
鳴門市 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7（2025）年7月
徳島県 鳴門市

～ 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	4
3 管理職等の状況	7
III 調査結果	10
【1】女性従業員の活躍について	10
1 女性従業員活用のための取組	10
2 女性を管理職に登用することへの課題	13
3 男女共同参画に関する用語の認知状況	16
4 女性管理職の登用について	18
【2】育児・介護と仕事の両立支援について	20
1 ライフステージの節目の働き方	20
2 希望するライフステージの節目の働き方	23
3 育児休業や介護休業の取得状況	26
4 育児休業や介護休業制度を定着させる上での課題	28
5 育児・介護と仕事の両立支援への取組	31
【3】仕事と生活の調和について	34
1 ワーク・ライフ・バランスの取組	34
2 働きやすい社会環境をつくるために必要だと思うこと	36
【4】ハラスメント対策について	39
1 ハラスメント等に関する相談状況	39
2 ハラスメント防止のための取組	41
【5】男女共同参画について	44
1 男女共同参画社会を実現するために必要だと思うこと	44
2 男女共同参画の推進に行政が力を入れるべきこと	47
【6】自由記述回答集約結果	50
資料 調査票	51

I 調査の概要

【調査の目的】

本調査は「第4次鳴門市男女行動計画」の策定にあたって、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、今後の計画づくりのため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（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

【調査期間】

令和7（2025）年3月

【回収結果】

配布数 ----- 500 件

有効回収数 ----- 173 件

有効回収率 ----- 34.6%

【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	173	不動産業・物品賃借業	0.0	0
農林漁業	4.6	8	学術研究・専門・技術サービス業	1.2	2
鉱業	0.6	1	宿泊業・飲食サービス業	6.4	11
建設業	7.5	13	生活関連サービス業・娯楽業	2.3	4
製造業	10.4	18	教育・学習支援業	1.2	2
電気・ガス・熱供給・水道業	1.2	2	医療・福祉	28.9	50
情報通信業	1.2	2	その他のサービス業	4.6	8
運輸業・郵便業	7.5	13	その他	5.8	10
卸売業・小売業	11.6	20	無回答	0.6	1
金融業・保険業	4.6	8			

注：問2回答結果より

【回答者】

	回答割合 (%)	回答件数 (件)
全体	100.0	173
事業所の代表者の方	49.7	86
総務・人事の責任者の方	18.5	32
総務・人事のご担当の方	24.9	43
その他	5.2	9
無回答	1.7	3

注：問1回答結果より

【報告書の見方について】

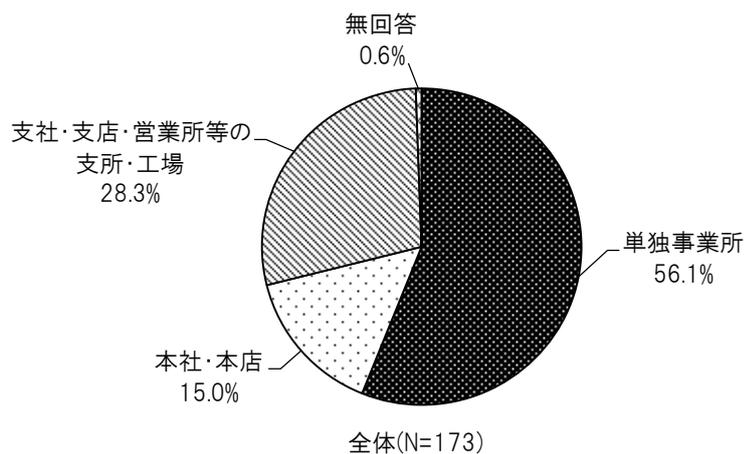
- (1) 集計は小数点以下第2位を四捨五入している。そのため、回答比率の合計は必ずしも100%にならない場合がある。
- (2) 2つ以上の回答を可能とした(複数回答)質問の場合、その回答比率の合計は100%を超える場合がある。
- (3) 数表、図表、文中に示すNは、比率算出上の基数(標本数)である。全標本数を示す「全体」を「N」、「該当数」を「n」で表記している。
- (4) 図表中におけるクロス集計結果については、該当する属性等の設問に対する無回答者(例えば、従業員規模別でクロス集計する場合における従業員数の無回答者)を除いて表記しているため、属性ごとの基数の合計と全体の基数は同じにならない場合がある。
- (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) 設問によっては、令和元年に実施した前回調査との比較を行っている(時系列比較)。その際、図表等の表記は令和元年調査を「前回調査(R1)」と略記している。
- (7) 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

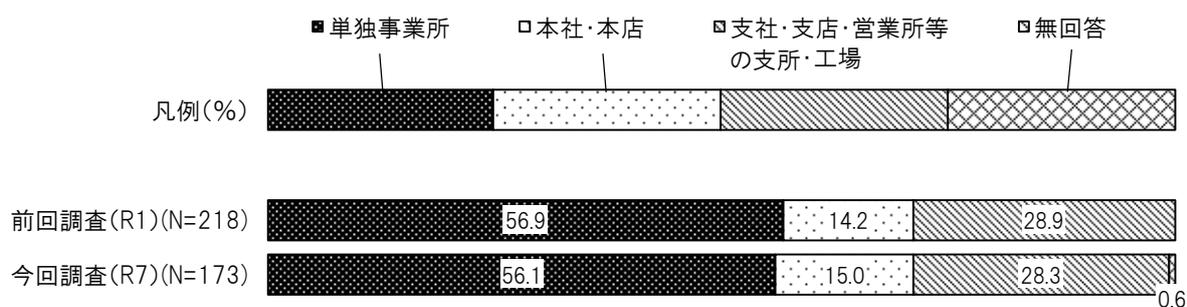
問3 貴事業所の形態をお答えください。(○印1つ)

事業所の形態は、「単独事業所」の割合が半数以上(56.1%)と最も高く、次いで「支社・支店・営業所等の支所・工場」(28.3%)、「本社・本店」(15.0%)となっている。



【時系列比較】

前回調査結果と比べ、大きな変化はみられない。



2 常時雇用者の雇用形態

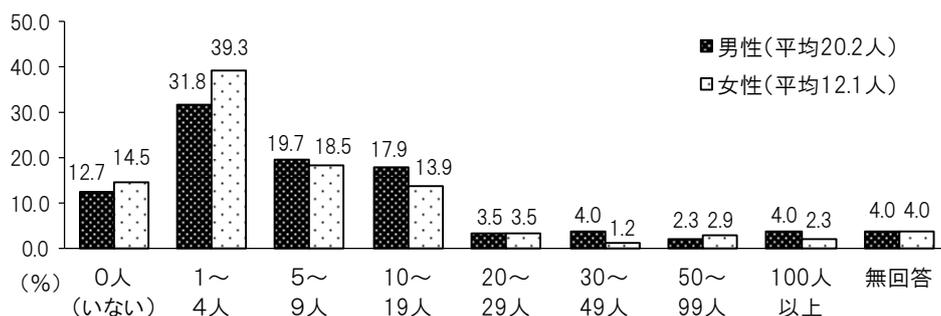
問4 貴事業所の常時雇用者数を雇用形態別に記入してください。

※「該当する方がいない」場合は「0（ゼロ）」とお答えください。

(1) 正規雇用の雇用状況

正規雇用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「5～9人」が続いている。平均人数は、男性が20.2人、女性が12.1人となっている。

【正規雇用(N=173)】



事業所形態別でみると、男性は単独事業所（以下、図表等を含め「単独」と表記）で「1～4人」、本社・本店（以下、図表等を含め「本社」と表記）で「20～29人」「100人以上」、支社・支店・営業所等の支所・工場（以下、図表等を含め「支社」と表記）で「10～19人」の割合がそれぞれ他の形態に比べて高くなっている。女性は単独で「1～4人」「5～9人」、本社で「20～29人」「50～99人」、支社で「10～19人」の割合がそれぞれ高くなっている。

◆【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=173)	12.7	31.8	19.7	17.9	3.5	4.0	2.3	4.0	20.2
【事業所形態別】									
単独(n=97)	14.4	37.1	20.6	16.5	1.0	3.1	0.0	1.0	7.5
本社(n=26)	15.4	15.4	11.5	15.4	11.5	7.7	7.7	15.4	49.2
支社(n=49)	8.2	28.6	22.4	22.4	4.1	4.1	4.1	4.1	29.0

◆【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=173)	14.5	39.3	18.5	13.9	3.5	1.2	2.9	2.3	12.1
【事業所形態別】									
単独(n=97)	14.4	43.3	20.6	11.3	2.1	0.0	1.0	1.0	9.2
本社(n=26)	7.7	30.8	15.4	11.5	11.5	3.8	11.5	7.7	24.9
支社(n=49)	16.3	36.7	16.3	20.4	2.0	2.0	2.0	2.0	10.8

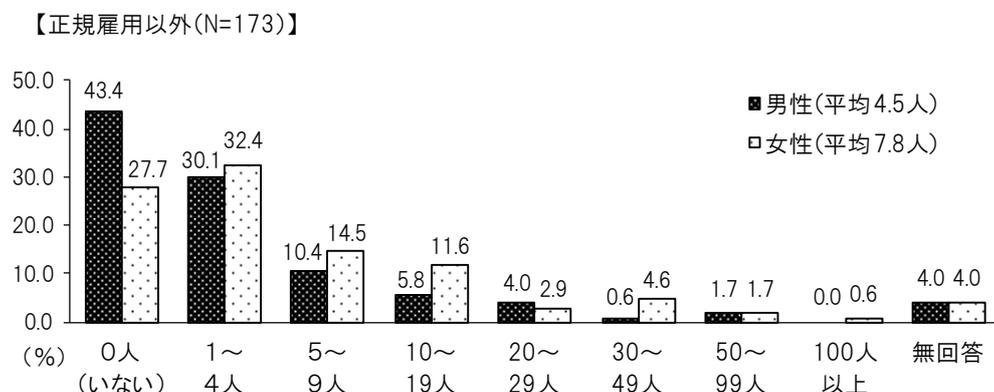
注1：表中の「網掛け」は、各クロス集計（事業所形態別など）において最も高い割合を示している。但し、回答割合が10%未満の項目及び「その他」については網掛けしていない。

また「無回答」は表記から省略している。（以下同様）

注2：平均値は「無回答」を基数から除く回答者ベースで算出している。（以下同様）

(2) 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、男性は「0人（いない）」の割合が最も高く、女性の割合を大きく上回っている。また、女性は男性に比べ「5～9人」「10～19人」などの割合が高く、平均人数は、男性が4.5人、女性が7.8人となっている。



事業所形態別でみると、男性は単独で「0人（いない）」、本社で「10～19人」「20～29人」、支社で「1～4人」の割合が高く、女性は単独で「0人（いない）」、本社で「5～9人」、支社で「10～19人」の割合がそれぞれ他の形態に比べて高くなっている。

◆【男性】正規雇用以外

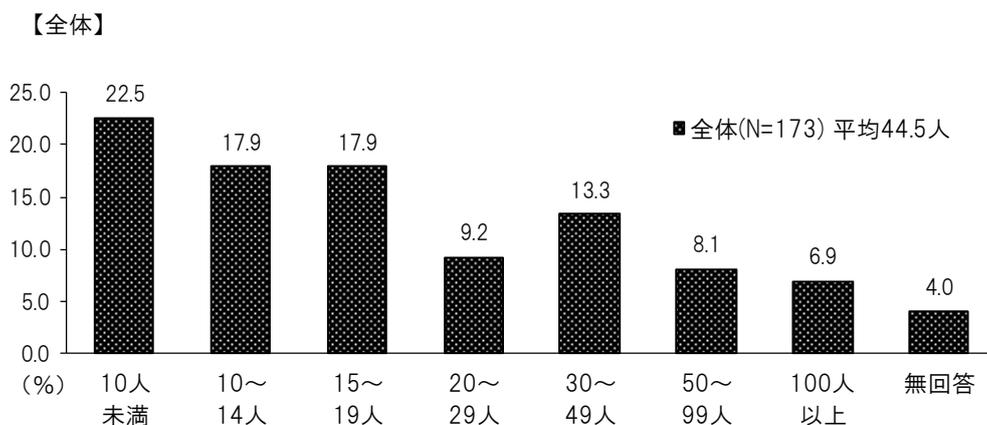
単位 (%)	0人 (いない)	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100人以上	平均 (人)
全体(N=173)	43.4	30.1	10.4	5.8	4.0	0.6	1.7	0.0	4.5
【事業所形態別】									
単独(n=97)	52.6	29.9	8.2	2.1	1.0	0.0	0.0	0.0	1.6
本社(n=26)	34.6	15.4	11.5	19.2	15.4	0.0	3.8	0.0	9.6
支社(n=49)	30.6	38.8	14.3	4.1	4.1	2.0	4.1	0.0	7.0

◆【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=173)	27.7	32.4	14.5	11.6	2.9	4.6	1.7	0.6	7.8
【事業所形態別】									
単独(n=97)	33.0	35.1	14.4	5.2	1.0	4.1	0.0	1.0	5.4
本社(n=26)	23.1	19.2	30.8	11.5	0.0	11.5	3.8	0.0	11.7
支社(n=49)	20.4	34.7	6.1	22.4	8.2	2.0	4.1	0.0	10.3

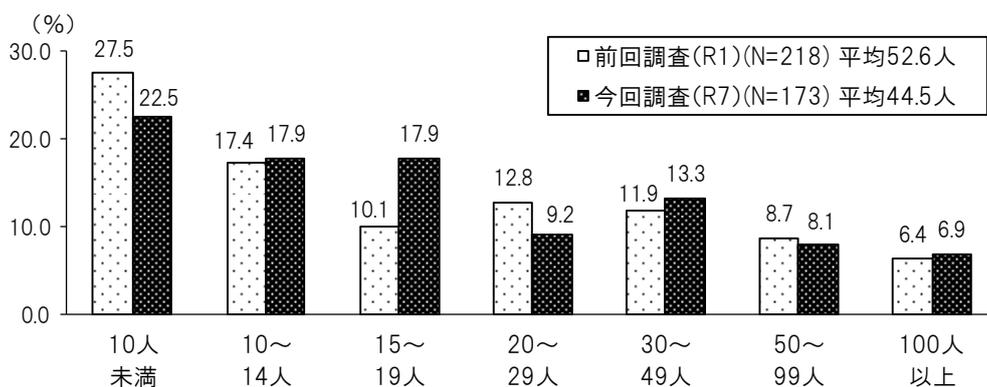
(3) 全従業員数

全従業員数は、「10人未満」の割合が22.5%と最も高く、次いで「10～14人」「15～19人」(各17.9%)、「30～49人」(13.3%)の順となっており、平均は44.5人となっている。



【時系列比較】

前回調査結果と比べ、「10人未満」が減少し、「15～19人」が増加している。



3 管理職等の状況

問5 貴事業所の管理職等の人数を男女別に記入してください。（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。） ※「該当する方がいない」場合は「0（ゼロ）」とお答えください。

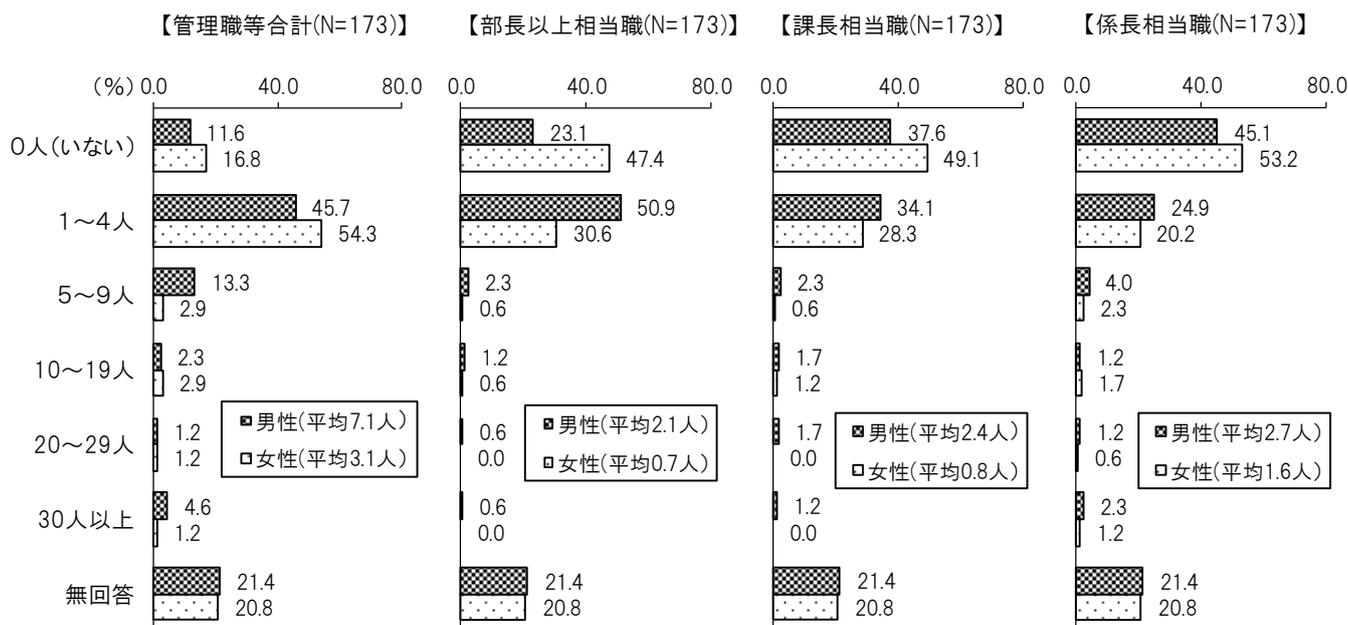
(1) 管理職等の人数

管理職等合計では、男女共に「1～4人」が最も高く、次いで男性は「5～9人」、女性は「0人（いない）」が続いている。男性は平均7.1人、女性は3.1人となっている。

部長以上相当職では、女性は「0人（いない）」が男性を大きく上回っており、男性は「1～4人」が女性を上回っている。男性は平均2.1人、女性は0.7人となっている。

課長相当職では、男女共に「0人（いない）」が最も高く、男性は平均2.4人、女性は0.8人となっている。

係長相当職では、男女共に「0人（いない）」が最も高く、男性は平均2.7人、女性は1.6人となっている。



管理職等合計の平均人数をみると、男女共に事業所形態別では本社で、正規従業員規模別では 30 人以上の規模で、管理職等の人数が多くなっており、いずれも男性の管理職等合計人数は女性の人数を大きく上回っている。

◆管理職等合計 平均人数

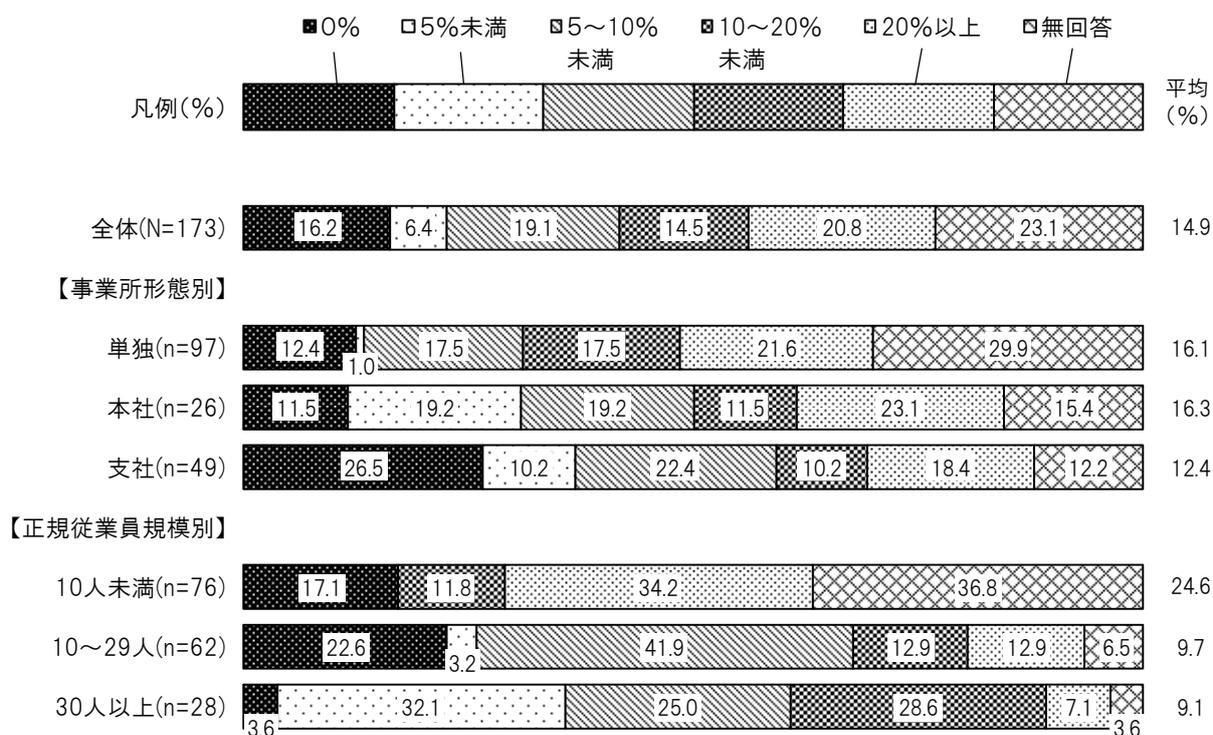
単位 (人)	全体 (N=173)	【事業所形態別】			【正規従業員規模別】		
		単独 (n=97)	本社 (n=26)	支社 (n=49)	10人未満 (n=76)	10~29人 (n=62)	30人以上 (n=28)
男性	7.1	3.5	23.0	5.5	1.2	3.3	27.5
女性	3.1	2.8	7.1	1.6	1.1	1.5	10.5

(2) 女性管理職等の割合

管理職等合計（男女合計）に占める女性管理職等の割合をみると、「20%以上」の割合が 20.8%と最も高く、次いで「5~10%未満」（19.1%）、「0%」（16.2%）となっており、平均 14.9%となっている。

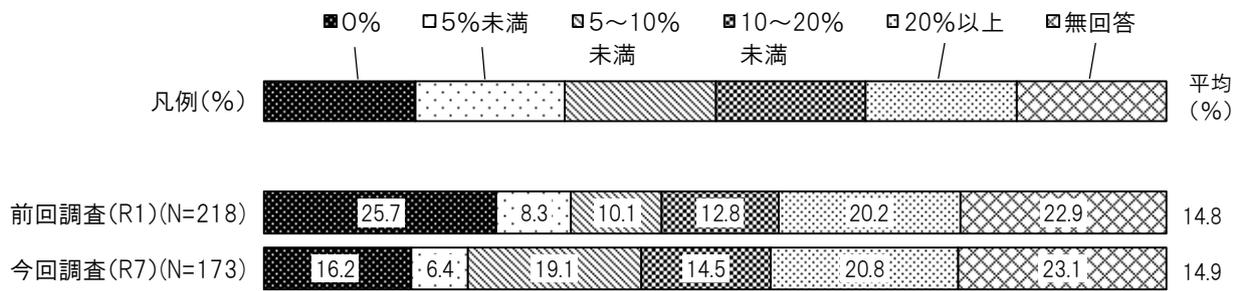
事業所形態別では、単独で「10~20%未満」、本社で「5%未満」、支社で「0%」の割合がそれぞれ他の形態に比べて高くなっている。

正規従業員規模別では、10人未満で「20%以上」、10~29人で「5~10%未満」、30人以上で「5%未満」「10~20%未満」の割合がそれぞれ高く、特に10人未満で平均 24.6%と、女性管理職等の割合が高くなっている。



【時系列比較】

前回調査結果と比べ、「0%」が減少し、「5～10%未満」が増加している。



Ⅲ 調査結果

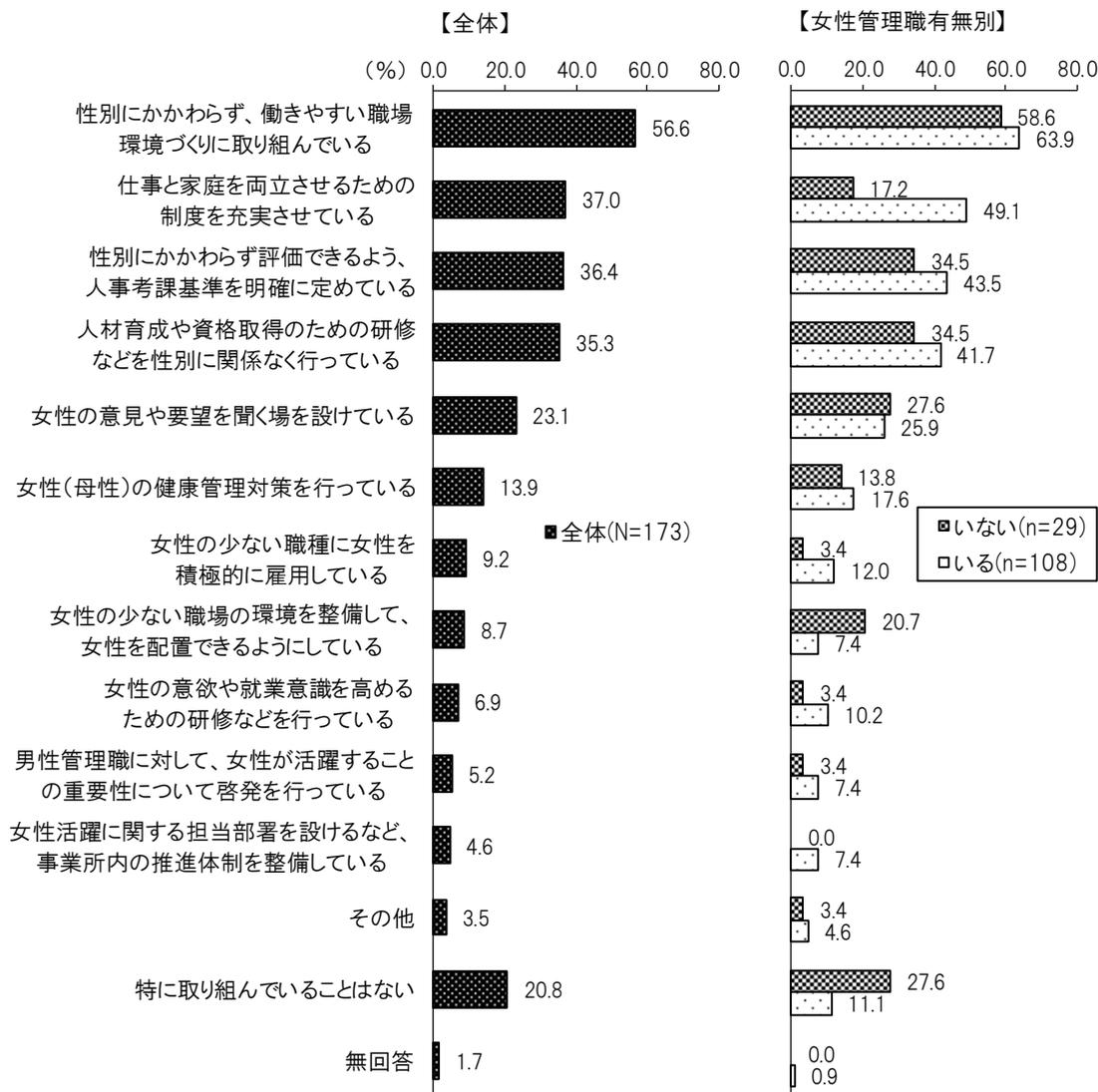
【1】女性従業員の活躍について

1 女性従業員活用のための取組

問6 貴事業所では、女性従業員を積極的に活用するために、どのようなことに取り組んでいますか。（○印いくつでも）

女性従業員活用のための取組については、「性別にかかわらず、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる」の割合が56.6%と最も高く、次いで「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」(37.0%)、「性別にかかわらず評価できるよう、人事考課基準を明確に定めている」(36.4%)、「人材育成や資格取得のための研修などを性別に関係なく行っている」(35.3%)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「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」の割合が高く、女性管理職がいない事業所では「女性の少ない職場の環境を整備して、女性を配置できるようにしている」「特に取り組んでいることはない」の割合が高くなっている。



事業所形態別では、単独で「特に取り組んでいることはない」、支社で「性別にかかわらず、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる」「性別にかかわらず評価できるよう、人事考課基準を明確に定めている」「人材育成や資格取得のための研修などを性別に関係なく行っている」の割合がそれぞれ他の形態に比べて高くなっている。

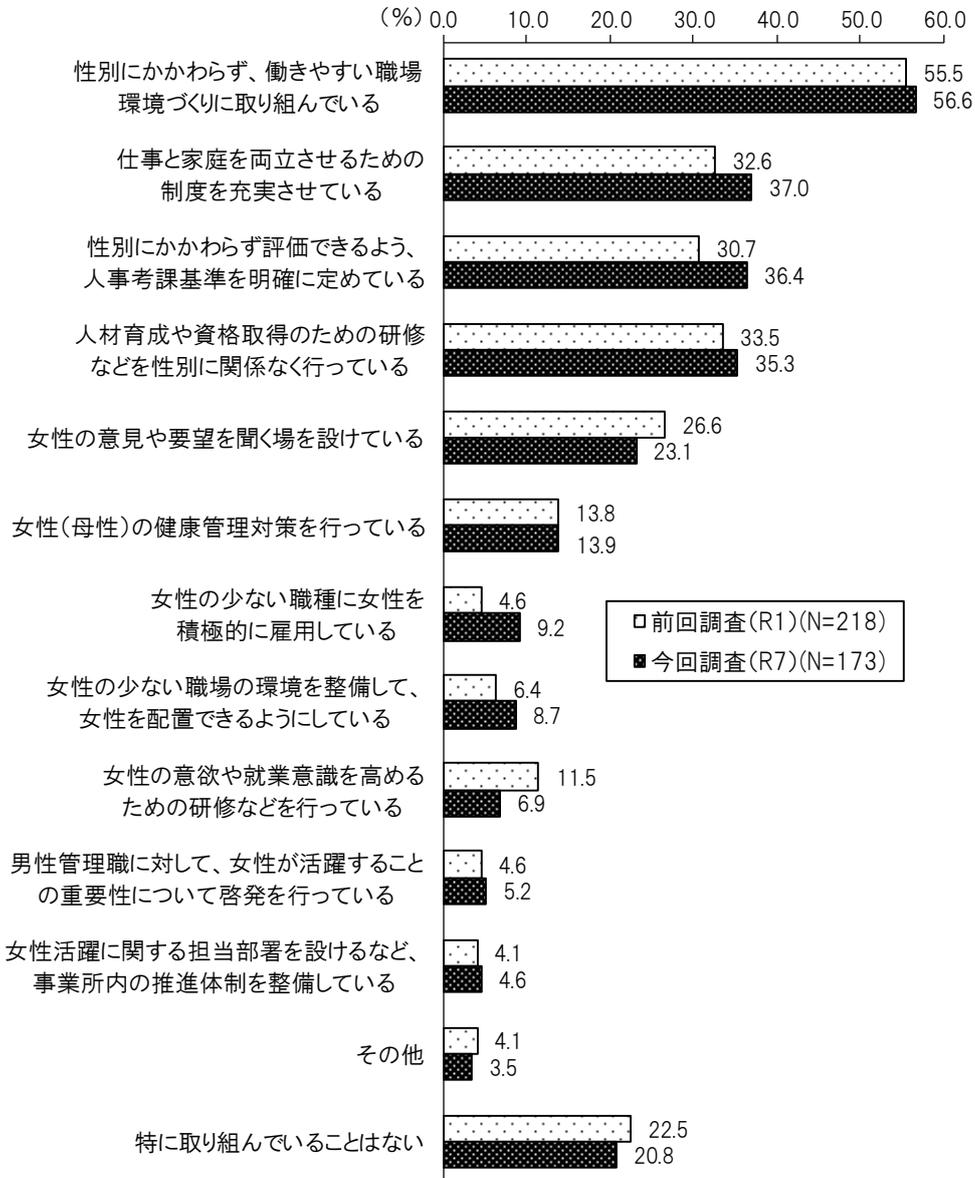
正規従業員規模別では、30人以上の規模で割合の高い項目が多くみられ、特に「性別にかかわらず、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる」「性別にかかわらず評価できるよう、人事考課基準を明確に定めている」「人材育成や資格取得のための研修などを性別に関係なく行っている」などの割合が高くなっている。

単位 (%)	性別にかかわらず、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる	仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている	性別にかかわらず評価できるよう、人事考課基準を明確に定めている	人材育成や資格取得のための研修などを関係なく行っている	女性の意見や要望を聞く場を設けている	女性（母性）の健康管理対策を行っている	女性の少ない職種に女性を積極的に雇用している	女性の少ない職場の環境を整備して、女性を配置できるようにしている	女性の意欲や就業意識を高めるための研修などを行っている	男性管理職に対して、女性が活躍することの重要性について啓発を行っている	女性活躍に関する推進体制を整備している	特に取り組んでいることはない
全体(N=173)	56.6	37.0	36.4	35.3	23.1	13.9	9.2	8.7	6.9	5.2	4.6	20.8
【事業所形態別】												
単独(n=97)	47.4	29.9	21.6	20.6	18.6	5.2	7.2	7.2	5.2	3.1	2.1	30.9
本社(n=26)	53.8	42.3	30.8	34.6	26.9	23.1	15.4	7.7	3.8	3.8	3.8	11.5
支社(n=49)	77.6	49.0	69.4	63.3	30.6	26.5	10.2	12.2	12.2	10.2	10.2	6.1
【正規従業員規模別】												
10人未満(n=76)	50.0	31.6	25.0	25.0	22.4	10.5	5.3	5.3	7.9	5.3	2.6	25.0
10～29人(n=62)	61.3	40.3	38.7	37.1	22.6	14.5	8.1	11.3	3.2	1.6	4.8	12.9
30人以上(n=28)	78.6	53.6	71.4	67.9	32.1	25.0	25.0	14.3	14.3	14.3	10.7	7.1

注：「その他」は表記から省略している。

【時系列比較】

前回調査結果と比べ、「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」「性別にかかわらず評価できるよう、人事考課基準を明確に定めている」などが増加している。

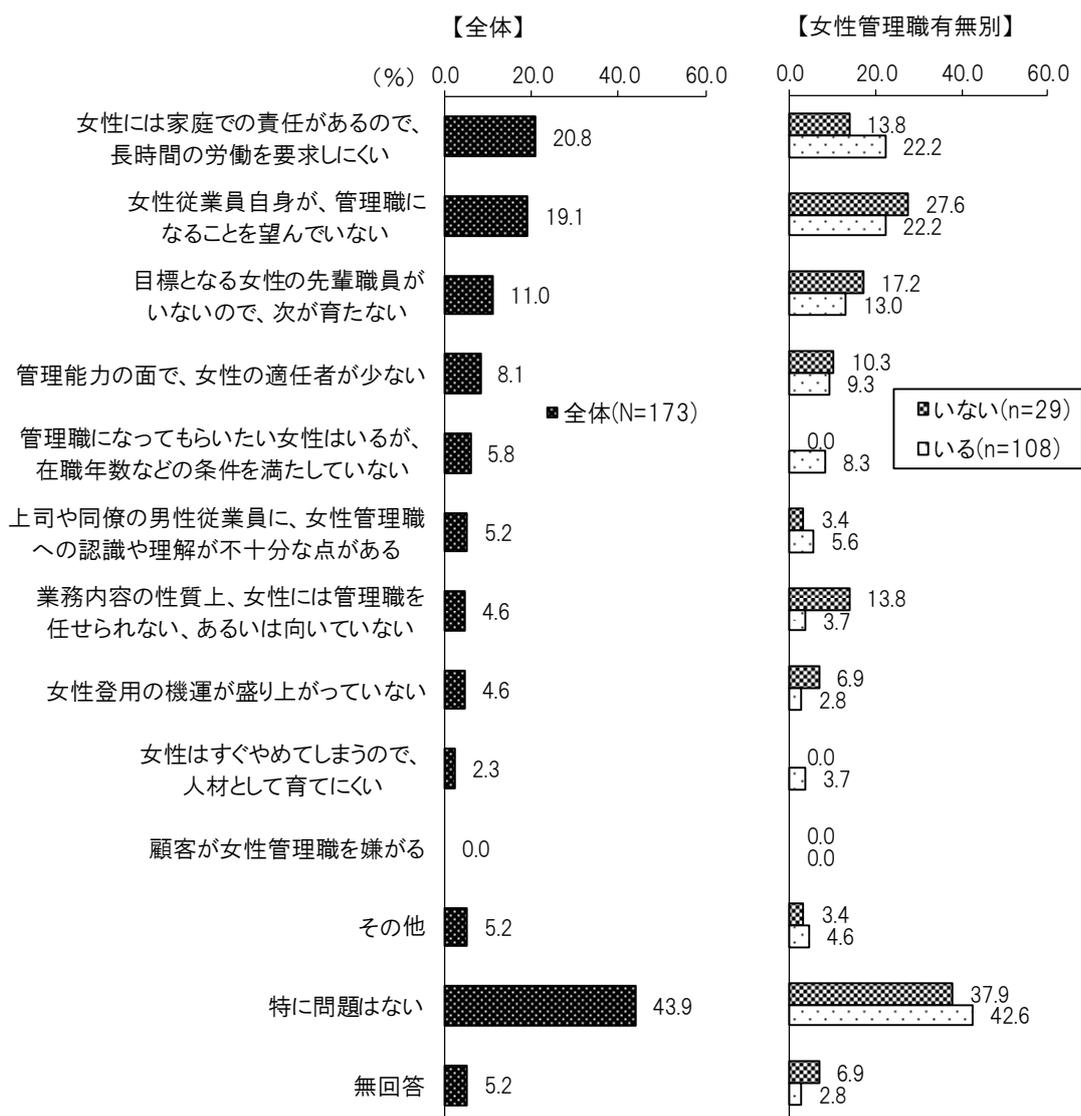


2 女性を管理職に登用することへの課題

問7 貴事業所では、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。
 ※ 女性社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。（○印いくつでも）

女性を管理職に登用することへの課題については、「女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求しにくい」の割合が20.8%と最も高く、次いで「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」(19.1%)、「目標となる女性の先輩職員がいないので、次が育たない」(11.0%)の順となっている。一方、4割以上(43.9%)が「特に問題はない」と回答している。

女性管理職有無別では、女性管理職がいる事業所は、女性管理職がいない事業所に比べて「女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求しにくい」「管理職になってもらいたい女性はあるが、在職年数などの条件を満たしていない」の割合が高く、女性管理職がいない事業所では「業務内容の性質上、女性には管理職を任せられない、あるいは向いていない」の割合が高くなっている。



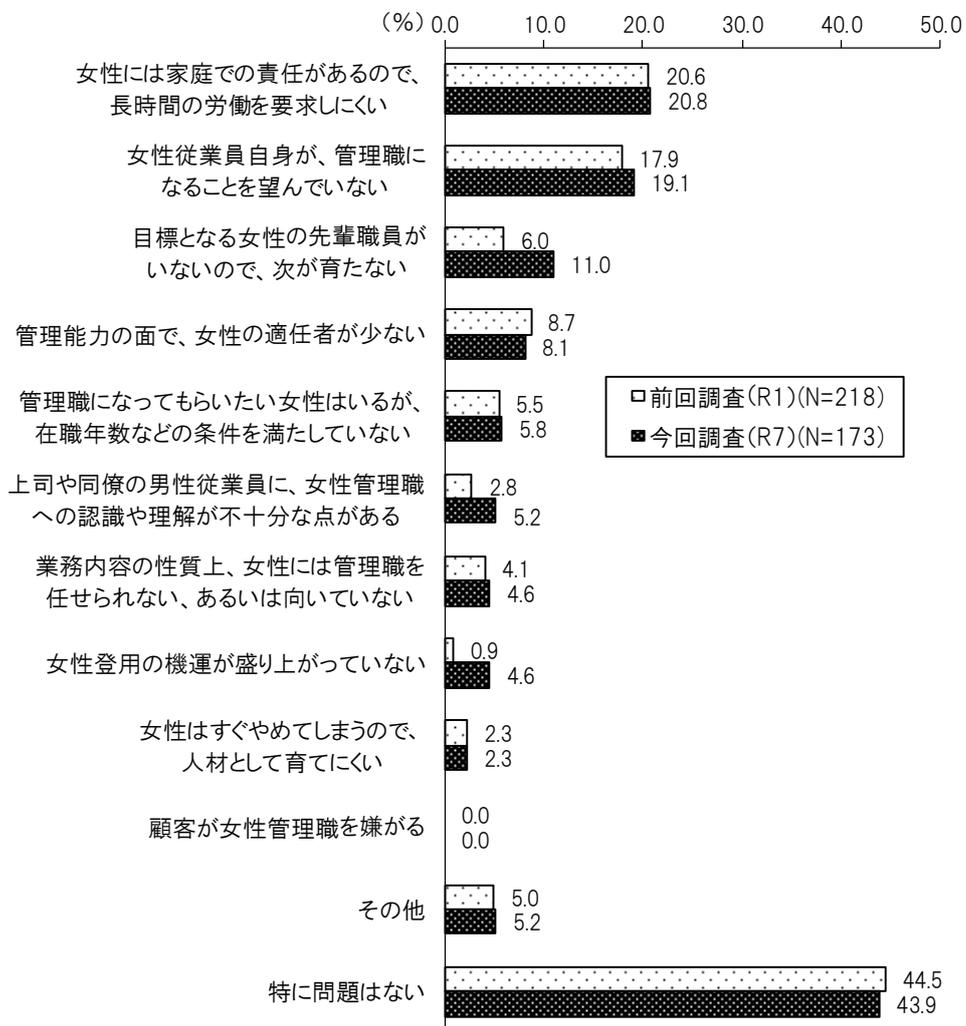
事業所形態別では、単独で「特に問題はない」、本社で「女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求しにくい」「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」の割合がそれぞれ他の形態に比べて高くなっている。

正規従業員規模別では、30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」「管理職になってもらいたい女性はあるが、在職年数などの条件を満たしていない」の割合が他の規模に比べて高くなっている。

単位 (%)	で、女性には長時間の家庭での労働を要求しにくい	女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない	目標となる女性の先輩職員がいない	少ない管理能力の面で、女性の適任者が	管理職になってもらいたい女性を満たしていない	管理職への認識や理解が不十分な	上司や同僚の男性従業員に、女性	業務内容の性質上、女性には管理職を任せられない、あるいは向いていない	女性登用の機運が盛り上がっていない	女性として育てにくい	顧客が女性管理職を嫌がる	その他	特に問題はない
全体(N=173)	20.8	19.1	11.0	8.1	5.8	5.2	4.6	4.6	2.3	0.0	5.2	43.9	
【事業所形態別】													
単独(n=97)	22.7	12.4	10.3	6.2	4.1	5.2	5.2	5.2	2.1	0.0	5.2	48.5	
本社(n=26)	30.8	38.5	3.8	11.5	11.5	7.7	11.5	0.0	3.8	0.0	0.0	34.6	
支社(n=49)	12.2	22.4	16.3	10.2	6.1	4.1	0.0	6.1	2.0	0.0	6.1	40.8	
【正規従業員規模別】													
10人未満(n=76)	23.7	13.2	7.9	6.6	1.3	3.9	3.9	5.3	3.9	0.0	7.9	44.7	
10～29人(n=62)	21.0	21.0	14.5	9.7	4.8	3.2	6.5	1.6	1.6	0.0	3.2	46.8	
30人以上(n=28)	17.9	35.7	14.3	10.7	21.4	10.7	3.6	3.6	0.0	0.0	3.6	28.6	

【時系列比較】

前回調査結果と比べ、「目標となる女性の先輩職員がいないので、次が育たない」が増加している。

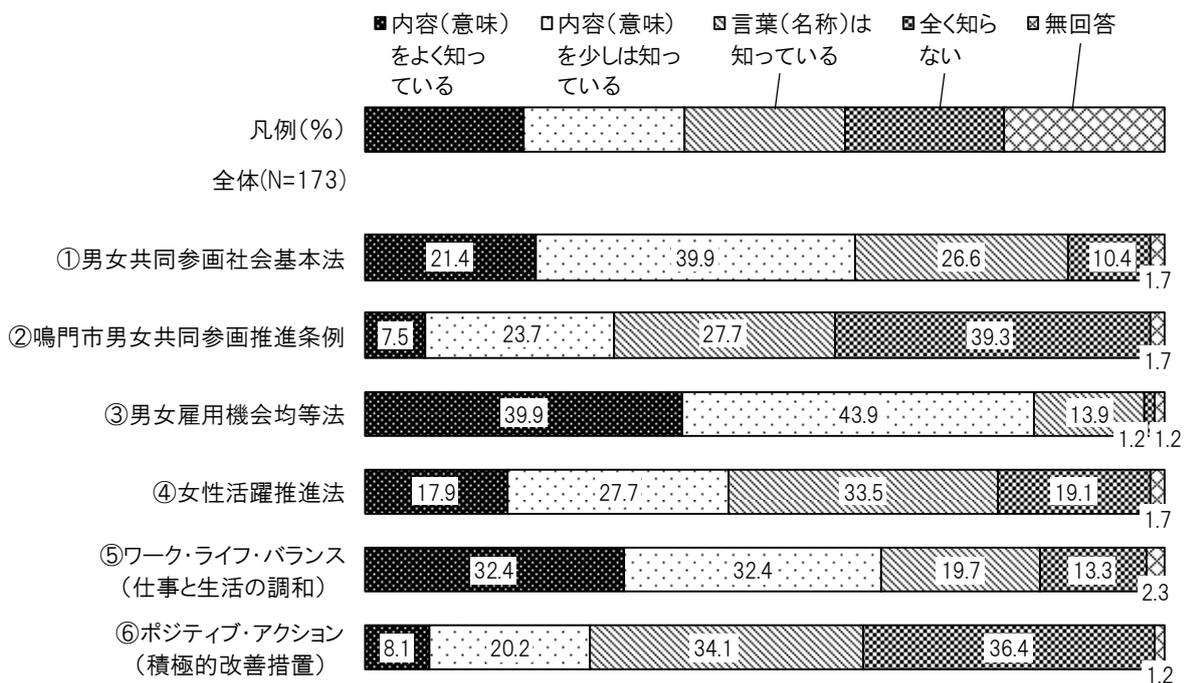


3 男女共同参画に関する用語の認知状況

問8 次の項目について、ご存知のものはありますか。(○印1つずつ)

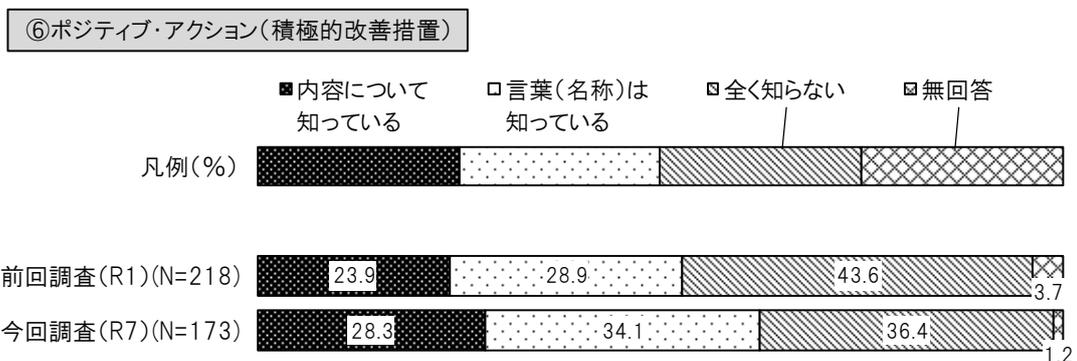
男女共同参画に関する用語の認知状況については、「内容(意味)をよく知っている」「内容(意味)を少しは知っている」の合計割合が高い順に、「③ 男女雇用機会均等法」(83.8%)、「⑤ ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」(64.8%)、「① 男女共同参画社会基本法」(61.3%)となっている。

一方、「全く知らない」の割合が高い順に、「② 鳴門市男女共同参画推進条例」(39.3%)、「⑥ ポジティブ・アクション(積極的改善措置)」(36.4%)となっている。



【時系列比較】

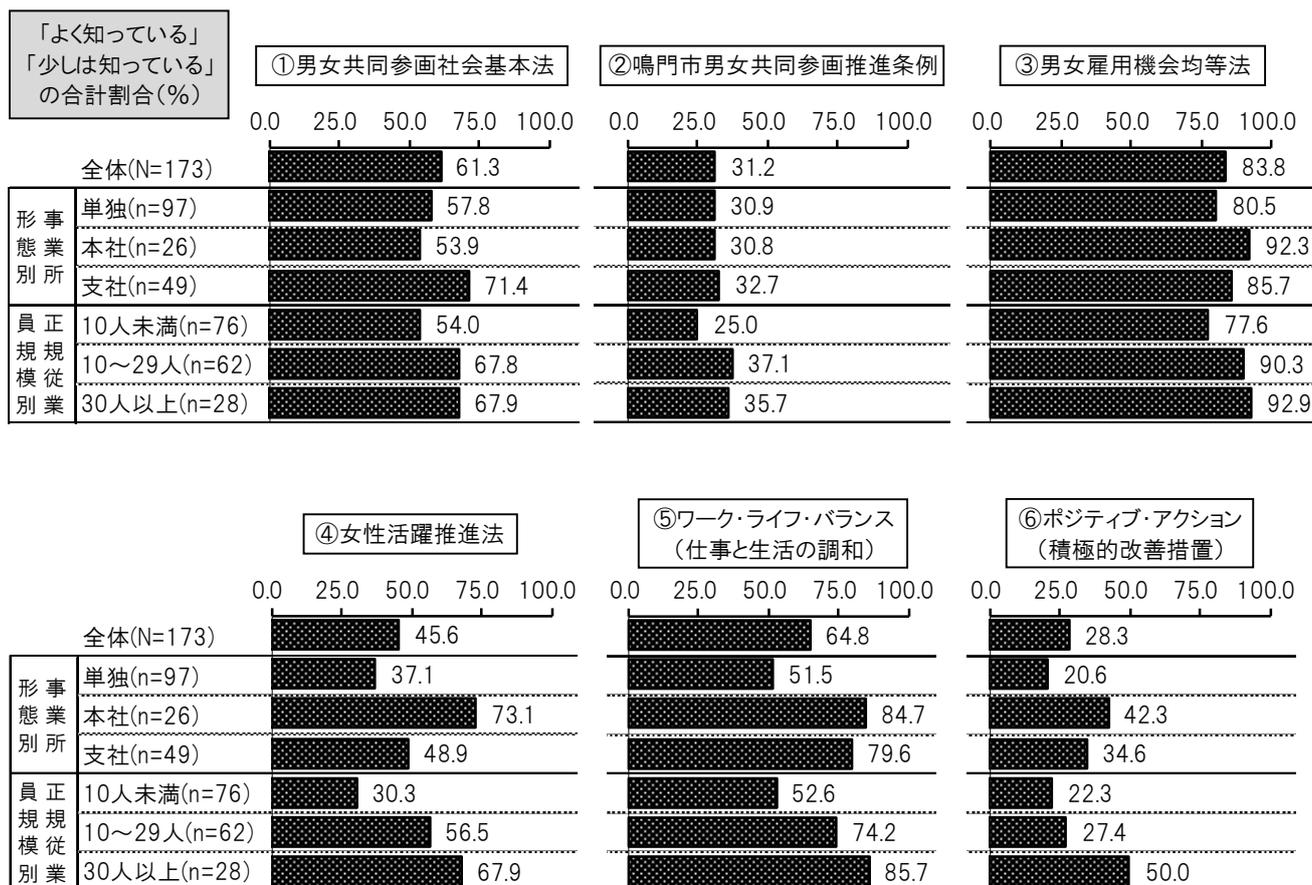
「⑥ ポジティブ・アクション(積極的改善措置)」について、前回調査結果と比べると「全く知らない」が減少している。



注：比較するにあたり「内容(意味)をよく知っている」「内容(意味)を少しは知っている」は「内容について知っている」と表記している。

「内容（意味）をよく知っている」「内容（意味）を少しは知っている」の合計割合を事業所形態別で見ると、本社で「④ 女性活躍推進法」、支社で「① 男女共同参画社会基本法」の割合がそれぞれ他の形態に比べて高くなっている。

正規従業員規模別では、規模が大きくなるほど「④ 女性活躍推進法」「⑤ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」「⑥ ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」の割合が高くなっている。

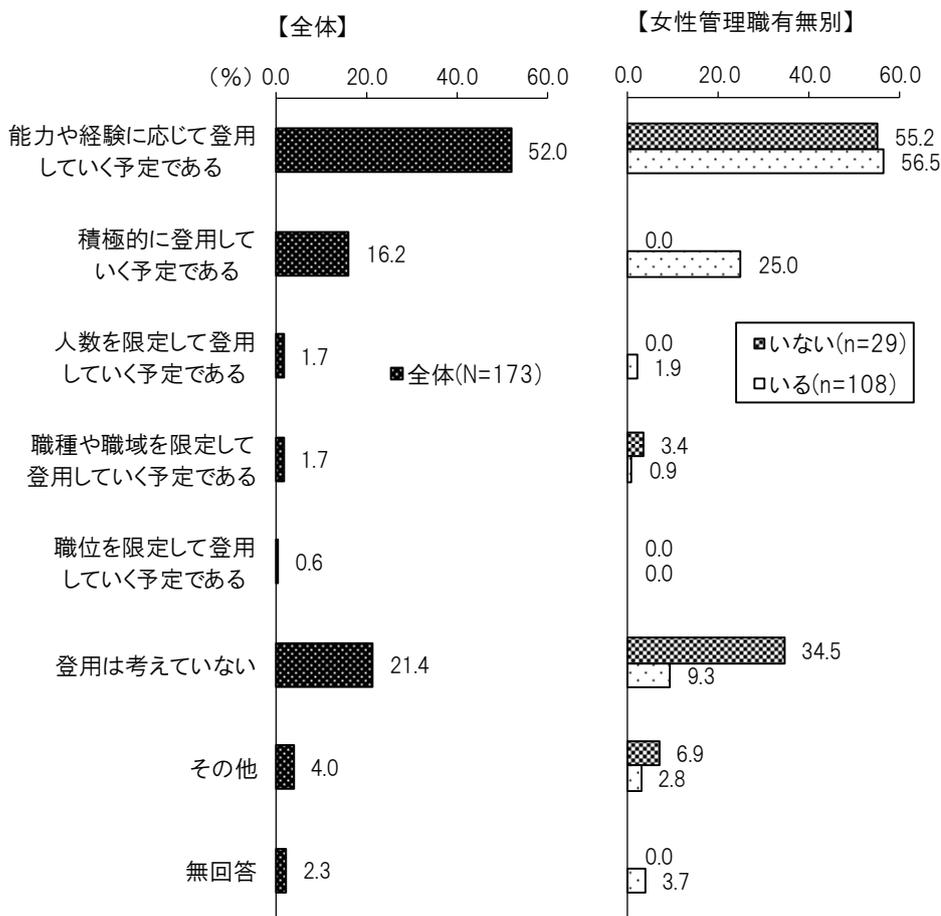


4 女性管理職の登用について

問9 貴事業所では、今後、女性の管理職の登用について、主にどのように考えていますか。(○印1つ)

女性管理職の登用については、「能力や経験に応じて登用していく予定である」の割合が52.0%と突出して最も高く、次いで「積極的に登用していく予定である」(16.2%)が続いており、約2割(21.4%)が「登用は考えていない」と回答している。

女性管理職有無別では、女性管理職がいる事業所は、女性管理職がいない事業所に比べて「積極的に登用していく予定である」の割合が高く、女性管理職がいない事業所では「登用は考えていない」の割合が高くなっている。



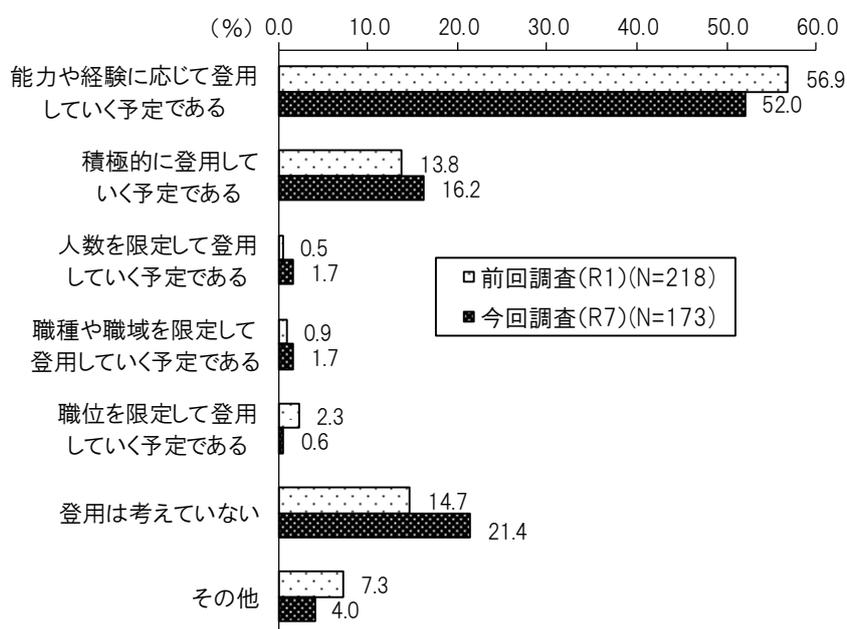
事業所形態別では、単独で「登用は考えていない」、支社で「能力や経験に応じて登用していく予定である」の割合がそれぞれ他の形態に比べて高くなっている。

正規従業員規模別では、10人未満で「登用は考えていない」の割合が他の規模に比べて高くなっている。

単位 (%)	能力や経験に応じて登用していく予定である	積極的に登用していく予定である	人数を限定して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	職位を限定して登用していく予定である	登用は考えていない	その他
全体(N=173)	52.0	16.2	1.7	1.7	0.6	21.4	4.0
【事業所形態別】							
単独(n=97)	44.3	14.4	2.1	2.1	1.0	29.9	4.1
本社(n=26)	53.8	19.2	0.0	3.8	0.0	15.4	3.8
支社(n=49)	67.3	18.4	2.0	0.0	0.0	6.1	4.1
【正規従業員規模別】							
10人未満(n=76)	50.0	10.5	1.3	0.0	1.3	27.6	5.3
10～29人(n=62)	54.8	22.6	1.6	1.6	0.0	14.5	4.8
30人以上(n=28)	60.7	21.4	3.6	3.6	0.0	7.1	0.0

【時系列比較】

前回調査結果と比べ、「能力や経験に応じて登用していく予定である」が減少し、「登用は考えていない」が増加している。



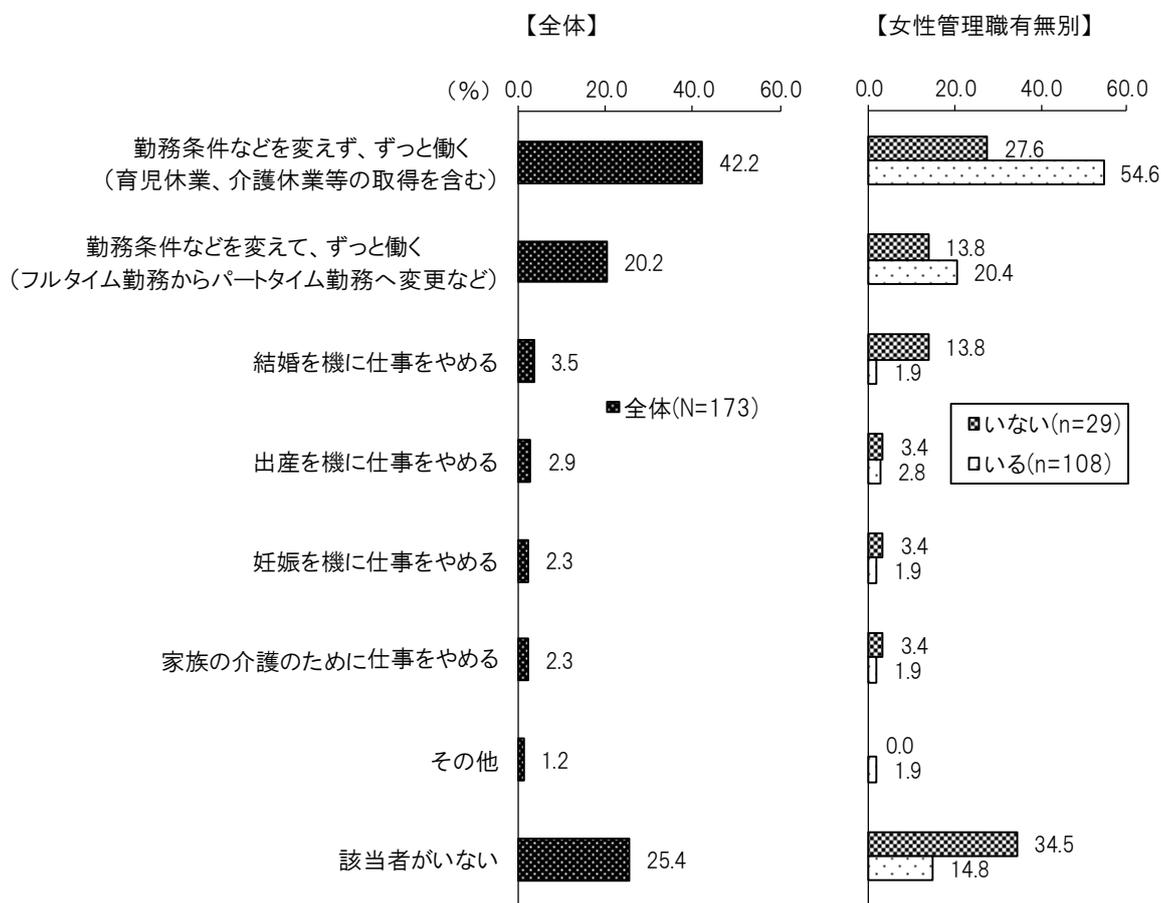
【2】育児・介護と仕事の両立支援について

1 ライフステージの節目の働き方

問10 貴事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠、出産、家族の介護などの節目に、どのような働き方を選ぶことが多いですか。（○印1つ）

ライフステージの節目の働き方については、「勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）」の割合が42.2%と最も高く、次いで「勤務条件を変えて、ずっと働く（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）」（20.2%）が続いている。

女性管理職有無別では、女性管理職がいる事業所は、女性管理職がいない事業所に比べて「勤務条件を変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）」の割合が高くなっている。



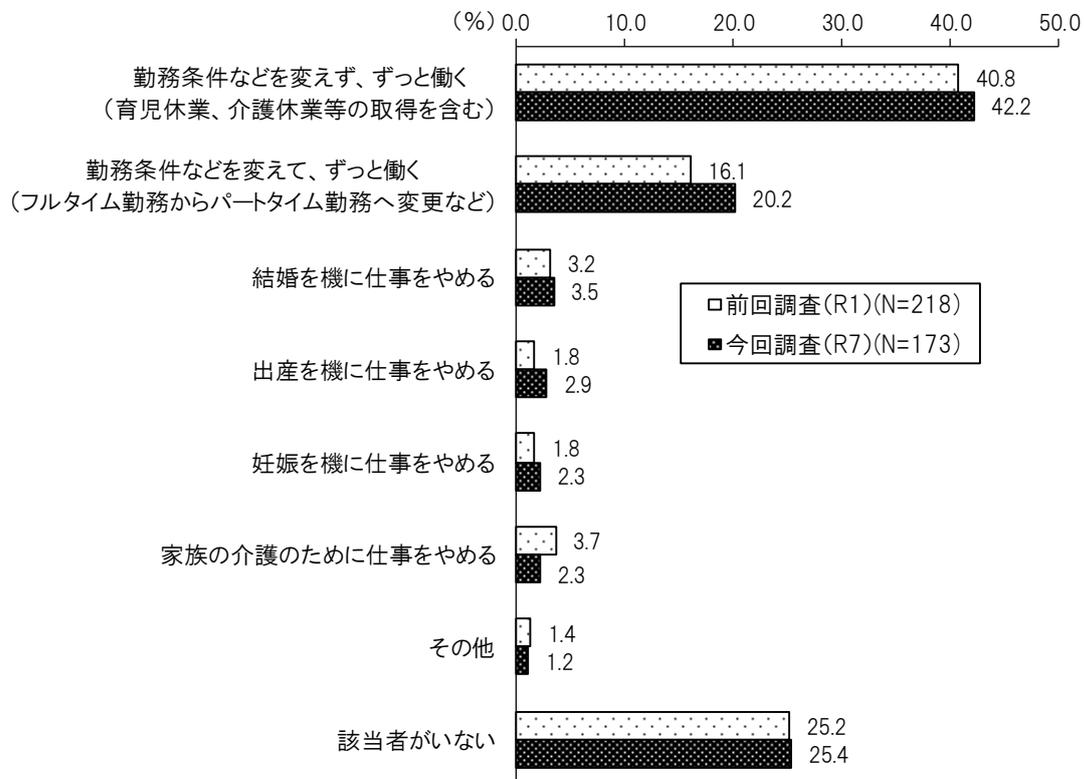
事業所形態別では、本社で「勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）」の割合が他の形態に比べて高くなっている。

正規従業員規模別では、規模が大きくなるほど「勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）」の割合が高くなっている。

単位 (%)	勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）	勤務条件などを変えず、ずっと働く（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）	結婚を機に仕事をやめる	出産を機に仕事をやめる	妊娠を機に仕事をやめる	家族の介護のために仕事をやめる	その他	該当者がいない
全体(N=173)	42.2	20.2	3.5	2.9	2.3	2.3	1.2	25.4
【事業所形態別】								
単独(n=97)	29.9	21.6	2.1	3.1	2.1	2.1	1.0	38.1
本社(n=26)	65.4	11.5	0.0	7.7	3.8	0.0	0.0	11.5
支社(n=49)	55.1	20.4	8.2	0.0	2.0	4.1	2.0	8.2
【正規従業員規模別】								
10人未満(n=76)	21.1	26.3	3.9	3.9	3.9	5.3	2.6	32.9
10～29人(n=62)	53.2	21.0	4.8	3.2	1.6	0.0	0.0	16.1
30人以上(n=28)	85.7	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.7

【時系列比較】

前回調査結果と比べ、「勤務条件などを変えて、ずっと働く（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）」が増加している。



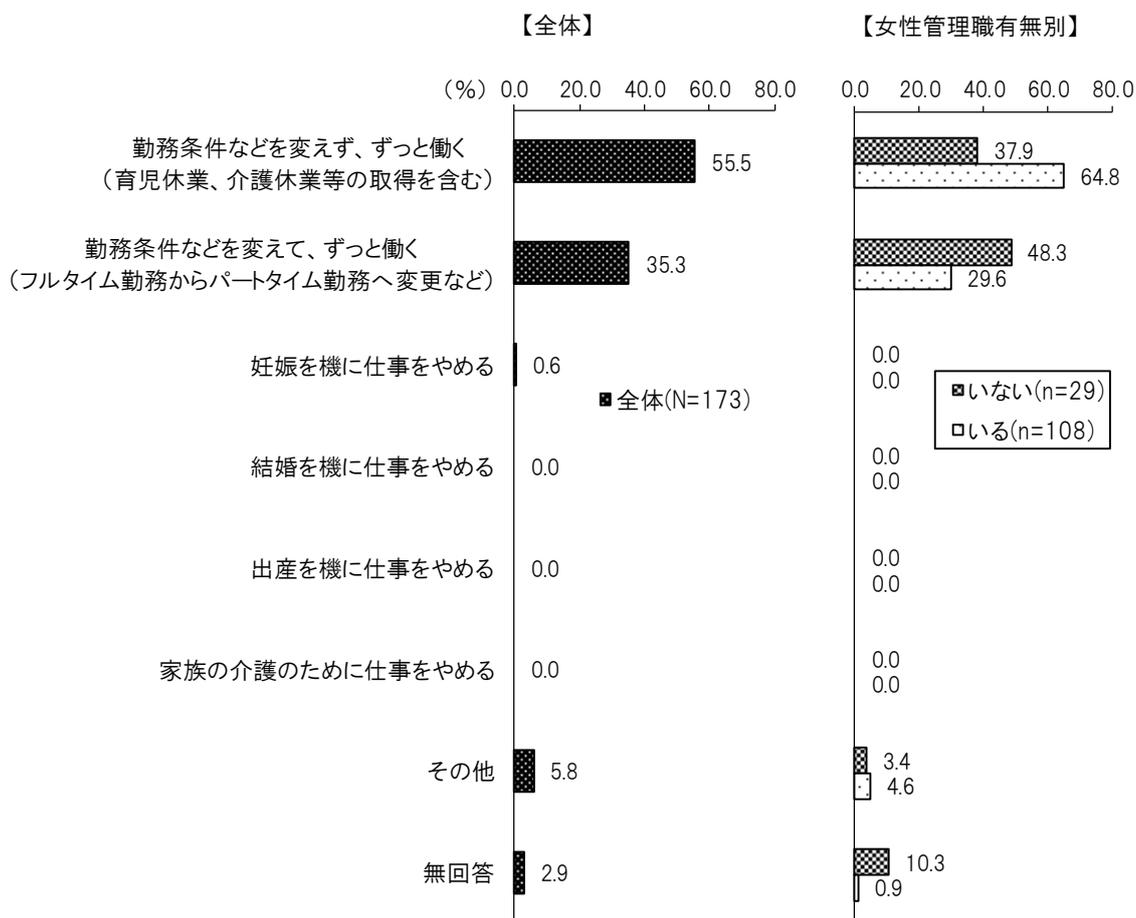
2 希望するライフステージの節目の働き方

問 11 貴事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠、出産、介護などの節目に、どのような働き方をしてほしいと思いますか。(○印1つ)

※ 女性従業員がいない場合は、貴事業所の見解としてお答えください。

希望するライフステージの節目の働き方については、「勤務条件などを変えず、ずっと働く(育児休業、介護休業等の取得を含む)」の割合が55.5%と最も高く、次いで「勤務条件などを変えて、ずっと働く(フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など)」(35.3%)が続いている。

女性管理職有無別では、女性管理職がいる事業所は、女性管理職がいない事業所に比べて「勤務条件などを変えず、ずっと働く(育児休業、介護休業等の取得を含む)」の割合が高く、女性管理職がいない事業所では「勤務条件などを変えて、ずっと働く(フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など)」の割合が高くなっている。



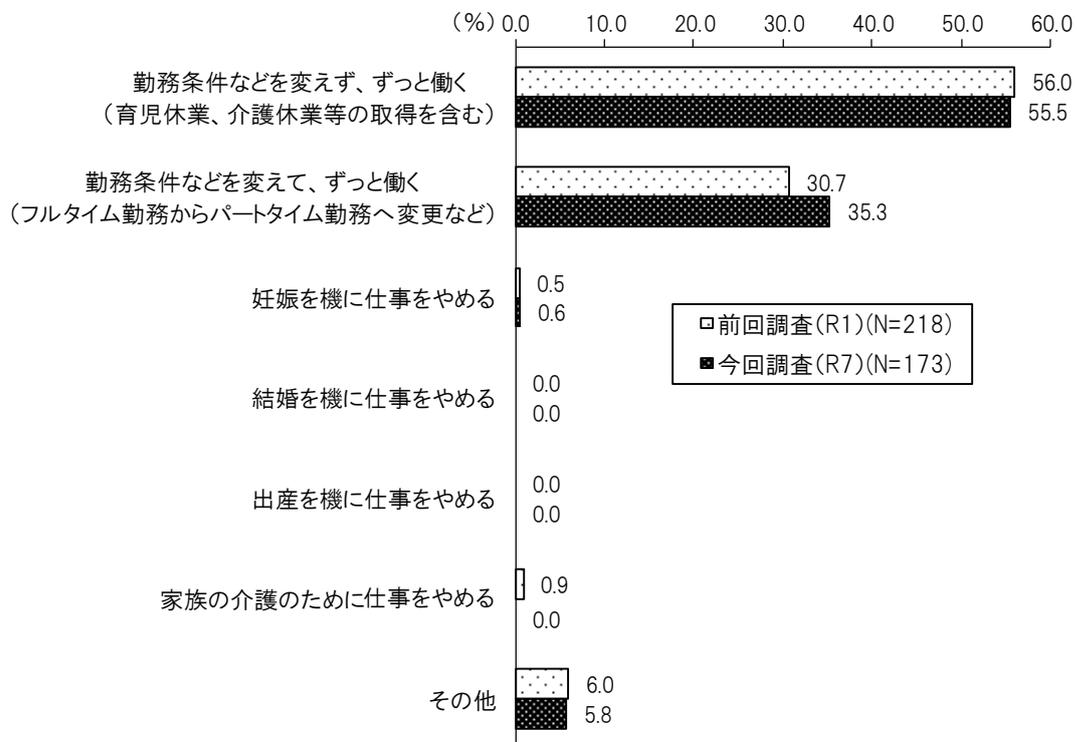
事業所形態別では、単独で「勤務条件などを変えて、ずっと働く（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）」の割合が他の形態に比べて高くなっている。

正規従業員規模別では、規模が大きくなるほど「勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）」の割合が高くなっている。

単位 (%)	をく勤務条件などを変えず、ずっと働く(育児休業、介護休業等の取得を含む)	く勤務条件などを変えて、パートタイム勤務へ変更など)	妊娠を機に仕事をやめる	結婚を機に仕事をやめる	出産を機に仕事をやめる	家族の介護のために仕事をやめる	その他
全体(N=173)	55.5	35.3	0.6	0.0	0.0	0.0	5.8
【事業所形態別】							
単独(n=97)	47.4	39.2	0.0	0.0	0.0	0.0	8.2
本社(n=26)	69.2	26.9	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0
支社(n=49)	65.3	30.6	0.0	0.0	0.0	0.0	4.1
【正規従業員規模別】							
10人未満(n=76)	43.4	42.1	1.3	0.0	0.0	0.0	10.5
10～29人(n=62)	58.1	35.5	0.0	0.0	0.0	0.0	3.2
30人以上(n=28)	89.3	10.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

【時系列比較】

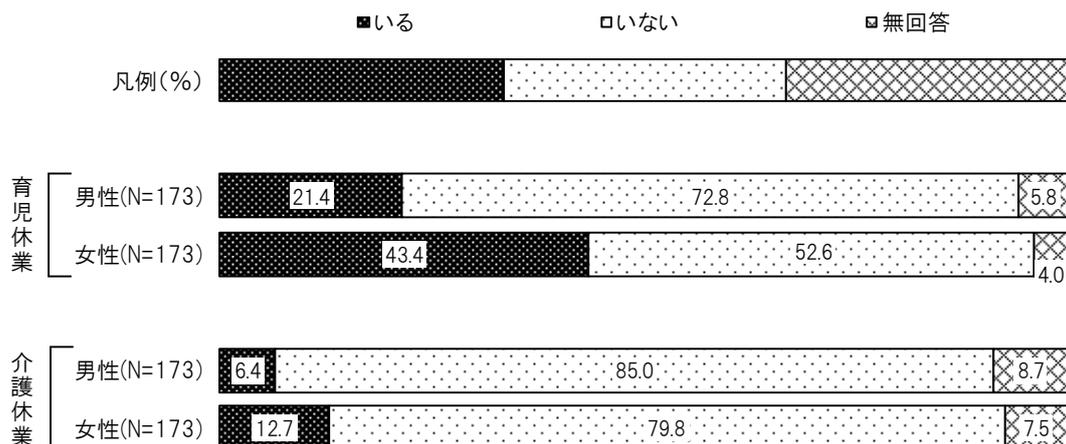
前回調査結果と比べ、「勤務条件などを変えて、ずっと働く（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）」が増加している。



3 育児休業や介護休業の取得状況

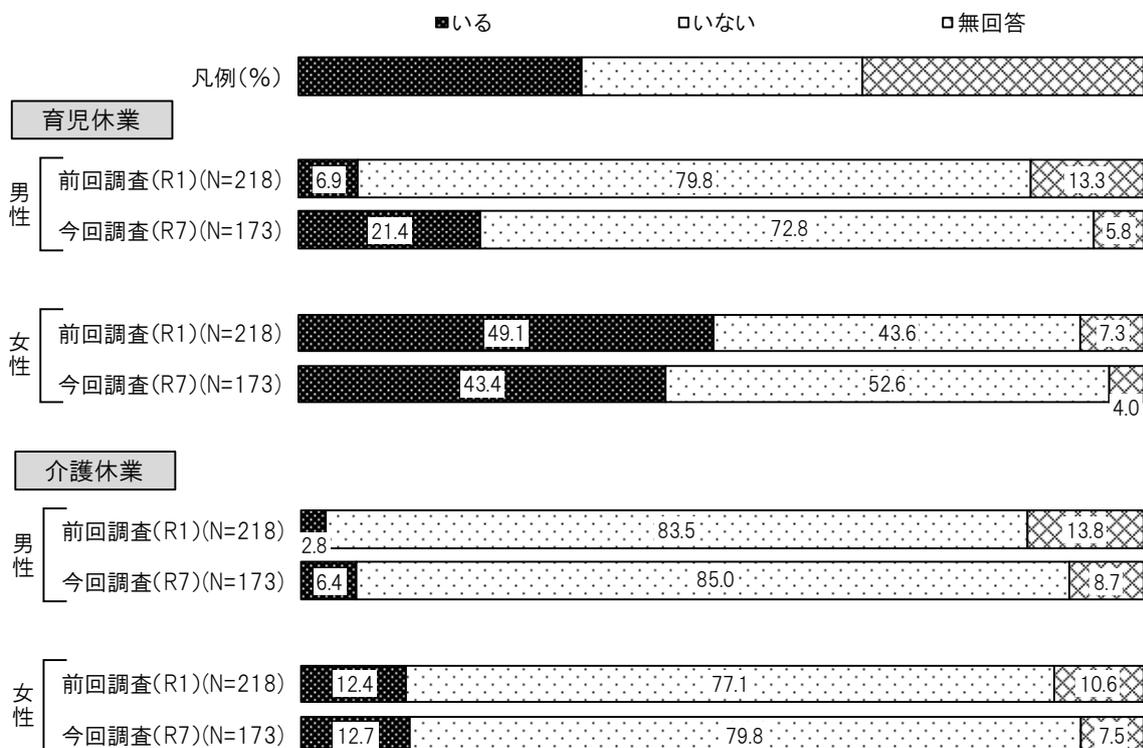
問 12 貴事業所では、これまでに育児休業（産前・産後休業を除きます）・介護休業を取得した従業員はいますか。現在、取得の申請をしている従業員も含めてお答えください。（○印1つずつ）

育児休業を取得した従業員が「いる」割合は、男性で21.4%、女性で43.4%となっており、介護休業については、男性で6.4%、女性で12.7%となっている。



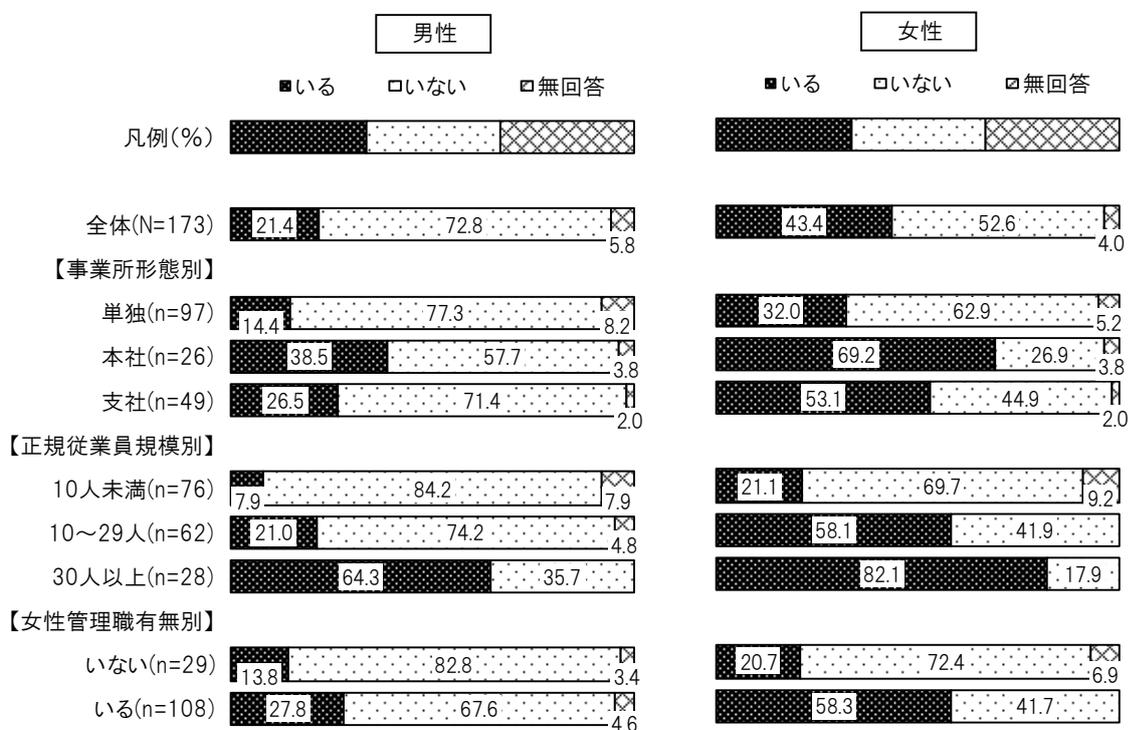
【時系列比較】

前回調査結果と比べ、男性で育児休業を取得している割合が、大きく増加している。

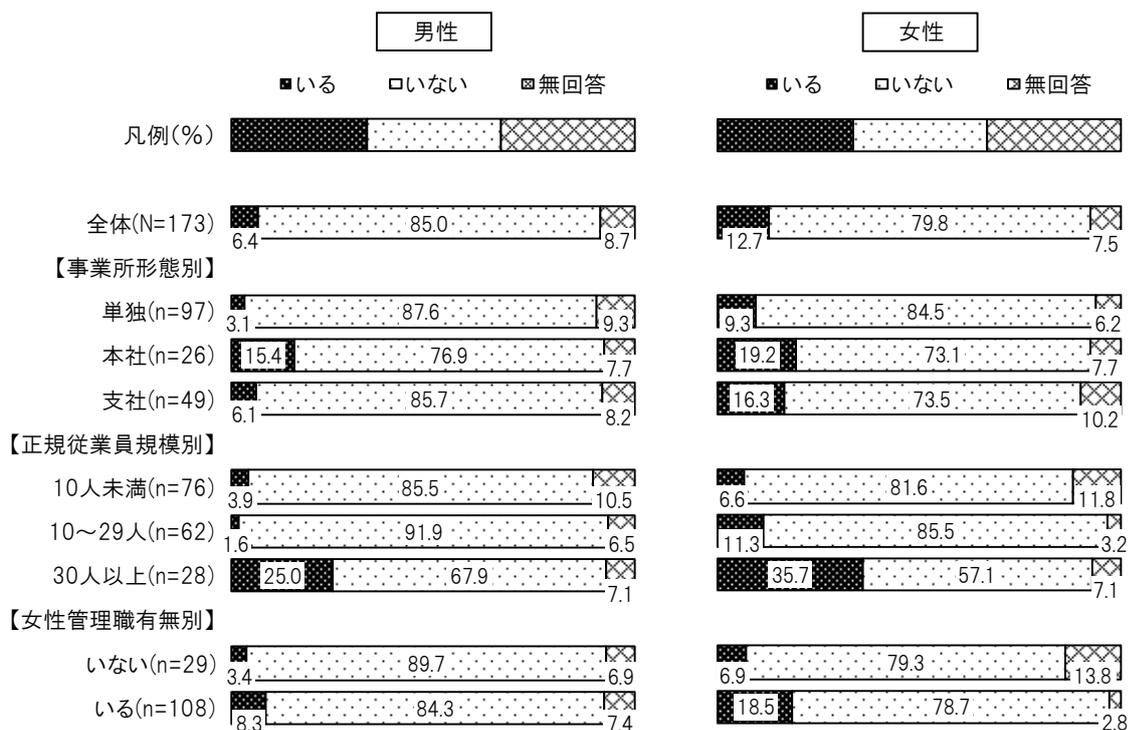


育児休業、介護休業共に、事業所形態別では本社で、正規従業員規模別では 30 人以上で、女性管理職有無別では女性管理職がいる事業所で、男女共に「いる」の割合が高くなっている。

① 育児休業



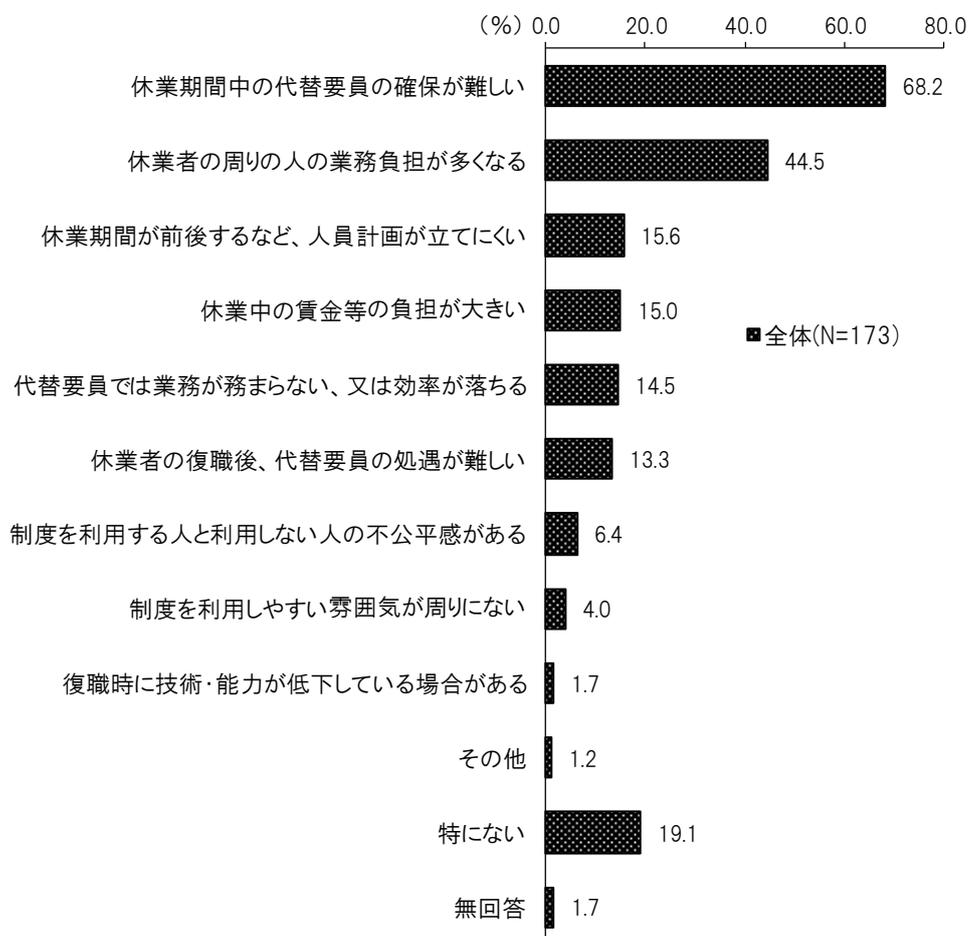
② 介護休業



4 育児休業や介護休業制度を定着させる上での課題

問 13 貴事業所において、今後、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。（○印いくつでも）

育児休業や介護休業制度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68.2%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」(44.5%)、「休業期間が前後するなど、人員計画を立てにくい」(15.6%)、「休業中の賃金等の負担が大きい」(15.0%)、「代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる」(14.5%)の順となっている。一方、約2割(19.1%)が「特にない」と回答している。



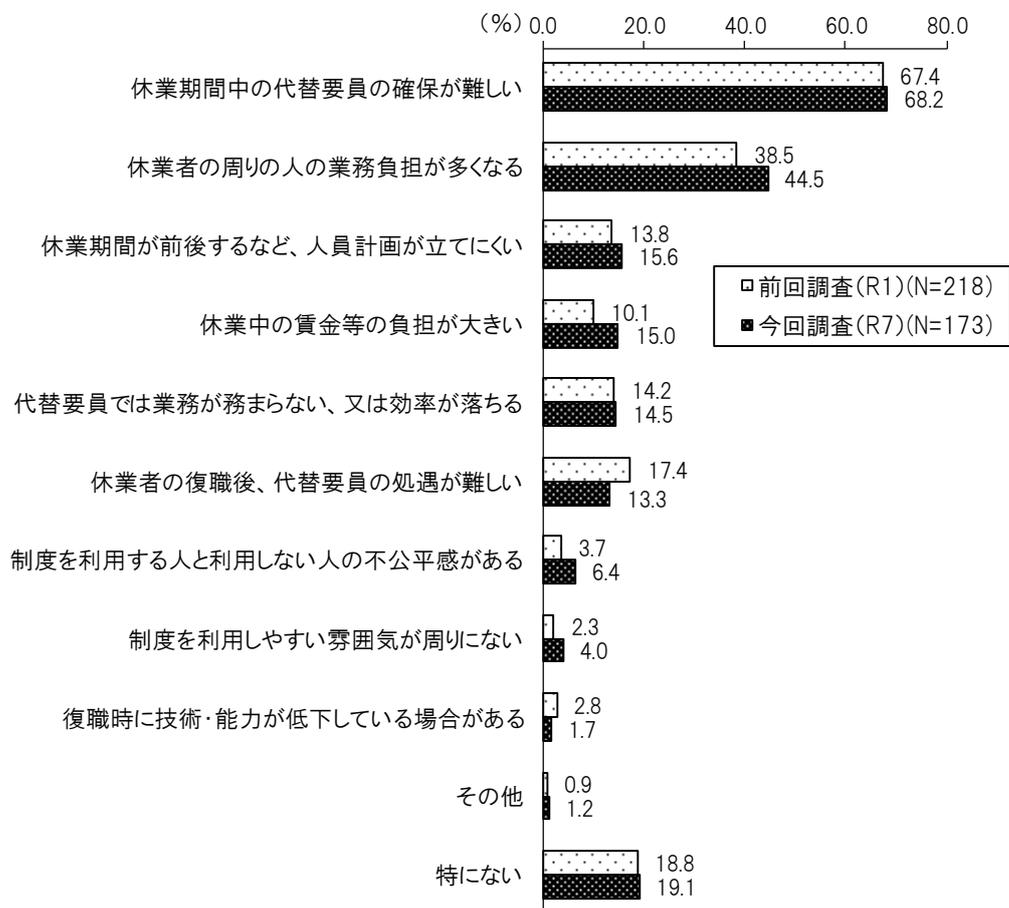
事業所形態別では、単独で「休業中の賃金等の負担が大きい」「特にない」、支社で「休業期間中の代替要員の確保が難しい」「制度を利用しやすい雰囲気が周りにない」の割合がそれぞれ他の形態に比べて高くなっている。

正規従業員規模別では、10人未満で「休業中の賃金等の負担が大きい」「特にない」、10～29人で「休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい」、30人以上で「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」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 (%)	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	休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい	休業中の賃金等の負担が大きい	代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる	休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい	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周りにない	復職時に技術・能力が低下している場合がある	その他	特にない
全体(N=173)	68.2	44.5	15.6	15.0	14.5	13.3	6.4	4.0	1.7	1.2	19.1
【事業所形態別】											
単独(n=97)	60.8	40.2	16.5	19.6	15.5	15.5	7.2	2.1	3.1	1.0	24.7
本社(n=26)	69.2	53.8	11.5	11.5	11.5	7.7	3.8	0.0	0.0	0.0	11.5
支社(n=49)	81.6	49.0	16.3	8.2	14.3	10.2	6.1	10.2	0.0	2.0	12.2
【正規従業員規模別】											
10人未満(n=76)	64.5	36.8	15.8	21.1	14.5	11.8	5.3	3.9	0.0	1.3	23.7
10～29人(n=62)	74.2	45.2	14.5	12.9	17.7	17.7	8.1	4.8	4.8	1.6	14.5
30人以上(n=28)	78.6	75.0	21.4	3.6	10.7	10.7	7.1	0.0	0.0	0.0	3.6

【時系列比較】

前回調査結果と比べ、「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」「休業中の賃金等の負担が大きい」が増加している。

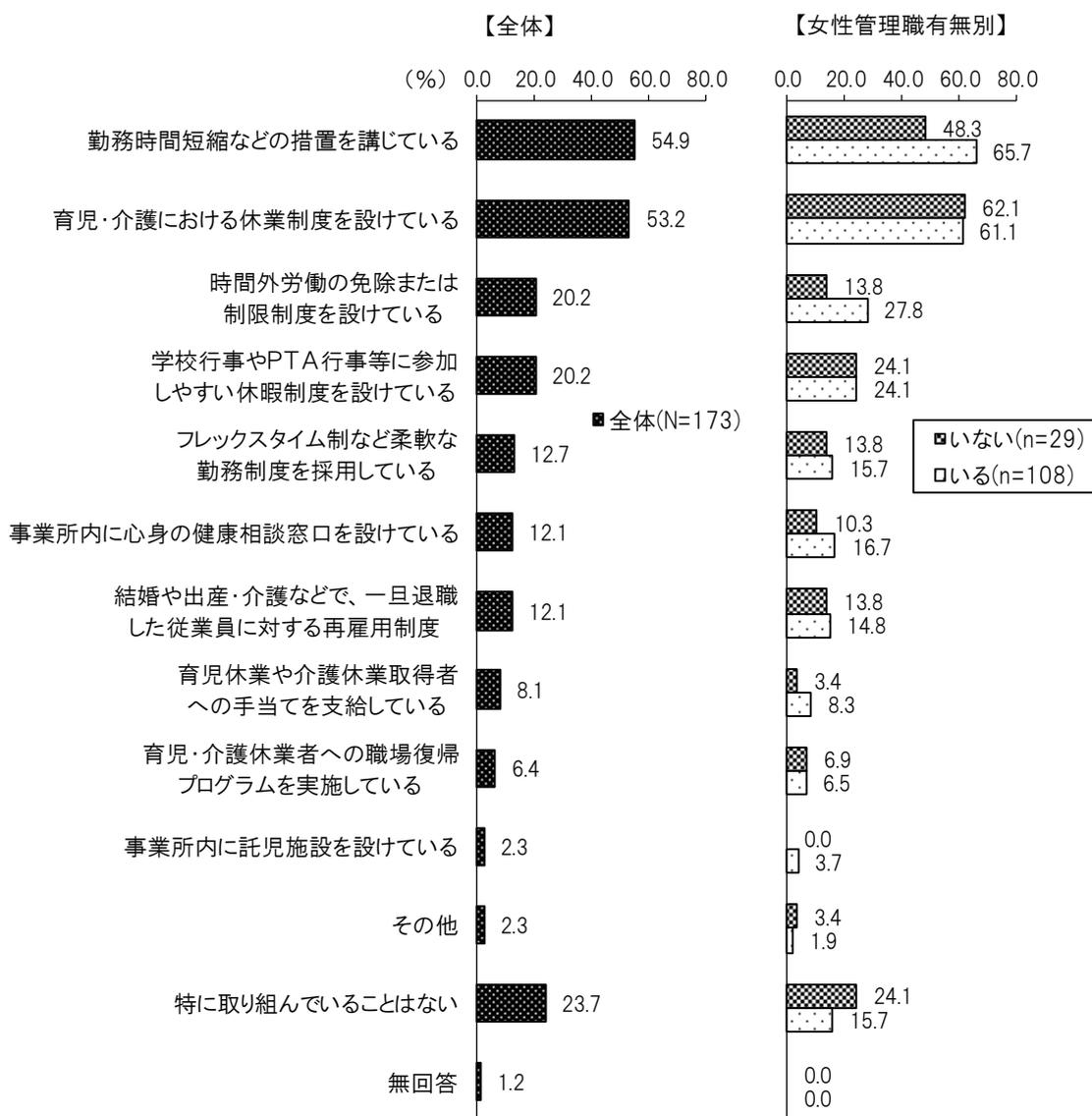


5 育児・介護と仕事の両立支援への取組

問 14 貴事業所では、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、取り組んでいることがありますか。(〇印いくつでも)

育児・介護と仕事の両立支援への取組については、「勤務時間短縮などの措置を講じている」の割合が 54.9%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」(53.2%)、「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」(各 20.2%)の順となっている。一方、「特に取り組んでいることはない」は 23.7%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「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」の割合が高くなっている。



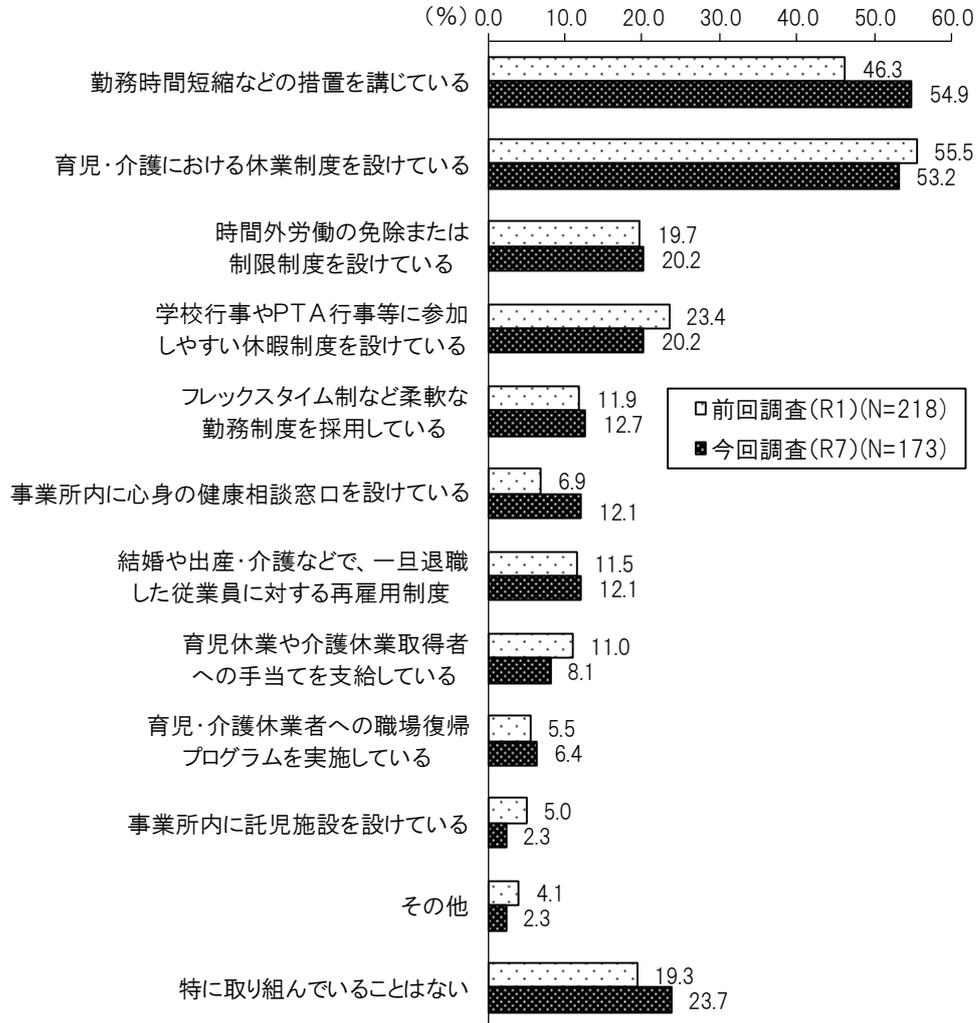
事業所形態別では、単独で「特に取り組んでいることはない」、本社で「時間外労働の免除または制限制度を設けている」、支社で「勤務時間短縮などの措置を講じている」などの割合がそれぞれ他の形態に比べて高くなっている。

正規従業員規模別では、10人未満で「特に取り組んでいることはない」、30人以上で「勤務時間短縮などの措置を講じている」「育児・介護における休業制度を設けている」「時間外労働の免除または制限制度を設けている」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 (%)	勤務時間短縮などの措置を講じている	育児・介護における休業制度を設けている	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	フレックスタイム制など柔軟な勤務制度を採用している	事業所内に心身の健康相談窓口を設けている	結婚や出産・介護などで、一旦退職した従業員に対する再雇用制度	育児休業や介護休業取得者への手当を支給している	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=173)	54.9	53.2	20.2	20.2	12.7	12.1	12.1	8.1	6.4	2.3	2.3	23.7
【事業所形態別】												
単独(n=97)	42.3	37.1	13.4	17.5	8.2	5.2	8.2	6.2	4.1	2.1	2.1	36.1
本社(n=26)	65.4	73.1	38.5	26.9	11.5	19.2	11.5	11.5	3.8	0.0	0.0	7.7
支社(n=49)	75.5	75.5	24.5	22.4	22.4	22.4	20.4	10.2	12.2	4.1	4.1	6.1
【正規従業員規模別】												
10人未満(n=76)	44.7	35.5	7.9	17.1	11.8	5.3	10.5	7.9	6.6	2.6	5.3	30.3
10~29人(n=62)	64.5	66.1	25.8	25.8	17.7	12.9	11.3	11.3	4.8	0.0	0.0	16.1
30人以上(n=28)	75.0	85.7	46.4	21.4	7.1	32.1	21.4	3.6	10.7	7.1	0.0	3.6

【時系列比較】

前回調査結果と比べ、「勤務時間短縮などの措置を講じている」「事業所内に心身の健康相談窓口を設けている」などが増加している。



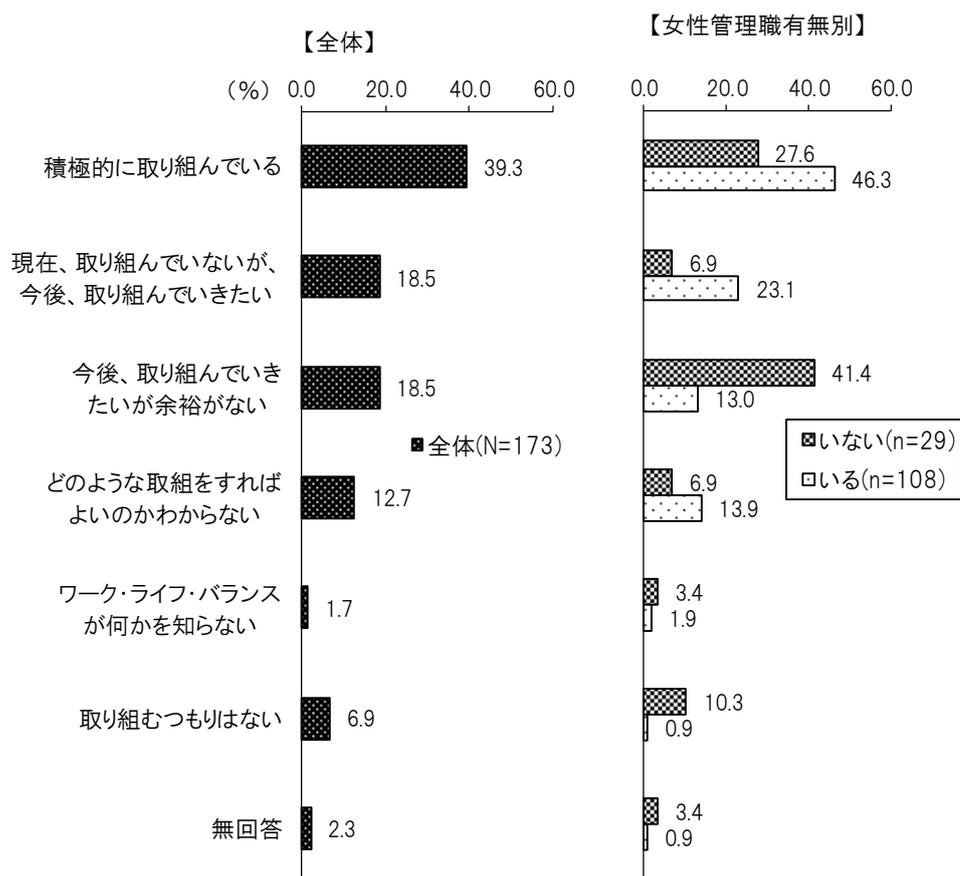
【3】仕事と生活の調和について

1 ワーク・ライフ・バランスの取組

問 15 貴事業所では「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」に取り組んでいますか。（○印1つ）

ワーク・ライフ・バランスの取組については、「積極的に取り組んでいる」の割合が39.3%と最も高く、次いで「現在、取り組んでいないが、今後、取り組んでいきたい」「今後、取り組んでいきたいが余裕がない」（各18.5%）、「どのような取組をすればよいのかわからない」（12.7%）の順となっている。

女性管理職有無別では、女性管理職がいる事業所はいない事業所に比べて「積極的に取り組んでいる」「現在、取り組んでいないが、今後、取り組んでいきたい」などの割合が高く、女性管理職がいない事業所では「今後、取り組んでいきたいが余裕がない」の割合が高くなっている。



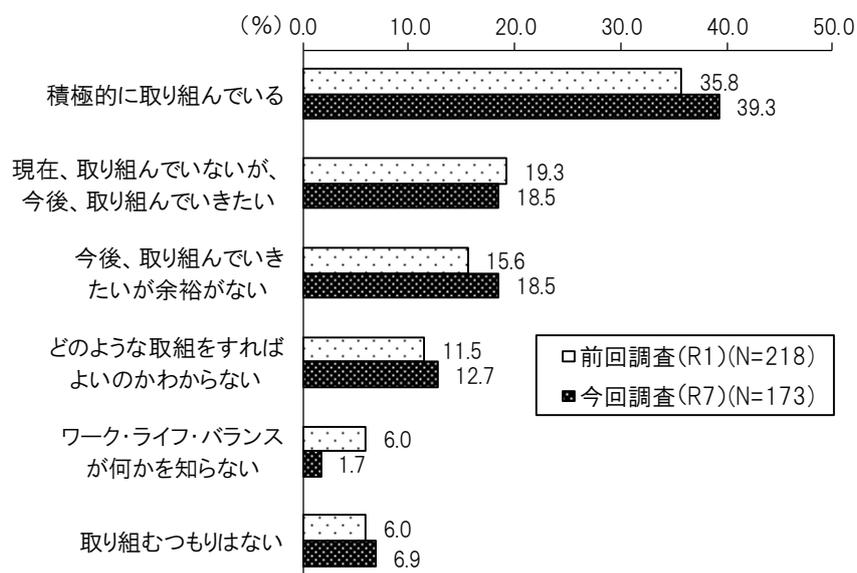
事業所形態別では、単独で「どのような取組をすればよいかわからない」「取り組むつもりはない」の割合が他の形態に比べて高くなっている。

正規従業員規模別では、30人以上で「積極的に取り組んでいる」の割合が他の規模を大きく上回っている。

単位 (%)	積極的に取り組んでいる	現在、取り組んでいないが、今後、取り組んでいきたいが、	余裕がない	どのような取組をすればよいかわからない	ワーク・ライフ・バランスが何かを知らない	取り組むつもりはない
全体(N=173)	39.3	18.5	18.5	12.7	1.7	6.9
【事業所形態別】						
単独(n=97)	26.8	19.6	19.6	17.5	2.1	12.4
本社(n=26)	57.7	15.4	11.5	7.7	3.8	0.0
支社(n=49)	53.1	18.4	20.4	6.1	0.0	0.0
【正規従業員規模別】						
10人未満(n=76)	35.5	14.5	21.1	13.2	3.9	7.9
10～29人(n=62)	33.9	25.8	17.7	17.7	0.0	3.2
30人以上(n=28)	71.4	17.9	7.1	3.6	0.0	0.0

【時系列比較】

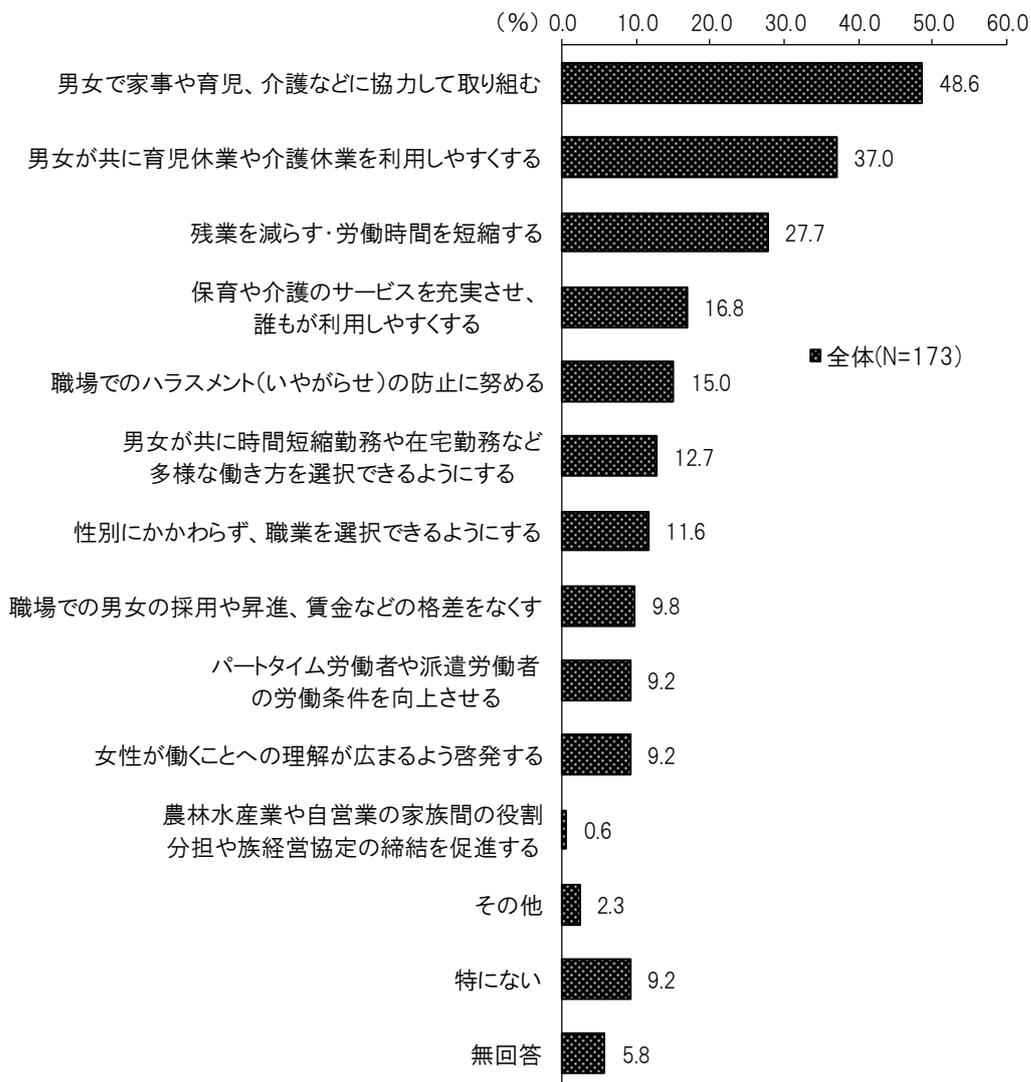
前回調査結果と比べ、「積極的に取り組んでいる」がやや増加し、「ワーク・ライフ・バランスが何かを知らない」が減少している。



2 働きやすい社会環境をつくるために必要だと思うこと

問 16 貴事業所では、男女が共に働きやすい社会環境をつくるために、どのようなことが必要だと思いますか。（○印3つまで）

働きやすい社会環境をつくるために必要だと思うことについては、「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む」の割合が48.6%と最も高く、次いで「男女が共に育児休業や介護休業を利用しやすくする」(37.0%)、「残業を減らす・労働時間を短縮する」(27.7%)、「保育や介護のサービスを充実させ、誰もが利用しやすくする」(16.8%)の順となっている。



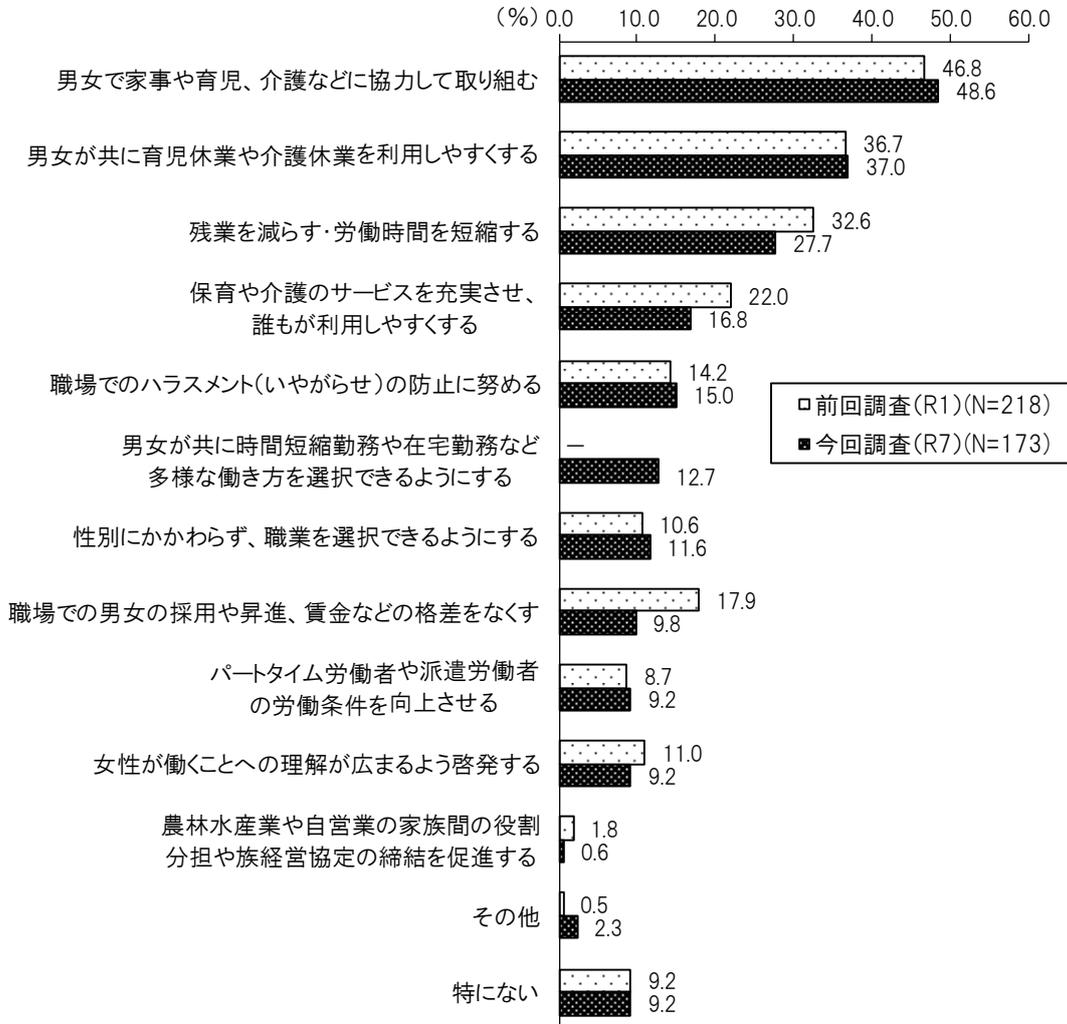
事業所形態別では、支社で「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む」「保育や介護のサービスを充実させ、誰もが利用しやすくする」などの割合が他の形態に比べて高くなっている。

正規従業員規模別では、30人以上で「男女が共に育児休業や介護休業を利用しやすくする」「保育や介護のサービスを充実させ、誰もが利用しやすくする」などの割合が他の規模に比べて高くなっている。

単位 (%)	男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む	男女が共に育児休業や介護休業を利用しやすくする	残業を減らす・労働時間を短縮する	保育や介護のサービスを充実させ、誰もが利用しやすくする	職場でのハラスメント（いやがらせ）の防止に努める	男女が共に時間短縮勤務や在宅勤務など多様な働き方を選択できるようにする	性別にかかわらず、職業を選択できるよ	職場での男女の採用や昇進、賃金などの格差をなくす	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	女性が働くことへの理解が広まるよう啓発する	農林水産業や家族協定の締結を促進する	その他	特にな
全体(N=173)	48.6	37.0	27.7	16.8	15.0	12.7	11.6	9.8	9.2	9.2	0.6	2.3	9.2
【事業所形態別】													
単独(n=97)	44.3	28.9	21.6	14.4	13.4	12.4	10.3	11.3	7.2	11.3	1.0	3.1	14.4
本社(n=26)	38.5	42.3	34.6	7.7	15.4	11.5	7.7	3.8	3.8	3.8	0.0	3.8	3.8
支社(n=49)	61.2	49.0	36.7	24.5	18.4	14.3	16.3	10.2	16.3	8.2	0.0	0.0	2.0
【正規従業員規模別】													
10人未満(n=76)	50.0	32.9	28.9	14.5	13.2	11.8	9.2	9.2	11.8	10.5	1.3	1.3	10.5
10～29人(n=62)	54.8	38.7	29.0	16.1	16.1	12.9	11.3	12.9	8.1	9.7	0.0	1.6	3.2
30人以上(n=28)	39.3	53.6	28.6	28.6	21.4	17.9	21.4	7.1	7.1	3.6	0.0	7.1	0.0

【時系列比較】

前回調査結果と比べ、「残業を減らす・労働時間を短縮する」「保育や介護のサービスを充実させ、誰もが利用しやすくする」「職場での男女の採用や昇進、賃金などの格差をなくす」が減少している。



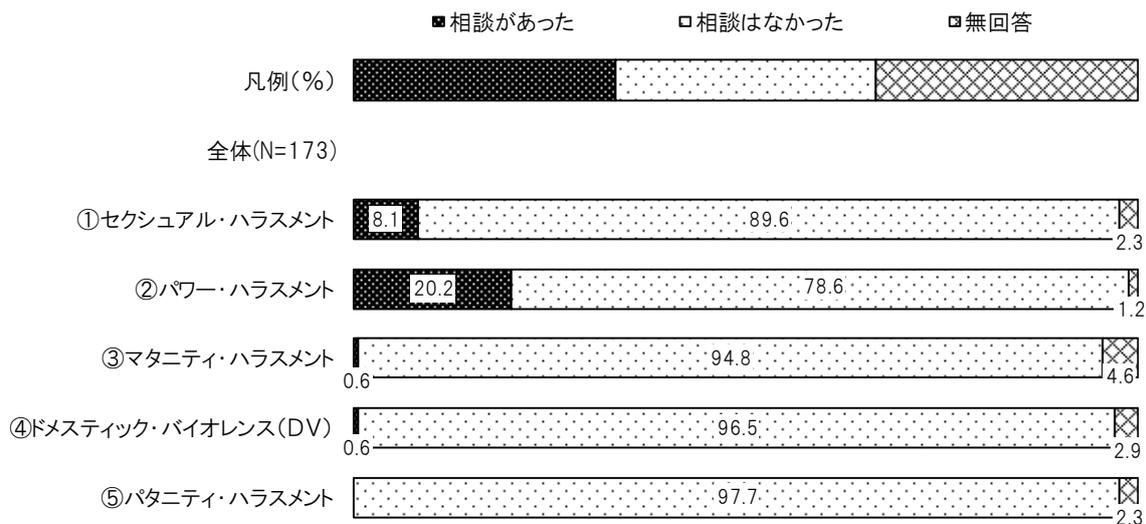
注：前回調査では「男女が共に時間短縮勤務や在宅勤務など多様な働き方を選択できるようにする」の選択肢はない。

【4】 ハラスメント対策について

1 ハラスメント等に関する相談状況

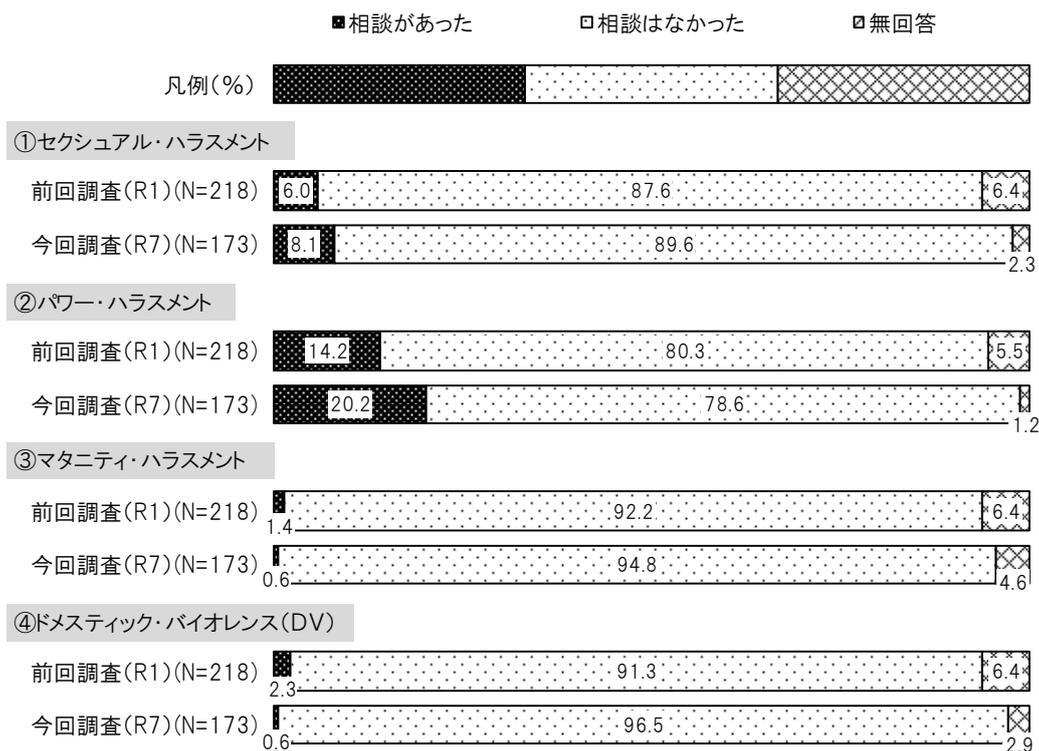
問 17 貴事業所では、最近3年間に、次の①から⑤までの項目について、従業員から相談等がありましたか。(○印1つずつ)

ハラスメント等に関して「相談があった」割合をみると、「① セクシュアル・ハラスメント」で約1割(8.1%)、「② パワー・ハラスメント」で約2割(20.2%)となっている。

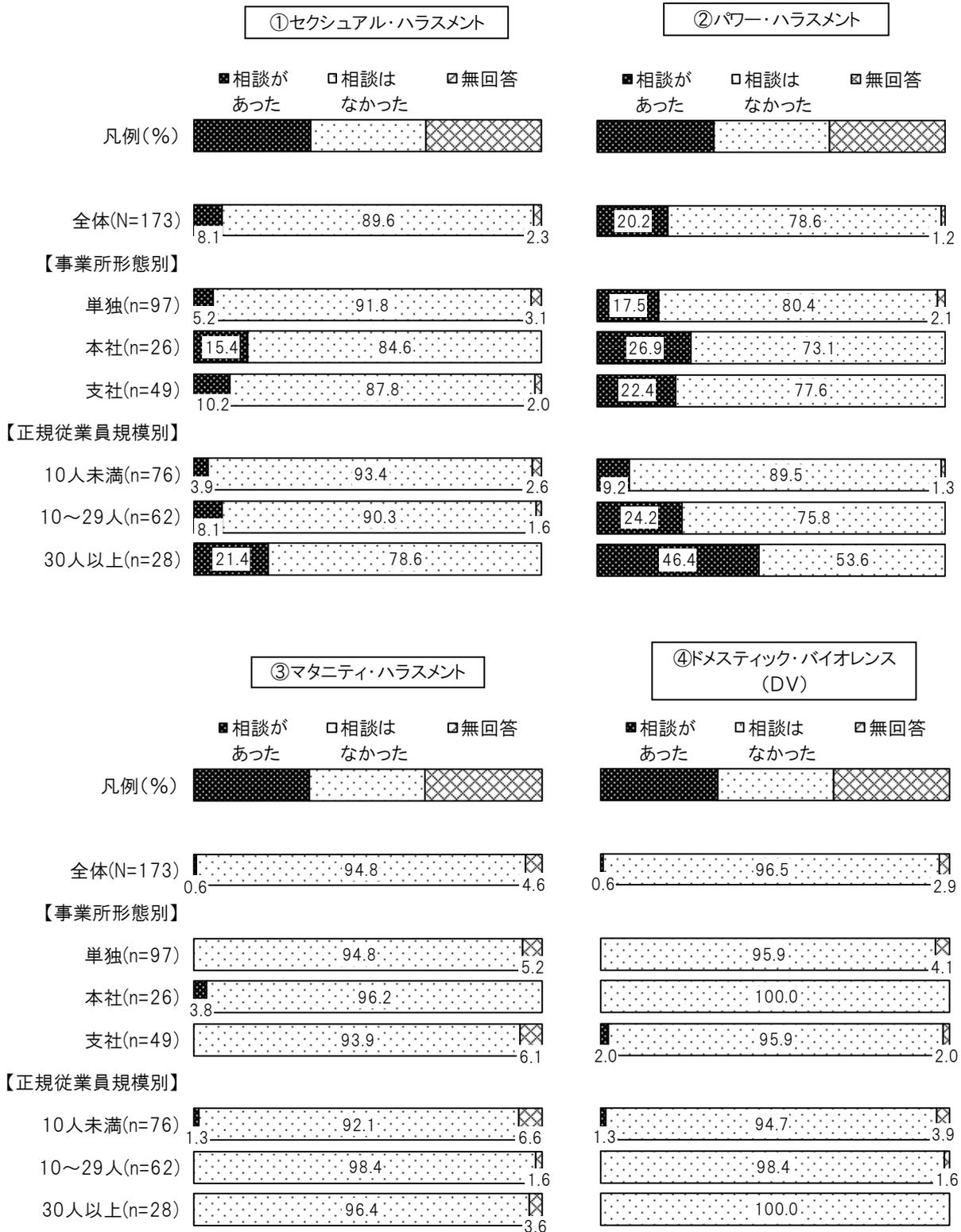


【時系列比較】

前回調査結果と比べ、「② パワー・ハラスメント」で「相談があった」が増加している。



「① セクシュアル・ハラスメント」や「② パワー・ハラスメント」について、事業所形態別では本社で、正規従業員規模別では規模が大きくなるほど、「相談があった」の割合が高くなっている。

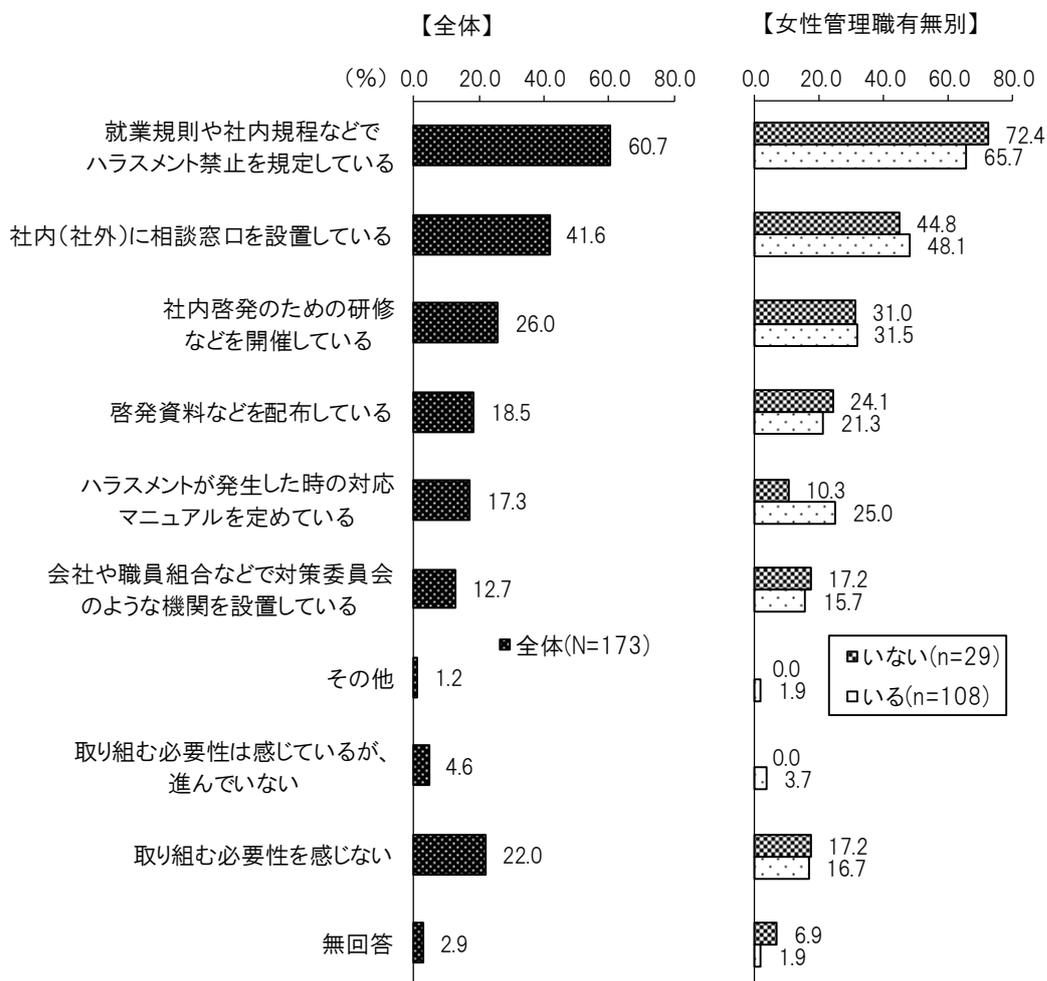


2 ハラスメント防止のための取組

問 18 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。（〇印いくつでも）

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」の割合が60.7%と最も高く、次いで「社内（社外）に相談窓口を設置している」（41.6%）、「社内啓発のための研修などを開催している」（26.0%）、「啓発資料などを配布している」（18.5%）の順となっており、「取り組む必要性を感じない」は22.0%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「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」の割合が高くなっている。



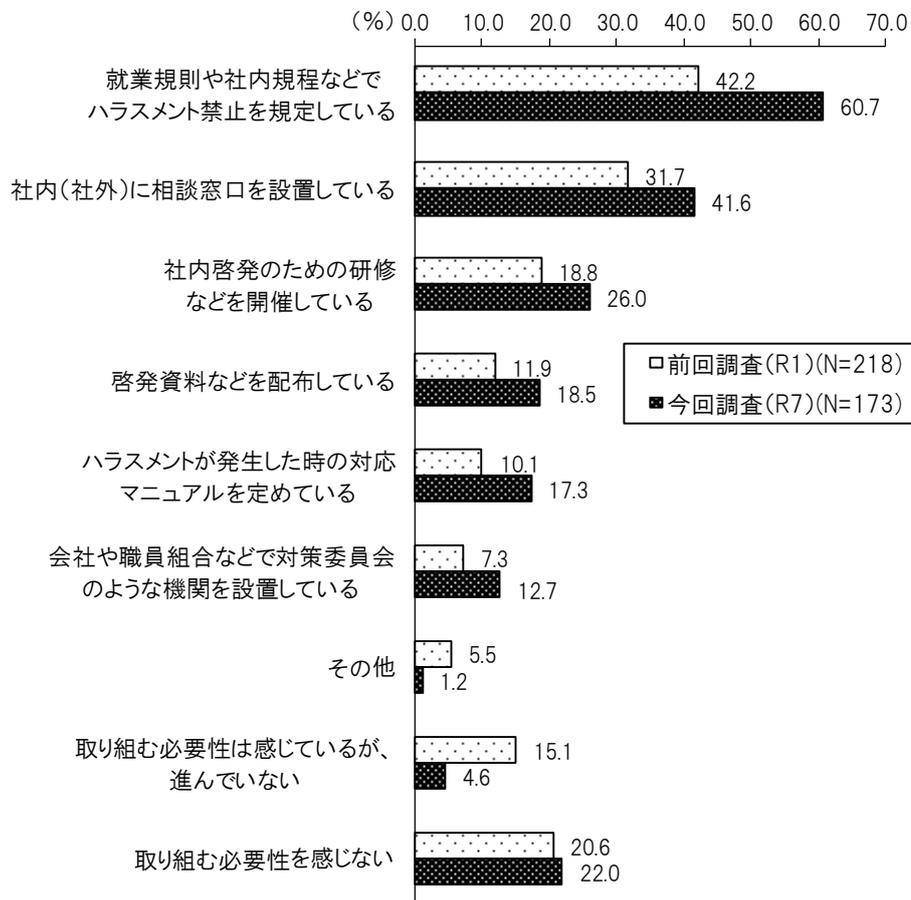
事業所形態別では、単独で「取り組む必要性を感じない」、支社で「社内（社外）に相談窓口を設置している」「社内啓発のための研修などを開催している」「啓発資料などを配布している」などの割合がそれぞれ他の形態に比べて高くなっている。

正規従業員規模別では、10人未満で「取り組む必要性を感じない」の割合が高く、30人以上の規模で割合の高い項目が多くみられる。

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	会社や職員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	取り組む必要性は感じていないが、進んでいない	取り組む必要性を感じない
全体(N=173)	60.7	41.6	26.0	18.5	17.3	12.7	1.2	4.6	22.0
【事業所形態別】									
単独(n=97)	44.3	22.7	14.4	6.2	8.2	4.1	2.1	5.2	35.1
本社(n=26)	84.6	53.8	26.9	23.1	19.2	15.4	0.0	3.8	7.7
支社(n=49)	79.6	71.4	46.9	40.8	34.7	28.6	0.0	4.1	4.1
【正規従業員規模別】									
10人未満(n=76)	48.7	22.4	18.4	10.5	10.5	9.2	2.6	9.2	32.9
10～29人(n=62)	67.7	51.6	21.0	16.1	12.9	8.1	0.0	0.0	9.7
30人以上(n=28)	92.9	82.1	64.3	50.0	50.0	35.7	0.0	3.6	0.0

【時系列比較】

前回調査結果と比べ、全体的に割合が増加しており、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（社外）に相談窓口を設置している」などが大きく増加している。

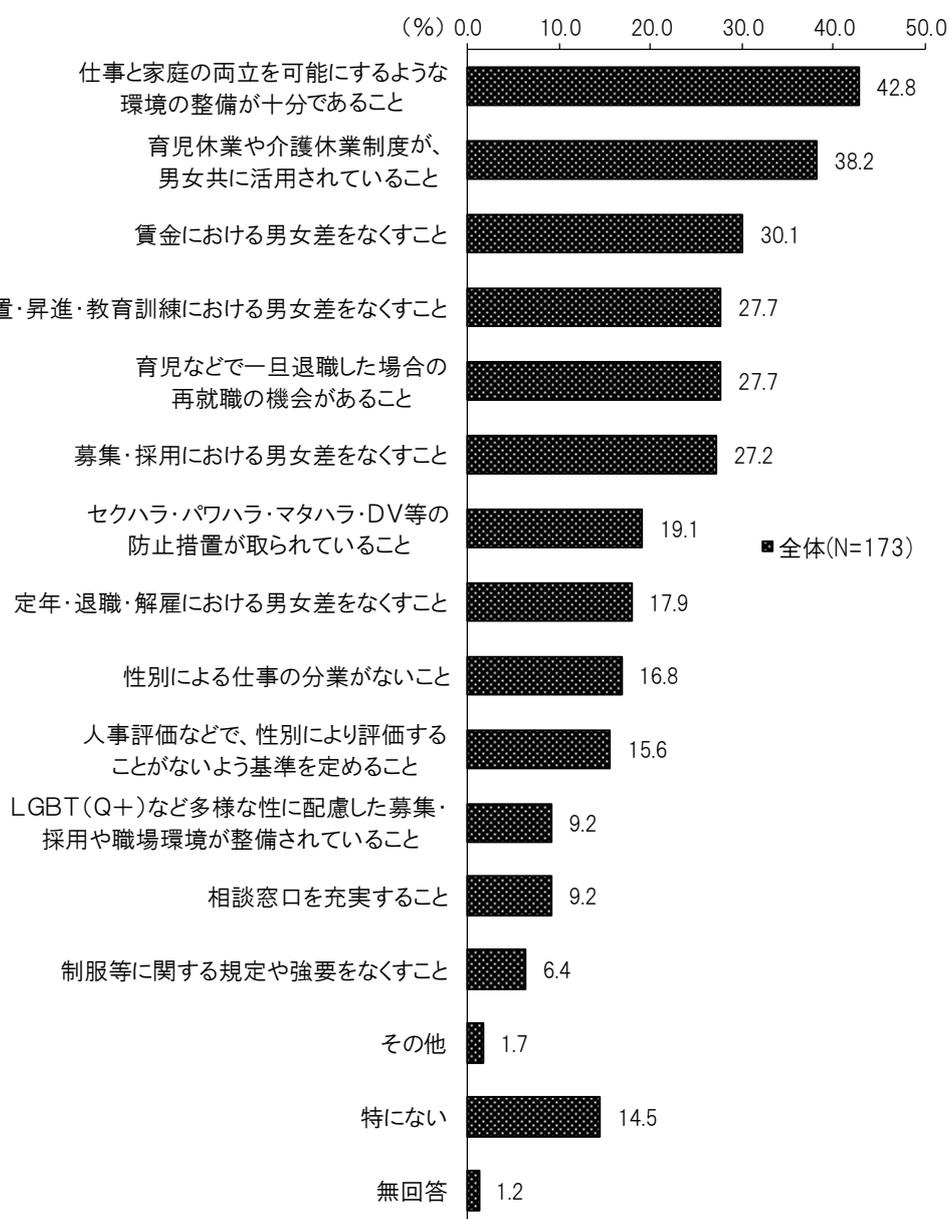


【5】男女共同参画について

1 男女共同参画社会を実現するために必要だと思うこと

問 19 貴事業所として、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だと思いますか。（○印いくつでも）

男女共同参画社会を実現するために必要だと思うことについては、「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42.8%と最も高く、次いで「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」(38.2%)、「賃金における男女差をなくすこと」(30.1%)、「配置・昇進・教育訓練における男女差をなくすこと」「育児などで一旦退職した場合の再就職の機会があること」(各 27.7%) の順となっている。



事業所形態別では、支社で「配置・昇進・教育訓練における男女差をなくすこと」「セクハラ・パワハラ・マタハラ・DV等の防止措置が取られていること」などの割合が他の形態に比べて高くなっている。

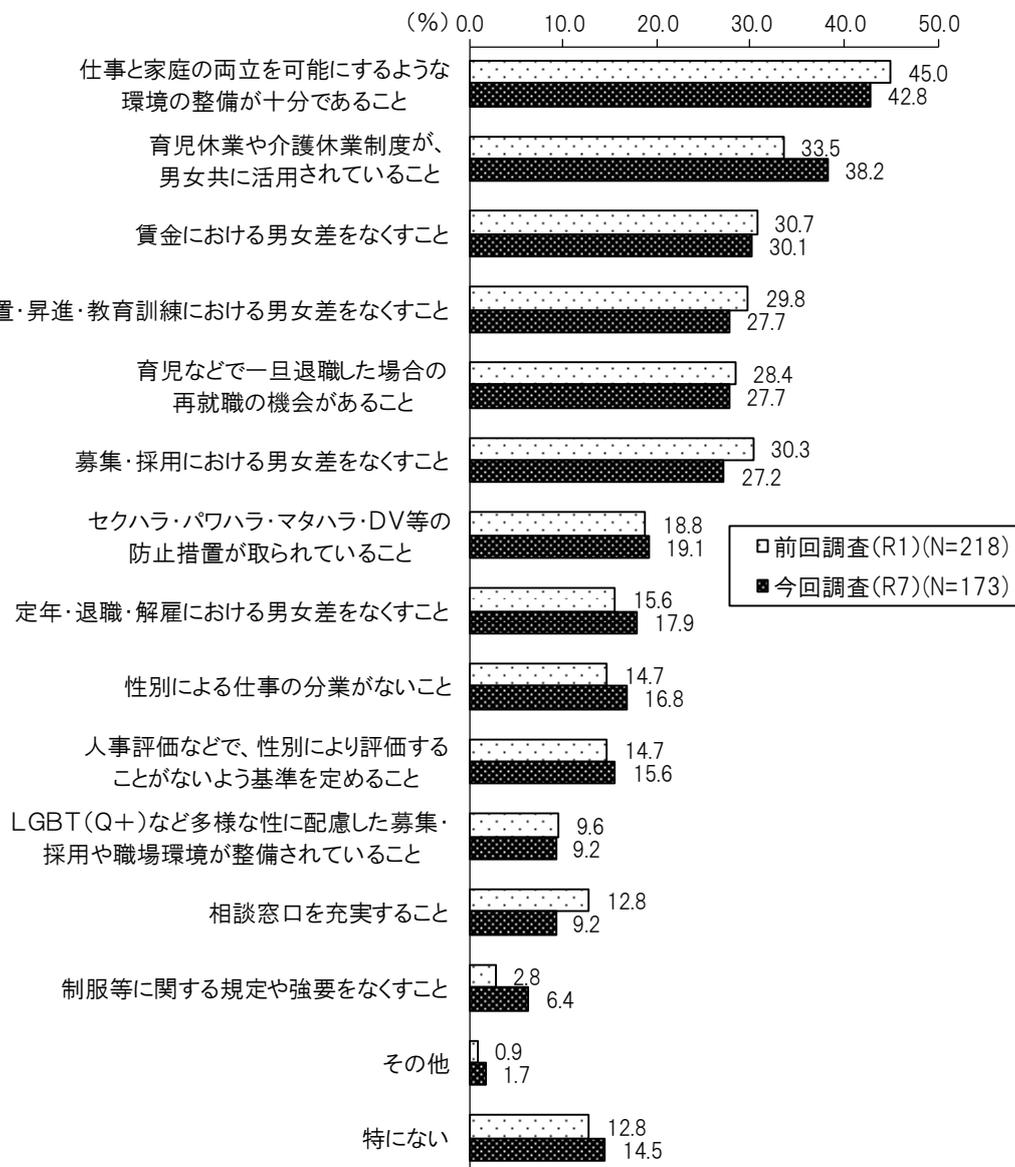
正規従業員規模別では、10～29人で「賃金における男女差をなくすこと」「定年・退職・解雇における男女差をなくすこと」、30人以上で「仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備が十分であること」「育児休業や介護休業制度が、男女共に活用されていること」などの割合がそれぞれ他の規模に比べて高くなっている。

単位 (%)	仕事と家庭の両立が可能なこと	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	賃金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	育児など一旦退職した場合の再就職の機会があること	募集・採用における男女差をなくすこと	セクハラ・パワハラ・マタハラ・DV等の防止措置が取られていること	定年・退職・解雇における男女差をなくすこと	性別による仕事の分業がないこと	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	LGBT(Q+)など多様な性に配慮した募集・採用や職場環境が整備されていること	相談窓口を充実すること	制服等に関する規定や強要をなくすこと	特になし
全体(N=173)	42.8	38.2	30.1	27.7	27.7	27.2	19.1	17.9	16.8	15.6	9.2	9.2	6.4	14.5
【事業所形態別】														
単独(n=97)	38.1	33.0	32.0	22.7	26.8	23.7	12.4	16.5	16.5	10.3	6.2	6.2	6.2	18.6
本社(n=26)	46.2	46.2	34.6	23.1	23.1	30.8	19.2	23.1	15.4	23.1	3.8	3.8	3.8	11.5
支社(n=49)	49.0	44.9	24.5	40.8	32.7	32.7	30.6	18.4	18.4	22.4	18.4	18.4	8.2	8.2
【正規従業員規模別】														
10人未満(n=76)	38.2	39.5	26.3	22.4	31.6	26.3	14.5	13.2	13.2	10.5	5.3	10.5	5.3	17.1
10～29人(n=62)	46.8	32.3	38.7	33.9	25.8	29.0	22.6	25.8	22.6	22.6	14.5	9.7	11.3	6.5
30人以上(n=28)	57.1	57.1	28.6	35.7	28.6	32.1	28.6	17.9	17.9	14.3	10.7	7.1	0.0	7.1

注：「その他」は表記から省略している

【時系列比較】

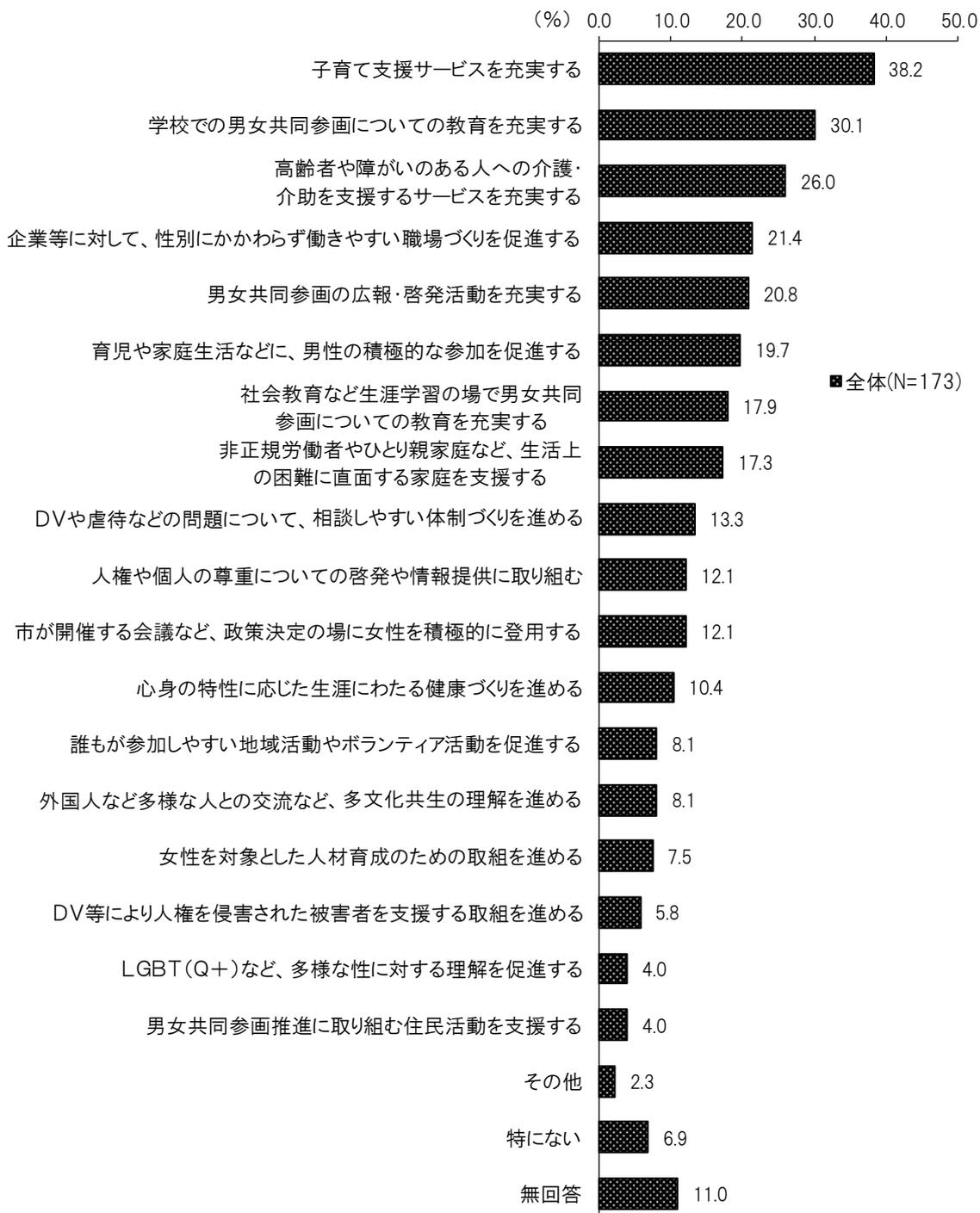
前回調査結果と比べ、「育児休業や介護休業制度が、男女共に活用されていること」が増加している。



2 男女共同参画の推進に行政が力を入れるべきこと

問 20 貴事業所では、男女共同参画を積極的に進めるために、行政はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。（○印5つまで）

男女共同参画の推進に行政が力を入れるべきことについては、「子育て支援サービスを充実する」の割合が38.2%と最も高く、次いで「学校での男女共同参画についての教育を充実する」(30.1%)、「高齢者や障がいのある人への介護・介助を支援するサービスを充実する」(26.0%)、「企業等に対して、性別にかかわらず働きやすい職場づくりを促進する」(21.4%)の順となっている。



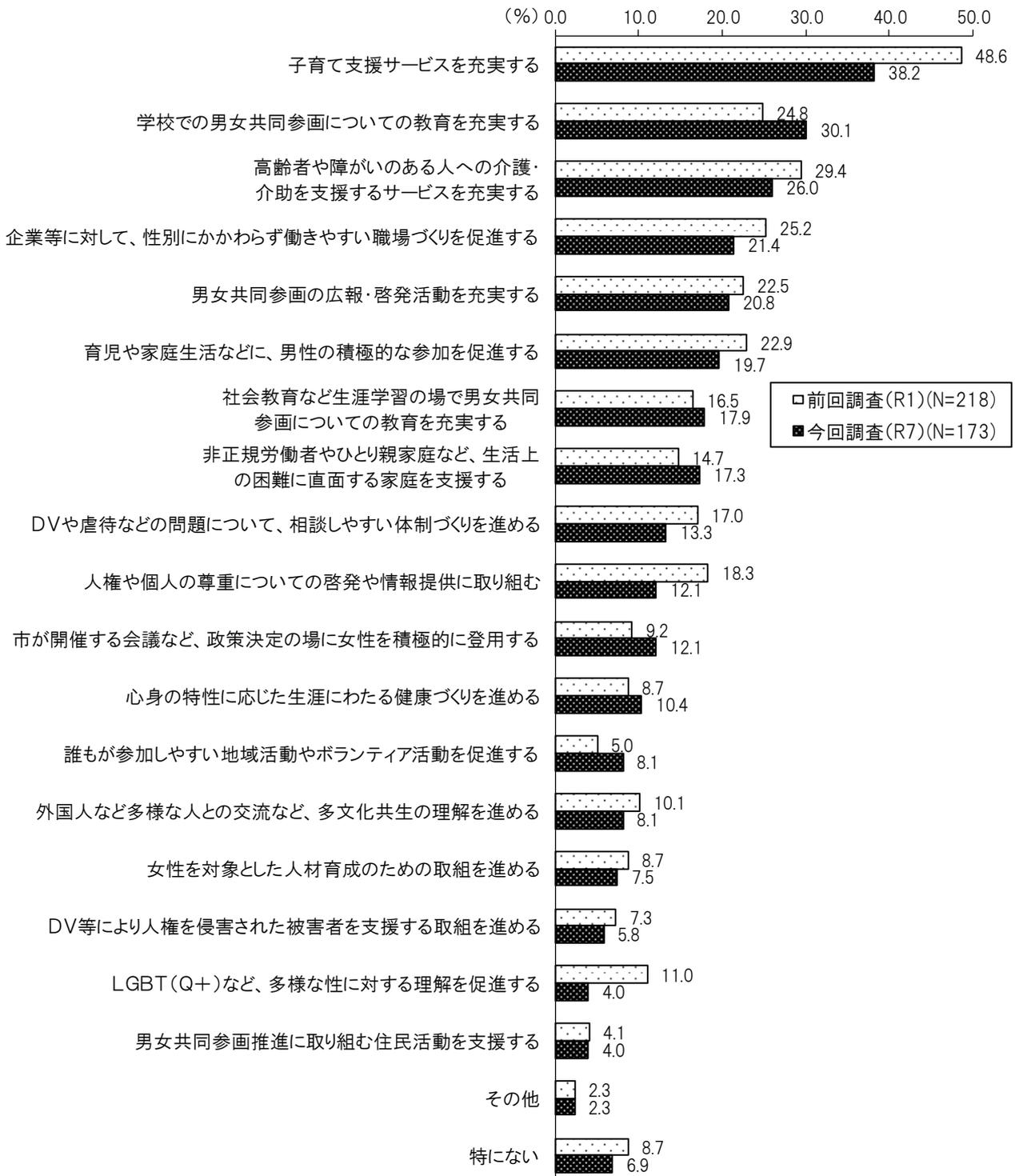
事業所形態別では、単独で「高齢者や障がいのある人への介護・介助を支援するサービスを充実する」、支社で「学校での男女共同参画についての教育を充実する」「非正規労働者やひとり親家庭など、生活上の困難に直面する家庭を支援する」などの割合がそれぞれ他の形態に比べて高くなっている。

単位 (%)	子育て支援サービスを充実する	学校での男女共同参画についての教育を充実する	高齢者や障がいのある人への介護・介助を支援するサービスを充実する	企業等に対して、性別にかかわらず働きやすい職場づくりを促進する	男女共同参画の広報・啓発活動を充実する	育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促進する	社会教育など生涯学習の場で男女共同参画についての教育を充実する	非正規労働者やひとり親家庭など、生活上の困難に直面する家庭を支援する	DVや虐待などの問題について、相談しやすい体制づくりを進める	人権や個人の尊重についての啓発や情報提供に取り組む
全体(N=173)	38.2	30.1	26.0	21.4	20.8	19.7	17.9	17.3	13.3	12.1
【事業所形態別】										
単独(n=97)	35.1	26.8	29.9	19.6	11.3	19.6	20.6	16.5	13.4	10.3
本社(n=26)	38.5	19.2	11.5	26.9	34.6	19.2	11.5	0.0	3.8	19.2
支社(n=49)	44.9	42.9	24.5	22.4	32.7	20.4	14.3	28.6	18.4	12.2

単位 (%)	市場に開く女性を積極的に登用する	健康づくりを進めた生涯にわたる心身の特性に応じた活動やボランティア参加しやすい地域活動やポ	誰もが参加しやすい地域活動やポ	外国人など多様な人との交流など、多文化共生の理解を進める	女性の取組を進めた人材育成のため	DV等により人権を侵害された被害者を支援する取組を進める	LGBT(Q+)など、多様な性に対する理解を促進する	男女共同参画推進に取り組む住民活動を支援する	その他	特にな
全体(N=173)	12.1	10.4	8.1	8.1	7.5	5.8	4.0	4.0	2.3	6.9
【事業所形態別】										
単独(n=97)	10.3	8.2	9.3	5.2	6.2	5.2	3.1	6.2	1.0	9.3
本社(n=26)	7.7	15.4	7.7	11.5	11.5	0.0	7.7	0.0	7.7	11.5
支社(n=49)	18.4	10.2	6.1	12.2	8.2	10.2	4.1	2.0	2.0	0.0

【時系列比較】

前回調査結果と比べ、「子育て支援サービスを充実する」「人権や個人の尊重についての啓発や情報提供に取り組む」「LGBT(Q+)など、多様な性に対する理解を促進する」などが減少し、「学校での男女共同参画についての教育を充実する」が増加している。



【6】自由記述回答集約結果

問 21 男女共同参画の促進に向けたご意見やご提言、ご要望がありましたら、ご自由にお書きください。

男女共同参画について、意見や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、属性は事業所形態と業種を示しており、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。

- ・意見交換ができる場があればよいと思う。（地域内の企業担当者）（単独、建設業）
- ・家の仕事（家事）も休みなしの重労働で、昔当たり前だったことが現在は違う。母乳が出ない男の人に子どもの育児参加を求めなければいけない状況。国民の手取りを倍にするしかないのではないかと思う。（単独、建設業）
- ・男女間において、職種における差別感があります。まだまだ異性が負担する機会はない。無理矢理に参画しようとしても難しい。人間だけど男と女は別物であるから。（単独、建設業）
- ・男女共同参画における企業の取組はとても大事ですが、人員不足、賃金アップ、いろいろな課題がある中、中小企業の負担は増えるばかりです。国、政府の支援が必要です。（単独、建設業）
- ・「一人で抱え込まないが当然である」を基本に一社で抱え込まないよう、行政がコミュニティを使い、成功例を促すようにすることが大切。難しいですが、各事業主との傾聴が大事だと思います。足を使うことも大切です。（支社、宿泊業・飲食サービス業）
- ・行政が行っており、申請が必要となるサービス等の啓発活動を推進してほしいです。サービスが必要な人ほど、情報をキャッチする力が弱く、孤立しやすい傾向にあると思います。（単独、医療・福祉）
- ・行政が女性を積極的に登用し、市民のお手本となるよう推進すべき。（支社、医療・福祉）
- ・当社は薬剤師、事務員共に女性が多い職場で、今は問題はない。（支社、医療・福祉）
- ・差別する人はいるため、啓もう活動、考え方の改善が重要だと思います。（支社、その他のサービス業）

鳴門市 男女共同参画に関する事業所アンケート調査

【ご協力をお願い】

事業者の皆様には、日頃から市政にご理解とご協力をいただき厚く御礼申し上げます。

鳴門市では「鳴門パートナーシッププラン（鳴門市男女行動計画）」に基づき、男女の人権が尊重され、元気で活力ある社会を築いていくために、男性も女性も、共に責任を分かち合い、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現をめざして、様々な施策に取り組んでいます。

この調査は、計画の見直しに当たって、事業所の皆様から男女共同参画や女性活躍推進に向けた取組の現状や問題点、ご意見等をお伺いし、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。

お忙しいところ誠にお手数をおかけしますが、調査の趣旨をご理解いただき、回答にご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和7（2025）年3月

鳴門市長 泉 理彦

記入に当たってのお願い

- 1 対象となる「事業所」とは、本（支）社・本（支）店・出張所にかかわらず、この調査票をお送りした住所にある貴事業所を指します。
 - 2 令和7（2025）年3月1日現在を基準としてご回答ください。
 - 3 回答は、貴事業所の代表者の方または総務の責任者の方、人事ご担当の方をお願いいたします。
 - 4 回答は、あてはまる番号を○で囲んでください。また、各設問文にある（○印1つ）（○印いくつでも）などに注意して記入してください。
 - 5 性別は、事業所が認知している性で記入してください。
- ※ 回答は無記名であり、統計的に処理し、本調査の目的以外に利用することはありません。

【調査に関する問合せ先】

鳴門市人権推進課
〒772-8501 徳島県鳴門市撫養町南浜字東浜 170
TEL (088) 684-1148 FAX (088) 684-1522
E-Mail: jinkensuishin@city.naruto.i-tokushima.jp

この調査票は、**3月28日（金曜日）**までに、同封の返信用封筒に入れて、無記名で返送してください（切手は不要です）。



問1 このアンケートにお答えいただくのは、どなたですか。（〇印1つ）

※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2 貴事業所の業種をお答えください。（〇印1つ）

※業種が複数にわたる場合は、主な業種を1つお答えください。

1 農林漁業	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（土木・建築・設備工事等）	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 ^{※1} ・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（電話・放送・インターネット等）	15 医療・福祉
7 運輸業・郵便業	16 その他のサービス業 ^{※2}
8 卸売業・小売業	17 その他（ ）
9 金融業・保険業	

※1 クリーニング、理美容、旅行代理店、冠婚葬祭等

※2 機械修理、自動車整備、清掃、産廃物処理、紹介・派遣、ビルメンテナンス等

問3 貴事業所の形態をお答えください。（〇印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（他の場所に支社などをもち、それらを統括する事業所）
3 支社・支店・営業所等の支所・工場（他の場所にある本社などの統括を受けている事業所）

問4 貴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。

※「該当する方がいない」場合は「0（ゼロ）」とお答えください。

	正規雇用 （正社員・正職員）	正規雇用以外 （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

常時雇用者とは、次のような人を言います。

- 期間を定めずに、又は、1か月を超える期間を定めて雇われている人
- 臨時・パート労働者等で、調査日前2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた人
- 役員のうち、常時勤務して毎月給与の支払いを受けている人
- 上記の条件に該当する、他の事業所からの出向者（他の事業所へ出向している人は除く）

問5 貴事業所の管理職等の人数を男女別に記入してください。(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。)

※「該当する方がいない」場合は「0(ゼロ)」とお答えください。

	管理職			合計
	部長以上相当職	課長相当職	係長相当職	
男性	人	人	人	人
女性	人	人	人	人

問6 貴事業所では、女性従業員を積極的に活用するために、どのようなことに取り組んでいますか。
(〇印いくつでも)

- 1 女性活躍に関する担当部署を設けるなど、事業所内の推進体制を整備している
- 2 女性の少ない職場の環境を整備して、女性を配置できるようにしている
- 3 女性の少ない職種に女性を積極的に雇用している
- 4 性別にかかわらず評価できるよう、人事考課基準を明確に定めている
- 5 人材育成や資格取得のための研修などを性別に関係なく行っている
- 6 男性管理職に対して、女性が活躍することの重要性について啓発を行っている
- 7 女性の意見や要望を聞く場を設けている
- 8 女性の意欲や就業意識を高めるための研修などを行っている
- 9 性別にかかわらず、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる
- 10 仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている
- 11 女性(母性)の健康管理対策を行っている
- 12 その他()
- 13 特に取り組んでいることはない

問7 貴事業所では、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。
※女性社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。
(〇印いくつでも)

- 1 管理能力の面で、女性の適任者が少ない
- 2 女性はすぐやめてしまうので、人材として育てにくい
- 3 女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求しにくい
- 4 女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない
- 5 上司や同僚の男性従業員に、女性管理職への認識や理解が不十分な点がある
- 6 業務内容の性質上、女性には管理職を任せられない、あるいは向いていない
- 7 管理職になってもらいたい女性はいるが、在職年数などの条件を満たしていない
- 8 目標となる女性の先輩職員がいないので、次が育たない
- 9 顧客が女性管理職を嫌がる
- 10 女性登用の機運が盛り上がっていない
- 11 その他()
- 12 特に問題はない

問8 次の項目について、ご存知のものはありますか。（〇印1つずつ）

	よく知っている	内容（意味）を少しは知っている	言葉（名称）は知っている	全く知らない
<p>① <u>男女共同参画社会基本法</u></p> <p>性別に関わりなく、一人ひとりの個性を尊重し、個人の能力を十分に発揮することができる社会を実現するための取組等を定めた法律。</p>	1	2	3	4
<p>② <u>鳴門市男女共同参画推進条例</u></p> <p>全ての人対等なパートナーとして助け合い、支え合い、幸せを分かち合うまちづくりを実現するために、平成27（2015）年に鳴門市が制定した条例。</p>	1	2	3	4
<p>③ <u>男女雇用機会均等法</u></p> <p>雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする法律。</p>	1	2	3	4
<p>④ <u>女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）</u></p> <p>働く場面で活躍したい全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、事業主に数値目標を盛り込んだ行動計画の策定や情報の公表などを義務付けた法律。 （常時雇用する労働者が300人以下の民間企業等は努力義務）</p>	1	2	3	4
<p>⑤ <u>ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）</u></p> <p>「仕事」と「仕事以外の生活（育児や介護、趣味、学習、地域活動等）」とのバランスをとり、その両方を充実させる働き方、生き方のこと。</p>	1	2	3	4
<p>⑥ <u>ポジティブ・アクション（積極的改善措置）</u></p> <p>固定的な性別による役割分担意識や慣行などから、例えば「営業職に女性がほとんど配置されていない」「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、差が生じている時、それを解消するため企業が行う自主的かつ積極的な取組。単に女性を「優遇」するためのものではなく、女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境にある場合に、そのような状況を「改善」するための取組のこと。</p>	1	2	3	4

問9 貴事業所では、今後、女性の管理職の登用について、主にどのように考えていますか。
(○印1つ)

- 1 積極的に登用していく予定である
- 2 能力や経験に応じて登用していく予定である
- 3 人数を限定して登用していく予定である
- 4 職種や職域を限定して登用していく予定である
- 5 職位を限定して登用していく予定である
- 6 登用は考えていない
- 7 その他 ()

問10 貴事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠、出産、家族の介護などの節目に、どのような働き方を選ぶことが多いですか。(○印1つ)

- 1 勤務条件などを変えず、ずっと働く(育児休業、介護休業等の取得を含む)
- 2 勤務条件を変えて、ずっと働く(フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など)
- 3 結婚を機に仕事をやめる
- 4 妊娠を機に仕事をやめる
- 5 出産を機に仕事をやめる
- 6 家族の介護のために仕事をやめる
- 7 その他 ()
- 8 該当者がいない

問11 貴事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠、出産、介護などの節目に、どのような働き方を
してほしいと思いますか。(○印1つ)

※女性従業員がいない場合は、貴事業所の見解としてお答えください。

- 1 勤務条件などを変えず、ずっと働く(育児休業、介護休業等の取得を含む)
- 2 勤務条件を変えて、ずっと働く(フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など)
- 3 結婚を機に仕事をやめる
- 4 妊娠を機に仕事をやめる
- 5 出産を機に仕事をやめる
- 6 家族の介護のために仕事をやめる
- 7 その他 ()



問 17 貴事業所では、最近3年間に、次の①から⑤までの項目について、従業員から相談等がありましたか。(〇印1つつ)

次の「用語の解説」もお読みください。	相談があった	相談はなかった
① セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)	1	2
② パワー・ハラスメント(パワハラ)	1	2
③ マタニティ・ハラスメント(マタハラ)	1	2
④ ドメスティック・バイオレンス(DV)	1	2
⑤ パタニティ・ハラスメント(パタハラ)	1	2

用語の解説

① セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)

・職場などにおいて、相手の望まない性的な言動のこと(性的嫌がらせ)。相手は異性に限らず、同性同士でも起こる場合があります。

② パワー・ハラスメント(パワハラ)

・職場などにおいて、職務上の地位や人間関係などといった権力(パワー)を利用して、精神的・身体的苦痛を与える行為や職場環境を悪化させる嫌がらせ行為のこと。ただし、業務上必要な指示や注意・指導などはパワハラにはあたりません。

③ マタニティ・ハラスメント(マタハラ)

・職場などにおいて、働く女性が妊娠や出産を理由に精神的・肉体的な苦痛を受ける嫌がらせ行為のこと。妊娠や出産を理由とした解雇、雇用契約の変更などもマタハラにあたります。

④ ドメスティック・バイオレンス(DV)

・夫婦や恋人などの親密な関係にある(あった)パートナーからふるわれる暴力のこと。

(1) 身体的暴力(殴る、蹴る、首を絞める、髪を引っ張る など)

(2) 精神的暴力(大声で怒鳴る、無視する、大切にしているものを壊す など)

(3) 経済的暴力(生活費を渡さない、外で働くことを邪魔する など)

(4) 性的暴力(性行為を強要する、避妊に協力しない、妊娠中絶を強要する など)

(5) 社会的隔離(勝手にメールなどを見る、家族や友人との付き合いを制限する など)

(6) 子どもを巻き込んだ暴力(子どもに暴力を見せる、子どもの前でパートナーをバカにする など)

⑤ パタニティ・ハラスメント(パタハラ)

・職場などにおいて、働く男性が育児を理由に精神的・身体的な苦痛を受ける嫌がらせ行為のこと。

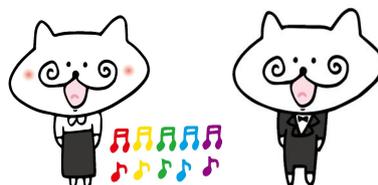
男性社員が育児休業をとったり、育児支援目的の短時間勤務やフレックス勤務を活用したりすることへの妨害行為等を言います。

問 20 貴事業所では、男女共同参画を積極的に進めるために、行政はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。（〇印5つまで）

- 1 男女共同参画の広報・啓発活動を充実する
- 2 人権や個人の尊重についての啓発や情報提供に取り組む
- 3 LGBT（Q+）など、多様な性に対する理解を促進する
- 4 学校での男女共同参画についての教育を充実する
- 5 社会教育など生涯学習の場で男女共同参画についての教育を充実する
- 6 DVや虐待などの問題について、相談しやすい体制づくりを進める
- 7 DV等により人権を侵害された被害者を支援する取組を進める
- 8 市が開催する会議など、政策決定の場に女性を積極的に登用する
- 9 女性を対象とした人材育成のための取組を進める
- 10 企業等に対して、性別にかかわらず働きやすい職場づくりを促進する
- 11 誰もが参加しやすい地域活動やボランティア活動を促進する
- 12 男女共同参画推進に取り組む住民活動を支援する
- 13 外国人など多様な人との交流など、多文化共生の理解を進める
- 14 心身の特性に応じた生涯にわたる健康づくりを進める
- 15 育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促進する
- 16 子育て支援サービスを充実する
- 17 高齢者や障がいのある人への介護・介助を支援するサービスを充実する
- 18 非正規労働者やひとり親家庭など、生活上の困難に直面する家庭を支援する
- 19 その他（）
- 20 特にない

問 21 男女共同参画の促進に向けたご意見やご提言、ご要望がありましたら、ご自由にお書きください。

～質問は以上です。調査にご協力いただき、ありがとうございました～



鳴門市 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／令和7（2025）年7月
発行者／鳴門市 健康福祉部 人権推進課
〒772-8501 徳島県鳴門市撫養町南浜字東浜 170
電話（088）684-1148
FAX（088）684-1522
メール jinkensuishin@city.naruto.i-tokushima.jp
