
三豊市 男女の働き方や生活についての 事業所アンケート調査

－ 報告書 －

令和4年3月
香川県 三豊市

～ 目 次 ～

I 調査の概要	1
II 回答者の属性	3
1 事業所形態	3
2 常時雇用者の雇用形態	3
3 管理職等の状況	7
III 調査結果	9
【1】女性従業員の活用について	9
1 ポジティブ・アクションに対する取組	9
2 女性を管理職に登用する際の課題	12
3 女性管理職の登用について	15
【2】育児・介護と仕事の両立支援について	17
1 ライフステージの節目の働き方	17
2 希望するライフステージの節目の働き方	19
3 育児・介護休業の取得状況	21
4 育児・介護休業制度を定着させる上での課題	26
5 育児・介護と仕事の両立支援への取組	28
【3】仕事と生活の調和について	30
1 ワーク・ライフ・バランスの取組	30
2 男女が共に働きやすい社会環境をつくるために必要なこと	32
3 感染症拡大による事業活動への影響の有無	34
4 事業活動への影響の内容	35
5 テレワークの実施状況	37
6 テレワークの開始時期	38
7 テレワークを実施している部署	38
【4】ハラスメント対策について	39
1 ハラスメントに関する相談状況	39
2 ハラスメント防止のための取組	41
【5】男女共同参画について	43
1 男女共同参画社会を実現するために必要だと思うこと	43
2 行政が力を入れるべきこと	45
【6】自由記述回答集約結果	47
資料 調査票	48

I 調査の概要

【調査の目的】

本調査は、「第4次三豊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（本社や支社などが他の地域に所在する事業所を含む）

【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】

令和3年12月

【回収結果】

配布数 -----150 件

有効回収数 -----85 件（インターネットによる回答 21 件を含む）

有効回収率 -----56.7%

【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	85	金融業・保険業	1.2	1
農林漁業	3.5	3	不動産業・物品賃貸業	1.2	1
鉱業	1.2	1	学術研究・専門・技術サービス業	1.2	1
建設業	21.2	18	宿泊業・飲食サービス業	0.0	0
製造業	35.3	30	生活関連サービス業・娯楽業	2.4	2
電気・ガス・熱供給・水道業	1.2	1	教育・学習支援業	2.4	2
情報通信業	1.2	1	医療・福祉	10.6	9
運輸業・郵便業	2.4	2	その他のサービス業	3.5	3
卸売業・小売業	8.2	7	その他	2.4	2

【回答者】（問1回答結果より）

	回答割合 (%)	回答件数 (件)
全体	100.0	85
事業所の代表者の方	28.2	24
総務・人事の責任者の方	30.6	26
総務・人事のご担当の方	34.1	29
その他	5.9	5
無回答	1.2	1

【報告書の見方について】

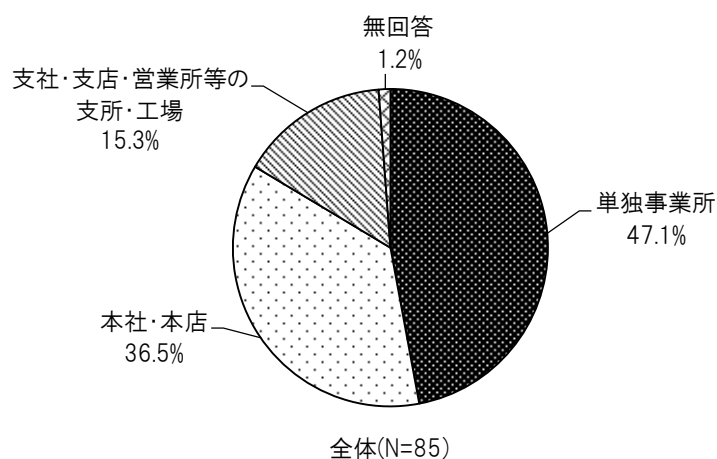
- （１）集計は小数点以下第２位を四捨五入している。そのため、回答比率の合計は必ずしも 100%にならない場合がある。
- （２）２つ以上の回答を可能とした（複数回答）質問の場合、その回答比率の合計は 100%を超える場合がある。
- （３）数表、図表、文中に示すNは、比率算出上の基数（標本数）である。全標本数を示す「全体」を「N」、「該当数」を「n」で表記している。
- （４）図表中におけるクロス集計結果については、該当する属性等の設問に対する無回答者（例えば、従業員規模別でクロス集計する場合における従業員数の無回答者）を除いて表記しているため、属性ごとの基数の合計と全体の基数は同じにならない場合がある。
- （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 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 29 年調査を「H29 前回調査」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 貴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（47.1%）を占め最も高く、次いで「本社・本店」（36.5%）、「支社・支店・営業所等の支所・工場」（15.3%）となっている。



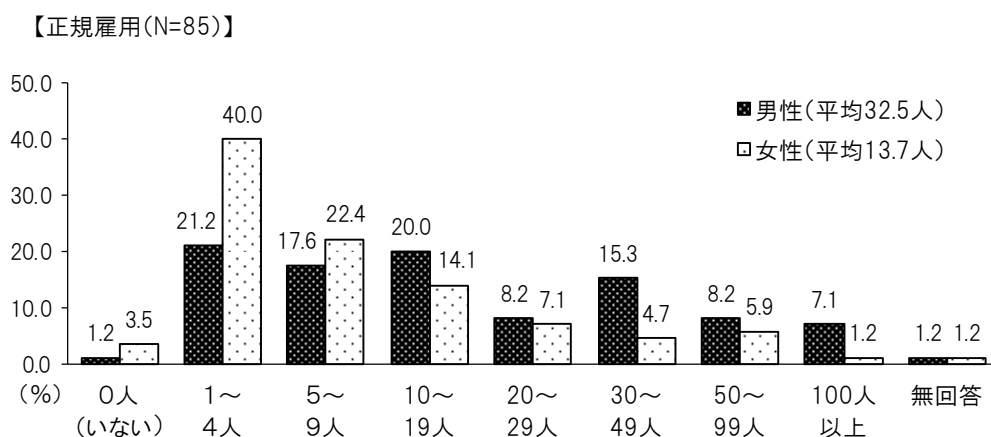
2 常時雇用者の雇用形態

問4 貴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。

（1）正規雇用の雇用状況

正規雇用の雇用状況について、男性は「1～4人」「5～9人」「10～19人」の割合が同程度となっているが、女性は「1～4人」が最も多く、次いで「5～9人」「10～19人」が続いている。平均人数は、男性が32.5人、女性が13.7人と、男性は女性の約2.4倍となっている。



事業所形態別でみると、男性は単独事業所（以下、図表等を含め「単独」と表記）で「1～4人」、本社・本店（以下、図表等を含め「本社」と表記）で「30～49人」、支社・支店・営業所等の支所・工場（以下、図表等を含め「支社」と表記）で「5～9人」「100人以上」の割合がそれぞれ高い。女性は単独で「1～4人」、本社で「5～9人」、支社で「1～4人」「10～19人」の割合がそれぞれ高くなっている。

◆【男性】正規雇用

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=85)	1.2	21.2	17.6	20.0	8.2	15.3	8.2	7.1	32.5
【事業所形態別】									
単独(n=40)	0.0	35.0	25.0	20.0	7.5	10.0	2.5	0.0	12.8
本社(n=31)	0.0	9.7	3.2	22.6	12.9	29.0	12.9	9.7	45.0
支社(n=13)	7.7	7.7	30.8	15.4	0.0	0.0	15.4	23.1	63.4

◆【女性】正規雇用

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=85)	3.5	40.0	22.4	14.1	7.1	4.7	5.9	1.2	13.7
【事業所形態別】									
単独(n=40)	2.5	55.0	15.0	10.0	7.5	5.0	5.0	0.0	10.0
本社(n=31)	3.2	19.4	35.5	16.1	6.5	6.5	9.7	3.2	21.0
支社(n=13)	7.7	46.2	15.4	23.1	7.7	0.0	0.0	0.0	7.5

注1：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。

(例／事業所形態別の場合、単独と本社、支社を比べて最も割合が高い層に網掛け)

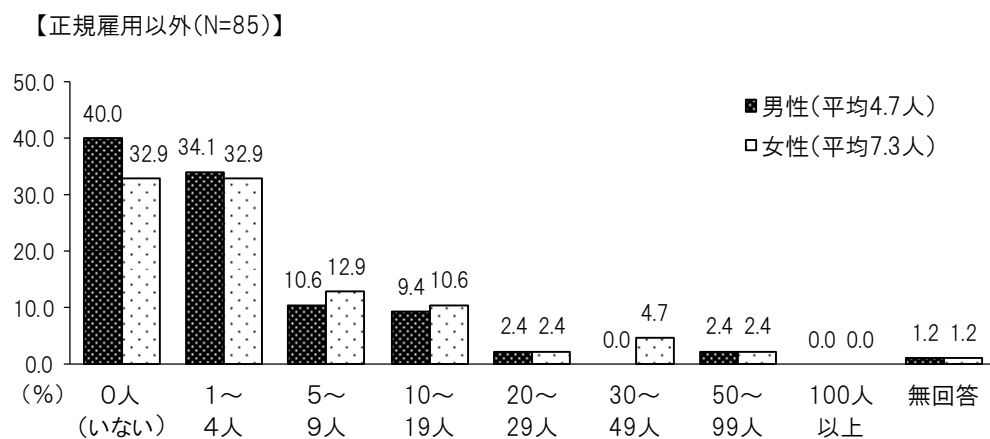
但し、回答割合が10%未満の項目、n数が10未満の項目及び「その他」については網掛けしていない。

また「無回答」は省略している。(以下同様)

注2：平均値は「無回答」を基数から除く回答者ベースで算出している。(以下同様)

(2) 正規雇用以外の雇用状況

正規雇用以外（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、男女共に「0人（いない）」「1～4人」の割合が高くなっているが、男性は「0人（いない）」の割合が女性を上回っている。また、女性は男性に比べ「30～49人」の割合が高く、平均人数は、男性が4.7人、女性が7.3人と、女性は男性よりも多い。



事業所形態別でみると、男性は単独や本社で「1～4人」、支社で「0人（いない）」の割合が高く、女性は単独で「0人（いない）」、支社で「1～4人」の割合が高くなっている。

◆【男性】正規雇用以外

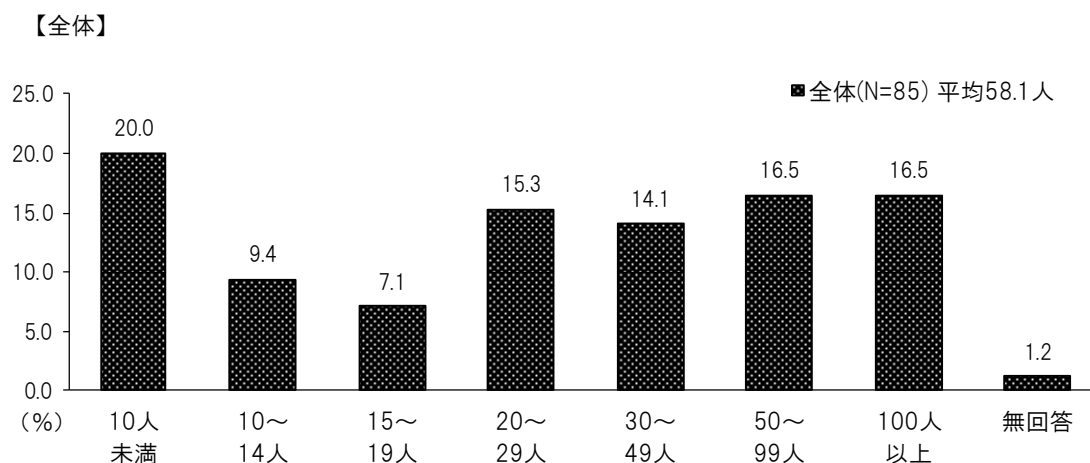
単位(%)	0人 (いない)	1～ 4人	5～ 9人	10～ 19人	20～ 29人	30～ 49人	50～ 99人	100人 以上	平均 (人)
全体(N=85)	40.0	34.1	10.6	9.4	2.4	0.0	2.4	0.0	4.7
【事業所形態別】									
単独(n=40)	42.5	37.5	10.0	7.5	2.5	0.0	0.0	0.0	3.0
本社(n=31)	32.3	35.5	16.1	9.7	0.0	0.0	6.5	0.0	6.9
支社(n=13)	53.8	23.1	0.0	15.4	7.7	0.0	0.0	0.0	4.4

◆【女性】正規雇用以外

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=85)	32.9	32.9	12.9	10.6	2.4	4.7	2.4	0.0	7.3
【事業所形態別】									
単独(n=40)	37.5	32.5	12.5	10.0	2.5	5.0	0.0	0.0	5.8
本社(n=31)	29.0	32.3	16.1	9.7	0.0	6.5	6.5	0.0	10.2
支社(n=13)	30.8	38.5	7.7	15.4	7.7	0.0	0.0	0.0	4.7

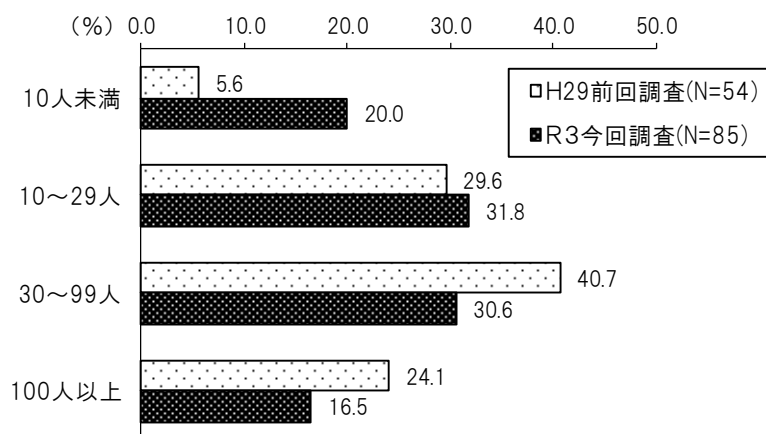
（３）全従業員数

全従業員数をみると、「10 人未満」の割合が 20.0%と最も高く、次いで「50～99 人」「100 人以上」（各 16.5%）、「20～29 人」（15.3%）の順となっており、平均は 58.1 人となっている。



【時系列推移】

前回調査結果と比べ、「10 人未満」が大きく増加し、「30～99 人」「100 人以上」が減少した。



注：前回調査の選択肢は、「10 人未満」ではなく「5～9人」となっている。

3 管理職等の状況

問5 貴事業所の管理職等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。

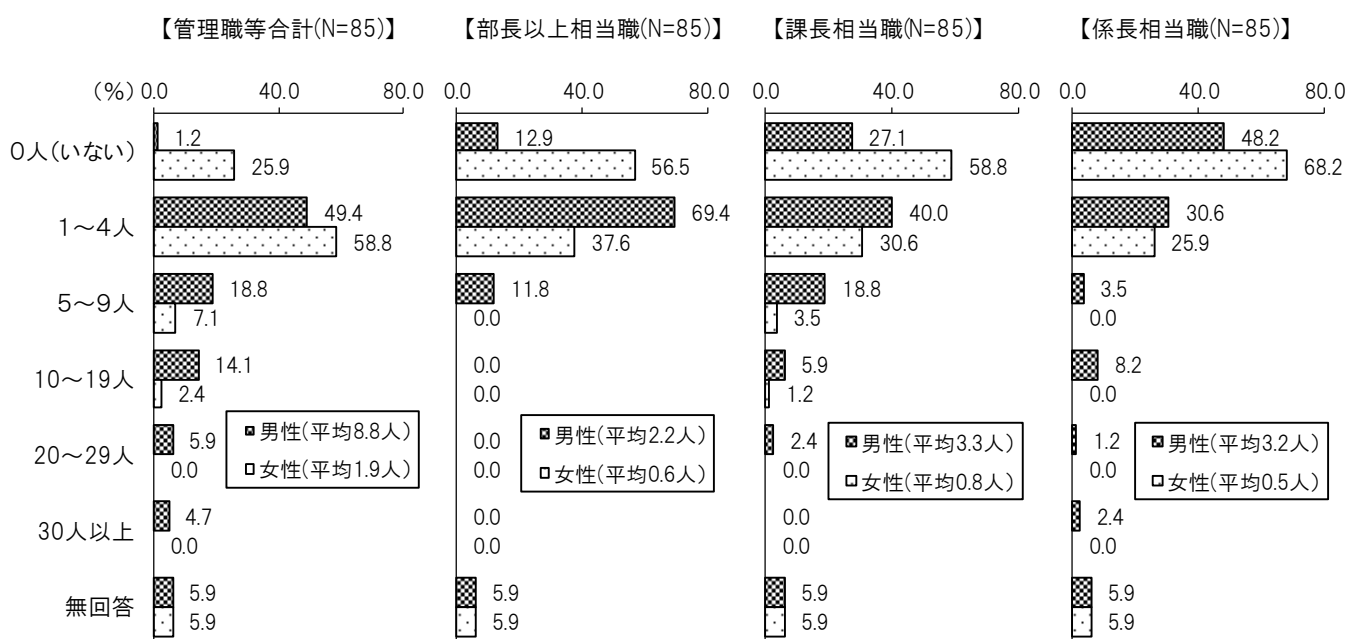
（1）管理職等の人数

管理職等の人数について、合計では男性は「1～4人」が最も高く、次いで「5～9人」、平均は8.8人となっている。女性は「1～4人」が最も高く、次いで「0人（いない）」、平均は1.9人となっている。

部長以上相当職では、男性は「1～4人」が最も高く平均2.2人となっているが、女性は「0人（いない）」が最も高く平均0.6人となっている。

課長相当職では、男性は「1～4人」が最も高く平均3.3人となっているが、女性は「0人（いない）」が最も高く平均0.8人となっている。

係長相当職では、男女共に「0人（いない）」が最も高く、男性は平均3.2人、女性0.5人となっている。



注：本報告書においては、「係長相当職」「課長相当職」「部長以上相当職」をまとめて「管理職等」と表記している。

管理職等の平均人数を事業所形態別でみると、全ての形態で女性の平均人数は男性を下回っており、正規従業員規模別においても、全ての規模で女性の平均人数は男性よりも少なくなっている。

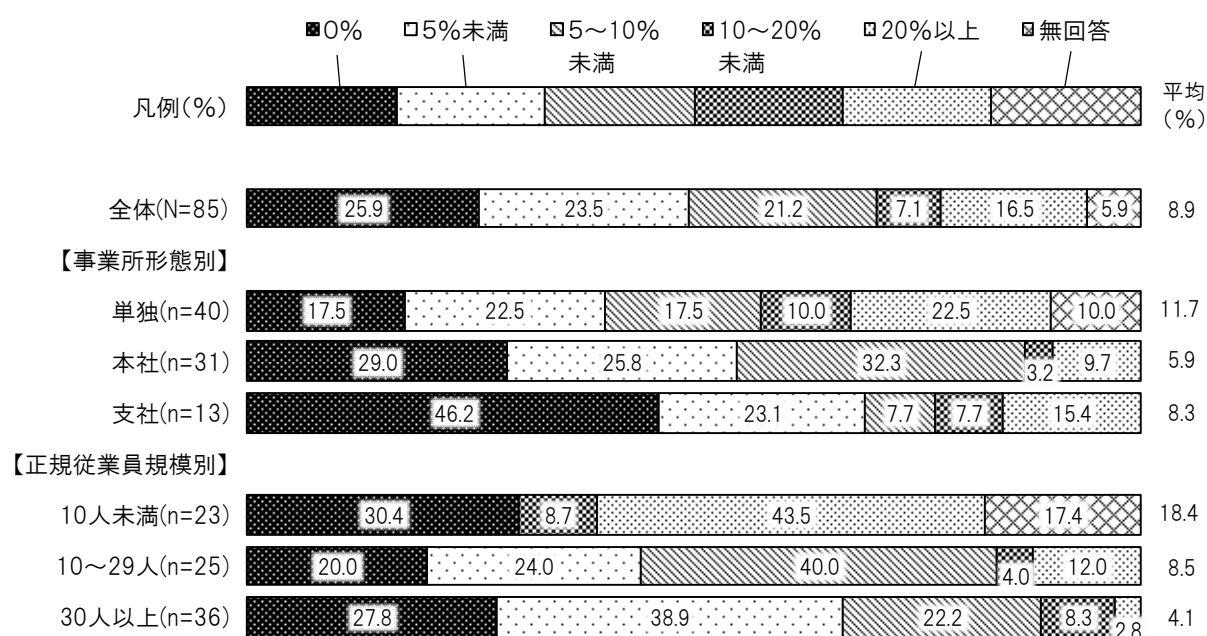
単位（人）	管理職等合計		部長以上相当職		課長相当職		係長相当職	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全体(N=85)	8.8	1.9	2.2	0.6	3.3	0.8	3.2	0.5
【事業所形態別】								
単独(n=40)	4.2	2.0	1.7	0.8	1.4	0.9	1.2	0.4
本社(n=31)	12.2	2.1	3.1	0.6	4.8	0.9	4.3	0.7
支社(n=13)	13.2	0.8	1.9	0.2	4.9	0.5	6.5	0.2
【正規従業員規模別】								
10人未満(n=23)	1.6	1.0	0.8	0.6	0.5	0.3	0.3	0.2
10～29人(n=25)	4.0	1.3	1.8	0.4	1.2	0.5	1.0	0.4
30人以上(n=36)	15.8	2.7	3.3	0.8	6.3	1.3	6.3	0.6

（２）女性管理職等の割合

管理職等合計（男女合計）に占める女性管理職等の割合をみると、「０％」の割合が 25.9％と最も高く、次いで「５％未満」（23.5％）、「５～10％未満」（21.2％）となっており、平均 8.9％となっている。

事業所形態別では、単独で「20％以上」、本社で「５～10％未満」、支社で「０％」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、10人未満で「20％以上」、10～29人で「５～10％未満」、30人以上で「５％未満」の割合がそれぞれ高く、規模が大きくなるほど女性管理職等の割合は低くなる傾向にある。



Ⅲ 調査結果

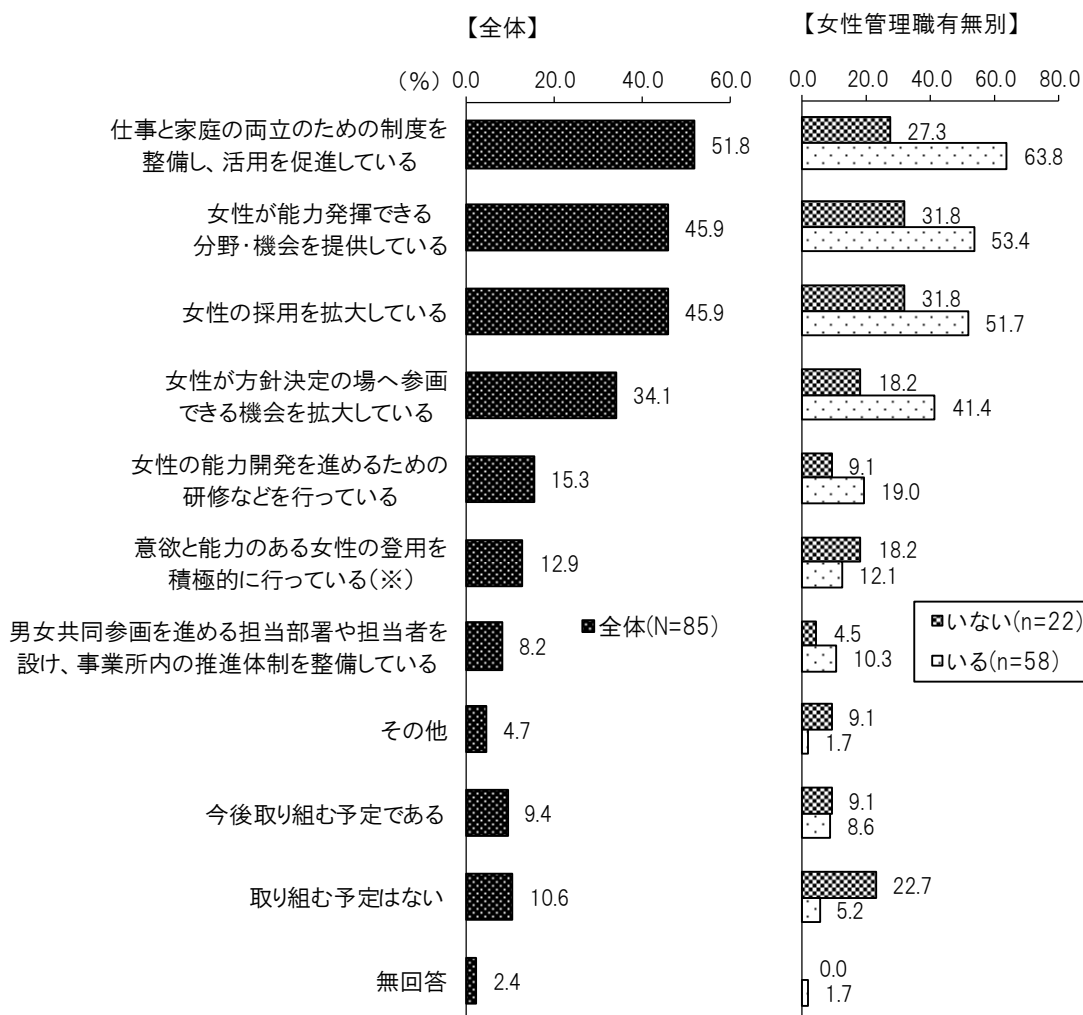
【1】女性従業員の活用について

1 ポジティブ・アクションに対する取組

問6 貴事業所では、ポジティブ・アクションに対する取組をしていますか。
(○印いくつでも)

ポジティブ・アクションに対する取組については、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進している」の割合が51.8%と最も高く、次いで「女性が能力発揮できる分野・機会を提供している」「女性の採用を拡大している」(各45.9%)、「女性が方針決定の場へ参画できる機会を拡大している」(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で割合の高い項目が多くみられ、特に「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進している」「女性が能力発揮できる分野・機会を提供している」「女性の採用を拡大している」などの割合が高い。一方、女性管理職がいない事業所では「取り組む予定はない」の割合が高くなっている。



※女性の管理職への登用について、年次的な目標値を定め、意欲と能力のある女性の登用を積極的に行っている

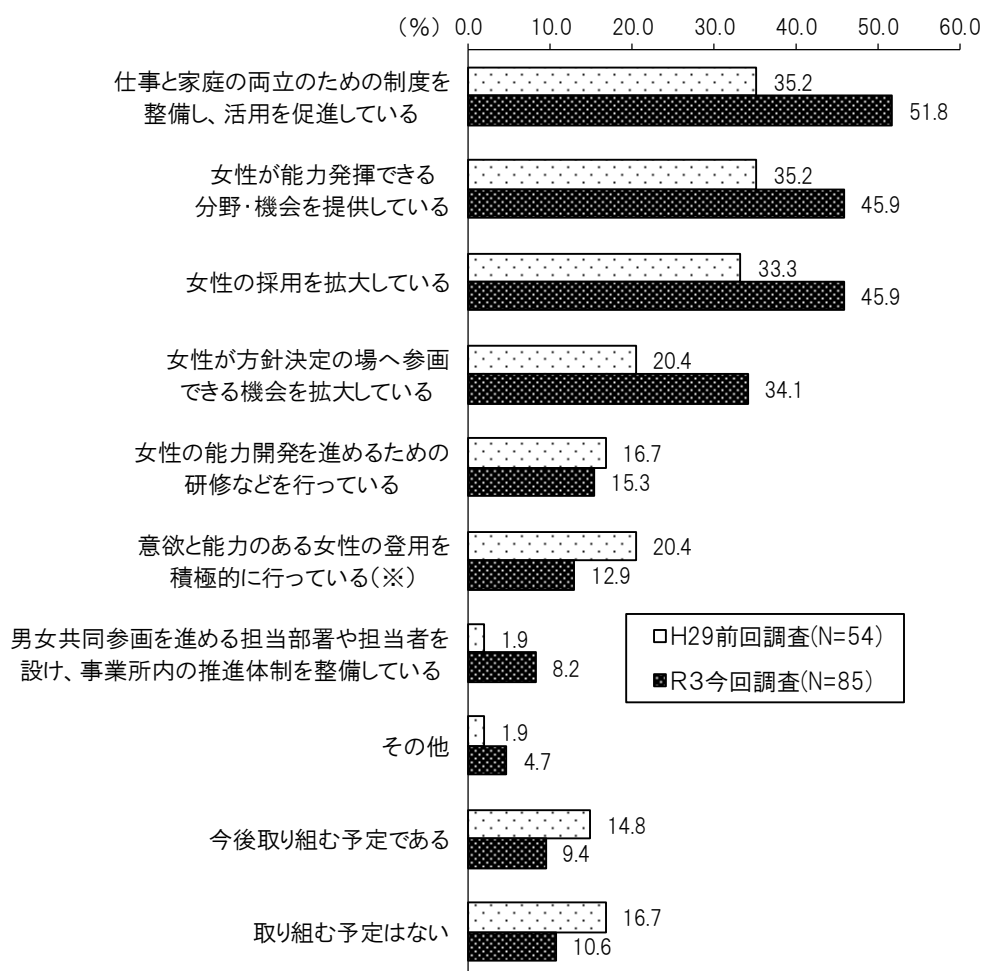
事業所形態別では、単独で「今後取り組む予定である」、本社で「女性が能力発揮できる分野・機会を提供している」「女性が方針決定の場へ参画できる機会を拡大している」の割合がそれぞれ他の形態に比べて高くなっている。

正規従業員規模別では、10人未満で「今後取り組む予定である」、10～29人で「女性が方針決定の場へ参画できる機会を拡大している」、30人以上で「女性が能力発揮できる分野・機会を提供している」「女性の採用を拡大している」の割合がそれぞれ高くなっている。

単位 (%)	仕事を整備し、家庭の両立の促進のための制度	女性が能力発揮できる分野・機会を提供している	女性の採用を拡大している	女性が方針決定の場へ参画できる機会を拡大している	研修などの能力開発を進めるための	女性に力をつけている女性への登用を積極的に行っている	女性の管理職への登用について、年次の目標を設定し、意欲と能力のある女性への登用を積極的に行っている	進体制を整備している	男女共同参画を進める事業所内の部署や担当者向け、事業所内の部署	その他	今後取り組む予定である	取り組む予定はない
全体(N=85)	51.8	45.9	45.9	34.1	15.3	12.9	8.2	4.7	9.4	10.6		
【事業所形態別】												
単独(n=40)	52.5	42.5	52.5	27.5	17.5	10.0	10.0	2.5	15.0	10.0		
本社(n=31)	54.8	54.8	48.4	48.4	9.7	16.1	6.5	3.2	6.5	9.7		
支社(n=13)	46.2	38.5	23.1	23.1	23.1	15.4	7.7	15.4	0.0	15.4		
【正規従業員規模別】												
10人未満(n=23)	52.2	43.5	39.1	30.4	13.0	17.4	8.7	4.3	17.4	13.0		
10～29人(n=25)	48.0	44.0	44.0	40.0	20.0	12.0	8.0	0.0	12.0	12.0		
30人以上(n=36)	55.6	50.0	52.8	33.3	13.9	11.1	8.3	8.3	2.8	8.3		

【時系列推移】

前回調査結果と比べ、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進している」「女性が能力発揮できる分野・機会を提供している」「女性の採用を拡大している」「女性が方針決定の場へ参画できる機会を拡大している」が大きく増加した。



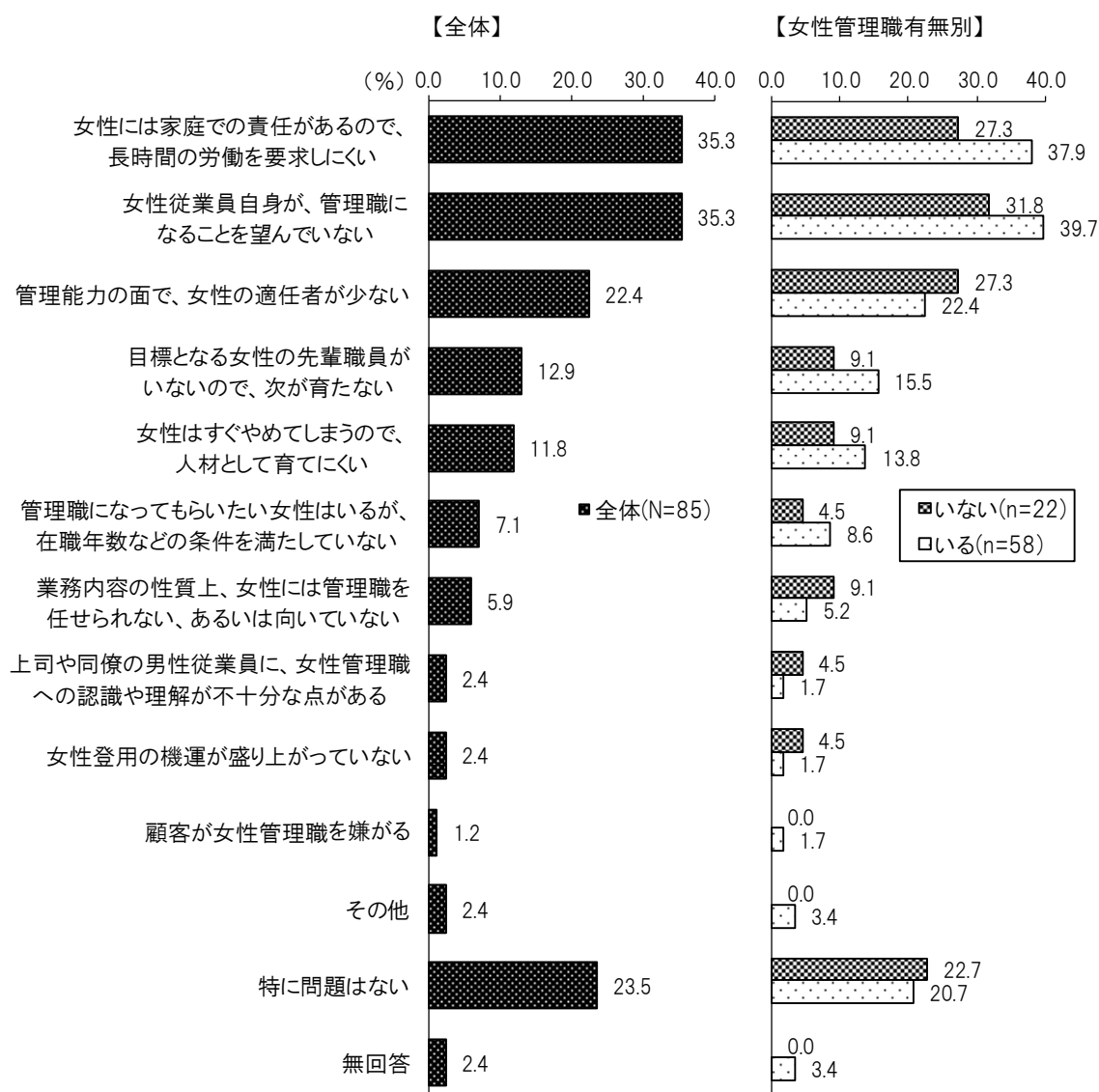
※女性の管理職への登用について、年次的な目標値を定め、意欲と能力のある女性の登用を積極的に行っている

2 女性を管理職に登用する際の課題

問7 貴事業所では、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。（○印いくつでも）

女性を管理職に登用する際の課題については、「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」「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35.3%と最も高く、次いで「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」（22.4%）、「目標となる女性の先輩職員がいないので、次が育たない」（12.9%）の順となっている。一方、「特に問題はない」は23.5%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、女性管理職がいない事業所に比べて「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」「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」などの割合が高くなっている。



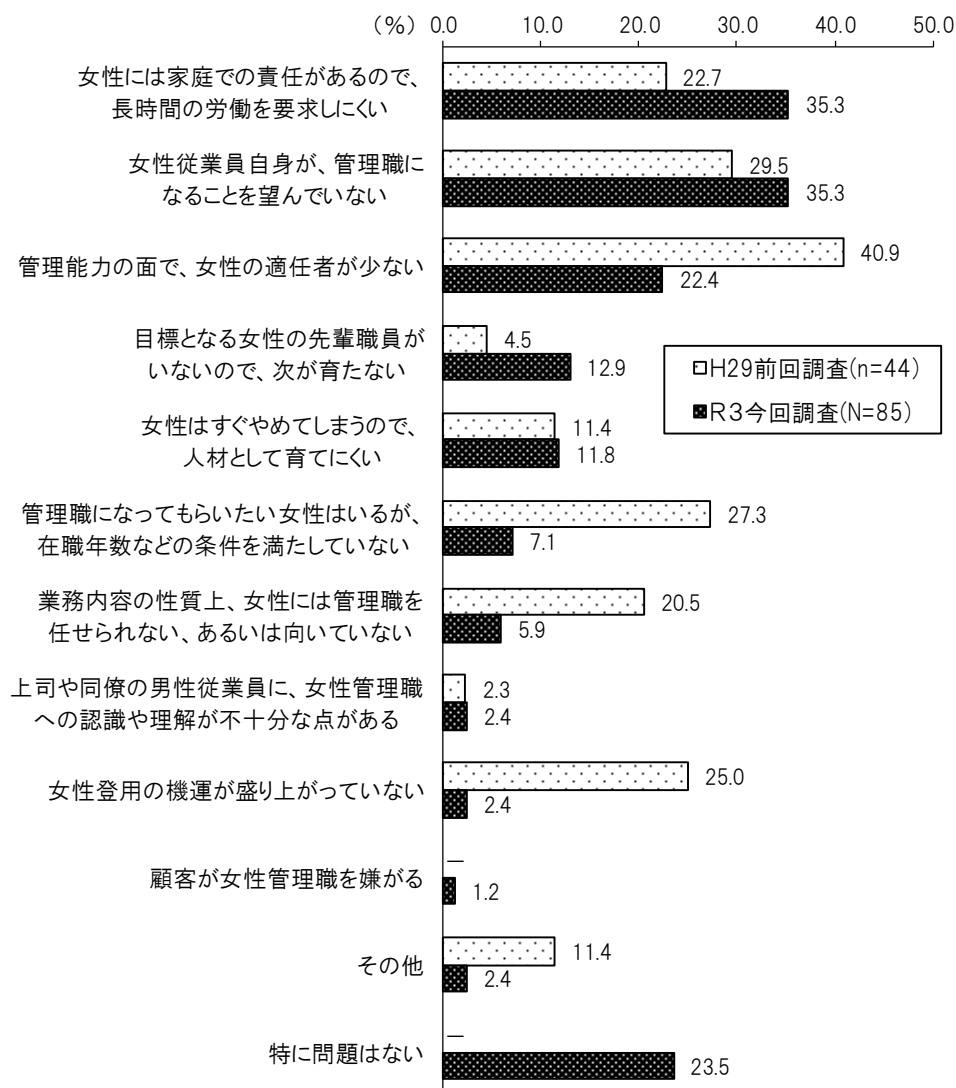
事業所形態別では、支社で「女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求しにくい」「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」などの割合が他の形態に比べて高くなっている。

正規従業員規模別では、10人未満で「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」、30人以上で「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」「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。

単位(%)	女性に く、長 時間 の家庭 での 労働 を要 求が ある	女性 に従 業員 自身 が、 管理 職に なる こと を望 んで いな い	管理 能力 の面 で、 女性 の適 任者 が少 ない	目標 とな るの で、 女性 が育 った 先輩 職員 がい ない	女性 は人 材と して 育て てに まう の	管理 職に なっ ても いら ない 女性 など の女 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 は向 いて いな い	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 つて いな い	顧客 が女 性管 理職 を嫌 がる	その他	特に 問題 はな い
全体(N=85)	35.3	35.3	22.4	12.9	11.8	7.1	5.9	2.4	2.4	1.2	2.4	23.5
【事業所形態別】												
単独(n=40)	32.5	30.0	17.5	12.5	7.5	10.0	7.5	0.0	2.5	0.0	2.5	27.5
本社(n=31)	35.5	35.5	22.6	9.7	16.1	6.5	6.5	3.2	3.2	3.2	3.2	22.6
支社(n=13)	46.2	53.8	38.5	23.1	15.4	0.0	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0	7.7
【正規従業員規模別】												
10人未満(n=23)	43.5	26.1	13.0	17.4	13.0	4.3	13.0	0.0	0.0	4.3	0.0	26.1
10～29人(n=25)	36.0	28.0	20.0	0.0	16.0	16.0	4.0	4.0	4.0	0.0	0.0	20.0
30人以上(n=36)	30.6	47.2	30.6	19.4	8.3	2.8	2.8	2.8	2.8	0.0	5.6	22.2

【時系列推移】

前回調査と聴取方法が異なるため単純な比較はできないが、「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」が大きく増加し、「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あるが、在職年数などの条件を満たしていない」「女性登用の機運が盛り上がっていない」などが大きく減少した。



注1：前回調査では、管理職等に占める女性の割合が10%未満の事業所に対し、女性管理職が少ない(又はいない)理由を聞いている。

注2：「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」の選択肢については、前回調査の「上司、同僚、部下となる男性が女性管理職を希望しない」の結果を掲載している。

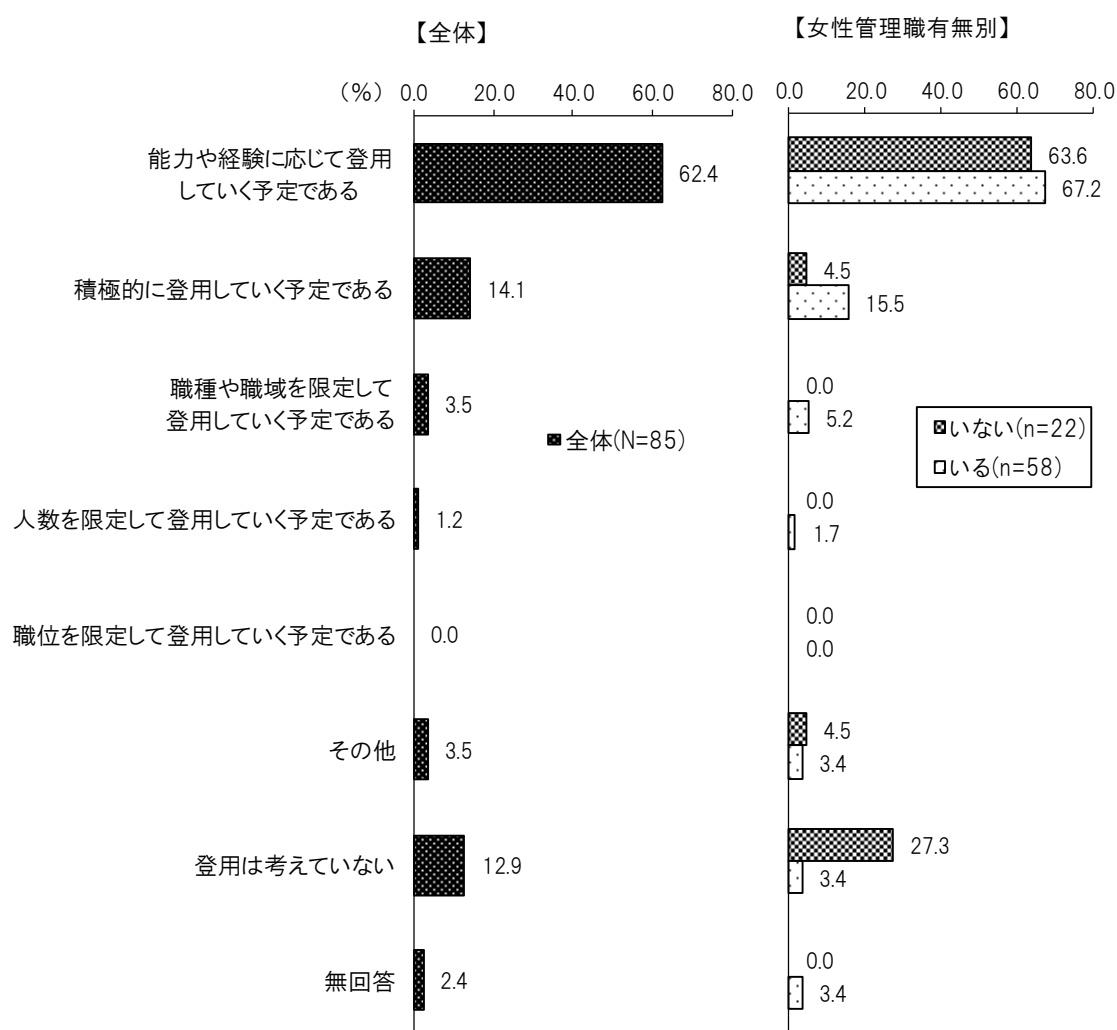
注3：前回調査では、「顧客が女性管理職を嫌がる」「特に問題はない」の選択肢はない。

3 女性管理職の登用について

問8 貴事業所では、今後、女性の管理職の登用について、主にどのように考えていますか。（○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62.4%と最も高く、次いで「積極的に登用していく予定である」（14.1%）が続いている。一方、「登用は考えていない」は12.9%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「積極的に登用していく予定である」の割合が高く、女性管理職がいない事業所では「登用は考えていない」の割合が高くなっている。



事業所形態別では、本社で「能力や経験に応じて登用していく予定である」の割合が他の形態を大きく上回っている。

正規従業員規模別では、10人未満で「登用は考えていない」、30人以上で「能力や経験に応じて登用していく予定である」の割合がそれぞれ高くなっている。

単位 (%)	能力や経験に応じて登用していく予定である	積極的に登用していく予定	職種や職域を限定して登用していく予定である	人数を限定して登用していく予定である	職位を限定して登用していく予定である	その他	登用は考えていない
全体(N=85)	62.4	14.1	3.5	1.2	0.0	3.5	12.9
【事業所形態別】							
単独(n=40)	62.5	17.5	0.0	2.5	0.0	2.5	15.0
本社(n=31)	77.4	3.2	6.5	0.0	0.0	3.2	6.5
支社(n=13)	30.8	23.1	7.7	0.0	0.0	7.7	23.1
【正規従業員規模別】							
10人未満(n=23)	39.1	21.7	4.3	0.0	0.0	4.3	26.1
10～29人(n=25)	60.0	12.0	4.0	4.0	0.0	4.0	16.0
30人以上(n=36)	80.6	8.3	2.8	0.0	0.0	2.8	2.8

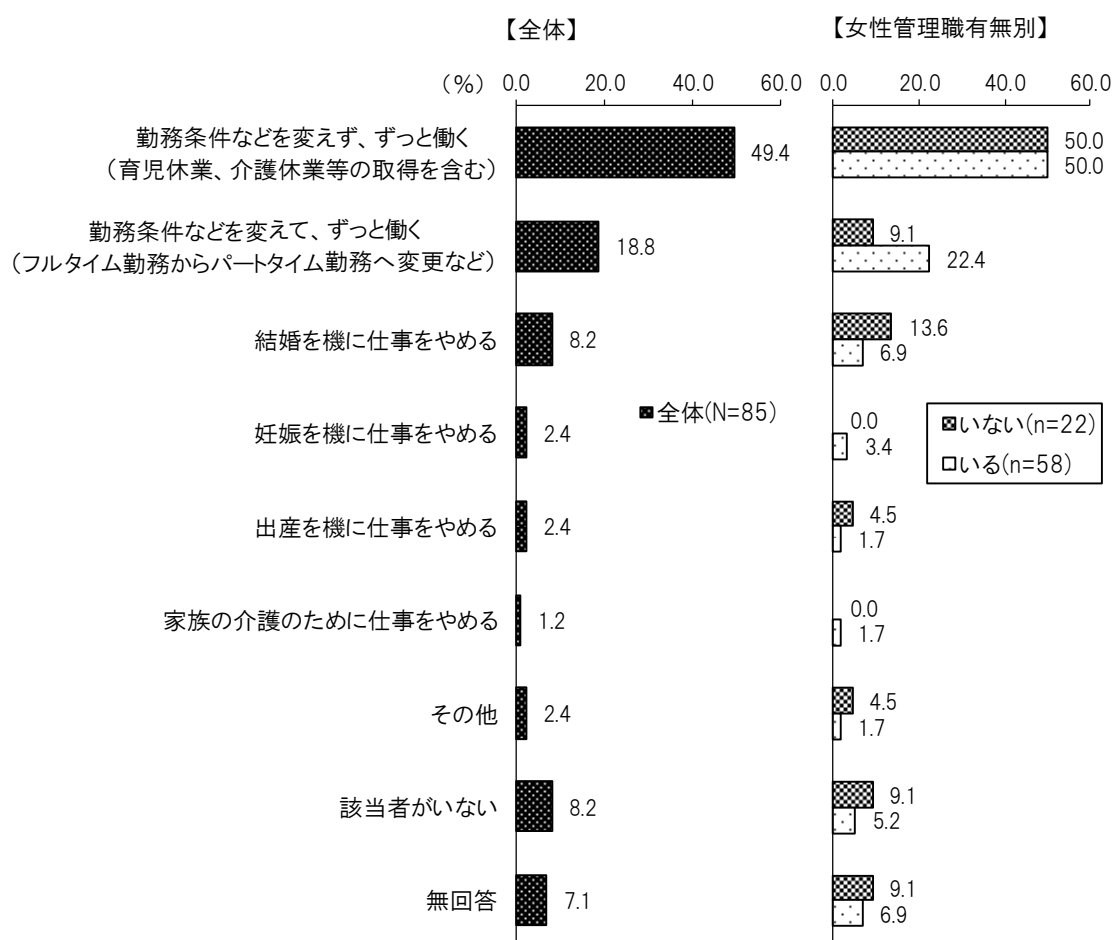
【2】育児・介護と仕事の両立支援について

1 ライフステージの節目の働き方

問9 貴事業所では、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（育児休業、介護休業等の取得を含む）」の割合が49.4%と最も高く、次いで「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）」（18.8%）、「結婚を機に仕事をやめる」（8.2%）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）」の割合が高くなっている。



事業所形態別では、単独で「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）」、支社で「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）」の割合がそれぞれ他の形態を大きく上回っている。

正規従業員規模別では、10～29人で「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）」、30人以上で「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）」の割合がそれぞれ高くなっている。

単位 (%)	護 休 業 等 の 取 得 を 含 む	ず つ と 働 く な ど を 変 え ず 、 介	変 更 な ど	務 か ら パ ー ト タ イ ム 勤 務 へ	ず つ と 働 く な ど を 変 え て	勤 務 条 件 な ど を 変 え て	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	や め る	家 族 の 介 護 の た め に 仕 事 を	そ の 他	該 当 者 が い な い
全体(N=85)	49.4		18.8	8.2	2.4	2.4	1.2	2.4	8.2				
【事業所形態別】													
単独(n=40)	37.5		32.5	7.5	2.5	2.5	2.5	2.5	7.5				
本社(n=31)	48.4		9.7	9.7	3.2	0.0	0.0	3.2	12.9				
支社(n=13)	84.6		0.0	7.7	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0				
【正規従業員規模別】													
10人未満(n=23)	39.1		21.7	8.7	4.3	4.3	0.0	0.0	8.7				
10～29人(n=25)	32.0		36.0	4.0	0.0	0.0	4.0	4.0	12.0				
30人以上(n=36)	66.7		5.6	11.1	2.8	2.8	0.0	2.8	5.6				

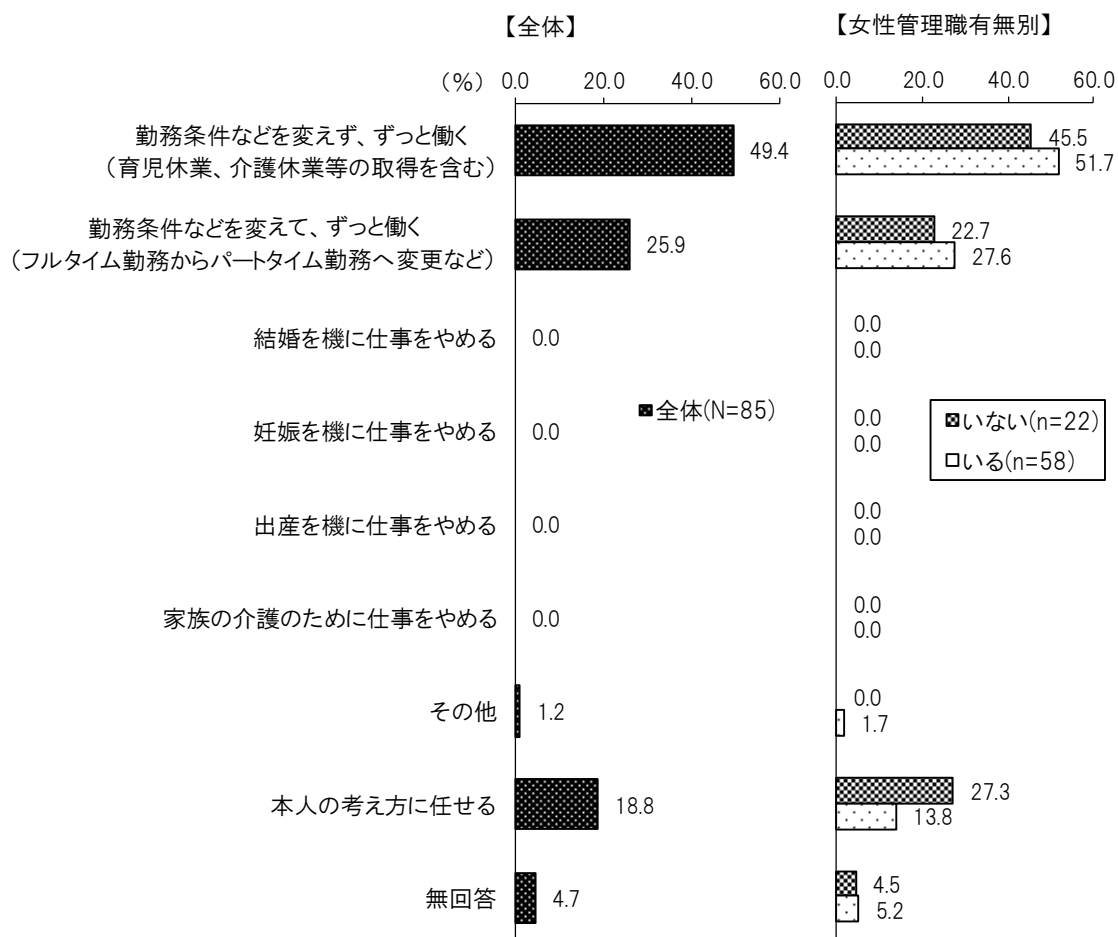
2 希望するライフステージの節目の働き方

問 10 貴事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠、出産、介護などの節目に、どのような働き方をしてほしいと思いますか。（○印1つ）

※女性従業員がいない場合は、貴事業所の見解としてお答えください。

希望する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（育児休業、介護休業等の取得を含む）」の割合が49.4%と最も高く、次いで「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）」（25.9%）が続いている。

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「本人の考え方に任せる」の割合が高くなっている。



事業所形態別では、単独で「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）」、支社で「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）」の割合がそれぞれ他の形態に比べて高くなっている。

正規従業員規模別では、10人未満で「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）」、30人以上で「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）」の割合がそれぞれ高くなっている。

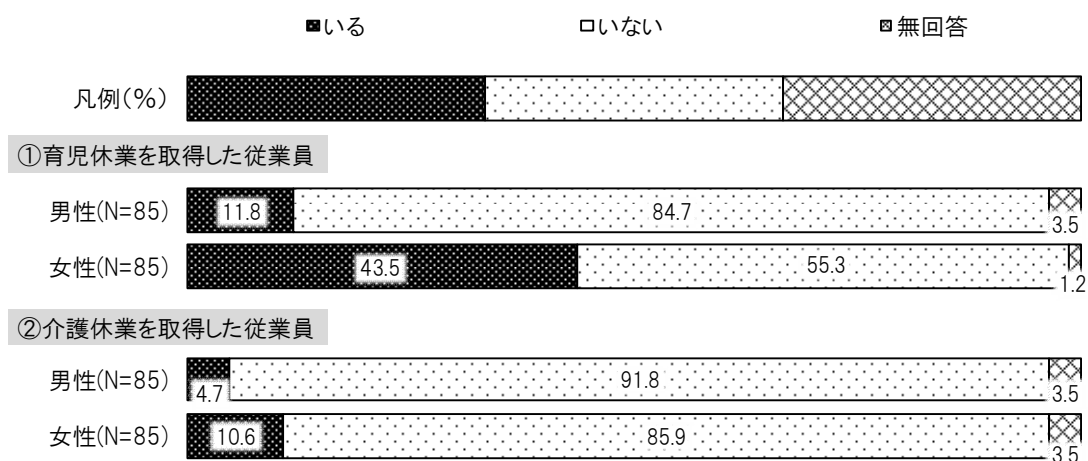
単位 (%)	勤務条件などを変えて、ずっと働く（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）	勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）	結婚を機に仕事をやめる	妊娠を機に仕事をやめる	出産を機に仕事をやめる	家族の介護のために仕事をやめる	その他	本人の考え方に任せる
全体(N=85)	49.4	25.9	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	18.8
【事業所形態別】								
単独(n=40)	37.5	42.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15.0
本社(n=31)	54.8	16.1	0.0	0.0	0.0	0.0	3.2	19.4
支社(n=13)	69.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	30.8
【正規従業員規模別】								
10人未満(n=23)	34.8	39.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	21.7
10～29人(n=25)	32.0	32.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.0	24.0
30人以上(n=36)	69.4	13.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	13.9

3 育児・介護休業の取得状況

問 11 貴事業所では、平成 30（2018）年 4 月から令和 3（2021）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、男性で 11.8%、女性で 43.5%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、男性で 4.7%、女性で 10.6%となっている。



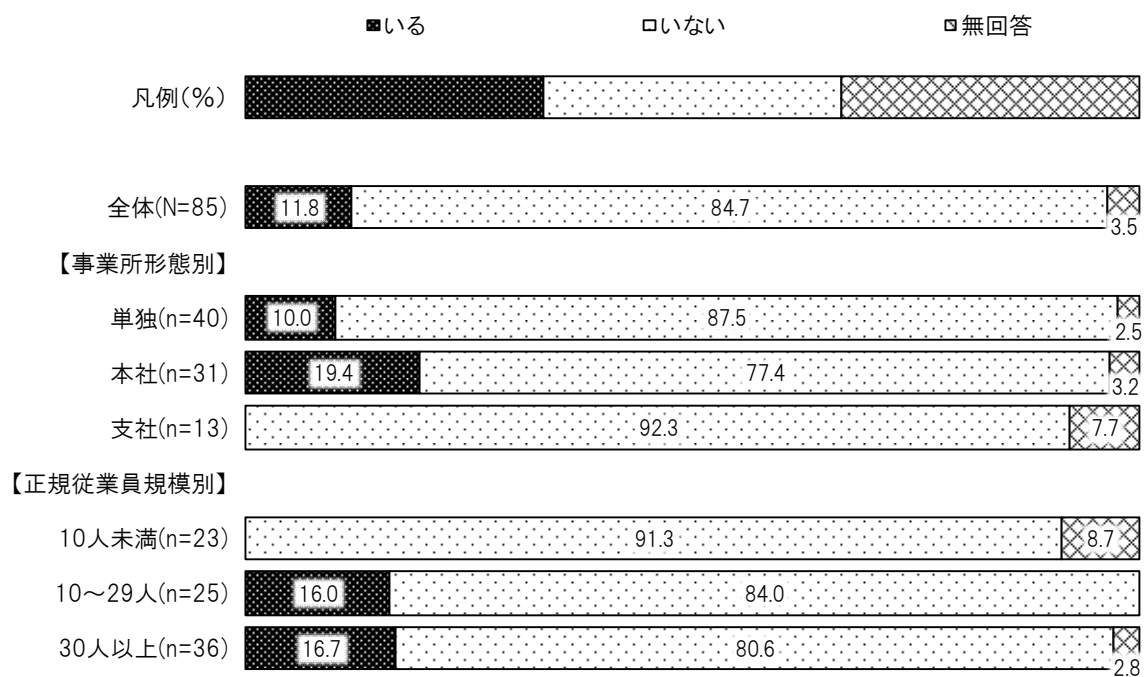
①育児休業を取得した従業員

<男性>

男性の育児休業取得者がいる割合は、11.8%となっている。

事業所形態別では、本社で約2割が「いる」と回答している。

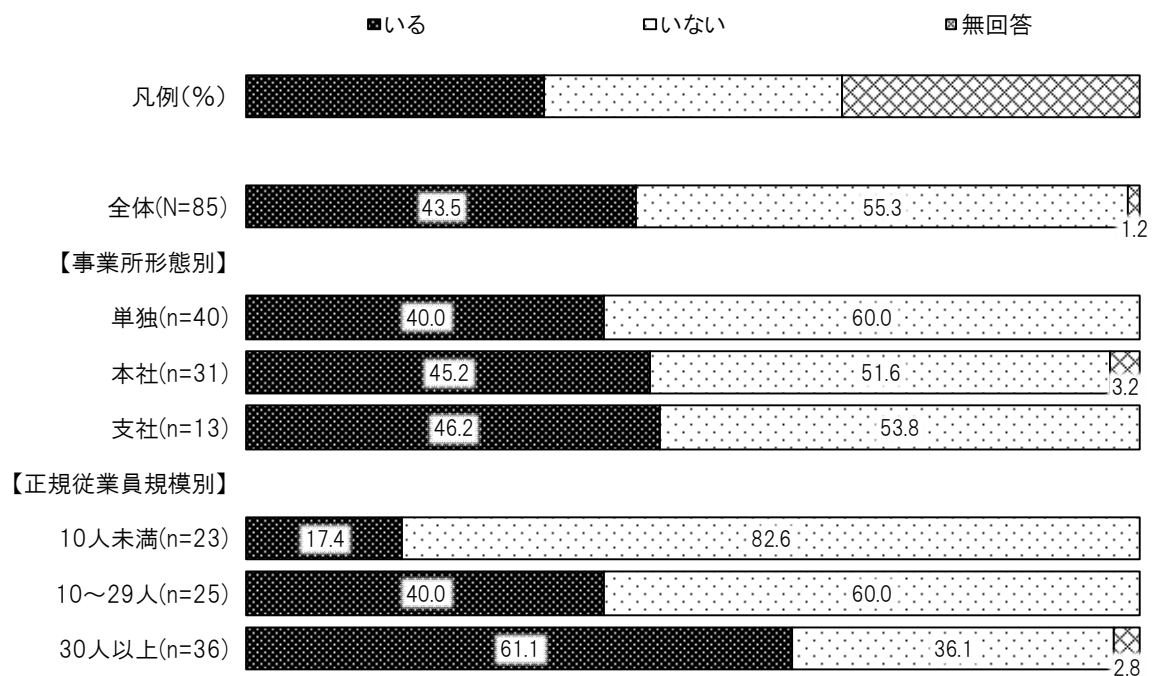
正規従業員規模別では、10人未満では取得者はみられなかった。



<女性>

女性の育児休業取得者がいる割合は、43.5%となっている。

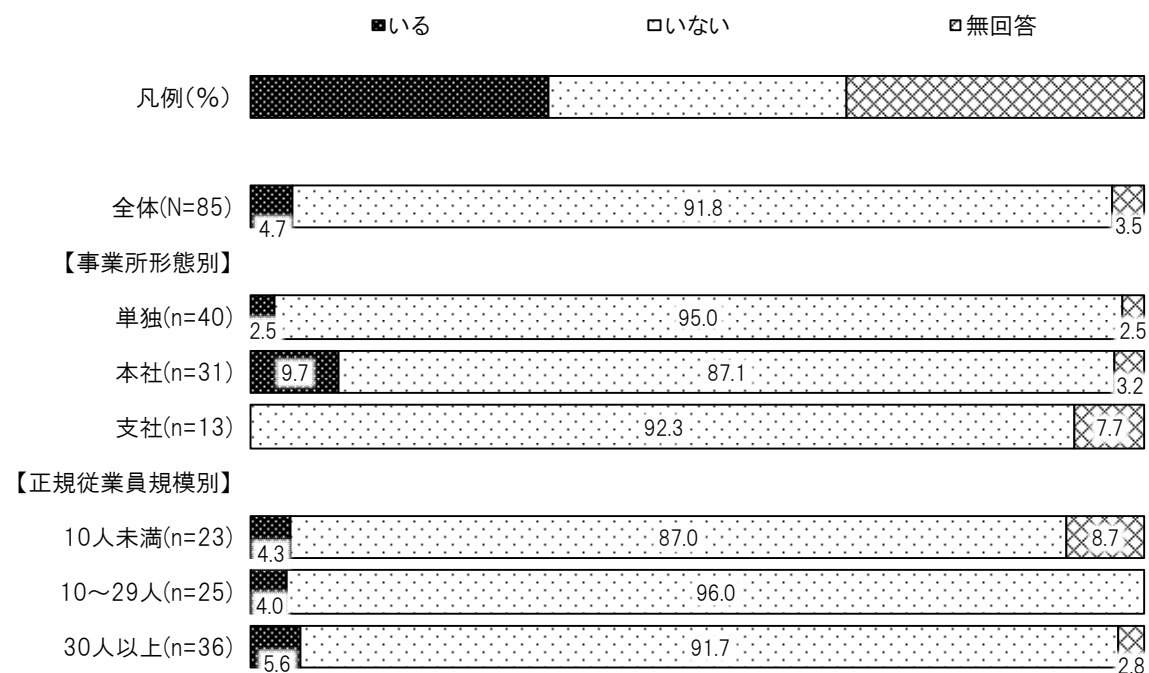
事業所形態別では大きな差はみられないが、正規従業員規模別では規模が大きくなるほど取得が増える傾向にある。



②介護休業を取得した従業員

<男性>

男性の介護休業取得者がいる割合は、4.7%となっている。
事業所形態別では、本社で「いる」割合が高くなっている。
正規従業員規模別では、大きな差はみられない。

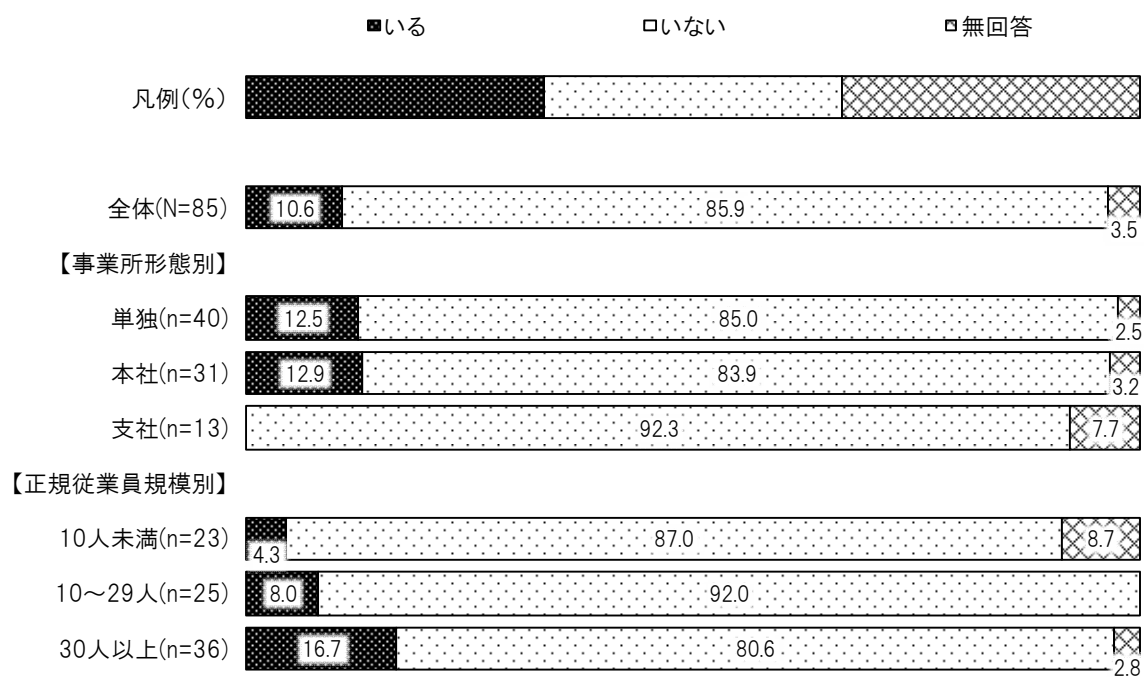


<女性>

女性の介護休業取得者がいる割合は、10.6%となっている。

事業所形態別では、支社では取得者はみられなかった。

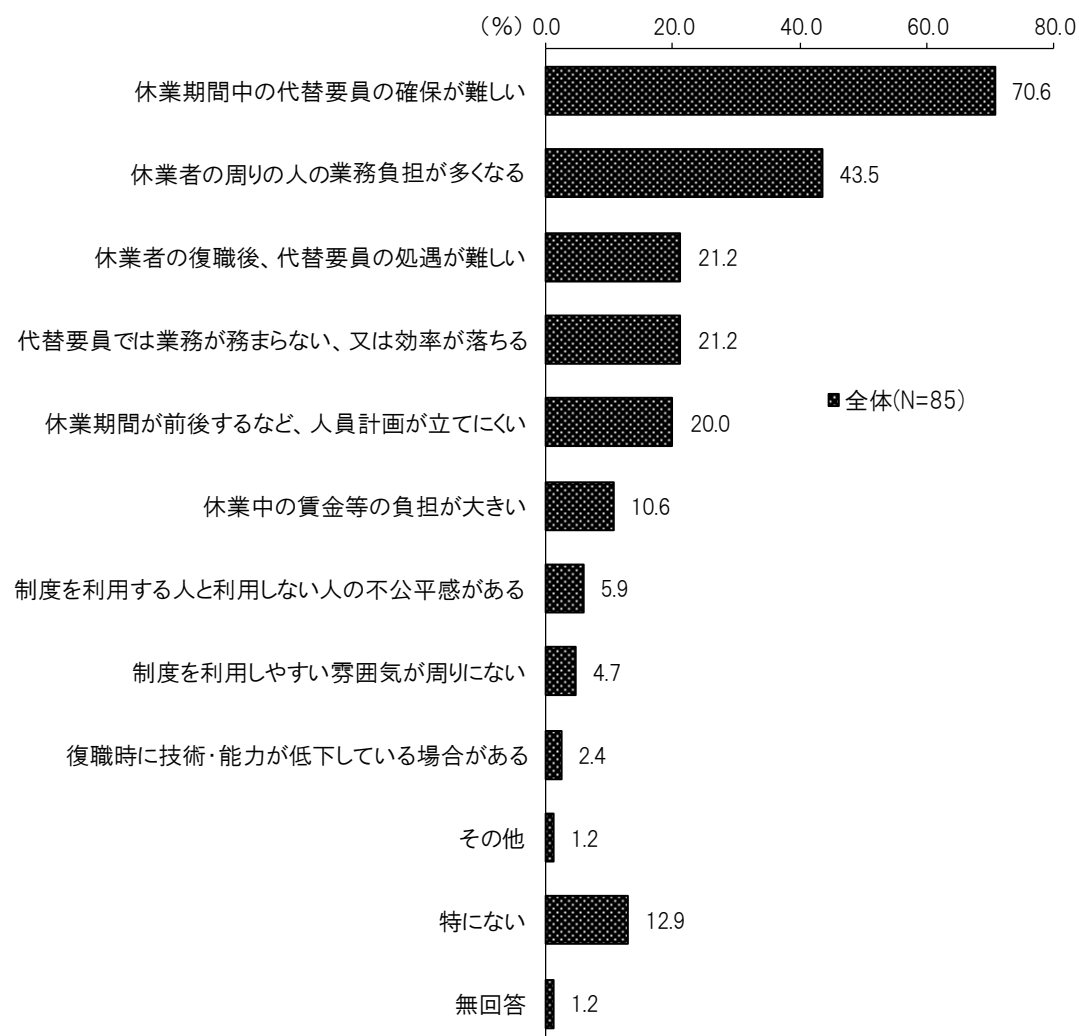
正規従業員規模別では、規模が大きくなるほど取得者が増える傾向にある。



4 育児・介護休業制度を定着させる上での課題

問 12 貴事業所において、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。（○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70.6%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」（43.5%）、「休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい」「代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる」（各 21.2%）、「休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい」（20.0%）の順となっている。



事業所形態別では、単独で「休業中の賃金等の負担が大きい」、本社で「特にない」、支社で「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」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、10 人未満で「休業中の賃金等の負担が大きい」「特にない」、10～29 人で「代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる」「休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい」、30 人以上で「休業期間中の代替要員の確保が難しい」の割合がそれぞれ高くなっている。

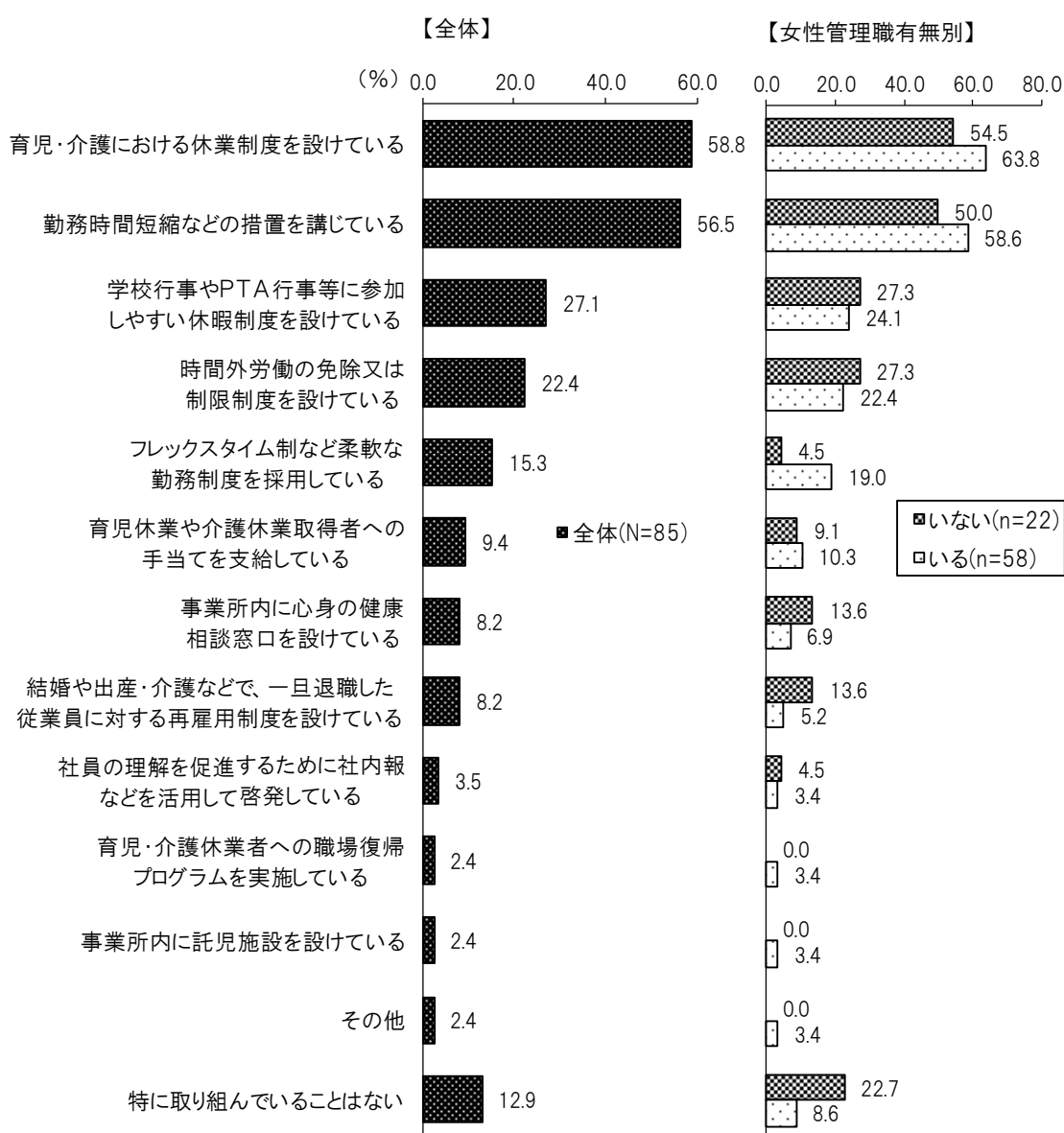
単位 (%)	休業期間中の代替要員の確保が難しい	休業者の周りの人の業務負担が多くなる	休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい	代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる	休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい	休業中の賃金等の負担が大きい	制度を利用する人と利用しない人の不公平感がある	制度を利用しやすい雰囲気がない	復職時技術・能力が低下している場合がある	その他	特にない
全体(N=85)	70.6	43.5	21.2	21.2	20.0	10.6	5.9	4.7	2.4	1.2	12.9
【事業所形態別】											
単独(n=40)	72.5	40.0	17.5	25.0	20.0	17.5	2.5	0.0	5.0	0.0	12.5
本社(n=31)	64.5	38.7	19.4	12.9	16.1	3.2	12.9	6.5	0.0	0.0	19.4
支社(n=13)	84.6	61.5	30.8	30.8	30.8	7.7	0.0	15.4	0.0	7.7	0.0
【正規従業員規模別】											
10人未満(n=23)	60.9	47.8	8.7	21.7	21.7	26.1	8.7	4.3	0.0	0.0	21.7
10～29人(n=25)	72.0	44.0	24.0	32.0	28.0	8.0	4.0	4.0	4.0	0.0	12.0
30人以上(n=36)	77.8	38.9	25.0	13.9	13.9	2.8	5.6	5.6	2.8	2.8	8.3

5 育児・介護と仕事の両立支援への取組

問 13 貴事業所では、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）

育児・介護と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 58.8%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」（56.5%）、「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」（27.1%）、「時間外労働の免除又は制限制度を設けている」（22.4%）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「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。



事業所形態別では、単独で「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」、本社で「勤務時間短縮などの措置を講じている」「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」、支社で「育児休業や介護休業取得者への手当を支給している」「事業所内に心身の健康相談窓口を設けている」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、30人以上で「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」の割合が他の規模を大きく上回っている。

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	学校行事やPTA行事等に参加しやすい	時間外労働の免除又は制限制度を設けている	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	育児休業や介護休業取得者への手当を支給している	事業所内に心身の健康相談窓口を設けている	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	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	その他	特に取り組んでいることはない
全体(N=85)	58.8	56.5	27.1	22.4	15.3	9.4	8.2	8.2	3.5	2.4	2.4	2.4	12.9
【事業所形態別】													
単独(n=40)	45.0	52.5	32.5	15.0	10.0	5.0	0.0	5.0	0.0	2.5	2.5	5.0	15.0
本社(n=31)	71.0	64.5	22.6	29.0	25.8	6.5	9.7	9.7	9.7	3.2	3.2	0.0	9.7
支社(n=13)	69.2	46.2	15.4	30.8	0.0	30.8	30.8	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	15.4
【正規従業員規模別】													
10人未満(n=23)	34.8	39.1	34.8	4.3	8.7	8.7	0.0	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	26.1
10～29人(n=25)	44.0	48.0	20.0	20.0	16.0	16.0	4.0	12.0	0.0	4.0	0.0	4.0	20.0
30人以上(n=36)	83.3	72.2	25.0	36.1	16.7	5.6	16.7	5.6	8.3	2.8	5.6	2.8	0.0

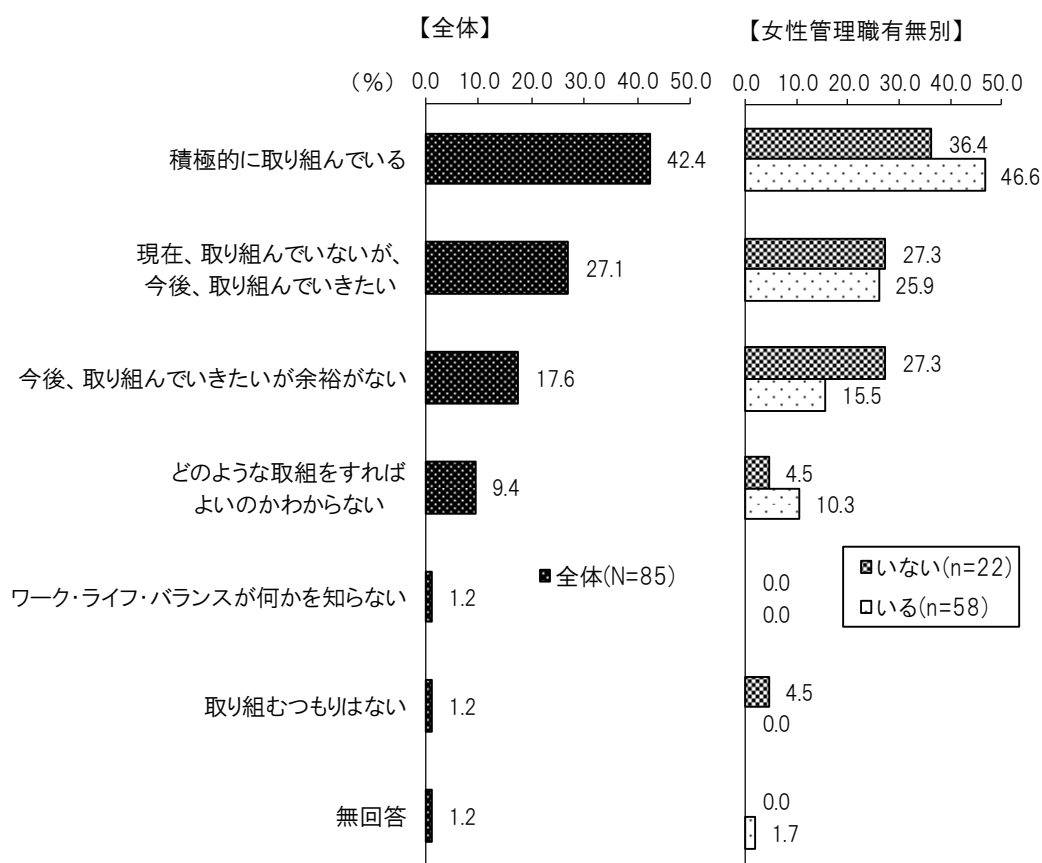
【3】仕事と生活の調和について

1 ワーク・ライフ・バランスの取組

問 14 貴事業所では「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」に取り組んでいますか。（○印1つ）

ワーク・ライフ・バランスの取組については、「積極的に取り組んでいる」の割合が42.4%と最も高く、次いで「現在、取り組んでいないが、今後、取り組んでいきたい」（27.1%）、「今後、取り組んでいきたいが余裕がない」（17.6%）、「どのような取組をすればよいかわからない」（9.4%）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「積極的に取り組んでいる」の割合が高く、女性管理職がいない事業所は「今後、取り組んでいきたいが余裕がない」の割合が高くなっている。



事業所形態別では、単独で「どのような取組をすればよいかわからない」、本社で「現在、取り組んでいないが、今後、取り組んでいきたい」の割合がそれぞれ他の形態に比べて高くなっている。

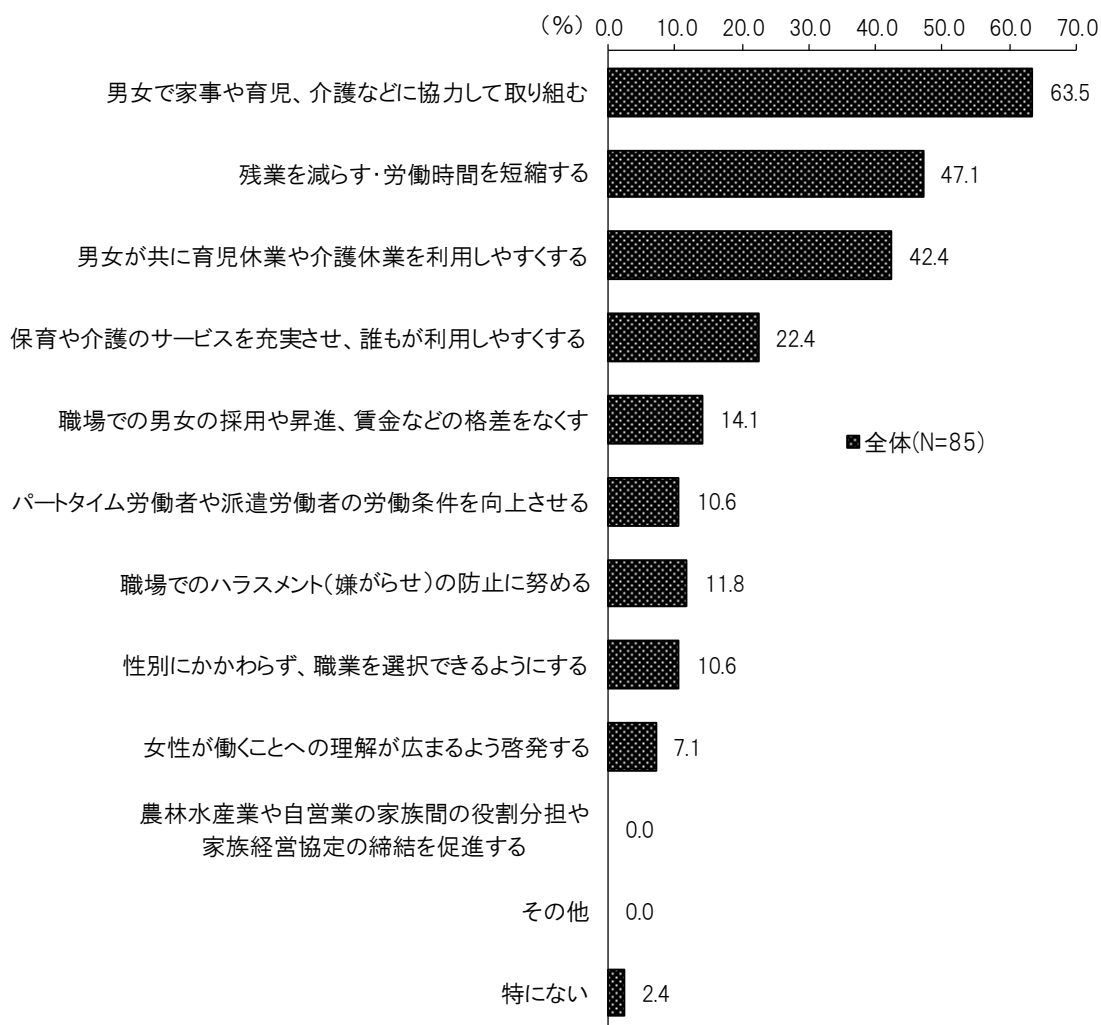
正規従業員規模別では、10 人未満で「どのような取組をすればよいかわからない」、10～29 人で「現在、取り組んでいないが、今後、取り組んでいきたい」、30 人以上で「積極的に取り組んでいる」の割合がそれぞれ高くなっている。

単位 (%)	積極的に 取り組んで いる	現在、 取り組んで いないが、 今後、 取り組んで いきたい	今後、 取り組んで いきたい が、余裕 がない	どのよう な取組を すればよ い	ワーク・ ライフ・ バランス が何かを 知らない	取り組 むつも りはい ない
全体(N=85)	42.4	27.1	17.6	9.4	1.2	1.2
【事業所形態別】						
単独(n=40)	37.5	25.0	17.5	17.5	2.5	0.0
本社(n=31)	45.2	32.3	19.4	0.0	0.0	0.0
支社(n=13)	46.2	23.1	15.4	7.7	0.0	7.7
【正規従業員規模別】						
10人未満(n=23)	21.7	26.1	21.7	21.7	4.3	4.3
10～29人(n=25)	36.0	36.0	20.0	4.0	0.0	0.0
30人以上(n=36)	58.3	22.2	13.9	5.6	0.0	0.0

2 男女が共に働きやすい社会環境をつくるために必要なこと

問 15 貴事業所では、男女が共に働きやすい社会環境をつくるために、どのようなことが必要だと思いますか。（○印3つまで）

男女が共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む」の割合が63.5%と最も高く、次いで「残業を減らす・労働時間を短縮する」（47.1%）、「男女が共に育児休業や介護休業を利用しやすくする」（42.4%）、「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」（22.4%）の順となっている。



事業所形態別では、単独で「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」、本社で「職場での男女の採用や昇進、賃金などの格差をなくす」、支社で「男女が共に育児休業や介護休業を利用しやすくする」の割合がそれぞれ他の形態に比べて高くなっている。

正規従業員規模別では、10～29人で「残業を減らす・労働時間を短縮する」、30人以上で「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む」「男女が共に育児休業や介護休業を利用しやすくする」「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 (%)	男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む	残業を減らす・労働時間を短縮する	男女が共に育児休業や介護休業を利用しやすくする	保育や介護のサービスを活用しやすくする	職場での男女の採用や昇進、賃金などの格差をなくす	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	職場でのハラスメント（嫌がらせ）の防止に努める	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	進割農林水産業や家族経営協定の締結を促進する	その他	特になし
全体(N=85)	63.5	47.1	42.4	22.4	14.1	10.6	11.8	10.6	7.1	0.0	0.0	2.4
【事業所形態別】												
単独(n=40)	62.5	37.5	32.5	22.5	7.5	17.5	10.0	10.0	7.5	0.0	0.0	0.0
本社(n=31)	64.5	58.1	48.4	22.6	25.8	6.5	9.7	12.9	6.5	0.0	0.0	3.2
支社(n=13)	61.5	53.8	53.8	23.1	7.7	0.0	15.4	7.7	7.7	0.0	0.0	7.7
【正規従業員規模別】												
10人未満(n=23)	65.2	34.8	34.8	21.7	8.7	17.4	4.3	0.0	17.4	0.0	0.0	4.3
10～29人(n=25)	48.0	60.0	36.0	12.0	16.0	12.0	20.0	16.0	0.0	0.0	0.0	4.0
30人以上(n=36)	72.2	47.2	50.0	30.6	16.7	5.6	8.3	13.9	5.6	0.0	0.0	0.0

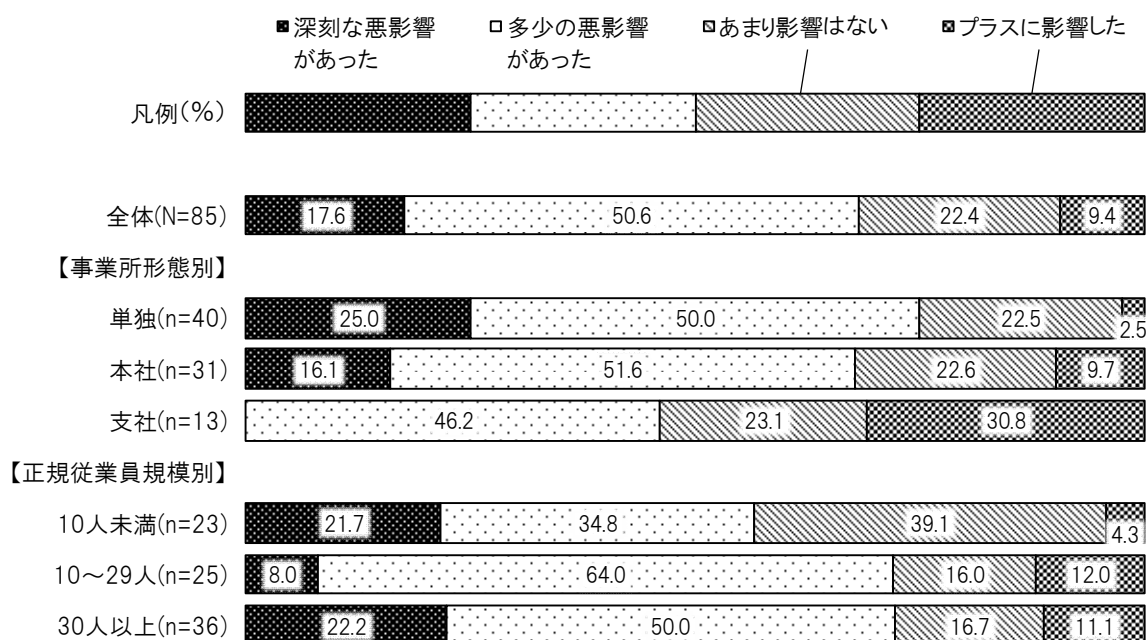
3 感染症拡大による事業活動への影響の有無

問 16 貴事業所では、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 17.6%、「多少の悪影響があった」が 50.6%、合計で約 7 割（68.2%）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 22.4%、「プラスに影響した」は 9.4%となっている。

事業所形態別では、単独で「深刻な悪影響があった」、支社で「プラスに影響した」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、10 人未満で「あまり影響はない」、10～29 人で「多少の悪影響があった」の割合がそれぞれ高くなっている。

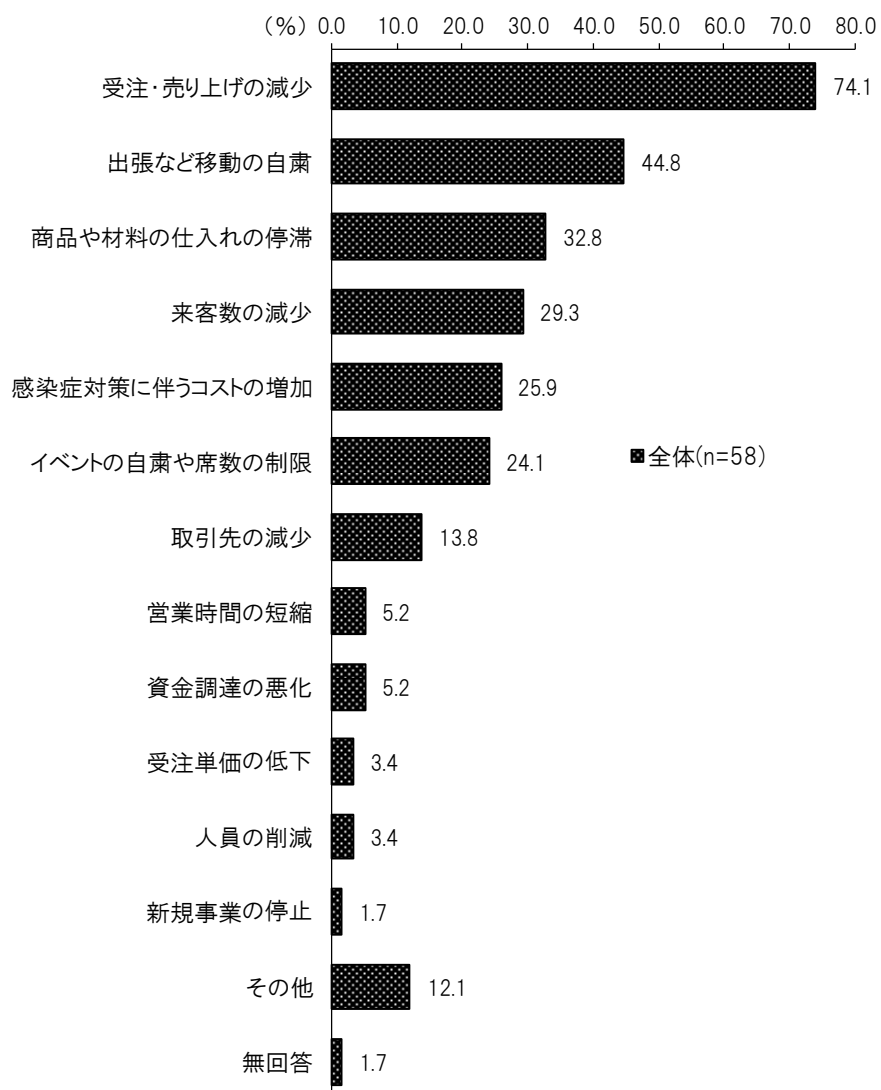


4 事業活動への影響の内容

【問 16 で「1」「2」と回答した方におたずねします。】

問 17 どのような影響がありましたか。（○印いくつでも）

事業活動への影響の内容については、「受注・売り上げの減少」の割合が 74.1%と最も高く、次いで「出張など移動の自粛」(44.8%)、「商品や材料の仕入れの停滞」(32.8%)、「来客数の減少」(29.3%)、「感染症対策に伴うコストの増加」(25.9%)の順となっている。また「その他」では、「原材料などのコストアップ」「講習や試験の中止」などの回答がみられた。



事業所形態別では、単独で「来客数の減少」、本社で「出張など移動の自粛」「商品や材料の仕入れの停滞」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、10 人未満で「受注・売上げの減少」「イベントの自粛や席数の制限」、30 人以上で「出張など移動の自粛」「感染症対策に伴うコストの増加」の割合がそれぞれ高くなっている。

単位 (%)	受注・売上げの減少	出張など移動の自粛	商品や材料の仕入れの停滞	来客数の減少	感染症対策に伴うコストの増加	イベントの自粛や席数の制限	取引先の減少	営業時間の短縮	資金調達の悪化	受注単価の低下	人員の削減	新規事業の停止	その他
全体(n=58)	74.1	44.8	32.8	29.3	25.9	24.1	13.8	5.2	5.2	3.4	3.4	1.7	12.1
【事業所形態別】													
単独(n=30)	76.7	33.3	23.3	40.0	20.0	26.7	20.0	3.3	6.7	6.7	0.0	3.3	13.3
本社(n=21)	76.2	57.1	47.6	19.0	33.3	14.3	4.8	9.5	4.8	0.0	9.5	0.0	14.3
支社(n=6)	50.0	66.7	33.3	16.7	16.7	50.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【正規従業員規模別】													
10人未満(n=13)	84.6	38.5	23.1	30.8	7.7	38.5	23.1	0.0	7.7	15.4	0.0	0.0	0.0
10～29人(n=18)	72.2	38.9	33.3	33.3	22.2	27.8	16.7	5.6	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7
30人以上(n=26)	69.2	53.8	38.5	26.9	34.6	15.4	7.7	7.7	7.7	0.0	7.7	3.8	15.4

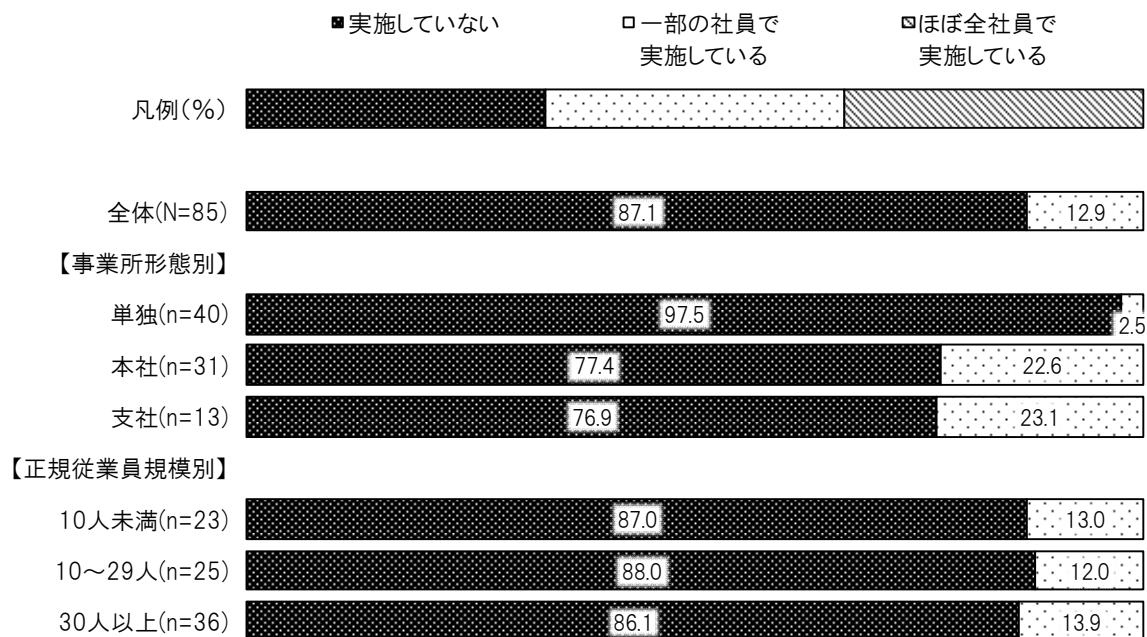
注：支社については、件数(n=)が少ないため参考値として参照

5 テレワークの実施状況

問 18 貴事業所では、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、大半（87.1%）が「実施していない」と回答しており、「一部の社員で実施している」は12.9%となっている。

事業所形態別では、単独で「実施していない」の割合が他の形態を大きく上回っている。正規従業員規模別では、大きな差はみられない。

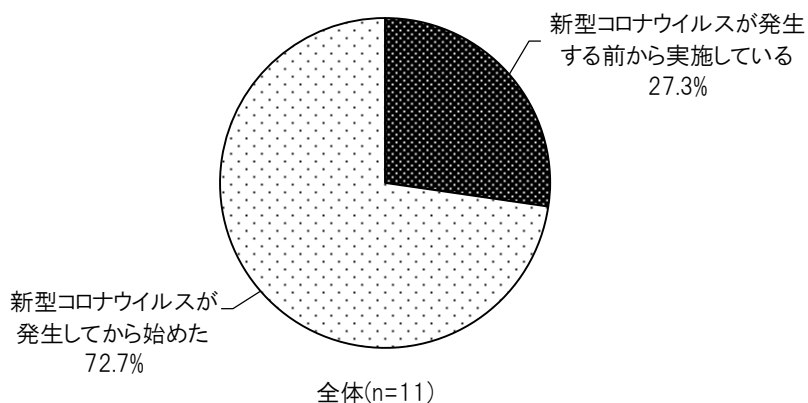


6 テレワークの開始時期

【問 18 で「2」「3」と回答した方におたずねします。】

問 19 テレワークはいつ頃から実施していますか。（○印1つ）

テレワークの開始時期については、「新型コロナウイルスが発生する前から実施している」が27.3%、「新型コロナウイルスが発生してから始めた」が72.7%となっている。

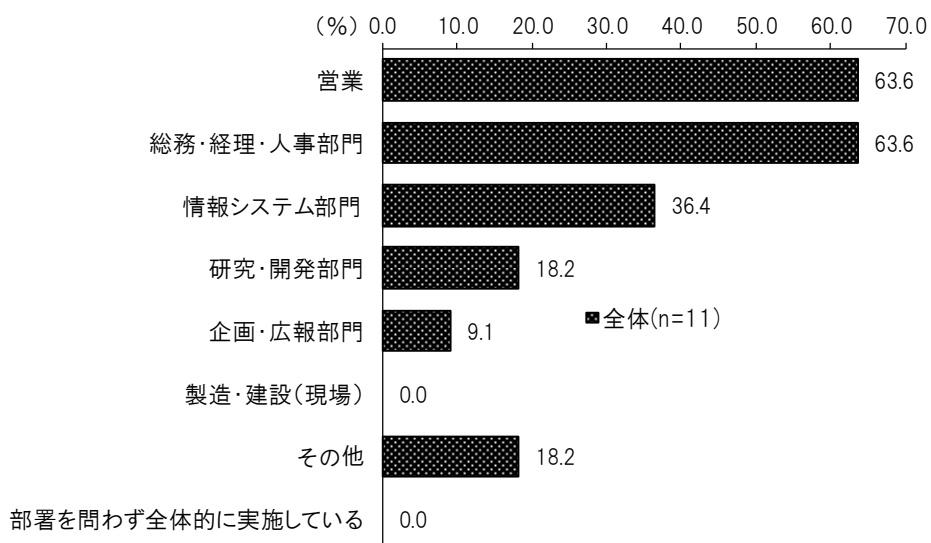


7 テレワークを実施している部署

【問 18 で「2」「3」と回答した方におたずねします。】

問 20 どのような部署で実施していますか。（○印いくつでも）

テレワークを実施している部署については、「営業」「総務・経理・人事部門」の割合が63.6%と最も高く、次いで「情報システム部門」(36.4%)、「研究・開発部門」(18.2%)の順となっている。また、「その他」では「設計」などの回答がみられた。

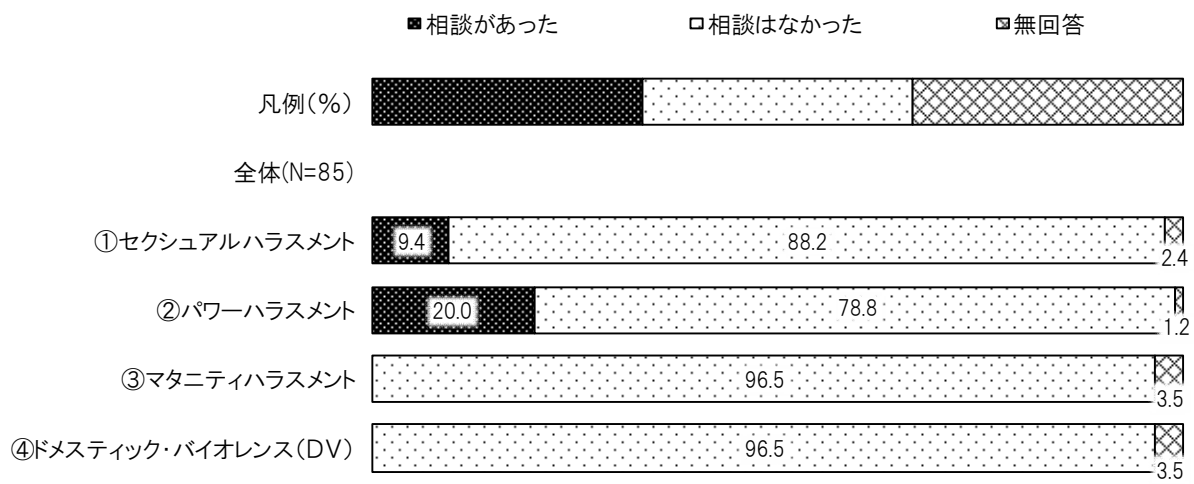


【4】ハラスメント対策について

1 ハラスメントに関する相談状況

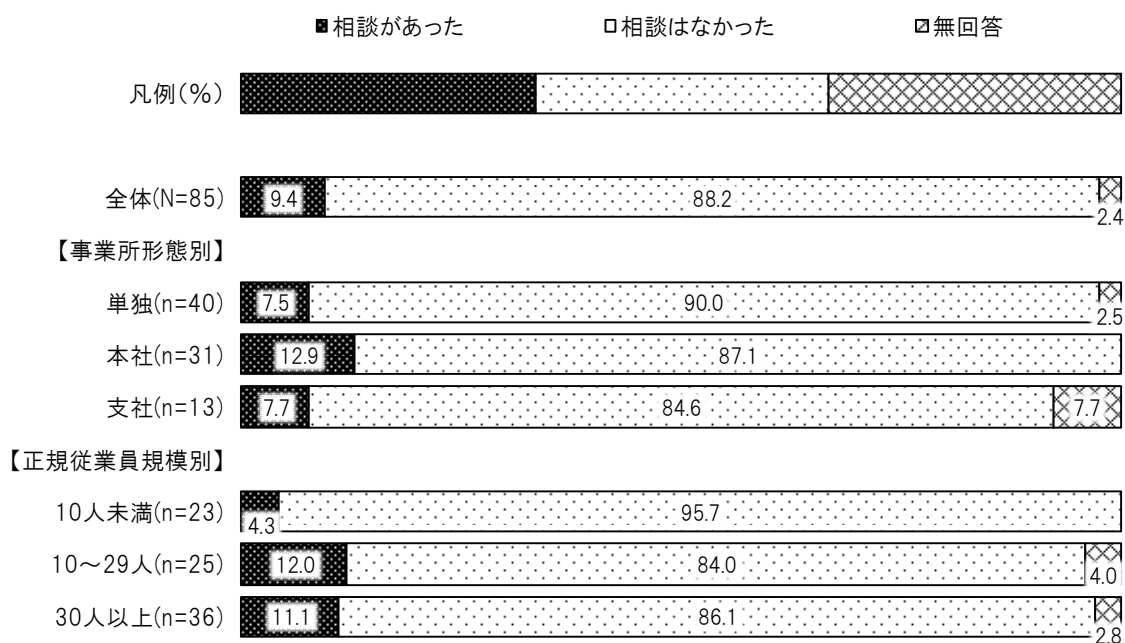
問 21 貴事業所では、最近3年間に、次の①から④までの項目について、従業員から相談等がありましたか。（○印1つつつ）

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9.4%、パワーハラスメントで20.0%となっている。



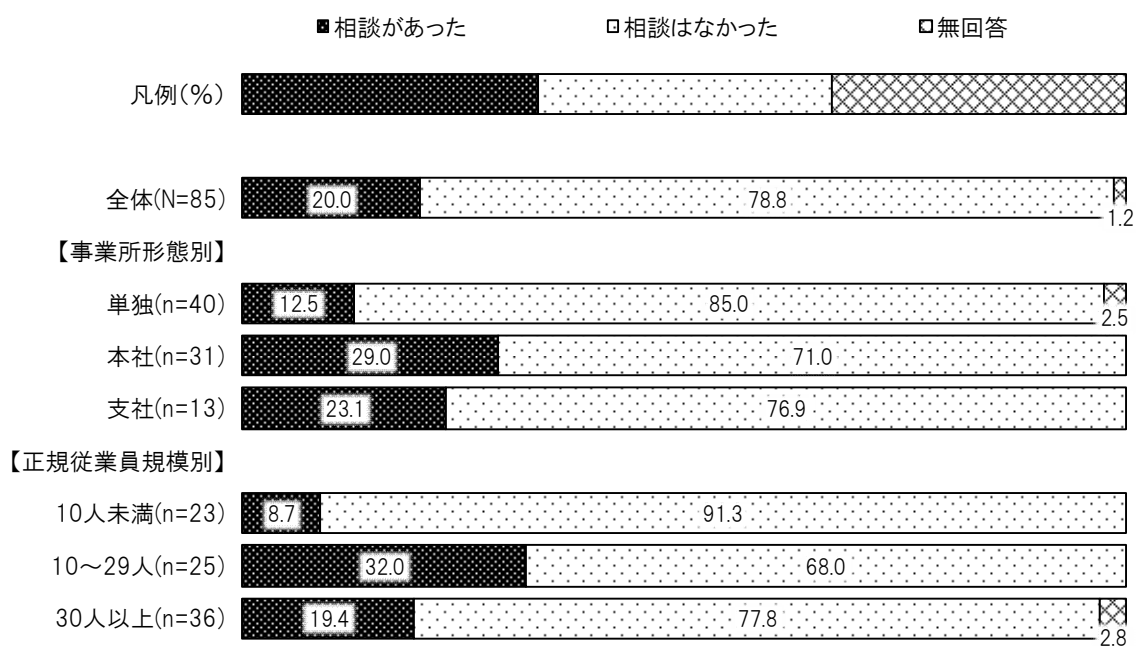
①セクシュアルハラスメント

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9.4%となっている。
事業所形態別では、本社で「相談があった」割合が高くなっている。
正規従業員規模別では、10人未満で「相談があった」割合が低くなっている。



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20.0%となっている。
事業所形態別では本社で、正規従業員規模別では10～29人で「相談があった」割合が高くなっている。

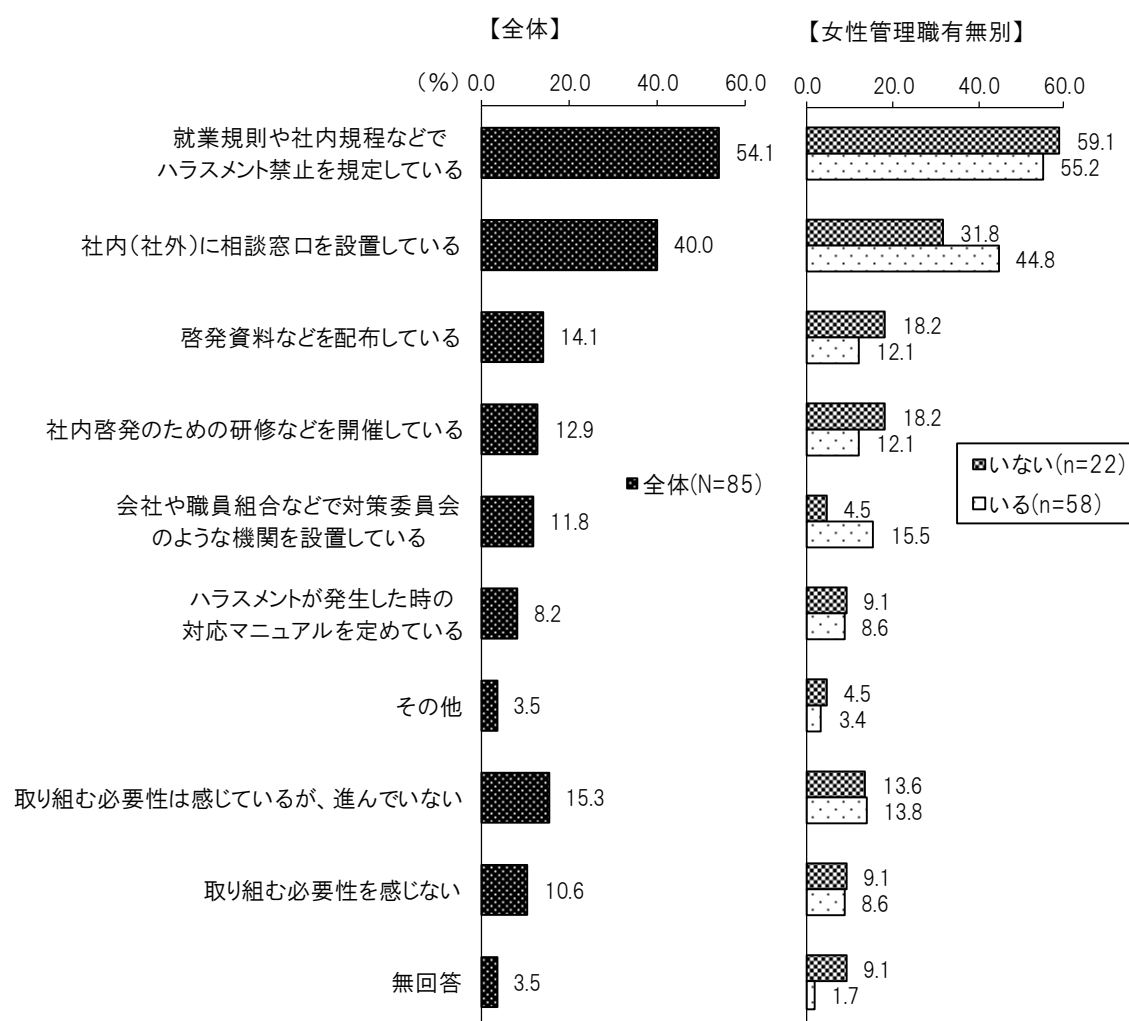


2 ハラスメント防止のための取組

問 22 貴事業所では、各種ハラスメント（嫌がらせ）の対策として、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54.1%と最も高く、次いで「社内（社外）に相談窓口を設置している」（40.0%）、「啓発資料などを配布している」（14.1%）、「社内啓発のための研修などを開催している」（12.9%）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「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」の割合が高くなっている。



事業所形態別では、支社で割合の高い項目が多くみられ、単独では「取り組む必要性は感じているが、進んでいない」の割合が高くなっている。

正規従業員規模別では、10 人未満で「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」、30 人以上で「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。

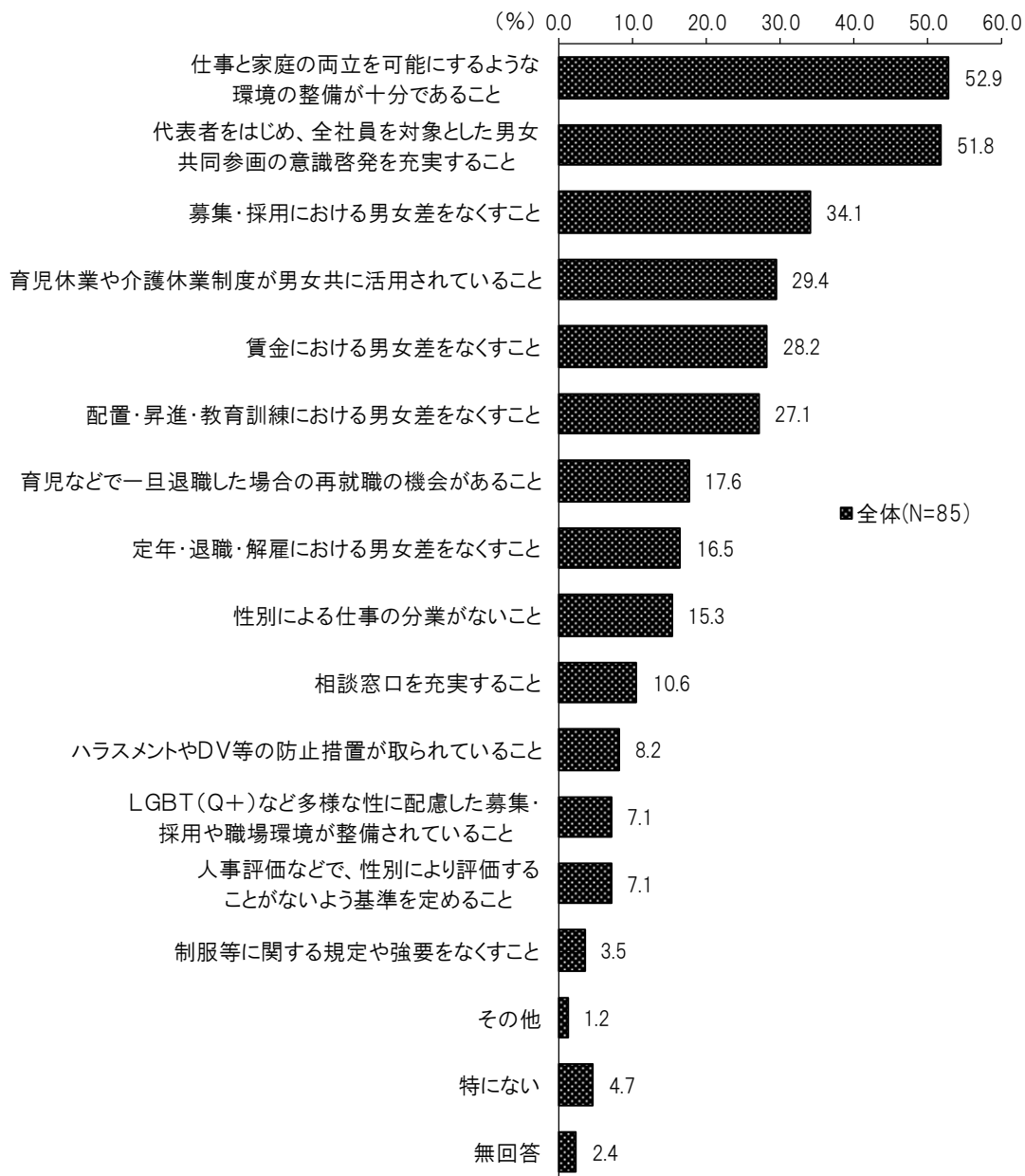
単位 (%)	就業規則や社内規程などではハラスメント禁止を規定している	社内（社外）に相談窓口を設置している	啓発資料などを配布している	社内啓発のための研修などを開催している	会社や職員の組合などで対策委員を組織している	ハラスメントが発生した時の対応マニュアルを定めている	その他	取り組む必要性は感じているが、進んでいない	取り組む必要性を感じない
全体(N=85)	54.1	40.0	14.1	12.9	11.8	8.2	3.5	15.3	10.6
【事業所形態別】									
単独(n=40)	40.0	22.5	10.0	5.0	2.5	2.5	7.5	20.0	12.5
本社(n=31)	64.5	48.4	9.7	12.9	19.4	12.9	0.0	12.9	6.5
支社(n=13)	69.2	69.2	30.8	38.5	23.1	15.4	0.0	7.7	15.4
【正規従業員規模別】									
10人未満(n=23)	26.1	13.0	17.4	4.3	8.7	8.7	4.3	26.1	26.1
10～29人(n=25)	44.0	40.0	20.0	12.0	8.0	8.0	8.0	16.0	12.0
30人以上(n=36)	77.8	55.6	5.6	19.4	16.7	8.3	0.0	8.3	0.0

【5】男女共同参画について

1 男女共同参画社会を実現するために必要だと思うこと

問 23 貴事業所として、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）

男女共同参画社会を実現するために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52.9%と最も高く、ほぼ並んで「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充実すること」（51.8%）が続き、以下「募集・採用における男女差をなくすこと」（34.1%）、「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」（29.4%）の順となっている。



事業所形態別では、本社で「性別による仕事の分業がないこと」、支社で「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」「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充実すること」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、30人以上で「募集・採用における男女差をなくすこと」「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」の割合が他の規模を大きく上回っている。

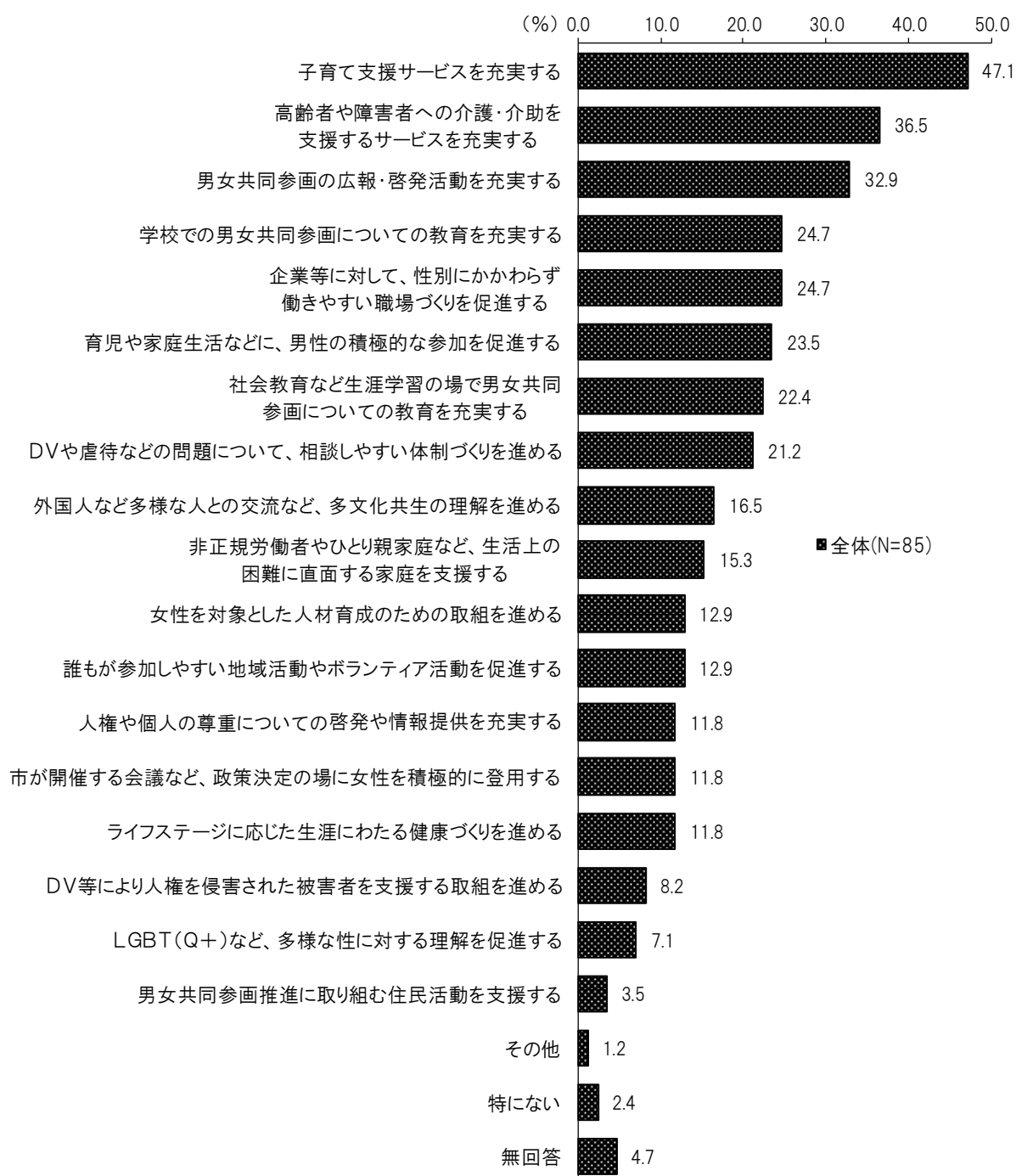
単位 (%)	仕事と家庭の両立が可能な環境の整備が十分であること	代表者をはじめ、全社員を対象とした男女共同参画の意識啓発を充実すること	募集・採用における男女差をなくすこと	育児休業や介護休業制度が男女共に活用されていること	賃金における男女差をなくすこと	配置・昇進・教育訓練における男女差をなくすこと	育児などでの一旦退職した場合の再就職の機会があること	定年・退職・解雇における男女差をなくすこと	性別による仕事の分業がないこと	相談窓口を充実すること	ハラスメントやDV等の防止措置が取られていること	LGBT(Q+)など多様な性に配慮した募集・採用や職場環境が整備されていること	人事評価などで、性別により評価することがないよう基準を定めること	制服等に関する規定や強要をなくすこと	特になし
全体(N=85)	52.9	51.8	34.1	29.4	28.2	27.1	17.6	16.5	15.3	10.6	8.2	7.1	7.1	3.5	4.7
【事業所形態別】															
単独(n=40)	52.5	45.0	27.5	30.0	27.5	20.0	15.0	20.0	7.5	5.0	10.0	7.5	2.5	2.5	2.5
本社(n=31)	48.4	54.8	41.9	32.3	25.8	32.3	22.6	12.9	25.8	19.4	9.7	3.2	12.9	6.5	6.5
支社(n=13)	69.2	61.5	38.5	15.4	30.8	38.5	15.4	15.4	7.7	7.7	0.0	7.7	7.7	0.0	7.7
【正規従業員規模別】															
10人未満(n=23)	56.5	52.2	30.4	21.7	26.1	17.4	26.1	13.0	21.7	0.0	8.7	8.7	8.7	4.3	4.3
10～29人(n=25)	60.0	52.0	20.0	16.0	20.0	28.0	24.0	24.0	8.0	20.0	16.0	4.0	0.0	4.0	8.0
30人以上(n=36)	47.2	50.0	47.2	41.7	33.3	33.3	8.3	13.9	13.9	11.1	2.8	5.6	11.1	2.8	2.8

注:「その他」については表記から省略している。

2 行政が力を入れるべきこと

問 24 貴事業所では、男女共同参画を積極的に進めるために、行政はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。（〇印5つまで）

行政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47.1%と最も高く、次いで「高齢者や障害者への介護・介助を支援するサービスを充実する」（36.5%）、「男女共同参画の広報・啓発活動を充実する」（32.9%）、「学校での男女共同参画についての教育を充実する」「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」（各24.7%）の順となっている。



事業所形態別では、本社で「子育て支援サービスを充実する」「育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促進する」、支社で「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	高齢者や障害者への介護・実介	男女共同参画の広報・啓発活動	学校の教育を男女共同参画について	企業等に対しい職場づくりに	育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促進する	男女共同参画に生涯学習の場で	DVや虐待などの問題づくりに	外国人など、多文化共生の理解を促進	非正規労働者やひとり親家庭など、生活支援する
全体(N=85)	47.1	36.5	32.9	24.7	24.7	23.5	22.4	21.2	16.5	15.3
【事業所形態別】										
単独(n=40)	42.5	37.5	27.5	17.5	30.0	17.5	15.0	25.0	10.0	12.5
本社(n=31)	54.8	38.7	35.5	32.3	19.4	32.3	25.8	12.9	25.8	25.8
支社(n=13)	38.5	23.1	38.5	30.8	23.1	15.4	38.5	30.8	15.4	0.0

単位 (%)	女性を対象とした人材育成の	誰もが参加しやすい地域活動	誰かが情報提供を充実する	人権や個人の尊重についての啓発	市が主催する女性会など、政策的に	市が主催する健康づくりに取り組む	DV等により人権を侵害される被害者を支援する	LGBT（Q+）など、多様な性に対する理解を促進する	住民共同参画推進に取り組む	その他	特にな
全体(N=85)	12.9	12.9	11.8	11.8	11.8	11.8	8.2	7.1	3.5	1.2	2.4
【事業所形態別】											
単独(n=40)	10.0	7.5	12.5	7.5	5.0	12.5	7.5	5.0	2.5	2.5	2.5
本社(n=31)	12.9	19.4	6.5	16.1	12.9	6.5	9.7	0.0	0.0	0.0	0.0
支社(n=13)	23.1	15.4	23.1	15.4	23.1	0.0	0.0	7.7	0.0	7.7	7.7

**三豊市 男女の働き方や生活についての事業所アンケート調査
報告書**

発 行 行／令和４年３月
発 行 者／三豊市 市民環境部 人権課
〒767-8585 香川県三豊市高瀬町下勝間 2373 番地 1
電 話（０８７５）７３－３００８
ＦＡＸ（０８７５）７３－３０２０
