
東広島市 男女共同参画に関する
市民意識調査・事業所調査
報告書

－ 概要版 －

令和6（2024）年3月
東広島市

～ 目 次 ～

I 調査の概要	1
II 市民意識調査結果	2
【1】回答者の属性	2
【2】仕事に関すること	3
【3】暮らしに関すること	7
【4】男女の平等感に関すること	10
【5】男女共同参画に関すること	13
【6】ハラスメントやDVに関すること	17
【7】性の多様性に関すること	21
III 事業所調査結果	24
【1】事業所の属性	24
【2】仕事と暮らしに関すること	25
【3】女性の活躍に関すること	29
【4】男女共同参画に関すること	33
【5】ハラスメントに関すること	34
【6】性の多様性に関すること	36

I 調査の概要

【 調査の目的 】

「第3次東広島市男女共同参画推進計画（後期計画）」の策定にあたって、「男女共同参画に関する市民意識調査」は市民の男女共同参画に関する意識や実態などについて、「男女共同参画に関する事業所調査」は事業所の男女共同参画や女性の活躍推進に関する取組状況などについて把握し、計画策定のための基礎資料とするとともに、今後の東広島市の男女共同参画に関する施策に反映させていくことを目的として実施した。

	市民意識調査	事業所調査
調査対象	東広島市在住の満18歳以上の市民 2,000人(女性1,000人、男性1,000人)	東広島市内の事業所 200事業所
調査方法	郵送による配布、 郵送及びオンラインによる回答	郵送による配布、 郵送及びオンラインによる回答
調査期間	令和5(2023)年11月20日～12月8日	令和5(2023)年11月20日～12月8日
回答状況	配布数 2,000件 有効回答数 807件 (インターネットによる回答323件を含む) 有効回収率 40.4%	配布数 200件 有効回答数 88件 (インターネットによる回答34件を含む) 有効回収率 44.0%

【 報告書の見方 】

- ① 集計は小数点以下第2位を四捨五入している。そのため、回答比率の合計は必ずしも100%にならない場合がある。
- ② 2つ以上の回答を可能とした(複数回答)質問の場合、その回答比率の合計は100%を超える場合がある。
- ③ 数表、図表、文中に示すNは、比率算出上の基数(標本数)である。全標本数を示す「全体」を「N」、「該当数」を「n」で表記している。
- ④ 図表中における年齢別などのクロス集計結果については、該当する属性等の設問に対する無回答者(例えば、年齢別でクロス集計する場合における年齢の無回答者)を除いて表記しているため、属性ごとの基数の合計と全体の基数は同じにならない場合がある。
- ⑤ 設問によっては、平成25年度及び平成30年度に実施された、同調査との比較を行っている(時系列推移)。
- ⑥ 事業所調査において「単独事業所」「本社・本店」「支社・支店・営業所等の支所・工場」の表記については、それぞれ図表等を含め「単独」「本社」「支社」と略記している。

Ⅱ 市民意識調査結果

【1】回答者の属性

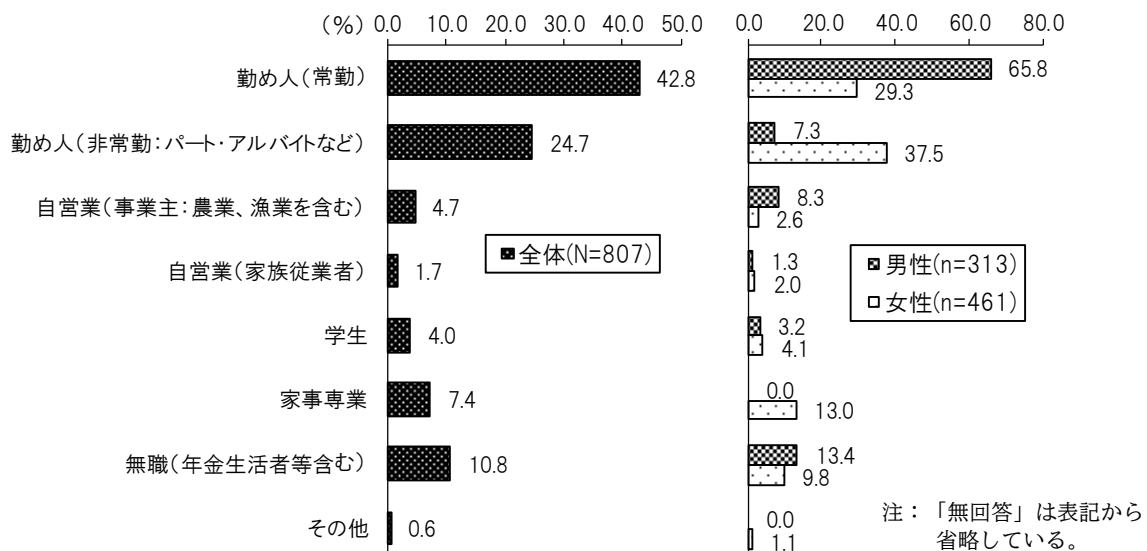
- 回答者の性別構成比は、「女性」が57.1%、「男性」が38.8%と、女性の割合が男性を上回っている。（問37）
- 年齢別で見ると、「60～64歳」が最も多く、次いで「65～69歳」が続いており、『50歳以上（合計）』で全体の約半数（49.7%）を占めている。（問38）

【性別、年齢】

	全体		男性		女性		性別無回答	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
18～24歳	50	6.2	19	6.1	29	6.3	2	6.1
25～29歳	41	5.1	18	5.8	22	4.8	1	3.0
30～34歳	65	8.1	31	9.9	33	7.2	1	3.0
35～39歳	83	10.3	23	7.3	56	12.1	4	12.1
40～44歳	64	7.9	28	8.9	35	7.6	1	3.0
45～49歳	79	9.8	30	9.6	48	10.4	1	3.0
50～54歳	89	11.0	29	9.3	60	13.0	0	0.0
55～59歳	94	11.6	34	10.9	60	13.0	0	0.0
60～64歳	108	13.4	50	16.0	57	12.4	1	3.0
65～69歳	102	12.6	45	14.4	57	12.4	0	0.0
70歳以上	9	1.1	6	1.9	3	0.7	0	0.0
年齢無回答	23	2.9	0	0.0	1	0.2	22	66.7
合計	807	100.0	313	100.0	461	100.0	33	100.0

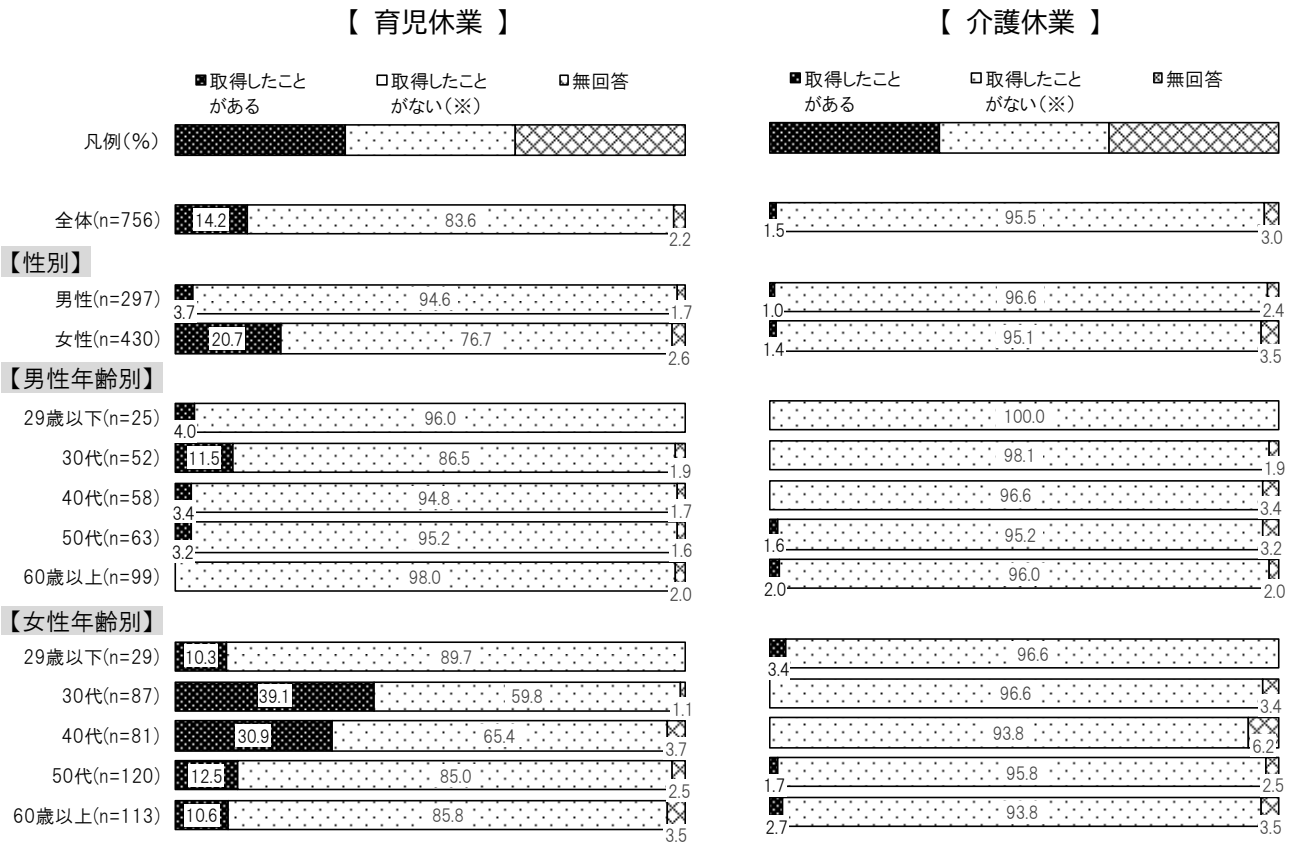
- 職業については、「勤め人（常勤）」が4割以上（42.8%）と最も多く、次いで「勤め人（非常勤：パート・アルバイトなど）」、「無職（年金生活者等含む）」の順となっている。また、男性は「勤め人（常勤）」の割合が女性を大きく上回っており、女性は男性に比べ「勤め人（非常勤：パート・アルバイトなど）」「家事専業」の割合が高くなっている。（問39）

【職業】



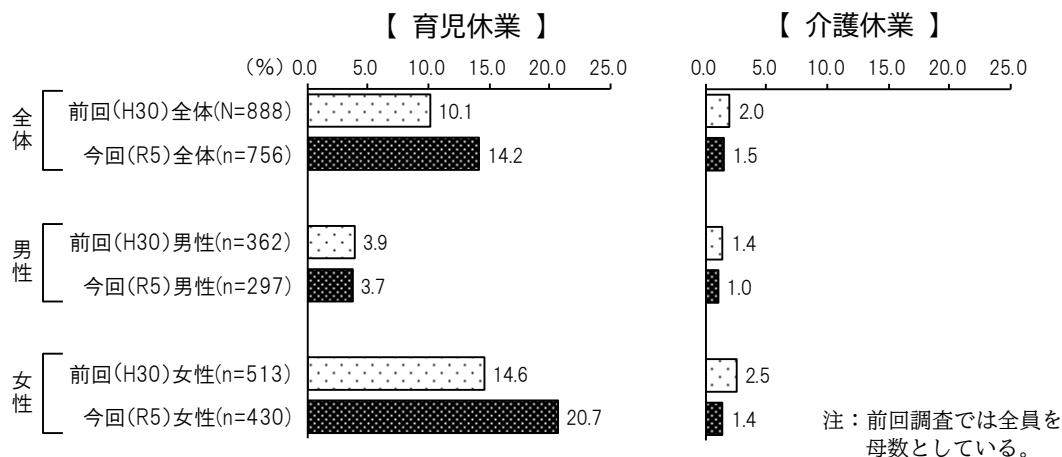
【2】仕事に関すること

- 育児休業の取得率は男性 3.7%、女性 20.7%、介護休業については男性 1.0%、女性 1.4%となっている。前回調査と比べて、女性で育児休業を「取得したことがある」が増加しているが、介護休業では大きな変化はみられない。（問2）



※ 取得したことがない（取得する必要がなかったを含む）

「取得したことがある」割合（時系列推移）

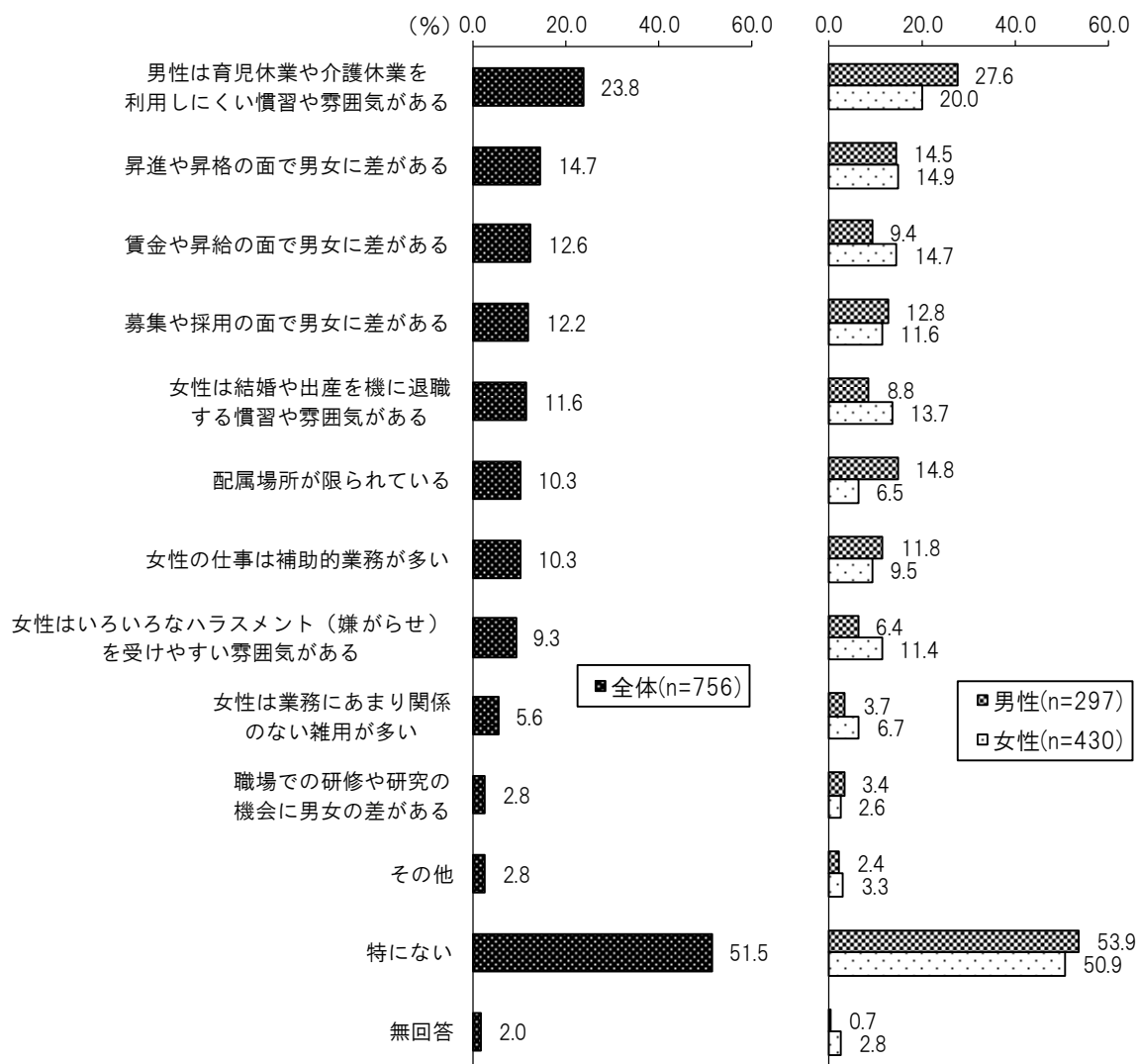


【ポイント】

- 男性の育児休業の取得率は、依然として低く、介護休業の取得率については男女共に低い。

- 職場における男女間の格差については、「男性は育児休業や介護休業を利用しにくい慣習や雰囲気がある」が最も多く、次いで「昇進や昇格の面で男女に差がある」「賃金や昇給の面で男女に差がある」の順となっているが、約半数（51.5%）は「特にない」と回答している。（問3）

【 職場における男女間の格差 】

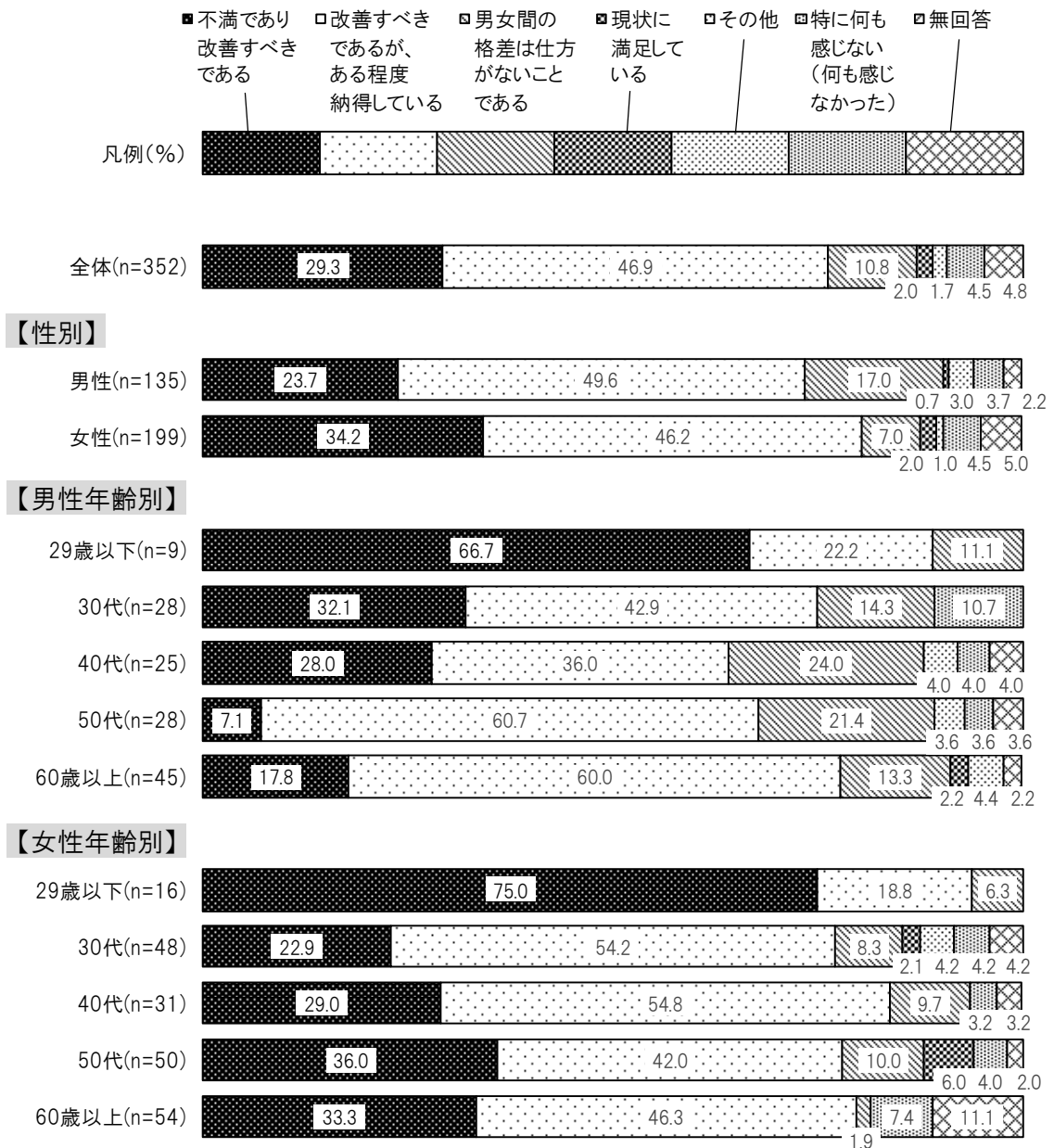


【 ポイント 】

- 職場においては「育児休業や介護休業の利用のしにくさ」を筆頭に、「昇進や昇格」「賃金や昇給」などで男女間の格差がうかがえるとともに、特に女性は「賃金や昇給」「結婚や出産を機に退職する慣習や雰囲気」「ハラスメントを受けやすい」といった項目で、男性との差が顕著である。

- 男女間の格差があることに対しては、半数近く（46.9%）が「改善すべきであるが、ある程度納得している」と回答しており、約3割（29.3%）が「不満であり改善すべきである」と回答している。特に29歳以下の6～7割が「不満であり改善すべきである」と回答しており、他の年齢層を大きく上回っている。（問4）

【 男女間の格差があることに対する意識 】

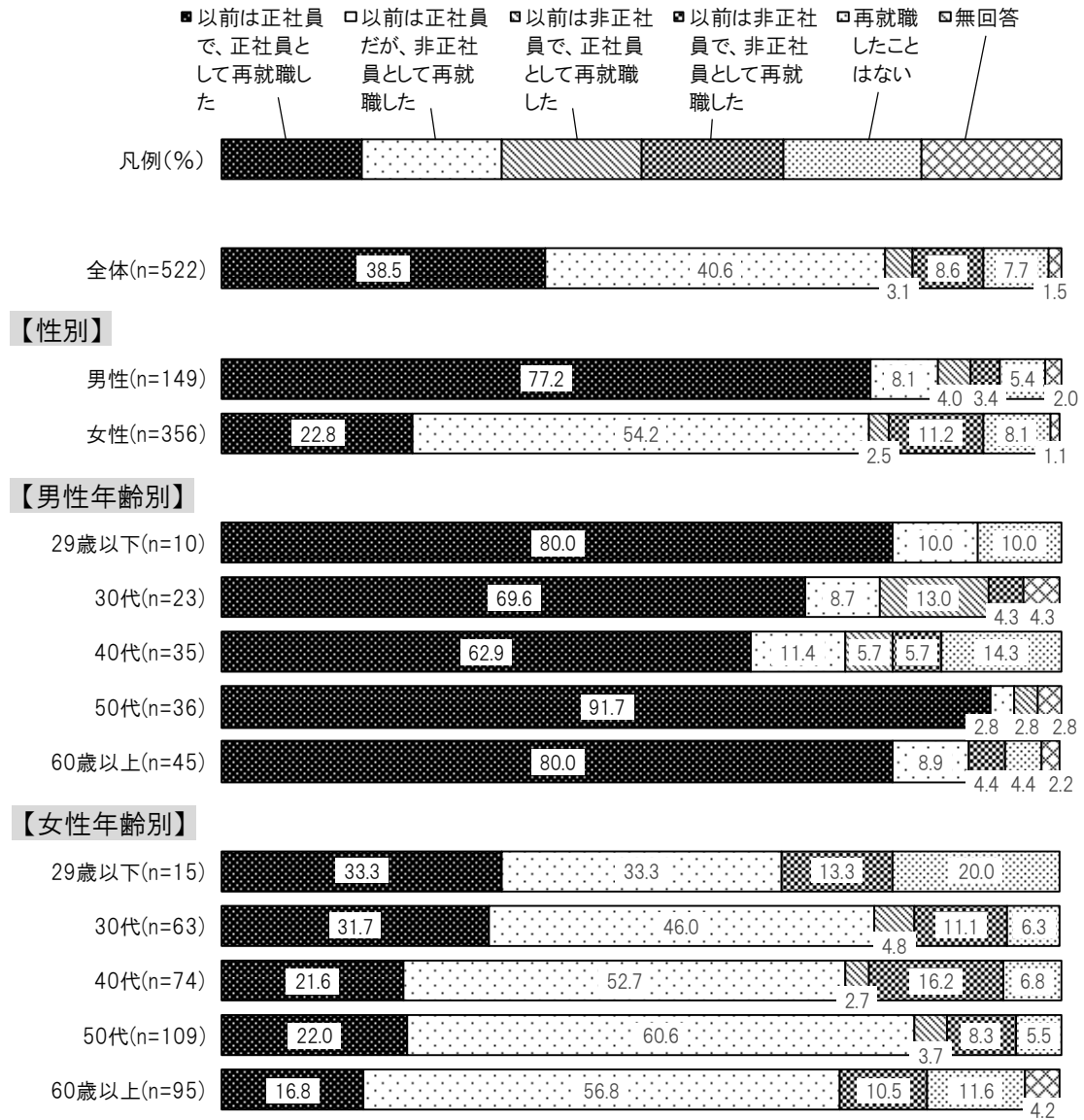


【 ポイント 】

- 男女共に特に29歳以下で、男女間の格差に対して改善を求める割合が高い。

- 再就職の経験については、男性の8割近く（77.2%）が「以前は正社員で、正社員として再就職した」と回答しているのに対して、女性の半数以上（54.2%）が「以前は正社員だが、非正社員として再就職した」と回答している。（問7）

【再就職の経験】



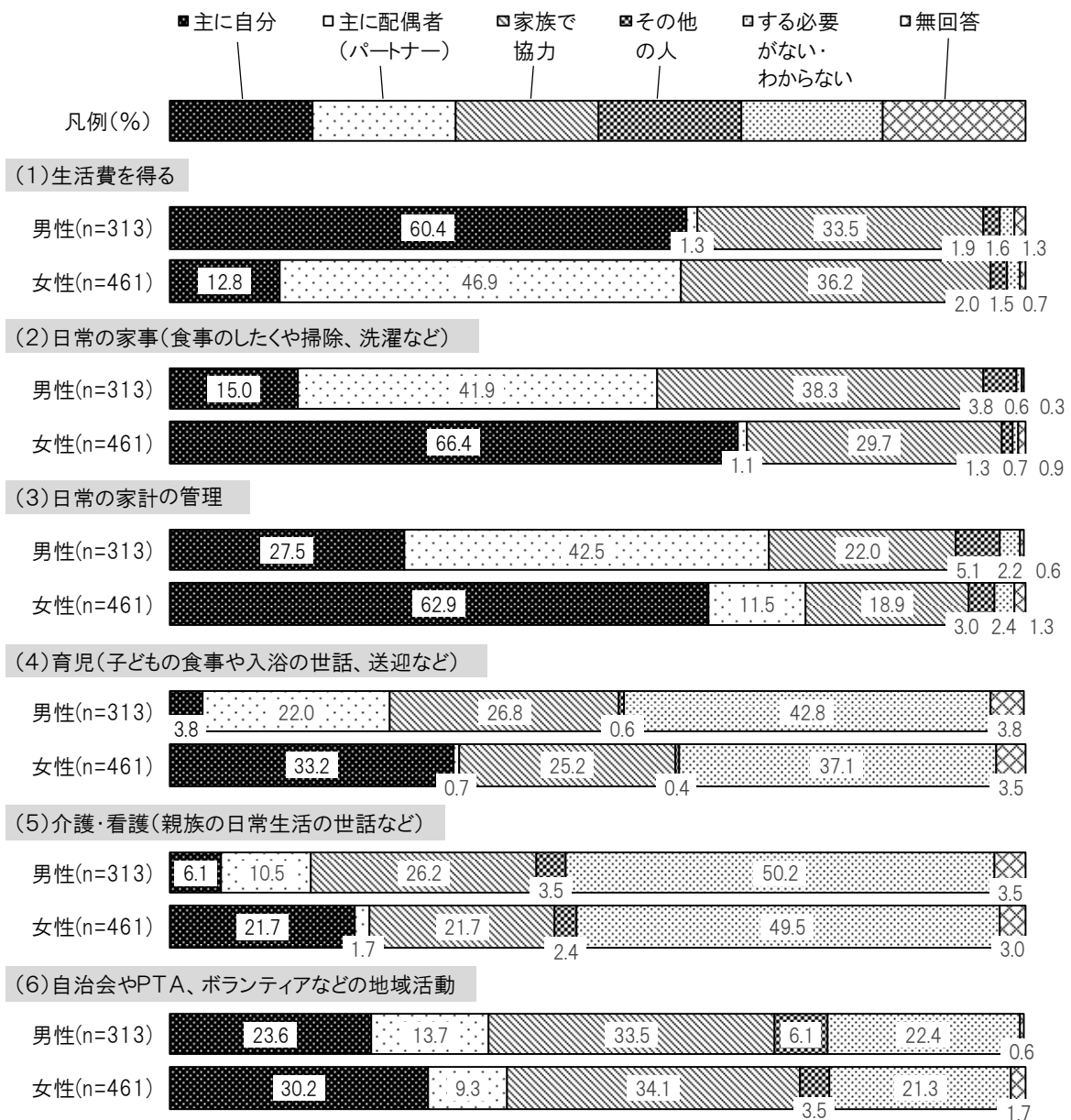
【ポイント】

- 女性は男性に比べて非正社員として再就職した割合が高く、男性は正社員から正社員への割合が高い点において、性別による差が顕著である。

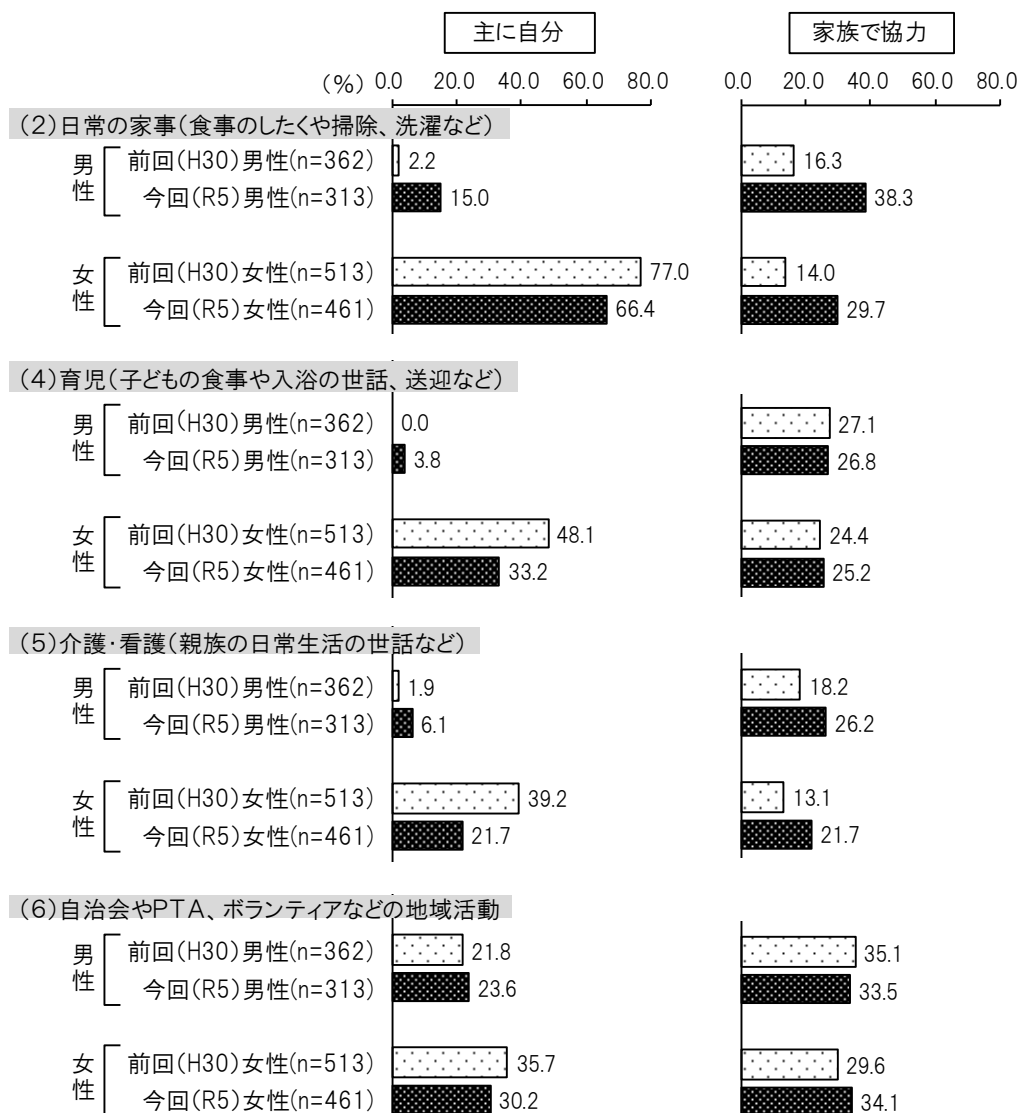
【3】暮らしに関すること

- 家庭内での仕事の分担について「主に自分」の割合をみると、男性は女性に比べ「生活費を得る」の割合が高く、女性は「日常の家事」「日常の家計の管理」「育児」「介護・看護」で男性の割合を大きく上回っている。前回調査と比べて、「日常の家事」や「介護・看護」については、男性は「主に自分」や「家族で協力」が増加しており、女性は「主に自分」の割合が減少している。（問9）

【 家庭内での仕事の分担 】



時系列推移

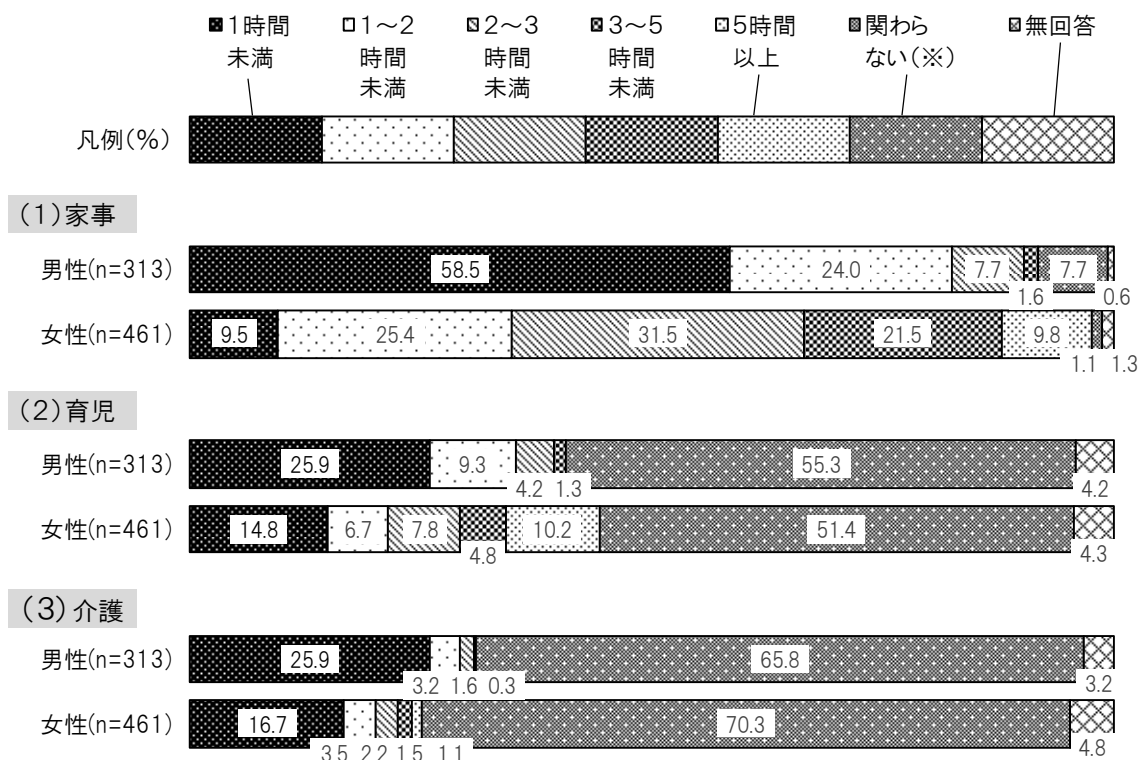


【ポイント】

- 日常の家事に対して「家族で協力」する割合は、前回調査から男女共に大きく増加している。

- 平日の家事に費やす時間を見ると、男性は「1時間未満」の割合が女性を大きく上回っており、女性は男性に比べ「2～3時間未満」「3～5時間未満」の割合が高くなっている。育児においても、男性は「1時間未満」の割合が高く、女性は男性に比べ「5時間以上」の割合が高くなっている。（問10）

【 平日の家事・育児・介護に費やす時間 】



※ 関わらない（又は該当者がいない）

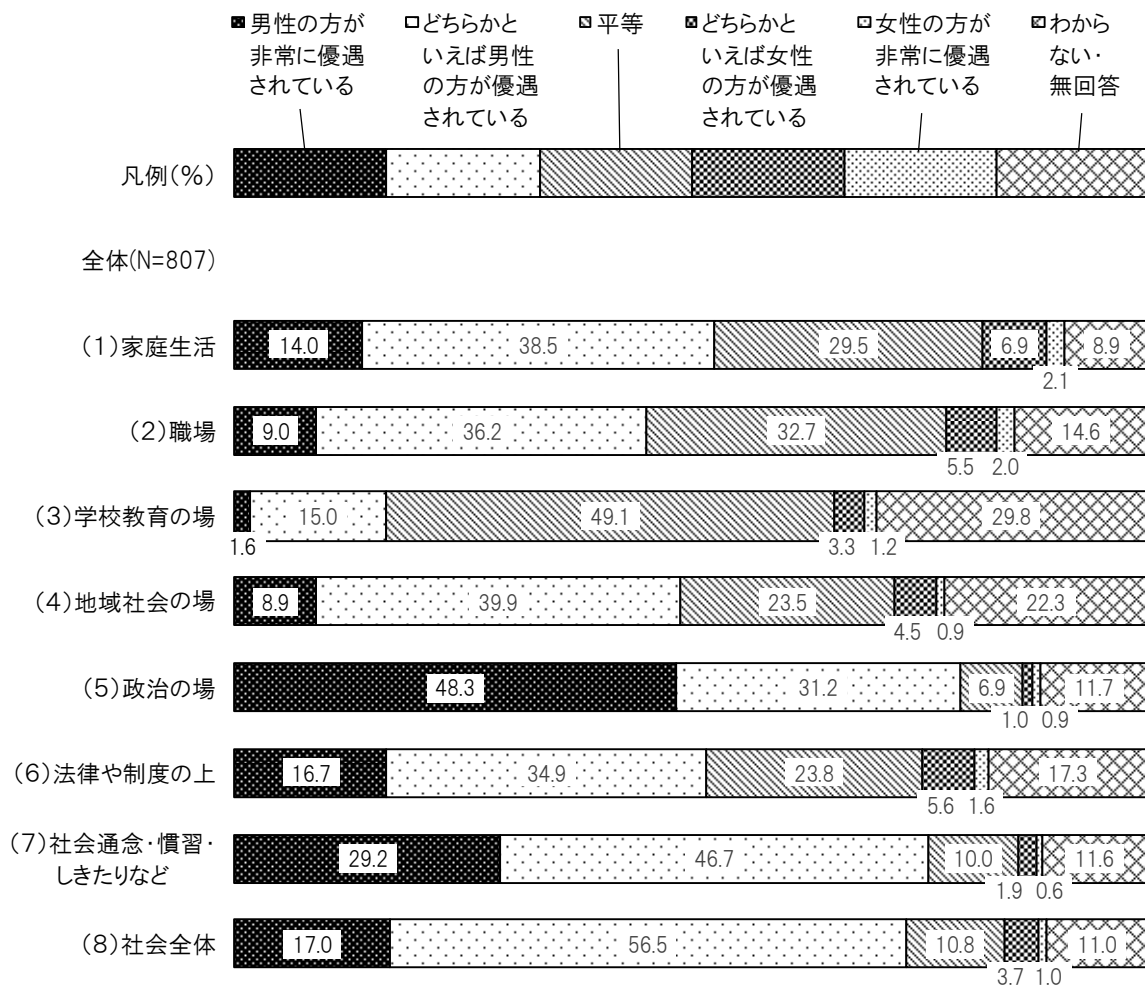
【 ポイント 】

- 家事や育児を担う時間は、男性が女性を大幅に下回っている。

【4】男女の平等感に関すること

- 男女の平等意識は、全ての分野において「男性優遇^{※1}」意識が「女性優遇^{※2}」意識の割合を上回っており、前回調査と比べて、特に「政治の場」や「法律や制度の上」「社会通念・慣習・しきたりなど」「社会全体」などで「男性の方が非常に優遇されている」が増加している。一方、「学校教育の場」では「平等」が約半数（49.1%）を占め、他の分野に比べ最も高くなっている。（問16）

【 男女の平等意識 】



※1 「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計

※2 「女性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば女性の方が優遇されている」の合計

時系列推移

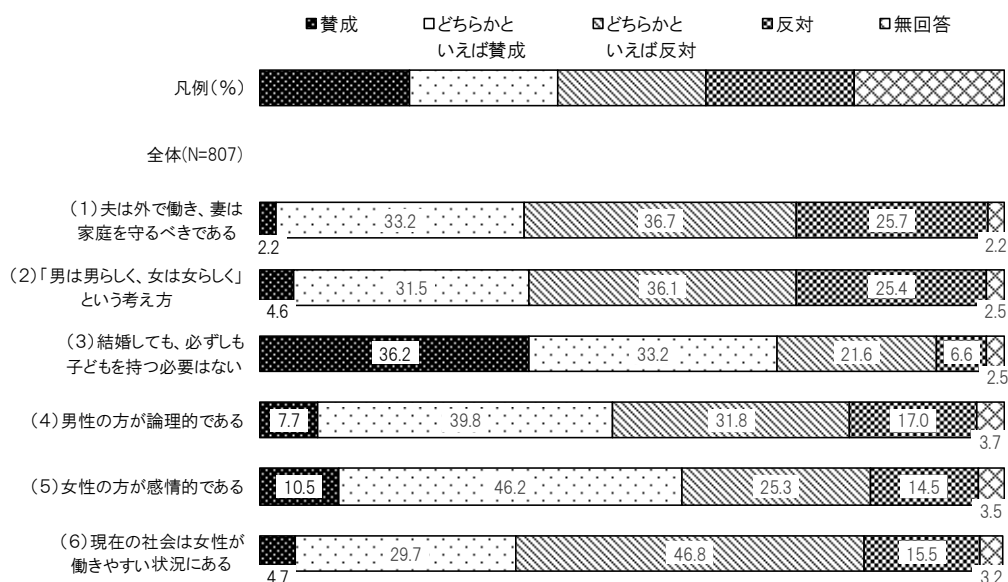


【ポイント】

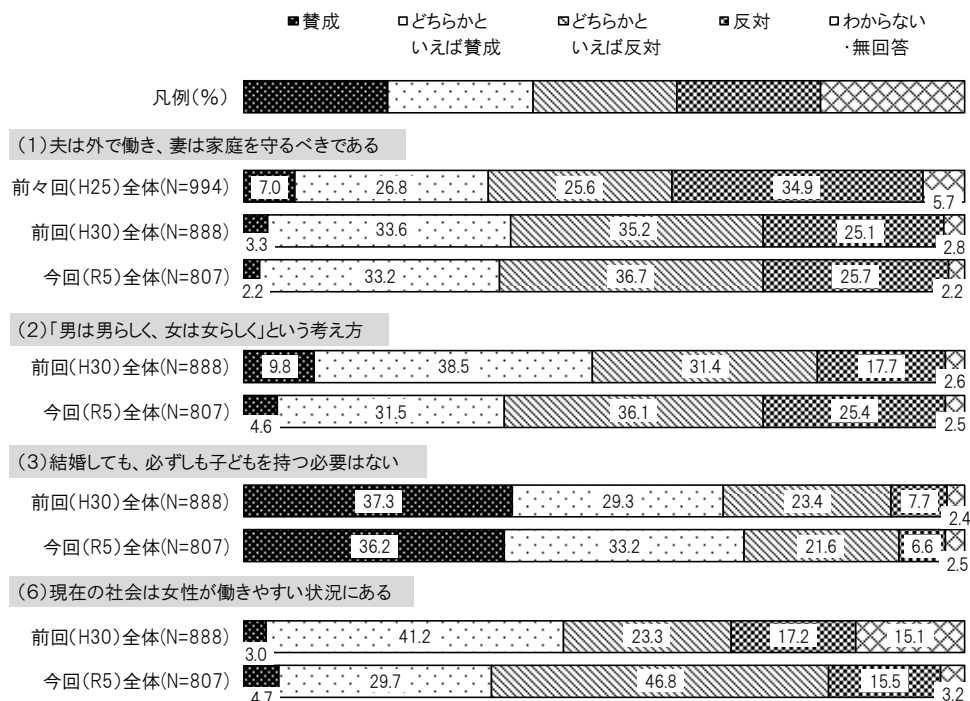
- 「男性優遇」意識は、特に「政治の場」「社会通念・慣習・しきたりなど」「社会全体」において割合が高い。

- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」「男は男らしく、女は女らしくという考え方」という考えに対して、「反対」意識は約6割を占めており、「結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない」という考えに対して、「賛成」意識は約7割を占めている。（問17）

【家庭生活と男女の役割について】



時系列推移



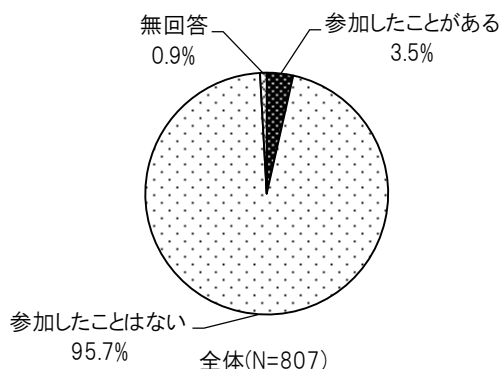
【ポイント】

- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考えは依然として根強いが、「男は男らしく、女は女らしくという考え方」は、前回調査と比べて「反対」意識が大きく増加している。

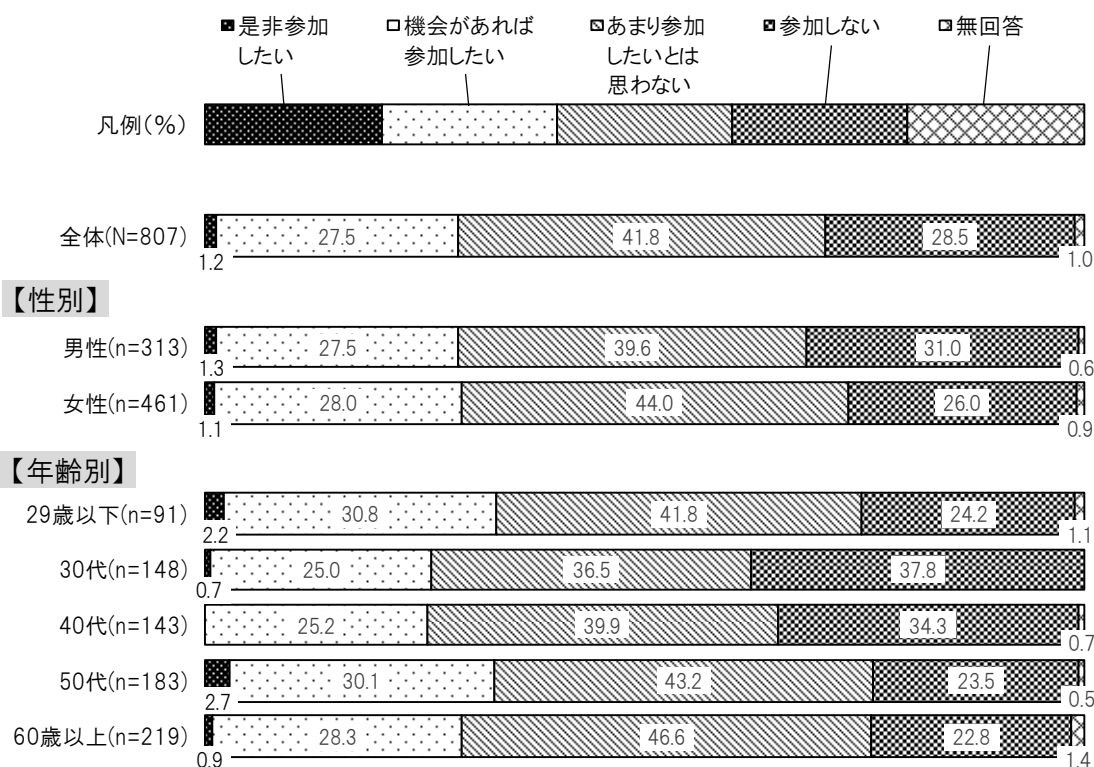
【5】男女共同参画に関すること

- 東広島市が開催する男女共同参画に関するセミナーやイベント等への参加経験者は3.5%となっているが、今後の参加意向については、3割近く(28.7%)が「是非参加したい」「機会があれば参加したい」と回答している。(問30、問31)

【セミナーやイベント等への参加経験】



【セミナーやイベント等への今後の参加意向】

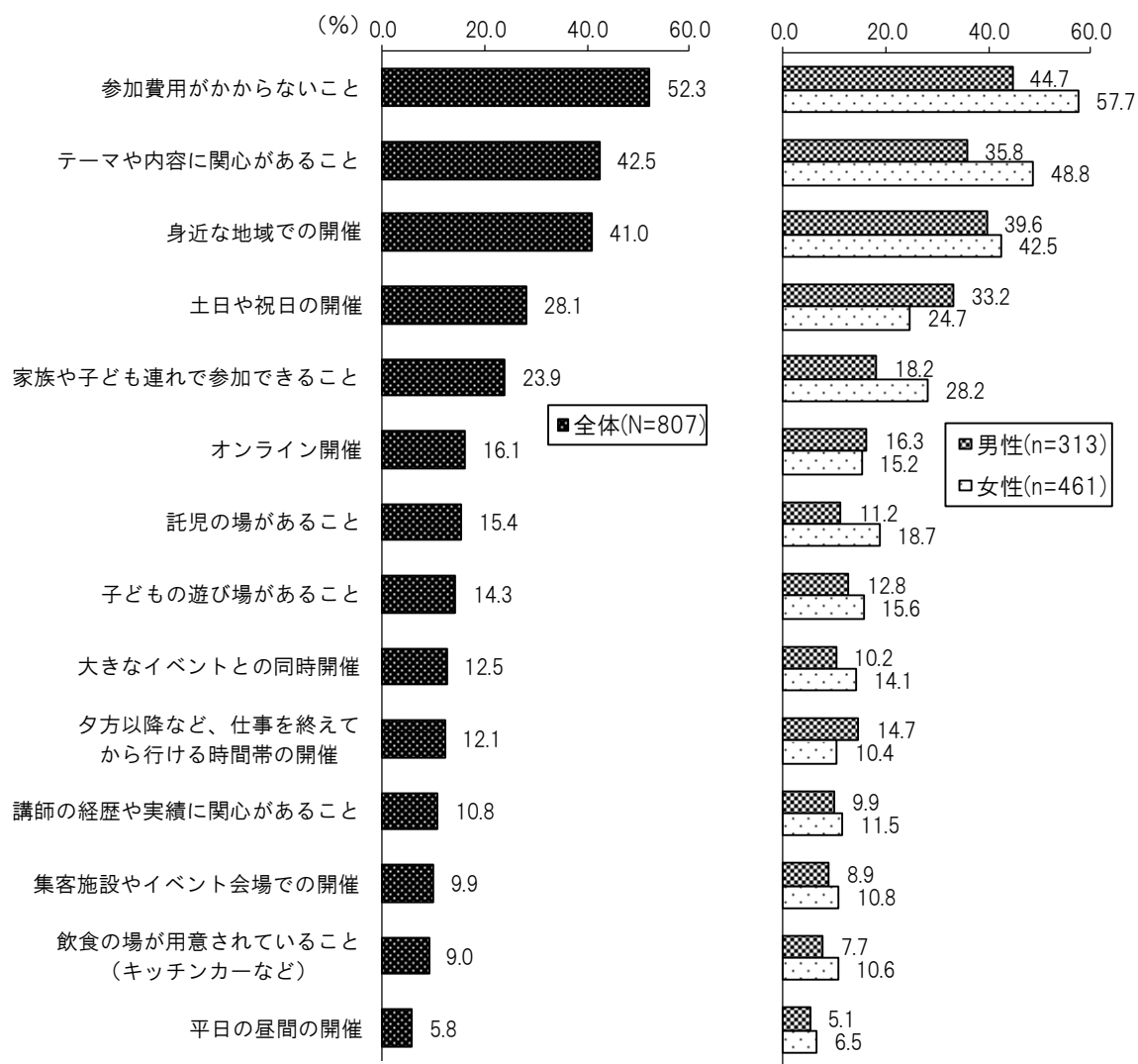


【ポイント】

- セミナーやイベント等へ参加した人の割合は、現状では低いものの、今後の参加意向はこれまで参加した人の割合を大きく上回っており、ニーズは高いことがうかがえる。

- セミナーやイベント等へ参加するときには重要なこととしては、「参加費用がかからないこと」が最も多く、次いで「テーマや内容に関心があること」「身近な地域での開催」「土日や祝日の開催」「家族や子ども連れで参加できること」の順となっている。（問 32）

【 セミナーやイベント等へ参加するときには重要なこと 】



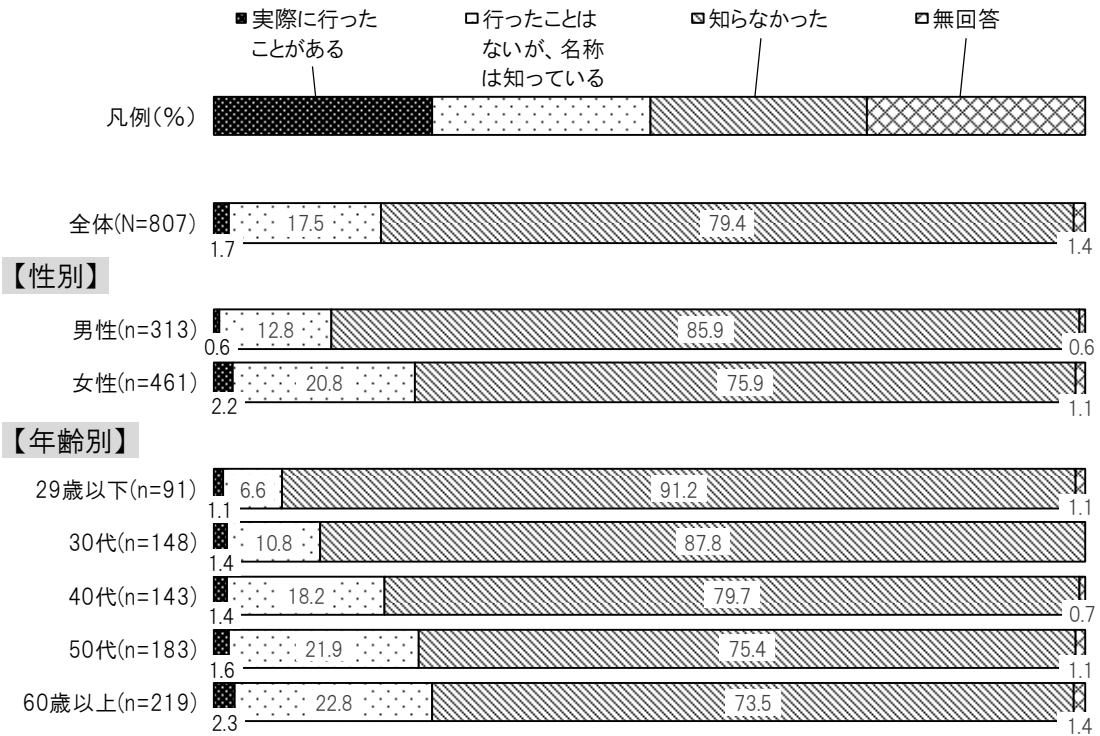
注：「その他」「特になし」「無回答」は表記から省略している。

【 ポイント 】

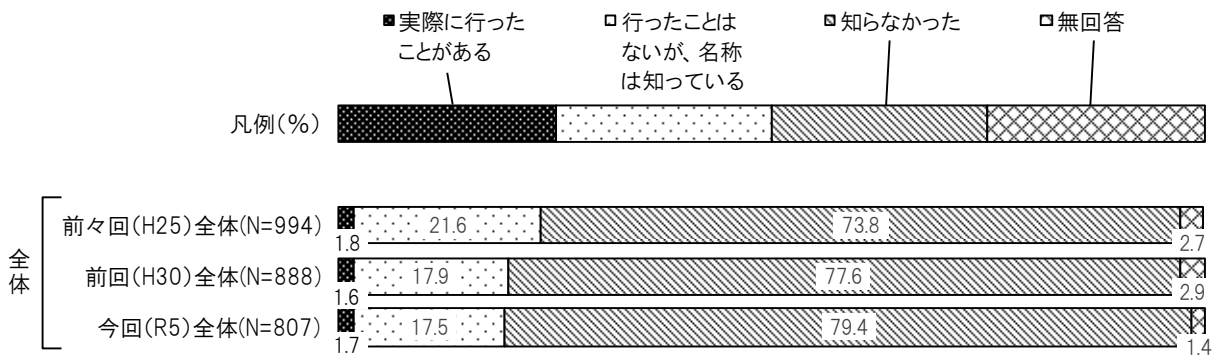
- セミナーやイベント等への参加には、「参加費用」「テーマや内容」「開催場所」などが重要視されている。

○ 約8割(79.4%)がエスポワール(東広島市男女共同参画推進室)を「知らなかった」と回答しているが、年齢が上がるほど認知率が高くなっている。(問33)

【エスポワール(東広島市男女共同参画推進室)の認知状況】



時系列推移

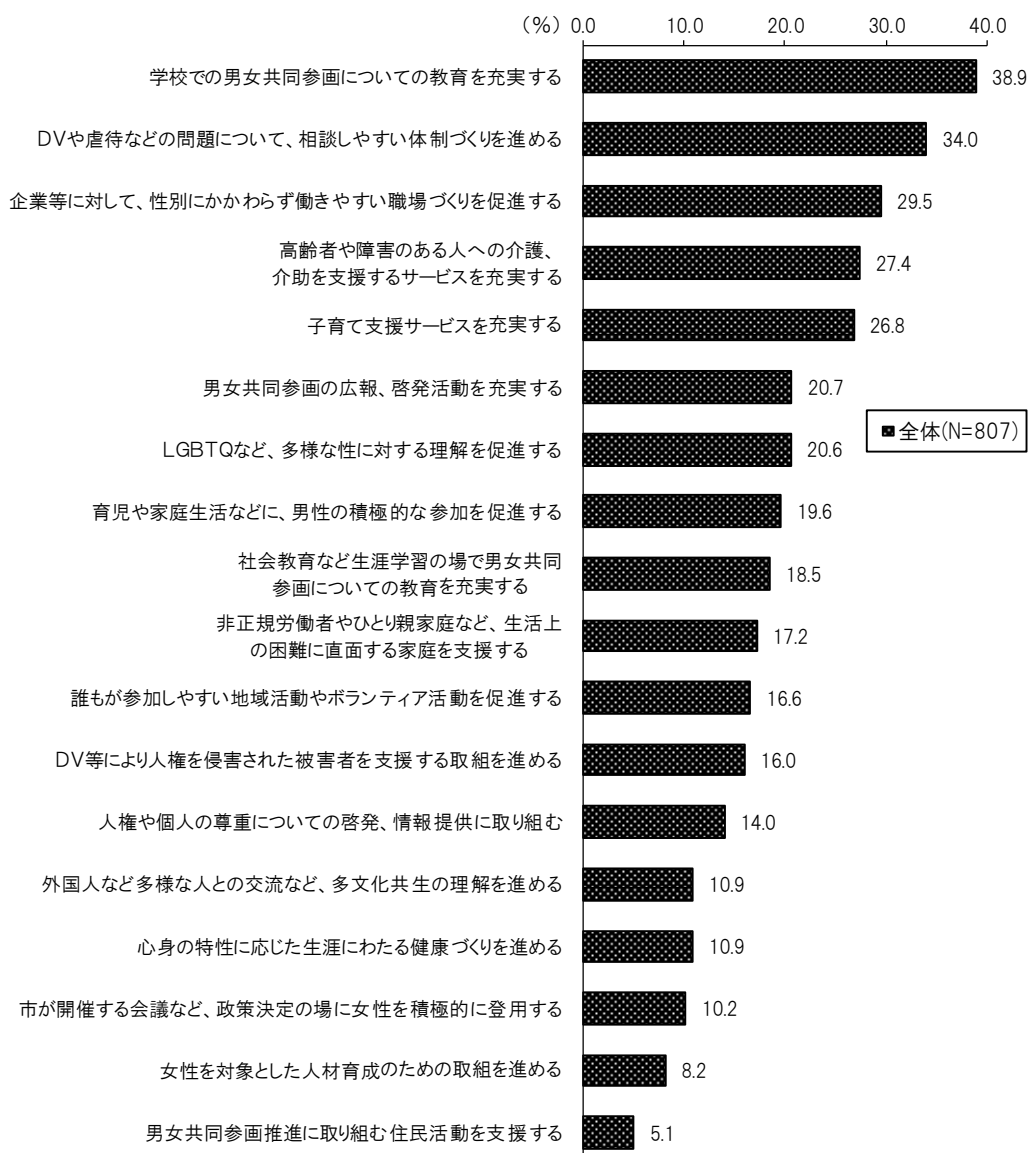


【ポイント】

- 女性や年齢が上がるほどエスポワール(東広島市男女共同参画推進室)の認知率は高くなっているが、実際の利用者は僅かであり、認知率は2割程度となっている。

- 男女共同参画の推進に行政が力を入れるべきことについては、「学校での男女共同参画についての教育を充実する」が最も多く、次いで「DVや虐待などの問題について、相談しやすい体制づくりを進める」「企業等に対して、性別にかかわらず働きやすい職場づくりを促進する」「高齢者や障害のある人への介護、介助を支援するサービスを充実する」「子育て支援サービスを充実する」の順となっている。（問 35）

【 男女共同参画の推進に行政が力を入れるべきこと 】



注：「その他」「特にない」「無回答」は表記から省略している。

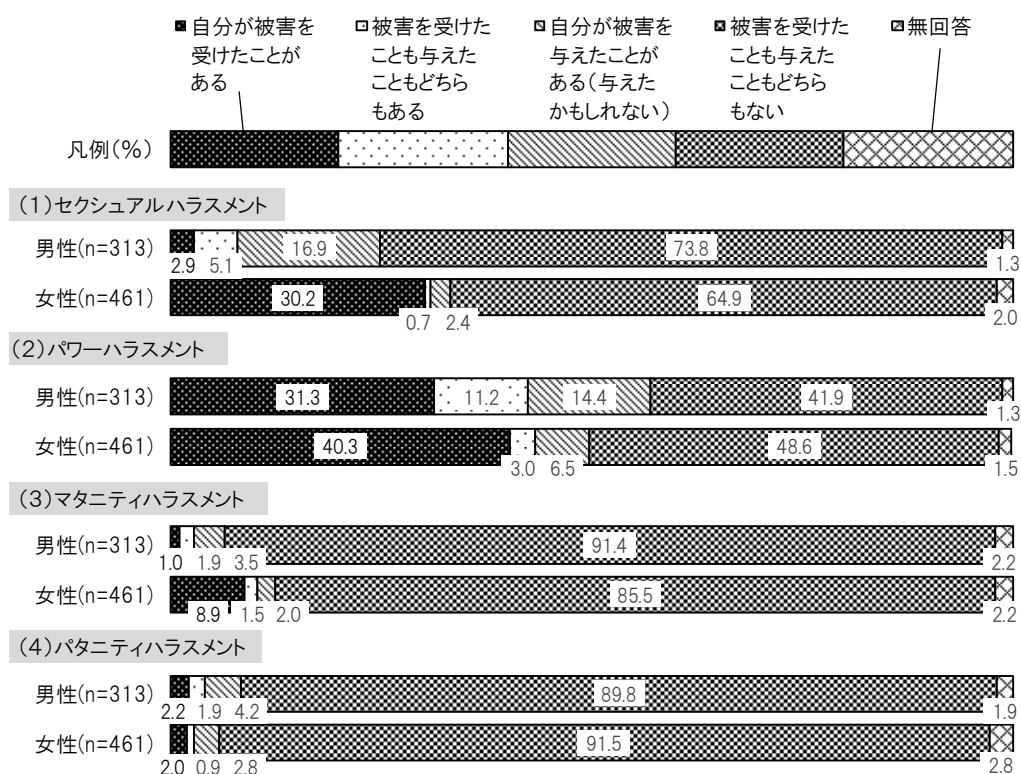
【 ポイント 】

- 男女共同参画の推進に行政が力を入れるべきこととして「学校での男女共同参画についての教育を充実する」が最も多く回答されている。

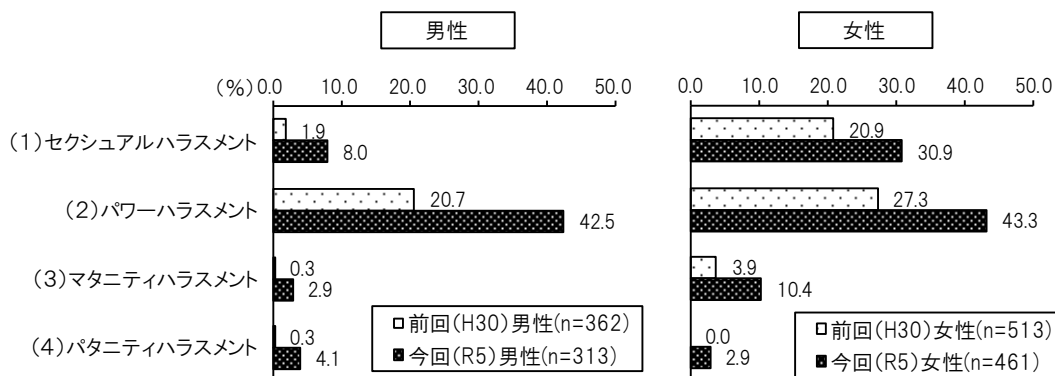
【6】 ハラスメントやDVに関すること

- セクシュアルハラスメントについて「自分が被害を受けたことがある」割合は、男性が2.9%、女性が30.2%となっている。また、パワーハラスメントについて「自分が被害を受けたことがある」割合は、男性で31.3%、女性で40.3%となっている。（問18）

【 各種ハラスメントの経験 】



「自分が被害を受けたことがある」割合（時系列推移）

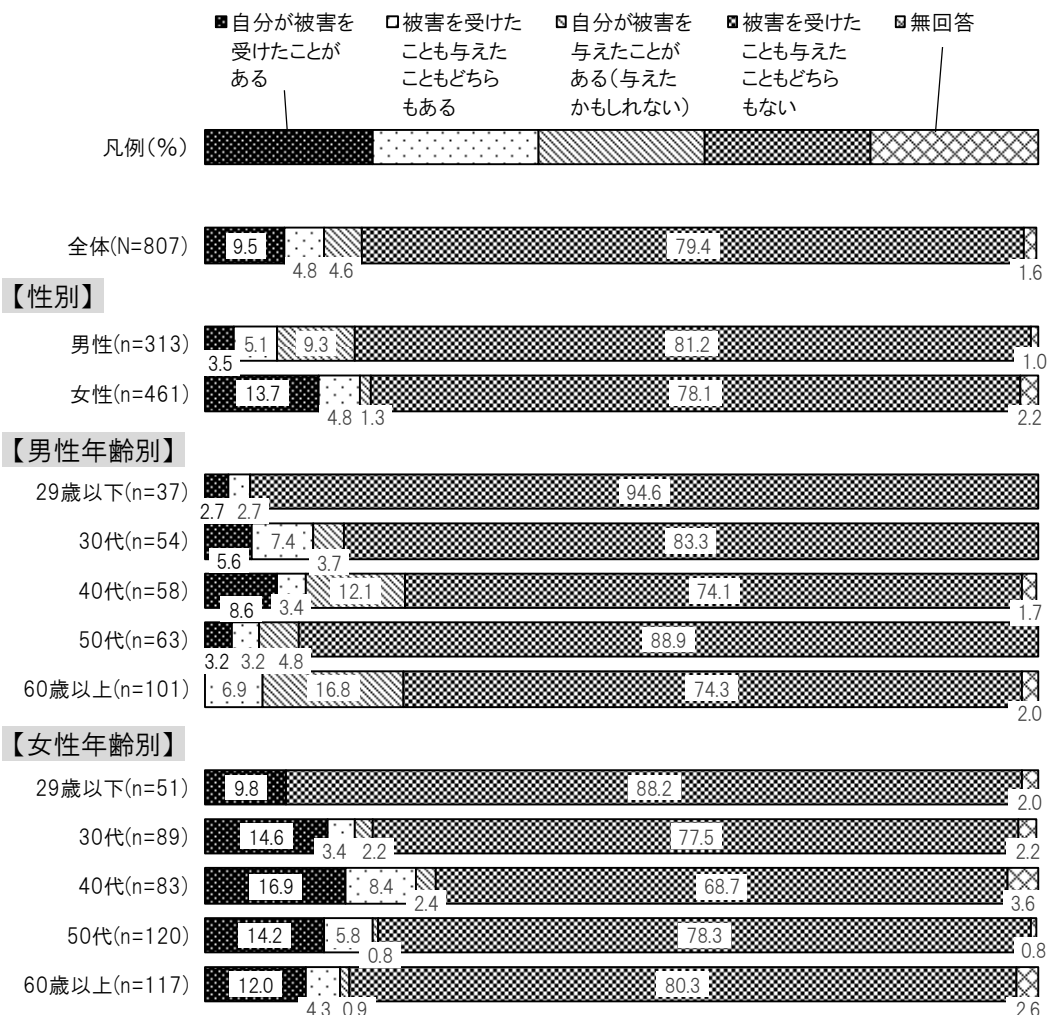


【 ポイント 】

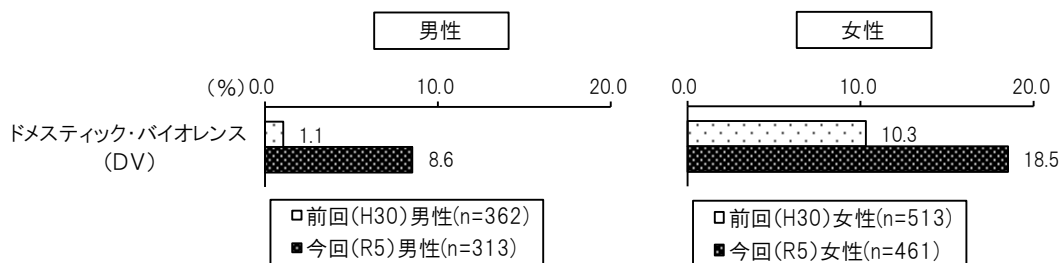
- 「被害を受けたことがある」割合をみると、セクシュアルハラスメントは女性が約3割と男性を大きく上回っているが、パワーハラスメントは男女共に3～4割を占めている。

- ドメスティック・バイオレンス（DV）について「自分が被害を受けたことがある」割合は、男性が3.5%、女性が13.7%となっており、男女共に40代で割合がやや高くなっている。（問20）

【ドメスティック・バイオレンス（DV）の経験】



「自分が被害を受けたことがある」割合（時系列推移）



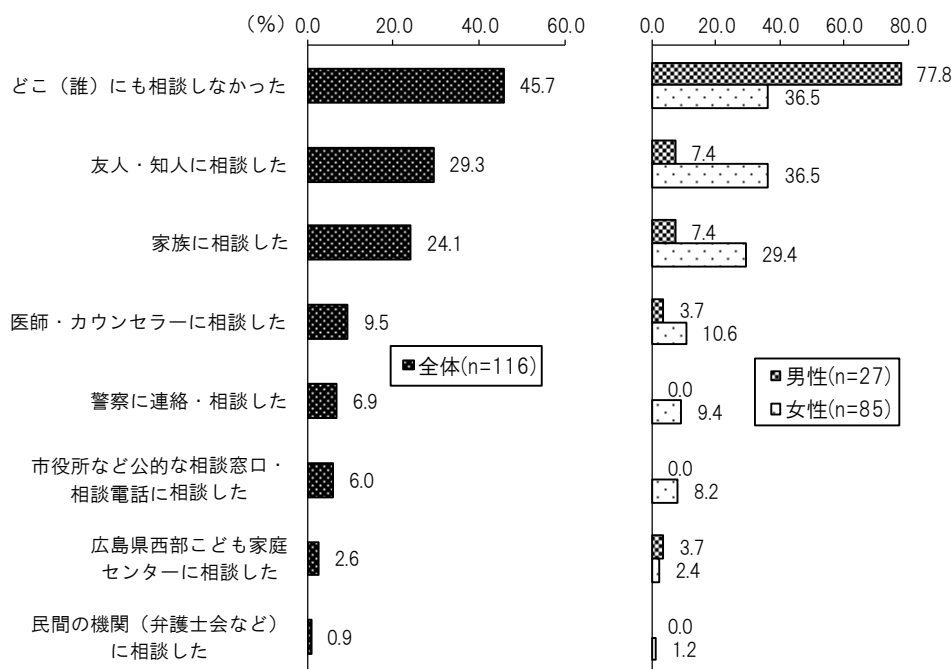
注：今回調査結果は「自分が被害を受けたことがある」「被害を受けたことも与えたこともどちらもある」の合計値

【ポイント】

- ドメスティック・バイオレンス（DV）の「被害を受けたことがある」割合は、聴取方法は異なるものの前回調査から男女共に増加傾向にある。

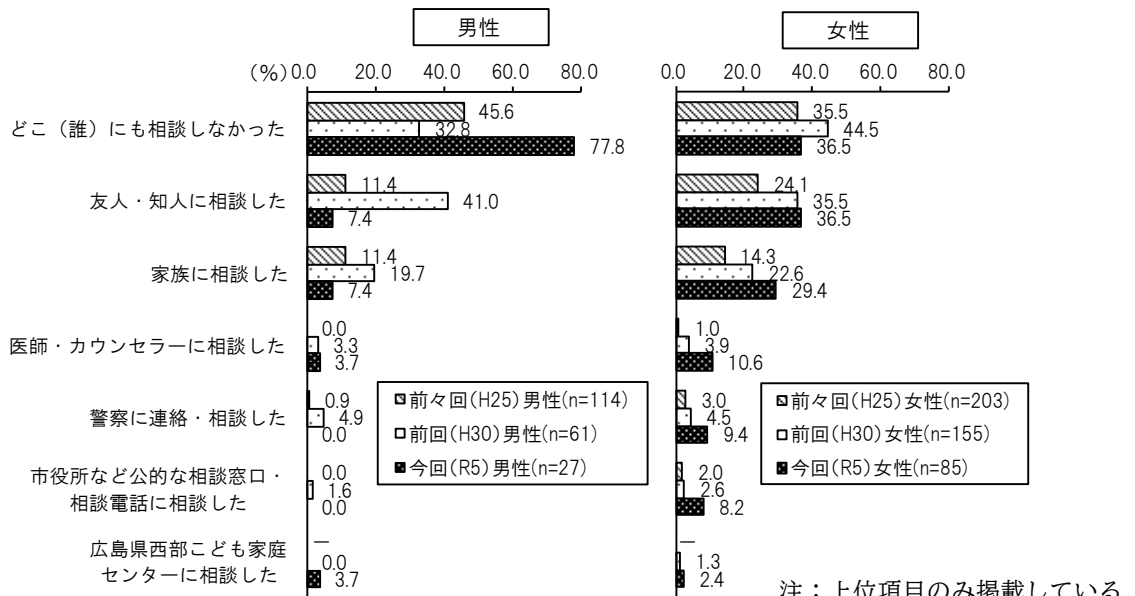
- ドメスティック・バイオレンス（DV）経験者の相談先として、「友人・知人」「家族」「医師・カウンセラー」などが多くなっているが、半数近く（45.7%）が「どこ（誰）にも相談しなかった」と回答している。（問 21）

【 ドメスティック・バイオレンス（DV）経験者の相談先 】



注：「その他」及び回答がなかった選択肢は、表記から省略している。

時系列推移



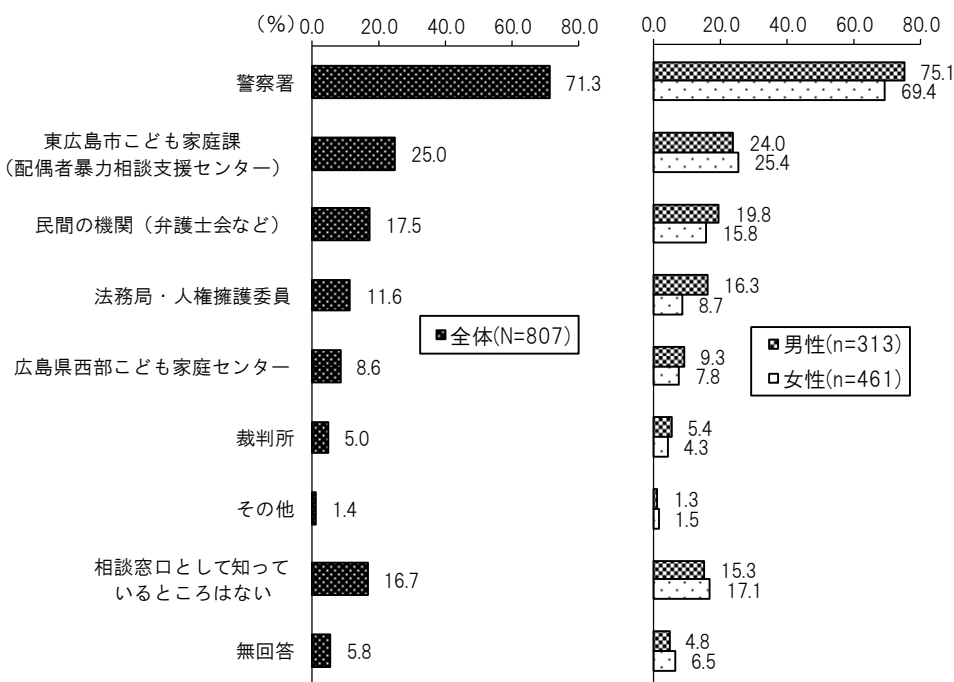
注：上位項目のみ掲載している。

【 ポイント 】

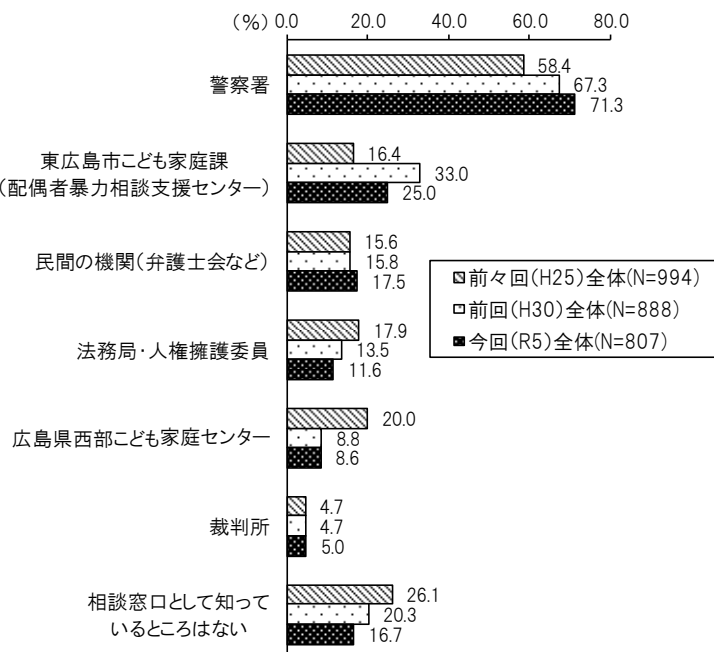
- ドメスティック・バイオレンス（DV）の被害について、専門機関に相談した人は少ない。

- 暴力に関する相談窓口の認知状況については、「警察署」が約7割（71.3%）を占め最も多く、次いで「東広島市子ども家庭課（配偶者暴力相談支援センター）」「民間の機関（弁護士会など）」が続いている。一方、「相談窓口として知っているところはない」は16.7%となっている。（問23）

【 暴力に関する相談窓口の認知状況 】



時系列推移



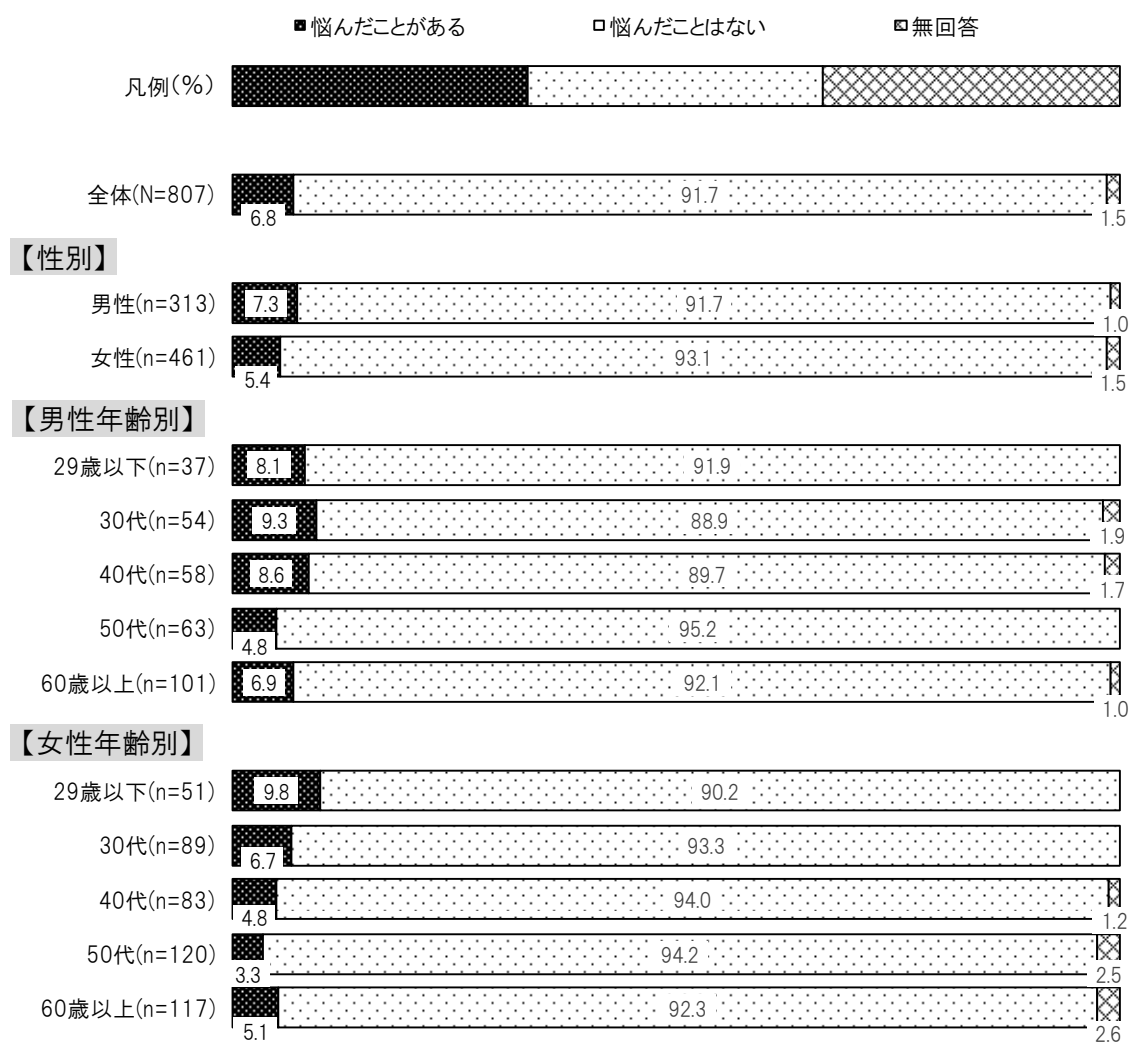
【 ポイント 】

- 暴力に関する相談窓口として、「警察署」以外の認知率は1～2割程度と低い。

【7】性の多様性に関すること

- 性的指向などについて悩んだ経験については、「悩んだことがある」は 6.8% となっている。（問 25）

【 性的指向などについて悩んだ経験 】

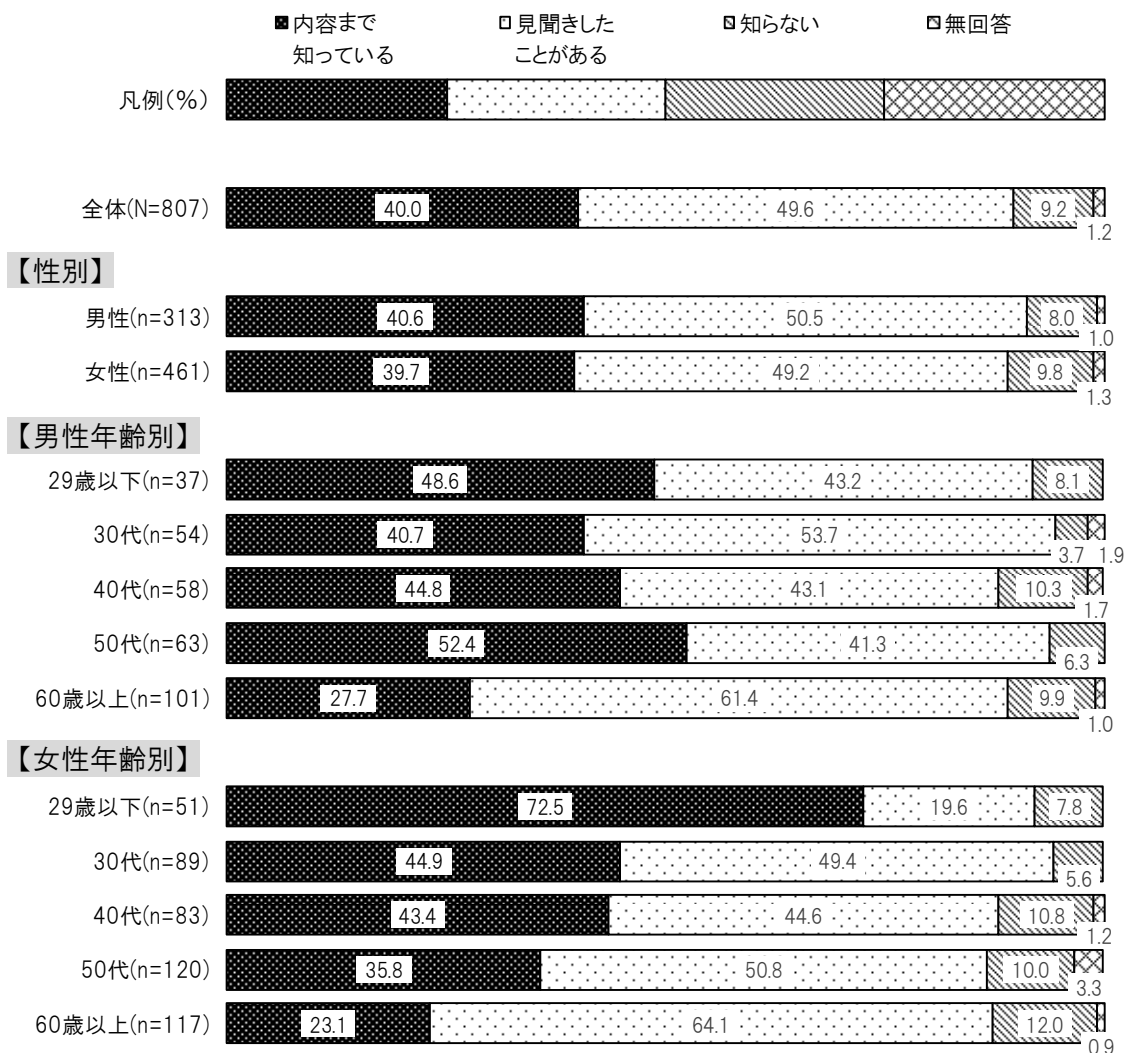


【ポイント】

- 性的指向などについて悩んだ経験がある人は1割未満となっているが、性別による差はほとんどみられない。

- LGBTQ（性的マイノリティ）については、「内容まで知っている」が40.0%、「見聞きしたことがある」が49.6%となっており、特に女性の29歳以下で「内容まで知っている」割合が7割以上（72.5%）と高くなっている。（問26）

【LGBTQ（性的マイノリティ）の認知】

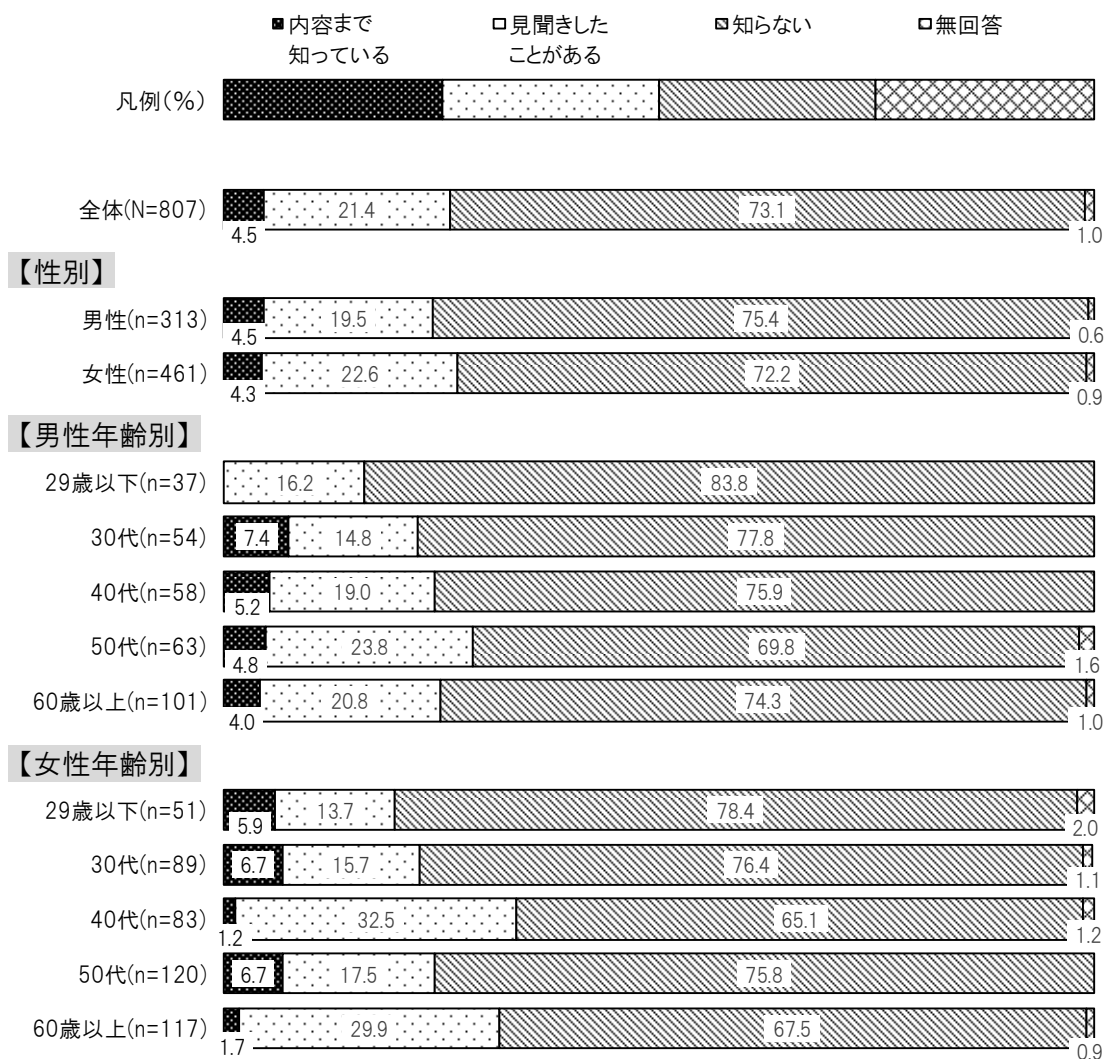


【ポイント】

- LGBTQ（性的マイノリティ）について、女性は若い年齢層ほど認知率が高く、年齢により差がみられる。

- 東広島市パートナーシップ宣誓制度について、「内容まで知っている」が4.5%、「見聞きしたことがある」が21.4%となっており、7割以上（73.1%）が「知らない」と回答している。（問29）

【 東広島市パートナーシップ宣誓制度の認知 】



【 ポイント 】

- 東広島市パートナーシップ宣誓制度の認知率は2割程度となっており、「内容まで知っている」人は僅かで、性別による差はほとんどみられない。

Ⅲ 事業所調査結果

【1】事業所の属性

- 事業所の形態は、「支社・支店・営業所等の支所・工場」が37.5%、「単独事業所」が35.2%、「本社・本店」が26.1%となっている。（問25）
- 常時雇用者数をみると、「100人以上」が約4割（38.6%）を占め最も多く、次いで「30～49人」「50～99人」の順となっており、平均は230人となっている。（問27）

【事業所の形態】

	件数	%
支社・支店・営業所等の支所・工場	33	37.5
単独事業所	31	35.2
本社・本店	23	26.1
無回答	1	1.1
合計	88	100.0

【常時雇用者数】

	件数	%
10人未満	2	2.3
10～14人	4	4.5
15～19人	8	9.1
20～29人	8	9.1
30～49人	15	17.0
50～99人	13	14.8
100人以上	34	38.6
無回答	4	4.5
合計	88	100.0

- 業種は、「製造業」が4割近く（37.5%）を占め最も多く、次いで「卸売業・小売業」「医療・福祉」「その他のサービス業」の順となっている。（問26）

【業種】

	件数	%		件数	%
製造業	33	37.5	生活関連サービス業・娯楽業	2	2.3
卸売業・小売業	9	10.2	電気・ガス・熱供給・水道業	1	1.1
医療・福祉	9	10.2	農林漁業	0	0.0
その他のサービス業	8	9.1	鉱業	0	0.0
運輸業・郵便業	4	4.5	情報通信業	0	0.0
教育・学習支援業	4	4.5	不動産業・物品賃貸業	0	0.0
建設業	3	3.4	その他	5	5.7
金融業・保険業	3	3.4	無回答	3	3.4
学術研究・専門・技術サービス業	2	2.3	合計	88	100.0
宿泊業・飲食サービス業	2	2.3			

- 管理職の状況について役職別に男女比率をみると、管理職等合計では「男性」が85.2%、「女性」が14.8%となっている。部長以上相当職や課長相当職では「女性」は1割未満、係長相当職では「女性」は約2割と、いずれも男性の割合を大きく下回っている。（問28）

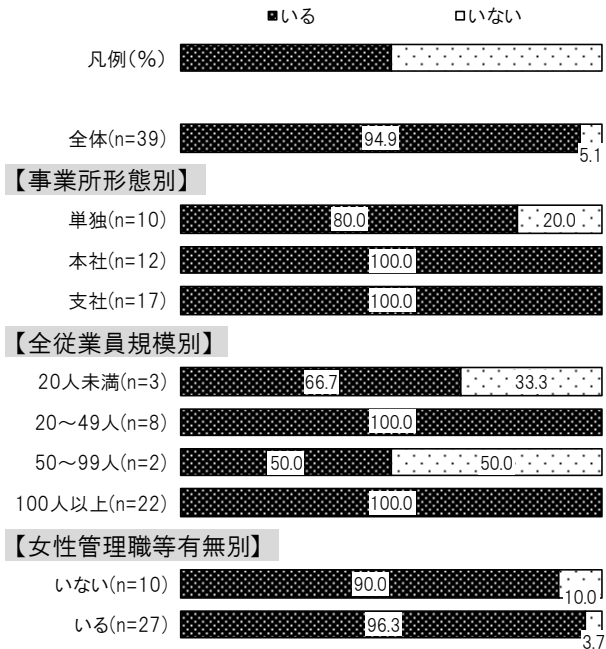
【役職別男女比率（人数割合）】（単位：%）

	男性	女性
管理職等合計(N=2,880)	85.2	14.8
部長以上相当職(n=459)	92.8	7.2
課長相当職(n=916)	91.5	8.5
係長相当職(n=1,489)	78.8	21.2

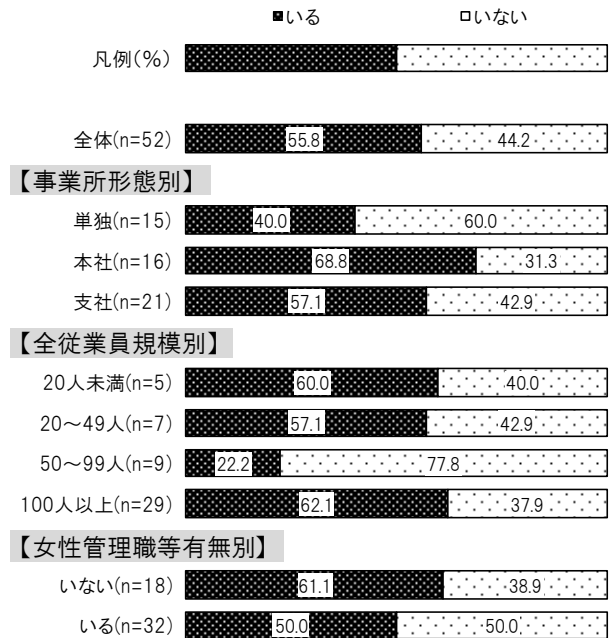
【2】仕事と暮らしに関すること

- 育児休業を取得した女性従業員が「いる」割合は94.9%となっており、配偶者が出産した男性従業員のうち、育児休業を取得した割合は55.8%となっている。（問2）

【 育児休業を取得した女性従業員 】

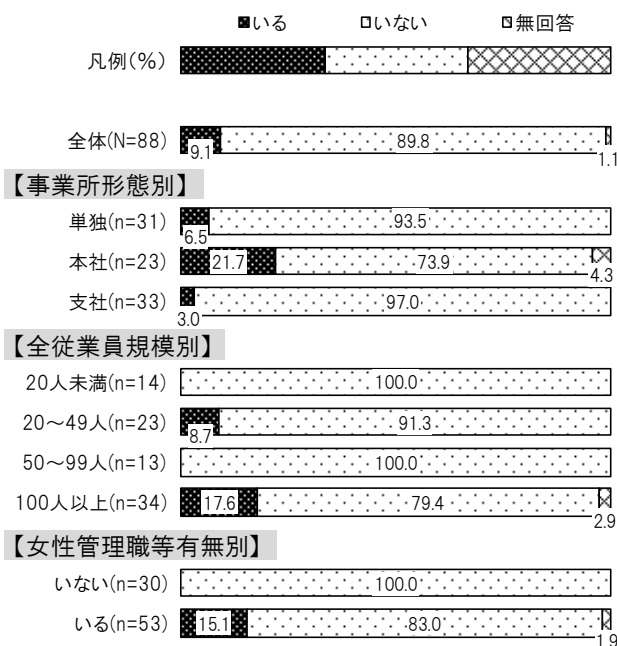


【 育児休業を取得した男性従業員 】

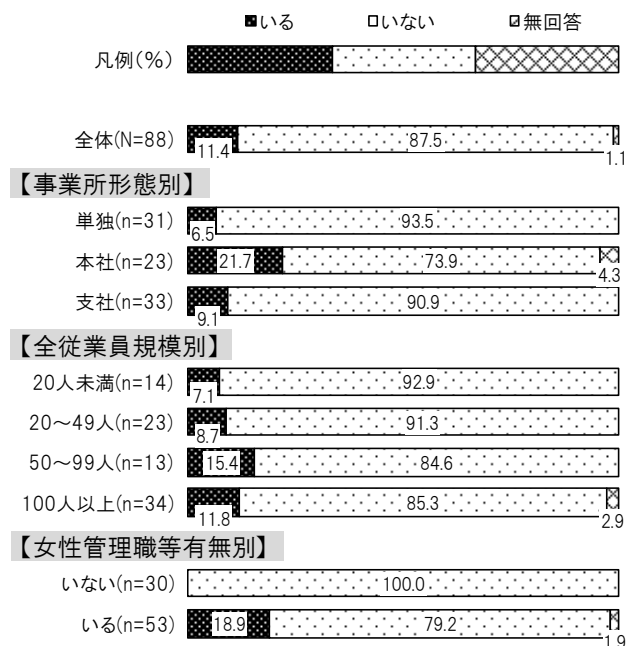


- 介護休業を取得した女性従業員が「いる」割合は9.1%、男性従業員では11.4%となっている。（問3）

【 介護休業を取得した女性従業員 】



【 介護休業を取得した男性従業員 】

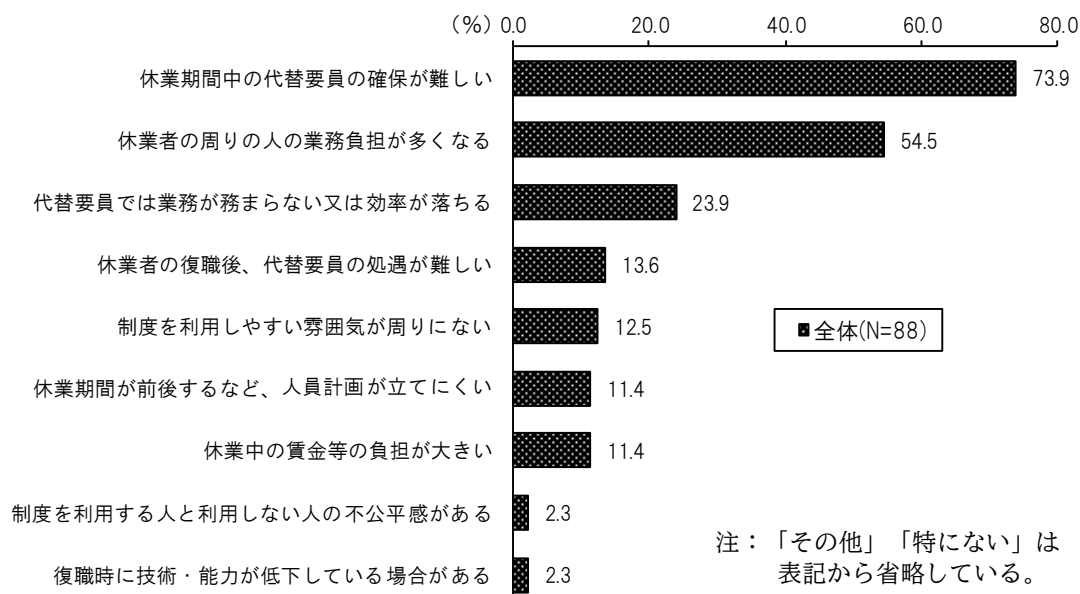


【ポイント】

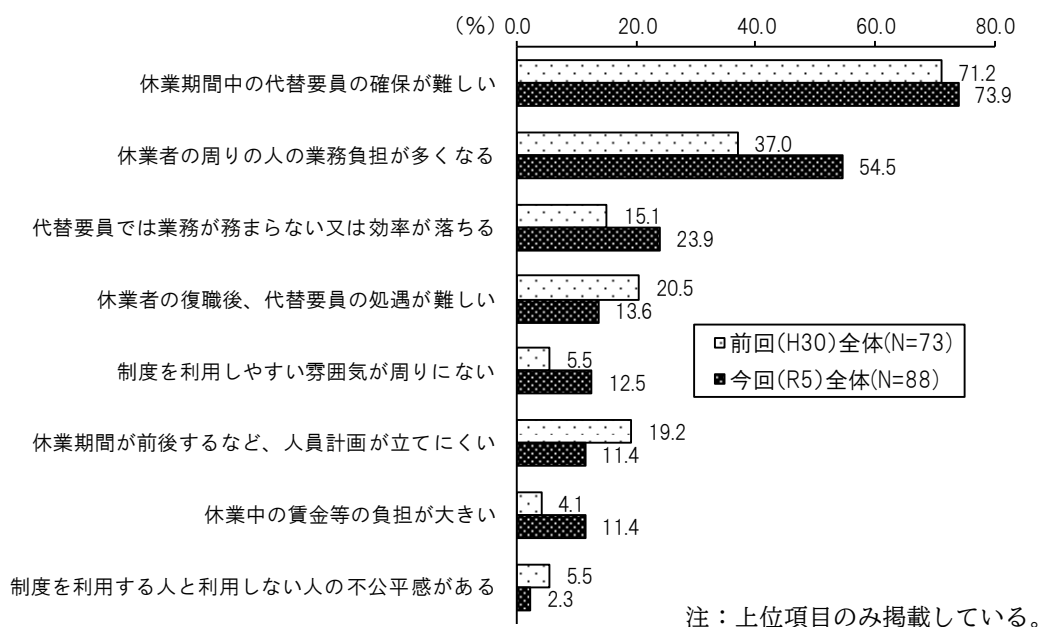
- 介護休業を取得した人がいる事業所の割合は、1割程度と少ない。

- 育児休業や介護休業を定着させる上での課題については、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が7割以上（73.9%）と最も多く、次いで「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」「代替要員では業務が務まらない又は効率が落ちる」が続いている。（問4）

【 育児休業や介護休業を定着させる上での課題 】



時系列推移

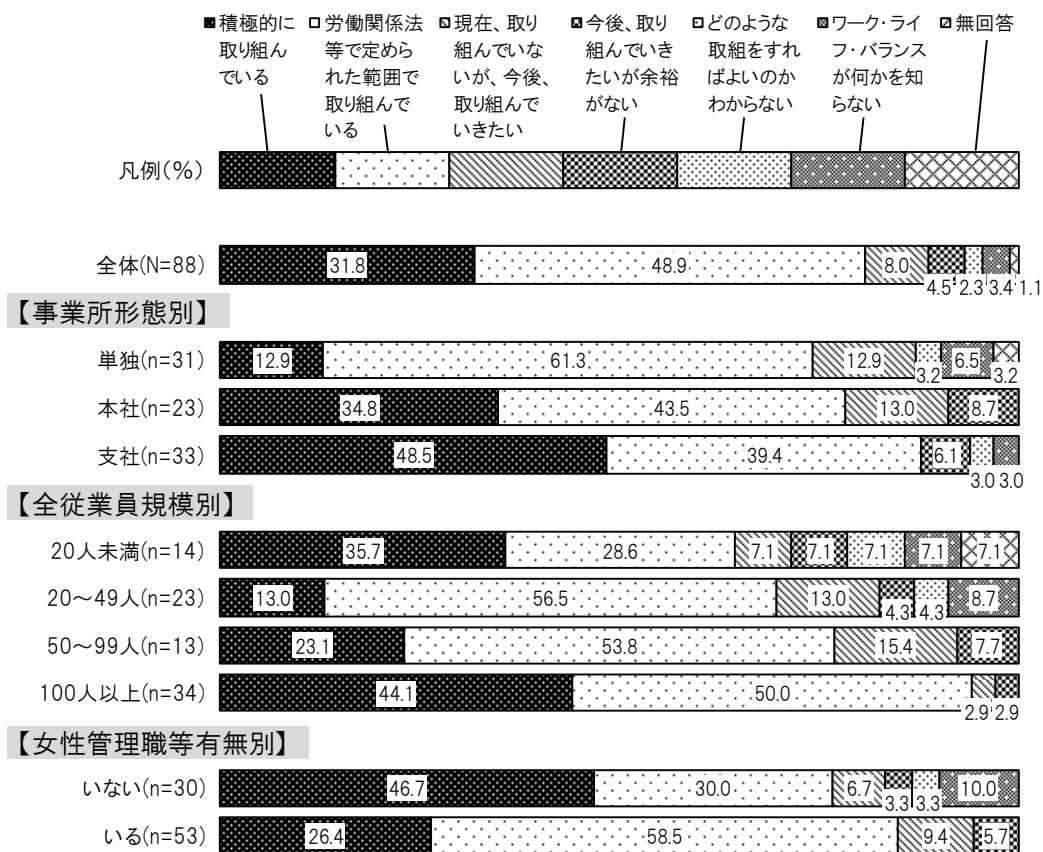


【 ポイント 】

- 育児休業や介護休業の利用には、「休業期間中の代替要員の確保」や「休業者の周りの人の業務負担」が主な課題となっている。

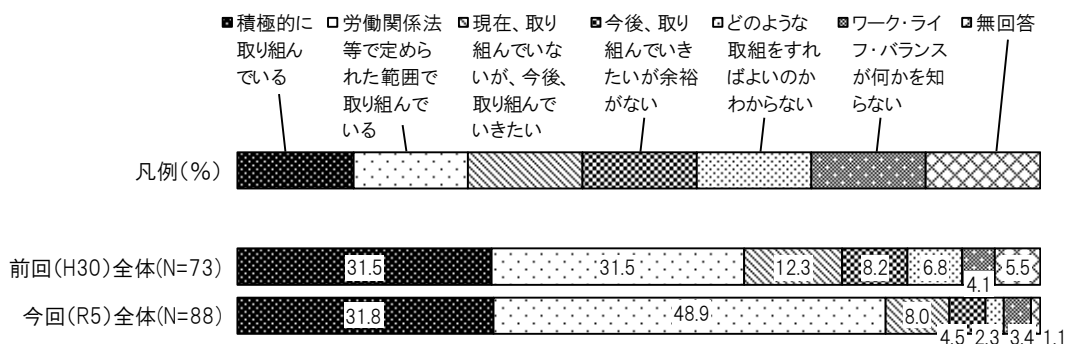
- ワーク・ライフ・バランスの取組については、「労働関係法等で定められた範囲で取り組んでいる」が約半数（48.9%）を占め最も多く、次いで「積極的に取り組んでいる」が約3割（31.8%）となっており、合わせて約8割（80.7%）が『取り組んでいる』と回答している。（問7）

【ワーク・ライフ・バランスの取組について】



注：「その他」の回答はなかったため、表記から省略している。

時系列推移

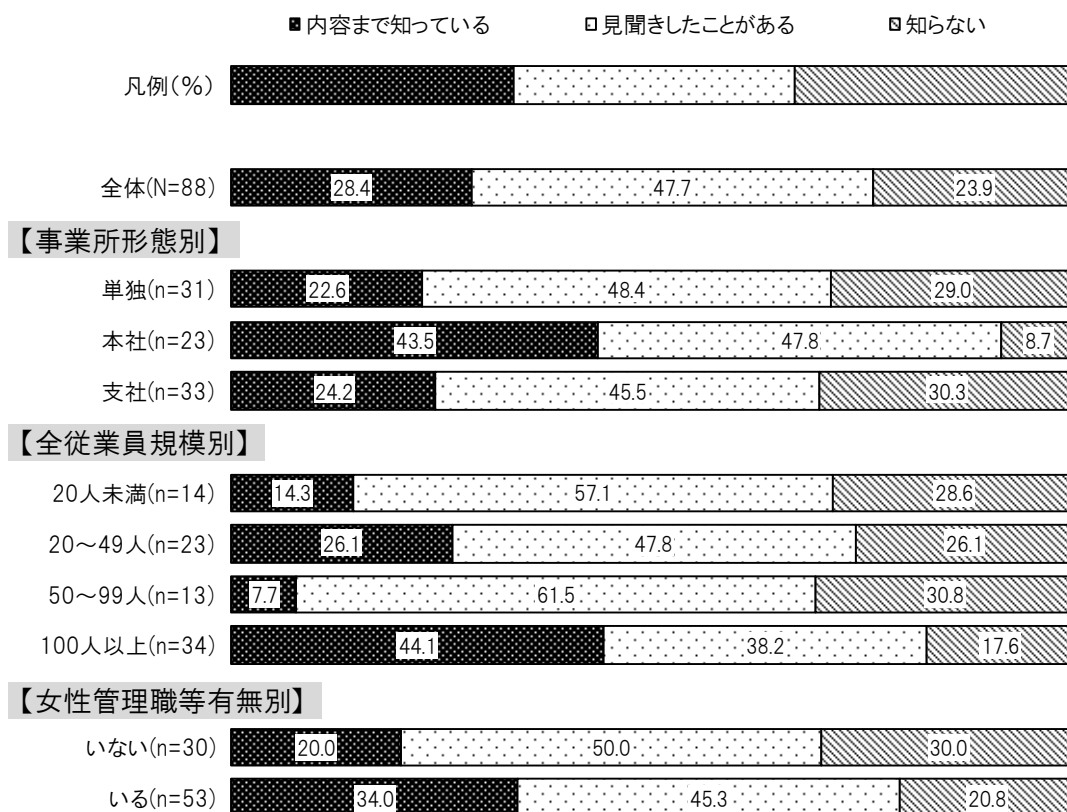


【ポイント】

- 前回調査と比べ、「労働関係法等で定められた範囲で取り組んでいる」が大きく増加している。

- イクボス宣言については、「内容まで知っている」が28.4%、「見聞きしたことがある」が47.7%、「知らない」は23.9%となっている。特に、本社や100人以上の規模、女性管理職がいる事業所で「内容まで知っている」の割合が高くなっている。
(問 17)

【 イクボス宣言の認知状況 】



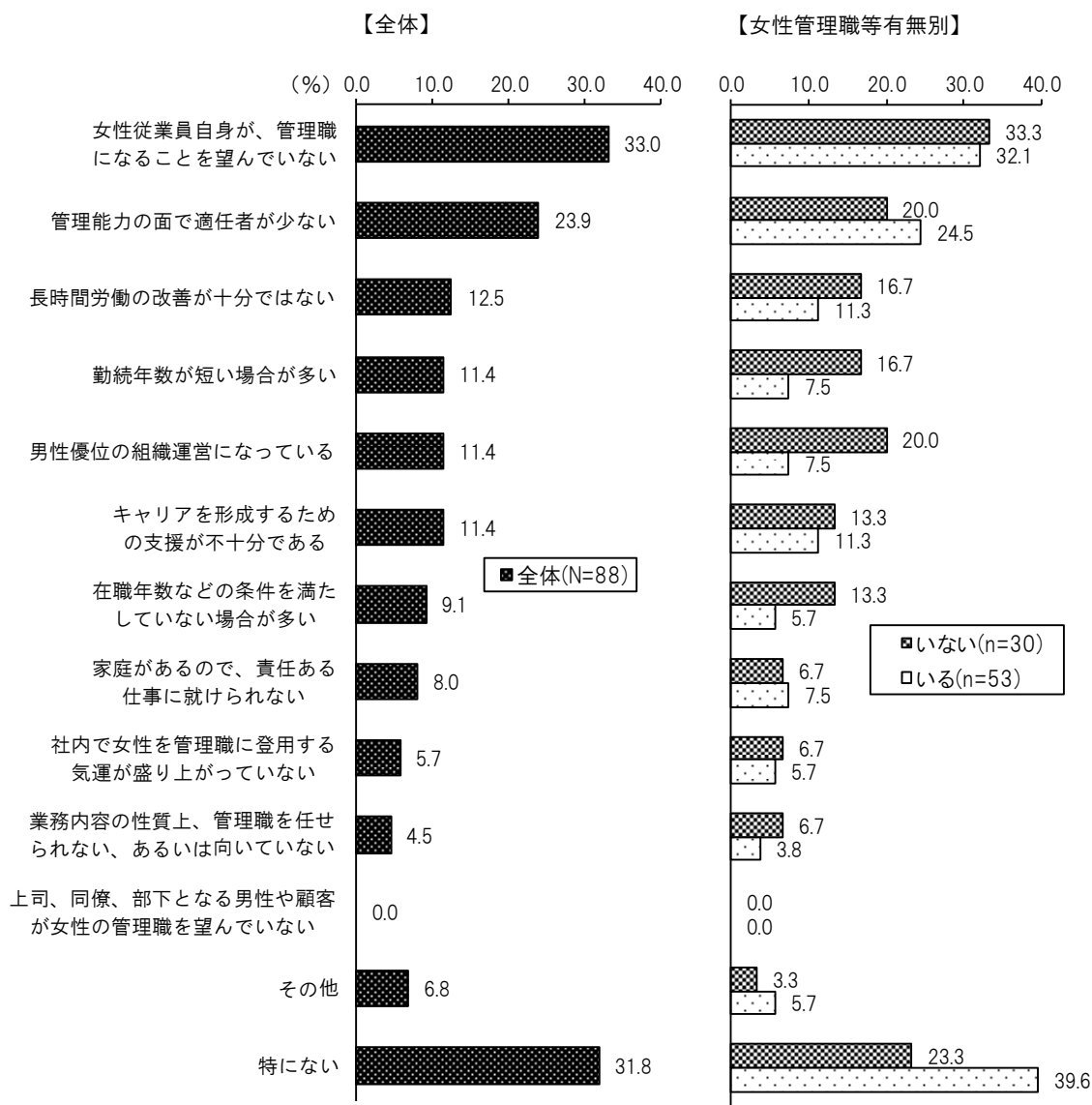
【 ポイント 】

- イクボス宣言の認知率は8割近くあるものの、「内容まで知っている」人は3割程度となっている。

【3】女性の活躍に関すること

- 女性を管理職に登用する際の課題については、「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」が最も多く、次いで「管理能力の面で適任者が少ない」「長時間労働の改善が十分ではない」が続いている。（問8）

【女性を管理職に登用する際の課題】

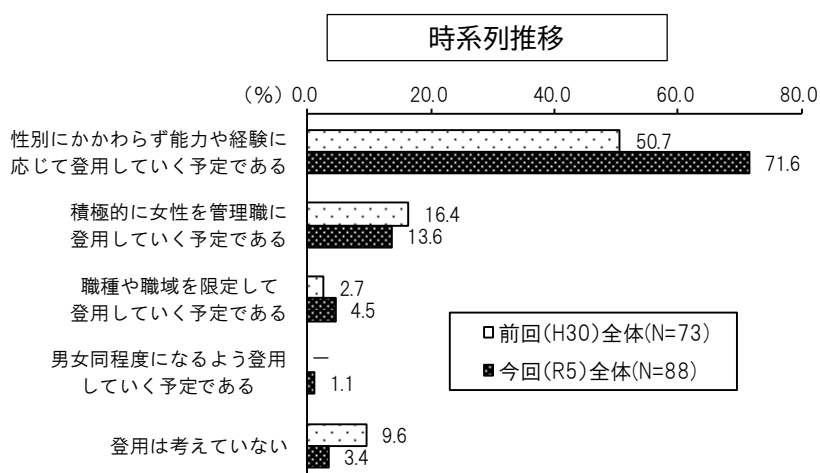
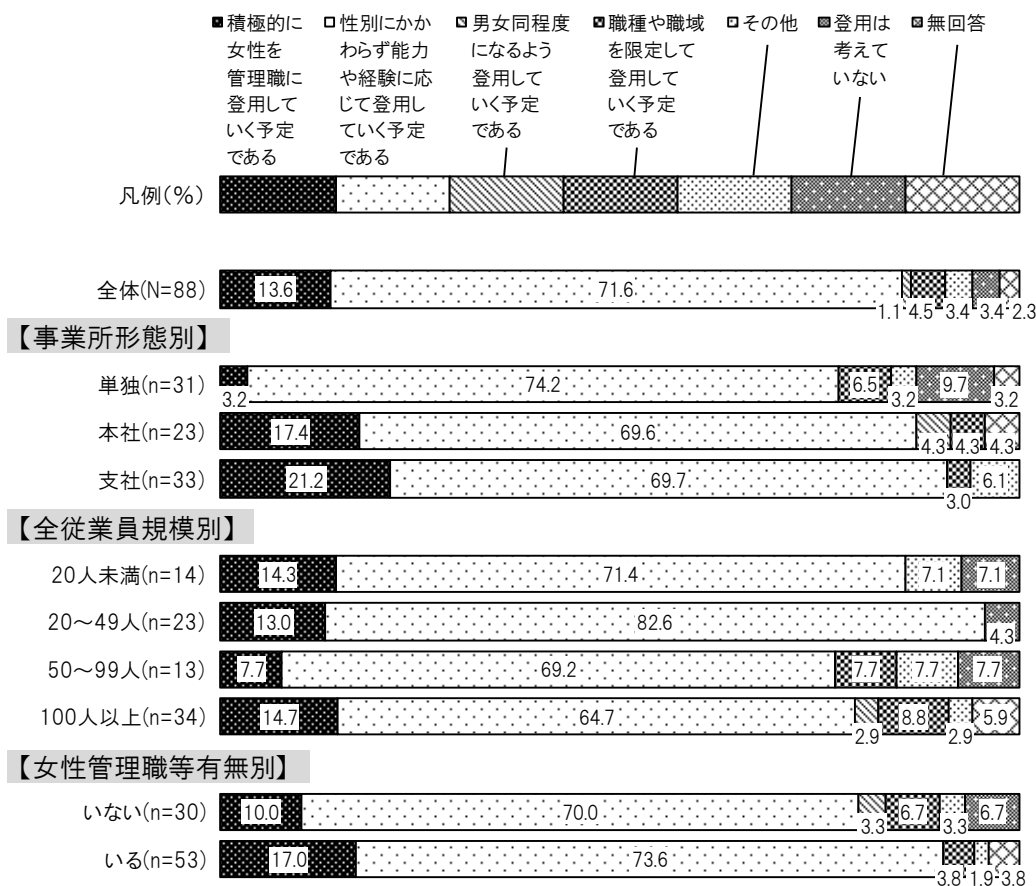


【ポイント】

- 女性を管理職に登用する際の課題として、「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」「管理能力の面で適任者が少ない」が上位に回答されている。
- 女性管理職等がない事業所においては、「勤続年数が短い場合が多い」「男性優位の組織運営になっている」などが課題として多く回答されている。

- 女性管理職の登用については、「性別にかかわらず能力や経験に応じて登用していく予定である」が約7割（71.6%）を占め最も多く、「積極的に女性を管理職に登用していく予定である」は13.6%となっている。（問9）

【 女性管理職の登用について 】

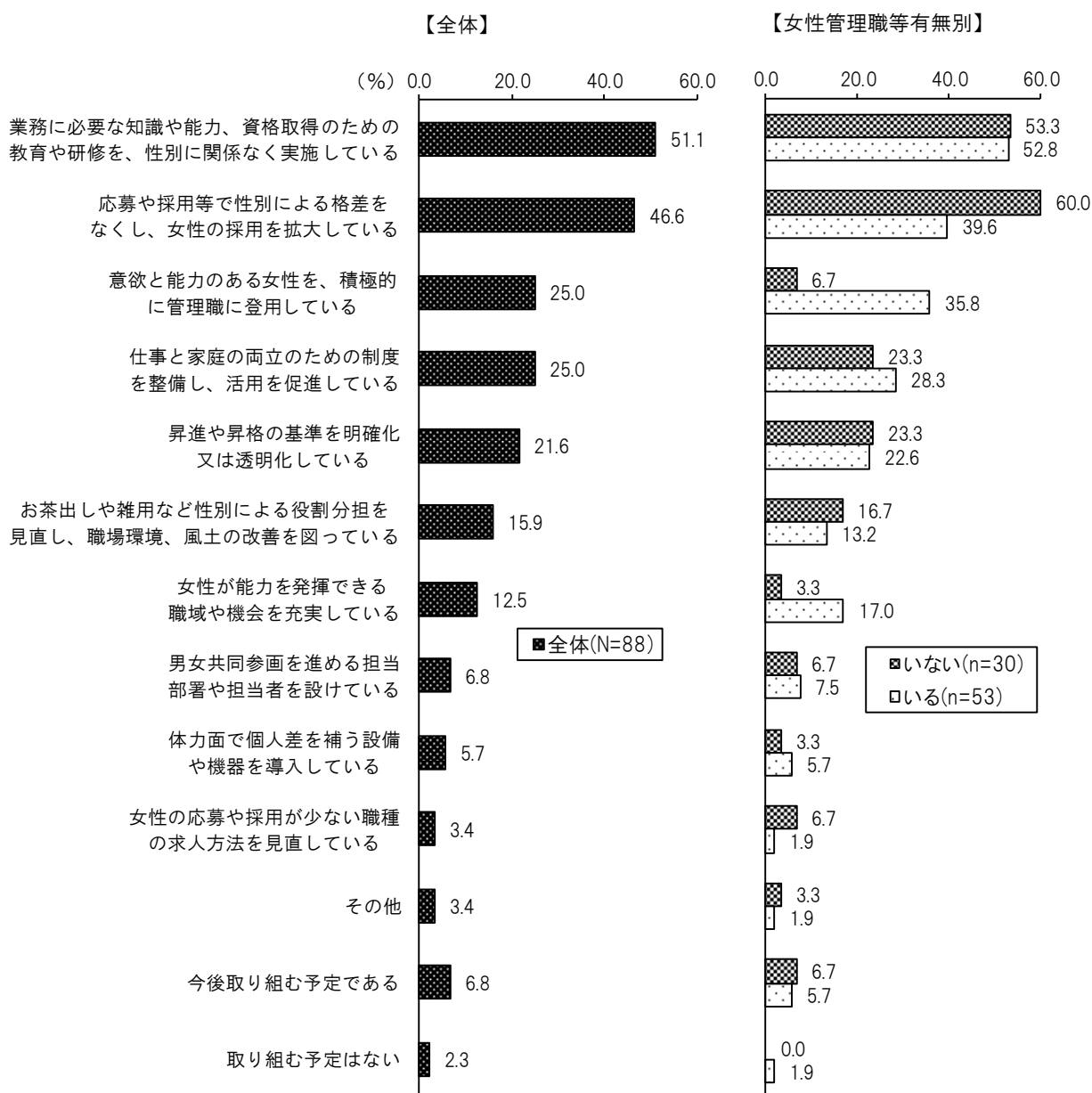


【ポイント】

- 前回調査と比べ、「性別にかかわらず能力や経験に応じて登用していく予定である」が大きく増加している。

- ポジティブ・アクションの取組状況については、「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」や「応募や採用等で性別による格差をなくし、女性の採用を拡大している」が多く回答されている。（問10）

【 ポジティブ・アクションの取組状況 】

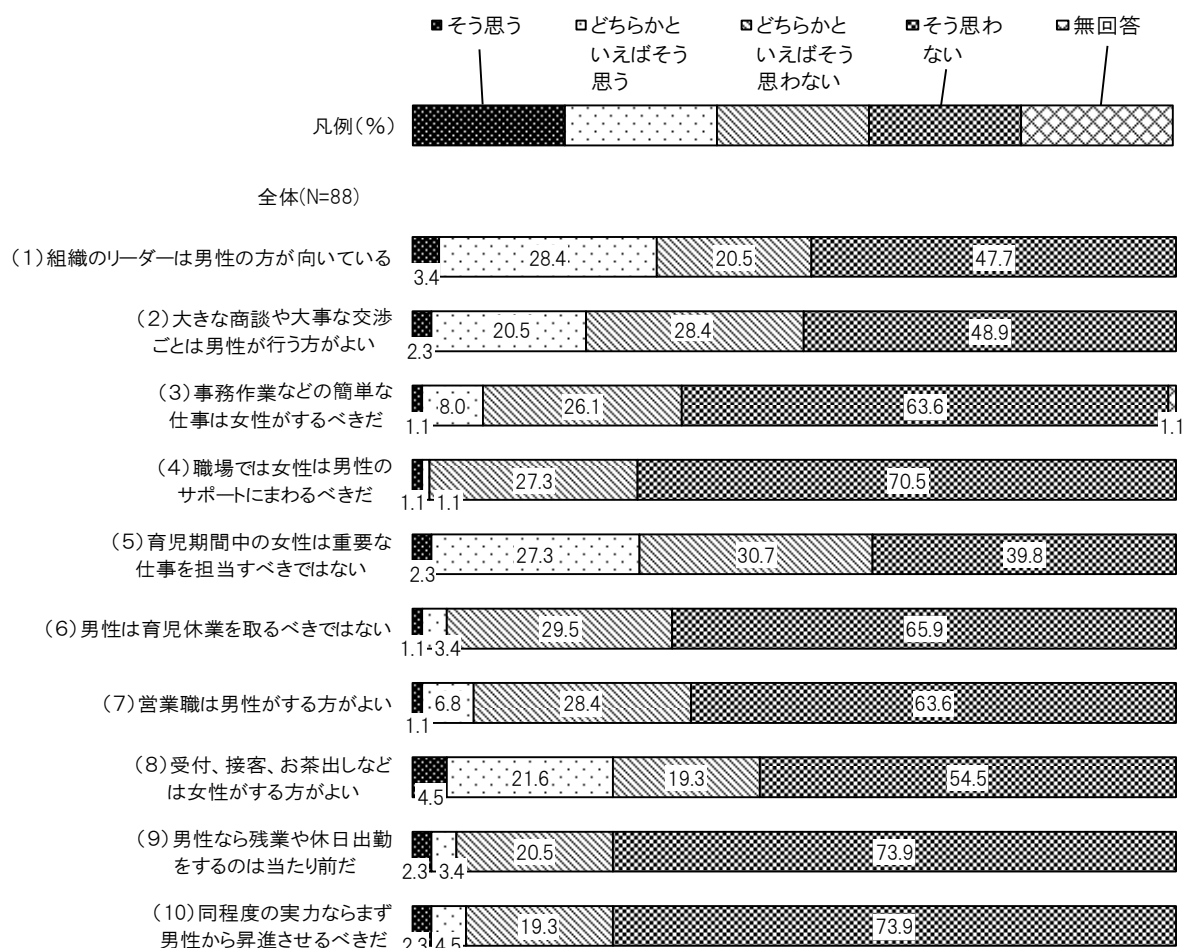


【 ポイント 】

- ポジティブ・アクションへの取組内容をみると、約半数の事業所が「教育や研修を性別に関係なく実施している」「応募や採用等で女性の採用を拡大している」と回答している。

- 性別による役割分担意識について『否定的意見』の割合が高い順に、「職場では女性は男性のサポートにまわるべきだ」「男性は育児休業を取るべきではない」「男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ」「同程度の實力ならまず男性から昇進させるべきだ」「営業職は男性がする方がよい」となっている。（問11）

【 性別による役割分担意識 】



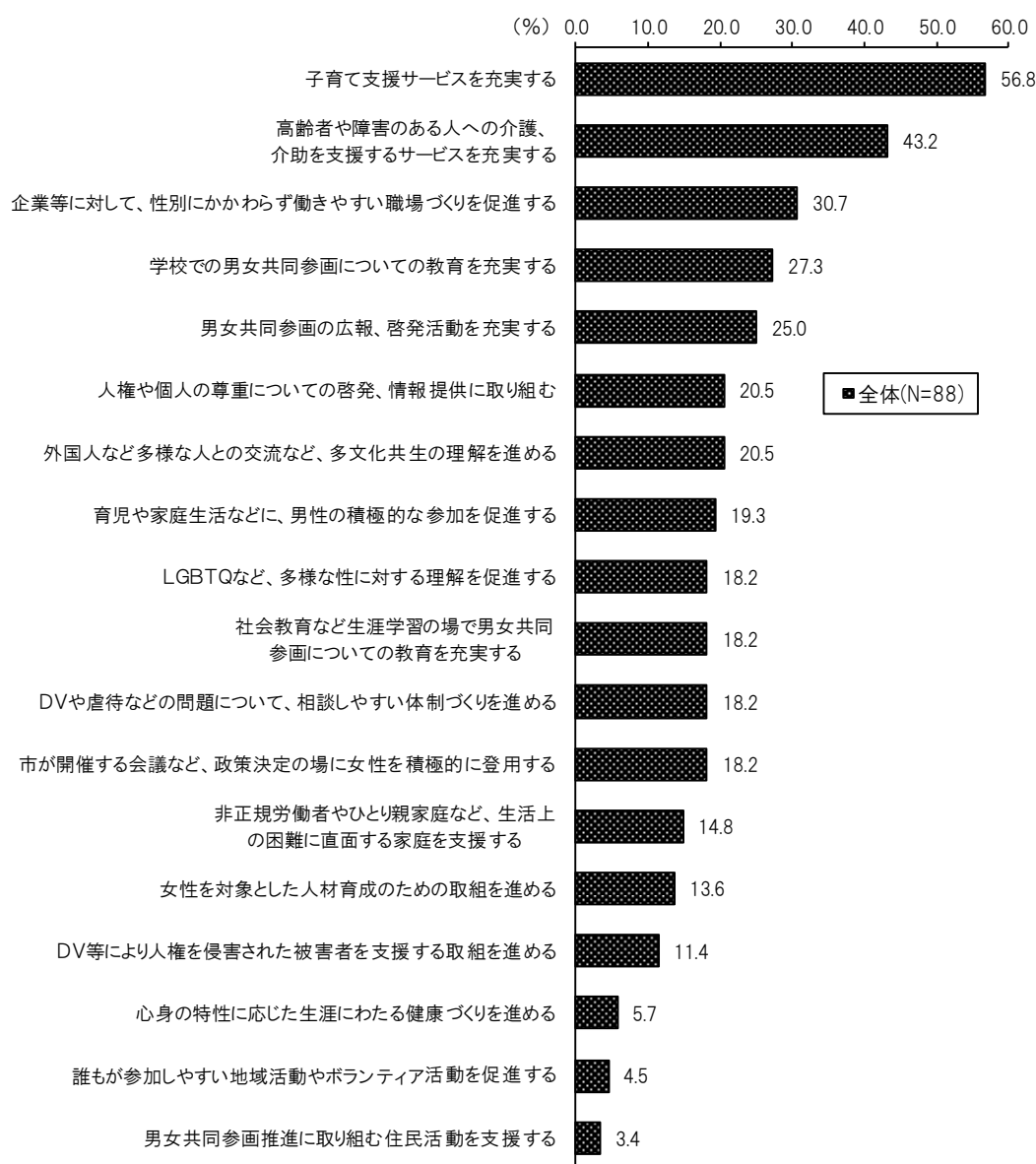
【 ポイント 】

- 「組織のリーダーは男性の方が向いている」「大きな商談や大事な交渉ごとは男性が行う方がよい」「受付、接客、お茶出しなどは女性がする方がよい」という考えについては、肯定的な意見が2～3割を占めている。

【4】男女共同参画に関すること

- 男女共同参画の推進に行政が力を入れるべきことについては、「子育て支援サービスを充実する」が最も多く、次いで「高齢者や障害のある人への介護、介助を支援するサービスを充実する」「企業等に対して、性別にかかわらず働きやすい職場づくりを促進する」「学校での男女共同参画についての教育を充実する」の順となっている。
(問 23)

【 男女共同参画の推進に行政が力を入れるべきこと 】



注：「その他」「特にない」「無回答」は表記から省略している。

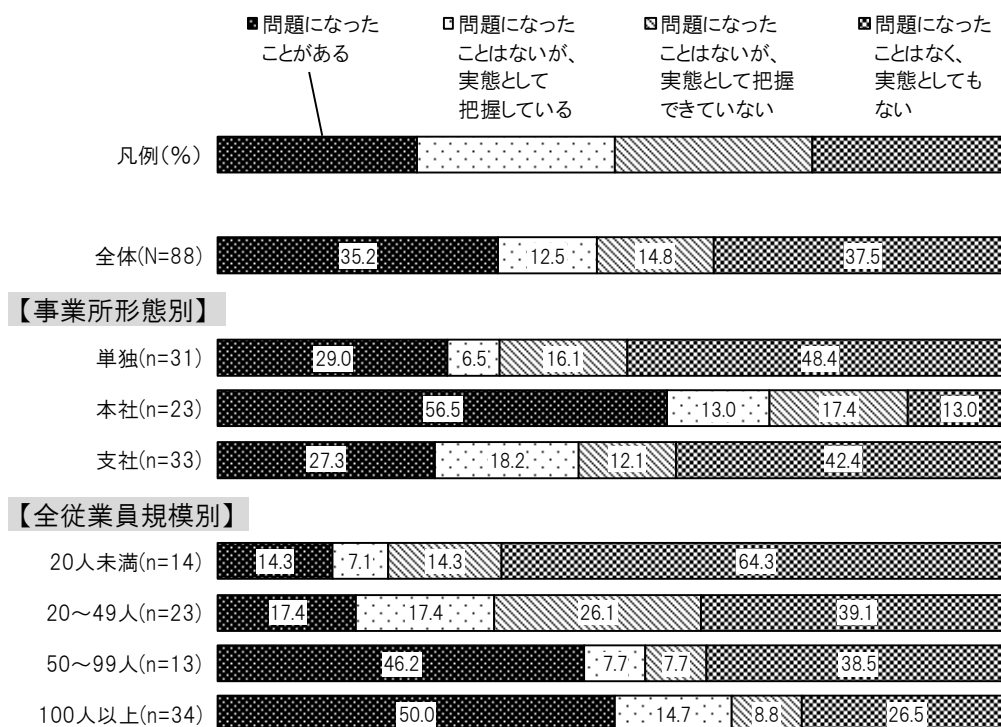
【ポイント】

- 男女共同参画の推進に行政が力を入れるべきこととして「子育て支援サービスを充実する」が最も多く回答されている。

【5】ハラスメントに関すること

- ハラスメントについては、「問題になったことがある」が35.2%、「問題になったことはないが、実態として把握している」が12.5%で、合計47.7%となっている。特に、本社や50人以上の規模で「問題になったことがある」の割合が高くなっている。（問12）

【 ハラスメントについて問題になったこと 】

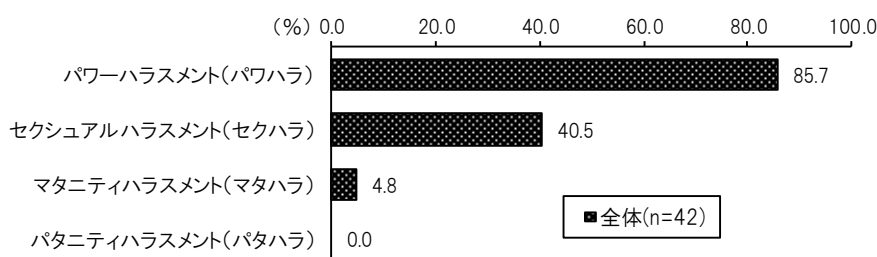


【ポイント】

- ハラスメントについては、従業員規模が大きくなるほど問題になる割合も高い傾向にある。

- 問題となったハラスメントの種類については、「パワーハラスメント（パワハラ）」が85.7%と突出して最も多く、次いで「セクシュアルハラスメント（セクハラ）」が40.5%で続いている。（問13）

【 問題となったハラスメントの種類 】

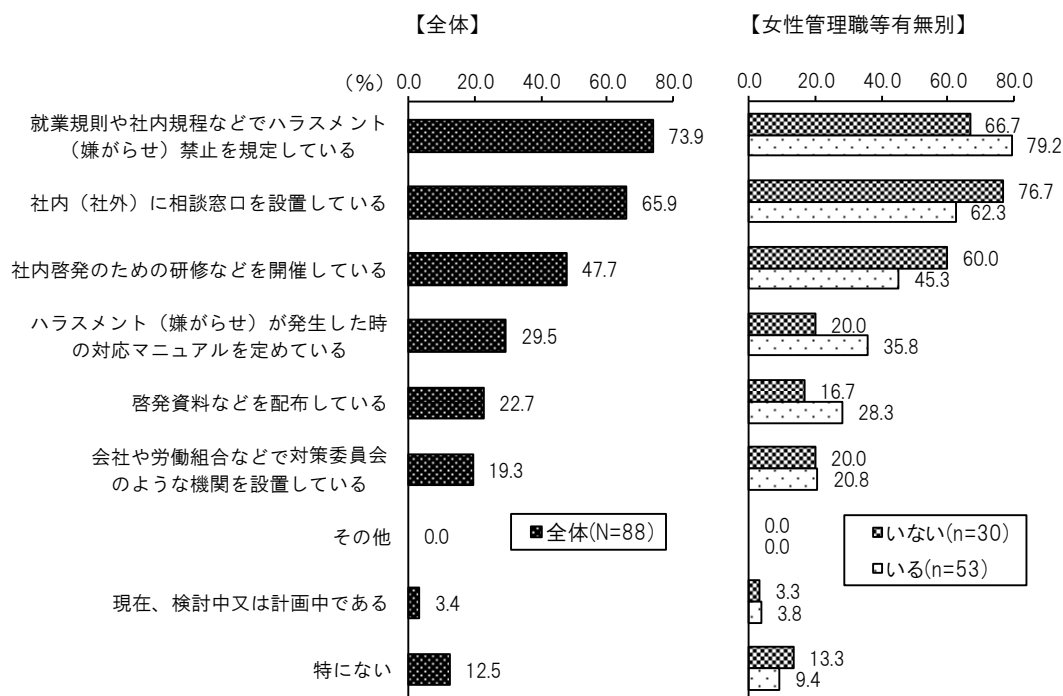


【ポイント】

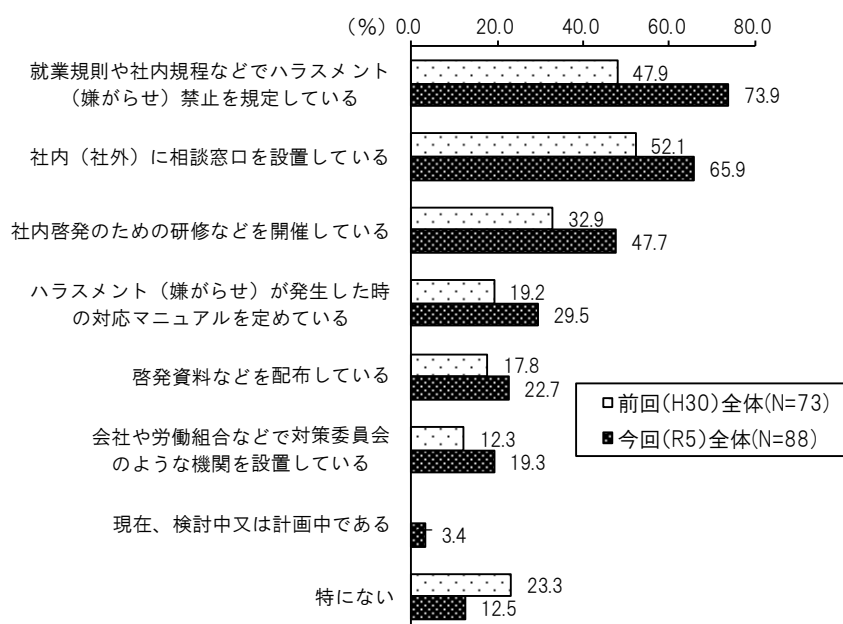
- パワーハラスメントとセクシュアルハラスメントは、高い割合で発生している。

- ハラスメント防止対策の取組状況については、「就業規則や社内規程などでハラスメント（嫌がらせ）禁止を規定している」が最も多く、次いで「社内（社外）に相談窓口を設置している」「社内啓発のための研修などを開催している」の順となっている。前回調査と比べて、全ての項目が増加している。（問 15）

【 ハラスメント防止対策の取組状況 】



時系列推移



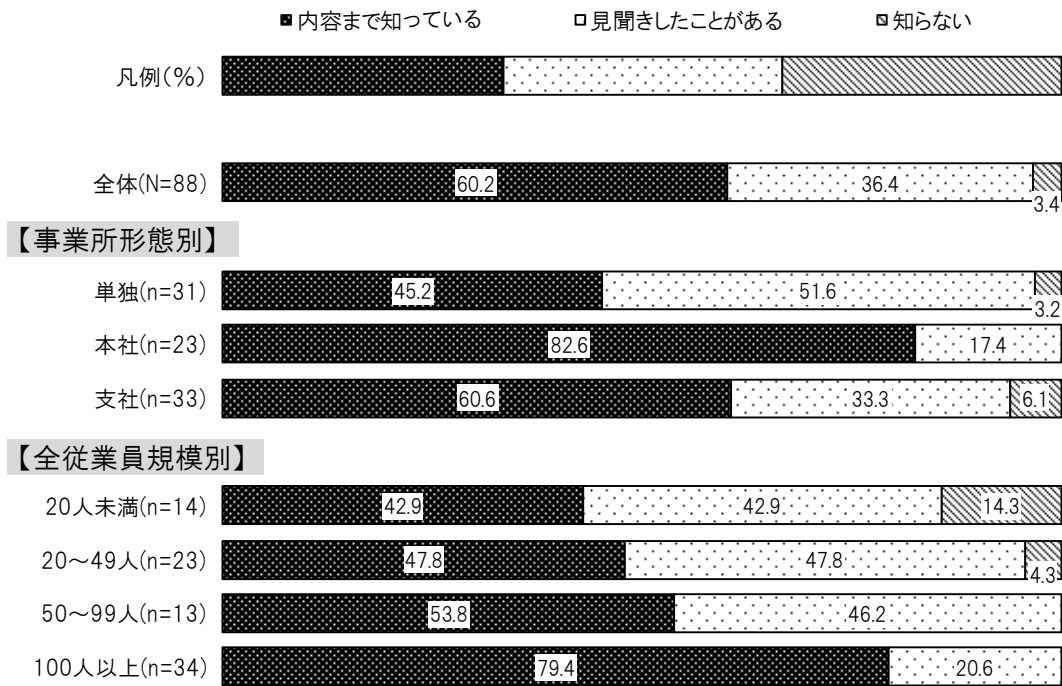
【 ポイント 】

- 前回調査と比べて、事業所におけるハラスメント防止対策は進展している。

【6】性の多様性に関すること

- L G B T Q (性的マイノリティ) については、「内容まで知っている」が60.2%、「見聞きしたことがある」が36.4%となっており、特に本社や従業員規模が大きくなるほど「内容まで知っている」割合が高くなっている。(問18)

【 L G B T Q (性的マイノリティ) の認知 】



【ポイント】

- L G B T Q (性的マイノリティ) については、本社や従業員規模が大きくなるほど、認知率が高くなる傾向にある。

東広島市 男女共同参画に関する
市民意識調査・事業所調査報告書
— 概要版 —

発行年月／令和6（2024）年3月
発行／東広島市
編集／東広島市 生活環境部 人権男女共同参画課
〒739-8601 東広島市西条栄町8番29号
TEL（082）420-0927
FAX（082）422-2040
