
男女共同参画に関するアンケート調査

《企業アンケート編》

結果報告書

令和4年3月

目次

I	調査の概要	1
1.	調査の目的	2
2.	調査概要	2
3.	報告書の見方	3
II	調査結果のまとめ	5
1.	ワーク・ライフ・バランスや育児や介護に関する制度取得について	6
2.	企業における女性活躍について	8
3.	ハラスメント対策等について	9
4.	男女共同参画全般について	9
5.	企業のワークシェアリングについて	9
III	調査結果	12
1.	回答属性	13
2.	ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の取組について	20
3.	育児や介護に関する制度について	25
4.	企業における女性活躍について	31
5.	ハラスメント対策等について	41
6.	男女共同参画全般について	44
7.	企業のワークシェアリングについて	50
8.	自由意見	53

I 調査の概要

1. 調査の目的

このアンケートは、企業の皆様の男女共同参画に関するお考えや実情などを幅広くお伺いし、令和4年度から実施する「府中市男女共同参画プラン（第3次）」の策定の参考とさせていただくことを目的に実施したものです。

2. 調査概要

- ・調査地域 : 府中市全域
- ・調査対象者 : 府中商工会議所・上下町商工会の会員事業所のうち、従業員10人以上の279事業者
- ・調査期間 : 令和4年1月下旬～2月中旬
- ・調査方法 : 郵送による配布・回収 ※調査票からのインターネット回答を含む

配布数 (A)	有効配布数 (B)	有効回収数 (C)	有効回収率 (C/B)
279	277	96	34.6%

3. 報告書の見方

(1) 報告の基本構成

回答結果に対する分析として以下の3項目より分析結果をまとめています。

- ① 全体集計 : 回答に関する全体的な集計結果からみた傾向についてまとめています。
- ② 前回調査との比較 : 前回調査(平成29年度実施)との比較からみられる傾向についてまとめています。
- ③ クロス集計 : 設問にあわせ、「従業員数」や「業種」などのクロス分析の結果をまとめています。

(2) 報告書の記載内容に関する注意事項

- 回答結果は小数点第2桁目を四捨五入しています。この関係で、単回答(複数の選択肢からひとつだけを選ぶ形式)の合計値がちょうど「100.0」にならない場合があります。
- 複数回答(2つ以上の回答を選ぶ形式)における割合についての単位はパーセントとしています。この場合、回答は有効標本数全体に対して各々の割合を示すものであり、各選択肢の回答を合計しても「100.0」とはなりません。
- 本報告書における「N」「SA」「MA」は、それぞれ
 - 「N」 = サンプル数のこと
 - 「SA」 = 単回答のこと Single Answer の略)
 - 「MA」 = 複数回答のこと Multiple Answer の略)
 - 「数量」 = 数字を入力する 回答のことを示します。

Ⅱ 調査結果のまとめ

1. ワーク・ライフ・バランスや育児や介護に関する制度取得について

■ ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の認定・行動計画への取組はあまり進んでいない状況です

ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の認定・行動計画に対する取組【問5】については、「特にない」が79.2%と最も多く、前回調査（72.2%）と比較してもさらに増加しており、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の認定・行動計画の取組が前回から進んでいないことがわかります。

従業員数別でみると、小規模な事業者ほど取組が進んでいない状況となっています。

■ “配偶者出産時期の休暇制度”、“妊娠期における女性従業員に対する配慮”など、ワーク・ライフ・バランスの推進や女性の能力を活用する取組は進んでいます。

ワーク・ライフ・バランスの推進や女性の能力を活用する取組【問6】については、各項目で、前回調査より「取組中」の回答率が高くなっており、ワーク・ライフ・バランスの推進や女性の能力を活用する取組は進んでいることがわかります。

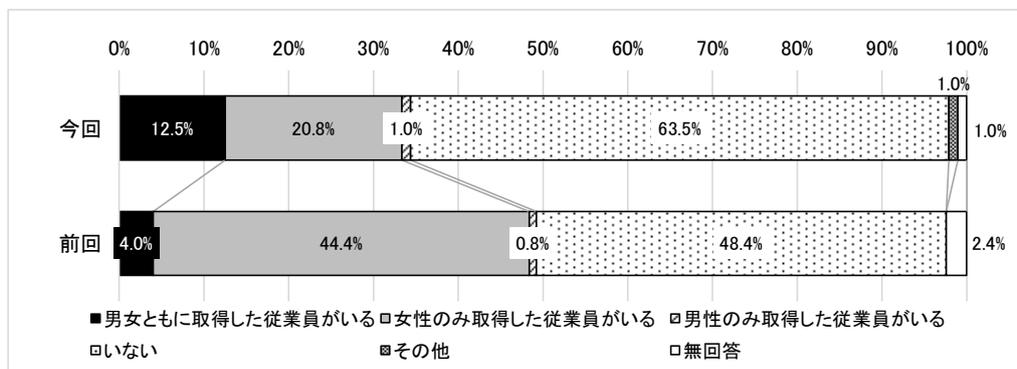
特に、「配偶者出産時期の休暇制度」、「妊娠期における女性従業員に対する配慮」、「男性の育児・介護休業の取得促進」などについては「取組中」の割合はまだ少ないものの前回調査からかなり増加しており、取組が進んでいることがわかります。

■ 従業員の少ない小規模事業者では育児休業制度、介護休業制度の利用は進んでいない。

男性が育児休業や介護休業等を取得することについて【問10】では、「取得することに賛成」、「どちらかといえば取得することに賛成」をあわせた、概ね賛成の割合は58.4%と高くなっていますが、育児休業制度の利用度【問7】、介護休業制度の利用度【問8】については、前回と同様に、過去5年間で利用した従業員が「いない」事業者が多く、従業員数の少ない（1～9人）の事業者でその傾向が高くなっています。

育児・介護休業制度を定着させるために行っていること【問9】でも従業員数の少ない（1～9人）の事業者では「特に何も行ってない」回答が高くなっています。

〈貴社では、過去5年間で育児休業制度を利用した従業員はいましたか〉





2. 企業における女性活躍について

■ 人材確保の面から女性が活躍することや働きつづけることは必要と感じている事業者が多い。

女性が働き続けることの必要性について【問12】では、「必要である」が93.8%となっており、前回調査と比較して若干高くなっています。

「必要である」理由については、「キャリアを積んだ女性を退職させるのは大きな損失である」、「これから人口減少などで人材が不足すると考えられるので確保したい」が高く、**人材の確保の面から必要である**と考える事業者が多いことがわかります。

■ 人材確保の面から女性が活躍することや働きつづけることが必要とする事業者が多い。

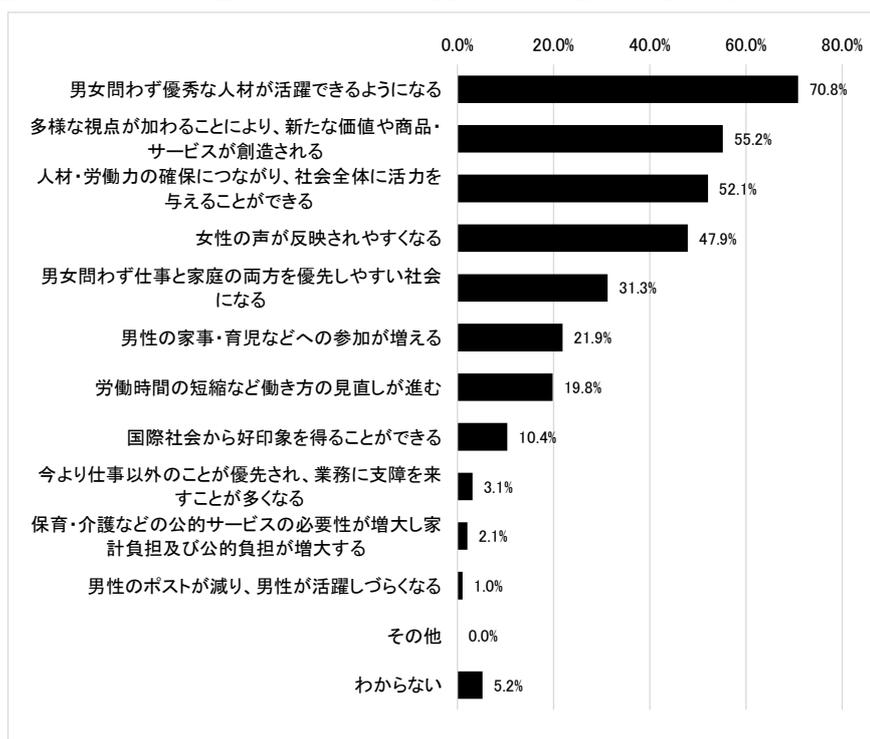
女性の管理職登用について【問14】では、「特に増やしていく考えはない」が38.5%、「積極的に登用していきたい」が35.4%と回答がわかれるかたちとなっています。

従業員数別で比較すると、「特に増やしていく考えはない」は「1~9人」「10~29人」の事業者でその傾向が高く、増やしていく考えがない理由は、「女性従業員が少ないから」が70.3%と高くなっています。

女性の管理職の登用促進に向けた取組【問15】では、「特にない」が45.8%と最も多く、次いで、「資格取得を奨励している」が31.3%、「出産や育児等による休業がハンディとならないような人事管理・能力評価を行う」が22.9%となっています。

女性の参加やリーダーの増加による影響【問18】では、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」、「多様な視点加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される」、「人材・労働力の確保につながり、社会全体に活力を与えることができる」が高く、**男女を問わず優秀な人材の確保、活躍できることが大事である**と考える事業者が多いことがわかります。

〈女性の参加が進み、女性のリーダーが増えるなどどのような影響があると思いますか〉



3. ハラスメント対策等について

■ ハラスメント対策として実施しているものは「ハラスメント禁止の規定」「相談窓口の設置」

ハラスメント対策の実施【問19】については、「就業規則や社内規定等にハラスメントの禁止を規定している」が46.9%と最も高く、次いで「社内に相談窓口を設置している」が32.3%となっています。また、「特になし」は37.5%となっており、「1～9人」、「10～29人」の事業者でその傾向が高くなっています。

LGBTQの方への配慮【問20】については、実施している取組は「特になし」が83.3%となっています。

■ 外国人を活用している事業者の行政に求める支援は「企業の外国人向けの日本語教室などの研修に対する補助」

外国人従業員の活用【問21】については、「活用している」は21.9%となり、業種では「医療・福祉」などが高くなっています

外国人を活用している事業者の外国人受け入れに求める行政施策は、「企業の外国人向けの日本語教室などの研修に対する補助」が52.4%と最も高くなっています。

4. 男女共同参画全般について

■ 男女共同参画社会の実現に向け、企業が力を入れることは「育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる」、行政が力を入れることは「保育施設や保育サービスの充実」

企業における男女共同参画の状況【問22】については、男性優遇の割合が高い項目は、「賃金」、「人事配置や昇進」が高く、女性優遇の割合が高い項目は、「時間内労働・残業がない」、「休暇の取得」となっています。

男女共同参画社会の実現に向け、今後、企業が力を入れていくべきこと【問23】については、「育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる」が33.4%と最も高く、次いで「賃金や昇進などにおける男女の格差をなくす」となっています。育児休業制度の利用度【問7】、介護休業制度の利用度【問8】でみられた育児休業・介護休業の利用度の低さに対する改善を重視している傾向がみられます。

男女共同参画社会の実現に向け、今後、行政が力を入れていくべきこと【問24】については、「保育施設や保育サービスの充実」が45.8%と最も高く、次いで「高齢者や病人のための施設や介護サービスの充実」がとなっています。

5. 企業のワークシェアリングについて

■ 府中市内の複数の企業との「共同ワークシェアリング」の導入は「難しい」事業者は36.5%「わからない」事業者は46.9%

府中市内の複数の企業との共同により、雇用する人材を管理する「共同ワークシェアリング」の導入【問26】について、「わからない」が46.9%と最も高く、次いで「導入は難しい」が36.5%となっています。「非常に関心が高く、導入したい」、「関心が高く、導入を検討したい」をあわせた「導入への関心のある」事業者は14.6%となっています。

導入は難しい」事業者の導入が難しい理由は、「業務の経験・技術が高く、分担ができない」が40.0%と最も高く、次いで「他社との連携が難しい」が34.3%となっています。

Ⅲ 調査結果

1. 回答属性

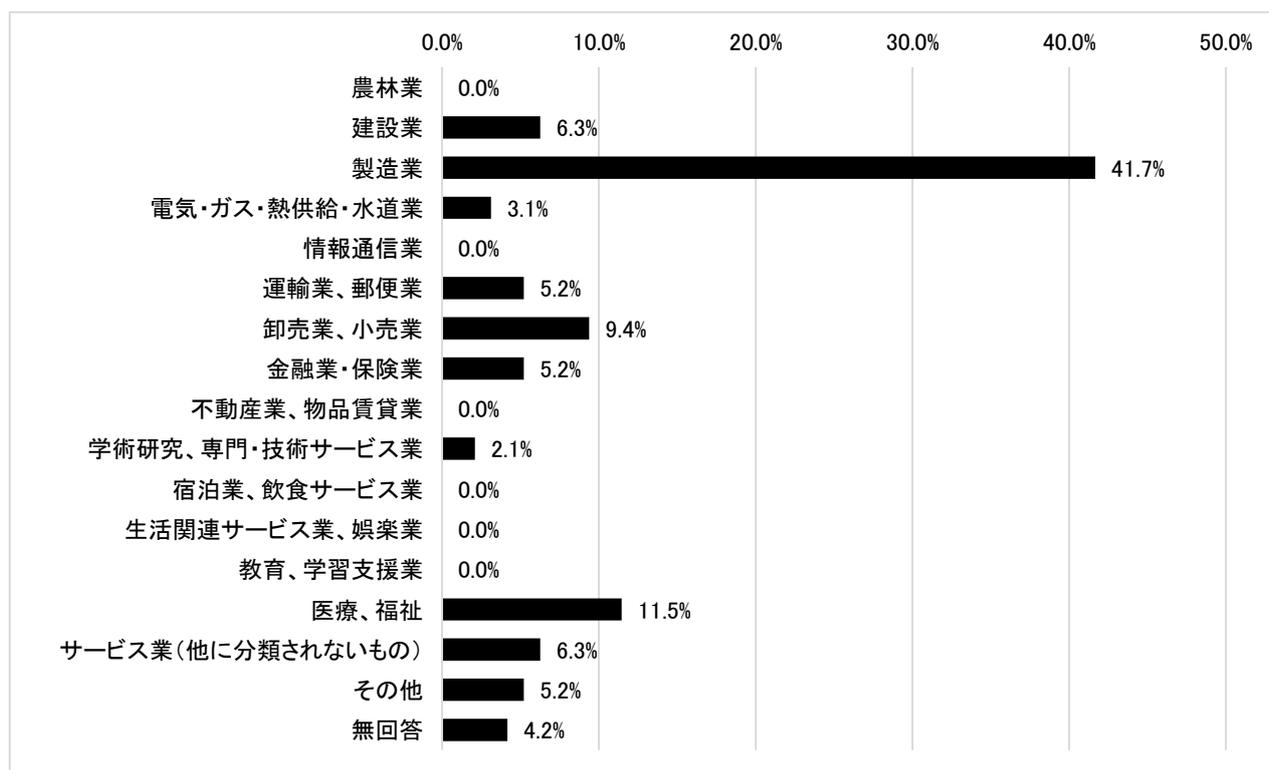
1-1 業種 (SA)

〔問1〕 貴社の主な職種をお答えください。

【回答結果】

- 「製造業」が41.7%で最も高くなっています。次いで「医療、福祉」が11.5%、「卸売業、小売業」が9.4%となっています。

【問1：全体集計 SA/N=96】



1-2 従業員数

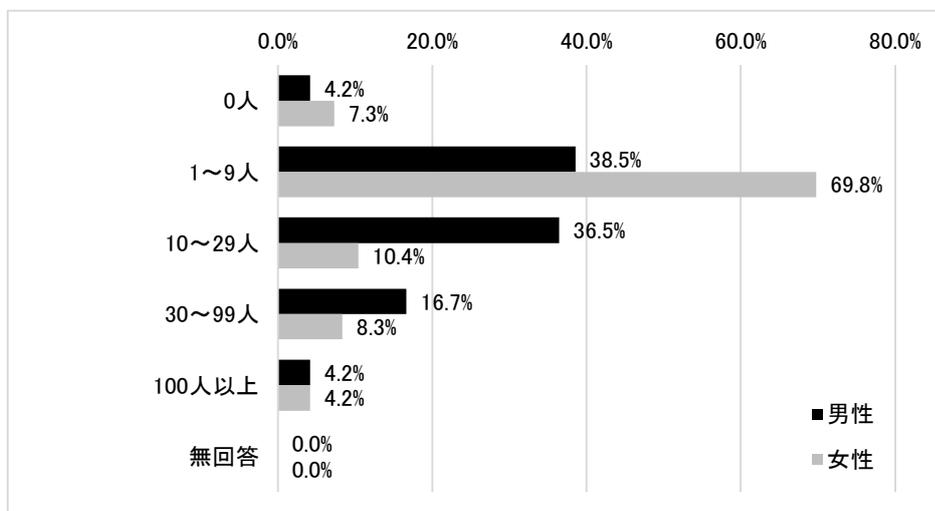
〔調査票/問2〕 貴社(該当する支社・支所)の従業員数をお答えください。

① 正規社員

【回答結果】

- 男性は「1～9人」が38.5%、「10～29人」が36.5%と高くなっています。
- 女性は「1～9人」が69.8%と高くなっています。

【問2①：全体集計 SA/N=96】

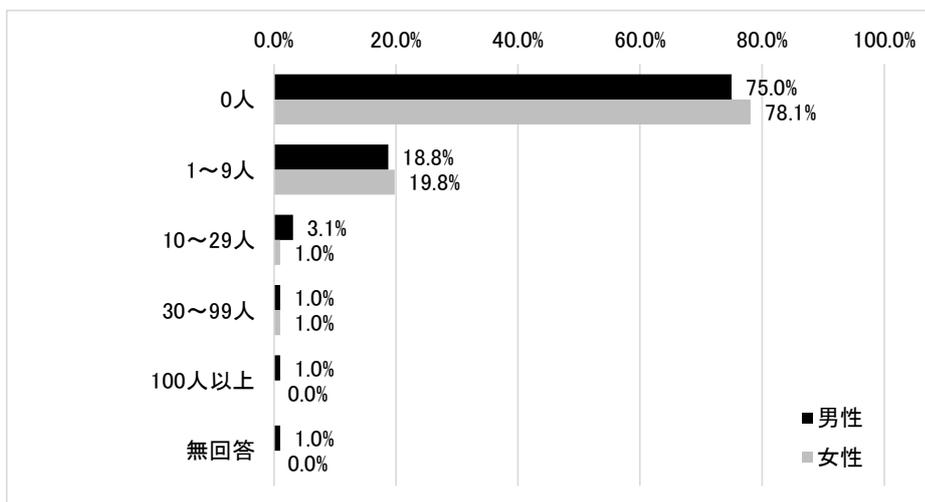


② 派遣社員・契約社員

【回答結果】

- 男性は「0人」が75.0%と高く、次いで「1～9人」が18.8%となっています。
- 女性は「0人」が78.1%と高く、次いで「1～9人」が19.8%となっています。

【問2②：全体集計 SA/N=96】



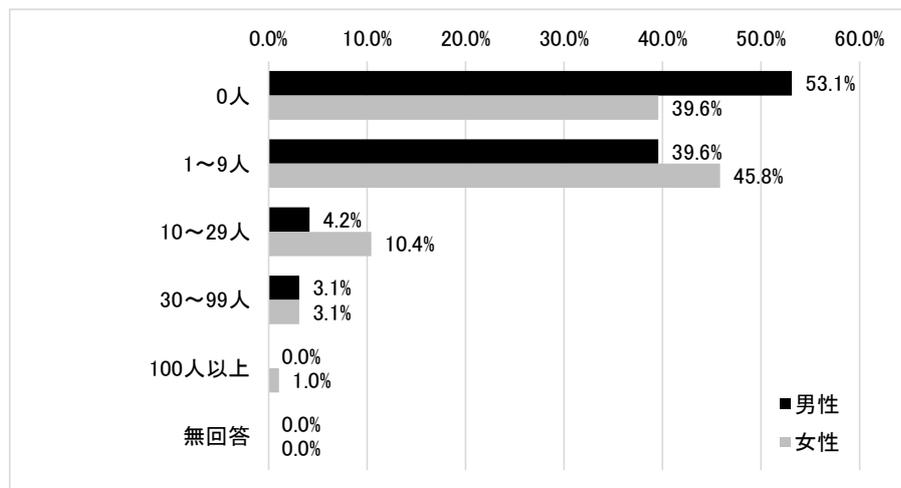
1. 回答者の属性

③ パート・アルバイト

【回答結果】

- 男性は「0人」が53.1%と高く、次いで「1～9人」が39.6%となっています。
- 女性は「1～9人」が45.8%と高く、次いで「0人」が39.6%となっています。

【問2③：全体集計 SA/N=96】

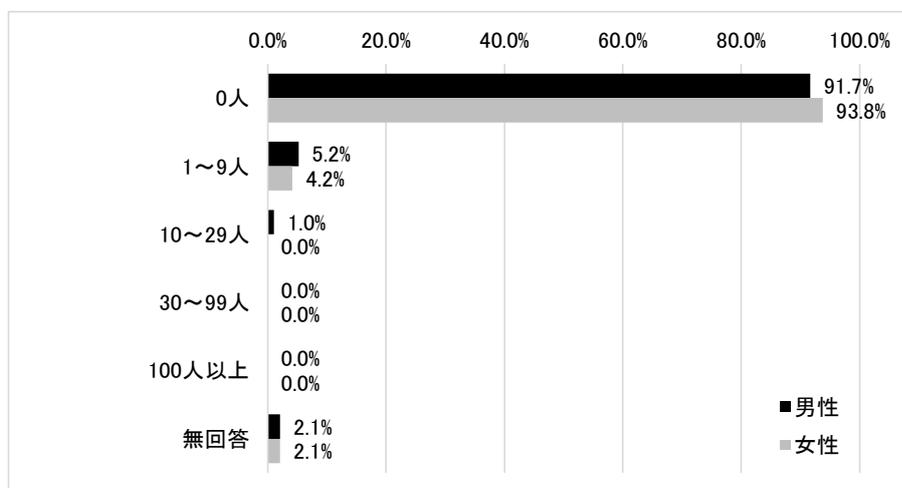


④ その他（業務委託など含む）

【回答結果】

- 男性、女性ともに「0人」が90%以上となっています。

【問2④：全体集計 SA/N=96】



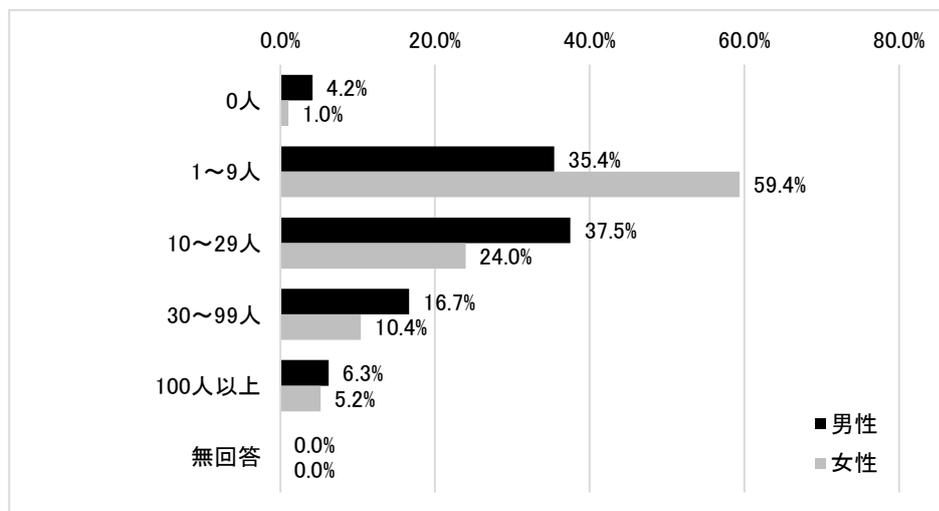
1. 回答者の属性

⑤ 合計

【回答結果】

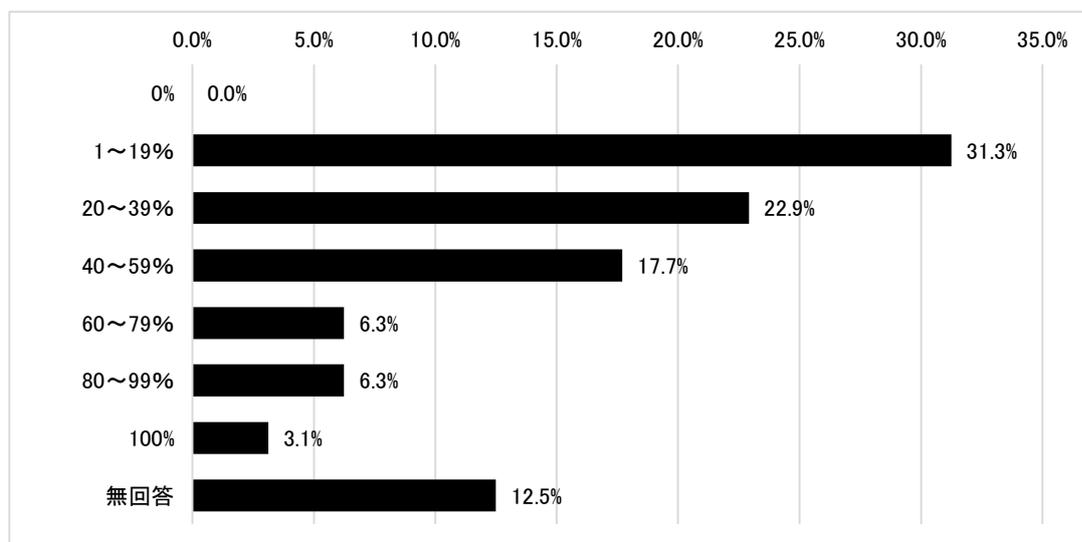
- 男性は「10～29人」が37.5%と高く、次いで「1～9人」が35.4%となっています。
- 女性は「1～9人」が59.4%と高く、次いで「10～29人」が24.0%となっています。

【問2⑤：全体集計 SA/N=96】



〈従業員数に占める女性の比率〉

- 全回答事業者の従業員数に占める女性の比率をみると、「1～19%」が31.3%と最も高く、次いで、「20～39%」が22.9%となっています。



〈業種別従業員数に占める女性の比率〉 ※サンプル数5件以上の職種のみ

- 業種別にみた、従業員数に占める女性の比率をみると、「建設業」、「運輸・郵便業」、「製造業」では「1～19%」が高く、女性比率が低くなっています。一方、「医療、福祉」では「60%以上」の回答率が高く、女性比率が高くなっています。

選択項目	建設業	製造業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業・保険業	医療、福祉	サービス業 (他に分類されないもの)
0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1～19%	83.3%	32.5%	80.0%	11.1%	0.0%	0.0%	16.7%
20～39%	16.7%	30.0%	20.0%	33.3%	0.0%	0.0%	16.7%
40～59%	0.0%	17.5%	0.0%	44.4%	80.0%	9.1%	0.0%
60～79%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	36.4%	0.0%
80～99%	0.0%	2.5%	0.0%	11.1%	0.0%	27.3%	0.0%
100%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	16.7%
無回答	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	20.0%	18.2%	50.0%

1. 回答者の属性

1-3 役職人数

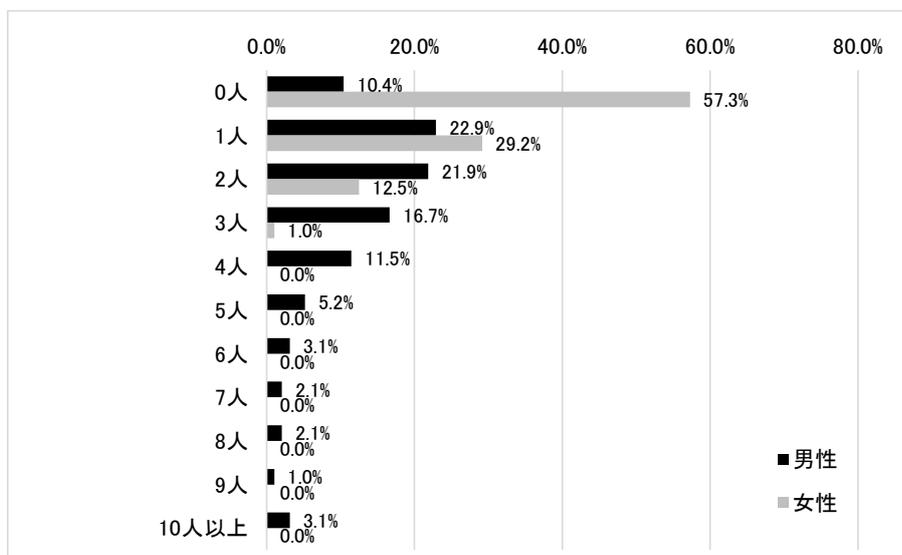
〔調査票/問3〕 貴社(該当する支社・支所)の役職人数をお答えください。

① 役員・部長相当職

【回答結果】

- 男性では「1人」が22.9%と高く、次いで「2人」が21.9%となっています。
- 女性では「0人」が57.3%と高く、次いで「1人」が29.2%となっています。

【問3①：全体集計 SA/N=96】

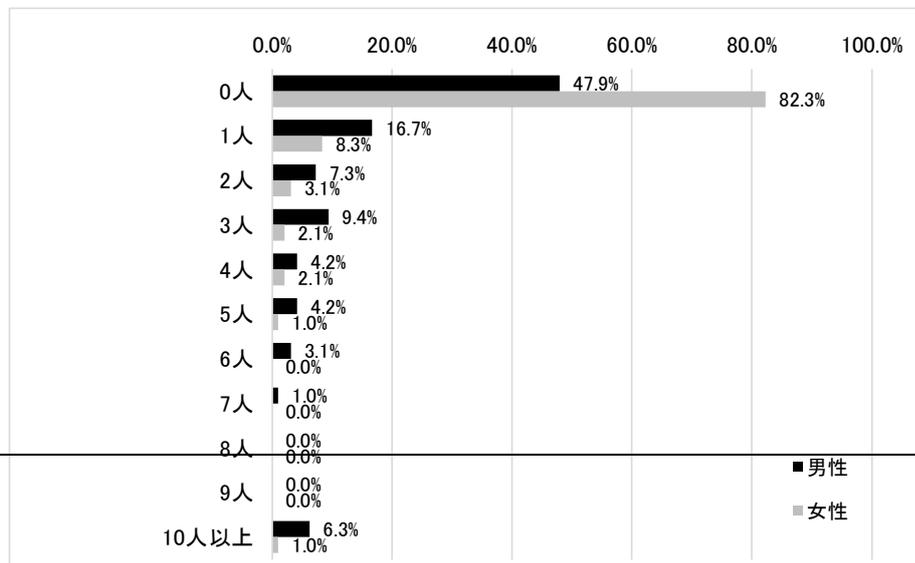


② 課長相当職

【回答結果】

- 男性では「0人」が47.9%と高く、次いで「1人」が16.7%となっています。
- 女性では「0人」が82.3%と高くなっています。

【問3②：全体集計 SA/N=96】

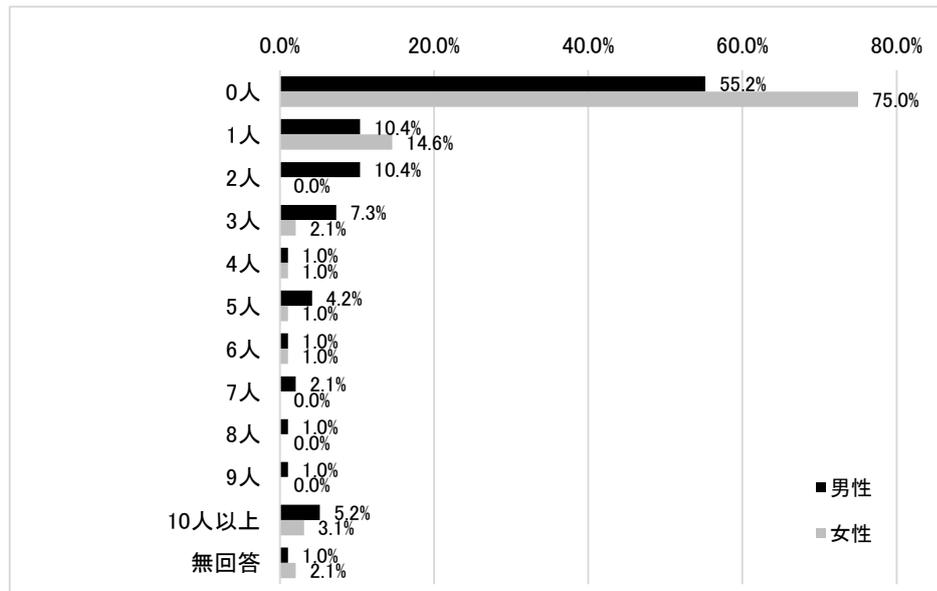


③ 係長相当職

【回答結果】

- 男性では「0人」が55.2%と高く、次いで「1人」「2人」が10.4%となっています。
- 女性では「0人」が75.0%と高く、次いで「1人」が14.6%となっています。

【問3③：全体集計 SA/N=96】



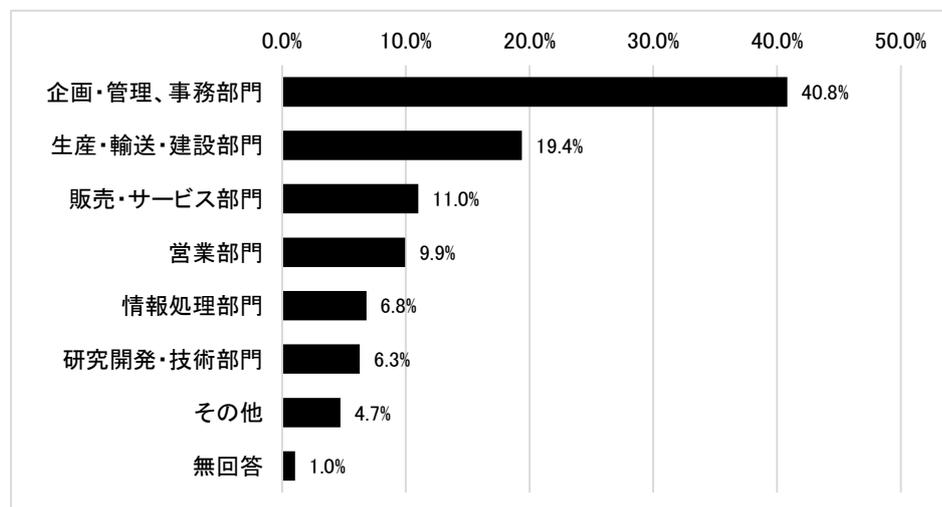
1-4 女性従業員の働いている部門

〔調査票/問4〕 女性従業員が働いている部門をお答えください。

【回答結果】

- 「企画・管理、事務部門」が40.8%と高く、次いで「生産・輸送・建設部門」が19.4%となっています。

【問4：全体集計 SA/N=96】



2. ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の取組について

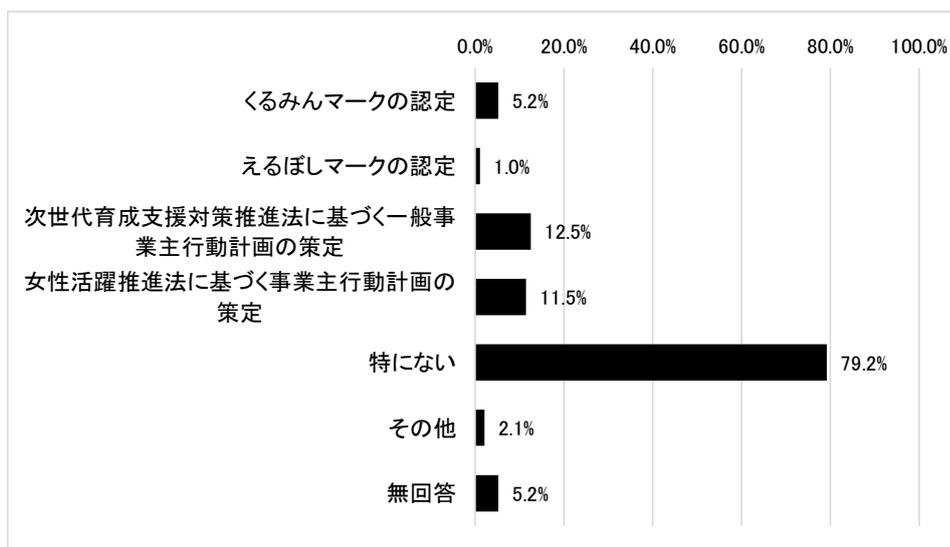
2-1 ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の認定・行動計画の取組度

〔調査票/問5〕 貴社は、次のような取組を行っていますか。

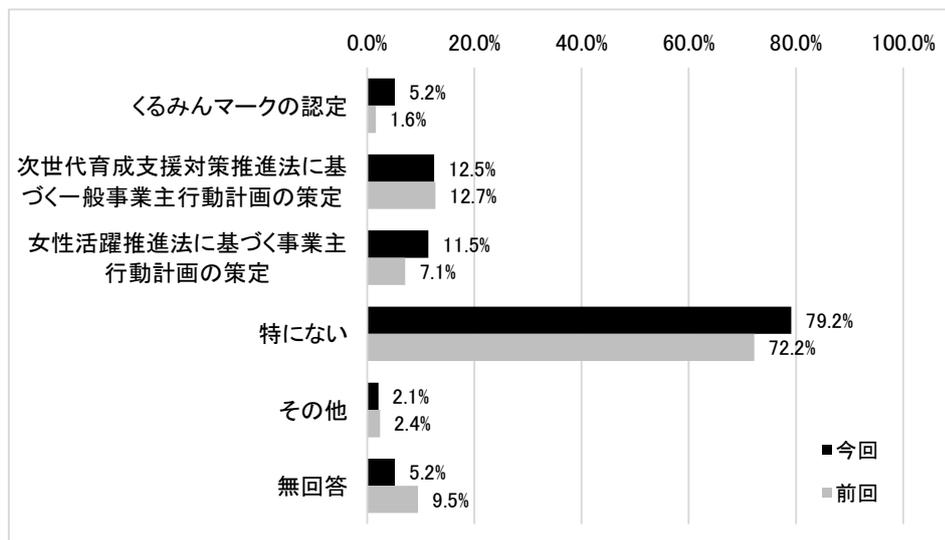
【回答結果】

- 「特にない」が79.2%と最も高く、次いで「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」が12.5%、「女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定」が11.5%となっています。
- 前回調査と比較すると、「特にない」が増加しており、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の認定・行動計画の取組が前回から進んでいないことがわかります。

【問5：全体集計 MA/N=96】



【問5：前回調査との比較】 ※該当項目のみ



2. ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の取組について

【回答結果】

- 事業者数別で見ると、「100人以上」の事業者では、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の認定・行動計画の取組が一定程度進んでいますが、「1～9人」の事業者では「特にない」が93.3%となっており、小規模な事業者ほど取組が進んでいないことがわかります。

【問5：クロス集計（従業員数別）】

選択項目	1～9人	10～29人	30～99人	100人以上
くるみんマークの認定	0.0%	2.1%	9.1%	20.0%
えるぼしマークの認定	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%
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	0.0%	4.2%	22.7%	50.0%
女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定	0.0%	6.3%	13.6%	50.0%
特にない	93.3%	89.6%	68.2%	40.0%
その他	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%
無回答	6.7%	2.1%	9.1%	0.0%

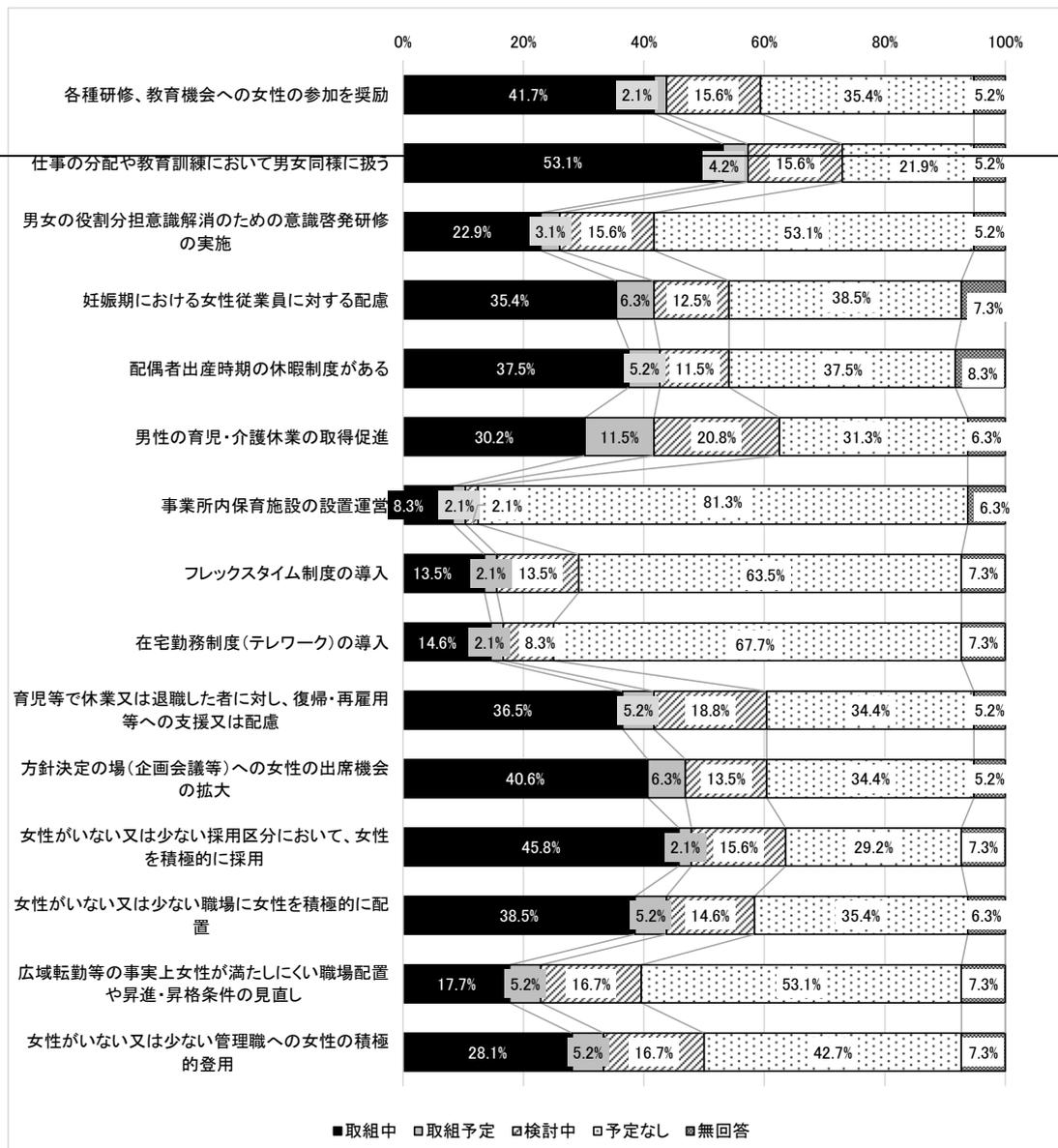
2-2 女性の能力を活用するにあたっての取組

〔調査票／問6〕 あなたの事業所では、ワーク・ライフ・バランスの推進や女性の能力を活用するにあたって、どのような取組を行っていますか。

【回答結果】

- 「取組中」の割合が高い項目は、「仕事の分配や教育訓練において男女同様に扱う」が53.1%、「女性がいない又は少ない採用区分において、女性を積極的に採用」が45.8%、「各種研修、教育機会への女性の参加を奨励」が41.7%の順に高くなっています。
- 「予定なし」の割合が高い項目は、「事業所内保育施設の設置運営」が81.3%、「在宅勤務制度（テレワーク）の導入」が67.7%、「フレックスタイム制度の導入」が63.5%の順に高くなっています。

【問6：全体集計 SA/N=96】



2. ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の取組について

【回答結果】

- 前回調査と比較すると、各項目で、前回調査より「取組中」の回答率が高くなっており、ワーク・ライフ・バランスの推進や女性の能力を活用する取組は進んでいます。
- 特に、「配偶者出産時期の休暇制度」、「妊娠期における女性従業員に対する配慮」、「男性の育児・介護休業の取得促進」などについては「取組中」の割合はまだ少ないものの前回調査からかなり増加しており、取組が進んでいることがわかります。

【問6：前回調査との比較】

選択項目	各種研修、教育機会への女性の参加を奨励		仕事の分配や教育訓練において男女同様に扱う		男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修の実施		妊娠期における女性従業員に対する配慮		配偶者出産時期の休暇制度がある	
	今回	前回	今回	前回	今回	前回	今回	前回	今回	前回
取組中	41.7%	39.7%	53.1%	53.2%	22.9%	12.7%	35.4%	25.4%	37.5%	29.4%
取組予定	2.1%	4.8%	4.2%	4.0%	3.1%	1.6%	6.3%	4.0%	5.2%	1.6%
検討中	15.6%	7.1%	15.6%	10.3%	15.6%	10.3%	12.5%	16.7%	11.5%	9.5%
予定なし	35.4%	39.7%	21.9%	27.0%	53.1%	65.1%	38.5%	42.1%	37.5%	51.6%
無回答	5.2%	8.7%	5.2%	5.6%	5.2%	10.3%	7.3%	11.9%	8.3%	7.9%

選択項目	男性の育児・介護休業の取得促進		事業所内保育施設の設置運営		フレックスタイム制度の導入		育児等で休業又は退職した者に対し、復帰・再雇用等への支援又は配慮		方針決定の場（企画会議等）への女性の出席機会の拡大	
	今回	前回	今回	前回	今回	前回	今回	前回	今回	前回
取組中	30.2%	17.5%	8.3%	3.2%	13.5%	12.7%	36.5%	35.7%	40.6%	37.3%
取組予定	11.5%	7.1%	2.1%	0.0%	2.1%	0.0%	5.2%	7.9%	6.3%	4.0%
検討中	20.8%	15.1%	2.1%	0.8%	13.5%	11.1%	18.8%	19.8%	13.5%	12.7%
予定なし	31.3%	51.6%	81.3%	85.7%	63.5%	67.5%	34.4%	27.0%	34.4%	36.5%
無回答	6.3%	8.7%	6.3%	10.3%	7.3%	8.7%	5.2%	9.5%	5.2%	9.5%

選択項目	女性がいない又は少ない採用区分において、女性を積極的に採用		女性がいない又は少ない職場に女性を積極的に配置		広域転勤等の事実上女性が満たしにくい職場配置や昇進・昇格条件見直し		女性がいない又は少ない管理職への女性の積極的登用	
	今回	前回	今回	前回	今回	前回	今回	前回
取組中	45.8%	23.8%	38.5%	19.0%	17.7%	15.1%	28.1%	18.3%
取組予定	2.1%	4.8%	5.2%	6.3%	5.2%	2.4%	5.2%	5.6%
検討中	15.6%	17.5%	14.6%	18.3%	16.7%	5.6%	16.7%	19.0%
予定なし	29.2%	42.9%	35.4%	45.2%	53.1%	63.5%	42.7%	46.8%
無回答	7.3%	11.1%	6.3%	11.1%	7.3%	13.5%	7.3%	10.3%

【回答結果】

- 事業所数別に比較すると、各項目で、「30～99人」、「100人以上」の事業者で「取組中」の回答率が高い傾向となっています。
- 「フレックスタイム制度の導入」については「10～29人」の事業者で「取組中」の割合が若干高くなっています。

【問6：クロス集計（従業員数別：「取組中」の回答した割合）】

選択項目	1～9人	10～29人	30～99人	100人以上
各種研修、教育機会への女性の参加を奨励	20.0%	39.6%	59.1%	50.0%
事の分配や教育訓練において男女同様に扱う	40.0%	50.0%	54.5%	90.0%
男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修の実施	6.7%	22.9%	31.8%	30.0%
妊娠期における女性従業員に対する配慮	26.7%	33.3%	45.5%	40.0%
配偶者出産時期の休暇制度がある	13.3%	39.6%	36.4%	70.0%
男性の育児・介護休業の取得促進	6.7%	29.2%	36.4%	60.0%
事業所内保育施設の設置運営	0.0%	4.2%	13.6%	30.0%
フレックスタイム制度の導入	0.0%	18.8%	13.6%	10.0%
在宅勤務制度（テレワーク）の導入	6.7%	14.6%	18.2%	20.0%
育児等で休業又は退職した者に対し、復帰・再雇用等への支援又は配慮	26.7%	35.4%	45.5%	40.0%
方針決定の場（企画会議等）への女性の出席機会の拡大	26.7%	45.8%	50.0%	20.0%
女性がいらない又は少ない採用区分において、女性を積極的に採用	33.3%	45.8%	59.1%	40.0%
女性がいらない又は少ない職場に女性を積極的に配置	26.7%	37.5%	54.5%	30.0%
広域転勤等の事実上女性が満たしにくい職場配置や昇進・昇格条件の見直し	0.0%	18.8%	27.3%	20.0%
女性がいらない又は少ない管理職への女性の積極的登用	0.0%	35.4%	36.4%	20.0%

3. 育児や介護に関する制度について

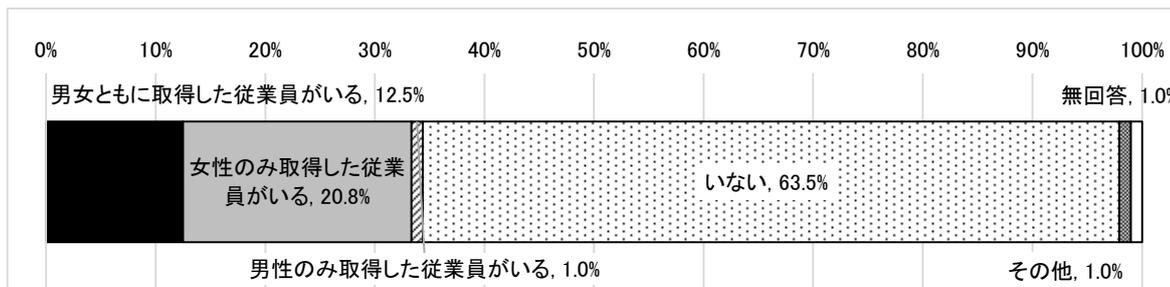
3-1 育児休業制度の利用度

〔調査票/問7〕 貴社では、過去5年間で育児休業制度を利用した従業員はいましたか。

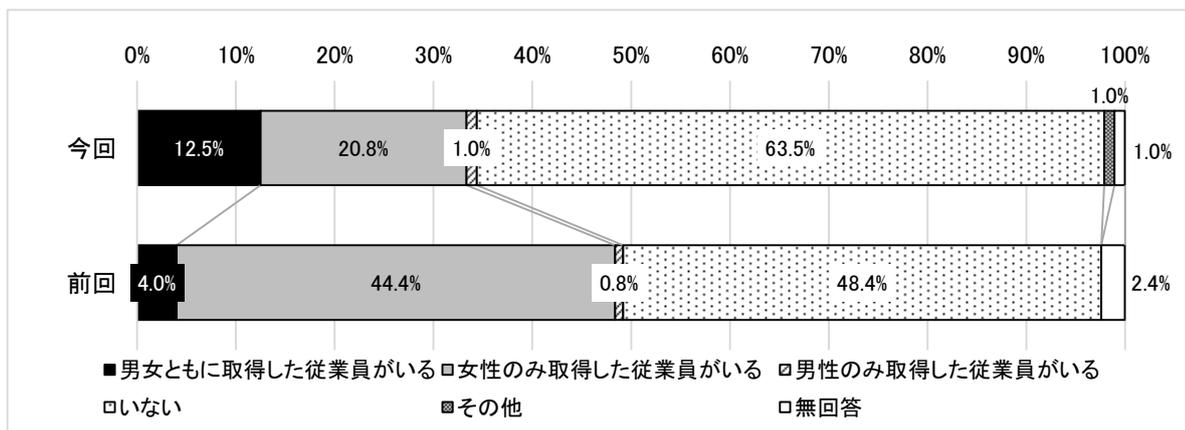
【回答結果】

- 「いない」が63.5%と高く、次いで「女性のみ取得した従業員がいる」が20.8%となっています。
- 前回調査と比較すると、「男女ともに取得した従業員がいる」は前回から増加しているものの、「いない」が前回（48.4%）から増加しており、制度の利用が進んでいない状況となっています。
- 従業員数別で比較すると、「1～9人」の事業者で「いない」が73.3%と高くなっています。

【問7：全体集計 SA/N=96】



【問7：前回調査との比較】



【問7：クロス集計（従業員数別）】

選択項目	1～9人	10～29人	30～99人	100人以上
男女ともに取得した従業員がいる	0.0%	6.3%	18.2%	50.0%
女性のみ取得した従業員がいる	13.3%	14.6%	31.8%	40.0%
男性のみ取得した従業員がいる	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%
いない	73.3%	77.1%	50.0%	10.0%
その他	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%
無回答	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%

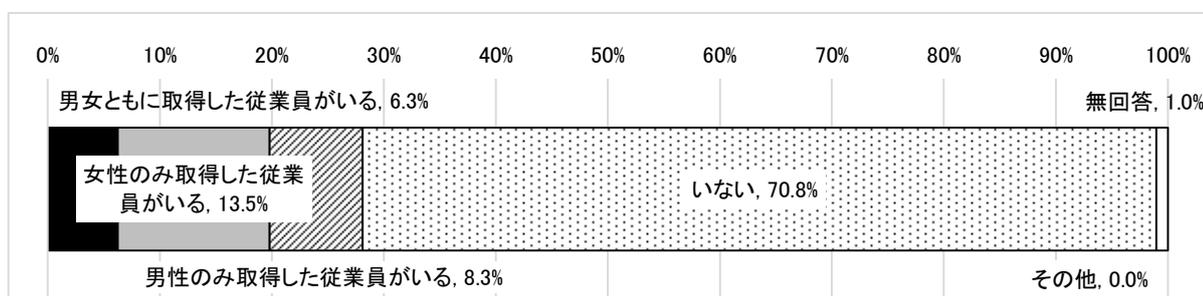
3-2 介護休業制度の利用度

〔調査票/問8〕 貴社では、これまでに介護休業制度を利用した従業員はいましたか。

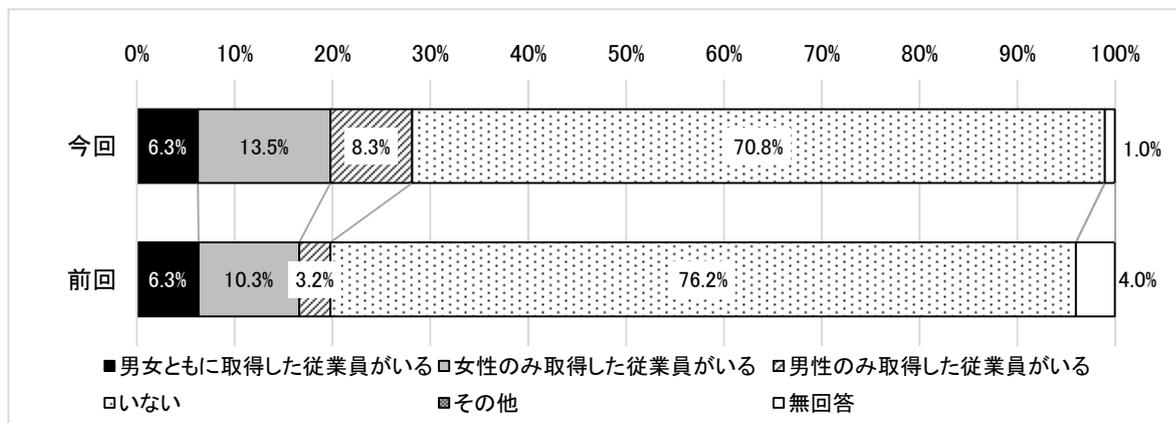
【回答結果】

- 「いない」が70.8%と高く、次いで「女性のみ取得した従業員がいる」が13.5%となっています。
- 前回調査と比較すると、「女性のみ取得した従業員がいる」は前回から増加しています。
- 従業員数別で比較すると、「1～9人」の事業者で「いない」が80.0%と高くなっています。

【問8：全体集計 SA/N=96】



【問8：前回調査との比較】



【問8：クロス集計（従業員数別）】

選択項目	1～9人	10～29人	30～99人	100人以上
男女ともに取得した従業員がいる	6.7%	2.1%	4.5%	30.0%
女性のみ取得した従業員がいる	13.3%	6.3%	13.6%	40.0%
男性のみ取得した従業員がいる	0.0%	6.3%	18.2%	10.0%
いない	80.0%	83.3%	63.6%	20.0%
その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
無回答	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%

3. 育児や介護に関する制度について

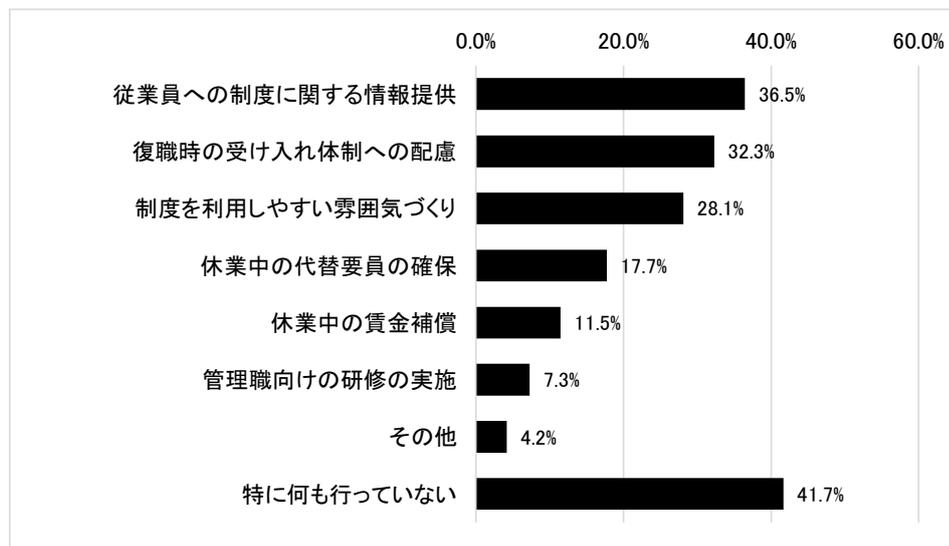
3-3 育児・介護休業制度を定着させるために行っていること

〔調査票／問9〕 貴社で育児・介護休業制度を定着させるために行っていることは何ですか。

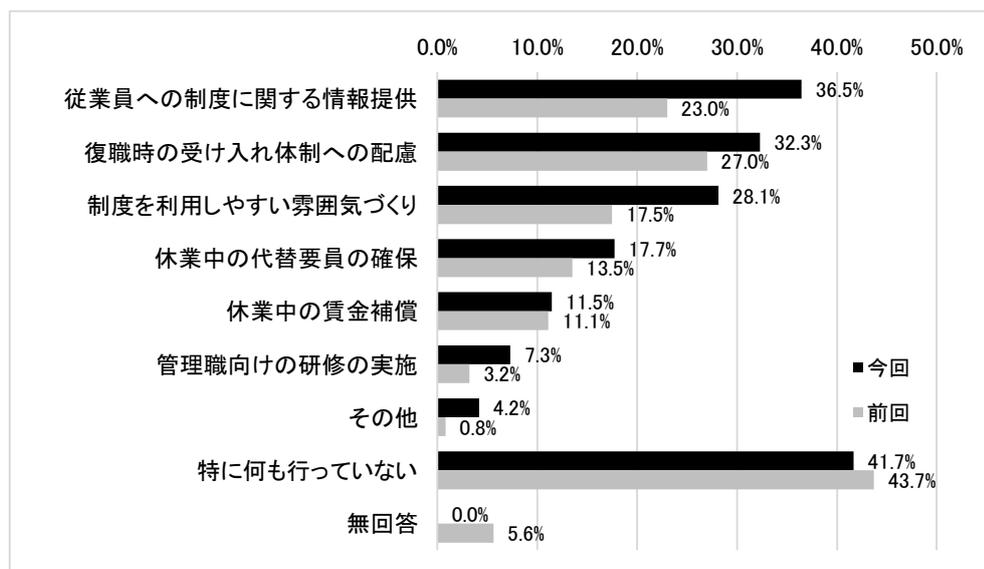
【回答結果】

- 「特に何も行ってない」が41.7%と最も高く、次いで「従業員への制度に関する情報提供」が36.5%、「復職時の受け入れ体制への配慮」が32.3%となっています。
- 前回調査と比較すると、「特に何も行ってない」が同様の水準となっています。

【問9：全体集計 MA/N=96】



【問9：前回調査との比較】



【回答結果】

- 従業員数別に比較すると、従業員数が多い事業者ほど、取組が進んでいる一方、「1～9人」の事業者では「特に何も行っていない」が53.3%と高くなっています。

【問9：クロス集計（従業員数別）】

選択項目	1～9人	10～29人	30～99人	100人以上
従業員への制度に関する情報提供	6.7%	31.3%	50.0%	80.0%
復職時の受け入れ体制への配慮	33.3%	20.8%	40.9%	70.0%
制度を利用しやすい雰囲気づくり	13.3%	20.8%	36.4%	70.0%
休業中の代替要員の確保	13.3%	12.5%	31.8%	20.0%
休業中の賃金補償	13.3%	14.6%	4.5%	10.0%
管理職向けの研修の実施	6.7%	6.3%	9.1%	10.0%
その他	0.0%	4.2%	4.5%	10.0%
特に何も行っていない	53.3%	43.8%	40.9%	10.0%
無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

3. 育児や介護に関する制度について

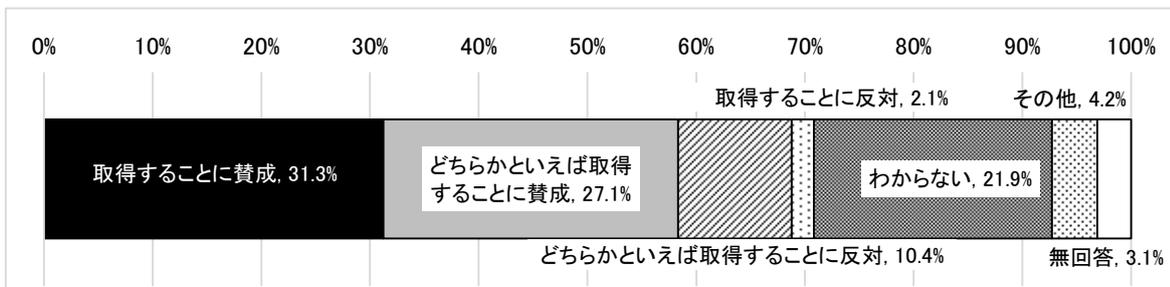
3-4 男性が育児休業や介護休業等を取得することについて

〔調査票／問10〕 男性が育児休業や介護休業等を取得することについての貴社の考えに最も近いものはどれですか。

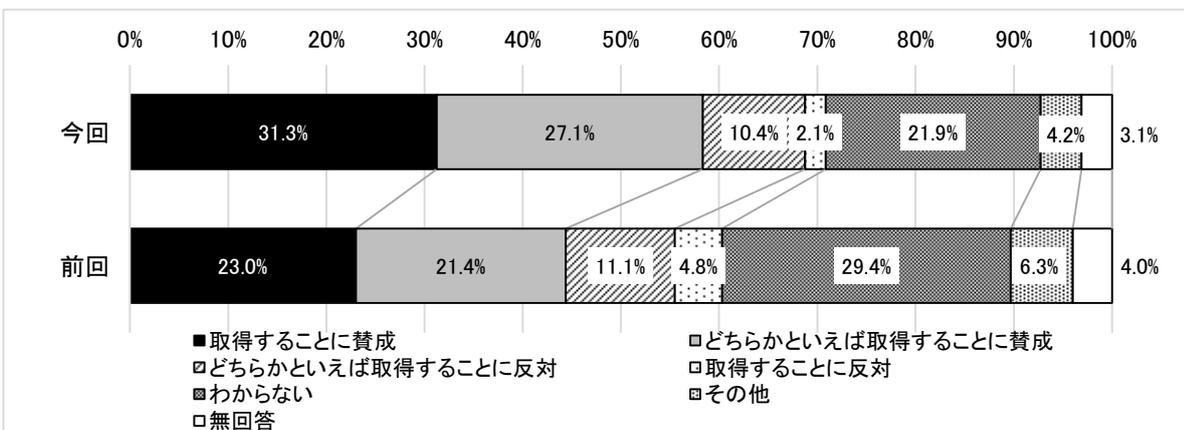
【回答結果】

- 「取得することに賛成」、「どちらかといえば取得することに賛成」をあわせた、概ね賛成の割合は58.4%、「取得することに反対」、「どちらかといえば取得することに反対」をあわせた、概ね反対の割合は12.5%となっています。
- 前回調査と比較すると、概ね賛成の割合が高くなっています。

【問10：全体集計 SA/N=96】



【問10：前回調査との比較】



【問10：クロス集計（従業員別）】

選択項目	1～9人	10～29人	30～99人	100人以上
取得することに賛成	20.0%	27.1%	31.8%	70.0%
どちらかといえば取得することに賛成	13.3%	31.3%	36.4%	10.0%
どちらかといえば取得することに反対	13.3%	10.4%	4.5%	10.0%
取得することに反対	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%
わからない	40.0%	18.8%	22.7%	10.0%
その他	6.7%	4.2%	4.5%	0.0%
無回答	6.7%	4.2%	0.0%	0.0%

■ 男性が育児休業や介護休業等を取得することに反対な理由

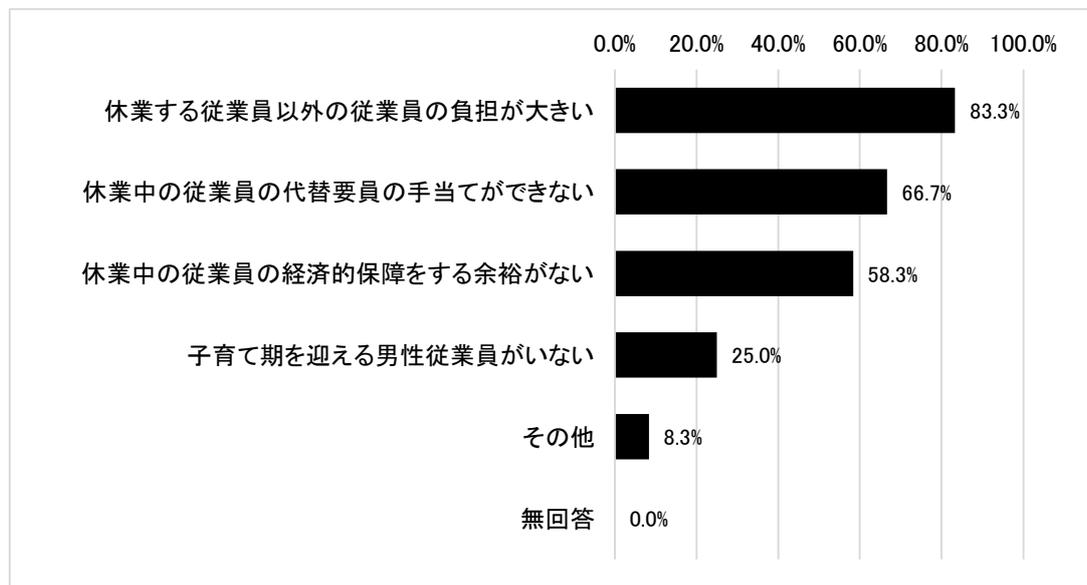
〔調査票／問10-1〕 取得することに反対の理由はなんですか。

※問10で「3. どちらかといえば取得することに反対」「4. 取得することに反対」に回答した方のみ

【回答結果】

- 「休業する従業員以外の従業員の負担が大きい」が83.3%と最も多く、次いで、「休業中の従業員の代替要員の手当てができない」が66.7%となっています。

【問10-1：全体集計 SA/N=12】



4. 企業における女性活躍について

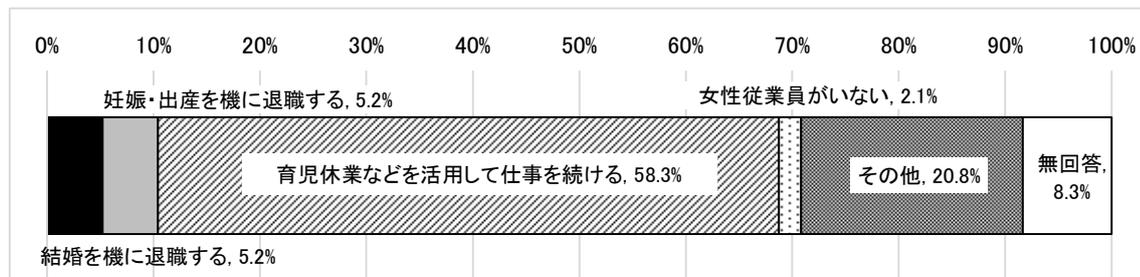
4-1 女性従業員の働き方について

〔調査票/問11〕 貴社の女性従業員の働き方として、どのようなかたが多いですか。

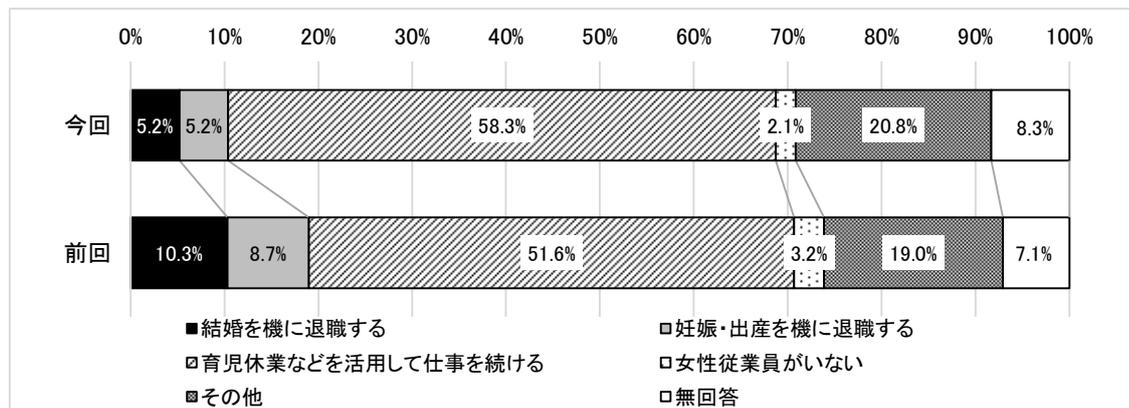
【回答結果】

- 「育児休業などを活用して仕事を続ける」が58.3%と最も高くなっています。
- 前回調査と比較すると、「結婚を機に退職する」「妊娠・出産を機に退職する」については、前回調査より低くなっています。

【問11：全体集計 SA/N=96】



【問11：前回調査との比較】



【問11：クロス集計（従業員数別）】

選択項目	1～9人	10～29人	30～99人	100人以上
結婚を機に退職する	13.3%	0.0%	9.1%	10.0%
妊娠・出産を機に退職する	0.0%	6.3%	9.1%	0.0%
育児休業などを活用して仕事を続ける	53.3%	54.2%	59.1%	80.0%
女性従業員がいない	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%
その他	20.0%	25.0%	18.2%	10.0%
無回答	13.3%	10.4%	4.5%	0.0%

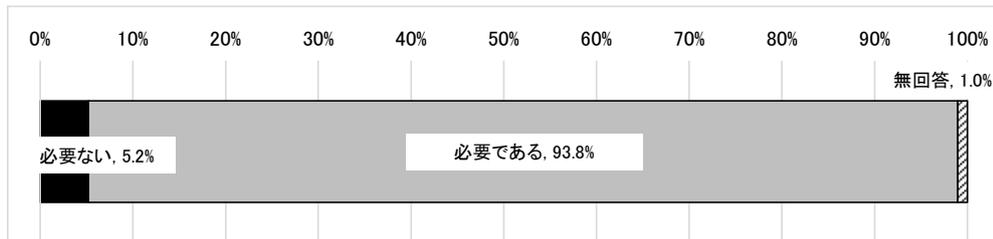
4-2 女性が働き続けることの必要性について

〔調査票／問12〕 貴社において、女性が今よりも多様な職域において活躍することや働きつづけることは必要と感じていますか。

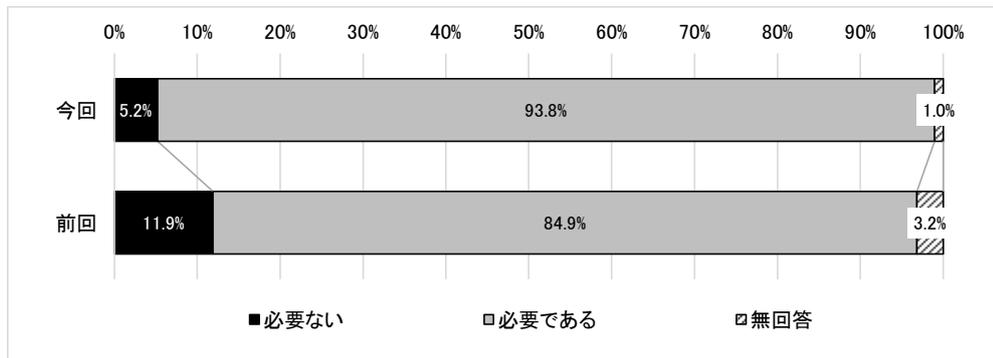
【回答結果】

- 「必要である」が93.8%となっており、前回調査と比較して若干高くなっています。
- 「必要である」理由については、「キャリアを積んだ女性を退職させるのは大きな損失である」が64.4%と最も高く、次いで、「これから人口減少などで人材が不足すると考えられるので確保したい」が47.8%となっています。

【問12：全体集計 SA/N=96】



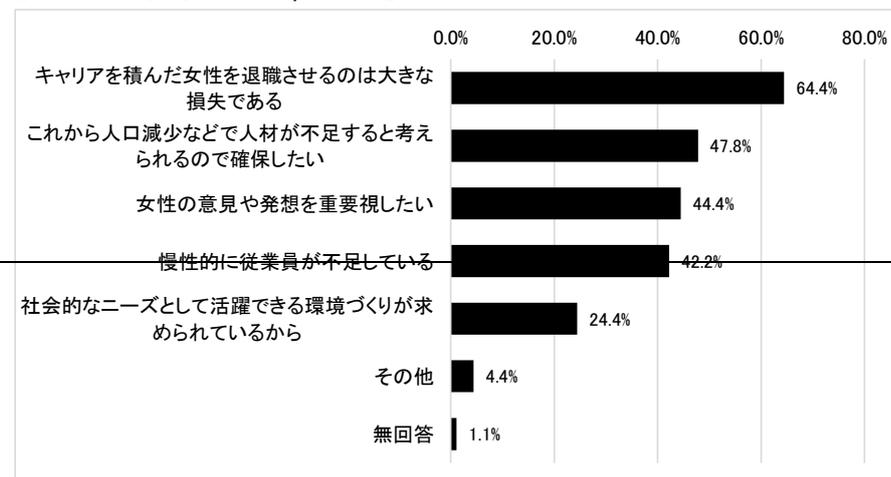
【問12：前回調査との比較】



■ 必要とする理由について

〔調査票／問12-1〕 必要とする理由は次のうちどれですか。 ※問12で「2. 必要である」に回答した方

【問12：全体集計 MA/N=90】



4. 企業における女性活躍について

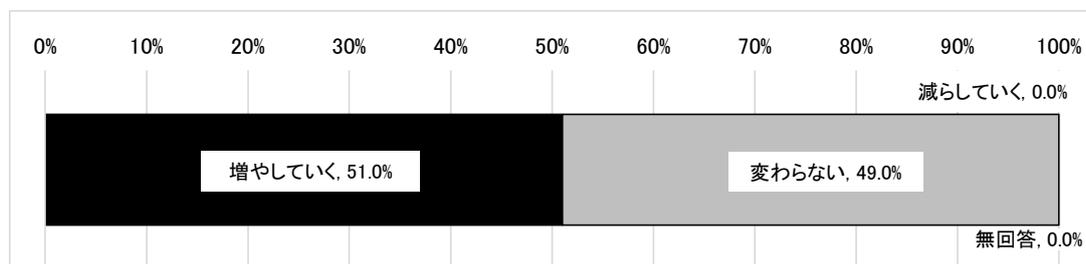
4-3 女性従業員の増加への意向

〔調査票/問13〕 女性従業員の数を現在と比べて増やしていく考えはありますか。

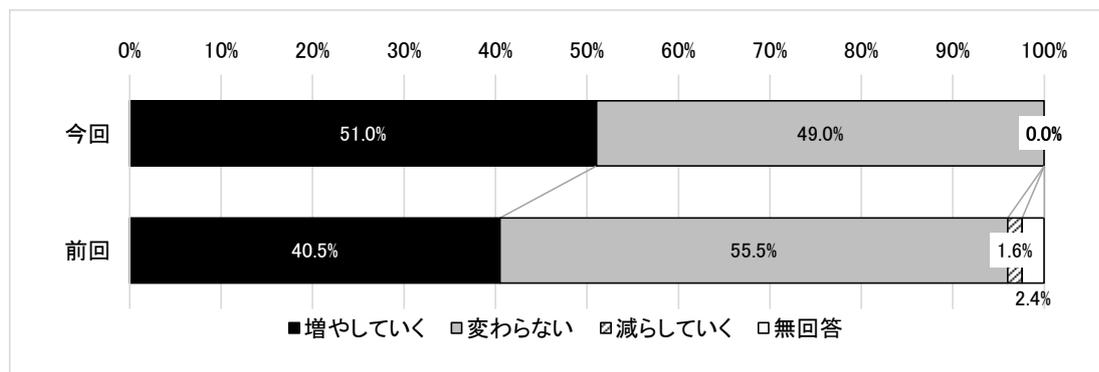
【回答結果】

- 「増やしていく」が51.0%となっており、前回調査に比べ若干高くなっています。「減らしていく」は0%となっています。
- 業種別で比較すると、「製造業」「運輸業、郵便業」で「増やしていく」が高くなっています。

【問13：全体集計 SA/N=96】



【問13：前回調査との比較】



【問13：クロス集計（業種別） ※サンプルが5件以下の業種は除く】

選択項目	建設業	製造業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業・保険業	医療、福祉	サービス業（他に分類されないもの）
増やしていく	33.3%	65.0%	60.0%	55.6%	40.0%	18.2%	33.3%
変わらない	66.7%	35.0%	40.0%	44.4%	60.0%	81.8%	66.7%
減らしていく	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

4-4 女性の管理職登用について

〔調査票／問14〕 今後管理職の登用にあたって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。

【回答結果】

- 「特に増やしていく考えはない」が38.5%、「積極的に登用していきたい」が35.4%と回答がわかるかたちとなっています。
- 従業員数別で比較すると、「特に増やしていく考えはない」は「1～9人」「10～29人」の事業者でその傾向が高くなっています。
- 増やしていく考えがない理由は、「女性従業員が少ないから」が70.3%と高くなっています。

【問14：全体集計 SA/N=96】



【問14：クロス集計（従業員数別）】

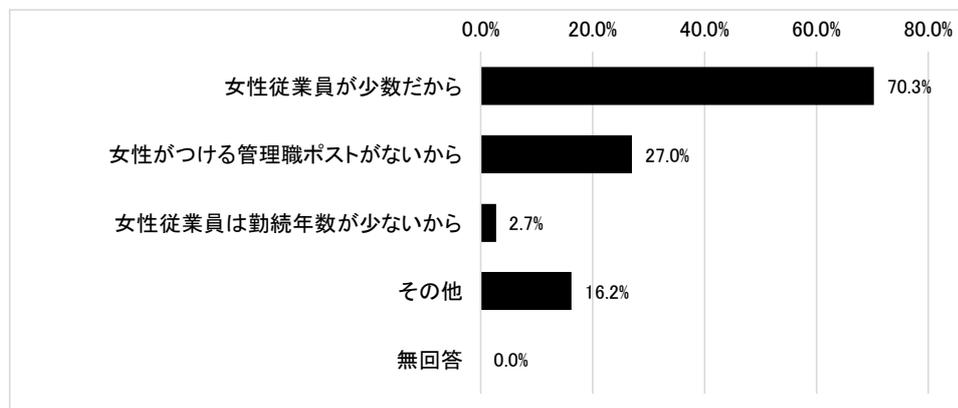
選択項目	1～9人	10～29人	30～99人	100人以上
積極的に登用していきたい	26.7%	31.3%	50.0%	40.0%
特に増やしていく考えはない	53.3%	41.7%	27.3%	30.0%
すでに積極的に登用している	20.0%	18.8%	18.2%	30.0%
その他	0.0%	6.3%	4.5%	0.0%
無回答	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%

■ 増やしていく考えはない理由について

〔調査票／問12-1〕 増やしていく考えがない理由は次のうちどれですか。

※問14で「2. 特に増やしていく考えはない」に回答した方

【問12：全体集計 MA/N=37】



4. 企業における女性活躍について

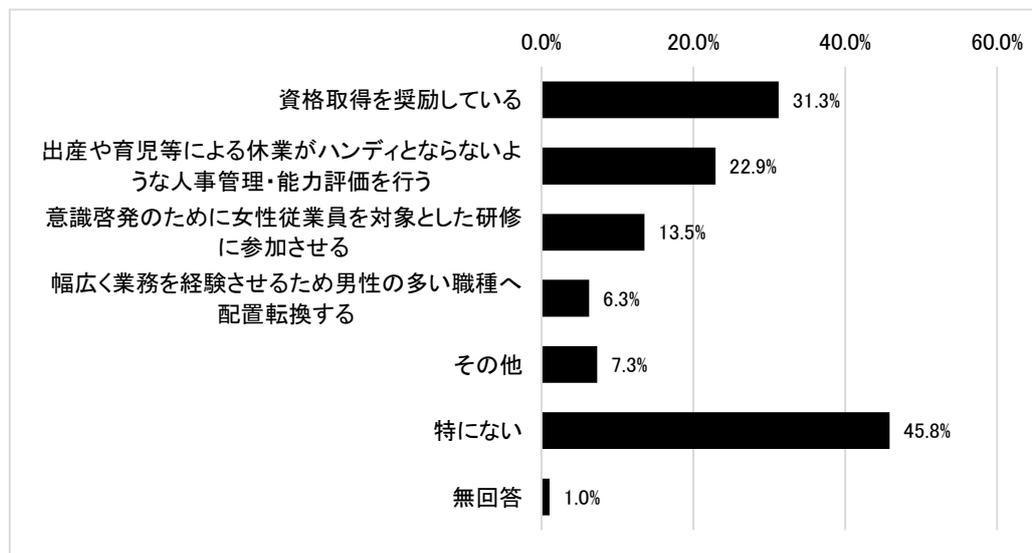
4-5 女性の管理職の登用促進に向けた取組

〔調査票／問15〕 女性の管理職の登用を促進するために取り組んでいることはありますか。

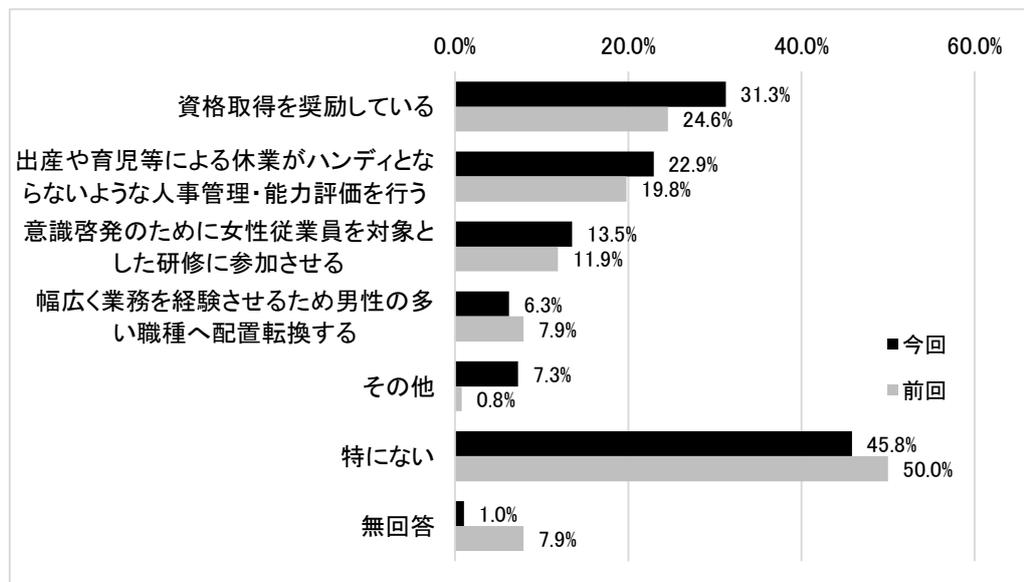
【回答結果】

- 「特にない」が45.8%と最も多く、次いで、「資格取得を奨励している」が31.3%、「出産や育児等による休業がハンディとならないような人事管理・能力評価を行う」が22.9%となっています。
- 前回調査と比較すると、取組の各項目は前回調査と比べ、概ね高くなっています。

【問15：全体集計 MA/N=96】



【問15：前回調査との比較】



【回答結果】

- 従業員数別で比較すると、「特にない」は「1～9人」「10～29人」の事業者で高く、「資格取得の奨励」や「意識啓発のための研修」は「30～99人」の事業者で高くなっています。

【問15：クロス集計（従業員数別）】

選択項目	1～9人	10～29人	30～99人	100人以上
資格取得を奨励している	13.3%	35.4%	45.5%	10.0%
出産や育児等による休業がハンディとならないような人事管理・能力評価を行う	6.7%	22.9%	31.8%	30.0%
意識啓発のために女性従業員を対象とした研修に参加させる	6.7%	6.3%	36.4%	10.0%
幅広く業務を経験させるため男性の多い職種へ配置転換する	0.0%	4.2%	9.1%	10.0%
その他	13.3%	2.1%	9.1%	20.0%
特にない	60.0%	52.1%	27.3%	40.0%
無回答	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%

4. 企業における女性活躍について

4-6 管理職登用を断られた経験

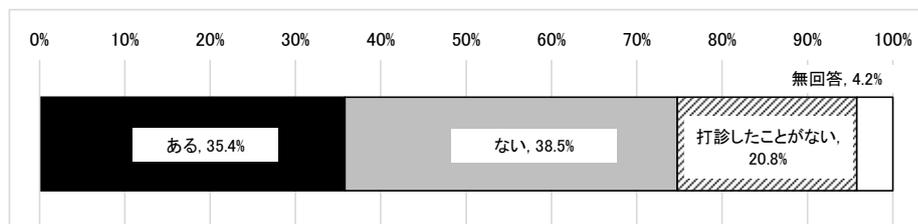
〔調査票／問16〕 管理職の登用にあたり、女性従業員に打診し断られたことがありますか。

【回答結果】

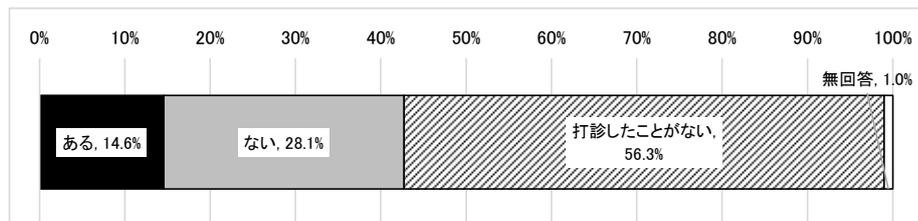
- 打診を断られたことが「ある」は、男性従業員では35.4%、女性従業員では14.6%となっており、前回調査とほぼ同様の傾向となっています。
- 断られた理由は、「責任が重くなり、能力的に不安、自信がない」が88.5%と高くなっています。

【問16：全体集計 SA/N=96】

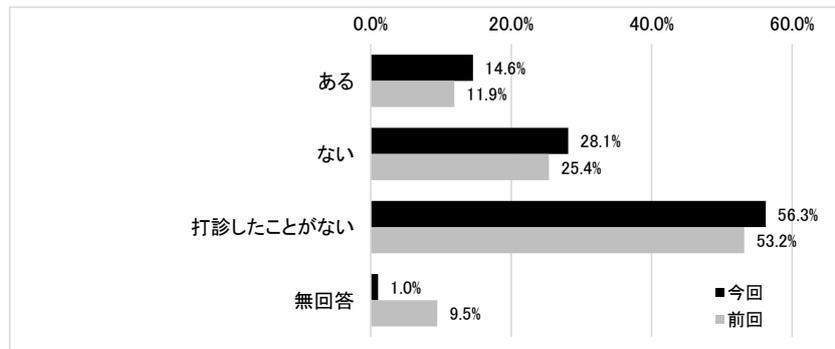
① 男性従業員



② 女性従業員



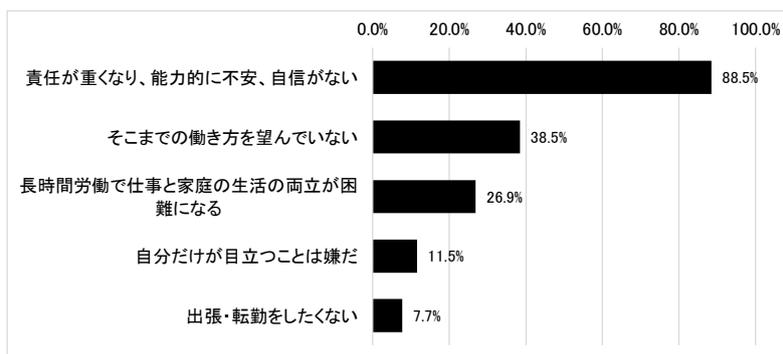
【問16：前回調査との比較（女性従業員）】



■ 断られた理由について

〔調査票／問16-1〕 断られた理由は次のうちどれですか。 ※問16 で「ある」に回答した方

【問16-1：全体集計 MA/N=26】



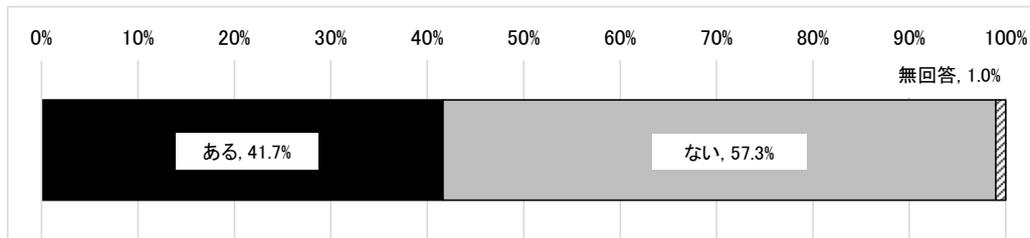
4-7 女性が少なかった職務への女性の配置

〔調査票／問17〕 今まで女性が少なかった職務に女性を配置したことがありますか。

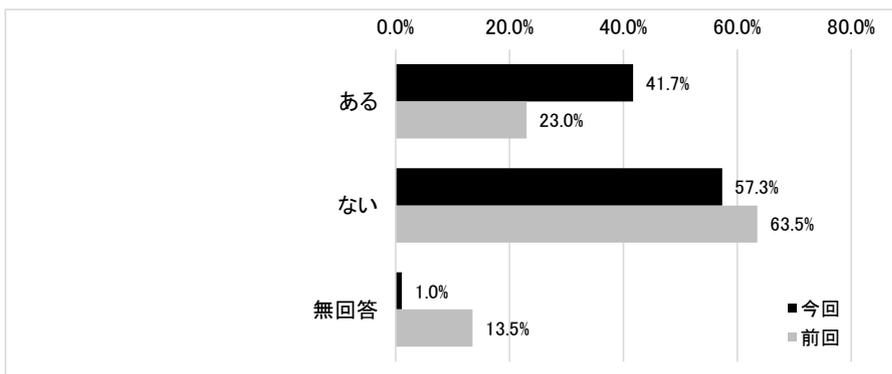
【回答結果】

- 「ある」が41.7%となり、前回調査と比較して高くなっています。
- 配置してみた状況は、「特に問題が発生したり、変化することはなかった」が55.0%で高く、次いで、「今まで男性になかった視点で新しい提案があった」が40.0%となっています。

【問17：全体集計 SA/N=96】



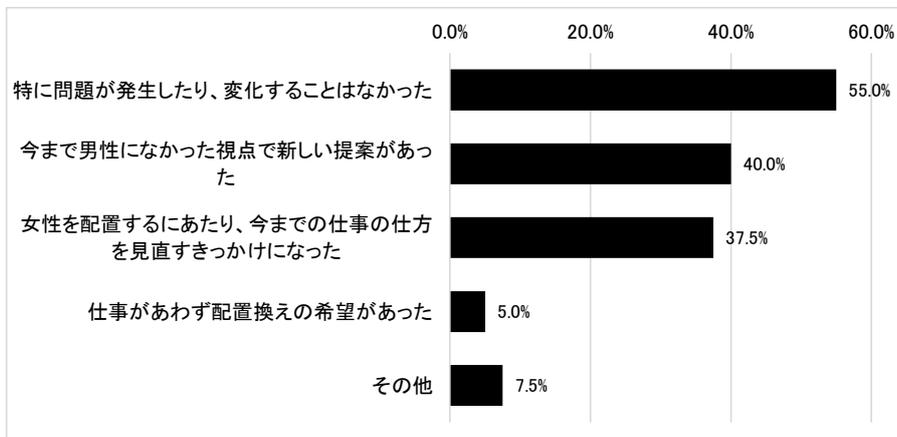
【問17：前回調査との比較】



■ 職務を配置した状況

〔調査票／問17-1〕 配置してどうでしたか。 ※問17 で「ある」に回答した方

【問17-1：全体集計 MA/N=40】



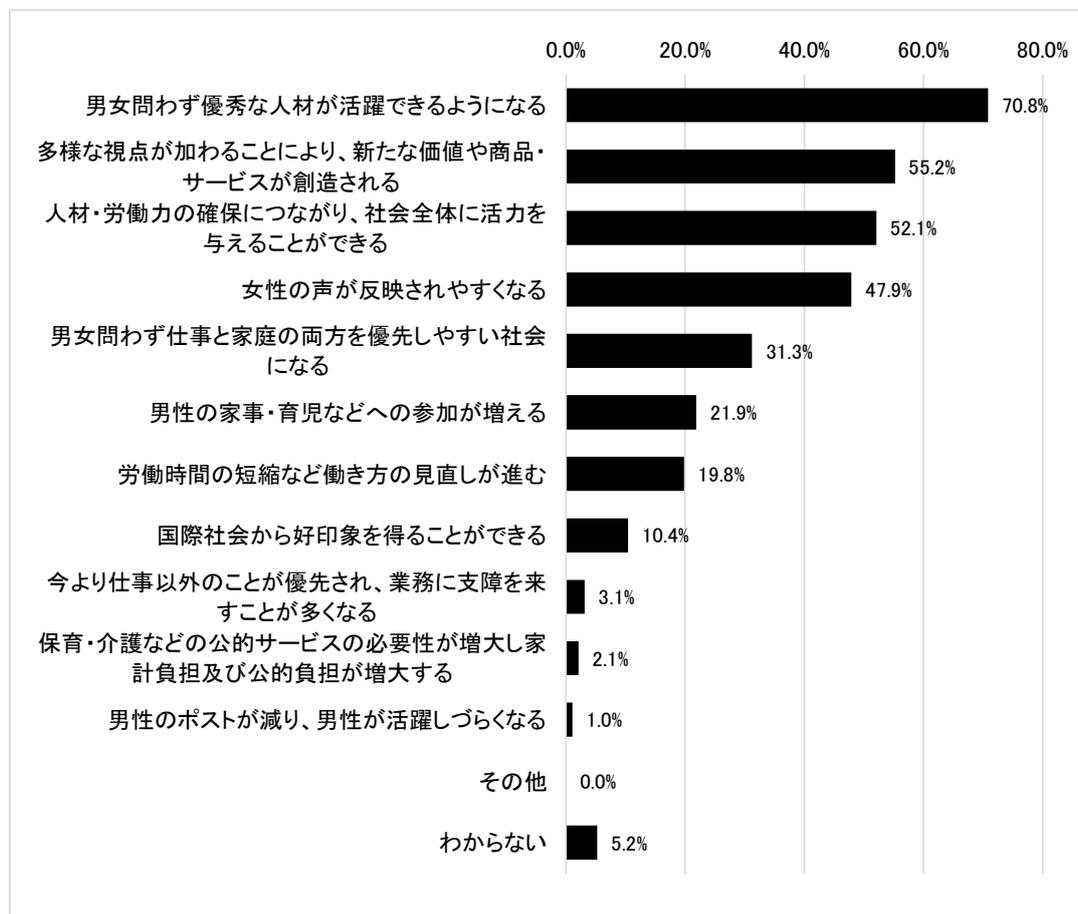
4-8 女性の参加やリーダーの増加による影響

〔調査票／問18〕 女性の参加が進み、女性のリーダーが増えるとどのような影響があると思いますか。

【回答結果】

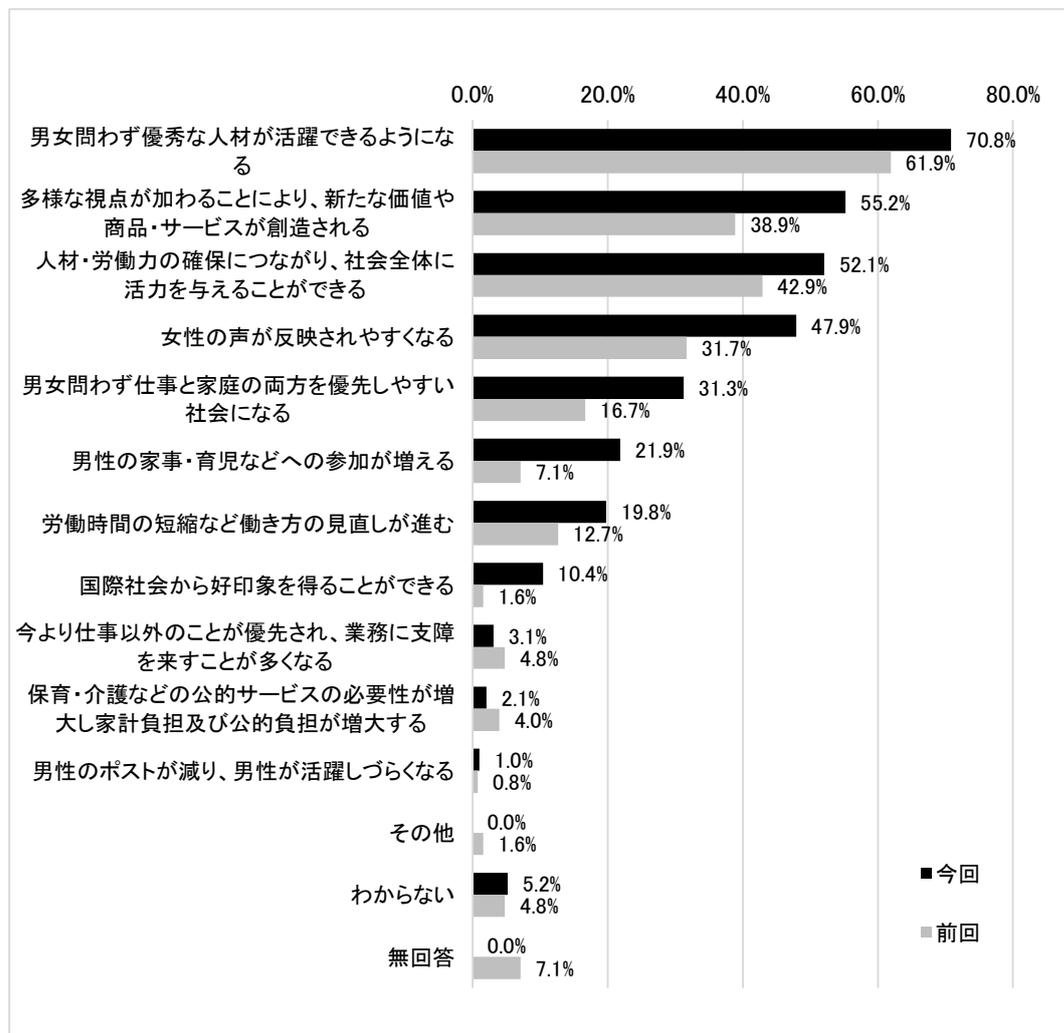
- 「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」が70.8%で最も多く、次いで、「多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される」が55.2%、「人材・労働力の確保につながり、社会全体に活力を与えることができる」が52.1%となっています。

【問18：全体集計 MA/N=96】



4. 企業における女性活躍について

【問18：前回調査との比較】



5. ハラスメント対策等について

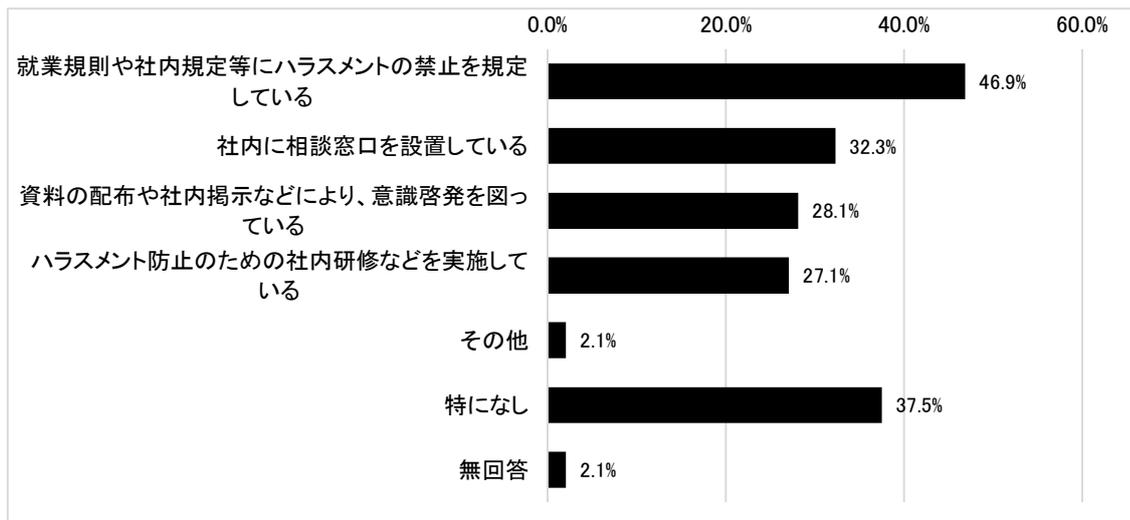
5-1 ハラスメント対策の実施

〔調査票/問19〕 セクシャルハラスメントなどのハラスメントの対策として実施しているものはありますか。

【回答結果】

- 「就業規則や社内規定等にハラスメントの禁止を規定している」が46.9%と最も高く、次いで「社内に相談窓口を設置している」が32.3%となっています。また、「特になし」は37.5%となっています。
- 従業員数別で比較すると、「100人以上」「30～99人」の事業者では必要な取組が実施されていますが「1～9人」、「10～29人」では「特になし」が高くなっています。

【問19：全体集計 MA/N=96】



【問19：クロス集計（従業員数別）】

選択項目	1～9人	10～29人	30～99人	100人以上
就業規則や社内規定等にハラスメントの禁止を規定している	6.7%	41.7%	63.6%	90.0%
社内に相談窓口を設置している	0.0%	12.5%	68.2%	100.0%
資料の配布や社内掲示などにより、意識啓発を図っている	20.0%	18.8%	36.4%	70.0%
ハラスメント防止のための社内研修などを実施している	6.7%	14.6%	45.5%	80.0%
その他	0.0%	2.1%	0.0%	10.0%
特になし	73.3%	50.0%	4.5%	0.0%
無回答	0.0%	2.1%	4.5%	0.0%

5. ハラスメント対策等について

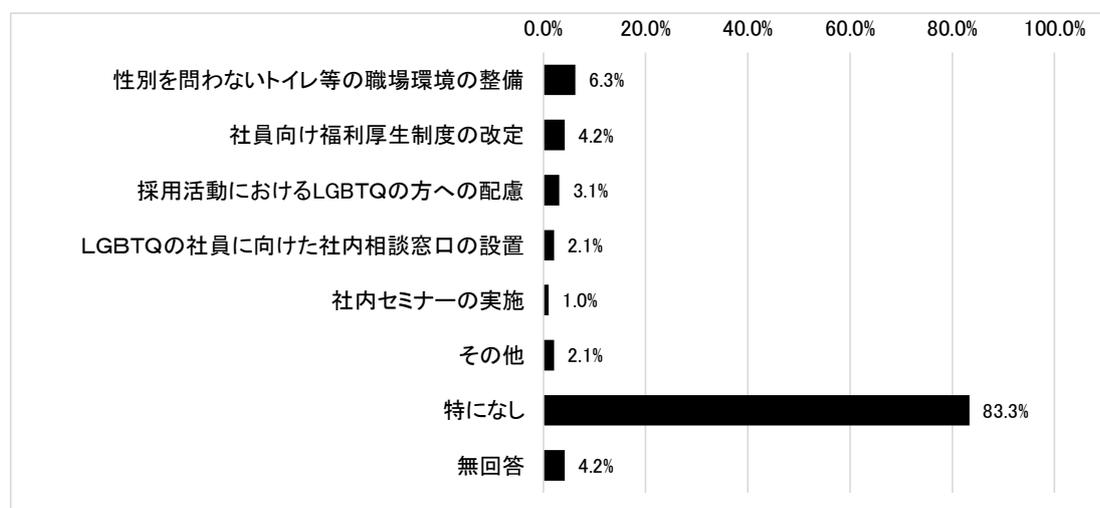
5-2 LGBTQの方への配慮

〔調査票/問20〕 LGBTQの方への配慮として実施しているものはありますか。

【回答結果】

- 「特になし」が83.3%と最も高くなっています。実施している取組の中では「性別を問わないトイレ等の職場環境の整備」が6.3%と高くなっています。

【問20：全体集計 MA/N=96】



【問20：クロス集計（事業所数別）】

選択項目	1～9人	10～29人	30～99人	100人以上
性別を問わないトイレ等の職場環境の整備	13.3%	4.2%	4.5%	0.0%
社員向け福利厚生制度の改定	6.7%	2.1%	4.5%	0.0%
採用活動におけるLGBTQの方への配慮	0.0%	0.0%	9.1%	10.0%
LGBTQの社員に向けた社内相談窓口の設置	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%
社内セミナーの実施	0.0%	0.0%	4.5%	0.0%
その他	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%
特になし	73.3%	85.4%	86.4%	90.0%
無回答	13.3%	4.2%	0.0%	0.0%

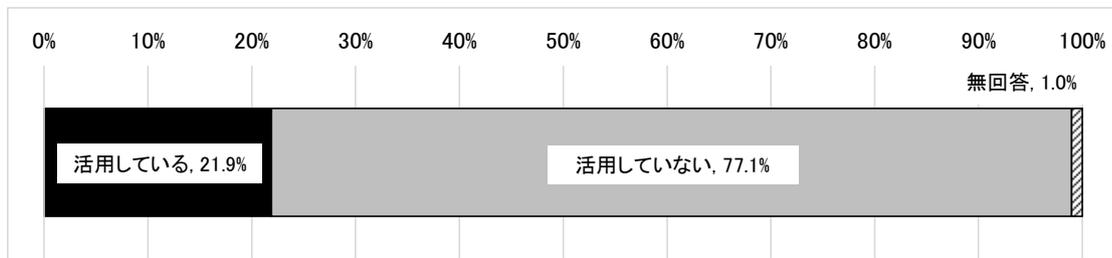
5-3 外国人従業者の活用

〔調査票／問21〕 貴社は外国人従業員を活用していますか。

【回答結果】

- 「活用していない」が77.1%と高く、「活用している」は21.9%となっています。
- 業種別で比較すると、「医療・福祉」「金融業・保険業」で「活用している」回答が高くなっています。
- 外国人を活用している事業者の外国人受け入れに求める行政施策は、「企業の外国人向けの日本語教室などの研修に対する補助」が52.4%と最も高くなっています。

【問21：全体集計 SA/N=96】



【問21：クロス集計（業種別） ※サンプルが5件以下の業種は除く】

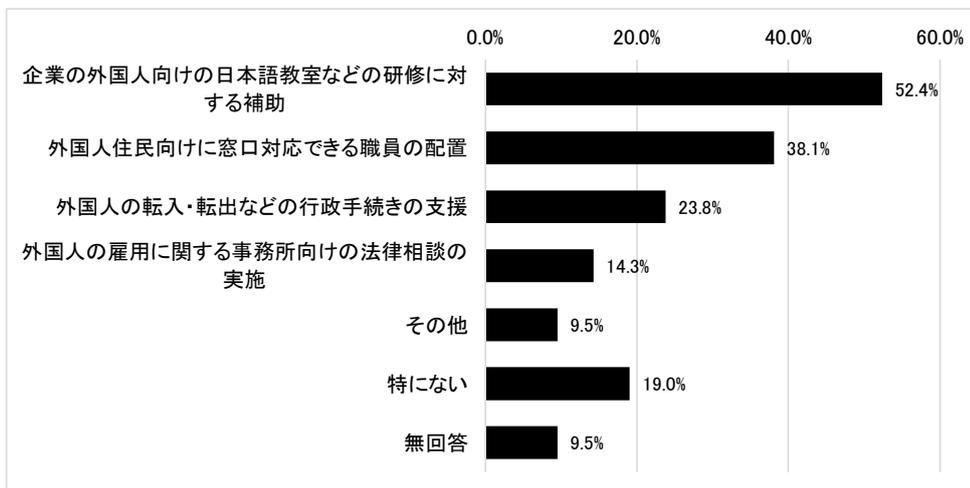
選択項目	建設業	製造業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業・保険業	医療、福祉	サービス業 (他に分類されないもの)
活用している	16.7%	25.0%	0.0%	11.1%	40.0%	54.5%	16.7%
活用していない	83.3%	72.5%	100.0%	88.9%	60.0%	45.5%	83.3%
無回答	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

■ 外国人従業員の受け入れにあたっての行政施策

〔調査票／問21-1〕 外国人従業員の受け入れにあたって、どのような行政施策があれば良いと思いますか。

※問21 で「活用している」に回答した方

【問21-1：全体集計 MA/N=21】



6. 男女共同参画全般について

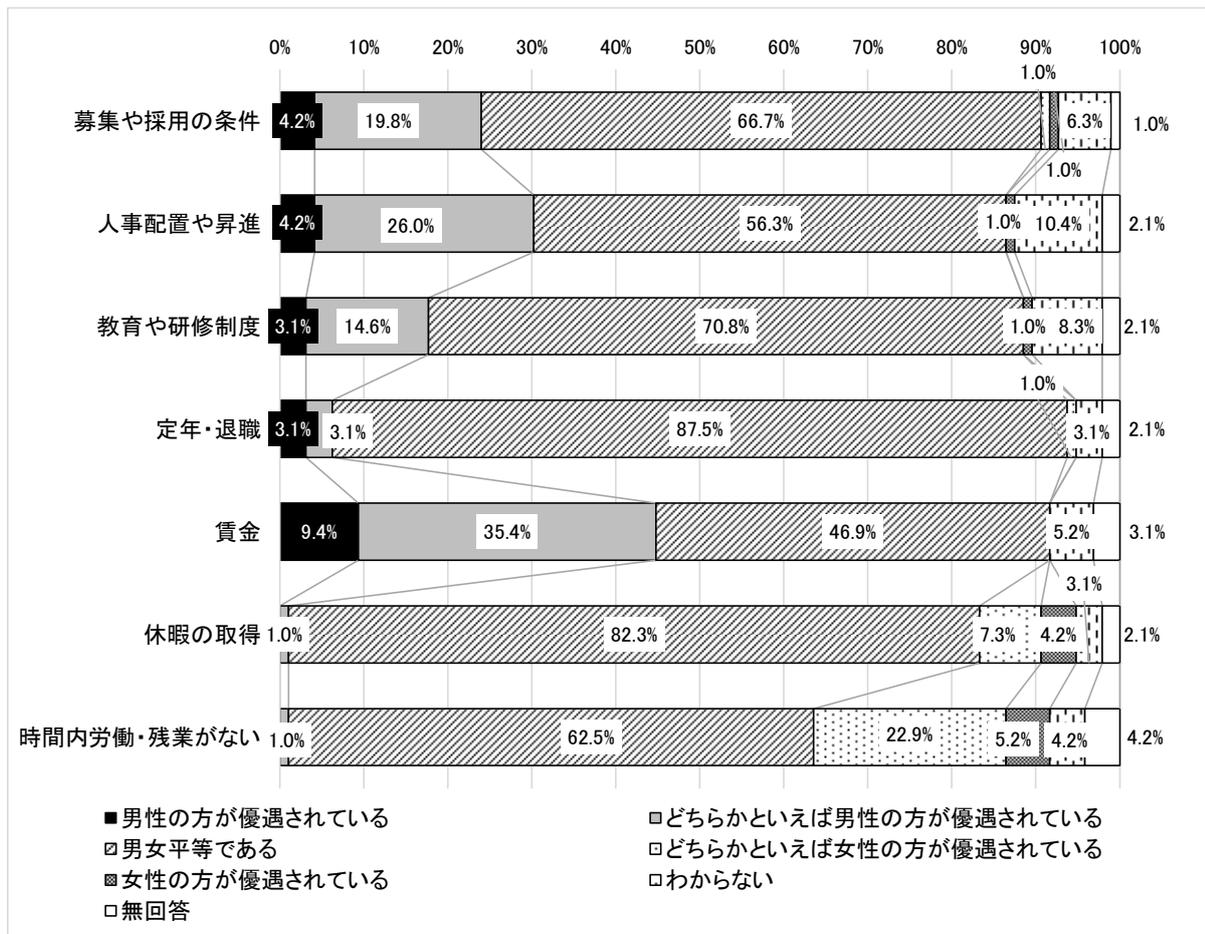
6-1 企業における男女共同参画の状況

〔調査票/問22〕 貴社では、次の項目の男女別の状況はどの程度だと思われますか。

【回答結果】

- 「男性の方が優遇されている」、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」をあわせた、男性優遇の割合が高い項目は、「賃金」が44.8%、「人事配置や昇進」が30.2%となっています。
- 「女性の方が優遇されている」、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」をあわせた、女性優遇の割合が高い項目は、「時間内労働・残業がない」が28.1%、「休暇の取得」が11.5%となっています。

【問22：全体集計 SA/N=96】



【回答結果】

- 前回調査と比較すると、同様の傾向となっていますが、「男女平等である」が「賃金」を除く項目で前回調査から高くなっています。

【問22：前回調査との比較】

選択項目	募集や採用の条件		人事配置や昇進		教育や研修制度		定年・退職	
	今回	前回	今回	前回	今回	前回	今回	前回
男性の方が優遇されている	4.2%	2.4%	4.2%	5.6%	3.1%	3.2%	3.1%	0.8%
どちらかといえば男性の方が優遇されている	19.8%	23.0%	26.0%	29.4%	14.6%	11.1%	3.1%	3.2%
男女平等である	66.7%	57.1%	56.3%	41.3%	70.8%	61.9%	87.5%	79.4%
どちらかといえば女性の方が優遇されている	1.0%	4.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.8%	1.0%	1.6%
女性の方が優遇されている	1.0%	1.6%	1.0%	1.6%	1.0%	1.6%	0.0%	3.2%
わからない	6.3%	2.4%	10.4%	10.3%	8.3%	10.3%	3.1%	1.6%
無回答	1.0%	9.5%	2.1%	11.1%	2.1%	11.1%	2.1%	11.9%

選択項目	賃金		休暇の取得		時間内労働・残業がない	
	今回	前回	今回	前回	今回	前回
男性の方が優遇されている	9.4%	7.1%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%
どちらかといえば男性の方が優遇されている	35.4%	30.2%	1.0%	0.8%	1.0%	0.6%
男女平等である	46.9%	50.0%	82.3%	67.5%	62.5%	56.3%
どちらかといえば女性の方が優遇されている	0.0%	0.8%	7.3%	11.1%	22.9%	18.3%
女性の方が優遇されている	0.0%	1.6%	4.2%	7.9%	5.2%	12.7%
わからない	5.2%	0.8%	3.1%	3.2%	4.2%	2.4%
無回答	3.1%	9.5%	2.1%	8.7%	4.2%	9.5%

6. 男女共同参画全般について

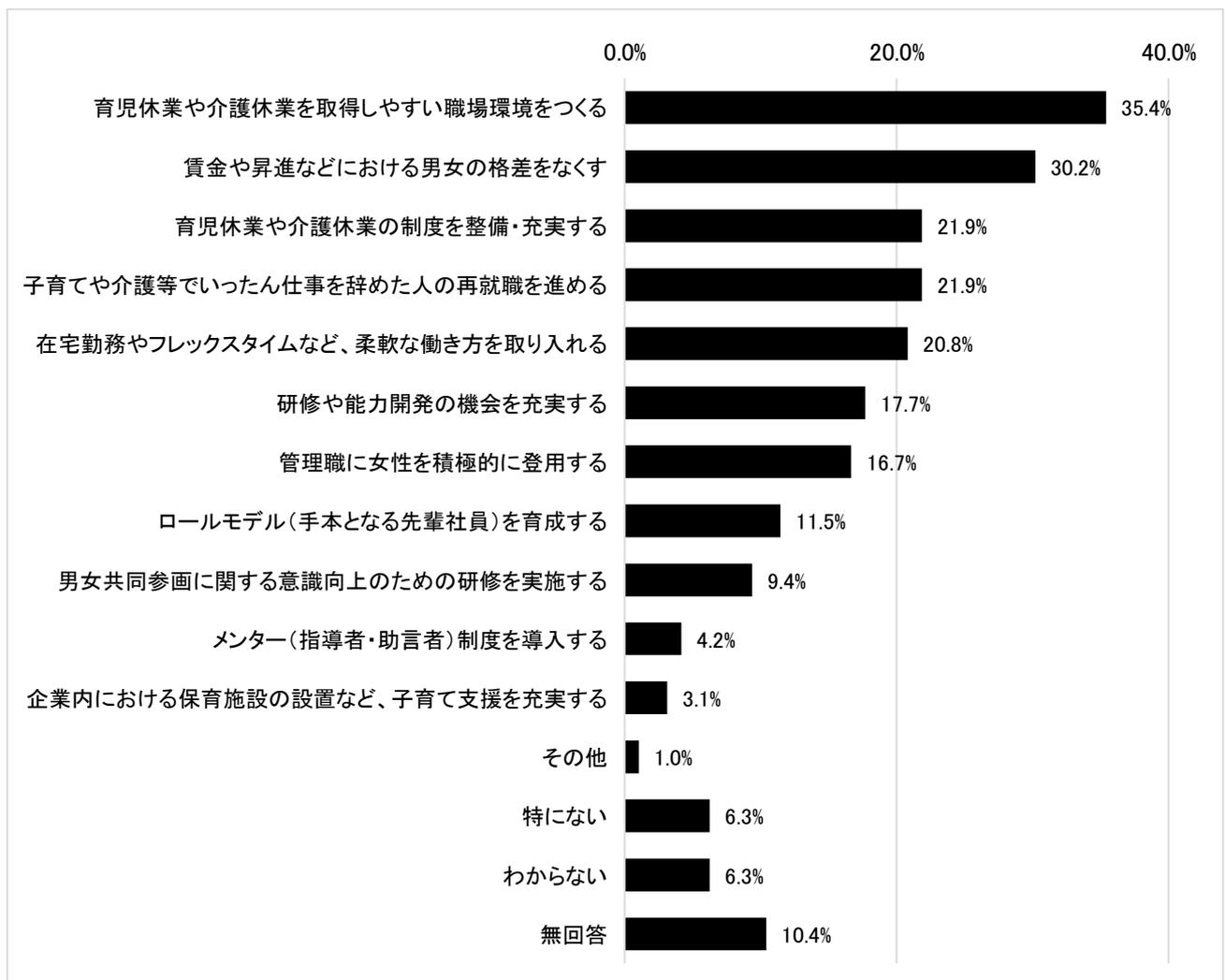
6-2 男女共同参画社会の実現に向け、今後、企業が力を入れていくべきこと

〔調査票／問23〕 男女共同参画社会を実現するために、企業は今後どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。特にあてはまるものを3つ選んでください。

【回答結果】

- 「育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる」が33.4%と最も高く、次いで「賃金や昇進などにおける男女の格差をなくす」、「育児休業や介護休業の制度を整備・充実する」、「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を進める」となっています。

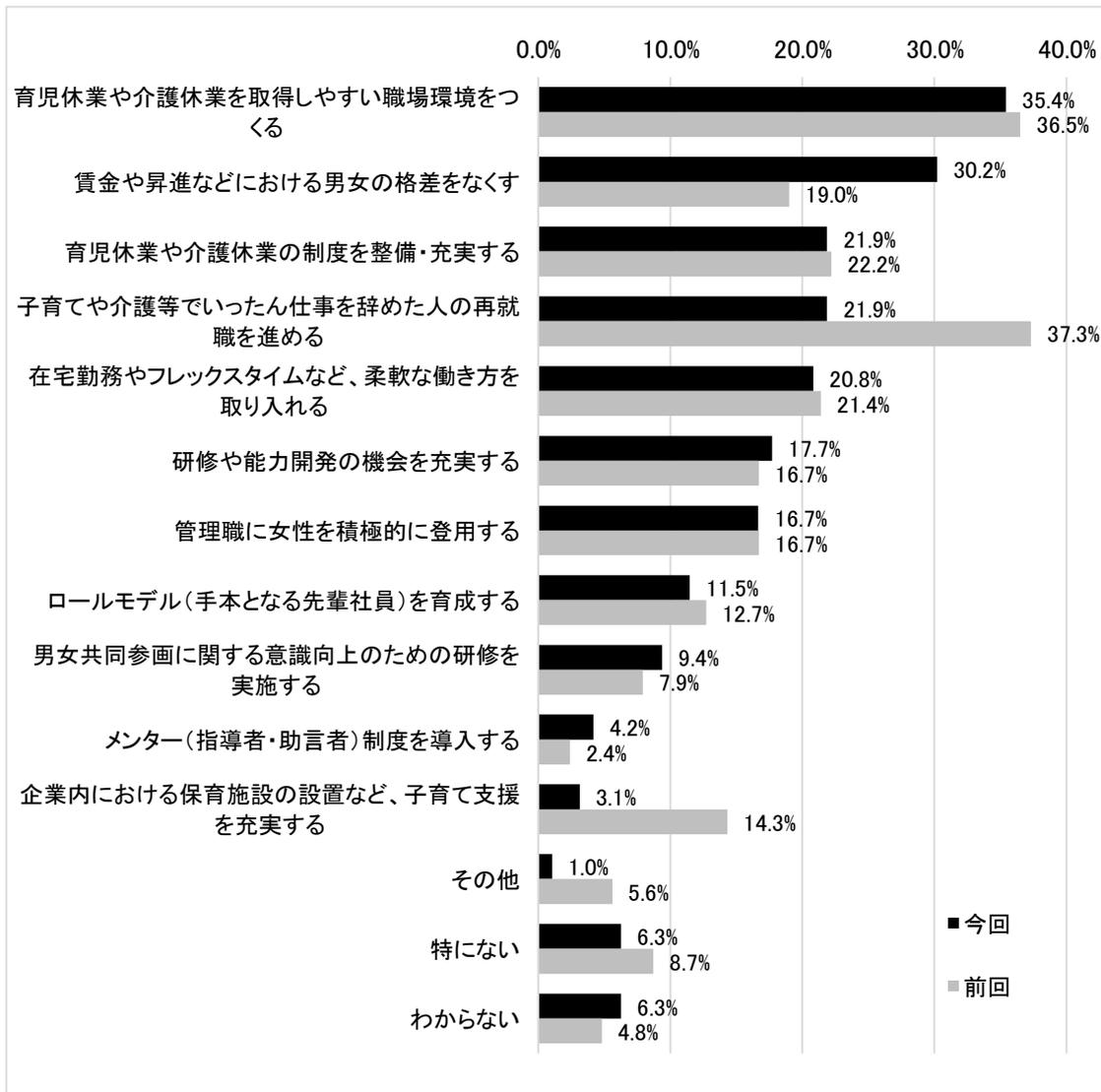
【問23：全体集計 MA/N=96】



【問23：前回調査との比較】

【回答結果】

- 前回調査と比較すると、「賃金や昇進などにおける男女の格差をなくす」が前回調査よりも高くなっています。一方、「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を進める」は前回調査より低くなっています。



6. 男女共同参画全般について

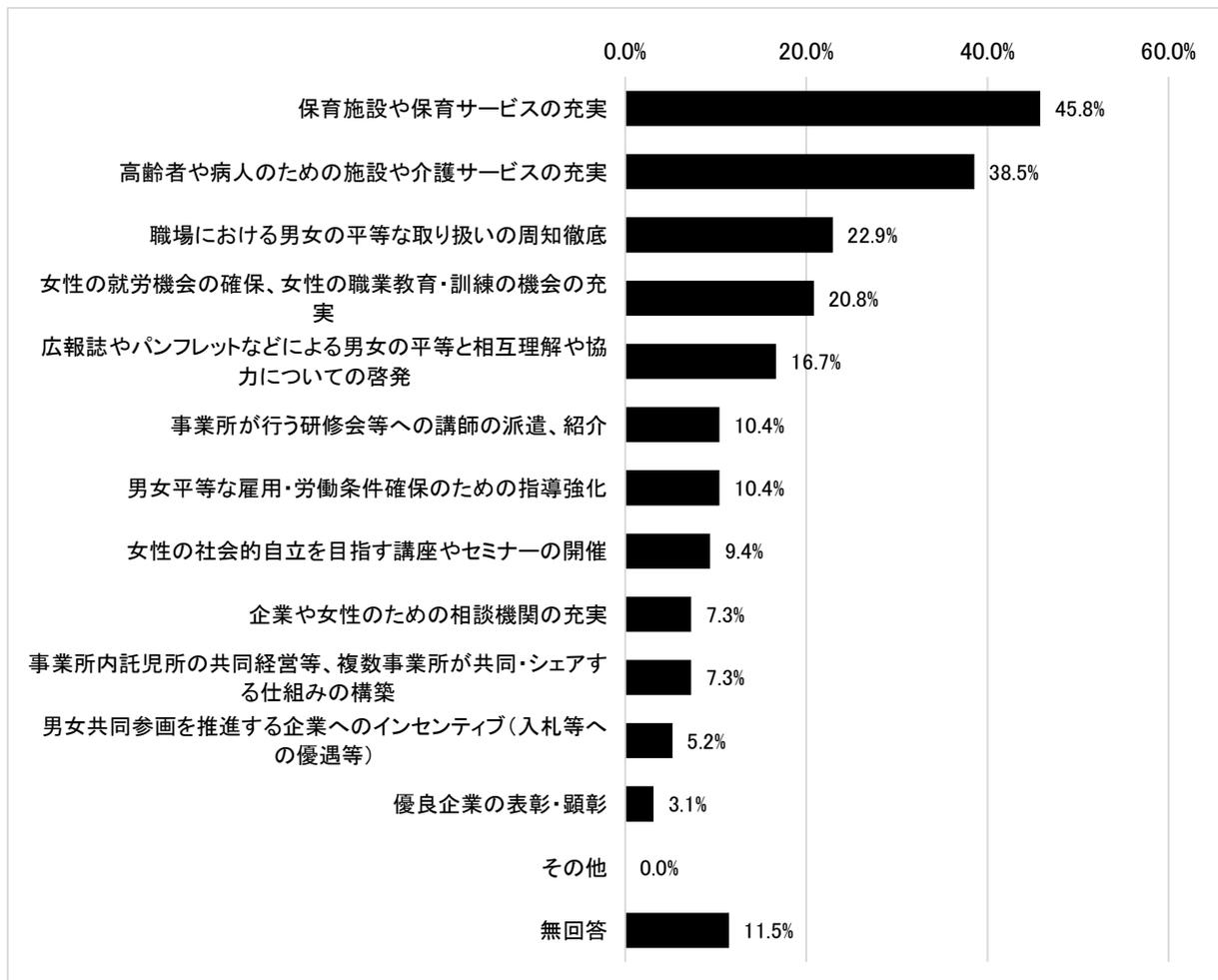
6-3 男女共同参画社会の実現に向け、今後、行政が力を入れていくべきこと

〔調査票／問24〕 今後、事業所の男女共同参画を進めるにあたって、どのような行政施策があれば良いと思いますか。あてはまるもの3つまで選んでください。

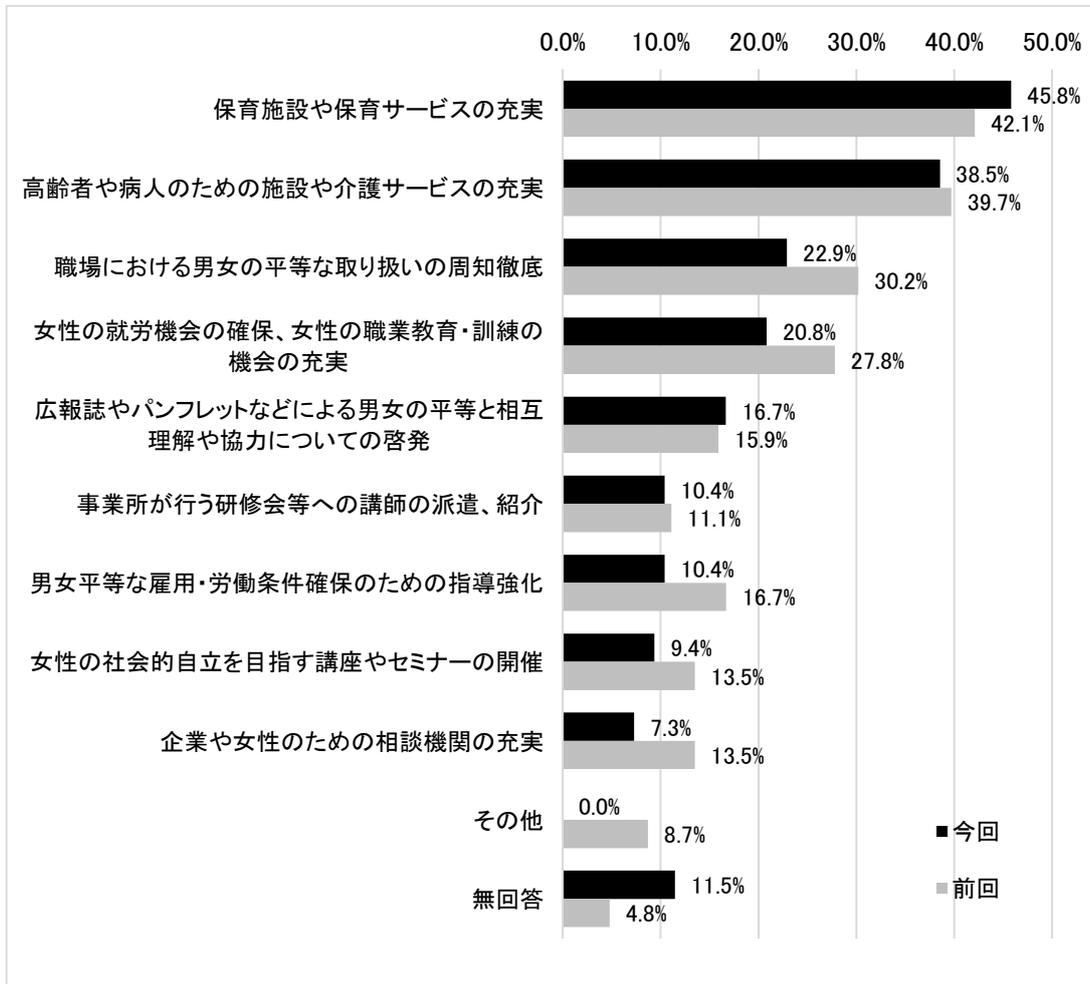
【回答結果】

- 「保育施設や保育サービスの充実」が45.8%と最も高く、次いで「高齢者や病人のための施設や介護サービスの充実」が38.5%、「職場における男女の平等な取り扱いの周知徹底」が22.9%となっています。

【問24：全体集計 MA/N=96】



【問24：前回調査との比較】 ※該当項目のみ



7. 企業のワークシェアリングについて

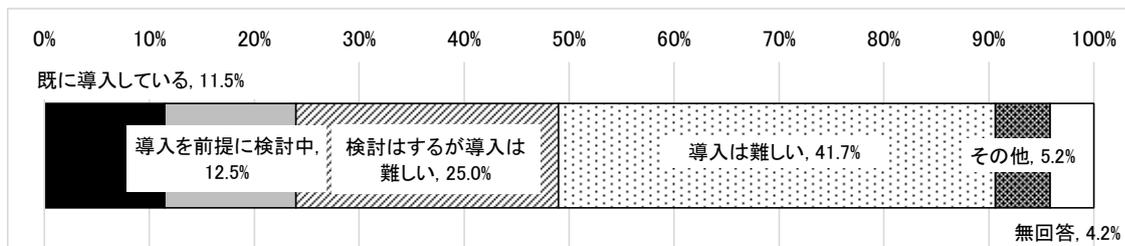
7-1 ワークシェアリング導入への意向

〔調査票/問25〕 貴社の「ワークシェアリング」の導入をどのように考えていますか。

【回答結果】

- 「導入は難しい」が41.7%と最も高く、次いで「検討するが導入は難しい」が25.0%となっています。「既に導入している」は11.5%となっています。
- 業種別で比較すると、「導入が難しい」が高い業種は「製造業」「建設業」「金融業、保険業」となっています。一方、「医療、福祉」は「既に導入している」が54.5%と高くなっています。
- 従業員数別で比較すると、「1~9人」の事業者で「導入が難しい」が高くなっています。

【問25：全体集計 SA/N=96】



【問25：クロス集計（業種別） ※サンプルが5件以下の業種は除く】

選択項目	建設業	製造業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業・保険業	医療、福祉	サービス業 (他に分類されないもの)
既に導入している	0.0%	7.5%	0.0%	0.0%	20.0%	54.5%	0.0%
導入を前提に検討中	0.0%	17.5%	20.0%	0.0%	20.0%	9.1%	16.7%
検討はするが導入は難しい	33.3%	20.0%	40.0%	55.6%	0.0%	9.1%	16.7%
導入は難しい	50.0%	52.5%	40.0%	22.2%	60.0%	9.1%	50.0%
その他	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	18.2%	16.7%
無回答	0.0%	2.5%	0.0%	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%

【問25：クロス集計（従業員数別）】

選択項目	1~9人	10~29人	30~99人	100人以上
既に導入している	0.0%	12.5%	18.2%	10.0%
導入を前提に検討中	6.7%	8.3%	9.1%	50.0%
検討はするが導入は難しい	20.0%	25.0%	31.8%	10.0%
導入は難しい	53.3%	45.8%	31.8%	30.0%
その他	6.7%	6.3%	4.5%	0.0%
無回答	13.3%	2.1%	4.5%	0.0%

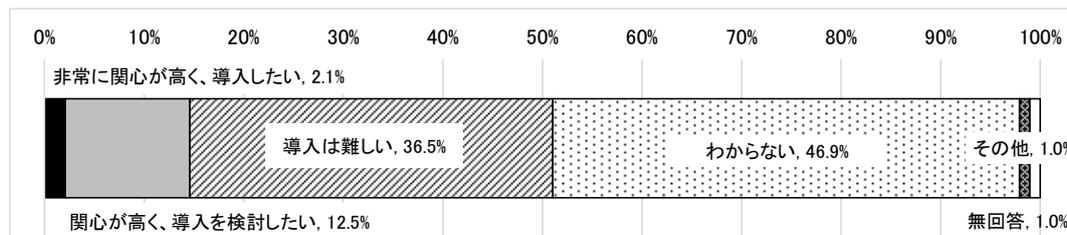
7-2 市内の共同ワークシェアリング導入への意向

〔調査票／問26〕 府中市内の複数の企業との共同により、雇用する人材を管理する「共同ワークシェアリング」の導入についてどのように考えますか。

【回答結果】

- 「わからない」が46.9%と最も高く、次いで「導入は難しい」が36.5%となっています。「非常に関心が高く、導入したい」、「関心が高く、導入を検討したい」をあわせた「導入への関心のある」事業者は14.6%となっています。
- 業種別で比較すると、「導入が難しい」が高い業種は「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」となっています。一方、「医療、福祉」は「非常に関心が高く導入したい」が9.1%、「製造業」は「関心が高く、導入を検討したい」が17.5%と他と比較し高くなっています。

【問26：全体集計 SA/N=96】



【問26：クロス集計（業種別） ※サンプルが5件以下の業種は除く】

選択項目	建設業	製造業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業・保険業	医療、福祉	サービス業 (他に分類されないもの)
非常に関心が高く、導入した	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%
関心が高く、導入を検討した	0.0%	17.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%
導入は難しい	16.7%	30.0%	60.0%	55.6%	60.0%	27.3%	16.7%
わからない	83.3%	52.5%	40.0%	33.3%	20.0%	63.6%	50.0%
その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	16.7%
無回答	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%

【問26：クロス集計（従業員数別）】

選択項目	1～9人	10～29人	30～99人	100人以上
非常に関心が高く、導入した	0.0%	2.1%	4.5%	0.0%
関心が高く、導入を検討した	6.7%	12.5%	9.1%	30.0%
導入は難しい	40.0%	35.4%	36.4%	30.0%
わからない	46.7%	47.9%	50.0%	40.0%
その他	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%
無回答	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%

7. 企業のワークシェアリングについて

■ 共同ワークシェアリング導入が難しい理由

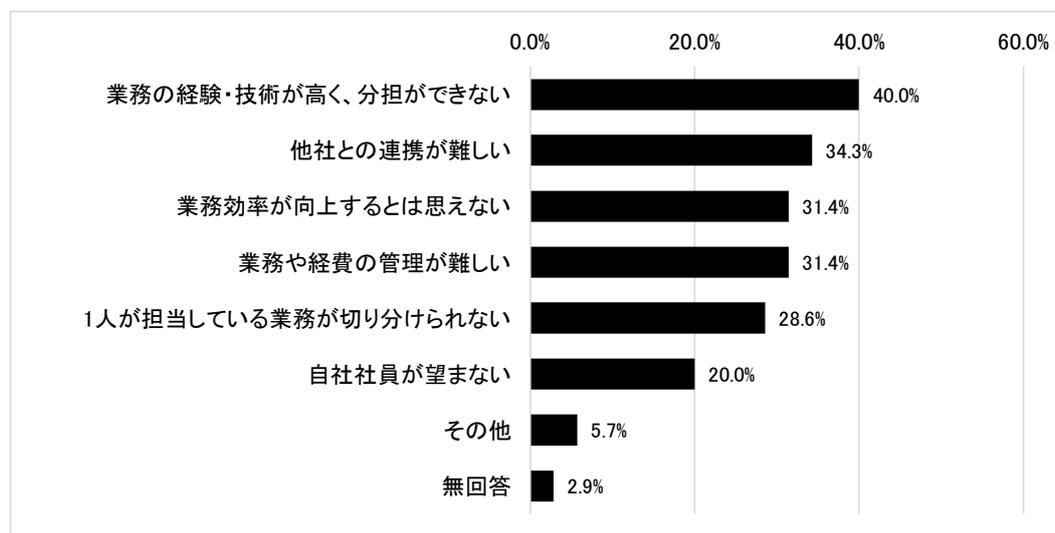
〔調査票／問26-1〕「共同ワークシェアリング」の導入が難しい理由はなんですか。

※問26で「導入は難しい」に回答した方がお答えください。】に回答した方

【回答結果】

- 「導入は難しい」事業者の導入が難しい理由は、「業務の経験・技術が高く、分担ができない」が40.0%と最も高く、次いで「他社との連携が難しい」が34.3%となっています。

【問26-1：全体集計 MA/N=35】



8. 自由意見

8-1 市内の男女均等雇用の維持・創出、女性の活躍推進に求められる方法やアイデア

〔調査票／問27〕 府中市内の企業の多様な働き方による男女均等雇用の維持・創出、女性の活躍推進を図るために求められる方法やアイデアがございましたらご意見をお聞かせください。

〈主な自由意見〉

意見	業種	従業員数
多様な働き方を推進し、求人に反映させることで若い人の求職者を減らす市民総活躍社会をめざしてほしい。	サービス業 (他に分類されないもの)	10～29人
女性は結婚や出産などでライフワークの変動が大きいと思います。男性の意識を変えることも大切。変動に伴う社会的な下支えができてからでないと仕事のやりやすさが違ってくと思います。	サービス業 (他に分類されないもの)	1～9人
保育園の入園が決まっていなければ会社の受け入れや面接さえもできないという会社が多いので、そうじゃない会社はもっとハローワークで勧めてほしい	製造業	10～29人
ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に関するセミナーの開催	金融業・保険業	10～29人
能力があっても子どもの手が離れるまで仕事復帰ができない女性はたくさんいると思います。時間がある時に働けて、ストレスを感じさせない環境を持っている企業が強いと思います。まず、手を離せない子どものいる女性に聞くことが一番の近道かと思います。	製造業	10～29人
スマート農業の推進により、女性の農業への参加が容易となる。	その他	30～99人
まずは長時間保育をして頂ける施設を充実させることが大切かと思えます。場合によっては17時以降も、土日も預かってもらえる施設を。	建設業	10～29人
当社では、女性の管理職比率の向上をめざし、管理職登用候補者をプーリングのうえ、社外講師によるマネジメント研修や、上位職務とのメンタリング等を実施しています。入社コースにかかわらず、幅広く研修機会を提供することで、より多くの女性が管理職をめざすことができるよう、会社としても後押しをしています。	金融業・保険業	30～99人

8-2 その他自由意見

〔調査票〕 市の男女共同参画に対するご意見・ご要望がございましたら自由にお書きください。

〈主な自由意見〉

意見
まだまだ男性の中に女性は劣っているという考え方をされている年配者が多いように思います。男女共同参画の内容が表向きだけではなく、中身があるものになることを期待しています。
一人当たりの仕事量を減らして、男性にも休みを積極的にとってもらいたいが、人で不足という問題があり解決できない。なので必然的に男性の仕事量が多くなり平等でなくなっている。人手不足が解決しない限り難しい問題だと感じる。また、女性の受け入れも増やしたいが、子どもの事などになると女性の負担が大きく、休んだ時に代わりが必要となり、代わりをしてくれるひとがいない部署であれば面接の時点で女性よりも男性の雇用を考えてしまう。
男女共同参画については行政だけでなく民間サイドの努力も必要で経営者から一般従業員（パートタイム等を含む）までの幅広い声を拾うことが大切だと思います。本件のようなアンケートに関しても、回答する側の事業所の立場が異なる方々からの意見もすいあげることができればより効果的と考えます。
現状のコロナ禍で2年前よりは売上が落ちているので、たくさんの採用ができませんが、女性がいる職場は明るくなります。家具の向上に女性がいることで男性社会の壁を壊すべきだと思います。
製造業で働きたい方の紹介制度。