

令和7年度

伊達市男女共同参画企業実態アンケート

調査報告書

令和8年3月

伊達市

◆調査の概要

1 調査の目的

伊達市では、男女が互いに尊重し、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮することができる「男女共同参画社会」の実現を目指し、さまざまな施策を実施しているところです。

この調査は、企業内での取組について伺い、現在の本市の実態を把握し、今後の施策に反映することを目的として実施しています。

2 調査方法

- 調査対象 市内全域の100事業所
- 抽出方法 旧町単位の事業所数や業種を考慮して抽出
- 調査の方法 返信封筒を同封して、郵便による配布・回収
- 調査時期 令和8年1月23日(金)～令和8年2月13日(金)

3 回収結果

30事業所／100事業所 (回収率 30%)

4 この報告書の見方

- ・端数処理の関係上、構成比(%)の計が100%とならないことがあります。
- ・複数回答の設問は、すべての構成比(%)を合計すると100%を超える場合があります。
- ・この報告書では、令和元年度に行った同調査と比較を行っています。

なお、比較した調査結果の概要は以下のとおりです。

〈令和元年度伊達市男女共同参画企業実態アンケート〉

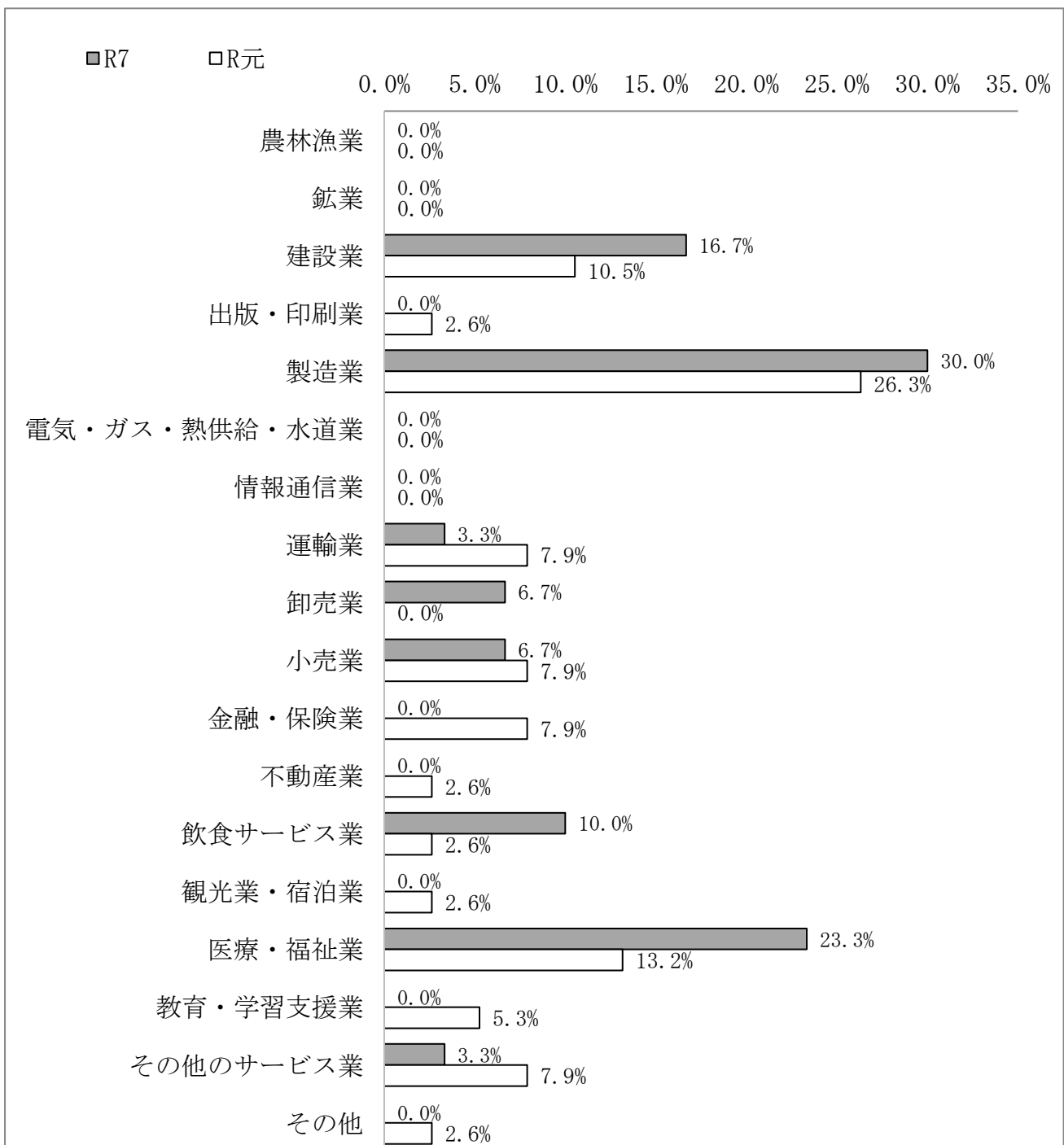
- 調査対象 市内全域の100事業所
- 抽出方法 旧町単位の事業所数や業種を考慮して抽出
- 調査の方法 返信封筒を同封して、郵便による配布・回収
- 調査時期 令和元年9月13日(金)～令和元年10月11日(金)
- 回収結果 38事業所／100事業所 (回収率 38%)

◆調査結果

令和7年9月1日現在の貴事業所の状況について

【問1】事業所の主な業種についてお答えください。(〇は1つ)

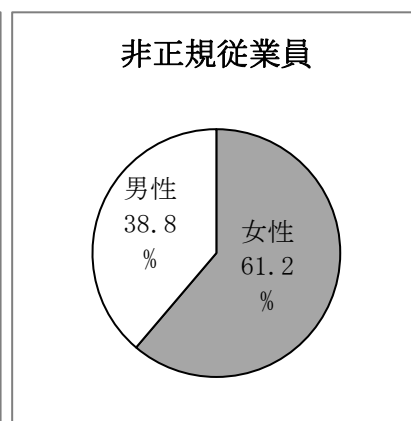
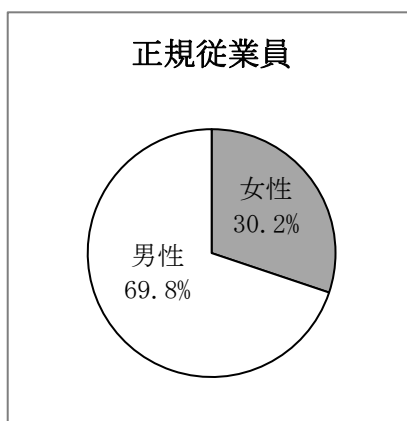
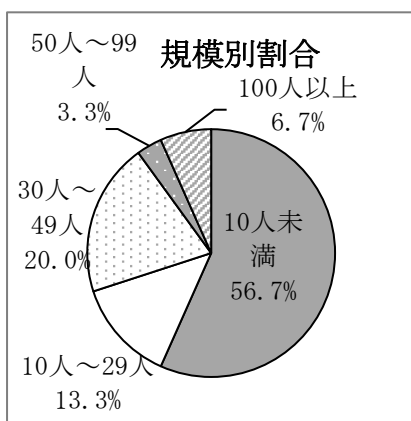
- 事業所の業種は「製造業」が30.0%と最も多く、次いで「医療・福祉業」23.3%、「建設業」16.7%となっています。
- 前回アンケート調査と比較すると、「建設業」「飲食サービス業」「医療・福祉業」と回答した割合が大きく増加し、「金融・保険業」「教育・学習支援業」と回答した割合が大きく減少しています。



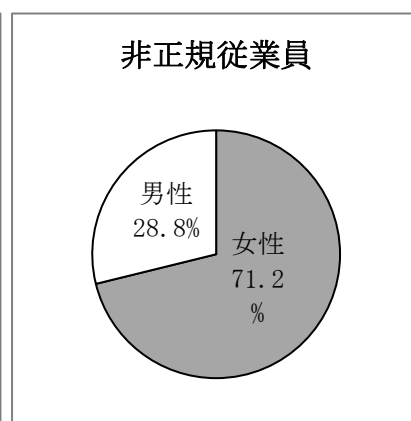
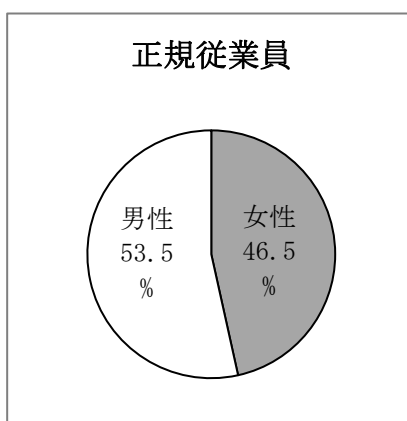
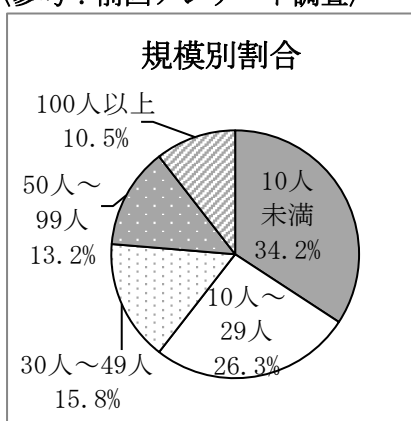
【問2】 事業所の従業員数についてお答えください。(該当がない場合は「0」と記入してください)

- 事業所の規模別割合は、従業員数が「10人未満」の事業所が56.7%と最も多く、次いで「30人～49人」が20.0%、「10人～29人」が13.3%、「100人以上」が6.7%「50～99人」が3.3%となっています。
- 事業所の従業員を男女別に見ると、従業員全体のうち女性は354人、男性は549人で、女性より男性がほうが多く雇用されています。「正規従業員」の割合は女性が30.2%と少なく、「非正規従業員」の割合は、女性が61.2%と6割を超える結果となっています。

| | 女性 | 男性 | 合計 | 女性割合 |
|--------|-----|-----|-----|-------|
| 従業員全体 | 354 | 549 | 903 | 39.2% |
| 正規従業員 | 193 | 447 | 640 | 30.2% |
| 非正規従業員 | 161 | 102 | 263 | 61.2% |



〈参考：前回アンケート調査〉



【問3】 令和4年4月1日から令和7年3月31日までに採用した従業員数を記入してください。

[※令和7年度調査より新規追加した調査項目]

- 新卒採用、中途採用ともに女性より男性が多く採用されています。

| | 女性 | 男性 |
|------|-----|-----|
| 新卒採用 | 18人 | 26人 |
| 中途採用 | 58人 | 84人 |

【問4】 貴事業所の正規従業員の平均年齢と平均勤続年数を記入してください。

- 事業所の正規従業員の平均年齢は男性より女性のほうが8歳以上高く、平均勤続年数は男性より女性が若干長くなっています。
- 前回アンケートと比較すると、女性の平均年齢、男女の平均勤続年数に大きな変化は見られませんが、男性の平均年齢は8.9歳低くなっています。

〈前回アンケート調査〉

| | 女性 | 男性 |
|--------|--------|--------|
| 平均年齢 | 44.8 歳 | 36.1 歳 |
| 平均勤続年数 | 13.4 年 | 11.2 年 |

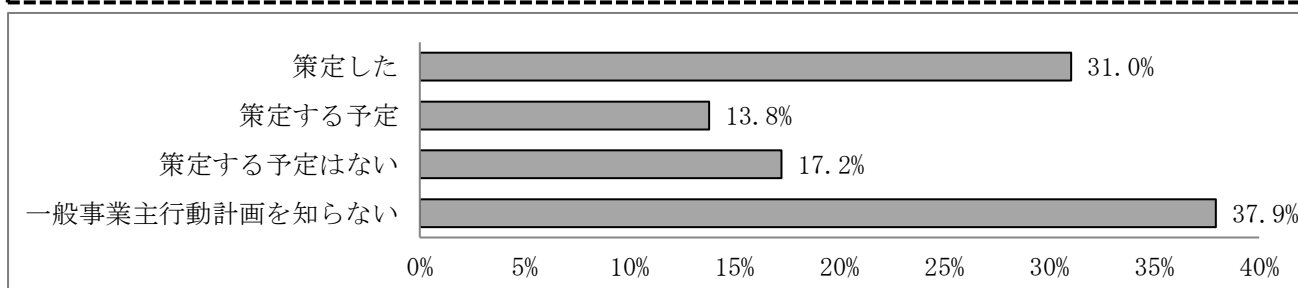
| | 女性 | 男性 |
|--------|--------|--------|
| 平均年齢 | 43.4 歳 | 45.0 歳 |
| 平均勤続年数 | 14.7 年 | 13.6 年 |

女性の活躍推進・管理職登用について

【問5】 貴事業所は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（※）を策定しましたか。（次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画と一体的に策定している場合も含まれます。）

（○は1つ） [※令和7年度調査より新規追加した調査項目]

- 一般事業主行動計画の策定状況は、「一般事業主行動計画を知らない」と回答した割合が37.9%と最も多く、「策定した」が31.0%、「策定する予定はない」が13.8%、「策定する予定」が13.8%と続いています。

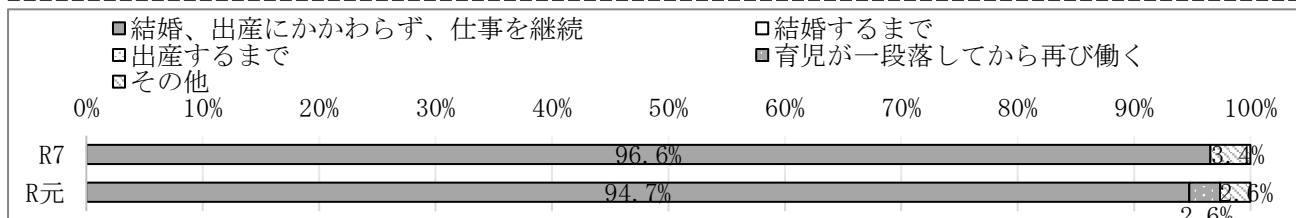


※女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供や職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備などに取り組むに当たって策定する計画のこと。101人以上の労働者を雇用する企業はこの計画を策定・届出することが義務とされ、100人以下の企業は努力義務とされている。

【問6】貴事業所では女性従業員がいつまで働くことを望みますか。貴事業所の考えに最も近いものを選んでください。(〇は1つ)

- 女性従業員がいつまで働くことを望んでいるかについては、「結婚、出産にかかわらず、仕事を継続」することを望んでいる事業所が96.6%と最も多く、「その他」が3.4%と続いています。
- 前回アンケート調査と比較すると、「育児が一段落してから再び働く」と回答した事業所が0となり、「結婚、出産にかかわらず、仕事を継続」と回答した割合が少し増加しています。



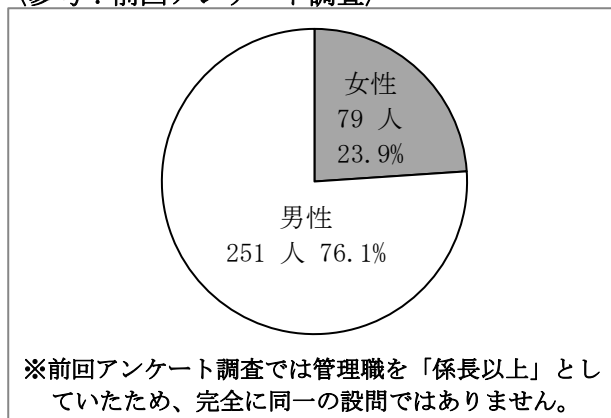
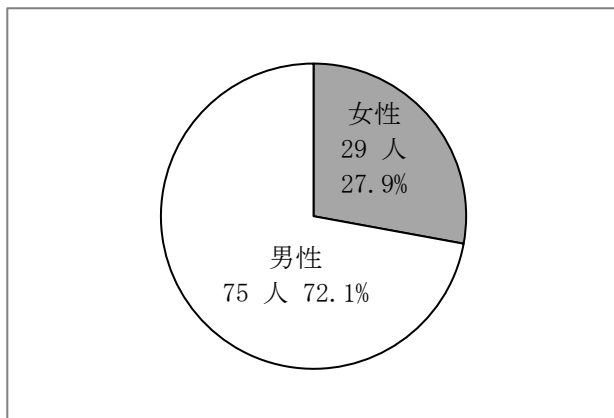
「その他」の内容

- ・女性従業員の希望に合わせている。

【問7】課長以上の管理職及び女性管理職は何人いますか。(いない場合は「0」と記入してください。)

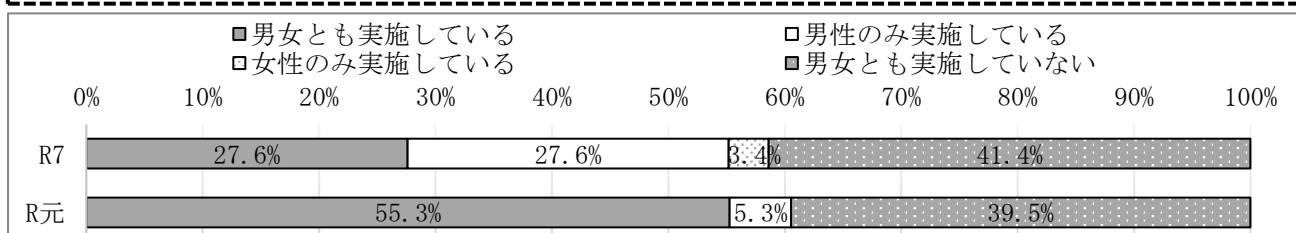
- 管理職全体104人のうち、女性は29人(27.9%)と3割以下となっています。
- 前回アンケート調査と比較すると、管理職の女性割合が4.0ポイント増えていますが、依然として全体の3割を下回っています。

〈参考：前回アンケート調査〉



【問8】管理職研修の実施についてお答えください。(〇は1つ)

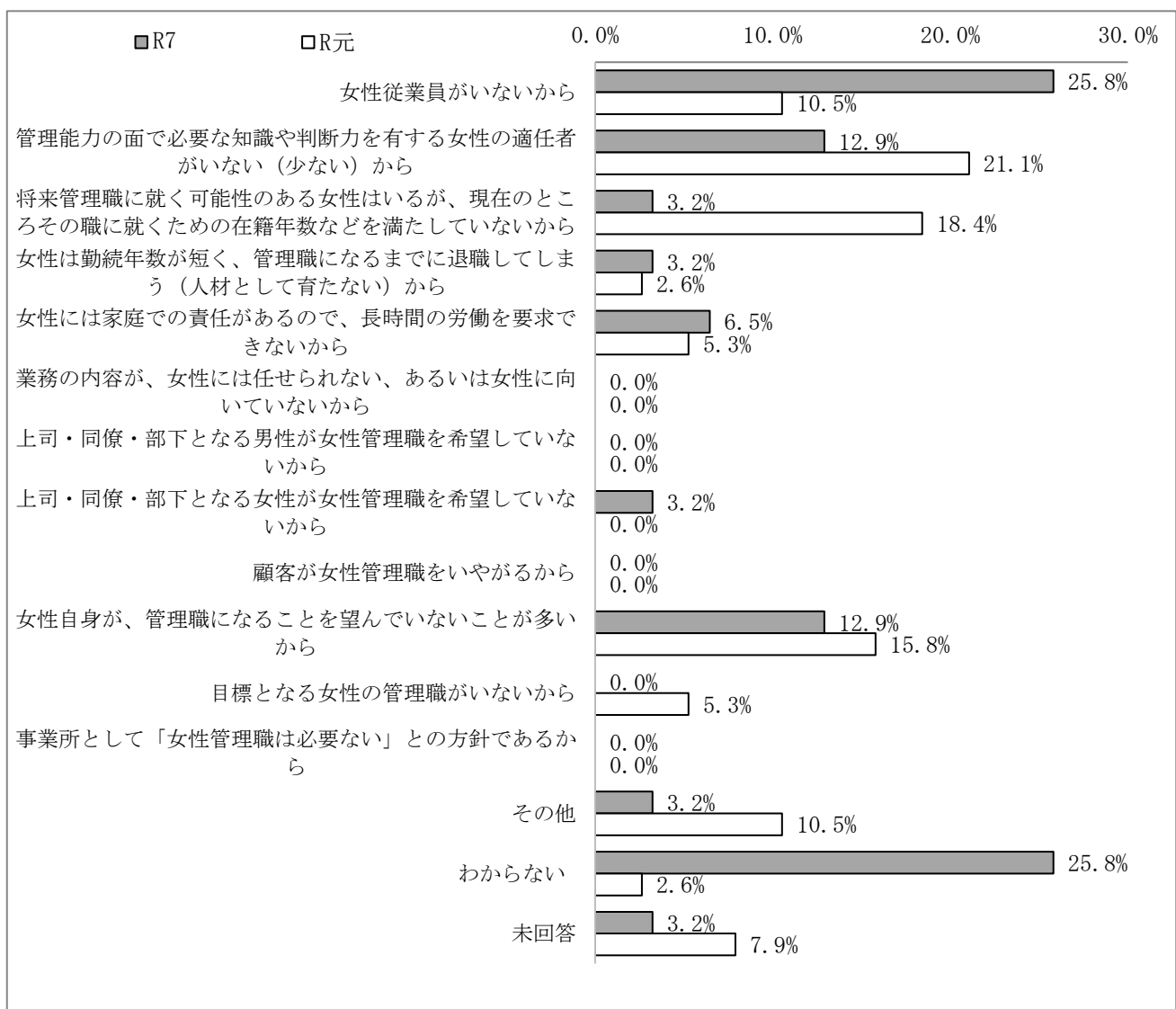
- 管理職研修の実施は、「男女とも実施していない」が41.4%と最も多く、次いで「男女とも実施している」「男性のみ実施している」が27.6%、「女性のみ実施している」は3.4%となっています。
- 前回アンケート調査と比較すると、「男女とも実施している」の割合が大きく減少し、「男性のみ実施している」の割合が高くなっています。



【問9】問7において、女性管理職の割合が管理職全体の30%未満の事業所に伺います。それはどのような理由からですか。(あてはまるものすべてに○)

⇒30%以上の事業所は問10へ

- 事業所の考える女性管理職が少ない理由は、「女性従業員がいないから」「わからない」が25.8%と最も多く、次いで「管理能力の面で必要な知識や判断力を有する女性の適任者がいない(少ない)から」「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多いから」が12.9%、「女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できないから」が6.8%となっています。
- 前回アンケート調査と比較すると、「女性従業員がいないから」「わからない」と回答した割合が大きく増加しています。また、「業務の内容が、女性には任せられない、あるいは女性に向いていないから」、「上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望していないから」、「顧客が女性管理職をいやがるから」、「事務所として『女性管理職は必要ない』との方針であるから」と回答した割合は、前回に引き続き0%となりました。

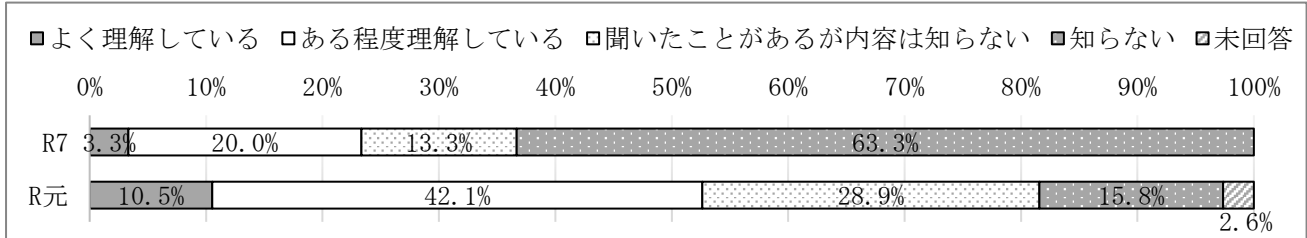


「その他」の内容

- ・設定がない

【問10】「ポジティブ・アクション(※)」という言葉を知っていますか。(○は1つ)

- 「ポジティブ・アクション」の周知割合は、「知らない」が63.3%と最も多く、次いで「ある程度理解している」が20.0%、「聞いたことがあるが内容は知らない」が13.3%、「よく理解している」が3.3%の順と続き、全体のうち7割以上が言葉の意味を知らないという結果になっています。
- 前回アンケート調査と比較すると、「知らない」と回答した人の割合が大きく増えています。



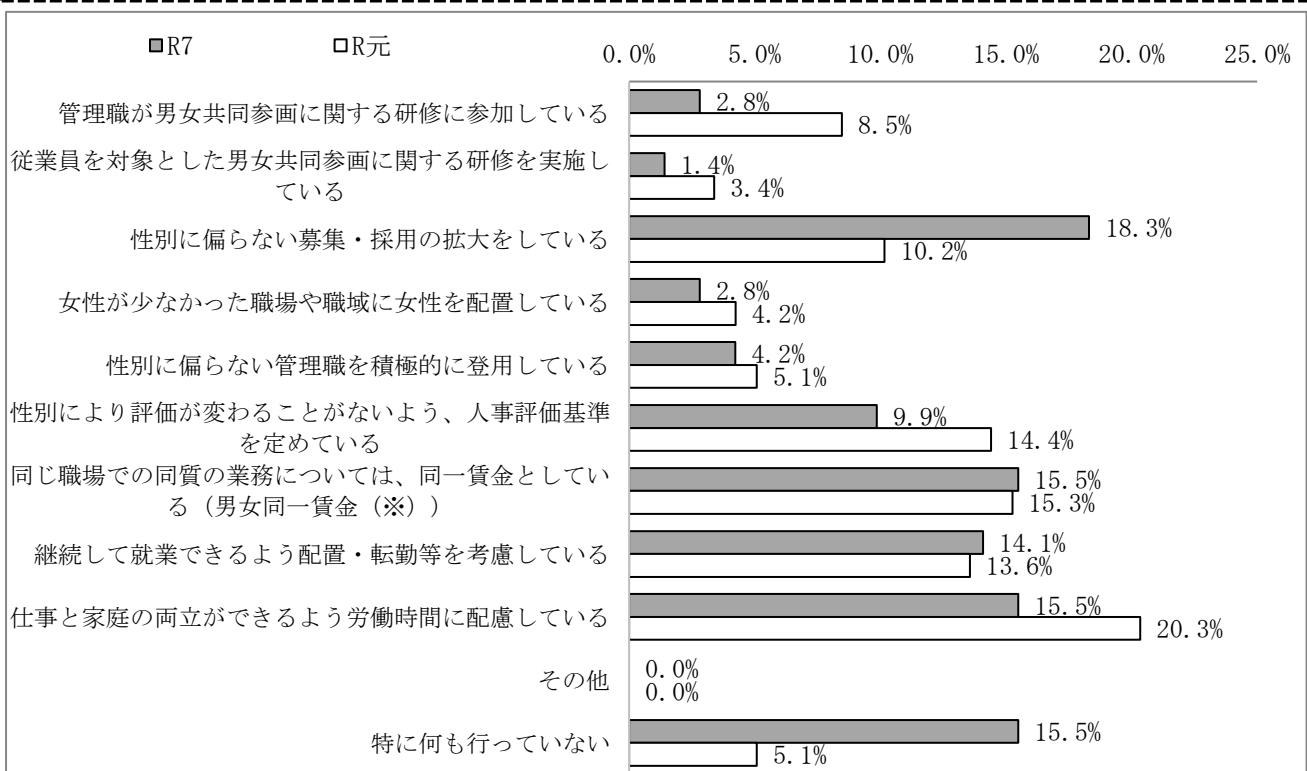
※ポジティブ・アクション

男女間の格差を改善するため、男女のいずれか一方に対し、参画する機会を積極的に提供する取組のこと。例えば、女性管理職が少ないため、女性社員対象にスキルアップ研修を行うことや男性の育児や介護休暇などを取得しやすくなる取り組みを行うことなど。

【問11】男女共同参画の職場とするためどのような取組をされていますか。

(あてはまるものすべてに○)

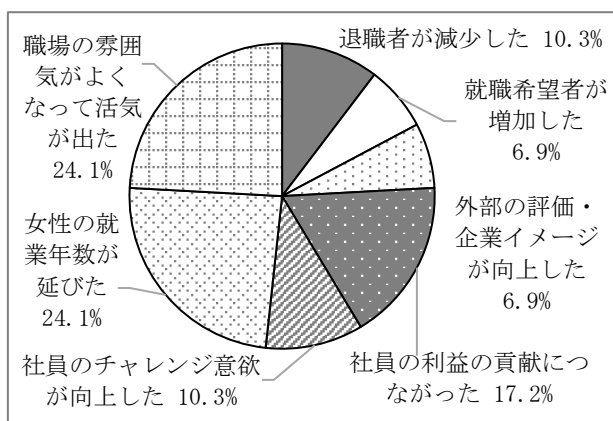
- 男女共同参画の職場とするための取組については、「性別に偏らない募集・採用の拡大をしている」が18.3%と最も多く、次いで「同じ職場での同質の業務については、同一賃金としている(男女同一賃金)」「仕事と家庭の両立ができるよう配置・転勤等を考慮している」「特に何も行っていない」が15.5%、「継続して就業できるよう配置・転勤等を考慮している」が14.4%となっています。
- 前回アンケート調査と比較すると、「性別の偏らない募集・採用の拡大をしている」と回答した割合が増加し、「管理職が男女共同参画に関する研修に参加している」と回答した割合が減少している。



※男女同一賃金 … 性別を理由として、賃金について不利益な取扱いをしないこと。

【問 12】 問 11 で1～9に○をつけられた事業所に伺います。改善に取り組まれた結果、どのような効果が得られましたか。(あてはまるものすべてに○)

- 改善に取り組まれた結果得られた効果としては、「職場の雰囲気がよくなって活気が出た」「女性の就業年数が伸びた」が24.1%と最も高く、次いで「社員の利益の貢献につながった」が17.2%、「退職者が減少した」「社員のチャレンジ意欲が向上した」が10.3%と続いています。

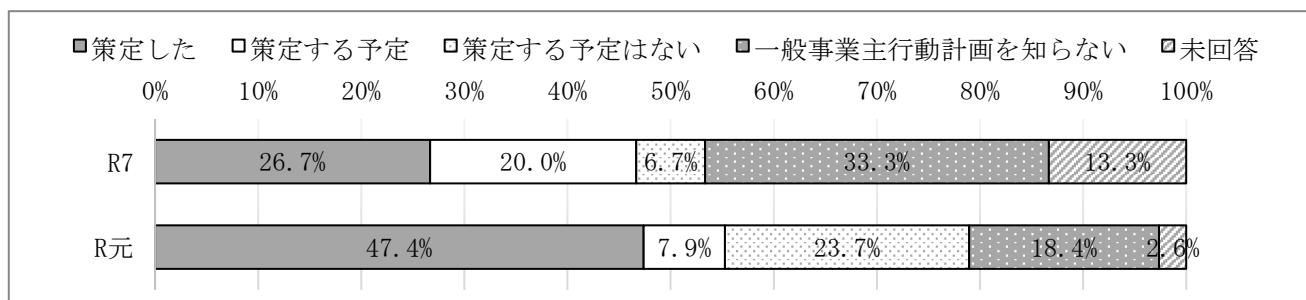


※前回アンケート調査にも同一の設問がありますが、回答方法を変更したため、前回アンケート調査との比較は行いません。

育児・介護との両立支援の取組について

【問 13】 貴事業所は、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画(※)を策定しましたか。(女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画と一体的に策定している場合も含まれます。)(○は1つ)

- 一般事業主行動計画の策定状況は、「一般事業主行動計画を知らない」と回答した事業所が33.3%と最も多く、次いで「策定した」が26.7%、「策定する予定」が20.0%、「策定する予定はない」が6.7%となっています。
- 前回アンケート調査と比較すると、「策定した」と回答した割合が減少し、「一般事業主行動計画を知らない」と回答した割合が増加しています。



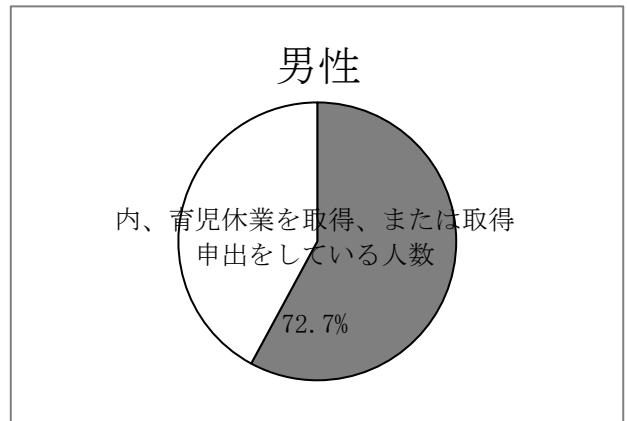
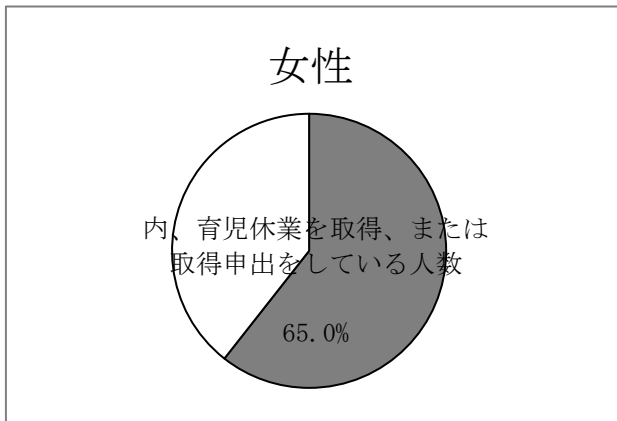
※次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画 … 従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって策定する計画のこと。101人以上の労働者を雇用する企業はこの計画を策定・届出することが義務とされ、100人以下の企業は努力義務とされている。

【問 14】 令和 4 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの従業員の出産や育児休業の取得状況について記入してください。いない場合は「0」を記入してください。

- 従業員の出産や育児休業の取得状況については、女性は出産した従業員 20 人のうち 13 人が育児休業を取得、または取得申出をしています。これに対して男性は、配偶者が出産した従業員 22 人のうち育児休業を取得、または取得申出をしている人数は 16 人となっています。
- 前回アンケート調査と比較すると、男性の育児休業取得者の割合が大きく増加しています。

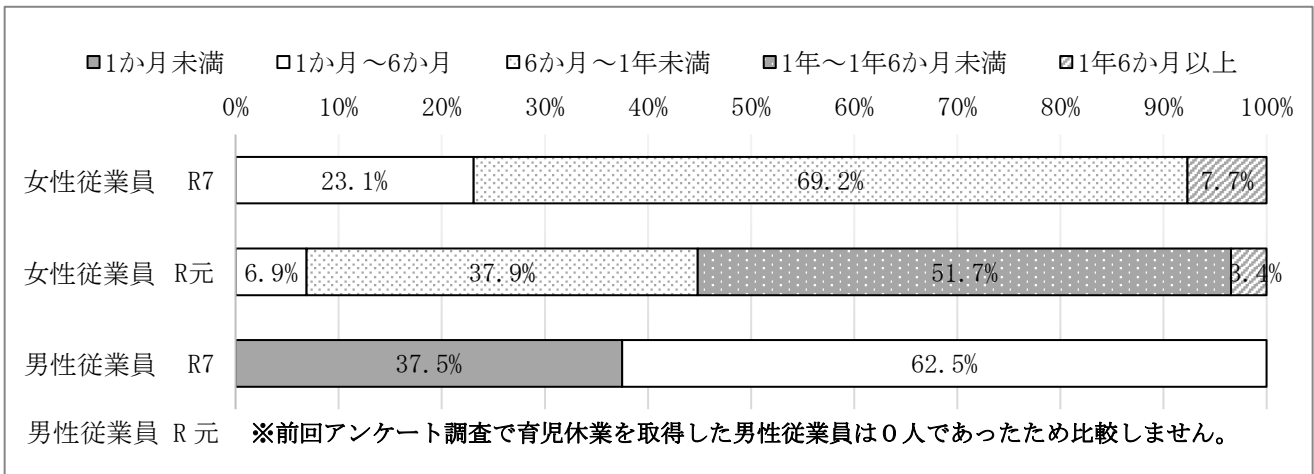
| 女性従業員 | R7 | R 元 |
|--------------------------|------|------|
| 出産した従業員数 | 20 人 | 31 人 |
| 内、育児休業を取得、または取得申出をしている人数 | 13 人 | 29 人 |

| 男性従業員 | R7 | R 元 |
|--------------------------|------|------|
| 配偶者が出産した従業員数 | 22 人 | 25 人 |
| 内、育児休業を取得、または取得申出をしている人数 | 16 人 | 0 人 |



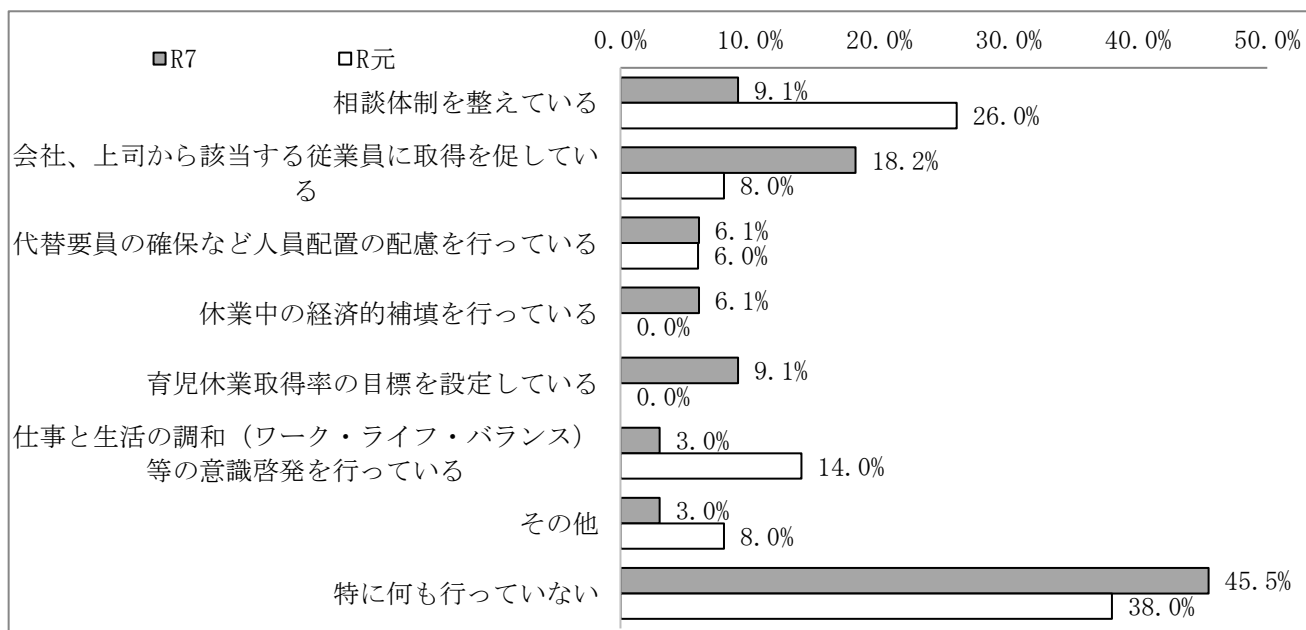
【問 15】 問 14 で「育児休業を取得、または取得申出をしている人」がいる事業所に伺います。育児休業を取得した従業員の取得期間別の該当箇所に人数をご記入ください。
⇒ 「0」の事業主は問 16 へ

- 育児休業取得期間の実績について、女性従業員は「6 か月～1 年未満」が 69.2%と最も多く、次いで「1 か月～6 か月」が 23.1%、「1 年 6 か月以上」が 7.7%と続いており、男性従業員は「1 か月～6 か月」が 62.5%と最も多く、「1 か月未満」が 37.5%となっています。
- 前回アンケート調査と比較すると、「6 か月～1 年未満」と回答した割合が増加し、「1 年～1 年 6 か月未満」と回答した割合が減少しています。



【問 16】男性の育児休業取得促進のためどのような取組をしていますか。(あてはまるものすべてに○)

- 男性の育児休業取得促進のための方策は、「特に何も行ってない」と回答した事業所が 45.5%と最も多く、次いで「会社、上司から該当する従業員に取得を促している」が 18.2%、「相談体制を整えている」「育児休業取得率の目標を設定している」が 9.1%となっています。
- 前回アンケート調査と比較すると、「会社、上司から該当する従業員に取得を促している」と回答した割合は増加していますが、「相談体制を整えている」と回答した割合は減少しています。

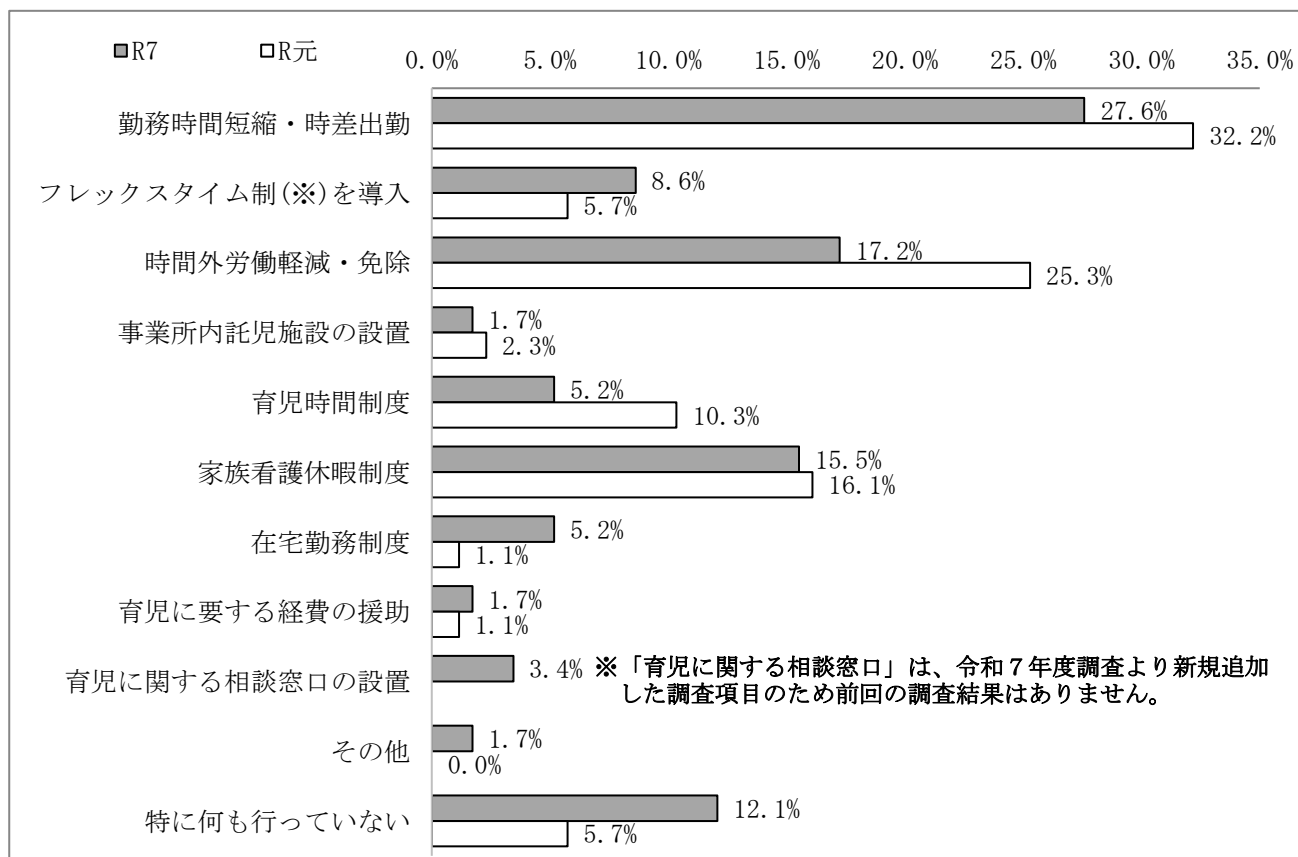


その他の内容

- ・育児・介護に関する環境の整備

【問17】子どもを育てながら働いている従業員のために、特別な配慮や制度の設定等をしていますか。
(あてはまるものすべてに○)

- 子どもを育てながら働く従業員のための特別な配慮等については、「勤務時間短縮・時差出勤」が27.6%と最も多く、次いで「時間外労働軽減・免除」が17.2%、「家族看護休暇制度」が15.5%となっています。
- 前回アンケート調査と比較すると、「時間外労働軽減・免除」と回答した割合が大きく減少し、「特になにも行っていない」と回答した割合が増加しています。



※フレックスタイム制 … フレックスタイム制は、一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度。

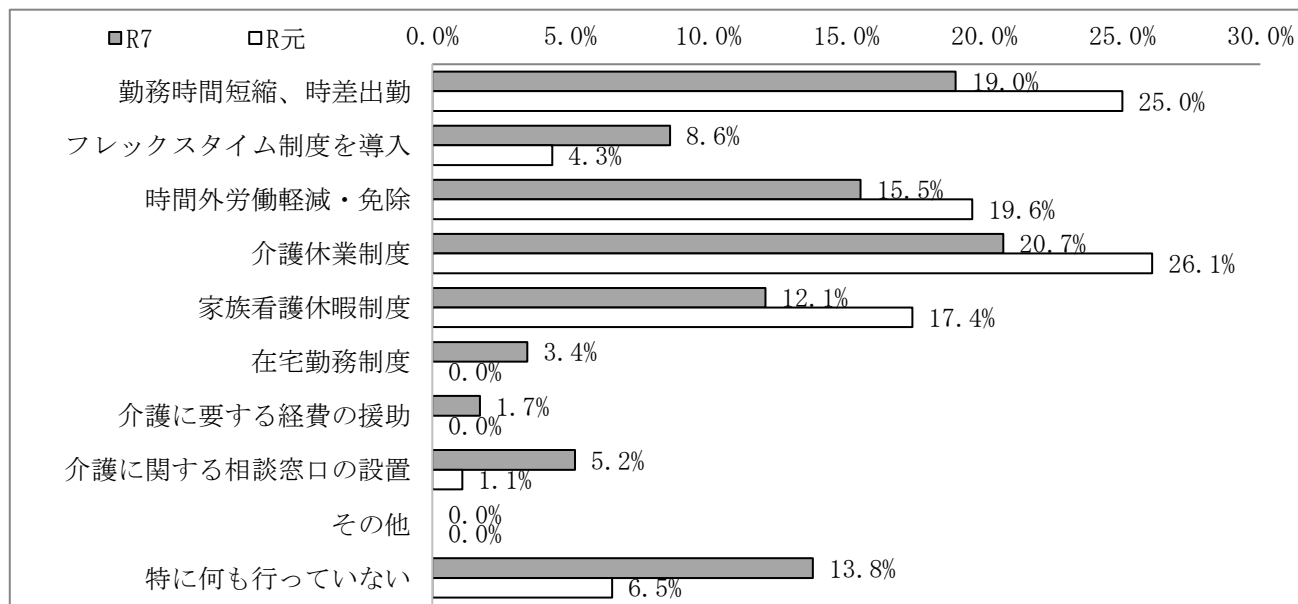
【問18】令和6年4月1日から令和7年3月31日までに介護休業を取得した従業員数を男女別に記入してください。いない場合は「0」を記入してください。

- 介護休業を取得した従業員数は、女性2人、男性0人とほとんどいませんでした。
- 前回アンケート調査と比較すると、どちらも女性のほうが男性よりも取得人数が若干多くなっています。

| 介護休業を取得した従業員数 | 女性 | 男性 |
|---------------|----|----|
| R7 | 2人 | 0人 |
| R元 | 5人 | 2人 |

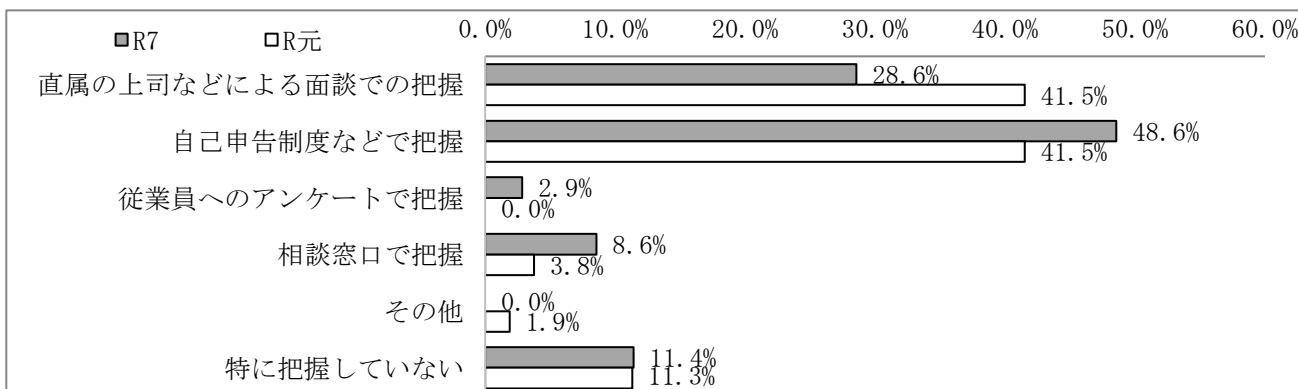
【問 19】 貴事業所では、家族の介護をしながら働いている人のために、特別な配慮や制度の設定等を行っていますか。（あてはまるものすべてに○）

- 家族の介護をしながら働く人のための特別な配慮等については、「介護休業制度」が 20.7%と最も多く、次いで「勤務時間短縮、時差出勤」が 19.0%、「時間外労働軽減・免除」が 15.5%となっています。
- 前回アンケート調査と比較すると、「フレックスタイム制度を導入」「介護に関する相談窓口の設置」「特に何も行っていない」と回答した割合が増加しています。



【問 20】 介護の問題を抱えている従業員の把握はどのようにしていますか。（あてはまるものすべてに○）

- 介護の問題を抱えている従業員の把握は、「自己申告制度などで把握」が 48.6%と最も高く、次いで「直属の上司等による面談での把握」が 28.6%、「特に把握していない」が 11.4%となっています。
- 前回アンケート調査と比較すると、「直属の上司などによる面談での把握」と回答した割合が減少し、「自己申告制度などで把握」と回答した割合が増加しています。



【問 21】令和4年4月1日から令和7年3月31日までに、退職した方はいますか。いる場合は、退職された方の採用当時の区分とその人数をご記入ください。

そのうち出産・育児・介護を理由に退職した方がいる場合はその人数も記入してください。

- 過去3年間に退職した方のうち、「出産」「育児」「介護」を理由に退職した人は男女問わず0人となっています。
- 前回のアンケートと比較すると、「出産」「育児」「介護」を理由に退職した方が減っています。

| | 退職者 | 出産 | 育児 | 介護 |
|----------|------|----|----|----|
| 女性(新卒採用) | 7人 | 0人 | 0人 | 0人 |
| 女性(中途採用) | 116人 | 0人 | 0人 | 0人 |
| 男性(新卒採用) | 22人 | | 0人 | 0人 |
| 男性(中途採用) | 97人 | | 0人 | 0人 |

〈参考：前回アンケート〉

| | 出産 | 育児 | 介護 |
|----|----|----|----|
| 女性 | 1人 | 2人 | 5人 |
| 男性 | | 0人 | 1人 |

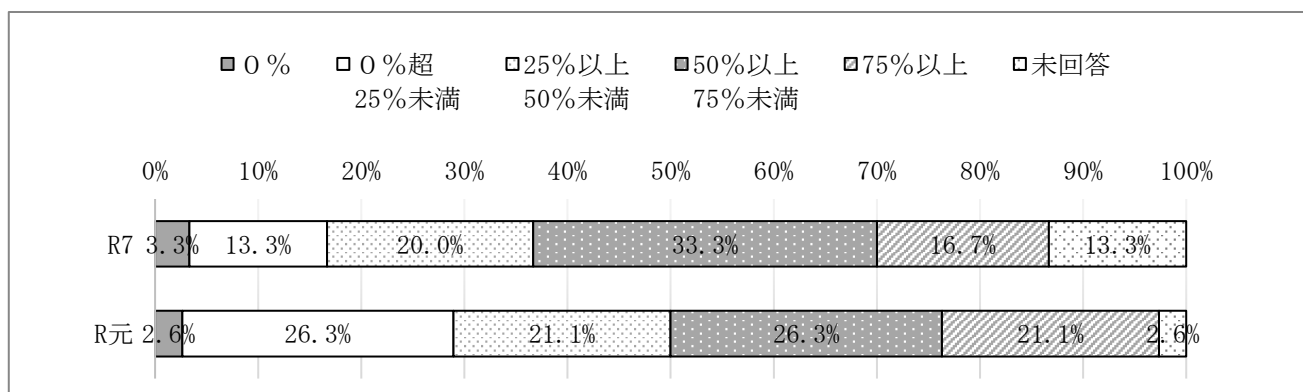
※新卒・中途の別及び全体の退職者数については、令和7年度調査より新規追加した調査項目のため前回の調査結果はありません。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

【問 22】令和6年4月1日から令和7年3月31日までににおける正社員の年次有給休暇取得率についてお答えください。（〇は1つ）

※取得率（％）＝（1年間に取得した日数計／1年間の付与日数計（繰越日数は含まない））×100

- 正社員の年次有給休暇取得率は、「50%以上 75%未満」が 33.3%と最も多く、次いで「25%以上 50%未満」が 20.0%、「75%以上」が 16.7%となっています。
- 前回アンケート調査と比較すると、「0%超 25%未満」と回答した人の割合が減少し、「50%以上 75%未満」と回答した人の割合が増加しています。



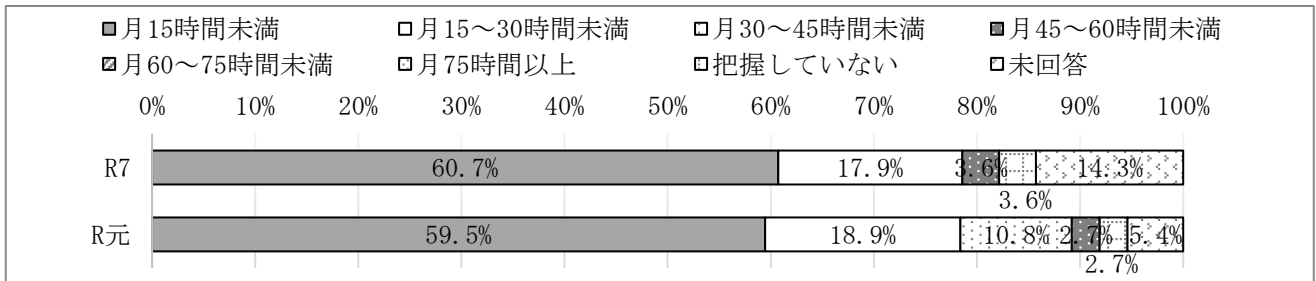
【問 23】令和6年4月1日から令和7年3月31日までにおける正社員1人あたりの「1か月あたりの法定時間外労働」について、非管理職・管理職の平均をお答えください。

(非管理職、管理職の全体・女性・男性について、それぞれ〇は1つつつ)

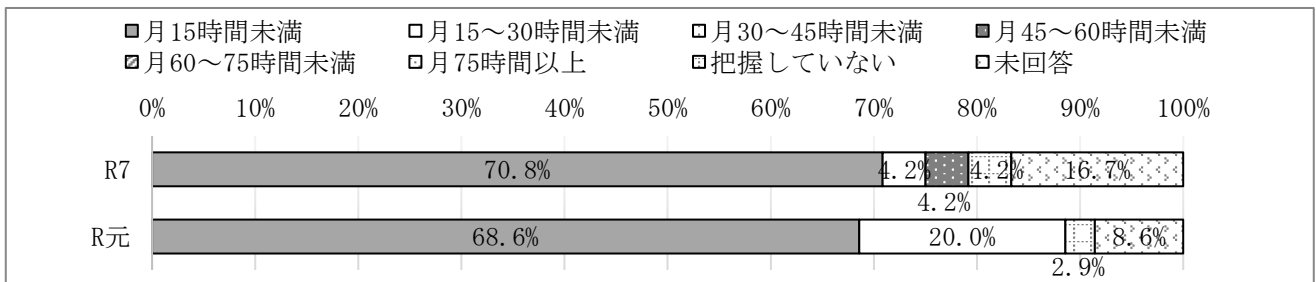
- 非管理職の「1か月あたりの法定時間外労働」は、未回答を除くと、女性の平均は「月15時間未満」が70.8%と最も多く、次いで「月15～30時間未満」「月45～60時間未満」「把握していない」が4.2%となっています。男性の平均は「月15時間未満」が50.0%と最も多く、次いで「月15～30時間未満」が19.2%、「月30～45時間未満」「月45～60時間未満」「把握していない」が3.8%となっています。
- 管理職の「1か月あたりの法定時間外労働」は、未回答を除くと、女性の平均は「月15時間未満」が57.9%と最も多く、次いで「把握していない」が10.5%、「月15～30時間未満」「月30～45時間未満」が5.3%となっています。男性の平均は「月15時間未満」が42.9%と最も多く、次いで「月15～30時間未満」「月30～45時間未満」「把握していない」が9.5%となっています。
- 非管理職、管理職ともに女性より男性のほうが法定外時間外労働の時間が多い傾向にあります。
- 前回アンケート調査と比較すると、非管理職では「月15時間未満」と回答した割合に大きな変化は見られませんが、「月15～30時間未満」と回答した割合が減少し、「把握していない」「未回答」の割合が増加しています。一方管理職では、「月15時間未満」と回答した割合が増加し、その他の項目は減少傾向にあります。

<非管理職>

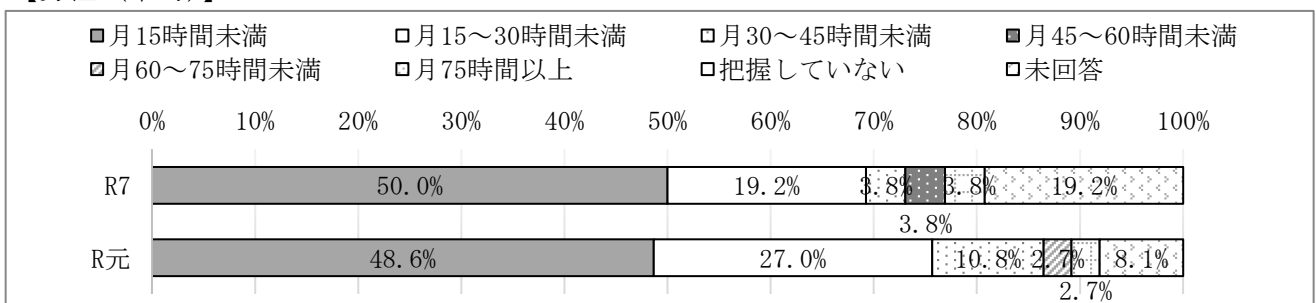
【全体（平均）】



【女性（平均）】

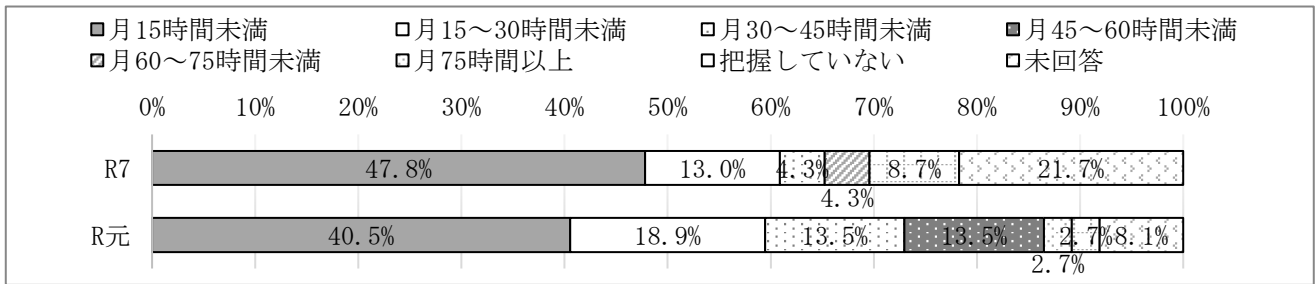


【男性（平均）】

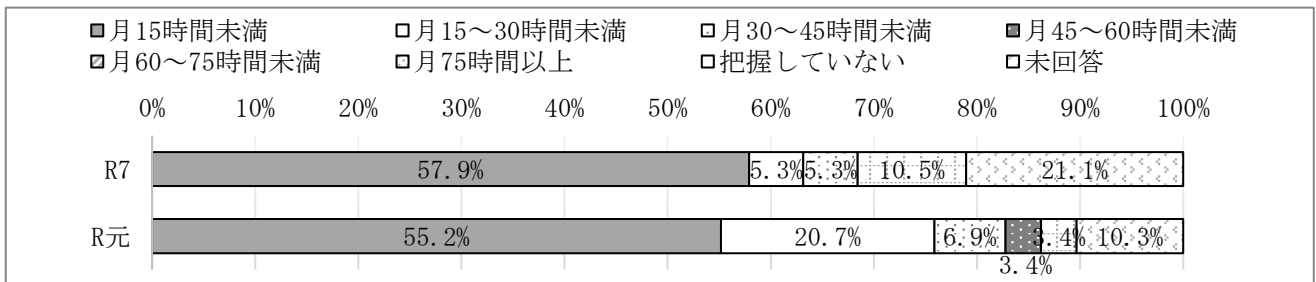


<管理職>

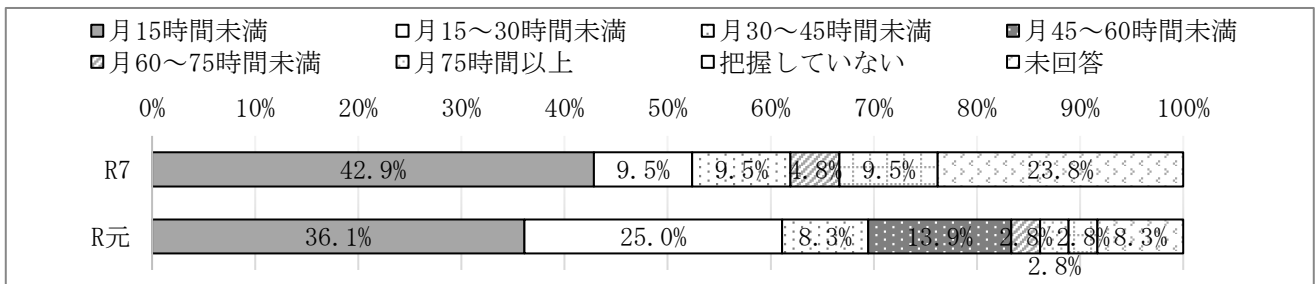
【全体（平均）】



【女性（平均）】

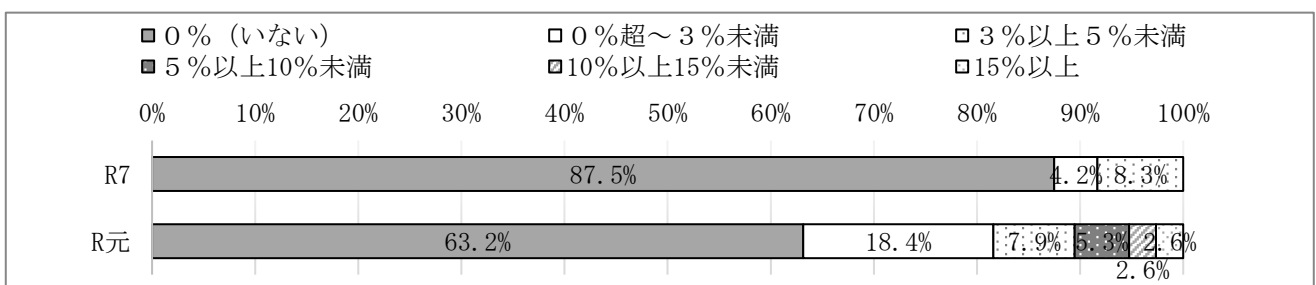


【男性（平均）】



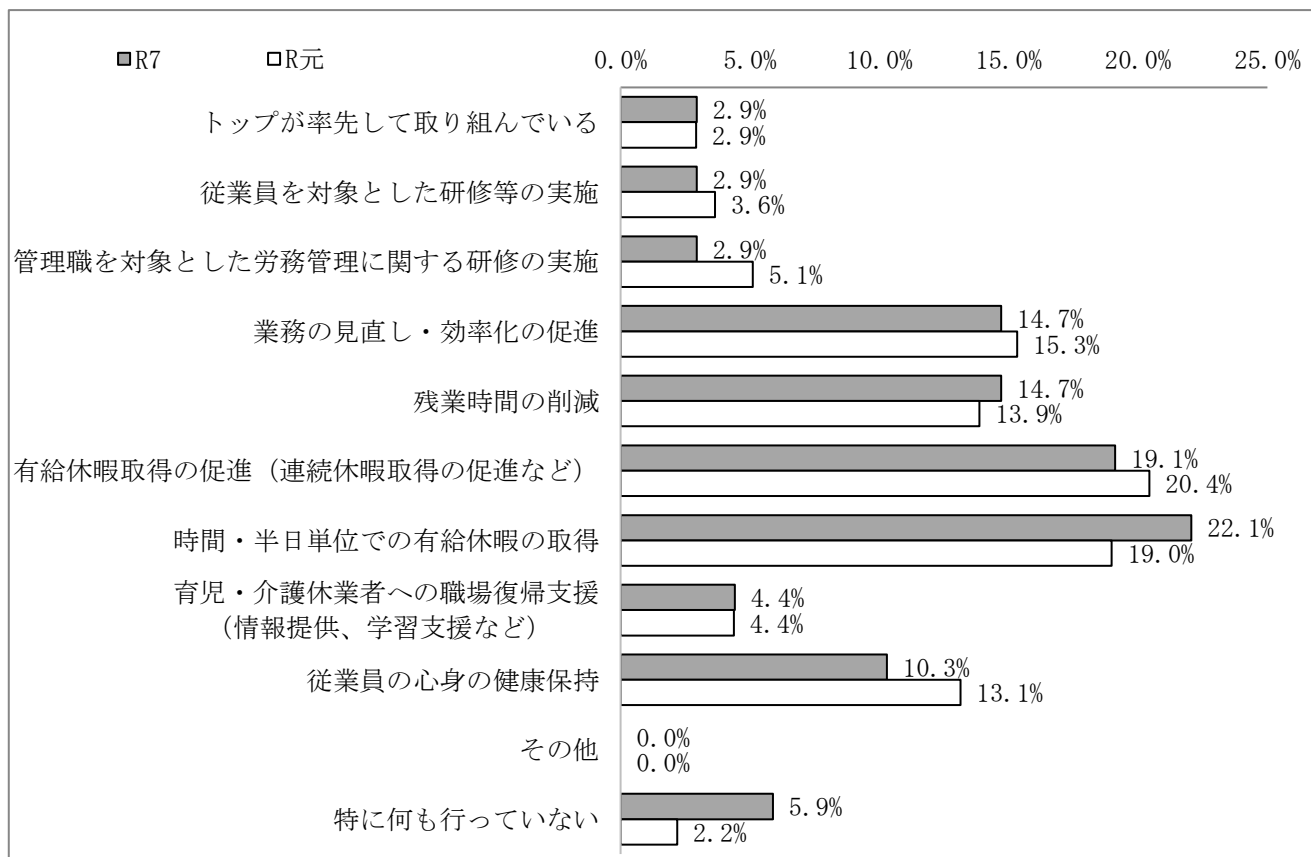
【問 24】 令和6年4月1日から令和7年3月31日までにおける週労働時間が60時間以上の正社員の平均割合についてお答えください。（〇は1つ）

- 週労働時間が60時間以上の正社員の平均割合は、「0%（いない）」が87.5%と最も多く、次いで「0%超～3%未満」が4.2%、「3%以上5%未満」が8.3%となっています。
- 前回アンケート調査と比較すると、「5%以上10%未満」「10%以上15%未満」「15%以上」と回答した割合が0%となり、「0%（いない）」と回答した人の割合が増加しています。



【問 25】 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）を推進するためどのような取組をしていますか。（あてはまるものすべてに○）

- 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するための取組は、「時間・半日単位での有給休暇の取得」が22.1%と最も多く、次いで「有給休暇取得の促進（連続休暇取得の促進など）」が19.1%、「業務の見直し・効率化の促進」「残業時間の削減」が14.7%となっています。
- 前回アンケート調査と比較すると、ほとんどの項目で割合に大きな変動はありませんが、「特に何も行ってない」と回答した事業所の割合が増加しています。

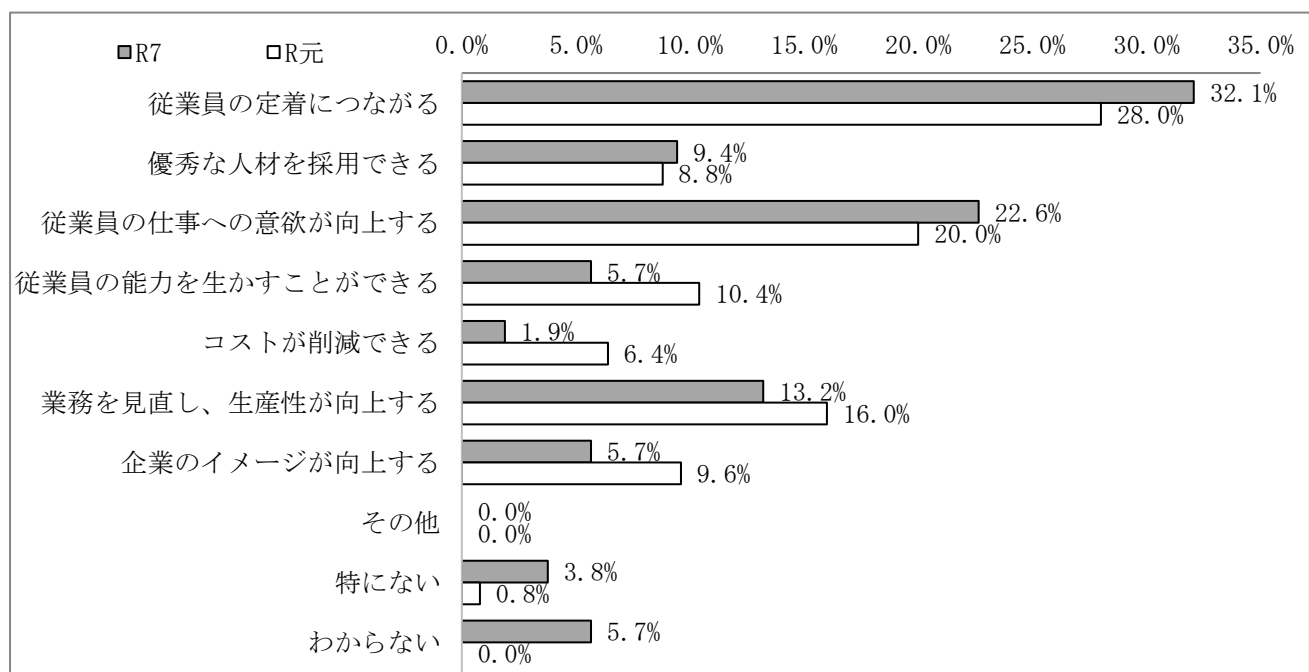


「トップが率先して取り組んでいる」の具体的内容

- ・ 工程毎に声かけをして、つまずいて悩んでないかきく、雑談をしながら休日の話し等をきいている 等

【問26】仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に取り組むことでどのようなメリットがあると考えますか。（あてはまるものすべてに○）

- ワーク・ライフ・バランスに取り組むことによる事業所のメリットとして考えられているものについては、「従業員の定着につながる」が32.1%と最も多く、次いで「従業員の仕事への意欲が向上する」が22.6%、「業務を見直し、生産性が向上する」が13.2%となっています。
- 前回アンケート調査と比較すると、「従業員の定着につながる」「わからない」と回答した割合が増加し、「従業員の能力を生かすことができる」「コストが削減できる」と回答した割合が減少している。

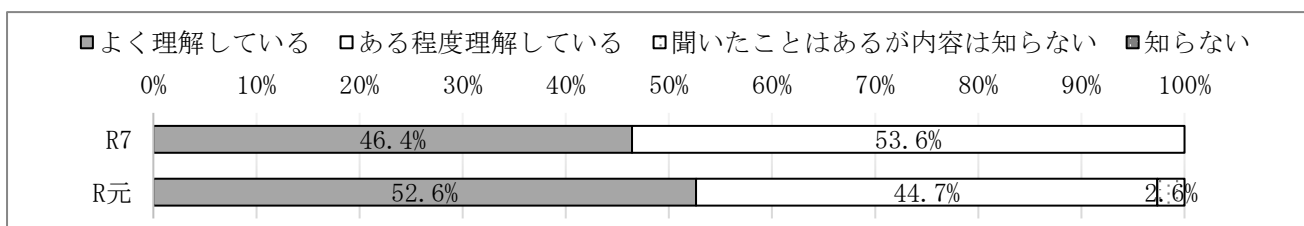


ハラスメントについて

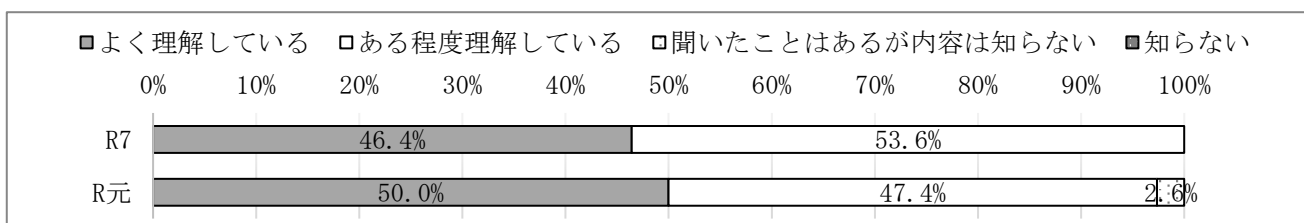
【問27】「セクシュアル・ハラスメント（※1）」、「パワー・ハラスメント（※2）」、「マタニティ・ハラスメント（※3）」「カスタマー・ハラスメント（※4）」について知っていますか。（○はそれぞれ1つ）

- 「セクシュアル・ハラスメント」と「パワー・ハラスメント」の周知割合は、「理解している（よく理解している+ある程度理解している）」と回答した割合が100%となっています。
- 「マタニティ・ハラスメント」の周知割合は、「よく理解している」が42.9%、「ある程度理解している」が53.6%と全体で96.4%が理解しています。
- 「カスタマー・ハラスメント」の周知割合は、「よく理解している」が42.9%、「ある程度理解している」が50.0%と全体で92.9%が理解しています。
- すべての項目で、9割以上の事業所が「理解している」と回答しています。
- 前回アンケートと比較すると、すべての項目で「理解している」と「知らない」に大きな差はありません。

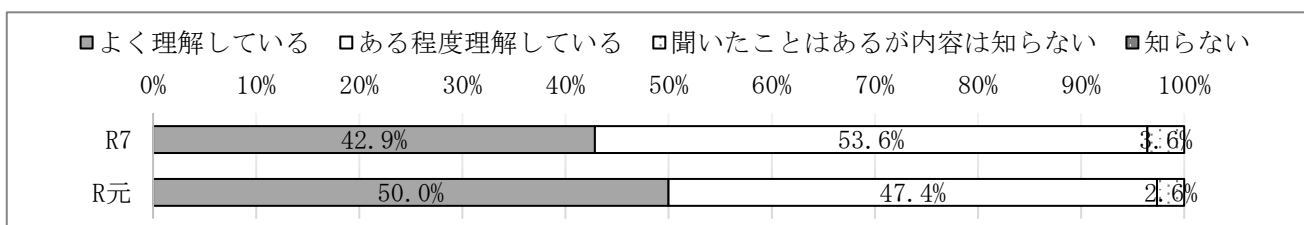
〈セクシュアル・ハラスメント〉



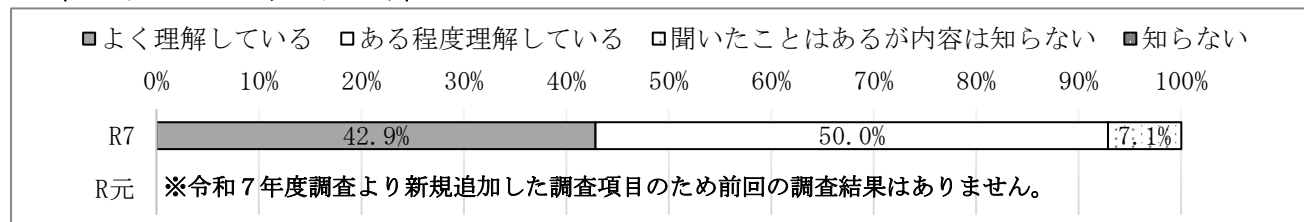
〈パワー・ハラスメント〉



〈マタニティ・ハラスメント〉



〈カスタマー・ハラスメント〉



※1 セクシュアル・ハラスメント

「職場」において行われる、「労働者」の意に反する「性的な言動」により不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されること。

※2 パワー・ハラスメント

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりする行為。

※3 マタニティ・ハラスメント

「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等を利用することに関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されること。

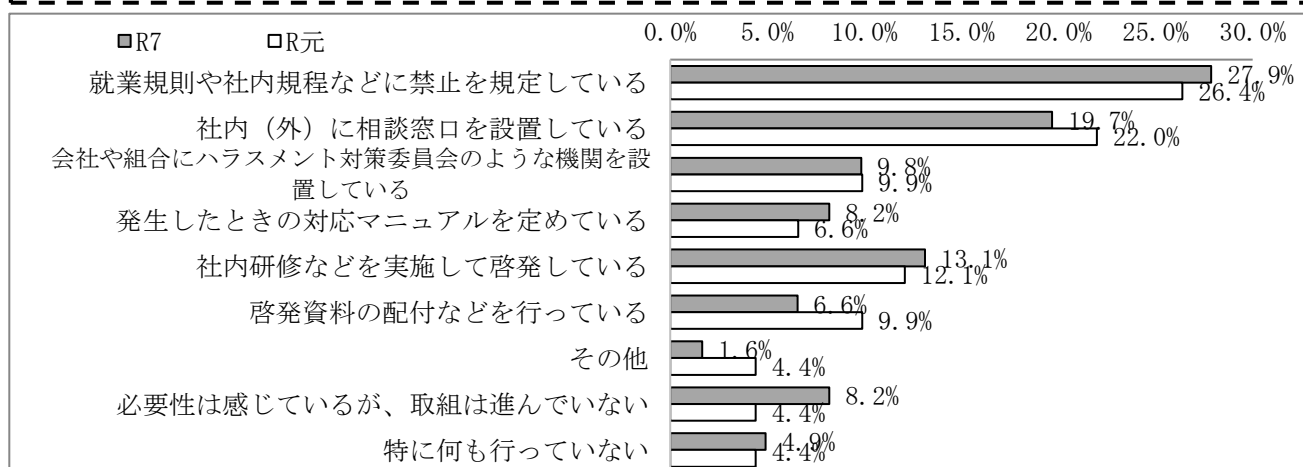
※4 カスタマー・ハラスメント

取引先や顧客（患者又はその家族等を含む）からの暴力や悪質なクレーム等の著しい迷惑行為のこと。

【問 28】 貴事業所で「ハラスメント」の防止するためそのような取組をしていますか。

(あてはまるものすべてに○)

- 「ハラスメント」の防止に対する取組は、「就業規則や社内規定などに禁止を規定している」が 27.9%と最も多く、次いで「社内（外）に相談窓口を設置している」が 19.7%、「社内研修などを実施して啓発している」が 13.1%となっています。
- 前回アンケート調査と比較すると、「就業規則や社内規定などに禁止を規定している」「社内研修などを実施して啓発している」などの項目は回答した人の割合が増加しましたが、「社内（外）に相談窓口を設置している」「啓発資料の配布などを行っている」などの項目は回答した人の割合が減少している。



その他の意見

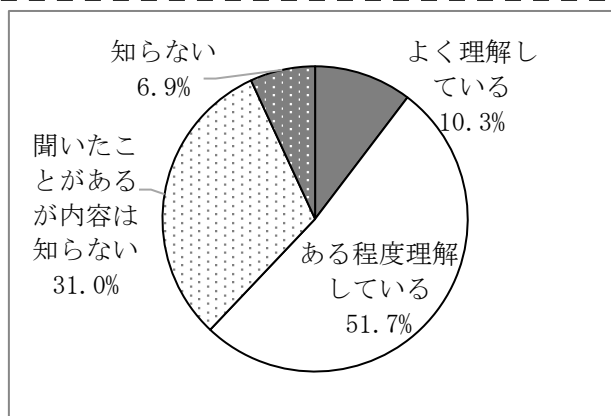
- ・話し合い

性的マイノリティに関することについて

【問 29】 性的マイノリティについて知っていますか。（○は1つ）

【※令和7年度調査より新規追加した調査項目】

- 「性的マイノリティ」の周知割合は、「ある程度理解している」が 51.7%と最も高く、次いで「聞いたことがあるが内容は知らない」が 31.0%、「よく理解している」が 10.3%、「知らない」が 6.9%と続いており、「性的マイノリティ」という言葉を理解している事業所は6割を超えています。

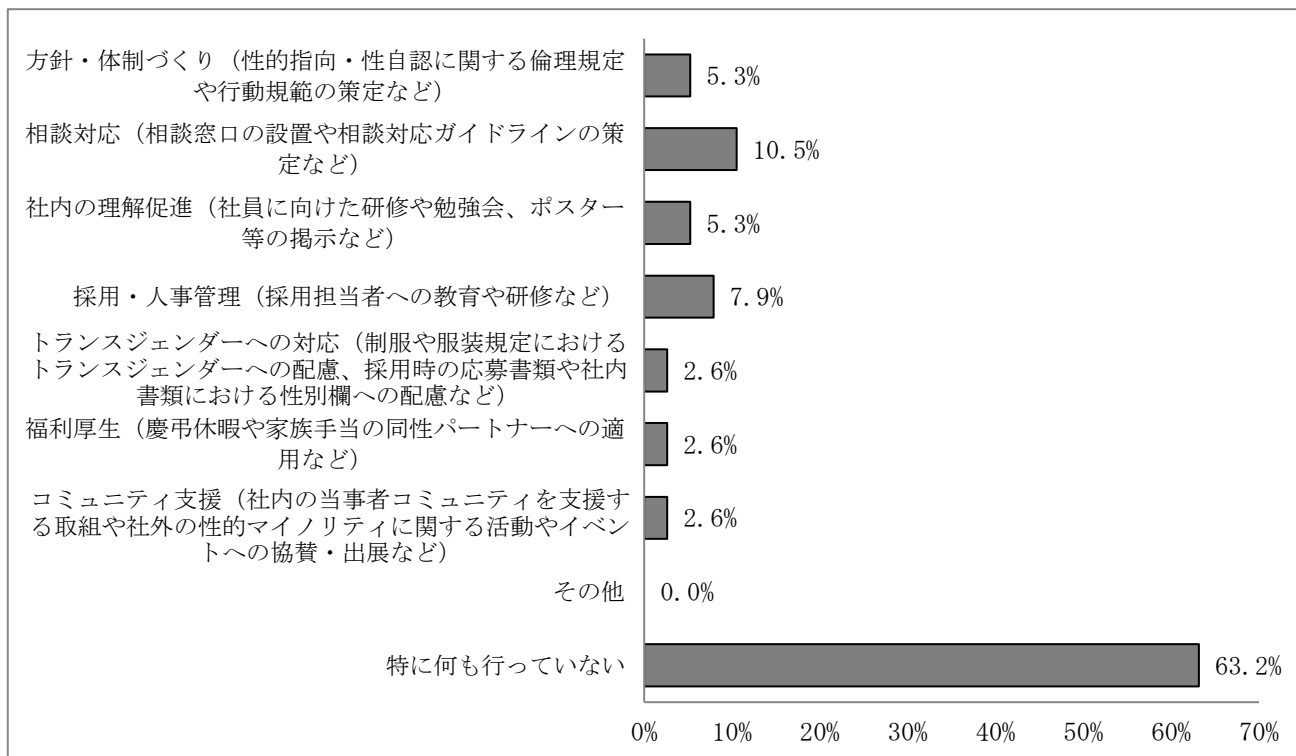


※性的マイノリティ … 性的少数者。LGBTQ（同性愛者、両性愛者、無性愛者、トランスジェンダー等）の総称。

【問 30】 性的マイノリティに対する配慮や対応のためどのような取組をしていますか。

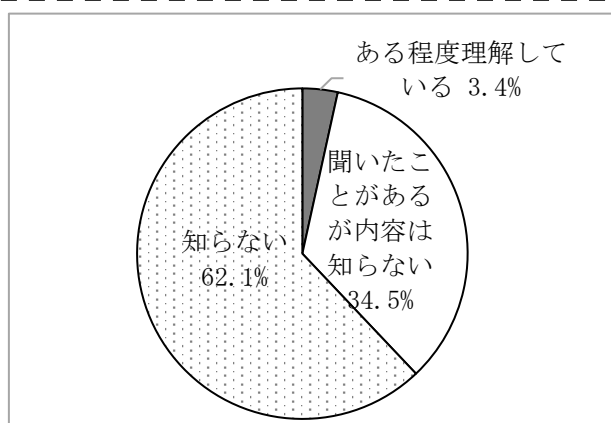
(あてはまるものすべてに○) [※令和7年度調査より新規追加した調査項目]

- 「性的マイノリティ」に対する特別な配慮等については、「特に何も行ってない」事業所が 63.2%と最も多く、次いで「相談対応（相談窓口の設置や相談対応ガイドラインの策定など）」が 10.5%、「採用・人事管理（採用担当者への教育や研修など）」が 7.9%となっています。



【問 31】 伊達市が令和6年1月4日に導入した伊達市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度を知っていますか。(○は1つ) [※令和7年度調査より新規追加した調査項目]

- 「伊達市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」導入の周知割合は、「知らない」が 62.1%と最も多く、次いで「聞いたことがあるが内容は知らない」が 34.5%、「ある程度理解している」が 3.4%と続いており、制度について知らない事業所が全体の9割を超えています。



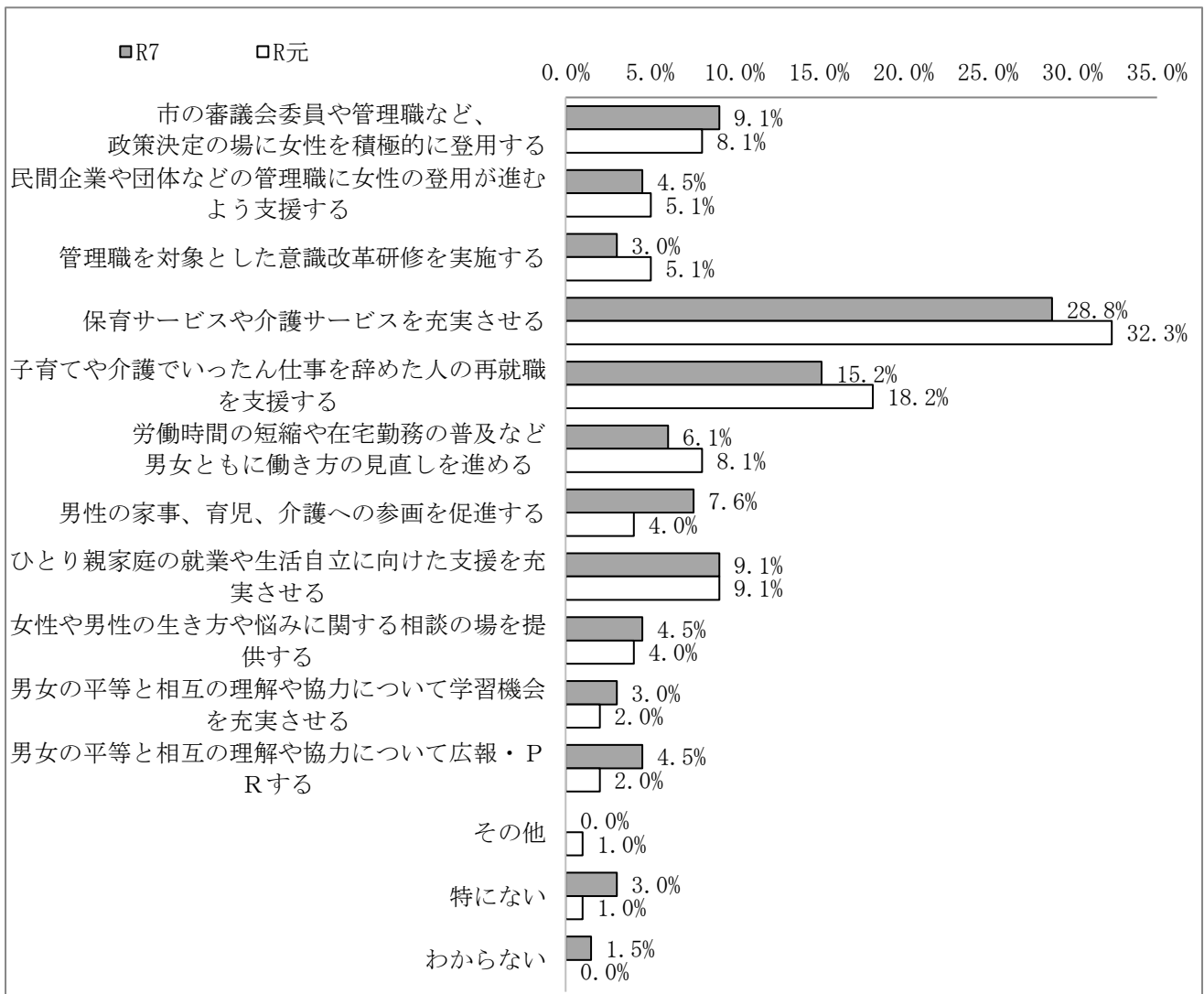
※伊達市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度

一方または双方が性的マイノリティのお二人が、性別等にかかわらず、お互いを人生のパートナーとして日常生活において協力し合うことを約束して、パートナーシップの関係にあることを宣誓する制度のこと。

行政へ期待することについて

【問 32】女性の活躍推進や仕事と生活の両立支援の取組を進めていくうえで、行政にどのような取組を期待していますか。（特に必要なもの3つまで○）

- 行政に期待する取組は、「保育サービスや介護サービスを充実させる」と回答した事業所が 28.8%と最も多く、次いで「子育てや介護でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」が 15.2%、「市の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する民間企業や団体などの管理職に女性の登用が進むよう支援する」「ひとり親家族の就業や生活自立に向けた支援を充実させる」が 9.1%となっています。
- 前回アンケート調査と比較すると、ほとんどの項目で大きな割合の変化は見られませんでした。



【問 32】男女共同参画社会の実現に向けて、ご意見などがございましたら記入してください。

- ・男女共に意識改革
- ・女性だからと差別、区別することのないように、また女性だからと優遇することのない仕組み、考え方を個人個人が持てるよう、子供のころから教育すべきと考えます。