
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

平成27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	3
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	5
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	6
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)	8
問1. 貴事業所では女性従業員がいつまで働くことを望みますか	8
問2. 女性従業員が活躍するための取り組みについて	9
問3. 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	11
問4. 女性管理職が少ない(または、いない)理由	12
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	14
問5. セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みについて	14
4 育児休業などについて	16
問6. 育児休業の取得状況について	16
問7. 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	17
問8. 男性の育児休業取得促進のための方策について	18
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	19
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	21
5 介護休業などについて	22
問11. 介護休業の取得状況について	22
問12. 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	23
問13. 介護の問題を抱えている従業員の把握について	25

6	仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について……………	26
	問 14. 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……………	26
	問 15. 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……………	27
7	男女共同参画社会づくりについて……………	29
	問 16. 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……………	29
	問 17. 男女共同参画社会づくりについてのご意見等(抜粋)……………	30

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 531 事業所

イ 実施期間

平成 27 年 8 月 3 日～平成 27 年 8 月 24 日

ウ 回収結果

配布数	回収数	回収率
531 件	259 件	48.8%

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「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、分析対象から省いています。

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〕

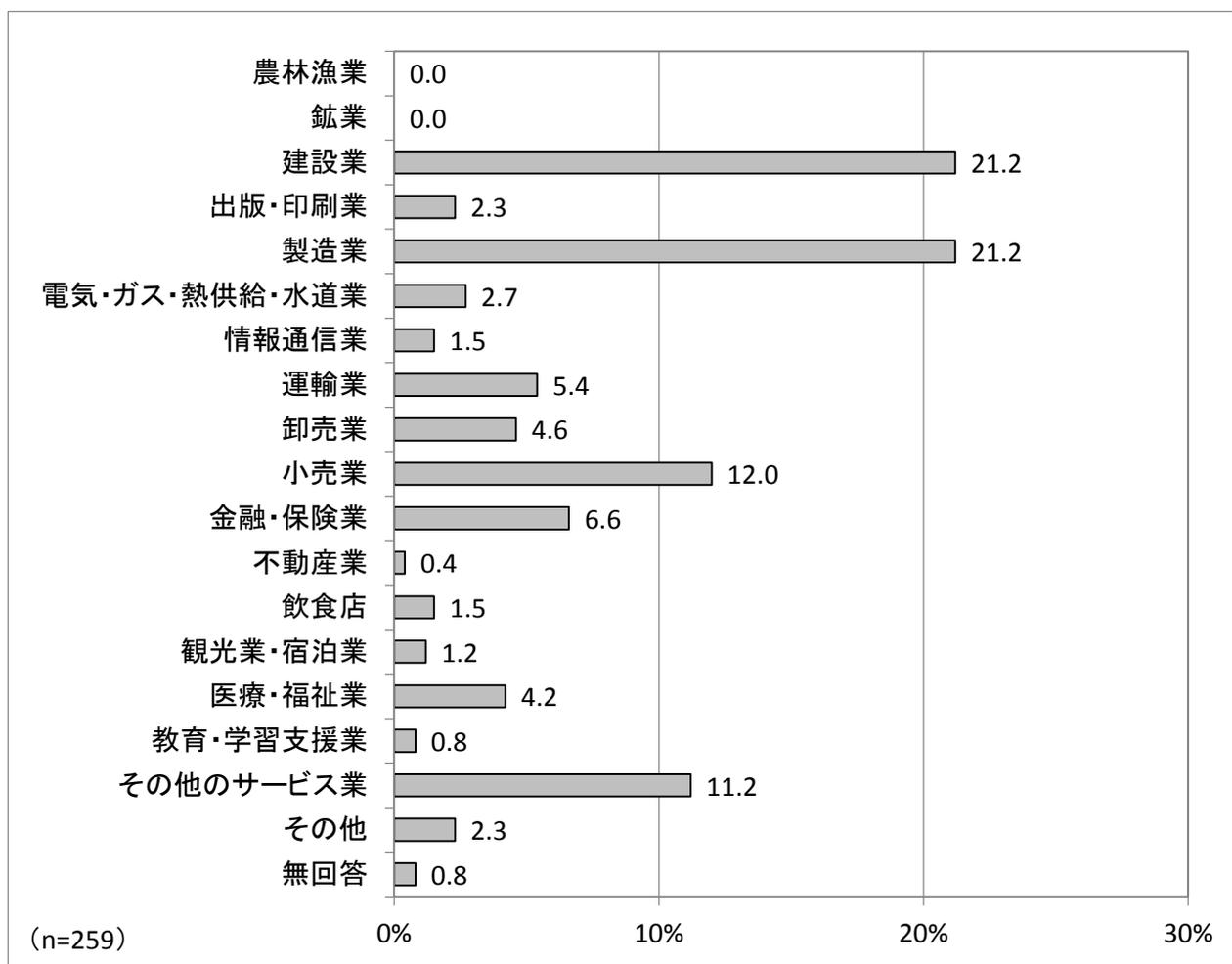
- ・調査対象：丸亀商工会議所、丸亀市飯綾商工会に所属する事業所のうち、5人以上の従業員がいる612事業所
- ・調査方法：郵送配布・郵送回収
- ・有効回収数：270事業所　有効回収率：44.1%

企業アンケート調査結果

1 貴事業所について

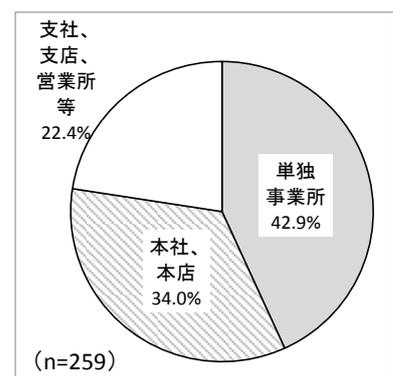
F1. 主な業種は何ですか。(〇は1つ)

業種についてみると、「建設業」、「製造業」21.2%が最も割合が高く、次いで「小売業」12.0%、「その他のサービス業」11.2%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」42.9%が最も割合が高く、次いで「本社」34.0%、「支社、支店、営業所等」22.4%の順となっています。



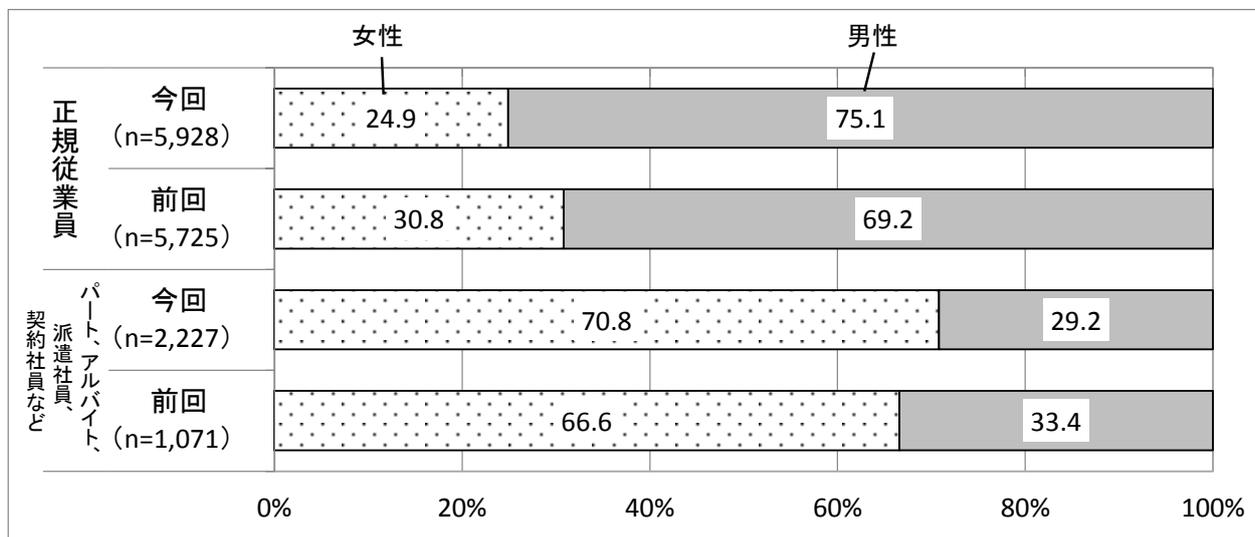
F3. 貴事業所の常時雇用者数について、男女別に記入してください。いない場合は「0」を記入してください。

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1,477人(24.9%)、男性4,451人(75.1%)、「パート、アルバイト、派遣社員、契約社員など」は女性1,577人(70.8%)、男性650人(29.2%)となっています。前回調査と比較すると、女性は「正規従業員」の割合が低下し、「パート、アルバイト、派遣社員、契約社員など」の割合は高くなっています。

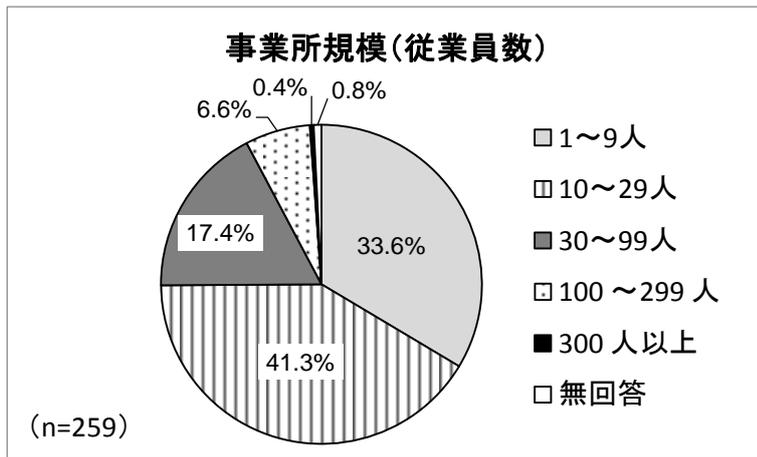
今回の常時雇用者数に占める「正規従業員」の割合(72.7%)は、前回(84.2%)に比べて11.5ポイント低くなっています。一方、今回の「パート、アルバイト、派遣社員、契約社員など」の割合(27.3%)は、前回(15.8%)に比べて11.5ポイント増えています。

主な業種(上位4位)別にみると、建設業、製造業、小売業、その他のサービス業いずれも「正規従業員」は女性より男性に多くなっています。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。

	今回			前回		
	女性	男性	合計	女性	男性	合計
常時雇用者数	3,054人	5,101人	8,155人	2,478人	4,318人	6,796人
正規従業員	1,477人	4,451人	5,928人	1,765人	3,960人	5,725人
正規従業員が占める割合	48.4%	87.3%	72.7%	71.2%	91.7%	84.2%
パート、アルバイト、派遣社員、契約社員など	1,577人	650人	2,227人	713人	358人	1,071人
パート、アルバイト、派遣社員、契約社員などが占める割合	51.6%	12.7%	27.3%	28.8%	8.3%	15.8%



業種(抜粋)		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=55)	128人	675人	803人	23人	46人	69人
	製造業(n=55)	577人	2,066人	2,643人	388人	159人	547人
	小売業(n=31)	149人	162人	311人	570人	162人	732人
	その他のサービス業(n=29)	121人	347人	468人	189人	159人	348人



事業所の規模をみると、従業員数が「1～9人」は33.6%、「10～29人」は41.3%、「30～99人」は17.4%、「100～299人」は6.6%となっています。

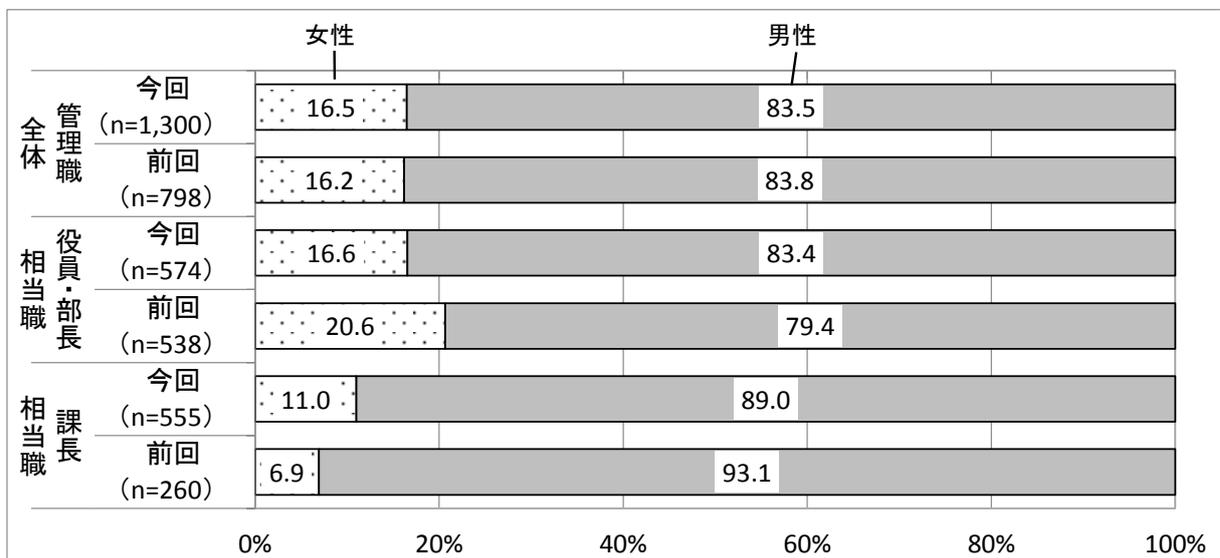
F4. 管理職の人数を男女別に記入してください。いない場合は「0」を記入してください。

管理職の人数をみると、女性214人(16.5%)、男性1,086人(83.5%)となっており、そのうち、「役員・部長相当職」は女性95人(16.6%)、男性479人(83.4%)、「課長相当職」は女性61人(11.0%)、男性494人(89.0%)となっています。「課長相当職」に占める女性の割合は、前回の6.9%から今回の11.0%へと、4.1ポイント増えています。

常時雇用者数別にみると、管理職全体では女性は「1～9人」、男性は「100～299人」、役員・部長相当職では女性は「10～29人」、男性は「100～299人」、課長相当職では女性は「30～99人」、男性は「1～9人」に多くなっています。

性別に管理職が多い業種をみると、女性は「医療・福祉業」、男性は「観光業・宿泊業」に最も多くなっています。

	今回			前回		
	女性	男性	合計	女性	男性	合計
管理職全体	214人	1,086人	1,300人	129人	669人	798人
役員・部長相当職	95人	479人	574人	111人	427人	538人
課長相当職	61人	494人	555人	18人	242人	260人
その他	58人	113人	171人			



		管理職全体							
				役員・部長相当職		課長相当職		その他	
		女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
常時 雇用者 数	1～9人	41人 (24.8%)	124人 (75.2%)	21人 (21.6%)	76人 (78.4%)	2人 (7.7%)	24人 (92.3%)	18人 (42.9%)	24人 (57.1%)
	10～29人	84人 (22.4%)	291人 (77.6%)	47人 (24.1%)	148人 (75.9%)	17人 (13.0%)	114人 (87.0%)	20人 (40.8%)	29人 (59.2%)
	30～99人	59人 (16.2%)	305人 (83.8%)	18人 (12.6%)	125人 (87.4%)	23人 (15.6%)	124人 (84.4%)	18人 (24.3%)	56人 (75.7%)
	100～299人	25人 (10.9%)	204人 (89.1%)	9人 (10.7%)	75人 (89.3%)	16人 (11.3%)	126人 (88.7%)	0人 (0.0%)	3人 (100.0%)
	300人以上	3人 (2.2%)	136人 (97.8%)	0人 (0.0%)	50人 (100.0%)	3人 (3.4%)	86人 (96.6%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)

※ () 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	医療・福祉業	卸売業	電気・ガス・熱供給・水道業／飲食店	観光業・宿泊業	不動産業	教育・学習支援業
役員・部長相当職	医療・福祉業	その他	出版・印刷業／卸売業	教育・学習支援業	不動産業	観光業・宿泊業
課長相当職	医療・福祉業	卸売業	観光業・宿泊業	観光業・宿泊業	不動産業	金融・保険業

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 44.2 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 1.3 歳、男性は 0.5 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 13.0 年、男性 15.2 年となっており、前回調査と比較すると、女性は 0.7 年、男性は 0.9 年延びています。

主な業種(上位4位)別にみると、建設業では平均年齢は女性より男性の方が高く、平均勤続年数は女性より男性の方が長くなっています。製造業、小売業、その他のサービス業では平均年齢は女性が高く、平均勤続年数は男性が長くなっています。

(1)平均年齢

従業員数	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	69件	47.4歳	88件	43.6歳	79件	47.9歳	92件	47.0歳
10～29人	96件	43.5歳	101件	43.0歳	99件	45.8歳	102件	45.1歳
30～99人	42件	41.3歳	34件	41.5歳	43件	43.9歳	35件	42.9歳
100～299人	17件	42.3歳	15件	42.6歳	17件	39.8歳	15件	41.3歳
300人以上	1件	37.0歳	0件	-	1件	40.0歳	0件	-
無回答	-	-	1件	33.0歳	-	-	1件	35.0歳
全体	225件	44.2歳	239件	42.9歳	239件	45.7歳	245件	45.2歳

(2)平均勤続年数

従業員数	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	66件	15.4年	82件	14.0年	77件	17.7年	87件	15.9年
10～29人	92件	12.6年	96件	11.9年	92件	14.8年	98件	13.6年
30～99人	42件	9.9年	32件	10.9年	42件	12.3年	33件	13.1年
100～299人	17件	13.1年	15件	9.9年	17件	12.8年	15件	13.3年
300人以上	1件	13.0年	0件	-	1件	17.0年	0件	-
無回答	-	-	1件	5.0年	-	-	1件	8.0年
全体	218件	13.0年	226件	12.3年	229件	15.2年	234件	14.3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=48)	46.6歳	16.0年
	男性(n=53)	48.5歳	16.7年
製造業	女性(n=49)	45.7歳	13.0年
	男性(n=54)	43.6歳	15.4年
小売業	女性(n=26)	43.8歳	12.4年
	男性(n=27)	43.7歳	14.7年
その他のサービス業	女性(n=27)	42.5歳	11.8年
	男性(n=25)	41.1歳	13.0年

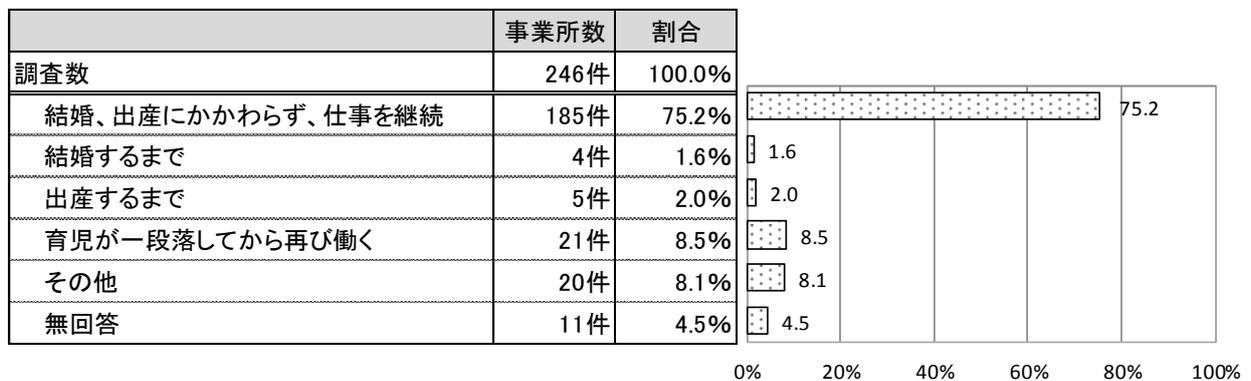
2 女性の活躍推進・管理職登用について(女性従業員がいる事業所のみ)

《問1から問4までは女性従業員のいる事業所にかかいます》 →いない場合は問5へ

問 1. 貴事業所では女性従業員がいつまで働くことを望みますか。貴事業所の考えに最も近いものを選んでください。(〇は1つ)

女性従業員がいつまで働くことを望むかについてみると、「結婚、出産にかかわらず、仕事を継続」75.2%と最も割合が高く、次いで「育児が一段落してから再び働く」8.5%、「その他」8.1%の順となっています。「その他」としては、「定年まで」「本人の能力や意向次第」といった意見が多くなっています。

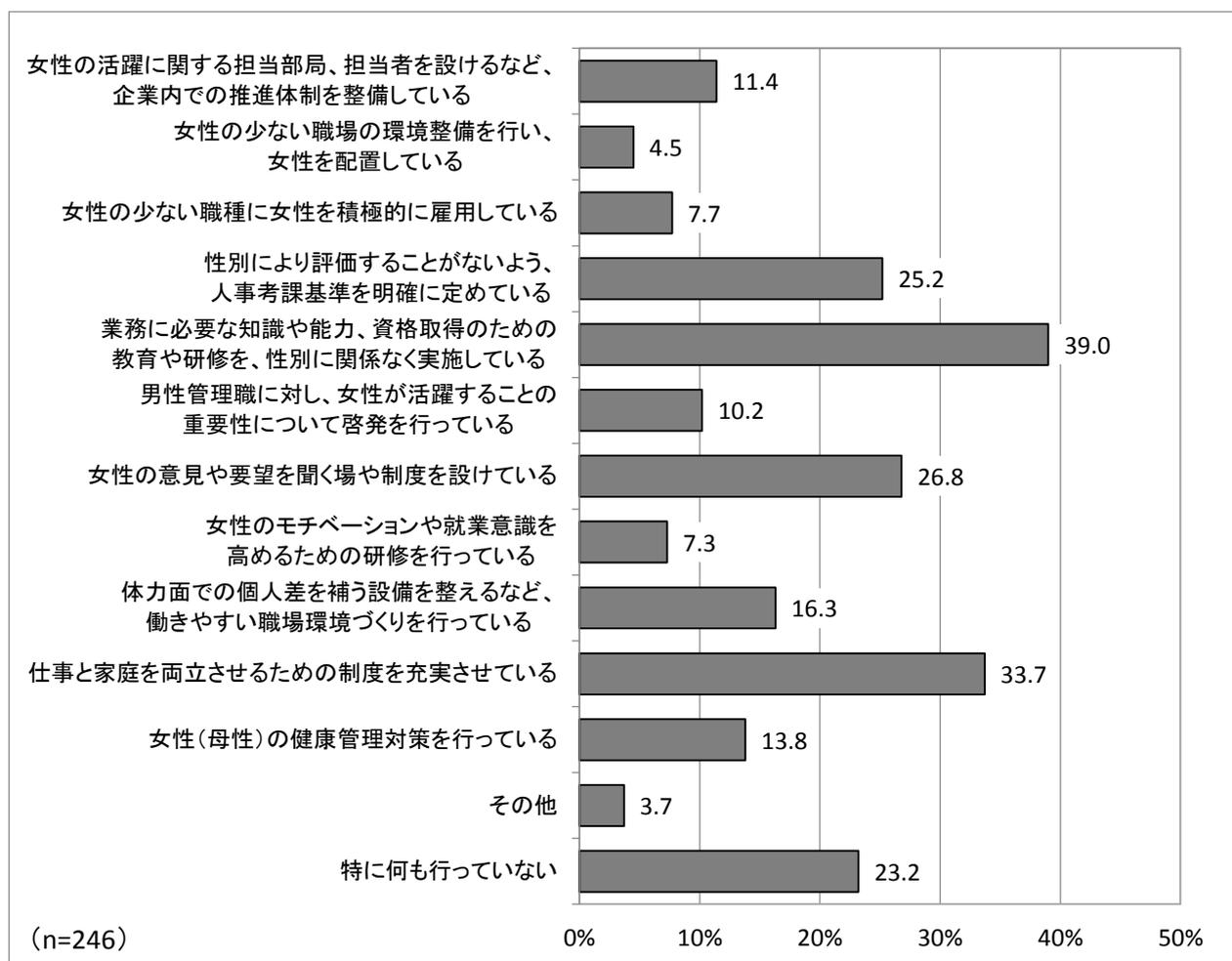
主な業種(上位4位)別にみると、建設業、製造業、小売業、その他のサービス業いずれも「結婚、出産にかかわらず、仕事を継続」の割合が最も高くなっています。また、「育児が一段落してから再び働く」は建設業、小売業の割合が10%を超えています。



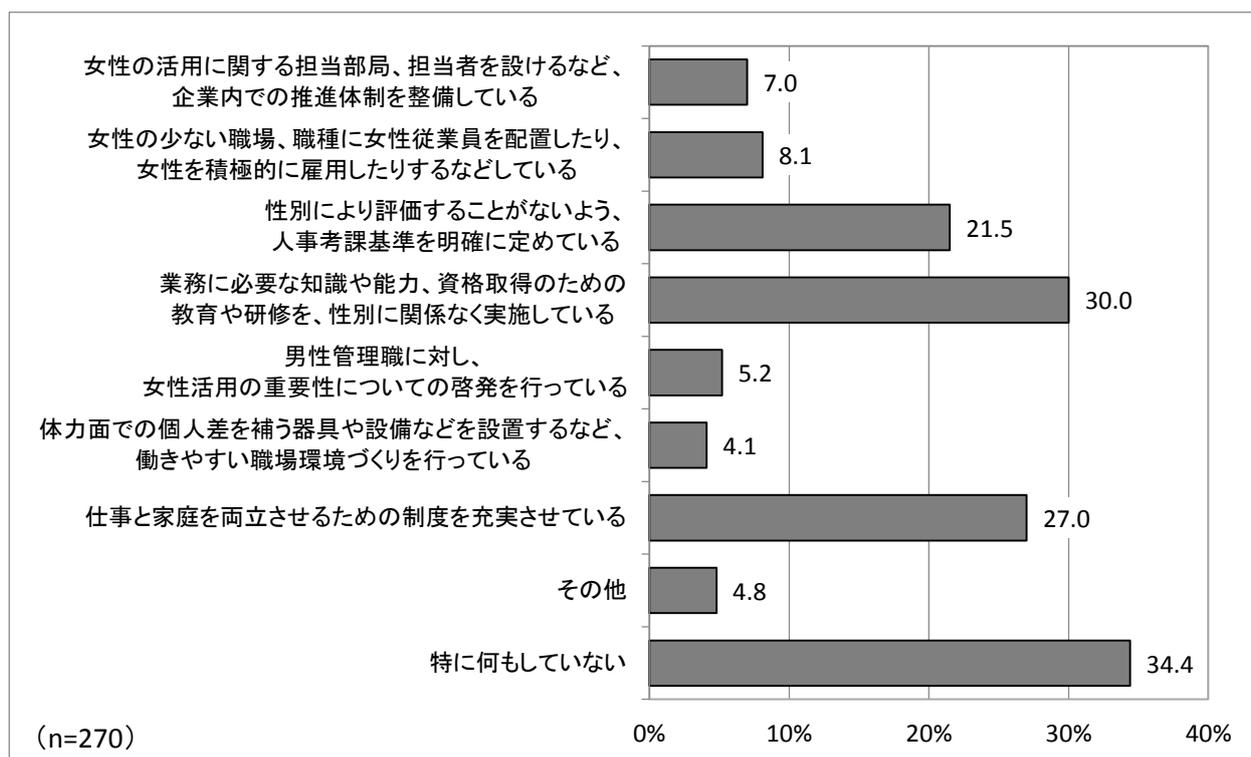
	結婚、出産にかかわらず、仕事を継続	結婚するまで	出産するまで	育児が一段落してから再び働く	その他	無回答
業種(抜粋)						
建設業(n=52)	65.4%	1.9%	0.0%	13.5%	13.5%	5.8%
製造業(n=51)	76.5%	0.0%	2.0%	7.8%	7.8%	5.9%
小売業(n=31)	74.2%	3.2%	3.2%	12.9%	3.2%	3.2%
その他のサービス業(n=27)	88.9%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%

問2. 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の取り組みについてみると、「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」が39.0%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」33.7%、「女性の意見や要望を聞く場や制度を設けている」26.8%の順となっています。「特に何も行ってない」は23.2%となっています。「その他」としては、「育児休業制度や有給休暇など働きやすい環境を整えている」「中期経営計画で女性管理職10%超、平均勤続年数10年超を目標にしている」「社長自身が女性なので、女性が要職に就けるよう後押ししている」といった意見がありました。



【参考：前回調査】



従業員数別にみると、1～9人では「特に何も行ってない」、10～29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」、30～99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」、100～299人では「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」の割合が高くなっています。

主な業種（上位4位）別にみると、建設業、小売業、その他のサービス業は「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」、製造業は「女性の意見や要望を聞く場や制度を設けている」の割合が最も高くなっており、建設業では「特に何も行ってない」、小売業では「女性の意見や要望を聞く場や制度を設けている」も同率となっています。

		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	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	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
従業員数	1～9人 (n=78)	11.5%	3.8%	5.1%	16.7%	29.5%	6.4%	25.6%	3.8%	12.8%	29.5%	15.4%	2.6%	30.8%
	10～29人 (n=104)	10.6%	6.7%	9.6%	21.2%	32.7%	10.6%	26.9%	10.6%	18.3%	34.6%	11.5%	5.8%	24.0%
	30～99人 (n=45)	13.3%	2.2%	6.7%	33.3%	62.2%	6.7%	22.2%	2.2%	11.1%	33.3%	13.3%	0.0%	17.8%
	100～299人 (n=17)	11.8%	0.0%	11.8%	64.7%	58.8%	35.3%	47.1%	17.6%	35.3%	47.1%	23.5%	5.9%	0.0%
	300人以上 (n=1)	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
業種（抜粋）	建設業 (n=52)	3.8%	5.8%	5.8%	11.5%	30.8%	5.8%	19.2%	5.8%	11.5%	26.9%	7.7%	3.8%	30.8%
	製造業 (n=51)	13.7%	0.0%	7.8%	25.5%	29.4%	17.6%	31.4%	3.9%	25.5%	27.5%	13.7%	2.0%	21.6%
	小売業 (n=31)	12.9%	3.2%	9.7%	22.6%	41.9%	6.5%	41.9%	6.5%	9.7%	32.3%	16.1%	0.0%	22.6%
	その他のサービス業 (n=27)	7.4%	11.1%	7.4%	37.0%	63.0%	0.0%	18.5%	11.1%	18.5%	40.7%	14.8%	7.4%	18.5%

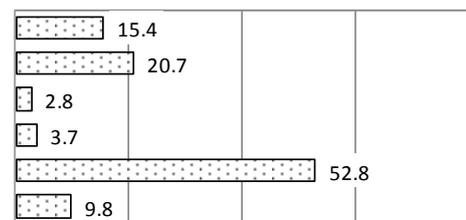
問3. 配偶者の転勤や出産、育児、介護を理由として退職をした女性の再雇用の実績はありますか。また、再雇用の雇用形態はどのようになっていますか。(〇はあてはまるものすべて)

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」52.8%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」20.7%、「正規従業員として再雇用した」15.4%の順となっています。「その他」としては、「事例がない」が多くなっています。

従業員数別にみると、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おり、100～299人では「パート、アルバイトとして再雇用した」も同じ割合となっています。

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。「正規従業員として再雇用した」はその他のサービス業で割合が最も高くなっています。

	事業所数	割合
調査数	246件	100.0%
正規従業員として再雇用した	38件	15.4%
パート、アルバイトとして再雇用した	51件	20.7%
契約社員として再雇用した	7件	2.8%
その他	9件	3.7%
女性の再雇用の実績はない	130件	52.8%
無回答	24件	9.8%



0% 20% 40% 60% 80%

		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
従業員数	1～9人 (n=78)	9.0%	10.3%	1.3%	2.6%	64.1%
	10～29人 (n=104)	17.3%	24.0%	1.0%	2.9%	52.9%
	30～99人 (n=45)	20.0%	26.7%	6.7%	6.7%	42.2%
	100～299人 (n=17)	17.6%	35.3%	11.8%	5.9%	35.3%
	300人以上 (n=1)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
業種（抜粋）	建設業 (n=52)	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	78.8%
	製造業 (n=51)	13.7%	21.6%	3.9%	3.9%	43.1%
	小売業 (n=31)	16.1%	41.9%	3.2%	3.2%	35.5%
	その他のサービス業 (n=27)	33.3%	25.9%	0.0%	3.7%	40.7%

問4. ≪F4 で女性管理職が男性管理職の半数以下の事業所にかがいます≫

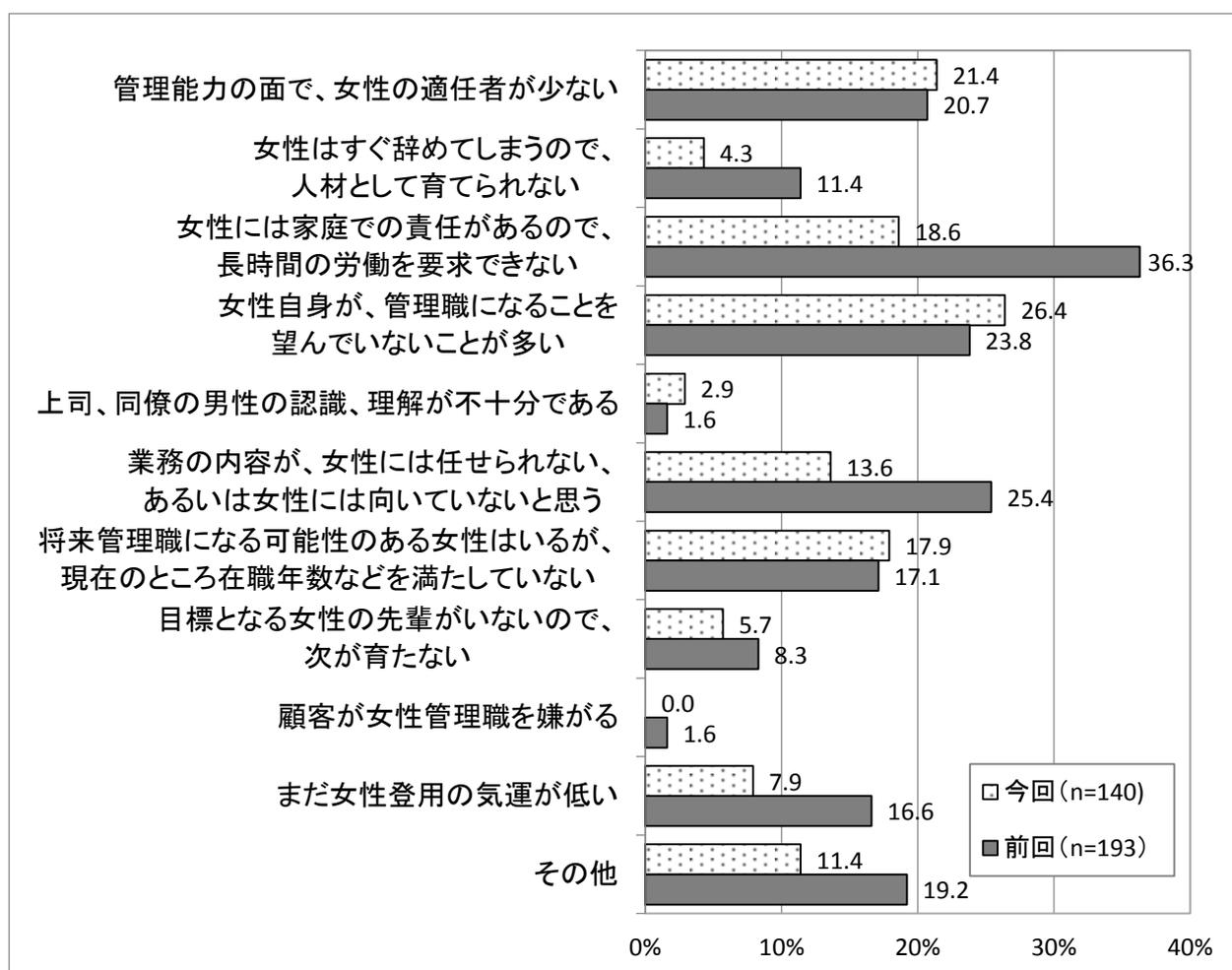
→そのほかの事業所は問5へ

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26.4%と最も割合が高く、次いで「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」21.4%、「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」18.6%の順となっています。「その他」としては、「女性社員が少ない(いない)」が多くなっています。

前回調査と比較すると、「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」の割合が、前回36.3%、今回18.6%と、17.7ポイント低くなっています。また、「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25.4%、今回13.6%と、11.8ポイント低くなっています。



従業員数別にみると、1～9人では「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」、10人以上では「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」の割合が高くなっています。30～99人では「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」、「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」も同じ割合となっています。

主な業種（上位4位）別にみると、建設業は「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」、製造業、小売業では「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」、その他のサービス業では「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」の割合が最も高くなっています。

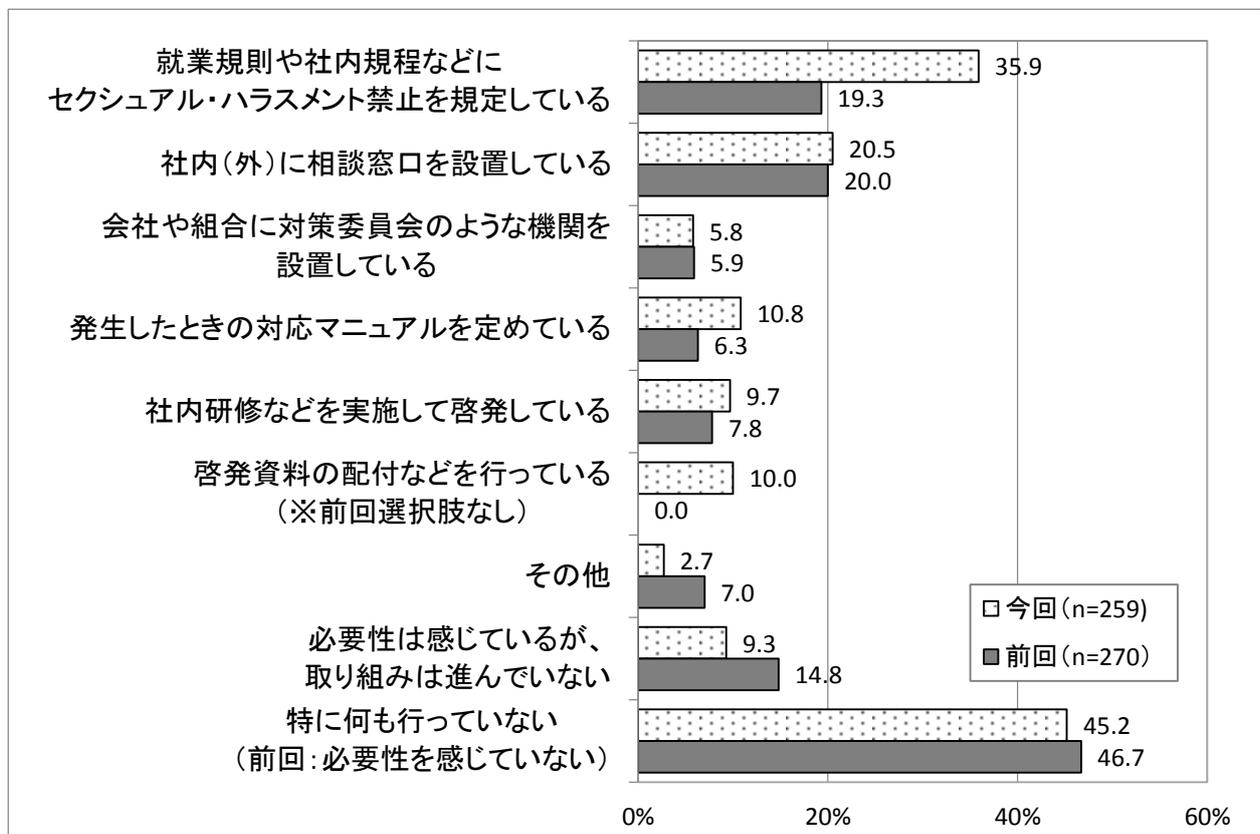
		管理能力の面で、女性の適任者が少ない	女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない	女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できない	女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い	上司、同僚の男性の認識、理解が不十分である	業務の内容が、女性には任せられない、あるいは女性には向いていないと思う	将来管理職になる可能性のある女性はいるが、現在のところ在职年数などを満たしていない	目標となる女性の先輩がいないので、次が育たない	顧客が女性管理職を嫌がる	まだ女性登用の気運が低い	その他
従業員数	1～9人 (n=39)	15.4%	5.1%	10.3%	12.8%	2.6%	7.7%	12.8%	5.1%	0.0%	2.6%	10.3%
	10～29人 (n=54)	24.1%	5.6%	24.1%	29.6%	1.9%	14.8%	27.8%	3.7%	0.0%	5.6%	7.4%
	30～99人 (n=32)	25.0%	0.0%	9.4%	25.0%	3.1%	9.4%	25.0%	6.3%	0.0%	9.4%	18.8%
	100～299人 (n=14)	35.7%	7.1%	42.9%	50.0%	0.0%	7.1%	14.3%	7.1%	0.0%	14.3%	0.0%
	300人以上 (n=1)	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
業種（抜粋）	建設業 (n=32)	31.3%	6.3%	25.0%	12.5%	6.3%	21.9%	12.5%	3.1%	0.0%	9.4%	6.3%
	製造業 (n=33)	24.2%	3.0%	15.2%	27.3%	3.0%	18.2%	9.1%	9.1%	0.0%	15.2%	18.2%
	小売業 (n=8)	12.5%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
	その他のサービス業 (n=20)	15.0%	0.0%	15.0%	20.0%	0.0%	0.0%	30.0%	15.0%	0.0%	0.0%	15.0%

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

問5. セクシュアル・ハラスメント(※)に対する取り組みを何かしていますか。(〇は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 35.9%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」20.5%、「発生したときの対応マニュアルを定めている」10.8%の順となっています。また、「特に何も行ってない」は 45.2%となっています。「その他」としては、「事例がない」「その都度話し合いをしている」「グループ会社から指導あり」といった意見が挙がっています。

前回調査と比較すると、「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」の割合が 16.6 ポイント高くなっています。



※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。

従業員数別にみると、29人以下の事業所では「特に何も行っていない」、30～99人では「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」、100～299人では「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」、「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、製造業では「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」、その他の業種では「特に何も行っていない」の割合が最も高くなっています。

	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	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	啓発資料の配付などを行っている	その他	必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	特に何も行っていない	
従業員数	1～9人(n=87)	20.7%	6.9%	2.3%	6.9%	5.7%	6.9%	3.4%	9.2%	57.5%
	10～29人(n=107)	33.6%	12.1%	4.7%	11.2%	7.5%	9.3%	1.9%	8.4%	52.3%
	30～99人(n=45)	53.3%	40.0%	15.6%	8.9%	17.8%	13.3%	2.2%	15.6%	20.0%
	100～299人(n=17)	82.4%	82.4%	5.9%	35.3%	17.6%	23.5%	5.9%	0.0%	11.8%
	300人以上(n=1)	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
業種(抜粋)	建設業(n=55)	16.4%	1.8%	0.0%	9.1%	3.6%	7.3%	0.0%	10.9%	65.5%
	製造業(n=55)	45.5%	27.3%	7.3%	5.5%	12.7%	9.1%	1.8%	7.3%	34.5%
	小売業(n=31)	38.7%	19.4%	6.5%	12.9%	0.0%	6.5%	3.2%	9.7%	41.9%
	その他のサービス業(n=29)	34.5%	10.3%	0.0%	0.0%	10.3%	3.4%	6.9%	20.7%	37.9%

4 育児休業などについて

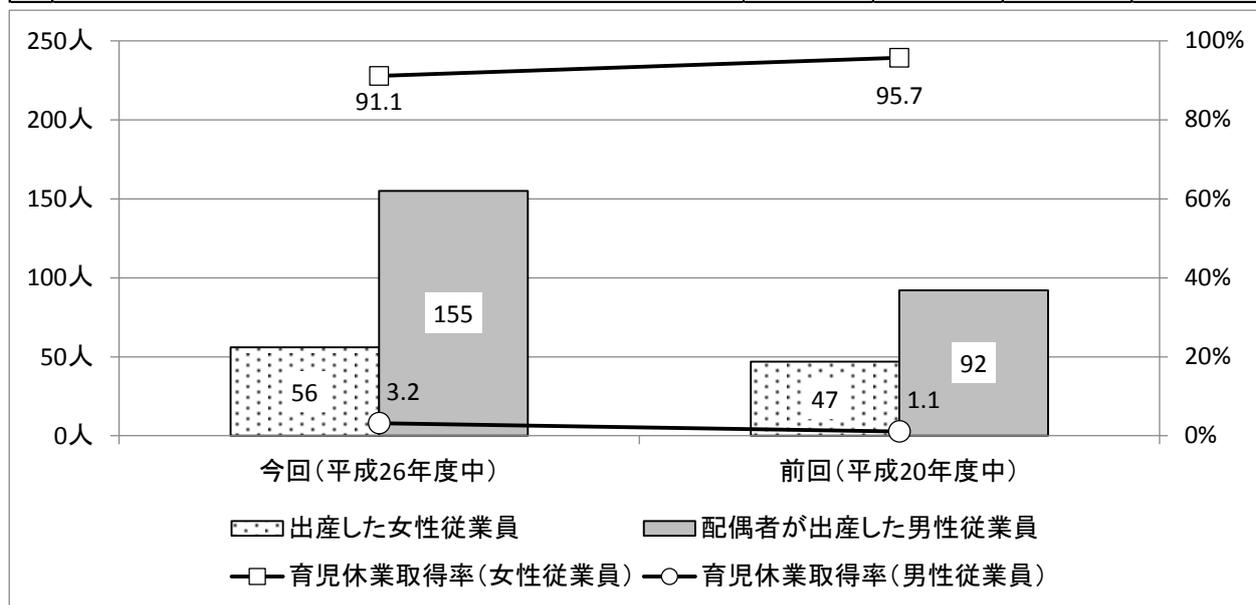
問6. 平成 26 年4月1日から平成 27 年3月 31 日までに出産した女性従業員、または配偶者が出産した男性従業員の育児休業の取得状況について記入してください。いない場合は「0」を記入してください。

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 91.1%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3.2%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4.6ポイント低下、男性従業員は2.1ポイント高くなっています。

また、従業員数別にみると、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55.6%、10～29人では92.3%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0～5%程度となっています。

区分	今回(平成26年度中)		前回(平成20年度中)	
	利用状況	取得率	利用状況	取得率
出産した女性従業員	56人	91.1%	47人	95.7%
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	51人		45人	
配偶者が出産した男性従業員	155人	3.2%	92人	1.1%
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		1人	



従業員数	区分	利用状況	取得率
1～9人 (n=87)	出産した女性従業員	9人	55.6%
	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	5人	
	配偶者が出産した男性従業員	12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	
10～29人 (n=107)	出産した女性従業員	13人	92.3%
	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	12人	
	配偶者が出産した男性従業員	31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	1人	
30～99人 (n=45)	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	30人	3.3%
	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	
100～299人 (n=17)	出産した女性従業員	19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	19人	
	配偶者が出産した男性従業員	56人	5.4%
	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	
300人以上 (n=1)	出産した女性従業員	4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	4人	
	配偶者が出産した男性従業員	26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	

問7. <<問6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」30人と最も多く、次いで「(オ) 1年以上」18人、「(ウ) 3か月以上6か月未満」5人、「(イ) 1か月以上3か月未満」2人、「(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」3人となっています。

育児休業を取得、または取得申出をしている期間	女性	男性
(ア) 1か月未満	1人	3人
(イ) 1か月以上3か月未満	2人	0人
(ウ) 3か月以上6か月未満	5人	0人
(エ) 6か月以上1年未満	30人	0人
(オ) 1年以上	18人	0人

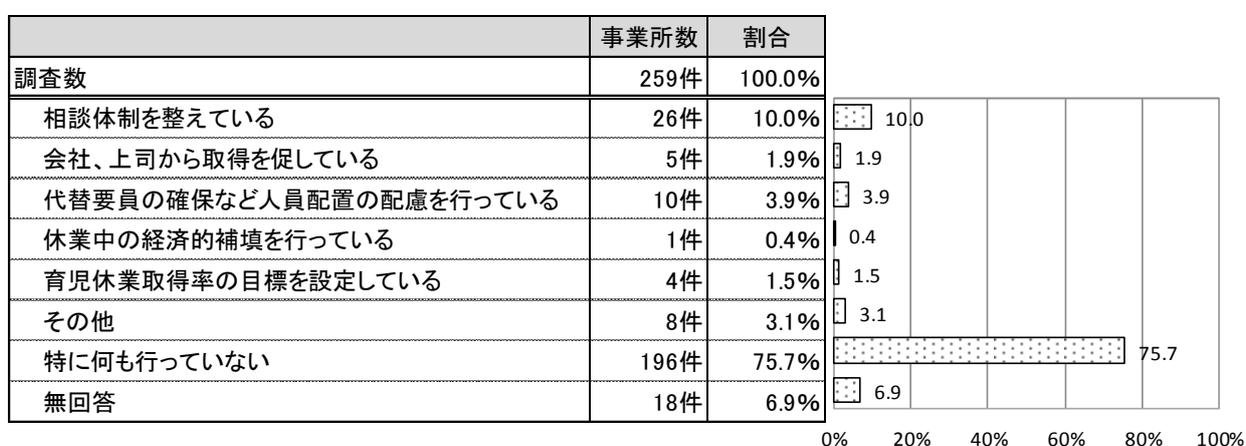
問8. 男性の育児休業取得促進のための方策を何かとっていますか。(〇はあてはまるものすべて)

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」10.0%が最も多く、次いで「代替要因の確保など人員配置の配慮を行っている」3.9%、「その他」3.1%の順となっています。

「特に何も行ってない」は75.7%となっています。「その他」としては、「該当する社員がいない（従業員の年齢が高い、子どもが成人している、独身等）」といった意見が多くなっています。

従業員数別にみると、「相談体制を整えている」の割合は従業員数が99人以下では10%程度を占めていますが、100人以上では0%となっています。

主な業種（上位4位）別にみると、製造業、その他のサービス業では「相談体制を整えている」が10%を超えています。



		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
従業員数	1～9人 (n=87)	9.2%	0.0%	3.4%	0.0%	0.0%	4.6%	72.4%
	10～29人 (n=107)	11.2%	1.9%	4.7%	0.9%	0.9%	3.7%	77.6%
	30～99人 (n=45)	13.3%	4.4%	2.2%	0.0%	4.4%	0.0%	75.6%
	100～299人 (n=17)	0.0%	5.9%	5.9%	0.0%	5.9%	0.0%	82.4%
	300人以上 (n=1)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
業種（抜粋）	建設業 (n=55)	9.1%	0.0%	7.3%	0.0%	1.8%	3.6%	78.2%
	製造業 (n=55)	12.7%	3.6%	1.8%	0.0%	1.8%	1.8%	69.1%
	小売業 (n=31)	0.0%	0.0%	3.2%	0.0%	0.0%	0.0%	87.1%
	その他のサービス業 (n=29)	10.3%	0.0%	3.4%	0.0%	0.0%	3.4%	75.9%

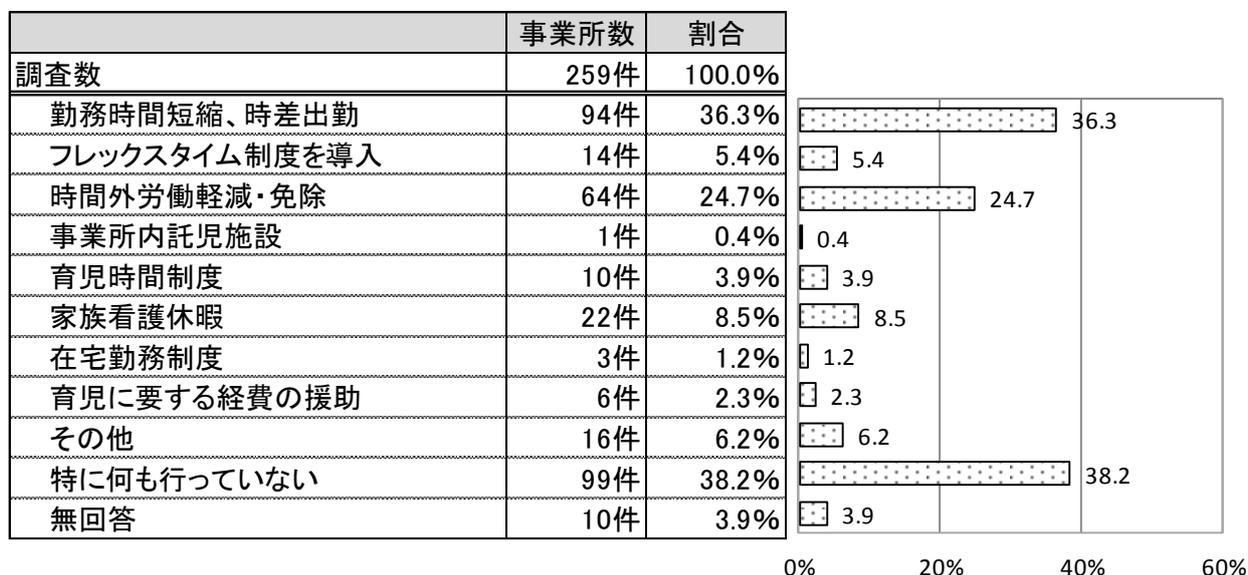
問9. 貴事業所では、子どもを育てながら働いている人のために、特別な配慮をしていますか。

(○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」36.3%が最も多く、次いで「時間外労働軽減・免除」24.7%、「家族看護休暇」8.5%の順となっています。「特に何も行っていない」は38.2%となっています。「その他」としては、「該当する社員がいない」「有給休暇や外出許可などを設けている」といった意見が多くなっています。

従業員数別にみると、29人以下では「特に何も行っていない」、30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。

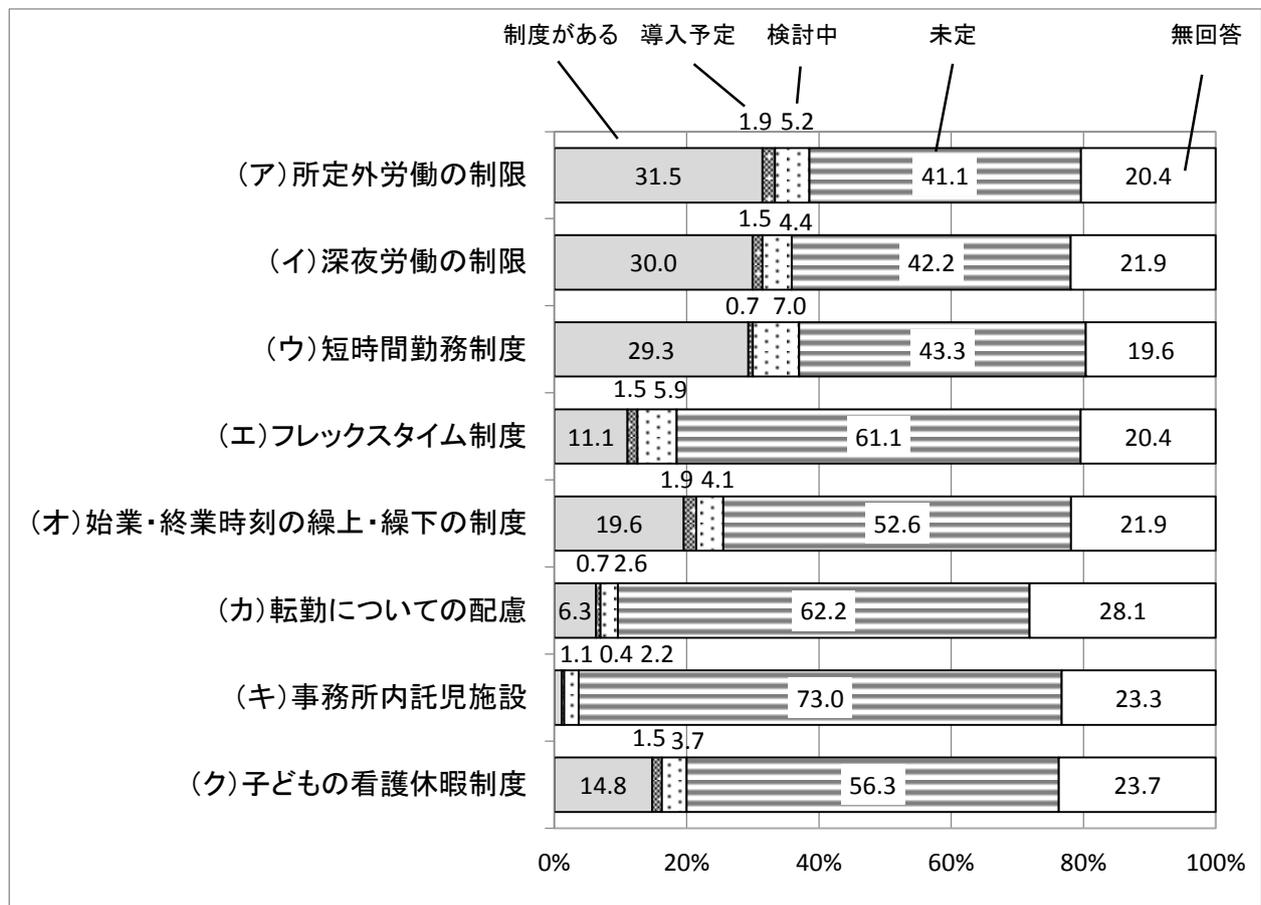
主な業種（上位4位）別にみると、製造業では「勤務時間短縮、時差出勤」、「時間外労働軽減・免除」の割合が最も高くなっています。



		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
従業員数	1～9人 (n=87)	25.3%	4.6%	18.4%	0.0%	0.0%	4.6%	1.1%	5.7%	6.9%	40.2%
	10～29人 (n=107)	35.5%	5.6%	19.6%	0.9%	2.8%	6.5%	1.9%	0.0%	6.5%	45.8%
	30～99人 (n=45)	53.3%	6.7%	42.2%	0.0%	6.7%	11.1%	0.0%	2.2%	4.4%	22.2%
	100～299人 (n=17)	52.9%	5.9%	41.2%	0.0%	23.5%	35.3%	0.0%	0.0%	5.9%	23.5%
	300人以上 (n=1)	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
業種（抜粋）	建設業 (n=55)	27.3%	5.5%	14.5%	0.0%	1.8%	9.1%	1.8%	0.0%	9.1%	50.9%
	製造業 (n=55)	34.5%	3.6%	34.5%	0.0%	1.8%	7.3%	0.0%	3.6%	9.1%	30.9%
	小売業 (n=31)	35.5%	12.9%	29.0%	0.0%	3.2%	9.7%	0.0%	3.2%	6.5%	38.7%
	その他のサービス業 (n=29)	34.5%	6.9%	24.1%	0.0%	3.4%	6.9%	3.4%	3.4%	6.9%	41.4%

【参考：前回調査】

問 12. 働きながら育児を行う従業員に対する制度の有無や、制度がない場合の今後の予定について、(ア)から(ク)の制度ごとにあてはまる番号に○をつけてください。

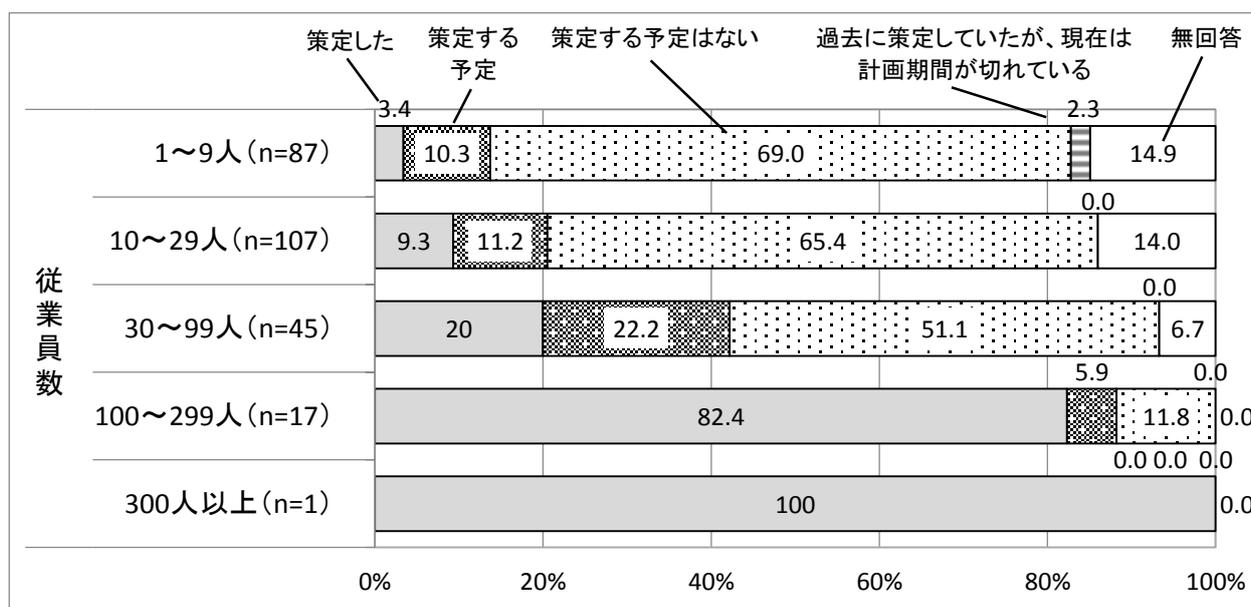
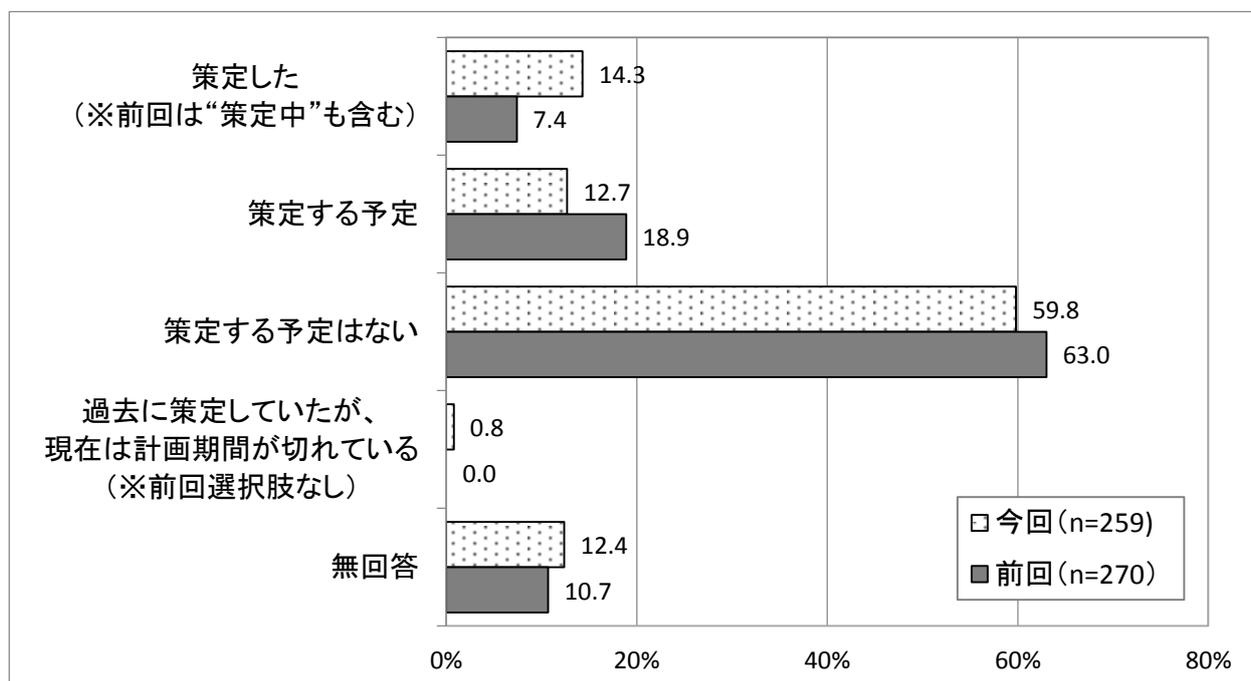


問 10. 貴事業所は、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画(※)を策定しましたか。
(○は1つ)

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」59.8%が最も割合が高く、次いで「策定した」14.3%、「策定する予定」12.7%の順となっています。

前回調査と比較すると、「策定した」の割合が高くなっています。

従業員数別にみると、人数が上がるにつれて「策定した」の割合が高くなっており、100人以上では80%を超えています。



※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」は製造業、その他のサービス業で10%を超えています。

		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
業種 (抜粋)	建設業(n=55)	7.3%	12.7%	69.1%	1.8%	9.1%
	製造業(n=55)	16.4%	9.1%	56.4%	0.0%	18.2%
	小売業(n=31)	9.7%	16.1%	54.8%	0.0%	19.4%
	その他のサービス業(n=29)	13.8%	3.4%	72.4%	0.0%	10.3%

5 介護休業などについて

問 11. 平成 26 年4月1日から平成 27 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」2人、「介護休業を取得した男性従業員」4人となっています。従業員数別に内訳をみると、女性従業員は10～29人で2人、男性従業員は1～9人で2人、100～299人で1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2人減少、男性従業員は3人増加しています。

区分	今回(平成26年度中)	前回(平成20年度中)
介護休業を取得した女性従業員	2人	4人
介護休業を取得した男性従業員	4人	1人

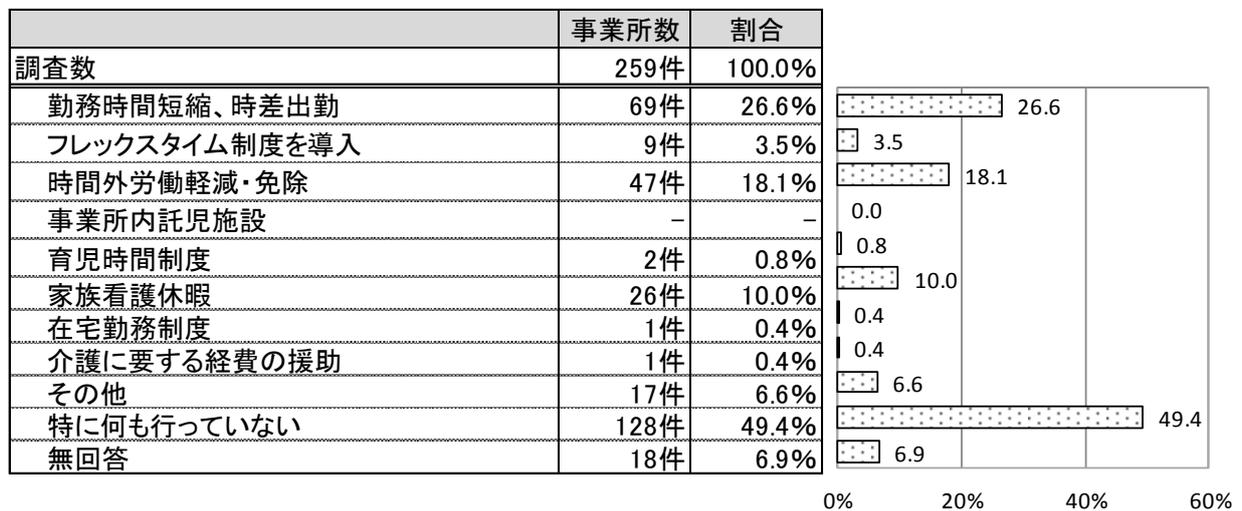
従業員数	区分	今回(平成26年度中)
1～9人(n=87)	介護休業を取得した女性従業員	0人
	介護休業を取得した男性従業員	2人
10～29人(n=107)	介護休業を取得した女性従業員	2人
	介護休業を取得した男性従業員	0人
30～99人(n=45)	介護休業を取得した女性従業員	0人
	介護休業を取得した男性従業員	0人
100～299人(n=17)	介護休業を取得した女性従業員	0人
	介護休業を取得した男性従業員	1人
300人以上(n=1)	介護休業を取得した女性従業員	0人
	介護休業を取得した男性従業員	1人

問 12. 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」26.6%が最も割合が高く、次いで「時間外労働軽減・免除」18.1%、「家族看護休暇」10.0%の順となっています。「特に何も行ってない」は49.4%となっています。「その他」としては、「該当する社員がいない」「ケースバイケースで対応している」といった意見が多くなっています。

従業員数別にみると、29人以下では「特に何も行ってない」、30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。

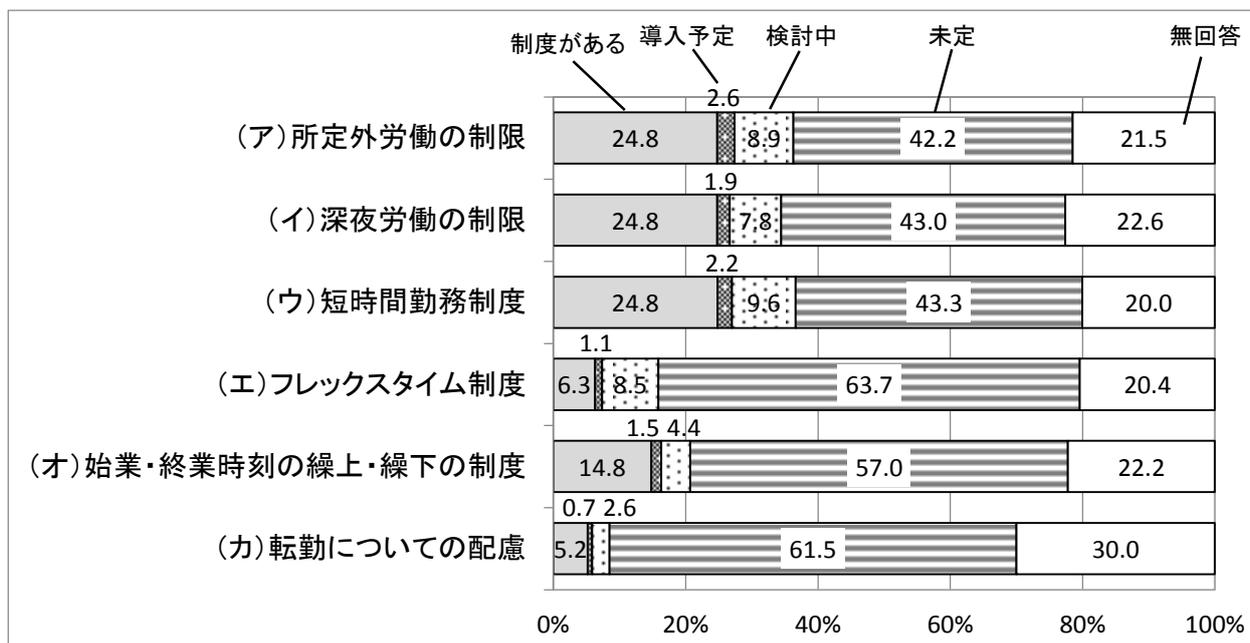
主な業種(上位4位)別にみると、製造業では「時間外労働軽減・免除」、その他のサービス業では「特に何も行ってない」の割合が最も高くなっています。また、「家族看護休暇」は製造業で10%を超えています。



		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	特に何も行ってない
従業員数	1~9人 (n=87)	16.1%	0.0%	11.5%	0.0%	0.0%	4.6%	1.1%	0.0%	5.7%	57.5%
	10~29人 (n=107)	25.2%	6.5%	13.1%	0.0%	0.0%	5.6%	0.0%	0.0%	7.5%	55.1%
	30~99人 (n=45)	42.2%	2.2%	35.6%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	2.2%	6.7%	28.9%
	100~299人 (n=17)	47.1%	5.9%	35.3%	0.0%	11.8%	41.2%	0.0%	0.0%	5.9%	29.4%
	300人以上 (n=1)	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
業種(抜粋)	建設業 (n=55)	16.4%	3.6%	9.1%	0.0%	1.8%	9.1%	0.0%	0.0%	7.3%	65.5%
	製造業 (n=55)	32.7%	1.8%	34.5%	0.0%	1.8%	10.9%	0.0%	0.0%	3.6%	32.7%
	小売業 (n=31)	35.5%	3.2%	12.9%	0.0%	0.0%	3.2%	0.0%	0.0%	9.7%	48.4%
	その他のサービス業 (n=29)	17.2%	6.9%	13.8%	0.0%	0.0%	3.4%	0.0%	0.0%	13.8%	51.7%

【参考：前回調査】

問 12. 働きながら介護を行う従業員に対する制度の有無や、制度がない場合の今後の予定について、(ア)から(カ)の制度ごとにあてはまる番号に○をつけてください。

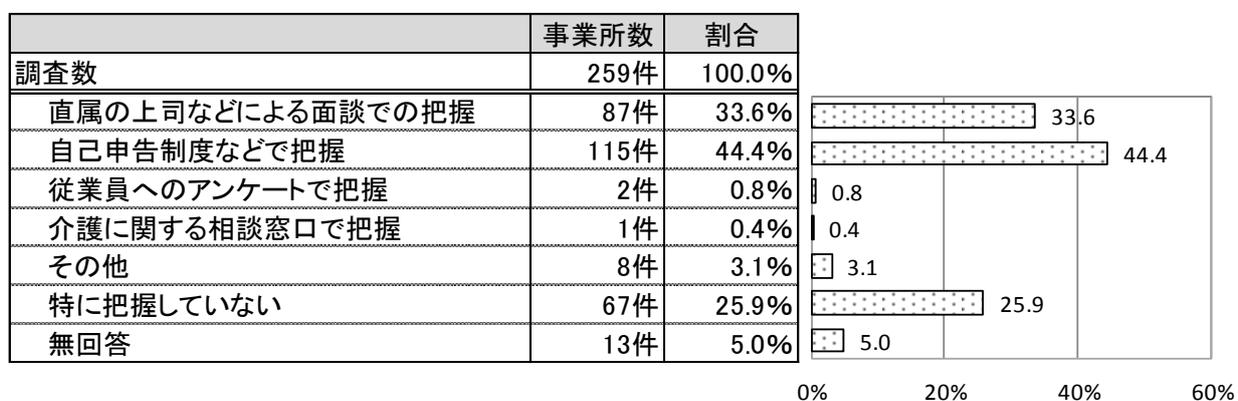


問 13. 介護の問題を抱えている従業員の把握はどのようにしていますか。(〇はあてはまるものすべて)

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」44.4%が最も割合が高く、次いで「直属の上司などによる面談での把握」33.6%となっています。「特に把握していない」は25.9%となっています。「その他」としては、「日常の会話から把握」「本人の申し出」「個別に把握」といった意見が挙がっています。

従業員数別にみると、1～9人では「特に把握していない」、10～99人では「自己申告制度などで把握」、100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おり、建設業では「特に把握していない」、小売業では「直属の上司などによる面談での把握」、「特に把握していない」、その他のサービス業では「直属の上司などによる面談での把握」も同率となっています。



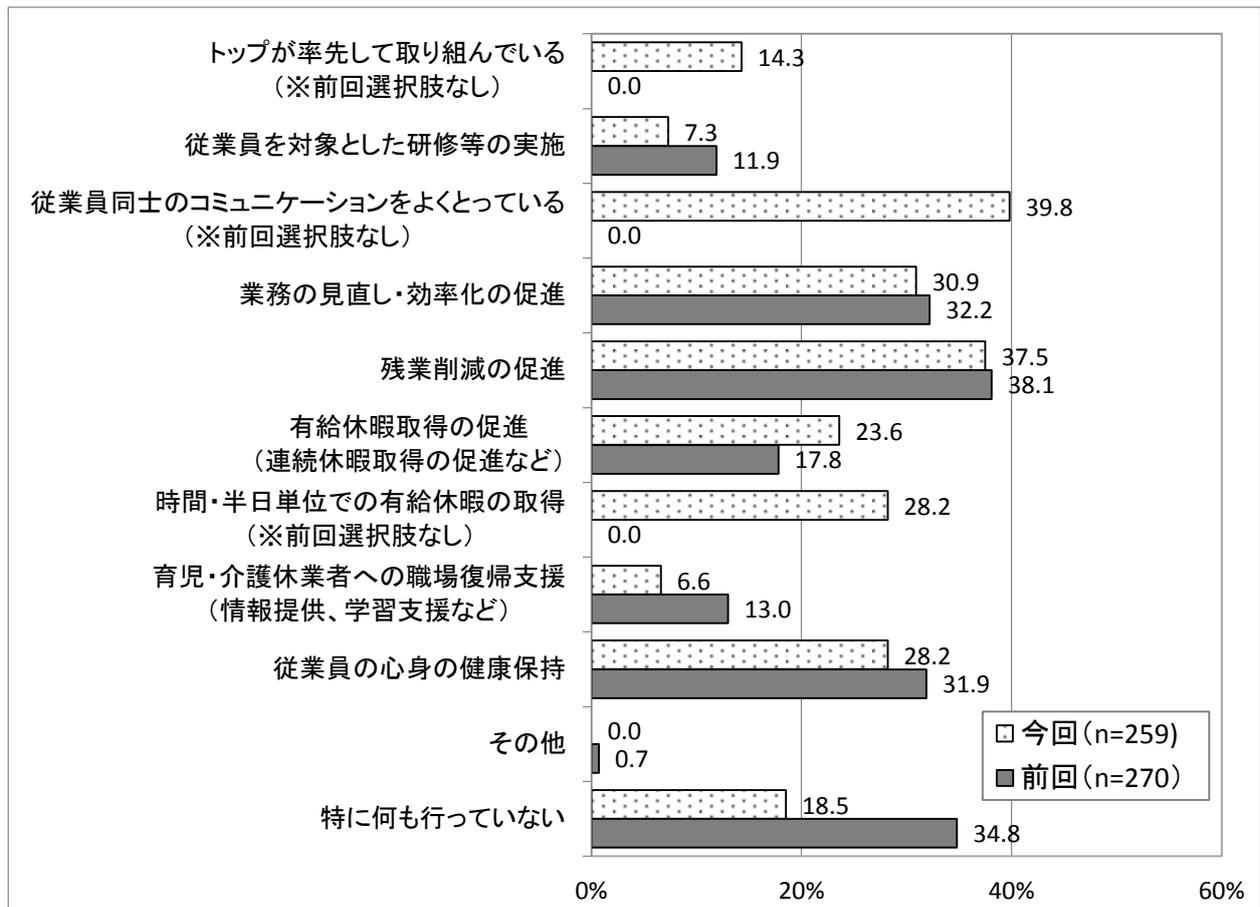
		直属の上司などによる面談での把握	自己申告制度などで把握	従業員へのアンケートで把握	介護に関する相談窓口で把握	その他	特に把握していない
従業員数	1～9人 (n=87)	27.6%	29.9%	0.0%	0.0%	6.9%	33.3%
	10～29人 (n=107)	28.0%	52.3%	0.9%	0.9%	0.0%	29.0%
	30～99人 (n=45)	46.7%	55.6%	2.2%	0.0%	4.4%	11.1%
	100～299人 (n=17)	58.8%	47.1%	0.0%	0.0%	0.0%	11.8%
	300人以上 (n=1)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
業種(抜粋)	建設業 (n=55)	10.9%	41.8%	0.0%	0.0%	1.8%	41.8%
	製造業 (n=55)	36.4%	41.8%	1.8%	0.0%	5.5%	18.2%
	小売業 (n=31)	35.5%	35.5%	0.0%	0.0%	3.2%	35.5%
	その他のサービス業 (n=29)	44.8%	44.8%	0.0%	0.0%	6.9%	17.2%

6 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について

問 14. 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、「従業員同士のコミュニケーションをよくとっている」39.8%が最も割合が高く、次いで、「残業削減の促進」37.5%、「業務の見直し・効率化の促進」30.9%、「時間・半日単位での有給休暇の取得」、「従業員の心身の健康保持」28.2%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。



従業員数別にみると、1～9人では「従業員同士のコミュニケーションをよくとっている」、10～99人では「残業削減の促進」、100～299人では「業務の見直し・効率化の促進」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、小売業では「従業員同士のコミュニケーションをよくとっている」、製造業では「残業削減の促進」、その他のサービス業では「業務の見直し・効率化の促進」の割合が最も高くなっています。

	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	従業員同士のコミュニケーションをよくとっている	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	特に何も行ってない	
従業員数	1～9人(n=87)	12.6%	5.7%	40.2%	25.3%	29.9%	23.0%	23.0%	8.0%	21.8%	0.0%	25.3%
	10～29人(n=107)	14.0%	8.4%	36.4%	26.2%	38.3%	24.3%	26.2%	4.7%	31.8%	0.0%	20.6%
	30～99人(n=45)	8.9%	6.7%	40.0%	42.2%	48.9%	17.8%	37.8%	4.4%	24.4%	0.0%	8.9%
	100～299人(n=17)	41.2%	5.9%	58.8%	64.7%	41.2%	41.2%	41.2%	17.6%	52.9%	0.0%	0.0%
	300人以上(n=1)	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
業種（抜粋）	建設業(n=55)	3.6%	12.7%	38.2%	18.2%	30.9%	20.0%	21.8%	0.0%	32.7%	0.0%	21.8%
	製造業(n=55)	25.5%	3.6%	45.5%	34.5%	50.9%	23.6%	40.0%	3.6%	21.8%	0.0%	10.9%
	小売業(n=31)	12.9%	3.2%	48.4%	38.7%	35.5%	16.1%	9.7%	12.9%	19.4%	0.0%	22.6%
	その他のサービス業(n=29)	10.3%	10.3%	37.9%	41.4%	37.9%	20.7%	31.0%	10.3%	27.6%	0.0%	13.8%

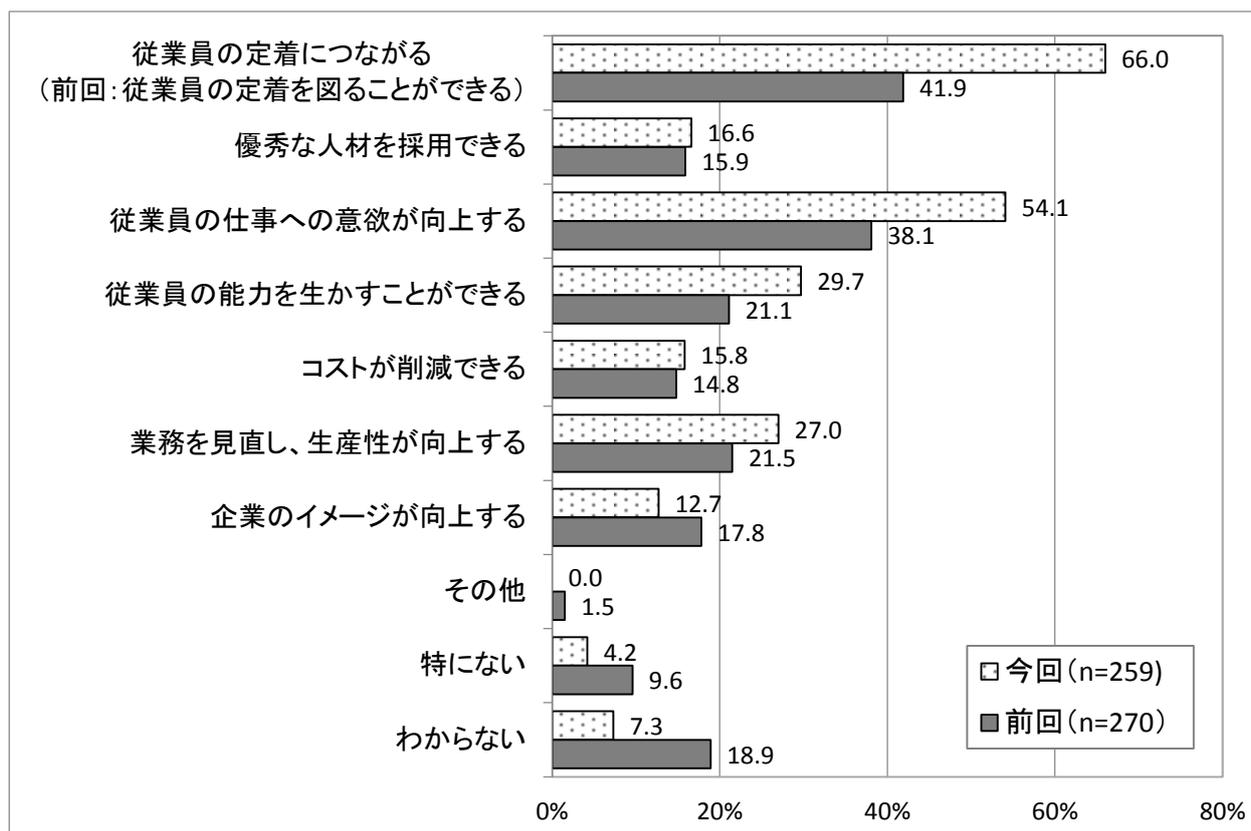
問 15. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に取り組むことでどのようなメリットがあると考えますか。(○はあてはまるものすべて)

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」66.0%が最も割合が高く、次いで「従業員の仕事への意欲が向上する」54.1%、「従業員の能力を生かすことができる」29.7%、「業務を見直し、生産性が向上する」27.0%の順となっています。

前回調査と比較すると、「企業のイメージが向上する」、「特にない」、「わからない」以外は割合が高くなっており、特に、「従業員の定着につながる」は24.1ポイント、「従業員の仕事への意欲が向上する」は16ポイント高くなっています。

従業員数別にみても、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「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。



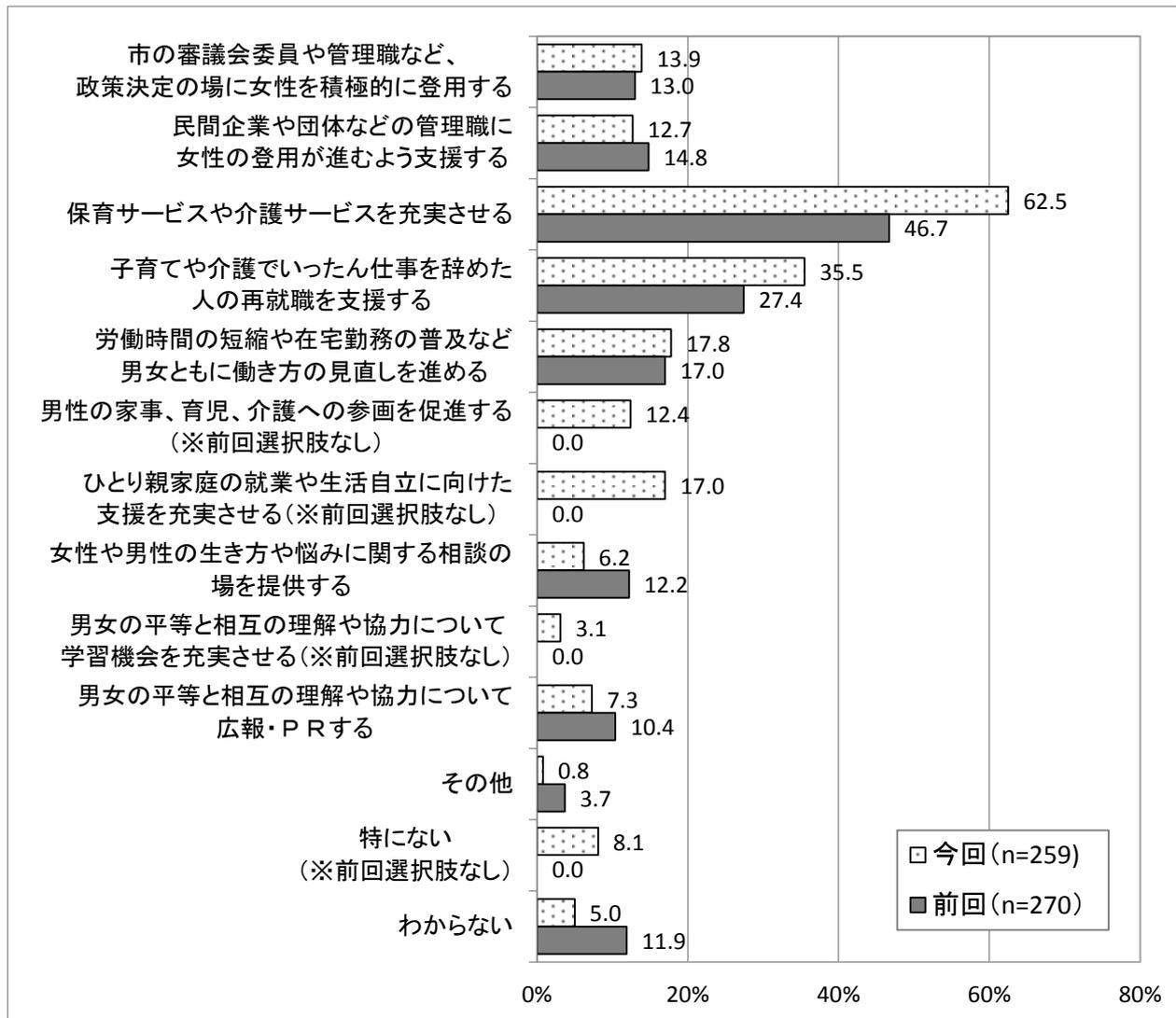
		従業員の定着につながる	優秀な人材を採用できる	従業員の仕事への意欲が向上する	従業員の能力を生かすことができる	コストが削減できる	業務を見直し、生産性が向上する	企業のイメージが向上する	その他	特にない	わからない
従業員数	1~9人 (n=87)	64.4%	14.9%	42.5%	27.6%	11.5%	21.8%	8.0%	0.0%	5.7%	10.3%
	10~29人 (n=107)	62.6%	14.0%	53.3%	30.8%	17.8%	26.2%	10.3%	0.0%	4.7%	9.3%
	30~99人 (n=45)	71.1%	17.8%	68.9%	24.4%	13.3%	28.9%	15.6%	0.0%	0.0%	0.0%
	100~299人 (n=17)	88.2%	41.2%	82.4%	47.1%	35.3%	52.9%	47.1%	0.0%	0.0%	0.0%
	300人以上 (n=1)	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
業種 (抜粋)	建設業 (n=55)	63.6%	21.8%	58.2%	29.1%	9.1%	25.5%	10.9%	0.0%	1.8%	7.3%
	製造業 (n=55)	72.7%	12.7%	49.1%	29.1%	21.8%	32.7%	12.7%	0.0%	5.5%	5.5%
	小売業 (n=31)	58.1%	25.8%	48.4%	29.0%	19.4%	32.3%	19.4%	0.0%	6.5%	16.1%
	その他のサービス業 (n=29)	72.4%	27.6%	51.7%	37.9%	10.3%	31.0%	13.8%	0.0%	6.9%	3.4%

7 男女共同参画社会づくりについて

問 16. 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」62.5%が最も割合が高く、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」35.5%、「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」17.8%、「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」17.0%の順となっています。「その他」としては、「病児保育施設の整備」「男とか女とかいう前に自立した人間を育てる事が一番」といった意見が挙がっています。

前回調査と比較すると、「保育サービスや介護サービスを充実させる」の割合が前回より 15.8 ポイント、「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」の割合が前回より 8.1 ポイント高くなっています。



※前回調査は上記以外に「法律や制度の面で見直しを行う」「従来、女性が少なかった分野(研究者等)への女性の進出を支援する」「事業所向けの男女共同参画に関する情報の提供や講座を開催する」「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」の選択肢がありました。

従業員数別にみても、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「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」の割合が他の業種に比べて高くなっています。

		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	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	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
従業員数	1～9人 (n=87)	10.3%	12.6%	54.0%	33.3%	14.9%	12.6%	17.2%	6.9%	1.1%	5.7%	1.1%	13.8%	5.7%
	10～29人 (n=107)	17.8%	14.0%	61.7%	39.3%	16.8%	11.2%	16.8%	5.6%	5.6%	9.3%	0.9%	7.5%	5.6%
	30～99人 (n=45)	15.6%	11.1%	75.6%	35.6%	17.8%	8.9%	11.1%	6.7%	2.2%	2.2%	0.0%	2.2%	2.2%
	100～299人 (n=17)	5.9%	11.8%	76.5%	17.6%	29.4%	29.4%	35.3%	5.9%	0.0%	17.6%	0.0%	0.0%	5.9%
	300人以上 (n=1)	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
業種（抜粋）	建設業 (n=55)	16.4%	16.4%	50.9%	45.5%	29.1%	14.5%	12.7%	10.9%	9.1%	9.1%	1.8%	9.1%	3.6%
	製造業 (n=55)	9.1%	7.3%	72.7%	29.1%	18.2%	14.5%	18.2%	12.7%	3.6%	5.5%	1.8%	5.5%	1.8%
	小売業 (n=31)	6.5%	6.5%	71.0%	29.0%	9.7%	12.9%	3.2%	0.0%	3.2%	3.2%	0.0%	19.4%	9.7%
	その他のサービス業 (n=29)	13.8%	10.3%	69.0%	27.6%	17.2%	6.9%	31.0%	3.4%	0.0%	3.4%	0.0%	6.9%	6.9%

問 17. 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。（抜粋）

地道な活動がよい結果が出ると思いますので、頑張ってください。（製造業 100～299人）
男性の育休は中小民間にとっては無理である。市で対策するなら、保育サービスなど直接的なサービスを望む。（小売業 10～29人）
男女共同参画社会が女性の就業促進だけにならぬ様に考えるべきである。（建設業 1～9人）
少数で家族のみの会社に向かない設問ばかり。（製造業 1～9人）
子育てをしながら仕事をする時、一番大変なのは、子どもが病気になってどうしても休まなければならない。また、学校などの行事でも休みをとらないといけない。何度も休みを入れると、職場の上司や仲間の職員に嫌味を言われる。こんな状況にならず、職場が理解していく事を広めてほしい。 （医療・福祉業 10～29人）
今後とも公民ともに推進が必要。（金融・保険業 1～9人）
糠に釘うってもしかたがない。無駄な意見はしたくない！！何事においても本人の自覚がなければだめでしょう。（建設業 10～29人）
画一的な方法ではムリ。（金融・保険業 1～9人）
共同参画社会づくりは良い事だと思います。（運輸業 1～9人）