

# R7年度実施・丸亀市男女共同参画に関する 市民・企業アンケート調査結果（概要説明）

## 目次

### 調査の概要

1 調査目的	P 1
2 調査実施の概要	P 1
3 調査方法	P 1

### アンケート調査結果

現行プランの数値目標・モニタリング指標一覧	P 2
<b>【市民アンケート】</b>	P 5
男女平等観について	P 7
ワーク・ライフ・バランスの推進について	P 11
困難な問題を抱える女性について	P 17
DV（ドメスティックバイオレンス）や性暴力について	P 18
男女共同参画社会づくりについての意見（抜粋）	P 21
<b>【企業アンケート】</b>	P 22
ハラスメントについて	P 24
育児休業について	P 27
ワーク・ライフ・バランスについて	P 29
男女共同参画社会づくりについての意見（抜粋）	P 30

# R7年度実施・丸亀市男女共同参画に関する 市民・企業アンケート調査結果（概要説明）

## 調査の概要

### 1 調査目的

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市民・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 調査実施の概要

#### ア 対象者

##### 【市民アンケート】

市内に在住する 18 歳以上 90 歳以下の男女 3,000 人

##### 【企業アンケート】

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

#### イ 実施期間

令和 7 年 9 月 26 日～令和 7 年 10 月 17 日

#### ウ 回収結果

##### 【市民アンケート】

	配布数	回収数	回収率
今回（令和 7 年度）	3,000 件	1,328 件	44.3%
前回（令和 2 年度）	3,000 件	986 件	32.9%

##### 【企業アンケート】

	配布数	回収数	回収率
今回（令和 7 年度）	629 件	248 件	39.4%
前回（令和 2 年度）	607 件	319 件	52.6%

### 3 調査方法

調査票を郵送により配布後、郵送回答またはオンライン回答。

## アンケート調査結果

### 現行プランの数値目標・モニタリング指標一覧

#### 《施策に関する数値目標》

目標	施策番号	指標	前回 (R2.8) 調査結果	今回 (R7.9) 調査結果
4	【2】	ワーク・ライフ・バランス推進のための取組について「特に何も行っていない」と回答した企業の割合 (男女共同参画に関する企業アンケートより)	15.0%	7.7%
		市内企業に勤める男性従業員の育児休業取得率 (男女共同参画に関する企業アンケートより)	7.4%	39.3%
5	【2】	セクシュアル・ハラスメントに対する取組について「特に何も行っていない」と回答した企業の割合 (男女共同参画に関する企業アンケートより)	26.6%	29.0%
6	【2】	DV相談の窓口として、次の相談先を知っている人の割合 ① 丸亀市こども家庭センター(丸亀市子育て支援課内)※ ② 香川県子ども女性相談センター (男女共同参画に関する市民アンケートより) ※R2 アンケートでは、「丸亀市女性相談」として設問	①20.4% ②20.9%	①20.6% ②21.2%

市内企業に勤める男性従業員の育児休業取得率を見ると、前回アンケートから 30.9%増となっています。国の調査(雇用均等基本調査)も同様な傾向(民間企業における男性の育児休業取得率:令和元年度実績が7.48%、令和6年度実績が40.5%)でした。国の目標では、2025年度までに民間企業の男性の育休取得率50%、2030年度に85%を掲げており、目標に近づいているものの、取得促進に向けた取り組みを一層加速しなければならない状況だと考えます。

一方、DV相談の窓口について、市及び県の相談先を認知している人の割合は、前回アンケートからほとんど変化がない結果で、引き続き周知に努める必要があります。

#### 《モニタリング指標》

目標	指標	前回 (R2.8) 調査結果	今回 (R7.9) 調査結果
1	「男女共同参画社会」という言葉を全く知らない人の割合 (男女共同参画に関する市民アンケートより)	26.8%	24.8%
	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に賛成する人の割合 (男女共同参画に関する市民アンケートより)	28.7%	23.7%
	社会通念・慣習・しきたりなどで、「男性の方が優遇されている」と思う人の割合 (男女共同参画に関する市民アンケートより)	68.5%	68.3%
	社会全体で、「男性の方が優遇されている」と思う人の割合 (男女共同参画に関する市民アンケートより)	62.1%	58.9%

目標	指 標	前回 (R2.8) 調査結果	今回 (R7.9) 調査結果	
2	学校教育の場で、「男性の方が優遇されている」と思う人の割合 (男女共同参画に関する市民アンケートより)	14.0%	12.5%	
3	政治の場で、「男性の方が優遇されている」と思う人の割合 (男女共同参画に関する市民アンケートより)	64.9%	66.3%	
	市内企業における女性管理職の割合 ※管理職：役員・部長相当職、課長相当職 (男女共同参画に関する企業アンケートより)	15.4%	15.9%	
4	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」 策定企業の割合 (男女共同参画に関する企業アンケートより)	14.1%	21.4%	
	家庭生活で、「男性の方が優遇されている」と思う人の割合 (男女共同参画に関する市民アンケートより)	45.7%	46.4%	
	家事の分担について、「主に妻が担っている」と答えた人の割合 ① 掃除 ② 洗濯 ③ 食事の支度 ④ 食事の後片付け ⑤ 子どもの世話・教育 ⑥ 家族の介護 (男女共同参画に関する市民アンケートより) ※R2 アンケートでは、コロナ影響後の回答を適用しています	①49.7% ②60.5% ③62.5% ④52.6% ⑤29.4% ⑥15.7%	①57.6% ②65.4% ③76.8% ④54.5% ⑤45.1% ⑥28.4%	① +7.9% ② +4.9% ③ +14.3% ④ +1.9% ⑤ +15.7% ⑥ +12.7%
	自治会などの地域活動の場で、「男性の方が優遇されている」と 思う人の割合 (男女共同参画に関する市民アンケートより)	40.2%	39.4%	
	「地域活動や社会活動に特に参加していない」と回答した人の 割合 (男女共同参画に関する市民アンケートより)	47.9% 女性 48.7% 男性 46.9%	46.6% 女性 46.8% 男性 46.4%	▲1.3%
	職場で、「男性の方が優遇されている」と思う人の割合 (男女共同参画に関する市民アンケートより)	46.8%	39.4%	
6	DVを受けたことがある人の割合 (男女共同参画に関する市民アンケートより) ※R7 アンケートでは、「DV や性暴力を受けたことがある人」として設問	女性 13.9% 男性 5.3%	女性 8.3% 男性 1.5%	
	DVを受け、どこ（だれ）にも相談しなかった人の割合 (男女共同参画に関する市民アンケートより) ※R7 アンケートでは、「DV や性暴力を受け、どこ（だれ）にも相談しな かった人」として設問	女性 36.3% 男性 70.0%	女性 35.9% 男性 50.0%	

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に賛成する人の割合は僅かに減少していますが、社会通念・慣習・しきたり、社会全体、政治の場において「男性の方が優遇されている」と思う人の割合が6～7割弱存在し、男女共同参画の意識と社会環境の差というものがまだまだ存在する結果となりました。

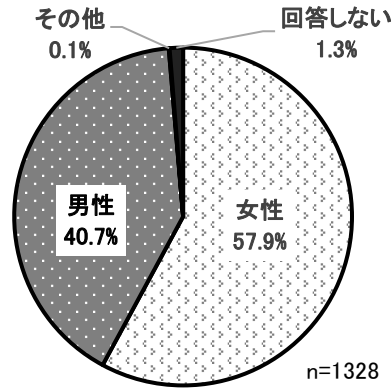
市内企業の動きを見ると、女性管理職の割合はほぼ同様の結果となり、次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定企業の割合は増加しています。

家事（掃除、洗濯、食事の支度、食事の後片付け）の役割分担において、高い割合（5割強から7割程度）で「主に妻が担っている」という結果で、前回アンケートからいずれも増加しており、依然として固定的な性別役割分担意識が根強く残っています。

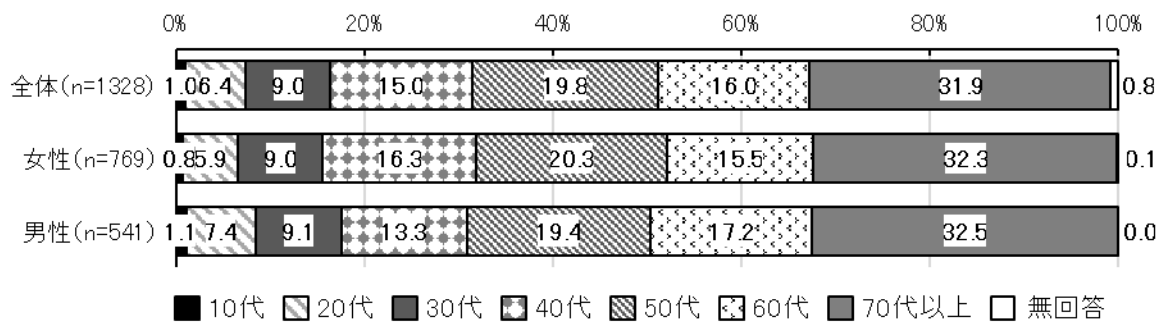
DV関係では、DVを受けたことがある人の割合が僅かに減少しました。また、DVを受け、「どこ（誰）にも相談しなかった」人の割合も僅かに減少しているものの、引き続き、DV防止の啓発や相談窓口につなげる施策の工夫が重要と考えます。

## 【市民アンケート】

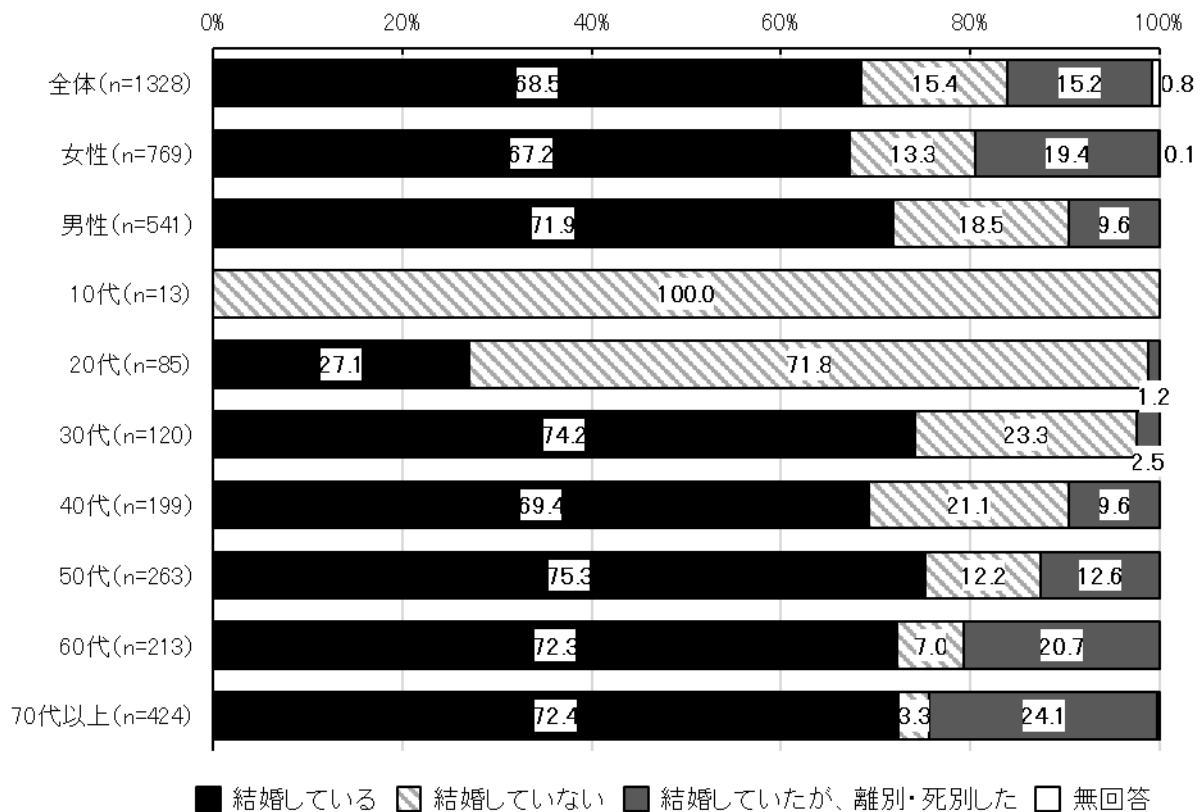
### ●回答者の性別について



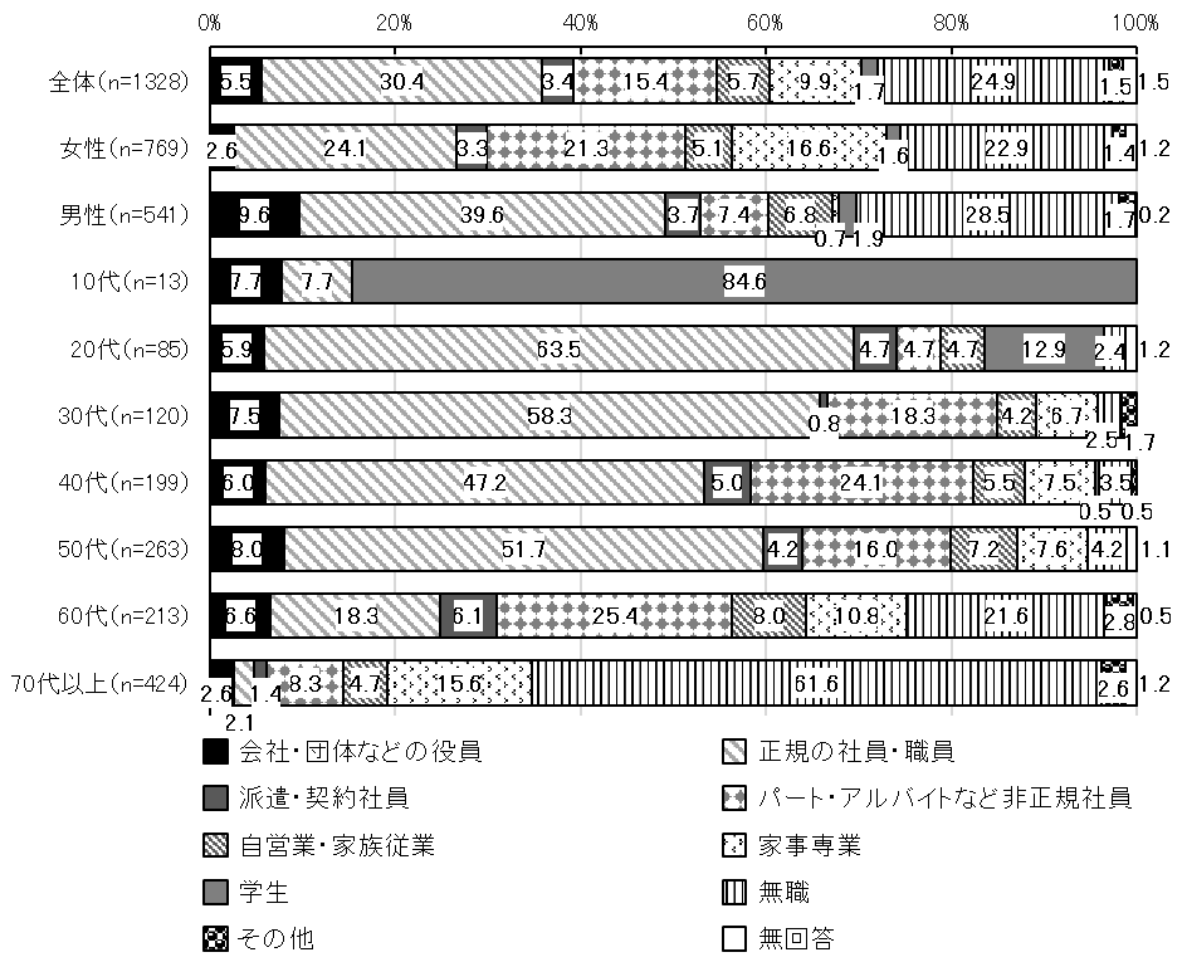
### ●性別にみた回答者の年代について



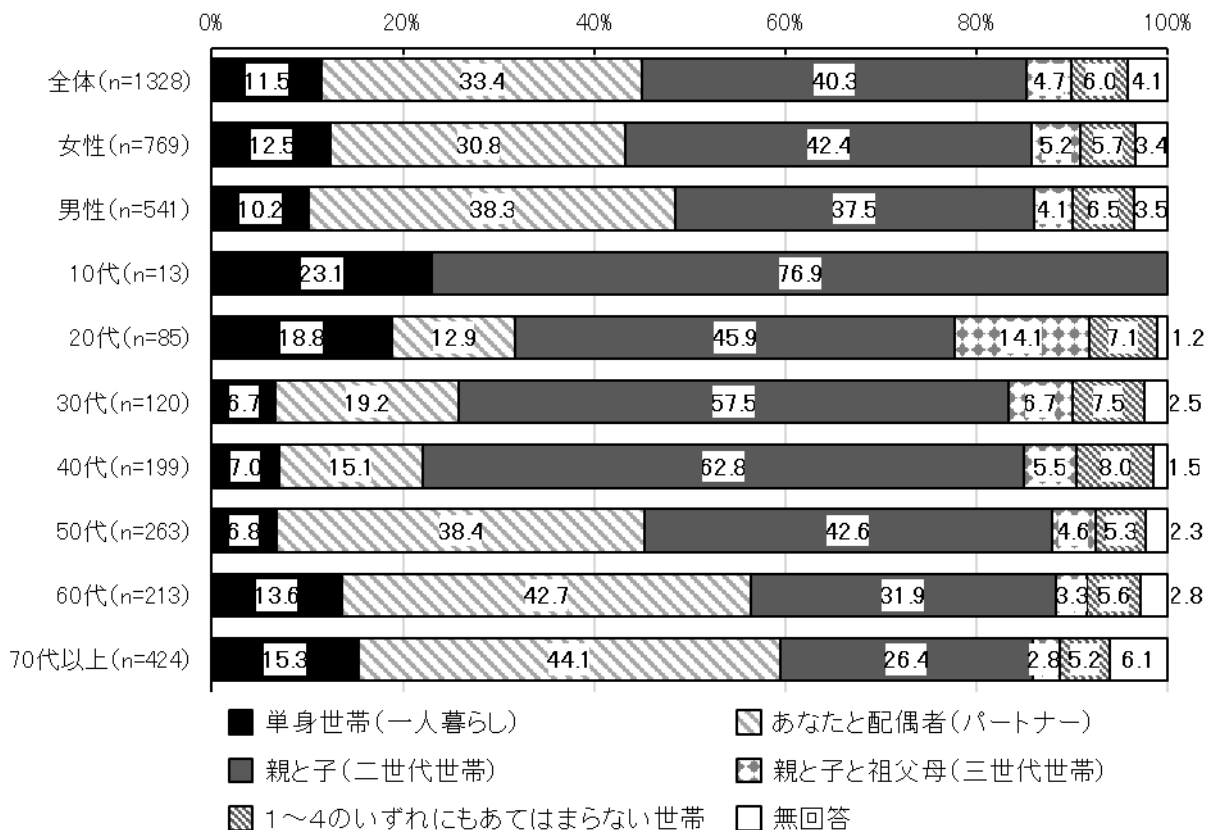
### ●性別・年代別にみた婚姻状況について



●性別・年代別にみた自身の現在の職業について



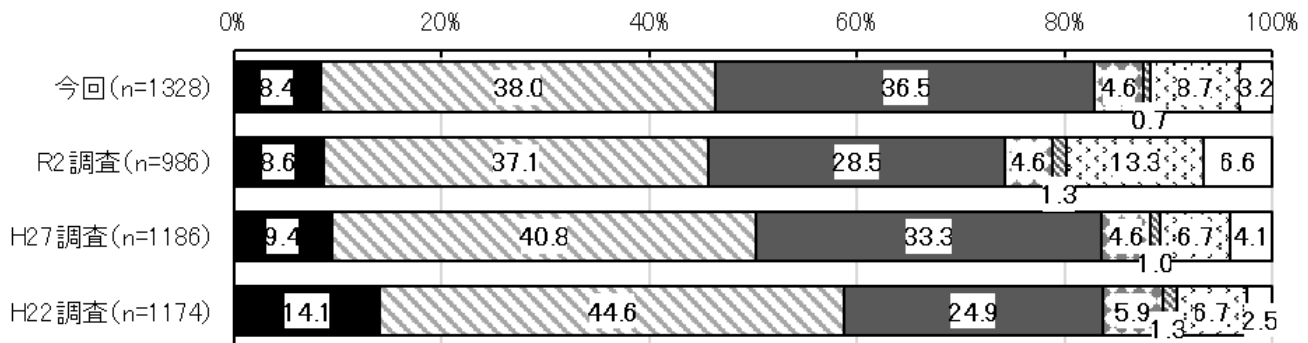
●性別・年代別にみた同居している家族の構成について



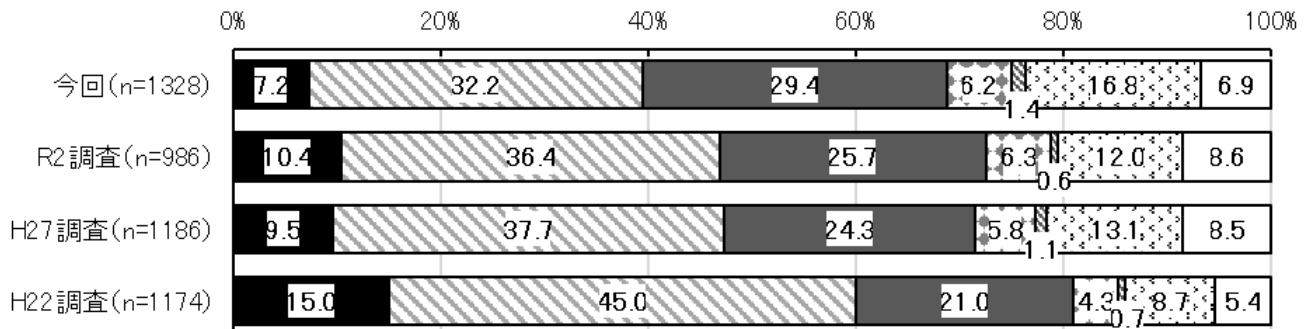
# 男女平等観について

過去調査と比較した各項目の男女平等観について示しています

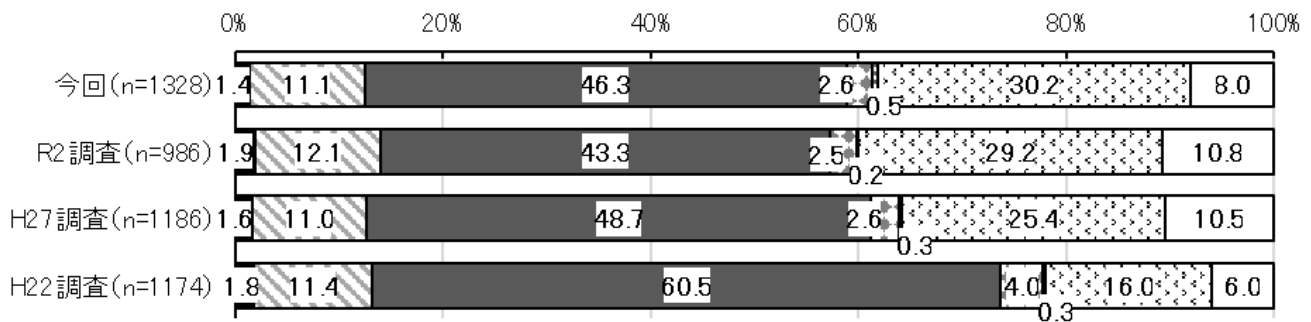
## <ア 家庭生活で>



## <イ 職場で>

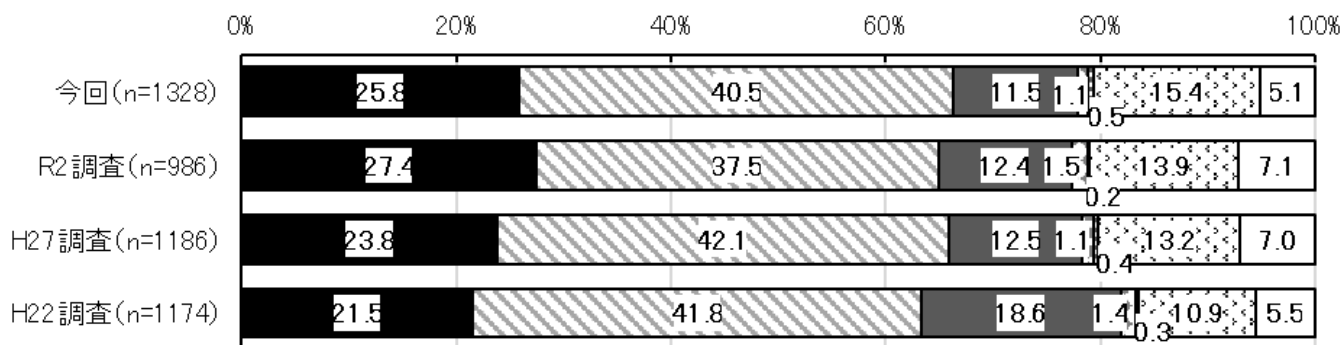


## <ウ 学校教育の場で>

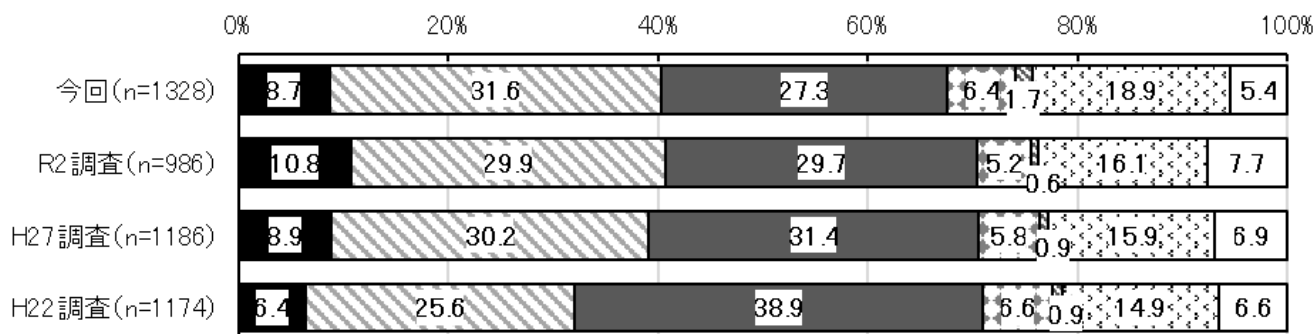


- 男性の方が非常に優遇されている
- 男女平等である
- ▨ 女性の方が非常に優遇されている
- 無回答
- ▨ (斜線) どちらかといえば男性の方が優遇されている
- ▨ (点線) どちらかといえば女性の方が優遇されている
- ▨ (格子) わからない

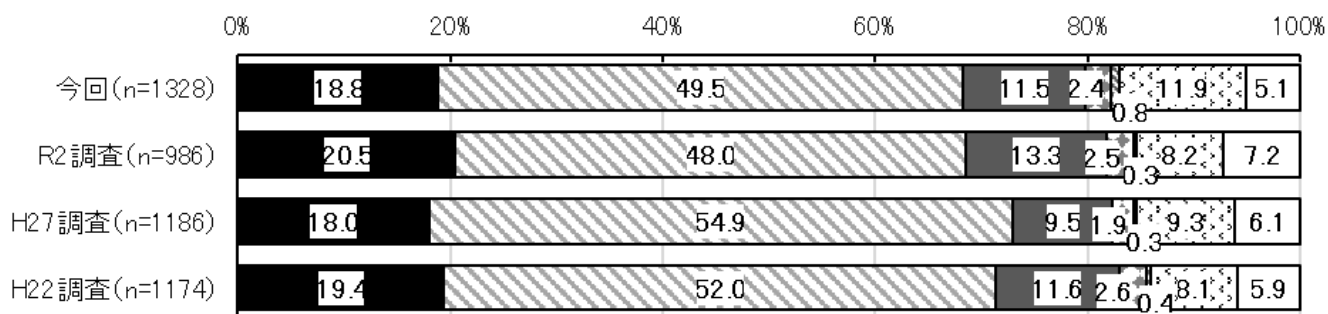
<エ 政治の場で>



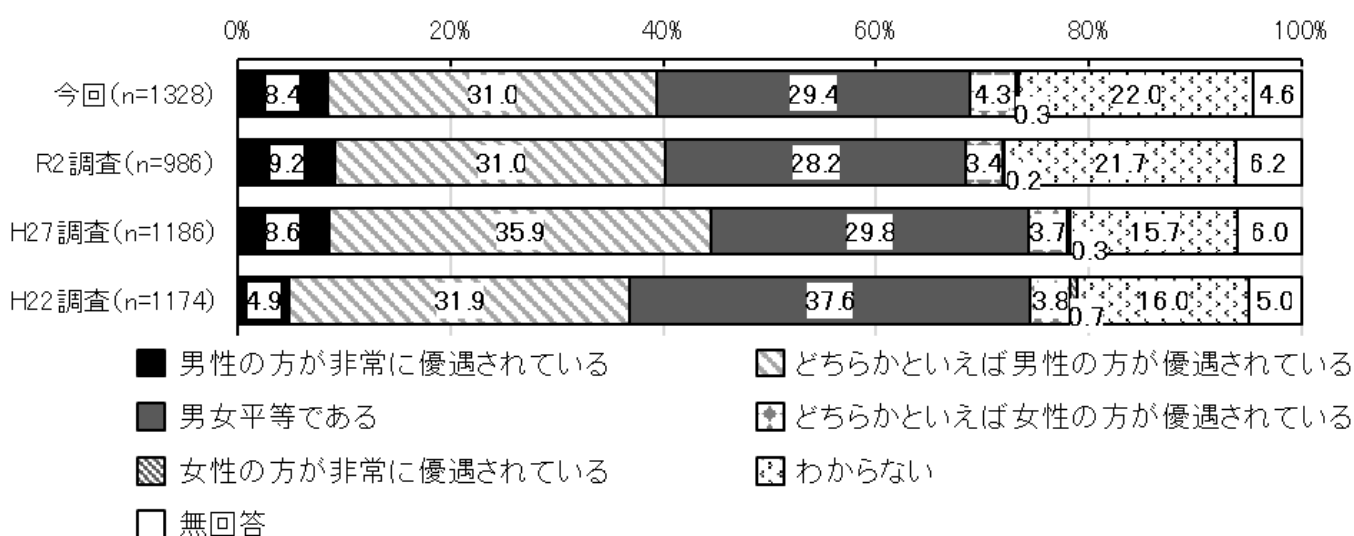
<オ 法律や制度の上で>



<カ 社会通念・慣習・しきたりなどで>

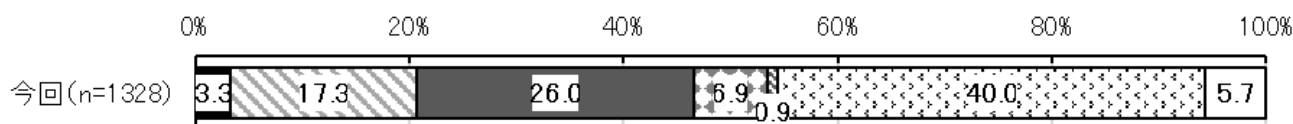


<キ 自治会など地域活動の場で>

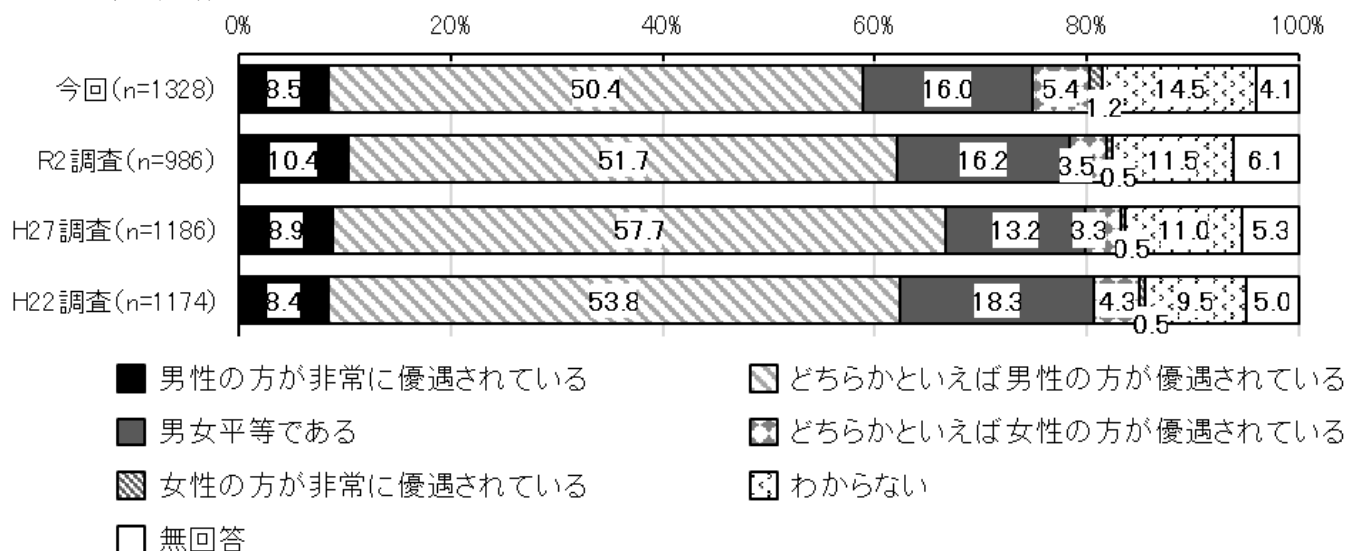


- 男性の方が非常に優遇されている
- 男女平等である
- ▨ 女性の方が非常に優遇されている
- 無回答
- ▨ (斜線逆) どちらかといえば男性の方が優遇されている
- ▨ (斜線正) どちらかといえば女性の方が優遇されている
- (点線) わからない

<ク 災害時の避難所・避難場所等で>※今回調査のみ



<ケ 社会全体で>

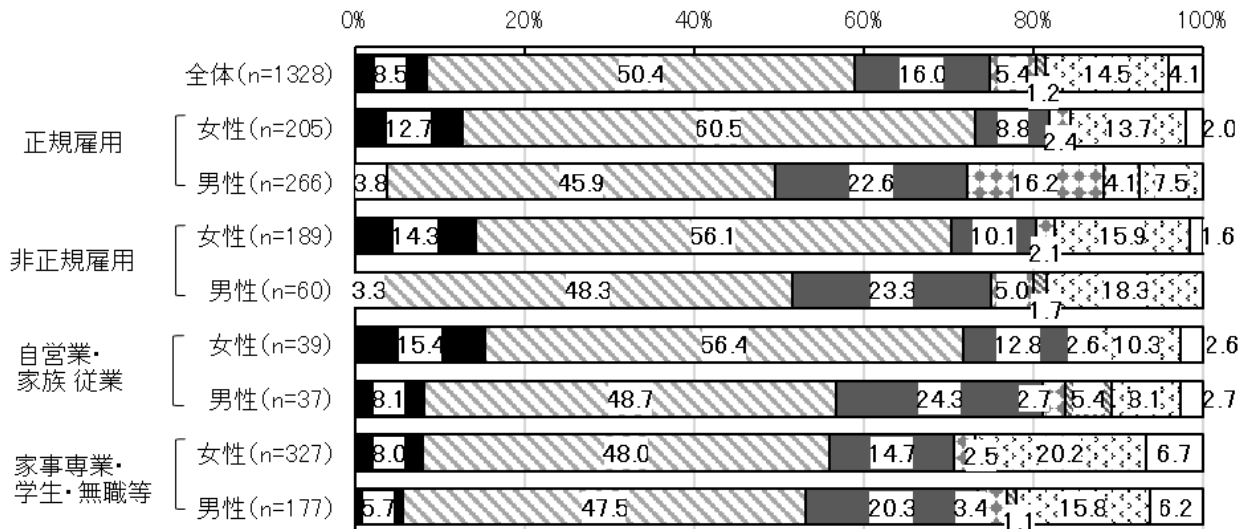


男女平等についてみると、「男性の方が非常に優遇されている」、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた『男性優遇』(以下、同様)は「(カ) 社会通念・慣習・しきたりなどで」、「(エ) 政治の場で」、「(ケ) 社会全体で」の順で割合が高くなっています。

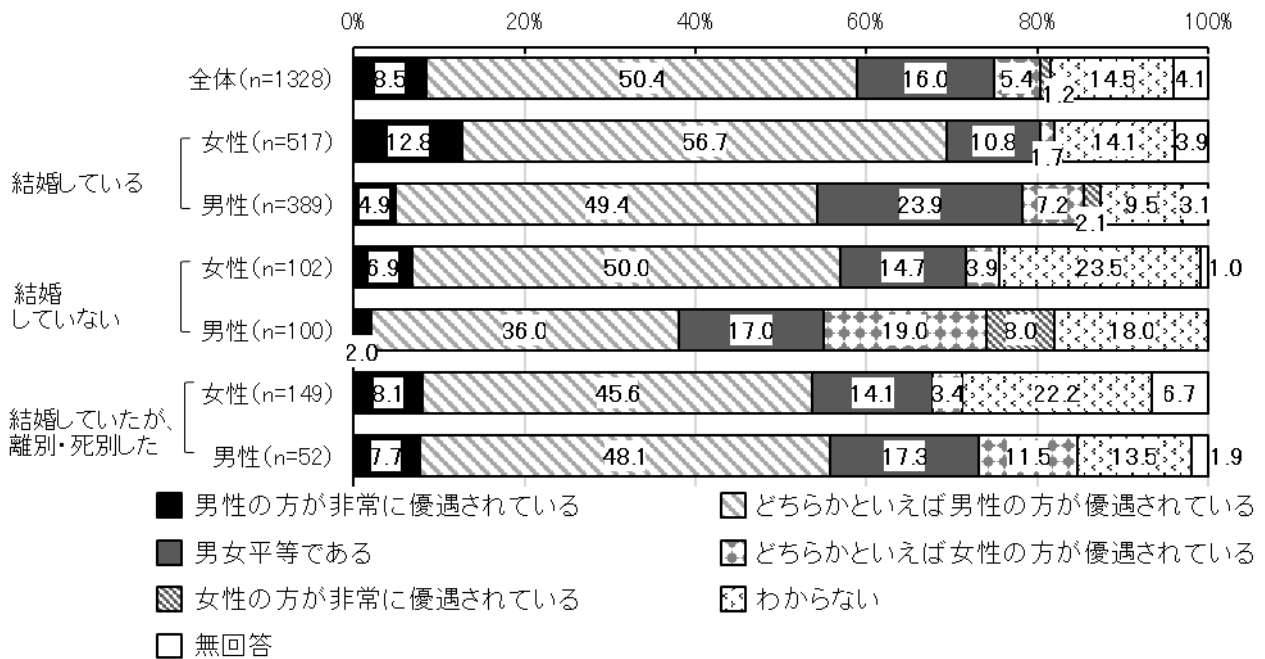
「男女平等である」をみると、「(ウ) 学校教育の場で」の割合が高くなっています。

過去調査と比較すると、「(ア) 家庭生活上で」と「(イ) 職場で」における「男女平等である」の割合が高くなっています。

●自身の雇用形態・性別にみた男女平等について（ケ 社会全体で）



●婚姻状況・性別にみた男女平等について（ケ 社会全体で）

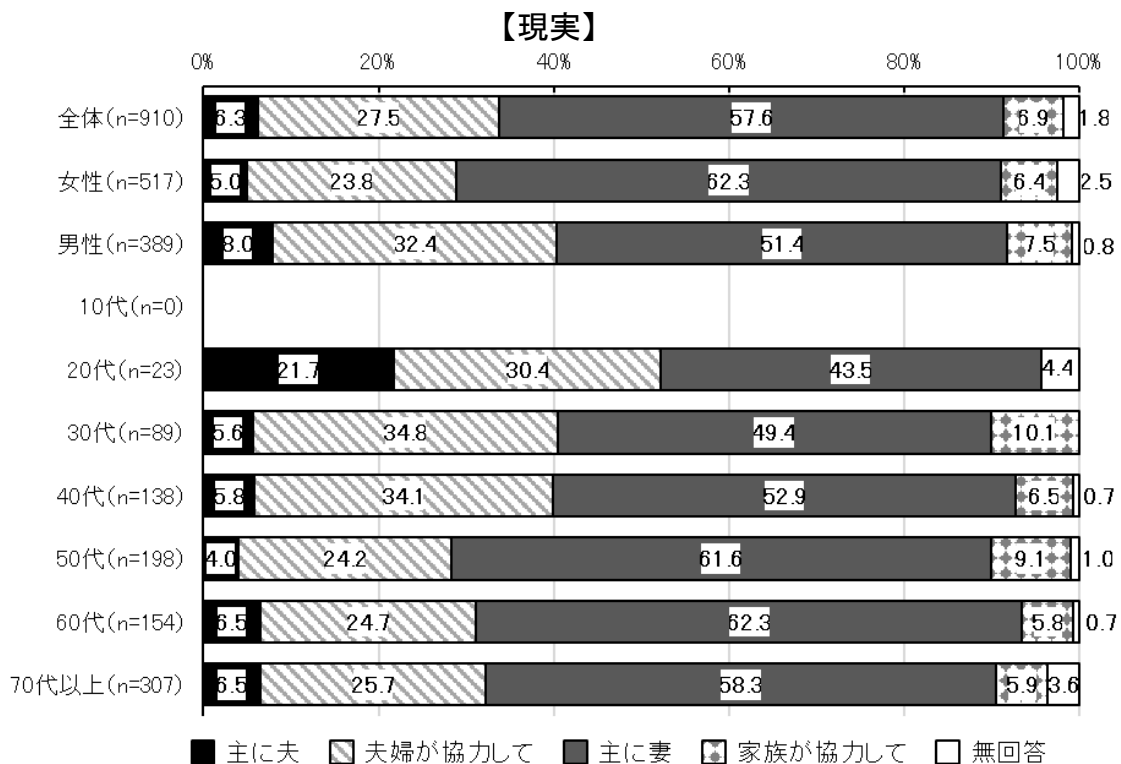
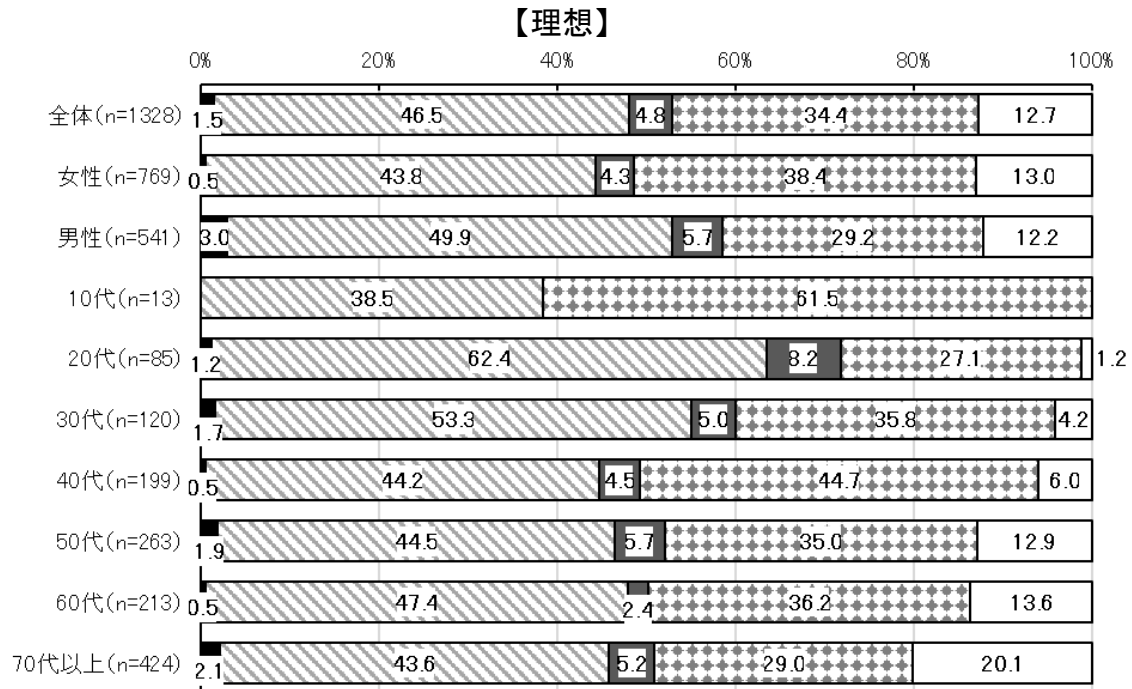


## ワーク・ライフ・バランスの推進について

### <ア 掃除>

理想では、性別にみると、男性は女性より「夫婦が協力して」の割合が6.1ポイント高くなっています。年代別にみると、10代と40代では「家族が協力して」の割合が最も高く、それ以外の年代では、「夫婦が協力して」の割合が最も高くなっています。

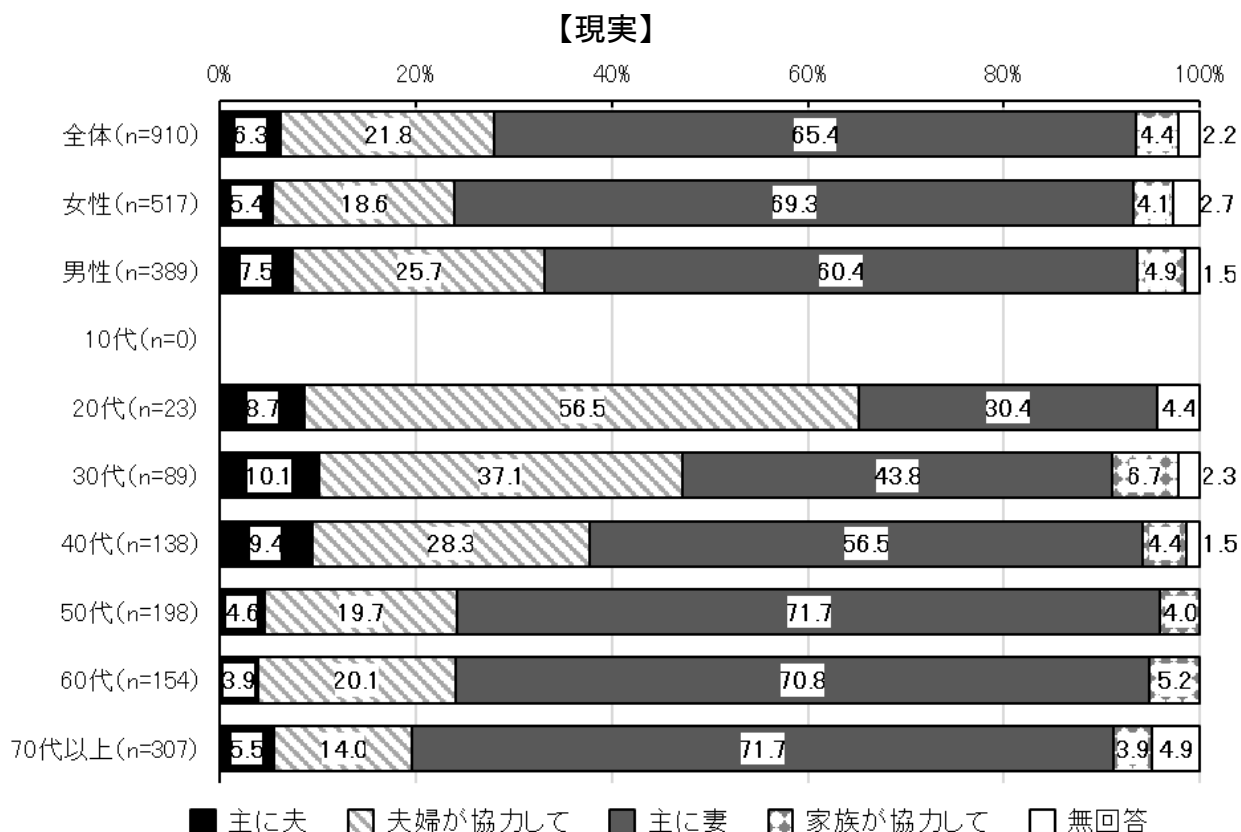
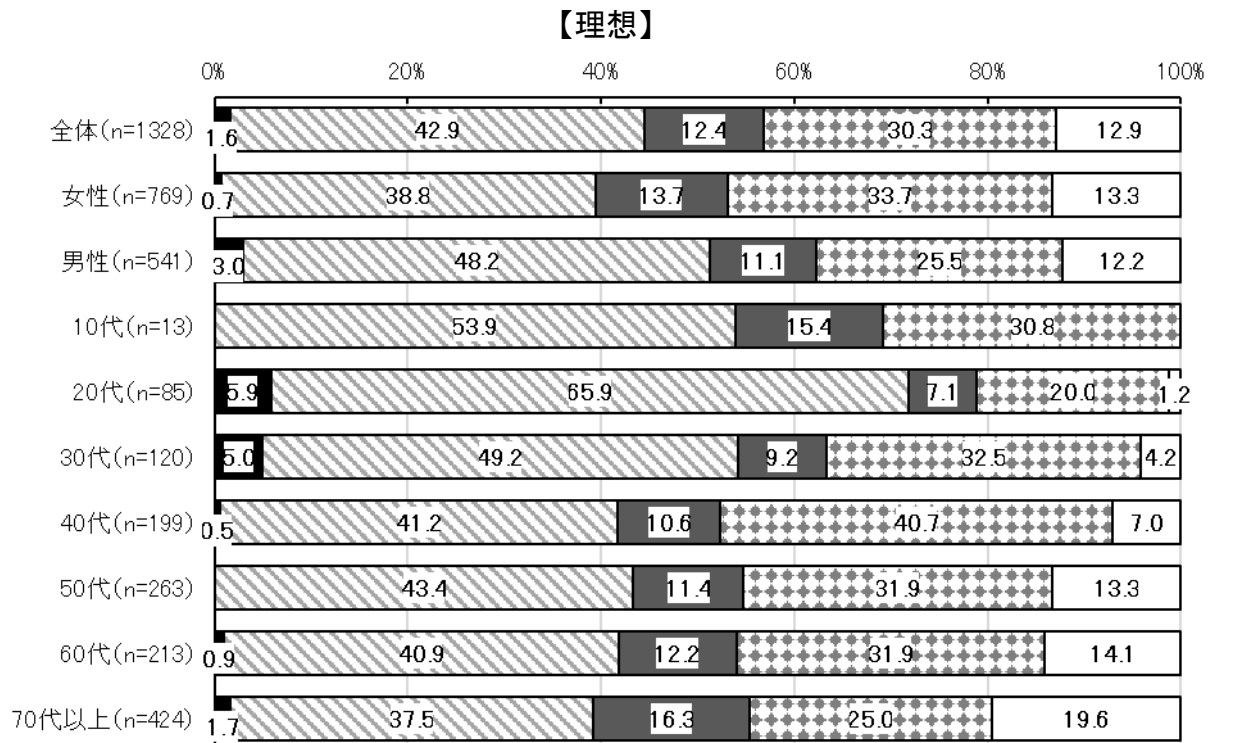
対して現実では、性別にみると、男性は女性より「夫婦が協力して」の割合が8.6ポイント高くなっています。年代別にみると、「主に妻」の割合は30代以下を除くすべての年代で半数を超えており、「主に夫」の割合は20代で高くなっています。



<イ 洗濯>

理想では、性別にみると、男性は女性より「夫婦が協力して」の割合が9.4ポイント高くなっています。年代別にみると、20代で「夫婦が協力して」の割合が最も高くなっています。

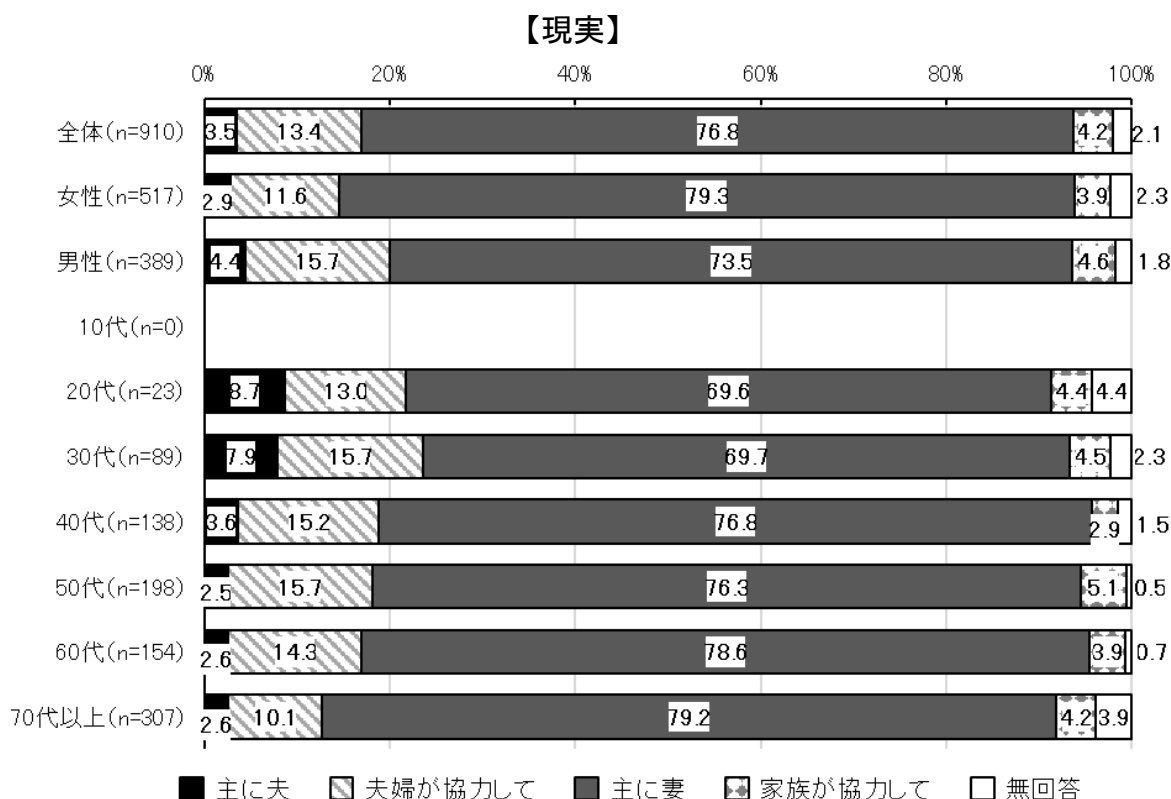
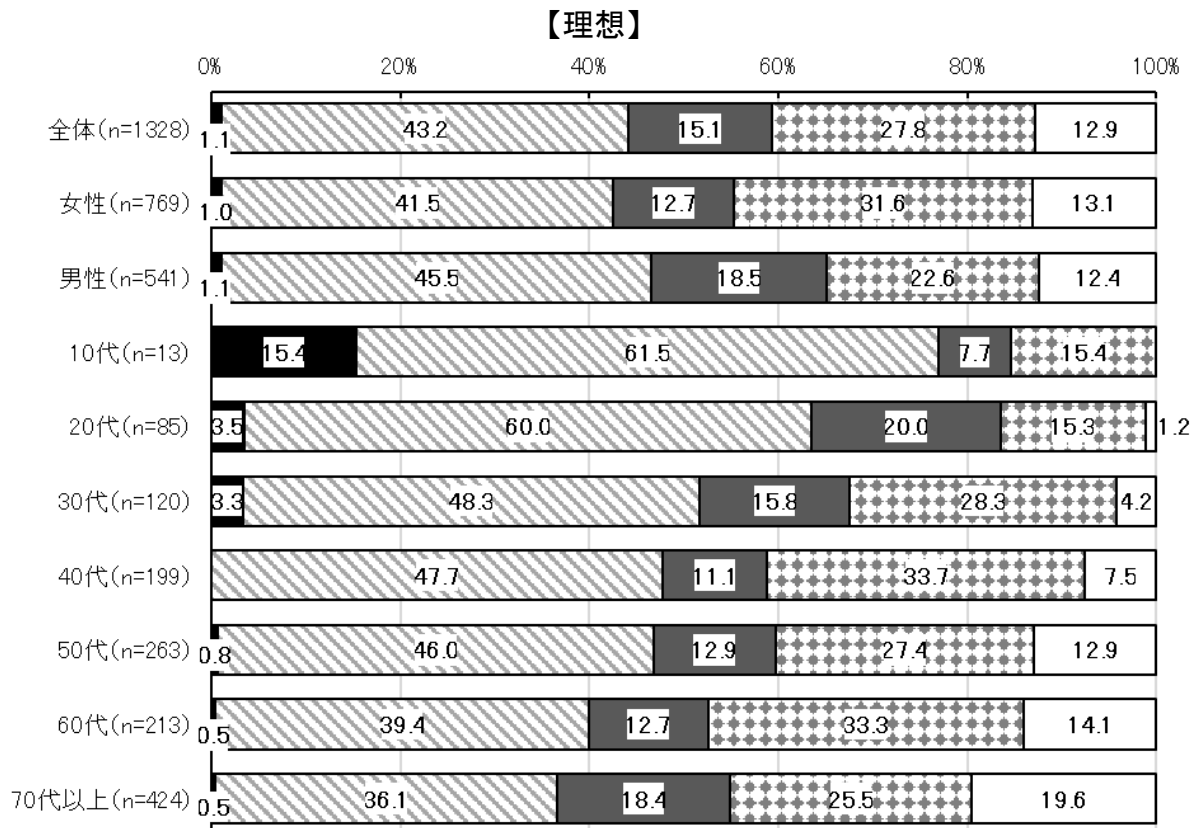
対して現実では、性別にみると、女性は男性より「主に妻」の割合が8.9ポイント高くなっています。年代別にみると、「主に妻」の割合は40代以上で半数を超えており、「夫婦が協力して」の割合は20代56.5%で最も高くなっています。



<ウ 食事の支度>

理想では、性別にみると、男性は女性より「主に妻」の割合が5.8ポイント高くなっています。年代別にみると、すべての年代で「夫婦が協力して」の割合が最も高くなっています。

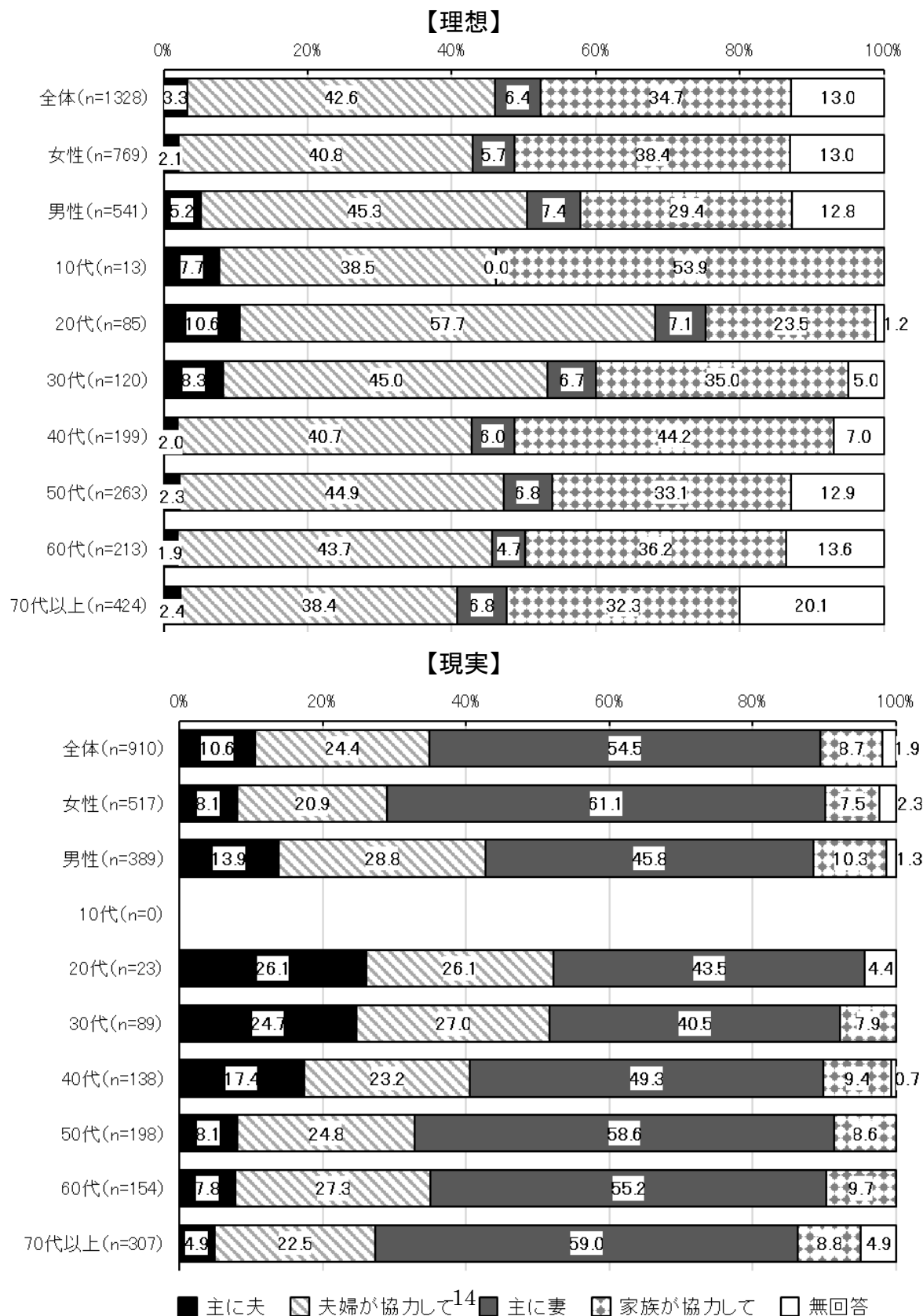
対して現実では、性別にみると、女性は男性より「主に妻」の割合が5.8ポイント高くなっています。年代別にみると、「主に妻」の割合はすべての年代で60%を超えており、「主に夫」の割合は30代以下が高くなっています。



## <エ 食事の後片付け>

理想では、性別にみると、男性は女性より「夫婦が協力して」の割合が4.5ポイント高くなっています。年代別にみると、10代と40代では「家族が協力して」の割合が最も高く、それ以外の年代では、「夫婦が協力して」の割合が最も高くなっています。

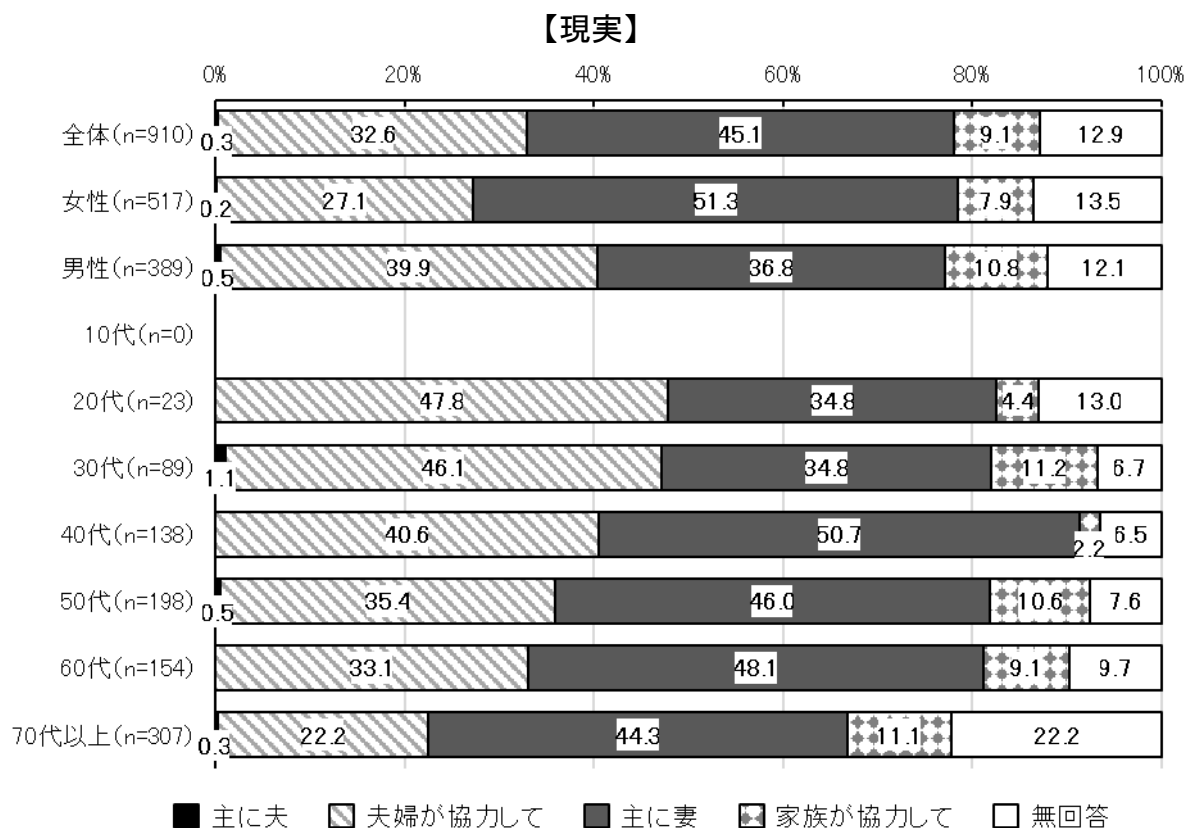
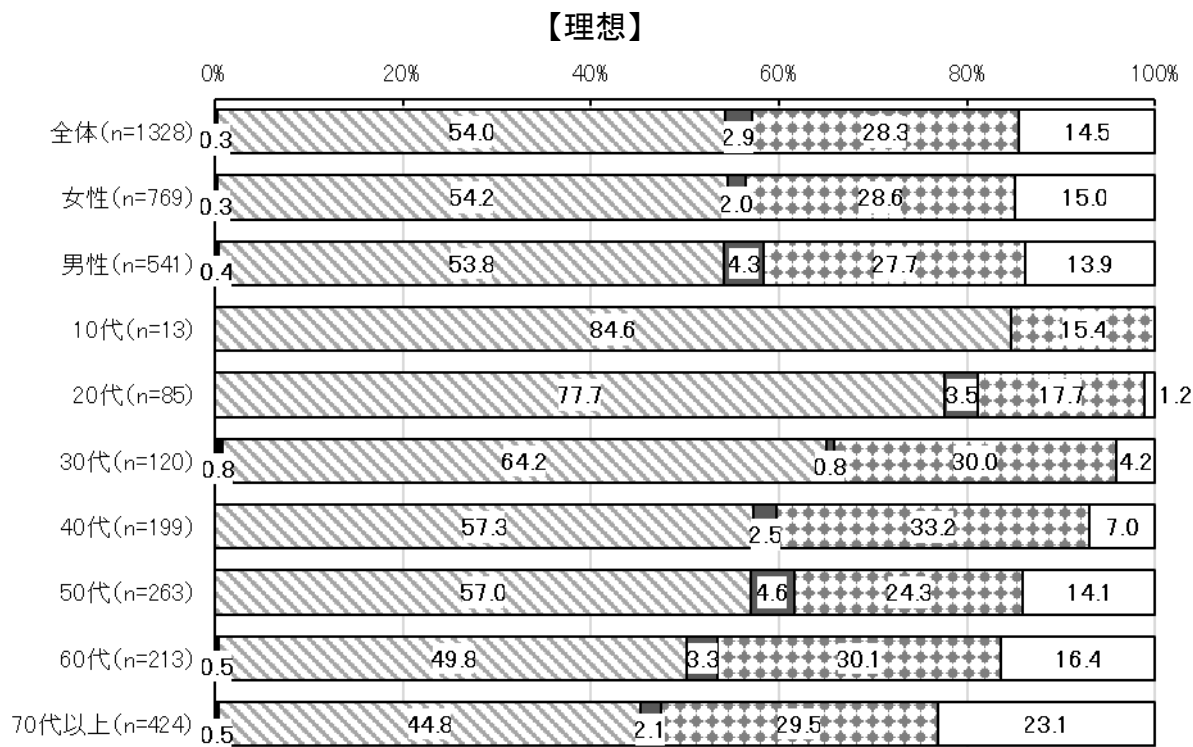
対して現実では、性別にみると、女性は男性より「主に妻」の割合が15.3ポイント高くなっています。年代別にみると、「主に妻」の割合は50代以上で半数を超えており、「主に夫」の割合は30代以下で高くなっています。



### <オ 子どもの世話・教育>

理想では、性別にみると、男女ともに概ね同様の割合となっています。年代別にみると、すべての年代で「夫婦が協力して」の割合が最も高くなっています。

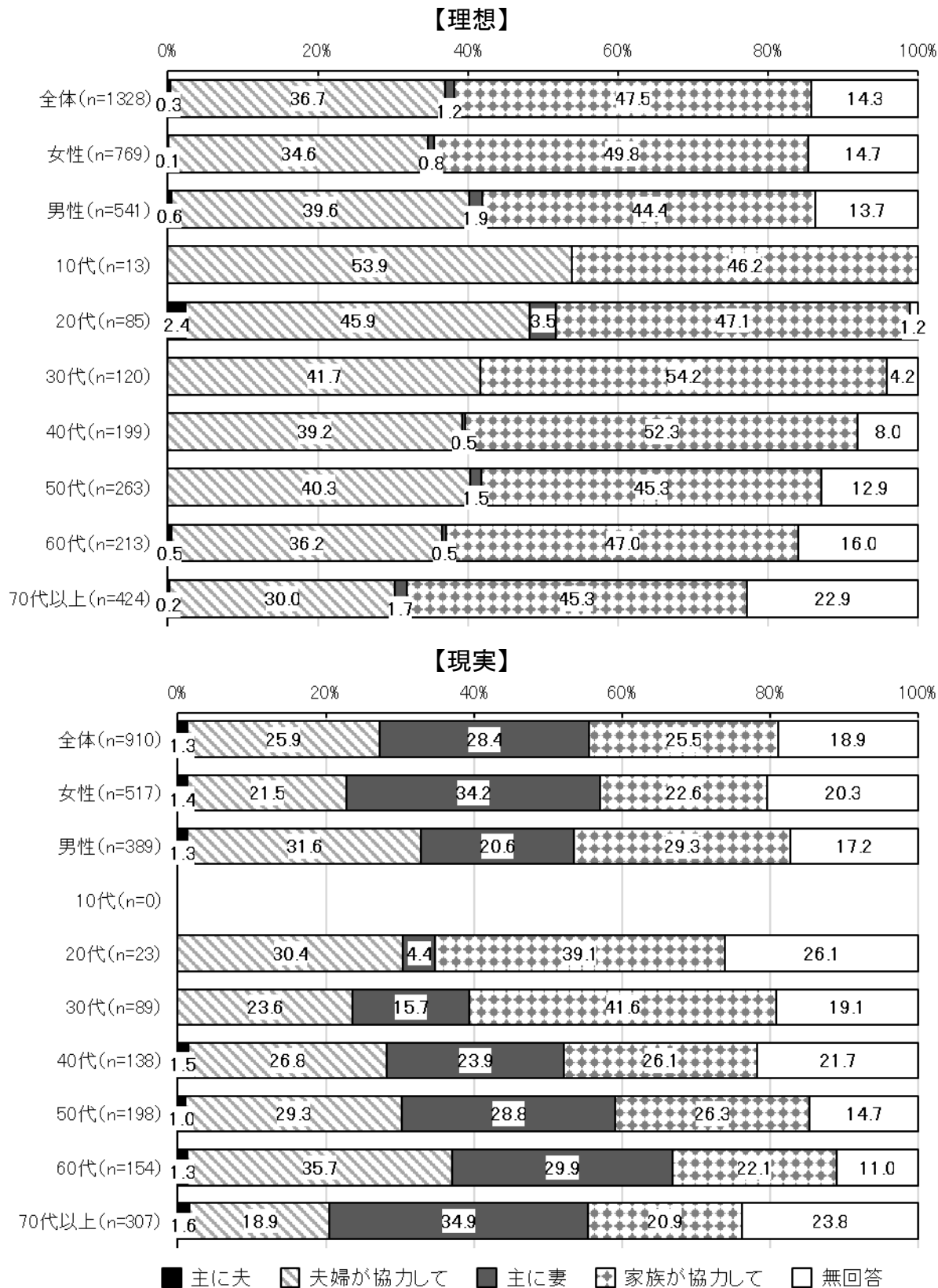
現実では性別にみると、男性は「夫婦が協力して」、女性は「主に妻」の割合が最も高くなっています。年代別にみると、40代以下で「夫婦が協力して」の割合が高くなっています。



## <カ 家族の介護>

理想では、性別にみると、概ね同様の割合となっています。年代別にみると、10代を除くすべての年代で「家族が協力して」の割合が最も高くなっています。

対して現実では、性別にみると、男性は「夫婦が協力して」、女性は「主に妻」の割合が最も高くなっています。年代別にみると、30代以下は「家族が協力して」、40代～60代は「夫婦が協力して」の割合が最も高くなっています。

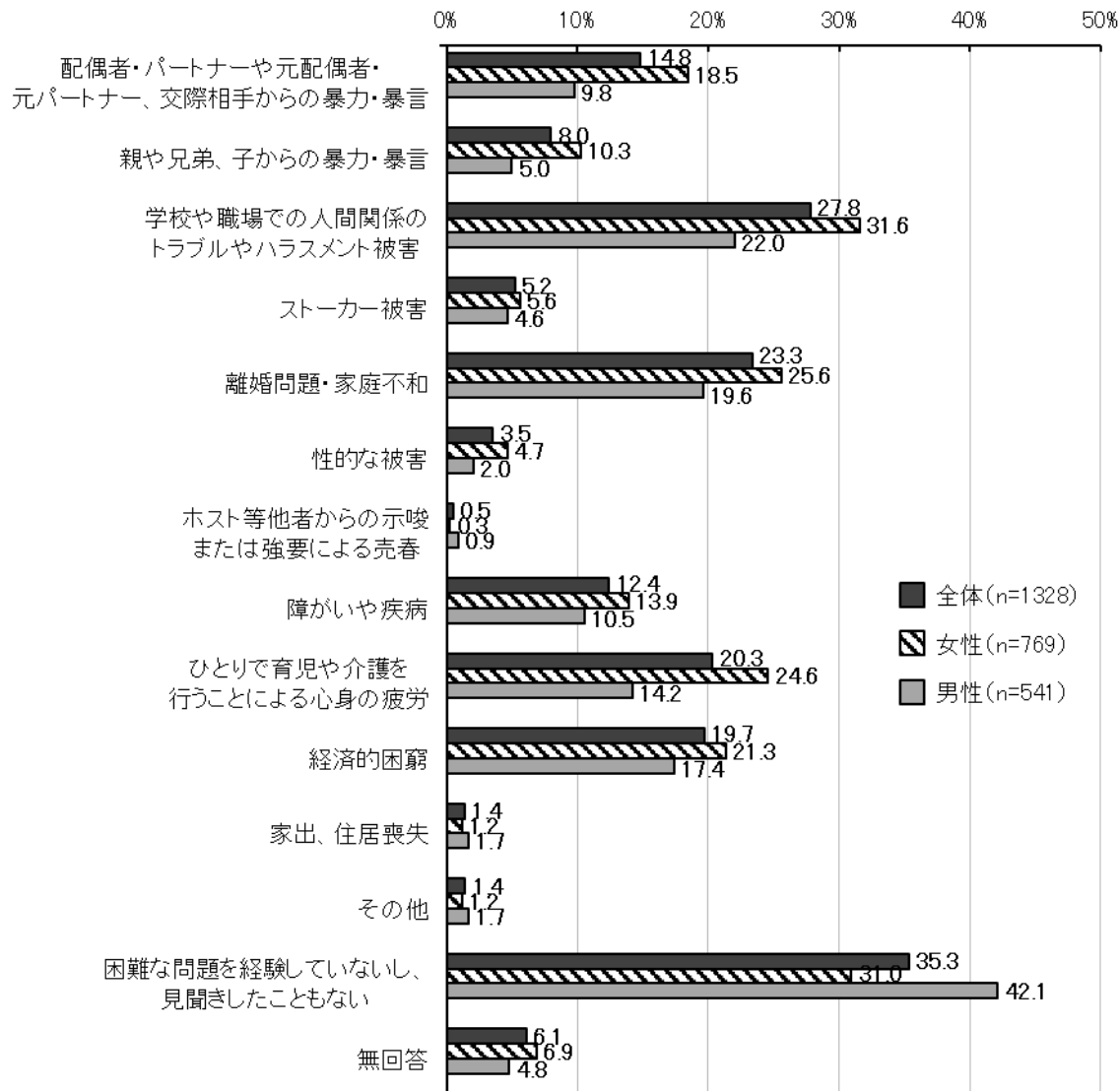


## 困難な問題を抱える女性について

「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律※」に関連して、困難な問題を体験したり、見聞きしたりしたことについては、「学校や職場での人間関係のトラブルやハラスメント被害」27.8%が最も高く、次いで「離婚問題・家庭不和」23.3%、「ひとりで育児や介護を行うことによる心身の疲労」20.3%などの順となっています。

一方、「困難な問題を体験していないし、見聞きしたこともない」は35.3%となっています。

### ●性別にみた困難な問題を体験したり、見聞きしたりしたことについて



※「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」とは、困難な問題を抱える女性の福祉の増進および自立に向けて、保護だけでなく総合的な相談・支援を実施する目的として制定されたものです。

「困難な問題を抱える女性」とは、性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活または社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性（そのおそれのある女性を含む。）と定義されています。

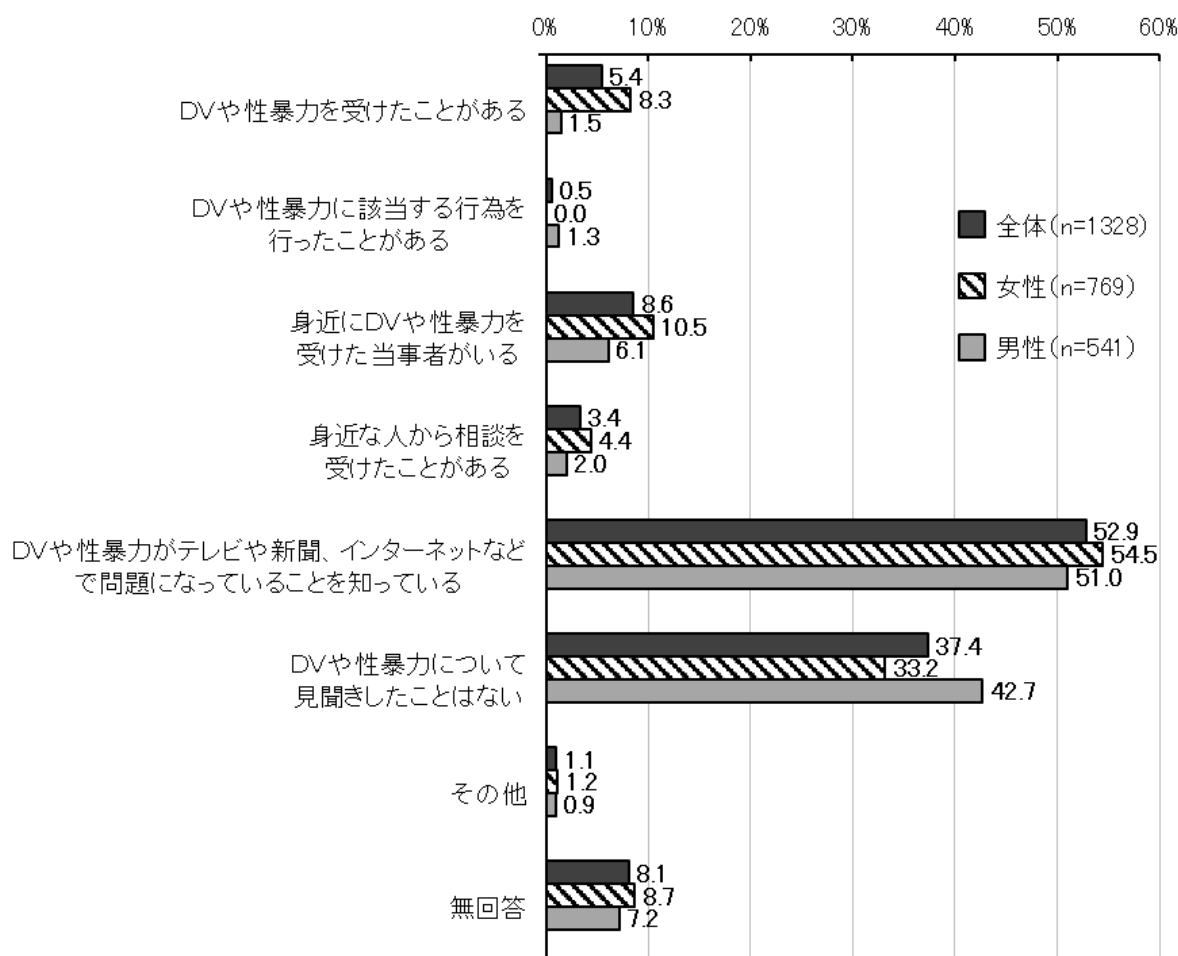
## DV（ドメスティックバイオレンス）や性暴力について

続いて、現行プランの重点課題のひとつDVについてのアンケートに対する分析結果です。

DVや性暴力を経験したり、身近で見聞きしたりしたことについてみると、「DVや性暴力がテレビや新聞、インターネットなどで問題になっていることを知っている」52.9%の割合が最も高く、次いで「DVや性暴力について見聞きしたことはない」37.4%、「身近にDVや性暴力を受けた当事者がいる」8.6%などの順となっています。

性別にみると、「DVや性暴力を受けたことがある」では女性は8.3%、男性は1.5%となっています。

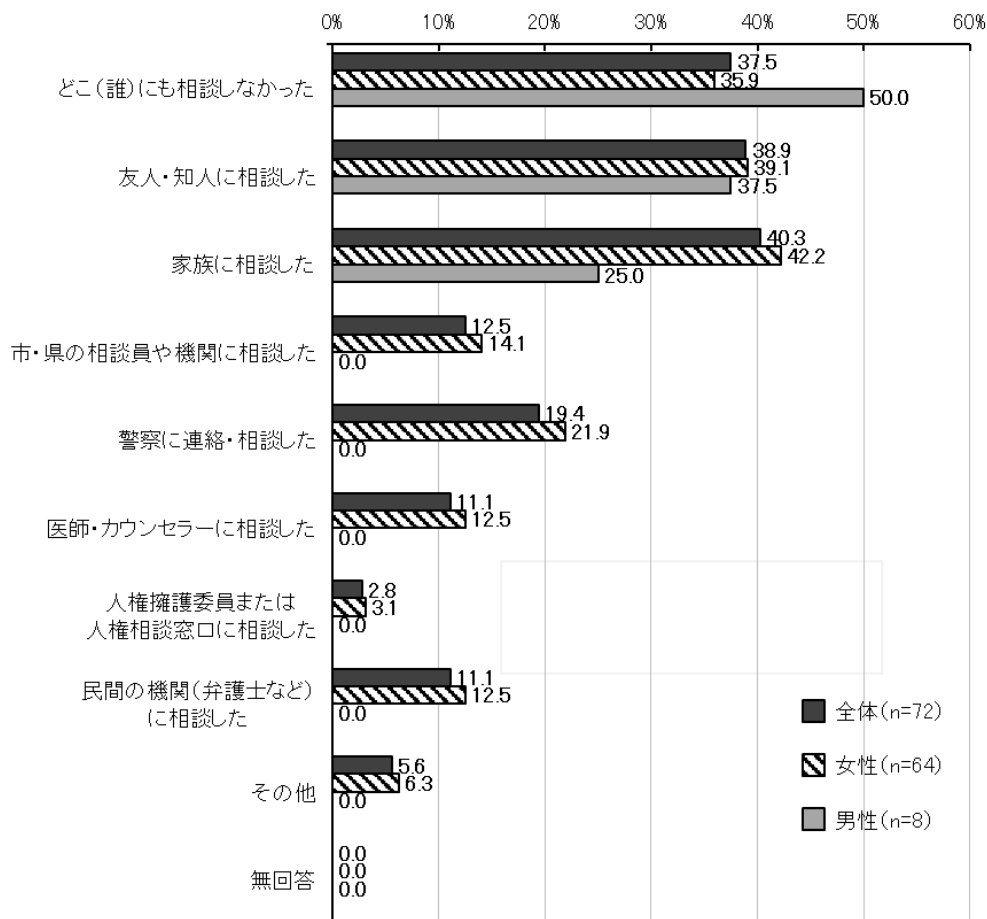
### ●性別にみたDVや性暴力を経験したり、身近で見聞きしたりしたことについて



●性別にみたDVや性暴力のことを誰かに打ち明けたり、相談したりしたことがあるかについて

「家族に相談した」40.3%の割合が最も高く、次いで「友人・知人に相談した」38.9%、「どこ（誰）にも相談しなかった」37.5%などの順となっています。

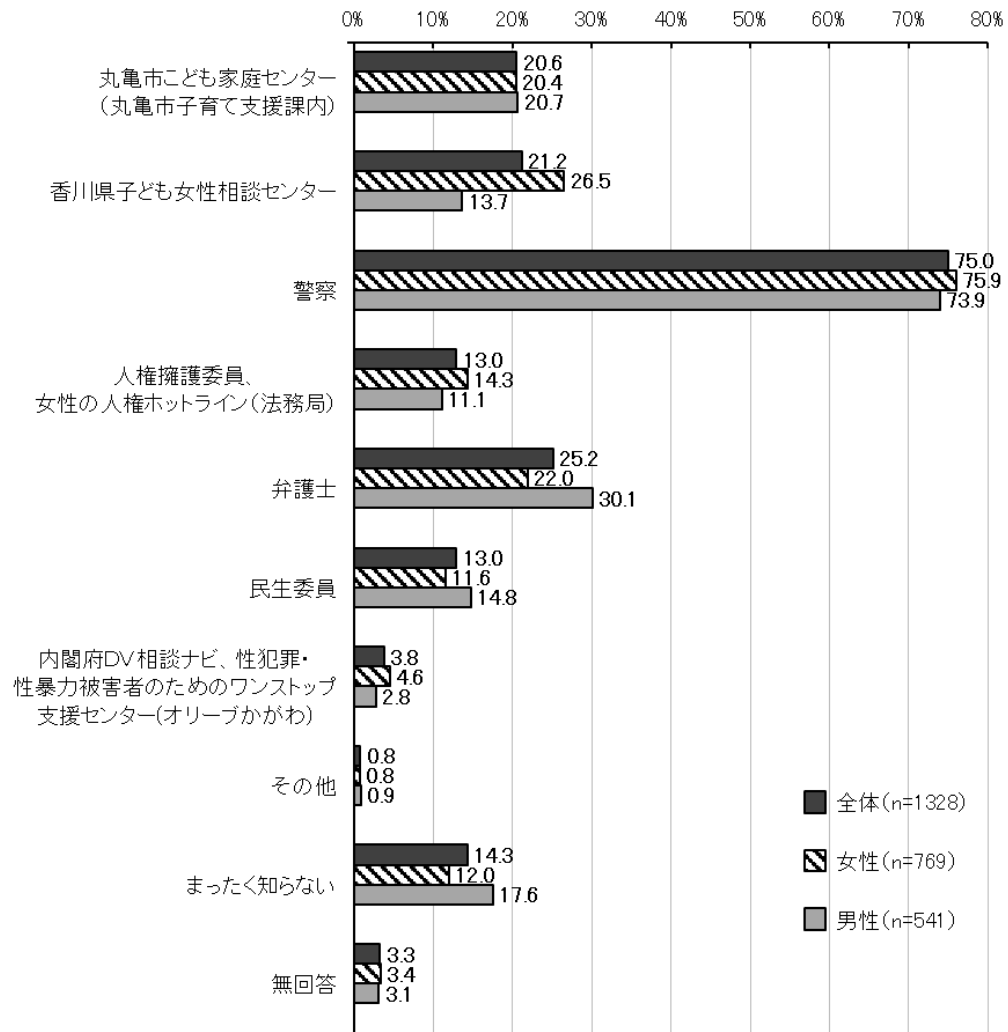
性別にみると、男性は女性より「どこ（誰）にも相談しなかった」の割合が高く、女性は男性より「家族に相談した」割合が高くなっています。



年代別にみると、40代と50代は「どこ（誰）にも相談しなかった」割合が全体に比べ高くなっています。20代と30代は「友人・知人に相談した」、「家族に相談した」、「市・県の相談員や機関に相談した」、「警察に連絡。相談した」、「医師・カウンセラーに相談した」の割合が高くなっています。

	全体 (n)	どこ(誰)にも相談しなかった	友人・知人に相談した	家族に相談した	市・県の相談員や機関に相談した	警察に連絡・相談した	医師・カウンセラーに相談した	人権擁護委員または人権相談窓口	民間の機関(弁護士など)に相談した	その他	無回答
全体	72	37.5	38.9	40.3	12.5	19.4	11.1	2.8	11.1	5.6	0.0
10代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20代	3	0.0	66.7	66.7	66.7	66.7	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0
30代	7	14.3	42.9	71.4	14.3	42.9	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0
40代	27	48.2	37.0	33.3	7.4	18.5	11.1	0.0	3.7	3.7	0.0
50代	18	50.0	33.3	33.3	5.6	22.2	11.1	0.0	11.1	5.6	0.0
60代	7	14.3	42.9	42.9	14.3	0.0	0.0	0.0	28.6	14.3	0.0
70代以上	10	30.0	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0	20.0	10.0	10.0	0.0

●性別にみたDVや性被害に遭ったときなどに利用できる相談窓口のうち、知っているものについて



年代別にみても、すべての年代で「警察」の割合が最も高くなっています。本市の相談窓口である丸亀市子ども家庭センターについては、前回の認知度(R2年調査:20.4%)とほぼ変わりありません。

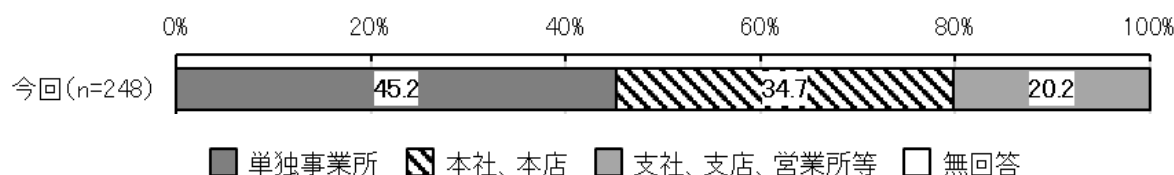
	全体 (n)	丸亀市子ども家庭センター(丸亀市子育て支援課内)	香川県子ども女性相談センター	警察	性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター(法務局)	人権擁護委員、女性の人権ホットライン	弁護士	民生委員	オリブかがわ(性犯罪被害者のためのワンストップ支援センター)	その他	まったく知らない	無回答
全体	1328	20.6	21.2	75.0	13.0	25.2	13.0	3.8	0.8	14.3	3.3	
10代	13	15.4	0.0	61.5	7.7	38.5	0.0	7.7	0.0	38.5	0.0	
20代	85	20.0	18.8	82.4	12.9	32.9	2.4	3.5	1.2	11.8	0.0	
30代	120	30.0	27.5	84.2	14.2	33.3	3.3	3.3	0.0	10.8	0.0	
40代	199	21.6	28.6	77.4	11.6	24.6	4.0	6.0	0.5	17.6	0.5	
50代	263	24.0	29.3	78.7	18.3	34.2	7.2	4.9	0.8	12.2	1.1	
60代	213	20.7	21.1	79.3	13.2	25.8	16.9	4.7	1.4	8.9	3.8	
70代以上	424	15.8	12.3	65.6	10.4	15.8	23.6	1.9	0.9	17.7	7.3	

## 男女共同参画社会づくりについての意見（抜粋）

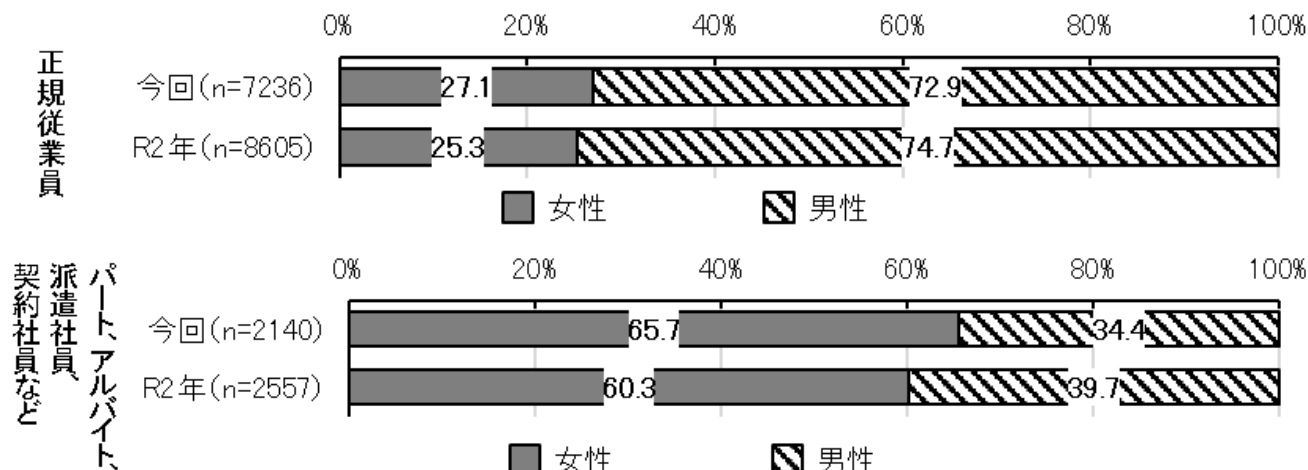
<p>男女共同参画社会づくりとは女性に配慮する社会づくりですか？男性には配慮する必要が何故ないのか。なぜ女性に配慮が必要なのか。その理由をまとめないと何でもって平等なのか。性差をどう受け入れるか。（30代 男性）</p>
<p>私は今、会社で管理職をしています。定時で帰らせていただき子供のお迎え、食事、習い事等の送迎に行っていますが、やるべき仕事が貯まってしまうため、週末を使って片づける事もしばしばあります。夫、会社の人含めそれが当たり前と考えており、夫は残業して帰りますが私がどうしても残業する時は、夫とは違い両親もしくは夫等に協力を依頼し承諾を得られた時しかできません。私と同じ境遇の女性はおそらく多く管理職になりたくとも物理的に困難に感じている方は多いと思います。本当の意味での共同参画には超えるべき壁がまだ少し高く感じます。（40代 女性）</p>
<p>近年、男性の仕事とされてきた職種に女性の方を見かけるようになってきましたが、まだまだ少数なのかなと思っています。男女関係なく、職種を選べるように給料面、休日、待遇面を充実させて入社しやすい環境を整える様に企業が働きかける事が重要でないでしょうか？（40代 男性）</p>
<p>女性自身も積極的に社会に参加しようという自覚を持つことも大切だと思います。女性の意識を変えていく政策が必要ではないかと考えます。（70代以上 女性）</p>
<p>将来、南海トラフの地震が発生した時の運営において、男女共同参画の実践の真価が日々問われることになるでしょう。避難所運営マニュアルの作成、見直しをお願いします。丸亀市に期待申し上げます。（70代以上 男性）</p>
<p>学校から〇〇らしさじゃなくて多様な意見がある事を教育していく。（40代 女性）</p>
<p>私が小さい時は、ほとんどの家庭でお母さんたちは専業主婦で家にいました。今は女性の社会進出で働くお母さんが多いです。けど、子どもにとってはどうでしょうか？ある程度の年齢まで、父親母親が家にいてもいいと思います。部活や友だちで親を必要とする期間はわずかだと思います。子育て期間中、父親母親は16:00で仕事を終わりにするなどの思い切った対策をしてみてもいいと思います。（40代 女性）</p>
<p>四人（三つ子含む）の育児中。子どもの体調不良で仕事を休むのも母。家事をするのも子どもの世話をするのも母。多胎に対する制度も特になく、私ひとりで全て・・・困っています。結局、男女共同は理想止まりだと思う。実際ひとりで仕事、家事、育児。生きづらい。生きているのが辛い時がある。全然平等じゃない。共同じゃない。（30代 女性）</p>
<p>歴史的に男性が作り上げてきた社会基盤である以上、男性優位な社会なのかなと考えております。そのため KPI を設定して取り組むことは必須であると考えますが、管理職や役員等に関しては本人の適性を鑑みる必要はあると考えます。人数で管理職が何%達成ではなく、管理職になりたいと思う母数をどれだけ増やせるのが重要ではと考えます。一方で災害時の対応等に関しては女性目線の考え方が必須であると考えます。生理用品は女性の尊厳を守るために必要なものである。というような女性目線の意見がなければ、平等にはなっても公平にはならないと考えます。（20代 男性）</p>
<p>男女共同参画の遅れは、「社会的な課題」ではなく、「自治体の存続に関わる、最優先のサバイバル戦略」として、プランの根幹に据える必要があると思います。（50代 女性）</p>

## 【企業アンケート】

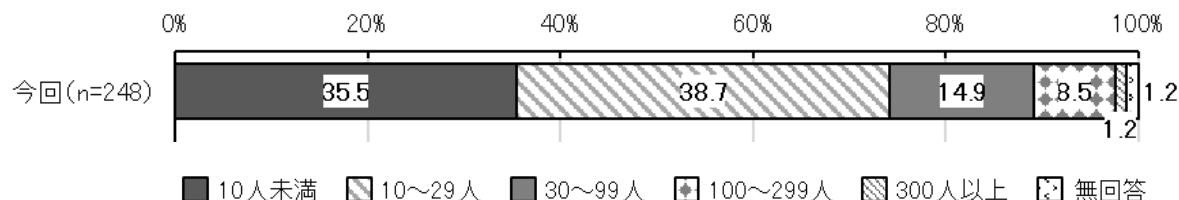
### ●事業所の区分



### ●正規従業員、非正規従業員別の男女比



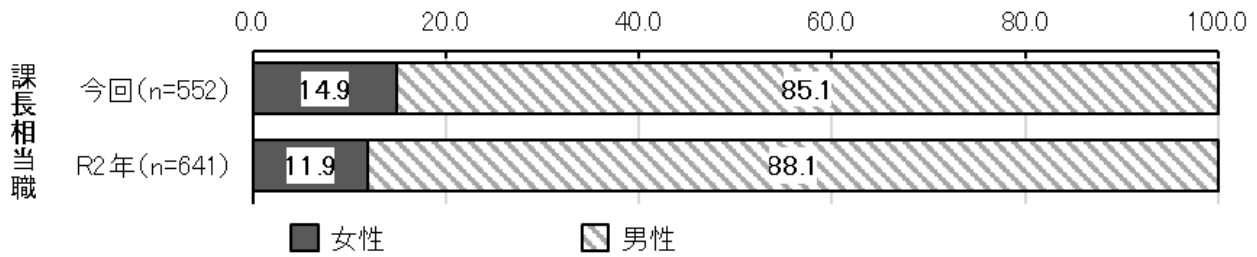
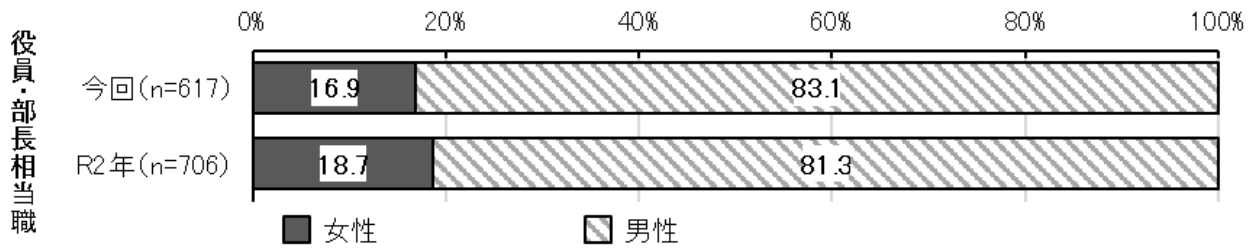
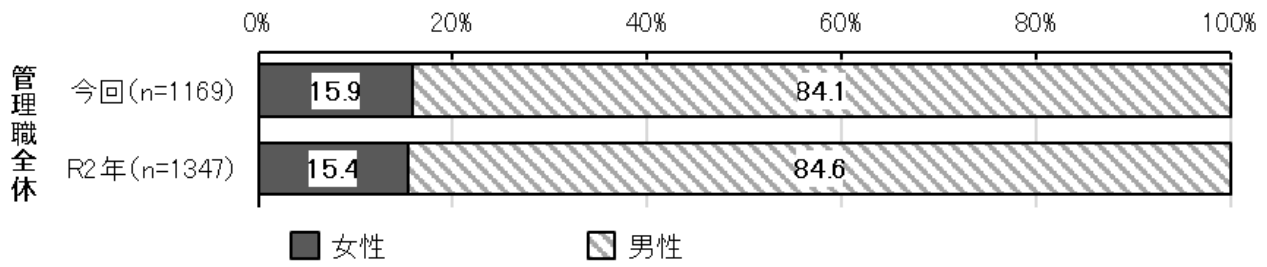
### ●従業員の規模（従業員数）



### ●主な業種別・常時雇用者数別にみた正規・非正規従業員の男女比

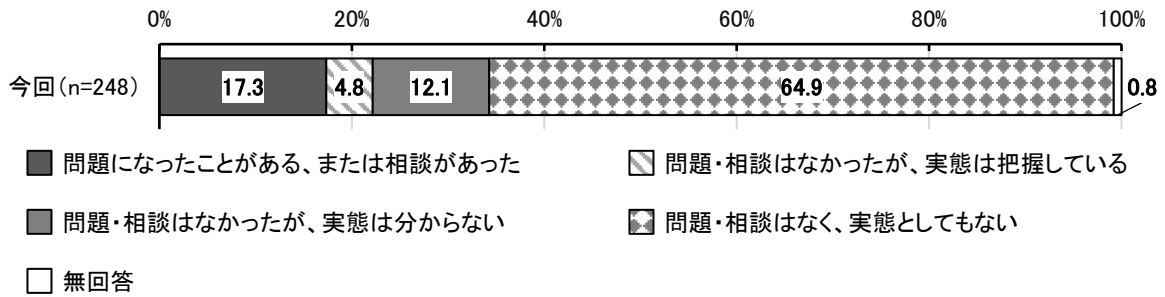
業種 (抜粋)	雇用者数	事業所数 (n)	正規従業員 (%)		パート、アルバイト、 派遣社員、契約社員など (%)	
			女性	男性	女性	男性
全体		248	27.1	72.9	65.7	34.4
建設業		65	18.2	81.9	65.5	34.5
製造業		47	20.8	79.2	47.7	52.3
小売業		26	42.0	58.0	81.4	18.6
金融・保険業		14	54.9	45.1	85.1	14.9
医療・福祉業		16	81.6	18.4	84.5	15.5
その他のサービス業		35	43.2	56.8	66.4	33.7
10人未満		88	34.8	65.2	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

●管理職の男女比

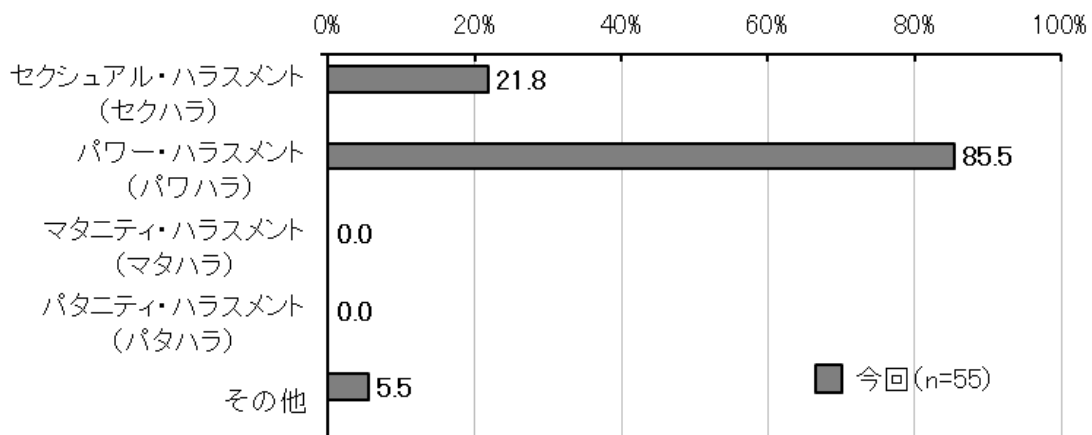


## ハラスメントについて

### ●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



### ●ハラスメントの種類について



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。

#### 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。

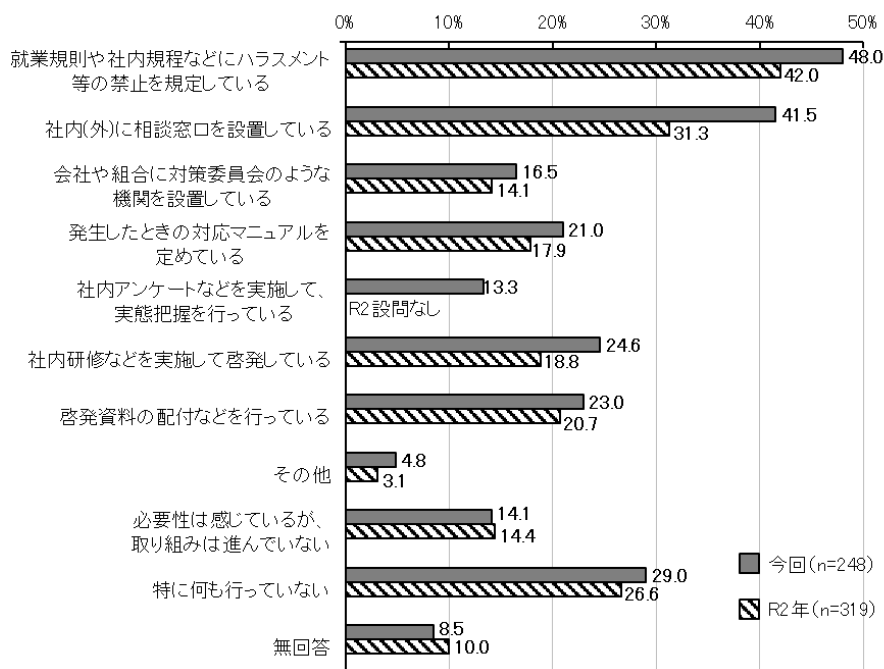
##### 3. マタニティ・ハラスメント (マタハラ)

- ・職場などにおいて、働く女性に妊娠や出産、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)

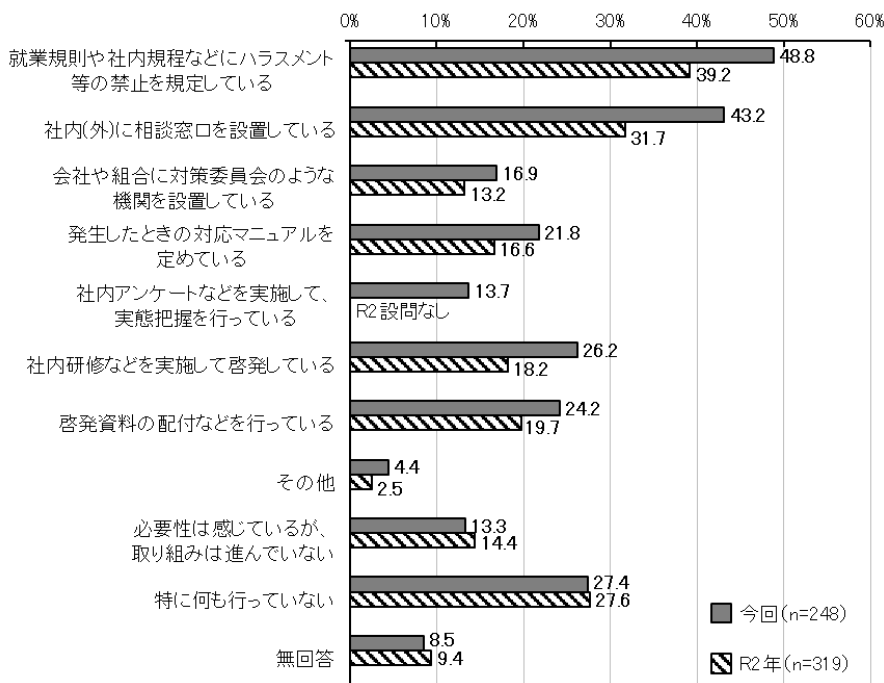
- ・職場などにおいて、働く男性に育児を理由として、精神的・身体的苦痛を与える嫌がらせ行為のこと。妊娠した女性を意味する「マタニティ」に対し、父性を意味する「パタニティ」からつくられた言葉。
- ・男性の育児休業や時短勤務などの申請を断ることはパタハラに当たります。
- ・上司と部下の関係だけに限らず、同僚の関係でもパタハラは起こり得ます。

## ●セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みについて



「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、「特に何も行っていない」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

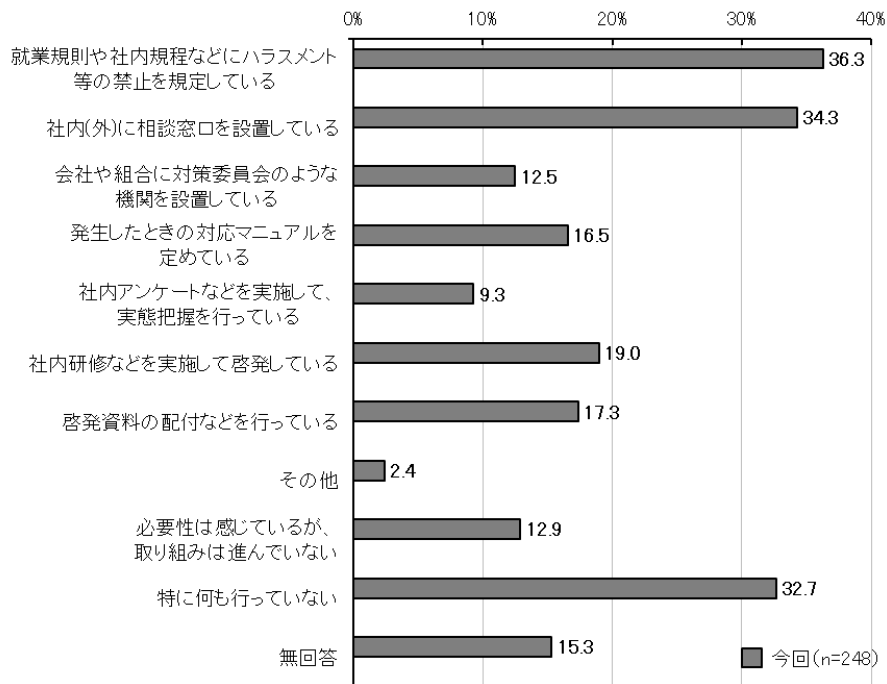
## ●パワー・ハラスメントに対する取り組みについて



「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、「特に何も行っていない」は27.4%となっています。

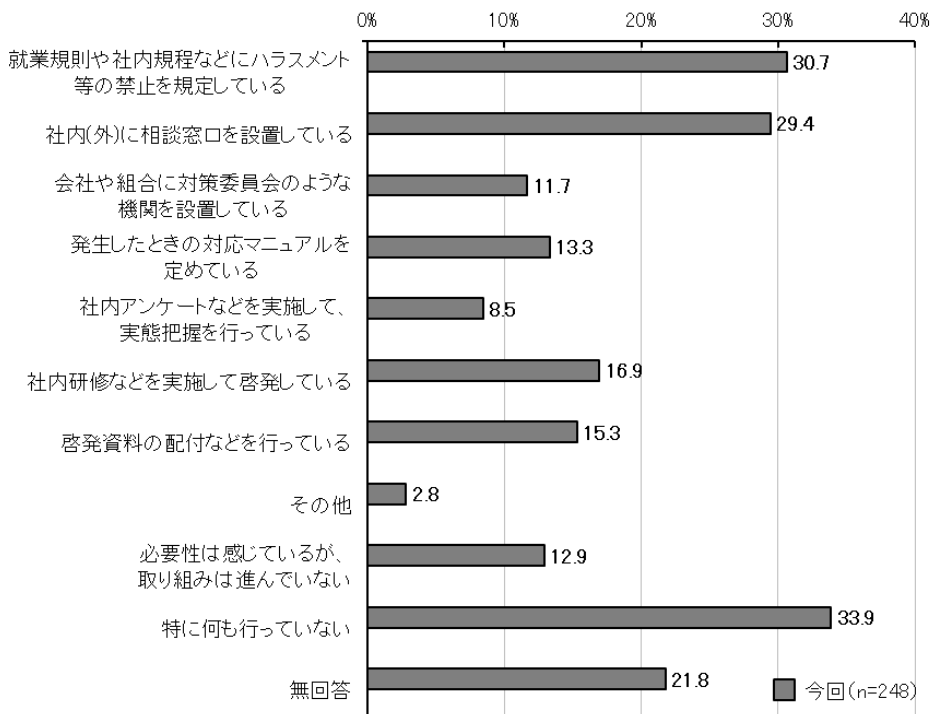
前回調査と比較すると、「社内(外)に相談窓口を設置している」の割合が11.5ポイント高く、「就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している」の割合が9.6ポイント高くなっています。

### ● マタニティ・ハラスメントに対する取り組みについて



「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。

### ● パタニティ・ハラスメントに対する取り組みについて

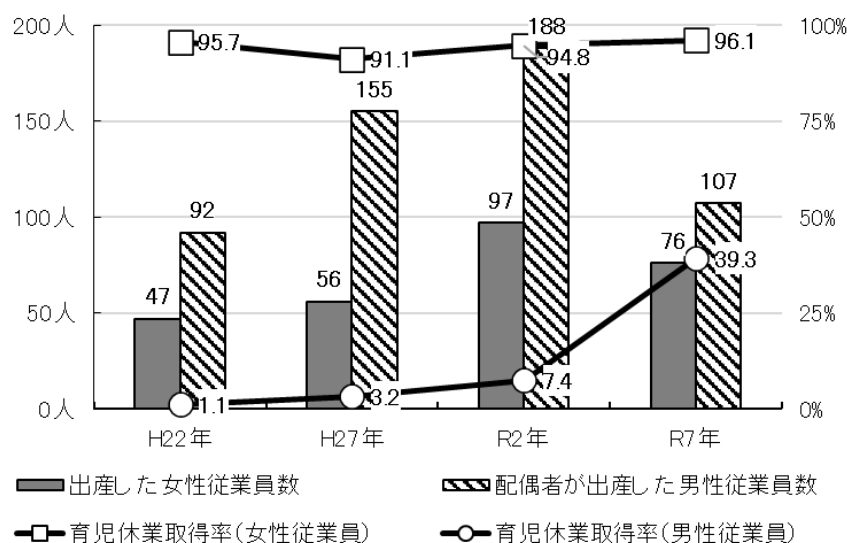


「就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している」30.7%が最も割合が高く、次いで「社内(外)に相談窓口を設置している」29.4%、「社内研修などを実施して啓発している」16.9%の順となっています。また、「特に何も行ってない」は33.9%となっています。

## 育児休業について

### ●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	



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。

また、男女いずれも令和2年度調査よりも高くなっています。特に、男性従業員の取得率は前回調査から31.9ポイント高くなっています。

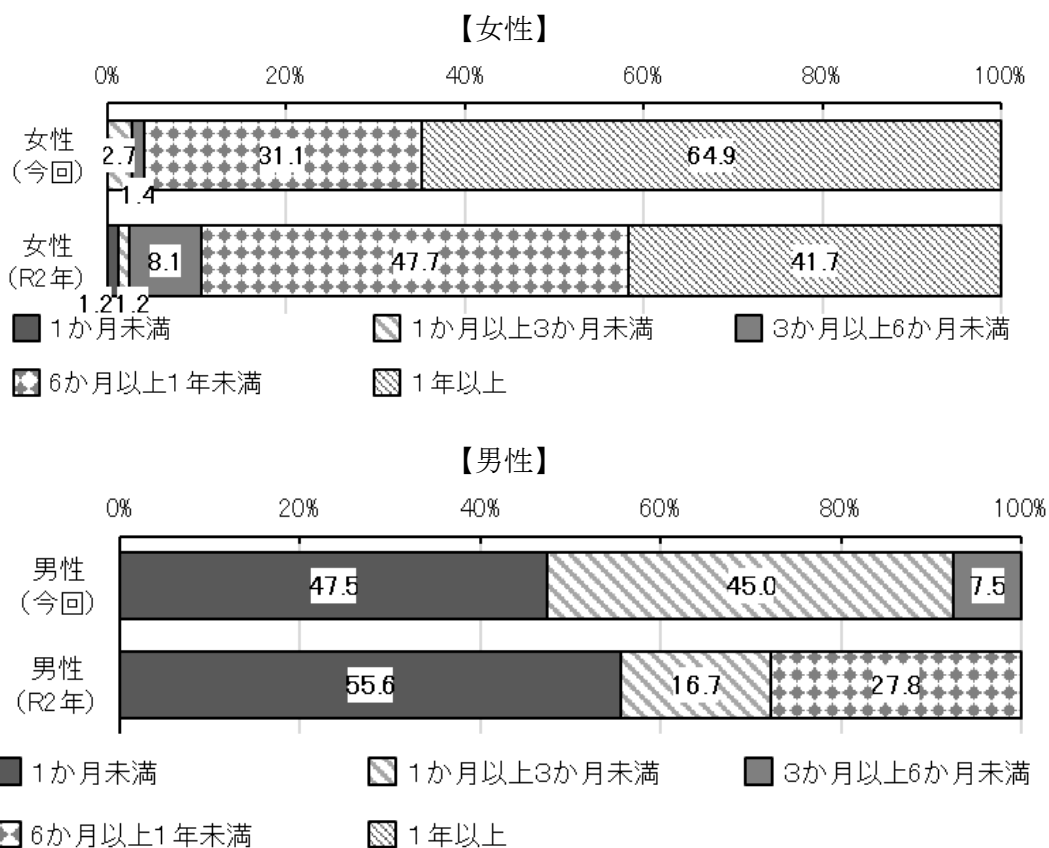
### ●主な業種別、常時雇用者数別にみた育児休業の取得状況

業種 (抜粋)	業種 (抜粋)	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
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%

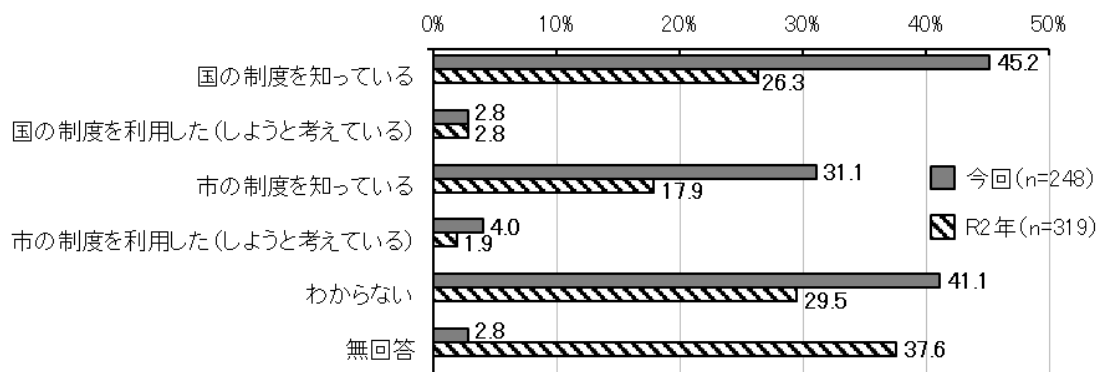
主な業種別に育児休業の取得率をみると、男性従業員の取得率は金融・保険業55.6%で最も高く、次いでその他サービス業50.0%となっています。女性従業員の取得率は小売業、金融・保険業、医療・福祉業、その他のサービス業において100%となっています。

常時雇用者数別に育児休業の取得率をみると、男性従業員の取得率は100~299人46.2%で最も高く、次いで10~29人45.5%となっています。女性従業員の取得率は10~29人を除く全ての雇用者数において100%となっています。

●育児休業を取得、または取得申出をしている期間



●男性の育児休業取得促進のための助成金制度について



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）」はほとんど変化がありませんでした。

※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）】

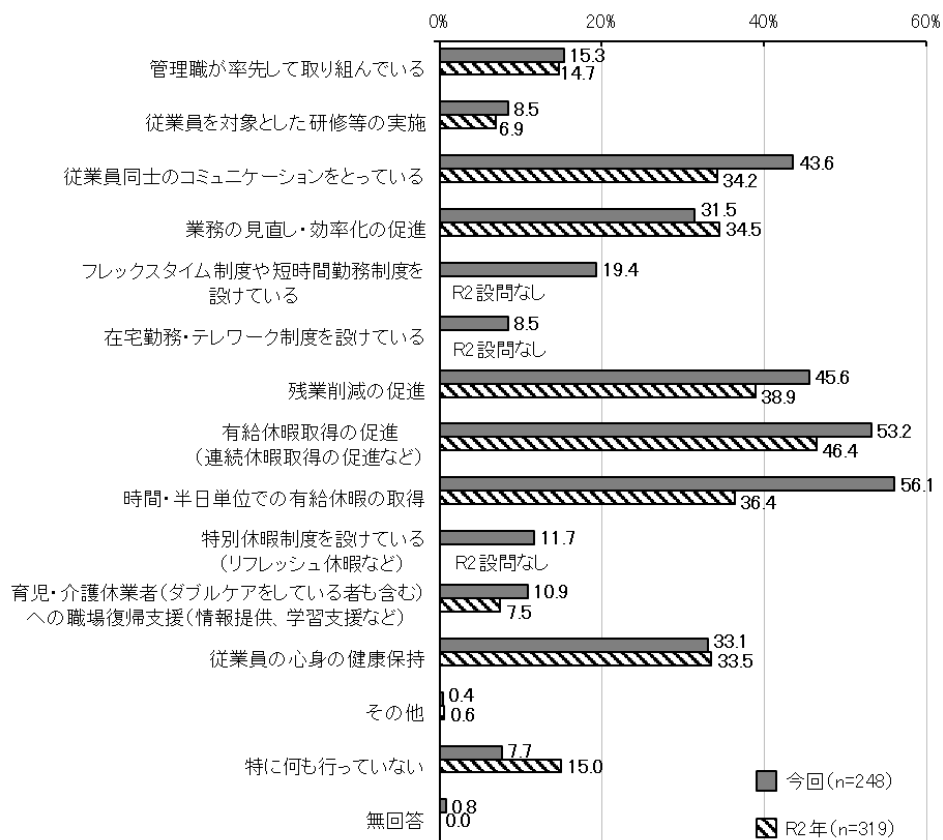
育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、男性労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です（条件等あり）。

※市の制度：丸亀市男性の育児休業取得促進奨励金制度

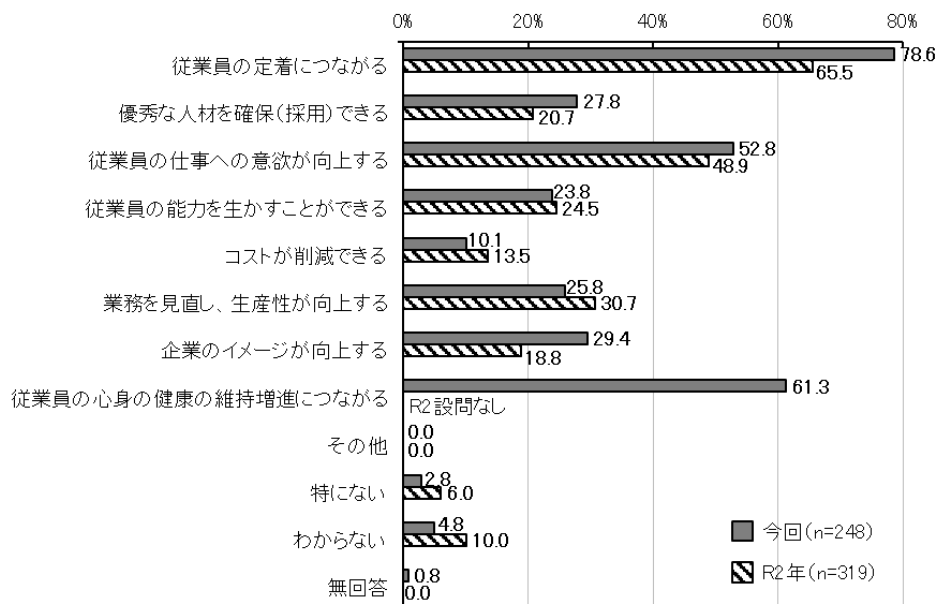
市内中小企業等に勤務する男性が連続5日以上の育児休業を取得した場合、その事業主に10万円の奨励金を支給します（条件等あり）。

# ワーク・ライフ・バランスについて

## ●ワーク・ライフ・バランスの推進について



## ●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



## 男女共同参画社会づくりについての意見 (抜粋)

女性ばかりの職場（医療関係）のため偏ってます（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（中糞地区）が合同で活躍していただくと良いと思います。（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かかわ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）