

木津川市  
男女共同参画に関するアンケート調査  
報 告 書（抜粋）

令和7年(2025年)3月

木 津 川 市

# I 調査の概要

## 1. 調査の目的

この調査は、木津川市における男女共同参画社会の構築を目指して、市民の生活等の実態や男女共同参画社会に関する意識を調査し、木津川市にふさわしい男女共同参画計画の策定と今後の施策展開の基礎資料とする目的として実施した。

## 2. 調査項目

市民アンケート調査	事業所アンケート調査
(1) 回答者の属性 (2) 家庭生活について (3) 子育て・教育について (4) 地域活動・防災について (5) 仕事について (6) ドメスティック・バイオレンス、ハラスメントなどについて (7) 男女共同参画社会について	(1) 事業所の概要 (2) 女性の登用について (3) 男女がともに働きやすい環境について (4) 子育て・介護との両立支援について (5) 男女共同参画に関する今後の取組について

## 3. 調査設計

	市民アンケート調査	事業所アンケート調査
調査対象区域	木津川市全域	
調査対象者	市内在住の18歳以上の市民3,000人	市内 200 事業所 (従業員数 6 人以上、かつ女性従業員及び男性従業員がそれぞれ 2 人以上)
標本抽出法	住民基本台帳より無作為抽出法	事業所母集団データベースから無作為抽出
調査方法	郵送配布－郵送・WEB回答	
調査期間	令和6年（2024年）10月24日（木）～11月15日（金）	

## 4. 回収結果

	配布数		回収数		回収率
			調査票	WEB	
市民アンケート	3,000	1,059	753	306	35.3%
(性別内訳)	男性	1,380	445	277	32.3%
	女性	1,620	603	468	37.2%
	不明	—	11	8	—
事業所アンケート	200	76	57	19	38.0%

## 5. 報告書の見方

- 回答は、各質問の回答者数（n）を基数とした百分率（%）で示し、小数点第2位を四捨五入した。（比率の合計が100.0%にならない場合がある。）
- 図表上の「MA%」という表記は複数回答（Multiple Answer の略）の、また、「LA%」という表記は制限つき複数回答（Limited Answer の略）の意味である。
- コンピュータ入力の都合上、図表において、回答選択肢の見出しを簡略化している場合がある。
- 選択肢「その他」については比較の対象から除外している。
- 回答者数（n）が30人未満の場合、母数が少ないと一概に適正な比率とは言えないため注意が必要である。

## 6. 標本誤差について

本調査の主な回答率における標本誤差の幅は次のとおり。

調査結果の信頼度95%レベルにおける信頼区間を、主な%について求めたのが下記の表である。

この表から、たとえば、本調査結果で30%の女性が答えている場合、信頼区間の2分の1幅が3.8%であるから、100回調査をすると95回まで26.2%から33.8%の間の回答が得られるというようにみることができる（男性の場合は25.8%から34.2%）。

【標本誤差の1/2幅を求める公式】（信頼度95%の場合）

$$\text{標本誤差} = 1.96 \times \sqrt{\frac{N-n}{N-1} \times \frac{P(100-P)}{n}}$$

P (%)	標本誤差	
	女性	男性
50%	±4.1	±4.6
45%または55%	±4.1	±4.5
40%または60%	±4.0	±4.5
35%または65%	±3.9	±4.4
30%または70%	±3.8	±4.2
25%または75%	±3.6	±4.0
20%または80%	±3.3	±3.7
15%または85%	±2.9	±3.3
10%または90%	±2.5	±2.7
5%または95%	±1.8	±2.0

ただし

N = 母集団数 女性：41,143

男性：38,222

n = 標本数 女性：603

男性：445

P = 標本測定値（回答率：%）

## II 調査結果の概要

### 1. 市民アンケート調査

#### 【家庭生活について】

##### (1) 性別役割分担意識についての考え方（問7）

性別役割分担意識についての考え方については、『否定的』（「どちらかといえば同感しない」と「同感しない」の合計）は74.5%で、『肯定的』（「同感する」と「どちらかといえば同感する」の合計）の24.4%を大きく上回っている。

性別にみると、『肯定的』は女性より男性のほうが9.5ポイント高くなっている。

前回調査と比較すると、『肯定的』は前回より11.4ポイント低くなっている。

##### (2) 家庭内の役割分担の理想と現実（問8・9）

家庭内の役割分担について、理想では、いずれも4割以上の人人が「男性と女性が同じ程度」と回答しているが、実際に同じ程度行っているのは、「日常の買い物」の22.3%が最も高く、次いで「町内会や地域の活動」が22.0%、「掃除」が21.2%で、それ以外は2割に満たない状況である。

食事のしたくや日常の買い物については、理想でも3～4割は「主に女性で男性は補助程度」と回答しており、生活費を得るのは「主に男性で女性は補助程度」の回答が5割近い。ただし、実際には食事のしたくやあとかたづけ、洗濯、掃除などは「いつも女性」の割合が高く、「生活費を得る」は「いつも男性」の割合が高くなっている、男女の役割に偏りがみられる。

##### (3) 「仕事」「家庭生活」「プライベート」の関わり方（問10）

男女ともに、希望では「仕事、家庭生活、プライベートのすべてをバランスよく」優先したいと考える人が多数を占めるが、現実にバランスよく優先できている割合は低くなっている。希望に比べて現実には、女性は「家庭生活」を、男性は「仕事」を優先している割合が高い。

前回調査と比較すると、男女とも希望では、「仕事、家庭生活、プライベートのすべてをバランスよく」優先したいと考える人の割合が高くなっているが、現実では、「仕事、家庭生活、プライベートのすべてをバランスよく」優先している人全体の割合は、男女とも前回調査と大きく変わらない。

##### (4) 男性が家事、子育て、地域活動に積極的に参加していくために必要なこと（問11）

「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」が64.3%で最も多く、次いで「男性による子育てや家事などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」が57.2%、「男性が子育てや家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」が52.1%となっている。性別にみると、ほとんどの項目で女性の回答割合が男性より高い。

## (5) 職業生活における女性の活躍を推進するために必要な支援（問12）

「子育てや介護のための休業制度や短時間勤務制度など、仕事との両立を支援するための施策の整備・周知（浸透）」が35.6%で最も多く、次いで「保育施設や介護施設の整備など、子育てや介護をサポートする設備やサービスの整備」が34.4%、「長時間労働の見直し（改善）やテレワークの推進など、子育てや介護、家事などに用いることができる時間を増やすための勤務環境の整備」が28.8%となっており、性別での大きな差異はみられない。

## 【子育て・教育について】

### (1) 子どもにどのように育ってほしいか（問13）

女の子と男の子に対する期待で差が大きいのは、「経済的な自立ができるように」が男の子に対しては82.5%の人が挙げているが、女の子に対しては65.9%であり、16.6ポイントの差がみられている。他にも「責任感をもてるように」（女の子：54.5%、男の子：67.1%）では、男の子に対してより強く期待されている。

一方、「やさしさと思いやりをもてるように」（女の子：75.4%、男の子：67.5%）は、女の子が7.9ポイント高いなど、女の子と男の子では期待することがやや異なっていることがわかる。

性別にみると、女の子と男の子それぞれに対して期待することにやや違いがあるのは、男女とも共通している。

前回調査と比較すると、女の子では、「周りに気配りができるように」の割合が前回より11.2ポイント、男の子では、「社会に役立つように」の割合が前回より7.5ポイント、それ低くなっている。

### (2) 男女共同参画を進めるために子どもへの教育において必要なこと（問14）

「男女ともに、経済的自立の意識をもつよう働きかける」が58.2%で最も多く、次いで「男女ともに、家事能力が身につくような経験をさせる」が57.7%、「進路や職業選択において多様な選択肢にふれる機会を与える」が53.4%となっている。

性別にみると、女性では「男女ともに、家事能力が身につくような経験をさせる」が64.5%で最も多く、男性の回答を15.7ポイント上回っている。

他に男女で回答の差が大きいのは、「「男の子だから」「女の子だから」といった役割や、性別でふるまいを決めつけるような言い方をしない」（男性：40.4%、女性：54.9%）、「進路や職業選択において多様な選択肢にふれる機会を与える」（男性：42.5%、女性：59.5%）などとなっている。

## 【地域活動・防災について】

### (1) 地域活動の参加状況（問15）

参加している地域活動は、「町内会、PTA、子ども会などの活動」が41.8%で最も多く、次いで「地域活動に参加していない」が36.4%、「趣味やスポーツのグループ活動など」が21.7%となっている。

性別による違いはほとんどみられず、年齢による違いが大きい。

「町内会、PTA、子ども会などの活動」は、男女ともに40歳代以上では4割以上が参加しているのに対し、男性の10・20歳代、30歳代では1割余り、女性の10・20歳代では1人も参加していない。

#### (2) 地域活動に参加する際に支障となること（問16）

男女とも「仕事が忙しいこと」（男性：39.6%、女性：29.5%）が最も高く、次いで女性では「家事・育児・介護が忙しいこと」（21.2%）が、男性では「健康・体力に自信がないこと」（15.7%）がそれぞれ高くなっている。

「仕事が忙しいこと」では、男性が女性より10.1ポイント高く、「家事・育児・介護が忙しいこと」では、女性が男性より14.0ポイント高くなっている、地域活動参加の支障に男女の違いがみられる。

#### (3) 大規模災害に備えた「性別による違い」に配慮した取り組みの必要性（問17）

「性別による違い」に配慮した取り組みが『必要』（「必要だと思う」と「どちらかといえば必要だと思う」の合計）はすべての項目で過半数を占めており、なかでも“⑤乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性（女性用品）に対する備えやニーズの把握、支給する際に配慮する”が94.6%で最も高くなっている。

性別にみると、すべての項目で女性に比べて男性のほうが高い割合となっている。

#### (4) 避難所運営等への関わり（問18）

「避難所運営のサポート（手伝い役）として関わりたい」が58.0%で最も多く、次いで「避難所運営は他の住民に任せたい、避難所運営に自分自身が関わるのは難しい」が30.2%となっており、性別の傾向も同様である。

### 【仕事について】

#### (1) 女性の就労についての考え方（問19）

「結婚・出産にかかわらず仕事を続ける方がよい」が45.4%で最も多く、次いで「出産後は一時家庭に入り、子育てが終われば再び仕事に就く方がよい」が38.3%となっている。

性別にみると、男性は「出産後は一時家庭に入り、子育てが終われば再び仕事に就く方がよい」（43.1%）、女性は「結婚・出産にかかわらず仕事を続ける方がよい」（49.9%）が最も多くなっている。

前回調査と比較すると、「結婚・出産にかかわらず仕事を続ける方がよい」の割合が前回より9.5ポイント高くなっている。

#### (2) 今の職場・仕事に対する不満や悩み（問20）

「収入が少ない」が37.0%で最も多く、次いで「休暇が取りにくい」が21.0%、「労働時間が長い、労働時間が不規則」が16.8%となっている。一方で、「特はない」は32.2%となっている。性別の傾向も同様である。

### (3) 今後の就労意向（問 21）

現在就労していないと回答した人に、今後の就労意向をたずねると、「仕事につきたいと思わない」が45.7%で最も多く、次いで「できれば、仕事につきたい」が16.5%、「ぜひ、仕事につきたい」が11.1%となっている。「仕事につきたいと思わない」は女性に比べて男性のほうが7.4ポイント高くなっている。

### (4) 就労する上での不安（問 21-1）

仕事につきたいと回答した人の就労する上での不安は、「労働時間・休日・休憩など、望む労働条件が得られるか」が58.8%で最も多く、次いで「自分の健康状態や体力」が56.3%、「自分のしたい仕事につけるか」と「職場の人間関係がうまくいくか」、「年齢制限」がそれぞれ46.2%となっている。

性別にみると、女性に比べて男性のほうが、「自分のしたい仕事につけるか」では14.0ポイント、「自分の資格や能力が通用するか」では13.3ポイント高くなっている。

## 【ドメスティック・バイオレンス、ハラスメントなどについて】

### (1) DVにあたる行為を受けた経験（問 22）

DVにあたる行為を受けた経験については、「いずれもない」が77.2%で最も多く、次いで「ののしる、おどす、ばかにするなどの言葉による行為」が9.4%、「なぐる、ける、物を投げるなどの身体的な行為」が5.8%、「たびたび無視するなどの精神的な行為」が5.5%となっている。

「いずれもない」は男性約8割、女性約7割となっている。

### (2) DVの相談状況（問 22-1）

DVにあたる行為を受けた経験がある人の相談状況は、「誰にも話さず、相談していない」が42.4%で最も多いが、話したり相談したことがある人では「同僚や友人」が29.4%で最も多く、次いで「家族・親族」が27.7%、「公的機関」が6.2%となっている。

性別にみると、「誰にも話さず、相談していない」は女性に比べて男性のほうが29.1ポイント高くなっている。

### (3) DVを相談しなかった理由（問 22-2）

DVにあたる行為を受けた際に誰にも相談しなかった理由は、「相談しても無駄だと思ったから」が38.7%で最も多く、次いで「相談するほどのことではないと思ったから」が32.0%、「人に知られたくないから」が28.0%となっている。

性別にみると、男女とも「相談しても無駄だと思ったから」が最も多く、女性に比べて男性のほうが6.5ポイント高くなっている。また、「自分にも悪いところがあると思ったから」は女性に比べて男性のほうが12.8ポイント高くなっている。

#### (4) ハラスメント等を受けた経験（問 23）

職場や学校、その他の活動の場でのハラスメント等を受けた経験は「いずれもない」が65.3%で最も多く、次いで「権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされる（パワー・ハラスメント）」が14.4%、「年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われる」が12.1%となっている。

前回調査と比較すると、いずれのハラスメントも前回調査より高い割合となっている。

#### (5) 男女関係の問題の認知度（問 24）

男女関係の問題の認知度については、「よく知っている」と回答した人はいずれも1割前後である。認知度（「よく知っている」、「少しあは知っている」、「言葉は聞いたことがある」の合計）は、“AV出演強要”が67.0%で最も高く、次いで“③リベンジポルノ”が66.3%で、いずれの項目も5割を超えていている。

性別にみると、認知度は“①デートDV”は男性に比べて女性のほうが高いが、それ以外の問題では男性のほうが高くなっている。

前回調査と比較すると、認知度は“②レイプドラッグ”的割合が前回より8.4ポイント高くなっている。

### 【男女共同参画社会について】

#### (1) 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に関して市で取り組む必要があるもの（問 25）

「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に関して市で取り組む必要があるものについては、「専門的に支援できる女性相談員の配置」が45.1%で最も多く、次いで「一時保護など、緊急時に対応できる体制づくり」が44.5%、「多種多様な問題に関する相談窓口の周知」が35.4%となっており、性別の傾向も同様である。

#### (2) 各分野の男女の地位の平等感（問 26）

“学校教育の場”と“地域”では「平等になっている」の割合が高いが、それ以外の分野では『男性優遇』（「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」の合計）がいずれも5割を超えている。なかでも、“政治の場”(81.9%)、“社会通念・慣習・しきたりなど”(78.1%)、“社会全体として”(76.3%)が高くなっている。

性別にみると、『男性優遇』の割合は、すべての分野において男性に比べて女性が高くなっている。

#### (3) 男女共同参画に関する用語の認知度（問 27）

認知度（「内容まで知っている」と「言葉を見たり聞いたりしたことはある」の合計）は、“⑤ジェンダー”が87.7%で最も高く、次いで“①男女共同参画社会”が81.8%となっている。一方、「全く知らない」は“⑨SOGI（ソジ）”が83.0%で最も高く、次いで“⑩木津川市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度”が74.8%、“⑧アンコンシャス・バイアス”が69.2%となっている。

性別にみると、「内容まで知っている」は、“⑩木津川市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度”以外の用語ではいずれも女性に比べて男性のほうが高くなっている。認知度では、“⑦ダイバーシティ”は女性に比べて男性のほうが13.5ポイント高くなっている。

前回調査と比較すると、認知度は、前回に比べて“⑤ジェンダー”的割合が16.7ポイント、“③ポジティブ・アクション（積極的改善措置）”が8.3ポイント高くなっている。

#### (4) この10年間の男女共同参画の変化（問28）

この10年間の男女共同参画の変化については、『前進』（「前進した」と「どちらかといえば前進した」の合計）は“①男女平等の考え方”が68.0%で最も高く、次いで“②職場における女性の活躍”が62.4%、“⑤男女の平等な子育てへの参加”が57.0%となっている。「変わらない」は“⑥男女の平等な介護への参加”が48.5%で最も高く、次いで“⑦DVなどの暴力をなくすための取組”が36.9%となっている。

性別にみると、『前進』はすべての項目で女性に比べて男性のほうが高い。

前回調査と比較すると、『前進』は、前回に比べて“③地域活動における男女共同参画”的割合が11.8ポイント、“⑦DVなどの暴力をなくすための取組”的割合が7.3ポイント低くなっている。

#### (5) 男女共同参画社会をめざして行政が取り組むべきこと（問29）

「男女が子育てや介護とともに担える環境づくり」が32.6%で最も多く、次いで「保育所や放課後学級の施設などの子育て支援サービスを充実させる」が30.1%、「高齢者や障がいのある人に対する社会サービスを充実させる」が27.5%となっている。

性別にみると、「男女が子育てや介護とともに担える環境づくり」は男性に比べて女性のほうが15.0ポイント高くなっている。

## 2. 事業所アンケート調査

### 【事業所の概要】

#### (1) 従業員数・雇用形態（問2）

管理職数は、男性が419人、女性が69人となっており、回答事業所全体の管理職数に占める女性割合は14.1%となっている。また、正規従業員の女性割合は38.9%、非正規従業員の女性割合はフルタイム勤務が62.3%、短時間勤務が76.3%となっている。

#### (2) 育児・介護休業の取得状況（問3）

直近3年間の育児休業の取得者数は、男性が60人、女性が101人となっている。

直近3年間の介護休業の取得者数は、男性が3人、女性が14人となっている。

### 【女性の登用について】

#### (1) 女性の雇用状況の変化（問4）

女性の雇用状況の変化については、従業員数は、「減っている」が40.8%で最も多く、次いで「変わらない」が31.6%、「増えている」が27.6%となっている。

従業員のうち女性の割合は、「増えている」が32.9%、管理職のうち女性の割合が、「増えている」が17.1%となっている。

前回調査と比較すると、従業員のうち女性の割合は「増えている」の割合が前回より14.5ポイント高くなっている。

#### (2) 今後の雇用についての考え方（問5）

今後、雇用をどうしたいかについては、従業員数は、「増やしたい」と「どちらともいえない」がそれぞれ47.4%で最も多く、次いで「減らしたい」が5.3%となっている。

従業員のうち女性の割合を「増やしたい」が27.6%、管理職のうち女性の割合を「増やしたい」が25.0%となっている。

前回調査と比較すると、従業員のうち女性の割合は「増やしたい」の割合が前回より9.2ポイント低くなっている。

管理職のうち女性の割合は、「増やしたい」の割合が前回より10.6ポイント低くなっている。

#### (3) 女性の積極的登用のための取組の状況（問6）

「現在、取り組んでいる又は、既に実施済み」は“⑤勤務時間や担当業務などに本人の希望を反映する”が67.1%で最も高く、次いで“④女性従業員の積極的な採用”と“⑦職場環境の改善について意見要望を取り上げる”がともに59.2%、“⑥従業員の資格取得や社会貢献活動を支援する”が52.6%となっている。

前回調査と比較すると、「現在、取り組んでいる又は、既に実施済み」は、前回に比べて“④女性従業員の積極的な採用”では9.8ポイント、“⑤勤務時間や担当業務などに本人の希望を反映する”では5.0ポイント高くなっている。

#### (4) 女性を管理職に登用するうえでの課題（問7）

「女性自身が管理職を望まない傾向がある」が38.2%で最も多く、次いで「残業や休日出勤、出張などができる女性が多い」が31.6%、「出産、子育て、介護等で離職する女性が多い」と「特に課題となることはない」がともに26.3%となっている。

前回調査と比較すると、「出産、子育て、介護等で離職する女性が多い」の割合が前回より13.9ポイント、「女性の就いている職種、部門が限定的である」の割合が前回より8.9ポイント、それぞれ低くなっている。

### 【男女がともに働きやすい環境について】

#### (1) 企業認定・認証制度の認知度（問8）

いずれも「知らない」が過半数を占めており、“えるぼし認定”が69.7%で最も高く、次いで“「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証”が68.4%となっている。一方、「取得済み」は“「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証”と“健康経営優良法人認定制度”がともに7.9%で最も高くなっている。

前回調査と比較すると、「取得済み」は“「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証”的割合が前回より2.2ポイント高くなっている。

「知っている」も“「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証”的割合が前回より4.2ポイント高くなっている。

#### (2) ハラスメント防止のための取組の状況（問9）

「就業規則などにハラスメント防止の規定を設ける」が61.8%で最も多く、次いで「事業所内に相談窓口を設ける」が46.1%、「ハラスメント防止に関する社員教育・研修を行う」が43.4%となっている。

前回調査と比較すると、「ハラスメント防止に関する社員教育・研修を行う」の割合が前回より17.0ポイント、「就業規則などにハラスメント防止の規定を設ける」の割合が前回より7.8ポイント、それぞれ高くなっている。

#### (3) ハラスメントなどの相談事例の有無（問10）

この3年間のハラスメントに関する相談事例の有無については、「いずれもない」が72.4%で最も多いが、相談があった事業所では、「パワー・ハラスメントとみられる相談があった」が17.1%で最も多く、次いで「セクシュアル・ハラスメントとみられる相談があった」が6.6%となっている。

前回調査と比較すると、「パワー・ハラスメントとみられる相談があった」の割合が前回に比べて9.1ポイント高くなっている。

## 【子育て・介護との両立支援について】

### (1) 両立支援のための取組の状況（問 11）

「現在、取り組んでいる又は、既に実施済み」は“半日又は時間単位で取得できるような休暇制度”が72.4%で最も高く、“有給休暇の計画的な取得の推進”が69.7%、“育児・介護における休業制度の導入”が67.1%となっている。

「今後、取り組みたい」は“子育て・介護を理由に退職した従業員の再雇用制度”と“次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定”がともに43.4%で最も高くなっている。

前回調査と比較すると、「現在、取り組んでいる又は、既に実施済み」は“男性の育児休業・介護休業の取得の促進”的割合が前回より19.8ポイント、“半日又は時間単位で取得できるような休暇制度”的割合が前回より16.1ポイント、それぞれ高くなっている。

### (2) 男性の育児・介護休業取得を促進するまでの課題（問 12）

「休業中の代替要員の確保」が59.2%で最も多く、次いで「周囲の従業員による業務分担」が47.4%、「休業を取得しやすい職場の雰囲気づくり」が30.3%となっている。

### (3) 結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目に選ぶ働き方（問 13）

「育児休業制度や介護休業制度を利用して、その後復職する場合が多い」が42.1%で最も多く、次いで「パートタイムに転換するなど、勤務形態を変更して就労を継続する場合が多い」が22.4%、「結婚を機に退職を選ぶ場合が多い」と「妊娠または出産を機に退職を選ぶ場合が多い」がそれぞれ17.1%となっている。

### (4) 両立支援を推進するうえでの課題（問 14）

「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」が48.7%で最も多く、次いで「業務の効率や質が落ちる」が23.7%、「育児・介護両立支援制度の導入には、コストの増加が伴う」と「公的及び民間の保育・介護サービスが不足している」がそれぞれ19.7%となっている。

前回調査と比較すると、「全体的に休暇取得率が低い」の割合が前回に比べて16.4ポイント低くなっている。

## 【男女共同参画に関する今後の取組について】

### (1) 男女がともに働きやすい環境をつくるために行政に対して希望すること（問 15）

「特はない」が35.5%で最も多いものの、望むことがある事業所では「結婚や出産、子育てによる退職後の再就職及び能力開発の機会をつくる」と「男女共同参画に関して、事業所や労働者のための相談機能の充実を図る」がそれぞれ22.4%で最も多く、次いで「広報誌やパンフレットなどで、事業所に向けての啓発を行う」が19.7%となっている。

前回調査と比較すると、「男女平等に向けた雇用・労働条件確保のために、指導的役割の強化を図る」の割合が前回より8.0ポイント、「結婚や出産、子育てによる退職後の再就職及び能力開発の機会をつくる」の割合が前回より6.3ポイント、それぞれ低くなっている。