

**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24年9月
高知県 四万十市**

～ 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. 経営組織	3
3. 企業全体の常用労働者数	4
4. 対象事業所の雇用状況と管理職数	5
(1) 雇用状況	5
(2) 管理職数	6
4. 正規従業員の平均年齢	7
III 調査結果	8
【1】女性従業員の活用について	8
1. 女性の雇用や就業形態の変化	8
2. 女性の管理職登用や人材活用上の問題点	10
3. 女性が管理職に就くことについて	12
4. 女性従業員に対して期待する能力	13
5. 女性従業員を積極的に活用するための取り組み	14
【2】育児・介護と仕事の両立支援について	16
1. 育児休業取得状況	16
2. 介護休業取得状況	18
3. 育児・介護をしながら働くことについての取り組み	19
【3】男女共同参画について	21
1. 男女共同参画社会基本法の認知状況	21
2. 男女共同参画社会の実現に必要と思うこと	22
3. 職場における男女共同参画を困難にしている要因	24
4. ポジティブ・アクションの認知状況	26
5. ポジティブ・アクションについて	27
(1) ポジティブ・アクションへの取り組み状況	27
(2) ポジティブ・アクションに取り組む理由	28
6. セクシュアル・ハラスメントへの対策	29
7. セクシュアル・ハラスメント対応に難しいと感じること	31
8. セクシュアル・ハラスメントに関する相談等の有無	33
9. 事業所の男女共同参画推進に必要と思う行政施策	34
IV 自由回答のとりまとめ結果	36
資料 調査票	37

I 調査の概要

【調査の目的】

四万十市男女共同参画計画「しまんと男女共同参画プラン」の改定にあたり、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、問題点や意見等を調査し、職域における施策を検討する上での基礎資料とすることを目的に実施した。

【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

【調査時期】

平成24年（2012年）8月

【回収結果】

発送数 -----210件

有効回収数 -----121件

有効回収率 -----57.6%

【聴取項目（大項目）】

- ◇事業所の概要
- ◇女性従業員の活用について
- ◇育児・介護と仕事の両立支援について
- ◇男女共同参画について

【業種別回答状況】

	回答割合%	回答件数
全体	100.0	121
農林水産業	1.7	2
鉱業	0.0	0
建設業	13.2	16
製造業	5.8	7
電気・ガス・水道業	5.8	7
情報通信業	1.7	2
運輸・郵便業	6.6	8
卸売・小売業	16.5	20

	回答割合%	回答件数
金融・保険業	6.6	8
不動産業・物品賃貸業	2.5	3
飲食店・宿泊業	1.7	2
教育・学習支援業	1.7	2
医療・福祉	18.2	22
サービス業	11.6	14
その他	5.0	6
無回答	1.7	2

※問1回答結果より

【報告書の見方について】

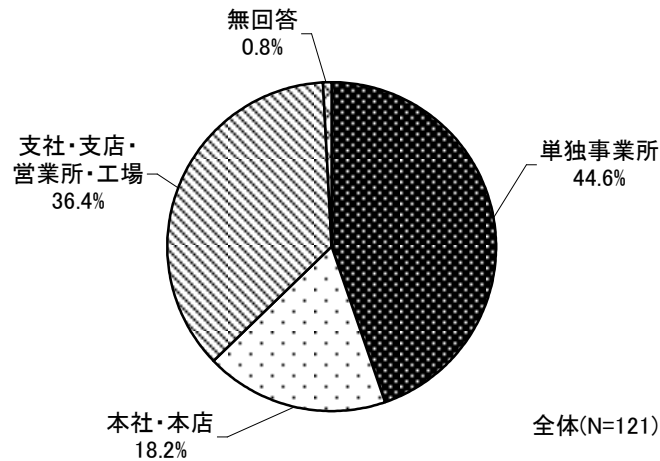
- (1) 集計は小数点以下第2位を四捨五入している。従って回答比率の合計は必ずしも100%にならない場合がある。
- (2) 2つ以上の回答を可能とした(複数回答)質問の場合、その回答比率の合計は100%を超える場合がある。
- (3) 数表、図表、文中に示すNは、比率算出上の基数(標本数)である。全標本数を示す「全体」を「N」、該当数^{*}を「n」で表記している。
- (4) 図表中における従業員規模別などのクロス集計結果については、該当する属性等の設問に対する無回答者(例えば、従業員規模別でクロス集計する場合における従業員数の無回答者)を除いて表記しているため、属性ごとの基数の合計と全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) 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。

※(例)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、あるいはクロス集計における各属性区分など、限定された回答者数

II 回答者の属性

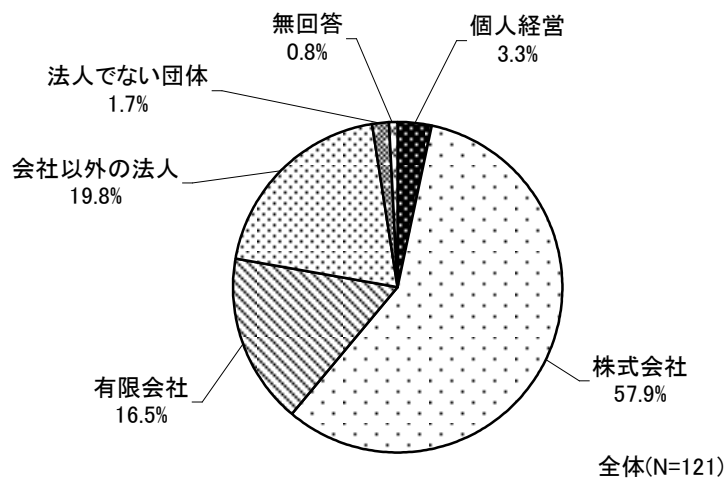
1. 事業所形態

事業所の形態は、「単独事業所」の割合が44.6%と最も高く、次いで「支社・支店・営業所・工場」が36.4%、「本社・本店」18.2%となっている。



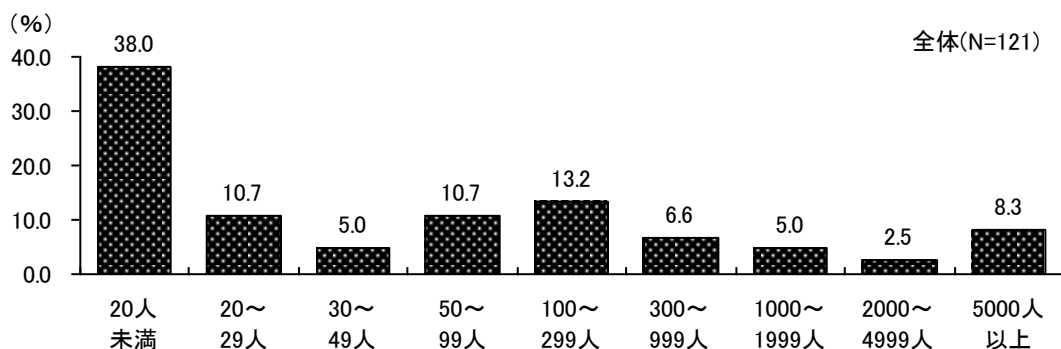
2. 経営組織

経営組織は、「株式会社」の割合が57.9%と6割近くを占め最も高く、次いで「会社以外の法人」(19.8%)、「有限会社」(16.5%)の順となっている。

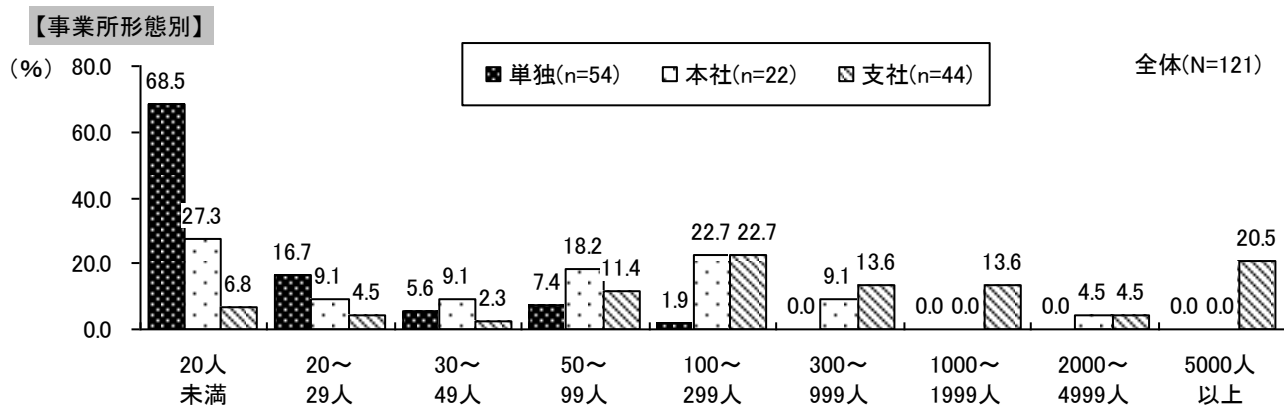


3. 企業全体の常用労働者数

企業全体^{※1}の常用労働者数^{※2}は、「20人未満」の割合が38.0%と最も高く、「20～29人」「50～99人」が10.7%、「30～49人」が5.0%、と、これら『100人未満(合計)』で全体の6割以上(64.4%)を占め、「100～299人」(13.2%)まで含め『300人未満(合計)』では8割近く(77.6%)を占めている。一方、「5000人以上」の大企業も8.3%みられる。



事業所形態別で見ると、単独^{※3}の場合は「20人未満」で7割近くを占めているが、本社^{※4}の場合は「50～299人(合計)」で4割を占めている。また、支社^{※5}の場合は「5000人以上」で2割を占めている。



※1 企業全体とは、対象事業所を含む本社、支社等の全ての合計

※2 常用労働者数→事業所に常時雇用されている人

・期間を定めず雇用されている人、または1か月を超える期間を定めて雇用されている人。

・臨時、日雇い、パートタイム等の労働者で、最近2か月間に月当たり18日以上雇われている人。

※3 単独→単独事業所

※4 本社→本社・本店

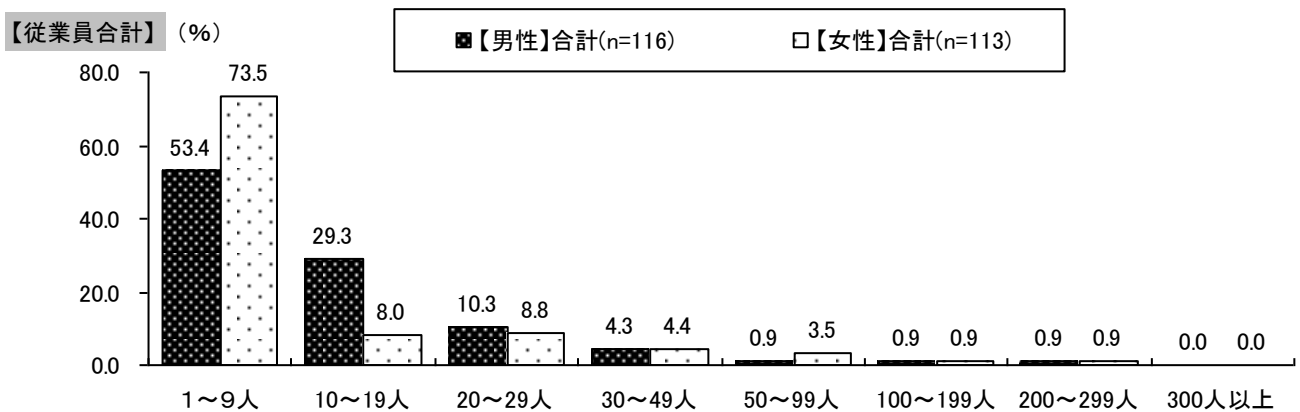
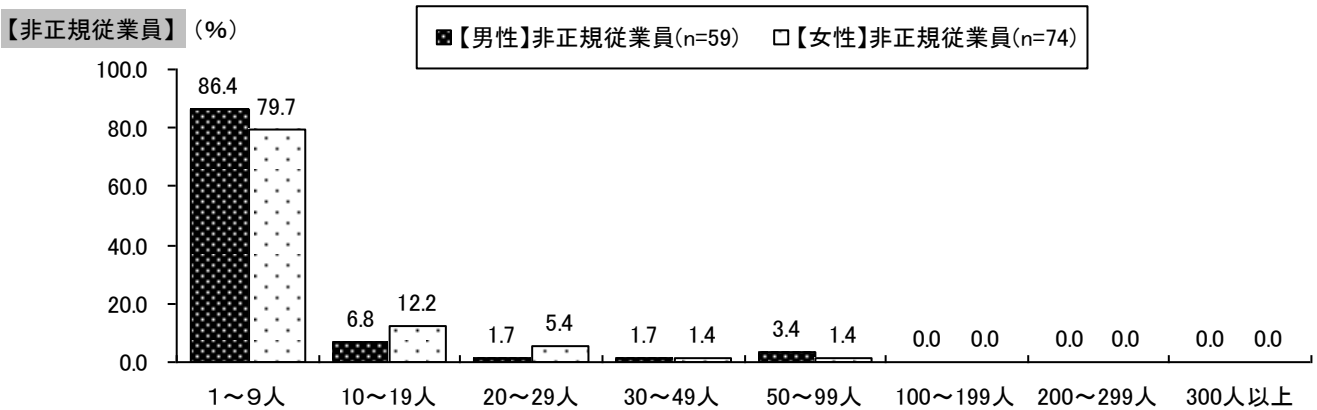
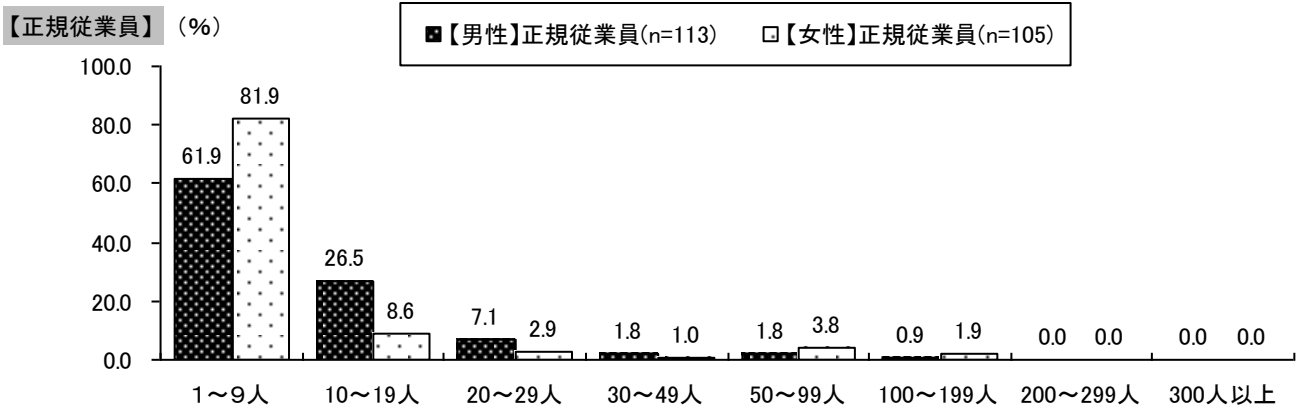
※5 支社→支社・支店・営業所・工場 (以下同様)

4. 対象事業所の雇用状況と管理職数

(1) 雇用状況

対象事業所^{※1}における正規従業員数は、男性の場合「1～9人」が61.9%、「10～19人」が26.5%で、これら「20人未満（合計）」で9割近く（88.4%）を占めている。女性は「1～9人」で8割以上（81.9%）を占める。

非正規従業員^{※2}は、男女ともに「1～9人」が主流であるが、男性が女性の割合を上回る。



注：数値は「無回答」を基数から除く回答者ベースで算出

※1 企業全体ではなく、調査に回答した事業所のみ

※2 パート・アルバイト・嘱託・派遣社員

平均で見ると、正規従業員は男性で 11.6 人、女性は 8.9 人と、男性が女性を上回るが、非正規従業員の場合、男性が 6.5 人、女性は 6.6 人とほぼ同程度である。

形態別では、本社の場合、男女ともに正規従業員は平均 20 人を超えるが、非正規従業員は男性 9.6 人に対して、女性は 16.3 人と男性を大きく上回る。

◆雇用形態別平均従業員数(問5)

単位:人(平均)

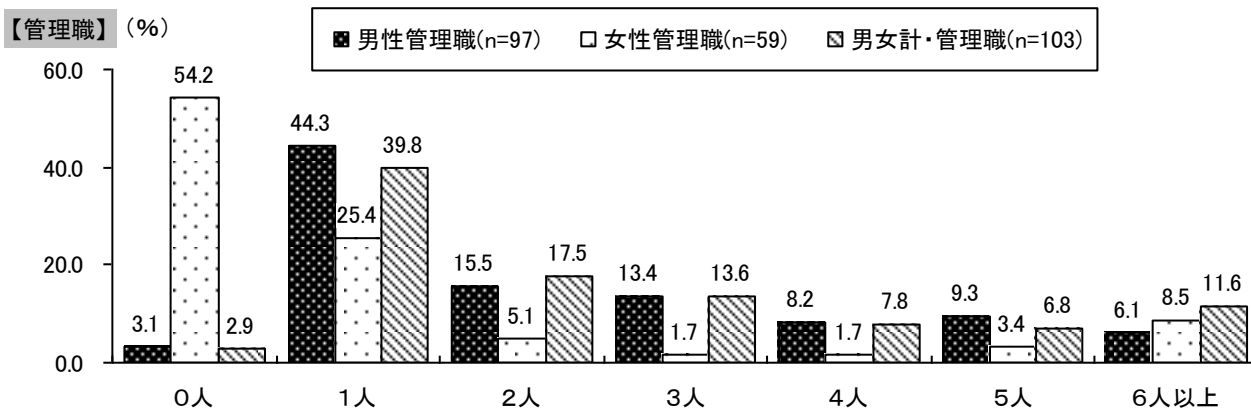
		正規従業員(人)			非正規従業員(人)			全従業員(人)		
		男性	女性	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計
全体		11.6	8.9	19.0	6.5	6.6	11.0	14.6	12.6	25.9
形態別	単独	7.8	8.1	14.9	4.0	5.3	8.0	9.5	11.3	19.9
	本社	21.1	21.6	40.6	9.6	16.3	23.9	26.8	31.4	55.4
	支社	11.7	2.4	13.4	7.7	4.0	9.0	15.5	4.9	19.3

注:数値は「無回答」を基数から除く回答者ベースで算出

(2) 管理職数

対象事業所における管理職[※]数については、男性の場合「1人」が 44.3%、「2人」が 15.5%、などとなっているが、女性は「0人」で過半数(54.2%)を占めている。

管理職比率は、全体で男性は 32.3%、女性 17.6%で、男女ともに単独事業所、及び従業員規模が小さい事業所ほど高くなっている。



◆雇用形態別平均管理職数及び管理職比率(問5)

単位:人(平均)、%

		管理職(人)			管理職比率(%)		
		男性	女性	男女計	男性	女性	男女計
全体		3.1	1.7	3.9	32.3	17.6	23.8
形態別	単独	2.1	1.7	3.0	38.4	22.4	26.6
	本社	6.1	3.6	8.9	28.6	14.4	19.7
	支社	3.0	0.1	3.0	26.1	7.4	22.4
従業員規模別	1~9人	1.3	0.7	1.4	41.1	36.5	32.4
	10~19人	2.3	0.4	2.5	30.2	17.1	21.9
	20~29人	2.0	0.7	2.1	30.4	10.6	18.6
	30~49人	3.5	1.8	4.9	25.4	11.0	18.7
	50人以上	11.5	6.4	17.3	25.1	8.2	18.6

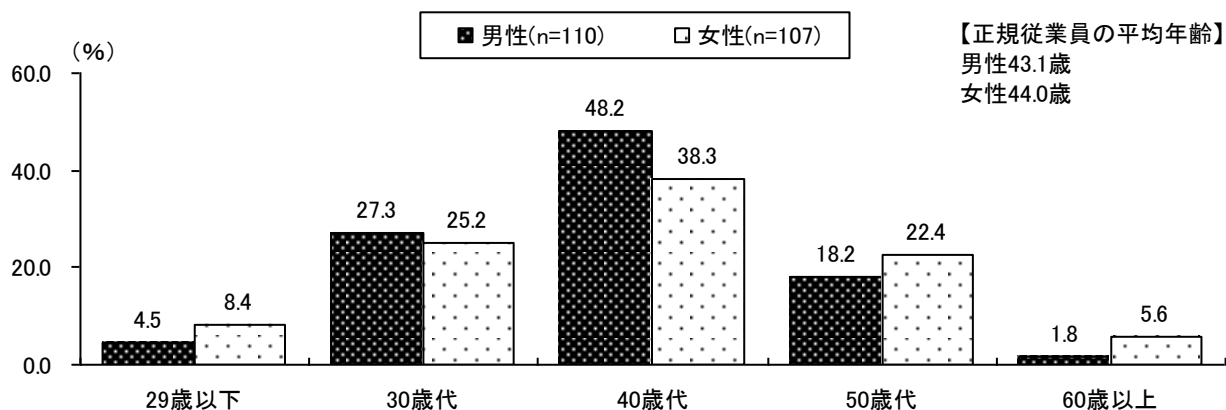
注:数値は「無回答」を基数から除く回答者ベースで算出

※正規従業員のうち配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職

4. 正規従業員の平均年齢

対象事業所における正規従業員の平均年齢は、男性の場合「40歳代」の割合が48.2%と最も高く、以下「30歳代」(27.3%)、「50歳代」(18.2%)の順となっている。女性も男性と同様「40歳代」の割合が最も高いが、男性に比べ「29歳以下」や「50歳代」「60歳以上」の割合がやや高い。

形態別では単独事業所、従業員規模別では従業員規模が少ない事業所ほど、男女ともに平均年齢も高い傾向にあるが、大きな差は目立たない。



◆正規従業員の平均年齢(問6) 単位: 歳

		男性	女性
全体		43.1	44.0
形態別	単独	45.8	46.9
	本社	40.1	41.9
	支社	41.3	41.5
従業員規模別	1~9人	43.5	45.3
	10~19人	43.9	43.2
	20~29人	43.7	44.2
	30~49人	41.7	41.4
	50人以上	39.5	44.4

注: 数値は「無回答」を基数から除く回答者ベースで算出

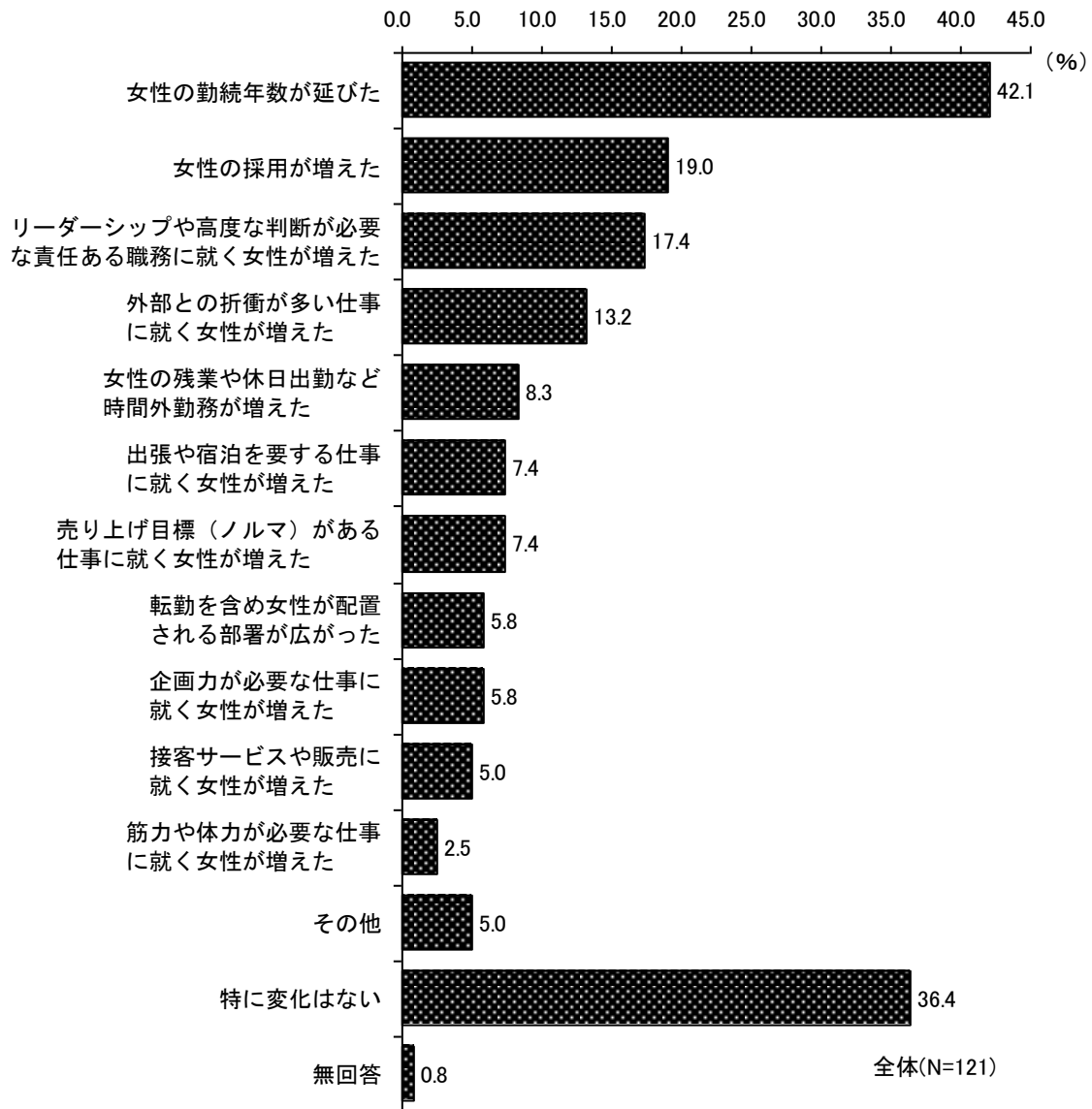
Ⅲ 調査結果

【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7. 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。(〇印いくつでも)

女性の雇用や就業形態の変化については、「特に変化はない」の割合が36.4%であることから、およそ6割程度の事業所で何らかの変化があるとみられる。変化としては「女性の勤続年数が延びた」が42.1%と最も高く、次いで「女性の採用が増えた」(19.0%)、「リーダーシップや高度な判断が必要な責任ある職務に就く女性が増えた」(17.4%)、「外部との折衝が多い仕事に就く女性が増えた」(13.2%)の順となっている。



形態別では、本社で「リーダーシップや高度な判断が必要な責任ある職務に就く女性が増えた」、単独や支社で「女性の勤続年数が延びた」などの割合が高くなっている。

従業員規模別では、10～19人で「外部との折衝が多い仕事に就く女性が増えた」、20～29人で「特に変化はない」、30～49人で「女性の採用が増えた」などの割合がそれぞれ他の層を上回っている。

単位(%)		女性の勤続年数が延びた	女性の採用が増えた	判断がリーダーシップや高度な責任が増えた	外部との折衝が多い仕事に就く女性が増えた	女性の残業や休日出勤など時間外勤務が増えた	出張や宿泊を要する仕事に就く女性が増えた	売り上げ目標(ノルマ)がある仕事に就く女性が増えた	転勤を含め女性が配置される部署が広がった	企画力が必要な仕事に就く女性が増えた	接客サービスや販売に就く女性が増えた
全体(N=121)		42.1	19.0	17.4	13.2	8.3	7.4	7.4	5.8	5.8	5.0
形態別	単独(n=54)	42.6	11.1	13.0	7.4	7.4	7.4	3.7	0.0	3.7	1.9
	本社(n=22)	36.4	27.3	31.8	13.6	0.0	9.1	13.6	4.5	9.1	4.5
	支社(n=44)	43.2	22.7	13.6	18.2	13.6	4.5	9.1	13.6	4.5	9.1
従業員規模別	1～9人(n=42)	31.0	7.1	11.9	2.4	9.5	2.4	2.4	2.4	0.0	7.1
	10～19人(n=39)	48.7	20.5	23.1	30.8	5.1	7.7	12.8	10.3	10.3	5.1
	20～29人(n=17)	52.9	23.5	17.6	11.8	11.8	17.6	11.8	5.9	17.6	5.9
	30～49人(n=11)	45.5	45.5	9.1	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50人以上(n=11)	45.5	18.2	18.2	0.0	9.1	18.2	9.1	9.1	0.0	0.0

単位(%)		に筋力や女性力が必要な仕事に就く女性が増えた	その他	特に変化はない
全体(N=121)		2.5	5.0	36.4
形態別	単独(n=54)	0.0	3.7	48.1
	本社(n=22)	0.0	4.5	36.4
	支社(n=44)	4.5	6.8	22.7
従業員規模別	1～9人(n=42)	0.0	9.5	40.5
	10～19人(n=39)	2.6	0.0	25.6
	20～29人(n=17)	11.8	5.9	58.8
	30～49人(n=11)	0.0	9.1	18.2
	50人以上(n=11)	0.0	0.0	45.5

注：表中の「網掛け」は、各クロス集計(形態別・従業員規模別など)において最も高い割合を示している。

(例／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。)

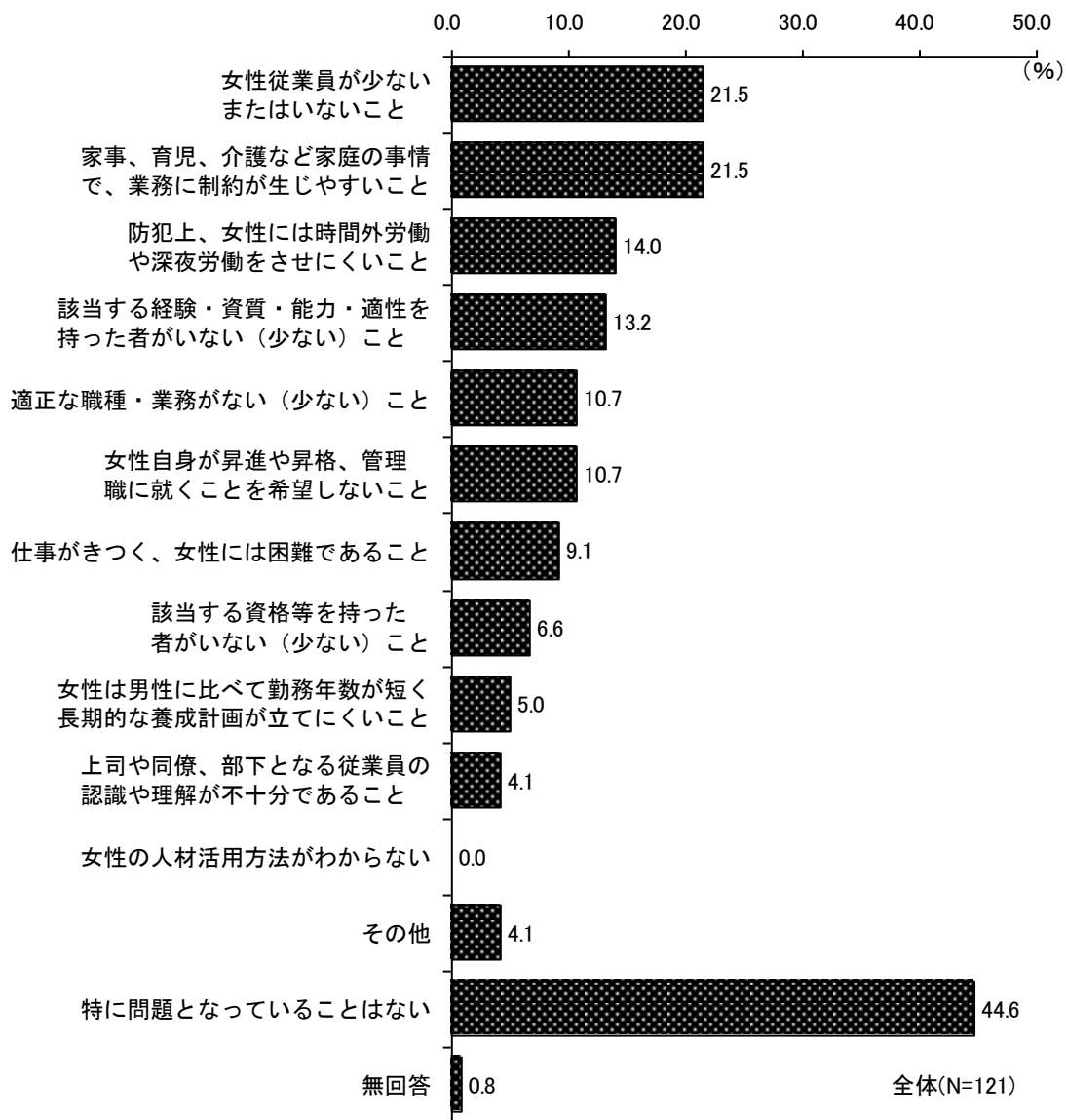
但し、回答割合が10%未満の項目、n数が10未満の項目、及び「その他」については網掛けしていない。

また「無回答」は表記から省略している(本報告書においては以下同様)。

2. 女性の管理職登用や人材活用上の問題点

問8. 貴事業所では、女性の管理職への登用や、女性の人材活用にあたって、どのような問題がありますか。(〇印いくつでも)

女性の管理職登用や人材活用上の問題点については、「特に問題となっていることはない」の割合が 44.6%であることから、およそ過半数の事業所で何らかの問題があるとみられる。問題としては「女性従業員が少ない、またはいないこと」「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こと」がともに 21.5%と最も高く、次いで「防犯上、女性には時間外労働や深夜労働をさせにくいこと」(14.0%)、「該当する経験・資質・能力・適性を持った者がいない(少ない)こと」(13.2%)、「適正な職種・業務がない(少ない)こと」「女性自身が昇進や昇格、管理職に就くことを希望しないこと」(各 10.7%) の順となっている。



形態別では、単独や本社で「特に問題となっていることはない」の割合が高い一方で、支社の場合は他の形態に比べ、全体的に問題をあげる割合が高い。

従業員規模別では、1～9人で「女性従業員が少ない、またはいないこと」、10～19人で「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こと」「防犯上、女性には時間外労働や深夜労働をさせにくいこと」、30～49人で「女性自身が昇進や昇格、管理職に就くことを希望しないこと」「該当する資格等を持った者がいない(少ない)こと」などの割合がそれぞれ他の層に比べ高くなっている。

単位(%)		た女性従業員が少ない、またはいないこと	が家事、育児、介護など家庭の事情で、業務に制約が生じやすいこと	く防犯上、深夜労働をさせにくいこと	ない・適する経験者・資質・能力(少ない)こと	該当する職種・業務がない(少ない)こと	適正な職種・業務がない(少ない)こと	管理職に就くことを希望しないこと	女性自身が昇進や昇格、困難であること、女性には仕事がつくこと	と者がいない(少ない)こと	該当する資格等を持った者がいない(少ない)こと	計画が立てにくいこと	女性が男性に比べて勤務年数が長期的な養成	十分であること	上司や同僚、部下となる
全体(N=121)		21.5	21.5	14.0	13.2	10.7	10.7	9.1	6.6	5.0	4.1				
形態別	単独(n=54)	18.5	18.5	5.6	7.4	11.1	5.6	9.3	5.6	1.9	3.7				
	本社(n=22)	13.6	13.6	4.5	4.5	4.5	13.6	9.1	4.5	0.0	9.1				
	支社(n=44)	29.5	29.5	29.5	25.0	13.6	15.9	9.1	9.1	11.4	2.3				
従業員規模別	1～9人(n=42)	31.0	11.9	9.5	9.5	11.9	2.4	9.5	4.8	4.8	2.4				
	10～19人(n=39)	17.9	30.8	20.5	17.9	15.4	12.8	12.8	2.6	7.7	5.1				
	20～29人(n=17)	11.8	17.6	11.8	5.9	5.9	17.6	5.9	5.9	5.9	5.9				
	30～49人(n=11)	27.3	27.3	18.2	18.2	9.1	27.3	9.1	36.4	0.0	0.0				
	50人以上(n=11)	0.0	27.3	9.1	18.2	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	9.1				

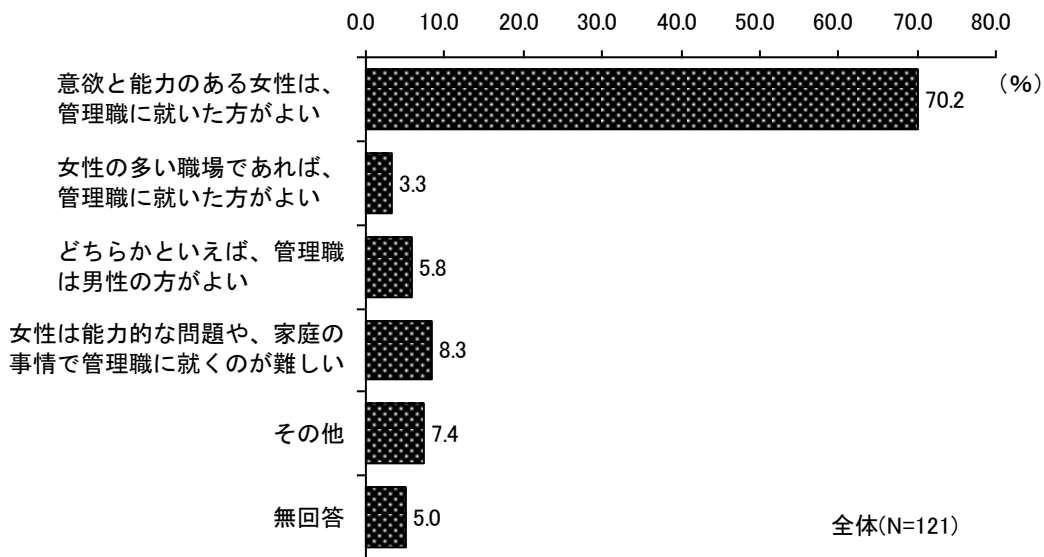
単位(%)		から女性の人材活用方法がわからない	その他	と特には問題となっていること
全体(N=121)		0.0	4.1	44.6
形態別	単独(n=54)	0.0	3.7	51.9
	本社(n=22)	0.0	4.5	68.2
	支社(n=44)	0.0	4.5	22.7
従業員規模別	1～9人(n=42)	0.0	7.1	40.5
	10～19人(n=39)	0.0	2.6	41.0
	20～29人(n=17)	0.0	0.0	52.9
	30～49人(n=11)	0.0	0.0	36.4
	50人以上(n=11)	0.0	9.1	72.7

3. 女性が管理職に就くことについて

問9. 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70.2%と、ほぼ特化している。

従業員規模が大きな事業所や、従業員の平均年齢が若い事業所、特に女性の平均年齢が若い事業所ほどその割合は高い。



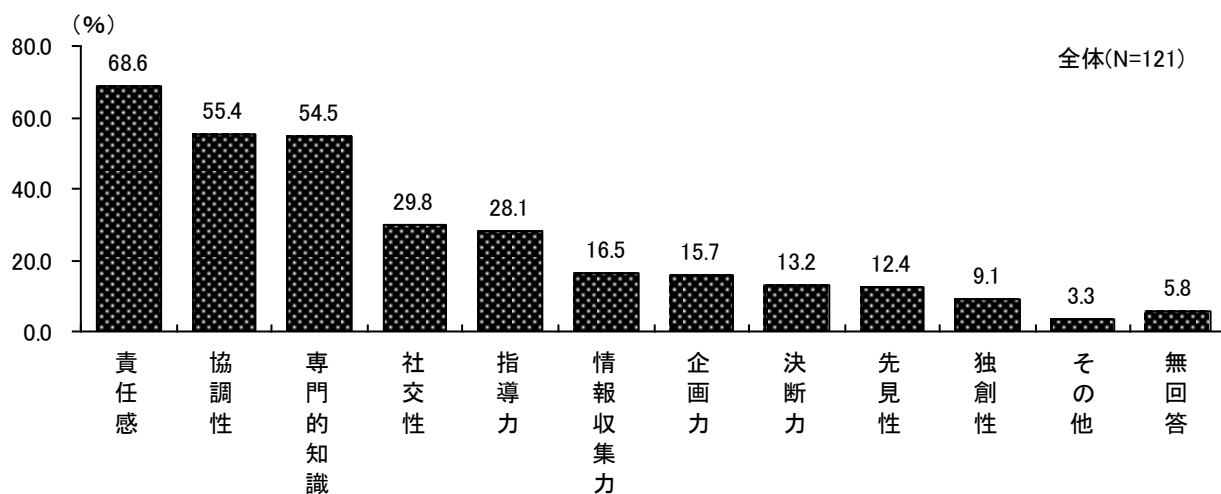
単位 (%)	よは意、 い、欲 管と能 理職に の就あ いる た女 方性 が	よば女 い、性 の多 い職 場に 就場 いで たあ 方 が	職ど はち ら 男 性 の と 方 が え ば い 、 管 理	く家女 の庭性 がの 難事 し情 いで 管な 理問 職題 にや 就、	そ の 他
全体(N=121)	70.2	3.3	5.8	8.3	7.4
従業員規模別					
1～9人(n=42)	69.0	2.4	0.0	11.9	11.9
10～19人(n=39)	74.4	0.0	7.7	7.7	2.6
20～29人(n=17)	64.7	0.0	5.9	11.8	11.8
30～49人(n=11)	54.5	27.3	18.2	0.0	0.0
50人以上(n=11)	81.8	0.0	9.1	0.0	9.1
正規従業員年齢別					
【男性】39歳以下(n=35)	77.1	0.0	8.6	2.9	5.7
40歳代(n=53)	66.0	3.8	7.5	11.3	5.7
50歳以上(n=22)	63.6	9.1	0.0	9.1	13.6
【女性】39歳以下(n=36)	83.3	0.0	2.8	11.1	0.0
40歳代(n=41)	68.3	4.9	9.8	7.3	4.9
50歳以上(n=30)	56.7	6.7	6.7	10.0	13.3

4. 女性従業員に対して期待する能力

問 10. 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していますか。
(○印いくつでも)

女性従業員に対して期待する能力については、「責任感」の割合が 68.6%と最も高く、次いで「協調性」(55.4%)、「専門的知識」(54.5%)、「社交性」(29.8%)、「指導力」(28.1%)の順となっている。

従業員規模が大きくなるほど「責任感」や「指導力」が期待される割合が高くなり、また女性従業員の平均年齢が若い事業所ほど期待される能力が幅広く求められている。

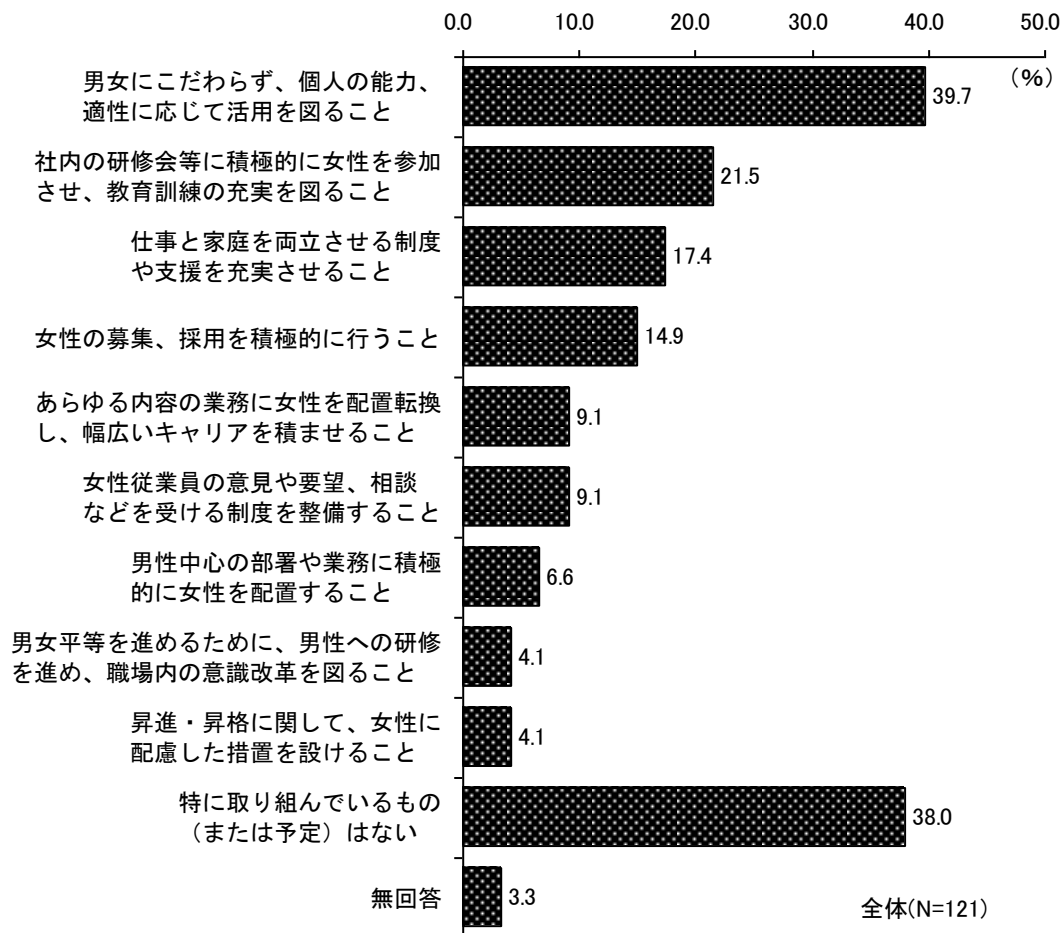


単位 (%)		責任感	協調性	専門的知識	社交性	指導力	情報収集力	企画力	決断力	先見性	独創性	その他
全体(N=121)		68.6	55.4	54.5	29.8	28.1	16.5	15.7	13.2	12.4	9.1	3.3
従業員規模別	1～9人(n=42)	59.5	47.6	42.9	19.0	23.8	19.0	9.5	14.3	14.3	7.1	4.8
	10～19人(n=39)	64.1	56.4	61.5	53.8	20.5	17.9	23.1	17.9	12.8	10.3	0.0
	20～29人(n=17)	82.4	58.8	64.7	29.4	41.2	17.6	17.6	5.9	17.6	11.8	5.9
	30～49人(n=11)	81.8	63.6	54.5	0.0	18.2	9.1	0.0	0.0	0.0	9.1	9.1
	50人以上(n=11)	81.8	72.7	63.6	18.2	54.5	9.1	18.2	18.2	9.1	9.1	0.0
正規従業員年齢別	【男性】39歳以下(n=35)	74.3	71.4	54.3	42.9	28.6	8.6	14.3	8.6	5.7	5.7	5.7
	40歳代(n=53)	64.2	49.1	54.7	28.3	26.4	22.6	20.8	17.0	17.0	15.1	3.8
	50歳以上(n=22)	72.7	63.6	54.5	18.2	22.7	13.6	4.5	13.6	18.2	4.5	0.0
	【女性】39歳以下(n=36)	77.8	61.1	66.7	44.4	30.6	25.0	27.8	19.4	22.2	25.0	8.3
	40歳代(n=41)	78.0	56.1	48.8	26.8	34.1	9.8	14.6	9.8	9.8	4.9	0.0
	50歳以上(n=30)	60.0	56.7	53.3	26.7	20.0	23.3	6.7	13.3	10.0	0.0	3.3

5. 女性従業員を積極的に活用するための取り組み

問 11. 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も含めて、今後、新たに取り組んでいきたいことはどのようなことですか。
(〇印いくつでも)

女性従業員を積極的に活用するための取り組みについては、「特に取り組んでいるもの（または予定）はない」の割合が 38.0%であることから、およそ6割程度の事業所で何らかの取り組みをしているとみられる。取り組みとしては「男女にこだわらず、個人の能力、適性に応じて活用を図ること」が 39.7%と最も高く、次いで「社内の研修会等に積極的に女性を参加させ、教育訓練の充実を図ること」(21.5%)、「仕事と家庭を両立させる制度や支援を充実させること」(17.4%)、「女性の募集、採用を積極的に行うこと」(14.9%)の順となっている。



形態別では、単独事業所で「特に取り組んでいるもの（または予定）はない」、本社で「女性の募集、採用を積極的に行うこと」などの割合が高くなっている。

従業員規模別では、従業員数が多い事業所ほど「男女にこだわらず、個人の能力、適性に応じて活用を図ること」、逆に少ない事業所では「特に取り組んでいるもの（または予定）はない」などの割合が高くなっている。

また、女性従業員の平均年齢が若い事業所ほど「男女にこだわらず、個人の能力、適性に応じて活用を図ること」の割合が高い。一方、女性の平均年齢が上がるほど「特に取り組んでいるもの（または予定）はない」の割合が高い傾向にある。

単位(%)		こ力男 と、女 適にこ だわら ず、活 用を人 図る能	実性を 図るこ と	社内の 研修会 等、教 育訓練 的に充 女	や支事 と家 庭を両 立させ る制度	行女の 募集、 採用を 積極的 に	を配置 転換し、 幅広い キャリア を	あらゆる 内容の 業務に 女性を	る談など を受け る制度 を整備 、相	女性従業 員の意 見や要 望、相	的男性 中心の 部署や 業務に 積極	意識への 改革を 図るこ と、た め、職 場内の 男	配昇進・ 昇格に 関して 、女性 に	た特に （予定） はない もの（ま
全体(N=121)		39.7	21.5	17.4	14.9	9.1	9.1	6.6	4.1	4.1	38.0			
形態別	単独(n=54)	31.5	13.0	14.8	11.1	1.9	3.7	5.6	0.0	5.6	50.0			
	本社(n=22)	45.5	27.3	9.1	31.8	13.6	9.1	9.1	9.1	4.5	31.8			
	支社(n=44)	47.7	29.5	25.0	11.4	13.6	15.9	6.8	6.8	2.3	27.3			
従業員規模別	1～9人(n=42)	19.0	16.7	7.1	9.5	0.0	0.0	0.0	2.4	0.0	52.4			
	10～19人(n=39)	43.6	25.6	25.6	17.9	17.9	20.5	12.8	2.6	7.7	35.9			
	20～29人(n=17)	52.9	17.6	23.5	5.9	11.8	5.9	11.8	5.9	5.9	35.3			
	30～49人(n=11)	54.5	36.4	9.1	36.4	9.1	0.0	9.1	9.1	9.1	9.1			
	50人以上(n=11)	63.6	18.2	27.3	9.1	9.1	18.2	0.0	9.1	0.0	27.3			
正規従業員年齢別	【男性】39歳以下(n=35)	42.9	17.1	17.1	17.1	5.7	0.0	5.7	5.7	2.9	37.1			
	40歳代(n=53)	41.5	28.3	18.9	11.3	17.0	15.1	9.4	5.7	5.7	37.7			
	50歳以上(n=22)	22.7	22.7	9.1	18.2	0.0	9.1	4.5	0.0	4.5	36.4			
	【女性】39歳以下(n=36)	61.1	27.8	33.3	16.7	25.0	19.4	13.9	8.3	11.1	22.2			
	40歳代(n=41)	34.1	22.0	12.2	12.2	4.9	7.3	4.9	2.4	0.0	43.9			
50歳以上(n=30)	23.3	20.0	6.7	10.0	0.0	0.0	3.3	3.3	3.3	50.0				

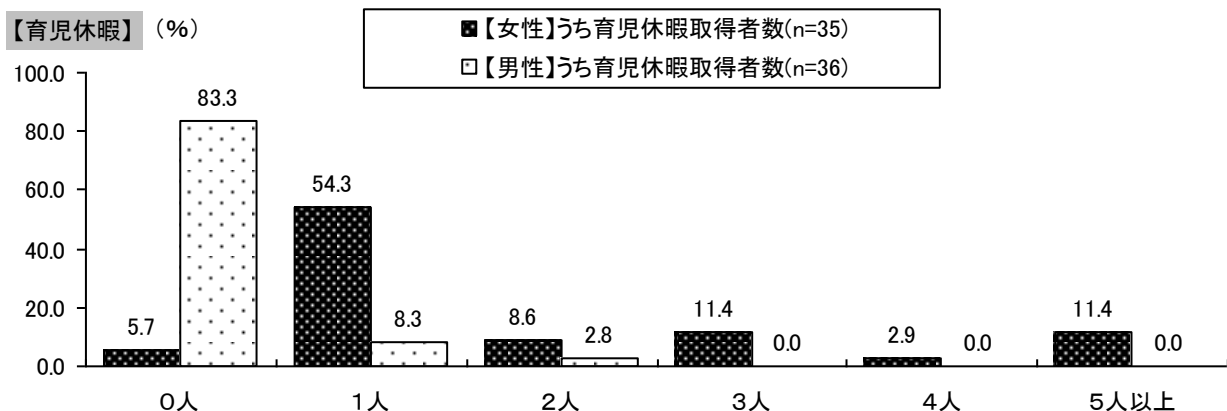
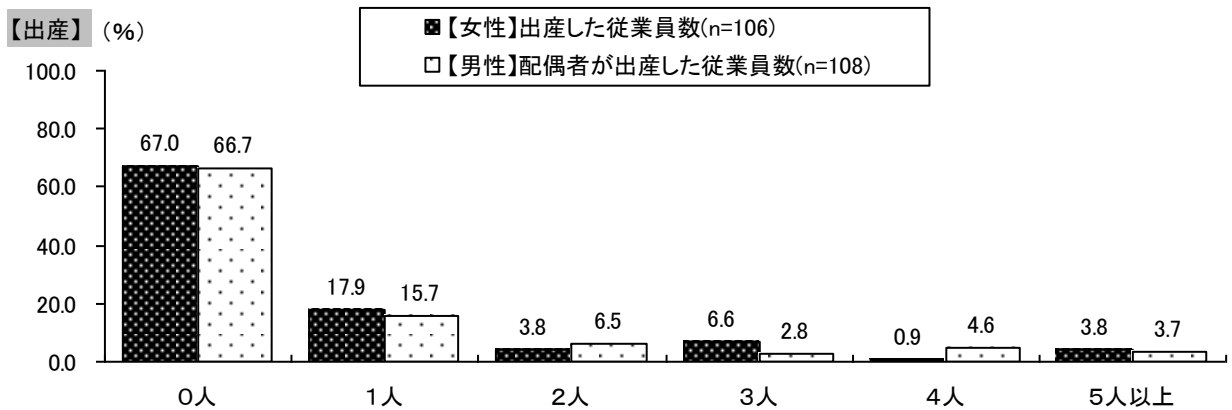
【2】育児・介護と仕事の両立支援について

1. 育児休業取得状況

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をご記入ください。

最近3年間に出産した女性従業員数は「0人（いない）」が67.0%を占めるが、「1人」が17.9%、「2人」が3.8%などとなっている。男性従業員の配偶者が出産した人数もほぼ同程度となっている。

うち育児休暇取得者については、女性従業員の場合「1人」が54.3%みられるが、男性の場合「0人（いない）」が83.3%と、大半が取得していない状況である。



注 1: 数値は「無回答」を基数から除く回答者ベースで算出

注 2: 育児休暇の取得者数については、出産した従業員の回答が「1人以上」を基数としている(女性 n=35、男性 n=36)

平均人数で見ると、女性の場合、形態別では本社、従業員 50 人以上で出産、育児休暇取得ともに他の層を上回っている。一方、男性の場合は従業員 50 人以上でやや多くみられるが、女性の平均を下回り、育児休暇についてはほとんど取得されていない状況である。

単位(人)

	①女性		②男性		
	出産した従業員数	うち育児休暇取得者数	配偶者が出産した従業員数	うち育児休暇取得者数	
全体	0.9	2.6	0.8	0.2	
形態別	単独	0.7	2.1	0.6	0.1
	本社	2.4	4.0	1.0	0.3
	支社	0.4	1.5	0.9	0.1
従業員規模別	1～9人	0.2	1.0	0.4	0.0
	10～19人	0.6	1.3	0.6	0.0
	20～29人	0.5	1.6	0.9	0.2
	30～49人	1.2	1.2	1.2	0.2
	50人以上	5.3	8.5	2.4	0.6

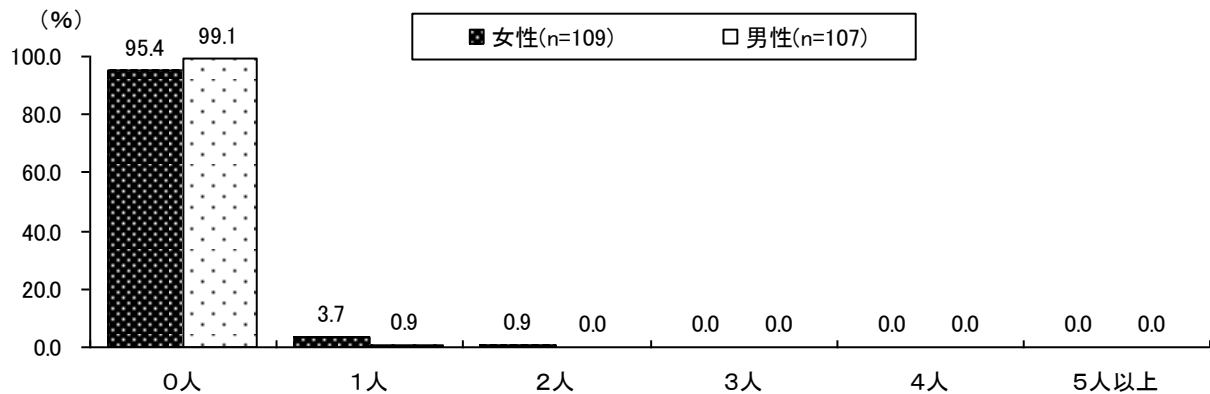
注 1: 数値は「無回答」を基数から除く回答者ベースで算出

注 2: 育児休暇の平均取得者数については、出産した従業員の回答が「1人以上」を基数としている

2. 介護休業取得状況

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をご記入ください。

最近3年間に介護休業を取得した従業員数は、男女ともに「0人(いない)」が大半を占めており、女性で「1人」が3.7%、「2人」が0.9%みられる。



注: 数値は「無回答」を基数から除く回答者ベースで算出

平均人数で見ると、いずれの層においても取得人数は僅かであり、従業員50人以上の事業所で0.6人などとなっている。

単位(人)

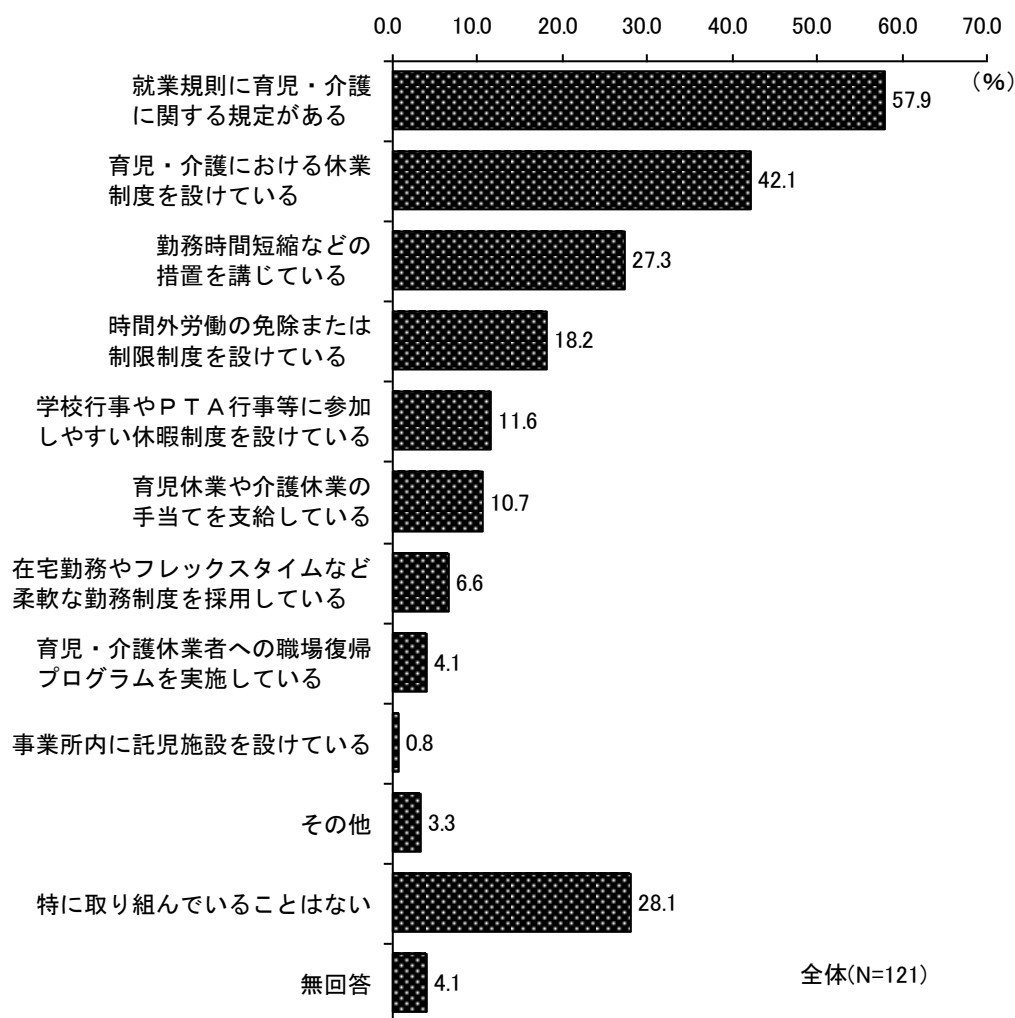
		女性	男性
全体		0.1	0.0
形態別	単独	0.0	0.0
	本社	0.2	0.1
	支社	0.0	0.0
従業員規模別	1~9人	0.0	0.0
	10~19人	0.0	0.0
	20~29人	0.1	0.0
	30~49人	0.0	0.0
	50人以上	0.6	0.1

注: 数値は「無回答」を基数から除く回答者ベースで算出

3. 育児・介護をしながら働くことについての取り組み

問 14. 貴事業所では、男女がともに育児・介護をしながら働くことについて取り組んでいることがありますか。(〇印いくつでも)

育児・介護をしながら働くことについての取り組みについては、「特に取り組んでいることはない」の割合が 28.1%であることから、およそ7割程度の事業所で何らかの取り組みを実施しているとみられる。取り組みとしては「就業規則に育児・介護に関する規定がある」が57.9%と最も高く、次いで「育児・介護における休業制度を設けている」(42.1%)、「勤務時間短縮などの措置を講じている」(27.3%)、「時間外労働の免除または制限制度を設けている」(18.2%)の順となっている。



形態別では、単独事業所の場合「特に取り組んでいることはない」の割合が他の形態を大きく上回っているが、支社では取り組んでいる割合がそれぞれ高い。

従業員規模別では、従業員規模の大きな事業所ほど取り組んでいる割合が高い傾向にある。

単位(%)	就業規則に育児・介護に関する規定がある	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	時間外労働の免除または制限制度を設けている	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	育児休業や介護休業の手当を支給している	在宅勤務やフレックスタイトムなど柔軟な勤務制度を採用している	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=121)	57.9	42.1	27.3	18.2	11.6	10.7	6.6	4.1	0.8	3.3	28.1
形態別											
単独(n=54)	40.7	27.8	16.7	9.3	9.3	3.7	5.6	1.9	0.0	3.7	42.6
本社(n=22)	59.1	45.5	27.3	18.2	9.1	4.5	4.5	0.0	4.5	0.0	27.3
支社(n=44)	77.3	56.8	40.9	29.5	15.9	22.7	9.1	9.1	0.0	4.5	11.4
従業員規模別											
1～9人(n=42)	52.4	35.7	14.3	11.9	11.9	14.3	4.8	2.4	0.0	4.8	35.7
10～19人(n=39)	48.7	38.5	28.2	12.8	15.4	10.3	10.3	5.1	0.0	2.6	25.6
20～29人(n=17)	58.8	47.1	35.3	29.4	0.0	5.9	5.9	0.0	0.0	5.9	35.3
30～49人(n=11)	81.8	36.4	27.3	9.1	9.1	9.1	0.0	9.1	0.0	0.0	18.2
50人以上(n=11)	90.9	81.8	63.6	54.5	18.2	9.1	9.1	9.1	9.1	0.0	9.1

【3】男女共同参画について

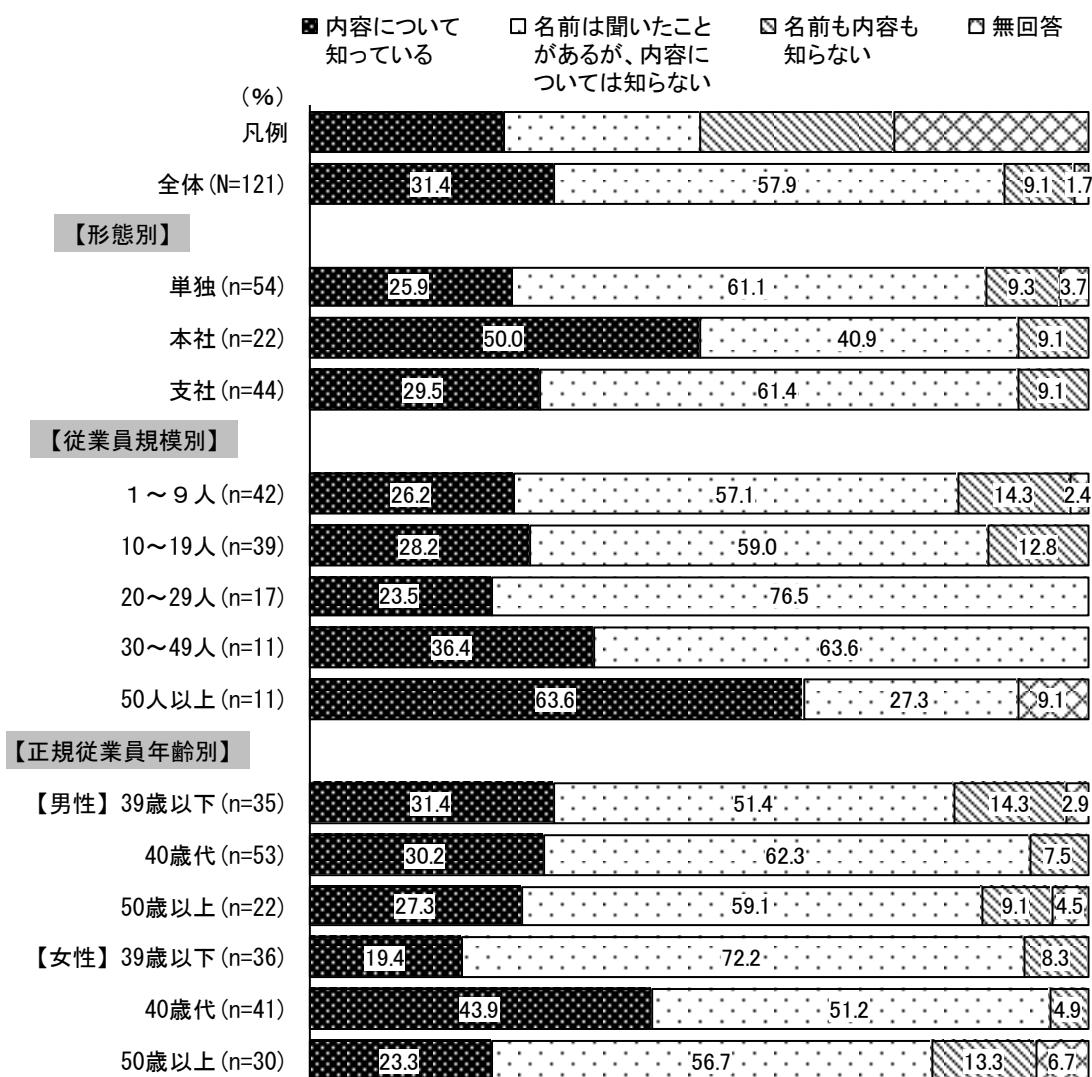
1. 男女共同参画社会基本法の認知状況

問 15. 平成 11 年 6 月に施行された「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」詳細認知者が 31.4%、「名前は聞いたことがあるが、内容については知らない」名称認知者が 57.9% であり、合計約 9 割 (89.3%) の認知率である。

形態別では本社、従業員規模別では従業員規模が大きな事業所ほど「内容について知っている」割合も高い傾向にある。

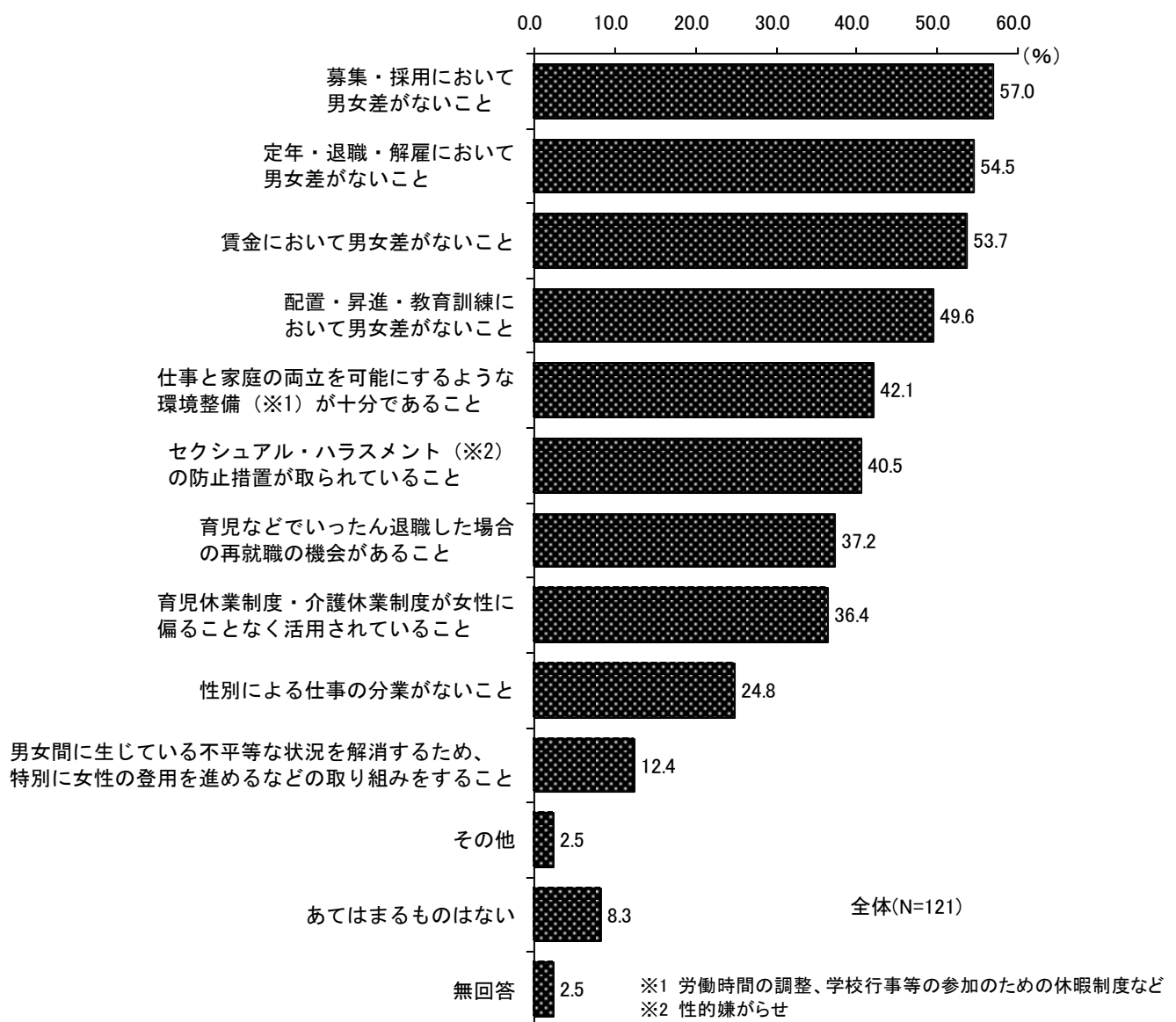
また、女性の平均年齢が 40 歳代の事業所でも「内容について知っている」割合が高い。



2. 男女共同参画社会の実現に必要と思うこと

問 16. 「男女共同参画社会基本法」では国民の責務が明らかにされており、その中では職域においても男女共同参画社会の形成に寄与するよう努めなければならないとされています。事業者として、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われますか。(〇印いくつでも)

男女共同参画社会の実現に必要と思うことについては、「募集・採用において男女差がないこと」の割合が 57.0%と最も高く、ほぼ並んで「定年・退職・解雇において男女差がないこと」(54.5%)、「賃金において男女差がないこと」(53.7%)が続いている。以下「配置・昇進・教育訓練において男女差がないこと」(49.6%)、「仕事と家庭の両立を可能にするような環境整備(※1)が十分であること」(42.1%)の順となっている。



形態別では、本社において「配置・昇進・教育訓練において男女差がないこと」をはじめ、必要と考えることが多くあげられているが、単独事業所では「あてはまるものはない」割合がやや高い。

また、従業員規模の大きな事業所ほど必要と考えることが多くあげられている。

単位 (%)	募集・採用において男女差がないこと	定年・退職・解雇において男女差がないこと	賃金において男女差がないこと	配置・昇進・教育訓練において男女差がないこと	仕事と家庭の両立を可能にするような環境整備があること (※1)	セクシュアル・ハラスメント防止措置がメーン (※2)	育児・介護の機会があし た場合の再就職の機会があし ること	育児休業制度・介護休業制 度が女性に偏ることなく活 用されていること	性別による仕事の分業がないこと
全体(N=121)	57.0	54.5	53.7	49.6	42.1	40.5	37.2	36.4	24.8
形態別	単独(n=54)	51.9	50.0	48.1	33.3	24.1	31.5	29.6	27.8
	本社(n=22)	54.5	63.6	63.6	72.7	50.0	45.5	45.5	40.9
	支社(n=44)	63.6	54.5	54.5	56.8	36.4	50.0	38.6	11.4
従業員規模別	1～9人(n=42)	45.2	47.6	47.6	40.5	38.1	26.2	31.0	14.3
	10～19人(n=39)	53.8	53.8	48.7	46.2	30.8	43.6	30.8	25.6
	20～29人(n=17)	82.4	58.8	64.7	58.8	58.8	47.1	52.9	41.2
	30～49人(n=11)	54.5	63.6	45.5	54.5	45.5	45.5	54.5	18.2
	50人以上(n=11)	72.7	72.7	81.8	72.7	72.7	72.7	45.5	72.7

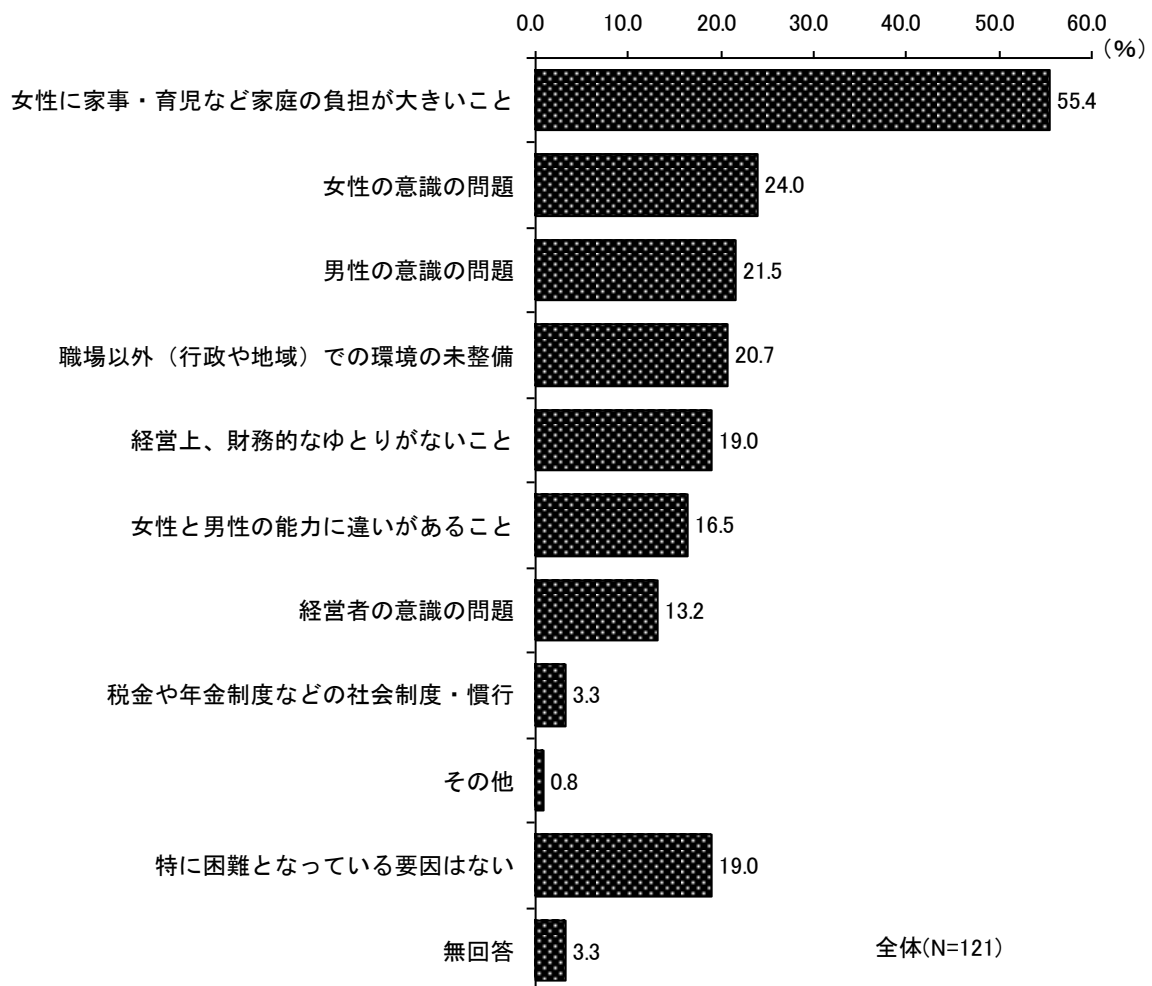
単位 (%)	別の状況に組み込みをすすめること （男女間の解消を進めること ）	その他	あてはまるものはない	
全体(N=121)	12.4	2.5	8.3	
形態別	単独(n=54)	9.3	3.7	11.1
	本社(n=22)	13.6	4.5	4.5
	支社(n=44)	15.9	0.0	6.8
従業員規模別	1～9人(n=42)	4.8	4.8	14.3
	10～19人(n=39)	15.4	2.6	7.7
	20～29人(n=17)	17.6	0.0	5.9
	30～49人(n=11)	18.2	0.0	0.0
	50人以上(n=11)	18.2	0.0	0.0

※1 労働時間の調整、学校行事等の参加のための休暇制度など
 ※2 性的嫌がらせ

3. 職場における男女共同参画を困難にしている要因

問 17. 職場における男女共同参画を困難にしている要因は、どのようなところにあると思いますか。(〇印いくつでも)

職場における男女共同参画を困難にしている要因については、「特に困難となっている要因はない」の割合が 19.0%であることから、およそ8割程度の事業で何らかの支障を感じているとみられる。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」が 55.4%と突出して最も高くなっている。以下「女性の意識の問題」(24.0%)、「男性の意識の問題」(21.5%)、「職場以外(行政や地域)での環境の未整備」(20.7%)、「経営上、財務的なゆとりがないこと」(19.0%)の順となっている。



形態別では、単独事業所において「特に困難となっている要因はない」の割合が高く、本社では「女性に家事・育児など家庭の負担が大きいこと」「経営者の意識の問題」、支社では「女性の意識の問題」「男性の意識の問題」などがそれぞれ高くなっている。

従業員規模別では、30～49人で「男性の意識の問題」、50人以上で「職場以外（行政や地域）での環境の未整備」などの割合が高くなっている。

単位(%)		女性に家事・育児など家庭の負担が大きいこと	女性の意識の問題	男性の意識の問題	職場以外（行政や地域）での環境の未整備	経営上、財務的なゆとりがないこと	女性と男性の能力に違いがあること	経営者の意識の問題	税金や年金制度などの社会制度・慣行	その他	特に困難となっている要因はない
全体(N=121)		55.4	24.0	21.5	20.7	19.0	16.5	13.2	3.3	0.8	19.0
形態別	単独(n=54)	46.3	16.7	16.7	22.2	27.8	18.5	7.4	5.6	0.0	31.5
	本社(n=22)	63.6	27.3	18.2	18.2	13.6	4.5	22.7	4.5	4.5	18.2
	支社(n=44)	61.4	31.8	29.5	20.5	11.4	20.5	15.9	0.0	0.0	4.5
従業員規模別	1～9人(n=42)	50.0	16.7	21.4	16.7	19.0	19.0	4.8	0.0	2.4	21.4
	10～19人(n=39)	64.1	33.3	15.4	25.6	23.1	17.9	20.5	5.1	0.0	12.8
	20～29人(n=17)	41.2	17.6	17.6	11.8	11.8	11.8	5.9	5.9	0.0	41.2
	30～49人(n=11)	54.5	27.3	54.5	18.2	27.3	18.2	27.3	0.0	0.0	0.0
	50人以上(n=11)	63.6	27.3	18.2	36.4	9.1	9.1	18.2	9.1	0.0	18.2

4. ポジティブ・アクションの認知状況

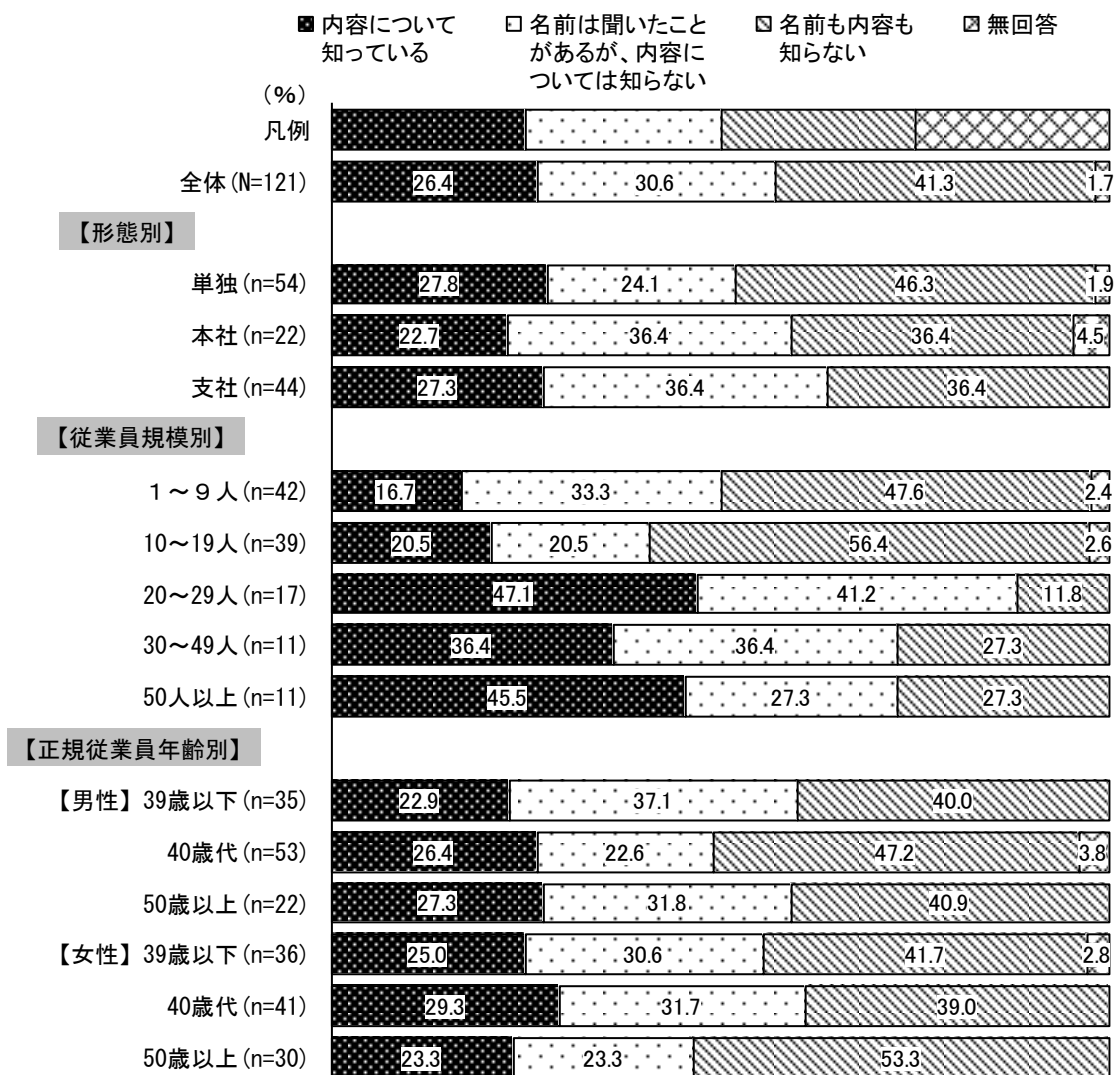
問 18. ポジティブ・アクション（積極的改善措置）についてご存知ですか。（○印1つ）

※ポジティブ・アクションとは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、例えば「営業職に女性がほとんど配置されていない」「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」など、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取り組みです。ポジティブ・アクションは、単に女性だからという理由だけで女性を「優遇」するためのものではなく、これまでの慣行や固定的な性別の役割分担意識などが原因で、女性は男性よりも能力を発揮しにくい環境におかれている場合に、そのような状況を「是正」するための取り組みです。

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」詳細認知者が26.4%、「名前は聞いたことがあるが、内容については知らない」名称認知者が30.6%であり、合計6割近く（57.0%）の認知率である。

形態別では支社で、従業員規模別では20人以上の事業所で『認知率（合計）』も高い傾向にあり、特に20～29人や50人以上の事業所では「内容について知っている」詳細認知者だけで半数近くを占めている。

また、男性の平均年齢が39歳以下や、女性の平均年齢が40歳代の事業所で『認知率（合計）』も高い傾向にある。



5. ポジティブ・アクションについて

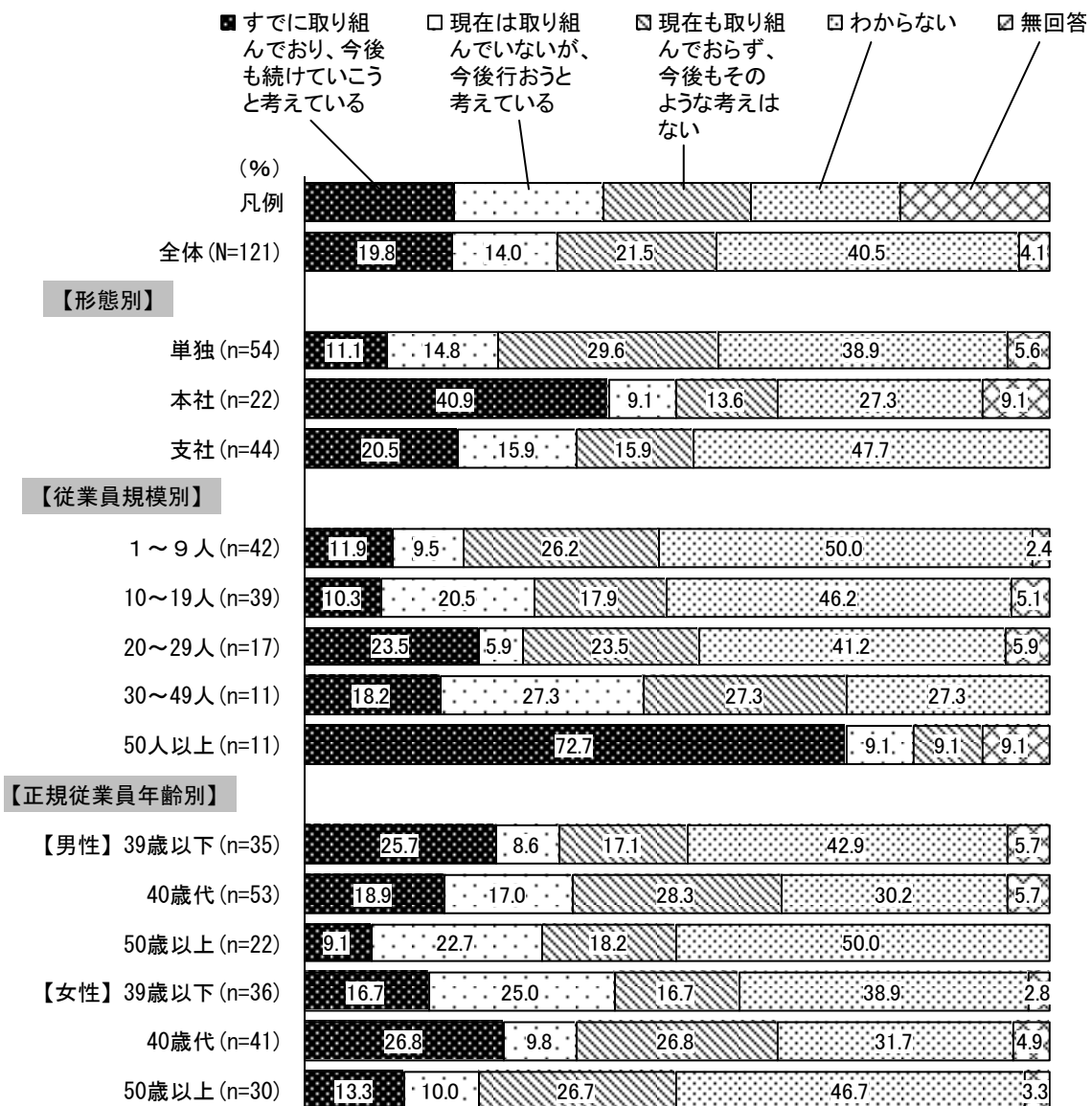
(1) ポジティブ・アクションへの取り組み状況

問 19. 貴事業所では、この「ポジティブ・アクション」に現在取り組んでいますか。
(○印1つ)

ポジティブ・アクションへの取り組み状況については、「わからない」が40.5%を占め最も高いが、「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」が19.8%、「現在は取り組んでいないが、今後行おうと考えている」が14.0%と、合計3割以上(33.8%)が積極的な意向を示している。一方、「現在も取り組んでおらず、今後もそのような考えはない」は21.5%みられた。

「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」割合は、形態別では本社、従業員規模別では規模が大きな事業所ほど高く、特に50人以上の事業所では7割を占めている。

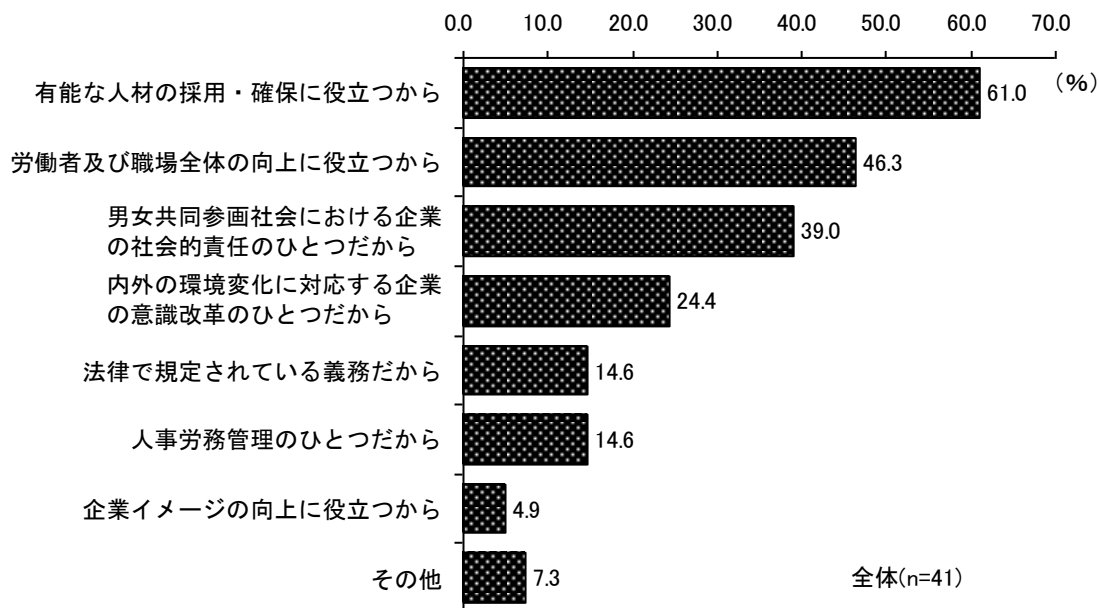
また、男性の平均年齢が39歳以下や、女性の平均年齢が40歳代の事業所でも高い傾向にある。



(2) ポジティブ・アクションに取り組む理由

問 20. (問 19 で1～2と回答された方に) ポジティブ・アクションに取り組むのは、どのような理由からですか。(主なものに○印3つまで)

ポジティブ・アクションに取り組む理由については、「有能な人材の採用・確保に役立つから」の割合が61.0%と最も高く、次いで「労働者及び職場全体の向上に役立つから」(46.3%)、「男女共同参画社会における企業の社会的責任のひとつだから」(39.0%)、「内外の環境変化に対応する企業の意識改革のひとつだから」(24.4%)の順となっている。



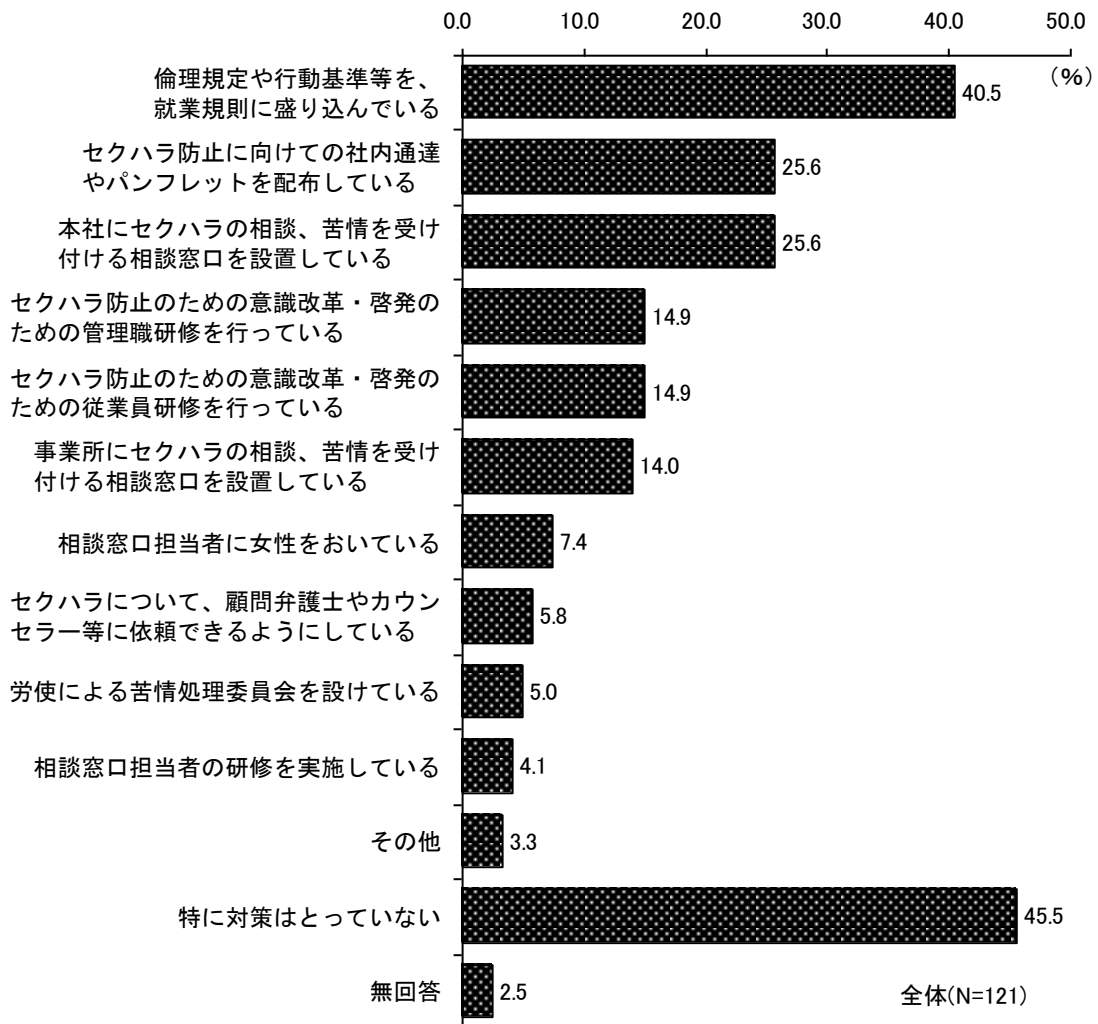
単独事業所の場合、「労働者及び職場全体の向上に役立つから」「男女共同参画社会における企業の社会的責任のひとつだから」「法律で規定されている義務だから」などの割合が他の層を大きく上回っている。また、支社では「内外の環境変化に対応する企業の意識改革のひとつだから」「企業イメージの向上に役立つから」などの割合が高い。

単位 (%)	有能な人材の採用・確保	労働者及び職場全体の向上	男女共同参画社会における企業の社会的責任のひとつ	内外の環境変化に対応する企業の意識改革のひとつ	法律で規定されている義務	人事労務管理のひとつ	企業イメージの向上に役立つ	その他
全体(n=41)	61.0	46.3	39.0	24.4	14.6	14.6	4.9	7.3
形態別								
単独(n=14)	42.9	57.1	42.9	14.3	28.6	14.3	0.0	7.1
本社(n=11)	72.7	45.5	36.4	18.2	9.1	18.2	0.0	18.2
支社(n=16)	68.8	37.5	37.5	37.5	6.3	12.5	12.5	0.0

6. セクシュアル・ハラスメントへの対策

問 21. 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントの防止や対応に関してどのような対策をとっていますか。(〇印いくつでも)

セクシュアル・ハラスメントへの対策については、「特に対策はとっていない」割合が45.5%であることから、およそ半数程度の事業所が何らかの対策をとっているとみられる。対策としては「倫理規定や行動基準等を、就業規則に盛り込んでいる」が40.5%と最も高く、次いで「セクハラ防止に向けての社内通達やパンフレットを配布している」「本社にセクハラの相談、苦情を受け付ける相談窓口を設置している」(各25.6%)、以下「セクハラ防止のための意識改革・啓発のための管理職研修を行っている」「セクハラ防止のための意識改革・啓発のための従業員研修を行っている」(各14.9%)の順となっている。



単独事業所の場合、「特に対策はとっていない」割合が高いが、支社では対策をとっている割合が他を上回っている項目が目立っている。

また、従業員規模が少ない事業所ほど「特に対策はとっていない」割合が増える傾向にあるが、従業員規模が大きな事業所では「倫理規定や行動基準等を、就業規則に盛り込んでいる」「セクハラ防止に向けての社内通達やパンフレットを配布している」「本社にセクハラ相談、苦情を受け付ける相談窓口を設置している」などをはじめ、対策をとっている割合が高い。

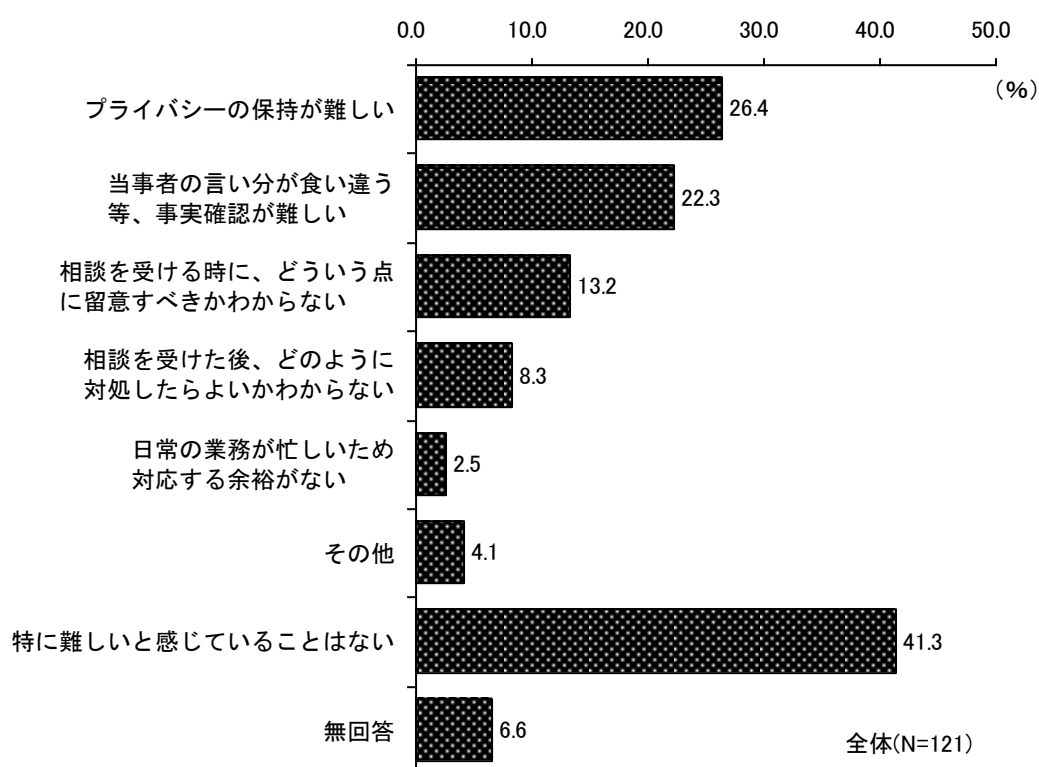
単位(%)	でを倫 い、理 る就 業規 定規 則行 に動 基 準 込 等 ん	を社セ 配内ク 布通ハ し達ラ てや防 いパ止 ンに フ向 レけ ッて トの	口苦本 を情社 設をに 置を受セ しけク て付ハ けるラ るの相 相談談 窓、	理識セ 職改ク 研革ハ 修・ラ を啓防 行発止 つのの てため いめの るのの 管意	業識セ 員改ク 研革ハ 修・ラ を啓防 行発止 つのの てため いめの るのの 従意	談談事 窓、業 口、所 を情に 設置セ しけハ 付ラ ける相	お相 いて窓 口担 当者 に女 性を	に弁セ 依護ク 頼士ハ でやラ きるカ よウつ うせて しー願 て等問	
全体(N=121)	40.5	25.6	25.6	14.9	14.9	14.0	7.4	5.8	
形態別	単独(n=54)	16.7	13.0	3.7	1.9	3.7	7.4	3.7	0.0
	本社(n=22)	50.0	31.8	27.3	13.6	13.6	22.7	4.5	0.0
	支社(n=44)	63.6	38.6	52.3	31.8	29.5	18.2	13.6	15.9
従業員規模別	1～9人(n=42)	26.2	19.0	21.4	11.9	11.9	9.5	9.5	2.4
	10～19人(n=39)	35.9	15.4	25.6	10.3	7.7	10.3	5.1	7.7
	20～29人(n=17)	41.2	35.3	17.6	17.6	29.4	11.8	0.0	5.9
	30～49人(n=11)	63.6	36.4	36.4	27.3	18.2	18.2	9.1	9.1
	50人以上(n=11)	81.8	54.5	45.5	27.3	27.3	45.5	18.2	9.1

単位(%)	会労 を使 に設 けて いる 苦情 処理 委員	実相 施談 窓 口担 当者 の研 修を	そ の 他	特 に 対 策 は と つ て い な い	
全体(N=121)	5.0	4.1	3.3	45.5	
形態別	単独(n=54)	1.9	1.9	5.6	68.5
	本社(n=22)	0.0	0.0	0.0	45.5
	支社(n=44)	11.4	9.1	2.3	18.2
従業員規模別	1～9人(n=42)	2.4	4.8	7.1	52.4
	10～19人(n=39)	2.6	2.6	0.0	51.3
	20～29人(n=17)	17.6	0.0	0.0	41.2
	30～49人(n=11)	0.0	9.1	9.1	36.4
	50人以上(n=11)	9.1	9.1	0.0	18.2

7. セクシュアル・ハラスメント対応に難しいと感じること

問 22. 貴事業所において、セクシュアル・ハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じているのはどのようなことですか。(〇印いくつでも)

セクシュアル・ハラスメント対応に難しいと感じることについては、「特に難しいと感じていることはない」割合が 41.3%であることから、およそ半数以上の事業所で何らかの難しさを感じているとみられる。難しいと感じることとしては「プライバシーの保持が難しい」の割合が 26.4%と最も高く、次いで「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」(22.3%)、「相談を受ける時に、どういう点に留意すべきかわからない」(13.2%)の順となっている。



単独事業所の場合、「特に難しいと感じていることはない」割合が高い。支社では「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」割合が他の層に比べ高くなっている。

従業員規模が大きな事業所ほど「プライバシーの保持が難しい」「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」などの割合が増える傾向にあり、従業員規模が少ない事業所ほど「相談を受ける時に、どういう点に留意すべきかわからない」の割合が高い。また1～9人の事業所では「特に難しいと感じていることはない」割合が高い。

さらに平均年齢別でみると、女性の平均年齢が40歳代の事業所では「プライバシーの保持が難しい」などの割合が高くなっている。

単位(%)	プライバシーの保持が難しい	当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい	相談を受ける時に、留意すべきかわからない	相談を受けた後、どのような対応をするかかわからない	日常業務が忙しすぎて、対応する余裕がない	その他	特に難しいと感じている	
全体(N=121)	26.4	22.3	13.2	8.3	2.5	4.1	41.3	
形態別	単独(n=54)	18.5	14.8	16.7	11.1	1.9	5.6	48.1
	本社(n=22)	36.4	18.2	0.0	0.0	4.5	4.5	40.9
	支社(n=44)	31.8	34.1	15.9	9.1	2.3	2.3	31.8
従業員規模別	1～9人(n=42)	21.4	14.3	14.3	11.9	2.4	0.0	52.4
	10～19人(n=39)	23.1	20.5	15.4	5.1	0.0	2.6	38.5
	20～29人(n=17)	23.5	29.4	11.8	0.0	0.0	17.6	41.2
	30～49人(n=11)	36.4	27.3	9.1	18.2	9.1	0.0	36.4
	50人以上(n=11)	54.5	36.4	9.1	9.1	9.1	9.1	18.2
正規従業員年齢別	【男性】39歳以下(n=35)	34.3	25.7	17.1	8.6	0.0	2.9	40.0
	40歳代(n=53)	28.3	24.5	11.3	7.5	3.8	1.9	41.5
	50歳以上(n=22)	13.6	13.6	13.6	13.6	4.5	9.1	45.5
	【女性】39歳以下(n=36)	25.0	33.3	13.9	11.1	2.8	2.8	41.7
	40歳代(n=41)	41.5	22.0	9.8	4.9	4.9	4.9	34.1
	50歳以上(n=30)	16.7	10.0	20.0	10.0	0.0	6.7	56.7

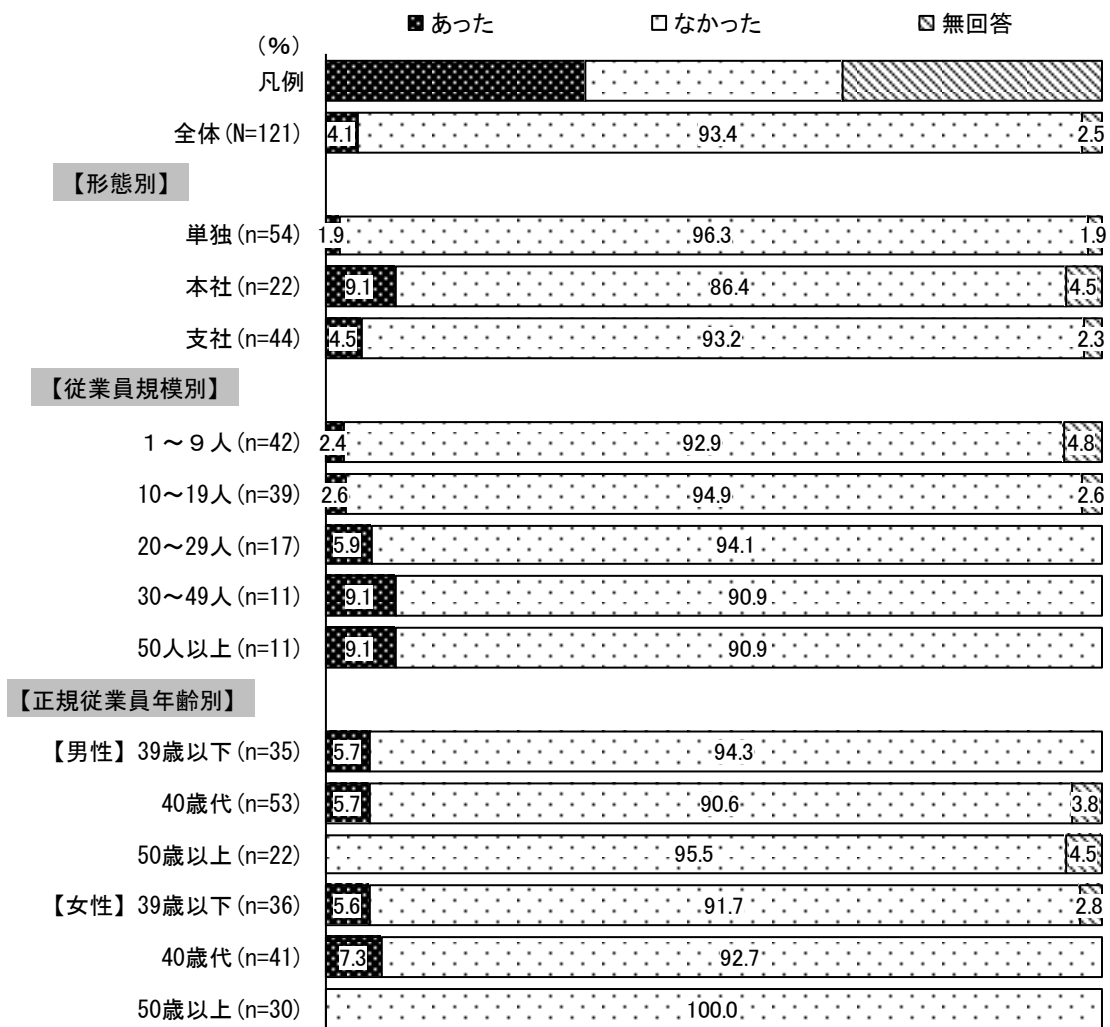
8. セクシュアル・ハラスメントに関する相談等の有無

問 23. 貴事業所では、最近3年間にセクシュアル・ハラスメントに関して相談等がありましたか。また、「あった」と回答いただいた場合にはその件数もご記入ください。
 (同一の従業員から同じ内容で相談があった場合には、件数を1件としてください。)

セクシュアル・ハラスメントに関する相談等の有無については、「あった」は4.1%である。

形態別では本社、従業員規模別では従業員数が大きな事業所ほど「あった」回答が高くなっているが、いずれも1割未満の割合である。また、平均年齢が男女ともに40歳代以下の事業所で「あった」への回答がみられる。

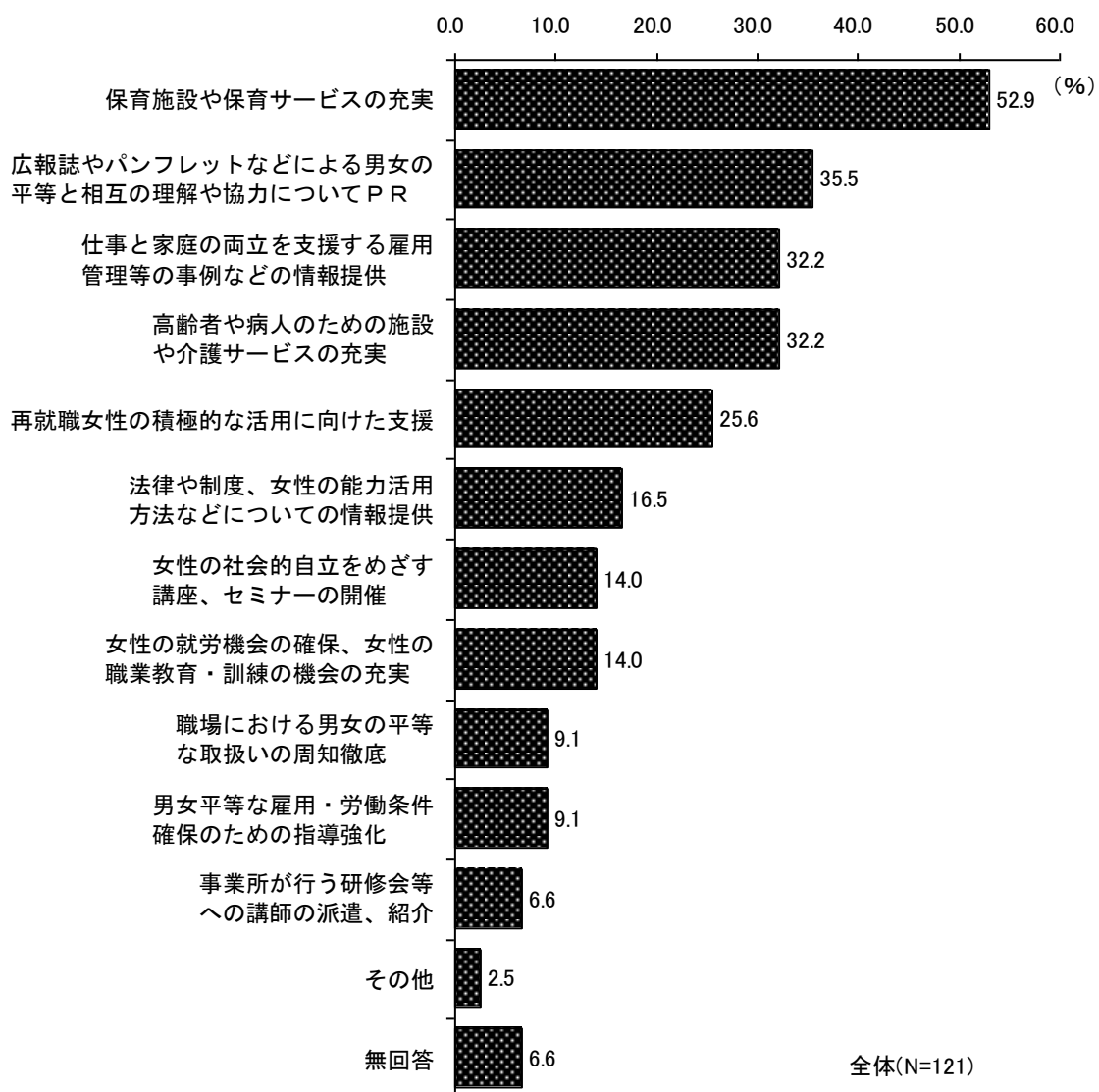
「あった」場合の件数としては、「1件あった」が3事業所、「2件あった」が1事業所の内訳であった。



9. 事業所の男女共同参画推進に必要と思う行政施策

問 24. 今後、事業所の男女共同参画を進めるにあたって、四万十市ではどのような行政施策が必要と思われますか。（主なものに○印3つまで）

事業所の男女共同参画推進に必要と思う行政施策については、「保育施設や保育サービスの充実」の割合が52.9%と最も高く、次いで「広報誌やパンフレットなどによる男女の平等と相互の理解や協力についてPR」（35.5%）、「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」「高齢者や病人のための施設や介護サービスの充実」（各32.2%）、「再就職女性の積極的な活用に向けた支援」（25.6%）などの順となっている。



IV 自由回答のとりまとめ結果

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・要望等を自由記述によって求めたところ、以下の6件の回答があった。

- ・男女共同参画促進は大変素晴らしい考えの下で出来たことと思いますが、今の四万十市では働く場を確保することが第一だと思います。(卸売・小売業・支社 1～9人)
- ・私共の仕事(建設業)は外での仕事で、体力的に三K(危険・きつい・きたない)なので、雇用はしません。事務員は男女どちらでも問題ありません。(建設業・単独 10～19人)
- ・若年層の雇用拡大を推進しないと未来がない。仕方がないとは言え、定年の引き延ばし等は問題を先送りしているだけのように感じる。(卸売・小売業・本社 10～19人)
- ・現状の四万十市では難しいのではないかと思う。まず雇用を促進するための行政からの企業誘致が必要であり、個人商店の多い四万十市では取り組む以前に職場が少ない。(サービス業・支社 10～19人)
- ・ペナルティの事例を周知することで、消極的抑制効果が働くと思います。(飲食店・宿泊業・単独 30～49人)
- ・事業所の特性上、男性・女性それぞれの役割分担はありますが同等に勤務してもらっています。(医療・福祉・単独 1～9人)

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～

事業者の皆様には、平素から市政の推進につきましては、格別のご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

本市では、男女が固定的な役割分担意識や慣習にとらわれることなく、それぞれが個性と能力を発揮し、いきいきと暮らすことのできる社会をつくることを目指した「しまんと男女共同参画プラン」を策定し、さまざまな取り組みを続けています。

このたび、社会環境の変化や新たな課題に対応するため、プランの見直しを行います。

このアンケートは、事業所の皆様から男女共同参画に向けた取り組みの現状や問題点、ご意見等をおうかがいし、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に送付させていただきました。お答えいただいた内容については、全て統計的に処理され、事業所名等が明らかになることはありません。また、調査結果は、本調査の目的以外には、一切使用いたしません。

ご多忙のところ、誠に恐縮ではございますが、調査の目的、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 24 年（2012 年）7 月

四万十市長 田中 全

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・出張所にかかわらず、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 24 年 4 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、または総務の責任者の方をお願い致します。
4. 回答は、該当する項目を選び、その番号を○で囲んでください。回答が「その他」にあてはまる場合には、お手数ですが（ ）内に具体的にご記入ください。

調査のお問い合わせ先

四万十市 人権啓発課 男女共同参画推進係
〒787-8501 高知県四万十市中村大橋通 4 丁目 10（電話：0880-35-1035）

記入していただいた調査票は、**8月20日(月)**までに、同封の返信用封筒に入れて（切手を貼らずに）投函してください。

◆はじめに貴事業所の概要についておたずねします

問1. 貴事業所の業種 (○印1つ)	1. 農林水産業 2. 鉱業 3. 建設業 4. 製造業 5. 電気・ガス・水道業 6. 情報通信業 7. 運輸・郵便業 8. 卸売・小売業 9. 金融・保険業	10. 不動産業・物品賃貸業 11. 飲食店・宿泊業 12. 教育・学習支援業 13. 医療・福祉 14. サービス業 15. その他 ()
問2. 貴事業所の形態 (○印1つ)	1. 単独事業所 2. 本社・本店 (他に支社・支店・営業所・工場などがある) 3. 支社・支店・営業所・工場 (他に本社・本店などがある)	
問3. 貴事業所の経営組織 (○印1つ)	1. 個人経営 2. 株式会社 3. 有限会社 4. 相互会社 5. 会社以外の法人 6. 法人でない団体	
問4. 企業全体の常用労働者数 (注1)	※貴事業所を含めた「 <u>企業全体の人数</u> (本社・支社等全ての合計)」をお答えください。 1. 20人未満 4. 50～99人 7. 1,000～1,999人 2. 20～29人 5. 100～299人 8. 2,000～4,999人 3. 30～49人 6. 300～999人 9. 5,000人以上	

注1: 常用労働者数→事業所に常時雇用されている人

・期間を定めず雇用されている人、または1か月を超える期間を定めて雇用されている人。

・臨時、日雇い、パートタイム等の労働者で、最近2か月間に月当たり18日以上雇われている人。

◆以下の質問では、企業全体ではなく「貴事業所のみ」のことについておたずねします

問5. 貴事業所の雇用状況と管理職数についてご回答ください。(平成24年4月1日現在)

	正規従業員	非正規従業員 (注2)	合計	管理職 (注3)
男性	人	人	人	人
女性	人	人	人	人
合計	人	人	人	人

注2: パート・アルバイト・嘱託・派遣社員

注3: 正規従業員のうち配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職

問6. 貴事業所の「正規従業員の平均年齢」についておたずねします。以下の表内に小数点第2位を四捨五入して小数点第1位までご記入ください。

男性	平均 . 歳
女性	平均 . 歳

◆女性従業員の活用についておたずねします

問7. 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)

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. リーダーシップや高度な判断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. 特に変化はない

問8. 貴事業所では、女性の管理職への登用や、女性の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. 女性従業員が少ない、またはいないこと
2. 適正な職種・業務がない(少ない)こと
3. 該当する資格等を持った者がいない(少ない)こと
4. 該当する経験・資質・能力・適性を持った者がいない(少ない)こと
5. 女性は男性に比べて勤務年数が短く、長期的な養成計画が立てにくいこと
6. 仕事がきつく、女性には困難であること
7. 防犯上、女性には時間外労働や深夜労働をさせにくいこと
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. 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こと
10. 女性自身が昇進や昇格、管理職に就くことを希望しないこと
11. 女性の人材活用方法がわからない
12. その他()
13. 特に問題となっていることはない

問9. 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 10. 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していますか。(〇印いくつでも)

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 11. 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も含めて、今後、新たに取り組んでいきたいことはどのようなことですか。(〇印いくつでも)

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. あらゆる内容の業務に女性を配置転換し、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、適性に応じて活用を図ること
5. 男女平等を進めるために、男性への研修を進め、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、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. 特に取り組んでいるもの(または予定)はない

◆育児・介護と仕事の両立支援についておたずねします

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をご記入ください。

女性	①出産した従業員数	②うち育児休業取得者数
	人	人
男性	①配偶者が出産した従業員数	②うち育児休業取得者数
	人	人

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をご記入ください。

女性	人	男性	人
----	---	----	---

問 14. 貴事業所では、男女がともに育児・介護をしながら働くことについて取り組んでいることがありますか。(〇印いくつでも)

1. 就業規則に育児・介護に関する規定がある
2. 育児・介護における休業制度を設けている
3. 育児休業や介護休業の手当てを支給している
4. 勤務時間短縮などの措置を講じている
5. 時間外労働の免除または制限制度を設けている
6. 在宅勤務やフレックスタイムなど柔軟な勤務制度を採用している
7. 事業所内に託児施設を設けている
8. 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
9. 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
10. その他 ()
11. 特に取り組んでいることはない

◆男女共同参画についておたずねします

問 15. 平成 11 年 6 月に施行された「男女共同参画社会基本法」についてご存知ですか。

(○印1つ)

1. 内容について知っている
2. 名前は聞いたことがあるが、内容については知らない
3. 名前も内容も知らない

問 16. 「男女共同参画社会基本法」では国民の責務が明らかにされており、その中では職域においても男女共同参画社会の形成に寄与するよう努めなければならないとされています。事業者として、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われますか。

(○印いくつでも)

1. 募集・採用において男女差がないこと
2. 配置・昇進・教育訓練において男女差がないこと
3. 賃金において男女差がないこと
4. 定年・退職・解雇において男女差がないこと
5. セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）の防止措置が取られていること
6. 育児休業制度・介護休業制度が女性に偏ることなく活用されていること
7. 仕事と家庭の両立を可能にするような環境整備（労働時間の調整、学校行事等の参加のための休暇制度など）が十分であること
8. 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
9. 男女間に生じている不平等な状況を解消するため、特別に女性の登用を進めるなどの取り組みをすること
10. 性別による仕事の分業がないこと
11. その他（)
12. あてはまるものはない

問 17. 職場における男女共同参画を困難にしている要因は、どのようなところにあると思いますか。

(○印いくつでも)

1. 女性に家事・育児など家庭の負担が大きいこと
2. 女性と男性の能力に違いがあること
3. 女性の意識の問題
4. 男性の意識の問題
5. 経営者の意識の問題
6. 職場以外（行政や地域）での環境の未整備
7. 経営上、財務的なゆとりがないこと
8. 税金や年金制度などの社会制度・慣行
9. その他（)
10. 特に困難となっている要因はない

問 21. 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントの防止や対応に関してどのような対策をとっていますか。(○印いくつでも)

1. 倫理規定や行動基準等を、就業規則に盛り込んでいる
2. セクハラ防止に向けての社内通達やパンフレットを配布している
3. セクハラ防止のための意識改革・啓発のための管理職研修をおこなっている
4. セクハラ防止のための意識改革・啓発のための従業員研修をおこなっている
5. 事業所にセクハラの相談、苦情を受け付ける相談窓口を設置している
6. 本社にセクハラの相談、苦情を受け付ける相談窓口を設置している
7. 労使による苦情処理委員会を設けている
8. 相談窓口担当者の研修を実施している
9. 相談窓口担当者に女性をおいている
10. セクハラについて、顧問弁護士やカウンセラー等に依頼できるようにしている
11. その他 ()
12. 特に対策はとっていない

問 22. 貴事業所において、セクシュアル・ハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じているのはどのようなことですか。(○印いくつでも)

1. プライバシーの保持が難しい
2. 相談を受ける時に、どういう点に留意すべきかわからない
3. 相談を受けた後、どのように対処したらよいかわからない
4. 当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい
5. 日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない
6. その他 ()
7. 特に難しいと感じていることはない

問 23. 貴事業所では、最近3年間にセクシュアル・ハラスメントに関して相談等がありましたか。また、「あった」と回答いただいた場合にはその件数もご記入ください。(同一の従業員から同じ内容で相談があった場合には、件数を1件としてください。)

- | | |
|-------------------------|---------|
| 1. あった (件) | 2. なかった |
|-------------------------|---------|

問 24. 今後、事業所の男女共同参画を進めるにあたって、四万十市ではどのような行政施策が必要と思われますか。(主なものに○印3つまで)

1. 広報誌やパンフレットなどによる男女の平等と相互の理解や協力についてPR
2. 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
3. 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
4. 再就職女性の積極的な活用に向けた支援
5. 女性の社会的自立をめざす講座、セミナーの開催
6. 事業所が行う研修会等への講師の派遣、紹介
7. 職場における男女の平等な取扱いの周知徹底
8. 女性の就労機会の確保、女性の職業教育・訓練の機会の充実
9. 保育施設や保育サービスの充実
10. 高齢者や病人のための施設や介護サービスの充実
11. 男女平等な雇用・労働条件確保のための指導強化
12. その他 ()

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。

～ご協力ありがとうございました～