

---

---

丸亀市男女共同参画に関する  
企業アンケート調査結果報告書

---

---

令和8年1月

丸亀市 人権課 男女共同参画室

# 目 次

I	調査の概要	1
1	調査の目的	1
2	調査概要	1
3	報告書の見方	1
II	調査結果	3
F 1	主な業種	3
F 2	事業所の区分	4
F 3	事業所の常時雇用者数（男女別）	4
F 4	管理職の人数（男女別）	8
F 5	正規従業員の平均年齢と平均勤続年数（男女別）	11
問 1	女性従業員が活躍するための取り組み	12
問 2	配偶者の転勤、出産、育児、介護を理由として 退職をした女性の再雇用の実績	15
問 3	女性管理職が少ない（または、いない）理由	17
問 4	過去3年間のハラスメントの発生状況	20
問 5	ハラスメントの種類	23
問 6	各種ハラスメントに対する取り組み	25
問 7	育児休業の取得状況	47
問 8	育児休業を取得・または取得申出をしている期間	50
問 9	男性の育児休業取得を促進するための助成金制度	55
問 10	男性の育児休業取得促進の方策	56
問 11	子どもを育てながら働いている人のための措置	59
問 12	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	61
問 13	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	63
問 14	介護休業の取得状況	65
問 15	介護をしながら働いている人のための措置	67
問 16	介護の問題を抱えている従業員の把握	69
問 17	ワーク・ライフ・バランス推進の取り組み	70
問 18	ワーク・ライフ・バランスに取り組むメリット	73
問 19	丸亀市が力を入れていくべきこと	75
自由記述	男女共同参画社会づくりへのご意見等（抜粋）	77

# I 調査の概要

## 1 調査の目的

本調査は、次期男女共同参画プランの策定及び男女共同参画施策の推進のための基礎資料とし、男女共同参画に関する企業の意識や現状などを把握することを目的に実施しました。

## 2 調査概要

調査地域	丸亀市全域
調査対象者	丸亀商工会議所、丸亀市飯綾商工会に所属する事業所のうち、5人以上の従業員がいる市内629事業所
調査時期	令和7年9月26日～令和7年10月17日
調査方法	郵送配布・郵送とオンラインでの回収
配布数	629件
回収率	39.4% (248件) ※内訳 郵送回答 26.9% (169件) オンライン回答 12.6% (79件)

## 3 報告書の見方

- ・回答結果の割合「%」は有効サンプル数に対して、それぞれの回答数の割合を小数点以下第2位で四捨五入したものです。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。このことは、本報告書の分析文章、グラフ及び表においても反映しています。
- ・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有効回答数に対して、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「不明・無回答」とあるものは、回答が示されていない、または回答の判別が困難なものです。
- ・グラフ及び表中のn (number of case) は、集計対象者総数（あるいは回答者限定設問の限定条件に該当する人）を現しています。
- ・複数選択の設問を他の設問結果と掛け合わせる（業種別、雇用者数別など）グラフや表について、「無回答」の割合は表示していません。そのため、合計が100%に満たない場合があります。

- ・参考として、一部の質問において過去の調査との比較を行いました。  
それぞれの調査の概要は次のとおりとなります。

◆R2年調査（企業アンケート）

「丸亀市男女共同参画に関する企業アンケート調査」〔令和2年8月実施〕

- ・調査対象：丸亀商工会議所、丸亀市飯綾商工会に所属する事業所のうち、5人以上の従業員がいる607事業所
- ・調査方法：郵送配布・郵送回収
- ・有効回収数：319事業所　有効回収率：52.6%

◆H27年調査（企業アンケート）

「丸亀市男女共同参画に関する企業アンケート調査」〔令和27年8月実施〕

- ・調査対象：丸亀商工会議所、丸亀市飯綾商工会に所属する事業所のうち、5人以上の従業員がいる531事業所
- ・調査方法：郵送配布・郵送回収
- ・有効回収数：259事業所　有効回収率：48.8%

◆H22年調査（企業アンケート）

「丸亀市男女共同参画に関する企業アンケート調査」〔平成22年1月実施〕

- ・調査対象：丸亀商工会議所、丸亀市飯綾商工会に所属する事業所のうち、5人以上の従業員がいる612事業所
- ・調査方法：郵送配布・郵送回収
- ・有効回収数：270事業所　有効回収率：44.1%

## II 調査結果

### 貴事業所について

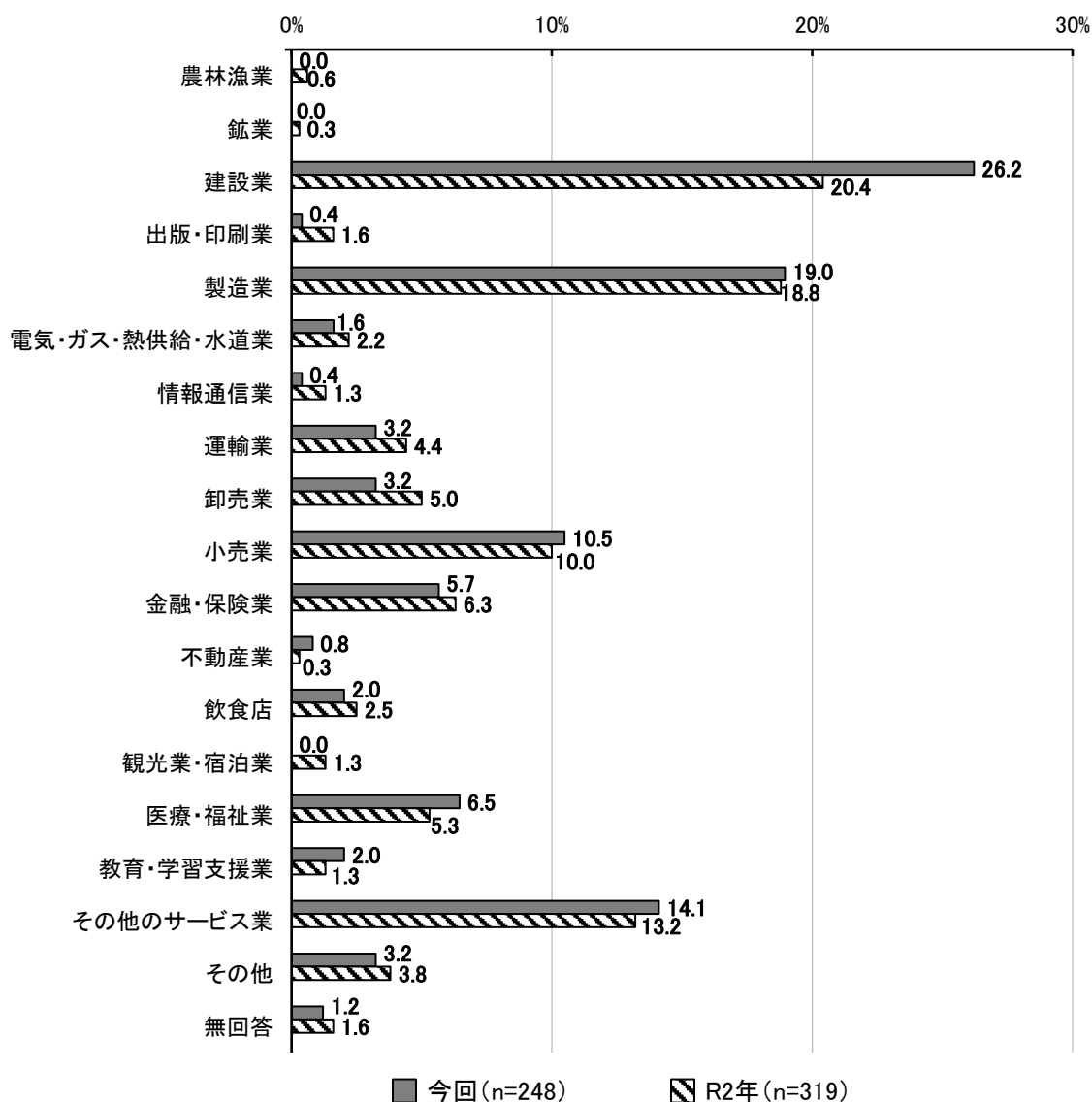
#### F1 主な業種は何ですか。

※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。(〇は1つ)

主な業種についてみると、「建設業」26.2%が最も割合が高く、次いで「製造業」19.0%、「その他のサービス業」14.1%、「小売業」10.5%の順となっています。

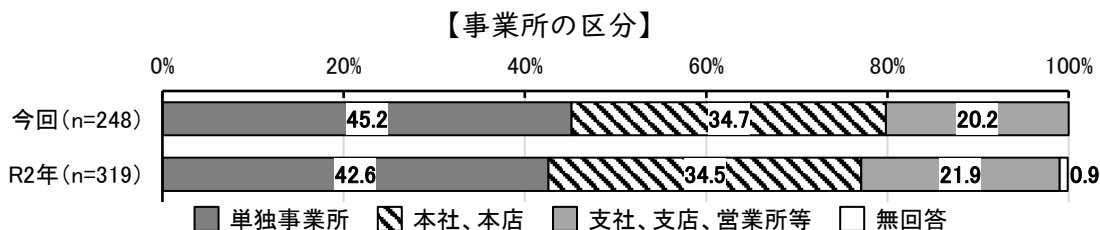
前回調査と比較すると、「建設業」の割合が前回20.4%、今回26.2%と5.8ポイント高くなっています。

【主な業種】



## F2 事業所の区分は何ですか。(〇は1つ)

事業所の区分についてみると、「単独事業所」45.2%が最も割合が高く、次いで「本社、本店」34.7%、「支社、支店、営業所等」20.2%の順となっています。



## F3 貴事業所の常時雇用者数(※)について、男女別に記入してください。いない場合は「0」を記入してください。

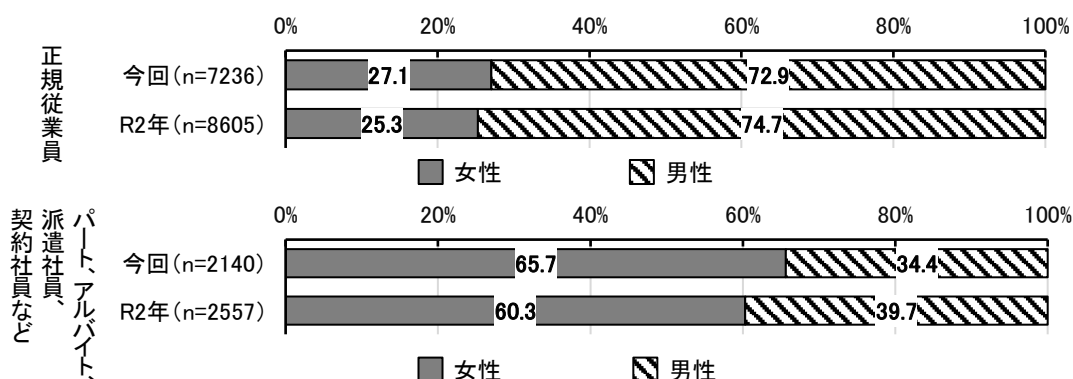
事業所の男女別常時雇用者数(正規・非正規従業員の割合)についてみると、「正規従業員」は女性1,960人(58.3%)、男性5,276人(87.8%)、「パート、アルバイト、派遣社員、契約社員など」は女性1,405人(41.8%)、男性735人(12.2%)となっています。

正規・非正規従業員の男女比について前回調査と比較すると、「パート、アルバイト、派遣社員、契約社員など」の女性の割合が前回60.3%、今回65.7%と5.4ポイント増加しています。

【事業所の常時雇用者数と正規・非正規従業員の割合】

	今回			R2年		
	女性	男性	合計	女性	男性	合計
常時雇用者数	3,365人	6,011人	9,376人	3,717人	7,445人	11,162人
正規従業員数	1,960人	5,276人	7,236人	2,176人	6,429人	8,605人
正規従業員数が占める割合	58.3%	87.8%	77.2%	58.5%	86.4%	77.1%
パート、アルバイト、派遣社員、契約社員など	1,405人	735人	2,140人	1,541人	1,016人	2,557人
パート、アルバイト、派遣社員などが占める割合	41.8%	12.2%	22.8%	41.5%	13.6%	22.9%

【正規・非正規従業員の男女比】



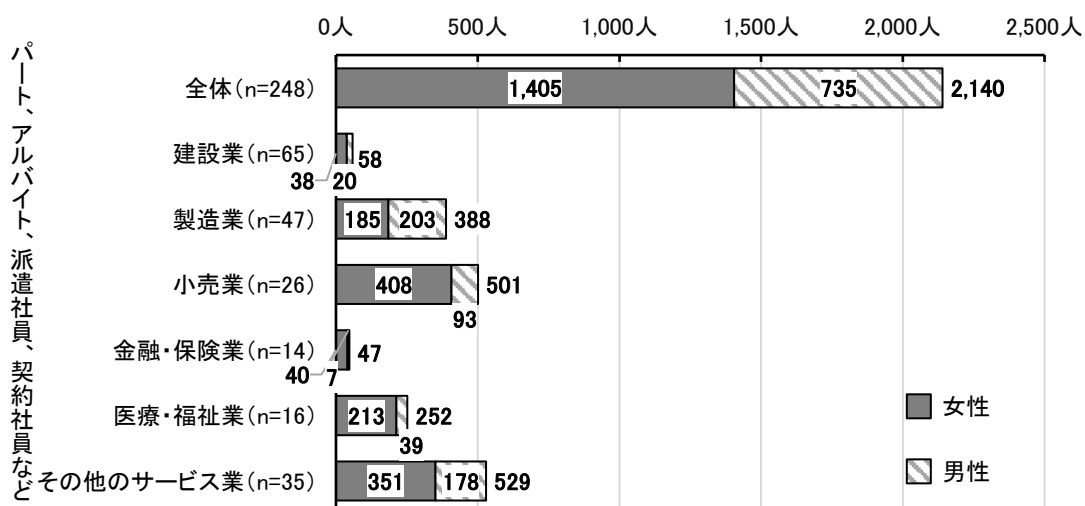
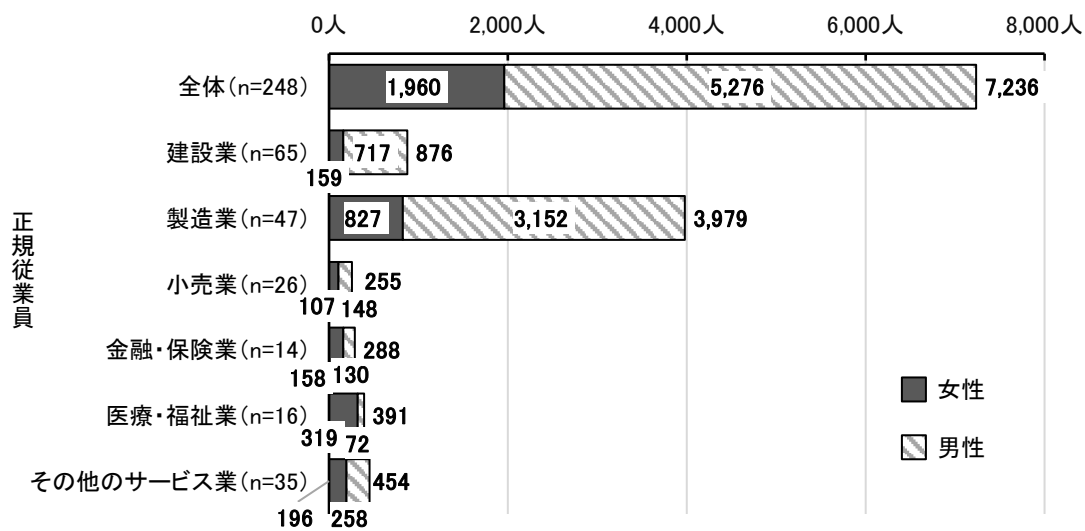
※常時雇用者とは、次の人をいいます。

- ・ 期間を定めずに、または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
- ・ 役員で常時勤務して毎月給与の支払いを受けている人
- ・ 上記に該当する、他からの出向者(他への出向者は除きます)

事業所の常時雇用者数について主な業種（上位6位）別にみると、常時雇用者数が最も多い「製造業」では、「正規従業員」は女性 827 人、男性 3,152 人、「パート、アルバイト、派遣社員、契約社員など」は女性 185 人、男性 203 人となっています。

【主な業種別にみた事業所の常時雇用者数と正規・非正規従業員の男女人数】

業種 (抜粋)	事業所数 (n)	正規従業員(人)			パート、アルバイト、 派遣社員、契約社員など(人)		
		女性	男性	合計	女性	男性	合計
全体	248	1,960	5,276	7,236	1,405	735	2,140
建設業	65	159	717	876	38	20	58
製造業	47	827	3,152	3,979	185	203	388
小売業	26	107	148	255	408	93	501
金融・保険業	14	158	130	288	40	7	47
医療・福祉業	16	319	72	391	213	39	252
その他のサービス業	35	196	258	454	351	178	529

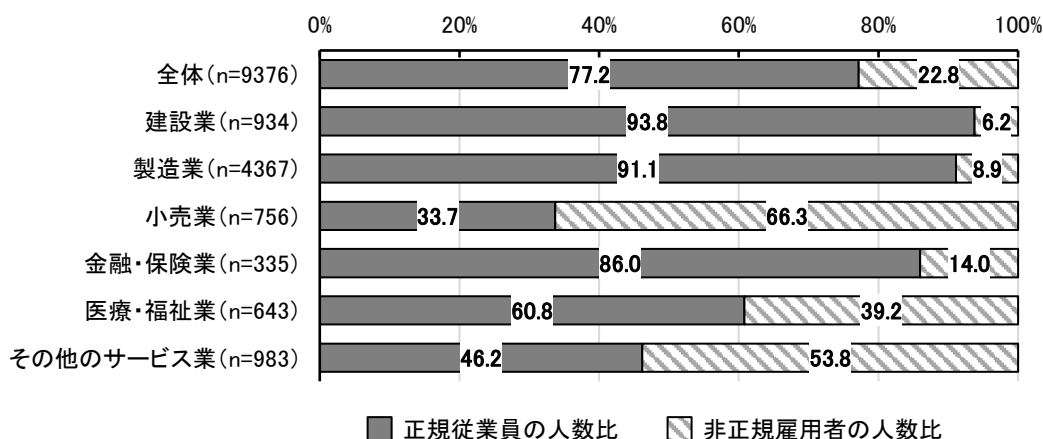


主な業種（上位6位）別の正規・非正規従業員の割合をみると、建設業や製造業では正規従業員が9割以上を占めている一方、小売業とその他サービス業は非正規従業員数が正規従業員数より多くなっています。

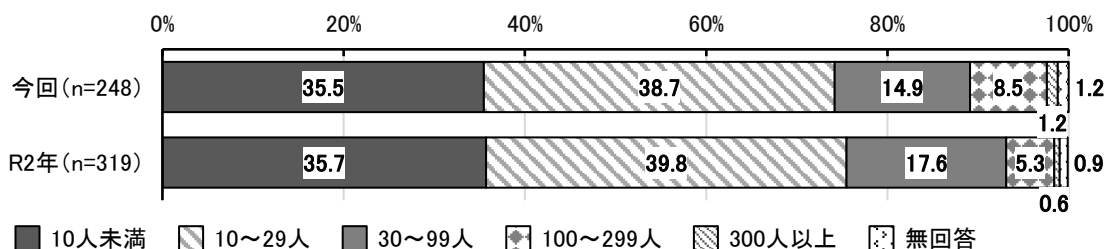
従業員の規模をみると、従業員が「10人未満」35.5%、「10～29人」38.7%、「30～99人」14.9%、「100～299人」8.5%、「300人以上」1.2%となっています。

【主な業種別にみた正規・非正規従業員数の割合】

業種（抜粋）	事業所数	正規従業員		パート、アルバイト、派遣社員、契約社員など	
		人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
全体	248	7,236	77.2	2,140	22.8
建設業	65	876	93.8	58	6.2
製造業	47	3,979	91.1	388	8.9
小売業	26	255	33.7	501	66.3
金融・保険業	14	288	86.0	47	14.0
医療・福祉業	16	391	60.8	252	39.2
その他のサービス業	35	454	46.2	529	53.8



【従業員の規模（従業員数）】



主な業種（上位6位）別に正規、非正規従業員の男女比をみると、正規従業員では金融・保険業と医療・福祉業を除く主な業種で男性の割合が高くなっています。一方、非正規従業員では製造業を除く主な業種で女性の割合が高くなっています。

常時雇用者数別に非正規従業員数の男女比をみると、「10～29人」の非正規の女性の割合が最も高くなっています。

【主な業種、常時雇用者数別にみた正規・非正規従業員の男女比】

	事業所数 (n)	正規従業員(%)		パート、アルバイト、 派遣社員、契約社員など(%)		
		女性	男性	女性	男性	
全体	248	27.1	72.9	65.7	34.4	
業 種 （ 抜 粋 ）	建設業	65	18.2	81.9	65.5	34.5
	製造業	47	20.8	79.2	47.7	52.3
	小売業	26	42.0	58.0	81.4	18.6
	金融・保険業	14	54.9	45.1	85.1	14.9
	医療・福祉業	16	81.6	18.4	84.5	15.5
	その他のサービス業	35	43.2	56.8	66.4	33.7
雇 用 者 数	10人未満	88	34.8	65.2	64.0	36.0
	10～29人	96	27.9	72.1	70.5	29.5
	30～99人	37	27.6	72.4	63.9	36.1
	100～299人	21	29.7	70.3	68.2	31.8
	300人以上	3	20.9	79.1	50.2	49.8

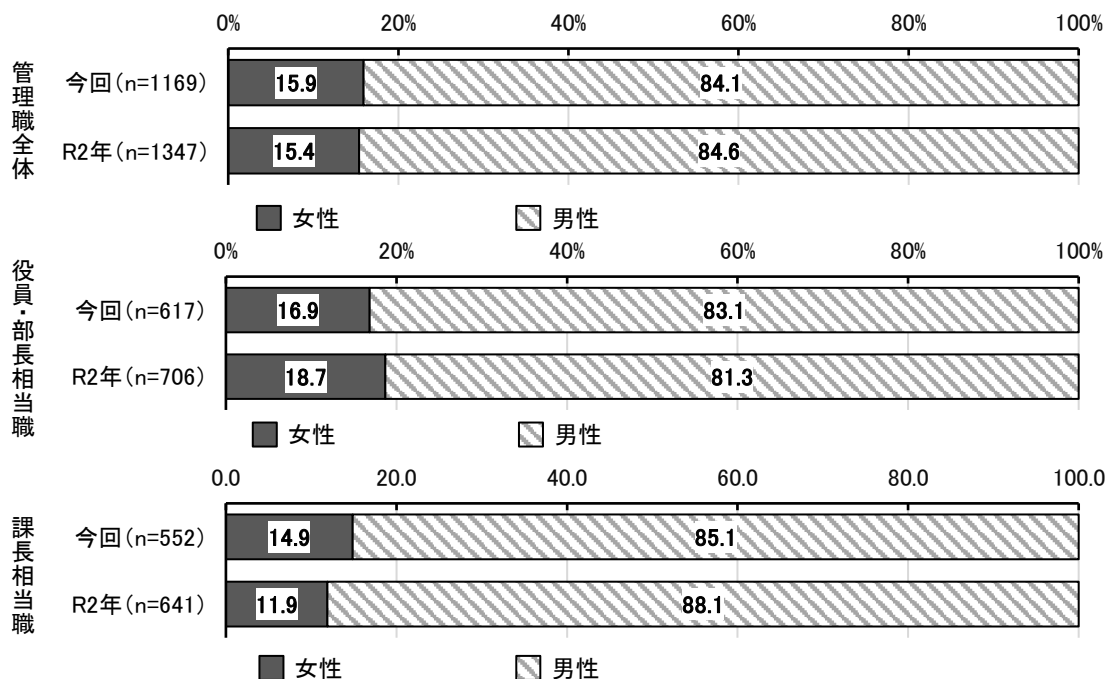
F4 管理職の人数を男女別に記入してください。いない場合は「0」を記入してください。

管理職の人数（男女比）をみると、女性 186 人（15.9%）、男性 983 人（84.1%）となっています。そのうち、「役員・部長相当職」は女性 104 人（16.9%）、男性 513 人（83.1%）、「課長相当職」は女性 82 人（14.9%）、男性 470 人（85.1%）となっています。  
 前回調査と比較すると、男女比にあまり大きな差は見られませんでした。

【管理職の人数】

	今回			R2年		
	女性	男性	合計	女性	男性	合計
管理職全体	186人	983人	1,169人	208人	1,139人	1,347人
役員・部長相当職	104人	513人	617人	132人	574人	706人
課長相当職	82人	470人	552人	76人	565人	641人

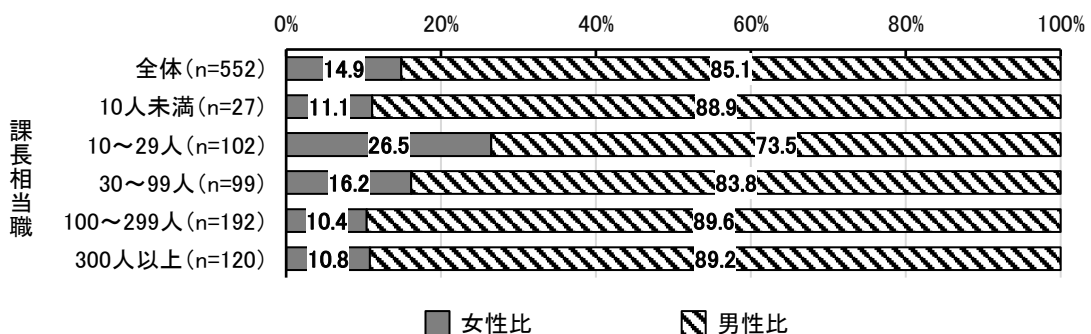
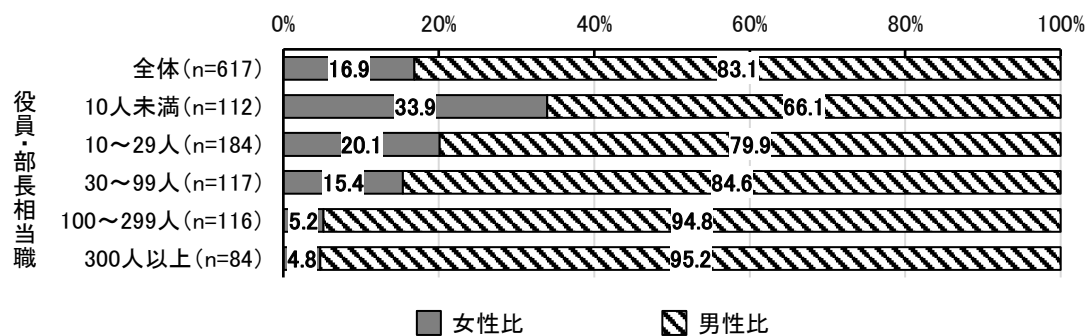
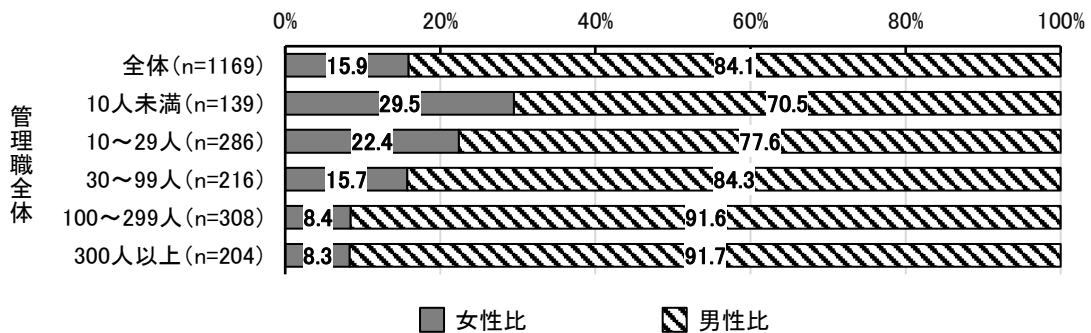
【管理職の男女比】



常時雇用者数別に管理職の人数をみると、管理職全体では女性は「10～29人」、男性は「100～299人」、役員・部長相当職では女性は「10人未満」、男性は「10～29人」、課長相当職では女性は「10～29人」、男性は「100～299人」が多くなっています。管理職の男女比をみると、管理職全体と役員・部長相当職では、雇用者数が少ない事業所ほど管理職の女性比が高くなっています。

【常時雇用者数別にみた管理職の男女比】

	事業所数	管理職全体					
		管理職全体		役員・部長相当職		課長相当職	
		女性	男性	女性	男性	女性	男性
全体	248	186人 15.9%	983人 84.1%	104人 16.9%	513人 83.1%	82人 14.9%	470人 85.1%
雇用者数	10人未満	41人 29.5%	98人 70.5%	38人 33.9%	74人 66.1%	3人 11.1%	24人 88.9%
	10～29人	64人 22.4%	222人 77.6%	37人 20.1%	147人 79.9%	27人 26.5%	75人 73.5%
	30～99人	34人 15.7%	182人 84.3%	18人 15.4%	99人 84.6%	16人 16.2%	83人 83.8%
	100～299人	26人 8.4%	282人 91.6%	6人 5.2%	110人 94.8%	20人 10.4%	172人 89.6%
	300人以上	17人 8.3%	187人 91.7%	4人 4.8%	80人 95.2%	13人 10.8%	107人 89.2%



業種別に管理職の男女比をみると、管理職の人数が少ない業種を除くと、女性は「医療・福祉業」、男性は「製造業」の割合が最も高くなっています。

【業種別にみた管理職の男女比】

業種	事業所数 (n)	女性					
		管理職全体		役員・部長相当職		課長相当職	
		人数(人)	男女比(%)	人数(人)	男女比(%)	人数(人)	男女比(%)
全体	248	186	15.9	104	16.9	82	14.9
農林漁業	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
鉱業	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
建設業	65	43	20.9	37	23.3	6	12.8
出版・印刷業	1	1	50.0	1	50.0	0	0.0
製造業	47	34	6.6	17	7.7	17	5.8
電気・ガス・熱供給・水道業	4	2	7.4	0	0.0	2	16.7
情報通信業	1	2	15.4	1	11.1	1	25.0
運輸業	8	5	13.9	5	17.9	0	0.0
卸売業	8	5	26.3	5	41.7	0	0.0
小売業	26	15	28.9	9	34.6	6	23.1
金融・保険業	14	11	18.6	3	12.5	8	22.9
不動産業	2	1	100.0	1	100.0	0	0.0
飲食店	5	0	0.0	0	0.0	0	0.0
観光業・宿泊業	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
医療・福祉業	16	27	52.9	9	39.1	18	64.3
教育・学習支援業	5	8	44.4	2	28.6	6	54.6
その他のサービス業	35	25	20.8	9	15.5	16	25.8
その他	8	4	10.0	3	14.3	1	5.3

業種	事業所数 (n)	男性					
		管理職全体		役員・部長相当職		課長相当職	
		人数(人)	男女比(%)	人数(人)	男女比(%)	人数(人)	男女比(%)
全体	248	983	84.1	513	83.1	470	85.1
農林漁業	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
鉱業	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
建設業	65	163	79.1	122	76.7	41	87.2
出版・印刷業	1	1	50.0	1	50.0	0	0.0
製造業	47	478	93.4	203	92.3	275	94.2
電気・ガス・熱供給・水道業	4	25	92.6	15	100.0	10	83.3
情報通信業	1	11	84.6	8	88.9	3	75.0
運輸業	8	31	86.1	23	82.1	8	100.0
卸売業	8	14	73.7	7	58.3	7	100.0
小売業	26	37	71.2	17	65.4	20	76.9
金融・保険業	14	48	81.4	21	87.5	27	77.1
不動産業	2	0	0.0	0	0.0	0	0.0
飲食店	5	3	100.0	3	100.0	0	0.0
観光業・宿泊業	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
医療・福祉業	16	24	47.1	14	60.9	10	35.7
教育・学習支援業	5	10	55.6	5	71.4	5	45.5
その他のサービス業	35	95	79.2	49	84.5	46	74.2
その他	8	36	90.0	18	85.7	18	94.7

※各管理職の男女比上位3業種を着色しています。

**F5 貴事業所の正規従業員の平均年齢と平均勤続年数（1年未満は四捨五入）を男女別に記入してください。**

正規従業員の平均年齢をみると、平均年齢は女性 47.1 歳、男性 47.7 歳となっており、前回調査と比較すると、女性は 1.9 歳、男性は 2.0 歳上がっています。

正規従業員の平均勤続年数をみると、女性 14.3 年、男性 16.1 年となっており、前回調査と比較すると、女性は 0.5 年延び、男性は 1.4 年延びています。

主な業種（上位 6 位）別にみると、平均年齢は建設業、金融・保険業において男性より女性の方が高く、平均勤続年数はいずれも女性より男性の方が長くなっています。

**(1) 平均年齢**

		女性				男性			
		今回		R2年		今回		R2年	
		事業所数 (件)	平均年齢 (歳)	事業所数 (件)	平均年齢 (歳)	事業所数 (件)	平均年齢 (歳)	事業所数 (件)	平均年齢 (歳)
全体		220	47.1	284	45.2	227	47.7	293	45.7
雇用者数	10人未満	74	49.8	89	47.3	78	50.9	100	48.0
	10～29人	87	47.6	107	45.5	89	46.8	121	45.0
	30～99人	34	44.1	54	42.2	35	45.9	54	44.0
	100～299人	21	42.2	16	42.9	21	44.1	16	43.6
	300人以上	3	39.7	2	37.0	3	39.7	2	38.0

**(2) 平均勤続年数**

		女性				男性			
		今回		R2年		今回		R2年	
		事業所数 (件)	平均年数 (年)	事業所数 (件)	平均年数 (年)	事業所数 (件)	平均年数 (年)	事業所数 (件)	平均年数 (年)
全体		219	14.3	265	13.8	229	16.1	288	14.7
雇用者数	10人未満	72	16.3	90	15.7	78	19.4	98	16.3
	10～29人	88	14.0	104	13.9	91	14.5	119	14.4
	30～99人	34	11.5	53	10.9	35	13.1	53	12.3
	100～299人	21	14.0	16	12.4	21	16.0	16	14.9
	300人以上	3	11.0	2	13.5	3	13.3	2	16.0

**(3) 主な業種別**

		女性				男性			
		平均年齢		平均勤続年数		平均年齢		平均勤続年数	
		事業所数 (件)	平均年齢 (歳)	事業所数 (件)	平均年数 (年)	事業所数 (件)	平均年齢 (歳)	事業所数 (件)	平均年数 (年)
全体		220	47.1	219	14.3	227	47.7	229	16.1
業種 (抜粋)	建設業	56	50.5	56	15.8	63	48.7	63	16.0
	製造業	43	45.0	42	15.2	46	45.6	46	16.1
	小売業	23	50.0	24	16.8	23	51.0	23	17.3
	金融・保険業	14	42.6	14	13.4	13	42.0	14	18.1
	医療・福祉業	14	48.1	14	7.7	12	51.5	12	10.3
	その他のサービス業	32	44.6	32	12.0	29	47.7	30	17.7

※事業所数は無回答を除く

## 女性の活躍推進・管理職登用について

「問1から問3までは女性従業員のいる事業所に伺います」→いない事業所は問4へ

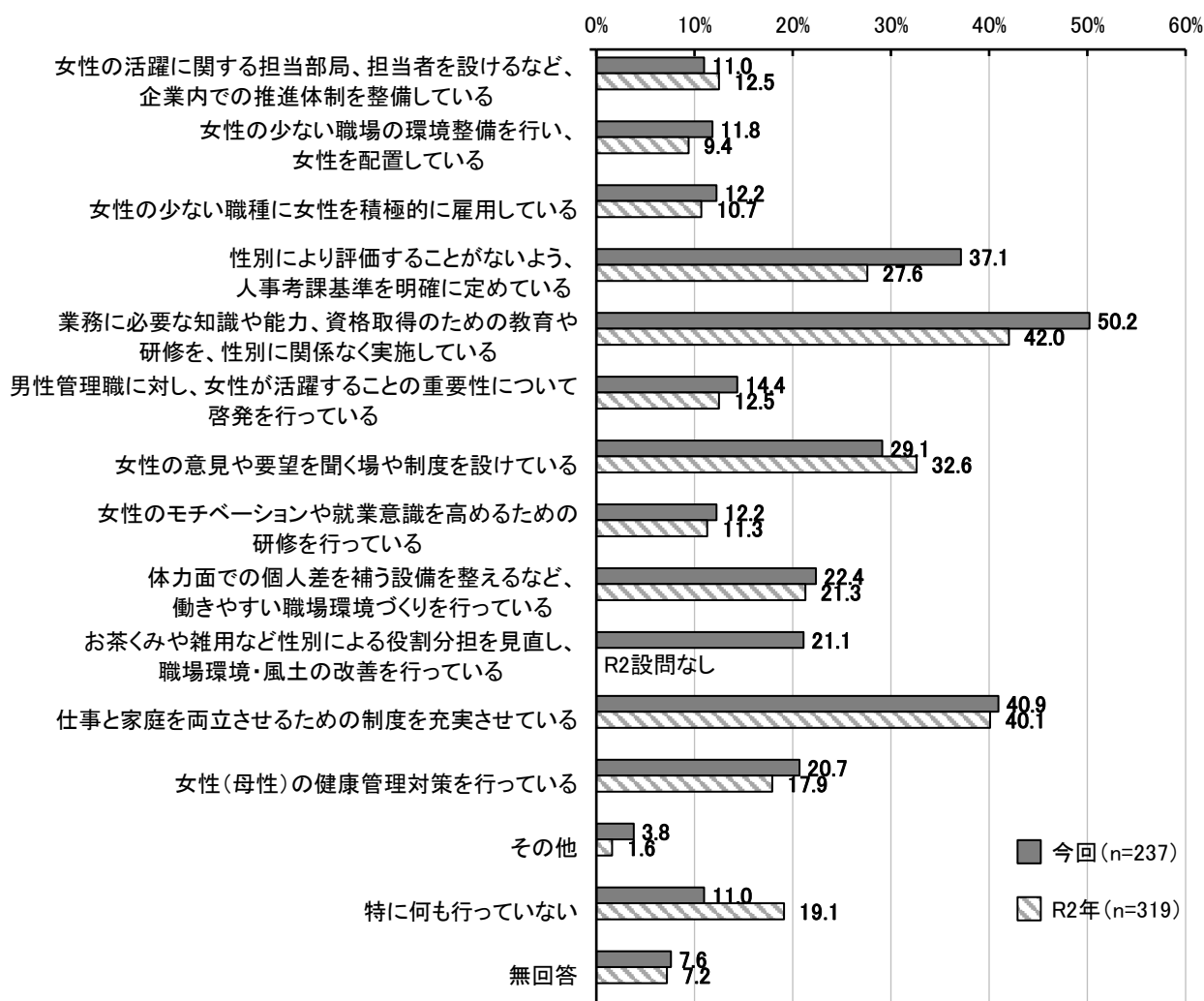
問1 女性従業員が活躍するために、貴事業所ではどのような取り組みをしていますか。

(〇はあてはまるものすべて)

女性従業員が活躍するために、どのような取り組みをしているかについてみると、「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」50.2%と最も割合が高く、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」40.9%、「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」37.1%の順となっています。

前回調査と比較すると、「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」の割合が、前回 27.6%、今回 37.1%と 9.5 ポイント高くなっています。また、「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」の割合が、前回 42.0%、今回 50.2%と 8.2 ポイント高くなっています。

【女性従業員が活躍するためにしている取り組み】



主な業種（上位6位）別にみると、いずれも「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」の割合が最も高くなっています。

【主な業種別にみた女性従業員が活躍するためにしている取り組み】

	建設業 (n=62)	製造業 (n=44)	小売業 (n=25)	金融・ 保険業 (n=14)	医療・ 福祉業 (n=16)	その他の サービス業 (n=33)
女性の活躍に関する担当部局、担当者設ける など、企業内での推進体制を整備している	6.5	11.4	16.0	14.3	12.5	18.2
女性の少ない職場の環境整備を行い、 女性を配置している	19.4	9.1	4.0	14.3	0.0	6.1
女性の少ない職種に女性を積極的に雇用している	12.9	13.6	12.0	21.4	0.0	9.1
性別により評価することがないよう、 人事考課基準を明確に定めている	24.2	40.9	36.0	71.4	31.3	42.4
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	41.9	47.7	48.0	92.9	62.5	48.5
男性管理職に対し、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	6.5	11.4	20.0	50.0	0.0	24.2
女性の意見や要望を聞く場や制度を設けている	27.4	25.0	32.0	50.0	18.8	33.3
女性のモチベーションや就業意識を高めるための 研修を行っている	11.3	11.4	16.0	35.7	18.8	12.1
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を行っている	21.0	18.2	24.0	42.9	12.5	36.4
お茶くみや雑用など性別による役割分担を見直し、 職場環境・風土の改善を行っている	19.4	15.9	16.0	57.1	18.8	15.2
仕事と家庭を両立させるための制度を 充実させている	37.1	38.6	32.0	85.7	50.0	42.4
女性(母性)の健康管理対策を行っている	11.3	11.4	24.0	64.3	31.3	18.2
その他	4.8	0.0	4.0	0.0	12.5	3.0
特に何も行ってない	6.5	18.2	24.0	0.0	12.5	12.1

単位：%

常時雇用者数別にみると、10人未満では「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」の割合が最も高く、10人～299人では「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」の割合が最も高くなっています。

【常時雇用者数別にみた女性従業員が活躍するためにしている取り組み】

	10人未満 (n=81)	10～29人 (n=94)	30～99人 (n=36)	100～299人 (n=21)	300人以上 (n=3)
女性の活躍に関する担当部局、担当者を設けるなど、企業内での推進体制を整備している	12.4	7.5	13.9	14.3	0.0
女性の少ない職場の環境整備を行い、女性を配置している	11.1	12.8	11.1	14.3	0.0
女性の少ない職種に女性を積極的に雇用している	4.9	14.9	16.7	19.1	33.3
性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている	28.4	35.1	41.7	57.1	100.0
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	39.5	47.9	61.1	76.2	66.7
男性管理職に対し、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	14.8	14.9	0.0	23.8	100.0
女性の意見や要望を聞く場や制度を設けている	32.1	31.9	22.2	19.1	33.3
女性のモチベーションや就業意識を高めるための研修を行っている	9.9	11.7	16.7	14.3	33.3
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を行っている	30.9	21.3	11.1	14.3	0.0
お茶くみや雑用など性別による役割分担を見直し、職場環境・風土の改善を行っている	18.5	25.5	11.1	33.3	0.0
仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている	44.4	33.0	38.9	57.1	66.7
女性(母性)の健康管理対策を行っている	22.2	19.2	16.7	33.3	0.0
その他	7.4	0.0	0.0	9.5	0.0
特に何も行っていない	13.6	11.7	11.1	0.0	0.0

単位：%

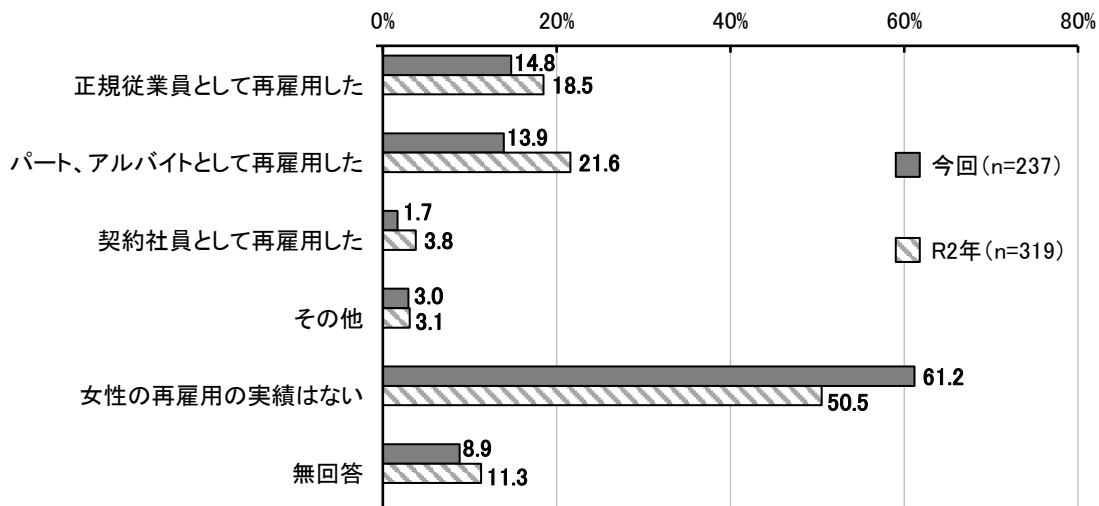
問2 配偶者の転勤や出産、育児、介護を理由として退職をした女性の再雇用の実績はありますか。また、再雇用の雇用形態はどのようになっていますか。

(○はあてはまるものすべて)

配偶者の転勤や出産、育児、介護を理由として退職をした女性の再雇用の実績についてみると、「女性の再雇用の実績はない」61.2%と最も割合が高く、次いで「正規従業員として再雇用した」14.8%、「パート、アルバイトとして再雇用した」13.9%の順となっています。「その他」の意見としては、「上記理由での退職者がいない」、「社内での実績はあるが、回答した支店での実績はない」などがありました。

前回調査と比較すると、「女性の再雇用の実績はない」の割合が、前回 50.5%、今回 61.2%と 10.7 ポイント高くなっています。

【配偶者の転勤、出産、育児、介護を理由として退職した女性の再雇用について】



主な業種（上位6位）別にみると、いずれも「女性の再雇用の実績はない」の割合が最も高くなっています。また、「正規従業員として再雇用した」は製造業と金融・保険業、「パート、アルバイトとして再雇用した」は医療・福祉業と小売業と金融・保険業がその他の業種よりも割合が高くなっています。

常時雇用者数別にみると、300人未満の事業所で「女性の再雇用の実績はない」の割合が高くなっています。

【主な業種別にみた配偶者の転勤、出産、育児、介護を理由として退職した女性の再雇用について】

	建設業 (n=62)	製造業 (n=44)	小売業 (n=25)	金融・ 保険業 (n=14)	医療・ 福祉業 (n=16)	その他の サービス業 (n=33)
正規従業員として再雇用した	8.1	22.7	8.0	21.4	12.5	12.1
パート、アルバイトとして再雇用した	0.0	9.1	36.0	28.6	37.5	15.2
契約社員として再雇用した	0.0	4.6	4.0	0.0	0.0	0.0
その他	1.6	4.6	0.0	7.1	6.3	6.1
女性の再雇用の実績はない	80.7	59.1	48.0	50.0	43.8	60.6

単位：%

【常時雇用者数別にみた配偶者の転勤、出産、育児、介護を理由として退職した女性の再雇用について】

	10人未満 (n=81)	10～29人 (n=94)	30～99人 (n=36)	100～299人 (n=21)	300人以上 (n=3)
正規従業員として再雇用した	11.1	16.0	11.1	19.1	66.7
パート、アルバイトとして再雇用した	12.4	16.0	11.1	9.5	0.0
契約社員として再雇用した	0.0	0.0	2.8	9.5	33.3
その他	3.7	1.1	5.6	0.0	33.3
女性の再雇用の実績はない	59.3	60.6	72.2	66.7	0.0

単位：%

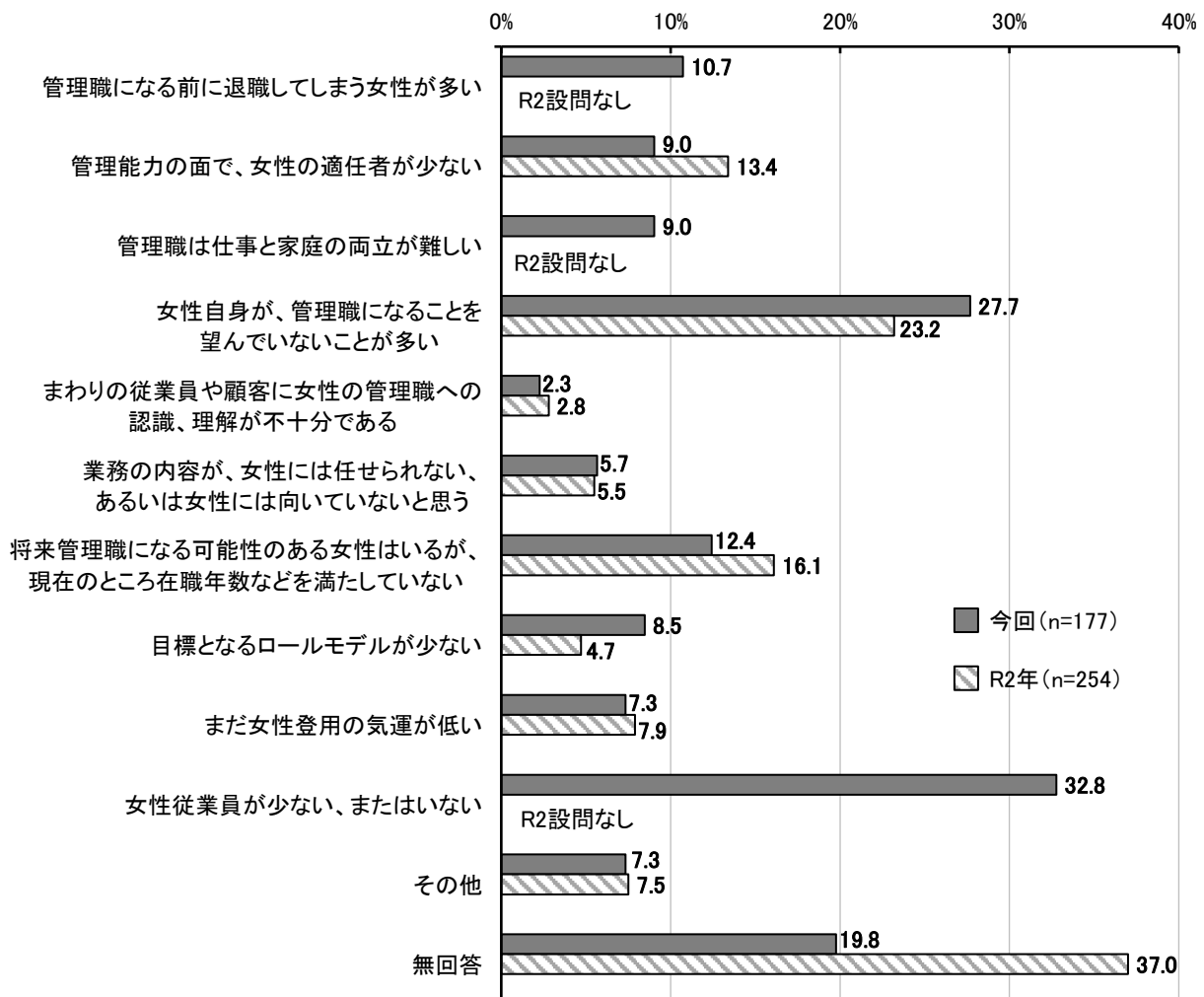
「F4で女性管理職が男性管理職の半数以下の事業所に伺います」→そのほかの事業所は問4へ  
 問3 女性管理職が少ない（または、いない）のは、どのような理由からですか。

（〇はあてはまるものすべて）

女性管理職が少ない（または、いない）理由についてみると、「女性従業員が少ない、またはいない」32.8%と最も割合が高く、次いで「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い」27.7%、「将来管理職になる可能性のある女性はあるが、現在のところ在職年数などを満たしていない」12.4%の順となっています。「その他」の意見としては、「従業員数が少ない」、「女性が多い部署に集中している」などがありました。

前回調査と比較すると、「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い」の割合が、前回23.2%、今回27.7%と4.5ポイント高くなっています。また、「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」の割合が、前回13.4%、今回9.0%と4.4ポイント低くなっています。

【女性管理職が少ない（または、いない）理由】



主な業種（上位6位）別にみると、建設業と製造業では「女性従業員が少ない、またはいない」、小売業と金融・保険業とその他のサービス業では「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い」、医療・福祉業では「管理職は仕事と家庭の両立が難しい」の割合が最も高くなっています。

【主な業種別にみた女性管理職が少ない（または、いない）理由】

	建設業 (n=48)	製造業 (n=40)	小売業 (n=18)	金融・ 保険業 (n=11)	医療・ 福祉業 (n=4)	その他の サービス業 (n=24)
管理職になる前に退職してしまう女性が多い	8.3	7.5	11.1	27.3	25.0	12.5
管理能力の面で、女性の適任者が少ない	8.3	7.5	11.1	0.0	0.0	12.5
管理職は仕事と家庭の両立が難しい	8.3	5.0	11.1	18.2	50.0	8.3
女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い	25.0	25.0	33.3	63.6	0.0	37.5
まわりの従業員や顧客に女性の管理職への認識、理解が不十分である	0.0	7.5	0.0	0.0	0.0	0.0
業務の内容が、女性には任せられない、あるいは女性には向いていないと思う	8.3	10.0	0.0	0.0	0.0	4.2
将来管理職になる可能性のある女性はあるが、現在のところ在职年数などを満たしていない	6.3	15.0	11.1	18.2	25.0	16.7
目標となるロールモデルが少ない	4.2	10.0	5.6	27.3	0.0	8.3
まだ女性登用の気運が低い	4.2	15.0	5.6	0.0	0.0	8.3
女性従業員が少ない、またはいない	52.1	40.0	16.7	18.2	0.0	25.0
その他	2.1	10.0	11.1	9.1	25.0	4.2

単位：%

常時雇用者数別にみると、10人未満と30人～99人と300人以上では「女性従業員が少ない、またはいない」の割合が最も高く、10～29人と100～299人では「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い」の割合が最も高くなっています。すべての事業所において、これら2つの理由が上位2項目となっています。

【常時雇用者数別にみた女性管理職が少ない（または、いない）理由】

	雇用者数別				
	10人未満 (n=56)	10～29人 (n=69)	30～99人 (n=30)	100～299人 (n=17)	300人以上 (n=3)
管理職になる前に退職してしまう女性が多い	7.1	8.7	10.0	29.4	0.0
管理能力の面で、女性の適任者が少ない	5.4	7.3	20.0	11.8	0.0
管理職は仕事と家庭の両立が難しい	5.4	10.1	13.3	0.0	33.3
女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い	21.4	27.5	30.0	47.1	33.3
まわりの従業員や顧客に女性の管理職への認識、理解が不十分である	0.0	1.5	3.3	5.9	0.0
業務の内容が、女性には任せられない、あるいは女性には向いていないと思う	5.4	4.4	6.7	5.9	0.0
将来管理職になる可能性のある女性はあるが、現在のところ在职年数などを満たしていない	14.3	8.7	10.0	23.5	33.3
目標となるロールモデルが少ない	5.4	10.1	6.7	11.8	0.0
まだ女性登用の気運が低い	3.6	7.3	6.7	17.7	0.0
女性従業員が少ない、またはいない	35.7	23.2	46.7	35.3	66.7
その他	7.1	7.3	6.7	11.8	0.0

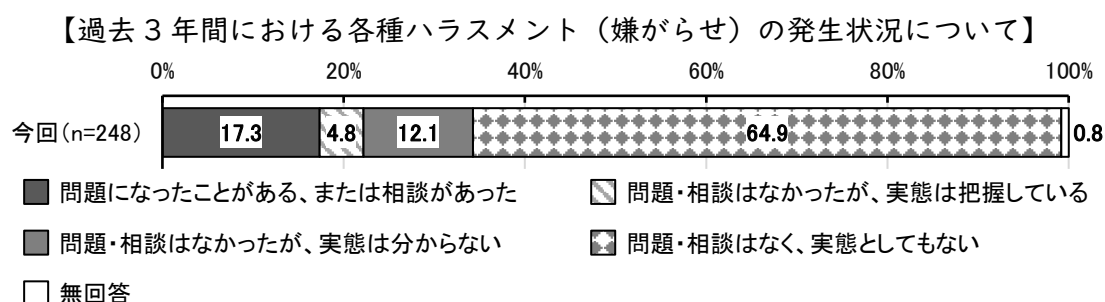
単位：%

## ハラスメントに対する取り組みについて

問 4 貴事業所では、過去 3 年間に、各種ハラスメント（嫌がらせ）について問題になったことがありますか。または、従業員から相談がありましたか。

※下記の用語の解説もお読みください。（○は1つだけ）

過去3年間における各種ハラスメントの発生状況についてみると、「問題・相談はなく、実態としてもない」64.9%と最も割合が高くなっています。また、『ハラスメントがあった』（「問題になったことがある、または相談があった」「問題・相談はなかったが、実態は把握している」の計）の割合は22.1%となっています。



### 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（性的な嫌がらせ）。
- ・相手は異性だけに限らず、同性同士でもセクハラは起こり得ます。

#### 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。
- ・業務上必要な指示や注意・指導などは、パワハラには当たりません。
- ・上司と部下の関係だけに限らず、同僚の関係でもパワハラは起こり得ます。

#### 3. マタニティ・ハラスメント（マタハラ）

- ・職場などにおいて、働く女性に妊娠や出産を理由として、精神的・身体的苦痛を与え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、雇い止めなどもマタハラに当たります。
- ・相手は異性だけに限らず、同性同士でもマタハラは起こり得ます。

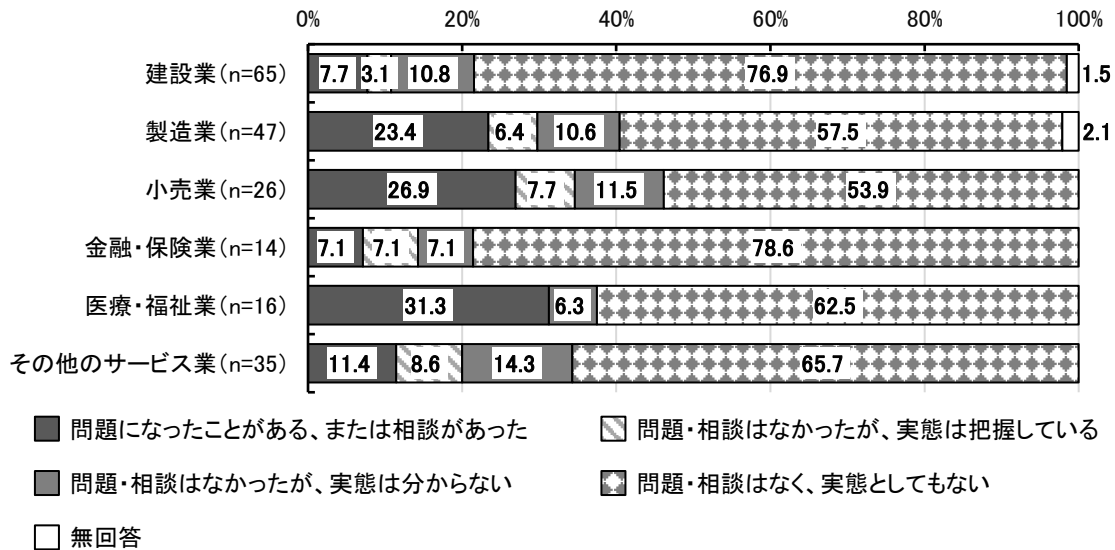
#### 4. パタニティ・ハラスメント（パタハラ）

- ・職場などにおいて、働く男性に育児を理由として、精神的・身体的苦痛を与える嫌がらせ行為のこと。妊娠した女性を意味する「マタニティ」に対し、父性を意味する「パタニティ」からつくられた言葉。
- ・男性の育児休業や時短勤務などの申請を断ることはパタハラに当たります。
- ・上司と部下の関係だけに限らず、同僚の関係でもパタハラは起こり得ます。

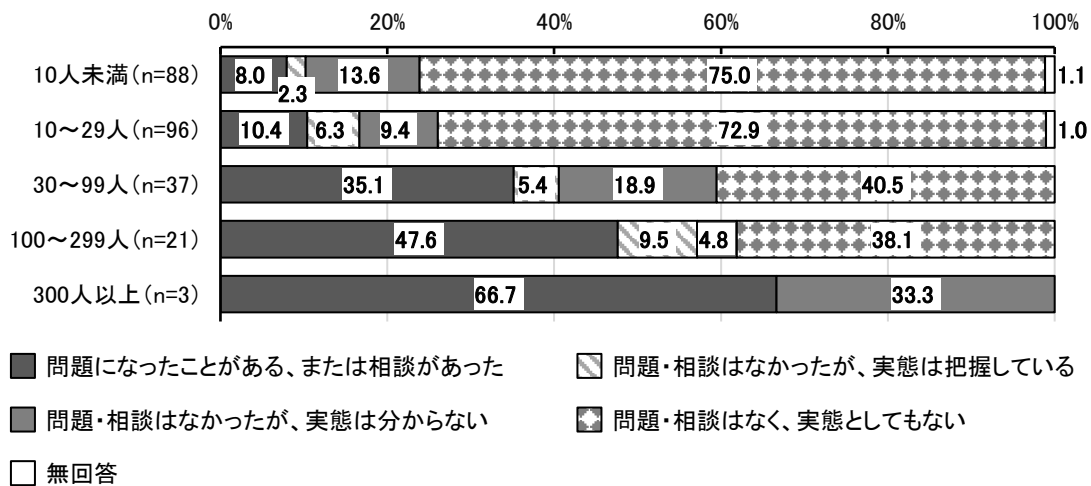
主な業種（上位6位）別にみると、『ハラスメントがあった』の割合は小売業が34.6%と最も高く、次いで医療福祉業31.3%、製造業29.8%の順となっています。

常時雇用者数別にみると、『ハラスメントがあった』の割合は300人以上が66.7%と最も高く、次いで100~299人が57.1%、30~99人が40.5%の順となっています。事業所の従業員数が多くなるほど『ハラスメントがあった』の割合が高くなる傾向がみられます。

【主な業種別にみた過去3年間における各種ハラスメント（嫌がらせ）の発生状況について】



【常時雇用者数別にみた過去3年間における各種ハラスメント（嫌がらせ）の発生状況について】

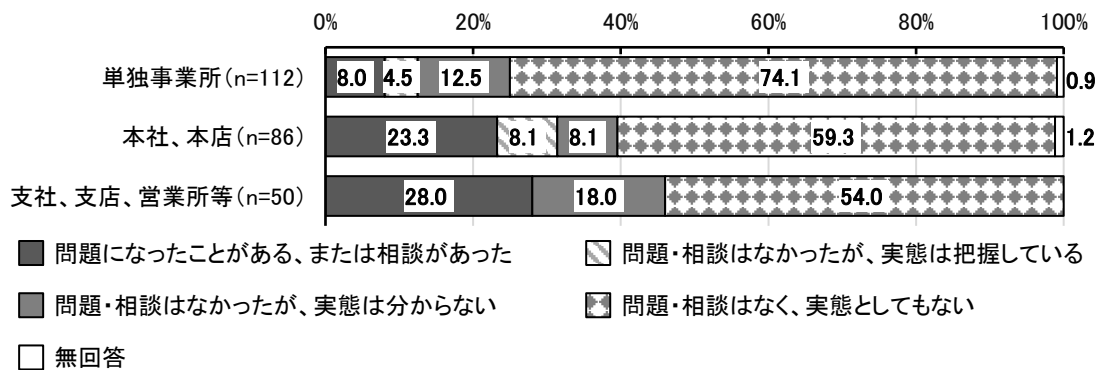


事業所区分別にみると、『ハラスメントがあった』の割合は本社、本店が31.4%と最も高く、次いで支社、支店、営業所等が28.0%、単独営業所が12.5%の順となっています。

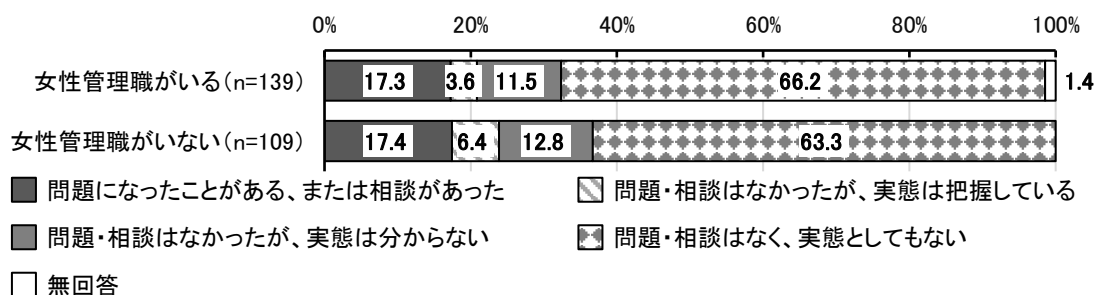
女性管理職の有無別にみると、『ハラスメントがあった』の割合は女性管理職がいる事業所では20.9%、女性管理職がいない事業所では23.8%となっています。

従業員の男女比別にみると、『ハラスメントがあった』の割合は女性80%以上が28.6%と最も高く、次いで女性20~39%が24.3%、女性20%未満が20.9%の順となっています。

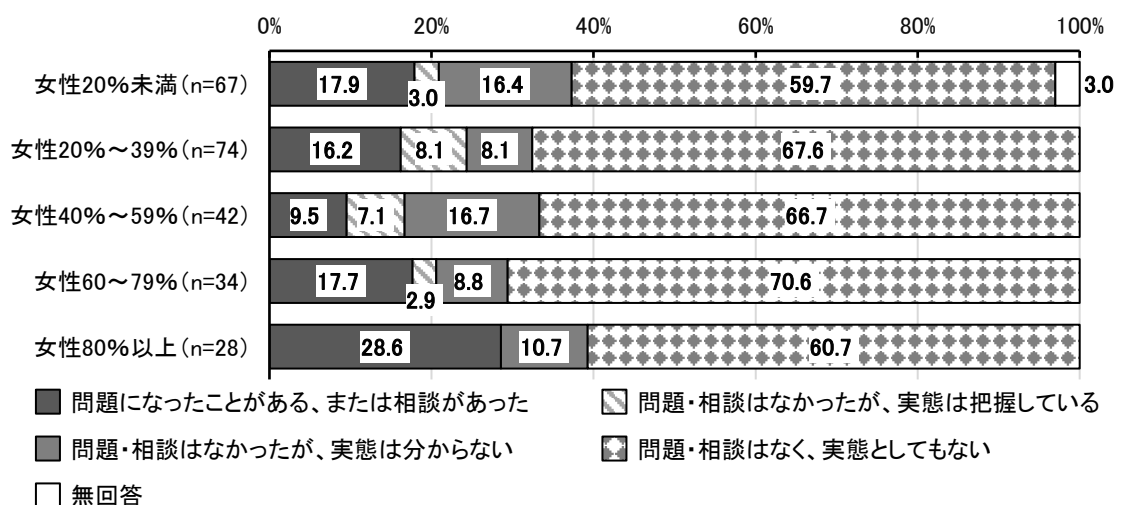
【事業所区分別にみた過去3年間における各種ハラスメント（嫌がらせ）の発生状況について】



【女性管理職の有無別にみた過去3年間における各種ハラスメント（嫌がらせ）の発生状況について】



【従業員の男女比別にみた過去3年間における各種ハラスメント（嫌がらせ）の発生状況について】



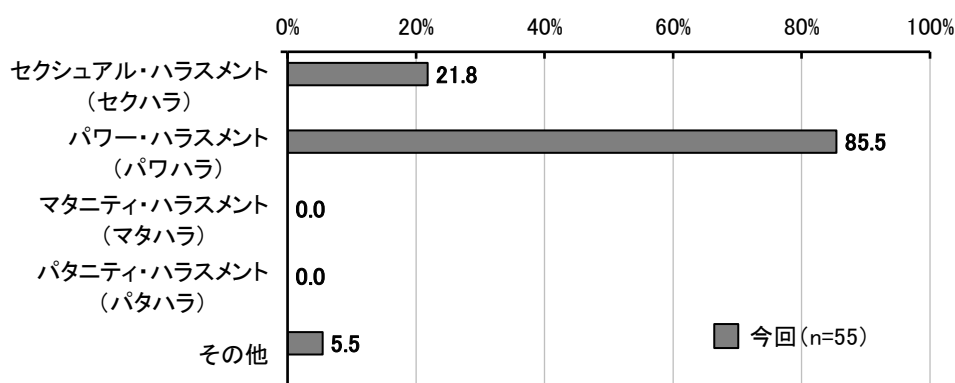
「問題になったことがある、または相談があった」、「問題・相談はなかったが、実態は把握している」と答えた事業所に伺います」→そのほかの事業所は問6へ

問5 それはどのようなハラスメントですか。(〇はあてはまるものすべて)

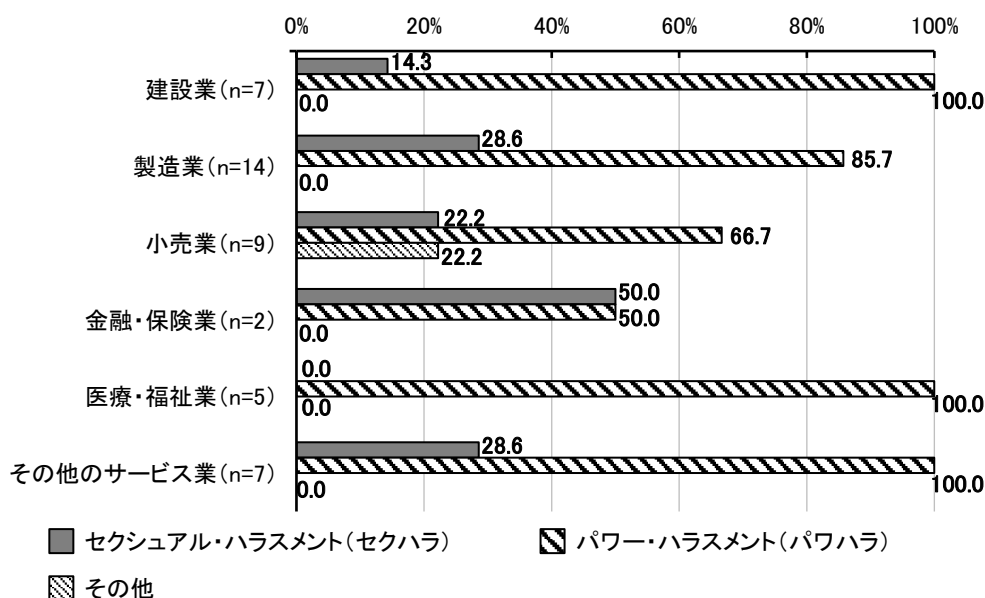
事業所で発生したハラスメントの種類についてみると、「パワー・ハラスメント(パワハラ)」85.5%が最も割合が高く、次いで「セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)」21.8%の順となっています。また、「マタニティ・ハラスメント(マタハラ)」と「パタニティ・ハラスメント(パタハラ)」の回答はありませんでした。

主な業種(上位6位)別にみると、問4で『ハラスメントがあった』と回答した建設業、医療・福祉業、その他サービス業のすべての事業所では、「パワー・ハラスメント(パワハラ)」があったと回答しています。

【ハラスメント(嫌がらせ)の種類について】



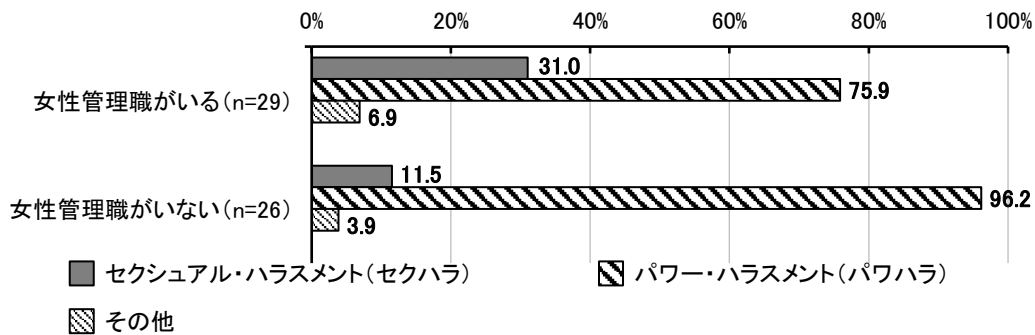
【主な業種別にみたハラスメント(嫌がらせ)の種類について】



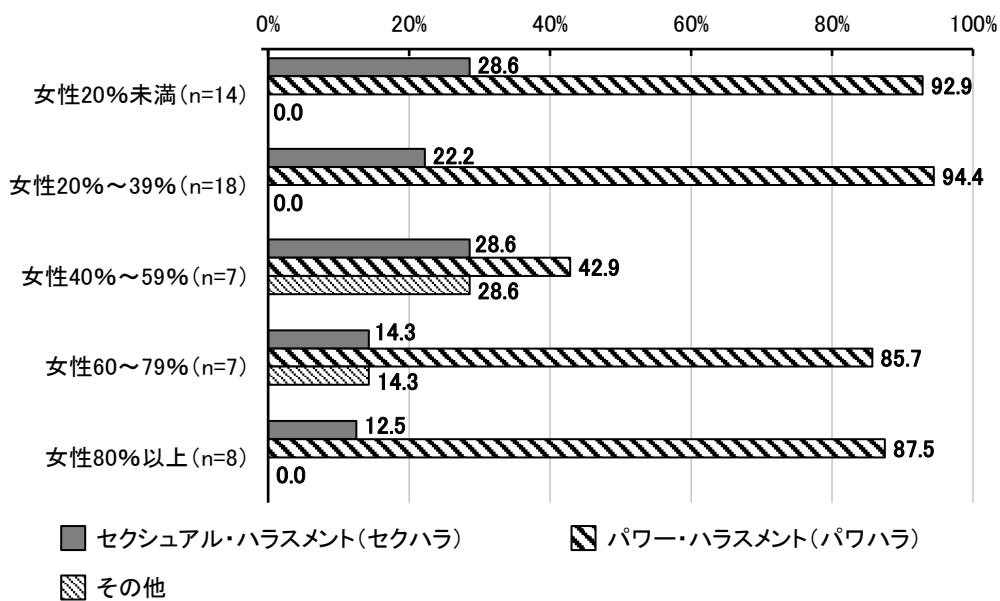
女性管理職の有無別にみると、「セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）」の割合は、女性管理職がいる事業所 31.0%が、女性管理職がいない事業所 11.5%よりも 19.5 ポイント高くなっています。また、「パワー・ハラスメント（パワハラ）」の割合は、女性管理職がいない事業所 96.2%が、女性管理職がいる事業所 75.9%よりも 20.3 ポイント高くなっています。

従業員の男女比別にみると、「セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）」の割合は、女性 20%未満と女性 40～59%で 28.6%と最も高く、次いで女性 20～39%で 22.2%となっています。「パワー・ハラスメント（パワハラ）」の割合は、女性 40～59%以外の男女比においては 8割以上と高くなっている一方、女性 40～59%は 42.9%となっています。

【女性管理職の有無別にみたハラスメント（嫌がらせ）の種類について】



【従業員の男女比別にみたハラスメント（嫌がらせ）の種類について】

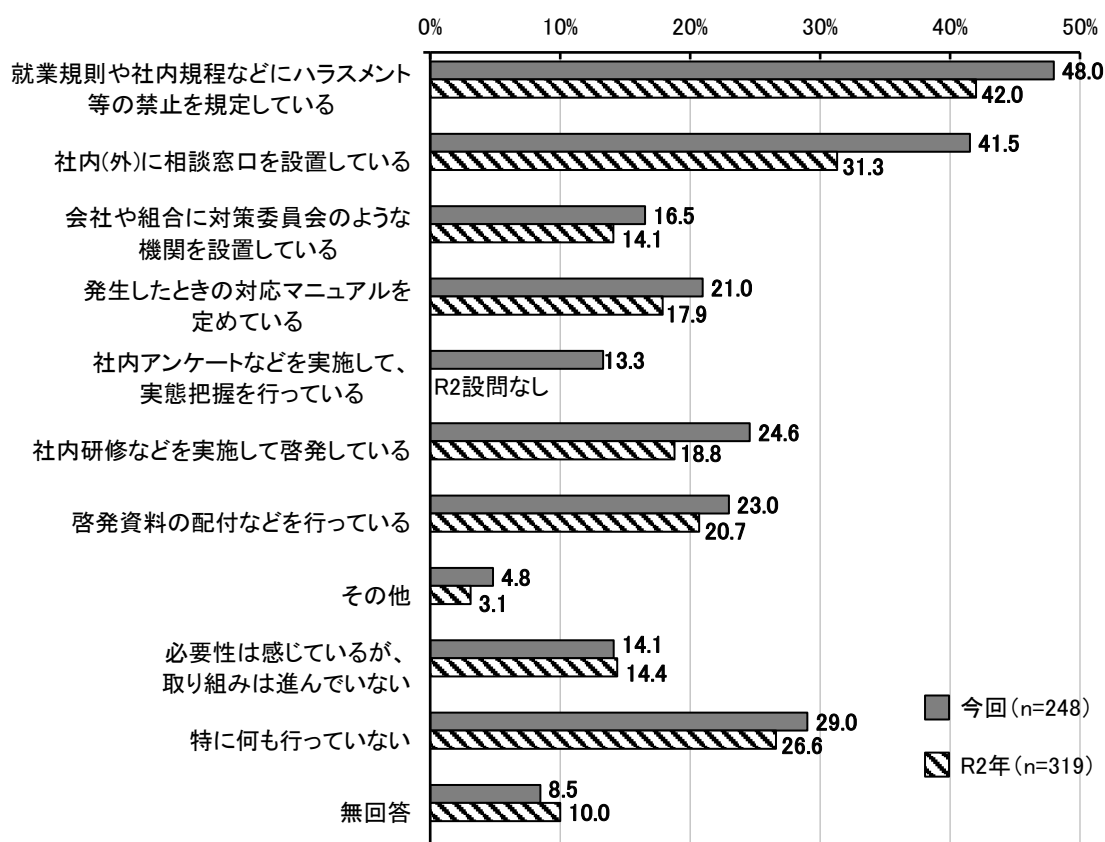


**問 6 貴事業所では、職場における各種ハラスメント（嫌がらせ）に対する取り組みを何かしていますか。（〇は各項目であてはまるものすべて）**

セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みについてみると、「就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している」48.0%が最も割合が高く、次いで「社内(外)に相談窓口を設置している」41.5%、「社内研修などを実施して啓発している」24.6%の順となっています。また、「特に何も行ってない」は29.0%となっています。

前回調査と比較すると、「社内（外）に相談窓口を設置している」の割合が、前回 31.3%、今回 41.5%と 10.2 ポイント高くなっています。

【セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みについて】



主な業種（上位 6 位）別にみると、いずれも「就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している」の割合が最も高くなっています。建設業や小売業では「特に何も行っていない」の割合も高くなっています。

【主な業種別にみたセクシュアル・ハラスメントに対する取り組みについて】

	建設業 (n=65)	製造業 (n=47)	小売業 (n=26)	金融・ 保険業 (n=14)	医療・ 福祉業 (n=16)	その他の サービス業 (n=35)
就業規則や社内規程などに ハラスメント等の禁止を規定している	27.7	57.5	50.0	92.9	50.0	54.3
社内(外)に相談窓口を設置している	27.7	44.7	42.3	92.9	37.5	42.9
会社や組合に対策委員会のような機関を 設置している	6.2	17.0	19.2	57.1	18.8	14.3
発生したときの対応マニュアルを定めている	4.6	23.4	26.9	64.3	25.0	22.9
社内アンケートなどを実施して、 実態把握を行っている	7.7	12.8	19.2	57.1	0.0	5.7
社内研修などを実施して啓発している	13.9	23.4	30.8	78.6	31.3	17.1
啓発資料の配付などを行っている	16.9	23.4	19.2	57.1	18.8	17.1
その他	3.1	10.6	3.9	0.0	0.0	0.0
必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	20.0	14.9	15.4	0.0	6.3	8.6
特に何も行っていない	32.3	27.7	38.5	7.1	18.8	22.9

単位：%

常時雇用者数別にみると、いずれも「就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している」の割合が最も高くなっています。また、「社内(外)に相談窓口を設置している」についても同程度となっています。各取り組みについて、常時雇用者数が多くなるほど取り組んでいる割合が高くなる傾向がみられます。

【常時雇用者数別にみたセクシュアル・ハラスメントに対する取り組みについて】

	10人未満 (n=88)	10～29人 (n=96)	30～99人 (n=37)	100～299人 (n=21)	300人以上 (n=3)
就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している	28.4	45.8	73.0	85.7	100.0
社内(外)に相談窓口を設置している	25.0	35.4	70.3	81.0	100.0
会社や組合に対策委員会のような機関を設置している	11.4	12.5	13.5	52.4	100.0
発生したときの対応マニュアルを定めている	15.9	14.6	27.0	52.4	100.0
社内アンケートなどを実施して、実態把握を行っている	10.2	11.5	5.4	42.9	66.7
社内研修などを実施して啓発している	17.1	18.8	29.7	61.9	100.0
啓発資料の配付などを行っている	19.3	18.8	24.3	57.1	33.3
その他	4.6	3.1	8.1	9.5	0.0
必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	14.8	17.7	5.4	14.3	0.0
特に何も行っていない	45.5	26.0	8.1	19.1	0.0

単位：%

事業所区分別にみると、いずれも「就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している」の割合が最も高くなっています。また、本社、本店では「社内(外)に相談窓口を設置している」についても同程度となっています。単独事業所や本社、本店では「特に何も行ってない」が3割程度みられる一方、支社、支店、営業所等では4.0%と他事業所区分よりも割合が低くなっています。

【事業所区分別にみたセクシュアル・ハラスメントに対する取り組みについて】

	単独事業所 (n=112)	本社、本店 (n=86)	支社、支店、 営業所等 (n=50)
就業規則や社内規程などに ハラスメント等の禁止を規定している	30.4	48.8	86.0
社内(外)に相談窓口を設置している	22.3	45.4	78.0
会社や組合に対策委員会のような機関を 設置している	6.3	16.3	40.0
発生したときの対応マニュアルを定めている	9.8	23.3	42.0
社内アンケートなどを実施して、 実態把握を行っている	8.9	8.1	32.0
社内研修などを実施して啓発している	11.6	26.7	50.0
啓発資料の配付などを行っている	16.1	23.3	38.0
その他	5.4	7.0	0.0
必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	16.1	15.1	8.0
特に何も行ってない	39.3	30.2	4.0

単位：%

女性管理職の有無別にみると、女性管理職がいる事業所、いない事業所はともに、「就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している」の割合が最も高く、次いで「社内(外)に相談窓口を設置している」となっています。各取り組みについて、女性管理職がいない事業所の方が、女性管理職がいる事業所よりも割合が高くなっています。

【女性管理職の有無別にみたセクシュアル・ハラスメントに対する取り組みについて】

	女性管理職 がいる (n=139)	女性管理職 がいない (n=109)
就業規則や社内規程などに ハラスメント等の禁止を規定している	43.9	53.2
社内(外)に相談窓口を設置している	37.4	46.8
会社や組合に対策委員会のような機関を 設置している	15.1	18.4
発生したときの対応マニュアルを定めている	18.7	23.9
社内アンケートなどを実施して、 実態把握を行っている	12.2	14.7
社内研修などを実施して啓発している	24.5	24.8
啓発資料の配付などを行っている	20.1	26.6
その他	5.0	4.6
必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	13.0	15.6
特に何も行っていない	30.9	26.6

単位：%

セクシュアル・ハラスメントの実態があった事業所における取り組みをみると、特に「就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している」と「社内(外)に相談窓口を設置している」の割合が高くなっています。また、「必要性は感じているが、取り組みは進んでいない」と「特に何も行っていない」の回答はありませんでした。

【セクシュアル・ハラスメントの実態があった事業所における  
セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みについて】

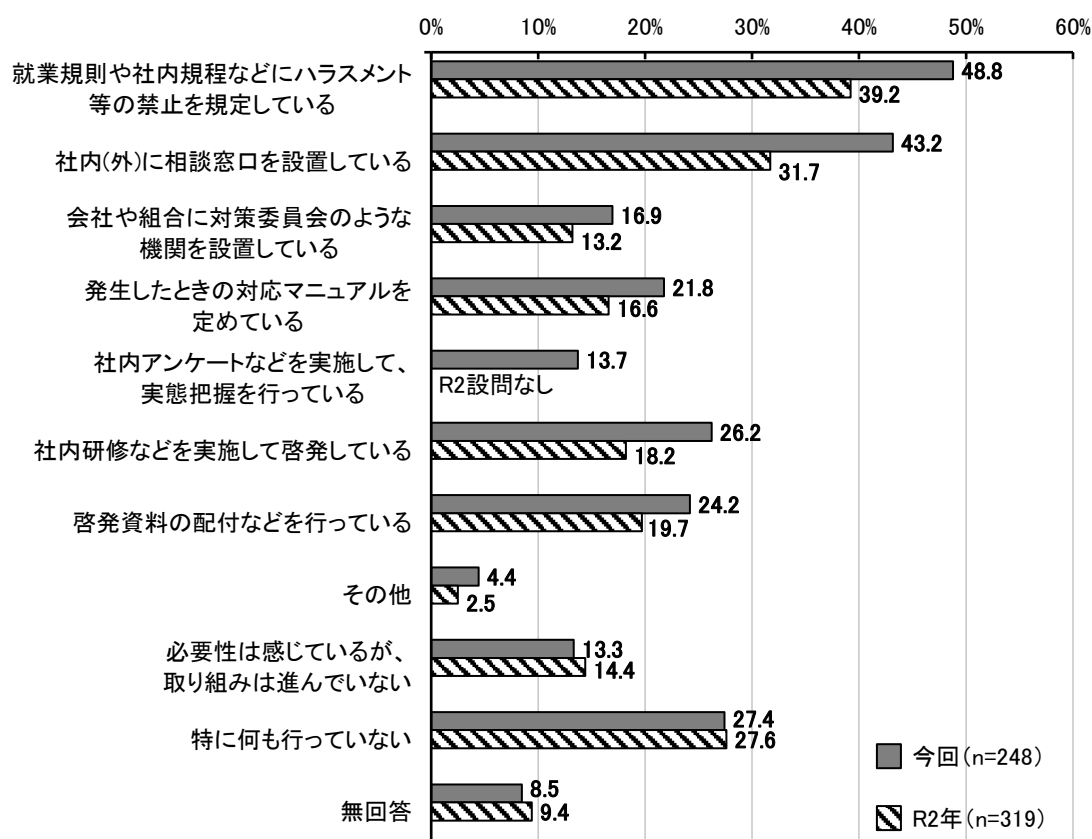
	セクシュアル・ハラスメント (セクハラ) (n=12)
就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している	83.3
社内(外)に相談窓口を設置している	75.0
会社や組合に対策委員会のような機関を設置している	16.7
発生したときの対応マニュアルを定めている	41.7
社内アンケートなどを実施して、実態把握を行っている	8.3
社内研修などを実施して啓発している	41.7
啓発資料の配付などを行っている	25.0
その他	8.3
必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	0.0
特に何も行っていない	0.0

単位：%

パワー・ハラスメントに対する取り組みについてみると、「就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している」48.8%が最も割合が高く、次いで「社内(外)に相談窓口を設置している」43.2%、「社内研修などを実施して啓発している」26.2%の順となっています。また、「特に何も行ってない」は27.4%となっています。

前回調査と比較すると、「社内(外)に相談窓口を設置している」の割合が、前回31.7%、今回43.2%と11.5ポイント高く、「就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している」の割合が、前回39.2%、今回48.8%と9.6ポイント高くなっています。

【パワー・ハラスメントに対する取り組みについて】



主な業種（上位6位）別にみると、建設業を除く主な業種では、「就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している」の割合が最も高く、建設業と金融・保険業（同率）では、「社内(外)に相談窓口を設置している」の割合が最も高くなっています。また、建設業と小売業では「特に何も行ってない」の割合も高くなっています。

【主な業種別にみたパワー・ハラスメントに対する取り組みについて】

	建設業 (n=65)	製造業 (n=47)	小売業 (n=26)	金融・ 保険業 (n=14)	医療・ 福祉業 (n=16)	その他の サービス業 (n=35)
就業規則や社内規程などに ハラスメント等の禁止を規定している	27.7	59.6	50.0	92.9	50.0	57.1
社内(外)に相談窓口を設置している	32.3	44.7	42.3	92.9	37.5	42.9
会社や組合に対策委員会のような機関を 設置している	9.2	12.8	23.1	57.1	18.8	14.3
発生したときの対応マニュアルを定めている	7.7	21.3	30.8	64.3	25.0	22.9
社内アンケートなどを実施して、 実態把握を行っている	10.8	8.5	23.1	57.1	0.0	5.7
社内研修などを実施して啓発している	18.5	21.3	34.6	78.6	31.3	20.0
啓発資料の配付などを行っている	20.0	23.4	23.1	57.1	18.8	17.1
その他	4.6	6.4	7.7	0.0	0.0	0.0
必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	20.0	8.5	15.4	0.0	6.3	11.4
特に何も行ってない	32.3	21.3	38.5	7.1	18.8	20.0

単位：%

常時雇用者数別にみると、100～299人を除き、いずれも「就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している」の割合が最も高くなっており、100～299人と300人以上（同率）では「社内(外)に相談窓口を設置している」の割合が最も高くなっています。各取り組みについて、常時雇用者数が多くなるほど取り組んでいる割合が高くなる傾向がみられます。一方、10人未満では「特に何も行ってない」の割合が最も高くなっています。

【常時雇用者数別にみたパワー・ハラスメントに対する取り組みについて】

	10人未満 (n=88)	10～29人 (n=96)	30～99人 (n=37)	100～299人 (n=21)	300人以上 (n=3)
就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している	30.7	46.9	75.7	76.2	100.0
社内(外)に相談窓口を設置している	25.0	38.5	70.3	85.7	100.0
会社や組合に対策委員会のような機関を設置している	11.4	14.6	13.5	47.6	100.0
発生したときの対応マニュアルを定めている	15.9	16.7	27.0	52.4	100.0
社内アンケートなどを実施して、実態把握を行っている	10.2	13.5	5.4	38.1	66.7
社内研修などを実施して啓発している	17.1	21.9	32.4	61.9	100.0
啓発資料の配付などを行っている	20.5	20.8	24.3	57.1	33.3
その他	4.6	4.2	5.4	4.8	0.0
必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	15.9	16.7	8.1	0.0	0.0
特に何も行ってない	46.6	24.0	8.1	4.8	0.0

単位：%

事業所区分別にみると、いずれも「就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している」の割合が最も高くなっています。また、本社、本店では「社内(外)に相談窓口を設置している」についても同率となっています。「特に何も行ってない」は単独事業所で40.2%、本社、本店で24.4%みられる一方、支社、支店、営業所等では4.0%と他事業所区分よりも割合が低くなっています。

【事業所区分別にみたパワー・ハラスメントに対する取り組みについて】

	単独事業所 (n=112)	本社、本店 (n=86)	支社、支店、 営業所等 (n=50)
就業規則や社内規程などに ハラスメント等の禁止を規定している	33.9	46.5	86.0
社内(外)に相談窓口を設置している	24.1	46.5	80.0
会社や組合に対策委員会のような機関を 設置している	7.1	15.1	42.0
発生したときの対応マニュアルを定めている	10.7	23.3	44.0
社内アンケートなどを実施して、 実態把握を行っている	9.8	7.0	34.0
社内研修などを実施して啓発している	12.5	29.1	52.0
啓発資料の配付などを行っている	17.9	23.3	40.0
その他	5.4	4.7	2.0
必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	17.0	12.8	6.0
特に何も行ってない	40.2	24.4	4.0

単位：%

女性管理職の有無別にみると、女性管理職がいる事業所、いない事業所はともに、「就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している」の割合が最も高く、次いで「社内(外)に相談窓口を設置している」となっています。各取り組みについて、女性管理職がいない事業所の方が、女性管理職がいる事業所よりも割合がおおむね高くなっています。

【女性管理職の有無別にみたパワー・ハラスメントに対する取り組みについて】

	女性管理職 がいる (n=139)	女性管理職 がいない (n=109)
就業規則や社内規程などに ハラスメント等の禁止を規定している	46.0	52.3
社内(外)に相談窓口を設置している	40.3	46.8
会社や組合に対策委員会のような機関を 設置している	16.6	17.4
発生したときの対応マニュアルを定めている	20.1	23.9
社内アンケートなどを実施して、 実態把握を行っている	13.7	13.8
社内研修などを実施して啓発している	26.6	25.7
啓発資料の配付などを行っている	21.6	27.5
その他	5.0	3.7
必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	13.7	12.8
特に何も行っていない	29.5	24.8

単位：%

パワー・ハラスメントの実態があった事業所における取り組みをみると、特に「就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している」と「社内(外)に相談窓口を設置している」の割合が高くなっています。また、「特に何も行ってない」は6.4%となっています。

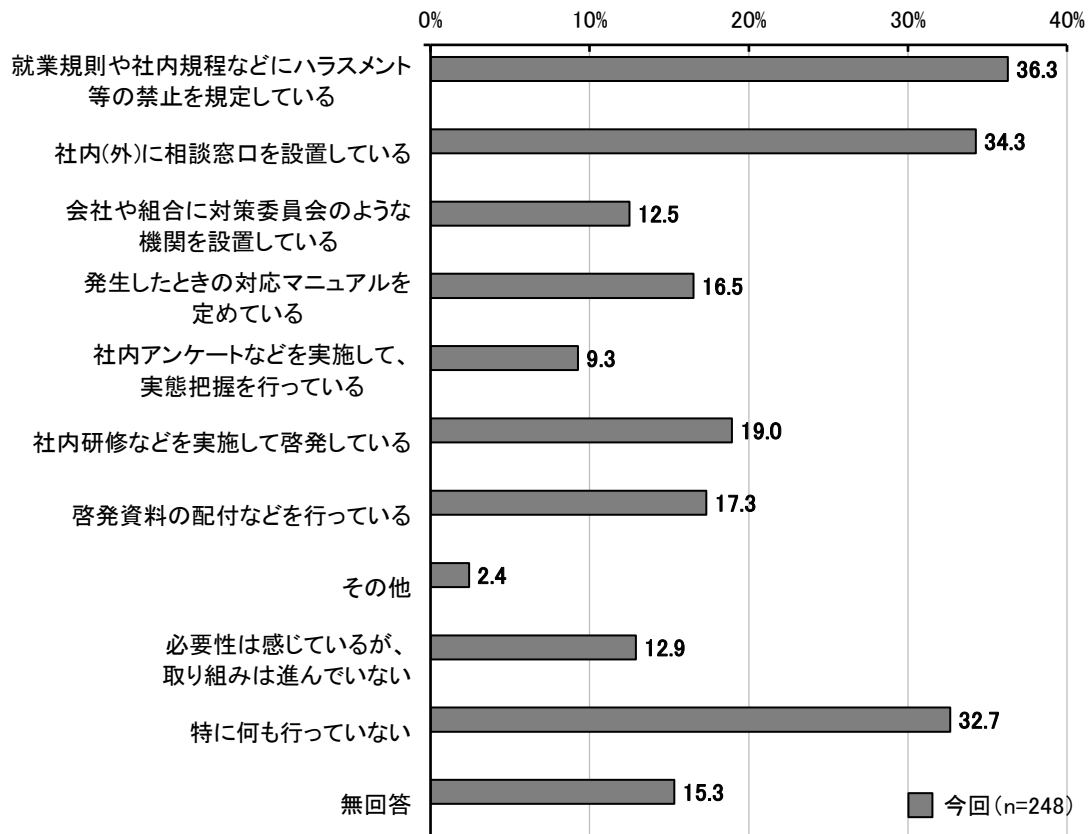
【パワー・ハラスメントの実態があった事業所におけるパワー・ハラスメントに対する取り組みについて】

	パワー・ハラスメント (パワハラ) (n=47)
就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している	70.2
社内(外)に相談窓口を設置している	66.0
会社や組合に対策委員会のような機関を設置している	23.4
発生したときの対応マニュアルを定めている	31.9
社内アンケートなどを実施して、実態把握を行っている	14.9
社内研修などを実施して啓発している	40.4
啓発資料の配付などを行っている	31.9
その他	4.3
必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	19.2
特に何も行ってない	6.4

単位：%

マタニティ・ハラスメントに対する取り組みについてみると、「就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している」36.3%が最も割合が高く、次いで「社内(外)に相談窓口を設置している」34.3%、「社内研修などを実施して啓発している」19.0%の順となっています。また、「特に何も行ってない」は32.7%となっています。

【マタニティ・ハラスメントに対する取り組みについて】



主な業種（上位6位）別にみると、各取り組みのうち、建設業を除き、いずれも「就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している」の割合が最も高く、建設業と金融・保険業（同率）と医療・福祉業（同率）では「社内(外)に相談窓口を設置している」の割合が最も高くなっています。建設業と小売業では「特に何も行ってない」の割合も高くなっています。

【主な業種別にみたマタニティ・ハラスメントに対する取り組みについて】

	建設業 (n=65)	製造業 (n=47)	小売業 (n=26)	金融・ 保険業 (n=14)	医療・ 福祉業 (n=16)	その他の サービス業 (n=35)
就業規則や社内規程などに ハラスメント等の禁止を規定している	16.9	42.6	34.6	92.9	37.5	42.9
社内(外)に相談窓口を設置している	20.0	31.9	30.8	92.9	37.5	40.0
会社や組合に対策委員会のような機関を 設置している	3.1	10.6	15.4	57.1	18.8	11.4
発生したときの対応マニュアルを定めている	3.1	17.0	19.2	57.1	25.0	20.0
社内アンケートなどを実施して、 実態把握を行っている	3.1	6.4	15.4	57.1	0.0	5.7
社内研修などを実施して啓発している	6.2	19.2	23.1	71.4	31.3	17.1
啓発資料の配付などを行っている	10.8	17.0	15.4	57.1	18.8	11.4
その他	3.1	6.4	0.0	0.0	0.0	0.0
必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	20.0	10.6	7.7	0.0	6.3	5.7
特に何も行ってない	40.0	27.7	42.3	7.1	18.8	25.7

単位：%

常時雇用者数別にみると、各取り組みのうち、10人未満と10～29人では「就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している」の割合が最も高くなっており、30～99人と100～299人では「社内(外)に相談窓口を設置している」の割合が最も高く、300人以上では「社内研修などを実施して啓発している」の割合が最も高くなっています。各取り組みについて、常時雇用者数が多くなるほど取り組んでいる割合が高くなる傾向がみられます。

【常時雇用者数別にみたマタニティ・ハラスメントに対する取り組みについて】

	10人未満 (n=88)	10～29人 (n=96)	30～99人 (n=37)	100～299人 (n=21)	300人以上 (n=3)
就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している	20.5	36.5	54.1	66.7	66.7
社内(外)に相談窓口を設置している	18.2	31.3	56.8	71.4	66.7
会社や組合に対策委員会のような機関を設置している	6.8	10.4	8.1	47.6	66.7
発生したときの対応マニュアルを定めている	8.0	13.5	21.6	52.4	66.7
社内アンケートなどを実施して、実態把握を行っている	4.6	9.4	0.0	38.1	66.7
社内研修などを実施して啓発している	10.2	15.6	21.6	57.1	100.0
啓発資料の配付などを行っている	10.2	15.6	18.9	52.4	33.3
その他	1.1	3.1	2.7	4.8	0.0
必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	14.8	14.6	8.1	4.8	0.0
特に何も行ってない	47.7	31.3	16.2	14.3	0.0

単位：%

事業所区分別にみると、いずれも「就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している」の割合が最も高くなっています。また、本社、本店と支社、支店、営業所等では「社内(外)に相談窓口を設置している」についても同率となっています。「特に何も行ってない」は単独事業所で45.5%、本社、本店で31.4%みられる一方、支社、支店、営業所等では6.0%と他事業所区分よりも割合が低くなっています。

【事業所区分別にみたマタニティ・ハラスメントに対する取り組みについて】

	単独事業所 (n=112)	本社、本店 (n=86)	支社、支店、 営業所等 (n=50)
就業規則や社内規程などに ハラスメント等の禁止を規定している	19.6	37.2	72.0
社内(外)に相談窓口を設置している	15.2	37.2	72.0
会社や組合に対策委員会のような機関を 設置している	2.7	11.6	36.0
発生したときの対応マニュアルを定めている	5.4	18.6	38.0
社内アンケートなどを実施して、 実態把握を行っている	3.6	3.5	32.0
社内研修などを実施して啓発している	4.5	20.9	48.0
啓発資料の配付などを行っている	8.9	17.4	36.0
その他	1.8	4.7	0.0
必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	15.2	14.0	6.0
特に何も行ってない	45.5	31.4	6.0

単位：%

女性管理職の有無別にみると、女性管理職がいる事業所、いない事業所はともに、「就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している」の割合が最も高く、次いで「社内(外)に相談窓口を設置している」となっています。「特に何も行ってない」はともに30%程度となっています。各取り組みについて、女性管理職がいない事業所の方が女性管理職がいる事業所よりも割合がおおむね高くなっています。

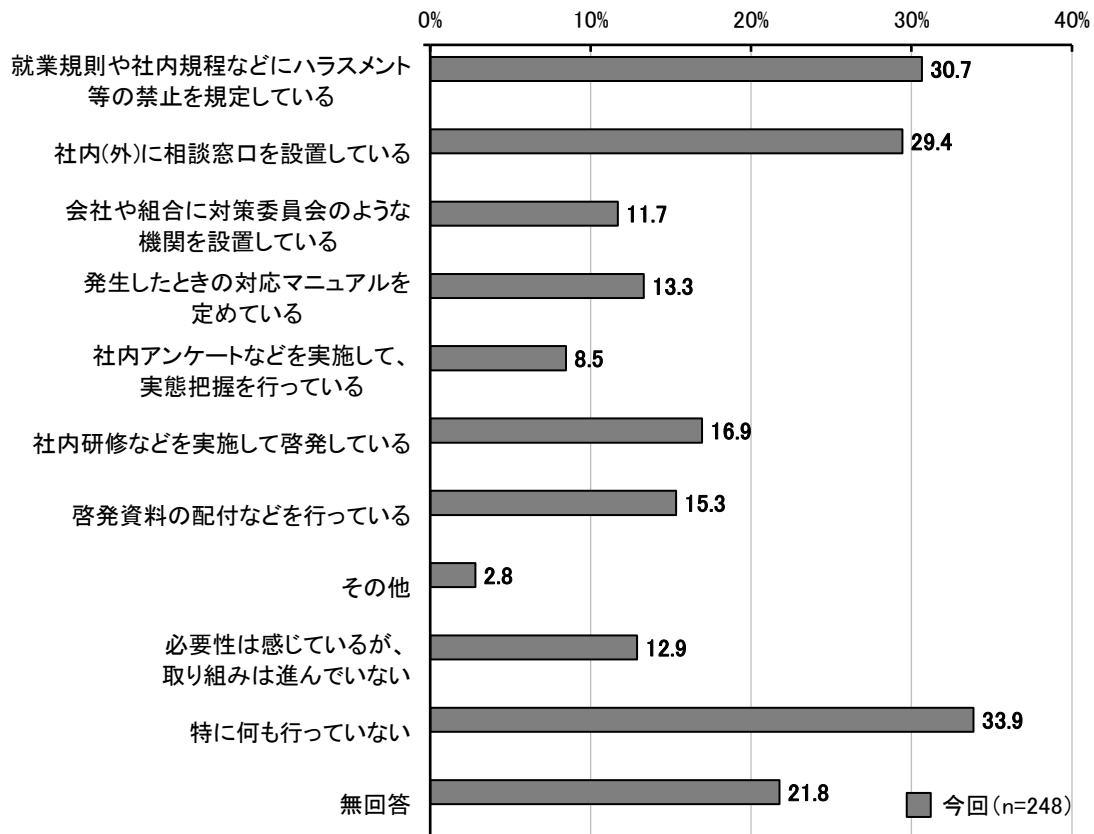
【女性管理職の有無別にみたマタニティ・ハラスメントに対する取り組みについて】

	女性管理職 がいる (n=139)	女性管理職 がいない (n=109)
就業規則や社内規程などに ハラスメント等の禁止を規定している	33.1	40.4
社内(外)に相談窓口を設置している	31.7	37.6
会社や組合に対策委員会のような機関を 設置している	12.2	12.8
発生したときの対応マニュアルを定めている	15.8	17.4
社内アンケートなどを実施して、 実態把握を行っている	8.6	10.1
社内研修などを実施して啓発している	19.4	18.4
啓発資料の配付などを行っている	15.8	19.3
その他	3.6	0.9
必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	14.4	11.0
特に何も行ってない	34.5	30.3

単位：%

パタニティ・ハラスメントに対する取り組みについてみると、「就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している」30.7%が最も割合が高く、次いで「社内(外)に相談窓口を設置している」29.4%、「社内研修などを実施して啓発している」16.9%の順となっています。また、「特に何も行ってない」は33.9%となっています。

【パタニティ・ハラスメントに対する取り組みについて】



主な業種（上位6位）別にみると、各取り組みのうち、建設業を除き、いずれも「就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している」の割合が最も高く、建設業と金融・保険業（同率）と医療・福祉業（同率）では「社内(外)に相談窓口を設置している」の割合が最も高くなっています。建設業と小売業では「特に何も行ってない」の割合も高くなっています。

【主な業種別にみたパタニティ・ハラスメントに対する取り組みについて】

	建設業 (n=65)	製造業 (n=47)	小売業 (n=26)	金融・ 保険業 (n=14)	医療・ 福祉業 (n=16)	その他の サービス業 (n=35)
就業規則や社内規程などに ハラスメント等の禁止を規定している	16.9	38.3	34.6	78.6	25.0	34.3
社内(外)に相談窓口を設置している	18.5	31.9	30.8	78.6	25.0	31.4
会社や組合に対策委員会のような機関を 設置している	3.1	10.6	15.4	50.0	12.5	11.4
発生したときの対応マニュアルを定めている	1.5	14.9	15.4	42.9	18.8	17.1
社内アンケートなどを実施して、 実態把握を行っている	1.5	6.4	15.4	50.0	0.0	5.7
社内研修などを実施して啓発している	6.2	19.2	23.1	57.1	25.0	14.3
啓発資料の配付などを行っている	10.8	17.0	11.5	57.1	12.5	8.6
その他	3.1	6.4	0.0	7.1	0.0	0.0
必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	18.5	10.6	7.7	7.1	6.3	5.7
特に何も行ってない	41.5	29.8	42.3	14.3	18.8	25.7

単位：%

常時雇用者数別にみると、各取り組みのうち、10人未満と10～29人では「就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している」の割合が最も高く、30～99人と100～299人では「社内(外)に相談窓口を設置している」の割合が最も高く、300人以上では「社内研修などを実施して啓発している」の割合が最も高くなっています。各取り組みについて、常時雇用者数が多くなるほど取り組んでいる割合が高くなる傾向がみられます。

【常時雇用者数別にみたパタニティ・ハラスメントに対する取り組みについて】

	10人未満 (n=88)	10～29人 (n=96)	30～99人 (n=37)	100～299人 (n=21)	300人以上 (n=3)
就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している	18.2	30.2	46.0	57.1	66.7
社内(外)に相談窓口を設置している	15.9	26.0	48.7	61.9	66.7
会社や組合に対策委員会のような機関を設置している	6.8	8.3	8.1	47.6	66.7
発生したときの対応マニュアルを定めている	5.7	9.4	18.9	47.6	66.7
社内アンケートなどを実施して、実態把握を行っている	3.4	8.3	0.0	38.1	66.7
社内研修などを実施して啓発している	9.1	12.5	21.6	52.4	100.0
啓発資料の配付などを行っている	9.1	13.5	18.9	42.9	33.3
その他	1.1	3.1	2.7	9.5	0.0
必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	14.8	13.5	8.1	9.5	0.0
特に何も行っていない	47.7	32.3	16.2	23.8	0.0

単位：%

事業所区分別にみると、各取り組みのうち単独事業所と支社、支店、営業所等では「就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している」の割合が最も高く、本社、本店と支社、支店、営業所等（同率）では「社内(外)に相談窓口を設置している」の割合が最も高くなっています。「特に何も行ってない」は単独事業所で 45.5%、本社、本店で 33.7%みられる一方、支社、支店、営業所等では 8.0%と他事業所区分よりも割合が低くなっています。

【事業所区分別にみたパタニティ・ハラスメントに対する取り組みについて】

	単独事業所 (n=112)	本社、本店 (n=86)	支社、支店、 営業所等 (n=50)
就業規則や社内規程などに ハラスメント等の禁止を規定している	17.9	27.9	64.0
社内(外)に相談窓口を設置している	13.4	30.2	64.0
会社や組合に対策委員会のような機関を 設置している	2.7	10.5	34.0
発生したときの対応マニュアルを定めている	3.6	15.1	32.0
社内アンケートなどを実施して、 実態把握を行っている	3.6	3.5	28.0
社内研修などを実施して啓発している	4.5	17.4	44.0
啓発資料の配付などを行っている	8.0	14.0	34.0
その他	1.8	4.7	2.0
必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	15.2	12.8	8.0
特に何も行ってない	45.5	33.7	8.0

単位：%

女性管理職の有無別にみると、女性管理職がいる事業所、いない事業所はともに、「就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している」の割合が最も高く、次いで「社内(外)に相談窓口を設置している」となっています。「特に何も行ってない」はともに30%程度となっています。各取り組みについて、女性管理職がいない事業所の割合が、女性管理職がいる事業所よりも割合がおおむね高くなっています。

【女性管理職の有無別にみたパタニティ・ハラスメントに対する取り組みについて】

	女性管理職 がいる (n=139)	女性管理職 がいない (n=109)
就業規則や社内規程などに ハラスメント等の禁止を規定している	27.3	34.9
社内(外)に相談窓口を設置している	25.9	33.9
会社や組合に対策委員会のような機関を 設置している	10.8	12.8
発生したときの対応マニュアルを定めている	12.2	14.7
社内アンケートなどを実施して、 実態把握を行っている	7.9	9.2
社内研修などを実施して啓発している	17.3	16.5
啓発資料の配付などを行っている	14.4	16.5
その他	3.6	1.8
必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	13.7	11.9
特に何も行ってない	35.3	32.1

単位：%

## 育児休業などについて

問7 令和6年4月1日から令和7年3月31日までに出産した女性従業員、または配偶者が出産した男性従業員の育児休業の取得状況について記入してください。いない場合は「0」を記入してください。

育児休業の取得率についてみると、出産した女性従業員のうち、育児休業を取得、または取得申出をしている従業員は96.1%であるのに対し、配偶者が出産した男性従業員では39.3%と女性従業員よりも50ポイント以上低くなっています。

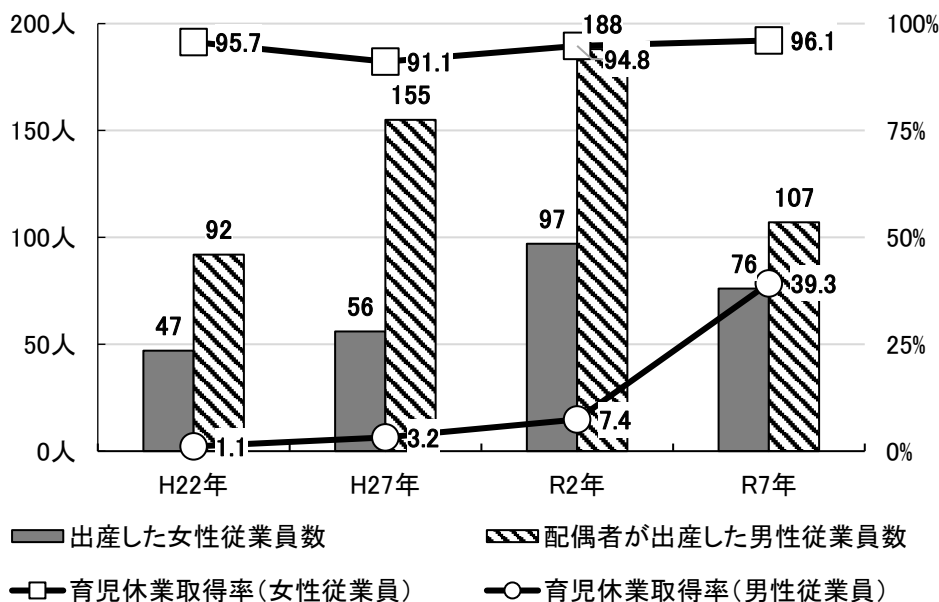
前回調査と比較すると、女性従業員は1.3ポイント、男性従業員は31.9ポイント高くなっています。

過去調査と比較すると、男性従業員の育児休業取得率は年々高くなっています。

【育児休業の取得状況】

区分	今回		R2年調査	
	利用状況	取得率	利用状況	取得率
出産した女性従業員数	76人	96.1%	97人	94.8%
内、育児休業を取得、または取得申出をしている従業員数	73人		92人	
配偶者が出産した男性従業員数	107人	39.3%	188人	7.4%
内、育児休業を取得、または取得申出をしている従業員数	42人		14人	

【過去調査と比較した育児休業の取得状況】



主な業種（上位6位）別に育児休業の取得率をみると、女性従業員の取得率は小売業、金融・保険業、医療・福祉業、その他のサービス業において100%となっています。男性従業員の取得率は金融・保険業が55.6%と最も高く、次いでその他サービス業が50.0%となっています。

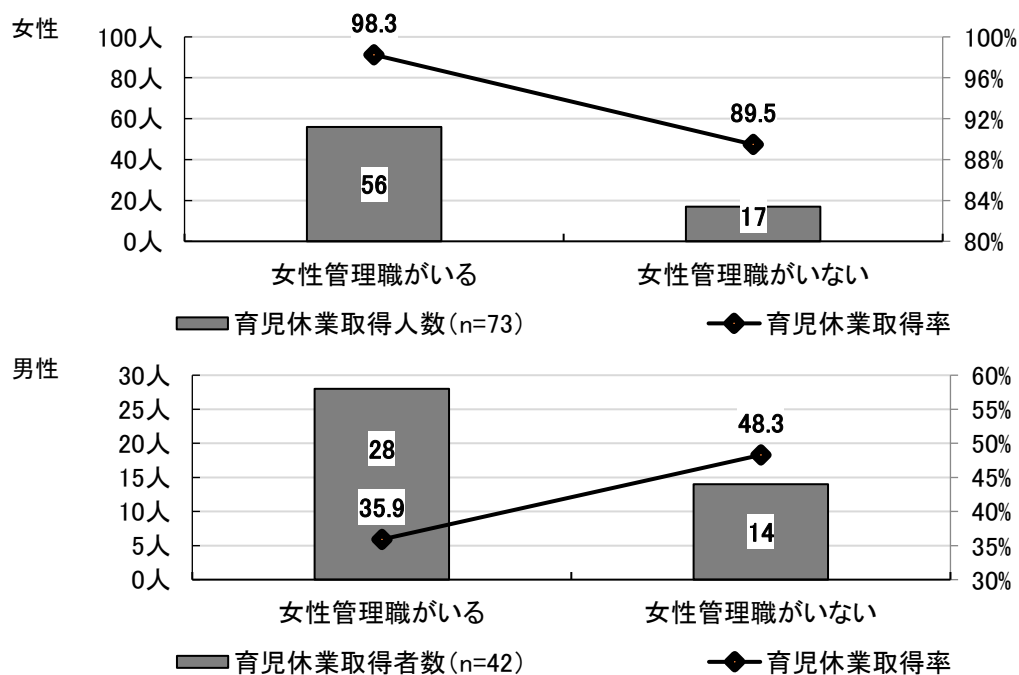
常時雇用者数別に育児休業の取得率をみると、女性従業員の取得率は10～29人を除きいずれも100%となっています。男性従業員の取得率は100～299人が46.2%と最も高く、次いで10～29人が45.5%となっています。

女性管理職の有無別に育児休業の取得率をみると、女性従業員については、女性管理職がいる事業所98.3%が、女性管理職がいない事業所89.5%よりも8.8ポイント高くなっています。一方、男性従業員については、女性管理職がいない事業所48.3%が、女性管理職がいる事業所35.9%よりも12.4ポイント高くなっています。

【主な業種、常時雇用者数別にみた育児休業の取得状況】

		男性			女性		
		配偶者 出産者数	取得人数	取得率	出産者数	取得人数	取得率
業 種 （ 抜 粋 ）	建設業(n=65)	14人	5人	35.7%	5人	4人	80.0%
	製造業(n=47)	57人	21人	36.8%	28人	26人	92.9%
	小売業(n=26)	1人	0人	0.0%	9人	9人	100.0%
	金融・保険業(n=14)	9人	5人	55.6%	7人	7人	100.0%
	医療・福祉業(n=16)	3人	1人	33.3%	12人	12人	100.0%
	その他のサービス業(n=35)	8人	4人	50.0%	10人	10人	100.0%
雇 用 者 数	10人未満(n=88)	6人	0人	0.0%	2人	2人	100.0%
	10～29人(n=96)	22人	10人	45.5%	15人	12人	80.0%
	30～99人(n=37)	19人	6人	31.6%	23人	23人	100.0%
	100～299人(n=21)	26人	12人	46.2%	19人	19人	100.0%
	300人以上(n=3)	31人	13人	41.9%	15人	15人	100.0%

【女性管理職の有無別にみた育児休業の取得状況】



育児休業の取得状況別に女性従業員が活躍するためにしている取り組みをみると、育休を取得した女性従業員がいる事業所と育休を取得した男性従業員がいる事業所はともに「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」の割合が最も高くなっています。

【育児休業の取得状況別にみた女性従業員が活躍するためにしている取り組み】

	育休所得状況別	
	育休を取得した 女性従業員がいる (n=44)	育休を取得した 男性従業員がいる (n=25)
女性の活躍に関する担当部局、担当者設ける など、企業内での推進体制を整備している	20.5	12.0
女性の少ない職場の環境整備を行い、 女性を配置している	11.4	12.0
女性の少ない職種に女性を積極的に雇用している	15.9	24.0
性別により評価することがないよう、 人事考課基準を明確に定めている	54.6	60.0
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	75.0	76.0
男性管理職に対し、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	25.0	28.0
女性の意見や要望を聞く場や制度を設けている	29.6	40.0
女性のモチベーションや就業意識を高めるための 研修を行っている	20.5	28.0
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を行っている	20.5	16.0
お茶くみや雑用など性別による役割分担を見直し、 職場環境・風土の改善を行っている	25.0	28.0
仕事と家庭を両立させるための制度を 充実させている	50.0	60.0
女性(母性)の健康管理対策を行っている	27.3	28.0
その他	4.6	0.0
特に何も行ってない	6.8	0.0

単位：%

※n 値は該当期間の育休を取得した従業員のいる事業所数

「問7で「育児休業を取得、または取得申出をしている人の数」が「0」でない事業所に伺います」  
 →「0」の事業者は問9へ

問8 育児休業を取得、または取得申出をしている期間ごとにあてはまる人は何人いますか。いない場合は「0」を記入してください。

育児休業を取得、または取得申出をしている期間についてみると、女性では「1年以上」48人と最も多く、次いで「6か月以上1年未満」23人、「1か月以上3か月未満」2人の順となっています。男性では、「1か月未満」19人と最も多く、次いで「1か月以上3か月未満」18人、「3か月以上6か月未満」3人の順となっています。

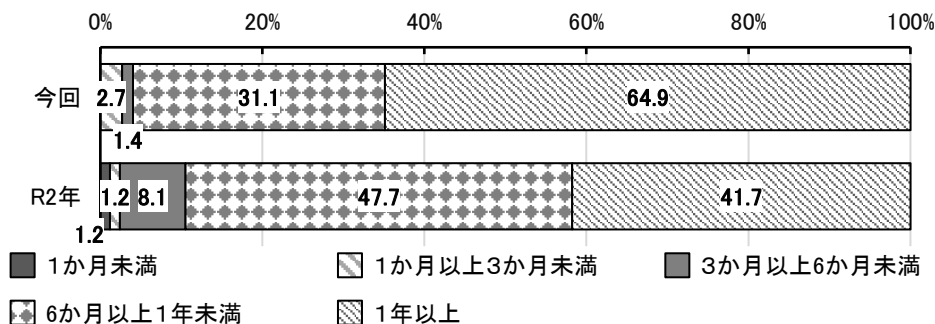
前回調査と比較すると、男性は育児休業の取得者数が増加しています。女性は合計取得者数が減少しているものの、「1年以上」は12人増加しています。

【育児休業を取得、または取得申出をしている期間】

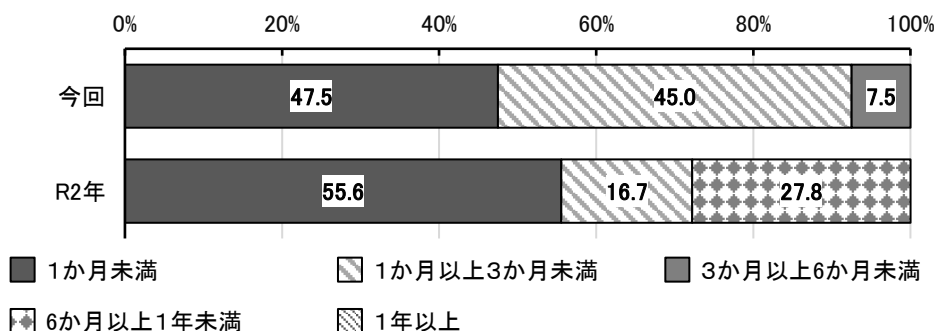
	女性 (今回)	男性 (今回)	女性 (R2年)	男性 (R2年)
1か月未満	0人	19人	1人	10人
1か月以上3か月未満	2人	18人	1人	3人
3か月以上6か月未満	1人	3人	7人	0人
6か月以上1年未満	23人	0人	41人	5人
1年以上	48人	0人	36人	0人

【育児休業を取得、または取得申出をしている期間】

女性

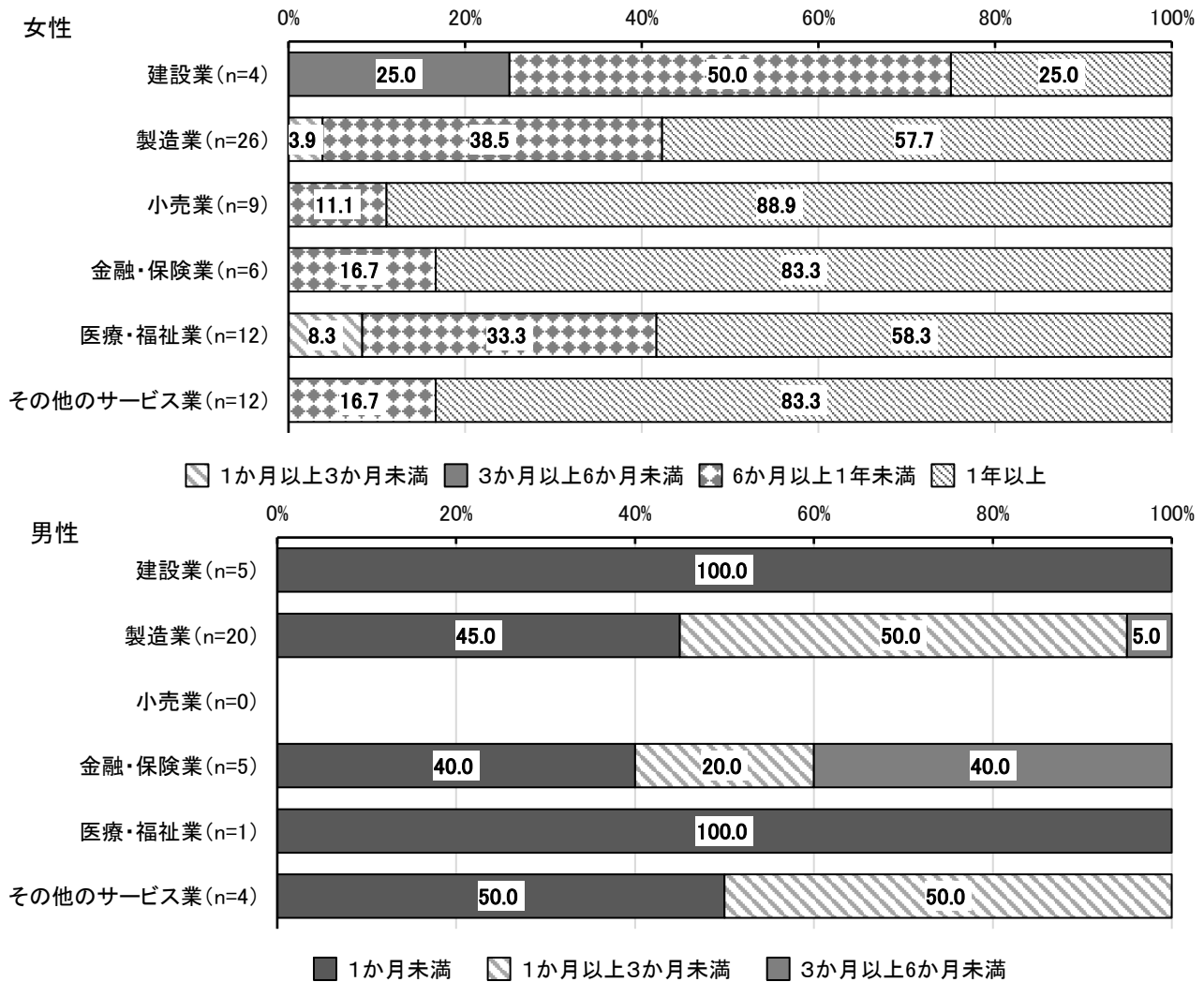


男性



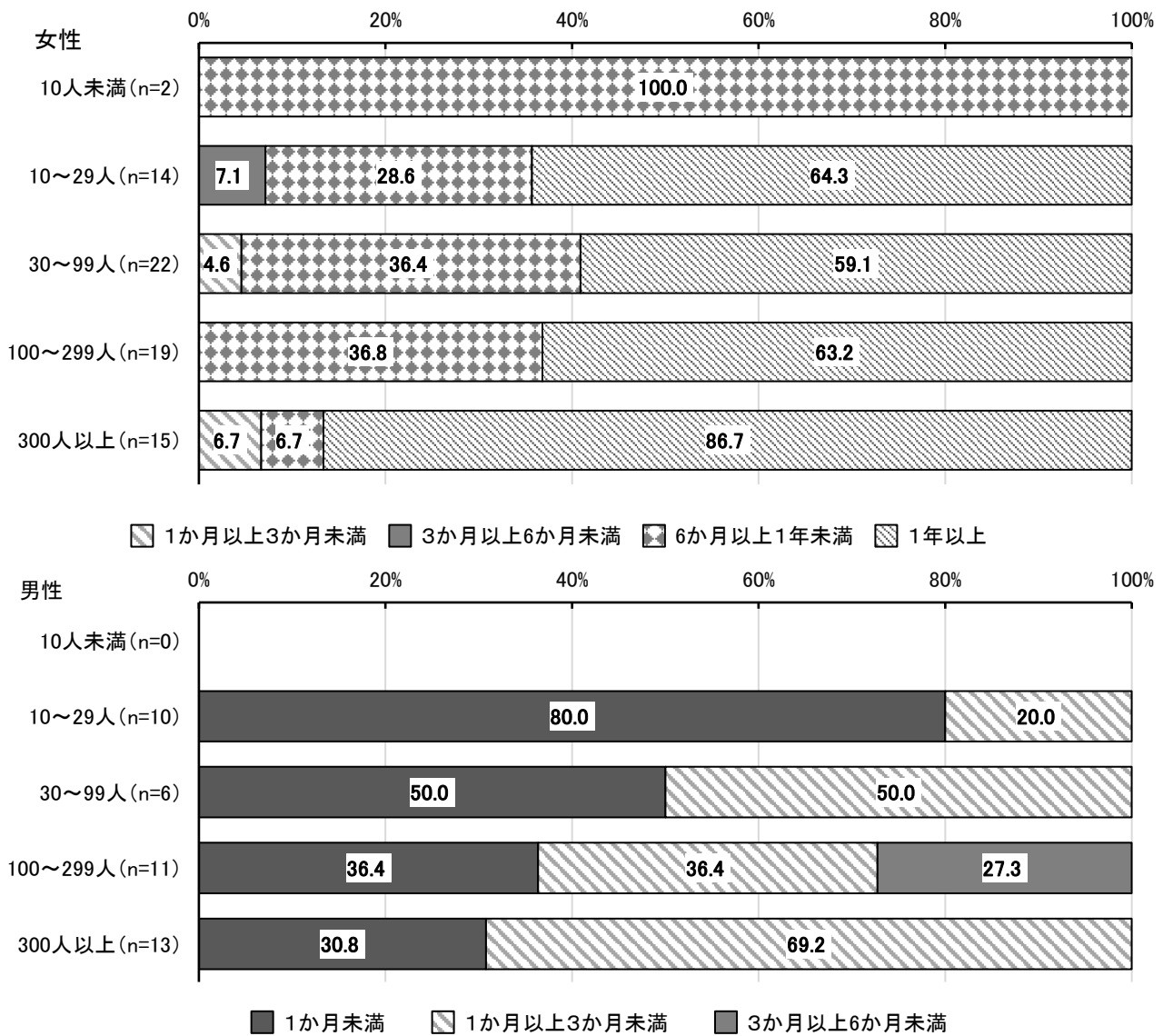
主な業種（上位6位）別にみると、女性では建設業を除き「1年以上」の割合が最も高く、小売業、金融・保険業、その他サービス業では8割以上となっています。建設業は「6か月以上1年未満」の割合が最も高くなっています。男性では、建設業、金融・保険業、医療・福祉業、その他サービス業では「1か月未満」の割合が最も高く、製造業、その他サービス業（同率）では「1か月以上3か月未満」の割合が最も高くなっています。また、小売業の事業所について、男性の取得者はいませんでした。

【主な業種別にみた育児休業を取得、または取得申出をしている期間】



常時雇用者数別にみると、女性では10人未満を除き「1年以上」の割合が最も高くなっています。男性では、10～29人、30～99人、100～299人では「1か月未満」の割合が最も高く、30～99人（同率）、100～299人（同率）、300人以上では「1か月以上3か月未満」の割合が最も高くなっています。また、10人未満の事業所について、男性の取得者はいませんでした。

【常時雇用者数別にみた育児休業を取得、または取得申出をしている期間】



育児休業の取得期間別に女性従業員が活躍するためにしている取り組みをみると、女性の6か月以上1年未満、1年以上と男性の1か月未満では「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」の割合が最も高く、男性の1か月以上3か月未満では「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」の割合が最も高くなっています。

【育児休業の取得期間別にみた女性従業員が活躍するためにしている取り組み】

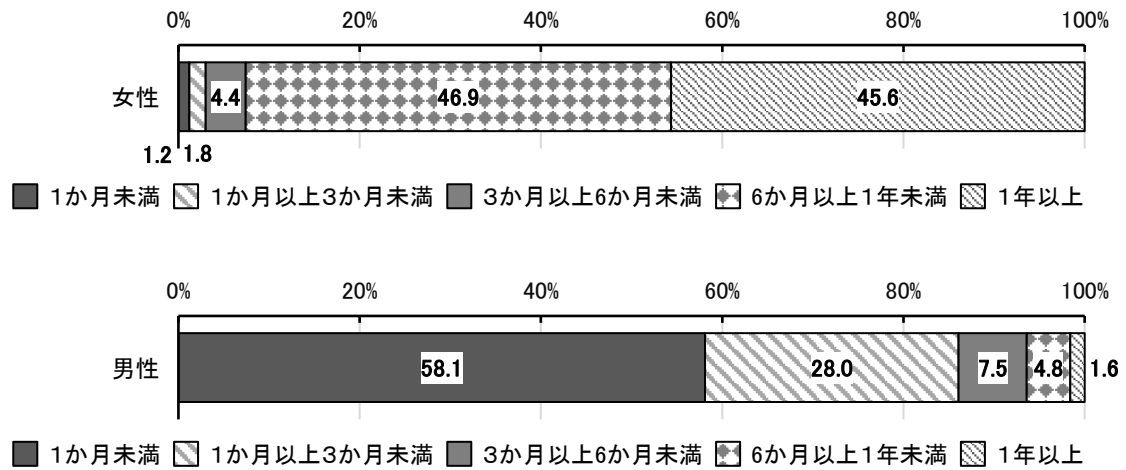
	育児取得期間別(女性)				育児取得期間別(男性)		
	1か月以上 3か月未満 (n=2)	3か月以上 6か月未満 (n=1)	6か月以上 1年未満 (n=18)	1年以上 (n=26)	1か月未満 (n=16)	1か月以上 3か月未満 (n=10)	3か月以上 6か月未満 (n=2)
女性の活躍に関する担当部局、担当者を設けるなど、企業内での推進体制を整備している	50.0	0.0	11.1	23.1	6.3	20.0	0.0
女性の少ない職場の環境整備を行い、女性を配置している	0.0	100.0	11.1	7.7	18.8	10.0	0.0
女性の少ない職種に女性を積極的に雇用している	50.0	100.0	16.7	15.4	18.8	50.0	0.0
性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている	100.0	0.0	44.4	57.7	50.0	80.0	100.0
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	100.0	0.0	77.8	76.9	75.0	70.0	100.0
男性管理職に対し、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	50.0	0.0	22.2	26.9	31.3	50.0	0.0
女性の意見や要望を聞く場や制度を設けている	50.0	100.0	22.2	30.8	50.0	30.0	50.0
女性のモチベーションや就業意識を高めるための研修を行っている	100.0	0.0	16.7	19.2	37.5	30.0	0.0
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を行っている	50.0	0.0	11.1	23.1	12.5	10.0	50.0
お茶くみや雑用など性別による役割分担を見直し、職場環境・風土の改善を行っている	50.0	0.0	22.2	26.9	25.0	30.0	100.0
仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている	100.0	0.0	50.0	46.2	68.8	60.0	50.0
女性(母性)の健康管理対策を行っている	50.0	0.0	16.7	30.8	25.0	40.0	50.0
その他	0.0	0.0	5.6	3.9	0.0	0.0	0.0
特に何も行ってない	0.0	0.0	5.6	7.7	0.0	0.0	0.0

単位: %

※n 値は該当期間の育児を取得した従業員のいる事業所数

<参考資料>

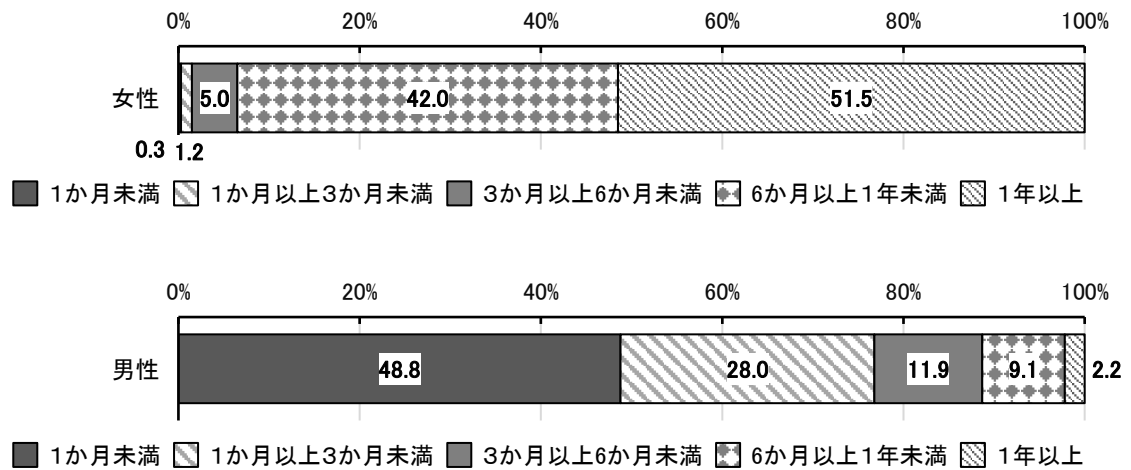
【民間企業】



※出典：厚生労働省 令和5年度雇用均等基本調査（女性雇用管理基本調査）

<参考資料>

【国家公務員】



※出典：内閣人事局 令和6年度「国家公務員の育児休業等の取得状況」及び「男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業の1か月以上取得促進」に係るフォローアップ

問9 国および丸亀市において、男性の育児休業取得を促進するため助成金制度（※）を設けています。助成金制度についてお伺いします。（〇はあてはまるものすべて）

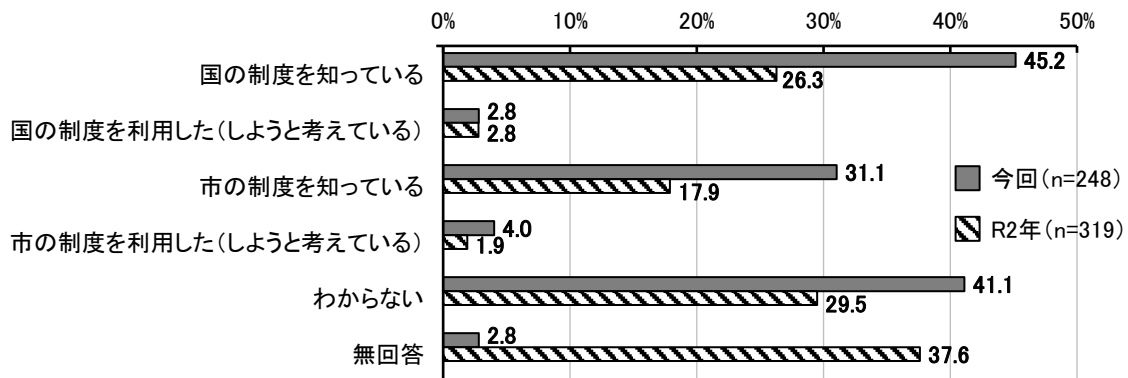
男性の育児休業取得促進のための助成金制度の利用状況をみると、「国の制度を知っている」の割合は45.2%、「市の制度を知っている」31.1%となっており、「わからない」は41.1%となっています。

前回調査と比較すると、国の制度と市の制度ともに、「制度を知っている」は10ポイント以上高くなっているものの、「制度を利用した（しようと考えている）」の割合はほとんど変化がありませんでした。

主な業種（上位6位）別にみると、小売業と医療・福祉業を除き、いずれも「国の制度を知っている」の割合は4割以上となっています。「市の制度を知っている」は小売業7.7%と他の業種よりも割合が低くなっています。また、建設業を除き、いずれも「わからない」が4割以上と高くなっています。

常時雇用者数別にみると、10人未満を除き、いずれも「国の制度を知っている」の割合は4割以上となっています。

【男性の育児休業取得促進のための助成金制度について】



※国の制度：両立支援等助成金【出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）】

育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、男性労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です（条件等あり）。

※市の制度：丸亀市男性の育児休業取得促進奨励金制度

市内中小企業等に勤務する男性が連続5日以上の子育て休業を取得した場合、その事業主に10万円の奨励金を支給します（条件等あり）。

【主な業種、常時雇用者数別にみた男性の育児休業取得促進のための助成金制度について】

	主な業種別						雇用者数別				
	建設業 (n=65)	製造業 (n=47)	小売業 (n=26)	金融・ 保険業 (n=14)	医療・ 福祉業 (n=16)	その他の サービス業 (n=35)	10人未満 (n=88)	10～29人 (n=96)	30～99人 (n=37)	100～299人 (n=21)	300人以上 (n=3)
国の制度を知っている	46.2	40.4	34.6	57.1	37.5	45.7	36.4	45.8	59.5	52.4	66.7
国の制度を利用した (しようと考えている)	6.2	2.1	0.0	0.0	6.3	2.9	0.0	3.1	8.1	0.0	0.0
市の制度を知っている	38.5	29.8	7.7	21.4	43.8	31.4	30.7	28.1	35.1	38.1	66.7
市の制度を利用した (しようと考えている)	3.1	6.4	3.9	0.0	6.3	2.9	1.1	2.1	13.5	9.5	0.0
わからない	32.3	46.8	53.9	42.9	43.8	45.7	52.3	41.7	21.6	33.3	33.3

単位：%

単位：%

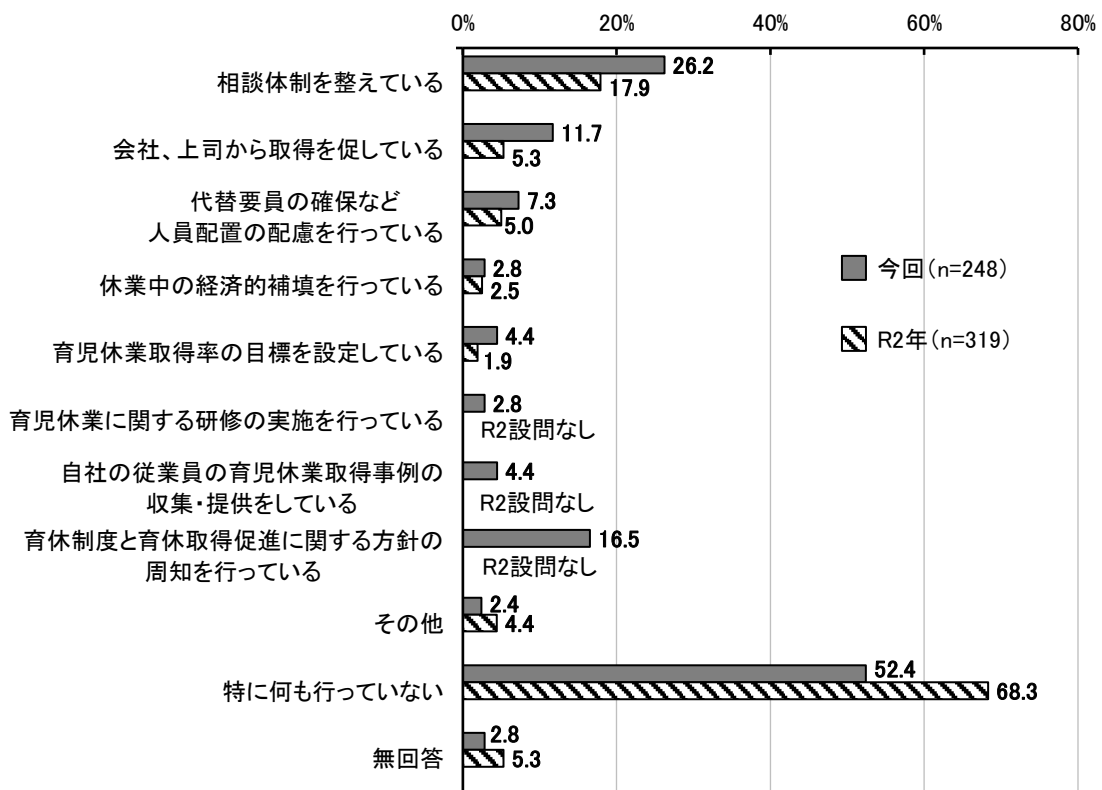
問 10 男性の育児休業取得促進のための方策を何かとっていますか。

(○はあてはまるものすべて)

男性の育児休業取得促進のための方策についてみると、「相談体制を整えている」26.2%と最も割合が高く、次いで「育休制度と育休取得促進に関する方針の周知を行っている」16.5%、「会社、上司から取得を促している」11.7%の順となっています。また、「特に何も行っていない」は52.4%となっています。

前回調査と比較すると、「相談体制を整えている」の割合が前回 17.9%、今回 26.2%と 8.3ポイント高くなっており、「特に何も行っていない」の割合が前回 68.3%、今回 52.4%と 15.9ポイント低くなっています。

【男性の育児休業取得促進のための方策について】



主な業種（上位6位）別にみると、いずれも「相談体制を整えている」の割合が高くなっています。また、金融・保険業を除き、いずれも「特に何も行ってない」の割合が5割程度と高くなっていますが、金融・保険業は7.1%と他の業種と比べて低く、各方策の割合がおおむね高くなっています。

常時雇用者数別にみると、雇用者数が多くなるほど、各方策の割合が高く、「特に何も行ってない」の割合が低くなる傾向がみられます。

事業所区分別にみると、各方策の割合は、「支社、支店、営業所等」、「本社、本店」、「単独事業所」の順に高い傾向がみられます。

### 【主な業種、常時雇用者数別にみた男性の育児休業取得促進のための方策について】

	主な業種別						雇用者数別				
	建設業 (n=65)	製造業 (n=47)	小売業 (n=26)	金融・ 保険業 (n=14)	医療・ 福祉業 (n=16)	その他の サービス業 (n=35)	10人未満 (n=88)	10～29人 (n=96)	30～99人 (n=37)	100～299人 (n=21)	300人以上 (n=3)
相談体制を整えている	24.6	25.5	19.2	57.1	37.5	17.1	17.1	25.0	40.5	42.9	0.0
会社、上司から取得を促している	6.2	10.6	15.4	50.0	12.5	0.0	2.3	11.5	13.5	42.9	33.3
代替要員の確保など 人員配置の配慮を行っている	4.6	12.8	7.7	0.0	0.0	8.6	3.4	4.2	10.8	23.8	66.7
休業中の経済的補填を行っている	3.1	0.0	3.9	0.0	0.0	2.9	1.1	3.1	0.0	14.3	0.0
育児休業取得率の目標を 設定している	3.1	2.1	3.9	21.4	6.3	5.7	1.1	5.2	10.8	0.0	33.3
育児休業に関する 研修の実施を行っている	1.5	0.0	7.7	28.6	0.0	0.0	1.1	4.2	2.7	4.8	0.0
自社の従業員の育児休業 取得事例の収集・提供をしている	3.1	2.1	7.7	21.4	0.0	0.0	2.3	6.3	2.7	9.5	0.0
育休制度と育休取得促進に関する 方針の周知を行っている	13.9	25.5	19.2	42.9	18.8	5.7	9.1	17.7	32.4	14.3	33.3
その他	1.5	0.0	3.9	0.0	0.0	5.7	3.4	3.1	0.0	0.0	0.0
特に何も行ってない	56.9	48.9	57.7	7.1	50.0	57.1	65.9	56.3	32.4	28.6	0.0

単位：%

### 【事業所区分別にみた男性の育児休業取得促進のための方策について】

	単独事業所 (n=112)	本社、本店 (n=86)	支社、支店、 営業所等 (n=50)
相談体制を整えている	17.9	26.7	44.0
会社、上司から取得を促している	5.4	11.6	26.0
代替要員の確保など 人員配置の配慮を行っている	1.8	10.5	14.0
休業中の経済的補填を行っている	0.0	1.2	12.0
育児休業取得率の目標を 設定している	1.8	4.7	10.0
育児休業に関する 研修の実施を行っている	0.9	1.2	10.0
自社の従業員の育児休業 取得事例の収集・提供をしている	3.6	1.2	12.0
育休制度と育休取得促進に関する 方針の周知を行っている	8.0	17.4	34.0
その他	2.7	2.3	2.0
特に何も行ってない	71.4	45.4	22.0

単位：%

女性管理職の有無別にみると、「相談体制を整えている」は女性管理職がいる事業所 29.5%が女性管理職がいない事業所 22.0%よりも 7.5 ポイント高くなっています。

男性の育休取得状況別にみると、回答事業所全体よりも各方策の割合が高くなっており、「会社、上司から取得を促している」は 30.6 ポイント、「代替要員の確保など人員配置の配慮を行っている」は 27.3 ポイント高くなっています。

男性の育休取得期間別にみると、1か月未満の従業員がいる事業所では「相談体制を整えている」、1か月以上3か月未満の従業員がいる事業所では「代替要員の確保など人員配置の配慮を行っている」の割合が最も高くなっています。

【女性管理職の有無別にみた男性の育児休業取得促進のための方策について】

	女性管理職 がいる (n=139)	女性管理職 がいない (n=109)
相談体制を整えている	29.5	22.0
会社、上司から取得を促している	11.5	11.9
代替要員の確保など 人員配置の配慮を行っている	8.6	5.5
休業中の経済的補填を行っている	2.2	3.7
育児休業取得率の目標を 設定している	3.6	5.5
育児休業に関する 研修の実施を行っている	2.2	3.7
自社の従業員の育児休業 取得事例の収集・提供をしている	5.0	3.7
育休制度と育休取得促進に関する 方針の周知を行っている	15.8	17.4
その他	2.2	2.8
特に何も行ってない	51.1	54.1

単位：%

【男性の育休取得状況・育休取得期間別にみた男性の育児休業取得促進のための方策について】

	全体 (n=248)	育休所得状況別	育休取得期間別(男性)		
		育休を取得した 男性従業員がいる (n=26)	1か月未満 (n=16)	1か月以上 3か月未満 (n=11)	3か月以上 6か月未満 (n=2)
相談体制を整えている	26.2	50.0	56.3	45.5	50.0
会社、上司から取得を促している	11.7	42.3	25.0	54.6	50.0
代替要員の確保など 人員配置の配慮を行っている	7.3	34.6	25.0	63.6	0.0
休業中の経済的補填を行っている	2.8	11.5	0.0	27.3	0.0
育児休業取得率の目標を 設定している	4.4	15.4	25.0	18.2	0.0
育児休業に関する 研修の実施を行っている	2.8	7.7	12.5	9.1	0.0
自社の従業員の育児休業 取得事例の収集・提供をしている	4.4	19.2	18.8	27.3	0.0
育休制度と育休取得促進に関する 方針の周知を行っている	16.5	34.6	43.8	27.3	0.0
その他	2.4	0.0	0.0	0.0	0.0
特に何も行ってない	52.4	7.7	12.5	0.0	0.0

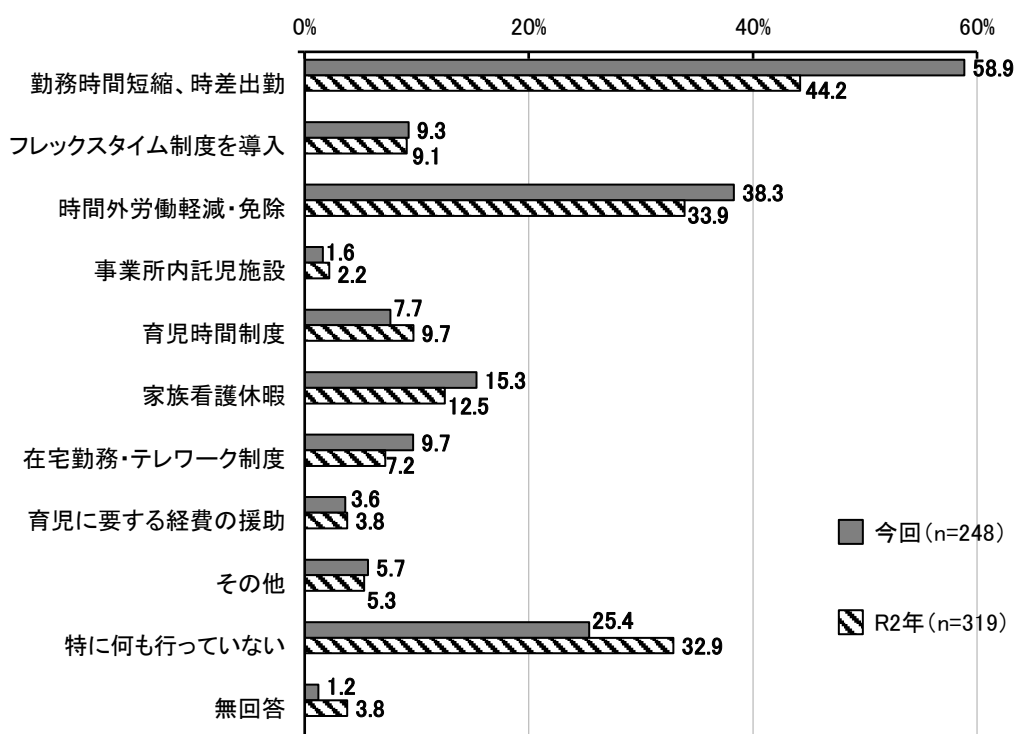
単位：%

問11 貴事業所では、子どもを育てながら働いている人のために、何らかの措置をしていますか。(〇はあてはまるものすべて)

子どもを育てながら働いている人のための何らかの措置についてみると、「勤務時間短縮、時差出勤」58.9%の割合が最も高く、次いで「時間外労働軽減・免除」38.3%、「家族看護休暇」15.3%の順となっています。「特に何も行ってない」は25.4%となっています。

前回調査と比較すると、「勤務時間短縮、時差出勤」の割合が前回44.2%、今回58.9%と14.7ポイント高くなっており、「特に何も行ってない」の割合が前回32.9%、今回25.4%と7.5ポイント低くなっています。

【子どもを育てながら働いている人のための何らかの措置】



※フレックスタイム制度とは、労働時間だけを決めて、始業時刻と終業時刻を自分の意思で自由に選択できる制度をいいます。

主な業種（上位6位）別にみると、いずれも「勤務時間短縮、時差出勤」の割合が最も高く、建設業49.2%を除き5割以上となっています。

常時雇用者数別にみると、いずれも「勤務時間短縮、時差出勤」の割合が最も高く、10人未満47.7%を除き5割以上となっています。また、雇用者数が多くなるほど各措置の割合が高くなる傾向がみられます。

育休取得状況別にみると、育休取得者のいる事業所は回答事業所全体よりも何らかの措置をとっている割合がおおむね高くなっており、男性の育休取得者がいる事業所が女性の育休取得者がいる事業所よりも各措置の割合が高い傾向がみられます。

育休取得期間別にみると、いずれも「勤務時間短縮、時差出勤」が最も高くなっています。また、育休取得期間が長くなるほど、「時間外労働軽減・免除」の割合が高くなる傾向がみられます。

【主な業種、常時雇用者数別にみた子どもを育てながら働いている人のための何らかの措置】

	主な業種別						雇用者数別				
	建設業 (n=65)	製造業 (n=47)	小売業 (n=26)	金融・ 保険業 (n=14)	医療・ 福祉業 (n=16)	その他の サービス業 (n=35)	10人未満 (n=88)	10~29人 (n=96)	30~99人 (n=37)	100~299人 (n=21)	300人以上 (n=3)
勤務時間短縮、時差出勤	49.2	57.5	57.7	85.7	81.3	62.9	47.7	55.2	70.3	90.5	100.0
フレックスタイム制度を導入	6.2	4.3	11.5	21.4	12.5	14.3	12.5	5.2	10.8	14.3	0.0
時間外労働軽減・免除	24.6	44.7	23.1	71.4	37.5	48.6	26.1	39.6	54.1	52.4	66.7
事業所内託児施設	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	1.1	3.1	0.0	0.0	0.0
育児時間制度	6.2	4.3	7.7	14.3	18.8	5.7	3.4	7.3	5.4	28.6	0.0
家族看護休暇	12.3	12.8	11.5	57.1	12.5	14.3	9.1	12.5	27.0	28.6	33.3
在宅勤務・ テレワーク制度	6.2	8.5	3.9	28.6	6.3	14.3	11.4	8.3	8.1	9.5	33.3
育児に要する 経費の援助	1.5	0.0	7.7	14.3	0.0	0.0	1.1	4.2	2.7	14.3	0.0
その他	4.6	10.6	7.7	0.0	6.3	2.9	8.0	5.2	5.4	0.0	0.0
特に何も行っていない	33.9	29.8	30.8	0.0	6.3	25.7	34.1	28.1	13.5	4.8	0.0

単位：%

【育休取得状況・育休取得期間別にみた子どもを育てながら働いている人のための何らかの措置】

	育休所得状況別		育休取得期間別(女性)				育休取得期間別(男性)		
	育休を取得した 女性従業員がいる (n=44)	育休を取得した 男性従業員がいる (n=26)	1か月以上 3か月未満 (n=2)	3か月以上 6か月未満 (n=1)	6か月以上 1年未満 (n=18)	1年以上 (n=26)	1か月未満 (n=16)	1か月以上 3か月未満 (n=11)	3か月以上 6か月未満 (n=2)
勤務時間短縮、時差出勤	81.8	88.5	100.0	0.0	88.9	76.9	87.5	90.9	100.0
フレックスタイム制度を導入	11.4	11.5	0.0	0.0	5.6	15.4	6.3	27.3	0.0
時間外労働軽減・免除	45.5	61.5	100.0	0.0	44.4	50.0	43.8	81.8	50.0
事業所内託児施設	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
育児時間制度	18.2	23.1	0.0	0.0	16.7	19.2	12.5	27.3	50.0
家族看護休暇	25.0	38.5	0.0	0.0	16.7	30.8	18.8	54.6	100.0
在宅勤務・ テレワーク制度	11.4	19.2	100.0	0.0	11.1	7.7	12.5	45.5	0.0
育児に要する 経費の援助	6.8	15.4	0.0	0.0	0.0	11.5	6.3	36.4	0.0
その他	4.6	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0
特に何も行っていない	9.1	7.7	0.0	100.0	11.1	3.9	12.5	0.0	0.0

単位：%

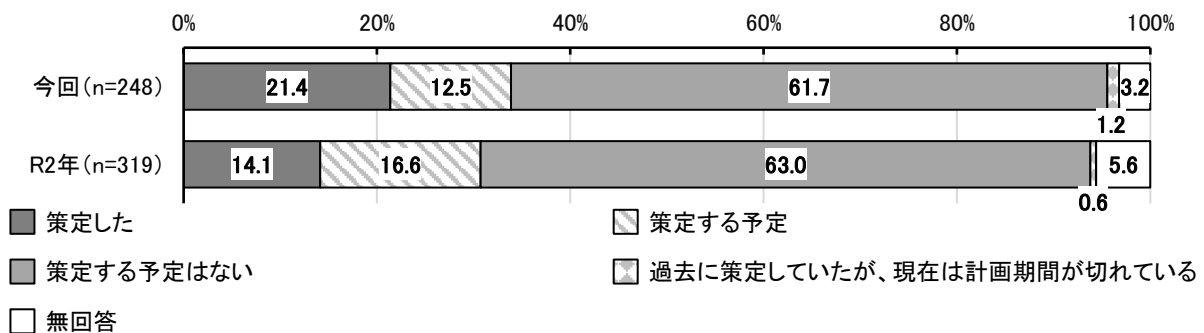
**問 12 貴事業所は、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画（※）を策定しましたか。（〇は1つ）**

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みると、「策定する予定はない」61.7%が最も高く、次いで「策定した」21.4%、「策定する予定」12.5%となっています。

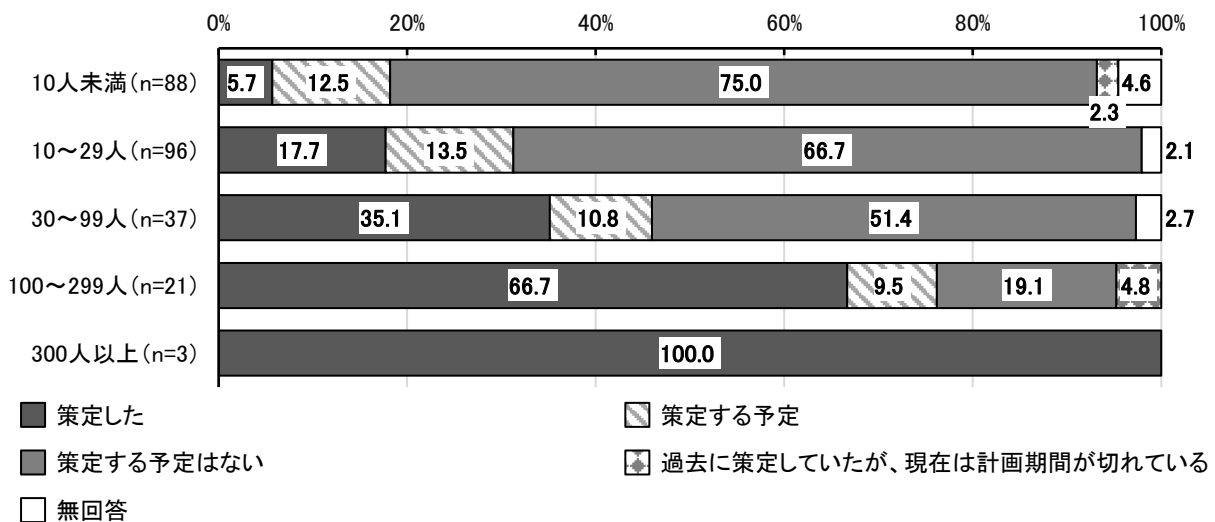
前回調査と比較すると、「策定した」の割合が前回 14.1%、今回 21.4%と 7.3 ポイント高くなっています。

常時雇用者数別にみると、常時雇用者数 100 人未満の事業所では「策定する予定はない」の割合が最も高く、100 人以上の事業所では「策定した」の割合が最も高くなっています。また、「策定した」の割合は雇用者数が多くなるほど高くなる傾向がみられます。

【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】



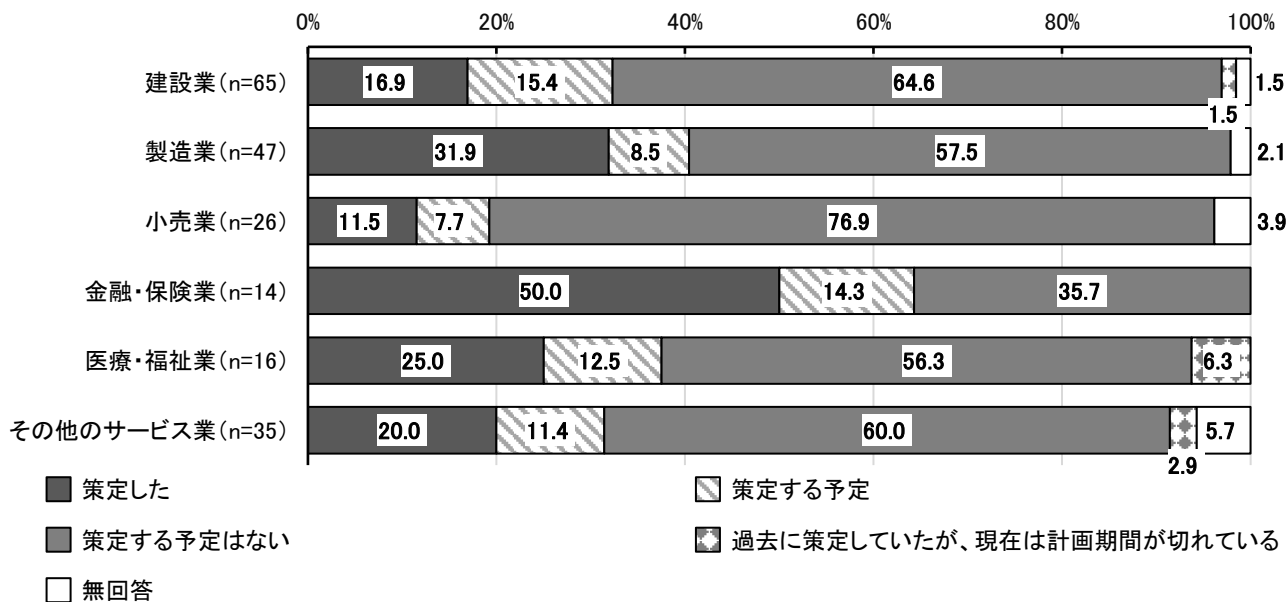
【常時雇用者数別にみた次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況】



※企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備等に取り組むために策定する計画のことです。101 人以上の労働者を雇用する企業は行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられ、令和7（2025）年4月1日からは、育児休業等の取得状況や労働時間の状況把握、改善すべき事情の分析を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。）

主な業種（上位6位）別にみると、金融・保険業を除き、いずれも「策定する予定はない」の割合が、金融・保険業では「策定した」の割合が最も高くなっています。

【主な業種別にみた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】



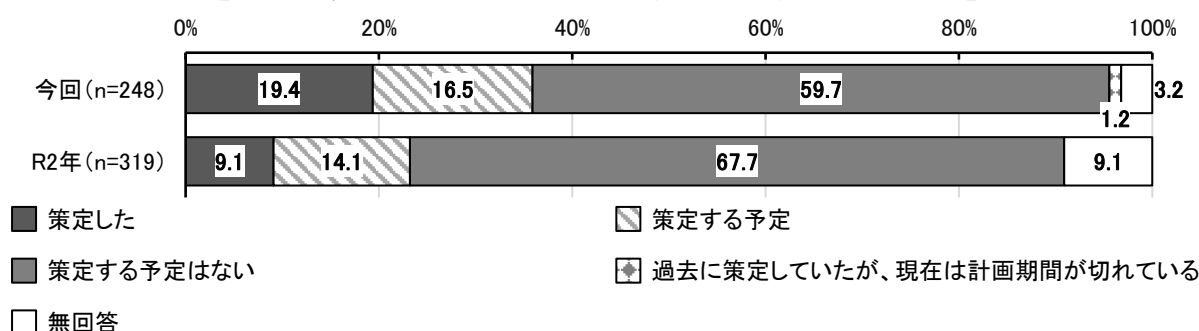
問 13 貴事業所は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（※）を策定しましたか。  
（○は1つ）

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みると、「策定する予定はない」59.7%が最も高く、次いで「策定した」19.4%、「策定する予定」16.5%の順となっています。

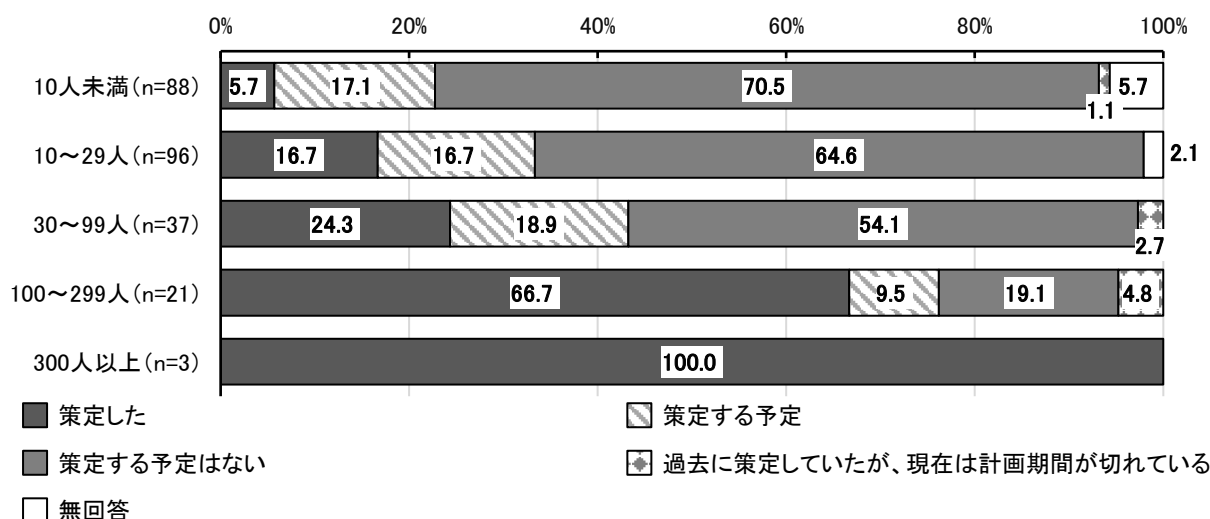
前回調査と比較すると、「策定した」の割合が前回 9.1%、今回 19.4%と 10.3 ポイント高くなっています。

常時雇用者数別にみると、常時雇用者数 100 人未満の事業所では「策定する予定はない」の割合が最も高く、100 人以上の事業所では「策定した」の割合が最も高くなっています。また、「策定した」の割合は雇用者数が多くなるほど高くなる傾向がみられます。

【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】



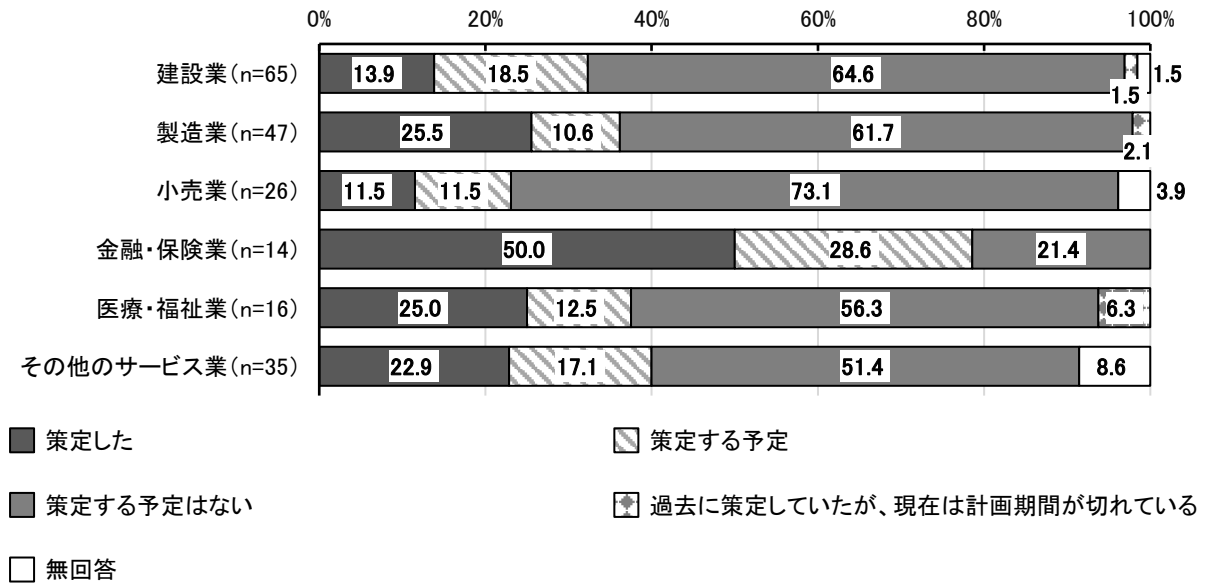
【常時雇用者数別にみた女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況】



※企業が女性の職業生活における活躍を推進するために、自社の女性活躍に関する状況把握と課題分析をもとに策定する計画のことです。101 人以上の労働者を雇用する企業はこの計画を策定・届出と情報公開が義務付けられています。

主な業種（上位6位）別にみると、金融・保険業を除き、いずれも「策定する予定はない」の割合が、金融・保険業では「策定した」の割合が最も高くなっています。

【主な業種別にみ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】



## 介護休業などについて

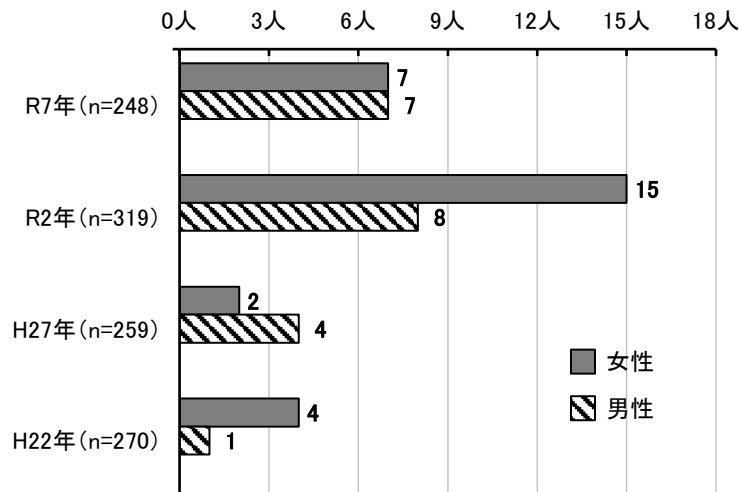
問 14 令和 6 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までに介護休業を取得した従業員数を男女別に記入してください。いない場合は「0」を記入してください。

介護休業を取得した従業員数をみると、男女ともに7名が取得しています。

前回調査と比較すると、介護休業を取得した女性従業員は8人減少、男性従業員は1人減少しています。

主な業種（上位6位）別にみると、女性従業員は金融・保険業で2人、製造業と小売業と医療・福祉業でそれぞれ1人が取得しています。男性従業員は建設業で5人、製造業と小売業でそれぞれ1人が取得しています。

【過去調査と比較した介護休業を取得した従業員数】



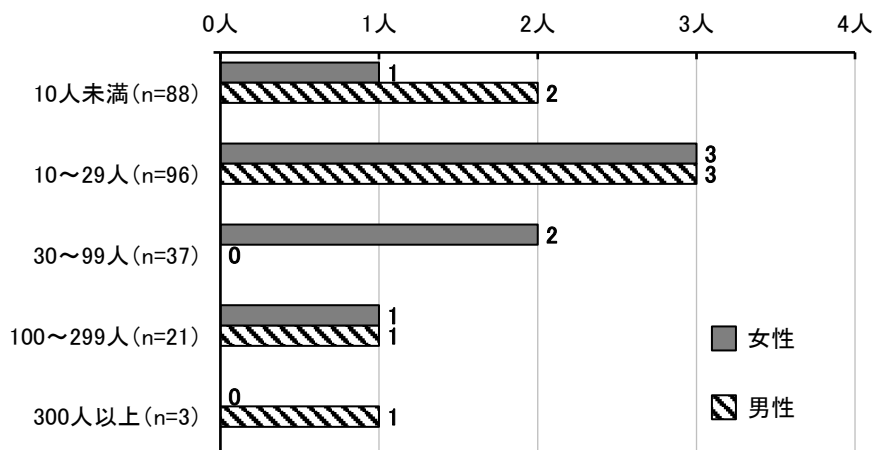
【主な業種別にみた介護休業を取得した従業員数】



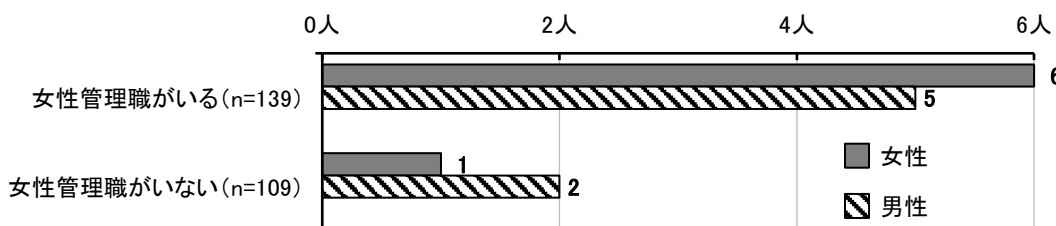
常時雇用者数別にみると、女性従業員は 10～29 人で 3 人、30～99 人で 2 人、10 人未満と 100～299 人でそれぞれ 1 人が取得しています。男性従業員は 10～29 人で 3 人、10 人未満で 2 人、100～299 人と 300 人以上でそれぞれ 1 人が取得しています。

女性管理職の有無別にみると、男女ともに、女性管理職がいる事業所は、女性管理職がいない事業所よりも介護休業を取得した従業員数が多くなっています。

【常時雇用者数別にみた介護休業を取得した従業員数】



【女性管理職の有無別にみた介護休業を取得した従業員数】



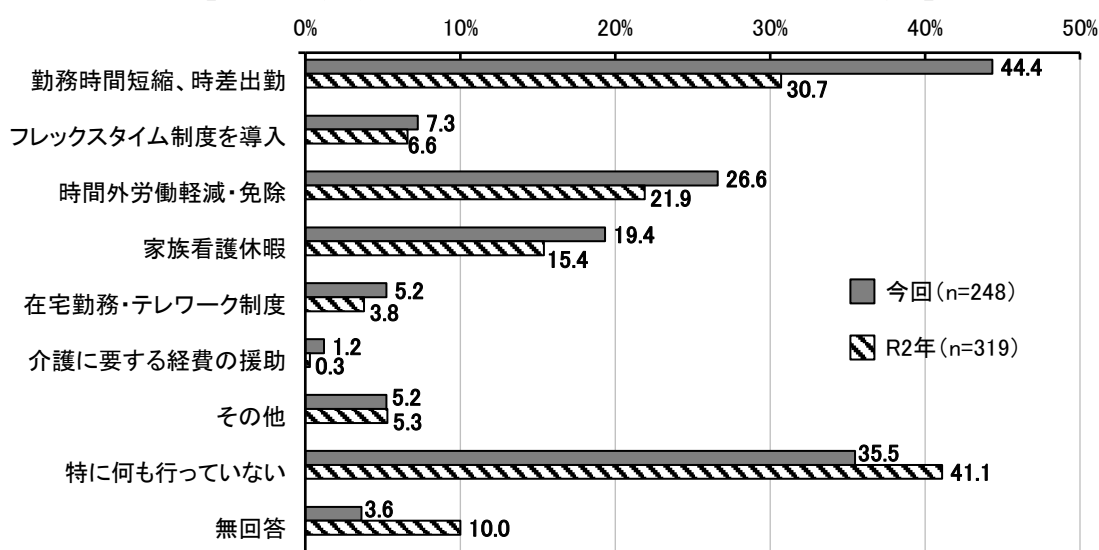
問 15 貴事業所では、家族の介護をしながら働いている人のために、何らかの措置をしていますか。(〇はあてはまるものすべて)

家族の介護をしながら働いている人への何らかの措置についてみると、「勤務時間短縮、時差出勤」44.4%と割合が最も高く、次いで「時間外労働軽減・免除」26.6%、「家族看護休暇」19.4%の順となっています。また、「特に何も行ってない」は35.5%となっています。

前回調査と比較すると、「勤務時間短縮、時差出勤」の割合が前回 30.7%、今回 44.4%と13.7ポイント高くなっています。

主な業種（上位6位）別にみると、金融・保険業は「特に何も行ってない」の割合が他の業種より低く、各措置の割合が高くなっています。

【家族の介護をしながら働いている人への何らかの措置】



【主な業種別にみた家族の介護をしながら働いている人への何らかの措置】

	建設業 (n=65)	製造業 (n=47)	小売業 (n=26)	金融・ 保険業 (n=14)	医療・ 福祉業 (n=16)	その他の サービス業 (n=35)
勤務時間短縮、 時差出勤	33.9	38.3	42.3	85.7	50.0	60.0
フレックスタイム制度を 導入	6.2	4.3	7.7	21.4	6.3	5.7
時間外労働軽減・免除	16.9	31.9	23.1	50.0	25.0	28.6
家族看護休暇	13.9	17.0	19.2	50.0	25.0	20.0
在宅勤務・ テレワーク制度	3.1	4.3	0.0	14.3	0.0	11.4
介護に要する 経費の援助	0.0	0.0	0.0	7.1	0.0	0.0
その他	7.7	8.5	11.5	0.0	0.0	2.9
特に何も行ってない	43.1	42.6	34.6	7.1	25.0	25.7

単位：%

常時雇用者数別にみると、10人未満は「特に何も行っていない」の割合が最も高く、10人以上では「勤務時間短縮、時差出勤」の割合が最も高くなっています。

介護休業取得状況別にみると、介護休業を取得した女性従業員がいる事業所が、介護休業を取得した男性従業員がいる事業所よりも、各措置の割合が高くなっています。

【常時雇用者数別にみた家族の介護をしながら働いている人への何らかの措置】

	10人未満 (n=88)	10～29人 (n=96)	30～99人 (n=37)	100～299人 (n=21)	300人以上 (n=3)
勤務時間短縮、 時差出勤	38.6	43.8	43.2	71.4	66.7
フレックスタイム制度を 導入	9.1	5.2	8.1	9.5	0.0
時間外労働軽減・免除	19.3	27.1	35.1	38.1	33.3
家族看護休暇	14.8	18.8	24.3	33.3	0.0
在宅勤務・ テレワーク制度	2.3	8.3	2.7	4.8	33.3
介護に要する 経費の援助	1.1	2.1	0.0	0.0	0.0
その他	5.7	4.2	10.8	0.0	0.0
特に何も行っていない	46.6	37.5	18.9	14.3	0.0

単位：%

【介護休業取得状況別にみた家族の介護をしながら働いている人への何らかの措置】

	介護休業を 取得した 男性従業員がいる (n=7)	介護休業を 取得した 女性従業員がいる (n=7)
勤務時間短縮、 時差出勤	57.1	71.4
フレックスタイム制度を 導入	0.0	14.3
時間外労働軽減・免除	28.6	57.1
家族看護休暇	42.9	71.4
在宅勤務・ テレワーク制度	0.0	14.3
介護に要する 経費の援助	0.0	0.0
その他	14.3	0.0
特に何も行っていない	28.6	14.3

単位：%

## 問 16 介護の問題を抱えている従業員の把握はどのようにしていますか。

(○はあてはまるものすべて)

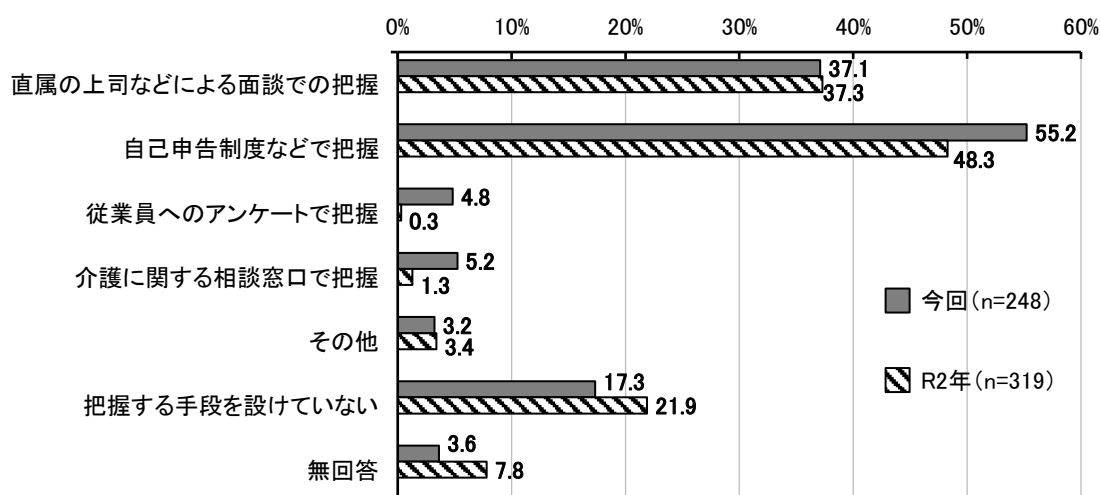
介護の問題を抱えている従業員の把握についてみると、「自己申告制度などで把握」55.2%が最も高く、次いで「直属の上司などによる面談での把握」37.1%、「介護に関する相談窓口で把握」5.2%の順となっています。また、「把握する手段を設けていない」は17.3%となっています。

前回調査と比較すると、「自己申告制度などで把握」の割合が前回48.3%、今回55.2%と6.9ポイント高くなっています。

主な業種（上位6位）別にみると、金融・保険業を除き、いずれも「自己申告制度などで把握」の割合が最も高く、金融・保険業は「直属の上司などによる面談での把握」の割合が最も高くなっています。

常時雇用者数別にみると、いずれも「自己申告制度などで把握」の割合が最も高く、雇用者数が多くなるほど「把握する手段を設けていない」の割合がおおむね低くなっています。

【介護の問題を抱えている従業員の把握】



【主な業種、常時雇用者数別にみた介護の問題を抱えている従業員の把握】

	主な業種別						雇用者数別				
	建設業 (n=65)	製造業 (n=47)	小売業 (n=26)	金融・ 保険業 (n=14)	医療・ 福祉業 (n=16)	その他の サービス業 (n=35)	10人未満 (n=88)	10~29人 (n=96)	30~99人 (n=37)	100~299人 (n=21)	300人以上 (n=3)
直属の上司などによる面談での把握	27.7	27.7	46.2	100.0	31.3	31.4	31.8	35.4	37.8	52.4	66.7
自己申告制度などで把握	64.6	55.3	53.9	50.0	50.0	57.1	54.6	55.2	56.8	61.9	66.7
従業員へのアンケートで把握	1.5	6.4	3.9	14.3	0.0	8.6	1.1	6.3	8.1	4.8	33.3
介護に関する相談窓口で把握	3.1	4.3	3.9	7.1	0.0	5.7	1.1	6.3	8.1	14.3	0.0
その他	4.6	2.1	3.9	0.0	12.5	0.0	4.6	2.1	5.4	0.0	0.0
把握する手段を設けていない	15.4	23.4	23.1	0.0	18.8	14.3	20.5	19.8	8.1	14.3	0.0

単位：%

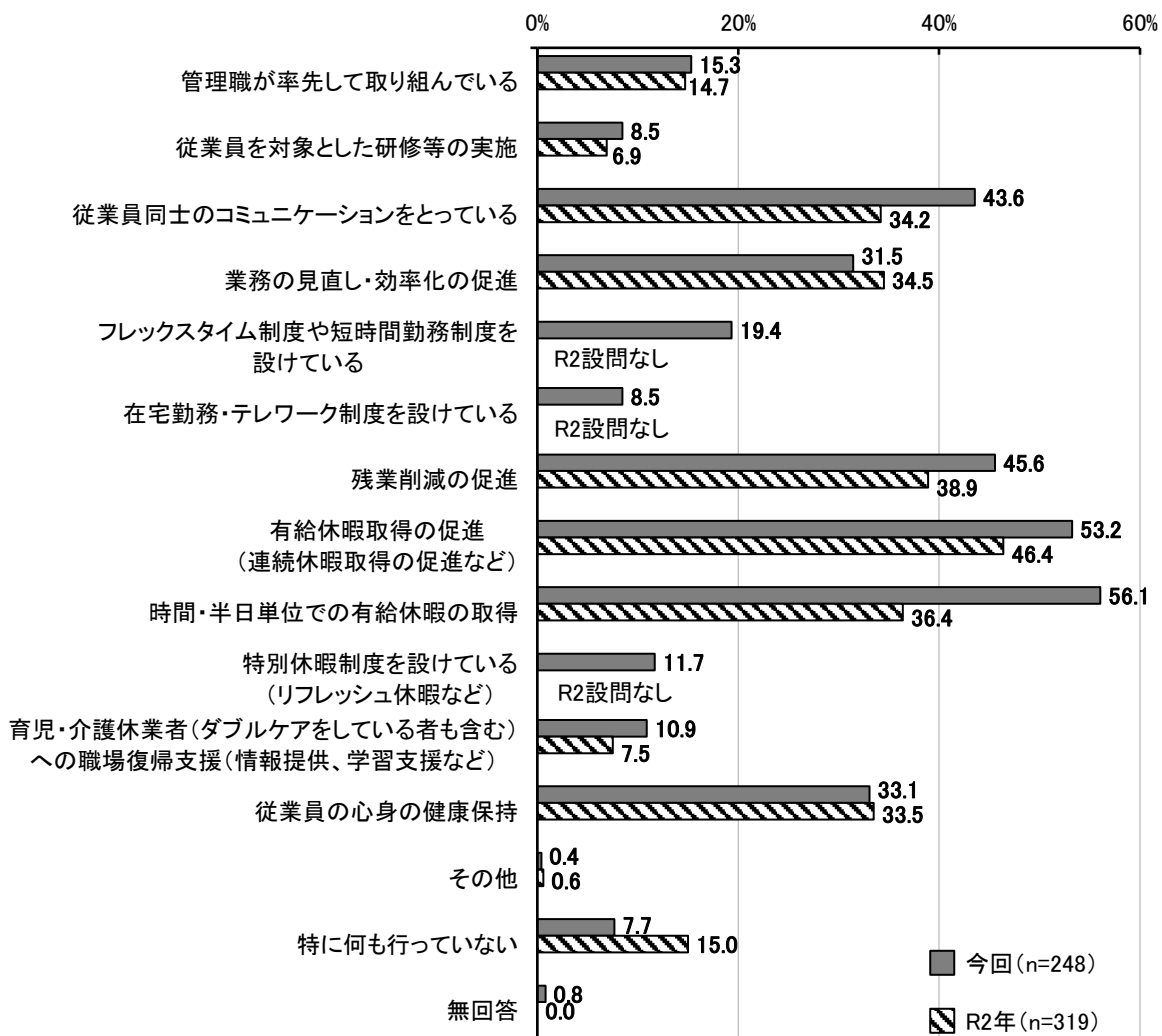
## 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

問 17 貴事業所において、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するために取り組んでいることはありますか。（〇はあてはまるものすべて）

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進についてみると、「時間・半日単位での有給休暇の取得」56.1%が割合が最も高く、次いで「有給休暇取得の促進（連続休暇取得の促進など）」53.2%、「残業削減の促進」45.6%の順となっています。

前回調査と比較すると、「時間・半日単位での有給休暇の取得」の割合が前回 36.4%、今回 56.1%と 19.7 ポイント高くなっています。

【仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進について】



※ダブルケアとは：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。

主な業種（上位6位）別にみると、建設業では「従業員同士のコミュニケーションをとっている」の割合が、製造業と医療・福祉業とその他のサービス業では「時間・半日単位での有給休暇の取得」の割合が、小売業と金融・保険業では「残業削減の促進」の割合が最も高くなっています。

常時雇用者数別にみると、10人未満では「残業削減の促進」の割合が、10～299人以下では「時間・半日単位での有給休暇の取得」の割合が最も高くなっています。

【主な業種、常時雇用者数別にみた仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進について】

	主な業種別						雇用者数別				
	建設業 (n=65)	製造業 (n=47)	小売業 (n=26)	金融・ 保険業 (n=14)	医療・ 福祉業 (n=16)	その他の サービス業 (n=35)	10人未満 (n=88)	10～29人 (n=96)	30～99人 (n=37)	100～299人 (n=21)	300人以上 (n=3)
管理職が率先して取り組んでいる	12.3	12.8	15.4	42.9	25.0	5.7	11.4	17.7	16.2	14.3	33.3
従業員を対象とした研修等の実施	7.7	2.1	7.7	35.7	18.8	5.7	4.6	14.6	0.0	9.5	0.0
従業員同士のコミュニケーションをとっている	49.2	38.3	42.3	57.1	43.8	34.3	42.1	51.0	27.0	47.6	0.0
業務の見直し・効率化の促進	24.6	29.8	23.1	78.6	18.8	37.1	30.7	27.1	43.2	38.1	33.3
フレックスタイム制度や短時間勤務制度を 設けている	13.9	14.9	19.2	64.3	25.0	20.0	17.1	15.6	27.0	33.3	33.3
在宅勤務・テレワーク制度を設けている	3.1	10.6	0.0	35.7	12.5	8.6	6.8	8.3	10.8	9.5	33.3
残業削減の促進	46.2	31.9	65.4	92.9	25.0	42.9	46.6	47.9	32.4	57.1	33.3
有給休暇取得の促進 (連続休暇取得の促進など)	47.7	48.9	57.7	92.9	62.5	57.1	44.3	54.2	59.5	71.4	100.0
時間・半日単位での有給休暇の取得	43.1	61.7	53.9	85.7	68.8	57.1	40.9	57.3	78.4	76.2	33.3
特別休暇制度を設けている (リフレッシュ休暇など)	4.6	10.6	11.5	64.3	12.5	11.4	5.7	14.6	10.8	28.6	0.0
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(情報提供、学習支援など)	6.2	8.5	15.4	21.4	25.0	11.4	4.6	13.5	13.5	14.3	33.3
従業員の心身の健康保持	32.3	27.7	46.2	50.0	25.0	34.3	38.6	28.1	24.3	52.4	33.3
その他	0.0	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0
特に何も行っていない	10.8	6.4	11.5	0.0	6.3	2.9	11.4	8.3	2.7	0.0	0.0

単位：%

女性管理職の有無別にみると、女性管理職がいる事業所といない事業所はともに「時間・半日単位での有給休暇の取得」の割合が最も高くなっています。また、「時間・半日単位での有給休暇の取得」の割合は、女性管理職がいる事業所 61.9%、女性管理職がいない事業所 48.6%と、女性管理職がいる事業所が 13.3 ポイント高くなっています。

【女性管理職の有無別にみた仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進について】

	女性管理職 がいる (n=139)	女性管理職 がいない (n=109)
管理職が率先して取り組んでいる	14.4	16.5
従業員を対象とした研修等の実施	6.5	11.0
従業員同士のコミュニケーションをとっている	40.3	47.7
業務の見直し・効率化の促進	30.2	33.0
フレックスタイム制度や短時間勤務制度を 設けている	19.4	19.3
在宅勤務・テレワーク制度を設けている	9.4	7.3
残業削減の促進	49.6	40.4
有給休暇取得の促進 (連続休暇取得の促進など)	61.2	43.1
時間・半日単位での有給休暇の取得	61.9	48.6
特別休暇制度を設けている (リフレッシュ休暇など)	9.4	14.7
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(情報提供、学習支援など)	14.4	6.4
従業員の心身の健康保持	30.9	35.8
その他	0.0	0.9
特に何も行っていない	7.2	8.3

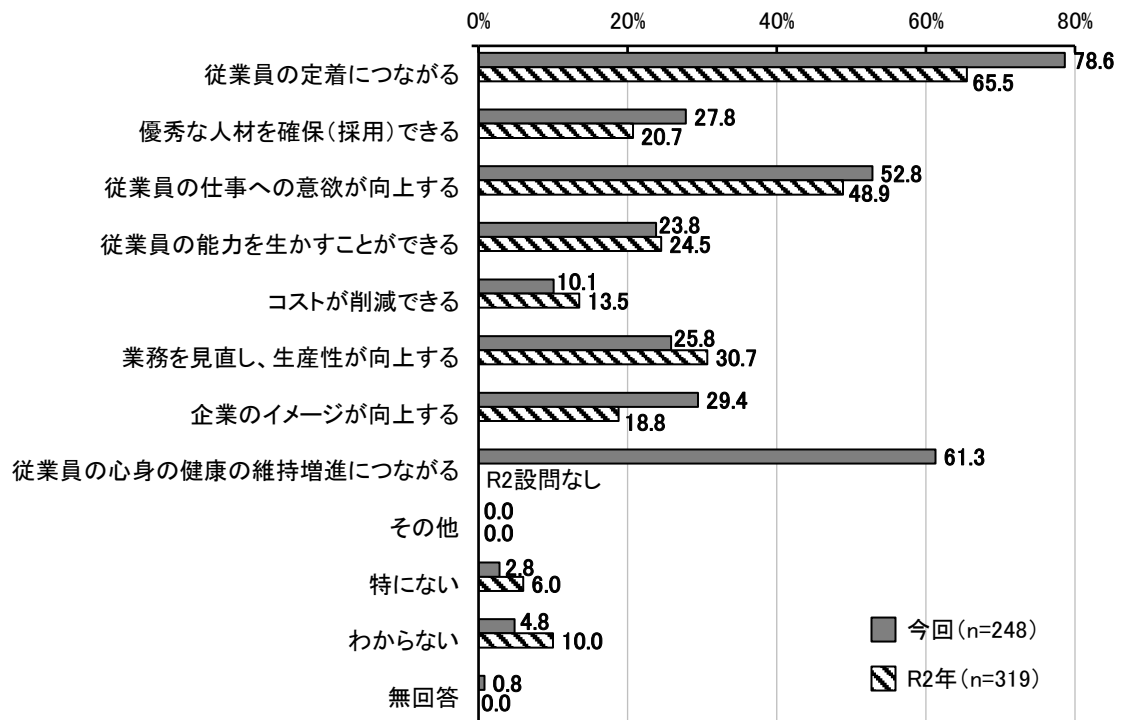
単位: %

問 18 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に取り組むことでどのようなメリットがあると考えますか。（〇はあてはまるものすべて）

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に取り組むことへのメリットについてみると、「従業員の定着につながる」78.6%の割合が最も高く、次いで「従業員の心身の健康の維持増進につながる」61.3%、「従業員の仕事への意欲が向上する」52.8%の順となっています。

前回調査と比較すると、「従業員の定着につながる」の割合が前回 65.5%、今回 78.6%と13.1ポイント高くなっています。また、「企業のイメージが向上する」の割合が前回 18.8%、今回 29.4%となっており、10.6ポイント高くなっています。

【仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に取り組むことへのメリットについて】



主な業種（上位6位別）にみると、いずれも「従業員の定着につながる」の割合が最も高くなっています。また、金融・保険業では他の業種よりも全体的にメリットを挙げる割合が高くなっています。

常時雇用者数別にみると、299人以下では「従業員の定着につながる」の割合が最も高くなっています。

【主な業種、常時雇用者数別にみた仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に取り組むことへのメリットについて】

	主な業種別						雇用者数別				
	建設業 (n=65)	製造業 (n=47)	小売業 (n=26)	金融・ 保険業 (n=14)	医療・ 福祉業 (n=16)	その他の サービス業 (n=35)	10人未満 (n=88)	10～29人 (n=96)	30～99人 (n=37)	100～299人 (n=21)	300人以上 (n=3)
従業員の定着につながる	76.9	70.2	84.6	100.0	75.0	82.9	75.0	80.2	81.1	85.7	66.7
優秀な人材を確保(採用)できる	20.0	25.5	23.1	64.3	12.5	37.1	22.7	29.2	21.6	47.6	66.7
従業員の仕事への意欲が向上する	55.4	51.1	57.7	71.4	37.5	45.7	42.1	57.3	59.5	61.9	100.0
従業員の能力を生かすことができる	23.1	19.2	19.2	42.9	18.8	20.0	20.5	26.0	18.9	33.3	33.3
コストが削減できる	4.6	10.6	7.7	21.4	0.0	20.0	10.2	9.4	8.1	9.5	33.3
業務を見直し、生産性が向上する	16.9	23.4	30.8	50.0	12.5	34.3	21.6	22.9	29.7	47.6	66.7
企業のイメージが向上する	29.2	29.8	26.9	64.3	12.5	31.4	18.2	30.2	40.5	42.9	100.0
従業員の心身の健康の維持増進につながる	47.7	57.5	69.2	100.0	56.3	74.3	58.0	57.3	70.3	85.7	66.7
その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
特になし	1.5	4.3	3.9	0.0	6.3	2.9	3.4	2.1	2.7	4.8	0.0
わからない	4.6	8.5	3.9	0.0	12.5	0.0	6.8	5.2	2.7	0.0	0.0

単位：%

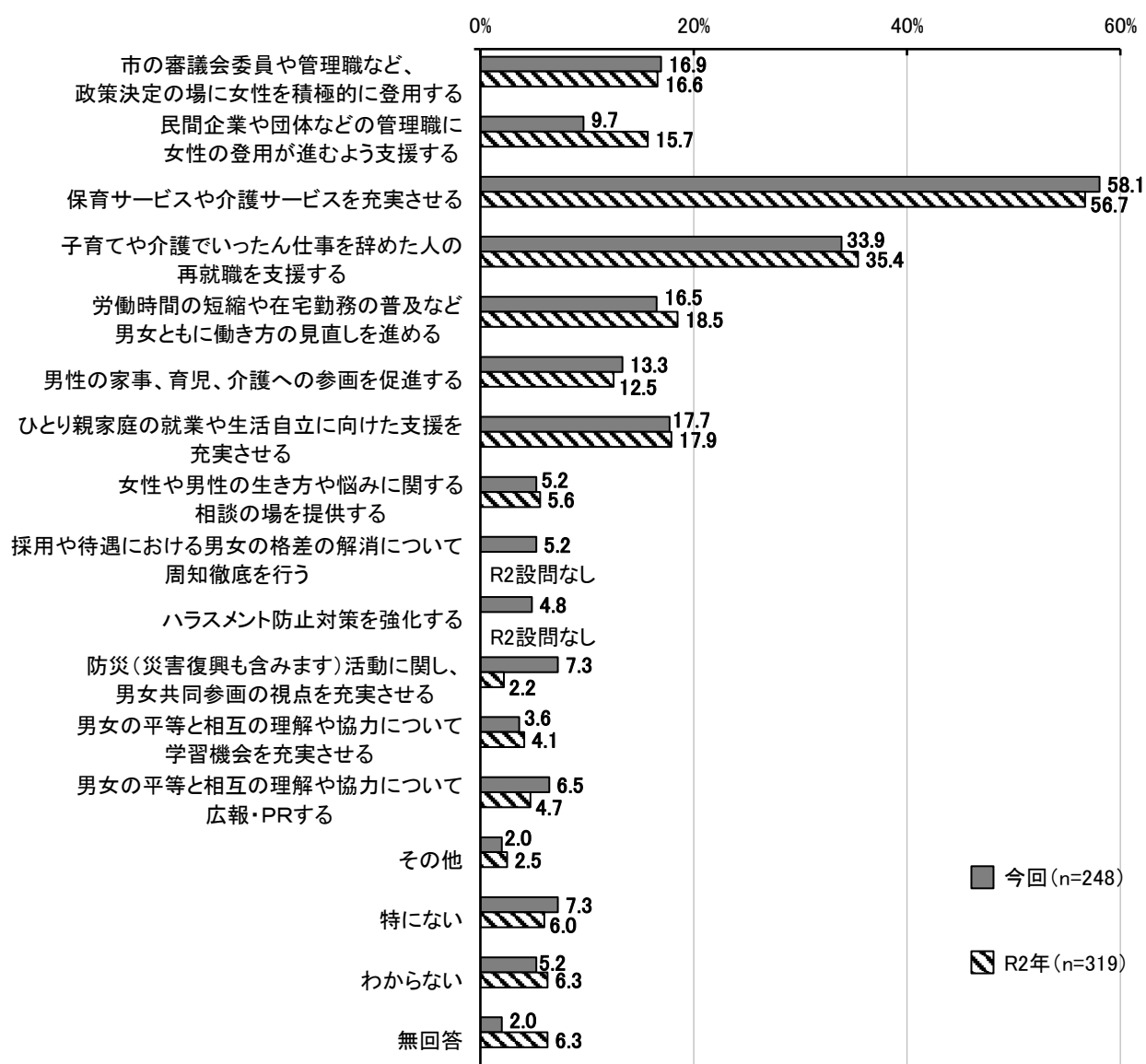
## 男女共同参画社会づくりについて

**問 19 男女共同参画社会を実現していくために、今後、丸亀市はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(〇は特に必要だと思うものを3つまで)**

男女共同参画社会を実現していくために、今後、丸亀市が力を入れていくべきことについてみると、「保育サービスや介護サービスを充実させる」58.1%の割合が最も高く、次いで「子育てや介護でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」33.9%、「ひとり親家庭の就業や生活自立に向けた支援を充実させる」17.7%の順となっています。

前回調査と比較すると、「民間企業や団体などの管理職に女性の登用が進むよう支援する」の割合が前回 15.7%、今回 9.7%と、6.0ポイント低くなっています。

【男女共同参画社会を実現していくために、丸亀市が力を入れていくべきことについて】



主な業種（上位6位）別にみると、いずれも「保育サービスや介護サービスを充実させる」の割合が高くなっています。また、その他サービス業では他の業種よりも「市の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する」の割合が高くなっています。

常時雇用者数別にみると、いずれも「保育サービスや介護サービスを充実させる」の割合が高くなっています。

【主な業種、常時雇用者数別にみた男女共同参画社会を実現していくために、丸亀市が力を入れていくべきことについて】

	主な業種別						雇用者数別				
	建設業 (n=65)	製造業 (n=47)	小売業 (n=26)	金融・ 保険業 (n=14)	医療・ 福祉業 (n=16)	その他の サービス業 (n=35)	10人未満 (n=88)	10~29人 (n=96)	30~99人 (n=37)	100~299人 (n=21)	300人以上 (n=3)
市の審議会委員や管理職など、 政策決定の場に女性を積極的に登用する	7.7	17.0	19.2	21.4	12.5	37.1	13.6	19.8	13.5	19.1	33.3
民間企業や団体などの管理職に 女性の登用が進むよう支援する	10.8	10.6	11.5	21.4	6.3	8.6	9.1	7.3	18.9	4.8	0.0
保育サービスや介護サービスを充実させる	52.3	53.2	50.0	92.9	50.0	62.9	58.0	54.2	54.1	76.2	100.0
子育てや介護でいったん仕事を辞めた人の 再就職を支援する	32.3	25.5	34.6	50.0	37.5	40.0	35.2	32.3	40.5	23.8	33.3
労働時間の短縮や在宅勤務の普及など 男女ともに働き方の見直しを進める	27.7	12.8	11.5	21.4	6.3	8.6	13.6	25.0	10.8	4.8	0.0
男性の家事、育児、介護への参画を促進する	15.4	14.9	7.7	14.3	6.3	5.7	11.4	18.8	8.1	4.8	33.3
ひとり親家庭の就業や 生活自立に向けた支援を充実させる	10.8	23.4	19.2	14.3	18.8	17.1	18.2	14.6	21.6	28.6	0.0
女性や男性の生き方や悩みに関する 相談の場を提供する	6.2	4.3	3.9	7.1	6.3	2.9	5.7	4.2	5.4	9.5	0.0
採用や待遇における男女の格差の解消について 周知徹底を行う	9.2	8.5	0.0	0.0	0.0	2.9	4.6	4.2	10.8	4.8	0.0
ハラスメント防止対策を強化する	6.2	0.0	3.9	7.1	0.0	8.6	4.6	7.3	0.0	4.8	0.0
防災(災害復興も含みます)活動に関し、 男女共同参画の視点を充実させる	6.2	10.6	0.0	14.3	12.5	8.6	4.6	8.3	10.8	4.8	33.3
男女の平等と相互の理解や協力について 学習機会を充実させる	9.2	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	6.8	2.1	2.7	0.0	0.0
男女の平等と相互の理解や協力について 広報・PRする	4.6	8.5	3.9	0.0	12.5	11.4	4.6	5.2	5.4	23.8	0.0
その他	3.1	4.3	3.9	0.0	0.0	0.0	2.3	1.0	5.4	0.0	0.0
特になし	6.2	12.8	7.7	0.0	6.3	0.0	6.8	8.3	5.4	9.5	0.0
わからない	4.6	6.4	15.4	0.0	6.3	0.0	6.8	5.2	5.4	0.0	0.0

単位：%

## 自由記述（抜粋）

最後に男女共同参画社会づくりについてご意見などがございましたら記入してください。

- ・女性ばかりの職場（医療関係）のため偏っています（医療・福祉業，10～29人）
- ・地域活動への参画促進モデル事例の発信など  
理由：自治会や地域行事の運営に男女ともに参加しやすい仕組み作りをすること  
（医療・福祉業，30～99人）
- ・男性と女性には物理的、精神的に明確な違いがあり、その違いを認め補いあってこそその男女平等。最近のそうした差異を理解せず表面だけ繕った男女平等は偽善に過ぎないと感じている。（製造業，10～29人）
- ・男女共同参画については丸亀市、宇多津町、坂出市（中讃地区）が合同で活躍していただくの良いと思います（小売業，1～9人）
- ・何故「男女」のように男性が先にくるのか？「女男」（呼びやすさは別として）女性を先にすることで視覚・意識の改善を図っていけるのでは？（金融・保険業，10～29人）
- ・5年に1回の調査をされているそうですが、変化が伝わってきません。  
（製造業，10～29人）
- ・子供がいたら、どうしても健康面や学校行事などで就業時間がとられることになるのは当たり前で家庭、家族の幸せのためには欠かせないことだと思います。女性ばかりでなく男性も積極的に関わられるように企業でも考えて喜んで「行ってらっしゃい」と言いたいと思います。（その他のサービス業，100～299人）