

男女共同参画に関する意識調査報告書 【事業所】

令和 7 年 3 月
伊賀市

目次

I	調査の概要	1
1.	調査の目的	1
2.	調査の方法	1
3.	配布・回収数	1
4.	報告書の見方(注意事項)	1
II	市内事業所意識調査結果のまとめと課題	2
1.	回答事業者の概要	2
2.	女性の活躍推進について	2
3.	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）支援について	3
4.	多様な働き方の推進について	5
5.	職場でのいやがらせ（ハラスメント）防止について	5
6.	男女共同参画について	5
7.	LGBTQ+（性的マイノリティ）について	6
8.	課題の整理	6
III	調査結果	8
1.	事業の概要について	8
2.	女性活躍の推進について	12
3.	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）支援について	23
4.	多様な働き方の推進について	32
5.	職場でのいやがらせ（ハラスメント）の防止について	35
6.	男女共同参画について	39
7.	性的マイノリティ(LGBTQ+)について	43
8.	自由記述	45

I 調査の概要

1. 調査の目的

この調査は、市内の事業所における男女共同参画および女性活躍の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聴きし、令和7年度に策定する「第5次伊賀市男女共同参画基本計画」の基礎資料とすることを目的に実施したものです。

2. 調査の方法

- ① 調査対象 伊賀市内の公正採用選考委員設置事業所 226 社
- ② 抽出方法 「企業人権啓発訪問」企業
- ③ 調査期間 令和6年11月1日～11月15日
- ④ 調査方法 郵送によって配布し、ウェブにて回答（無記名）

3. 配布・回収数

発送数	宛先不明等	有効配布数	有効回収数	有効回収率
226	3	223	119	53.4%

4. 報告書の見方(注意事項)

- ① グラフおよび表中の n 数(number of case)は、「無回答」や「不明」を除く回答者数を表しています。
- ② 調査結果(グラフおよび表中)の比率は、その設問の回答者数(n 数)を分母として、小数点以下第2位を四捨五入して算出し、小数点以下第1位までを表示しています。したがって、端数処理のため、回答比率の合計は必ずしも 100%にならない場合があります。
- ③ 複数回答形式(複数の選択肢から2つ以上の選択肢を選ぶ方式)の設問については、その設問の回答者数(n 数)を分母として比率を算出しています。したがって、すべての回答比率の合計が 100%を超えることがあります。
- ④ 選択肢の語句が長い場合、本文や図表中では省略した表現を用いている場合があります。

Ⅱ 市内事業所意識調査結果のまとめと課題

1. 回答事業者の概要

(1)業種区分・事業区分

回答事業所の主な業種は2019年・2024年ともに「製造業」が最多で約4割を占め、次いで「医療・福祉」や「運輸業・郵便業」などが続きました。

(2)所定外労働時間の状況

自社の所定外労働（残業）について、「多すぎる」「多い」と感じる事業所の割合は、2019年の29.0%から2024年には23.6%に減少し、「適正だと思う」が66.0%から76.5%へと増加しました。

(3)労働時間削減に関する労使間の話し合い

労働時間削減について労使で話し合う機会を「設けている」事業所は約6割で、2019年から大きな変動はありません。（2019年63.0%→2024年61.3%）

(4)長時間労働是正の取り組み

長時間労働の是正に向けた取り組みでは、「仕事の役割・分担の見直し」（約70%）や「有給休暇の取得促進」（約66%）が引き続き多くの事業所で実施されています。

2. 女性活躍の推進について

(1)職場における男女の配置状況

「いずれの職場にも男女とも配置」している事業所は約6割で、2019年からほぼ変化がありません。

(2)女性のみ配置の理由

女性だけの職場となっている理由では、「女性の特質・感性を生かすことができる」が最も多く、2024年は41.7%で2019年（31.6%）より増えました。

(3)男性のみ配置の理由

男性のみの職場となっている理由として、「女性の適任者がいない」（2019年37.5%→2024年18.4%）や「技能や資格を持つ女性がいらない」（31.3%→21.1%）といった回答がいずれも2割前後に減少しました。

(4)女性管理職の状況

女性管理職（課長相当職以上）の割合は依然低く、課長担当職の女性の割合は2019年から増えましたが、部長担当職は低下しており、役員は微増にとどまっています。

(5)女性管理職が少ない理由

女性管理職が少ない理由には「特に理由がなく結果として男性が多くなった」が32.8%で最も多く、「女性従業員がいない、または少ない」「必要な知識や経験、判断力などを有する女性が少ない」といった構造的な要因が続いています。

(6)女性管理職の登用方針

今後3年程度で女性管理職を「増やす予定」の事業所は、2019年26.5%から2024年28.6%へ微増しました。

(7)女性を活用することのメリット

女性活躍推進のメリットについて、最多は「男女問わず優秀な人材が活躍できる」で8割超が認識しています。

(8)女性従業員の能力活用の課題

女性の能力発揮を阻む課題では、「家事・子育て・介護など、家庭の事情で休むことが多い」が最も多く、2019年からほぼ横ばい（42.5%→43.7%）です。

(9)退職した女性の再雇用制度

結婚・出産・介護等で退職した女性の再雇用制度について、「就業規則等で明文化して設けている」事業所は約3割で、2019年からほぼ横ばい（30.0%→31.1%）です。

(10)女性の登用や能力開発・発揮に関する取組状況

女性活躍推進の具体的取組では、「女性の採用・登用を積極的に行っている」「性別により評価されることがないよう人事考課基準を明確に定める」が約7割を占めました。

(11)女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況

女性活躍推進法に基づく行動計画について、「策定済み」の事業所は2019年21.0%から2024年35.3%へ増加しました。

3. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）支援について

(1)育児・介護休業制度の規定

育児・介護休業制度の規定について、「就業規則等で明文化している」事業所が9割超と大半を占めています。

(2)事業所の育児休業制度に基づく取得可能な子の年齢

育児休業が取得できる子どもの年齢は、「1歳未満まで」が21.8%（2019年33.0%）に低下し、「1歳6か月以上2歳未満」が30.3%（2019年13%）に増加しました。

(3) 育児休業取得状況

従業員の育児休業取得状況は取得者のうち男性の割合が 25.5%で、2019 年の 20.0%から増加しています。

(4) 事業所の介護休業制度に基づく取得可能な最長期間

介護休業の最長取得期間は、法定基準の「93 日」が最も多く 40.3%ですが、2019 年比でやや減少しました（45.0%→40.3%）。「93 日を超え 6 か月未満」は、2019 年 4.0%から 2024 年 10.1%へやや増加しています。

(5) 介護休業取得状況

介護休業の取得状況は、女性 55.6%、男性 44.4%と依然として女性の割合が高いものの、前回調査よりは男性の比率が増加しています。（33.3%→44.4%）

(6) 育児・介護休業制度活用の課題

育児・介護休業制度の円滑な活用を阻む課題として、「休業期間中の代替要員の確保」が最も高く、2019 年・2024 年とも約 8 割の事業所が挙げました。

(7) 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

次世代育成支援対策法に基づく行動計画では、「策定済み」の事業所が 31.9%（2019 年 21.0%）に増加しています。

(8) ワーク・ライフ・バランスへの関心度

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に「大いに関心がある」事業所は 40.3%、「少し関心がある」事業所（44.5%）と合わせると 84.8%に達し、関心の高さは引き続き顕著です。

(9) 企業戦略としてのワーク・ライフ・バランス推進に関する捉え方

ワーク・ライフ・バランス推進を企業戦略上「重要」と捉える事業所は、「重要」「どちらかといえば重要」を合わせて 2024 年では 81.6%となり、2019 年（77.5%）より増加しました。

(10) ワーク・ライフ・バランス推進のメリット

ワーク・ライフ・バランス推進のメリットでは、「従業員の満足度が上がる」が最も多く約 8 割（79.4%）を占めています。

(11) ワーク・ライフ・バランス実現に向けての取組状況

実際の取り組みでは、「育児時間制度や介護時間制度の導入」や「子どもの看護休暇制度の導入」は約 5～6 割の事業所が実施しています。

4. 多様な働き方の推進について

(1)ダイバーシティ＆インクルージョン推進の取組状況

多様な人材が活躍できる職場づくり（ダイバーシティ＆インクルージョン推進）について、「既に取り組みを推進している」事業所は2019年16.0%から2024年27.7%へと増加し、約4社に1社が推進中となりました。

(2)ダイバーシティ＆インクルージョン推進のメリット

多様な人材活躍のメリットに関する認識では、2019年に比較して全般的に割合が増加しました。例えば「人材が確保・定着しやすくなる」は30.0%から39.5%に増加しています。

(3)多様な働き方への課題

多様な働き方を推進する上での課題では、「勤務管理の複雑化など運用に負荷がかかる」が最も多く42.9%で、2019年と同程度です。

5. 職場でのいやがらせ（ハラスメント）防止について

(1)セクシュアルハラスメントの実態

セクシュアルハラスメントについて「事業所内で問題になり対応した」ケースがある事業所は、2019年10.5%から2024年19.3%へ増加しました。

(2)セクシュアルハラスメント防止の取り組み

セクシュアルハラスメント防止策は全般に強化されました。「就業規則等に防止指針を定めている」事業所は68.1%で、2019年より10.1ポイント増加しています。

(3)パワーハラスメントの実態

パワーハラスメントについては、2019年に比べ顕著に事案認知が増えました。「事業所内で問題になり対応した」ケースがある事業所は32.8%にのぼり、2019年（10.0%）から3倍以上に増加しています。

(4)パワーハラスメント防止の取り組み

パワーハラスメント防止策も強化されています。「防止指針を定めている」事業所は63.9%（2019年46.5%）に増えています。

6. 男女共同参画について

(1)事業所内における男女の平等

職場での男女平等感について、「募集・採用」「賃金」「福利厚生」「人事評価」「昇進・昇格」「教育訓練」の全項目で「平等である」と答える事業所が8～9割以上に達しました。例えば「賃金」は85.7%が平等と認識し、2019年（78.0%）より向上しています。

(2)男女共同参画推進のための行政の重点施策

事業所に今後行政に力を入れてほしい施策として、「保育施設や保育サービスの充実」が最も多く 6 割超の事業所が挙げました。

7. 性的マイノリティ（LGBTQ+）について

(1)事業所内での性的マイノリティ（LGBTQ+）への配慮に関する取組状況

性的マイノリティ（LGBTQ+）に配慮した職場環境整備に関する取り組みは、全般的に見ると未着手の事業所が多数を占め、2019 年より停滞ないし後退がみられます。例えば「従業員が利用しやすい環境の整備」は、「取り組んでいる」・「取り組む予定がある」事業所を合わせても 32.7%で、2019 年の 36.5%からやや低下しました。

8. 課題の整理

(1) 女性の活躍推進について

- **女性管理職比率の低さ:**女性管理職の割合は依然として低く、2024 年も「管理職が 1 割未満または皆無の職場」が過半数を占めています。特に「女性従業員がいない、または少ない」や「必要な知識や経験、判断力などを有する女性がいらない」といった構造的な問題が続いています。
- **女性本人の管理職への志向:**「女性本人が管理職になることを希望しない」という回答が依然として一定割合存在し、ライフイベントやキャリア意識の影響を受けています。管理職への登用支援やキャリア形成の意識改革が必要です。
- **職場風土の変革:**「女性の活躍が職場環境を改善する」との認識が広がりつつありますが、依然として「特に理由はなく男性管理職が多い」企業も多い状況です。職場の無意識のバイアスを解消し、女性が活躍できる環境を整備することが求められます。
- **柔軟な働き方の整備:**「家庭責任の影響でフルタイム勤務が難しい」など、女性の働き方の制約が続いています。時間外労働の制限や在宅勤務の活用、時短勤務の促進など柔軟な働き方を支援する必要があります。

(2) ワーク・ライフ・バランスへの支援

- **育児・介護との両立支援:**「代替要員の確保が難しい」「休業者の周囲の業務負担が増える」など、育児・介護休業の取得を阻む課題が続いています。特に中小企業では人員不足のため長期の育児・介護休業取得が難しく、支援制度の整備と業務分担の見直しが求められます。
- **男性の育児・介護休業取得の促進:**育児休業の取得者は依然として女性が大多数を占めており、男性の取得は限定的になっています。育児・介護への男性の参画を促進する施策の強化が必要です。
- **テレワークやフレックスタイムの活用:**2024 年では「在宅勤務（テレワーク）制度の導入」が 2019 年より大幅に増加しましたが、全体としてはまだ少数にとどまっています。業種や職種に応じた柔軟な働き方の選択肢を増やすことが重要です。
- **ワーク・ライフ・バランスの意識の向上:**企業戦略として「ワーク・ライフ・バランスを重視する」という認識は広がっていますが、具体的な施策の実行が追いついていない企業も多い

です。メリットの周知や好事例の共有を通じて、取り組みの拡大を促進する必要があります。

(3)すべての人が働きやすい職場づくり（ダイバーシティ＆インクルージョン）の推進

- **多様な人材活用の推進:** ダイバーシティ＆インクルージョン推進に取り組む企業は増えており、多くの企業が多様な人材の能力発揮や人材の確保・定着にメリットを感じています。一方「どのようなメリットがあるのか分からない」という事業所もまだ多く、実際の事例を通じた周知などによる意識の向上が求められます。
- **性的マイノリティ（LGBTQ+）への配慮の推進:** 性的マイノリティ（LGBTQ+）への配慮として「何も取り組んでいない」事業所が依然として多いです。特に、同性パートナーへの福利厚生適用や社内研修、社内規定の明文化が進んでいません。性の多様性を認める環境整備を進めることが課題です。
- **ハラスメントの防止:** セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの認知件数は増加しており、問題が表面化しやすくなりました。多くの企業が研修や相談窓口の設置を進めているものの、依然として「特に対策をしていない」企業も存在するため、防止策のさらなる強化が求められます。
- **職場の固定観念の見直し:** 女性だけでなく、高齢者、外国人、障がい者など、多様な人材が働きやすい環境整備が求められます。特に、性別役割分担の意識が根強い職場では、従業員の意識改革を進めることが重要です。

Ⅲ 調査結果

1. 事業の概要について

問1 主な業種区分について（〇は1つ）【n=119】

回答事業の業種区分は、「製造業」が43.7%で最も高く、「医療、福祉」が10.9%、「運輸業、郵便業」が8.4%が続いています。

	2024	2019
農業、林業	0.8%	2.0%
漁業	0.0%	0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	0.8%	0.5%
建設業	7.6%	5.0%
製造業	43.7%	41.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	2.5%	1.0%
情報通信業	0.8%	0.5%
運輸業、郵便業	8.4%	7.0%
卸売業・小売業	4.2%	6.0%
金融業・保険業	0.0%	3.0%
不動産業、物品賃貸業	1.7%	0.5%
学術研究、専門・技術サービス業	4.2%	1.0%
宿泊業、飲食サービス業	1.7%	2.0%
生活関連サービス業、娯楽業	0.8%	2.0%
教育、学習支援業	0.0%	0.5%
医療、福祉	10.9%	13.0%
複合サービス事業	0.8%	1.5%
サービス業	5.0%	8.0%
その他	5.9%	3.5%
無回答	0.0%	2.0%

問2 事業区分について（〇は1つ）【n=119】

回答事業所の事業区分は、「支社・支店・営業所などの支所」が38.7%で最も高く、「本社・本店・本所」が35.3%、「単独事業所」が26.1%で続いています。

	2024	2019
単独事業所	26.1%	27.0%
本社・本店・本所	35.3%	25.5%
支社・支店・ 営業所などの支所	38.7%	44.0%
無回答	0.0%	3.5%

問3 貴事業所の従業員数について（2024年9月30日現在）該当者がいない場合は「0」【n=118】

回答事業所119事業所のうち、118事業所の記入があり、従業員数未記入は1事業所です。
正規従業員は女性より男性の方が多くなっています。非正規従業員はフルタイム、短時間のいずれも、女性の方が男性より多くなっています。

【総人数】

	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	
総人数(人)	8,288		1,770		1,298		1,381	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
性別従業員数(人)	2,976	5,312	947	823	1,021	277	668	713
性別従業員数割合	35.9%	64.1%	53.5%	46.5%	78.7%	21.3%	48.4%	51.6%

従業員数の記載があった118事業所を従業員数規模ごとに分類し、事業所数、事業所割合をみると、99人以下の従業員数規模の事業所が約7割を占めています。

【従業員数規模分類】

従業員数規模	1～19 人	20～49 人	50～99 人	100～299 人	300 人以上
事業所数	15 事業所	28 事業所	37 事業所	28 事業所	10 事業所
事業所割合	12.7%	23.7%	31.4%	23.7%	8.5%

問 4 貴事業所の所定外労働時間の状況について（〇は1つ）【n=119】

所定外労働時間の状況については、「適正だと思う」が76.5%で最も高く、「多いと思う」が20.2%、「多すぎると思う」が3.4%が続いています。

前回調査と比較すると、「適正だと思う」が10.5ポイント増加しました。

	2024	2019
多すぎると思う	3.4%	3.5%
多いと思う	20.2%	25.5%
適正だと思う	76.5%	66.0%
無回答	0.0%	5.0%

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。（〇は1つ）【n=119】

労働時間の削減についての労使間の話し合いの機会の有無については、「話し合いの機会を設けている」が61.3%で最も高く、「話し合いの機会を設けていない」が26.1%、「わからない」が6.7%が続いています。

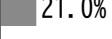
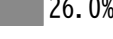
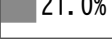
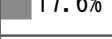
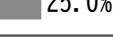
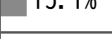
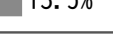
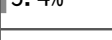
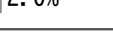
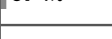
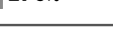
前回調査と比較すると、「話し合いの機会を設けていない」が3.1ポイント増加しました。

	2024	2019
話し合いの機会を設けている	61.3%	63.0%
話し合いの機会を設けていない	26.1%	23.0%
その他	5.9%	5.5%
わからない	6.7%	4.0%
無回答	0.0%	4.5%

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。(〇はいくつでも) 【n=119】

長時間労働の是正や解消をするための取り組みについては、「労働時間の適正化に向けた仕事の役割・分担の見直し」が 70.6%で最も高く、「年次有給休暇の取得促進」が 66.4%、「長時間労働を行う従業員やその上司に対する注意や助言」が 52.1%で続いています。

前回調査と比較すると、「労働時間の適正化に向けた仕事の役割・分担の見直し」が 3.1 ポイント増加する一方、「長時間労働の課題について労使で話し合う機会の設定」が 7.4 ポイント、「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」が 6.0 ポイント、「ノー残業デーの実施」が 5.0 ポイント、それぞれ減少しました。

	2024	2019
労働時間の適正化に向けた仕事の役割・分担の見直し	 70.6%	 67.5%
年次有給休暇の取得促進	 66.4%	 70.0%
長時間労働を行う従業員やその上司に対する注意や助言	 52.1%	 53.5%
正規従業員の採用	 35.3%	 37.5%
定時退社の呼びかけ	 35.3%	 36.0%
非正規従業員の採用や外部人材の活用	 32.8%	 30.5%
ノー残業デーの実施	 21.0%	 26.0%
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	 21.0%	 27.0%
長時間労働の課題について労使で話し合う機会の設定	 17.6%	 25.0%
業務の外部委託の推進	 15.1%	 13.5%
時間管理が評価される管理職人事制度の導入	 3.4%	 2.0%
時間管理が評価される一般従業員人事制度の導入	 3.4%	 2.5%
その他	 4.2%	 4.5%
特に行っていない	 3.4%	 5.0%
無回答	0.0%	 2.0%

2. 女性活躍の推進について

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。

(〇はいくつでも)【n=119】

男女の配置状況については、「いずれの職場にも男女とも配置」が 62.2%で最も高く、「男性のみ配置の職場がある」が 31.9%、「女性のみ配置の職場がある」が 10.1%で続いています。

前回調査と比較すると、「男性のみ配置の職場がある」が 7.9 ポイント増加しました。

	2024	2019
いずれの職場にも男女とも配置	 62.2%	 62.0%
女性のみ配置の職場がある	 10.1%	 9.5%
男性のみ配置の職場がある	 31.9%	 24.0%
無回答	0.0%	 4.5%

問 7-1 問 7 で「女性のみ配置の職場がある」に〇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。(〇はいくつでも)【n=12】

女性のみ配置の職場がある理由については、「女性の特質・感性を生かすことができる」が 41.7%で最も高く、「特に理由はなく結果として女性だけになった」が 33.3%、「技能や資格を持つ女性がいる」が 25.0%で続いています。

前回調査と比較すると、「女性の特質・感性を生かすことができる」が 10.1 ポイント増加する一方、「特に理由はなく結果として女性だけになった」が 24.6 ポイント減少しました。

	2024	2019
女性の特質・感性を生かすことができる	 41.7%	 31.6%
特に理由はなく結果として女性だけになった	 33.3%	 57.9%
技能や資格を持つ女性がいる	 25.0%	 26.3%
男性の適任者がいない	 16.7%	 15.8%
当該部署が女性の配置を希望する	 8.3%	0.0%
家庭との両立が図りやすい	 8.3%	 10.5%
女性の職域を拡大したい	 8.3%	 5.3%
配置を希望する男性がいない	 8.3%	0.0%
その他	0.0%	 10.5%
無回答	0.0%	0.0%

問 7-2 問 7 で「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。
男性のみの配置となったのは、どのような理由ですか。(○はいくつでも)【n=38】

男性のみの配置の職場がある理由については、「特に理由はなく結果として男性だけになった」が 57.9%で最も高く、「技能や資格を持つ女性がいらない」が 21.1%、「女性の適任者がいらない」が 18.4%で続いています。

前回調査と比較すると、「特に理由はなく結果として男性だけになった」が 20.4 ポイント増加する一方、「女性の適任者がいらない」が 19.1 ポイント減少しました。

	2024	2019
特に理由はなく結果として男性だけになった	 57.9%	 37.5%
技能や資格を持つ女性がいらない	 21.1%	 31.3%
女性の適任者がいらない	 18.4%	 37.5%
当該部署が女性の配置を希望しない	 13.2%	 2.1%
労働基準法で女性には認められていない業務がある	 7.9%	 2.1%
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	 5.3%	 2.1%
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	0.0%	0.0%
その他	 18.4%	 25.0%
無回答	0.0%	0.0%

問 8 貴事業所では現在、係長以上の管理職と、うち女性管理職は何人いますか。【n=92】

回答事業所 119 事業所のうち、92 事業所の記入があり、未記入は 27 事業所です。

管理職に占める女性管理職割合をみると、役員は 20.1%、部長担当職は 11.0%、課長担当職 17.7%、係長相当職 21.8%となっています。

管理職に占める女性管理職割合を前回調査と比較すると、課長担当職が 5.9 ポイント、係長相当職が 1.6 ポイント、役員が 1.2 ポイント、それぞれ増加しました。

【2024】

	役員	部長担当職	課長担当職	係長担当職
総人数(人)	324	273	654	648
	うち、女性管理職	うち、女性管理職	うち、女性管理職	うち、女性管理職
総人数(人)	65	30	116	141
女性管理職割合	20.1%	11.0%	17.7%	21.8%

【2019】

女性管理職割合	18.9%	13.0%	11.8%	20.2%
---------	-------	-------	-------	-------

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)【n=119】

女性管理職が少ない理由については、「特に理由はなく結果として男性が多くなった」が 32.8%で最も高く、「女性従業員がいない、または少ない」が 27.7%、「必要な知識や経験、判断力などを有する女性がいらない」が 26.9%で続いています。

前回調査と比較すると、「上司・同僚・部下となる女性が女性管理職を希望しない」と「顧客が女性管理職をよく思わない」を除くすべての項目で減少しました。特に、「女性従業員がいない、または少ない」は 24.2 ポイント、「必要な知識や経験、判断力などを有する女性がいらない」は 22.2 ポイント減少しました。

	2024	2019
特に理由はなく結果として男性が多くなった	32.8%	49.1%
女性従業員がいない、または少ない	27.7%	51.9%
必要な知識や経験、判断力などを有する女性がいらない	26.9%	49.1%
女性本人が管理職になることを希望しない	21.0%	29.6%
現在役職に就くための在職年数を満たしている女性がいらない	9.2%	11.1%
勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する	7.6%	8.3%
業務内容が女性に向いていない	3.4%	6.5%
出張・全国への転勤・時間外労働が多い	3.4%	5.6%
上司・同僚・部下となる女性が女性管理職を希望しない	1.7%	0.9%
顧客が女性管理職をよく思わない	0.0%	0.0%
上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望しない	0.0%	1.9%
その他	2.5%	5.6%
無回答	21.0%	14.8%

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)【n=119】

女性管理職の今後 3 年程度の登用方針については、「現状のまま」が 52.9%で最も高く、「増やす予定」が 28.6%、「その他」が 18.5%で続いています。

前回調査と比較すると、「増やす予定」が 2.1 ポイント、「その他」が 3.5 ポイント、それぞれ増加しました。

	2024	2019
増やす予定	 28.6%	 26.5%
現状のまま	 52.9%	 52.0%
減らす予定	0.0%	0.0%
その他	 18.5%	 15.0%
無回答	0.0%	 6.5%

問 10 女性の活躍を推進することで、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)【n=119】

女性の活躍を推進するメリットについては、「男女問わず優秀な人材が活躍できる」が 81.5%で最も高く、「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」が 52.1%、「女性従業員の労働意欲が向上する」が 46.2%で続いています。

前回調査と比較すると、「企業のイメージアップにつながる」が 8.6 ポイント、「男性従業員の意識が変わり女性を対等な存在としてみるようになる」が 7.7 ポイント、「女性従業員の労働意欲が向上する」が 6.7 ポイント、それぞれ増加しました。

	2024	2019
男女問わず優秀な人材が活躍できる	 81.5%	 79.5%
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	 52.1%	 53.5%
女性従業員の労働意欲が向上する	 46.2%	 39.5%
企業のイメージアップにつながる	 36.1%	 27.5%
職場風土が改善され組織が活性化 する	 31.1%	 28.5%
男性従業員の意識が変わり女性を 対等な存在としてみるようになる	 22.7%	 15.0%
わからない	0.0%	1.0%
その他	0.0%	2.0%
特にメリットはない	0.8%	 3.0%
無回答	0.0%	 3.5%

問 11 女性従業員の能力発揮にあたり、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)【n=119】

女性従業員の能力発揮にあたり、課題となっていることについては、「家事・子育て・介護など、家庭の事情で休むことが多い」が 43.7%で最も高く、「重量物の取り扱いや危険有害業務などがある」が 36.1%、「時間外労働・深夜労働などをさせにくい」が 32.8%で続いています。

前回調査との比較については、「家事・子育て・介護など、家庭の事情でフルタイムの職種に就きにくい」の項目が 2024 年調査より新たに追加した項目のため、比較していません。

	2024	2019
家事・子育て・介護など、家庭の事情で休むことが多い	 43.7%	 42.5%
重量物の取り扱いや危険有害業務などがある	 36.1%	 27.0%
時間外労働・深夜労働などをさせにくい	 32.8%	 35.0%
家事・子育て・介護など、家庭の事情でフルタイムの職種に就きにくい	 28.6%	
安全面などで配慮しなければならない	 23.5%	 25.0%
男性と女性で職業意識に差がある	 13.4%	 12.0%
勤続年数が短い	 7.6%	 9.5%
税制や年金制度などの社会制度や慣行に問題がある	 4.2%	 1.0%
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	 0.8%	 1.0%
経営上のゆとりがない	 0.8%	 1.5%
顧客や男性管理職などの理解・認識が不十分	 0.0%	 2.5%
その他	 2.5%	 1.0%
特にない	 20.2%	 21.0%
わからない	 0.8%	 3.0%
無回答	 0.0%	 4.5%

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。
 (○は1つ)【n=119】

再雇用制度については、「現在制度はなく、またそういった慣行はない」が 32.8%で最も高く、「就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている」が 31.1%、「現在制度はないが、慣行としてある」が 28.6%で続いています。

前回調査と比較すると、「その他」が 3.6 ポイント、「現在制度はなく、またそういった慣行はない」が 2.3 ポイント、それぞれ増加する一方、「現在制度はないが、慣行としてある」が 1.9 ポイント減少しました。

	2024	2019
就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている	 31.1%	 30.0%
現在制度はないが、慣行としてある	 28.6%	 30.5%
現在制度はなく、またそういった慣行はない	 32.8%	 30.5%
その他	 7.6%	 4.0%
無回答	0.0%	 5.0%

問 13 貴事業所では、女性の登用や能力発揮に関して、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。【n=119】

女性の登用や能力開発・発揮に関する①～⑪の項目の取組状況について、「取り組んでいる」で最も割合が高かったのは、「①女性の採用及び登用を積極的に行っている」と「②性別により評価されることがないよう人事考課基準を明確に定める」の71.4%となっています。一方、「取り組んでいない」で最も割合が高かったのは、「⑩メンター制度を導入している」が66.4%、次いで「⑨女性の活躍を積極的に推進することに関する男性従業員の意識啓発の実施」が57.1%となっています。

前回調査と比較すると、「⑪男性従業員に、積極的に育児・介護制度を取得するよう促している」が19.4ポイント、「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」が14.1ポイント、「⑤女性活躍を推進するための体制の整備や計画策定を行っている」が14.0ポイント、それぞれ増加するなど、11項目中7項目の取り組みが増加しました。また、「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」以外の10項目で「取り組む予定である」が増加しました。

		2024	2019
問13① 女性の採用及び登用を積極的に行っている	取り組んでいる	71.4%	71.5%
	取り組む予定がある	15.1%	10.5%
	取り組んでいない	13.4%	13.0%
	無回答	0.0%	5.0%
問13② 性別により評価されることがないよう人事考課基準を明確に定める	取り組んでいる	71.4%	61.0%
	取り組む予定がある	14.3%	9.5%
	取り組んでいない	14.3%	21.0%
	無回答	0.0%	8.5%
問13③ 女性の能力発揮のために教育訓練や研修を行っている	取り組んでいる	43.7%	30.5%
	取り組む予定がある	18.5%	9.0%
	取り組んでいない	37.8%	52.0%
	無回答	0.0%	8.5%
問13④ 仕事と家庭との両立支援制度を整備している	取り組んでいる	57.1%	45.0%
	取り組む予定がある	16.8%	14.0%
	取り組んでいない	26.1%	31.5%
	無回答	0.0%	9.5%
問13⑤ 女性活躍を推進するための体制の整備や計画策定を行っている	取り組んでいる	34.5%	20.5%
	取り組む予定がある	28.6%	12.5%
	取り組んでいない	37.0%	58.5%
	無回答	0.0%	8.5%
問13⑥ 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	取り組んでいる	57.1%	43.0%
	取り組む予定がある	10.1%	15.5%
	取り組んでいない	32.8%	34.0%
	無回答	0.0%	7.5%
問13⑦ 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	取り組んでいる	45.4%	34.5%
	取り組む予定がある	21.0%	16.5%
	取り組んでいない	33.6%	41.0%
	無回答	0.0%	8.0%
問13⑧ 人事異動によって女性に様々な職種を経験させている	取り組んでいる	30.3%	30.0%
	取り組む予定がある	18.5%	10.5%
	取り組んでいない	51.3%	52.0%
	無回答	0.0%	7.5%
問13⑨ 女性の活躍を積極的に推進することに関する男性従業員の意識啓発の実施	取り組んでいる	23.5%	17.0%
	取り組む予定がある	19.3%	11.5%
	取り組んでいない	57.1%	64.0%
	無回答	0.0%	7.5%
問13⑩ メンター制度*1を導入している	取り組んでいる	24.4%	19.5%
	取り組む予定がある	9.2%	3.5%
	取り組んでいない	66.4%	68.0%
	無回答	0.0%	9.0%
問13⑪ 男性従業員に、積極的に育児・介護制度を取得するよう促している	取り組んでいる	50.4%	31.0%
	取り組む予定がある	18.5%	15.5%
	取り組んでいない	31.1%	45.0%
	無回答	0.0%	8.5%

*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が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

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。(〇は1つ)【n=119】

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は「今のところ策定の予定はない」が 37.0%で最も高く、「策定済みである」が 35.3%、「わからない」が 21.8%で続いています。

前回調査と比較すると、「策定済みである」が 14.3 ポイント増加し、「今のところ策定の予定はない」が 11.0 ポイント減少しました。

	2024	2019
策定済みである	35.3%	21.0%
現在策定中	0.8%	0.0%
今後策定予定	3.4%	5.5%
今のところ策定の予定はない	37.0%	48.0%
その他	1.7%	2.5%
わからない	21.8%	17.0%
無回答	0.0%	6.0%

問 14-1 問 14 で「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。

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。(〇はいくつでも)【n=77】

一般事業主行動計画の策定に必要な支援としては、「説明会の実施」が 41.6%で最も高く、「策定ツールの配布」が 40.3%、「策定や制度実施にかかる費用の助成」が 27.3%で続いています。一方、「特にない」は 32.5%となっています。

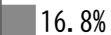
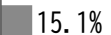
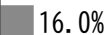
前回調査と比較すると、「策定や制度実施にかかる費用の助成」が 15.0 ポイント、「策定ツールの配布」が 10.2 ポイント、「説明会の実施」が 8.0 ポイント、それぞれ増加しました。

	2024	2019
説明会の実施	41.6%	33.6%
策定ツールの配布	40.3%	30.1%
策定や制度実施にかかる費用の助成	27.3%	12.3%
策定を手助けする出前講座の実施	9.1%	11.0%
コンサルタントの派遣	5.2%	4.1%
その他	5.2%	2.1%
特にない	32.5%	22.6%
無回答	0.0%	35.6%

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。(〇は1つ)【n=119】

女性活躍推進の数値目標の設定状況については、「目標を設定していない」が47.9%で最も高く、「数値目標を設定している」が20.2%、「設定しているが、数値では定めていない」が16.8%で続いています。

前回調査と比較すると、「目標を設定していない」が5.6ポイント減少した一方、「数値目標を設定している」が8.7ポイント、「設定しているが、数値では定めていない」が7.8ポイント、それぞれ増加しました。

	2024	2019
数値目標を設定している	 20.2%	 11.5%
設定しているが、数値では定めていない	 16.8%	 9.0%
目標を設定していない	 47.9%	 53.5%
わからない	 15.1%	 16.0%
無回答	0.0%	 10.0%

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。
(〇は1つ)【n=119】

女性活躍推進法に基づく認定制度に対する考え方については、「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」が31.9%で最も高く、「制度を知らない」が28.6%、「制度の内容まで知っているが、申請する予定はない」が24.4%で続いています。

前回調査と比較すると、「既に認定を受けている」が7.6ポイント増加しました。

	2024	2019
既に認定を受けている	 10.1%	 2.5%
現在、申請中または申請予定	 5.0%	 3.5%
制度の内容まで知っているが、申請する予定はない	 24.4%	 22.0%
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	 31.9%	 31.0%
制度を知らない	 28.6%	 32.5%
無回答	0.0%	 8.5%

3. 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。（〇は1つ）【n=119】

育児・介護休業制度の規定については、「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」が 91.6%で最も高く、「明文化はしていないが、慣行としてある」が 4.2%、「明文化しておらず、またそういった慣行はない」が 3.4%で続いています。

前回調査から大きな変化はみられません。

	2024	2019
就業規則や労働契約、 内規などに明文化している	 91.6%	 91.5%
明文化はしていないが、 慣行としてある	 4.2%	 5.5%
明文化しておらず、 またそういった慣行はない	 3.4%	 1.0%
その他	 0.8%	 0.0%
無回答	 0.0%	 2.0%

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、従業員の子どもの何歳になるまで取得できますか。

(○は1つ)【n=119】

育児休業取得の際の子どもの年齢上限については、「1歳6か月以上2歳未満」が30.3%で最も高く、「1歳以上1歳6か月未満」が25.2%、「1歳未満」が21.8%が続いています。

前回調査と比較すると、「1歳6か月以上2歳未満」が17.3ポイント増加した一方、「1歳未満」が11.2ポイント減少しました。

	2024	2019
1歳未満	21.8%	33.0%
1歳以上1歳6か月未満	25.2%	25.0%
1歳6か月以上2歳未満	30.3%	13.0%
2歳以上3歳未満	7.6%	7.0%
3歳以上	2.5%	3.5%
その他	0.8%	8.0%
わからない	3.4%	4.0%
無回答	8.4%	6.5%

問 17-2 この1年間で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。【n=119】

育児休業の取得状況は、女性の取得割合が高い状況が続いています。しかし、前回調査と比較すると、男性の取得割合が5.5ポイント増加しており、男性の育児参加への意識が高まっていることが示唆されます。

【2024】

総取得人数(人)	200	
	女性	男性
性別取得人数(人)	149	51
性別取得人数割合	74.5%	25.5%

【2019】

性別取得人数割合	80.0%	20.0%
----------	-------	-------

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)【n=119】

介護休業取得の際の期間の上限については、「93日」が40.3%で最も高く、「93日未満」が12.6%、「わからない」が10.9%で続いています。

前回調査と比較すると、「93日を超え6か月未満」が6.1ポイント増加しました。

	2024	2019
93日未満	12.6%	10.5%
93日	40.3%	45.0%
93日を超え6か月未満	10.1%	4.0%
6か月以上1年未満	1.7%	1.0%
1年	6.7%	10.5%
1年を超える期間	4.2%	3.0%
その他	1.7%	2.5%
わからない	10.9%	11.0%
無回答	11.8%	12.5%

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。【n=119】

介護休業の取得状況は、女性が55.6%、男性が44.4%と、依然として女性の割合が高いものの、男性の取得割合が前回調査より11.1ポイント増加しました。

【2024】

総取得人数(人)	9	
	女性	男性
性別取得人数(人)	5	4
性別取得人数割合	55.6%	44.4%

【2019】

性別取得人数割合	66.7%	33.3%
----------	-------	-------

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。
(〇はいくつでも)【n=119】

育児・介護休業制度の活用推進における課題については、「休業期間中の代替要員の確保」が 80.7%で最も高く、「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」が 64.7%、「休業者の復職時の受け入れ体制の整備」が 19.3%で続いています。

前回調査と比較すると、「休業者の復職時の受け入れ体制の整備」が 3.3 ポイント増加した一方、「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」が 3.3 ポイント減少しました。

	2024	2019
休業期間中の代替要員の確保	 80.7%	 81.0%
休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大	 64.7%	 68.0%
休業者の復職時の受け入れ体制の整備	 19.3%	 16.0%
休業期間中の賃金補償	 16.0%	 18.5%
制度の理解を深めるための取り組み	 11.8%	 11.5%
休業者の昇進・昇格の取り扱い	 5.9%	 3.5%
休業者の能力低下に対する教育訓練など、復職のための支援	 5.0%	 5.5%
その他	 2.5%	 2.0%
特に問題はない	 8.4%	 7.5%
無回答	 0.0%	 3.0%

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、次の中から選んでください。(〇は1つ)【n=119】

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は、「策定済みである」と「今のところ策定の予定はない」が同率（31.9%）で高く、「わからない」が 26.9%で続いています。

前回調査と比較すると、「策定済みである」が 10.9 ポイント増加した一方、「今のところ策定の予定はない」が 11.6 ポイント減少しました。

	2024	2019
策定済みである	31.9%	21.0%
現在策定中、または策定予定	7.6%	7.5%
今のところ策定の予定はない	31.9%	43.5%
その他	1.7%	1.5%
わからない	26.9%	20.0%
無回答	0.0%	6.5%

問 20 貴事業所は、「トライくるみん認定」「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。(〇は1つ)【n=119】

次世代育成支援対策法に基づく認定制度の「トライくるみん認定」「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」については、「制度の内容まで知っていて、申請する予定はない」が 31.9%で最も高く、「制度を知らない」が 31.1%、「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」が 28.6%で続いています。

前回調査と比較すると、「制度の内容まで知っていて、申請する予定はない」が 13.9 ポイント増加しました。

	2024	2019
既に認定を受けている	3.4%	6.5%
現在、申請中または申請予定	5.0%	2.5%
制度の内容まで知っていて、申請する予定はない	31.9%	18.0%
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	28.6%	27.0%
制度を知らない	31.1%	37.5%
無回答	0.0%	8.5%

※「トライくるみん認定」は前回調査の設問文にはない認定制度

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)【n=119】

ワーク・ライフ・バランスへの関心度については、「少し関心がある」が 44.5%で最も高く、「大いに関心がある」が 40.3%で続いており、『関心がある』が 8 割を超えています。

前回調査と比較すると、「少し関心がある」が 4.5 ポイント増加しました。

	2024	2019
大いに関心がある	40.3%	41.5%
少し関心がある	44.5%	40.0%
あまり関心がない	5.9%	7.5%
まったく関心がない	0.8%	0.5%
わからない	8.4%	7.0%
無回答	0.0%	3.5%

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)【n=119】

ワーク・ライフ・バランス推進の重要度については、「どちらかといえば重要である」が 42.9%で最も高く、「重要である」が 38.7%で続いており、『重要である』が 8 割を超えています。

前回調査と比較すると、「どちらかといえば重要である」が 6.4 ポイント増加しました。

	2024	2019
重要である	38.7%	41.0%
どちらかといえば重要である	42.9%	36.5%
どちらかといえば重要でない	8.4%	8.5%
まったく重要でない	0.8%	0.5%
わからない	9.2%	10.0%
無回答	0.0%	3.5%

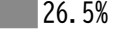
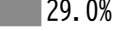
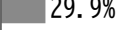
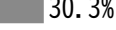
ワーク・ライフ・バランスの推進を重要だと考えている事業所にお聞きします。

問 22-1 問 22 で「重要である」「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)【n=97】

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については、「従業員の満足度が上がる」が 79.4%で最も高く、「人材が確保・定着しやすくなる」が 73.2%、「従業員の心身の健康に起因するリスクが低下する」が 69.1%で続いています。

前回調査と比較すると、「人材が確保・定着しやすくなる」が 6.7 ポイント、「多様な人材が能力を発揮しやすくなる」が 6.5 ポイント、「従業員の満足度が上がる」が 3.9 ポイント、「企業のイメージアップになる」が 3.0 ポイント、それぞれ増加しました。

	2024	2019
従業員の満足度が上がる	 79.4%	 75.5%
人材が確保・定着しやすくなる	 73.2%	 66.5%
従業員の心身の健康に起因するリスクが低下する	 69.1%	 71.6%
企業の社会的責任を果たせる	 34.0%	 36.8%
多様な人材が能力を発揮しやすくなる	 33.0%	 26.5%
企業のイメージアップになる	 32.0%	 29.0%
組織の生産性が向上する	 29.9%	 30.3%
その他	0.0%	0.6%
わからない	0.0%	1.3%
無回答	0.0%	3.9%

問 22-2 問 22 で「どちらかといえば重要でない」「まったく重要でない」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デメリットや課題をどのようにお考えですか。(○はいくつでも)【n=11】

ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むことによるデメリットや課題については、「勤怠管理や人事評価が難しい」が 54.5%で最も高く、「生産力が低下する」「製品の納期に影響する」「わからない」が 27.3%で続いています。

	2024
勤怠管理や人事評価が難しい	 54.5%
生産力が低下する	 27.3%
製品の納期に影響する	 27.3%
営業の競争力が低下する	 9.1%
従業員の勤務意欲が下がる	 9.1%
開発の競争力が低下する	0.0%
テレワークなどの導入にコストがかかる	0.0%
その他	 9.1%
わからない	 27.3%
無回答	0.0%

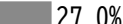
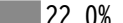
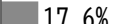
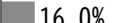
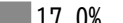
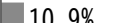
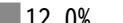
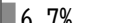
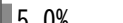
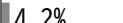
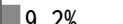
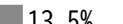
※前回調査との比較については、問 22-2 が 2024 年調査より新たに追加した設問のため、比較していません。

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)【n=119】

ワーク・ライフ・バランス実現のための取り組みについては、「育児時間制度や介護時間制度の導入」が 59.7%で最も高く、「子どもの看護休暇制度の導入」が 48.7%、「勤務時間の短縮」が 46.2%で続いています。

前回調査と比較すると、「在宅勤務（テレワーク）制度の導入」が 14.1 ポイント、「子どもの看護休暇制度の導入」が 10.2 ポイント、「育児時間制度や介護時間制度の導入」が 7.2 ポイント、「相談窓口や担当者の設置」が 6.6 ポイント、それぞれ増加しました。一方、「勤務時間の短縮」は 6.3 ポイント減少しました。

	2024	2019
育児時間制度や介護時間制度の導入	 59.7%	 52.5%
子どもの看護休暇制度の導入	 48.7%	 38.5%
勤務時間の短縮	 46.2%	 52.5%
時間外労働の免除または制限	 43.7%	 41.0%
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	 37.0%	 34.5%
制度を利用しやすい雰囲気づくり	 29.4%	 27.0%
相談窓口や担当者の設置	 28.6%	 22.0%
在宅勤務（テレワーク）制度の導入	 17.6%	 3.5%
フレックスタイム制の導入	 16.0%	 17.0%
育児・介護休業者への職場復帰プログラム	 10.9%	 12.0%
転勤の免除	 6.7%	 4.5%
事業所内の託児施設の設置	 5.0%	 4.5%
出産・育児・介護などに対する経費の援助	 4.2%	 5.0%
その他	0.8%	 5.0%
特になし	 9.2%	 13.5%
無回答	0.0%	 5.0%

4. 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（ダイバーシティ＆インクルージョン*2）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）【n=119】

ダイバーシティ＆インクルージョン推進の取り組み状況については、「今のところ取り組む予定はない」が31.9%で最も高く、「既に取り組みを推進している」が27.7%、「わからない」が24.4%で続いています。

前回調査と比較すると、「既に取り組みを推進している」が11.7ポイント増加しました。

	2024	2019
既に取り組みを推進している	 27.7%	 16.0%
取り組みに向け、検討をしている	 16.0%	 16.5%
今のところ取り組む予定はない	 31.9%	 28.0%
わからない	 24.4%	 33.0%
無回答	0.0%	 6.5%

*2 ダイバーシティ＆インクルージョン：年齢や性別、国籍、学歴、特性、趣味嗜好、宗教などにとらわれない多種多様な人材が、お互いに認め合い、自らの能力を最大限発揮し活躍できること

※前回調査の設問ではダイバーシティ＆インクルージョンはダイバーシティと表記

問 25 貴事業所では、問 24 の取り組み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。（〇はいくつでも）【n=119】

ダイバーシティ＆インクルージョン推進によるメリットについては、「多様な人材が能力を発揮しやすくなる」が 47.1%で最も多く、「人材が確保・定着しやすくなる」が 39.5%で続いています。

前回調査と比較すると、「人材が確保・定着しやすくなる」が 9.5 ポイント増加したほか、多くの項目で増加傾向がみられました。

	2024	2019
多様な人材が能力を発揮しやすくなる	 47.1%	 46.0%
人材が確保・定着しやすくなる	 39.5%	 30.0%
組織の生産性が向上する	 20.2%	 19.5%
従業員の満足度が上がる	 19.3%	 26.0%
企業のイメージアップになる	 17.6%	 15.5%
従業員の心身の健康に起因するリスクが低下する	 14.3%	 13.0%
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	 12.6%	 12.5%
女性活躍の推進につながる	 11.8%	 9.5%
コストの削減につながる	 3.4%	 4.5%
特にメリットはない	 3.4%	 2.5%
わからない	 31.9%	 35.5%
その他	0.8%	0.5%
無回答	0.0%	 7.0%

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)
【n=119】

多様な働き方を推進するにあたっての課題については、「勤務管理の複雑化など運用に負荷がかかる」が 42.9%で最も高く、「業務量に対する要因が不足している」が 24.4%、「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」が 21.8%で続いています。

前回調査と比較すると、「事業所内のインフラ整備や制度導入にコストがかかる」が 5.0 ポイント、「就業規則や労使協定の変更などの手続きに負担がかかる」が 3.4 ポイント増加した一方、「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」は 11.2 ポイント、「経営トップの強いコミットメントが不足している」は 3.6 ポイント、「夜間休日の保育などのサービスが不足している」は 3.3 ポイント、それぞれ減少しました。

	2024	2019
勤務管理の複雑化など運用に負荷がかかる	42.9%	42.0%
業務量に対する要因が不足している	24.4%	27.0%
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	21.8%	33.0%
事業所内のインフラ整備や制度導入にコストがかかる	18.5%	13.5%
就業規則や労使協定の変更などの手続きに負担がかかる	13.4%	10.0%
職場により働き方の見直しを進めにくい雰囲気がある	11.8%	14.5%
夜間休日の保育などのサービスが不足している	9.2%	12.5%
取引先からの理解を得られない	5.0%	6.5%
経営トップの強いコミットメント*3が不足している	3.4%	7.0%
管理職からの理解を得られない	2.5%	1.5%
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	2.5%	2.5%
その他	3.4%	2.0%
特に問題はない	12.6%	11.0%
わからない	14.3%	15.0%
無回答	3.4%	5.0%

*3 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

5. 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）【n=119】

セクシュアルハラスメントに関して問題となったことについては、「問題になったこともうわさを聞いたこともない」が 71.4%で最も高く、「事業所内で問題になり対応した」が 19.3%、「事業所内でうわさを聞いたことがある」が 10.9%が続いています。「事業所内」もしくは「取引先との間」を合わせた「問題になり対応した」事業所は 21.8%となっています。

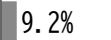
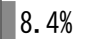
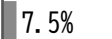
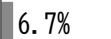
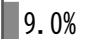
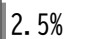
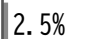
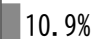
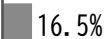
前回調査と比較すると、「事業所内で問題になり対応した」が 8.8 ポイント増加しました。

	2024	2019
問題になったこともうわさを聞いたこともない	71.4%	76.0%
事業所内で問題になり対応した	19.3%	10.5%
事業所内でうわさを聞いたことがある	10.9%	7.5%
取引先との間で問題になり対応した	2.5%	11.0%
その他	0.8%	3.0%
無回答	0.0%	3.5%

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)【n=119】

職場におけるセクシュアルハラスメント防止のための取り組みについては、「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」が 68.1%で最も高く、「事業所内に相談窓口や担当者などを設ける」が 62.2%、「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」が 42.9%で続いています。一方、「特に取り組んでいない」は 10.9%となっています。

前回調査と比較すると、「特に取り組んでいない」が 5.6 ポイント減少し、「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」が 13.4 ポイント、「事業所内に相談窓口や担当者などを設ける」が 12.2 ポイント、「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」が 10.1 ポイント、それぞれ増加するなど、8 項目中 6 項目の取り組みが増加しました。

	2024	2019
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	 68.1%	 58.0%
事業所内に相談窓口や担当者などを設ける	 62.2%	 50.0%
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	 42.9%	 29.5%
パンフレットなどの資料を配布・掲示し、周知・啓発を図る	 26.1%	 25.0%
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	 9.2%	 5.0%
事業所内に対策委員会などの機関を設置する	 8.4%	 7.5%
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	 6.7%	 9.0%
その他	 2.5%	 2.5%
特に取り組んでいない	 10.9%	 16.5%
無回答	 0.0%	 3.5%

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）【n=119】

パワーハラスメントに関して問題となったことについては、「問題になったこともうわさを聞いたこともない」が 49.6%で最も高く、「事業所内で問題になり対応した」が 32.8%、「事業所内でうわさを聞いたことがある」が 18.5%で続いています。「事業所内」もしくは「取引先との間」を合わせた「問題になり対応した」事業所は 35.3%となっています。

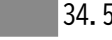
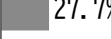
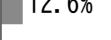
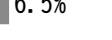
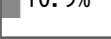
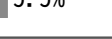
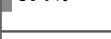
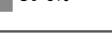
前回調査と比較すると、「問題になったこともうわさを聞いたこともない」が 23.4 ポイント減少した一方、「事業所内で問題になり対応した」が 22.8 ポイント増加しました。

	2024	2019
問題になったこともうわさを聞いたこともない	 49.6%	 73.0%
事業所内で問題になり対応した	 32.8%	 10.0%
事業所内でうわさを聞いたことがある	 18.5%	 9.5%
取引先との間で問題になり対応した	 2.5%	 1.0%
その他	 0.0%	 2.0%
無回答	 0.0%	 5.0%

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)【n=119】

パワーハラスメント防止のための取り組みについては、「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」が 63.9%で最も高く、「事業所内に相談窓口や担当者などを設ける」が 63.0%、「パワーハラスメントに関する社員教育・研修を行う」が 49.6%で続いています。

前回調査と比較すると、「特に取り組んでいない」が 10.3 ポイント減少し、「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」が 17.4 ポイント、「事業所内に相談窓口や担当者などを設ける」が 16.5 ポイント、「パワーハラスメントに関する社員教育・研修を行う」が 15.1 ポイント、それぞれ増加するなど、8 項目中 6 項目の取り組みが増加しました。

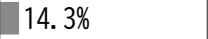
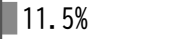
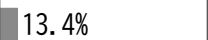
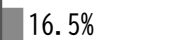
	2024	2019
就業規則や内規などパワーハラスメント防止指針を定める	 63.9%	 46.5%
事業所内に相談窓口や担当者などを設ける	 63.0%	 46.5%
パワーハラスメントに関する社員教育・研修を行う	 49.6%	 34.5%
パンフレットなどの資料を配布・掲示し、周知・啓発を図る	 27.7%	 24.5%
事業所内の実態を把握するために調査や分析を実施する	 12.6%	 6.5%
事業所内に対策委員会などの機関を設置する	 10.9%	 5.5%
パワーハラスメント発生時の対応マニュアルを定める	 5.9%	 8.0%
その他	 1.7%	 3.5%
特に取り組んでいない	 9.2%	 19.5%
無回答	 0.0%	 3.5%

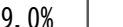
6. 男女共同参画について

問 31 貴事業所では、次にあげる①～⑥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。【n=119】

事業所内での男女平等については、①～⑥すべての項目において、「平等になっている」が最も高くなっています。特に、「③福利厚生」(99.2%)、「④人事評価」(96.6%)、「⑥教育訓練」(96.6%)については90%を超えています。

前回調査と比較すると、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」は「①募集・採用」で2.8ポイント増加しましたが、その他の項目ではすべて減少しました。なお、「福利厚生」の項目が2024年調査より新たに追加した項目のため、比較していません。

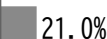
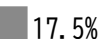
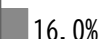
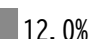
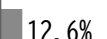
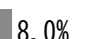
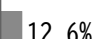
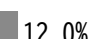
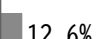
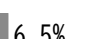
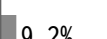
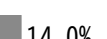
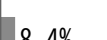
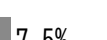
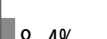
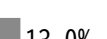
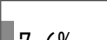
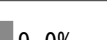
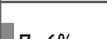
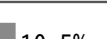
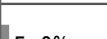
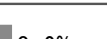
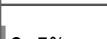
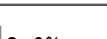
		2024	2019
問31① 募集・採用	どちらかといえば男性の方が優遇されている	 14.3%	 11.5%
	平等である	 84.9%	 82.5%
	どちらかといえば女性の方が優遇されている	0.8%	1.0%
	無回答	0.0%	 5.0%
問31② 賃金	どちらかといえば男性の方が優遇されている	 13.4%	 16.5%
	平等である	 85.7%	 78.0%
	どちらかといえば女性の方が優遇されている	0.8%	0.0%
	無回答	0.0%	 5.5%
問31③ 福利厚生	どちらかといえば男性の方が優遇されている	0.8%	
	平等である	 99.2%	
	どちらかといえば女性の方が優遇されている	0.0%	
	無回答	0.0%	

		2024	2019
問31④ 人事評価	どちらかといえば男性の方が優遇されている	2.5%	3.0%
	平等である	 96.6%	 90.5%
	どちらかといえば女性の方が優遇されている	0.8%	0.0%
	無回答	0.0%	 6.5%
問31⑤ 昇進・昇格	どちらかといえば男性の方が優遇されている	 13.4%	 14.0%
	平等である	 85.7%	 79.0%
	どちらかといえば女性の方が優遇されている	0.8%	0.0%
	無回答	0.0%	 7.0%
問31⑥ 教育訓練	どちらかといえば男性の方が優遇されている	2.5%	 6.5%
	平等である	 96.6%	 88.0%
	どちらかといえば女性の方が優遇されている	0.8%	0.0%
	無回答	0.0%	 5.5%

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。（〇はいくつでも）【n=119】

男女共同参画推進のための行政の重点施策については、「保育施設や保育サービスの充実」が 62.2%で最も高く、「高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実」が 44.5%、「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」が 32.8%が続いています。

前回調査と比較すると、「女性活躍の推進への取り組みについてのマニュアル作成・配布」が 6.1 ポイント、「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」が 5.3 ポイント、「法律や制度、女性活躍の推進などについて情報提供や相談窓口の設置」が 4.6 ポイント、「男性の家事・育児・介護などへの参画を促す啓発」が 4.4 ポイント、「事業主への法律や制度の周知、女性活躍の推進のための講座や研修」が 4.0 ポイント、それぞれ増加しました。一方、「事業所が行う研修会などへの講師の派遣や紹介」は 4.8 ポイント、「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」は 4.6 ポイント、それぞれ減少しました。

	2024	2019
保育施設や保育サービスの充実	 62.2%	 59.5%
高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実	 44.5%	 46.5%
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	 32.8%	 27.5%
男性の家事・育児・介護などへの参画を促す啓発	 26.9%	 22.5%
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	 21.0%	 17.5%
事業主への法律や制度の周知、女性活躍の推進のための講座や研修	 16.0%	 12.0%
法律や制度、女性活躍の推進などについて情報提供や相談窓口の設置	 12.6%	 8.0%
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	 12.6%	 12.0%
女性活躍の推進への取り組みについてのマニュアル作成・配布	 12.6%	 6.5%
事業所が行う研修会などへの講師の派遣や紹介	 9.2%	 14.0%
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	 8.4%	 7.5%
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	 8.4%	 13.0%
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	 7.6%	 9.0%
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	 7.6%	 10.5%
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	 5.0%	 8.0%
その他	 2.5%	 2.0%
特になし	 10.1%	 7.0%
無回答	 0.0%	 7.0%

7. 性的マイノリティ(LGBTQ+)について

問33 貴事業所では、性的マイノリティ(LGBTQ+)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。【n=119】

性的マイノリティ(LGBTQ+)への配慮に関する取り組み状況については、「取り組んでいる」で最も割合が高かったのは、「④従業員のための相談窓口を設置」が25.2%、次いで「②従業員が利用しやすい環境(トイレ・更衣室など)を整備」が23.5%、「①顧客が利用しやすい環境(トイレなど)を整備」が16.0%となっています。「取り組む予定がある」で最も割合が高かったのは、「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」が14.3%、次いで「④従業員のための相談窓口を設置」が13.4%となっています。

前回調査と比較すると、「取り組んでいる」では「⑤社内規定や採用情報などで「性的マイノリティ(LGBTQ+)について差別をしない」などの文言を明記」が3.8ポイント、「④従業員のための相談窓口を設置」が2.7ポイント、「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」が1.7ポイント、それぞれ増加しました。

		2024	2019
問33① 顧客が利用しやすい環境(トイレなど)を整備	取り組んでいる	16.0%	24.0%
	取り組む予定がある	9.2%	5.0%
	取り組んでいない	74.8%	63.0%
	無回答	0.0%	8.0%
問33② 従業員が利用しやすい環境(トイレ・更衣室など)を整備	取り組んでいる	23.5%	29.0%
	取り組む予定がある	9.2%	7.5%
	取り組んでいない	67.2%	55.5%
	無回答	0.0%	8.0%
問33③ 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	取り組んでいる	6.7%	5.0%
	取り組む予定がある	14.3%	7.0%
	取り組んでいない	79.0%	78.5%
	無回答	0.0%	9.5%
問33④ 従業員のための相談窓口を設置	取り組んでいる	25.2%	22.5%
	取り組む予定がある	13.4%	5.5%
	取り組んでいない	61.3%	64.0%
	無回答	0.0%	8.0%

		2024	2019
問33⑤ 社内規定や採用情報などで「性的マイノリティ(LGBTQ+)について差別をしない」などの文言を明記	取り組んでいる	■ 14.3%	■ 10.5%
	取り組む予定がある	■ 9.2%	■ 8.0%
	取り組んでいない	■ 76.5%	■ 73.0%
	無回答	0.0%	■ 8.5%
問33⑥ 従業員の理解促進のための講習会や研修を	取り組んでいる	■ 9.2%	■ 14.5%
	取り組む予定がある	■ 10.9%	■ 6.0%
	取り組んでいない	■ 79.8%	■ 71.5%
	無回答	0.0%	■ 8.0%
問33⑦ 事業所内に、啓発ポスターなどを掲示・配置	取り組んでいる	■ 11.8%	■ 16.0%
	取り組む予定がある	■ 10.9%	■ 13.0%
	取り組んでいない	■ 77.3%	■ 62.0%
	無回答	0.0%	■ 9.0%
問33⑧ 性的マイノリティ(LGBTQ+)に関するイベントに事業所として参加	取り組んでいる	■ 2.5%	■ 4.5%
	取り組む予定がある	■ 8.4%	■ 5.0%
	取り組んでいない	■ 89.1%	■ 82.0%
	無回答	0.0%	■ 8.5%

8. 自由記述

自由記述は、11 の事業者から意見がだされました。

弊社は廃棄物処理業ということもあり、男性が比較的多い職場です。 しかし、そのなかにあっても女性管理職を増やそうと活動しており、その結果として男女共同参画を実現し、多様な働き方、そのための改善を実施していく所存です。
弊社は女性が多く、係長まではいかなくても、ライン長、工程長と多くの女性が活躍しています。
会社として女性活躍推進 PJ を立ち上げ、各事業所へ視察に行き、情報交換を実施するなど、来年 3 月に経営層への報告と今後の提案を行う予定で進んでいます。
男女は全てにおいて平等であるが、男にしか出来ないこと、女にしか出来ないをお互いに理解していくことが大切である。
弊社の様な工場に事務所作業以外で女性は応募してこないと思います。 過去に 2 名現場作業員で女性を採用しましたが、体力的にしんどいと短い期間で退社しました。また事務所に勤務している女性に聞いても製造現場では体力的に働くのは無理だと話しています。
昨今の諸物価高騰、円安などの問題でコストが急激に上昇しており、中小企業としては経済的に余力がない状況です。これらの問題については従業員満足を主眼に取り組んではまいりますが、今後の行政指導や法整備については、実態として企業が競争原理の中で生き残っていく上での妨げにならぬよう、過度の要求は慎んでいただきたい。LGBT 法については、法の要求事項が不明確であるにも関わらず、理念のみが先行して強調され、企業の立場では正直たいへん困惑をしているとともに、今後についての不安を感じています。繰り返しになりますが、企業は常に生存競争の中にあるので、法律要件整備にかかるコストを考慮いただき、節度ある行政の取り組みをお願いしたいと思います。
評価や人事において性別は関係なく人次第であると考えているため性別による差は特にはない。 育児休業・介護休業などその時に応じ相談に乗って対処している。 必要あれば就業規則等改訂し対応する。
パート社員においては女性従業員の募集が中心となっているが、正社員においては男性社員中心になっている（重量物の運搬などの理由によって）。実際、正社員には男性社員しか応募がこないという状況もあるが、今後募集があれば検討していきたい。
弊社におきましては、賃金等での差別はございませんが、職掌において差が見受けられる状況です。女性には事務業務が多く割り当てられているため、「一般事務」という職掌が設けられ、女性がそこに配属されるケースが多く見られます。この「一般事務」という職掌については、廃止すべきであると考えております。
工場内の機械加工で求人を出しても、女性の応募が無いので頭が痛いところです。実際に女性の方も工場内で機械加工の作業をして頂いているので、機械加工に、女性の応募が増えるような求人者向けの研修などを開催して頂きたい。

介護業界は女性が主となって活躍して頂く業界である。そのため様々な働き方や個々によっての働き方を、従業員の要望に応じて対応している。しかし一部ではあまりにも権利意識が強く、職場風土を乱すこともあることも事実。国や自治体が女性の活躍推進すればするほど、男性への権利が発することができない状況があり、アンケートや数字だけではわからない内部のパワーバランスの差がかなりある。

男性が犠牲になり、女性が活躍するのではなく、男女共同で活躍する推進をしてほしい。

特に仕事の場面では男女感の意識の差が全くない当方では「男性」「女性」で定義して質問すること自体おかしく、性的マイノリティを無視しており、ナンセンスだと感じる。男性も女性も関係なく、全ての人が平等な権利を主張することができる対策を望んでいます。