

---

---

四万十市 男女共同参画に関する  
事業所アンケート調査

---

---

－ 報告書 －

平成 29 年 5 月  
高知県 四万十市

# ～ 目 次 ～

<b>I 調査の概要</b>	1
<b>II 回答事業所について</b>	3
1 事業所の形態	3
2 従業員数	3
3 管理職数	5
<b>III 調査結果</b>	6
【1】女性従業員の活用について	6
1 女性の雇用や就業形態の変化	6
2 女性の管理職登用や人材活用の問題点	8
3 女性が管理職に就くことについて	10
4 女性従業員に期待する能力	12
5 女性従業員活用のための取組	13
【2】育児・介護と仕事の両立支援について	15
1 女性の雇用や就業形態の変化	15
2 再雇用制度の有無	17
3 育児休業の取得状況	18
4 介護休業の取得状況	19
5 育児や介護と仕事の両立支援に対する取組	20
6 両立支援促進に当たっての問題点	21
【3】セクシュアルハラスメント対策について	23
1 セクシュアルハラスメント防止のための取組	23
2 ハラスメントに関する相談状況	25
【4】男女共同参画について	27
1 男女共同参画社会基本法の認知状況	27
2 ポジティブ・アクションの認知状況	28
3 ポジティブ・アクションの取組状況	29
4 男女共同参画を困難にしている要因	30
5 男女共同参画社会実現に必要なと思うこと	32
【5】行政の取組について	34
1 行政で力を入れるべきこと	34
2 必要と思う行政からの支援や補助	36
3 男女共同参画の促進に向けた意見（フリーアンサー）	38
<b>資料 調査票</b>	39

# I 調査の概要

## 【調査の目的】

「新・しまんと男女共同参画プラン」の改定に当たって、市内に所在する事業所の男女共同参画に関する意識や実態等を把握し、今後の計画づくりのための基礎的な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・回収

## 【調査期間】

平成 29 年（2017 年） 2 月

## 【回収結果】

配布数	200 件
有効回収数	70 件
有効回収率	35.0%

## 【業種別回答状況】

	回答割合 (%)	回答件数 (件)		回答割合 (%)	回答件数 (件)
全体	100.0	70	不動産業・物品賃貸業	1.4	1
農林水産業	2.9	2	学術研究・専門・技術サービス業	1.4	1
鉱業	0.0	0	宿泊業・飲食サービス業	2.9	2
建設業	15.7	11	生活関連サービス業・娯楽業	0.0	0
製造業	5.7	4	教育・学習支援業	0.0	0
電気・ガス・熱供給・水道業	2.9	2	医療・福祉	11.4	8
情報通信業	0.0	0	サービス業	15.7	11
運輸業・郵便業	2.9	2	その他	10.0	7
卸売業・小売業	18.6	13	無回答	4.3	3
金融業・保険業	4.3	3			

※問1回答結果より

## 【回答者】

	回答割合 (%)	回答件数
全体	100.0	70
事業所の代表者の方	54.3	38
総務・人事の責任者の方	12.9	9
総務・人事のご担当の方	10.0	7
その他	15.7	11
無回答	7.1	5

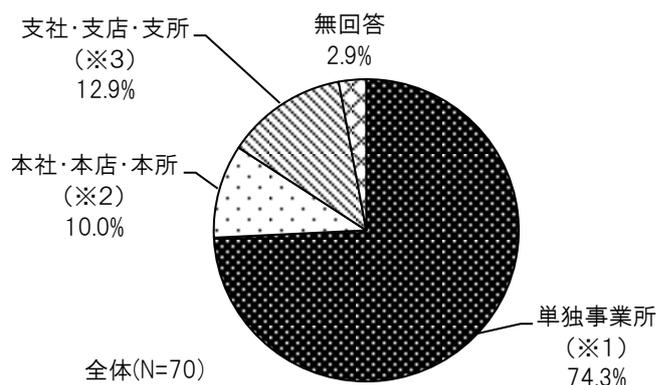
## 【報告書の見方について】

- (1) 集計は小数点以下第2位を四捨五入している。従って、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設問（複数回答）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（該当数とは、例えば、問Aで1と回答した人のみが、問Bを答える場合の問Bの基数など、限定された回答者数を指す）。
- (4) 図表中における従業員規模別などの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) 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 回答事業所について

### 1 事業所の形態

事業所携形態は、「単独事業所（他の場所に本社、支社などを持たない事業所）」の割合が74.3%と、おおむね4分の3を占め最も高くなっている。次いで「支社・支店・支所（他の場所にある本社などの統括を受けている事業所）」（12.9%）、「本社・本店・本所（他の場所に支社などをもち、それらを統括する事業所）」（10.0%）の順となっている。

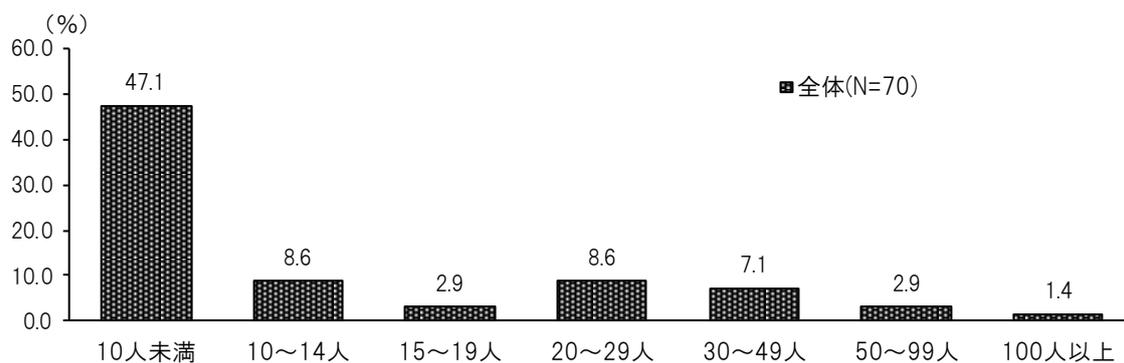


※1 他の場所に本社、支社などを持たない事業所  
※2 他の場所に支社などをもち、それらを統括する事業所  
※3 他の場所にある本社などの統括を受けている事業所

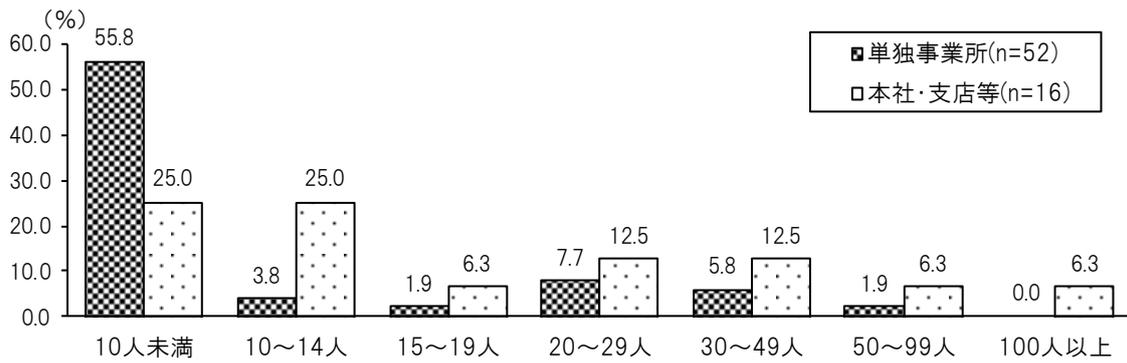
### 2 従業員数

#### (1) 全従業員数

全従業員数は、「10人未満」の割合が47.1%と最も高く、次いで「10～14人」（8.6%）、「20～29人」（8.6%）、「30～49人」（7.1%）の順となっている。

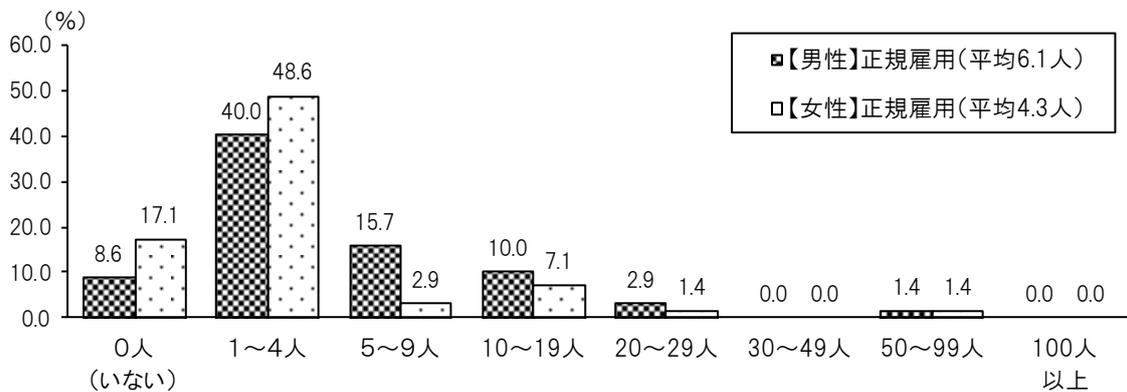


全従業員数を事業所形態別でみると、単独事業所では本社・支店等と比べ「10人未満」の割合が高く、本社・支店等では10人以上の割合が、それぞれ単独事業所を上回り、単独事業所に比べ規模の大きな事業所が多い状況にある。



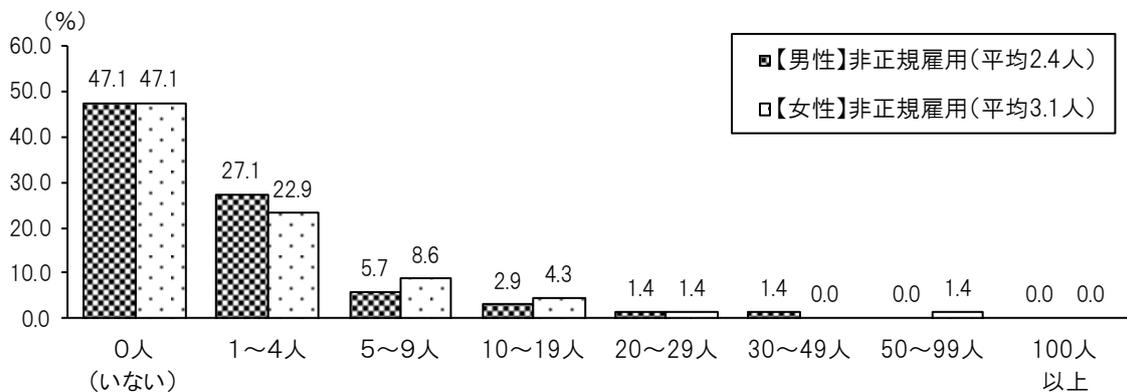
## (2) 正規雇用者

正規雇用者の男性は、「1~4人」の割合が40.0%と最も高く、次いで「5~9人」(15.7%)、「10~19人」(10.0%)の順となっている。女性は「0人(いない)」や「1~4人」の割合が、男性を上回っている。



## (3) 非正規雇用者

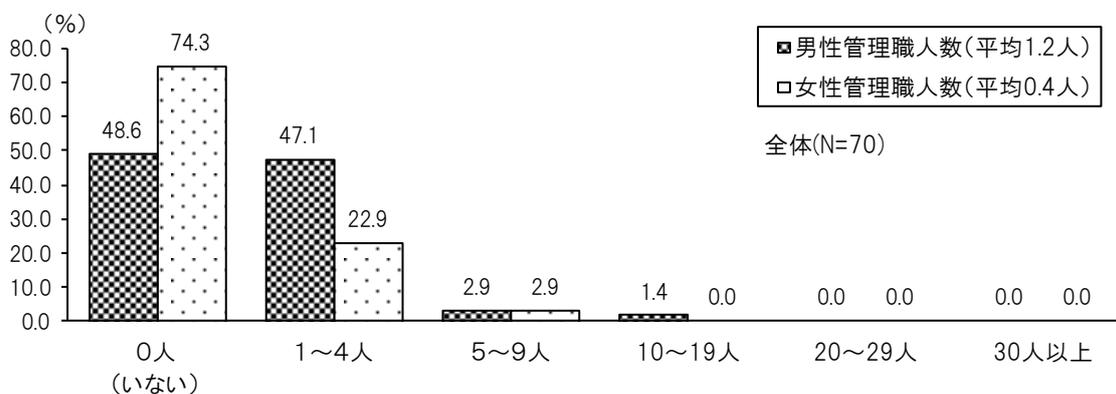
非正規雇用者については、大きな男女差はみられず、「0人(いない)」がそれぞれ半数近く、「1~4人」がそれに続いている。



### 3 管理職数

#### (1) 管理職人数

管理職人数については、男性の場合「0人（いない）」と「1～4人」がほぼ並んで半数近くを占め、平均1.2人であった。一方、女性は「0人（いない）」が74.3%と男性を大きく上回り、平均は1人に満たない（0.4人）状況である。

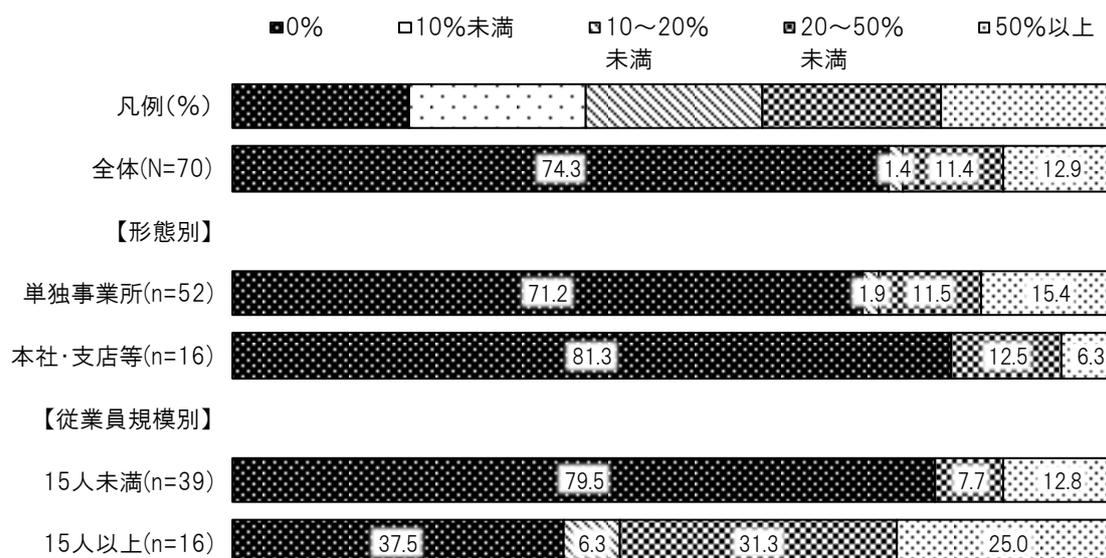


#### (2) 女性管理職の割合

女性管理職の割合については、「0%」の割合が74.3%と大半を占めるが、次いで「50%以上」(12.9%)、「20~50%未満」(11.4%)の順となっている。

形態別では、単独事業所は本社・支店等と比べ「50%以上」の割合が高い。

従業員規模別では、規模が大きな事業所ほど、女性管理職の割合も高い傾向にある。



### Ⅲ 調査結果

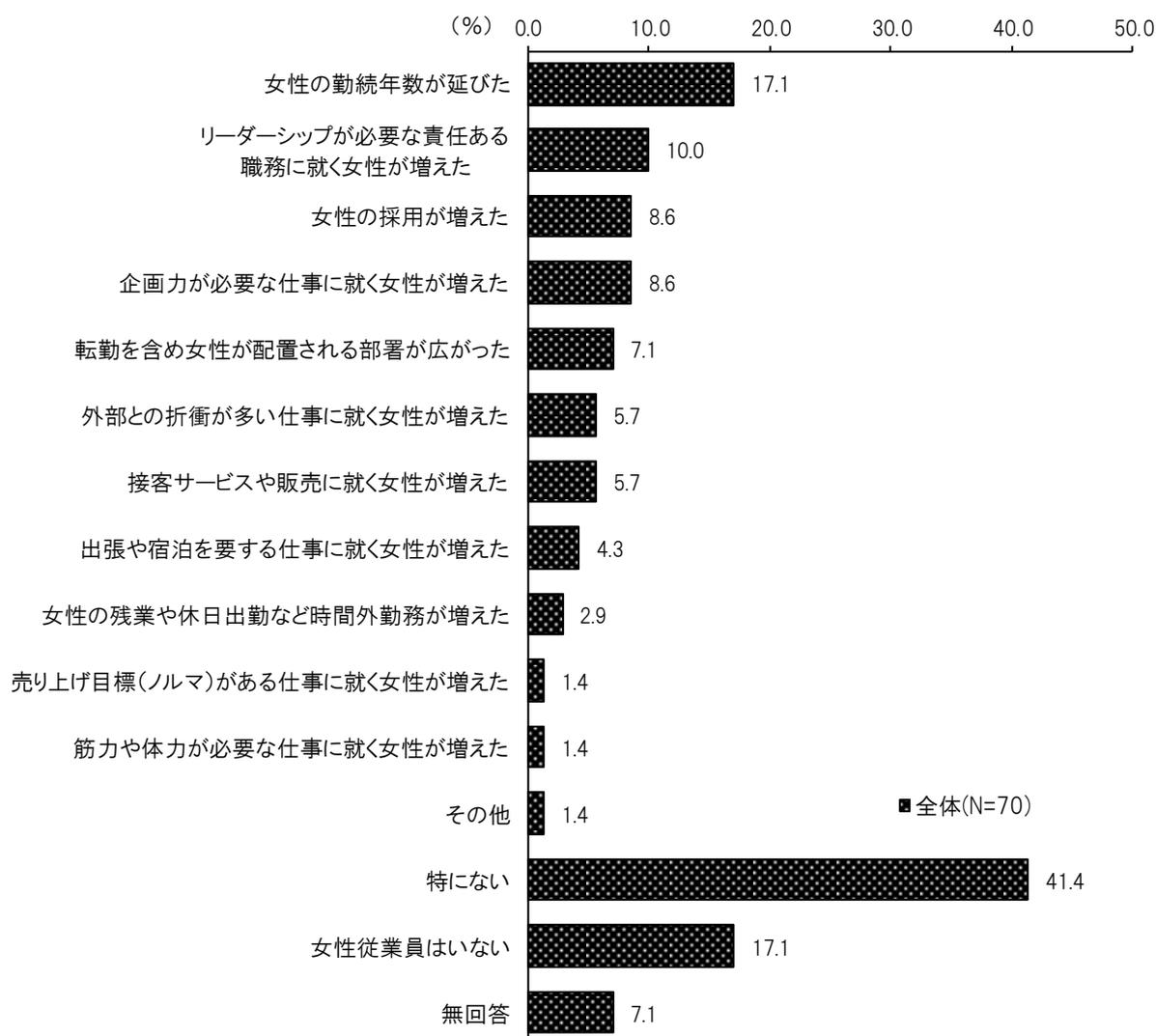
#### 【1】女性従業員の活用について

##### 1 女性の雇用や就業形態の変化

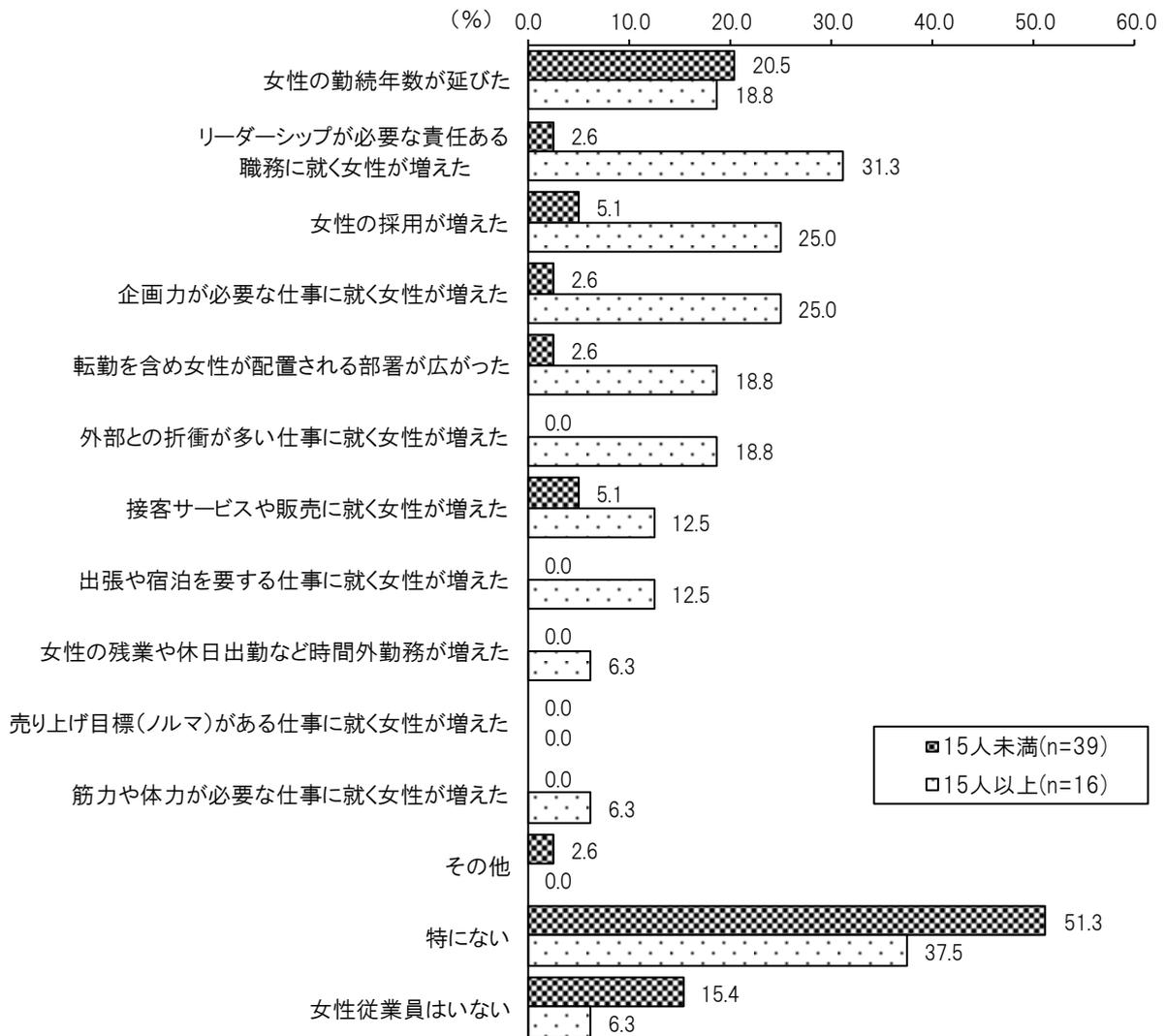
問5 貴事業所では、女性の雇用や就業形態について、およそ10年前と比べ、どのような変化がありますか。(○印いくつでも)

※設立が10年未満の場合は、設立当初との比較でご回答ください。

女性の雇用や就業形態の変化については、「特にない」の割合が41.4%と最も高いが、変化については「女性の勤続年数が延びた」が17.1%と最も高く、次いで「リーダーシップが必要な責任ある職務に就く女性が増えた」(10.0%)、「女性の採用が増えた」「企画力が必要な仕事に就く女性が増えた」(各8.6%)、「転勤を含め女性が配置される部署が広がった」(7.1%)の順となっている。



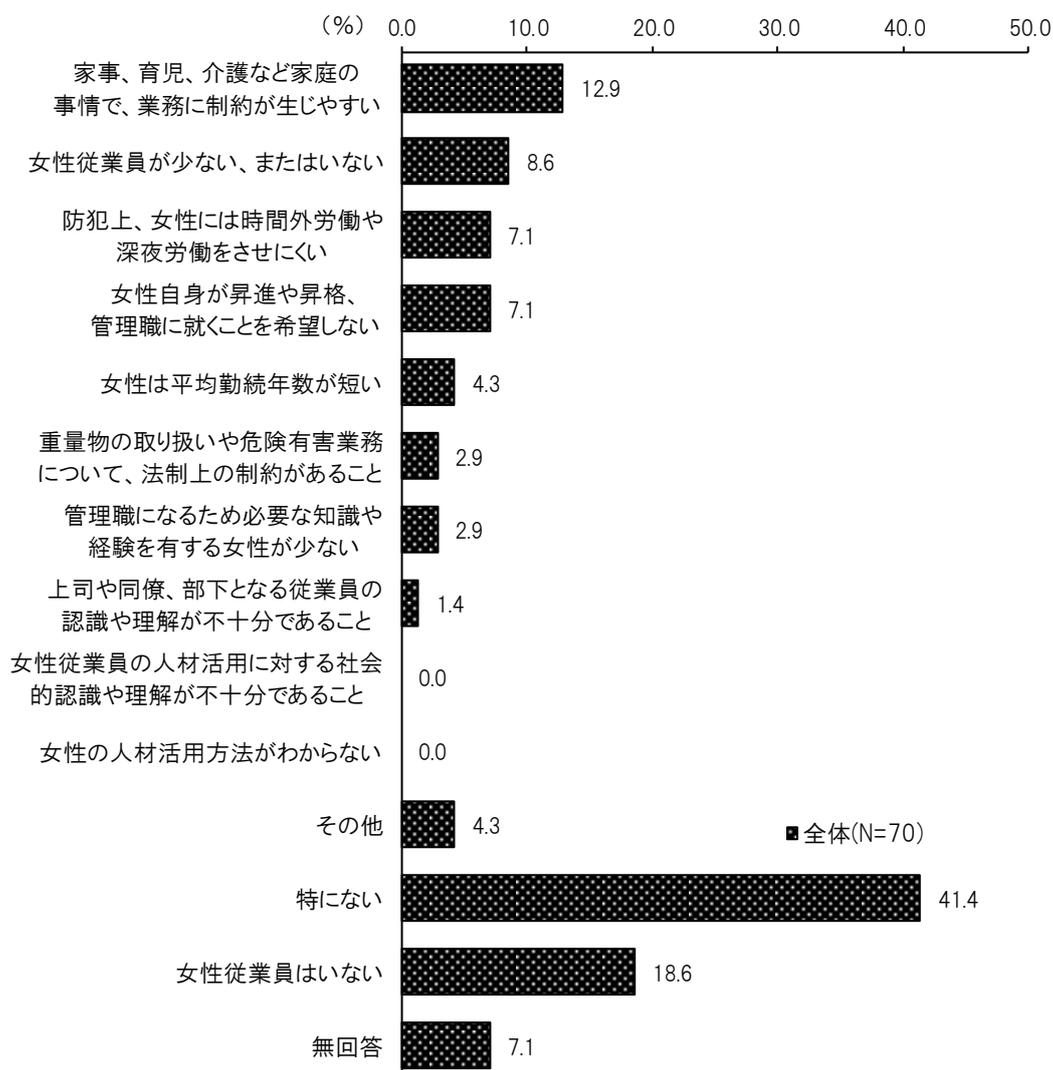
従業員規模別でみると、15人未満では15人以上に比べ「特にない」の割合が高く、15人以上では、ほとんどの項目で15人未満を上回っており、特に「リーダーシップが必要な責任ある職務に就く女性が増えた」「女性の採用が増えた」「企画力が必要な仕事に就く女性が増えた」などで目立っている。



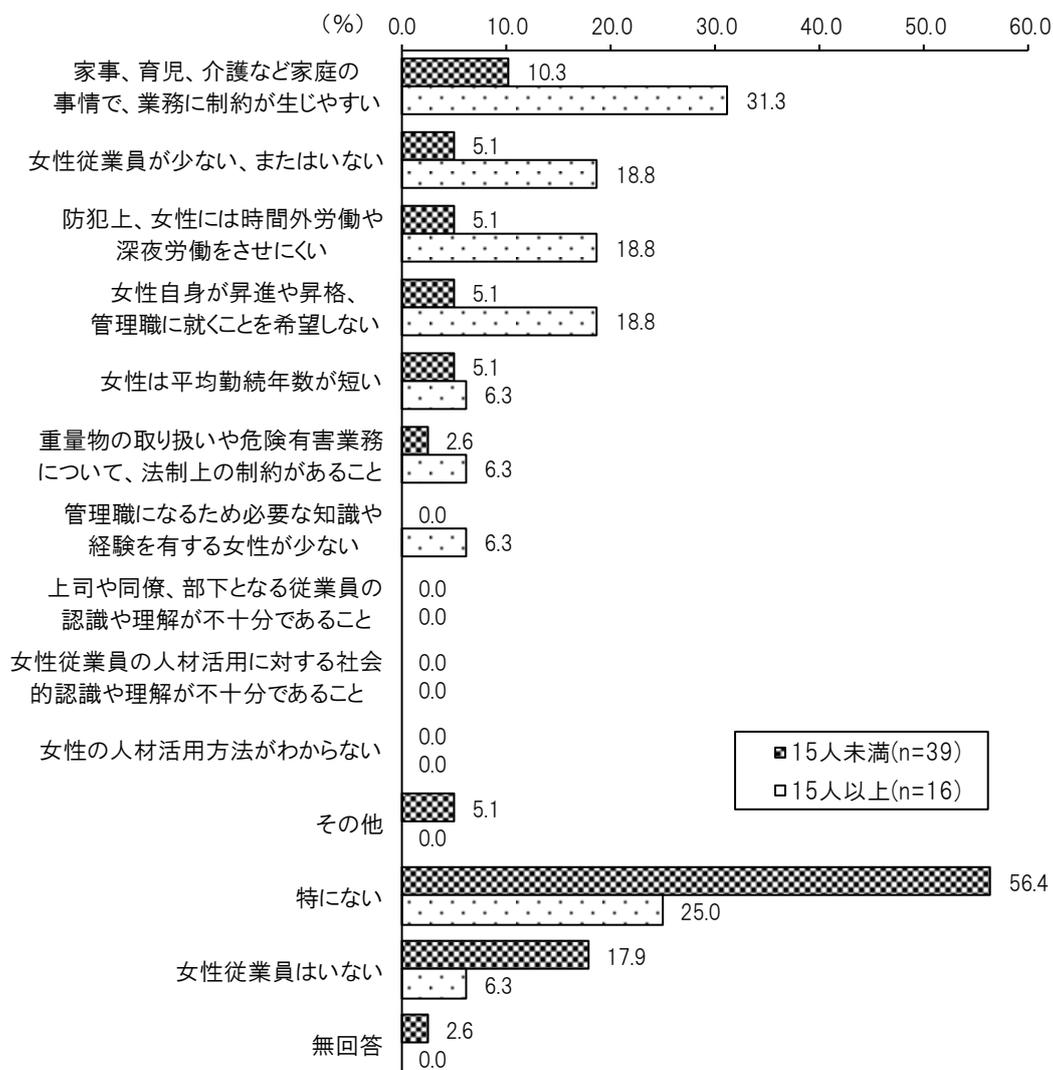
## 2 女性の管理職登用や人材活用の問題点

問6 貴事業所では、女性の管理職への登用や人材活用にあたって、どのような問題がありますか。（○印いくつでも）

女性の管理職登用や人材活用の問題点については、「特にない」の割合が41.4%と最も高いが、問題点としては「家事、育児、介護など家庭の事情で、業務に制約が生じやすい」の割合が12.9%と最も高く、次いで「女性従業員が少ない、またはいない」（8.6%）、「防犯上、女性には時間外労働や深夜労働をさせにくい」「女性自身が昇進や昇格、管理職に就くことを希望しない」（各7.1%）の順となっている。



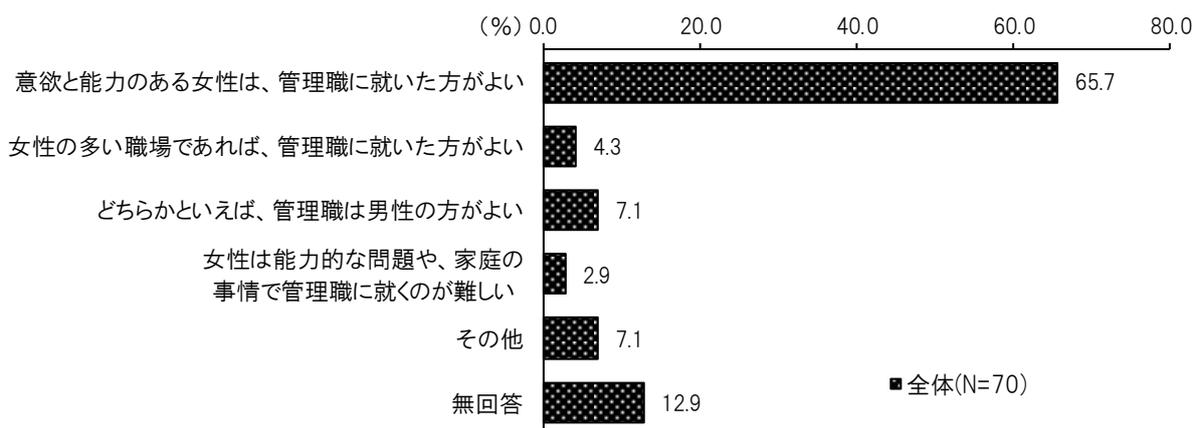
従業員規模別でみると、15人未満では15人以上に比べ「特にない」の割合が高く、15人以上では、ほとんどの項目で15人未満を上回っており、特に「家事、育児、介護など家庭の事情で、業務に制約が生じやすい」「女性従業員が少ない、またはいない」「防犯上、女性には時間外労働や深夜労働をさせにくい」「女性自身が昇進や昇格、管理職に就くことを希望しない」などで目立っている。



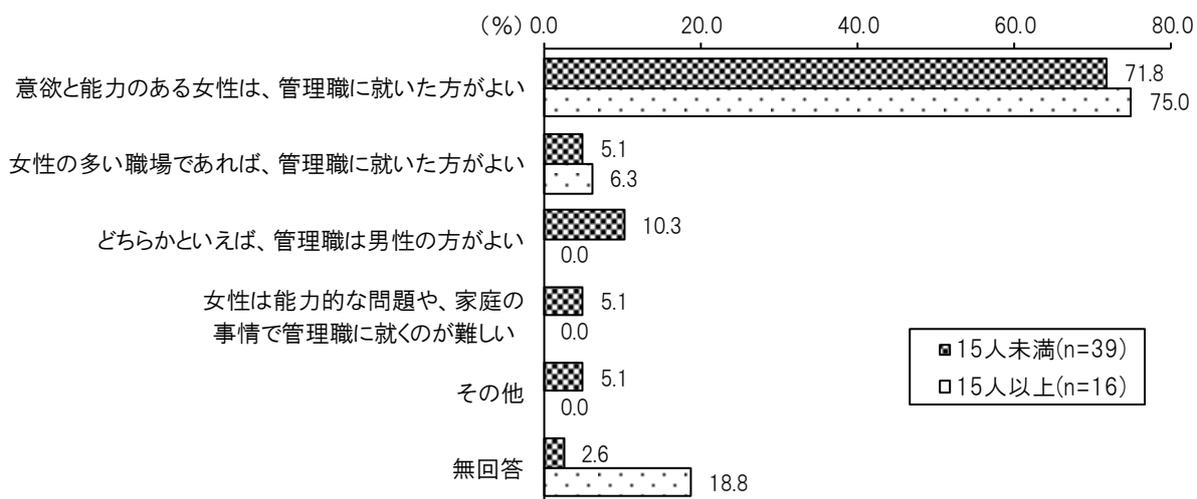
### 3 女性が管理職に就くことについて

問7 貴事業所では、女性が管理職に就くことについてどのようにお考えですか。  
(○印1つ)

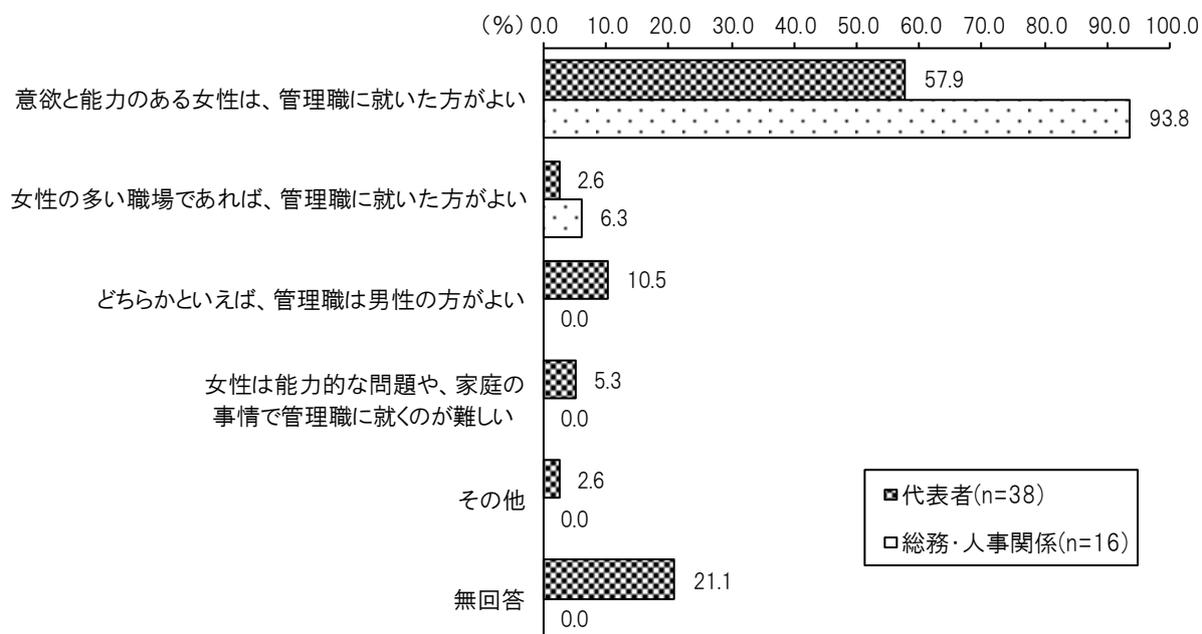
女性が管理職に就くことについては、「意欲と能力のある女性は、管理職に就いた方がよい」の割合が65.7%と突出して最も高く、次いで「どちらかといえば、管理職は男性の方がよい」(7.1%)、「女性の多い職場であれば、管理職に就いた方がよい」(4.3%)などの順となっている。



従業員規模別でみると、15人未満では15人以上に比べ「どちらかといえば、管理職は男性の方がよい」などの割合が高くなっている。



さらに記入者別でみると、代表者の場合、総務・人事関係に比べ「どちらかといえば、管理職は男性の方がよい」などの割合が高く、総務・人事関係では「意欲と能力のある女性は、管理職に就いた方がよい」が代表者を大きく上回っている。



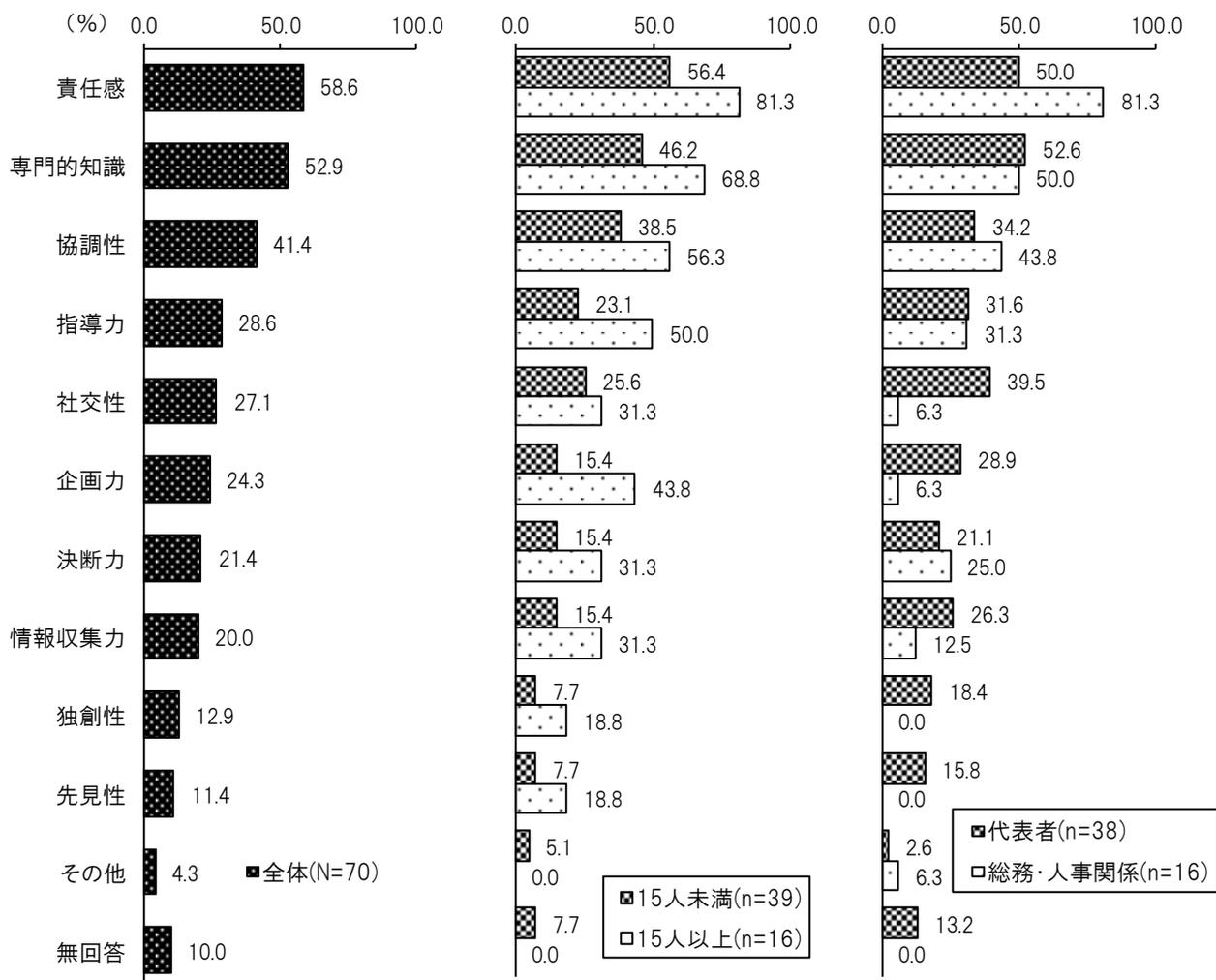
#### 4 女性従業員に期待する能力

問8 貴事業所では、女性従業員に対してどのような能力を期待、または伸ばすべきであるとお考えですか。（○印いくつでも）

女性従業員に期待する能力については、「責任感」の割合が58.6%と最も高く、ほぼ並んで「専門的知識」(52.9%)、次いで「協調性」(41.4%)、「指導力」(28.6%)、「社交性」(27.1%)の順となっている。

従業員規模別では、ほとんどの項目で15人以上の割合が15人未満を上回っており、特に「指導力」「企画力」などで目立っている。

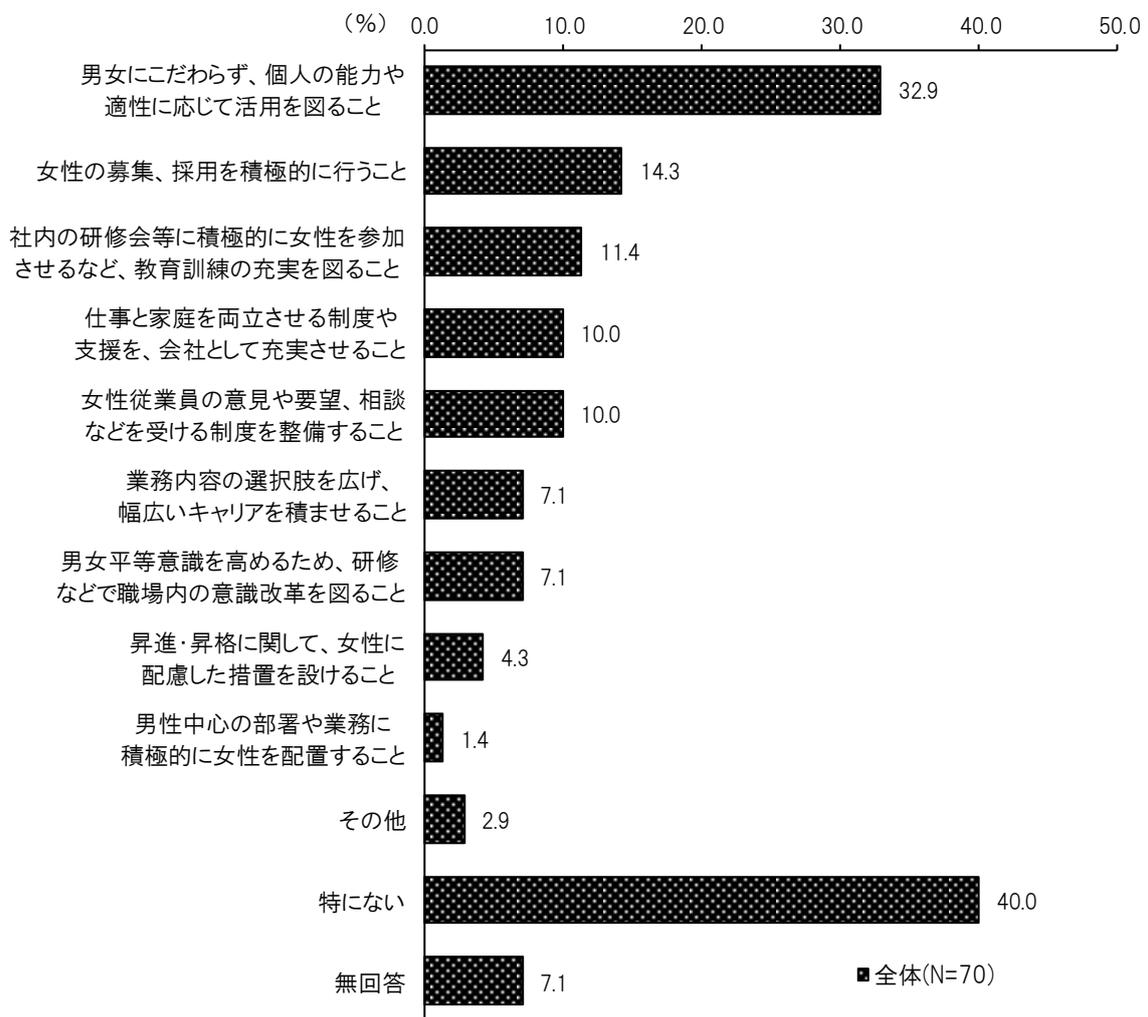
記入者別では、代表者の場合、総務・人事関係に比べ「社交性」「企画力」などの割合が高く、総務・人事関係では「責任感」が代表者を大きく上回っている。



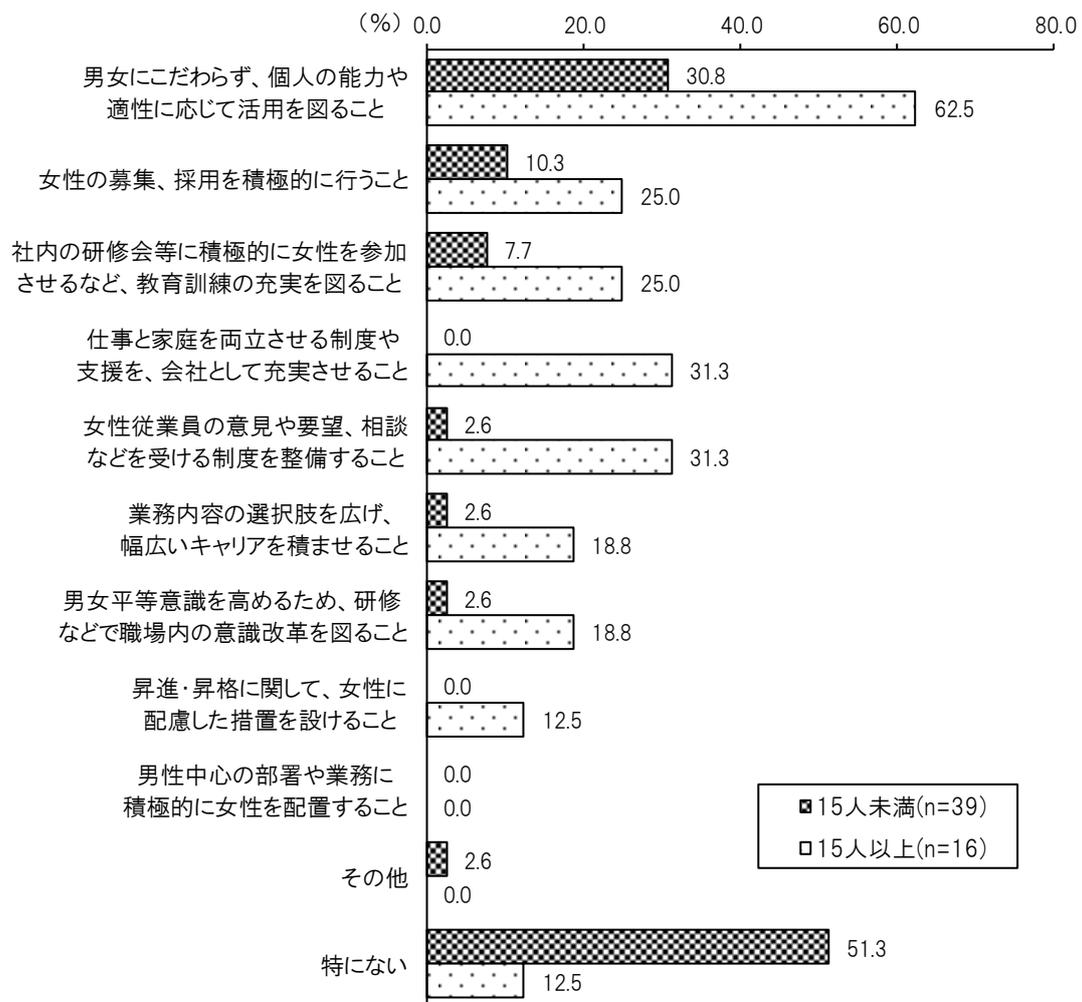
## 5 女性従業員活用のための取組

問9 貴事業所では、女性従業員を積極的に活用するために、現在取り組んでいることはどのようなことですか。（〇印いくつでも）

女性従業員活用のための取組については、「特にない」の割合が40.0%と最も高いが、取組としては「男女にこだわらず、個人の能力や適性に応じて活用を図ること」の割合が32.9%と最も高く、次いで「女性の募集、採用を積極的に行うこと」（14.3%）、「社内の研修会等に積極的に女性を参加させるなど、教育訓練の充実を図ること」（11.4%）の順となっている。



従業員規模別で見ると、15人未満では15人以上に比べ「特にない」の割合が高く、15人以上では、ほとんどの項目で15人未満を上回っており、特に「男女にこだわらず、個人の能力や適性に応じて活用を図ること」「仕事と家庭を両立させる制度や支援を、会社として充実させること」「女性従業員の意見や要望、相談などを受ける制度を整備すること」などで目立っている。

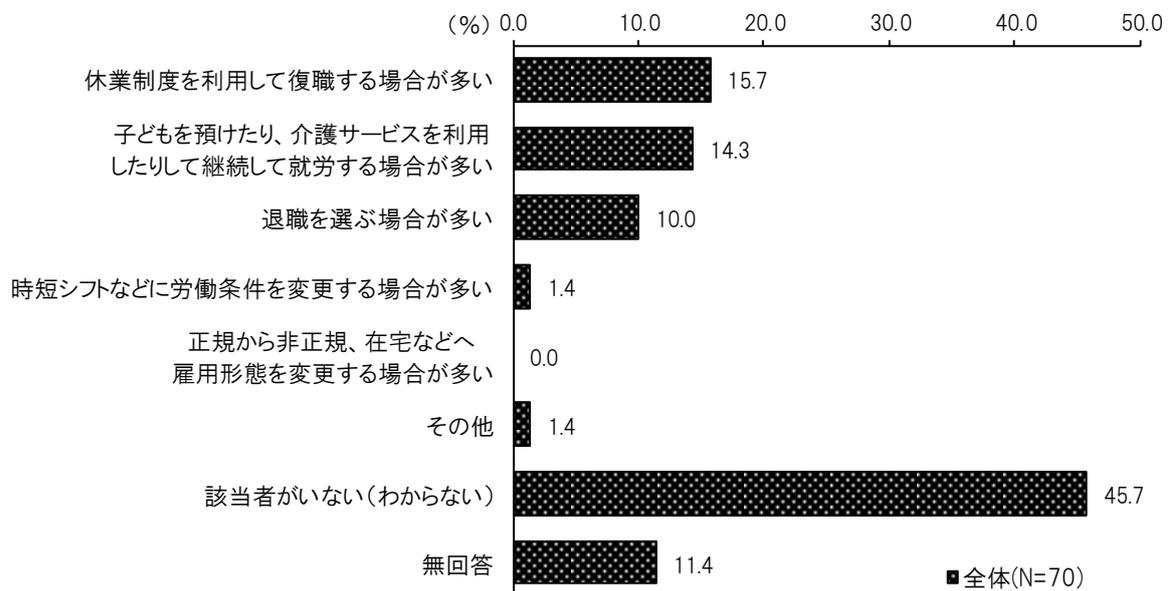


## 【2】育児・介護と仕事の両立支援について

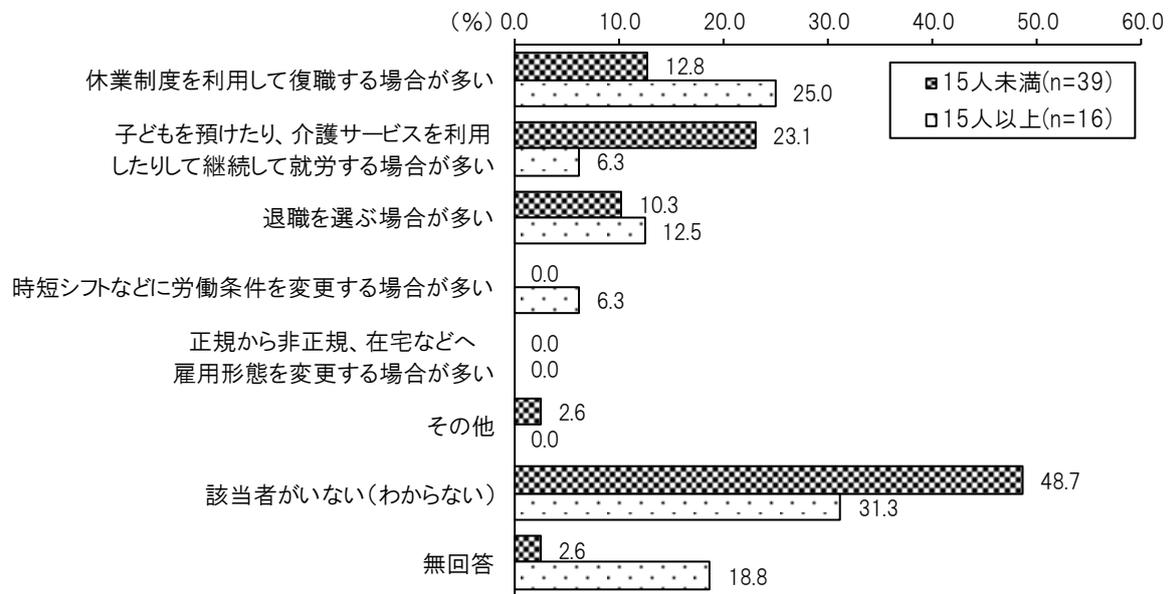
### 1 女性の雇用や就業形態の変化

問 10 貴事業所の従業員は、結婚・妊娠・出産・育児・介護などを理由に、退職や継続就労など、どのような対応をとる場合が多いですか。（○印1つ）

女性の雇用や就業形態の変化については、「該当者がいない（わからない）」の割合が45.7%と最も高いが、変化としては「休業制度を利用して復職する場合が多い」の割合が15.7%と最も高く、次いで「子どもを預けたり、介護サービスを利用したりして継続して就労する場合が多い」（14.3%）、「退職を選ぶ場合が多い」（10.0%）の順となっている。



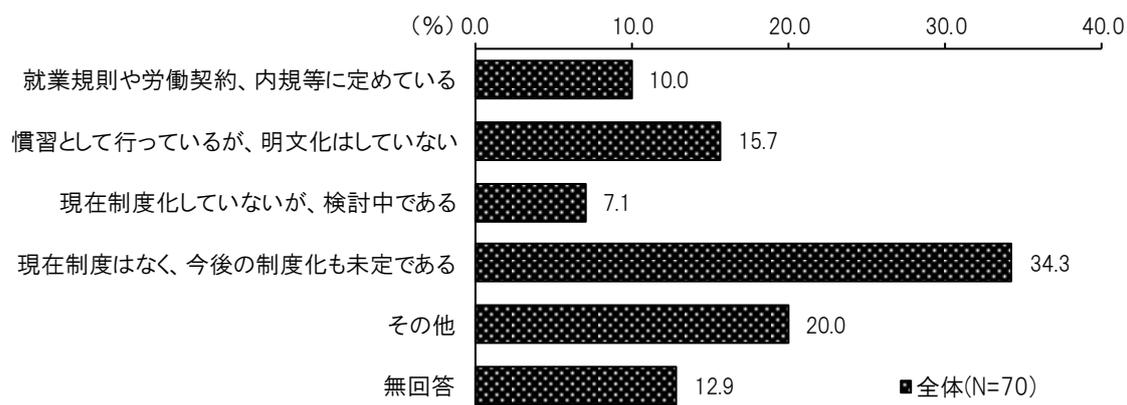
従業員規模別で見ると、15人未満では15人以上に比べ「該当者がいない(わからない)」  
「子どもを預けたり、介護サービスを利用したりして継続して就労する機会が多い」の割合が高く、15人以上では「休業制度を利用して復職する機会が多い」「時短シフトなどに労働条件を変更する機会が多い」などで15人未満を上回っている。



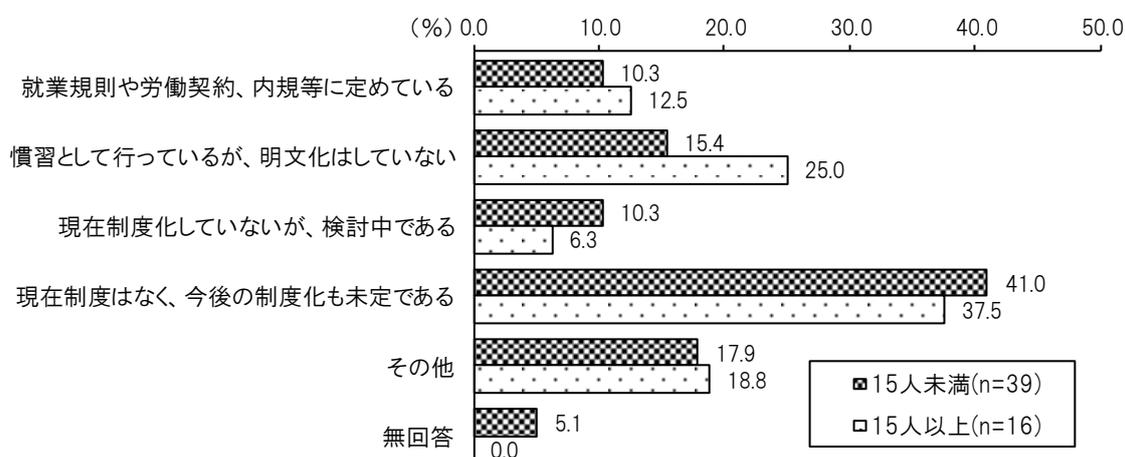
## 2 再雇用制度の有無

問 11 貴事業所において、結婚・妊娠・出産・育児・介護などを理由に退職した従業員に対して、再雇用制度を設けていますか。（○印1つ）

再雇用制度の有無については、「現在制度はなく、今後の制度化も未定である」の割合が34.3%と最も高く、次いで「慣習として行っているが、明文化はしていない」（15.7%）、「就業規則や労働契約、内規等に定めている」（10.0%）の順となっている。



従業員規模別でみると、15人未満では15人以上に比べ「現在制度化していないが、検討中である」の割合が高く、15人以上では「慣習として行っているが、明文化はしていない」などで15人未満を上回っている。



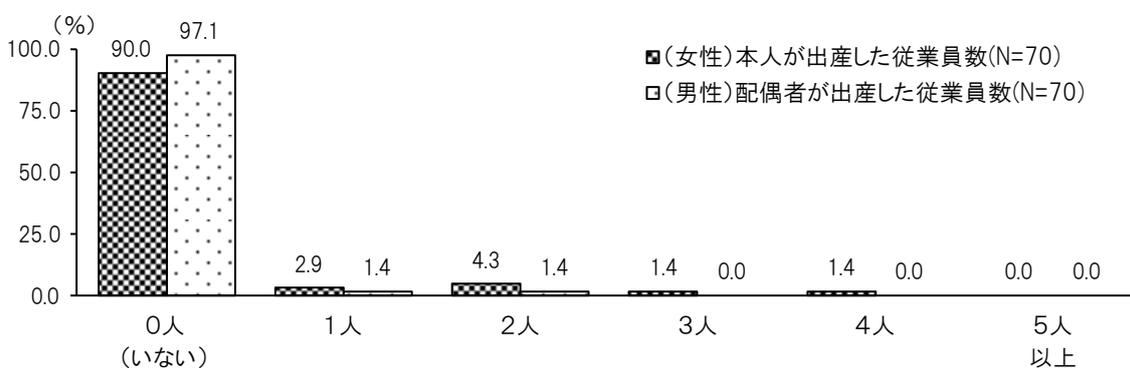
### 3 育児休業の取得状況

問 12 貴事業所で、最近3年間に育児休業を取得した従業員数（非正規含む）についてお答えください。※「いない」場合は「0（ゼロ）」とご記入ください。

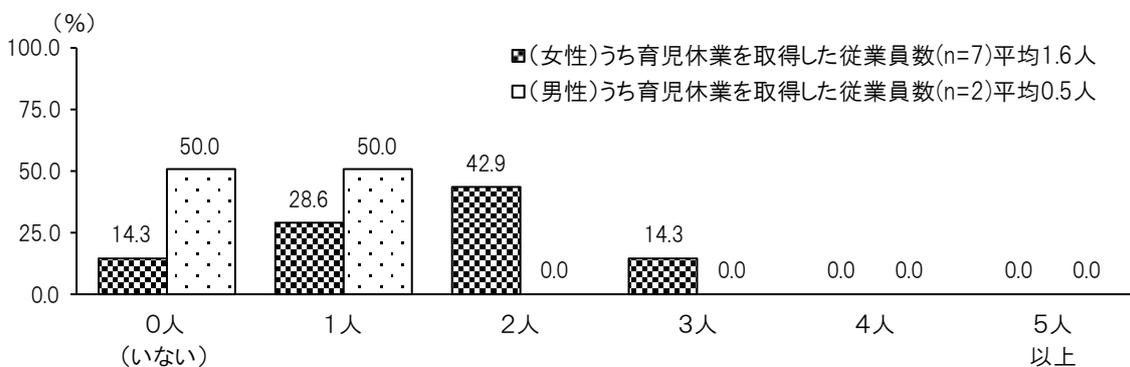
最近3年間に出産した従業員数は「0人（いない）」が男女ともに9割を超えている。うち育児休暇取得者については、女性従業員の場合「2人」の割合が42.9%と最も高く、「1人」（28.6%）がそれに続く。男性の場合「0人（いない）」と「1人」がそれぞれ50.0%となっている。

また、出産を機に退職した従業員数については、女性で「1人」が14.3%みられた。

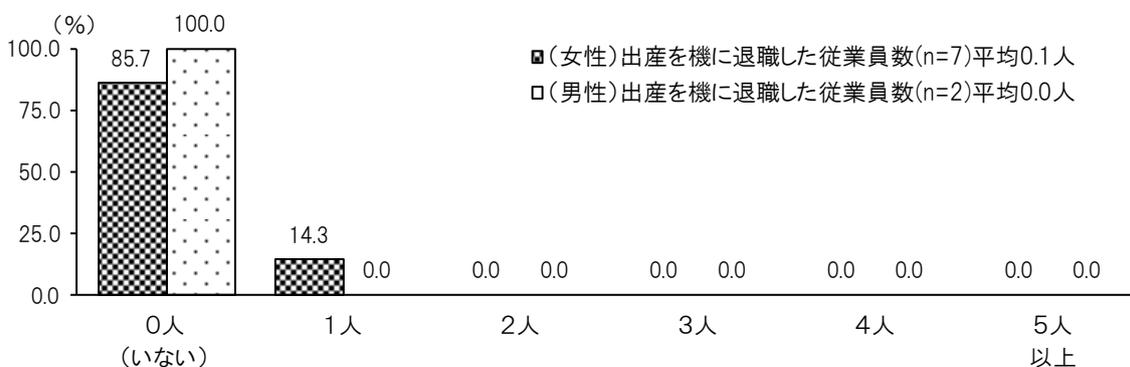
【本人または配偶者が出産した従業員数】



【うち育児休業を取得した従業員数】



【出産を機に退職した従業員数】



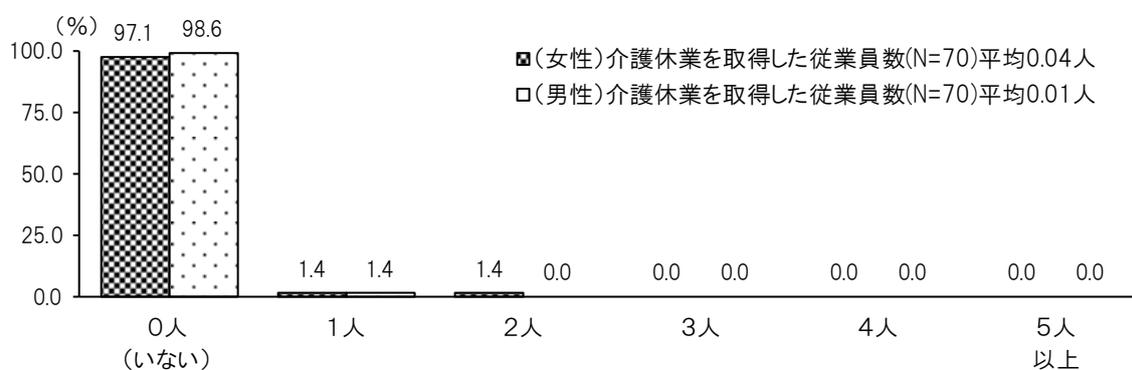
## 4 介護休業の取得状況

問 13 貴事業所で、最近3年間に介護休業を取得した従業員数（非正規含む）についてお答えください。※「いない」場合は「0（ゼロ）」とご記入ください。

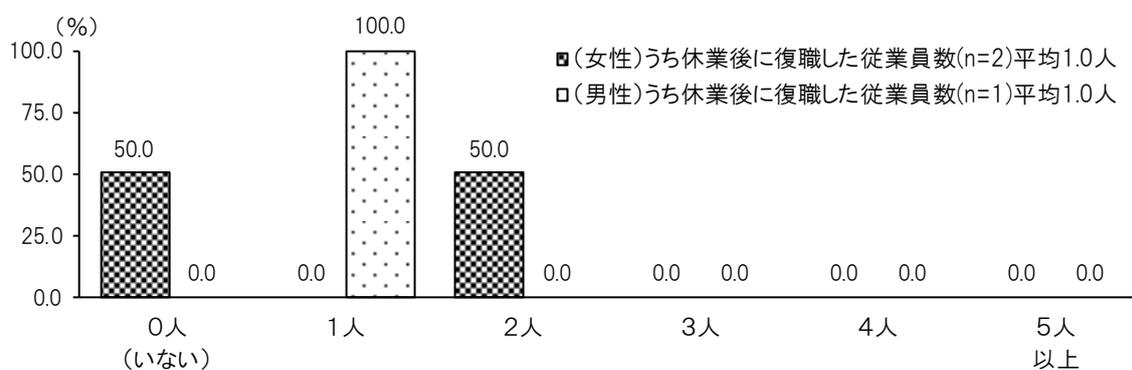
最近3年間に介護休業を取得した従業員数は「0人（いない）」が男女ともに大半を占めている。

うち休業後に復職した従業員数については、女性従業員の場合「0人」及び「2人」の割合がそれぞれ50.0%、男性の場合「1人」のみの回答がみられたが、それぞれ取得者自体が少ないため、参考にとどめる。

【介護休業を取得した従業員数】



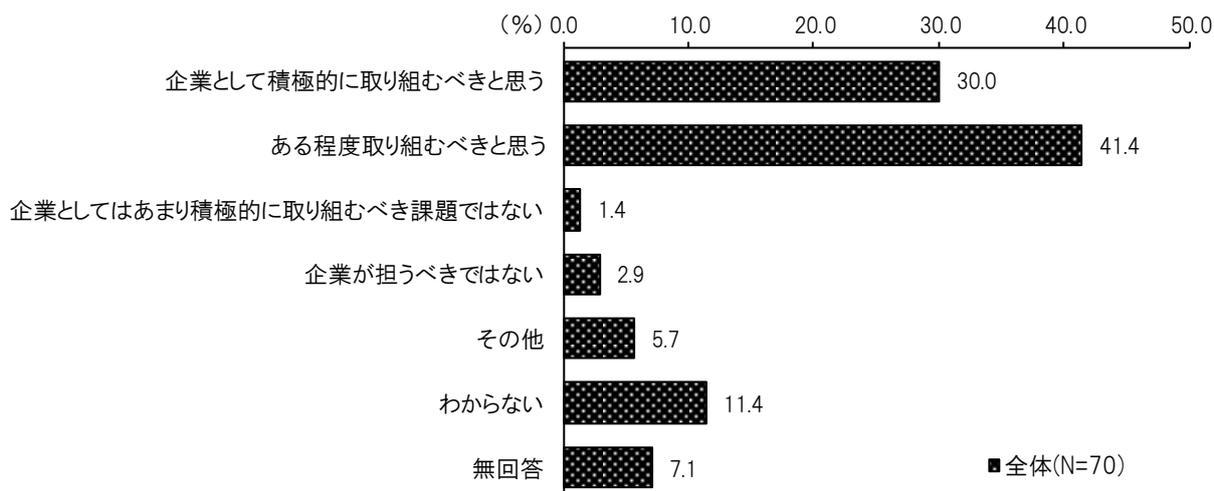
【うち休業後に復職した従業員数】



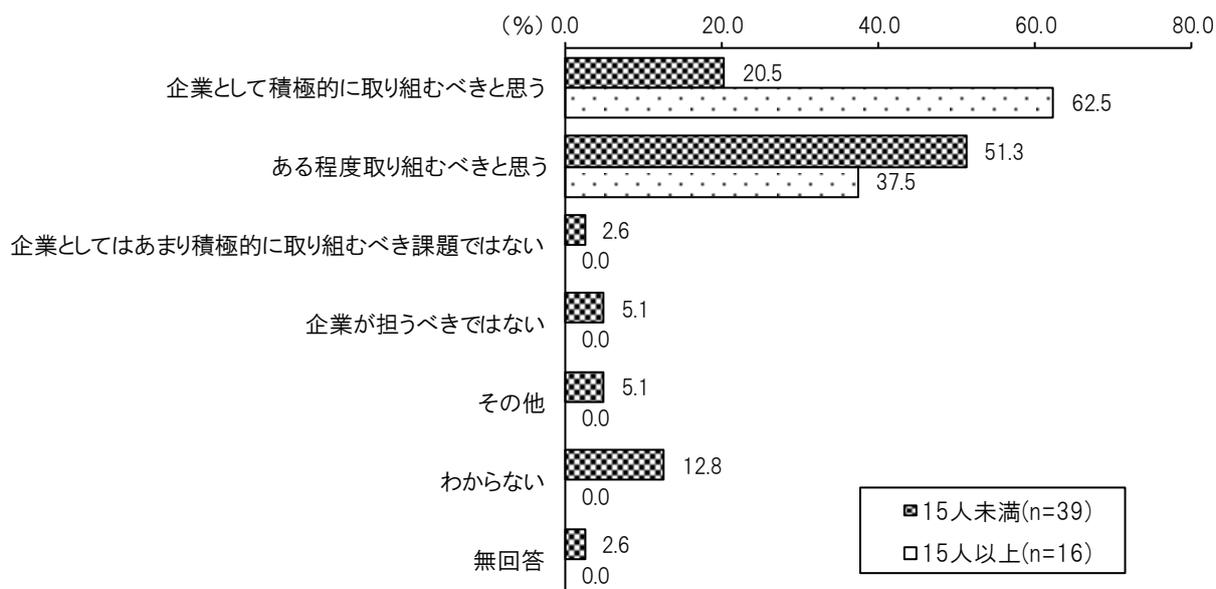
## 5 育児や介護と仕事の両立支援に対する取組

問 14 育児や介護と仕事の両立支援に対する企業の取組について、貴事業所ではどのようなお考えですか。（○印1つ）

育児や介護と仕事の両立支援に対する取組については、「ある程度取り組むべきと思う」の割合が41.4%と最も高く、次いで「企業として積極的に取り組むべきと思う」（30.0%）が続き、合計7割以上（71.4%）が『取り組むべき』と回答している。



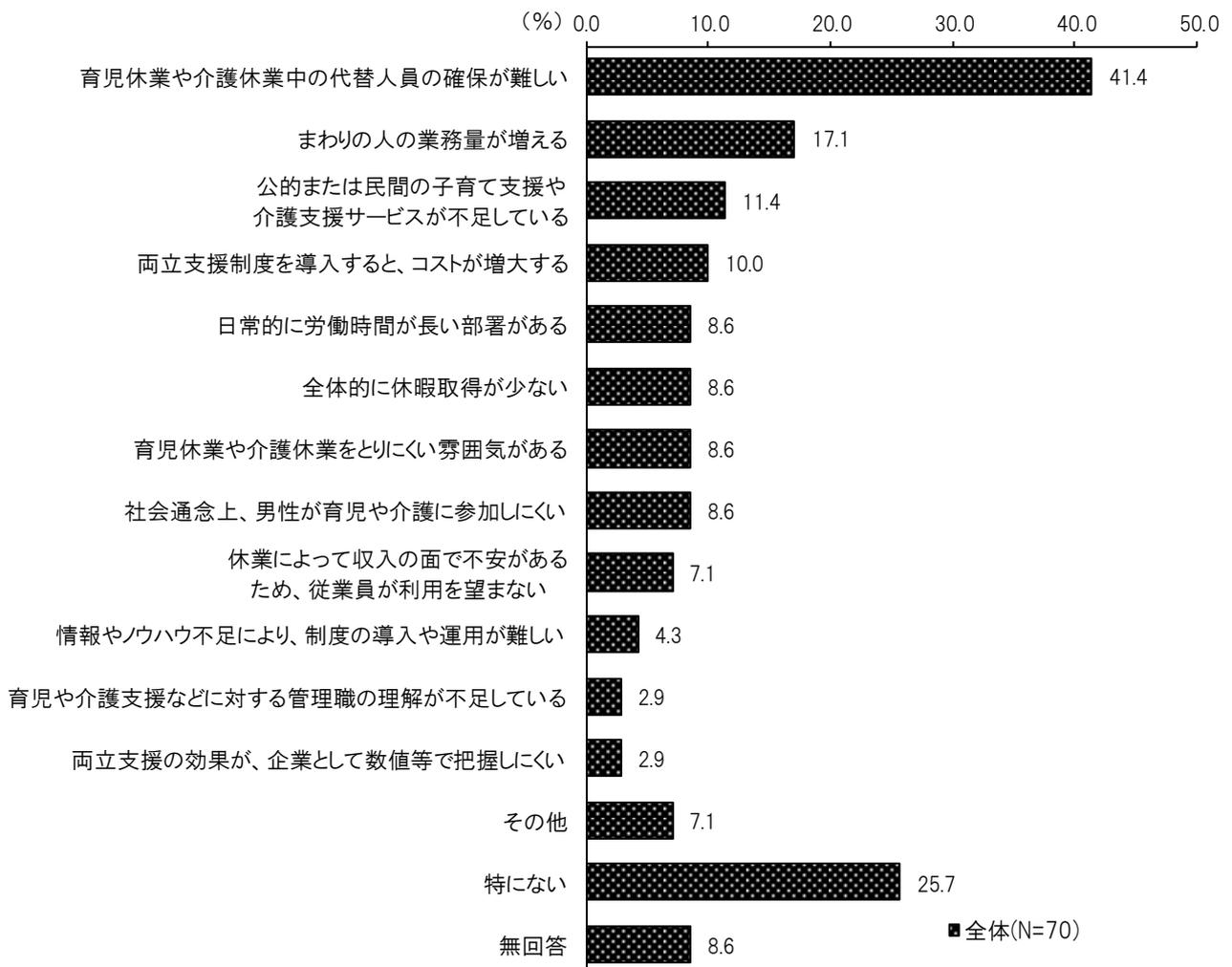
従業員規模別でみると、15人未満では15人以上に比べ「ある程度取り組むべきと思う」の割合が高く、15人以上では「企業として積極的に取り組むべきと思う」が15人未満を大きく上回っている。



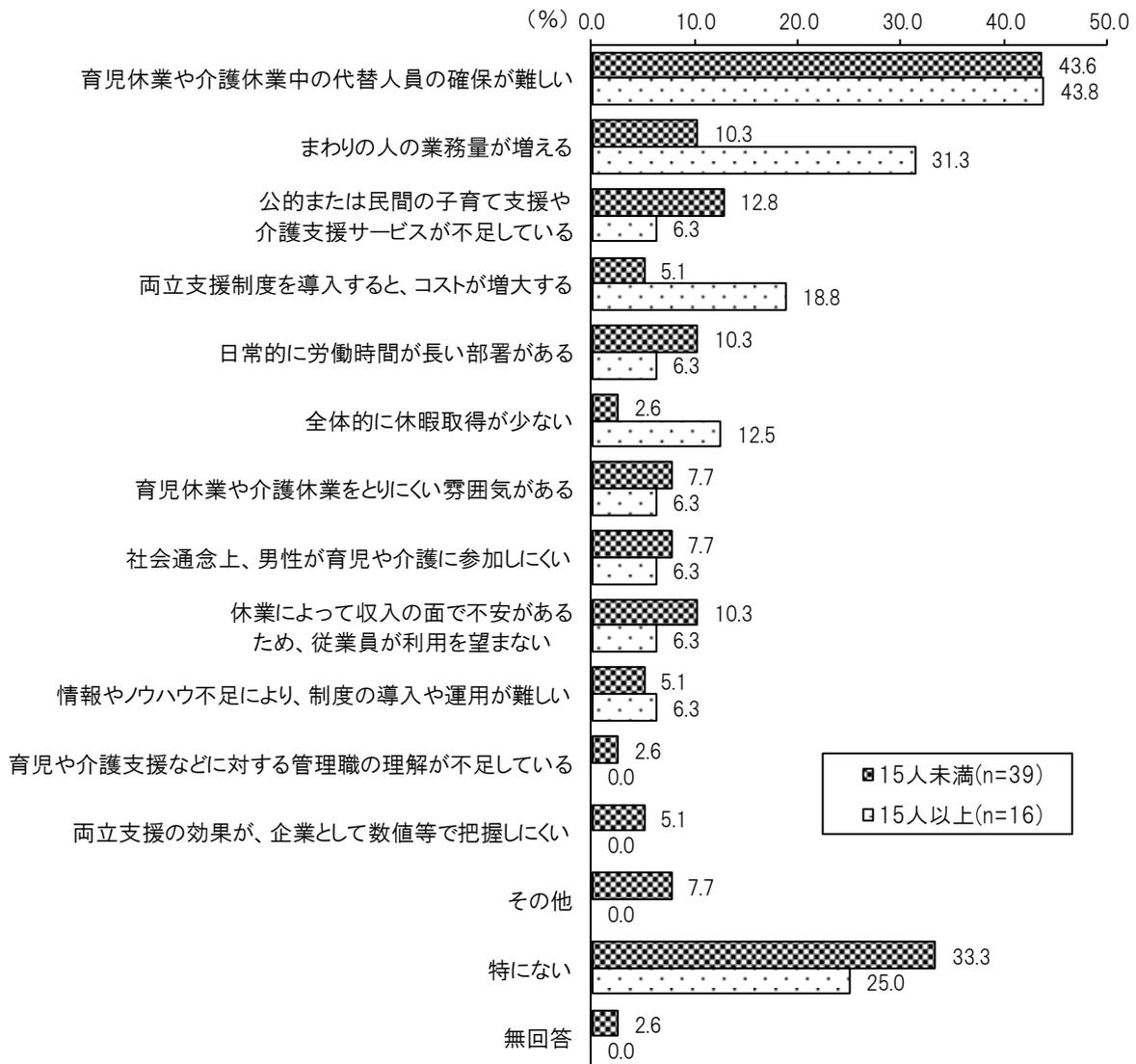
## 6 両立支援促進に当たっての問題点

問 15 貴事業所では、育児や介護と仕事の両立支援を促進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。（〇印いくつでも）

両立支援促進に当たっての問題点については、「特にない」の割合が 25.7%みられるが、問題点としては「育児休業や介護休業中の代替人員の確保が難しい」の割合が 41.4%と最も高く、次いで「まわりの人の業務量が増える」（17.1%）、「公的または民間の子育て支援や介護支援サービスが不足している」（11.4%）、「両立支援制度を導入すると、コストが増大する」（10.0%）の順となっている。



従業員規模別でみると、15人未満では15人以上に比べ「特にない」「公的または民間の子育て支援や介護支援サービスが不足している」などの割合が高く、15人以上では「まわりの人の業務量が増える」「両立支援制度を導入すると、コストが増大する」「全体的に休暇取得が少ない」が15人未満を大きく上回っている。

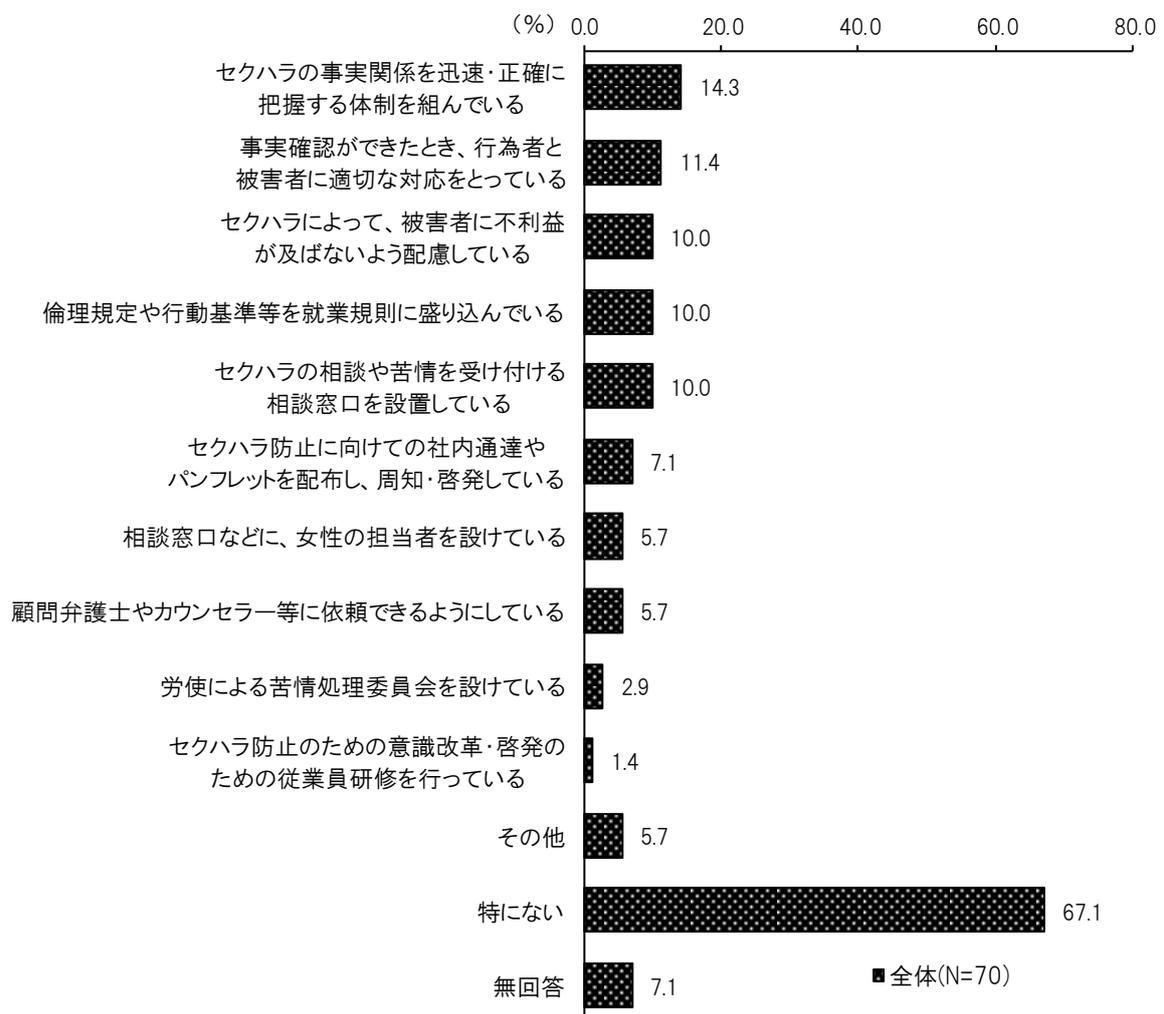


### 【3】セクシュアルハラスメント対策について

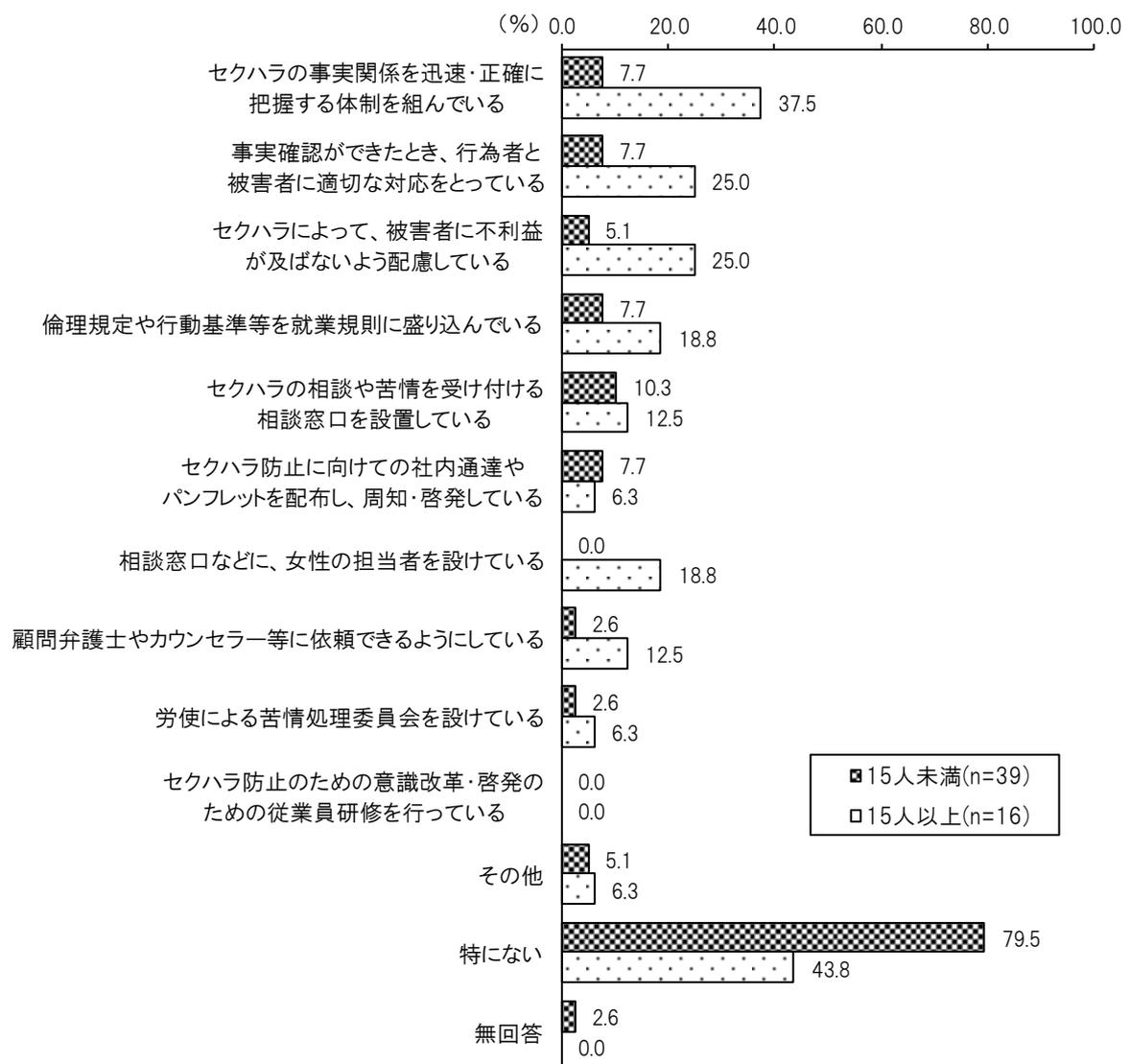
#### 1 セクシュアルハラスメント防止のための取組

問 16 貴事業所では、セクシュアルハラスメント（セクハラ）の防止や、対応のための取組を実施していますか。（○印いくつでも）

セクシュアルハラスメント防止のための取組については、「特にない」の割合が 67.1% みられるが、取組としては「セクハラの実事関係を迅速・正確に把握する体制を組んでいる」の割合が 14.3% と最も高く、次いで「事実確認ができたとき、行為者と被害者に適切な対応をとっている」（11.4%）の順となっている。



従業員規模別で見ると、15人未満では15人以上に比べ「特にない」の割合が高く、15人以上では「セクハラの実事関係を迅速・正確に把握する体制を組んでいる」「セクハラによって、被害者に不利益が及ばないよう配慮している」「相談窓口などに、女性の担当者を設けている」などが15人未満を大きく上回っている。



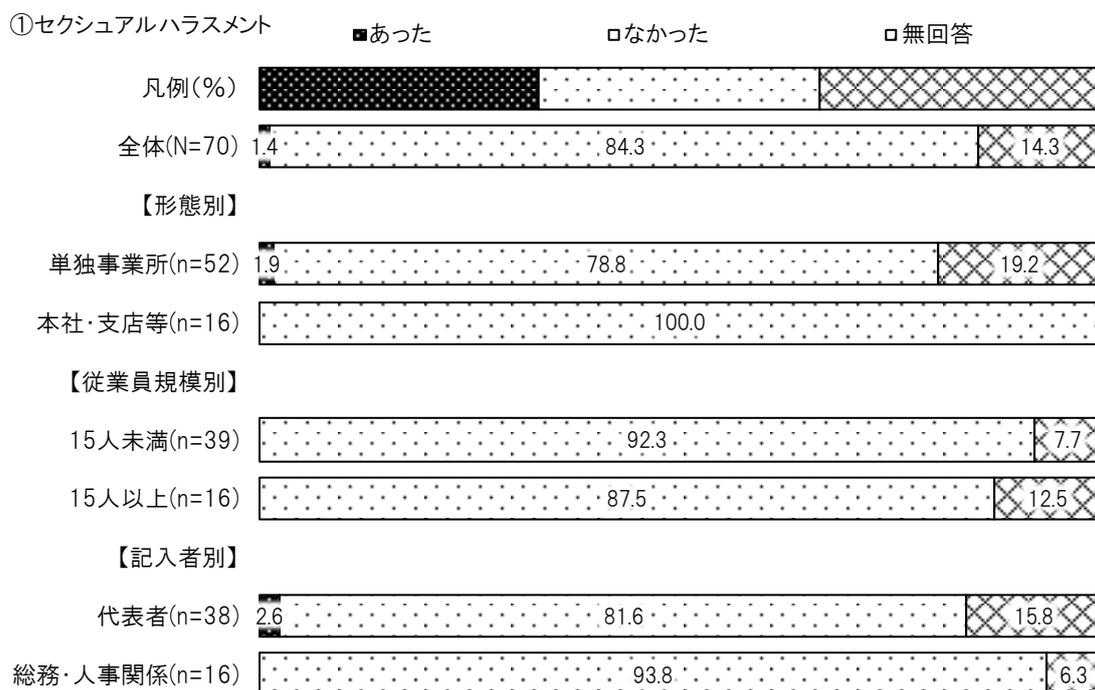
## 2 ハラスメントに関する相談状況

問 17 貴事業所では、最近3年間に①セクシュアルハラスメント、②パワーハラスメント、それぞれに関して相談等がありましたか。(○印1つずつ)

### (1) セクシュアルハラスメントに関する相談

セクシュアルハラスメントに関する相談については、「あった」が1.4%となっている。

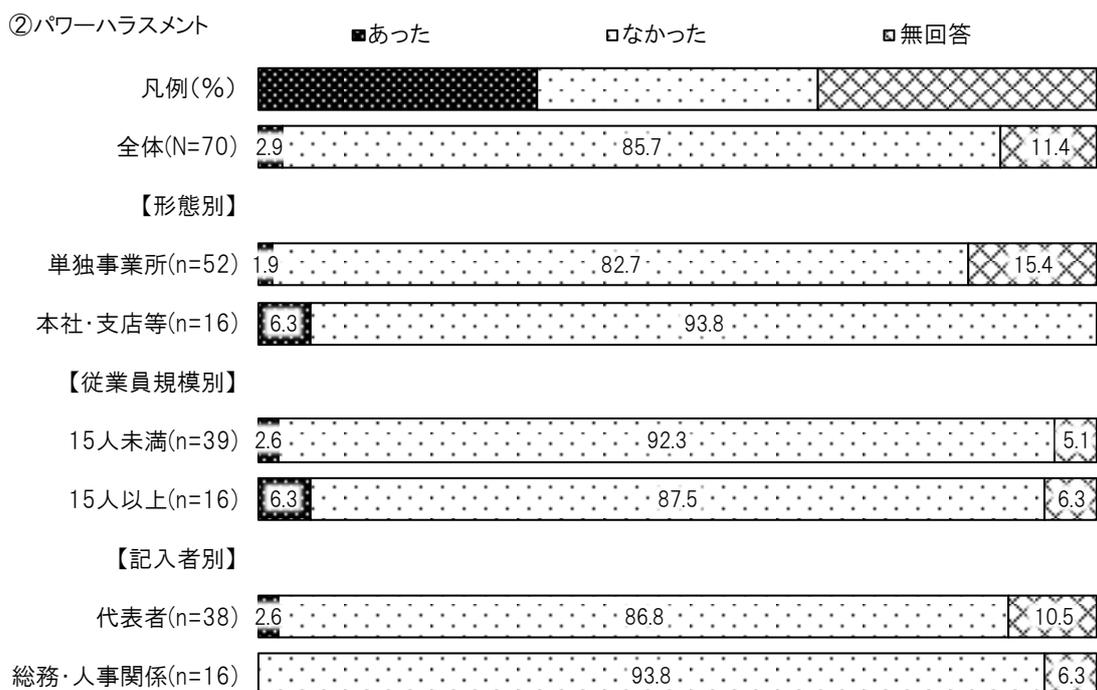
「あった」の割合は、単独事業所で1.9%、従業員規模別では回答はみられず、記入者では代表者で2.6%みられた。



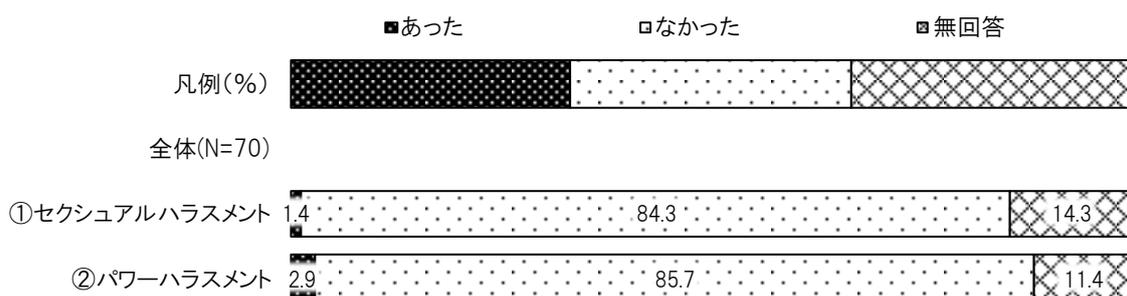
## (2) パワーハラスメントに関する相談

パワーハラスメントに関する相談については、「あった」が2.9%となっている。

「あった」の割合は、単独事業所で1.9%、本社・支店等では6.3%、従業員規模別の15人以上で6.3%、記入者別では代表者で2.6%みられた。



## 再掲／相談状況比較



## 【4】男女共同参画について

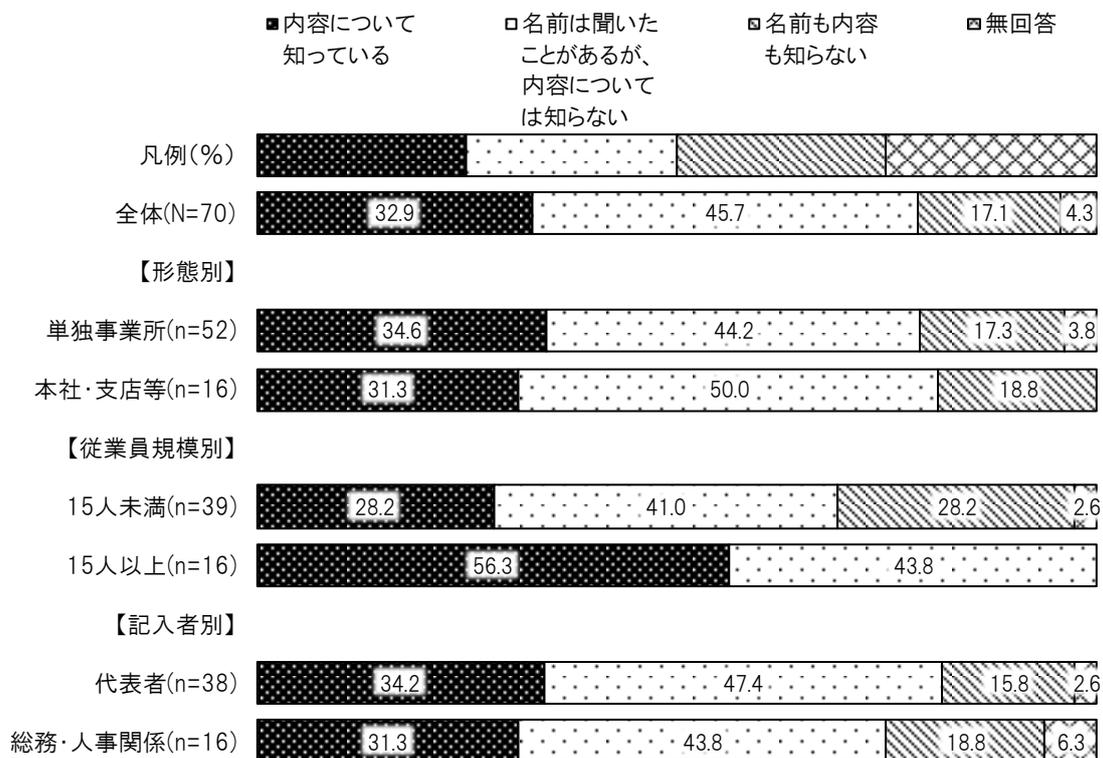
### 1 男女共同参画社会基本法の認知状況

問 18 「男女共同参画社会基本法」についてご存知ですか。（○印1つ）

男女共同参画社会基本法の認知状況については、「内容について知っている」の割合が32.9%、「名前は聞いたことがあるが、内容については知らない」が45.7%で、合計約8割近く（78.6%）が『名称の認知者』である。一方、「名前も内容も知らない」は17.1%であった。

「内容について知っている」の割合は、形態別では大きな差はみられないが、従業員規模別では15人以上で高くなっている。

記入者別では大きな差はみられない。

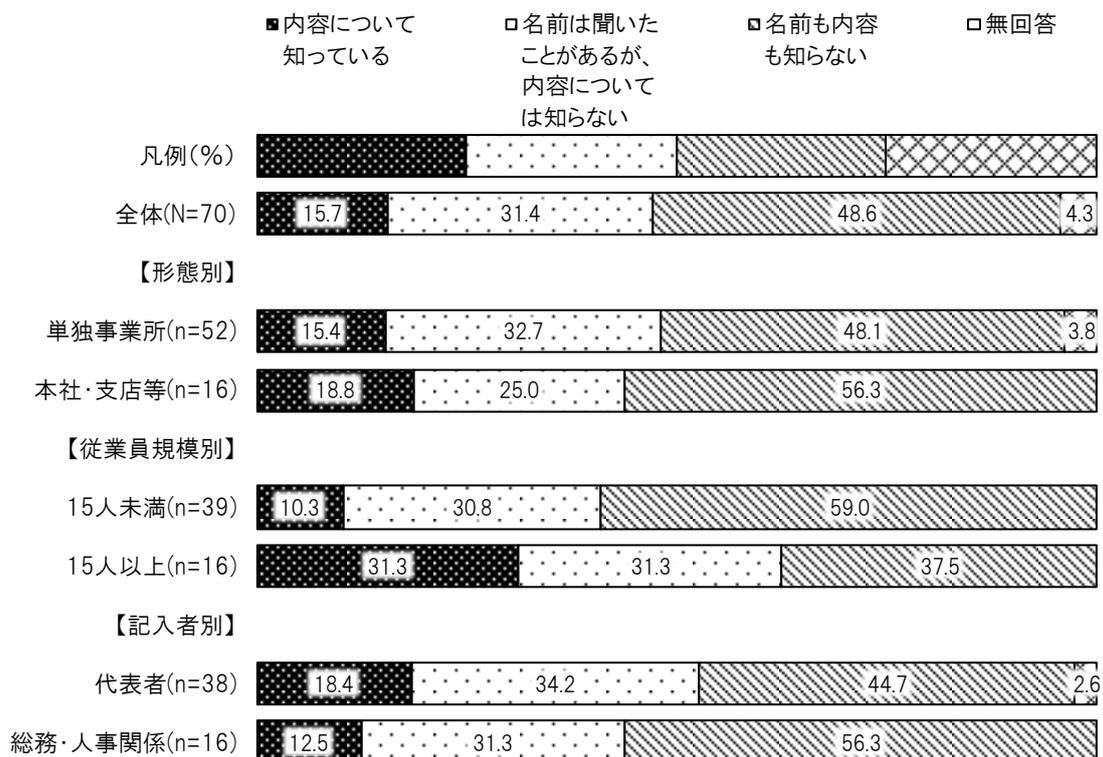


## 2 ポジティブ・アクションの認知状況

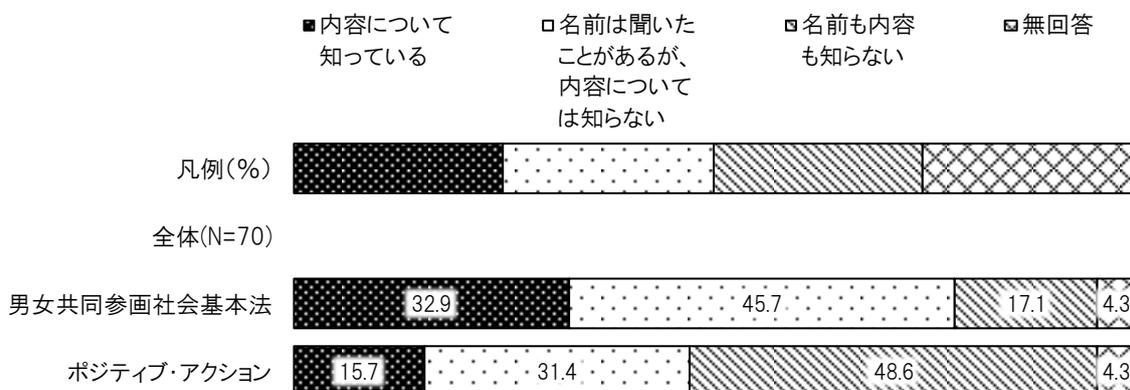
問 19 ポジティブ・アクション（積極的改善措置）についてご存知ですか。  
 (○印1つ)

ポジティブ・アクションの認知状況については、「内容について知っている」の割合が15.7%、「名前は聞いたことがあるが、内容については知らない」が31.4%で、合計47.1%が『名称の認知者』である。一方、「名前も内容も知らない」は48.6%であった。

「内容について知っている」の割合は、形態別では本社・支店等でやや高く、従業員規模別では15人以上、記入者別では代表者で高くなっている。



### 再掲／認知状況比較



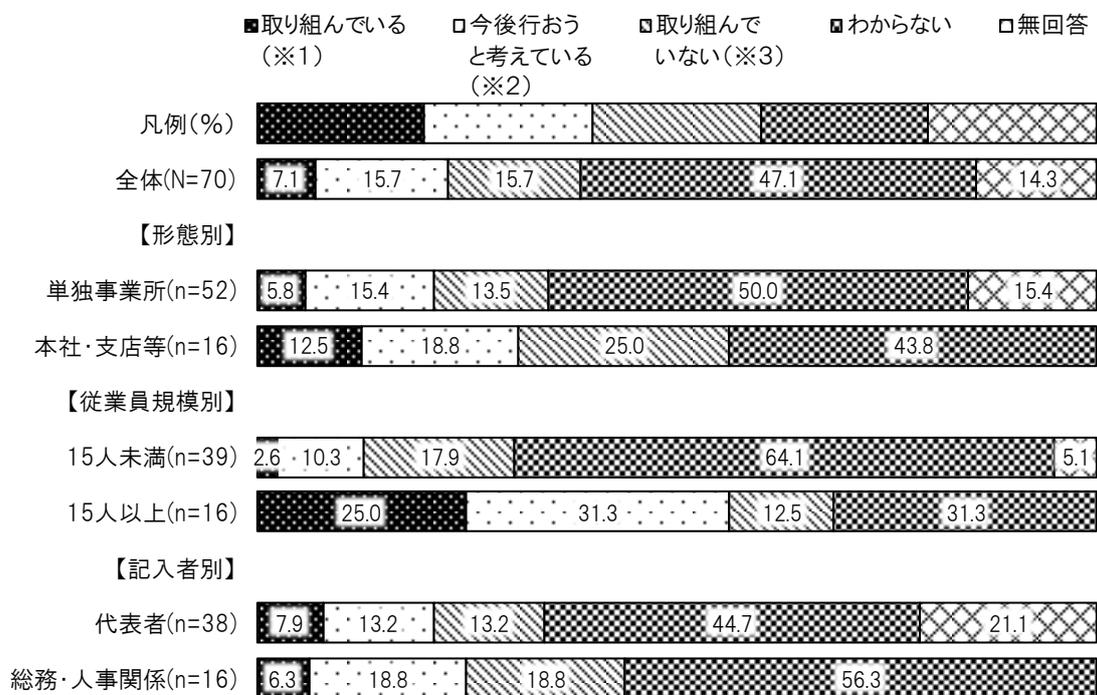
### 3 ポジティブ・アクションの取組状況

問 20 貴事業所では、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）に現在取り組んでいますか。（○印1つ）

ポジティブ・アクションの取組状況については、「すでに取り組んでおり、今後も続けていこうと考えている」の割合が7.1%、「現在は取り組んでいないが、今後行おうと考えている」及び「現在も取り組んでおらず、今後もそのような考えはない」がそれぞれ15.7%となっており、「わからない」の割合が47.1%と最も高くなっている。

「すでに取り組んでおり、今後も続けていこうと考えている」の割合は、形態別では本社・支店等、従業員規模別では15人以上で高くなっている。

記入者別では、総務・人事関係で「わからない」の割合が高くなっている。



※1 すでに取り組んでおり、今後も続けていこうと考えている

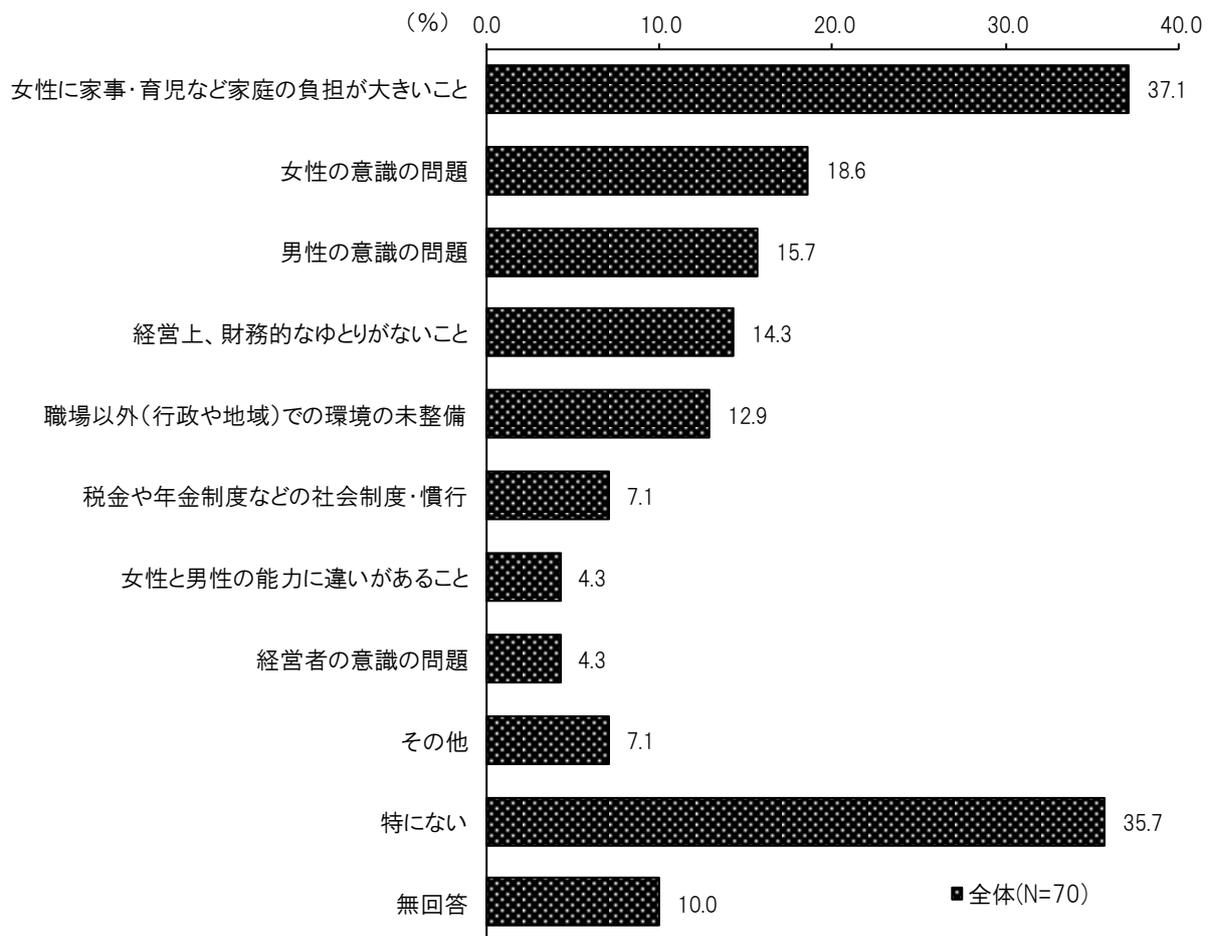
※2 現在は取り組んでいないが、今後行おうと考えている

※3 現在も取り組んでおらず、今後もそのような考えはない

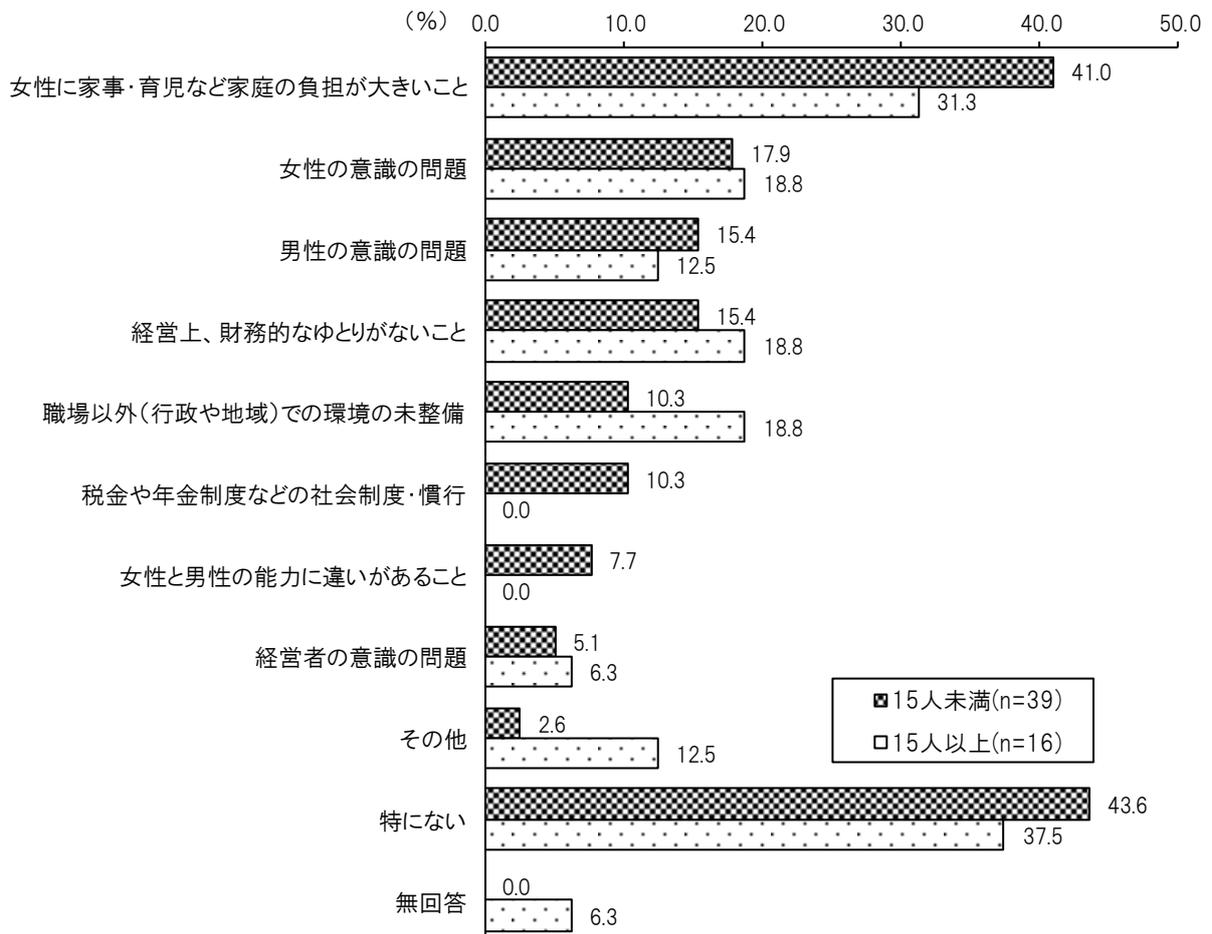
#### 4 男女共同参画を困難にしている要因

問 21 職場において男女共同参画を困難にしている要因は、どのようなことだと思いますか。（○印いくつでも）

男女共同参画を困難にしている要因については、「特にない」の割合が 35.7%みられるが、要因としては「女性に家事・育児など家庭の負担が大きいこと」の割合が 37.1%と最も高く、次いで「女性の意識の問題」(18.6%)、「男性の意識の問題」(15.7%)、「経営上、財務的なゆとりがないこと」(14.3%)、「職場以外（行政や地域）での環境の未整備」(12.9%)の順となっている。



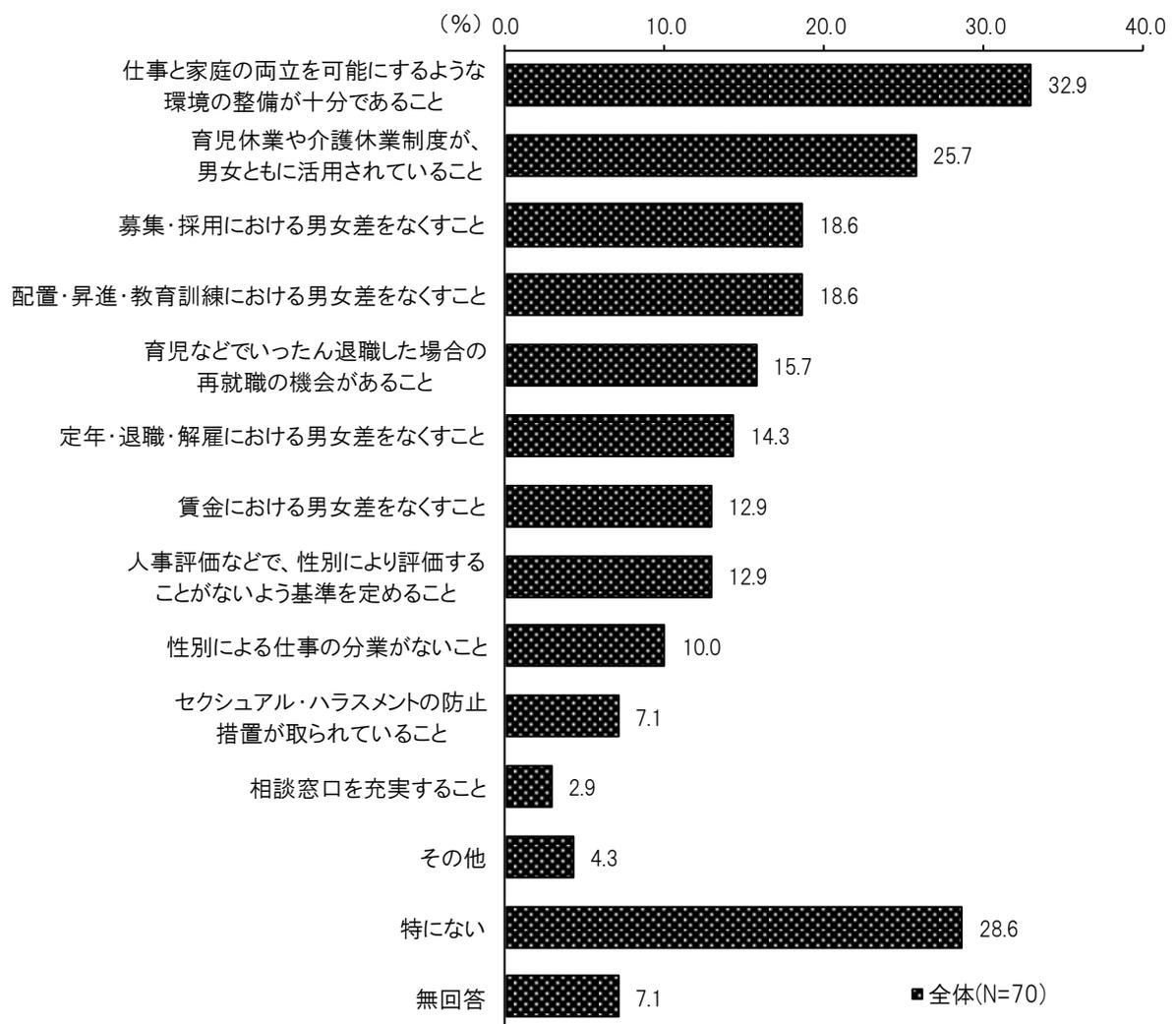
従業員規模別で見ると、15人未満では15人以上に比べ「女性に家事・育児など家庭の負担が大きいこと」「税金や年金制度などの社会制度・慣行」「女性と男性の能力に違いがあること」の割合が高く、15人以上では「経営上、財務的なゆとりがないこと」「職場以外（行政や地域）での環境の未整備」などが15人未満を上回っている。



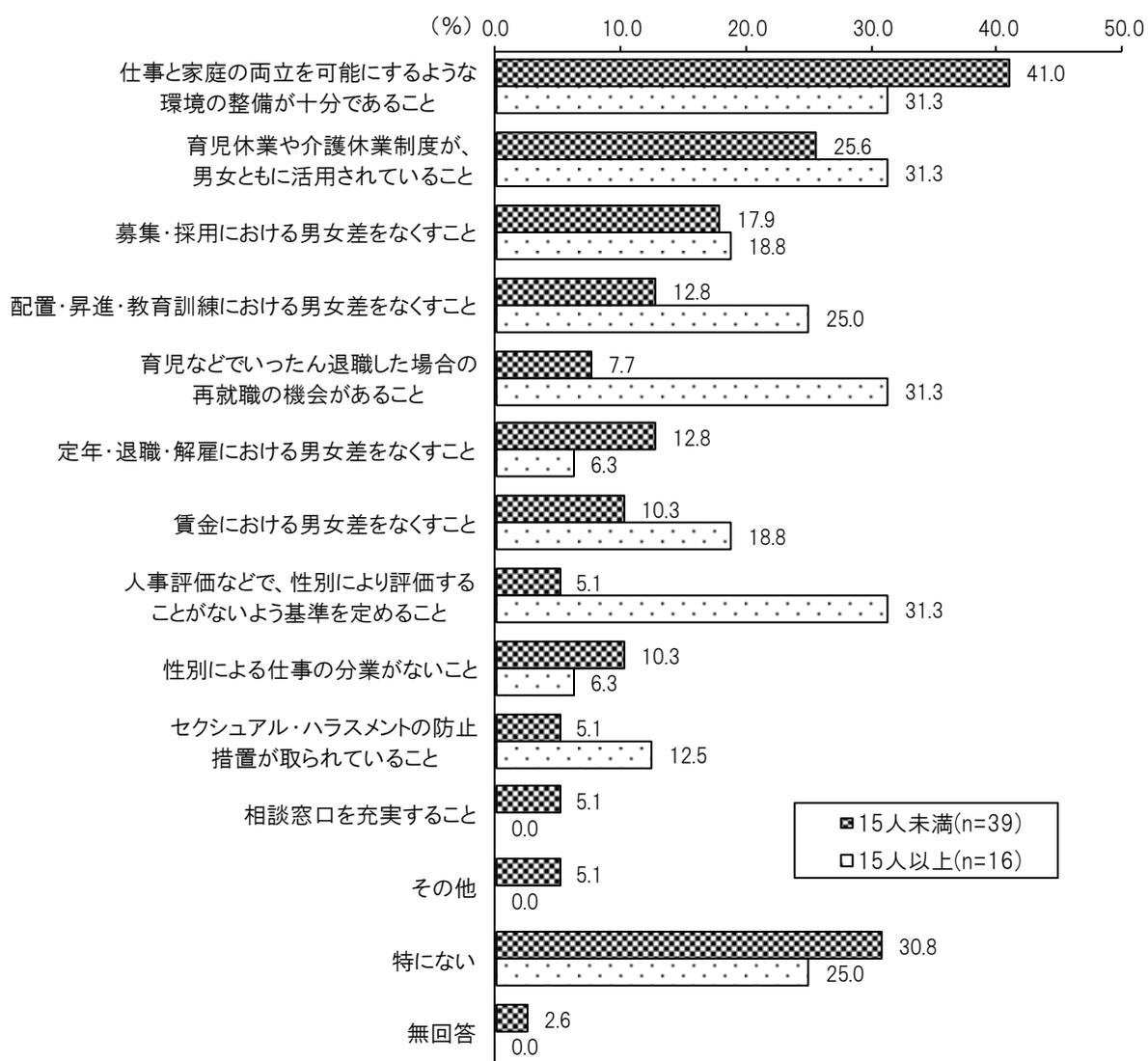
## 5 男女共同参画社会実現に必要と思うこと

問 22 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と思いますか。（○印いくつでも）

男女共同参画社会実現に必要と思うことについては、「特にない」の割合が 28.6%みられるが、必要と思うこととしては「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 32.9%と最も高く、次いで「育児休業や介護休業制度が、男女ともに活用されていること」（25.7%）、「募集・採用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」（各 18.6%）、「育児などでいったん退職した場合の再就職の機会があること」（15.7%）の順となっている。



従業員規模別で見ると、15人未満では15人以上に比べ「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」「定年・退職・解雇における男女差をなくすこと」などの割合が高く、15人以上では「配置・昇進・教育訓練における男女差をなくすこと」「育児などでいったん退職した場合の再就職の機会があること」「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」などが15人未満を上回っている。

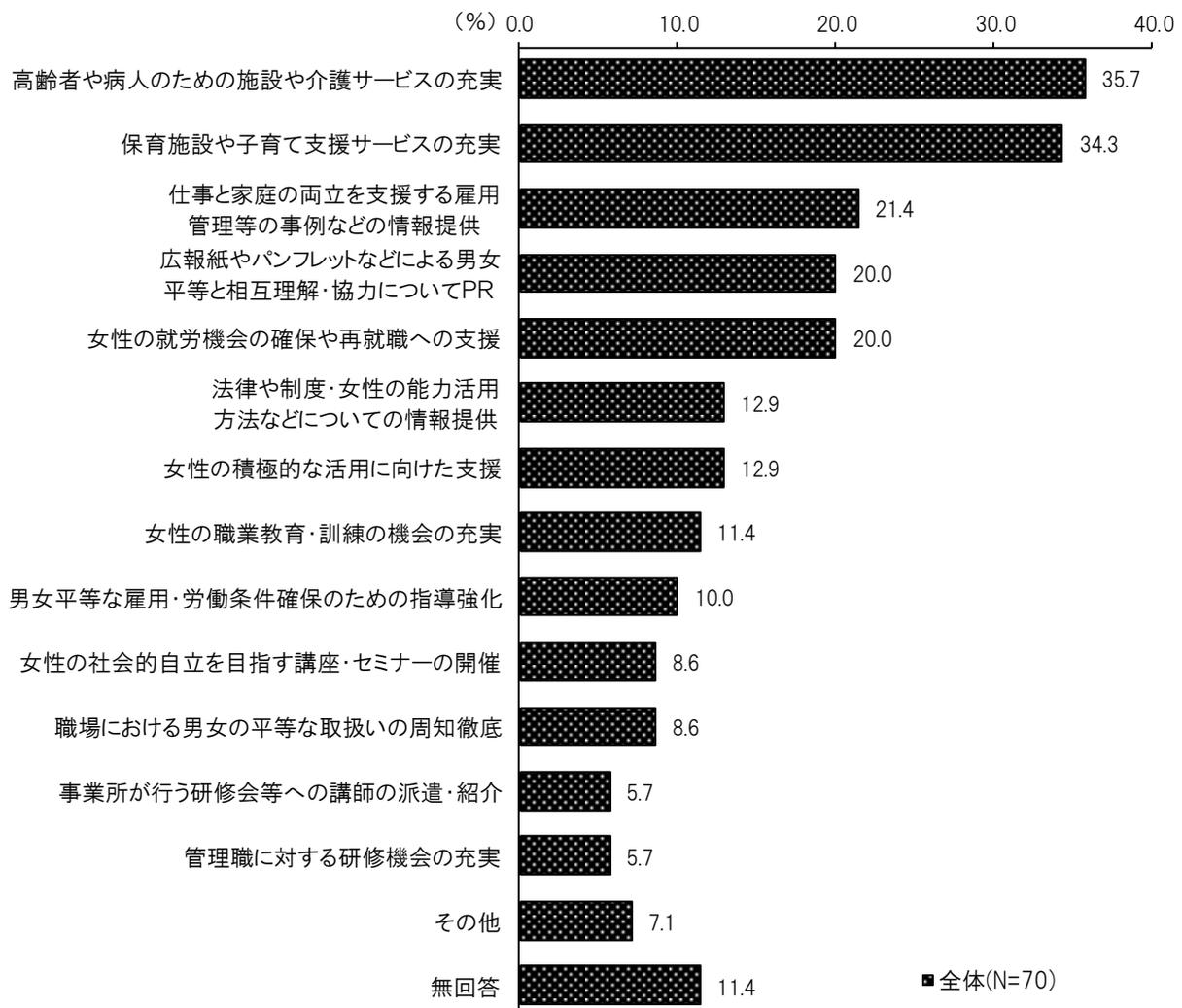


## 【5】行政の取組について

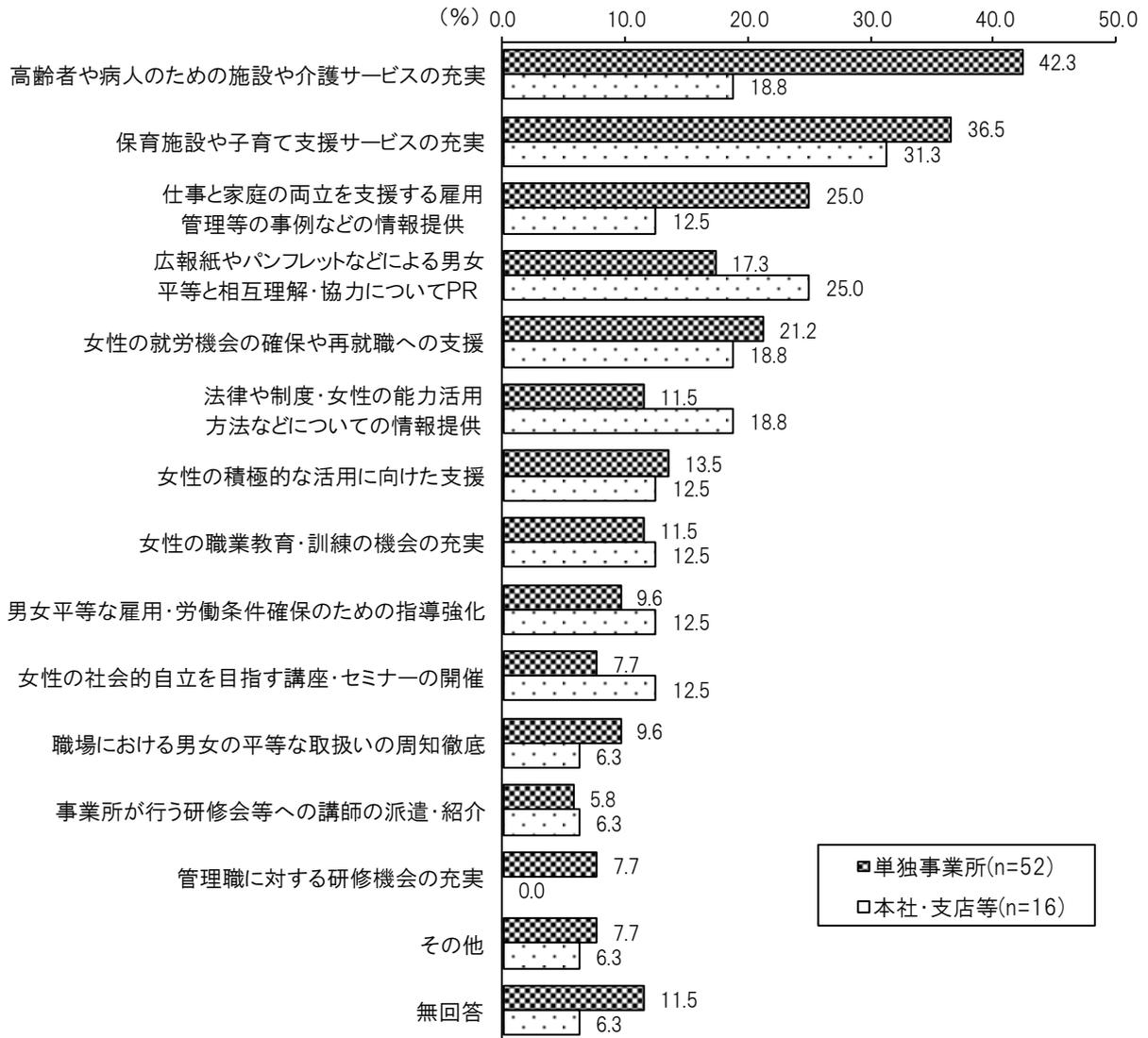
### 1 行政で力を入れるべきこと

問 23 今後、事業所の男女共同参画を進めるにあたって、本市（行政）ではどのようなことに力を入れるべきと思いますか。（〇印いくつでも）

行政で力を入れるべきことについては、「高齢者や病人のための施設や介護サービスの充実」の割合が 35.7%と最も高く、ほぼ並んで「保育施設や子育て支援サービスの充実」（34.3%）が続き、以下「仕事と家庭の両立を支援する雇用管理等の事例などの情報提供」（21.4%）、「広報紙やパンフレットなどによる男女平等と相互理解・協力についてPR」「女性の就労機会の確保や再就職への支援」（各 20.0%）の順となっている。



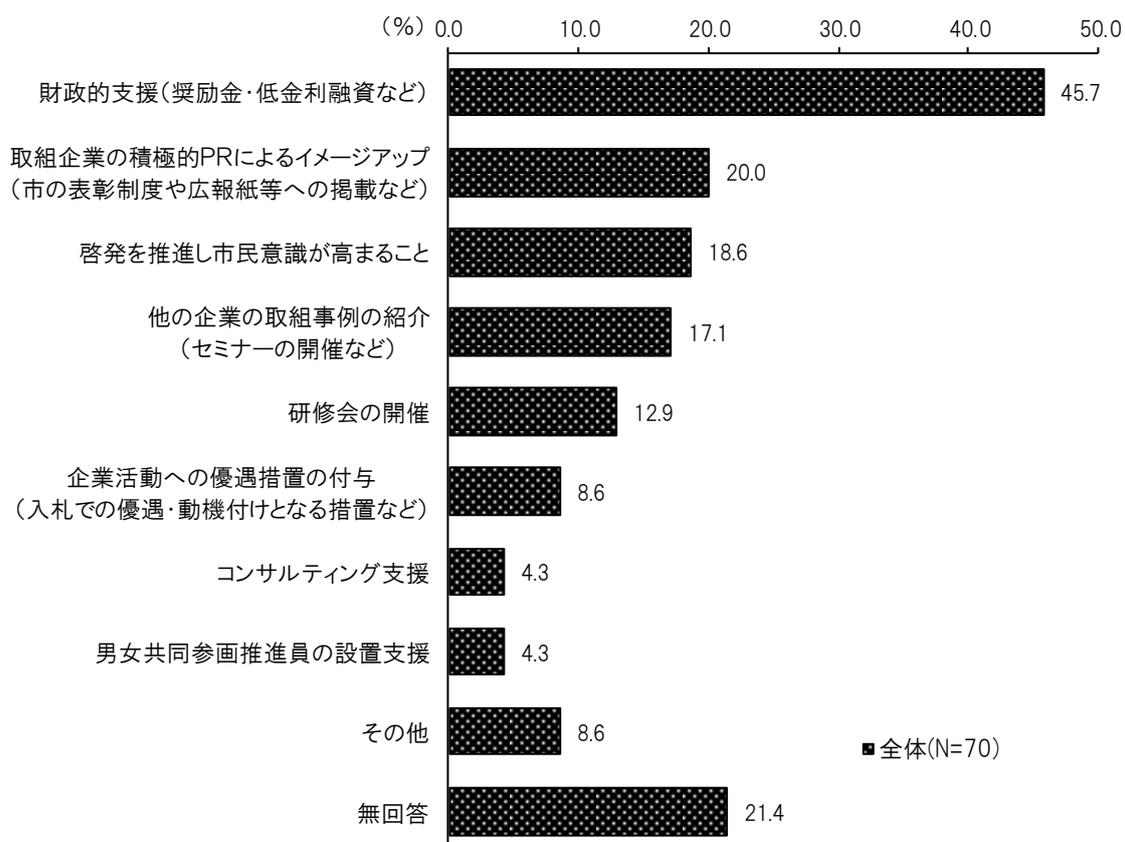
従業員規模別でみると、15人未満では15人以上に比べ「高齢者や病人のための施設や介護サービスの充実」「保育施設や子育て支援サービスの充実」などの割合が高く、15人以上では「法律や制度・女性の能力活用方法などについての情報提供」「女性の社会的自立を目指す講座・セミナーの開催」などが15人未満を上回っている。



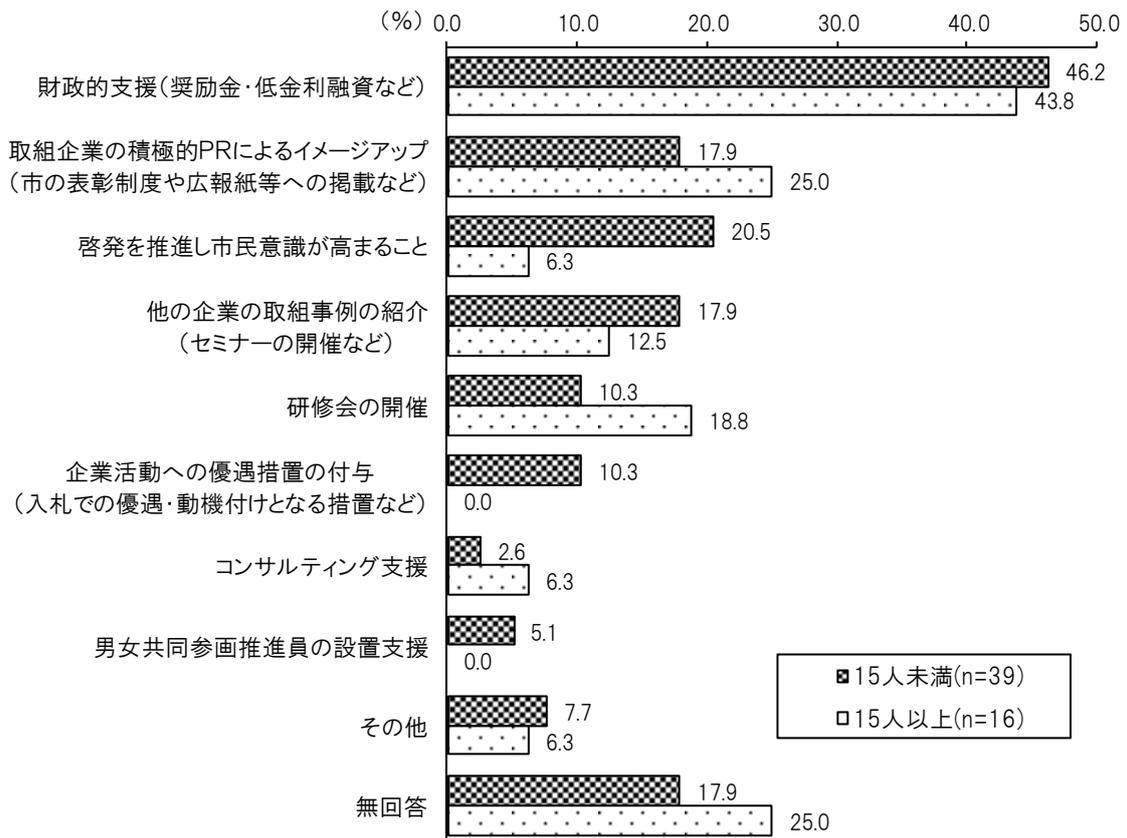
## 2 必要と思う行政からの支援や補助

問 24 今後、行政からどのような支援や補助があれば、貴事業所として男女共同参画への取組が行いやすくなると思いますか。（〇印いくつでも）

必要と思う行政からの支援や補助については、「財政的支援（奨励金・低金利融資など）」の割合が45.7%と最も高く、次いで「取組企業の積極的PRによるイメージアップ（市の表彰制度や広報紙等への掲載など）」（20.0%）、「啓発を推進し市民意識が高まること」（18.6%）、「他の企業の取組事例の紹介（セミナーの開催など）」（17.1%）の順となっている。



従業員規模別で見ると、15人未満では15人以上に比べ「啓発を推進し市民意識が高まること」「企業活動への優遇措置の付与（入札での優遇・動機付けとなる措置など）」「他の企業の取組事例の紹介（セミナーの開催など）」などの割合が高く、15人以上では「取組企業の積極的PRによるイメージアップ（市の表彰制度や広報紙等への掲載など）」「研修会の開催」などが15人未満を上回っている。



### 3 男女共同参画の促進に向けた意見（フリーアンサー）

問 25 男女共同参画の促進に向けたご提言やご意見、ご要望がありましたら、ご自由にお書きください。

男女共同参画の促進に向けた意見を自由記述によって尋ねたところ、以下の回答がみられた。（6件）

- ・業種的に無理だと思います。
- ・この取組に限らず、行政が何かしようとするとき必ずパンフレットを配布する。税金のムダ遣いだと思う。パンフレットよりも現場の声を聞くことだ。アンケートもある程度の状況はつかめると思うが、答えるこちらも答えが一般化されているのでズバリと言った感じがしない。
- ・社会人としての責務を守り、社会人として正しい行動をとり、ある程度政治にも耳を傾けて、平等な社会を作り上げていこうとする人間ならば雇っても良いと思います。協力性があり、自分が正しいと思わず相談して動く人材が欲しいです。
- ・小企業では無理。
- ・男女共同参画が正しいという前提のもとにアンケートが進められている。これは基本的に正しい社会のあり方ではない。女性は出産、育児ができる存在である。男性にはできない。女性のあるべき姿を守るのが男性の役割である。平等に仕事をさせようとすることに無理がある。ただし、男女とも人格を尊重することは当然である。男女とも、特に女性が不当に扱われているという認識の根本には、お互いを人間として尊重する精神に欠けている。人格の未発達のためである。人格の育成（教育）のあるべき姿を考えるべき。
- ・西土佐に建築業の仕事を！仕事がなければ、このようなものは必要ないです。

## 資料 調査票

### 四万十市 男女共同参画に関する事業所アンケート調査

～ご協力のお願い～

事業者の皆様には、日頃から市政にご理解とご協力をたまわり厚くお礼申し上げます。さて、本市では、性別による固定的な役割分担意識や慣習にとらわれることなく、男女がともに活躍できる社会を目指した「新・しまんと男女共同参画プラン」に基づいて、様々な施策を推進しているところです。このたび、計画期間の満了にともない、新しい計画の策定に取り組んでいます。

このアンケートは、職場における男女共同参画に向けた取組の現状や問題点、ご意見等をお伺いし、今後、事業を推進していく上での基礎的な資料とさせていただくことを目的として実施するものです。

調査の実施にあたっては、無作為に抽出した、市内に住所を有する事業所をお願いしています。このアンケートは無記名であり事業所が特定されることはありません。また、回答は統計的な集計を行い、本調査の目的以外に使用することはありません。

ご多忙のところ、誠に恐縮ではございますが、調査の趣旨をご理解いただきまして、ご協力くださいますよう、よろしくお願い申し上げます。

平成 29 年 2 月

四万十市長 **中平 正宏**

#### ご記入にあたってのお願い

- 1 対象となる「事業所」とは、本社・支店・出張所等に関わらず、調査票をお送りした住所にある貴事業所を指します。
- 2 平成 29 年 1 月 1 日現在を基準としてご回答ください。
- 3 ご回答は、貴事業所の代表者の方又は総務・人事の責任者又はご担当の方をお願い致します。
- 4 黒の鉛筆又はボールペンでご記入ください。
- 5 回答は、あてはまる番号を○で囲んでください。回答数は、各設問文に(○印1つ)(○印いくつでも)などと指定してありますので、それに従ってご回答ください。
- 6 ご不明な点、調査に関するお問い合わせなどは、下記までお願いいたします。

#### 調査のお問い合わせ先

四万十市人権啓発課

〒787-8501 高知県四万十市中村大橋通4丁目 10 番地(電話:0880-35-1035)

**記入していただいた調査票は、同封の返信用封筒に入れて（切手を貼らずに）  
2月28日（火）までに投函してください。**

# 1 はじめに貴事業所のことについておたずねします

問 このアンケートにお答えいただくのは、どなたですか。（○は1つだけ）

※複数にわたる場合は主な職種を1つお答えください。

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

問1 貴事業所の業種をお答えください。（○印1つ）

※複数にわたる場合は主な業種を1つお答えください。

- |                 |                    |
|-----------------|--------------------|
| 1 農林水産業         | 10 不動産業・物品賃貸業      |
| 2 鉱業            | 11 学術研究・専門・技術サービス業 |
| 3 建設業           | 12 宿泊業・飲食サービス業     |
| 4 製造業           | 13 生活関連サービス業・娯楽業   |
| 5 電気・ガス・熱供給・水道業 | 14 教育・学習支援業        |
| 6 情報通信業         | 15 医療・福祉           |
| 7 運輸業・郵便業       | 16 サービス業           |
| 8 卸売業・小売業       | 17 その他（ ）          |
| 9 金融業・保険業       |                    |

問2 貴事業所の形態をお答えください。（○印1つ）

- |                                      |
|--------------------------------------|
| 1 単独事業所（他の場所に本社、支社などを持たない事業所）        |
| 2 本社・本店・本所（他の場所に支社などを持ち、それらを統括する事業所） |
| 3 支社・支店・支所（他の場所にある本社などの統括を受けている事業所）  |

問3 貴事業所の従業員数を雇用形態別に記入してください。

※「いない」場合は「0（ゼロ）」とご記入ください。

	正規雇用 (正社員・正職員)	非正規雇用 (パート・アルバイト、嘱託、派遣社員等)	合計
男性	人	人	人
女性	人	人	人
合計	人	人	人

問4 貴事業所の管理職の人数を記入してください。（管理職とは、正規雇用のうち、配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職、課長職以上などを言います。）

※「いない」場合は「0（ゼロ）」とご記入ください。

	管理職人数	女性管理職の割合 ( $b/a \times 100$ )
男性	人	_____ %
女性 (b)	人	
合計 (a)	人	

## 2 女性従業員の活用についておたずねします

問5 貴事業所では、女性の雇用や就業形態について、およそ10年前と比べ、どのような変化がありますか。(○印いくつでも)

※設立が10年未満の場合は、設立当初との比較でご回答ください。

- 1 女性の採用が増えた
- 2 女性の勤続年数が延びた
- 3 女性の残業や休日出勤など時間外勤務が増えた
- 4 転勤を含め女性が配置される部署が広がった
- 5 リーダーシップが必要な責任ある職務に就く女性が増えた
- 6 外部との折衝が多い仕事に就く女性が増えた
- 7 出張や宿泊を要する仕事に就く女性が増えた
- 8 企画力が必要な仕事に就く女性が増えた
- 9 売り上げ目標(ノルマ)がある仕事に就く女性が増えた
- 10 筋力や体力が必要な仕事に就く女性が増えた
- 11 接客サービスや販売に就く女性が増えた
- 12 その他( )
- 13 特にない
- 14 女性従業員はいない

問6 貴事業所では、女性の管理職への登用や人材活用にあたって、どのような問題がありますか。(○印いくつでも)

- 1 女性は平均勤続年数が短い
- 2 女性従業員が少ない、またはいない
- 3 家事、育児、介護など家庭の事情で、業務に制約が生じやすい
- 4 防犯上、女性には時間外労働や深夜労働をさせにくい
- 5 重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約があること
- 6 管理職になるため必要な知識や経験を有する女性が少ない
- 7 女性自身が昇進や昇格、管理職に就くことを希望しない
- 8 上司や同僚、部下となる従業員の認識や理解が不十分であること
- 9 女性従業員の人材活用に対する社会的認識や理解が不十分であること
- 10 女性の人材活用方法がわからない
- 11 その他( )
- 12 特にない
- 13 女性従業員はいない

問7 貴事業所では、女性が管理職に就くことについてどのようにお考えですか。(○印1つ)

- 1 意欲と能力のある女性は、管理職に就いた方がよい
- 2 女性の多い職場であれば、管理職に就いた方がよい
- 3 どちらかといえば、管理職は男性の方がよい
- 4 女性は能力的な問題や、家庭の事情で管理職に就くのが難しい
- 5 その他( )

問8 貴事業所では、女性従業員に対してどのような能力を期待、または伸ばすべきであるとお考えですか。(○印いくつでも)

- |       |       |         |          |
|-------|-------|---------|----------|
| 1 協調性 | 4 責任感 | 7 先見性   | 10 専門的知識 |
| 2 指導力 | 5 社交性 | 8 企画力   | 11 その他   |
| 3 決断力 | 6 独創性 | 9 情報収集力 | ( )      |

問9 貴事業所では、女性従業員を積極的に活用するために、現在取り組んでいることはどのようなことですか。(○印いくつでも)

- 1 女性の募集、採用を積極的に行うこと
- 2 男性中心の部署や業務に積極的に女性を配置すること
- 3 業務内容の選択肢を広げ、幅広いキャリアを積ませること
- 4 男女にこだわらず、個人の能力や適性に応じて活用を図ること
- 5 男女平等意識を高めるため、研修などで職場内の意識改革を図ること
- 6 社内の研修会等に積極的に女性を参加させるなど、教育訓練の充実を図ること
- 7 仕事と家庭を両立させる制度や支援を、会社として充実させること
- 8 女性従業員の意見や要望、相談などを受ける制度を整備すること
- 9 昇進・昇格に関して、女性に配慮した措置を設けること
- 10 その他( )
- 11 特になし













## 四万十市 男女共同参画に関する事業所アンケート調査 報告書

---

発 行 / 平成 29 年 (2017 年) 5 月

発 行 者 / 高知県 四万十市

問 合 せ 先 / 四万十市人権啓発課 人権・男女共同参画係

〒787-8501 高知県四万十市中村大橋通 4 丁目 10

TEL (0880) 35-1035

FAX (0880) 34-4271

E - Mail / [woman@city.shimanto.lg.jp](mailto:woman@city.shimanto.lg.jp)

---