
今治市

男女共同参画に関する事業所実態調査

調査報告書

令和 2 年 3 月

今治市

目 次

第1章 調査概要	1
1 調査の目的	1
2 調査の概要	1
第2章 回答者の属性	2
1 職種	2
2 従業員数	3
3 正規従業員の平均年齢と平均勤続年数	5
4 管理職数	6
5 採用実績（平成30年1月1日～12月末日）	7
6 残業の状況	8
第3章 分析結果	9
1 女性を積極的に活用するための取組について	9
2 セクシュアル・ハラスメントの防止の取組について	15
3 育児休業制度について	17
4 介護休業制度について	22
5 子の看護休暇制度について	26
6 仕事と家庭の両立支援について	29
7 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定について	32
8 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定について	33
9 今治市における男女共同参画社会の実現に向けて	34
10 自由意見	35
調査票	36

第 1 章 調査概要

1 調査の目的

本市が取り組む男女共同参画の次期計画策定のための基礎資料とするとともに、今後の施策の参考にすることを目的として、今治市内の従業員 5 人以上の事業所に男女共同参画に関する実態調査を実施しました。

2 調査の概要

(1) 調査内容

事業所実態調査

対象者	今治市内の事業所 150事業所
対象者の抽出	今治商工会議所、越智商工会、しまなみ商工会の会員事業者から従業員数 5 人以上を抽出
調査期間	調査期間：平成31年2月 20 日～平成31年3月15日
調査方法	郵送による配布と回収
回収数	54件 回収率 36.0%

(2) 報告書の見方について

- ・回答結果の割合「%」は、回答者数（n）に対して、それぞれの回答数の割合を小数点以下第 2 位で四捨五入しています。そのため、単数回答（複数の選択肢から 1 つの選択肢を選ぶ方式）であっても合計値が 100%にならない場合があります。
- ・複数回答(複数の選択肢から 2 つ以上の選択肢を選ぶ方式)の設問の場合、回答は選択肢ごとの回答者数（n）に対して、それぞれの割合を示しています。そのため、「%」合計が 100%を超える場合があります。
- ・グラフ及び表中に「無回答」とあるものは、回答が示されていない、または回答条件に沿っていないものを含んでいます。
- ・グラフ及び表中の n（number of case）は、集計対象者総数です。

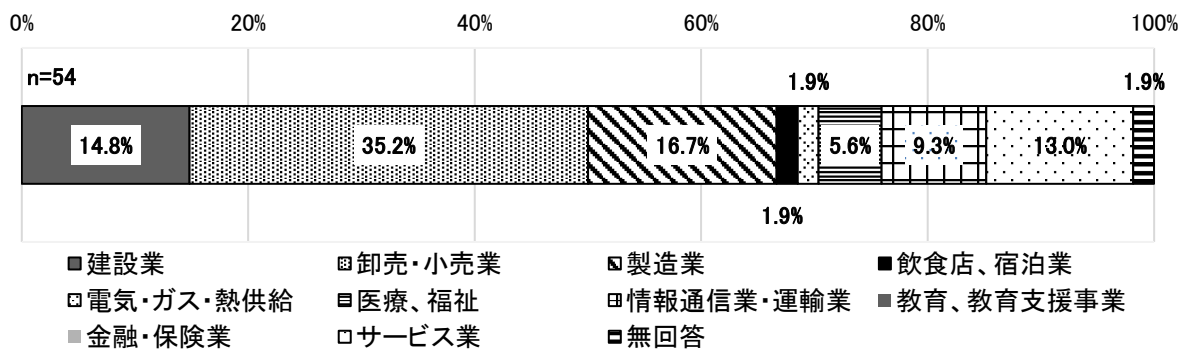
第2章 回答者属性

I 職種

職種は、上位から「卸売・小売業」35.2%（19事業所）、「製造業」16.7%（9事業所）、「建設業」14.8%（8事業所）、「サービス業」13.0%（7事業所）となっています。

※「教育、教育支援事業」と「金融・保険業」に回答はありませんでした。以降、集計に反映をさせていません。

■職種別事業所の割合



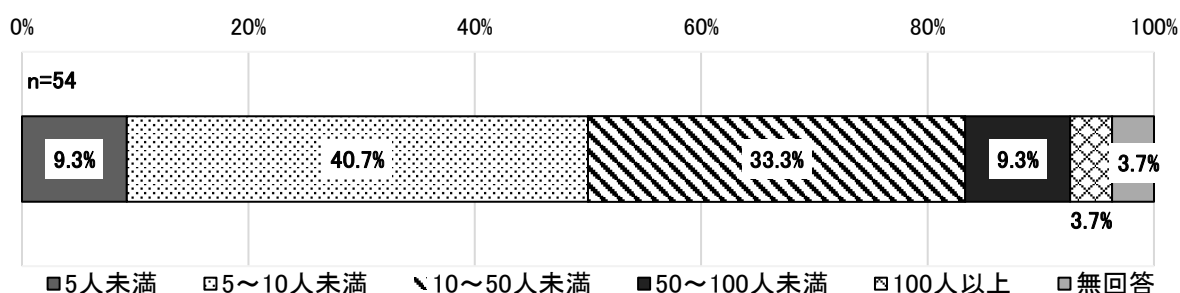
■職種別事業所数

回答	件数	割合 (%)
建設業	8	14.8%
卸売・小売業	19	35.2%
製造業	9	16.7%
飲食店、宿泊業	1	1.9%
電気・ガス・熱供給	1	1.9%
医療、福祉	3	5.6%
情報通信業・運輸業	5	9.3%
教育、教育支援事業	0	0.0%
金融・保険業	0	0.0%
サービス業	7	13.0%
無回答	1	1.9%
合計	54	100.0%

2 従業員数

- ①従業員の規模別事業所数は、最も多いのが「5～10 人未満」40.7%（22 事業所）、次いで「10～50 人未満」33.3%（18 事業所）となっています。「10 人未満」の事業所が全体の半数 50.0%（27 事業所）になっています。
- ②回答された事業所の従業員総数は、1,290 人となっています。
- ③雇用形態別にみると、男性正規雇用が 56.0%、女性の正規雇用が 25.0%となっており、女性の正規雇用の比率は男性の約半分となっています。
- ④雇用形態の比率は、正規雇用 81.0%、非正規雇用 19.0%となっています。
- ⑤男女別正規雇用の比率は、男性は 90.8%、女性は 65.3%となっています。
- ⑥事業規模別雇用形態をみると、男性正規＞女性正規＞女性非正規＞男性非正規の関係になっていますが、「50～100 人未満」規模の事業所では女性非正規 31.3%で女性正規 18.8%を上回っています。
- ⑦業種別に男女別雇用形態をみると、女性正規は「医療、福祉」「サービス業」で男性正規より比率が高くなっています。

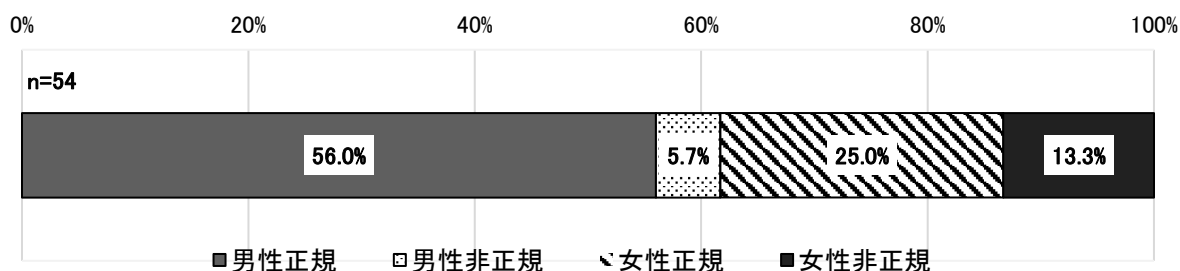
■従業員規模



■従業員規模別事業所及び従業員数

回答	事業所数		従業員数					
			全体		内男性		内女性	
	件数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)
5 人未満	5	9.3%	14	1.1%	8	1.0%	6	1.2%
5～10 人未満	22	40.7%	147	11.4%	91	11.4%	56	11.3%
10～50 人未満	18	33.3%	383	29.7%	262	32.9%	121	24.5%
50～100 人未満	5	9.3%	313	24.3%	156	19.6%	157	31.8%
100 人以上	2	3.7%	433	33.6%	279	35.1%	154	31.2%
無回答	2	3.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	54	100.0%	1,290	100.0%	796	100.0%	494	100.0%

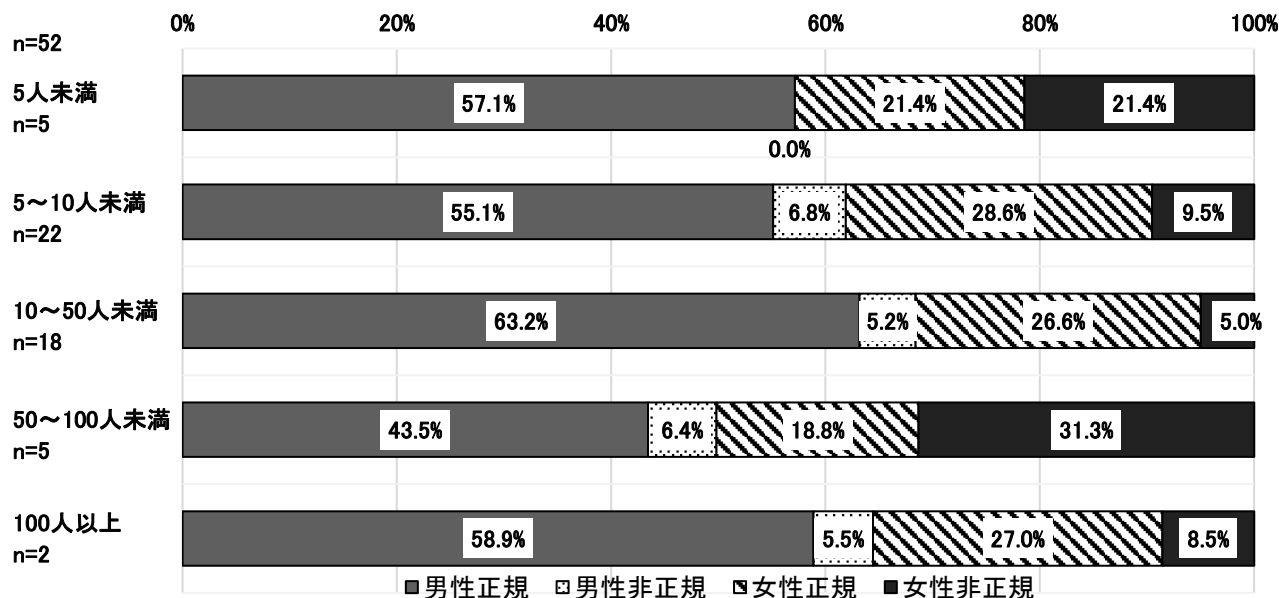
■雇用形態別男女比



■雇用形態別男女別従業員数

(n=52)	男性正規	男性非正規	女性正規	女性非正規	合 計
従業員数(人)	722	74	323	171	1290
割合(%)	56.0%	5.7%	25.0%	13.3%	100.0%

■事業規模別雇用形態



■業種別雇用形態別男女比

業 種	合計	男性正規	男性非正規	女性正規	女性非正規
全体 n=53	人数	1290	722	74	323
	割合	100.0%	56.0%	5.7%	25.0%
建設業 n=8	人数	171	122	13	31
	割合	100.0%	71.3%	7.6%	18.1%
卸売・小売業 n=19	人数	335	111	29	88
	割合	100.0%	33.1%	8.7%	26.3%
製造業 n=9	人数	462	354	24	48
	割合	100.0%	76.6%	5.2%	10.4%
飲食店、宿泊業 n=1	人数	0	0	0	0
	割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
電気・ガス・熱供給 n=1	人数	6	4	0	1
	割合	100.0%	66.7%	0.0%	16.7%
医療、福祉 n=3	人数	137	24	4	91
	割合	100.0%	17.5%	2.9%	66.4%
情報通信業・運輸業 n=5	人数	101	72	0	29
	割合	100.0%	71.3%	0.0%	28.7%
サービス業 n=7	人数	71	31	1	35
	割合	100.0%	43.7%	1.4%	49.3%
無回答 n=1	人数	7	4	3	0
	割合	100.0%	57.1%	42.9%	0.0%

3 正規従業員の平均年齢と平均勤続年数

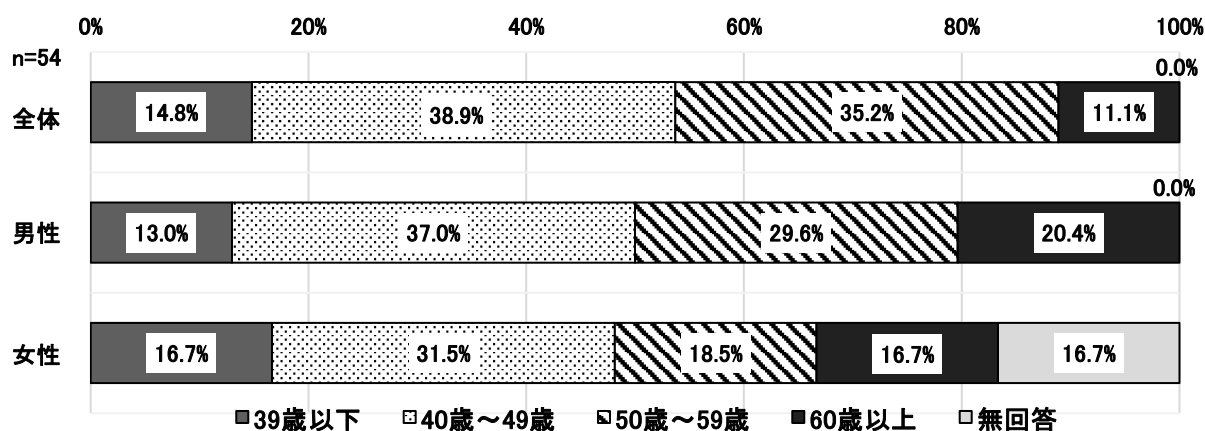
従業員の平均年齢は、最も多いのが「40歳～49歳」38.9%（21事業所）、次いで「50歳～59歳」35.2%（19事業所）となっています。

従業員の平均勤続年数は、最も多いのが「11年～20年」50.0%（27事業所）、次いで「6年～10年」25.9%（14事業所）となっています。

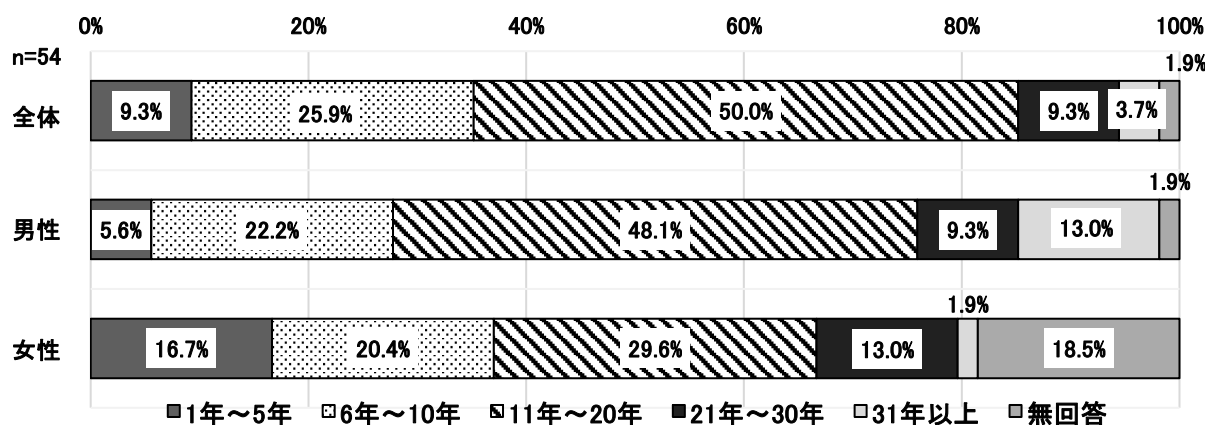
■男女別平均年齢・平均勤続年数

回答	全体	男性	女性
人数	1,290	796	494
平均年齢	48.7	49.0	47.8
平均勤続年数	14.1	16.7	13.1

■男女別平均年齢



■男女別平均年勤続年数



■業種別平均年齢・平均勤続年数

業種	男性			女性		
	人数	平均年齢	平均勤続年数	人数	平均年齢	平均勤続年数
建設業	122	46.1	16.5	31	45.6	10.1
卸売・小売業	111	49.5	19.4	88	48.8	15.3
製造業	354	47.9	16.9	48	50.7	18.7
電気・ガス・熱供給	4	51.0	12.0	1	44.0	4.0
医療・福祉	24	53.7	16.3	91	41.3	5.0
情報通信業・運輸業	72	52.4	11.6	29	56.5	18.5
サービス業	31	51.9	17.0	35	46.8	8.2

※「飲食、宿泊業」に回答はありませんでした。

4 管理職数

女性の管理職を置いている事業所割合は、「部長以上相当職」18.5%、「課長相当職」16.7%となっており、全体の2割以下となっています。

平成20年度調査と比べると、女性管理職を登用する事業所の割合は低くなっています。

■管理職数別事業所数

回答	部長以上相当職				課長相当職			
	男性		女性		男性		女性	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
0人	18	33.3%	44	81.5%	23	42.6%	45	83.3%
1人	18	33.3%	6	11.1%	19	35.2%	6	11.1%
2人	5	9.3%	3	5.6%	2	3.7%	1	1.9%
3人	4	7.4%	0	0.0%	2	3.7%	1	1.9%
4人	3	5.6%	1	1.9%	3	5.6%	1	1.9%
5人	4	7.4%	0	0.0%	3	5.6%	0	0.0%
6人～10人	1	1.9%	0	0.0%	1	1.9%	0	0.0%
11人～20人	1	1.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
21人以上	0	0.0%	0	0.0%	1	1.9%	0	0.0%
合計	54	100.0%	54	100.0%	54	100.0%	54	100.0%

■管理職を置いている事業所数 ※割合は全て調査年度の事業所数に対する比率

回答	調査年度	男性		女性		全体	
		件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
部長以上相当職	H30年度(n=54)	36	66.7%	10	18.5%	37	68.5%
	H20年度(n=76)	66	86.8%	27	35.5%	67	88.2%
課長相当職	H30年度(n=54)	31	57.4%	9	16.7%	32	59.3%
	H20年度(n=76)	43	56.6%	18	23.7%	46	60.5%
管理職	H30年度(n=54)	42	77.8%	15	27.8%	43	79.6%
	H20年度(n=76)	66	86.8%	37	48.7%	68	89.5%

■男女別管理職数

回答	調査年度	男性		女性		全体	
		人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
部長以上相当職	H30年度(n=54)	91	85.0%	16	15.0%	107	100.0%
	H20年度(n=76)	176	83.8%	34	16.2%	210	100.0%
課長相当職	H30年度(n=54)	85	85.0%	15	15.0%	100	100.0%
	H20年度(n=76)	178	87.7%	25	12.3%	203	100.0%
管理職	H30年度(n=54)	176	85.0%	31	15.0%	207	100.0%
	H20年度(n=76)	354	85.7%	59	14.3%	413	100.0%

5 採用実績（平成 30 年 1 月 1 日～12 月末日）

平成 30 年以内に採用実績のある事業所割合は、男性 33.3%、女性 27.8%となっています。

■男女別採用事業所数

回答	男性		女性	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)
0 人	36	66.7%	39	72.2%
1 人	9	16.7%	5	9.3%
2 人	3	5.6%	2	3.7%
3 人	2	3.7%	2	3.7%
4 人	2	3.7%	0	0.0%
5 人	0	0.0%	0	0.0%
6 人～10 人	0	0.0%	4	7.4%
11 人～20 人	1	1.9%	1	1.9%
21 人以上	1	1.9%	1	1.9%
合計	54	100.0%	54	100.0%

■男女別採用実績

回答	男性		女性	
採用実績事業所数(n=54)	18	33.3%	15	27.8%
採用総数	70		81	

■業種別女性採用実績

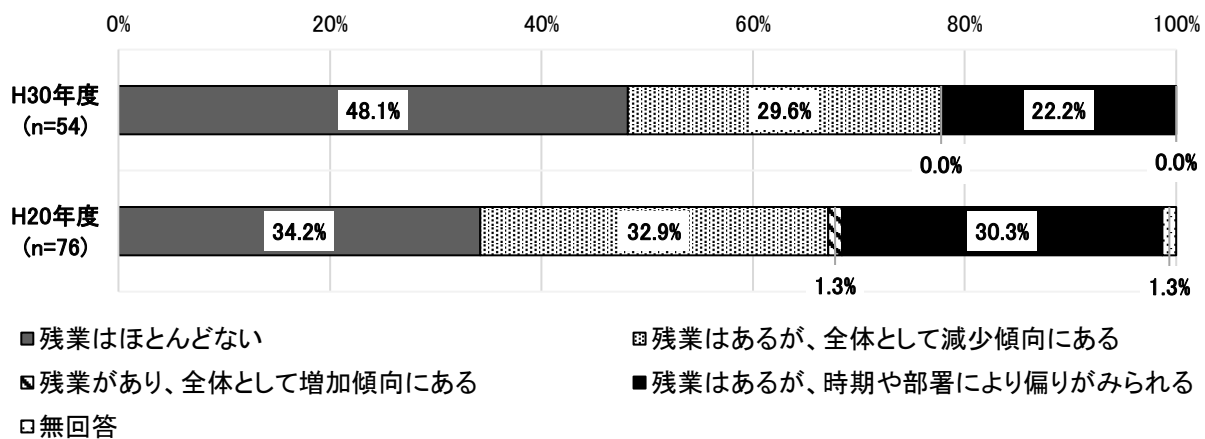
業種	合計		0 人	1 人	2 人	3 人	4 人	5 人	6 人 ～ 10 人	11 人 ～ 20 人	21 人 以上
全体	件数	53	38	5	2	2	0	0	4	1	1
	割合	100.0%	71.7%	9.4%	3.8%	3.8%	0.0%	0.0%	7.5%	1.9%	1.9%
建設業 n=8	件数	8	5	2	0	0	0	0	1	0	0
	割合	100.0%	62.5%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%
卸売・小売業 n=19	件数	19	14	1	0	1	0	0	1	1	1
	割合	100.0%	73.7%	5.3%	0.0%	5.3%	0.0%	0.0%	5.3%	5.3%	5.3%
製造業 n=9	件数	9	7	1	0	0	0	0	1	0	0
	割合	100.0%	77.8%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%
飲食店、宿泊業 n=1	件数	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	割合	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
電気・ガス・熱供給 n=1	件数	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	割合	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療、福祉 n=3	件数	3	2	0	0	0	0	0	1	0	0
	割合	100.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%
情報通信業・運輸業 n=5	件数	5	3	1	1	0	0	0	0	0	0
	割合	100.0%	60.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業 n=7	件数	7	5	0	1	1	0	0	0	0	0
	割合	100.0%	71.4%	0.0%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
無回答 n=1	件数	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	割合	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

6 残業の状況

残業の状況は、「残業はほとんどない」48.1%、「残業はあるが、全体として減少傾向にある」29.6%となっています。

平成20年度調査をみると、平成20年度では「残業はあるが、全体として減少傾向にある」32.9%でしたが、その傾向が平成30年度での「残業はほとんどない」13.9ポイント増加に繋がってきたと読み取れます。

■男女別平均年勤続年数



■業種別残業の状況

業種	合計	残業はほとんどない	残業はあるが、全体として減少傾向にある	残業があり、全体として増加傾向にある	残業はあるが、時期や部署により偏りがみられる	不明・無回答
全体	件数 53 割合 100.0%	25 47.2%	16 30.2%	0 0.0%	12 22.6%	0 0.0%
建設業 n=8	件数 8 割合 100.0%	0 0.0%	5 62.5%	0 0.0%	3 37.5%	0 0.0%
卸売・小売業 n=19	件数 19 割合 100.0%	13 68.4%	5 26.3%	0 0.0%	1 5.3%	0 0.0%
製造業 n=9	件数 9 割合 100.0%	2 22.2%	1 11.1%	0 0.0%	6 66.7%	0 0.0%
飲食店、宿泊業 n=1	件数 1 割合 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
電気・ガス・熱供給 n=1	件数 1 割合 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
医療、福祉 n=3	件数 3 割合 100.0%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%
情報通信業・運輸業 n=5	件数 5 割合 100.0%	4 80.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
サービス業 n=7	件数 7 割合 100.0%	3 42.9%	3 42.9%	0 0.0%	1 14.3%	0 0.0%
無回答 n=1	件数 1 割合 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

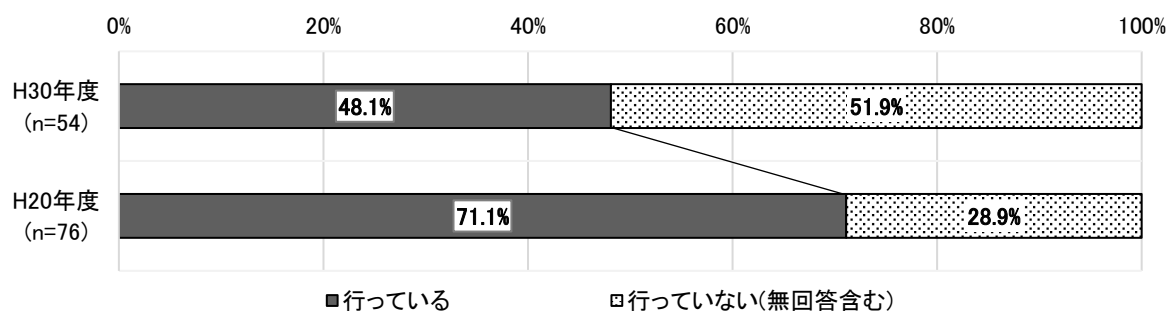
第3章 分析結果

Ⅰ 女性を積極的に活用するための取組について

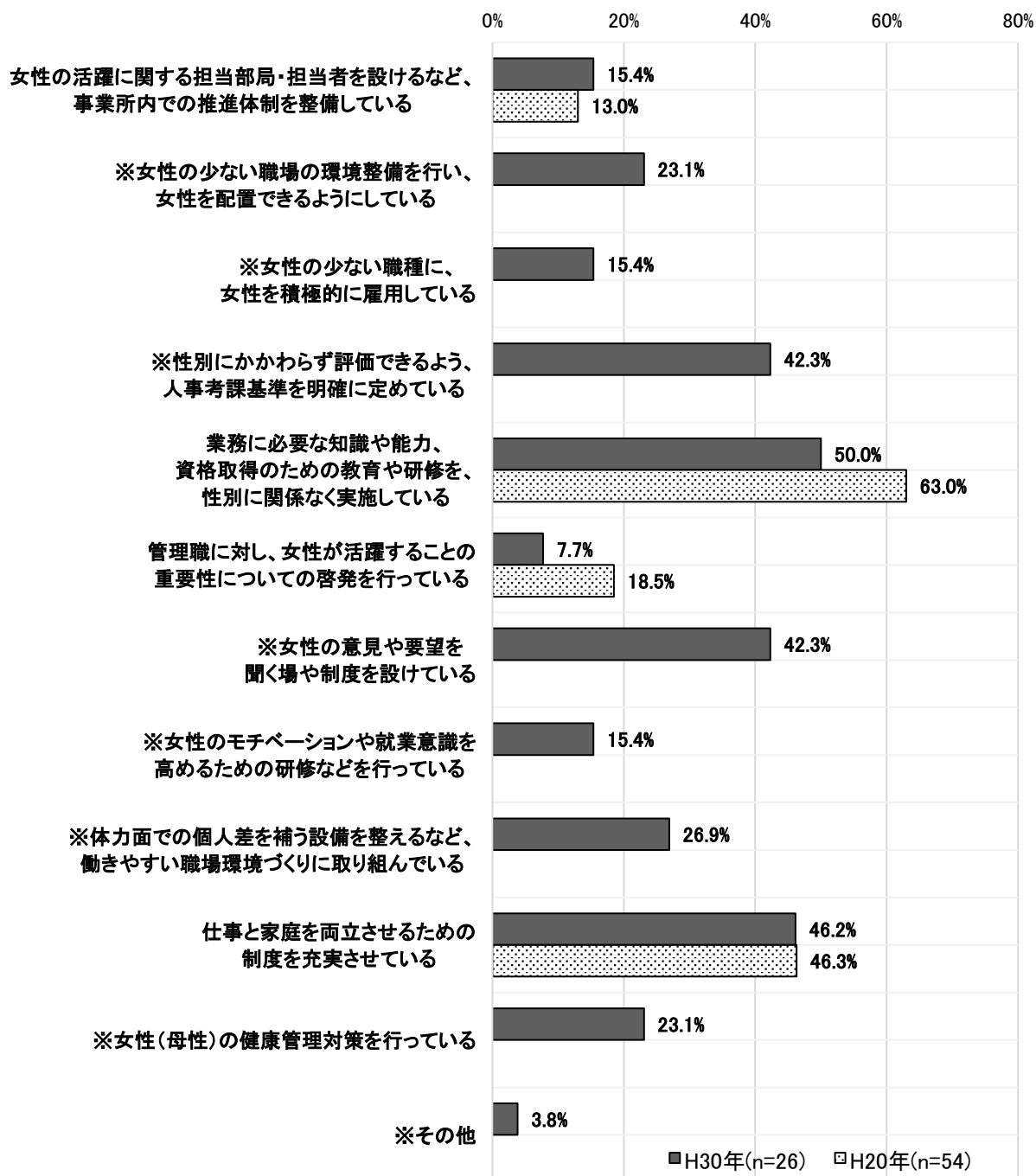
問7 貴事業所では、次のような取組を行っていますか。【あてはまるものすべてに○】

- ①女性の積極的活用の取組状況は、平成20年度調査より23.0ポイント減の48.1%となっています。
- ②取組内容は、上位から「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」50.0%、「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」46.2%、「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」と「女性の意見や要望を聞く場や制度を設けている」が42.3%となっています。
- ③取組内容で平成20年度調査より伸びた取組は、「女性の活躍に関する担当部局・担当者进行を設けるなど、事業所内での推進体制を整備している」2.4ポイント増の15.4%となっています。
- ④平成20年度調査より減少した取組は、「管理職に対し、女性が活躍することの重要性についての啓発を行っている」10.8ポイント減の7.7%、「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」13ポイント減の50.0%となっています。

■女性の積極的活用の取組状況



■女性の積極的活用の取組内容



※は平成20年度調査では無かった選択肢です。

○その他の回答(1件)

- ・特に女性を意識した取組はしていない

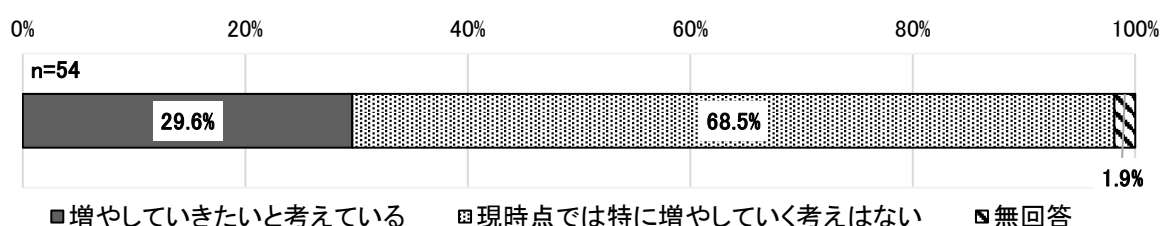
問8 貴事業所では、女性の採用を現在と比べて増やしていく考えはありますか。

【1 つに○】

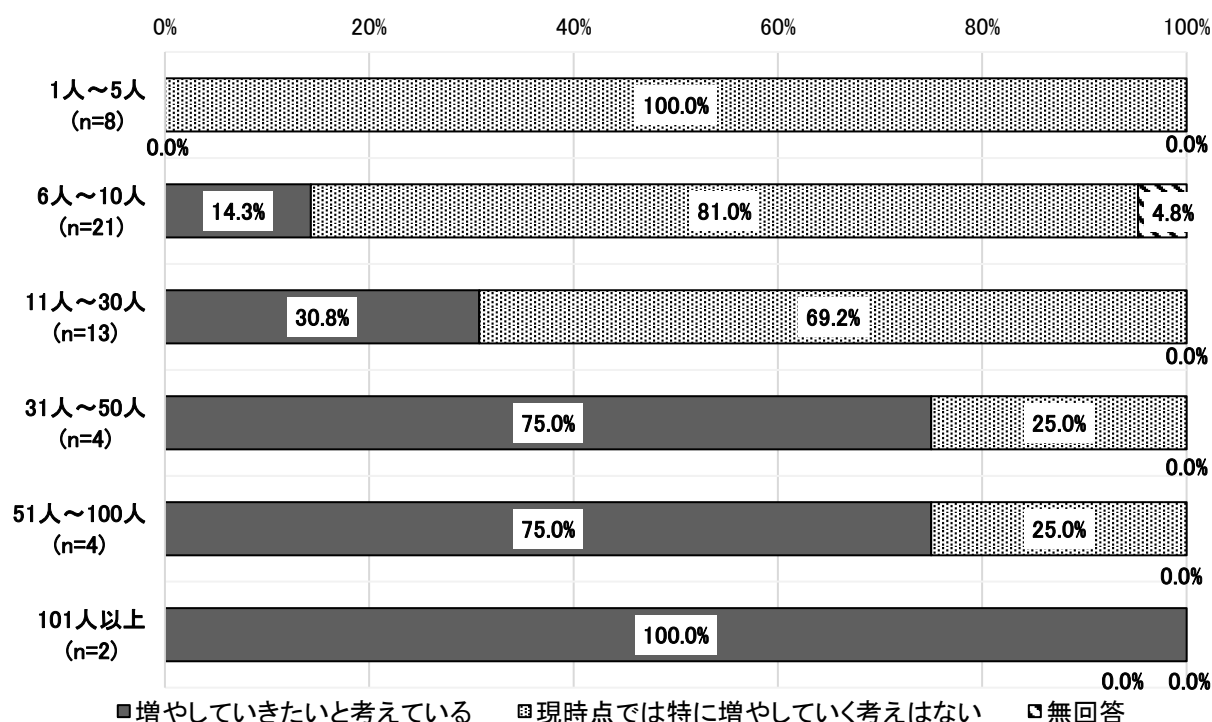
女性の採用を現在と比べて増やしていく考えは、「増やしていきたいと考えている」29.6%、「現時点では増やしていく考えはない」68.5%となっています。

従業員規模が大きい事業所ほど、現在と比べて女性採用を増やしていきたいと考えている傾向が読み取れます。

■女性採用を増やすことについて



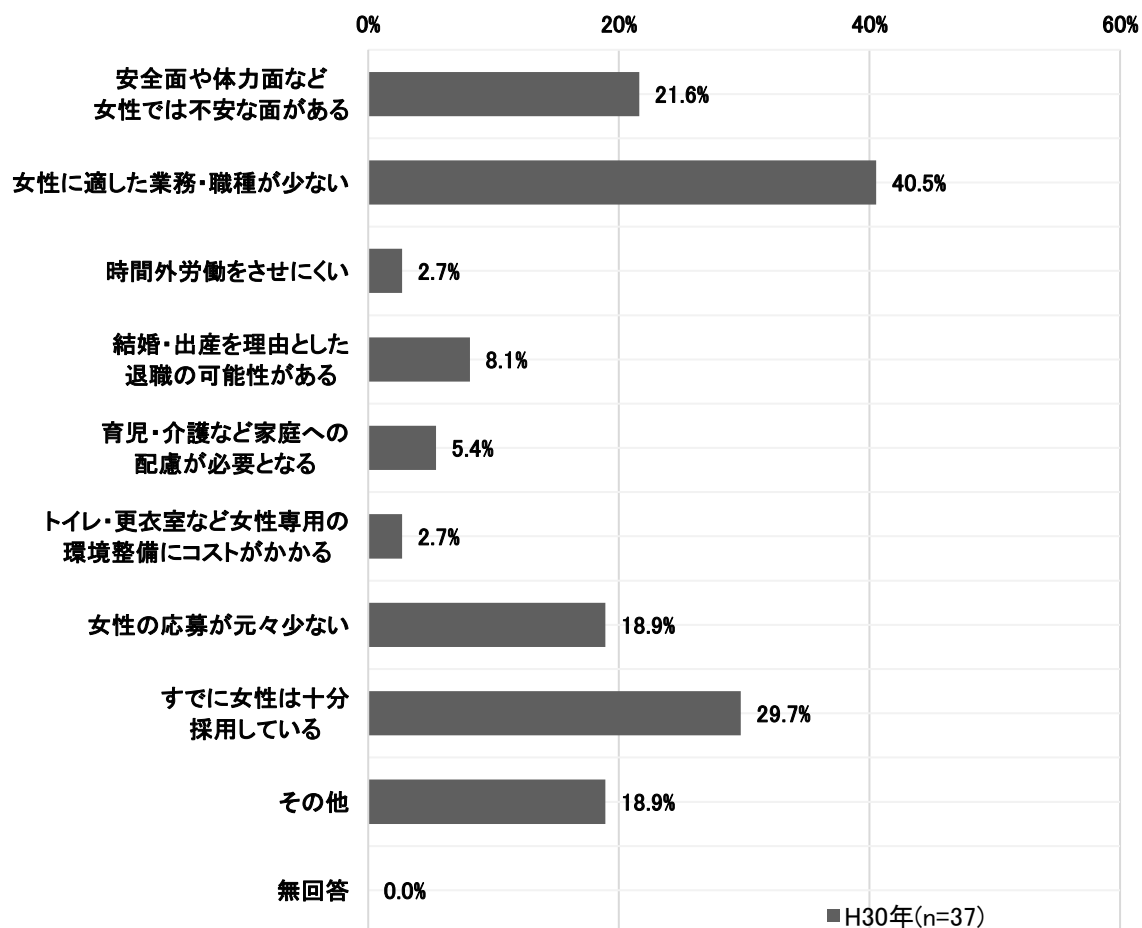
■従業員規模別女性採用を増やすこと



問9 (問8で「2 現時点では特に増やしていく考えはない」とお答えの方に伺います。) その理由は何ですか。 【あてはまるものすべてに○】

現時点で女性採用を増やしていく考えがない理由は、「女性に適した業務・職種が少ない」40.5%、「すでに女性は十分採用している」29.7%が上位回答となっています。

■女性採用を増やさない理由



○その他の回答 (6件)

- ・必要としていない
- ・人を採用する予定がない
- ・ひま
- ・紙類の消費の減少（故紙原料仕入販売）
- ・男女問わない、採用の予定なし
- ・職种的に希望者がいない

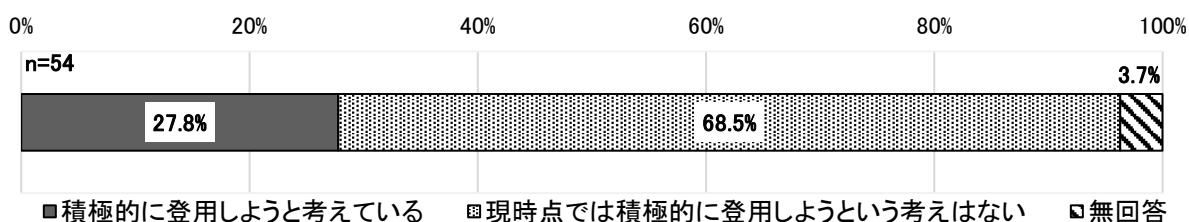
問 10 貴事業所では、今後、役員や管理職に女性を積極的に登用しようと考えていますか。

【1 つに○】

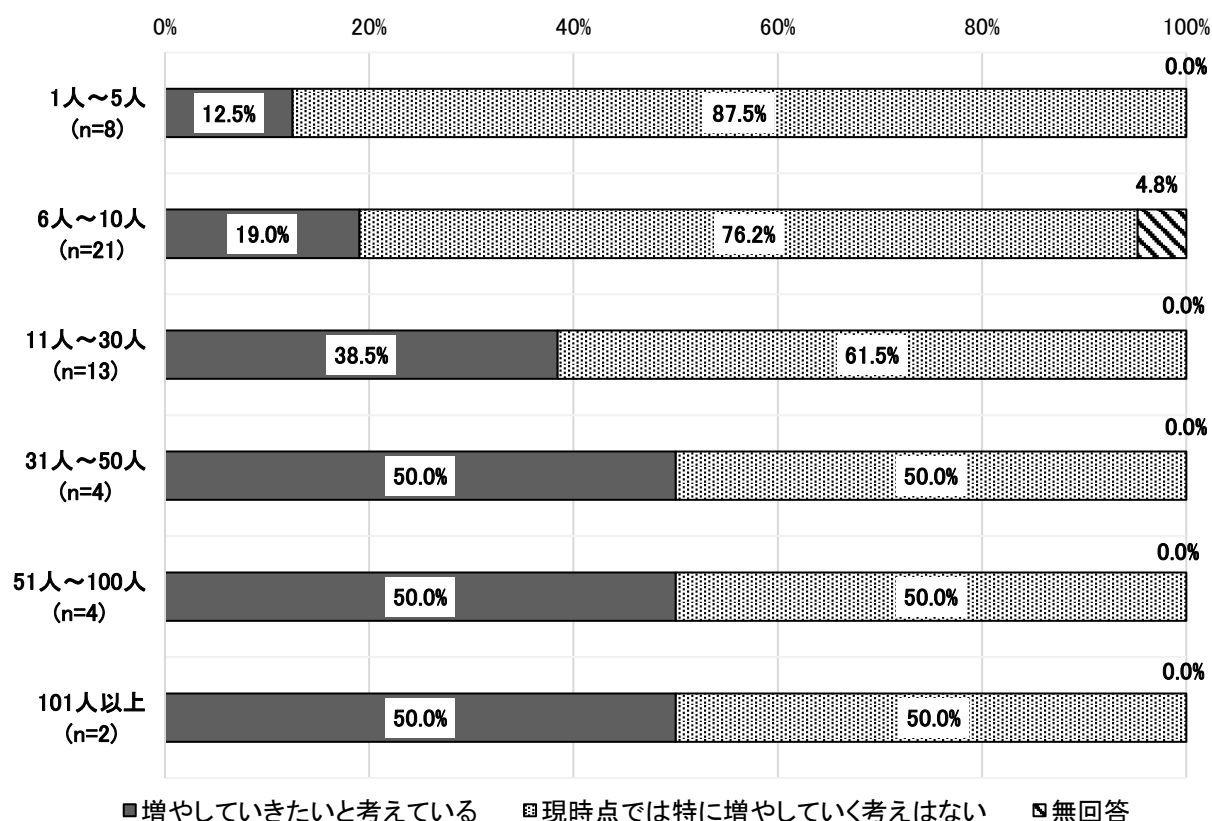
今後、役員や管理職に女性を積極的に登用する考えは、「積極的に登用しようと考えている」27.8%、「現時点では積極的に登用しようという考えはない」68.5%となっています。

従業員規模が大きい事業所ほど、今後、役員や管理職に女性を積極的に登用していきたいと考えている傾向が読み取れます。

■女性管理職の積極登用について



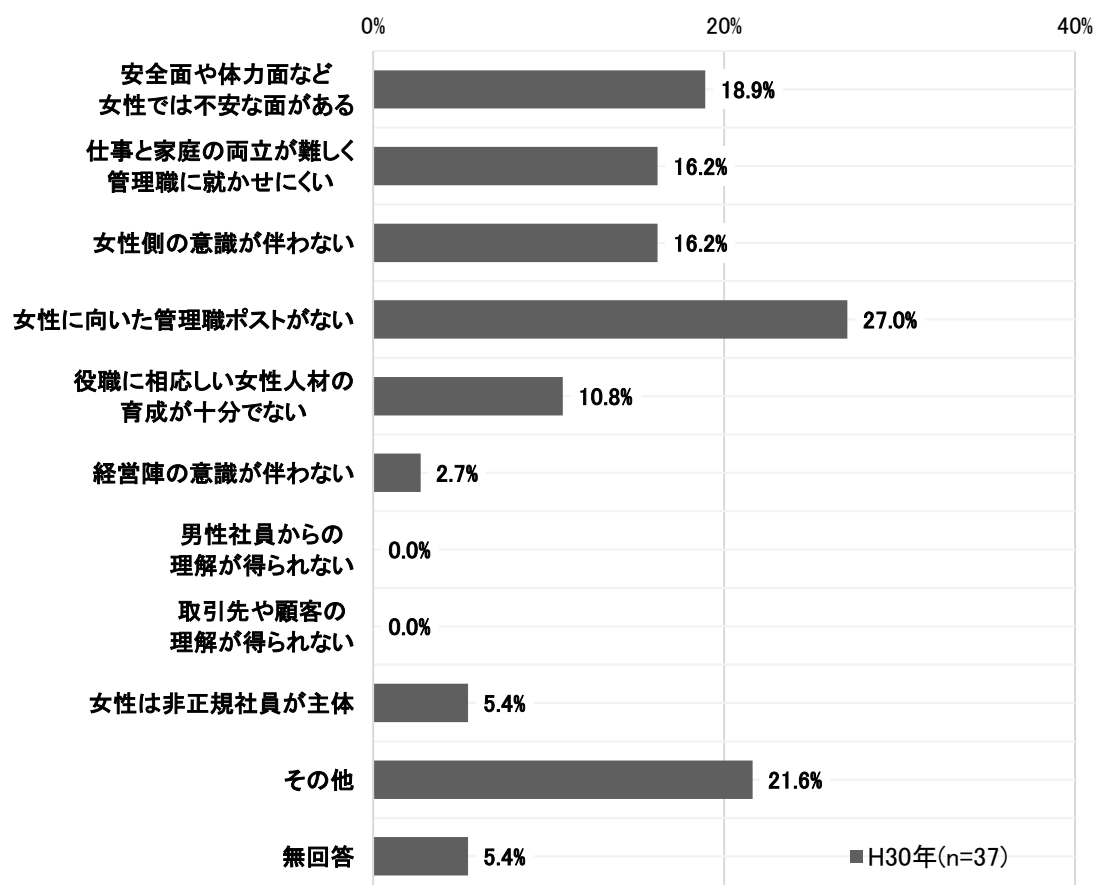
■従業員規模別女性管理職の積極登用について



問 11 (問 10 で「2 現時点では積極的に登用しようとする考えはない」とお答えの方に伺います。) その理由は何ですか。 【あてはまるものすべてに○】

現時点で役員や管理職に女性を積極的に登用しようとする考えがない理由は、上位から「女性に向けた管理職ポストがない」27.0%、「安全面や体力面など女性では不安な面がある」18.9%が上位回答となっています。「その他」の回答は、現状の人数で十分であったり、採用が必要ないといった趣旨の意見が(4件)ありました。

■女性管理職を登用しない理由



○その他の回答(8件)

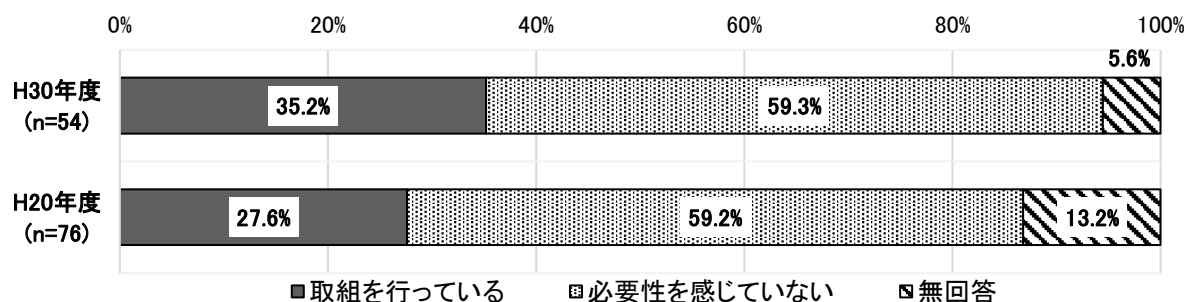
- ・今の人数でOK
- ・廃業をしている状態だから
- ・小規模で女性社員無
- ・人の増員予定がない
- ・特に理由なし
- ・管理職は正規のみで、本部での人事となる為、当事業所では判断できない
- ・少人数のため必要がない
- ・十分に足りているので

2 セクシュアル・ハラスメントの防止の取組について

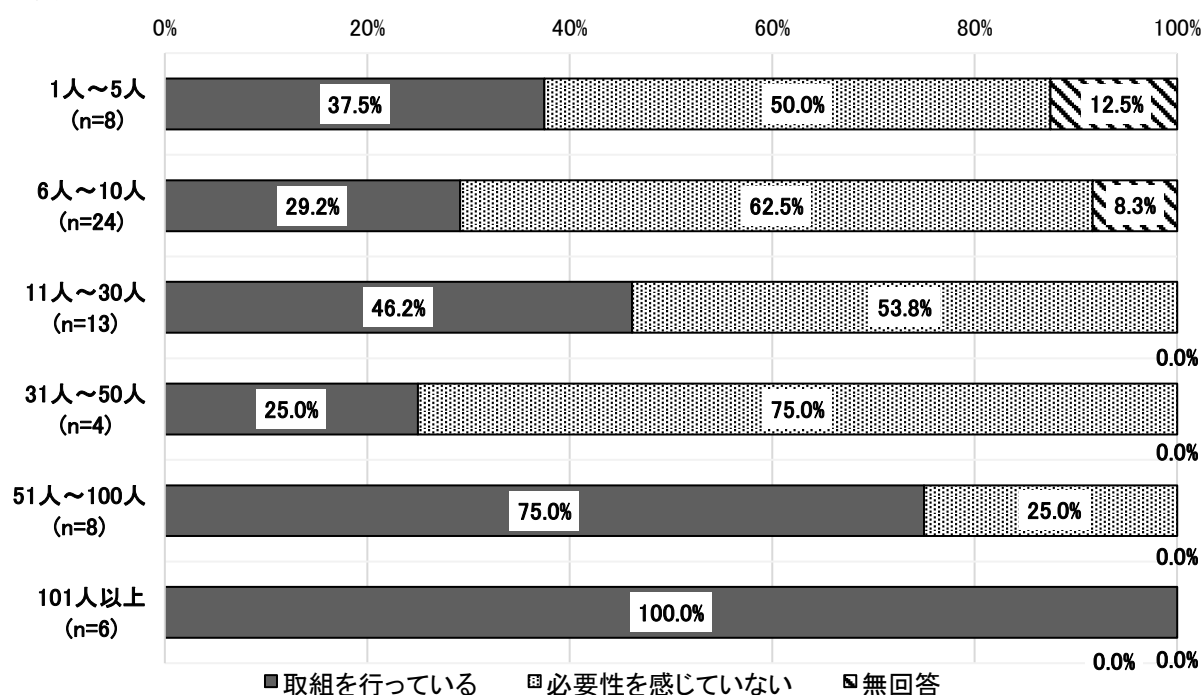
問 12 貴事業所では、次のような取組を行っていますか。【あてはまるものすべてに○】

- ①セクシュアル・ハラスメントの防止の取組については、平成 20 年度調査から「取組を行っている」は 7.6 ポイント増の 35.2%、「必要性を感じていない」は 0.1 ポイント増の 59.3%となっています。
- ②取組内容は、上位から「就業規則へのセクシュアル・ハラスメントに関する事項を記載している」57.9%、「社内に苦情や相談の窓口を設置している」42.1%が上位回答となっています。
- ③取組内容で平成 20 年度調査より伸びた取組は、「就業規則へのセクシュアル・ハラスメントに関する事項を記載している」が 19.8 ポイント増の 57.9%となっています。
- ④取組内容で平成 20 年度調査より減少した取組は、「資料やパンフレットを配布するなど啓発活動を実施している」が 31.8 ポイント減の 15.8%、「社内に苦情や相談の窓口を設置している」が 19.8 ポイント減の 42.1%、「発生時の対応マニュアルを作成している」が 13.7 ポイント減の 5.3%となっています。

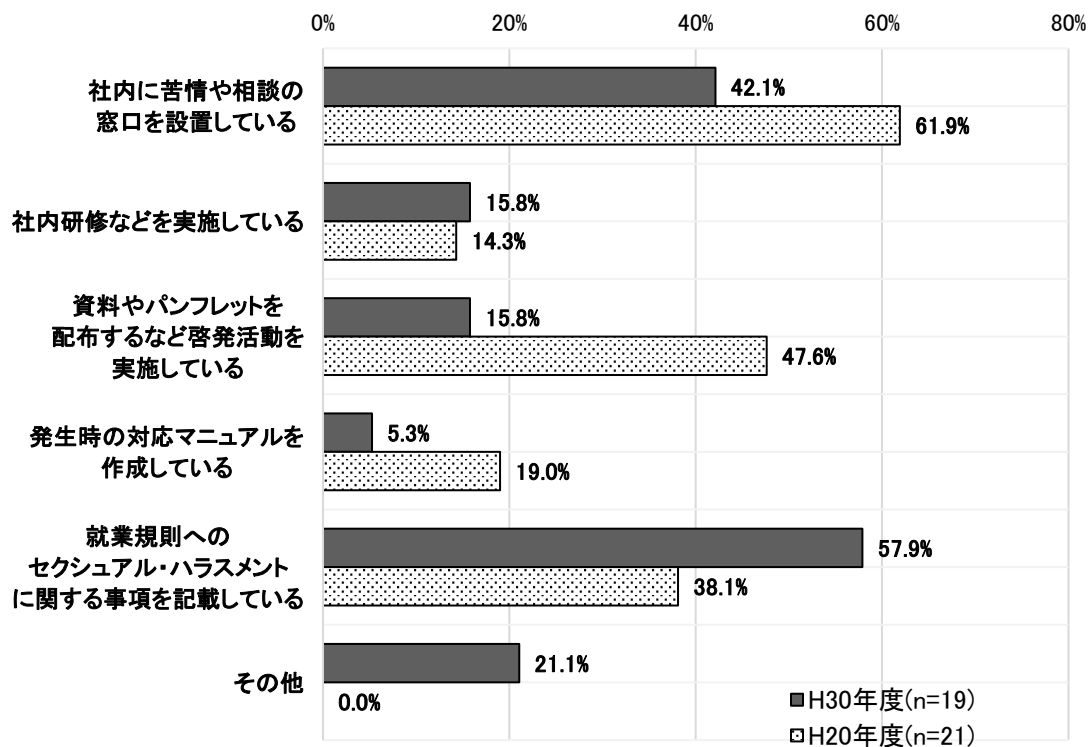
■セクシュアル・ハラスメント防止の取組



■従業員規模別セクシュアル・ハラスメント防止の取組



■ セクシュアル・ハラスメント防止の取組内容



○ その他の回答（3件）

- ・ 直接、定期的に促す
- ・ 家族的な職場心得ている
- ・ 必要性は感じていますが、まだ取組までしていません

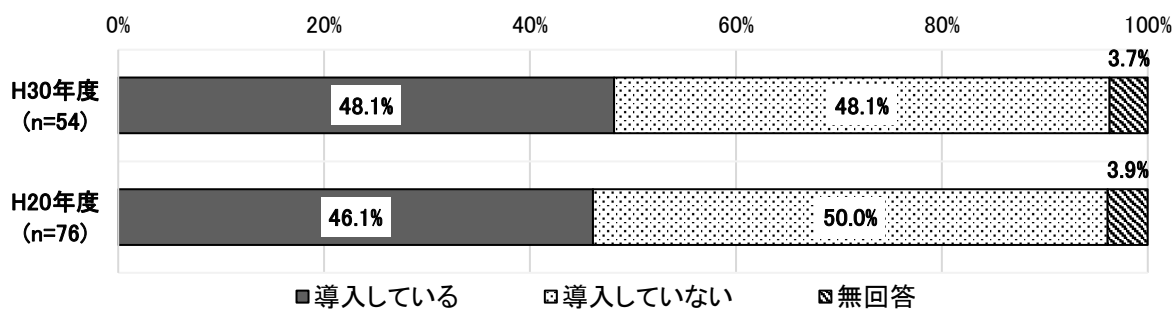
3 育児休業制度について

問 13 育児休業制度を導入していますか。【1 つに○】

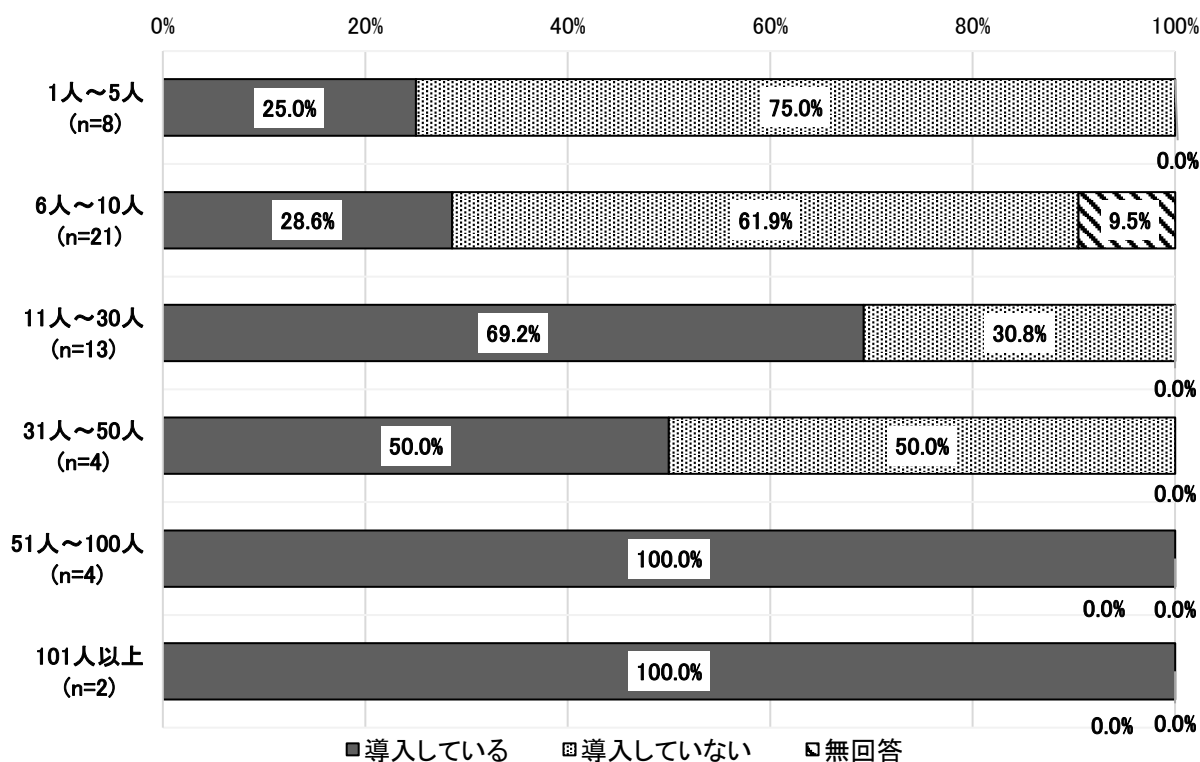
育児休業制度の導入をみると、平成 20 年度調査から「導入している」は 2 ポイント増の 48.1%、「導入していない」は 1.9 ポイント減の 48.1%となっています。

従業員規模別に導入状況を見ると、51 人以上の事業所では「導入している」100%となっています。11 人以上の事業所では半数以上が導入している状況で、10 人以下の事業所では 3 割に満たない状況になっています。

■ 育児休業制度の導入



■ 従業員規模別育児休業制度の導入

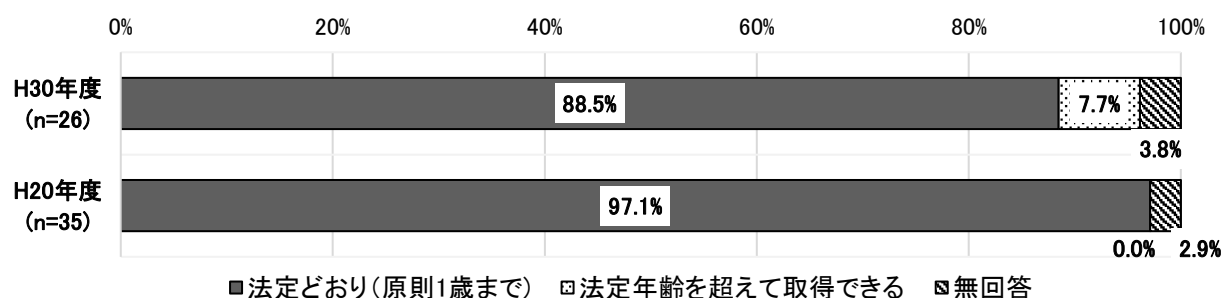


問14 (問13で「1 導入している」とお答えの方に伺います。)

1 対象となる子どもの年齢は何歳までですか。【1つに○】

育児休業制度を導入している事業所では、対象となる子どもの年齢を「法定どおり（原則1歳まで）」が88.5%、平成20年度調査では回答の無かった「法定年齢を超えて取得できる」が7.7%と回答しています。

■育児休業制度の対象となる子どもの年齢



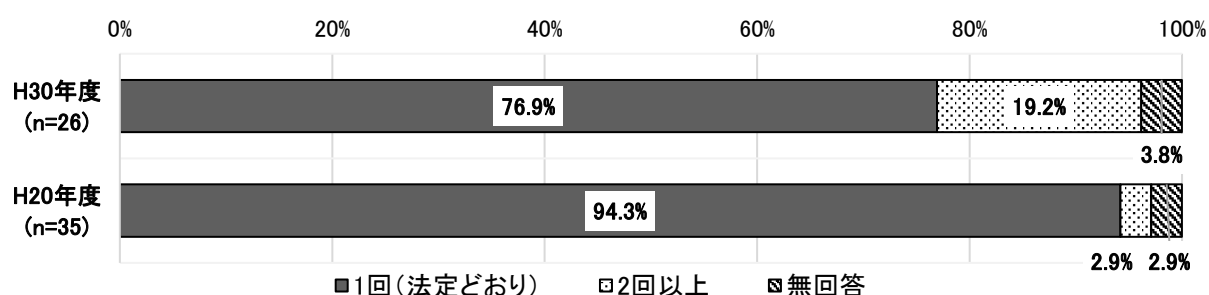
○その他の回答(2件)

- ・家庭環境に合わず
- ・制限なし

2 子ども1人につき取得可能な休業回数は何回ですか。【1つに○】

育児休業制度を導入している事業所では、子ども1人につき取得可能な休業回数を「1回(法定どおり)」が76.9%、「2回以上」が19.2%と回答しています。
平成20年度調査より「2回以上」が16.3ポイント増加しています。

■子ども一人につき取得可能な休業回数

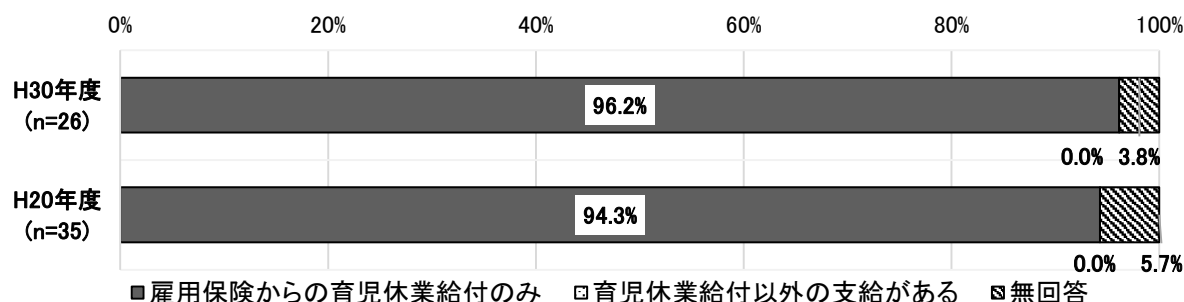


- 3 育児休業中の従業員に対して、雇用保険から支給される育児休業給付以外に、給与の何割かを支給したり、休業中も住宅手当を支給する等の経済的援助の制度はありますか。【1 つに○】

育児休業制度を導入している事業所では、雇用保険から支給される育児休業給付以外の経済的援助については、「雇用保険からの育児休業給付のみ」96.2%、「育児休業給付以外の支給がある」はありませんでした。

平成 20 年度調査でも「育児休業給付以外の支給がある」はありませんでした。

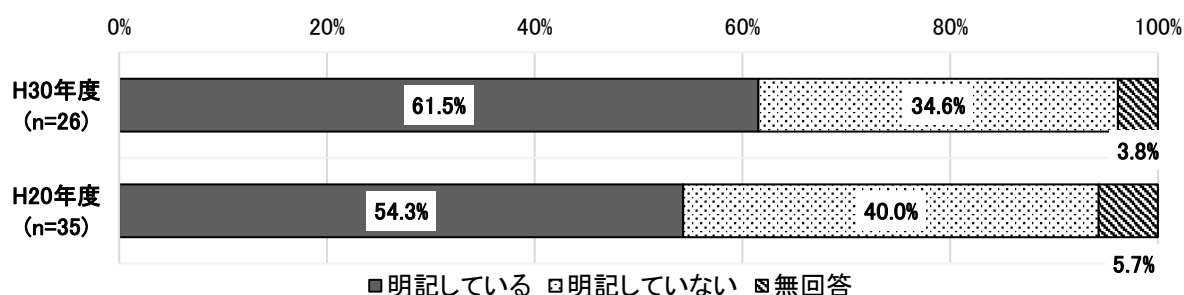
■ 育児休業中の従業員に対する経済的援助



- 4 育児休業終了後は、原則として現職または現職相当職に復帰させることについて、就業規則等に明記していますか。【1 つに○】

育児休業制度を導入している事業所では、育児休業終了後の現職または現職相当職に復帰させることについて、就業規則等に明記しているかを平成 20 年度調査より「明記している」が 7.2 ポイント増の 61.5%、「明記していない」34.6%と回答しています。

■ 育児休業制度利用者の現職復帰の明記

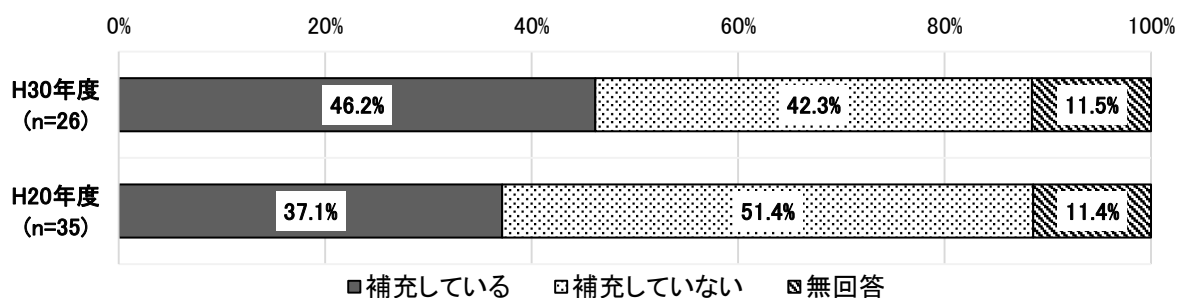


- 5 育児休業制度の利用者が出た場合、その部署の人員構成を考えて、代替要員の補充（他部署からの異動、人材派遣者・アルバイトの雇用など）を行っていますか。

【1 つに○】

育児休業制度を導入している事業所では、育児休業制度の利用者が出た場合の代替要員の補充を平成 20 年度調査より「補充している」が 9.1 ポイント増の 46.2%、「補充していない」42.3%と回答しています。

■ 育児休業制度利用者の代替要員の補充



6 平成 30 年 1 月 1 日から平成 30 年 12 月末日の間の従業員（常用労働者）の人数について

ア全体の人数

育児休業制度を導入している 26 事業所で、平成 30 年に制度の対象となる従業員がいた事業所は、8 事業所でした。出産した女性従業員がいた事業所は、8 事業所で従業員数は 11 人でした。配偶者が出産した従業員がいる事業所は、6 事業所で従業員数は 24 人でした。

■育児休業制度対象従業員人数と事業所数

	調査年	事業所数	制度の対象となる従業員の人数							対象従業員人数合計
			1人	2人	3人	8人	11人	14人	0人・無回答	
出産した女性従業員がいる事業所数	H30年度	26	6	1	1	0	0	0	18	11
	H20年度	35	8	1	0	0	0	0	26	10
	制度がある事業所に占める割合	H30年度	26	23.1%	3.8%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	69.2%
	H20年度	35	22.9%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	74.3%	
配偶者が出産した従業員がいる事業所数	H30年度	26	2	1	2	0	0	1	20	24
	H20年度	35	8	1	1	1	1	0	23	32
	制度がある事業所に占める割合	H30年度	26	7.7%	3.8%	7.7%	0.0%	0.0%	3.8%	76.9%
	H20年度	35	22.9%	2.9%	2.9%	2.9%	2.9%	0.0%	65.7%	

イうち、育児休業の取得・取得希望者人数

育児休業制度を導入している 26 事業所で、平成 30 年に育児休業を取得した、または、取得を希望している従業員がいた事業所は、8 事業所でした。そのうち女性従業員がいた事業所は、8 事業所で従業員数は 11 人、男性従業員がいた事業所はありませんでした。

■男女別育児休業取得者・取得希望者

	調査年	事業所数	育児休業取得者または取得希望者の人数			対象従業員人数合計
			1人	2人以上	0人・無回答	
取得・取得希望女性従業員がいる事業所数	H30年度	26	6	2	18	11
	H20年度	35	8	0	27	8
	制度がある事業所に占める割合	H30年度	26	23.1%	7.7%	69.2%
	H20年度	35	22.9%	0.0%	77.1%	
取得・取得希望男性従業員がいる事業所数	H30年度	26	0	0	26	0
	H20年度	35	2	0	33	2
	制度がある事業所に占める割合	H30年度	26	0.0%	0.0%	100.0%
	H20年度	35	5.7%	0.0%	94.3%	

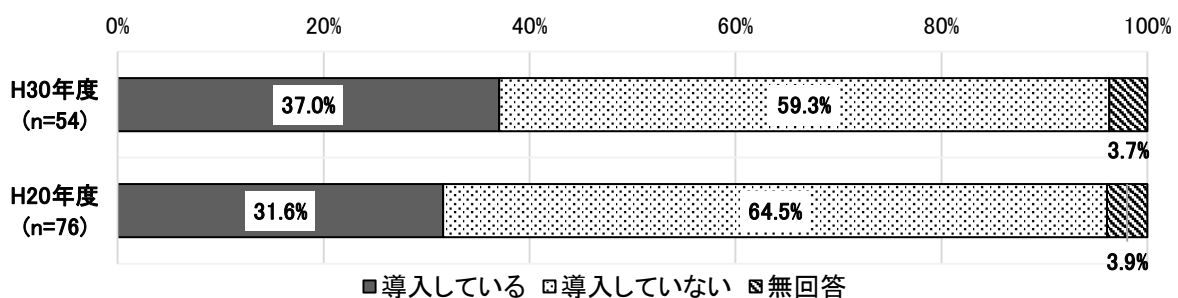
4 介護休業制度について

問 15 介護休業制度を導入していますか。【1 つに○】

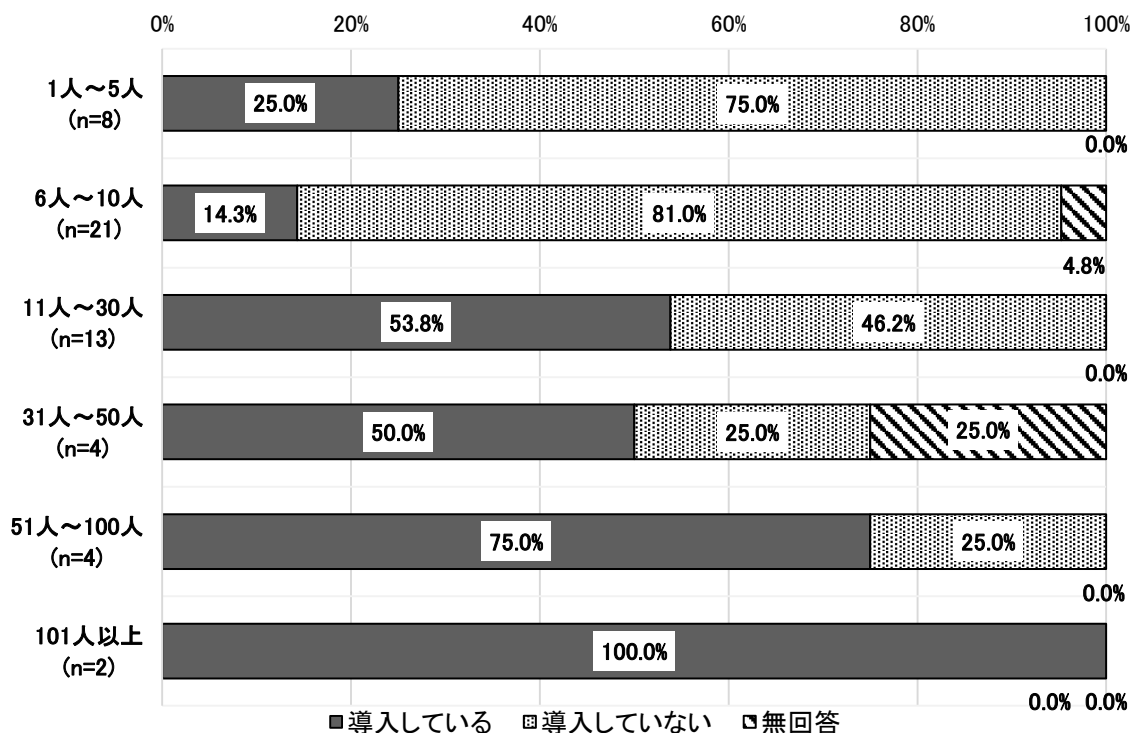
介護休業制度の導入をみると、平成 20 年度調査から「導入している」は 5.4 ポイント増の 37.0%、「導入していない」は 5.2 ポイント減の 59.3%となっています。

従業員規模別に導入状況を見ると、101 人以上の事業所では「導入している」100%となっています。11 人以上の事業所では半数以上が導入している状況ですが、6 人～10 人の事業所では 14.3%、1 人～5 人の事業所では 25.0%となり導入している事業所の割合が低い状況となっています。

■介護休業制度の導入



■従業員規模別介護休業制度の導入

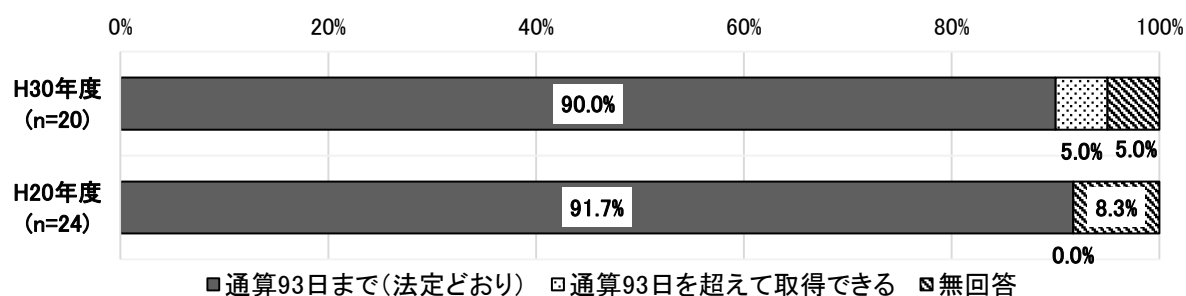


問 16 (問 15 で「1 導入している」とお答えの方に伺います。)

1 取得可能な期間は通算何日ですか。【1 つに○】

介護休業制度を導入している事業所では、取得可能な日数を「通算 93 日まで（法定どおり）」が 90.0%、平成 20 年度調査では回答の無かった「通算 93 日を超えて取得できる」が 5.0%と回答しています。

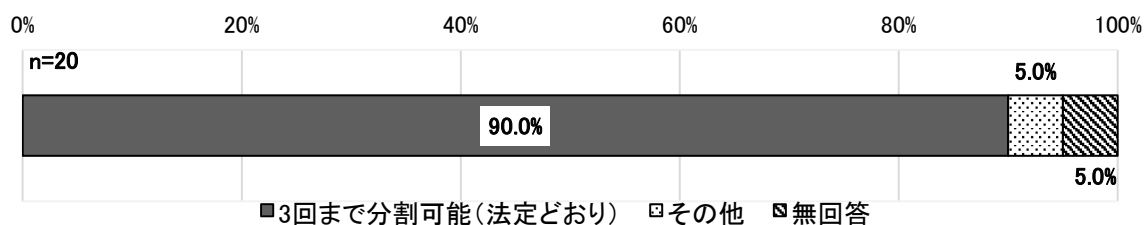
■介護休業の取得可能な期間



2 対象家族 1 人につき取得可能な休業回数は何回ですか。【1 つに○】

介護休業制度を導入している事業所では、対象家族 1 人につき取得可能な休業回数を「3 回まで分割可能（法定どおり）」90.0%と回答しています。

■対象家族 1 人につき取得可能な休業回数



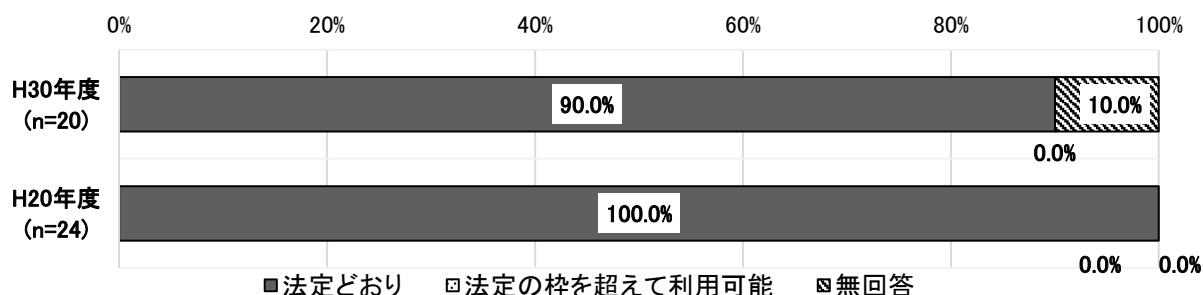
○その他の回答に記載はありませんでした

3 対象となる家族の範囲はどこまでですか。【1つに○】

介護休業制度を導入している事業所では、対象となる家族の範囲を「法定どおり」90.0%と回答しています。

※法定どおり：配偶者・父母・子・祖父母や兄弟姉妹及び孫・配偶者の父母

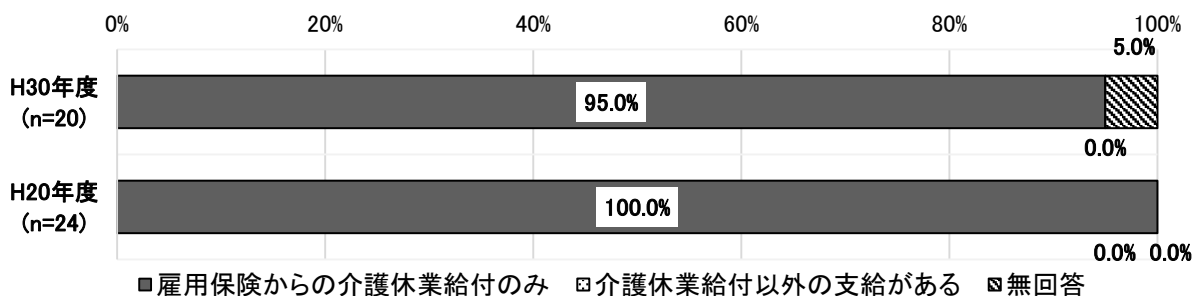
■介護休業制度の対象となる家族の範囲



4 介護休業中の従業員に対して、雇用保険から支給される介護休業給付以外に、給与の何割かを支給したり、休業中も住宅手当を支給する等の経済的援助の制度はありますか。【1つに○】

介護休業制度を導入している事業所では、介護休業中の従業員に対して、雇用保険から支給される介護休業給付以外の経済的援助を「雇用保険からの介護休業給付のみ」95.0%と回答しています。

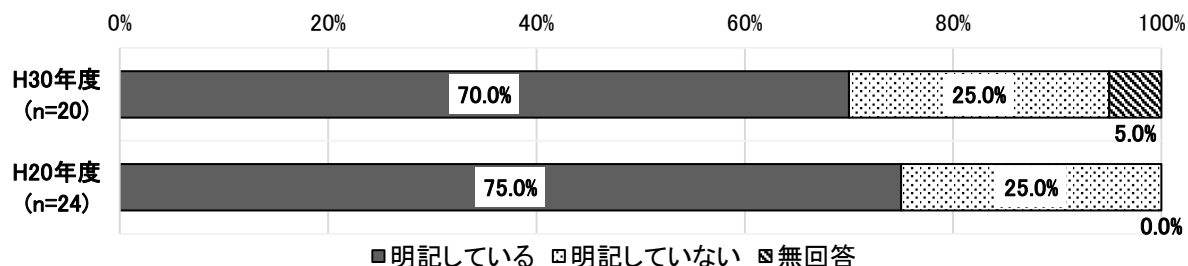
■介護休業中の従業員に対する経済的援助



5 介護休業制度終了後は、原則として現職または現職相当職に復帰させることについて、就業規則等に明記していますか。【1つに○】

介護休業制度を導入している事業所では、介護休業終了後の現職または現職相当職に復帰させることについて、就業規則等に明記しているかを「明記している」70.0%、「明記していない」25.0%と回答しています。

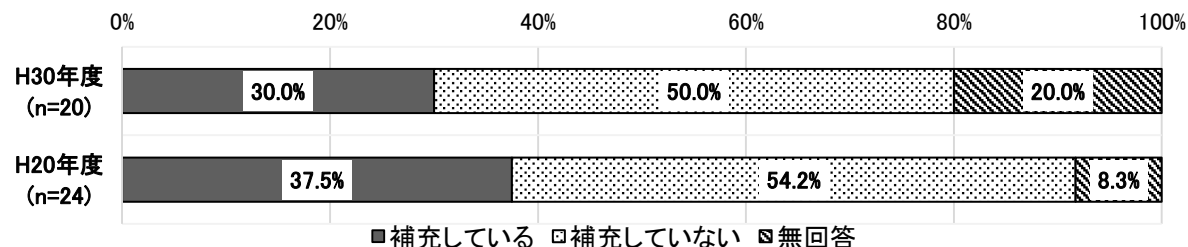
■介護休業終了後の現職復帰の明記



6 介護休業制度の利用者が出た場合、その部署の人員構成を考えて、代替要員の補充（他部署からの異動、人材派遣者・アルバイトの雇用など）を行っていますか。

介護休業制度を導入している事業所では、介護休業制度の利用者が出た場合の代替要員の補充を「補充している」30.0%、「補充していない」50.0%と回答しています。

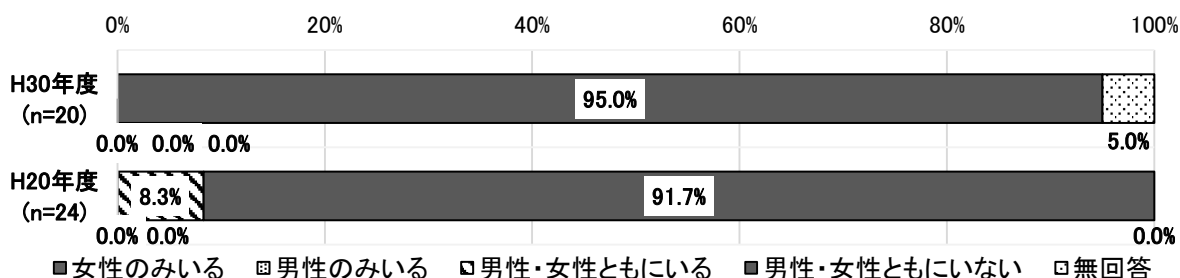
■介護休業制度利用者の代替要員の補充



7 平成30年1月1日から平成30年12月末日の間に介護休業を取得した従業員がいますか。

介護休業制度を導入している20事業所の平成30年度調査では、介護休業を取得した従業員はいないと回答しています。

■介護休業を取得した従業員の有無



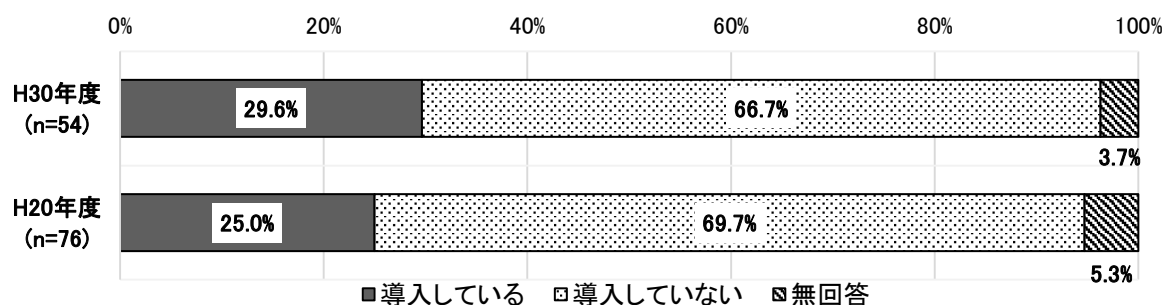
5 子の看護休暇制度について

問 17 子の看護休暇制度を導入していますか。【1 つに○】

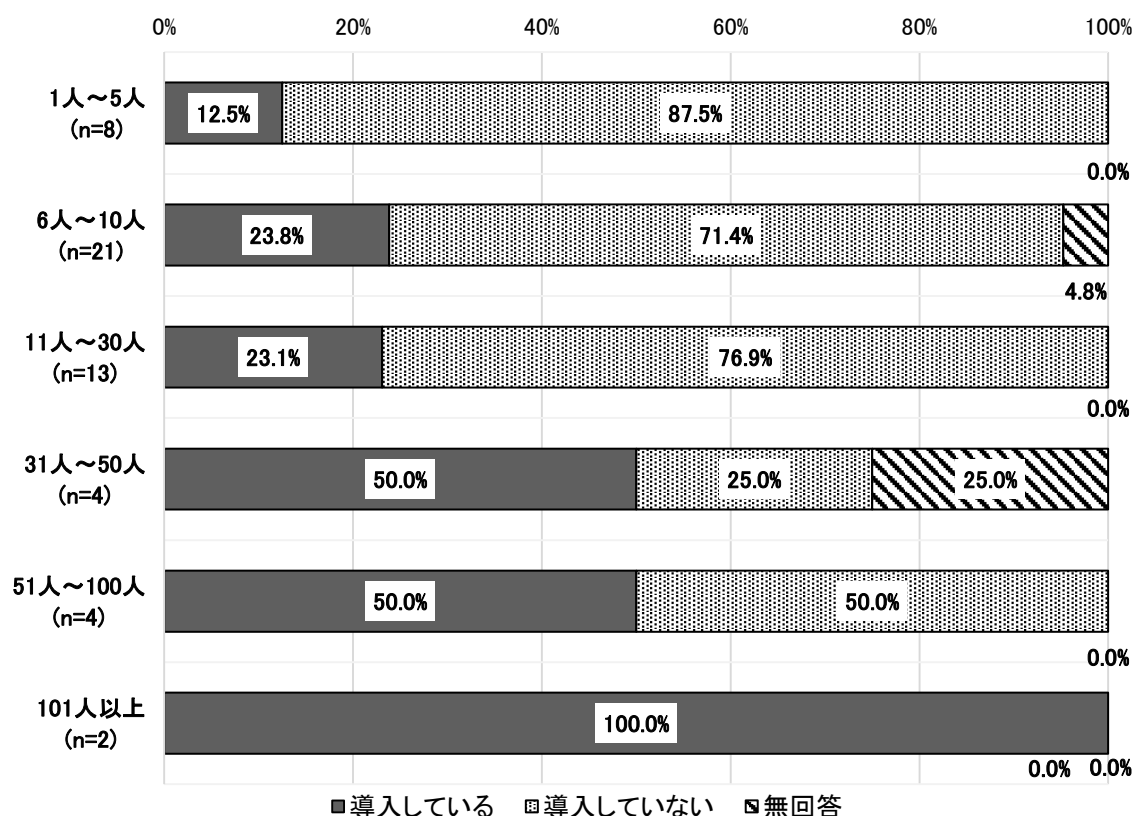
子の看護休暇制度の導入をみると、平成 20 年度調査から「導入している」は 4.6 ポイント増の 29.6%、「導入していない」は 3 ポイント減の 66.7%となっています。

従業員規模別に導入状況を見ると、31 人以上の事業所では半数以上が導入している状況ですが、30 人以下では 3 割以下となっています。

■子の看護休暇制度の導入



■従業員規模別子の看護休暇制度の導入

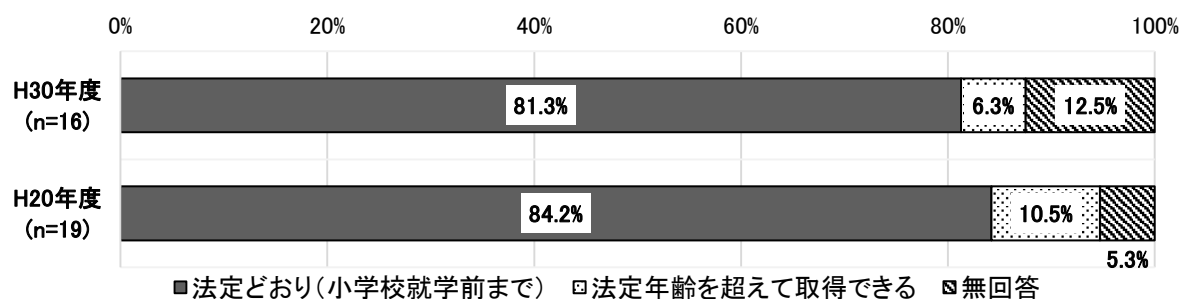


問18 (問17で「1 導入している」とお答えの方に伺います。)

1 対象となる子どもの年齢は何歳までですか。【1つに○】

子の看護休暇制度を導入している事業所では、「法定どおり(小学校就学前まで)」が81.3%、「法定年齢を超えて取得できる」が6.3%(1事業所)になっています。

■看護休業制度の対象となる子どもの年齢

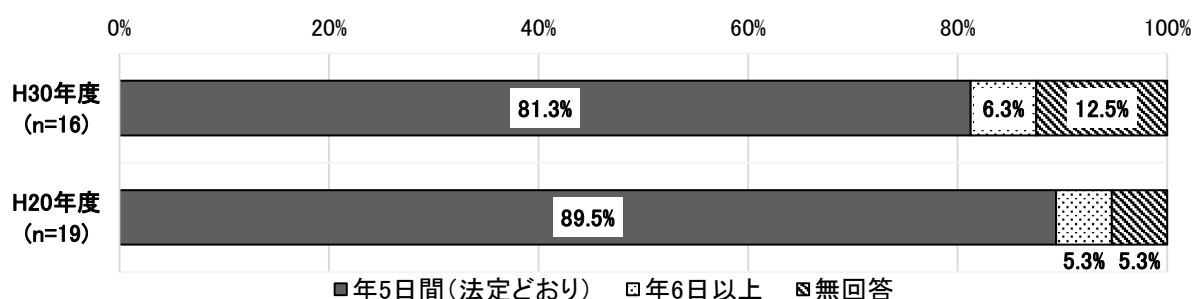


○法定年齢を超えて取得できる年齢について記載はありませんでした

2 子ども1人につき取得可能な休暇日数は年間何日ですか。【1つに○】

子の看護休暇制度を導入している事業所では、子ども1人につき取得可能な休暇回数を「年5日間(法定どおり)」81.3%、「年6日以上」6.3%と回答しています。

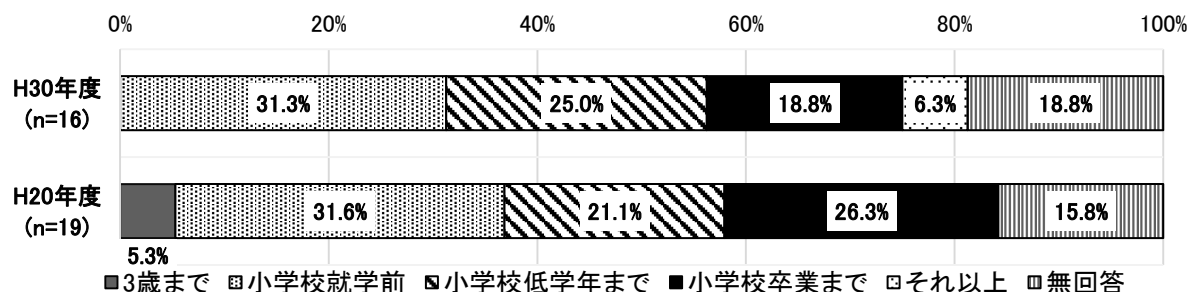
■子ども1人につき取得可能な休暇日数



3 子の看護休暇の適用年齢は、何歳まであればよいと思いますか。【1つに○】

子の看護休暇制度を導入している事業所では、子の看護休暇の適用年齢を上位から「小学校就学前」31.3%、「小学校低学年まで」25.0%、「小学校卒業まで」18.8%と回答しています。

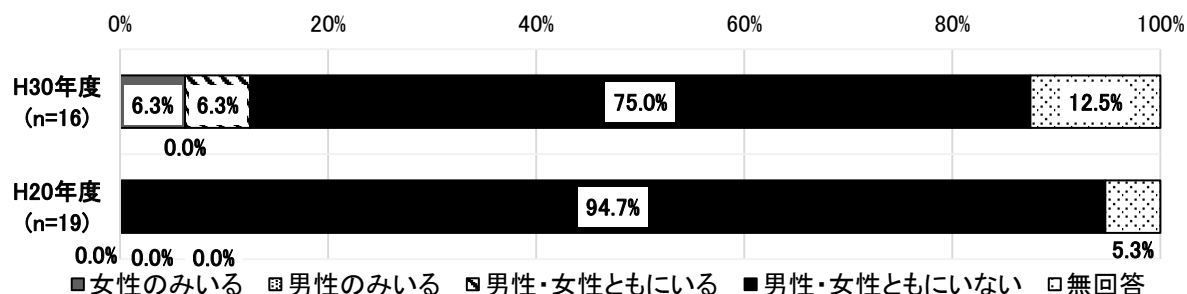
■望ましいと思う子の看護休暇の適用年齢



4 平成30年1月1日から平成30年12月末日の間に子の看護休暇を取得した従業員がいますか。【1つに○】

子の看護休暇制度を導入している事業所では、子の看護休暇を取得した従業員について「女性のみいる」1事業所、「男性・女性ともにいる」1事業所と回答しています。

■子の看護休暇を取得した従業員の有無



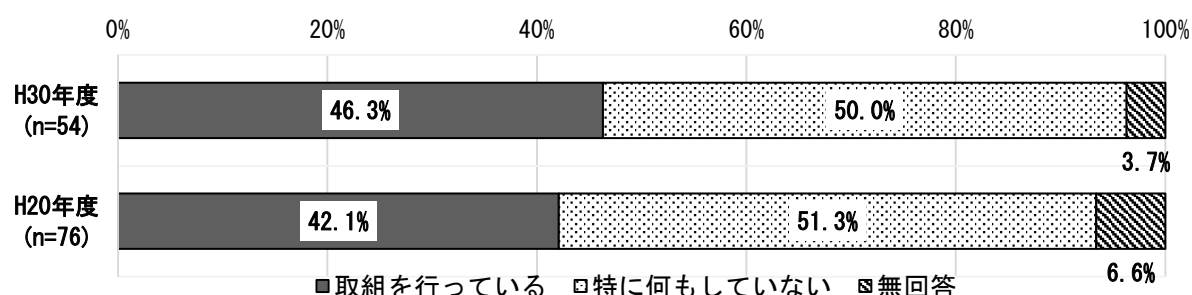
6 仕事と家庭の両立支援について

問 19 貴事業所では、働きながら育児や介護を行う従業員のために、次の取組をしていますか。【あてはまるものすべてに○】

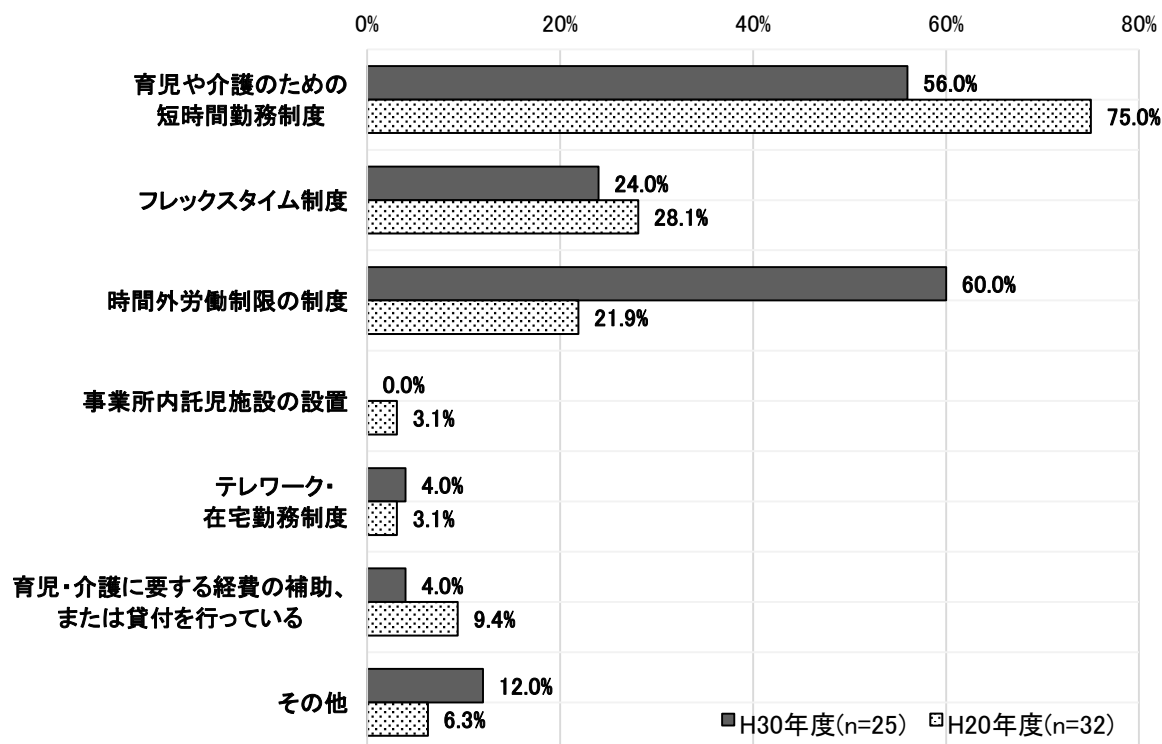
働きながら育児や介護を行う従業員のための取組をみると、平成 20 年度調査から「取組を行っている」が 4.2 ポイント増の 46.3%、「特に何もしていない」が 1.3 ポイント減の 50.0%となっています。

取組内容では、平成 20 年度調査から「時間外労働制限の制度」が 38.1 ポイント増加し 60.0%、「育児や介護のための短時間勤務制度」が 19 ポイント減少し 56.0%となっています。

■仕事と家庭の両立支援の取組の有無



■仕事と家庭の両立支援の取組内容



○その他の回答（2 件）

- ・ 人員増員の予定がない
- ・ 少人数のため、その時々で対応している

問 20 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するために、次のような取組を行っていますか。【あてはまるものすべてに○】

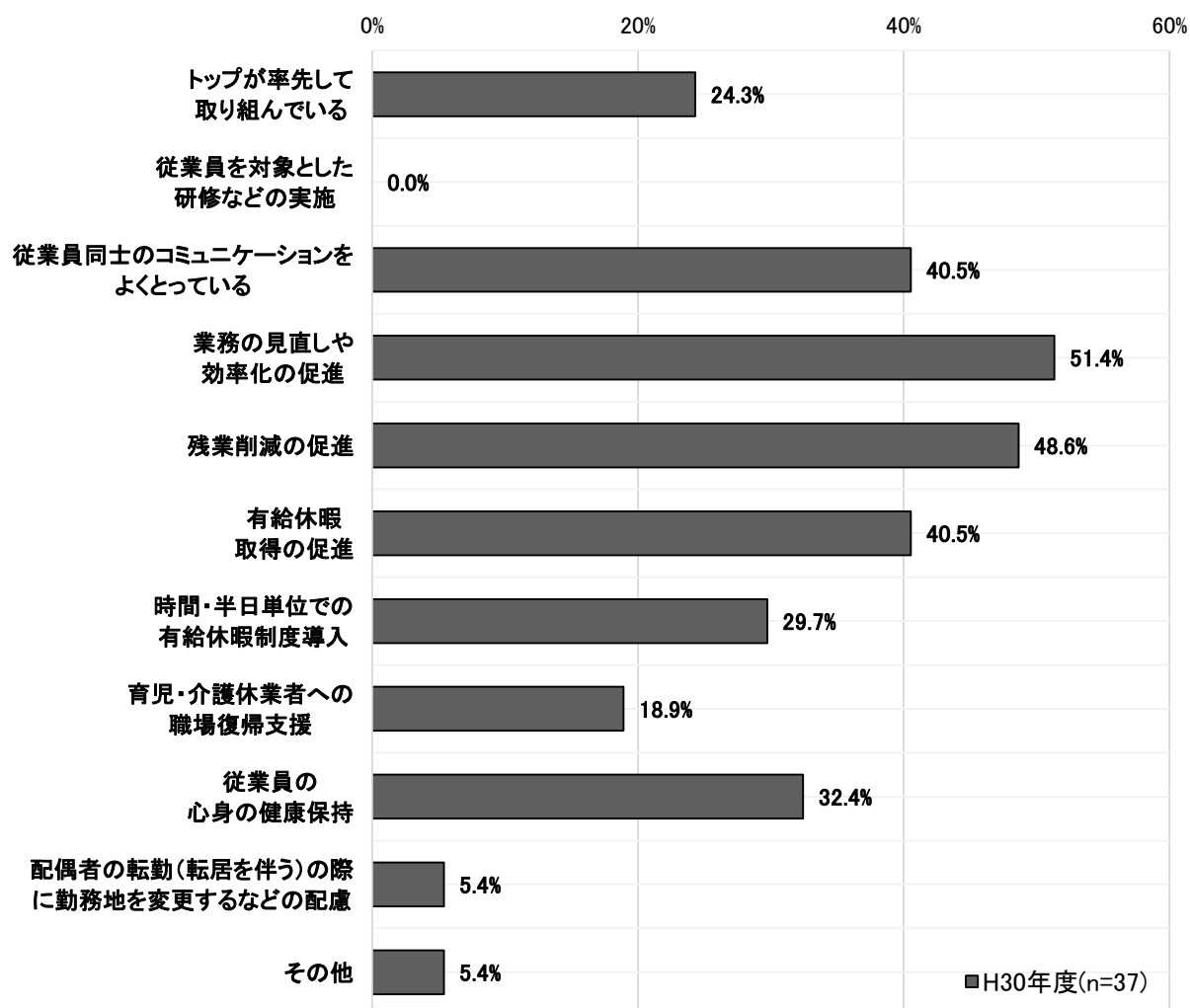
ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進をみると、「取組を行っている」68.5%、「行っていない」31.5%となっています。

取組内容は、上位から「業務の見直しや効率化の促進」51.4%、「残業削減の促進」48.6%、「従業員同士のコミュニケーションをよくとっている」と「有給休暇取得の促進」が40.5%となっています。

■ ワーク・ライフ・バランスの取組の有無



■ ワーク・ライフ・バランスの取組内容



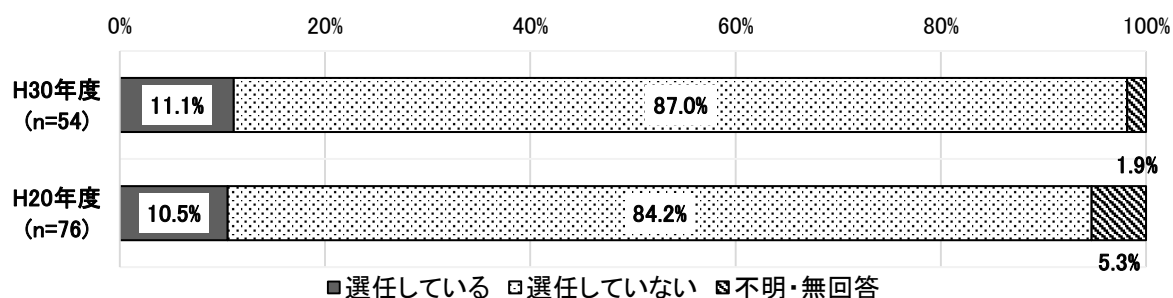
○その他の回答（2件）

- ・ 人員増員の予定がない
- ・ 休みは自由に取れるし、仕事時間も自由になっている

問 21 事業主は、職業家庭両立推進者を選任するよう努めることとなっていますが、貴事業所は選任していますか。【1 つに○】

職業家庭両立推進者の選任をみると、「選任している」11.1%、「選任していない」87.0%となっています。

■職業家庭両立推進者選任の有無



7 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定について

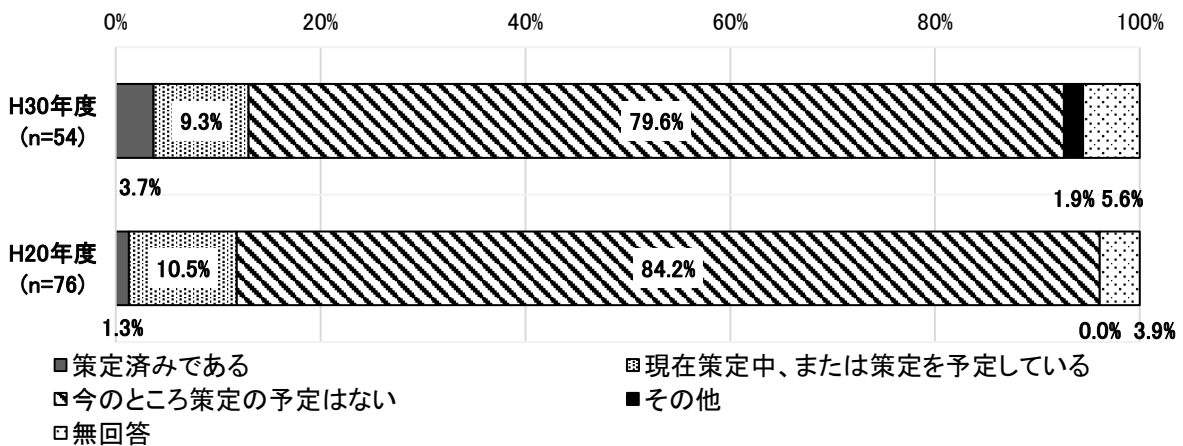
※「次世代育成支援対策推進法」に基づき、従業員数 101 人以上の企業は、労働者の仕事と子育ての両立を図るための行動計画を策定することが義務付けられています。

（100 人以下の企業は努力義務）

問 22 貴事業所の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の策定状況について、お伺いします。【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の策定状況をみると、「今のところ策定の予定はない」79.6%、「現在策定中、または策定を予定している」9.3%、「策定済みである」3.7%となっています。

■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の策定状況



○その他の回答（1 件）

- ・従業員が 100 人以下なので、具体的に進めていない

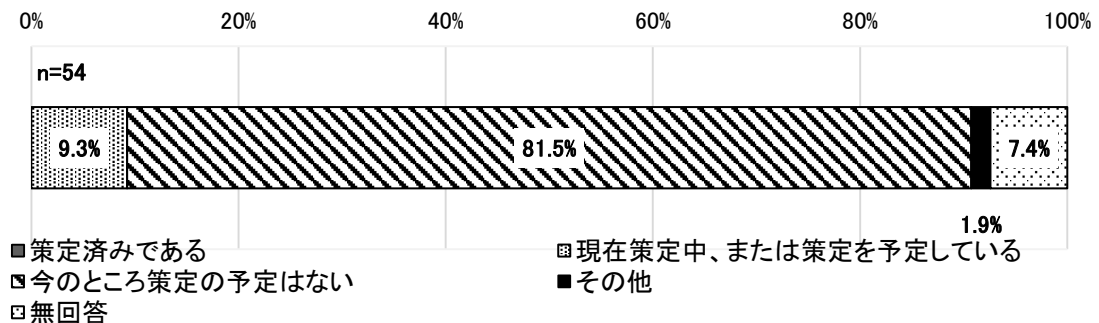
8 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定について

※「女性活躍推進法」に基づき、従業員数 301 人以上の企業は、自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定が義務付けられています。
(300 人以下の企業は努力義務)

問 23 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況について、お伺いします。
【1 つに○】

女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定状況をみると、「今のところ策定の予定はない」81.5%、「現在策定中、または策定を予定している」9.3%となっています。「策定済みである」に回答はありませんでした。

■女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況



○その他の回答（1 件）

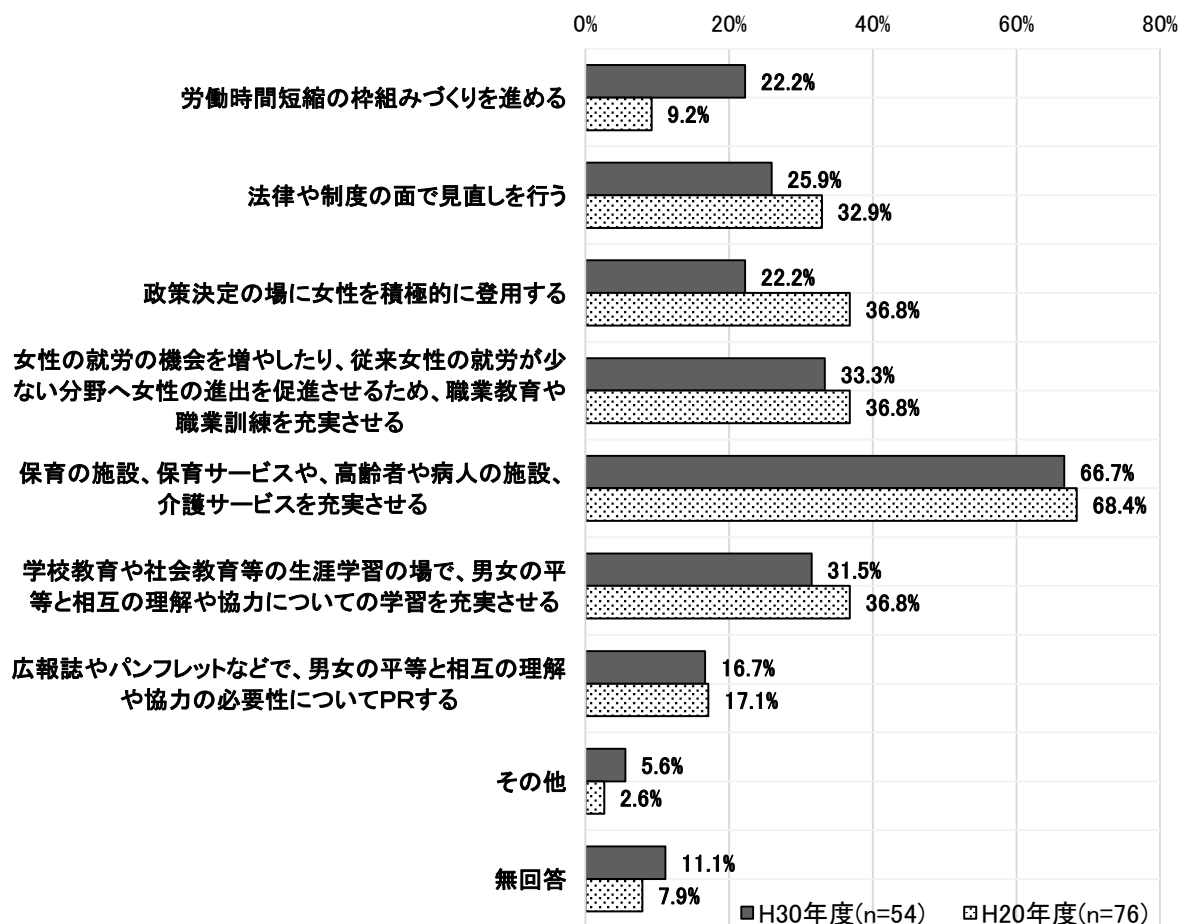
- ・従業員が 100 人以下なので、具体的に進めていない

9 今治市における男女共同参画社会の実現に向けて

問 24 今治市は、男女共同参画社会の実現をめざし、様々な施策を実施しています。今後、特にどのようなことに取り組んでいくことが必要だと思いますか。【5 つまでに○】

- ①男女共同参画社会の実現に向けて必要な取組は、上位から「保育の施設、保育サービスや、高齢者や病人の施設、介護サービスを充実させる」66.7%、「女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少ない分野へ女性の進出を促進させるため、職業教育や職業訓練を充実させる」33.3%、「社会教育等の生涯学習の場で、男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実させる」31.5%となっています。
- ②必要な取組で平成 20 年度調査より伸びた取組は、「労働時間短縮の枠組みづくりを進める」が13ポイント増の22.2%となっています。
- ③必要な取組で平成 20 年度調査より減少した取組は、「政策決定の場に女性を積極的に登用する」が14.6ポイント減少の22.2%、「法律や制度の面で見直しを行う」が7ポイント減の25.9%となっています。

■男女共同参画社会の実現をめざして今治市が取組む施策



○その他の回答（3件）

- ・小学校でも放課後や夏・春・冬休み等の預かりを実施する
- ・小規模で必要性ない
- ・現在、ブラック企業と思われる事業所がある。まず、それを直し、正しい労働時間、報酬を支払うよう指導が大事

10 自由意見

回答（3件）

- ・まずは、人材不足。いてもまともな人材がない。当社のような零細企業はそれから。
(製造業)

- ・男女共同参画の取組は、会社はもちろんの事、家庭での男性の協力が一番大切だと思います。子供の頃から家事の手伝いをさせ自立して生活ができる男子（女子もちろん）に育てていく必要があります。男女平等に教育を受けて育ち、家庭に入ると家事は女の人任せでは成り立ちません。パートナーとしては、家事全般なんでもこなせる人と出会える事が女性の仕事の質をあげる最も大切な事のように思います。会社の方でも、小さな会社ですので、従業員は家族だと思っています。みんなが健康で家庭が円満な事が会社を伸ばす一つの基礎だと思っています。ありがとうございました。

(卸売・小売業)

- ・当社は女性に適応している。消費が伸びれば一人でも多く採用するつもりですが現状では・・・

(卸売・小売業)

調査票

今治市男女共同参画に関する事業所実態調査のお願い

日ごろから事業所の皆さまには、市政にご理解とご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

今治市では、男女共同参画社会の基本理念であります「男女が平等で、互いに人権を尊重しながら、家庭や地域、職場などあらゆる分野で支えあう、男女共同参画社会の実現」に向け、取り組んでいます。

しかしながら、近年、少子高齢化が進み社会情勢は急速な変化をしており、それに対応するためには、女性の能力の活用や仕事と家庭生活の両立を支援する体制の整備が求められ、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環を生む社会の実現が必要となっています。

このたび、市内の事業所150社を対象として、「今治市男女共同参画に関する事業所実態調査」を実施することとなりました。

この調査は、事業所における男女共同参画に対する取組みの実態を伺い、今後の今治市における計画の策定や施策の推進に反映させるため、市内の事業所を対象に実施するものです。

この調査でお聞きしたことは、すべて統計的に処理し、上記の目的以外に使用することはありません。

お忙しいところ、誠に恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解のうえ、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

平成31年2月 今治市長

◆ご記入するときのお願い◆

- この調査は、平成30年12月末日現在でお答えください。
- 事業所全体のことではなく、調査票の届いた事業所についてお答えください。
- ご記入の際は、ボールペンまたは鉛筆などで、はっきりお書きください。
- ご記入の方法は、あてはまるものを○で囲むか、() 内に具体的に記入していただくようになっています。

◆調査票の回収について◆

- 記入が済んだ調査票は、同封の返信用封筒に入れて、切手を貼らずに **平成31年3月15日（金）** までに、ポストに投函してください。

◆本調査の問合せ先◆

- 何かご不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

問合せ 〒794-8511 今治市別宮町一丁目4番地1

今治市総務部人権啓発課

T E L 0898-36-1521 F A X 0898-32-5211

E-mail jinken@imabari-city.jp

I 貴事業所の概要について

問1 主な職種は何ですか。次の中から最も近いと思われるものに1つ○をつけてください。

1 建設業	2 卸売・小売業	3 製造業
4 飲食店、宿泊業	5 電気・ガス・熱供給	6 医療、福祉
7 情報通信業・運輸業	8 教育、学習支援事業	9 金融・保険業
10 サービス業		

問2 貴事業所の従業員[※]について、それぞれの人数をお答えください。

※「従業員」とは、本社（店）、支社（店）の区別を問わず、本調査票の届いた事業所にのみ所属する従業員をいいます。

項目 男女別	正規従業員 (社長・店主等含む)	非正規職員 (臨時、嘱託、アルバイト等含む)
男 性	人	人
女 性	人	人
合 計	人	人

問3 貴事業所に現在在籍している正規従業員の平均年齢と平均勤続年数はどのくらいですか。四捨五入して、整数値で記入してください。

1 平均年齢	男性 (歳)	女性 (歳)
2 平均勤続年数	男性 (年)	女性 (年)

問4 貴事業所の管理職の数についてお答えください。

なお、「部長」「課長」などの職名を使用していない場合は、貴事業所の実態にあわせて判断しお答えください。

1 部長以上相当職	男性 (人)	女性 (人)
2 課長相当職	男性 (人)	女性 (人)

問5 貴事業所の平成30年1月1日から平成30年12月末日の間の採用実績についてお答えください。

男性 (人)	女性 (人)
---------	---------

問6 貴事業所の残業の状況について、次のいずれかに○をつけてください。

1 残業はほとんどない
2 残業はあるが、全体として減少傾向にある
3 残業があり、全体として増加傾向にある
4 残業はあるが、時期や部署により偏りがみられる

Ⅱ 女性を積極的に活用するための取組みについて

問7 貴事業所では、次のような取組みを行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 女性の活躍に関する担当部局・担当者を設けるなど、事業所内での推進体制を整備している
- 2 女性の少ない職場の環境整備を行い、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 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
- 6 管理職に対し、女性が活躍することの重要性についての啓発を行っている
- 7 女性の意見や要望を聞く場や制度を設けている
- 8 女性のモチベーションや就業意識を高めるための研修などを行っている
- 9 体力面での個人差を補う設備を整えるなど、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（具体的に _____）
- 13 特に取り組んでいない

問8 貴事業所では、女性の採用を現在と比べて増やしていく考えはありますか。次のいずれかに○をつけてください。

- 1 増やしていきたいと考えている → 問10へお進みください。
- 2 現時点では特に増やしていく考えはない

問9 （問8で「2 現時点では特に増やしていく考えはない」とお答えの方に伺います。）
その理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 安全面や体力面など女性では不安な面がある
- 2 女性に適した業務・職種が少ない
- 3 時間外労働をさせにくい
- 4 結婚・出産を理由とした退職の可能性がある
- 5 育児・介護など家庭への配慮が必要となる
- 6 トイレ・更衣室など女性専用の環境整備にコストがかかる
- 7 女性の応募が元々少ない
- 8 すでに女性は十分採用している
- 9 その他（具体的に _____）

問10 貴事業所では、今後、役員や管理職に女性を積極的に登用しようと考えていますか。
次のいずれかに○をつけてください。

- 1 積極的に登用しようと考えている → 問12へお進みください。
- 2 現時点では積極的に登用しようとする考えはない

問11 (問10で「2 現時点では積極的に登用しようとする考えはない」とお答えの方に伺います。)

その理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 安全面や体力面など女性では不安な面がある
- 2 仕事と家庭の両立が難しく管理職に就かせにくい
- 3 女性側の意識が伴わない
- 4 女性に向けた管理職ポストがない
- 5 役職に相応しい女性人材の育成が十分でない
- 6 経営陣の意識が伴わない
- 7 男性社員からの理解が得られない
- 8 取引先や顧客の理解が得られない
- 9 女性は非正規社員が主体
- 10 その他（具体的に

)

Ⅲ セクシュアル・ハラスメントの防止の取組みについて

問12 貴事業所では、次のような取組みを行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 社内に苦情や相談の窓口を設置している。
- 2 社内研修などを実施している
- 3 資料やパンフレットを配布するなど啓発活動を実施している
- 4 発生時の対応マニュアルを作成している
- 5 就業規則へのセクシュアル・ハラスメントに関する事項を記載している
- 6 必要性を感じていない
- 7 その他（具体的に

)

IV 育児休業制度について

問13 育児休業制度を導入していますか。

- 1 導入している
2 導入していない → 問15へお進みください。

問14 (問13で「1 導入している」とお答えの方に伺います。)

1 対象となる子どもの年齢は何歳までですか。次のいずれかに○をつけてください。

- イ 法定年齢を超えて取得できる → (歳まで)

2 子ども1人につき取得可能な休業回数は何回ですか。次のいずれかに○をつけてください。

- ア 1回（法定どおり） イ 2回以上

3 育児休業中の従業員に対して、雇用保険から支給される育児休業給付以外に、給与の何割かを支給したり、休業中も住宅手当を支給する等の経済的援助の制度はありますか。次のいずれかに○をつけてください。

- ア 雇用保険からの育児休業給付のみ イ 育児休業給付以外の支給がある

4 育児休業終了後は、原則として現職または現職相当職に復帰させることについて、就業規則等に明記していますか。次のいずれかに○をつけてください。

- ア 明記している イ 明記していない

5 育児休業制度の利用者が出た場合、その部署の人員構成を考えて、代替要員の補充（他部署からの異動、人材派遣者・アルバイトの雇用など）を行っていますか。次のいずれかに○をつけてください。

- ア 補充している イ 補充していない

6 平成30年1月1日から平成30年12月末日の間の従業員（常用労働者）の人数について、お答えください。

- ア 全体の人数 出産した女性従業員 (人)
配偶者が出産した人数 (人)
- イ うち、育児休業の取得・取得希望者人数
女性 (人)
男性 (人)

V 介護休業制度について

問15 介護休業制度を導入していますか。

- | |
|--------------------------|
| 1 導入している |
| 2 導入していない → 問17へお進みください。 |

問16 (問15で「1 導入している」とお答えの方に伺います。)

1 取得可能な期間は通算何日ですか。次のいずれかに○をつけてください。

- | | |
|------------------|------------------|
| ア 通算93日まで（法定どおり） | イ 通算93日を超えて取得できる |
|------------------|------------------|

2 対象家族1人につき取得可能な休業回数は何回ですか。次のいずれかに○をつけてください。

- | | | |
|-------------------|------------|---|
| ア 3回まで分割可能（法定どおり） | イ その他（具体的に | ） |
|-------------------|------------|---|

3 対象となる家族の範囲はどこまでですか。次のいずれかに○をつけてください。

- | | | |
|--|-------------------------|---|
| ア 法定どおり
（配偶者・父母・子・祖父母や
兄弟姉妹及び孫・配偶者の父母） | イ 法定の枠を超えて利用可能
（具体的に | ） |
|--|-------------------------|---|

4 介護休業中の従業員に対して、雇用保険から支給される介護休業給付以外に、給与の何割かを支給したり、休業中も住宅手当を支給する等の経済的援助の制度はありますか。次のいずれかに○をつけてください。

- | | |
|-------------------|------------------|
| ア 雇用保険からの介護休業給付のみ | イ 介護休業給付以外の支給がある |
|-------------------|------------------|

5 介護休業制度終了後は、原則として現職または現職相当職に復帰させることについて、就業規則等に明記していますか。次のいずれかに○をつけてください。

- | | |
|----------|-----------|
| ア 明記している | イ 明記していない |
|----------|-----------|

6 介護休業制度の利用者が出た場合、その部署の人員構成を考えて、代替要員の補充（他部署からの異動、人材派遣者・アルバイトの雇用など）を行っていますか。次のいずれかに○をつけてください。

- | | |
|----------|-----------|
| ア 補充している | イ 補充していない |
|----------|-----------|

7 平成30年1月1日から平成30年12月末日の間に介護休業を取得した従業員がいますか。次のいずれかに○をつけてください。

- | | |
|--------------|--------------|
| ア 女性のみいる | イ 男性のみいる |
| ウ 男性・女性ともにいる | エ 男性・女性ともいない |

Ⅵ 子の看護休暇制度について

問17 子の看護休暇制度を導入していますか。

- 1 導入している
- 2 導入していない → 問19へお進みください。

問18 (問17で「1 導入している」とお答えの方に伺います。)

1 対象となる子どもの年齢は何歳までですか。次のいずれかに○をつけてください。

- ア 法定どおり（小学校就学前まで）
- イ 法定年齢を超えて取得できる → （ 歳まで）

2 子ども1人につき取得可能な休暇日数は年間何日ですか。次のいずれかに○をつけてください。

- ア 年5日間（法定とおり）
- イ 年6日以上

3 子の看護休暇の適用年齢は、何歳まであればよいと思いますか。次のいずれかに○をつけてください。

- ア 3歳まで
- イ 小学校就学前
- ウ 小学校低学年まで
- エ 小学校卒業まで
- オ それ以上

4 平成30年1月1日から平成30年12月末日の間に子の看護休暇を取得した従業員がいますか。次のいずれかに○をつけてください。

- ア 女性のみいる
- イ 男性のみいる
- ウ 男性・女性ともにいる
- エ 男性・女性ともいない

Ⅶ 仕事と家庭の両立支援について

問19 貴事業所では、働きながら育児や介護を行う従業員のために、次の取組みをしていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 育児や介護のための短時間勤務制度
- 2 フレックスタイム制度
- 3 時間外労働制限の制度
- 4 事業所内託児施設の設置
- 5 テレワーク・在宅勤務制度
- 6 育児・介護に要する経費の補助、または貸付を行っている
- 7 その他（具体的に _____）
- 8 特に何もしていない

問20 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するために、次のような取組みを行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 トップが率先して取組んでいる
- 2 従業員を対象とした研修などの実施
- 3 従業員同士のコミュニケーションをよくとっている
- 4 業務の見直しや効率化の促進
- 5 残業削減の促進
- 6 有給休暇取得の促進
- 7 時間・半日単位での有給休暇制度導入
- 8 育児・介護休業者への職場復帰支援
- 9 従業員の心身の健康保持
- 10 配偶者の転勤（転居を伴う）の際に勤務地を変更するなどの配慮
- 11 その他（具体的に _____）
- 12 特に何もしていない

問21 事業主は、職業家庭両立推進者を選任するよう努めることとなっていますが、貴事業所は選任していますか。次のいずれかに○をつけてください。

- 1 選任している
- 2 選任していない

VIII 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定について※

※「次世代育成支援対策推進法」に基づき、従業員数101人以上の企業は、労働者の仕事と子育ての両立を図るための行動計画を策定することが義務付けられています。
(100人以下の企業は努力義務)

問22 貴事業所の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の策定状況について、お伺いします。次のいずれかに○をつけてください。

- | | |
|----------------------|---|
| 1 策定済みである | |
| 2 現在策定中、または策定を予定している | |
| 3 今のところ策定の予定はない | |
| 4 その他（具体的に | ） |

IX 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定について※

※「女性活躍推進法」に基づき、従業員数301人以上の企業は、自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定が義務付けられています。(300人以下の企業は努力義務)

問23 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況について、お伺いします。次のいずれかに○をつけてください。

- | | |
|----------------------|---|
| 1 策定済みである | |
| 2 現在策定中、または策定を予定している | |
| 3 今のところ策定の予定はない | |
| 4 その他（具体的に | ） |

X 今治市における男女共同参画社会の実現に向けて

問24 今治市は、男女共同参画社会の実現をめざし、様々な施策を実施しています。今後、特にどのようなことに取り組んでいくことが必要だと思いますか。次の中から5つ以内を選んで○をつけてください。

- 1 労働時間短縮の枠組みづくりを進める
- 2 法律や制度の面で見直しを行う
- 3 政策決定の場に女性を積極的に登用する
- 4 女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少ない分野へ女性の進出を促進させるため、職業教育や職業訓練を充実させる
- 5 保育の施設、保育サービスや、高齢者や病人の施設、介護サービスを充実させる
- 6 学校教育や社会教育等の生涯学習の場で、男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実させる
- 7 広報誌やパンフレットなどで、男女の平等と相互の理解や協力の必要性についてPRする
- 8 その他（具体的に _____ ）

■最後に、男女共同参画についてのご意見等がございましたら、ご自由にお書きください。

お忙しい中、本調査にご協力いただきましてありがとうございました。この調査の結果は、今後今治市の男女共同参画を推進する基礎資料として有効に活用させていただきます。