
**観音寺市 男女共同参画に関する
事業所アンケート調査**

— 報告書 —

令和5（2023）年3月
香川県 観音寺市

～ 目 次 ～

I 調査の概要	1
II 回答者の属性	3
1 事業所形態	3
2 常時雇用者の雇用形態	3
3 管理職の状況	6
III 調査結果	8
【1】女性従業員の活躍について	8
1 女性を管理職に登用する際の課題	8
2 今後の女性管理職の登用について	10
3 ポジティブ・アクションの取組状況	12
【2】育児や介護、仕事の両立支援について	14
1 育児休業の取得状況	14
2 介護休業の取得状況	15
3 育児休業や介護休業を定着させる上での課題	17
4 育児や介護、仕事の両立支援のための取組	19
【3】ハラスメント対策について	24
1 ハラスメントの発生状況	24
2 ハラスメントの内容	25
3 ハラスメント防止に関する法律の認知	25
4 ハラスメント防止のための取組	26
【4】男女共同参画の推進について	28
1 働きやすい環境をつくるために必要なこと	28
2 職場において行政に期待する取組	30
【5】自由記述回答集約結果	32
資料 調査票	33

I 調査の概要

【調査の目的】

本調査は、「第2次観音寺市男女共同参画計画」（後期計画期間 令和6年度～10年度）の策定にあたり、市内に所在する事業所における男女共同参画に関する意識や実態等を調査し、施策を検討する上での基礎資料とすることを目的として実施した。

【調査対象】

市内に所在する事業所

【調査方法】

郵送配布～郵送回収

【調査期間】

令和5（2023）年2月

【回収結果】

配布数-----100件

有効回収数-----42件

有効回収率-----42.0%

【業種別回答状況】（問2回答結果より）

	回答割合 (%)	回答件数 (件)
全体	100.0	42
農林漁業	2.4	1
建設業	7.1	3
製造業	35.7	15
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0
情報通信業	0.0	0
運輸業・郵便業	11.9	5
卸売業・小売業	11.9	5
金融業・保険業	7.1	3
不動産業・物品賃貸業	0.0	0
宿泊業・飲食サービス業	0.0	0
医療・福祉	14.3	6
教育・学習支援業	2.4	1
サービス業	2.4	1
その他	2.4	1

【回答者】（問1回答結果より）

	回答割合 （%）	回答件数 （件）
全体	100.0	42
事業所の代表者の方	23.8	10
総務・人事の責任者の方	52.4	22
総務・人事のご担当の方	21.4	9
その他	0.0	0

【報告書の見方について】

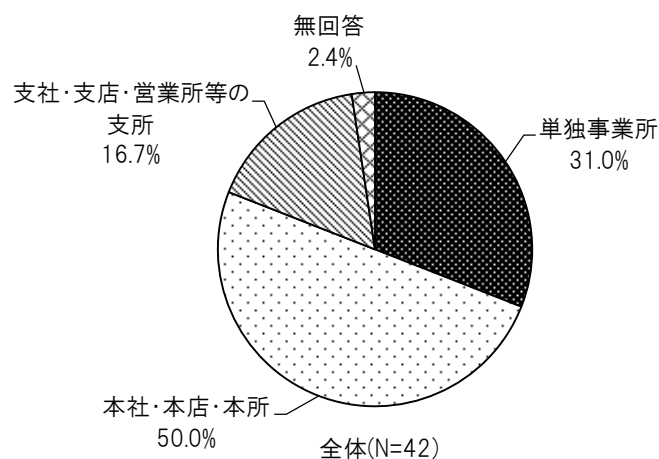
- （1）集計は小数点以下第2位を四捨五入している。そのため、回答比率の合計は必ずしも100%にならない場合がある。
- （2）2つ以上の回答を可能とした（複数回答）質問の場合、その回答比率の合計は100%を超える場合がある。
- （3）数表、図表、文中に示すNは、比率算出上の基数（標本数）である。全標本数を示す「全体」を「N」、「該当数」を「n」で表記している。
- （4）図表中におけるクロス集計結果については、該当する属性等の設問に対する無回答者（例えば、事業所形態別でクロス集計する場合における事業所形態の無回答者）を除いて表記しているため、属性ごとの基数の合計と全体の基数は同じにならない場合がある。
- （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）上記のほか、個別に参照事項がある場合は、本報告書の該当箇所に適宜記載した。

Ⅱ 回答者の属性

1 事業所形態

問3 あなたの事業所の形態をお答えください。(○印1つ)

事業所の形態は、「本社・本店・本所」の割合が半数(50.0%)を占め最も高く、次いで「単独事業所」(31.0%)、「支社・支店・営業所等の支所」(16.7%)となっている。

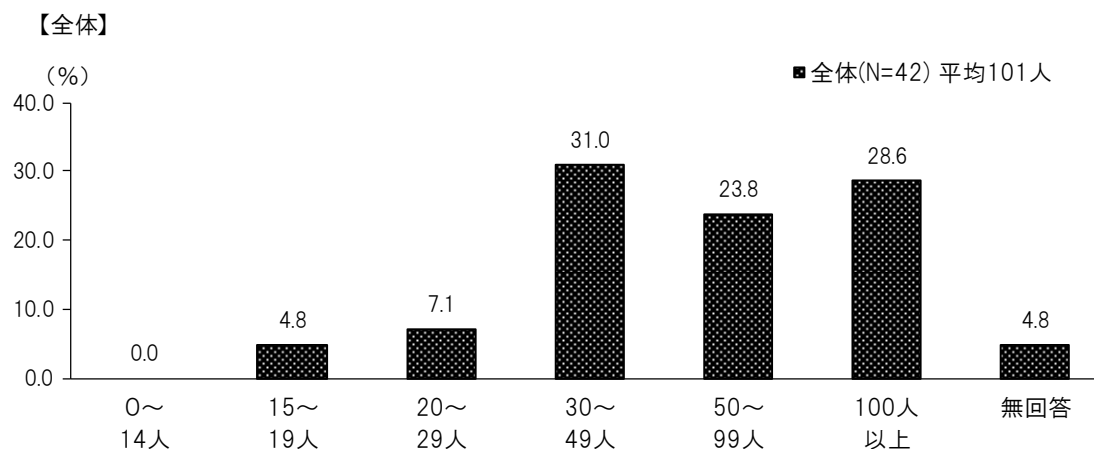


2 常時雇用者の雇用形態

問4 あなたの事業所の常時雇用者数を雇用形態別に記入してください。

(1) 全従業員数

全従業員数をみると、「30～49人」の割合が31.0%と最も高く、次いで「100人以上」(28.6%)、「50～99人」(23.8%)の順となっており、平均は101人となっている。

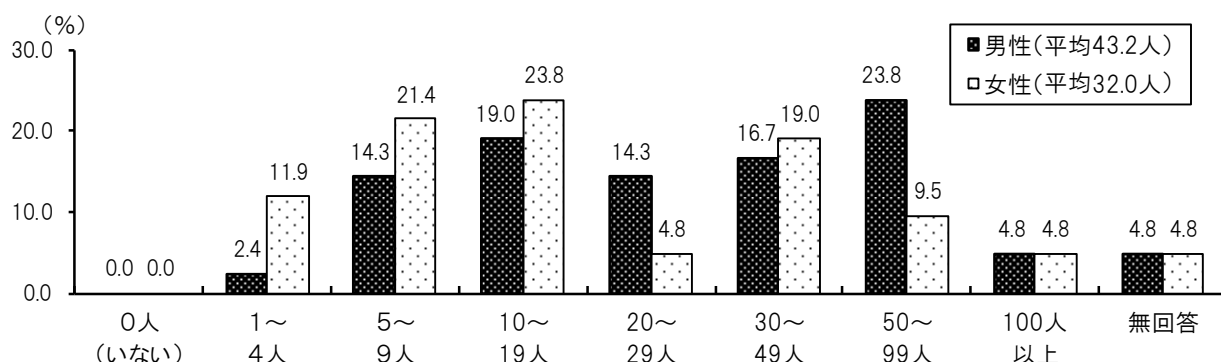


(2) 正規雇用の雇用状況

正規雇用（正社員・正職員）の雇用状況については、男性は「50～99人」の割合が最も高く、次いで「10～19人」「30～49人」が続いており、「50～99人」の割合が女性を大きく上回っている。女性は「10～19人」の割合が最も高く、次いで「5～9人」「30～49人」が続いており、平均人数は男性で43.2人、女性で32.0人となっている。

事業所形態別に平均人数をみると、男性は、本社・支社等の人数が単独事業所を大きく上回っている。

【正規雇用(N=42)】



◆【男性】正規雇用

単位 (%)	0人 (いない)	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100人以上	平均 (人)
全体(N=42)	0.0	2.4	14.3	19.0	14.3	16.7	23.8	4.8	43.2
【事業所形態別】									
単独事業所(n=13)	0.0	7.7	7.7	30.8	23.1	7.7	15.4	0.0	23.0
本社・支社等(n=28)	0.0	0.0	17.9	14.3	10.7	21.4	28.6	7.1	51.9

◆【女性】正規雇用

単位 (%)	0人 (いない)	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100人以上	平均 (人)
全体(N=42)	0.0	11.9	21.4	23.8	4.8	19.0	9.5	4.8	32.0
【事業所形態別】									
単独事業所(n=13)	0.0	7.7	23.1	7.7	15.4	30.8	7.7	0.0	24.5
本社・支社等(n=28)	0.0	14.3	21.4	32.1	0.0	14.3	10.7	7.1	35.2

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

但し、回答割合が10%未満の項目及び「その他」については網掛けしていない。

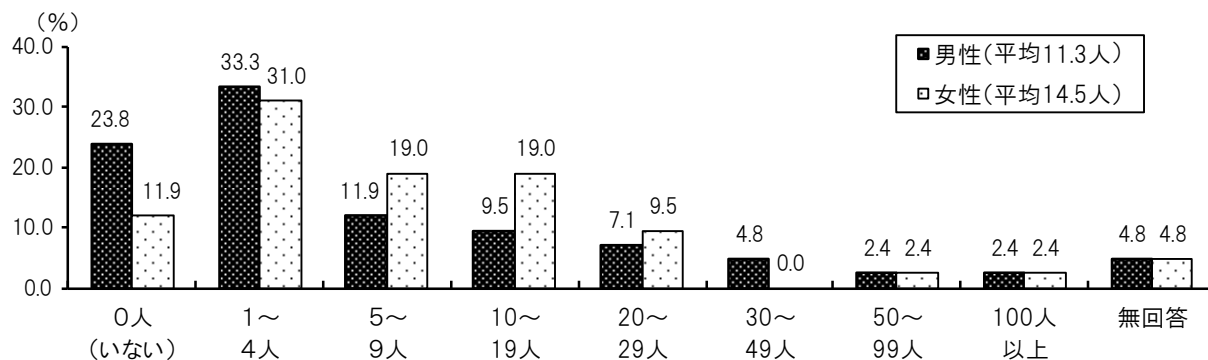
また「無回答」は表記から省略している。(本報告書においては、以下同様)

(3) 正規雇用以外の雇用状況

正規雇用以外（パート・アルバイト、嘱託、派遣社員等）の雇用状況については、男女共に「1～4人」の割合が最も高く、次いで男性は「0人（いない）」「5～9人」が続き、女性は「5～9人」「10～19人」が続いている。平均人数は男性で11.3人、女性で14.5人となっている。

事業所形態別に平均人数をみると、男女共に、本社・支社等の人数が単独事業所の人数を上回っている。

【正規雇用以外(N=42)】



◆【男性】正規雇用以外

単位 (%)	0人 (いない)	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100人以上	平均 (人)
全体(N=42)	23.8	33.3	11.9	9.5	7.1	4.8	2.4	2.4	11.3
【事業所形態別】									
単独事業所(n=13)	15.4	69.2	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	2.7
本社・支社等(n=28)	28.6	17.9	17.9	10.7	10.7	7.1	3.6	3.6	15.0

◆【女性】正規雇用以外

単位 (%)	0人 (いない)	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100人以上	平均 (人)
全体(N=42)	11.9	31.0	19.0	19.0	9.5	0.0	2.4	2.4	14.5
【事業所形態別】									
単独事業所(n=13)	15.4	38.5	23.1	15.4	0.0	0.0	0.0	0.0	5.5
本社・支社等(n=28)	10.7	28.6	17.9	21.4	14.3	0.0	3.6	3.6	18.3

3 管理職の状況

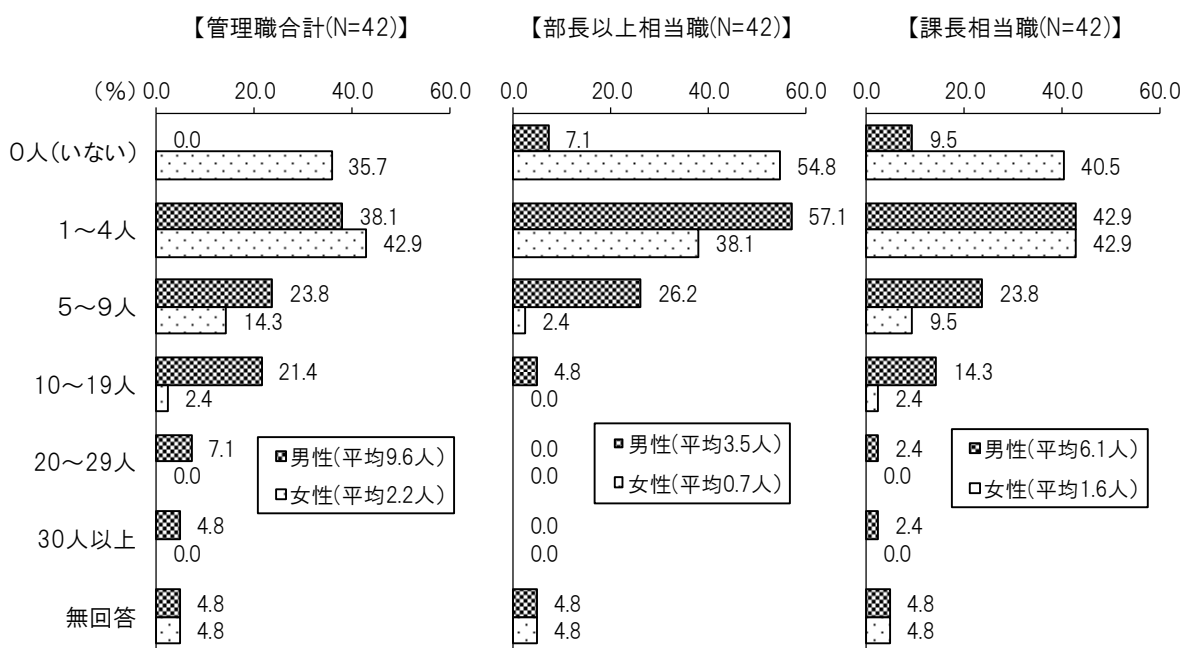
問5 あなたの事業所の管理職の人数を記入してください。（管理職とは、正規雇用のうち、配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職、課長職以上などを言います。）

(1) 管理職の人数

管理職の人数について、合計では男女共に「1～4人」が最も高く、次いで男性は「5～9人」「10～19人」、女性は「0人（いない）」が続き、男性の平均は9.6人、女性は2.2人となっている。

部長以上相当職では、男性は「1～4人」が最も高く、次いで「5～9人」が続き、平均は3.5人となっている。女性は「0人（いない）」が最も高く、次いで「1～4人」、平均は0.7人となっている。

課長相当職では、男女共に「1～4人」が最も高く、次いで男性は「5～9人」「10～19人」、女性は「0人（いない）」が続き、男性の平均は6.1人、女性は1.6人となっている。



管理職の平均人数を事業所形態別で見ると、単独事業所、本社・支社等共に、女性の平均人数は男性を下回っている。従業員規模別においても、女性の平均人数は男性を下回っており、規模が大きくなるほど、男女の平均人数の差は大きくなっている。

単位（人）	管理職合計		部長以上相当職		課長相当職	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全体(N=42)	9.6	2.2	3.5	0.7	6.1	1.6
【事業所形態別】						
単独事業所(n=13)	5.7	2.3	2.8	0.8	2.9	1.6
本社・支社等(n=28)	11.3	2.1	3.8	0.6	7.5	1.5
【従業員規模別】						
49人以下(n=18)	4.3	1.7	2.3	0.8	2.0	0.9
50～99人(n=10)	8.3	1.4	3.6	0.6	4.7	0.8
100人以上(n=12)	18.8	3.4	5.3	0.4	13.5	3.0

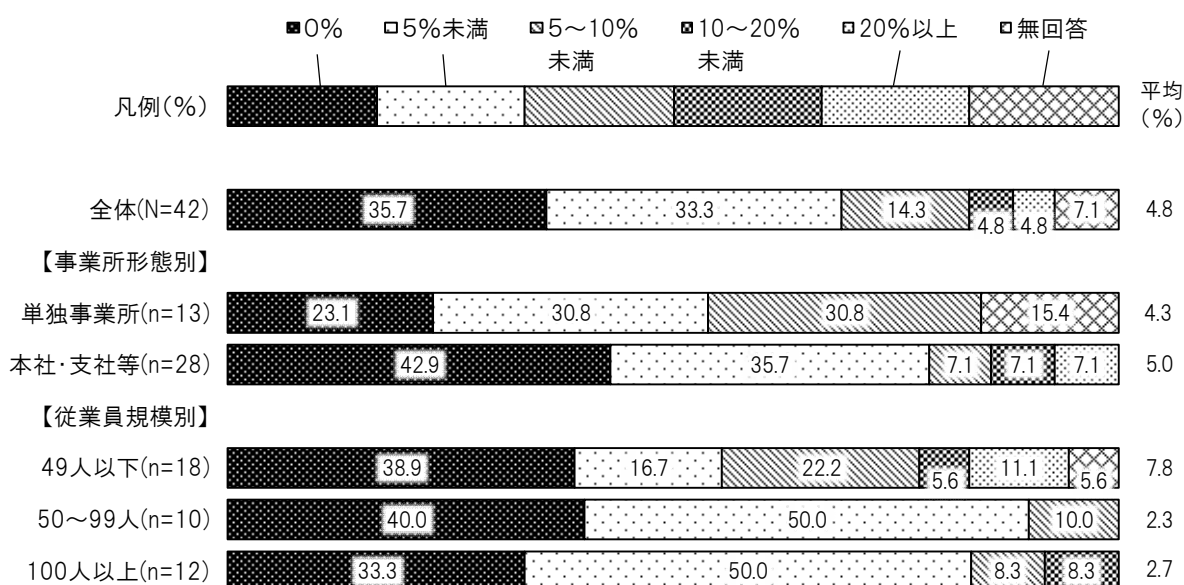
注：従業員規模別とは、全従業員数を示す。（本報告書においては、以下同様）

（２）女性管理職の割合

管理職合計（男女合計）に占める女性管理職の割合をみると、「0%」の割合が35.7%と最も高く、次いで「5%未満」（33.3%）、「5～10%未満」（14.3%）となっており、平均4.8%となっている。

事業所形態別では、単独事業所は本社・支社等に比べ「5～10%未満」の割合が高く、本社・支社等は「0%」の割合が高くなっている。

従業員規模別では、49人以下で「5～10%未満」「20%以上」の割合が高く、女性管理職の割合が高くなっている。



Ⅲ 調査結果

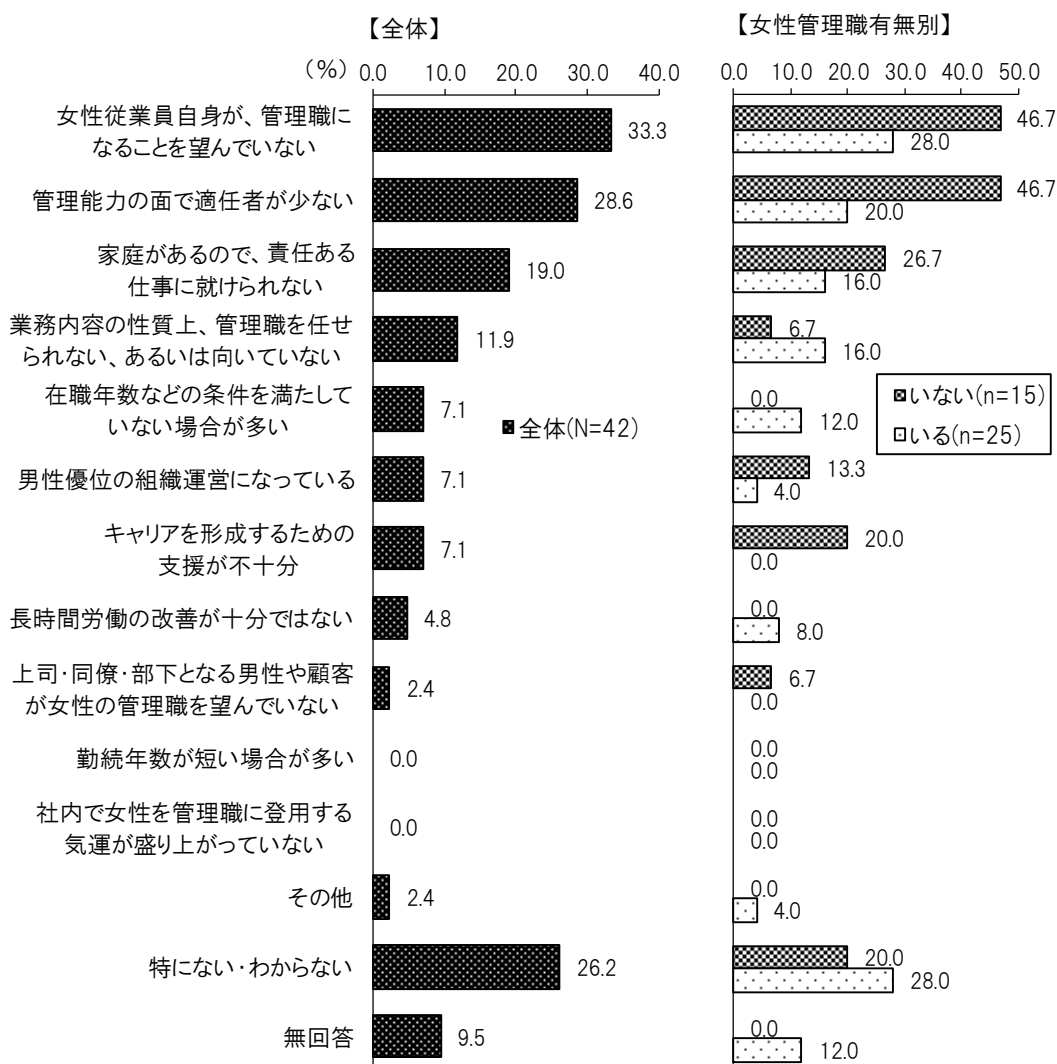
【1】女性従業員の活躍について

1 女性を管理職に登用する際の課題

問6 あなたの事業所では、女性を管理職に登用することについて、どのような課題がありますか。（○印いくつでも）
 ※ 女性従業員がいない事業所の場合は、一般的な見解として回答できる範囲でお答えください。

女性を管理職に登用する際の課題については、「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」の割合が33.3%と最も高く、次いで「管理能力の面で適任者が少ない」（28.6%）、「家庭があるので、責任ある仕事に就けられない」（19.0%）、「業務内容の性質上、管理職を任せられない、あるいは向いていない」（11.9%）の順となっている。

女性管理職有無別では、女性管理職がいない事業所は、いる事業所に比べて「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」「管理能力の面で適任者が少ない」などの割合が高くなっている。



事業所形態別では、単独事業所で「業務内容の性質上、管理職を任せられない、あるいは向いていない」「特にない・わからない」、本社・支社等で「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」「管理能力の面で適任者が少ない」の割合がそれぞれ高くなっている。

従業員規模別では、100人以上で「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」「管理能力の面で適任者が少ない」の割合が他の規模を大きく上回っている。

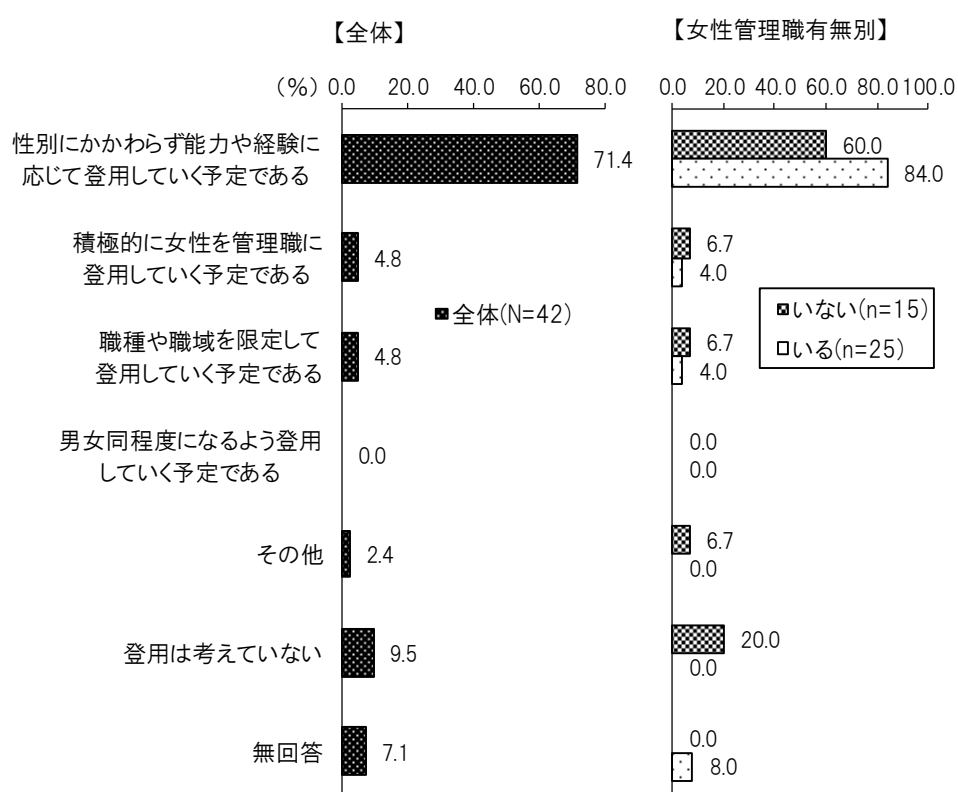
単位 (%)	女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない	管理能力の面で適任者が少ない	家庭があるので、責任ある仕事に就けられない	業務内容の性質上、管理職を任せられない、あるいは向いていない	在職年数などの条件を満たしていない場合が多い	男性優位の組織運営になっている	キャリアを形成するための支援が不十分	長時間労働の改善が十分ではない	上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性の管理職を望んでいない	その他	特にない・わからない
全体(N=42)	33.3	28.6	19.0	11.9	7.1	7.1	7.1	4.8	2.4	2.4	26.2
【事業所形態別】											
単独事業所(n=13)	23.1	15.4	23.1	23.1	0.0	7.7	0.0	0.0	7.7	0.0	38.5
本社・支社等(n=28)	39.3	35.7	17.9	7.1	10.7	7.1	10.7	7.1	0.0	3.6	21.4
【従業員規模別】											
49人以下(n=18)	27.8	22.2	16.7	0.0	11.1	5.6	5.6	5.6	0.0	5.6	38.9
50～99人(n=10)	10.0	20.0	30.0	40.0	0.0	10.0	10.0	0.0	10.0	0.0	30.0
100人以上(n=12)	58.3	50.0	16.7	8.3	8.3	8.3	8.3	8.3	0.0	0.0	8.3

2 今後の女性管理職の登用について

問7 あなたの事業所では、今後、女性の管理職の登用について主にどのようにお考えですか。お考えに最も近いものをお答えください。（○印1つ）

今後の女性管理職の登用については、「性別にかかわらず能力や経験に応じて登用していく予定である」の割合が71.4%と突出して最も高く、次いで「積極的に女性を管理職に登用していく予定である」「職種や職域を限定して登用していく予定である」（各4.8%）が続いている。一方、「登用は考えていない」は9.5%となっている。

女性管理職有無別では、女性管理職がいる事業所は、いない事業所に比べて「性別にかかわらず能力や経験に応じて登用していく予定である」の割合が高くなっている。



事業所形態別では、本社・支社等で「性別にかかわらず能力や経験に応じて登用していく予定である」の割合が高くなっている。

従業員規模別では、100人以上で「性別にかかわらず能力や経験に応じて登用していく予定である」の割合が他の規模を大きく上回っている。

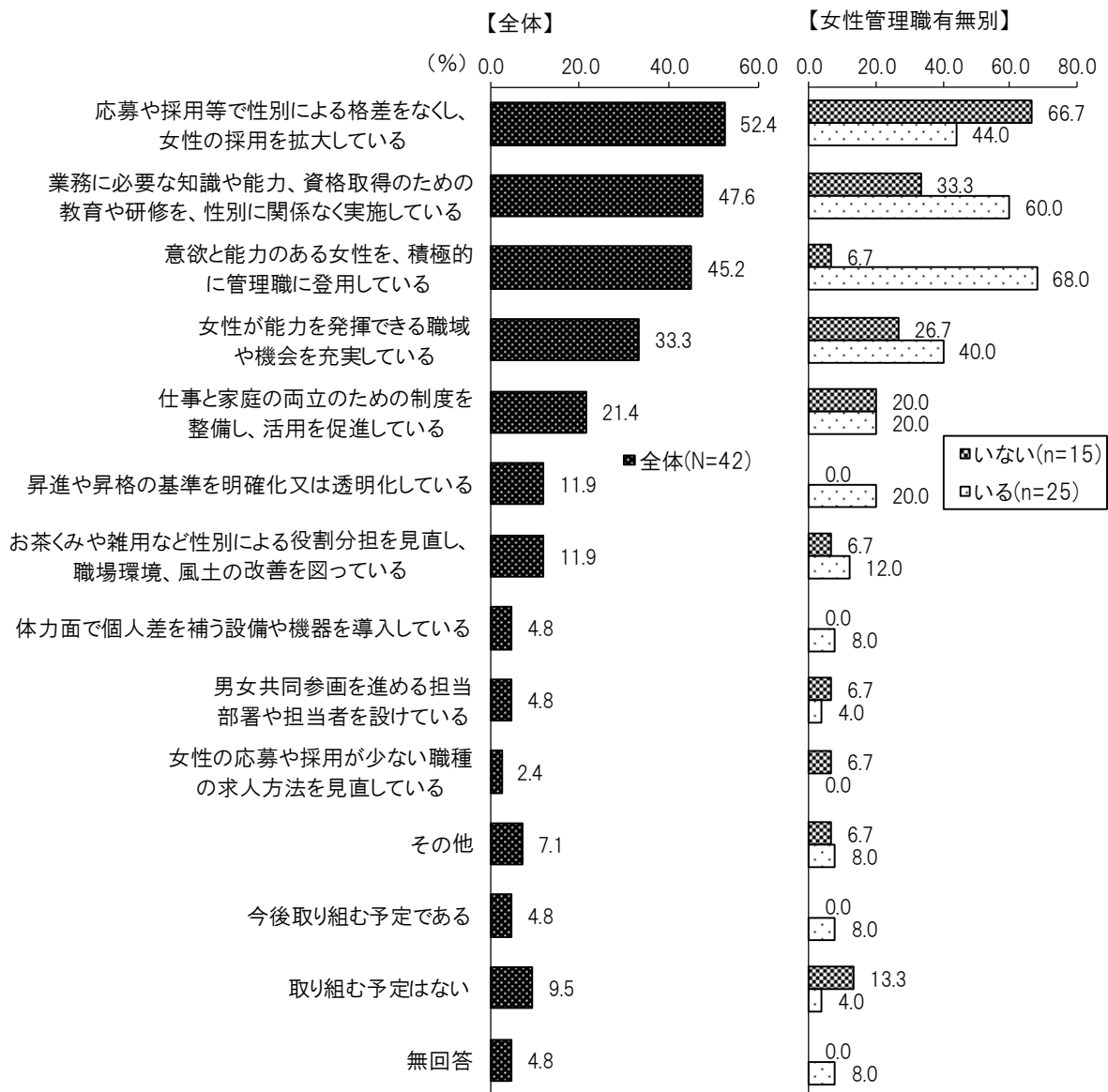
単位 (%)	性別にかかわらず能力や経験に応じて登用している	積極的に予定女性を管理職に登用している	職種や職域を限定して登用している	男女同程度になるよう登用している	その他	登用は考えていない
全体(N=42)	71.4	4.8	4.8	0.0	2.4	9.5
【事業所形態別】						
単独事業所(n=13)	61.5	0.0	7.7	0.0	7.7	23.1
本社・支社等(n=28)	78.6	7.1	3.6	0.0	0.0	3.6
【従業員規模別】						
49人以下(n=18)	66.7	11.1	5.6	0.0	5.6	11.1
50～99人(n=10)	60.0	0.0	10.0	0.0	0.0	20.0
100人以上(n=12)	91.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3 ポジティブ・アクションの取組状況

問8 貴事業所では、ポジティブ・アクションに対する取組をしていますか。
(○印いくつでも)

ポジティブ・アクションの取組状況については、「応募や採用等で性別による格差をなくし、女性の採用を拡大している」の割合が52.4%と最も高く、次いで「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」(47.6%)、「意欲と能力のある女性を、積極的に管理職に登用している」(45.2%)の順となっている。

女性管理職有無別では、女性管理職がいる事業所は、いない事業所に比べて「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」「意欲と能力のある女性を、積極的に管理職に登用している」の割合が高くなっている。



事業所形態別では、本社・支社等で割合の高い項目が多くみられる。

従業員規模別では、49人以下で「応募や採用等で性別による格差をなくし、女性の採用を拡大している」、100人以上で「意欲と能力のある女性を、積極的に管理職に登用している」の割合がそれぞれ他の規模に比べて高くなっている。

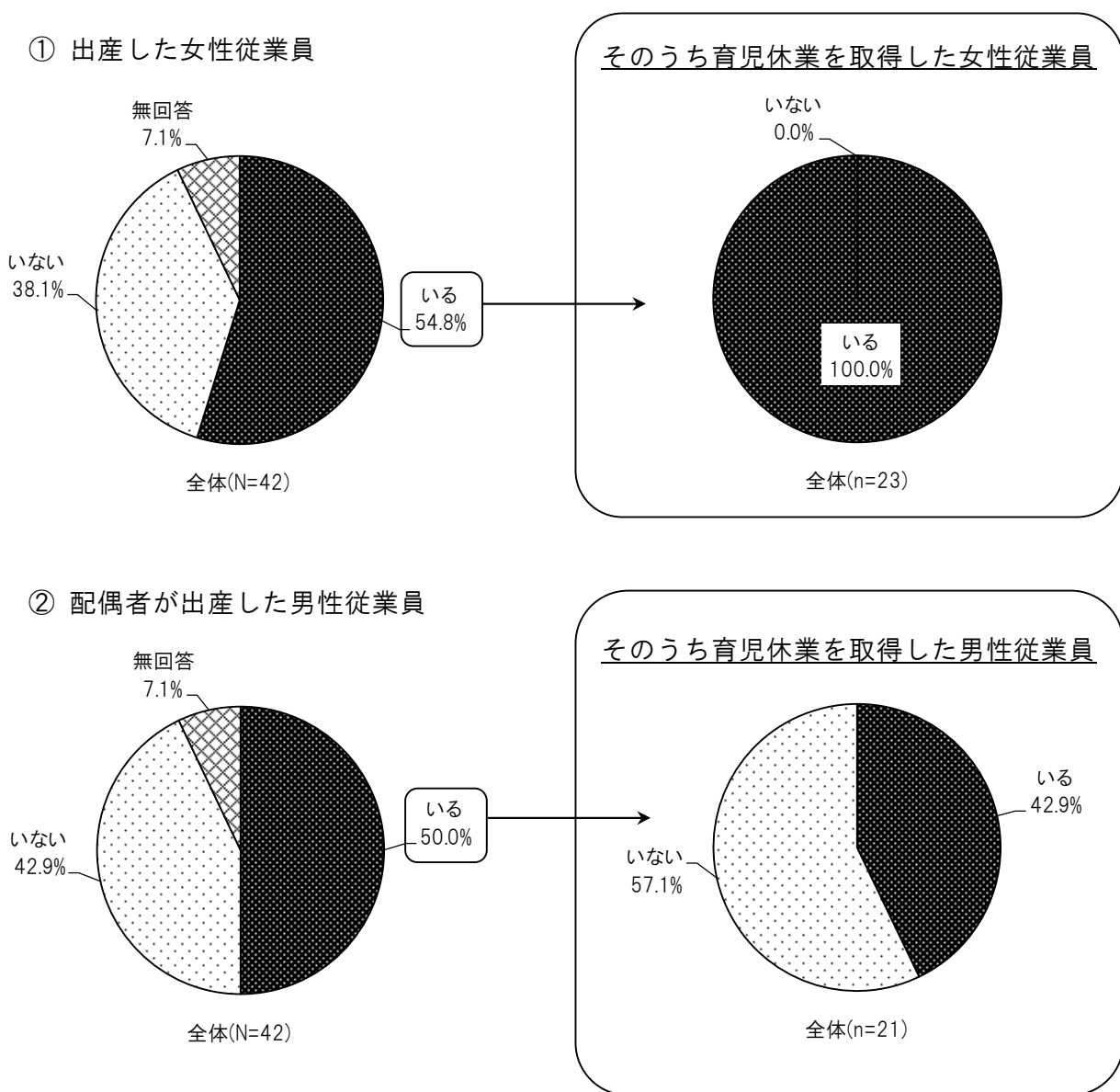
単位 (%)	し、応募や女性の採用等で性別による格差をなくしている	業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している	意欲と能力のある女性を、積極的に管理職に登用している	女性が能力を発揮できる職域や機会を充実にしている	仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進している	昇進や昇格の基準を明確化又は透明化している	お茶くみや雑用など性別による役割分担を見直し、職場環境、風土の改善を図っている	体力面で個人差を補う設備や機器を導入している	男女共同参画を進める担当部署や担当者をつけている	女性の見直しや採用が少ない職種の求人方法を直している	その他	今後取り組む予定である	取り組む予定はない
全体(N=42)	52.4	47.6	45.2	33.3	21.4	11.9	11.9	4.8	4.8	2.4	7.1	4.8	9.5
【事業所形態別】													
単独事業所(n=13)	38.5	46.2	38.5	15.4	7.7	0.0	0.0	7.7	0.0	0.0	7.7	15.4	23.1
本社・支社等(n=28)	57.1	50.0	46.4	42.9	25.0	17.9	14.3	3.6	7.1	3.6	7.1	0.0	3.6
【従業員規模別】													
49人以下(n=18)	66.7	55.6	38.9	38.9	33.3	11.1	5.6	0.0	0.0	5.6	5.6	11.1	11.1
50～99人(n=10)	30.0	20.0	30.0	20.0	0.0	0.0	10.0	10.0	0.0	0.0	10.0	0.0	20.0
100人以上(n=12)	50.0	58.3	58.3	33.3	16.7	25.0	16.7	8.3	16.7	0.0	8.3	0.0	0.0

【2】育児や介護、仕事の両立支援について

1 育児休業の取得状況

問9 あなたの事業所では、出産した女性従業員（又は配偶者が出産した男性従業員）のうち、育児休業を取得した従業員はいますか。令和3（2021）年4月1日から令和4（2022）年3月31日までの利用実績でお答えください。（○印1つずつ）

育児休業の取得状況を見ると、出産後、育児休業を取得した女性従業員が「いる」割合は100.0%となっている。また、配偶者が出産後、育児休業を取得した男性従業員が「いる」割合は約4割（42.9%）となっている。



2 介護休業の取得状況

問 10 あなたの事業所では、介護休業を取得した従業員はいますか。令和3（2021）年4月1日から令和4（2022）年3月31日までの利用実績でお答えください。
（○印1つずつ）

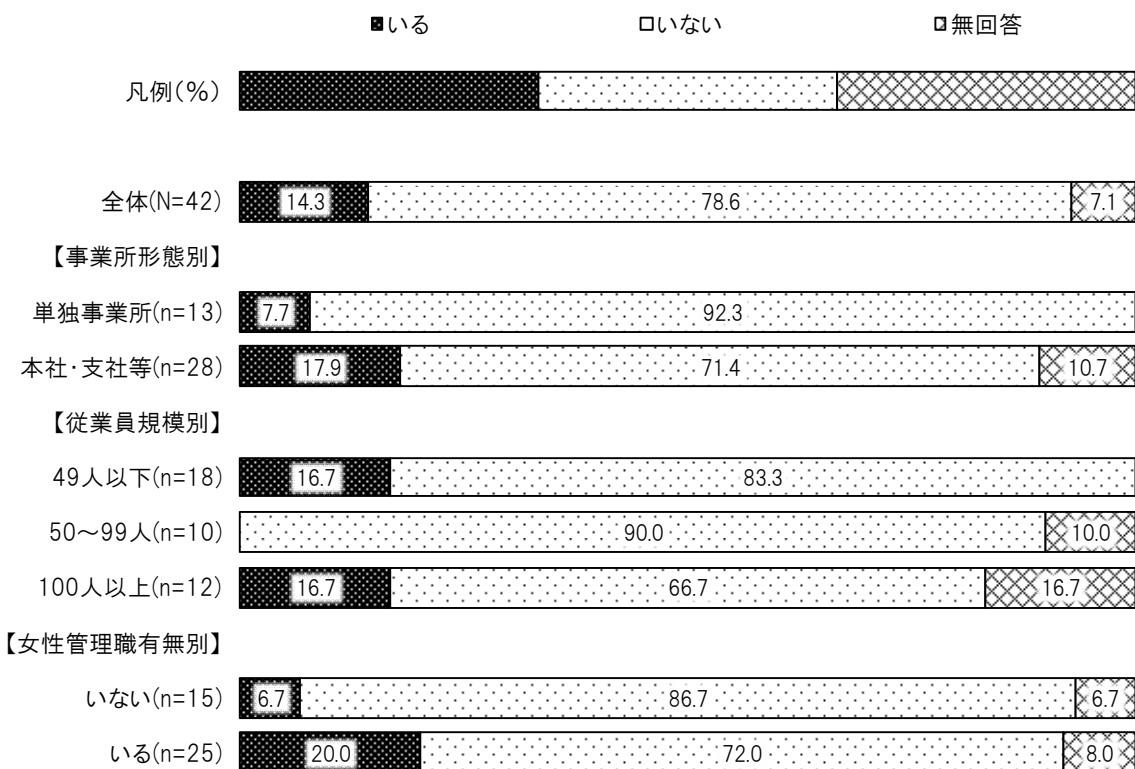
① 介護休業を取得した女性従業員

介護休業を取得した女性従業員が「いる」割合は、14.3%となっている。

事業所形態別では、本社・支社等で「いる」割合が単独事業所に比べて高くなっている。

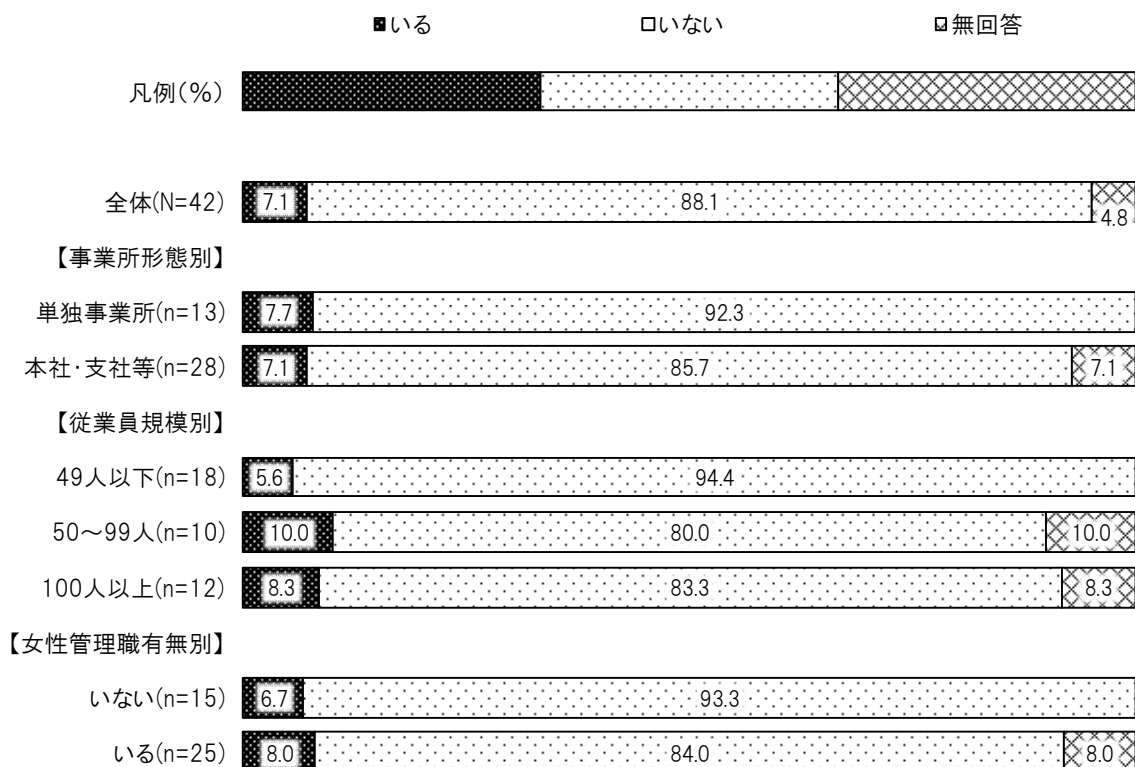
従業員規模別では、50～99人で「いない」の割合が高くなっている。

女性管理職有無別では、女性管理職がいる事業所は、いない事業所に比べて「いる」割合が高くなっている。



② 介護休業を取得した男性従業員

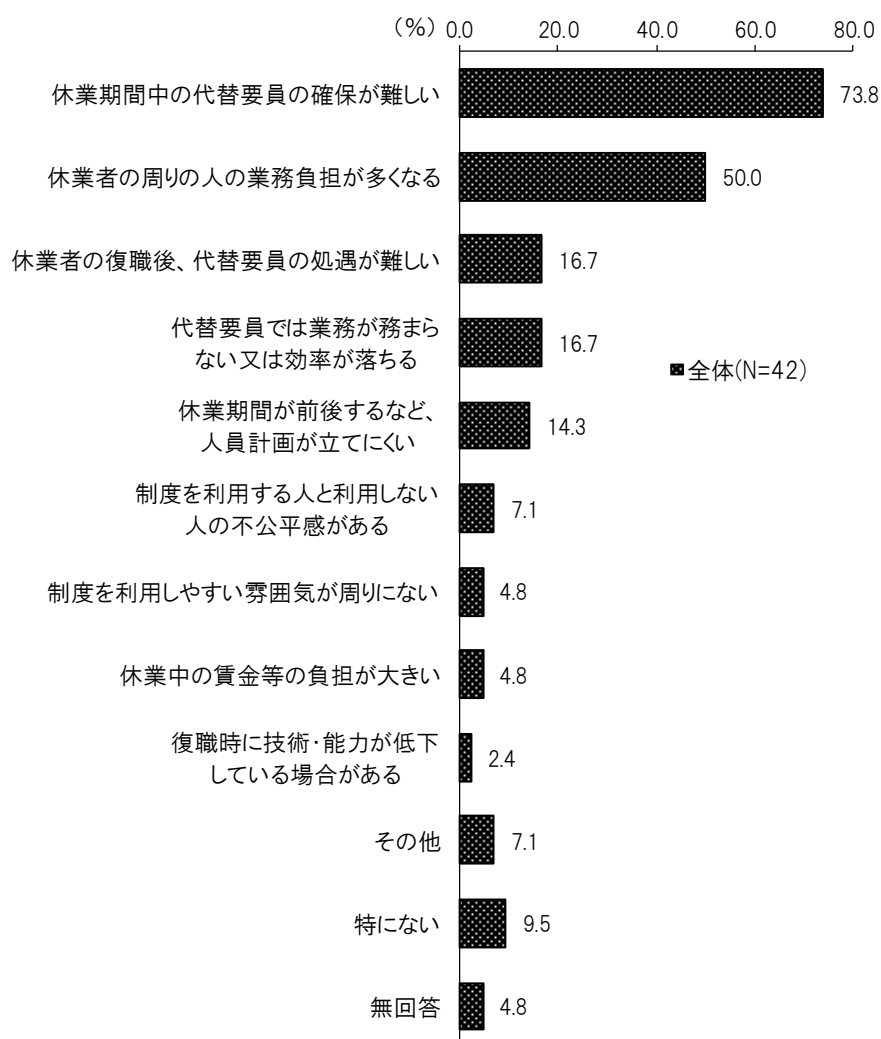
介護休業を取得した男性従業員が「いる」割合は、7.1%となっている。
事業所形態別や従業員規模別、女性管理職有無別では、大きな差はみられない。



3 育児休業や介護休業を定着させる上での課題

問 11 あなたの事業所では、従業員に対して育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に課題となっていることは何ですか。（〇印いくつでも）

育児休業や介護休業を定着させる上での課題については、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」の割合が73.8%と最も高く、次いで「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」(50.0%)、「休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい」「代替要員では業務が務まらない又は効率が落ちる」(各16.7%)、「休業期間が前後するなど、人員計画を立てにくい」(14.3%)の順となっている。



事業所形態別では、本社・支社等は単独事業所に比べ「休業期間中の代替要員の確保が難しい」の割合が高くなっている。

従業員規模別では、49人以下で「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」の割合が他の規模に比べて高くなっている。

単位 (%)	休業期間中の代替要員の確保が難しい	休業者の周りの人の業務負担が多くなる	休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい	代替要員では業務が務まらない又は効率が落ちる	休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい	制度を利用する人と利用しない人の不公平感がある	制度を利用しやすい雰囲気がない	休業中の賃金等の負担が大きい	復職時に技術・能力が低下している場合がある	その他	特になし
全体(N=42)	73.8	50.0	16.7	16.7	14.3	7.1	4.8	4.8	2.4	7.1	9.5
【事業所形態別】											
単独事業所(n=13)	69.2	53.8	23.1	23.1	7.7	15.4	7.7	0.0	7.7	0.0	23.1
本社・支社等(n=28)	78.6	50.0	14.3	14.3	17.9	3.6	3.6	7.1	0.0	10.7	0.0
【従業員規模別】											
49人以下(n=18)	83.3	61.1	16.7	16.7	22.2	11.1	11.1	5.6	0.0	5.6	11.1
50～99人(n=10)	50.0	40.0	20.0	10.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	10.0
100人以上(n=12)	83.3	41.7	8.3	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0

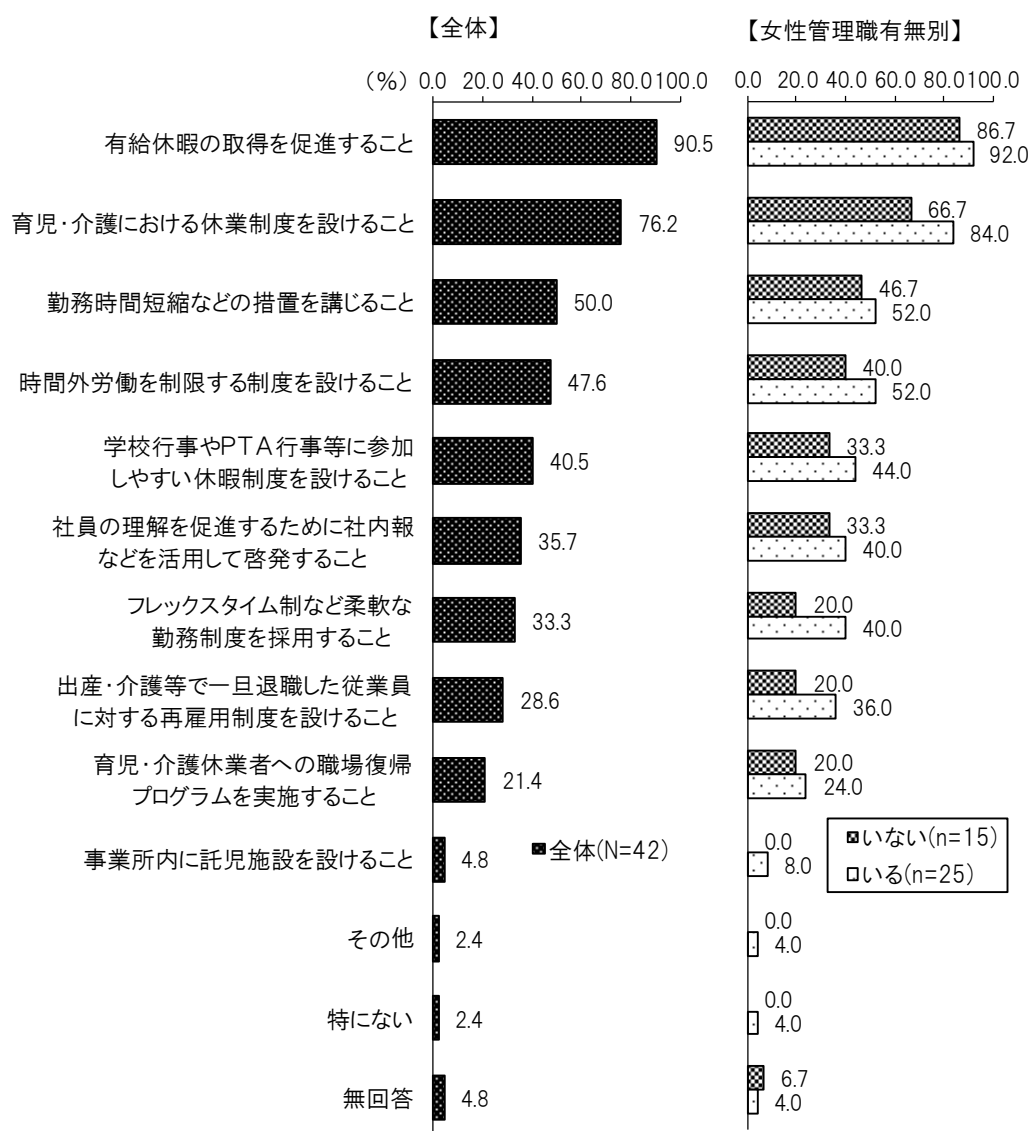
4 育児や介護、仕事の両立支援のための取組

問 12 あなたの事業所では、従業員に対して、育児や介護と仕事の両立を支援するために、① 現在、取り組んでいることがありますか。また、② 今後、取り組みたいことはどれですか。（○印それぞれいくつでも）

① 現在、取り組んでいること

現在、取り組んでいることについては、「有給休暇の取得を促進すること」の割合が90.5%と最も高く、次いで「育児・介護における休業制度を設けること」(76.2%)、「勤務時間短縮などの措置を講じること」(50.0%)、「時間外労働を制限する制度を設けること」(47.6%)の順となっている。

女性管理職有無別では、女性管理職がいる事業所で割合の高い項目が多くみられ、特に「育児・介護における休業制度を設けること」「フレックスタイム制など柔軟な勤務制度を採用すること」などの割合が、いない事業所に比べて高くなっている。



事業所形態別では、本社・支社等で割合の高い項目が多くみられ、特に「育児・介護における休業制度を設けること」「社員の理解を促進するために社内報などを活用して啓発すること」などの割合が高くなっている。

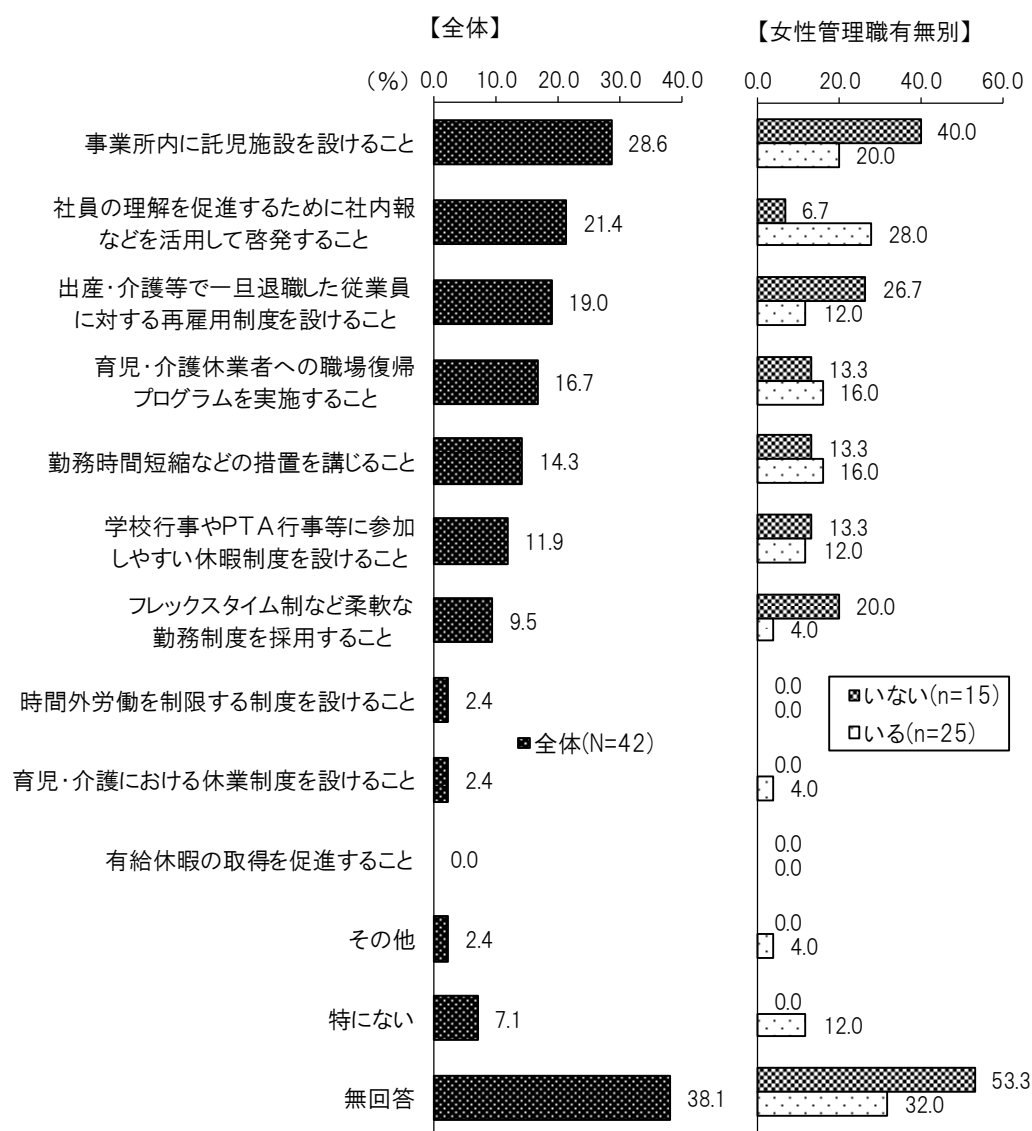
従業員規模別では、49人以下で「学校行事やPTA行事等に参加しやすい休暇制度を設けること」、100人以上で「育児・介護における休業制度を設けること」の割合がそれぞれ他の規模に比べて高くなっている。

単位 (%)	有給休暇の取得を促進すること	育児・介護における休業制度を設けること	勤務時間短縮などの措置を講じること	時間外労働を制限する制度を設けること	学校行事やPTA行事等に参加しやすい休暇制度を設けること	社員の理解を促進するために社内報などを活用して啓発すること	フレックスタイム制など柔軟な勤務制度を採用すること	出産・介護等で一旦退職した従業員に対する再雇用制度を設けること	育児・介護休業者への職場復帰プログラムを実施すること	事業所内に託児施設を設けること	その他	特になし
全体(N=42)	90.5	76.2	50.0	47.6	40.5	35.7	33.3	28.6	21.4	4.8	2.4	2.4
【事業所形態別】												
単独事業所(n=13)	92.3	61.5	46.2	38.5	30.8	7.7	23.1	30.8	7.7	0.0	0.0	7.7
本社・支社等(n=28)	89.3	82.1	50.0	50.0	42.9	50.0	35.7	28.6	28.6	7.1	3.6	0.0
【従業員規模別】												
49人以下(n=18)	94.4	72.2	38.9	44.4	55.6	38.9	33.3	27.8	16.7	11.1	5.6	0.0
50～99人(n=10)	90.0	60.0	50.0	50.0	30.0	20.0	20.0	20.0	20.0	0.0	0.0	10.0
100人以上(n=12)	83.3	91.7	58.3	41.7	16.7	41.7	33.3	33.3	25.0	0.0	0.0	0.0

② 今後、取り組みたいこと

今後、取り組みたいことについては、「事業所内に託児施設を設けること」の割合が28.6%と最も高く、次いで「社員の理解を促進するために社内報などを活用して啓発すること」（21.4%）、「出産・介護等で一旦退職した従業員に対する再雇用制度を設けること」（19.0%）、「育児・介護休業者への職場復帰プログラムを実施すること」（16.7%）の順となっている。

女性管理職有無別では、女性管理職がいない事業所で「事業所内に託児施設を設けること」、いる事業所で「社員の理解を促進するために社内報などを活用して啓発すること」の割合がそれぞれ高くなっている。

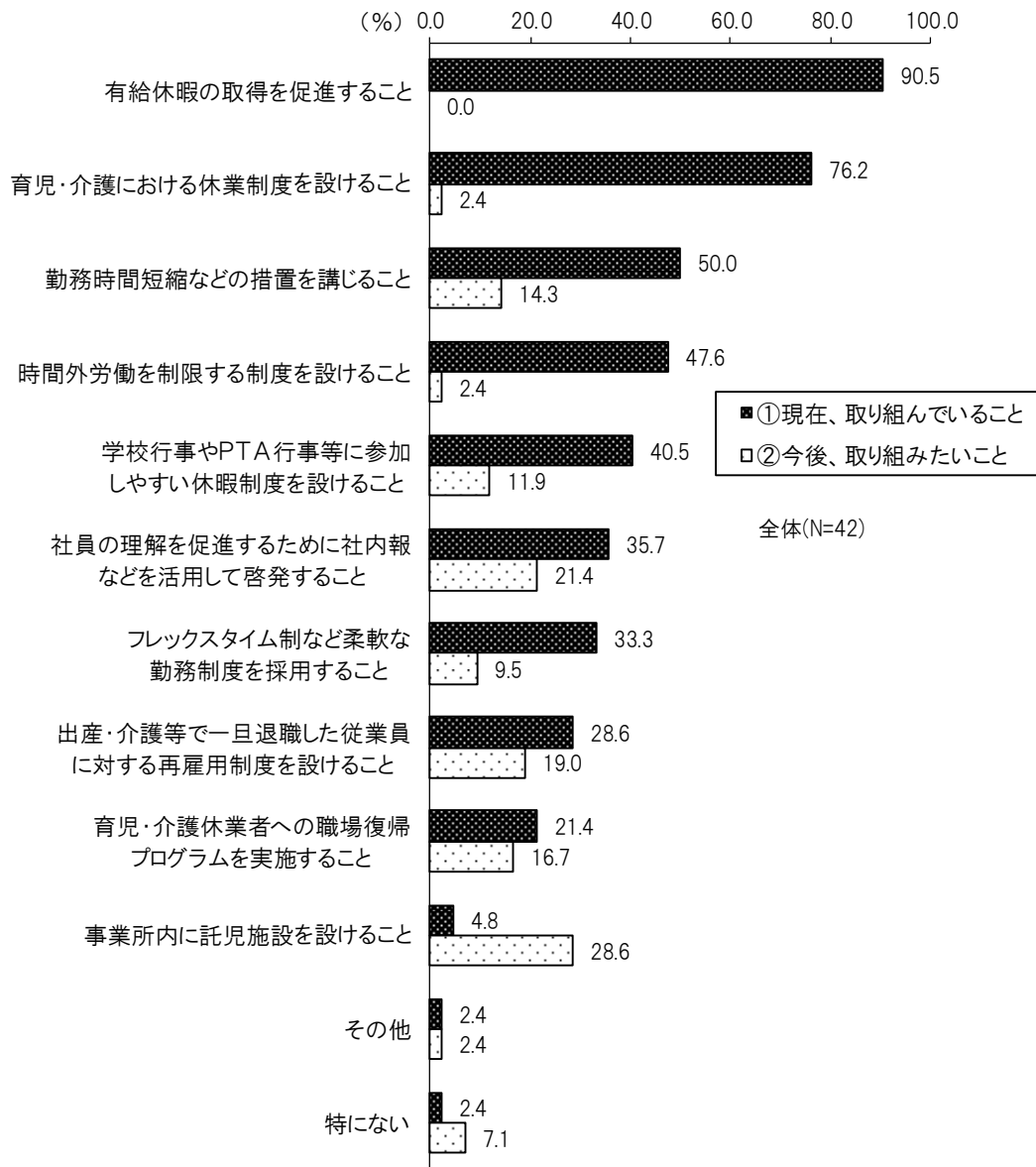


事業所形態別では、単独事業所で「社員の理解を促進するために社内報などを活用して啓発すること」、本社・支社等で「事業所内に託児施設を設けること」の割合がそれぞれ高くなっている。

従業員規模別では、100人以上で「出産・介護等で一旦退職した従業員に対する再雇用制度を設けること」「学校行事やPTA行事等に参加しやすい休暇制度を設けること」の割合が他の規模に比べて高くなっている。

単位 (%)	事業所内に託児施設を設けること	社員の理解を促進するために社内報などを活用して啓発すること	出産・介護等で一旦退職した従業員に対する再雇用制度を設けること	育児・介護休業者への職場復帰プログラムを実施すること	勤務時間短縮などの措置を講じること	学校行事やPTA行事等に参加しやすい休暇制度を設けること	フレックスタイム制など柔軟な勤務制度を採用すること	時間外労働を制限する制度を設けること	育児・介護における休業制度を設けること	有給休暇の取得を促進すること	その他	特になし
全体(N=42)	28.6	21.4	19.0	16.7	14.3	11.9	9.5	2.4	2.4	0.0	2.4	7.1
【事業所形態別】												
単独事業所(n=13)	15.4	30.8	7.7	15.4	15.4	7.7	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	15.4
本社・支社等(n=28)	32.1	14.3	21.4	14.3	14.3	14.3	10.7	0.0	3.6	0.0	3.6	3.6
【従業員規模別】												
49人以下(n=18)	27.8	11.1	11.1	11.1	22.2	0.0	16.7	5.6	5.6	0.0	0.0	5.6
50～99人(n=10)	30.0	30.0	20.0	20.0	0.0	20.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0
100人以上(n=12)	16.7	25.0	25.0	16.7	16.7	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	8.3

【参考／問 12 「①現在、取り組んでいること」と「②今後、取り組みたいこと」の比較】



【3】 ハラスメント対策について

1 ハラスメントの発生状況

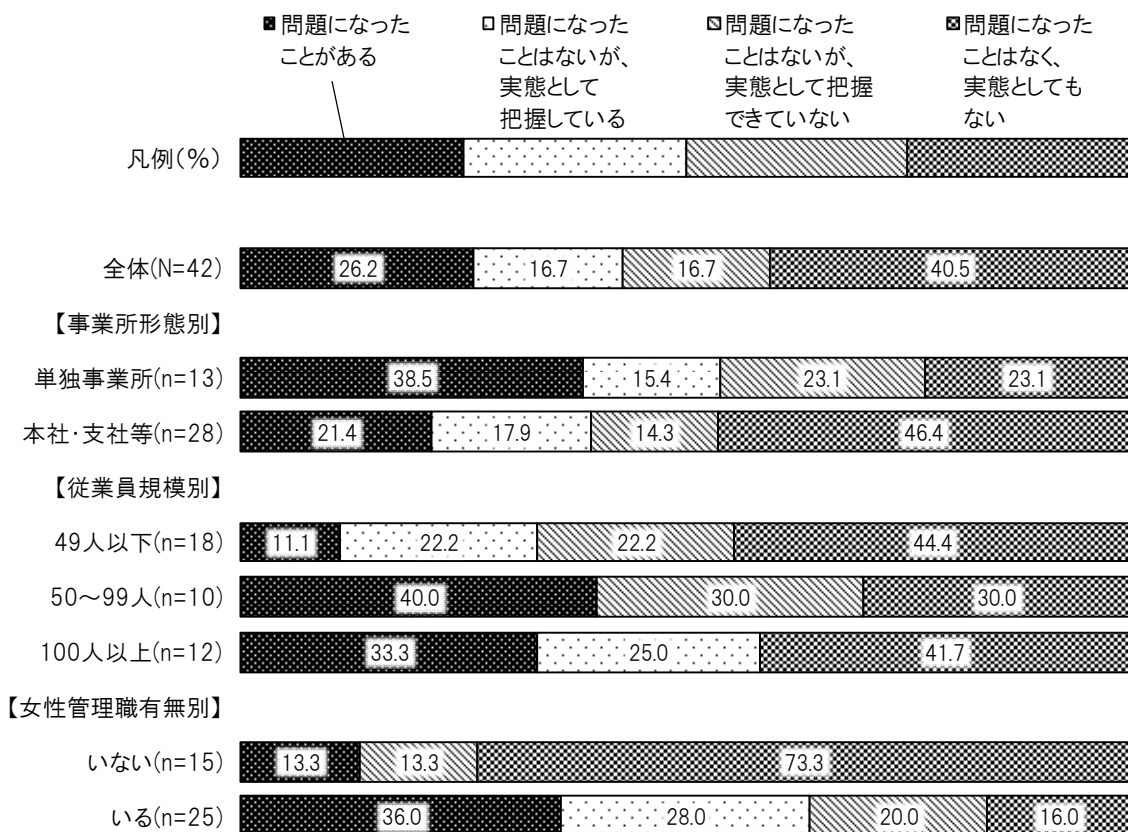
問 13 あなたの事業所では、ここ数年の間に、従業員において各種ハラスメント（嫌がらせ）が問題になったことがありますか。（○印1つ）

ハラスメントについては、「問題になったことがある」が26.2%、「問題になったことはないが、実態として把握している」が16.7%、合計で42.9%となっている。一方、「問題になったことはないが、実態として把握できていない」が16.7%、「問題になったことはなく、実態としてもない」が40.5%となっている。

事業所形態別では、単独事業所で「問題になったことがある」、本社・支社等で「問題になったことはなく、実態としてもない」の割合がそれぞれ高くなっている。

従業員規模別では、50人以上で「問題になったことがある」の割合が高くなっている。

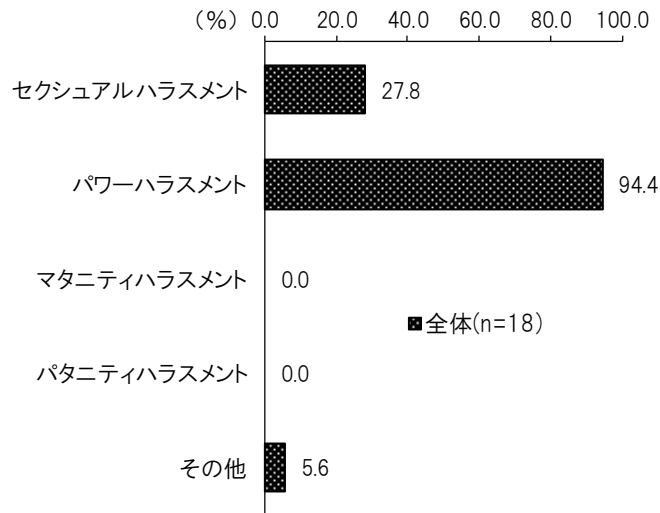
女性管理職有無別では、女性管理職がいる事業所で「問題になったことがある」の割合が、いない事業所を大きく上回っている。



2 ハラスメントの内容

【問 13 で「1～2（ハラスメントがあった）」と答えた方におたずねします。
 問 14 それはどのようなハラスメントですか。（○印いくつでも）

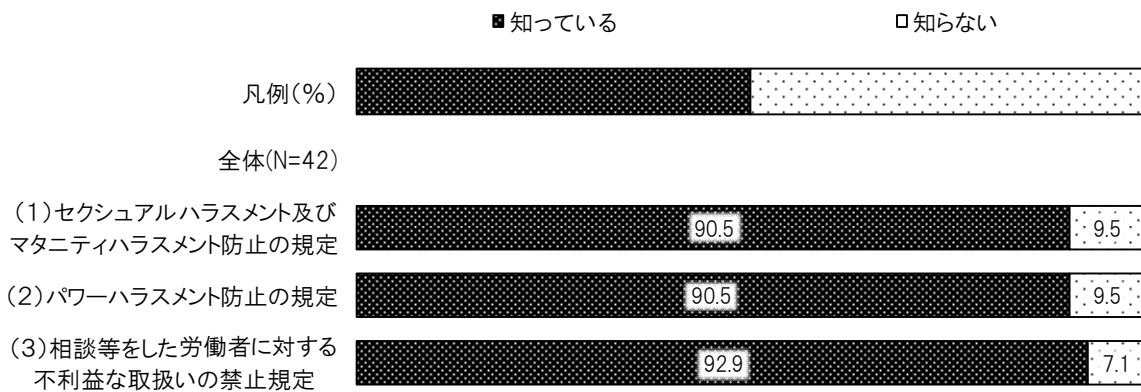
ハラスメントの内容については、「パワーハラスメント」が 94.4%、「セクシュアルハラスメント」が 27.8%となっている。



3 ハラスメント防止に関する法律の認知

問 15 あなたの事業所では、職場におけるハラスメント防止対策が、法律によって規定されていることを知っていましたか。（○印1つずつ）

ハラスメント防止対策が法律によって規定されていることについては、約 9 割が「知っている」と回答している。

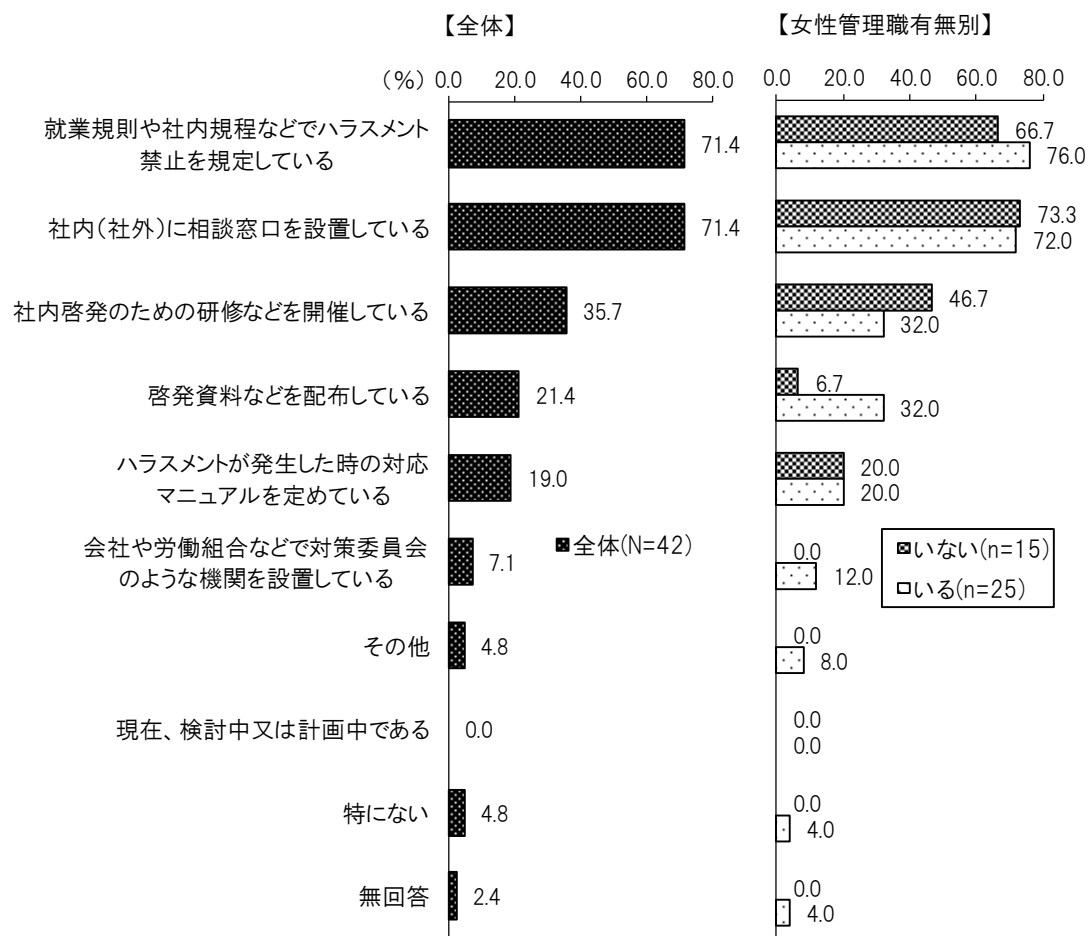


4 ハラスメント防止のための取組

問 16 貴事業所では、各種ハラスメント（嫌がらせ）の対策として、どのようなことに取り組んでいますか。（○印いくつでも）

ハラスメント防止のための取組については、「就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定している」「社内（社外）に相談窓口を設置している」の割合が71.4%と最も高く、次いで「社内啓発のための研修などを開催している」（35.7%）、「啓発資料などを配布している」（21.4%）の順となっている。

女性管理職有無別では、女性管理職がいる事業所で「啓発資料などを配布している」の割合が、いない事業所を大きく上回っている。



事業所形態別では、本社・支社等で割合の高い項目が多くみられ、特に「就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定している」「社内啓発のための研修などを開催している」の割合が単独事業所を大きく上回っている。

従業員規模別では、100人以上で「就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定している」「社内啓発のための研修などを開催している」の割合が他の規模を大きく上回っている。

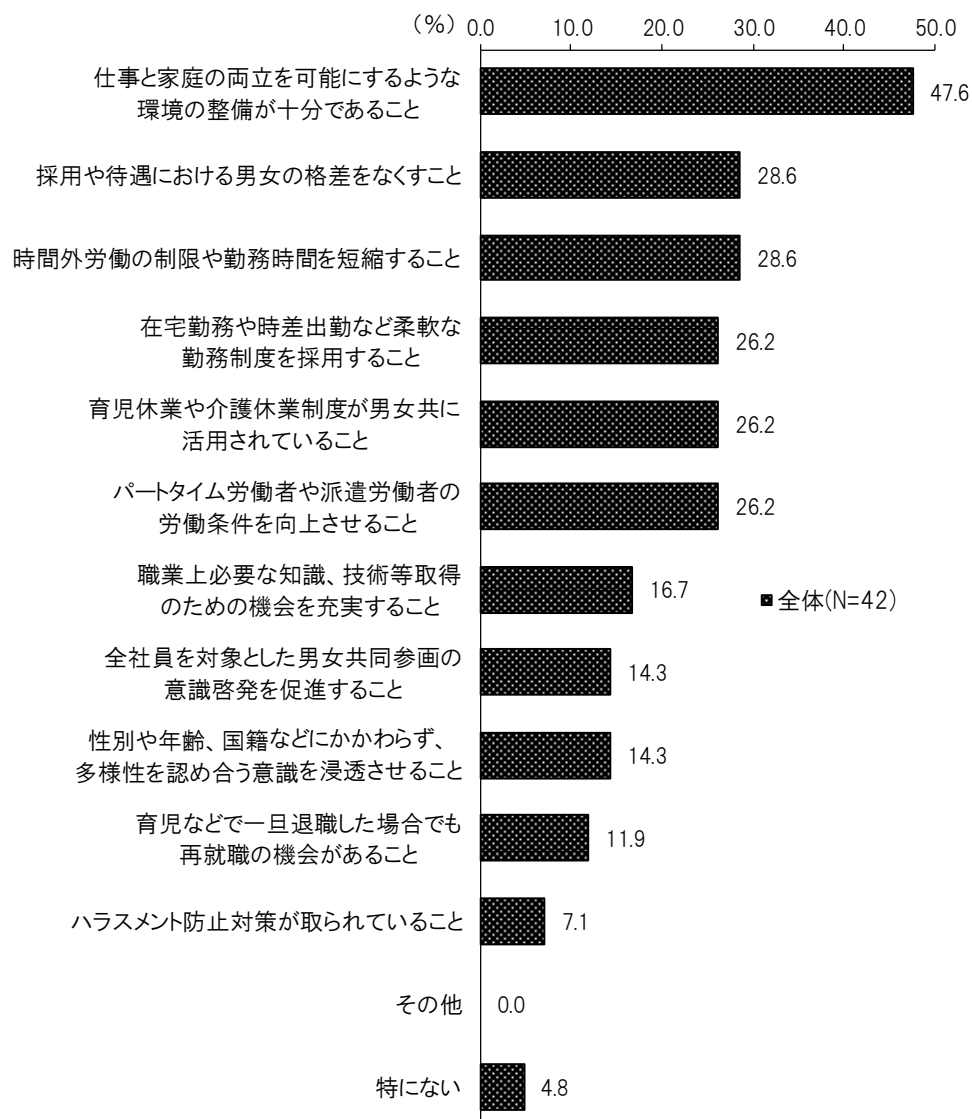
単位 (%)	就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定している	社内(社外)に相談窓口を設置している	社内啓発のための研修などを開催している	啓発資料などを配布している	ハラスメントが発生した時の対応マニュアルを定めている	会社や労働組合などで対策委員会のような機関を設置している	その他	現在、検討中又は計画中である	特になし
全体(N=42)	71.4	71.4	35.7	21.4	19.0	7.1	4.8	0.0	4.8
【事業所形態別】									
単独事業所(n=13)	46.2	69.2	15.4	15.4	7.7	7.7	0.0	0.0	7.7
本社・支社等(n=28)	82.1	71.4	46.4	25.0	25.0	7.1	7.1	0.0	3.6
【従業員規模別】									
49人以下(n=18)	72.2	50.0	16.7	27.8	33.3	0.0	5.6	0.0	11.1
50～99人(n=10)	30.0	80.0	10.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0
100人以上(n=12)	100.0	91.7	83.3	33.3	16.7	16.7	8.3	0.0	0.0

【4】男女共同参画の推進について

1 働きやすい環境をつくるために必要なこと

問 17 あなたの事業所では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい環境をつくるためには、どのようなことが必要だと思いますか。（○印3つまで）

働きやすい環境をつくるために必要なことについては、「仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備が十分であること」の割合が47.6%と最も高く、次いで「採用や待遇における男女の格差をなくすこと」「時間外労働の制限や勤務時間を短縮すること」（各28.6%）の順となっている。



事業所形態別では、本社・支社等は単独事業所に比べ「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」「時間外労働の制限や勤務時間を短縮すること」などの割合が高くなっている。

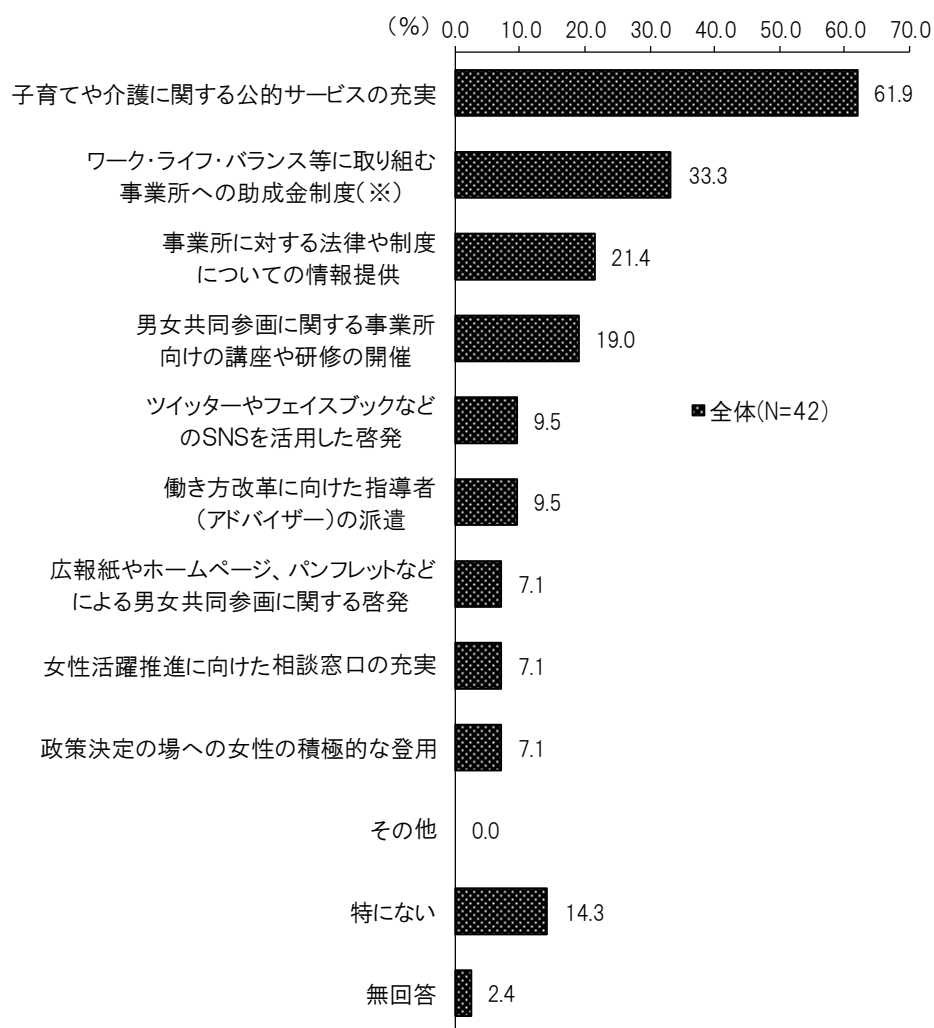
従業員規模別では、49人以下で「採用や待遇における男女の格差をなくすこと」「在宅勤務や時差出勤など柔軟な勤務制度を採用すること」、100人以上で「時間外労働の制限や勤務時間を短縮すること」「パートタイム労働者や派遣労働者の労働条件を向上させること」などの割合がそれぞれ他の規模に比べて高くなっている。

単位 (%)	環境の整備が十分であること	仕事と家庭の両立を可能にするようなこと	採用や待遇における男女の格差をなくすこと	時間外労働の制限や勤務時間を短縮すること	在宅勤務や時差出勤など柔軟な勤務制度を採用すること	育児休業や介護休業制度が男女共に活用されていること	パートタイム労働者や派遣労働者の労働条件を向上させること	職業上必要な知識、技術等取得のため機会を充実すること	全社員を対象とした男女共同参画の意識啓発を促進すること	多様性を認め合う意識を浸透させること	性別や年齢、国籍などにかかわらず、職の機会があること	育児などで一旦退職した場合でも再就すること	ハラスメント防止対策が取られていること	特になし
全体(N=42)	47.6	28.6	28.6	26.2	26.2	26.2	16.7	14.3	14.3	11.9	7.1	4.8		
【事業所形態別】														
単独事業所(n=13)	30.8	15.4	15.4	15.4	15.4	23.1	7.7	15.4	15.4	15.4	15.4	15.4	15.4	
本社・支社等(n=28)	53.6	32.1	35.7	28.6	32.1	28.6	21.4	14.3	14.3	10.7	3.6	0.0		
【従業員規模別】														
49人以下(n=18)	44.4	38.9	22.2	44.4	16.7	27.8	16.7	16.7	11.1	11.1	5.6	11.1		
50～99人(n=10)	40.0	10.0	20.0	0.0	30.0	10.0	0.0	20.0	20.0	20.0	10.0	0.0		
100人以上(n=12)	50.0	25.0	50.0	16.7	33.3	41.7	33.3	8.3	16.7	0.0	8.3	0.0		

2 職場において行政に期待する取組

問 18 職場における男女共同参画の推進について、国や県、観音寺市にどのようなことを期待しますか。（○印3つまで）

職場において行政に期待する取組については、「子育てや介護に関する公的サービスの充実」の割合が61.9%と最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）やポジティブ・アクション（積極的改善措置）に取り組む事業所への助成金制度」（33.3%）、「事業所に対する法律や制度についての情報提供」（21.4%）、「男女共同参画に関する事業所向けの講座や研修の開催」（19.0%）の順となっている。



※ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)やポジティブ・アクション(積極的改善措置)に取り組む事業所への助成金制度

事業所形態別では、本社・支社等は単独事業所に比べ「子育てや介護に関する公的サービスの充実」「男女共同参画に関する事業所向けの講座や研修の開催」の割合が高くなっている。

従業員規模別では、49人以下で「事業所に対する法律や制度についての情報提供」「男女共同参画に関する事業所向けの講座や研修の開催」、100人以上で「子育てや介護に関する公的サービスの充実」の割合がそれぞれ他の規模に比べて高くなっている。

単位(%)	子育てや介護に関する公的サービスの充実	への積極的改善措置(補助金制度)	ワーク・ライフ・バランス(活動の調和)	情報提供	事業所に対する法律や制度についての	男女共同参画に関する事業所向けの講座や研修の開催	ツイッタースポーツなどのSNSを活用した啓発	働き方改革に向けた指導者(アドバイザー)の派遣	広報紙やホームページ、パンフレットなどによる男女共同参画に関する啓発	女性活躍推進に向けた相談窓口の充実	政策決定の場への女性の積極的な登用	特にな
全体(N=42)	61.9	33.3	21.4	19.0	9.5	9.5	7.1	7.1	7.1	14.3		
【事業所形態別】												
単独事業所(n=13)	38.5	30.8	30.8	7.7	0.0	15.4	0.0	0.0	0.0	30.8		
本社・支社等(n=28)	71.4	35.7	17.9	25.0	14.3	7.1	10.7	10.7	10.7	7.1		
【従業員規模別】												
49人以下(n=18)	44.4	33.3	27.8	27.8	11.1	11.1	5.6	5.6	5.6	16.7		
50～99人(n=10)	50.0	30.0	10.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	30.0		
100人以上(n=12)	91.7	41.7	16.7	16.7	16.7	8.3	16.7	16.7	16.7	0.0		

【5】自由記述回答集約結果

問 19 観音寺市の男女共同参画を推進するための取組について、ご意見やご要望などがありましたら、自由にお書きください。

男女共同参画について、意見・要望等を自由記述方式で尋ねたところ、以下のような回答がみられた。なお、属性は業種を示しており、自由記述については、誤字等の修正を除き、原文に基づいて掲載している。

- ・社内の職種によっては、男性が多数、逆に女性が多数であるという職場であるため、もともと「性別で・・・」のような考え方はありません。今後は介護問題が最重要テーマであると考えます。なかなかオープンにしにくいテーマですので、会社としても援助してあげたいが、具体的な方策が見つかっておりません。（製造業）
- ・わざわざ女性のためにと考える必要はないと、女性の立場で申し上げます。力が弱いのは事実ですし、そのために設備投資して、女性を働かせるのも違うと思います。母乳は女性しか出せないですし、親として1年休みたいなら休めばいいと思います。男性が休んだとしても、意味をなさないと無理に休ませる必要もないですし、それぞれの家庭で異なるのに、やたら女性、女性と騒ぐのも最近おかしいなと思っています。それって差別では？（製造業）
- ・業務の内容による収入の格差をなくしてみるというのは、どうでしょうか。（医療・福祉）
- ・法的整備を！（卸売業・小売業）