

高松市男女共同参画に関する事業所実態調査 調査結果

1. 調査概要

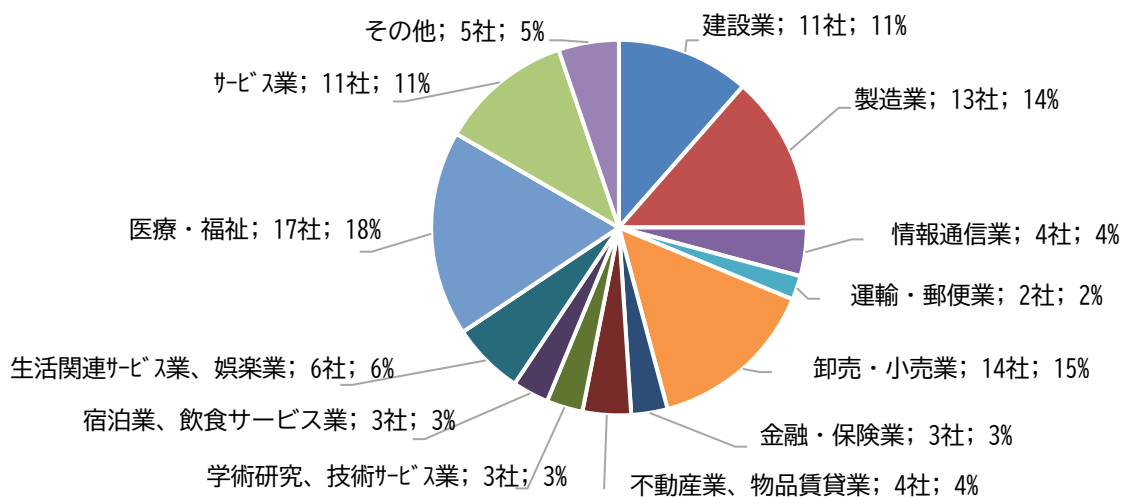
項 目	内 容
調 査 目 的	- 男女共同参画に関する事業所の実態等を把握し、次期プラン策定の基礎データとすること。 - 今後の男女共同参画施策推進の参考資料とすること。
調 査 期 間	令和7年10月1日～令和7年10月31日
調 査 方 法	郵送配布・郵送又はWebにて回収
調 査 対 象	市内民営事業所 300 事業所（女性従業員数別に無作為抽出） 1～9 人 100 事業所 10～49 人 100 事業所 50 人以上 100 事業所
有 効 回 収 数	96 件（郵送回収 39 件・Web 回収 57 件）（回収率 32%）

2. 調査結果

- ※ 本アンケート調査結果は、R1 年度に実施した調査結果と比較を実施している。R1 年度調査では「分からない」「無回答」といった選択肢を設けていたが、今回は設けていない。そのため、各調査間で結果を比較可能とするために、R1 年度データから当該選択肢を除外した上で割合を再算出し、その結果を用いてグラフを作成した。
- ※ 本アンケートは、女性従業員数がおおむね同じとなるように、事業所を 1～9 人、10～49 人、50 人以上の 3 区分し、それぞれ 100 事業所を抽出した。
- ※ その他等の自由記述については、回答者の意図を損なわない範囲で、誤字脱字、表記揺れ、明らかな変換ミス等を修正した。また、個人情報、誹謗中傷、公表に適さない表現等を含む記述については、一部削除又は掲載を省略した。内容が同一又は類似する回答については、必要に応じて整理・分類した。

1 貴事業所についてお伺いします

問1 主な業種を選び数字で御回答ください。また、副次的な業種がある場合には、その業種も御回答ください。（当てはまる番号すべてに○）

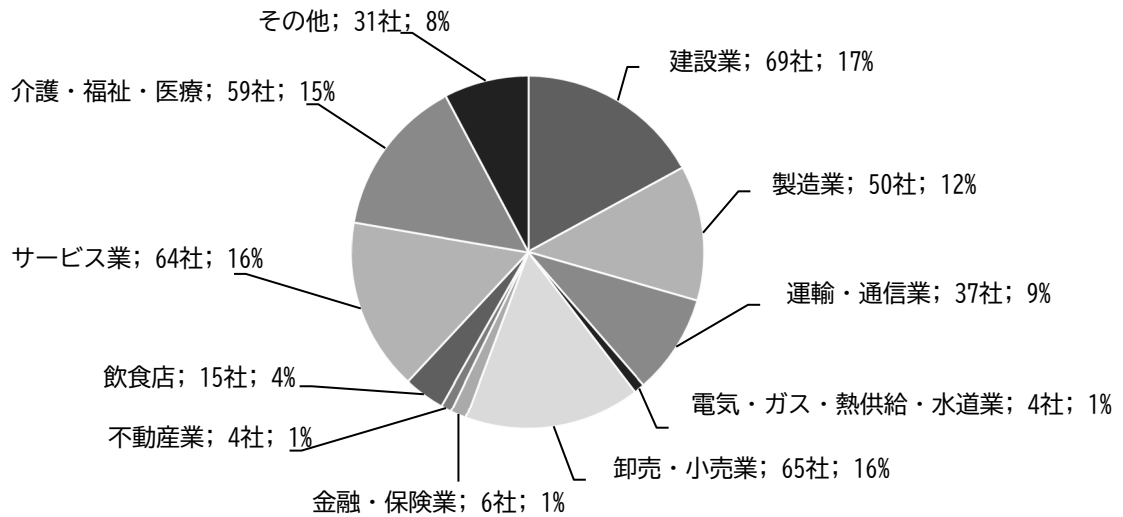


回答事業所数N=(96) 複数回答
(件)

■その他の回答

解体業	1	養殖業	1
測量業	1	ビルメンテナンス業	1
賃貸業	1		

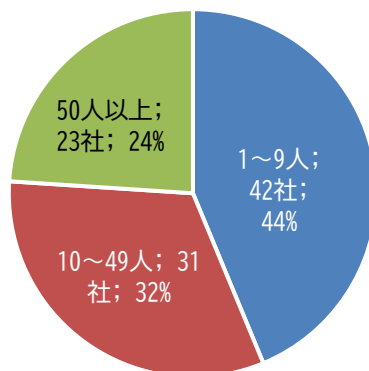
■R1 高松市調査



回答事業所数N=(404) 複数回答

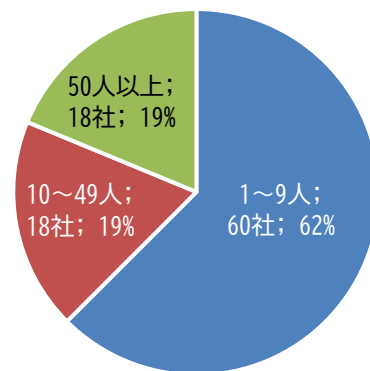
問2 従業員数（人数を記入してください）

【正規従業員】



回答事業所数N=(96)

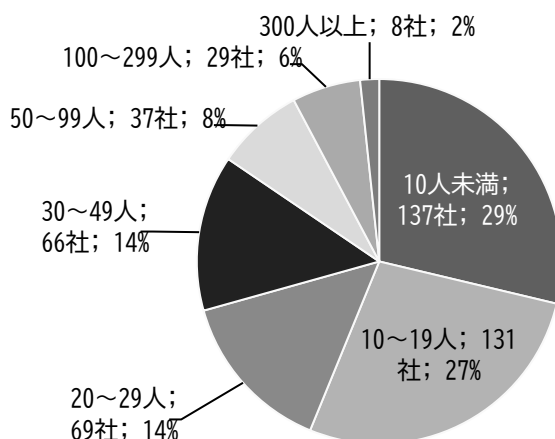
【パートタイム・アルバイト・嘱託・派遣職員等】



回答事業所数N=(96)

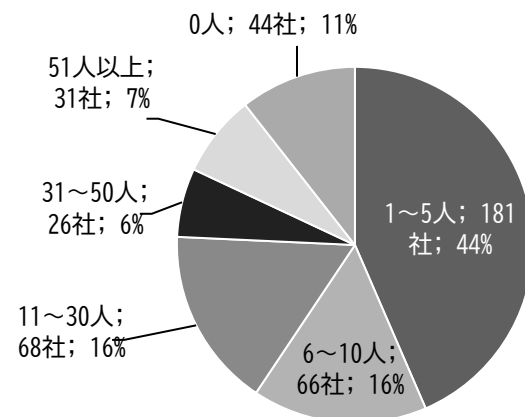
■R1 高松市調査

【正規従業員】



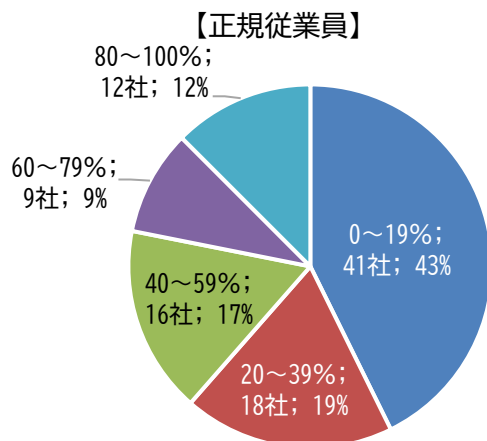
回答事業所数N=(477)

【パートタイム・アルバイト・嘱託・派遣職員等】



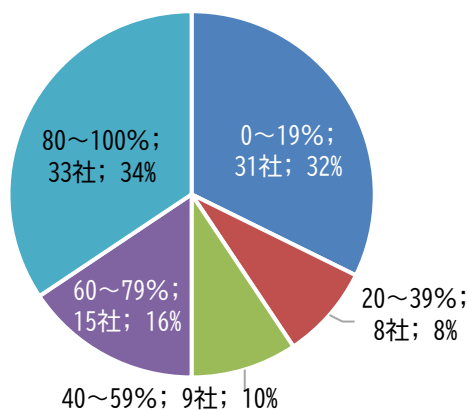
回答事業所数 N=(416)

従業員女性比率



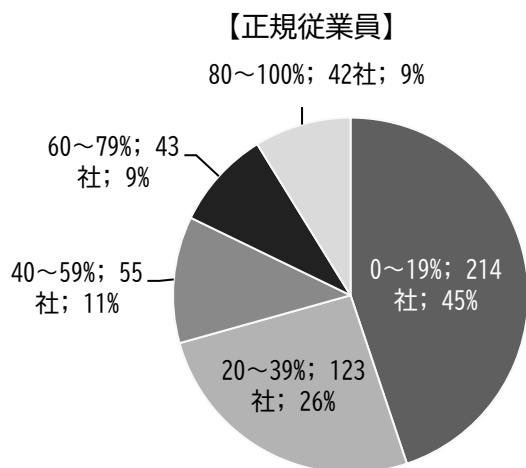
回答事業所数N=(96)

【パートタイム・アルバイト・嘱託・派遣職員等】



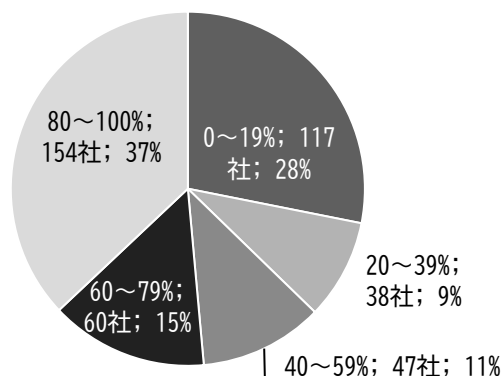
回答事業所数N=(96)

■R1 高松市調査



回答事業所数N=(477)

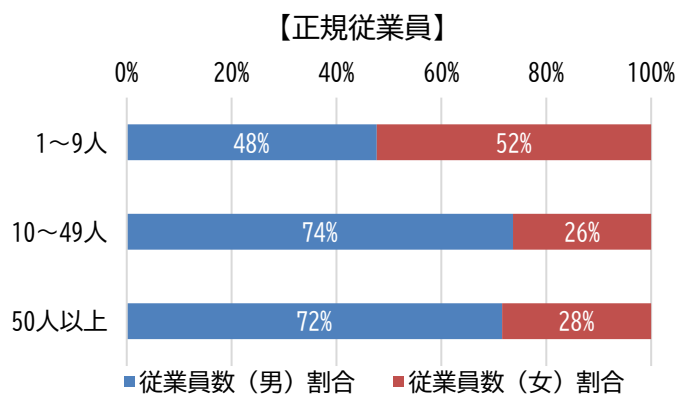
【パートタイム・アルバイト・嘱託・派遣職員等】



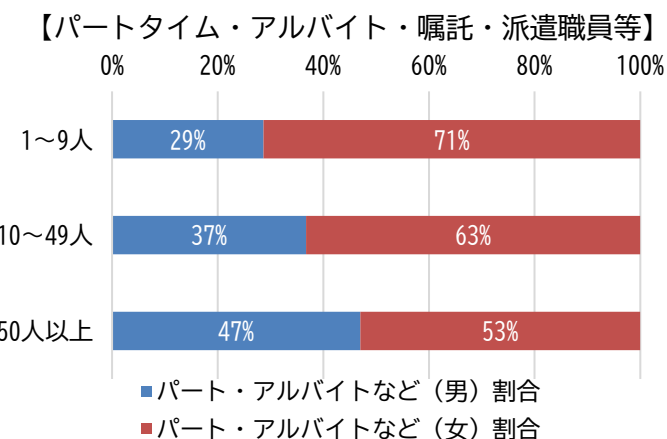
回答事業所数N=(416)

従業員数規模別の男女比

- 従業員数規模別に比べると、1～9人の事業所は正規従業員に占める女性の割合が5割を超えているが、10人以上の事業所では約3割程度である。パートタイム等は、どの規模でも女性が5割を超えている。



回答事業所数N=(96)

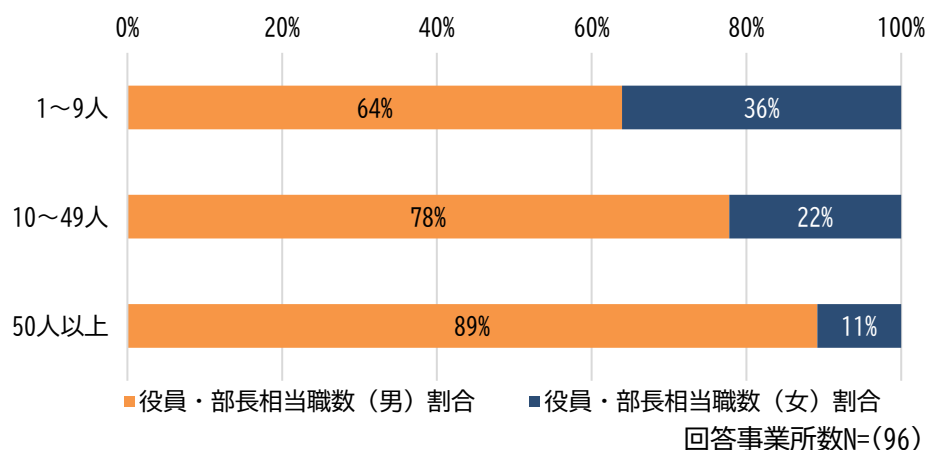


回答事業所数N=(96)

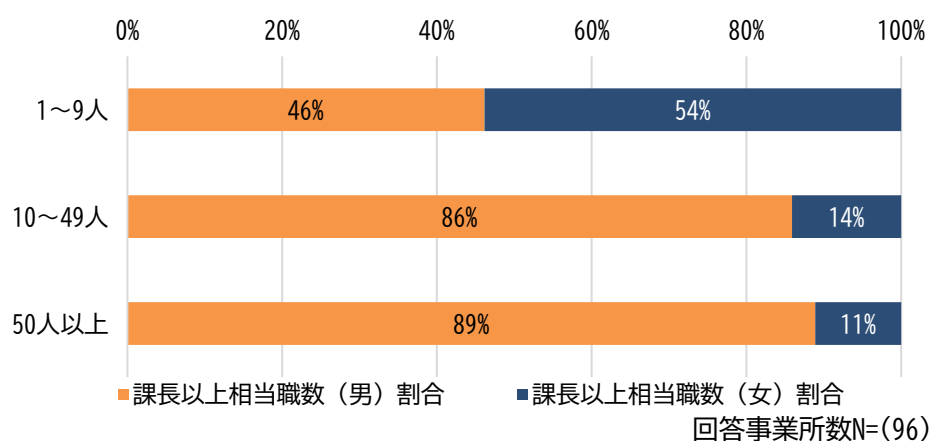
問3 管理職の人数（人数を記入してください）

- ・ 従業員数規模別に比べると、従業員数が多いほど管理職の男性比率が高まる傾向がみられた。課長以上相当職における女性比率は、1～9人の事業所では5割を超えているが、10人以上の事業所では約1割程度にとどまっている。

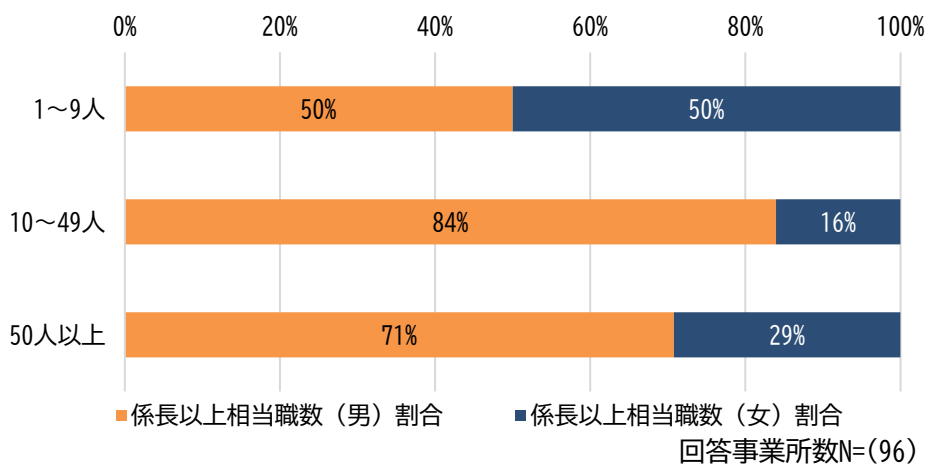
■役員・部長相当職



■課長以上相当職



■係長以上相当職

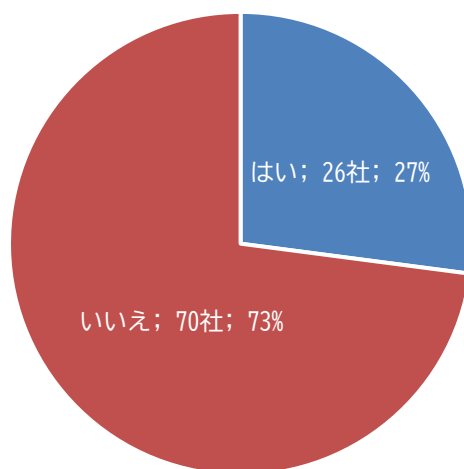


問4 貴事業所は、生成 AI 等デジタルテクノロジーを業務において、活用していますか。

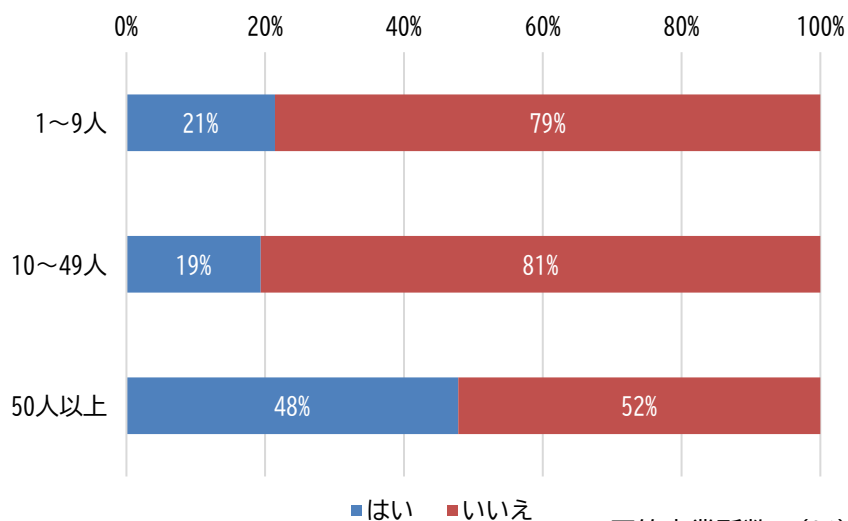
(当てはまる番号1つに○)

※生成 AI とは、入力した情報を基に、テキスト、画像、音声、動画等の新しいコンテンツを自動で生成する AI 技術のことです。
代表的なものとしては、ChatGPT や Gemini などが挙げられます。

- ・ 「いいえ」と回答した事業所の割合が 73%であった。
- ・ 従業員数規模別に比べると、50 人以下の事業所では「はい」と回答した事業所の割合が 20%前後であるのに対し、50 人以上の事業所では 48%となっている。事業所の規模が大きくなるほど、生成 AI 等デジタルテクノロジーの導入・活用が進んでいると考えられる。



回答事業所数N=(96)



回答事業所数N=(96)

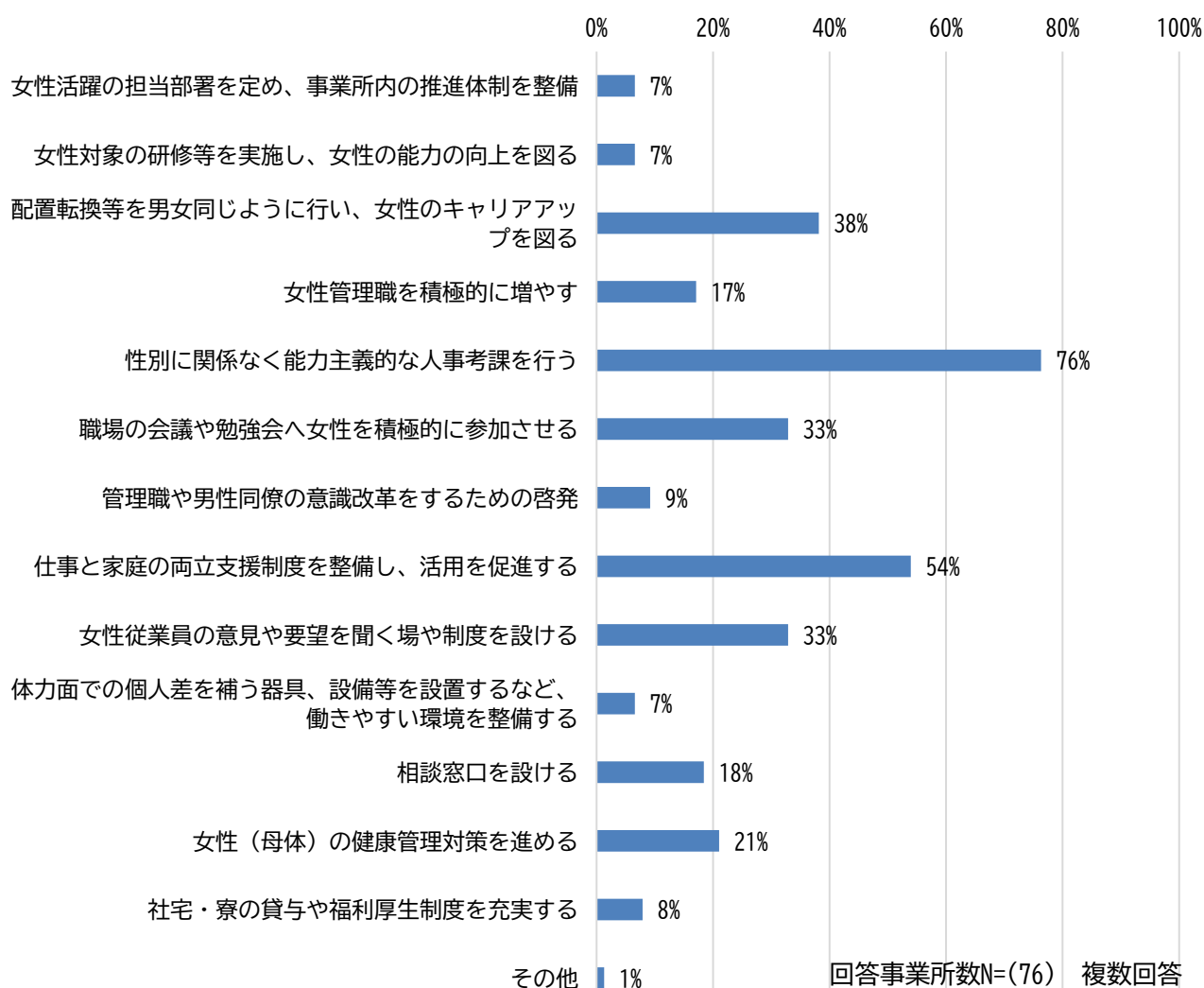
2 女性の活躍推進・管理職登用について

※問5～問7は女性従業員のいる事業所のみにお聞きします。それ以外の方は問8へ進んでください。

問5 女性従業員が活躍するために、貴事業所ではどのような取組をしていますか。

(当てはまる番号すべてに○)

- 最も多かった回答は、「性別に関係なく能力主義的な人事考課を行う」と回答した事業所の割合が76%と最も高かった。次いで、「仕事と家庭の両立支援制度を整備し、活用を促進する」、「配置転換等を男女同じように行い、女性のキャリアアップを図る」となっていた。
- 従業員数規模別で比べると、全規模において「性別に関係なく能力主義的な人事考課を行う」と回答した事業所の割合最も高く、1～9人規模の事業所では68%、10～49人規模の事業所では83%となっていた。50人以上規模の事業所では、77%となっていた。
- また、「配置転換等を男女同じように行い、女性のキャリアアップを図る」については、1～9人の事業所では15%なのに対し、10人以上の事業所では50%程度となっており、事業所の規模が大きくなるほど、制度的なキャリア形成基盤が整っていると考えられる。



■その他の回答

(件)

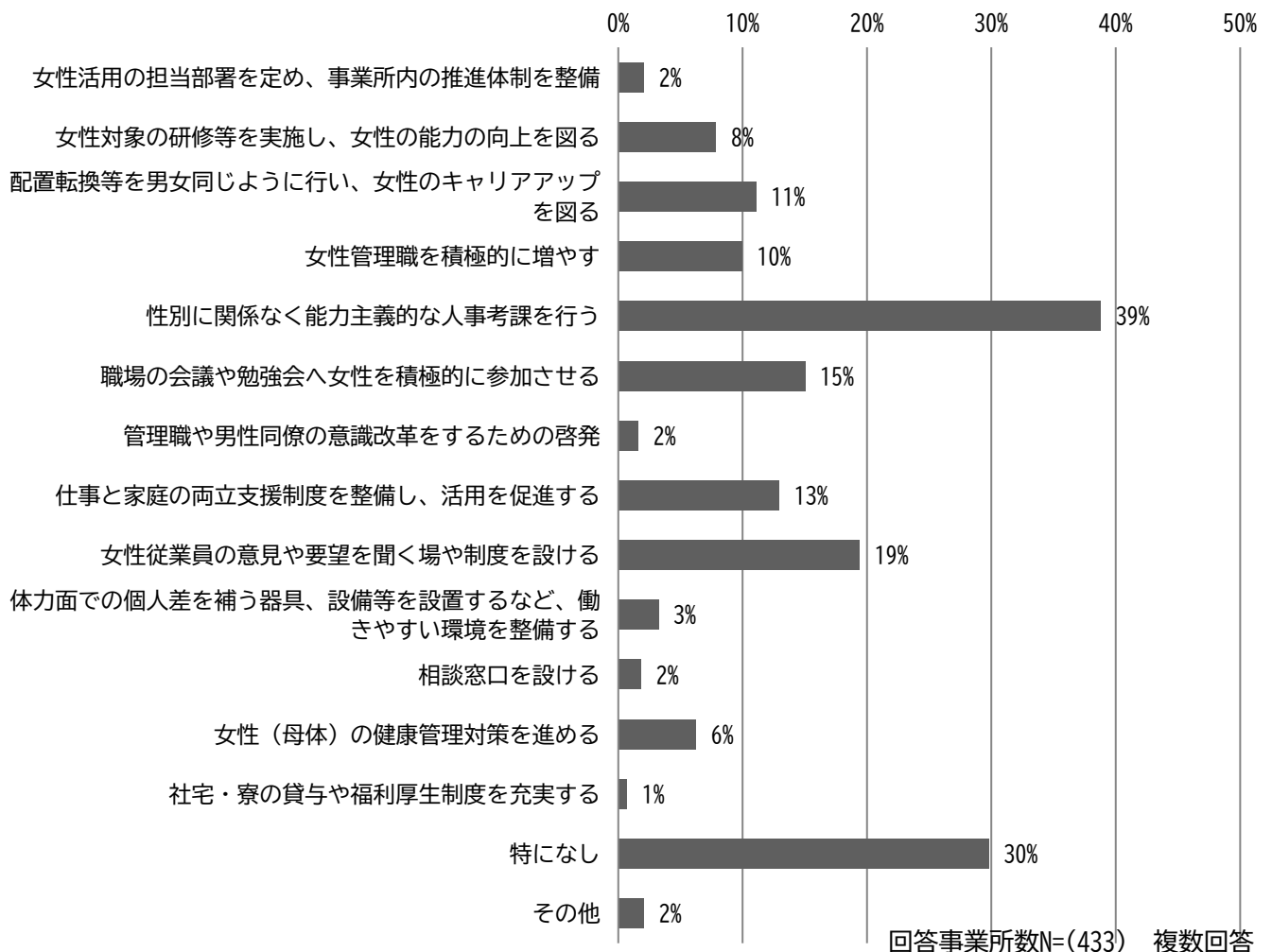
性別関係ない研修等の実施、能力の向上を図る	1
-----------------------	---

■クロス集計

	従業員数		
	1～9 人	10～49 人	50 人以上
女性活躍の担当部署を定め、事業所内の推進体制を整備	4%	3%	14%
女性対象の研修等を実施し、女性の能力の向上を図る	4%	3%	14%
配置転換等を男女同じように行い、女性のキャリアアップを図る	16%	48%	50%
女性管理職を積極的に増やす	20%	10%	23%
性別に関係なく能力主義的な人事考課を行う	68%	83%	77%
職場の会議や勉強会へ女性を積極的に参加させる	36%	34%	27%
管理職や男性同僚の意識改革をするための啓発	8%	3%	18%
仕事と家庭の両立支援制度を整備し、活用を促進する	52%	52%	59%
女性従業員の意見や要望を聞く場や制度を設ける	36%	31%	32%
体力面での個人差を補う器具、設備等を設置するなど、働きやすい環境を整備する	8%	10%	0%
相談窓口を設ける	16%	10%	32%
女性（母体）の健康管理対策を進める	12%	31%	18%
社宅・寮の貸与や福利厚生制度を充実する	8%	3%	14%
その他	0%	3%	0%

*それぞれの規模別で選択率 ■：上位1位、■：2位、■：3位

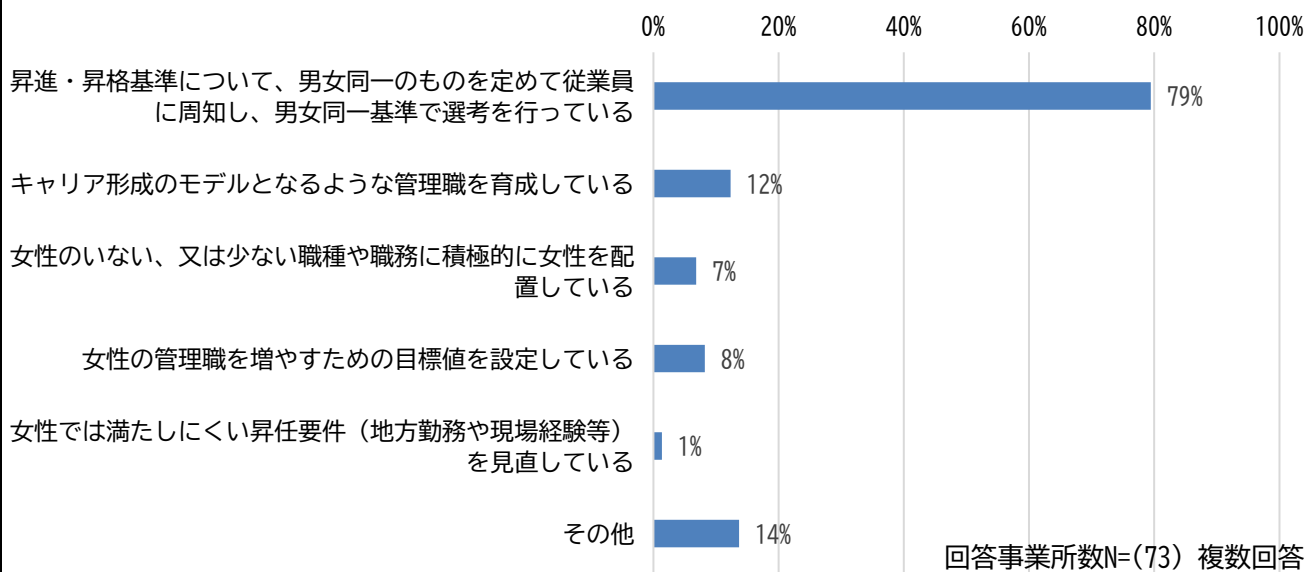
■R1 高松市調査



問6 貴事業所では、女性管理職登用について、どのような取組をしていますか。

(当てはまる番号すべてに○)

- 「昇進・昇格基準について、男女同一のものを定めて従業員に周知し、男女同一基準で選考を行っている」と回答した事業所の割合が79%と最も高かった。多くの事業所において性別によらない公平な選考基準の運用となっていることがうかがえる。一方で、「キャリア形成のモデルとなるような管理職を育成している」や「女性の管理職を増やすための目標値を設定している」といった取組をしている事業所の割合は1割程度にとどまっていた。
- 従業員数規模別で比べると、いずれの規模でも「昇進・昇格基準について、男女同一のものを定めて従業員に周知し、男女同一基準で選考を行っている」と回答した事業所の割合が最も高かった。「女性の管理職を増やすための目標値を設定している」について、50人以上の事業所では22%が実施しているのに対し、49人以下では5%未満となっていた。



■その他の回答

(件)

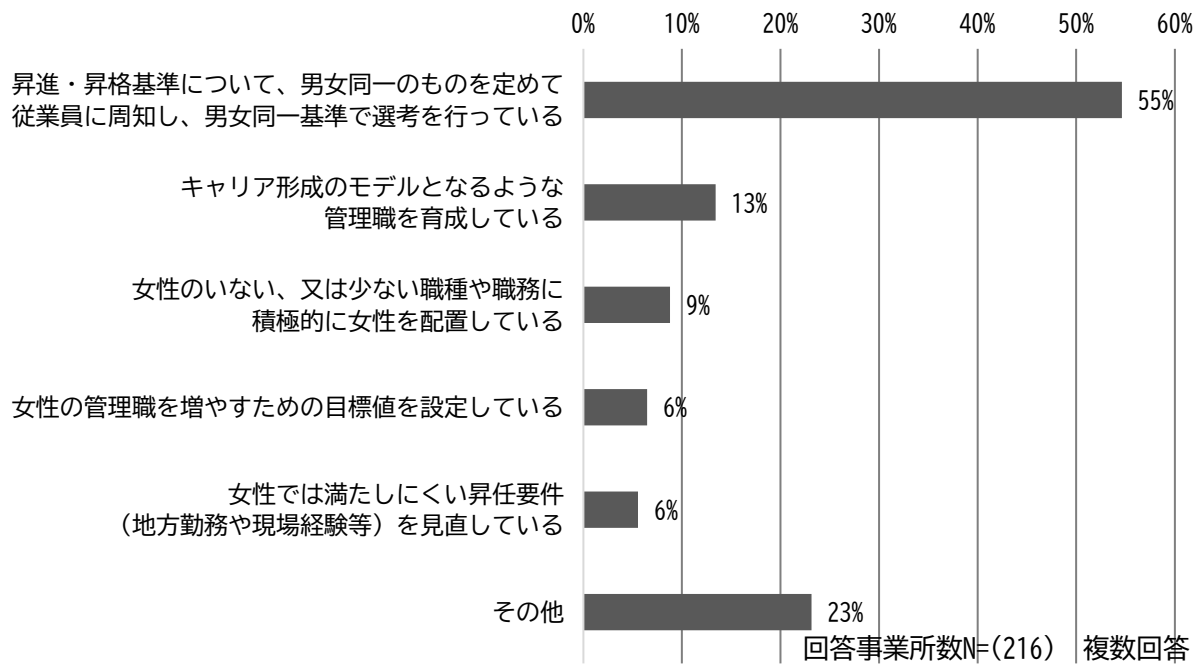
特になし	6
役職のある部署に女性がいない	1
役職名がない	1
小さな個人医院なので管理職は無い	1
小規模のため男性女性とも管理職登用の予定はない	1

■クロス集計

	従業員数		
	1～9人	10～49人	50人以上
昇進・昇格基準について、男女同一のものを定めて従業員に周知し、男女同一基準で選考を行っている	67%	79%	87%
キャリア形成のモデルとなるような管理職を育成している	14%	7%	17%
女性のいない、又は少ない職種や職務に積極的に女性を配置している	0%	14%	4%
女性の管理職を増やすための目標値を設定している	0%	3%	22%
女性では満たしにくい昇任要件（地方勤務や現場経験等）を見直している	5%	0%	0%
その他	19%	14%	4%

*それぞれの規模別で選択率 ■：上位1位、■：2位、■：3位

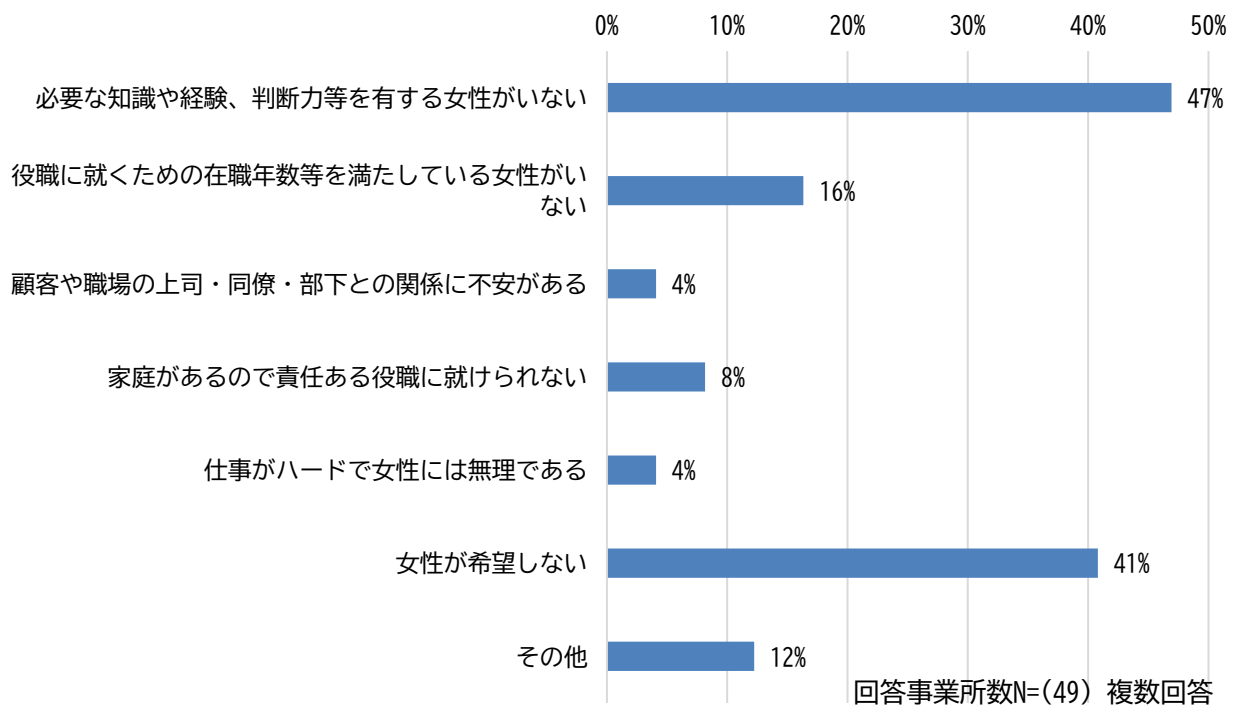
■R1 高松市調査 ※調査対象：「女性従業員はいない」以外と答えた事業所を対象



※問7は、問3で女性管理職の合計が男性管理職の合計の半数以下の事業所にお聞きします。それ以外の方は問8に進んでください。

問7 貴事業所で女性管理職が少ないのは、どのような理由からですか。（当てはまる番号すべてに○）

- ・ 「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」と回答した事業所の割合が47%と最も高かった。次いで、「女性が希望しない」が41%であった。
- ・ 従業員数規模別で比べると、女性管理職が少ない理由として、10人以上の事業所では「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」と回答した事業所の割合が最も高かったが、1～9人の事業所では、「女性が希望しない」であった。



■その他の回答

(件)

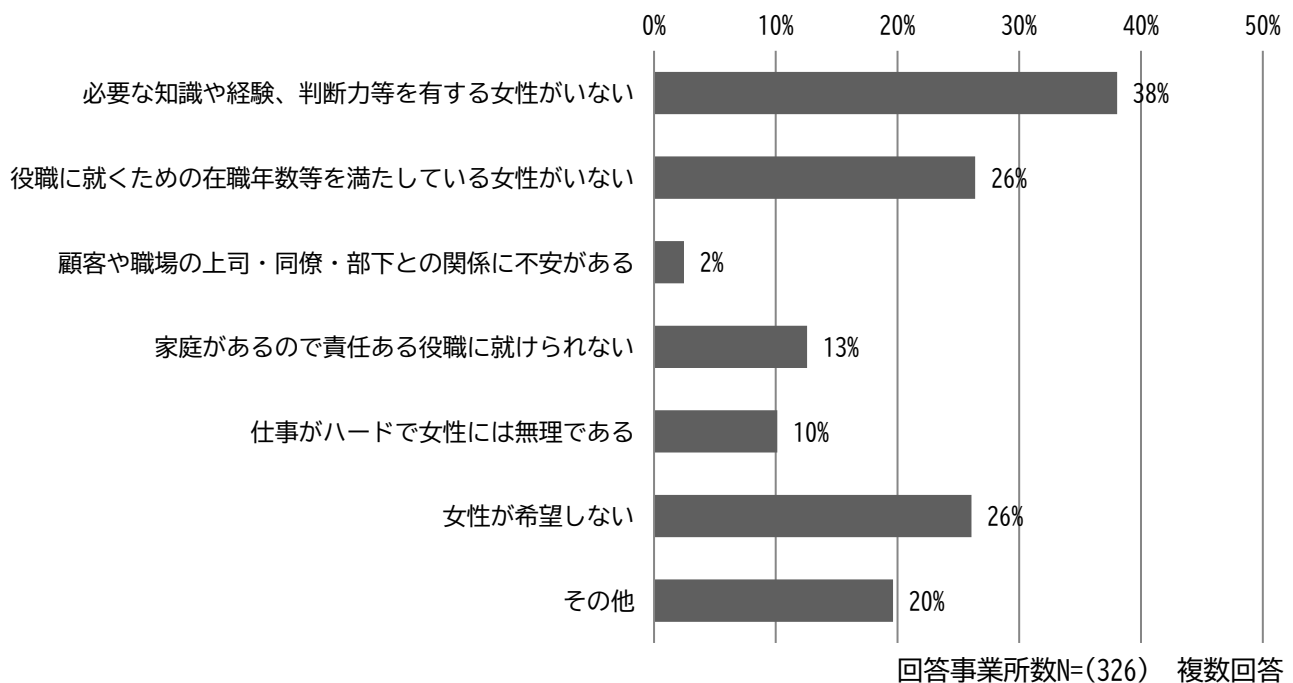
女性の現場作業員がいない。	1
パートが多いため。	1
役職がない。	1
性別に関係なく登用するが、現在は男性が多くなっている。	1
人事評価をする上司が男性であるため、男性が管理職になりやすい。	1
従業員の男女比率は男性の方が高いため。	1

■クロス集計

	従業員数		
	1～9 人	10～49 人	50 人以上
必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない	29%	50%	50%
役職に就くための在職年数等を満たしている女性がない	0%	18%	20%
顧客や職場の上司・同僚・部下との関係に不安がある	0%	0%	10%
家庭があるので責任ある役職に就けられない	14%	0%	15%
仕事がハードで女性には無理である	0%	9%	0%
女性が希望しない	57%	36%	40%
その他	14%	18%	5%

*それぞれの規模別で選択率 ■：上位1位、■：2位、■：3位

■R1 高松市調査 ※調査対象：女性管理職が「0%」、「10%未満」及び「10%～19%」と答えた事業所

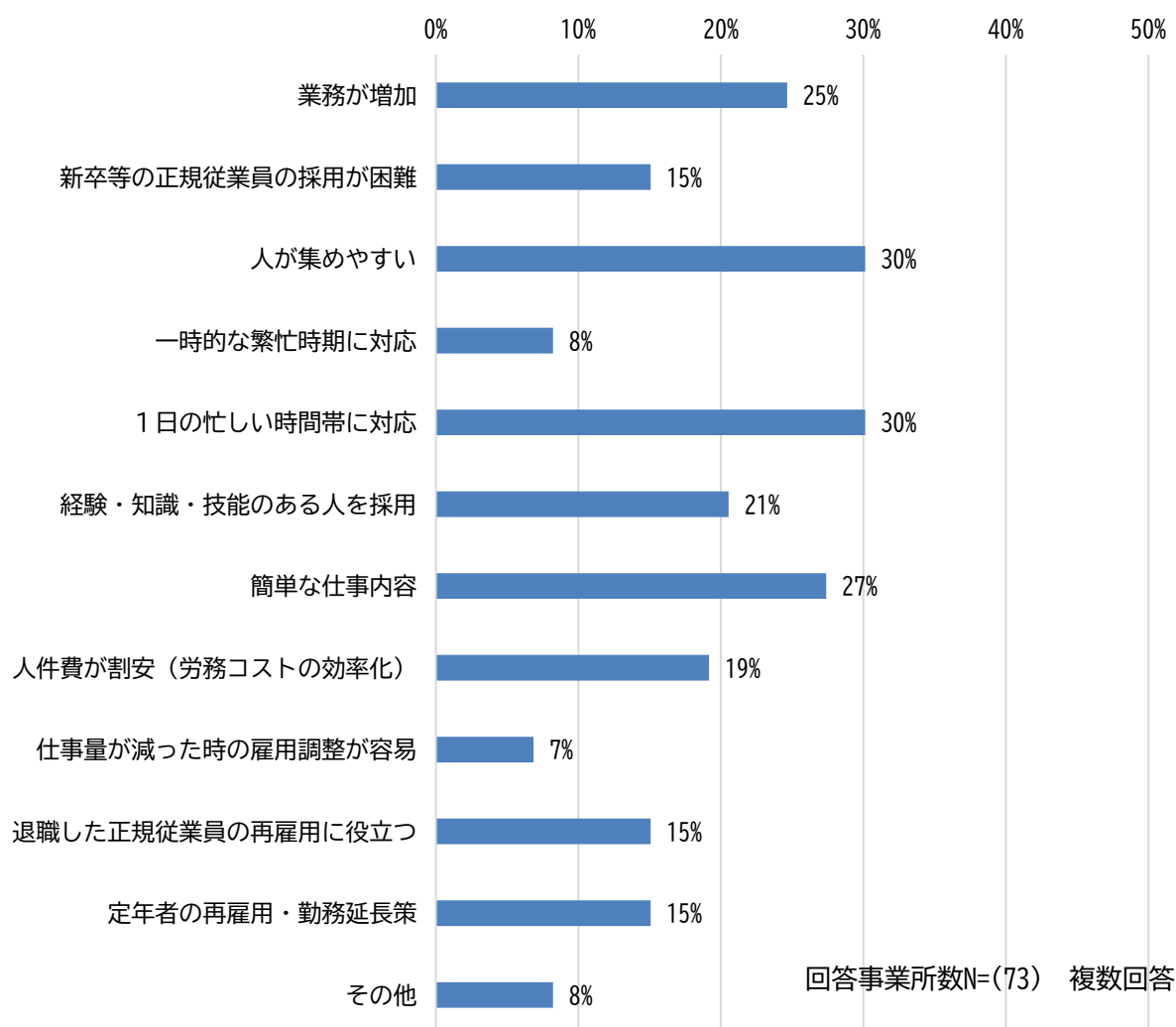


3 パートタイムについて

※問8、9はパートタイム等労働者のいる事業所にお聞きします。それ以外の方は問10に進んでください。

問8 パートタイム等労働者を雇用しているのは、どのような理由からですか。特に当てはまるものを選んでください。(〇は3つまで)

- ・ 全項目に回答が分散する結果となった。その中でも、「人が集めやすい」、「1日の忙しい時間帯に対応」、「簡単な仕事内容」、「業務が増加」と回答した事業所の割合が比較的高かった。
- ・ 従業員数規模別で比べると、1～9人の事業所では「1日の忙しい時間帯に対応」と回答した割合が43%と最も高く、10～49人の事業所では「業務が増加」が43%と最も高かった。50人以上の事業所では「簡単な仕事内容」、「退職した正規従業員の再雇用に役立つ」、「定年者の再雇用・勤務延長策」と回答した割合が高かった。パートタイム等労働者の位置づけが事業所規模により異なることがうかがえる。



■その他の回答

(件)

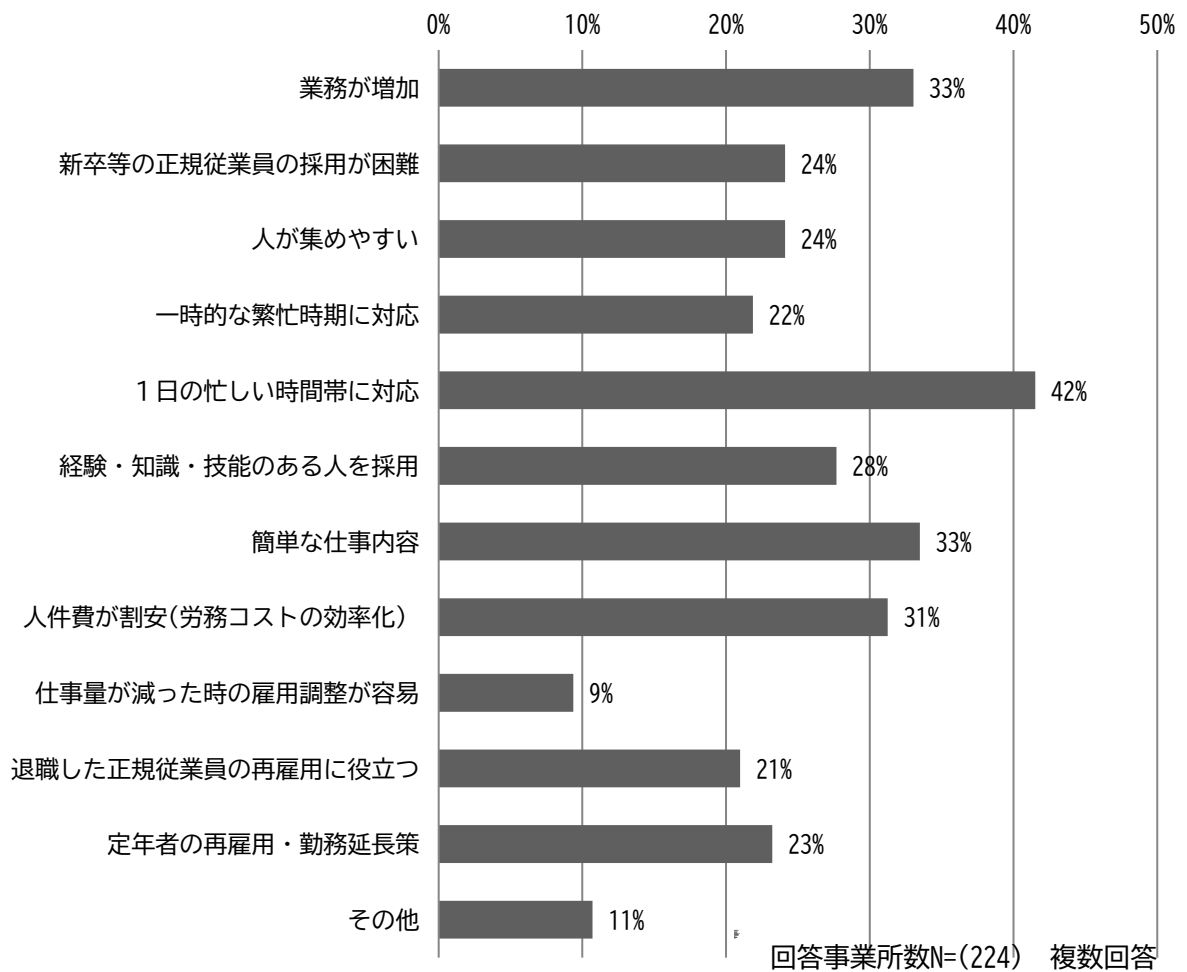
本人希望。	4
アルバイトパートからの正社員登用のため。	1
障がい者雇用。	1

■クロス集計

	従業員数		
	1～9 人	10～49 人	50 人以上
業務が増加	14%	43%	9%
新卒等の正規従業員の採用が困難	7%	18%	18%
人が集めやすい	36%	32%	14%
一時的な繁忙時期に対応	14%	0%	9%
1 日の忙しい時間帯に対応	43%	21%	18%
経験・知識・技能のある人を採用	25%	14%	18%
簡単な仕事内容	18%	29%	32%
人件費が割安（労務コストの効率化）	18%	21%	14%
仕事量が減った時の雇用調整が容易	11%	7%	0%
退職した正規従業員の再雇用に関与	7%	11%	27%
定年者の再雇用・勤務延長策	14%	4%	27%
その他	4%	11%	9%

*それぞれの規模別で選比率 赤：上位 1 位、黄：2 位、緑：3 位

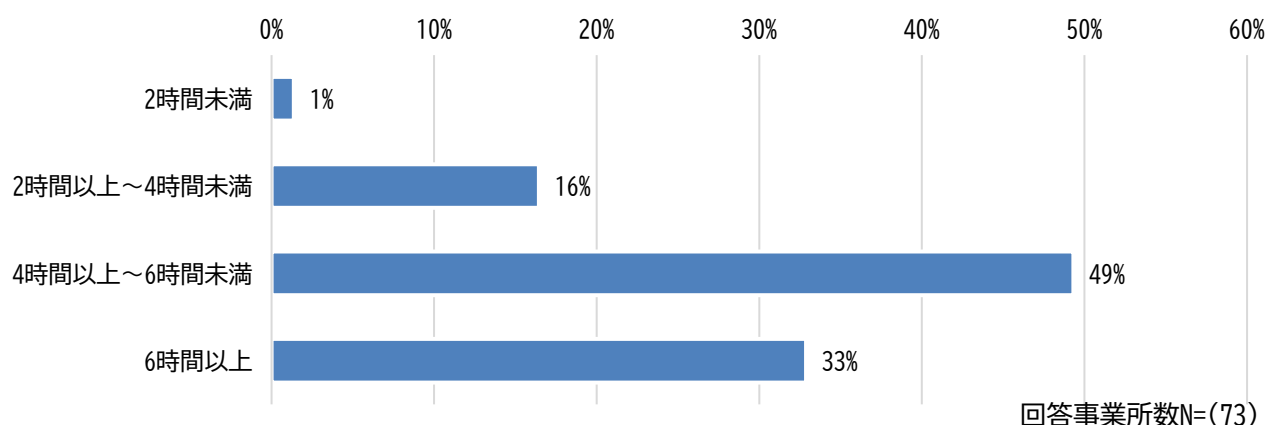
■R1 高松市調査



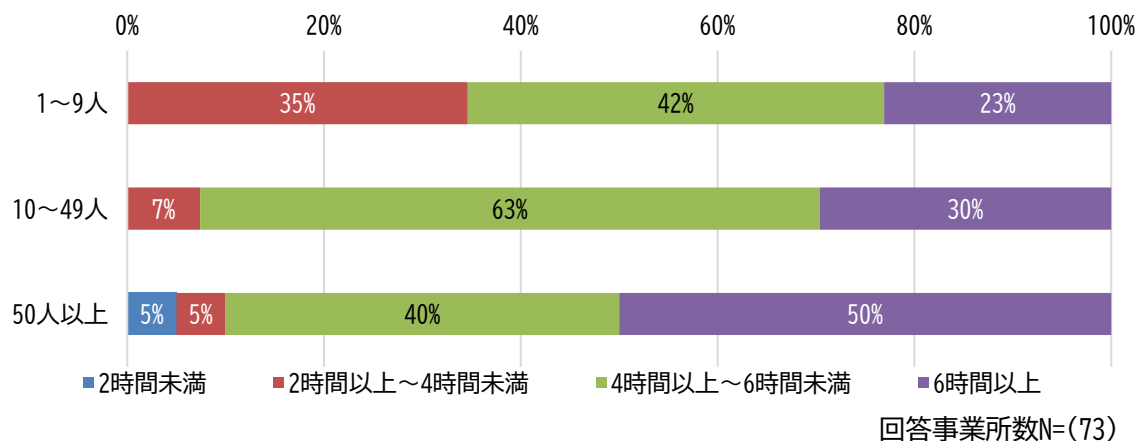
問9 貴事業所において、最も多くのパートタイム等労働者に適用される1日当たりの平均労働時間数及び週当たりの平均労働日数はどうなっていますか。

(1) 1日当たりの平均労働時間数を選んでください。(○は1つ)

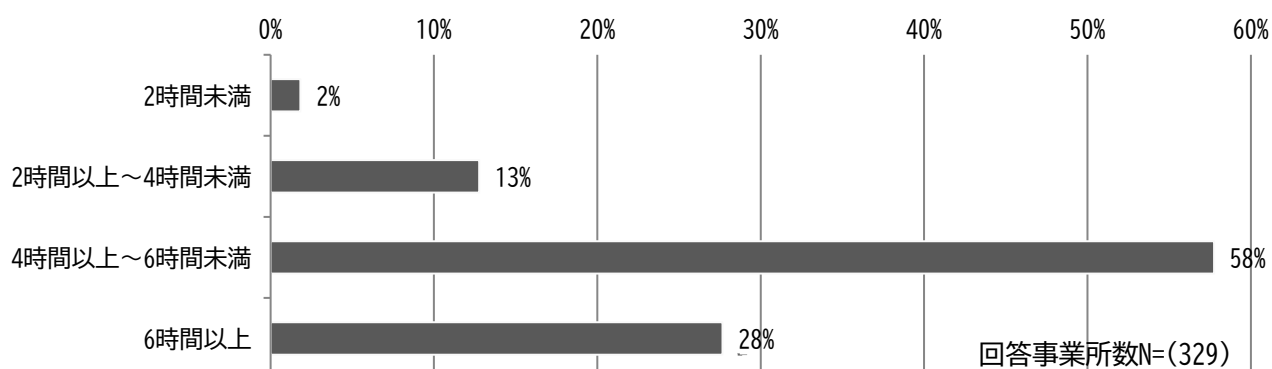
- ・ 「4時間以上～6時間未満」と回答した事業所が約5割を占めており、最も割合が高かった。次いで「6時間以上」、「2時間以上～4時間未満」であった。
- ・ 従業員数規模別で比べると、10～49人の事業所では「4時間以上～6時間未満」と回答した割合が63%と半数を超えている。一方、50人以上の事業所では「6時間以上」が50%と相対的に高く、規模が大きいほど労働時間が長い傾向がみられた。
- ・ R1高松市調査でも同様に、「4時間以上～6時間未満」と回答した事業所が約5割を占めており、最も割合が高かった。次いで、「6時間以上」であった。



■クロス集計

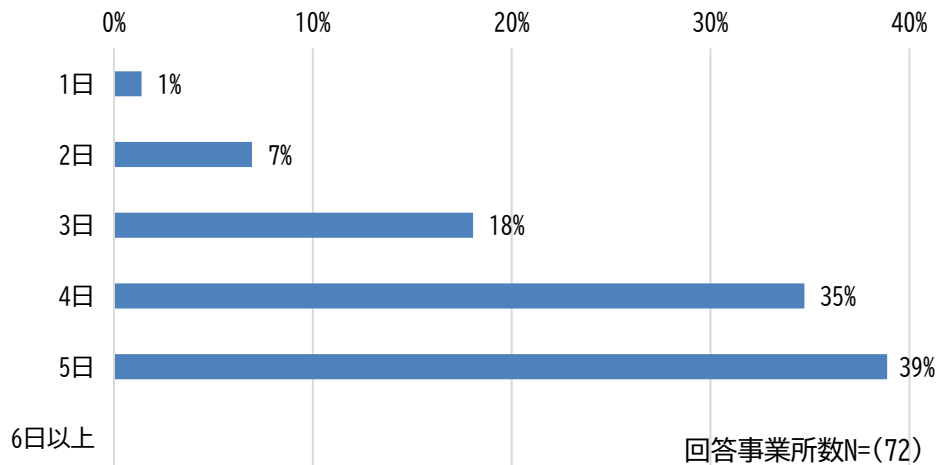


■R1 高松市調査

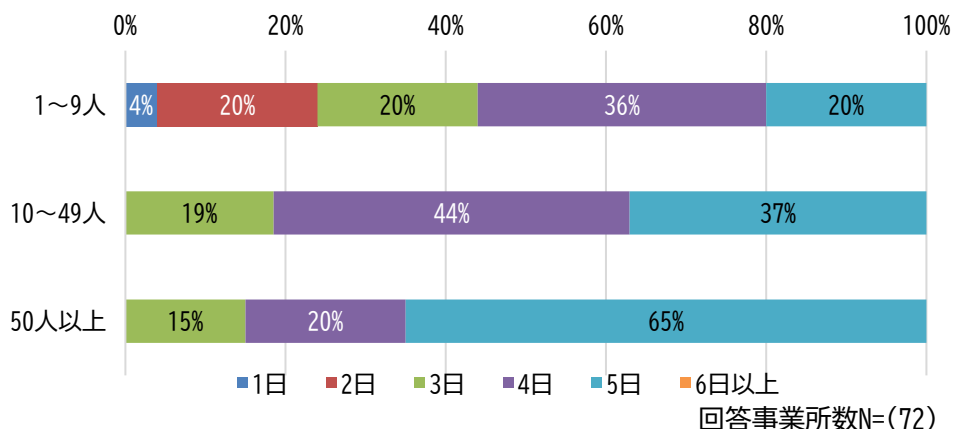


(2) 週当たりの平均労働日数を選んで○をつけてください。(○は1つ)

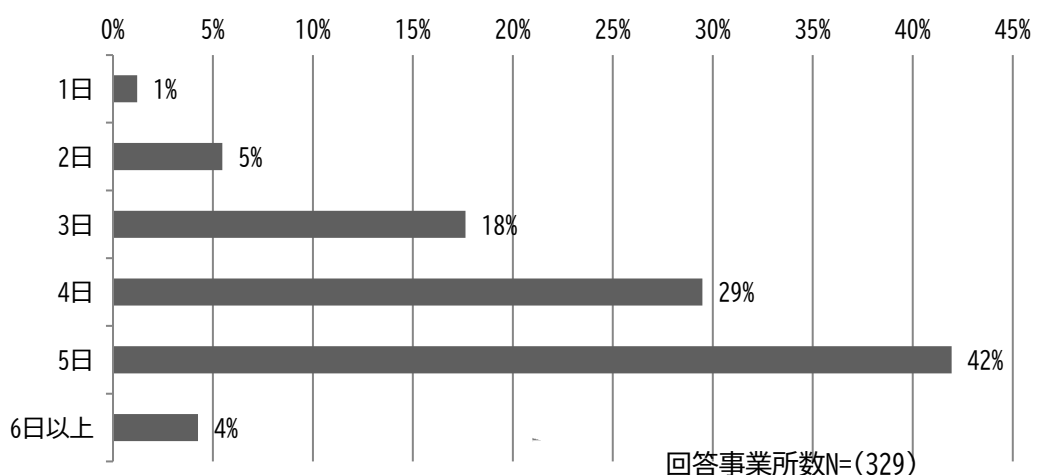
- ・ 「5日」と回答した事業所が約4割を占めており、最も割合が高かった。次いで「4日」35%で、「3日」以下と回答した割合は26%であった。なお、「6日」以上と回答した事業所はなかった。
- ・ 従業員数規模別で比べると、50人以上の事業所では「5日」と回答した事業所が65%を占めている。10～49人では「4日」と回答した割合が44%と最も高く、次いで「5日」だった。おおむね、規模が大きいほど平均労働日数が多い傾向がみられる。
- ・ R1 高松市調査でも同様に、「5日」と回答した事業所の割合が42%と最も多く、次いで「4日」となっていた。



■クロス集計



■R1 高松市調査



4 就労状況とその取組について

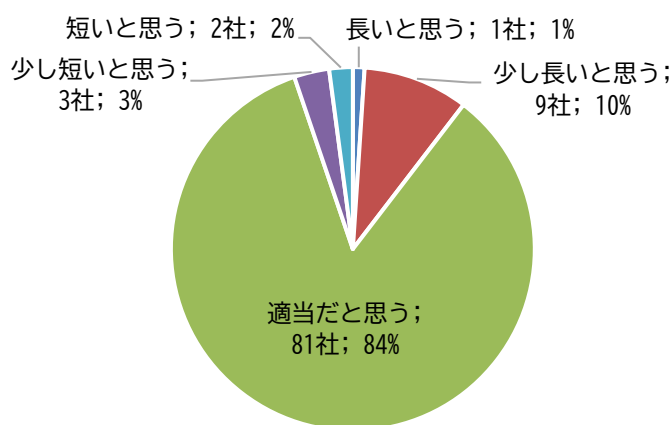
問 10 貴事業所の平均的な1日の労働時間（残業を含む）は何時間ですか。

回答者平均 8 時間

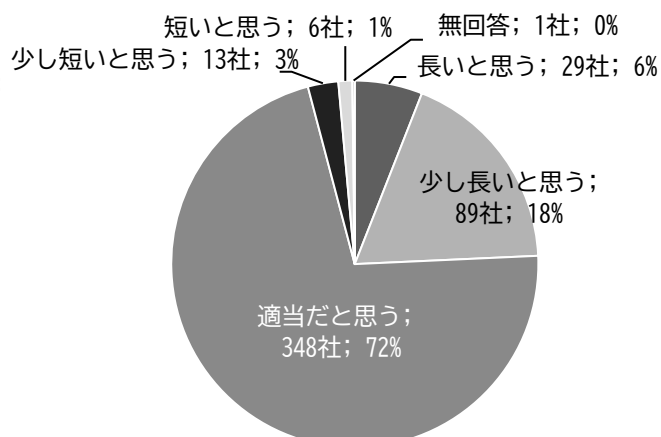
問 10-1 貴事業所の平均的な1日の労働時間（残業を含む）について、どのように思われますか。
（当てはまる番号1つに○）

- ・ 「適当だと思う」と回答した事業所の割合が84%で、最も割合が高かった。次いで「少し長いと思う」が10%であった。
- ・ 従業員数規模別で比べると、いずれの規模でも「適当だと思う」と回答した事業所の割合が最も高いものの、事業所規模が大きいくほど「長い（長いと思う／少し長いと思う）」と思う割合、「短い（短いと思う／少し短いと思う）」と思う割合が、やや高くなっていた。
- ・ R1 高松市調査と比べると、同様に「適当だと思う」と回答した事業所の割合が72%で、最も高くなっているが、今回は「適当だと思う」の割合がR1 高松市調査から10%以上も増加した。

■R1 高松市調査

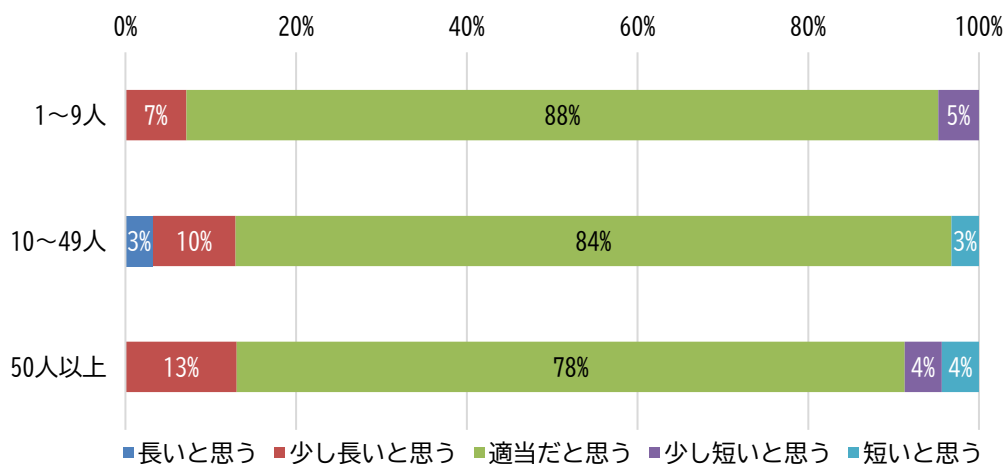


回答事業所数N=(96)



回答事業所数 N=(485)

■クロス集計

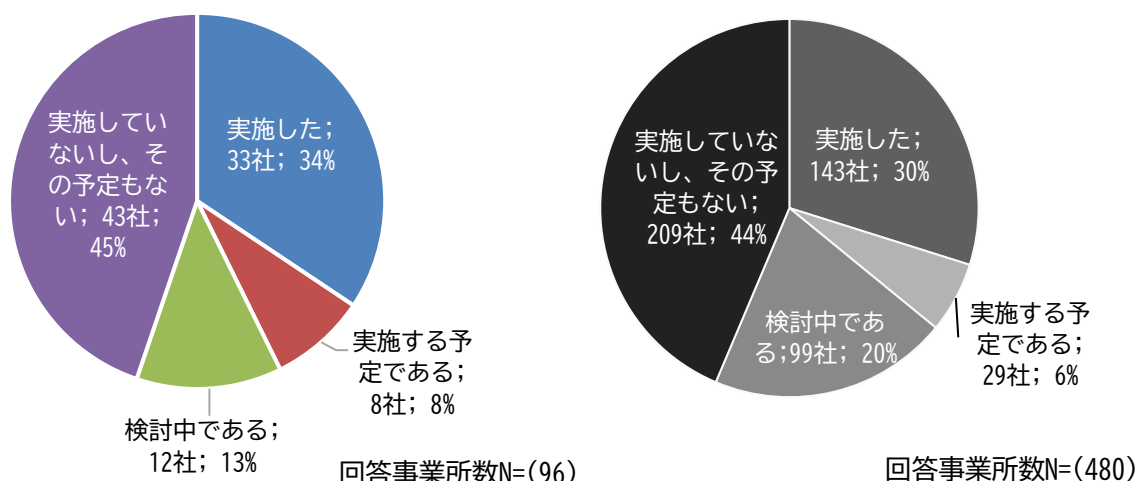


回答事業所数N=(96)

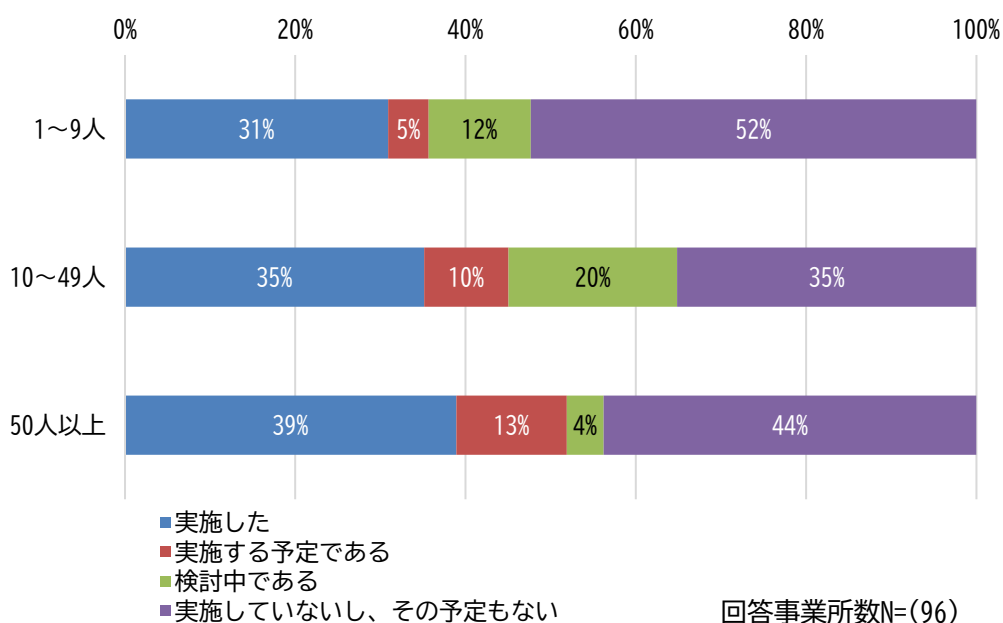
問 11 貴事業所では、過去2年間（令和5年4月～7年3月）に労働時間（残業を含む）の短縮を実施しましたか、又は今後、労働時間（残業を含む）短縮を実施する予定はありますか。
（当てはまる番号1つに○）

- ・ 「実施していないし、その予定もない」と回答した事業所の割合が45%で、最も割合が高かった。次いで「実施した」が34%となっており、「実施する予定である」、「検討中である」はいずれも10%程度にとどまった。
- ・ 従業員数規模別に比べると、「実施した」と回答した事業所の割合は事業所規模が大きいほど高く、「実施する予定である」と回答した割合も50人以上の事業所では相対的に高かった。また、「実施した」と「実施する予定である」を合わせた事業所の割合は、50人以上の事業所では5割程度を占めている。
- ・ R1 高松市調査と比べると、「実施していないし、その予定もない」と回答した事業所の割合が引き続き最も割合が高かった。一方、「実施した」と回答した割合は、R1 高松市調査より4%増加した。

■ R1 高松市調査



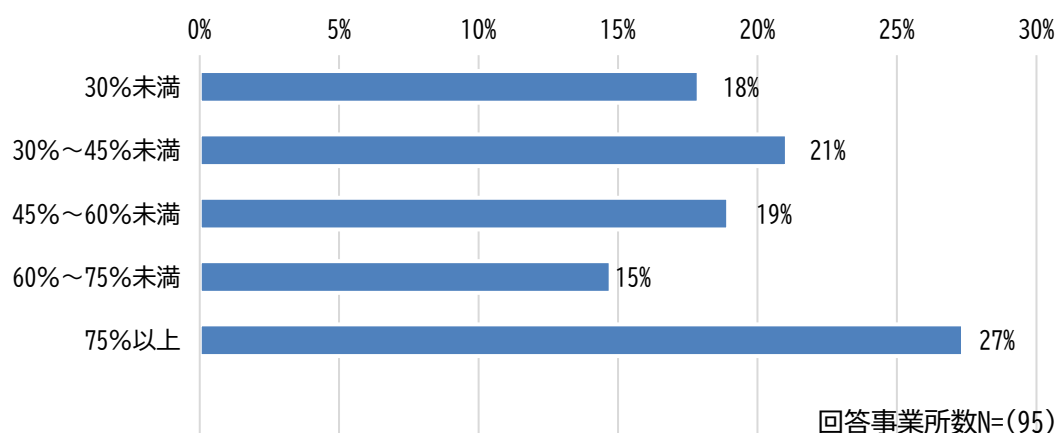
■ クロス集計



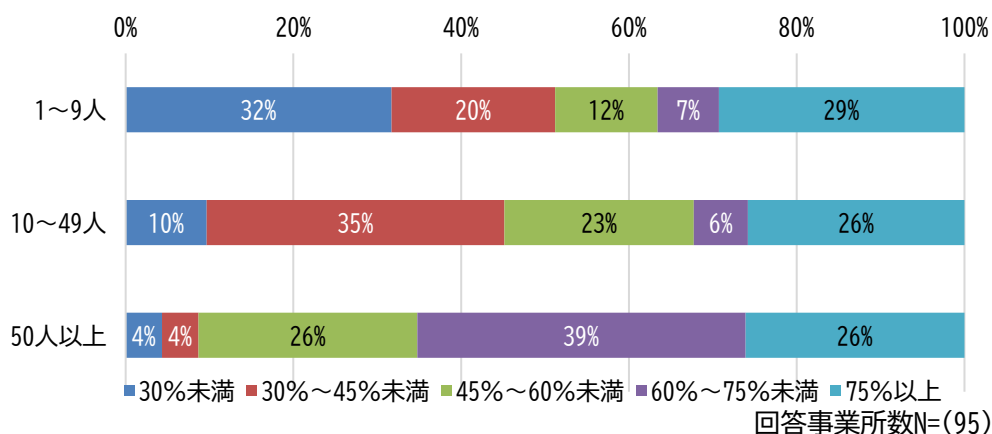
問 12 貴事業所における従業員の平均有給休暇取得率についてお聞きます。

(当てはまる番号1つに○)

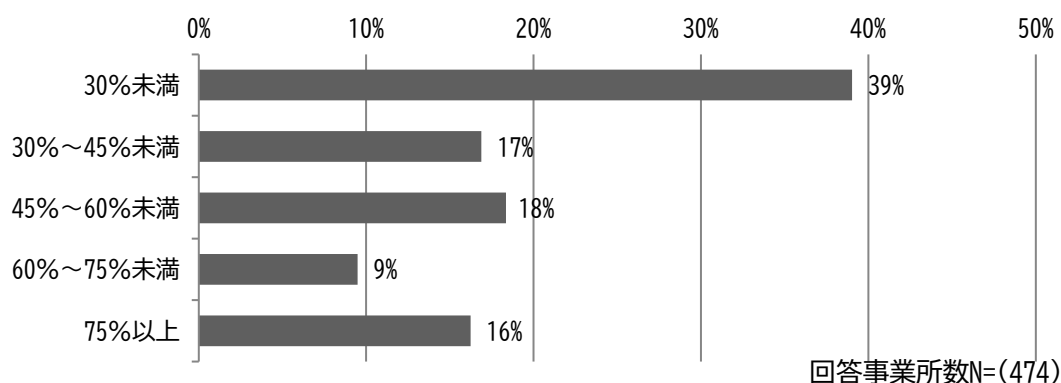
- ・ 有給取得率「75%以上」と回答した事業所の割合が27%で、最も高かった。次いで「30%～45%未満」、「45%～60%未満」、「30%未満」、「60%～75%未満」となっており、分散する結果となった。
- ・ 従業員数規模別で比べると、1～9人及び10～49人の事業所では「45%未満」、「(「30%未満」、「30%～45%未満」)」と回答した割合がおおむね5割程度を占めていた。一方、50人以上の事業所では「60%～75%未満」(39%)と回答した事業所の割合が最も高く、事業所規模が大きいほど平均有給休暇取得率も高い傾向がみられた。
- ・ R1 高松市調査と比べると、「30%未満」と回答した事業所の割合はR1の39%から今回は18%となり、20%減少した。また、「30%～45%未満」、「45%～60%未満」、「60%～75%未満」、「75%以上」の全てで、今回の方が高いことから、事業所の平均有給休暇取得率は上がっていると考えられる。



■クロス集計



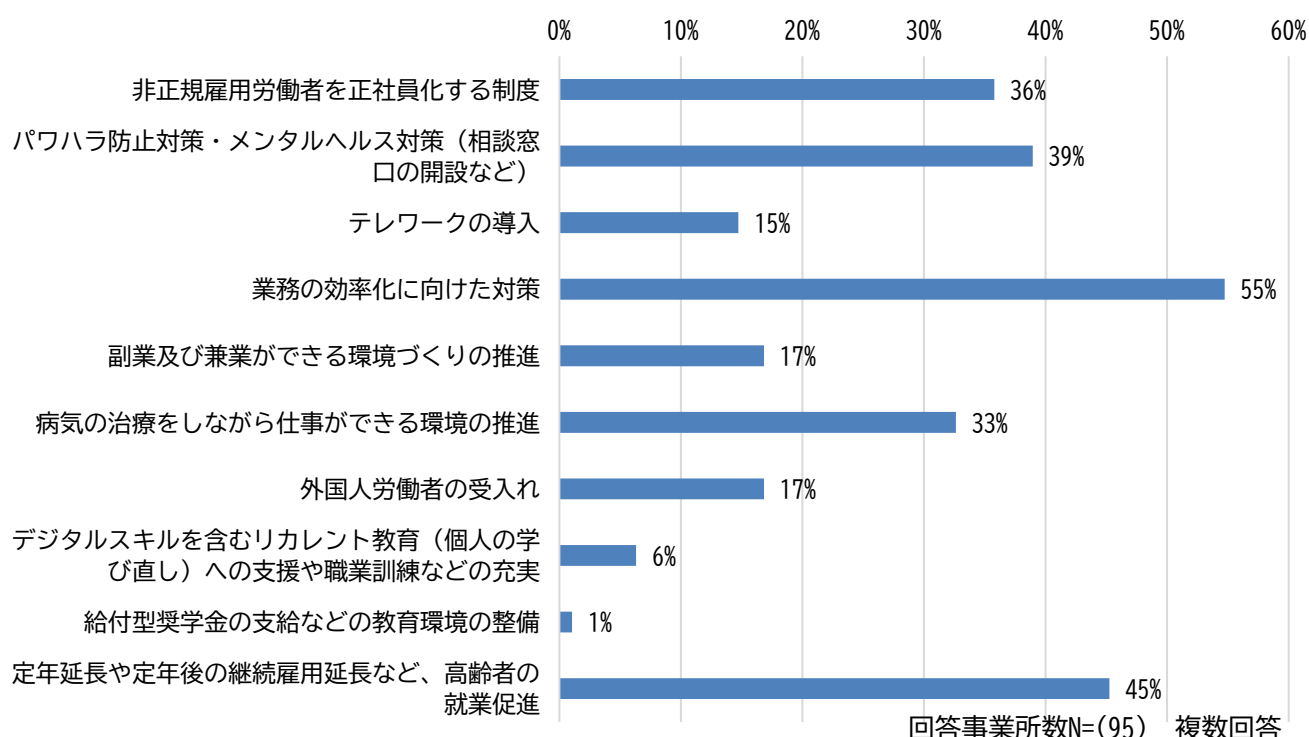
■R1 高松市調査



問 13 貴事業所における「働く人の視点に立った課題」として、取り組んでいる、又は、制度があるものを選んでください。（当てはまる番号すべてに○）

- ・「業務の効率化に向けた対策」と回答した事業所の割合が 55%で、最も高かった。次いで「定年延長や定年後の継続雇用延長など、高齢者の就業促進」が 45%と高かった。一方で、「副業及び兼業ができる環境づくりの推進」は 17%、「テレワークの導入」は 15%にとどまり、「デジタルスキルを含むリカレント教育（個人の学び直し）への支援や職業訓練などの充実」に至っては 6%と少数である。
- ・従業員数規模別で比べると、50 人以上の事業所では「パワハラ防止対策・メンタルヘルス対策（相談窓口の開設など）」と回答した割合が 78%となっているが、10～49 人の事業所では 43%、1～9 人の事業所では 14%と低

かった。「副業及び兼業ができる環境づくりの推進」では、1～9 人の事業所では 26%となっており、10～49 人の事業所では 13%、50 人以上の事業所では 4%となっており、規模が大きくなるほど実施率が低い傾向がうかがえる。

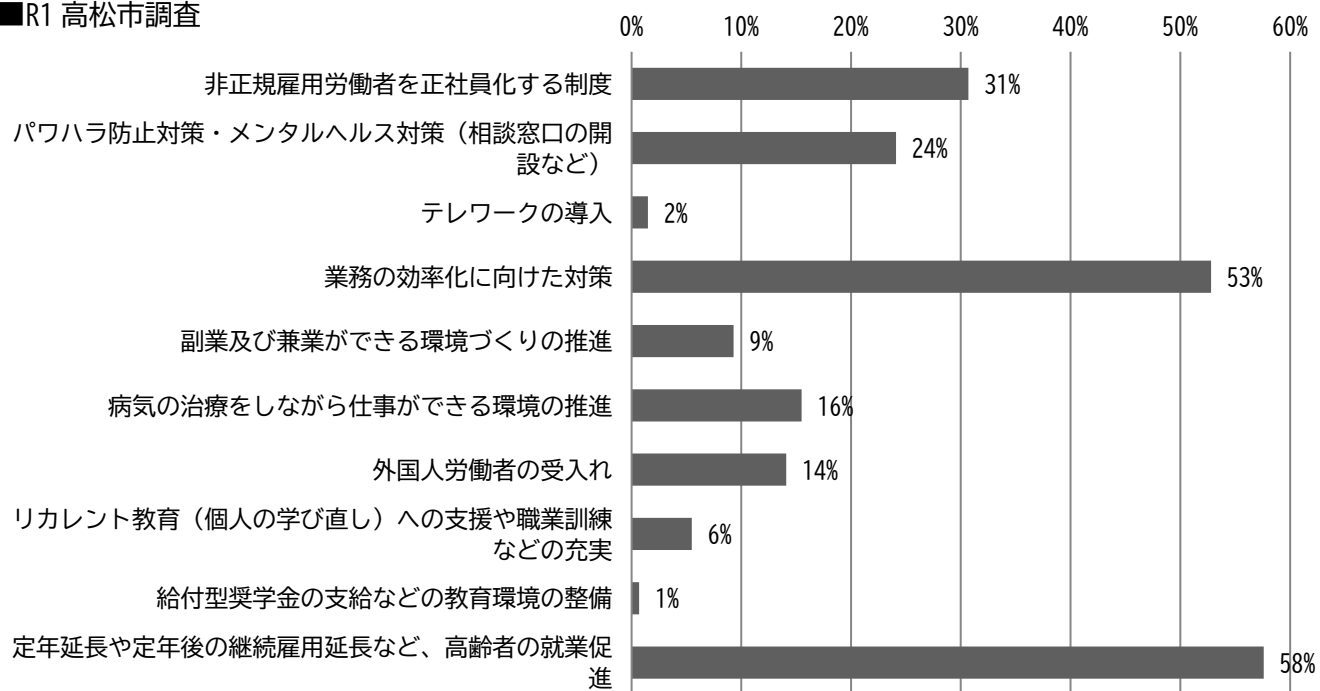


■クロス集計

	従業員数		
	1～9 人	10～49 人	50 人以上
非正規雇用労働者を正社員化する制度	19%	47%	52%
パワハラ防止対策・メンタルヘルス対策（相談窓口の開設など）	14%	43%	78%
テレワークの導入	5%	20%	26%
業務の効率化に向けた対策	45%	53%	74%
副業及び兼業ができる環境づくりの推進	26%	13%	4%
病気の治療をしながら仕事ができる環境の推進	43%	23%	26%
外国人労働者の受入れ	5%	33%	17%
デジタルスキルを含むリカレント教育（個人の学び直し）への支援や職業訓練などの充実	7%	7%	4%
給付型奨学金の支給などの教育環境の整備	0%	0%	4%
定年延長や定年後の継続雇用延長など、高齢者の就業促進	38%	53%	48%

*それぞれの規模別で選択率 ■：上位 1 位、■：2 位、■：3 位

■R1 高松市調査

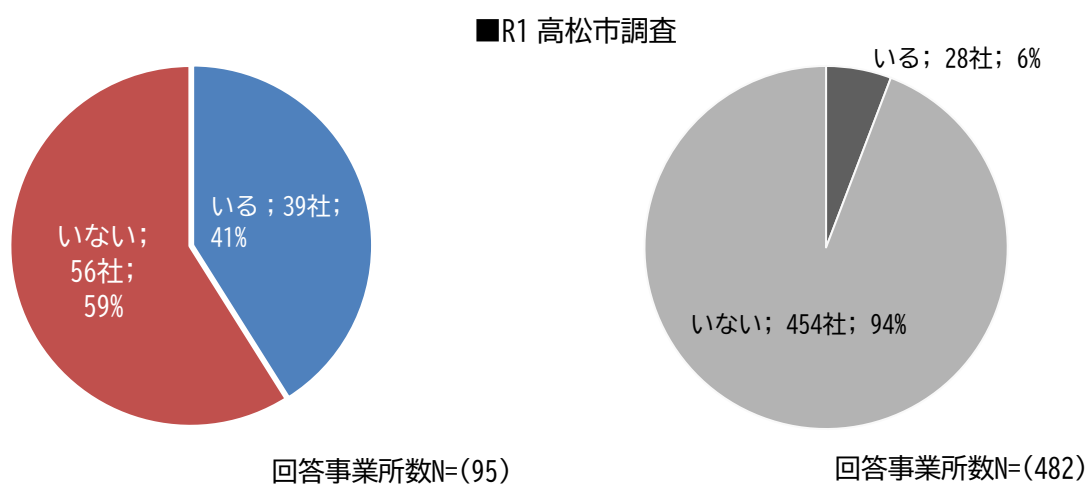


回答事業所数N=(453) 複数回答

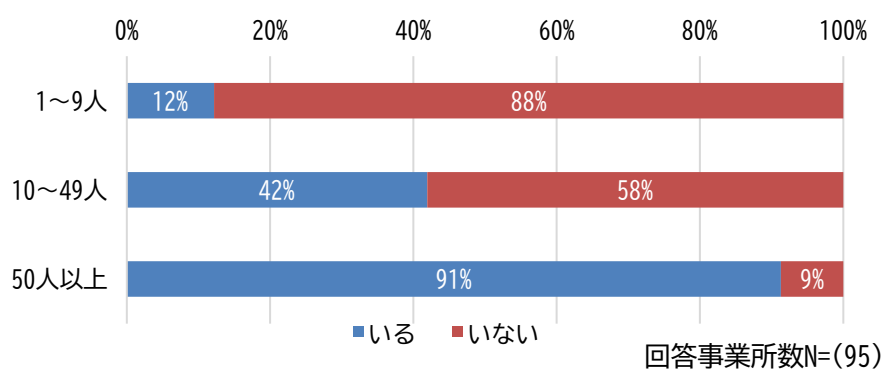
5 育児・介護等について

問 14 過去2年間（令和5年4月～7年3月）に男性と女性それぞれの育児休業取得者はいいますか。
（当てはまる番号1つに○）「1 いる」の場合は、取得者数もお書きください。

- ・ 取得者数については、男性が80人、女性が139人であった。
- ・ 「いる」と回答した事業所の割合は41%であった。
- ・ 従業員数規模別にみると、1～9人の事業所では、「いる」と回答した割合が12%だが、10～49人の事業所規模では「いる」が42%、50人以上の事業所では91%となっており、規模が大きくなるにつれ育児休業の取得は進んでいることがうかがえる。
- ・ R1 高松市調査と比べると、「いる」と回答した事業所の割合が6%から40%と大きく増加した。



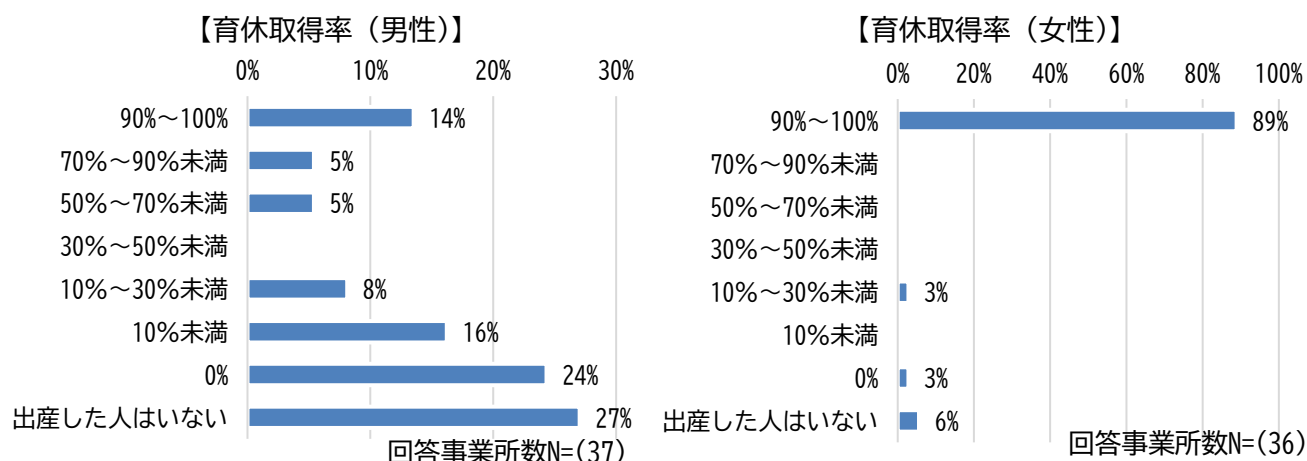
■クロス集計



※問 14-1～3 は育児休業取得者がいる事業所にお聞きします。育児休業取得者がいない事業所は、問 15 に進んでください。

問 14-1 過去 2 年間に、子どもが生まれた人のうち、育児休業取得者の男性と女性の比率はどのくらいですか。(男女それぞれ、当てはまる番号 1 つを記載ください)

- ・ 女性の育休取得率が、「90～100%」と回答した事業所の割合は約 9 割であり、大半の事業所で十分取得できる状況にあると考えられる。一方、男性の育休取得率が「90～100%」は 14%であった。
- ・ 従業員数規模別で比べると、50 人以上の事業所では、「0%」と回答した割合が 26%と最も高いが、次いで「90～100%」が 21%と高いことから、事業所によって取得率が大きく分かれており、男性の取得者も一定数いることがうかがえる。

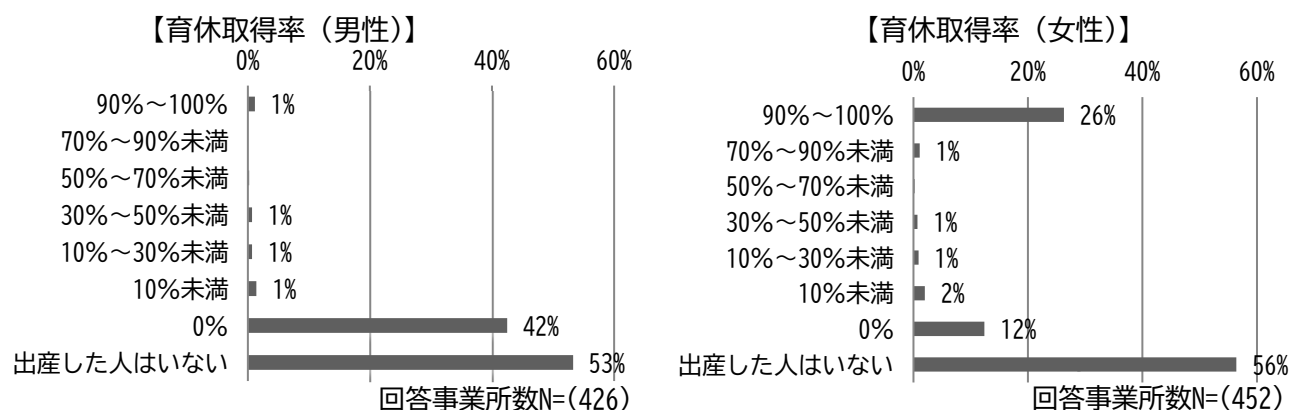


■クロス集計

	従業員数					
	1～9 人		10～49 人		50 人以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
90%～100%	33%	75%	-	100%	21%	95%
70%～90%未満	-	-	-	-	11%	-
50%～70%未満	-	-	-	-	11%	-
30%～50%未満	-	-	-	-	0%	-
10%～30%未満	-	25%	-	-	16%	-
10%未満	-	-	60%	-	16%	-
0%	67%	-	40%	-	26%	5%

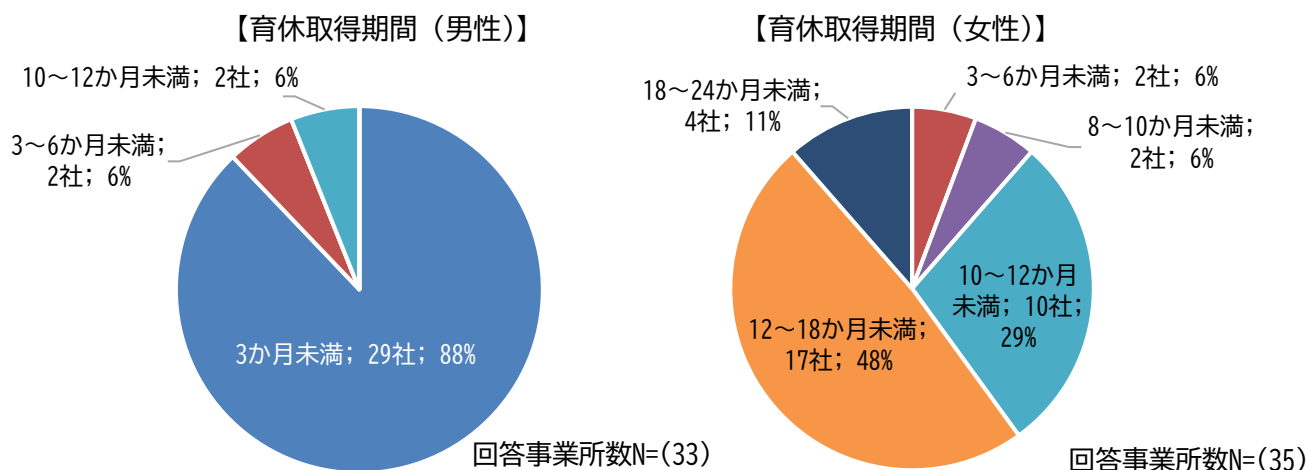
*それぞれの規模別で選択率 ■ : 上位 1 位

■R1 高松市調査



問 14-2 過去2年間（令和5年4月～7年3月）で育児休業取得者の取得期間は、次のどの期間の人が一番多いですか。（男女それぞれ、当てはまる番号1つを記載ください）

- ・ 男性の育休取得期間は、「3 か月未満」と回答した事業所の割合が 88%と回答の大半を占めており、短期間での取得が主流となっている。
- ・ 男性、女性共に育休取得期間は、R1 高松市調査と同様の傾向であった。

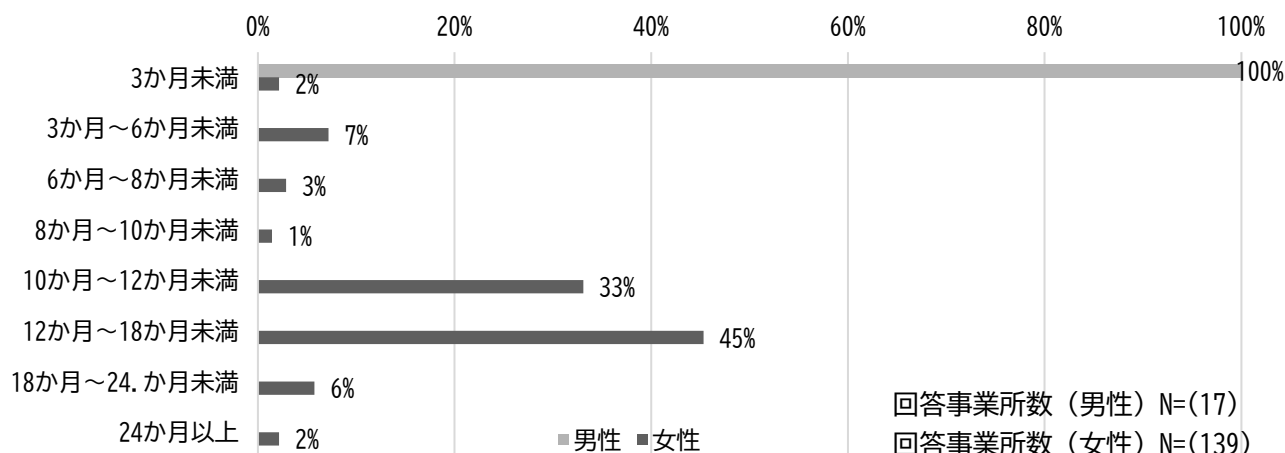


■クロス集計

	従業員数					
	1～9 人		10～49 人		50 人以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
3 か月未満	100%	-	90%	-	85%	-
3 か月～6 か月未満	-	-	-	10%	10%	5%
6 か月～8 か月未満	-	-	-	-	-	-
8 か月～10 か月未満	-	-	-	10%	-	5%
10 か月～12 か月未満	-	50%	10%	40%	5%	19%
12 か月～18 か月未満	-	25%	-	40%	-	57%
18 か月～24 か月未満	-	25%	-	-	-	14%
24 か月以上	-	-	-	-	-	-

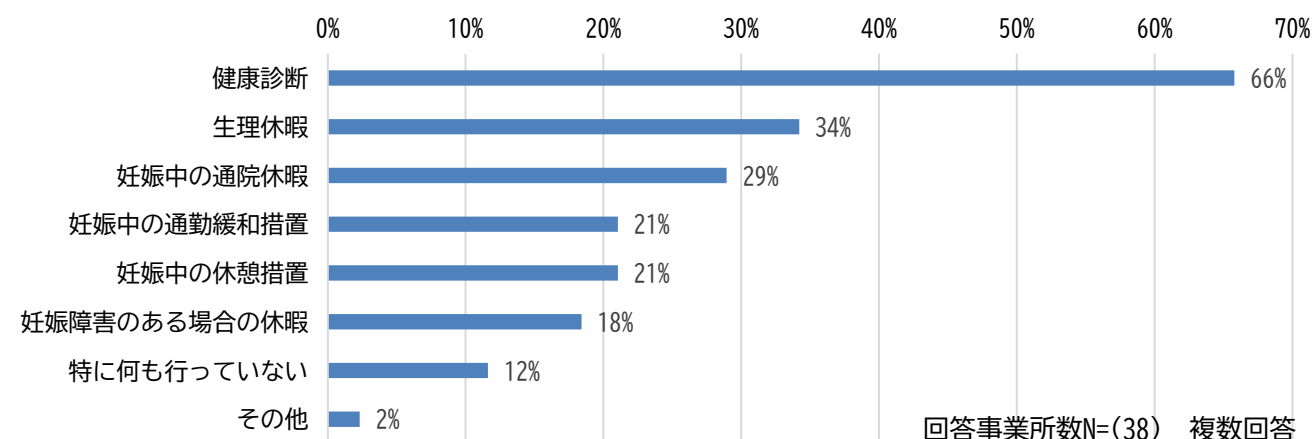
*それぞれの規模別で選択率 ■：上位1位、■：2位、■：3位

■R1 高松市調査



問 14-3 貴事業所において、女性（母体）の健康管理のためにどのような配慮を行っていますか。
（当てはまる番号すべてに○）

- ・「健康診断」と回答した事業所の割合が 66%と最も高かった。次いで、「生理休暇」、「妊娠中の通院休暇」が高かった。
- ・従業員数規模別にみると、50 人以上の事業所では「生理休暇」と回答した割合は 43%となっているが、49 人以下の事業所では 20%程度であった。



■その他の回答

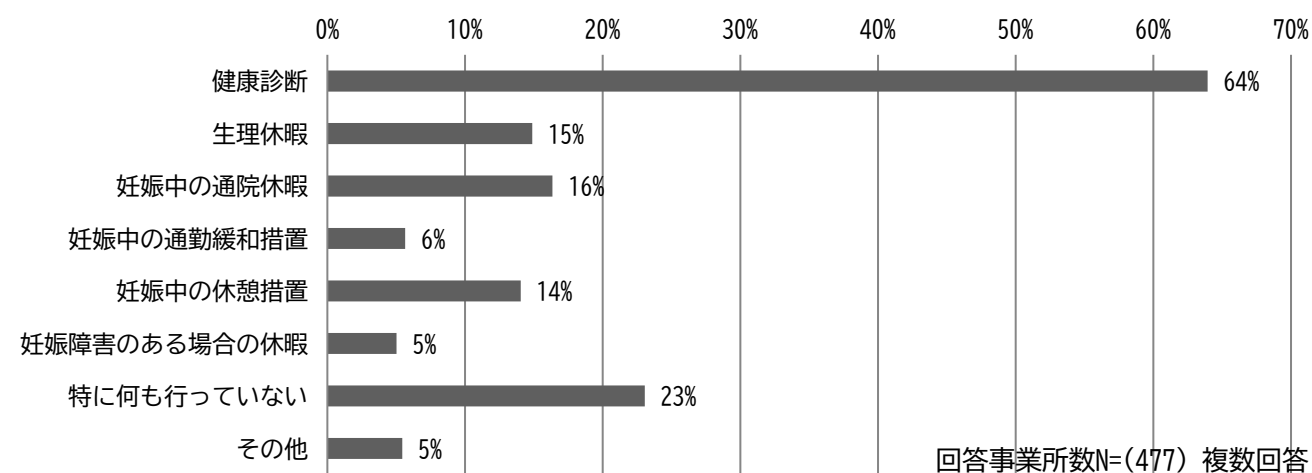
在宅勤務	1
------	---

■クロス集計

	従業員数		
	1～9 人	10～49 人	50 人以上
健康診断	100%	54%	62%
生理休暇	20%	23%	43%
妊娠中の通院休暇	40%	46%	14%
妊娠中の通勤緩和措置	20%	23%	19%
妊娠中の休憩措置	20%	31%	14%
妊娠障害のある場合の休暇	40%	8%	19%
特に何も行っていない	0%	15%	14%
その他	0%	8%	0%

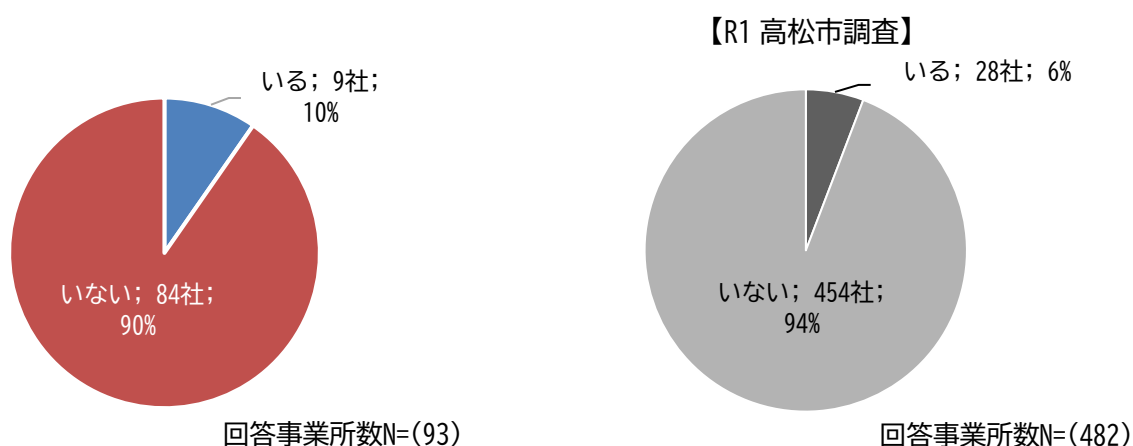
*それぞれの規模別で選択率 ■：上位 1 位、■：2 位、■：3 位

■R1 高松市調査

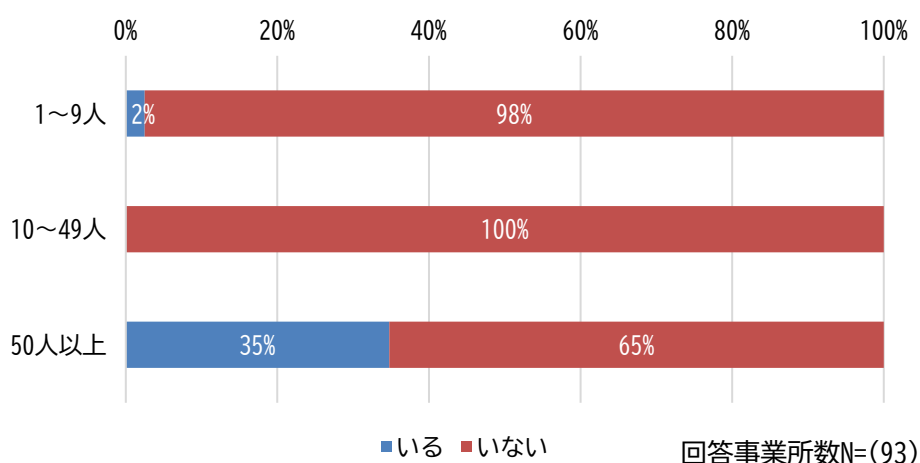


問 15 過去2年間（令和5年4月～7年3月）に介護休業を取得（利用）した人はいますか。
（当てはまる番号1つに○）「1 いる」の場合は、男女別人数も記載ください。

- ・ 9割の事業所において直近2年間の介護休業を取得（利用）した実績がなかった。
- ・ 従業員数規模別で比べると、50人以上の事業所では「いる」と回答した事業所の割合が35%と、49人以下の事業所と比較して高かった。
- ・ R1 高松市調査と比べると、今回も「いる」と回答した事業所の割合は10%にとどまり、大きな差は見られなかった。
- ・ 介護休業を取得（利用）した人数は、男性が2人、女性が12人であった。

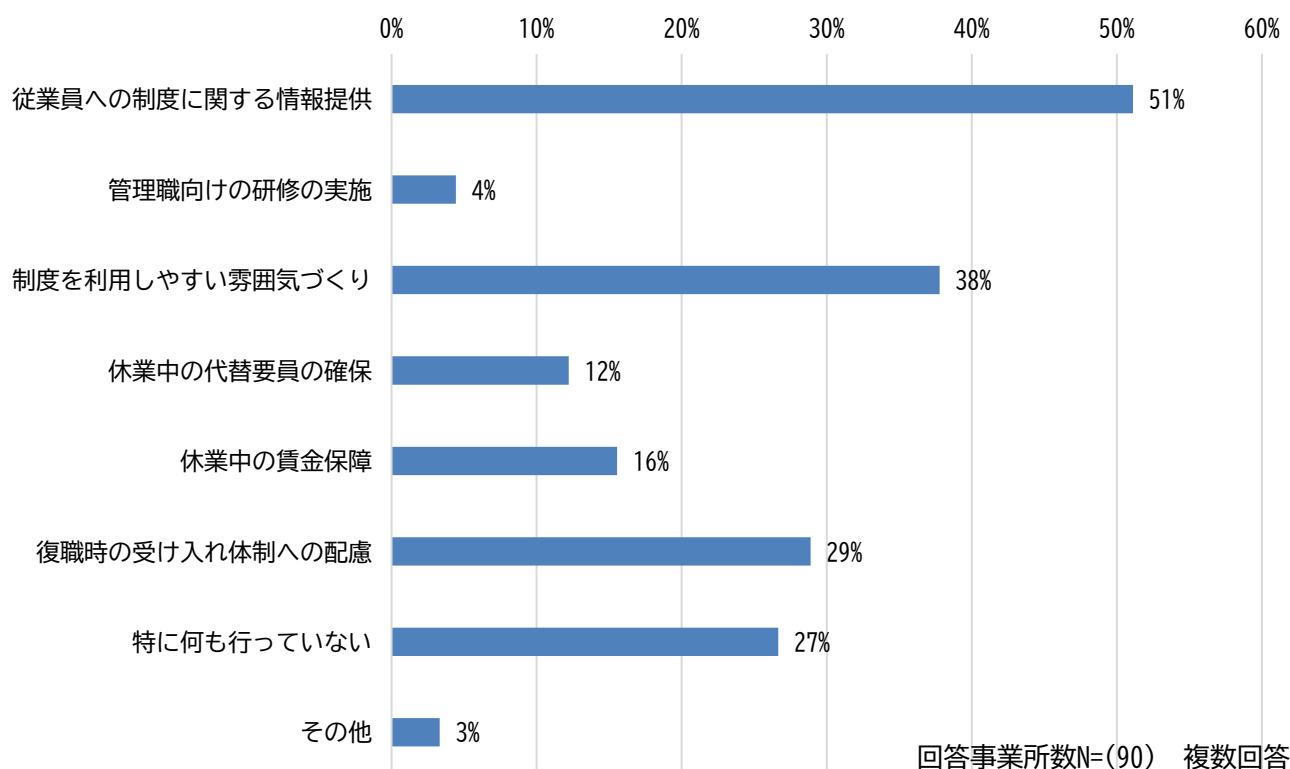


■クロス集計



問 16 貴事業所では、育児休業や介護休業制度の実施に伴う次のような取組を行っていますか。
(当てはまる番号すべてに○)

- ・ 「従業員への制度に関する情報提供」と回答した事業所の割合が 51%で、最も高かった。次いで、「制度を利用しやすい雰囲気づくり」だった。
- ・ 従業員数規模別で比べると、50 人以上の事業所では「従業員への制度に関する情報提供」と回答した事業所の割合が 87%で最も高く、次いで「制度を利用しやすい雰囲気づくり」だった。
- ・ 「特に何も行っていない」と回答した事業所の割合が、1～9 人では 36%、10～49 人では 26%、50 人以上では 4%となっており、小規模事業所ほど取り組みを行っていない事業所が多いと考えられる。



■その他の回答 (件)

対象者はいない	2
育休時短勤務導入	1

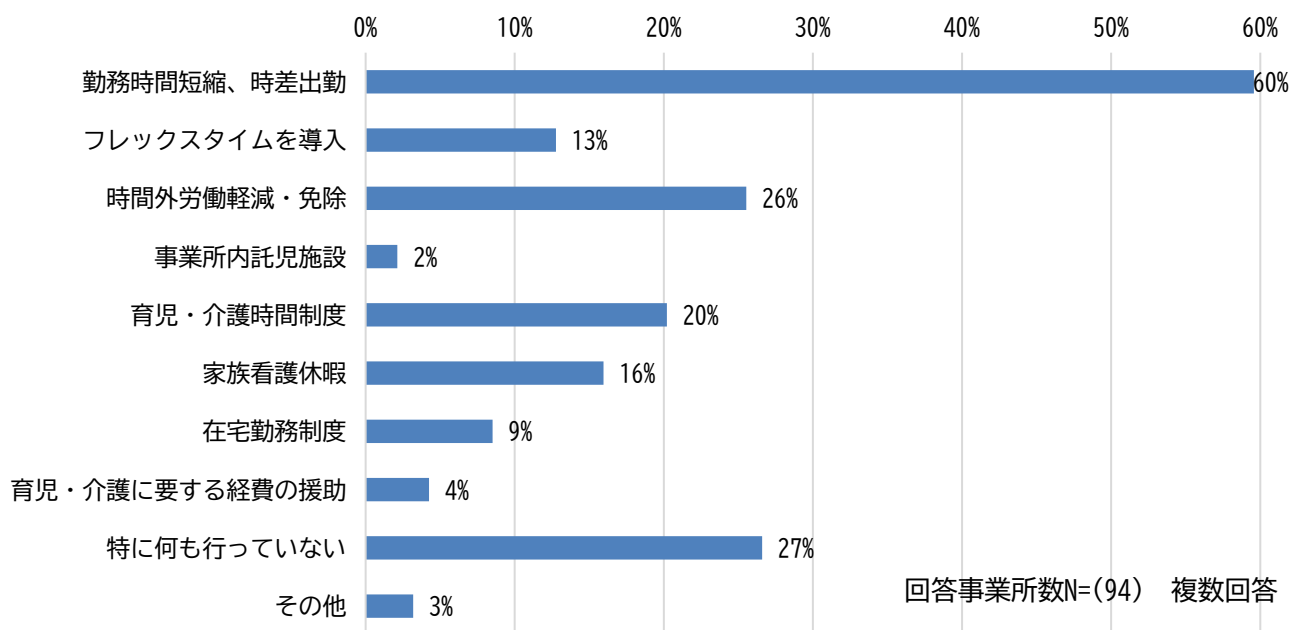
■クロス集計

	従業員数		
	1～9 人	10～49 人	50 人以上
従業員への制度に関する情報提供	26%	48%	87%
管理職向けの研修の実施	2%	0%	13%
制度を利用しやすい雰囲気づくり	26%	39%	48%
休業中の代替要員の確保	7%	6%	26%
休業中の賃金保障	17%	10%	17%
復職時の受け入れ体制への配慮	24%	32%	26%
特に何も行っていない	36%	26%	4%
その他	5%	3%	0%

*それぞれの規模別で選択率 ■：上位 1 位、■：2 位、■：3 位

問 17 貴事業所では、子どもを育てながら働いている人や、家族の介護をしながら働いている人のために、特別な配慮をされていますか。（当てはまる番号すべてに○）

- ・ 「勤務時間短縮、時差出勤」と回答した事業所の割合が 60%で、最も高かった。次いで「特に何も行っていない」、「時間外労働軽減・免除」が続き、時間管理による配慮を実施している事業所が多いと考えられる。
- ・ 一方で、「フレックスタイムを導入」や「在宅勤務制度」を実施していると回答した事業所の割合は 1割前後と低く、働く場所や時間を柔軟に選べる配慮を実施している事業所は少ないと考えられる。
- ・ 従業員数規模別で比べると、「特に何も行っていない」と回答した事業所の割合が、1～9 人の事業所では 40%、10～49 人の事業所では 23%、50 人以上の事業所では 4%となっており、小規模事業所ほど行っていない事業所が多いと考えられる。



■その他の回答

(件)

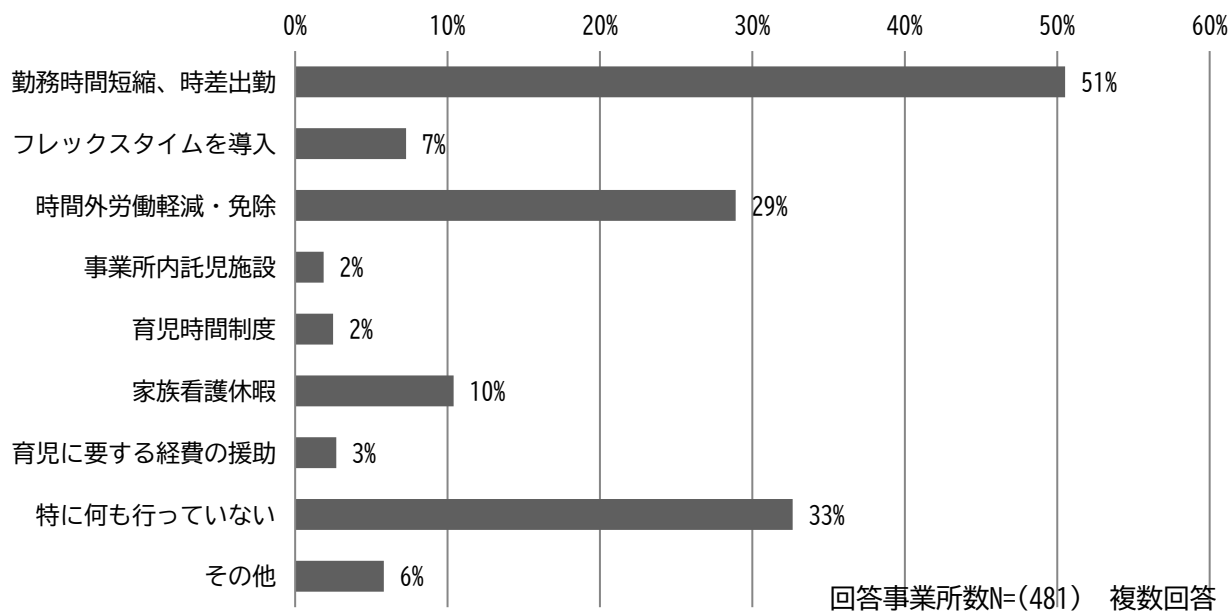
今後取得する人が出てきたら考える	1
休みやすい雰囲気づくり	1
対象者がいない	1

■クロス集計

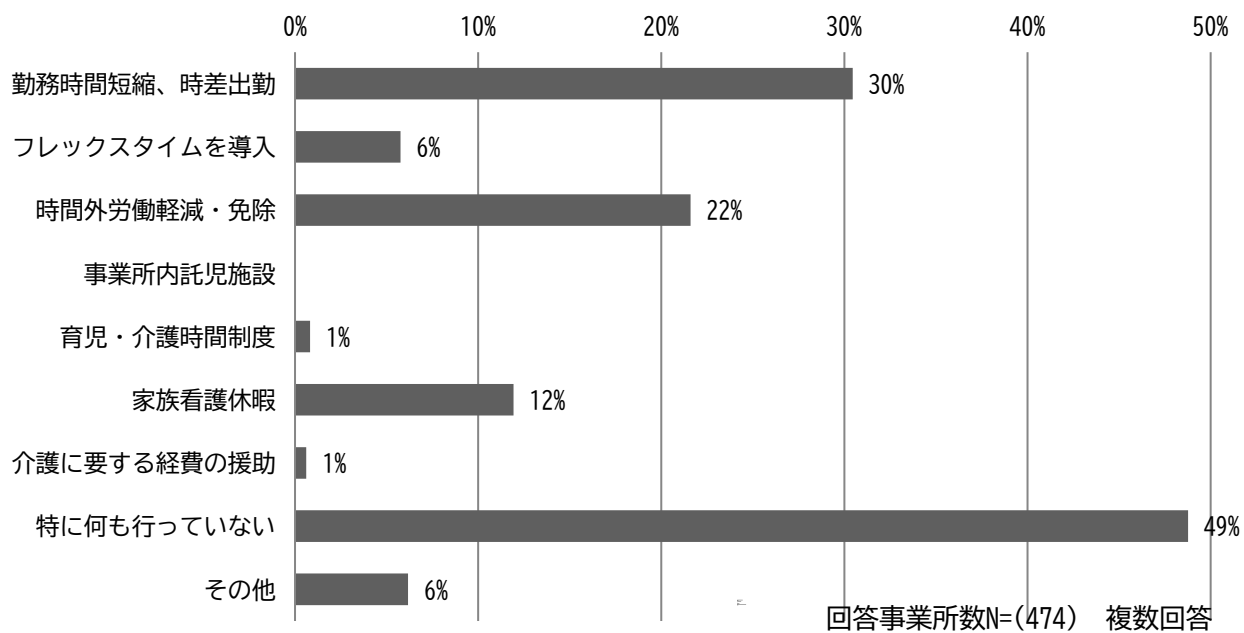
	従業員数		
	1～9 人	10～49 人	50 人以上
勤務時間短縮、時差出勤	45%	61%	78%
フレックスタイムを導入	12%	6%	22%
時間外労働軽減・免除	19%	16%	48%
事業所内託児施設	2%	3%	0%
育児・介護時間制度	10%	23%	35%
家族看護休暇	7%	16%	30%
在宅勤務制度	2%	13%	13%
育児・介護に要する経費の援助	2%	6%	4%
特に何も行っていない	40%	23%	4%
その他	2%	3%	4%

*それぞれの規模別で選択率 ■：上位 1 位、■：2 位、■：3 位

■R1 高松市調査 [子どもを育てながら働いている人]

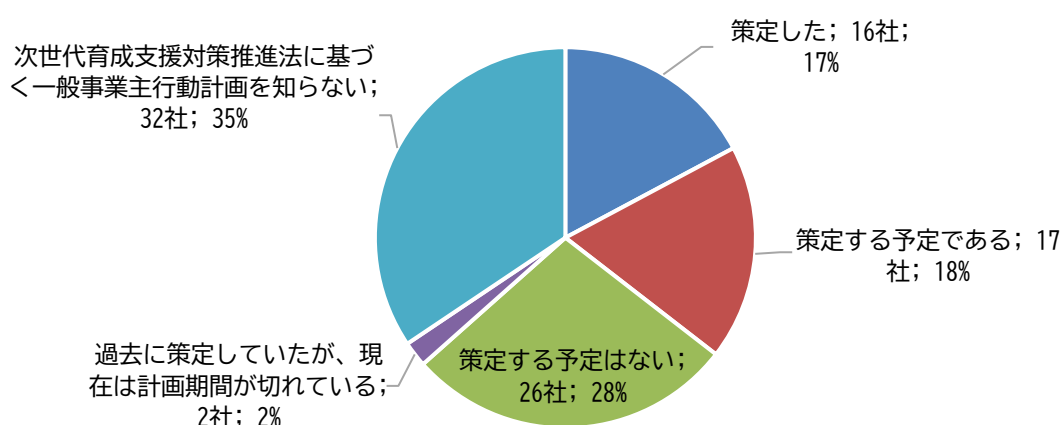


■R1 高松市調査 [家族の介護をしながら働いている人]



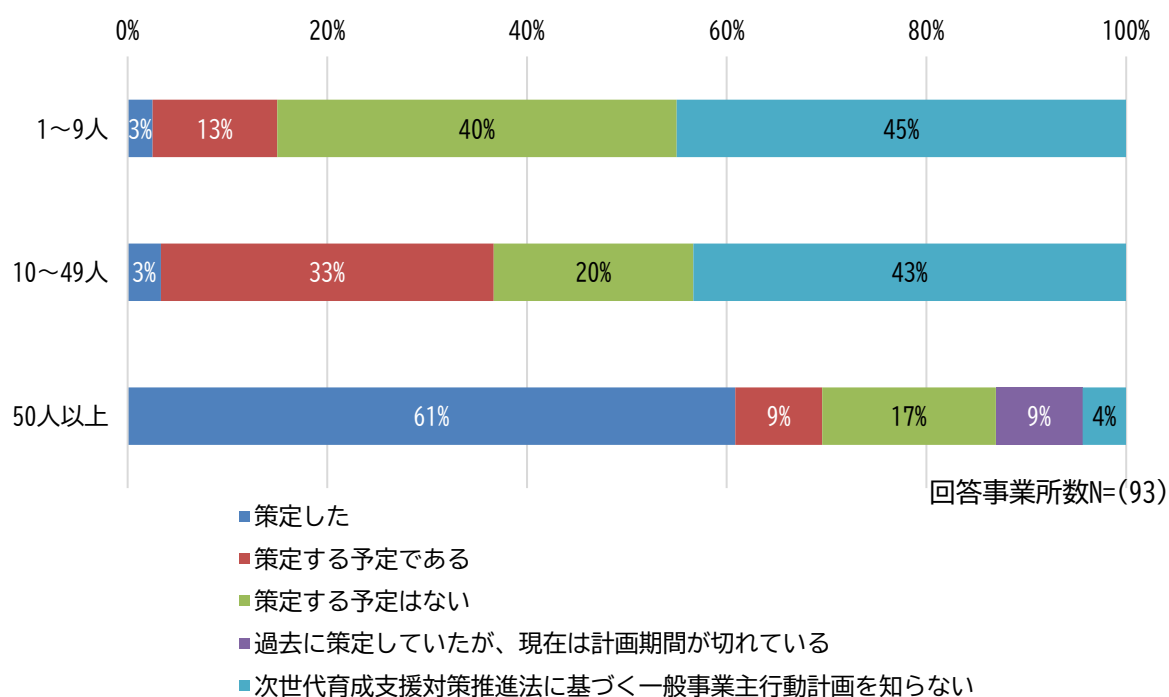
問 18 貴事業所では、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましたか。
(当てはまる番号1つに○)

- ・ 「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を知らない」と回答した事業所の割合は 35%であった。「策定する予定はない」と回答した事業所の割合は 28%であった。
- ・ 101 人以上の事業所に策定義務があるが、49 人以下の事業所でも「策定した」、「策定する予定」の事業所も一定数いることが確認できた。



回答事業所数N=(93)

■クロス集計

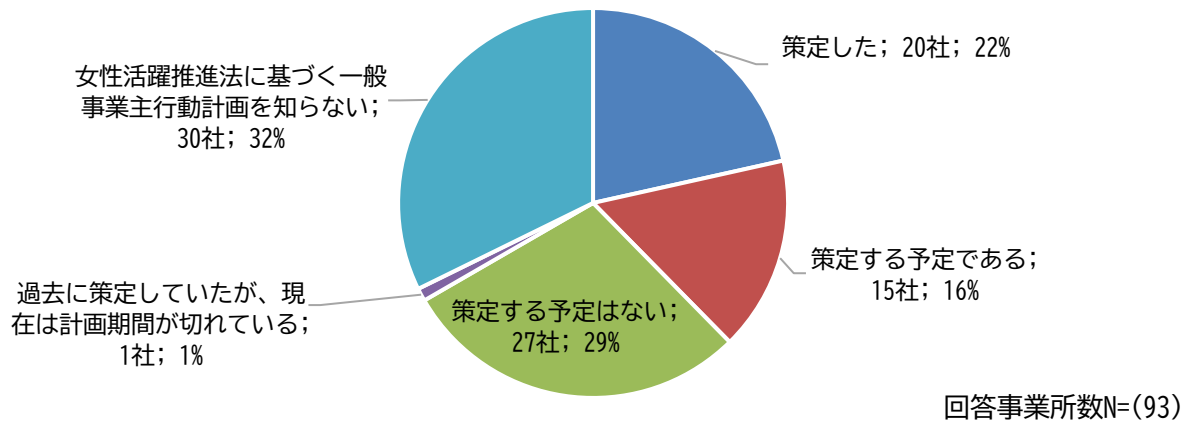


回答事業所数N=(93)

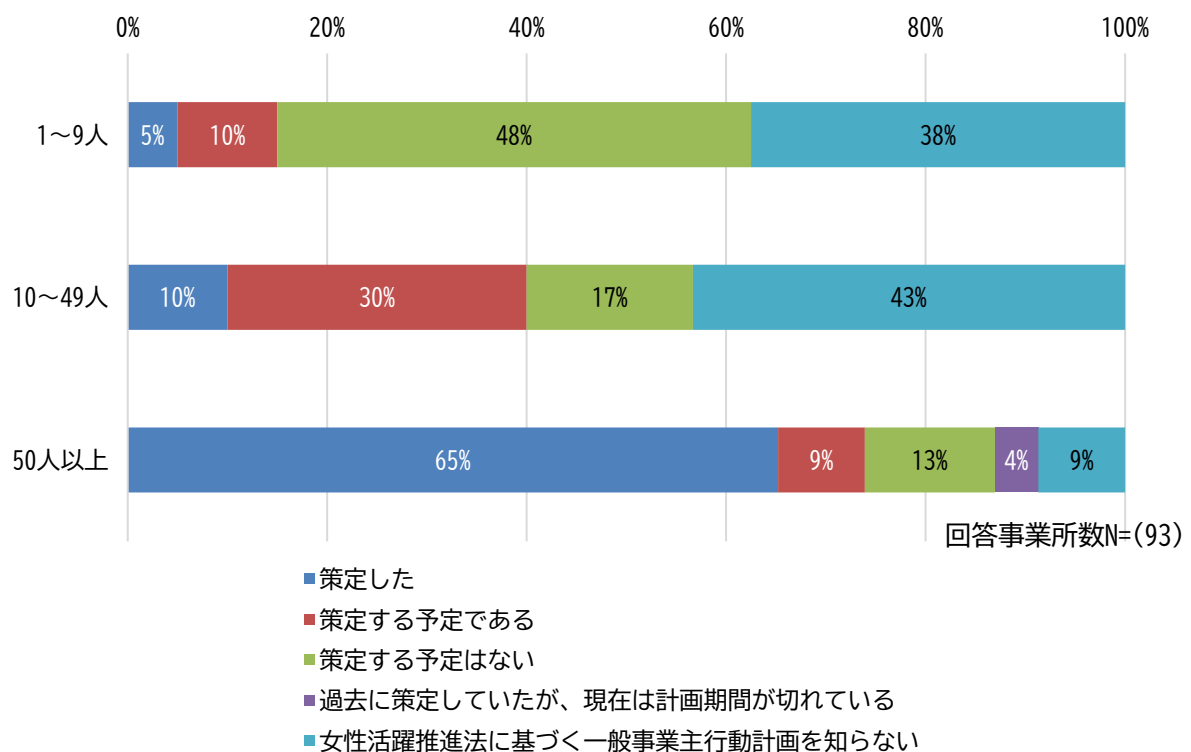
問 19 貴事業所では、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましたか。

(当てはまる番号1つに○)

- ・ 「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を知らない」と回答した事業所の割合は 32%であった。
- ・ 101 人以上の事業所に策定義務があるが、50 人以下の事業所でも「策定した」、「策定する予定」の事業所も一定数いることが確認できた。



■クロス集計

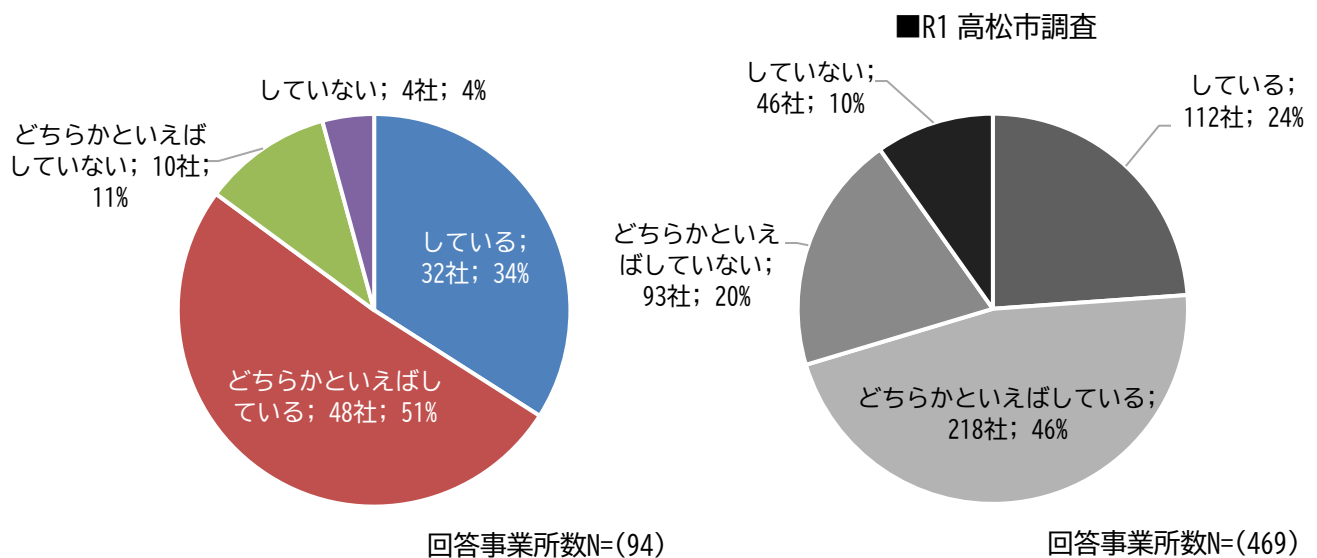


6 ワーク・ライフ・バランスについて

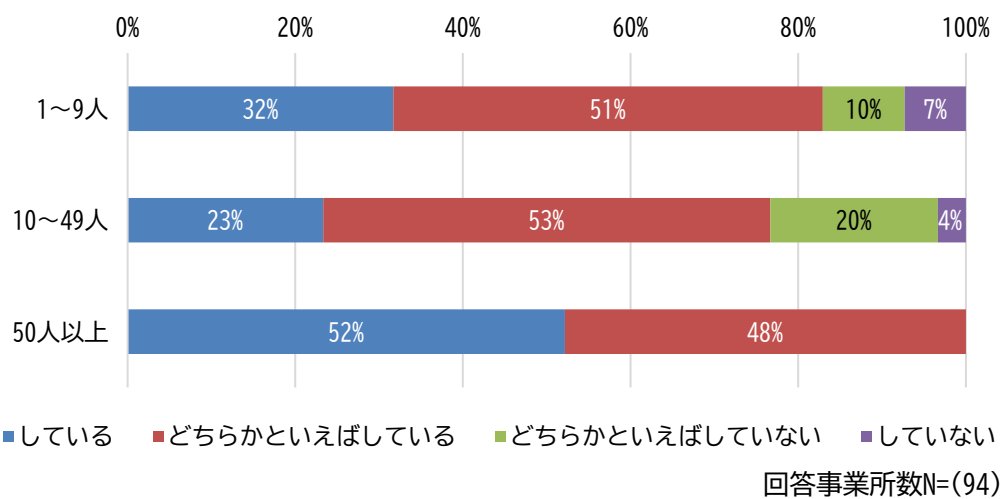
問 20 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を重要視していますか。

（当てはまる番号1つに○）

- ・ 「している」と「どちらかといえばしている」と回答した事業を合わせた割合は、全体の8割以上であった。
- ・ 従業員数規模別で比べると、50人以上の事業所では、「している」、「どちらかといえばしている」の回答で100%となっている。一方、49人以下の事業所では2～3割が「していない」、「どちらかといえばしていない」と回答した。
- ・ R1 高松市調査と比べると、「している」、「どちらかといえばしている」と回答した事業所の割合がいずれも高くなっており、ワーク・ライフ・バランスを重要視する事業所の割合は増えていると考えられる。



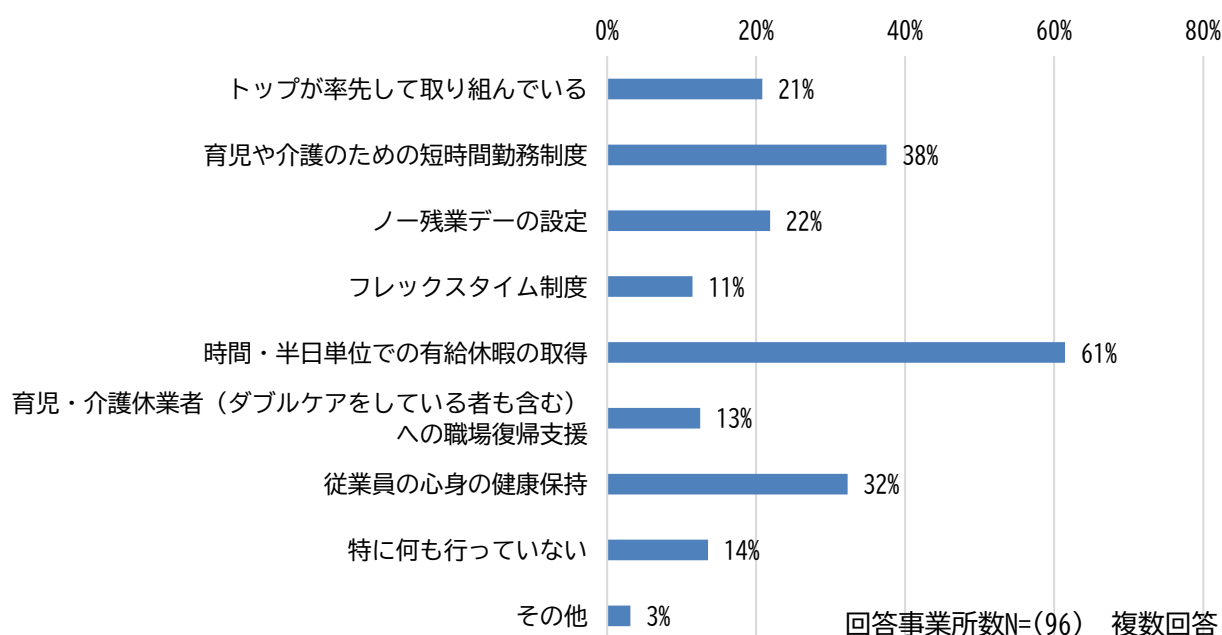
■クロス集計



問 21 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について、何か具体的な取組をしていますか。

（当てはまる番号すべてに○） ※ダブルケア：この設問では、育児と介護を同時に行っている状況とします。

- ・ 「時間・半日単位での有給休暇の取得」と回答した事業所の割合が 61%で、最も割合が高かった。次いで「育児や介護のための短時間勤務制度」、「従業員の心身の健康保持」となった。「フレックスタイム制度」の導入は、11%にとどまっている。
- ・ 従業員数規模別で比べると、「特に何も行っていない」と回答した事業所の割合が、1～9 人で 21%、10～49 人では 13%、50 人以上では 0%となっており、小規模事業所ほど取り組みを実施していない事業所が多いと考えられる。
- ・ 今回新たに追加した選択肢である「従業員の心身の健康保持」についても、3 割程度の事業所が実施していた。



■クロス集計表

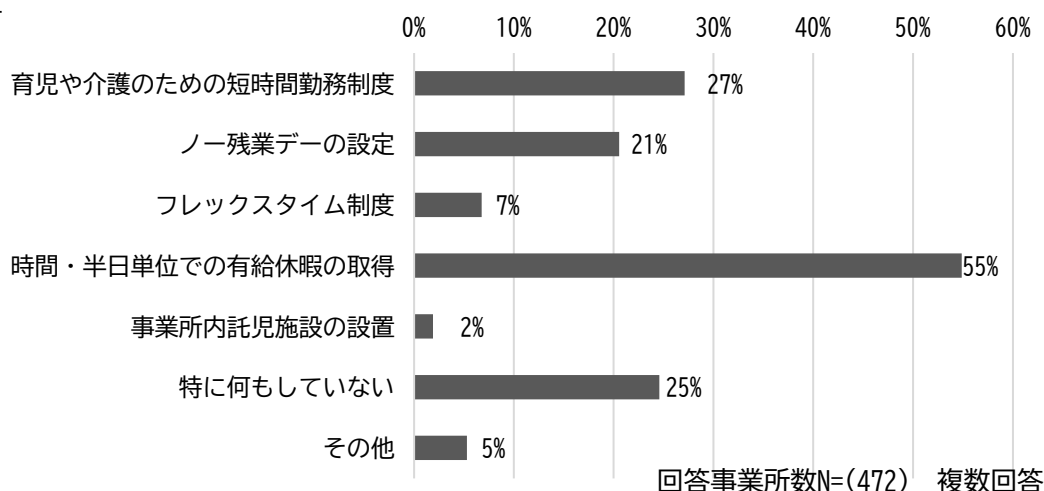
	従業員数		
	1～9 人	10～49 人	50 人以上
トップが率先して取り組んでいる	17%	23%	26%
育児や介護のための短時間勤務制度	29%	32%	61%
ノー残業デーの設定	19%	19%	30%
フレックスタイム制度	12%	6%	17%
時間・半日単位での有給休暇の取得	45%	58%	96%
育児・介護休業者（ダブルケアをしている者も含む）への職場復帰支援	5%	16%	22%
従業員の心身の健康保持	31%	32%	35%
特に何も行っていない	21%	13%	0%
その他	0%	6%	4%

*それぞれの規模別で選択率 ■：上位 1 位、■：2 位、■：3 位

■その他の回答

	(件)
休みをとりやすくするよう声がけする	1
メンター制度を導入予定	1
誕生月に 1 日の誕生日休暇の取得	1

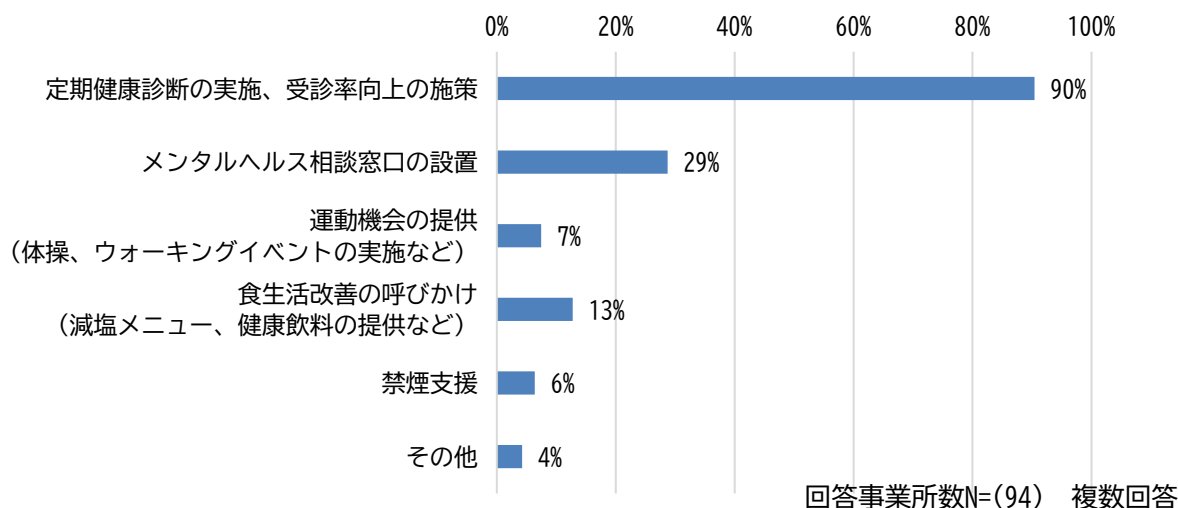
■R1 高松市調査



問 22 貴事業所では、従業員の健康支援について実施している施策はありますか。

(当てはまる番号すべてに○)

- ・ 「定期健康診断の実施、受診率向上の施策」が 90%で、最も割合が高かった。次いで、「メンタルヘルス相談窓口の設置」だった。積極的な健康増進策である「食生活改善の呼びかけ（減塩メニュー、健康飲料の提供など）」や「運動機会の提供（体操、ウォーキングイベントの実施など）」、「禁煙支援」といった取組をしていると回答した事業所の割合は 1 割前後にとどまっている。
- ・ 従業員数規模別で比べると、「定期健康診断の実施、受診率向上の施策」が 50 人以上の事業所では 100%となっているが、1～9 人の事業所では 76%にとどまっている。また、「メンタルヘルス相談窓口の設置」については、50 人以上の事業所では 7 割程度に対し、10～49 人の事業所では 2 割程度、1～9 人の事業所では 1 割と低くなっている。



■クロス集計表

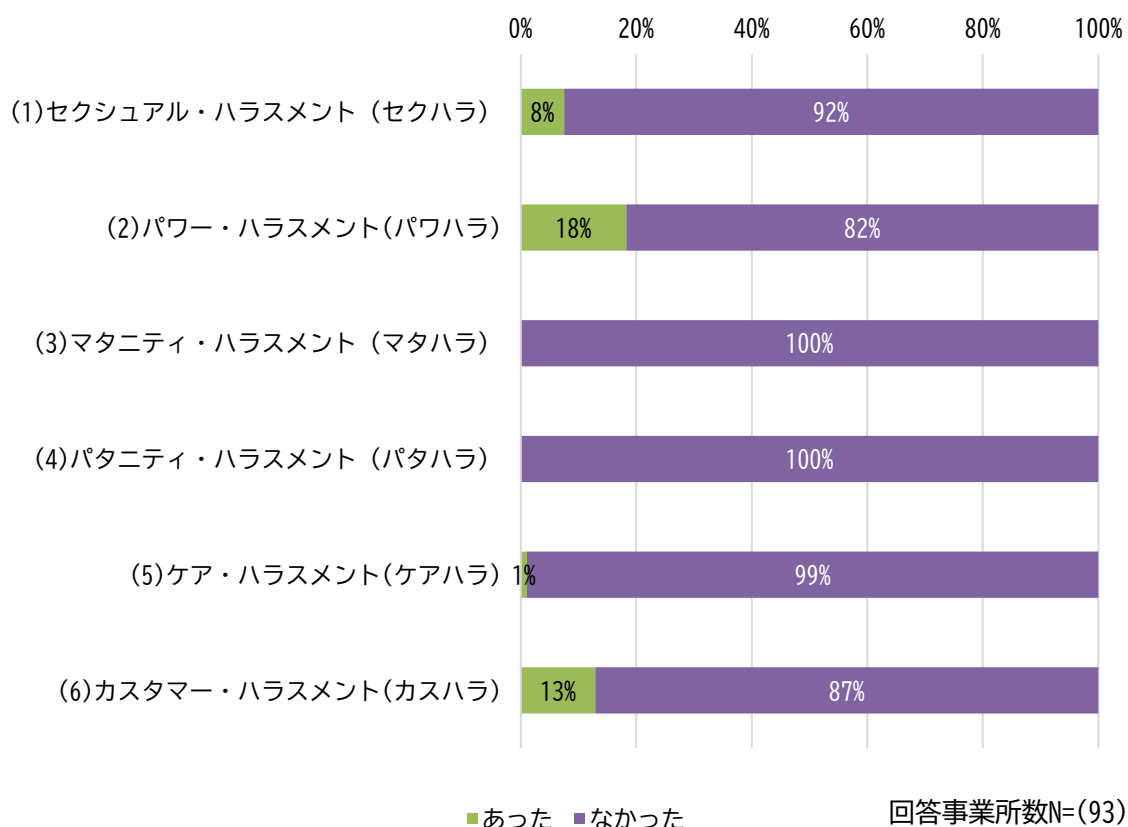
	従業員数		
	1～9 人	10～49 人	50 人以上
定期健康診断の実施、受診率向上の施策	76%	97%	100%
メンタルヘルス相談窓口の設置	10%	23%	70%
運動機会の提供（体操、ウォーキングイベントの実施など）	5%	6%	13%
食生活改善の呼びかけ（減塩メニュー、健康飲料の提供など）	14%	13%	9%
禁煙支援	5%	10%	4%
その他	7%	3%	0%

*それぞれの規模別で選択率 ■：上位 1 位、■：2 位、■：3 位

7 ハラスメントについて

問 23 貴事業所では、過去2年間で、次の(1)から(6)までの項目について、従業員から相談等がありましたか。(それぞれ、当てはまる番号1つに○)

- ・ 「(2) パワー・ハラスメント (パワハラ)」が「あった」と回答した事業所の割合が18%で最も高く、次いで「(6)カスタマー・ハラスメント (カスハラ)」、「(1)セクシュアル・ハラスメント (セクハラ)」だった。
- ・ 従業員数規模別に見ると、50人以上の事業所の方が「あった」と回答した事業者が多かった。
- ・ R1 高松市調査と比べると、大きな差は見られなかった。今回新たに項目に加えた、「(5)ケア・ハラスメント (ケアハラ)」、「(6)カスタマー・ハラスメント (カスハラ)」についても、「あった」という回答が見られたため、今後の対策について検討の余地があると考ええる。

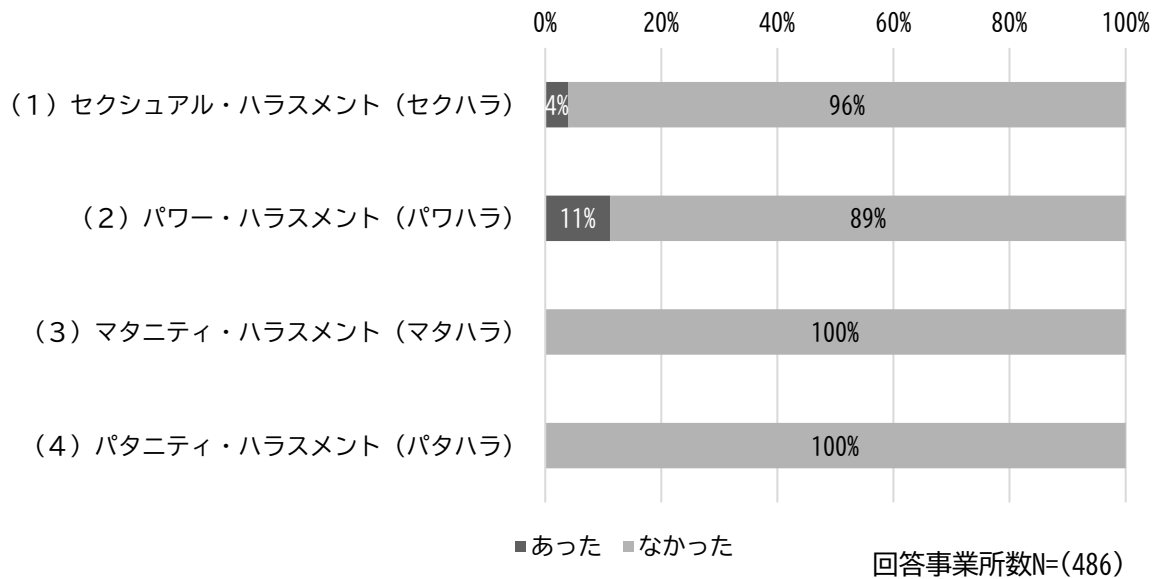


■クロス集計表

(件)

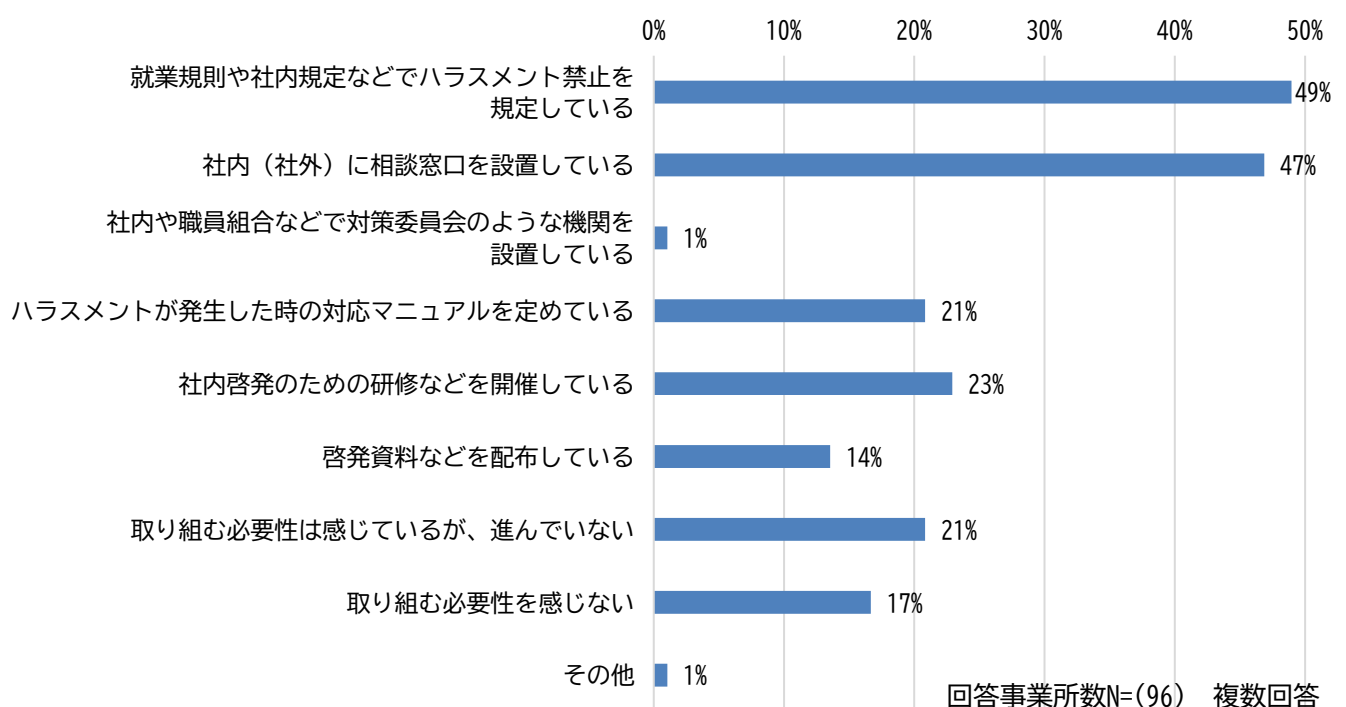
	あった			なかった		
	1～9 人	10～49 人	50 人以上	1～9 人	10～49 人	50 人以上
(1) セクシュアル・ハラスメント (セクハラ)	—	1	6	40	29	17
(2) パワー・ハラスメント (パワハラ)	1	6	10	39	24	13
(3) マタニティ・ハラスメント (マタハラ)	—	—	—	40	30	23
(4) パタニティ・ハラスメント (パタハラ)	—	—	—	40	30	23
(5) ケア・ハラスメント (ケアハラ)	—	1	6	40	29	17
(6) カスタマー・ハラスメント (カスハラ)	—	1	6	40	29	17

■R1 高松市調査



問 24 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。（当てはまるものすべてに○）

- ・「就業規則や社内規定などでハラスメント禁止を規定している」や「社内（社外）に相談窓口を設置している」と回答した事業所の割合は5割程度、「社内啓発のための研修などを開催している」や「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」は2割程度であった。
- ・「取り組む必要性は感じているが、進んでいない」や「取り組む必要性を感じない」と回答した事業所の割合も2割程度と一定数存在した。
- ・従業員数規模別で比べると、事業所規模が大きくなるほど、取組内容に関する項目の回答率が高いことから、実施している取組が多いことがうかがえる。
- ・「取り組む必要性を感じない」と回答した事業所の割合は、1～9人の事業所では33%、10～49人の事業所では6%、50人以上の事務所では0%であった。

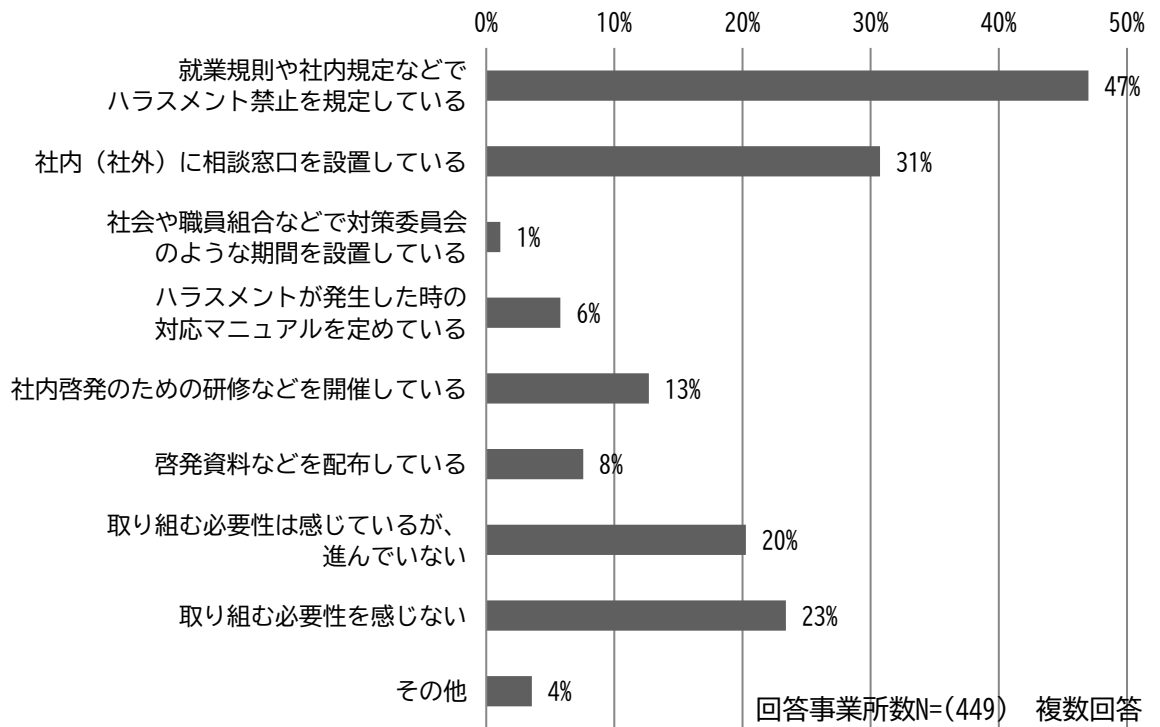


■クロス集計表

	従業員数		
	1～9 人	10～49 人	50 人以上
就業規則や社内規定などでハラスメント禁止を規定している	26%	52%	87%
社内（社外）に相談窓口を設置している	17%	55%	91%
社内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	0%	3%	0%
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	14%	19%	35%
社内啓発のための研修などを開催している	10%	29%	39%
啓発資料などを配布している	5%	16%	26%
取り組む必要性は感じているが、進んでいない	26%	23%	9%
取り組む必要性を感じない	33%	6%	0%
その他	2%	0%	0%

*それぞれの規模別で選択率 ■：上位1位、■：2位、■：3位

■R1 高松市調査

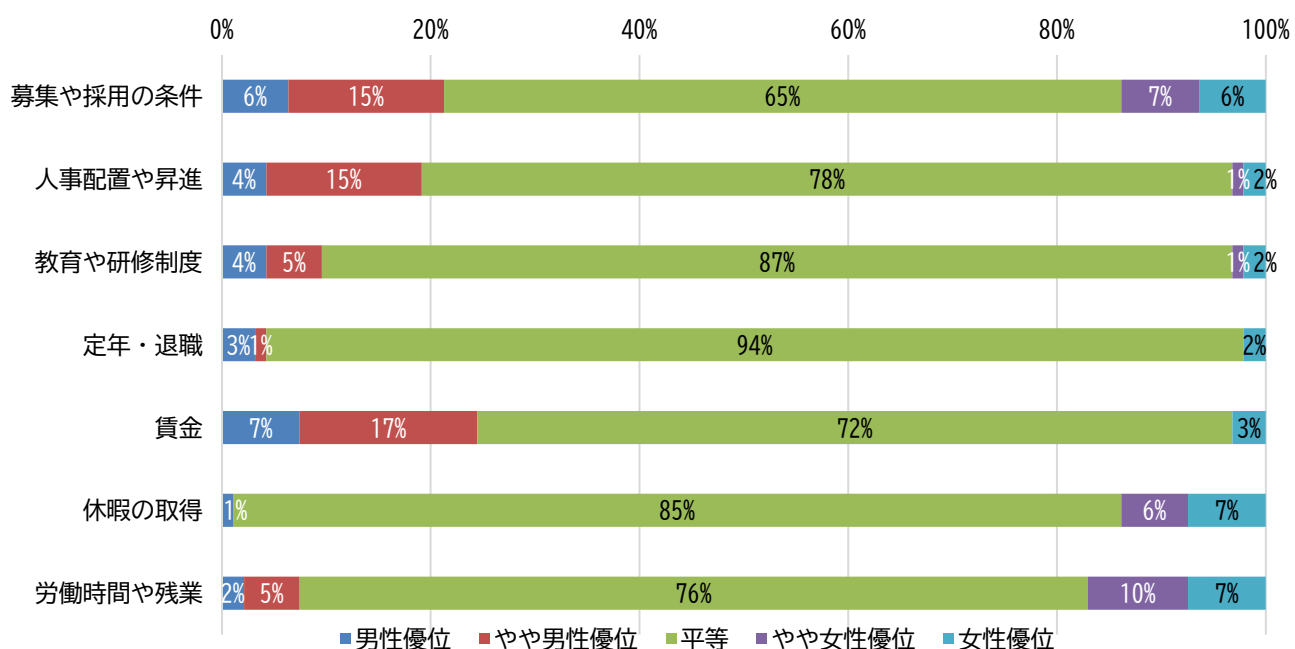


8 男女共同参画社会について

問 25 貴事業所では、次の項目の男女別の状況はどの程度だと思いますか。

(それぞれ、当てはまる番号1つに○)

- すべての項目で「平等」と回答した事業所の割合が最も高く、特に「定年・退職」、「教育や研修制度」、「休暇の取得」においては8割以上の事業所が「平等」と回答した。
- 一方で、「賃金」、「人事配置や昇進」については、「女性優位」、「やや女性優位」と回答した事業所の割合は合わせて1割を満たしていないが、「男性優位」、「やや男性優位」は合わせて2割程度であった。
- 「休暇の取得」は、男性優位と回答した事業所の割合が少なく、「女性優位」又は「やや女性優位」の回答が1割を超えていた。
- 従業員数規模別で比べると、1～9人の事業所では全ての項目において、「男性優位」又は「女性優位」と回答している項目があった。



回答事業所数N=(96)

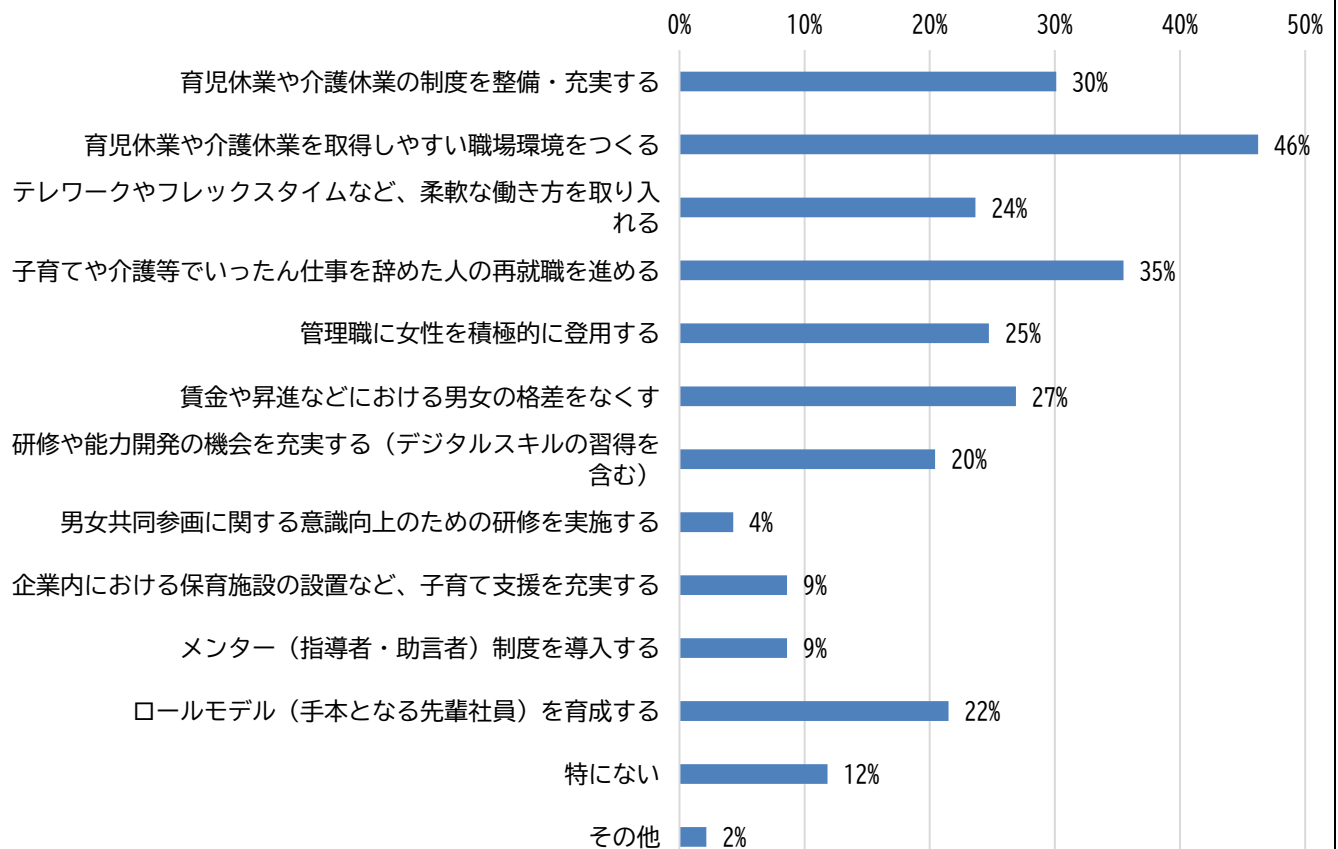
■クロス集計表

(件)

項目	男性優位			やや男性優位			平等			やや女性優位			女性優位		
	1～9人	10～49人	50人以上	1～9人	10～49人	50人以上	1～9人	10～49人	50人以上	1～9人	10～49人	50人以上	1～9人	10～49人	50人以上
募集や採用の条件	2	2	2	5	4	5	24	22	15	4	2	1	6	—	—
人事配置や昇進	2	2	—	4	6	4	4	6	4	4	6	4	4	6	4
教育や研修制度	2	2	—	2	1	2	34	27	21	1	—	—	2	—	—
定年・退職	2	1	—	1	—	—	36	29	23	—	—	—	2	—	—
賃金	5	2	—	5	7	4	28	21	19	—	—	—	3	—	—
休暇の取得	1	—	—	—	—	—	35	24	21	1	3	2	4	3	—
労働時間や残業	2	—	—	1	1	3	32	20	19	2	6	1	4	3	—

問 26 男女共同参画社会を実現するために、企業は今後どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(〇は5つまで)

- ・ 「育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる」と回答した事業所の割合が46%で、最も高かった。次いで、「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を進める」が35%であった。
- ・ 従業員数規模別で比べると、「育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる」と回答した事業所の割合は、50人以上の事業所では7割を超えているが、49人以下の事業所では、4割に達していなかった。



回答事業所数N=(93) 複数回答

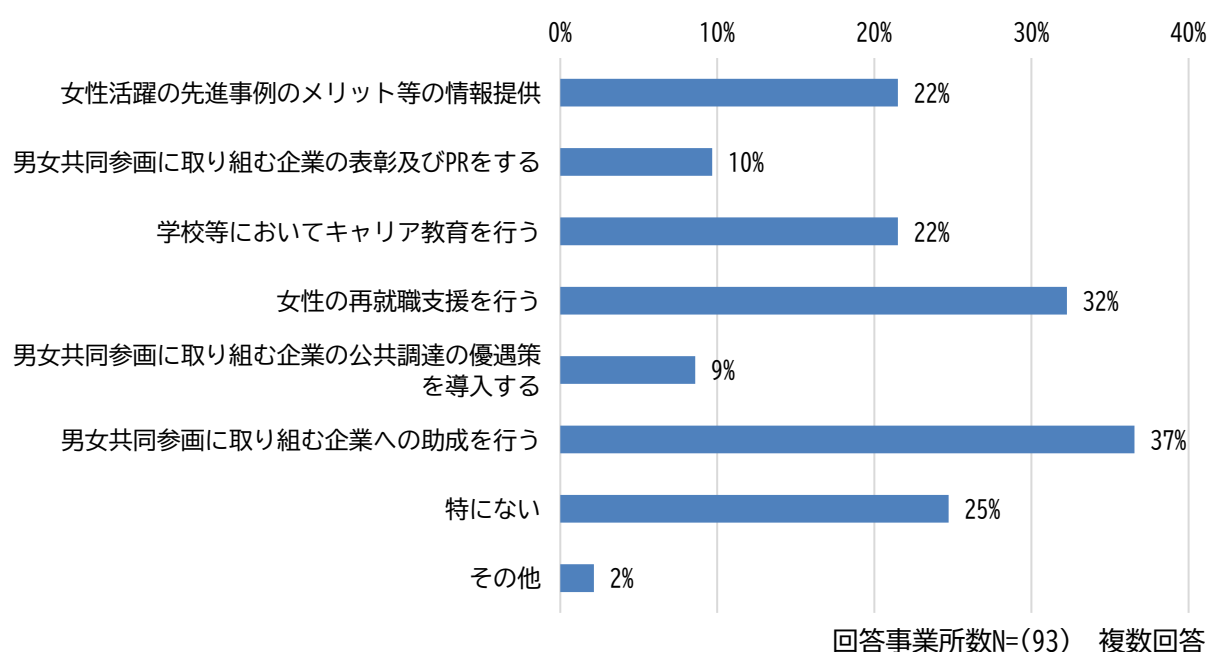
■クロス集計表

	従業員数		
	1～9人	10～49人	50人以上
育児休業や介護休業の制度を整備・充実する	26%	35%	26%
育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる	33%	39%	74%
テレワークやフレックスタイムなど、柔軟な働き方を取り入れる	26%	19%	22%
子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を進める	36%	35%	30%
管理職に女性を積極的に登用する	17%	32%	26%
賃金や昇進などにおける男女の格差をなくす	24%	26%	30%
研修や能力開発の機会を充実する（デジタルスキルの習得を含む）	17%	26%	17%
男女共同参画に関する意識向上のための研修を実施する	0%	3%	13%
企業内における保育施設の設置など、子育て支援を充実する	12%	6%	4%
メンター（指導者・助言者）制度を導入する	2%	6%	22%
ロールモデル（手本となる先輩社員）を育成する	10%	26%	35%
特にない	19%	6%	4%
その他	2%	3%	0%

*それぞれの規模別で選択率 ■：上位1位、■：2位、■：3位

問 27 職場における男女共同参画を推進するために、高松市に希望する支援はどのようなものがありますか。(〇は3つまで)

- ・「男女共同参画に取り組む企業への助成を行う」と回答した事業所の割合が37%で、最も高かった。次いで「女性の再就職支援を行う」が32%であった。
- ・「女性活躍の先進事例のメリット等の情報提供」、「学校等においてキャリア教育を行う」と回答した事業所の割合がそれぞれ22%で、ノウハウの共有や将来の人材育成での支援も求められていると考えられる。
- ・従業員数規模別で比べると、「男女共同参画に取り組む企業への助成を行う」、「女性の再就職支援を行う」の項目については、いずれの規模においても高かった。



■クロス集計表

	従業員数		
	1～9 人	10～49 人	50 人以上
女性活躍の先進事例のメリット等の情報提供	12%	35%	17%
男女共同参画に取り組む企業の表彰及びPRをする	5%	13%	13%
学校等においてキャリア教育を行う	14%	19%	35%
女性の再就職支援を行う	31%	39%	22%
男女共同参画に取り組む企業の公共調達の優遇策を導入する	7%	6%	13%
男女共同参画に取り組む企業への助成を行う	36%	35%	35%
特になし	33%	13%	22%
その他	2%	3%	0%

*それぞれの規模別で選択率 ■：上位1位、■：2位、■：3位

問 28 男女共同参画に独自の取組や優良事例がありましたら、御記入ください。(女性従業員の活躍や、仕事と家庭の両立支援に関する実際の事例など)

前は、月～金と土（半日）勤務でしたが、女性だけですが、子どもの部活動の応援、送迎のため、体調をととのえるため等で土曜は休みで週休２日になりました。

本人や子どもの病気で当日休むことになる時のため、シフトや補佐等のシミュレーションをたてておく。

当施設の女性管理職数は全体の 80%を占めております。また、仕事と家庭の両立支援においては、育児・介護休暇の取得を積極的に取得できるように周知し、取得の際の休暇を有給とし、より取得しやすい環境を目指しています。更には有給休暇の希望申請の取得率は 99%となっております。ライフワークバランスをしつかりと分けることにより、メリハリを持って業務に挑めるように推進しております。

男女、育児、介護の有無にかかわらず、従業員が希望し会社が認めた場合、始業・終業の時刻及び休憩時間を繰り上げ、又は繰り下げる事ができる。

社長が女性で、社員 9 人の小さい会社で、事業を推進するにあたり、能力でなく性別で待遇を変えるなど考えたこともない。出産育児介護の時期なら、それに見合った働き方をしてくれればいいが、それは人によって違う。文章化したりルール化したりする必要性も感じない。男女格差がないのは当たり前のことなので表彰してほしいとは思わない。