

三豊市男女共同参画に関するアンケート
調査結果報告書

〔企 業〕

平成 29 年 10 月

三 豊 市

目 次

I	調査の概要及び回答者の属性	1
1	調査の概要	1
(1)	調査目的	1
(2)	調査対象及び調査方法	1
(3)	配布数及び回収結果	1
2	本調査報告書の基本的な事項	1
(1)	数値の基本的な取り扱いについて	1
3	回答者について	2
(1)	業種	2
(2)	従業員数	4
II	調査結果	5
1	調査結果	5
(1)	平均年齢	5
①	平均年齢 男性	5
②	平均年齢 女性	6
③	平均勤続年数 男性	7
④	平均勤続年数 女性	8
(2)	職場で男女共同参画を実現するために必要なこと	9
(3)	ハラスメントが問題になったことがあるか	11
(4)	ハラスメントへの対策	12
(5)	ポジティブ・アクションの取り組みについて	13
(6)	女性従業員の占める割合	15
①	雇用形態・職種別にみた場合	15
②	役職別にみた場合	15
(7)	女性管理職が少ない(いない)理由	16
(8)	女性従業員活躍のための取り組み	18
(9)	ワーク・ライフ・バランスの取り組みについて	20
(10)	育児休業制度の規程があるか	22
(11)	育児休業を取得できる子の年齢	23
(12)	育児休業の取得回数の制限	24
(13)	出産した従業員数	26
①	出産した女性従業員数	26
②	配偶者が出産した男性従業員数	28
(14)	育児休業を取得した人数と日数について	29
①	女性従業員数と日数	29
②	男性従業員数と日数	31

(15) 働きながら子育てを行う従業員に対する制度	33
(16) 事業主行動計画の策定について	34
(17) 一般事業主行動計画について	35
(18) 介護休業制度の規程はあるか	36
(19) 介護休業制度の規程	37
① 介護休業の期間の限度	37
② 介護休業の取得回数の制限	38
③ 介護休業を取得した人数と日数	41
(20) 介護を行う従業員に対する制度	43
(21) 育児休業や介護休業制度に伴う取り組み	44
(22) 行政が力をいれるべきこと	46
(23) 知っている事業	48

I 調査の概要及び回答者の属性

1 調査の概要

(1) 調査目的

本調査は、「第2次三豊市男女共同参画プラン」の見直しにあたり、現在の状況、今後の施策の実施にあたっての企業の考えを把握することを目的に実施した。

(2) 調査対象及び調査方法

項目	内容
調査対象	市内の企業（観音寺職業安定協会登録事業所）
配布数	118
調査方法	郵送による配布及び回収
調査時期	平成29年7月
調査地域	三豊市全域

(3) 配布数及び回収結果

配布数	118
有効回収数	54
有効回収率	45.8%

2 本調査報告書の基本的な事項

(1) 数値の基本的な取り扱いについて

① 比率はすべて百分率（%）で表し、小数点以下2位を四捨五入して算出している。従って、合計が100%を上下する場合もある。

② 基数となるべき実数は、“n=〇〇〇”として掲載し、各比率はnを100%として算出している。

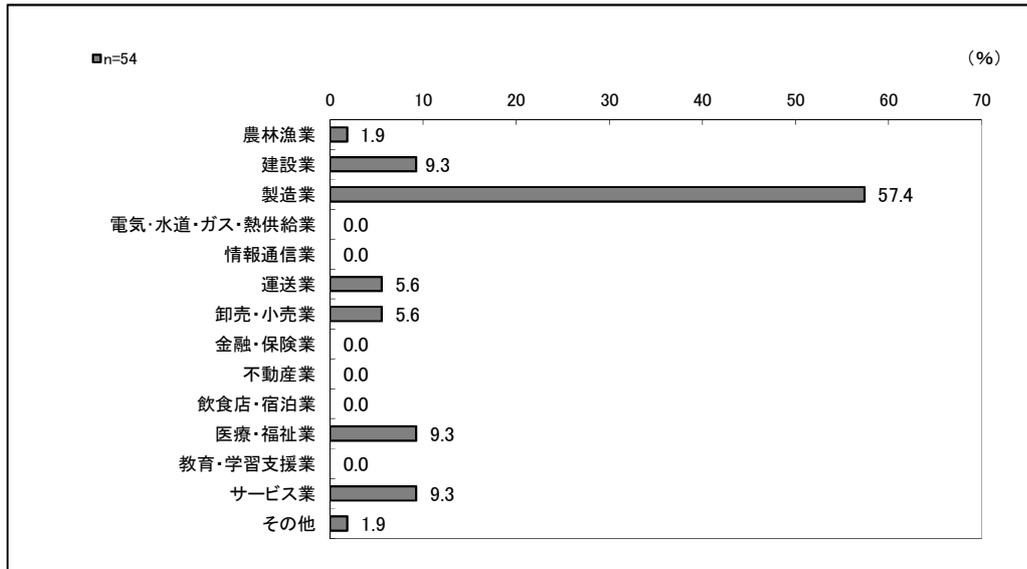
③ 質問の終わりに【複数回答】とある問は、1人の回答者が2つ以上の回答を出しても良い問であり、従って各回答の合計比率は100%を超える場合がある。

3 回答者について

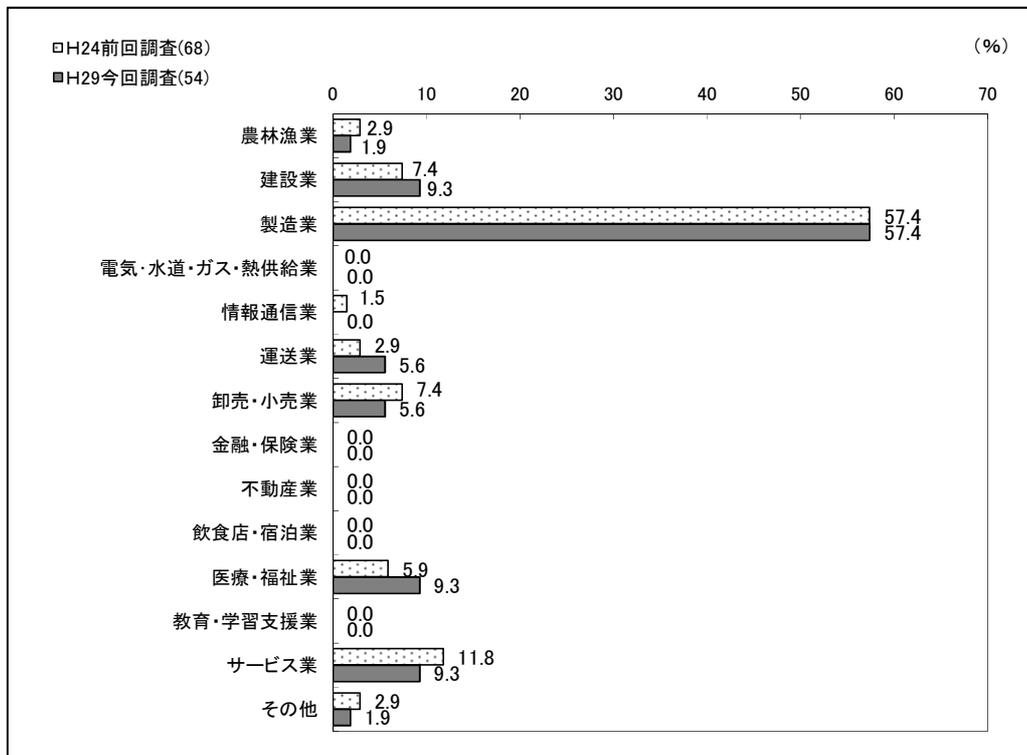
(1) 業種

業種は、「製造業」(57.4%)、「建設業」(9.3%)、「医療・福祉業」(9.3%)、「サービス業」(9.3%)、「運送業」(5.6%)、「卸売・小売業」(5.6%)、「農林漁業」(1.9%)、「その他」(1.9%)となっている。

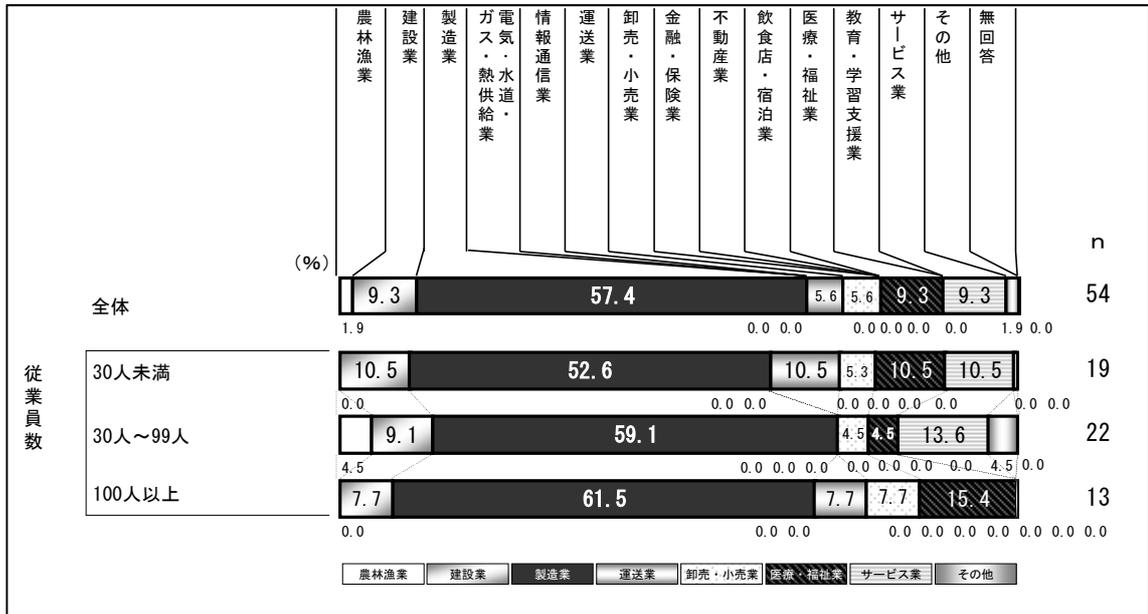
図表1 業種



図表2 経年変化（業種）



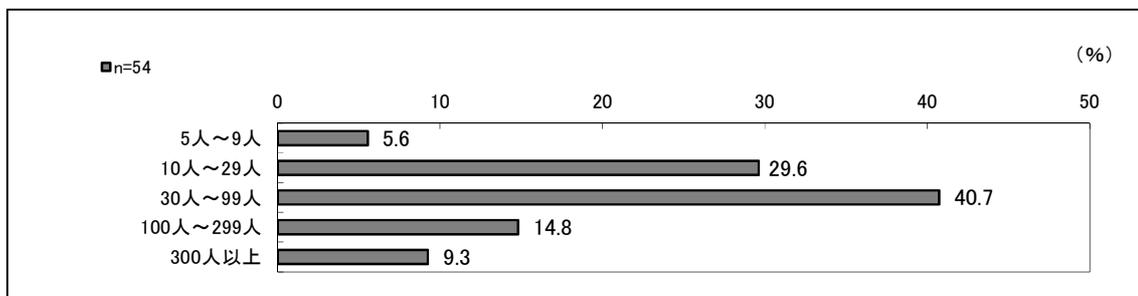
図表3 性別（全体・属性別）



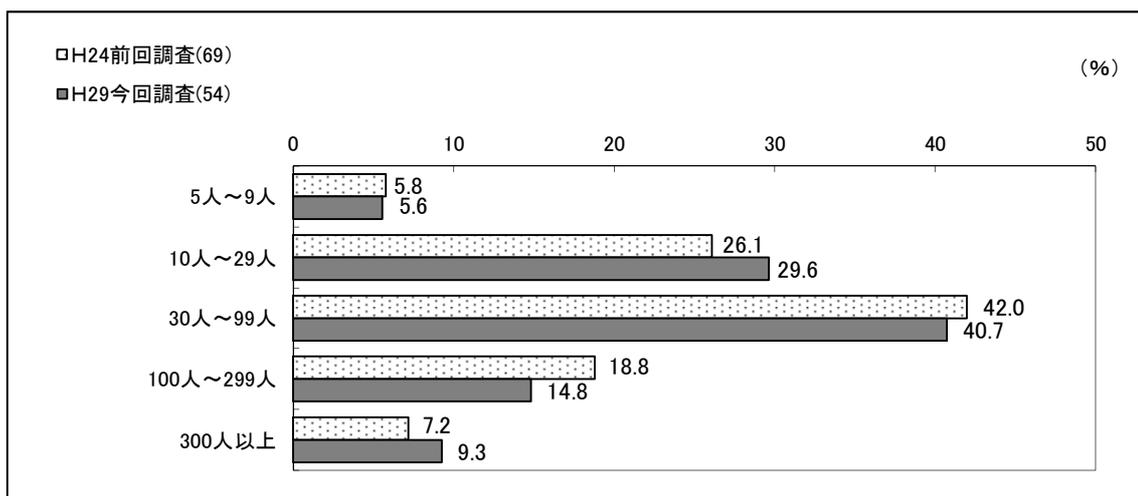
(2) 従業員数

従業員数は、「30人～99人」(40.7%)、「10人～29人」(29.6%)、「100人～299人」(14.8%)、「300人以上」(9.3%)、「5人～9人」(5.6%)となっている。

図表4 従業員数



図表5 経年変化（従業員数）



Ⅱ 調査結果

1 調査結果

(1) 平均年齢

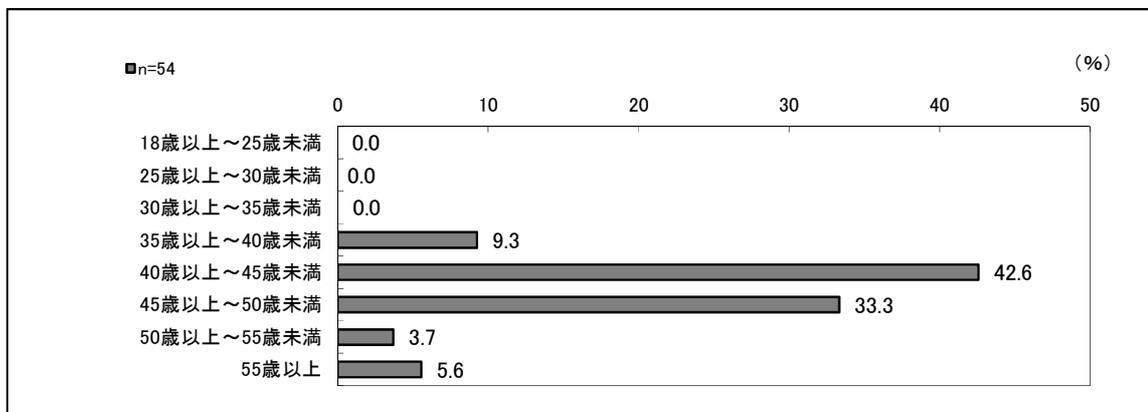
問3 貴事業所（ほかの営業所等を含みません。以下の設問において同じです。）の正社員（※）の平均年齢及び平均勤続年数を、男女別に記入してください。

- 男性は「40歳以上～45歳未満」が42.6%で最も多く、女性は「45歳以上～50歳未満」が25.9%で最も多くなっている。
- 平均勤続年数は男女ともに「10年以上～15年未満」が最も多くなっている。

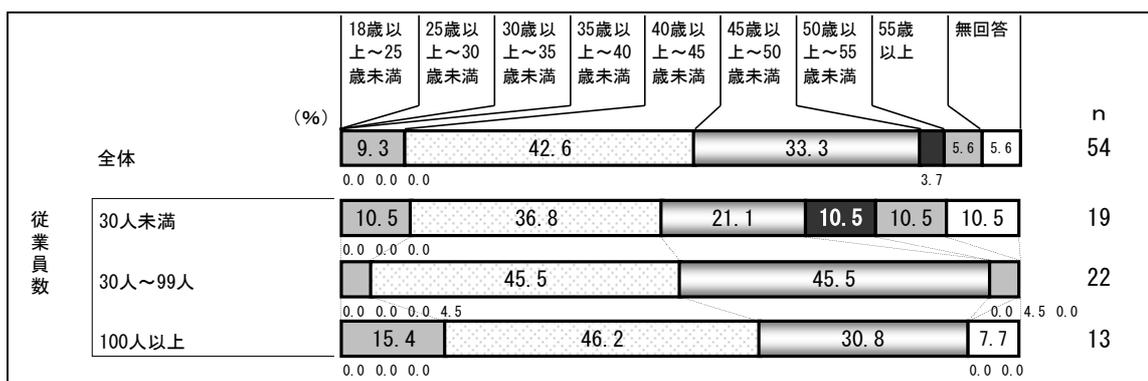
① 平均年齢 男性

男性の平均年齢については、「40歳以上～45歳未満」（42.6%）、「45歳以上～50歳未満」（33.3%）、「35歳以上～40歳未満」（9.3%）、「55歳以上」（5.6%）、「50歳以上～55歳未満」（3.7%）となっている。

図表6 男性の平均年齢



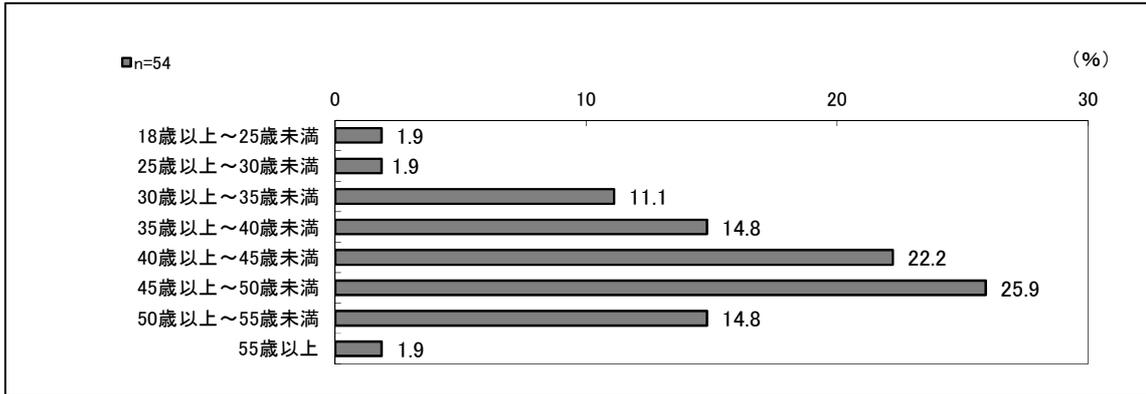
図表7 男性の平均年齢（全体・属性別）



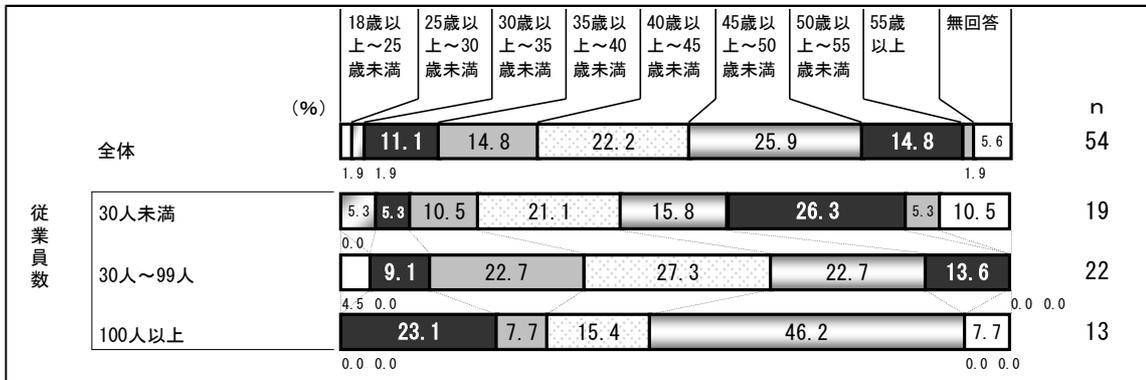
② 平均年齢 女性

女性の平均年齢については、「45歳以上～50歳未満」（25.9%）、「40歳以上～45歳未満」（22.2%）、「35歳以上～40歳未満」（14.8%）、「50歳以上～55歳未満」（14.8%）、「30歳以上～35歳未満」（11.1%）、「18歳以上～25歳未満」（1.9%）、「25歳以上～30歳未満」（1.9%）、「55歳以上」（1.9%）となっている。

図表 8 女性の平均年齢



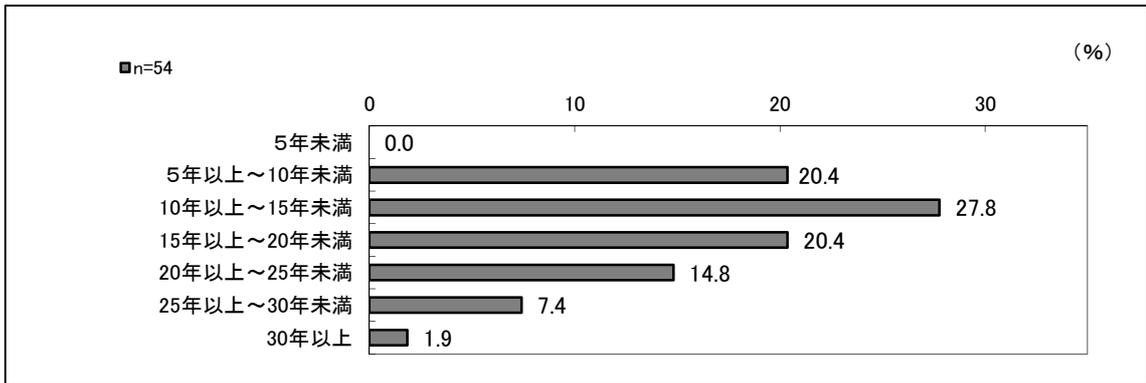
図表 9 女性の平均年齢（全体・属性別）



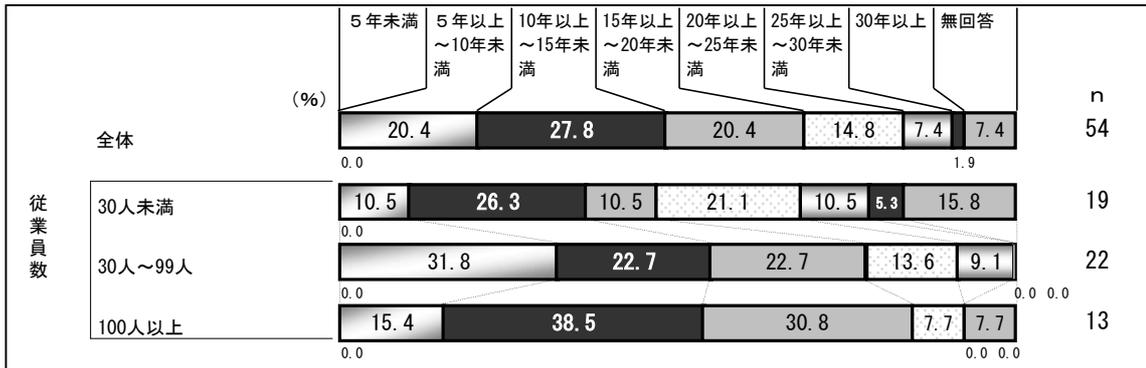
③ 平均勤続年数 男性

男性の平均勤続年数については、「10年以上～15年未満」(27.8%)、「5年以上～10年未満」(20.4%)、「15年以上～20年未満」(20.4%)、「20年以上～25年未満」(14.8%)、「25年以上～30年未満」(7.4%)、「30年以上」(1.9%)となっている。

図表 10 男性の平均勤続年数



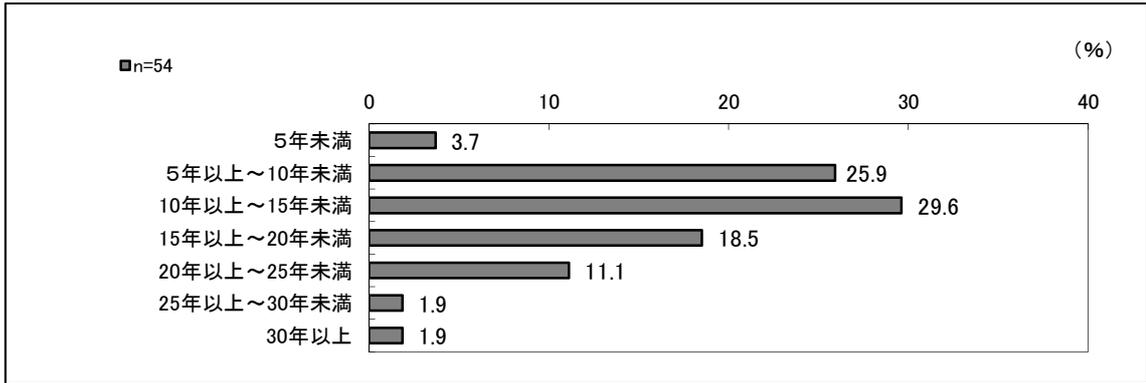
図表 11 男性の平均勤続年数 (全体・属性別)



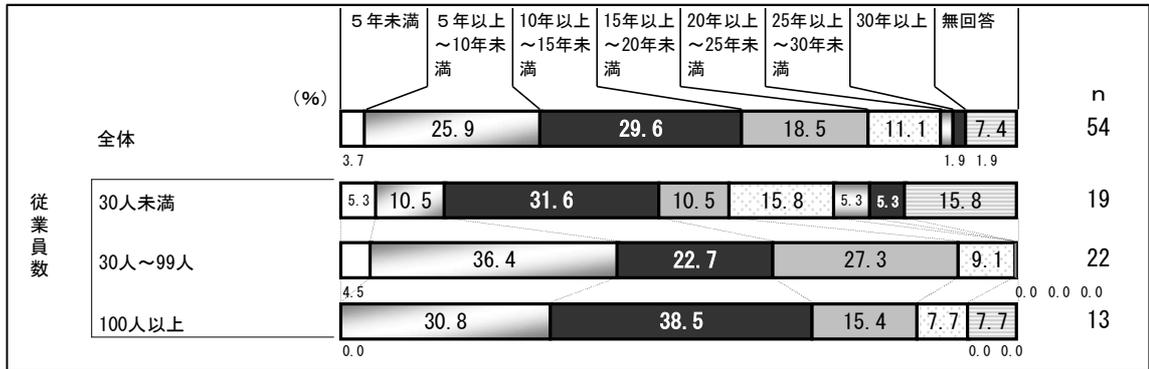
④ 平均勤続年数 女性

女性の平均勤続年数については、「10年以上～15年未満」(29.6%)、「5年以上～10年未満」(25.9%)、「15年以上～20年未満」(18.5%)、「20年以上～25年未満」(11.1%)、「5年未満」(3.7%)、「25年以上～30年未満」(1.9%)、「30年以上」(1.9%)となっている。

図表 12 女性の平均勤続年数



図表 13 女性の平均勤続年数 (全体・属性別)



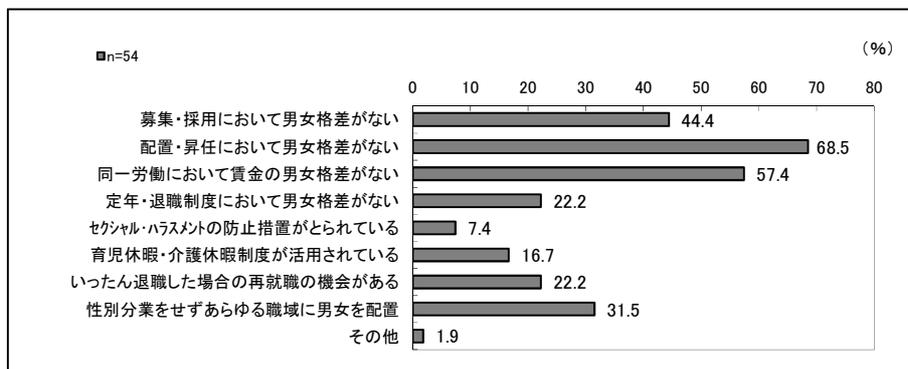
(2) 職場で男女共同参画を実現するために必要なこと

問4 職場における男女共同参画を実現するために必要なことは次のうちどれだと思いますか。【複数回答】

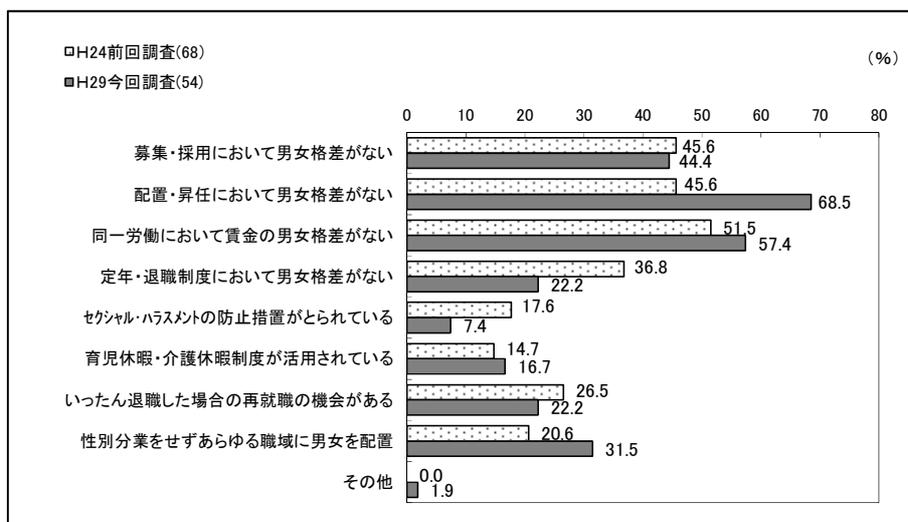
- 「配置・昇任において男女格差がない」が68.5%で最も多くなっている。

職場で男女共同参画を実現するために必要なことについては、「配置・昇任において男女格差がない」(68.5%)、「同一労働において賃金の男女格差がない」(57.4%)、「募集・採用において男女格差がない」(44.4%)、「性別分業をせずあらゆる職域に男女を配置」(31.5%)、「定年・退職制度において男女格差がない」・「いったん退職した場合の再就職の機会がある」(22.2%)などの順となっている。

図表14 職場で男女共同参画を実現するために必要なこと（全体/複数回答）



図表15 経年変化（職場で男女共同参画を実現するために必要なこと）



図表 16 職場で男女共同参画を実現するために必要なこと（全体・属性別／複数回答）
（上位3位、単位：％）

		第1位	第2位	第3位
全体		配置・昇任において男女格差がない 68.5	同一労働において賃金の男女格差がない 57.4	募集・採用において男女格差がない 44.4
従業員数	30人未満	同一労働において賃金の男女格差がない 57.9	配置・昇任において男女格差がない 52.6	いったん退職した場合の再就職の機会がある／性別分業をせずあらゆる職域に男女を配置 42.1
	30人～99人	配置・昇任において男女格差がない 77.3	同一労働において賃金の男女格差がない 63.6	募集・採用において男女格差がない 50.0
	100人以上	配置・昇任において男女格差がない 76.9	募集・採用において男女格差がない 61.5	同一労働において賃金の男女格差がない 46.2

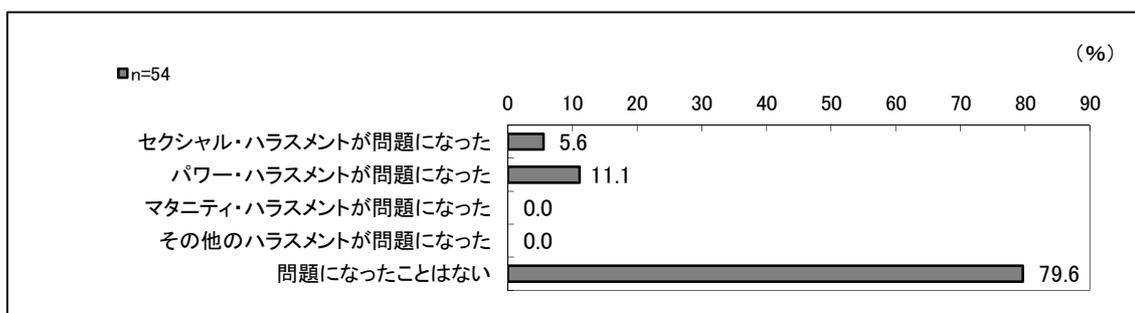
(3) ハラスメントが問題になったことがあるか

問5-1 貴事業所では、ハラスメントが問題になったことはありますか。

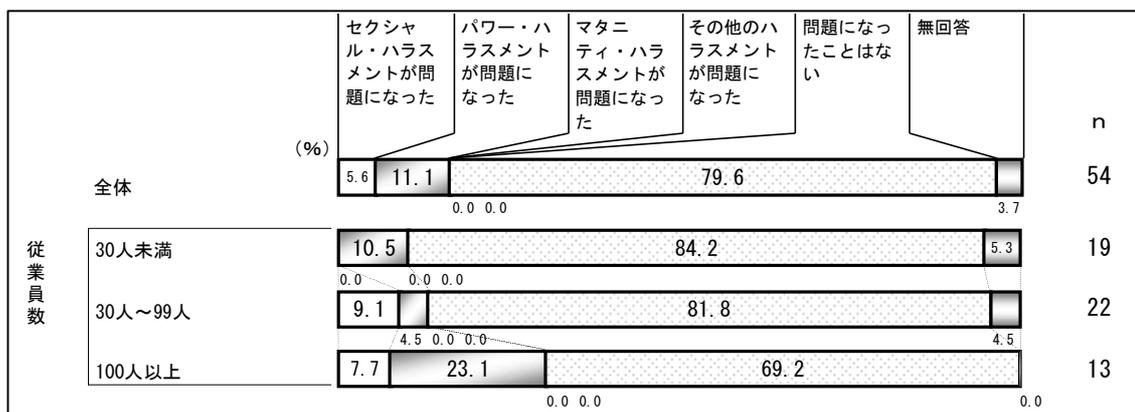
- 「パワー・ハラスメントが問題になった」と「セクシャル・ハラスメントが問題になった」がわずかだが存在。

ハラスメントが問題になったことがあるかどうかについては、「パワー・ハラスメントが問題になった」(11.1%)、「セクシャル・ハラスメントが問題になった」(5.6%)、「問題になったことはない」(79.6%)となっている。

図表 17 ハラスメントが問題になったことがあるか



図表 18 ハラスメントが問題になったことがあるか (全体・属性別)



(4) ハラスメントへの対策

問5-2 貴事業所では、ハラスメントへの対策を実施していますか。

● 「相談・苦情に対処するための窓口を設ける」と「就業規則等で方針を明確にする」が約5割で実施している。

ハラスメントへの対策については、「相談・苦情に対処するための窓口を設ける」と「就業規則等で方針を明確にする」が約5割で実施していると回答している。「社内実態把握するための調査を実施」、「研修、講習等を実施する」、「社内報等に記事を掲載し意識を高める」、「ハラスメント防止マニュアル等を作成する」については、実施していない（実施する予定もない）企業が6～7割となっている。

図表 19 ハラスメントへの対策

	実施している	実施予定	実施予定なし	無回答	n
相談・苦情に対処するための窓口を設ける	50.0	9.3	40.7	0.0	54
就業規則等で方針を明確にする	48.1	9.3	40.7	0.0	54
社内実態把握するための調査を実施	16.7	13.0	68.5	1.9	54
研修、講習等を実施する	18.5	9.3	70.4	1.9	54
社内報等に記事を掲載し意識を高める	24.1	11.1	63.0	1.9	54
ハラスメント防止マニュアル等を作成する	16.7	11.1	70.4	1.9	54

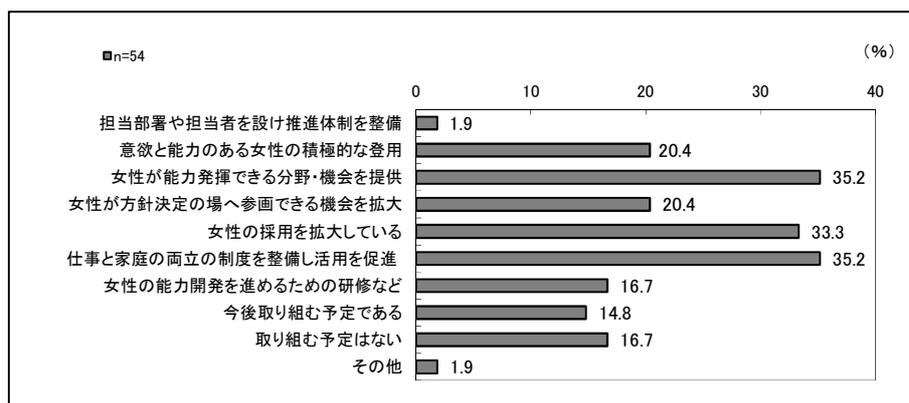
(5) ポジティブ・アクションの取り組みについて

問6 貴事業所では、ポジティブ・アクション(※)に対する取り組みをしていますか。
【複数回答】

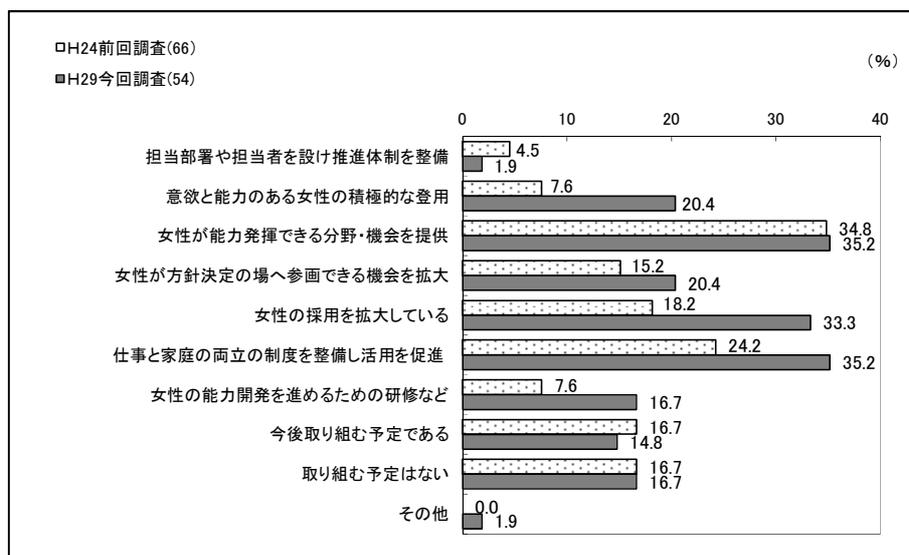
- 「女性が能力発揮できる分野・機会を提供」と「仕事と家庭の両立の制度を整備し活用を促進」が同率(35.2%)で第1位。

ポジティブ・アクションの取り組みについては、「女性が能力発揮できる分野・機会を提供」・「仕事と家庭の両立の制度を整備し活用を促進」(同率35.2%)、「女性の採用を拡大している」(33.3%)、「意欲と能力のある女性の積極的な登用」・「女性が方針決定の場へ参画できる機会を拡大」(同率20.4%)、「女性の能力開発を進めるための研修など」(16.7%)、「今後取り組む予定である」(14.8%)などの順となっている。

図表20 ポジティブ・アクションの取り組みについて(全体/複数回答)



図表21 経年変化(ポジティブ・アクションの取り組みについて)



図表 22 ポジティブ・アクションの取り組みについて（全体・属性別／複数回答）

（上位3位、単位：％）

		第1位	第2位	第3位
全体		女性が能力発揮できる分野・機会を提供／仕事と家庭の両立の制度を整備し活用を促進 35.2		女性の採用を拡大している 33.3
従業員数	30人未満	女性が能力発揮できる分野・機会を提供 36.8	女性の採用を拡大している／取り組む予定はない 21.1	
	30人～99人	仕事と家庭の両立の制度を整備し活用を促進 50.0	女性が能力発揮できる分野・機会を提供／女性の採用を拡大している 40.9	
	100人以上	仕事と家庭の両立の制度を整備し活用を促進 46.2	女性の採用を拡大している 38.5	意欲と能力のある女性の積極的な登用／今後取り組む予定である 30.8

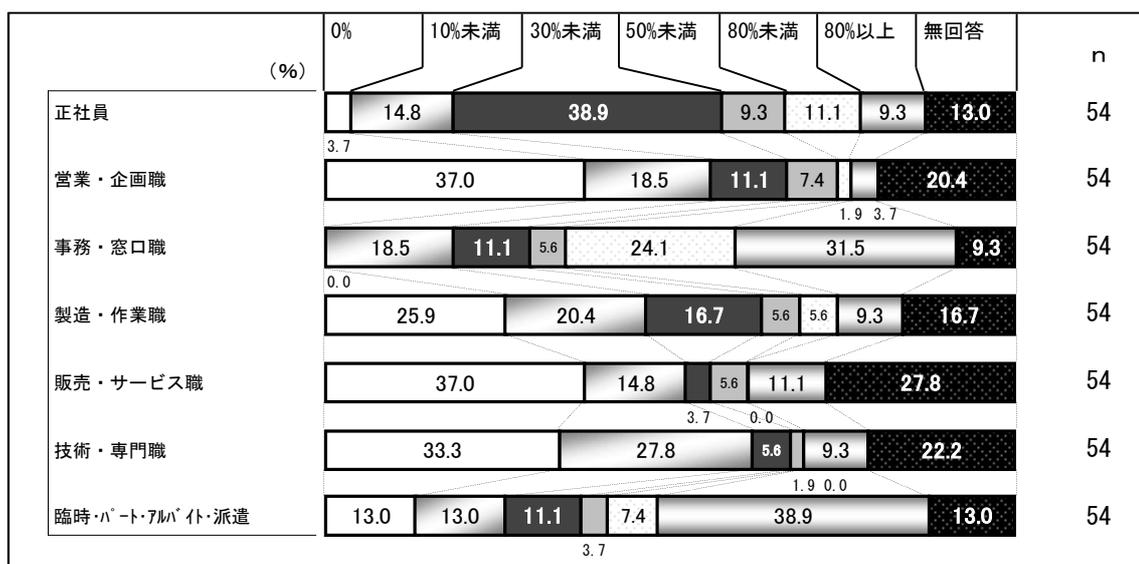
(6) 女性従業員の占める割合

問7 貴事業所では、次の職種や役職ごとに、女性従業員の占める割合はどれくらいですか。

① 雇用形態・職種別にみた場合

雇用形態・職種別にみた場合については、女性従業員が多いのは「事務・窓口職」や「臨時・パート・アルバイト・派遣」となっている。

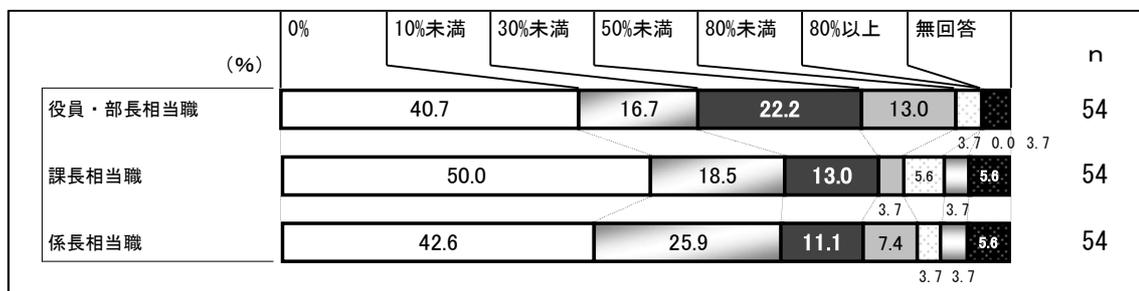
図表 23 女性従業員の占める割合(雇用形態・職種別にみた場合)



② 役職別にみた場合

役職別にみた場合にみた場合については、「役員・部長相当職」が比較的多くなっているものの、それぞれ「0%」の割合は4～5割となっている。

図表 24 女性従業員の占める割合(役職別にみた場合)



(7) 女性管理職が少ない(いない)理由

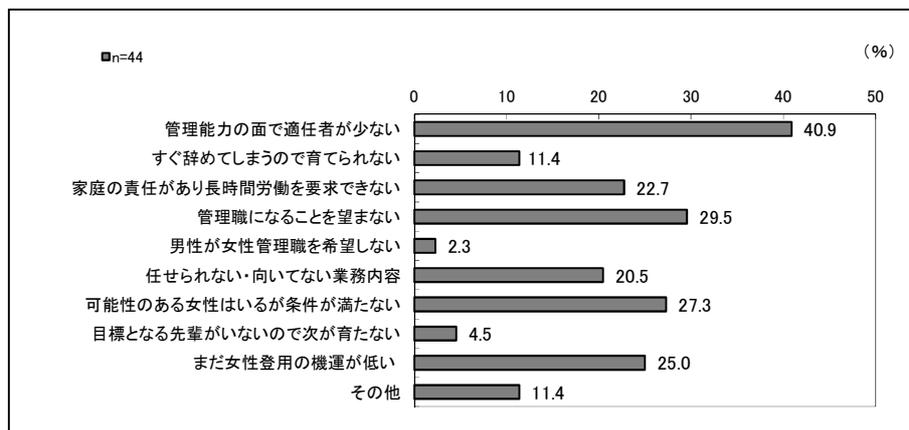
問7の(2)で「1.」または「2.」に○をつけた事業所におたずねします。

問8 女性管理職が少ない(またはいない)原因は、どのような理由からだと思いますか。
【複数回答】

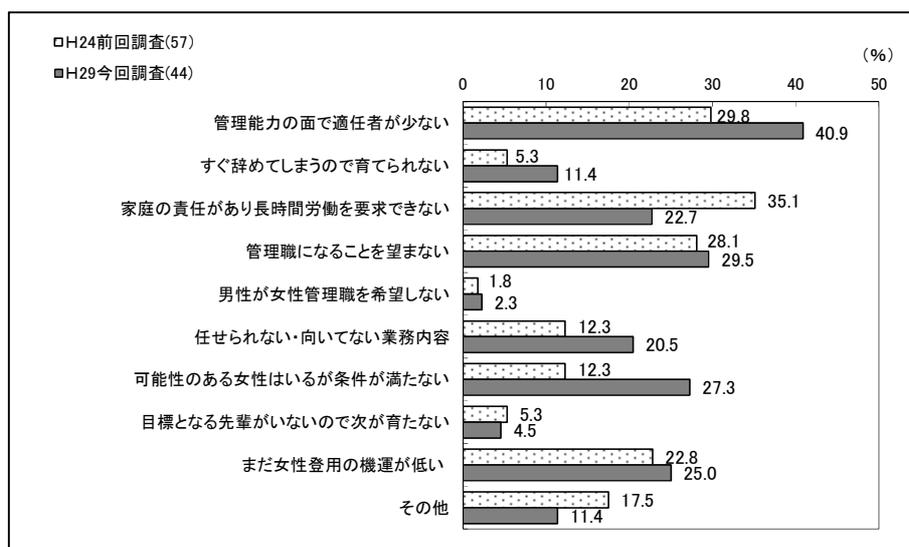
- 「管理能力の面で適任者が少ない」が40.9%で最も多い。

女性管理職が少ない(いない)理由については、「管理能力の面で適任者が少ない」(40.9%)、「管理職になることを望まない」(29.5%)、「可能性のある女性はあるが条件が満たない」(27.3%)、「まだ女性登用の機運が低い」(25.0%)、「家庭の責任があり長時間労働を要求できない」(22.7%)などの順となっている。

図表 25 女性管理職が少ない(いない)理由(全体/複数回答)



図表 26 経年変化(女性管理職が少ない(いない)理由)



図表 27 女性管理職が少ない（いない）理由（全体・属性別／複数回答）

（上位3位、単位：％）

		第1位	第2位	第3位
全体		管理能力の面で適任者が少ない 40.9	管理職になることを望まない 29.5	可能性のある女性はいるが条件が満たない 27.3
従業員数	30人未満	管理能力の面で適任者が少ない 43.8	家庭の責任があり長時間労働を要求できない 31.3	管理職になることを望まない／まだ女性登用の機運が低い 25.0
	30人～99人	管理能力の面で適任者が少ない 41.2	可能性のある女性はいるが条件が満たない 35.3	管理職になることを望まない／まだ女性登用の機運が低い 17.6
	100人以上	管理職になることを望まない 54.5	可能性のある女性はいるが条件が満たない 45.5	管理能力の面で適任者が少ない／任せられない・向いてない業務内容／まだ女性登用の機運が低い 36.4

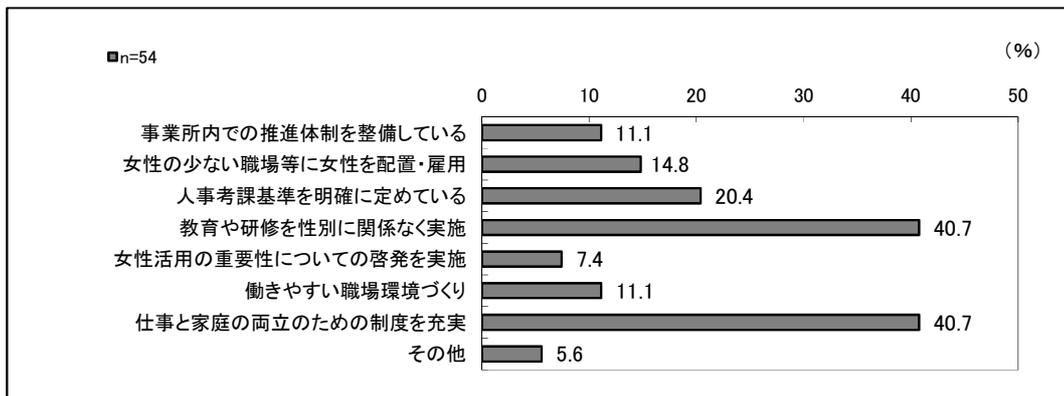
(8) 女性従業員活躍のための取り組み

問9 女性従業員の活躍のために、貴事業所ではどのような取り組みをしていますか。
【複数回答】

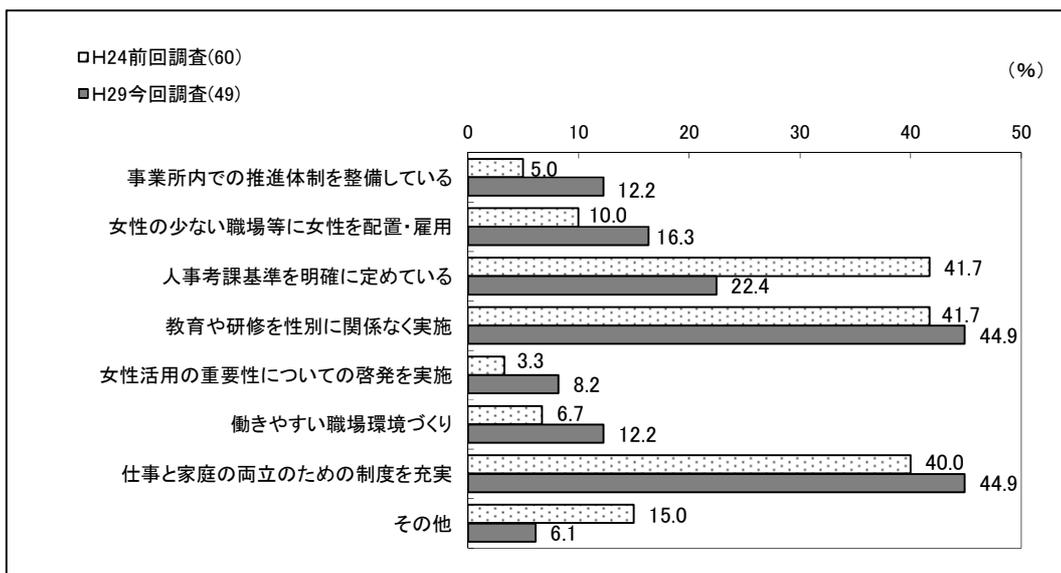
- 「教育や研修を性別に関係なく実施」と「仕事と家庭の両立のための制度を充実」が同率（40.7%）で第1位。

女性従業員活躍のための取り組みについては、「教育や研修を性別に関係なく実施」・「仕事と家庭の両立のための制度を充実」（同率 40.7%）、「人事考課基準を明確に定めている」（20.4%）、「女性の少ない職場等に女性を配置・雇用」（14.8%）、「事業所内での推進体制を整備している」・「働きやすい職場環境づくり」（同率 11.1%）、「女性活用の重要性についての啓発を実施」（7.4%）などの順となっている。

図表 28 女性従業員活躍のための取り組み（全体／複数回答）



図表 29 経年変化（女性従業員活躍のための取り組み）



図表 30 女性従業員活躍のための取り組み（全体・属性別／複数回答）

（上位3位、単位：％）

		第1位	第2位	第3位
全体		教育や研修を性別に関係なく実施／仕事と家庭の両立のための制度を充実 40.7		人事考課基準を明確に定めている 20.4
従業員数	30人未満	仕事と家庭の両立のための制度を充実 42.1	教育や研修を性別に関係なく実施 31.6	事業所内での推進体制を整備している 21.1
	30人～99人	教育や研修を性別に関係なく実施 45.5	仕事と家庭の両立のための制度を充実 27.3	女性の少ない職場等に女性を配置・雇用 22.7
	100人以上	仕事と家庭の両立のための制度を充実 61.5	教育や研修を性別に関係なく実施 46.2	人事考課基準を明確に定めている 38.5

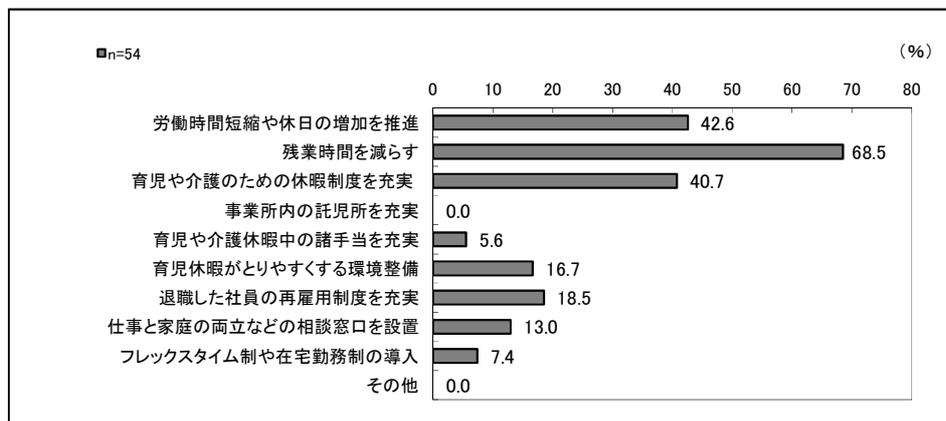
(9) ワーク・ライフ・バランスの取り組みについて

問 10 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス（※）を進めるための取り組みをしていますか。【複数回答】

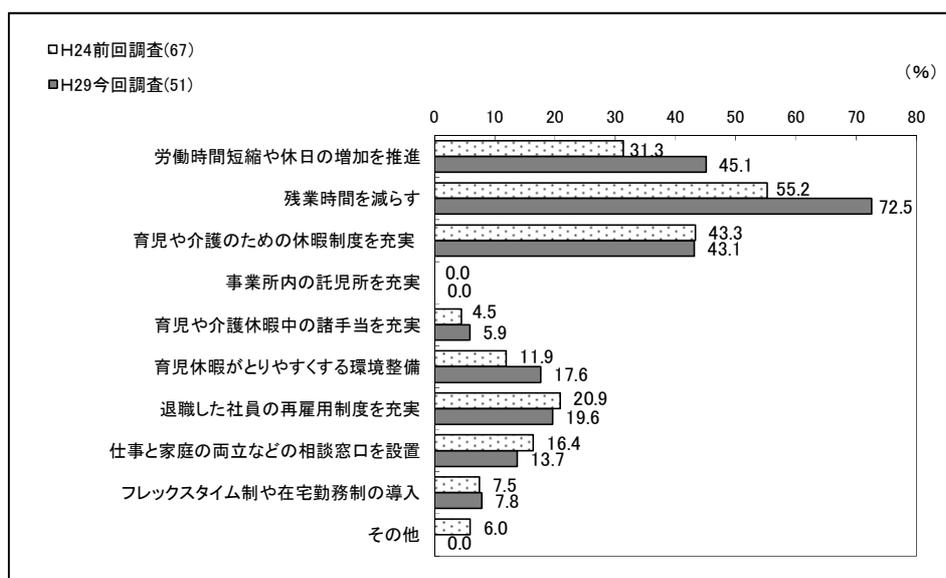
- 「残業時間を減らす」が 68.5%で最も多い。

ワーク・ライフ・バランスの取り組みについては、「残業時間を減らす」（68.5%）、「労働時間短縮や休日の増加を推進」（42.6%）、「育児や介護のための休暇制度を充実」（40.7%）、「退職した社員の再雇用制度を充実」（18.5%）、「育児休暇がとりやすくなる環境整備」（16.7%）などの順となっている。

図表 31 ワーク・ライフ・バランスの取り組みについて（全体／複数回答）



図表 32 経年変化（女性従業員活躍のための取り組み）



図表 33 ワーク・ライフ・バランスの取り組みについて（全体・属性別／複数回答）
（上位3位、単位：％）

		第1位	第2位	第3位
全体		残業時間を減らす 68.5	労働時間短縮や休日の増加を推進 42.6	育児や介護のための休暇制度を充実 40.7
従業員数	30人未満	残業時間を減らす 52.6	労働時間短縮や休日の増加を推進 47.4	育児や介護のための休暇制度を充実 36.8
	30人～99人	残業時間を減らす 68.2	育児や介護のための休暇制度を充実 31.8	労働時間短縮や休日の増加を推進 27.3
	100人以上	残業時間を減らす 92.3	労働時間短縮や休日の増加を推進／育児や介護のための休暇制度を充実 61.5	

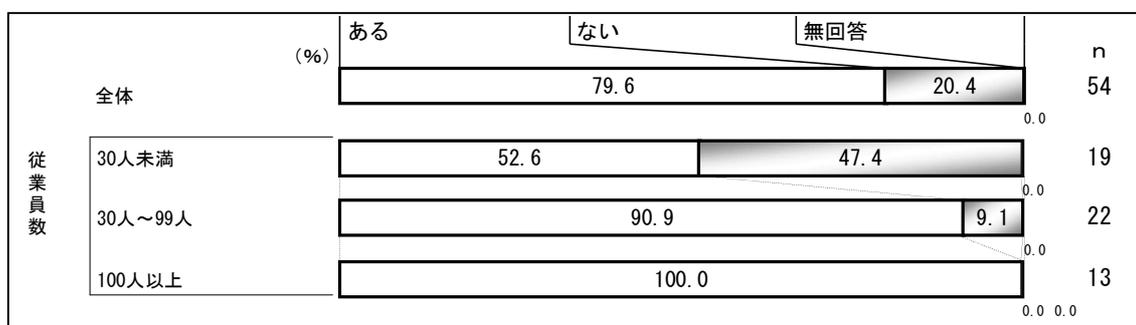
(10) 育児休業制度の規程があるか

問 11 貴事業所には、育児休業制度の規程がありますか。

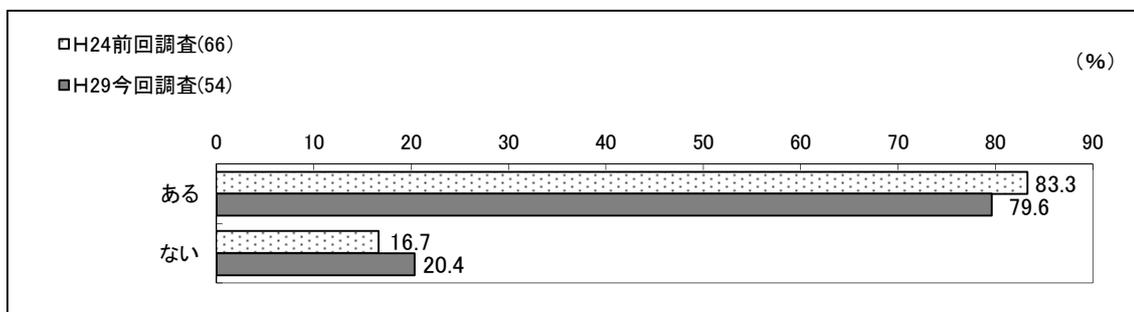
- 「ある」は79.6%、「ない」は20.4%。

育児休業制度の規程があるかどうかについては、「ある」(79.6%)、「ない」(20.4%)となっている。

図表 34 育児休業制度の規程があるか



図表 35 経年変化（育児休業制度の規程があるか）



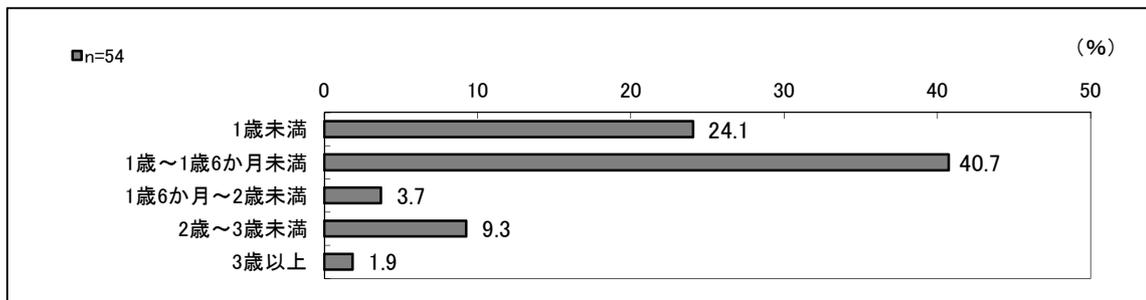
(11) 育児休業を取得できる子の年齢

問 12 (1) 子が何歳になるまで育児休業を取得することができますか。

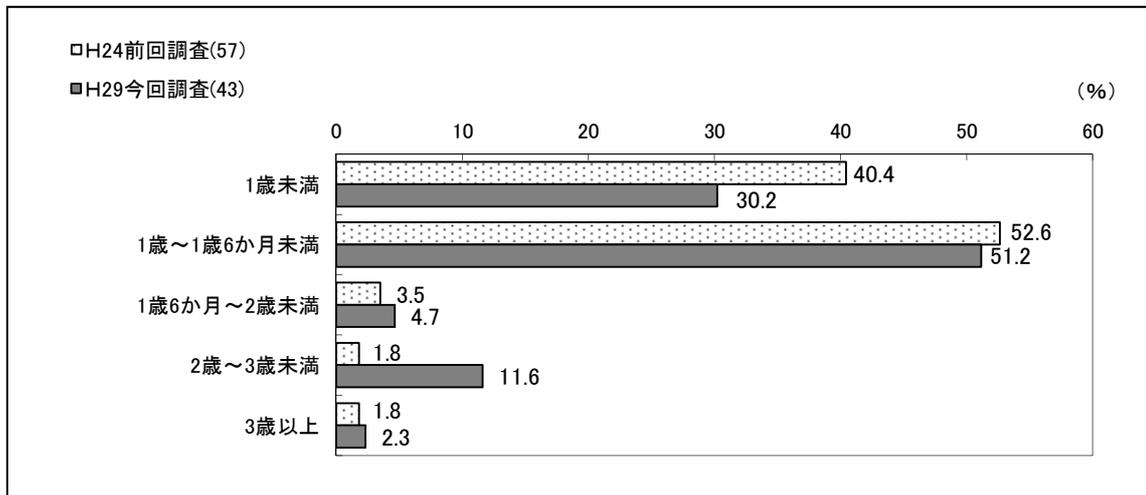
- 「1歳～1歳6か月未満」が40.7%で最も多い。

育児休業を取得できる子の年齢については、「1歳～1歳6か月未満」(40.7%)、「1歳未満」(24.1%)、「2歳～3歳未満」(9.3%)、「1歳6か月～2歳未満」(3.7%)、「3歳以上」(1.9%)となっている。

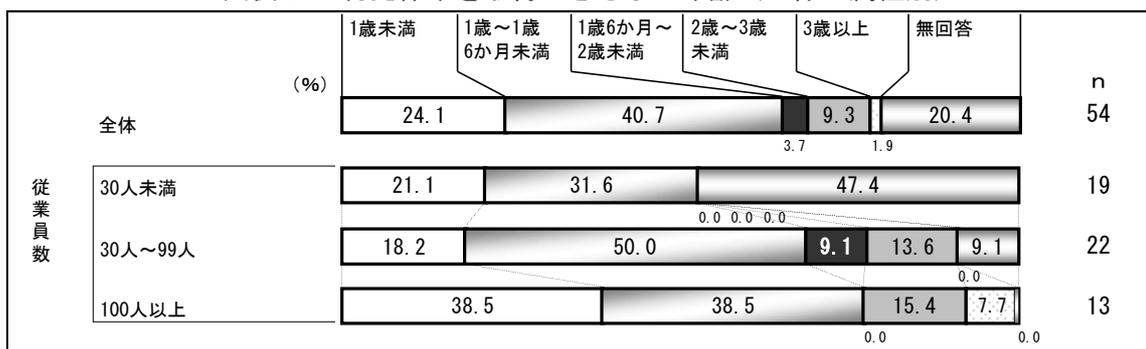
図表 36 育児休業を取得できる子の年齢



図表 37 経年変化（育児休業を取得できる子の年齢）



図表 38 育児休業を取得できる子の年齢（全体・属性別）



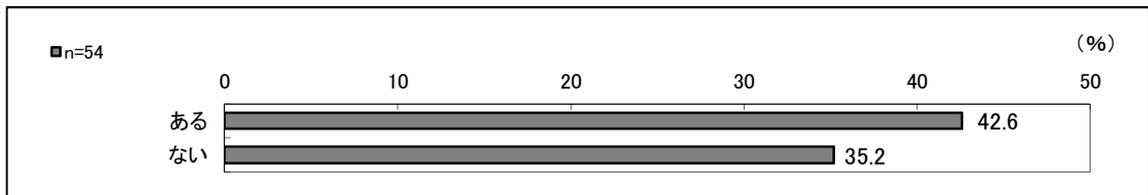
(12) 育児休業の取得回数の制限

問 12 (2) 同じ子について育児休業の取得回数の制限はありますか。あれば回数をご記入ください。

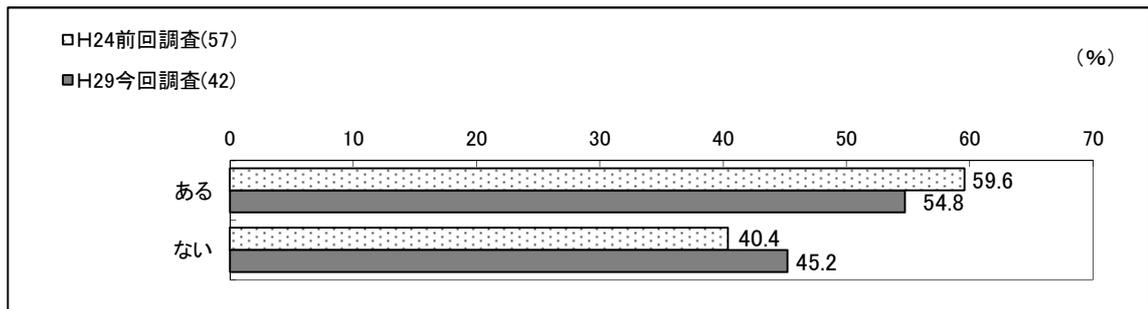
- 「ある」が42.6%、「ない」は35.2%。

育児休業の取得回数の制限については、「ある」(42.6%)、「ない」(35.2%)、また制限がある場合の取得回数は「1回」(95.7%)、「2回」(4.3%)となっている。

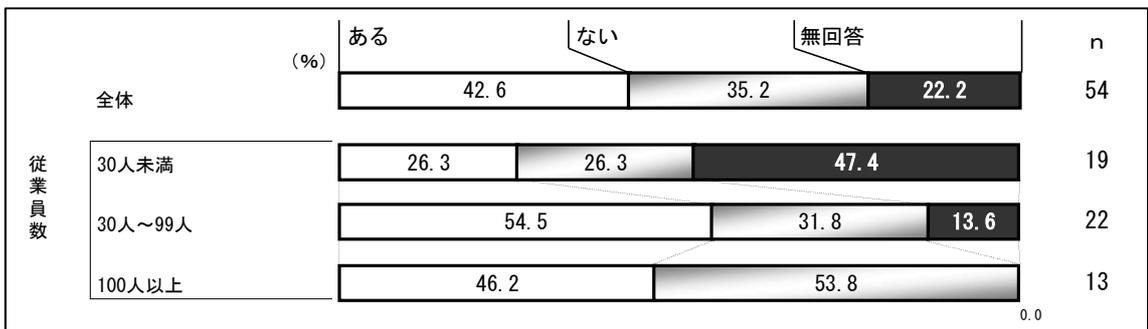
図表 39 育児休業の取得回数の制限



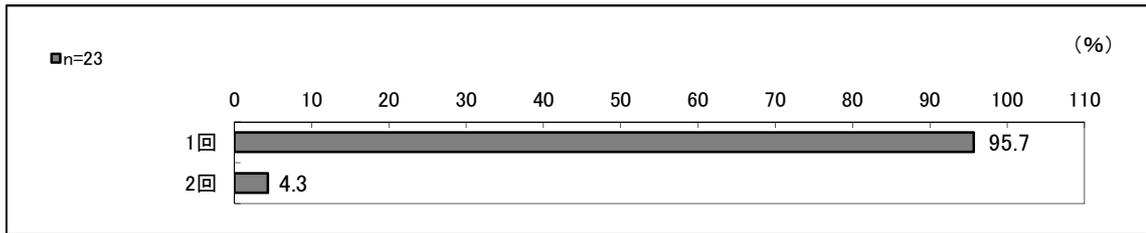
図表 39 経年変化 (育児休業の取得回数の制限)



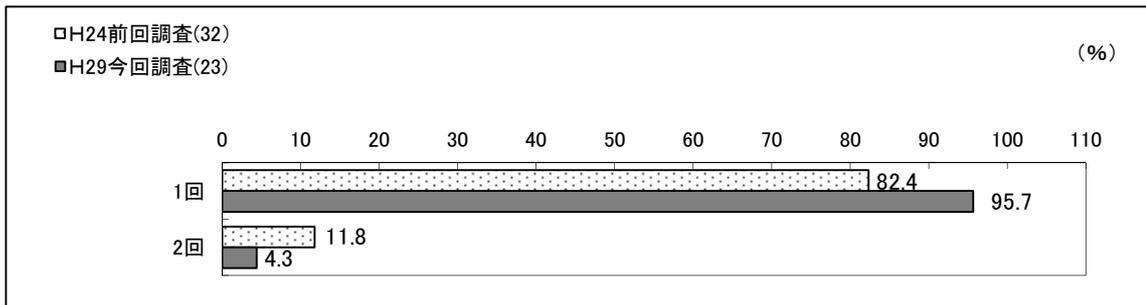
図表 40 育児休業の取得回数の制限 (全体・属性別)



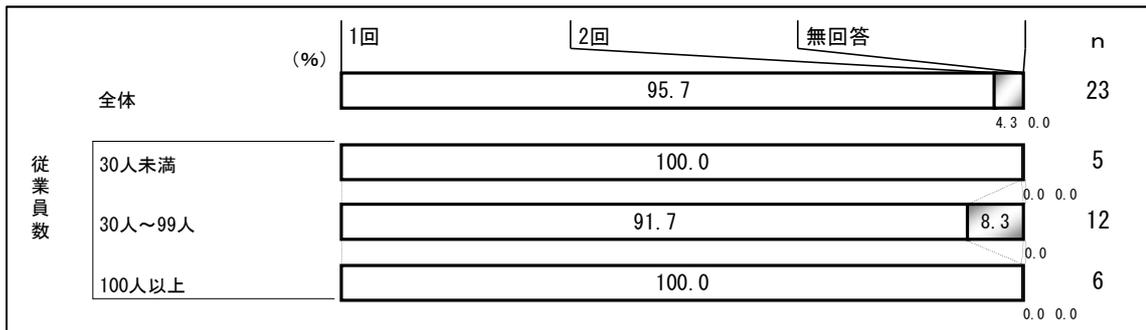
図表 41 育児休業の取得回数の制限／回



図表 42 経年変化（育児休業の取得回数の制限／回）



図表 43 育児休業の取得回数の制限／回（全体・属性別）



(13) 出産した従業員数

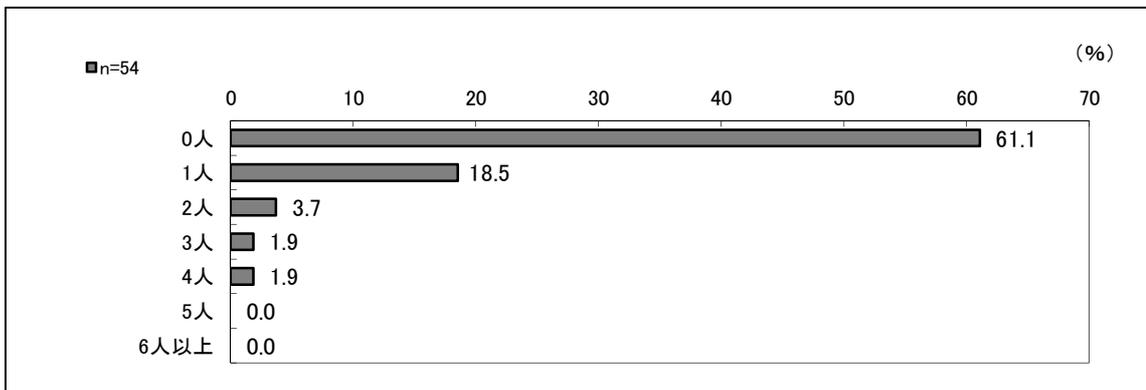
問 12 (3) 平成 28 年 4 月 1 日から平成 29 年 3 月 31 日までの間に、出産または配偶者が出産した従業員数を記入してください。

- 出産した女性従業員数では、「0人」が最も多く 61.1%。
- 配偶者が出産した男性従業員数では、「0人」が最も多く 40.7%。

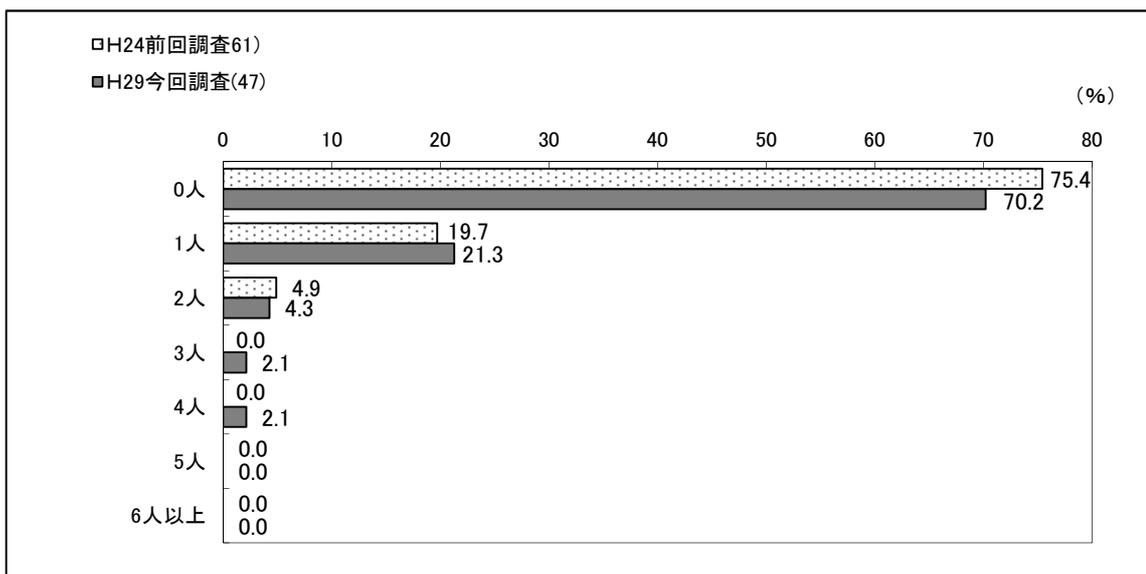
① 出産した女性従業員数

出産した女性従業員数については、「0人」(61.1%)、「1人」(18.5%)、「2人」(3.7%)、「3人」(1.9%)、「4人」(1.9%) となっている。

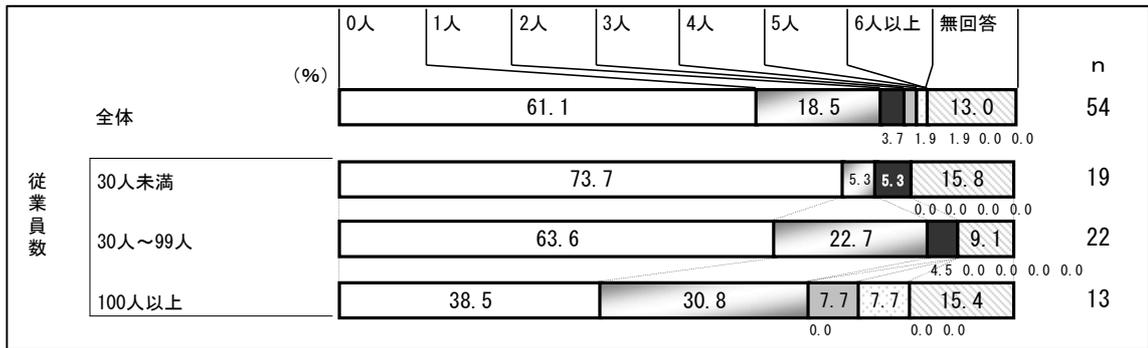
図表 44 出産した女性従業員数



図表 45 経年変化 (出産した女性従業員数)



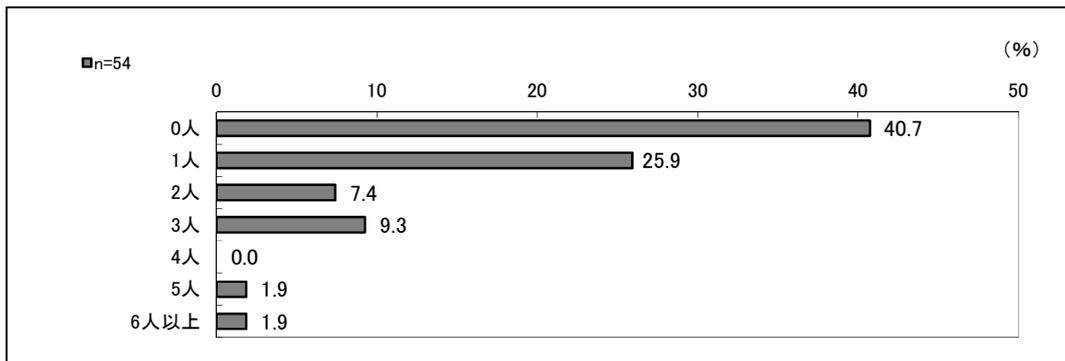
図表 46 出産した女性従業員数（全体・属性別）



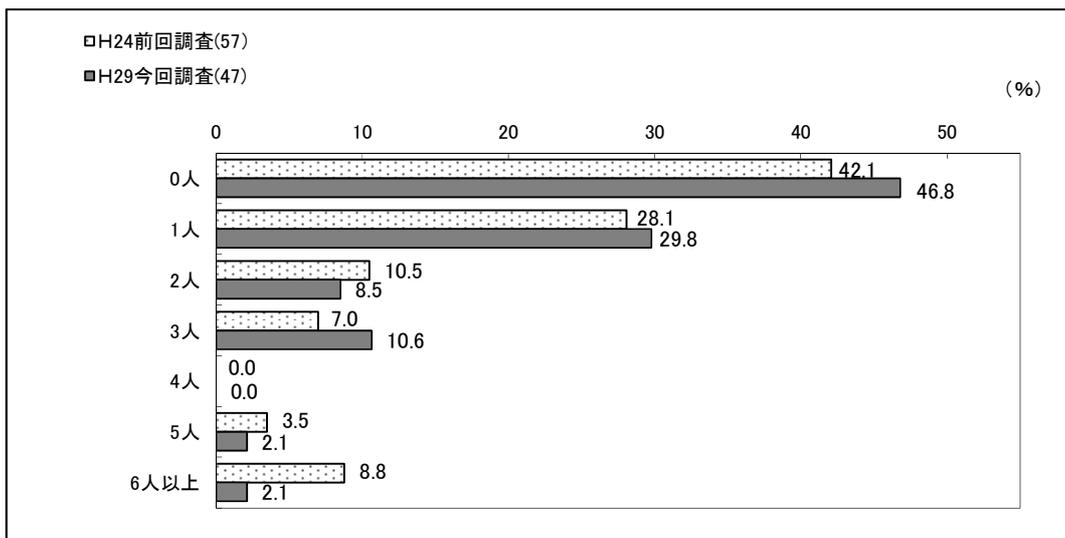
② 配偶者が出産した男性従業員数

配偶者が出産した男性従業員数については、「0人」(40.7%)、「1人」(25.9%)、「2人」(7.4%)、「3人」(9.3%)、「5人」(1.9%)、「6人以上」(1.9%)となっている。

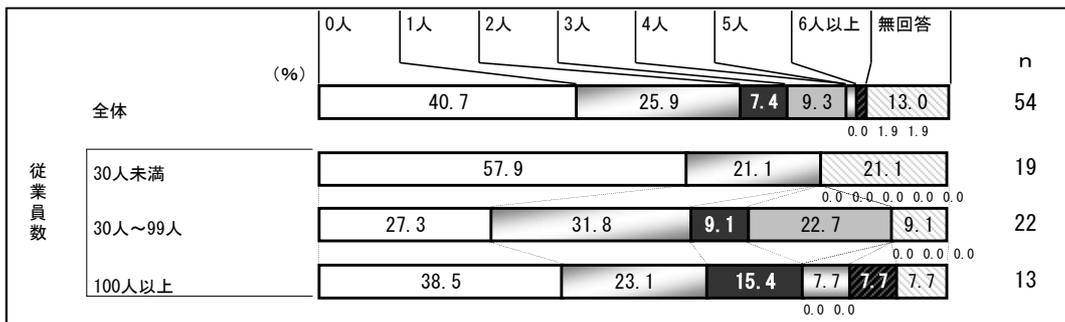
図表 47 配偶者が出産した男性従業員数



図表 49 経年変化（配偶者が出産した男性従業員数）



図表 48 配偶者が出産した男性従業員数（全体・属性別）



(14) 育児休業を取得した人数と日数について

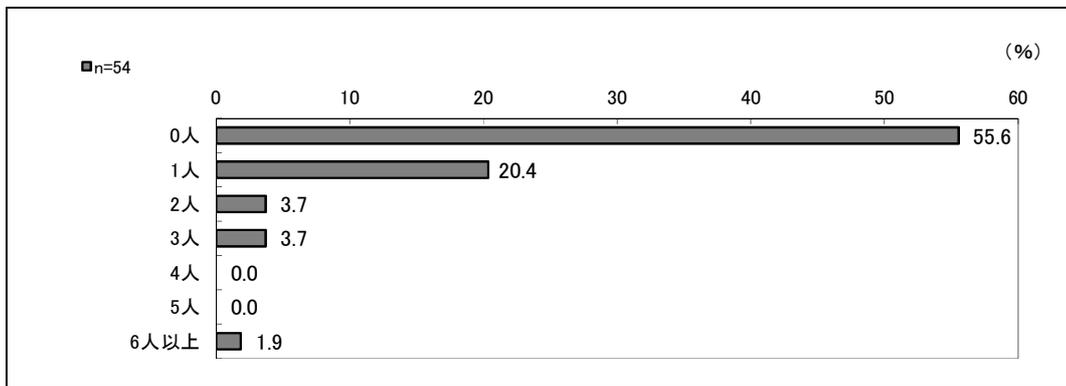
問 12 (4) 平成 28 年 4 月 1 日から平成 29 年 3 月 31 日までに育児休業を取得した人数と日数（複数人の取得があれば、合計した総取得日数）を記入してください。

① 女性従業員数と日数

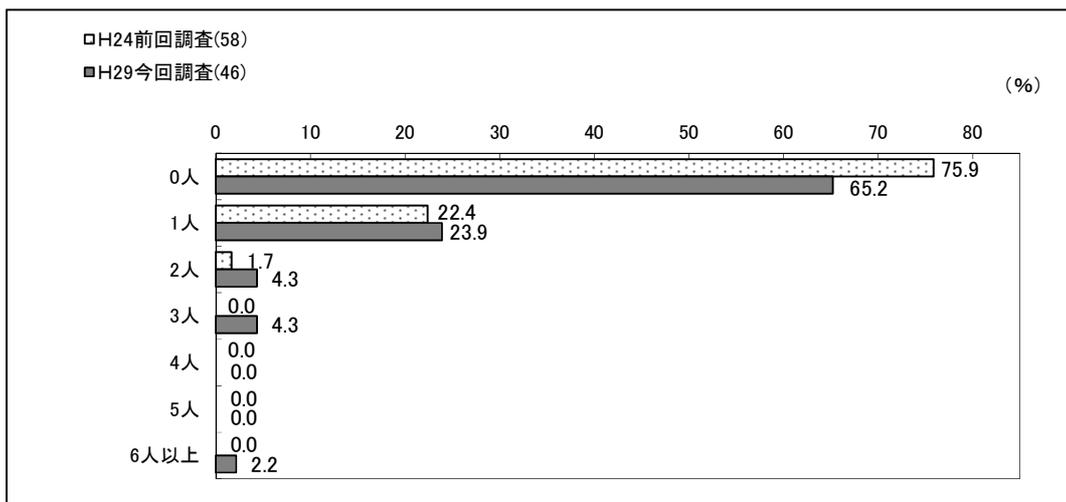
企業単位での育児休業を取得した女性従業員数については、「0 人」(55.6%)、「1 人」(20.4%)、「2 人」(3.7%)、「3 人」(3.7%)、「6 人以上」(1.9%) となっている。

また、取得した合計日数については、「180 日以上～360 日未満」(9.3%)、「90 日以上～180 日未満」(5.6%)、「360 日以上～540 日未満」(3.7%)、「720 日以上～900 日未満」(3.7%)、「1 日以上～90 日未満」(1.9%)、「540 日以上～720 日未満」(1.9%)、「900 日以上」(1.9%) となっている。

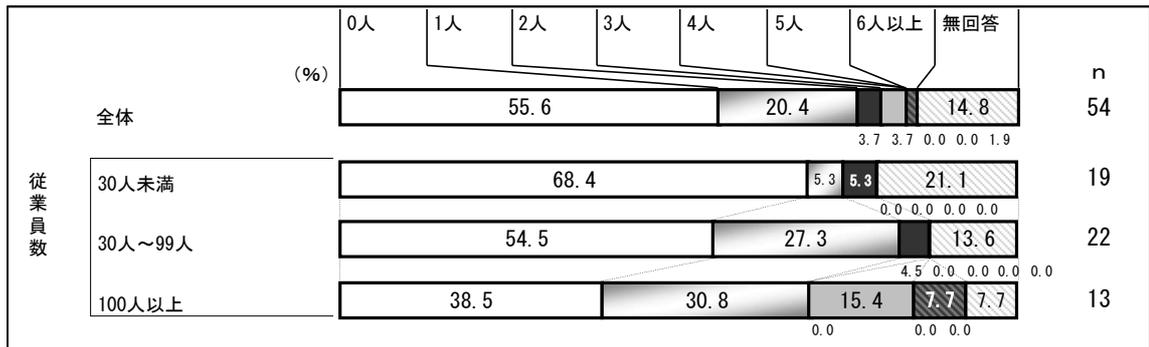
図表 49 女性従業員数と日数



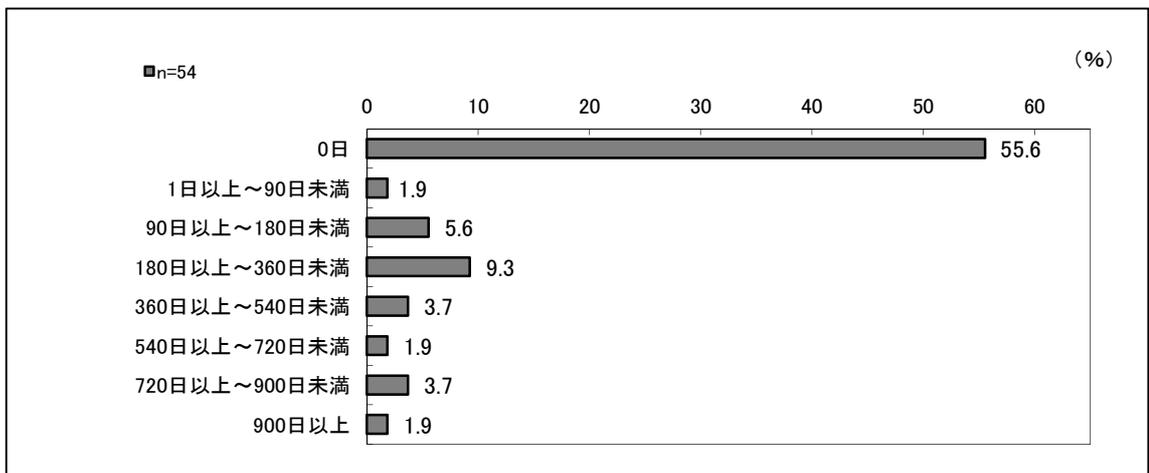
図表 50 経年変化（女性従業員数と日数）



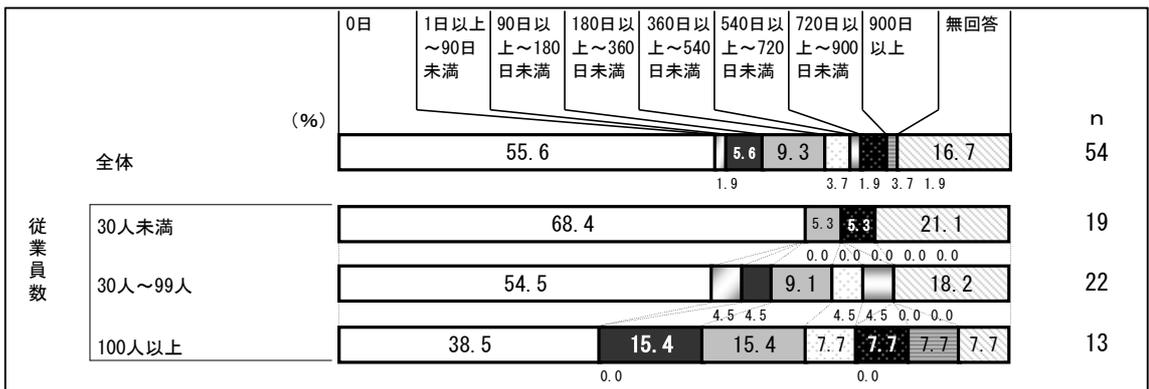
図表 51 女性従業員数と日数（全体・属性別）



図表 52 育児休業を取得した女性従業員 合計日数



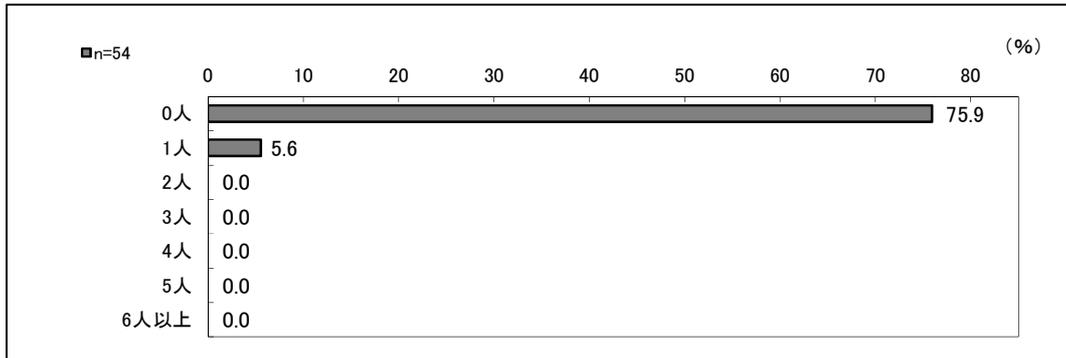
図表 53 女性従業員数と日数（全体・属性別）



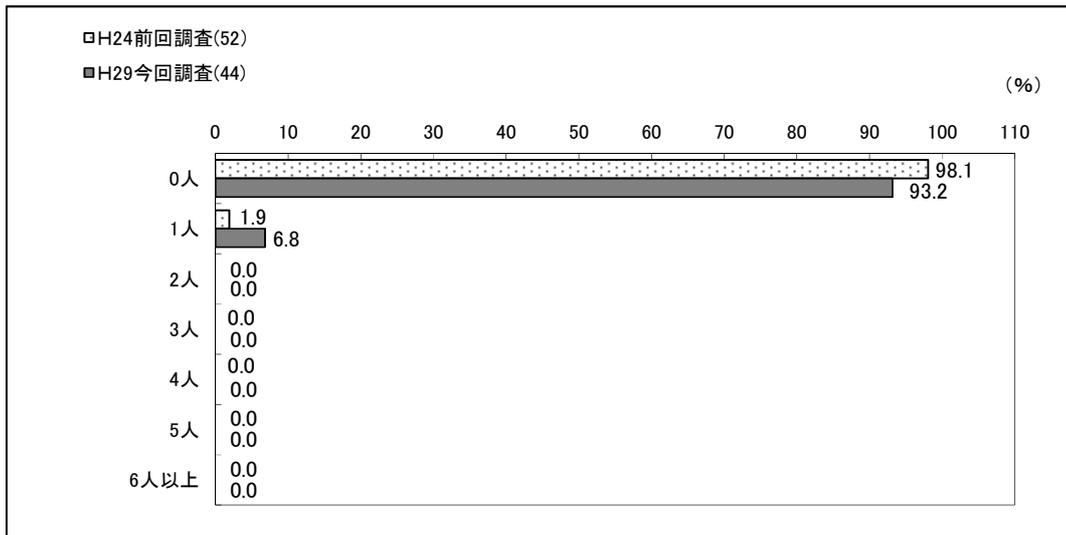
② 男性従業員数と日数

企業単位での育児休業を取得した男性従業員数については、「0人」(75.9%)、「1人」(5.6%)となっている。また、取得した合計日数については「1日以上～90日未満」(3.7%)、「90日以上～180日未満」(1.9%)となっている。

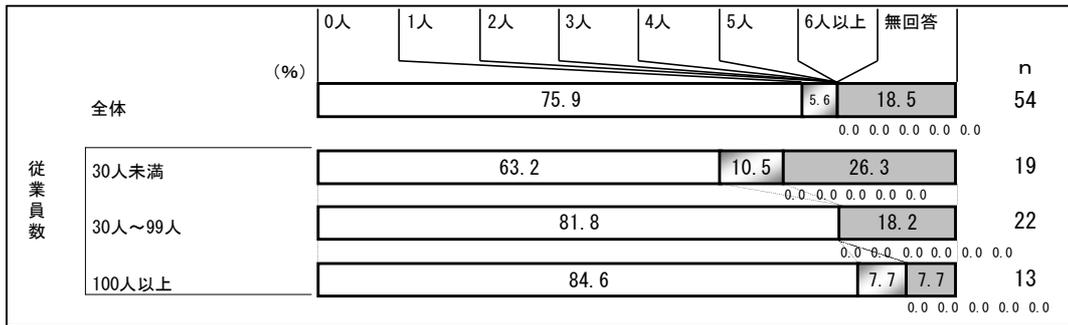
図表 54 男性従業員数と日数



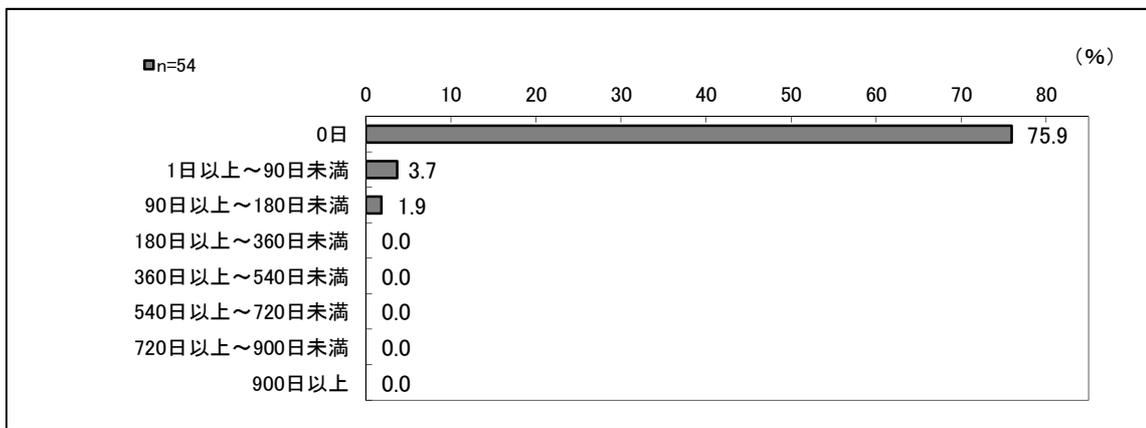
図表 55 経年変化 (男性従業員数と日数)



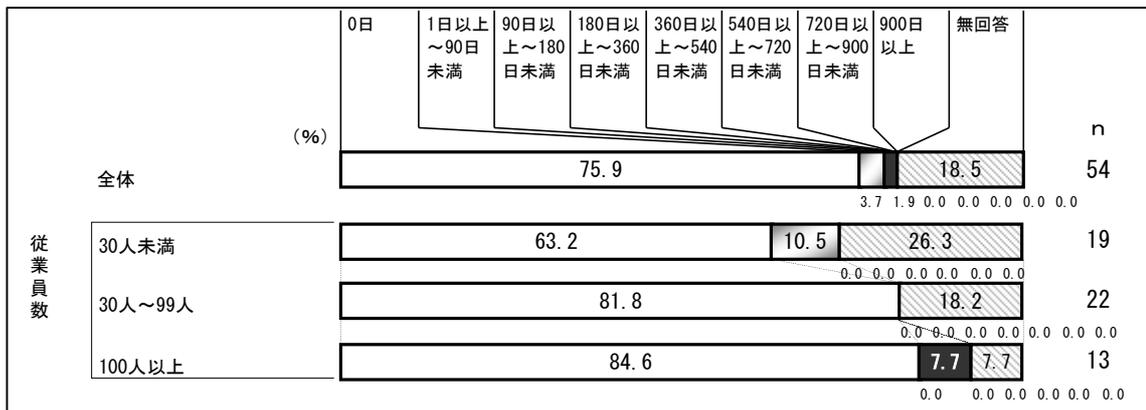
図表 56 男性従業員数と日数（全体・属性別）



図表 59 育児休業を取得した男性従業員 合計日数



図表 57 育児休業を取得した男性従業員 合計日数（全体・属性別）



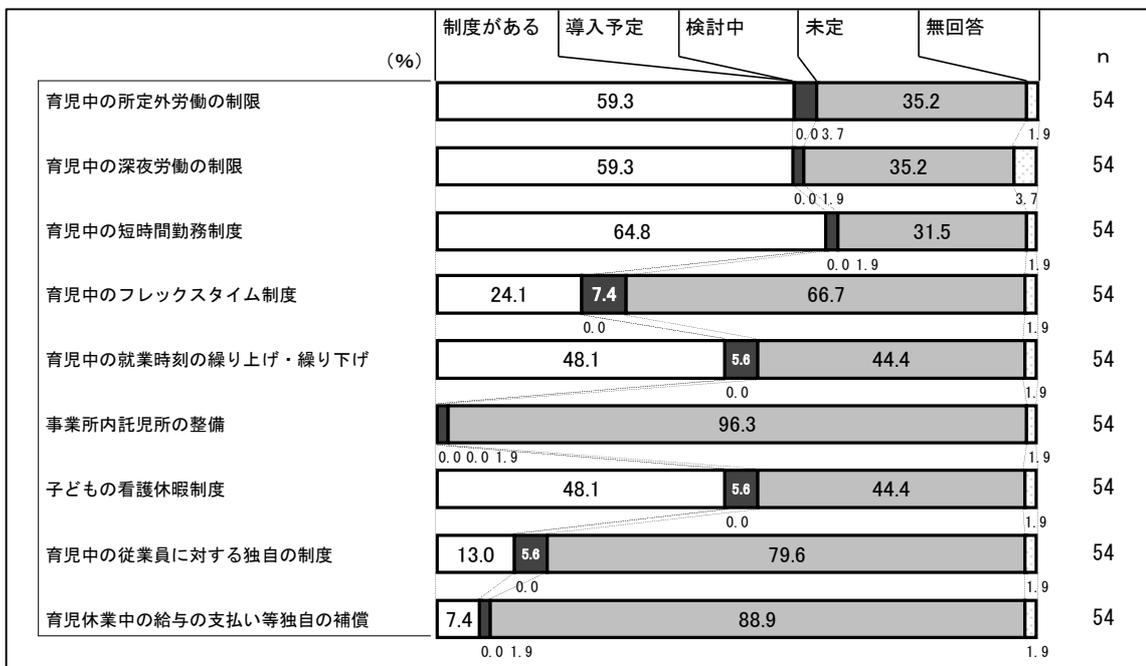
(15) 働きながら子育てを行う従業員に対する制度

問 13 働きながら子育てを行う従業員に対する制度の有無や、ない場合の今後の予定についておたずねします。

- 「育児中の所定外労働の制限」、「育児中の深夜労働の制限」、「育児中の短時間勤務制度」については、約6割前後で「制度がある」。

働きながら子育てを行う従業員に対する制度については、「育児中の所定外労働の制限」、「育児中の深夜労働の制限」、「育児中の短時間勤務制度」については、約6割前後で「制度がある」と回答している。

図表 58 働きながら子育てを行う従業員に対する制度



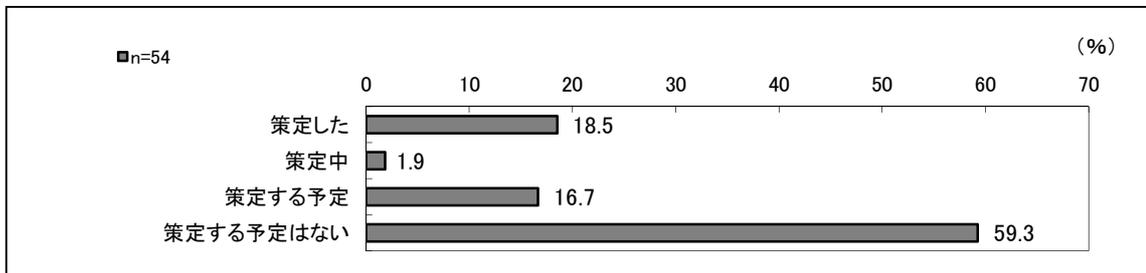
(16) 事業主行動計画の策定について

問 14-1 貴事業所は、次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画を策定していますか。

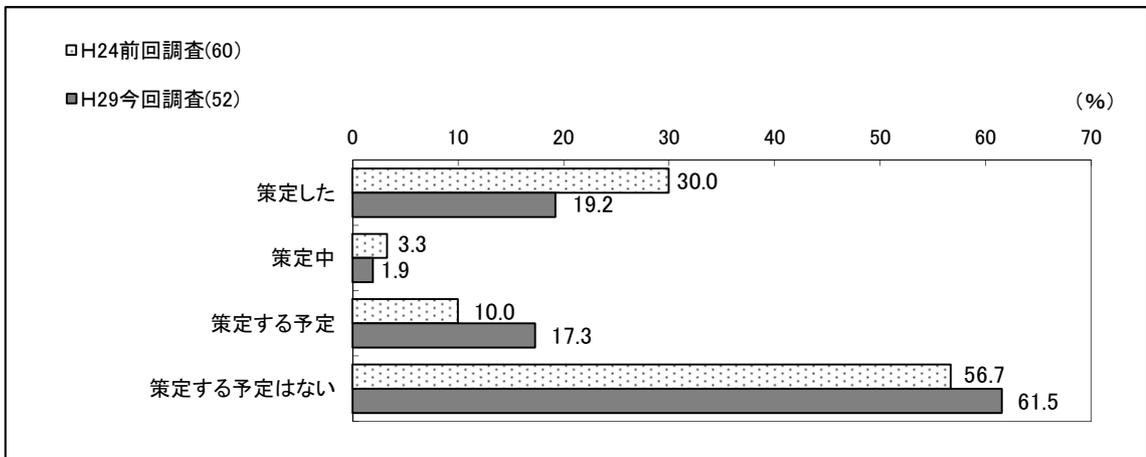
- 「策定する予定はない」が59.3%で最も多い。

事業主行動計画の策定については、「策定する予定はない」(59.3%)、「策定した」(18.5%)、「策定する予定」(16.7%)、「策定中」(1.9%)となっています。

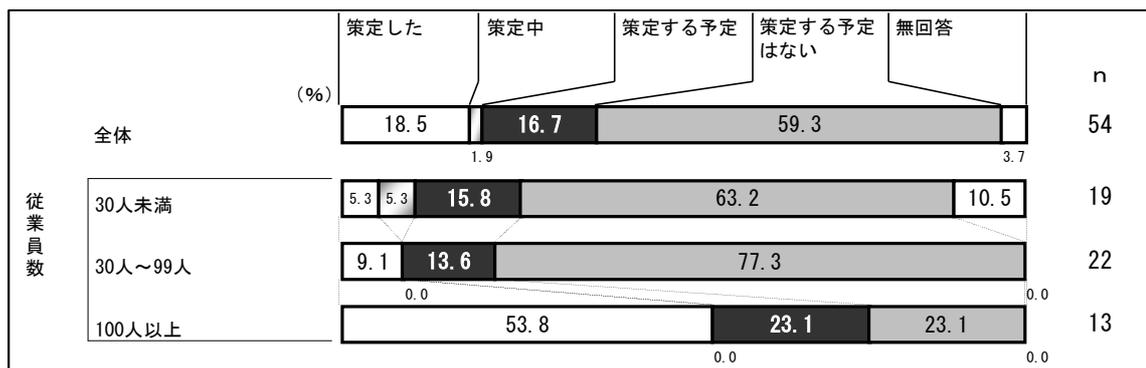
図表 59 事業主行動計画の策定について



図表 60 事業主行動計画の策定について



図表 61 事業主行動計画の策定について（全体・属性別）



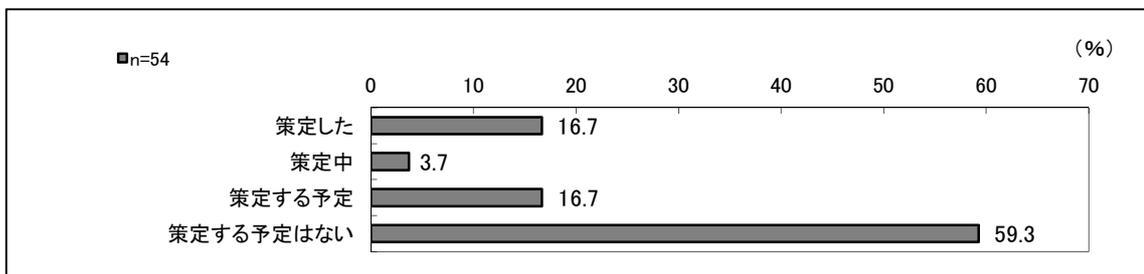
(17) 一般事業主行動計画について

問 14-2 貴事業所は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。

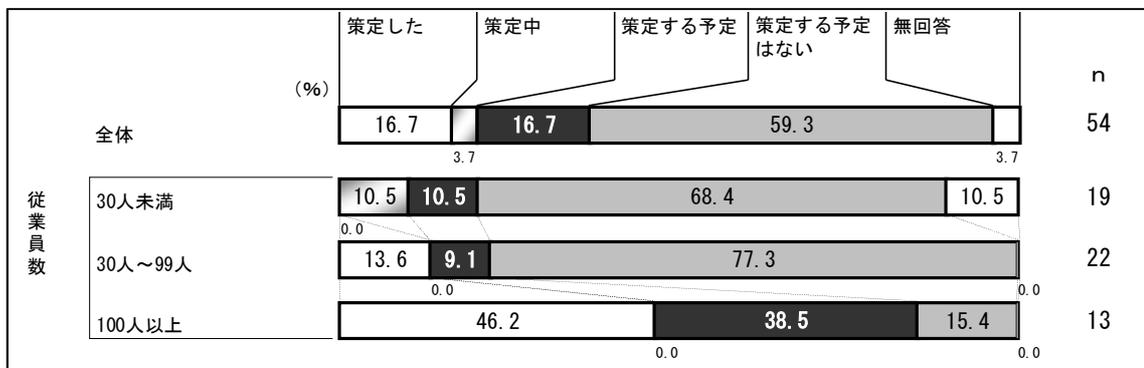
- 「策定する予定はない」が 59.3% で最も多い。

一般事業主行動計画については、「策定する予定はない」(59.3%)、「策定した」(16.7%)、「策定する予定」(16.7%)、「策定中」(3.7%)となっている。

図表 62 一般事業主行動計画について



図表 63 一般事業主行動計画について (全体・属性別)



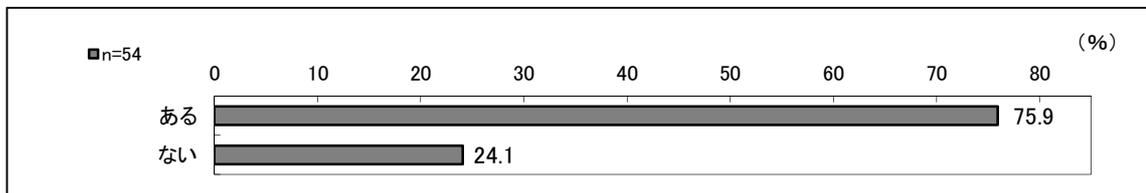
(18) 介護休業制度の規程はあるか

問 15 貴事業所には、介護休業制度の規程がありますか。

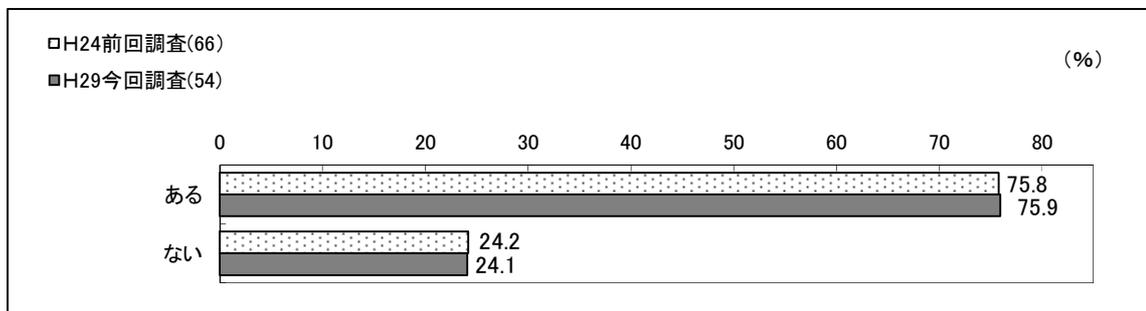
- 「ある」は 75.9%、「ない」は 24.1%。

介護休業制度の規程はあるかどうかについては、「ある」(75.9%)、「ない」(24.1%)となっている。

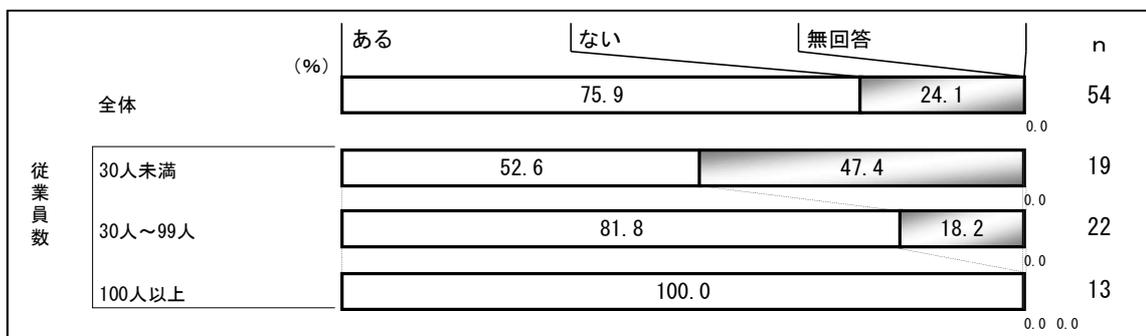
図表 64 介護休業制度の規程はあるか



図表 65 経年変化（介護休業制度の規程はあるか）



図表 69 介護休業制度の規程はあるか（全体・属性別）



(19) 介護休業制度の規程

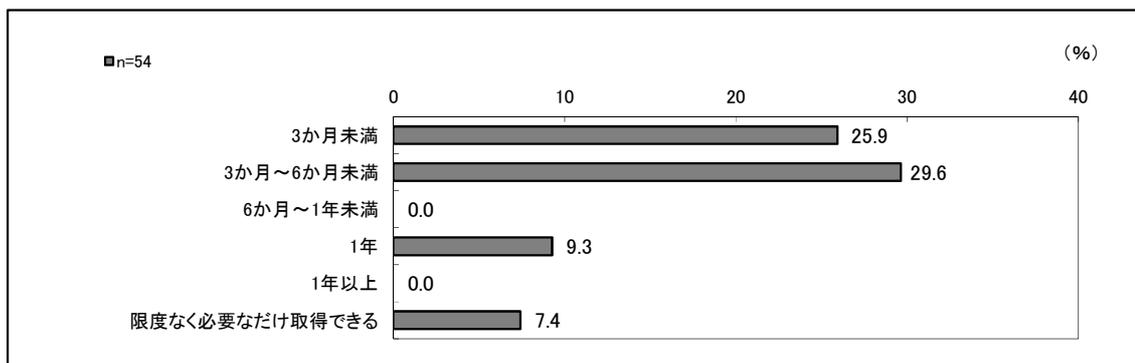
問 16 介護休業制度の規程についておうかがいします。

- 期間については、「3か月～6か月未満」が最も多く29.6%。
- 回数の制限については、「同一要介護者につき制限あり」が46.3%で最も多い。

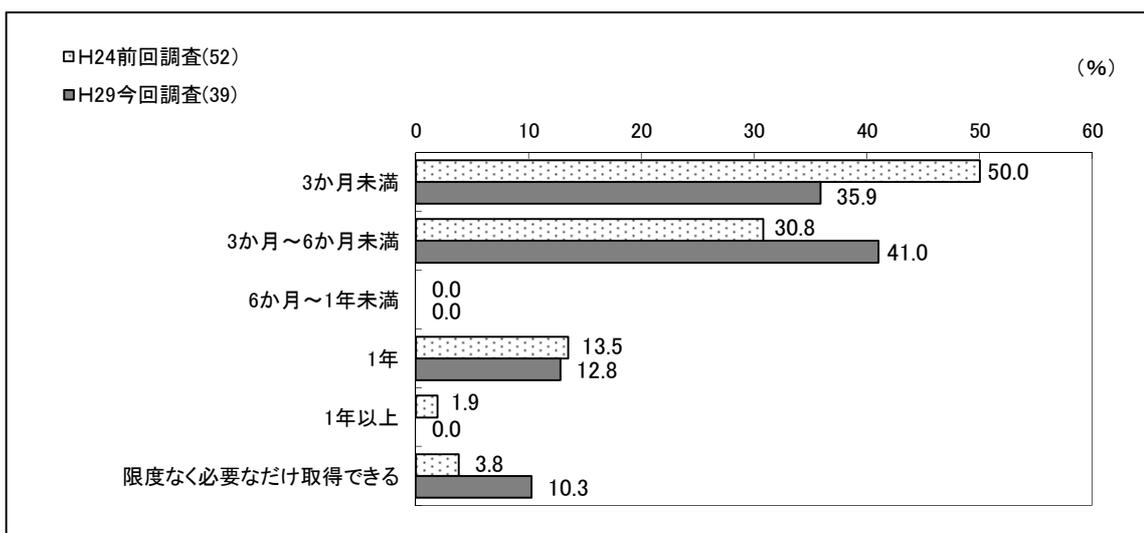
① 介護休業の期間の限度

介護休業の期間の限度については、「3か月～6か月未満」(29.6%)、「3か月未満」(25.9%)、「1年」(9.3%)、「限度なく必要なだけ取得できる」(7.4%)となっている。

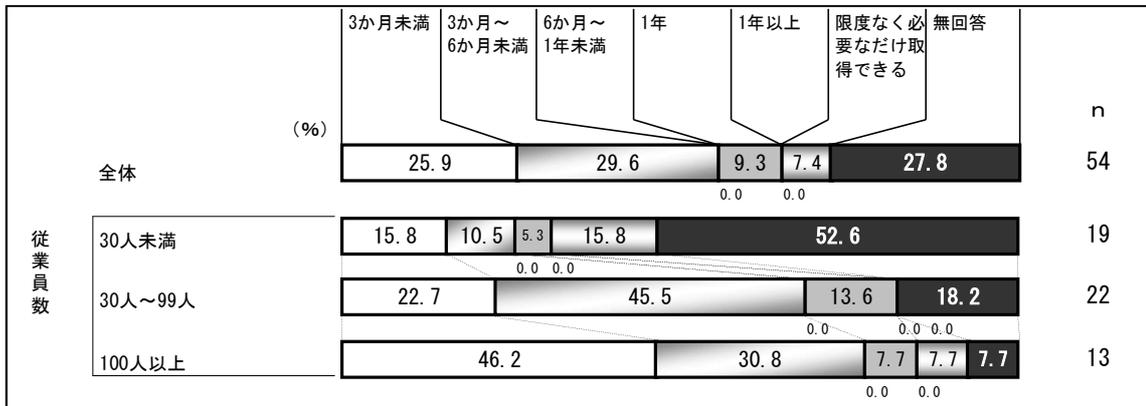
図表 66 介護休業の期間の限度



図表 67 経年変化（介護休業の期間の限度）



図表 68 介護休業の期間の限度（全体・属性別）

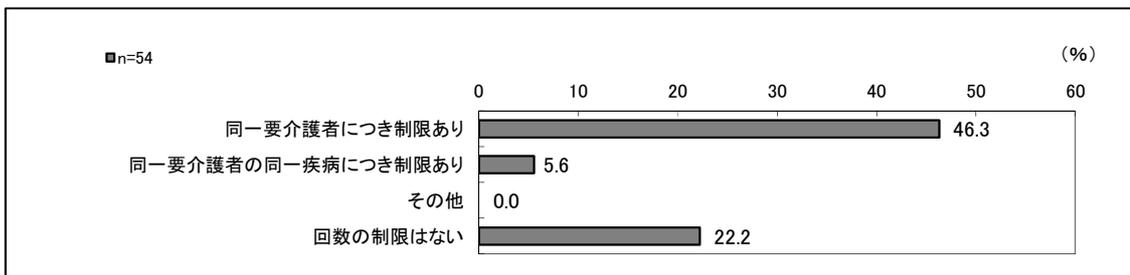


② 介護休業の取得回数の制限

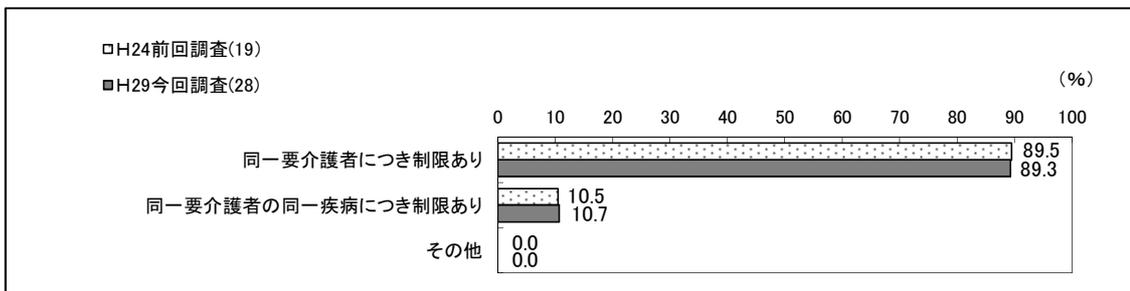
(1) 介護休業の取得回数の制限

介護休業の取得回数の制限については、「同一要介護者につき制限あり」（46.3%）、「回数の制限はない」（22.2%）、「同一要介護者の同一疾病につき制限あり」（5.6%）となっている。

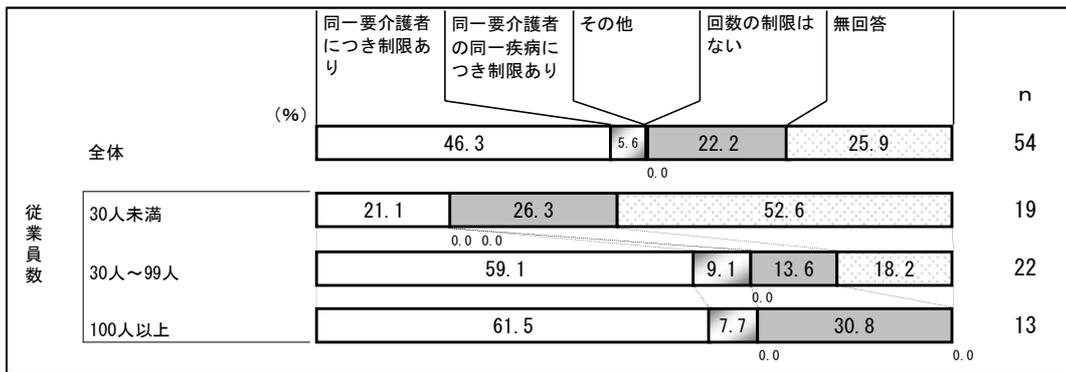
図表 69 介護休業の取得回数の制限



図表 70 経年変化（介護休業の取得回数の制限）



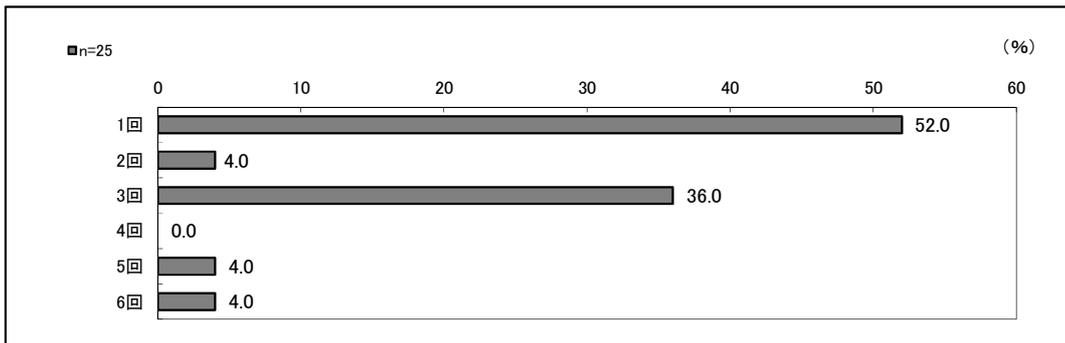
図表 71 介護休業の取得回数の制限（全体・属性別）



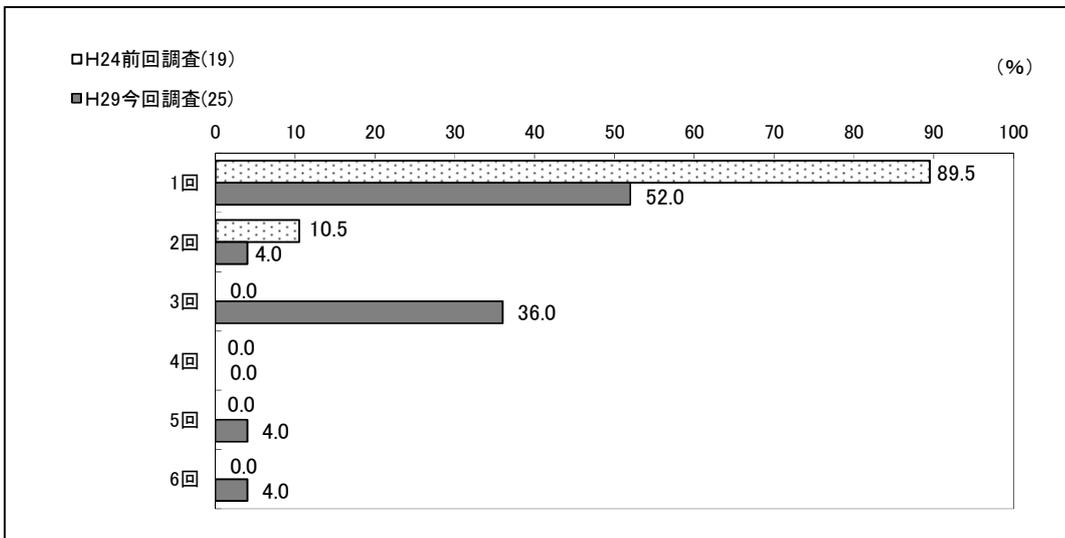
(2) 同一要介護者について制限がある場合

「同一要介護者につき制限あり」の場合の制限回数については、「1回」(52.0%)、「3回」(36.0%)、「2回」(4.0%)、「5回」(4.0%)、「6回」(4.0%)となっている。

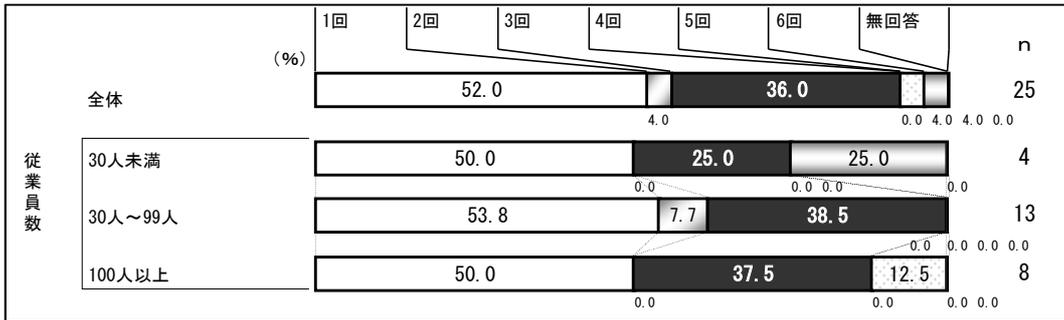
図表 72 同一要介護者について制限がある場合



図表 73 経年変化（同一要介護者について制限がある場合）



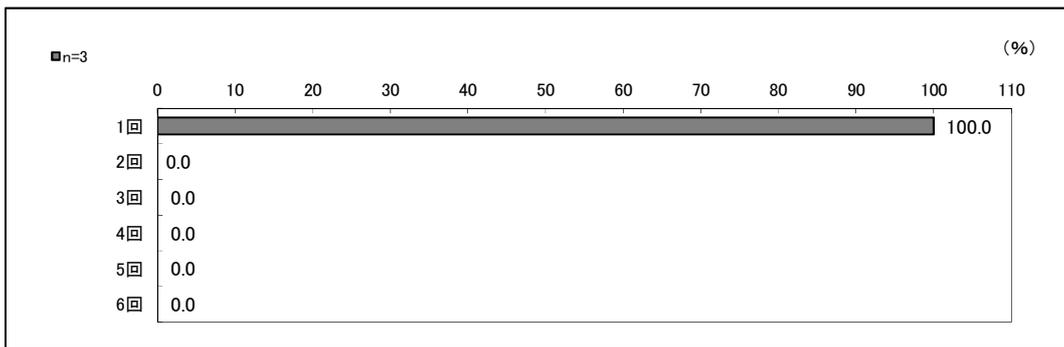
図表 74 同一要介護者について制限がある場合（全体・属性別）



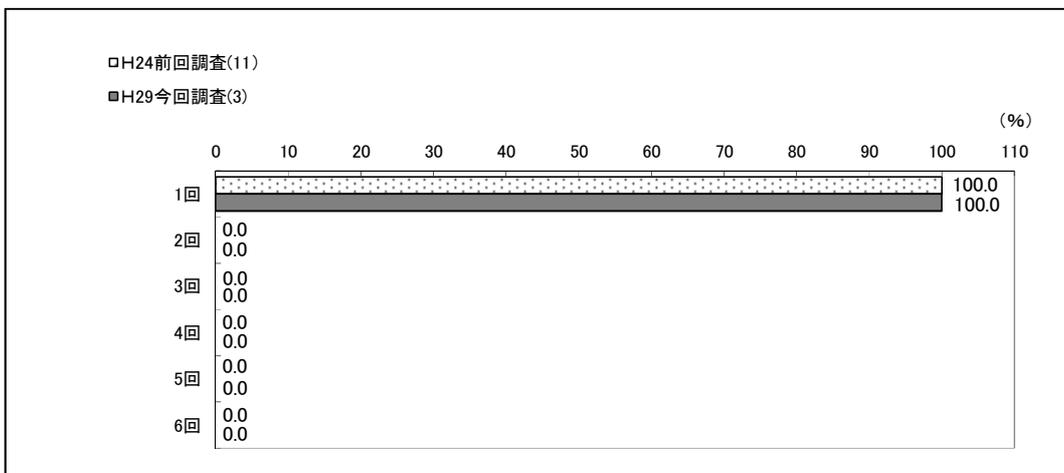
(3) 同一要介護者の同一疾病について制限がある場合

「同一要介護者の同一疾病につき制限あり」の場合の制限回数については、「1回」（100.0%）となっている。

図表 79 同一要介護者の同一疾病について制限がある場合



図表 75 経年変化（同一要介護者の同一疾病について制限がある場合）

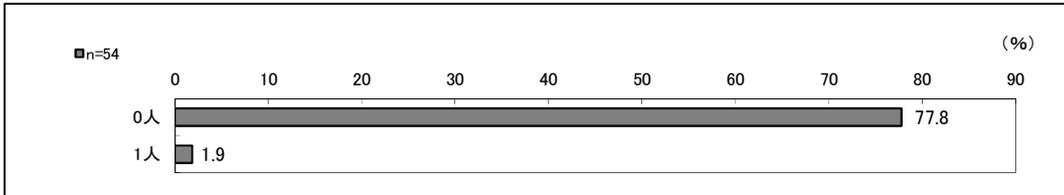


③ 介護休業を取得した人数と日数

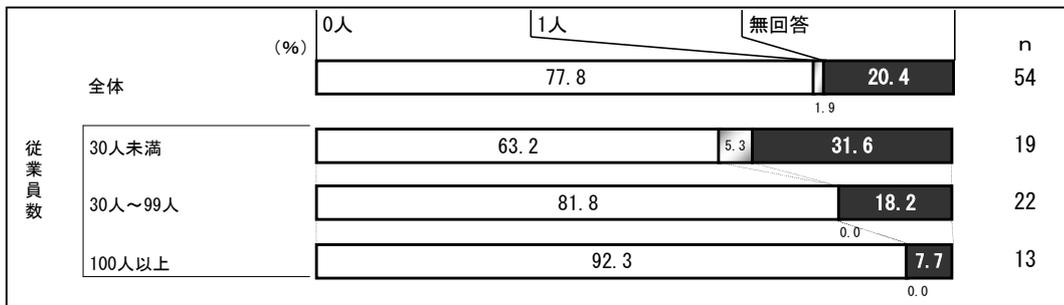
(1) 介護休業を取得した女性従業員の人数

介護休業を取得した女性従業員の人数は、「0人」(77.8%)、「1人」(1.9%)となっている。

図表 76 介護休業を取得した女性従業員の人数



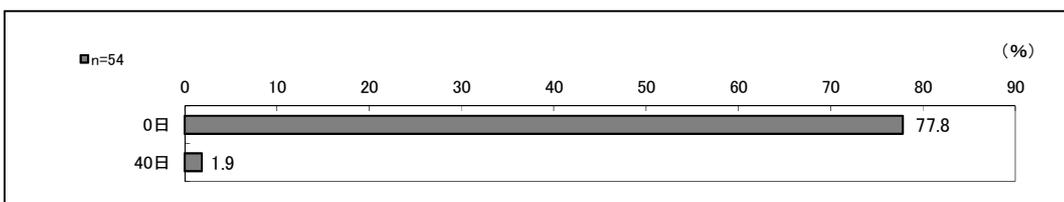
図表 77 介護休業を取得した女性従業員の人数 (全体・属性別)



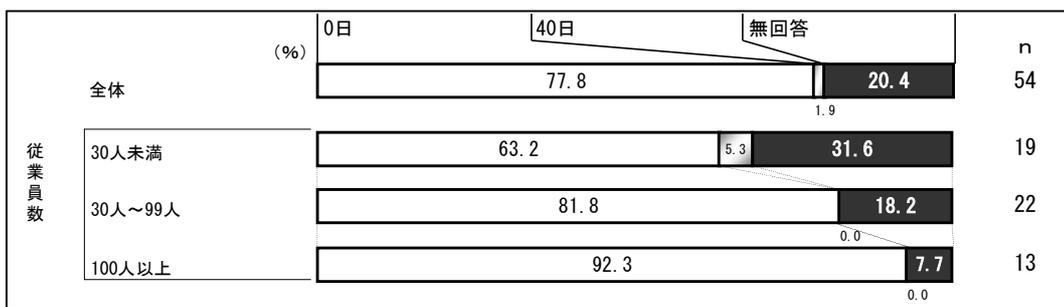
(2) 介護休業を取得した女性従業員の合計日数

介護休業を取得した女性従業員の合計日数は「40日」(1.9%)となっている。

図表 78 介護休業を取得した女性従業員の合計日数



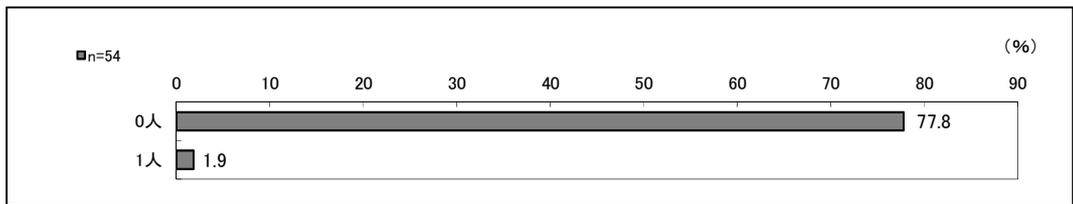
図表 79 介護休業を取得した女性従業員の合計日数 (全体・属性別)



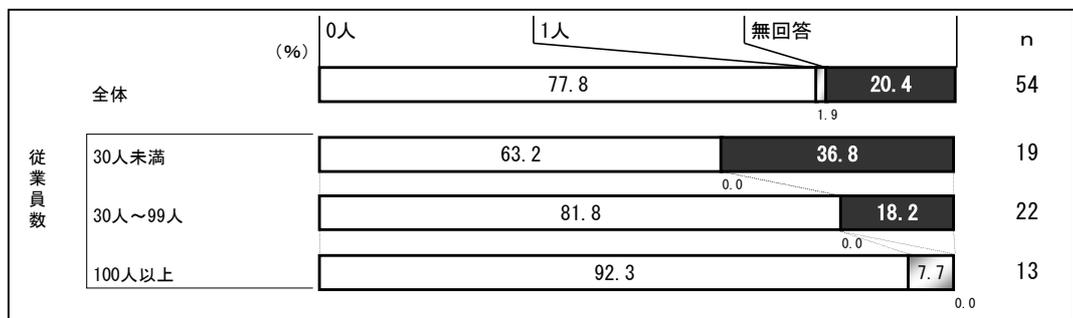
(3) 介護休業を取得した男性従業員の人数

介護休業を取得した男性従業員の人数は、「0人」(77.8%) となっている。

図表 80 介護休業を取得した男性従業員の人数



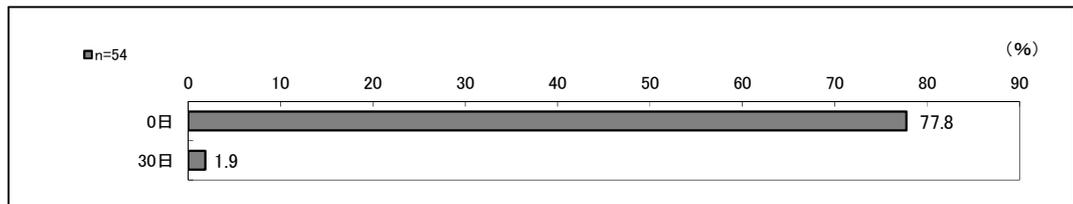
図表 81 介護休業を取得した男性従業員の人数 (全体・属性別)



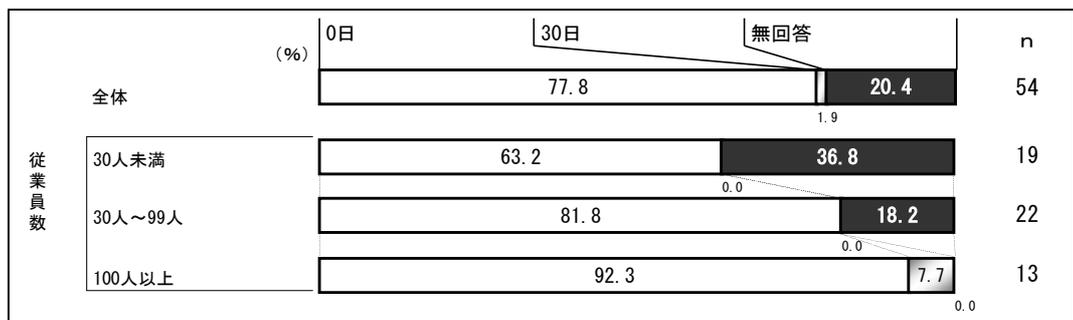
(4) 介護休業を取得した男性従業員の合計日数

「1人」(1.9%)、日数については「30日」(1.9%) となっている。

図表 82 介護休業を取得した男性従業員の合計日数



図表 83 介護休業を取得した男性従業員の合計日数 (全体・属性別)



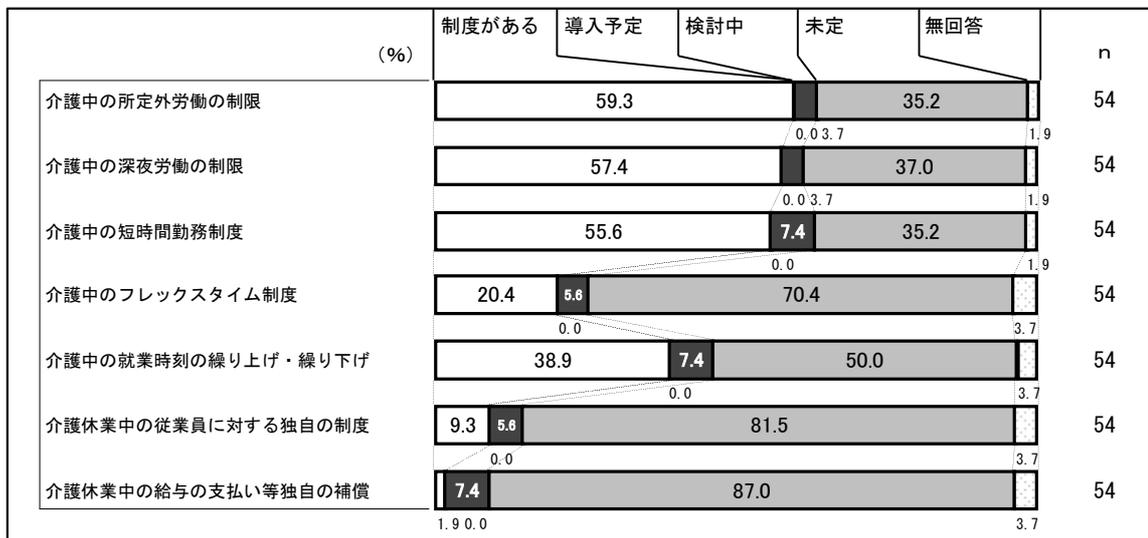
(20) 介護を行う従業員に対する制度

問 17 働きながら家族の介護を行う従業員に対する制度の有無や、ない場合の今後の予定についておうかがいします。

- 「介護中の所定外労働の制限」、「介護中の深夜労働の制限」、「介護中の短時間勤務制度」については、6割弱で「制度がある」。

働きながら家族の介護を行う従業員に対する制度については、「介護中の所定外労働の制限」、「介護中の深夜労働の制限」、「介護中の短時間勤務制度」については、約6割弱で「制度がある」と回答している。

図表 89 介護を行う従業員に対する制度



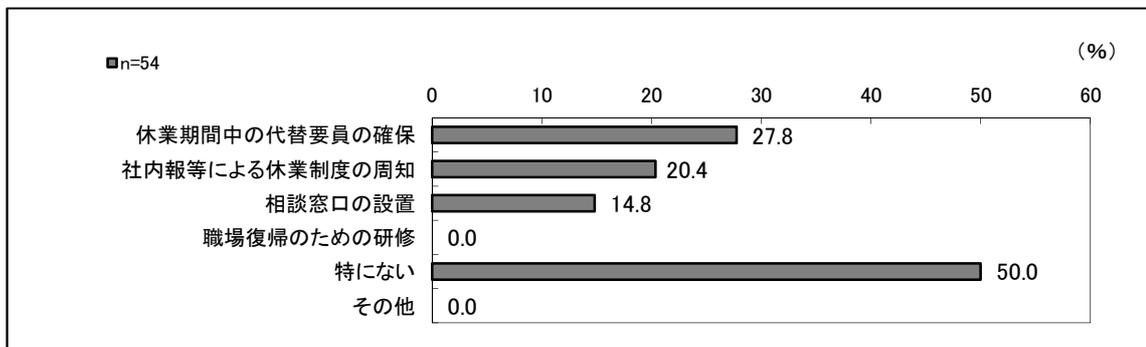
(21) 育児休業や介護休業制度に伴う取り組み

問 18 育児休業や介護休業制度に伴う取り組みを行っていますか。【複数回答】

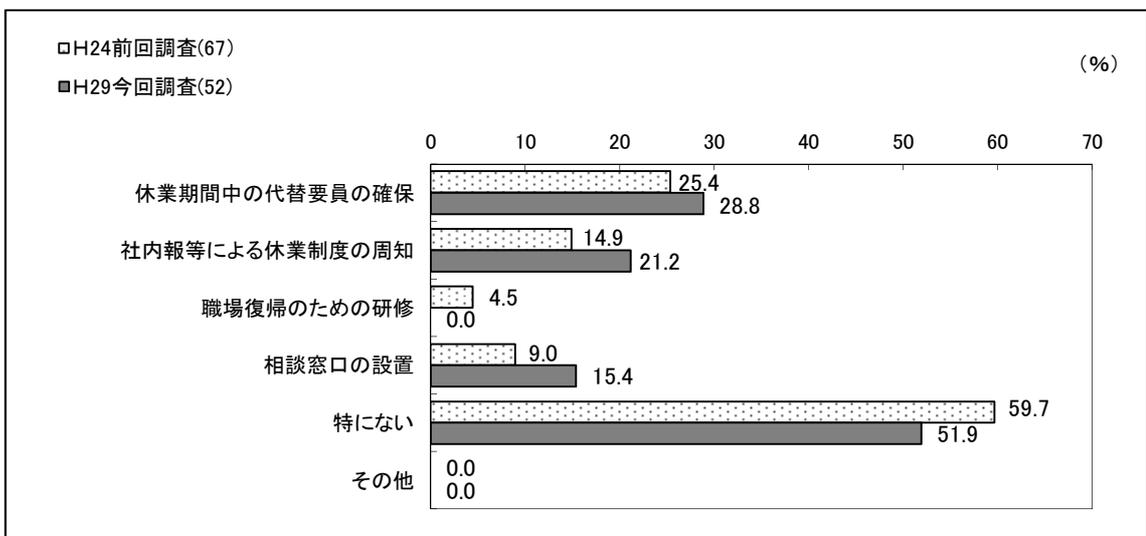
- 「特にない」が50.0%で最も多い。

育児休業や介護休業制度に伴う取り組みについては、「休業期間中の代替要員の確保」(27.8%)、「社内報等による休業制度の周知」(20.4%)、「相談窓口の設置」(14.8%)、「特にない」(50.0%)、「50歳以上～55歳未満」(3.7%)などの順となっている。

図表 84 育児休業や介護休業制度に伴う取り組み（全体／複数回答）



図表 85 経年変化（育児休業や介護休業制度に伴う取り組み）



図表 86 育児休業や介護休業制度に伴う取り組み（全体・属性別／複数回答）

（上位3位、単位：％）

		第1位	第2位	第3位
全体		休業期間中の代替要員の確保 27.8	社内報等による休業制度の周知 20.4	相談窓口の設置 14.8
従業員数	30人未満	社内報等による休業制度の周知 15.8	相談窓口の設置 10.5	休業期間中の代替要員の確保 5.3
	30人～99人	休業期間中の代替要員の確保 27.3	社内報等による休業制度の周知 22.7	相談窓口の設置 4.5
	100人以上	休業期間中の代替要員の確保 61.5	相談窓口の設置 38.5	社内報等による休業制度の周知 23.1

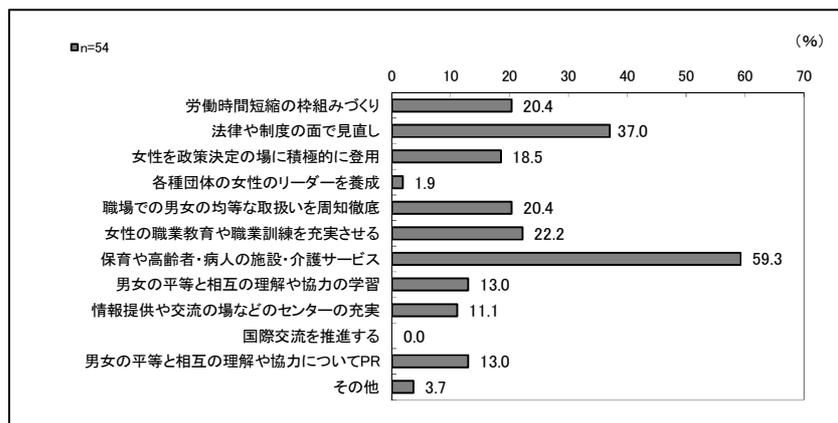
(22) 行政が力をいれるべきこと

問 19 男女共同参画社会を形成していくため、今後、行政はどのようなことに力をいれていくべきだと思いますか。【複数回答】

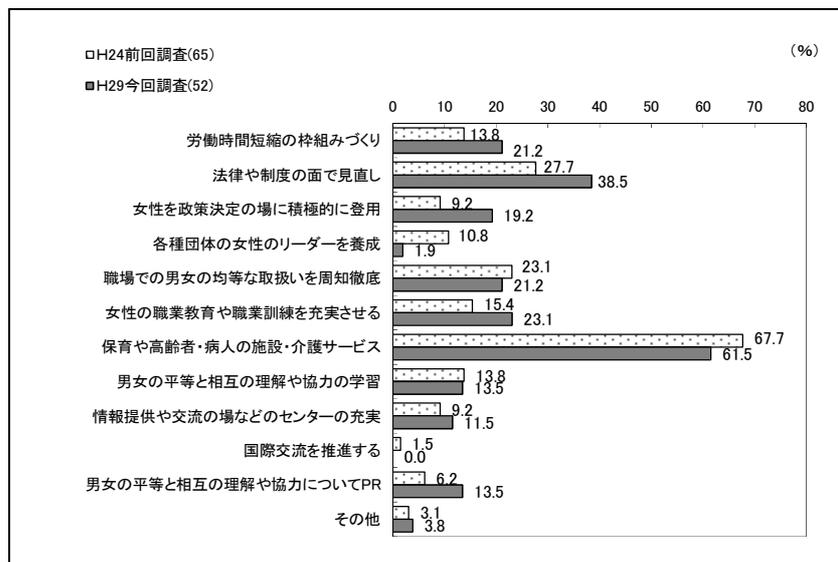
- 「保育や高齢者・病人の施設・介護サービス」が59.3%で最も多い。

行政が力をいれるべきことについては、「保育や高齢者・病人の施設・介護サービス」(59.3%)、「法律や制度の面で見直し」(37.0%)、「女性の職業教育や職業訓練を充実させる」(22.2%)、「労働時間短縮の枠組みづくり」・「職場での男女の均等な取扱いを周知徹底」(同率 20.4%)、「女性を政策決定の場に積極的に登用」(18.5%)などの順となっている。

図表 87 行政が力をいれるべきこと（全体／複数回答）



図表 88 経年変化（行政が力をいれるべきこと）



図表 89 行政が力をいれるべきこと（全体・属性別／複数回答）

（上位3位、単位：％）

		第1位	第2位	第3位
全体		保育や高齢者・病人の施設・介護サービス 59.3	法律や制度の面で見直し 37.0	女性の職業教育や職業訓練を充実させる 22.2
従業員数	30人未満	保育や高齢者・病人の施設・介護サービス 57.9	労働時間短縮の枠組みづくり 36.8	法律や制度の面で見直し 31.6
	30人～99人	保育や高齢者・病人の施設・介護サービス 54.5	法律や制度の面で見直し 36.4	女性を政策決定の場に積極的に登用 27.3
	100人以上	保育や高齢者・病人の施設・介護サービス 69.2	法律や制度の面で見直し 46.2	女性の職業教育や職業訓練を充実させる 30.8

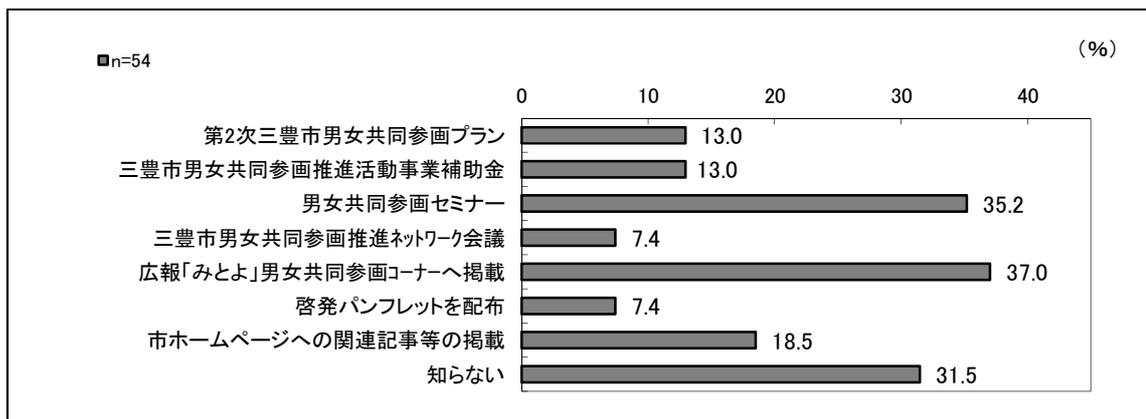
(23) 知っている事業

問 20 三豊市（または香川県）では、男女共同参画社会の形成を目的として、以下のような事業を行っています。以下の事業について知っているものに○をつけてください。
【複数回答】

- 「広報「みとよ」男女共同参画コーナーへ掲載」が最も多く、次いで「男女共同参画セミナー」。

知っている事業については、「広報「みとよ」男女共同参画コーナーへ掲載」(37.0%)、「男女共同参画セミナー」(35.2%)、「市ホームページへの関連記事等の掲載」(18.5%)、「第2次三豊市男女共同参画プラン」・「三豊市男女共同参画推進活動事業補助金」(同率 13.0%)、「三豊市男女共同参画推進ネットワーク会議」・「啓発パンフレットを配布」(同率 7.4%)などの順となっている。

図表 90 知っている事業（全体／複数回答）



図表 91 知っている事業（全体・属性別／複数回答）

(上位3位、単位：%)

		第1位	第2位	第3位
全体		広報「みとよ」男女共同参画コーナーへ掲載 37.0	男女共同参画セミナー 35.2	市ホームページへの関連記事等の掲載 18.5
従業員数	30人未満	男女共同参画セミナー 36.8	広報「みとよ」男女共同参画コーナーへ掲載 31.6	第2次三豊市男女共同参画プラン 21.1
	30人～99人	広報「みとよ」男女共同参画コーナーへ掲載 36.4	男女共同参画セミナー 27.3	三豊市男女共同参画推進活動事業補助金 22.7
	100人以上	男女共同参画セミナー／広報「みとよ」男女共同参画コーナーへ掲載 46.2		市ホームページへの関連記事等の掲載 30.8