
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2年 11 月

丸亀市

目次

調査の概要

1	調査目的	1
2	調査実施の概要	1
3	調査方法	1
4	留意点	1

企業アンケート調査結果

1	貴事業所について	3
	F1. 主な業種は何ですか	3
	F2. 事業所の区分は何ですか	4
	F3. 貴事業所の常時雇用者数について	4
	F4. 管理職の人数について	9
	F5. 貴事業所の正規従業員の平均年齢と平均勤続年数について	11
2	女性の活躍推進・管理職登用について(女性従業員がいる事業所のみ)	12
	問1. 女性従業員が活躍するためにしている取り組みについて	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について	15
	問3. 女性管理職が少ない(または、いない)理由	17
3	セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みについて	19
	問4. セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントに対する取り組みについて	19
4	育児休業などについて	24
	問5. 育児休業の取得状況について	24
	問6. 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	27
	問7. 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の助成金制度について	31
	問8. 男性の育児休業取得促進のための方策について	33
	問9. 子どもを育てながら働いている人のための特別な配慮について	35
	問10. 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	37
	問11. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定状況について	40
5	介護休業などについて	42
	問12. 介護休業の取得状況について	42
	問13. 家族の介護をしながら働いている人のための特別な配慮について	43
	問14. 介護の問題を抱えている従業員の把握について	45

6	仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について……………	47
	問 15. 新型コロナウイルス感染症対策における働き方改革の推進状況について……………	47
	問 16. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進のために取り組んでいること……………	49
	問 17. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に取り組むことのメリットについて……………	51
7	男女共同参画社会づくりについて……………	53
	問 18. 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……………	53
	問 19. 男女共同参画社会づくりについてのご意見等……………	55

調査の概要

1 調査目的

このアンケート調査は次期男女共同参画プランの策定及び今後の施策の実施に向け、市内事業所の現状やニーズ等を把握し、計画づくりの基礎資料とするため実施しました。

2 調査実施の概要

ア 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607事業所

イ 実施期間

令和2年8月12日～令和2年9月4日

ウ 回収結果

配布数	回収数	回収率
607件	319件	52.6%

3 調査方法

調査票を郵送により配布後、回答用紙を返信用封筒にて回収。

4 留意点

分析結果を見る際の留意点は以下の通りとなっています。

1. グラフは原則として回答者の比率（百分率）で表現しています。
2. 「n」は「number」の略で、比率算出の母数を示しています。
3. 百分率による集計では、回答者数を100.0%として算出し、本文および図表の数字に関しては、すべて小数点第2位以下を四捨五入し、小数点第1位までを表記します。このため、百分率の合計が100.0%とならない場合があります。
4. 複数回答の場合、百分率の合計が100.0%を超える場合があります。
5. 単数回答の場合も一部の集計では「無回答」を除いているため、100.0%とならない場合があります。
6. 従業員数が300人以上の事業所については母数が少ないため、参考値として記載していますが、分析対象からは省いています。

7. 参考として、一部の質問において前回調査との比較を行いました。

◆前回調査（企業アンケート）

「男女共同参画に関する企業アンケート調査」〔平成 27 年 8 月実施〕

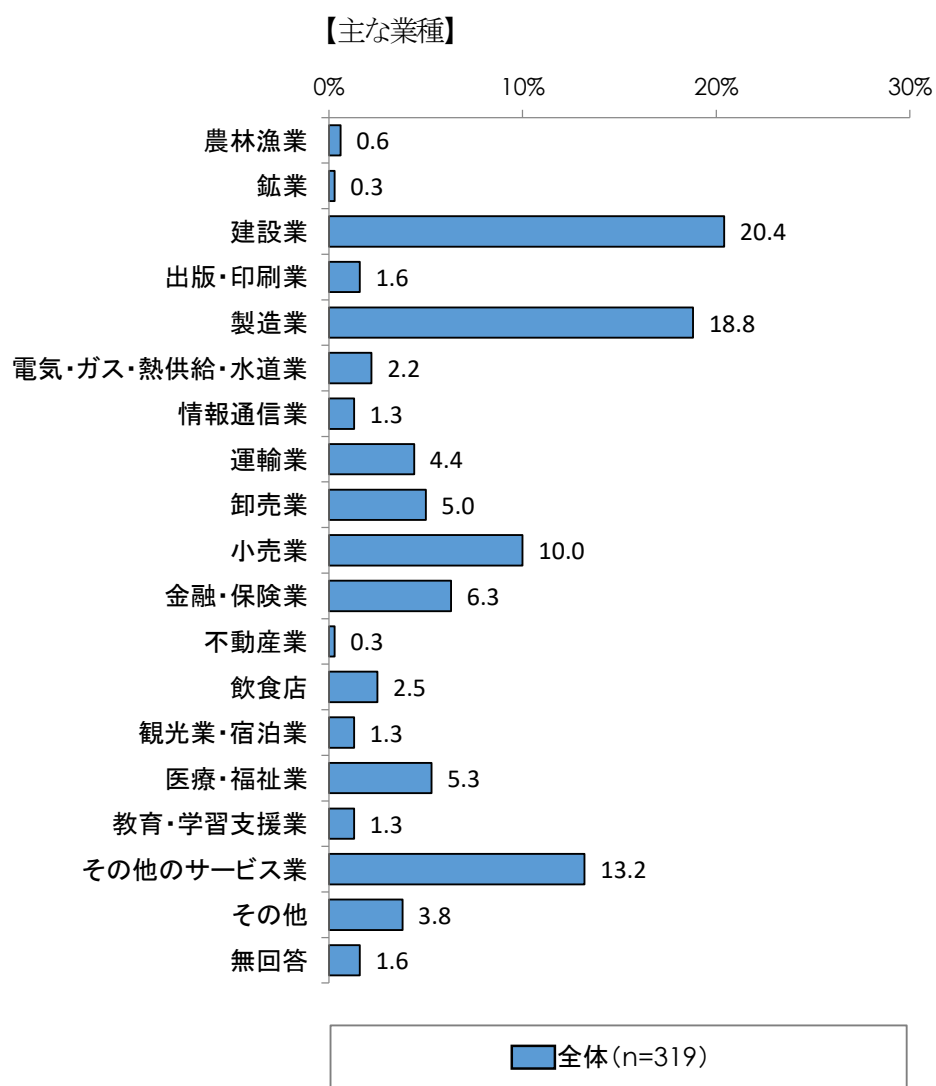
- ・調査対象：丸亀商工会議所、丸亀市飯綾商工会に所属する事業所のうち、5人以上の従業員がいる 531 事業所
- ・調査方法：郵送配布・郵送回収
- ・有効回収数：259 事業所　有効回収率：48.8%

企業アンケート調査結果

1 貴事業所について

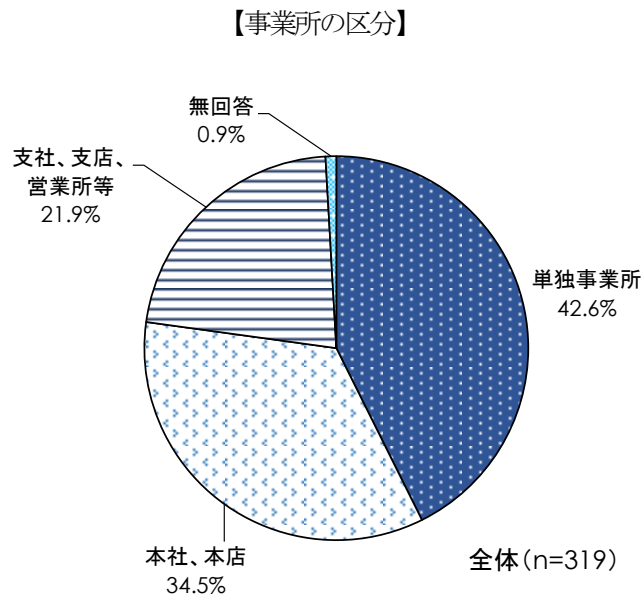
F1. 主な業種は何ですか。(〇は1つ)

主な業種についてみると、「建設業」20.4%が最も割合が高く、次いで「製造業」18.8%、「その他のサービス業」13.2%、「小売業」10.0%の順となっています。



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」42.6%が最も割合が高く、次いで「本社、本店」34.5%、「支社、支店、営業所等」21.9%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。

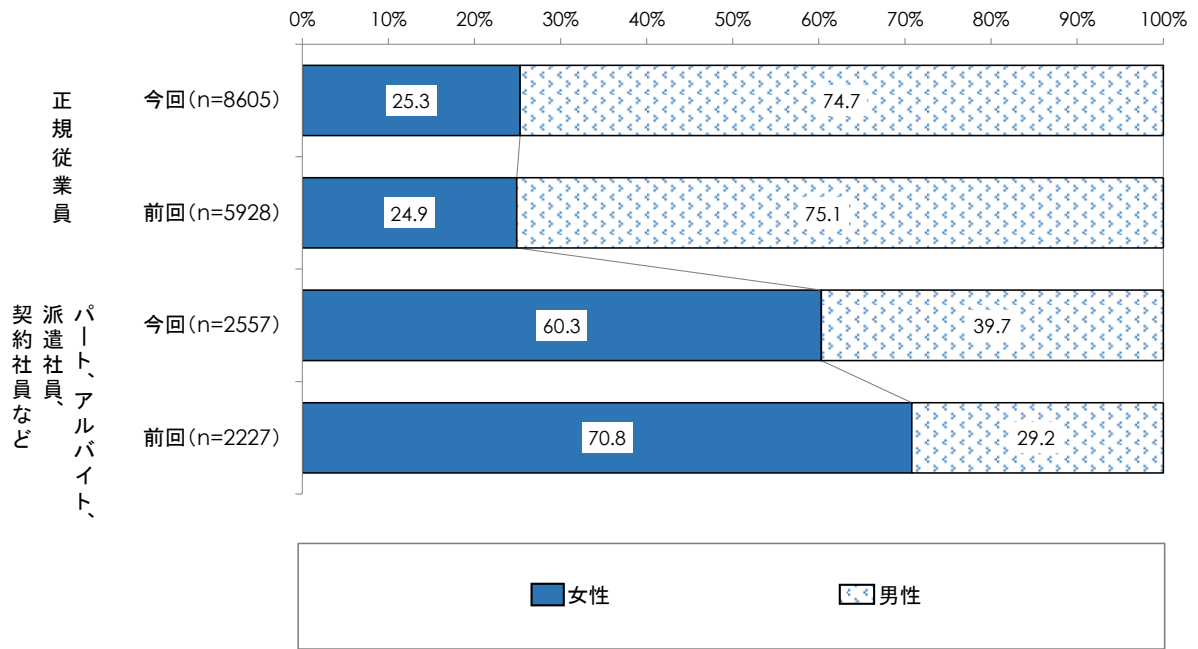
事業所の常時雇用者数についてみると、「正規従業員」は女性2,176人(25.3%)、男性6,429人(74.7%)、「パート、アルバイト、派遣社員、契約社員など」は女性1,541人(60.3%)、男性1,016人(39.7%)となっています。前回調査と比較すると、女性は「パート、アルバイト、派遣社員、契約社員など」の割合が低下し、「正規従業員」の割合は高くなっています。

今回の常時雇用者数に占める「正規従業員」の割合(77.1%)は、前回(72.7%)に比べて4.4ポイント高くなっています。一方、今回の「パート、アルバイト、派遣社員、契約社員など」の割合(22.9%)は、前回(27.3%)に比べて4.4ポイント減っています。

【事業所の常時雇用者数と正規・非正規従業員の割合】

	今回			前回		
	女性	男性	合計	女性	男性	合計
常時雇用者数	3,717人	7,445人	11,162人	3,054人	5,101人	8,155人
正規従業員	2,176人	6,429人	8,605人	1,477人	4,451人	5,928人
正規従業員が占める割合	58.5%	86.4%	77.1%	48.4%	87.3%	72.7%
パート、アルバイト、派遣社員、契約社員など	1,541人	1,016人	2,557人	1,577人	650人	2,227人
パート、アルバイト、派遣社員などが占める割合	41.5%	13.6%	22.9%	51.6%	12.7%	27.3%

【正規従業員、非正規従業員別の男女比】



※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）

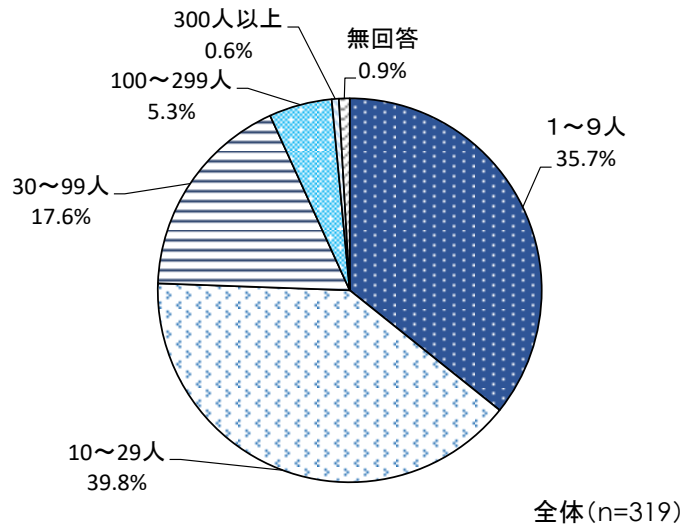
主な業種（上位4位）別にみると、建設業、製造業、小売業、その他のサービス業いずれも「正規従業員」は女性より男性が多くなっています。パート、アルバイト、派遣社員、契約社員などは建設業以外では女性が多くなっています。

従業員の規模をみると、従業員が「1～9人」は35.7%、「10～29人」は39.8%、「30～99人」は17.6%、「100～299人」は5.3%、「300人以上」0.6%となっています。

【主な業種別にみた、正規・非正規従業員の男女比】

		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	合計	女性	男性	合計
業種 (抜粋)	建設業(n=65)	132人	754人	886人	43人	48人	91人
	製造業(n=60)	778人	3,589人	4,367人	590人	492人	1,082人
	小売業(n=32)	176人	358人	534人	251人	72人	323人
	その他のサービス業(n=42)	368人	436人	804人	242人	173人	415人

【従業員の規模（従業員数）】



主な業種別に正規、非正規従業員数の割合をみると、飲食店で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。

主な業種別に正規、非正規従業員の男女比をみると、正規従業員では教育・学習支援業を除く業種別で男性の割合が高くなっていますが、非正規従業員では建設業、情報通信業を除く業種別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、従業員数が少なくなるほど非正規の女性の割合が高くなっています。

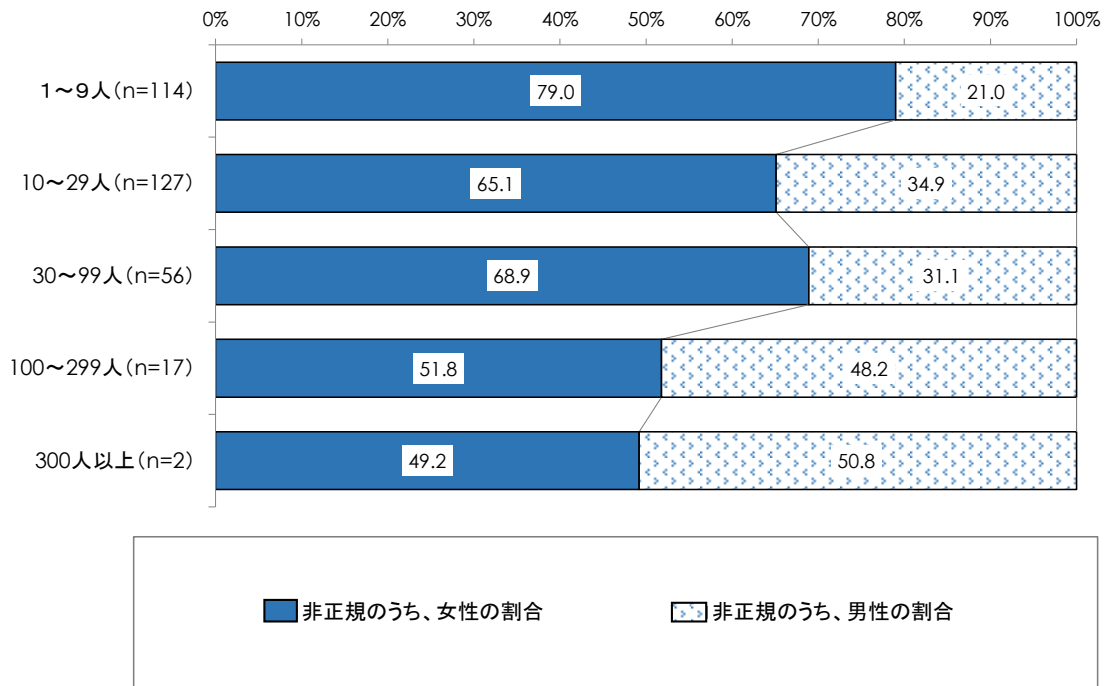
【主な業種別にみた正規従業員、非正規従業員数の割合】

		正規従業員		パート、アルバイト、派遣社員、契約社員など	
業種 (抜粋)	建設業(n=65)	886人	90.7%	91人	9.3%
	製造業(n=60)	4,367人	80.1%	1,082人	19.9%
	情報通信業(n=4)	183人	56.3%	142人	43.7%
	小売業(n=32)	534人	62.3%	323人	37.7%
	飲食店(n=8)	32人	28.3%	81人	71.7%
	教育・学習支援業(n=4)	90人	57.7%	66人	42.3%
	その他のサービス業(n=42)	804人	66.0%	415人	34.0%

【主な業種別にみた正規従業員、非正規従業員の男女比】

		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
業種 (抜粋)	建設業(n=65)	14.9%	85.1%	47.3%	52.7%
	製造業(n=60)	17.8%	82.2%	54.5%	45.5%
	情報通信業(n=4)	17.5%	82.5%	42.3%	57.7%
	小売業(n=32)	33.0%	67.0%	77.7%	22.3%
	飲食店(n=8)	31.3%	68.7%	60.5%	39.5%
	教育・学習支援業(n=4)	57.8%	42.2%	66.7%	33.3%
	その他のサービス業(n=42)	45.8%	54.2%	58.3%	41.7%

【常時雇用者数別にみた非正規従業員の男女比】



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。

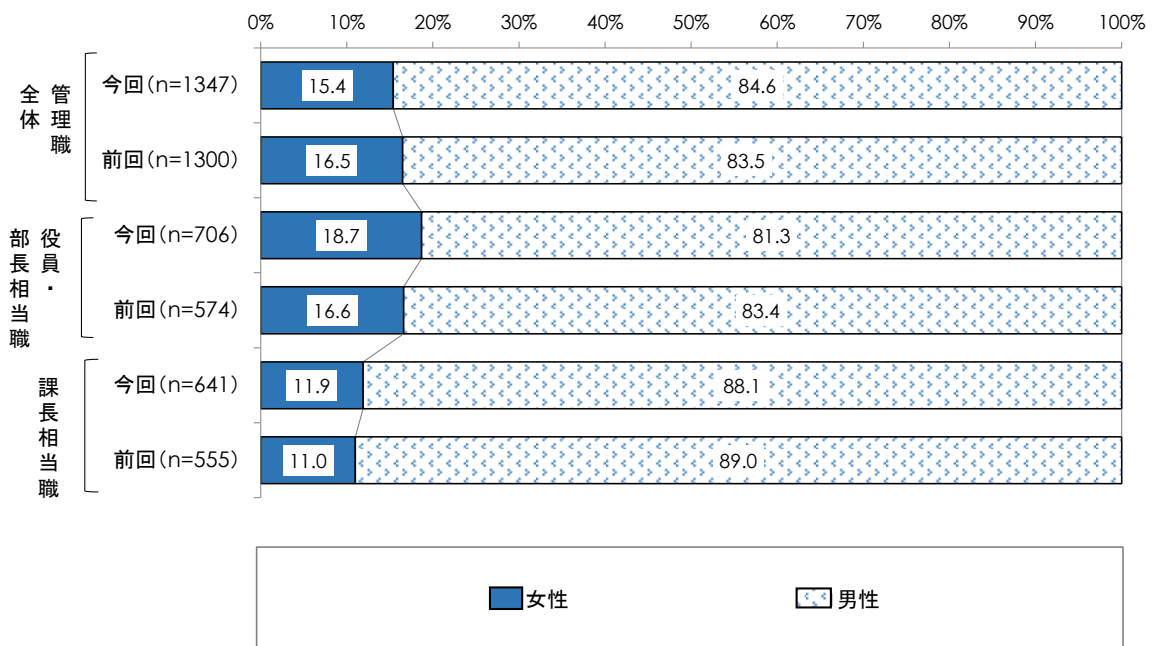
管理職の人数をみると、女性208人（15.4%）、男性1,139人（84.6%）となっており、そのうち、「役員・部長相当職」は女性132人（18.7%）、男性574人（81.3%）、「課長相当職」は女性76人（11.9%）、男性565人（88.1%）となっています。

前回調査と比較すると、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			前回		
	女性	男性	合計	女性	男性	合計
管理職全体	208人	1,139人	1,347人	214人	1,086人	1,300人
役員・部長相当職	132人	574人	706人	95人	479人	574人
課長担当職	76人	565人	641人	61人	494人	555人
その他				58人	113人	171人

【管理職の男女比】



常時雇用者数別にみると、管理職全体では女性は「10～29人」、男性は「100～299人」、役員・部長相当職では男女ともに「10～29人」、課長相当職では女性は「30～99人」、男性は「100～299人」が多くなっています。

性別に管理職が多い業種をみると、女性は「不動産業」、男性は「出版・印刷業」が最も多くなっています。

【常時雇用者数別にみた管理職の男女比】

		管理職全体					
		女性		役員・部長相当職		課長相当職	
				女性	男性	女性	男性
常時雇用者数	1～9人	53人	111人	49人	90人	4人	21人
		32.3%	67.7%	35.3%	64.7%	16.0%	84.0%
	10～29人	84人	284人	54人	183人	30人	101人
		22.8%	77.2%	22.8%	77.2%	22.9%	77.1%
	30～99人	58人	280人	25人	138人	33人	142人
		17.2%	82.8%	15.3%	84.7%	18.9%	81.1%
	100～299人	9人	297人	3人	105人	6人	192人
		2.9%	97.1%	2.8%	97.2%	3.0%	97.0%
	300人以上	3人	166人	0人	57人	3人	109人
		1.8%	98.2%	0.0%	100.0%	2.7%	97.3%

※（ ）内の数値は各役職における女性・男性が占める割合を記載しています。

性別にみる管理職が占める割合の高い業種_上位3位						
	女性			男性		
	1位	2位	3位	1位	2位	3位
管理職全体	不動産業	医療・福祉業	その他	出版・印刷業	その他	農林漁業
役員・部長相当職	飲食店	医療・福祉業	建設業	鉱業	その他	建設業
課長担当職	金融・保険業	その他	医療・福祉業	出版・印刷業	電気・ガス・熱供給・水道業	観光業・宿泊業

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 45.2 歳、男性 45.7 歳となっており、前回調査と比較すると、女性は1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 13.8 年、男性 14.7 年となっており、前回調査と比較すると、女性は0.8年延び、男性は0.5年減っています。

主な業種（上位4位）別にみると、建設業、製造業、小売業では平均年齢は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

常時雇用者数	女性				男性			
	今回		前回		今回		前回	
	事業所数	平均年齢	事業所数	平均年齢	事業所数	平均年齢	事業所数	平均年齢
1～9人	89件	47.3歳	69件	47.4歳	100件	48.0歳	79件	47.9歳
10～29人	107件	45.5歳	96件	43.5歳	121件	45.0歳	99件	45.8歳
30～99人	54件	42.2歳	42件	41.3歳	54件	44.0歳	43件	43.9歳
100～299人	16件	42.9歳	17件	42.3歳	16件	43.6歳	17件	39.8歳
300人以上	2件	37.0歳	1件	37.0歳	2件	38.0歳	1件	40.0歳
全体	284件	45.2歳	225件	44.2歳	293件	45.7歳	239件	45.7歳

(2) 平均勤続年数

常時雇用者数	女性				男性			
	今回		前回		今回		前回	
	事業所数	平均勤続年数	事業所数	平均勤続年数	事業所数	平均勤続年数	事業所数	平均勤続年数
1～9人	90件	15.7年	66件	15.4年	98件	16.3年	77件	17.7年
10～29人	104件	13.9年	92件	12.6年	119件	14.4年	92件	14.8年
30～99人	53件	10.9年	42件	9.9年	53件	12.3年	42件	12.3年
100～299人	16件	12.4年	17件	13.1年	16件	14.9年	17件	12.8年
300人以上	2件	13.5年	1件	13.0年	2件	16.0年	1件	17.0年
全体	265件	13.8年	218件	13.0年	288件	14.7年	229件	15.2年

(3) 業種別

業種(抜粋)	性別	平均年齢	平均勤続年数
建設業	女性(n=57、54)	47.2歳	14.6年
	男性(n=64、63)	44.6歳	14.7年
製造業	女性(n=57、57)	44.1歳	12.1年
	男性(n=58、57)	43.6歳	12.4年
小売業	女性(n=30、30)	47.6歳	17.1年
	男性(n=30、30)	47.5歳	18.1年
その他のサービス業	女性(n=38、39)	44.0歳	12.9年
	男性(n=37、36)	45.3歳	14.6年

2 女性の活躍推進・管理職登用について(女性従業員がいる事業所のみ)

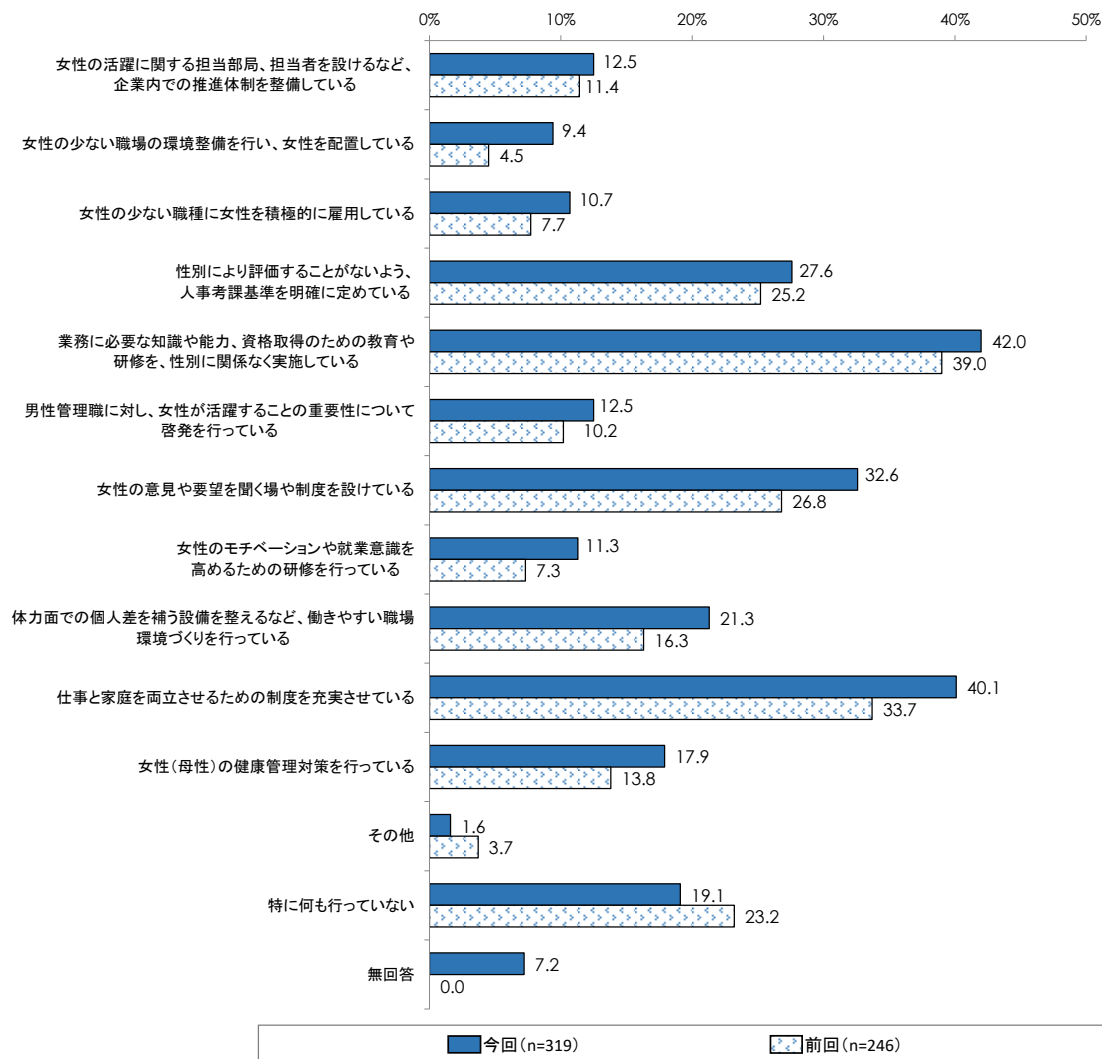
《問1から問3までは女性従業員のいる事業所にかがいます》 →いない場合は問4へ

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」42.0%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」40.1%、「女性の意見や要望を聞く場や制度を設けている」32.6%の順となっています。

前回調査と比較すると、「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、前回33.7%、今回40.1%と、6.4ポイント高くなっています。また、「女性の意見や要望を聞く場や制度を設けている」の割合が前回26.8%、今回32.6%と、5.8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4位）別にみると、建設業、製造業では「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」、小売業、その他サービス業では「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。

【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】

		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	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	女性の少ない職種に女性を積極的に雇用している	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	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	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	女性の意見や要望を聞く場や制度を設けている
業種 (抜粋)	建設業 (n=65)	10.8	13.8	6.2	20.0	32.3	4.6	27.7
	製造業 (n=60)	8.3	3.3	6.7	26.7	35.0	20.0	28.3
	小売業 (n=32)	18.8	6.3	6.3	37.5	43.8	18.8	37.5
	その他のサービス業 (n=42)	16.7	14.3	23.8	38.1	54.8	7.1	40.5

単位：%

		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	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	仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている	女性(母性)の健康管理対策を行っている	その他	特に何も行ってない
業種 (抜粋)	建設業 (n=65)	7.7	21.5	41.5	23.1	-	18.5
	製造業 (n=60)	3.3	23.3	43.3	10.0	1.7	28.3
	小売業 (n=32)	21.9	15.6	28.1	12.5	6.3	21.9
	その他のサービス業 (n=42)	14.3	26.2	52.4	21.4	-	7.1

常時雇用者数別にみると、1～9人では「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」が最も高くなっており、その他の常時雇用者数別ではいずれも「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」が最も高くなっています。100～299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」に加えて、「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】

		女性の活躍に関する担当部局、担当者などを設けるなど、企業内での推進体制を整備している	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	女性の少ない職種に女性を積極的に雇用している	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	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	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	女性の意見や要望を聞く場や制度を設けている
常時雇用者数	1～9人(n=114)	10.5	7.9	9.6	17.5	28.1	7.9	27.2
	10～29人(n=127)	12.6	13.4	13.4	26.8	45.7	11.8	37.8
	30～99人(n=56)	16.1	7.1	5.4	42.9	58.9	17.9	35.7
	100～299人(n=17)	5.9	-	11.8	47.1	52.9	23.5	17.6
	300人以上(n=2)	100.0	-	50.0	100.0	100.0	100.0	100.0

単位：%

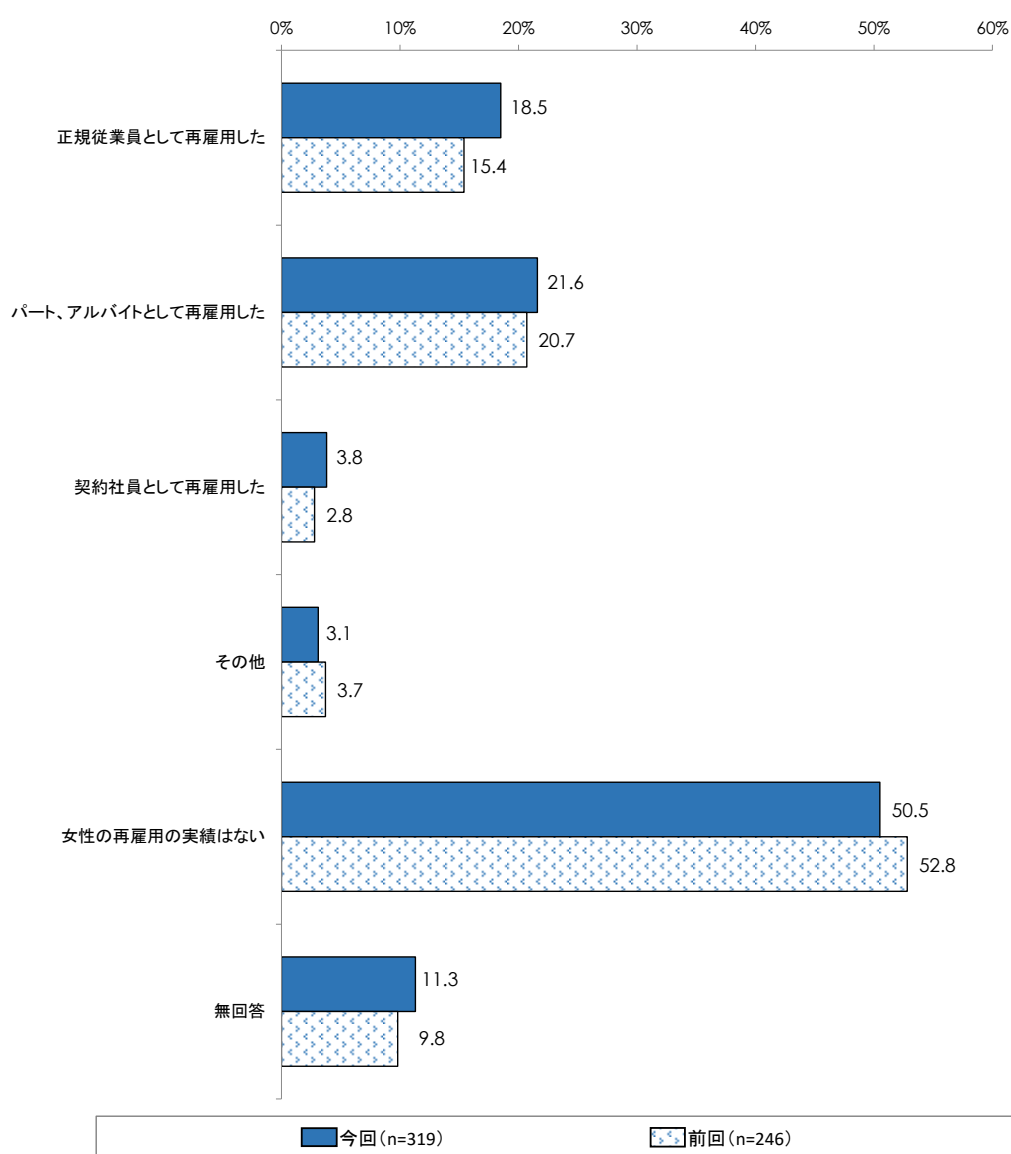
		女性のモチベーションや就業意識を高めるための研修を行っている	体力面での個人差を補う設備を整えるなど、働きやすい職場環境づくりを行っている	仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている	女性(母性)の健康管理対策を行っている	その他	特に何も行っていない
常時雇用者数	1～9人(n=114)	10.5	20.2	37.7	18.4	0.9	24.6
	10～29人(n=127)	13.4	22.0	44.1	18.9	0.8	16.5
	30～99人(n=56)	7.1	19.6	32.1	16.1	5.4	14.3
	100～299人(n=17)	11.8	23.5	52.9	5.9	-	17.6
	300人以上(n=2)	50.0	100.0	100.0	100.0	-	-

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。(〇はあてはまるものすべて)

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みると、「女性の再雇用の実績はない」50.5%と最も割合が高く、次いで「パート、アルバイトとして再雇用した」21.6%、「正規従業員として再雇用した」18.5%の順となっています。「その他」としては、「上記理由で退職した者がいない」、「介護の為パートに変更したあと、正規従業員に戻した」といった意見がありました。

前回調査と比較すると、あまり大きな差は見られませんでした。

【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】



常時雇用者数別にみると、1～299人では「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（上位4位）別にみると、小売業は「パート、アルバイトとして再雇用した」、その他の業種は「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。

【常時雇用者数、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】

		正規従業員として再雇用した	パート、アルバイトとして再雇用した	契約社員として再雇用した	その他	女性の再雇用の実績はない
常時雇用者数	1～9人(n=114)	16.7	14.9	1.8	4.4	49.1
	10～29人(n=127)	16.5	19.7	3.1	3.1	55.1
	30～99人(n=56)	28.6	33.9	7.1	-	44.6
	100～299人(n=17)	11.8	41.2	-	-	52.9
	300人以上(n=2)	50.0	50.0	100.0	50.0	-
(業種別)	建設業(n=65)	12.3	3.1	3.1	3.1	66.2
	製造業(n=60)	13.3	16.7	6.7	3.3	63.3
	小売業(n=32)	28.1	37.5	-	9.4	25.0
	その他のサービス業(n=42)	14.3	28.6	2.4	-	52.4

単位：%

問3. ≪F4 で女性管理職が男性管理職の半数以下の事業所とうかがいます≫

→そのほかの事業所は問4へ

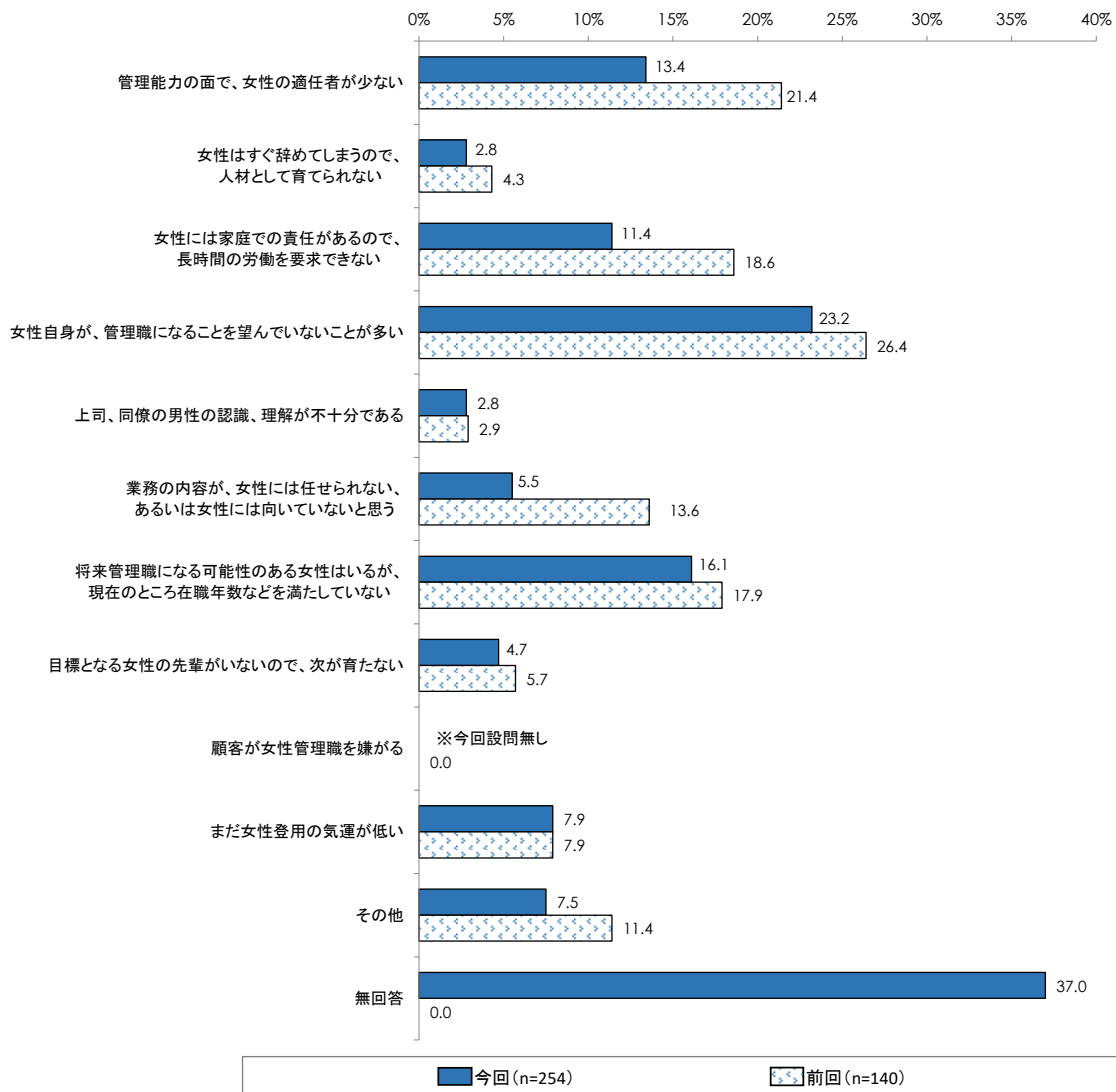
女性管理職が少ない(または、いない)のは、どのような理由からですか。

(○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、「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い」が23.2%と最も割合が高く、次いで「将来管理職になる可能性のある女性はいるが、現在のところ在職年数などを満たしていない」16.1%、「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」13.4%の順となっています。「その他」としては、「女性の正規従業員が居ない」、「採用活動をして女性からの応募がない」、「会社自体がそんなに管理職人数を増やせる規模にない」といった意見がありました。

前回調査と比較すると、「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」の割合が、前回13.6%、今回5.5%と、8.1ポイント低くなっています。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21.4%、今回13.4%と、8.0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】



常時雇用者数別にみると、299人以下では「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。

主な業種（上位4位）別にみると、製造業は「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」、建設業、小売業では「女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できない」、「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」、その他のサービス業では「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」の割合が最も高くなっています。また、建設業は「将来管理職になる可能性のある女性はいるが、現在のところ在职年数などを満たしていない」も同率で割合が最も高くなっています。

【常時雇用者数、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】

		管理能力の面で、女性の適任者が少ない	女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない	女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できない	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	上司、同僚の男性の認識、理解が不十分である	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	将来管理職になる可能性のある女性はいるが、現在のところ在职年数などを満たしていない	目標となる女性の先輩がいないので、次が育たない	まだ女性登用の気運が低い	その他
常時雇用者数	1～9人(n=81)	8.6	1.2	4.9	14.8	1.2	1.2	8.6	2.5	6.2	4.9
	10～29人(n=104)	12.5	3.8	18.3	19.2	1.9	9.6	14.4	4.8	7.7	7.7
	30～99人(n=48)	12.5	2.1	10.4	37.5	4.2	4.2	31.3	4.2	6.3	12.5
	100～299人(n=17)	35.3	5.9	5.9	47.1	11.8	5.9	11.8	17.6	17.6	5.9
	300人以上(n=2)	50.0	-	-	50.0	-	-	100.0	-	-	-
(抜業粋種)	建設業(n=55)	9.1	3.6	16.4	16.4	3.6	7.3	16.4	1.8	5.5	3.6
	製造業(n=51)	17.6	2.0	11.8	33.3	5.9	5.9	19.6	9.8	7.8	5.9
	小売業(n=22)	4.5	9.1	13.6	13.6	-	-	9.1	4.5	9.1	9.1
	その他のサービス業(n=32)	21.9	-	9.4	18.8	-	12.5	9.4	3.1	3.1	6.3

単位：%

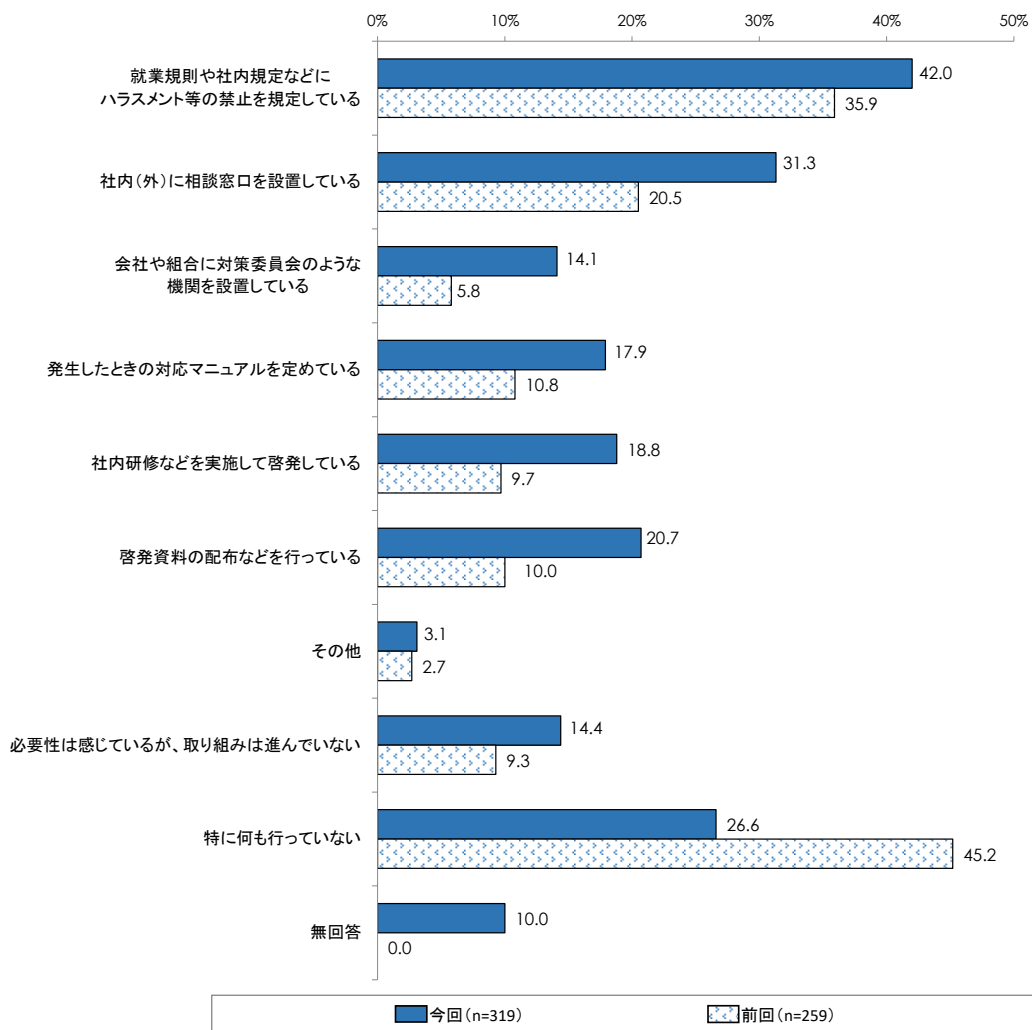
3 セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントに対する取り組みについて

問4. セクシュアル・ハラスメント(※1)、パワー・ハラスメント(※2)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セクシュアル・ハラスメント禁止を規定している」が42.0%と最も割合が高く、次いで「社内(外)に相談窓口を設置している」31.3%、「啓発資料の配布などを行っている」20.7%の順となっています。また、「特に何も行ってない」は26.6%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10.8ポイント、「啓発資料の配布などを行っている」の割合が10.7ポイント高くなっています。

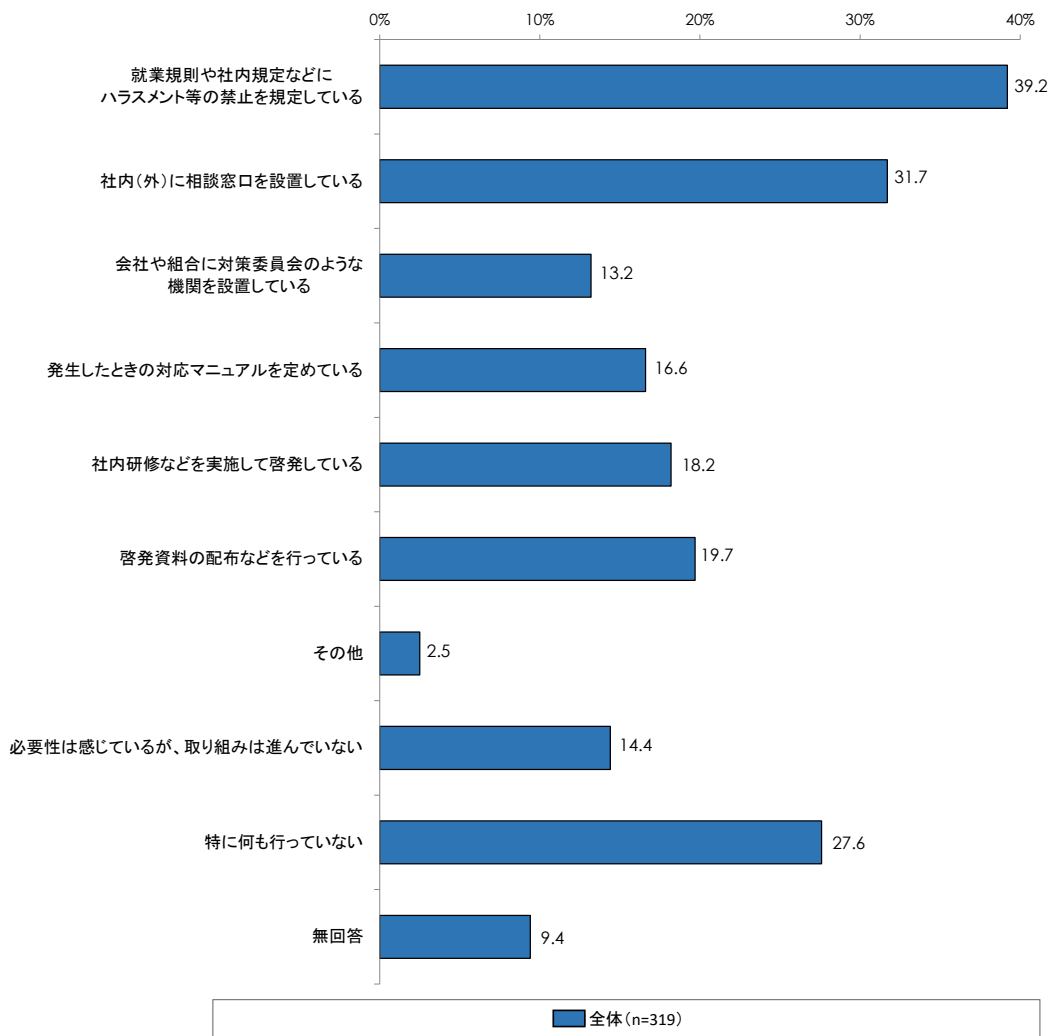
【セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みについて】



※1 セクシュアル・ハラスメントとは、性的な嫌がらせのことです。身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的な冗談やからかいなど、様々な態様のものが含まれます。また、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも含まれます。事業所は、相談したこと等を理由に不利益取り扱いをしてはいけません。

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セクシュアル・ハラスメント禁止を規定している」が39.2%と最も割合が高く、次いで「社内（外）に相談窓口を設置している」31.7%、「啓発資料の配布などを行っている」19.7%の順となっています。また、「特に何も行ってない」は27.6%となっています。

【パワー・ハラスメントに対する取り組みについて】



※2パワー・ハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものと法律（労働施策総合推進法）に定義されています。大企業においては、令和2年6月1日から職場におけるパワハラ防止対策を講じることが義務付けられています（中小企業は努力義務）。

常時雇用者数別にみると、1～9人の事業所では「特に何も行ってない」、10～29人、30～99人、100～299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」の割合が高くなっています。

主な業種（上位4位）別にみると、建設業では「特に何も行ってない」、製造業、その他のサービス業では「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」、小売業では「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」、「社内（外）に相談窓口を設置している」、「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、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】

		就業規則や社内規定などにハラスメント等の禁止を規定している	社内（外）に相談窓口を設置している	会社や組合に対策委員会のような機関を設置している	発生したときの対応マニュアルを定めている	社内研修などを実施して啓発している	啓発資料の配布などを行っている	その他	必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	特に何も行ってない
常時雇用者数	1～9人(n=114)	26.3	14.9	3.5	8.8	5.3	7.9	4.4	10.5	43.0
	10～29人(n=127)	42.5	28.3	17.3	19.7	22.0	24.4	1.6	20.5	22.8
	30～99人(n=56)	57.1	53.6	23.2	23.2	26.8	28.6	3.6	14.3	8.9
	100～299人(n=17)	94.1	88.2	29.4	41.2	52.9	47.1	5.9	-	5.9
	300人以上(n=2)	100.0	100.0	50.0	100.0	100.0	100.0	-	-	-
（抜業粋種）	建設業(n=65)	29.2	15.4	4.6	9.2	4.6	10.8	4.6	18.5	40.0
	製造業(n=60)	48.3	38.3	15.0	20.0	23.3	20.0	1.7	15.0	25.0
	小売業(n=32)	34.4	34.4	15.6	21.9	15.6	18.8	3.1	12.5	34.4
	その他のサービス業(n=42)	42.9	28.6	14.3	16.7	21.4	14.3	11.9	14.3	23.8

単位：%

常時雇用者数別にみると、1～9人の事業所では「特に何も行ってない」、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」、30～99人、100～299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」、「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。

主な業種（上位4位）別にみると、建設業では「特に何も行ってない」、製造業、その他のサービス業では「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」、小売業では「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」、「社内（外）に相談窓口を設置している」、「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、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】

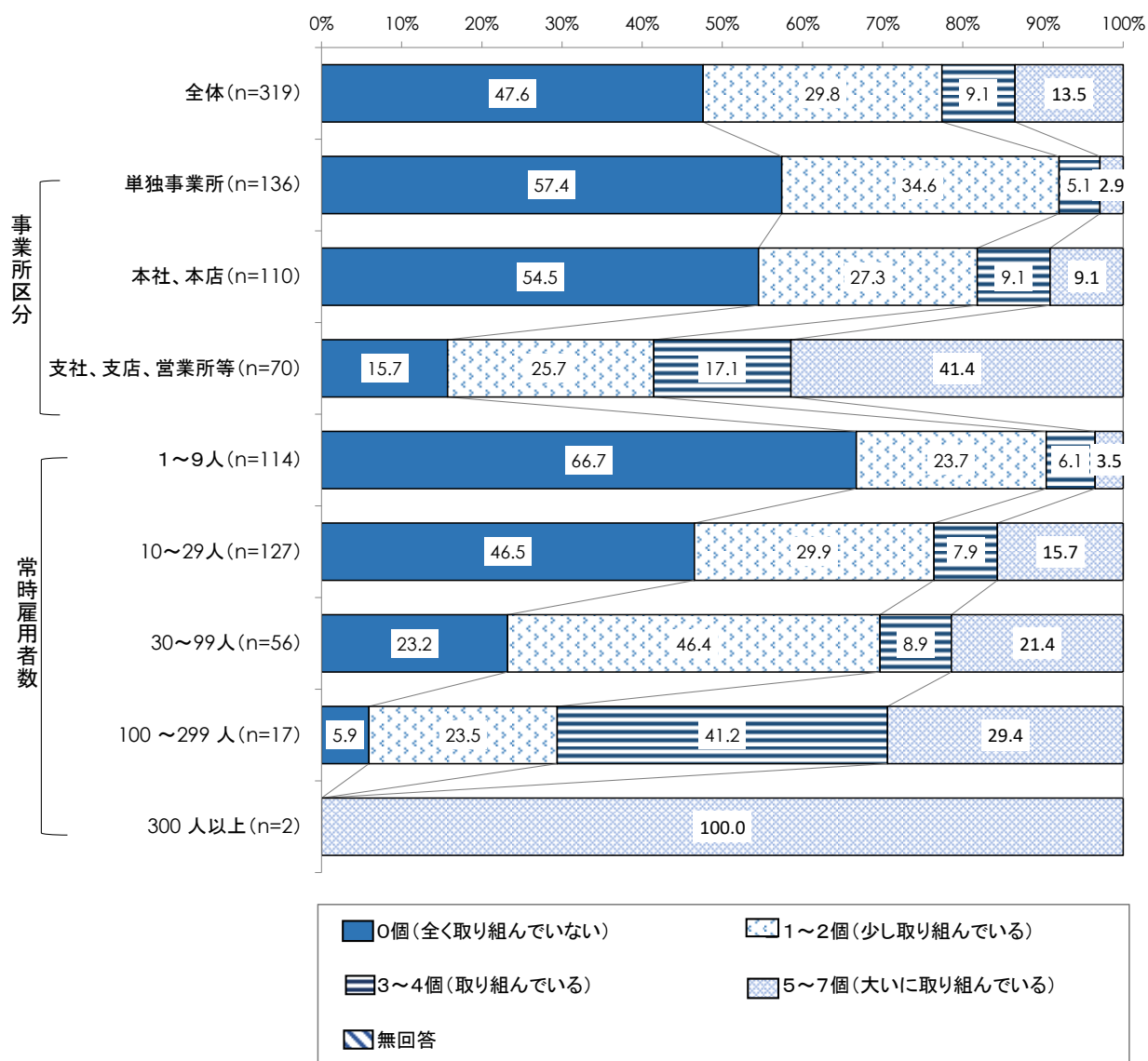
		就業規則や社内規定などにハラスメント等の禁止を規定している	社内（外）に相談窓口を設置している	会社や組合に対策委員会のような機関を設置している	発生したときの対応マニュアルを定めている	社内研修などを実施して啓発している	啓発資料の配布などを行っている	その他	必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	特に何も行ってない
常時雇用者数	1～9人(n=114)	24.6	16.7	3.5	8.8	6.1	7.9	4.4	11.4	44.7
	10～29人(n=127)	39.4	27.6	15.7	18.1	21.3	22.8	1.6	19.7	22.0
	30～99人(n=56)	55.4	55.4	23.2	21.4	25.0	26.8	1.8	14.3	10.7
	100～299人(n=17)	82.4	82.4	23.5	35.3	47.1	47.1	-	-	11.8
	300人以上(n=2)	100.0	100.0	50.0	100.0	100.0	100.0	-	-	-
（抜業粋種）	建設業(n=65)	27.7	20.0	4.6	9.2	4.6	10.8	4.6	21.5	38.5
	製造業(n=60)	46.7	36.7	15.0	20.0	23.3	20.0	-	13.3	25.0
	小売業(n=32)	34.4	34.4	15.6	21.9	18.8	18.8	3.1	12.5	34.4
	その他のサービス業(n=42)	35.7	26.2	9.5	9.5	19.0	14.3	9.5	14.3	28.6

単位：%

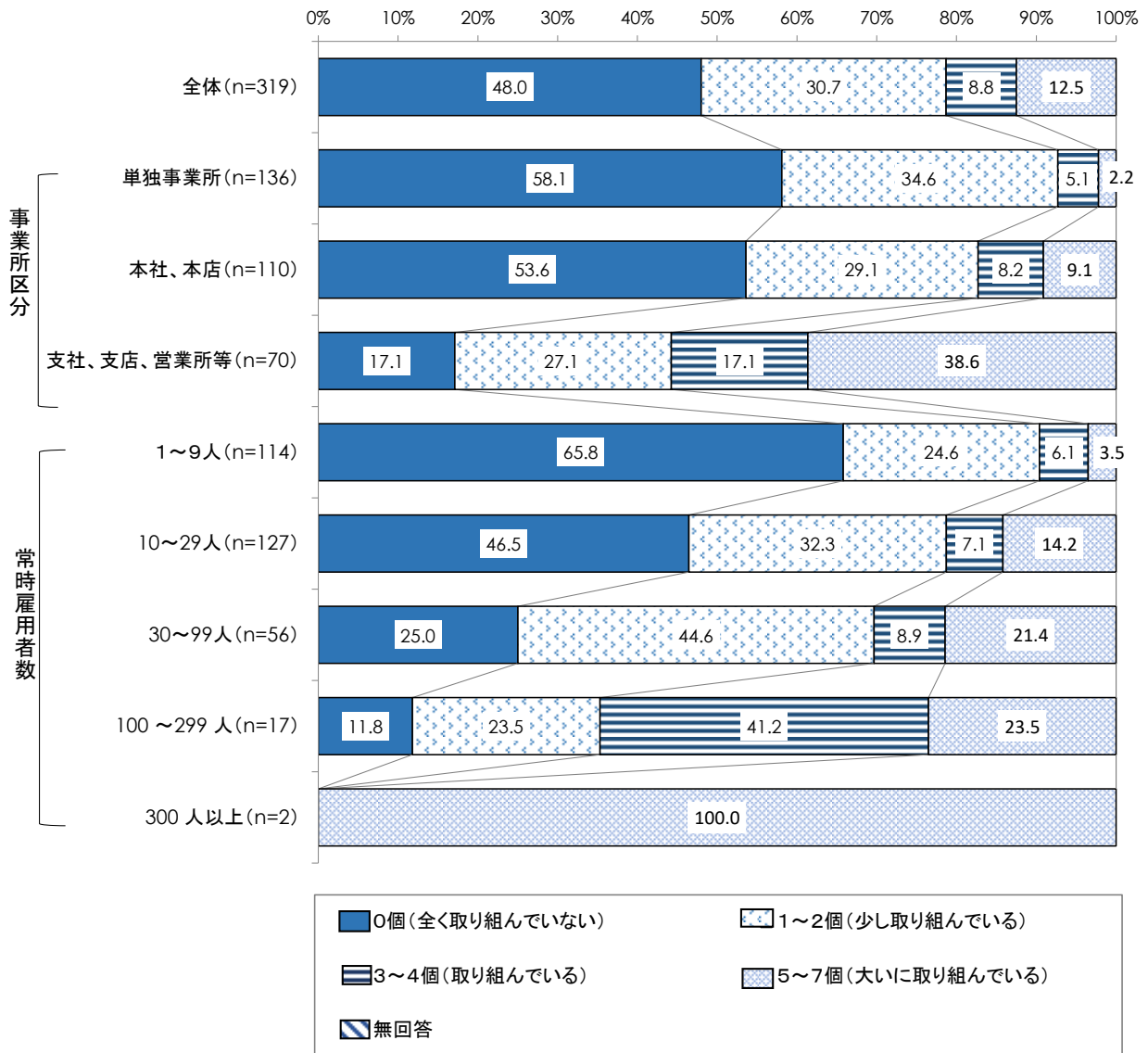
事業所区別にセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントに対する取り組み個数をみると、単独事業所、本社、本店では「0個（全く取り組んでいない）」の割合が最も高くなっていますが、支社、支店、営業所等では「5～7個（大いに取り組んでいる）」の割合が最も高くなっています。

常時雇用者数別にセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントに対する取り組み個数をみると、常時雇用者数が多いほど取り組み個数も多くなっています。

【事業所区分、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個数】



【事業所区分、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回数】



4 育児休業などについて

問5. 平成31年4月1日から令和2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。

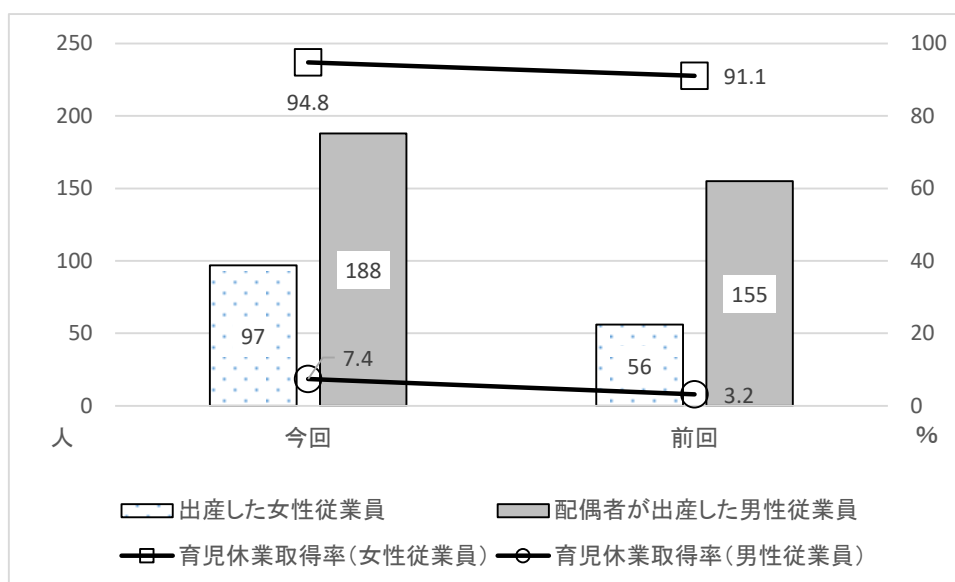
育児休業の取得状況についてみると、出産した女性従業員のうち94.8%が育児休業を取得、または取得申出をしているのに対し、配偶者が出産した男性従業員では7.4%と極端に低くなっています。

前回調査と取得率を比較すると、女性従業員は3.7ポイント、男性従業員は4.2ポイント高くなっています。

また、常時雇用者数別にみると、30人以上の事業所では女性従業員の育児休業取得率は100%となっていますが、1～9人では83.3%、10～29人では90.5%となっています。男性従業員の育児休業取得率はいずれも1～24%程度となっています。

【育児休業の取得状況】

区分	今回		前回	
	利用状況	取得率	利用状況	取得率
出産した女性従業員	97人	94.8%	56人	91.1%
内、育児休業を取得、または取得申出をしている女性従業員	92人		51人	
配偶者が出産した男性従業員	188人	7.4%	155人	3.2%
内、育児休業を取得、または取得申出をしている男性従業員	14人		5人	



【常時雇用者数別にみた育児休業の取得状況】

常時雇用者数	区分	利用状況	取得率
1～9人 (n=114)	出産した女性従業員	18人	83.3%
	内、育児休業を取得、または取得申出をしている女性従業員	15人	
	配偶者が出産した男性従業員	11人	18.2%
	内、育児休業を取得、または取得申出をしている男性従業員	2人	
10～29人 (n=127)	出産した女性従業員	21人	90.5%
	内、育児休業を取得、または取得申出をしている女性従業員	19人	
	配偶者が出産した男性従業員	25人	24.0%
	内、育児休業を取得、または取得申出をしている男性従業員	6人	
30～99人 (n=56)	出産した女性従業員	37人	100.0%
	内、育児休業を取得、または取得申出をしている女性従業員	37人	
	配偶者が出産した男性従業員	29人	6.9%
	内、育児休業を取得、または取得申出をしている男性従業員	2人	
100～299人 (n=17)	出産した女性従業員	10人	100.0%
	内、育児休業を取得、または取得申出をしている女性従業員	10人	
	配偶者が出産した男性従業員	50人	6.0%
	内、育児休業を取得、または取得申出をしている男性従業員	3人	
300人以上 (n=2)	出産した女性従業員	11人	100.0%
	内、育児休業を取得、または取得申出をしている女性従業員	11人	
	配偶者が出産した男性従業員	73人	1.4%
	内、育児休業を取得、または取得申出をしている男性従業員	1人	

また、育児取り組み個数別にみると、取り組み個数3～4個では育児休業の取得率が100%となっておりますが、取り組み個数0個では92.9%、1個では96.0%、2個では88.2%、5個以上では90.9%となっております。男性従業員の育児休業取得率はいずれも0～17%程度となっております。

【育児取り組み個数別にみた育児休業の取得状況】

育児取り組み個数	区分	利用状況	取得率
育児取り組み個数 0個(n=108)	出産した女性従業員	14人	92.9%
	内、育児休業を取得、または取得申出をしている女性従業員	13人	
	配偶者が出産した男性従業員	17人	5.9%
	内、育児休業を取得、または取得申出をしている男性従業員	1人	
育児取り組み個数 1個(n=68)	出産した女性従業員	25人	96.0%
	内、育児休業を取得、または取得申出をしている女性従業員	24人	
	配偶者が出産した男性従業員	15人	0.0%
	内、育児休業を取得、または取得申出をしている男性従業員	0人	
育児取り組み個数 2個(n=65)	出産した女性従業員	17人	88.2%
	内、育児休業を取得、または取得申出をしている女性従業員	15人	
	配偶者が出産した男性従業員	29人	17.2%
	内、育児休業を取得、または取得申出をしている男性従業員	5人	
育児取り組み個数 3個(n=37)	出産した女性従業員	10人	100.0%
	内、育児休業を取得、または取得申出をしている女性従業員	10人	
	配偶者が出産した男性従業員	34人	11.8%
	内、育児休業を取得、または取得申出をしている男性従業員	4人	
育児取り組み個数 4個(n=19)	出産した女性従業員	10人	100.0%
	内、育児休業を取得、または取得申出をしている女性従業員	10人	
	配偶者が出産した男性従業員	6人	16.7%
	内、育児休業を取得、または取得申出をしている男性従業員	1人	
育児取り組み個数 5個以上(n=22)	出産した女性従業員	22人	90.9%
	内、育児休業を取得、または取得申出をしている女性従業員	20人	
	配偶者が出産した男性従業員	87人	3.4%
	内、育児休業を取得、または取得申出をしている男性従業員	3人	

※育児取り組み個数とは、問8「男性の育児休業取得促進のための方策」と問9「子どもを育てながら働いている人のための特別な配慮」の取り組み個数を足し合わせたものです。

問6. <問5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」でない事業所にうかがいます> →「0」の事業所は問8へ

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。

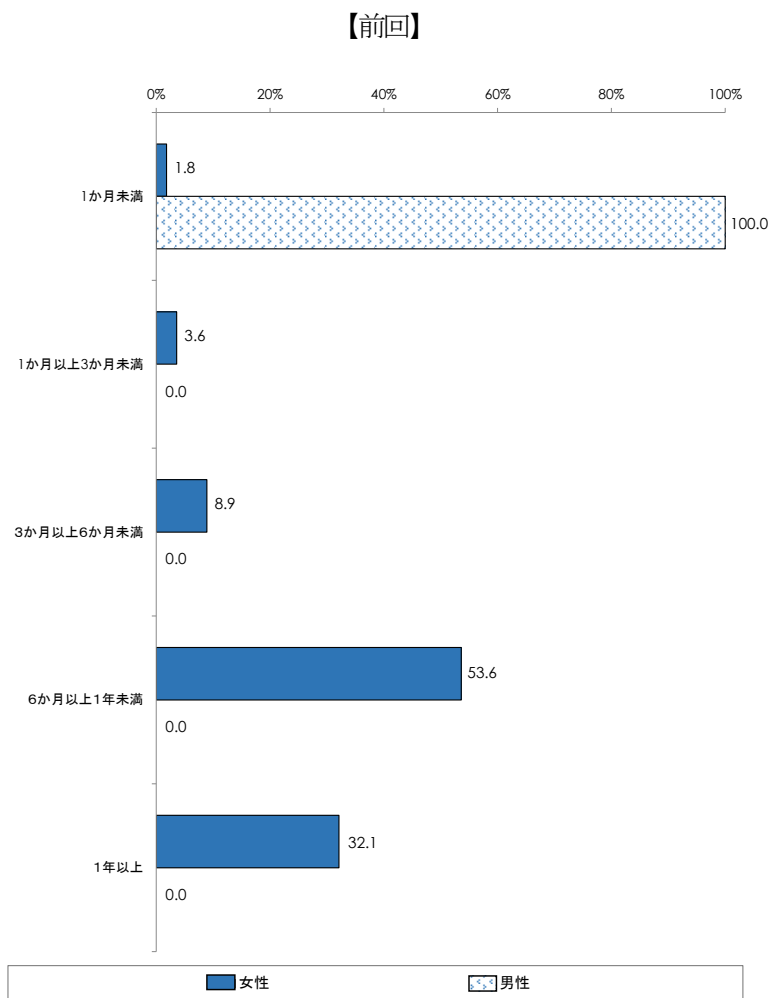
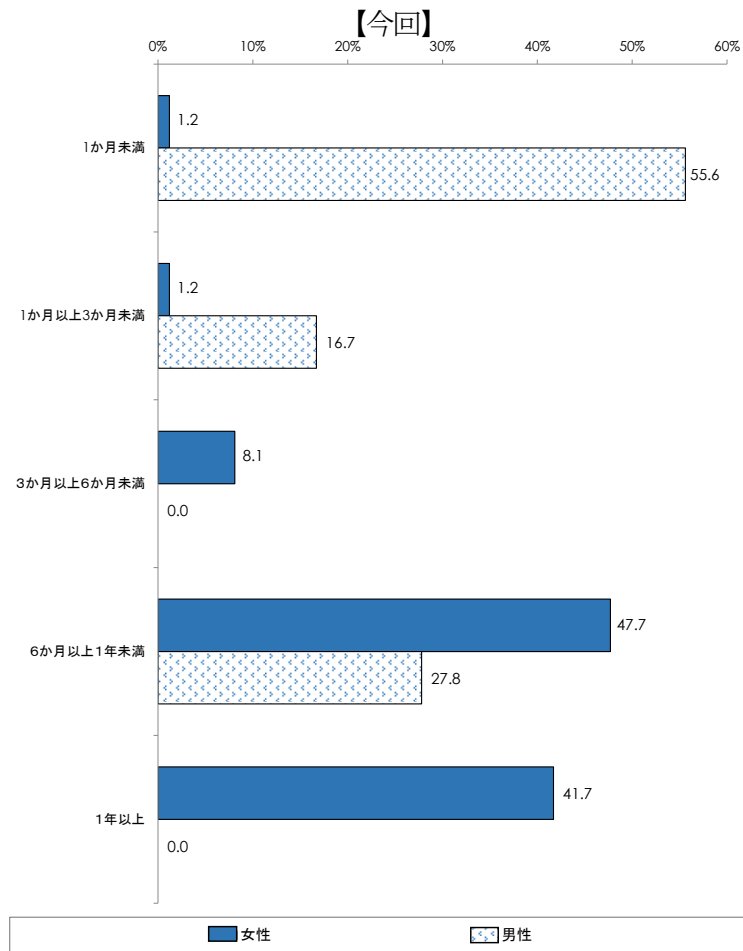
育児休業を取得、または取得申出をしている期間についてみると、女性では「(エ) 6か月以上1年未満」41人と最も多く、次いで「(オ) 1年以上」36人、「(ウ) 3か月以上6か月未満」7人、「(イ) 1か月以上3か月未満」、「(ア) 1か月未満」1人の順となっています。

男性では「(ア) 1か月未満」10人と最も多く、次いで「(エ) 6か月以上1年未満」5人、「(イ) 1か月以上3か月未満」3人の順となっています。

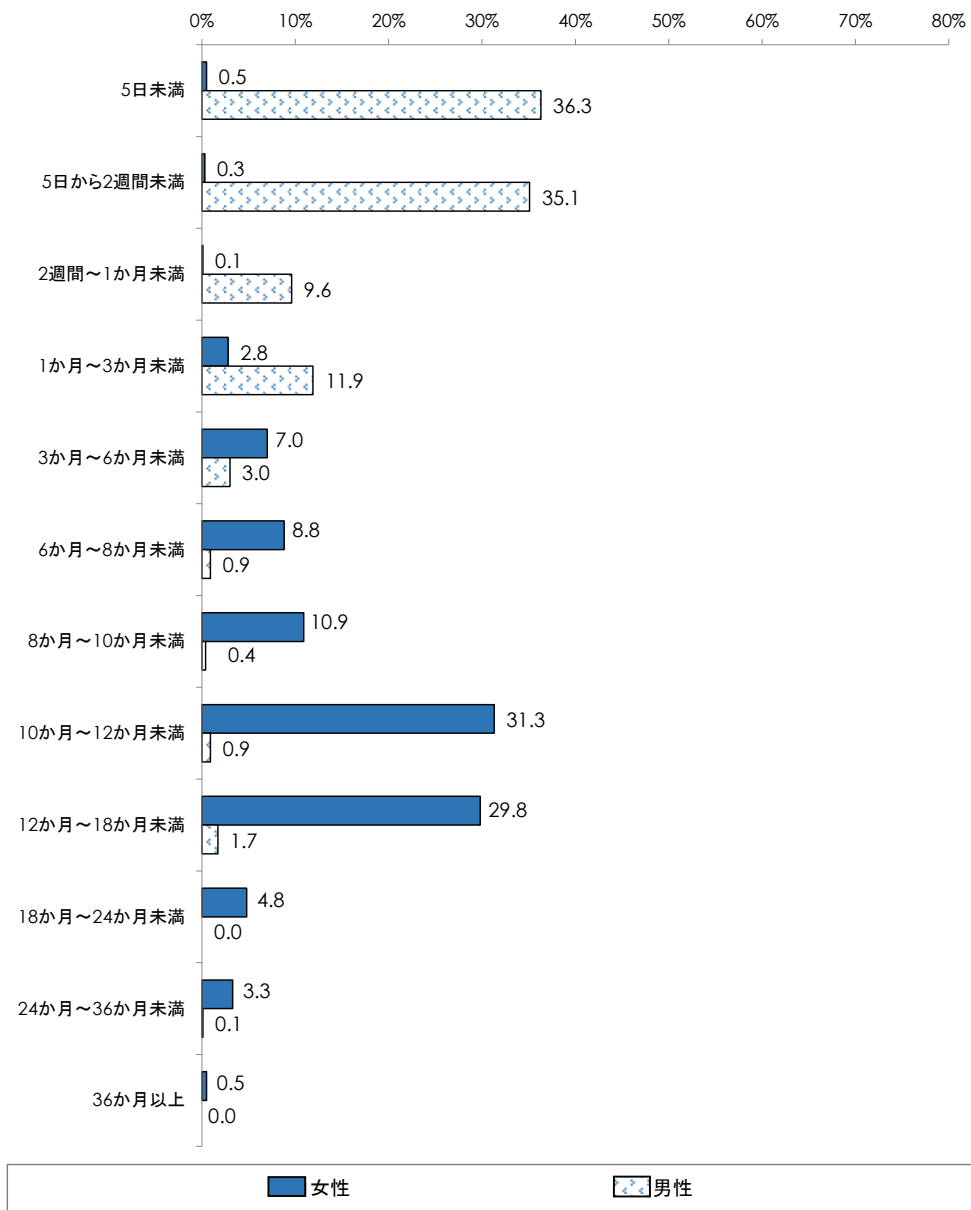
前回調査と比較すると、男性、女性ともに育児休業を取得している人数が増加しています。

【育児休業を取得、または取得申出をしている期間】

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(前回)	男性(前回)
(ア)1か月未満	1人	10人	1人	3人
(イ)1か月以上3か月未満	1人	3人	2人	0人
(ウ)3か月以上6か月未満	7人	0人	5人	0人
(エ)6か月以上1年未満	41人	5人	30人	0人
(オ)1年以上	36人	0人	18人	0人



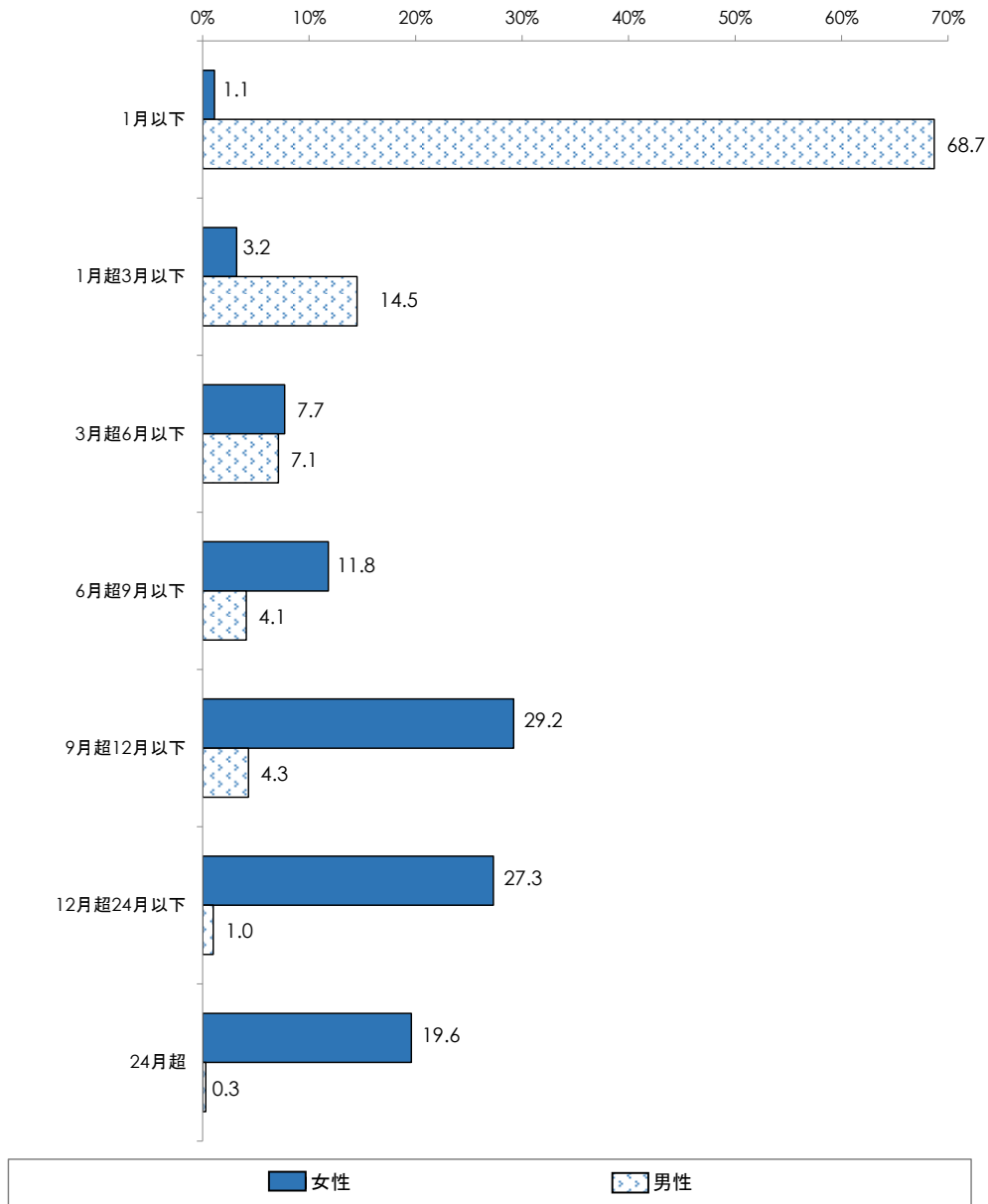
<参考資料>
【民間企業】



※出典：内閣府男女共同参画局 男女共同参画白書 令和2年版

<参考資料>

【国家公務員】

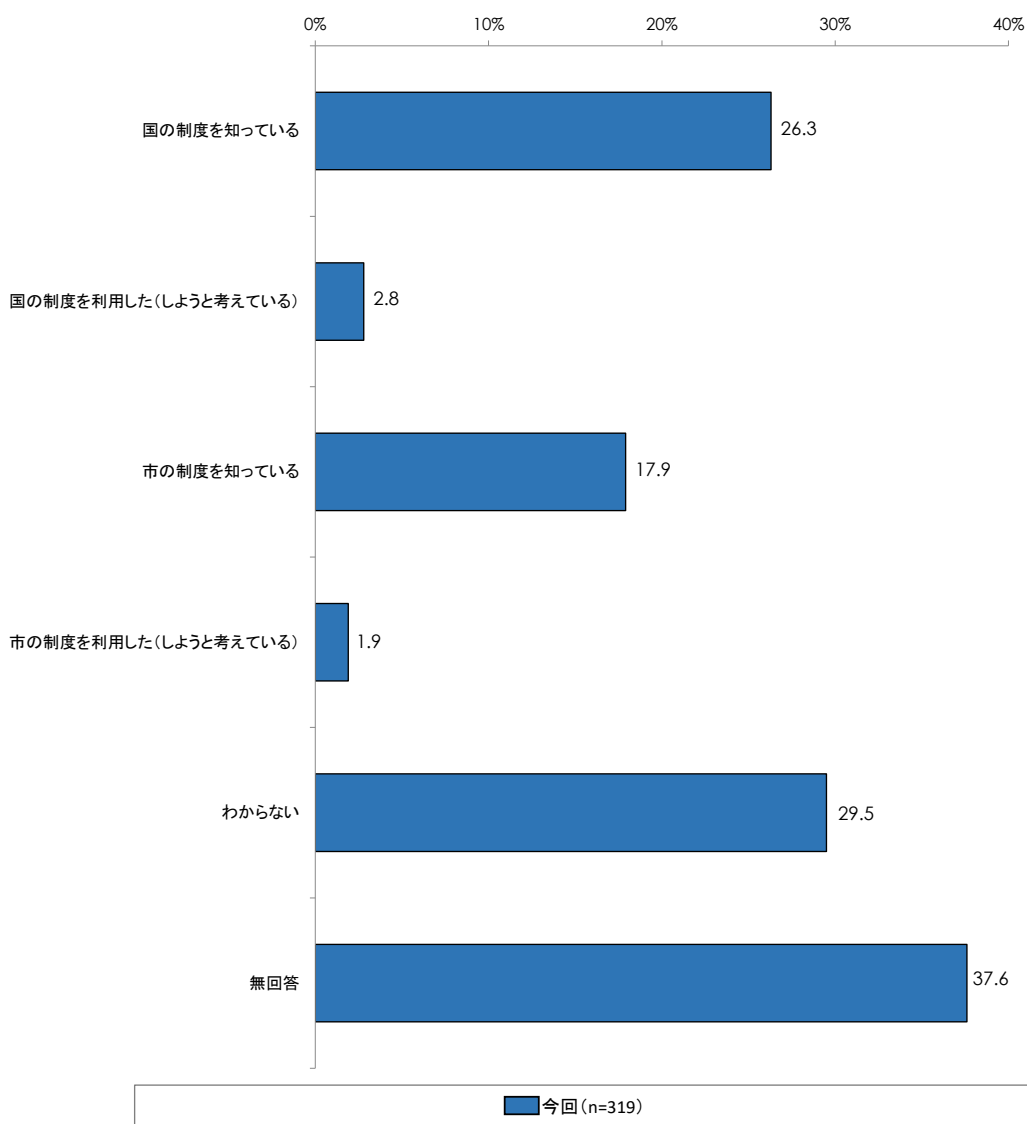


※出典：内閣府男女共同参画局 男女共同参画白書 令和2年版

問7 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についてみると、「国の制度を知っている」が26.3%と最も割合が高く、次いで「市の制度を知っている」17.9%、「国の制度を利用した(しようと考えている)」2.8%の順となっています。「わからない」は29.5%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】



常時雇用者数別にみると、「国の制度を知っている」の割合はいずれも20%以上を占めています。
 主な業種（上位4位）別にみると、建設業、製造業、その他のサービス業では「国の制度を知っている」が20%を超えています。

【常時雇用者数、主な業種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】

		国の制度を知っている	国の制度を利用した（しようと考えている）	市の制度を知っている	市の制度を利用した（しようと考えている）	わからない
常時雇用者数	1～9人(n=114)	20.2	2.6	15.8	0.9	31.6
	10～29人(n=127)	24.4	2.4	18.9	1.6	28.3
	30～99人(n=56)	30.4	5.4	14.3	5.4	32.1
	100～299人(n=17)	58.8	-	23.5	-	17.6
	300人以上(n=2)	100.0	-	100.0	-	-
（業種別）	建設業(n=65)	27.7	4.6	21.5	3.1	18.5
	製造業(n=60)	30.0	1.7	18.3	1.7	25.0
	小売業(n=32)	9.4	-	3.1	-	37.5
	その他のサービス業(n=42)	35.7	2.4	31.0	-	38.1

単位：%

※ 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）】。男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得した事業主に支給します。中小企業の場合、取得者が一人目であれば57万円支給されます。（条件あり）

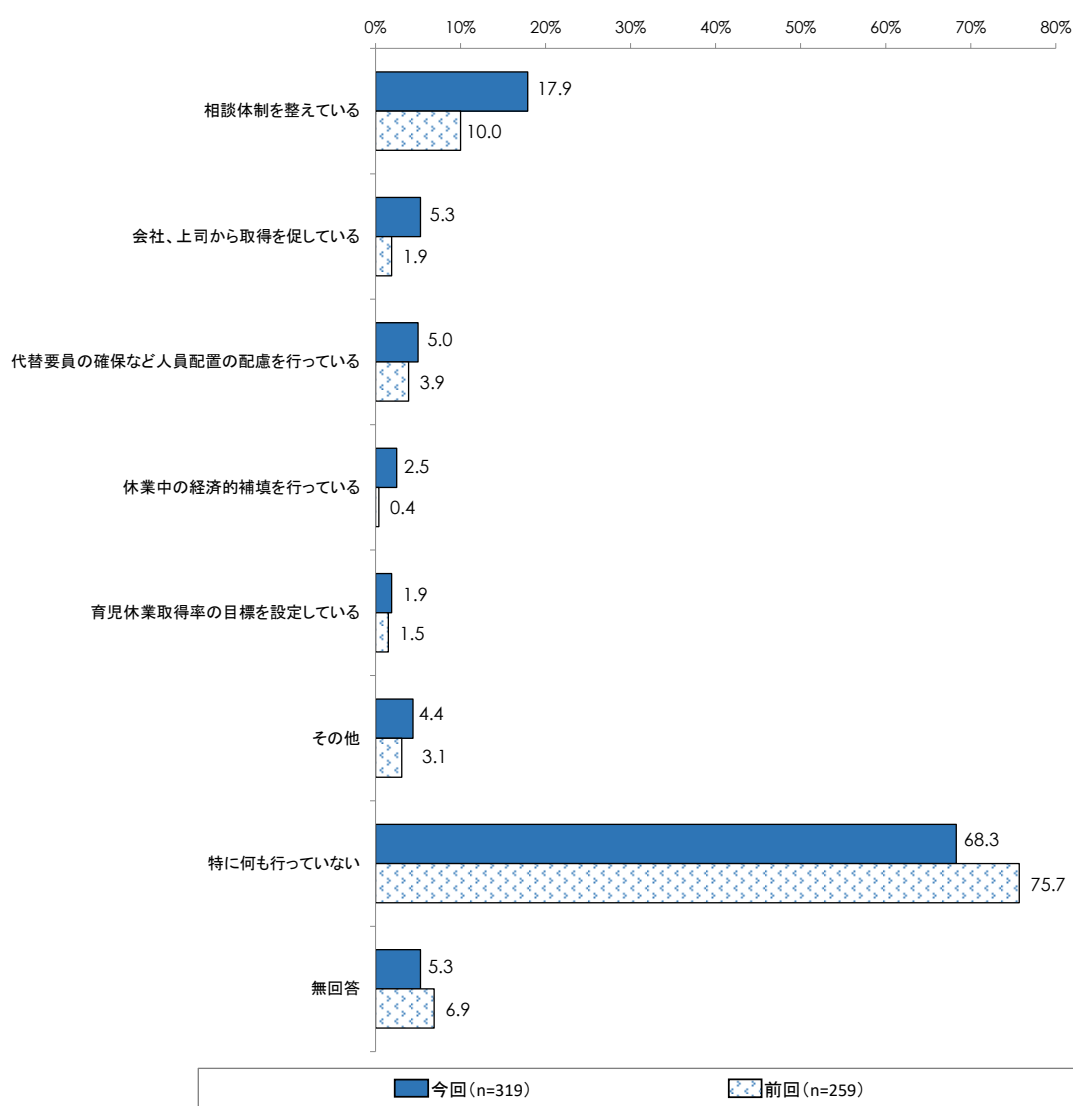
※ 市の制度：男性の育児休業取得促進奨励金制度。市内中小企業等に勤務する男性が連続5日以上育児休業を取得した場合、その事業主に10万円の奨励金を支給します。

問8. 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。(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方策についてみると、「相談体制を整えている」が17.9%と最も割合が高く、次いで「会社、上司から取得を促している」5.3%、「代替要因の確保など人員配置の配慮を行っている」5.0%の順となっています。「特に何も行ってない」は68.3%となっています。「その他」としては、「育児休業を取得する男性がいない」といった意見が多くなっています。

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10.0%、今回17.9%と、7.9ポイント高くなっています。

【男性の育児休業取得促進のための方策について】



常時雇用者数別にみると、「相談体制を整えている」の割合は従業員数が299人以下では16～23%程度を占めています。

主な業種（上位4位）別にみると、いずれも「相談体制を整えている」が15%を超えています。

【常時雇用者数、主な業種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】

		相談体制を整えている	会社、上司から取得を促している	代替要員の確保など人員配置の配慮を行っている	休業中の経済的補填を行っている	育児休業取得率の目標を設定している	その他	特に何も行ってない
常時雇用者数	1～9人(n=114)	16.7	2.6	0.9	1.8	1.8	3.5	73.7
	10～29人(n=127)	19.7	7.1	7.1	3.9	0.8	5.5	63.0
	30～99人(n=56)	16.1	7.1	7.1	1.8	3.6	3.6	73.2
	100～299人(n=17)	23.5	-	5.9	-	-	5.9	70.6
	300人以上(n=2)	-	50.0	50.0	-	50.0	-	-
(抜粋業種)	建設業(n=65)	15.4	3.1	4.6	3.1	3.1	3.1	67.7
	製造業(n=60)	16.7	5.0	6.7	-	3.3	1.7	75.0
	小売業(n=32)	18.8	3.1	3.1	3.1	-	12.5	65.6
	その他のサービス業(n=42)	23.8	2.4	4.8	-	-	2.4	71.4

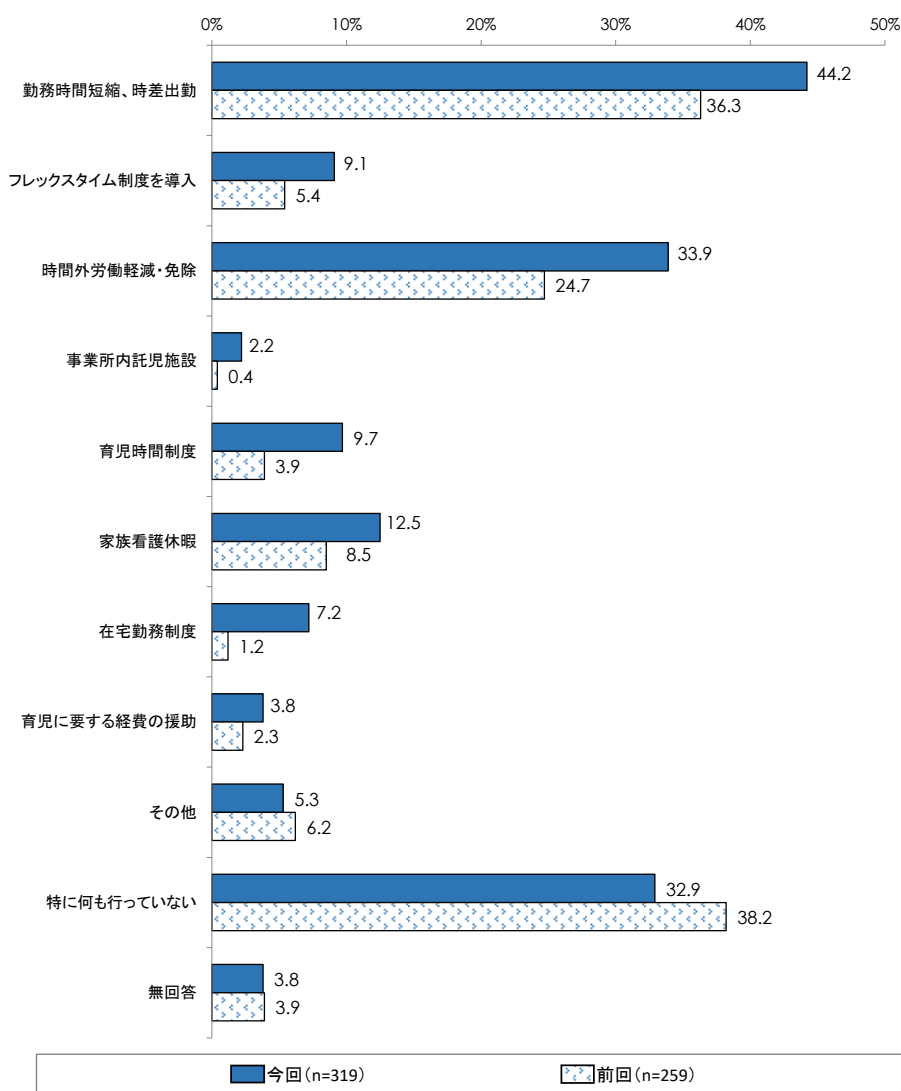
単位：%

問9. 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、特別な配慮をしていますか。
 (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特別な配慮をみると、「勤務時間短縮、時差出勤」が44.2%と最も割合が高く、次いで「時間外労働軽減・免除」33.9%、「家族看護休暇」12.5%の順となっています。「特に何も行ってない」は32.9%となっています。「その他」としては、「対象者がいない」、「個別対応」といった意見が多くなっています。

前回調査と比較すると、「時間外労働軽減・免除」の割合が、前回24.7%、今回33.9%と、9.2ポイント高くなっています。また、「勤務時間短縮、時差出勤」の割合が前回36.3%、今回44.2%と、7.9ポイント高くなっています。

【子どもを育てながら働いている人のための特別な配慮】



常時雇用者数別にみると、9人以下では「特に何も行っていない」、10人以上では「勤務時間短縮、時差出勤」の割合が高くなっています。

主な業種（上位4位）別にみると、建設業、製造業、小売業では「勤務時間短縮、時差出勤」、その他のサービス業では「特に何も行っていない」の割合が高くなっています。

【常時雇用者数、主な業種別にみた子どもを育てながら働いている人のための特別な配慮】

		勤務時間短縮、時差出勤	フレックスタイム制度を導入	時間外労働軽減・免除	事業所内託児施設	育児時間制度	家族看護休暇	在宅勤務制度	育児に要する経費の援助	その他	特に何も行っていない
常時雇用者数	1～9人(n=114)	34.2	10.5	23.7	1.8	3.5	9.6	6.1	2.6	3.5	43.0
	10～29人(n=127)	47.2	8.7	33.1	2.4	11.0	8.7	9.4	2.4	8.7	29.1
	30～99人(n=56)	55.4	7.1	51.8	3.6	12.5	21.4	1.8	5.4	-	25.0
	100～299人(n=17)	52.9	5.9	47.1	-	29.4	23.5	11.8	11.8	11.8	23.5
	300人以上(n=2)	100.0	50.0	100.0	-	50.0	100.0	50.0	50.0	-	-
(抜業 群種)	建設業(n=65)	38.5	9.2	33.8	3.1	9.2	13.8	10.8	4.6	3.1	35.4
	製造業(n=60)	53.3	3.3	41.7	-	6.7	16.7	6.7	3.3	3.3	30.0
	小売業(n=32)	53.1	15.6	31.3	-	9.4	6.3	3.1	6.3	9.4	15.6
	その他のサービス業(n=42)	35.7	9.5	28.6	2.4	14.3	16.7	4.8	2.4	9.5	40.5

単位：%

※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志で自由に選択できる制度をいいます。

<育児取り組みと介護取り組みの関係性の考察>

育児取り組み個数別にみると、育児取り組み個数が多くなるほど介護取り組み個数も増加する傾向となっています。

【育児取り組み個数別にみた介護取り組み個数】

	介護取り組み個数 0個	介護取り組み個数 1個	介護取り組み個数 2個	介護取り組み個数 3個	介護取り組み個数 4個	介護取り組み個数 5個以上
育児取り組み個数 0個(n=108)	10.2	43.5	38.0	6.5	0.9	0.9
育児取り組み個数 1個(n=68)	4.4	22.1	57.4	14.7	1.5	-
育児取り組み個数 2個(n=65)	7.7	10.8	38.5	29.2	12.3	1.5
育児取り組み個数 3個(n=37)	-	5.4	24.3	48.6	16.2	5.4
育児取り組み個数 4個(n=19)	15.8	-	10.5	15.8	47.4	10.5
育児取り組み個数 5個以上(n=22)	4.5	4.5	22.7	13.6	9.1	45.5

単位：%

※育児取り組み個数とは、問8「男性の育児休業取得促進のための方策」と問9「子どもを育てながら働いている人のための特別な配慮」の取り組み個数を足し合わせたものです。

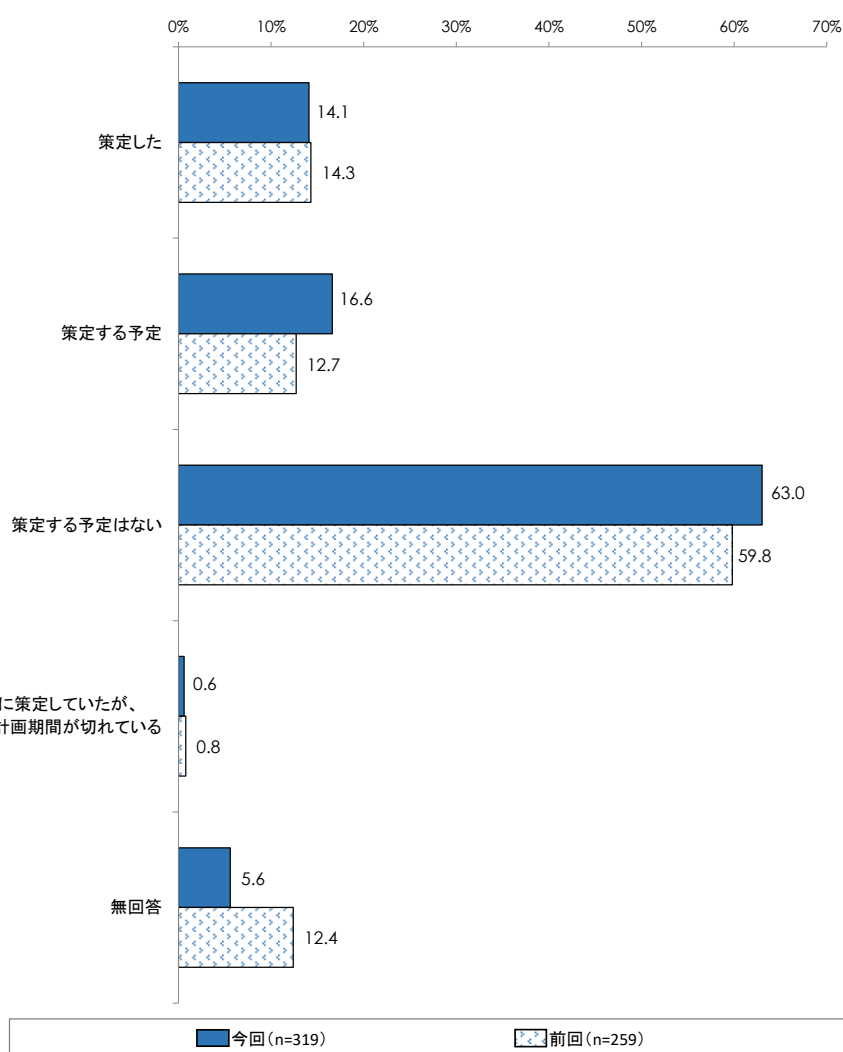
※介護取り組み個数とは問13「家族の介護をしながら働いている人への特別な配慮」と問14「介護の問題を抱えている従業員の把握」の取り組み個数を足し合わせたものです。

問 10. 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」が63.0%と最も割合が高く、次いで「策定する予定」16.6%、「策定した」14.1%の順となっています。

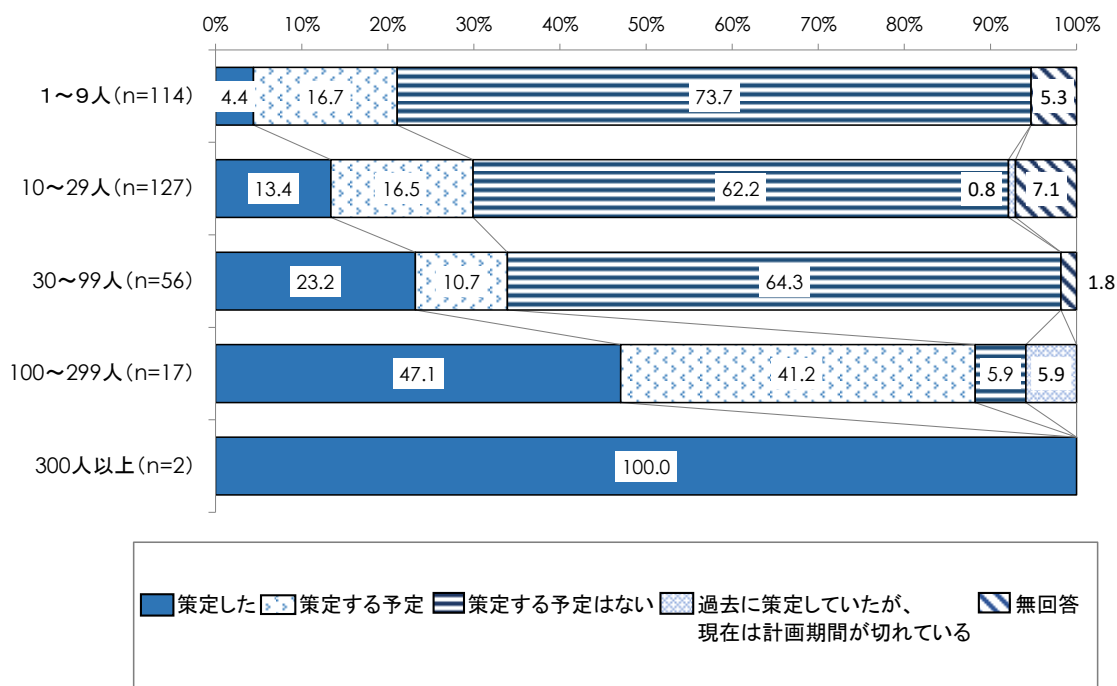
前回調査と比較すると、あまり大きな差は見られませんでした。

【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】



常時雇用者数別にみると、人数が上がるにつれて「策定した」の割合が高くなっていますが、100人～299人では「策定した」が47.1%と半数以下にとどまっており、策定の努力義務があるにも関わらず策定が進んでいない結果となっています。

【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】



※仕事と子育ての両立をしやすい職場づくりの計画のことです。101人以上の労働者を雇用する企業はこの計画を策定・届出することが義務とされ、100人以下の企業は努力義務とされています。

主な業種（上位4位）別にみても、いずれも「策定する予定はない」の割合が最も高くなっていますが、「策定した」は建設業、製造業、その他のサービス業で10%を超えています。

【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】

		策定した	策定する予定	策定する 予定はない	過去に策定 していたが、 現在は 計画期間が 切れている	無回答
（ 抜 業 種 ）	建設業（n=65）	15.4	20.0	61.5	-	3.1
	製造業（n=60）	18.3	15.0	61.7	1.7	3.3
	小売業（n=32）	3.1	9.4	78.1	-	9.4
	その他のサービス業（n=42）	11.9	23.8	64.3	-	-

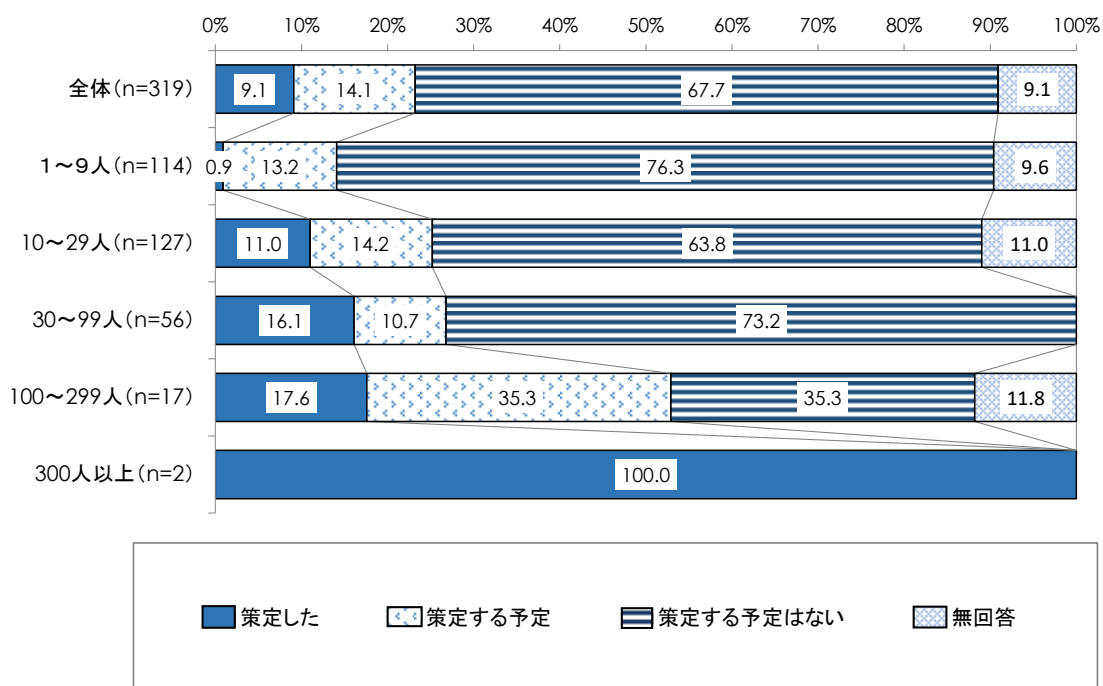
単位：%

問 11. 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。
(〇は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」67.7%が最も割合が高く、次いで「策定する予定」14.1%、「策定した」9.1%の順となっています。

常時雇用者数別にみると、人数が上がるにつれて「策定した」の割合が高くなっています。

【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】



※女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる職場環境をどう整備するかを示した計画のことです。301人以上の労働者を雇用する企業はこの計画を策定・届出することが義務とされています。

主な業種（上位4位）別にみても、いずれも「策定する予定はない」の割合が最も高くなっていますが、「策定した」は製造業で10%を超えています。

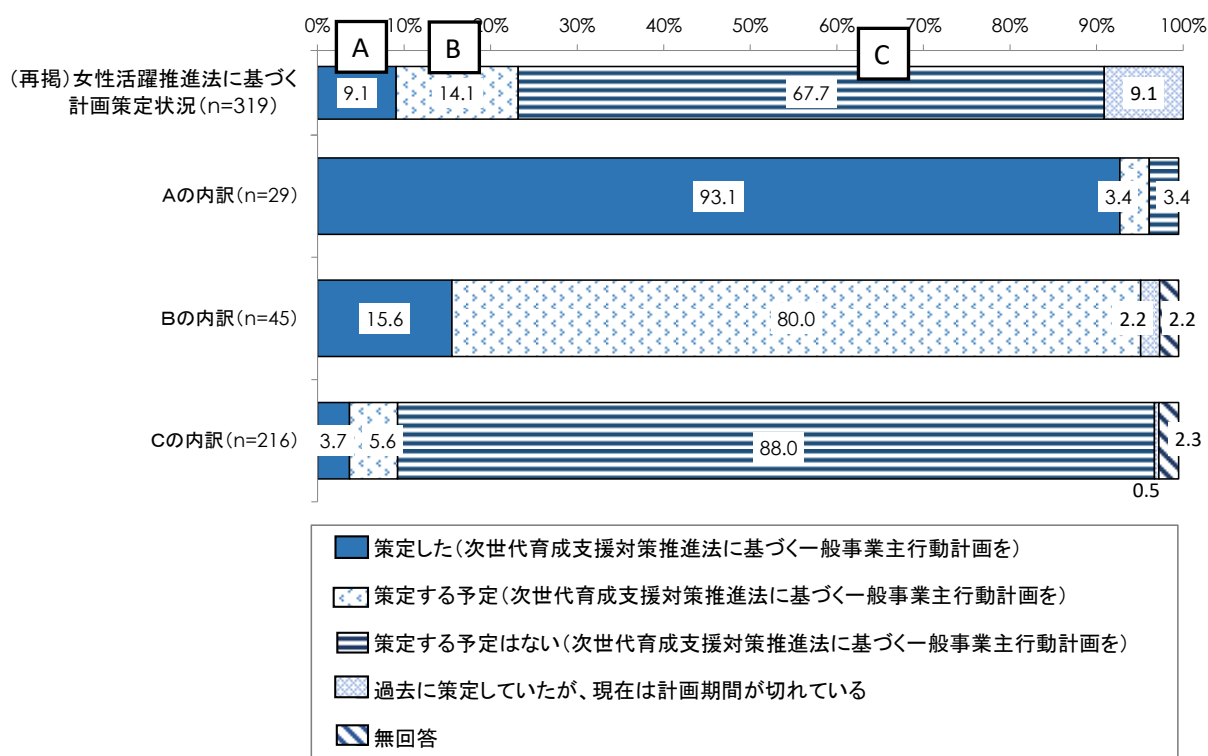
【主な業種別にみた女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況】

		策定した	策定する予定	策定する予定はない	無回答
（ 抜 業 粋 種 ）	建設業（n=65）	7.7	23.1	63.1	6.2
	製造業（n=60）	13.3	10.0	73.3	3.3
	小売業（n=32）	3.1	9.4	75.0	12.5
	その他のサービス業（n=42）	4.8	14.3	73.8	7.1

単位：%

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定状況別にみると、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定した事業所では、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画についても策定していることが多くなっています。

【女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定状況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】



5 介護休業などについて

問 12. 平成 31 年4月1日から令和 2 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についてみると、「介護休業を取得した女性従業員」15 人、「介護休業を取得した男性従業員」8 人となっています。

常時雇用者数別に内訳をみると、女性従業員は 1～9 人で 1 人、10～29 人で 4 人、30～99 人で 4 人、100～299 人で 4 人、300 人以上で 2 人、男性従業員は 10～29 人で 3 人、30～99 人で 1 人、100～299 人で 4 人となっています。

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 13 人増加、男性従業員は 4 人増加しています。

【介護休業を取得した従業員数】

区分	今回	前回
介護休業を取得した女性従業員	15人	2人
介護休業を取得した男性従業員	8人	4人

【常時雇用者数別にみた介護休業を取得した従業員数】

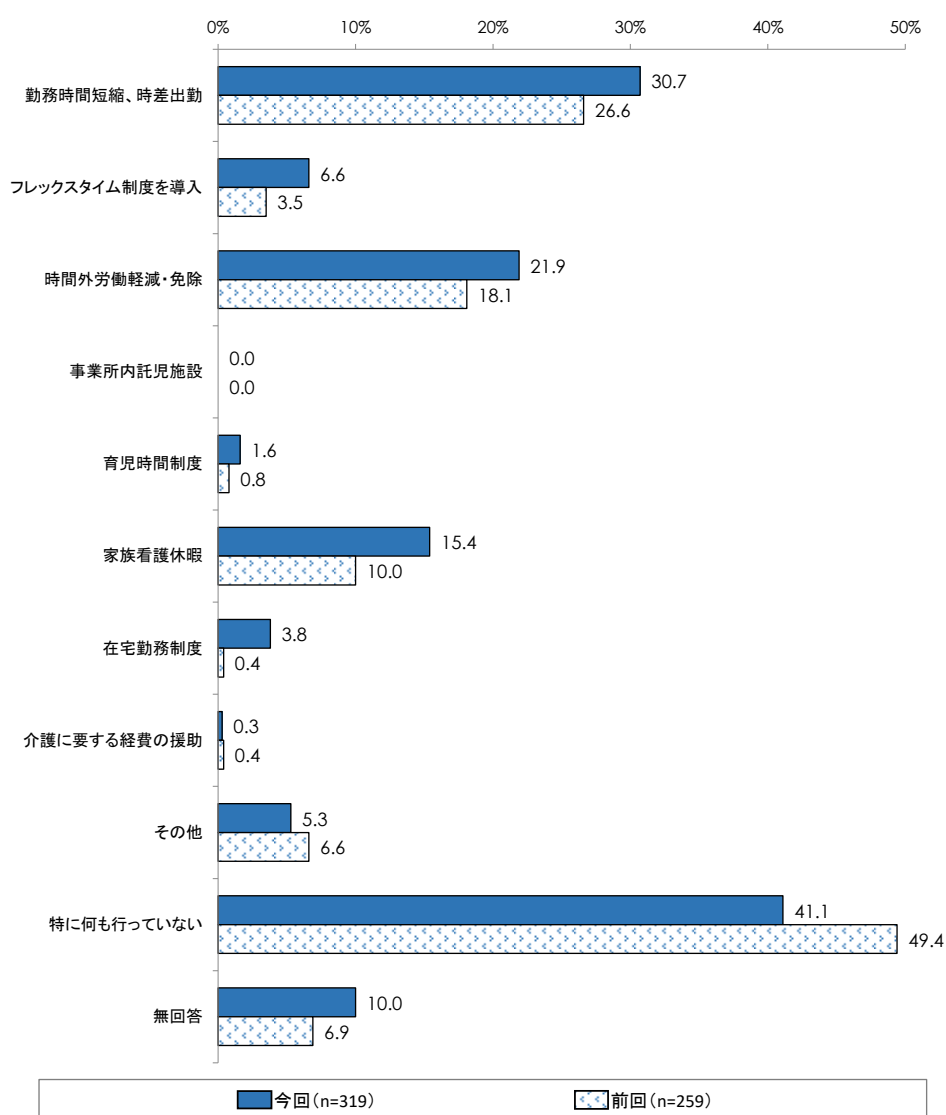
常時雇用者数	区分	今回
1～9人(n=114)	介護休業を取得した女性従業員	1人
	介護休業を取得した男性従業員	0人
10～29人(n=127)	介護休業を取得した女性従業員	4人
	介護休業を取得した男性従業員	3人
30～99人(n=56)	介護休業を取得した女性従業員	4人
	介護休業を取得した男性従業員	1人
100～299人(n=17)	介護休業を取得した女性従業員	4人
	介護休業を取得した男性従業員	4人
300人以上(n=2)	介護休業を取得した女性従業員	2人
	介護休業を取得した男性従業員	0人

問 13. 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、特別な配慮をしていますか。
 (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特別な配慮についてみると、「勤務時間短縮、時差出勤」が30.7%と最も割合が高く、次いで「時間外労働軽減・免除」21.9%、「家族看護休暇」15.4%の順となっています。「特に何も行ってない」は41.1%となっています。「その他」としては、「対象者がいない」、「介護のための休日を取りやすい職場作り」といった意見が多くなっています。

前回調査と比較すると、「家族看護休暇」の割合が、前回10.0%、今回15.4%と、5.4ポイント高くなっています。また、「勤務時間短縮、時差出勤」の割合が前回26.6%、今回30.7%と、4.1ポイント高くなっています。

【家族の介護をしながら働いている人への特別な配慮】



常時雇用者数別にみると、99人以下では「特に何も行っていない」、100人以上では「勤務時間短縮、時差出勤」の割合が高くなっています。

主な業種（上位4位）別にみると、製造業、小売業では「勤務時間短縮、時差出勤」、建設業、その他のサービス業では「特に何も行っていない」の割合が最も高くなっています。また、「家族看護休暇」は製造業で20.0%となっています。

【常時雇用者数、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特別な配慮】

		勤務時間短縮、時差出勤	フレックスタイム制度を導入	時間外労働軽減・免除	事業所内託児施設	育児時間制度	家族看護休暇	在宅勤務制度	介護に要する経費の援助	その他	特に何も行っていない
常時雇用者数	1～9人(n=114)	25.4	7.0	14.0	-	0.9	7.0	1.8	-	7.0	42.1
	10～29人(n=127)	30.7	7.9	20.5	-	2.4	15.7	3.9	-	3.9	42.5
	30～99人(n=56)	37.5	1.8	39.3	-	1.8	30.4	3.6	-	3.6	41.1
	100～299人(n=17)	47.1	5.9	29.4	-	-	17.6	11.8	5.9	11.8	29.4
	300人以上(n=2)	50.0	50.0	50.0	-	-	50.0	50.0	-	-	-
(抜業 種)	建設業(n=65)	24.6	3.1	18.5	-	-	10.8	3.1	-	1.5	46.2
	製造業(n=60)	36.7	3.3	28.3	-	-	20.0	5.0	-	11.7	33.3
	小売業(n=32)	43.8	9.4	18.8	-	3.1	12.5	3.1	-	-	40.6
	その他のサービス業(n=42)	21.4	7.1	21.4	-	-	16.7	2.4	2.4	4.8	52.4

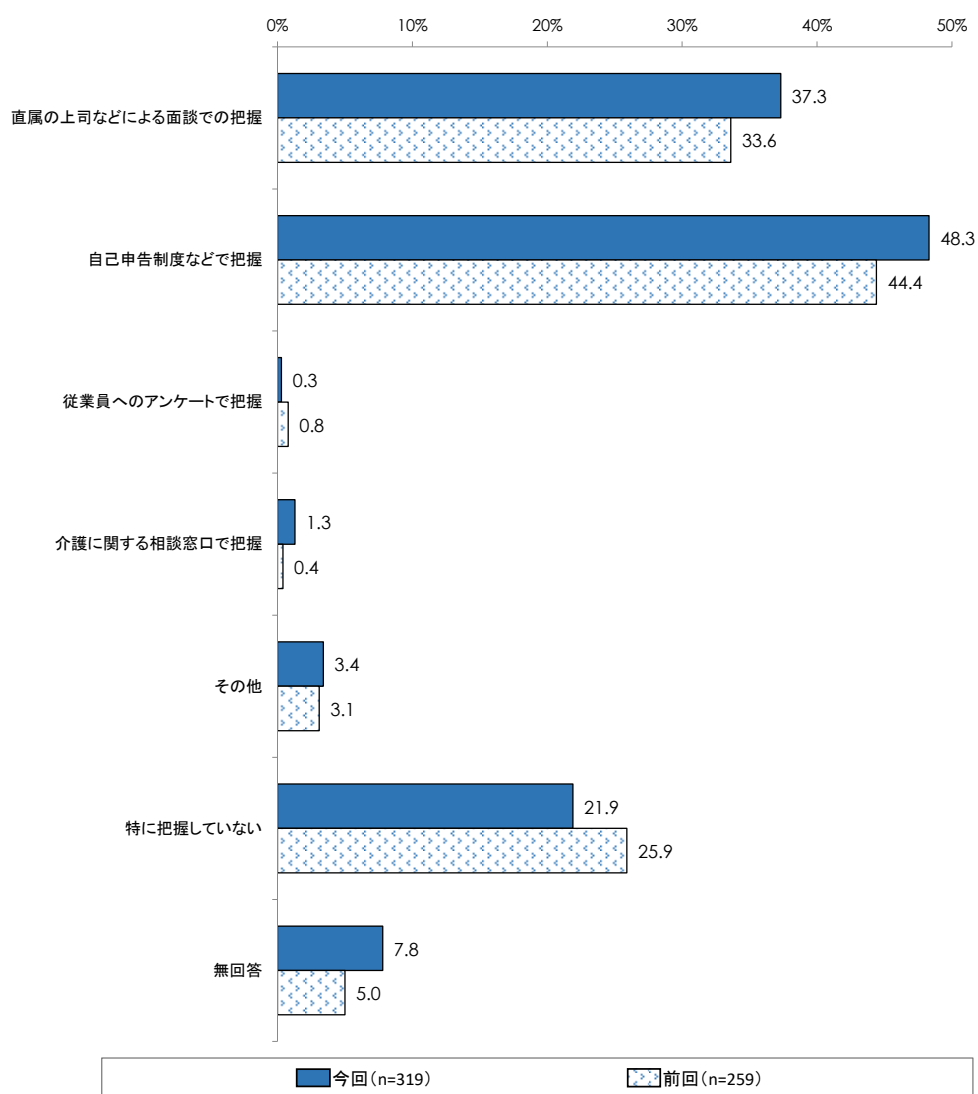
単位: %

問 14. 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。(〇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」が48.3%と最も割合が高く、次いで「直属の上司などによる面談での把握」37.3%となっています。「特に把握していない」は21.9%となっています。「その他」としては、「普段のコミュニケーションの中で聞く」、「個別対応」といった意見が多くなっています。

前回調査と比較すると、あまり大きな差は見られませんでした。

【介護の問題を抱えている従業員の把握】



常時雇用者数別にみると、29人以下では「自己申告制度などで把握」、99人以上では「直属の上司などによる面談での把握」の割合が高くなっています。

主な業種（上位4位）別にみると、いずれも「自己申告制度などで把握」の割合が最も高くなっています。

【常時雇用者数、主な業種別にみた介護の問題を抱えている従業員の把握】

		直属の上司などによる面談での把握	自己申告制度などで把握	従業員へのアンケートで把握	介護に関する相談窓口で把握	その他	特に把握していない
常時雇用者数	1～9人(n=114)	26.3	43.0	-	0.9	3.5	23.7
	10～29人(n=127)	37.0	56.7	0.8	0.8	3.9	22.0
	30～99人(n=56)	57.1	46.4	-	3.6	3.6	19.6
	100～299人(n=17)	47.1	35.3	-	-	-	23.5
	300人以上(n=2)	100.0	-	-	-	-	-
(抜業粋種)	建設業(n=65)	29.2	50.8	-	1.5	3.1	20.0
	製造業(n=60)	38.3	43.3	-	1.7	3.3	20.0
	小売業(n=32)	37.5	53.1	-	3.1	9.4	21.9
	その他のサービス業(n=42)	40.5	54.8	-	-	-	19.0

単位：%

介護取り組み個数別にみると、介護取り組み個数0個では育児取り組み個数も0個が最も高く、1個、2個でも同様の傾向。介護取り組み個数3個では育児取り組み個数2個が、介護取り組み個数4個では育児取り組み個数4個が最も高く、5個以上では育児取り組み個数も多くなる傾向となっています。

【介護取り組み個数別にみた育児取り組み個数】

	育児取り組み個数0個	育児取り組み個数1個	育児取り組み個数2個	育児取り組み個数3個	育児取り組み個数4個	育児取り組み個数5個以上
介護取り組み個数 0個(n=23)	47.8	13.0	21.7	-	13.0	4.3
介護取り組み個数 1個(n=72)	65.3	20.8	9.7	2.8	-	1.4
介護取り組み個数 2個(n=121)	33.9	32.2	20.7	7.4	1.7	4.1
介護取り組み個数 3個(n=60)	11.7	16.7	31.7	30.0	5.0	5.0
介護取り組み個数 4個(n=27)	3.7	3.7	29.6	22.2	33.3	7.4
介護取り組み個数 5個以上(n=16)	6.3	-	6.3	12.5	12.5	62.5

単位：%

※介護取り組み個数とは問13「家族の介護をしながら働いている人への特別な配慮」と問14「介護の問題を抱えている従業員の把握」の取り組み個数を足し合わせたものです。

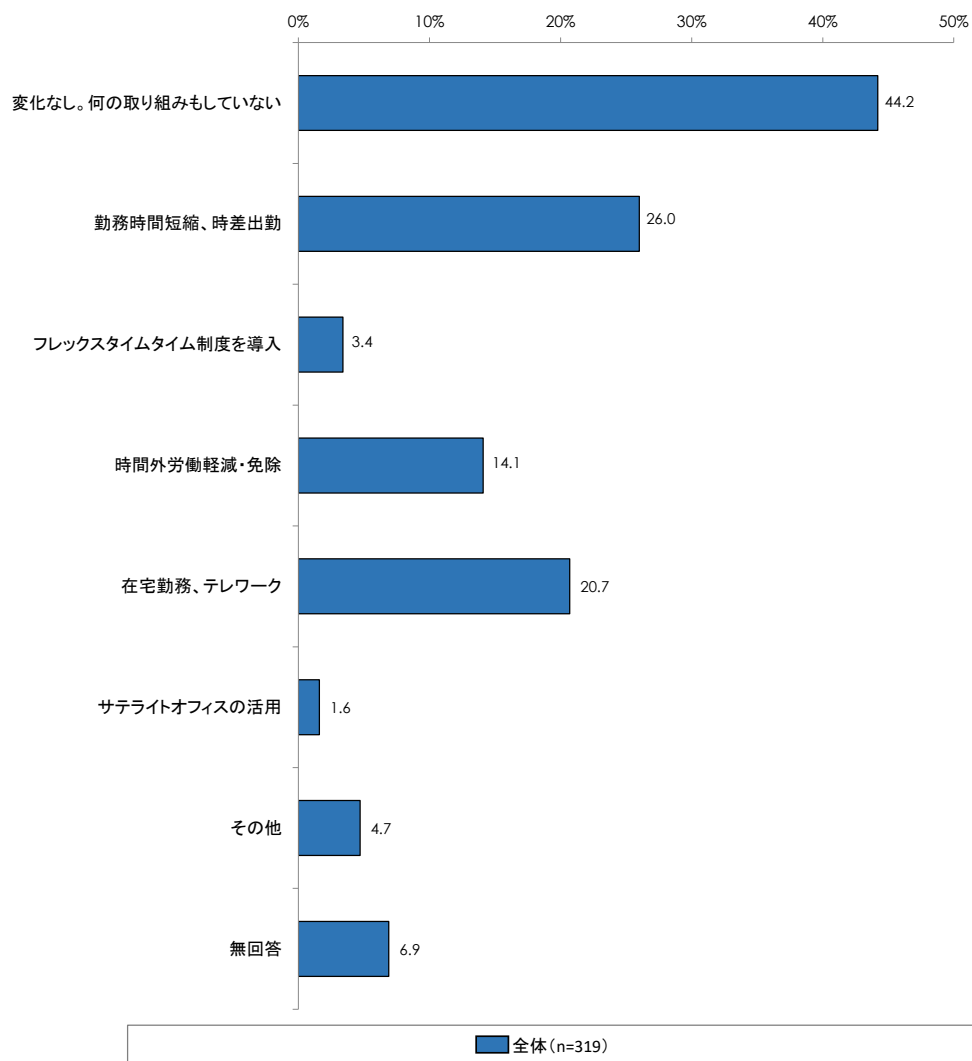
※育児取り組み個数とは、問8「男性の育児休業取得促進のための方策」と問9「子どもを育てながら働いている人のための特別な配慮」の取り組み個数を足し合わせたものです。

6 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について

問 15. 今回の新型コロナウイルス感染症対策における自粛活動等の影響で、貴事業所の働き方改革は進んだと思いますか。(2以降はあてはまるものすべてに○を)

新型コロナウイルス感染症対策における自粛活動等の影響による働き方改革の進捗度についてみると、「変化なし。何の取り組みもしていない」が44.2%と最も割合が高く、次いで、「勤務時間短縮、時差出勤」26.0%、「在宅勤務、テレワーク」20.7%、「時間外労働軽減・免除」14.1%の順となっています。「その他」としては、「在宅勤務ができる環境の整備」等の意見がありました。

【新型コロナウイルス感染症対策における自粛活動等の影響による働き方改革の進捗度】



※サテライトオフィスとは、通勤による混雑を避け、会社（本拠）で行う業務と同等の仕事ができるように情報・通信設備を備え、かつ勤務者の自宅により近い、または混雑が少ない経路で通勤できる場所に立地したオフィスのことをいいます。

主な業種（上位4位）別にみると、建設業、製造業、その他のサービス業では「変化なし。何の取り組みもしていない」の割合が最も高く、小売業では「変化なし。何の取り組みもしていない」、「勤務時間短縮、時差出勤」の割合が最も高くなっています。また、その他のサービス業では「フレックスタイムタイム制度を導入」が11.9%と他の業種に比べて高くなっています。

【主な業種別にみた

新型コロナウイルス感染症対策における自粛活動等の影響による働き方改革の進行度】

		変化なし。 何の取り組みも していない	勤務時間短縮、 時差出勤	フレックスタイム タイム制度を 導入	時間外労働 軽減・免除	在宅勤務、 テレワーク	サテライト オフィスの活用	その他
（業 種 別）	建設業(n=65)	58.5	7.7	1.5	12.3	18.5	-	3.1
	製造業(n=60)	46.7	23.3	1.7	16.7	20.0	3.3	10.0
	小売業(n=32)	40.6	40.6	3.1	12.5	9.4	-	6.3
	その他のサービス業(n=42)	35.7	26.2	11.9	16.7	28.6	4.8	2.4

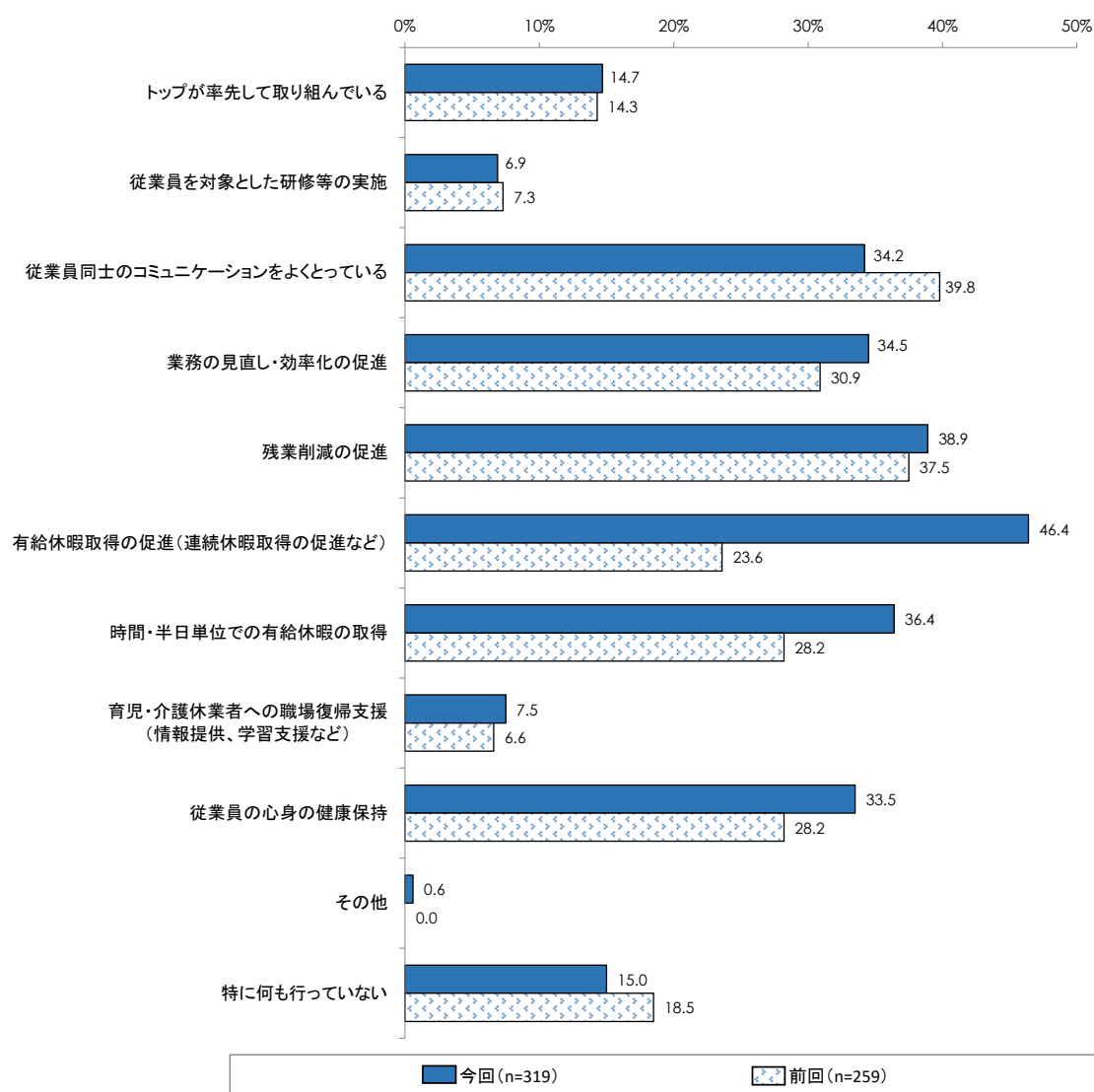
単位：%

問 16. 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、「有給休暇取得の促進(連続休暇取得の促進など)」が46.4%と最も割合が高く、次いで、「残業削減の促進」38.9%、「時間・半日単位での有給休暇の取得」36.4%、「業務の見直し・効率化の促進」34.5%、「従業員同士のコミュニケーションをよくとっている」34.2%の順となっています。

前回調査と比較すると、「有給休暇取得の促進(連続休暇取得の促進など)」の割合が高くなっています。

【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。

常時雇用者数別にみると、99人以下では「有給休暇取得の促進（連続休暇取得の促進など）」、100～299人では「時間・半日単位での有給休暇の取得」の割合が高くなっています。

主な業種（上位4位）別にみると、建設業では「残業削減の促進」、「有給休暇取得の促進（連続休暇取得の促進など）」、製造業では「有給休暇取得の促進（連続休暇取得の促進など）」、小売業では「残業削減の促進」、その他のサービス業では「従業員の心身の健康保持」の割合が最も高くなっています。

【常時雇用者数、主な業種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】

		トップが率先して取り組んでいる	従業員を対象とした研修等の実施	従業員を対象とした研修等の実施	業務の見直し・効率化の促進	残業削減の促進	有給休暇取得の促進（連続休暇取得の促進など）	時間・半日単位での有給休暇の取得	育児・介護休業者への職場復帰支援（情報提供、学習支援など）	従業員の心身の健康保持	その他	特に何も行っていない
常時雇用者数	1～9人(n=114)	13.2	3.5	28.9	27.2	27.2	36.0	29.8	3.5	31.6	-	18.4
	10～29人(n=127)	15.0	10.2	40.2	35.4	42.5	45.7	36.2	8.7	34.6	0.8	14.2
	30～99人(n=56)	14.3	5.4	37.5	46.4	50.0	69.6	41.1	8.9	26.8	1.8	12.5
	100～299人(n=17)	17.6	5.9	17.6	35.3	52.9	47.1	64.7	17.6	52.9	-	11.8
	300人以上(n=2)	100.0	50.0	50.0	100.0	100.0	100.0	100.0	50.0	100.0	-	-
(業種別)	建設業(n=65)	9.2	6.2	38.5	20.0	40.0	40.0	27.7	3.1	32.3	-	15.4
	製造業(n=60)	13.3	3.3	23.3	45.0	41.7	51.7	50.0	5.0	26.7	-	18.3
	小売業(n=32)	15.6	9.4	46.9	43.8	50.0	43.8	25.0	6.3	31.3	-	9.4
	その他のサービス業(n=42)	21.4	11.9	28.6	35.7	26.2	42.9	38.1	4.8	42.9	-	16.7

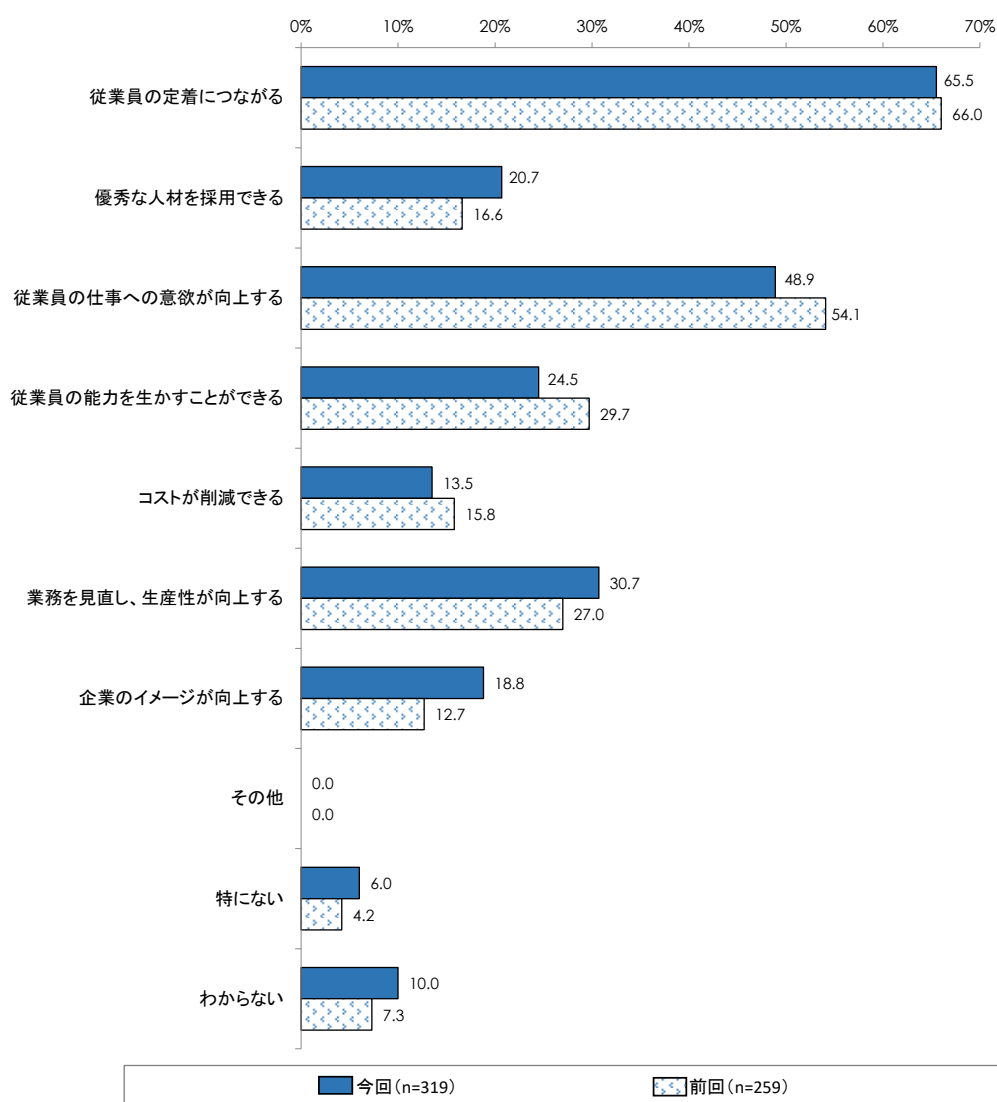
単位：%

問 17 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」が65.5%と最も割合が高く、次いで「従業員の仕事への意欲が向上する」48.9%、「業務を見直し、生産性が向上する」30.7%、「従業員の能力を生かすことができる」24.5%の順となっています。

前回調査と比較すると、あまり大きな差は見られませんでした。

【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】



常時雇用者数別にみても、いずれも「従業員の定着につながる」の割合が高くなっています。
 主な業種（上位4位）別にみても、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おり、
 「従業員の仕事への意欲が向上する」は建設業、その他のサービス業で50%を超えています。

【常時雇用者数、主な業種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】

		従業員の定着 につながる	優秀な人材を 採用できる	従業員の仕事 への意欲が 向上する	従業員の能力 を生かすこと ができる	コストが削減 できる	業務を 見直し、 生産性が 向上する	企業の イメージが 向上する	その他	特になし	わからない
常 時 雇 用 者 数	1～9人(n=114)	62.3	15.8	48.2	19.3	9.6	24.6	12.3	-	7.9	11.4
	10～29人(n=127)	64.6	20.5	52.0	26.0	11.8	30.7	18.9	-	3.9	11.8
	30～99人(n=56)	73.2	25.0	44.6	26.8	21.4	39.3	23.2	-	3.6	7.1
	100～299人(n=17)	76.5	35.3	41.2	29.4	23.5	41.2	41.2	-	17.6	-
	300人以上(n=2)	100.0	100.0	100.0	100.0	50.0	100.0	100.0	-	-	-
(業 種 別)	建設業(n=65)	66.2	20.0	53.8	18.5	10.8	26.2	18.5	-	3.1	10.8
	製造業(n=60)	63.3	18.3	36.7	25.0	20.0	33.3	20.0	-	10.0	8.3
	小売業(n=32)	65.6	21.9	46.9	25.0	12.5	28.1	9.4	-	3.1	6.3
	その他のサービス業(n=42)	66.7	28.6	52.4	33.3	9.5	28.6	31.0	-	4.8	11.9

単位：%

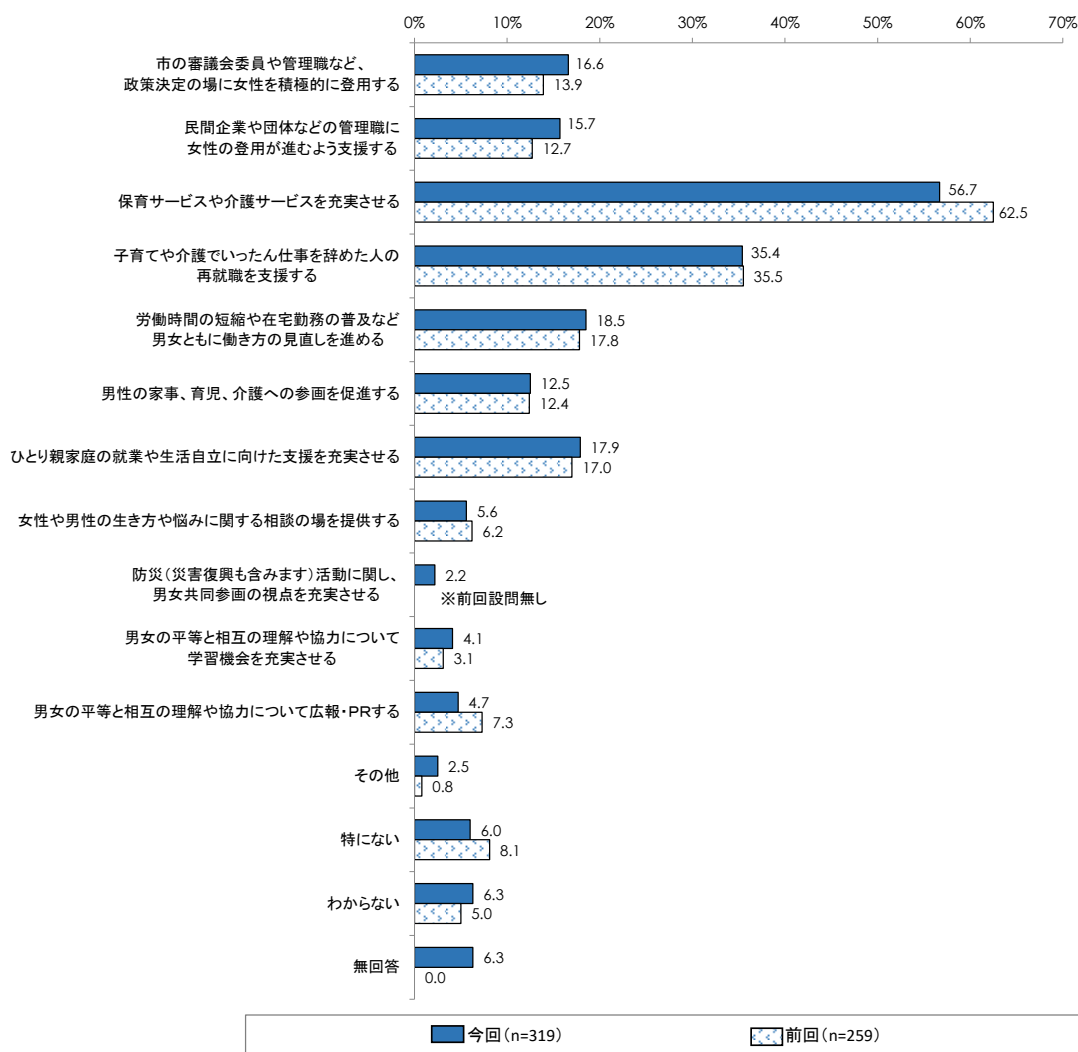
7 男女共同参画社会づくりについて

問 18. 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、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」が56.7%と最も割合が高く、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」35.4%、「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」18.5%、「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」17.9%の順となっています。「その他」としては、「企業への経済的支援」、「行政が経営者を指導する」といった意見が挙がっています。

前回調査と比較すると、あまり大きな差は見られませんでした。

【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】



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

主な業種（上位4位）別にみても、いずれも「保育サービスや介護サービスを充実させる」の割合が最も高くなっており、建設業では「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」の割合も高くなっています。

【常時雇用者数、主な業種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】

		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	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	保育サービスや介護サービスを充実させる	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	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	男性の家事、育児、介護への参画を促進する	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
常時雇用者数	1～9人(n=114)	19.3	14.9	55.3	37.7	10.5	14.9	14.0
	10～29人(n=127)	15.7	17.3	56.7	32.3	22.8	11.0	16.5
	30～99人(n=56)	10.7	17.9	60.7	39.3	23.2	8.9	26.8
	100～299人(n=17)	17.6	-	52.9	35.3	23.5	23.5	17.6
	300人以上(n=2)	50.0	-	100.0	50.0	-	-	-
(抜粋業種)	建設業(n=65)	18.5	26.2	61.5	38.5	21.5	13.8	15.4
	製造業(n=60)	11.7	6.7	53.3	35.0	18.3	16.7	16.7
	小売業(n=32)	9.4	6.3	40.6	37.5	15.6	9.4	12.5
	その他のサービス業(n=42)	14.3	7.1	59.5	45.2	23.8	14.3	16.7

		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	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	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	男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする	その他	特にない	わからない
常時雇用者数	1～9人(n=114)	6.1	2.6	4.4	4.4	1.8	6.1	7.9
	10～29人(n=127)	4.7	1.6	1.6	3.1	2.4	6.3	7.9
	30～99人(n=56)	3.6	3.6	7.1	8.9	5.4	3.6	-
	100～299人(n=17)	11.8	-	5.9	5.9	-	11.8	5.9
	300人以上(n=2)	50.0	-	50.0	-	-	-	-
(抜粋業種)	建設業(n=65)	6.2	3.1	3.1	9.2	-	3.1	1.5
	製造業(n=60)	10.0	1.7	5.0	6.7	8.3	8.3	5.0
	小売業(n=32)	3.1	-	-	-	-	9.4	12.5
	その他のサービス業(n=42)	7.1	2.4	4.8	-	-	9.5	7.1

単位：%

問 19. 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。

行政の前向きなサービス等を進めてほしいです。(建設業、30～99人)
女性ばかりの職場でよくわかりません。かえって男性スタッフ(看護師など)が難しい状況です。(医療・福祉業、10～29人)
小売店ベースで、男女共同参画と言っても、ピンとこない。商売としては、元々女性が大きな役割を担っています。そして、それだけの権限もあります。ただ、役所や企業とは、労働条件が違うので、すべてのことが難しいと思います。(小売業、1～9人)
男性の意識が変わらない限り、きびしいと感じる。(飲食店、1～9人)
男だ女だという前に「本当」に優秀な人材かどうかで判断すべき。形だけでは意味がない。(その他のサービス業、1～9人)
まだ意識改革途中の段階のような気がしています。地道な啓発活動で男・女共にジェンダーレスの意識を持たせることが求められていると思います。(その他、10～29人)
弊社では平成27年にオフィスの大改装をし「働きやすい環境作り」に努めました。このような時の助成金等があればとても助かります。「働きやすい環境作り」にもお金がかかります。また「残金の削減や有給休暇の得取」にも力を入れたいと思いますが、人手不足のためなかなか実現できていません。納期のある仕事なので大変です。他社様の取り組みなど意見を聞きたいです。(その他のサービス業、1～9人)
働き方、暮らし方、地域との関わり方は、人それぞれ違うと思う。こうしたいと思った時に、それを選ぶ事ができる自由があれば良いのだが…(建設業、10～29人)
主旨には賛同しているが、積極的に活動しようとする労働者の意識が希薄である事が実態。現状維持の意識が強いと思われる。(観光業・宿泊業、100～299人)
その時その時で、その事業所に見合った様にしていけば良いのではと思う。計画してするのも良いと思いますが、今回のコロナの様な事が起きれば計画していても無理だと思う。誰もが予想だにしていなかった事で大変困っております。(その他のサービス業、1～9人)
何もしないよりはした方が良いと思うが、今の様々な国の施策を見ても一般国民には浸透しにくいのが現状だろう。草の根的に一人一人の国民・県民・市民の意識改革をしないといけないと思う。まずは家庭からだが、高齢者が居る家庭等、中々難しいと思う。若い人も共同参画の意味を権利の主張だけでなく、責任を持って理解・行動して欲しいと思う。(製造業、10～29人)
女性が出産しているかいないか、仕事に就いているかいないか、どちらの生き方も認められる社会になってほしいと思います。専業主婦が軽んじられる傾向にありますが、自分とは違う生き方を選択した人を攻撃するような社会であるような気がします。お互いを認め合えれば、女性ももっと楽に自分の人生を生きられるのではないのでしょうか。私ができるのはとても小さなことですが、身近な、自分とは違う生き方をしている女性を非難することのないよう気をつけています。(製造業、1～9人)
私ども船舶製造ということもあり、女性へのイメージの悪さから雇用が難しいのが現実である。製造業全体がもう少し、女性の働きやすいイメージになれば弊社とすれば積極的に女性の活躍できる職場にしていきたい。(製造業、10～29人)