

人権・男女共同参画に関する企業意識調査
結果報告書
【概要版】

太 田 市
2021年10月

目次

I 調査概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査の項目	1
3. 調査の方法	1
4. 集計の方法・結果の見方	2
II 回答企業の属性	3
III 調査結果	7
1. 人権問題への取組について	7
問7 人権に関する方針・規定の制定状況	7
問8 人権に関して特に関心がある事柄	8
問9 人権問題全般に関する取組状況	9
問10 人権意識が高まることによる効果	10
問11 人権に関して今後取り組みたいこと	11
問12 人権に関する取組をすすめるうえでの問題点	12
2. 障がい者雇用について	13
問13 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく取組状況	13
問14 職場定着・職業能力向上のための取組状況	13
問15 障がいのある方の就業機会拡大のための取組状況	14
3. 公正な採用について	15
問16 公正な採用に求められる項目の認知状況	15
問17 「公正採用選考人権啓発推進員」の選任・届出状況	15
4. 性的マイノリティに関する取組について	16
問18 性的マイノリティ当事者の認知状況	16
問19 性的マイノリティに対する配慮や対応の取組状況	16
問20 性的マイノリティに対する今後の取組意向	17
問21 性的マイノリティに対する取組をすすめるうえでの問題点	17
5. 行政の人権問題への取組について	18
問22 人権が確立されたまちづくりのために行政が力を入れるべきこと	18
問23 人権が確立されたまちづくりについて意見・要望	18

6. 女性労働者の就労状況について	19
問24 役職ごとの女性従業員の占める割合	19
問25 女性管理職が少ない・いない理由	21
問26 子育て等で退職した女性や母子家庭の母親の雇用の取組状況	22
7. セクシュアル・ハラスメントに対する取組状況について	23
問27 セクシュアル・ハラスメントに対する取組状況	23
8. 育児・介護両立支援について	24
問28 「働きながら子育てを行う従業員」に対する制度の有無や予定	24
問29 育児休業制度における休業可能な限度期間	27
問30 育児休業制度を利用した正社員数	28
問31 「働きながら家族の介護を行う従業員」に対する制度の有無や予定	29
問32 介護休業制度を利用した正社員数	32
問33 介護休業制度における休業可能な限度期間	32
問34 介護休業取得回数の制限	33
問35 ワーク・ライフ・バランスの取組状況	34
9. 女性活躍推進法について	35
問36 女性活躍に向けた取組状況	35
問37 女性活躍推進のメリット	36
問38 女性活躍推進の課題	37
10. 男女共同参画の取組について	37
問39 男女共同参画社会の実現に向けたまちづくりについて意見・要望	37

I 調査概要

1. 調査の目的

市内企業による人権及び男女共同参画に関する現状や課題、取組状況などを把握し、今後の人権・男女共同参画施策推進のための基礎資料とすることを目的としています。

2. 調査の項目

- (1) 人権問題への取組について
- (2) 障がい者雇用について
- (3) 公正な採用について
- (4) 性的マイノリティに関する取組について
- (5) 行政の人権課題への取組について
- (6) 女性労働者の就労状況について
- (7) セクシュアル・ハラスメントに対する取組状況について
- (8) 育児・介護両立支援について
- (9) 女性活躍推進法について
- (10) 男女共同参画の取組について

3. 調査の方法

調査名	人権・男女共同参画に関する企業意識調査
調査対象者	太田市に本社または事業所がある企業
抽出方法	2021(令和3)年4月30日現在で太田市に本社または事業所がある企業の中(太田市独自データ)から従業員数の多い順に抽出
実施期間	2021(令和3)年5月25日～6月21日
配布方法	日本郵便メール便による配布・郵送による回収
配布数	1,000件
回収数	487件
回収率	48.7%

4. 集計の方法・結果の見方

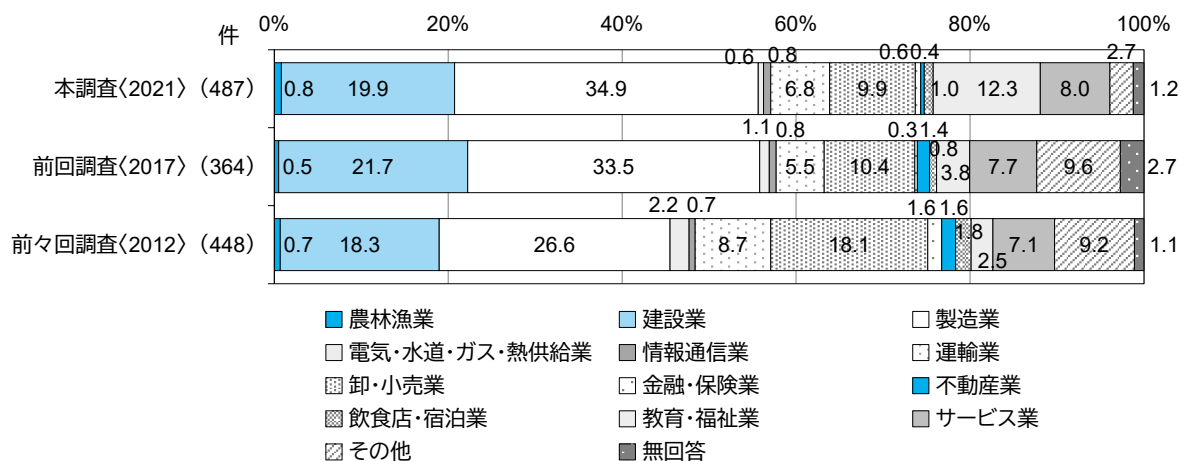
- 回答件数 (n) に占める構成比率を%で図表に表示します。回答件数 (n) は図表中に「○○○」や「(○○○)」または「(○○○件)」と表示します。
- 集計結果は小数点第二位を四捨五入し、小数点第一位まで表示しています。そのため、表示された構成比率の合計が100.0%にならない場合があります。
- 各設問の問文枠中に示す「1つ回答」と「複数回答」は、それぞれ選択できる数の設定を示しています。また、これらは調査票においては問文の末尾に「1つだけに○」と「あてはまる番号すべてに○」と表示しています。
- 図及び本文中で「前回調査」(前回)、「前々回調査」(前々回)と表示する調査は、それぞれ以下の調査を示します。また、図中では調査年を表示し、本調査については「本調査〈2021〉」、以下の調査についてはそれぞれ「前回調査〈2017〉」「前々回調査〈2012年〉」と表示します。

前回調査	調査名	人権・男女共同参画に関する企業意識調査
	対象	本社所在地が太田市内かつ従業員が4名以上の企業
	実施期間	2017年6月8日～6月30日
	配布方法	郵送配布・回収
	配布数	1,000件
	回収数	364件
	回収率	36.4%
前々回調査	調査名	男女共同参画・人権に関する意識調査
	対象	本社所在地が太田市内かつ従業員が4名以上の企業
	実施期間	2012年6月8日～6月29日
	配布方法	郵送配布・回収
	配布数	1,500件
	回収数	448件
	回収率	29.9%

II 回答企業の属性

問1 業種（主業）

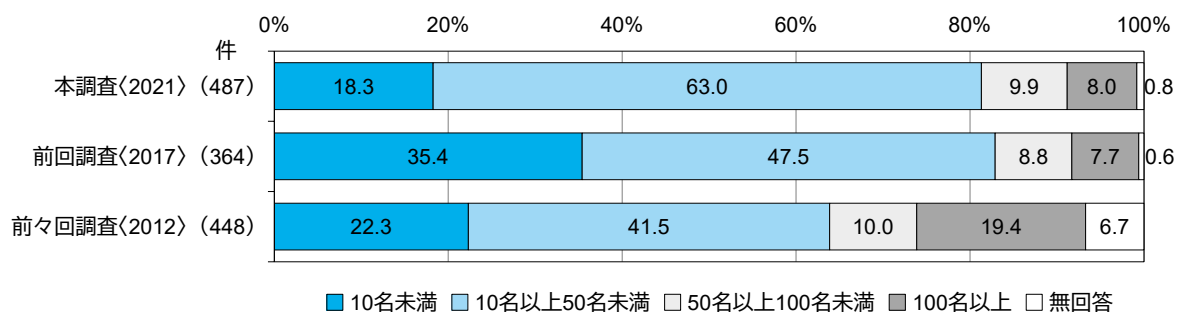
【全体／前回・前々回との比較】（1つ回答）



問2 常用労働者数（記述）

①合計人数

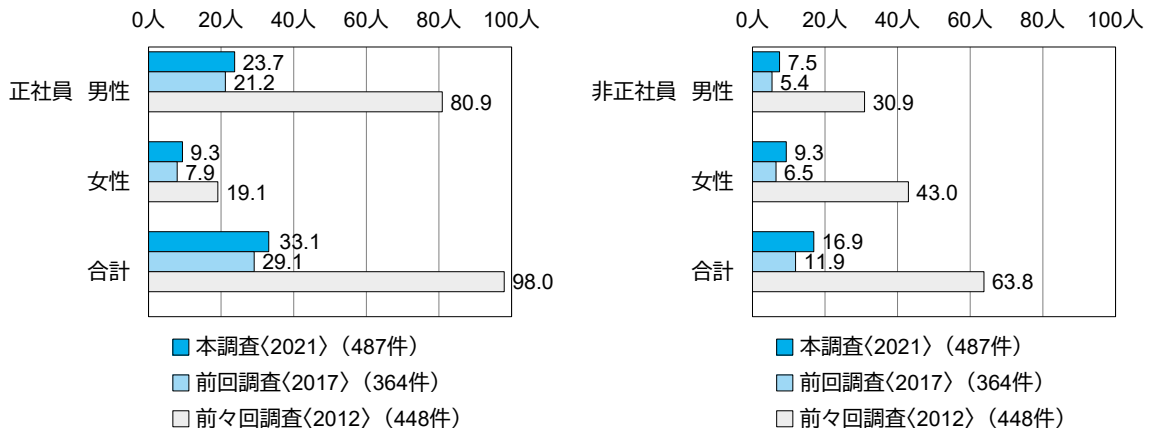
【全体／前回・前々回との比較】（記述）



※調査票では「常用労働者数」について「期間を定めず、または1ヶ月以上の期間を定めて雇われている者」と注釈表示

②正社員・非正社員平均人数

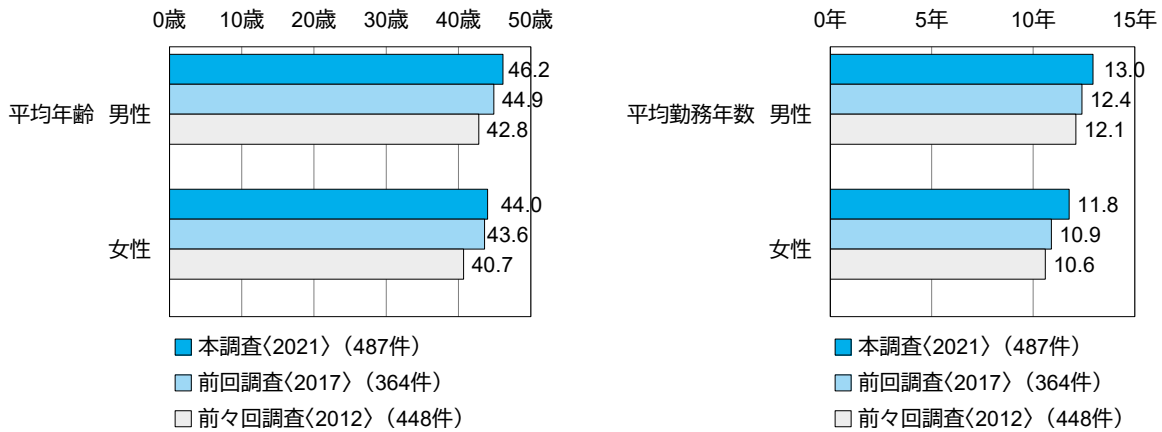
【性別、合計】（記述）



※調査票では「正社員」について「会社と雇用期限の定めがない雇用契約を結んだ従業員」、「非正社員」について「契約社員・派遣社員・パート社員」と注釈表示

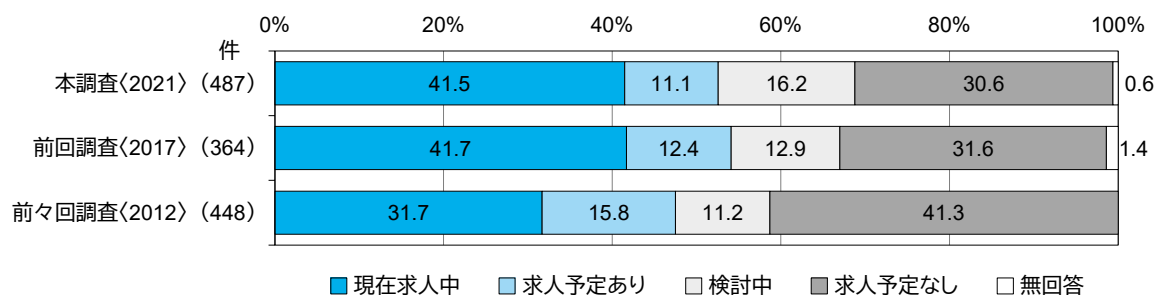
問3 正社員の平均年齢と平均勤務年数（記述）

【性別】（記述）



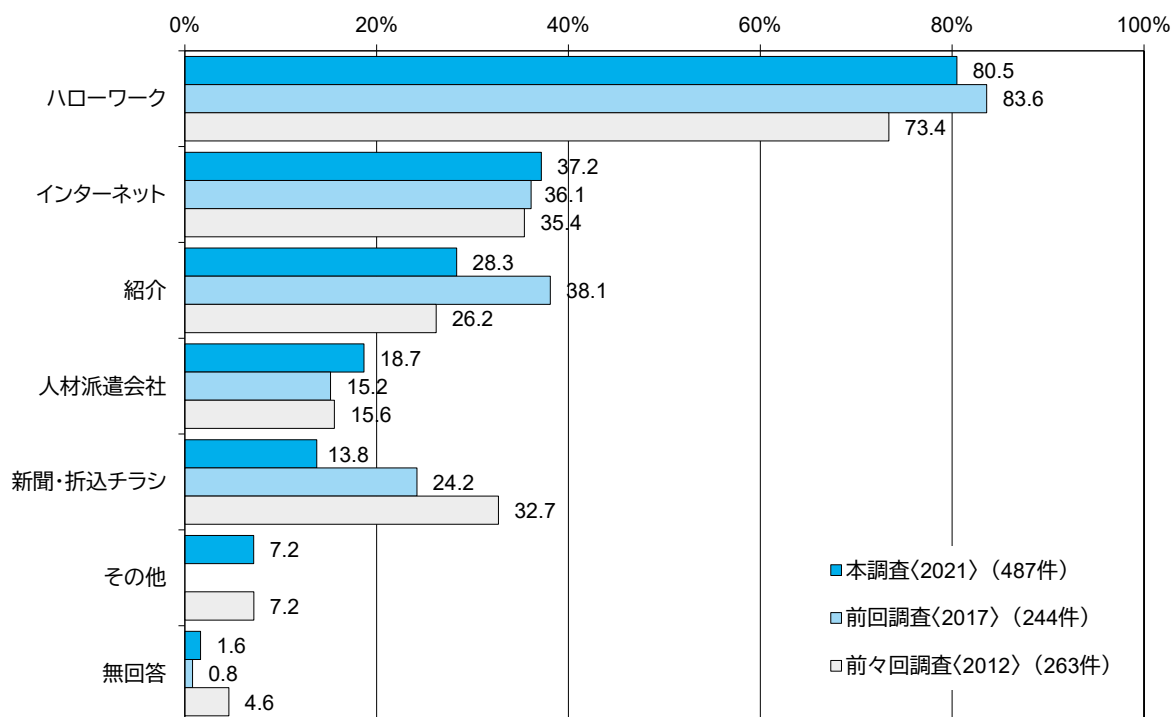
問4 求人予定の有無（1つ回答）

【全体／前回・前々回との比較】（1つ回答）



問5 求人方法（複数回答）

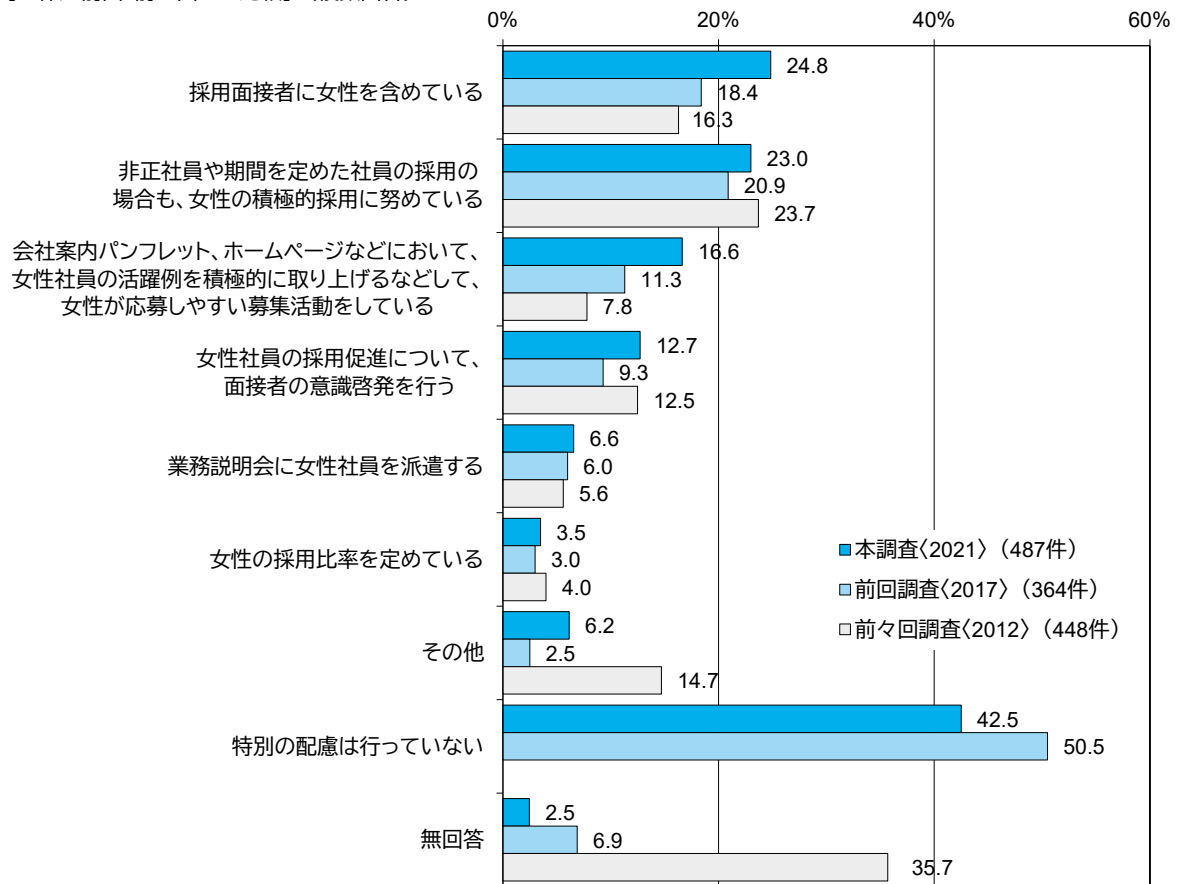
【全体／前回・前々回との比較】（複数回答）



※前回調査までは、前問で「現在求人中」「求人予定あり」「検討中」の場合に限定し、「どのような方法で求人を行いますか」として設定
 ※前回調査では選択肢「その他」は設定がない。前回調査までは選択肢「口コミ」を設定

問6 採用時に女性に対する特別の配慮（複数回答）

【全体／前回・前々回との比較】（複数回答）



※「特別の配慮は行っていない」は前回調査から設定

Ⅲ 調査結果

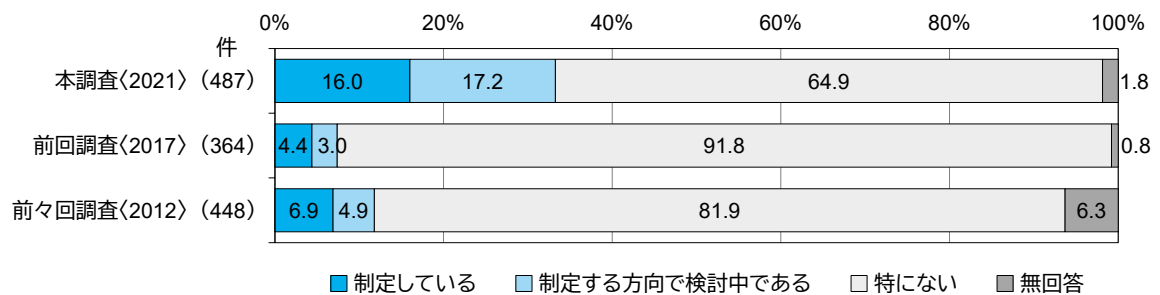
1. 人権問題への取組について

問7 人権に関する方針・規定の制定状況

人権に関する方針・規定を制定していますか。(1つ回答)

- ◆ 「特にない」が6割以上で最も高く、次いで「検討中」「制定している」が約2割
- ◆ 「制定している」「検討中」は過去2回の調査より高い

【全体／前回・前々回との比較】(1つ回答)

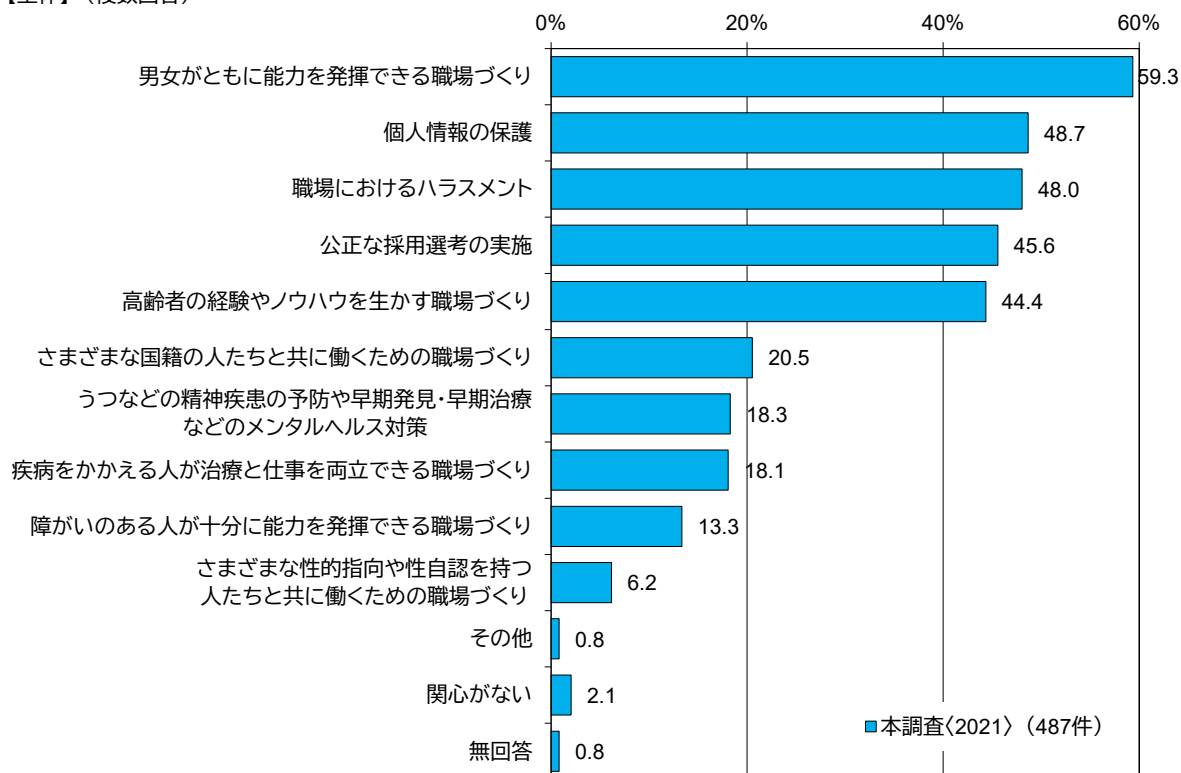


問8 人権に関して特に関心がある事柄

人権に関する事柄で、貴社において、特に関心があることはどのようなことですか。(複数回答)

- ◆「男女が能力を発揮できる職場づくり」が約6割で最も高く、次いで「個人情報の保護」「職場におけるハラスメント」が約5割

【全体】(複数回答)

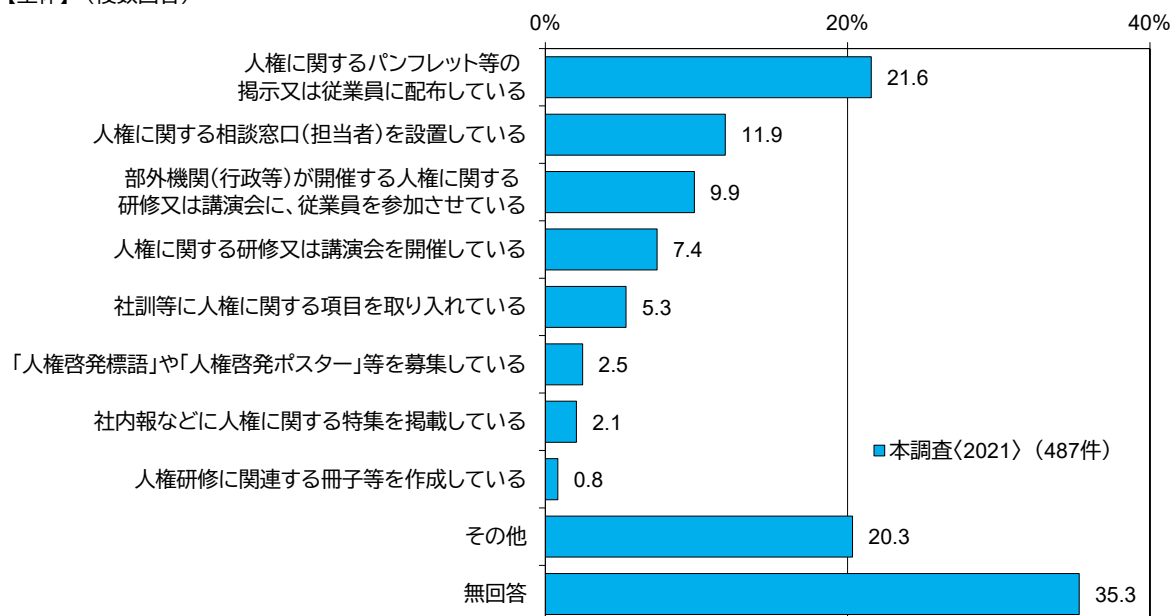


問9 人権問題全般に関する取組状況

人権問題全般に関して、貴社においてどのような取組をしていますか。(複数回答)

◆「パンフレット等を掲示・従業員に配布」が2割以上で最も高い

【全体】(複数回答)

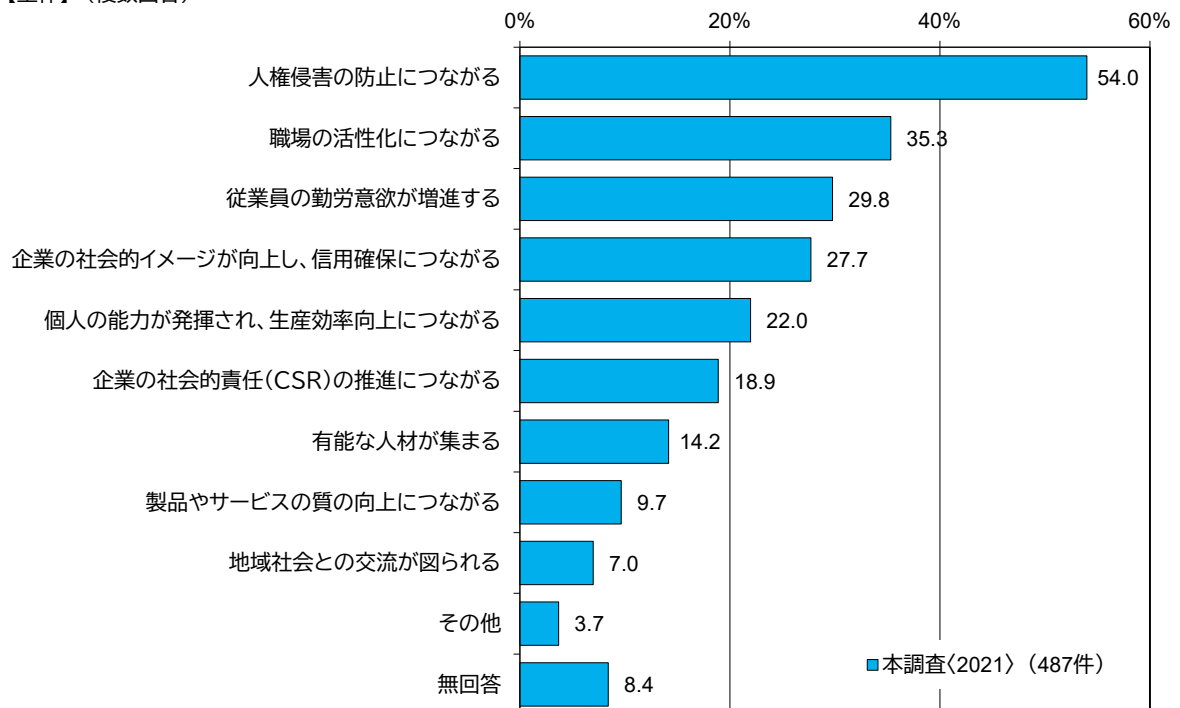


問10 人権意識が高まることによる効果

社内の人権意識が高まることによってもたらされる効果について、どのようなものが考えられますか。(複数回答)

- ◆「人権侵害の防止につながる」が5割以上で最も高く、次いで「職場の活性化につながる」が3割以上

【全体】(複数回答)

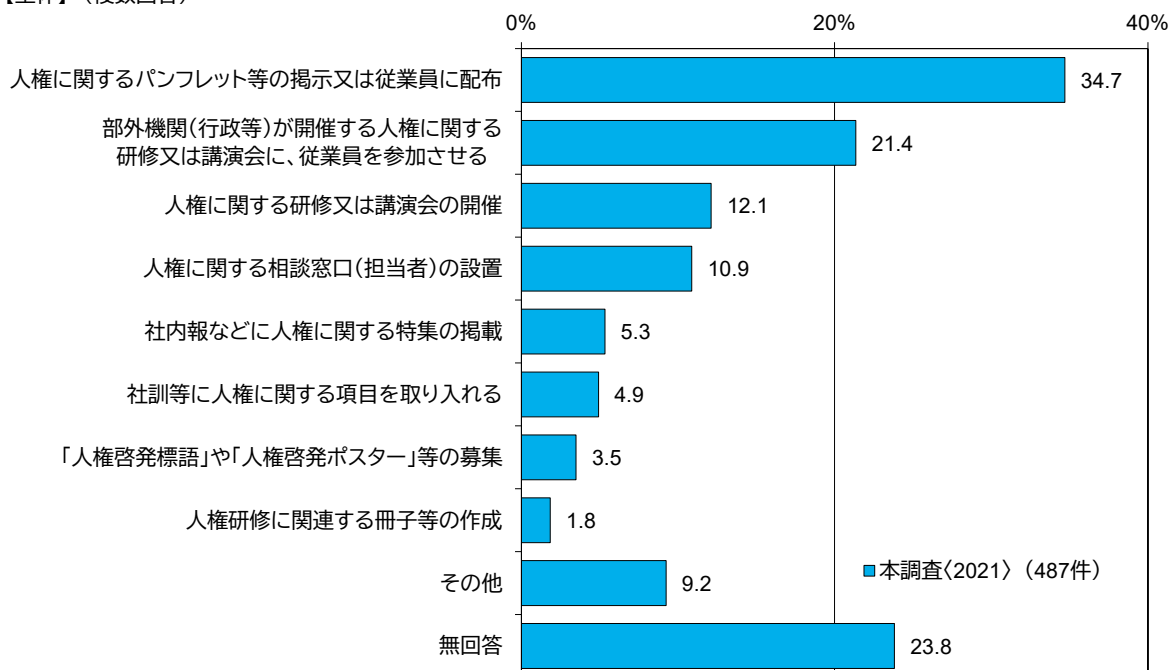


問11 人権に関して今後取り組みたいこと

人権に関する取組の中で、貴社において、今後、取り組みたいことは何ですか。(複数回答)

- ◆「パンフレット等を掲示・従業員に配布」が3割以上で最も高く、次いで「部外機関の研修・講演に従業員を参加させる」が2割以上

【全体】(複数回答)

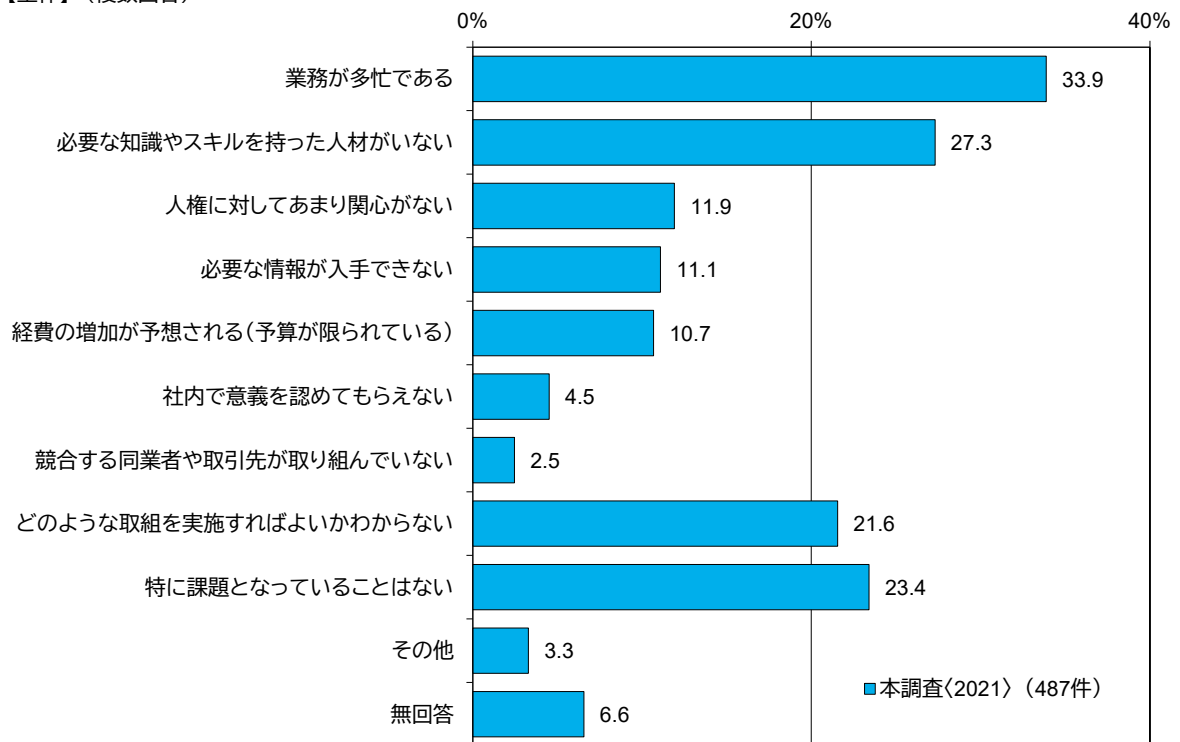


問12 人権に関する取組をすすめるうえでの問題点

人権に関する取組をすすめるうえでの問題点は何ですか。(複数回答)

- ◆「業務が多忙」が3割以上で最も高く、次いで「人材がない」が約3割
- ◆「特に課題はない」「どのような取組を実施すればよいかわからない」が2割以上

【全体】(複数回答)



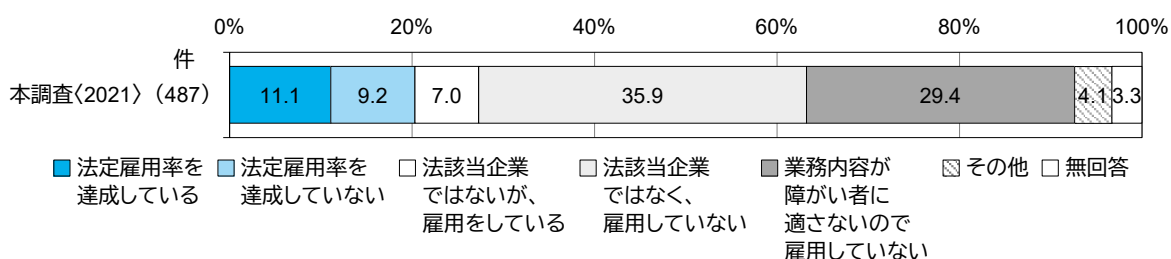
2. 障がい者雇用について

問13 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく取組状況

「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、事業主に対し、一定の割合以上の身体障がい者、知的障がい者又は精神障がい者の雇用を義務付けています。次のどれに該当しますか。
(1つ回答)

- ◆ 「法該当企業ではなく、雇用していない」「業務内容が適さないので雇用していない」が約3割で同程度に高い

【全体】(1つ回答)



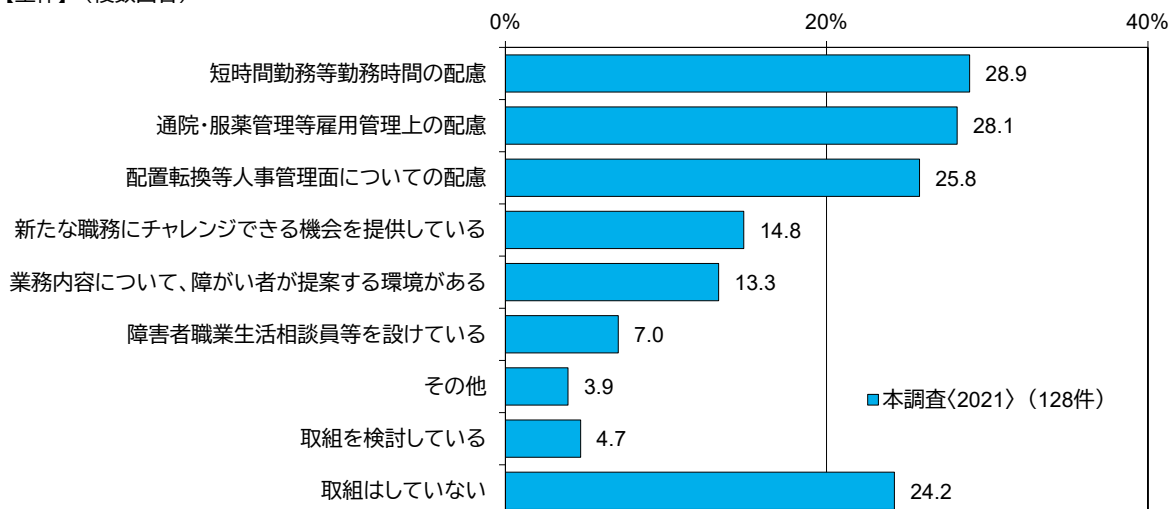
問14 職場定着・職業能力向上のための取組状況

職場定着・職業能力向上のために取組を行っていますか。(複数回答)

障がい者を雇用している企業のみ

- ◆ 「勤務時間の配慮」「雇用管理上の配慮」が約3割、次いで「人事管理面の配慮」「取組はしていない」が2割以上

【全体】(複数回答)



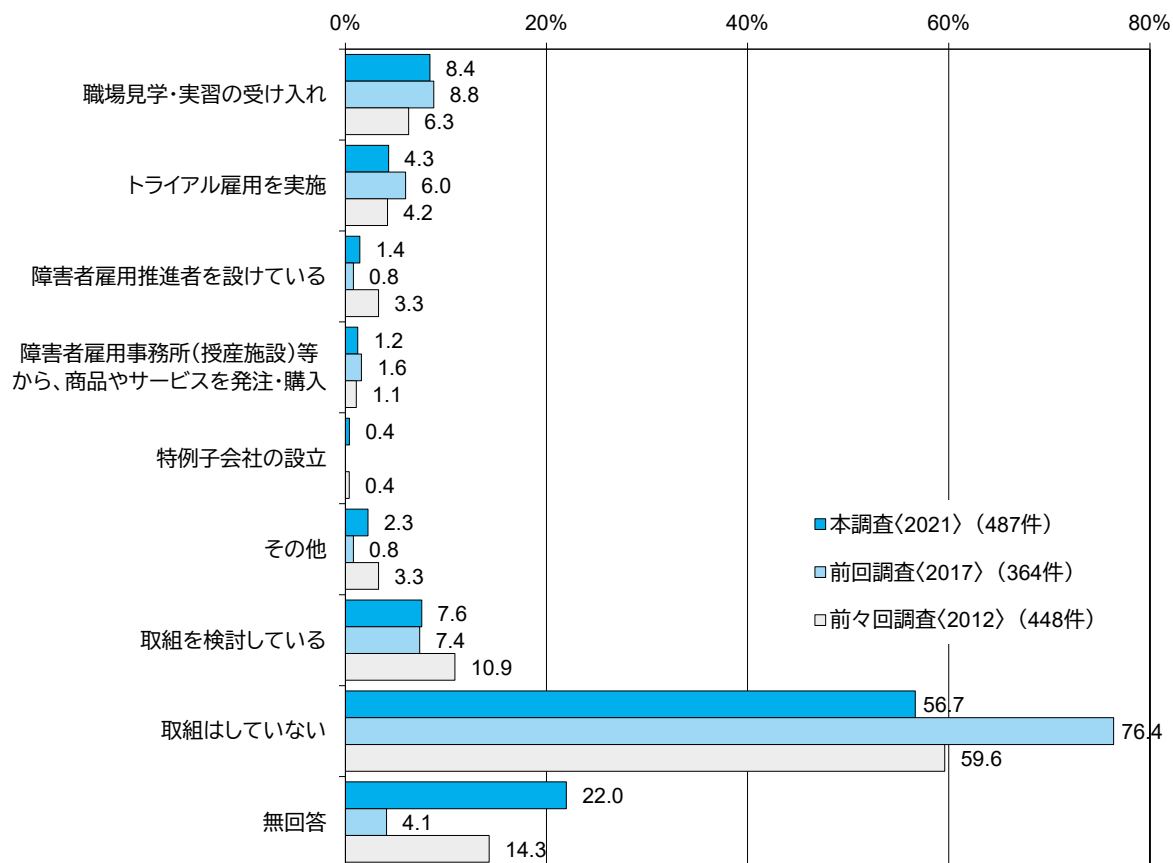
※「障がい者を雇用している企業のみ」は、この設問に回答している場合をすべて該当しているものとして、これをn(件)とする。そのため、「無回答」はない

問15 障がいのある方の就業機会拡大のための取組状況

障がいのある方の就業機会を拡大するために、どのような取組を行っていますか。(複数回答)

◆「取組はしていない」が約6割で最も高く、前回より低く、前々回と同程度

【全体／前回・前々回との比較】(複数回答)



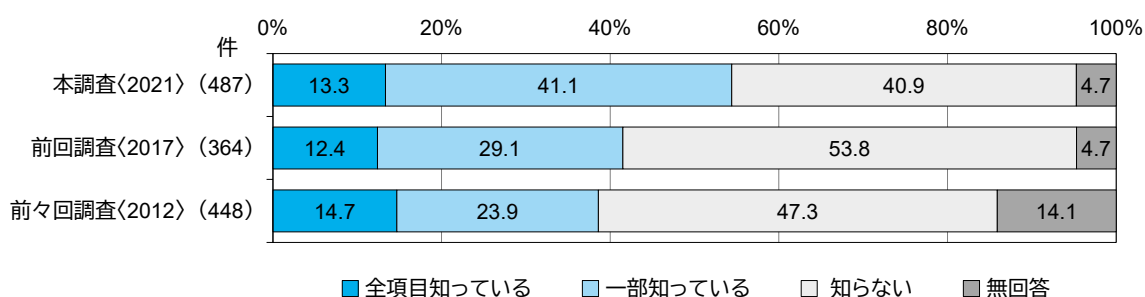
3. 公正な採用について

問16 公正な採用に求められる項目の認知状況

公正な採用には、選考の過程で調査、追求し、面接の中で質問することのないように求めている項目があります。(1つ回答)

- ◆「一部知っている」「知らない」が約4割で同程度
- ◆合計値『知っている』は5割以上で、過去2回の調査より高い

【全体/前回・前々回との比較】(1つ回答)



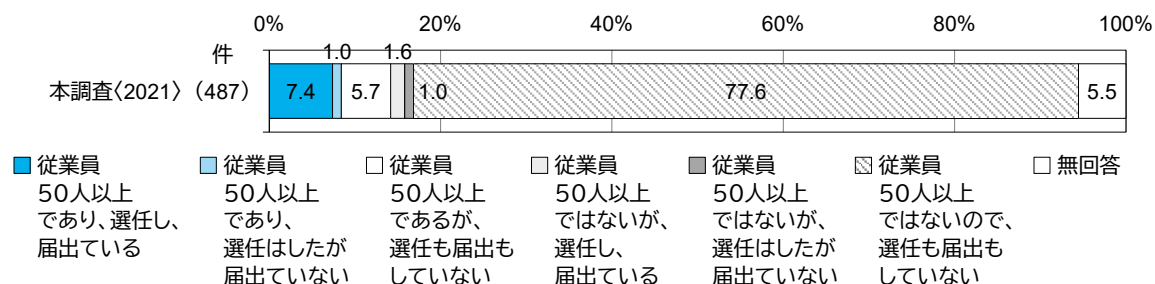
※合計値『知っている』は「全項目知っている」「一部知っている」を合わせた値

問17 「公正採用選考人権啓発推進員」の選任・届出状況

公正採用選考人権啓発推進員設置要綱で「公正採用選考人権啓発推進員」について一定規模(群馬県では従業員50人以上)の事業所は選任のうえ所轄のハローワーク(職業安定所)へ届出ることとなっています。次のどれに該当しますか。(1つ回答)

- ◆「従業員50人以上ではないので選任も届出もしていない」が約8割
- ◆合計値『選任し、届出ている』は約1割

【全体】(1つ回答)



※合計値『選任し、届出ている』は「従業員50人以上であり、専任し、届出ている」「従業員50人以上ではないが、専任し、届出ている」を合わせた値

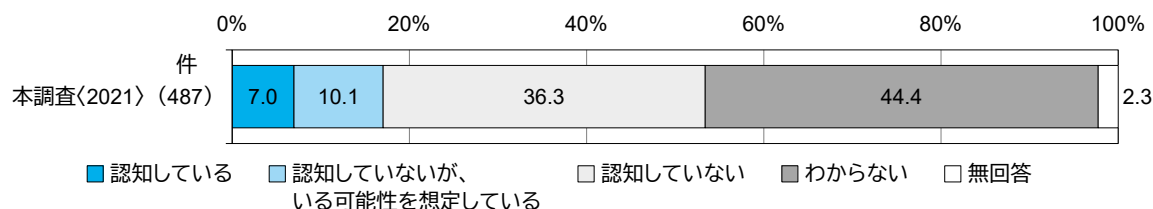
4. 性的マイノリティに関する取組について

問18 性的マイノリティ当事者の認知状況

社内に性的マイノリティ当事者がいることを認知していますか。(1つ回答)

◆「わからない」が4割以上、次いで「認知していない」が3割以上

【全体】(1つ回答)

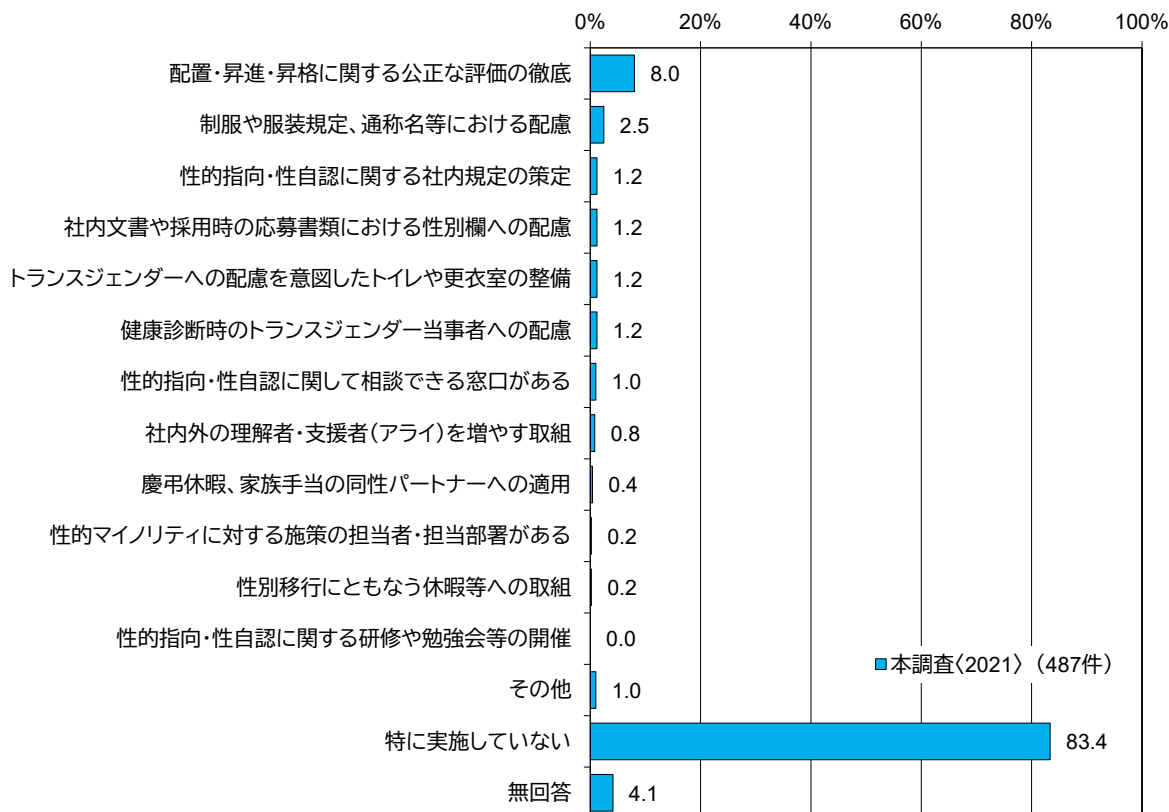


問19 性的マイノリティに対する配慮や対応の取組状況

貴事業所において、性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組をしていますか。
(複数回答)

◆「特に実施していない」が8割以上で特に高い

【全体】(複数回答)

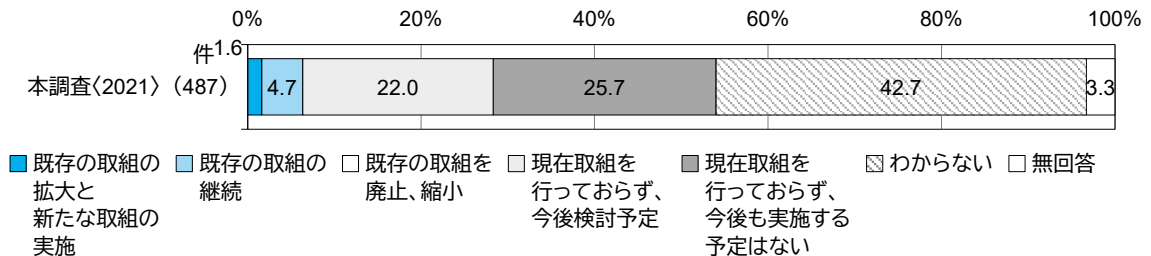


問20 性的マイノリティに対する今後の取組意向

性的マイノリティに関する取組について、今後の意向をお答えください。(1つ回答)

◆「わからない」が4割以上で最も高く、合計値『拡大・継続・検討予定』は約3割

【全体】(1つ回答)



※調査票では複数回答としたが、「1つ回答」と同様の方法にて集計(複数回答した企業は見られなかった)
 ※「既存の取組を廃止、縮小」の回答は見られない
 ※合計値『拡大・継続・検討予定』は「既存の取組の拡大と新たな取組の実施」「既存の取組の継続」「現在取組を行っておらず、今後検討予定」を合わせた値

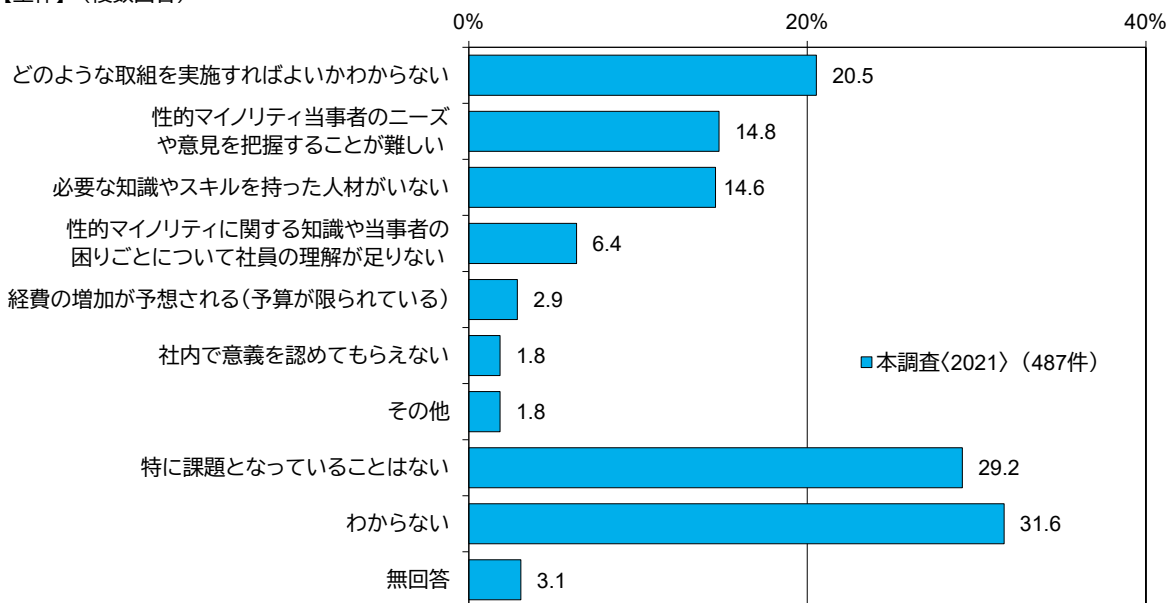
問21 性的マイノリティに対する取組をすすめるうえでの問題点

性的マイノリティに関する取組をすすめるうえでの問題点は何ですか。(複数回答)

◆「わからない」「特に課題はない」が約3割、「どのような取組を実施すればよいかわからない」が2割以上

◆「当事者のニーズや意見の把握が難しい」「人材がない」が1割以上

【全体】(複数回答)



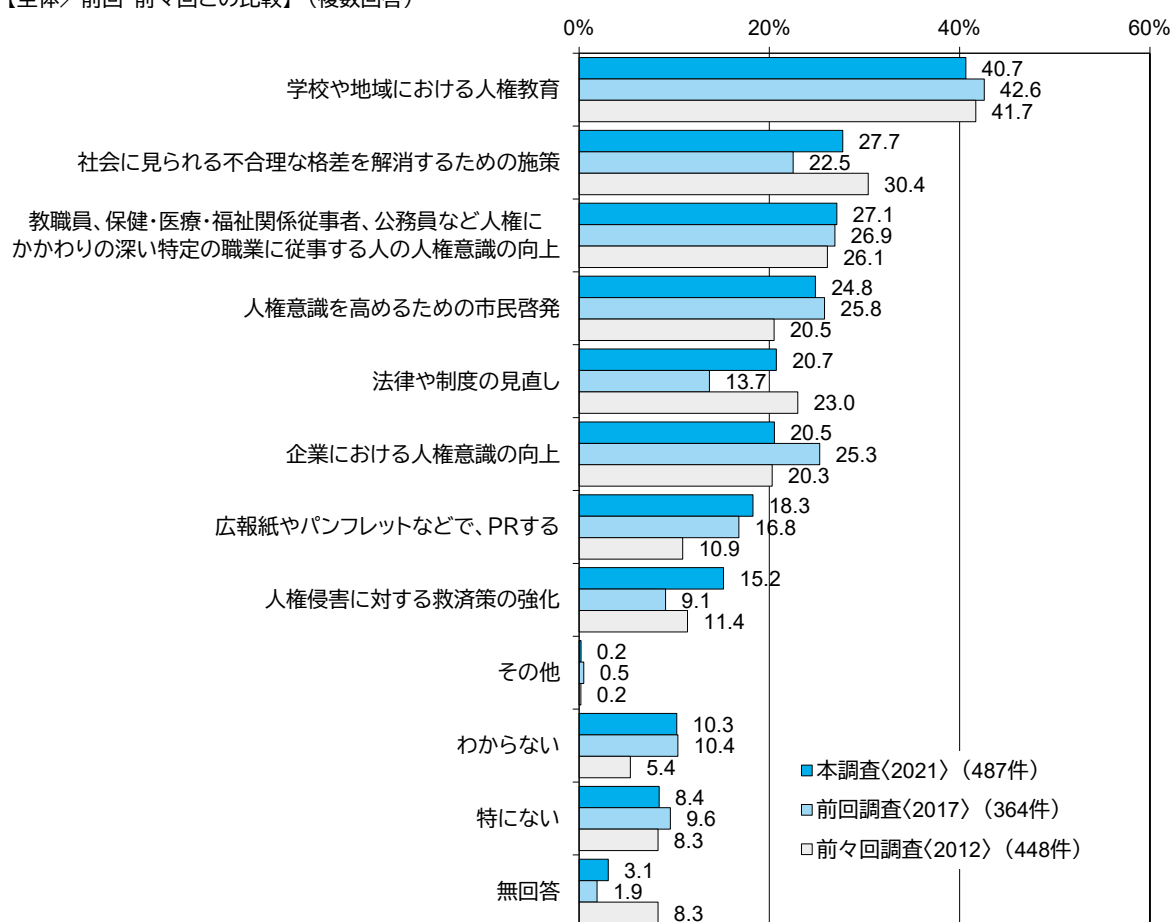
5. 行政の人権問題への取組について

問22 人権が確立されたまちづくりのために行政が力を入れるべきこと

人権が確立されたまちづくりのため、今後、行政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。（複数回答）

- ◆「学校や地域における人権教育」が4割以上で最も高く、次いで「社会に見られる不合理な格差解消のための施策」「人権にかかわりの深い職業の人権意識の向上」が約3割で同程度
- ◆過去2回の調査からの大きな変化は見られない

【全体／前回・前々回との比較】（複数回答）



問23 人権が確立されたまちづくりについて意見・要望

人権が確立されたまちづくりについて、ご意見・ご要望などがございましたら、自由にお書きください。（記述）

➡ 別冊「自由回答報告書」に示します。

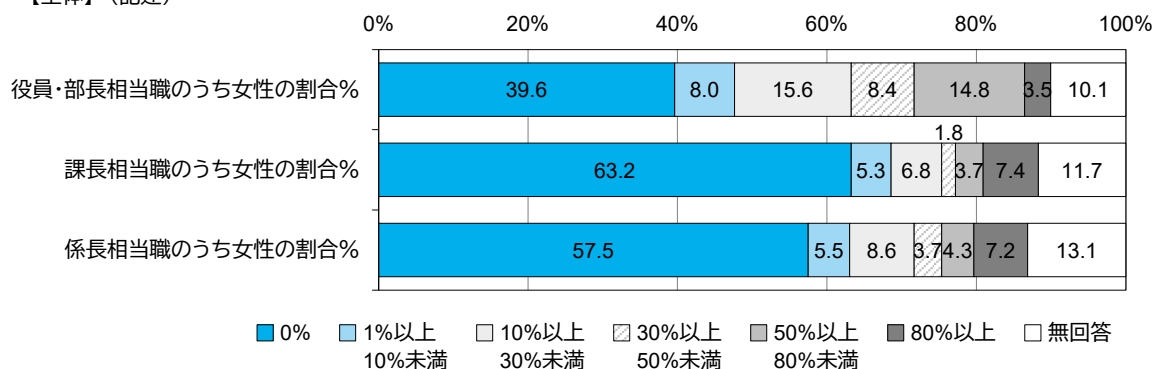
6. 女性労働者の就労状況について

問24 役職ごとの女性従業員の占める割合

役職ごとの女性従業員の占める割合を具体的な数値 0%~100%の数値で記入してください。
(記述)

◆いずれの役職も「0%」が最も高く、役員・部長は約4割、課長、係長は約6割

【全体】(記述)

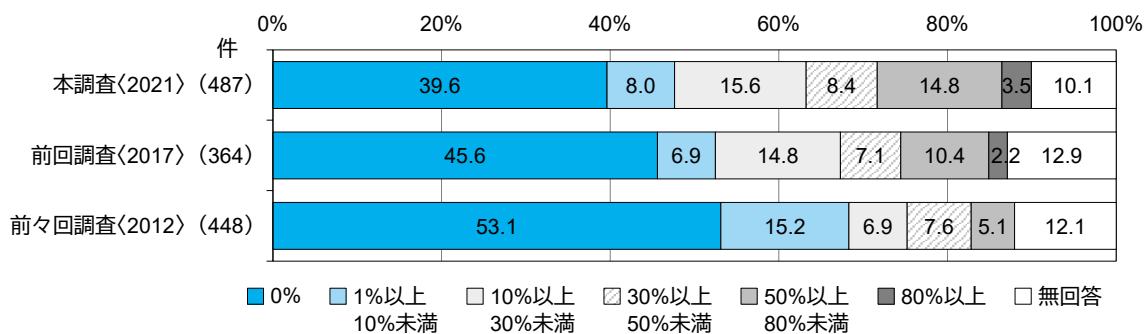


本調査(2021) (487件)

①役員・部長相当職

◆「0%」が約4割で最も高いが、過去2回の調査より低い

【全体/前回・前々回との比較】(記述)

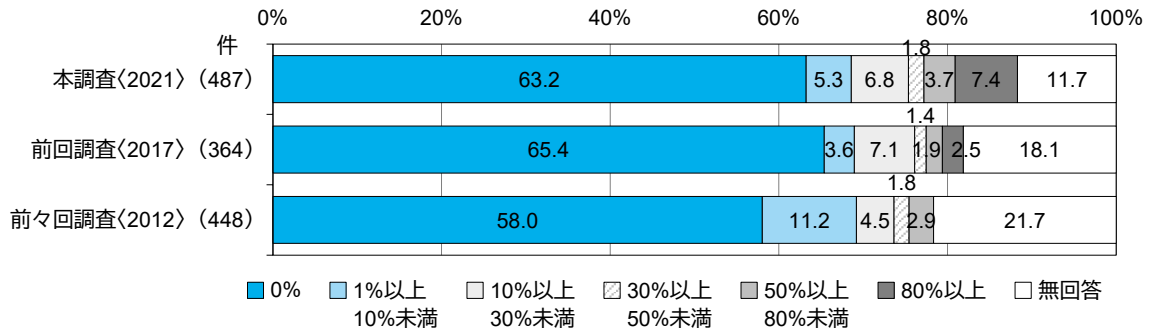


※前々回調査は、記述ではなく選択式回答

②課長相当職

◆「0%」が6割以上で最も高く、過去2回の調査からの大きな変化は見られない

【全体／前回・前々回との比較】（記述）

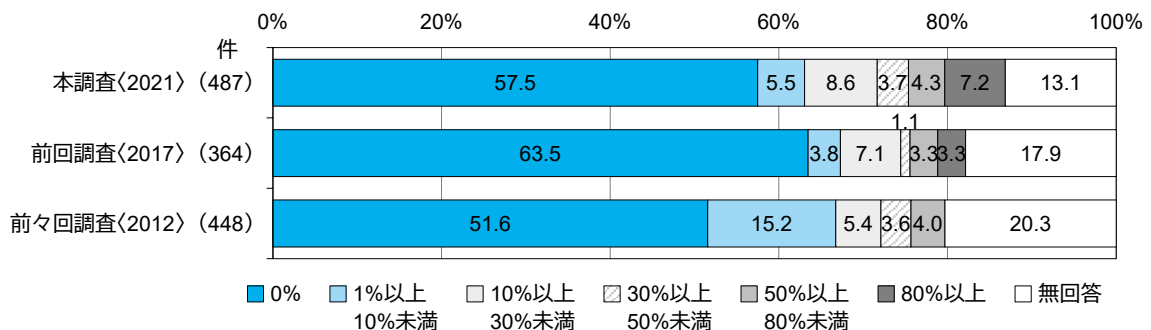


※前々回調査は、記述ではなく選択式回答

③係長相当職

◆「0%」が約6割で最も高く、過去2回の調査からの大きな変化は見られない

【全体／前回・前々回との比較】（記述）



※前々回調査は、記述ではなく選択式回答

問25 女性管理職が少ない・いない理由

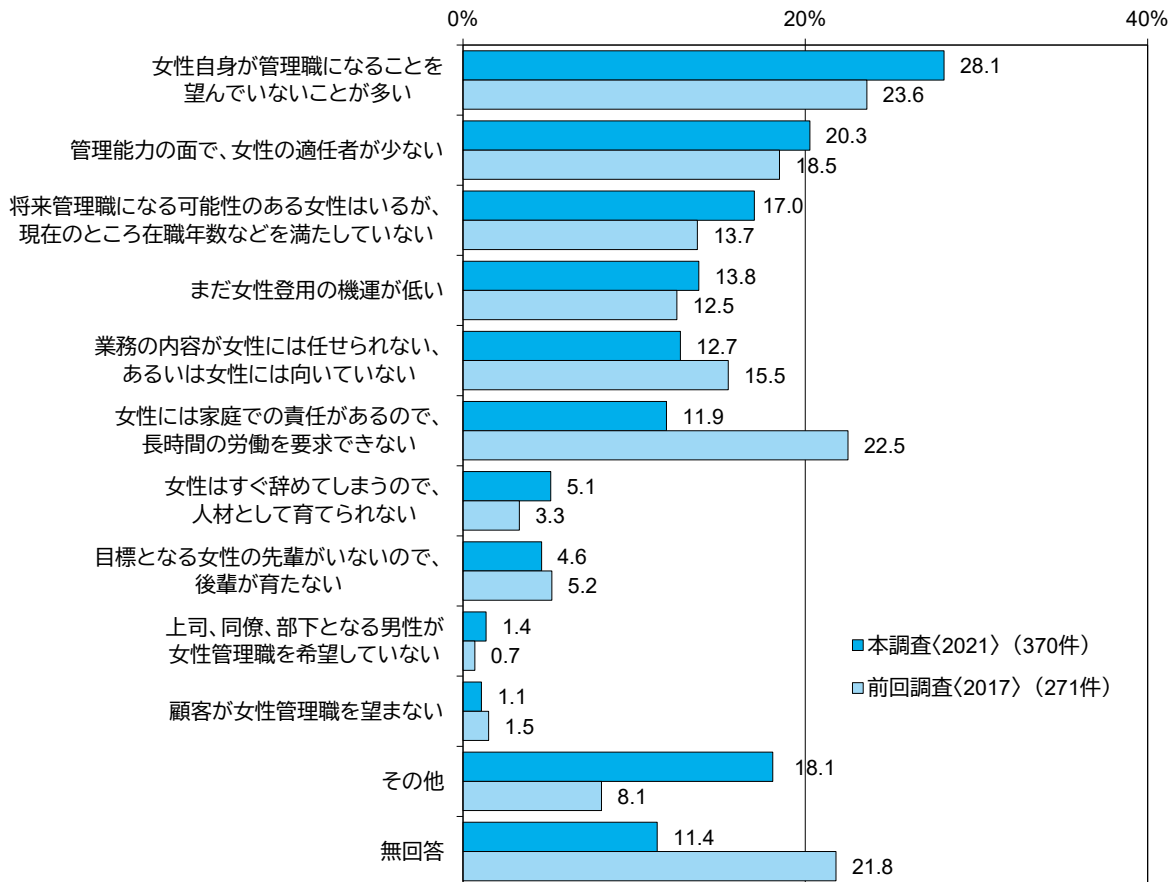
女性管理職が少ない（又はいない）のは、どのような理由ですか。（複数回答）

問24①②③のいずれかで10%未満の企業のみ

◆「女性自身が望んでいないことが多い」が約3割で最も高く、次いで「管理能力面で適任者がいない」が2割以上

◆「女性は家庭での責任があるので長時間労働を要求できない」は前回より低い

【全体／前回との比較】（複数回答）

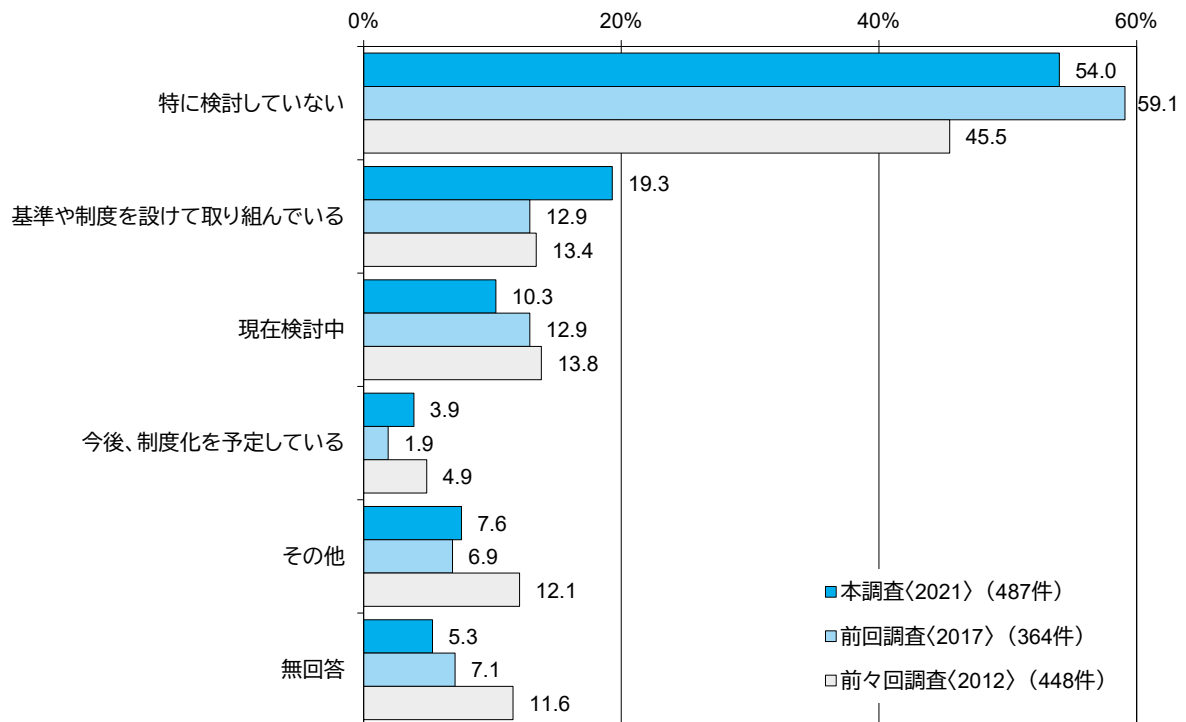


問26 子育て等で退職した女性や母子家庭の母親の雇用の取組状況

子育て等で退職した女性や母子家庭の母親の雇用について取組をしていますか。(複数回答)

- ◆「特に検討していない」が5割以上、次いで「基準・制度を設けて取り組んでいる」が約2割
- ◆過去2回の調査からの大きな変化は見られない

【全体/前回・前々回との比較】(複数回答)



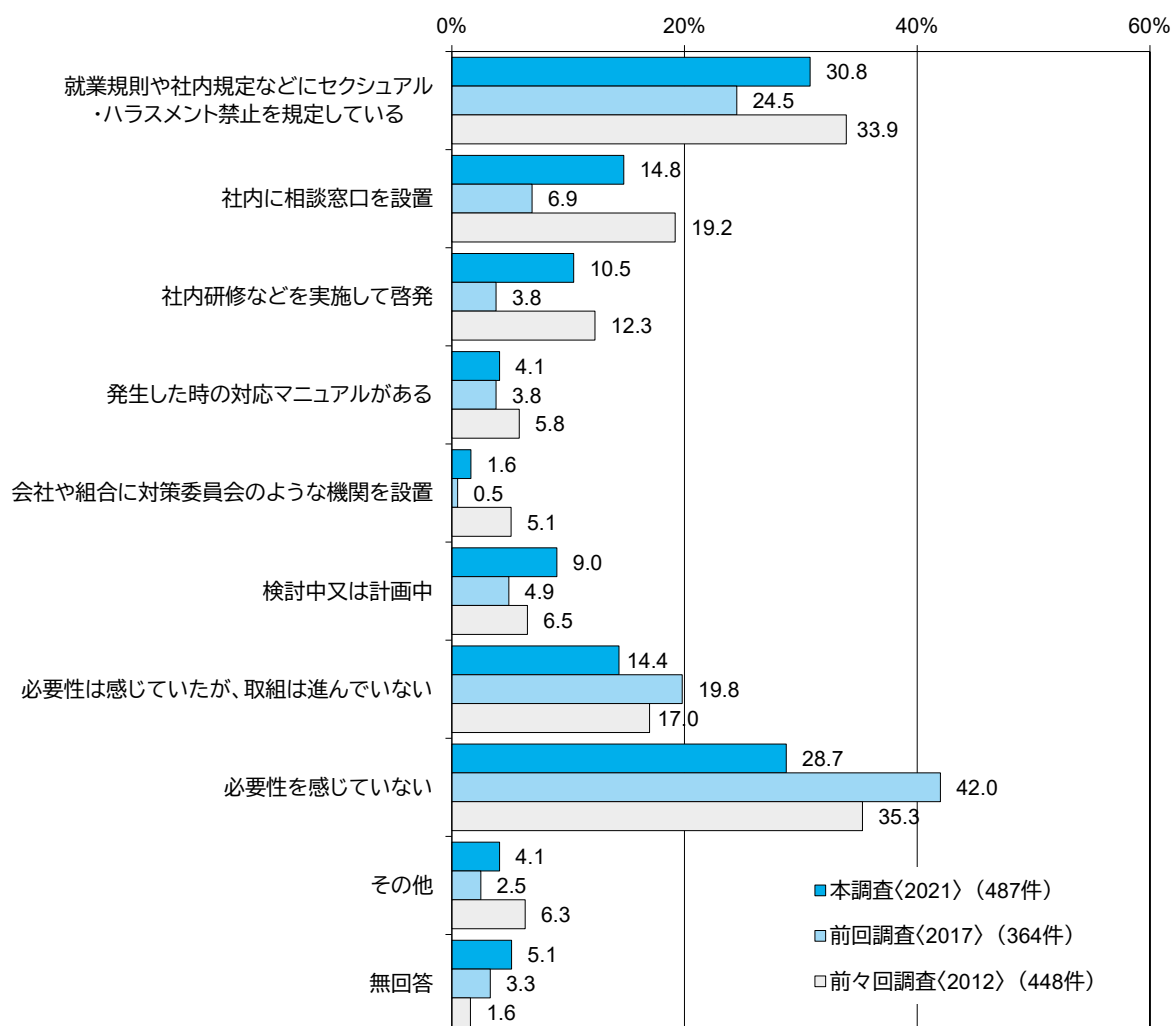
7. セクシュアル・ハラスメントに対する取組状況について

問27 セクシュアル・ハラスメントに対する取組状況

セクシュアル・ハラスメントに対する取組を何かしていますか。(複数回答 一部記述)

- ◆ 「就業規則や社内規定などで規定」「必要性を感じていない」が約3割で同程度に高い
- ◆ 「必要性を感じていない」は過去2回の調査より低い

【全体／前回・前々回との比較】(複数回答 一部記述)



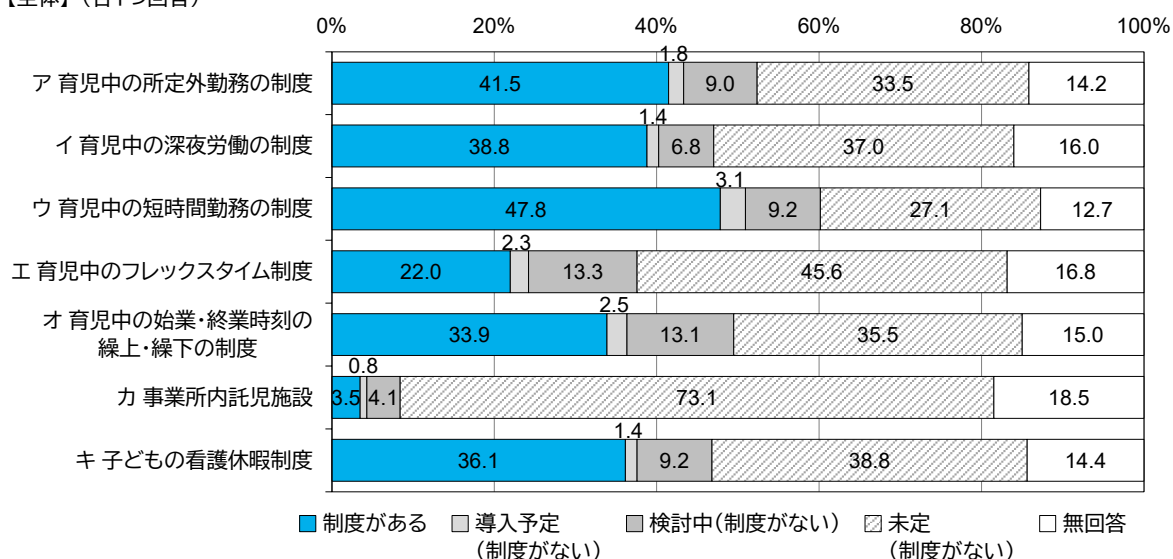
8. 育児・介護両立支援について

問28 「働きながら子育てを行う従業員」に対する制度の有無や予定

「働きながら子育てを行う従業員」に対する制度の有無や、無い場合の今後の予定について、ア～キごとにお答えください。(各1つ回答)

- ◆ 「所定外勤務」「深夜労働」「短時間勤務」は「制度がある」が最も高い
- ◆ 「フレックスタイム」「始業・終業時刻」「事業所内託児所」「看護休暇」は「未定（制度がない）」が最も高い
- ◆ 「制度がある」は「短時間勤務制度」が約5割で最も高く、「事業所内託児施設」が1割未満で最も低い

【全体】(各1つ回答)

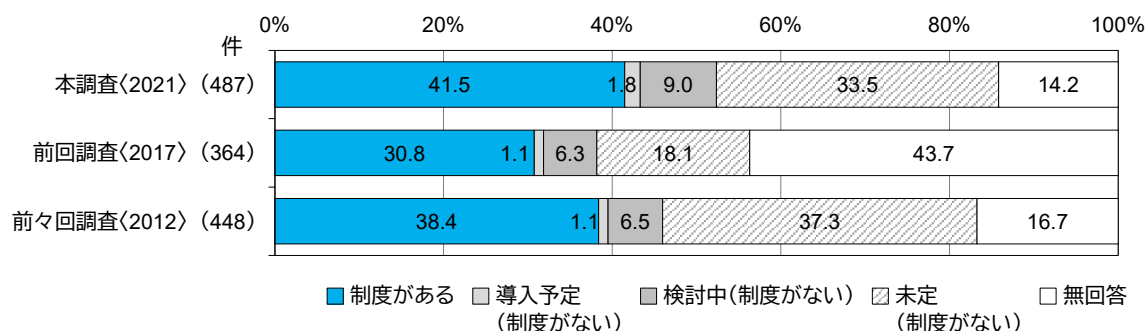


本調査(2021) (487件)

ア 育児中の所定外勤務の制度

- ◆ 「制度がある」が4割以上で最も高く、次いで「未定（制度がない）」が3割以上で、過去2回の調査からの大きな変化は見られない

【全体/前回・前々回との比較】(1つ回答)

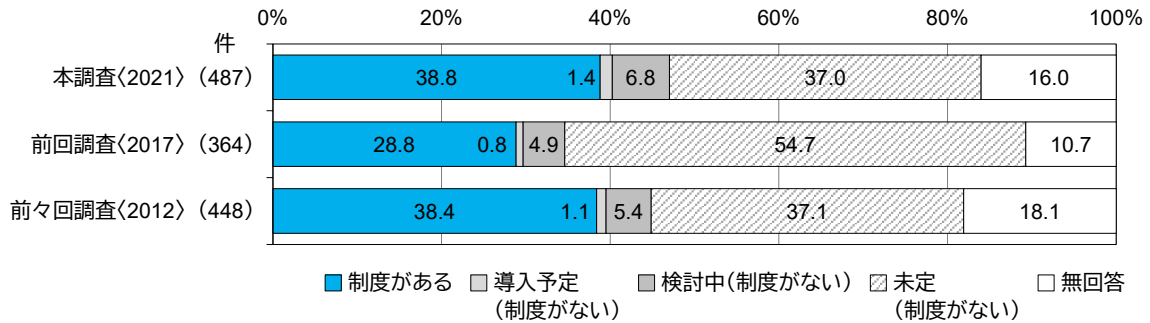


イ 育児中の深夜労働の制度

◆「制度がある」「未定（制度がない）」が約4割で同程度に高い

◆前回より「制度がある」は高く、「未定（制度がない）」は低い

【全体／前回・前々回との比較】（1つ回答）

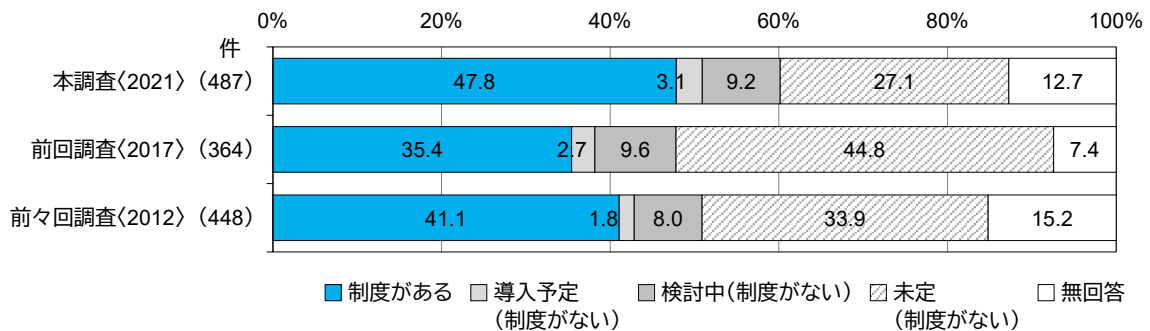


ウ 育児中の短時間勤務の制度

◆「制度がある」が約5割で最も高く、次いで「未定（制度がない）」が約3割

◆前回より「制度がある」は高く、「未定（制度がない）」は低い

【全体／前回・前々回との比較】（1つ回答）

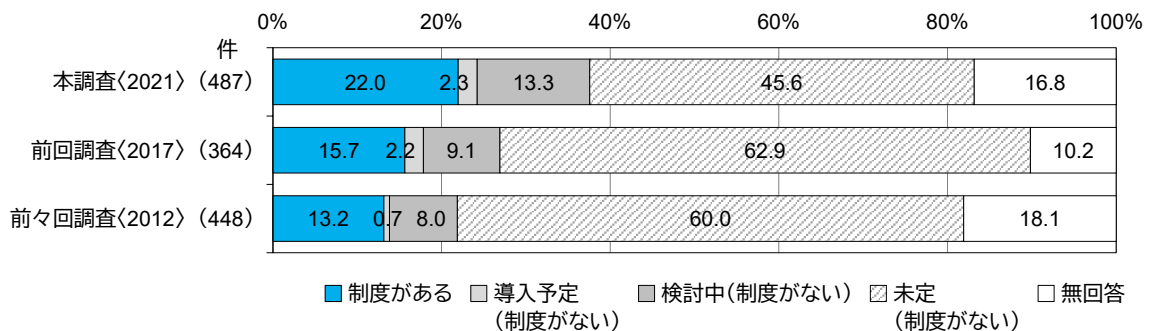


エ 育児中のフレックスタイム制度

◆「未定（制度がない）」が4割以上で最も高く、次いで「制度がある」が2割以上

◆過去2回の調査より「未定（制度がない）」は低い

【全体／前回・前々回との比較】（1つ回答）

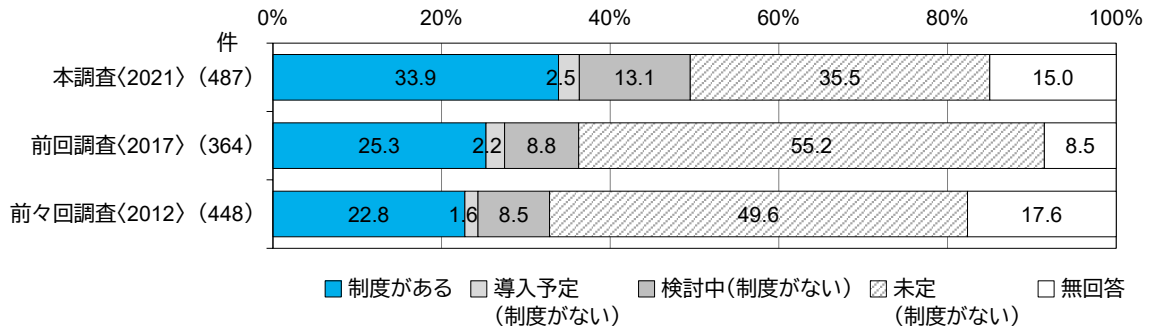


オ 育児中の始業・終業時刻の繰上・繰下の制度

◆「未定（制度がない）」「制度がある」が3割以上で同程度に高い

◆過去2回の調査より「未定（制度がない）」は低い

【全体／前回・前々回との比較】（1つ回答）

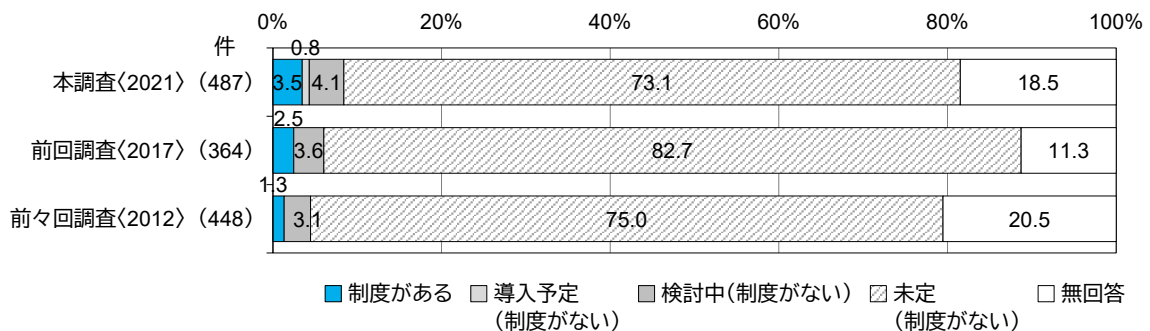


カ 事業所内託児施設

◆「未定（制度がない）」が7割以上で最も高い

◆過去2回の調査からの大きな変化は見られない

【全体／前回・前々回との比較】（1つ回答）

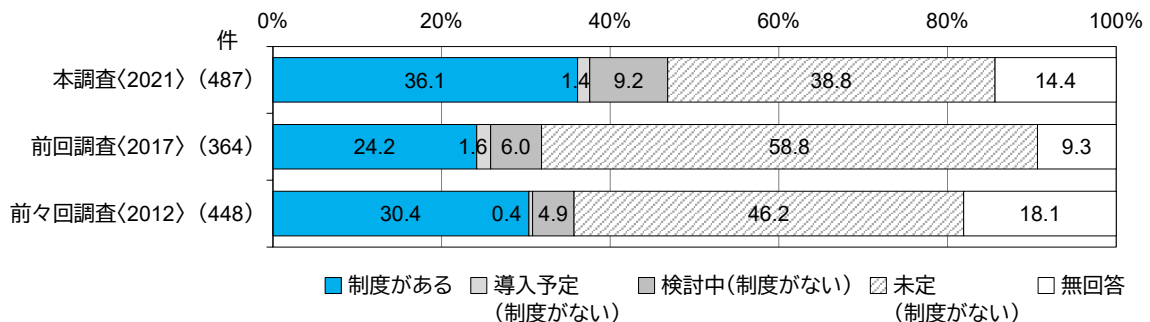


キ 子どもの看護休暇制度

◆「未定（制度がない）」が約4割で最も高く、次いで「制度がある」が3割以上

◆前回より「制度がある」は高く、「未定（制度がない）」は低い

【全体／前回・前々回との比較】（1つ回答）

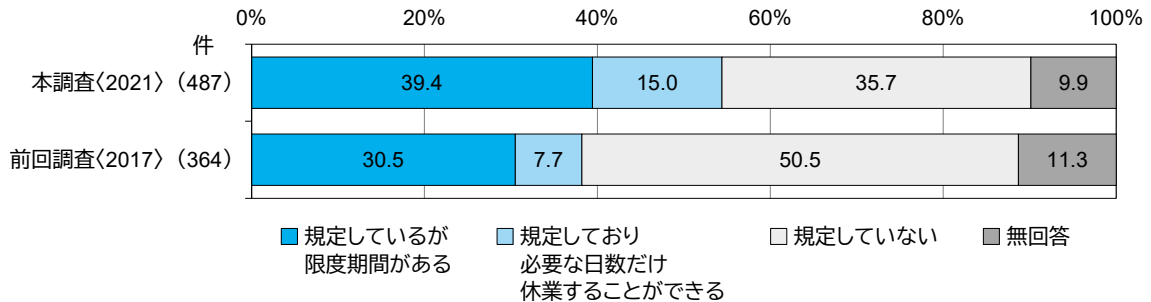


問29 育児休業制度における休業可能な限度期間

貴社の育児休業制度における、休業可能な限度期間を規定していますか。限度期間を規定している場合は、その期間をお答えください。(1つ回答 一部記述)

- ◆「規定しているが限度あり」が約4割で最も高く、次いで「規定していない」が3割以上
- ◆合計値『規定している』は5割以上で、前回より高い

【全体/前回との比較】(1つ回答 一部記述)



※合計値『規定している』は「規定しているが限度期間がある」「規定しており必要な日数だけ休業することができる」を合わせた値

- ◆「規定しているが限度がある」場合の限度期間は「1歳6ヶ月まで」が最も多い

【限度期間】(記述)

		全体
		件
1歳	0ヶ月まで	38
	2ヶ月	2
	6ヶ月	57
	無回答	39
2歳	0ヶ月まで	25
	無回答	7
3歳	0ヶ月まで	5
	無回答	7
12歳	0ヶ月まで	1
18歳	無回答	1
無回答	無回答	10

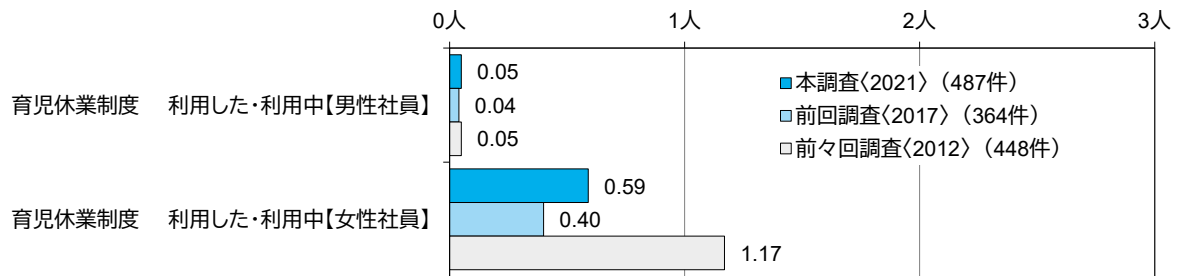
問30 育児休業制度を利用した正社員数

令和2年4月1日から令和3年3月31日までに育児休業制度を利用した（利用中含む）正社員数をお答えください。（記述）

◆男性社員0.05人、女性社員0.59人

◆男性社員は過去2回の調査と同程度、女性社員は前回より若干多く、前々回より少ない

【全体】（記述）

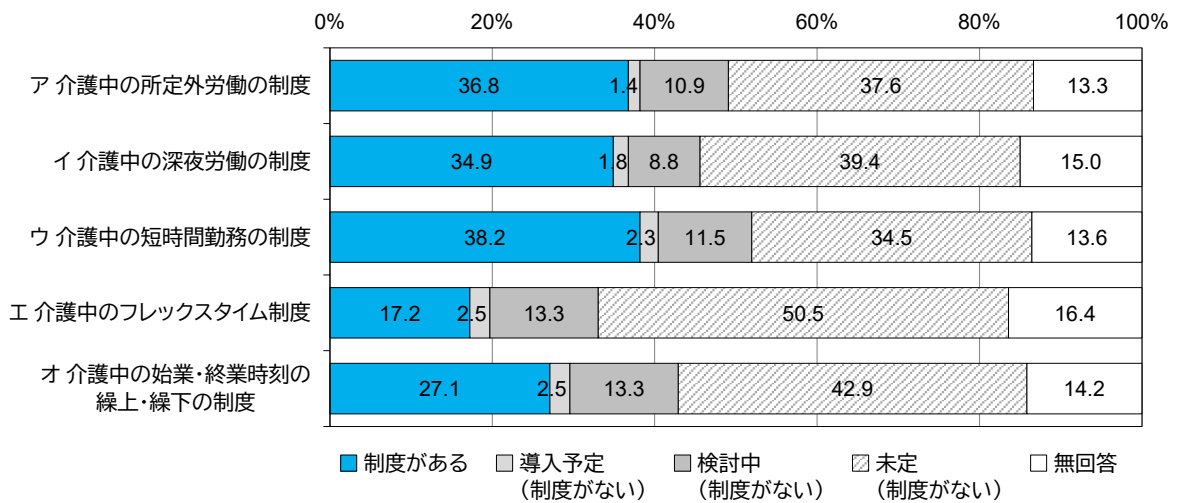


問3 1 「働きながら家族の介護を行う従業員」に対する制度の有無や予定

「働きながら家族の介護を行う従業員」に対する制度の有無や、無い場合の今後の予定について、ア～オごとにお答えください。(各1つ回答)

- ◆「所定外労働」「深夜労働」「短時間勤務」は「制度がある」「未定（制度がない）」が同程度
- ◆「フレックスタイム」「始業・終業時刻」は「未定（制度がない）」が最も高い
- ◆「制度がある」は「短時間勤務制度」「所定外労働制度」が約4割で高く、「フレックスタイム」が2割未満で最も低い

【全体】(各1つ回答)

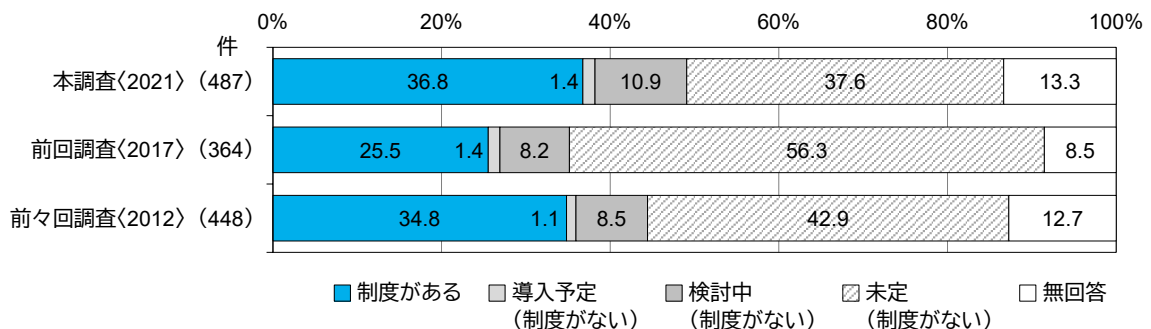


本調査(2021) (487 件)

ア 介護中の所定外労働の制度

- ◆「未定（制度がない）」「制度がある」が約4割で同程度に高い
- ◆前回より「制度がある」は高く、「未定（制度がない）」は低い

【全体/前回・前々回との比較】(1つ回答)

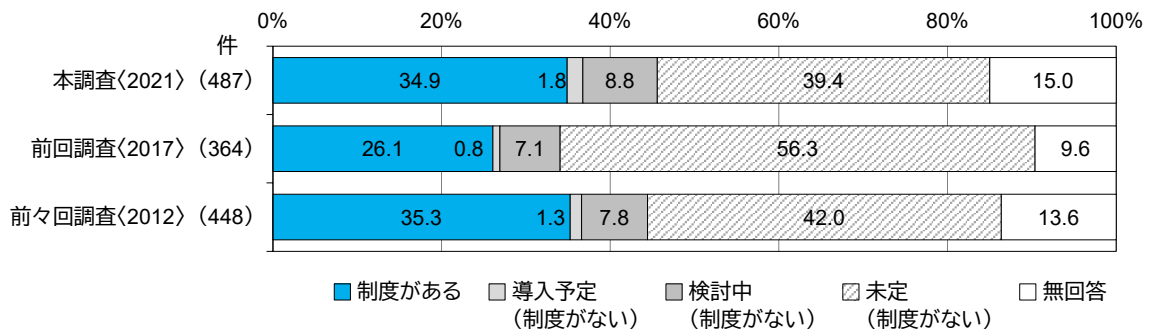


イ 介護中の深夜労働の制度

◆「未定（制度がない）」が約4割で最も高く、次いで「制度がある」が3割以上

◆前回より「未定（制度がない）」が低い

【全体／前回・前々回との比較】（1つ回答）

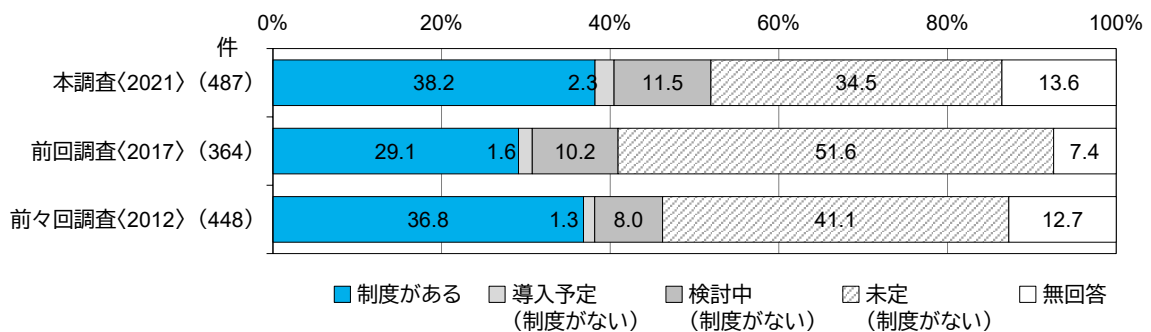


ウ 介護中の短時間勤務の制度

◆「制度がある」が約4割で最も高く、次いで「未定（制度がない）」が3割以上

◆前回より「未定（制度がない）」は低い

【全体／前回・前々回との比較】（1つ回答）

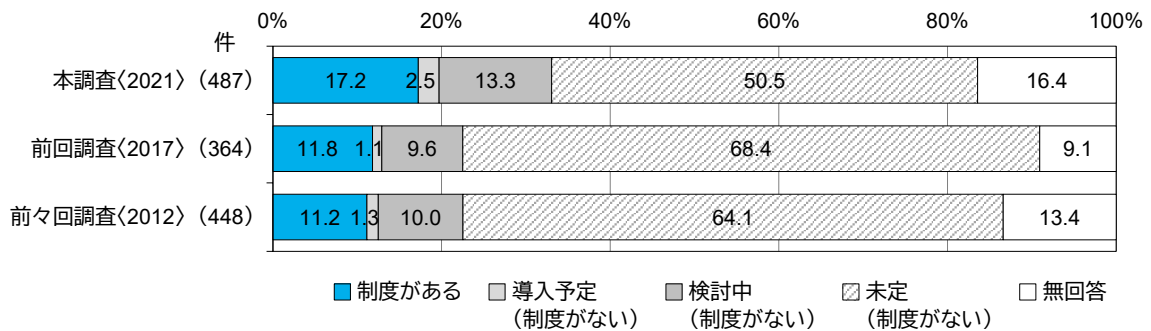


エ 介護中のフレックスタイム制度

◆「未定（制度がない）」が5割以上で最も高く、次いで「制度がある」が約2割

◆過去2回の調査より「未定（制度がない）」は低い

【全体／前回・前々回との比較】（1つ回答）

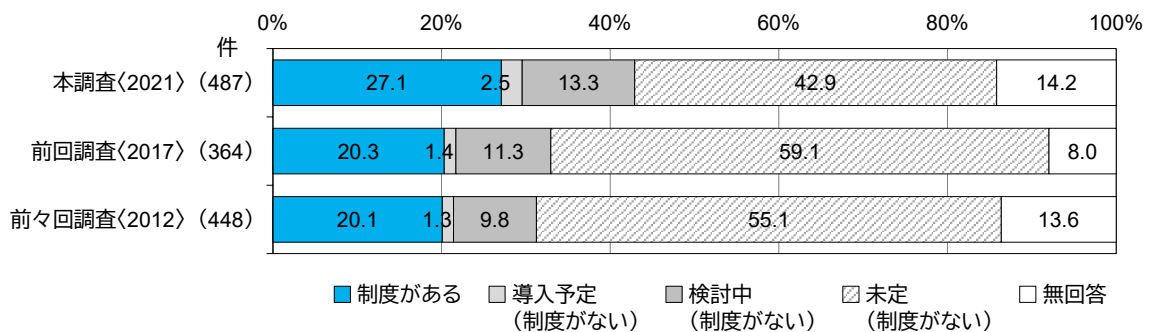


オ 介護中の始業・終業時刻の繰上・繰下の制度

◆「未定（制度がない）」が約4割で最も高く、次いで「制度がある」が約3割

◆過去2回の調査より「未定（制度がない）」は低い

【全体／前回・前々回との比較】（1つ回答）

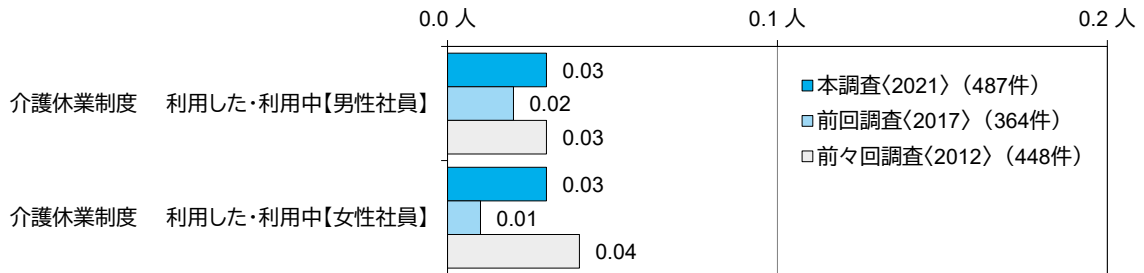


問3 2 介護休業制度を利用した正社員数

令和2年4月1日から令和3年3月31日までに介護休業制度を利用した（利用中含む）正社員数をお答えください。（記述）

◆男性社員・女性社員のいずれも0.03人で、過去2回の調査と同程度

【全体】（記述）



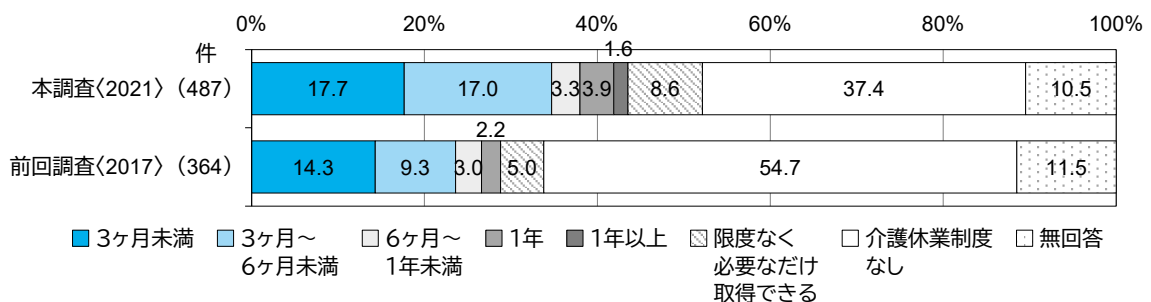
問3 3 介護休業制度における休業可能な限度期間

貴社の介護休業制度における、休業可能な限度期間を規定していますか。（1つ回答）

◆「介護休業制度なし」が約4割で最も高く、次いで「3ヶ月未満」「3～6ヶ月未満」が約2割

◆前回より「介護休業制度なし」は低く、「3～6ヶ月未満」は若干高い

【全体/前回との比較】（1つ回答）



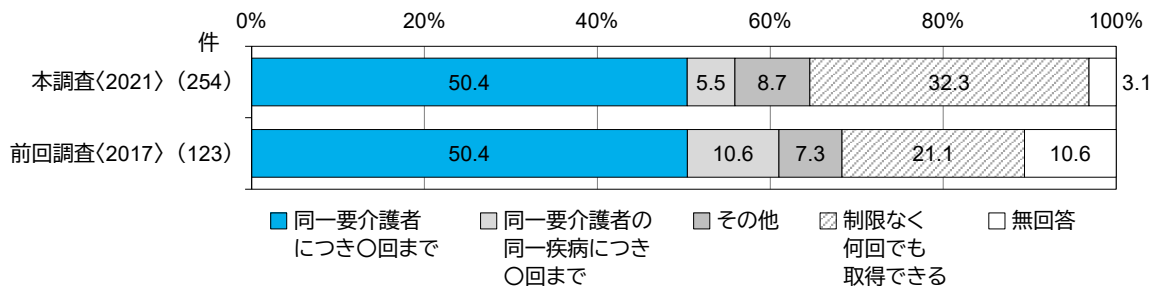
問34 介護休業取得回数の制限

介護休業の取得回数に制限はありますか。(1つ回答 一部記述)

介護休業制度のある企業のみ(問33で1~6を選択した企業のみ)

- ◆「同一要介護者につき〇回まで」が5割以上で最も高く、次いで「何回でも」が3割以上
- ◆「何回でも」は前回より高い

【全体/前回との比較】(1つ回答 一部記述)



- ◆「同一介護者につき〇回まで」の場合の取得回数の制限は「1回」「3回」が多い

【取得回数の制限】(記述)

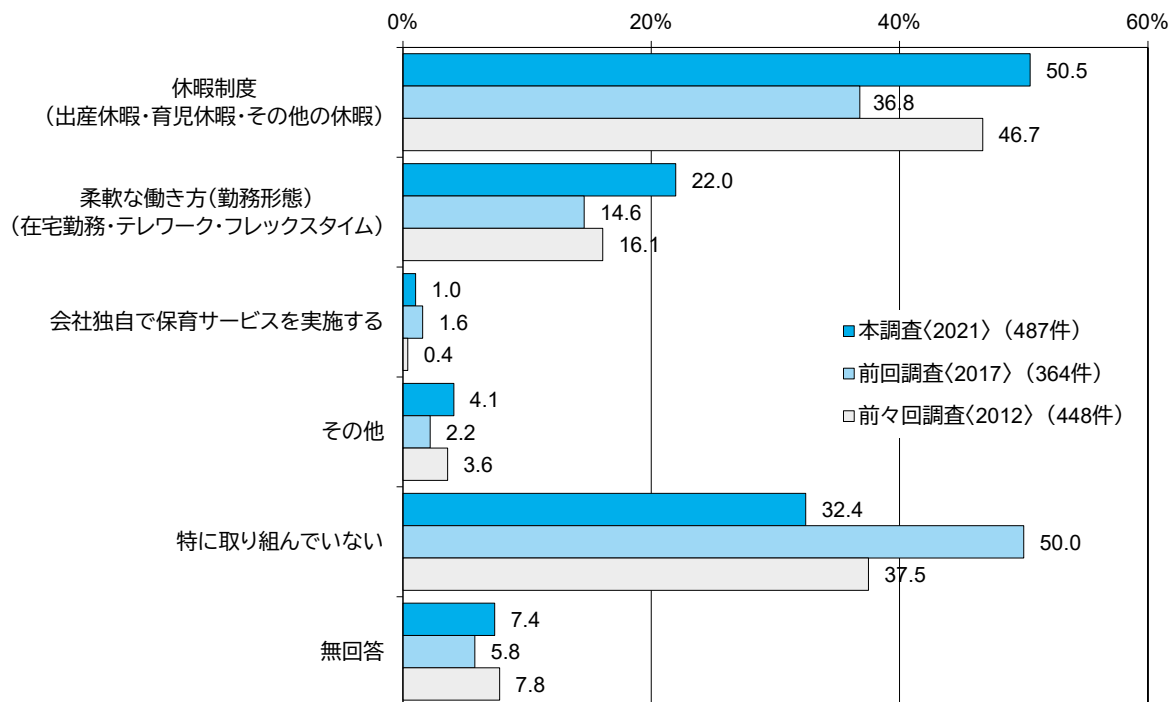
	全体
件	128
1回まで	52
2回まで	8
3回まで	63
5回まで	3
93回まで	1
無回答	1

問35 ワーク・ライフ・バランスの取組状況

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について取り組んでいることがありますか。
（複数回答）

- ◆「休暇制度」が5割以上で最も高く、次いで「特に取り組んでいない」が3割以上
- ◆前回より「休暇制度」は高く、「特に取り組んでいない」は低い

【全体／前回・前々回との比較】（複数回答）



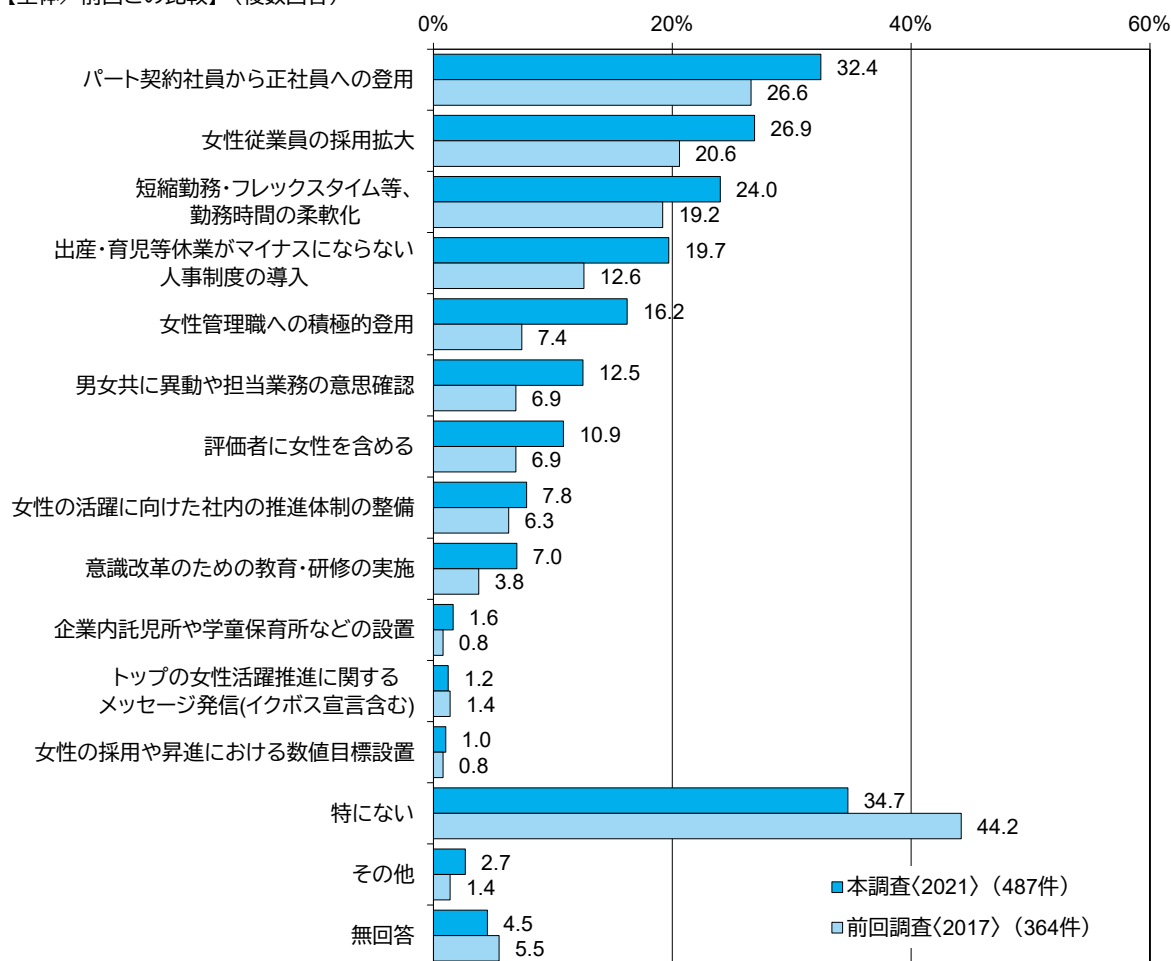
9. 女性活躍推進法について

問36 女性活躍に向けた取組状況

女性の活躍に向けて推進している取組はありますか。(複数回答)

- ◆「特にない」「パート契約社員から正社員への登用」が3割以上で同程度に高く、「女性従業員の採用拡大」も約3割
- ◆前回からの大きな変化は見られないが、「特にない」は若干低い

【全体／前回との比較】(複数回答)



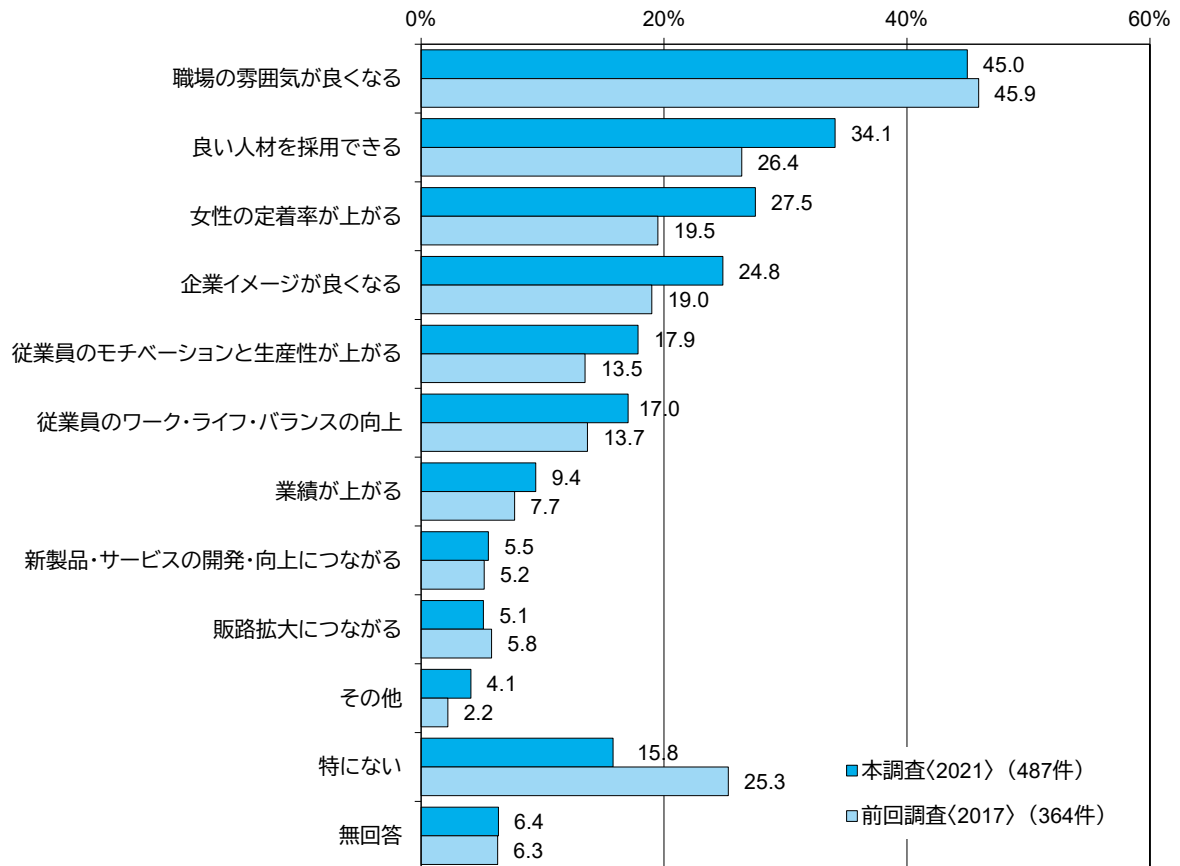
問37 女性活躍推進のメリット

女性の活躍を推進することのメリットは何ですか。(複数回答)

◆「職場の雰囲気良くなる」が4割以上で最も高く、次いで「良い人材を採用できる」が3割以上

◆前回からの大きな変化は見られないが、「特にない」は若干低い

【全体／前回との比較】(複数回答)



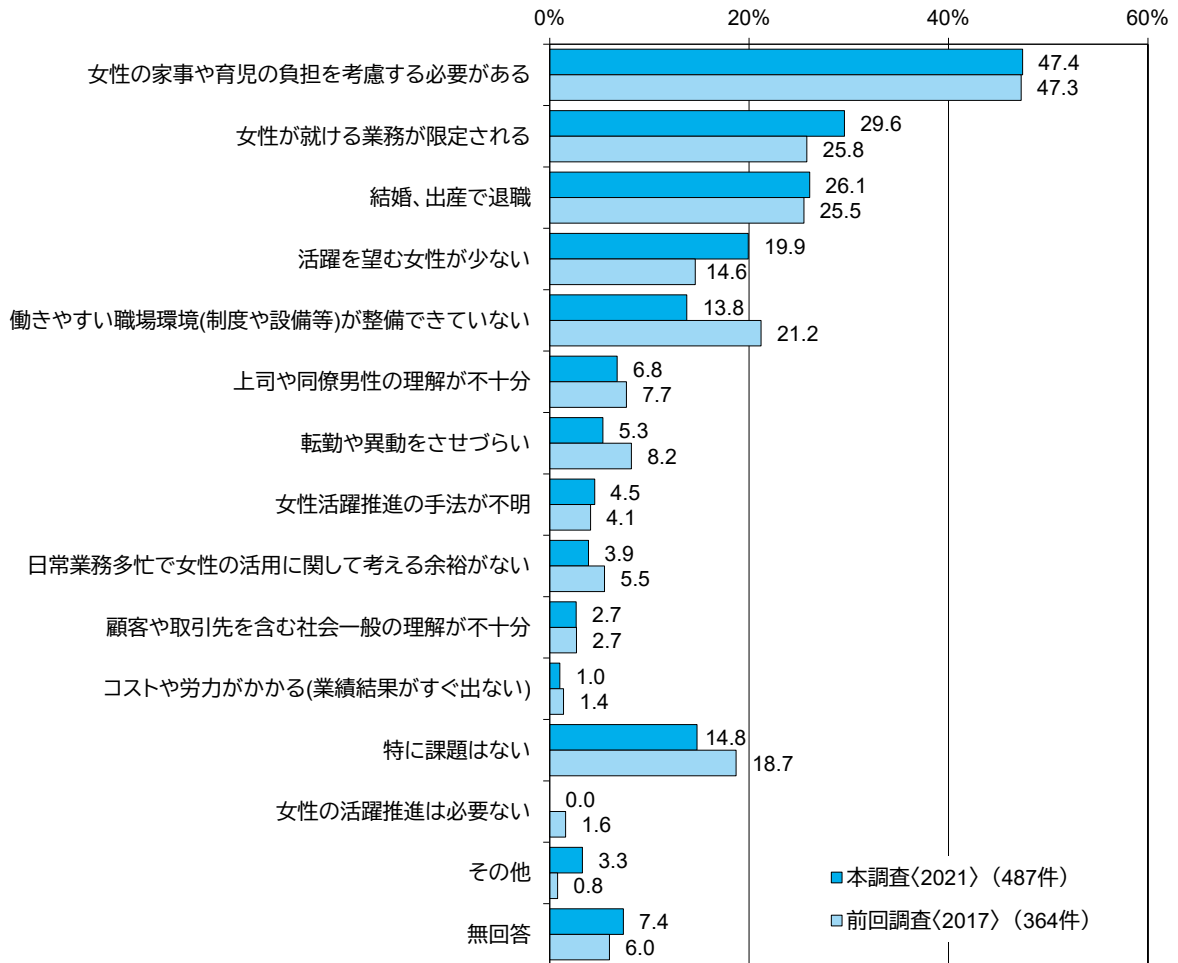
問38 女性活躍推進の課題

女性の活躍推進にあたっての課題は何ですか。(複数回答)

◆「女性の家事・育児負担を考慮」が約5割で特に高く、次いで「女性が就ける業務が限定」が約3割

◆前回からの大きな変化は見られないが、「働きやすい職場環境の整備」は若干低い

【全体/前回との比較】(複数回答)



10. 男女共同参画の取組について

問39 男女共同参画社会の実現に向けたまちづくりについて意見・要望

男女共同参画社会の実現に向けたまちづくりについて、ご意見・ご要望などがございましたら、自由にお書きください。(記述)

➡ 別冊「自由回答報告書」に示します。