

男女共同参画に関する意識調査

●調査ご協力のお願い●

事業所の皆さまには、日頃から市政にご理解とご協力をいただき誠にありがとうございます。

伊賀市では、2020(令和2)年度に策定する「第4次伊賀市男女共同参画基本計画」の基礎資料とするため、男女共同参画に関する意識調査を実施します。

この調査は、市内の事業所における男女共同参画及び女性の活躍推進に関する取り組み状況や課題などを把握するとともに、事業所としてのご意見をお伺いし、今後の施策に反映させるための基礎資料とさせていただくことを目的に実施するものです。

なお、ご回答いただいた内容については、すべて統計的に処理いたしますので、回答者個人が特定されたり、個々の回答内容が他にもれたりすることは一切ありません。

お忙しいところ誠に恐縮ではございますが、調査の趣旨をご理解いただきご協力くださいますようお願い申し上げます。

2019(令和元)年11月

伊賀市長 岡本 栄

<ご記入にあたってのお願い>

- この調査は、代表者、または総務・人事労務関係を担当される方をお願いいたします。
- 回答の範囲は、特に指定がない場合は、貴事業所に限ったご回答をお願いいたします。
(本社・本店、支社・支店などが別にある場合でも、貴事業所のものをご回答ください)
- 回答について、人権啓発に係る企業・事業所訪問事業で、市職員が訪問する日を基準にしてください。
- 回答に迷う場合は、貴事業所の実態にできるだけ近いものを選ぶようお願いいたします。

【お問い合わせ先】

伊賀市人権生活環境部 人権政策課 男女共同参画係

電話 0595-22-9632 FAX 0595-22-9666 E-mail jinken-danjo@city.iga.lg.jp

事業の概要について

問1 主な業種区分について（○は1つ）

- | | |
|-----------------|--------------------|
| 1 農業、林業 | 11 不動産業、物品賃貸業 |
| 2 漁業 | 12 学術研究、専門・技術サービス業 |
| 3 鉱業、採石業、砂利採取業 | 13 宿泊業、飲食サービス業 |
| 4 建設業 | 14 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 5 製造業 | 15 教育、学習支援業 |
| 6 電気・ガス・熱供給・水道業 | 16 医療、福祉 |
| 7 情報通信業 | 17 複合サービス事業 |
| 8 運輸業、郵便業 | 18 サービス業 |
| 9 卸売業・小売業 | 19 その他 |
| 10 金融業・保険業 | |

問2 事業区分について（○は1つ）

- 1 単独事業所（他の場所に本社、支社などを持たない事業所）
- 2 本社・本店・本所（他の場所に支社などを持ち、それらを統括する事業所）
- 3 支社・支店・営業所などの支所（他の場所にある本社などの統轄を受けている事業所）

問3 貴事業所の従業員数について（2019年9月30日現在）該当者がいない場合は「0」

正規従業員		非正規従業員 (フルタイム)		非正規従業員 (短時間)		派遣社員・契約社員	
女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
人	人	人	人	人	人	人	人

問4 貴事業所の所定外労働時間の状況について（○は1つ）

- 1 多すぎると思う
- 2 多いと思う
- 3 適正だと思う

問 5 貴事業所では、労働時間の削減について、労使間（従業員と使用者）の話し合いの機会を設けていますか。（○は1つ）

- 1 話し合いの機会を設けている
- 2 話し合いの機会を設けていない
- 3 その他（具体的に： _____）
- 4 わからない

問 6 貴事業所では、長時間労働の是正や解消をするために、どのような取り組みを行っていますか。（○はいくつでも）

- 1 労働時間の適正化に向けた仕事の役割・分担の見直し
- 2 長時間労働の従業員やその上司に対する注意や助言
- 3 長時間労働の課題について労使で話し合う機会の設定
- 4 年次有給休暇の取得促進
- 5 正規従業員の採用
- 6 定時退社の呼びかけ
- 7 ノー残業デーの実施
- 8 非正規従業員の採用や外部人材の活用
- 9 業務の外部委託の推進
- 10 専門家による健康問題やメンタルヘルスなどに関する相談サービス
- 11 時間管理が評価される管理職人事制度の導入
- 12 時間管理が評価される一般従業員人事制度の導入
- 13 その他（具体的に： _____）
- 14 特に行っていない

女性の活躍推進について

問 7 貴事業所では現在、職場における男女の配置状況はどうなっていますか。(○は1つ)

- 1 いずれの職場にも男女とも配置
- 2 女性のみ配置の職場がある →問 7-1 へ
- 3 男性のみ配置の職場がある →問 7-2 へ

問 7-1 問 7 で「2 女性のみ配置の職場がある」に○印をつけた事業所の方にお聞きします。

女性のみ配置となったのは、どのような理由ですか。(○はいくつでも)

- 1 女性の特質・感性を生かすことができる
- 2 技能や資格を持つ女性がいる
- 3 特に理由はなく結果として女性だけになった
- 4 男性の適任者がいない
- 5 当該部署が女性の配置を希望する
- 6 家庭との両立が図りやすい
- 7 女性の職域を拡大したい
- 8 配置を希望する男性がいない
- 9 その他(具体的に: _____)

問 7-2 問 7 で「3 男性のみ配置の職場がある」に○印をつけた事業所の方にお聞きします。

男性のみ配置となったのは、どのような理由ですか。(○はいくつでも)

- 1 技能や資格を持つ女性がない
- 2 女性の適任者がいない
- 3 労働基準法で女性には認められていない業務がある
- 4 当該部署が女性の配置を希望しない
- 5 出張や転勤がある、時間外労働が多いなど、家庭を持つ女性には難しい
- 6 特に理由はなく結果として男性だけになった
- 7 外部との折衝が多く女性では対外的に信頼を得られない場合がある
- 8 その他(具体的に: _____)

問 8 貴事業所では現在、係長以上の役職及び女性管理職は何人いますか。

区分	総数	
		うち、女性管理職
役員	人	人
部長担当職	人	人
課長担当職	人	人
係長担当職	人	人

問 8-1 問 8 で女性管理職が少ない(1割未満)あるいはまったくいない役職区分が1つでもある事業所の方にお聞きします。

女性管理職が少ないのは、どのような理由からですか。(〇はいくつでも)

- 1 必要な知識や経験、判断力などを有する女性がない
- 2 女性従業員がいない、または少ない
- 3 特に理由はなく結果として男性が多くなった
- 4 現在役職に就くための在職年数を満たしている女性はいない
- 5 女性本人が管理職になることを希望しない
- 6 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する
- 7 業務内容が女性に向いていない
- 8 出張や全国に転勤があることや時間外労働が多い
- 9 上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望しない
- 10 上司・同僚・部下となる女性が女性管理職を希望しない
- 11 顧客が女性管理職をよく思わない
- 12 その他(具体的に: _____)

問 9 貴事業所で女性管理職について、今後3年程度の登用方針についてどのように考えていますか。(〇は1つ)

- 1 増やす予定
- 2 現状のまま
- 3 減らす予定
- 4 その他(具体的に: _____)

問 10 女性を活用することについて、どのようなメリットがあると思いますか。(〇はいくつでも)

- 1 男女問わず優秀な人材が活躍できる
- 2 女性独自の視点を業務に生かし多方面からのニーズに応えられる
- 3 女性従業員の労働意欲が向上する
- 4 企業のイメージアップにつながる
- 5 職場風土が改善され組織が活性化する
- 6 男性従業員の意欲が変わり女性を対等な存在としてみるようになる
- 7 その他(具体的に：)
- 8 特にメリットはない
- 9 わからない

問 11 女性従業員の能力活用にあたり、貴事業所において課題となっていることはありますか。(〇はいくつでも)

- 1 家事・子育て・介護など、家庭の事情で休むことが多い
- 2 時間外労働・深夜労働などをさせにくい
- 3 男性と女性で職業意識に差がある
- 4 安全面などで配慮しなければならない
- 5 勤続年数が短い
- 6 重量物の取り扱いや危険有害業務ながある
- 7 女性のための就業環境の整備にコストや事務量が増える
- 8 顧客や男性管理職などの理解・認識が不十分
- 9 税制や年金制度などの社会制度や慣行に問題がある
- 10 経営上のゆとりがない
- 11 その他(具体的に：)
- 12 特にない
- 13 わからない

問 12 結婚や妊娠・出産・育児・介護などのために退職した女性を、その後一定の条件を満たせばもとの勤務先に再雇用する制度を設けていますか。次の中から選んでください。(〇は1つ)

- 1 就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている
- 2 現在制度はないが、慣行としてある
- 3 現在制度はなく、またそういった慣行はない
- 4 その他(具体的に：)

問 13 貴事業所では、女性の登用や能力開発・発揮に関して、積極的に取り組んでいますか。また、取り組む予定はありますか。①～⑪の項目について、あてはまる回答数字に1つだけ○をつけてください。

		取り組んでいる	取り組む予定がある	取り組んでいない
①	女性の採用及び登用を積極的に行っている	1	2	3
②	性別により評価されることがないように人事考課基準を明確に定める	1	2	3
③	女性を活用するために教育訓練や研修を行っている	1	2	3
④	仕事と家庭との両立支援制度を整備している	1	2	3
⑤	女性を活用するための推進体制の整備や活用計画策定を行っている	1	2	3
⑥	女性従業員の意見や要望を聴く制度や相談環境の整備を行っている	1	2	3
⑦	男女の固定的な役割分担の見直しなど職場環境の整備を行っている	1	2	3
⑧	人事異動によって女性に様々な職種を経験させている	1	2	3
⑨	女性を積極的に活用することに関する男性従業員の意識啓発の実施	1	2	3
⑩	メンター制度*1を導入している	1	2	3
⑪	男性従業員が、積極的に育児・介護制度を取得できるよう促している	1	2	3

*1 メンター制度：所属する上司とは別に、年齢の近い年上の先輩社員や社歴に近い先輩社員が新入社員や若手社員をサポートする制度

2016(平成28)年4月1日に全面施行された「女性活躍推進法」(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)に基づき、国や自治体のほか企業などは女性従業員の活躍を推進するための「一般事業主行動計画」を策定することが義務づけられました(従業員301人以上の事業所は策定義務、300人以下の事業所は努力義務)。

なお、2019(令和元)年6月5日に「女性活躍推進法」は改正され、今後3年以内に従業員が101人以上の事業所も、「一般事業主行動計画」を策定することが義務の対象となります。

問 14 貴事業所での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、次の中から選んでください。(○は1つ)

- 1 策定済みである
- 2 現在策定中 (策定期間:)
- 3 今後策定予定 (策定期間:)
- 4 今のところ策定の予定はない
- 5 その他(具体的に:)
- 6 わからない

問 14 で「1 策定済み」以外の行動計画を策定済みでない事業所にお聞きします。

問 14-1 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定に向けた支援として、どのようなことが必要ですか。(○はいくつでも)

- 1 説明会の実施
- 2 策定や制度実施にかかる費用の助成
- 3 策定ツールの配布
- 4 策定を手助けする出前講座の実施
- 5 コンサルタントの派遣
- 6 その他(具体的に:)
- 7 特になし

問 15 貴事業所では、女性の活躍推進に向けて達成すべき具体的な目標を定めていますか。

次の中から選んでください。(○は1つ)

- 1 数値目標を設定している
- 2 設定しているが、数値では定めていない
- 3 目標を設定していない
- 4 わからない

女性活躍推進法では、一般事業主行動計画の策定及び策定した旨の届け出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する取組の実施状況などが優良な企業について、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度が創設されています。認定を受けた企業は、認定マーク（愛称「えるぼし」）を商品や広告、名刺、求人票などに使用することができ、女性の活躍を推進している事業主であることをアピールすることができます。

問 16 貴事業所は、「女性活躍推進法に基づく認定制度」について、どのようにお考えですか。

（○は1つ）

- 1 既に認定を受けている
- 2 現在、申請中または申請予定
- 3 制度の内容まで知っているが、申請する予定はない
- 4 制度は知っているが、詳しく内容を知らないので、知ってから改めて考えたい
- 5 制度を知らない

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）支援について

問 17 貴事業所では、就業規則などにより明文化されている育児・介護休業制度の規定はありますか。（○は1つ）

- 1 就業規則や労働契約、内規などに明文化している
- 2 明文化はしていないが、慣行としてある
- 3 明文化しておらず、またそういった慣行はない
- 4 その他(具体的に：)

育児休業制度の規定がある事業所にお聞きします。

問 17-1 貴事業所の育児休業制度は、従業員の子どもの年齢が何歳になるまで取得できますか。（○は1つ）

- 1 1歳未満
- 2 1歳以上1歳6か月未満
- 3 1歳6か月以上2歳未満
- 4 2歳以上3歳未満
- 5 3歳以上
- 6 その他(具体的に：)
- 7 わからない

問 17-2 この1年間での貴事業所における育児休業の取得状況をお答えください。

女性	男性
人	人

介護休業制度の規定がある事業所にお聞きします。

問 17-3 貴事業所の介護休業制度は、介護休業は最長でどのくらいの期間取得できますか。

(○は1つ)

- 1 93日未満
- 2 93日
- 3 93日を超え6か月未満
- 4 6か月以上1年未満
- 5 1年
- 6 1年を超える期間
- 7 その他(具体的に：)
- 8 わからない

問 17-4 この1年間での貴事業所における介護休業の取得状況をお答えください。

女性	男性
人	人

すべての事業所にお聞きします。

問 18 育児・介護休業制度の活用を進めていく上での課題には、どのようなことがありますか。

(○はいくつでも)

- 1 休業期間中の代替要員の確保
- 2 休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大
- 3 休業期間中の賃金補償
- 4 休業者の復職時の受け入れ体制の整備
- 5 休業者の昇進・昇格の取り扱い
- 6 制度の理解を深めるための取り組み
- 7 休業者の能力低下への教育訓練など、復職のための支援
- 8 その他(具体的に：)
- 9 特に問題はない

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、国や自治体のほか企業などは従業員の子育てを支援するための「一般事業主行動計画」を策定することが義務付けられています。(従業員101人以上の事業所は策定義務、100人以下の事業所は努力義務)。

問 19 貴事業所での次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画の策定状況について、次
(○は1つ)

- 1 策定済みである
- 2 現在策定中、または策定予定
- 3 今のところ策定の予定はない
- 4 その他(具体的に：)
- 5 わからない

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができます。さらに2015(平成27)年4月1日より、くるみん認定を既に受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取り組みを行っている企業を評価しつつ、継続的な取り組みを促進するため、新たにプラチナくるみん認定が始まりました。プラチナくるみん認定を受けた企業は、「プラチナくるみんマーク」を広告などに表示し、高い水準の取り組みを行っている企業であることをアピールできます。

問 20 貴事業所は、「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」について、どのようにお考えですか。
次の中から選んでください。(○は1つ)

- 1 既に認定を受けている
- 2 現在、申請中または申請予定
- 3 制度の内容まで知っていて、申請する予定はない
- 4 制度は知っているが、詳しく内容を知らないので、知ってから改めて考えたい
- 5 制度を知らない

問 21 貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」について、どの程度関心がありますか。次の中から選んでください。(○は1つ)

- 1 大いに関心がある
- 2 少し関心がある
- 3 あまり関心がない
- 4 まったく関心がない
- 5 わからない

問 22 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスの推進を、貴事業所の企業戦略において、どのようにとらえていますか。次の中から選んでください。(○は1つ)

- 1 重要である
- 2 どちらかといえば重要である
- 3 どちらかといえば重要でない
- 4 まったく重要でない
- 5 わからない

ワーク・ライフ・バランスの推進を重要だと考えている事業所にお聞きします。

問 22-1 問 22 で「1 重要である」「2 どちらかといえば重要である」に○印をつけた事業所の方にお聞きします。ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むことによるメリットをどのようにお考えですか。(○はいくつでも)

- 1 従業員の満足度が上がる
- 2 従業員の心身の健康に起因するリスクが低下する
- 3 人材が確保・定着しやすくなる
- 4 企業の社会的責任を果たせる
- 5 組織の生産性が向上する
- 6 多様な人材が能力を発揮しやすくなる
- 7 企業のイメージアップになる
- 8 その他(具体的に：)
- 9 わからない

すべての事業所にお聞きします。

問 23 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスの実現にむけて、どのような取り組みを行っていますか。(〇はいくつでも)

- 1 育児時間制度や介護時間制度の導入
- 2 勤務時間の短縮
- 3 子どもの看護休暇制度の導入
- 4 時間外労働の免除または制限
- 5 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- 6 フレックスタイム制の導入
- 7 事業所内の託児施設の設置
- 8 育児・介護休業者への職場復帰プログラム
- 9 制度を利用しやすい雰囲気づくり
- 10 相談窓口や担当者の設置
- 11 転勤の免除
- 12 出産・育児・介護などに対する経費の援助
- 13 在宅勤務（テレワーク）制度の導入
- 14 その他(具体的に：)
- 15 特にない

多様な働き方の推進について

問 24 貴事業所では、多様な人材が持つあらゆる魅力を企業の発展や活性化に向けて最大限に活用する取り組みであるダイバーシティの推進について、取り組みの推進をしていますか。

次の中から選んでください。(○は1つ)

- 1 既に取り組みを推進している
- 2 取り組みに向け、検討をしている
- 3 今のところ取り組む予定はない
- 4 わからない

問 25 貴事業所では、ダイバーシティを推進することによるメリットをどのように考えていますか。(○はいくつでも)

- 1 従業員の満足度が上がる
- 2 従業員の心身の健康に起因するリスクが低下する
- 3 多様な人材が能力を発揮しやすくなる
- 4 人材が確保・定着しやすくなる
- 5 組織の生産性が向上する
- 6 企業のイメージアップになる
- 7 女性の能力活用につながる
- 8 従業員が生活者の視点や社外の多様な価値観を獲得できる
- 9 コストの削減につながる
- 10 その他(具体的に：)
- 11 特にメリットはない
- 12 わからない

問 26 貴事業所では、多様な働き方を推進するにあたっての課題は何ですか。(〇はいくつでも)

- 1 勤務管理の複雑化など運用に負荷がかかる
- 2 夜間休日の保育などのサービスが不足している
- 3 働き方の見直しに関する取組方法やノウハウが不足している
- 4 職場により働き方の見直しを進めにくい雰囲気がある
- 5 業務量に対する要因が不足している
- 6 事業所内のインフラ整備や制度導入にコストがかかる
- 7 就業規則や労使協定の変更などの手続に負担がかかる
- 8 経営トップの強いコミットメント*2が不足している
- 9 管理職からの理解を得られない
- 10 取引先から理解を得られない
- 11 個人的な事情で休むと評価・昇進に影響するという風潮がある
- 12 その他(具体的に：)
- 13 特に問題はない
- 14 わからない

*2 コミットメント：責任をもって関与することを明言すること、責任を伴う約束という意味

職場でのいやがらせ（ハラスメント）の防止について

問 27 貴事業所では、セクシュアルハラスメント（性的いやがらせ）に関して、問題となったことはありますか。（〇はいくつでも）

- 1 事業所内で問題になり対応した
- 2 取引先との間で問題になり対応した
- 3 事業所内でうわさを聞いたことがある
- 4 問題になったこともうわさを聞いたこともない
- 5 その他（具体的に： _____)

問 28 職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために、貴事業所ではどのようなことに取り組んでいますか。（〇はいくつでも）

- 1 就業規則や内規などにセクシュアルハラスメント防止指針を定める
- 2 事業所内に相談窓口や担当者などを設ける
- 3 セクシュアルハラスメントに関する社員教育・研修を行う
- 4 パンフレットなどの資料を配布・掲示し、周知・啓発を図る
- 5 事業所内に対策委員会などの機関を設置する
- 6 セクシュアルハラスメント発生時の対応マニュアルを定める
- 7 事業所内の実態を把握するために調査や分析を実施する
- 8 その他（具体的に： _____)
- 9 特に取り組んでいない

問 29 貴事業所では、パワーハラスメント（権力を利用したいやがらせ）に関して、問題となったことはありますか。（〇はいくつでも）

- 1 事業所内で問題になり対応した
- 2 取引先との間で問題になり対応した
- 3 事業所内でうわさを聞いたことがある
- 4 問題になったこともうわさを聞いたこともない
- 5 その他（具体的に： _____）

問 30 職場におけるパワーハラスメントを防止するために、貴事業所ではどのようなことに取り組んでいますか。（〇はいくつでも）

- 1 就業規則や内規などパワーハラスメント防止指針を定める
- 2 事業所内に相談窓口や担当者などを設ける
- 3 パワーハラスメントに関する社員教育・研修を行う
- 4 パンフレットなどの資料を配布・掲示し、周知・啓発を図る
- 5 事業所内に対策委員会などの機関を設置する
- 6 パワーハラスメント発生時の対応マニュアルを定める
- 7 事業所内の実態を把握するために調査や分析を実施する
- 8 その他（具体的に： _____）
- 9 特に取り組んでいない

男女共同参画について

問 31 貴事業所では、次にあげる①～⑤の項目について男女が平等になっていると思いますか。
あてはまる回答の数字に1つだけ○をつけてください。

		さのいど れ方えち てがばら い優男か る遇性と	平 等 で あ る	さのいど れ方えち てがばら い優女か る遇性と
①	募集・採用	1	2	3
②	賃金	1	2	3
③	人事評価	1	2	3
④	昇進・昇格	1	2	3
⑤	教育訓練	1	2	3

問 32 事業所において男女共同参画を進めるにあたって今後、伊賀市が力を入れていくべきだと思うことはどのようなことですか。(○はいくつでも)

- 1 保育施設や保育サービスの充実
- 2 高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実
- 3 女性の就労が少ない分野への進出を促進する職業教育・訓練の実施
- 4 結婚や育児退職後の再就職に向けた支援や能力開発の機会の提供
- 5 男性の家事・育児・介護などへの参画を促す啓発
- 6 法律や制度、女性の活用方法などについて情報提供や相談窓口の設置
- 7 女性従業員の雇用管理などについて参考となる事例の紹介
- 8 広報紙などで、職場における男女の平等な取扱いについての啓発
- 9 事業者間のネットワークづくりや情報交換の機会の提供
- 10 事業主への法律や制度の周知、女性の能力活用のための講座や研修
- 11 女性の能力活用の取り組みについてのマニュアル作成・配布
- 12 労働者・求職者を対象とした職業意識・能力開発の講座や研修会
- 13 男女がともに活躍できる職場づくりを行う優良企業の表彰、顕彰
- 14 ポジティブ・アクションを効果的に進めるためのモデル企業の育成
- 15 事業所が行う研修会などへの講師の派遣や紹介
- 16 その他(具体的に： _____)
- 17 特にない

LGBT(性的マイノリティ)について

問 33 貴事業所では、LGBT(性的マイノリティ)への配慮に関して、取り組んでいますか。また、取り組む予定はありますか。①～⑧の項目について、当てはまる回答の数字に1つだけ○をつけてください。

		取り組んでいる	取り組む予定がある	取り組んでいない
①	顧客が利用しやすい環境(トイレなど)を整備	1	2	3
②	従業員が利用しやすい環境(トイレ・更衣室など)を整備	1	2	3
③	結婚祝金や家族手当、慶弔見舞などの福利厚生を同性パートナーにも適用	1	2	3
④	従業員のための相談窓口を設置	1	2	3
⑤	社内規定や採用情報などで「LGBT(性的マイノリティ)について差別をしない」などの文言を明記	1	2	3
⑥	従業員の理解促進のための講習会や研修を実施	1	2	3
⑦	事業所内に、啓発ポスターなどを掲示・配置	1	2	3
⑧	LGBT(性的マイノリティ)に関するイベントに事業所として参加	1	2	3
その他(具体的に取り組んでいることがあれば、ご記入ください)				

最後に男女共同参画についてご意見をお聞かせください。
