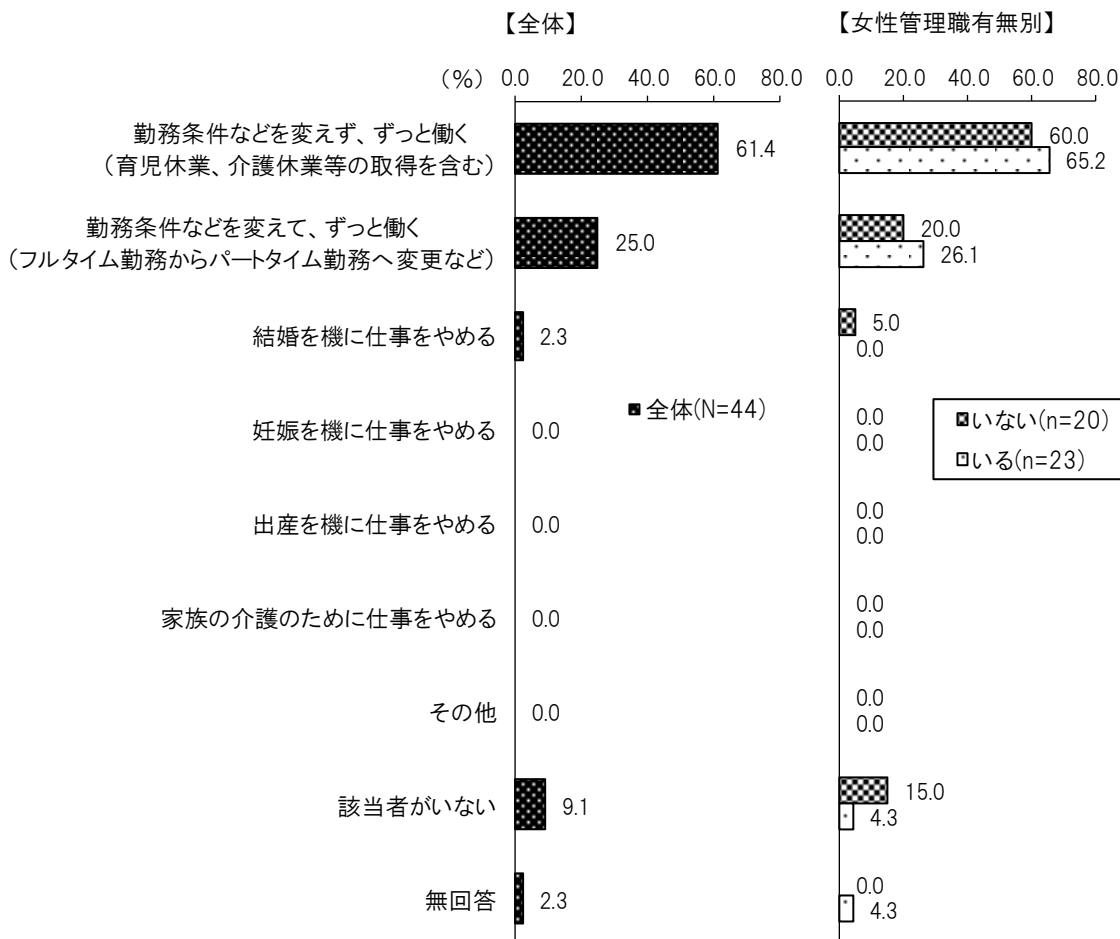
## 【2】育児や介護、仕事の両立支援について

### 1 ライフステージの節目の働き方

問8 あなたの事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠、出産、家族の介護などの節目に、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の働き方については、「勤務条件などを変えず、ずっと働く」の割合が61.4%と最も高く、次いで「勤務条件などを変えて、ずっと働く」（25.0%）が続いており、「該当者がいない」は9.1%となっている。

女性管理職有無別では、女性管理職がいる事業所は、いない事業所に比べて「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」の割合が高くなっている。



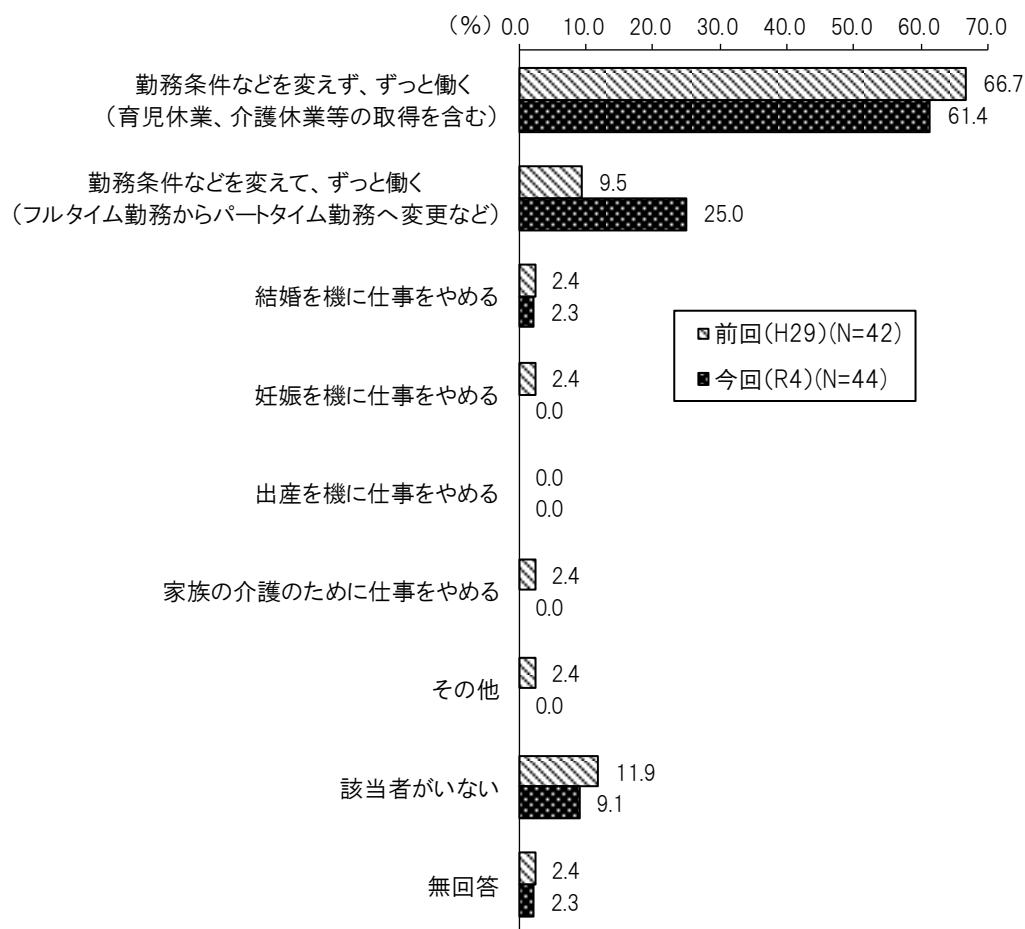


事業所形態別では、単独事業所で「勤務条件などを変えて、ずっと働く」、本社・支社等で「勤務条件などを変えず、ずっと働く」の割合がそれぞれ高くなっている。

正規従業員規模別では、20～49人で「勤務条件などを変えて、ずっと働く」、50人以上で「勤務条件などを変えず、ずっと働く」の割合がそれぞれ高くなっている。

単位 (%)	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)	勤務条件などを変えず、ずっと働く(パートタイム勤務へ変更など)	結婚を機に仕事をやめる	妊娠を機に仕事をやめる	出産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=44)	61.4	25.0	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1
<b>【事業所形態別】</b>								
単独事業所(n=21)	42.9	33.3	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3
本社・支社等(n=23)	78.3	17.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.3
<b>【正規従業員規模別】</b>								
19人以下(n=12)	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7
20～49人(n=17)	58.8	35.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9
50人以上(n=14)	78.6	7.1	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1

【参考／時系列推移】

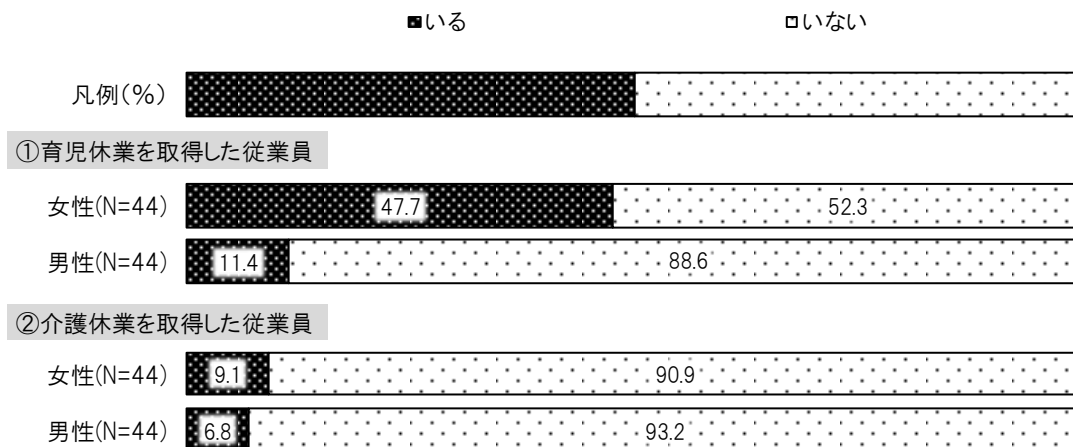


## 2 育児・介護休業の取得状況

問9 あなたの事業所では、2019（平成31）年4月から2022（令和4）年3月までの3年間に育児休業（産前・産後休業を除きます）・介護休業を取得した従業員はいますか。現在、取得の申請をしている従業員も含めてお答えください。（○印1つずつ）

育児休業を取得した従業員がいる割合は、女性で47.7%、男性で11.4%と、女性の割合が男性を大きく上回っている。

介護休業を取得した従業員がいる割合は、女性で9.1%、男性で6.8%となっている。



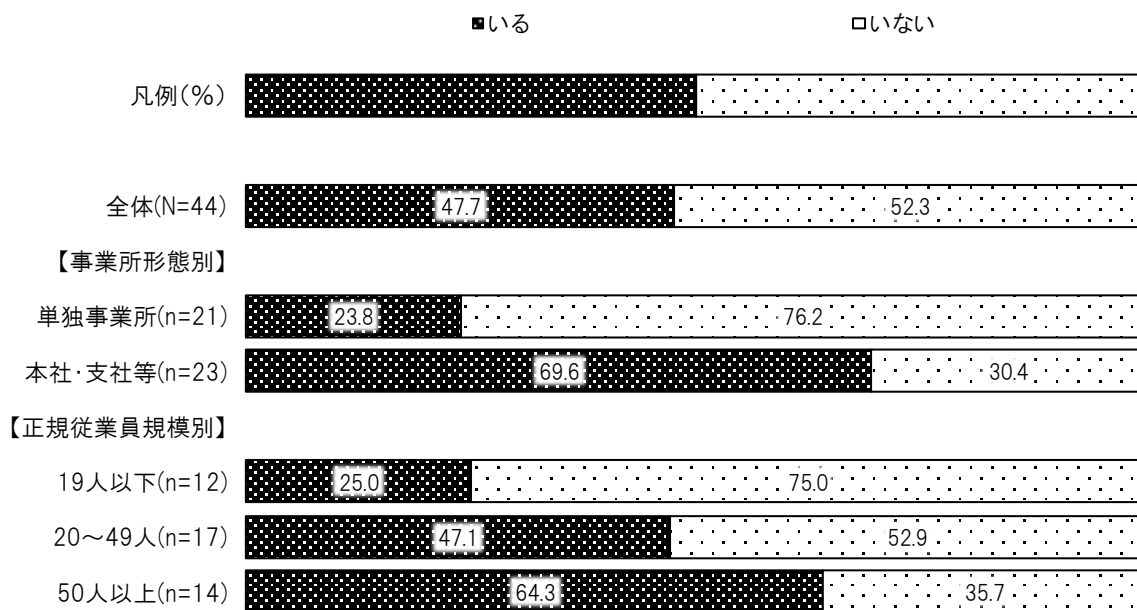
## ①育児休業を取得した従業員

### <女性>

女性の育児休業取得者がいる割合は、47.7%となっている。

事業所形態別では、本社・支社等で「いる」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、規模が大きくなるほど取得者が増える傾向にある。

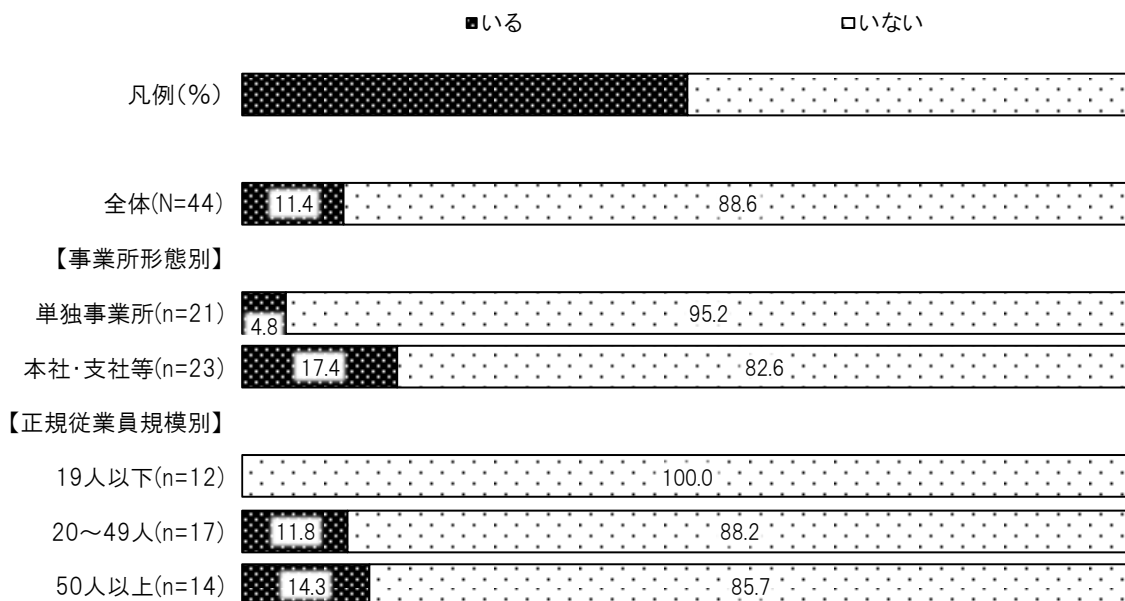


## <男性>

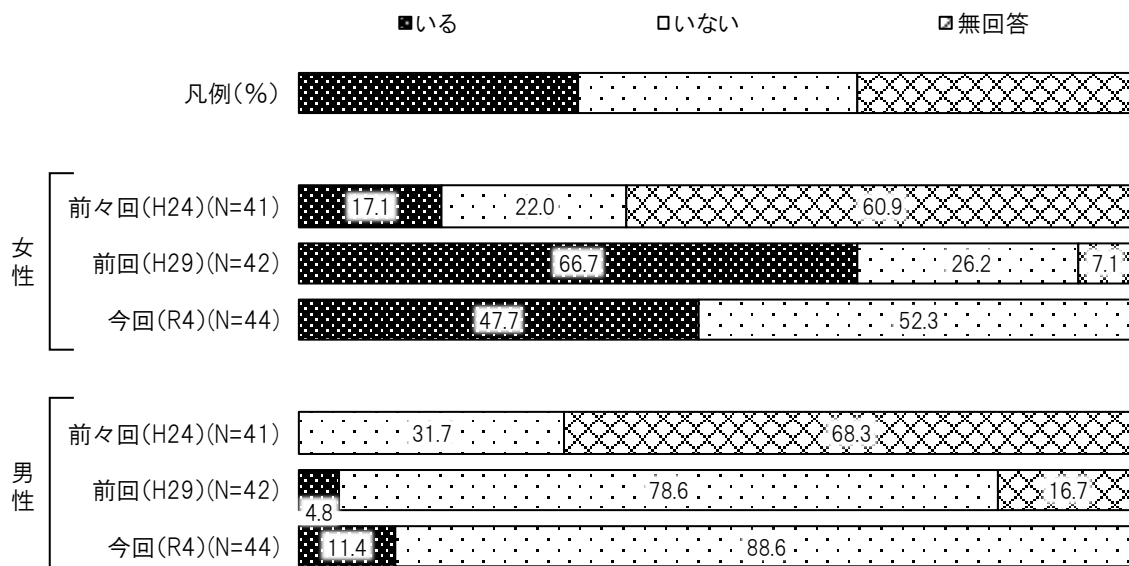
男性の育児休業取得者がいる割合は、11.4%となっている。

事業所形態別では、本社・支社等で「いる」割合が単独事業所を上回っている。

正規従業員規模別でみると、19人以下では男性の取得者はみられなかった。



## 【参考／時系列推移】

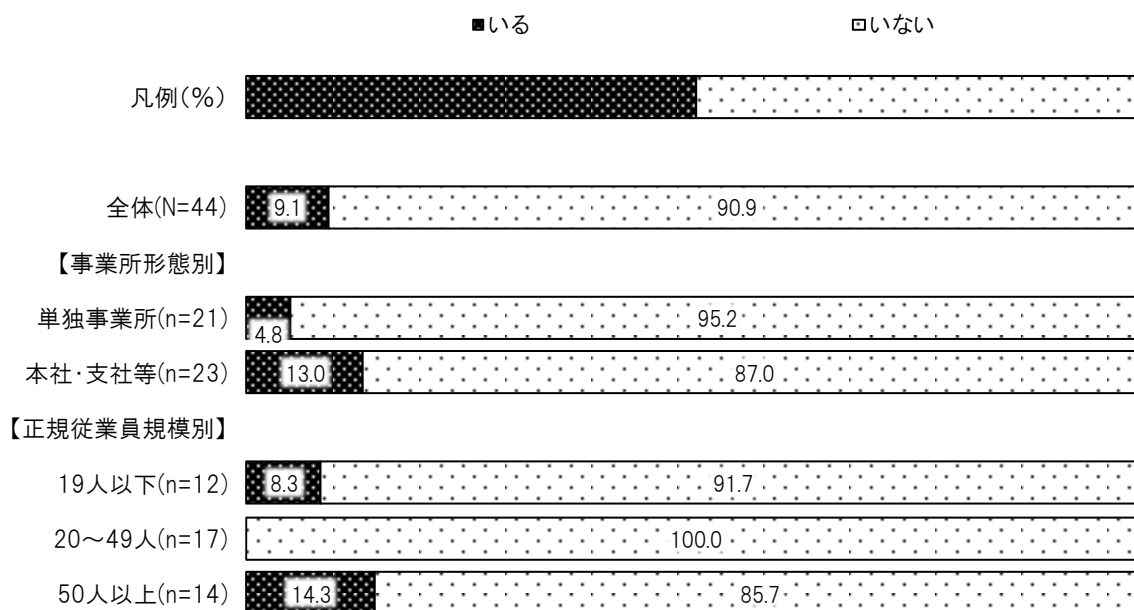


注：前回及び前々回調査では、「3年間」という制約はない。

## ②介護休業を取得した従業員

### <女性>

女性の介護休業取得者がいる割合は、9.1%となっている。  
 事業所形態別では、本社・支社等で「いる」割合が単独事業所を上回っている。  
 正規従業員規模別でみると、20～49人では女性の取得者はみられなかった。

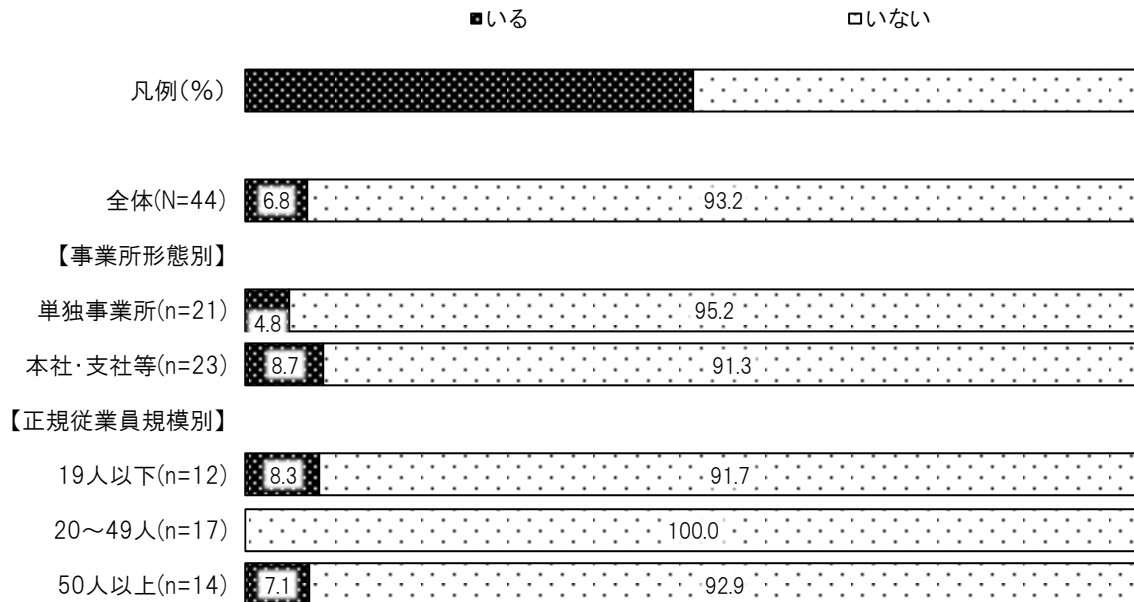


### <男性>

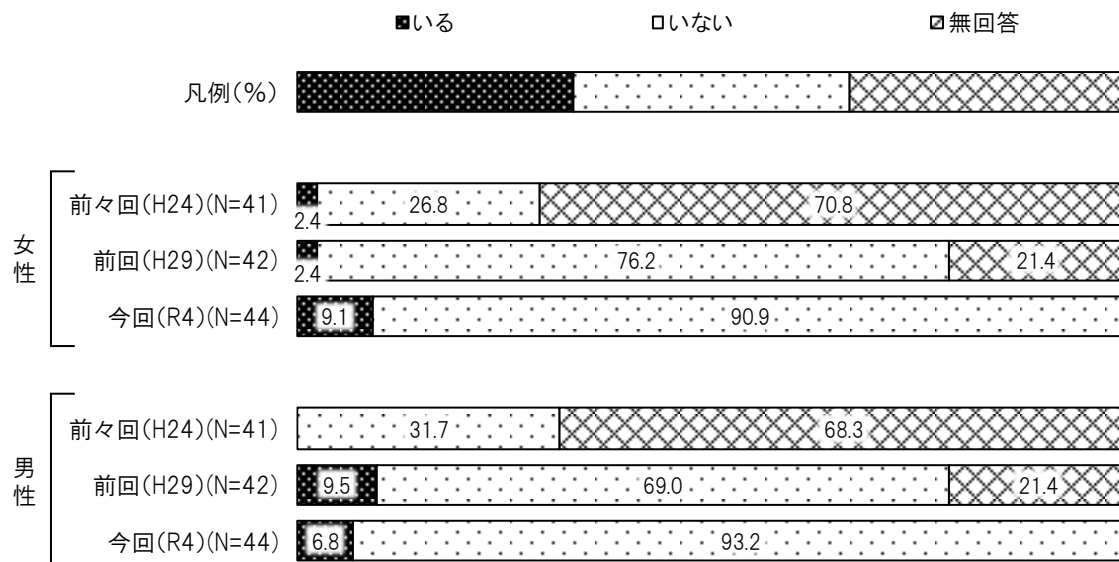
男性の介護休業取得者がいる割合は、6.8%となっている。

事業所形態別では、本社・支社等で「いる」割合が単独事業所をやや上回っている。

正規従業員規模別でみると、20～49人では男性の取得者はみられなかった。



### 【参考／時系列推移】

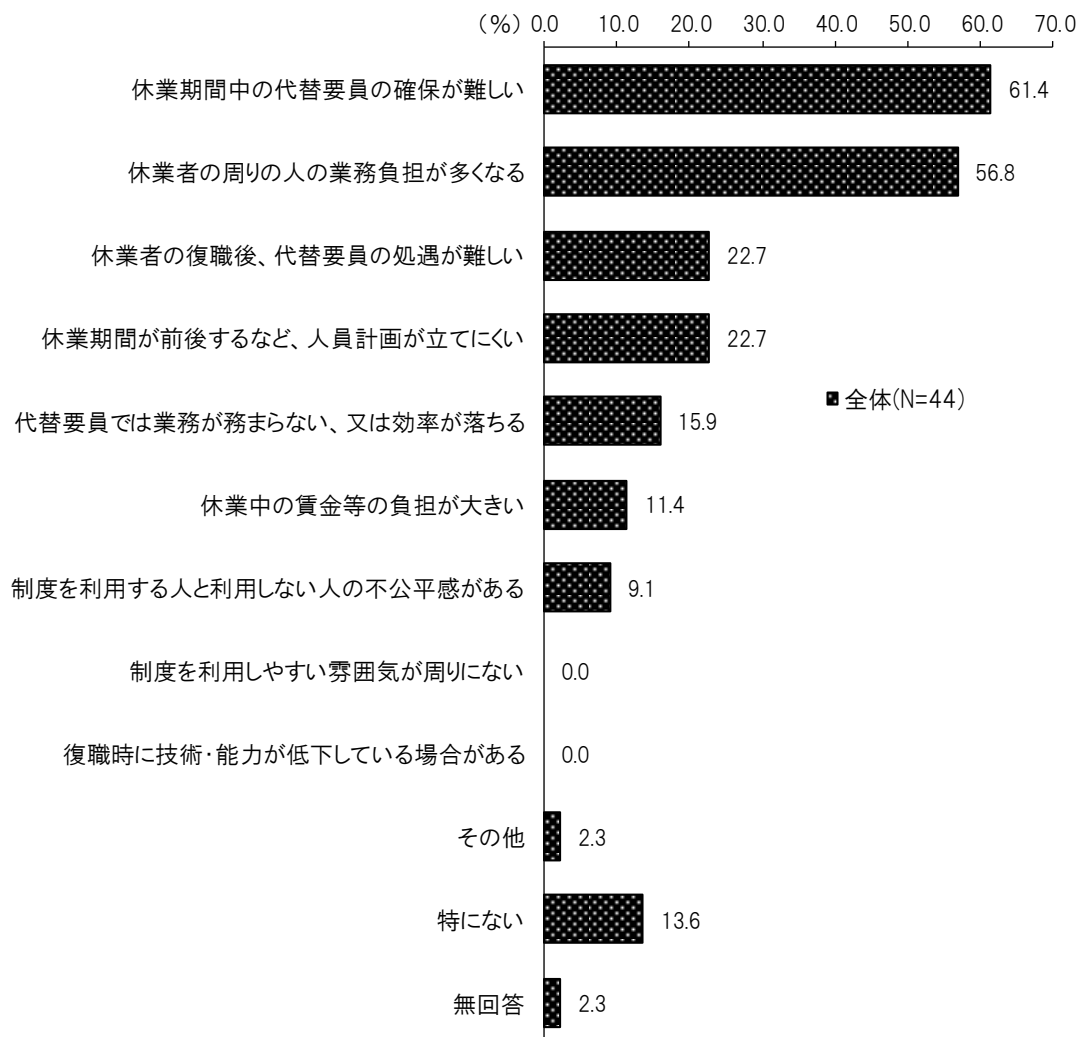


注：前回及び前々回調査では、「3年間」という制約はない。

### 3 育児・介護休業制度を定着させる上での課題

問 10 あなたの事業所において、今後、育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に課題となっていることは何ですか。（〇印いくつでも）

育児・介護休業制度を定着させる上での課題については、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」の割合が61.4%と最も高く、次いで「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」(56.8%)、「休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい」「休業期間が前後するなど、人員計画を立てにくい」(各22.7%)、「代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる」(15.9%)の順となっている。





事業所形態別では、単独事業所で「休業期間中の代替要員の確保が難しい」「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」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人以下で「休業中の賃金等の負担が大きい」「特にない」、20～49人で「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」「代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる」の割合がそれぞれ他の規模に比べて高くなっている。

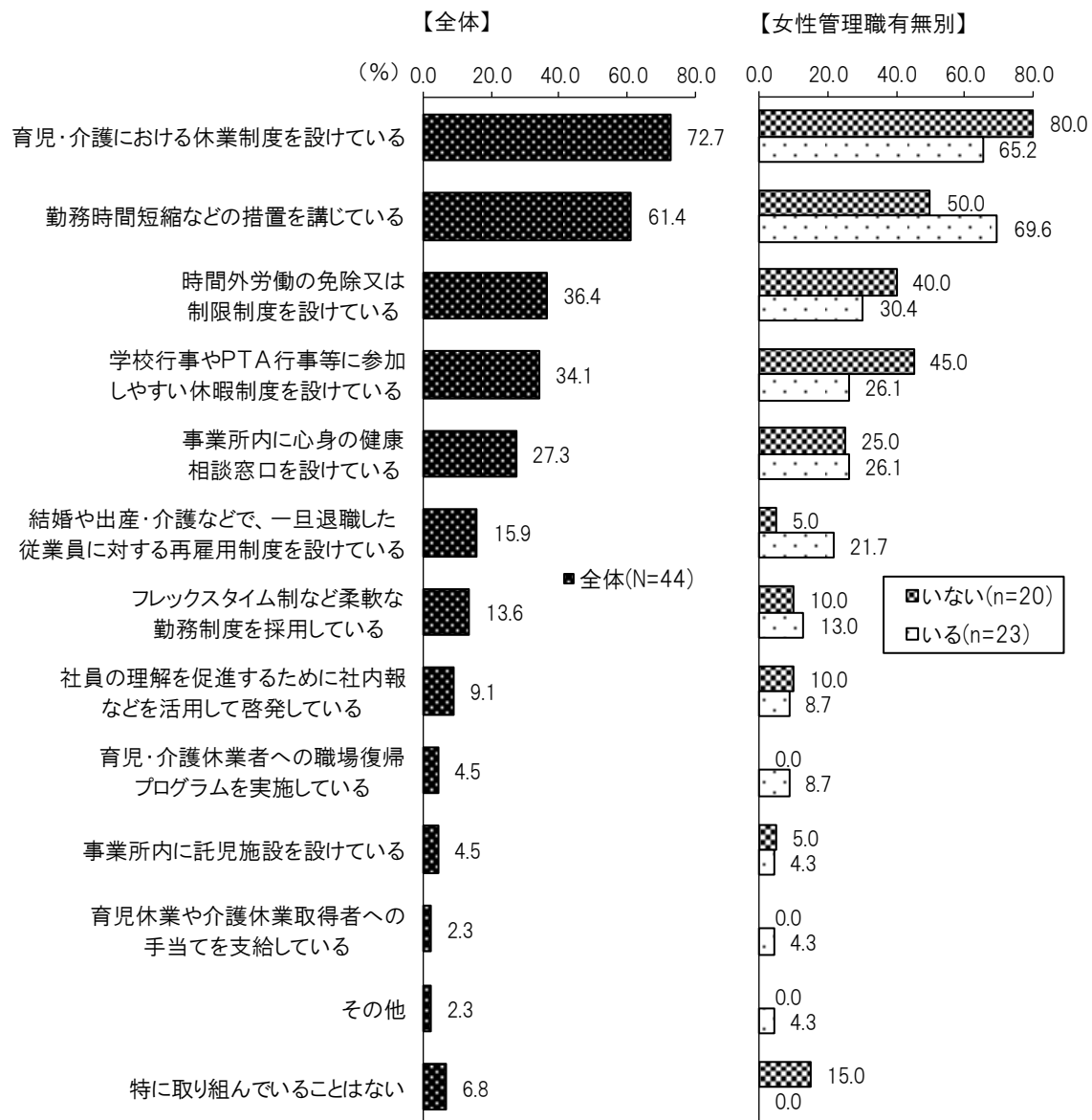
単位 (%)	休業期間中の代替要員の確保が難しい	休業者の周りの人の業務負担が多くなる	休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい	休業期間が前後するなどの人員計画が立てにくい	代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる	休業中の賃金等の負担が大きい	制度を利用する人と利用しない人の不公平感がある	その他	特にない
全体(N=44)	61.4	56.8	22.7	22.7	15.9	11.4	9.1	2.3	13.6
<b>【事業所形態別】</b>									
単独事業所(n=21)	76.2	66.7	19.0	14.3	23.8	23.8	14.3	0.0	0.0
本社・支社等(n=23)	47.8	47.8	26.1	30.4	8.7	0.0	4.3	4.3	26.1
<b>【正規従業員規模別】</b>									
19人以下(n=12)	58.3	41.7	25.0	25.0	16.7	25.0	8.3	8.3	25.0
20～49人(n=17)	58.8	64.7	23.5	23.5	23.5	11.8	5.9	0.0	5.9
50人以上(n=14)	64.3	57.1	21.4	21.4	7.1	0.0	14.3	0.0	14.3

#### 4 育児や介護、仕事の両立支援への取組

問 11 あなたの事業所では、従業員に対して、育児や介護と仕事の両立を支援するために、取り組んでいることがありますか。(〇印いくつでも)

育児や介護、仕事の両立支援への取組については、「育児・介護における休業制度を設けている」の割合が72.7%と最も高く、次いで「勤務時間短縮などの措置を講じている」(61.4%)、「時間外労働の免除又は制限制度を設けている」(36.4%)、「学校行事やPTA行事等に参加しやすい休暇制度を設けている」(34.1%)の順となっている。

女性管理職有無別では、女性管理職がいる事業所は、いない事業所に比べて「勤務時間短縮などの措置を講じている」の割合が高くなっている。



事業所形態別では、単独事業所に比べ本社・支社等で割合の高い項目が多くみられ、特に「育児・介護における休業制度を設けている」「勤務時間短縮などの措置を講じている」などの割合が高くなっている。

正規従業員規模別では、50人以上で割合の高い項目が多くみられ、特に「育児・介護における休業制度を設けている」「時間外労働の免除又は制限制度を設けている」などの割合が高くなっている。

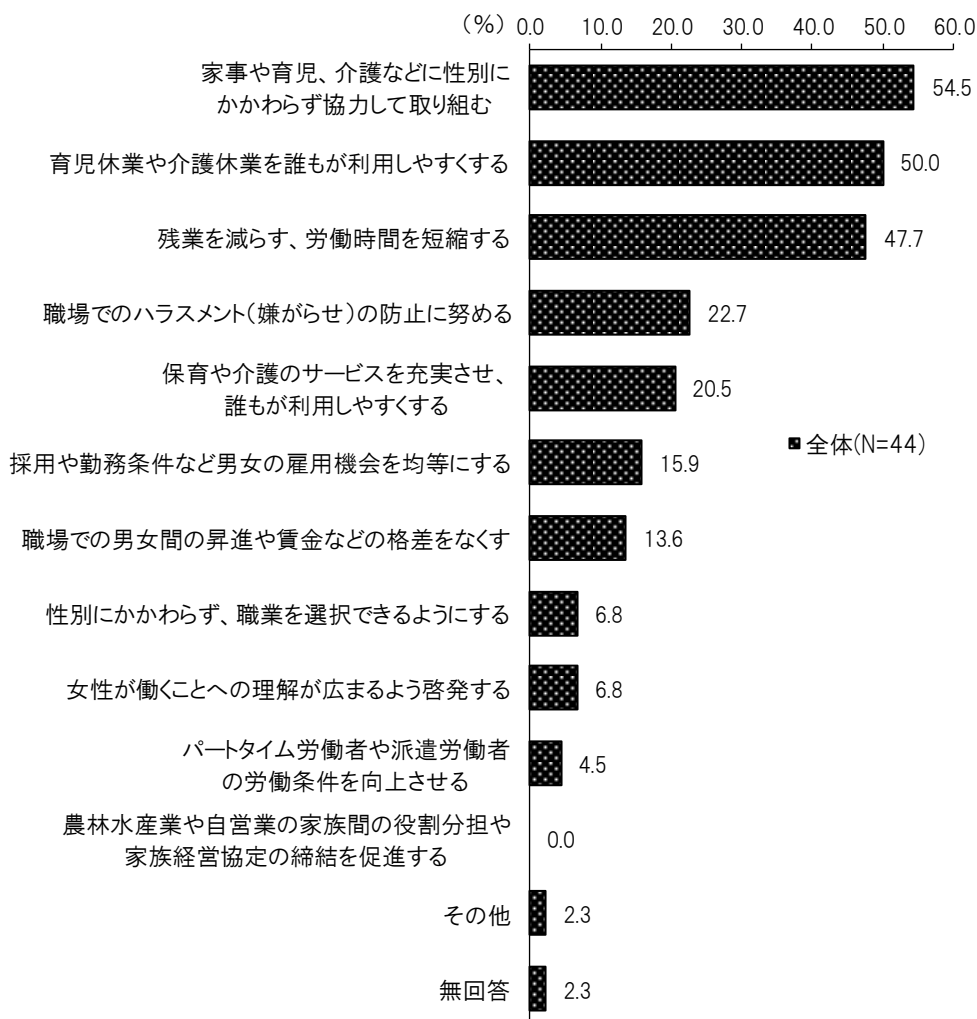
単位 (%)	育児・介護における休業制度を設けている	勤務時間短縮などの措置を講じている	時間外労働の免除又は制限制度を設けている	学校行事やPTA行事等に参加しやすい休暇制度を設けている	事業所内に心身の健康相談窓口を設けている	職設した従業員に対する再雇用制度を設けている	結婚や出産・介護などで、一旦退職制度を採用している	フレックスタイトム制など柔軟な勤務制度を採用している	社員の理解を促進するために社内報などを活用して啓発している	育児・介護休業者への職場復帰プログラムを実施している	事業所内に託児施設を設けている	育児休業や介護休業取得者への手当を支給している	その他	特に取り組んでいることはない
全体(N=44)	72.7	61.4	36.4	34.1	27.3	15.9	13.6	9.1	4.5	4.5	2.3	2.3	6.8	
<b>【事業所形態別】</b>														
単独事業所(n=21)	52.4	52.4	28.6	33.3	19.0	14.3	9.5	0.0	0.0	4.8	0.0	4.8	9.5	
本社・支社等(n=23)	91.3	69.6	43.5	34.8	34.8	17.4	17.4	17.4	8.7	4.3	4.3	0.0	4.3	
<b>【正規従業員規模別】</b>														
19人以下(n=12)	41.7	41.7	33.3	25.0	16.7	16.7	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7	
20～49人(n=17)	76.5	64.7	17.6	35.3	23.5	11.8	5.9	11.8	11.8	0.0	5.9	5.9	5.9	
50人以上(n=14)	92.9	71.4	57.1	42.9	35.7	14.3	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

### 【3】仕事と生活の調和について

#### 1 働きやすい社会環境をつくるために必要なこと

問 12 あなたの事業所では、性別にかかわらず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）

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、「家事や育児、介護などに性別にかかわらず協力して取り組む」の割合が54.5%と最も高く、次いで「育児休業や介護休業を誰もが利用しやすくする」（50.0%）、「残業を減らす、労働時間を短縮する」（47.7%）、「職場でのハラスメント（嫌がらせ）の防止に努める」（22.7%）、「保育や介護のサービスを充実させ、誰もが利用しやすくする」（20.5%）の順となっている。

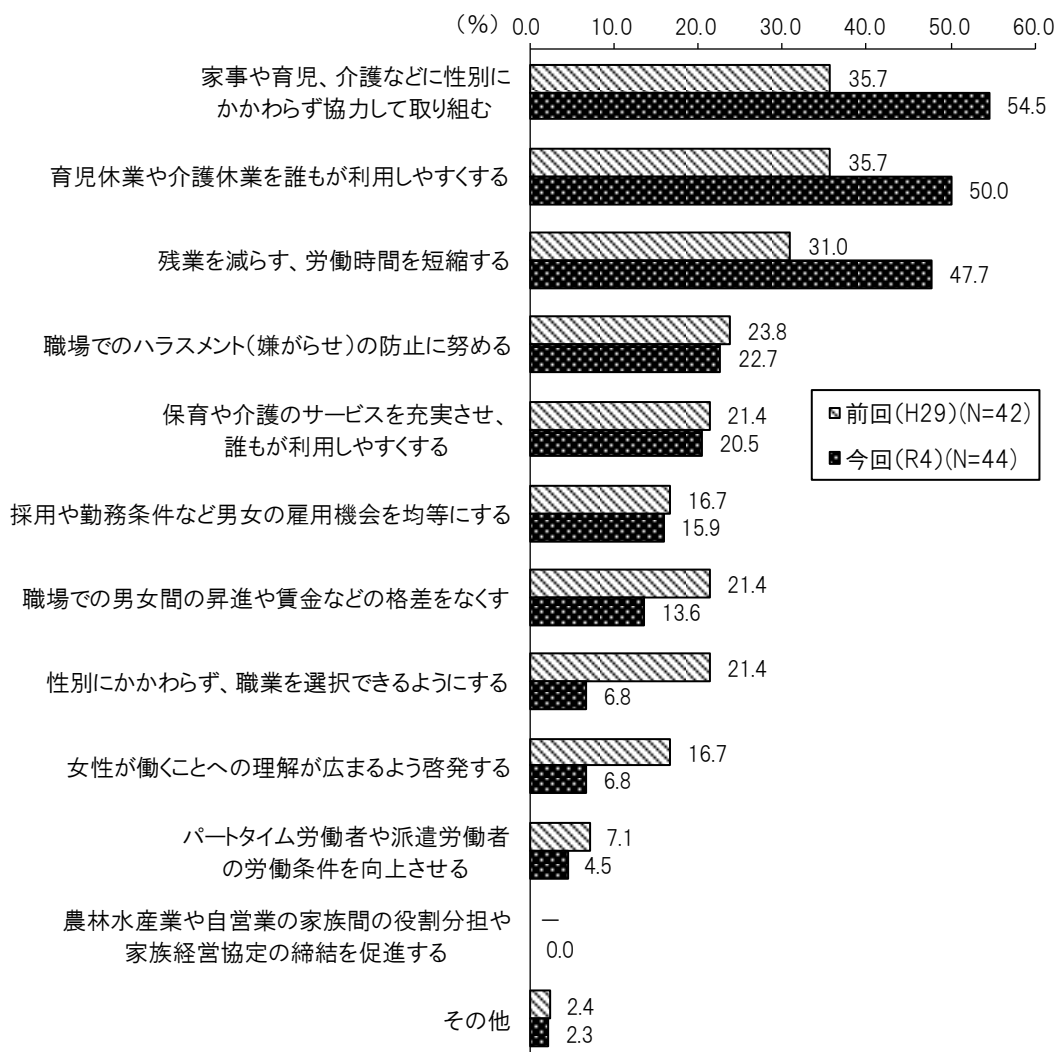


事業所形態別では、単独事業所で「残業を減らす、労働時間を短縮する」「職場でのハラスメント（嫌がらせ）の防止に努める」、本社・支社等で「家事や育児、介護などに性別にかかわらず協力して取り組む」「保育や介護のサービスを充実させ、誰もが利用しやすくする」の割合がそれぞれ高くなっている。

正規従業員規模別では、19人以下で「採用や勤務条件など男女の雇用機会を均等にする」、20～49人で「職場でのハラスメント（嫌がらせ）の防止に努める」、50人以上で「育児休業や介護休業を誰もが利用しやすくする」「保育や介護のサービスを充実させ、誰もが利用しやすくする」の割合がそれぞれ高くなっている。

単位 (%)	家事や育児、介護などに性別にかかわらず協力して取り組む	育児休業や介護休業を誰もが利用しやすくする	残業を減らす、労働時間を短縮する	職場でのハラスメント（嫌がらせ）の防止に努める	保育や介護のサービスを充実させ、誰もが利用しやすくする	採用や勤務条件など男女の雇用機会を均等にする	職場での男女間の昇進や賃金などの格差をなくす	性別にかかわらず、職業を選択できるようにする	女性が働くことへの理解が広まるよう啓発する	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
全体(N=44)	54.5	50.0	47.7	22.7	20.5	15.9	13.6	6.8	6.8	4.5	2.3
<b>【事業所形態別】</b>											
単独事業所(n=21)	47.6	47.6	52.4	33.3	14.3	19.0	19.0	9.5	4.8	9.5	4.8
本社・支社等(n=23)	60.9	52.2	43.5	13.0	26.1	13.0	8.7	4.3	8.7	0.0	0.0
<b>【正規従業員規模別】</b>											
19人以下(n=12)	33.3	33.3	58.3	16.7	8.3	33.3	16.7	16.7	16.7	8.3	0.0
20～49人(n=17)	64.7	47.1	58.8	29.4	11.8	5.9	11.8	0.0	5.9	5.9	5.9
50人以上(n=14)	64.3	71.4	28.6	21.4	42.9	14.3	14.3	7.1	0.0	0.0	0.0

【参考／時系列推移】



注：前回調査では、「農林水産業や自営業の家族間の役割分担や家族経営協定の締結を促進する」の選択肢はない。

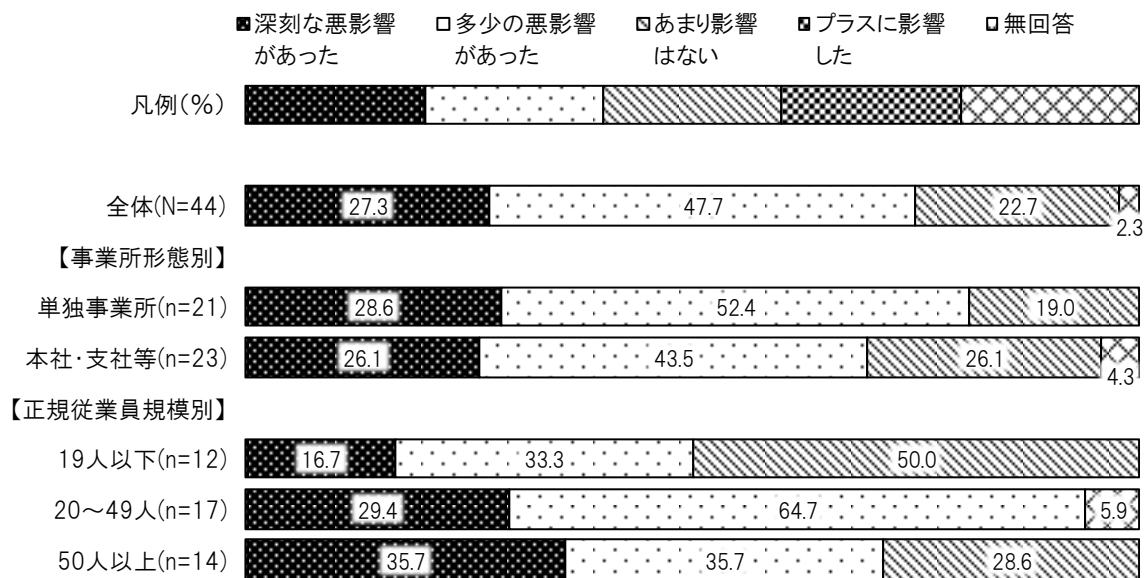
## 2 感染症拡大による事業活動への影響の有無

問 13 あなたの事業所では、新型コロナウイルス感染症の拡大により、事業活動に影響がありましたか。(○印1つ)

感染症拡大による事業活動への影響については、「深刻な悪影響があった」が 27.3%、「多少の悪影響があった」が 47.7%、合計で7割以上(75.0%)が『悪影響があった』と回答している。一方、「あまり影響はない」は 22.7%となっている。

事業所形態別では、単独事業所は本社・支社等に比べて「多少の悪影響があった」の割合が高くなっている。

正規従業員規模別では、規模が大きくなるほど「深刻な悪影響があった」の割合が高く、20～49人で「多少の悪影響があった」の割合が他の規模を大きく上回っている。

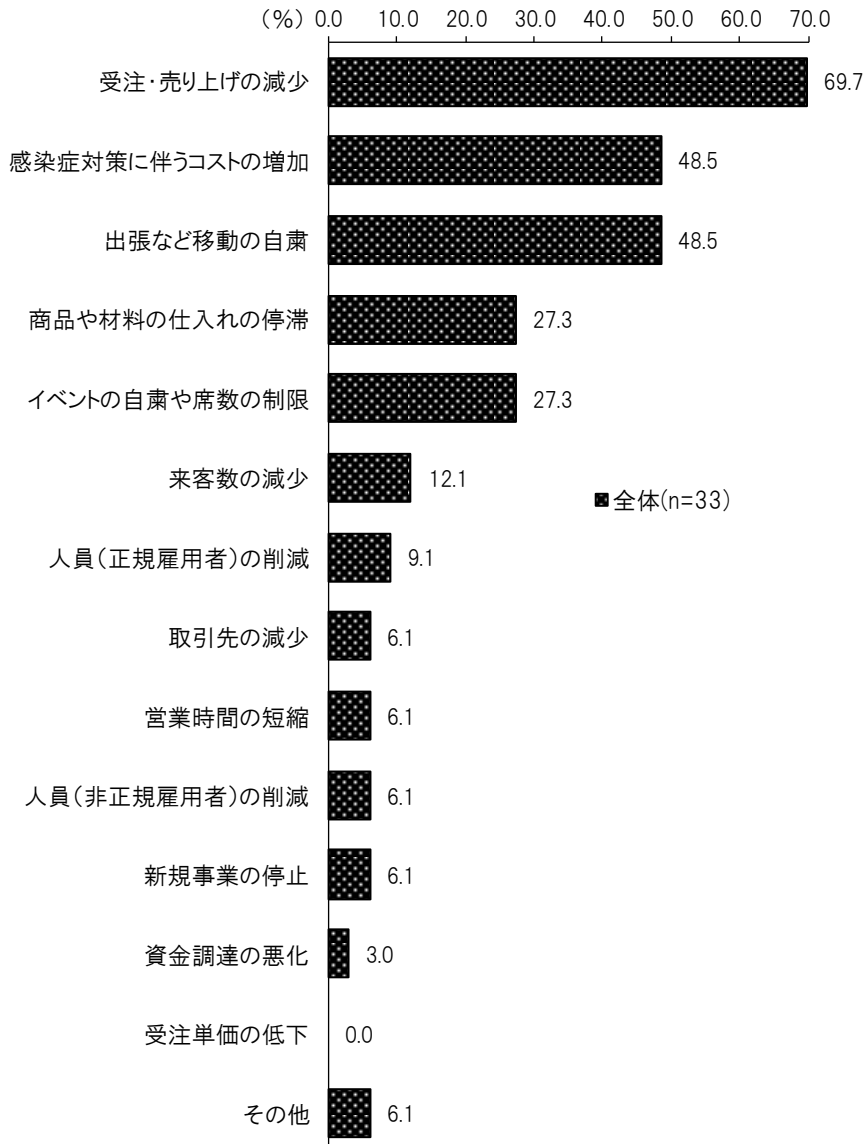


### 3 感染症拡大による影響の内容

【問 13 で「1」「2」と回答した方におたずねします。】

問 14 どのような影響がありましたか。（○印いくつでも）

感染症拡大による影響の内容については、「受注・売上げの減少」の割合が 69.7%と最も高く、次いで「感染症対策に伴うコストの増加」「出張など移動の自粛」（各 48.5%）、「商品や材料の仕入れの停滞」「イベントの自粛や席数の制限」（各 27.3%）の順となっている。





事業所形態別では、単独事業所で「受注・売り上げの減少」「商品や材料の仕入れの停滞」、本社・支社等で「出張など移動の自粛」「イベントの自粛や席数の制限」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、20～49人で「商品や材料の仕入れの停滞」、50人以上で「感染症対策に伴うコストの増加」「出張など移動の自粛」「イベントの自粛や席数の制限」などの割合がそれぞれ高くなっている。

単位 (%)	受注・売り上げの減少	加 感染症対策に伴うコストの増	出張など移動の自粛	商品や材料の仕入れの停滞	イベントの自粛や席数の制限	来客数の減少	人員（正規雇用者）の削減	取引先の減少	営業時間の短縮	人員（非正規雇用者）の削減	新規事業の停止	資金調達の悪化	その他
全体(n=33)	69.7	48.5	48.5	27.3	27.3	12.1	9.1	6.1	6.1	6.1	6.1	3.0	6.1
<b>【事業所形態別】</b>													
単独事業所(n=17)	76.5	47.1	35.3	47.1	17.6	17.6	11.8	11.8	5.9	11.8	5.9	5.9	5.9
本社・支社等(n=16)	62.5	50.0	62.5	6.3	37.5	6.3	6.3	0.0	6.3	0.0	6.3	0.0	6.3
<b>【正規従業員規模別】</b>													
19人以下(n=6)	100.0	50.0	66.7	16.7	16.7	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3	16.7	0.0	0.0
20～49人(n=16)	62.5	37.5	37.5	37.5	18.8	6.3	6.3	12.5	0.0	0.0	0.0	6.3	6.3
50人以上(n=10)	60.0	60.0	60.0	20.0	50.0	10.0	0.0	0.0	20.0	0.0	10.0	0.0	10.0

注：19人以下については、件数(n)が少ないため参考値として参照

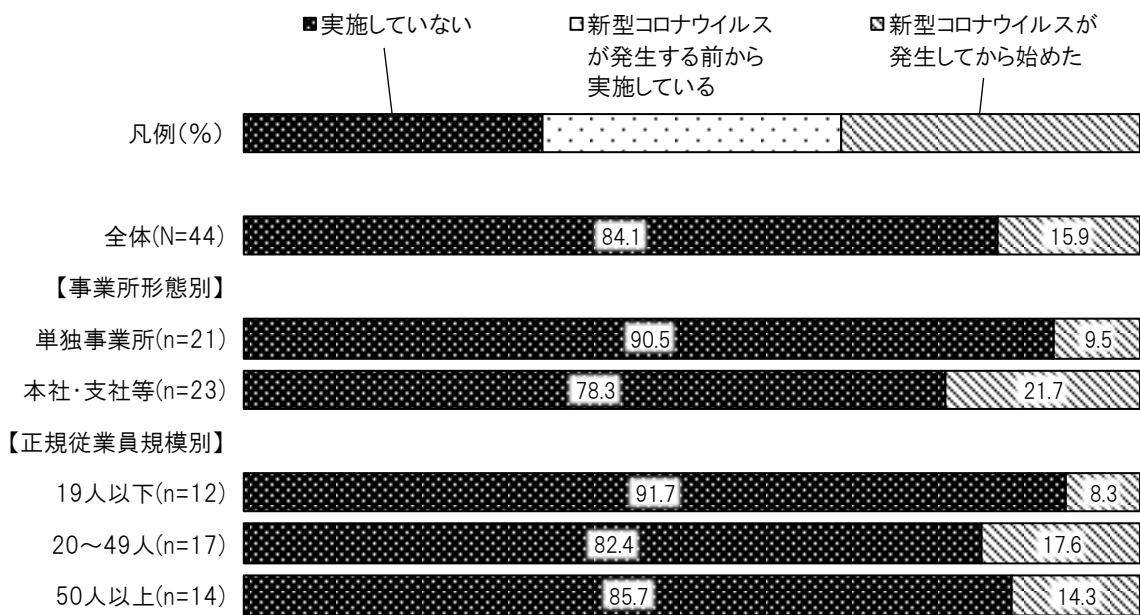
#### 4 テレワークの実施状況

問 15 あなたの事業所では、テレワークを実施していますか。(○印1つ)

テレワークの実施状況については、8割以上(84.1%)が「実施していない」と回答しており、「新型コロナウイルスが発生してから始めた」は15.9%となっている。

事業所形態別では、単独事業所に比べ本社・支社等で「新型コロナウイルスが発生してから始めた」の割合が高くなっている。

正規従業員規模別では、19人以下で「実施していない」の割合が高くなっている。

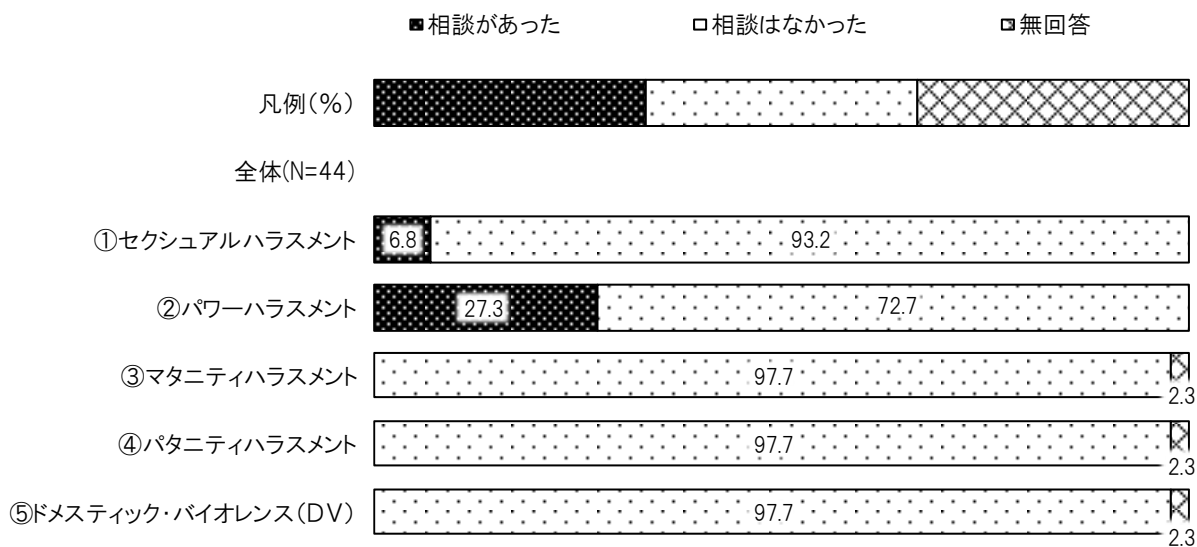


## 【4】 ハラスメント対策について

### 1 ハラスメントに関する相談状況

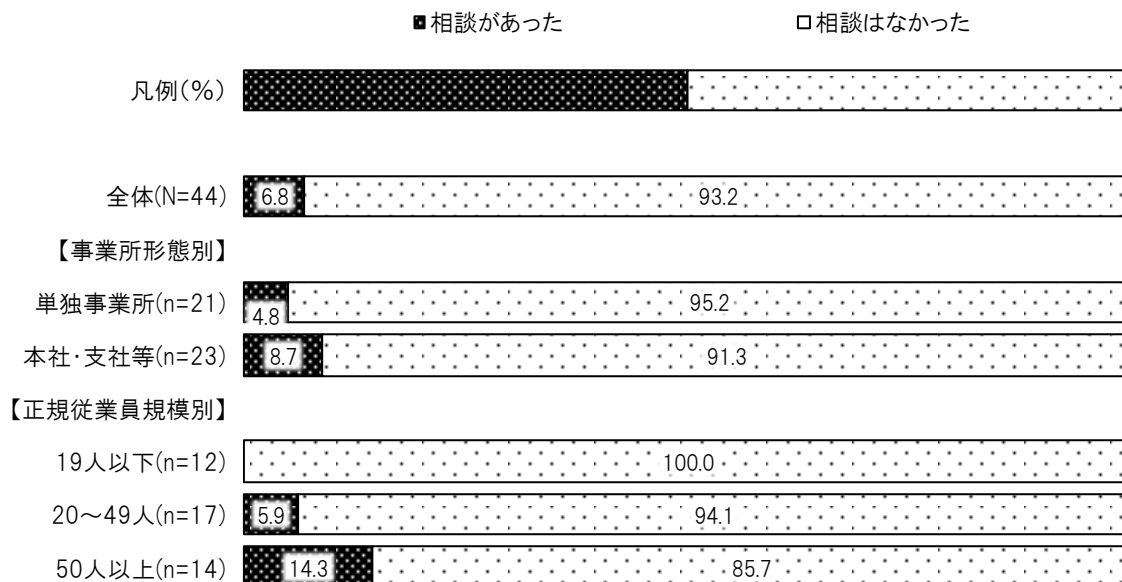
問 16 あなたの事業所では、最近3年間に、次の(1)から(5)までの項目について、従業員から相談等がありましたか。(○印1つずつ)

ハラスメントに関して「相談があった」割合は、セクシュアルハラスメントで6.8%、パワーハラスメントで27.3%となっている。



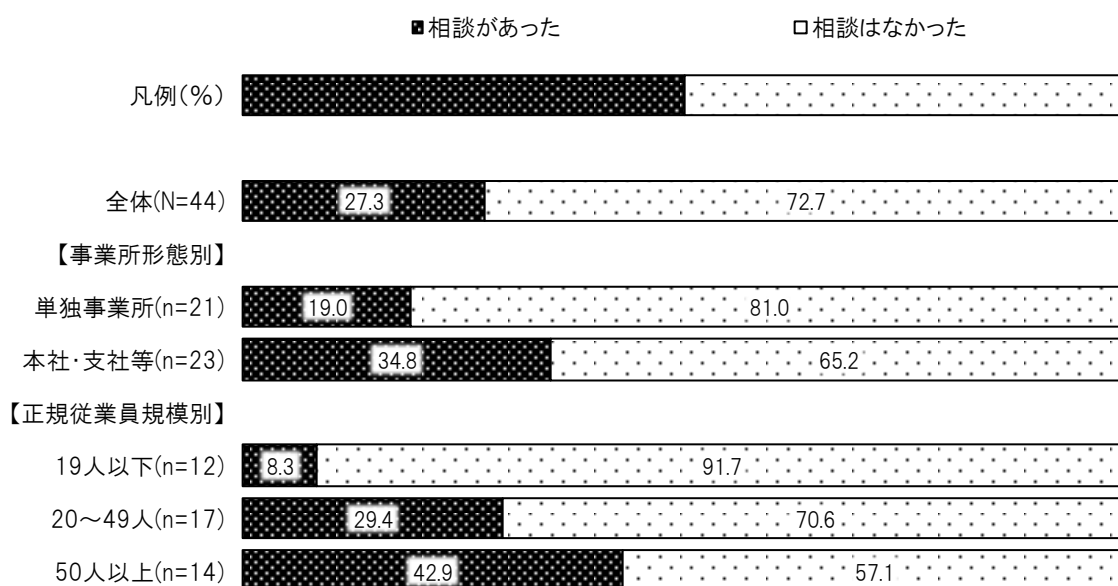
## ①セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントについては、「相談があった」割合が6.8%となっている。事業所形態別では、本社・支社等で「相談があった」割合がやや高くなっている。正規従業員規模別では、50人以上で「相談があった」割合が高くなっている。



## ②パワーハラスメント

パワーハラスメントについては、「相談があった」割合が27.3%となっている。事業所形態別では、本社・支社等で「相談があった」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、規模が大きくなるほど「相談があった」割合が高くなっている。

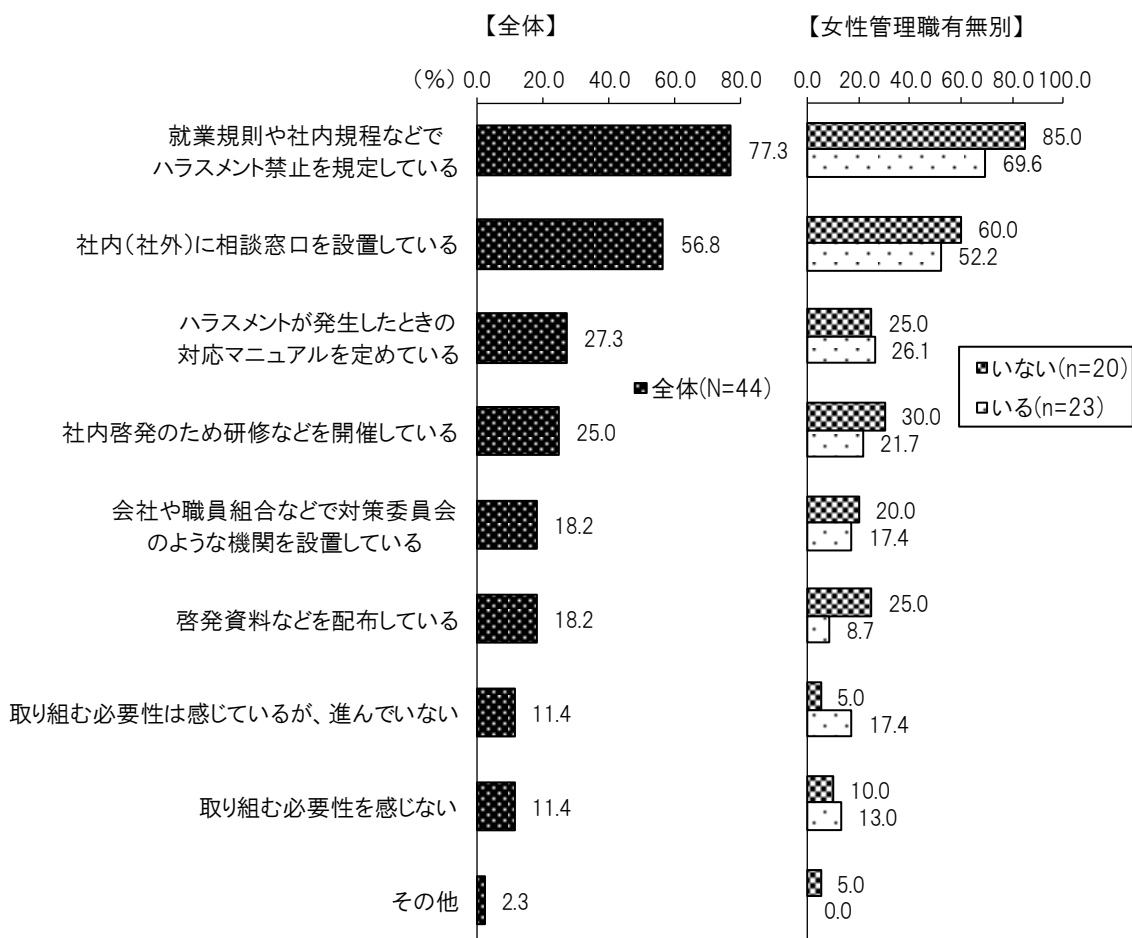


## 2 ハラスメント防止のための取組

問 17 あなたの事業所では、各種ハラスメント（嫌がらせ）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）

ハラスメント防止のための取組については、「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」の割合が77.3%と最も高く、次いで「社内（社外）に相談窓口を設置している」（56.8%）、「ハラスメントが発生したときの対応マニュアルを定めている」（27.3%）、「社内啓発のため研修などを開催している」（25.0%）の順となっている。

女性管理職有無別では、女性管理職がない事業所は、いる事業所に比べて「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」「啓発資料などを配布している」などの割合が高くなっている。

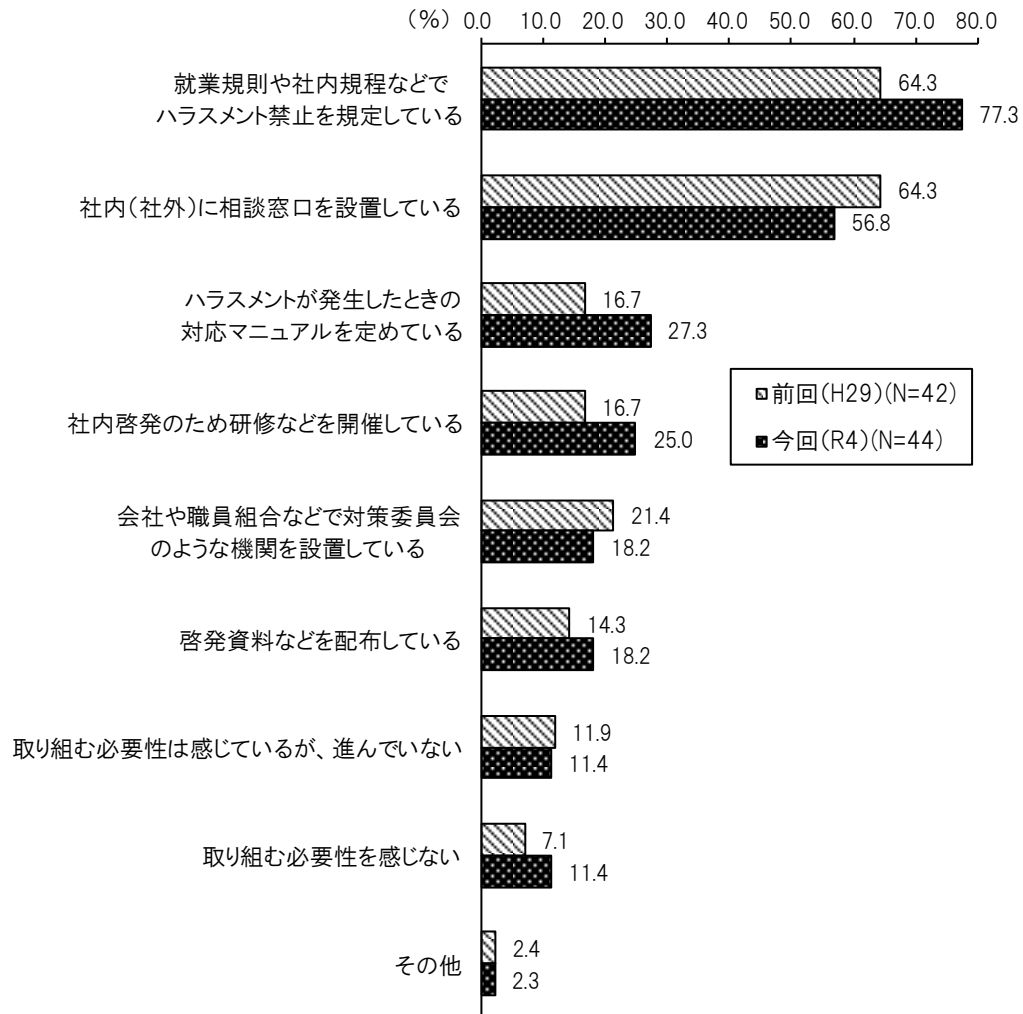


事業所形態別では、本社・支社等で割合の高い項目が多くみられ、特に「就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定している」「社内（社外）に相談窓口を設置している」などの割合が高くなっている。

正規従業員規模別では、規模が大きくなるほど割合の高い項目が多くみられる。

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	ハラスメントが発生したとき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	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	啓発資料などを配布している	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	その他
全体(N=44)	77.3	56.8	27.3	25.0	18.2	18.2	11.4	11.4	2.3
<b>【事業所形態別】</b>									
単独事業所(n=21)	61.9	28.6	14.3	14.3	14.3	9.5	14.3	19.0	4.8
本社・支社等(n=23)	91.3	82.6	39.1	34.8	21.7	26.1	8.7	4.3	0.0
<b>【正規従業員規模別】</b>									
19人以下(n=12)	50.0	25.0	0.0	8.3	8.3	25.0	25.0	16.7	0.0
20～49人(n=17)	76.5	47.1	23.5	17.6	23.5	11.8	11.8	17.6	5.9
50人以上(n=14)	100.0	92.9	50.0	50.0	21.4	14.3	0.0	0.0	0.0

【参考／時系列推移】



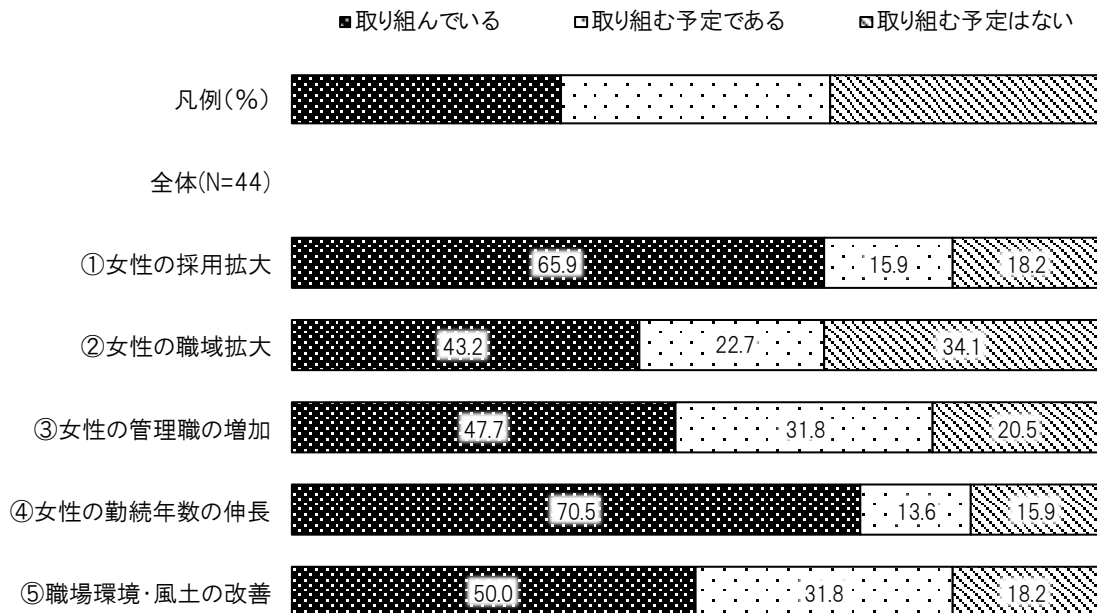
## 【5】男女共同参画について

### 1 ポジティブ・アクションの取組状況

問 18 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）

ポジティブ・アクションの取組状況については、「取り組んでいる」の割合が高い順に「④女性の勤続年数の伸長」（70.5%）、「①女性の採用拡大」（65.9%）、「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」（34.1%）、「③女性の管理職の増加」（20.5%）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」「⑤職場環境・風土の改善」（各 31.8%）が高くなっている。





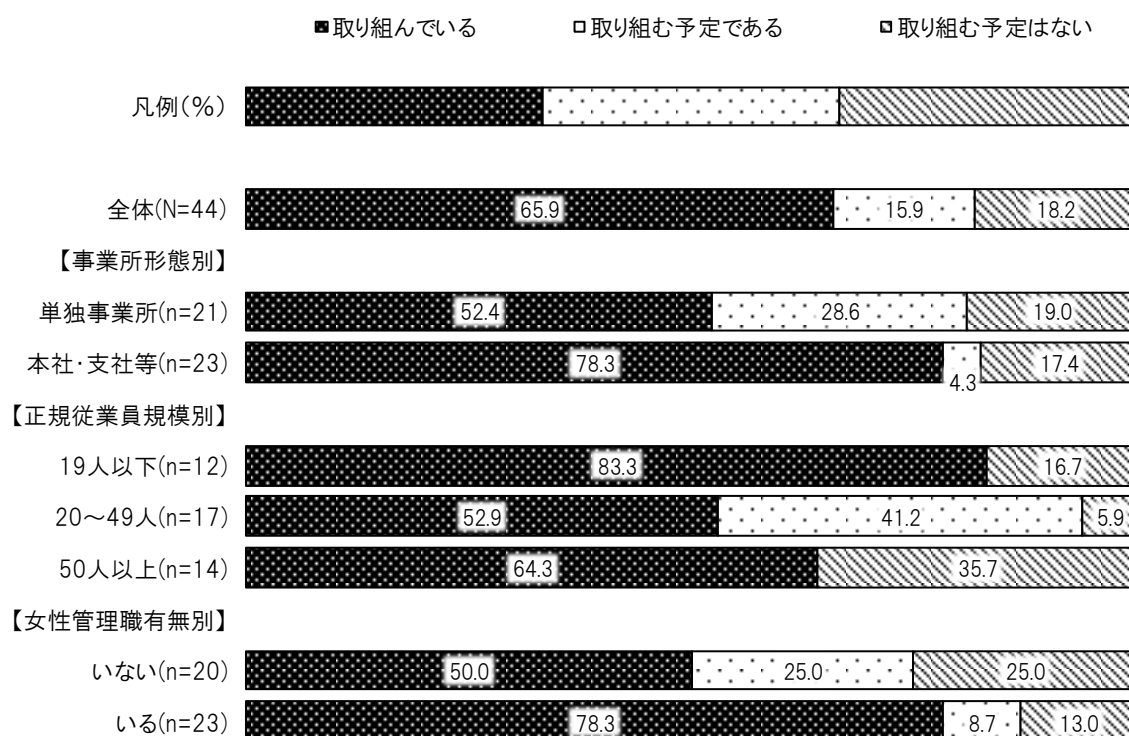
## ①女性の採用拡大

女性の採用拡大については、「取り組んでいる」が 65.9%、「取り組む予定である」が 15.9%、「取り組む予定はない」が 18.2%となっている。

事業所形態別では、単独事業所で「取り組む予定である」、本社・支社等で「取り組んでいる」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、19人以下で「取り組んでいる」、20～49人で「取り組む予定である」、50人以上で「取り組む予定はない」の割合がそれぞれ高くなっている。

女性管理職有無別では、女性管理職がいる事業所は、いない事業所に比べて「取り組んでいる」の割合が高くなっている。



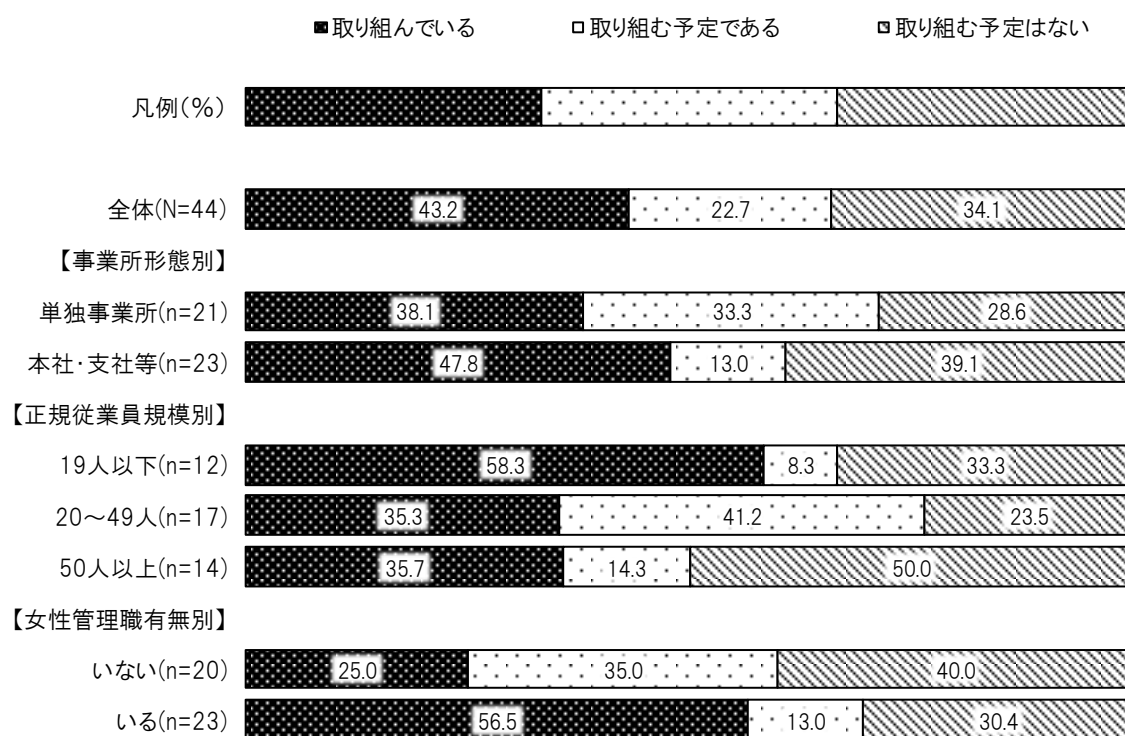
## ②女性の職域拡大

女性の職域拡大については、「取り組んでいる」が43.2%、「取り組む予定である」が22.7%、「取り組む予定はない」が34.1%となっている。

事業所形態別では、単独事業所で「取り組む予定である」、本社・支社等で「取り組んでいる」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、19人以下で「取り組んでいる」の割合が他の規模を大きく上回っている。

女性管理職有無別では、女性管理職がいる事業所は、いない事業所に比べて「取り組んでいる」の割合が高くなっている。



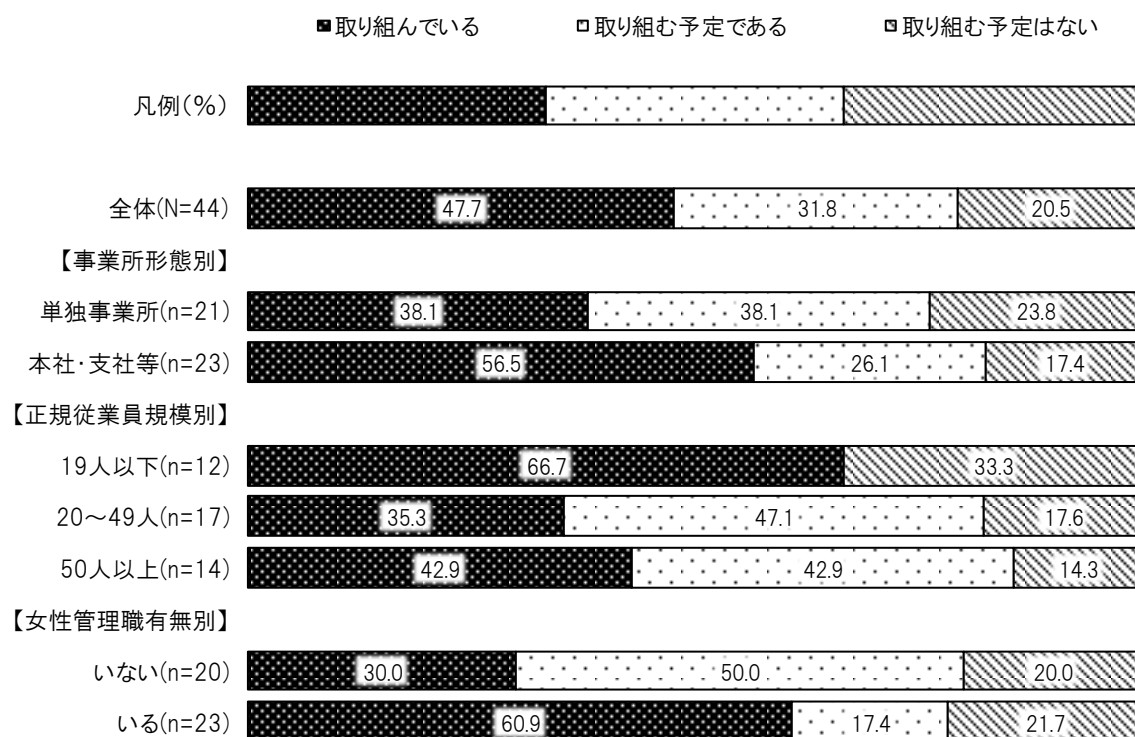
### ③女性の管理職の増加

女性の管理職の増加については、「取り組んでいる」が47.7%、「取り組む予定である」が31.8%、「取り組む予定はない」が20.5%となっている。

事業所形態別では、単独事業所で「取り組む予定である」、本社・支社等で「取り組んでいる」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、19人以下で「取り組んでいる」の割合が他の規模を大きく上回っている。

女性管理職有無別では、女性管理職がいる事業所は、いない事業所に比べて「取り組んでいる」の割合が高くなっている。



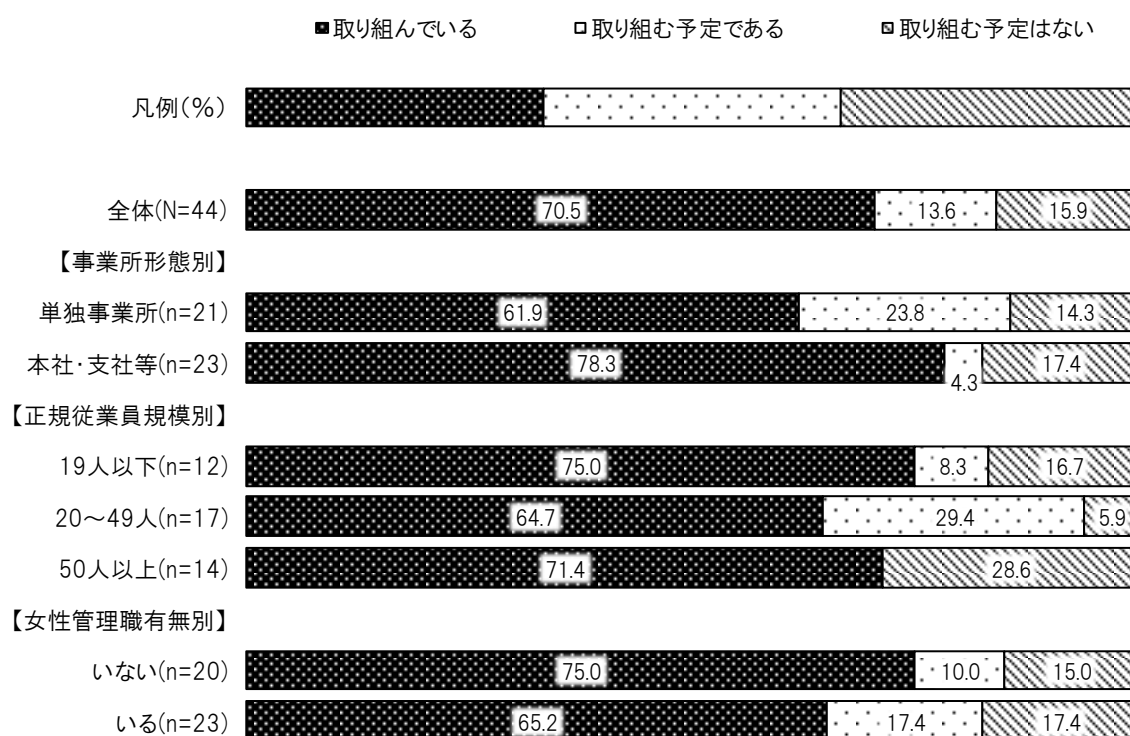
#### ④女性の勤続年数の伸長

女性の勤続年数の伸長については、「取り組んでいる」が70.5%、「取り組む予定である」が13.6%、「取り組む予定はない」が15.9%となっている。

事業所形態別では、単独事業所で「取り組む予定である」、本社・支社等で「取り組んでいる」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、20～49人で「取り組む予定である」、50人以上で「取り組む予定はない」の割合がそれぞれ高くなっている。

女性管理職有無別では、女性管理職がいない事業所は、いる事業所に比べて「取り組んでいる」の割合が高くなっている。



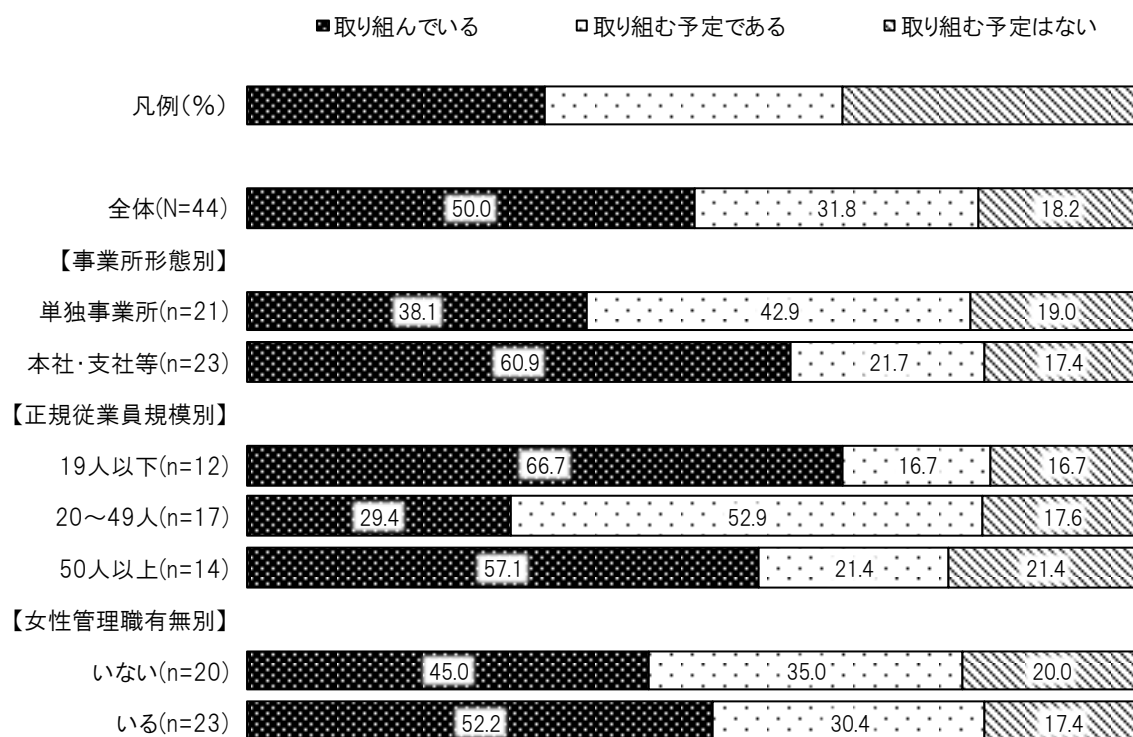
## ⑤職場環境・風土の改善

職場環境・風土の改善については、「取り組んでいる」が50.0%、「取り組む予定である」が31.8%、「取り組む予定はない」が18.2%となっている。

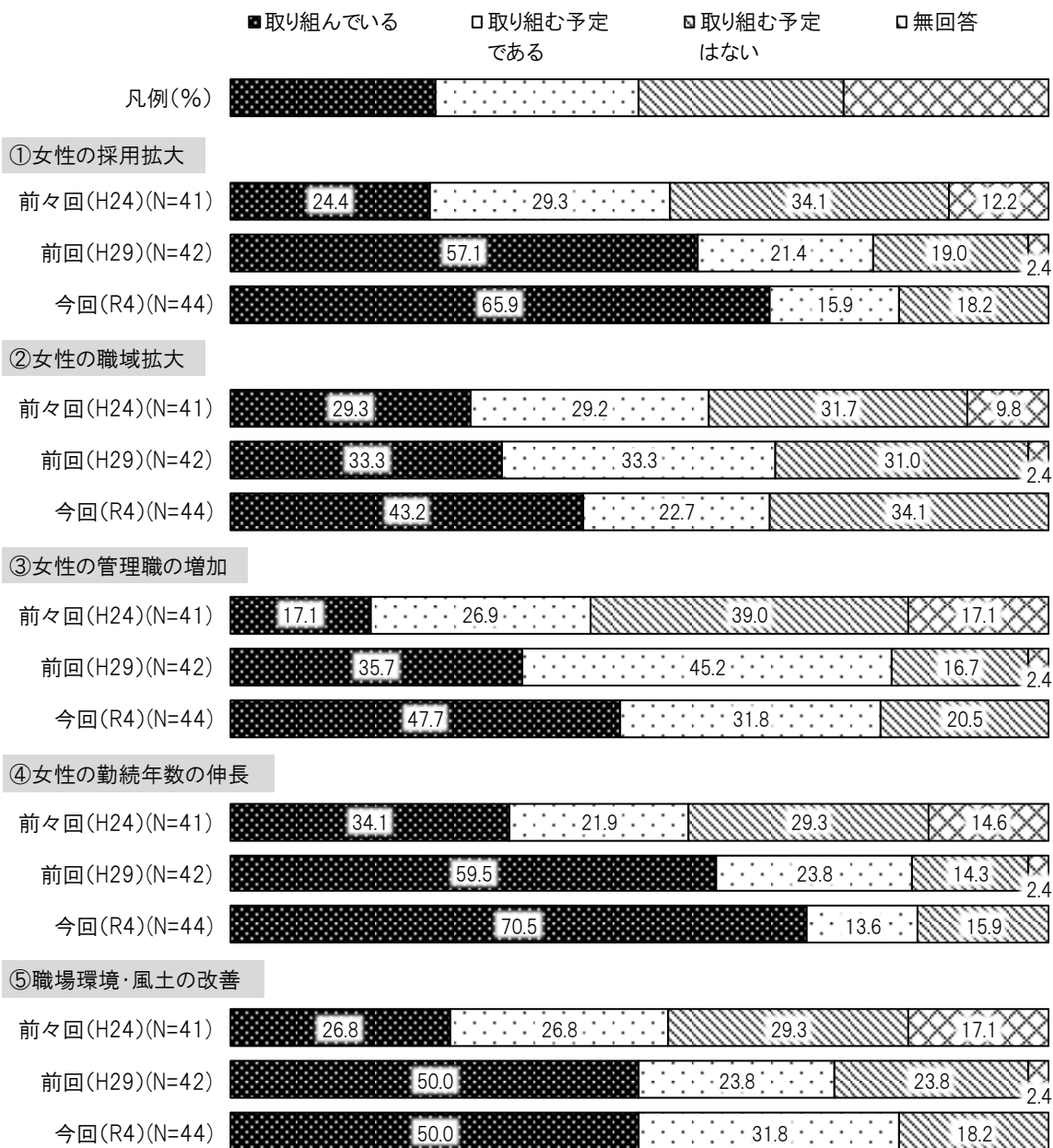
事業所形態別では、単独事業所で「取り組む予定である」、本社・支社等で「取り組んでいる」の割合がそれぞれ高くなっている。

正規従業員規模別では、20～49人で「取り組む予定である」の割合が他の規模を大きく上回っている。

女性管理職有無別では、女性管理職がいる事業所は、いない事業所に比べて「取り組んでいる」の割合が高くなっている。



【参考／時系列推移】



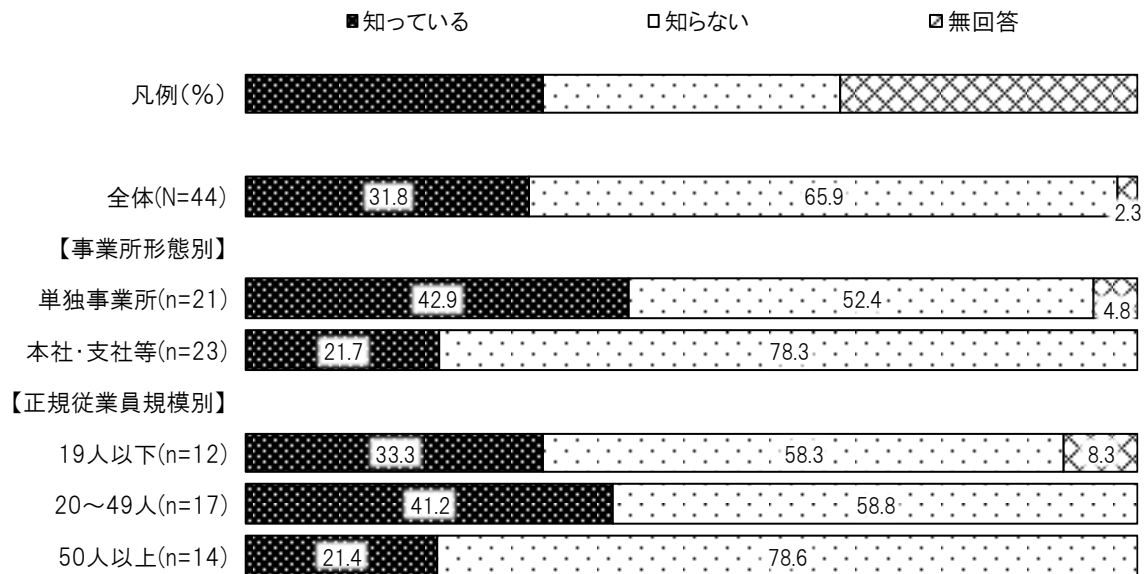
## 2 パートナーシップ宣誓制度の認知状況

問 19 さぬき市が4月1日から「パートナーシップ宣誓制度」を開始したことをご存知ですか。(○印1つ)

パートナーシップ宣誓制度の認知状況については、「知っている」が31.8%、「知らない」が65.9%となっている。

事業所形態別では、単独事業所で「知っている」の割合が本社・支社等を大きく上回っている。

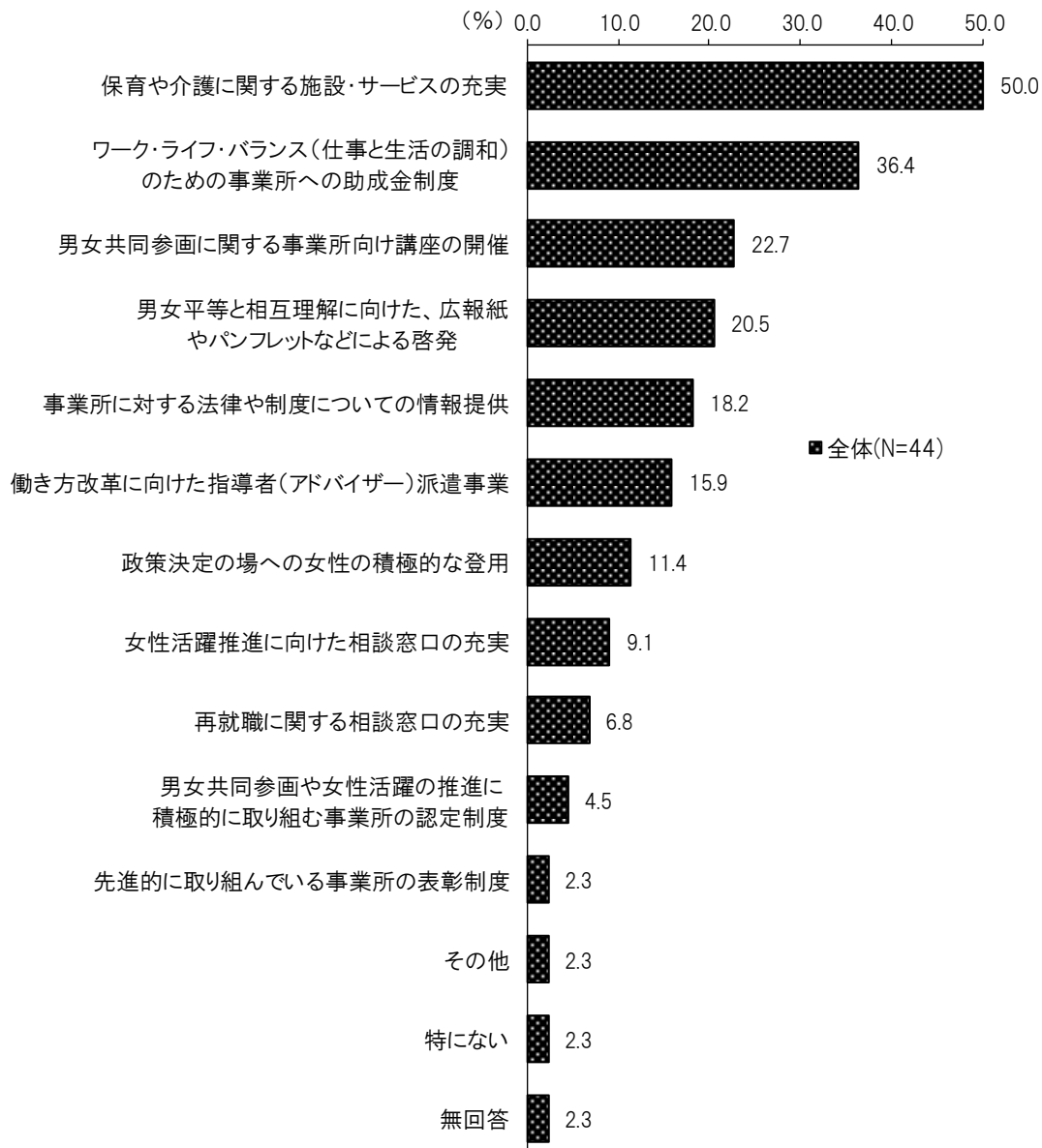
正規従業員規模別では、50人以上で「知らない」の割合が高くなっている。



### 3 職場において行政に期待する取組

問 20 職場における男女共同参画の推進について、国や県、さぬき市にどのようなことを期待しますか。（〇印3つまで）

職場において行政に期待する取組については、「保育や介護に関する施設・サービスの充実」の割合が50.0%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」（36.4%）、「男女共同参画に関する事業所向け講座の開催」（22.7%）、「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」（20.5%）の順となっている。



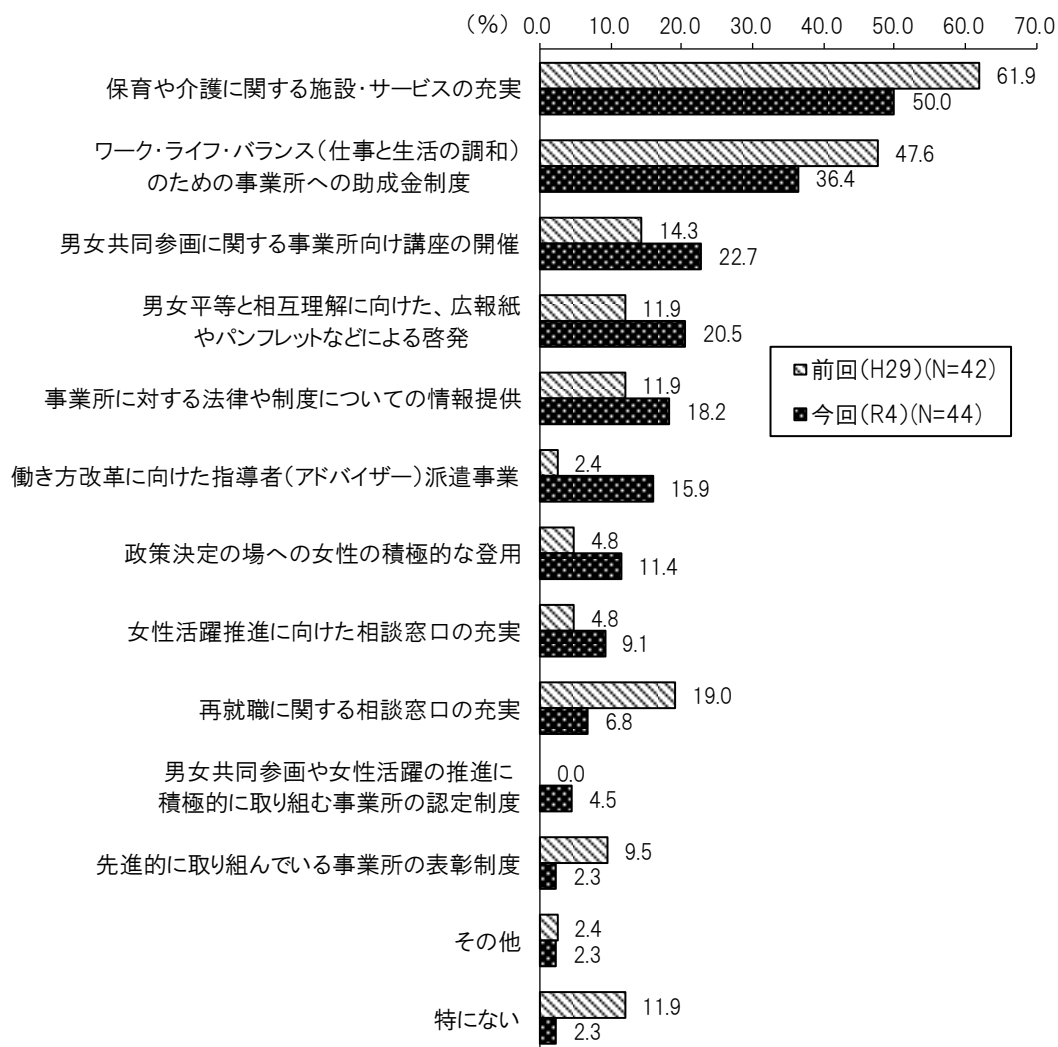


事業所形態別では、単独事業所で「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）のための事業所への助成金制度」、本社・支社等で「保育や介護に関する施設・サービスの充実」「男女共同参画に関する事業所向け講座の開催」などの割合がそれぞれ高くなっている。

正規従業員規模別では、19人以下で「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」、20～49人で「事業所に対する法律や制度についての情報提供」、50人以上で「保育や介護に関する施設・サービスの充実」「男女共同参画に関する事業所向け講座の開催」など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施設・サービスへの助成金制度	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）のための事業所向け講座の開催	男女共同参画に関する事業所向けの啓発	男女平等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関する情報提供	働き方改革に向けた指導者（アドバイザー）派遣事業	政策決定の場への女性の積極的な登用	女性の活躍推進に向けた相談窓口の充実	再就職に関する相談窓口の充実	定制度に積極的に取り組む事業所の推進	男女共同参画や女性活躍の推進	先進的に取り組んでいる事業所の表彰制度	その他	特になし
全体(N=44)	50.0	36.4	22.7	20.5	18.2	15.9	11.4	9.1	6.8	4.5	2.3	2.3	2.3	
<b>【事業所形態別】</b>														
単独事業所(n=21)	42.9	52.4	14.3	19.0	9.5	19.0	9.5	4.8	9.5	0.0	0.0	0.0	4.8	
本社・支社等(n=23)	56.5	21.7	30.4	21.7	26.1	13.0	13.0	13.0	4.3	8.7	4.3	4.3	0.0	
<b>【正規従業員規模別】</b>														
19人以下(n=12)	41.7	50.0	8.3	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	8.3	0.0	0.0	8.3	8.3	
20～49人(n=17)	47.1	29.4	23.5	17.6	23.5	11.8	0.0	11.8	11.8	0.0	0.0	0.0	0.0	
50人以上(n=14)	57.1	35.7	35.7	28.6	14.3	21.4	21.4	0.0	0.0	7.1	0.0	0.0	0.0	

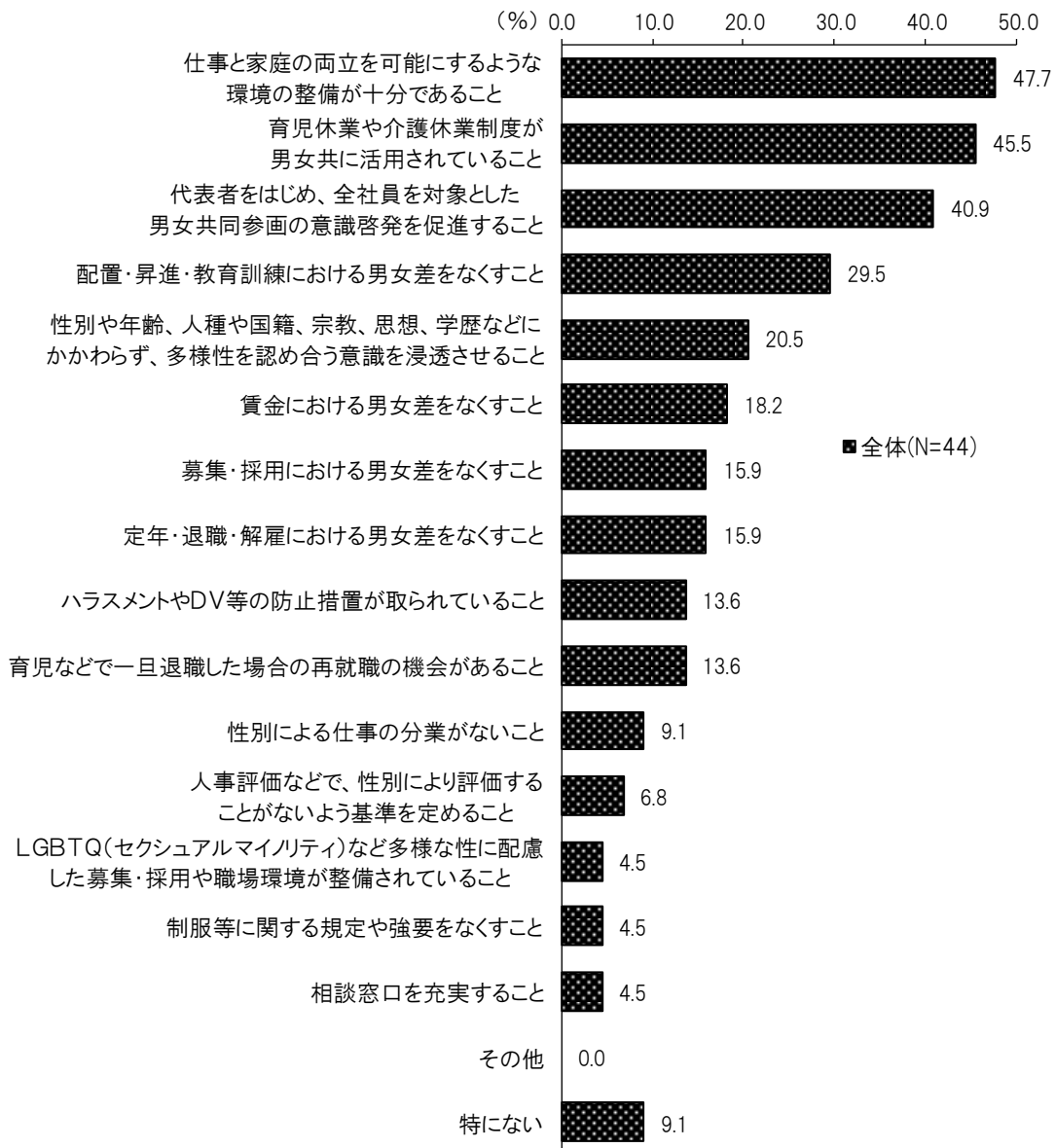
【参考／時系列推移】



#### 4 事業所において必要だと思うこと

問 21 あなたの事業所では、今後、男女共同参画社会を実現するために、どのようなことが必要だと思いますか。（○印5つまで）

事業所において必要だと思うことについては、「仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備が十分であること」の割合が47.7%と最も高く、次いで「育児休業や介護休業制度が男女共に活用されていること」（45.5%）、「代表者をはじめ、全社員を対象とした男女共同参画の意識啓発を促進すること」（40.9%）、「配置・昇進・教育訓練における男女差をなくすこと」（29.5%）の順となっている。



事業所形態別では、単独事業所で「賃金における男女差をなくすこと」「募集・採用における男女差をなくすこと」、本社・支社等で「育児休業や介護休業制度が男女共に活用されていること」「性別や年齢、人種や国籍、宗教、思想、学歴などにかかわらず、多様性を認め合う意識を浸透させること」など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、19人以下で「賃金における男女差をなくすこと」、50人以上で「代表者をはじめ、全社員を対象とした男女共同参画の意識啓発を促進すること」「性別や年齢、人種や国籍、宗教、思想、学歴などにかかわらず、多様性を認め合う意識を浸透させること」の割合がそれぞれ高くなっている。

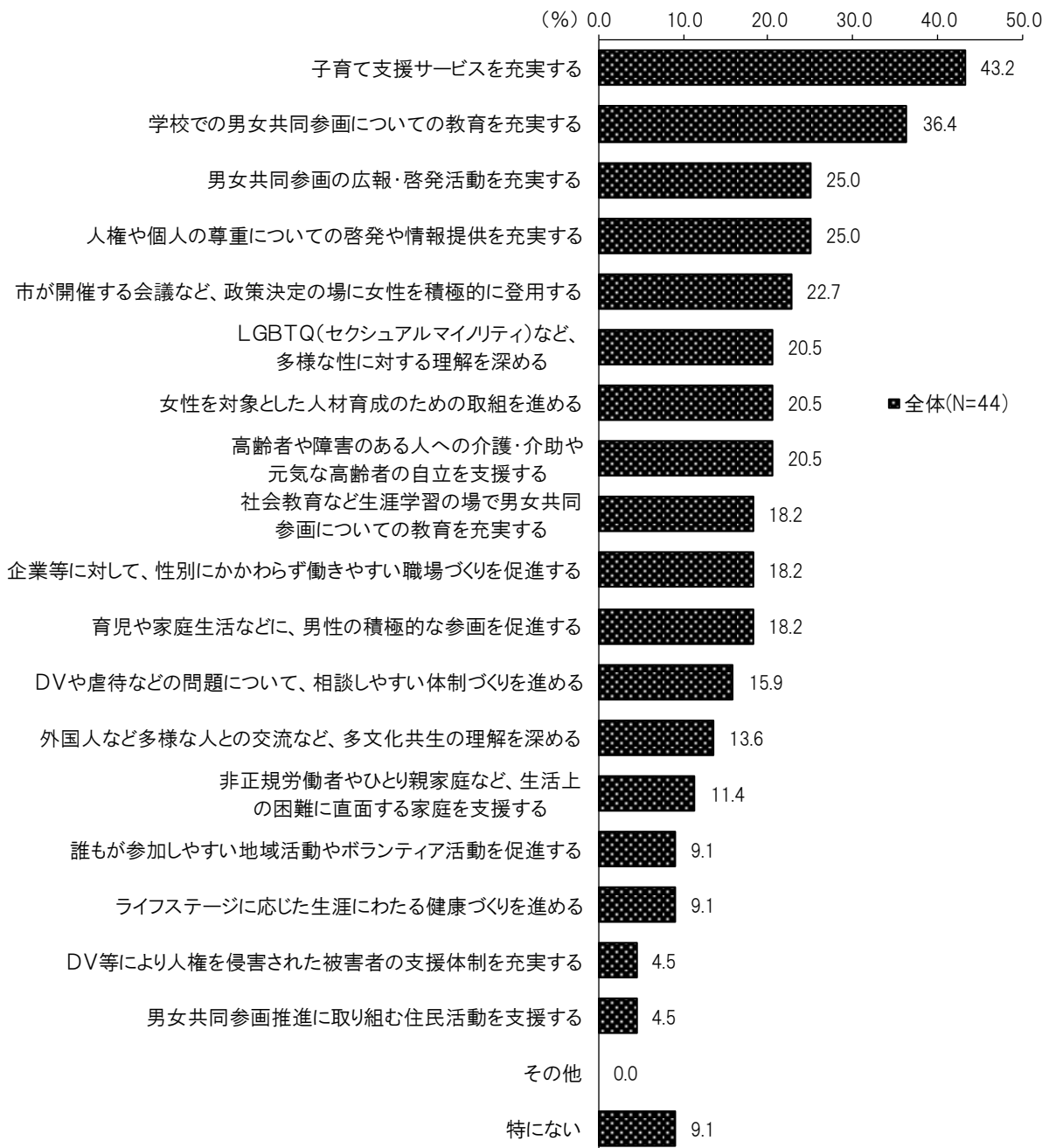
単位 (%)	十分にやうな環境を整備	育児休業や介護休業制度	共同参画の意識啓発を促進	代表者をはじめ、全社員	配置・昇進・教育訓練	多様な人材の確保	性別や年齢、人種や国籍	賃金における男女差をなくすこと	募集・採用における男女差をなくすこと	定年・退職・解雇における男女差をなくすこと	防止措置がとられている
全体(N=44)	47.7	45.5	40.9	29.5	20.5	18.2	15.9	15.9	13.6		
【事業所形態別】											
単独事業所(n=21)	47.6	23.8	38.1	33.3	14.3	23.8	28.6	19.0	9.5		
本社・支社等(n=23)	47.8	65.2	43.5	26.1	26.1	13.0	4.3	13.0	17.4		
【正規従業員規模別】											
19人以下(n=12)	50.0	50.0	33.3	33.3	8.3	33.3	16.7	16.7	16.7		
20～49人(n=17)	47.1	41.2	41.2	29.4	17.6	17.6	17.6	23.5	11.8		
50人以上(n=14)	50.0	42.9	50.0	21.4	35.7	7.1	14.3	7.1	14.3		

単位 (%)	育児休業や介護休業制度	共同参画の意識啓発を促進	代表者をはじめ、全社員	配置・昇進・教育訓練	多様な人材の確保	性別や年齢、人種や国籍	賃金における男女差をなくすこと	募集・採用における男女差をなくすこと	定年・退職・解雇における男女差をなくすこと	防止措置がとられている
全体(N=44)	13.6	9.1	6.8	4.5	4.5	4.5	9.1			
【事業所形態別】										
単独事業所(n=21)	19.0	4.8	0.0	4.8	0.0	9.5	14.3			
本社・支社等(n=23)	8.7	13.0	13.0	4.3	8.7	0.0	4.3			
【正規従業員規模別】										
19人以下(n=12)	16.7	8.3	0.0	0.0	8.3	8.3	16.7			
20～49人(n=17)	23.5	0.0	11.8	5.9	0.0	5.9	5.9			
50人以上(n=14)	0.0	21.4	7.1	7.1	7.1	0.0	7.1			

## 5 市が力を入れるべきこと

問 22 あなたは、男女共同参画を積極的に進めるために、さぬき市はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。（○印5つまで）

市が力を入れるべきことについては、「子育て支援サービスを充実する」の割合が 43.2% と最も高く、次いで「学校での男女共同参画についての教育を充実する」(36.4%)、「男女共同参画の広報・啓発活動を充実する」「人権や個人の尊重についての啓発や情報提供を充実する」(各 25.0%)、「市が開催する会議など、政策決定の場に女性を積極的に登用する」(22.7%) の順となっている。



事業所形態別では、単独事業所で「学校での男女共同参画についての教育を充実する」「LGBTQ（セクシュアルマイノリティ）など、多様な性に対する理解を深める」、本社・支社等で「子育て支援サービスを充実する」「男女共同参画の広報・啓発活動を充実する」など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、19人以下で「非正規労働者やひとり親家庭など、生活上の困難に直面する家庭を支援する」、20～49人で「女性を対象とした人材育成のための取組を進める」、50人以上で「市が開催する会議など、政策決定の場に女性を積極的に登用する」「社会教育など生涯学習の場で男女共同参画についての教育を充実する」の割合がそれぞれ高くなっている。

単位 (%)	子育て支援サービスを充実する	学校での男女共同参画を充実する	男女共同参画の広報・啓発活動	実啓や個人情報の尊重を促す	人権啓発や人権尊重を促す	政策的に決定する場を積極的に登用する	市が開催する会議など、深めたい	多様な性に対する理解を深めたい	LGBTQ（セクシュアルマイノリティ）など、多様な性に対する理解を深めたい	女性を対象とした人材育成	年齢の自立を支援する	高齢者や障害のある人への教育を充実する	社会教育など生涯学習の場を充実する	働きやすさを促進する	企業等に対しても働きやすさを促進する
全体(N=44)	43.2	36.4	25.0	25.0	22.7	20.5	20.5	20.5	18.2	18.2					
<b>【事業所形態別】</b>															
単独事業所(n=21)	33.3	42.9	14.3	23.8	14.3	28.6	23.8	23.8	14.3	19.0					
本社・支社等(n=23)	52.2	30.4	34.8	26.1	30.4	13.0	17.4	17.4	21.7	17.4					
<b>【正規従業員規模別】</b>															
19人以下(n=12)	41.7	25.0	16.7	25.0	25.0	25.0	16.7	33.3	16.7	25.0					
20～49人(n=17)	41.2	41.2	29.4	35.3	5.9	23.5	29.4	5.9	5.9	5.9					
50人以上(n=14)	42.9	35.7	28.6	14.3	42.9	14.3	14.3	28.6	35.7	28.6					

単位 (%)	進性や積極的な生活などを促す	子育てや家庭生活などを促す	DVや虐待などの問題に	ついでに相談する	DVや虐待などの問題に	理解を深める	外国人など多様な文化共生の	外国人など多様な文化共生の	外国人など多様な文化共生の	外国人など多様な文化共生の	外国人など多様な文化共生の	外国人など多様な文化共生の	外国人など多様な文化共生の	外国人など多様な文化共生の	外国人など多様な文化共生の
全体(N=44)	18.2	15.9	13.6	11.4	9.1	9.1	4.5	4.5	9.1	9.1	4.5	4.5	9.1	9.1	4.5
<b>【事業所形態別】</b>															
単独事業所(n=21)	23.8	23.8	14.3	14.3	9.5	9.5	4.8	4.8	9.5	9.5	4.8	4.8	9.5	9.5	4.8
本社・支社等(n=23)	13.0	8.7	13.0	8.7	8.7	8.7	4.3	4.3	13.0	13.0	4.3	4.3	13.0	13.0	4.3
<b>【正規従業員規模別】</b>															
19人以下(n=12)	0.0	25.0	16.7	25.0	8.3	8.3	0.0	8.3	8.3	8.3	0.0	8.3	8.3	8.3	0.0
20～49人(n=17)	29.4	23.5	23.5	5.9	17.6	11.8	5.9	5.9	5.9	5.9	5.9	5.9	5.9	5.9	5.9
50人以上(n=14)	21.4	0.0	0.0	7.1	0.0	7.1	7.1	0.0	14.3	14.3	0.0	14.3	14.3	14.3	0.0

## 【6】自由記述回答集約結果

問 23 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、意見・要望等を自由記述方式で尋ねたところ、以下のような意見がみられた。なお、掲載にあたり、誤字等一部修正を行っている。

- ・積極的に違いが出てくるのは、仕方のないことだと思います。（建設業）
- ・当方は教育機関であり、就業においては、男女による「差」は、一般企業と比較して少ないと考える。育児休業や介護休業の充実、また、子育ての手厚い支援などがなければ男女共同参画などはできないと考える。（教育・学習支援業）

## 資料 調査票

### さぬき市 男女共同参画に関する事業所アンケート調査

#### 【ご協力をお願い】

日ごろから、市政の推進にご協力をいただき、ありがとうございます。

本市では、性別等にかかわらず、誰もが自分らしく、ともにいきいきと生きることができるまちの実現をめざす「第3次さぬき市男女共同参画プラン」の策定に向けた取組を進めています。

このたび、男女共同参画に関する就労分野における実態やご意見をいただき、計画づくりにあたって基礎資料とするためのアンケート調査を実施することにいたしました。

調査対象は、市内の事業所のなかから無作為に抽出させていただき、ご回答をお願いするものです。

本調査の趣旨をご理解いただくとともに、ご協力をお願い申し上げます。

令和4年8月

さぬき市長 大山 茂樹

#### ご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 令和4年4月1日現在を基準としてお答えください。
  - 4 回答は、あてはまる番号を○で囲んでください。また、各設問文にある(○印1つ)(○印いくつでも)などの指示に従って記入してください。
- ※ 回答は無記名であり、統計的に処理しますので、プライバシーの保護はもとより、本調査の目的以外に利用することはありません。

#### 本調査はインターネットでの回答も可能です

##### ■ スマートフォンで回答する場合

右のQRコードを読み取り回答画面を開いてください。

【回答用QRコード】



##### ■ パソコンで回答する場合

以下のURLより回答画面を開いてください。

<https://wss3.5star.jp/survey/login/oq7bv11w>

#### 調査のお問い合わせ先

さぬき市市民部人権推進課

〒769-2195 さぬき市志度 5385 番地 8

電話 (087) 894-9088 メール jinkensuishin@city.sanuki.lg.jp

この調査票は、**8月29日(月曜日)**までに、同封の返信用封筒に入れて、返送してください(切手は不要です)。

回答時間の目安：約20分



問1 このアンケートにお答えいただくのは、どなたですか。（〇印1つ）

※ 複数にわたる場合は主な職種を1つお答えください。

1 事業所の代表者の方	3 総務・人事のご担当の方
2 総務・人事の責任者の方	4 その他（ ）

問2 あなたの事業所の業種をお答えください。（〇印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（土木・建築・設備工事等）	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 <sup>※1</sup> ・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（電話・放送・インターネット等）	15 医療・福祉
7 運輸業・郵便業	16 その他のサービス業 <sup>※2</sup>
8 卸売業・小売業	17 その他（ ）
9 金融業・保険業	

※1 クリーニング、理美容、旅行代理店、冠婚葬祭等

※2 機械修理、自動車整備、清掃、産廃物処理、紹介・派遣、ビルメンテナンス等

問3 あなたの事業所の形態をお答えください。（〇印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もち、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4 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）	合計
女性	人	人	人
男性	人	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5 あなたの事業所の管理職の人数を記入してください。（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
女性	人	人	人
男性	人	人	人

問6 あなたの事業所では、女性を管理職に登用することについて、どのような課題がありますか。

※ 女性従業員がいない事業所の場合は、一般的な見解として回答できる範囲でお答えください。

（〇印いくつでも）

- 1 管理能力の面で、女性の適任者が少ない
- 2 女性はすぐやめてしまうので、人材として育てにくい
- 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しにくい
- 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（ )
- 12 特に問題はない

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主にどのようにお考えですか。

（〇印1つ）

- 1 積極的に登用していく予定である
- 2 能力や経験に応じて登用していく予定である
- 3 人数を限定して登用していく予定である
- 4 職種や職域を限定して登用していく予定である
- 5 職位を限定して登用していく予定である
- 6 その他（ )
- 7 登用は考えていない

問8 あなたの事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠、出産、家族の介護などの節目に、どのような働き方を選ぶことが多いですか。（〇印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、2019（平成31）年4月から2022（令和4）年3月までの3年間に育児休業（産前・産後休業を除きます）・介護休業を取得した従業員はいますか。現在、取得の申請をしている従業員も含めてお答えください。（〇印1つずつ）

	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
女性	1 いる 2 いない	1 いる 2 いない
男性	1 いる 2 いない	1 いる 2 いない

問10 あなたの事業所において、今後、育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に課題となっていることは何ですか。（〇印いくつでも）

- 1 休業期間中の代替要員の確保が難しい
- 2 休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい
- 3 休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい
- 4 休業者の周りの人の業務負担が多くなる
- 5 代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる
- 6 制度を利用しやすい雰囲気が周りにない
- 7 制度を利用する人と利用しない人の不公平感がある
- 8 休業中の賃金等の負担が大きい
- 9 復職時に技術・能力が低下している場合がある
- 10 その他（ ）
- 11 特になし

問 11 あなたの事業所では、従業員に対して、育児や介護と仕事の両立を支援するために、取り組んでいることがありますか。（○印いくつでも）

- 1 育児・介護における休業制度を設けている
- 2 勤務時間短縮などの措置を講じている
- 3 時間外労働の免除又は制限制度を設けている
- 4 フレックスタイム制など柔軟な勤務制度を採用している
- 5 学校行事やPTA行事等に参加しやすい休暇制度を設けている
- 6 社員の理解を促進するために社内報などを活用して啓発している
- 7 育児・介護休業者への職場復帰プログラムを実施している
- 8 事業所内に託児施設を設けている
- 9 事業所内に心身の健康相談窓口を設けている
- 10 育児休業や介護休業取得者への手当てを支給している
- 11 結婚や出産・介護などで、一旦退職した従業員に対する再雇用制度を設けている
- 12 その他（）
- 13 特に取り組んでいることはない

問 12 あなたの事業所では、性別にかかわらず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 家事や育児、介護などに性別にかかわらず協力して取り組む
- 2 育児休業や介護休業を誰もが利用しやすくする
- 3 保育や介護のサービスを充実させ、誰もが利用しやすくする
- 4 残業を減らす、労働時間を短縮する
- 5 採用や勤務条件など男女の雇用機会を均等にする
- 6 職場での男女間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（嫌がらせ）の防止に努める
- 9 性別にかかわらず、職業を選択できるようにする
- 10 女性が働くことへの理解が広まるよう啓発する
- 11 農林水産業や自営業の家族間の役割分担や家族経営協定※の締結を促進する
- 12 その他（）

※ 家族経営協定とは、家族農業経営に携わる各世帯員が、家族間で十分に話し合い、経営方針や役割分担、働きやすい就業環境等について取り決める協定のこと。

問 13 あなたの事業所では、新型コロナウイルス感染症の拡大により、事業活動に影響がありましたか。(○印1つ)

1 深刻な悪影響があった	3 あまり影響はない---→問 15 へお進みください
2 多少の悪影響があった	4 プラスに影響した---→問 15 へお進みください

問 14 【問 13 で「1」「2」と回答した方におたずねします。】  
どのような影響がありましたか。(○印いくつでも)

1 受注・売上げの減少	8 人員(正規雇用者)の削減
2 来客数の減少	9 商品や材料の仕入れの停滞
3 取引先の減少	10 感染症対策に伴うコストの増加
4 営業時間の短縮	11 新規事業の停止
5 受注単価の低下	12 イベントの自粛や席数の制限
6 資金調達の悪化	13 出張など移動の自粛
7 人員(非正規雇用者)の削減	14 その他( )

問 15 あなたの事業所では、テレワーク\*を実施していますか。(○印1つ)

1 実施していない
2 新型コロナウイルスが発生する前から実施している
3 新型コロナウイルスが発生してから始めた

※ テレワークとは、ICT(情報通信技術)を活用した、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方のこと。「リモートワーク」とも呼ばれる。テレワークは、オフィスに出勤せず自宅を就業場所とする「在宅勤務」をはじめ、移動中や顧客先など、自宅やオフィス以外の場所を就業場所とする「モバイル勤務」、遠隔勤務用の施設等を就業場所とする「サテライトオフィス勤務」などの形態がある。

問 16 あなたの事業所では、最近3年間に、次の(1)から(5)までの項目について、従業員から相談等がありましたか。(○印1つずつ)

次ページの「用語の解説」もお読みください。	相談があった	なかつた 相談は
(1) セクシュアルハラスメント(セクハラ)	1	2
(2) パワーハラスメント(パワハラ)	1	2
(3) マタニティハラスメント(マタハラ)	1	2
(4) パタニティハラスメント(パタハラ)	1	2
(5) ドメスティック・バイオレンス(DV)	1	2

## 用語の解説

### (1) セクシュアルハラスメント（セクハラ）

- 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。

### (2) パワーハラスメント（パワハラ）

- 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。

### (3) マタニティハラスメント（マタハラ）

- 職場などにおいて、働く女性に妊娠や出産を理由として、精神的・身体的苦痛を与え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、雇い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。

### (4) パタニティハラスメント（パタハラ）

- 職場などにおいて、働く男性に育児を理由として、精神的・身体的苦痛を与え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。

### (5) ドメスティック・バイオレンス（DV）

- 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（子どもの前で暴力をふるう、子どもの前でパートナーをばかにする など）



## 用語の解説

### 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 19 さぬき市が4月1日から「パートナーシップ宣誓制度※」を開始したことをご存知ですか。  
(○印1つ)

- 1 知っている                      2 知らない

※ 一方又は双方がLGBTQ(セクシュアルマイノリティ)の二人が、性別にとらわれずにお互いを人生のパートナーとして協力し支え合うことを約した関係であることを宣誓し、市が公的に証明する制度のこと。

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 あなたの事業所では、今後、男女共同参画社会を実現するために、どのようなことが必要だと思いますか。（○印5つまで）

- 1 代表者をはじめ、全社員を対象とした男女共同参画の意識啓発を促進すること
- 2 募集・採用における男女差をなくすこと
- 3 配置・昇進・教育訓練における男女差をなくすこと
- 4 賃金における男女差をなくすこと
- 5 定年・退職・解雇における男女差をなくすこと
- 6 ハラスメントやDV等の防止措置が取られていること
- 7 LGBTQ（セクシュアルマイノリティ）※など多様な性に配慮した募集・採用や職場環境が整備されていること
- 8 制服等に関する規定や強要をなくすこと
- 9 育児休業や介護休業制度が男女共に活用されていること
- 10 仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備が十分であること
- 11 育児などで一旦退職した場合の再就職の機会があること
- 12 人事評価などで、性別により評価することがないよう基準を定めること
- 13 性別による仕事の分業がないこと
- 14 性別や年齢、人種や国籍、宗教、思想、学歴などにかかわらず、多様性を認め合う意識を浸透させること
- 15 相談窓口を充実すること
- 16 その他（）
- 17 特になし

### 用語の解説

#### ※ LGBTQ（セクシュアルマイノリティ）とは

・性的な少数者という意味を示し、例えば、性別に違和感を抱えている人や、恋愛感情などが異性に向かう多数派ではない人、身体的な性別や性自認が不明瞭な人などのこと。

- ・ L（レズビアン）：女性の同性愛者
- ・ G（ゲイ）：男性の同性愛者
- ・ B（バイセクシュアル）：両性愛者
- ・ T（トランスジェンダー）：生まれついた性とは異なる性で生きる人
- ・ Q（クエスチョニング）：自認する性が定まらない人などの総称

問 22 あなたは、男女共同参画を積極的に進めるために、さぬき市はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。（○印5つまで）

- 1 男女共同参画の広報・啓発活動を充実する
- 2 人権や個人の尊重についての啓発や情報提供を充実する
- 3 L G B T Q（セクシュアルマイノリティ）など、多様な性に対する理解を深める
- 4 学校での男女共同参画についての教育を充実する
- 5 社会教育など生涯学習の場で男女共同参画についての教育を充実する
- 6 D Vや虐待などの問題について、相談しやすい体制づくりを進める
- 7 D V等により人権を侵害された被害者の支援体制を充実する
- 8 市が開催する会議など、政策決定の場に女性を積極的に登用する
- 9 女性を対象とした人材育成のための取組を進める
- 10 企業等に対して、性別にかかわらず働きやすい職場づくりを促進する
- 11 誰もが参加しやすい地域活動やボランティア活動を促進する
- 12 男女共同参画推進に取り組む住民活動を支援する
- 13 外国人など多様な人との交流など、多文化共生の理解を深める
- 14 ライフステージに応じた生涯にわたる健康づくりを進める
- 15 育児や家庭生活などに、男性の積極的な参画を促進する
- 16 子育て支援サービスを充実する
- 17 高齢者や障害のある人への介護・介助や元気な高齢者の自立を支援する
- 18 非正規労働者やひとり親家庭など、生活上の困難に直面する家庭を支援する
- 19 その他（）
- 20 特になし

問 23 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～

さぬき市 男女共同参画に関する事業所アンケート調査  
報告書

---

発 行 者／2022（令和4）年11月  
発 行 者／さぬき市 市民部 人権推進課  
〒769-2195 香川県さぬき市志度 5385 番地 8  
電 話（087）894-9088  
メー ル jinkensuishin@city.sanuki.lg.jp

---