

男女共同参画に関する企業アンケート調査
結果報告書

平成 22 年 3 月

丸 亀 市

目 次

調査概要	1
事業所の主な業種、事業所の区分	2
常時雇用の従業員数	3
事業所の正規従業員の平均年齢・平均勤続年数	4
女性の活用について	
女性管理職が少ない(又はいない)理由	5
女性従業員を活用するために行っている取り組み	7
セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みについて	
セクシュアル・ハラスメントに対して行っている取り組み	9
仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について	
育児休業制度の規定の有無	11
子が何歳になるまで育児休業をすることができるか	13
同じ子に関する育児休業の回数制限、育児休業制度の利用状況	15
介護休業制度の規定の有無	17
介護休業の期間の限度	19
介護休業の取得回数制限、介護休業制度の利用状況	21
育児に関する制度の導入状況	23
介護に関する制度の導入状況	30
次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定状況、 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の認知度	34
仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進するための取り組み	36
仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に取り組むメリット	38
行政の取り組みについて	
男女共同参画社会の形成のため、今後行政が力を入れていくべきこと	40
調査票および単純集計結果	43

調査概要

1. 調査の目的

市内の事業所における雇用の状況、女性の活用などに関する現状や意識、育児や介護を支援するための取組状況などについて実態を把握し、次期男女共同参画プランの策定や今後の男女共同参画施策を推進するための参考資料とする。

2. 調査対象

丸亀商工会議所、飯綾商工会に所属する事業所のうち、5人以上の従業員がいる事業所

3. 調査方法

郵送配付、郵送回収

4. 調査時点

平成22年1月1日

5. 回収結果

対象事業所数	612 事業所
有効回収数	270 事業所
回収率	44.1%

6. 報告書中の表記について

本報告書では、集計結果の数値を、小数点以下第2位で四捨五入している。そのため、各回答比率の合計が100%にならないことがある。

回答比率の算出に当たっては、各設問の有効回答数(N)を基数としている。

回答比率(%) = 回答数 / N × 100

複数回答の設問については、回答比率の合計は100%を超えることがある。

本調査の「従業員」とは、常時雇用者を指す。

常時雇用者	・ 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者 ・ 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日以上雇われた者 ・ 役員で常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者 ・ 上記に該当する他からの出向者(他への出向者は除く)
正規従業員	就業規則の適用を受け、正規職員・採用等と呼ばれている者

問1 主な業種は何ですか。1つ選んで をつけてください。

業種	事業所数	構成比(%)	H17年9月	
			事業所数	構成比(%)
農林漁業	0	0.0	2	0.9
建設業	64	23.7	62	26.8
製造業	59	21.9	42	18.2
電気・ガス・熱供給・水道業	6	2.2	8	3.5
情報通信業	4	1.5	2	0.9
運輸業	12	4.4	11	4.8
卸売・小売業	45	16.7	38	16.5
金融・保険業	13	4.8	11	4.8
不動産業	4	1.5	1	0.4
飲食店・宿泊業	6	2.2	9	3.9
医療・福祉業	13	4.8	6	2.6
教育・学習支援業	2	0.7	1	0.4
サービス業	27	10.0	23	10.0
その他	12	4.4	15	6.5
無回答	3	1.1		
計	270	99.9	231	100.2

問2 事業所の区分について、1つ選んで をつけてください。

事業所の区分	事業所数	構成比(%)
単独事業所	125	46.3
本社・本店	82	30.4
支社・支店・営業所等	58	21.5
無回答	5	1.9
計	270	100.1

問3 貴事業所の職種や役職ごとの常時雇用者数(*1)について、男女別に記入してください。

		正規従業員数(*2)		非正規従業員数	
		男性	女性	男性	女性
職 種 別	事務職	310	561	10	97
	製造・作業職	1,381	528	174	208
	販売・サービス職	209	256	115	262
	営業職	324	61	14	12
	技術・専門職	821	190	25	104
	管理職	863	151	14	6
	役員・部長相当職	413	105	14	6
	課長相当職	242	18	0	0
	係長相当職	208	28	0	0
	その他	52	18	6	24
合計		3,960	1,765	358	713

*1 常時雇用者とは、次の者をいいます。

- ・ 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者
- ・ 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日以上雇われた者
- ・ 役員で常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者
- ・ 上記に該当する他からの出向者（他への出向者は除きます。）

*2 正規従業員とは、就業規則の適用を受け、正規職員・採用等と呼ばれている者をいいます。

従業員数	事業所数	構成比(%)	H17年9月	
			事業所数	構成比(%)
1人～9人	100	37.0	86	37.2
10人～29人	112	41.5	78	33.8
30人～99人	38	14.1	34	14.7
100人～299人	16	5.9	22	9.5
300人以上	0	0.0	11	4.8
無回答	4	1.5		
合計	270	100.0	231	100.0

問4 貴事業所の正規従業員の平均年齢及び平均勤続年数(1年未満は四捨五入)を男女別に記入してください。

(1)平均年齢

従業員数	男 性				女 性			
	事業所数	平均年齢	H17年9月		事業所数	平均年齢	H17年9月	
			事業所数	平均年齢			事業所数	平均年齢
1人～9人	92	47.0	80	46.0	88	43.6	74	46.0
10人～29人	102	45.1	74	45.0	101	43.0	71	44.0
30人～99人	35	42.9	34	38.0	34	41.5	33	40.0
100人～299人	15	41.3	22	40.0	15	42.6	21	37.0
300人以上	0	-	11	41.0	0	-	10	35.0
不明	1	35.0	-	-	1	33.0	-	-
全体	245	45.2	221	43.0	239	42.9	209	43.0

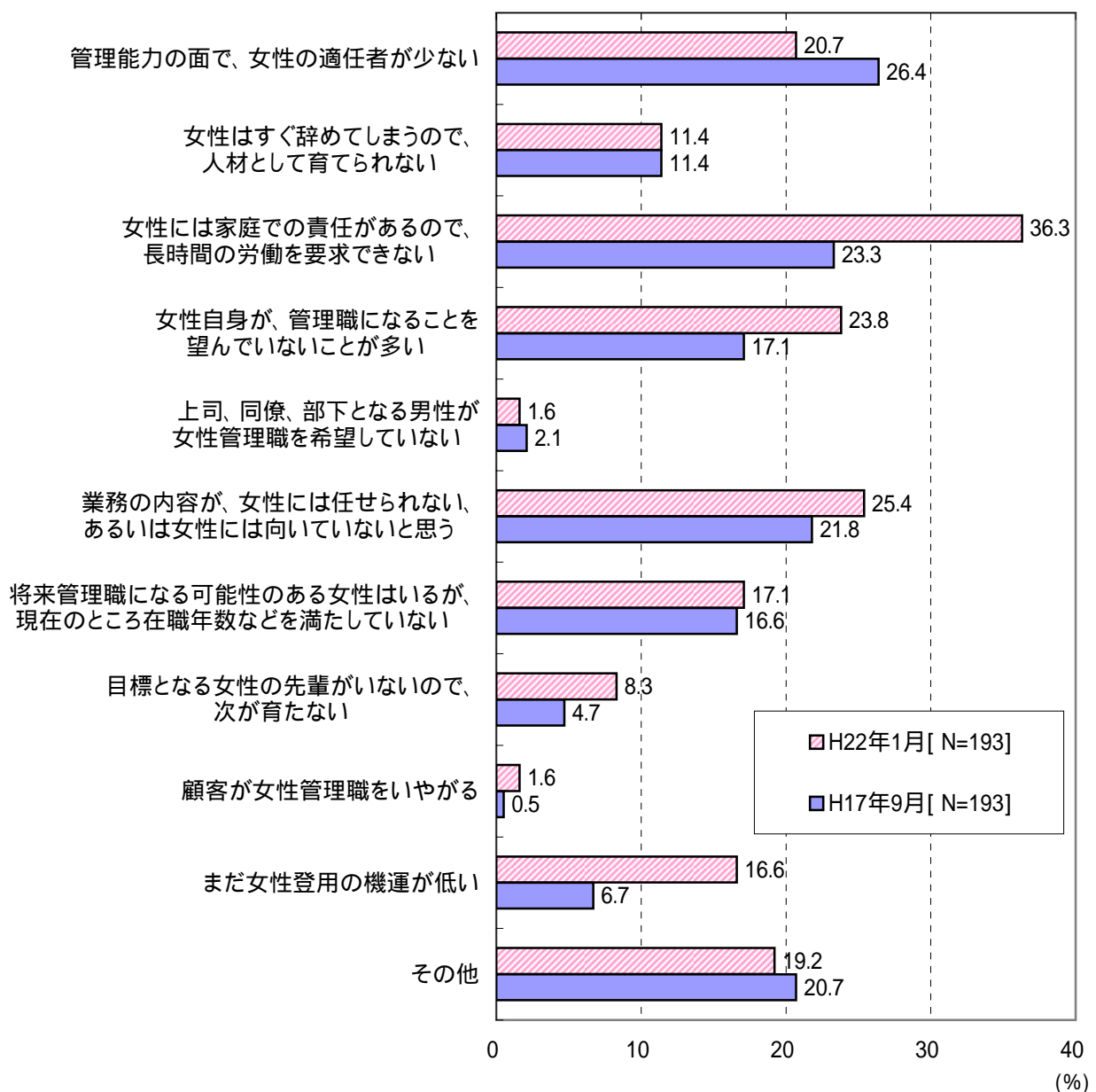
(2)平均勤続年数

従業員数	男 性				女 性			
	事業所数	平均勤続年数	H17年9月		事業所数	平均勤続年数	H17年9月	
			事業所数	平均勤続年数			事業所数	平均勤続年数
1人～9人	87	15.9	82	15.0	82	14.0	73	15.0
10人～29人	98	13.6	69	15.0	96	11.9	66	13.0
30人～99人	33	13.1	32	11.0	32	10.9	32	10.0
100人～299人	15	13.3	19	11.0	15	9.9	18	8.0
300人以上	0	-	11	19.0	0	-	10	13.0
不明	1	8.0	-	-	1	5.0	-	-
全体	234	14.3	213	14.0	226	12.3	199	13.0

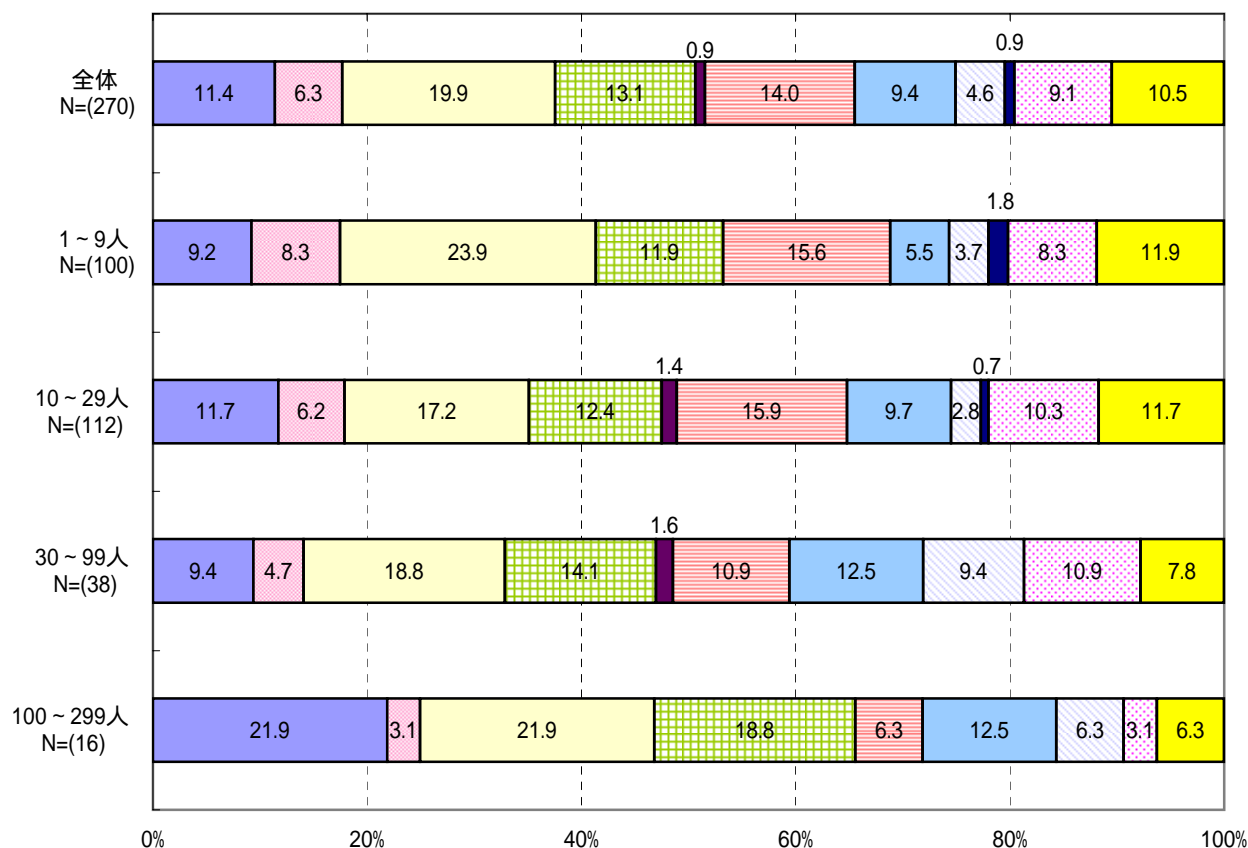
女性の活用について

問5 問3で女性管理職が男性管理職の半数以下の事業所におたずねします。女性管理職が少ない(又はいない)のは、どのような理由からだと思えますか。あてはまるものすべてに をつけてください。(複数回答)

女性管理職が少ない(又はいない)理由として最も多かったのは、「女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できない」36.3%である。次いで「業務の内容が、女性には任せられない、あるいは女性には向いていないと思う」25.4%、「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い」23.8%の順となっている。
従業員規模別(P.6参照)を見ると、「1~9人」では「女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できない」が23.9%と最も高くなっている。また、「100~299人」では「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」、
「女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できない」が21.9%を占めている。



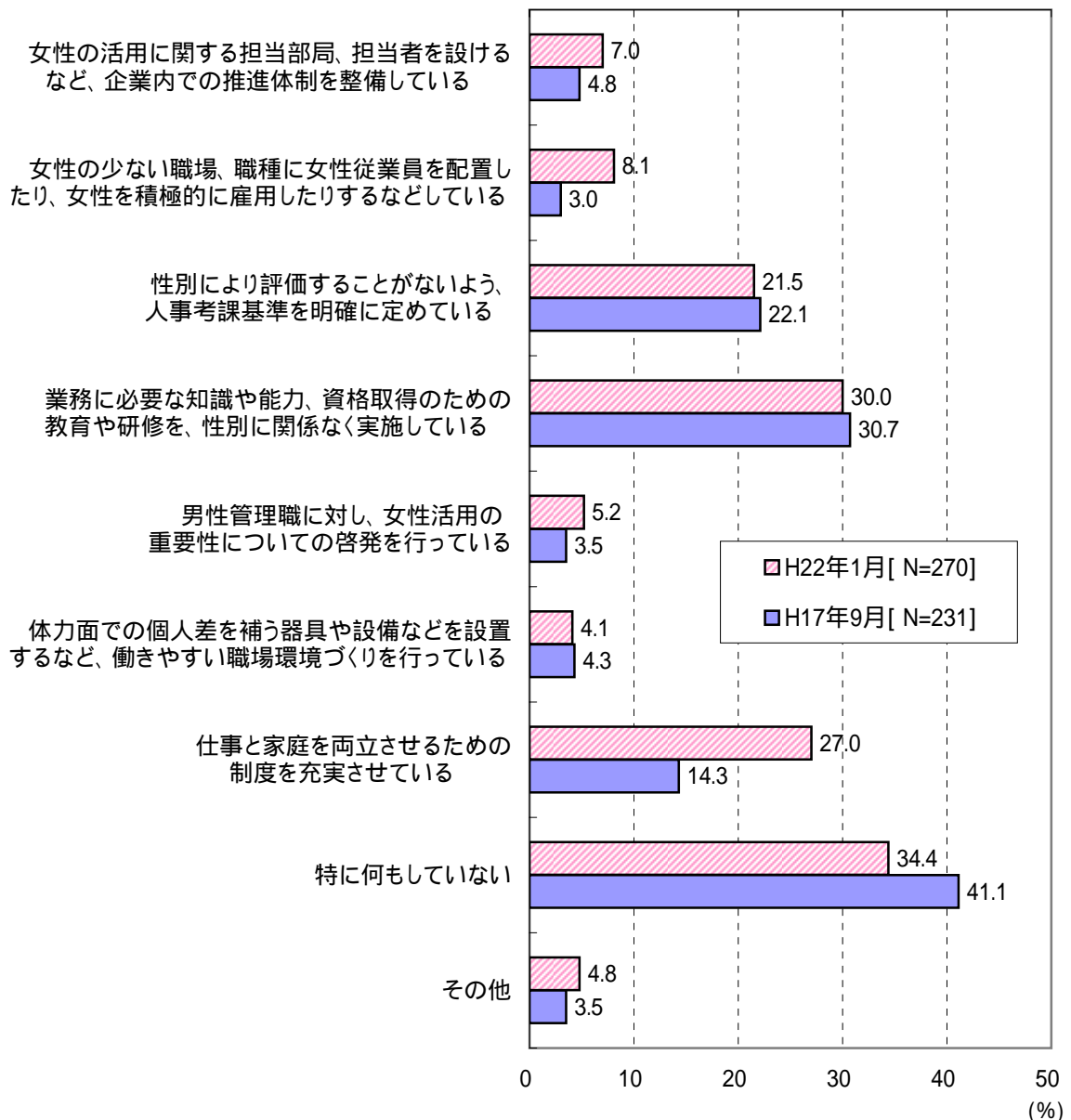
(問5 従業員規模別)



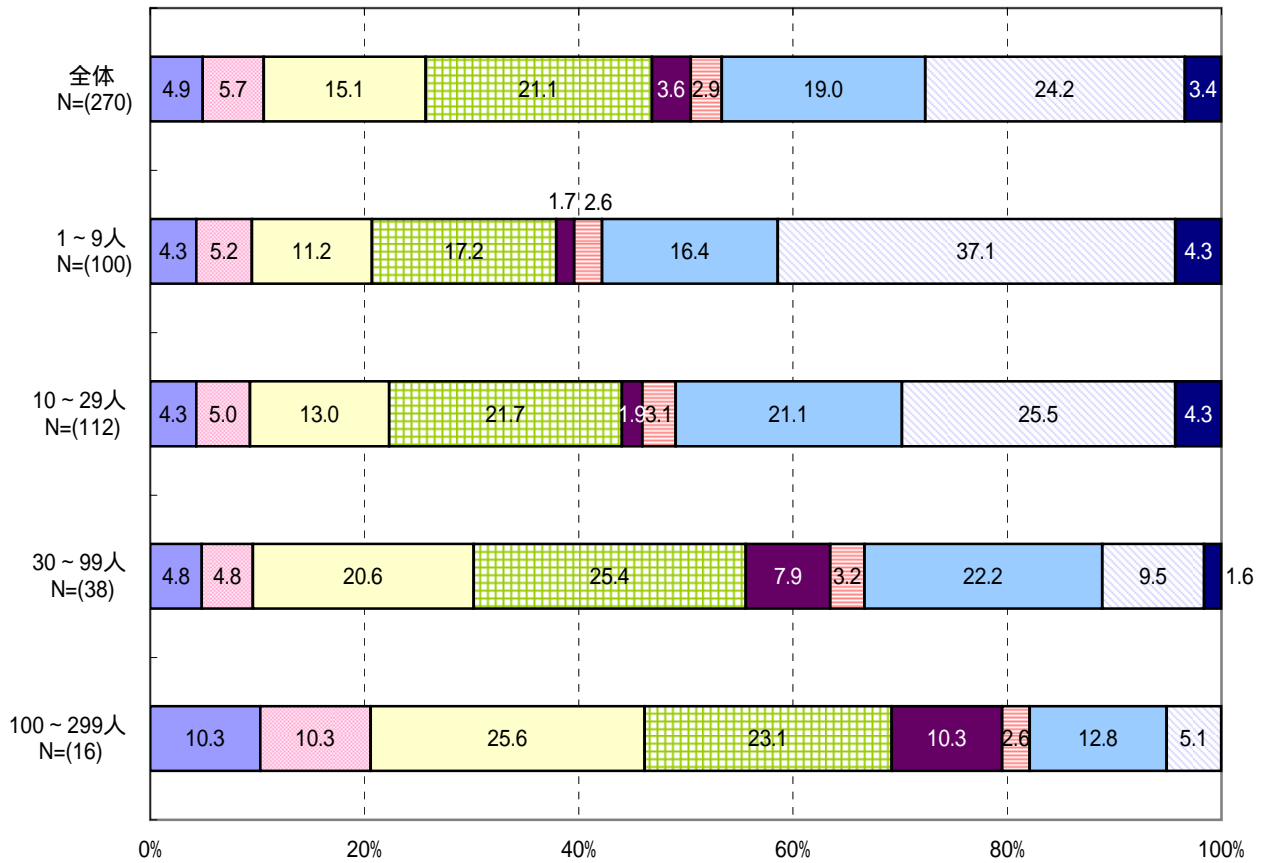
- 管理能力の面で、女性の適任者が少ない
- 女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない
- 女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できない
- 女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い
- 上司、同僚、部下となる男性が女性管理職を希望していない
- 業務の内容が、女性には任せられない、あるいは女性には向いていないと思う
- 将来管理職になる可能性のある女性はあるが、現在のところ在职年数などを満たしていない
- 目標となる女性の先輩がいないので、次が育たない
- 顧客が女性管理職をいやがる
- まだ女性登用の機運が低い
- その他

問6 女性従業員を活用するために、貴事業所ではどのような取り組みをしていますか。あてはまるものすべてに をつけてください。(複数回答)

女性従業員を活用する取り組みについての回答で最も多かったのは、「特に何もしていない」34.6%である。取り組みとしてあげられたものでは、「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」が29.3%と最も多い。従業員規模別(P.8参照)を見ると、「1~9人」・「10~29人」では「特に何もしていない」が37.1%・25.5%と最も多い。「100~299人」では、「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」が25.6%を占めている。



(問6 従業員規模別)

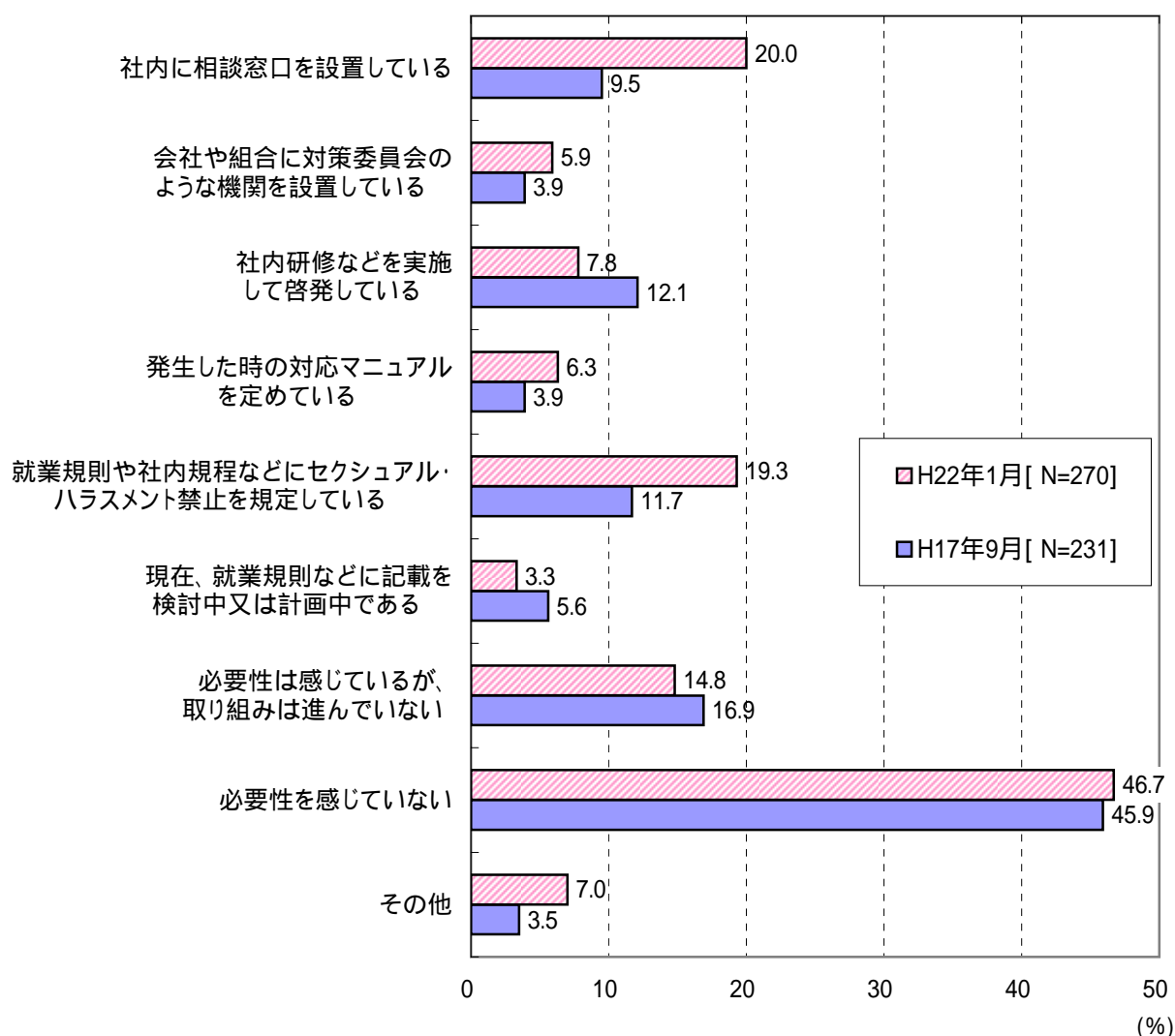


- 女性への活用に関する担当部局、担当者などを設けるなど、企業内での推進体制を整備している
- 女性の少ない職場、職種に女性従業員を配置したり、女性を積極的に雇用したりするなどしている
- 性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている
- 業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している
- 男性管理職に対し、女性活用の重要性についての啓発を行っている
- 体力面での個人差を補う器具や設備などを設置するなど、働きやすい職場環境づくりを行っている
- 仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている
- 特に何もしていない
- その他

セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みについて

問7 セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みを何かしていますか。取り組んでいるものすべてにつけてください。(複数回答)

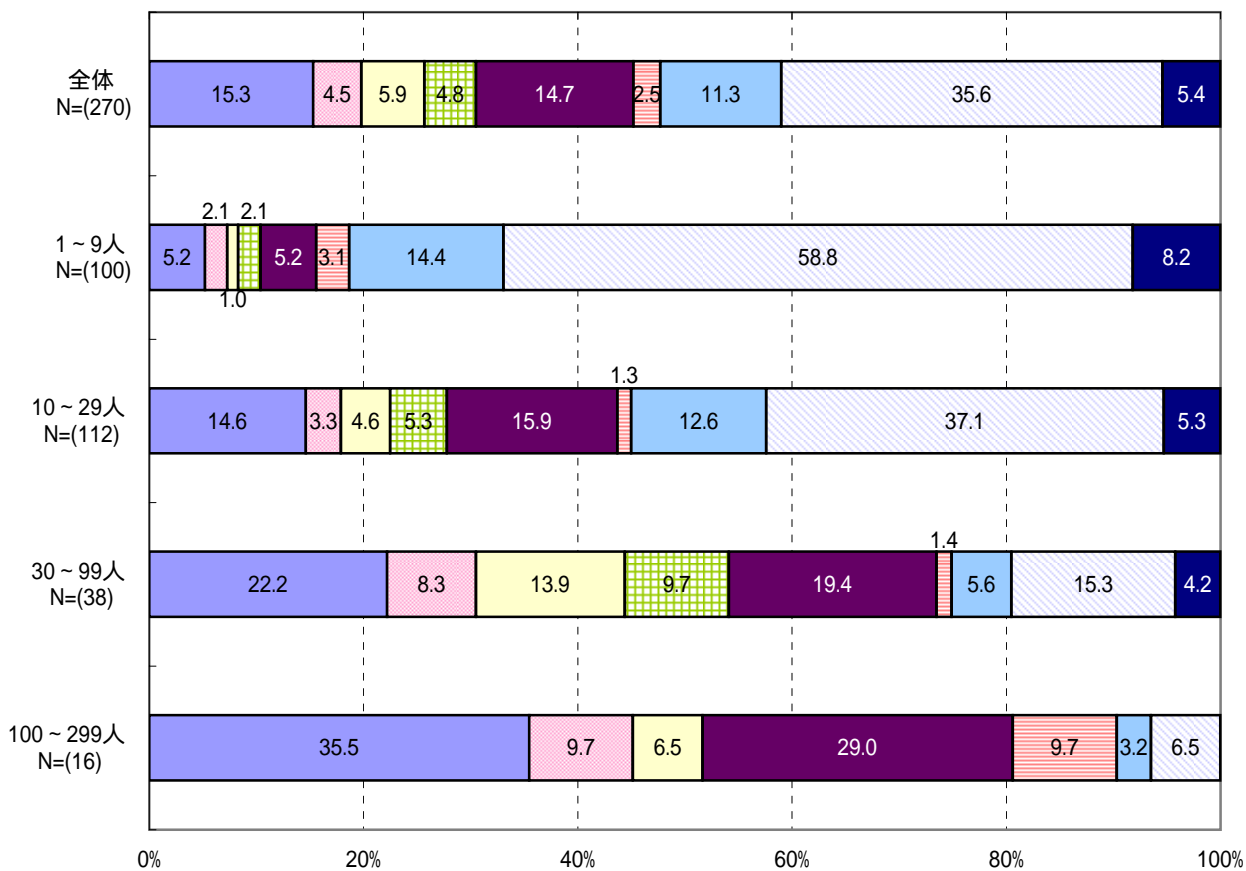
セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みについての回答で最も多かったのは、「必要性を感じていない」と回答した事業所が最も多く47.4%となっている。
従業員規模別(P.10参照)を見ると、「1~9人」・「10~29人」では「必要性を感じていない」が58.8%・37.1%と最も多い。「30~99人」・「100~299人」で多いのは、「社内に相談窓口を設置している」が22.2%・35.5%、次いで「就業規則や社内規程などにセクシュアル・ハラスメント禁止を規定している」が19.4%・29.0%となっている。



「社内に相談窓口を設置している」と回答した事業所の平成20年度中の相談件数

件数	事業所数
0件	41
1件	2
無回答	11
合計	54

(問7 従業員規模別)



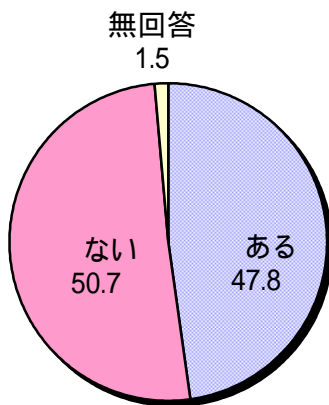
- 社内に相談窓口を設置している
- 会社や組合に対策委員会のような機関を設置している
- 社内研修などを実施して啓発している
- 発生した時の対応マニュアルを定めている
- 就業規則や社内規程などにセクシュアル・ハラスメント禁止を規定している
- 現在、就業規則などに記載を検討中又は計画中的である
- 必要性を感じているが、取り組みは進んでいない
- 必要性を感じていない
- その他

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について

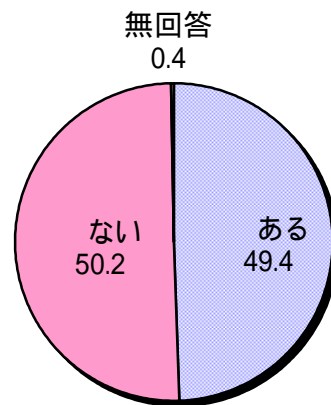
問8 貴事業所には、育児休業制度の規定がありますか。

育児休業制度の規定が「ある」と回答した事業所は47.1%、「ない」は50.7%となっている。従業員規模別(P.12参照)を見ると、規模が大きくなるほど「ある」と回答した割合が高くなっている。

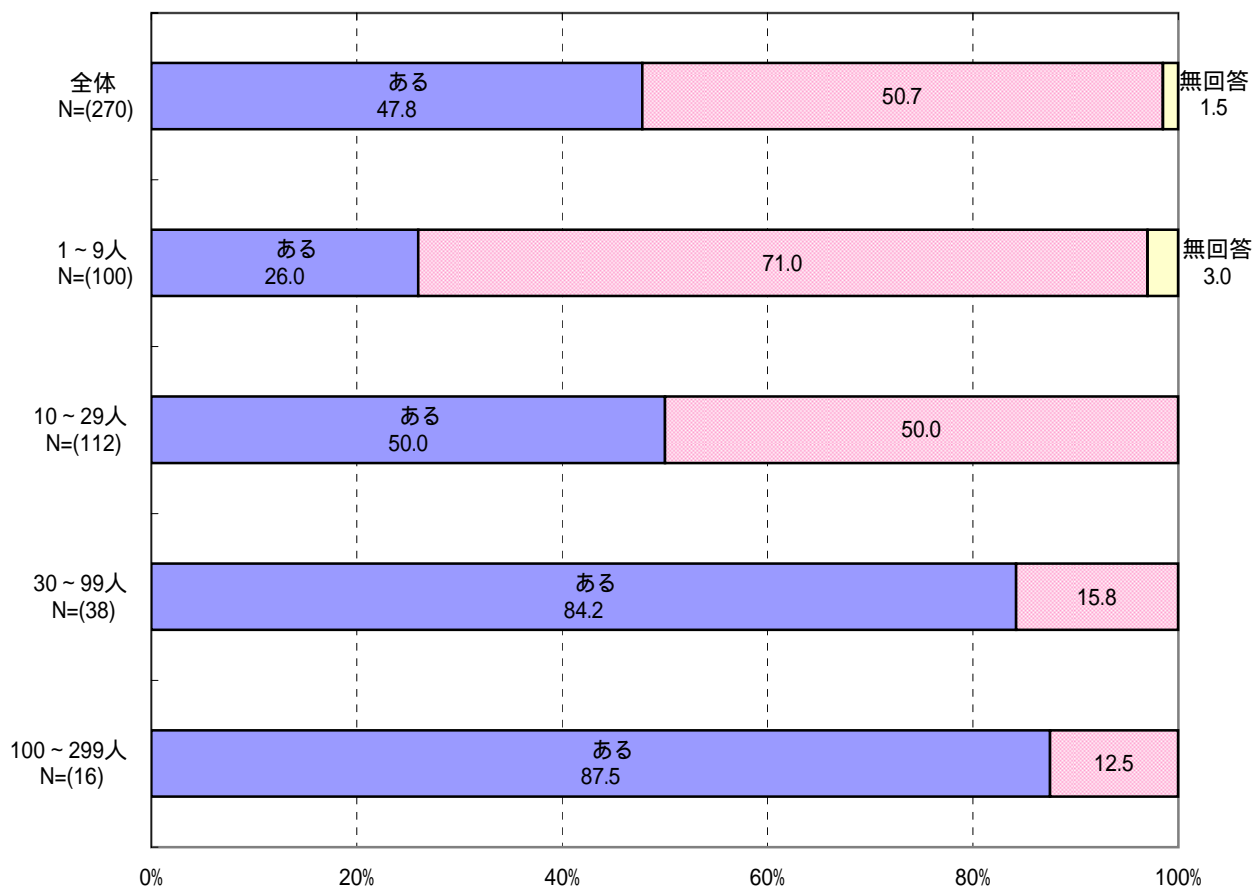
H22年1月[N=270]



H17年9月[N=231]



(問8 従業員規模別)

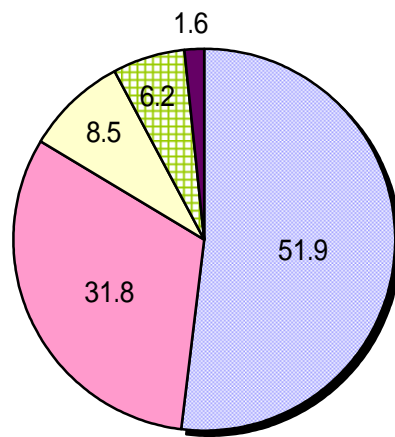


問9 問8で育児休業制度の規定が「1.ある」と回答した事業所におたずねします。

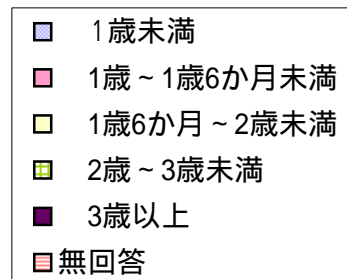
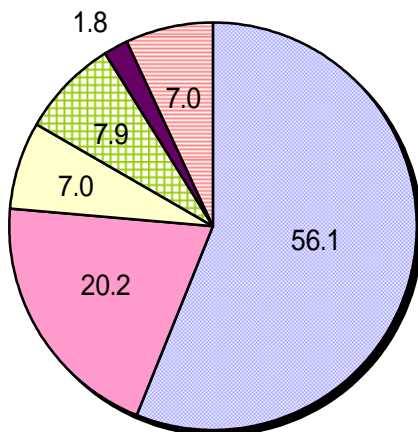
育児休業制度の規定が「ある」と回答した129事業所に、何歳まで育児休業をすることができるかたずねたところ、「1歳未満」と回答した事業所は51.9%と最も多くなっている。従業員規模別(P.14参照)を見ると、規模が大きくなるほど、1歳を超えても育児休業をすることができる事業所が多くなっている。

(1) 子が何歳になるまで育児休業をすることができますか。

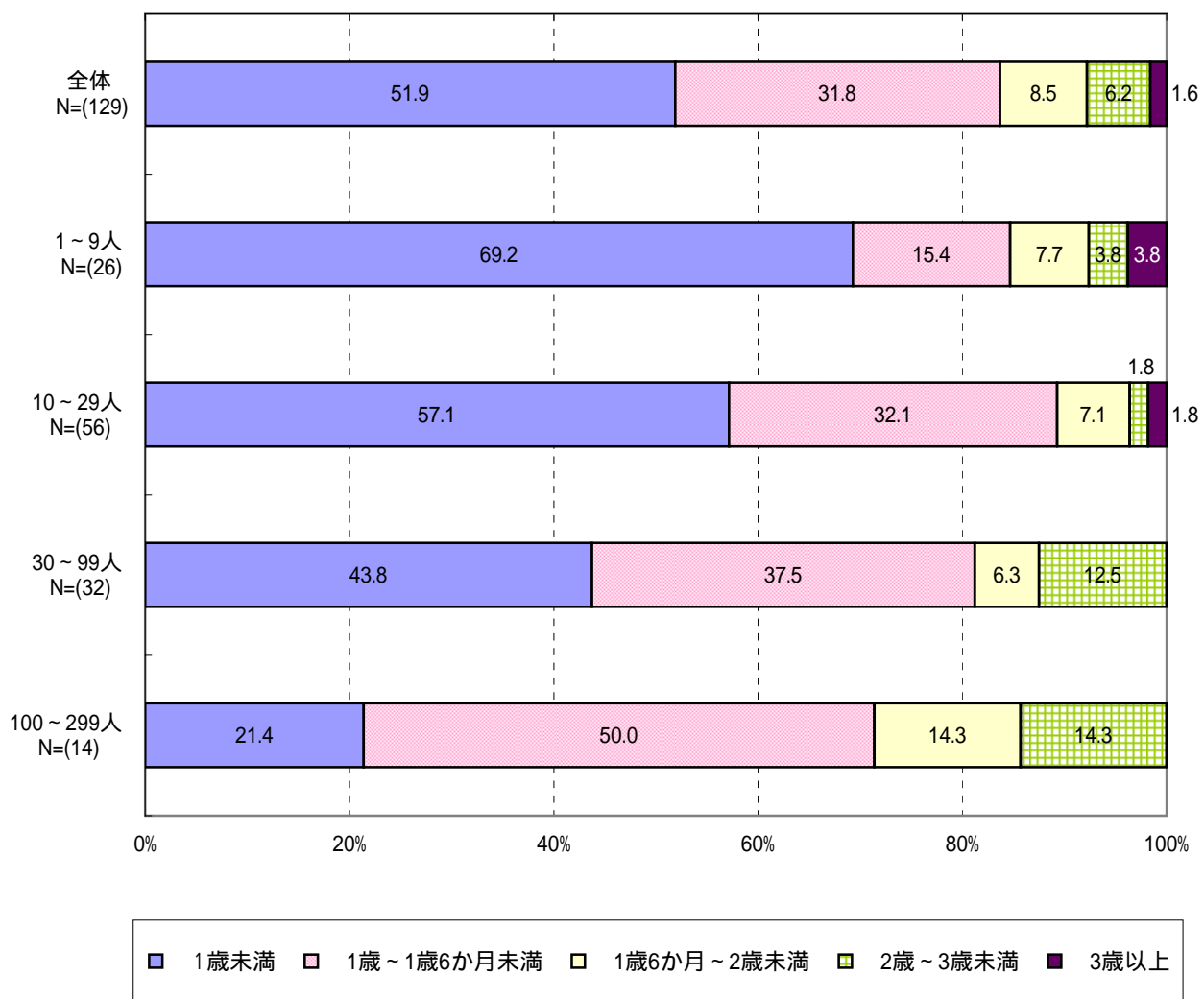
H22年1月[N=129]



H17年9月[N=114]

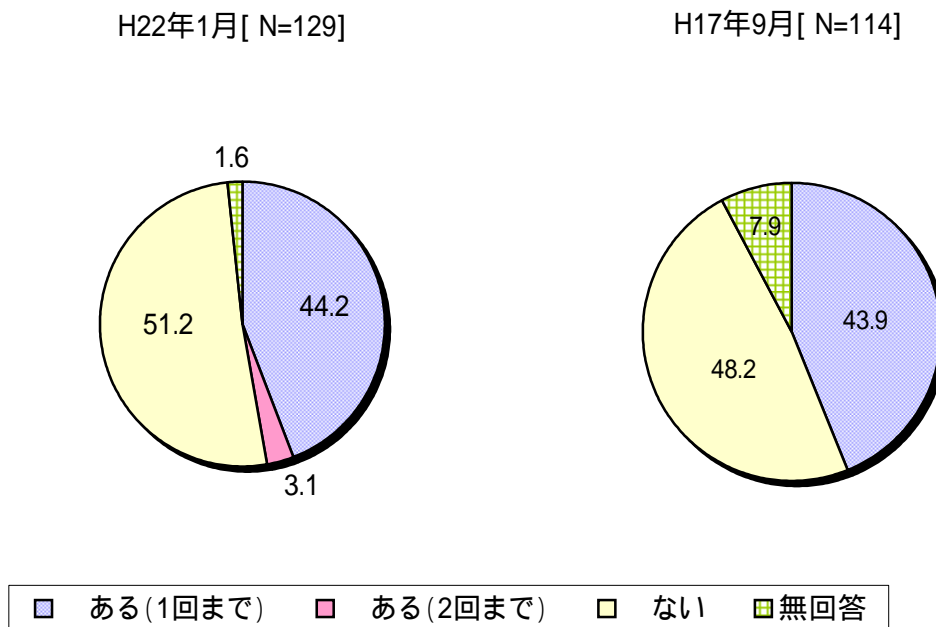


(問9 (1) 従業員規模別)



(2) 同じ子について育児休業の回数の制限はありますか。

育児休業制度の規定が「ある」と回答した129事業所に、同じ子についての育児休業の回数制限をたずねたところ、「ある」と回答した事業所は47.3%、「ない」は51.2%となっている。回数については、「1回まで」と回答したのは57事業所、「2回まで」は4事業所である。



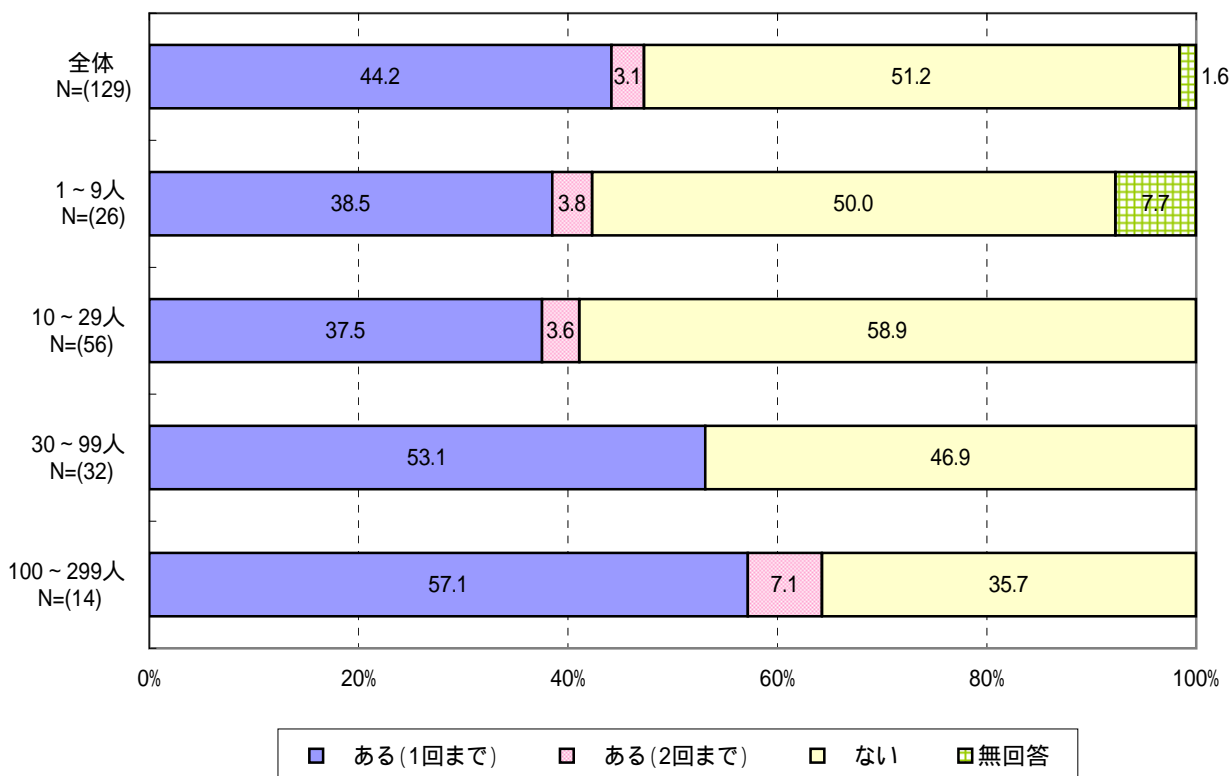
(3) 平成20年4月1日から平成21年3月31日までに出産した女性従業員、又は配偶者が出産した男性従業員の育児休業の取得状況について、男女別に記入してください。

育児休業制度の規定が「ある」と回答した129事業所に、制度の利用状況をたずねたところ、平成20年度中の育児休業取得率は、女性が95.7%、男性は1.1%である。「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(平成19年12月ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議策定)に示された社会全体の目標値(育児休業取得率 女性：80%、男性：10%)と比較してみると、男性については大きくかけ離れている。

男性従業員の育児休業取得率を従業員規模別(P.16参照)を見ると、「1~9人」の事業所のみの取得となっている。

区分	H20年度中		H16年度中	
	利用状況(人)	取得率(%)	利用状況(人)	取得率(%)
出産した女性従業員	47	95.7	89	87.6
うち、育児休業を取得、又は取得申出をしている女性従業員	45		78	
配偶者が出産した男性従業員	92	1.1	142	0.7
うち、育児休業を取得、又は取得申出をしている男性従業員	1		1	

(問9 (2) 従業員規模別)



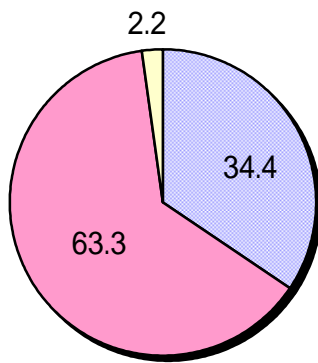
(問9 (3) 従業員規模別)

従業員数	区分	利用状況(人)	取得率(%)
全体 N=(129)	出産した女性従業員	47	95.7
	うち、育児休業を取得、又は取得申出をしている女性従業員	45	
	配偶者が出産した男性従業員	92	1.1
	うち、育児休業を取得、又は取得申出をしている男性従業員	1	
1~9人 N=(26)	出産した女性従業員	4	75.0
	うち、育児休業を取得、又は取得申出をしている女性従業員	3	
	配偶者が出産した男性従業員	6	16.7
	うち、育児休業を取得、又は取得申出をしている男性従業員	1	
10~29人 N=(56)	出産した女性従業員	9	100.0
	うち、育児休業を取得、又は取得申出をしている女性従業員	9	
	配偶者が出産した男性従業員	18	0.0
	うち、育児休業を取得、又は取得申出をしている男性従業員	0	
30~99人 N=(32)	出産した女性従業員	14	100.0
	うち、育児休業を取得、又は取得申出をしている女性従業員	14	
	配偶者が出産した男性従業員	34	0.0
	うち、育児休業を取得、又は取得申出をしている男性従業員	0	
100~299人 N=(14)	出産した女性従業員	20	95.0
	うち、育児休業を取得、又は取得申出をしている女性従業員	19	
	配偶者が出産した男性従業員	34	0.0
	うち、育児休業を取得、又は取得申出をしている男性従業員	0	

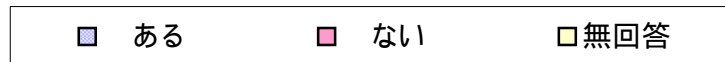
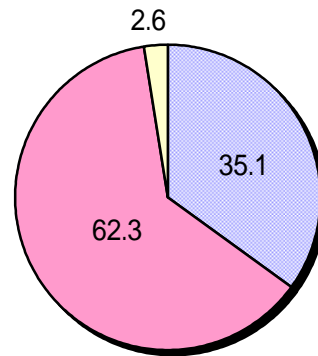
問10 貴事業所には、介護休業制度の規定がありますか。

介護休業制度の規定が「ある」と回答した事業所は34.4%、「ない」は63.3%となっている。従業員規模別(P.18参照)を見ると、「ある」と回答した割合が高く、「100~299人」では87.5%となっている。

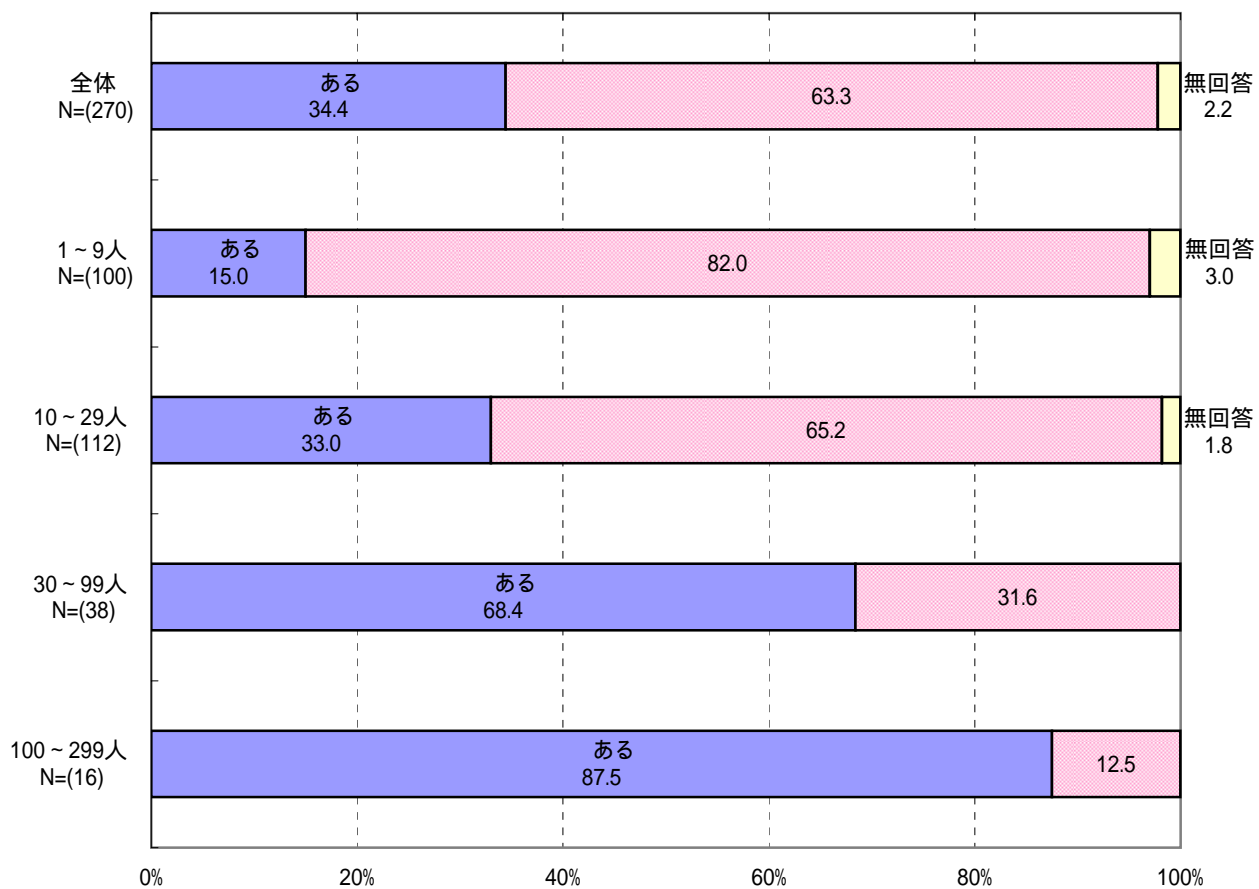
H22年1月[N=270]



H17年9月[N=231]



(問10 従業員規模別)

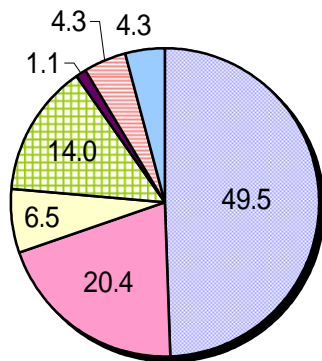


問11 問10で介護休業制度の規定が「1.ある」と回答した事業所におたずねします。

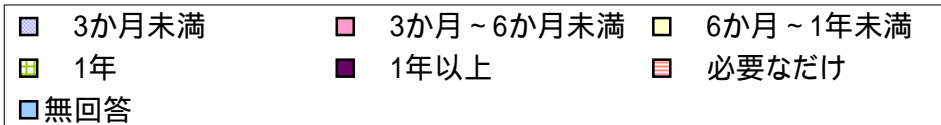
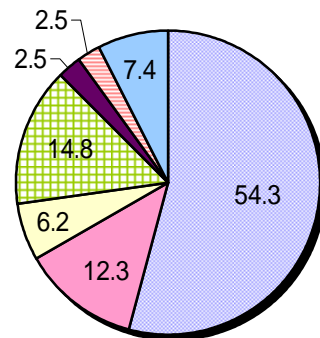
(1) 介護休業の期間の限度はいつまでですか。

介護休業制度の規定が「ある」と回答した93事業所に、介護休業の期間の限度をたずねたところ、最も多かったのは「3か月未満」と回答した事業所で49.5%となっている。従業員規模別(P.20参照)を見ると、すべての事業所で4割を超えている。

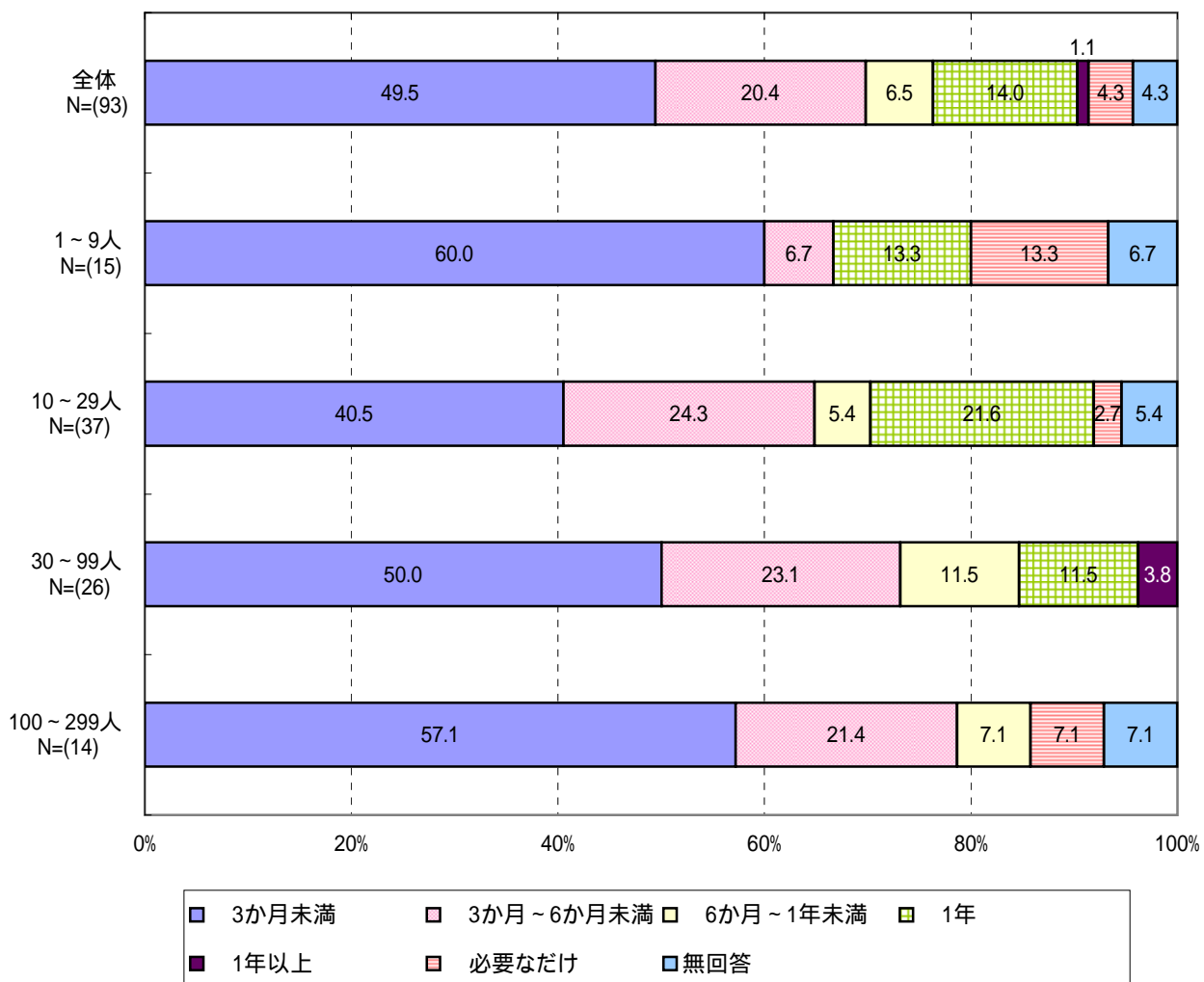
H22年1月[N=93]



H17年9月[N=81]



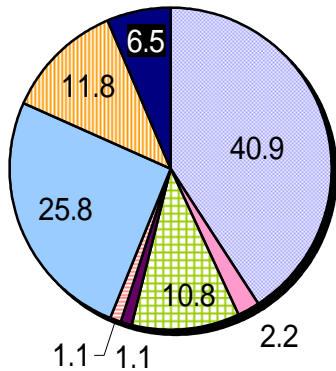
(問11 (1) 従業員規模別)



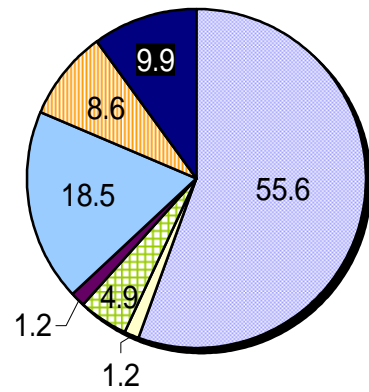
(2) 介護休業の取得回数に制限はありますか。

介護休業制度の規定が「ある」と回答した93事業所に、介護休業の回数制限をたずねたところ、「同一要介護者(1回まで)」と回答したのは38事業所で40.9%となっている。

H22年1月[N=93]



H17年9月[N=81]



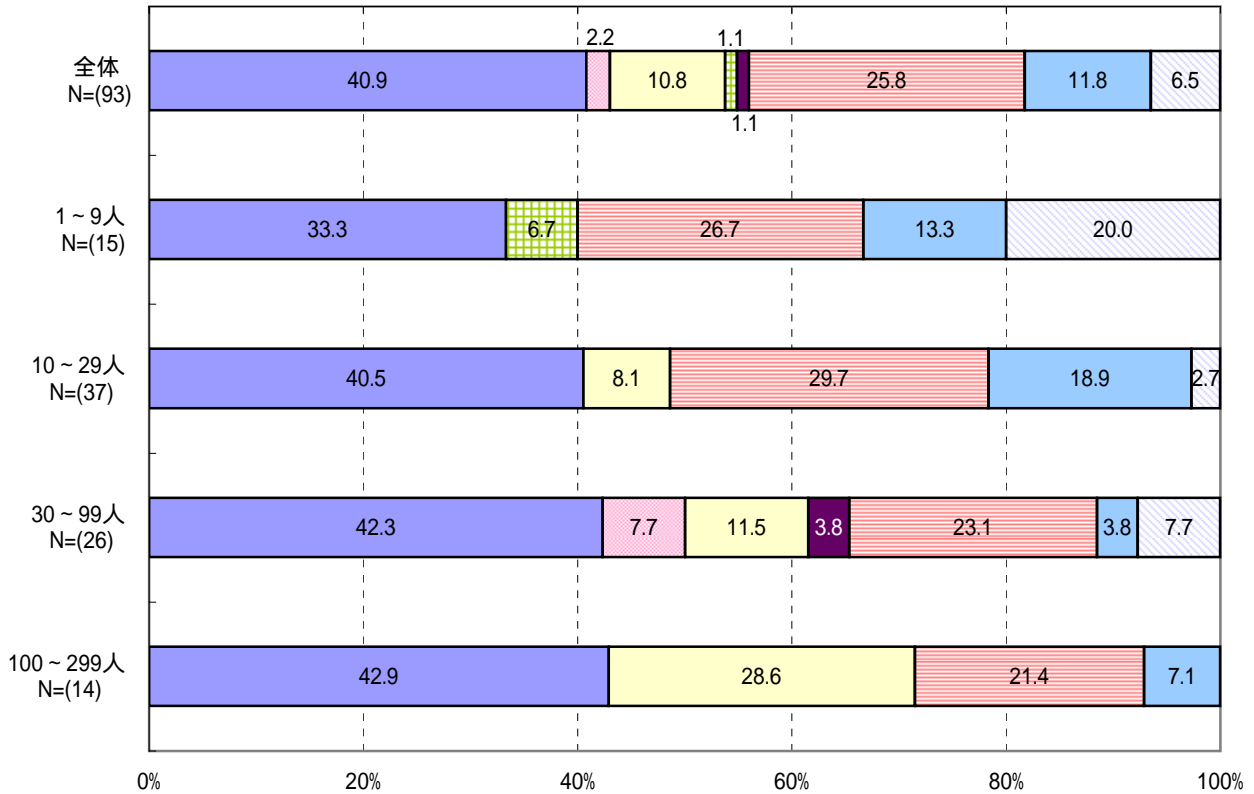
-a 同一要介護者(1回まで)	-b 同一要介護者(2回まで)
-c 同一要介護者(3回まで)	-a 同一要介護者・同一疾病(1回まで)
-b 同一要介護者・同一疾病(2回まで)	-c 同一要介護者・同一疾病(3回まで)
制限なし	その他
無回答	

(3) 平成20年4月1日から平成21年3月31日までに介護休業を取得した従業員数を、男女別に記入してください。

介護休業制度の規定が「ある」と回答した93事業所のうち、平成20年度中に介護休業を利用したは、女性は4人、男性は1人だった。

区 分	H20年度中	H16年度中
	利用状況(人)	利用状況(人)
介護休業を取得した女性従業員	4	68
介護休業を取得した男性従業員	1	0

(問11 (2) 従業員規模別)



- a 同一要介護者(1回まで)
- b 同一要介護者(2回まで)
- a 同一要介護者・同一疾病(1回まで)
- b 同一要介護者・同一疾病(2回まで)
- c 同一要介護者・同一疾病(3回まで)
- 制限なし
- その他
- 無回答

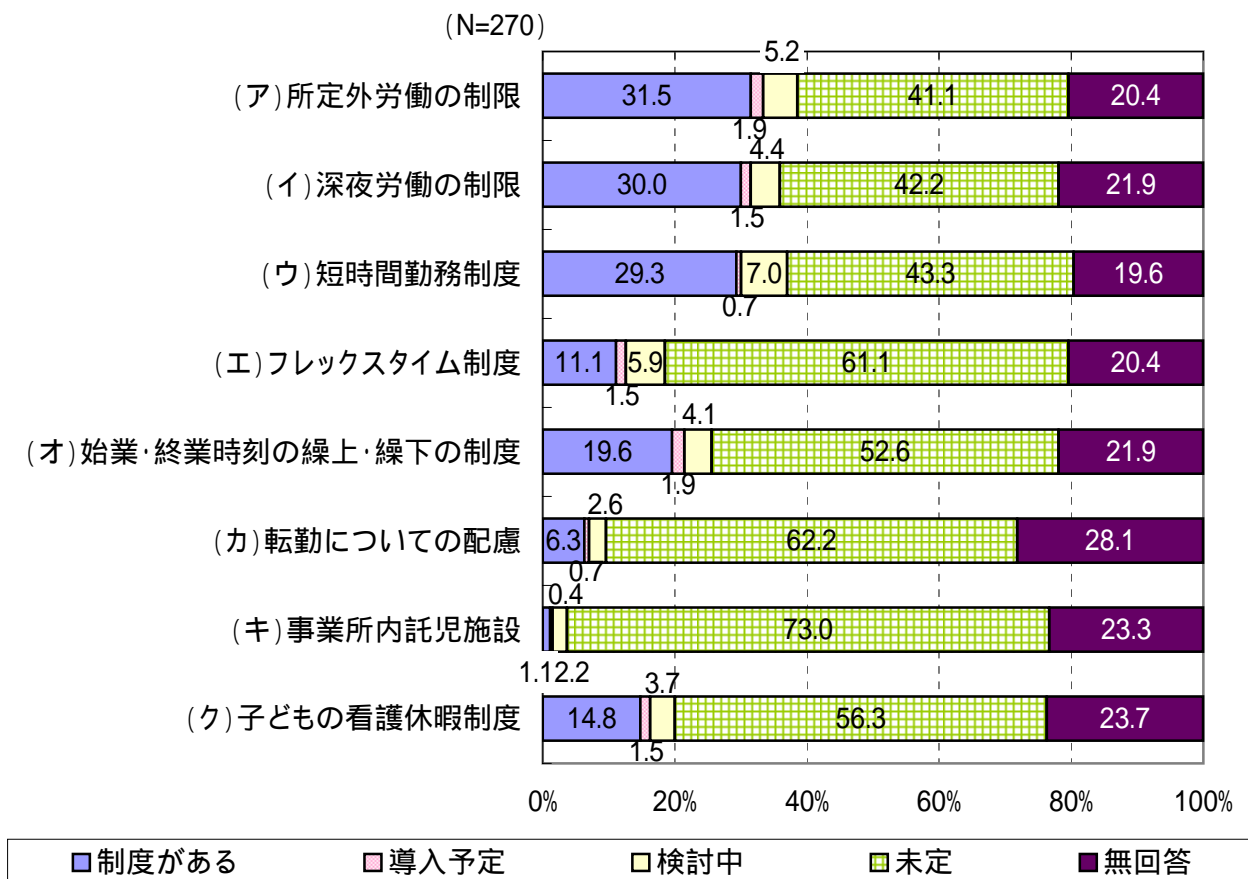
(問11 (3) 従業員規模別)

従業員数	区 分	H20年度中
		利用状況(人)
全体 N=(93)	介護休業を取得した女性従業員	4
	介護休業を取得した男性従業員	1
1～9人 N=(15)	介護休業を取得した女性従業員	0
	介護休業を取得した男性従業員	1
10～29人 N=(37)	介護休業を取得した女性従業員	0
	介護休業を取得した男性従業員	0
30～99人 N=(26)	介護休業を取得した女性従業員	1
	介護休業を取得した男性従業員	0
100～299人 N=(14)	介護休業を取得した女性従業員	3
	介護休業を取得した男性従業員	0

問12 働きながら育児・介護を行う従業員に対する制度の有無や、制度がない場合の今後の予定について、(ア)から(ク)の制度ごとにあてはまる番号に をつけてください。

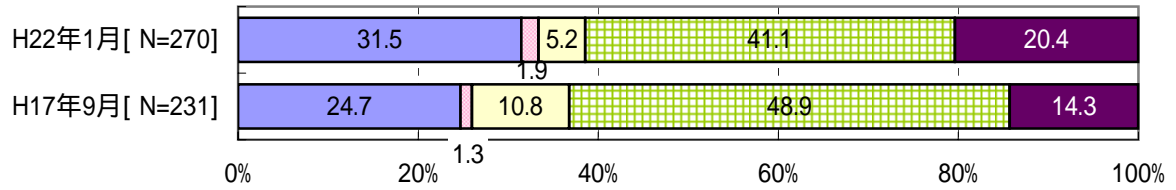
育児に関する制度の導入状況について、いずれの制度も「ある」と回答した事業所は約3割を切っている。従業員規模別(P.24～P.29参照)を見ると、いずれの制度も、概ね従業員規模が大きくなるほど導入率は上がっている。中でも、「100～299人」の事業所では「(ア) 所定外労働の制限」・「(イ) 深夜労働の制限」・「(ウ) 短時間勤務制度」の3つの制度とも導入率が9割を超えている。

育児に関する制度の導入状況

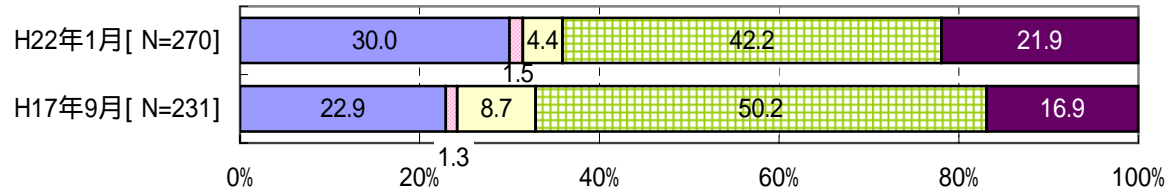


(問12 育児に関する制度の導入状況)

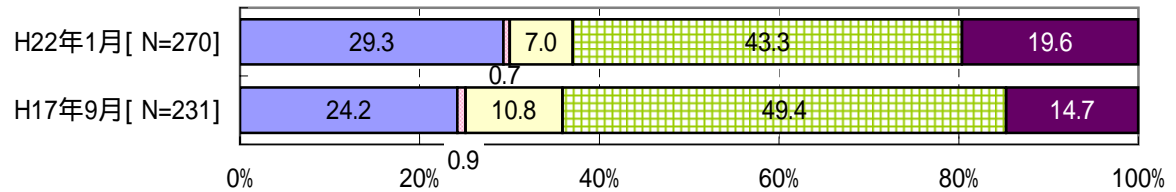
(ア) 所定外労働の制限



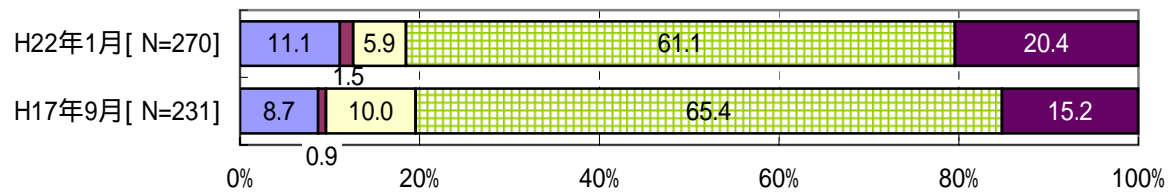
(イ) 深夜労働の制限



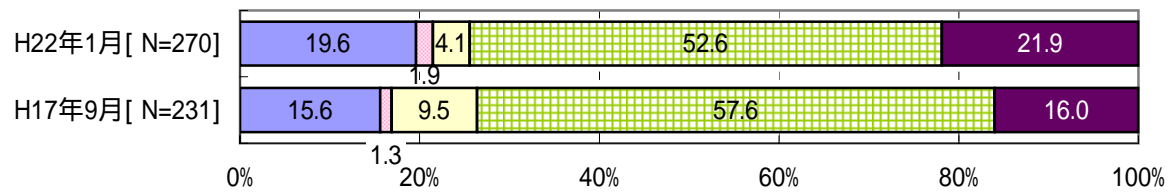
(ウ) 短時間勤務制度



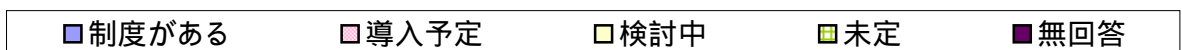
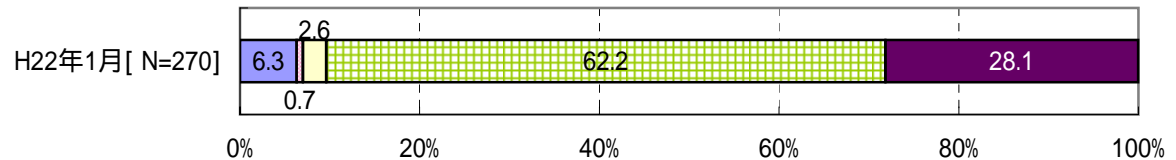
(エ) フレックスタイム制度



(オ) 始業・終業時刻の繰上・繰下の制度

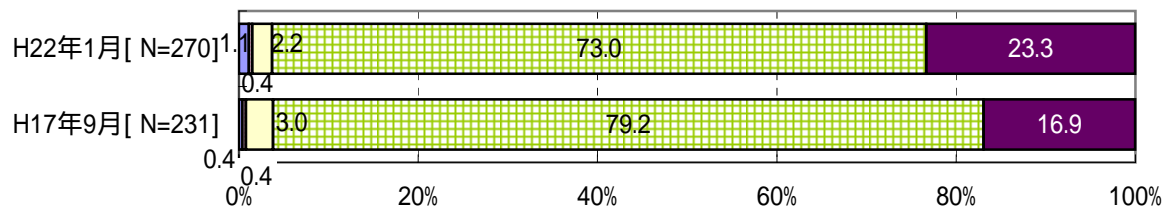


(カ) 転勤についての配慮

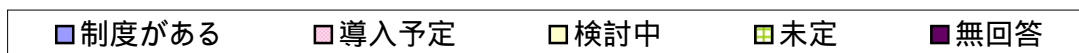
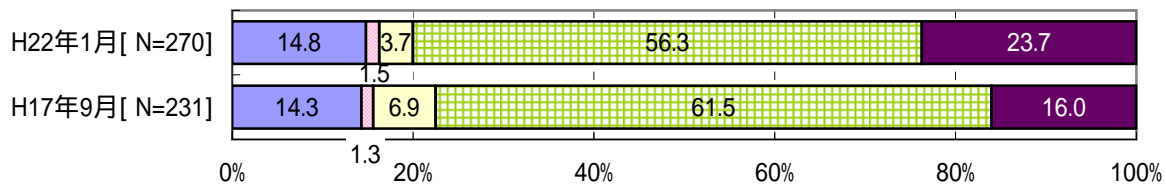


(問12 育児に関する制度の導入状況)

(キ) 事業所内託児施設

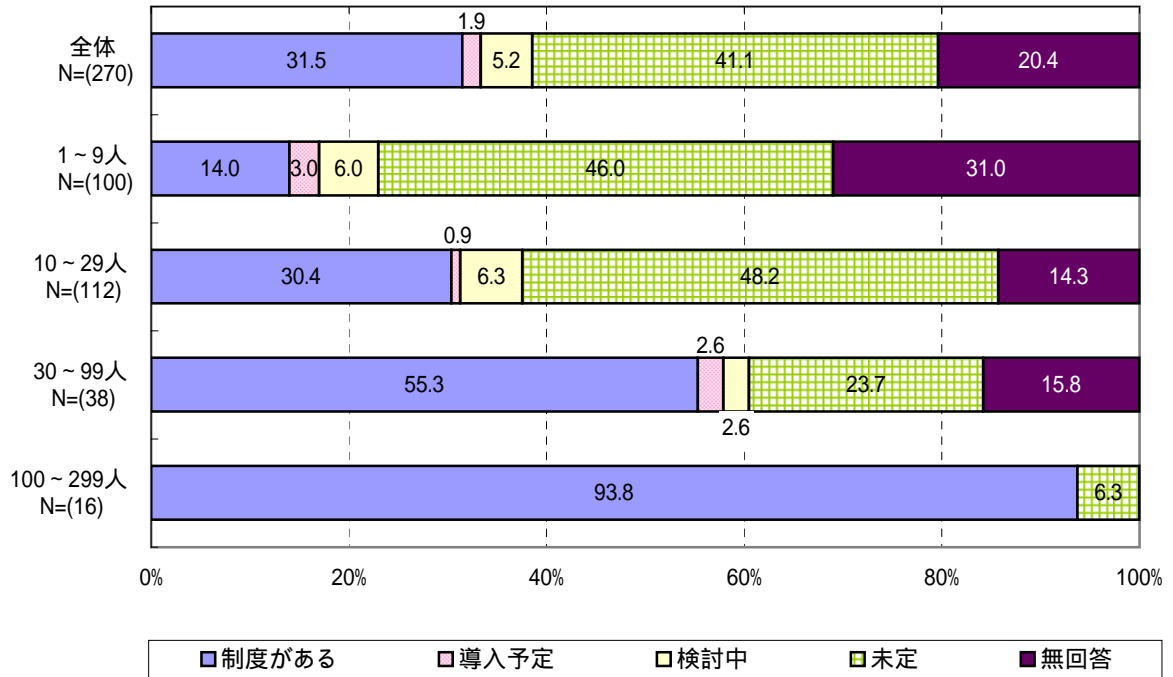


(ク) 子どもの看護休暇制度

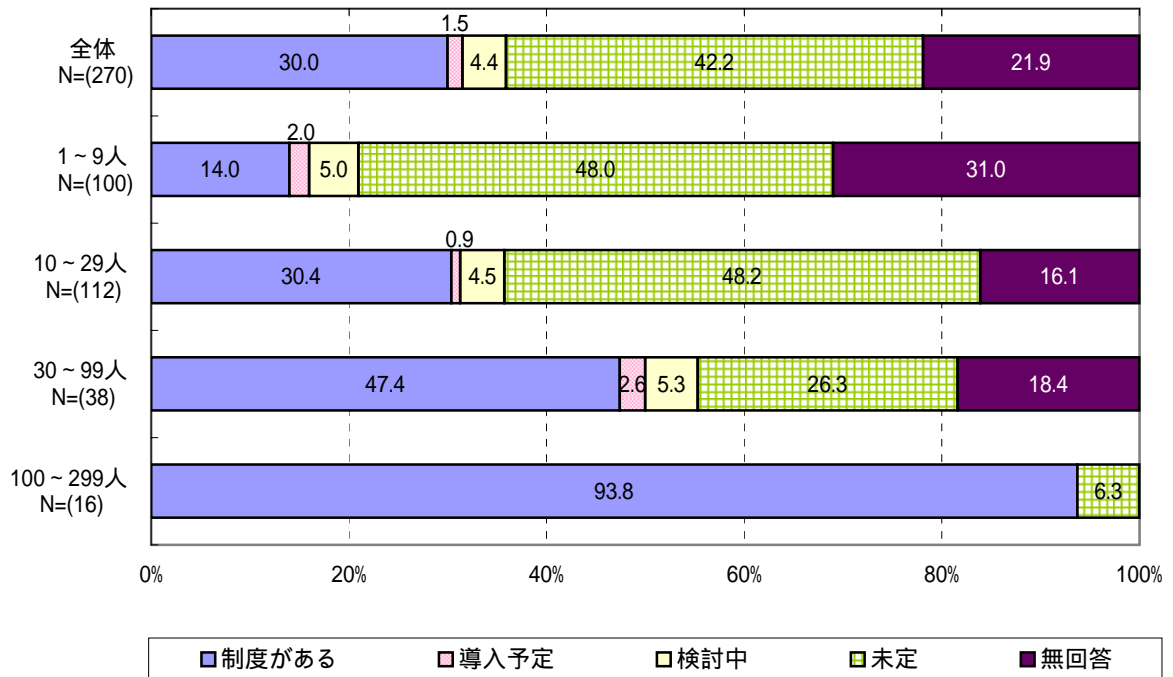


(問12 育児に関する制度の導入状況 従業員規模別)

(ア) 所定外労働の制限

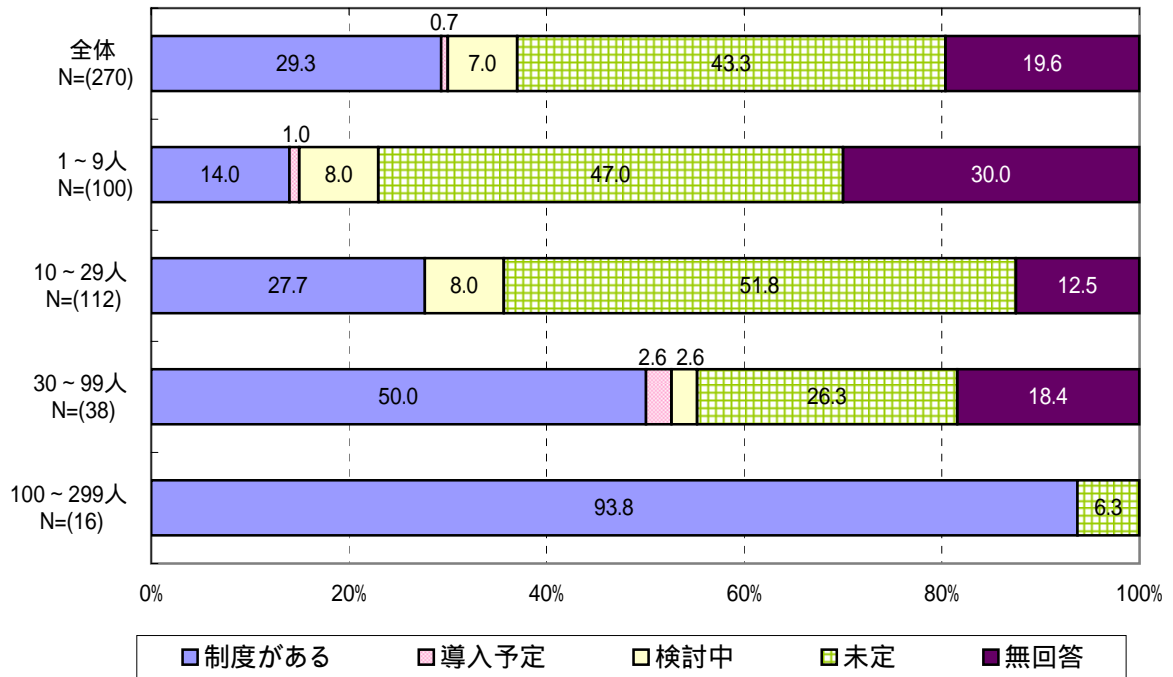


(イ) 深夜労働の制限

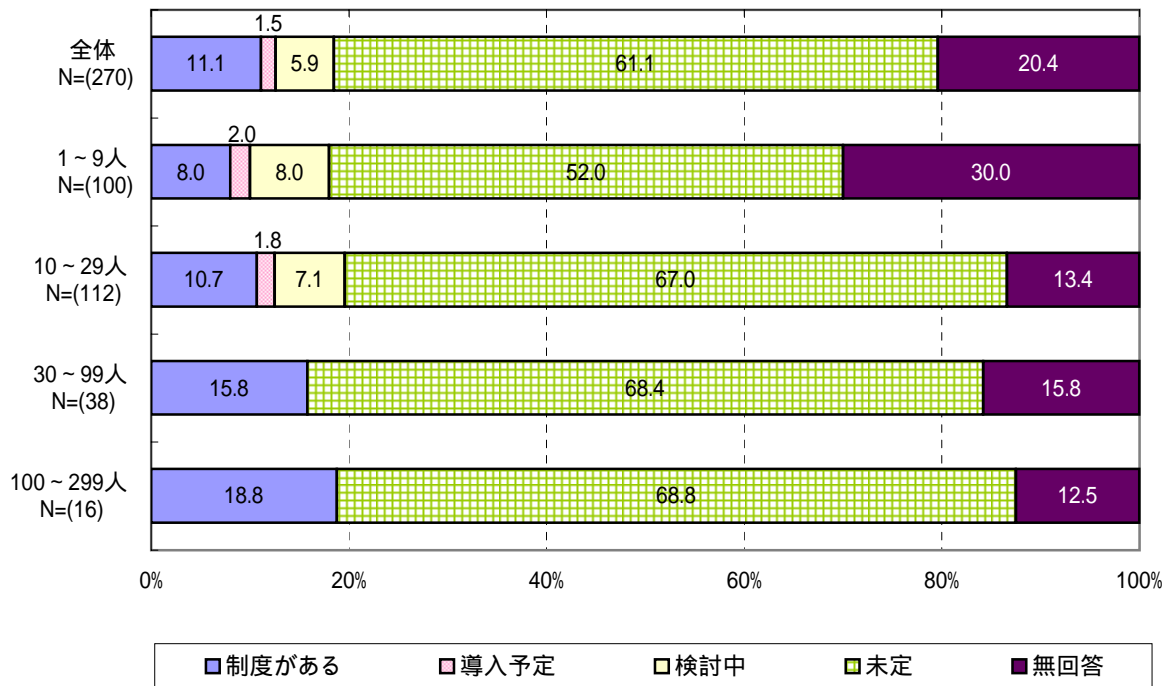


(問12 育児に関する制度の導入状況 従業員規模別)

(ウ) 短時間勤務制度

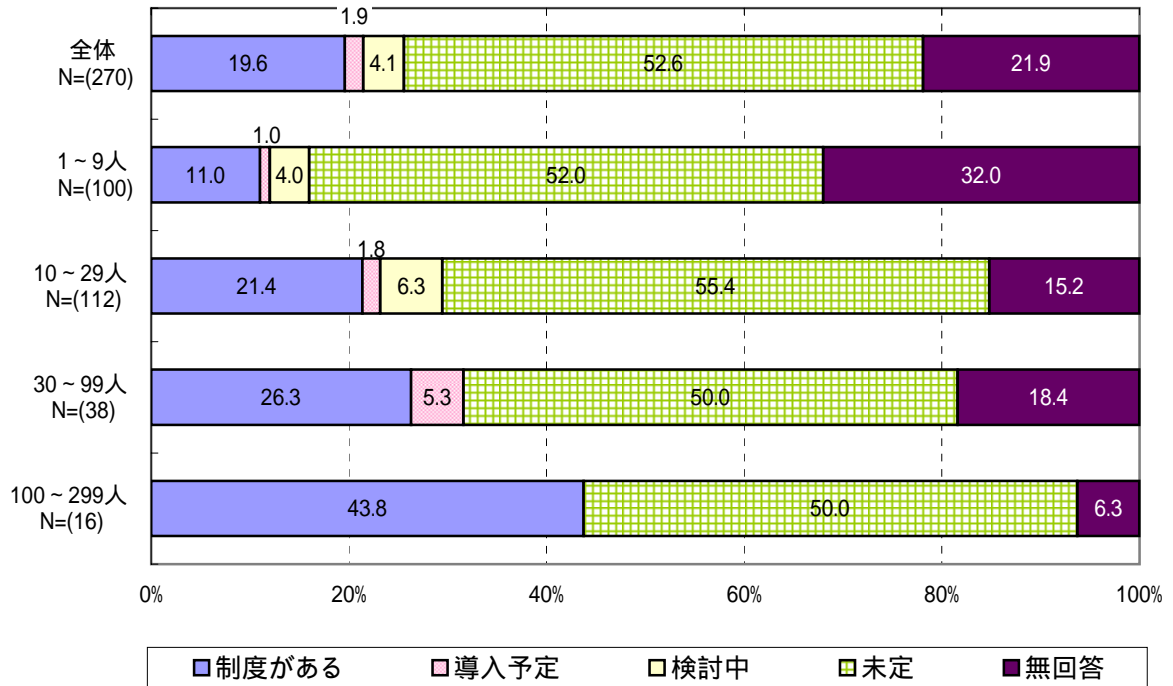


(エ) フレックスタイム制度

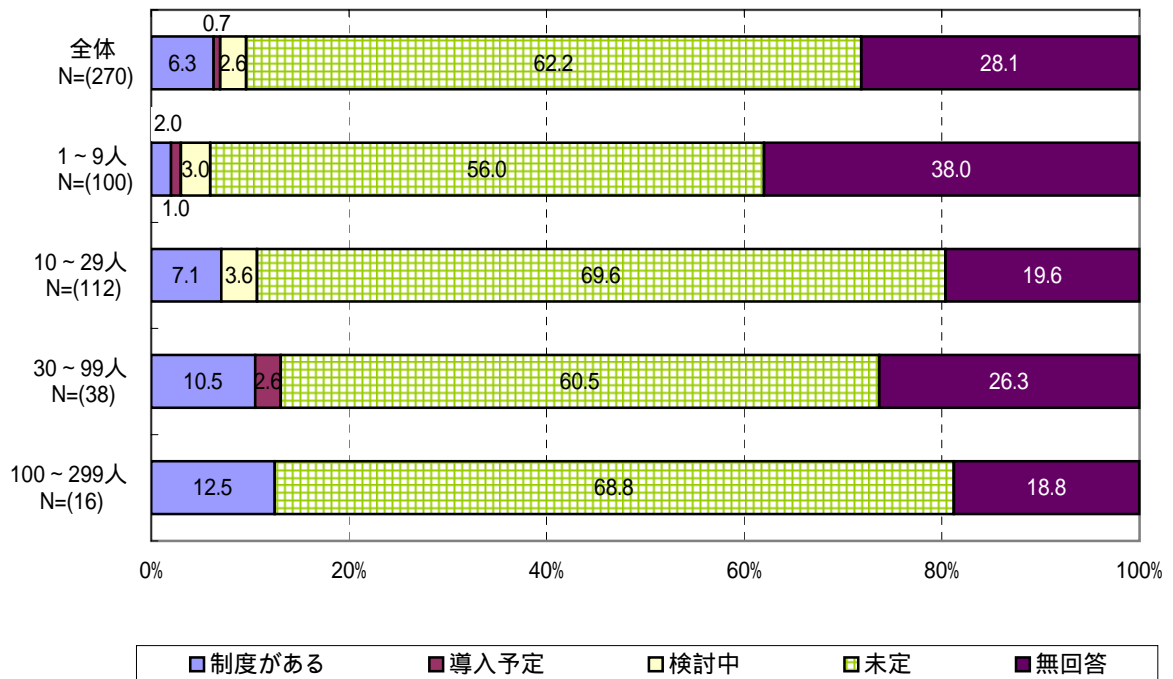


(問12 育児に関する制度の導入状況 従業員規模別)

(オ) 始業・終業時刻の繰上・繰下の制度

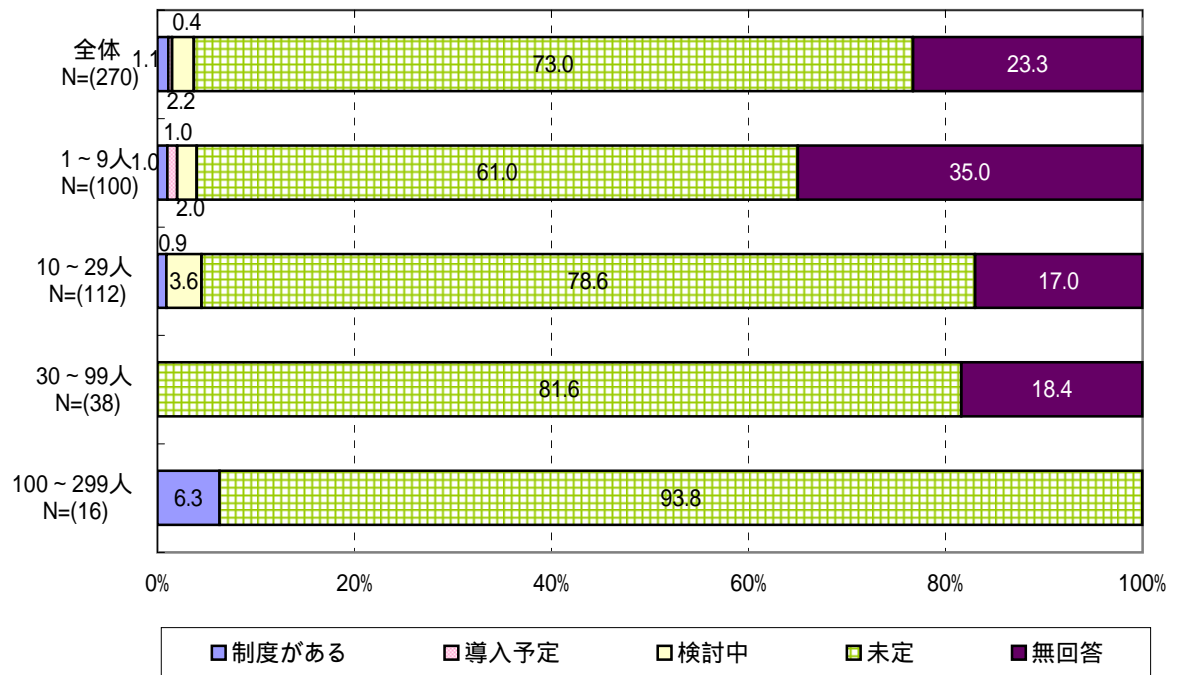


(カ) 転勤についての配慮

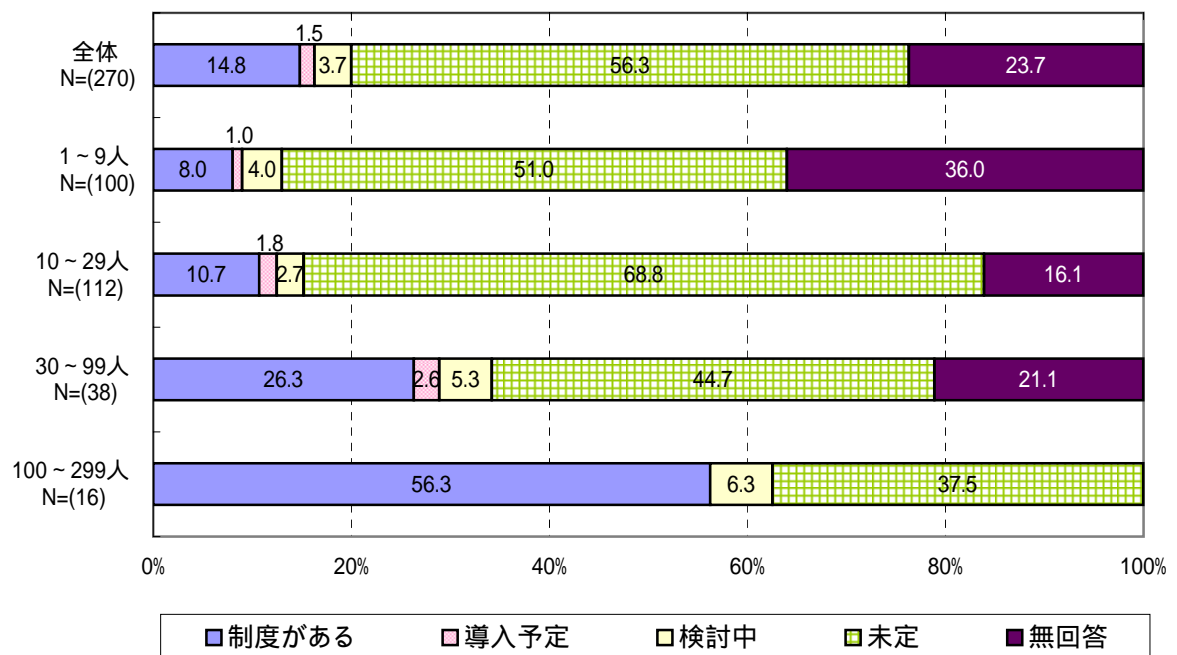


(問12 育児に関する制度の導入状況 従業員規模別)

(キ) 事業所内託児施設



(ク) 子どもの看護休暇制度

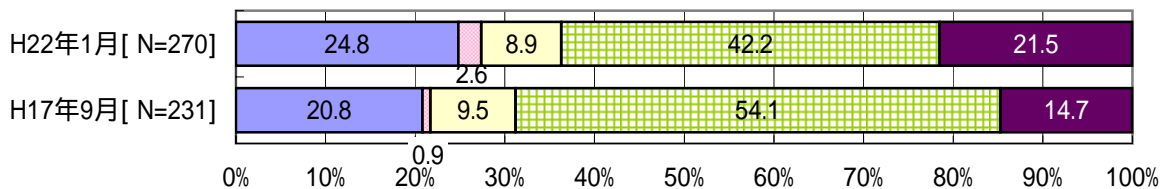


(問12) 働きながら育児・介護を行う従業員に対する制度の有無や、制度がない場合の今後の予定について、(ア)から(ク)の制度ごとにあてはまる番号に をつけてください。

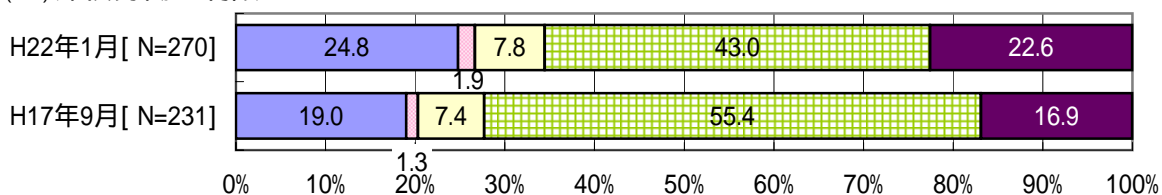
介護に関する制度の導入状況について、いずれの制度も「ある」と回答した事業所は3割に満たない。従業員規模別(P.31～P.33参照)を見ると、いずれの制度も、概ね従業員規模が大きくなるほど導入率は上がっている。中でも、「100～299人」の事業所では「(ア) 所定外労働の制限」・「(イ) 深夜労働の制限」・「(ウ) 短時間勤務制度」の3つの制度とも導入率が8割を超えている。

介護に関する制度の導入状況

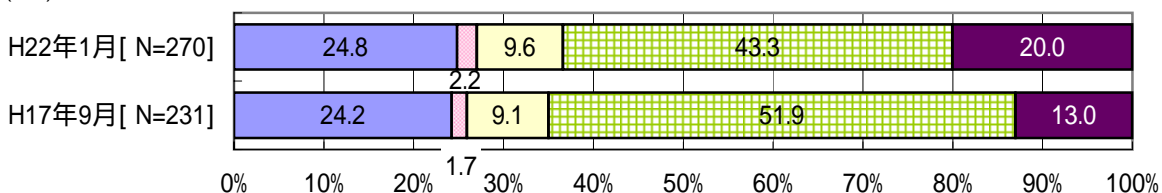
(ア) 所定外労働の制限



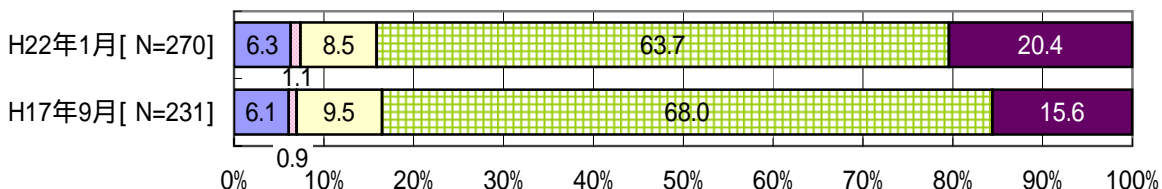
(イ) 深夜労働の制限



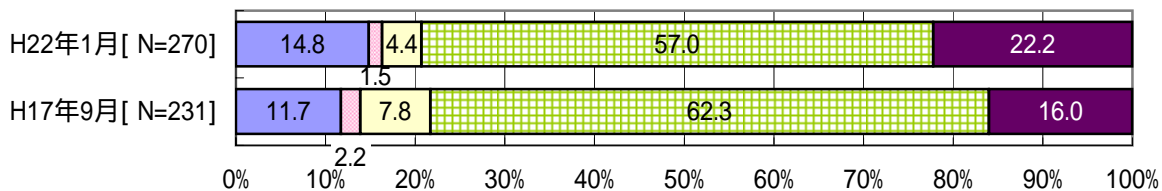
(ウ) 短時間勤務制度



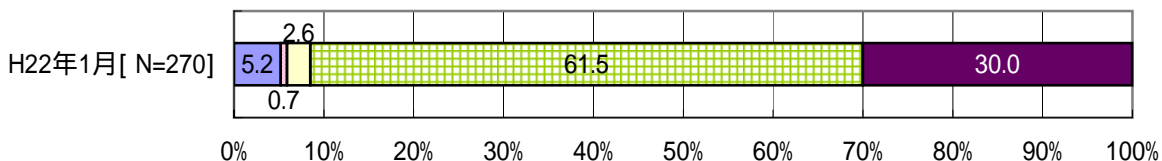
(エ) フレックスタイム制度



(オ) 始業・終業時刻の繰上・繰下の制度



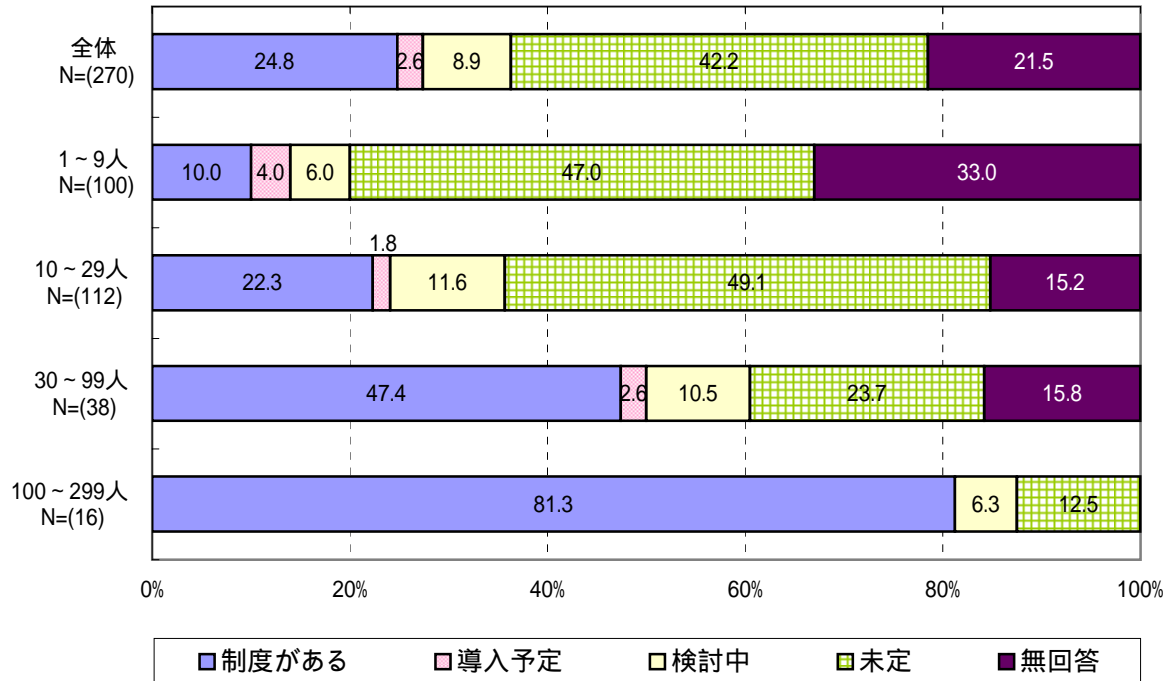
(カ) 転勤についての配慮



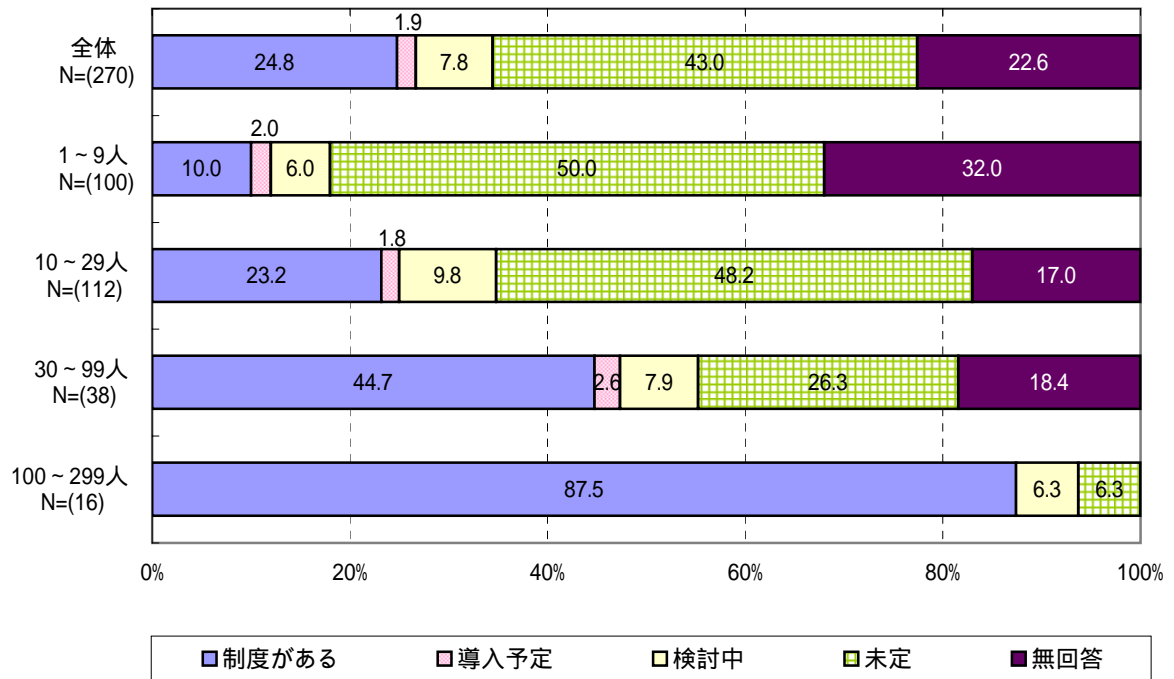
■ 制度がある ■ 導入予定 ■ 検討中 ■ 未定 ■ 無回答

(問12 介護に関する制度の導入状況 従業員規模別)

(ア) 所定外労働の制限

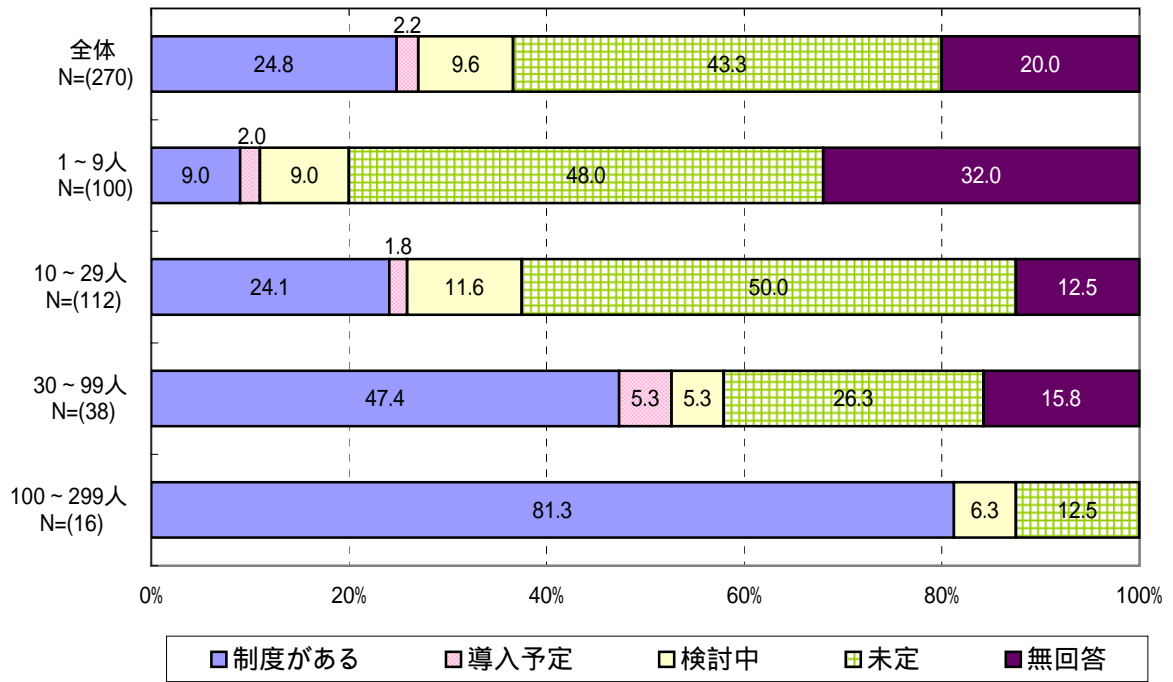


(イ) 深夜労働の制限

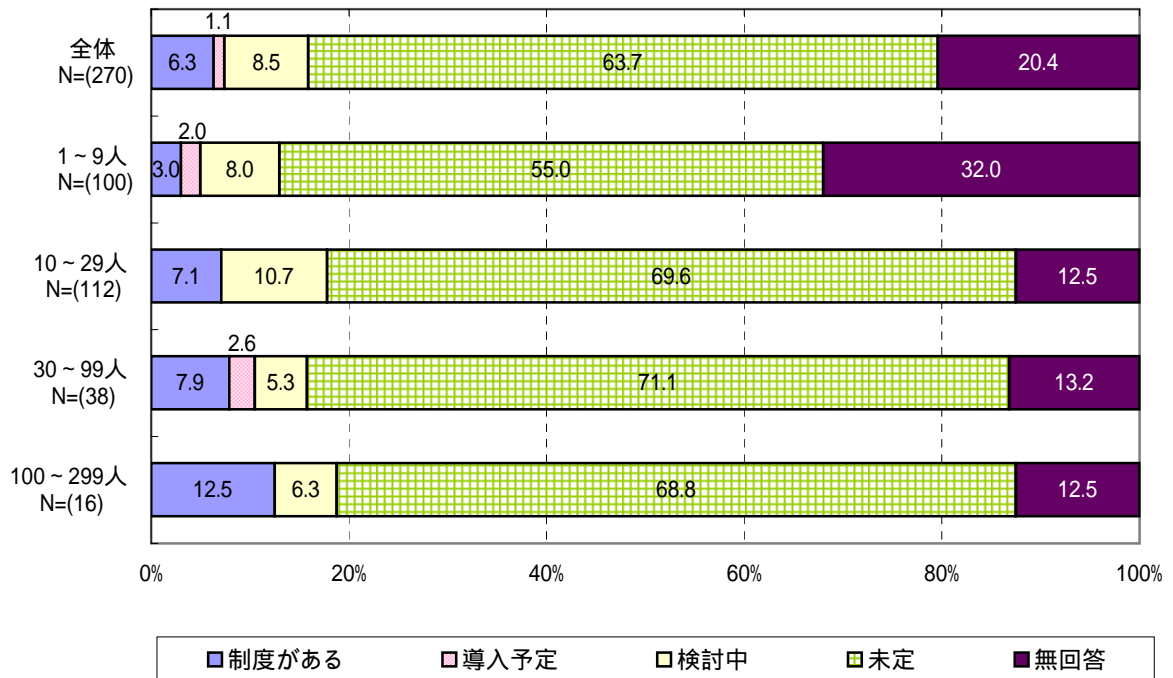


(問12 介護に関する制度の導入状況 従業員規模別)

(ウ) 短時間勤務制度

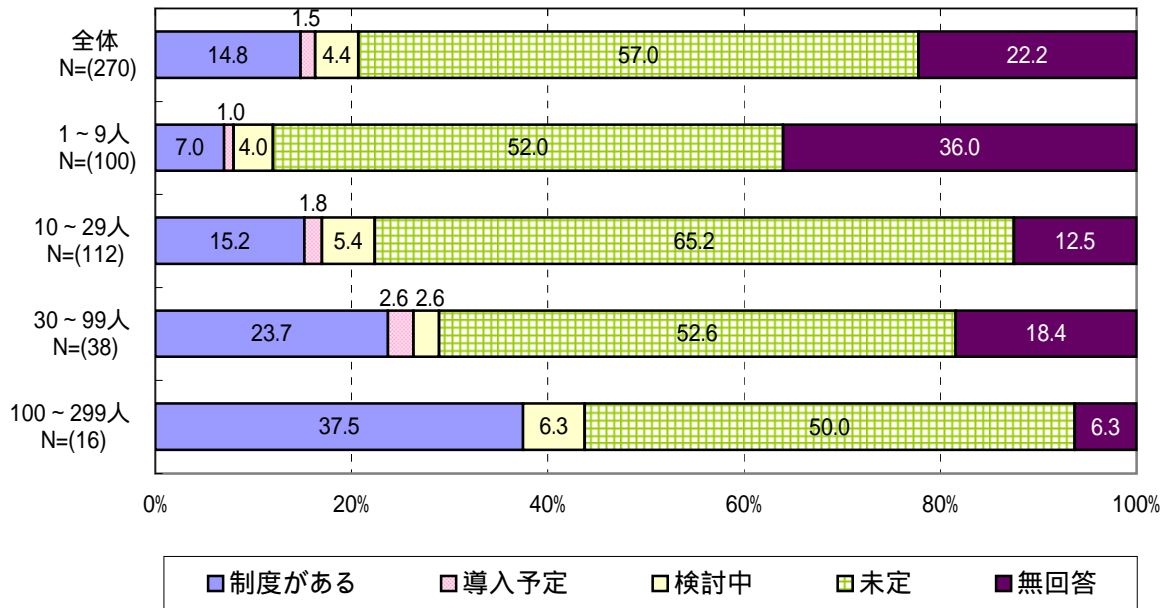


(エ) フレックスタイム制度

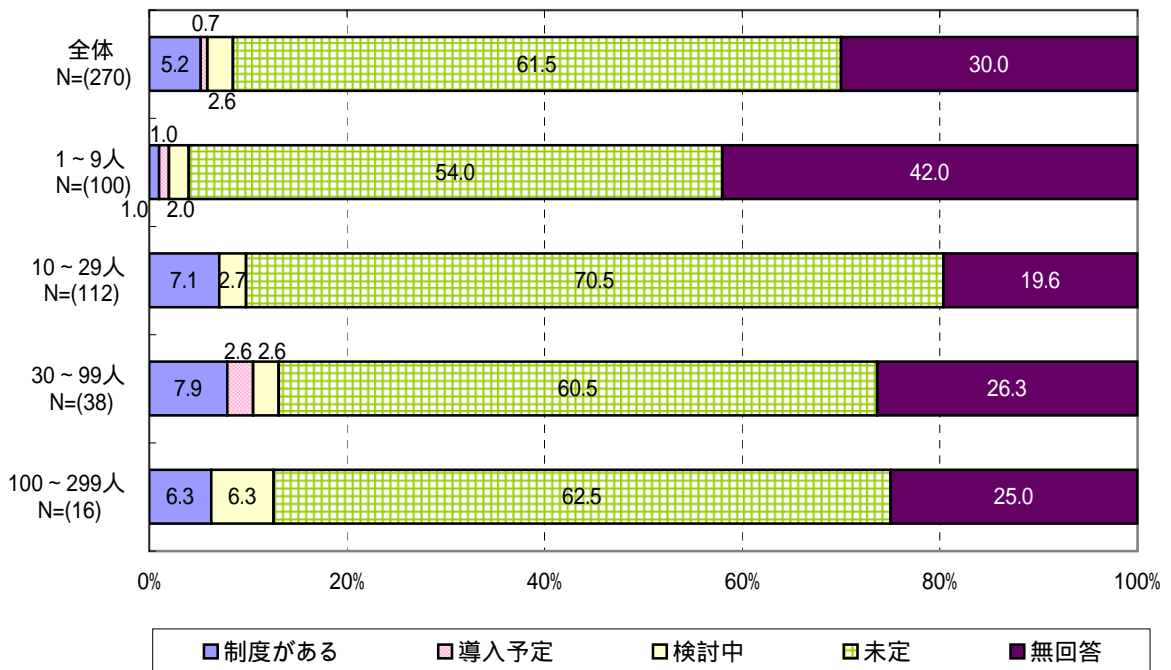


(問12 介護に関する制度の導入状況 従業員規模別)

(オ) 始業・終業時刻の繰上・繰下の制度



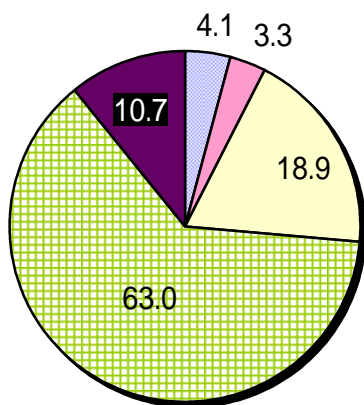
(カ) 転勤についての配慮



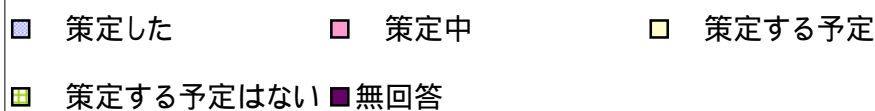
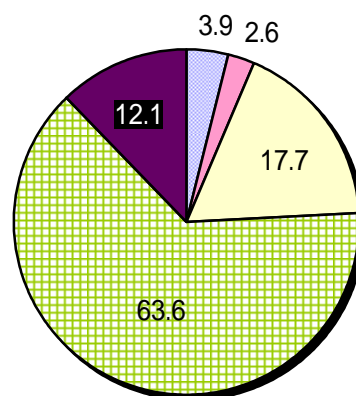
問13 貴事業所は、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定しましたか。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定状況について、「策定した」は4.1%、「策定する予定はない」が63.0%と最も多くなっている。

H22年1月[N=270]



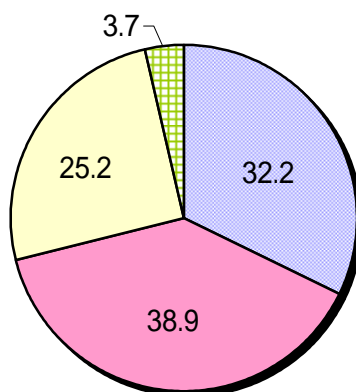
H17年9月[N=231]



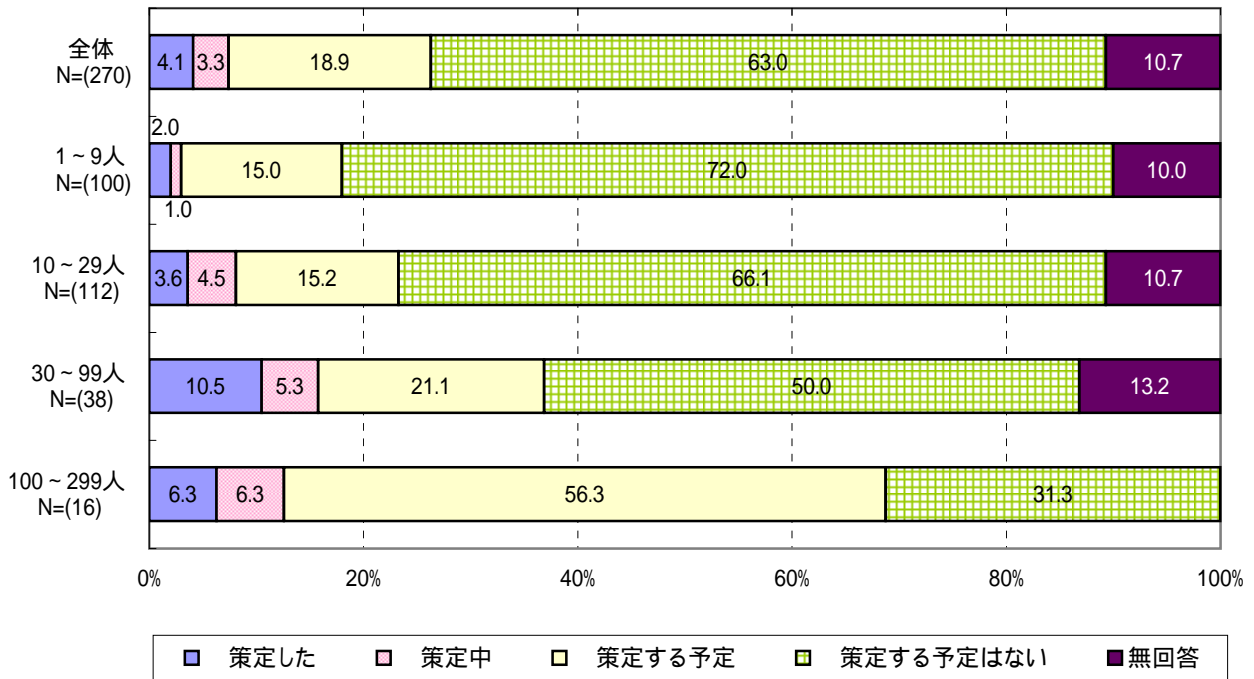
問14 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を知っていますか。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について、「言葉だけ聞いたことがある」が最も多く38.9%、次いで「知っている」が32.2%となっている。従業員規模別(P.35参照)を見ると、従業員規模が大きくなるほど認知度は高くなっている。

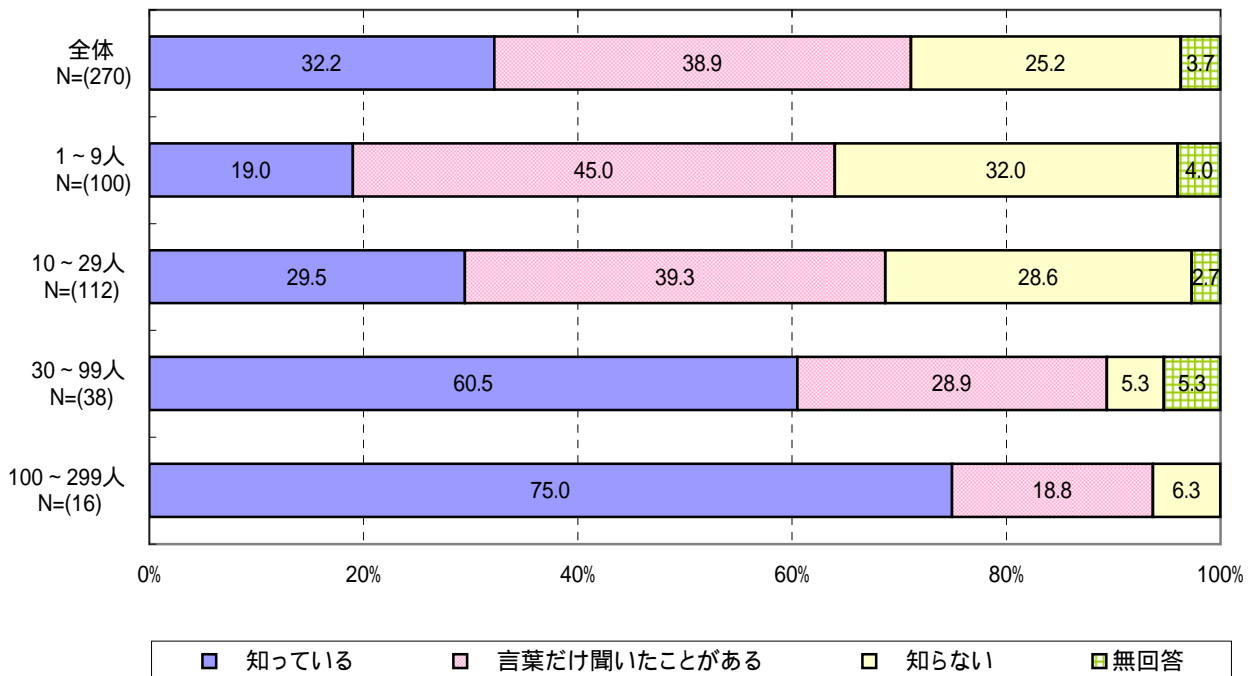
H22年1月[N=270]



(問13 従業員規模別)



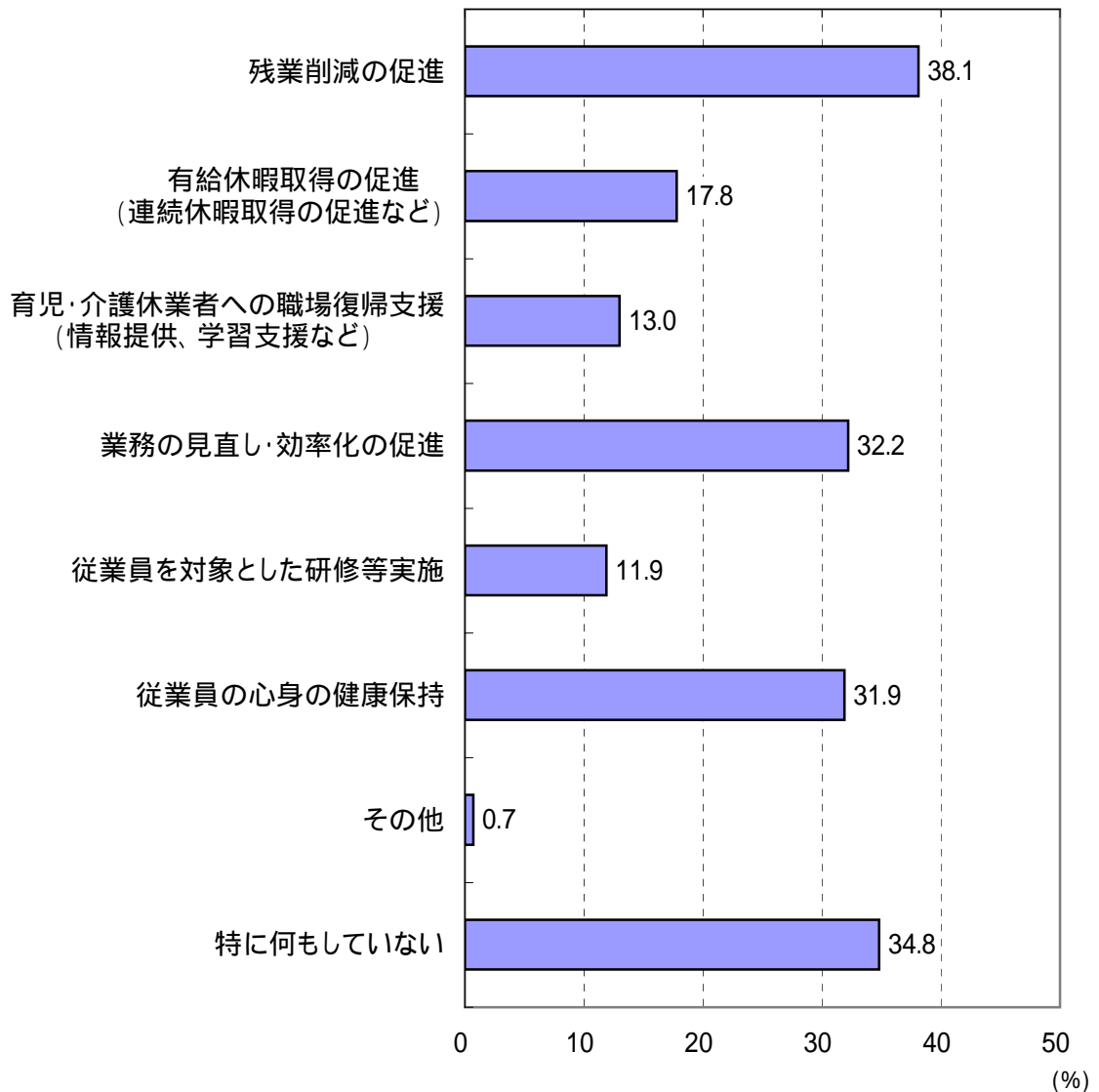
(問14 従業員規模別)



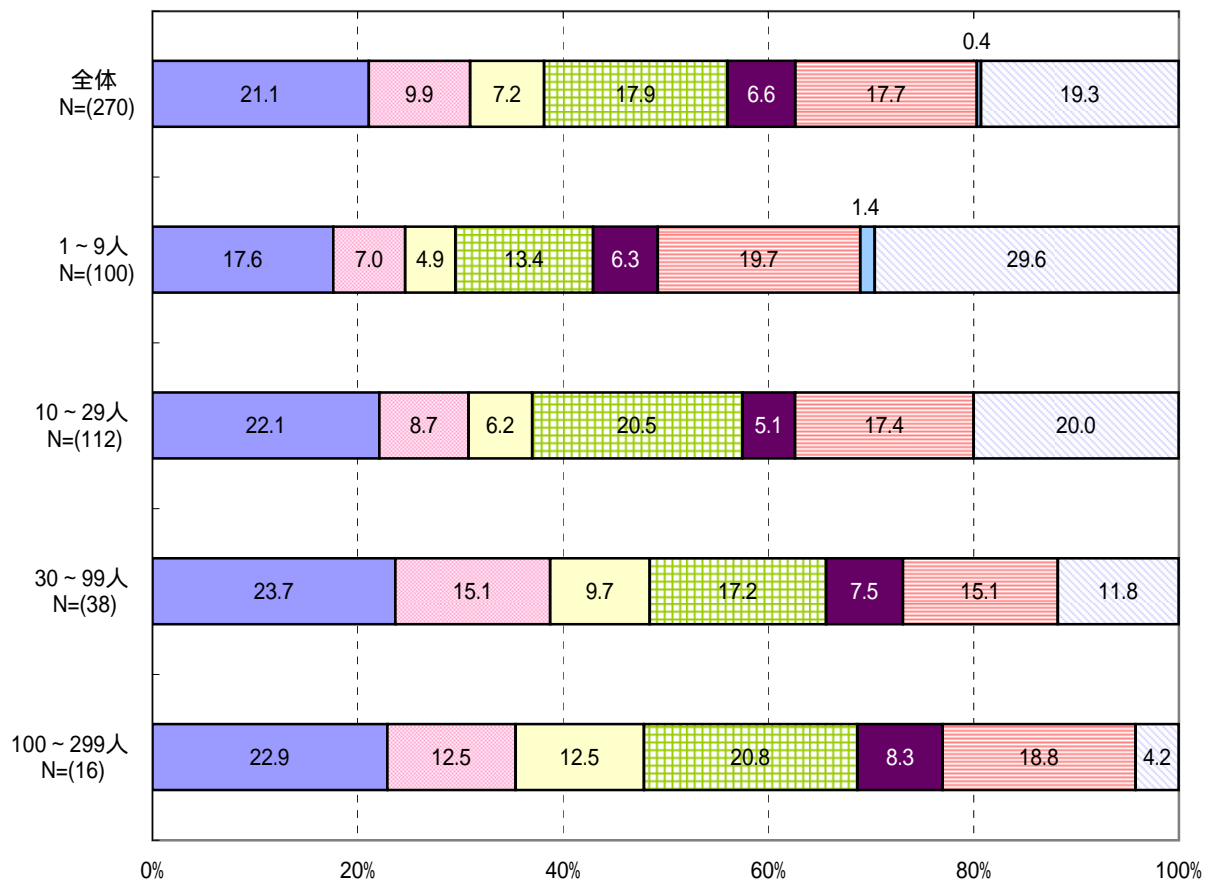
問15 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進するために、取り組んでいることはありますか。あてはまるものすべてに をつけてください。(複数回答)

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進するために取り組んでいることで最も多かったのは、「 残業削減の促進」38.1%、次いで「 業務の見直し・効率化の促進」32.2%、「 従業員の心身の健康保持」31.9%の順となっている。

[N=270]



(問15 従業員規模別)

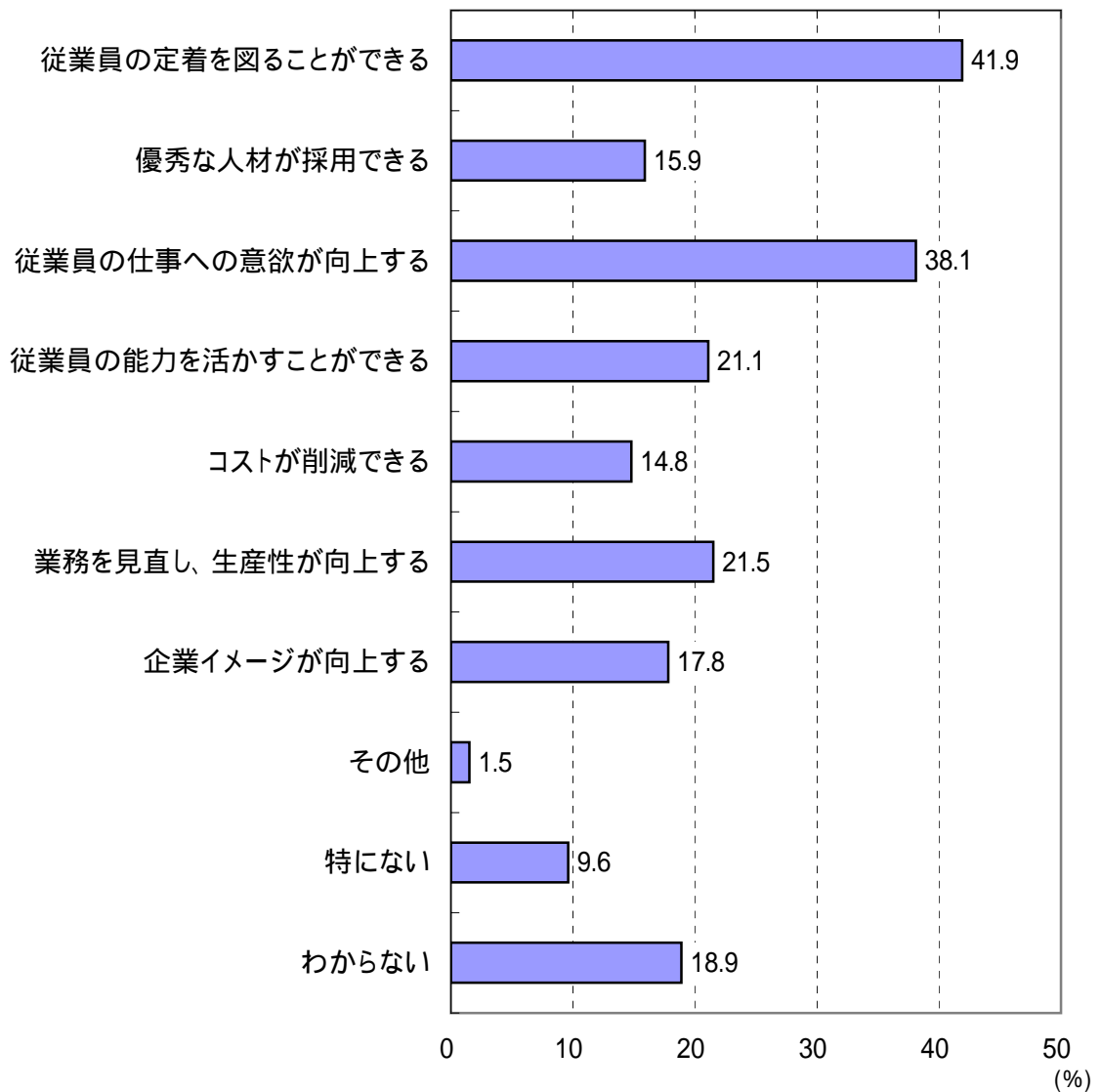


- 残業削減の促進
- 有給休暇取得の促進 (連続休暇取得の促進など)
- 育児・介護休業者への職場復帰支援 (情報提供、学習支援など)
- 業務の見直し・効率化の促進
- 従業員を対象とした研修等実施
- 従業員の心身の健康保持
- その他
- 特に何もしていない

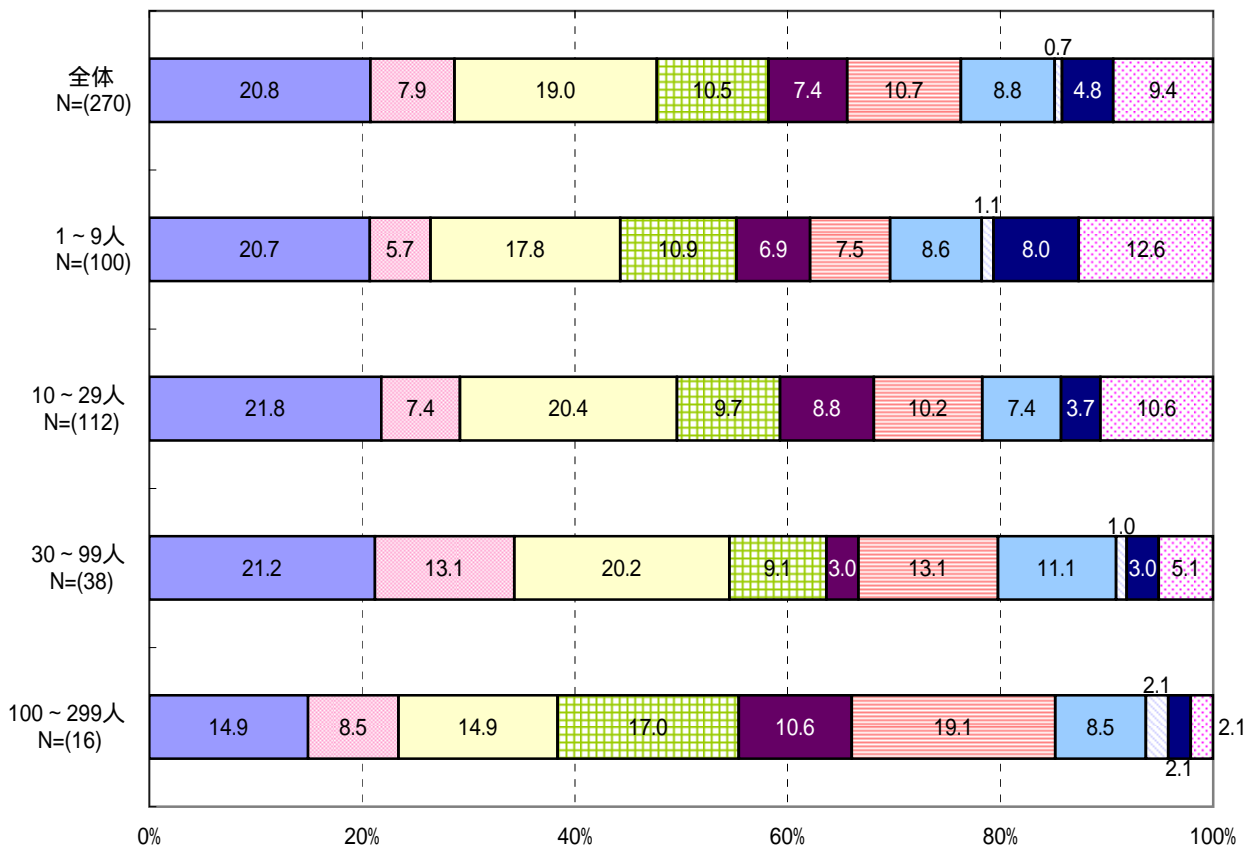
問16 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に取り組むことでどのようなメリットがあると考えますか。あてはまるものすべてに をつけてください。(複数回答)

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に取り組むことで考えられるメリットについては、「 従業員の定着を図ることができる」が41.9%と最も多く、次いで「 従業員の定着を図ることができる」38.1%となっている。

[N=270]



(問16 従業員規模別)

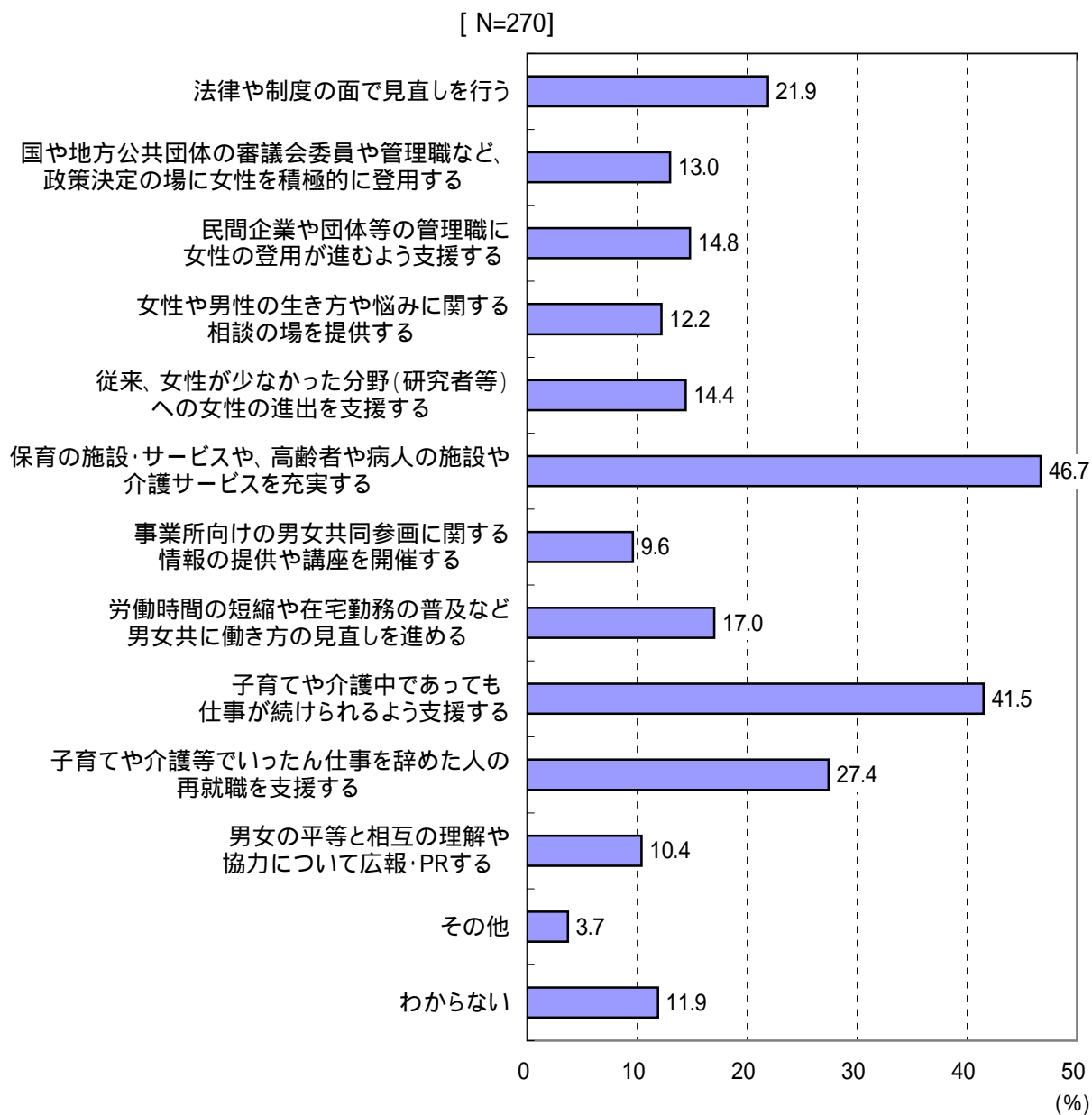


- 従業員の定着を図ることができる
- 優秀な人材が採用できる
- 従業員の仕事への意欲が向上する
- 従業員の能力を活かすことができる
- コストが削減できる
- 業務を見直し、生産性が向上する
- 企業イメージが向上する
- その他
- 特にない
- わからない

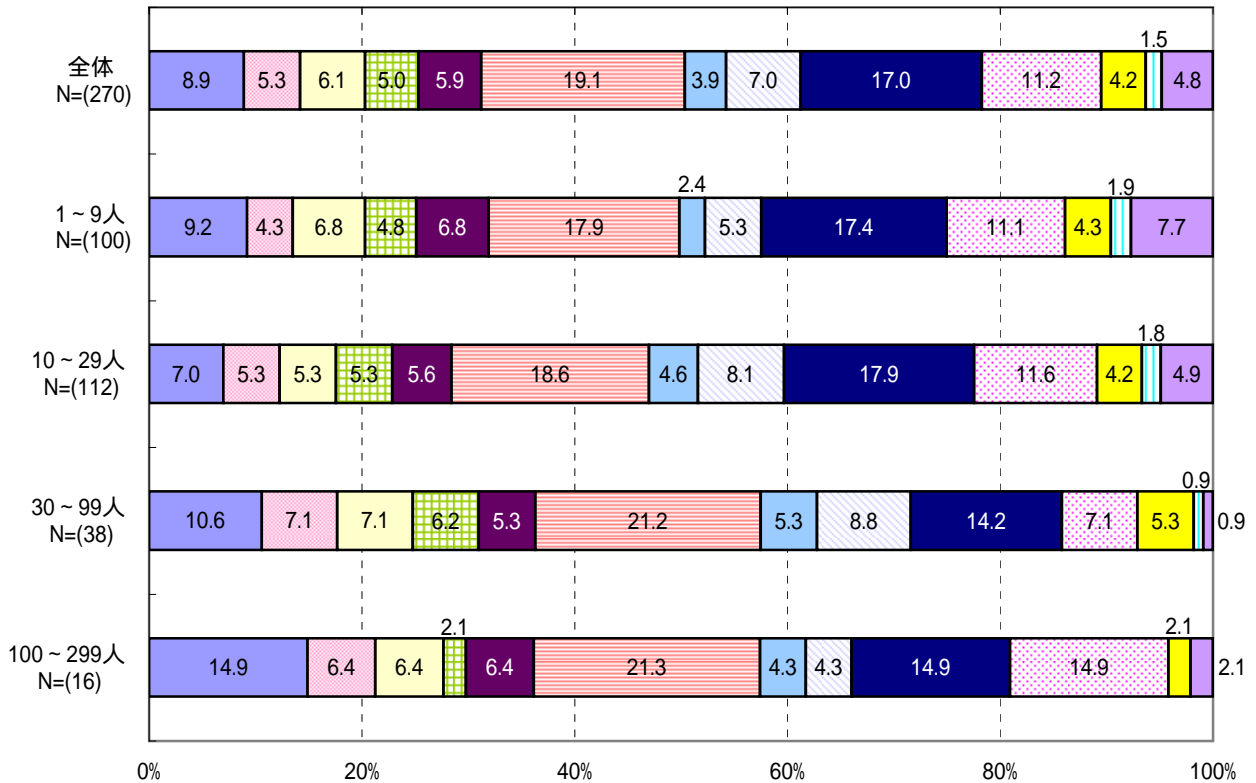
行政の取り組みについて

問17 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入れていくべきだと思いますか。あてはまるものすべてに をつけてください。(複数回答)

男女共同参画社会を形成していくために、今後行政で力を入れていくべきこととして最も多かったのは、「 保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する」で46.7%、次いで「 子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」41.5%、「 子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」27.4%の順となっている。



(問17 従業員規模別)



- 法律や制度の面で見直しを行う
- 国や地方公共団体の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する
- 民間企業や団体等の管理職に女性の登用が進むよう支援する
- 女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する
- 従来、女性が少なかった分野(研究者等)への女性の進出を支援する
- 保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する
- 事業所向けの男女共同参画に関する情報の提供や講座を開催する
- 労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女共に働き方の見直しを進める
- 子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する
- 子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する
- 男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする
- その他
- わからない

調査票および単純集計結果

男女共同参画に関する企業アンケート

事業所の皆様には、日頃から市政へのご理解とご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。
本市では、男女がお互いに人権を尊重し、ともに生き生きと暮らせる「男女共同参画社会」の実現に向けて、様々な施策を実施しているところです。

この調査は、企業における取り組みの実態を把握し、次期男女共同参画プランの策定や今後の施策実施に反映させることを目的に、市内の事業所を対象に実施するものです。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

調査票記入にあたってのお願い

このアンケートは無記名です。また、調査結果は統計的に処理しますので、ご迷惑をおかけすることはありません。ありのままをご記入いただきますようお願いいたします。

本店、支店など複数の事業所がある企業の方は、企業全体ではなく、貴事業所のことでお答えください。

平成22年1月1日現在でご記入ください。

ボールペンまたは鉛筆などで、はっきりと書いてください。

ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒に入れて（切手は不要です）

平成22年1月29日（金）までにポストへご投函ください。

この調査についてのお問い合わせなどは、こちらまでお願いします。

丸亀市企画財政部企画課 男女共同参画室 電話 24 - 8839

問1 主な業種は何ですか。1つ選んで をつけてください。[N=270]

- | | | |
|-----------------------|-----------------|-------------------|
| 1. 農林漁業(0) | 2. 建設業(23.7) | 3. 製造業(21.9) |
| 4. 電気・ガス・熱供給・水道業(2.2) | 5. 情報通信業(1.5) | 6. 運輸業(4.4) |
| 7. 卸売・小売業(16.7) | 8. 金融・保険業(4.8) | 9. 不動産業(1.5) |
| 10. 飲食店・宿泊業(2.2) | 11. 医療・福祉業(4.8) | 12. 教育・学習支援業(0.7) |
| 13. サービス業(10.0) | 14. その他(4.4) | 無回答(1.1) |

問2 事業所の区分について、1つ選んで をつけてください。[N=270]

- | | |
|---------------------|----------------|
| 1. 単独事業所(46.3) | 2. 本社・本店(30.4) |
| 3. 支社・支店・営業所等(21.5) | 無回答(1.9) |

問3 貴事業所の職種や役職ごとの常時雇用者数(*1)について、男女別に記入してください。

		正規従業員(*2)		非正規従業員		
		男性	女性	男性	女性	
職 種 別	事務職	310人	561人	10人	97人	
	製造・作業職	1,381人	528人	174人	208人	
	販売・サービス職	209人	256人	115人	262人	
	営業職	324人	61人	14人	12人	
	技術・専門職	821人	190人	25人	104人	
	管 理 職	管理職	863人	151人	14人	6人
		役員・部長相当職	413人	105人	14人	6人
		課長相当職	242人	18人	0人	0人
		係長相当職	208人	28人	0人	0人
	その他	52人	18人	6人	24人	
合計		3,960人	1,765人	358人	713人	

*1 常時雇用者とは、次の者をいいます。

- ・ 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者
- ・ 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日以上雇われた者
- ・ 役員で常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者
- ・ 上記に該当する他からの出向者（他への出向者は除きます。）

*2 正規従業員とは、就業規則の適用を受け、正規職員・採用等と呼ばれている者をいいます。

問4 貴事業所の正規従業員の平均年齢及び平均勤続年数（1年未満は四捨五入）を男女別に記入してください。

	男性	女性
平均年齢	45.2歳	42.9歳
平均勤続年数	14.3年	12.3年

女性の活用について

問5 問3で女性管理職が男性管理職の半数以下の事業所におたずねします。女性管理職が少ない(又はいない)のは、どのような理由からだと思いますか。あてはまるものすべてに をつけてください。(複数回答) [N=193]

- (20.7) 1. 管理能力の面で、女性の適任者が少ない
- (11.4) 2. 女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない
- (36.3) 3. 女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できない
- (23.8) 4. 女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い
- (1.6) 5. 上司、同僚、部下となる男性が女性管理職を希望していない
- (25.4) 6. 業務の内容が、女性には任せられない、あるいは女性には向いていないと思う
- (17.1) 7. 将来管理職になる可能性のある女性はあるが、現在のところ在職年数などを満たしていない
- (8.3) 8. 目標となる女性の先輩がいないので、次が育たない
- (1.6) 9. 顧客が女性管理職をいやがる
- (16.6) 10. まだ女性登用の機運が低い
- (19.2) 11. その他

問6 女性従業員を活用するために、貴事業所ではどのような取り組みをしていますか。あてはまるものすべてに をつけてください。(複数回答) [N=270]

- (7.0) 1. 女性の活用に関する担当部局、担当者を設けるなど、企業内での推進体制を整備している
- (8.1) 2. 女性の少ない職場、職種に女性従業員を配置したり、女性を積極的に雇用したりするなどしている
- (21.5) 3. 性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている
- (30.0) 4. 業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している
- (5.2) 5. 男性管理職に対し、女性活用の重要性についての啓発を行っている
- (4.1) 6. 体力面での個人差を補う器具や設備などを設置するなど、働きやすい職場環境づくりを行っている
- (27.0) 7. 仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている
- (34.4) 8. 特に何もしていない
- (4.8) 9. その他

セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みについて

問7 セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みを何かしていますか。取り組んでいるものすべてに をつけてください。(複数回答) [N=270]

- (20.0) 1. 社内に相談窓口を設置している 平成20年度の相談件数 2 件
 (5.9) 2. 会社や組合に対策委員会のような機関を設置している
 (7.8) 3. 社内研修などを実施して啓発している
 (6.3) 4. 発生した時の対応マニュアルを定めている
 (19.3) 5. 就業規則や社内規程などにセクシュアル・ハラスメント禁止を規定している
 (3.3) 6. 現在、就業規則などに記載を検討中又は計画中である
 (14.8) 7. 必要性は感じているが、取り組みは進んでいない
 (46.7) 8. 必要性を感じていない
 (7.0) 9. その他

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について

問8 貴事業所には、育児休業制度の規定がありますか。 [N=270]

1. ある(47.8) 2. ない(50.7) 無回答(1.5)

問9 問8で育児休業制度の規定が「1. ある」と回答した事業所におたずねします。

(1) 子が何歳になるまで育児休業をすることができますか。 [N=129]

1. 1歳未満(51.9) 2. 1歳～1歳6か月未満(31.8)
 3. 1歳6か月～2歳未満(8.5) 4. 2歳～3歳未満(6.2) 5. 3歳以上(1.6)

(2) 同じ子について育児休業の回数の制限はありますか。 [N=129]

1. 1回まで(44.2)・2回まで(3.1) 2. 回数の制限はない(51.2) 無回答(1.6)

(3) 平成20年4月1日から平成21年3月31日までに出産した女性従業員、又は配偶者が出産した男性従業員の育児休業の取得状況について、男女別に記入してください。 [N=129]

	女 性		男 性
出産した従業員	47 人	配偶者が出産した従業員	92 人
うち、育児休業を取得、 又は取得申出をしている	45 人	うち、育児休業を取得、 又は取得申出をしている	1 人

問 10 貴事業所には、介護休業制度の規定がありますか。[N=270]

1. ある(34.4)	2. ない(63.3)	無回答(2.2)
-------------	-------------	----------

問 11 問 10 で介護休業制度の規定が「1. ある」と回答した事業所におたずねします。

(1) 介護休業の期間の限度はいつまでですか。[N=93]

1. 3か月未満(49.5)	2. 3か月～6か月未満(20.4)	3. 6か月～1年未満(6.5)
4. 1年(14.0)	5. 1年以上(1.1)	
6. 限度なく必要なだけ取得できる(4.3)	無回答(4.3)	

(2) 介護休業の取得回数に制限はありますか。[N=93]

1. 同一要介護者につき <u> 1 </u> 回まで(40.9)・ <u> 2 </u> 回まで(2.2)
2. 同一要介護者同一疾病につき <u> 1 </u> 回まで(10.8)・ <u> 2 </u> 回まで(1.1)・ <u> 3 </u> 回まで(1.1)
3. 制限なく何回でも取得できる(25.8)
4. その他(11.8)
無回答(6.5)

(3) 平成 20 年 4 月 1 日から平成 21 年 3 月 31 日までに介護休業を取得した従業員数を、男女別に記入してください。[N=93]

	男 性	女 性
介護休業を取得した従業員	1 人	4 人

問 12 働きながら育児・介護を行う従業員に対する制度の有無や、制度がない場合の今後の予定について、(ア)から(ク)の制度ごとにあてはまる番号に をつけてください。
[N=270]

	育 児					介 護				
	制 度 が あ る	制 度 が な い			無 回 答	制 度 が あ る	制 度 が な い			無 回 答
		導 入 予 定	検 討 中	未 定			導 入 予 定	検 討 中	未 定	
(ア) 所定外労働の制限	31.5	1.9	5.2	41.1	20.4	24.8	2.6	8.9	42.2	21.5

	育 児					介 護				
	制 度 が あ る	制 度 が な い			無 回 答	制 度 が あ る	制 度 が な い			無 回 答
		導 入 予 定	検 討 中	未 定			導 入 予 定	検 討 中	未 定	
(イ) 深夜労働の制限	30.0	1.5	4.4	42.2	21.9	24.8	1.9	7.8	43.0	22.6
(ウ) 短時間勤務制度	29.3	0.7	7.0	43.3	19.6	24.8	2.2	9.6	43.3	20.0
(エ) *フレックスタイム制度	11.1	1.5	5.9	61.1	20.4	6.3	1.1	8.5	63.7	20.4
(オ) 始業・終業時刻の繰上・繰下の制度	19.6	1.9	4.1	52.6	21.9	14.8	1.5	4.4	57.0	22.2
(カ) 転勤についての配慮	6.3	0.7	2.6	62.2	28.1	5.2	0.7	2.6	61.5	30.0
(キ) 事業所内託児施設	1.1	0.4	2.2	73.0	23.3	/				
(ク) 子どもの看護休暇制度	14.8	1.5	3.7	56.3	23.7					

*フレックスタイム制度(始業・終業時刻を従業員が自由に選択できる制度)

問 13 貴事業所は、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定しましたか。[N=270]

- | | | |
|--------------------|-------------|-----------------|
| 1. 策定した(4.1) | 2. 策定中(3.3) | 3. 策定する予定(18.9) |
| 4. 策定する予定はない(63.0) | 無回答(10.7) | |

問 14 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を知っていますか。[N=270]

- | | | |
|----------------|-----------------------|---------------|
| 1. 知っている(32.2) | 2. 言葉だけ聞いたことがある(38.9) | 3. 知らない(25.2) |
| 無回答(3.7) | | |

問 15 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進するために、取り組んでいることはありますか。あてはまるものすべてに をつけてください。(複数回答) [N=270]

- (38.1) 1. 残業削減の促進
- (17.8) 2. 有給休暇取得の促進(連続休暇所得の促進など)
- (13.0) 3. 育児・介護休業者への職場復帰支援(情報提供、学習支援など)
- (32.2) 4. 業務の見直し・効率化の促進
- (11.9) 5. 従業員を対象とした研修等実施
- (31.9) 6. 従業員の心身の健康保持
- (0.7) 7. その他
- (34.8) 8. 特に何もしていない

問 16 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に取り組むことでどのようなメリットがあると考えますか。あてはまるものすべてに をつけてください。(複数回答) [N=270]

- (41.9) 1. 従業員の定着を図ることができる
- (15.9) 2. 優秀な人材が採用できる
- (38.1) 3. 従業員の仕事への意欲が向上する
- (21.1) 4. 従業員の能力を活かすことができる
- (14.8) 5. コストが削減できる
- (21.5) 6. 業務を見直し、生産性が向上する
- (17.8) 7. 企業のイメージが向上する
- (1.5) 8. その他
- (9.6) 9. 特にない
- (18.9) 10. わからない

行政の取り組みについて

問 17 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入れていくべきだと思いますか。あてはまるものすべてに をつけてください。(複数回答)

[N=270]

- (21.9) 1. 法律や制度の面で見直しを行う
- (13.0) 2. 国や地方公共団体の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する
- (14.8) 3. 民間企業や団体等の管理職に女性の登用が進むよう支援する
- (12.2) 4. 女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する
- (14.4) 5. 従来、女性が少なかった分野(研究者等)への女性の進出を支援する
- (46.7) 6. 保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する
- (9.6) 7. 事業所向けの男女共同参画に関する情報の提供や講座を開催する
- (17.0) 8. 労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女共に働き方の見直しを進める
- (41.5) 9. 子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する
- (27.4) 10. 子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する
- (10.4) 11. 男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする
- (3.7) 12. その他
- (11.9) 13. わからない

調査にご協力いただきまして、ありがとうございました。ご記入いただきました本調査票は、同封の返信用封筒(切手は不要)に入れ、1月29日(金)までにポストへ投函していただきますようお願いいたします。

丸亀市企画財政部企画課 男女共同参画室

〒763-8501 香川県丸亀市大手町二丁目3番1号

TEL (0877)24-8839 FAX (0877)24-8874

Eメール danjo@city.marugame.lg.jp