

事業所調査結果報告書

まんのう町男女共同参画に関する事業所アンケート

平素は町政に、ご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

本町では、平成 20（2008）年に「まんのう町男女共同参画プラン」を策定したのち、平成 25（2013）年に「まんのう町男女共同参画プラン（改訂版）」を策定し、男女がお互いに人権を尊重し、ともにいきいきと暮らせる「男女共同参画社会の実現」に向けて取り組んでいます。

このたび、令和 4（2022）年度から令和 8（2026）年度を計画期間とする「第 3 次まんのう町男女共同参画プラン」の策定に向けて、事業所の皆様へのアンケート調査を実施することとなりました。この調査は、町内事業所 60 社（無作為抽出）を対象に、「働く女性の活躍」に関わりが深いテーマを中心に取組やご意見をおうかがいし、計画策定の基礎資料として活用することを目的としています。

調査から得たご意見や課題などを計画に反映するよう考えておりますので、ご多忙の折とは存じますが、調査の趣旨をご理解いただき、アンケート調査にご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和 3（2021）年 8 月

まんのう町長 栗田 隆義

調査票へのご記入にあたって

- ① 本調査票に記入していただいた内容は、統計的に処理し、上記の目的以外には使用しません。また、貴事業所が特定できる形で公表することはありません。
- ② ご回答は、貴事業所の経営者（代表者）の方または経営企画・人事部門などを担当されている方がご記入ください。
- ③ 本店、支店など複数の事業所がある企業の方は、企業全体のことでなく、調査票の届いた事業所のことについてお答えください。
- ④ 令和 3（2021）年 4 月 1 日現在の状況をご記入ください。
- ⑤ 「その他（ ）」にあてはまる場合は、その具体的な内容を（ ）内にご記入ください。
- ⑥ ご記入後は、この調査票を同封の返信用封筒に入れ、無記名のまま
8 月 16 日（月）までに最寄りの郵便ポストにご投函ください。（切手不要）

【お問い合わせ先】まんのう町役場 企画政策課
TEL:0877-73-0106 FAX:0877-73-0113

調査概要

(1) 調査の実施について

対象者	5名以上の従業員がいる町内事業所 60 社(無作為抽出)
調査時期	令和 3 年 8 月 5 日 (木) ~ 令和 3 年 8 月 16 日 (月)
実施方法	郵送配布、郵送回収

(2) 回収状況

回収団体	36 団体 (60.0%)
------	---------------

(3) 留意点

分析結果を見る際の留意点は以下の通りとなっています。

1. 「N」は「Number」の略で、比率算出の母数です。
2. 単数回答の場合、本文および図表の数字に関しては、すべて小数点第 2 位以下を四捨五入し、小数点第 1 位までを表記。このため、百分率の合計が 100.0%とならない場合があります。

■事業所の概要についておたずねします。

【調査結果】

- ・回答していただいた事業所の業種は、建設業（22.2%）、製造業（16.7%）、医療・福祉業（13.9%）の順となっており、建設業のみ2割を超えている。
- ・正規従業員は男性（49.0%）、女性（27.0%）で男性の方が20%以上高くなっている。一方、非正規従業員数は男性（6.2%）、女性（17.8%）で女性の方が10%以上高くなっている。
- ・管理職について「役員および部長相当職のみいる」が最も多く、44.4%となっている。一方、「いずれもない」事業所は16.7%となっており、管理職がいない事業所も一定数ある。

【結果検証】

- ・管理職の内「役員および部長相当職」の女性割合は30.0%となっている。ただし、「課長相当職」（8.9%）・「係長相当職」（26.7%）と比較した際、特に課長相当職とでは数値に開きがあり、女性が携わる管理職の種類に偏りがあると言える。
- ・管理職全体に占める女性の「役員および部長相当職」は13.9%となっており、男性の「役員および部長相当職」（32.4%）だけでなく「課長相当職」（23.6%）、「係長相当職」（20.4%）と比較しても低くなっている。管理職に占める女性の人数が男性の同等職だけでなく他の管理職と比較しても少ないことが分かる。

問1. 貴事業所の主な業種は何ですか。（○は1つ）

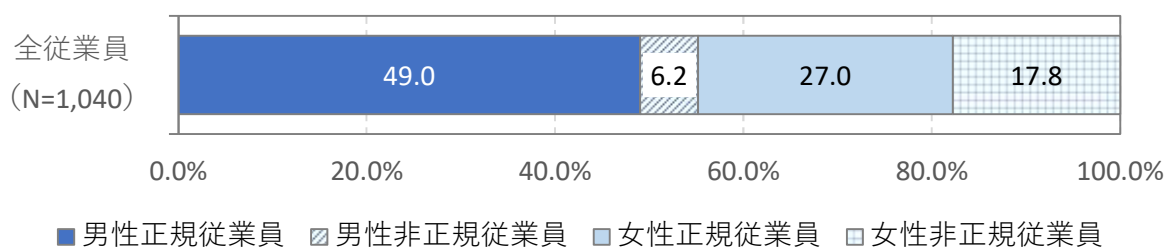
区分	事業所数
事業所計	36 (100.0%)
建設業	8 (22.2%)
製造業	6 (16.7%)
医療・福祉業	5 (13.9%)
サービス業（他に分類されないもの）	4 (11.1%)
農業、林業	3 (8.3%)
小売業	3 (8.3%)
運輸業、郵便業	2 (5.6%)
卸売業	2 (5.6%)
宿泊業、飲食サービス業	2 (5.6%)
金融業、保険業	1 (2.8%)

※（ ）内は、全体に占める割合

問2. 貴事業所の区分は何ですか。(〇は1つ)

区分	事業所数
事業所計	36 (100.0%)
単独事業所	18 (50.0%)
本社、本店	13 (36.1%)
支社、支店、営業所等	5 (13.9%)

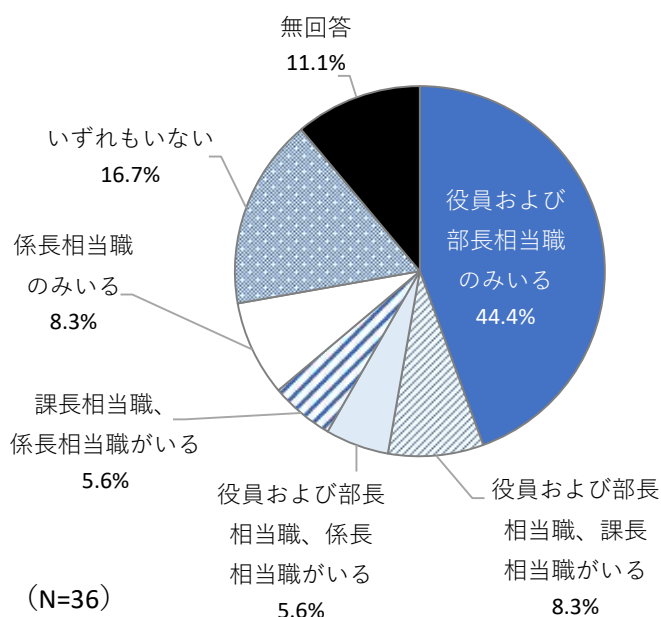
問3. 貴事業所の従業員数を男女別に記入してください。いない場合は「0」を記入してください。



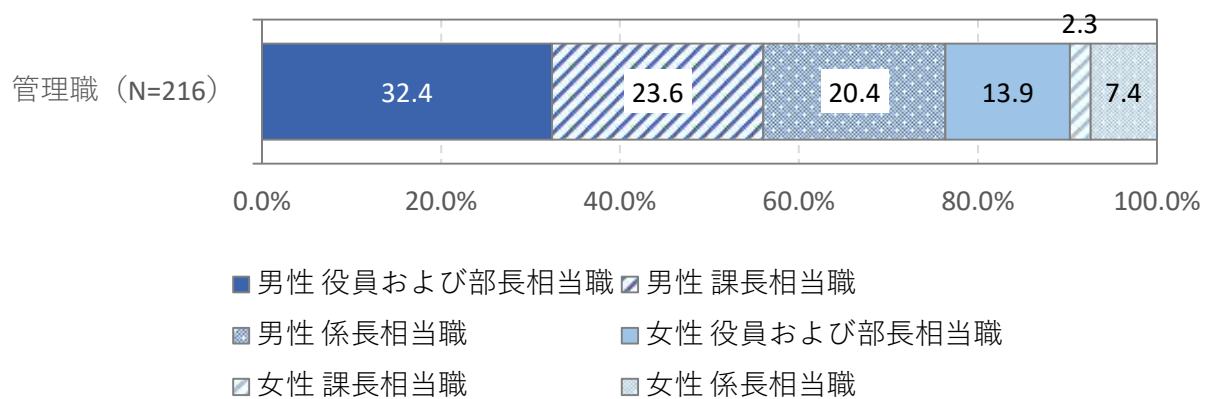
※1 正規従業員…いわゆる正社員・正職員で期間を定めずに雇われている従業者のこと。

※2 非正規従業員…派遣、嘱託、契約従業員、アルバイト・パート等、常用雇用以外の従業者のこと。

問4. 貴事業所の管理職^{※3}の人数を男女別に記入してください。いない場合は「0」を記入してください。



区分	人数	うち女性	割合
役員および部長相当職	100	30	30.0%
課長相当職	56	5	8.9%
係長相当職	60	16	26.7%
合計	216	51	23.6%



※３管理職…企業の組織形態の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含む。

■女性の活躍推進・管理職登用の取組についておたずねします。

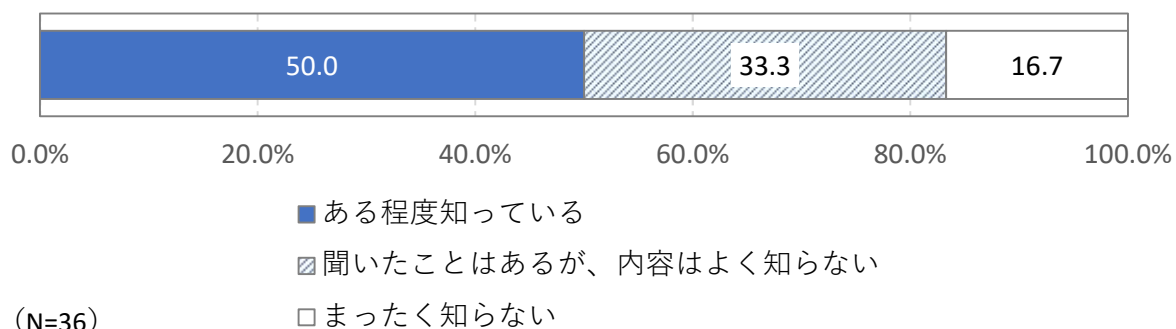
【調査結果】

- 女性活躍推進法の内容を「ある程度知っている」事業所は50.0%となっている。一方「まったく知らない」は16.7%で、一部の事業所では女性活躍推進法への理解が低いと言える。また、女性活躍推進法の改正についても、「まったく知らない」が41.7%となっており、法自体は把握していても、改正などの情報には対応できていない事業所が多い。
- 女性活躍推進のための取組では、「教育や研修を性別に関係なく実施している」(44.4%)、「性別により評価することがないよう人事考課基準を定めている」(36.1%)など、多くの事業所が何らかの取組を実施している。一方で、「特に何もない」(27.8%)という回答も多く、事業所によって取組の程度に差が生じている。
- くるみんマーク・えるぼし認定など国・香川県の認定制度の内容についての認知度は、「知っている」または「ある程度知っている」と回答した事業所は2割前後となっている。現状ほとんどの事業所がこれらの制度の対象外となっている。
- 町内の事業所でも「パワー・ハラスメント」(16.7%)、「セクシュアル・ハラスメント」(5.6%)などハラスメントが問題になった事業所が一部で見られる。また、ハラスメントが起こった場合の対応について「特に難しいと感じていることはない」と回答した事業所が36.1%と4割近くを占める一方で、「事実確認が難しい」と回答した事業所も同様に36.1%を占めている。
- ハラスメントへの取組は「特に何も行っていない」がハラスメントの種類に限らず3～4割となっている。また、「無回答」(2～3割)も含めると、事業所全体の5割以上がハラスメントへの取組を実施していない(または取組内容が不明)。

【結果検証】

- 女性活躍推進の課題として「女性の家事や育児の負担を考慮する必要がある」が50.0%と最も多くの事業所が挙げている一方で、事業所の取組では「仕事と家庭生活を両立させるための制度を整備している」(25.0%)と、課題に対して十分な取組ができていない。

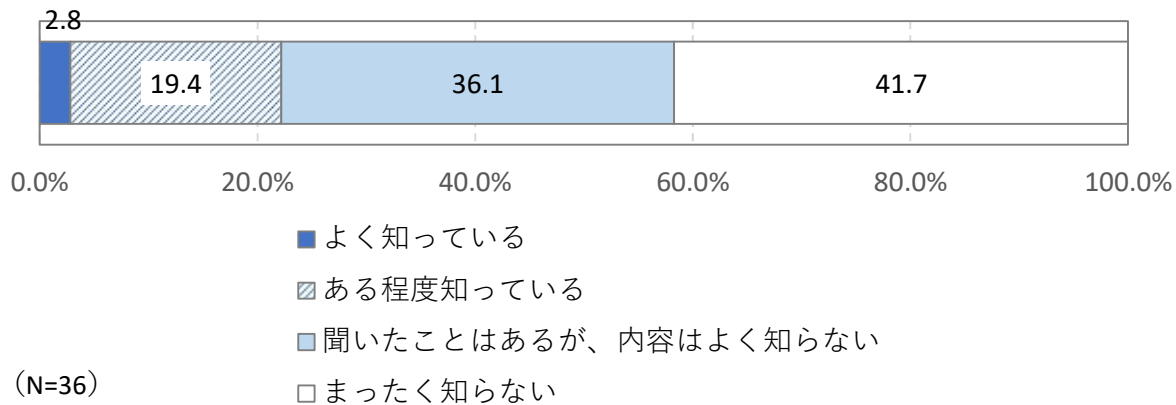
問5. 貴事業所では「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）について、どの程度認識していますか。（〇は1つ）



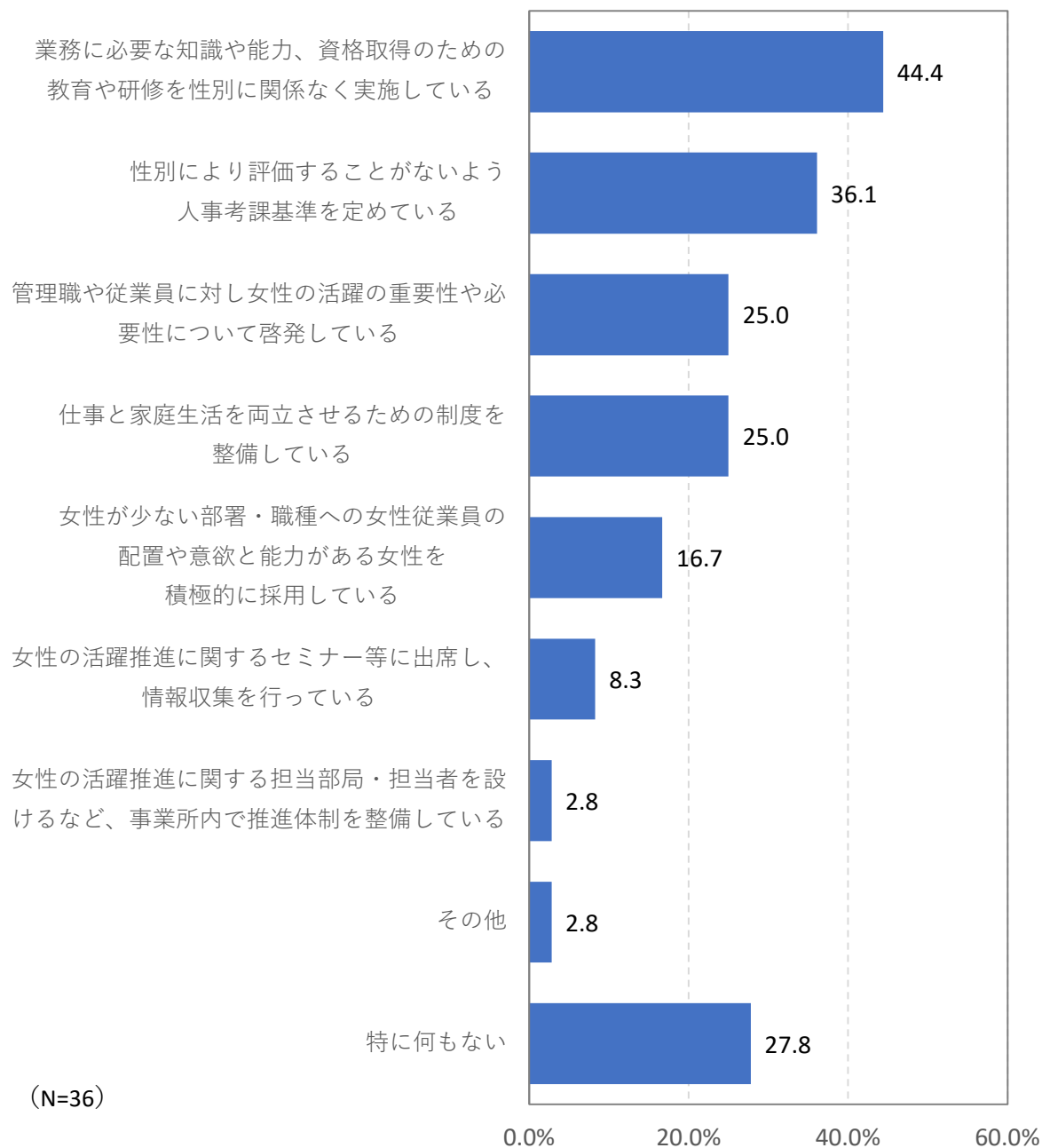
問6. 貴事業所では「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）の改正により、令和4（2022）年4月1日以降、次のように変わることをごどの程度認識していますか。（〇は1つ）

「一般事業主行動計画の策定・届出義務等について」

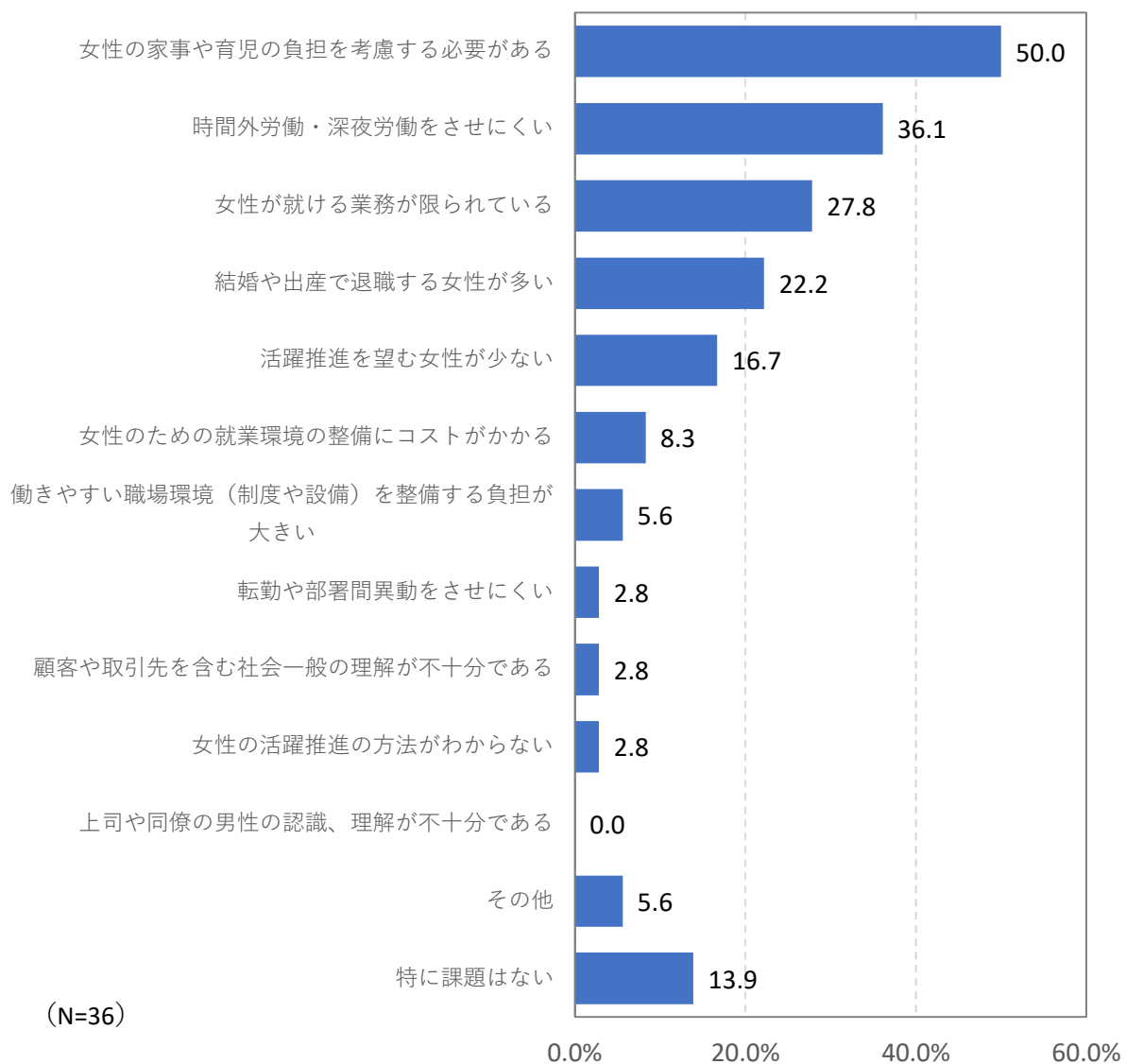
常時雇用する労働者が301人以上の事業主とされていたものが、
常時雇用する労働者が101人以上の事業主へと拡大されます。



問7. 貴事業所において、女性従業員が活躍するために、どのような取組をしていますか。
また、今後取り組みたいことはありますか。(〇はいくつでも)

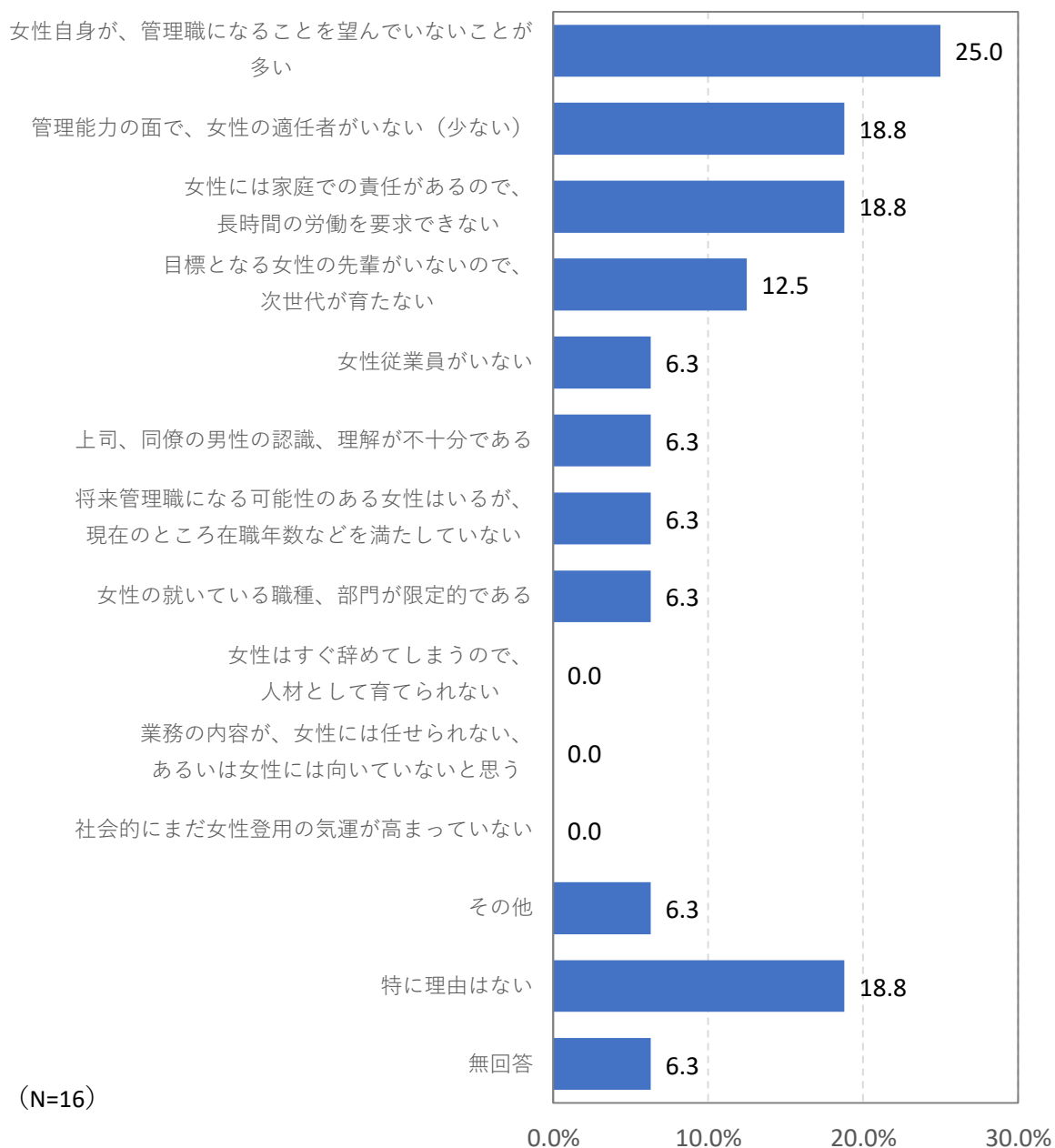


問8. 貴事業所で女性の活躍推進にあたっての課題はどのようなものがありますか。
(〇はいくつでも)



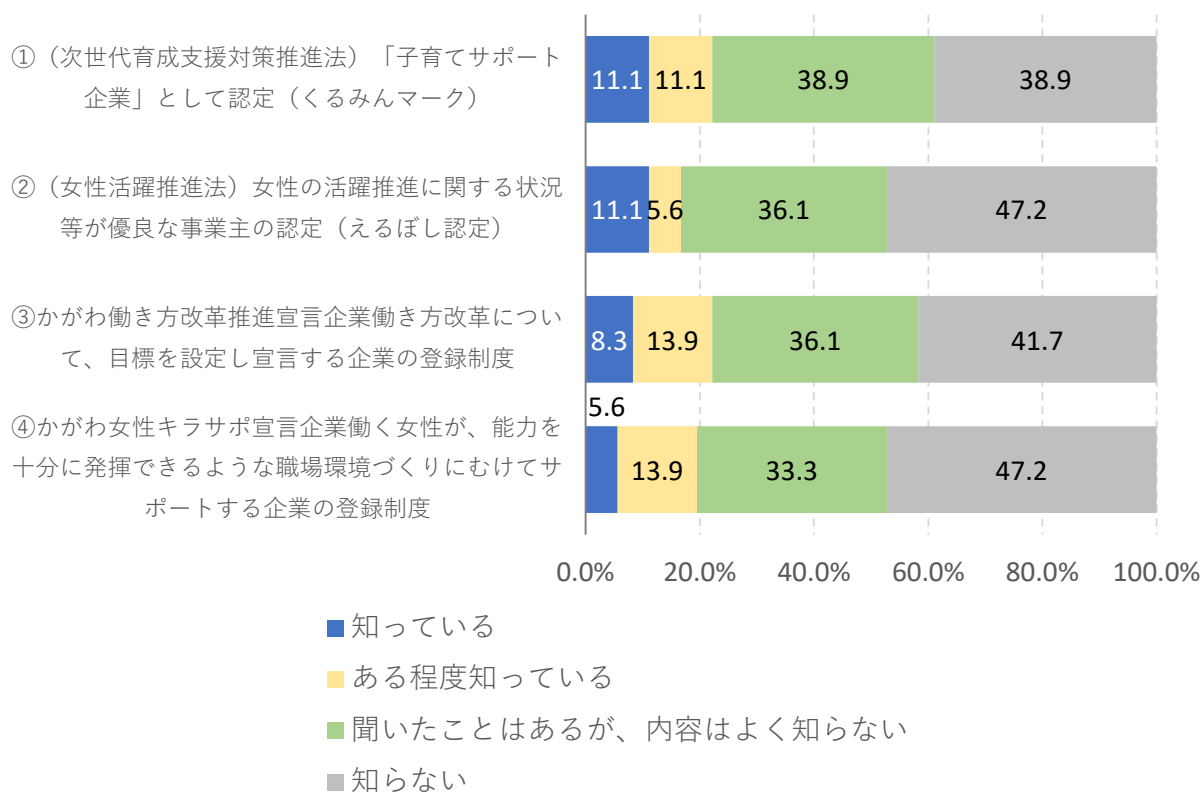
問4で女性管理職の割合（女性管理職÷合計）が管理職全体の30%未満である事業所におたずねします。

問9. 女性管理職が少ない（または、いない）のはなぜですか。（〇はいくつでも）

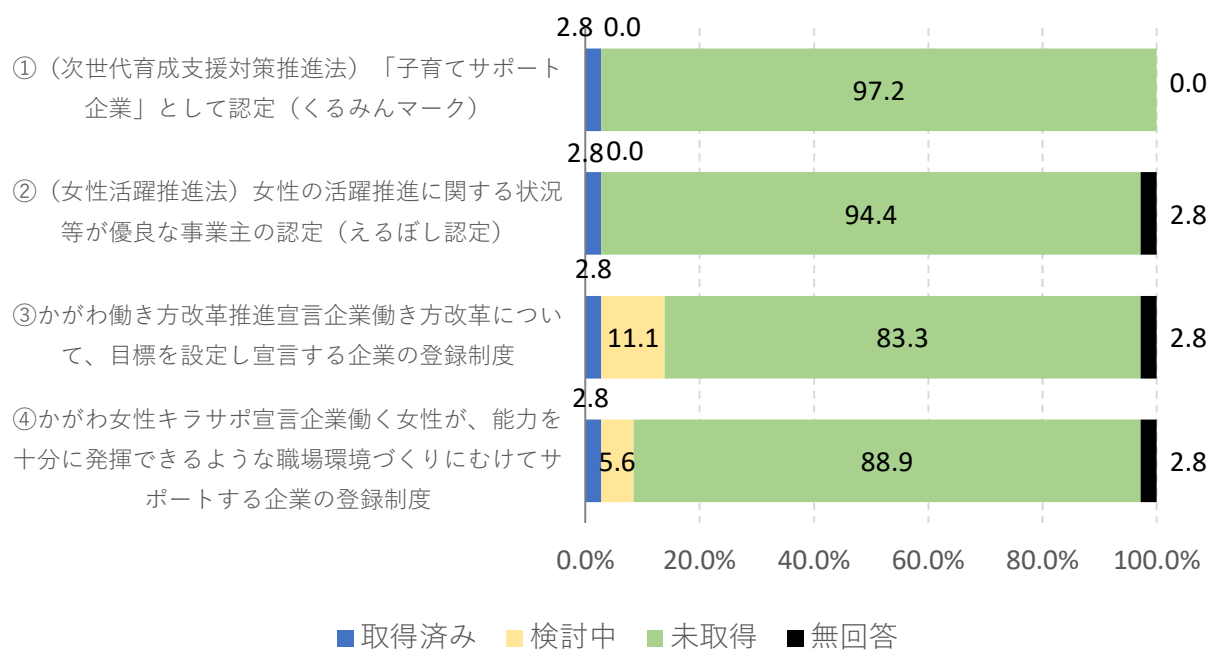


問 10. 国や香川県が取り組む、次の認定制度の認知状況・取得状況について、①～④の「認知状況」「取得状況」それぞれの当てはまる番号に○をつけてください。

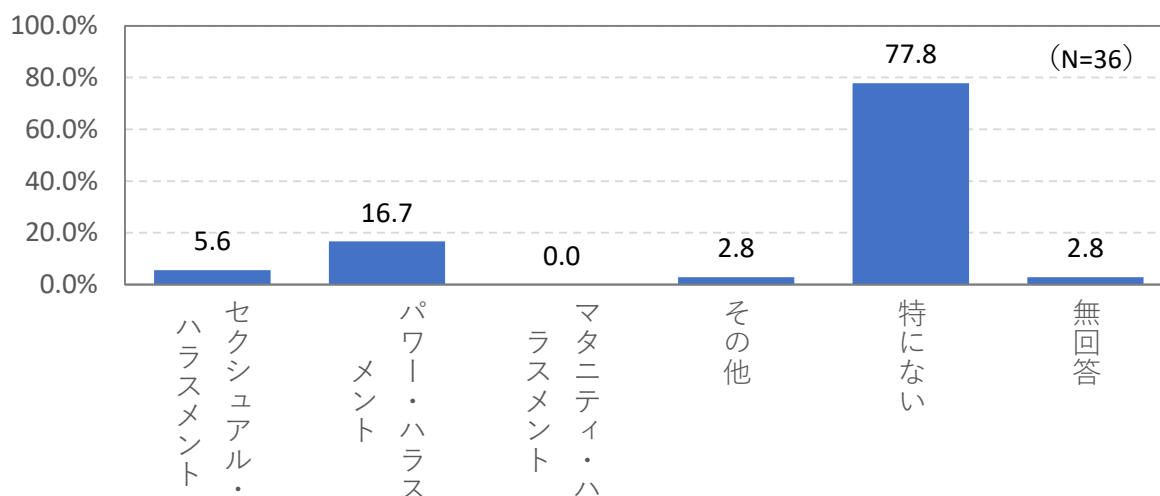
認知状況



取得状況



問 11. 貴事業所において、何らかのハラスメントが問題になったことはありますか。
(〇はいくつでも)

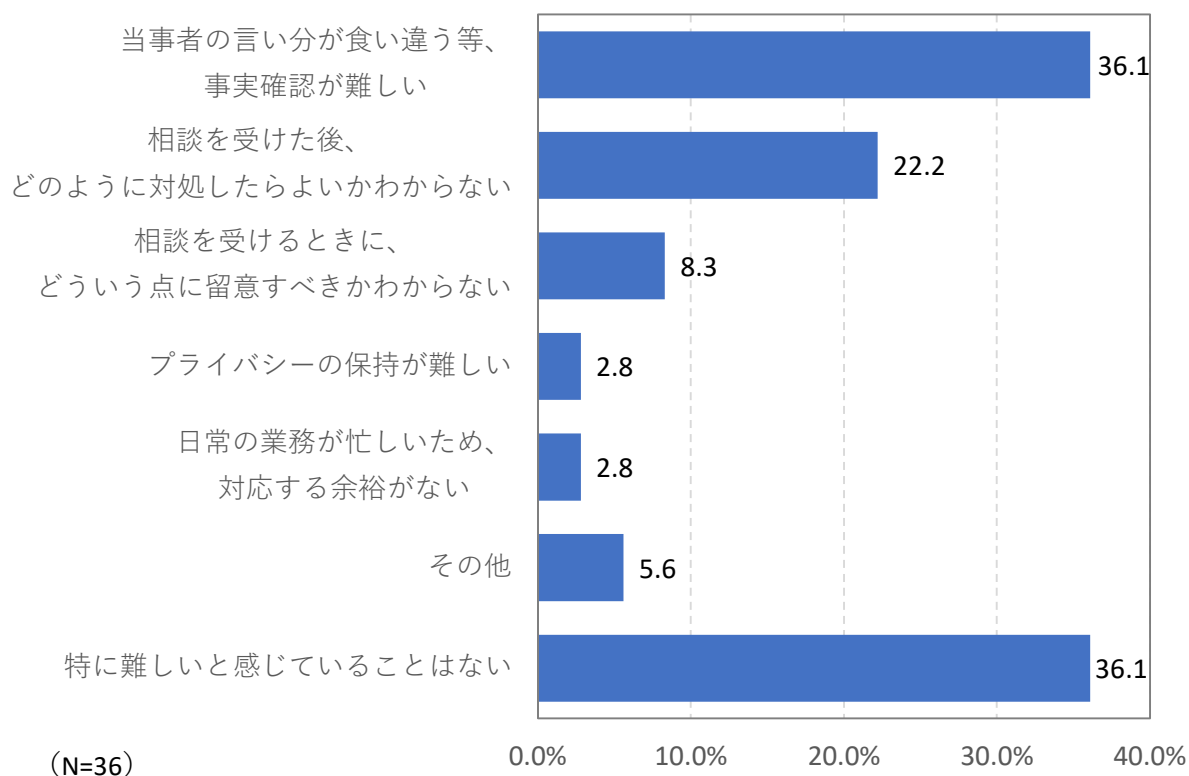


※4セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）…主に職場で行われる性的な言動のこと。

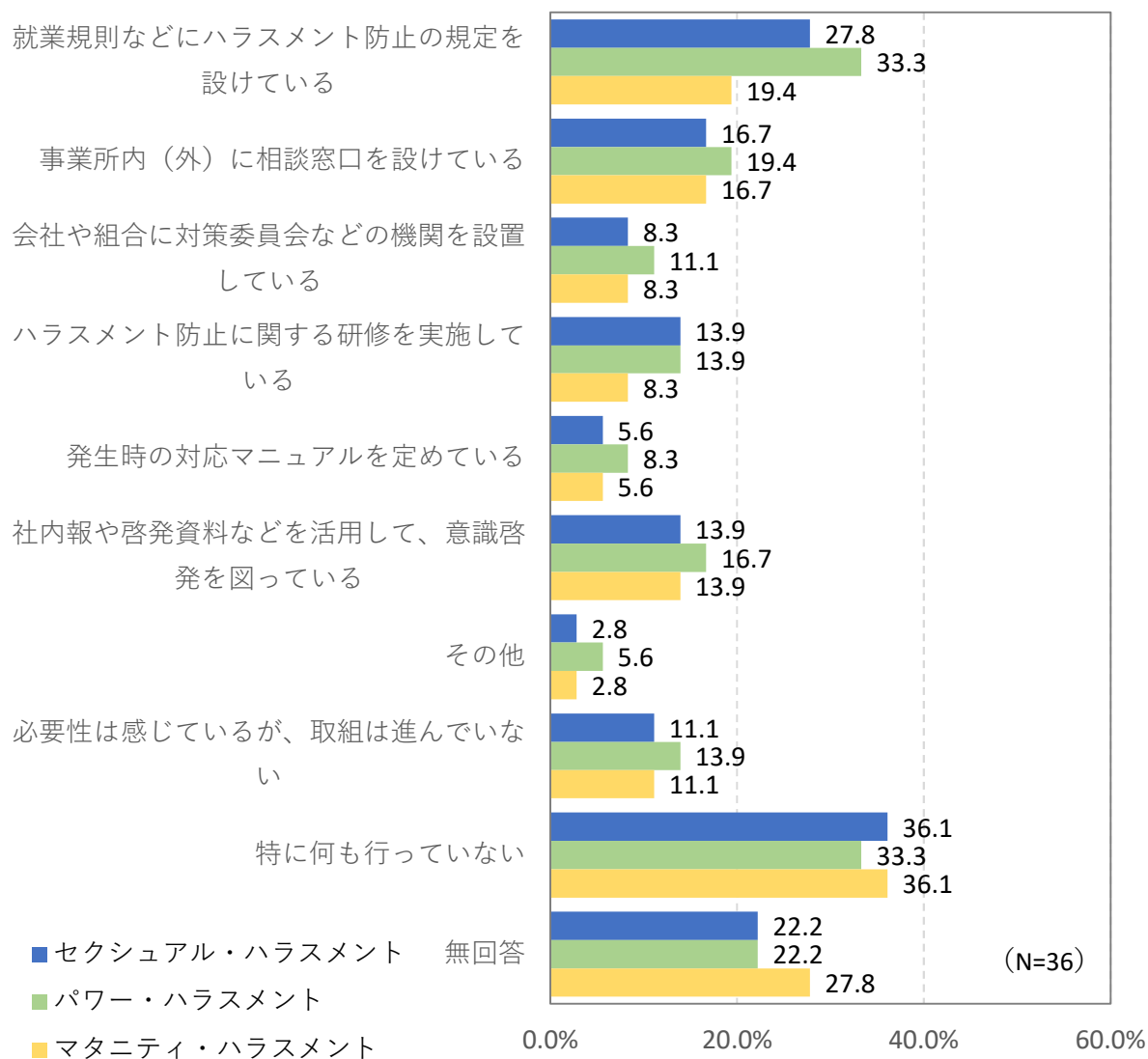
※5パワー・ハラスメント（パワハラ）…職場内での優位性や立場を利用して、労働者に対して業務の適正範囲を超えた叱責や嫌がらせを行う行為のこと。

※6マタニティ・ハラスメント（マタハラ）…妊娠、出産、育児に関することで不快な思いをさせられること。

問 12. 貴事業所において、各種ハラスメントが起こった場合、対応として難しいと感じているのはどのようなことですか。(〇はいくつでも)



問 13. 貴事業所では、職場における「セクシュアル・ハラスメント」、「パワー・ハラスメント」、「マタニティ・ハラスメント」を防止するため、現在、取り組んでいることはありますか。（〇は各項目であてはまるものすべて、特に何も行っていない場合は、9に〇をつけてください。）



■育児休業・介護休業についておたずねします。

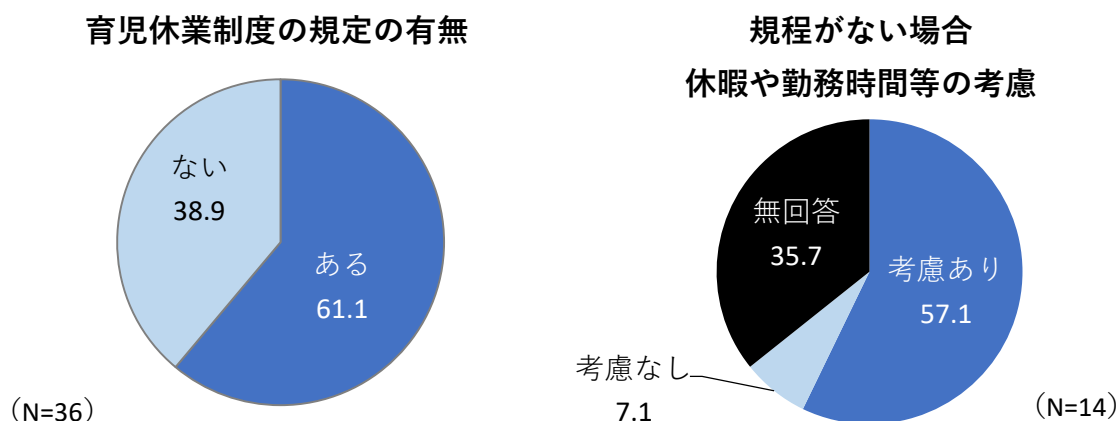
【調査結果】

- 育児休業制度の規定が「ある」のは61.1%となっている。また、規定がない場合でも、「考慮あり」(57.1%)と、多くの事業所で育児中の従業員に対して何らかの配慮を行っている。
- 介護休業制度の規定が「ある」(44.4%)事業所は半数以下となっている。ただし、「考慮あり」が75.0%と育児休業制度の規定よりも多く、介護を行いながら働く従業員についても、ある程度の配慮がなされていると言える。(なお、介護休業取得の該当者は、平成31年度・令和2年度ともになし)
- 育児・介護を行いながら働く従業員への特別な配慮については、「勤務時間短縮、時差出勤」(41.7%)、「時間外労働軽減・免除」(27.8%)と、多くの事業所で従業員の勤務時間への配慮を実施している。一方で、「特に何も行っていない」(41.7%)と、4割の事業所は「特別な配慮」をしておらず、事業所間の取組に偏りがあると言える。

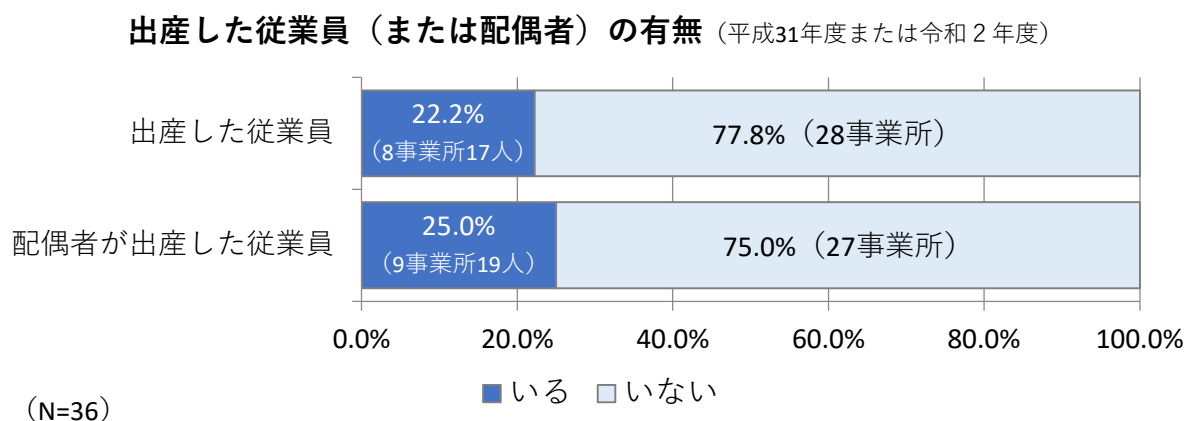
【結果検証】

- 女性が育児休業を取得するよりも配偶者(男性)が育児休業を取得する割合の方が低く、配偶者が育児休業を取得した事業所は、令和元年・令和2年ともに非常に少なくなっている。男性の育児休業取得について方策を取っている事業所も少なく、「特に何も行っていない」(63.9%)となっている。また、「相談体制を整えている」事業所は22.2%と2割を超えるものの、「人員配置の配慮」や「経済的補填」など男性が実際に育児休業を取得する際、障害になる点への配慮は尚不十分だと言える。
- 介護の問題を抱えた従業員の把握についても、「自己申告制度などで把握」が55.6%と事業所が主体となって把握を試みているとはいづらい状況である。
- 育児・介護休業制度の定着のための課題として、「休業中の代替要員の確保」(55.6%)、「休業中の賃金保証」(30.6%)、「復職後の受け入れ体制」(22.2%)などが挙げられているものの、どの課題についても事業所が主体となって改善していく部分であり、まんのう町として事業所の育児休業・介護休業制度定着のためにどのような支援をしていくのか、検討していく必要がある。

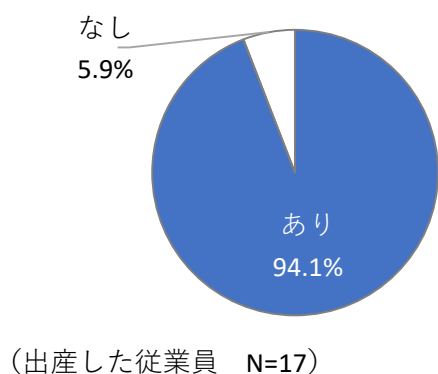
問 14. 貴事業所には、育児休業制度の規定がありますか。また、ない場合は休暇や勤務時間等の考慮をしていますか。(〇は1つ)



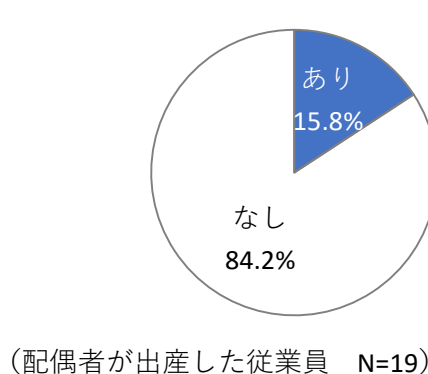
問 15. 貴事業所において平成 31 (2019) 年 4 月 1 日から令和 3 (2021) 年 3 月 31 日までに出産した女性従業員、または配偶者が出産した男性従業員の育児休業の取得状況について記入してください。いない場合は「0」を記入してください。



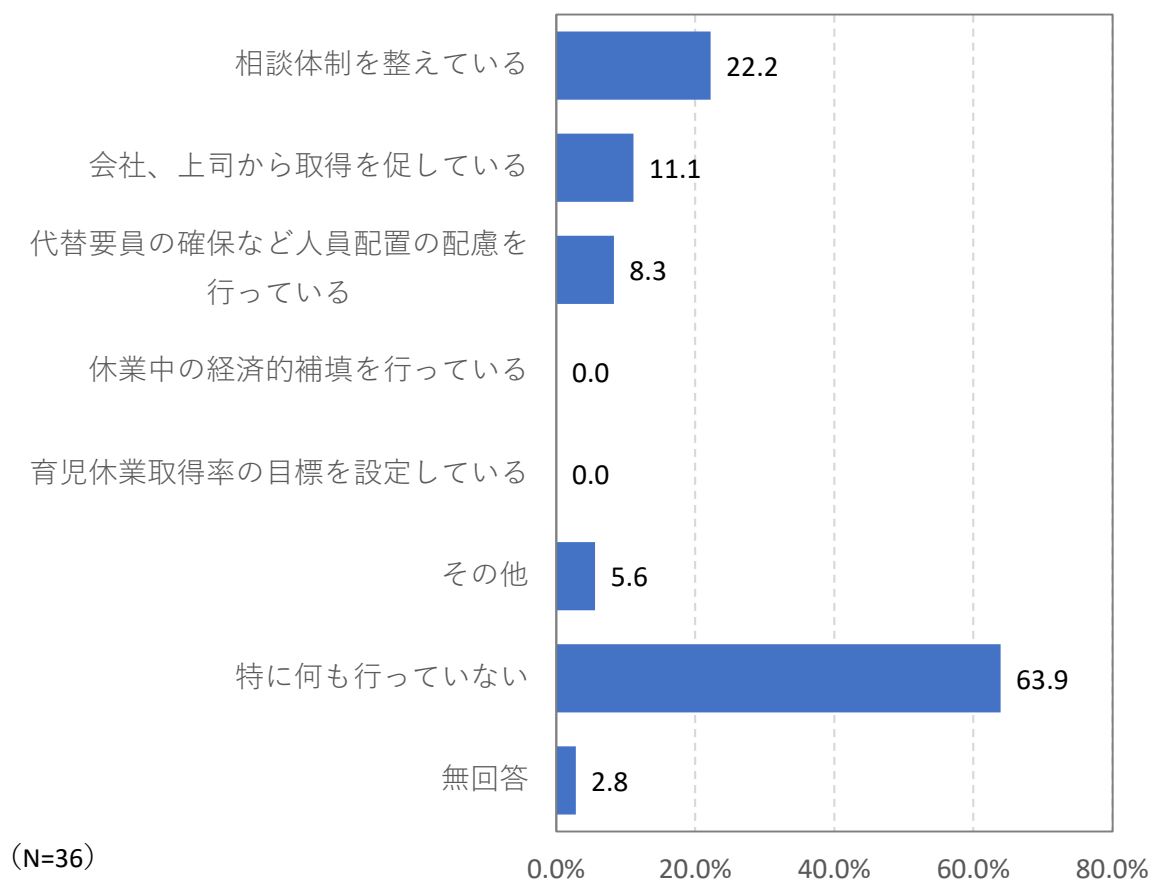
**育児休業を取得、または取得申請
をしている人** (従業員が出産)



**育児休業を取得、または取得申請
をしている人** (従業員の配偶者が出産)

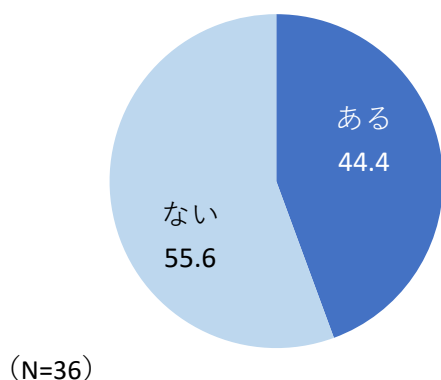


問 16. 貴事業所では男性の育児休業取得促進のための方策を何かとっていますか。
(〇はいくつでも)

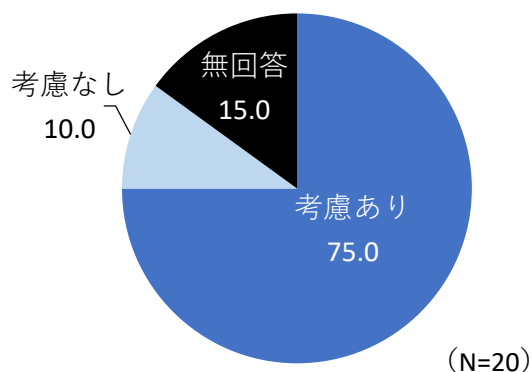


問 17. 貴事業所には、介護休業制度の規定がありますか。また、ない場合は休暇や勤務時間等の考慮をしていますか。(〇は1つ)

介護休業制度の規定の有無



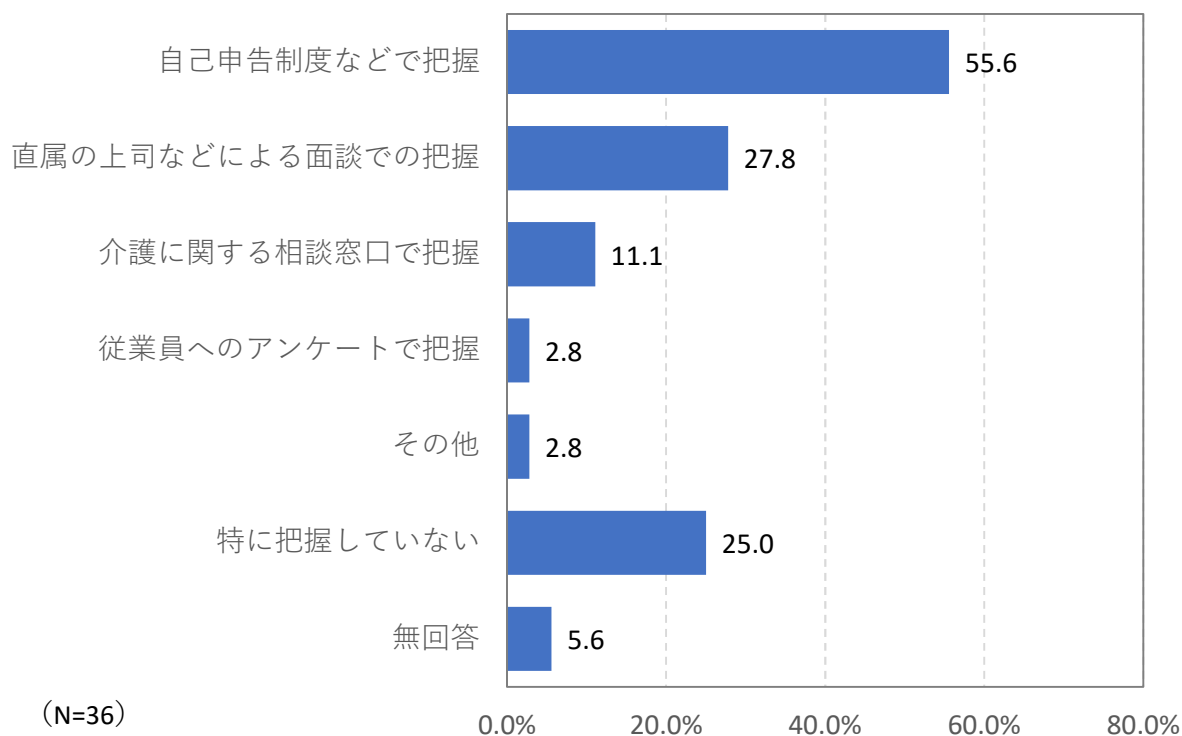
規程がない場合 休暇や勤務時間等の考慮



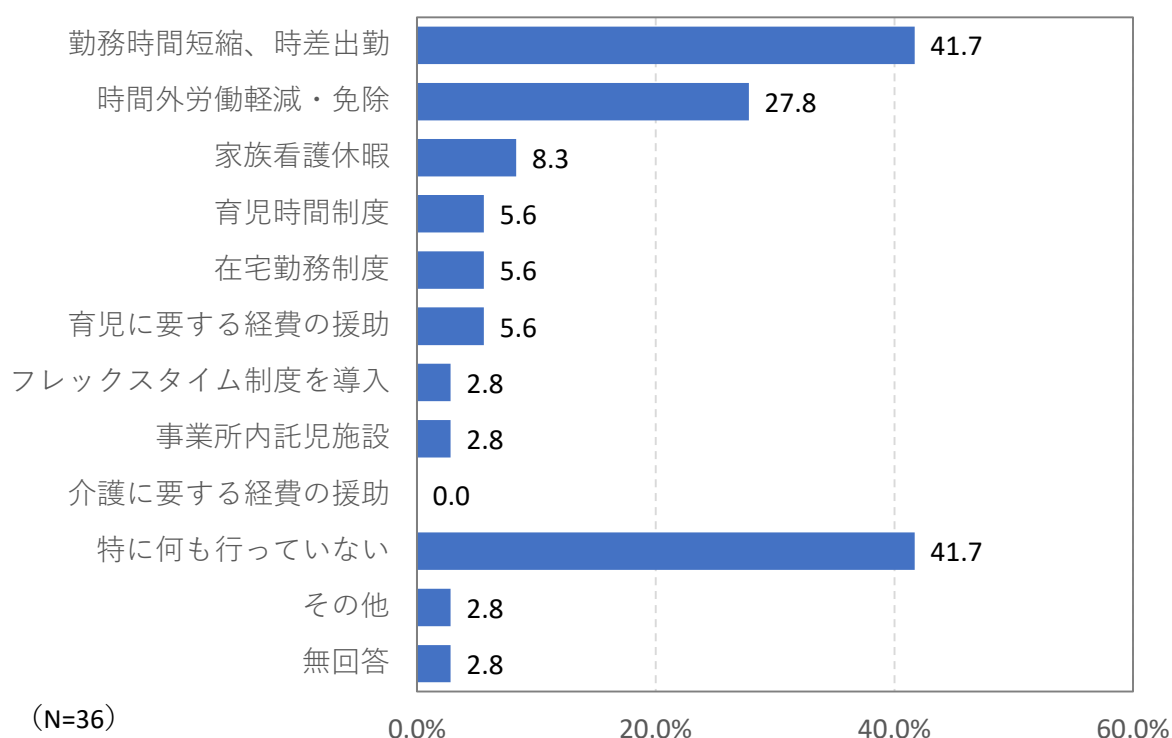
問 18. 貴事業所において平成 31（2019）年4月1日から令和3（2021）年3月31 日までの従業員の介護休業の取得状況について記入してください。いない場合は「0」を記入してください。

※該当者なし

問 19. 介護の問題を抱えている従業員の把握はどのようにしていますか。（〇はいくつでも）

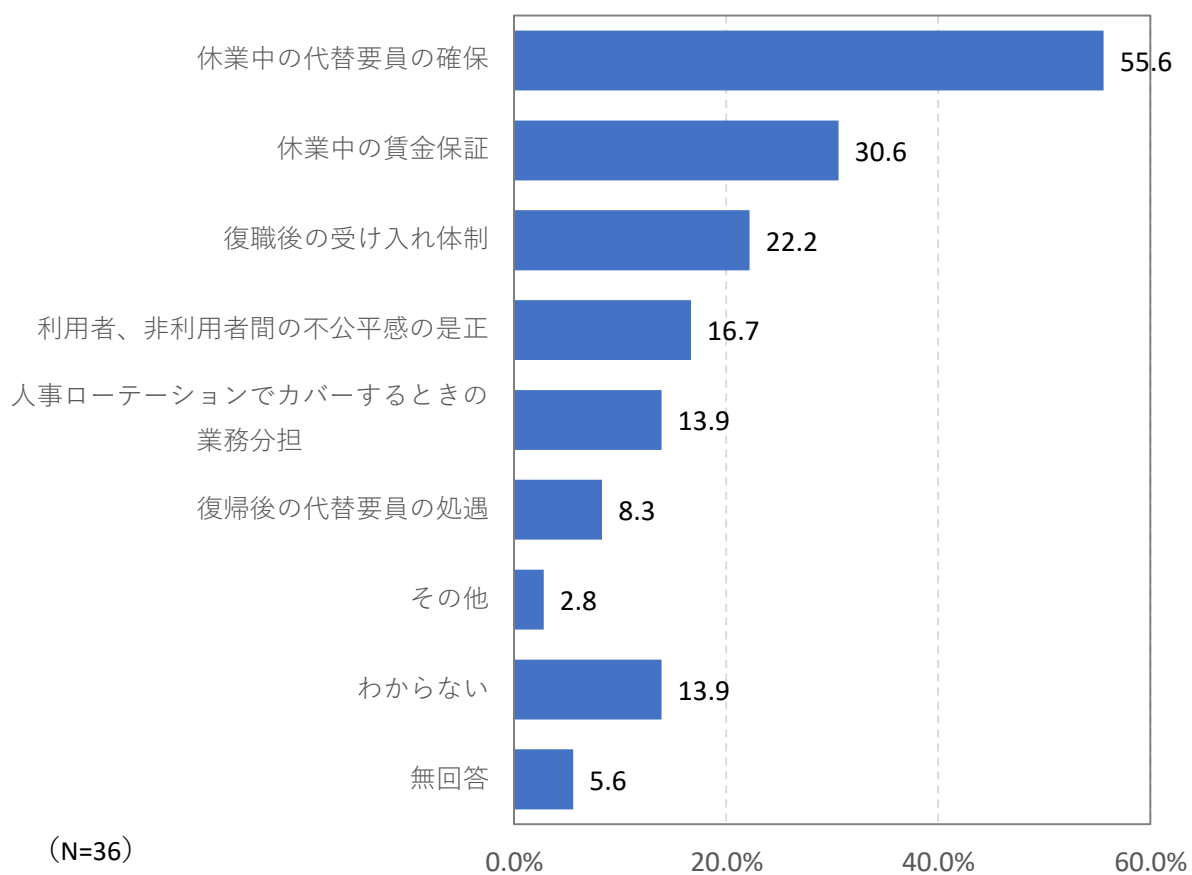


問 20. 貴事業所では、子育てや家族の介護・看護をしながら働いている人のために、特別な配慮をしていますか。（〇はいくつでも）



問 21. 今後、育児（看護）・介護休業制度が定着するための主な課題は何ですか。

（〇は3つまで）



■ワーク・ライフ・バランス※⁷（仕事と生活の調和）についておたずねします。

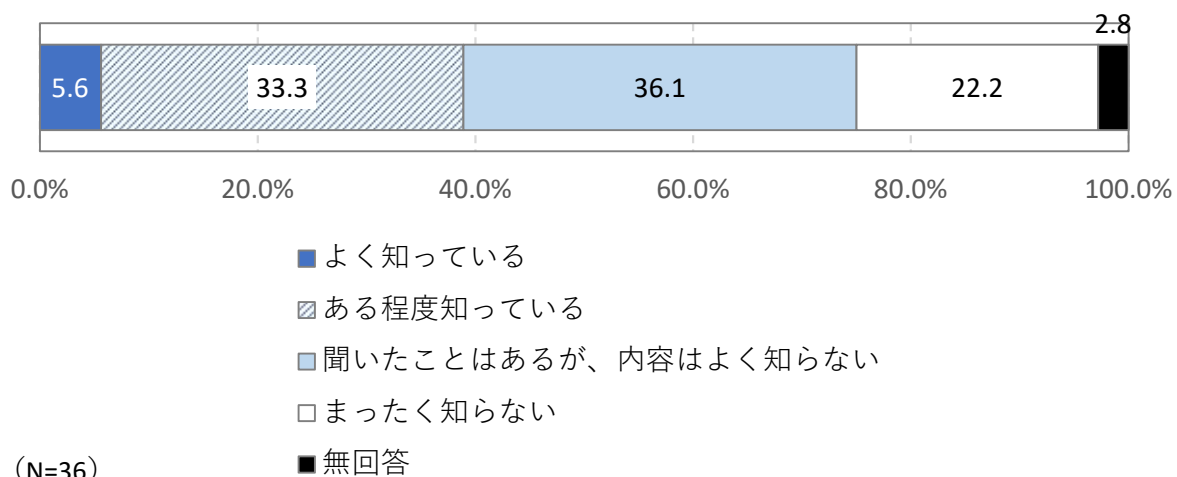
【調査結果】

- ・「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の認知度は「よく知っている」（5.6%）、
「ある程度知っている」（33.3%）、「聞いたことはあるが、内容はよく知らない」（36.1%）をあわせると75.0%を占めている。
- ・「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」に向けた取組としては、「有給休暇の取得促進」（52.8%）、「長時間労働の削減」（36.1%）、「仕事のやり方の見直し、業務効率の改善」（30.6%）などが挙げられている。
- ・新型コロナウイルス感染症対策として、働き方の変化があったか聞いたところ「特になし」（69.4%）と多くの事業所では働き方に変化がなかったと言える。

【結果検証】

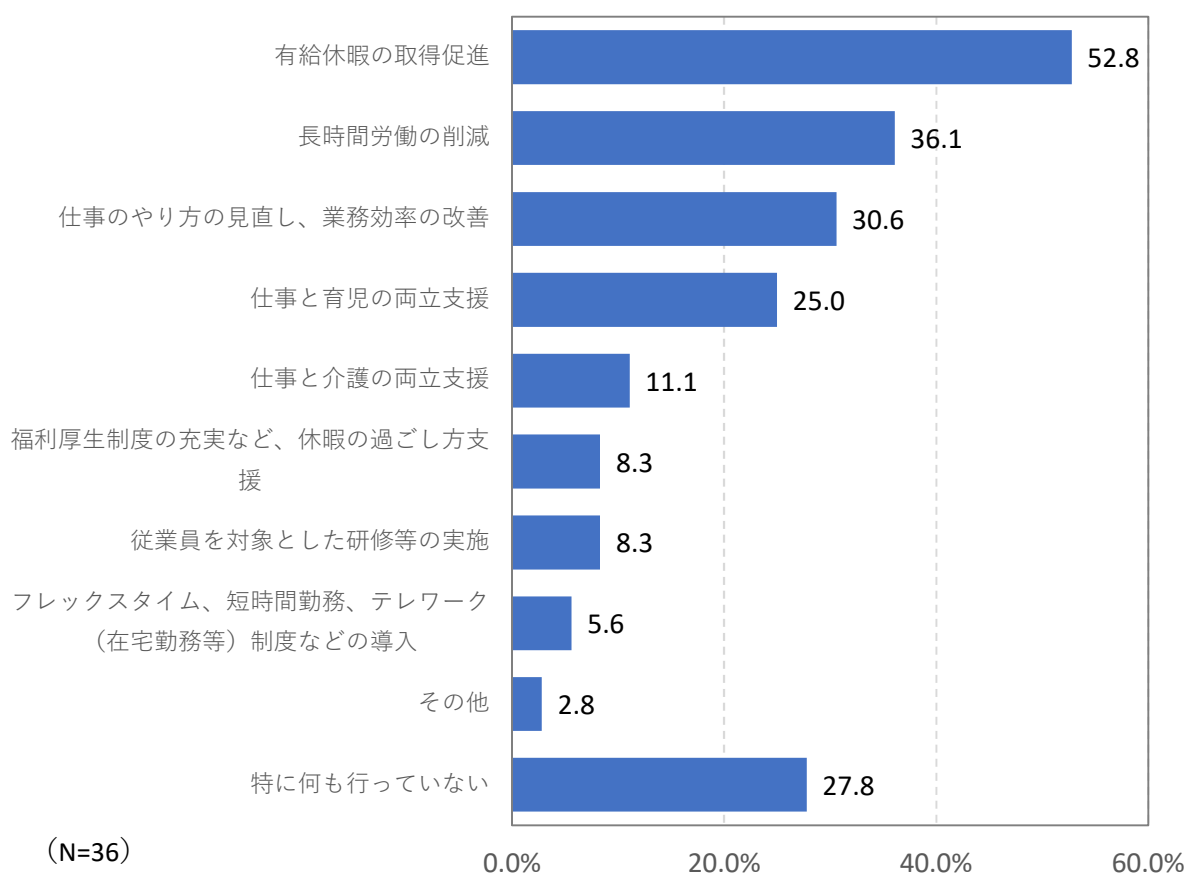
- ・「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための取組では、育児や介護と仕事の両立に取り組んでいる事業所が相対的に少なく（育児：25.0%、介護：11.1%）、休暇や労働時間に関する取組と比べて積極的に進められていない部分だと言える。また、育児と介護で比較すると介護の方が取組の割合が低く、介護休業の取得率の低さに関連している可能性も考慮に入れるべきである。

問 22. 貴事業所において「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」についてどの程度ご存知ですか。（〇は1つ）

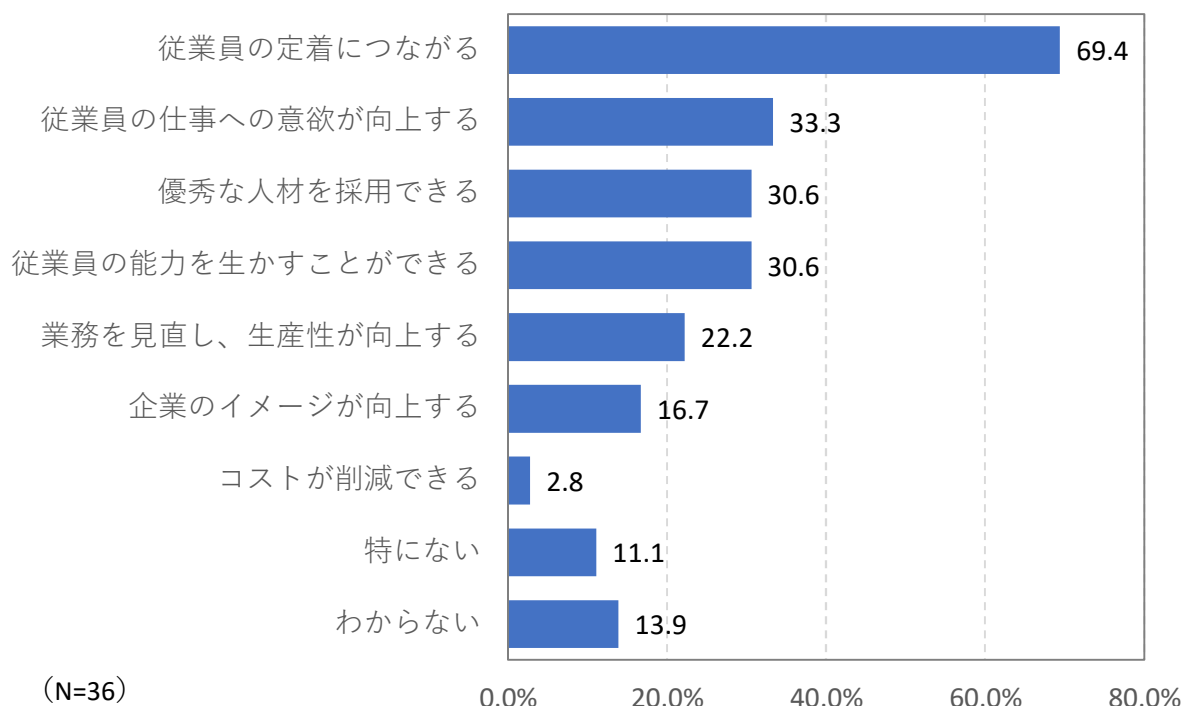


※⁷ワーク・ライフ・バランス…一人ひとりがやりがいや充実感をもちながら働き、仕事上での責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、多様な生き方が選択・実現できるよう就業環境を整えながら、仕事と私生活をうまく調和させていくこと。

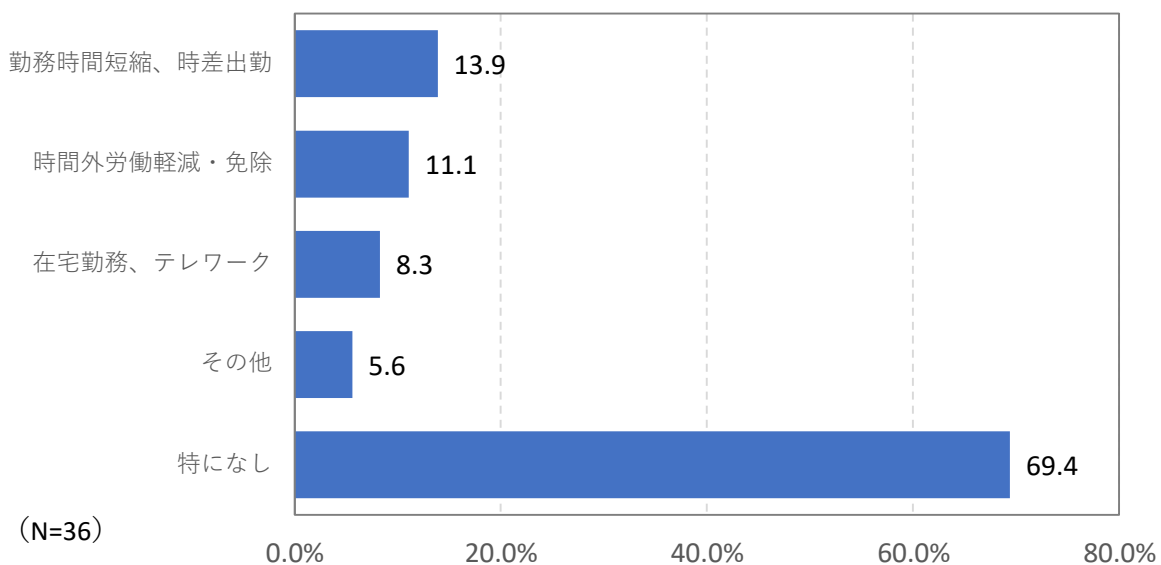
問 23. 貴事業所において、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」を推進するために取り組んでいることはありますか。（〇はいくつでも）



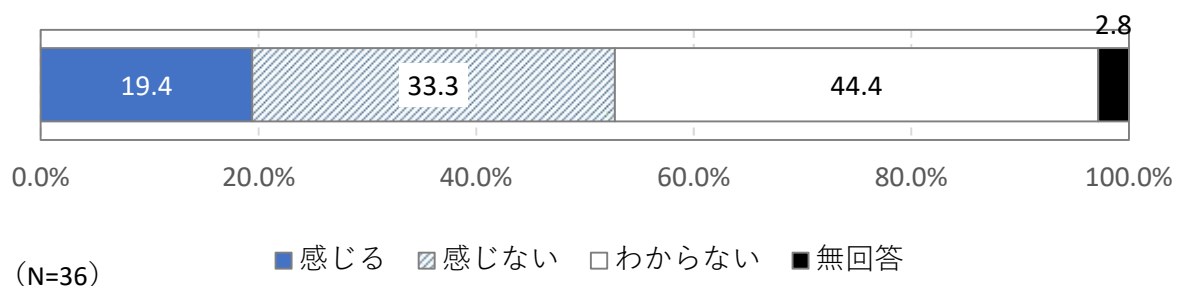
問 24. 貴事業所において、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」に取り組むことでどのようなメリットがあると考えますか。（〇はいくつでも）



問 25. 新型コロナウイルス感染症対策として、貴事業所の働き方についてどのような取組をされていますか（されましたか）。（〇はいくつでも）



問 26. 新型コロナウイルス感染症対策として、貴事業所の働き方改革は進んだと感じますか。（〇は1つ）



■男女共同参画社会づくりに向けた取組についておたずねします。

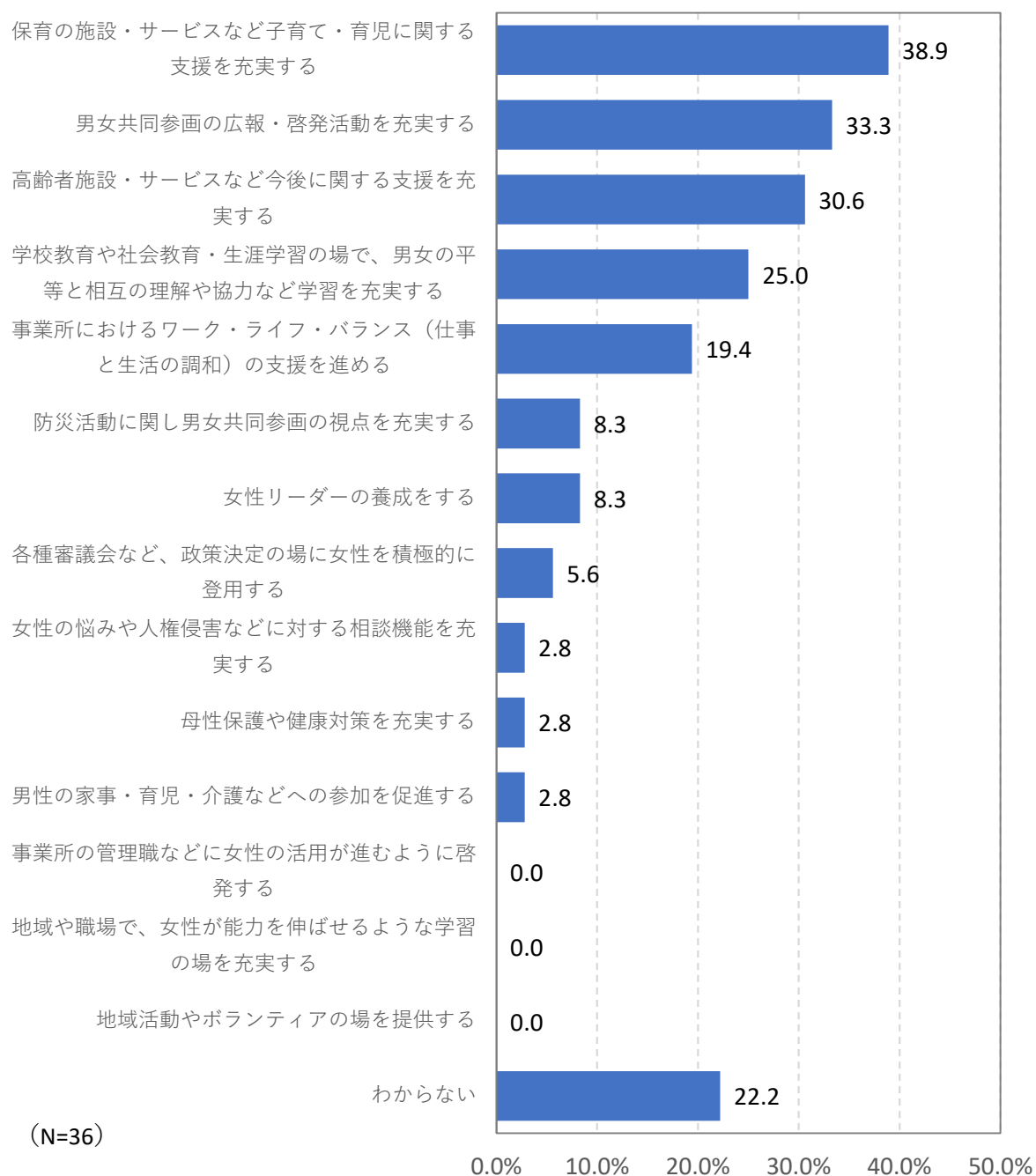
【調査結果】

- ・男女共同参画社会を実現するために力を入れていくべきこととして、「保育の施設・サービスなど子育て・育児に関する支援を充実する」(38.9%)、「男女共同参画の広報・啓発活動を充実する」(33.3%)、「高齢者施設・サービスなど今後に関する支援を充実する」(30.6%)などが挙げられている。

【結果検証】

- ・保育や高齢者施設の充実に関する意見が多く、家族のことを気にせず、安心して働ける環境整備に関する意見が比較的多いと言える。また、「管理職などに女性の活用が進むように啓発する」については 0.0%となっており、職場で女性がさらに活躍できる風土・環境の整備に向け、より一層の意識改革に向けた対策が必要である。

問 27. 男女共同参画社会を実現していくために、今後、まんのう町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。(〇は3つまで)



問 28. 男女共同参画社会づくりについて、ご意見などがございましたら記入してください。

- ・常に男女が平等で、男女共ワーク・ライフ・バランスのとれる環境で仕事ができる、まんのう町によりしくお願い致します。
- ・まんのう町在住で、実際に子育て介護している女性、男性にアンケートをとり、問題点や改善点、町としての今後の取組を把握するためにも現状の確認が必要である。