

多度津町

男女共同参画に関する事業所アンケート

— 調査結果報告書 —

令和7年12月

多度津町 住民環境課

## <目次>

I 調査概要	1
II 調査結果	2
1 現状について	
問1 業種	2
問2 事業所の規模	2
問2—1 全従業員数のうち女性が占める割合	3
問2—2 管理職(係長以上)のうち女性が占める割合	3
問2—3 正規従業員数のうち女性が占める割合	4
問2—4 非正規従業員数のうち女性が占める割合	5
問3 勤続年数の男女差	6
2 管理職への登用状況について	
問4 管理職数	7
問5 女性の管理職が少ない理由	7
3 女性の活躍促進について	
問6 女性の活躍促進に向けた取組	8
4 ハラスメントについて	
問7 ハラスメント防止に向けた取組	9
5 育児・介護休業制度について	
問8 育児・介護休業の取得状況	10
問9 育児・介護休業の取得人数	10
6 ワーク・ライフ・バランスについて	
問10 ワーク・ライフ・バランスの認知度	12
問11 ワーク・ライフ・バランスの必要性についての考え方	12
問12 ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組	13

<b>7 職場の様子について</b>	
問13 性別による役割分担の傾向	14
<b>8 一般事業主行動計画について</b>	
問14 一般事業主行動計画の策定状況	15
<b>9 ポジティブ・アクションについて</b>	
問15 ポジティブ・アクションに対する意向	16
問15-1 ポジティブ・アクションの取組状況	16
問15-2 ポジティブ・アクションに取り組まない理由	17
<b>10 男女共同参画社会の実現に向けた行政施策について</b>	
問16 町が推進していくべき取組	18
<b>11 その他の自由意見</b>	19

# I 調査概要

## 1 調査の目的

「第4次たどつ男女共同参画プラン」を策定するにあたり、男女共同参画社会づくりに関する町内事業所の意見を聴取し、計画策定の基礎資料として活用することを目的として、調査を実施した。

## 2 調査期間

令和7年1月14日(火)～令和7年2月28日(金)

※ 集計には、3月3日(月)までの返送票を含む。

## 3 調査対象

町内 の 197 事業所

## 4 調査方法

調査票は郵送で配布した。回答は、郵送での提出又は調査票に記載した URL や二次元コードからの WEB 回答により回収した。

## 5 回答状況

配布数	総回答数	
	紙	WEB
197	67	18
	合計 85	

## 6 調査結果の見方

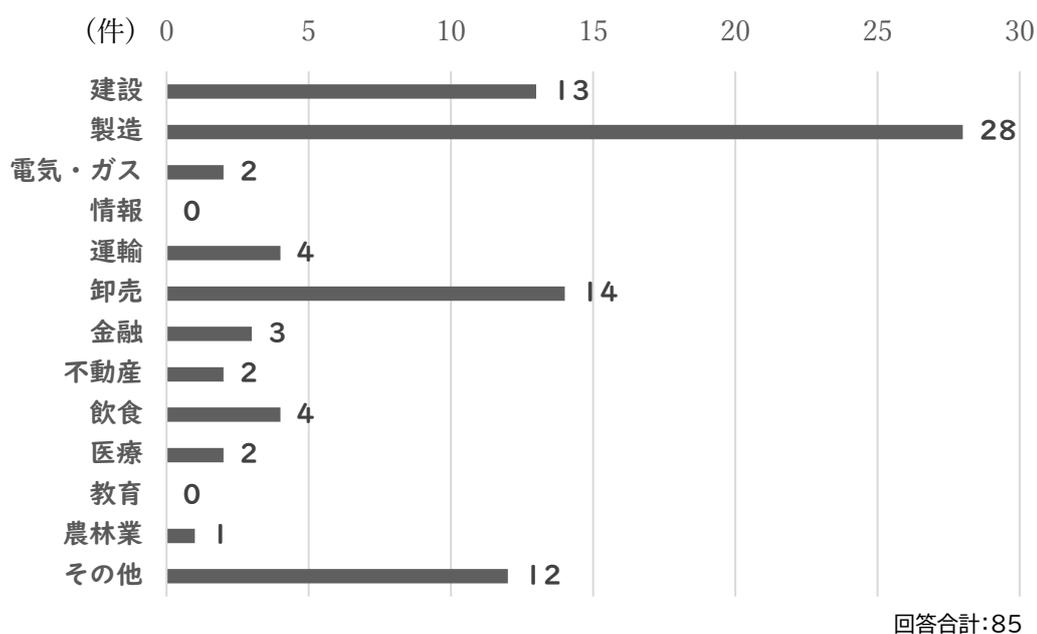
- 令和7年1月1日時点の状況での回答である。
- 本店・支店等がある場合は、企業全体ではなく、調査票を送付した事業所単体の内容についての回答である。
- 結果は百分率で表示しており、小数点第2位を四捨五入しているため、比率の合計が100%と一致しない場合がある。
- 複数回答の百分率の合計は、100%を超える。
- 図表及びコメントで、選択肢の語句等を一部簡略化等している場合がある。

## Ⅱ 調査結果

### 1 現状について

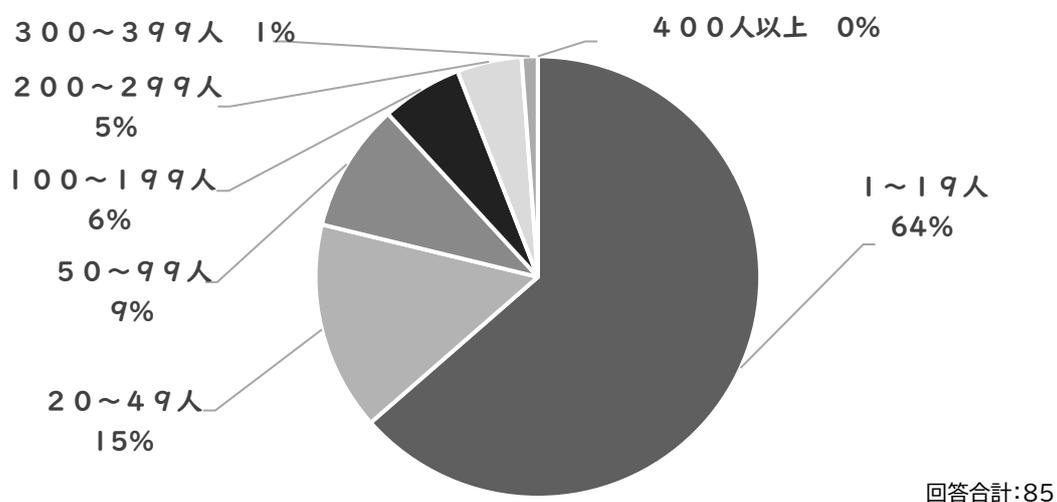
#### 問1 業種

- ▶ 業種は、製造業、卸売業、建設業が多く、若干の増減はあるものの、前回調査(令和2年実施。以下同じ)と大差はありませんでした。



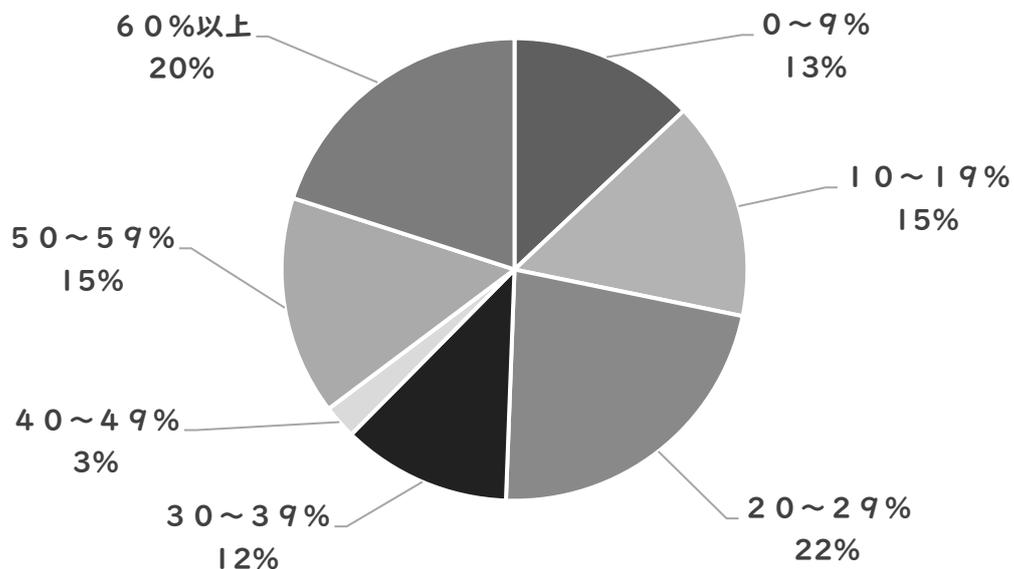
#### 問2 事業所の規模

- ▶ 前回調査と同じく、従業員数が20人未満の事業所が最も多く、全体の6割超を占めています。今回の調査では、400人以上の事業所からの回答はありませんでした。



### 問2—1 全従業員数のうち女性が占める割合

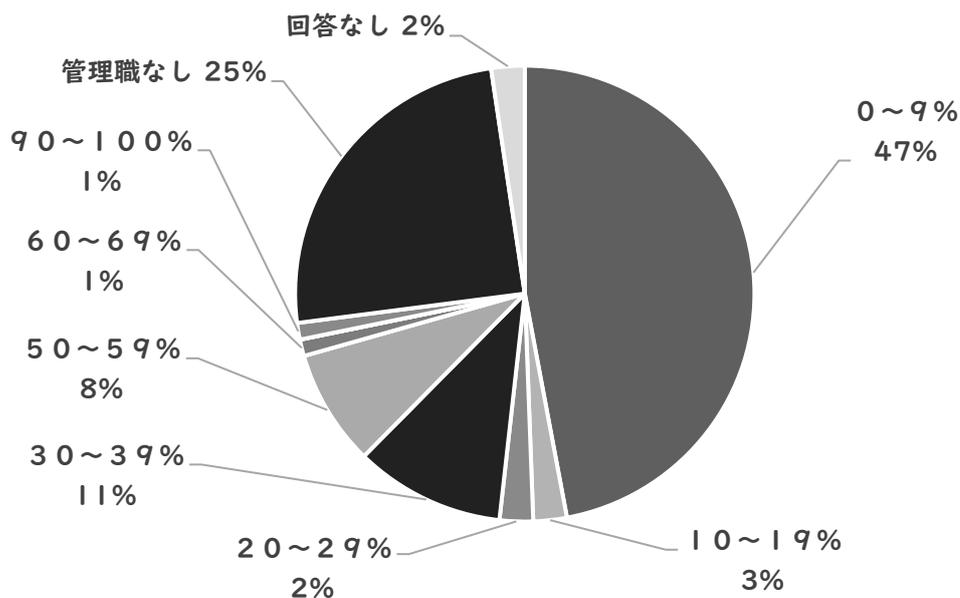
▶ 前回調査では「0～9%」が最も多くの割合(約26%)を占めていましたが、今回の調査では「20～29%」が最も多くの割合を占めました(前回約16%、今回約22%)。女性の社会進出が進んでいることがうかがえます。



回答合計:85

### 問2—2 管理職(係長以上)のうち女性が占める割合

▶ 最も多いのは「0～9%」の47%で、前回調査(49%)と比較するとやや改善したものの、全体をみると管理的業務に就く女性は、今なお少ない傾向にあるといえます。

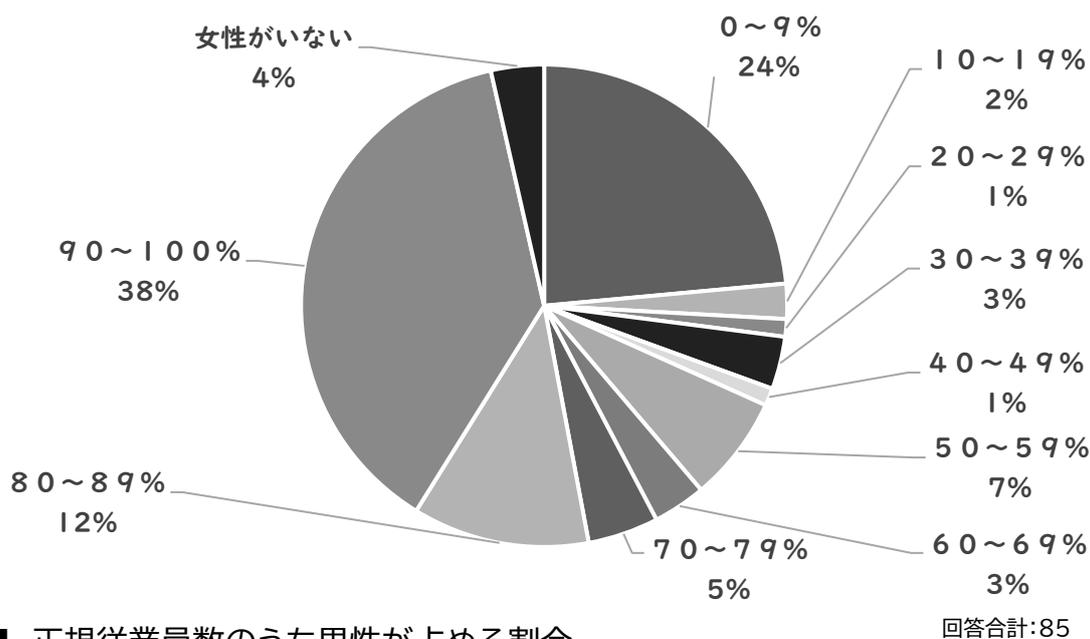


回答合計:85

## 問2—3 正規従業員数のうち女性が占める割合

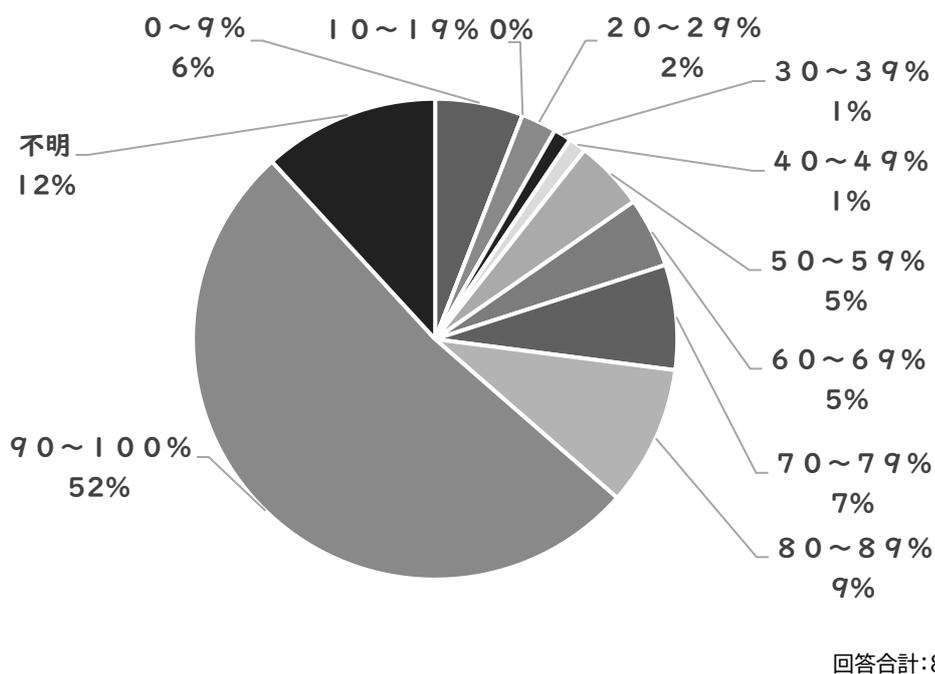
### ■ 正規従業員数のうち女性が占める割合

- ▶ 個別にみると、「90～100%」が38%を占めますが、選択肢を統合すると『50%未満』が31%となり、次いで多くなっています。前回調査と同様、両極端化の傾向があります。



### ■ 正規従業員数のうち男性が占める割合

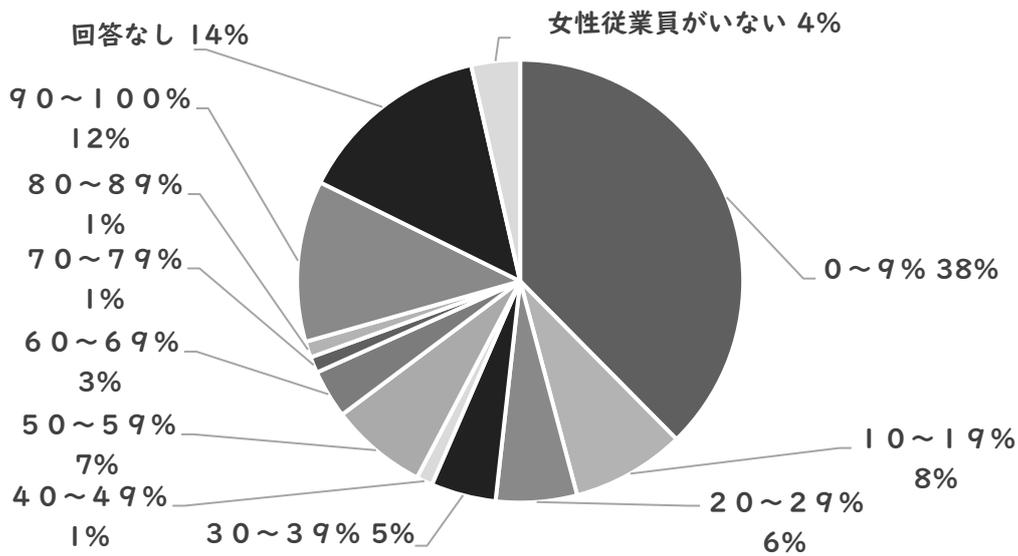
- ▶ 一方、男性は「90～100%」が過半数を超え、『50%未満』で選択肢を統合した場合の割合も10%と、女性に比べて大きく低くなっています。正規従業員数においては、女性に比べて男性が占める割合が高いことがわかります。



## 問2—4 非正規従業員数のうち女性が占める割合

### ■ 非正規従業員数のうち女性が占める割合

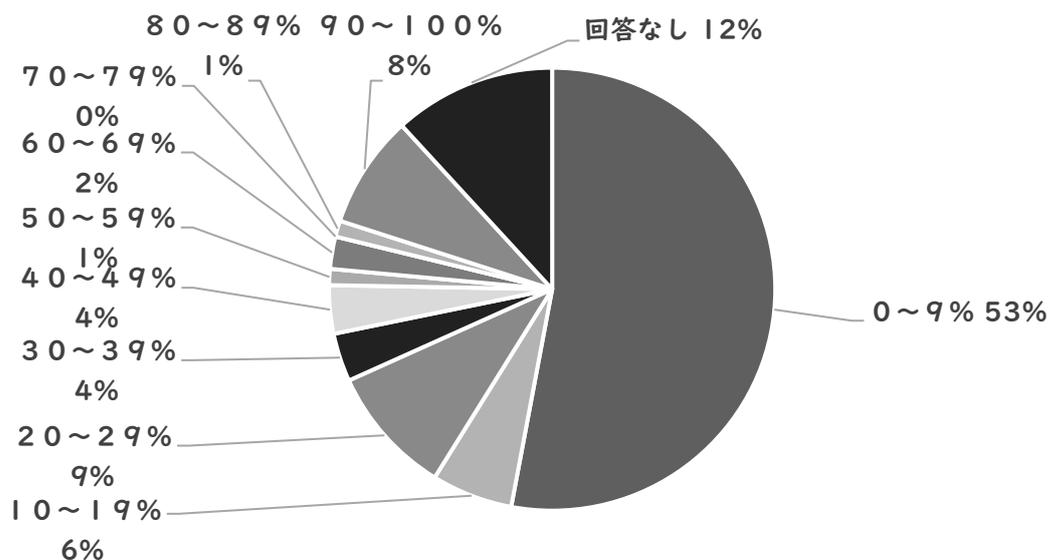
▶ 選択肢を統合すると『50%未満』が58%となる一方、「90~100%」も12%を占めています。



回答合計:85

### ■ 非正規従業員数のうち男性が占める割合

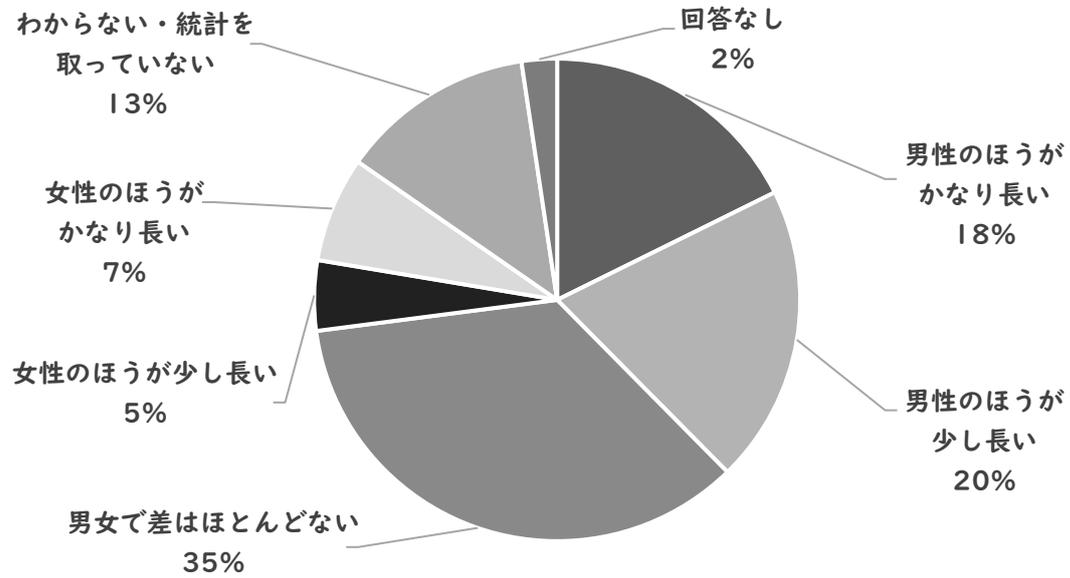
▶ 選択肢を統合すると『50%未満』は76%に及び、「90~100%」は8%となります。男性と女性を比較すると、非正規従業員数に占める男性の割合は、女性の割合より低くなっていることがわかります。



回答合計:85

### 問3 勤続年数の男女差

▶ 前回調査と比べると、「男性のほうがかなり長い」の割合が、26%から18%に減り、「男性のほうが少し長い」が13%から20%に増えています。一方で、女性の勤続年数の割合は微減となっており、状況にそれほど変化がないことがわかります。

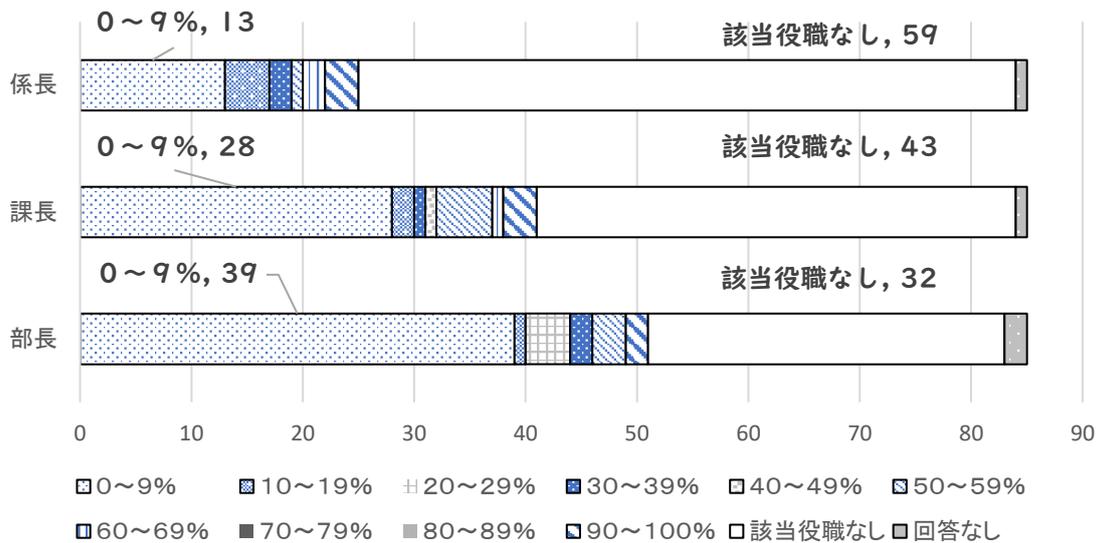


回答合計:85

## 2 管理職への登用状況について

### 問4 管理職数

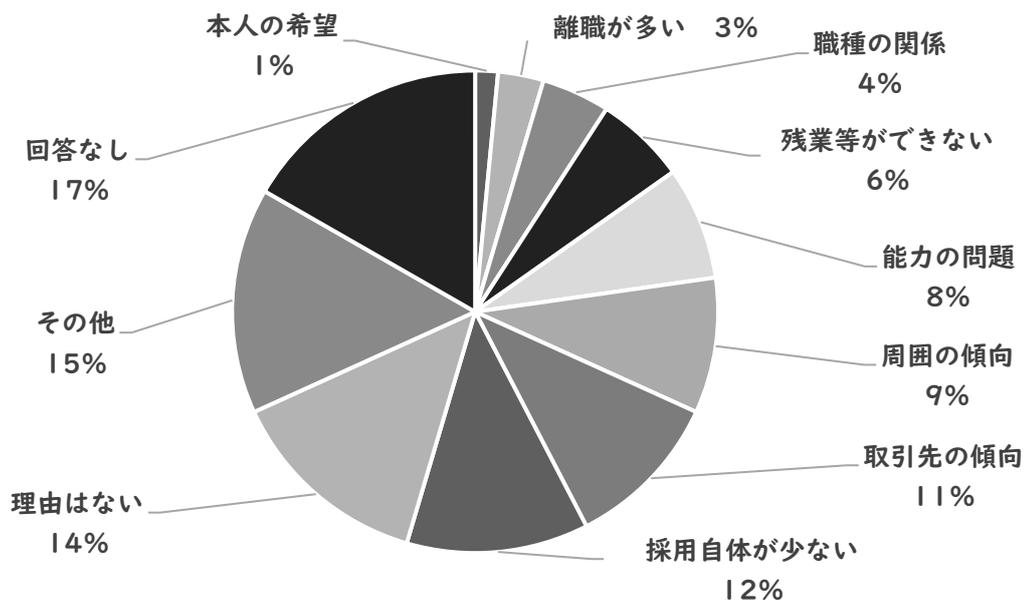
- ▶ 係長、課長、部長とキャリアが上がるほど、女性の就任率を「0～9%」とする回答数が増えていることから、女性のキャリアアップに課題があることがわかります。



回答合計:85

### 問5 女性の管理職が少ない理由

- ▶ 「周囲の傾向(男性の部下が女性の管理職を好まない傾向にある)」が9%、「取引先の傾向(取引先等から女性管理職が受け入れられにくい)」が11%に及ぶことから、管理職に関しては、性別による固定的役割分担意識が根強く残っているといます。

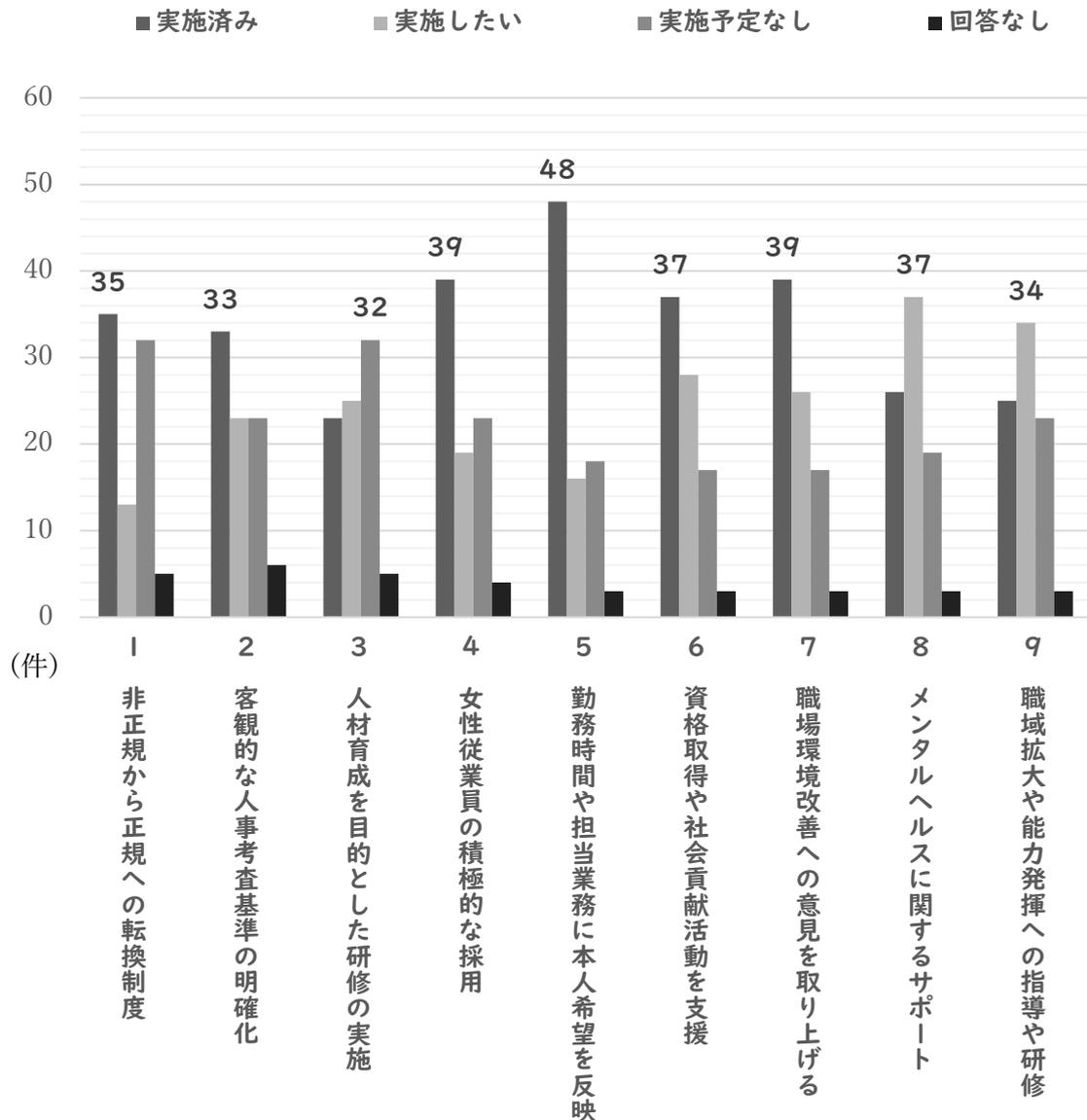


回答合計:124

### 3 女性の活躍促進について

#### 問6 女性の活躍促進に向けた取組

- ▶ 「実施したい」が最も多かった取組は、「従業員のメンタルヘルスに関するサポート」と「従業員の職域拡大や能力発揮のための指導や研修の実施」でした。
- ▶ 「実施予定なし」が最も多かった取組は、「人材育成を目的とした研修の実施」でした。

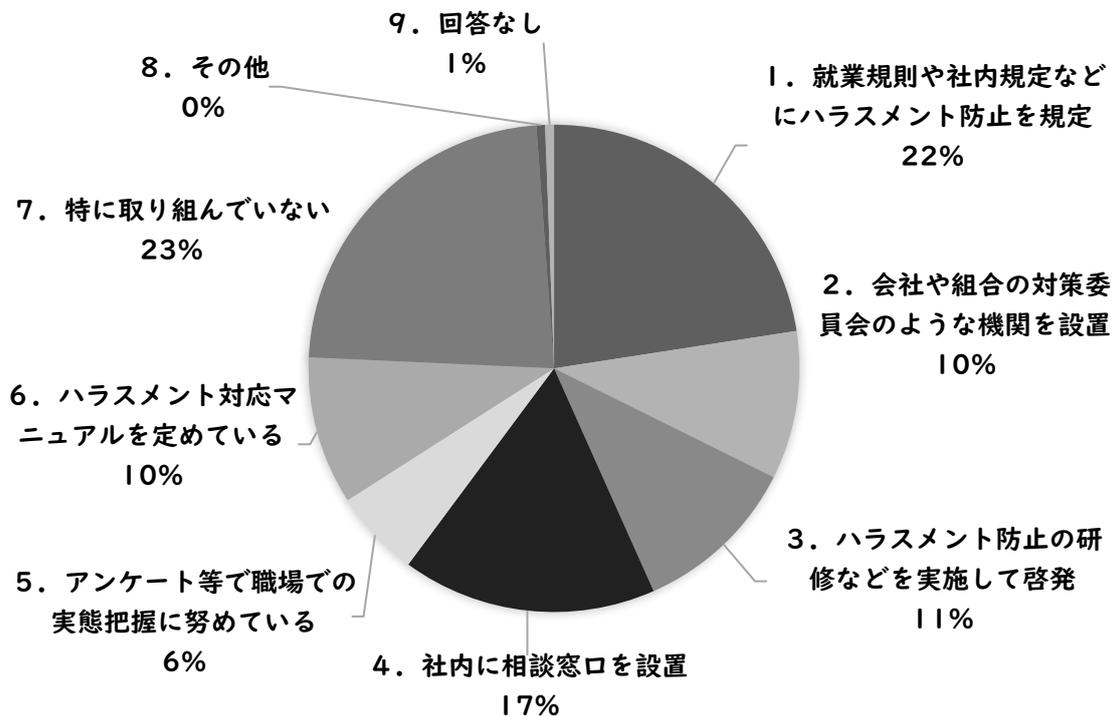


回答合計:85

## 4 ハラスメントについて

### 問7 ハラスメント防止に向けた取組

- ▶ 前回調査と比べ、就業規則等にハラスメント防止規定を設けた割合が 3%から 22%へ大幅に増えています。
- ▶ 今回調査で、アンケートによる実態把握や対応マニュアルの策定など、割合を減らした取組もありますが、全体をみると、それらより一歩前へ踏み出した具体的な取組が進められていることがうかがえます。

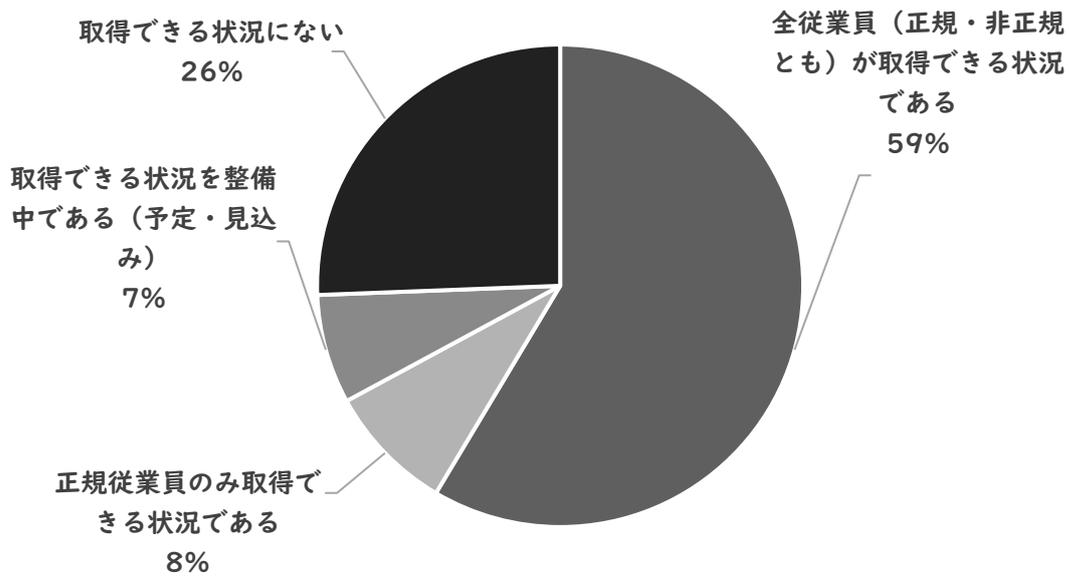


回答合計:173

## 5 育児・介護休業制度について

### 問8 育児・介護休業の取得状況

- ▶ 前回調査に比べて、全従業員が取得できると答えた割合が、34%から 59%に大幅に増えています。ただし、「取得できる状況にない」と答えた割合が 26%に及んでいます。



回答合計:82(無回答 3)

### 問9 育児・介護休業の取得人数

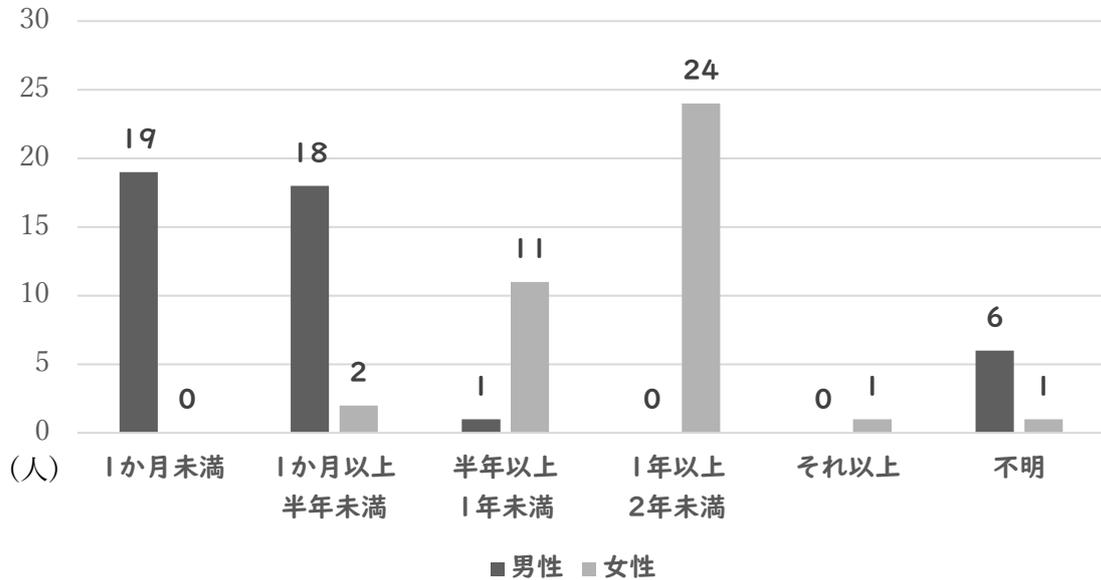
#### ■ 育児休業(取得者数・取得率)

- ▶ 育児休業の取得率は、男性が 29%、女性が 100%となっています。女性は全国平均(約 84%)よりも高くなっていますが、男性は全国平均(約 30%)とほぼ同じです。

	直近 3 年間の 育児休業対象者数	うち、育児休業 取得者数	取得率
男性	151 人	44 人	29%
女性	39 人	39 人	100%

## ■ 育児休業(取得期間)

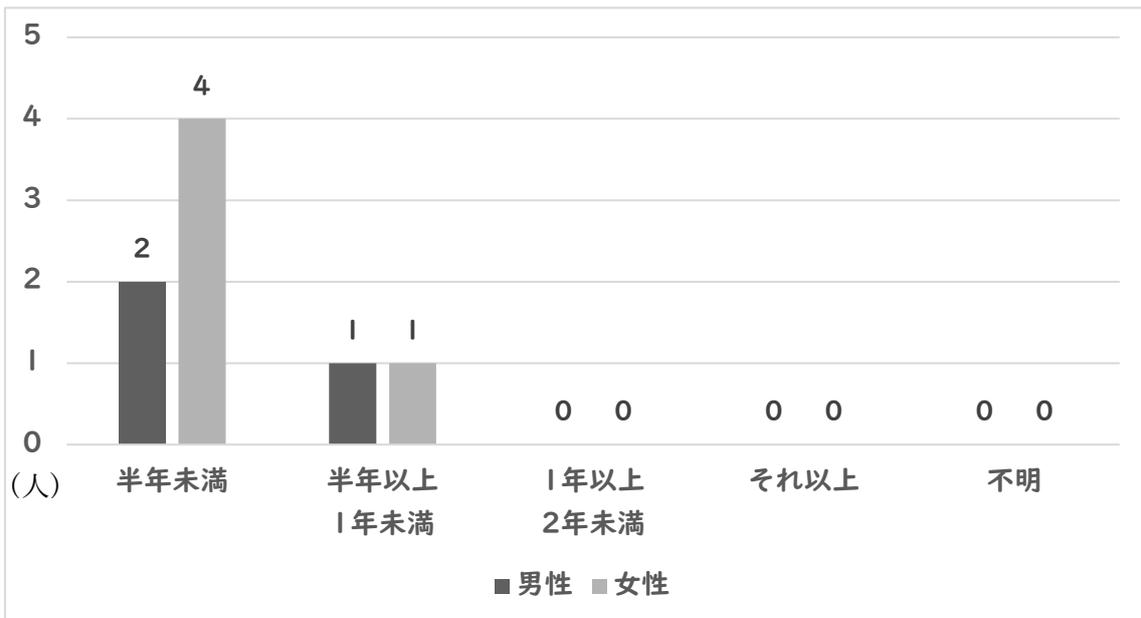
▶ 取得期間については、男性と女性で明確に期間が分かれており、男性は「1か月未満」が最も多く、女性は「1年以上 2年未満」が最も多くなっています。



回答合計:83(男性 44、女性 39)

## ■ 介護休業(取得者数・取得期間)

▶ 直近3年間における介護休業取得者数は、合計8名(男性3名、女性5名)で、「半年未満」の期間の取得が多くなっています。1年以上の取得はありませんでした。

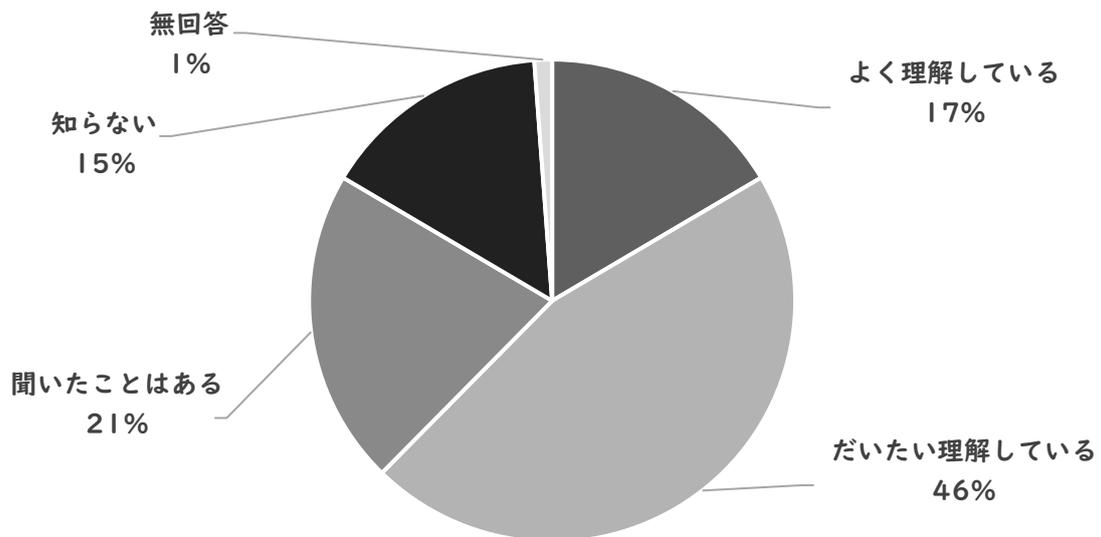


回答合計:8(男性 3、女性 5)

## 6 ワーク・ライフ・バランスについて

### 問10 ワーク・ライフ・バランスの認知度

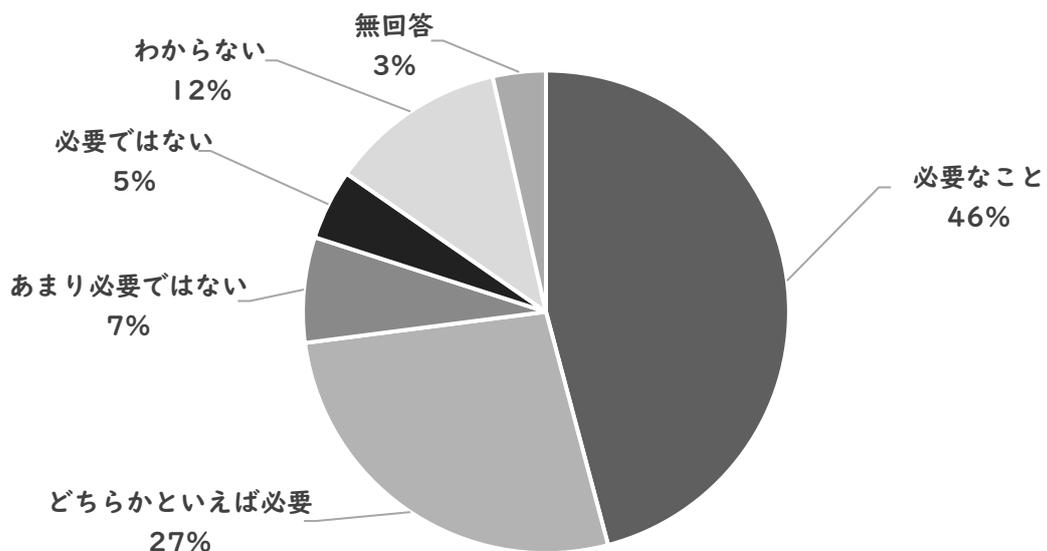
- ▶ 前回調査と比べて、「だいたい理解している」の割合が25%から46%へと大幅に増加しており、全体として、認知度が高まっていることがうかがえます。



回答合計:85

### 問11 ワーク・ライフ・バランスの必要性についての考え方

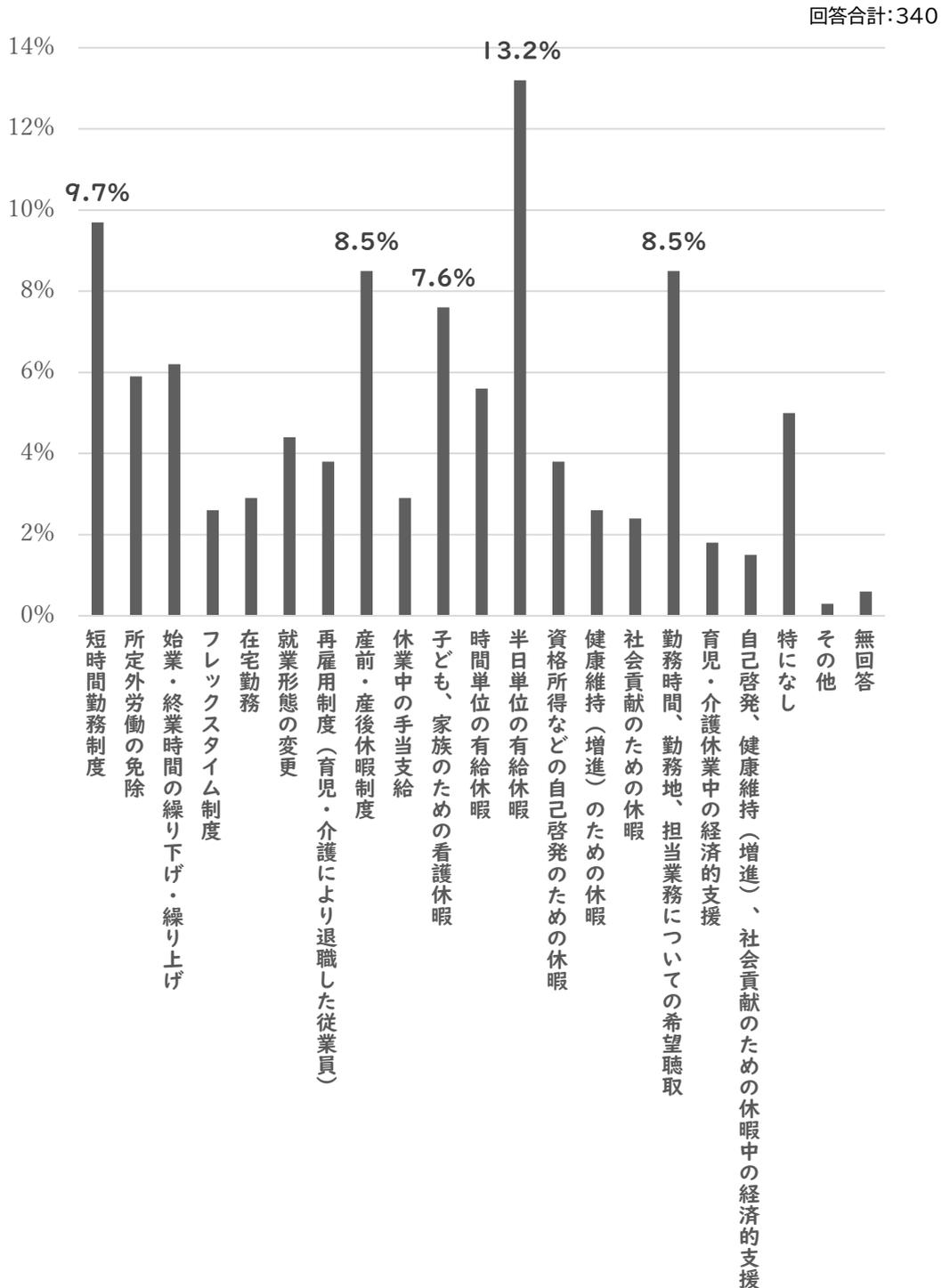
- ▶ 前回調査に比べて、「必要なこと」と回答した割合が30%から46%へと大幅に増加しました。ワーク・ライフ・バランスの考え方が浸透してきていることがわかります。



回答合計:85

## 問12 ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組

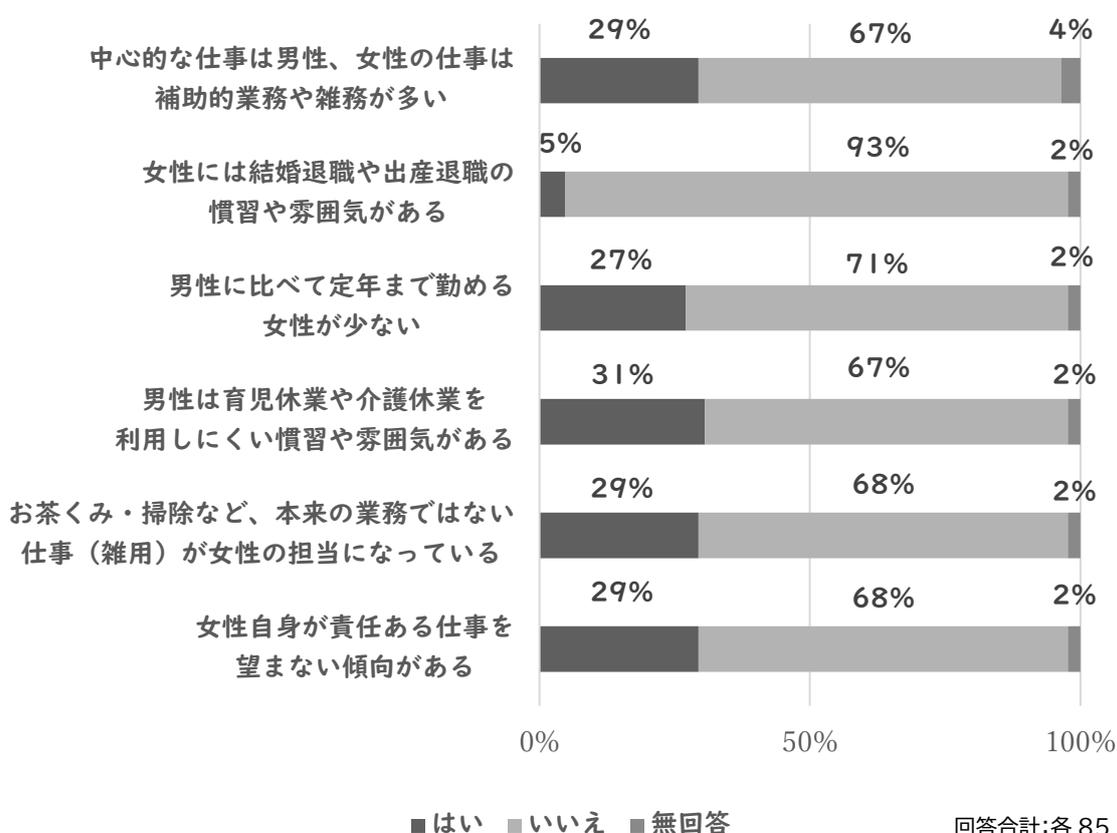
- ▶ 前回調査でも割合が高かった「半日単位の有給休暇」「産前・産後休暇制度」「短時間勤務制度」「子ども家族のための看護休暇」に加えて、「勤務時間、勤務地、担当業務についての希望聴取」の割合が伸びています。



## 7 職場の様子について

### 問13 性別による役割分担の傾向

- ▶ 前回調査に比べて、性別による役割分担の意識が大きく改善されています。なかでも、「中心的な仕事は男性、女性の仕事は補助的業務や雑務が多い」に、「はい」と答えた割合が、46%から 29%へと大幅に改善しています。
- ▶ しかしながら、全体の3割程度は、性別による役割分担意識が未だに残っており、今後さらなる改善を図っていく必要があります。

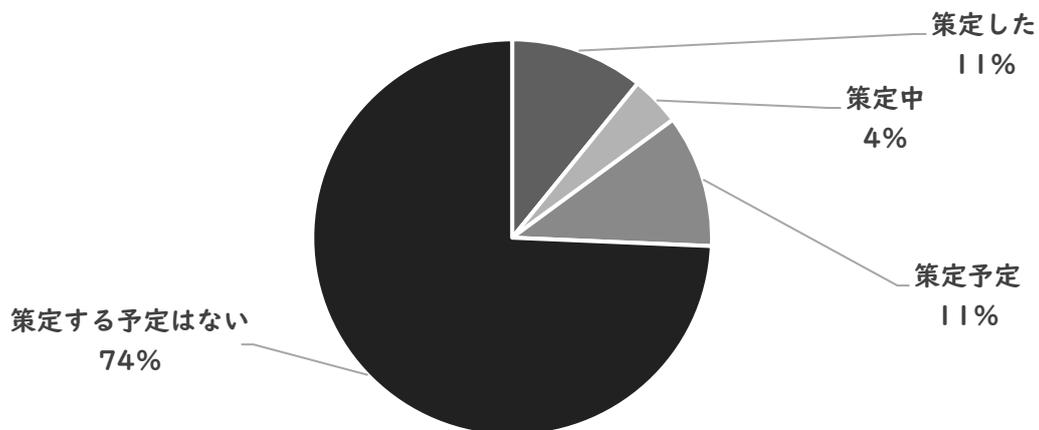


## 8 一般事業主行動計画について

### 問14 一般事業主行動計画の策定状況

#### ■ 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画について

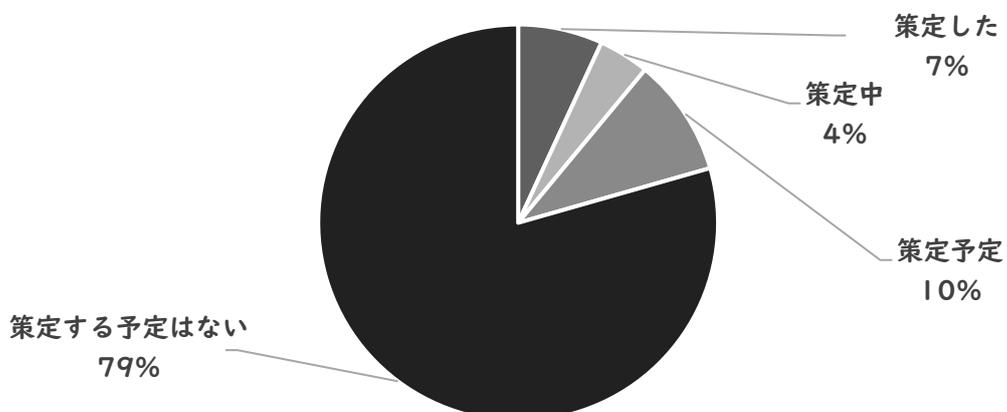
- ▶ 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画については、「策定した」「策定予定」が前回調査時と比較して1%程度増えましたが、「策定する予定はない」と答えた事業所が多い状況に変わりはありません。



回答合計:74

#### ■ 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画について

- ▶ 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画については、「策定した」が前回調査時と比較して1%程度、「策定予定」が前回調査時と比較して2%程度増えていますが、「策定する予定はない」と答えた事業所が多い状況に変わりはありません。

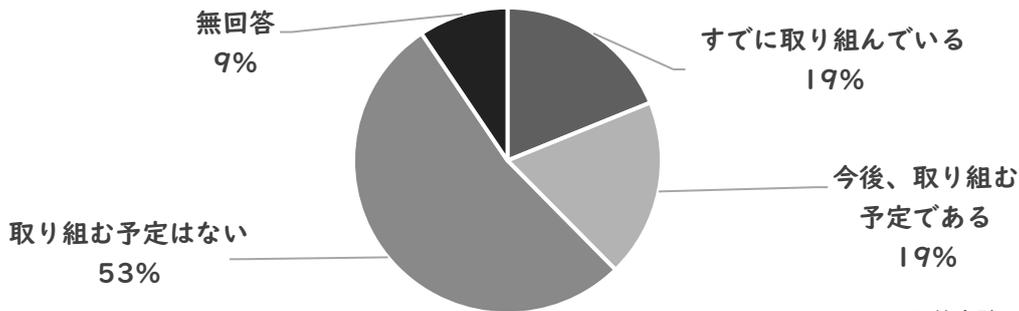


回答合計:73

## 9 ポジティブ・アクションについて

### 問15 ポジティブ・アクションに対する意向

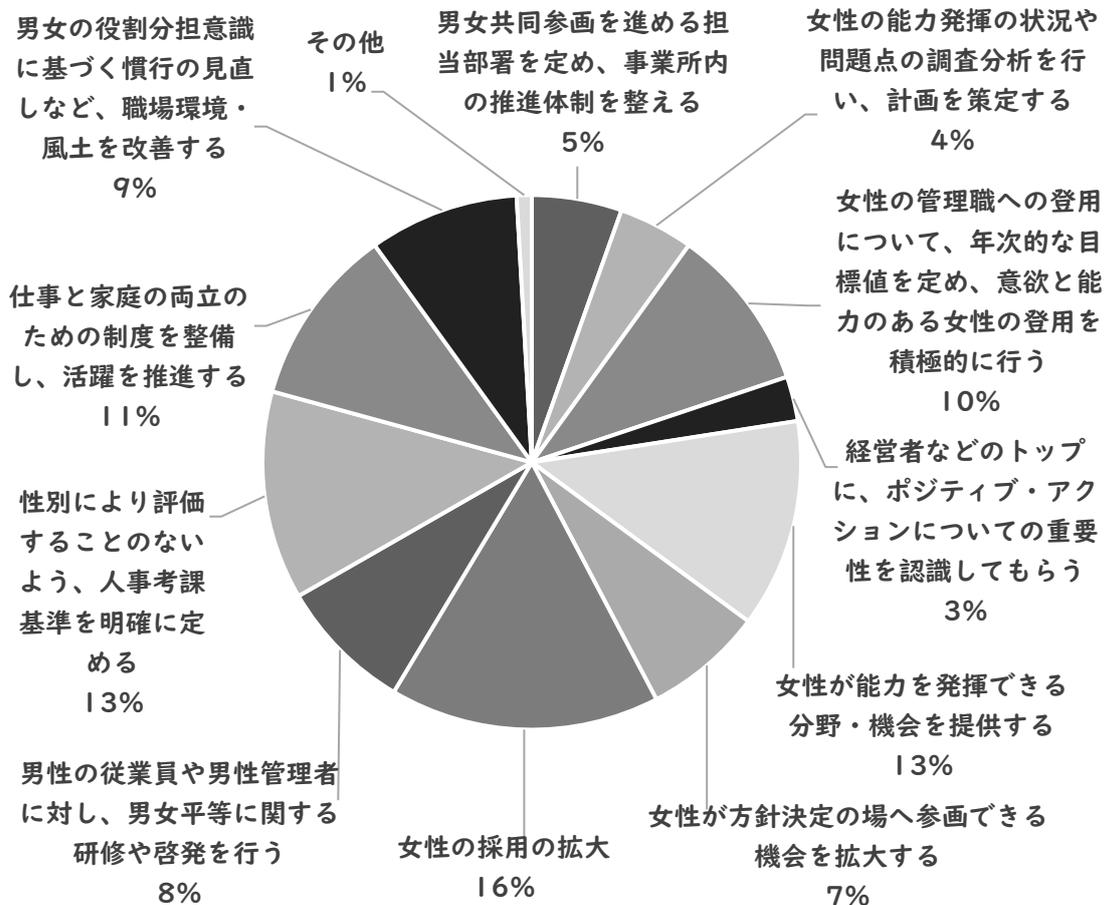
- ▶ 「すでに取り組んでいる」、「今後、取り組む予定である」共に割合が微増しているが、「取り組む予定はない」が過半数を超えている。



回答合計:85

### 問15-1 ポジティブ・アクションの取組状況

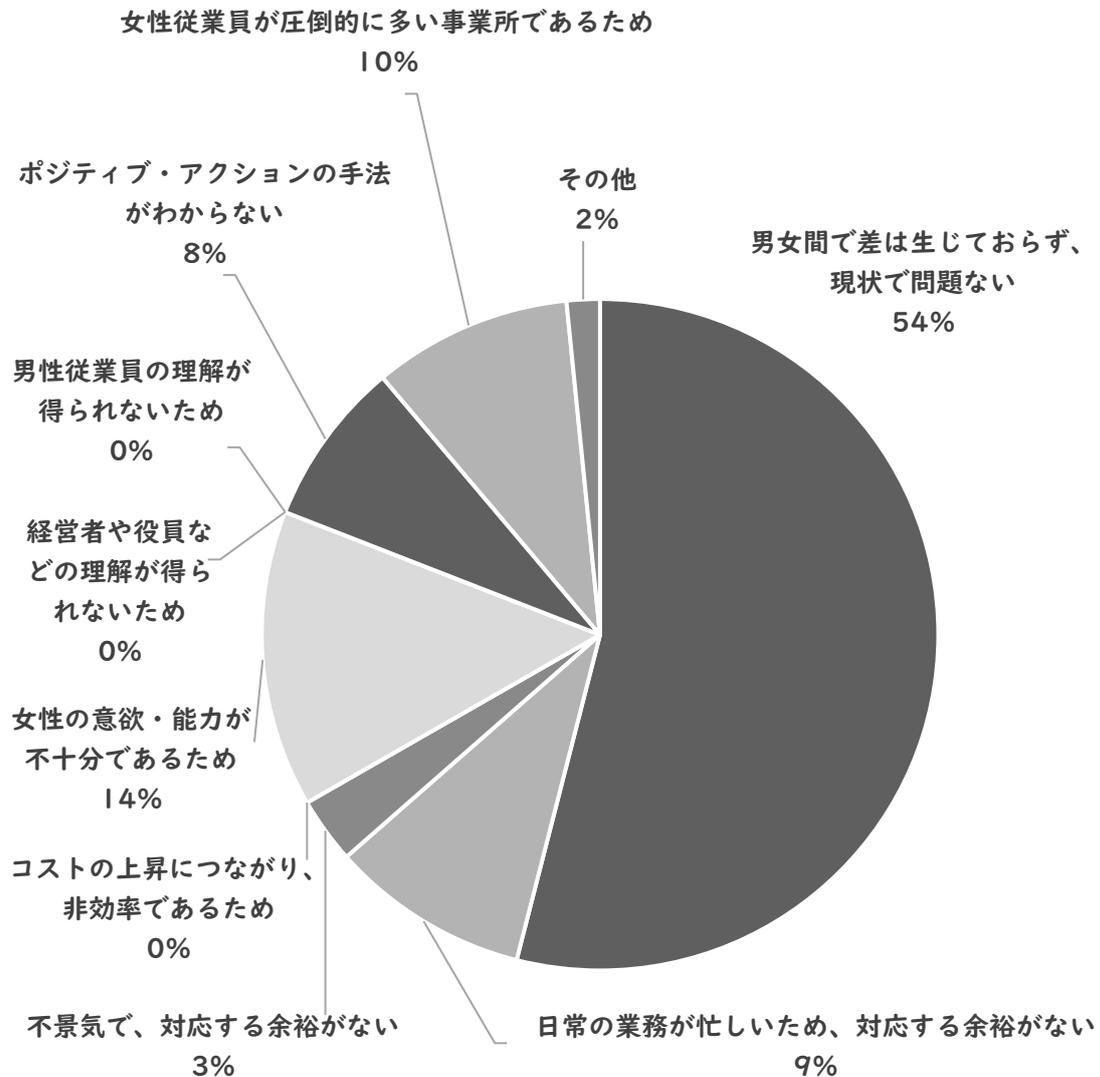
- ▶ 前回調査と比較して、『女性の登用の積極化』、『女性の能力が発揮できる分野・機会の提供』、『女性の採用の拡大』は割合が増加しており、取組が進んでいるといえる。



回答合計:111

## 問15-2 ポジティブ・アクションに取り組まない理由

▶ 前回調査と同じく「男女間で差は生じておらず、現状で問題ない」と答えた事業所が最も多い割合を占めているものの、実態と合致しているかどうか、事業所内での見直しが必要とも考えられます。

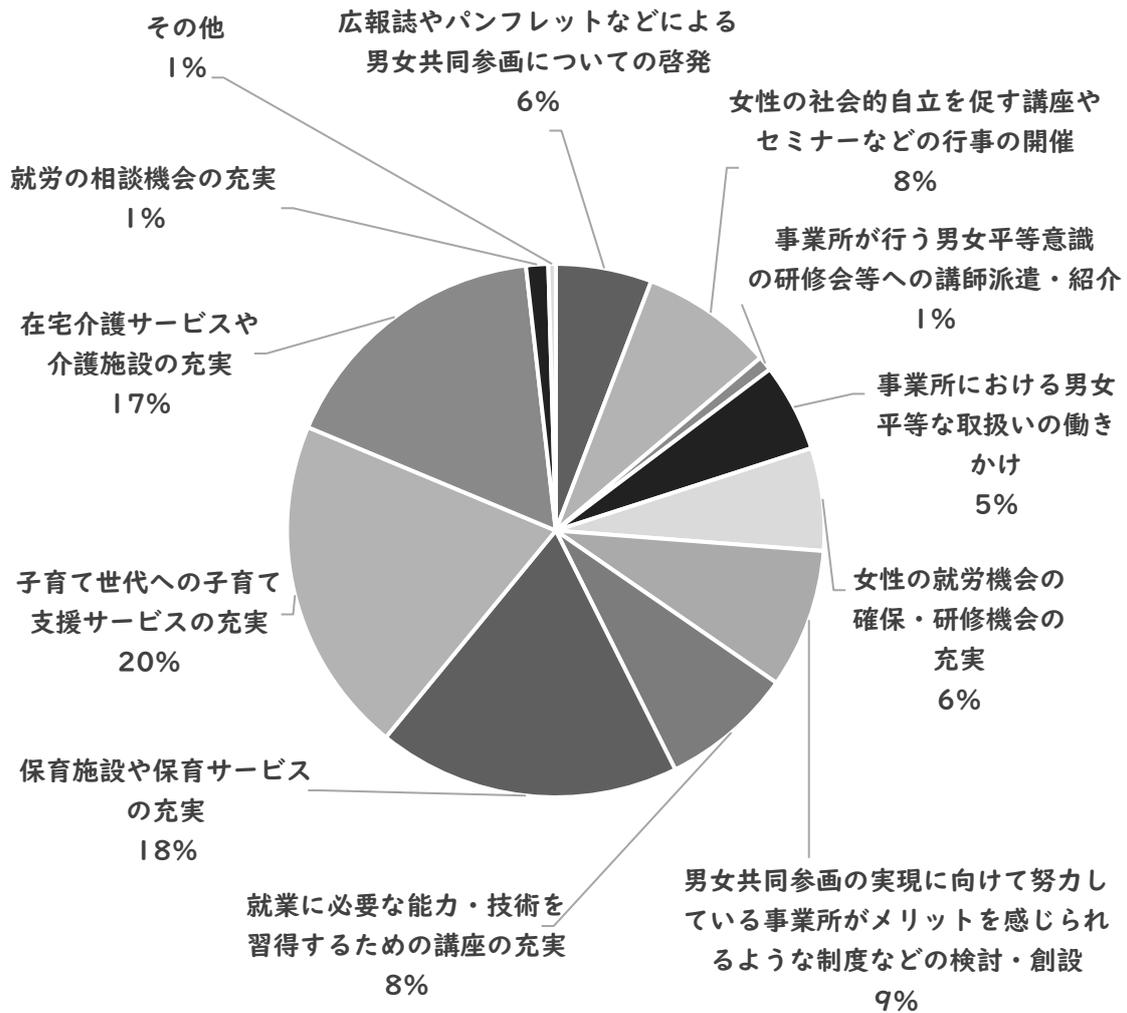


回答合計:63

## 10 男女共同参画社会の実現に向けた行政施策について

### 問16 町が推進していくべき取組

▶ 前回調査と同様に、保育サービス・子育てサービス・在宅介護サービスやその関係施設の充実が望まれていることがわかります。



回答合計:225

## 11 その他の自由意見

- ▶ ご意見ありがとうございました。今後の施策、取組等の参考とさせていただきます。  
※原則として、原文をそのまま掲載しています。

- |   |
|---|
| ・ ワークライフバランス 介護休業は、どのようなとき取るのか知らない  |
| ・ 建設業、電気、ガス、熱供給、水道業、医療、福祉の業種では難しいと思う  |
| ・ 基本的には男女平等であり、仕事に対する能力、意欲があれば積極的に男女平等に仕事を行っておる。  |
| ・ 社会においてもまだまだ男女の差はあると思います。昔に比べると理解者も増え、女性も働きやすい環境にはなっていると思います。しかし、男女差別や女性が負担に感じることはたくさんあるので、少しずつ改善していく社会になればと願っております。 |