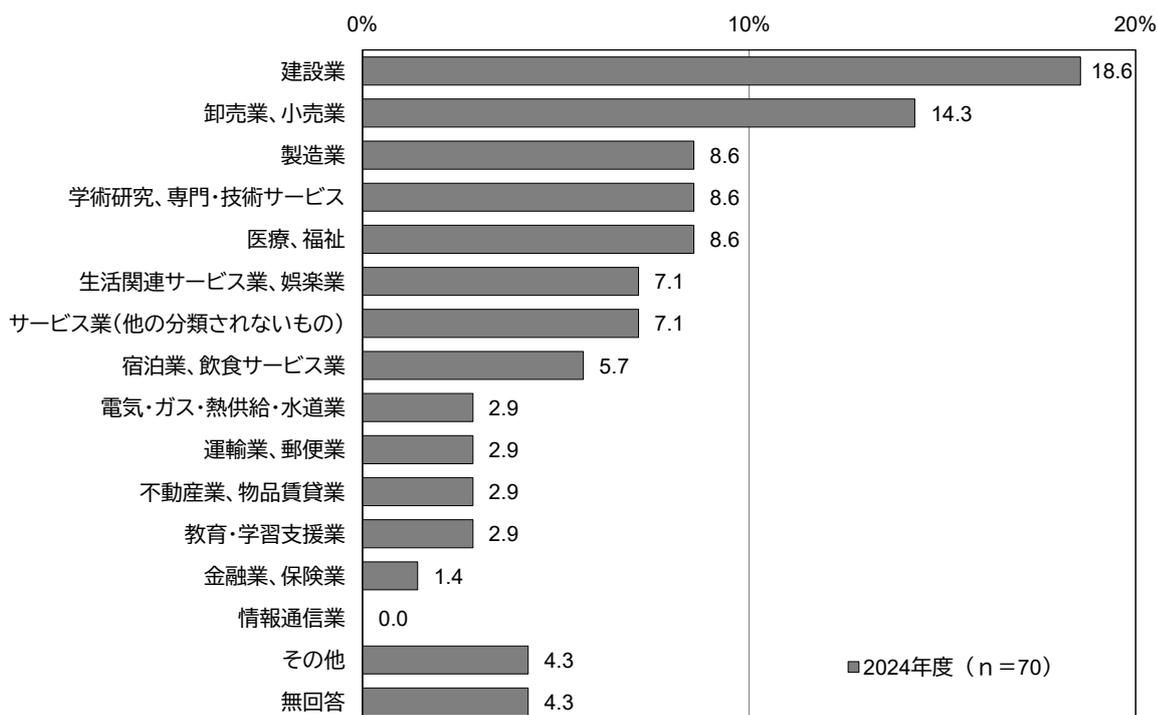


3 事業所実態調査結果

回答事業所の属性

問1 (1) 主たる業種

「建設業」(18.6%)が約2割で最も高く、次いで「卸売業、小売業」(14.3%)が1割以上となっています。

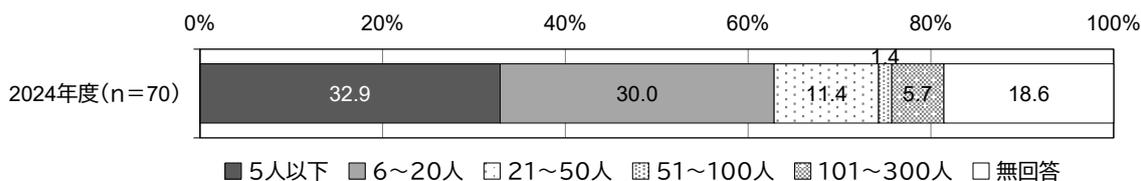


問1 (2) 従業員の状況

(記入人数を仕分けして集計)

「5人以下」(32.9%)、「6～20人」(30.0%)が3割以上で同程度に高く、これらを合わせた『20人以下』(62.9%)が6割以上となっています。

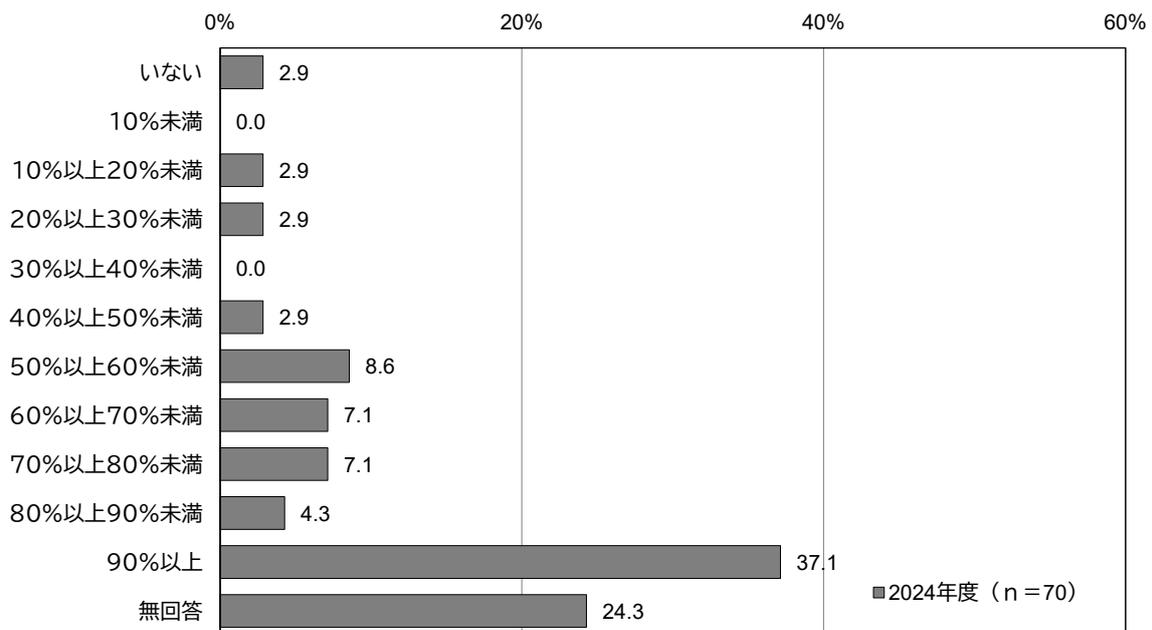
【従業員規模】



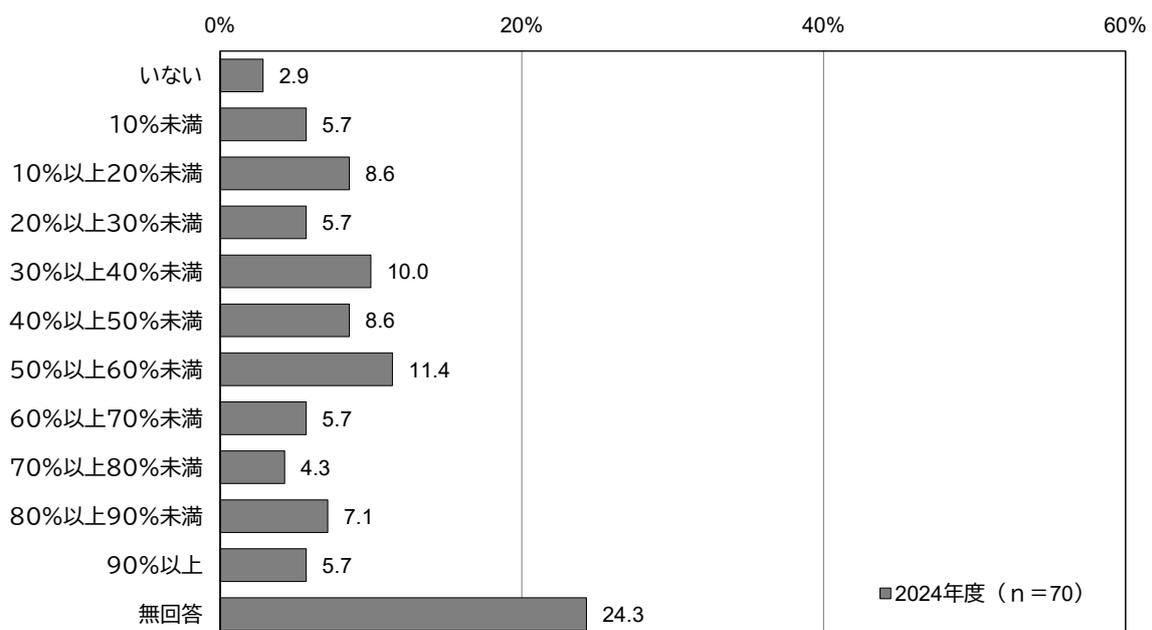
従業員に占める正職員比率及び女性比率を算出すると、正職員比率は「90%以上」(37.1%)が約4割で最も高く、「いない」から「40%以上50%未満」までの合計値『50%未満』(11.6%)は1割以上となっています。

女性比率は、「50%以上60%未満」(11.4%)、「30%以上40%未満」(10.0%)が1割以上で同程度に高く、特に高い区分は見られません。「いない」から「40%以上50%未満」までの合計値『50%未満』(41.5%)は4割以上となっています。

【従業員に占める正職員比率】



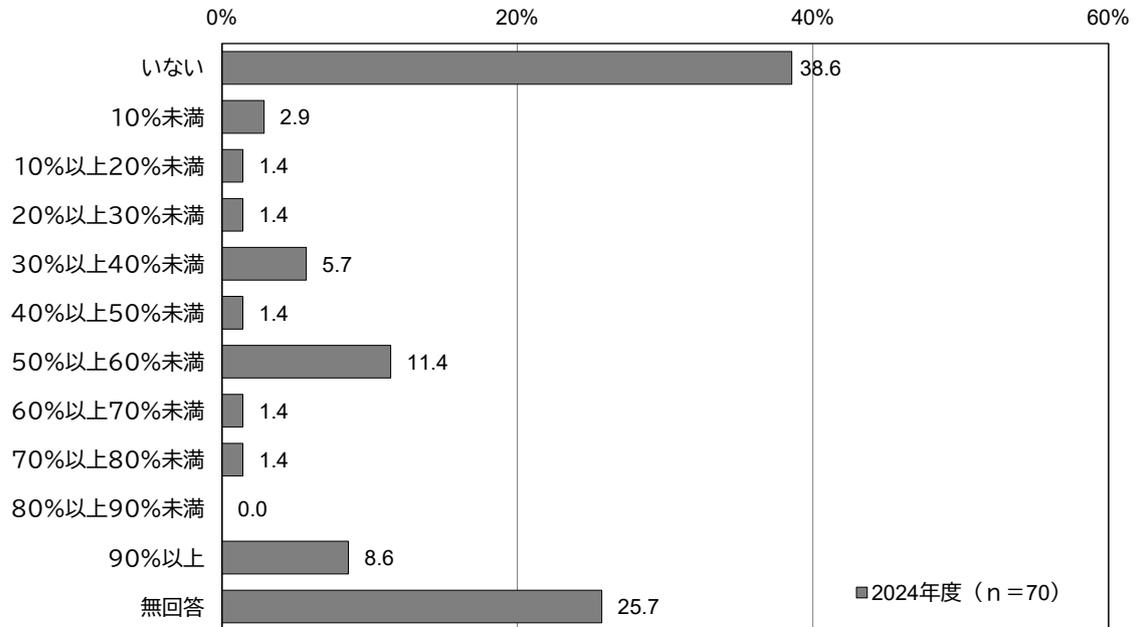
【従業員に占める女性比率】



問1 (3) 役職者の状況

役職者に占める女性比率を算出すると、「いない」(38.6%)が約4割で最も高く、次いで「50%以上60%未満」(11.4%)が1割以上となっており、「いない」から「40%以上50%未満」までの合計値『50%未満』(51.4%)は5割以上となっています。

【役職者に占める女性比率】



1 ポジティブ・アクションについて

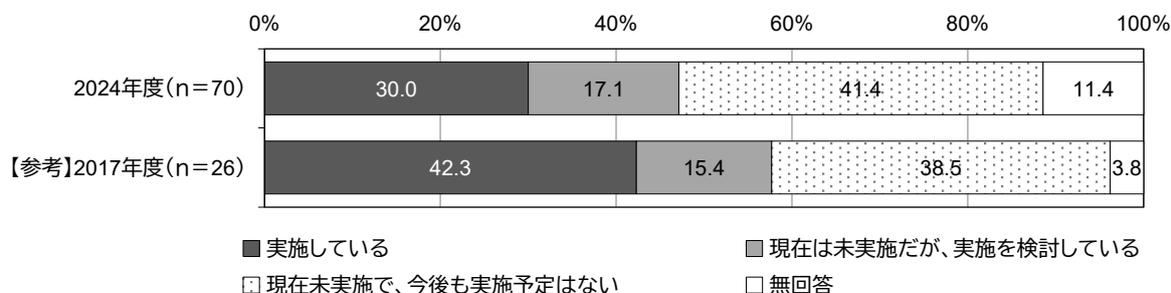
問2 貴事業所では、男女間で生じている採用、職域、管理職登用、職場環境などの差の解消に向け、ポジティブ・アクションを実施していますか。(1つに○)

◆「今後も実施予定はない」が4割以上で最も高く、次いで「実施している」が3割で、合計値『実施中・検討中』は約5割

「現在未実施で、今後も実施予定はない」(41.4%)が4割以上で最も高く、次いで「実施している」(30.0%)が3割となっています。

「実施している」と「現在は未実施だが、実施を検討している」(17.1%)の合計値『実施中・検討中』(47.1%)は約5割となっています。

前回調査は回答者数が少ないため、参考として比較すると、「実施している」は前回(42.3%)より低く、『実施中・検討中』(前回 57.7%)も低くなっています。



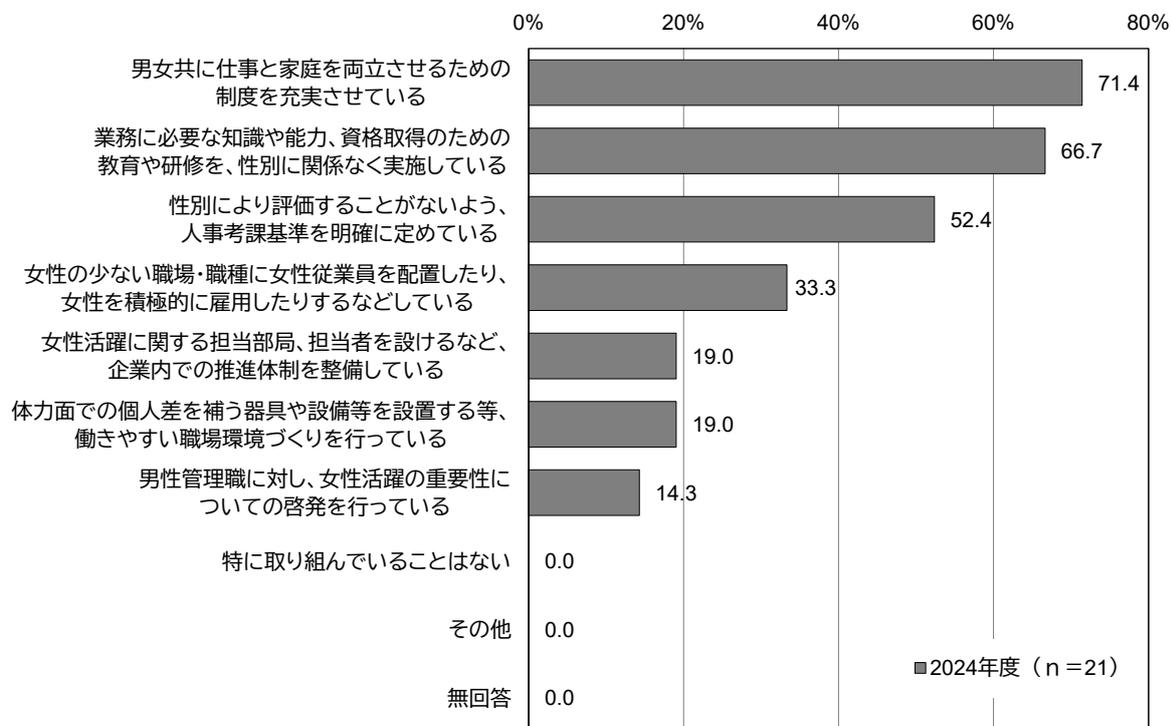
問3 貴事業所では、女性も男性も平等に働ける環境づくりに向けて、どのようなポジティブ・アクションに取り組んでいますか。(あてはまるもの全てに○)

(問2でポジティブ・アクションを「実施している」と回答した場合限定)

◆「男女共に仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」が約7割、次いで「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」が5割以上

「男女共に仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」(71.4%)、「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」(66.7%)が約7割、次いで「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」(52.4%)が5割以上となっています。

一方、「特に取り組んでいることはない」の回答は見られません。



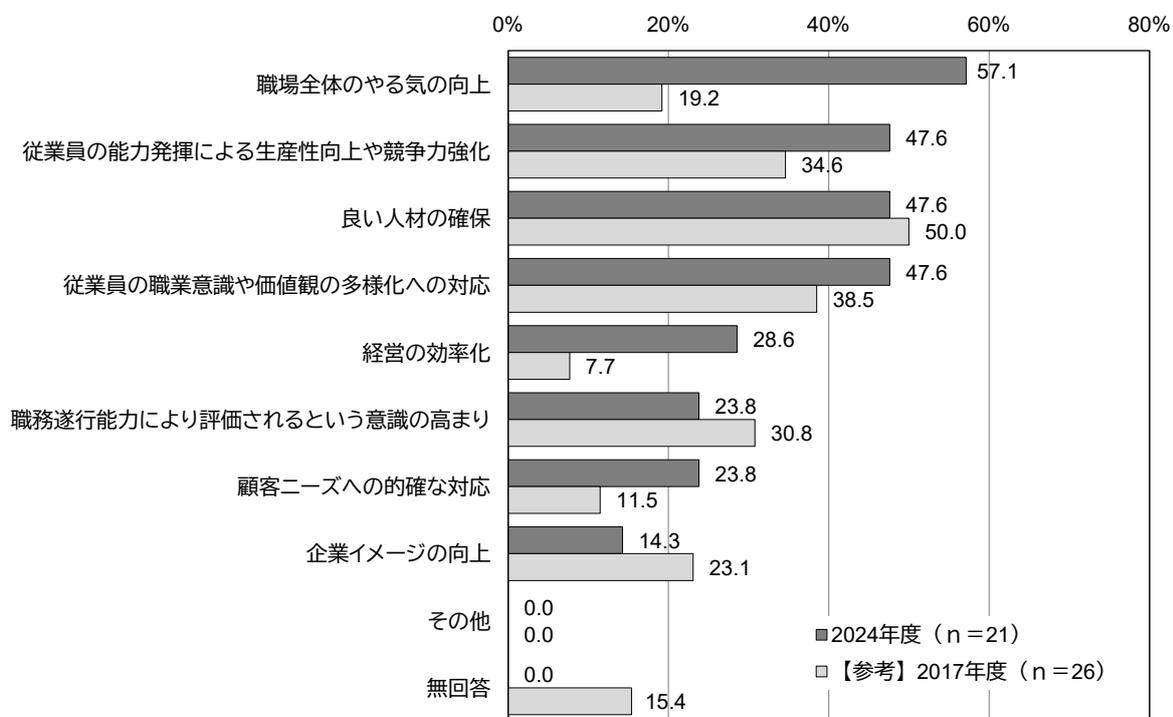
問4 貴事業所では、ポジティブ・アクションの取組を行うことで、どのような効果が期待できると思いますか。また、既に効果があらわれていますか。(あてはまるもの全てに○)

(問2でポジティブ・アクションを「実施している」と回答した場合限定)

◆「職場全体のやる気の向上」が約6割で最も高く、次いで「従業員の能力発揮による生産性向上や競争力強化」「良い人材の確保」「従業員の職業意識や価値観の多様化への対応」の3項目が約5割

「職場全体のやる気の向上」(57.1%)が約6割で最も高く、次いで「従業員の能力発揮による生産性向上や競争力強化」「良い人材の確保」「従業員の職業意識や価値観の多様化への対応」の3項目(47.6%で同値)が約5割となっています。

参考として前回調査と比較すると、前回は「良い人材の確保」(50.0%)が最も高く、本調査で最も高い「職場全体のやる気の向上」は、前回(19.2%)では約2割となっています。



* 前回調査はポジティブ・アクションの実施有無による回答の制限設定なし

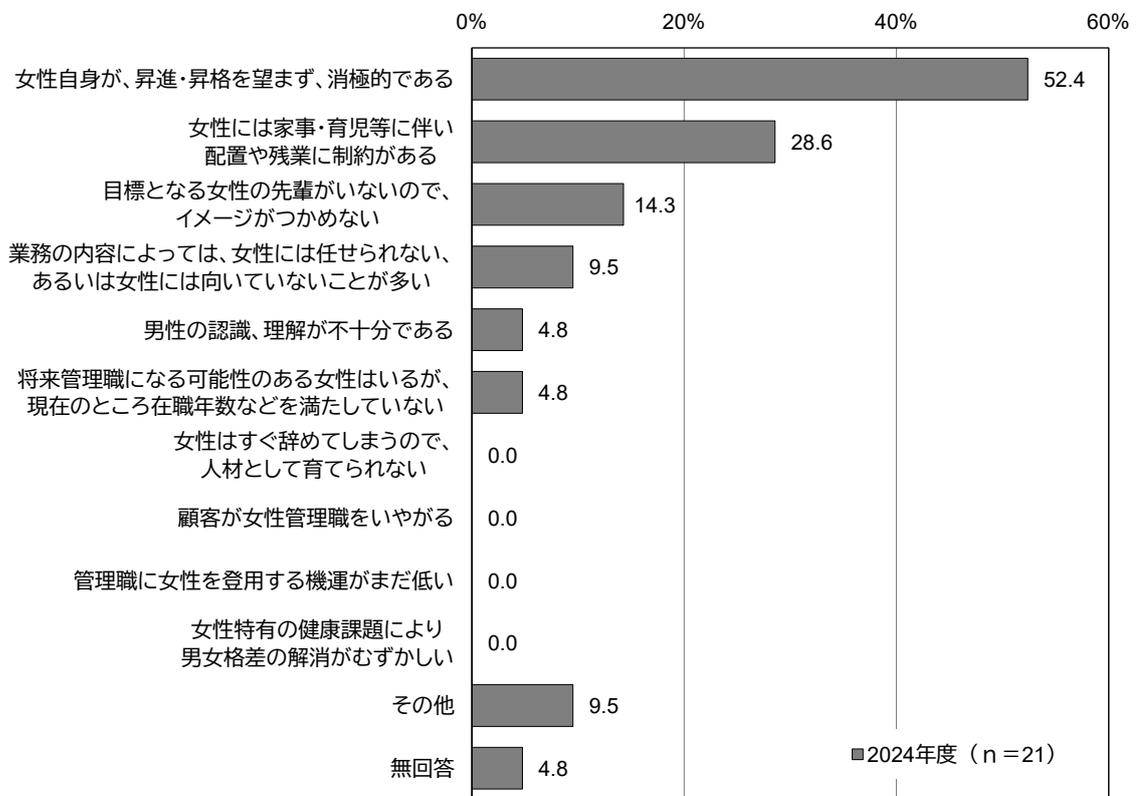
問5 貴事業所において、ポジティブ・アクションの取組を行ううえで、特に女性従業員について課題となっていることは何ですか。(あてはまるもの全てに○)

(問2でポジティブ・アクションを「実施している」と回答した場合限定)

◆「女性自身が昇進・昇格を望まず消極的」が5割以上で最も高く、次いで「女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制限がある」が約3割

「女性自身が、昇進・昇格を望まず、消極的である」(52.4%)が5割以上で最も高く、次いで「女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制限がある」(28.6%)が約3割となっています。

また、「女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない」などの4項目は回答が見られません。

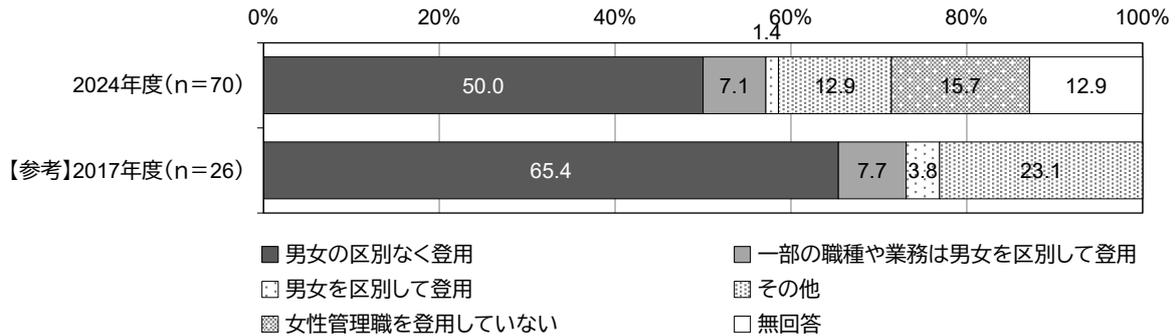


問6 貴事業所では、管理職をどのように登用していますか。(1つに○)

◆「男女の区別なく登用」が5割で最も高く、次いで「女性管理職を登用していない」が1割以上

「男女の区別なく登用」(50.0%)が5割で最も高く、次いで「女性管理職を登用していない」(15.7%)が1割以上となっています。

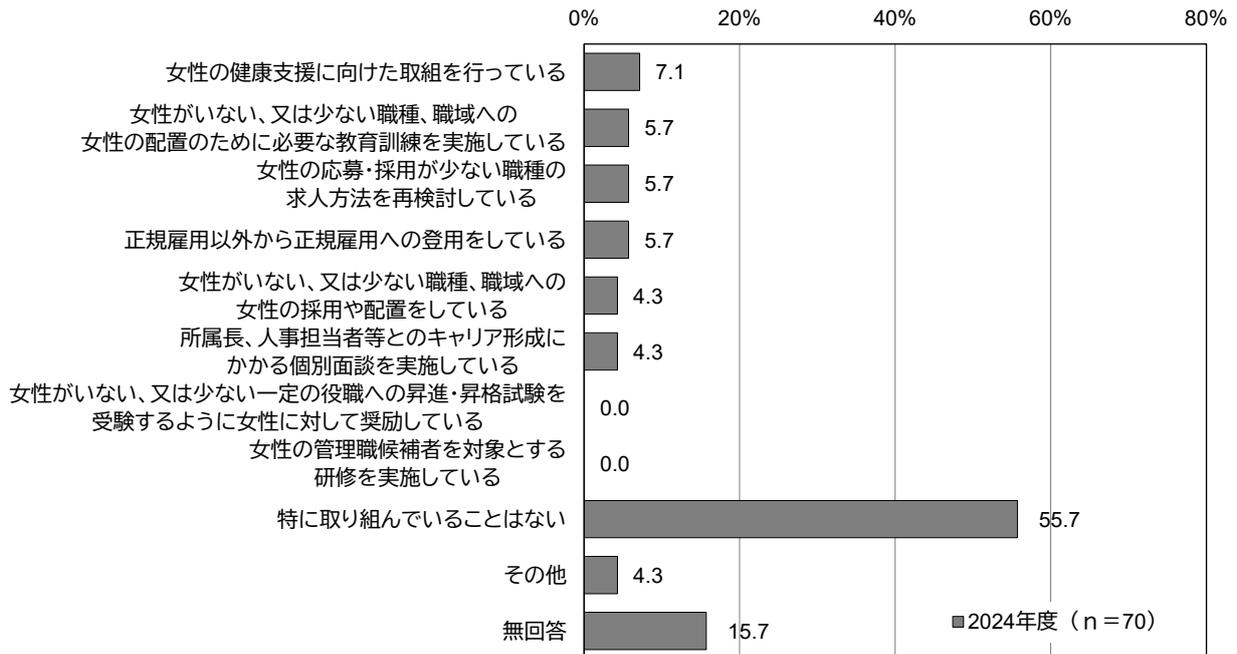
参考に前回調査と比較すると、「男女の区別なく登用」(前回 65.4%)は低くなっています。



問7 貴事業所において、特に女性の職域拡大や管理職登用のために取り組んでいることはありますか。(あてはまるもの全てに○)

◆「特に取り組んでいることはない」が5割以上で最も高く、他の項目はいずれも1割未満

「特に取り組んでいることはない」(55.7%)が5割以上で最も高く、他の項目はいずれも1割未満となっています。

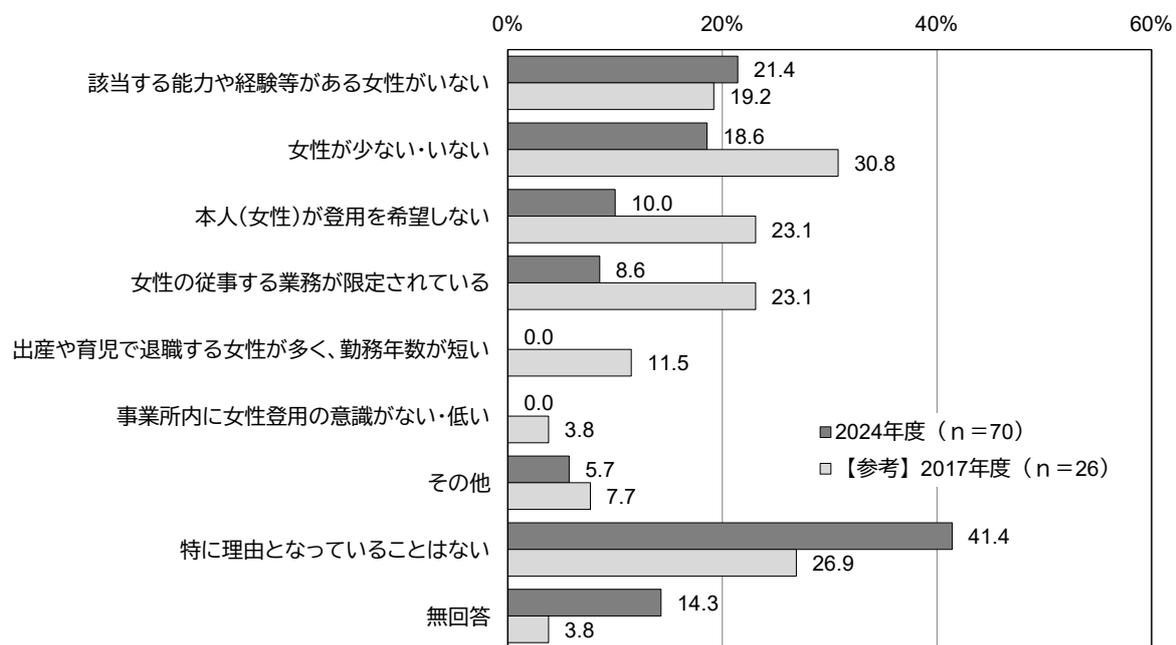


問8 貴事業所では、女性を管理職に登用しない・しにくい理由となっていることがありますか。(あてはまるもの全てに○)

◆「特に理由となっていることはない」が4割以上で最も高く、次いで「該当する能力や経験等がある女性がない」「女性が少ない・いない」が約2割

「特に理由となっていることはない」(41.4%)が4割以上で最も高く、次いで「該当する能力や経験等がある女性がない」(21.4%)、「女性が少ない・いない」(18.6%)が約2割となっています。

参考として前回調査と比較すると、前は「女性が少ない・いない」(30.8%)、「特に理由となっていることはない」(26.9%)の2項目が約3割で高くなっています。

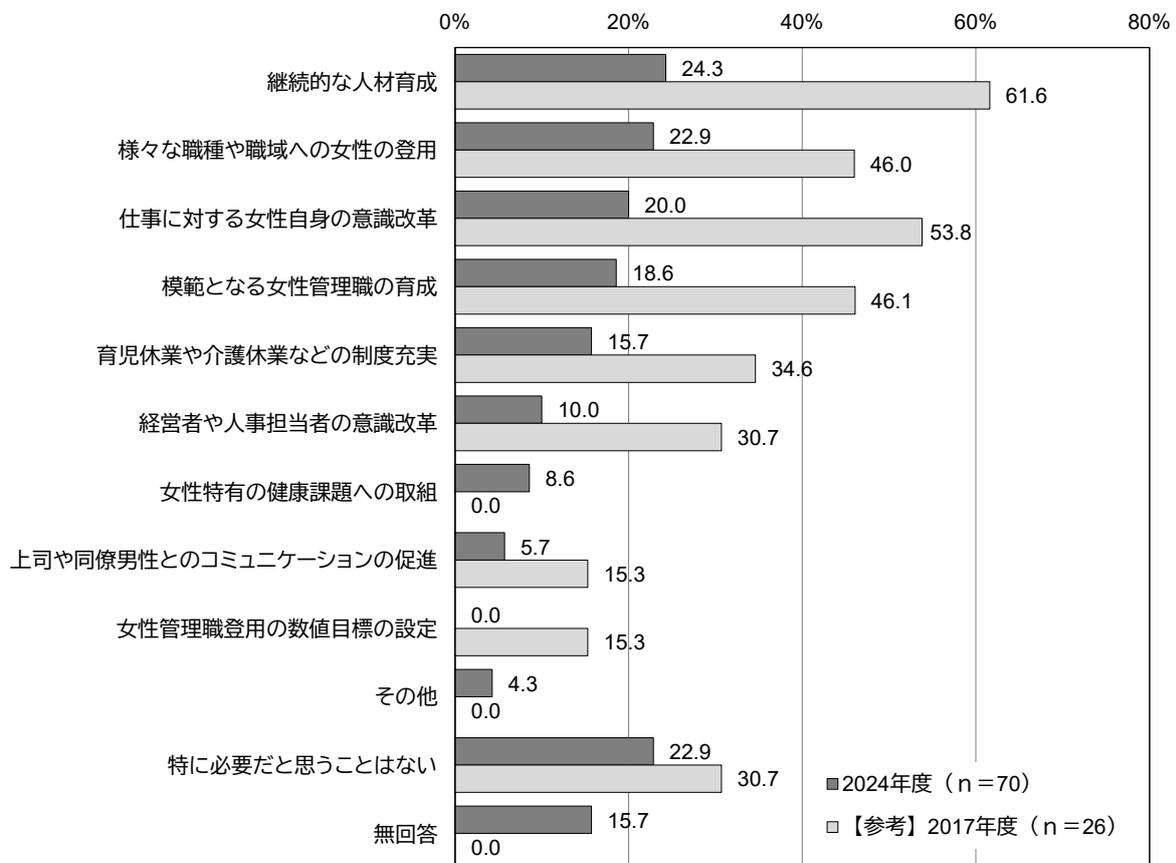


問9 女性を管理職に登用するためには、どのような取組が必要だと思いますか。(あてはまるもの全てに○)

◆「継続的な人材育成」「様々な職種や職域への女性の登用」など複数項目が約2割で同程度に高い

「継続的な人材育成」(24.3%)、「様々な職種や職域への女性の登用」「特に必要だと思わない」(22.9%で同値)、「仕事に対する女性自身の意識改革」(20.0%)の4項目が2割以上で比較的高くなっています。

参考として前回調査と比較すると、前回も「継続的な人材育成」(61.6%)が最も高くなっています。



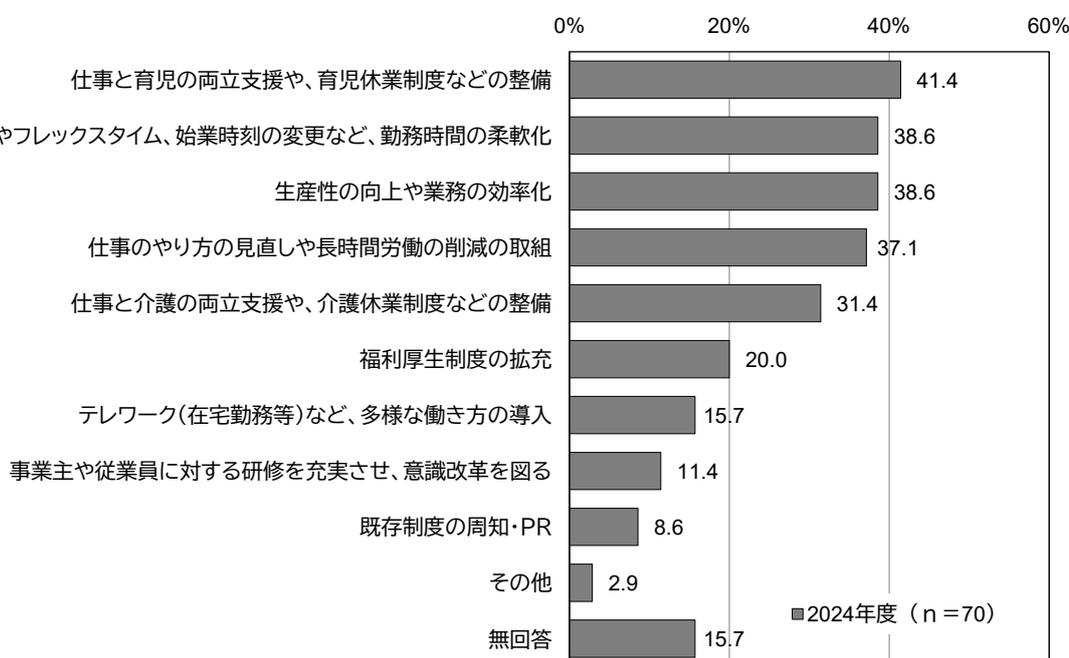
*前回調査は、「必要度の高い順」(1番目~4番目)に1つずつ選択(記入)することとし、10選択肢で設定。上図は1番目~4番目の回答の合計値

2 ワーク・ライフ・バランスについて

問10 今後、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、必要なことは何だと思えますか。(あてはまるもの全てに○)

◆「仕事と育児の両立支援や育児休業制度などの整備」など4項目が約4割で同程度に高い

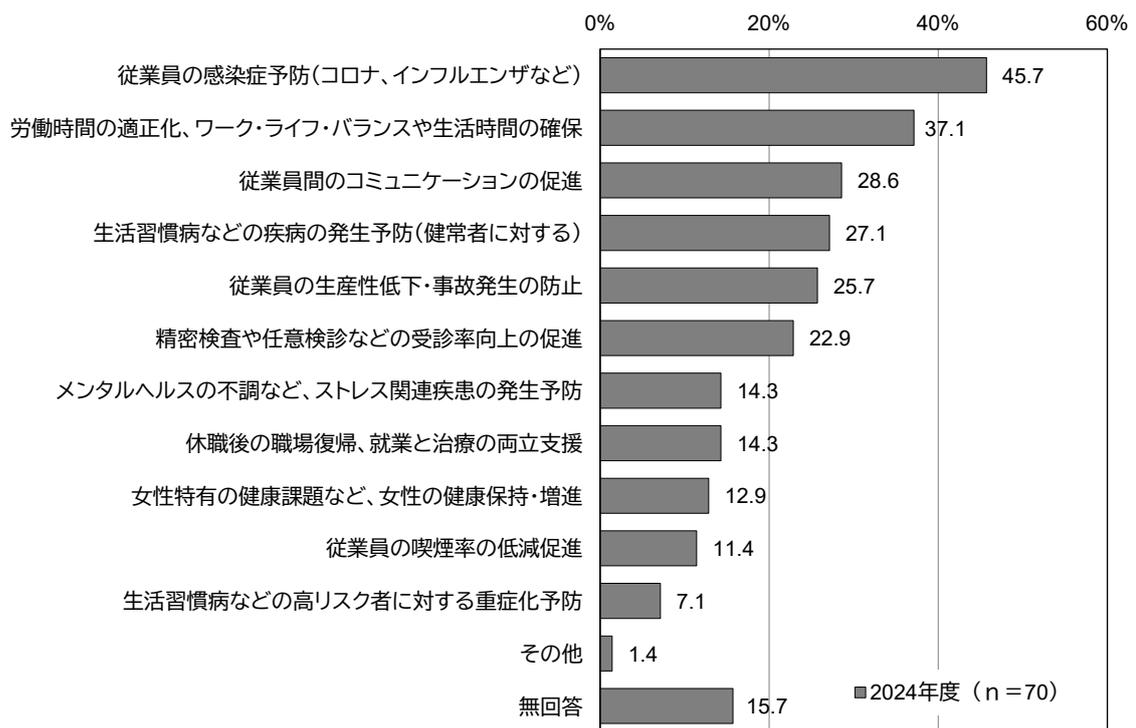
「仕事と育児の両立支援や、育児休業制度などの整備」(41.4%)、「短時間勤務やフレックスタイム、始業時刻の変更など、勤務時間の柔軟化」「生産性の向上や業務の効率化」(38.6%で同値)、「仕事のやり方の見直しや長時間労働の削減の取組」(37.1%)の4項目が約4割で比較的高くなっています。



問 11 貴事業所における「健康経営」に関する取組をおしえてください。(あてはまるもの全てに○)

◆「従業員の感染症予防」が4割以上で最も高く、次いで「労働時間の適正化、ワーク・ライフ・バランスや生活時間の確保」が約4割

「従業員の感染症予防（コロナ、インフルエンザなど）」（45.7%）が4割以上で最も高く、次いで「労働時間の適正化、ワーク・ライフ・バランスや生活時間の確保」（37.1%）が約4割となっています。

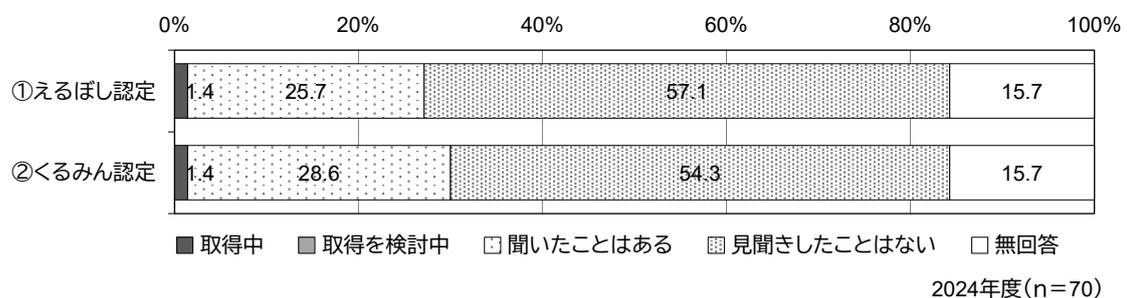


問 12 貴事業所における、男女共同参画に関する次の制度に関する認知や取得状況についておしえてください。(それぞれ1つに○)

◆「えるぼし認定」「くるみん認定」いずれも「見聞きしたことがない」が5割以上で最も高く、次いで「聞いたことはある」が約3割

「①えるぼし認定」「②くるみん認定」のいずれも「見聞きしたことはない」(①57.1%、②54.3%)が5割以上で最も高く、次いで「聞いたことがある」(①25.7%、②28.6%)が約3割となっています。

また、①②のいずれも「取得中」は1事業所(1.4%)のみとなっており、「取得を検討中」は回答が見られません。



*①えるぼし認定、②くるみん認定は、調査票でそれぞれ以下の説明を記載

① えるぼし認定：女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業を認定する制度で、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に厚生労働大臣の認定を受けることができます。

② くるみん認定：仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組んでいる企業を認定する制度で、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を受けることができます。

問 13 貴事業所には、産前・産後休業制度の規定がありますか。(1つに○)
 また、「ある」の場合、その対象(取得できる)職員をおしえてください。

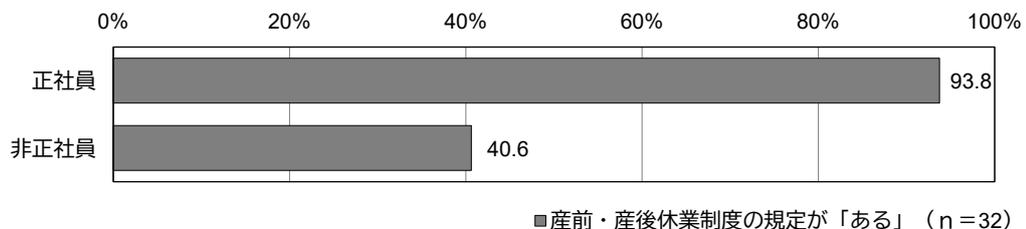
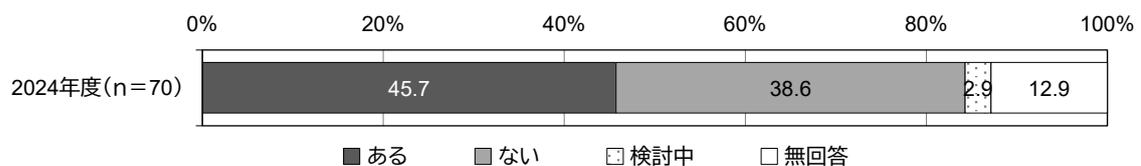
◆「ある」が4割以上で「ない」を若干上回り、合計値『ある・検討中』は約5割

◆「ある」場合の対象職員は、「正社員」が9割以上、「非正社員」が4割以上

「ある」(45.7%)が4割以上、「ない」(38.6%)が約4割となっています。

「ある」と「検討中」(2.9%)の合計値『ある・検討中』(48.6%)は約5割となっています。

「ある」場合の対象(取得できる)職員について、「正社員」(93.8%)は9割以上、「非正社員」(40.6%)は4割以上となっています。



問 14 産前・産後休業制度について、令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間で、以下に該当した女性従業員の人数をおしえてください。(人数を記入)

(問 13 で産前・産後休業制度の規定が「ある」と回答した場合限定)

◆産前・産後休業制度がある事業所のうち、取得者がいたのは4分の1

産前・産後休業制度の規定が「ある」事業所のうち「妊娠・出産した女性従業員」「産前・産後休業を取得した女性従業員」がいたのはいずれも8事業所(25.0%)となっており、いずれも非正社員は回答が見られません。また、産前・産後休業制度があっても、「妊娠・出産を機に退職した女性従業員」がいたのは2事業所(6.3%)となっています。

	該当者がいる事業所数 (規定が「ある」事業所に占める割合(n=32))	該当者 1人	該当者 2人	該当者 3人以上	該当者の 総人数	うち 正社員 人数	うち 非正社員 人数	事業所 当たりの 該当者 人数	総人数 に占める 正社員 の割合
妊娠・出産した女性従業員	8事業所 (25.0%)	5事業所	3事業所	-	11人	10人	-	1.4人	91%
産前・産後休業を取得した女性従業員	8事業所 (25.0%)	6事業所	2事業所	-	10人	9人	-	1.3人	90%
妊娠・出産を機に退職した女性従業員	2事業所 (6.3%)	1事業所	1事業所	-	3人	2人	-	1.5人	67%

問 15 産前・産後休業制度が未設定の場合の、令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間で、以下に該当した女性従業員の人数をおしえてください。(人数を記入)

(問 13 で産前・産後休業制度の規定が「ない」又は「検討中」と回答した場合限定)

◆妊娠・出産を機に退職した女性従業員がいる事業所は見られない

産前・産後休業制度の規定が「ない」または「検討中」の事業所のうち、「妊娠・出産した女性従業員」がいたのは2事業所(7.0%)となっており、非正社員は回答が見られません。また、「妊娠・出産を機に退職した女性従業員」の回答も見られません。

	該当者がいる事業所数 (規定が「ない」「検討中」事業所に占める割合(n=29))	該当者 1人	該当者 2人	該当者 3人以上	該当者の 総人数	うち 正社員 人数	うち 非正社員 人数	事業所 当たりの 該当者 人数	総人数 に占める 正社員 の割合
妊娠・出産した女性従業員	2事業所 (7.0%)	1事業所	1事業所	-	3人	3人	-	1.5人	100%
妊娠・出産を機に退職した女性従業員	-	-	-	-	-	-	-	-	-

問 16 貴事業所には、育児休業制度の規定がありますか。(1つに○)
また、「ある」の場合、その対象(取得できる)職員をおしえてください。

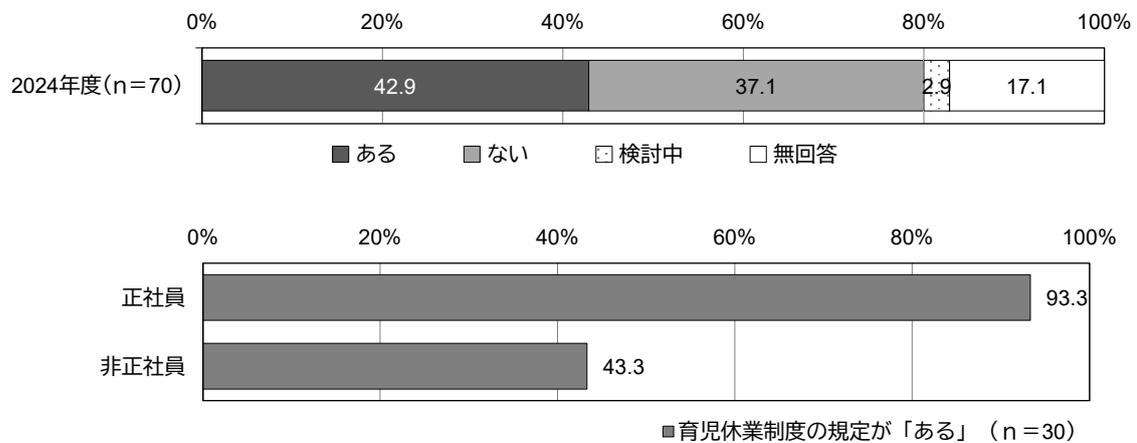
◆「ある」が4割以上で「ない」を若干上回り、合計値『ある・検討中』は4割以上

◆「ある」場合の対象職員は、「正社員」が9割以上、「非正社員」が4割以上

「ある」(42.9%)が4割以上、「ない」(37.1%)が約4割となっています。

「ある」と「検討中」(2.9%)の合計値『ある・検討中』(45.8%)は4割以上となっています。

「ある」場合の対象(取得できる)職員について、「正社員」(93.3%)は9割以上、「非正社員」(43.3%)は4割以上となっています。



問 17 育児休業制度の規定についてお聞きします。

(問 16 で育児休業制度の規定が「ある」と回答した場合限定)

(1) 子が何歳になるまで育児休業を取ることができますか。(1つに○)

◆「1歳～1歳6か月未満」が約4割で最も高く、次いで「1歳未満」が3割以上

「1歳～1歳6か月未満」(36.7%)が約4割で最も高く、次いで「1歳未満」(33.3%)が3割以上となっています。

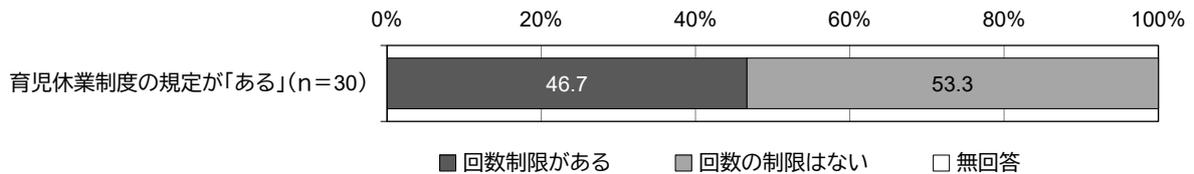


(2) 同じ子について育児休業の回数の制限はありますか。(1つに○・回数を記入)

◆「ない」が5割以上で「ある」を若干上回る

「回数の制限はない」(53.3%)が5割以上、「回数制限がある」(46.7%)が約5割となっています。

「回数制限がある」場合の回数制限数は、「1回」が7事業所、「2回」が6事業所、「4回」が1事業所で、「2回以下」の回数制限としている事業所がほとんどとなっています。



「回数制限がある」(n=14)場合の回数制限数	
1回	7事業所
2回	6事業所
4回	1事業所

(3) 令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間について、以下に該当した従業員の人数をおしえてください。(表内に人数を記入)

◆出産した女性従業員、配偶者が出産した男性従業員ともに非正社員は見られない

育児休業制度の規定が「ある」事業所のうち「出産した女性従業員」がいたのは7事業所(23.3%)、「配偶者が出産した男性従業員」がいたのは5事業所(16.6%)となっており、いずれも非正社員は回答が見られません。

	該当者がいる事業所数 (規定が「ある」事業所に占める割合(n=30))	該当者の人数			該当者の総人数	うち正社員人数	うち非正社員人数	事業所当たりの該当者人数	総人数に占める正社員の割合
		該当者1人	該当者2人	該当者3人以上					
出産した女性従業員	7事業所 (23.3%)	5事業所	2事業所	-	9人	9人	-	1.3人	100%
配偶者が出産した男性従業員	5事業所 (16.6%)	3事業所	2事業所	-	7人	7人	-	1.4人	100%

(4) 出産又は配偶者が出産した従業員のうち、令和6年3月末日までに育児休業を開始した人数をおしえてください。(表内に人数を記入)

◆男性従業員は女性従業員より事業所数・人数ともに少ない

◆男女とも非正社員は見られない

育児休業制度の規定が「ある」事業所のうち「育児休業を開始した女性従業員」がいたのは7事業所(23.3%)、「育児休業を開始した男性従業員」がいたのは3事業所(10.0%)となっており、いずれも非正社員の回答は見られません。

育児休業の平均取得日数は、女性従業員では「365日」が3事業所で、回答のあった5事業所はいずれも「310日以上」となっています。

一方、男性従業員では3事業所とも「30日以下」となっています。

	該当者がいる事業所数 (規定が「ある」事業所に占める割合(n=30))	該当者	該当者	該当者	該当者の総人数	うち正社員人数	うち非正社員人数	事業所当たりの該当者人数	総人数に占める正社員の割合
		1人	2人	3人以上					
育児休業を開始した女性従業員	7事業所 (23.3%)	5事業所	2事業所	-	9人	8人	-	1.3人	89%
育児休業を開始した男性従業員	3事業所 (10.0%)	2事業所	1事業所	-	4人	2人	-	1.3人	50%

育児休業の平均取得日数 女性従業員	
365日	3事業所
363日	1事業所
310日	1事業所
無回答	2事業所

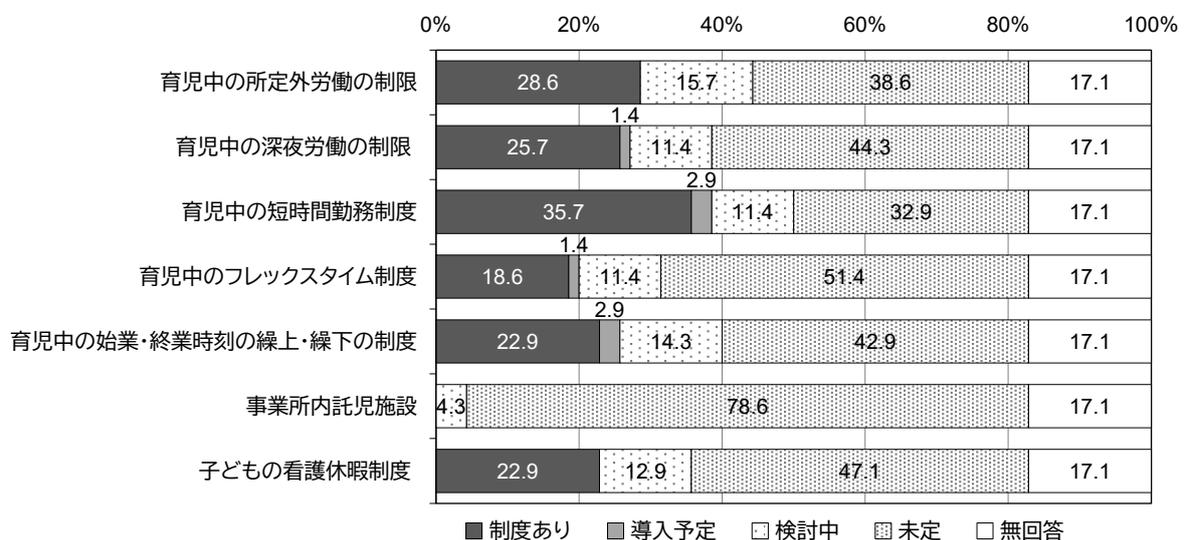
育児休業の平均取得日数 男性従業員	
30日	1事業所
28日	1事業所
14日	1事業所

問 18 貴事業所での、働きながら子育てを行う従業員に対する制度の有無や、ない場合の今後の予定についておしえてください。(それぞれ1つに○)

◆「制度あり」は「育児中の短時間勤務制度」が3割以上で最も高く、合計値『制度あり・予定・検討中』は5割以上

「育児中の短時間勤務制度」を除き、いずれの項目も「未定」が最も高く、その中でも「事業所内託児施設」(78.6%)は約8割で特に高くなっています。「育児中の短時間勤務制度」は「制度あり」(35.7%)が3割以上で最も高くなっています。

「制度あり」「導入予定」「検討中」の合計値『制度あり・予定・検討中』は「育児中の短時間勤務制度」(50.0%)が5割で最も高く、次いで「育児中の所定外労働の制限」(44.3%)、「育児中の始業・終業時刻の繰上・繰下の制度」(40.1%)、「育児中の深夜労働の制限」(38.5%)の3項目が約4割となっています。



2024年度(n=70)

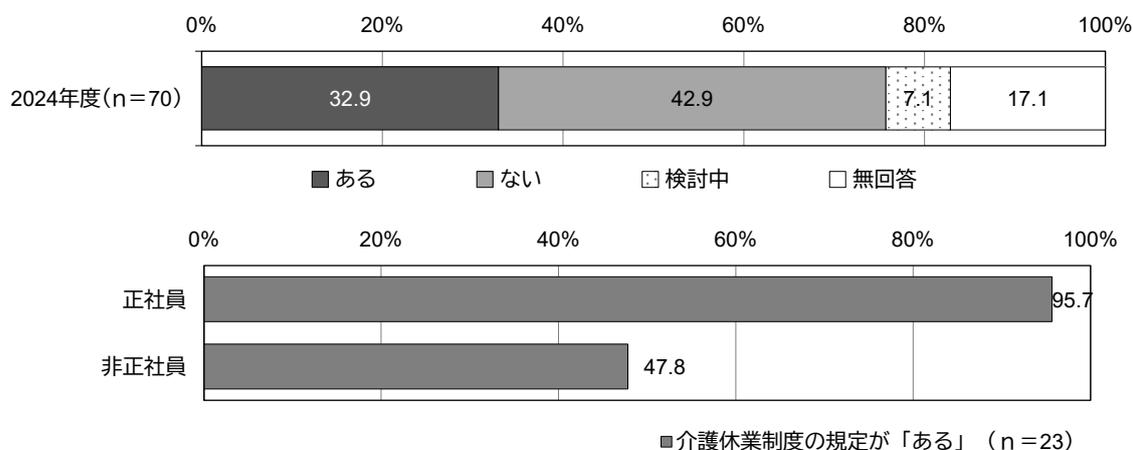
問 19 貴事業所には、介護休業制度の規定がありますか。(1つに○)
また、「ある」の場合、その対象(取得できる)職員をおしえてください。

- ◆ 「ない」が4割以上で「ある」を上回り、合計値『ある・検討中』は4割以上
- ◆ 「ある」場合の対象職員は、「正社員」が9割以上、「非正社員」が約5割

「ない」(42.9%)が4割以上、「ある」(32.9%)が3割以上となっています。

「ある」と「検討中」(7.1%)の合計値『ある・検討中』(40.0%)は4割となっています。

「ある」場合の対象となる職員について、「正社員」(95.7%)は9割以上、「非正社員」(47.8%)は約5割となっています。



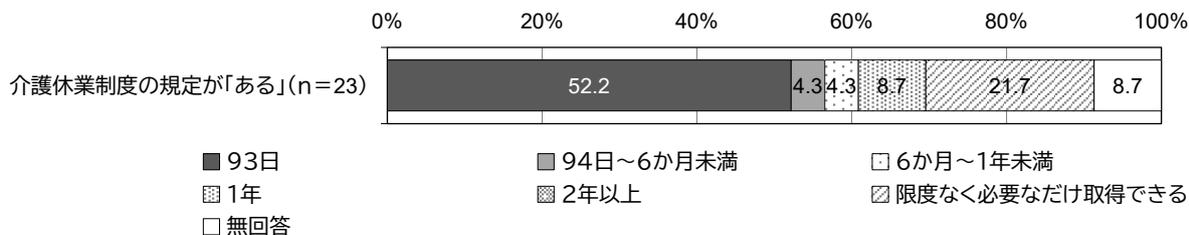
問 20 介護休業制度の規定についてお聞きします。

(問19で介護休業制度の規定が「ある」と回答した場合限定)

(1) 介護休業の期間の限度はいつまでですか。(1つに○)

- ◆ 「93日」が5割以上で最も高く、次いで「限度なく必要なだけ取得できる」が2割以上

「93日」(52.2%)が5割以上で最も高く、次いで「限度なく必要なだけ取得できる」(21.7%)が2割以上となっています。



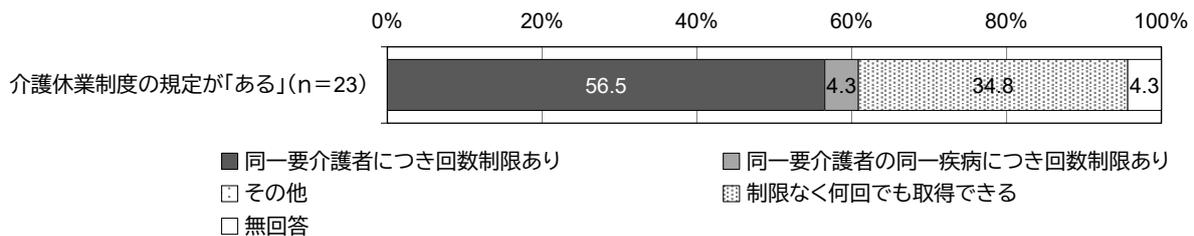
(2) 介護休業の取得回数に制限はありますか。(1つに○・回数を記入)

◆「同一要介護者につき回数制限あり」が約6割で最も高い

「同一要介護者につき回数制限あり」(56.5%)が約6割で最も高く、次いで「制限なく何回でも取得できる」(34.8%)が3割以上となっています。

「同一要介護者につき回数制限あり」の場合の回数制限数は、「3回」が6事業所、「1回」が4事業所、「2回」が1事業所となっています。

「同一要介護者の同一疾病につき回数制限あり」(1事業所)の回数制限は「3回」となっています。



「同一要介護者につき回数制限あり」 (n=13)場合の回数制限数	
1回	4事業所
2回	1事業所
3回	6事業所
無回答	2事業所

「同一要介護者の同一疾病につき回数制限あり」(n=1)場合の回数制限数	
3回	1事業所

(3) 令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間に介護休業を開始した従業員の人数をおしえてください。(表内に人数を記入)

◆男性従業員では非正社員による開始が見られる

介護休業制度の規定が「ある」事業所のうち「介護休業を開始した女性従業員」がいたのは1事業所(4.4%)、「介護休業を開始した男性従業員」がいたのは3事業所(13.0%)となっており、「介護休業を開始した男性従業員」がいた事業所では、該当者4人のうち1人が非正社員となっています。

	該当者がいる事業所数 (規定が「ある」事業所に占める割合(n=23))	該当者の人数			該当者の総人数	うち正社員人数	うち非正社員人数	事業所当たりの該当者人数	総人数に占める正社員の割合
		該当者1人	該当者2人	該当者3人以上					
介護休業を開始した女性従業員	1事業所 (4.4%)	1事業所	-	-	1人	1人	-	1.0人	100%
介護休業を開始した男性従業員	3事業所 (13.0%)	2事業所	1事業所	-	4人	3人	1人	1.3人	75%

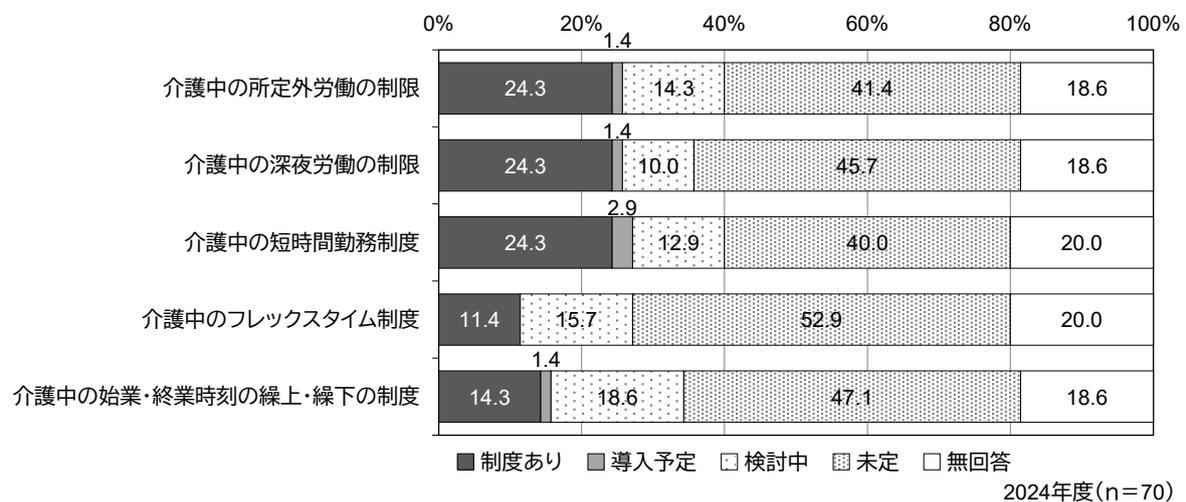
問 21 貴事業所での、働きながら家族の介護を行う従業員に対する制度の有無や、ない場合の今後の予定についておしえてください。(それぞれ1つに○)

◆「制度あり」は介護中の「所定外労働の制限」「深夜労働の制限」「短時間勤務制度」の3項目が2割以上で同程度に高く、合計値『制度あり・予定・検討中』は「介護中のフレックスタイム制度」を除きいずれも3割以上

いずれの項目も「未定」が最も高く、その中でも「介護中のフレックスタイム制度」(52.9%)は5割以上となっています。

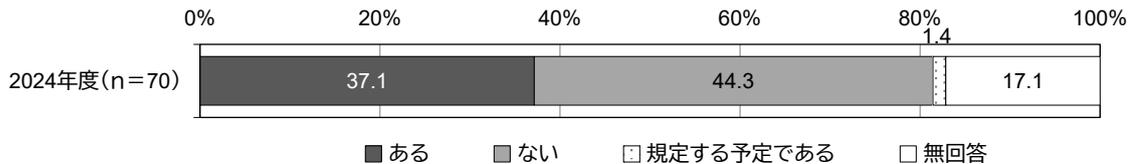
「制度あり」は「介護中の所定外労働の制限」「介護中の深夜労働の制限」「介護中の短時間勤務制度」(24.3%で同値)の3項目が比較的高くなっています。

「制度あり」「導入予定」「検討中」の合計値『制度あり・予定・検討中』は「介護中のフレックスタイム制度」(27.1%)を除き、いずれも3割以上となっています。



問 22 貴事業所には、ハラスメント防止のための規定はありますか。(1つに○)
 また、「規定する予定である」の場合は、その時期をおしえてください。
 (年月を記入)

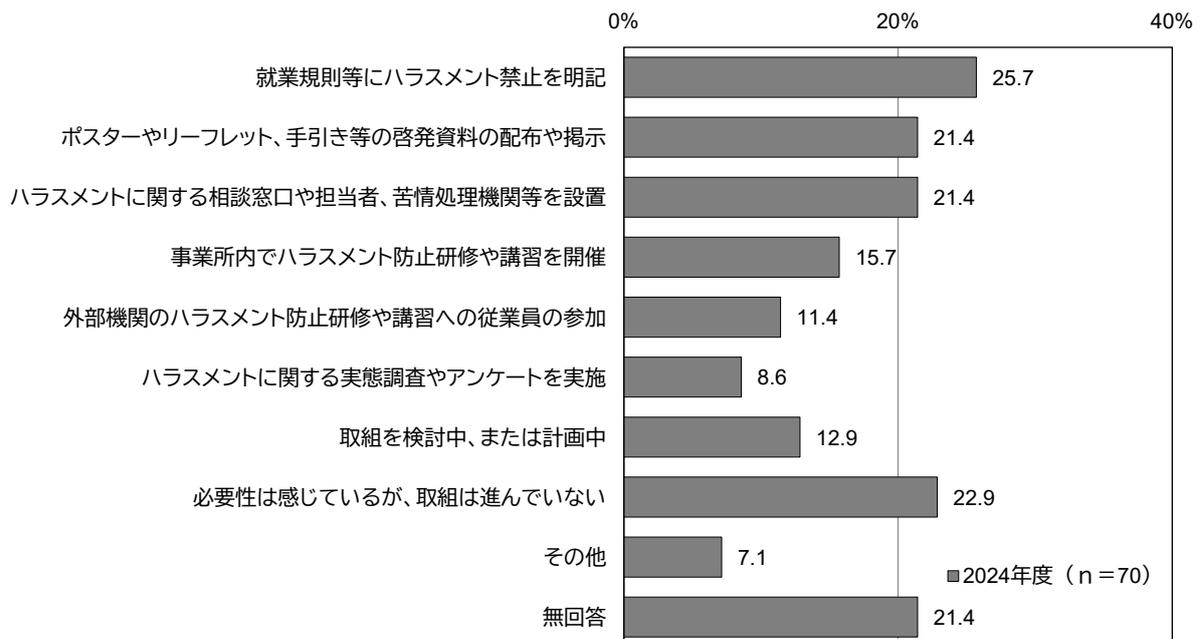
◆「ない」が4割以上で「ある」を若干上回り、合計値『ある・検討中』は約4割
 「ない」(44.3%)が4割以上、次いで「ある」(37.1%)が約4割となっています。
 「ある」と「規定する予定である」(1.4%)の合計値『ある・規定予定』(38.5%)は約
 4割となっています。



問 23 貴事業所において、職場のハラスメントを防止するために行っていることは
 ありますか。(あてはまるもの全てに○)

◆「就業規則等にハラスメント禁止を明記」「必要性は感じているが、取組は進んで
 いない」など4項目が2割以上で比較的高い

「就業規則等にハラスメント禁止を明記」(25.7%)、「必要性は感じているが、取組は進んで
 いない」(22.9%)、「ポスターやリーフレット、手引き等の啓発資料の配布や掲示」「ハラ
 スメントに関する相談窓口や担当者、苦情処理機関等を設置」(21.4%で同値)の4項目が2
 割以上で比較的高くなっています。

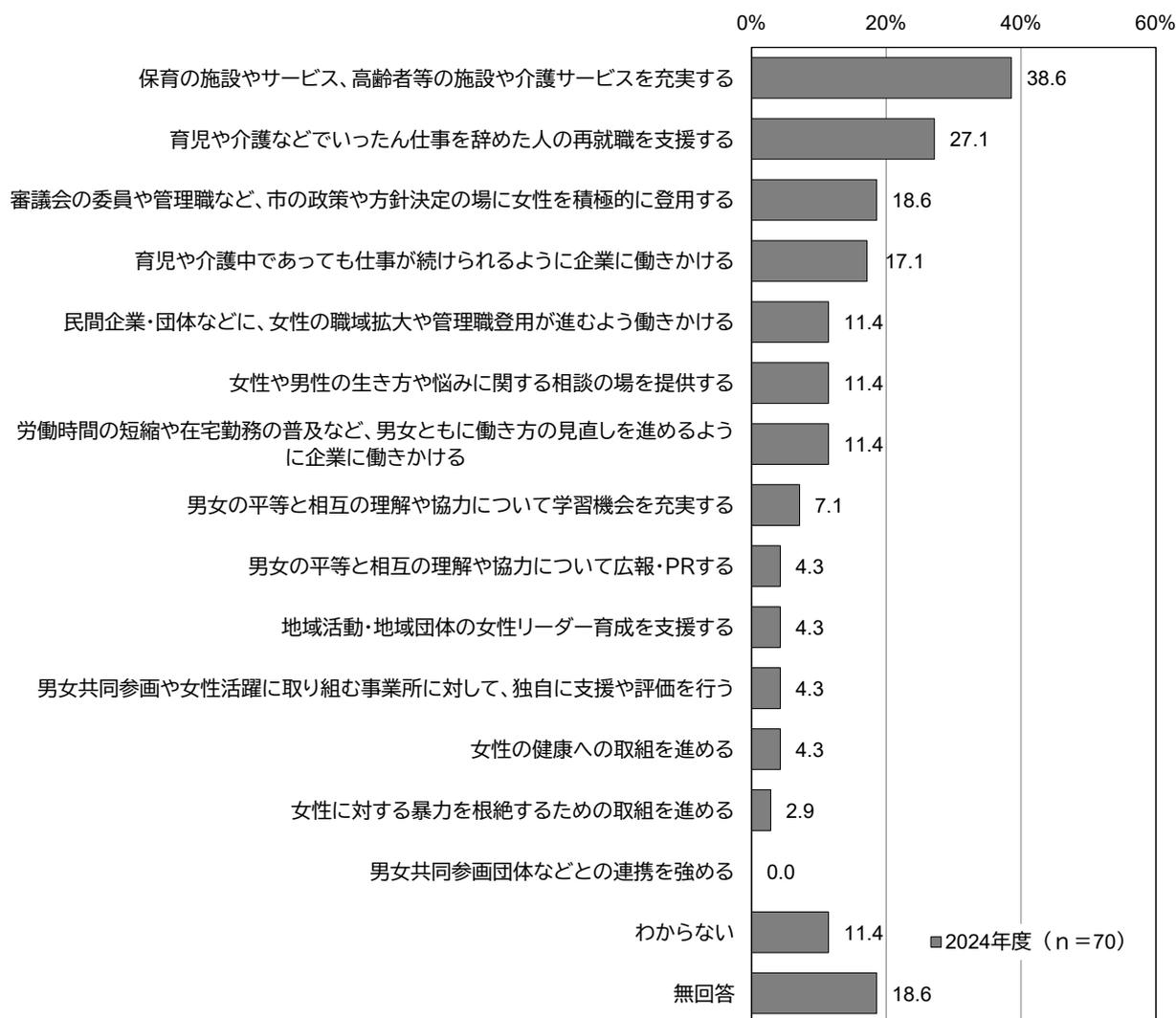


3 男女共同参画社会実現のために渋川市が力を入れるべきこと

問 24 男女共同参画社会を実現するために、今後、渋川市はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(3つまで○)

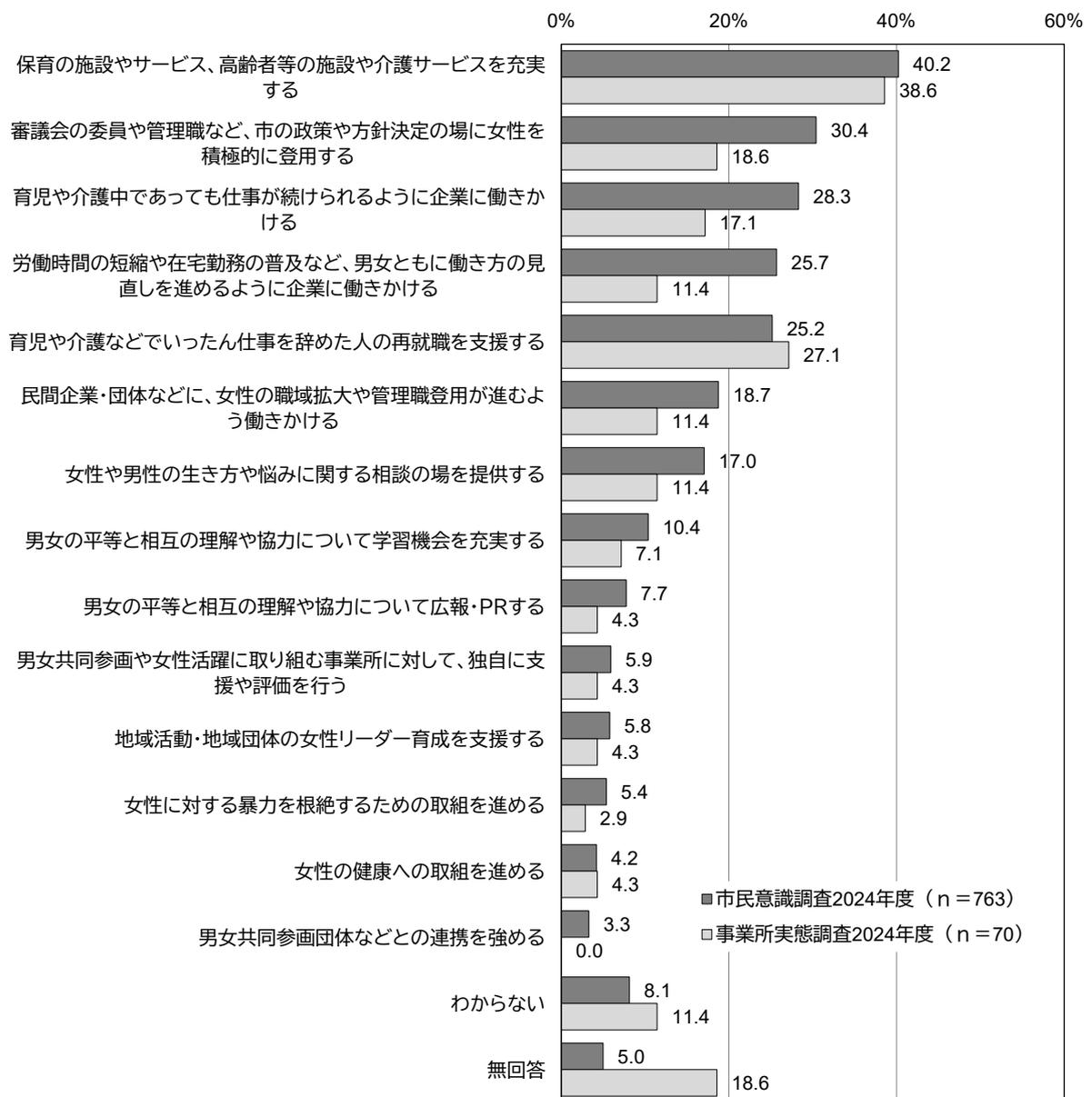
◆「保育・高齢者等の施設やサービスの充実」が約4割で最も高く、次いで「育児・介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職の支援」が約3割

「保育の施設やサービス、高齢者等の施設や介護サービスを充実する」(38.6%)が約4割で最も高く、次いで「育児や介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」(27.1%)が約3割となっています。



同じ問を設定した市民意識調査の結果と合わせてみると、市民、事業所とも「保育の施設やサービス、高齢者等の施設や介護サービスを充実する」（市民 40.2%、事業所 38.6%）が約4割で最も高くなっています。

しかし、市民意識調査でこれに次いで高い2割以上の4項目のうち「育児や介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」（市民 25.2%）は、事業所（27.1%）も2割以上で同程度となっていますが、それ以外の3項目は事業所ではいずれも2割未満となっています。そのうち「育児や介護中であっても仕事が続けられるように企業に働きかける」（市民 28.3%、事業所 17.1%）、「労働時間の短縮や在宅勤務の普及など、男女ともに働き方の見直しを進めるように企業に働きかける」（市民 25.7%、事業所 11.4%）は、いずれも「企業に働きかける」内容となっていますが、市民と事業所では必要性の認識に差が見られます。



* 市民意識調査で全体の値が高い順に表示

4 男女共同参画について意見・要望（自由記述）

男女共同参画について、ご意見、ご要望があれば、次の記載欄に自由にお書きください。

9事業所（12.9%）からご意見をいただきました。主な意見を以下に示します。

- ・体力差はあるが、能力差はないので、どんどん登用すべき。（卸売業、小売業）
- ・介護休業制度の介護休業の期間は年10日。（サービス業（他に分類されないもの））
- ・いつもお世話になっております。性別を理由に施策を変えるようなことは一切行っておりませんので、まだ世間にそのような事業体があるようでしたら、なくなることを切に願っております。（製造業）
- ・理容業を夫婦で経営しているので、このアンケートは当てはまらない。（サービス業（他に分類されないもの））
- ・家族経営のため、詳しく決まっておりません。（業種その他）
- ・自営業で、夫婦で営業しているため、お答えするところがないように思う。（業種不明）
- ・当店のようにな小さなお店では回答のしようがありません。（宿泊業、飲食サービス業）
- ・昭和11年生まれの高齢により、リンゴをつくれなくなるかわかりません。リンゴをつくり始めた時に園の所に直売所をつくり、家族で作業、直売をしたのです。現在は、赤城の直売所、自宅で販売しており、畑の直売所は閉じております。（業種不明）
- ・特になし。（運輸業、郵便業）