

令和7年度  
男女共同参画と多様な性についての  
事業所アンケート調査  
—調査結果報告書—

事業所

(未定稿)

令和8年（2026年）3月  
横須賀市

## 目次

1. 調査目的および調査概要等	1
(1) 調査目的	
(2) 調査概要	
(3) その他	
2. アンケート結果のまとめ	2
3. 集計結果	4
3-0 属性	
(1) 業種区分【F1】	
(2) 組織位置づけ【F2】	
(3) 従業員数【F3】	
(4) 休業取得状況【F4】	
3-1 女性の活躍推進について	5
(1) 女性活躍に向けた取り組み【問1】	
(2) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定について【問2】	
(3) 「えるぼし認定」について【問3】	
(4) 「えるぼし認定」の取得予定について【問4】	
(5) 「えるぼし認定」を取得しない理由【問5】	
(6) 女性従業員（正規従業員）の結婚・妊娠・出産を通じた働き方について【問6】	
(7) 女性活躍の取り組みを進める上で困難と感ずること【問7】	
(8) 女性社員を管理職に登用するための課題【問8】	
(9) 女性の活躍推進について、行政に特に望むこと【問9】	
3-2 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について	18
(1) 勤務制度について【問10】	
(2) ワーク・ライフ・バランスを進めるために必要な取り組み・制度について【問11】	
(3) ワーク・ライフ・バランスを進める上での問題【問12】	
(4) 男性が「育児休業」を取得するにあたっての課題【問13】	
(5) ワーク・ライフ・バランスの取り組みに関して、行政に望むこと【問14】	
3-3 健康課題について	32
(1) 女性の健康課題に対する職場での取り組みについて【問15】	
(2) 健康課題の取り組みに関して、行政に特に望むこと【問16】	

3-4	セクシュアル・ハラスメントについて	34
	(1) セクシュアル・ハラスメント防止のために、実施している取り組み【問 17】	
3-5	多様な性・性的マイノリティ (LGBTQ+) について	45
	(1) LGBTQ+に関して、実施している取り組み【問 18】	
	(2) LGBTQ+に関する取り組みを進める上での課題【問 19】	
	(3) LGBTQ+に関する取り組みとして、特に行政に望むこと【問 20】	
3-6	取り組み全般について	48
	(1) 女性の活躍推進、仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)、健康課題、ハラスメント、性的マイノリティ (LGBTQ+) に関する独自の取り組みについて (自由記入)【問 21】	

# 1 調査目的および調査概要等

## (1)調査目的

本市の男女共同参画及び多様な性に関する現状や市民等の意識、ニーズを把握し、次期男女共同参画プラン策定のための基礎資料とするとともに、今後の施策の方向性の検討や評価に活用することを目的とする。

## (2)調査概要

### 1) 調査実施時期

令和7年8月

### 2) 調査対象

773 事業所（横須賀商工会議所会員のうち、従業員 10 人以上の市内事業所）

### 3) 配布・回収

- ・ 発送：郵送
- ・ 回収：紙の調査票の提出もしくはインターネット回答  
（電子申請システム e-kanagawa）
- ・ 調査票の発送および回収は人権・ダイバーシティ推進課が行う
- ・ 回収件数（率） 269 件（ 33.6%）  
うち、紙での回収 49.8% 134 件  
インターネットでの回収 50.2% 135 件

## (3) その他

- ・ 調査の企画・分析は、市長室人権・ダイバーシティ推進課で実施した。
- ・ 基数となるべき実数は、各設問に対する有効回答者数である。
- ・ なお結果数値は、表章単位未満を四捨五入しているため、計と内訳の合計が必ずしも一致しない。  
また、複数回答の設問では、割合の合計が 100.0%を超える。

## 2 アンケート結果のまとめ

### 2-1. 女性の活躍推進について（問1～）

#### ○実施している取り組み（上位）

- ・「長時間労働対策のための組織的対応」：26.7%
- ・「社内に向けた女性活躍についての積極的周知」：20.3%
- ・「女性が働きやすい職場環境整備のための設備投資」：19.2%
- ・「特になし」と回答した事業所：30.5%

#### ○「えるぼし認定」（女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な企業を認定する国の制度）

- ・「知らない」と回答した事業所：55.2%
- ・「取得済み」：1.5%、「取得予定なし」：65.9%

#### ○女性従業員の結婚・妊娠・出産を通じた働き方

- ・「出産・育児休業取得後、復帰し、継続して就業」が最も多く41.2%

#### ○取り組みを進める上での困難（上位）

- ・「家事・育児等の家庭生活のため、転勤や残業に制約がある」：27.1%
- ・「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状維持で問題ない」：21.9%
- ・「本人が昇進を望まない、または仕事に対して消極的」：21.2%
- ・「特になし」と回答した事業所：31.2%

#### ○女性管理職登用に関する課題（上位）

- ・「管理職に必要な知識・経験・判断力のある女性社員の育成」：36.1%
- ・「管理職として仕事と家庭を両立できる環境整備」：34.6%
- ・「女性社員が昇進を希望しやすい環境づくり」：26.0%

#### ○行政に望むこと（上位）

- ・「取り組み導入・実施に対する補助金や助成金の支給」：23.4%
- ・「取り組みに関するマニュアルの作成・配布」：12.7%
- ・「優秀な取り組み事例の紹介」：12.4%
- ・「特になし」と回答した事業所：28.2%

### 2-2. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）（問10～）

#### ○必要な取り組み・制度（上位）

- ・「職場環境改善（休みやすい雰囲気、多様な働き方の尊重）」：47.2%
- ・「有給休暇の取得促進」：44.2%
- ・「柔軟な勤務時間制度（フレックスタイム制、時差出勤など）」：33.8%

#### ○推進上の課題（上位）

- ・「人員不足の解消」：34.2%
- ・「従業員間の不公平感の解消」：17.9%
- ・「育児・介護休業等取得時の代替要員の確保」：15.1%

- 男性の育児休業取得に関する課題（上位）
  - ・「代替要員の確保が困難」：31.9%
  - ・「休業中の賃金補償」：14.9%
  - ・「前例がない」：12.4%
  - ・「男性自身に育児休業を取る意識がない」：11.0%

- 行政に望むこと（上位）
  - ・「取り組み導入・実施に対する補助金や助成金の支給」：29.5%
  - ・「取り組みに関するマニュアルの作成・配布」：13.2%
  - ・「優秀な取り組み事例の紹介」：11.9%

### 2-3. 健康課題（問 15～）

- 職場での取り組みで特に重要だと思うもの（上位）
  - ・「従業員全体の理解を深めること」：30.8%
  - ・「休暇制度の柔軟な運用」：19.6%
  - ・「検査・検診、治療、服薬費用の費用負担、補助」：11.4%

- 行政に望むこと（上位）
  - ・「取り組み導入・実施に対する補助金や助成金の支給」：32.0%
  - ・「優秀な取り組み事例の紹介」：14.1%
  - ・「取り組みに関する相談、助言、アドバイザーの派遣」：10.9%
  - ・「特にない」：25.6%

### 2-4. 多様な性、性的マイノリティ（LGBTQ+）について（問 18～）

- 実施している取り組み（上位）
  - ・「相談窓口の設置」：8.6%
  - ・「性的マイノリティに関する倫理規定・行動規範等の策定」：6.7%
  - ・「特にない」と回答した事業所：76.2%

- 推進上の課題（上位）
  - ・「どのような取り組みをすればよいかかわからない」：19.7%
  - ・「当事者のニーズや意見を把握することが難しい」：16.1%
  - ・「取り組みのための知見を持った人材がない」：14.6%
  - ・「特にない」：27.0%

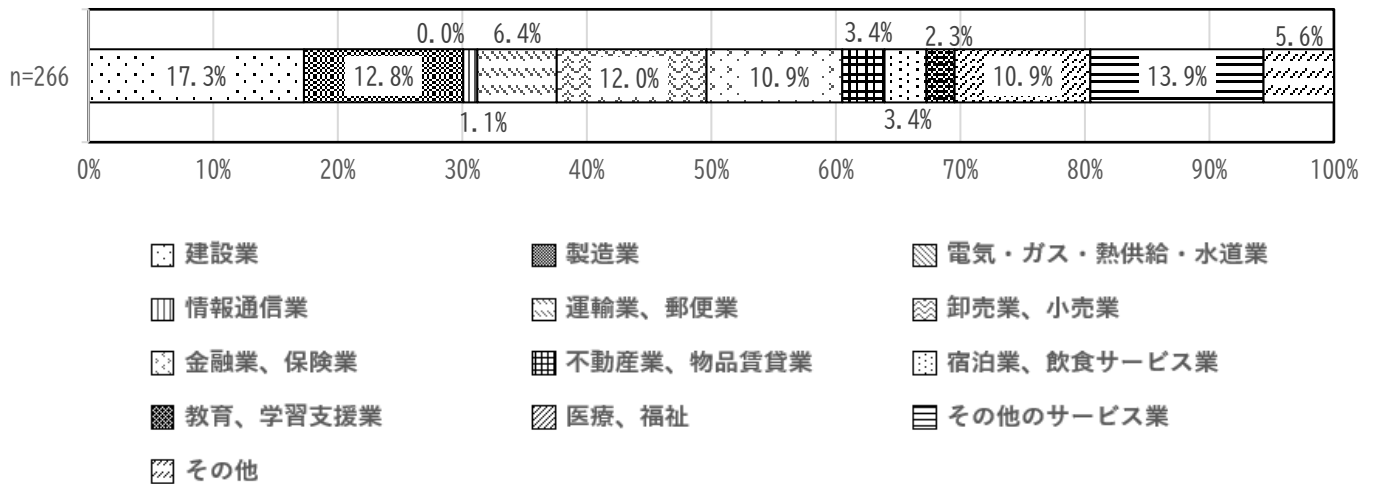
- 行政への期待（上位）
  - ・「取り組みに関するマニュアルの作成・配布」：24.9%
  - ・「優秀な取り組み事例の紹介」：18.6%
  - ・「働きやすい職場環境づくりを進めるための企業等への働きかけ」：13.8%
  - ・「特にない」：50.2%

### 3. 集計結果

#### 3-0 属性

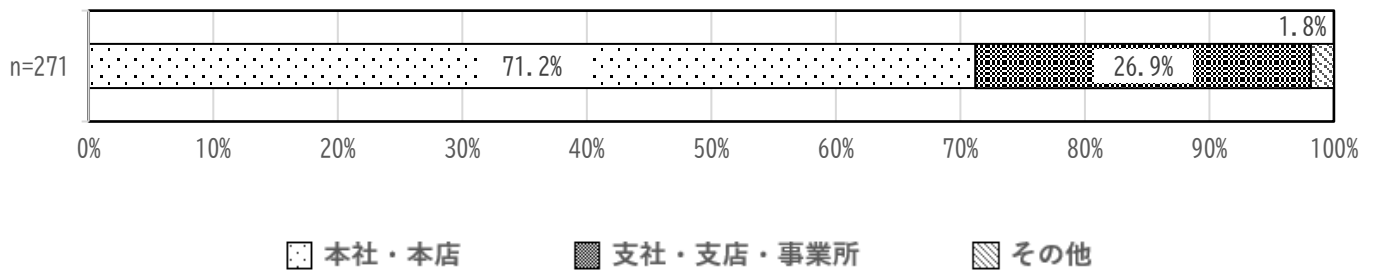
##### (1) 業種区分 【F1】

図 3-0-1



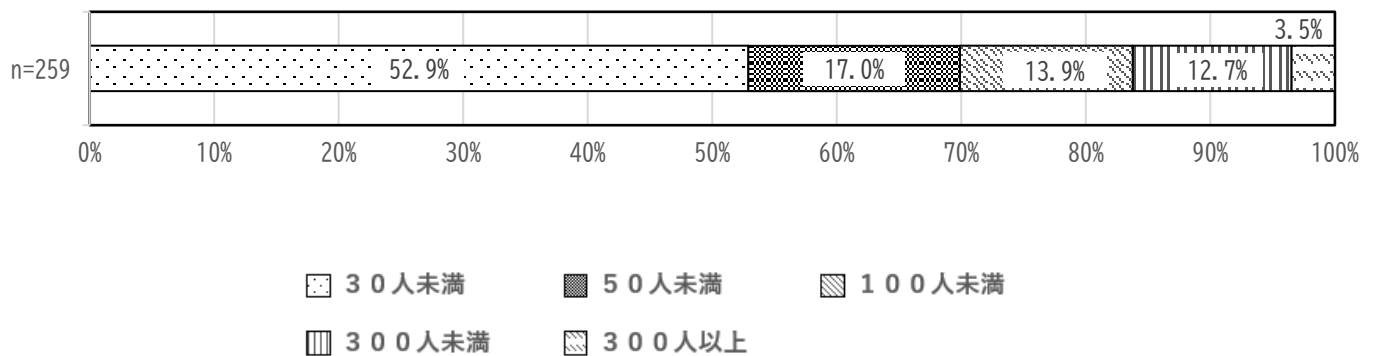
##### (2) 組織位置づけ 【F2】

図 3-0-2



##### (3) 従業員数 (人数区分)【F3】

図 3-0-3

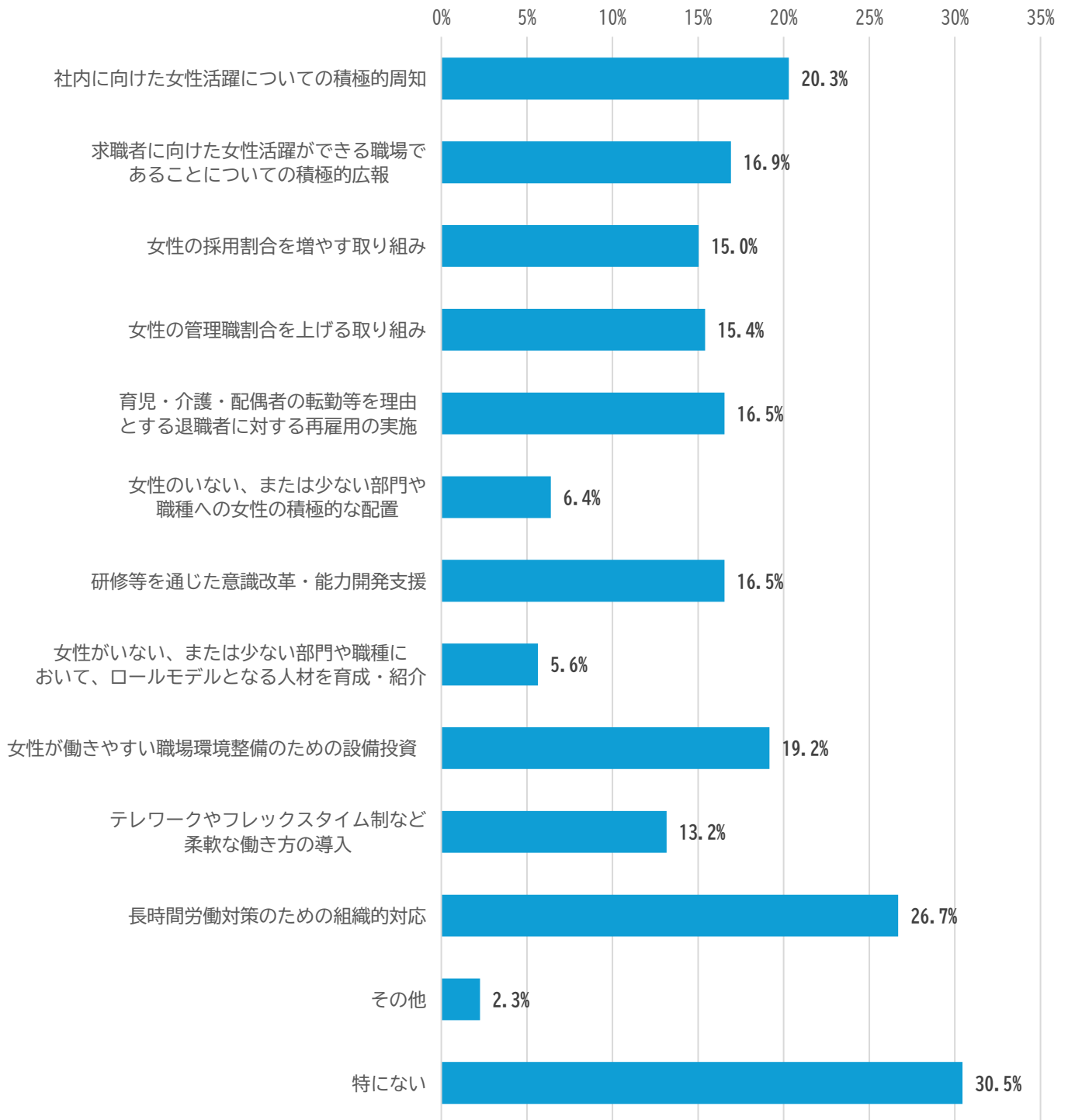


## 3-1 女性の活躍推進について

問1 貴事業所では、女性活躍に向けて、以下のような取り組みを行っていますか。(複数回答)

「特にない」の割合が最も高く、次いで「長時間労働対策のための組織的対応」が高い。

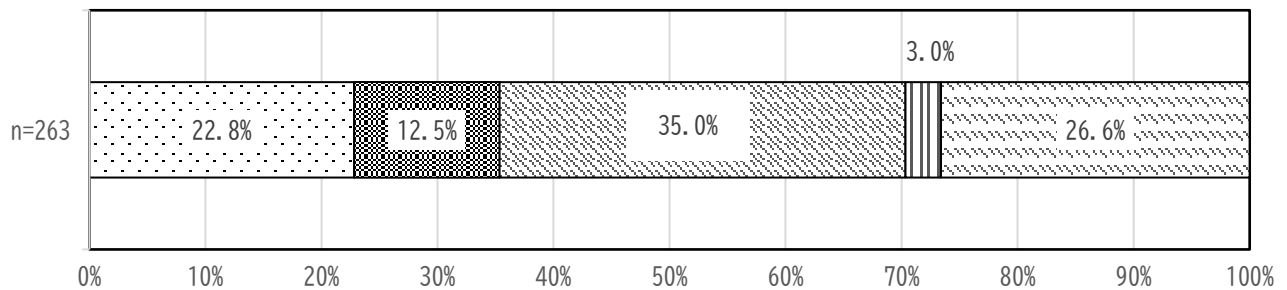
図 3-1-1



【問 2】 貴事業所では、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画は策定されていますか。

「策定していないが、予定もない」の割合が最も高く、次いで「法律や行動計画を知らない」が高い。「策定済み」あるいは「策定中、策定予定」なのは、業種区分別では、情報通信業が最も多く、次いで教育・学習支援業が多い。従業員数別では、300人以上が最も多く、次いで300人未満が多い。一方、「行動計画を知らない」は、医療、福祉が最も多く、次いで製造業が多い。従業員数別では、100人未満が最も多く、次いで30人未満が多い。

図 3-1-2

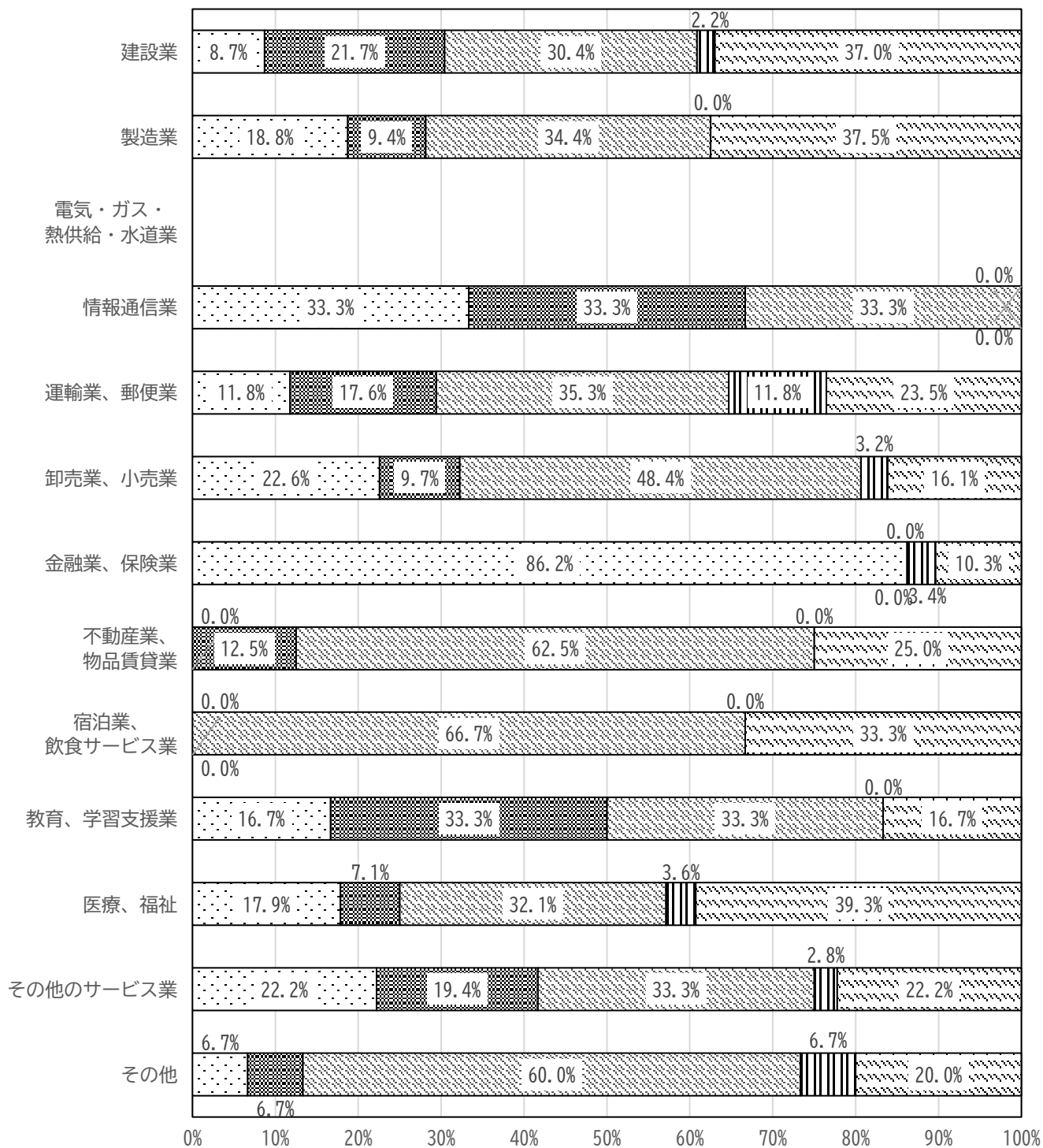


- 策定済みである
- 現在策定している、または策定予定
- 策定していないが、予定もない
- 次世代育成支援対策推進法に規定される事業主行動計画と一体で策定している、または策定予定
- 法律や行動計画を知らない

■属性別の特徴

F1.業種区分

図.3-1-2-1



□策定済みである

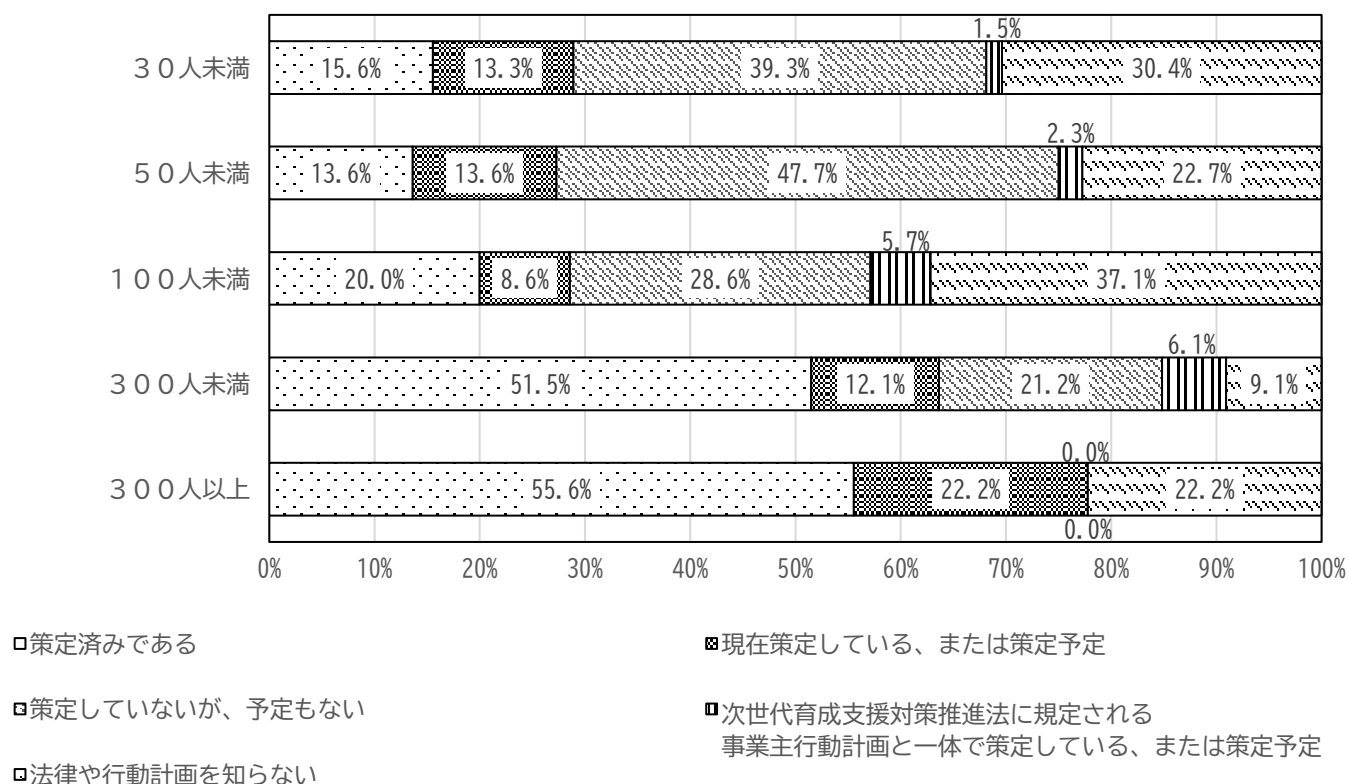
■現在策定している、または策定予定

□策定していないが、予定もない

■次世代育成支援対策推進法に規定される事業主行動計画と一体で策定している、または策定予定

□法律や行動計画を知らない

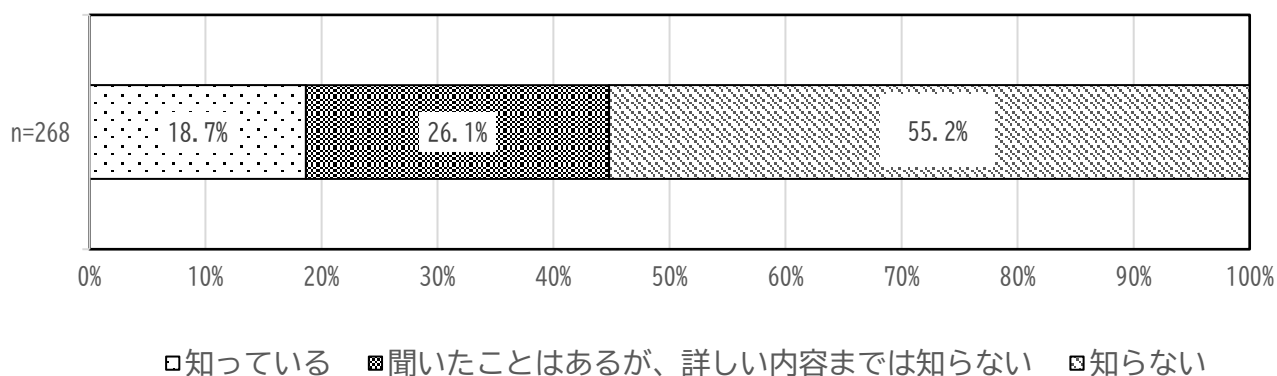
F3. 従業員数別  
 図. 3-1-2-3



【問 3】 女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な企業を認定する国の制度「えるぼし認定」を知っていますか。

「知らない」の割合が最も高く、「知っている」は18.7%だった。「知っている」は、業種区分別では、情報通信業が最も多く、次いでその他サービス業が多い。従業員数別では300人未満が最も多く、次いで300人以上が多い。「知らない」は、業種区分では、「その他」を除くと、宿泊業、飲食サービス業が最も多く、次いで運輸業、郵便業が多い。

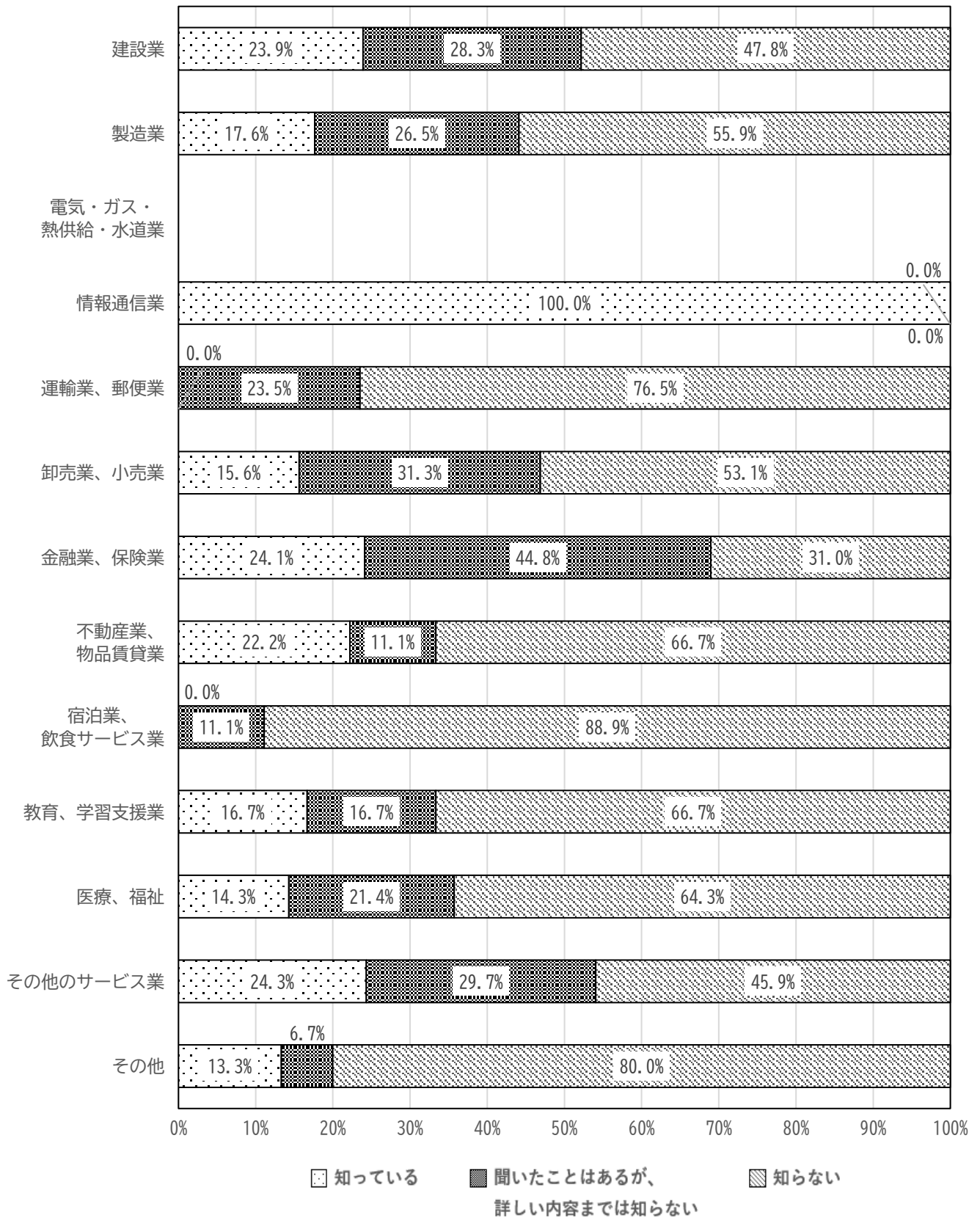
図 3-1-3



■属性別の特徴

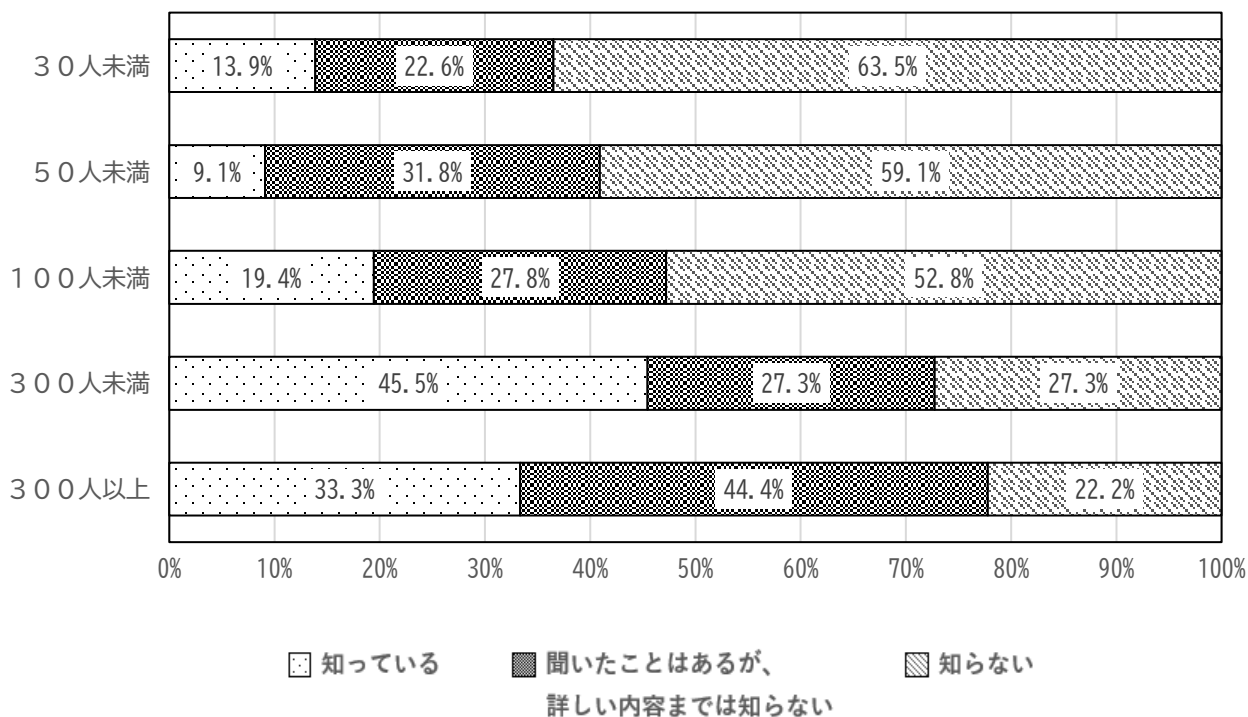
F1.業種区分

図. 3-1-3-1



### F3. 従業員数別

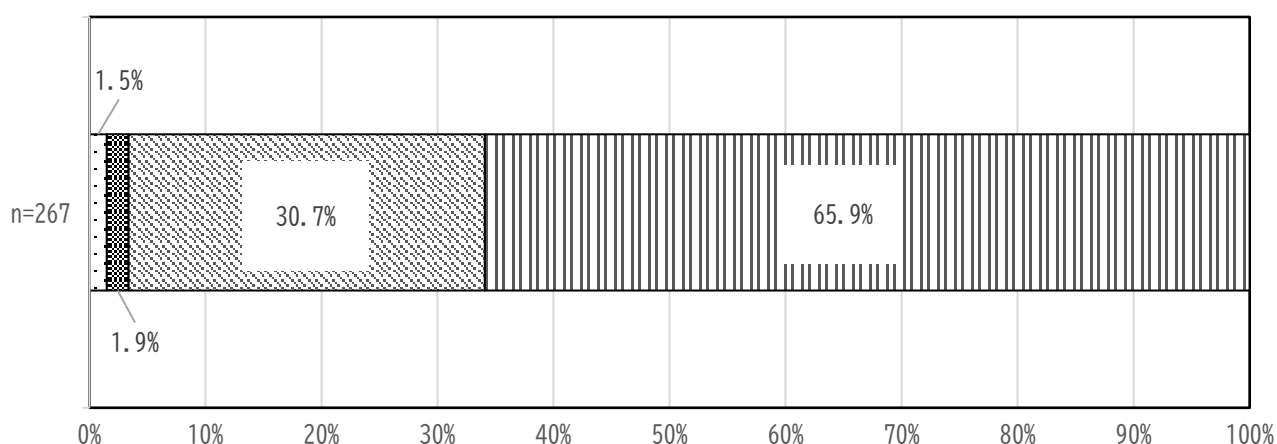
図. 3-1-3-3



【問 4】 貴事業所では、「えるぼし認定」を取得する予定はありますか。

「取得する予定はない」の割合が最も高く、次いで「取得を検討したい」が高い。「取得済み」「取得予定」は合わせて3.4%だった。「取得する予定はない」は、業種区分別では、宿泊業、飲食サービス業が最も多く、次いで医療、福祉が多い。従業員数別では、50人未満が最も多く、次いで30人未満が多い。「すでに取得～取得予定」は、業種区分別では情報通信業が最も多く、従業員数別では、300人以上が最も多い。

図 3-1-4



□すでに取得している

■今後取得する予定（申請予定もしくは申請中）

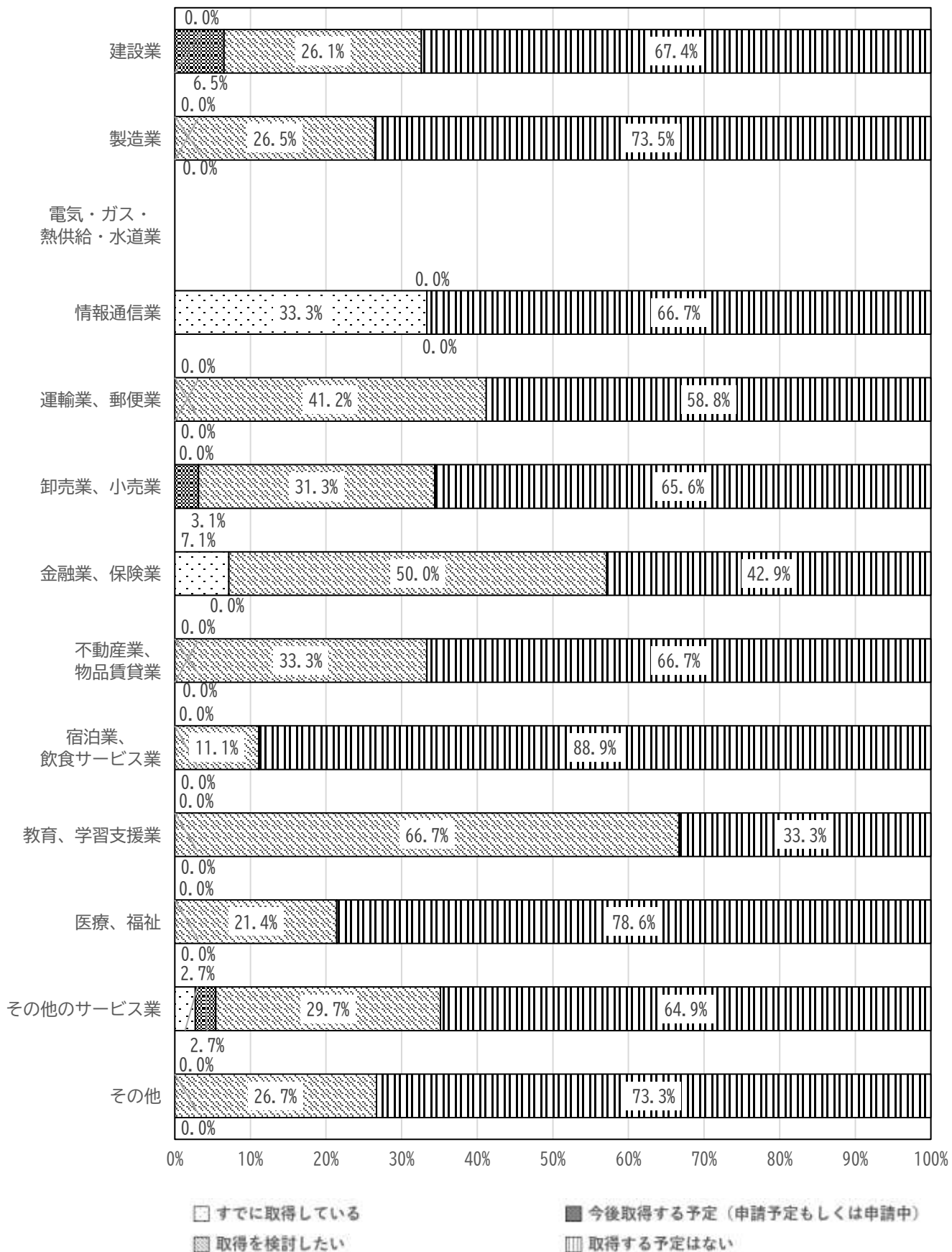
▣取得を検討したい

□取得する予定はない

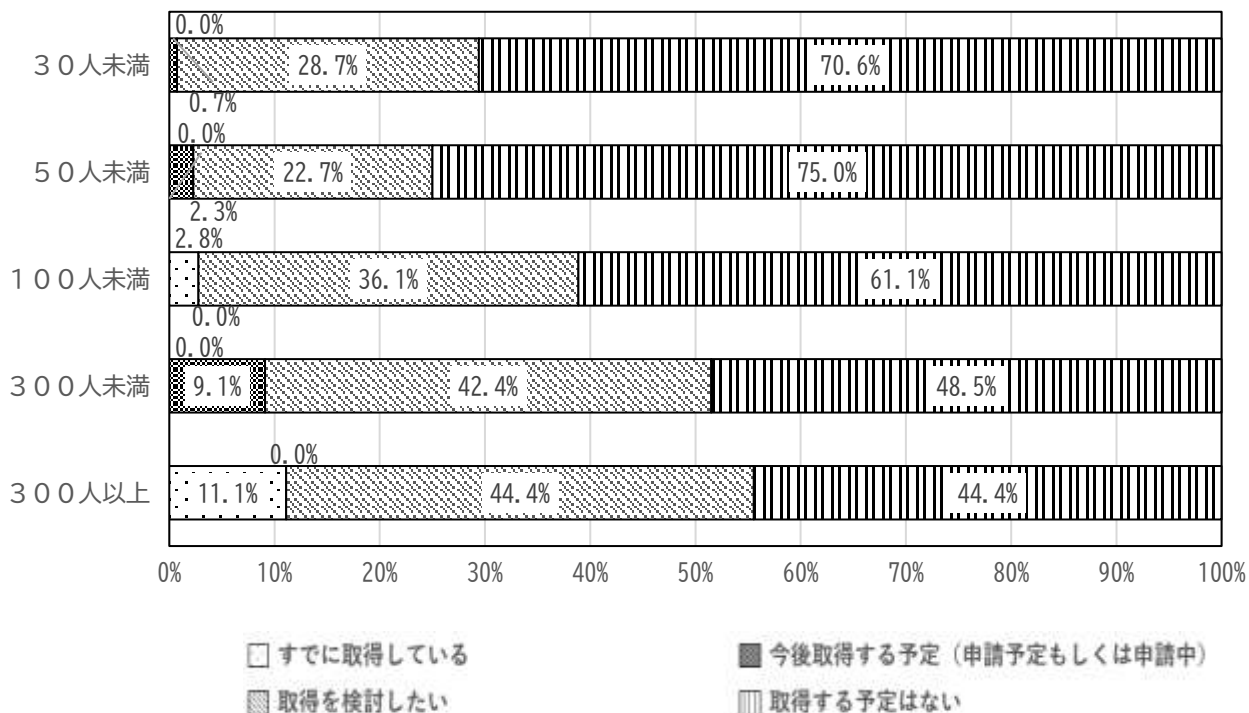
■属性別の特徴

F1.業種区分

図. 3-1-4-1



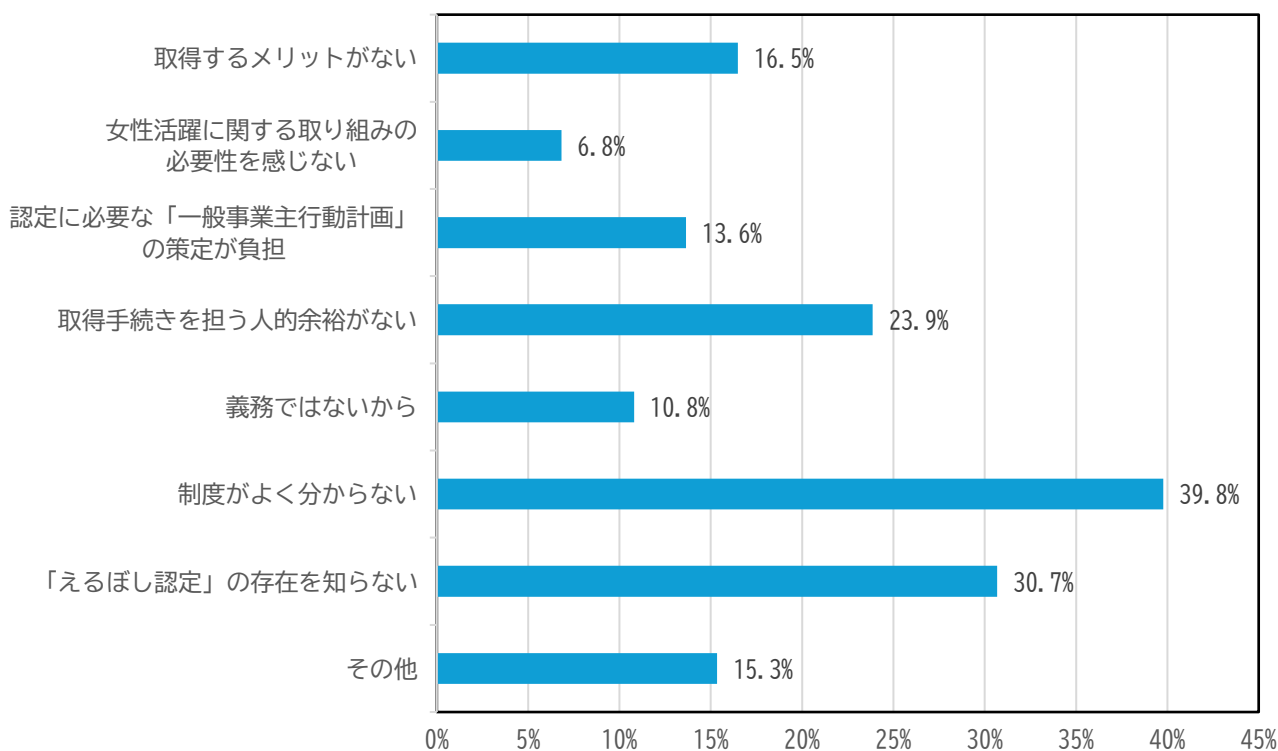
F3. 従業員数別  
 図. 3-1-4-3



【問 5】 貴事業所が「えるぼし認定」を取得しない理由は何ですか。(問4で「取得する予定はない」と選択した事業所のみ回答)

「制度がよく分からない」が最も割合が高く、次いで「「えるぼし認定」の存在を知らない」が高い。

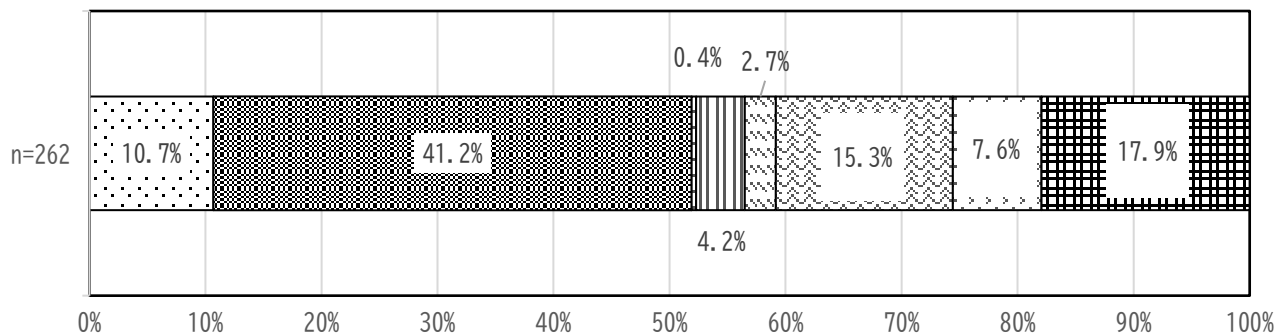
図 3-1-5



【問 6】 貴事業所では女性従業員(正規従業員)の結婚・妊娠・出産を通じた働き方として、どのようなパターンが最も多いと思われますか。

「出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している」が最も多く、次いで「結婚・妊娠・出産以外の自己都合で退職する」が多い。

図 3-1-6

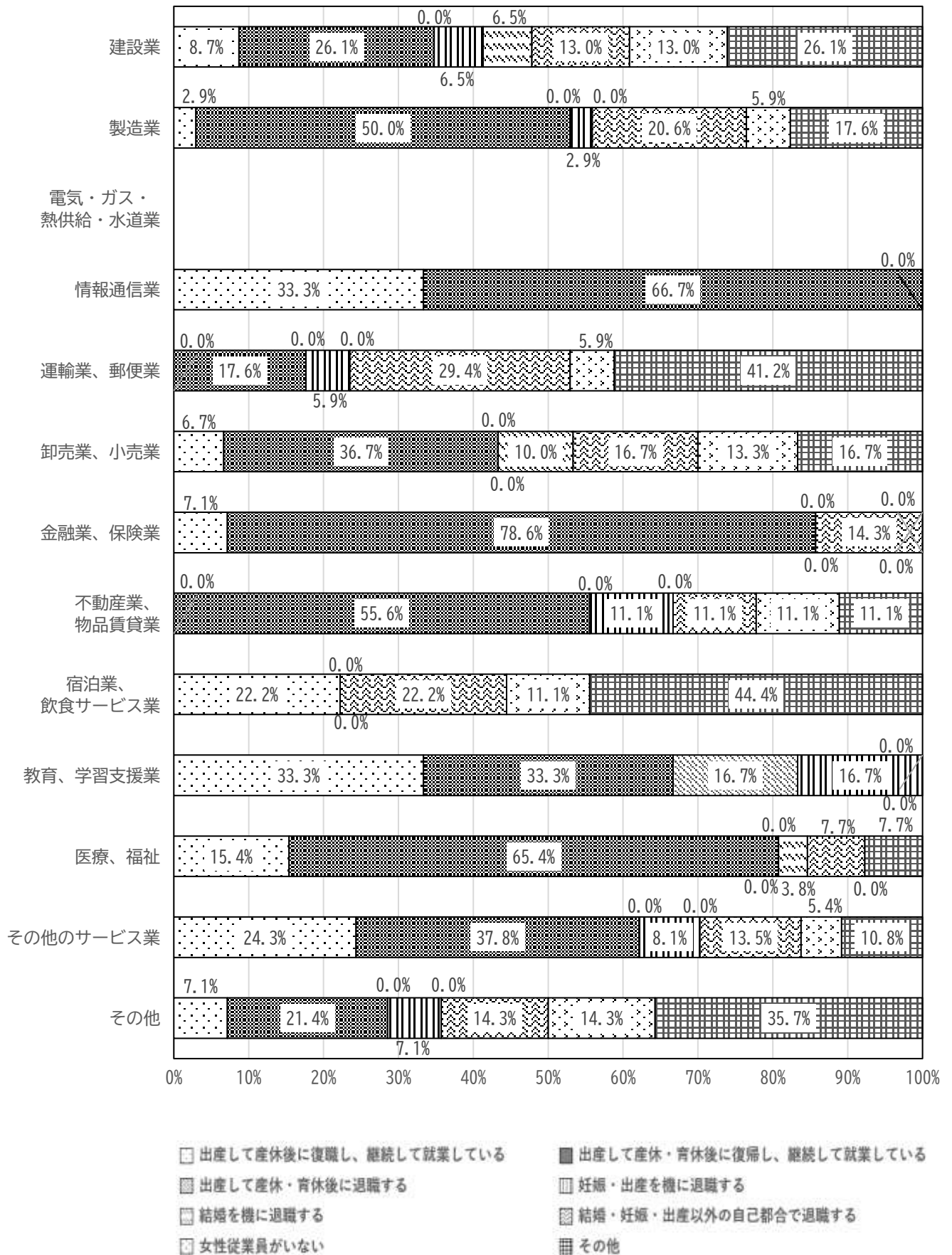


- 出産して産休後に復帰し、継続して就業している
- 出産して産休・育休後に退職する
- 結婚を機に退職する
- 女性従業員がいない
- 出産して産休・育休後に復帰し、継続して就業している
- 妊娠・出産を機に退職する
- 結婚・妊娠・出産以外の自己都合で退職する
- その他

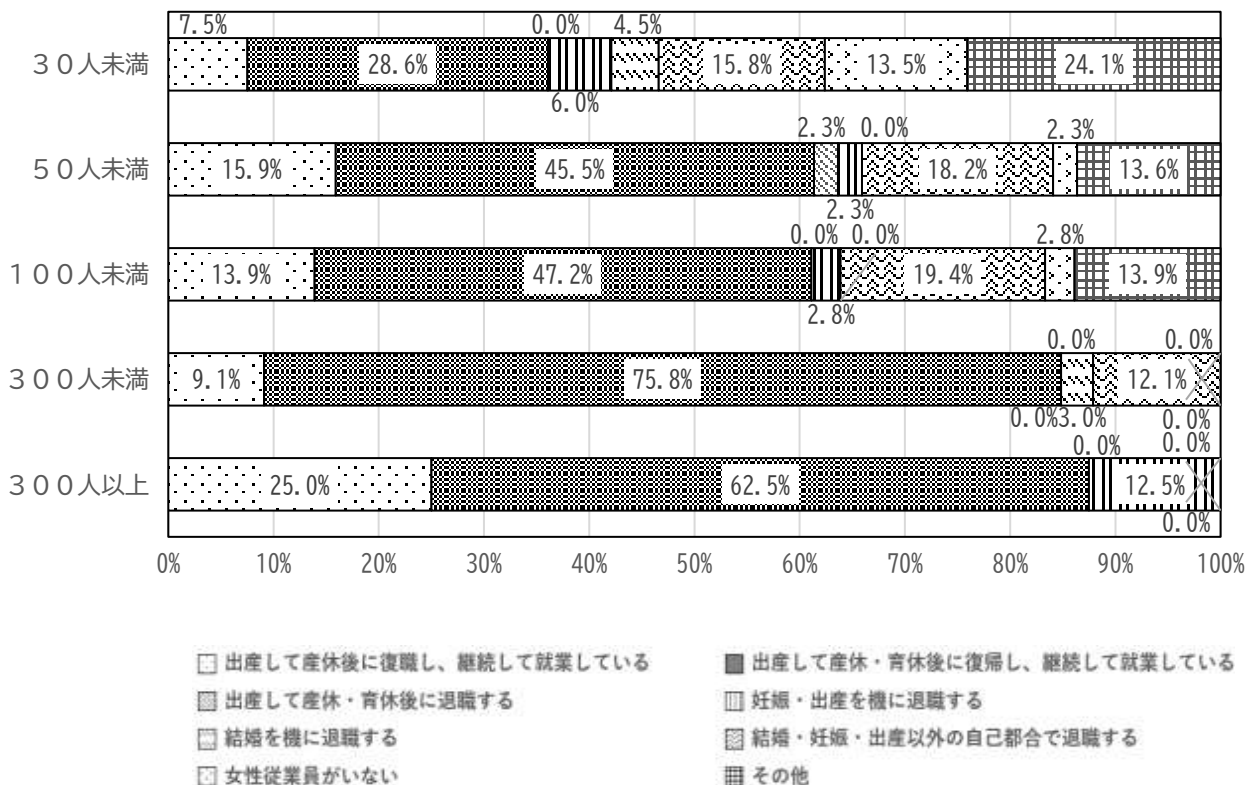
■属性別の特徴

F1.業種区分

図.3-1-6-1



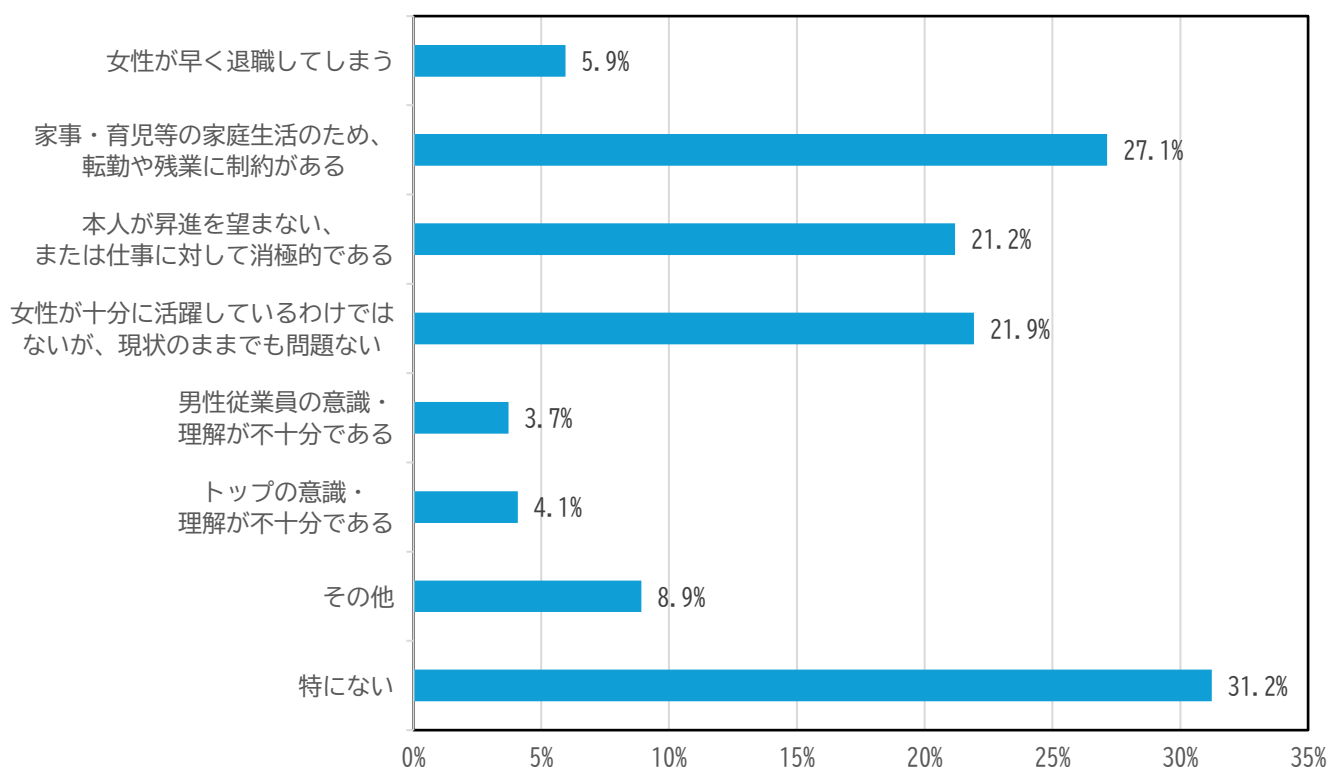
F3. 従業員数別  
図. 3-1-6-3



【問 7】 貴事業所で、女性活躍の取り組みを進める上で特に困難と感じることは何ですか。

「特にない」が最も割合が高く、次いで「家事・育児等の家庭生活のため、転勤や残業に制約がある」が高い。

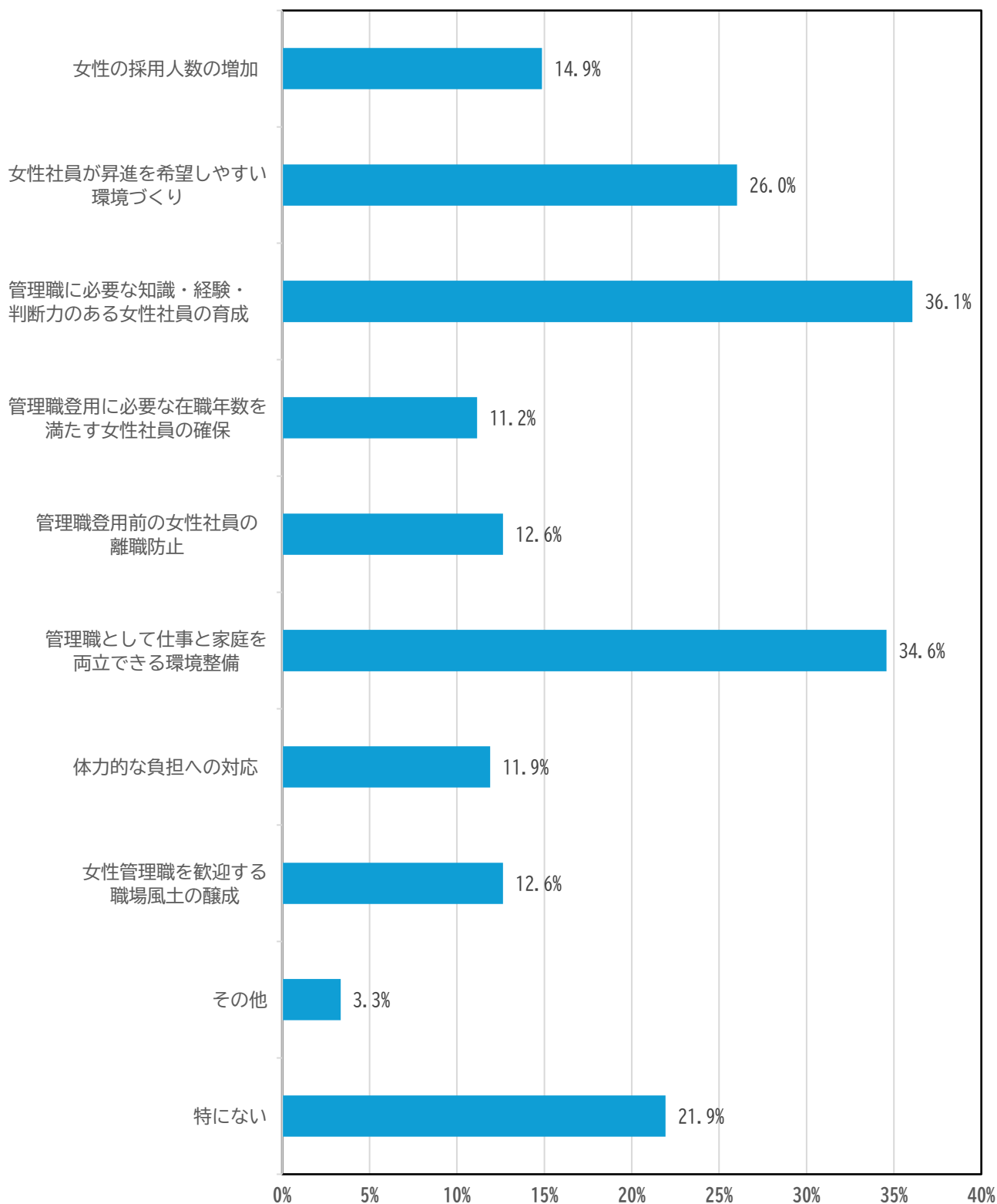
図 3-1-7



【問 8】 貴事業所の女性社員を管理職に登用するための課題は何だと思いますか。(複数回答)

「管理職に必要な知識・経験・判断力のある女性社員の育成」が最も割合が高く、次いで「管理職として仕事と家庭を両立できる環境整備」が高い。

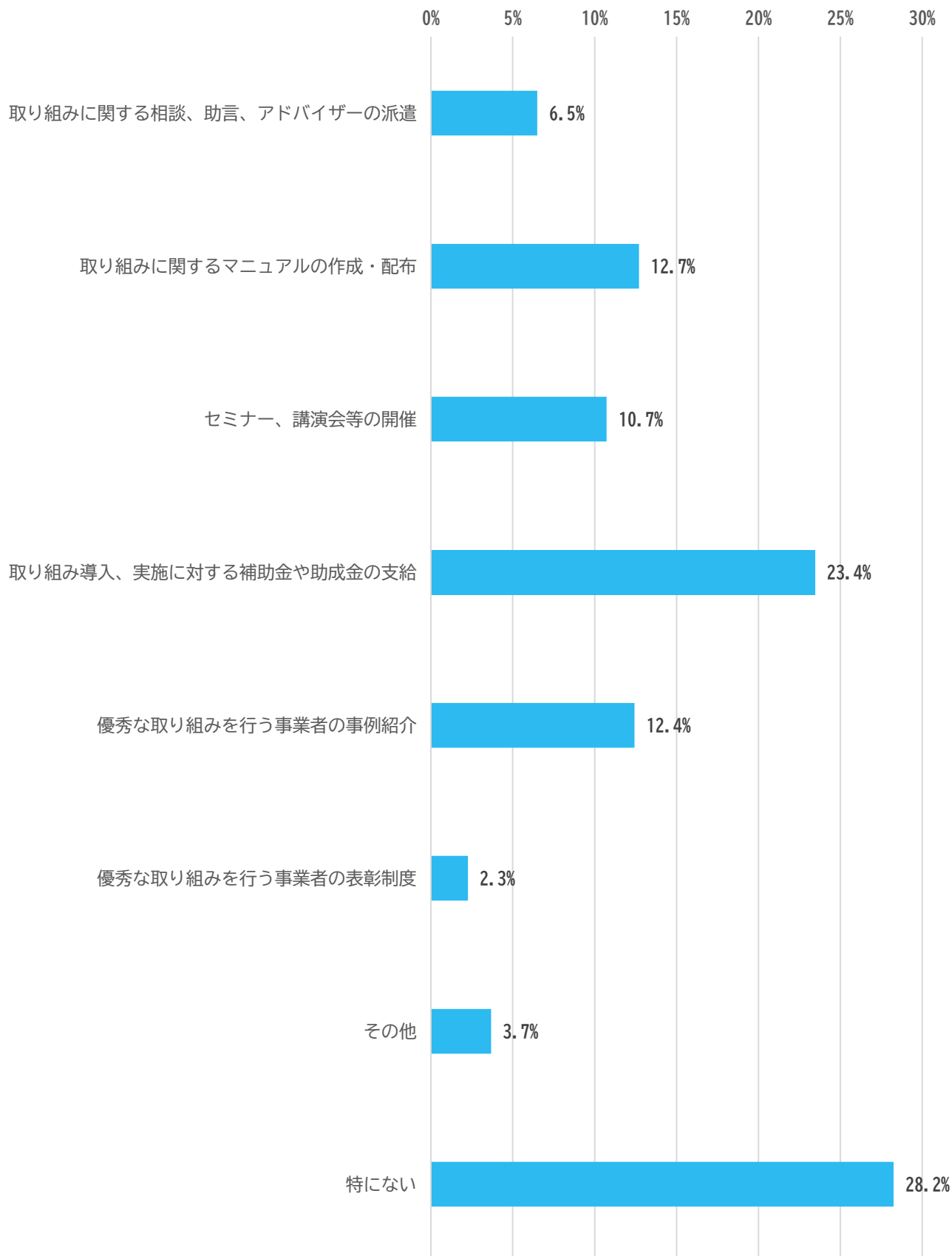
図 3-1-8



【問 9】 女性の活躍推進について、行政に特に望むことは何ですか。

「特にない」の割合が最も高く、次いで「取り組み導入、実施に対する補助金や助成金の支給」が高い。

図 3-1-9

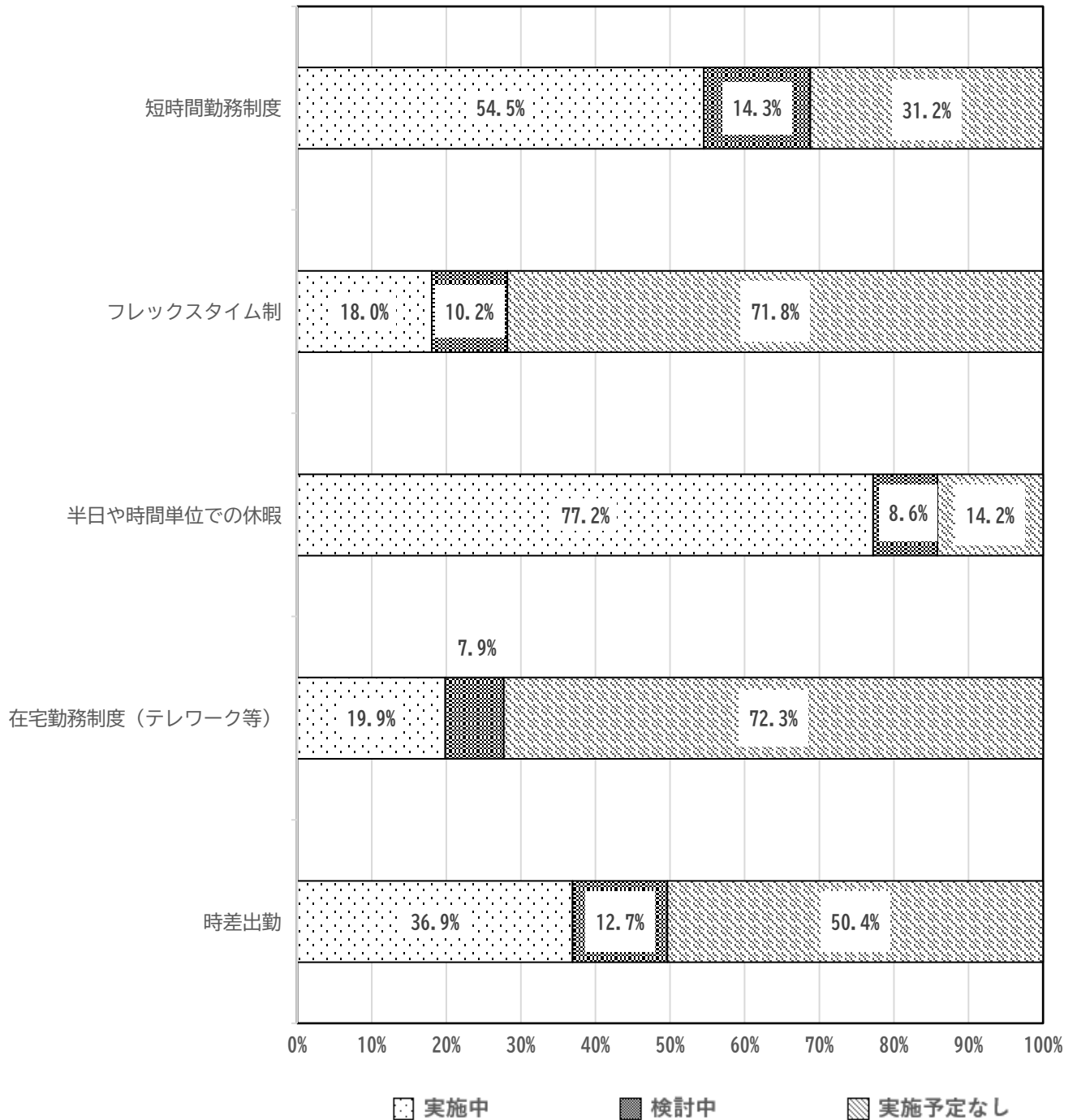


## 3-2 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について

【問10】 貴事業所では以下の①～⑤の制度はありますか。

「実施中」の割合が高いのは、半日や時間単位での休暇、短時間勤務制度であり、「実施なし」の割合が高いのは、フレックスタイム制、在宅勤務制度（テレワーク等）だった。

図 3-2-10



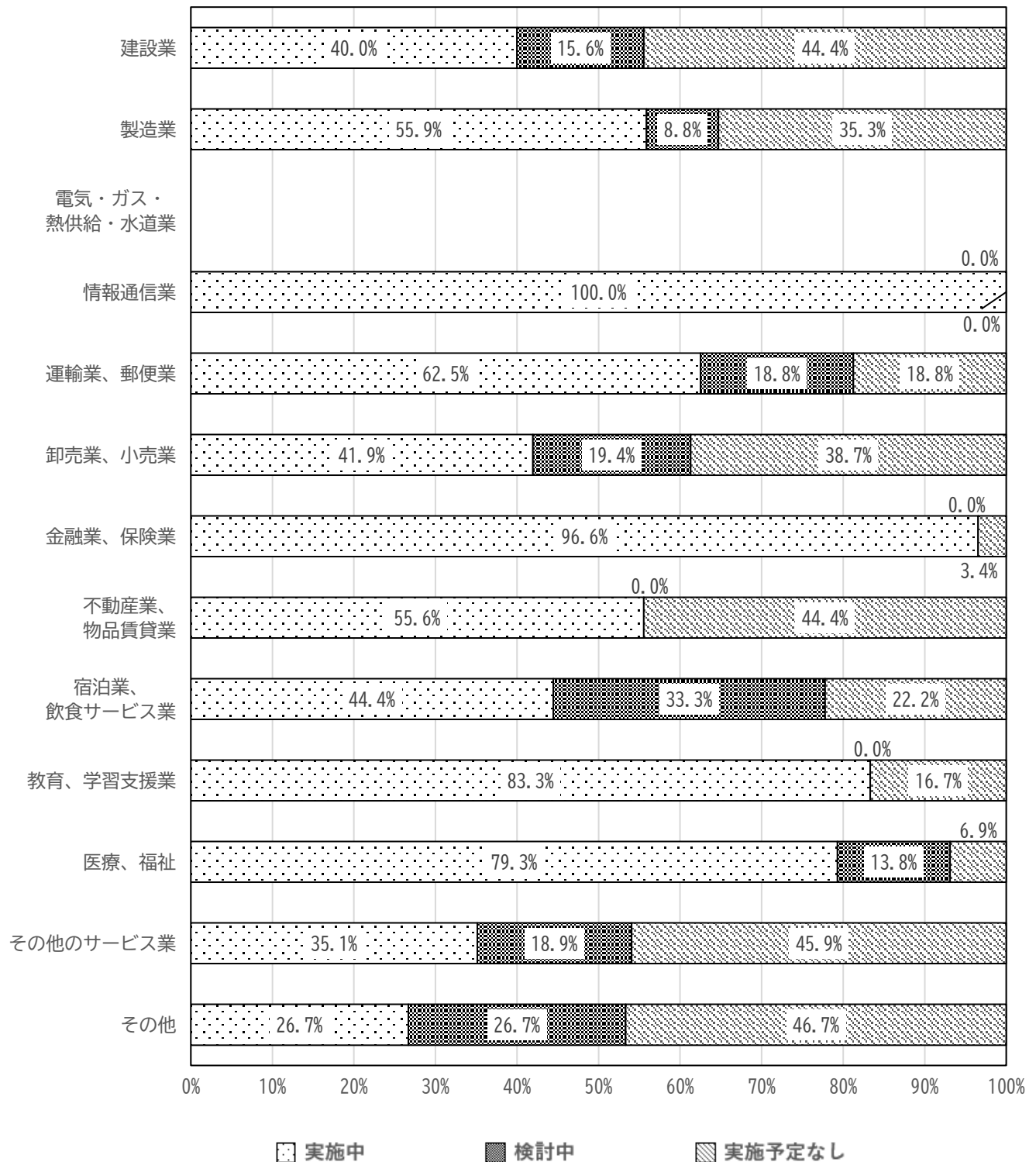
## ■属性別の特徴

### ①「短時間勤務制度」について

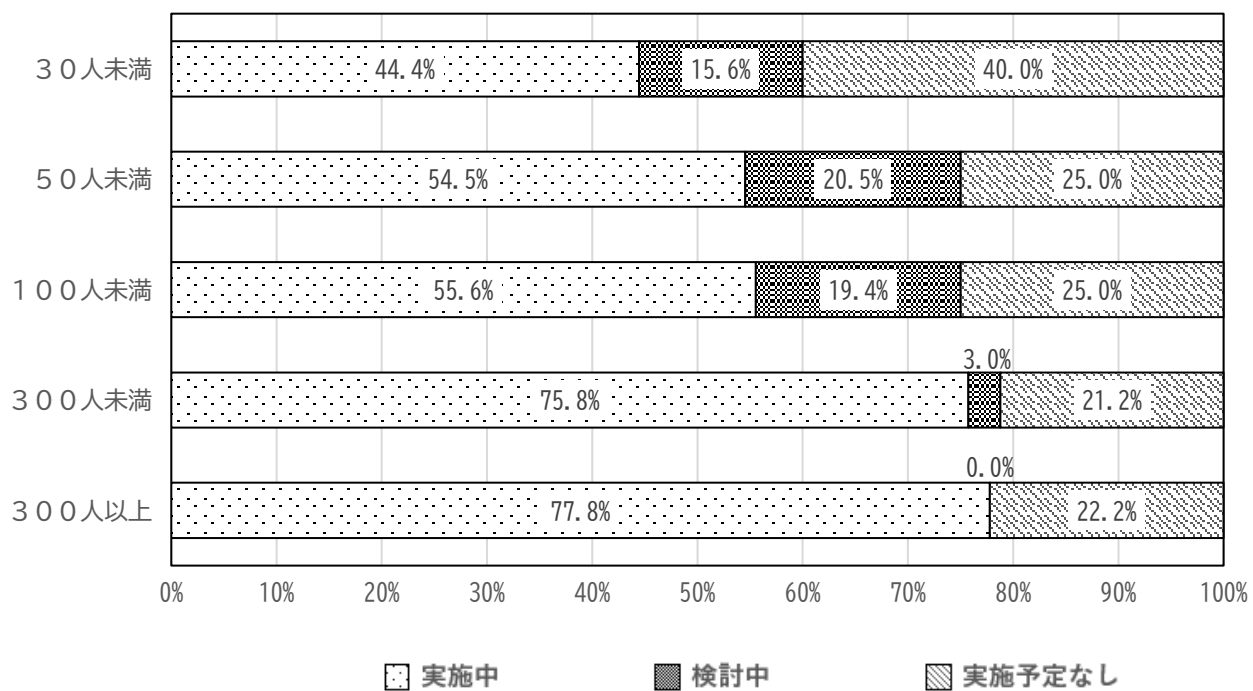
「実施中」は、業種区分別では情報通信業で100%、次いで金融業、保険業の割合が高い。従業員数別では、従業員数が少ないほど「実施中」の割合が低い。

## F1.業種区分

図. 3-2-10-1①



F3. 従業員数別  
 図. 3-2-10-3①

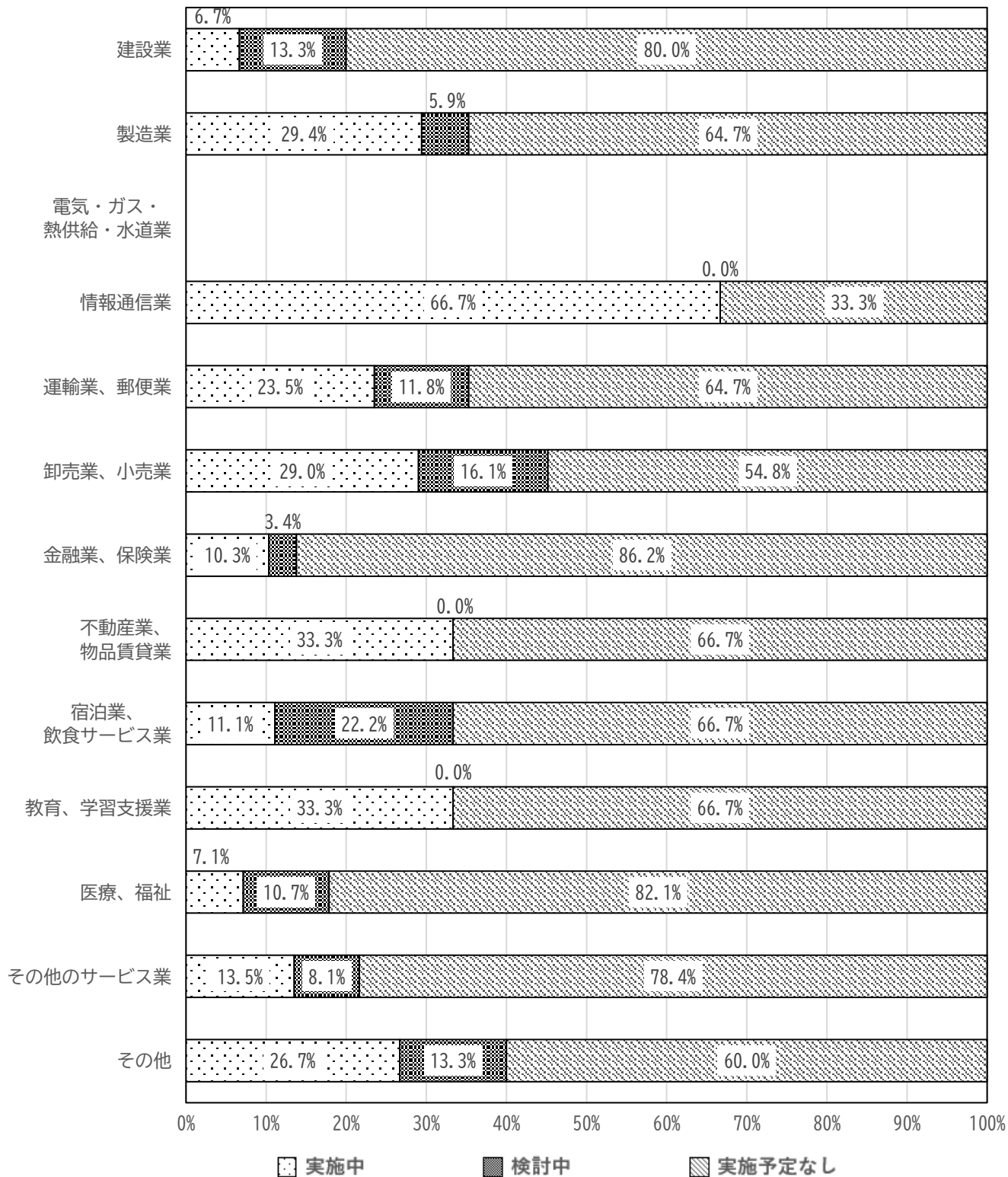


## ②「フレックスタイム制」について

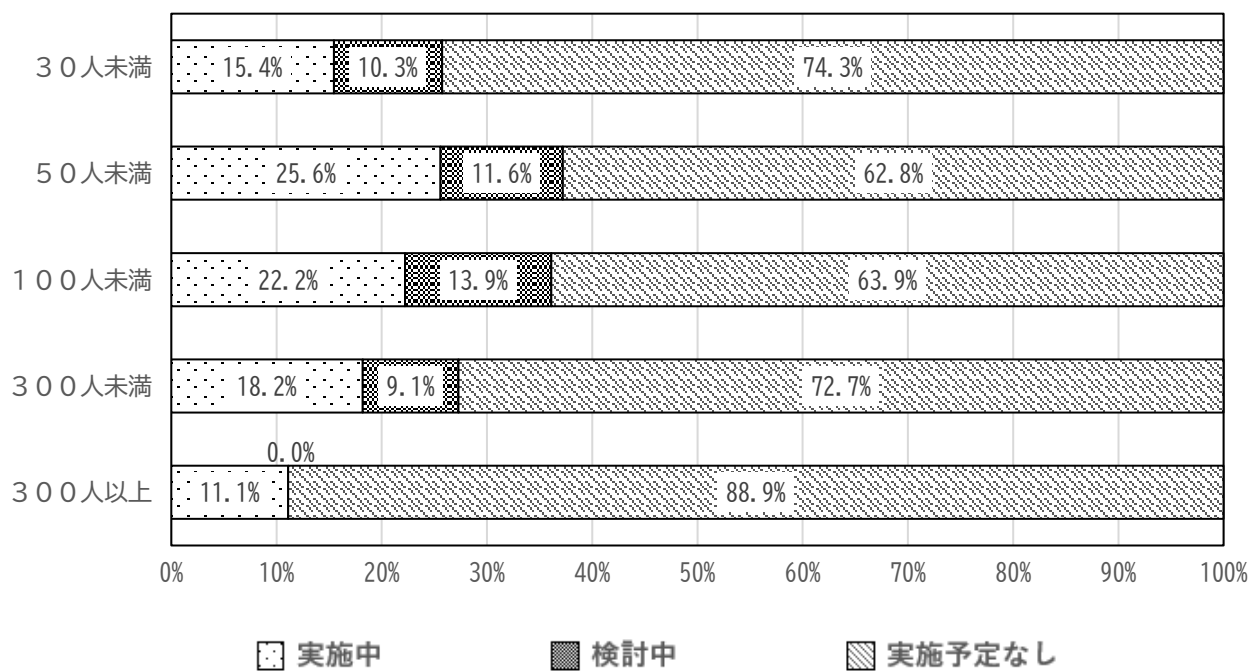
「実施中」は、業種区別では、情報通信業の割合が最も高く、次いで不動産業、物品賃貸業が高い。従業員数別では、50人未満が最も高く、次いで100人未満が高い。

### F1.業種区分

図.3-2-10-1②



F3. 従業員数別  
 図. 3-2-10-3②

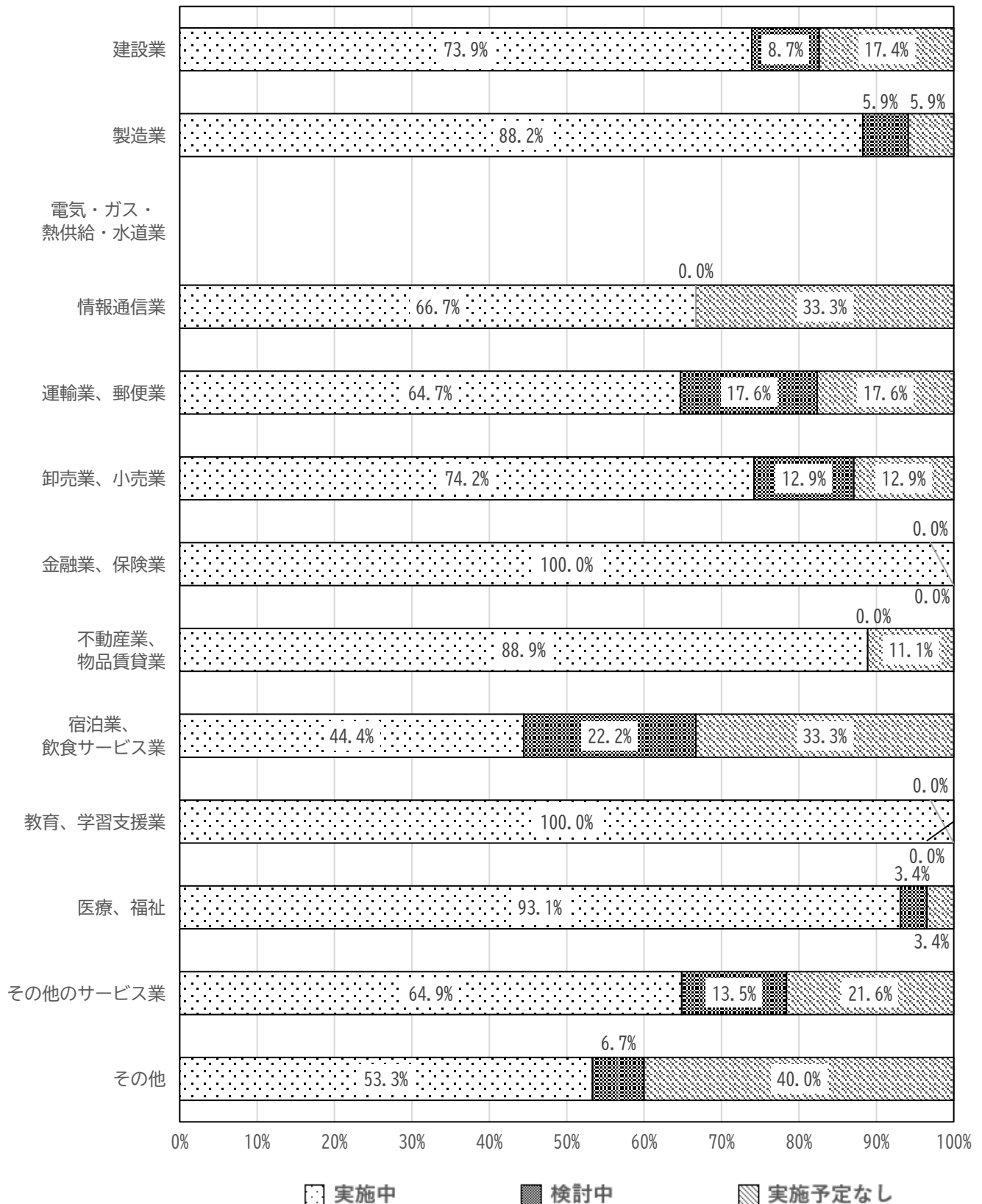


### ③「半日や時間単位での休暇」について

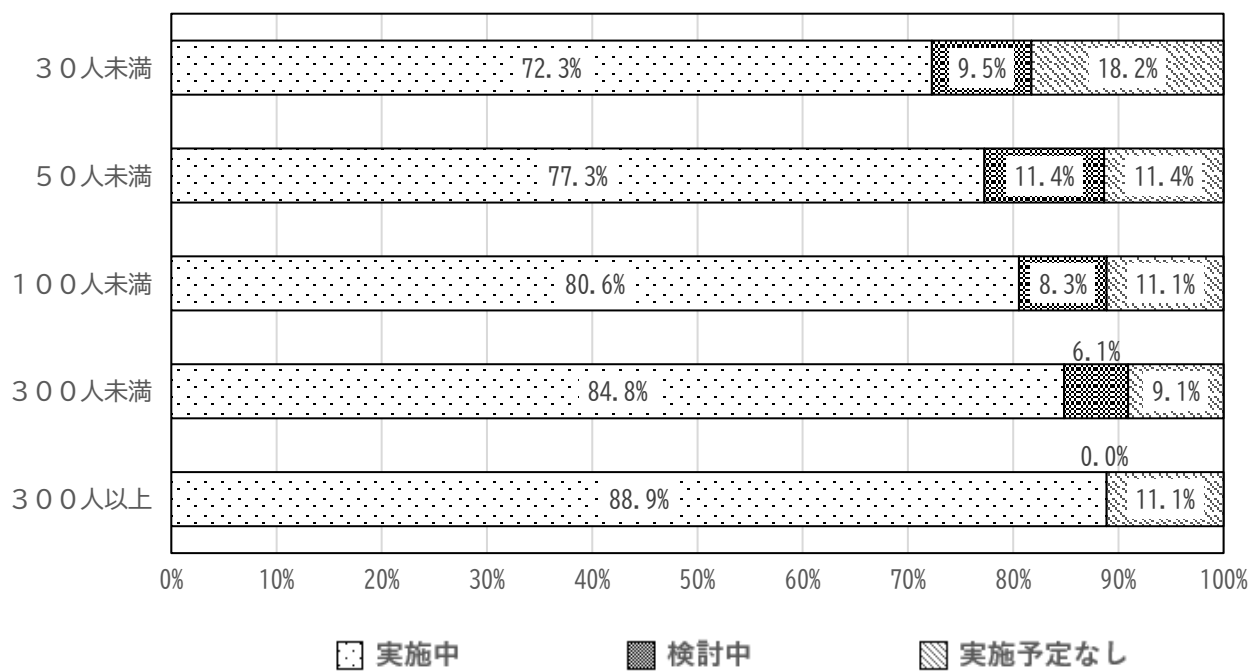
「実施中」は、業種区分別では、金融、保険業と教育、学習支援業で100%だった。従業員数別では、従業員数が少なくなるほど割合が低い。

#### F1.業種区分

図.3-2-10-1③



F3. 従業員数別  
 図. 3-2-10-3③

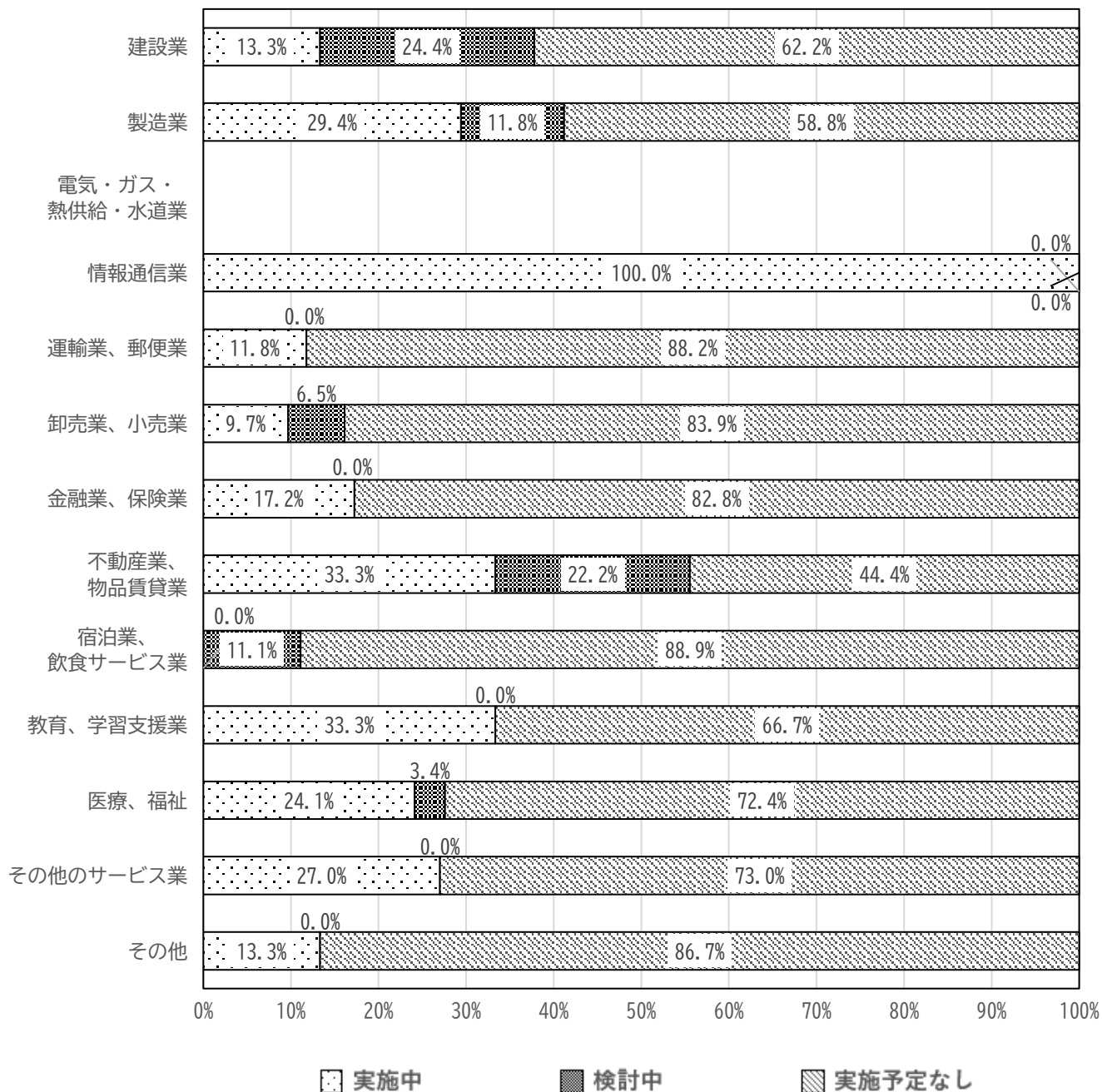


#### ④「在宅勤務制度(テレワーク等)」について

「実施中」は、業種区分別では、情報通信業で100%であるが、次いで不動産業、物品賃貸業と教育、学習支援業の割合が高い。従業員数別では、従業員数が少なくなるほど「実施中」の割合が低い。

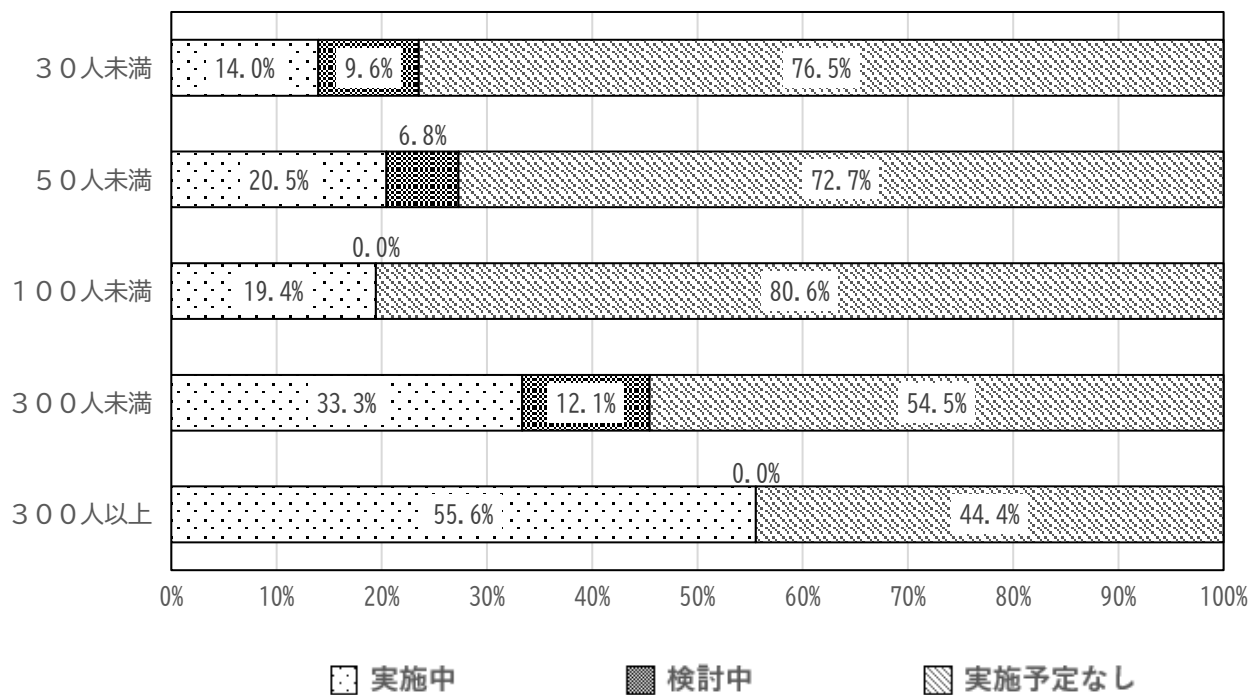
### F1.業種区分

図. 3-2-10-1④



F3. 従業員数別

図. 3-2-10-3④

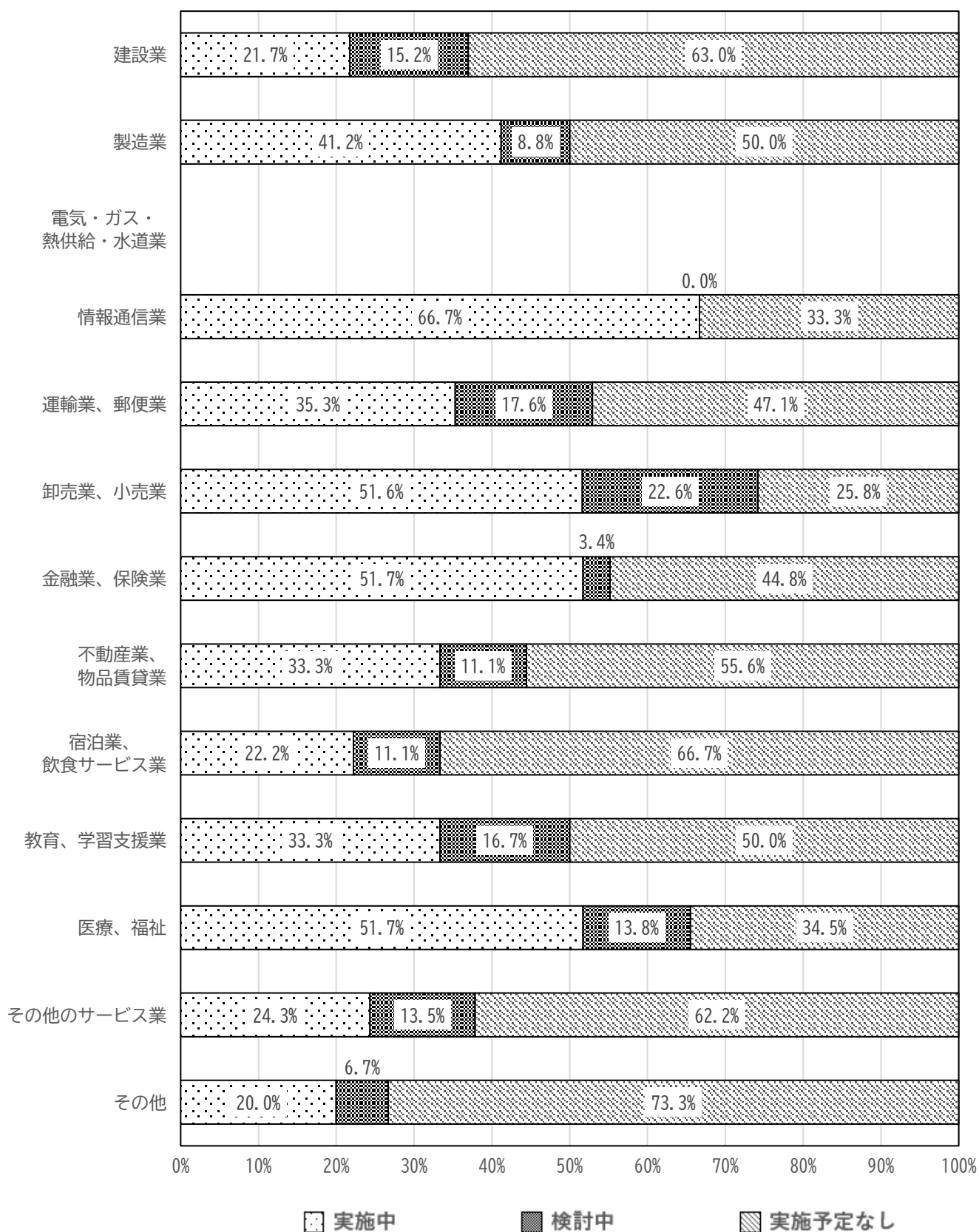


### ⑤「時差出勤」について

「実施中」は、業種区別では、情報通信業の割合が最も高く、次いで金融業、保険業と医療、福祉が高い。従業員数別では、従業員数が少なくなるほど割合が低い。

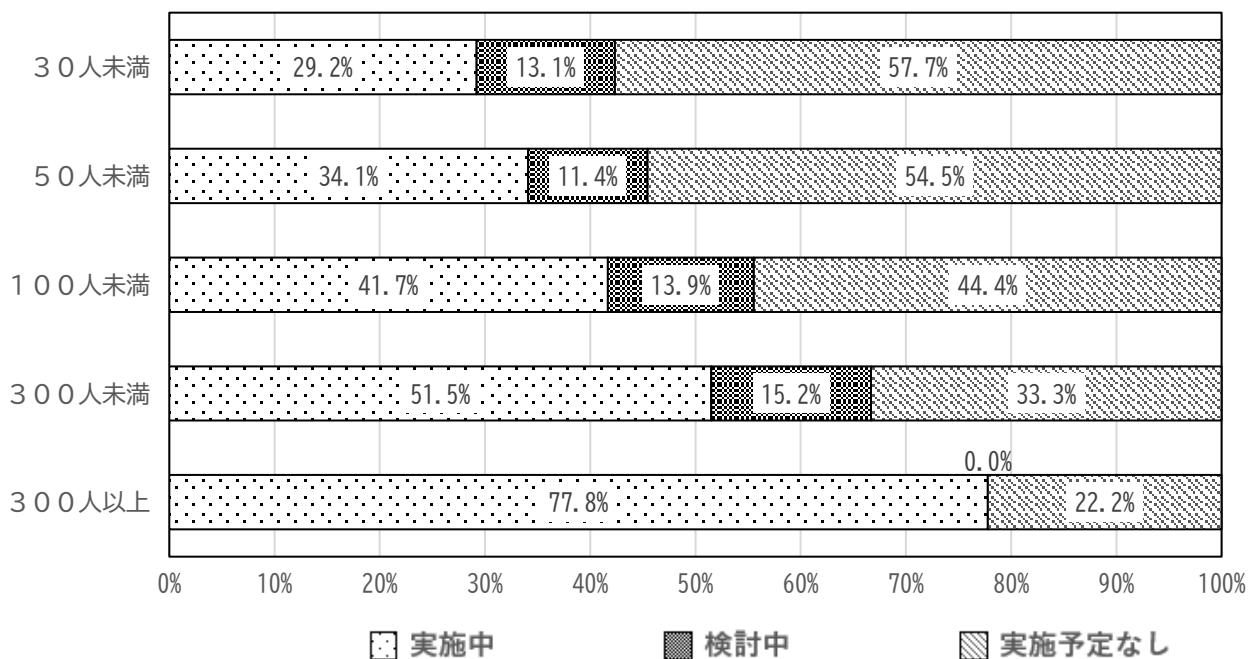
#### F1.業種区分

図.3-2-10-1⑤



### F3. 従業員数別

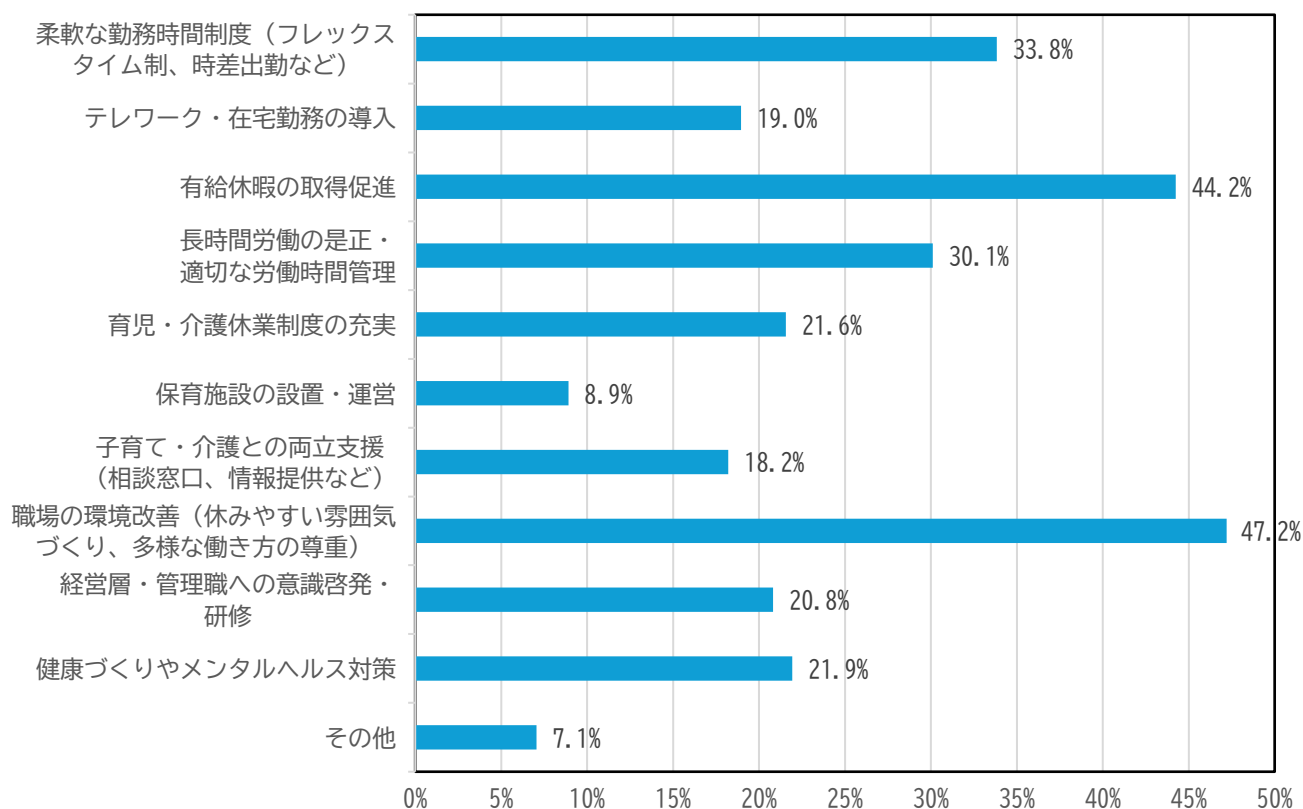
図. 3-2-10-3⑤



【問11】 貴事業所において、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を進めるために必要だと思う取り組み・制度は何だと思えますか。(複数回答)

「職場の環境改善(休みやすい雰囲気づくり、多様な働き方の尊重)」の割合が最も高く、次いで「有給休暇の取得促進」が高い。

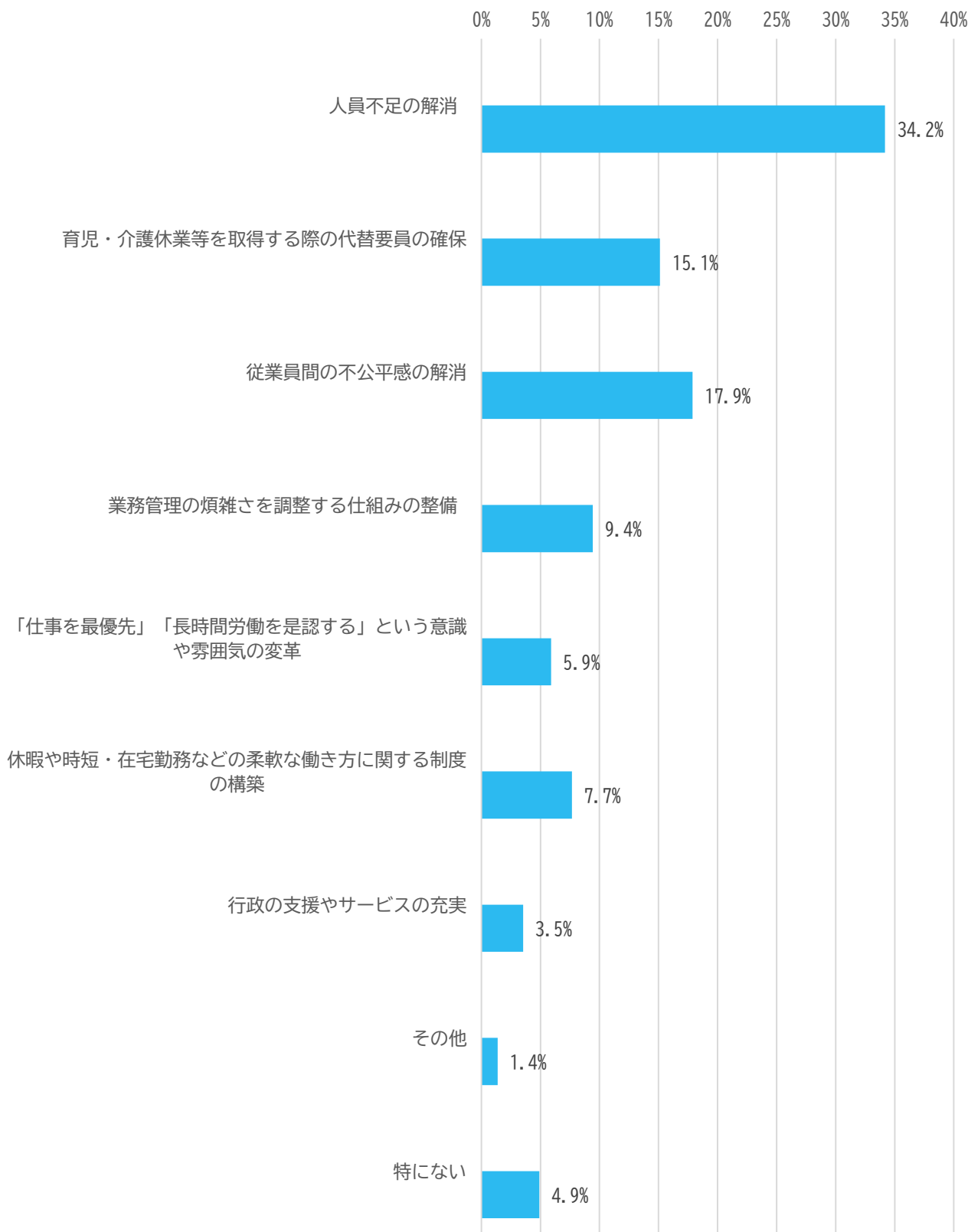
図 3-2-11



【問 12】 貴事業所において、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を進める上で、特に課題と  
感じることは何ですか。

「人員不足の解消」の割合が最も高く、次いで「従業員間の不公平感の解消」が高い。

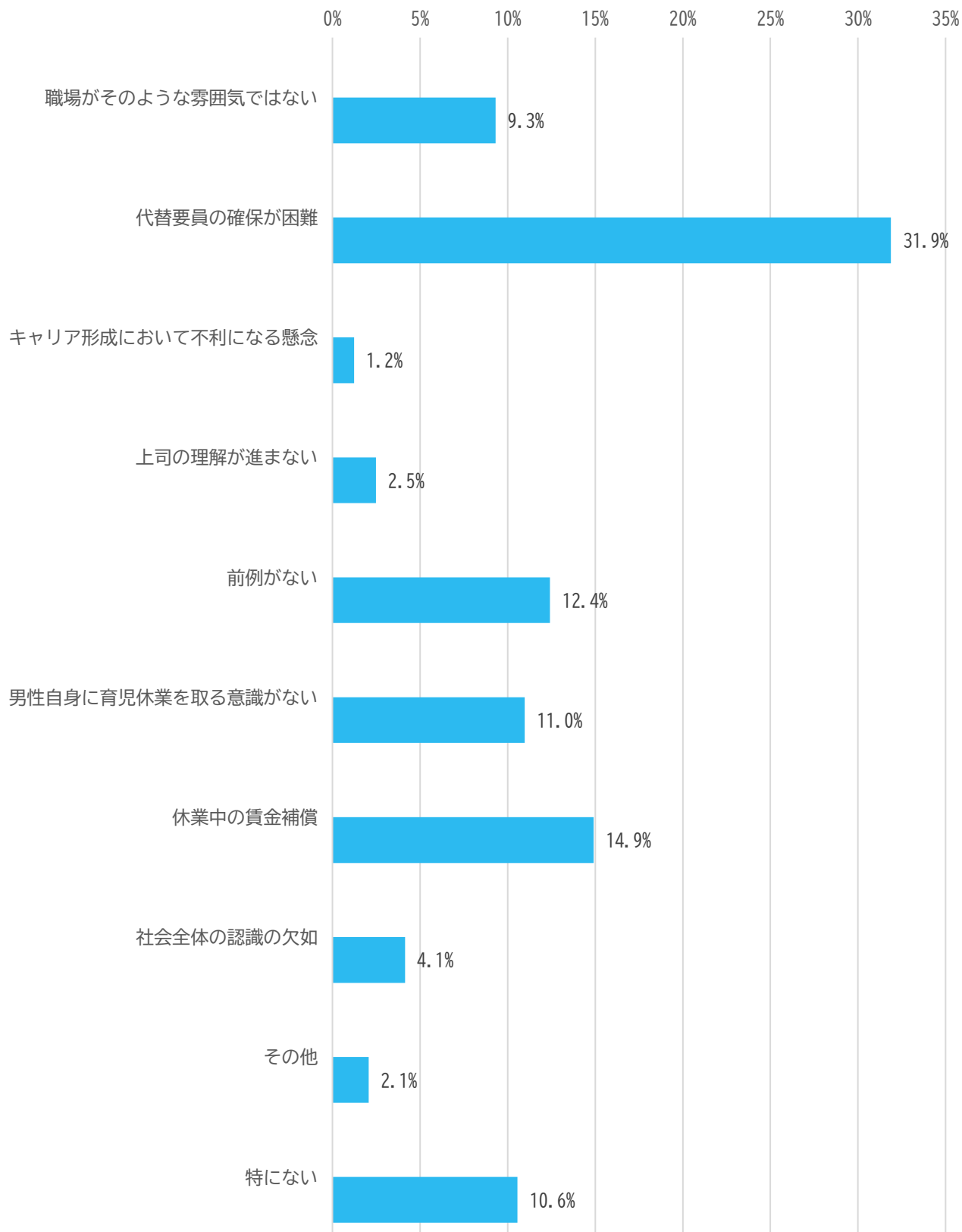
図 3-2-12



【問 13】 貴事業所において、男性が「育児休業」を取得するにあたっての特に大きな課題、または課題になりそうなことは何だと思えますか。

「代替要員の確保が困難」の割合が最も高く、次いで「休業中の賃金補償」が高い。

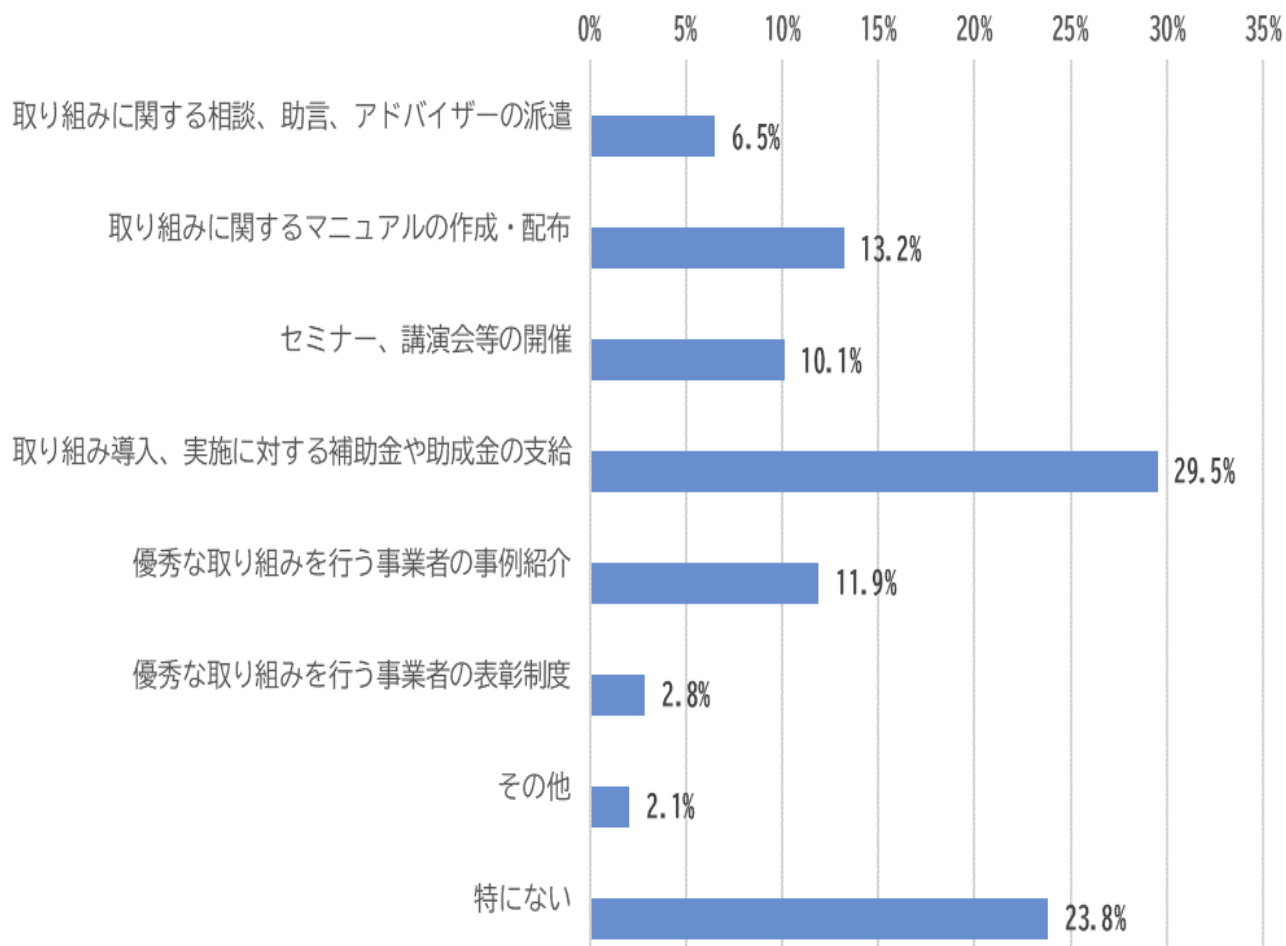
図 3-2-13



【問 14】 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の取り組みに関して、行政に特に望むことはありますか。

「取り組み導入、実施に対する補助金や助成金の支給」の割合が最も高く、次いで「特にない」を除くと、「取り組みに関するマニュアルの作成・配布」が高い。

図 3-2-14

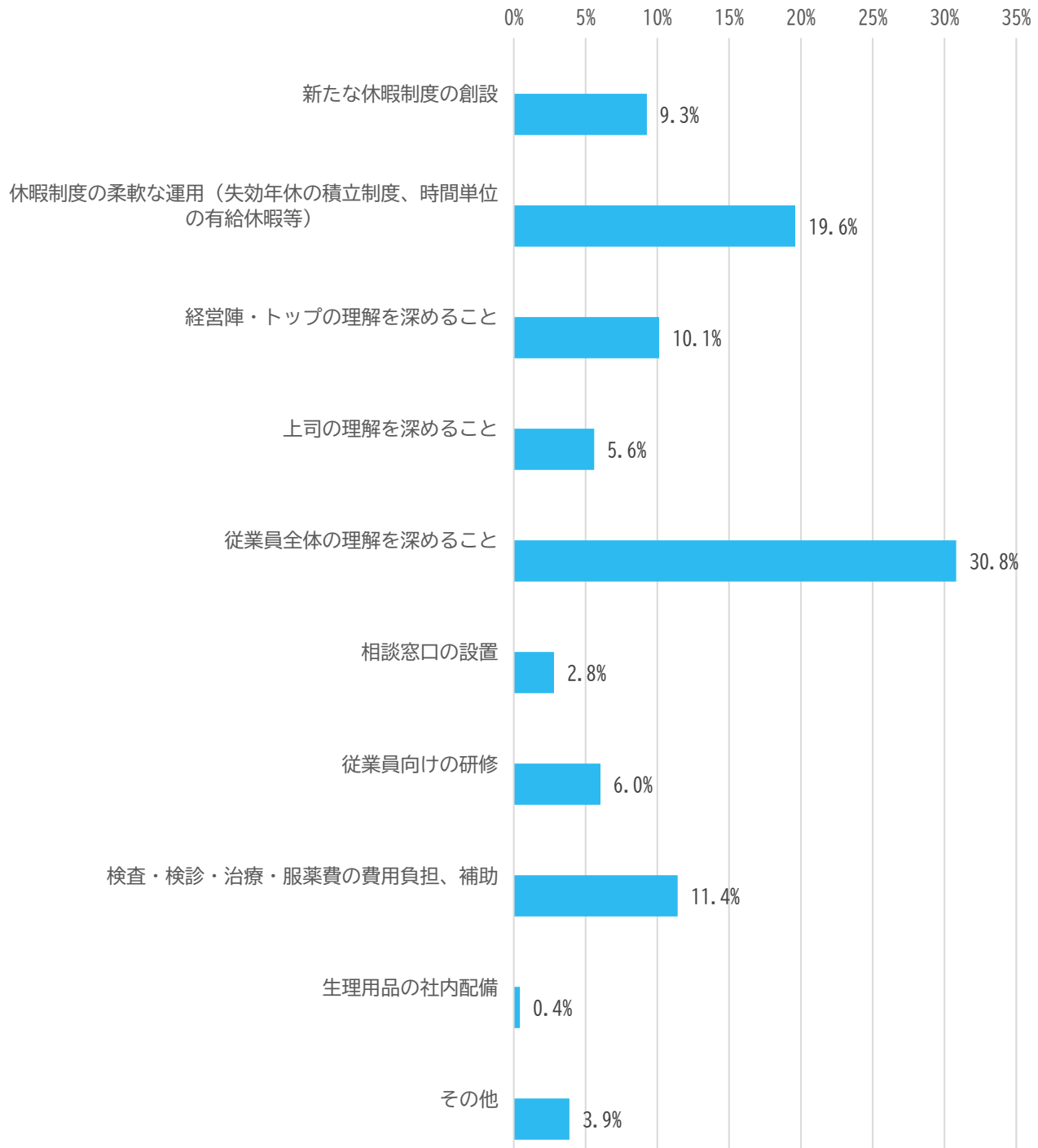


### 3-3 健康課題について

【問 15】 女性の社会進出等の観点からも、女性の健康課題※に対する取り組みが重要視されています。女性の健康課題について、職場での取り組みとして、特に重要だと思う選択肢に○をつけてください。

「従業員全体の理解を深めること」の割合が最も高く、次いで「休暇制度の柔軟な運用（失効年休の積立制度、時間単位の有給休暇等）」が高い。

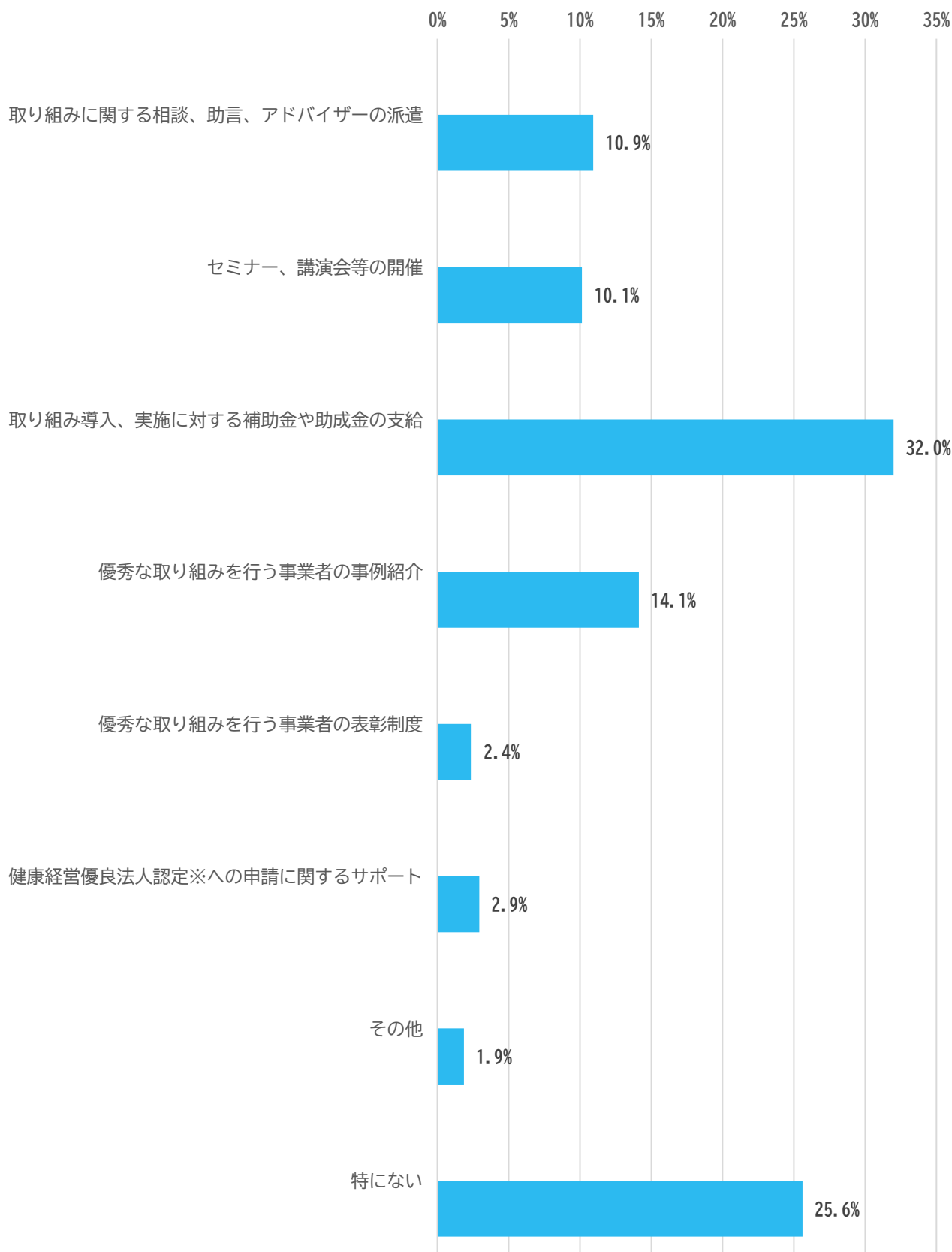
図 3-3-15



【問 16】 健康課題の取り組みに関して、行政に特に望むことは何ですか。

「取り組み導入、実施に対する補助金や助成金の支給」の割合が最も高く、次いで「特にな  
い」を除くと、「優秀な取り組みを行う事業者の事例紹介」が高い。

図 3-3-16

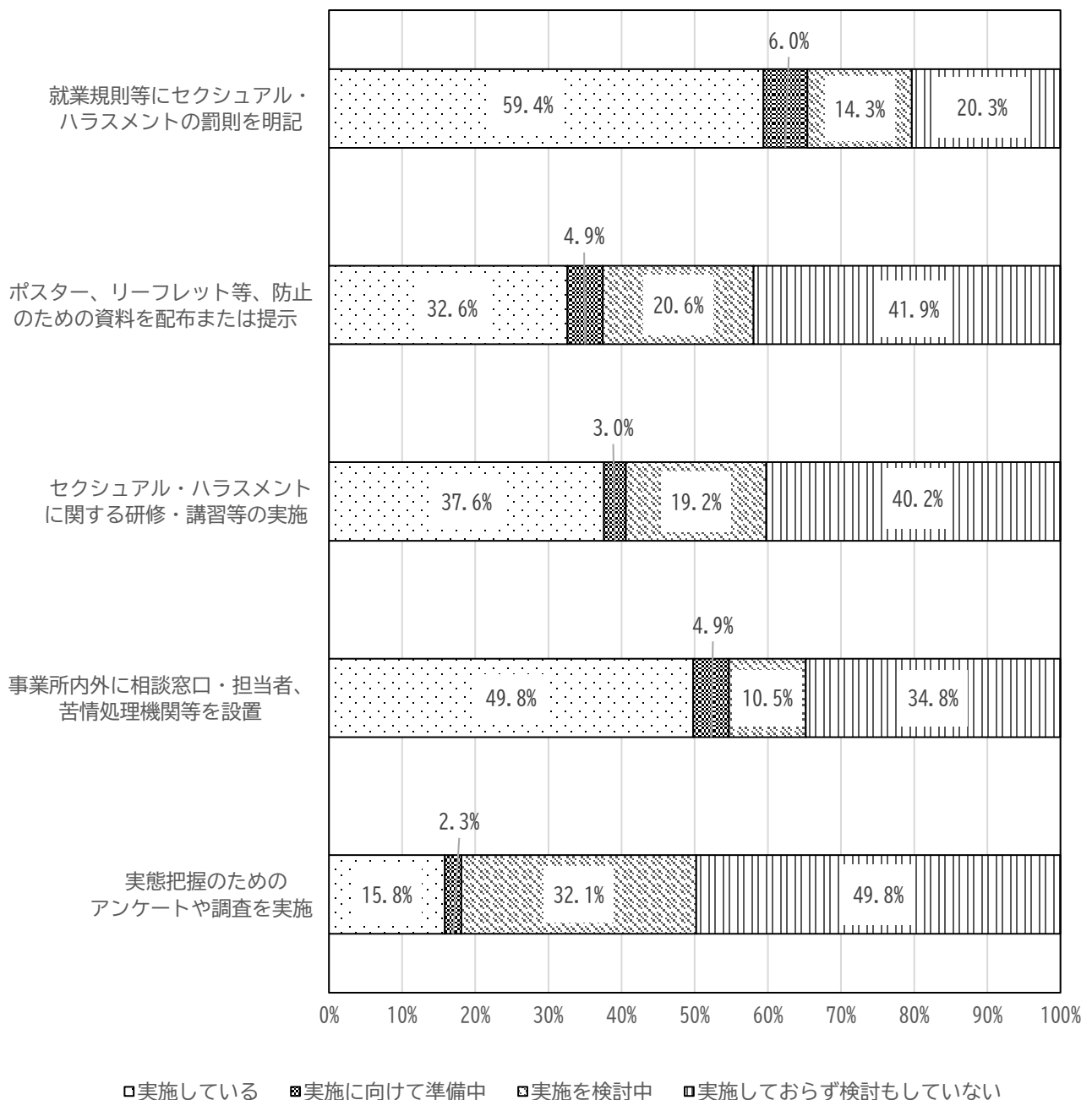


### 3-4 セクシュアル・ハラスメントについて

【問17】 貴事業所において、セクシュアル・ハラスメント防止のために、どのような取り組みを実施していますか。以下①～⑤の取り組み状況について教えてください。(1つずつ)

「実施中～準備中」の割合が最も高いのは、「就業規則等にセクシュアル・ハラスメントの罰則を明記」、次いで「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」が高い。「未実施かつ未検討」の割合が最も高いのは「実態把握のためのアンケートや調査を実施」、次いで「ポスター、リーフレット等、防止のための資料を配布または提示」が高い。

図 3-4-17



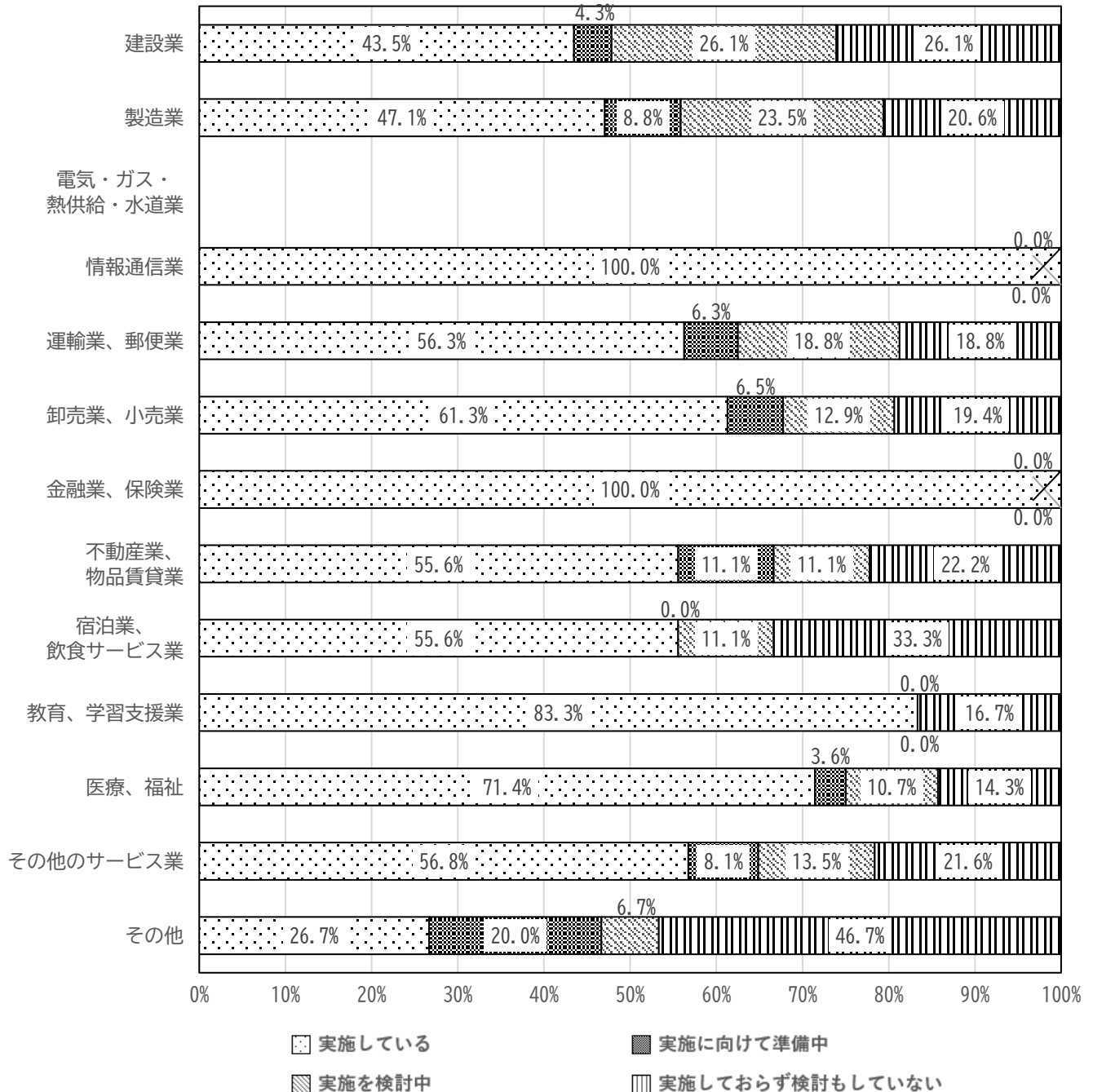
## ■属性別の特徴

### ① 就業規則等にセクシュアル・ハラスメントの罰則を明記 について

「実施中～準備中」は、業務区分別では、情報通信業と金融業、保険業で100%であり、次いで教育、学習支援業が多い。従業員数別では、300人未満が最も多く、次いで100人未満が多い。

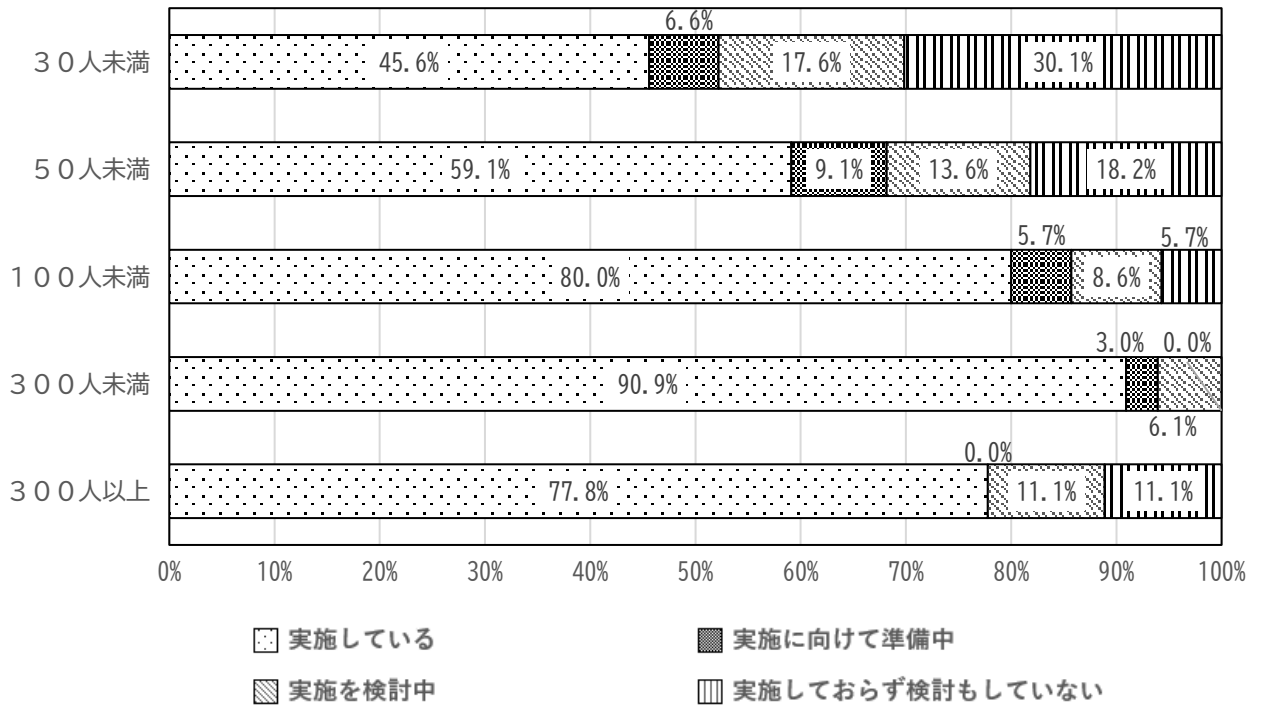
## F1.業種区分

図.3-4-17-1①



F3. 従業員数別

図. 3-4-17-3①

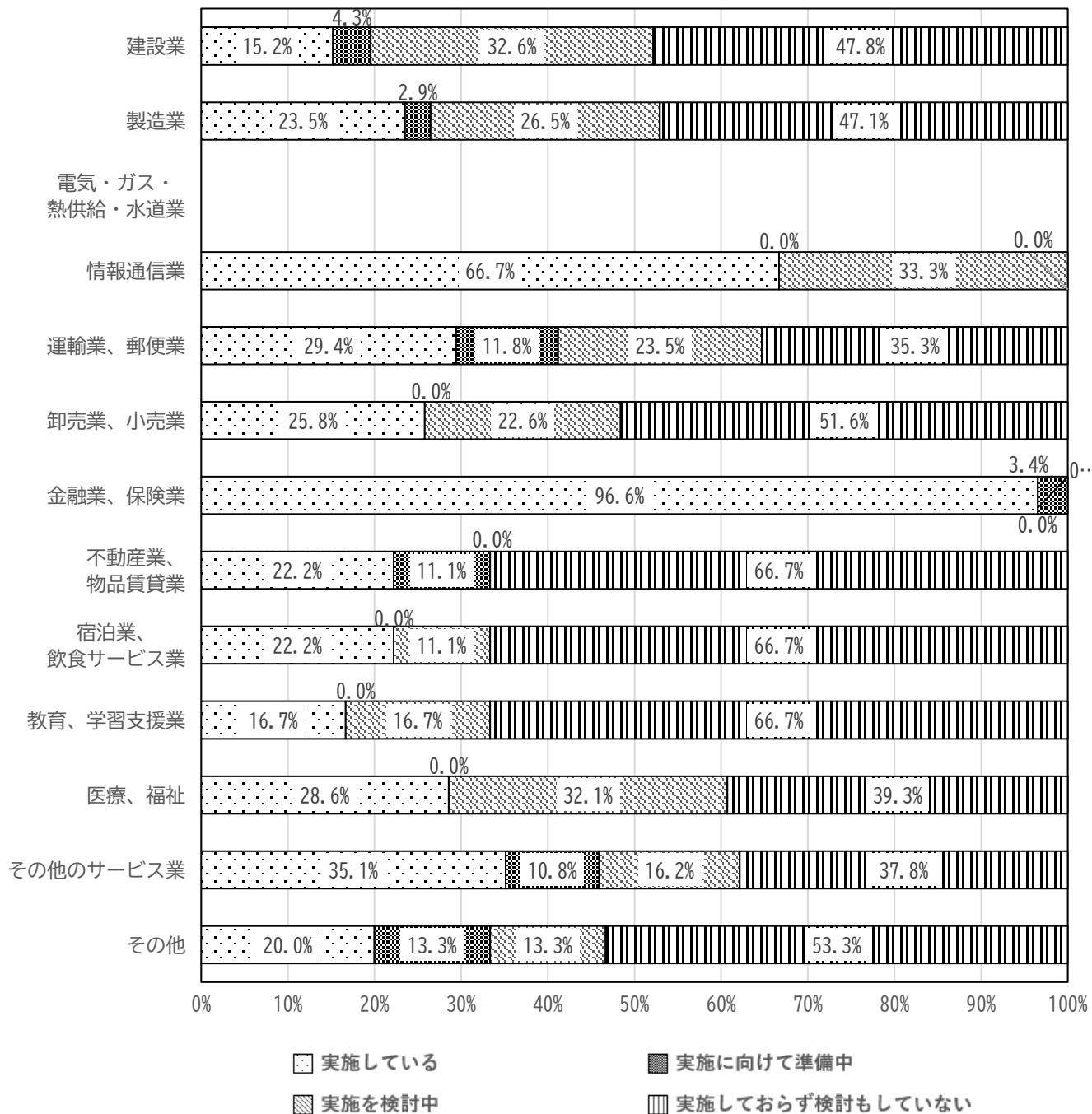


② ポスター、リーフレット等、防止のための資料を配布または提示 について

「実施中～準備中」は、業務区分別では、金融業、保険業で100%であり、次いで情報通信業が多い。従業員数別では、300人以上が最も多く、次いで300人未満が多い。

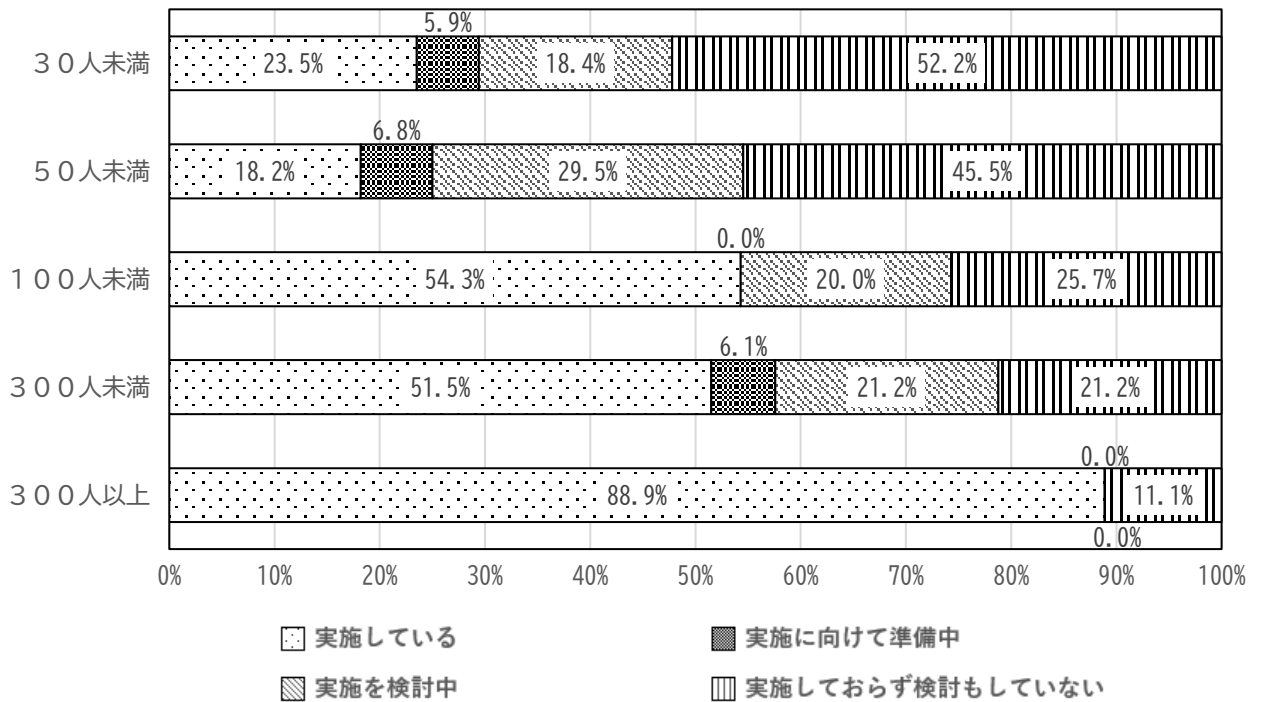
F1.業種区分

図.3-4-17-1②



F3. 従業員数別

図. 3-4-17-3②

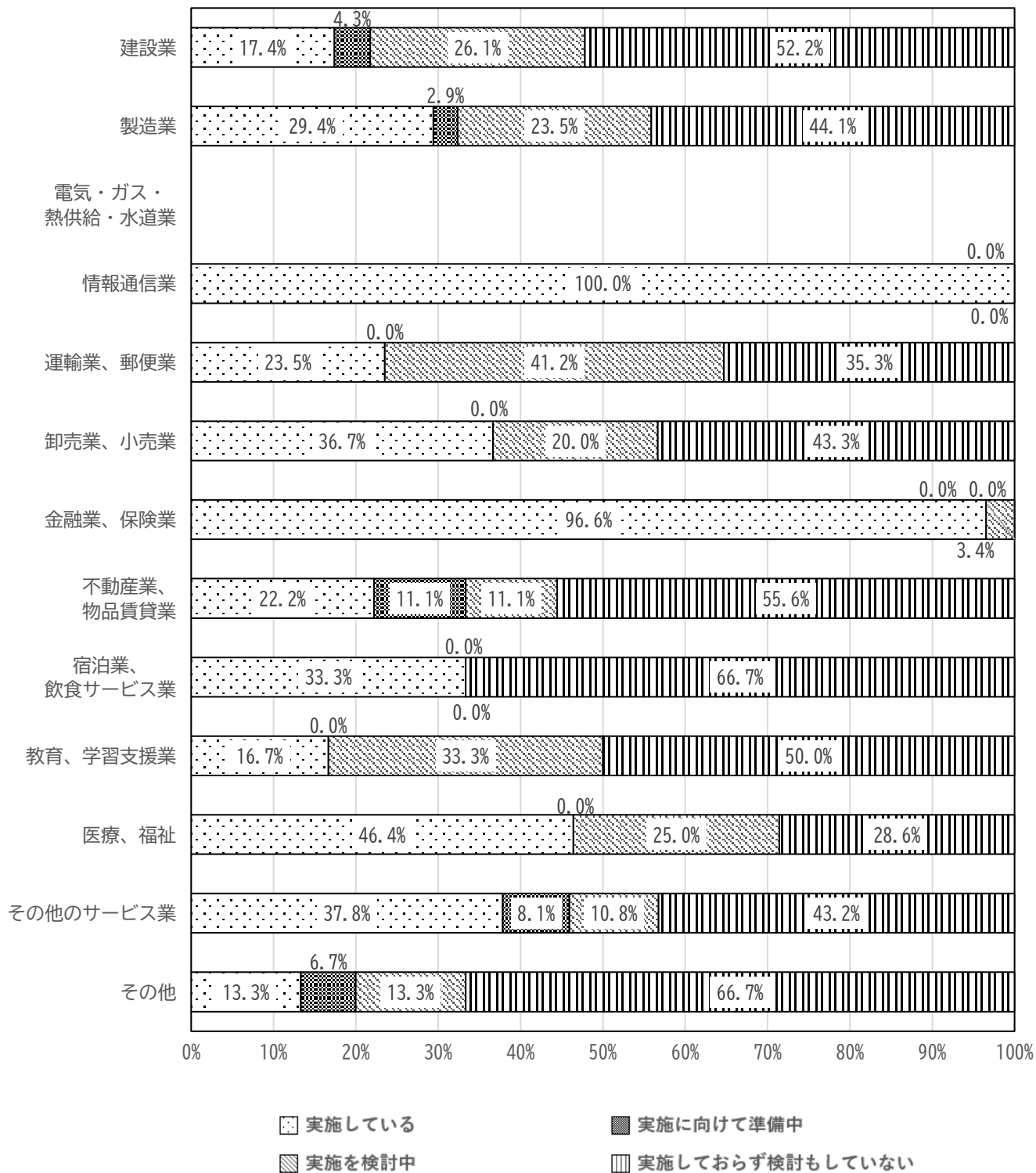


### ③ セクシュアル・ハラスメントに関する研修・講習等の実施 について

「実施中～準備中」は、業務区分別では、情報通信業で100%であり、次いで金融業、保険業が多い。従業員数別では、300人以上が最も多く、次いで100人未満が多い。

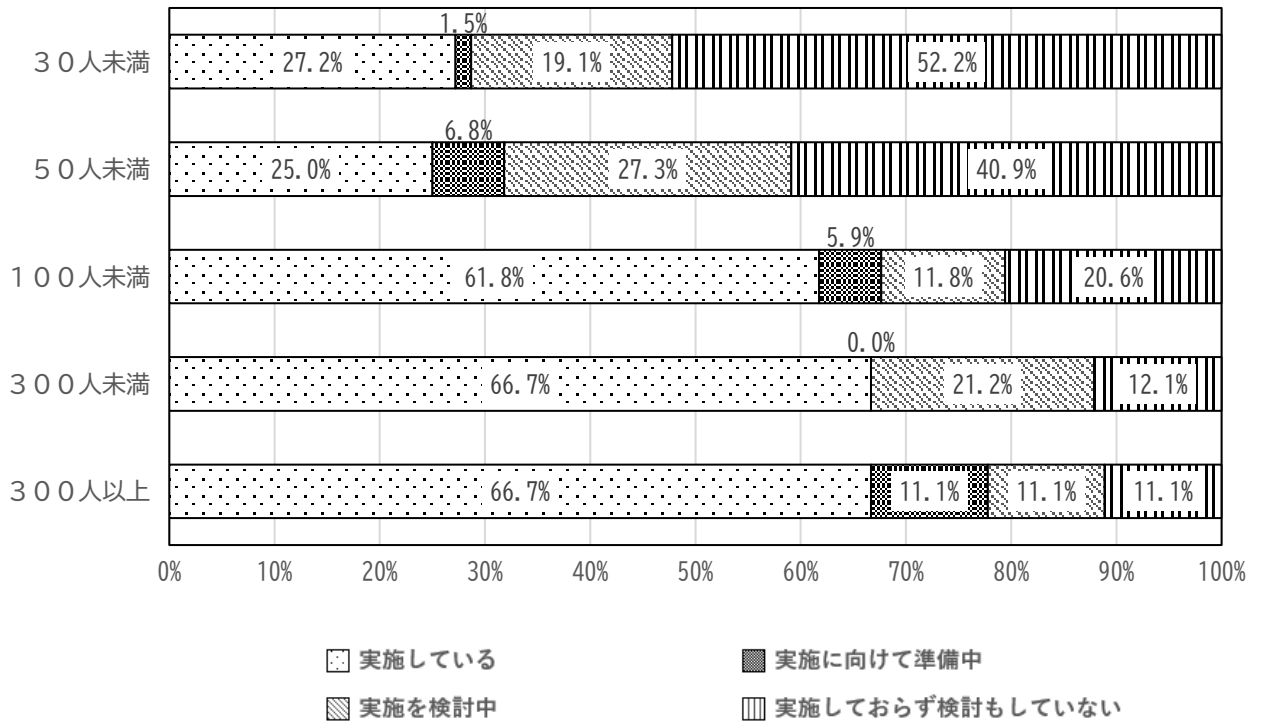
#### F1.業種区分

図. 3-4-17-1③



F3. 従業員数別

図. 3-4-17-3③

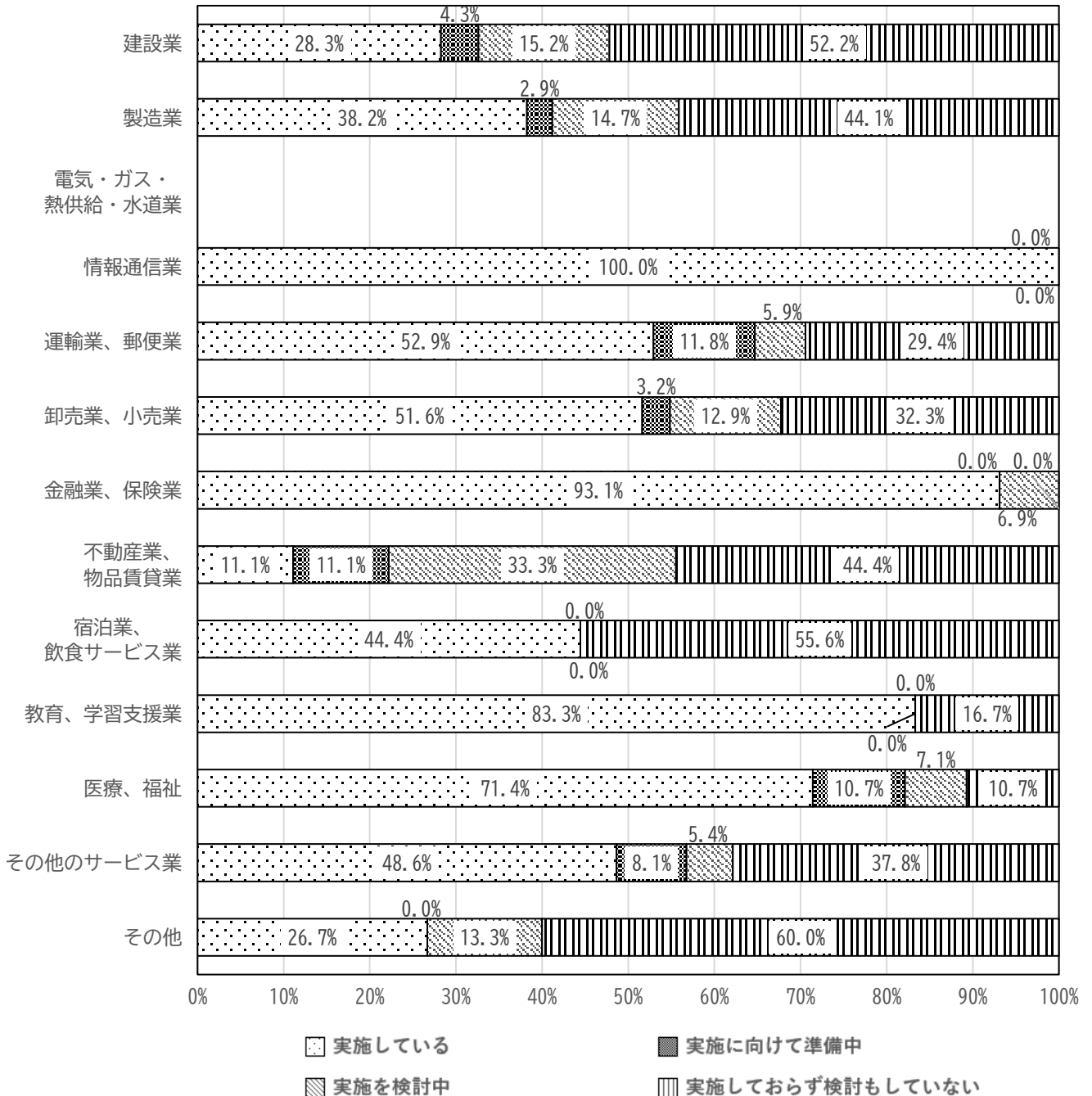


④ 事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置について

「実施中～準備中」は、業務区分別では、情報通信業で100%であり、次いで金融業、保険業が多い。従業員数別では、300人以上が最も多く、次いで300人未満が多い。「検討もしていない」は、業務区分別では、宿泊業、飲食サービス業が最も多い。従業員数別では、30人未満が最も多く、次いで50人未満が多い。

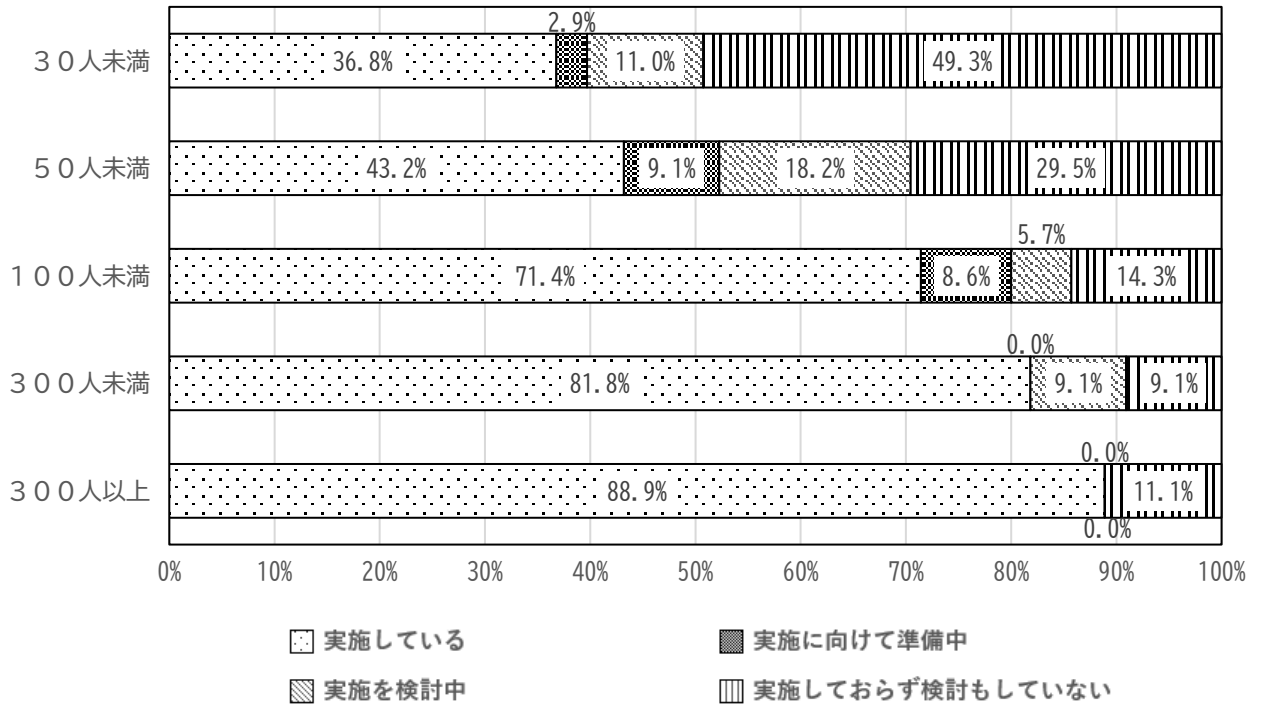
F1.業種区分

図.3-4-17-1④



F3. 従業員数別

図. 3-4-17-3④

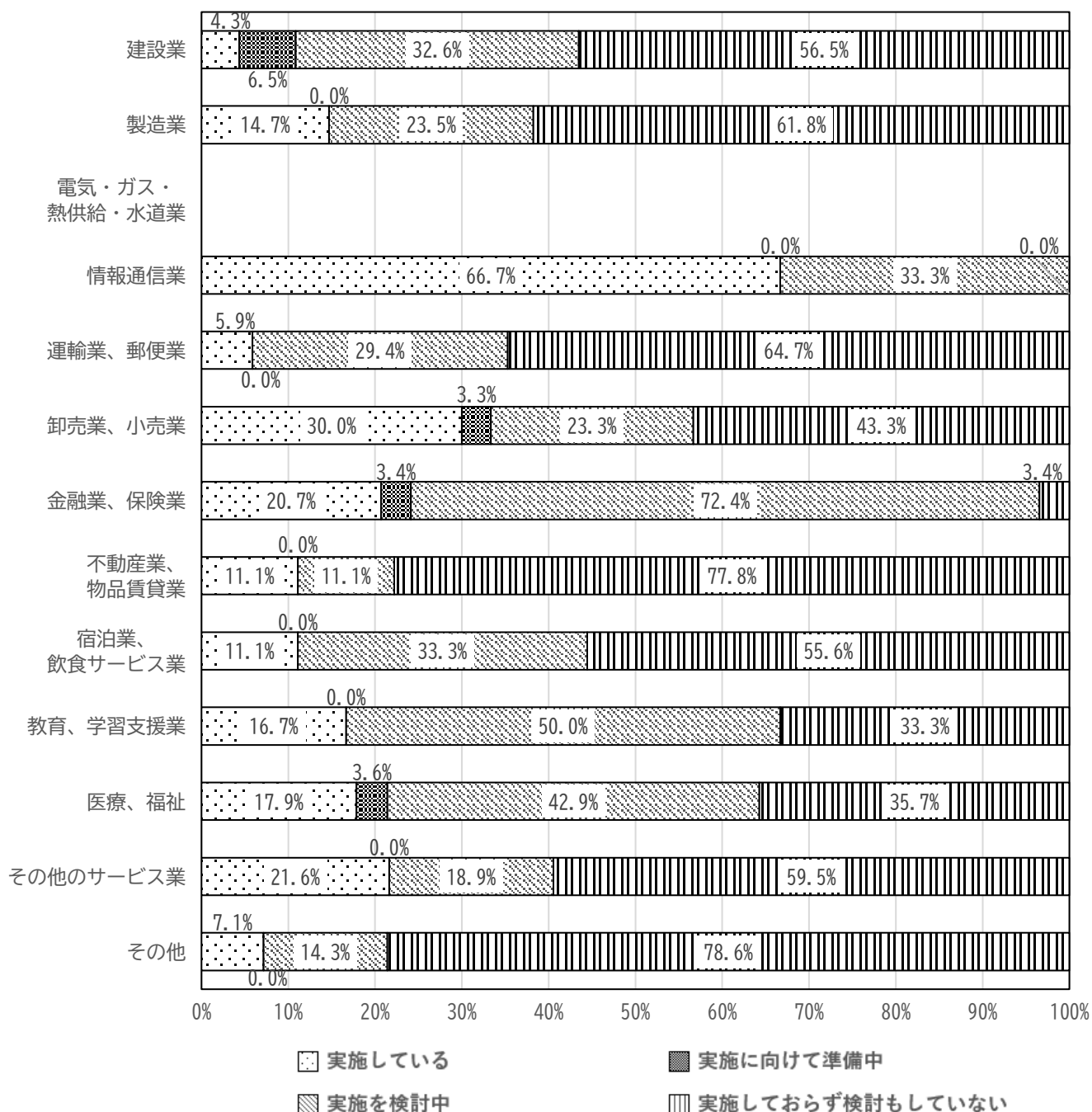


### ⑤実態把握のためのアンケートや調査を実施 について

「実施中～準備中」は、業務区分別では、情報通信業が最も多く、次いで卸売業、小売業が多い。従業員数別では、300人以上が最も多く、次いで300人未満が多い。「検討もしていない」は、業務区分別では、不動産、物品賃貸業が最も多く、次いで運輸業、郵便業が多い。従業員数別では、30人未満が最も多く、次いで50人未満が多い。

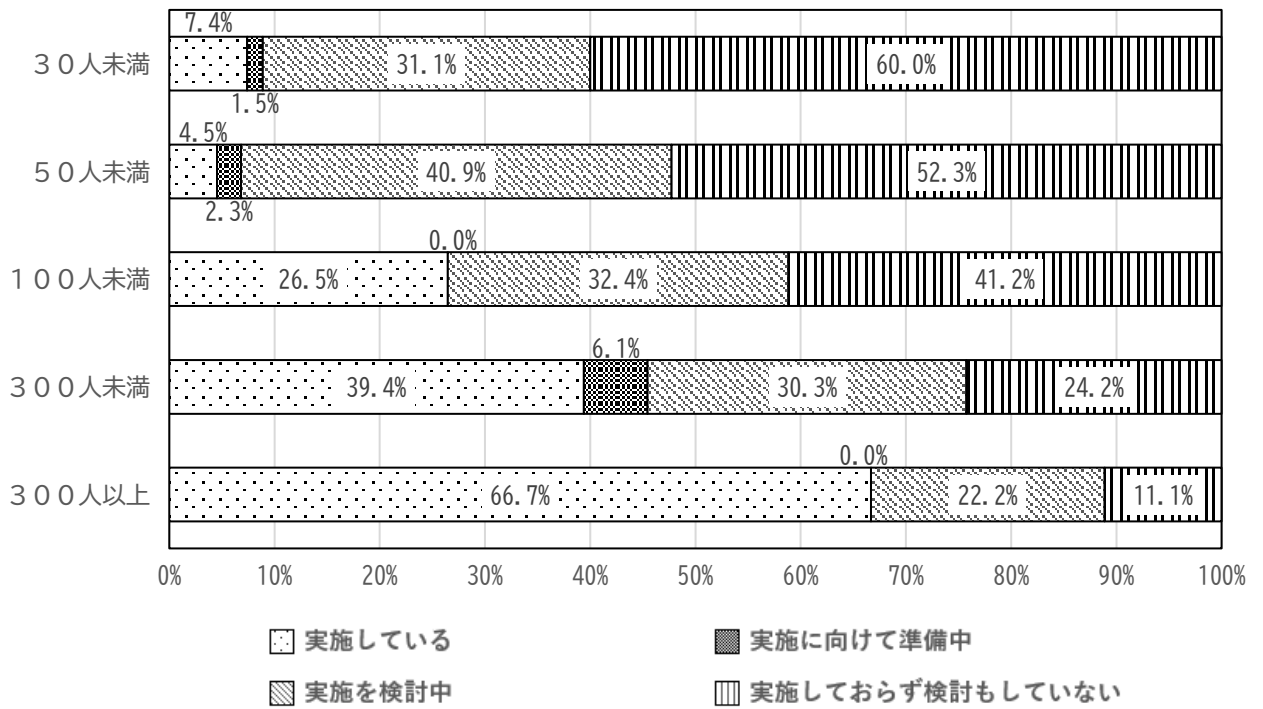
### F1.業種区分

図.3-4-17-1⑤



F3. 従業員数別

図. 3-4-17-3⑤

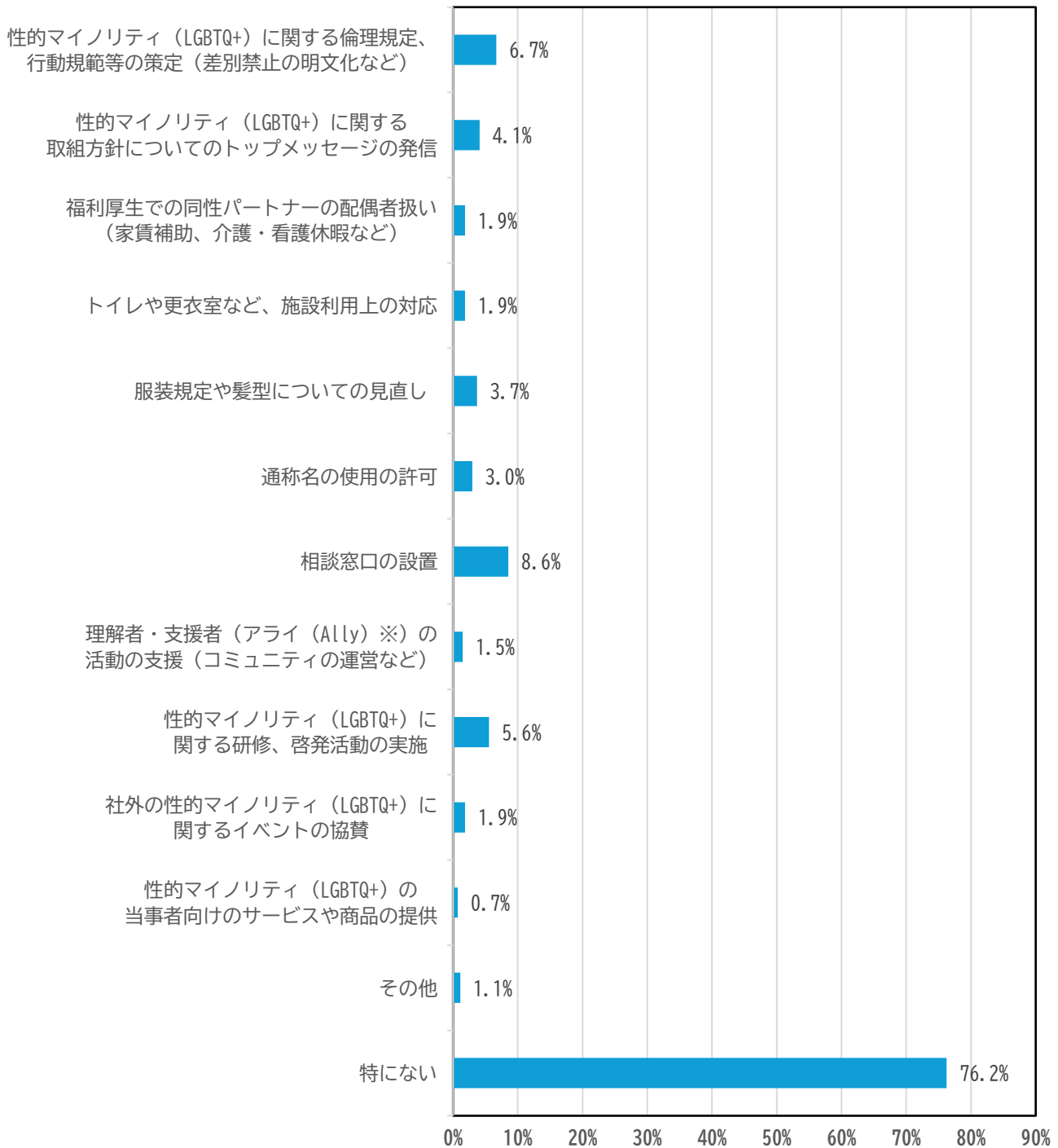


### 3-5 多様な性・性的マイノリティ(LGBTQ+)について

【問 18】 貴事業所では性的マイノリティ(LGBTQ+)に関して、どのような取り組みを実施していますか。

実施している取り組みでは、「相談窓口の設置」の割合が最も高く、次いで「性的マイノリティ(LGBTQ+)に関する倫理規定、行動規範等の策定(差別禁止の明文化など)」が高い。

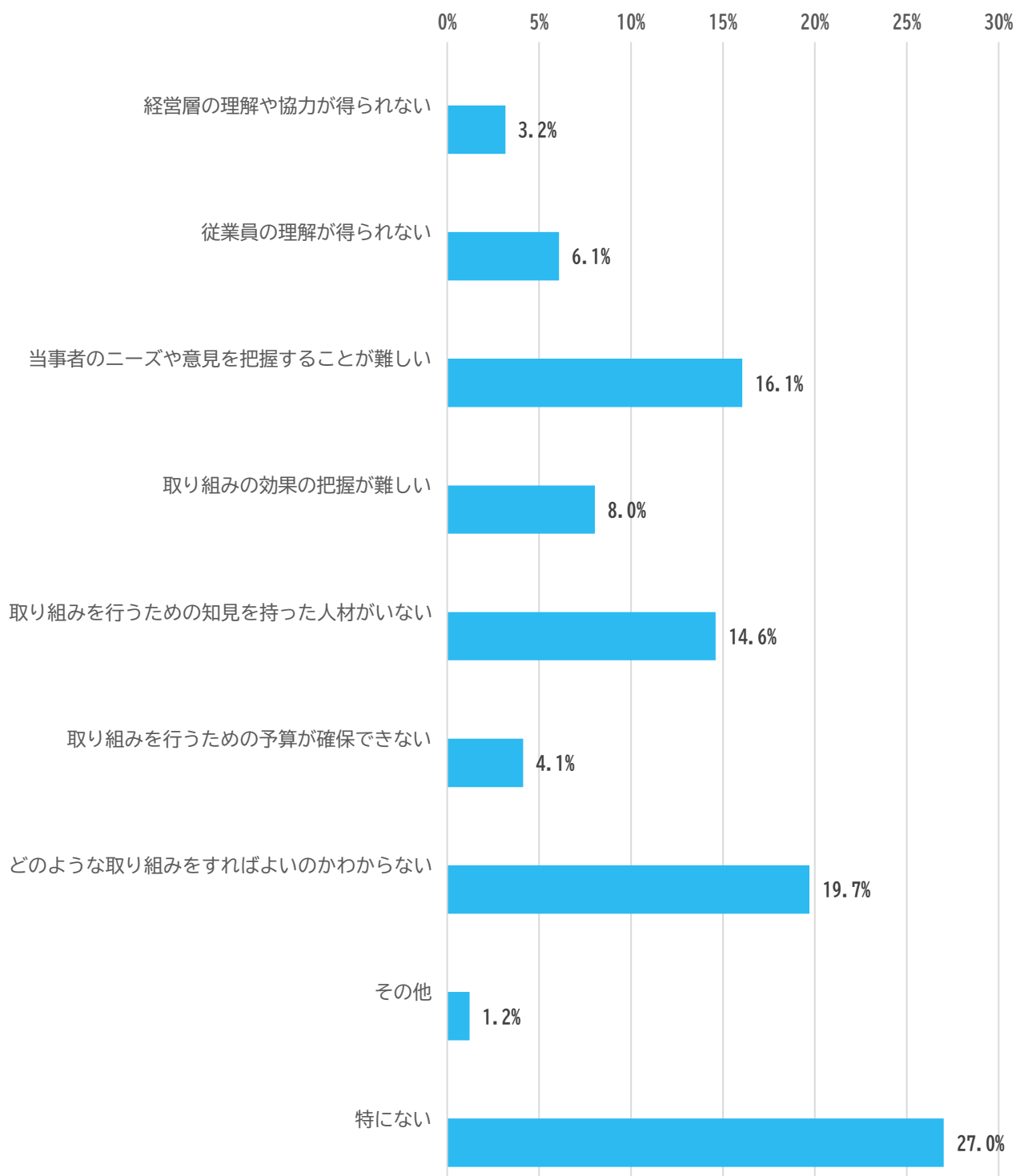
図 3-5-18



【問 19】 貴事業所が性的マイノリティ(LGBTQ+)に関する取り組みを進める上で特に課題と感じることは何ですか。

「特にない」以外では「どのような取り組みをすればよいのかわからない」の割合が最も高く、次いで「当事者のニーズや意見を把握することが難しい」が高い。

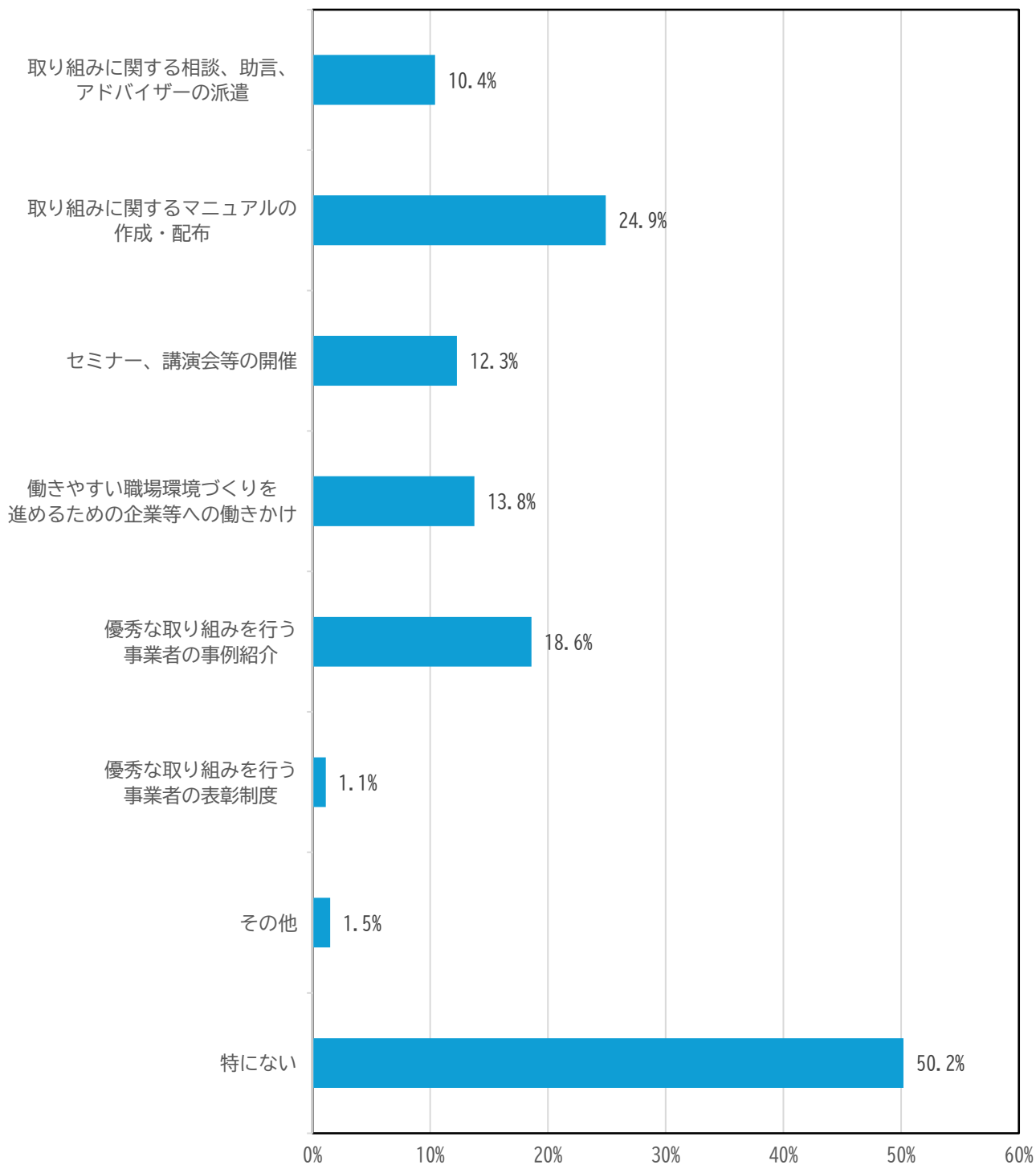
図 3-5-19



【問 20】 性的マイノリティ(LGBTQ+)に関する取り組みとして、特に行政に望むことは何ですか。

「特にない」以外では、「取り組みに関するマニュアルの作成・配布」の割合が最も高く、次いで「優秀な取り組みを行う事業者の事例紹介」が高い。

図 3-5-20



## 6 取り組み全般について

問 21 貴事業所が女性の活躍推進、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、健康課題、ハラスメント、性的マイノリティ（LGBTQ+）に関する独自の取り組みを行っていただければ、その効果と合わせてお知らせください。（自由記入）

### 【女性活躍推進】

・管理職に女性を登用した事で社員一人一人の仕事での悩みや相談・家庭内での愚痴や自身の体調等についての不安など気軽に話せる雰囲気が出た。社員から上がってくる会社内の要望などは経営者に迅速に伝える事ができるようになった。女性目線で事務所内等の環境整備も出来るようになった。【建設業】

### 【ワーク・ライフ・バランス】

・年次有給休暇を15分単位で取得できるようにしている。家事や私用等で休みをとりたいたいときに必要最小限の休暇取得で済むので、職員には好評である。【医療・福祉】

・当会は女性が多い業種のため、時間休暇の取得や育児・介護に係る規程の整備など、女性（男性も）が働くために必要な体制づくりに従前から取り組んできました。社会情勢や職員の意識の変化に合わせて、今後はワーク・ライフ・バランス、健康課題、性的マイノリティ等に係る知識や理解が必要になっていくと思いますので、基礎的知識の習得や事業所の取り組み事例等について知ることができるよう、行政がホームページの常設サイトや場（対面、オンライン）の開設に取り組んでいただけると事業所や担当者のヒントになり得るかと思います。【医療・福祉】

・年次有給休暇を10日以上を目標に取り組んできました。幸いにもその目標は達することが出来ました。今年度はさらにプラス1日を目標に取り組んでいます。女性の管理職を育成する取組を行っています。現在3名の課長がおりますが、課長補佐を3名育成しています。次年度にはすくなくとも1名以上昇格できることを願っています。【卸売業・小売業】

・子供の行事や子供の体調不良など突然の休みでも人員不足とならないよう、新規採用を積極的に行っている。男女問わず、子育て世代が休みやすい環境を作っている。【医療・福祉】

・次の期初にはフルフレックスを導入いたします。これによりワーク・ライフ・バランスが取れることを期待します。【卸売業・小売業】

・毎月の全体会議でワーク・ライフ・バランスを大切にできるよう促しています。一昨年より、社員満足度数値があがっています。【不動産業・物品賃貸業】

### 【ハラスメント】

・ハラスメントについては毎年研修を実施しています。ハラスメント以外にも健康相談や何でも相談できるサイトを登録済また年1回アンケートを実施しています。女性が多い職場のため、逆に男性が育児時短勤務なども出来る様配慮しています【卸売業・小売業】

・1. 就業規則にセクハラ、パワハラ、マタハラ等、各種ハラスメント行為を行った場合の記載  
2. 運転職については、業務都合での開始時間としている 3. 有給休暇は半日×1日単位としている 4. 出産、育児時間、生理休暇、妊娠中の健康審査の記載 5. 育児・介護休業等に関する規則の作成済。上記1. 4. 5は現状対応したことが無い ※4の生理休暇は対応している

### 【運輸業・郵便業】

・朝礼等のスピーチする場で、話題（重くならない程度）をし、なにかあったら個別で相談でき

る雰囲気はつくっています。【製造業】

・弊所は女性パート1人と非常勤役員（男性）のみなので特に取り組むことはありませんが、従業員が気軽に相談が出来る環境が望ましいと思います。【その他】

・ハラスメント防止については、全職員に対して定期的に教育、周知を行っている。

・若干のハラスメントが発生する場合もあったが、早期に解決している。【その他サービス業】

・コンプライアンスは得に重視しており、教育も定期的実施。性別は関係なく、1人の人間として対等・平等に取り扱うことが必要。【その他サービス業】

#### 【多様な性】

・独自の取り組みはありません。性的マイノリティについては全く取り組みが出来ていない状況です。逆にご教示いただけると助かります。 【建設業】

#### 【全般】

・今の段階では特に何も表立ってしていないのですが、女性に限らずすべての人が気持ちよくスムーズに、なるべく負荷のかからないように仕事ができる努力はみんなですしています。何かある場合は必ず相談できる人間がいる会社に努力しています。様々な人が色々な考え・環境の中で当社のなかで良い環境で働けるように努力していきたいです【金融業・保険業】

・保護者の方がそういった問題をかかえられている場合、子育てにも影響が出るため面談を行う事があります。相談窓口の連絡先を毎月配布している園だよりに記載しています。【医療・福祉】

#### 【その他】

・女性社長でその辺は寛容です。【その他サービス業】

・取り組みに必要な労力、補う人材等の確保が難しい。事業所単位ではなく本部主体で対応している。【卸売業・小売業】

・職種も色々ある訳で、ステレオタイプの事を掲げられても困る最近です。【無回答】

・女性活躍推進 ワーク・ライフ・バランスを取り組んできているが、税のしくみなどでつまづく事が多ある【卸売業・小売業】

・当社は女性従業員がいないので（今後も入社予定もなし）あまりアンケートに協力できず申し分けありません【建設業】

・何にしても、売上がないと何もできない。また、今回問題にされている物について、弊社は女性中心の会社であり、規模も小さすぎる為あまりアンケートにかみ合っていない。【製造業】