男女共同参画に関する市民意識調査

男女共同参画に関する事業所調査

報 告 書

平成 30 年 12 月

習志野市

目　　次

序章　調査概要 3

１．調査目的 3
２．調査項目 3
３．調査対象者・方法等 4
４．調査結果 4
５．報告書の見方 5

第１章　男女共同参画に関する市民意識調査結果 9

１．回答者の基本情報 9
（1）　性別 9
（2）　年齢 10
（3）　家族構成 11
（4）　結婚の有無 12
（5）　自身及び配偶者・パートナーの就労状況 13
（6）　職業 14
（7）　子どもの有無 16
（8）　居住地区 17
２．男女共同参画全般について 18
（1）　男女共同参画に関する言葉の認知 18
（2）　男女共同参画について話し合い、学習の機会 20
（3）　男女が互いの性や健康について理解しあうために大切なこと 24
（4）　男女の地位の平等感 27
３．家庭生活について 42
（1）　家庭生活における担当 42
（2）　夫と妻の働き方 54
４．職場について 59
（1）　職場における休暇や休業の取りやすさ 59
５．学校教育の場について 65
（1）　男女共同参画社会の実現に向けて、学校教育の分野で大切なこと 65
６．政策決定の場について 70
（1）　政策決定の場における女性の参画について 70
７．法律や制度上について 74
（1）　女性が出産後、働き続けるために必要なこと 74
（2）　育児・介護休業を取る男性が少ない理由 79
（3）　男女が共に仕事と家庭を両立するために必要な環境整備 84
８．社会通念や慣習について 90
（1）　「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方について 90

（2）　女性が働くことについて 92
９．地域活動について 96
（1）　地域活動への参加意向 96
（2）　地域活動に参加する上での課題 98
10．人権侵害について 102
（1）　女性の人権が侵害されていると感じること 102
（2）　ＤＶの被害経験 107
（3）　ＤＶ被害の相談の有無 108
（4）　ＤＶ被害の相談相手・相談先 110
（5）　ＤＶ被害を相談しなかった理由 111
（6）　市の男性相談の利用意向 113
11．ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について 115
（1）　余暇活動の時間や家族や身内と過ごす時間 115
（2）　職場において、ワーク・ライフ・バランスが充実するために重要なこと 118
12．ハラスメントについて 121
（1）　ハラスメントの認知状況 121
13．性的少数者について 125
（1）　性的少数者が生活しづらい社会と思うか 125
（2）　性的少数者が生活しやすくなるために必要な対策 126
14．男女共同参画の視点からの防災・復興について 128
（1）　防災や災害からの復興に女性の視点を反映するために必要なこと 128
15．男女共同参画行政について 130
（1）　男女共同参画センター（ステップならしの）の利用状況 130
（2）　男女共同参画センター（ステップならしの）に期待すること 132
（3）　男女共同参画社会を実現するために、市の役割と業務の評価 136
（4）　男女共同参画を進めるにあたっての意見・要望 138

第２章　男女共同参画に関する事業所調査結果 151

１．回答事業所の基本属性 151
（1）　業種 151
（2）　事業所の区分 152
（3）　従業員数 153
（4）　残業の状況 156
（5）　管理職に占める女性の割合 157
（6）　女性管理職割合が 30%に達していない理由 158
（7）　女性管理職割合が 30%を達成できた理由 160
２．ポジティブ・アクションについて 161
（1）　ポジティブ・アクションとしての取り組み状況 161
（2）　ポジティブ・アクションによる成果 166
（3）　ポジティブ・アクションを取り組むきっかけ 167

（4）　ポジティブ・アクション実施の予定がない理由 168
３．ハラスメントについて 170
（1）　ハラスメント防止のための取り組み 170
（2）　ハラスメント防止のための取り組み内容 171
４．ワーク・ライフ・バランスについて 172
（1）　ワーク・ライフ・バランスについての考え 172
（2）　現在の仕事と個人の生活などの両立支援制度の状況 173
（3）　ワーク・ライフ・バランスを充実するために、特に重要なこと 183
５．助成金制度について 184
（1）　助成金制度の認知状況 184
６．男女共同参画行政について 185
（1）　行政に望むこと 185
（2）　期待する市の取組み 187
（3）　男女共同参画社会づくりについての意見・要望 188

第３章　調査結果概要 189

１．男女共同参画に関する市民意識調査 191
２．男女共同参画に関する事業所調査 195

資料（アンケート調査票） 197

１．男女共同参画に関する市民意識調査 199
２．男女共同参画に関する事業所調査 215

序章　調査概要

序章　調査概要

１．調査目的

市民における男女平等の意識や男女共同参画の実態を把握し、今後の施策に反映することを目的とする。また、前回（平成 24 年度）に実施した市民意識調査の経年変化などを踏まえ、2020 年度を初年度とする「第３次男女共同参画基本計画」の策定に資することを目的としている。

２．調査項目

◇男女共同参画に関する市民意識調査

＜調査テーマ＞	＜問番号＞
（１）回答者の属性	Ｆ１～Ｆ７
（２）男女共同参画全般について	問１～問４
（３）家庭生活について	問５～問６
（４）職場について	問７
（５）学校教育の場について	問８
（６）政策決定の場について	問９
（７）法律や制度上について	問 10～問 12
（８）社会通念や慣習について	問 13～問 14
（９）地域活動について	問 15～問 16
(10) 人権侵害について	問 17～問 18
(11) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	問 19～問 20
(12) ハラスメントについて	問 21
(13) 性的少数者について	問 22
(14) 男女共同参画の視点からの防災・復興について	問 23
(15) 男女共同参画行政について	問 24～問 27

◇男女共同参画に関する事業所調査

＜調査テーマ＞	＜問番号＞
（１）回答事業所の属性	問１～問７
（２）ポジティブ・アクションについて	問８
（３）ハラスメントについて	問９
（４）ワーク・ライフ・バランスについて	問 10～問 12
（５）助成金制度について	問 13
（６）男女共同参画行政について	問 14～問 16

３．調査対象者・方法等

◇男女共同参画に関する市民意識調査

（１）調査地域	習志野市全域
（２）調査対象	習志野市の住民基本台帳に記載されている満 20 歳以上の男女 2,000 人
（３）標本抽出	住民基本台帳からの無作為抽出
（４）調査方法	郵送配布・郵送回収
（５）調査期間	平成 30 年 7 月 24 日（火）～８月 10 日（金）

◇男女共同参画に関する事業所調査

（１）調査地域	習志野市全域
（２）調査対象	平成 26 年経済センサス-基礎調査結果（総務省統計局）に掲載されている市内事業所で個人経営、外国の会社及び法人でない団体を除く、単独事業所及び本所・本社・本店で、常用雇用者が 1 名以上の事業所のうち、500 事業所
（３）標本抽出	無作為抽出
（４）調査方法	郵送配布・郵送回収
（５）調査期間	平成 30 年 7 月 24 日（火）～８月 10 日（金）

４．調査結果

◇男女共同参画に関する市民意識調査

発送数	回収数	宛先不明等	回収率
2,000 件	665 件	2 件	33.3%

◇男女共同参画に関する事業所調査

発送数	回収数	宛先不明等	回収率
500 件	104 件	46 件	22.9%

５．報告書の見方

①調査結果の比率は、その設問の回答者数を基数として、小数点以下第２位を四捨五入し、小数点第１位まで表示している。したがって、合計が 100%にならない場合がある。

②複数回答形式の場合、回答比率の合計は通常 100%を超える。

③図表中の「ｎ」とは、その設問への回答者数を表す。

④選択肢の語句が長い場合、本文や表・グラフ中では省略した表現を用いている。

⑤単純集計において、「無回答」が 0 件（0.0%）の場合、グラフ中では省略している。

⑥クロス集計において、回答が 0 件（0.0%）の場合、グラフ中で省略している場合がある。

⑦クロス集計の分析軸となる項目に「無回答」がある場合、これを表示していない。よって「全体」の数値と各項目の和が一致しない場合がある。また、分析軸となる項目の回答者数が少ない場合、グラフ化していない場合がある。

⑧クロス分析において、回答者数の少ない属性についてのコメントは控えている。

⑨参考として、全国調査（内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」平成 28 年 10 月）を掲載している。全国調査は調査員による個別面接聴取法で実施されている。

第１章　男女共同参画に関する市民意識調査結果

第１章　男女共同参画に関する市民意識調査結果

１．回答者の基本情報

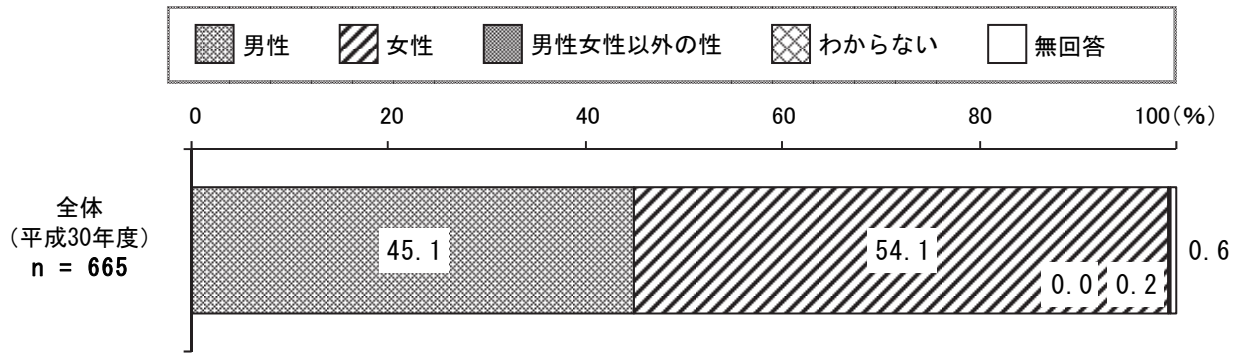
（1） 性別

Ｆ１．あなたの性別は、次のどれですか。（１つに○）

（上段：件数、下段：構成比）

全体	男性	女性	男性女性以外の性	わからない	無回答
665	300	360	－	1	4
100.0	45.1	54.1	－	0.2	0.6

性別



性別は、「男性」が 45.1%、「女性」が 54.1%となっている。

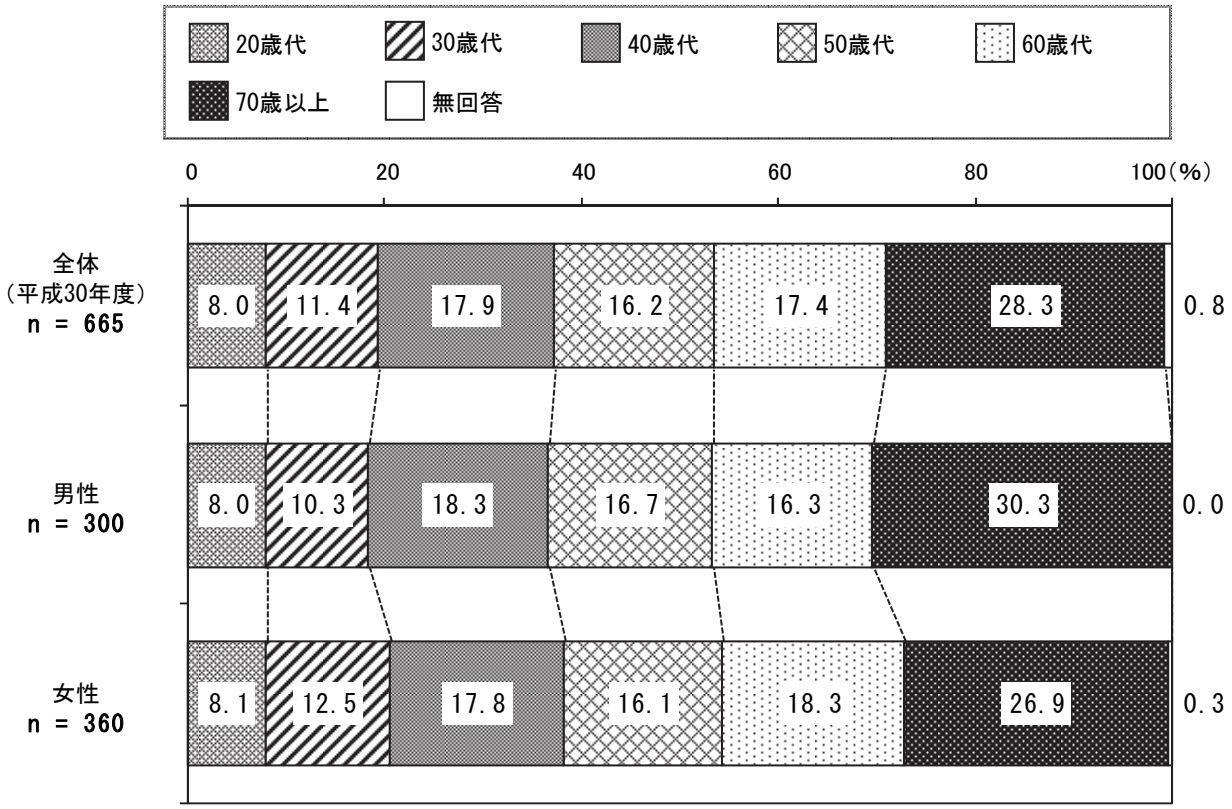
(2) 年齢

Ｆ２．あなたの年齢は、次のうちどれですか。（１つに○）

（上段：件数、下段：構成比）

全体	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳以上	無回答
665	53	76	119	108	116	188	5
100.0	8.0	11.4	17.9	16.2	17.4	28.3	0.8

年齢



年齢は、「70 歳以上」が 28.3%、「40 歳代」が 17.9%、「60 歳代」が 17.4%となっている。
性別でみると、性別による大きな差はみられない。

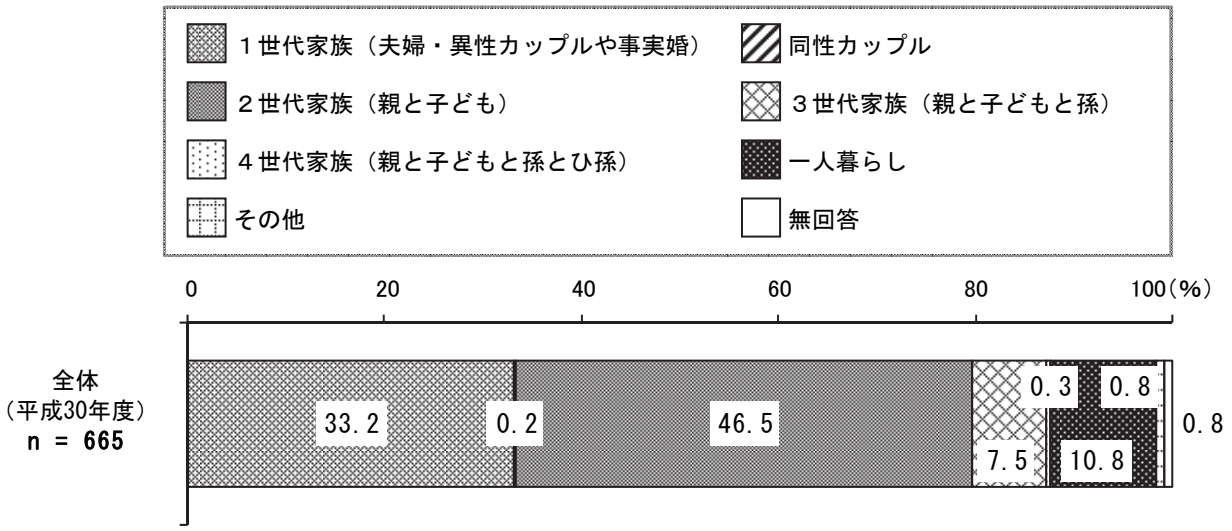
(3) 家族構成

Ｆ３．あなたの家族の構成は、次のうちどれですか。（１つに○）

（上段：件数、下段：構成比）

全体	１世代家族（夫婦・異性カップルや事実婚）	同性カップル	２世代家族（親と子ども）	３世代家族（親と子どもと孫）	４世代家族（親と子どもと孫とひ孫）	一人暮らし	その他	無回答
665	221	1	309	50	2	72	5	5
100.0	33.2	0.2	46.5	7.5	0.3	10.8	0.8	0.8

家族構成



家族構成は、「２世代家族（親と子ども）」が 46.5%で最も高く、次いで「１世代家族（夫婦・異性カップルや事実婚）」が 33.2%となっている。また、「一人暮らし」が 10.8%となっている。

「その他」の記述内容	件数
●妹と二人暮らし	1 件
●姉妹	1 件
●施設	1 件

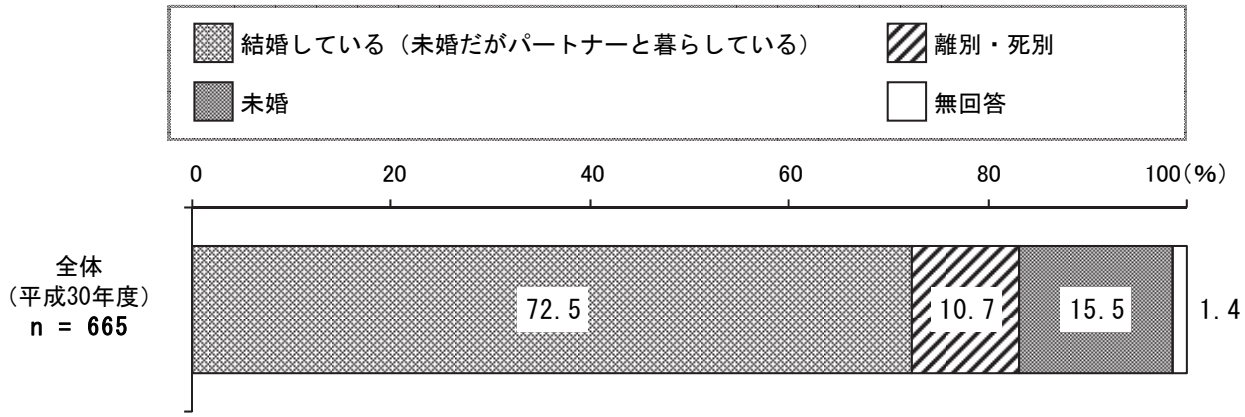
（4） 結婚の有無

Ｆ４．あなたは、現在結婚していますか。（１つに○）

（上段：件数、下段：構成比）

	結婚している（未婚だがパートナーと暮らしている）	離別・死別	未婚	無回答
全体				
665	482	71	103	9
100.0	72.5	10.7	15.5	1.4

結婚の有無



結婚の有無は、「結婚している（未婚だがパートナーと暮らしている）」が 72.5%、「未婚」が 15.5%、「離別・死別」が 10.7%となっている。

(5) 自身及び配偶者・パートナーの就労状況

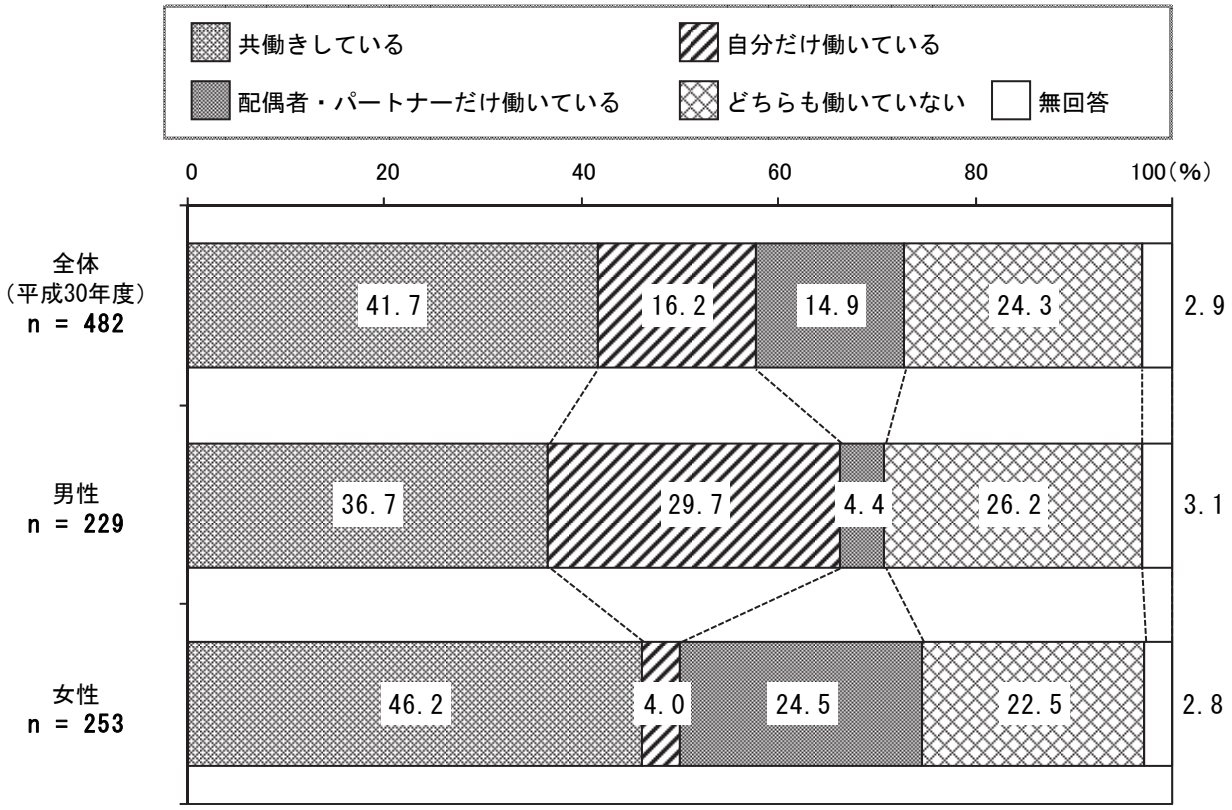
Ｆ４で「１．結婚している（未婚だがパートナーと暮らしている）」とお答えの方のみ

Ｆ４－１．ご自身及び配偶者・パートナーの就労状況はどれですか。（１つに○）

（上段：件数、下段：構成比）

	共働きしている	自分だけ働いている	配偶者・パートナーだけ働いている	どちらも働いていない	無回答
全体					
482	201	78	72	117	14
100.0	41.7	16.2	14.9	24.3	2.9

自身及び配偶者・パートナーの就労状況



自身及び配偶者・パートナーの就労状況は、「共働きしている」が 41.7%、「どちらも働いていない」が 24.3%、「自分だけ働いている」が 16.2%、「配偶者・パートナーだけ働いている」が 14.9%となっている。

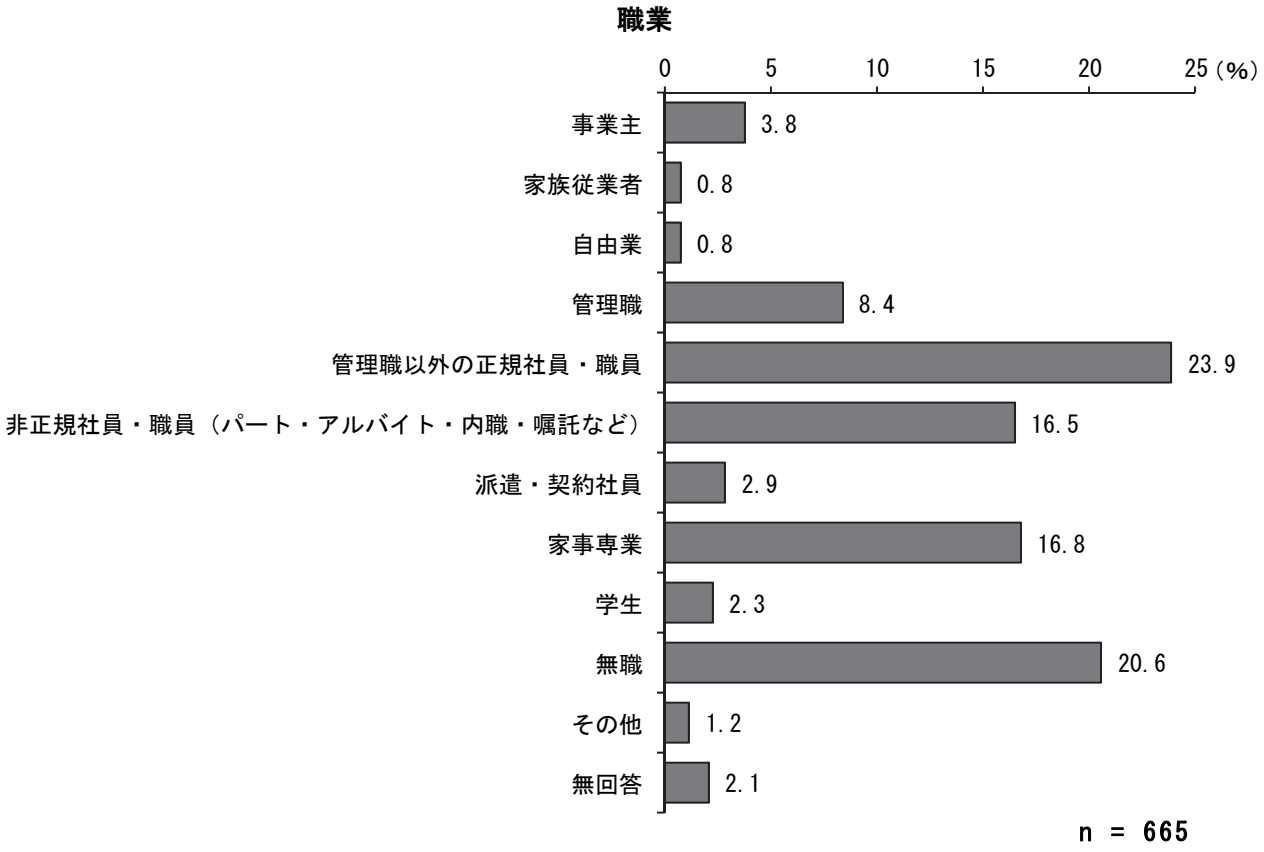
性別でみると、「自分だけ働いている」は【男性】が 29.7%と、【女性】(4.0%) より 25.7 ポイント上回っている。また、「配偶者・パートナーだけ働いている」は【女性】が 24.5%と、【男性】(4.4%) より 20.1 ポイント上回っている。

（6） 職業

Ｆ５．あなたのお仕事は、次のうちどれですか。（１つに○）

（上段：件数、下段：構成比）

	事業主	家族従業者	自由業	管理職	管理職以外の正規社員・職員	非正規社員・職員（パート・アルバイト・内職・嘱託など）	派遣・契約社員	家事専業	学生	無職	その他	無回答
全体												
665	25	5	5	56	159	110	19	112	15	137	8	14
100.0	3.8	0.8	0.8	8.4	23.9	16.5	2.9	16.8	2.3	20.6	1.2	2.1



職業は、「管理職以外の正規社員・職員」が 23.9%、「無職」が 20.6%、「家事専業」が 16.8%、「非正規社員・職員（パート・アルバイト・内職・嘱託など）」が 16.5%となっている。

「その他」の記述内容	件数
●乳児の育児中	1 件
●シルバー人材	1 件
●美容師	1 件
●ミュージシャン	1 件
●公民館で 26 年間健康で人生自分の足で歩く等自分で健康を守る教室をしている	1 件

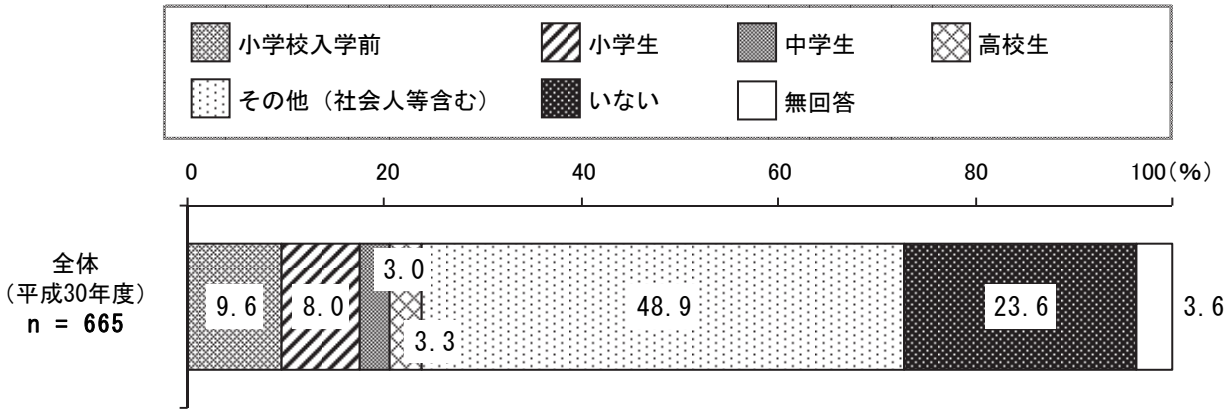
（7） 子どもの有無

Ｆ６．現在、あなたの一番下のお子さんにあてはまるものはどれですか。
※別居・同居は問いません。（１つに○）

（上段：件数、下段：構成比）

全体	小学校入学前	小学生	中学生	高校生	その他（社会人等含む）	いない	無回答
665	64	53	20	22	325	157	24
100.0	9.6	8.0	3.0	3.3	48.9	23.6	3.6

子どもの有無

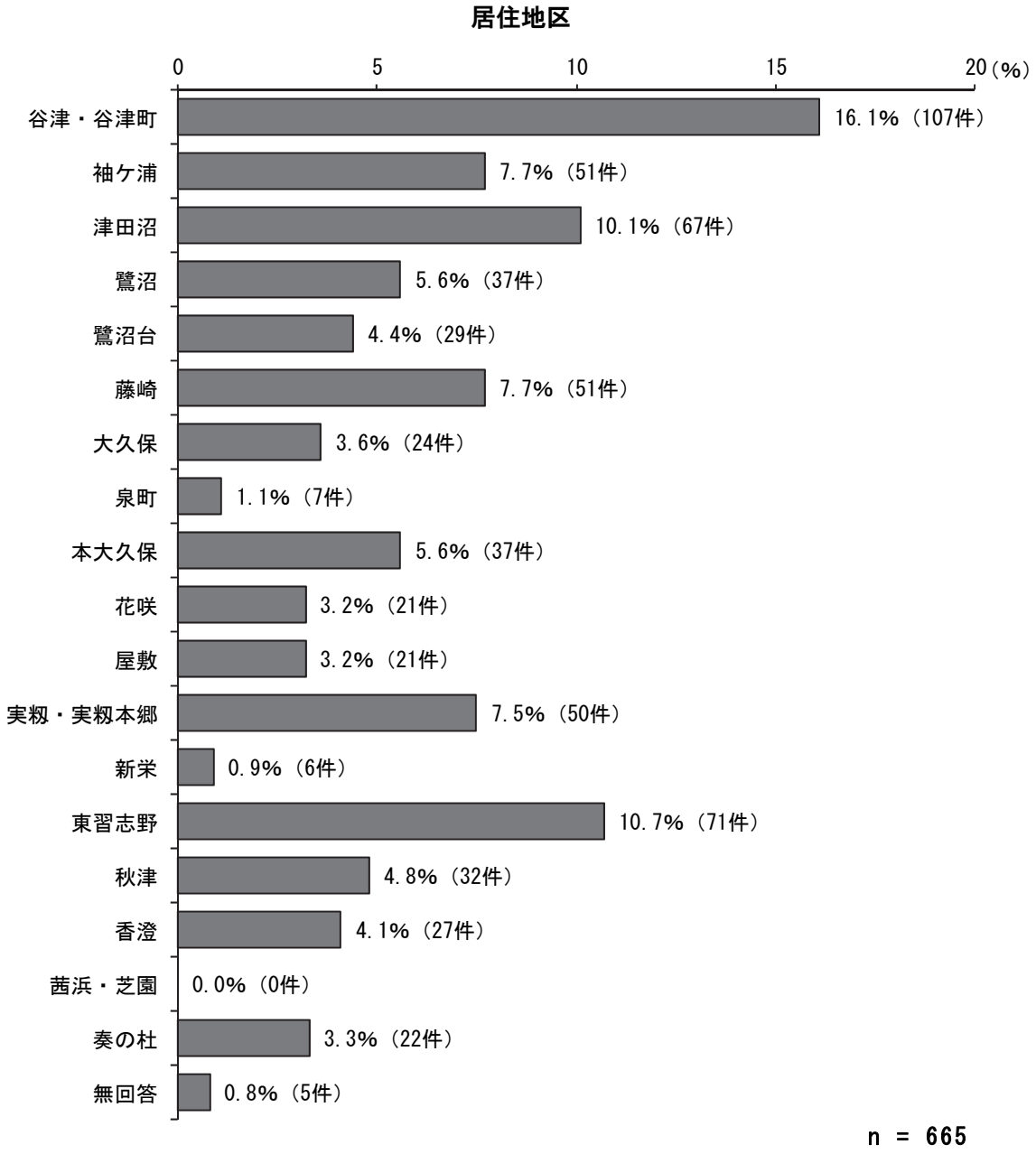


子どもの有無は、「その他（社会人等含む）」が 48.9%となっている。

「小学校入学前」（9.6%）、「小学生」（8.0%）、「中学生」（3.0%）及び「高校生」（3.3%）を合わせた『高校生以下』は 23.9%となっている。

(8) 居住地区

Ｆ７．あなたのお住まいの地区はどれですか。（１つに○）



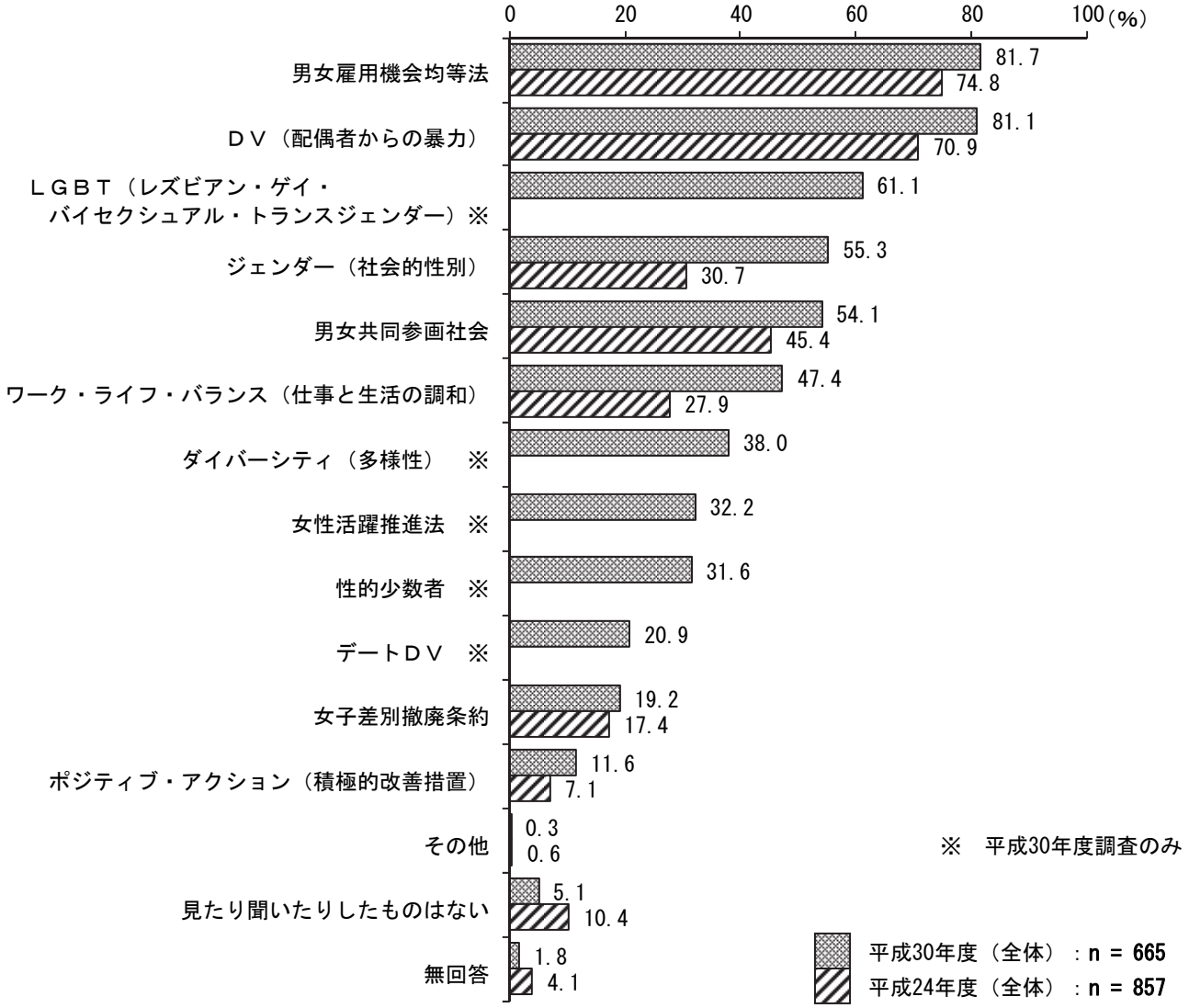
居住地区は、「谷津・谷津町」が 16.1%、「東習志野」が 10.7%、「津田沼」が 10.1%となっている。

２．男女共同参画全般について

（1） 男女共同参画に関する言葉の認知

問１．あなたが男女共同参画について見たり聞いたりしたことがある言葉はどれですか。
（あてはまるものすべてに○）

男女共同参画に関する言葉の認知【平成 24 年度調査との比較】

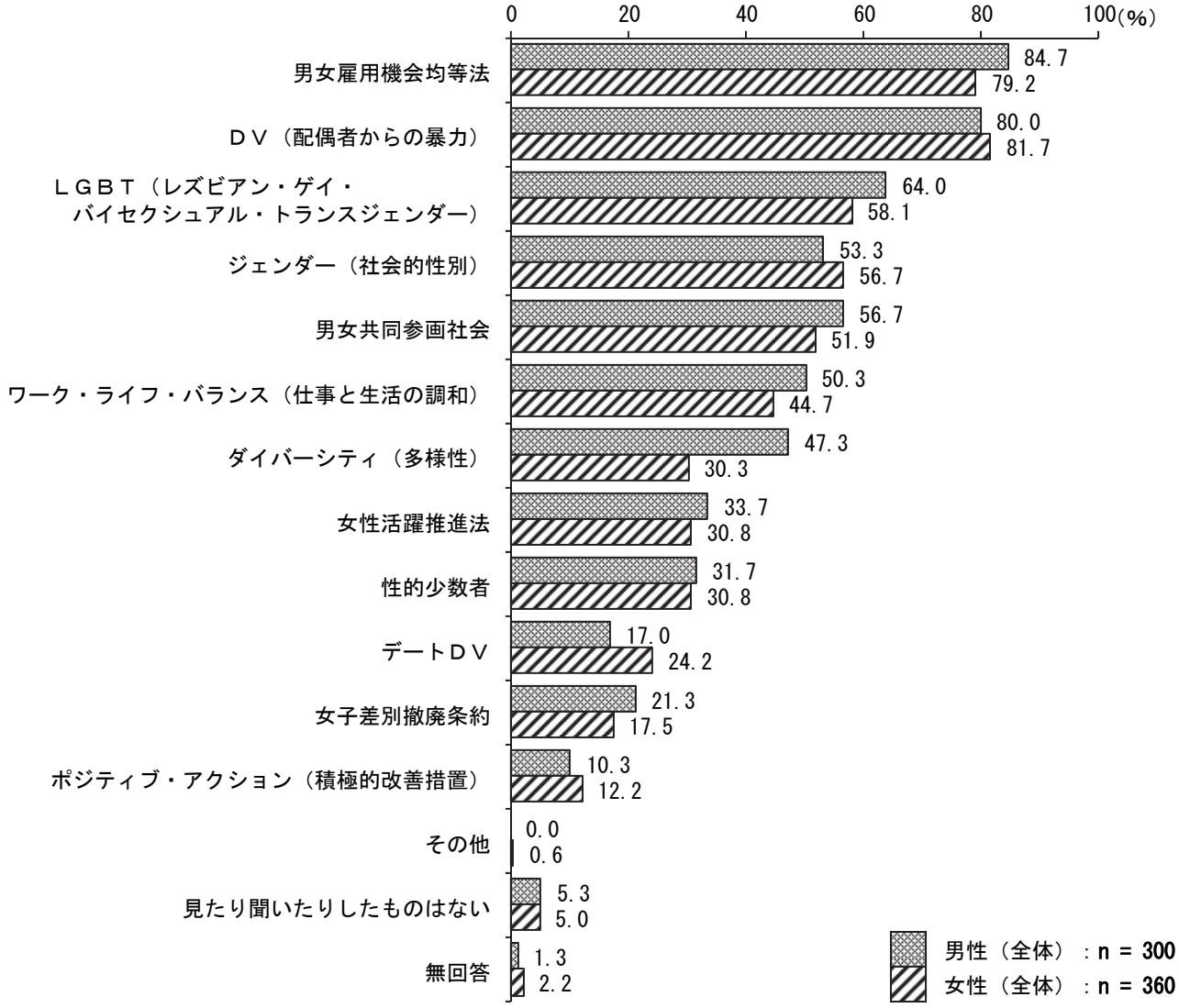


男女共同参画に関する言葉の認知について、「男女雇用機会均等法」が 81.7%で最も高く、次いで「ＤＶ（配偶者からの暴力)」が 81.1%、「ＬＧＢＴ（レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー)」が 61.1%、「ジェンダー（社会的性別)」が 55.3%、「男女共同参画社会」が 54.1%と続いている。

平成 24 年度調査と比較すると、「ジェンダー（社会的性別)」が 55.3%と、【平成 24 年度】(30.7%) に比べ、24.6 ポイント、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和)」が 47.4%と、【平成 24 年度】(27.9%) に比べ、19.5 ポイント高くなっている。

「その他」の記述内容	件数
●テレビで	1 件
●女性が輝く社会、１億総活躍	1 件

男女共同参画に関する言葉の認知【性別】

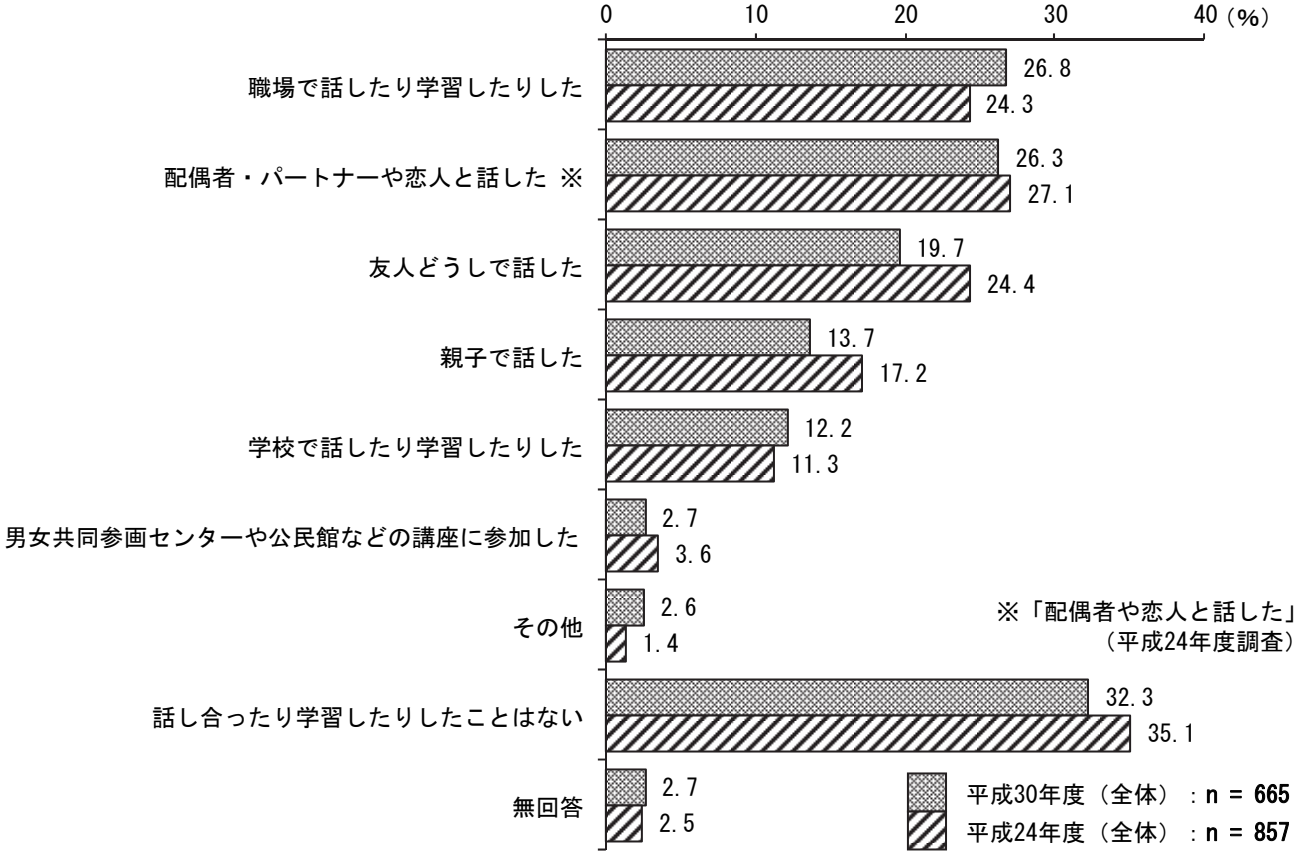


性別でみると、「ダイバーシティ（多様性）」は、【男性】が 47.3%と、【女性】(30.3%) より 17.0 ポイント上回っている。「デートＤＶ」は、【女性】が 24.2%と、【男性】(17.0%) より 7.2 ポイント上回っている。

(2) 男女共同参画について話し合い、学習の機会

問２．あなたは、男性及び女性の役割や地位など、男女平等について話し合ったり、学習したりしたことがありますか。（あてはまるものすべてに○）

男女共同参画について話し合い、学習の機会【平成 24 年度調査との比較】



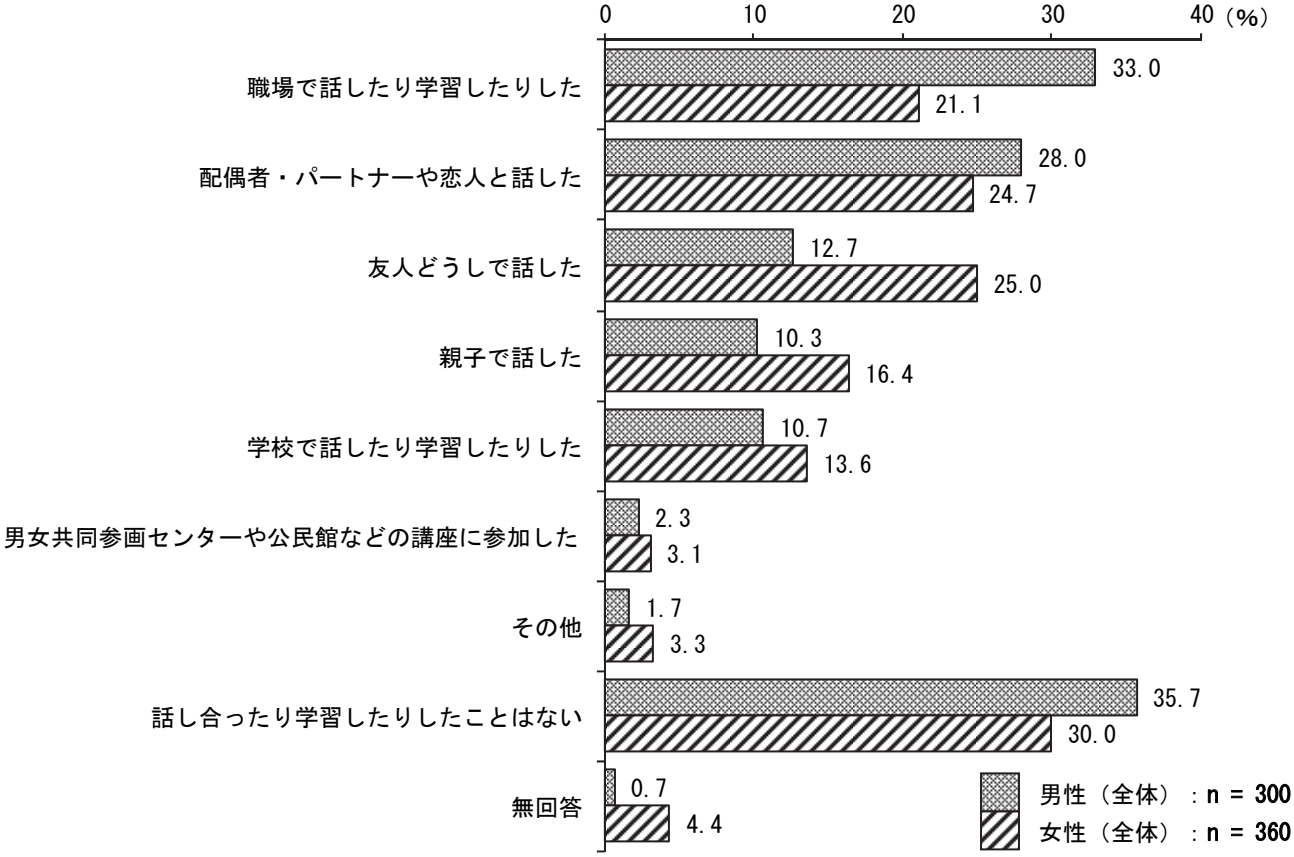
男女共同参画について話し合い、学習の機会は、「話し合ったり学習したりしたことはない」が 32.3%で最も高くなっている。

一方、「職場で話したり学習したりした」が 26.8%、「配偶者・パートナーや恋人と話した」が 26.3%、「友人どうしで話した」が 19.7%となっている。

平成 24 年度調査と比較すると、大きな傾向の変化はみられない。

「その他」の記述内容	件数
●テレビの番組で見る機会が多い。	1 件
●テレビで学んだ。	1 件
●ＴＶ番組の特集や、討論などを視聴した。	1 件
●テレビの番組を見たことがある	1 件
●独身で仕事をしている姉と話した。	1 件
●兄弟	1 件
●家庭で話題になります。	1 件
●読書にて Study	1 件
●会社でセミナーに参加した。	1 件
●上記ではない所でＬＧＢＴについて学んだ。	1 件
●ＬＧＢＴコミュニティー間	1 件
●教職のとき、生徒達と話したり、授業で教えたりした。	1 件
●ＳＮＳで議論した。	1 件
●町会役員と	1 件
●１人で調べたりしたが、話したことはない。	1 件
●新聞などで見たりしている。	1 件
●話し合う程ではないが、それについて意見を言ったことはある。	1 件

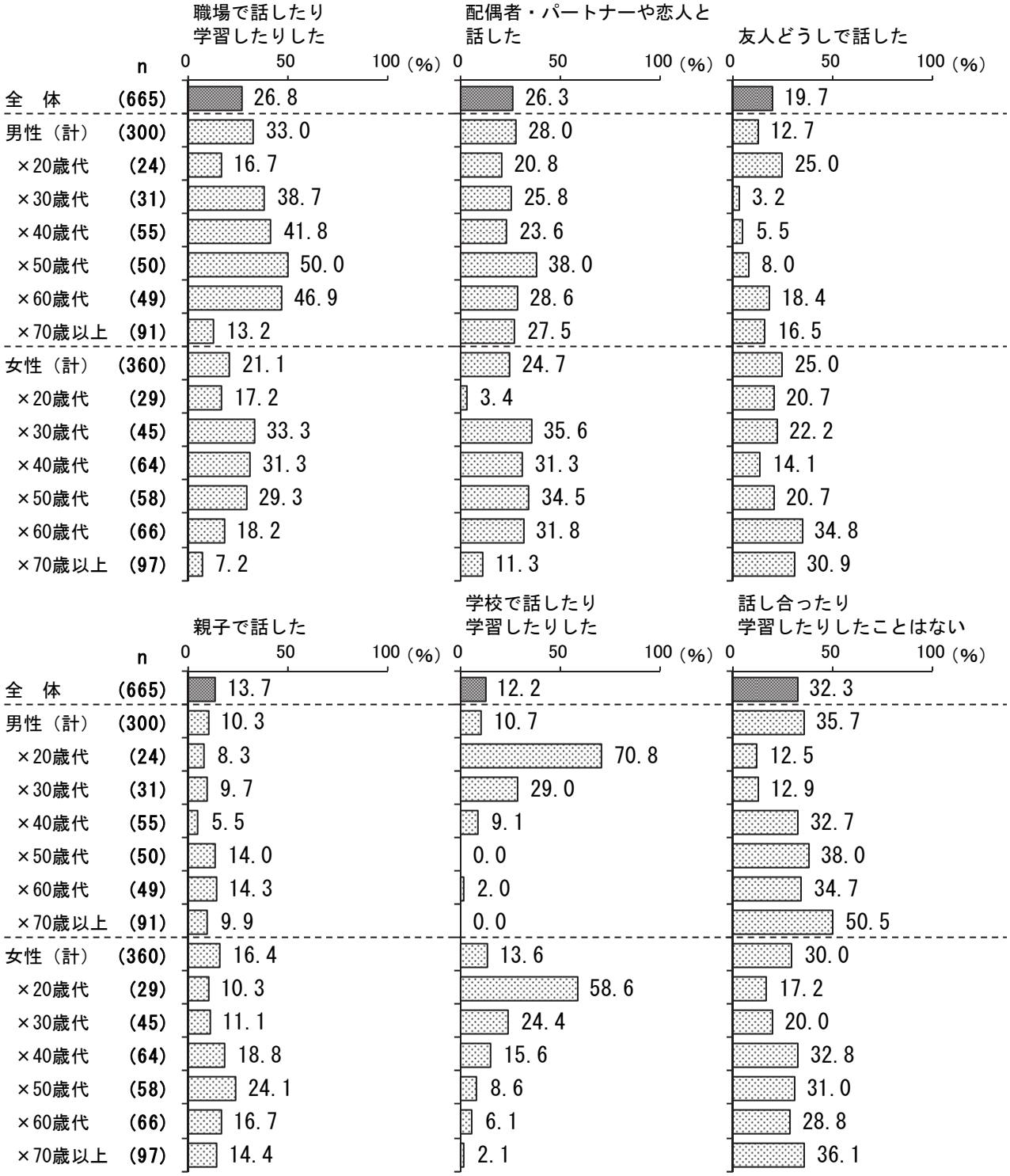
男女共同参画について話し合い、学習の機会【性別】



性別でみると、「友人どうしで話した」は、【女性】が 25.0%と、【男性】（12.7%）より 12.3 ポイント上回っている。

一方、「職場で話したり学習したりした」は、【男性】が 33.0%と、【女性】（21.1%）より 11.9 ポイント上回っている。

男女共同参画について話し合い、学習の機会
（上位５項目＋「話し合ったり学習したりしたことはない」）
【性別、性・年代別】

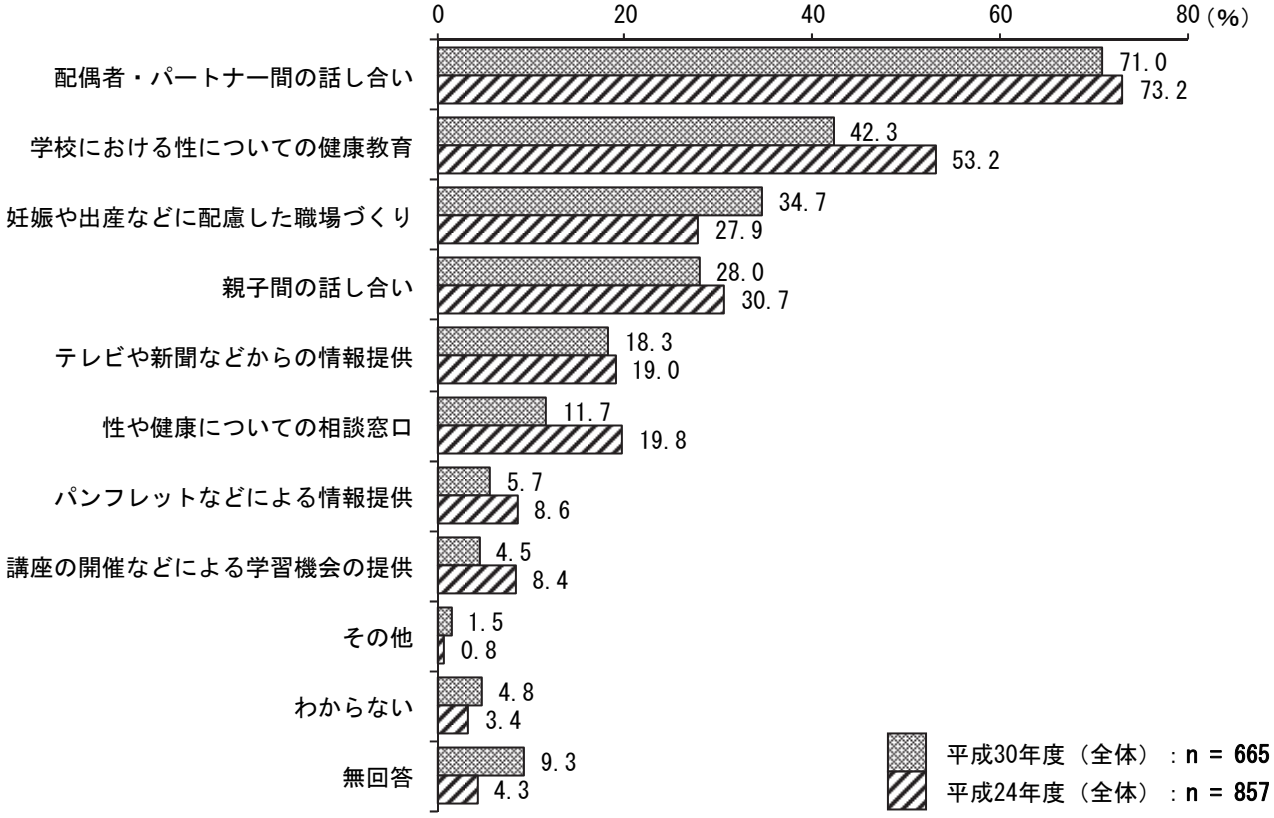


上位５項目＋「話し合ったり学習したりしたことはない」について、性・年代別でみると、「学校で話したり学習したりした」は【男性の 20 歳代】が 70.8%、「話し合ったり学習したりしたことはない」は【男性の 70 歳以上】が 50.5%、「職場で話したり学習したりした」は【男性の 50 歳代】が 50.0%と、他の区分に比べ、高くなっている。

(3) 男女が互いの性や健康について理解しあうために大切なこと

問３．妊娠や出産、性感染症など、男女がお互いの性や健康について理解しあうためには、どのようなことが大切だと思いますか。（３つまでに○）

男女が互いの性や健康について理解しあうために大切なこと【平成 24 年度調査との比較】

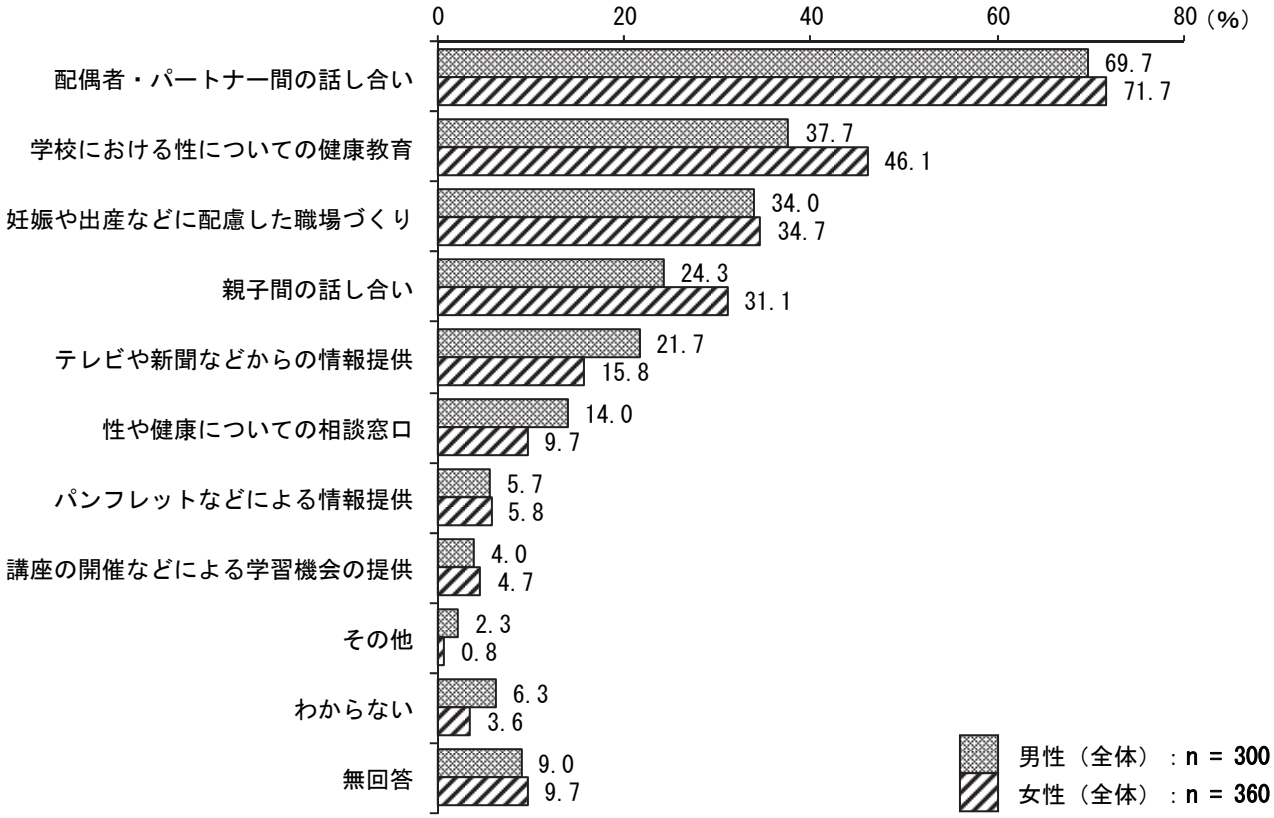


男女が互いの性や健康について理解しあうために大切なことは、「配偶者・パートナー間の話し合い」が 71.0%で最も高く、次いで「学校における性についての健康教育」が 42.3%、「妊娠や出産などに配慮した職場づくり」が 34.7%、「親子間の話し合い」が 28.0%と続いている。

平成 24 年度調査と比較すると、「学校における性についての健康教育」が 42.3%と、【平成 24 年度】（53.2%）に比べ、10.9 ポイント低くなっている。

「その他」の記述内容	件数
●男女平等でなく個々の違いを教育したほうが	1 件
●男子（幼児）に対する割礼の必要性、子宮けいガン予防のため	1 件
●カウンセリング	1 件
●Ｗｅｂなどからの情報提供	1 件
●人それぞれなのでなんとも言えない	1 件
●政府、自治体による取組姿勢。	1 件
●インターネットからの情報	1 件
●質問がアバウトで答えにくい	1 件
●83 才１人暮らし	1 件

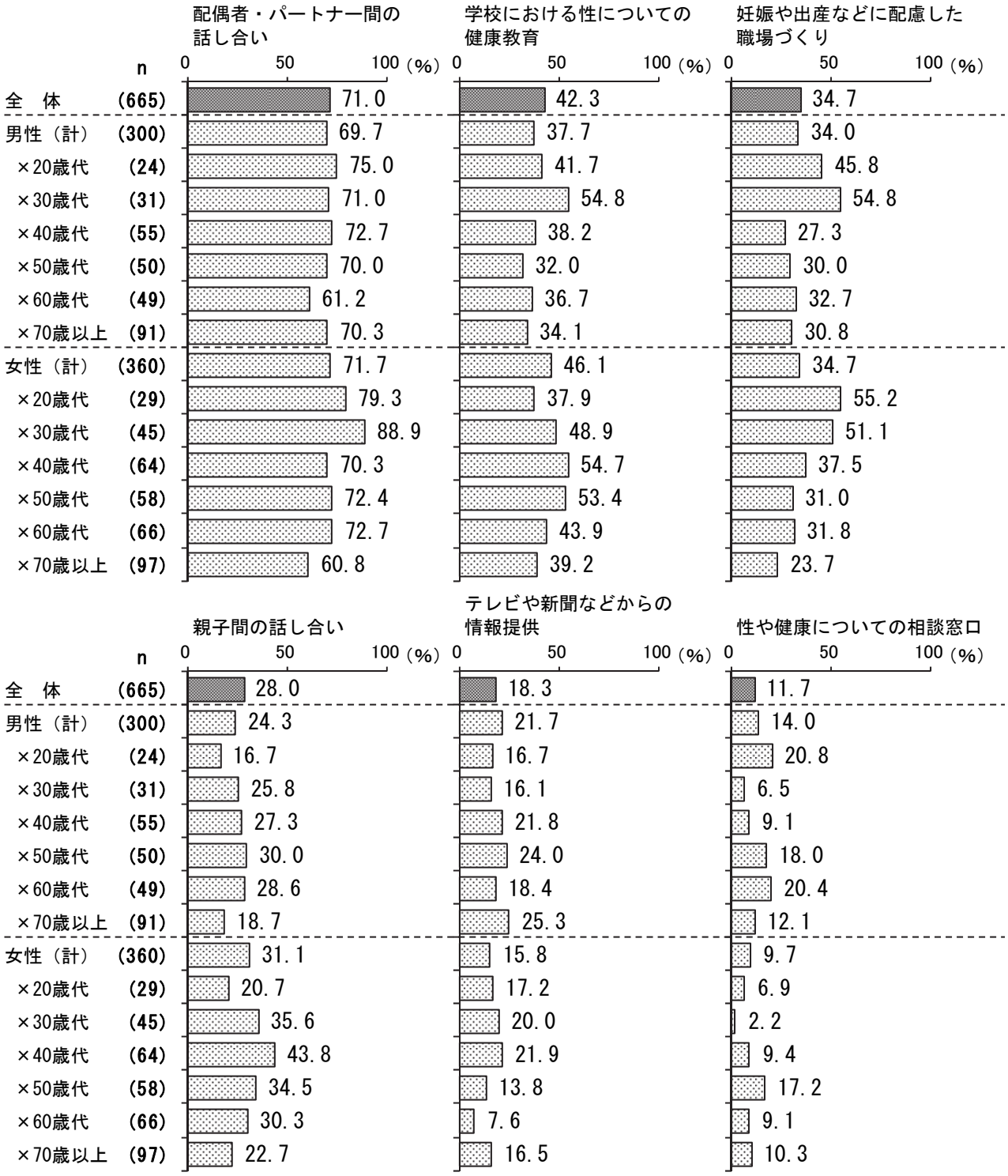
男女が互いの性や健康について理解しあうために大切なこと【性別】



性別でみると、「学校における性についての健康教育」は、【女性】が 46.1％と、【男性】（37.7％）より 8.4 ポイント上回っている。

男女が互いの性や健康について理解しあうために大切なこと（上位６項目）

【性別、性・年代別】

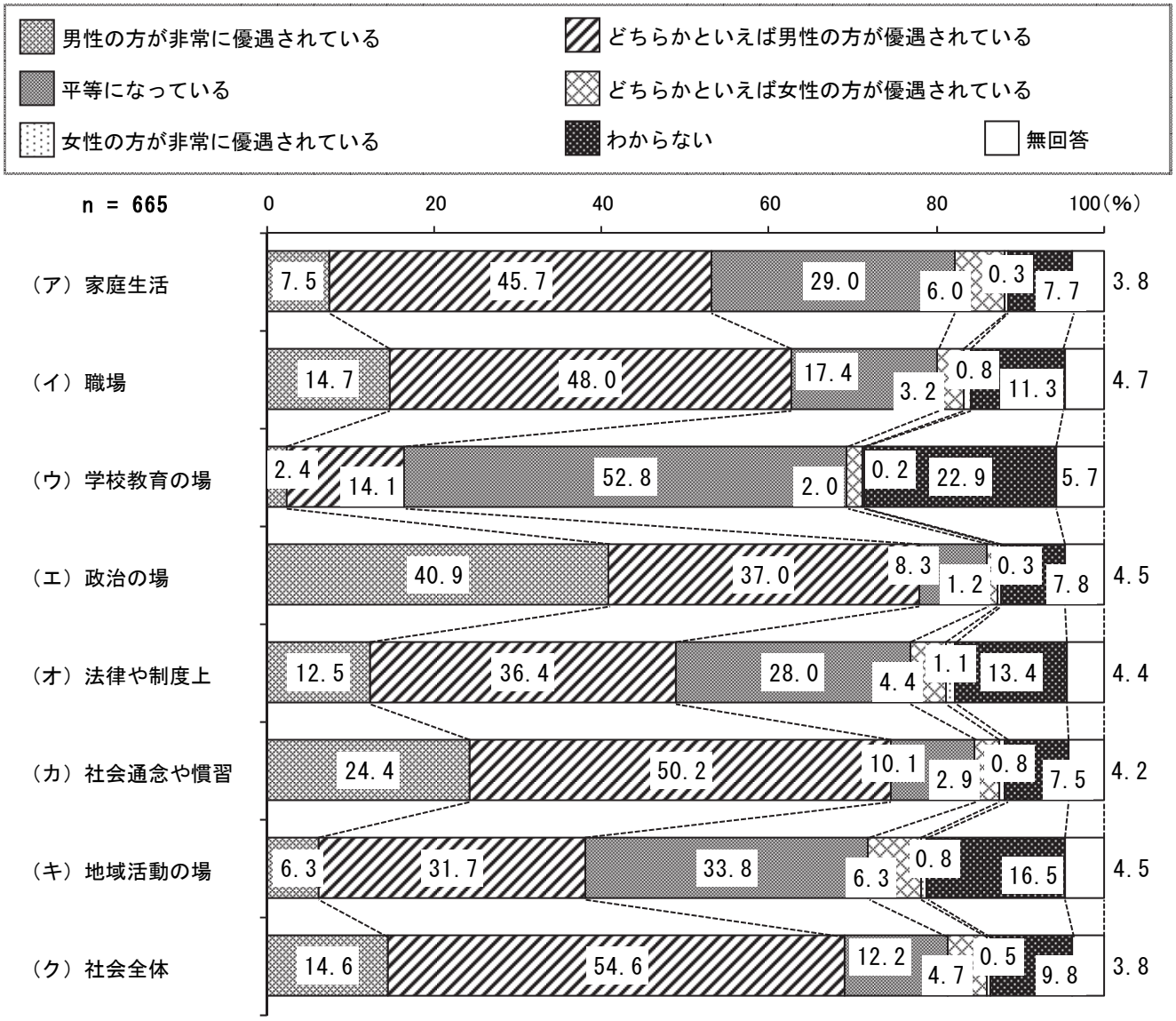


上位６項目について、性・年代別でみると、「配偶者・パートナー間の話し合い」は【女性の 30 歳代】が 88.9%、「妊娠や出産などに配慮した職場づくり」は【女性の 20 歳代】が 55.2%と、他の区分に比べ、高くなっている。

(4) 男女の地位の平等感

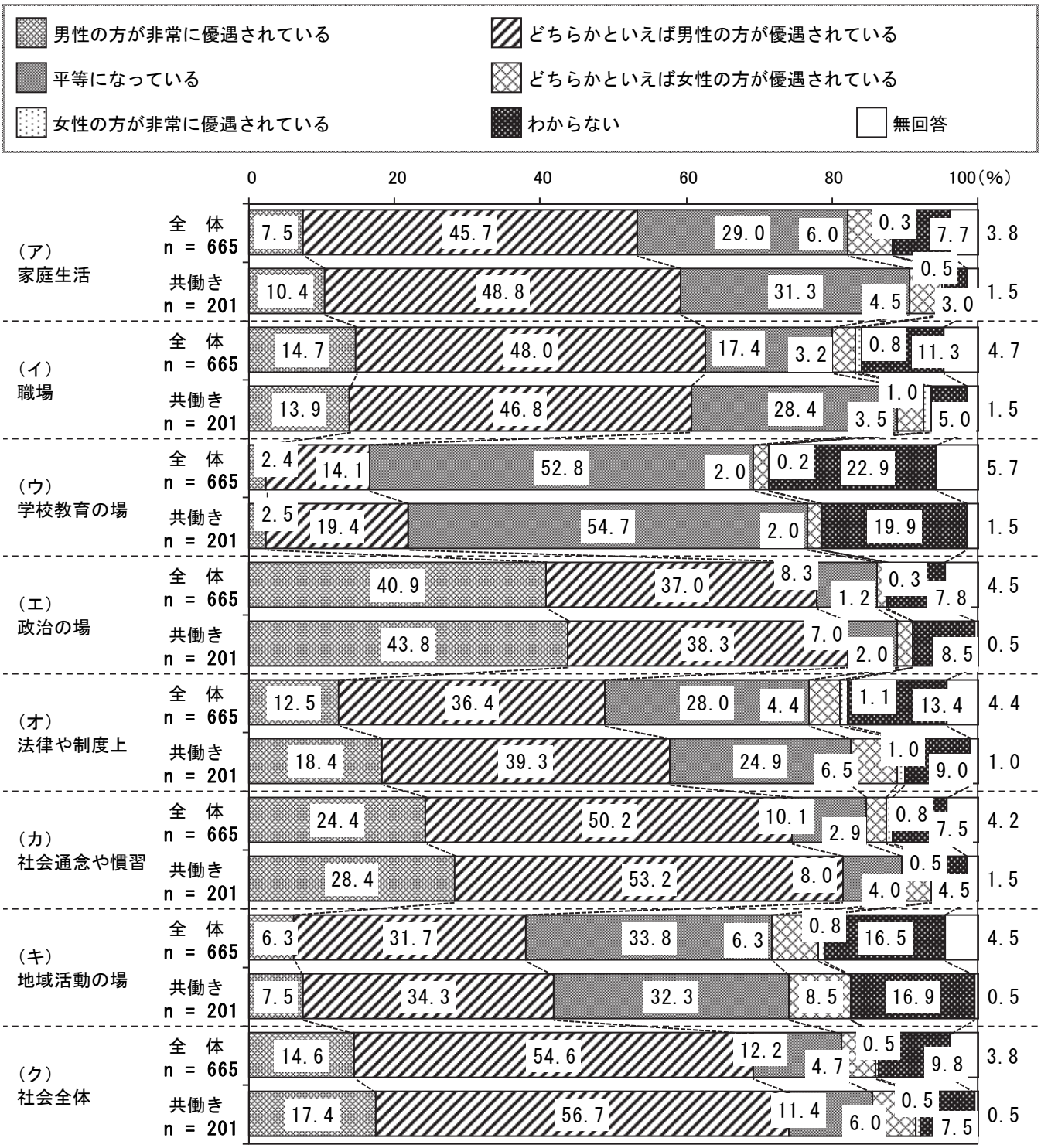
問４．あなたは現在、次の分野で男女の地位が平等になっていると思いますか。（それぞれ１つに○）

男女の地位の平等感



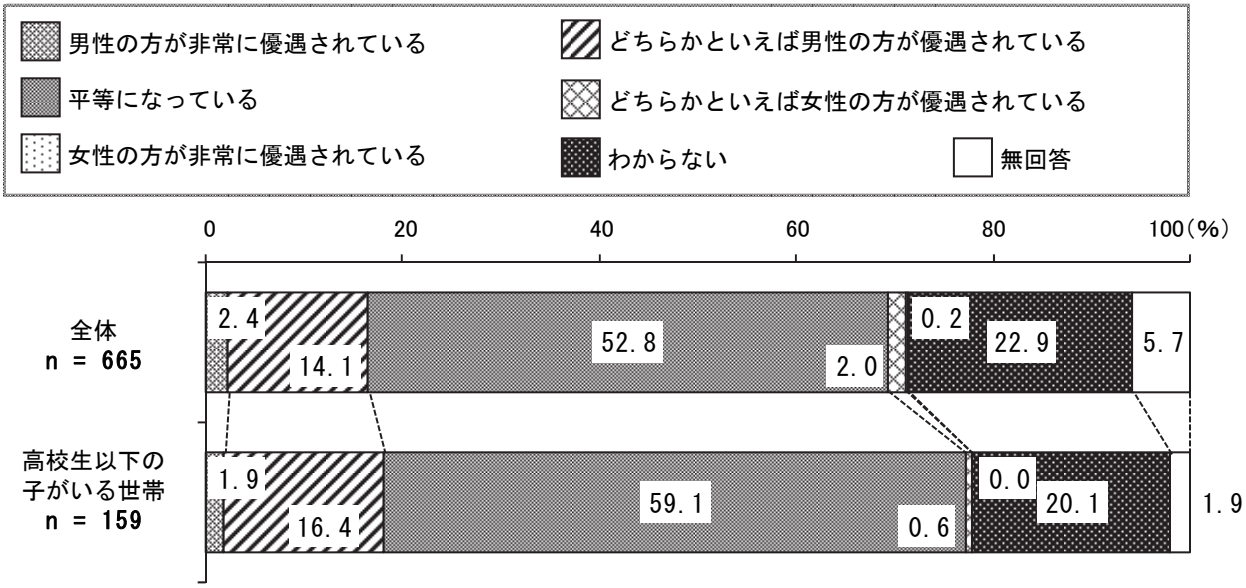
男女の地位の平等感は、「平等になっている」は【(ウ) 学校教育の場】が 52.8%で最も高く、次いで【(キ) 地域活動の場】が 33.8%、【(ア) 家庭生活】が 29.0%、【(オ) 法律や制度上】が 28.0%となっている。「男性の方が非常に優遇されている」は【(エ) 政治の場】が 40.9%で最も高く、次いで【(カ) 社会通念や慣習】が 24.4%となっている。また、「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた『男性優遇』は【(エ) 政治の場】が 77.9%で最も高く、次いで【(カ) 社会通念や慣習】が 74.6%となっている。

男女の地位の平等感【共働き家庭との比較】



共働き家庭との比較をすると、『男性優遇』の割合は［(イ) 職場］を除くすべての項目で【共働き】が【全体】に比べ、3.8～8.8 ポイント上回っている。一方、［(イ) 職場］で「平等になっている」は【共働き】が 28.4%と、【全体】(17.4%) より 11.0 ポイント上回っている。

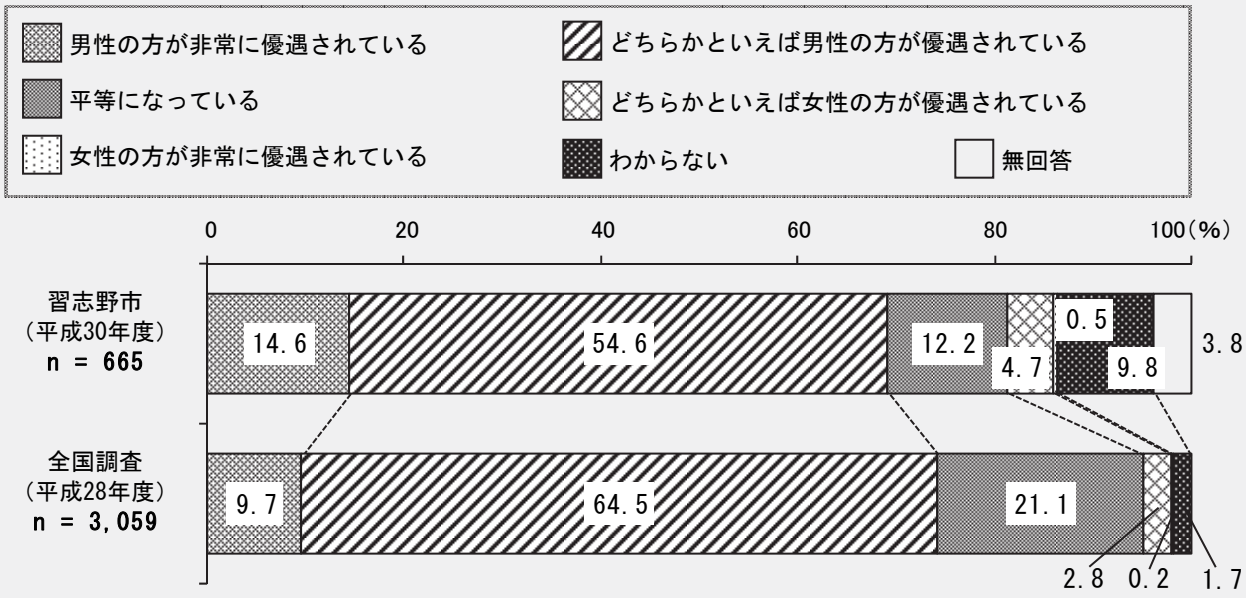
男女の地位の平等感【高校生以下の子がいる世帯※と比較】
［（ウ）学校教育の場］



［（ウ）学校教育の場］について、高校生以下の子がいる世帯と比較すると、「平等になっている」は【高校生以下の子がいる世帯】が 59.1％と、【全体】（52.8％）より 6.3 ポイント上回っている。

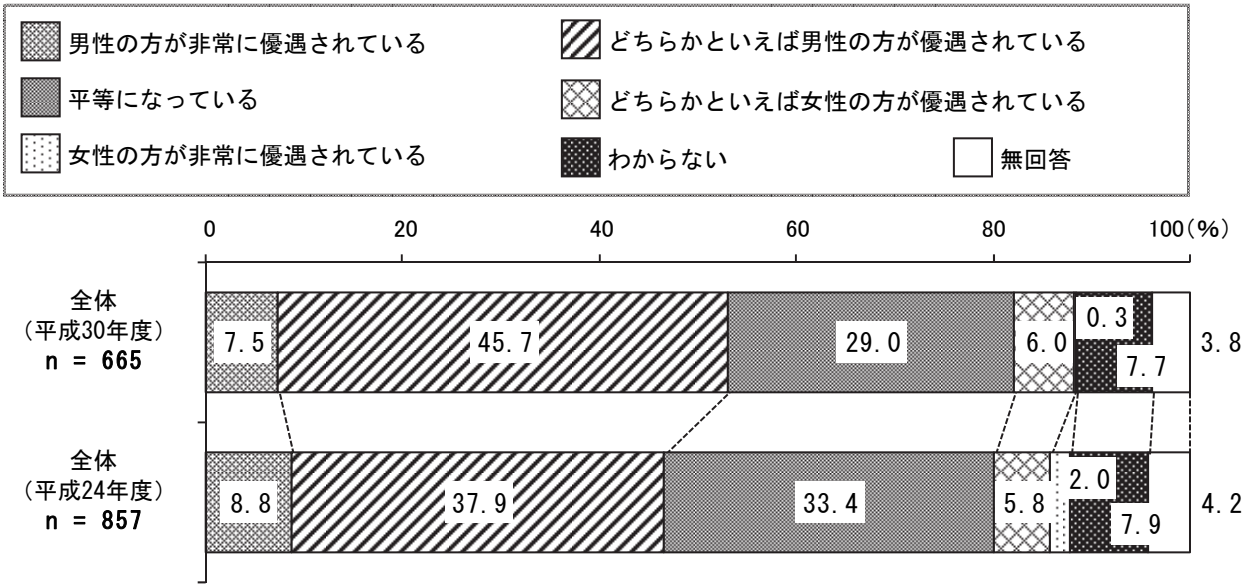
※高校生以下の子がいる世帯：
Ｆ６　子どもの有無で、「１．小学校入学前」、「２．小学生」、「３．中学生」及び「４．高校生」と選んだ方

※参考　男女の地位の平等感【全国調査との比較】
［（ク）社会全体］



男女の地位の平等感【平成 24 年度調査との比較】

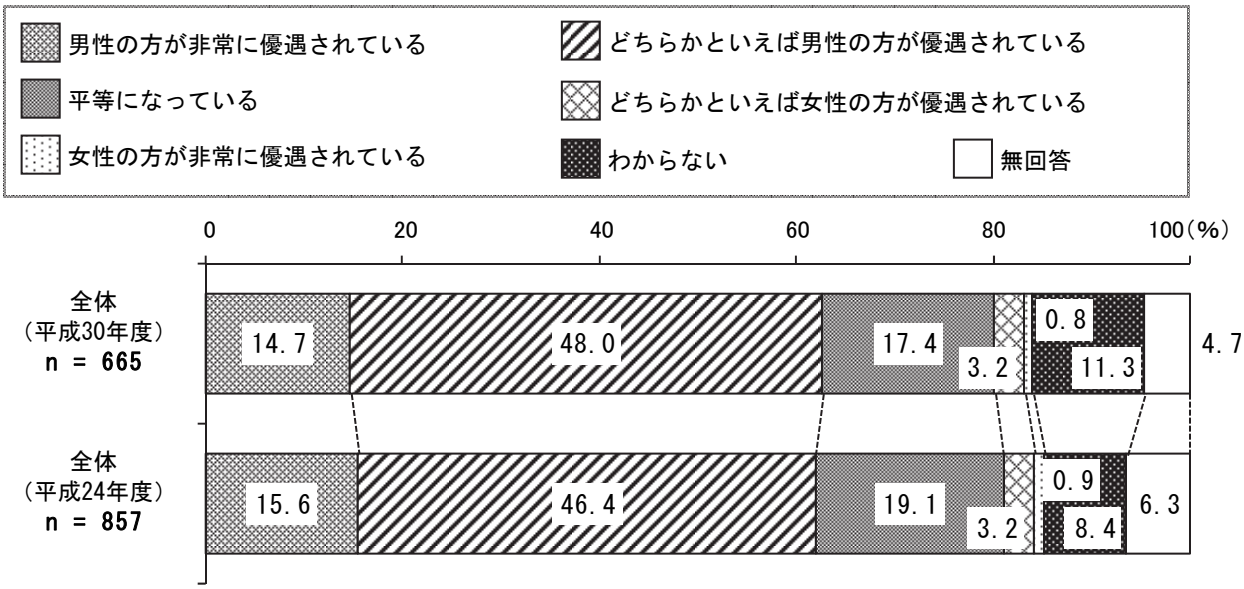
［（ア）家庭生活］



［（ア）家庭生活］について、平成 24 年度調査と比較すると、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が 45.7％と、【平成 24 年度】（37.9％）に比べ、7.8 ポイント高くなっている。

男女の地位の平等感【平成 24 年度調査との比較】

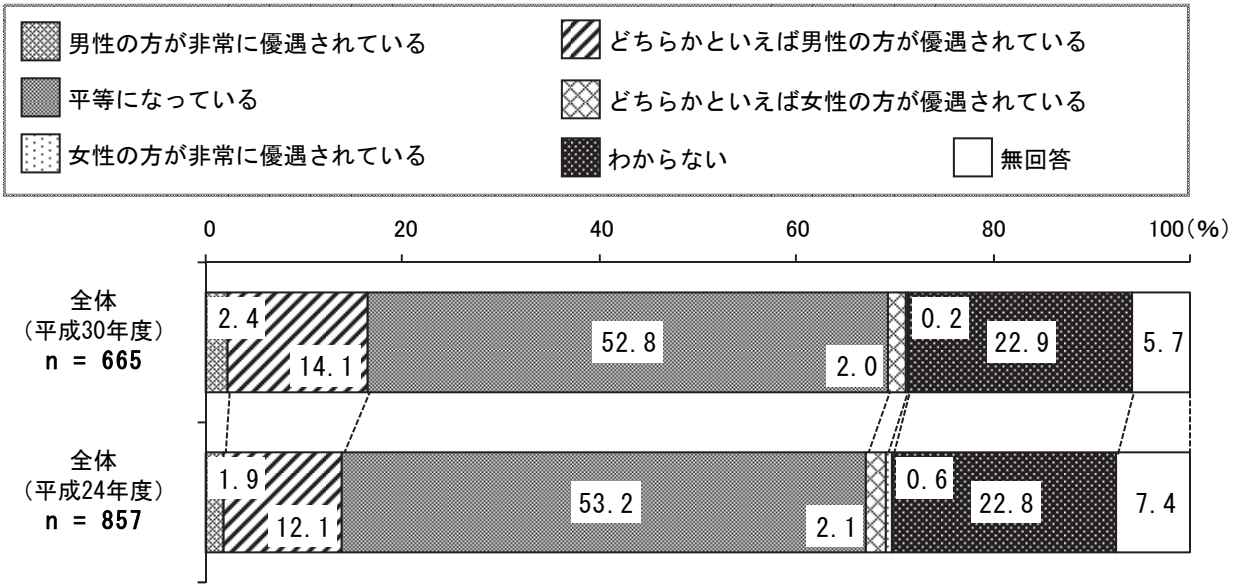
［（イ）職場］



［（イ）職場］について、平成 24 年度調査と比較すると、大きな傾向の変化はみられない。

男女の地位の平等感【平成 24 年度調査との比較】

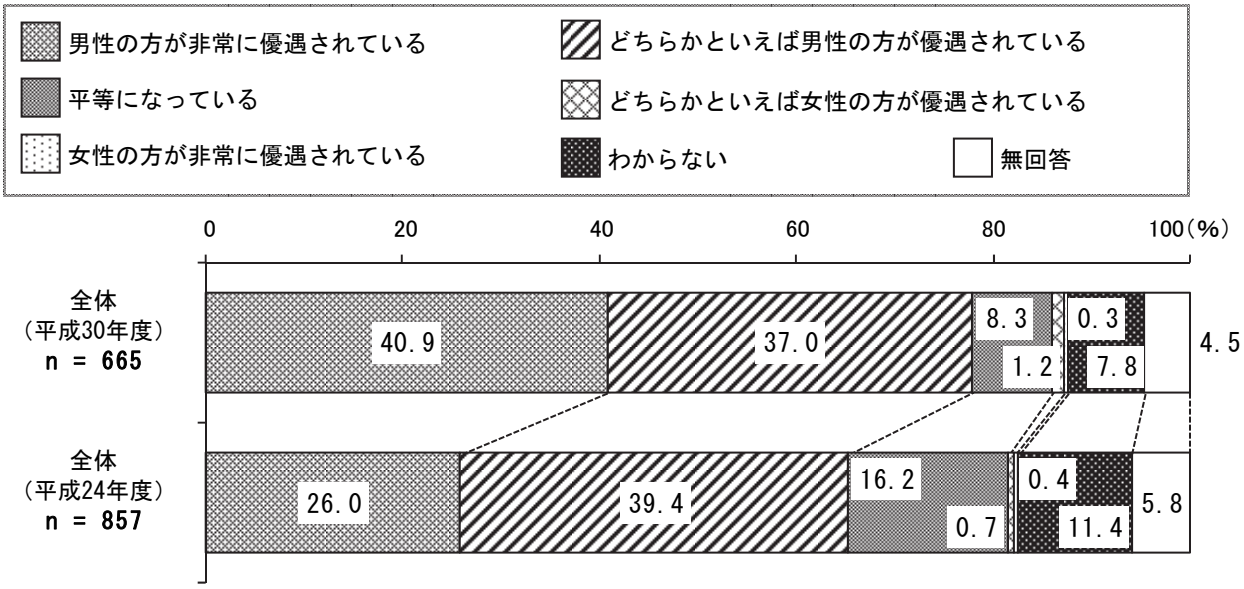
［（ウ）学校教育の場］



［（ウ）学校教育の場］について、平成 24 年度調査と比較すると、大きな傾向の変化はみられない。

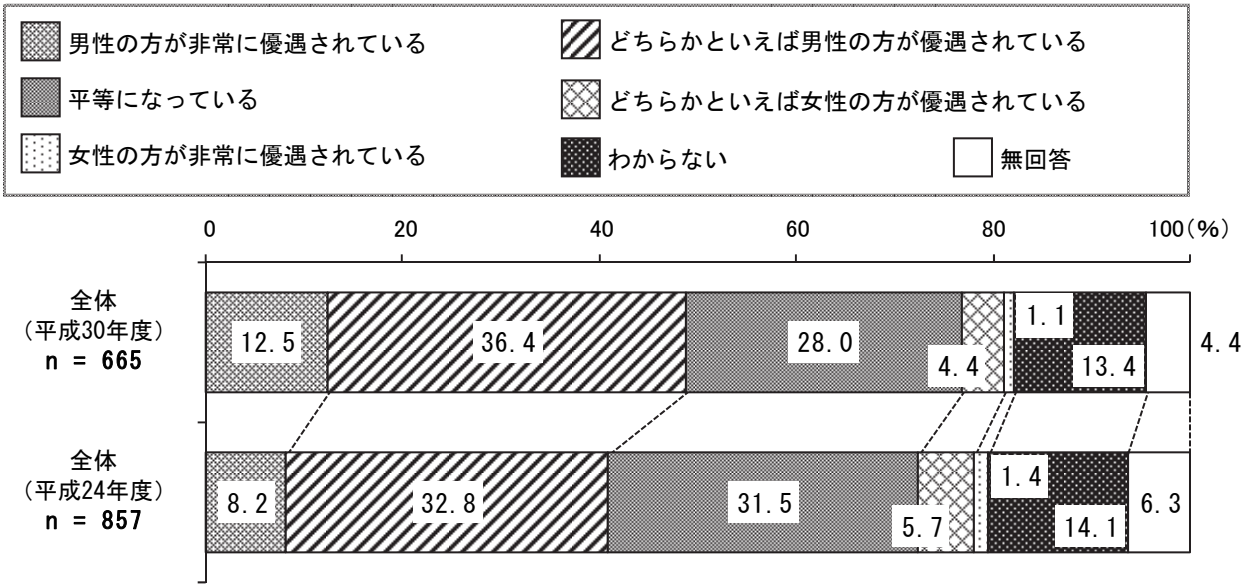
男女の地位の平等感【平成 24 年度調査との比較】

［（エ）政治の場］



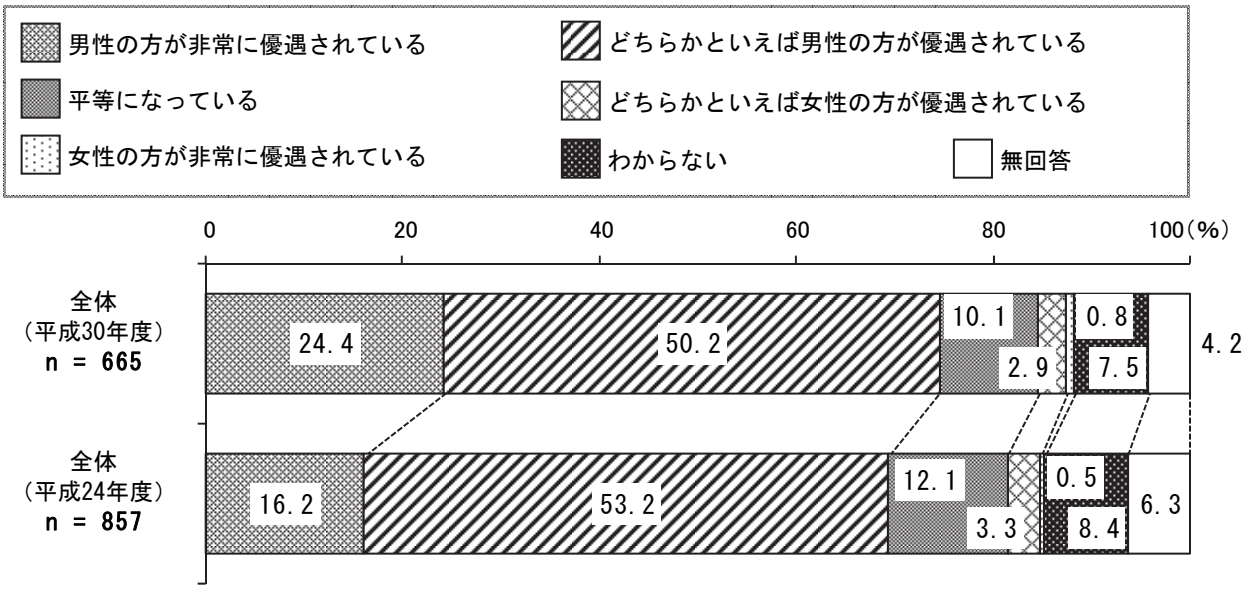
［（エ）政治の場］について、平成 24 年度調査と比較すると、「男性の方が非常に優遇されている」が 40.9％と、【平成 24 年度】（26.0％）に比べ、14.9 ポイント高くなっている。

男女の地位の平等感【平成 24 年度調査との比較】
［(オ) 法律や制度上］



［(オ) 法律や制度上］について、平成 24 年度調査と比較すると、『男性優遇』が 48.9%と、【平成 24 年度】(41.0%) に比べ、7.9 ポイント高くなっている。

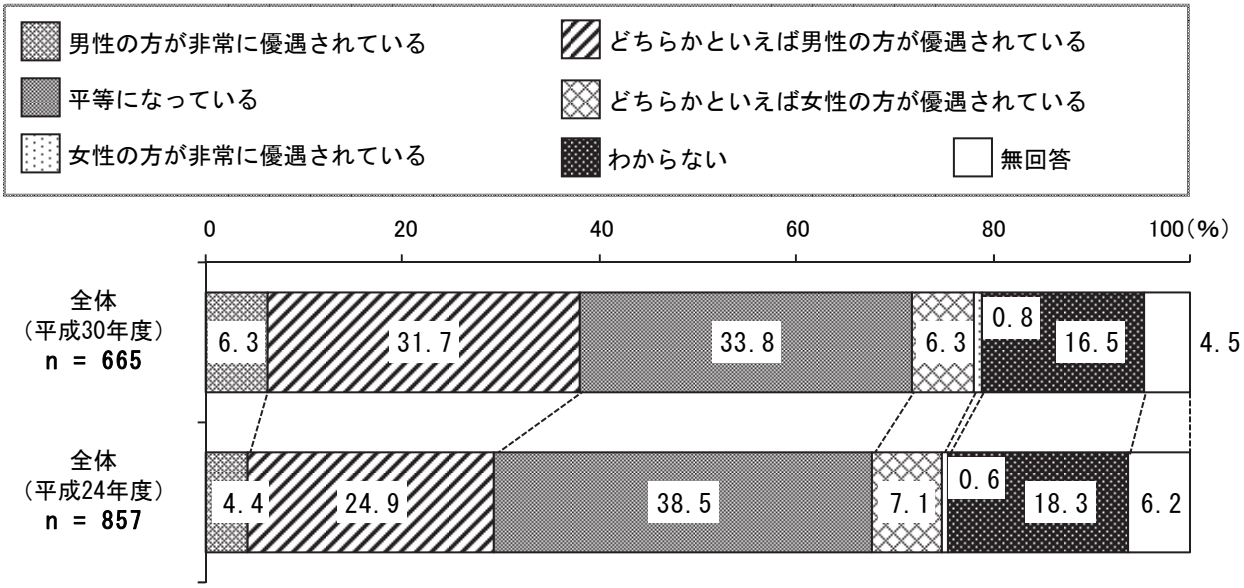
男女の地位の平等感【平成 24 年度調査との比較】
［(カ) 社会通念や慣習］



［(カ) 社会通念や慣習］について、平成 24 年度調査と比較すると、「男性の方が非常に優遇されている」が 24.4%と、【平成 24 年度】(16.2%) に比べ、8.2 ポイント高くなっている。

男女の地位の平等感【平成 24 年度調査との比較】

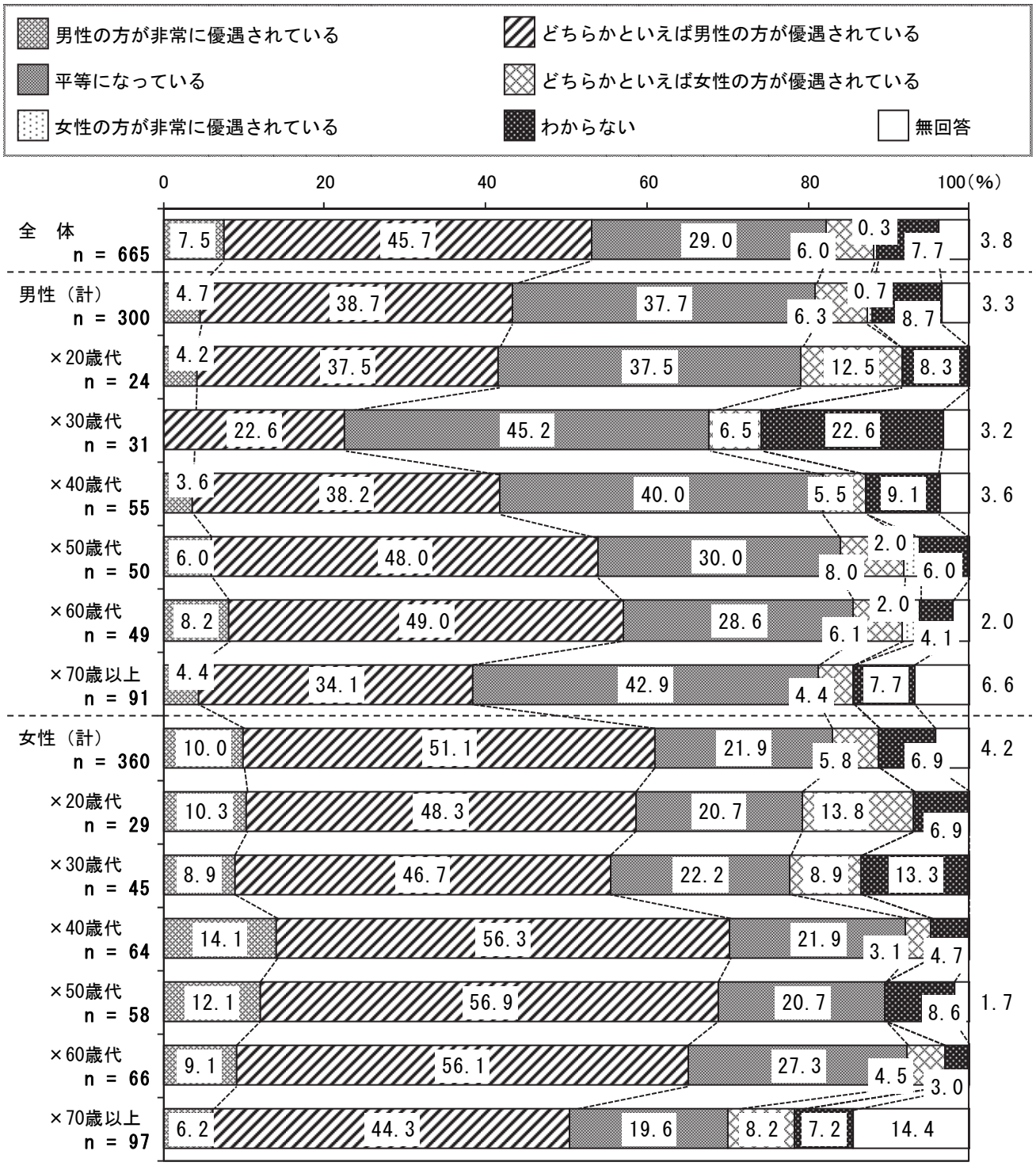
［（キ）地域活動の場］



［（キ）地域活動の場］について、平成 24 年度調査と比較すると、『男性優遇』が 38.0％と、【平成 24 年度】（29.3％）に比べ、8.7 ポイント高くなっている。

男女の地位の平等感【性別、性・年代別】

［(ア) 家庭生活］

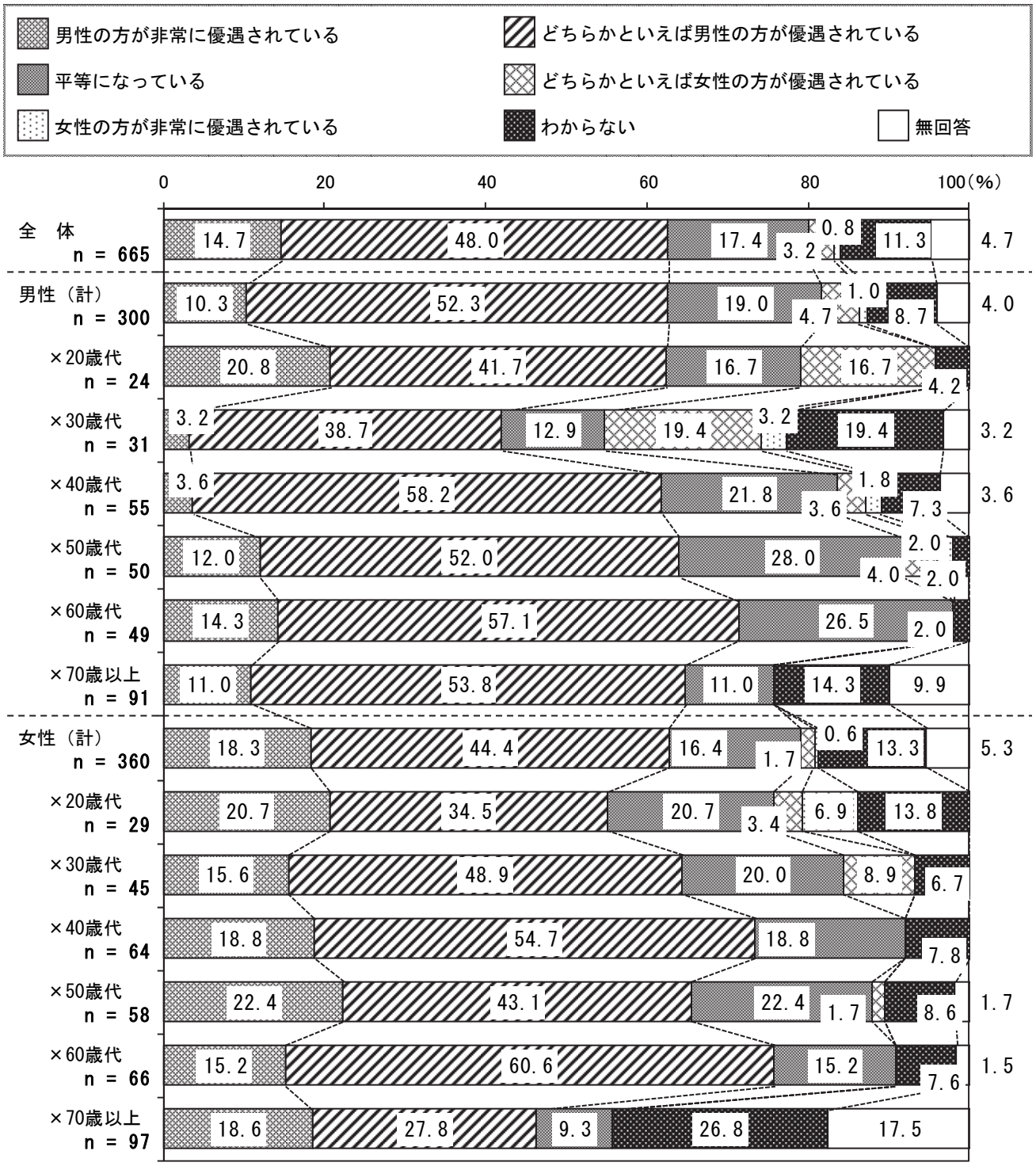


［(ア) 家庭生活］について、性別でみると、『男性優遇』は【女性】が 61.1%と、【男性】(43.4%) より 17.7 ポイント上回っている。「平等になっている」は【男性】が 37.7%と、【女性】(21.9%) より 15.8 ポイント上回っている。

性・年代別でみると、「平等になっている」は【男性の 30 歳代】が 45.2%と、他の区分に比べ、高くなっている。

男女の地位の平等感【性別、性・年代別】

［(イ) 職場］

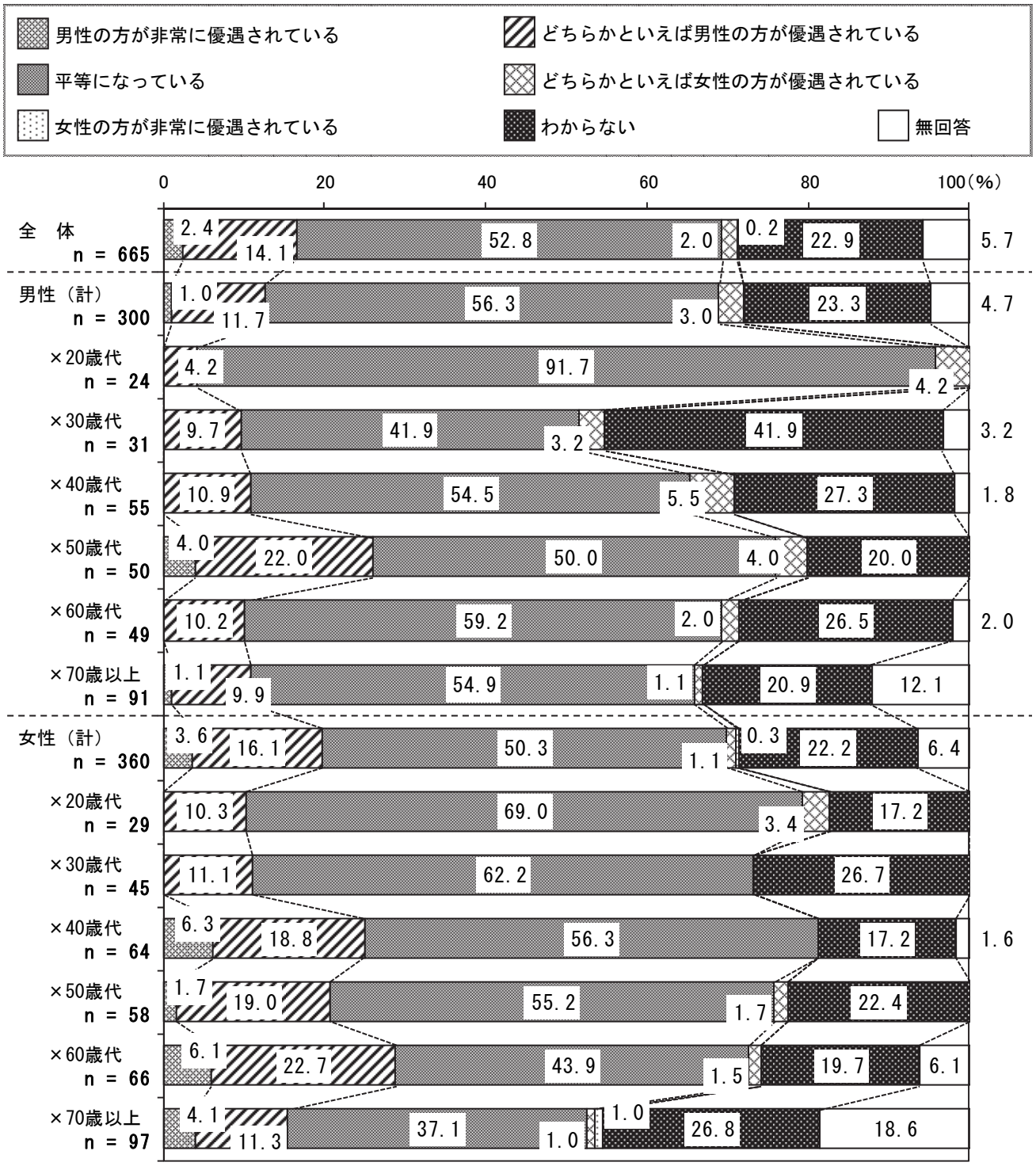


［(イ) 職場］について、性別でみると、「男性の方が非常に優遇されている」は【女性】が 18.3%と、【男性】(10.3%) より 8.0 ポイント上回っている。

性・年代別でみると、『男性優遇』は【女性の 60 歳代】が 75.8%と、他の区分に比べ、高くなっている。

男女の地位の平等感【性別、性・年代別】

［（ウ）学校教育の場］

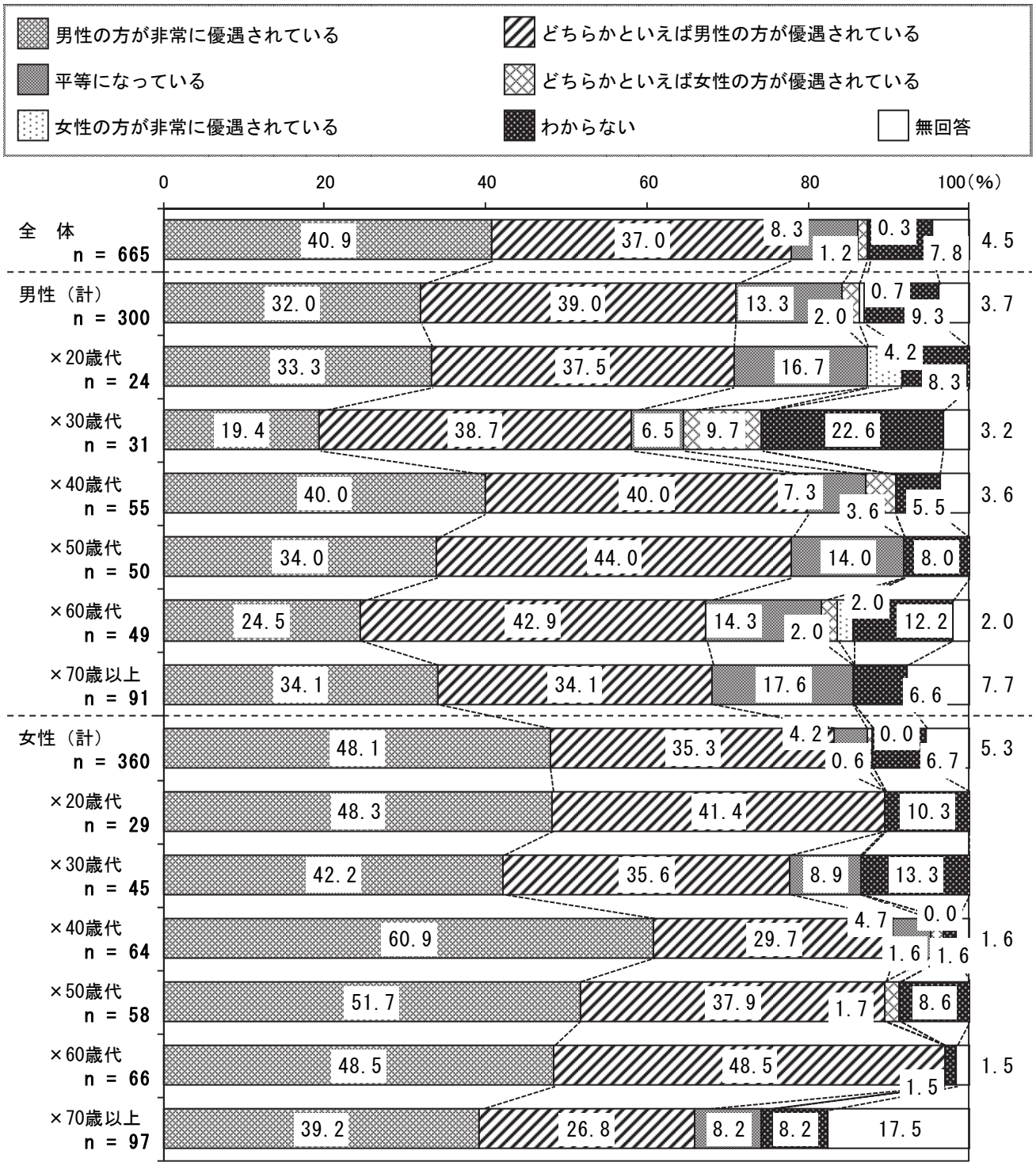


［（ウ）学校教育の場］について、性別でみると、『男性優遇』は【女性】が 19.7％と、【男性】（12.7％）より 7.0 ポイント上回っている。

性・年代別でみると、「平等になっている」は【男性の 20 歳代】が 91.7％と、他の区分に比べ、高くなっている。

男女の地位の平等感【性別、性・年代別】

［(エ) 政治の場］

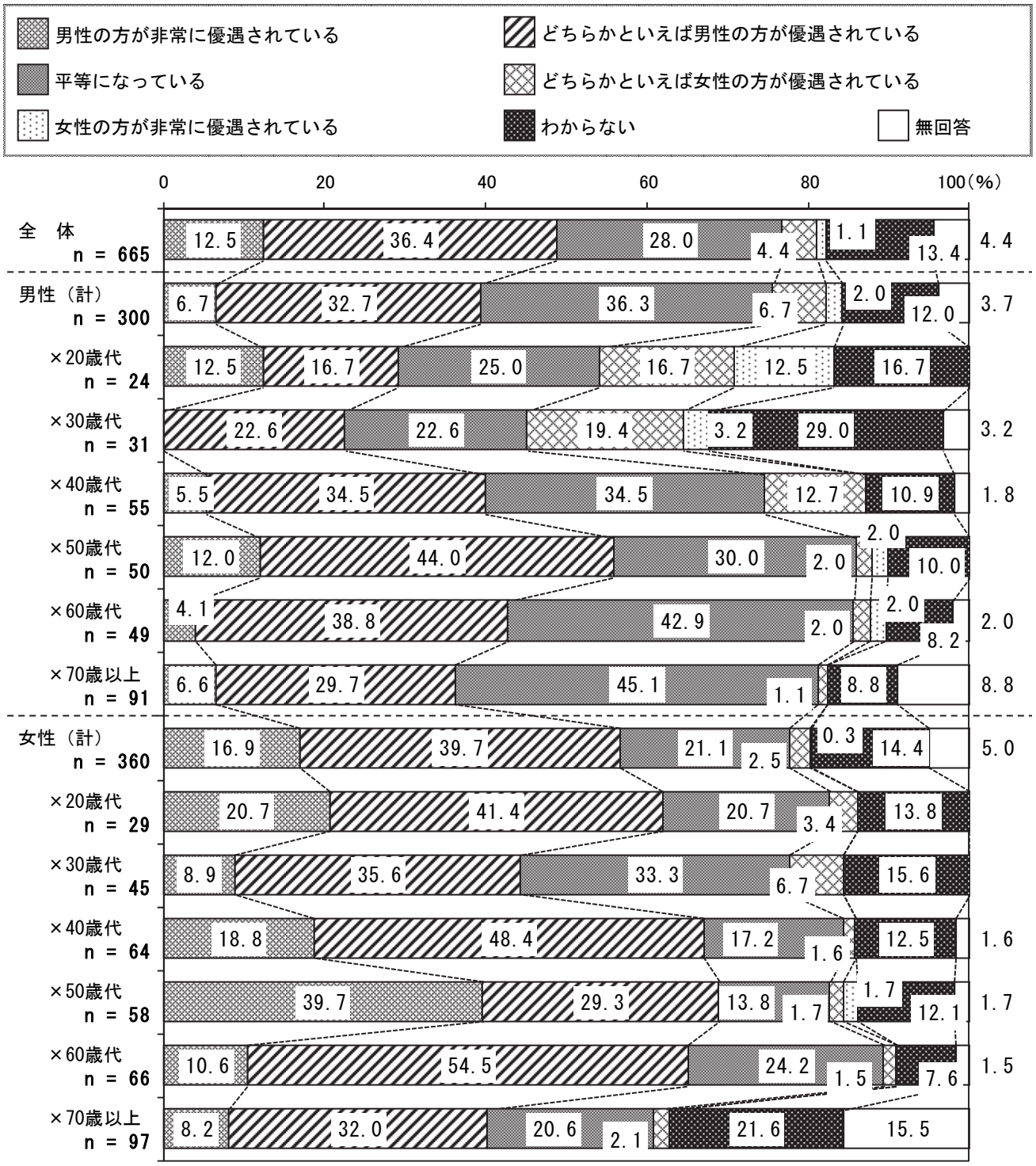


［(エ) 政治の場］について、性別でみると、「男性の方が非常に優遇されている」は【女性】が 48.1%と、【男性】(32.0%) より 16.1 ポイント上回っている。

性・年代別でみると、「男性の方が非常に優遇されている」は【女性の 40 歳代】が 60.9%と、他の区分に比べ、高くなっている。

男女の地位の平等感【性別、性・年代別】

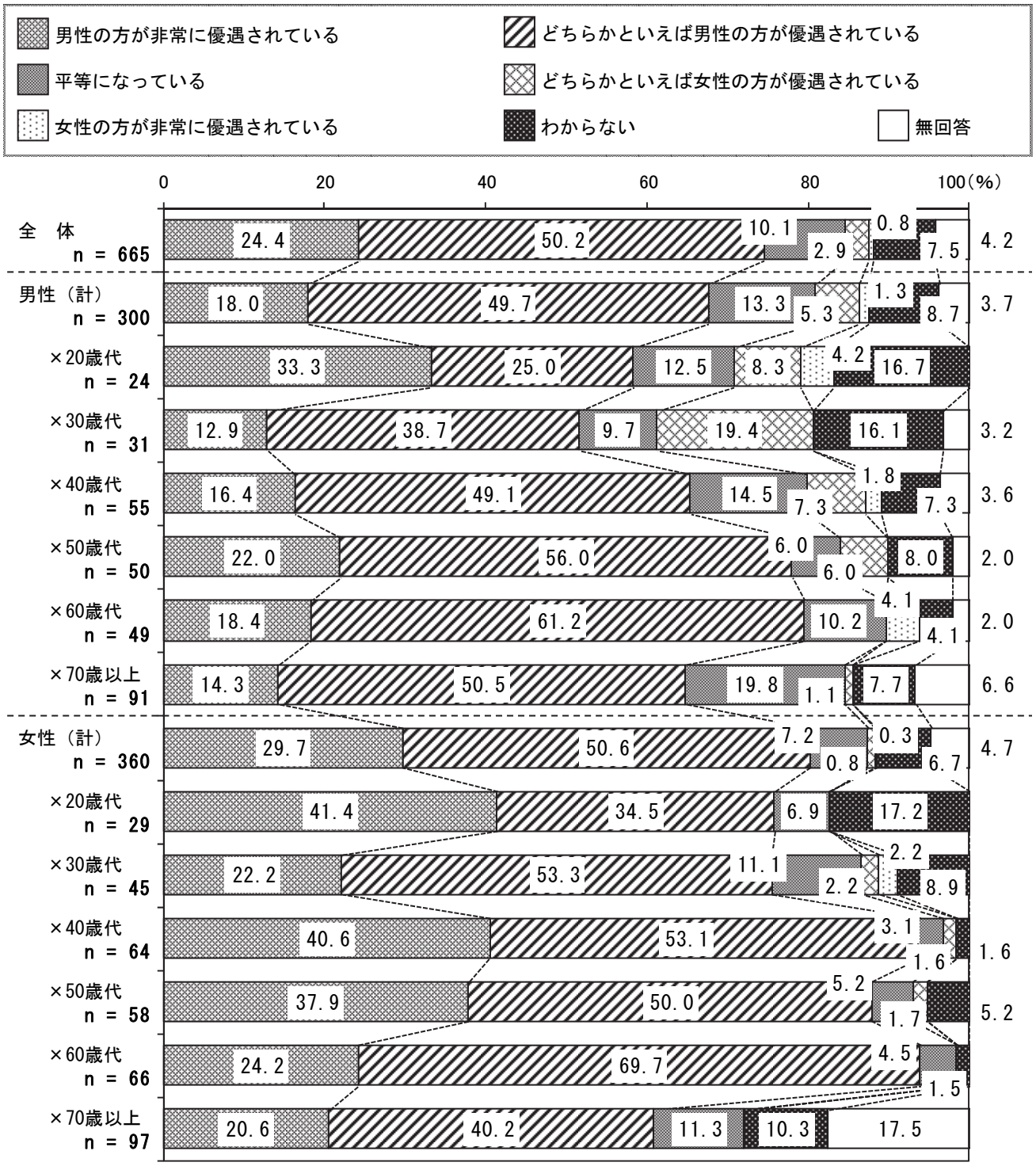
［(オ) 法律や制度上］



［(オ) 法律や制度上］について、性別でみると、『男性優遇』は【女性】が 56.6%と、【男性】(39.4%) より 17.2 ポイント上回っている。「平等になっている」は【男性】が 36.3%と、【女性】(21.1%) より 15.2 ポイント上回っている。

性・年代別でみると、「男性の方が非常に優遇されている」は【女性の 50 歳代】が 39.7%と、他の区分に比べ、高くなっている。

男女の地位の平等感【性別、性・年代別】
［(カ) 社会通念や慣習］

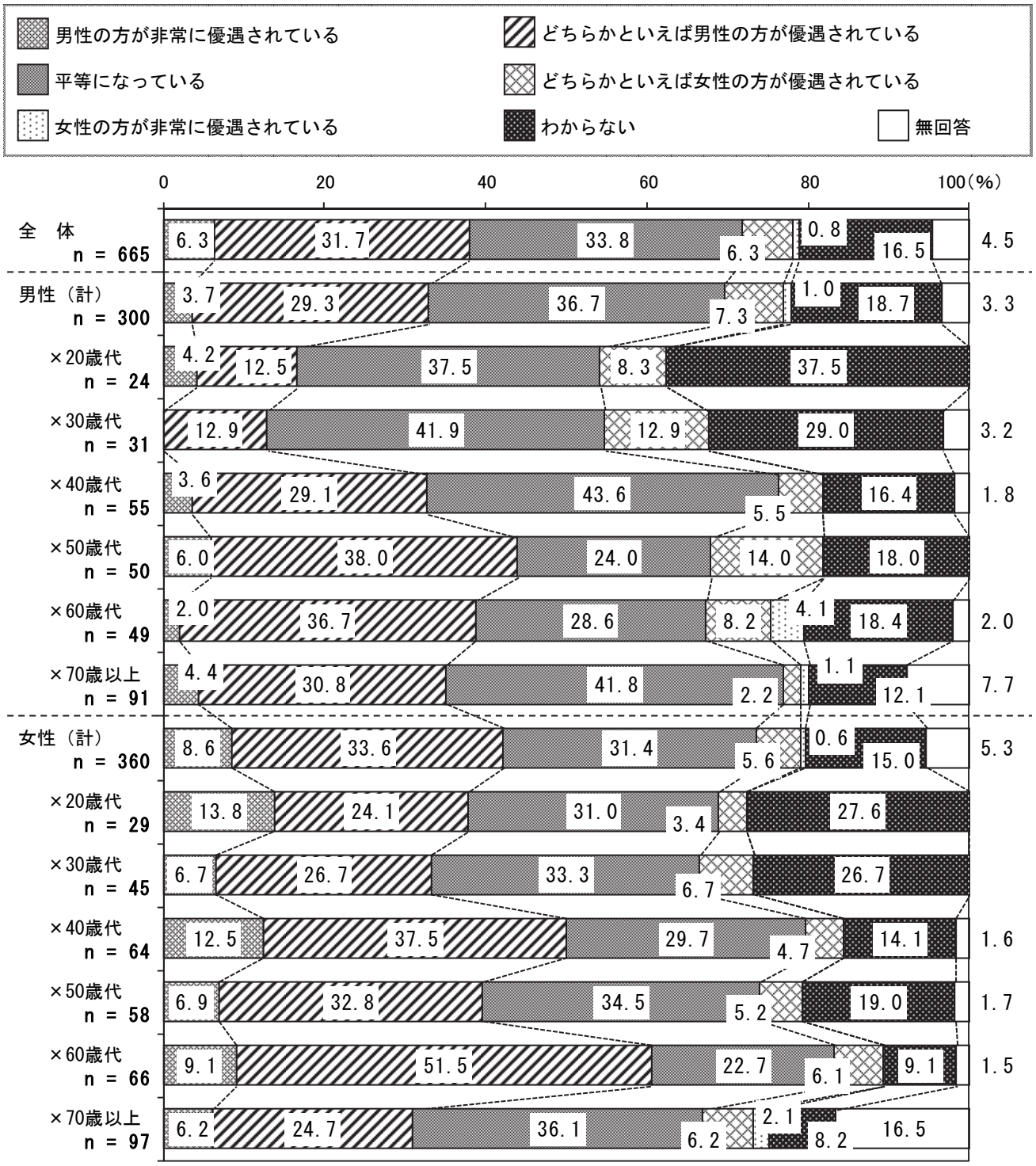


［(カ) 社会通念や慣習］について、性別でみると、『男性優遇』は【女性】が 80.3%と、【男性】(67.7%) より 12.6 ポイント上回っている。

性・年代別でみると、「男性の方が非常に優遇されている」は【女性の 20 歳代】が 41.4%と、他の区分に比べ、高くなっている。

男女の地位の平等感【性別、性・年代別】

［（キ）地域活動の場］

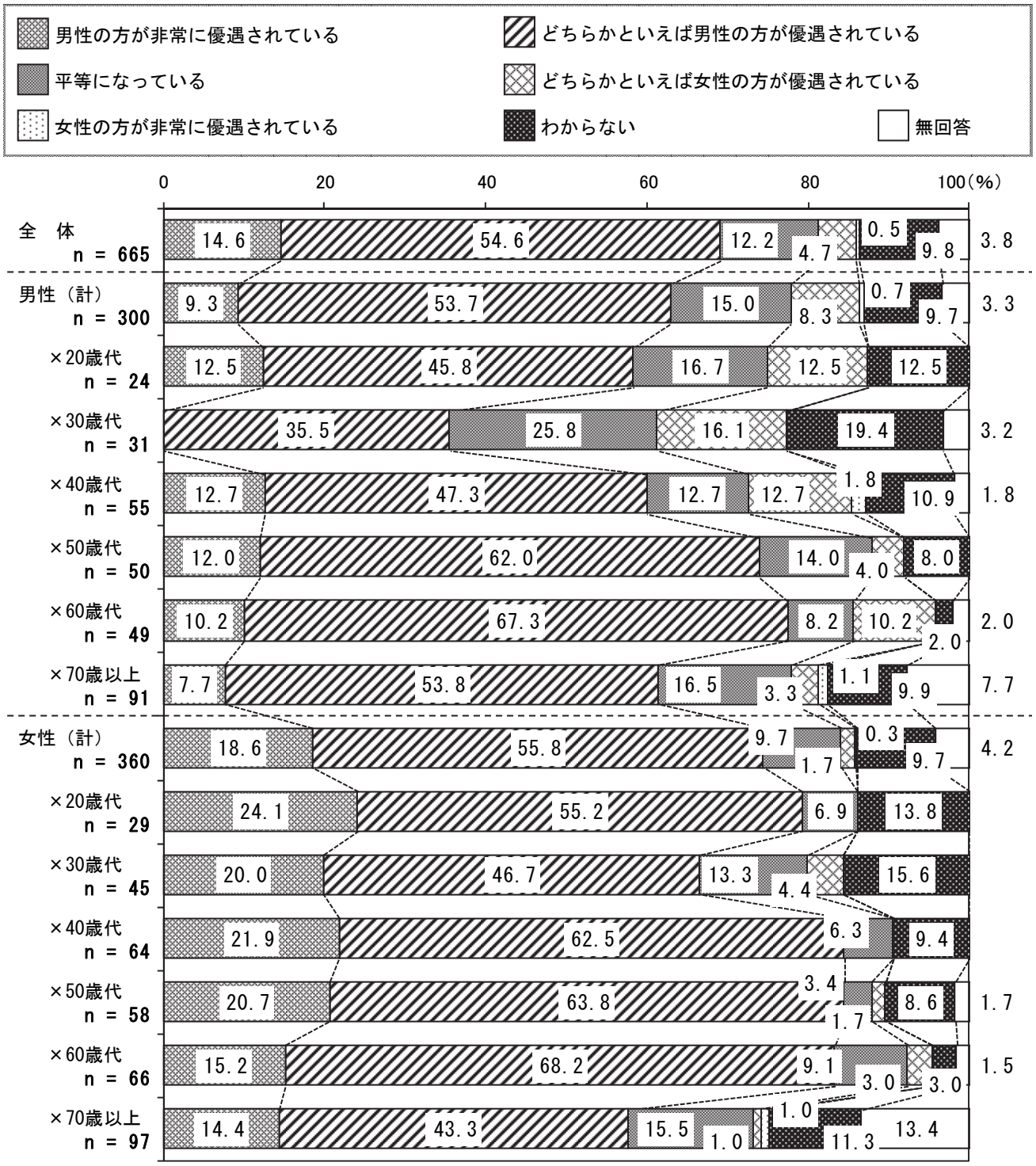


［（キ）地域活動の場］について、性別でみると、『男性優遇』は【女性】が 42.2%と、【男性】（33.0%）より 9.2 ポイント上回っている。

性・年代別でみると、『男性優遇』は【女性の 60 歳代】が 60.6%と、他の区分に比べ、高くなっている。

男女の地位の平等感【性別、性・年代別】

［(ク) 社会全体］



［(ク) 社会全体］について、性別でみると、『男性優遇』は【女性】が 74.4%と、【男性】(63.0%) より 11.4 ポイント上回っている。

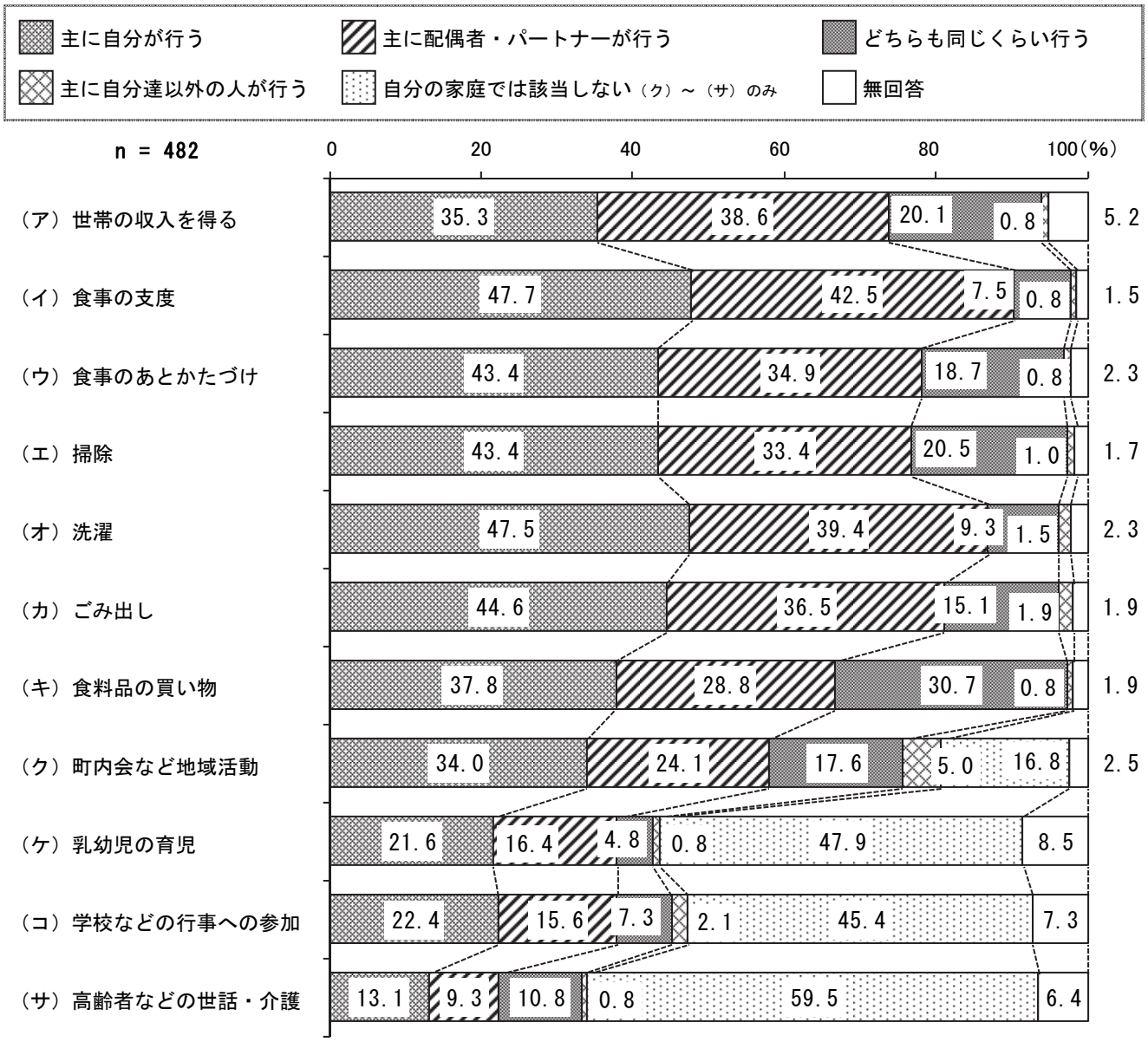
性・年代別でみると、「平等になっている」は【男性の 30 歳代】が 25.8%と、他の区分に比べ、高くなっている。

３．家庭生活について

（1） 家庭生活における担当

問５．Ｆ４で「１．結婚している（未婚だがパートナーと暮らしている）」とお答えの方のみ
あなたの家庭では、次のことについて、主にどなたが担当していますか。（それぞれ１つに○）

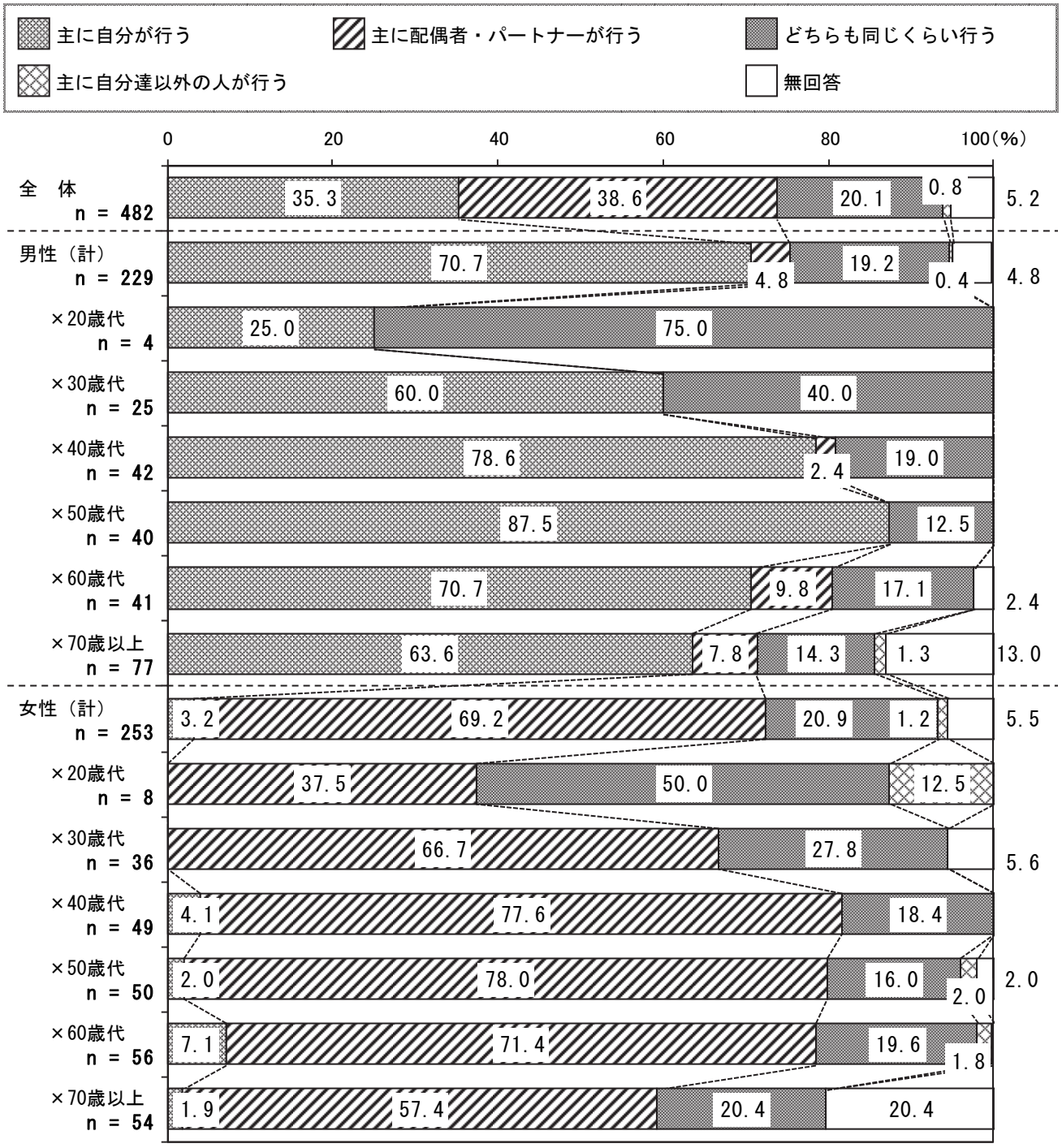
家庭生活における担当



家庭生活における担当は、「どちらも同じくらい行う」は【（キ）食料品の買い物】が 30.7%で最も高く、次いで【（エ）掃除】が 20.5%、【（ア）世帯の収入を得る】が 20.1%となっている。

家庭生活における担当【性別、性・年代別】

［(ア) 世帯の収入を得る］

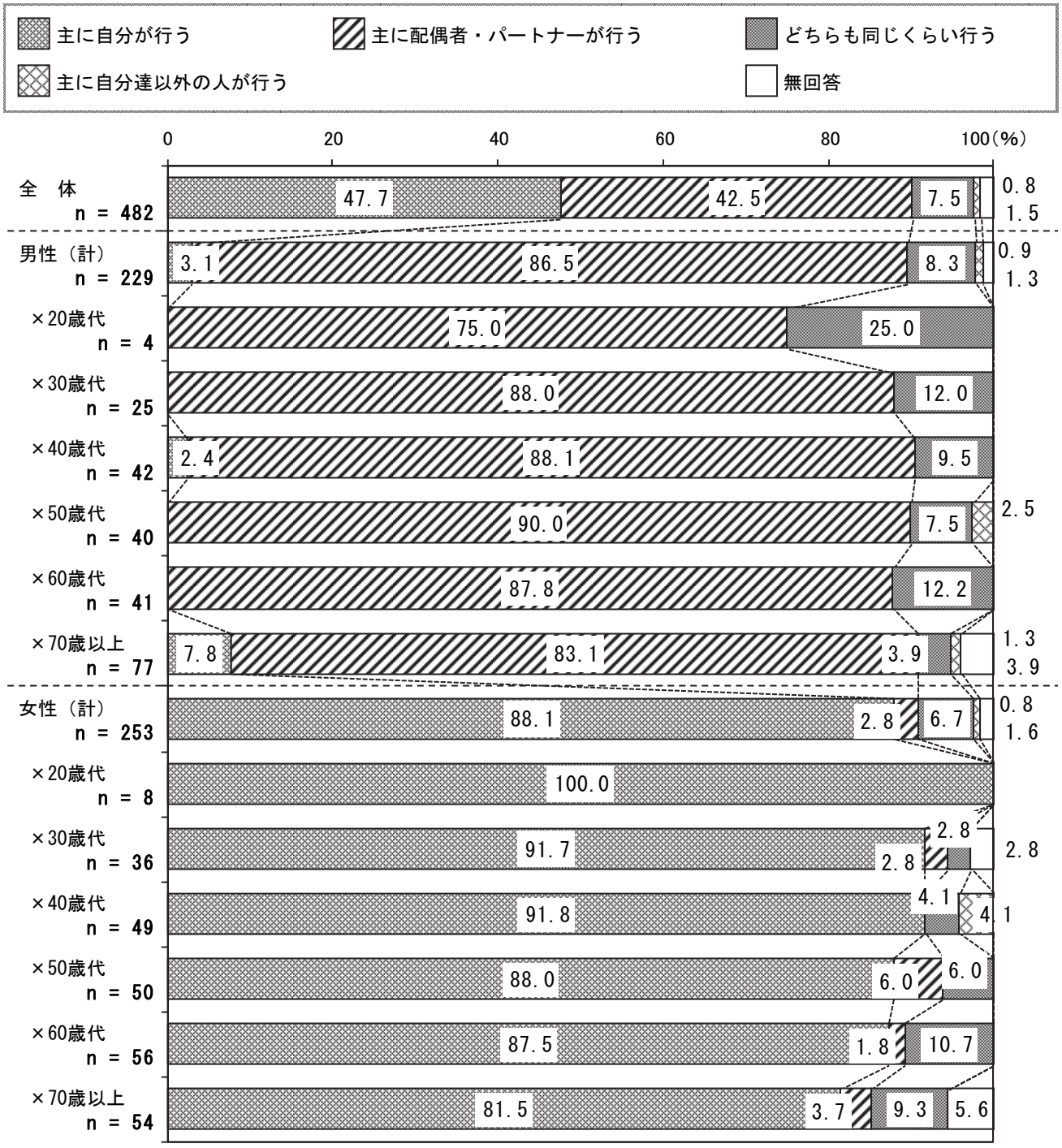


［(ア) 世帯の収入を得る］について、性別でみると、「主に自分が行う」は【男性】が 70.7%と、【女性】(3.2%) より 67.5 ポイント上回っている。

性・年代別でみると、「主に自分が行う」は【男性の 50 歳代】が 87.5%と、他の区分に比べ、高くなっている。

家庭生活における担当【性別、性・年代別】

［（イ）食事の支度］

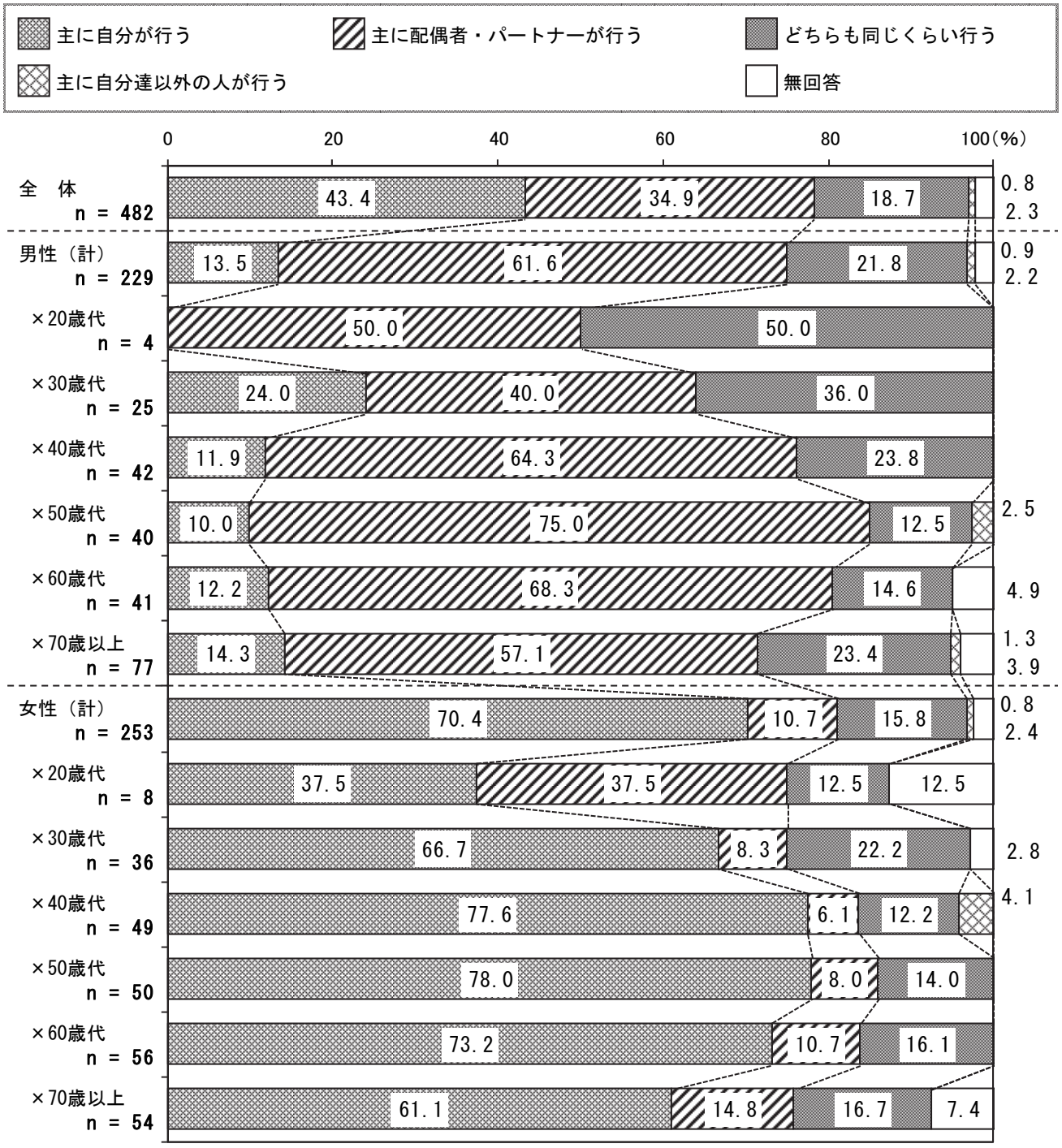


［（イ）食事の支度］について、性別でみると、「主に自分が行う」は【女性】が 88.1%と、【男性】（3.1%）より 85.0 ポイント上回っている。

性・年代別でみると、「主に配偶者・パートナーが行う」は【男性の 50 歳代】が 90.0%と、他の区分に比べ、高くなっている。

家庭生活における担当【性別、性・年代別】

［（ウ）食事のあとかたづけ］

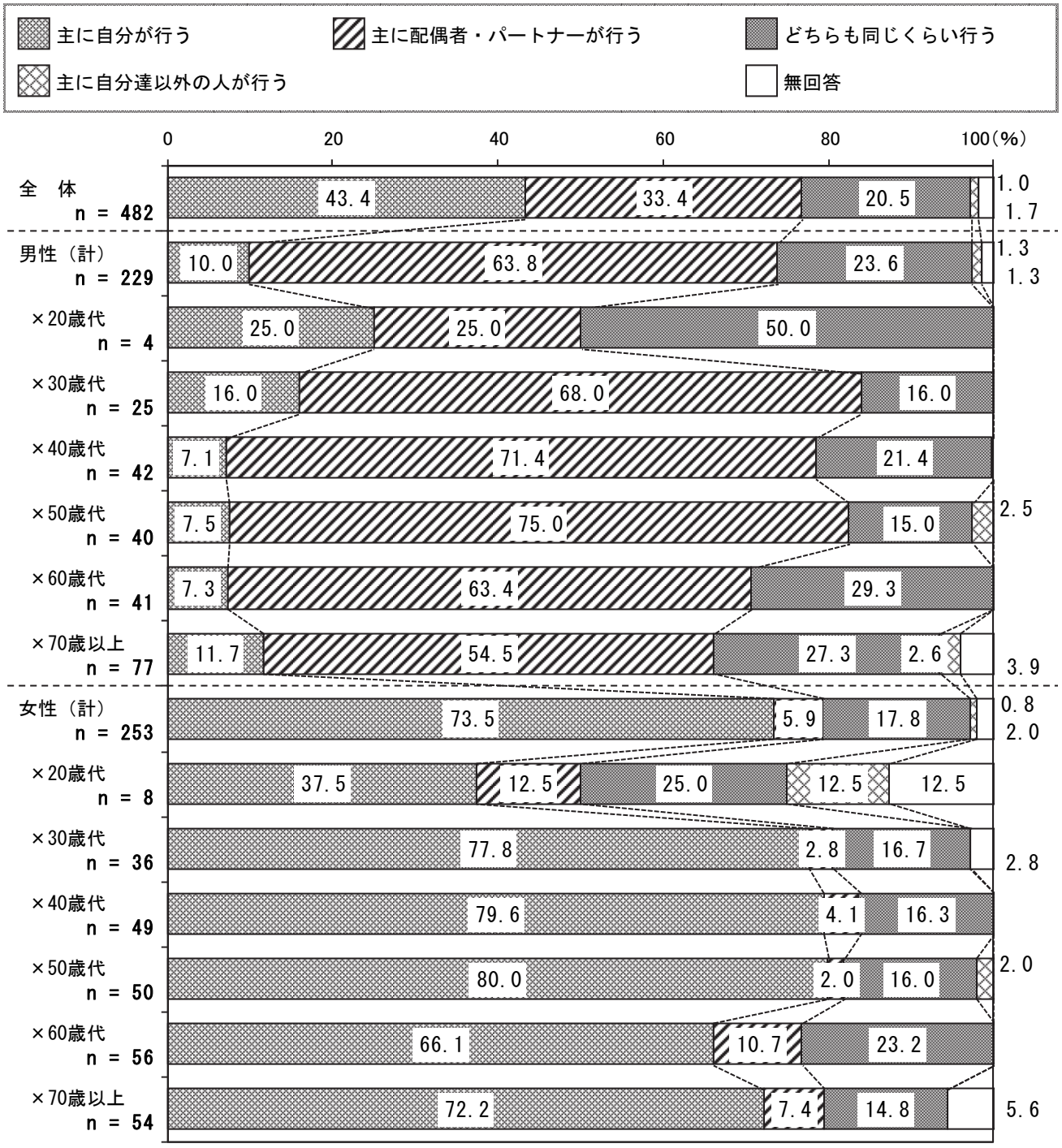


［（ウ）食事のあとかたづけ］について、性別でみると、「主に自分が行う」は【女性】が 70.4%と、【男性】（13.5%）より 56.9 ポイント上回っている。

性・年代別でみると、「主に自分が行う」は【女性の 50 歳代】が 78.0%と、他の区分に比べ、高くなっている。

家庭生活における担当【性別、性・年代別】

［（エ）掃除］

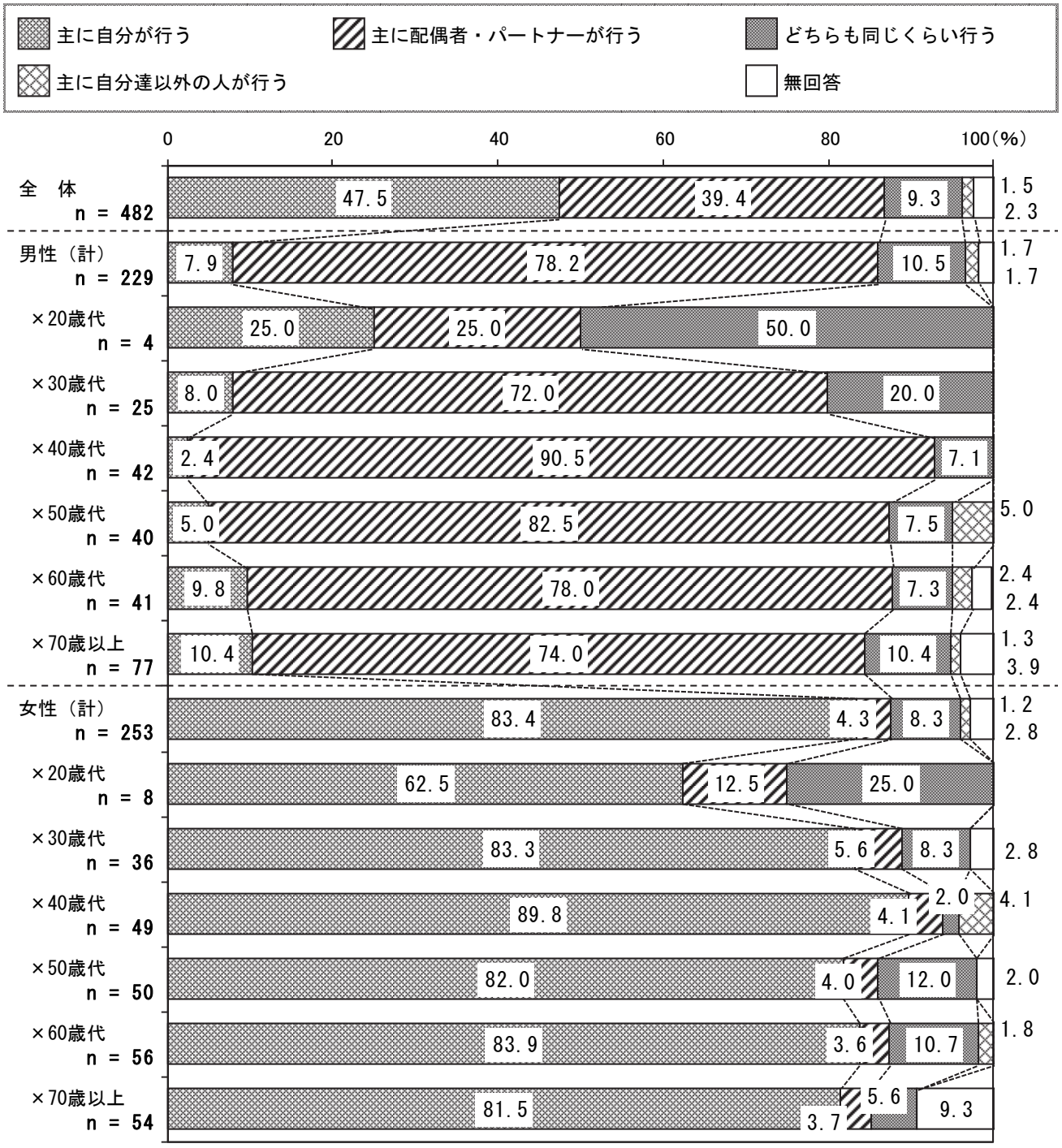


［（エ）掃除］について、性別でみると、「主に自分が行う」は【女性】が 73.5％と、【男性】（10.0％）より 63.5 ポイント上回っている。

性・年代別でみると、「どちらも同じくらい行う」は【男性の 60 歳代】が 29.3％と、他の区分に比べ、高くなっている。

家庭生活における担当【性別、性・年代別】

［(オ) 洗濯］

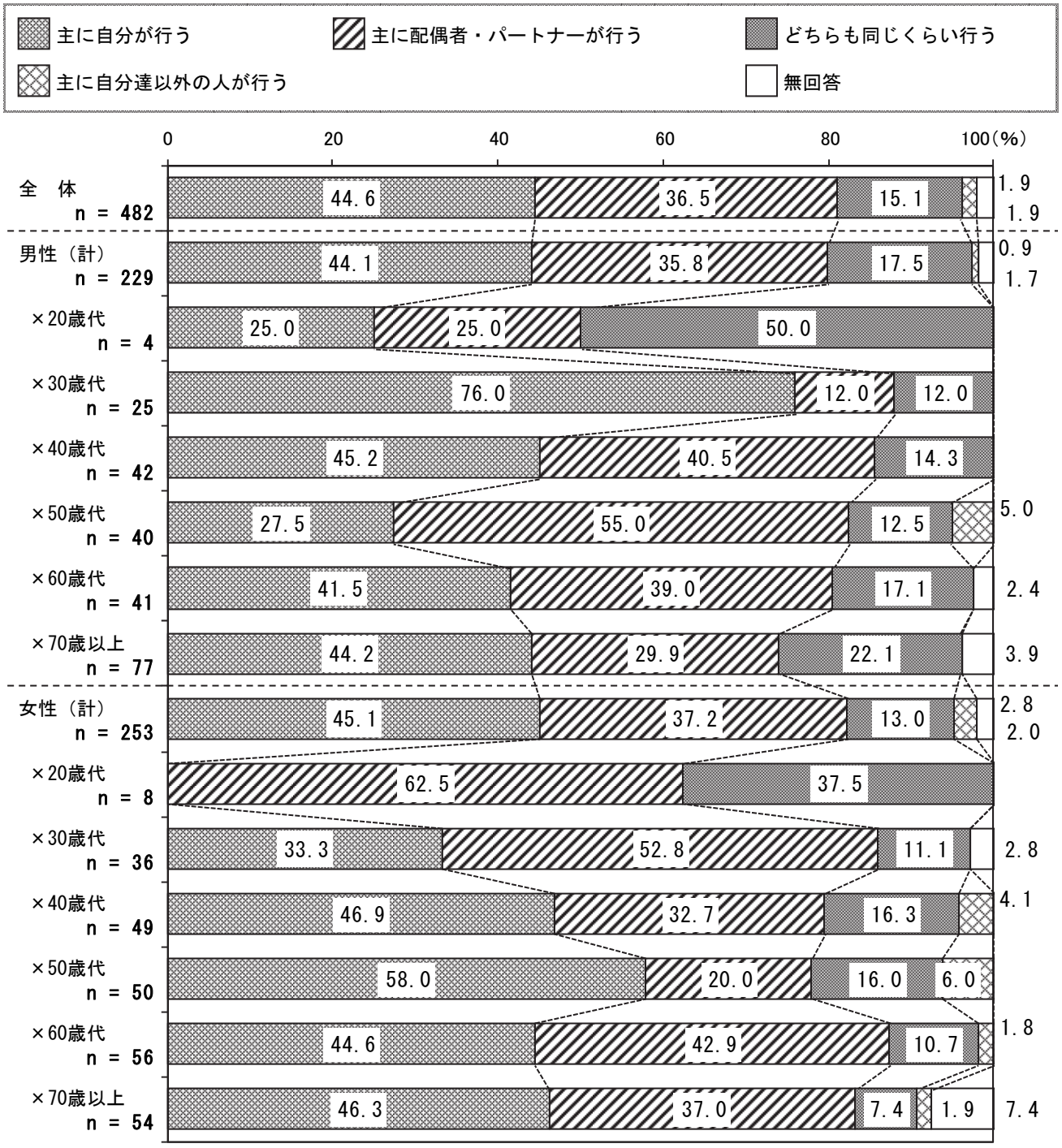


［(オ) 洗濯］について、性別でみると、「主に自分が行う」は【女性】が 83.4%と、【男性】(7.9%) より 75.5 ポイント上回っている。

性・年代別でみると、「主に配偶者・パートナーが行う」は【男性の 40 歳代】が 90.5%と、他の区分に比べ、高くなっている。

家庭生活における担当【性別、性・年代別】

［(カ) ごみ出し］

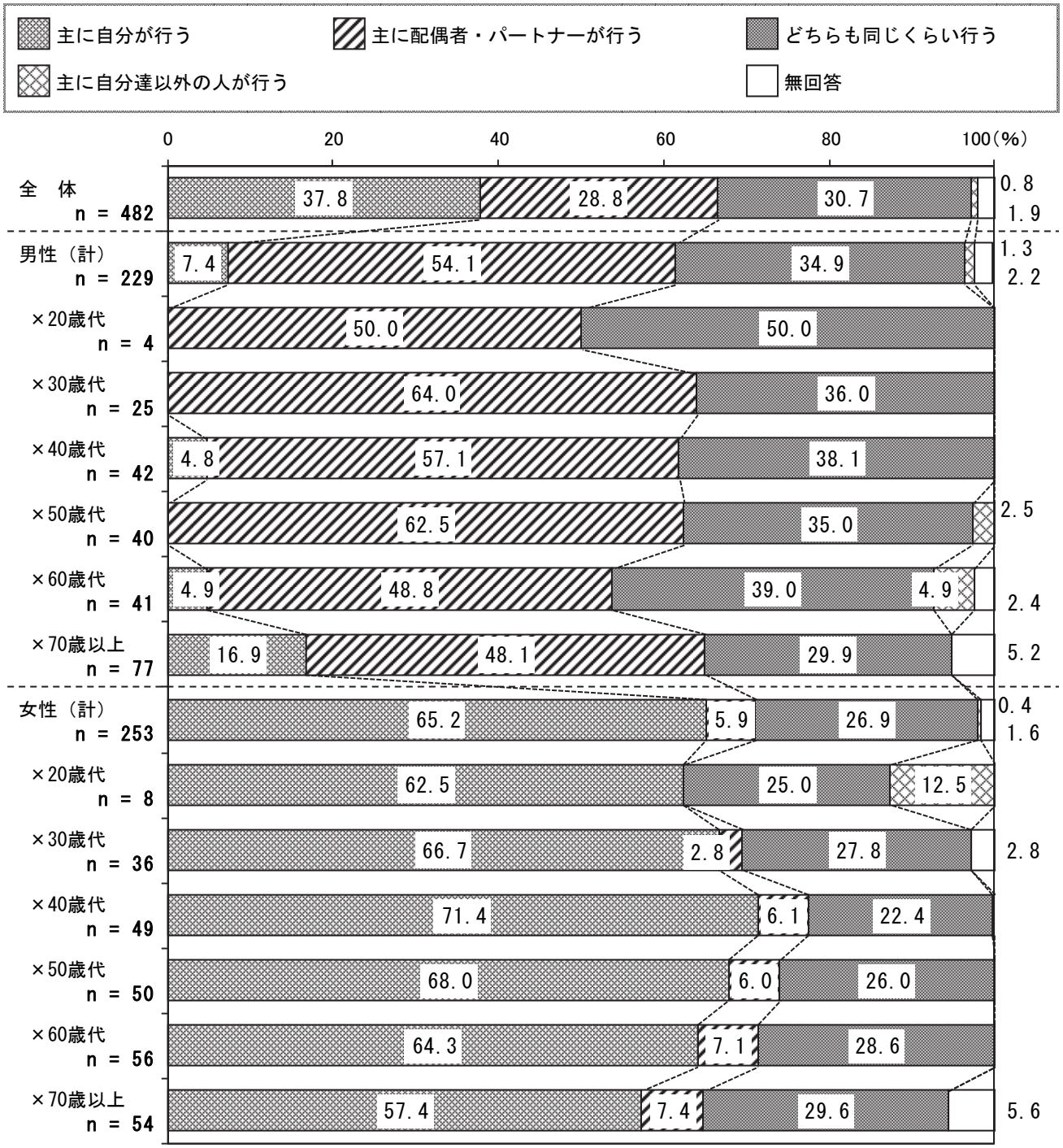


［(カ) ごみ出し］について、性別でみると、性別による大きな差はみられない。

性・年代別でみると、「主に自分が行う」は【男性の 30 歳代】が 76.0%と、他の区分に比べ、高くなっている。

家庭生活における担当【性別、性・年代別】

［(キ) 食料品の買い物］

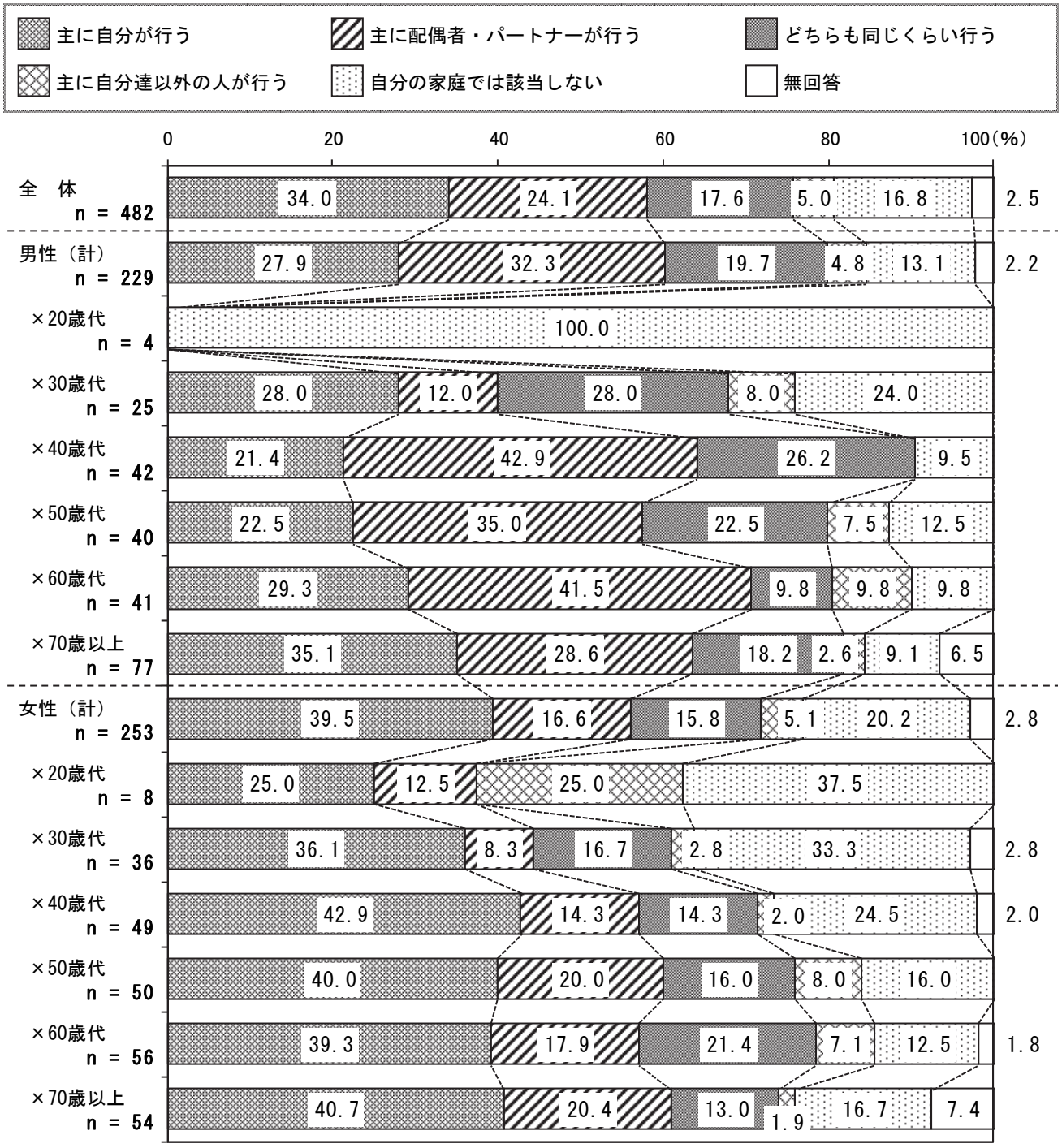


［(キ) 食料品の買い物］について、性別でみると、「主に自分が行う」は【女性】が 65.2%と、【男性】(7.4%) より 57.8 ポイント上回っている。

性・年代別でみると、「主に自分が行う」は【女性の 40 歳代】が 71.4%と、他の区分に比べ、高くなっている。

家庭生活における担当【性別、性・年代別】

［（ク）町内会など地域活動］

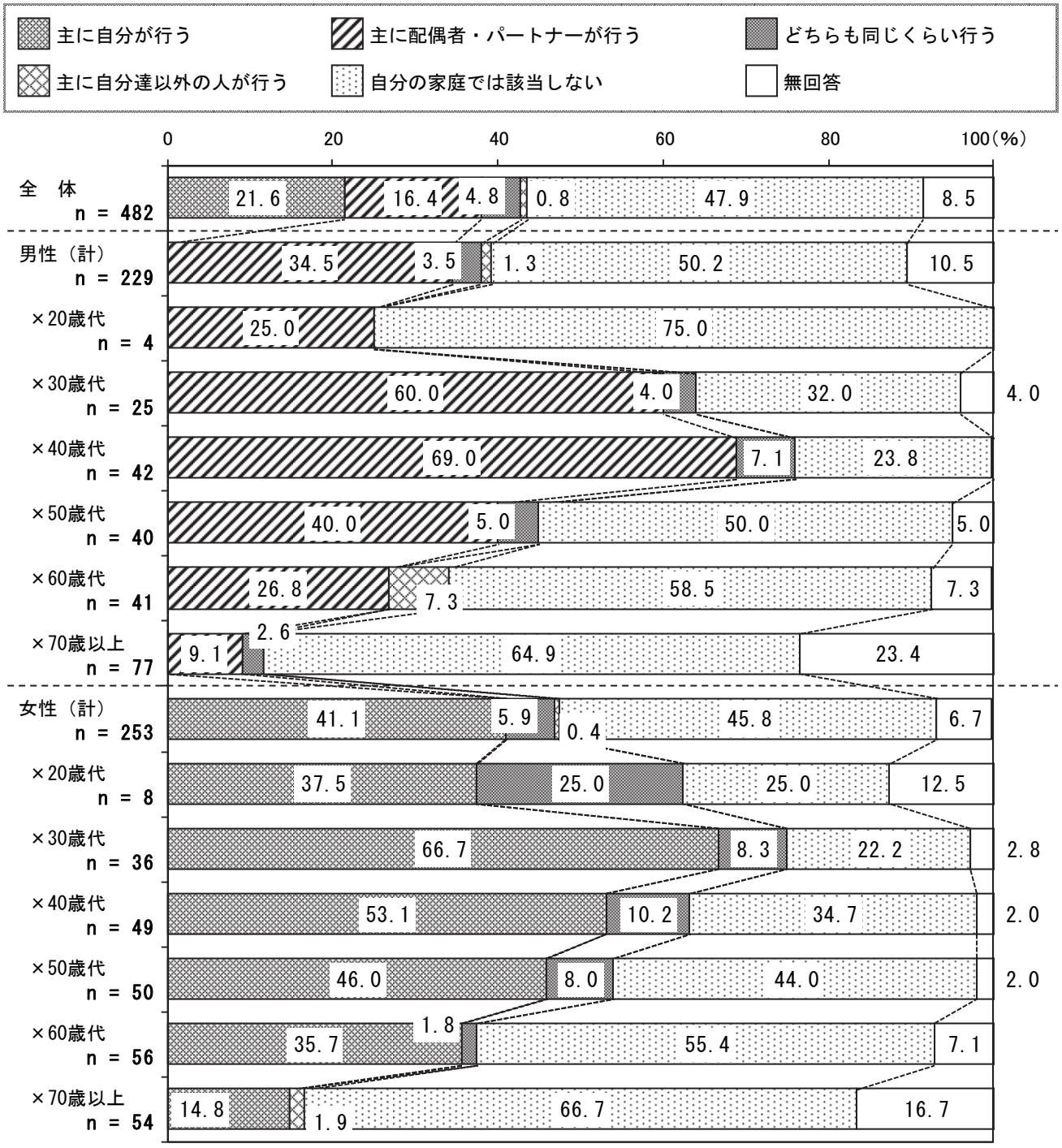


［（ク）町内会など地域活動］について、性別でみると、「主に配偶者・パートナーが行う」は【男性】が 32.3％と、【女性】（16.6％）より 15.7 ポイント上回っている。

性・年代別でみると、「どちらも同じくらい行う」は【男性の 30 歳代】が 28.0％と、他の区分に比べ、高くなっている。

家庭生活における担当【性別、性・年代別】

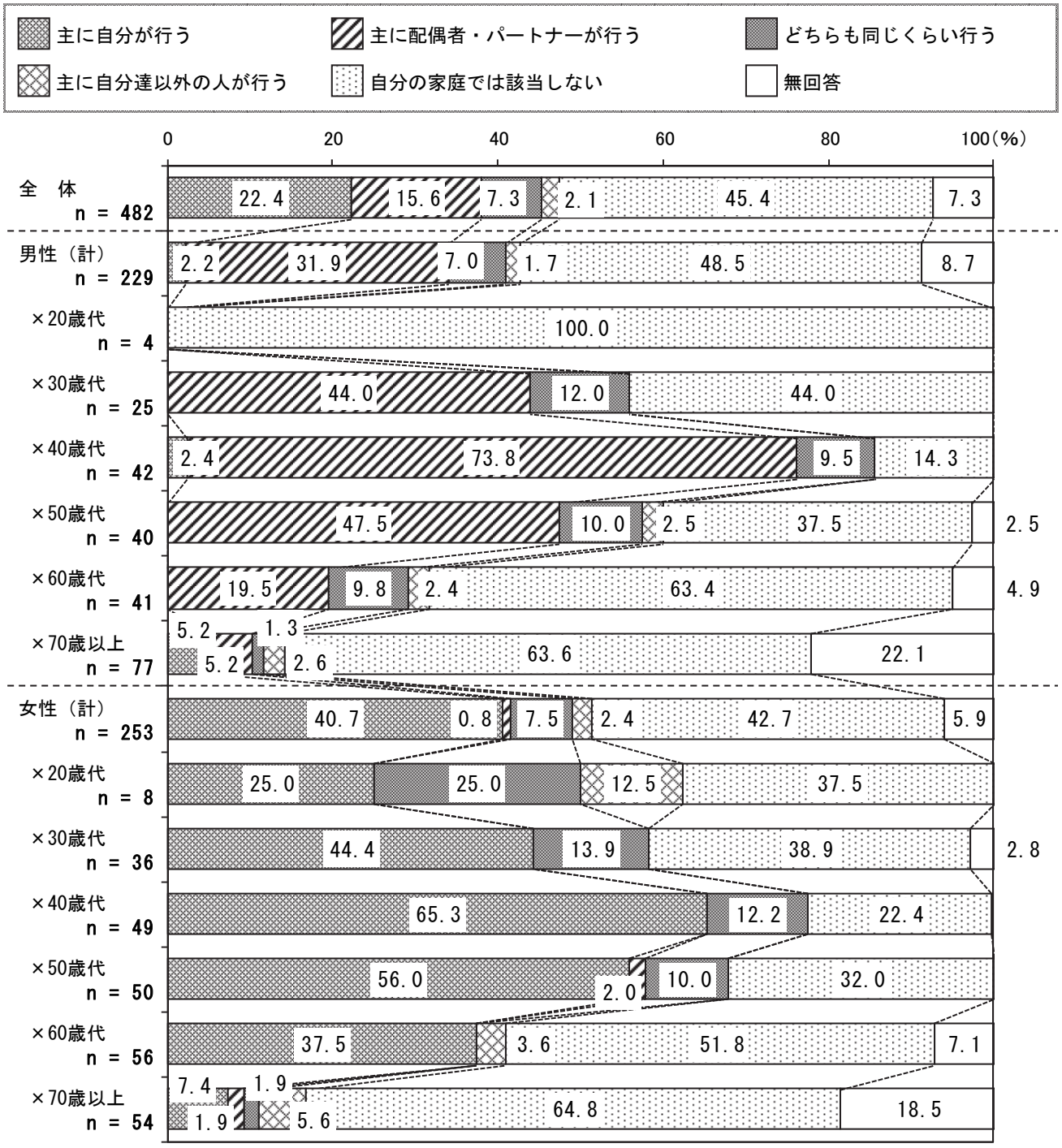
［(ケ) 乳幼児の育児］



［(ケ) 乳幼児の育児］について、性別でみると、「主に自分が行う」は【女性】が 41.1%と、【男性】(0.0%) より 41.1 ポイント上回っている。

性・年代別でみると、「主に自分が行う」は【女性の 30 歳代】が 66.7%と、他の区分に比べ、高くなっている。

家庭生活における担当【性別、性・年代別】
［(コ) 学校などの行事への参加］

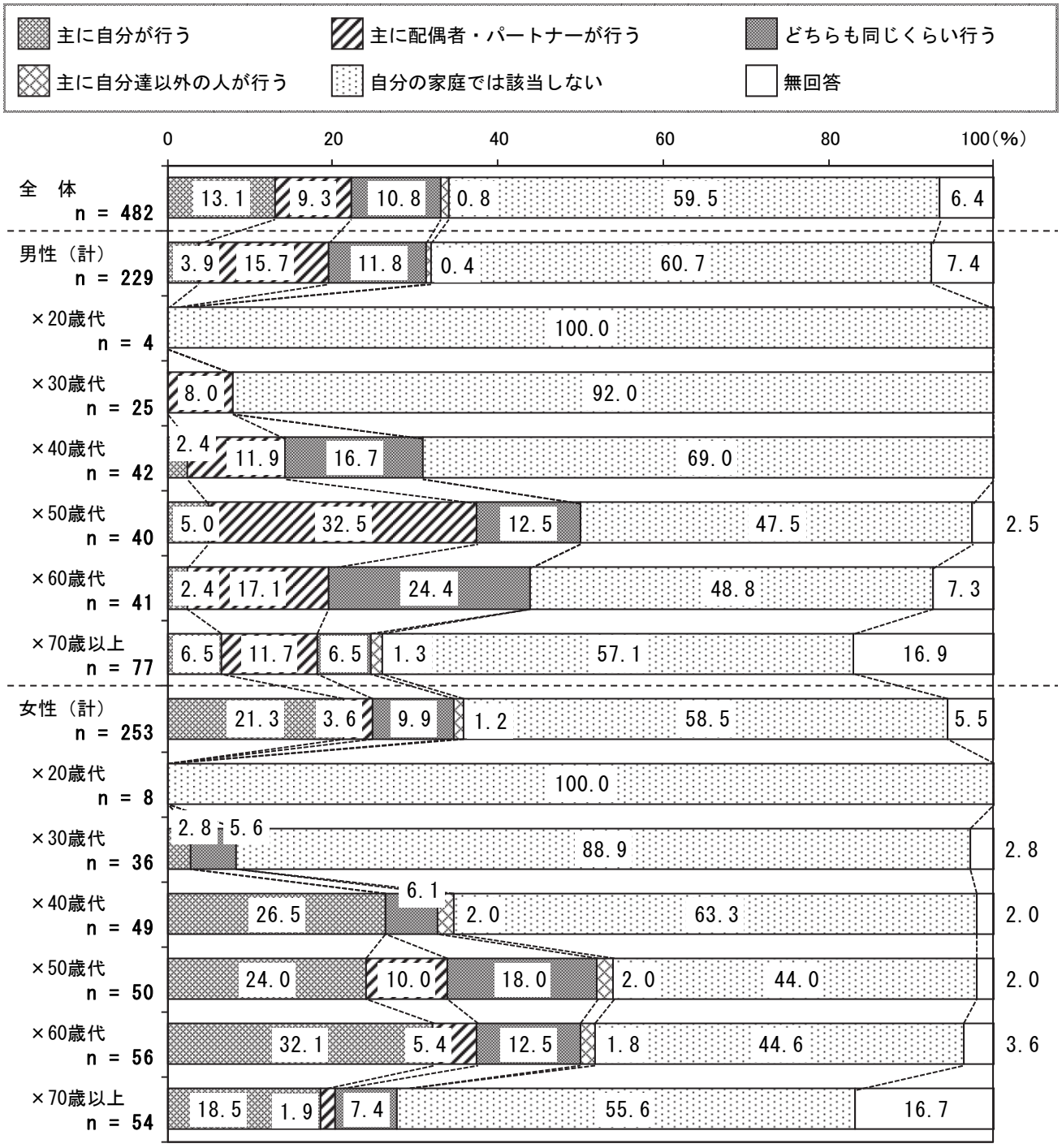


［(コ) 学校などの行事への参加］について、性別でみると、「主に自分が行う」は【女性】が40.7%と、【男性】(2.2%) より 38.5 ポイント上回っている。

性・年代別でみると、「主に配偶者・パートナーが行う」は【男性の 40 歳代】が 73.8%と、他の区分に比べ、高くなっている。

家庭生活における担当【性別、性・年代別】

［（サ）高齢者などの世話・介護］



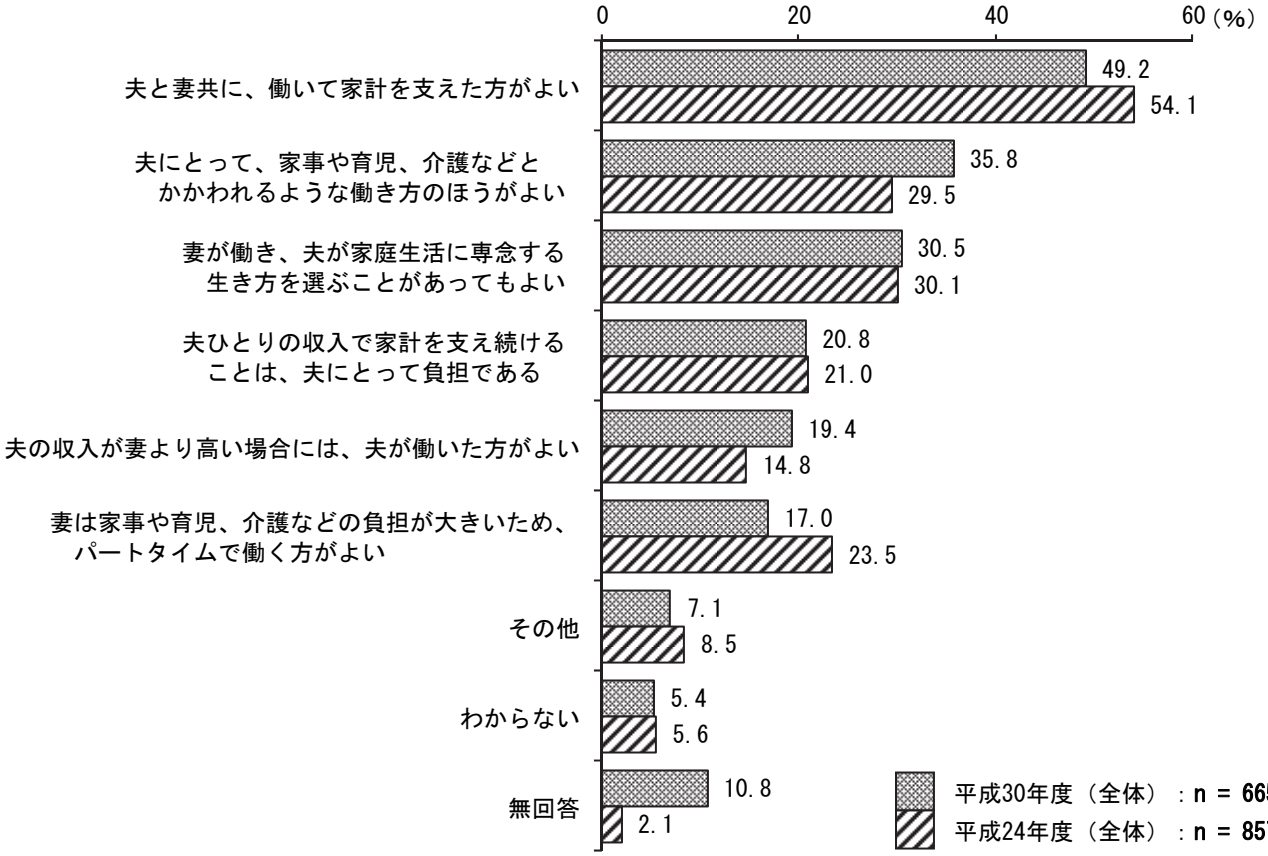
［（サ）高齢者などの世話・介護］について、性別でみると、「主に自分が行う」は【女性】が21.3%と、【男性】（3.9%）より17.4ポイント上回っている。

性・年代別でみると、「どちらも同じくらい行う」は【男性の 60 歳代】が 24.4%と、他の区分に比べ、高くなっている。

(2) 夫と妻の働き方

問６．あなたは、夫と妻の働き方について、どのようにお考えですか。（あてはまるものすべてに○）

夫と妻の働き方【平成 24 年度調査との比較】



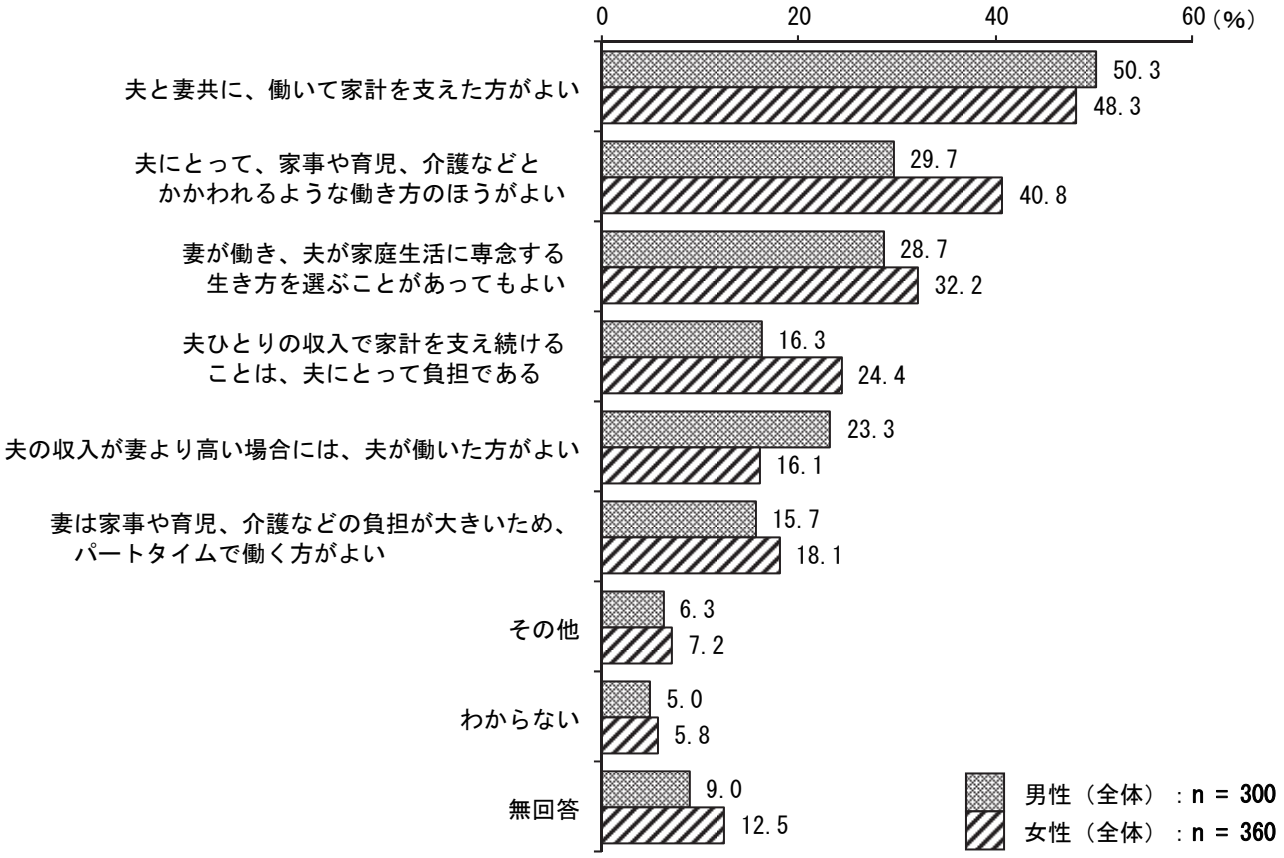
夫と妻の働き方は、「夫と妻共に、働いて家計を支えた方がよい」が 49.2%で最も高く、次いで「夫にとって、家事や育児、介護などとかかわれるような働き方のほうがよい」が 35.8%、「妻が働き、夫が家庭生活に専念する生き方を選ぶことがあってもよい」が 30.5%と続いている。

平成 24 年度調査と比較すると、「妻は家事や育児、介護などの負担が大きいため、パートタイムで働く方がよい」が 17.0%と、【平成 24 年度】（23.5%）に比べ、6.5 ポイント低くなっている。

「その他」の記述内容	件数
●各家庭で状況が変わる為個々に合った方法を選ぶしかない	1 件
●個々の夫妻によってそれぞれちがってもまったく問題ないとは思う	1 件
●両者が納得できるならどれでも	1 件
●その夫婦それぞれがベストと思う働き方で良いと思う。	1 件
●その夫婦間で納得のいく結論が出ていれば、形は自由。	1 件
●本人達の好きな形にすればよい。子供が一番大事だがそのためにムリなスタイルにして、親の気持ちがみたされなければ意味がない	1 件
●その家庭によって合う方法を選べば良い	1 件
●家庭の役割を夫妻間（親子間）で話し合って理解し合う	1 件
●その家庭の事情に合った働き方でよいと思う。	1 件
●家庭によって違うのでこうだとは言えない	1 件
●それぞれの家庭でベストな働き方を話し合うしかないと思う	1 件
●家庭の環境によって違うのでどれがよいという選択はできない。より良くする為にどうすべきか夫婦で考え、アクションすればよい	1 件
●それぞれの家庭環境が異なるため、各家庭で最良に近い働き方をすればいいと思う。	1 件
●（働き方に、この方がよいとか、こうあるべきという決めつけず、）それぞれの家庭でよいと思う方法で働けばいいと思う。	1 件
●家庭によりことなると思う。	1 件
●何がよいではなく、自分にあった生活をする	1 件
●本人の意思を尊重した働き方がよい	1 件
●それぞれの事情による	1 件
●個人の考え方によるものが大きいので、それぞれだと思う。	1 件
●人による。その人それぞれの特性を活かしてもちいられるべき。性差を働き方の判断基準に入れるからいつまでも堂々巡りの話が続いているのだと思う	1 件
●人それぞれ、問題は互いに想いあい話し合い、理解しあう事。	1 件
●臨機応変	1 件
●ケースバイケースであって、どれが良いとは一概には言えない。	1 件
●ケースバイケース	1 件
●「○○の方が良い」よりは「○○でも良い」と柔軟に考えたい	1 件
●育児・介護のためのいろいろな支援があれば共働きできる	1 件
●高齢者の介護は、仕事を退職した頃だったので、家計は助かった	1 件
●Ｎｏ１～Ｎｏ６の片方の負担ではなく相手との相談のうえ平等に決定する	1 件
●自己実現や生きがいのため、妻も働いた方がよい	1 件
●83 才	1 件
●現在どちらも年齢がいっているので関係無い。	1 件
●各家庭の事情、個人の能力により適した働き方でよいと思います。	1 件
●夫が働き、妻が家庭で働く（主婦）ことがよい	1 件

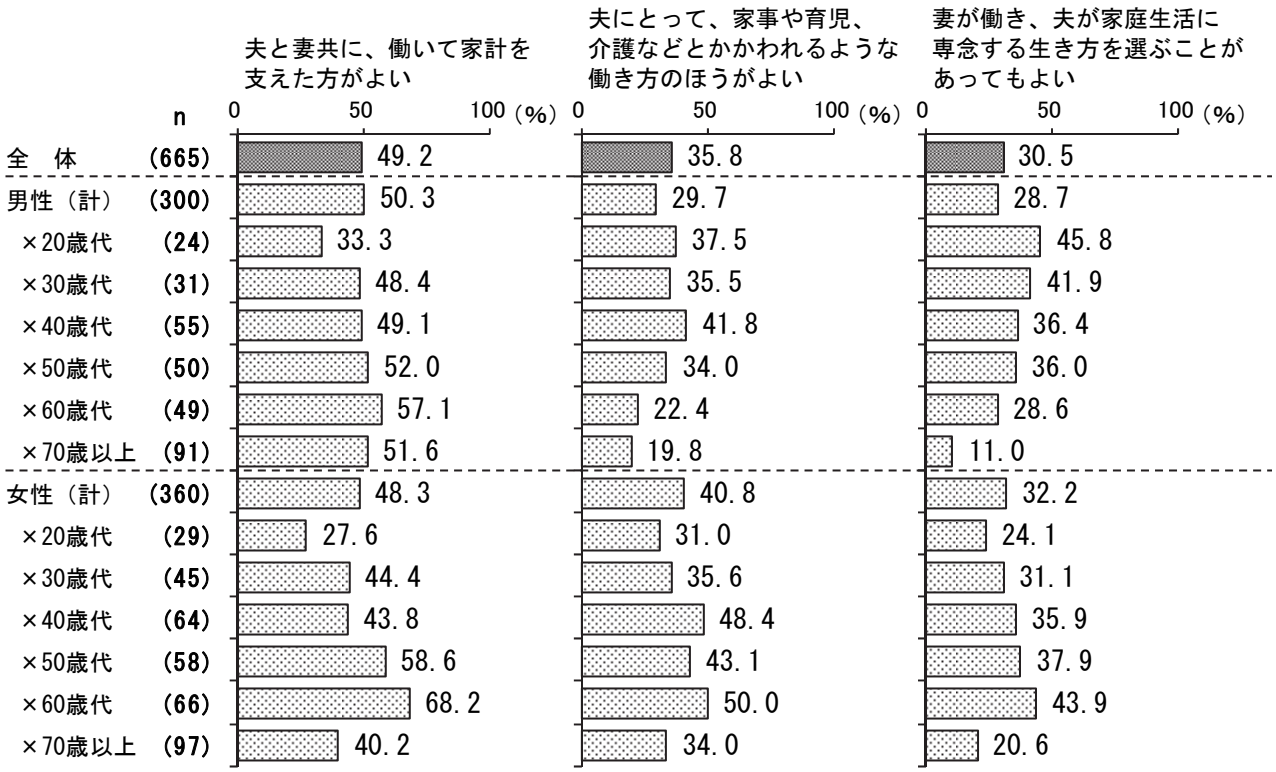
「その他」の記述内容	件数
●夫も家事、育児、介護の協力があると良いと思う	1 件
●妻が働くことが一般化しつつあるが、子育てには母の愛情が必要。	1 件
●夫が一人で収入を得て家族を養えることが重要	1 件
●２人の年金	1 件
●幼児がいる期間は妻は育児に時間を使う方が良い。母性は女性固有のものなのでそれを大事にする事は大事だと思う（決して女性の働く場所をうばうものではなく）小さい時にはその優しさを充分に与えてあげるべき。	1 件
●上記１、同様、夫と妻共に家事、育児、介護、地域活動にかかわる方がよい。	1 件
●家計を支える以外にも妻が自分の為に働きたいと望めば働いて良いと思う	1 件
●各家庭での事情で選択できる環境がせいびされている事がよい	1 件
●上記枠がある事がおかしい。どのような動き方でも良い	1 件
●祖父母と同居等で若夫婦の家事負担を減らし、それぞれの役割を果たせれば良い	1 件
●夫も妻も得意な働き方をすればよい	1 件
●無職のため	1 件
●本来は１が良いが職場での立場が女性が弱かったりする場合で夫の収入が多い場合は、４と考える。	1 件
●夫・妻ともに、子供と接する時間を出来るだけ取るようにすべき。	1 件

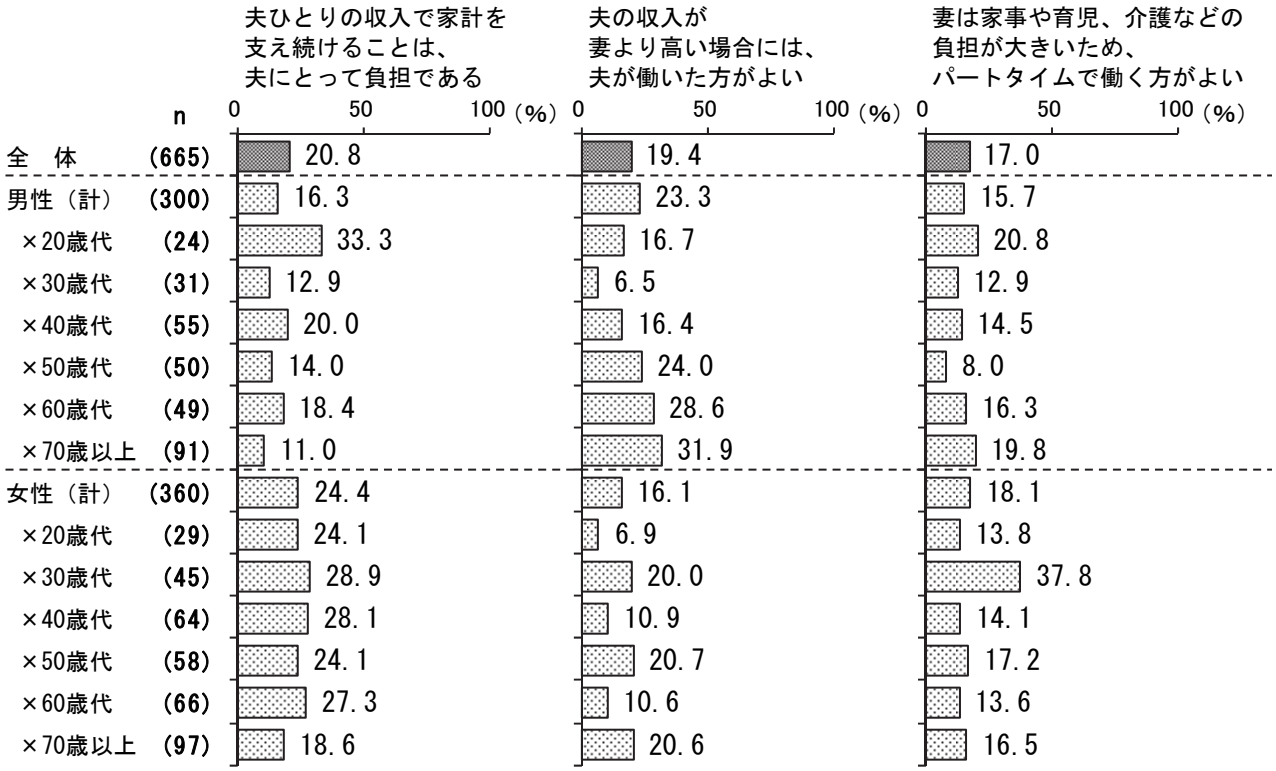
夫と妻の働き方【性別】



性別でみると、「夫にとって、家事や育児、介護などとかかわれるような働き方のほうがよい」は、【女性】が 40.8%と、【男性】(29.7%) より 11.1 ポイント上回っている。

夫と妻の働き方（上位６項目）【性別、性・年代別】





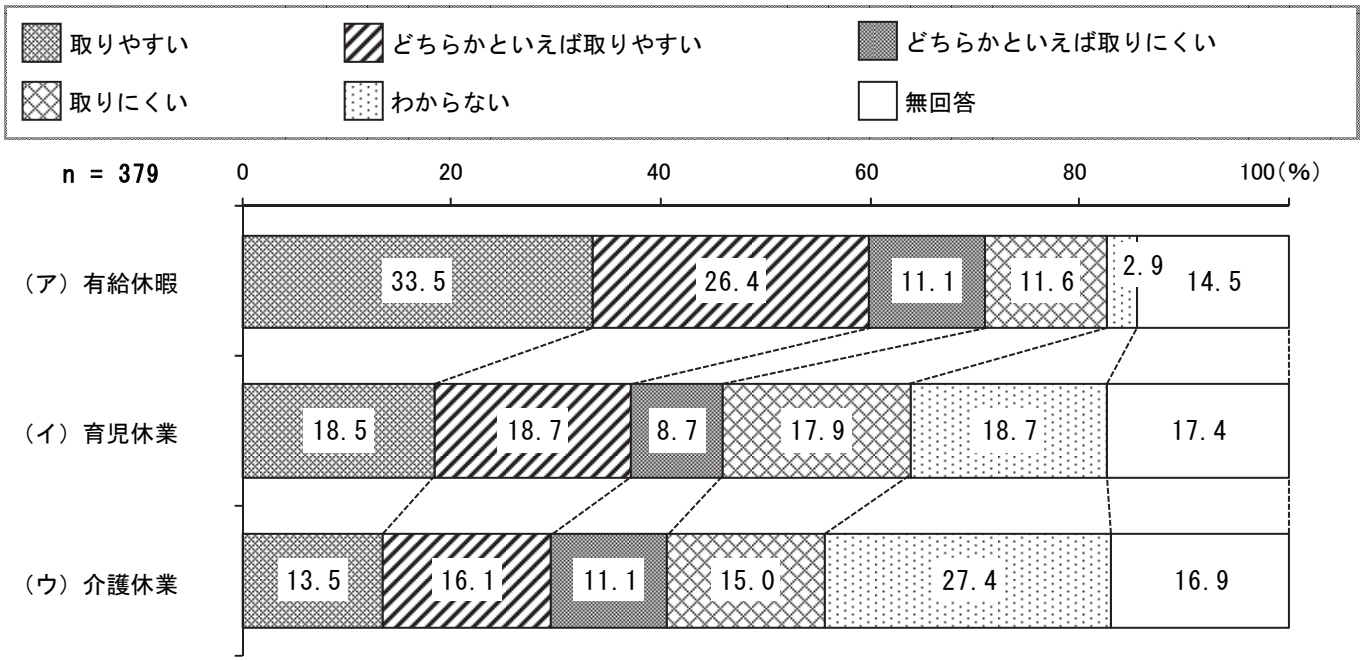
上位６項目について、性・年代別でみると、「妻は家事や育児、介護などの負担が大きいため、パートタイムで働く方がよい」は【女性の 30 歳代】が 37.8％と、他の区分に比べ、高くなっている。

４．職場について

（1） 職場における休暇や休業の取りやすさ

問７．Ｆ５で「自営業」または「勤め人」とお答えの方のみ
あなたの職場では、あなたが有給休暇や育児・介護休業を取る必要が生じた場合、休暇や休業を取りやすい環境にありますか。（それぞれ１つに○）

職場における休暇や休業の取りやすさ

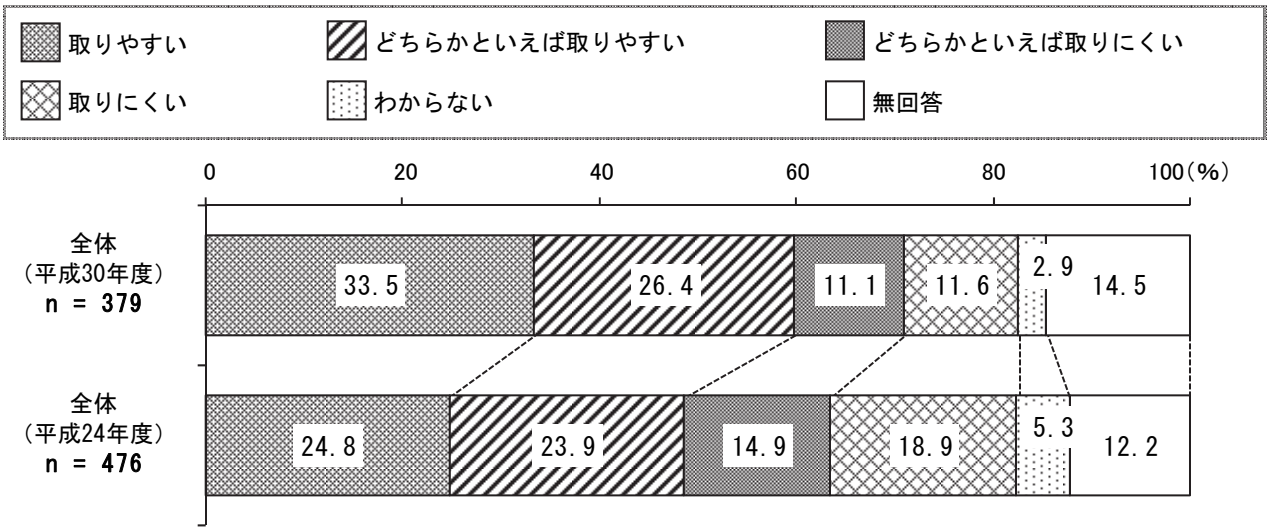


職場における休暇や休業の取りやすさについて、「取りやすい」は【（ア）有給休暇】が 33.5％で最も高く、次いで【（イ）育児休業】が 18.5％、【（ウ）介護休業】が 13.5％となっている。

「取りやすい」と「どちらかといえば取りやすい」を合わせた『取得しやすい』は【（ア）有給休暇】が 59.9％と半数を超えている。

職場における休暇や休業の取りやすさ【平成 24 年度調査との比較】

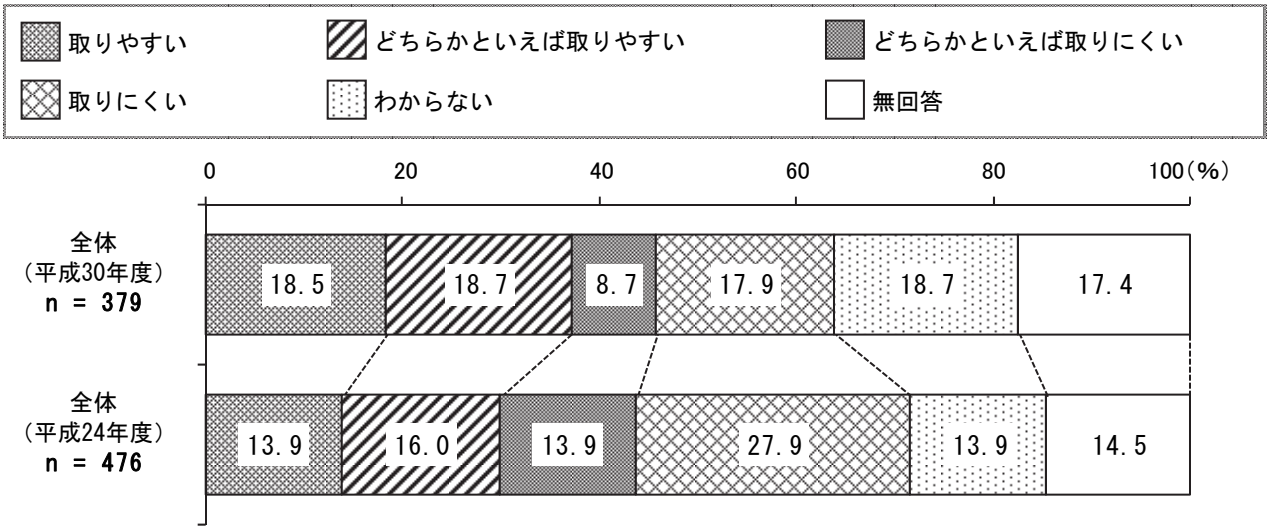
［（ア）有給休暇］



［（ア）有給休暇］について、平成 24 年度調査と比較すると、『取得しやすい』が 59.9%と、【平成 24 年度】（48.7%）に比べ、11.2 ポイント高くなっている。

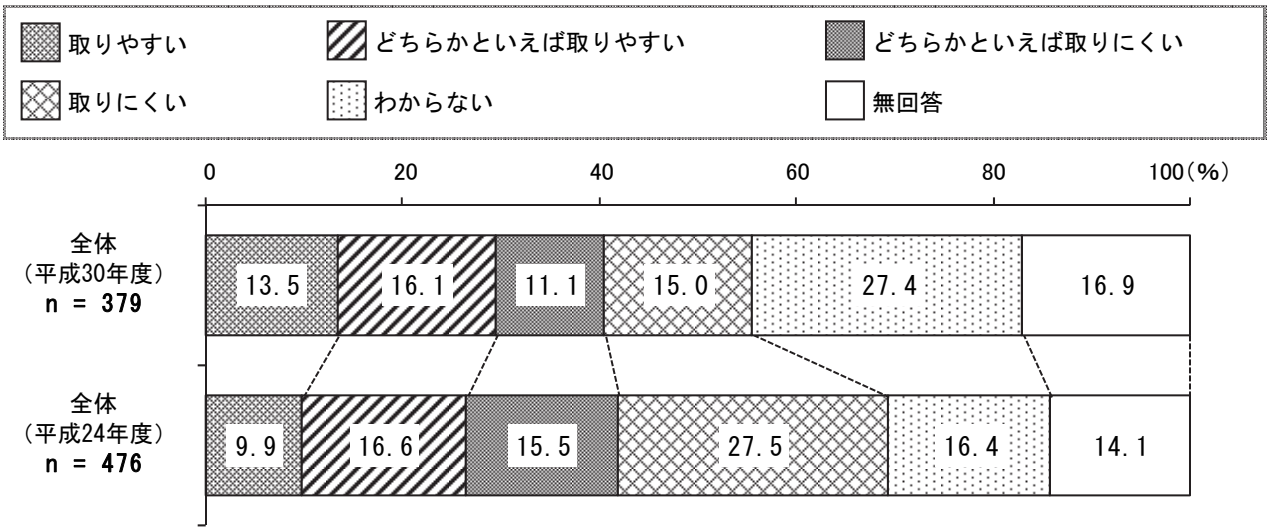
職場における休暇や休業の取りやすさ【平成 24 年度調査との比較】

［（イ）育児休業］



［（イ）育児休業］について、平成 24 年度調査と比較すると、『取得しやすい』が 37.2%と、【平成 24 年度】（29.9%）に比べ、7.3 ポイント高くなっている。

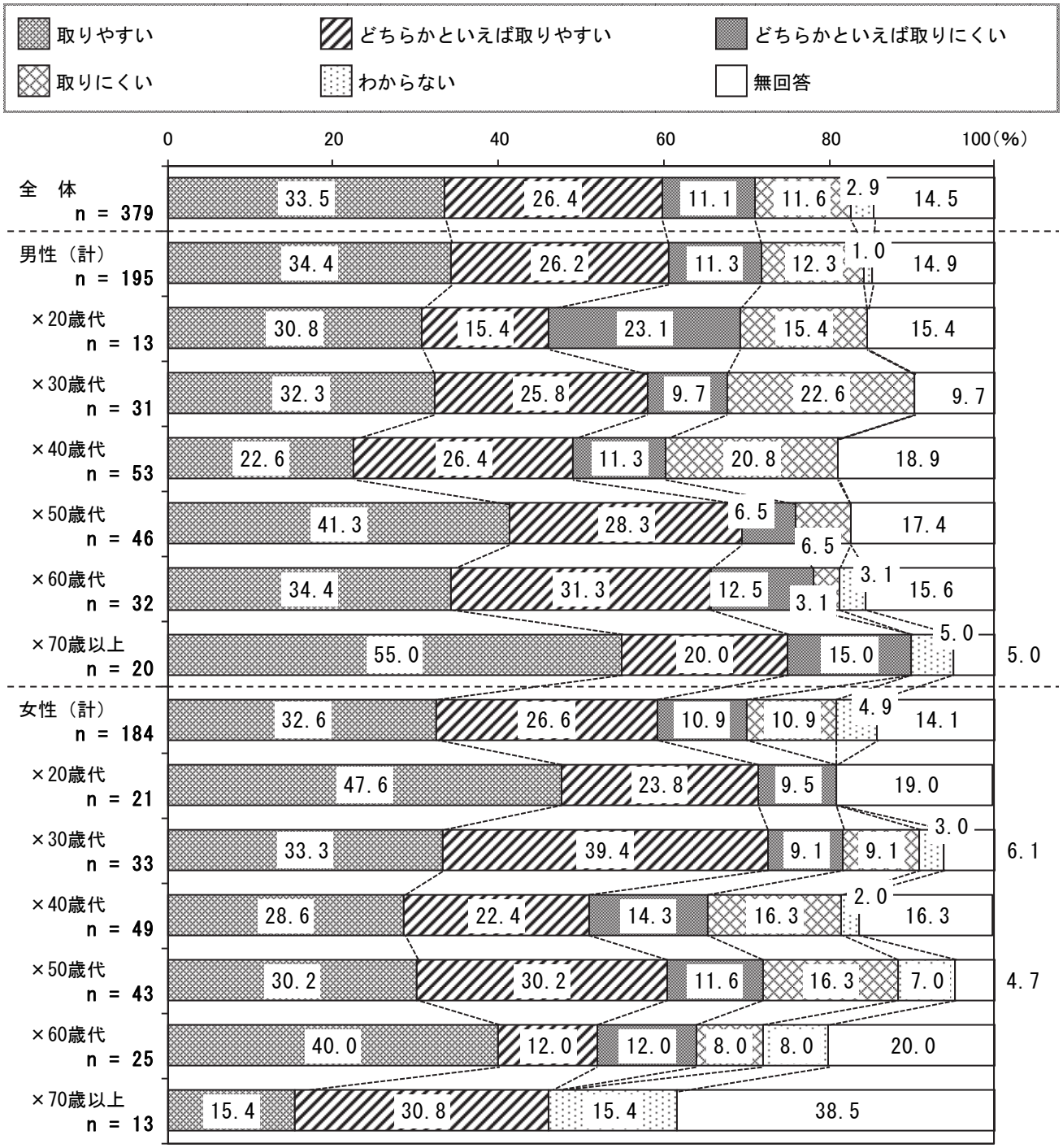
職場における休暇や休業の取りやすさ【平成 24 年度調査との比較】
［(ウ) 介護休業］



［(ウ) 介護休業］について、平成 24 年度調査と比較すると、「どちらかといえば取りにくい」と「取りにくい」を合わせた『取得しにくい』が 26.1%と、【平成 24 年度】(43.0%) に比べ、16.9 ポイント低くなっている。しかし、「わからない」が 27.4%と【平成 24 年度】(16.4%) に比べ、11.0 ポイント高くなっている。

職場における休暇や休業の取りやすさ【性別、性・年代別】

［(ア) 有給休暇］

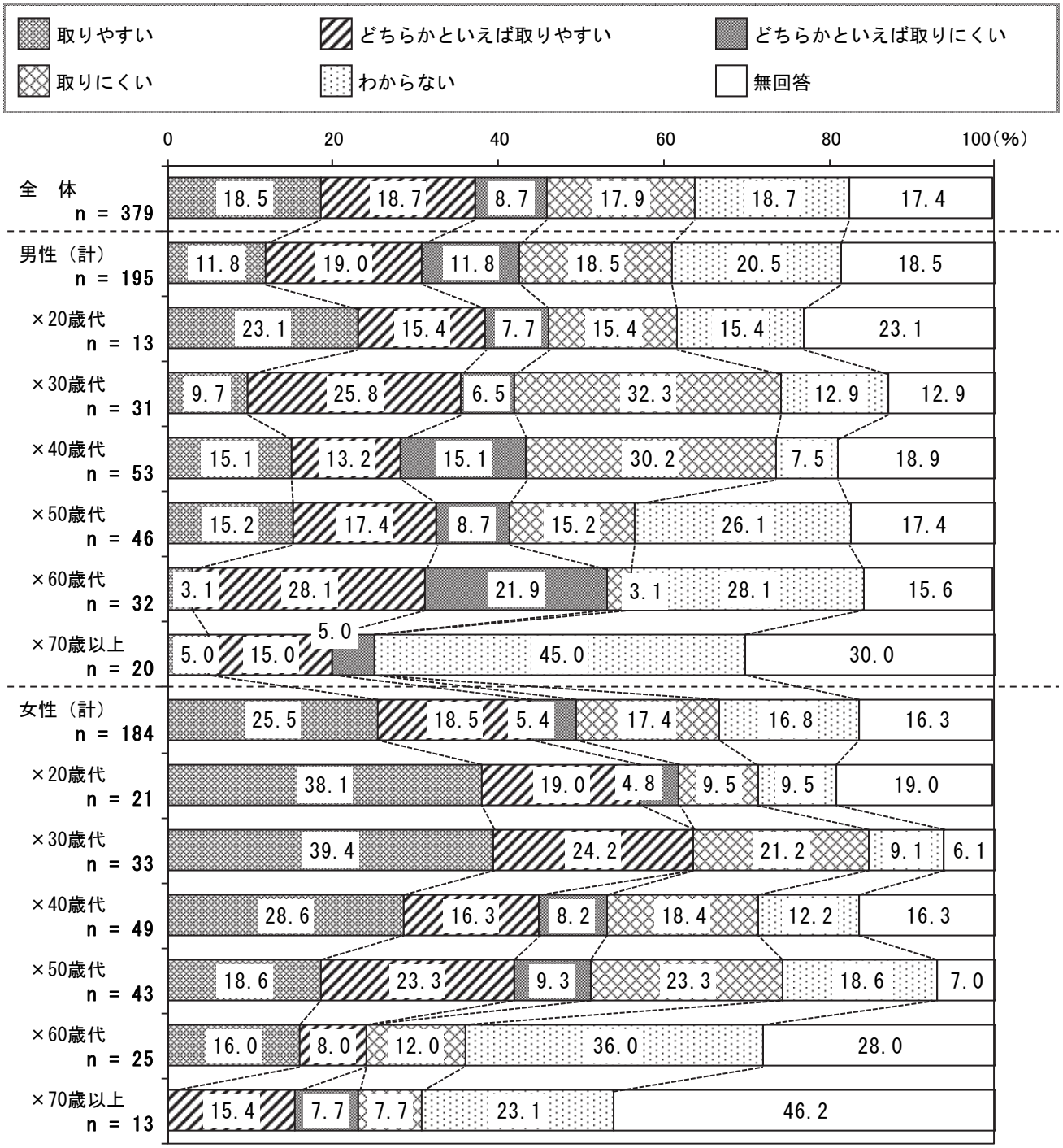


［(ア) 有給休暇］について、性別でみると、性別による大きな差はみられない。

性・年代別でみると、「取りにくい」は【男性の 30 歳代】が 22.6%と、他の区分に比べ、高くなっている。

職場における休暇や休業の取りやすさ【性別、性・年代別】

［（イ）育児休業］

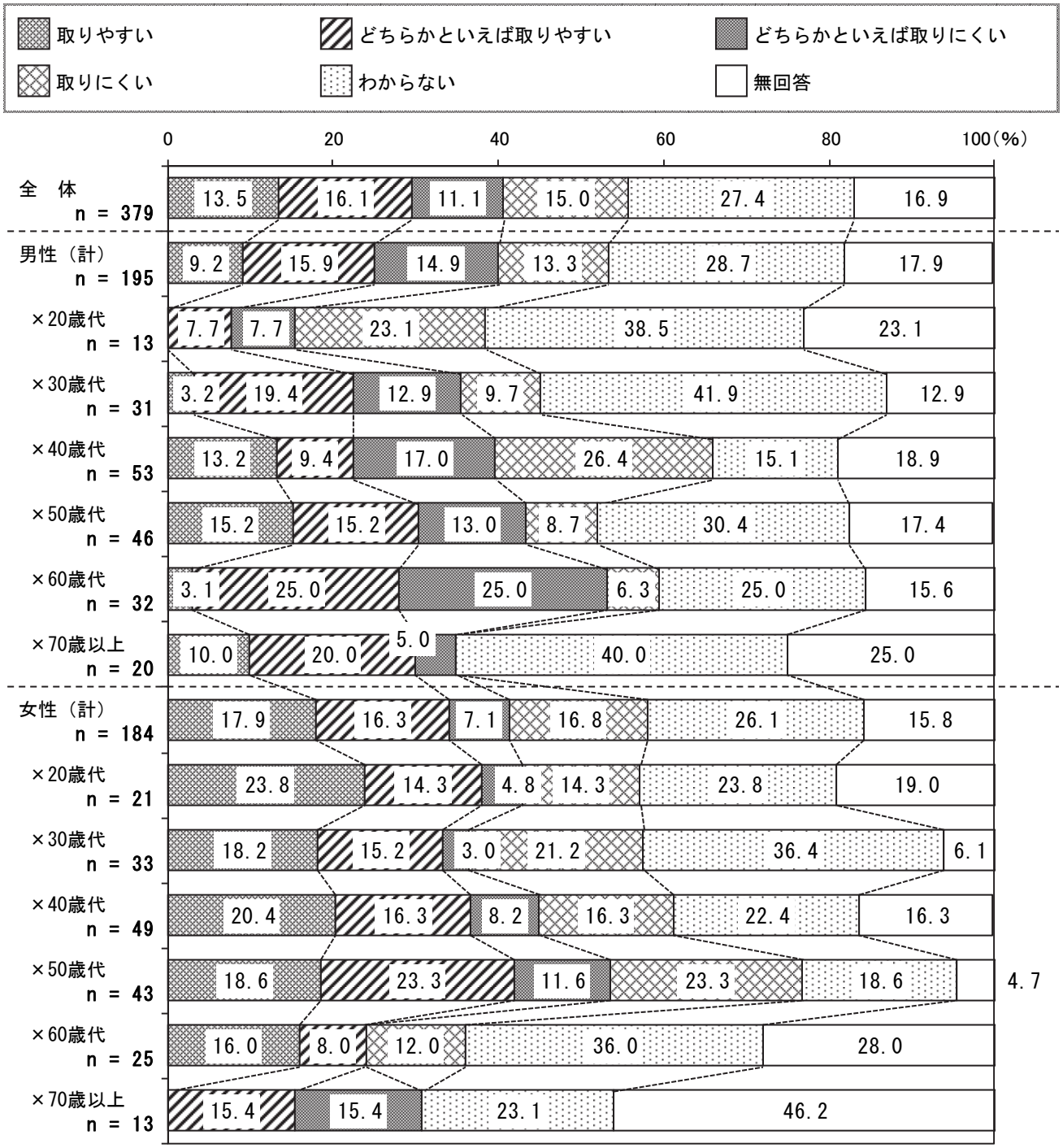


［（イ）育児休業］について、性別でみると、「取りやすい」は【女性】が 25.5％と、【男性】（11.8％）より 13.7 ポイント上回っている。

性・年代別でみると、「取りやすい」は【女性の 30 歳代】が 39.4％と、他の区分に比べ、高くなっている。一方、「取りにくい」は【男性の 30 歳代】が 32.3％と、他の区分に比べ、高くなっている。

職場における休暇や休業の取りやすさ【性別、性・年代別】

［（ウ）介護休業］



［（ウ）介護休業］について、性別でみると、「取りやすい」は【女性】が 17.9%と、【男性】（9.2%）より 8.7 ポイント上回っている。

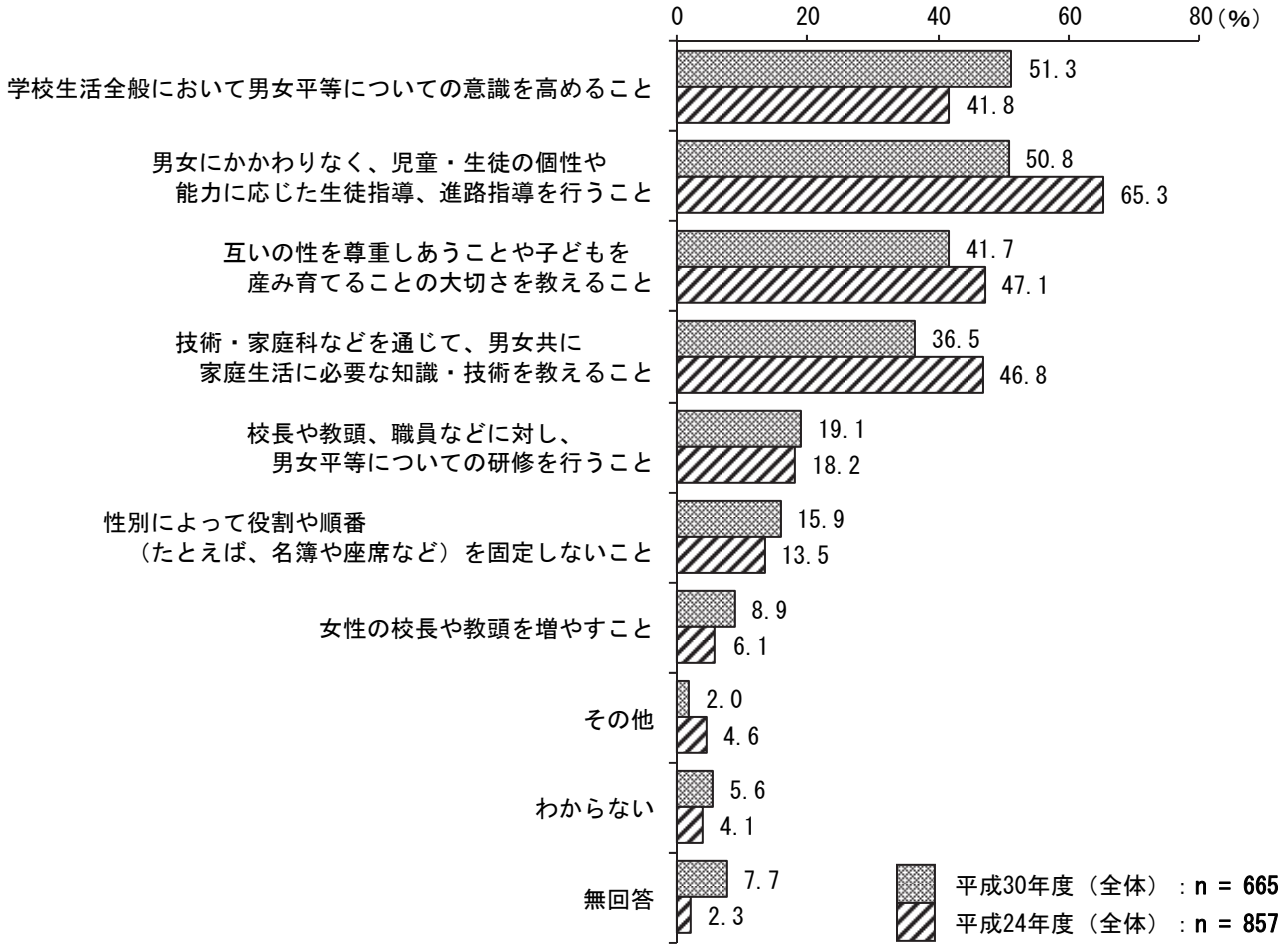
性・年代別でみると、「取りやすい」は【女性の 20 歳代】が 23.8%と、他の区分に比べ、高くなっている。一方、「取りにくい」は【男性の 40 歳代】が 26.4%と、他の区分に比べ、高くなっている。

５．学校教育の場について

（1） 男女共同参画社会の実現に向けて、学校教育の分野で大切なこと

問８．あなたは、男女共同参画社会の実現に向けて、学校教育の分野で何が大切だと思いますか。
（３つまでに○）

男女共同参画社会の実現に向けて、学校教育の分野で大切なこと【平成 24 年度調査との比較】

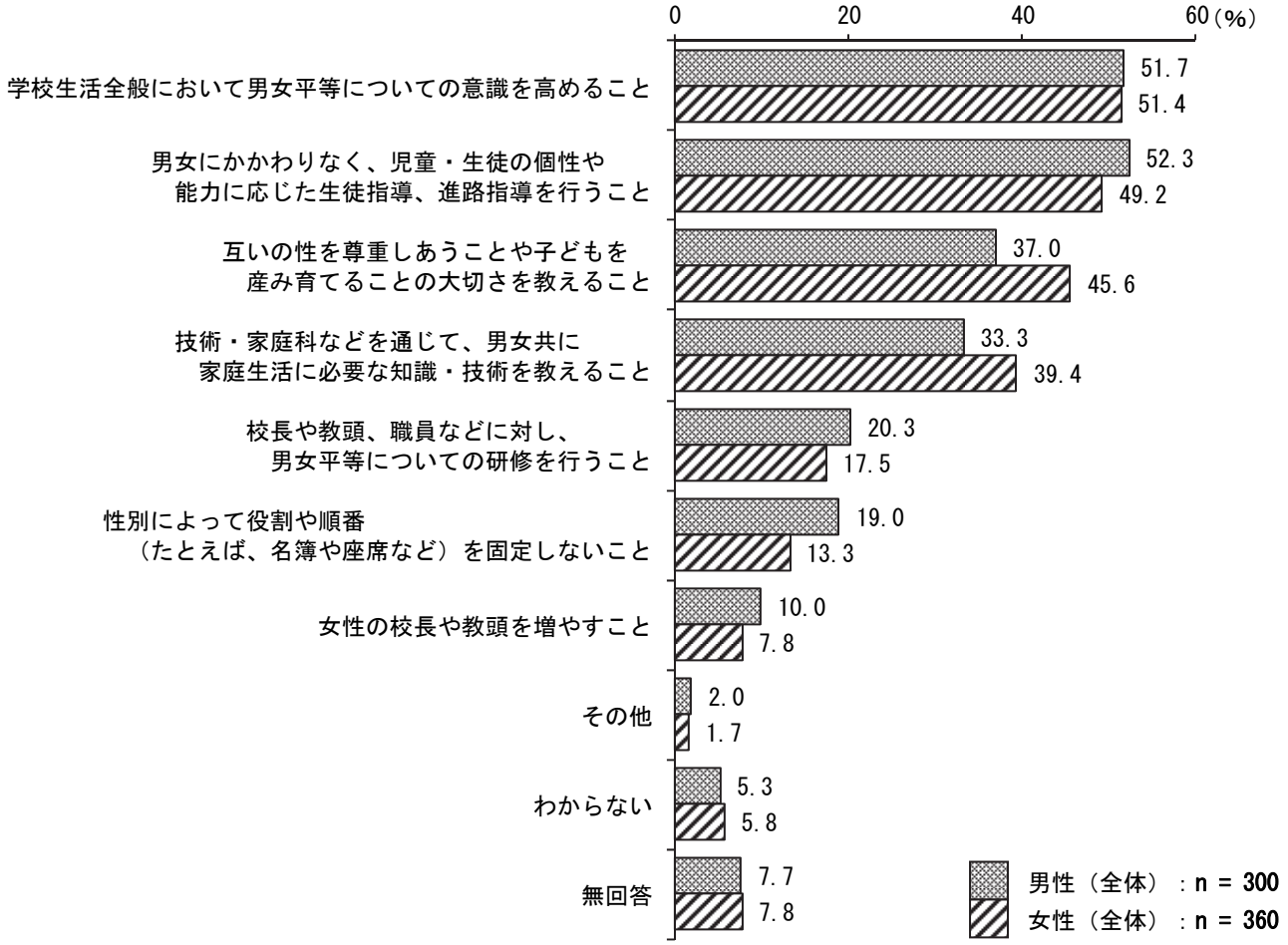


男女共同参画社会の実現に向けて、学校教育の分野で大切なことは、「学校生活全般において男女平等についての意識を高めること」が 51.3%で最も高く、次いで「男女にかかわりなく、児童・生徒の個性や能力に応じた生徒指導、進路指導を行うこと」が 50.8%、「互いの性を尊重しあうことや子どもを産み育てることの大切さを教えること」が 41.7%、「技術・家庭科などを通じて、男女共に家庭生活に必要な知識・技術を教えること」が 36.5%と続いている。

平成 24 年度調査と比較すると、「男女にかかわりなく、児童・生徒の個性や能力に応じた生徒指導、進路指導を行うこと」が 50.8%と、【平成 24 年度】（65.3%）に比べ、14.5 ポイント低くなっている。一方、「学校生活全般において男女平等についての意識を高めること」が 51.3%と、【平成 24 年度】（41.8%）に比べ、9.5 ポイント高くなっている。

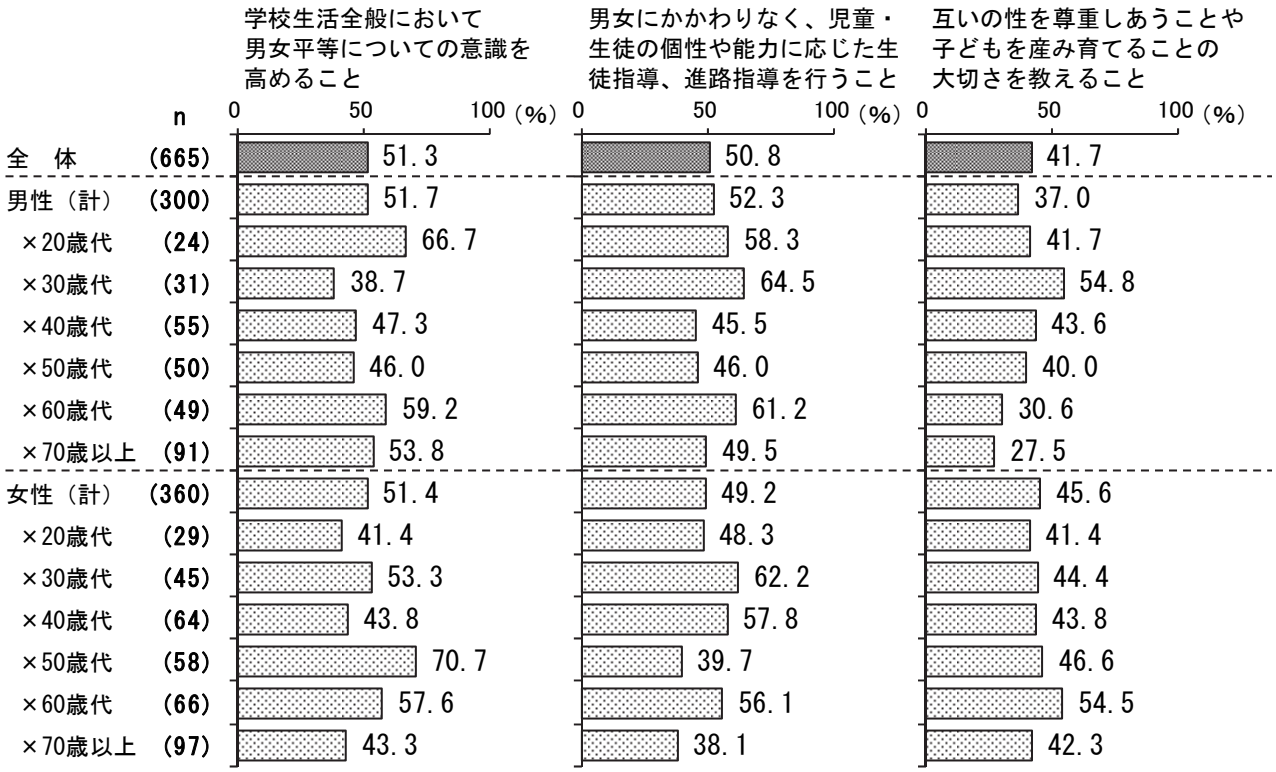
「その他」の記述内容	件数
●男女共同参画社会の共通の価値観、社会通念	1 件
●副担任・児童相談員等の増員配置	1 件
●個として自立することの必要性が男女差をなくす一助となると思う	1 件
●そもそも男女平等の思考がバラついていませんか？書類上の定義と民意が一緒かどうか疑わしい状態で教育されても、教師個人の思想に左右されてしまう危険性が高いのでは？まずは「教師が足並みをそろえる事。」	1 件
●高学年に対する性教育（子どもを産み育てることの大切さは個人の自由なのであえて教える必要はない）	1 件
●男女平等は当然だが、性差による役割の違いがあるのではないか。何でもかんでも一緒が平等ではない	1 件
●何を持って平等とするのか	1 件
●いじめ問題もありむずかしい	1 件
●７番以外でも、特に「お役所仕事」的な公的な場での平等性は必要だと思う。	1 件
●男女は等しく平等とはいえない。生物学上の役割の違い。	1 件
●男女平等が一人歩きしている。	1 件
●男女の違いを認め、その差を理解する必要がある	1 件
●男女分けて性・保健の授業をするばかりではなく、一緒に授業を受けて、互いの性の違いと違いの性の役割、大切さ、子どもを産み育てるのに、女性のみならず、男性も必要だし、現代は男性の不妊もよくあることということも教えるが必要ではないかと思います。	1 件

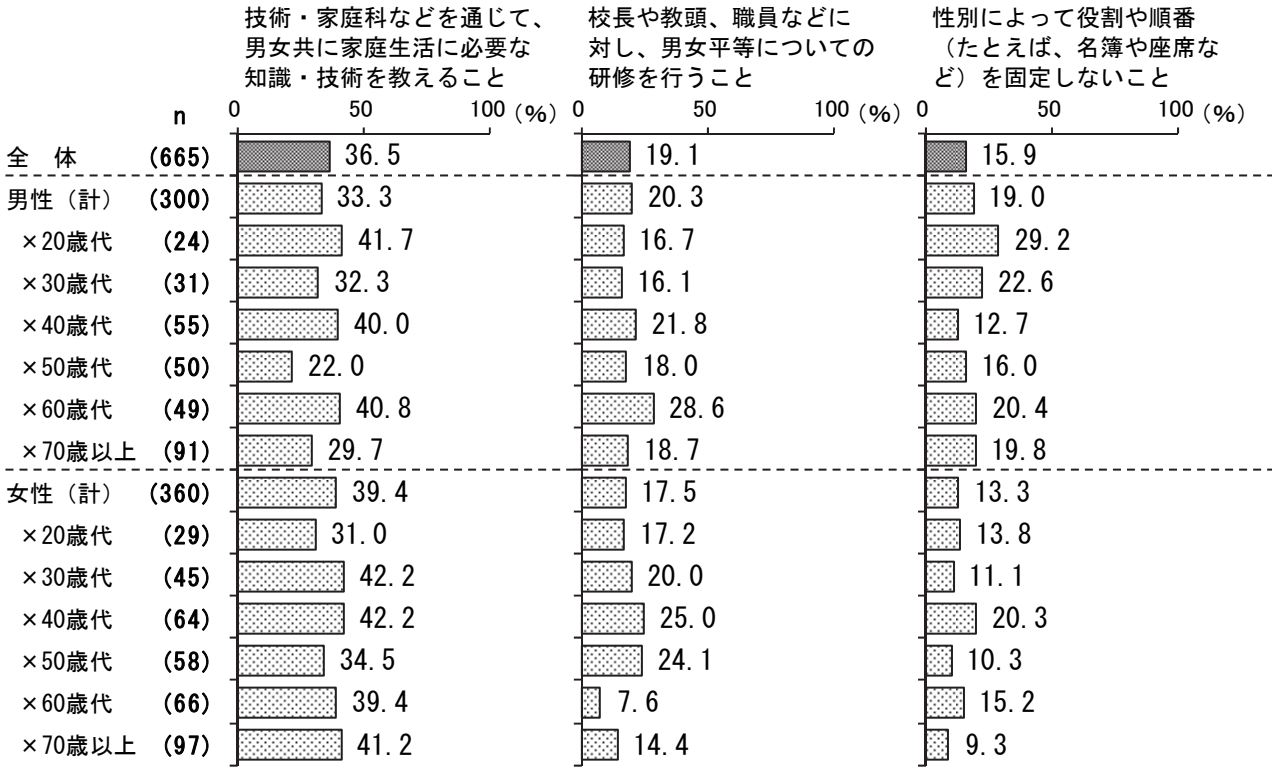
男女共同参画社会の実現に向けて、学校教育の分野で大切なこと【性別】



性別でみると、「互いの性を尊重しあうことや子どもを産み育てることの大切さを教えること」は、【女性】が 45.6%と、【男性】(37.0%）より 8.6 ポイント上回っている。

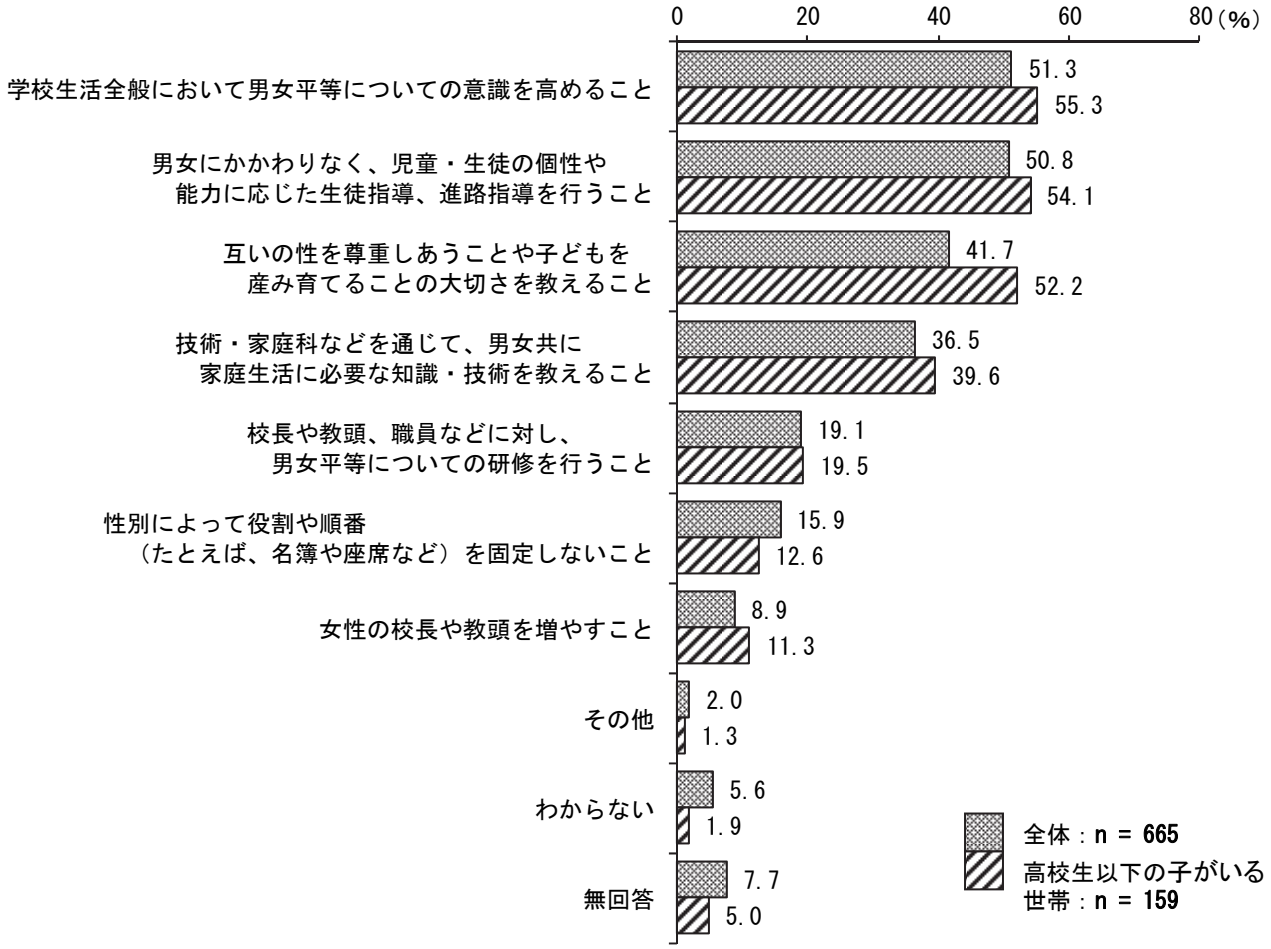
男女共同参画社会の実現に向けて、学校教育の分野で大切なこと（上位６項目）【性別、性・年代別】





上位６項目について、性・年代別でみると、「学校生活全般において男女平等についての意識を高めること」は【女性の 50 歳代】が 70.7%、「男女にかかわりなく、児童・生徒の個性や能力に応じた生徒指導、進路指導を行うこと」は【男性の 30 歳代】が 64.5%、「性別によって役割や順番（たとえば、名簿や座席など）を固定しないこと」は【男性の 20 歳代】が 29.2%、「互いの性を尊重しあうことや子どもを産み育てることの大切さを教えること」は【男性の 30 歳代】が 54.8%と、他の区分に比べ、高くなっている。

男女共同参画社会の実現に向けて、学校教育の分野で大切なこと
【高校生以下の子がいる世帯※と比較】



高校生以下の子がいる世帯と比較すると、「互いの性を尊重しあうことや子どもを産み育てることの大切さを教えること」は【高校生以下の子がいる世帯】が 52.2%と、【全体】（41.7%）より 10.5 ポイント上回っている。

※高校生以下の子がいる世帯：

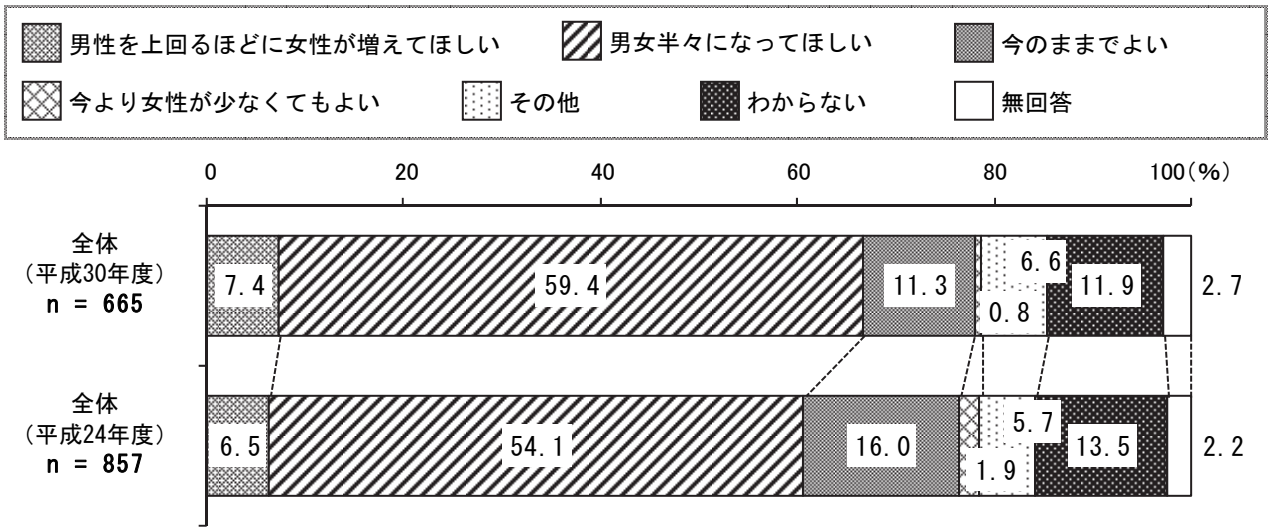
Ｆ６　子どもの有無で、「１．小学校入学前」、「２．小学生」、「３．中学生」及び「４．高校生」と選んだ方

６．政策決定の場について

（1） 政策決定の場における女性の参画について

問９．政策決定の場における女性の参画についてあなたはどのように思いますか。（１つに○）

政策決定の場における女性の参画について【平成 24 年度調査との比較】



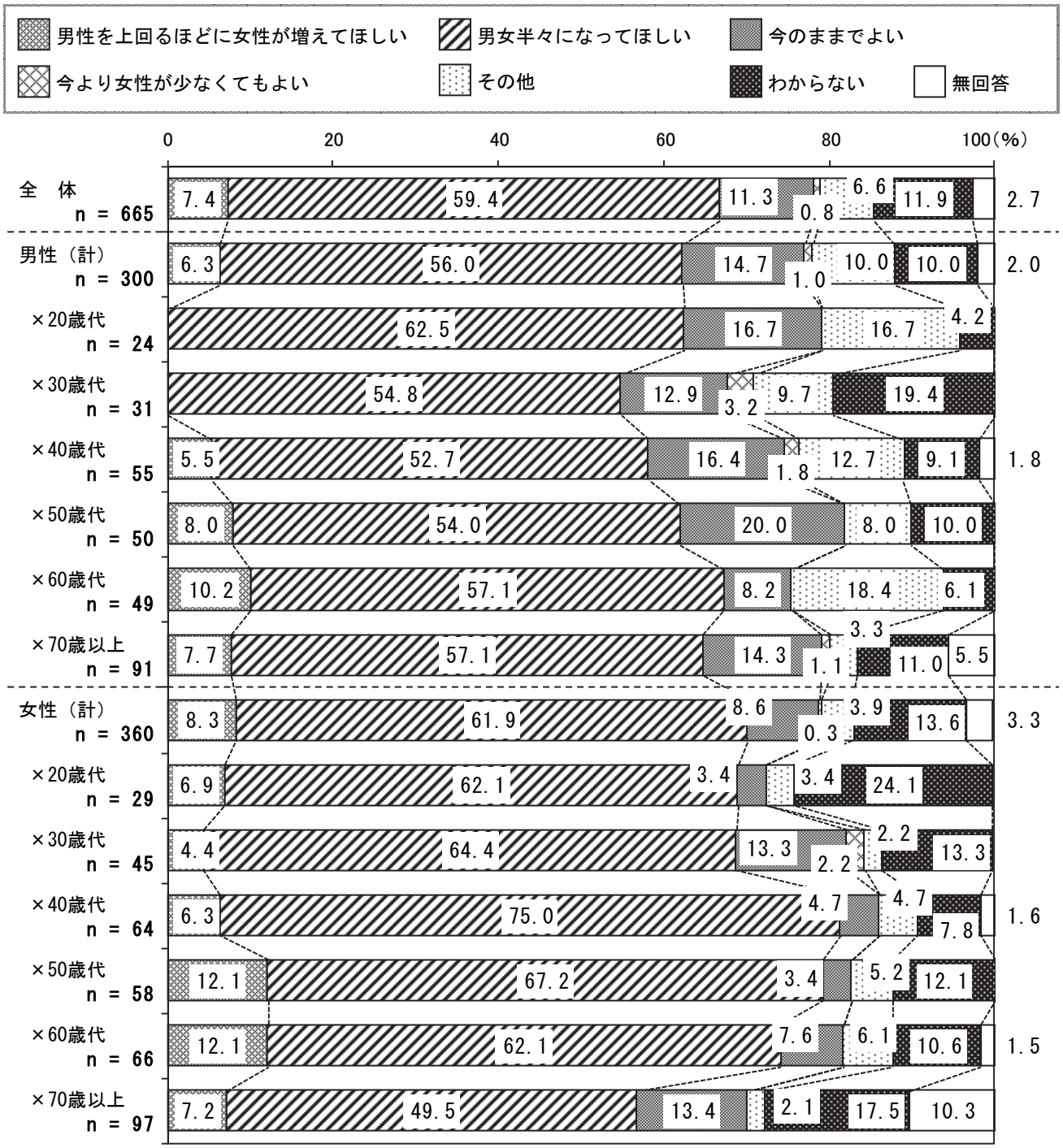
政策決定の場における女性の参画について、「男女半々になってほしい」が 59.4%で最も高くなっている。

平成 24 年度調査と比較すると、「男女半々になってほしい」が 59.4%と、【平成 24 年度】（54.1%）に比べ、5.3 ポイント高くなっている。

「その他」の記述内容	件数
●能力がある人がなってほしい	1 件
●能力があれば性は関係ない	1 件
●性別に関係なく能力で	1 件
●比率を意識せず有能な方になって頂きたい	1 件
●能力の問題で比率の問題ではない	1 件
●能力次第、数の問題ではない	1 件
●力のある人（徳のある人）がやればよい	1 件
●能力次第で決める	1 件
●能力が有れば男女どちらでも	1 件
●男女問わず能力重視	1 件
●男・女で区別することなく優秀な人に働いてほしい	1 件
●女性だから、男性だから採用するのではなくきちんと能力を判断して欲しい。その結果、男女の比率がかたよったとしてもしかたがない。	1 件
●男、女でなく実力、能力で評価	1 件
●能力のある人がなる	1 件
●男女ではなく、力量で	1 件
●性別よりも能力	1 件
●性別は問題ではない。適切な方であればよい。	1 件
●能力のある人なら性別は関係ない	1 件
●割合ではなく、能力や意欲で参画させるべき	1 件
●性別関係なく能力で決めてほしい！	1 件
●男女を問わず能力により選ばれ結果としての男女比率だと思う。	1 件
●男女問わず優秀な人材が増えれば	1 件
●能力、実力があれば男女関係ない。	1 件
●今より少し女性が多くて良い	1 件
●今よりもう少し女性が多くなってほしい	1 件
●女性もう少しふえてもいい	1 件
●単に女性が増えれば良いとは思わない	1 件
●民主主義にのっとり、国民の選挙の結果	1 件
●変な調整はいらない	1 件
●男女比より人間性	1 件
●同数にすることが目的ならバカなこと	1 件
●数ではなく女性が自由に発言できる様に	1 件
●増したり減したり試してほしい	1 件
●共同参画大反対！！差別ではなく男女それぞれに大切なやくわりがあると思う。男女の特性を無視し画一的な共同参画など本当の意味で男女の特性を無視した性差別！！	1 件
●区別不要	1 件

「その他」の記述内容	件数
●女性でもなれると周知してほしい	1 件
●志を持った女性が増えると良い	1 件
●どちらも女性の占める割合がもう少し多くてもいいのではー。	1 件
●人数の問題ではない	1 件
●地方議会では女性を増やすべきでは	1 件
●女性は感情的で、建設的ではない意見を出すこともあるので、単純に増やせばよいということではないと思う。男性が多くても、理解ある平等の意識を持った男性であれば、それでもいいと思います。	1 件
●選挙の立候補者が半々になると良い	1 件
●半々までいかなくてももう少し女性の割合が増えた方がいい	1 件

政策決定の場における女性の参画について【性別、性・年代別】



性別でみると、性別による大きな差はみられない。

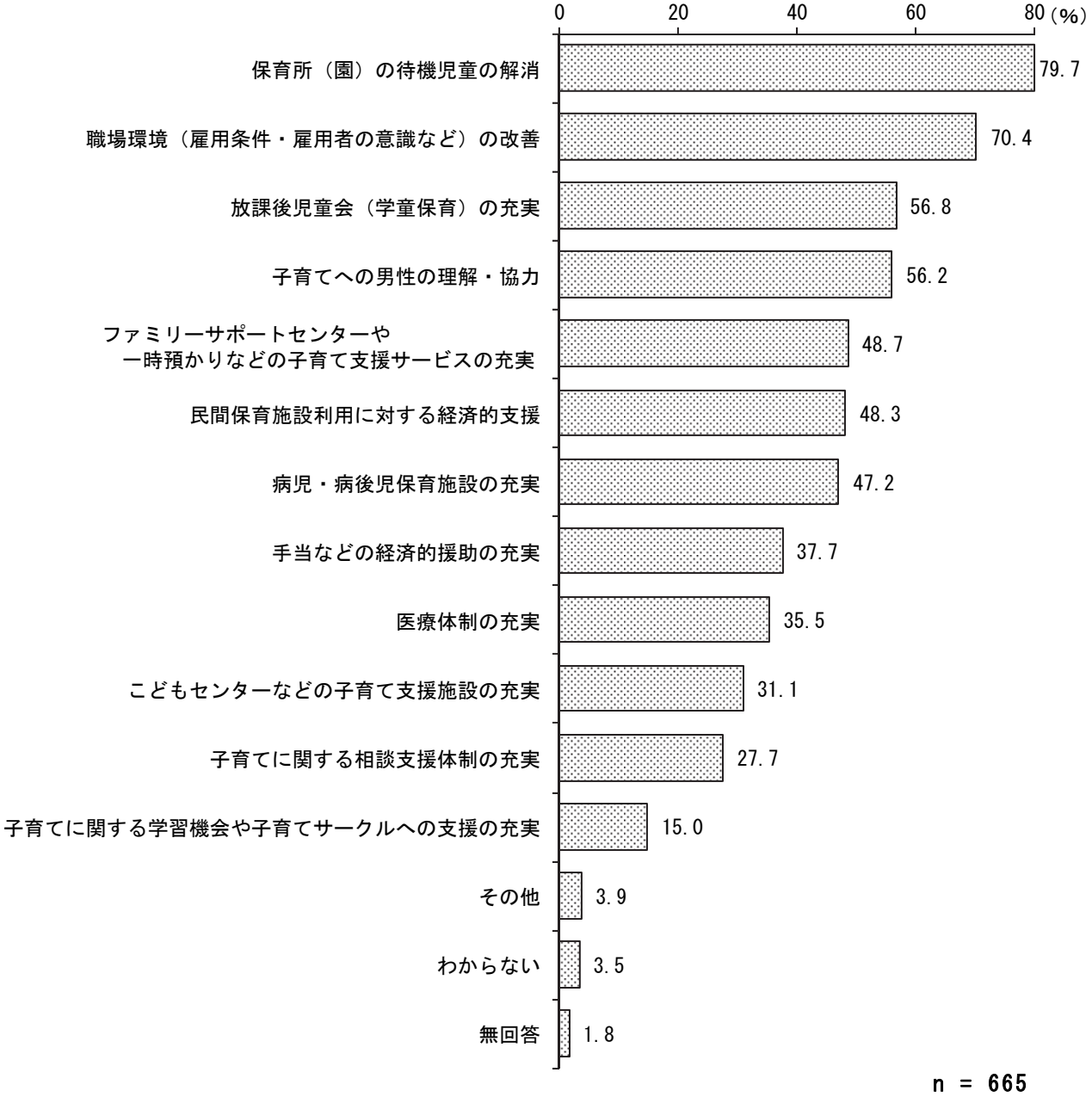
性・年代別でみると、「今のままでよい」は【男性の 50 歳代】が 20.0%と、他の区分に比べ、高くなっている。「男性を上回るほどに女性が増えてほしい」は【女性の 50 歳代】及び【女性の 60 歳代】がともに 12.1%と、他の区分に比べ、高くなっている。

７．法律や制度上について

（1） 女性が出産後、働き続けるために必要なこと

問 10. 女性が出産後も離職せずに働き続けるために、必要なことは何だと思いますか。
（あてはまるものすべてに○）

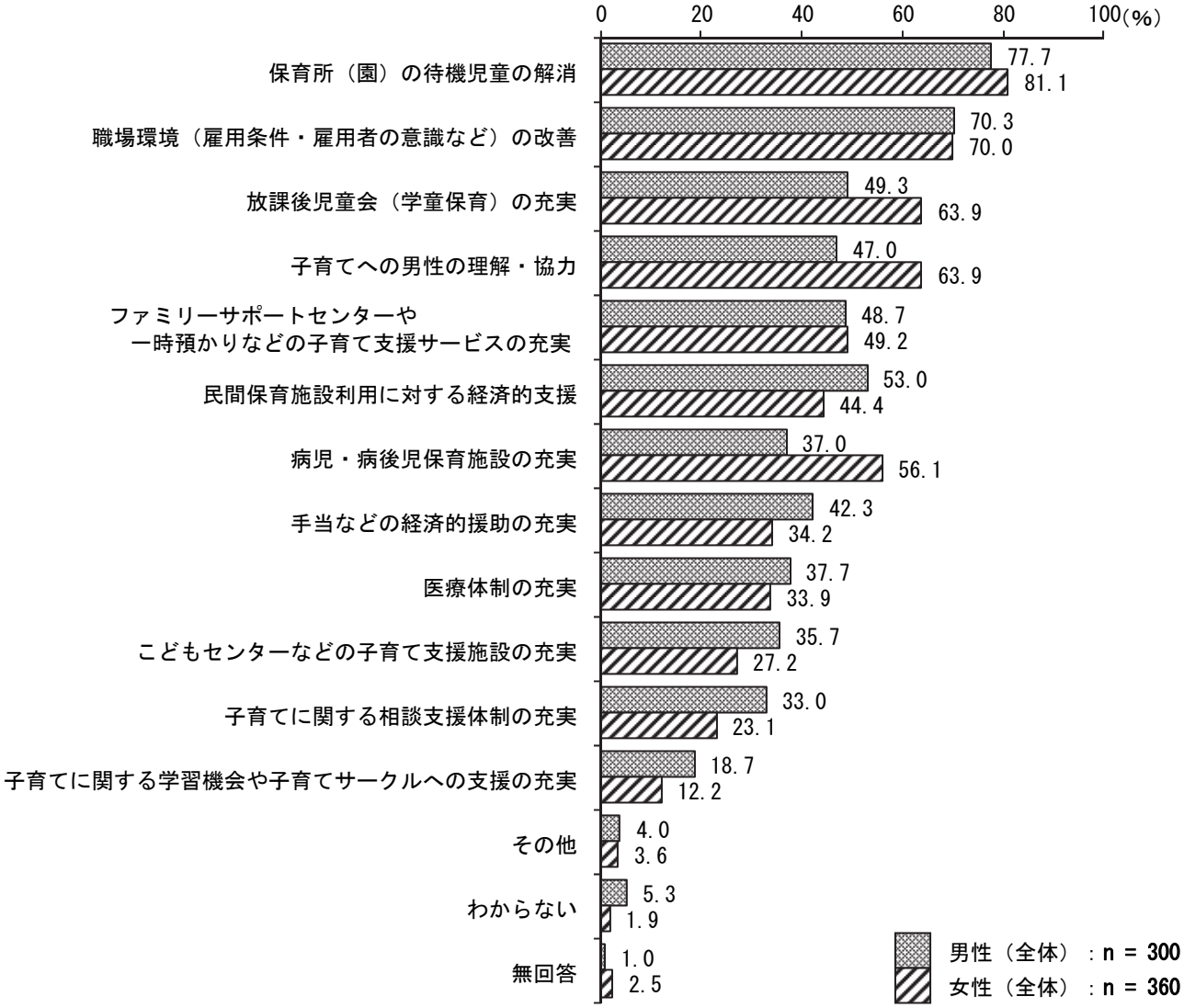
女性が出産後、働き続けるために必要なこと



女性が出産後、働き続けるために必要なことは、「保育所（園）の待機児童の解消」が 79.7%で最も高く、次いで「職場環境（雇用条件・雇用者の意識など）の改善」が 70.4%、「放課後児童会（学童保育）の充実」が 56.8%、「子育てへの男性の理解・協力」が 56.2%と続いている。

「その他」の記述内容	件数
●老人の利用	1 件
●長期休み（夏休み等）の支援の充実（職場・学校どちらも含む）	1 件
●該当者がどう考えているのか何を必要としているのかが重要であり、他人が意見するべき問題ではないと思います	1 件
●男性の育児休暇がとりやすい社会環境を作っていくべき	1 件
●保育士や学童保育士への手当ての充実。低賃金では人材不足になってしまうため。	1 件
●便利な物はいくらあっても困らない。	1 件
●母と子のきずなの為、母と子は一緒にいるべき。	1 件
●児童館がないのは、千葉でも習志野市だけですか？	1 件
●政府、自治体の取り組み姿勢と政策。	1 件
●低所得者の結婚に配慮が優先	1 件
●問６の回答のように幼少期は母性を充分与えるべきと考える	1 件
●家族の理解、協力	1 件
●社会意識	1 件
●子どもを預けることに重点を置くのではなく、男性も女性も家庭を大事にする、家庭に時間を多くつかうことがもっと当然のような考え方になったらよいと思います。	1 件
●小学校のＰＴＡの強制参加	1 件
●社会の理解、当然のこと、普通のことであるという考えの普及	1 件
●両親との同居	1 件
●ＰＴＡなど保護者参加の見直し。	1 件
●親や兄弟など身近な人の支援	1 件
●社会全体の理解（今は逆の方向へ）	1 件
●義務教育年齢の引下げ、国を挙げて子育ての充実に取り組むべき。	1 件
●１．にともない、保育従事者への待遇改善	1 件
●正社員で働く場合の保育料の高さはビックリです。保育料が安くなれば働くママも増えると思う。	1 件

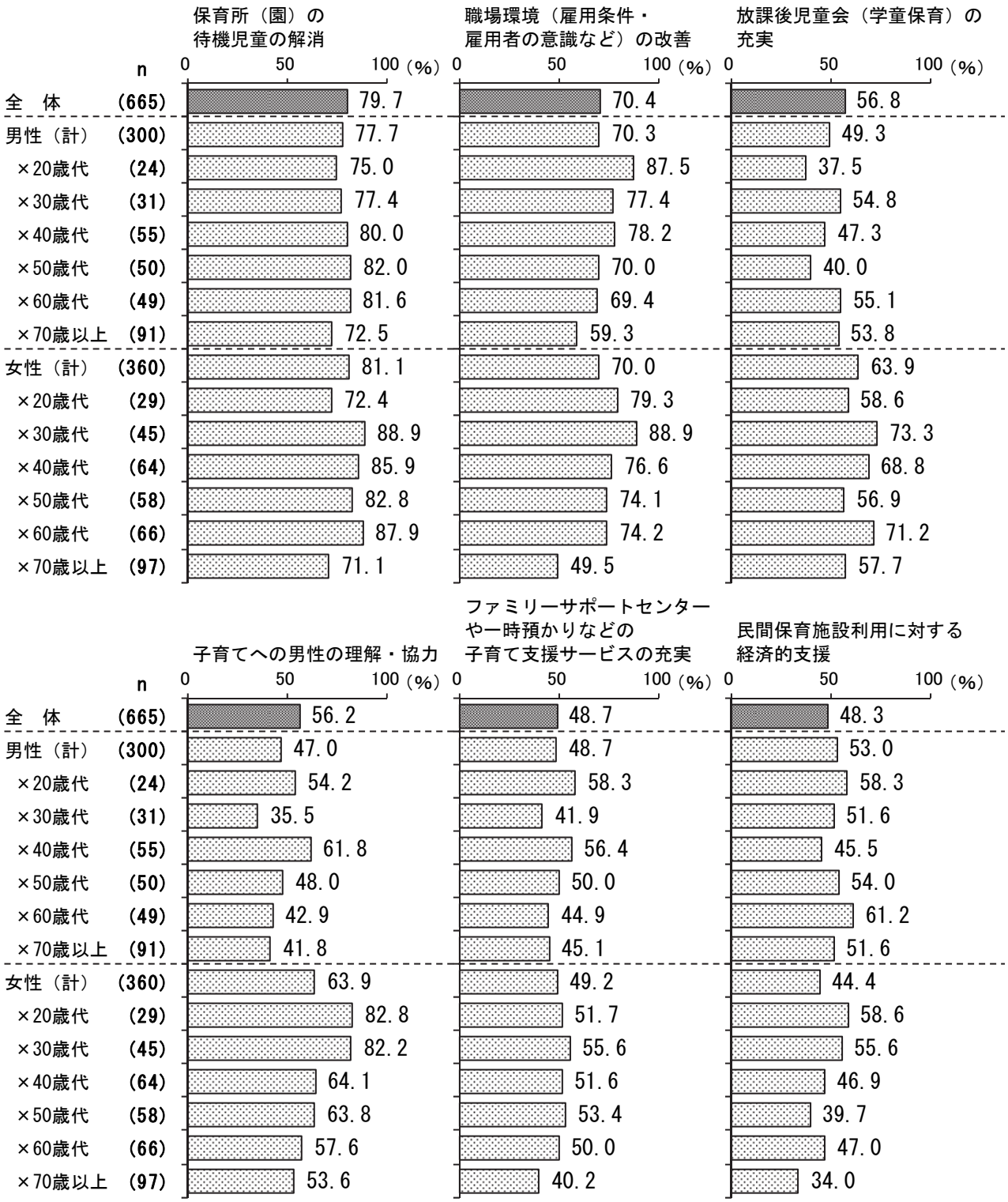
女性が出産後、働き続けるために必要なこと【性別】



性別でみると、「病児・病後児保育施設の充実」は、【女性】が 56.1%と、【男性】（37.0%）より 19.1 ポイント上回っている。また、「子育てへの男性の理解・協力」は、【女性】が 63.9%と、【男性】（47.0%）より 16.9 ポイント上回っている。

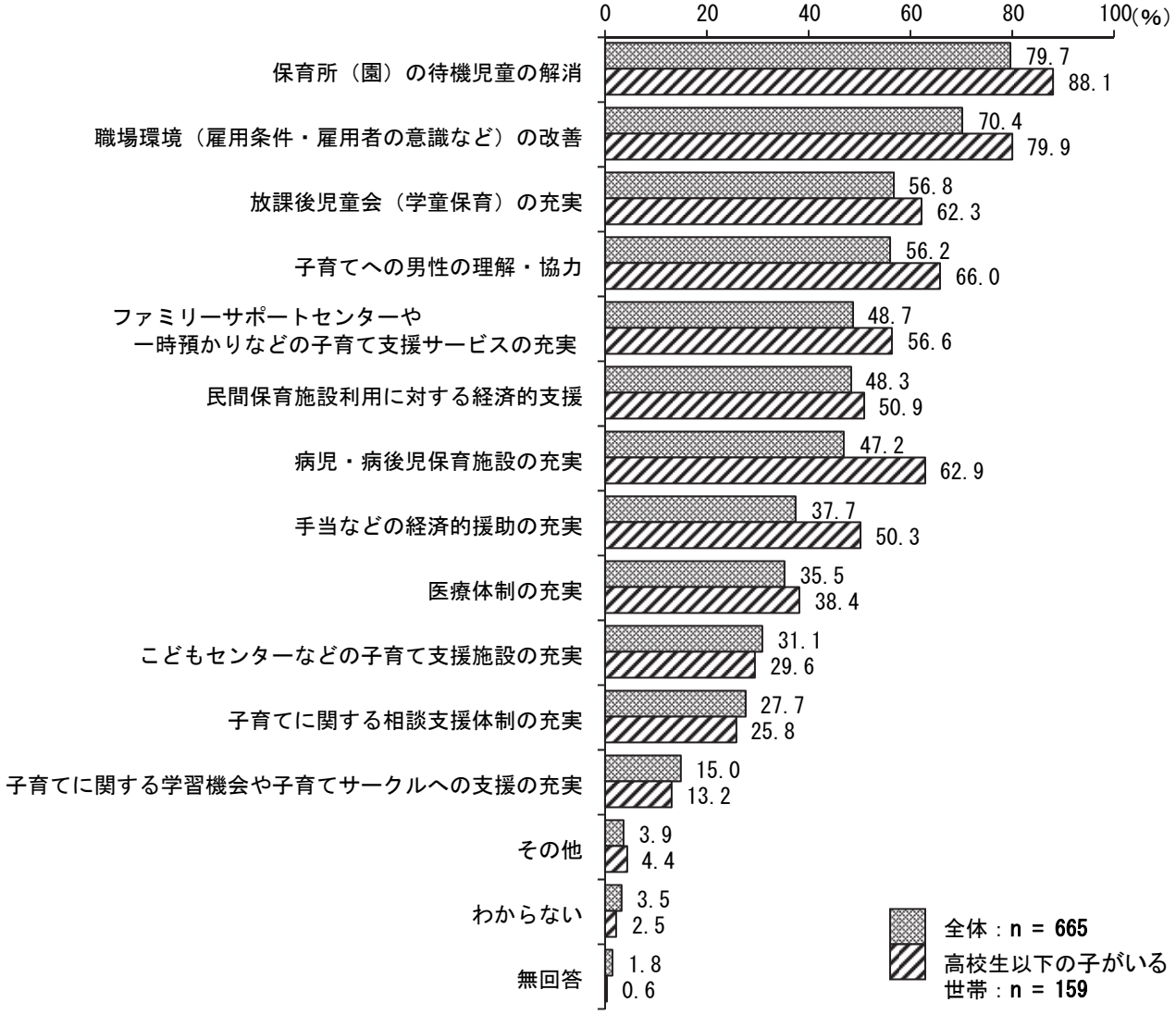
一方、「子育てに関する相談支援体制の充実」は、【男性】が 33.0%と、【女性】（23.1%）より 9.9 ポイント上回っている。

女性が出産後、働き続けるために必要なこと（上位６項目）【性別、性・年代別】



上位６項目について、性・年代別でみると、「子育てへの男性の理解・協力」は【女性の 20 歳代】（82.8%）及び【女性の 30 歳代】（82.2%）が８割以上と高く、【男性の 30 歳代】が 35.5%と、他の区分に比べ、低くなっている。

女性が出産後、働き続けるために必要なこと
【高校生以下の子がいる世帯※と比較】



高校生以下の子がいる世帯と比較すると、「病児・病後児保育施設の充実」は【高校生以下の子がいる世帯】が 62.9%と、【全体】(47.2%) より 15.7 ポイント上回っている。また、「手当などの経済的援助の充実」は【高校生以下の子がいる世帯】が 50.3%と、【全体】(37.7%) より 12.6 ポイント上回っている。

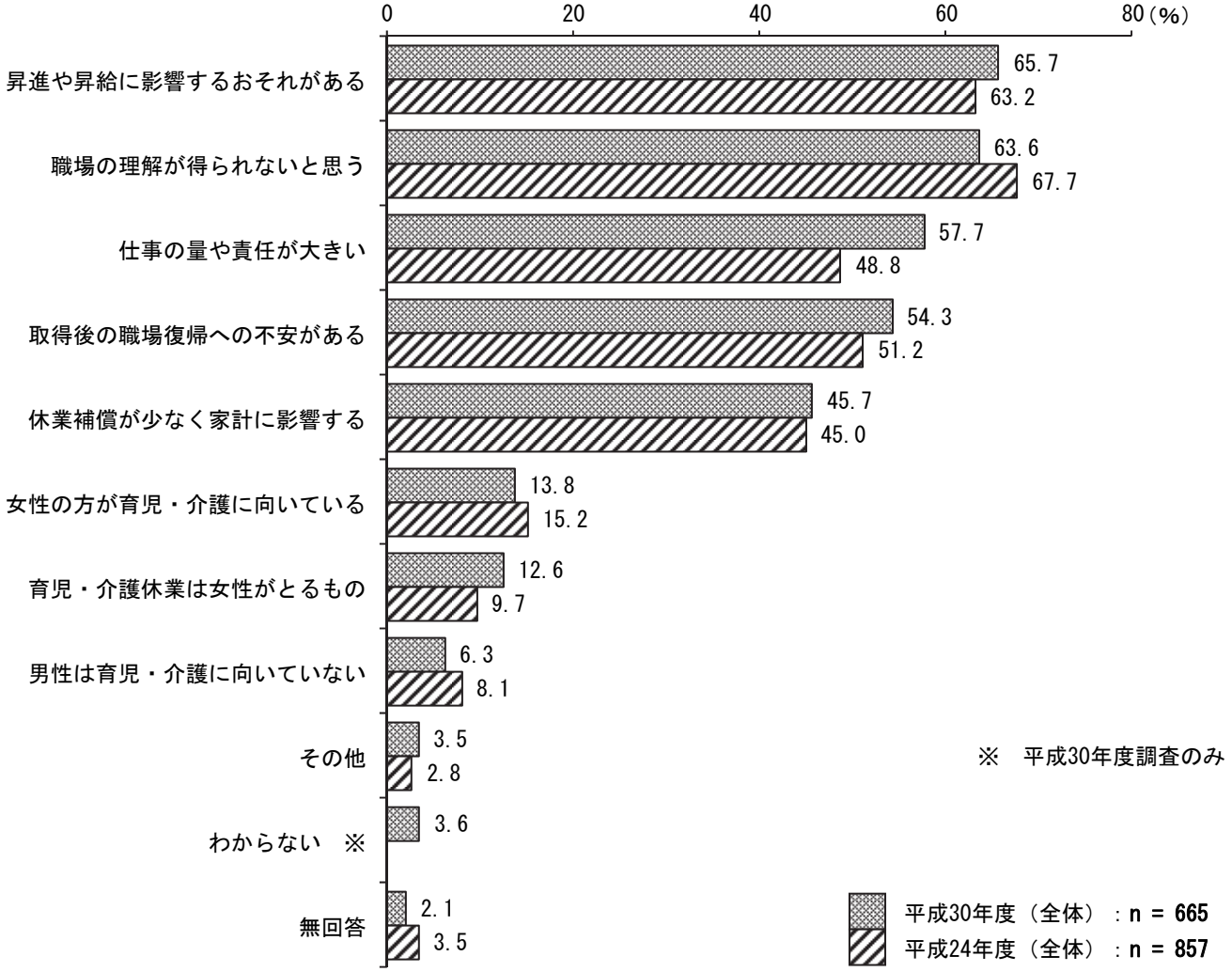
※高校生以下の子がいる世帯：

Ｆ６　子どもの有無で、「１．小学校入学前」、「２．小学生」、「３．中学生」及び「４．高校生」と選んだ方

(2) 育児・介護休業を取る男性が少ない理由

問 11. 育児・介護休業を取る男性が少ない現状にあります。その理由は何だと思いますか。
（あてはまるものすべてに〇）

育児・介護休業を取る男性が少ない理由【平成 24 年度調査との比較】

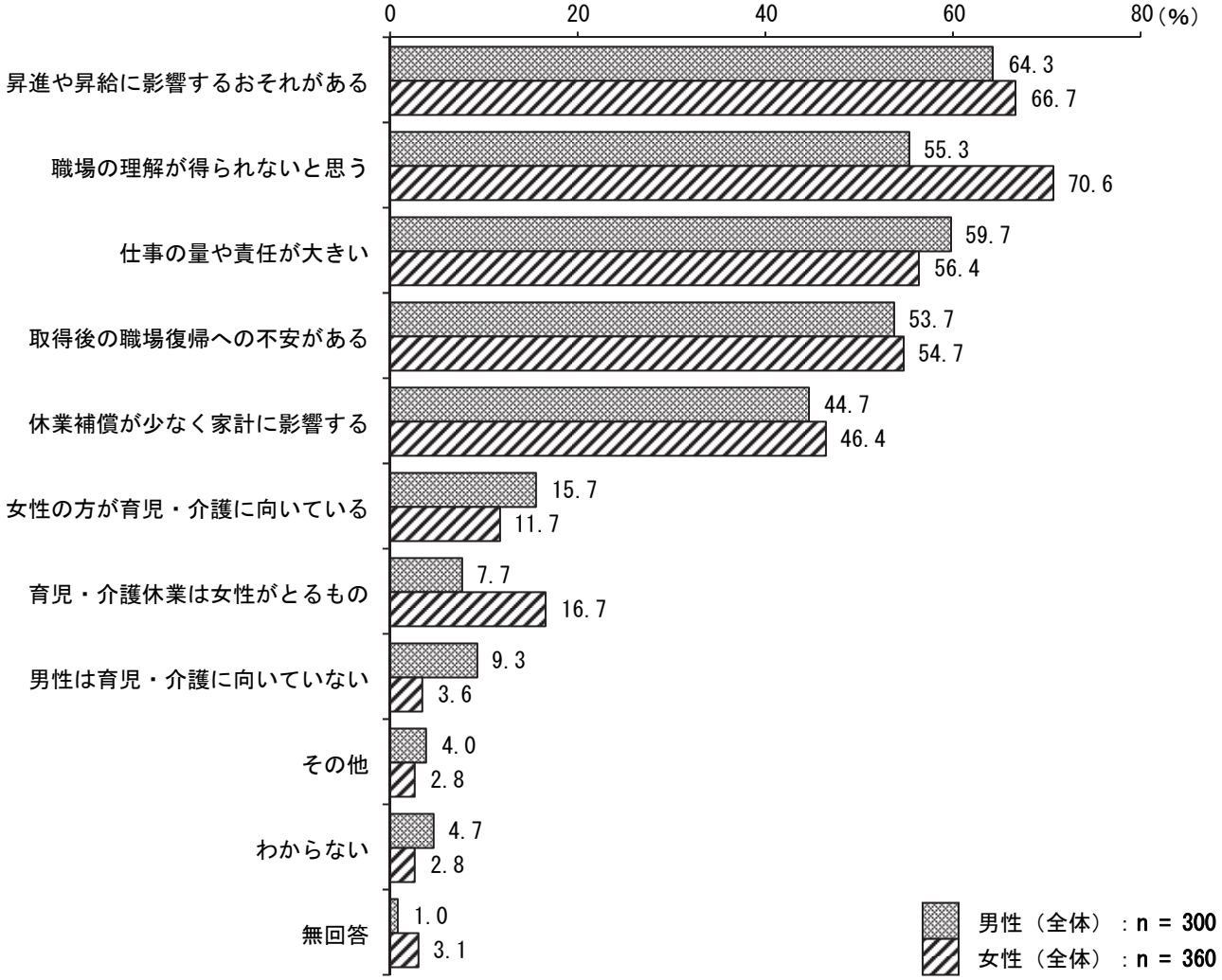


育児・介護休業を取る男性が少ない理由としては、「昇進や昇給に影響するおそれがある」が 65.7%で最も高く、次いで「職場の理解が得られないと思う」が 63.6%、「仕事の量や責任が大きい」が 57.7%、「取得後の職場復帰への不安がある」が 54.3%、「休業補償が少なく家計に影響する」が 45.7%と続いている。

平成 24 年度調査と比較すると、「仕事の量や責任が大きい」が 57.7%と、【平成 24 年度】(48.8%)に比べ、8.9 ポイント高くなっている。

「その他」の記述内容	件数
●日本社会がまだ育児・介護は女性の役割という意識が強い	1 件
●職場の中での取得に対する体制が仕組化されていない。そもそもの職場での人材不足により取得がしづらい。	1 件
●男性がとるもの（とれるもの）と夫が理解していない。へんけんがある	1 件
●男性が育児・介護を女性に任せている	1 件
●親類や地域の理解が得られない	1 件
●自分のやっている仕事が楽しいと感じ、やめたくないから。	1 件
●職場の上司の人間性	1 件
●男性自身の見栄、意識の遅れ	1 件
●取りたいと思う人が少ない	1 件
●男性本人も取る気がない。	1 件
●男性自身の意識が低い、休業を取りたくない	1 件
●環境が整っていない	1 件
●職場や地域、社会、親族からの目。	1 件
●おしなべて女性の忍耐力・包容力には頭が下がります。男性の弱さを感じます	1 件
●前例がなさすぎる	1 件
●職場環境	1 件
●育児と介護は別のもの、一緒に論じられない。	1 件
●長い社会習慣、そう容易に変われない。	1 件
●存在意義を仕事に求め、執着しているから	1 件
●世間	1 件
●特に男性に対する理解がまだ少ないと感じる。女性が職場でもっと責任をはたせば、必然的に男性に余力が出来る。	1 件

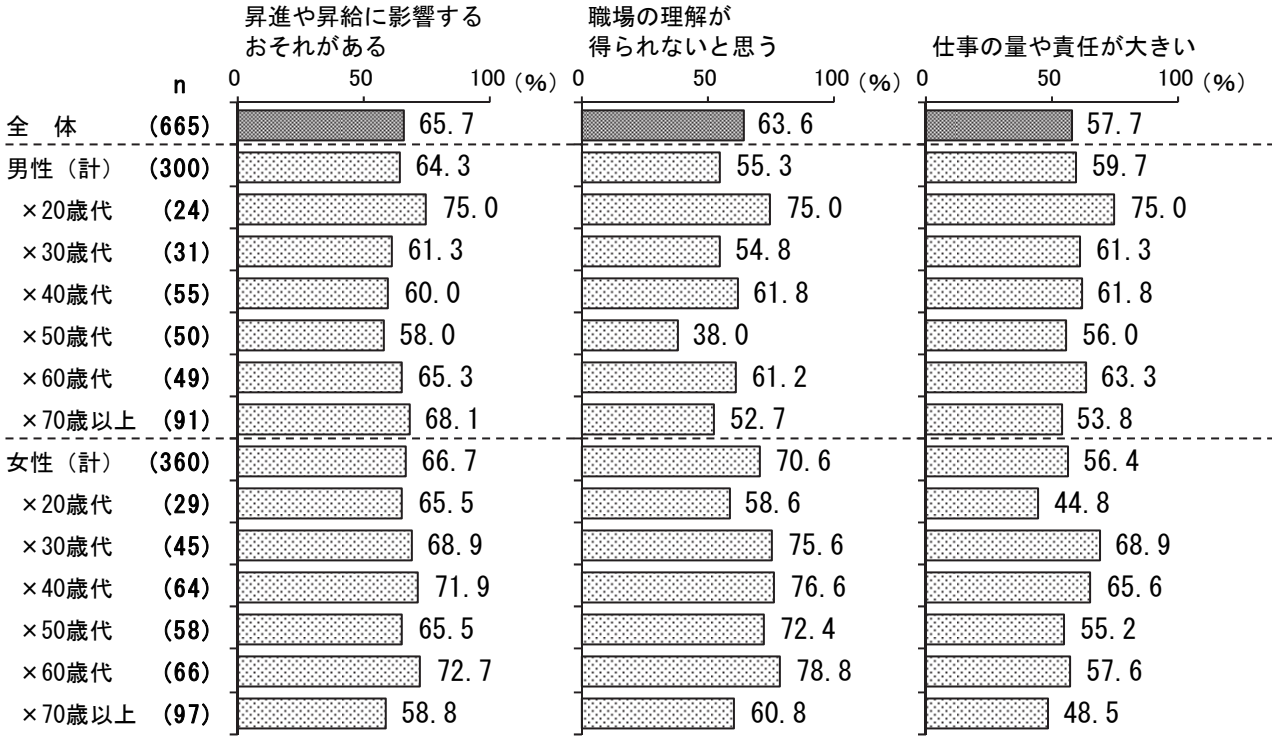
育児・介護休業を取る男性が少ない理由【性別】

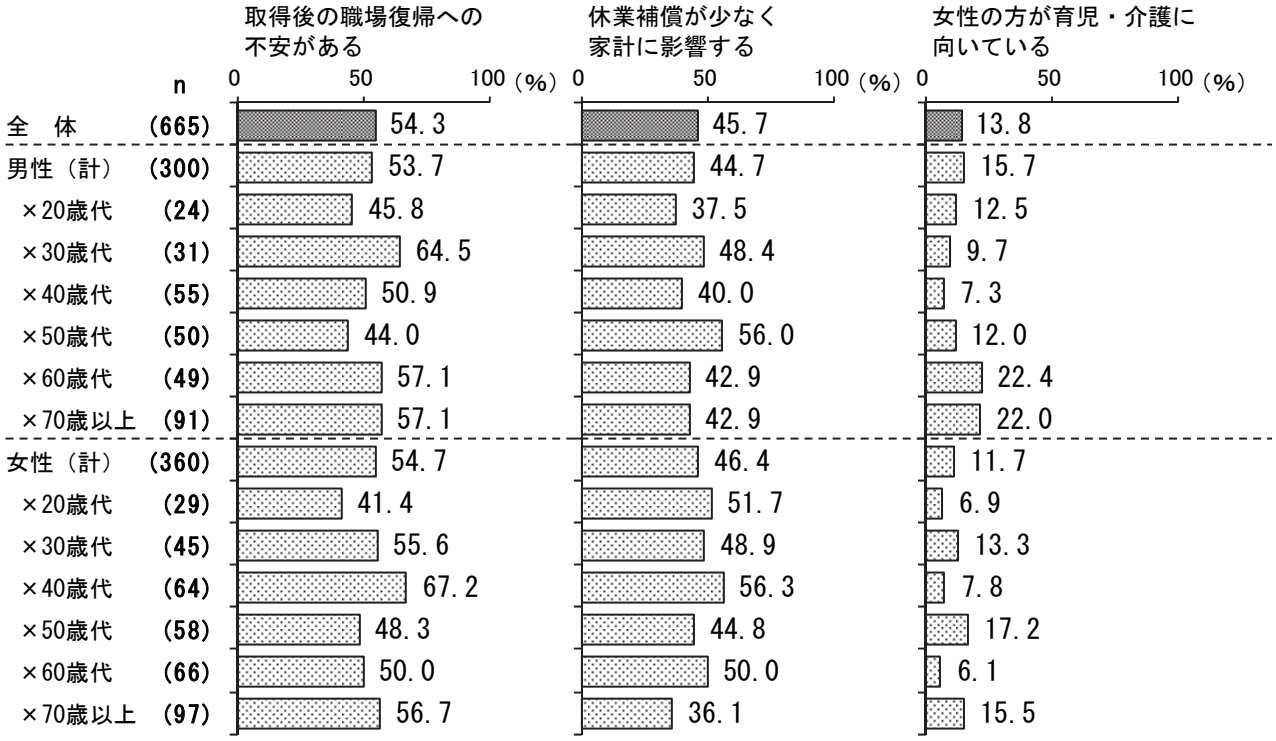


性別でみると、「職場の理解が得られないと思う」は、【女性】が 70.6%と、【男性】(55.3%) より 15.3 ポイント上回っている。また、「育児・介護休業は女性がとるもの」は、【女性】が 16.7%と、【男性】(7.7%) より 9.0 ポイント上回っている。

一方、「男性は育児・介護に向いていない」は、【男性】が 9.3%と、【女性】(3.6%) より 5.7 ポイント上回っている。

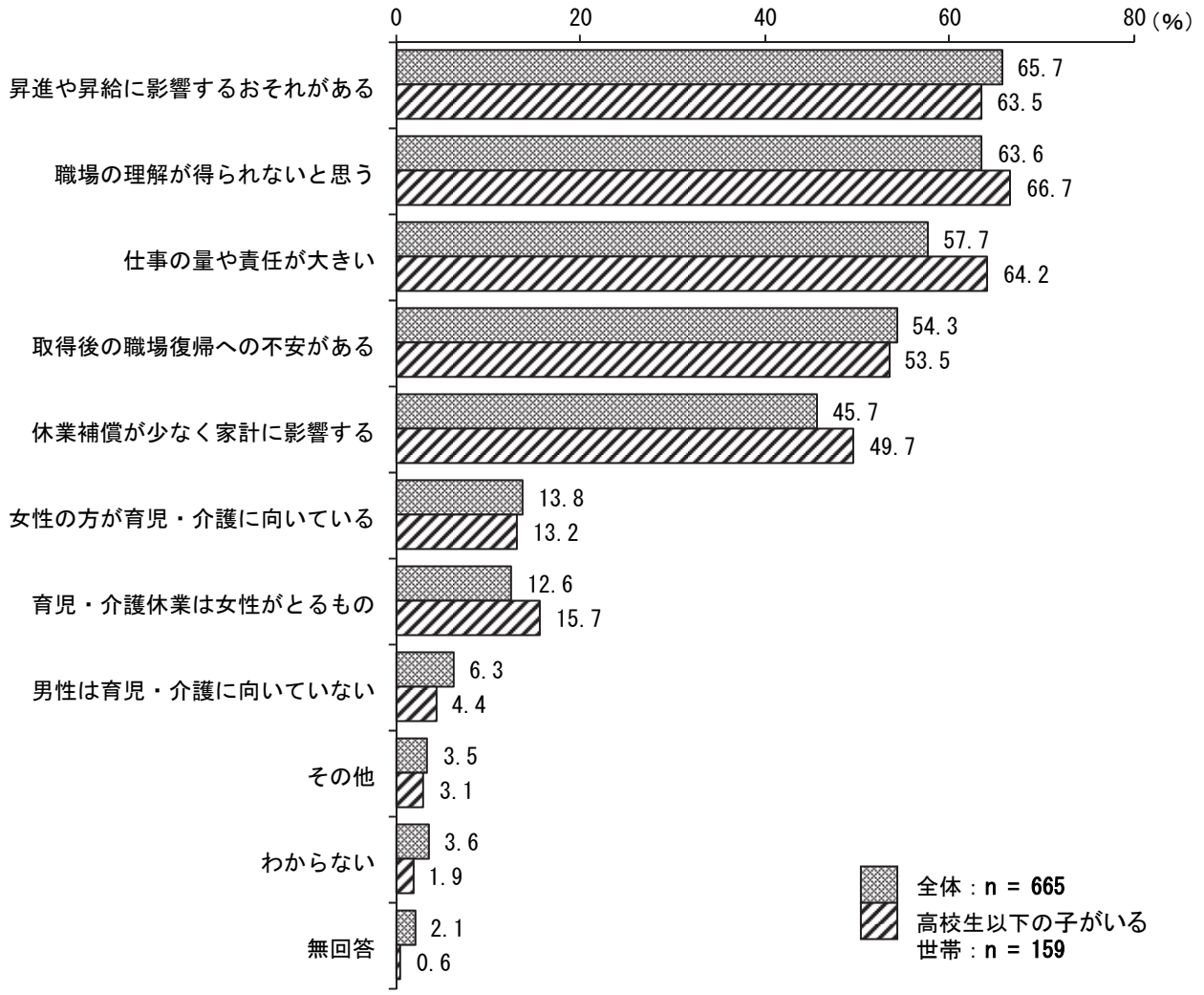
育児・介護休業を取る男性が少ない理由（上位６項目）【性別、性・年代別】





上位６項目について、性・年代別でみると、「仕事の量や責任が大きい」は【男性の 20 歳代】が 75.0%、「職場の理解が得られないと思う」は【女性の 60 歳代】が 78.8%と、他の区分に比べ、高くなっている。

育児・介護休業を取る男性が少ない理由
【高校生以下の子がいる世帯※と比較】



高校生以下の子がいる世帯と比較すると、「仕事の量や責任が大きい」は【高校生以下の子がいる世帯】が 64.2%と、【全体】（57.7%）より 6.5 ポイント上回っている。

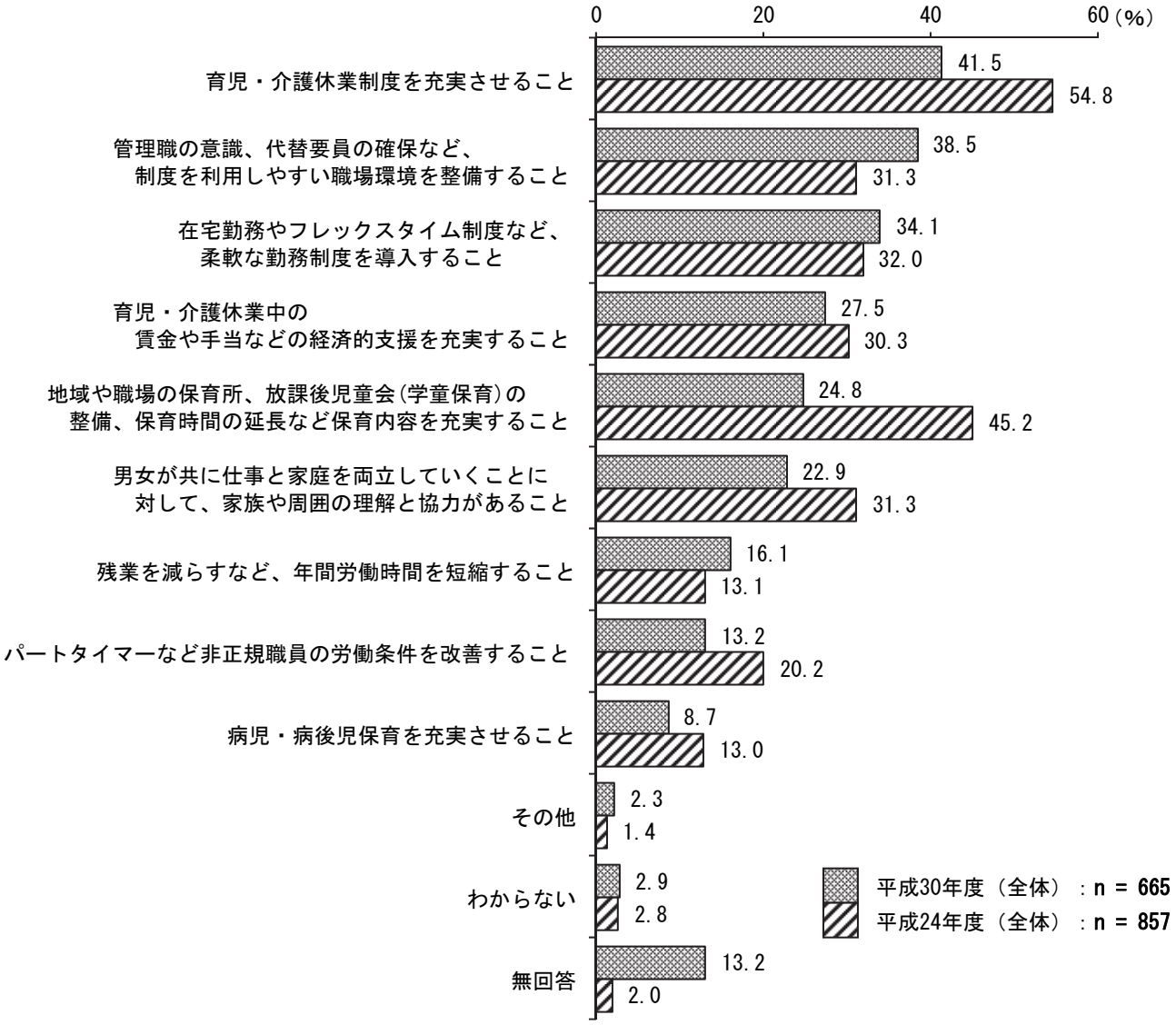
※高校生以下の子がいる世帯：

Ｆ６　子どもの有無で、「１．小学校入学前」、「２．小学生」、「３．中学生」及び「４．高校生」と選んだ方

(3) 男女が共に仕事と家庭を両立するために必要な環境整備

問 12. あなたは、男女が共に仕事と家庭を両立していくためには、どのような環境整備が必要だと思いますか。（３つまでに〇）

男女が共に仕事と家庭を両立するために必要な環境整備【平成 24 年度調査との比較】

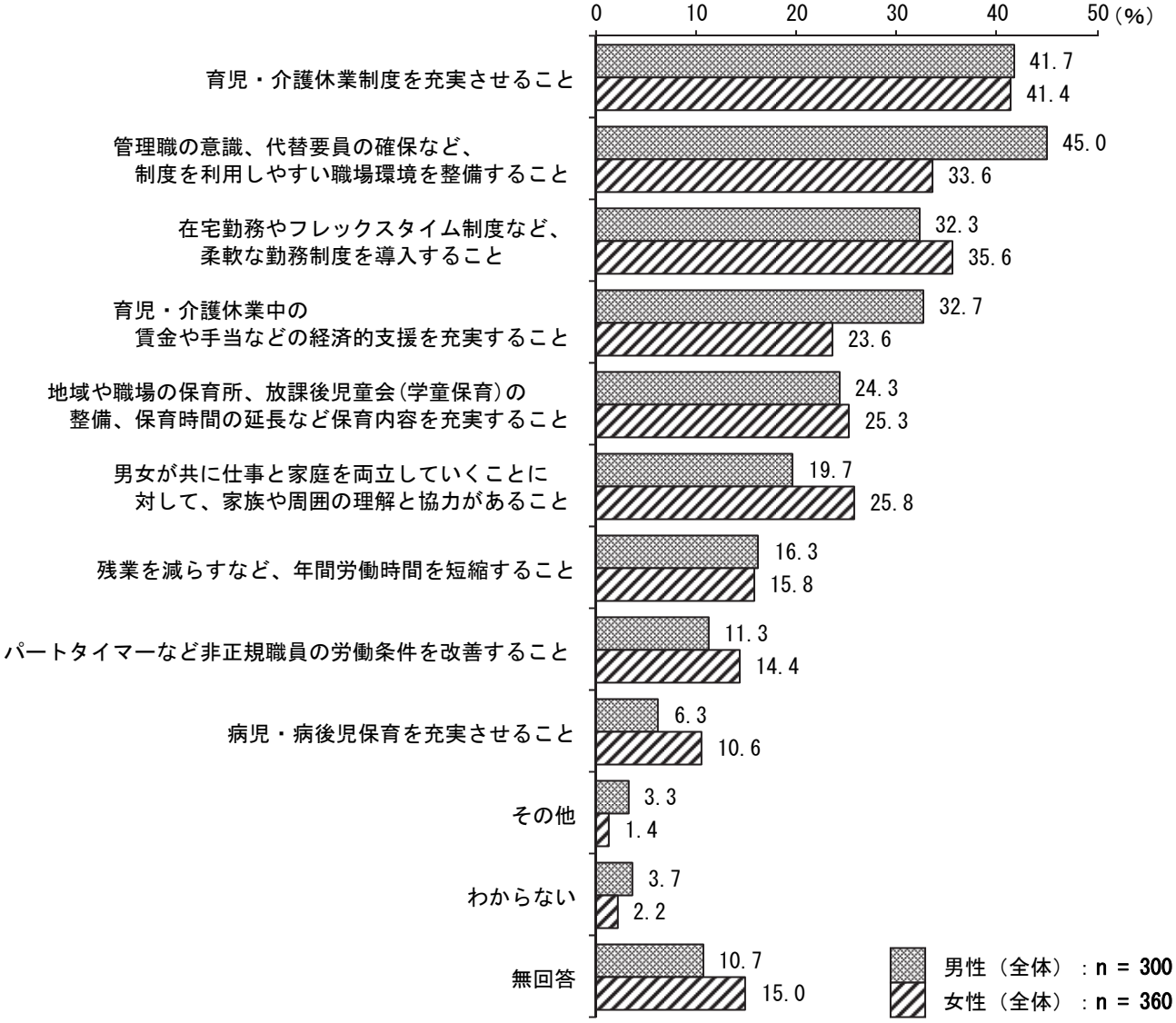


男女が共に仕事と家庭を両立するために必要な環境整備は、「育児・介護休業制度を充実させること」が 41.5%で最も高く、次いで「管理職の意識、代替要員の確保など、制度を利用しやすい職場環境を整備すること」が 38.5%、「在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること」が 34.1%、「育児・介護休業中の賃金や手当などの経済的支援を充実すること」が 27.5%と続いている。

平成 24 年度調査と比較すると、「地域や職場の保育所、放課後児童会(学童保育)の整備、保育時間の延長など保育内容を充実すること」が 24.8%と、【平成 24 年度】(45.2%) に比べ、20.4 ポイント低くなっている。

「その他」の記述内容	件数
●１～８の世の中の、少なくとも自身の周辺環境を理解する力。ちゃんと調べなよ…。	1 件
●１～８	1 件
●給与を上げる。など生活に余裕を	1 件
●女性が両立して働きたいと考えている人が何%いるのでしょうか。女性の意識をかえていくことが必要でそれに応える準備があることが大事だと思う	1 件
●働き方改革関連法案の廃案	1 件
●ステイタスとしての地位を確立すること	1 件
●政府、自治体の取り組み姿勢と政策。	1 件
●何故男女が仕事と家庭を両立していかなくてはならないかがわからない	1 件
●非正規職員の廃止	1 件
●テクノロジー、仕事をしなくても生活できる社会の実現	1 件
●本人の意識改革…会社の制度に甘えない	1 件
●仕事の役割を明確にする。	1 件
●職場の同僚の理解と協力が得られるよう、社会全体で、妊娠・育児・介護に対する情報提供、学習の機会が必要。将来の日本に資するものでもあるし、独身者は将来、自分も同じ立場になる可能性があることも含めて周知して行くことも必要と思います。	1 件
●日本全体として、働く時間を短くする	1 件

男女が共に仕事と家庭を両立するために必要な環境整備【性別】

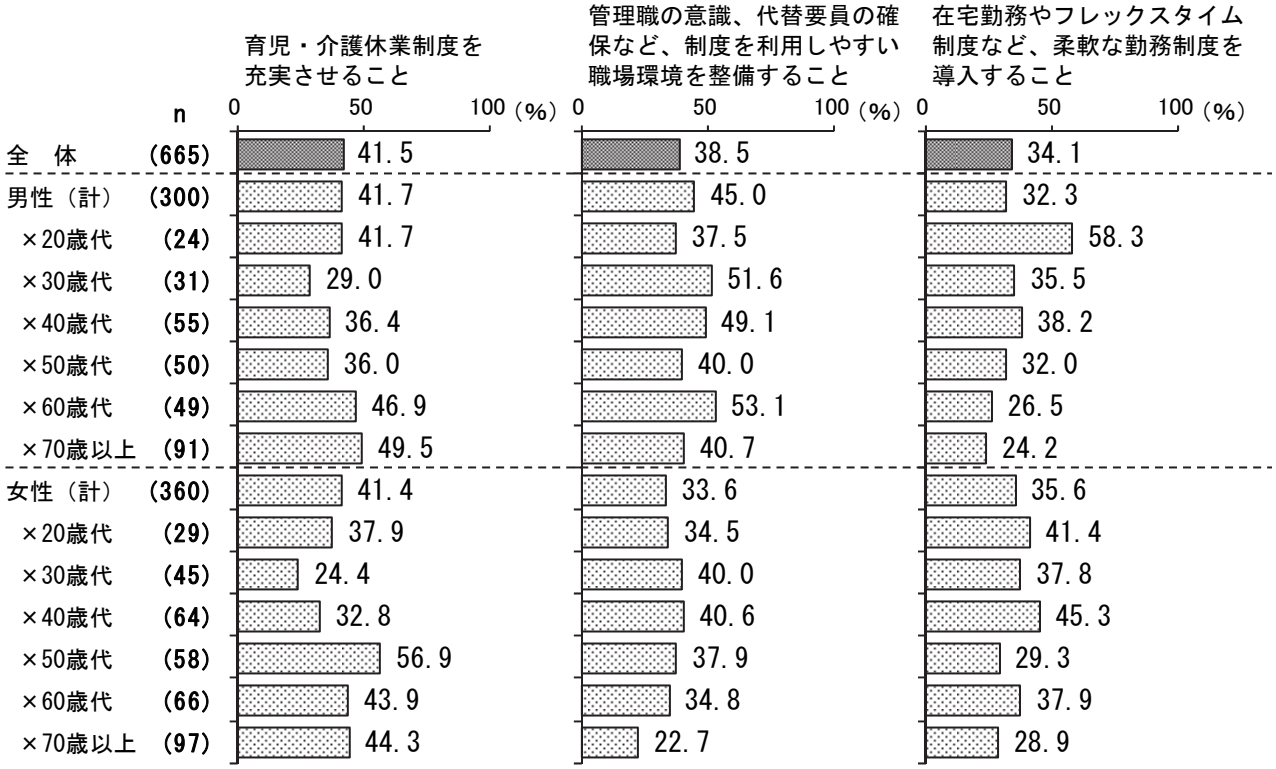


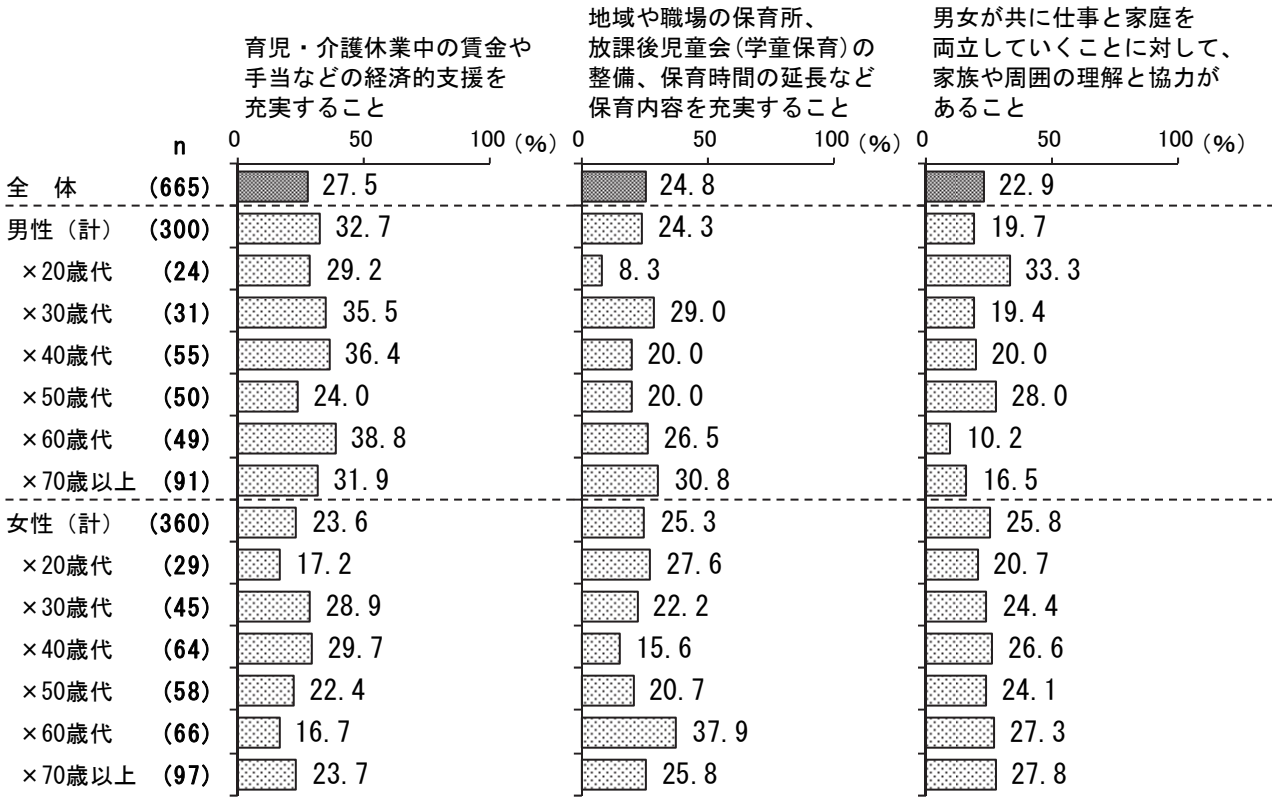
性別でみると、「管理職の意識、代替要員の確保など、制度を利用しやすい職場環境を整備すること」は、【男性】が 45.0%と、【女性】(33.6%) より 11.4 ポイント上回っている。また、「育児・介護休業中の賃金や手当などの経済的支援を充実すること」は、【男性】が 32.7%と、【女性】(23.6%) より 9.1 ポイント上回っている。

一方、「男女が共に仕事と家庭を両立していくことに対して、家族や周囲の理解と協力があること」は、【女性】が 25.8%と、【男性】(19.7%) より 6.1 ポイント上回っている。

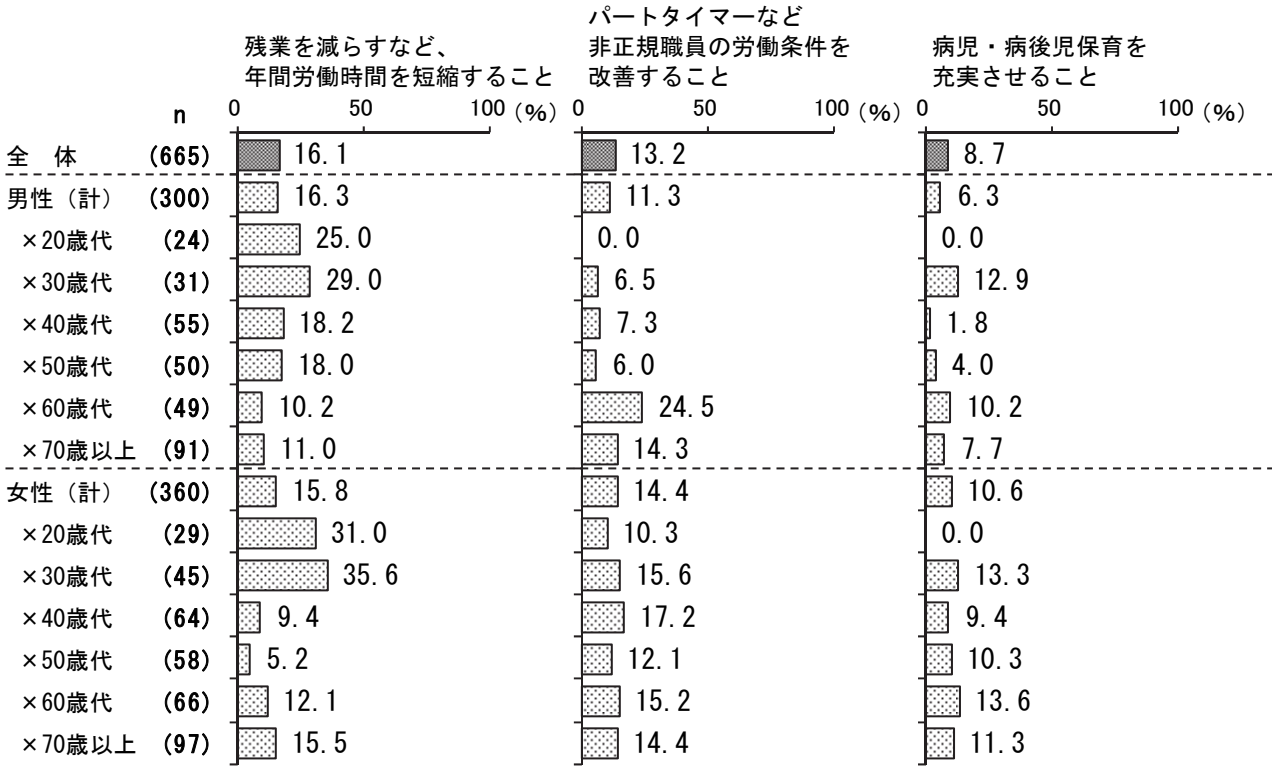
男女が共に仕事と家庭を両立するために必要な環境整備（上位９項目）１～６位

【性別、性・年代別】



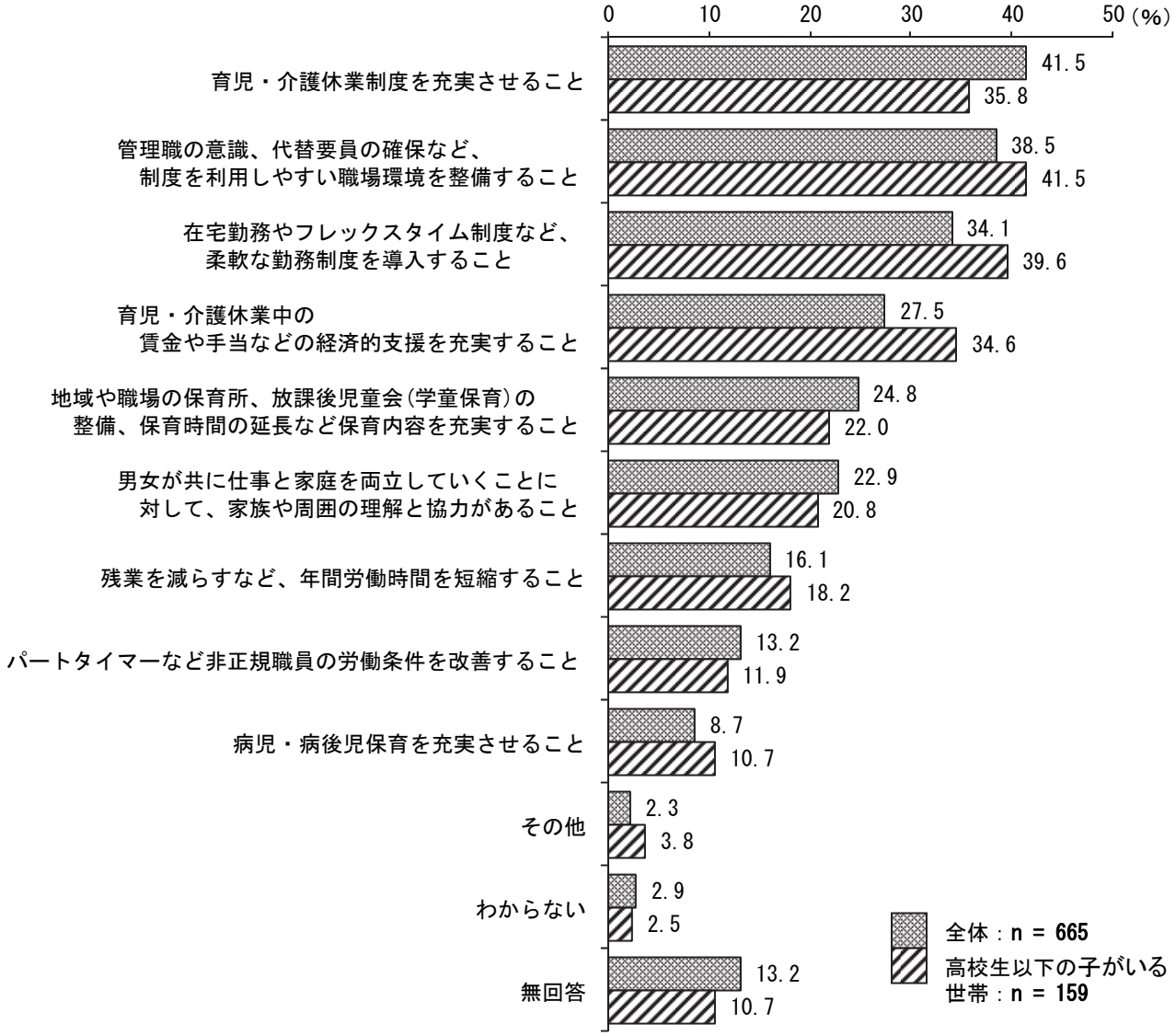


男女が共に仕事と家庭を両立するために必要な環境整備（上位９項目）７～９位
【性別、性・年代別】



上位９項目について、性・年代別でみると、「在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること」は【男性の 20 歳代】が 58.3%、「残業を減らすなど、年間労働時間を短縮すること」は【女性の 30 歳代】が 35.6%、「育児・介護休業制度を充実させること」は【女性の 50 歳代】が 56.9%と、他の区分に比べ、高くなっている。

男女が共に仕事と家庭を両立するために必要な環境整備
【高校生以下の子がいる世帯※と比較】



高校生以下の子がいる世帯と比較すると、「育児・介護休業中の賃金や手当などの経済的支援を充実すること」は【高校生以下の子がいる世帯】が 34.6%と、【全体】(27.5%) より 7.1 ポイント上回っている。

一方、「育児・介護休業制度を充実させること」は【高校生以下の子がいる世帯】が 35.8%と、【全体】(41.5%) より 5.7 ポイント下回っている。

※高校生以下の子がいる世帯：

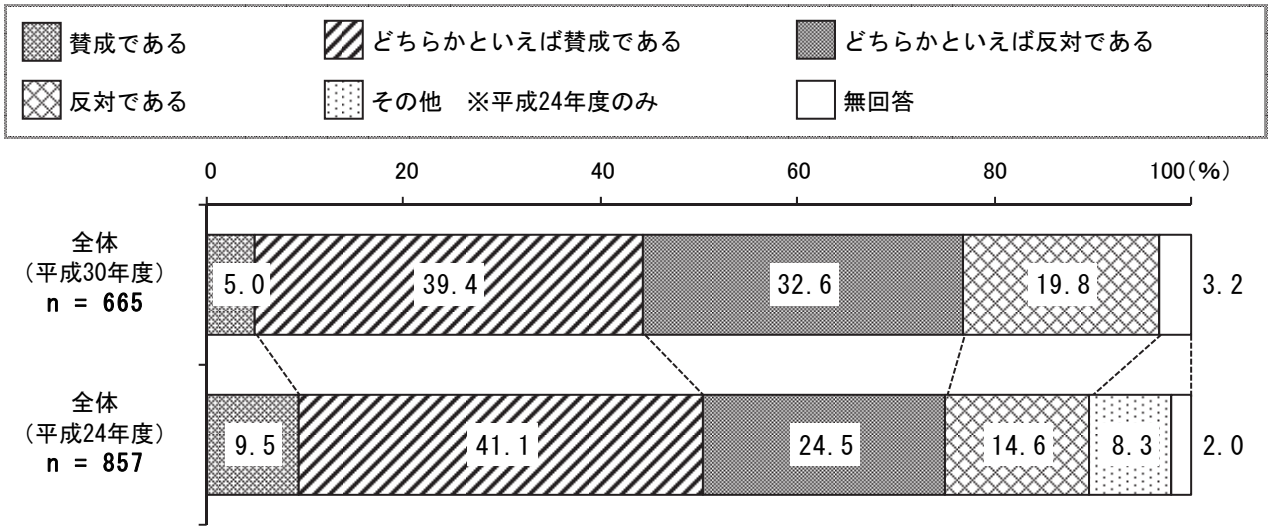
Ｆ６　子どもの有無で、「１．小学校入学前」、「２．小学生」、「３．中学生」及び「４．高校生」と選んだ方

８．社会通念や慣習について

（1）「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方について

問 13.「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方についてどう思いますか。（１つに〇）

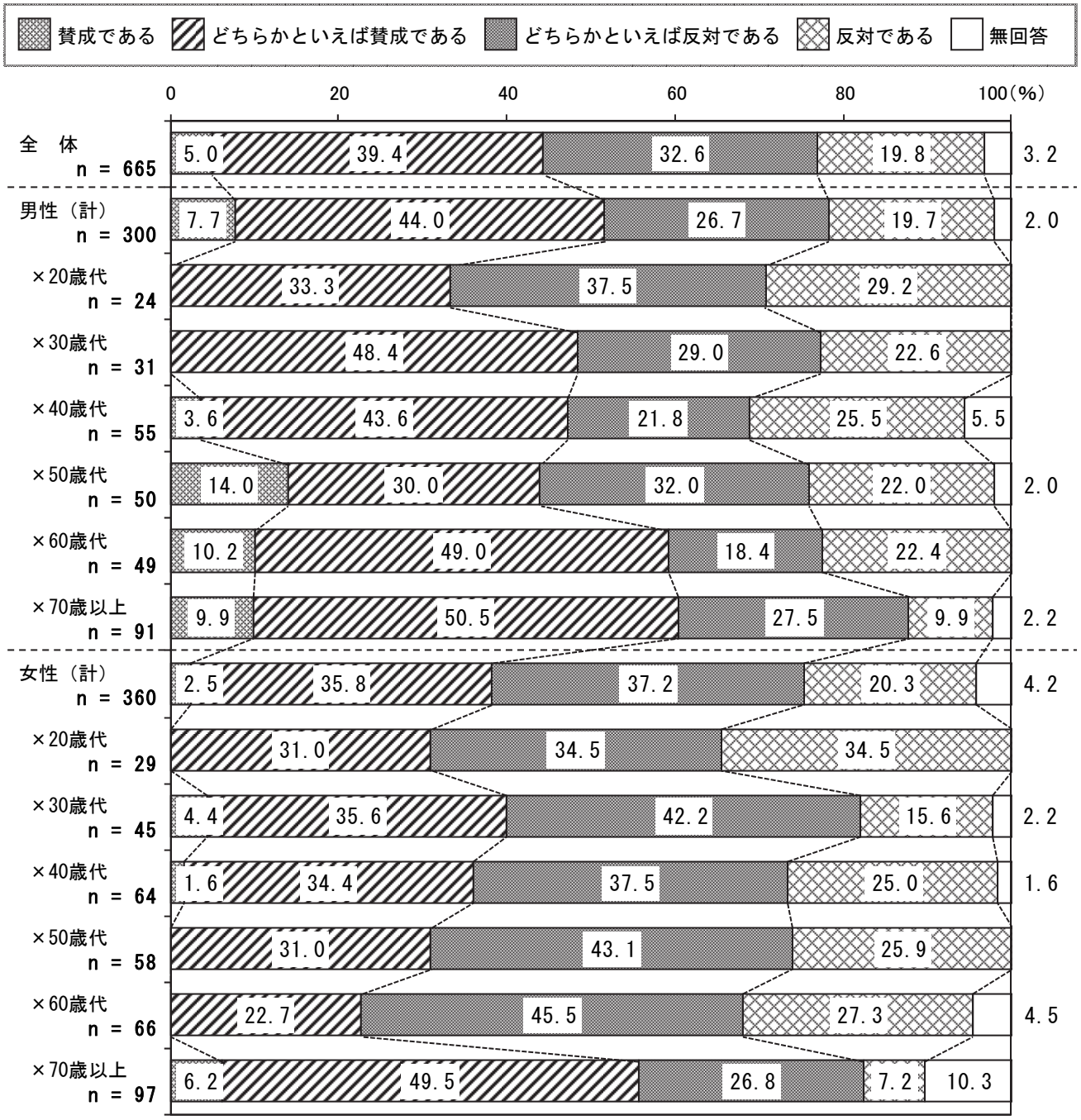
「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方について【平成 24 年度調査との比較】



「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方について、「どちらかといえば賛成である」が 39.4%、「どちらかといえば反対である」が 32.6%となっている。

平成 24 年度調査と比較すると、「どちらかといえば反対である」が 32.6%と、【平成 24 年度】（24.5%）に比べ、8.1 ポイント高くなっている。

「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方について【性別、性・年代別】



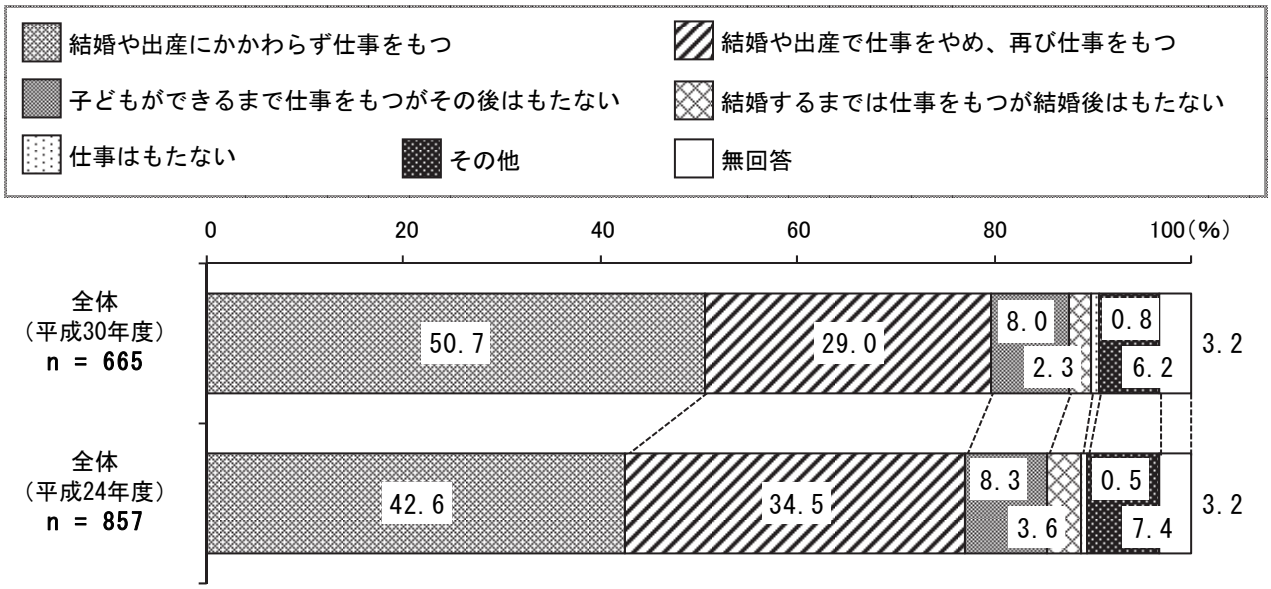
性別でみると、「どちらかといえば反対である」は【女性】が 37.2%と、【男性】(26.7%) より 10.5 ポイント上回っている。

性・年代別でみると、「賛成である」は【男性の 50 歳代】が 14.0%と、他の区分に比べ、高くなっている。一方、「反対である」は【女性の 20 歳代】が 34.5%と、他の区分に比べ、高くなっている。

(2) 女性が働くことについて

問 14. 女性が働くことについて、あなたの考えに最も近いものをお選びください。（１つに○）

女性が働くことについて【平成 24 年度調査との比較】



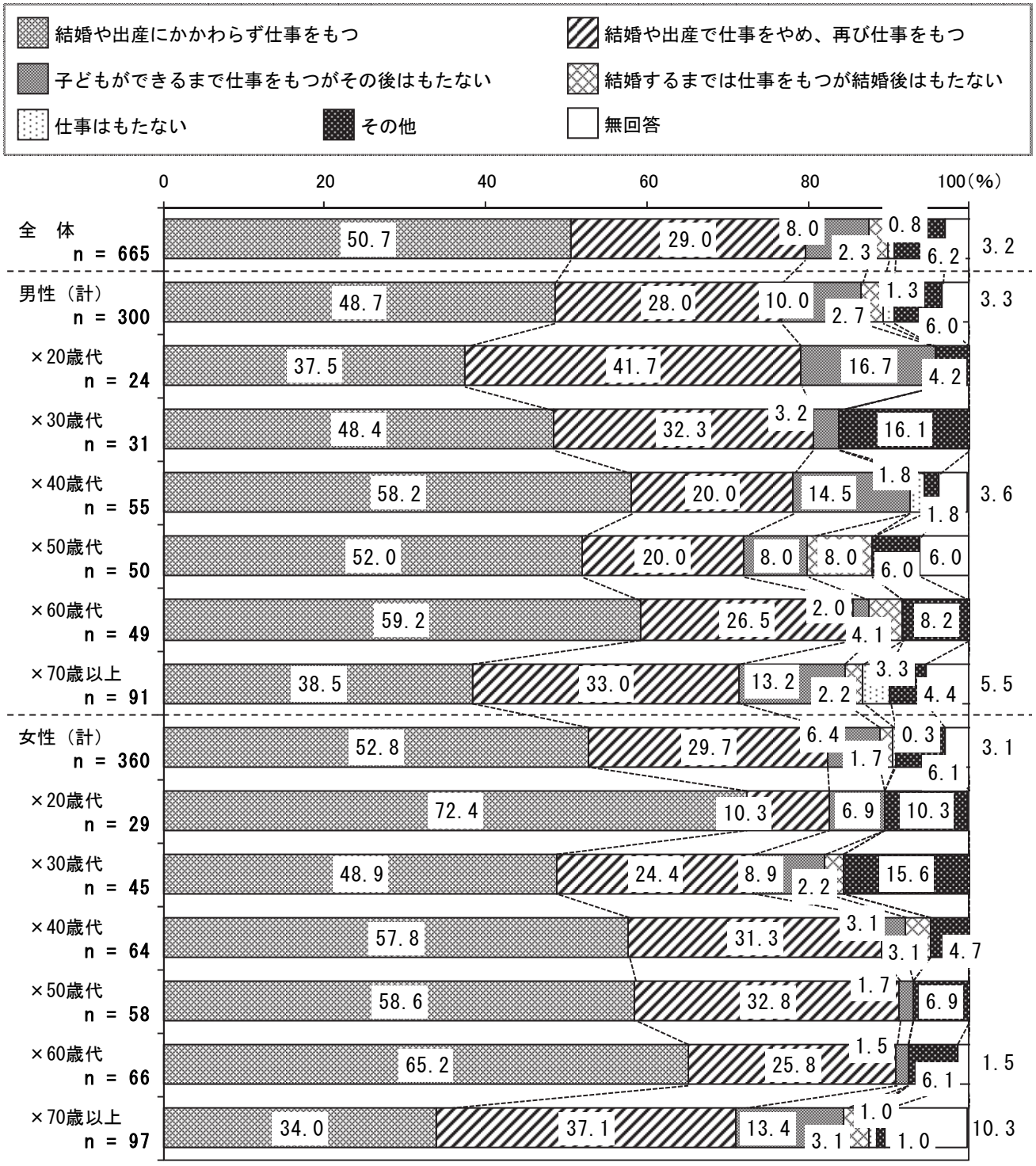
女性が働くことについて、「結婚や出産にかかわらず仕事をもつ」が 50.7%、「結婚や出産で仕事をやめ、再び仕事をもつ」が 29.0%となっている。

平成 24 年度調査と比較すると、「結婚や出産にかかわらず仕事をもつ」が 50.7%と、【平成 24 年度】（42.6%）に比べ、8.1 ポイント高くなっている。

「その他」の記述内容	件数
●個人の自由だと思います。本人が働きたければ働くべき。	1 件
●個人の自由であると考えるため、あてはまるものがない	1 件
●自分にとって働きたいと思えば出産前でも後でも働けば良いと思います。	1 件
●働きたいといういよくのある人は働き、家にいたいという人は家にいればよい。その人の考えでよい	1 件
●仕事をしたければすれば良い、子供といたいならやめればいい	1 件
●本人の判断	1 件
●本人が働きたければ働けばよい。働きたくなければ行かなければいい。	1 件
●それぞれが自由に選択すれば良い。	1 件
●女性がやりたいようにやればよい。その為の調整は、必要だが…。	1 件
●人それぞれ。今は、どれもありだと思う。	1 件
●本人次第	1 件
●個々の女性が決めた事に賛成する	1 件
●女性の意識を尊重する	1 件
●家計が不安でなければ③子供の為に。しかし家計が苦しければ仕事をしないとしかたが無い。年収は関係が無いと思う。社会的に多く思われても実際出費が多くぜいたくをして居なくてもきびしい。市民税８万はつらい！	1 件
●自由	1 件
●考えに近いものがない↑	1 件
●夫婦間の問題	1 件
●家庭を１番に考えたいが、家族の協力がなければ働けないし、収入が心配なら無理をしてでも働かなければならない。夫の経済的、精神的状況によって妻がどうしなければならないのか決めなければならない。（うちの場合）	1 件
●その時による。パートナー、自分で決め、子や親が泣かなければ何でも良い。	1 件
●母性として、子供と一緒にいたいのでは？	1 件
●子供の手がはなれれば、自分の思うように働けばいい	1 件
●女性が働きたいのであればお互いが協力していけば良いだけのこと	1 件
●子どもができ育児から手がはなれるまでは仕事をしない。２の再び仕事をもつという考え方は専門的でいつでも職場復帰が可能で以前の仕事が続けられるごく一部の女性にかぎられた場合にかぎられ社会の現実とそくしていない。結果多くの女性が２の再び仕事を持てたとしても以前の仕事よりも仕事の質を落とす決心が必要に思う。それは人間が生きて行く上で幸せな生き方なのだろうか…大いに疑問？	1 件
●パートナーしだい。選べない。いろいろ価値があるから	1 件
●個々に能力や体力が違うと思うので、仕事をしたい人はすればいいと思う	1 件
●子育て期間中は子育てに専念。時間ができた時点で復職する又は仕事を得る機会を得られるよう体制を変えてゆく	1 件

「その他」の記述内容	件数
●上記３のその後はもたない改めその後はある程度子どもの手が離れ、その時の様子によって仕事をすることもあり	１件
●祖父母と同居、又は近居等で、協力が得られれば①又は②も有り	１件
●家庭内の役割に応じて変わるので決定できない	１件
●その時の状況に応じて、仕事をもったり、もたなかったりでよいと思う。	１件
●小学生にあがったら仕事を続けるのは難しい。	１件
●子どもがある程度手がかからなくなるまでは家で一緒に過ごしたい。その後は、子どもの負担にならないように仕事をもちたい。	１件
●結婚・出産後は負担にならない程度に仕事をする。	１件
●特になにも	１件
●わからない。	１件

女性が働くことについて【性別、性・年代別】



性別でみると、性別による大きな差はみられない。

性・年代別でみると、「結婚や出産にかかわらず仕事をもつ」は【女性の 20 歳代】が 72.4%と、他の区分に比べ、高くなっている。

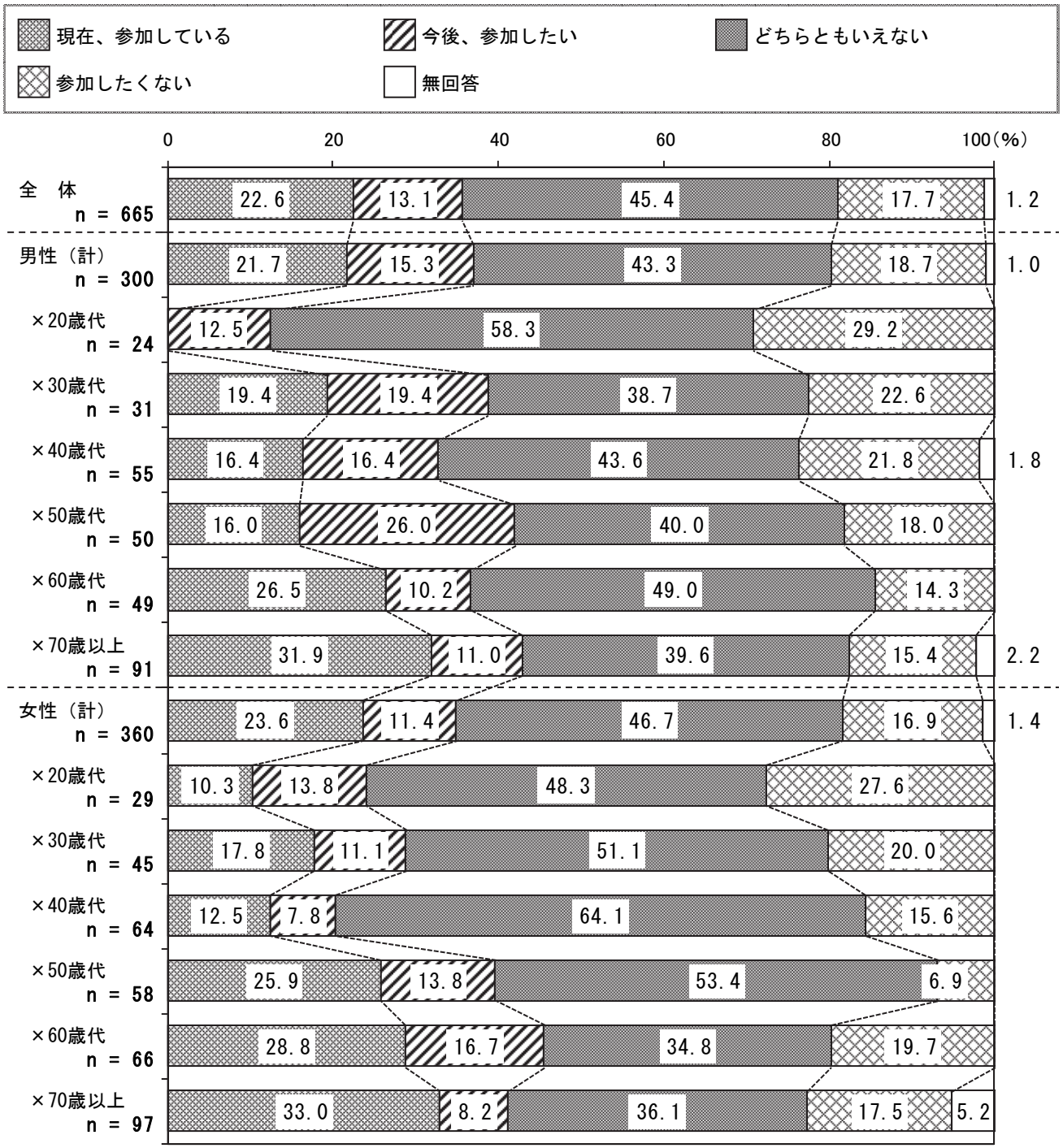
９．地域活動について

（1） 地域活動への参加意向

問 15. 地域活動への参加についてお答えください。（１つに○）

地域活動への参加意向

【性別、性・年代別】



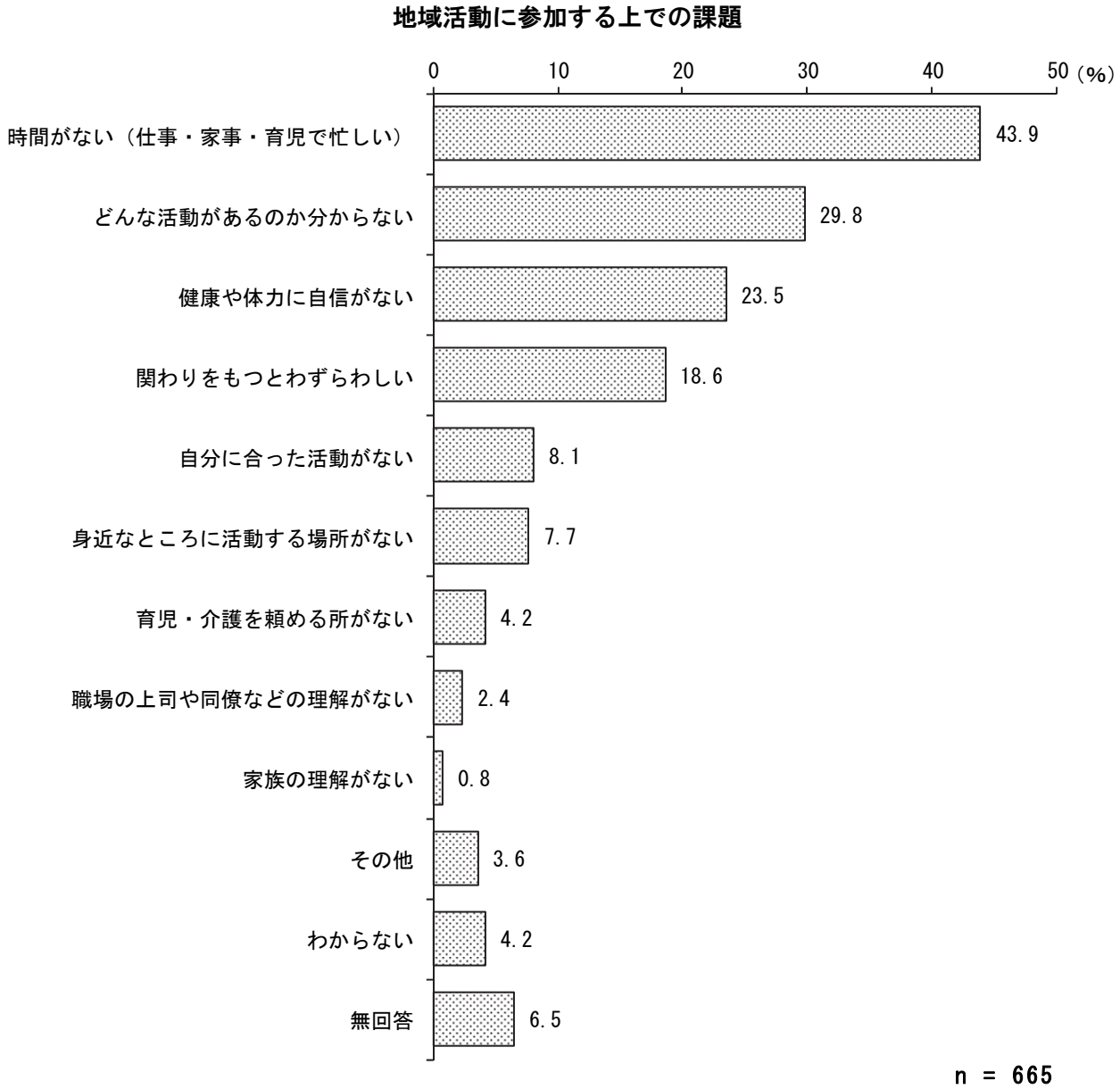
地域活動への参加意向は、「どちらともいえない」が 45.4%、「現在、参加している」が 22.6%となっている。

性別でみると、性別による大きな差はみられない。

性・年代別でみると、「今後、参加したい」は【男性の 50 歳代】が 26.0%と、他の区分に比べ、高くなっている。

(2) 地域活動に参加する上での課題

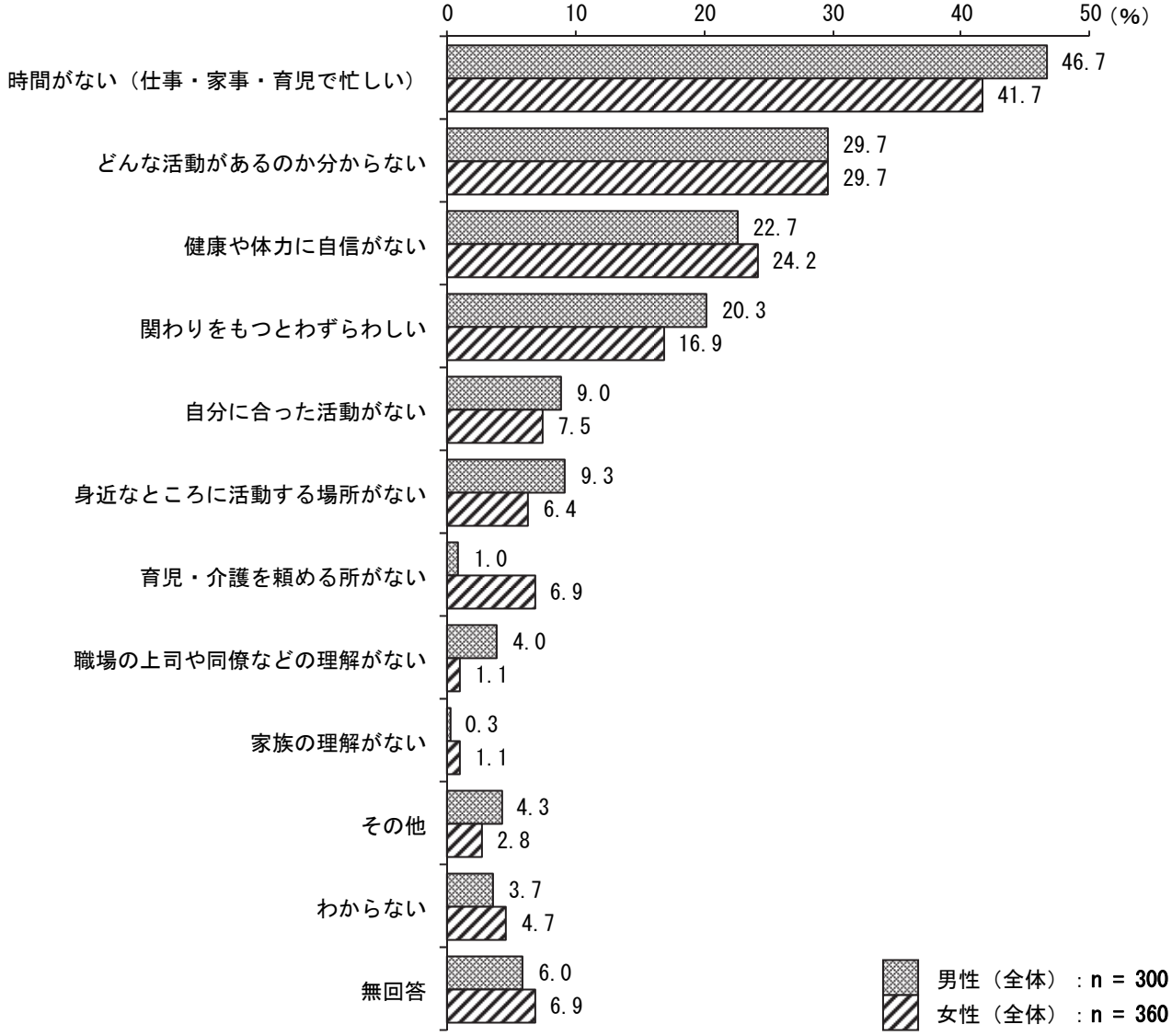
問 16. 地域活動に参加しようとするときに、課題となるのはどのようなことですか。（２つまでに〇）



地域活動に参加する上での課題としては、「時間がない（仕事・家事・育児で忙しい）」が 43.9%で最も高く、次いで「どんな活動があるのか分からない」が 29.8%、「健康や体力に自信がない」が 23.5%、「関わりをもつとわずらわしい」が 18.6%と続いている。

「その他」の記述内容	件数
●Ｄｒストップで出来無い	1 件
●もっか夫婦共々あっちこっちの病院へ通院しているので無理と思う	1 件
●年齢が 89 歳と高齢	1 件
●80 代なので	1 件
●自分に自信がない	1 件
●地域活動の定義が明確ではないためよく分からない	1 件
●必要とは思えない活動も多い	1 件
●非効率な運営	1 件
●構成員の年齢層が高く建設的な意見が出ない	1 件
●年配しかいない	1 件
●同じ年代の人がいない	1 件
●町会役員等その他も	1 件
●自分の出来る範囲で参加しています	1 件
●現在、参加。	1 件
●自分のキャリアに合った職種を事前にエントリーしておく	1 件
●町内活働に参加する	1 件
●苦手である	1 件
●参加されることが迷惑がられる。老人だから。	1 件
●地域そのものの理解	1 件
●地域をこえ市民活動	1 件
●人に会いたくない	1 件
●出来る時に参加したい	1 件
●有害な交流を持ちたくない。	1 件

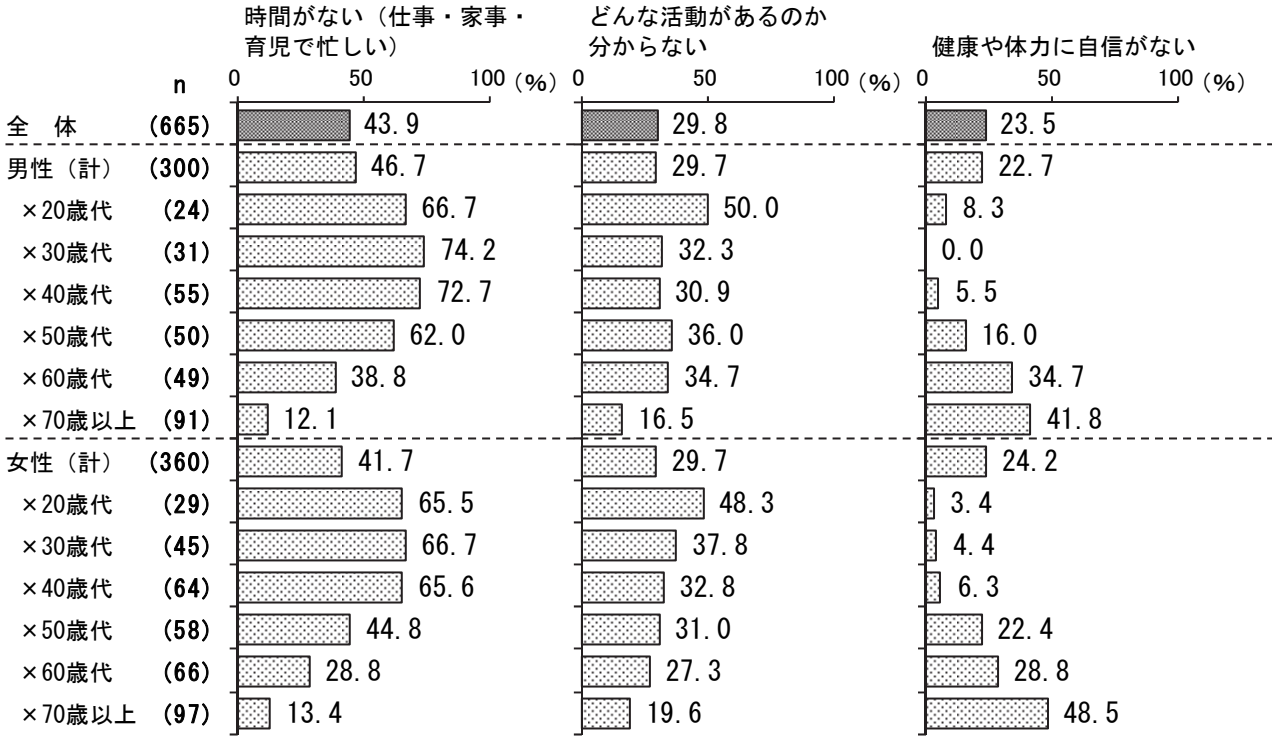
地域活動に参加する上での課題【性別】



性別でみると、「育児・介護を頼める所がない」は、【女性】が 6.9%と、【男性】(1.0%) より 5.9 ポイント上回っている。

一方、「時間がない（仕事・家事・育児で忙しい)」は、【男性】が 46.7%と、【女性】(41.7%) より 5.0 ポイント上回っている。

地域活動に参加する上での課題（上位６項目）【性別、性・年代別】



上位６項目について、性・年代別でみると、「時間がない（仕事・家事・育児で忙しい）」は男性の【20 歳代～50 歳代】、女性の【20 歳代～40 歳代】が６割以上と、他の区分に比べ、高くなっている。

「どんな活動があるのか分からない」は、男性・女性ともに【20 歳代】が、他の区分に比べ、高くなっている。

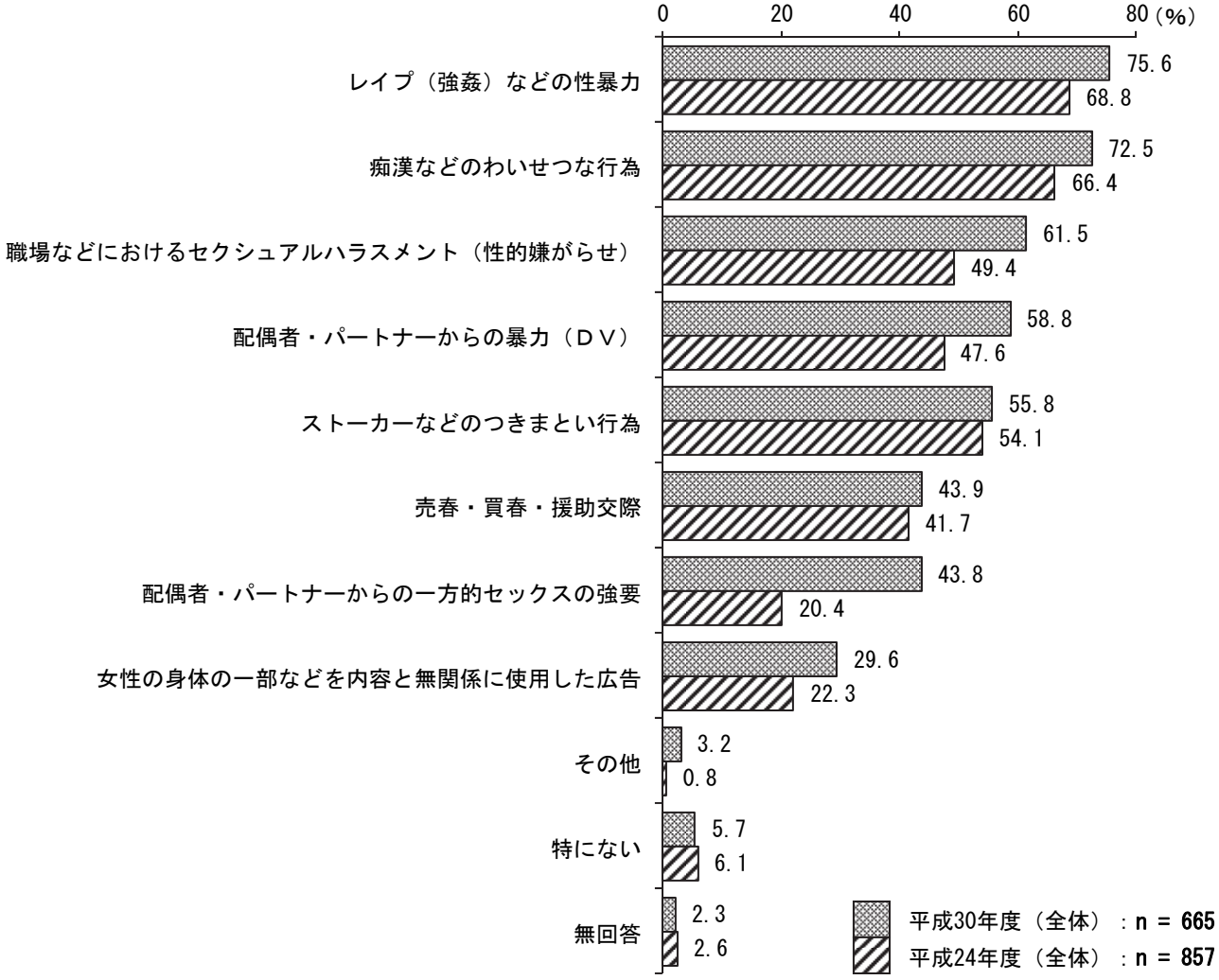
「健康や体力に自信がない」は、男性・女性ともに【70 歳以上】が４割以上と、他の区分に比べ、高くなっている。

10. 人権侵害について

（1） 女性の人権が侵害されていると感じること

問 17. あなたは次のうち女性の人権が侵害されていると感じるのは、どのようなことですか。
（あてはまるものすべてに○）

女性の人権が侵害されていると感じること【平成 24 年度調査との比較】

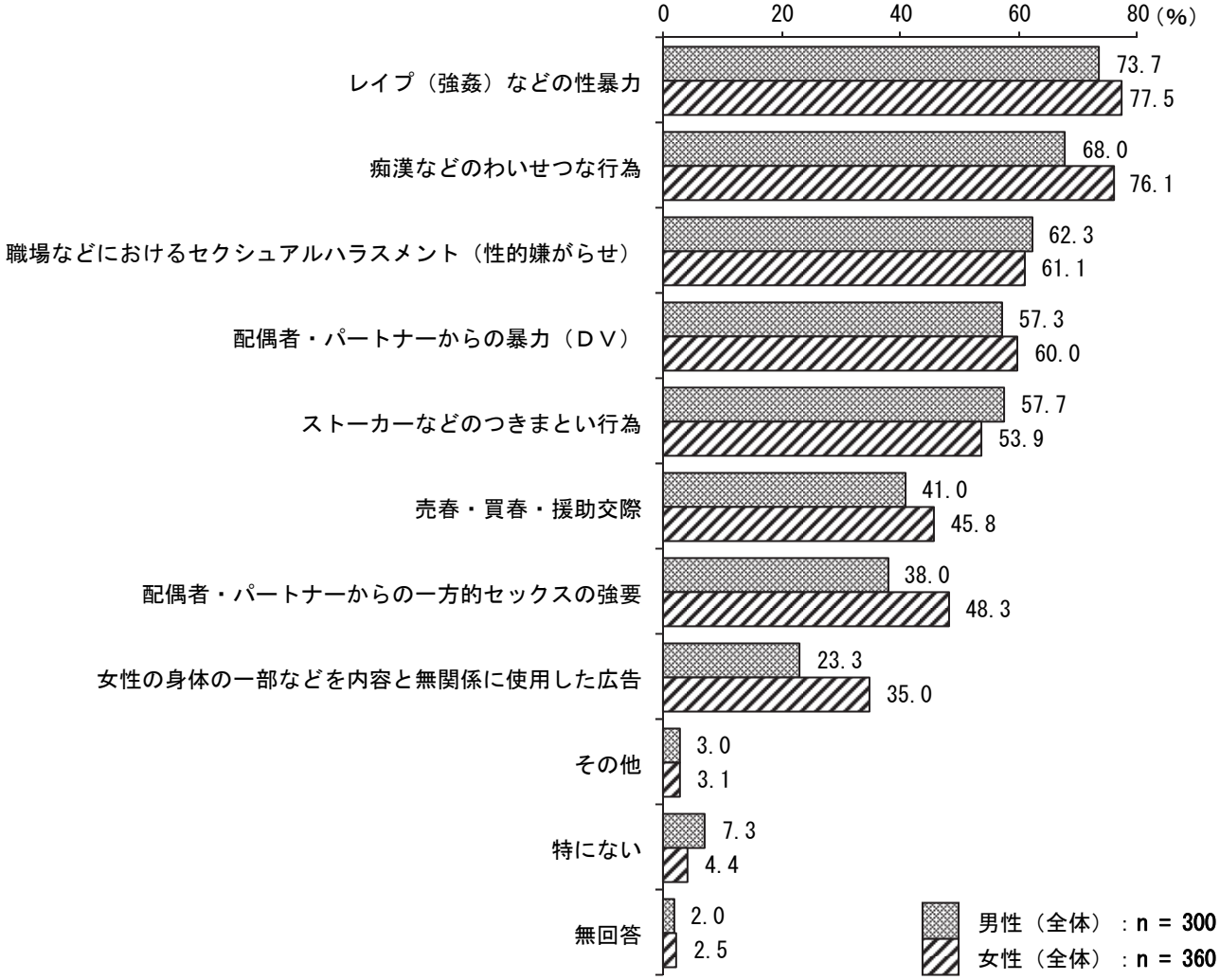


女性の人権が侵害されていると感じることは、「レイプ（強姦）などの性暴力」が 75.6%で最も高く、次いで「痴漢などのわいせつな行為」が 72.5%、「職場などにおけるセクシュアルハラスメント（性的嫌がらせ)」が 61.5%、「配偶者・パートナーからの暴力（ＤＶ)」が 58.8%、「ストーカーなどのつきまとい行為」が 55.8%と続いている。

平成 24 年度調査と比較すると、「配偶者・パートナーからの一方的セックスの強要」が 43.8%と、【平成 24 年度】(20.4%）に比べ、23.4 ポイント高くなっている。

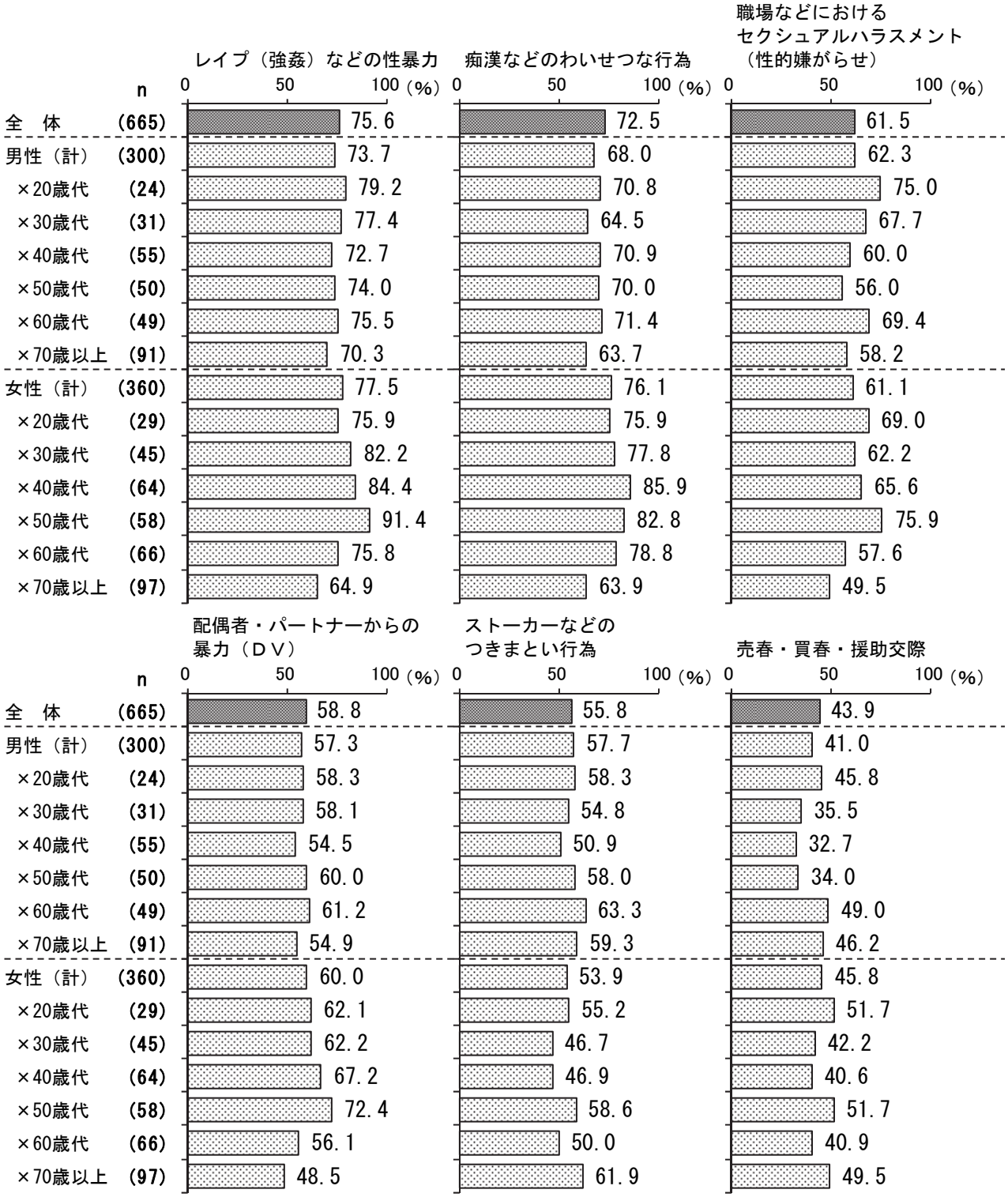
「その他」の記述内容	件数
●質問の「女性の人権」と言う問がおかしいのでは	1件
●設問の選択にそもそも問題意識が欠けている	1件
●こういった質問があること	1件
●女性を理由にした昇進速度の違い。女性を理由にした暗黙の差別	1件
●女性自身がＳＮＳなどで自らの人権を侵害するようなことも	1件
●男性優先となる慣習や制度や意識→名簿、言葉（たとえば女医、女優など）とか	1件
●個々の一部の事象を以て本件を判断するのは個人的には難しいと感じる	1件
●男女問わずすべて	1件
●法律に反する行為	1件
●スカートが　いので男の人が気がくるうと思う	1件
●男性も痴漢やストーカー等にあっている現実がありますので、この質問内容は女性だけ人権侵害されているとするのは、男性の人権侵害にもなりそうです。女性が被害にあうニュースが多い為、女性の人権侵害がそこなわれてるように思いがちですが、報道が偏っているとも思いますが、公的機関がステレオタイプのような質問は控えた方がよいとい思います。	1件
●パートナーからの一方的セックスの強要と同じくらい一方的セックスの拒否も人権侵害なのでは？と思います	1件
●全部女性に限った話ではないので「女性の」人権が～にあてはまらない。	1件
●６、８などは社会的に女性の人権無視の社会思想であるし共同参画というなら７や８などが平然と横行している社会で共同参画など茶番。女性が被害を受ける事が後を絶たないのは当りまえ。	1件
●女性は守らなければいけないと一方的に思い込むこと	1件
●女性だから～、と決めつける言動、職場などで。気遣いのつもりでも個人を見て判断して欲しいと思う。	1件
●「女」なんて…「女なんだから」…の考え方による発言ｅｔｃ．（小さな子でも言う世の中）	1件
●政治家の常識はずれな発言。	1件
●昨今は、マスコミ中心に過大に報道されているように感じています。	1件
●子どもを産まないと生産性がないという社会の風潮	1件

女性の人権が侵害されていると感じること【性別】

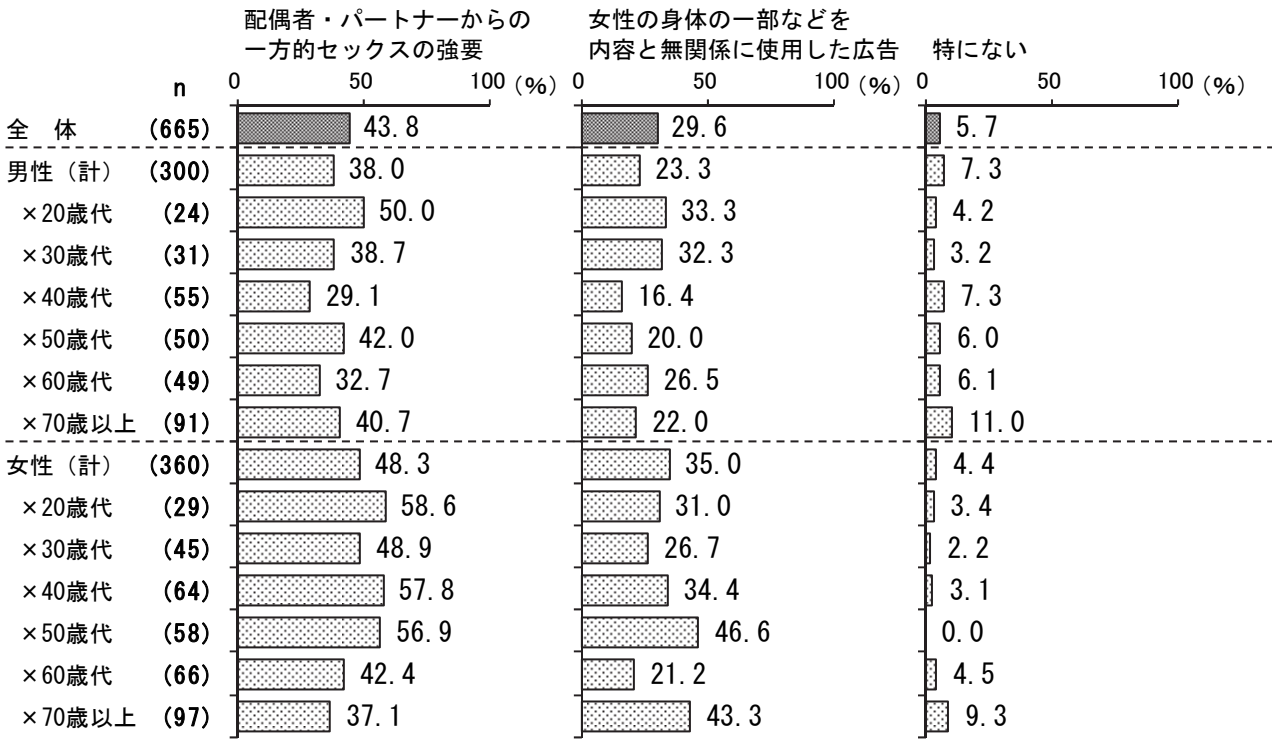


性別でみると、「女性の身体の一部などを内容と無関係に使用した広告」は、【女性】が 35.0%と、【男性】(23.3%) より 11.7 ポイント上回っている。また、「配偶者・パートナーからの一方的セックスの強要」は、【女性】が 48.3%と、【男性】(38.0%) より 10.3 ポイント上回っている。

女性の人権が侵害されていると感じること（上位８項目＋「特にない」）１～６位
【性別、性・年代別】



女性の人権が侵害されていると感じること（上位８項目＋「特にない」）７～８位＋「特にない」
【性別、性・年代別】



上位８項目＋「特にない」について、性・年代別でみると、【女性の 50 歳代】は「女性の身体の一部などを内容と無関係に使用した広告」(46.6%)、「レイプ（強姦）などの性暴力」(91.4%）及び「職場などにおけるセクシュアルハラスメント（性的嫌がらせ)」(75.9%）で他の区分に比べ、高くなっている。

「配偶者・パートナーからの一方的セックスの強要」は【女性の 20 歳代】が 58.6%と、他の区分に比べ、高くなっている。

(2) ＤＶの被害経験

問 18. あなたは、これまでにあなたの配偶者やパートナー（別居、離死別含む）または交際相手から、次のようなことをされたことがありますか。（それぞれ１つに○）

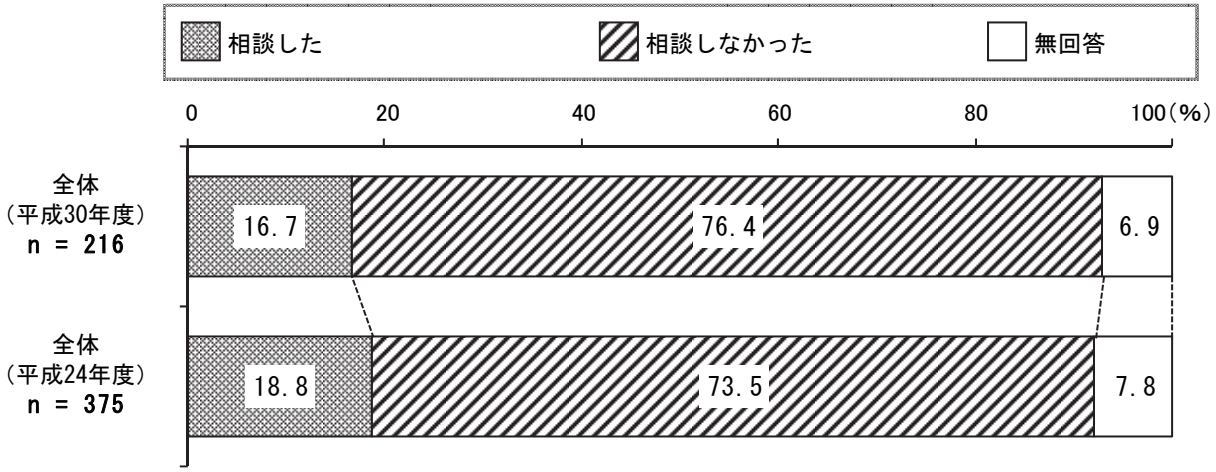
ＤＶの被害経験

ＤＶの被害経験は、「何度もあった」は【(エ) 暴言を吐くなど、精神的暴力をふるう】が 6.8%で最も高くなっている。「１、２度あった」を合わせた『あった』は【(エ) 暴言を吐くなど、精神的暴力をふるう】が 21.4%で最も高く、次いで【(ウ) 大声でどなりつける、物を投げる】が 17.9%、【(カ) 何を言っても無視する】が 14.6%となっている。

(3) ＤＶ被害の相談の有無

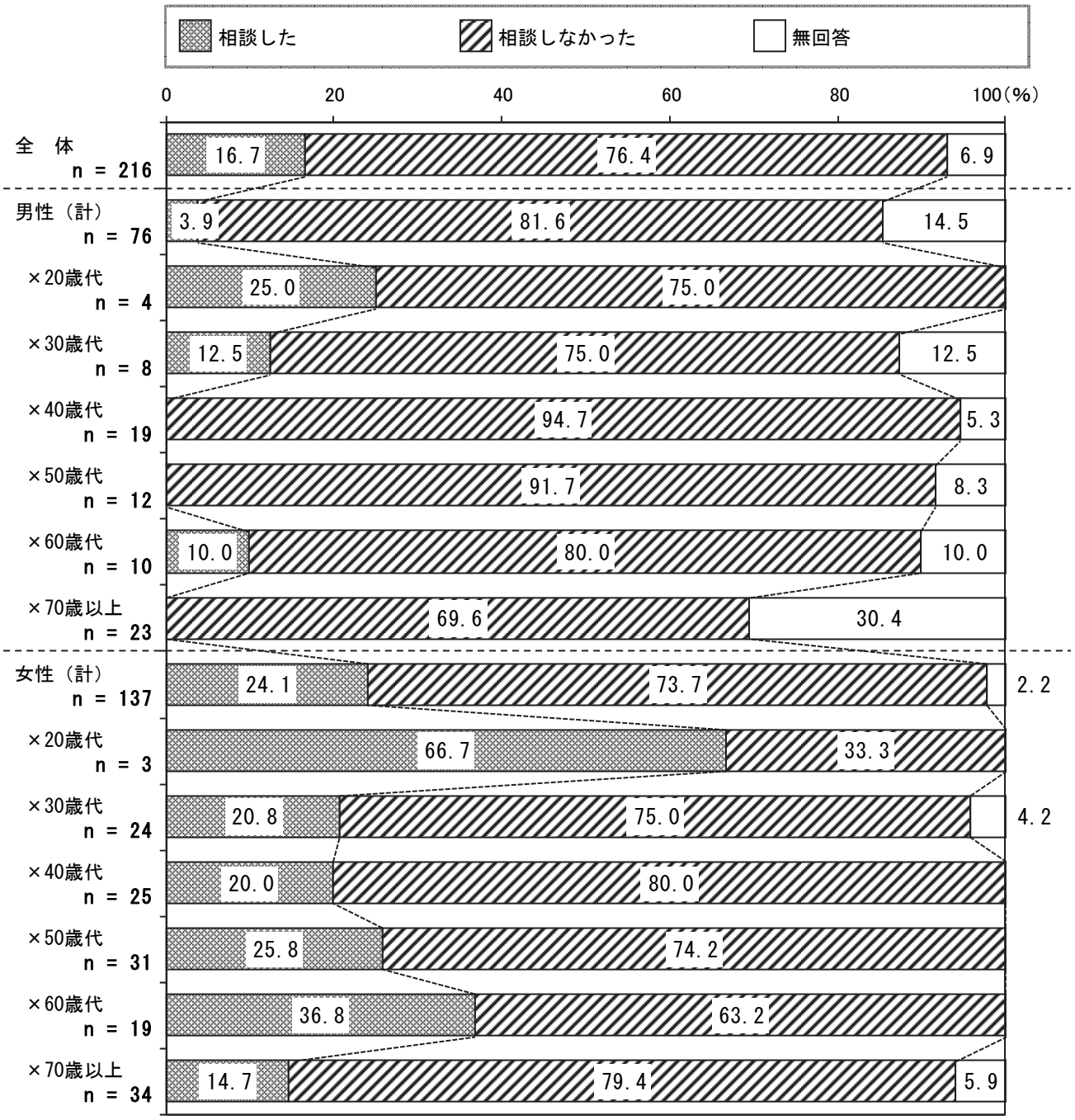
問 18 のいずれかの項目で「１．何度もあった」または「２．１、２度あった」とお答えの方のみ
問 18－１．その行為を受けたことをどなたか（どこか）に相談しましたか。（１つに○）

ＤＶ被害の相談の有無【平成 24 年度調査との比較】



ＤＶ被害の相談の有無は、「相談しなかった」が 76.4%、「相談した」が 16.7%となっている。平成 24 年度調査と比較すると、大きな傾向の変化はみられない。

ＤＶ被害の相談の有無【性別、性・年代別】

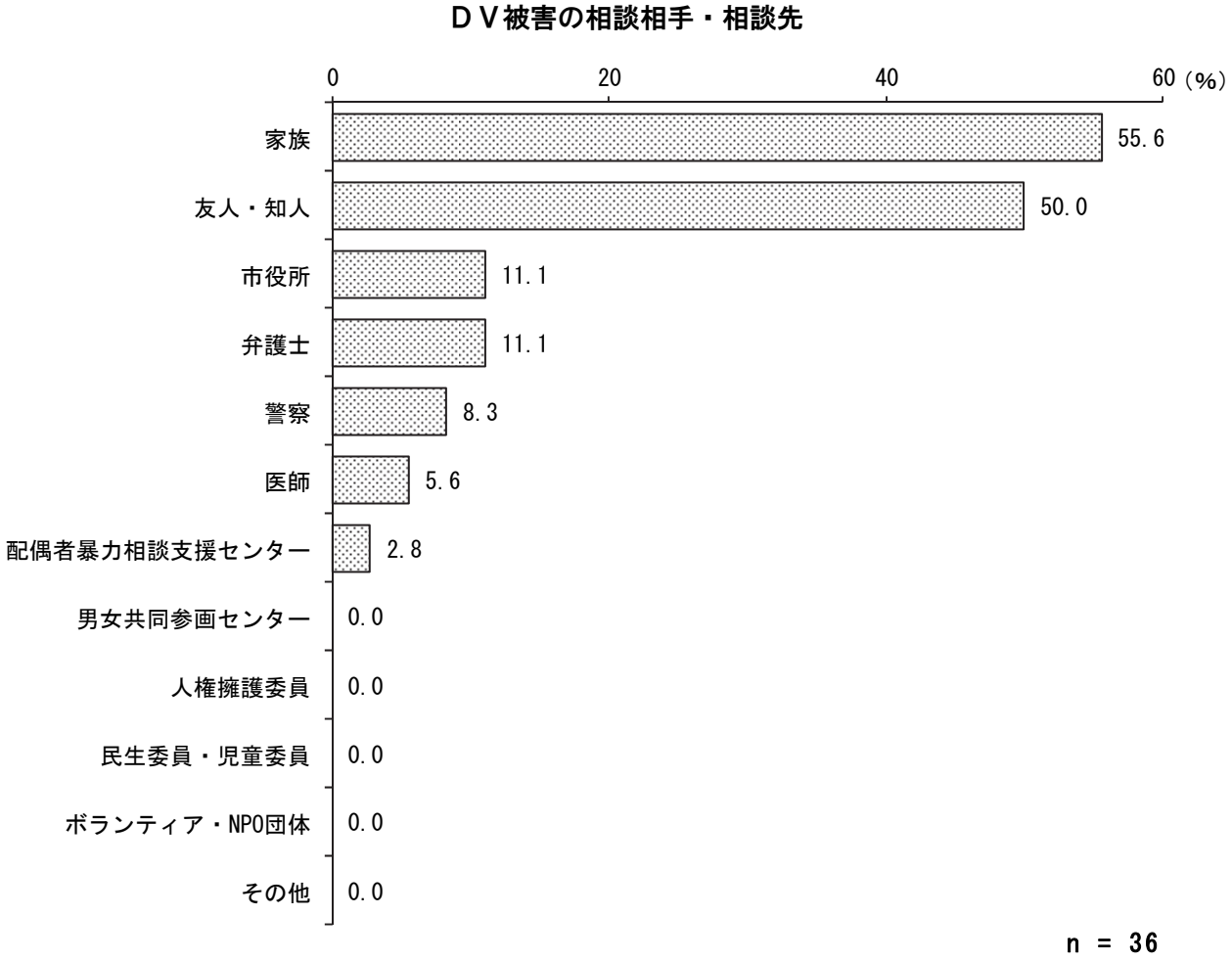


性別でみると、「相談した」は【女性】が 24.1%と、【男性】(3.9%) より 20.2 ポイント上回っている。

性・年代別でみると、「相談しなかった」は【男性の 40 歳代】が 94.7%と、他の区分に比べ、高くなっている。

(4) ＤＶ被害の相談相手・相談先

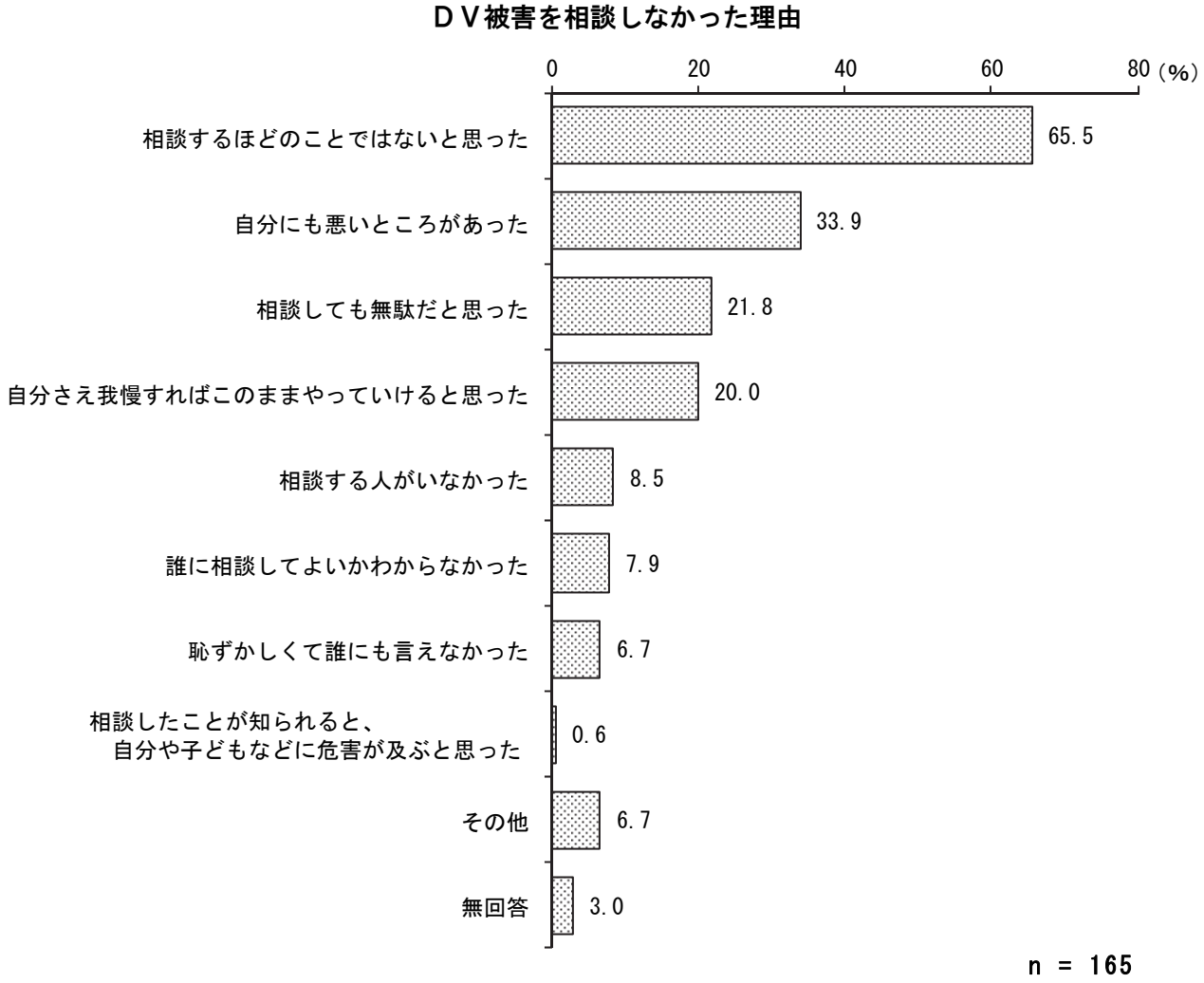
問 18－１で「１．相談した」とお答えの方のみ
問 18－２．どなた（どこ）に相談しましたか。（あてはまるものすべてに○）



回答者数が少なく、極端な結果になりやすいため参考値とする。

(5) ＤＶ被害を相談しなかった理由

問 18－１で「２．相談しなかった」とお答えの方のみ
問 18－３．相談しなかったのはなぜですか。（あてはまるものすべてに○）



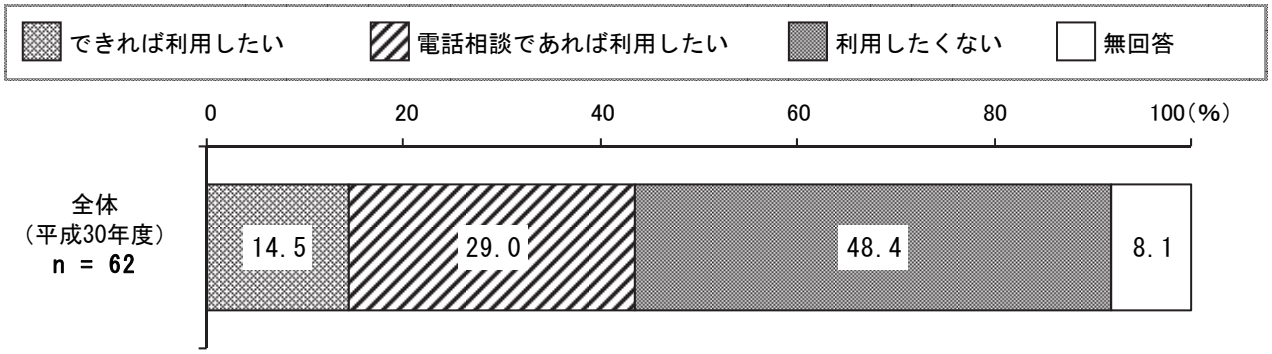
ＤＶ被害を相談しなかった理由としては、「相談するほどのことではないと思った」が 65.5%で最も高く、次いで「自分にも悪いところがあった」が 33.9%、「相談しても無駄だと思った」が 21.8%、「自分さえ我慢すればこのままやっていけると思った」が 20.0%と続いている。

「その他」の記述内容	件数
●本人に直接話して、すませた	1 件
●本人同士で解決すべき内容であるため	1 件
●発散させれば解消するから	1 件
●後に話し合いで解決した（一時的に感情的になりどなってしまったので後であやまった）	1 件
●相談はしていないが実母にグチをこぼしたことはある。	1 件
●お互いで話し合う事が大切だと思った	1 件
●あやまってもらった	1 件
●相談をして周囲に騒がれたくなかった	1 件
●その時の自分のとらえ方が精神状態にもよる。	1 件
●グチとして、とらえているので誰かに話すと気持が楽になる	1 件

(6) 市の男性相談の利用意向

問 18－１で「２．相談しなかった」とお答えの男性の方のみ
問 18－４．あなたは、専門カウンセラーによる市の男性相談があれば利用しますか。（１つに○）

市の男性相談の利用意向



市の男性相談の利用意向は、「利用したくない」が 48.4%、「電話相談であれば利用したい」が 29.0%、「できれば利用したい」が 14.5%となっている。

「利用したくない」理由	件数
●自己解決	1 件
●自分で解決できる	1 件
●全くプライベートな理由で自己解決しかない	1 件
●利用したくないわけでなく、利用しないと思う。自己解決を考えるため	1 件
●相談する程度の事ではない	1 件
●相談するほどではない	1 件
●そこまでのことではない。	1 件
●プライベートな話をするのに抵抗がある。	1 件
●相談しても無駄だと思う。	1 件
●自分にも落ち度がある	1 件
●期待出来ないと思う。	1 件
●他に相談できる人がいる	1 件
●夫婦の話し合いでほぼ解決	1 件
●配偶者とのコミュニケーション不足でおこったため	1 件
●外ではえらそうな顔をしているが内ではないています	1 件
●特になし	1 件
●相談する程の事象がない	1 件
●必要と感じない	1 件
●特に必要なし	1 件
●今必要としていない	1 件
●必要性がない	1 件

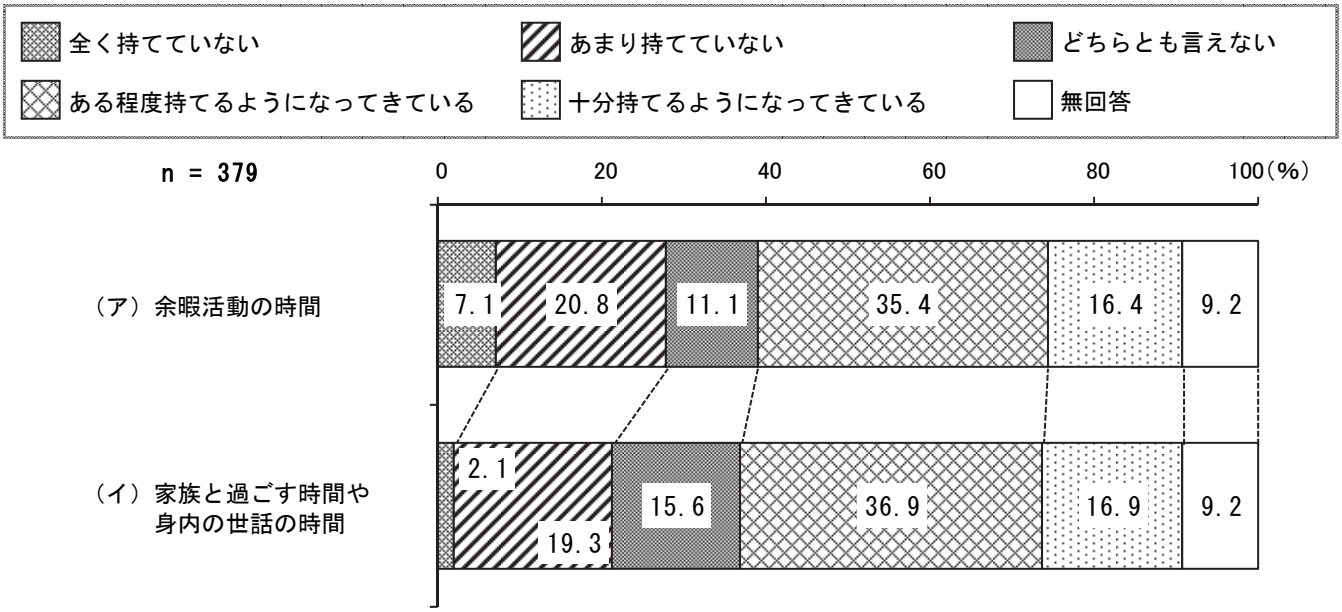
11. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

（1） 余暇活動の時間や家族や身内と過ごす時間

問 19. Ｆ５で「自営業」または「勤め人」とお答えの方のみ

近年あなたは、余暇活動の時間（地域活動・文化活動・趣味の活動）、家族と過ごす時間や身内の世話の時間を持てるようになってきていると思いますか。（それぞれ１つに○）

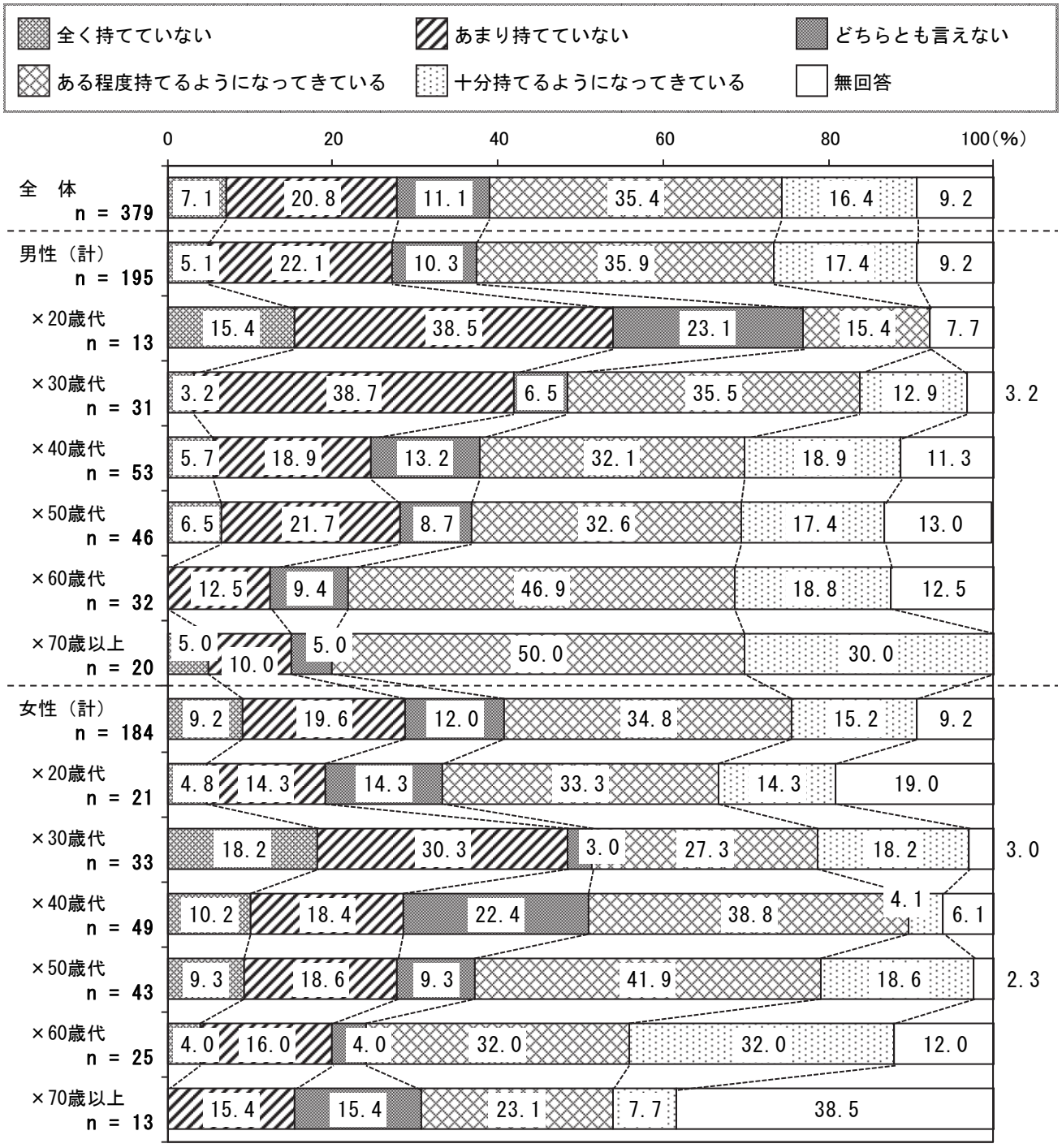
余暇活動の時間や家族や身内と過ごす時間



余暇活動の時間や家族や身内と過ごす時間は、「全く持てていない」は【（ア）余暇活動の時間】が 7.1%、【（イ）家族と過ごす時間や身内の世話の時間】が 2.1%となっている。

余暇活動の時間や家族や身内と過ごす時間【性別、性・年代別】

［（ア）余暇活動の時間］

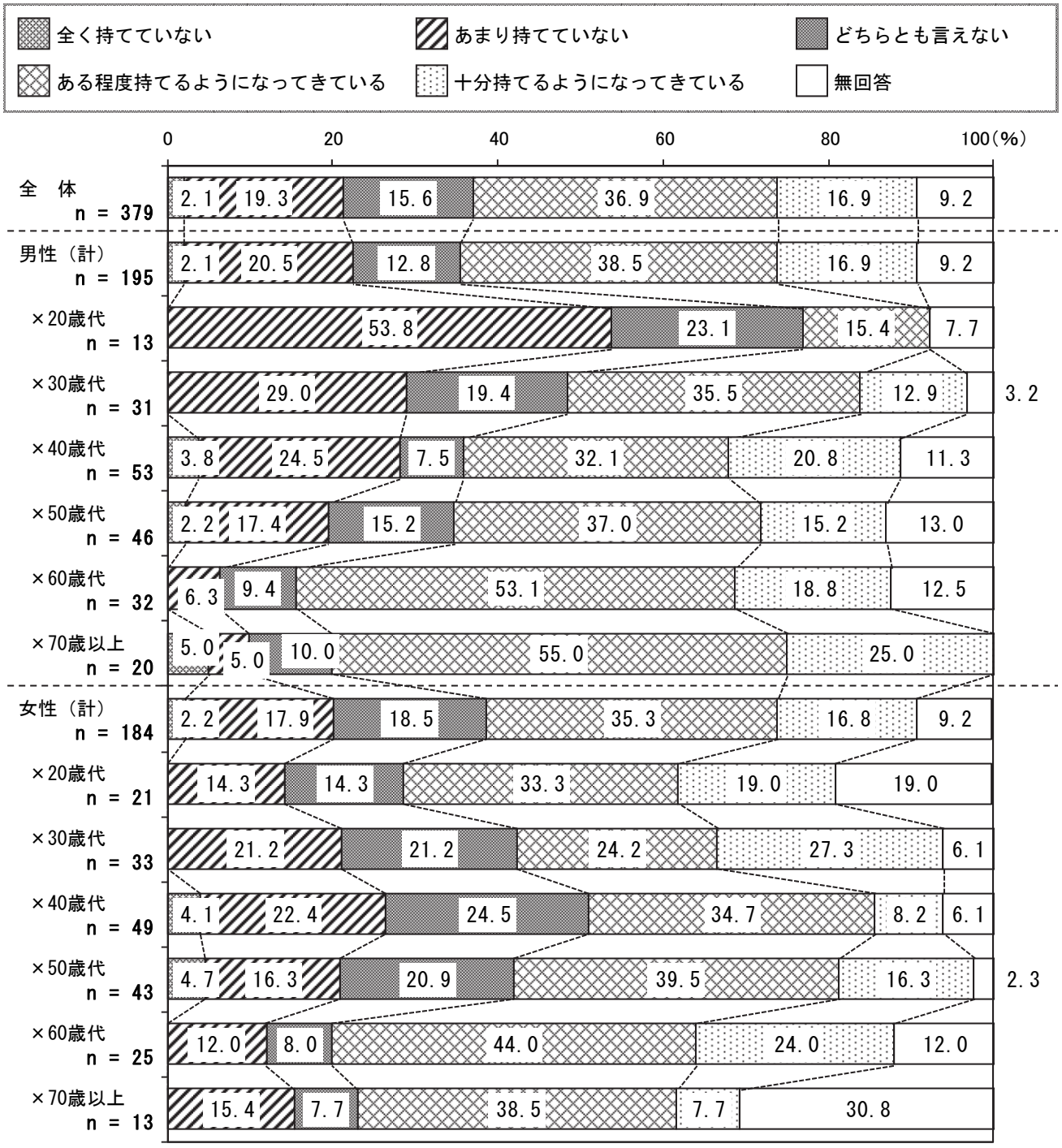


［（ア）余暇活動の時間］について、性別でみると、性別による大きな差はみられない。

性・年代別でみると、「全く持てていない」は【女性の 30 歳代】が 18.2%、「十分持てるようになってきている」は【女性の 60 歳代】が 32.0%と、他の区分に比べ、高くなっている。

余暇活動の時間や家族や身内と過ごす時間【性別、性・年代別】

［（イ）家族と過ごす時間や身内の世話の時間］



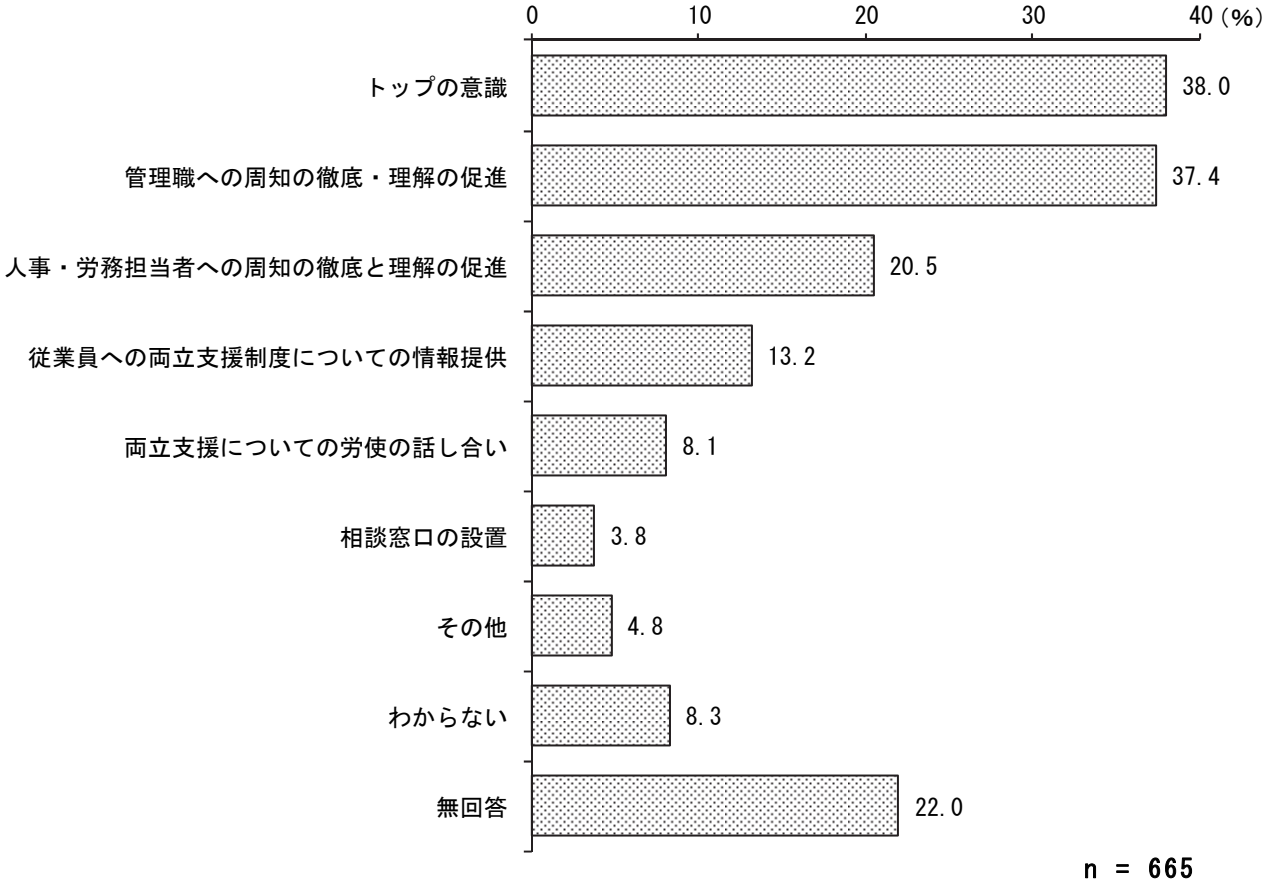
［（イ）家族と過ごす時間や身内の世話の時間］について、性別でみると、性別による大きな差はみられない。

性・年代別でみると、「十分持てるようになってきている」は【女性の 30 歳代】が 27.3%と、他の区分に比べ、高くなっている。

(2) 職場において、ワーク・ライフ・バランスが充実するために重要なこと

問 20. あなたは職場において、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が充実するために、特に重要なことはどのようなことだと思いますか。（２つまでに○）

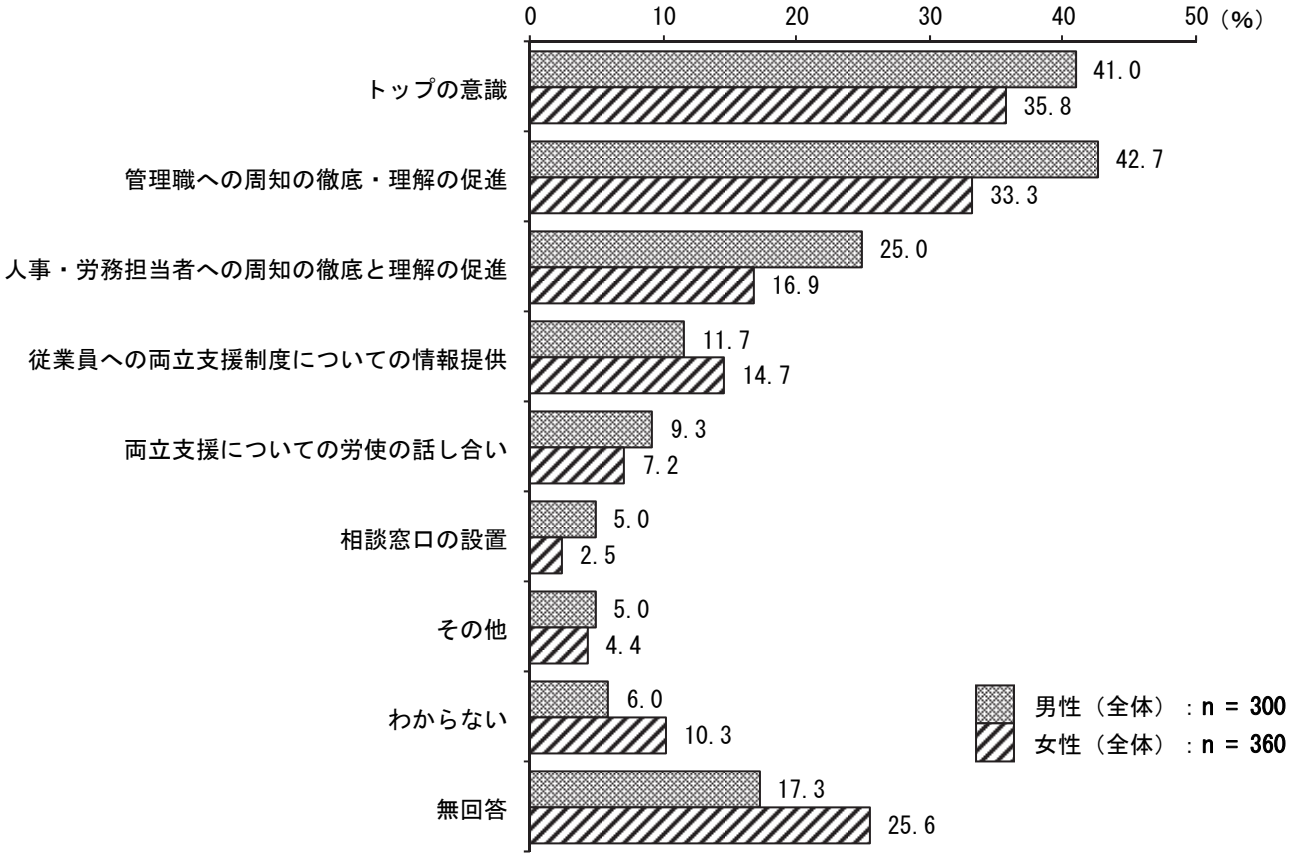
職場において、ワーク・ライフ・バランスが充実するために重要なこと



職場において、ワーク・ライフ・バランスが充実するために重要なことは、「トップの意識」が 38.0%で最も高く、次いで「管理職への周知の徹底・理解の促進」が 37.4%、「人事・労務担当者への周知の徹底と理解の促進」が 20.5%と続いている。

「その他」の記述内容	件数
●本人の意識	1 件
●従業員自身の自覚	1 件
●自分の考え・行動次第	1 件
●自（おのれ）の意識が、重要で、制度や支援など形式は、それほど重要ではないのでは。	1 件
●本人の自覚、やる気があれば何でも出来ると思います。	1 件
●個人の意識	1 件
●賃金	1 件
●収入増以外考えられない	1 件
●給料（お金）	1 件
●仕事と生活の調和を持って働いて行きたいという考えを持っていけるように個々の人が考えていってほしい	1 件
●周囲の人（働いている者同士）の理解	1 件
●本人の努力（上部への働きかけ、同僚とのつき合い方等）	1 件
●勤務時間、仕事量	1 件
●１日の労働＆育児で時間がなくなるのは、子が小さいうちは仕方無い。（職場は理解有り。残業無。フルタイムなだけです。）	1 件
●職場を取巻く社会環境	1 件
●業務量、勤務時間外に業務関連の連絡を行わないこと	1 件
●法律で決めてほしい。	1 件
●本当の意味で働き方改革をしてほしい	1 件
●従業員自身の考えかたの見直し、理解	1 件
●自分の自律的行動（業務）およびそうできるようになるための努力	1 件
●国の政策	1 件
●労基署に言う勇気	1 件
●１～６	1 件
●全員の意識	1 件
●固定給ではないので上記全て必要なし	1 件
●仕事と生活を切り分けるしくみ	1 件
●勤め先の環境が良いこと	1 件
●仕事量、勤務時間。	1 件
●自分自身の働き方をかえること。	1 件
●トップ、管理職がワーク・ライフ・バランスを充実させる	1 件
●同僚の意識	1 件

職場において、ワーク・ライフ・バランスが充実するために重要なこと【性別】



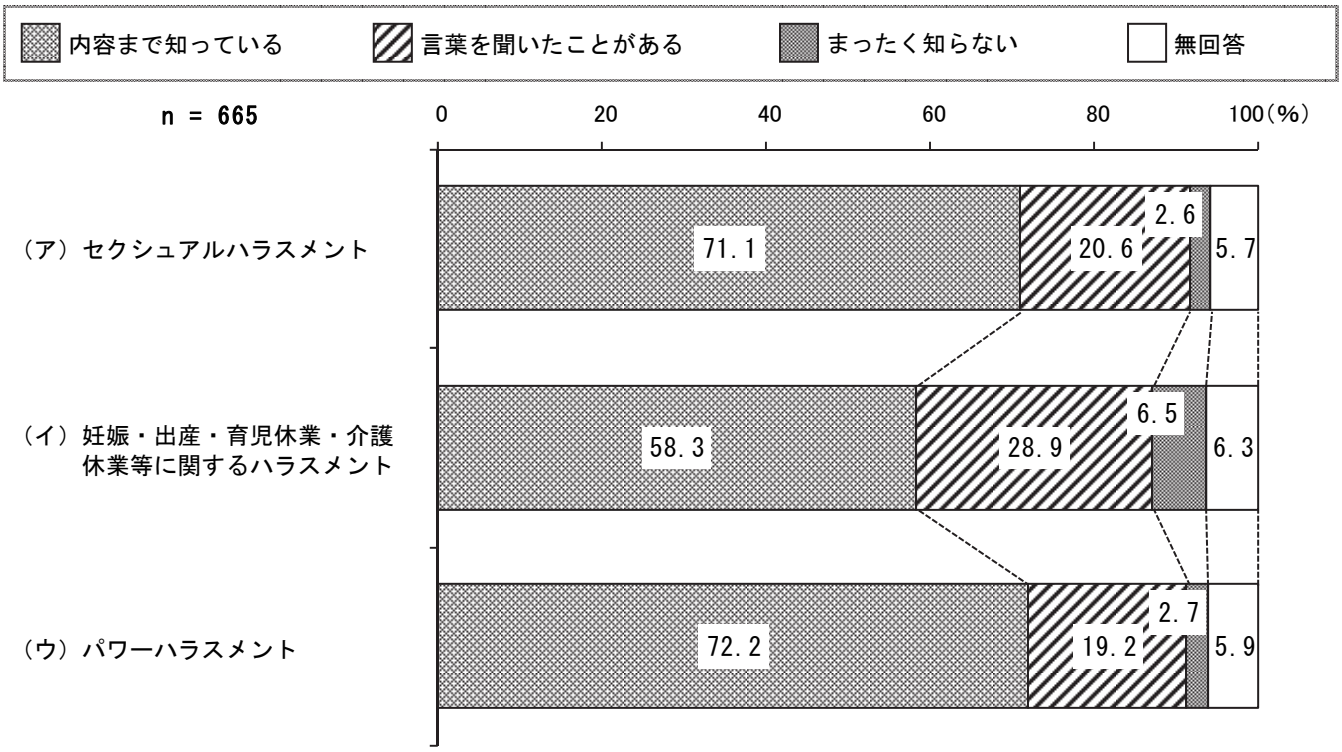
性別でみると、「管理職への周知の徹底・理解の促進」は、【男性】が 42.7%と、【女性】(33.3%) より 9.4 ポイント上回っている。また、「人事・労務担当者への周知の徹底と理解の促進」は、【男性】が 25.0%と、【女性】(16.9%) より 8.1 ポイント上回っている。

12. ハラスメントについて

（1） ハラスメントの認知状況

問 21. あなたは、次のハラスメントについて、ご存知ですか。（それぞれ１つに○）

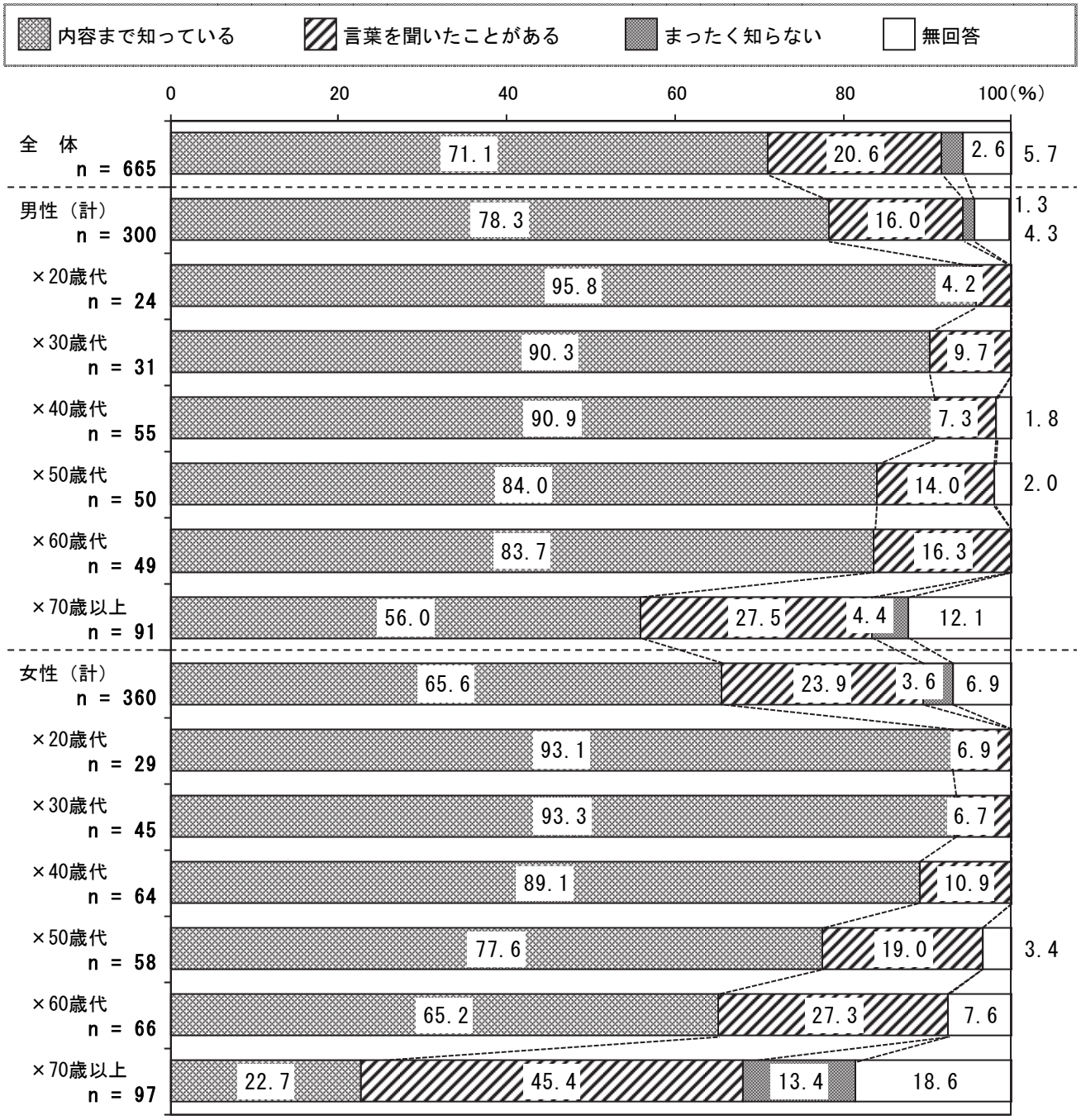
ハラスメントの認知状況



ハラスメントの認知状況は、「内容まで知っている」は【（ウ）パワーハラスメント】が 72.2%で最も高く、次いで【（ア）セクシュアルハラスメント】が 71.1%、【（イ）妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント】が 58.3%となっている。

ハラスメントの認知状況【性別、性・年代別】

［(ア) セクシュアルハラスメント］

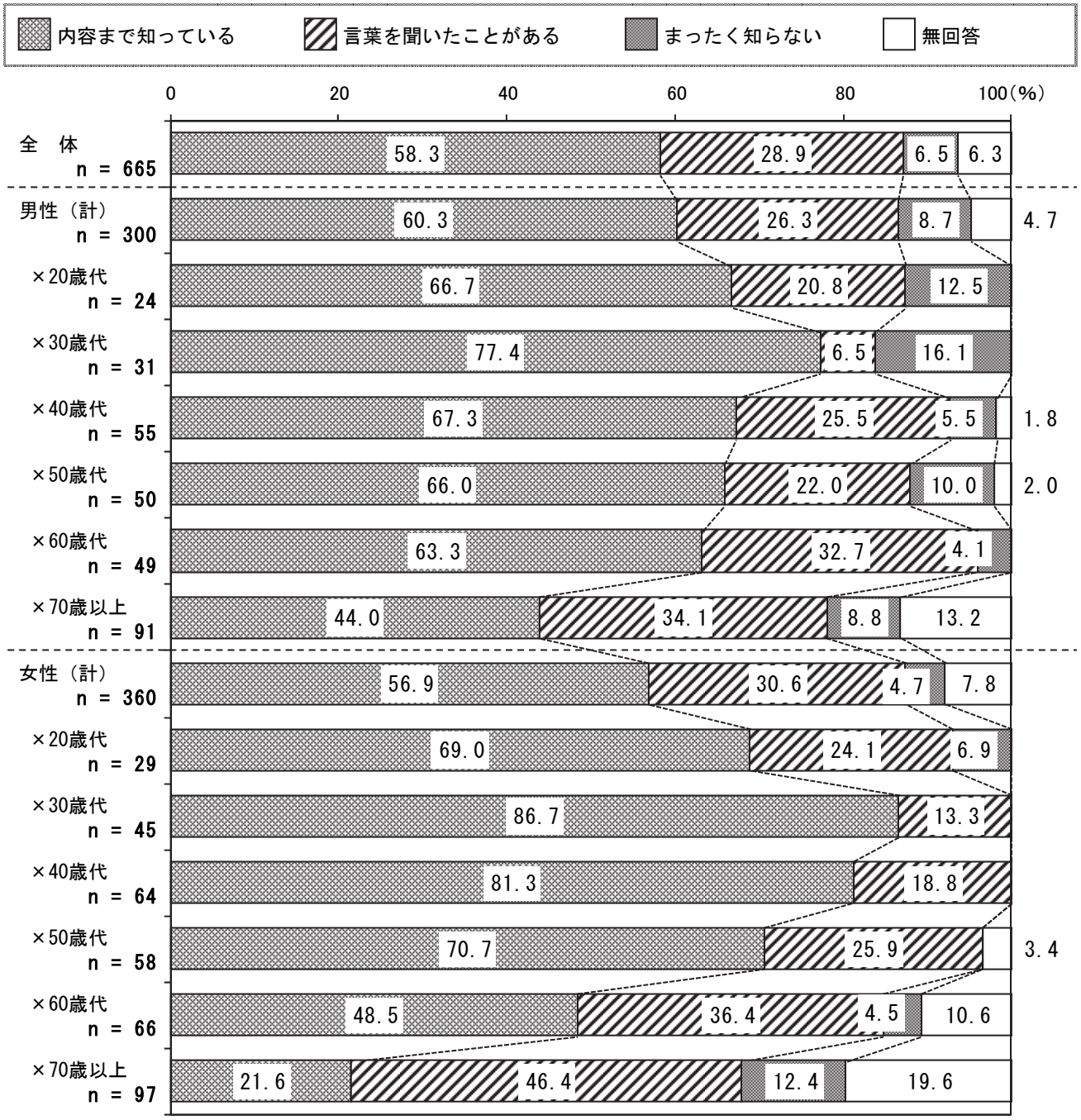


［(ア) セクシュアルハラスメント］について、性別でみると、「内容まで知っている」は【男性】が78.3%と、【女性】(65.6%) より 12.7 ポイント上回っている。

性・年代別でみると、「内容まで知っている」は男性の【20 歳代～40 歳代】、女性の【20 歳代～30 歳代】が９割以上と、他の区分に比べ、高くなっている。

ハラスメントの認知状況【性別、性・年代別】

［(イ) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント］

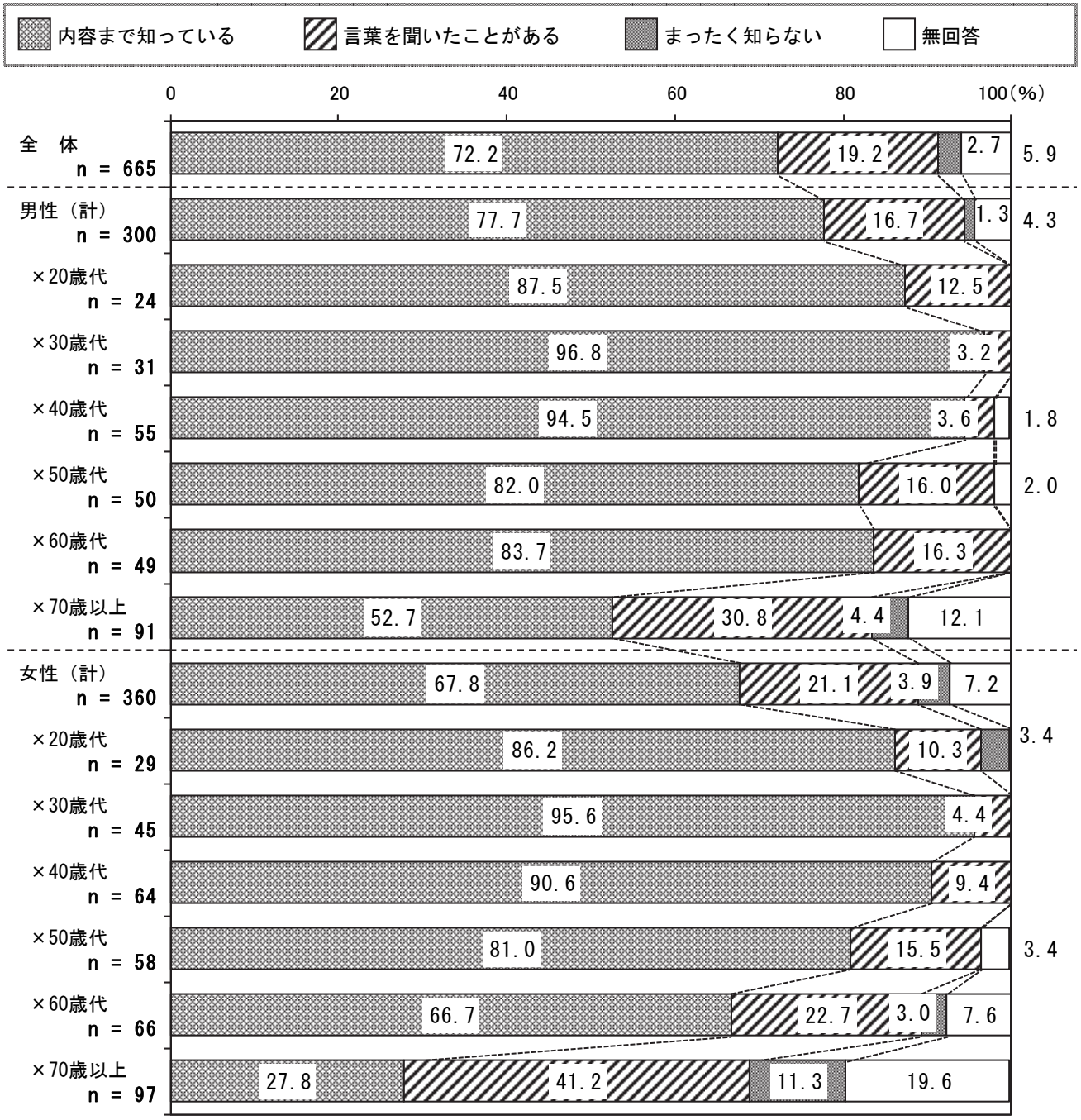


［(イ) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント］について、性別でみると、性別による大きな差はみられない。

性・年代別でみると、「内容まで知っている」は【女性の 30 歳代】が 86.7%と、他の区分に比べ、高くなっている。

ハラスメントの認知状況【性別、性・年代別】

［(ウ) パワーハラスメント］



［(ウ) パワーハラスメント］について、性別でみると、「内容まで知っている」は【男性】が 77.7%と、【女性】(67.8%) より 9.9 ポイント上回っている。

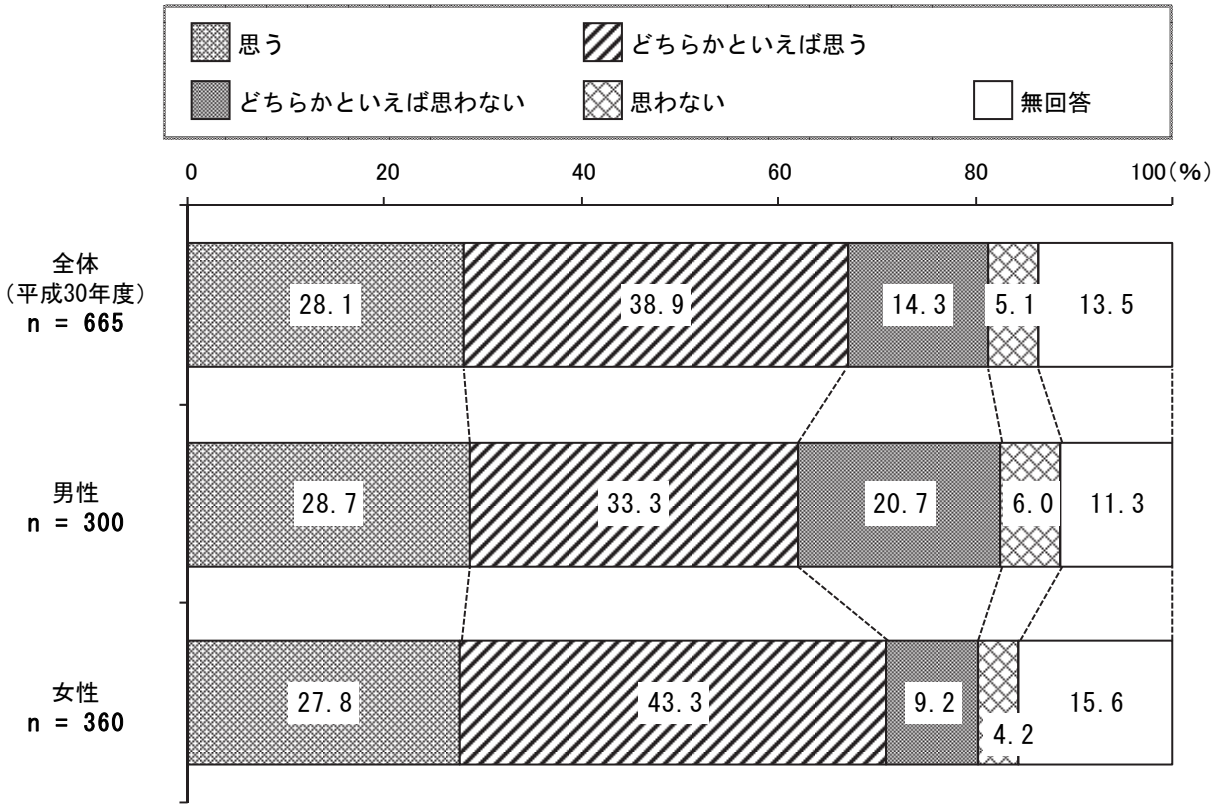
性・年代別でみると、「まったく知らない」は【女性の 70 歳以上】が 11.3%と、他の区分に比べ、高くなっている。

13. 性的少数者について

(1) 性的少数者が生活しづらい社会と思うか

問 22. 現在、性的少数者の方々にとって、偏見や差別などにより、生活しづらい社会だと思いますか。
（１つに○）

性的少数者が生活しづらい社会と思うか【性別】



性的少数者が生活しづらい社会と思うか、「どちらかといえば思う」が 38.9%、「思う」が 28.1%となっている。

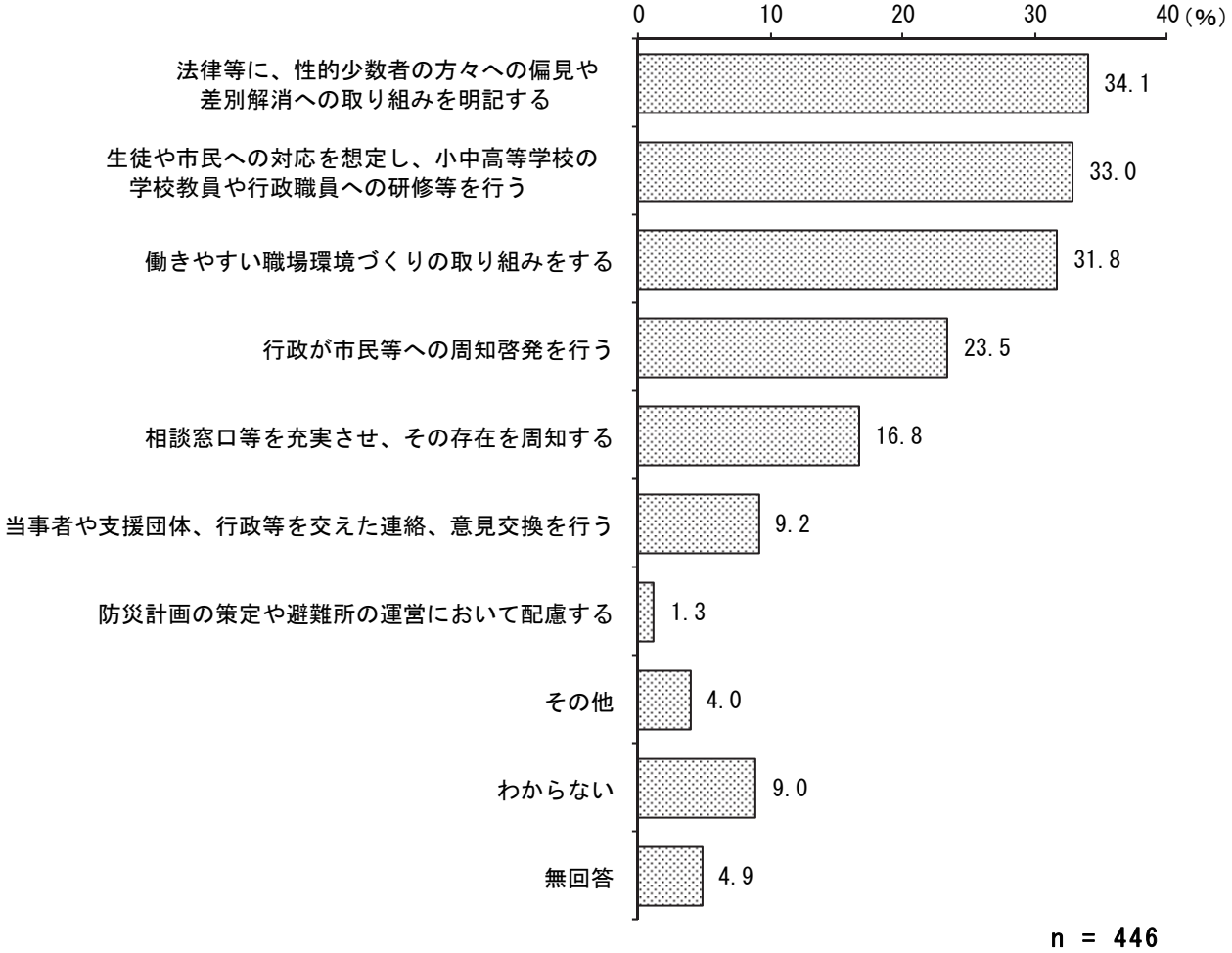
性別でみると、「どちらかといえば思う」は【女性】が 43.3%と、【男性】(33.3%) より 10.0 ポイント上回っている。

(2) 性的少数者が生活しやすくなるために必要な対策

問 22 で「１．思う」または「２．どちらかといえば思う」とお答えの方のみ

問 22－１．性的少数者の方々に対する偏見や差別をなくし、性的少数者の方々が生活しやすくなるためにどのような対策が必要だと思いますか。（２つまでに○）

性的少数者が生活しやすくなるために必要な対策



性的少数者が生活しやすくなるために必要な対策は、「法律等に、性的少数者の方々への偏見や差別解消への取り組みを明記する」が 34.1%で最も高く、次いで「生徒や市民への対応を想定し、小中高等学校の学校教員や行政職員への研修等を行う」が 33.0%、「働きやすい職場環境づくりの取り組みをする」が 31.8%、「行政が市民等への周知啓発を行う」が 23.5%と続いている。

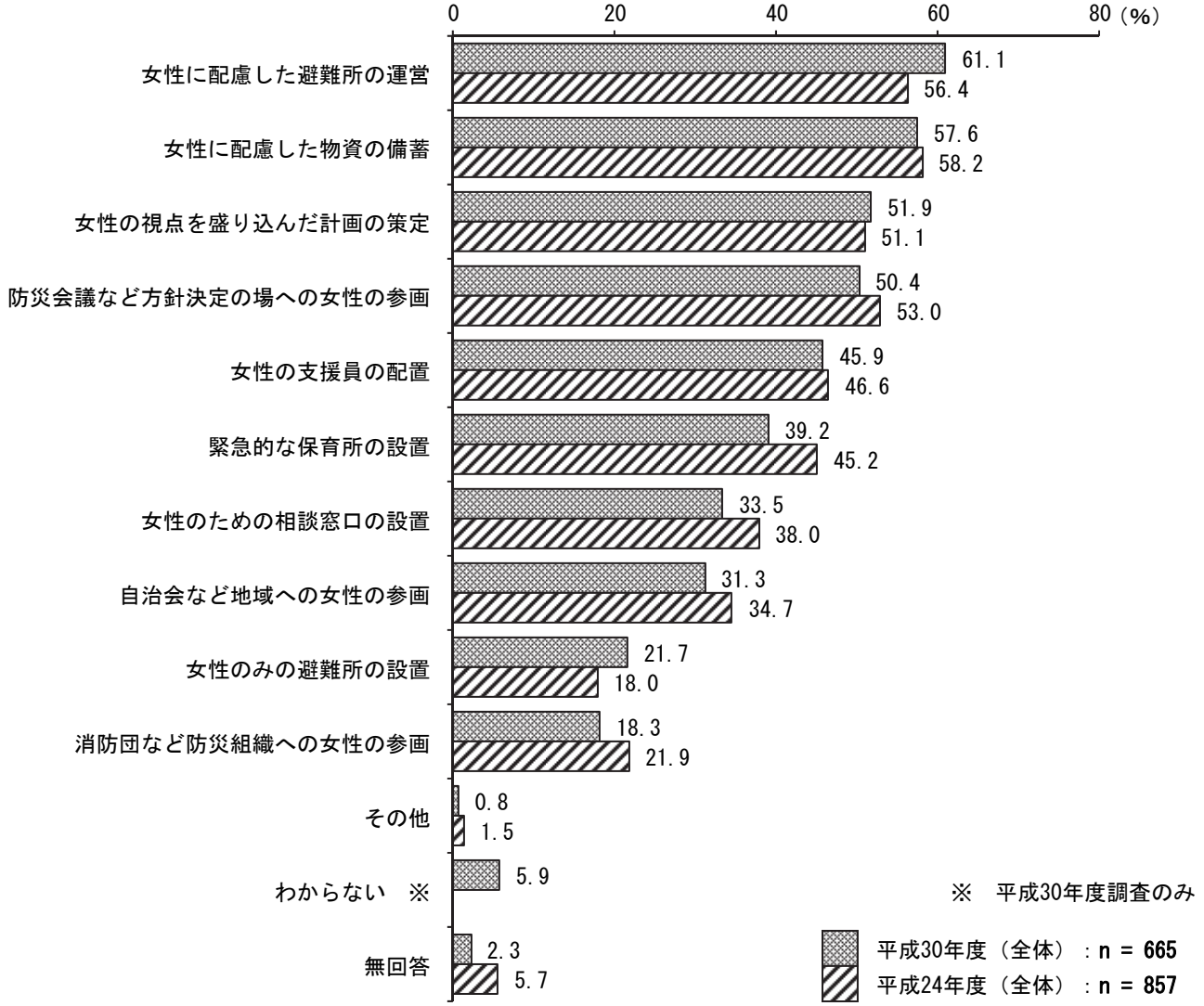
「その他」の記述内容	件数
●マイノリティ理解についての早期教育および教育の充実	1 件
●小学校から教育	1 件
●初等教育の場から、教育を実施する。	1 件
●学校教育に組み込む。	1 件
●学校教育	1 件
●最近はメディアでもカミングアウトしている方が出ているので昔ほど「特別」な意識はなくなってきた。	1 件
●有名人による啓蒙活動	1 件
●個人の尊重	1 件
●少数、多数でなく個人を意識し、自分と他の人を教育する。	1 件
●いろいろな人がいるから尊重したい反面、性的少数者がＯＫで増えたら今後、社会はどうなるのか不安。	1 件
●性的少数者の方々が何をどのように望んでいるのかわからないのでその方々の要望どおりにしてあげてほしい	1 件
●実態を理解させるための積極的なメディア情報の提供	1 件
●法をより柔軟にすること（男と男、女と女を認める等)、ほうっておくこと（ほうっておいてほしい）→周知して、好奇の目にさらされることは迷惑	1 件
●性的少数者の特権意識が、強くなり過ぎるのも考えものである。過大な報道が多過ぎると思う	1 件
●多少の差別は気にするな、といいたいです。	1 件
●偏見を持たれるのはしかたがないのでは？	1 件
●日本人独特な意識？を変えないと何も変わらない	1 件

14. 男女共同参画の視点からの防災・復興について

(1) 防災や災害からの復興に女性の視点を反映するために必要なこと

問 23. 東日本大震災からの復興の基本方針では、男女共同参画の視点、特に女性の視点を反映することが記載されています。習志野市において、防災や災害からの復興を考えた場合、女性の視点を反映するために、どのようなことが必要だと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

防災や災害からの復興に女性の視点を反映するために必要なこと【平成 24 年度調査との比較】

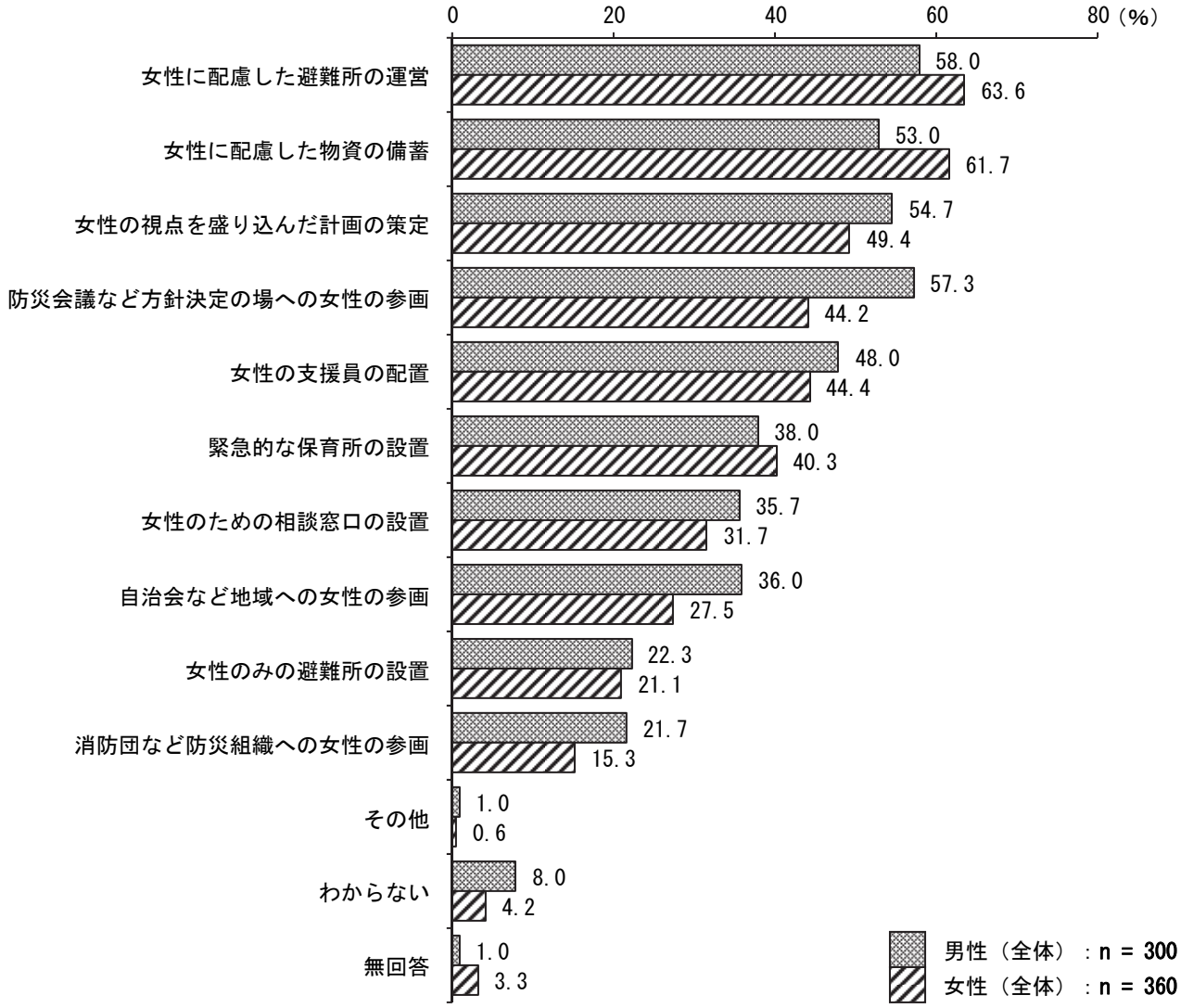


防災や災害からの復興に女性の視点を反映するために必要なことは、「女性に配慮した避難所の運営」が 61.1%で最も高く、次いで「女性に配慮した物資の備蓄」が 57.6%、「女性の視点を盛り込んだ計画の策定」が 51.9%、「防災会議など方針決定の場への女性の参画」が 50.4%と続いている。

平成 24 年度調査と比較すると、「緊急的な保育所の設置」が 39.2%と、【平成 24 年度】(45.2%) に比べ、6.0 ポイント低くなっている。

「その他」の記述内容	件数
●女性・男性でなく色々な人と思って考えて	1 件
●妊婦、子持ちに対しての対策	1 件
●型式でなく柔軟に対応	1 件
●女性の視点を意識し過ぎない	1 件
●特に、老齢者に対しての支援等	1 件

防災や災害からの復興に女性の視点を反映するために必要なこと【性別】



性別でみると、「防災会議など方針決定の場への女性の参画」は、【男性】が 57.3%と、【女性】(44.2%) より 13.1 ポイント上回っている。

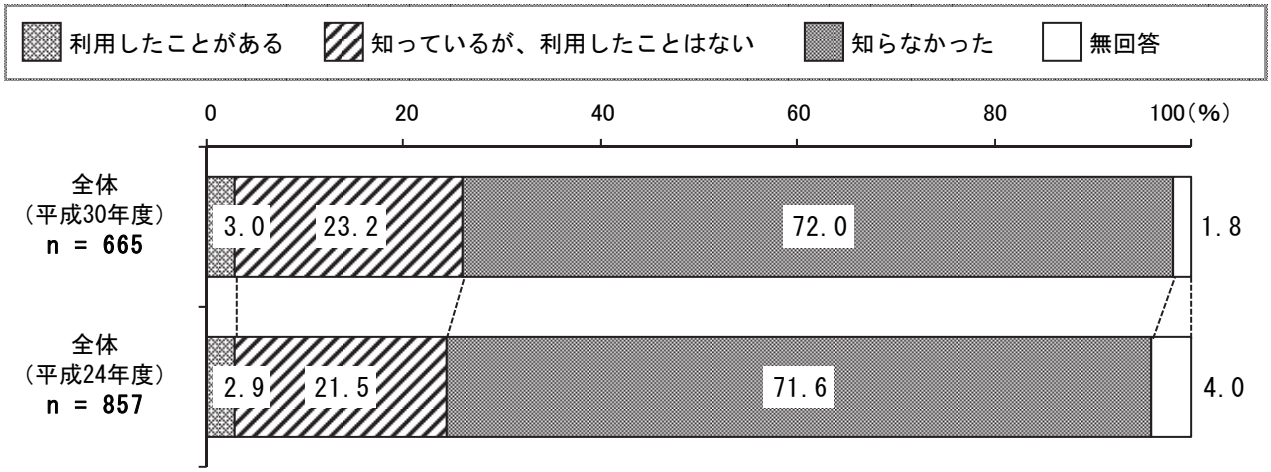
一方、「女性に配慮した物資の備蓄」は、【女性】が 61.7%と、【男性】(53.0%) より 8.7 ポイント上回っている。

15. 男女共同参画行政について

(1) 男女共同参画センター（ステップならしの）の利用状況

問 24. 男女共同参画についての調査・研究や情報収集、相談、講座などを行う施設として、習志野市男女共同参画センター（ステップならしの）【所在地：サンロード津田沼５階】があります。あなたは、習志野市男女共同参画センター（ステップならしの）を利用したことがありますか。
（１つに○）

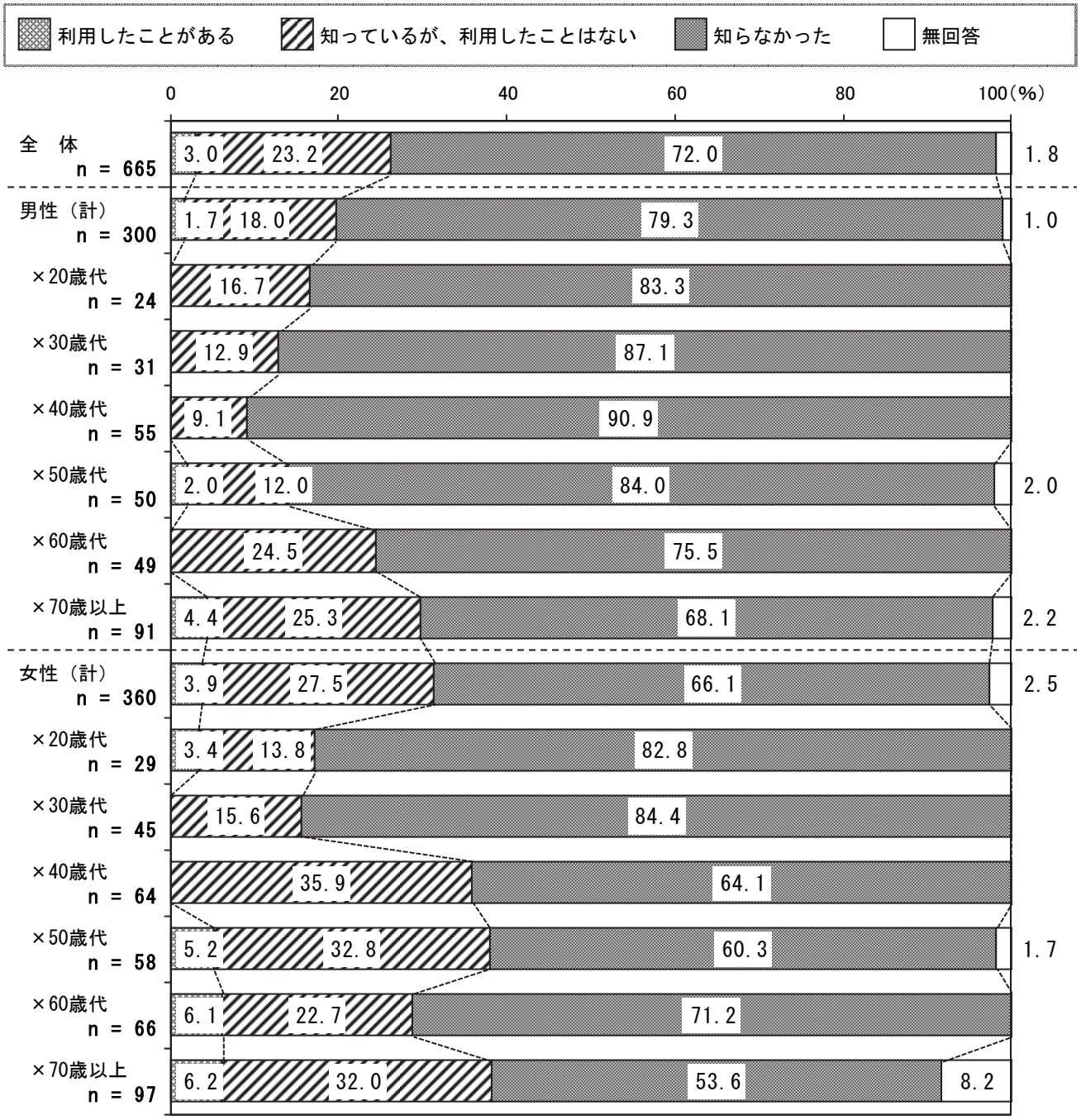
男女共同参画センター（ステップならしの）の利用状況【平成 24 年度調査との比較】



男女共同参画センター（ステップならしの）の利用状況は、「知らなかった」が 72.0%、「知っているが、利用したことはない」が 23.2%となっている。

平成 24 年度調査と比較すると、大きな傾向の変化はみられない。

男女共同参画センター（ステップならしの）の利用状況【性別、性・年代別】



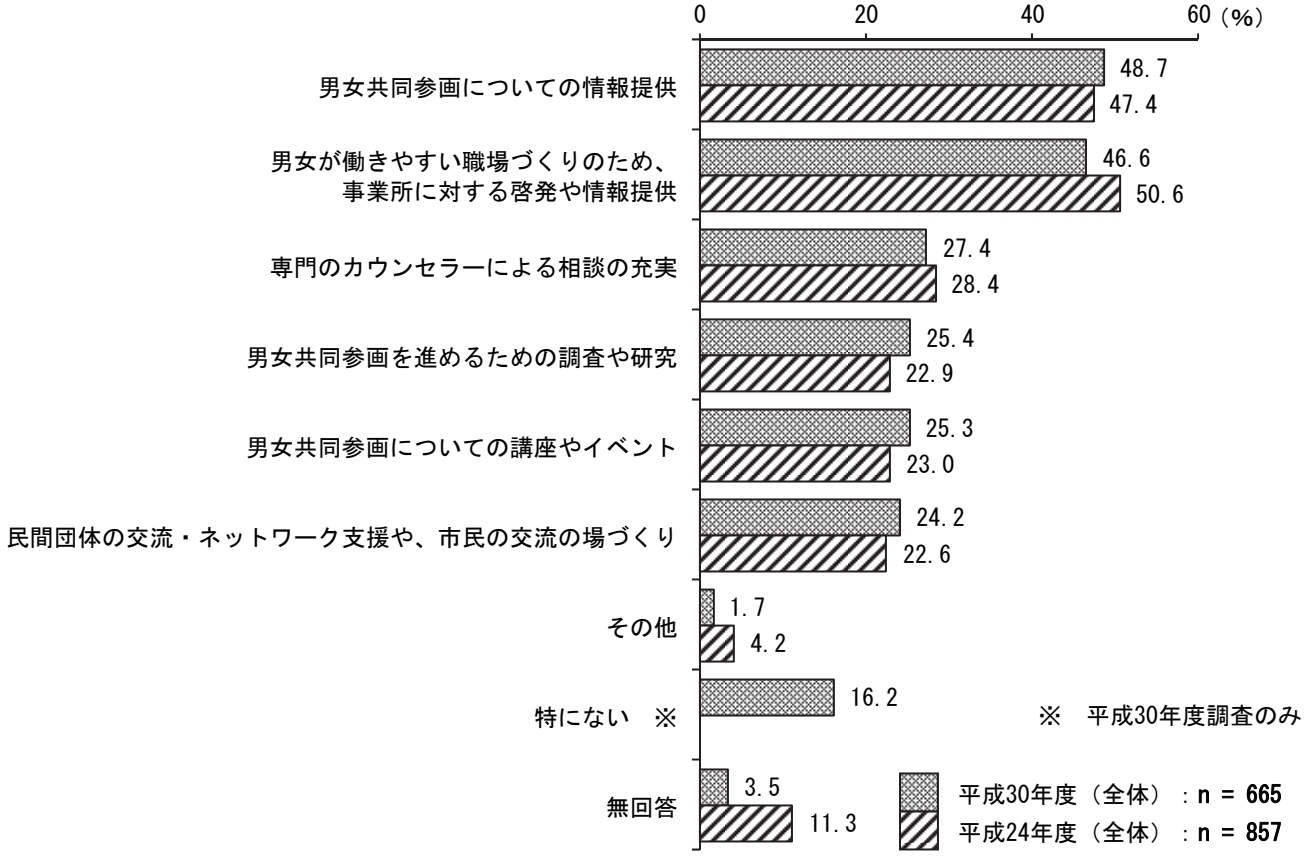
性別でみると、「知らなかった」は【男性】が 79.3%と、【女性】(66.1%) より 13.2 ポイント上回っている。

性・年代別でみると、「知らなかった」は【男性の 40 歳代】が 90.9%と、他の区分に比べ、高くなっている。

(2) 男女共同参画センター（ステップならしの）に期待すること

問 25. あなたが、男女共同参画の拠点である、習志野市男女共同参画センター（ステップならしの）に期待することは何ですか。（あてはまるものすべてに○）

男女共同参画センター（ステップならしの）に期待すること【平成 24 年度調査との比較】

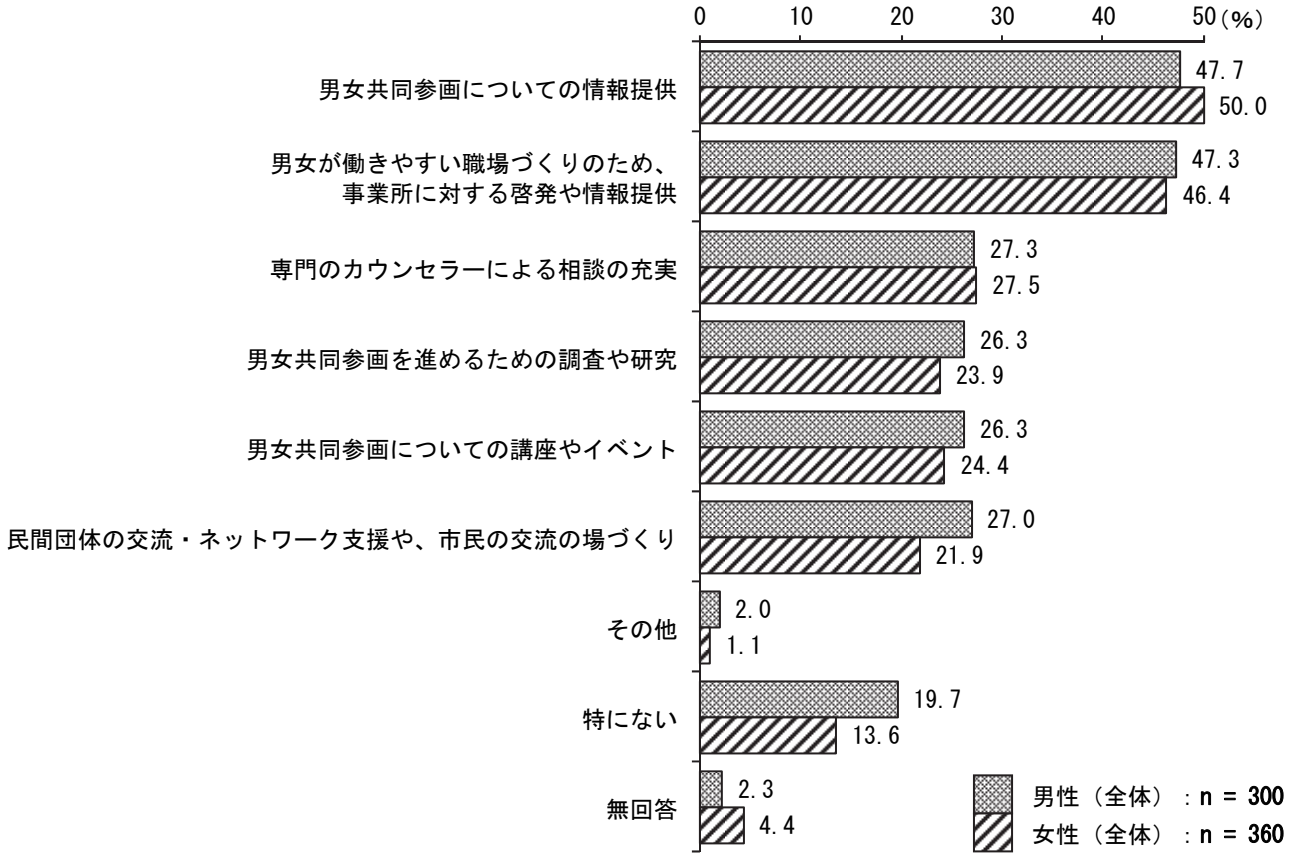


男女共同参画センター（ステップならしの）に期待することは、「男女共同参画についての情報提供」が 48.7%で最も高く、次いで「男女が働きやすい職場づくりのため、事業所に対する啓発や情報提供」が 46.6%、「専門のカウンセラーによる相談の充実」が 27.4%、「男女共同参画を進めるための調査や研究」が 25.4%、「男女共同参画についての講座やイベント」が 25.3%と続いている。

平成 24 年度調査と比較すると、大きな傾向の変化はみられない。

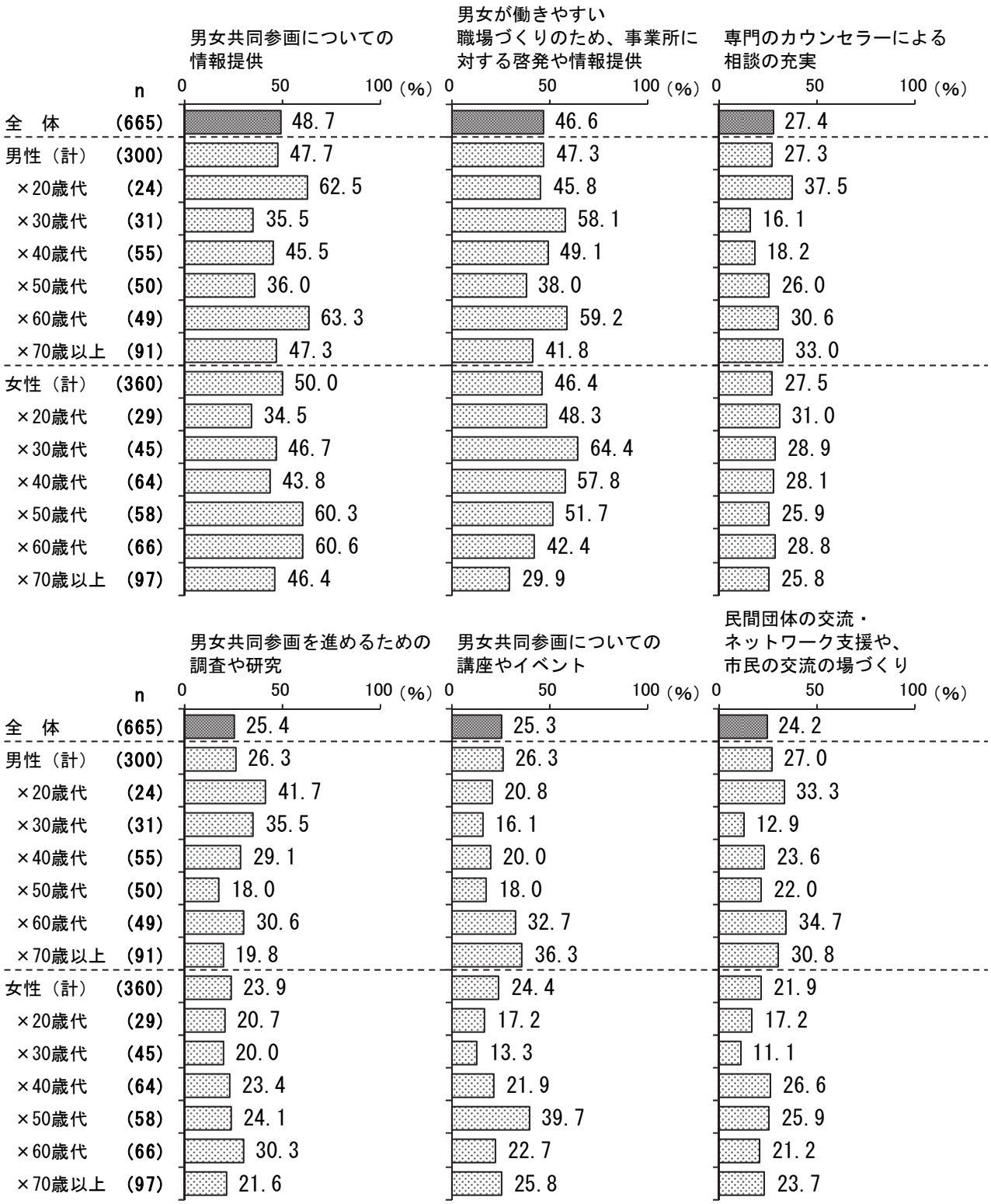
「その他」の記述内容	件数
●共同参画できるよう、会社への直接な働きかけ	1件
●公共交通機関への女性ひがい、通報設備、対応の充実がより一層求められると思う。京成、ＪＲ共特にひどいと男ながら思う	1件
●定時で上がれるよう職場の人員を増やしてはいかがか。大変な職場と理解してます。ｅｘ）ＤＶによるシェルター（女サポ）との対応、生保（福祉関係）、親族への相談は突発的で大変だと思います。	1件
●子育てサークルの運営を行っていて、使用出来るか伺ったところ出来ないとのことだった。「親子あそびちゅーりっぷ」という、０－３才が参加しているサークルでセンターの和室が使えたらすごくうれしいと思いました。ＪＲ津田沼、京津付近には子育てセンターが少ないので・・・。	1件
●市のみならず、国などへの働きかけ。これは、国全体の意識改革が必要と思うので。	1件
●国レベルでの世間への訴求	1件
●参画センター存在の市民の周知徹底	1件
●もっと何をしているか知りたい	1件
●存在を知らなかったためわかりません。	1件
●知らないため	1件

男女共同参画センター（ステップならしの）に期待すること【性別】



性別でみると、「民間団体の交流・ネットワーク支援や、市民の交流の場づくり」は、【男性】が27.0％と、【女性】（21.9％）より 5.1 ポイント上回っている。また、「特にない」は、【男性】が19.7％と、【女性】（13.6％）より 6.1 ポイント上回っている。

男女共同参画センター（ステップならしの）に期待すること（上位６項目）【性別、性・年代別】



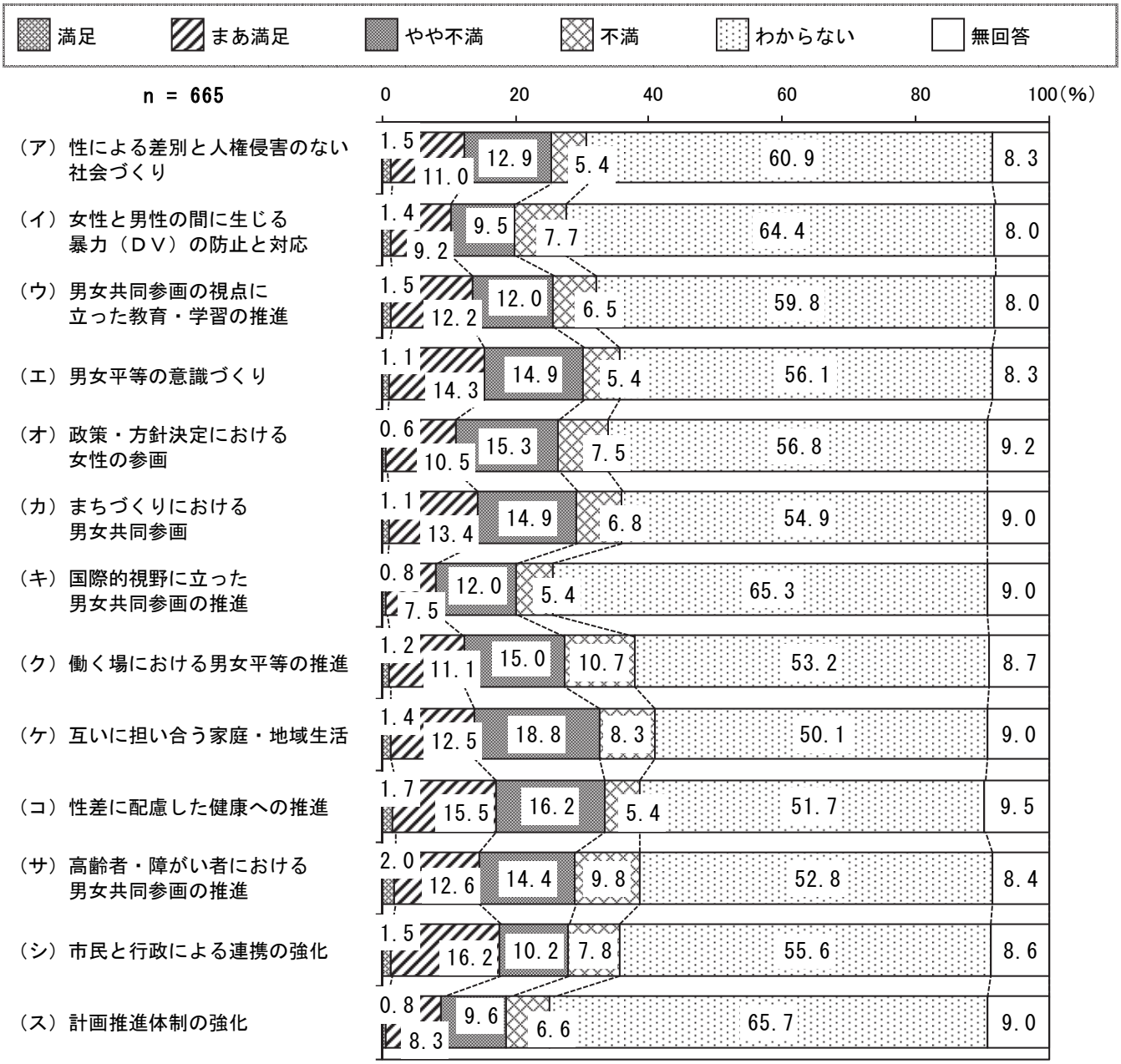
上位６項目について、性・年代別でみると、「男女が働きやすい職場づくりのため、事業所に対する啓発や情報提供」は【女性の 30 歳代】が 64.4%、「男女共同参画を進めるための調査や研究」は【男性の 20 歳代】が 41.7%、「男女共同参画についての情報提供」は【男性の 60 歳代】が 63.3%と、他の区分に比べ、高くなっている。

(3) 男女共同参画社会を実現するために、市の役割と業務の評価

問 26. 一人ひとりの個性を尊重し、未来のためにやさしさでつながる男女共同参画社会を実現するために、習志野市の果たすべき役割と業務について、各項目の現状の評価と、今後においての重要性を教えてください。(【現状】と【今後】それぞれ１つに○)

男女共同参画社会を実現するために、市の役割と業務の評価

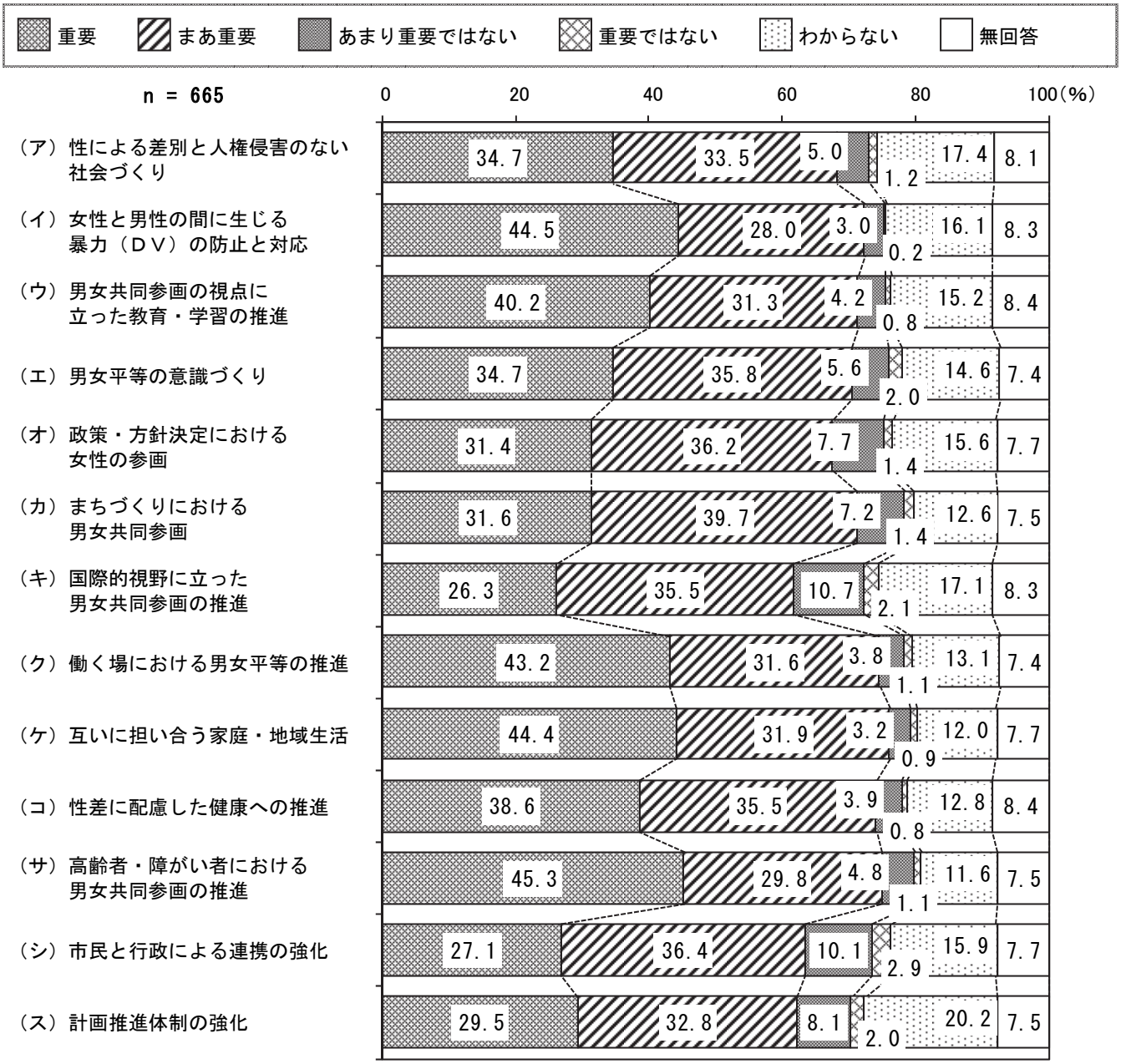
【現状】



男女共同参画社会を実現するために、市の役割と業務の【現状】の評価について、「満足」と「まあ満足」を合わせた『満足している』は【(シ) 市民と行政による連携の強化】が 17.7%で最も高く、次いで【(コ) 性差に配慮した健康への推進】が 17.2%となっている。

男女共同参画社会を実現するために、市の役割と業務の評価

【今後】



男女共同参画社会を実現するために、市の役割と業務の【今後】の評価について、「重要」と「まあ重要」を合わせた『重要である』は【(ケ) 互いに担い合う家庭・地域生活】が 76.3%で最も高く、次いで【(サ) 高齢者・障がい者における男女共同参画の推進】が 75.1%となっている。

（4） 男女共同参画を進めるにあたっての意見・要望

問 27. 男女共同参画を進めるにあたってのご意見・ご要望がありましたらお聞かせください。

１．男女共同参画全般について

●男女平等社会を目指して、はいつから言っている言葉ですか？ずっと変わっていないのでは？痴漢・レイプ・ストーカー、それらを訴えれば「あなたに落ち度があった」と言われる社会です。○○さんが実名で被害を公表しても加害者は何も責められず、セカンドレイプまで始まる始末。イクメンという言葉がありますが、当たり前のことをやってなぜ褒められるのですか？子供は女が産むから女が育てなければならないのですか？男がいつまでも偉そうに、性が男というだけで優位に立てる日本は本当におかしいです。狂っています。どこが先進国なのでしょう。女性がこれだけ生き辛い社会は苦しいです。私は将来日本がこのまま変わらないのであれば住み続けたくないです。（女性・20 歳代）

●そもそも日本の土台が古き良き云々という状態なのだから男女平等には絶対的に有り得えない話。認知はあっても法として定めない限り平等にはならないので市がどうより国がなんとかしないといけないのでは。頭のかたい年配の方や老害がいることで先進国のはずなのに足ぶみしてるのではないか。ゆとりや悟り世代など作ってしまったのも日本の落ち度。平等と吠える前に自分がどうするべきかを直視するべきだ。我慢を忘れているひとが多すぎる。（女性・30 歳代）

●一番大切なのは、市民１人１人の意識だと思う。いくら制度を整えても考え方が変わらなければ同じ。男だからできること、女だからできることは実際にあり、それは変えて行うことは難しいが、互いに理解しようとすることが必要だと思う。（女性・30 歳代）

●男女共同、男女平等をかかげる事がそもそも女性を低く見ているという認識です。昔から働いている女性いますよね？少数が珍しがられたり理解を得にくいのに男女関係ありますかね？単純に「能力が低いから評価が低い人」と、「女性だから低く見られている人」の違いって、誰が決めるんでしょうか。女性の価値、地位を上げるならば、女性を前面に出して大声をあげている女性をだまらせてください。同性から見ても不愉快な「男女平等」が一番のガンです。※女性をもっとこうすべき！！（権利よこせ）は見たことあるけど、じゃあまずレディースデイを無くしましょうみたいな歩み寄り（？）は見たことないです。求めるだけかい！あさましい…。（女性・30 歳代）

●性別が多様化しているので男女で分けて考えることにも無理がでてくると思います。どの性別も尊重し、同じ機会が与えられるようになればと願います。（女性・30 歳代）

●少子高齢化が益々加速していくなか、男しか or 女しかできないことを作らないようにすることが重要かと思います。また、ＤＶに苦しむ方々のためのシェルター等、設備また公的支援の充実をお願いしたいと思います。困った時に助けてくれる習志野市であってほしいです。（女性・40 歳代）

●東京医科大の女子受験者の得点が減点されていたニュースに驚きました。こういった事例は他にもあるのかもしれません。男女平等になる社会を望みます。（女性・40 歳代）

●聞いたことはあるが「男女共同参画」の活動の実際を理解できていない。「何のために」「何をしているのか」「どの様な問題があって」「解決のために、何を考える必要があるのか」を、広く認知させる必要があると思う。（女性・50 歳代）

●そもそも、男女共同参画とは。考える中、○○党の○○議員発言、○○大の問題がとりあげられ失望しました。妹が日野で「未来の温暖化を防ぐ環境問題」を教育現場からとり組んでおりますが、「男女共同参画実現社会」もまた、長期的なものの様に思われ、やはり教育が非常に大事であり、根気よくつみ重ねることが最も早い実現と思われます。どこかに偏ればどこかにシワ寄せがくる。誰もが公平性を感じる歩みよりを行政に期待します。アンケートに回答しているだけで勉強になりました。
（女性・50 歳代）

●日本で住みたい町１番になれるような地域づくりをめざして頑張って頂きたいです。（女性・50 歳代）

●今後は高齢化社会になるのが目に見える状況にあるので子供達社会も重要ですが、両方共に生活しやすい、社会になるようお願いしたいです。今、私の母は高齢者施設に入所してますが、私が母が生きている限りは精一杯仕事をして収入を得ていないと入所できなくなります。全く余裕のない生活をしています。もう少し少額な金額で入れる施設が欲しいです。（女性・60 歳代）

●男女共同参画と言う名称が何も伝わって来ない。（女性・60 歳代）

●政治家の中にも女性差別や性的少数者を否定するような発言が目立ちがっかりすることが多い、そういうことをもっと問題視し、とり上げる社会であってほしい。（女性・60 歳代）

●忙しさのあまり、知りませんでしたが（男女共同参画）地域的にも、必要性を感じます。
（女性・60 歳代）

●今のところ、国で決めた「この金額で生活してください。」とされた年金で夫婦二人生活するのがやっとです。外に出るお金もないのでどんな参画であろうと余裕がありません。国からいろいろ保護してもらった覚えもありません。ただただ夫婦二人でけんめいに働いて得た今の生活だと思っています。今、リウマチを患い健康保険が助かってます。このシステムだけはなくしたくないです。（女性・60 歳代）

●申し訳ありません。正直、あまり男女共同参画理解していません。今後、意識して、見聞を広げたいと思います。（女性・60 歳代）

●日本はこれまでにない少子高齢化の時代に突入しています。リタイヤ後も元気で勤労意欲や潜在能力をもった高齢者はたくさんいます。その労働力を活用しない手はありません。幅広い女性、高齢者に社会参加（仕事を含めた）の機会やその選択肢のある地域社会を望みます。（女性・70 歳以上）

●社会を支えて働く世代の方々の頑張りに期待します。（女性・70 歳以上）

●男女（だんじょ）ではなく女男（おんなおとこ）が平等に生きることをひとりひとりが大いに自覚してほしい。そもそも男女と書くことじたい良ろしくない。女と男と表現することから始めましょう。男は女をたてる。女は男をたてる。お互いさまで仲良く人生を生きたいものです。☆お仕事ご苦労さまです。
（女性・70 歳以上）

●高齢者にわかりやすくお願い致します。（女性・70 歳以上）

●社会が大きく変化していく時代、高齢者は子供、孫達の暮らしやすいよう参加できる提案をし、働きかけてほしいです。生涯現役でありたいです。もっと家にいる老人に働きかけ生きがいになるような手伝いを提案して下さい。老人の能力を利用する工夫をして下さい。（女性・70 歳以上）

●勤務している時はいろいろ意識することが多かったが退職すると無関心になっています。日本人は男女の格差がまだまだ大きく、意識を変えるには相当の努力が必要と思われます。地道に小さな事から取り組むように、発信していただくように望みます。（女性・70 歳以上）

●公報等は一応目を通していたつもりでしたが、私自身意識が少なかったと思っています。これからの若い方々の為にも少し勉強して行きたいと思いました。（女性・70 歳以上）

●80 歳に近い人間、今はずいぶん年に応じて考え、実行しているなあと思います。ますます、良い方向に進むことを願います。若い人達はあたりまえみたいなあまい考えの人がいる、ということを身近に感じることもあります。（女性・70 歳以上）

●習志野市の住民になってから、８年になりますが、市政のことも、あまりよくわかりません。今回の質問にも、年齢により異なってくると思われたりします。（仕事の種類勤務のしかたにもよるのではないでしょうか？私の積極性がないためでしょうか？）80 歳になり、歩行困難で、新聞、マスコミでしか情報も入りません。せめて近くにカフェでありましたら、情報交換でも出来るかと思いますが、この調査の主旨からズレているかも知れませんが…。（女性・70 歳以上）

●高齢化が進む中、高齢者になるほど新しく地域に飛びこむことができなくなります。いろんな年齢の人が学校、幼稚園（保育園）などで交流し合える、場があるといいのかな…また定年退職後、まだまだ元気な人が活かせる活動が身近にあるといいのかな…。（性別・年代不明）

●地域ごとだけでの問題ではないと思います。国レベルで、効果のある事を。（性別・年代不明）

●すぐには変わらないかもしれないが、少しずつ良くなる社会をつくりたい。（男性・20 歳代）

●男女平等という考えが古いのでは？個人で考えてはどうか。（男性・30 歳代）

●妻は不妊治療に専念するため、仕事（教員）を４月から辞めました。妊娠してから、出産してからの制度は、ある程度、充実してきたように思います。しかし、治療しなくては子どもを授かることができない夫婦にとって、休業等の制度が足らず、続けたいと思う仕事を辞めなくてはならない、今の社会には、変わって欲しいと思っています。金銭的な負担もありますが地域で補助があります。不妊の治療をしている人は、ものすごくたくさんいます。それぞれに、悩み、仕事等、上手にやりくりされながら、暮らしています。不妊治療や、妊娠を望まれている方たちが、もっとストレスなく生活できる社会になって欲しいと願います。（男性・30 歳代）

●先の時代を見据え、積極的にチャレンジしてほしい。（男性・40 歳代）

●女性への配慮は必要であるが同時に男性への配慮（父子家庭への援助、男性が被害者のＤＶ、セクハラ等）がなければならない。これを怠ると、不公平感が生まれ、男女平等から外れてしまうことが予想させる。（男性・40 歳代）

●「男女平等」がそもそも間違いだと思います。「男女差」は必ず存在するのですから、そのことを前提に「共同」で進めない限り、先には進めないと思います。「女性の～」とわざわざ考えてしまう段階ですでに女性を下に見ているのではないかと思います。（男性・40 歳代）

●元々、男性が社会を作った。または、強い人が作った様な所があるので弱い人にあわせた社会を作ればいいのでは。出来る人と出来ない人、出来ない人が合わせる。また、同じ人間はいない＝差が生じる。それが差別、区別、好き嫌い、どういった事が悪く、なにが悪い事でないのか自分でもよくわからない。（男性・50 歳代）

●あまり男女と意識せずに、お互いに気を利かすという気持ちのもてるゆったりとした社会に成ってくれる事を望みます。最近「思いやり」という言葉は知っていても気の配れる人が少なくなっていると思います。習志野市は生活しやすい（ぎすぎす）しない町になってもらいたいと思います。（男性・50 歳代）

●アンケートは大切であるが、この内容だけでは充分でない。素人の意見と共に、専門家の意見と、実際に被害を受けている人達の意見を尊重していくしくみが大切だと思う。男尊女卑の文化は戦争が終わるまで続いていたので、高齢者にはそれがしみついているので、世代間の意識の差が大きい。一部の問題ではなく、社会全体の問題として改善していかなければならない。もちろん私も、改善していかなければならない一人である。（男性・50 歳代）

●男女共同参画という名目にて平等を推進しているが、実際の社会においては女性自身がこの名目を「隠れミノ」としている事が多いように思われる。自分のやりたくない事は女性を理由に避けるし、やりたい事ができない時は「差別・女性軽視」だと主張する。これら実情を把握した上で計画なりを立てるべきだと思う。（男性・50 歳代）

●男女共同参画やマイノリティに対する教育は、行政が中心になるのかもしれませんが、接点がないので良くわかりません。個人的にはすもうの土俵のような社会は現在ほとんどないように感じます。女性が、男性と同じように社会に参画したいのか？？がとても疑問に感じます。数の問題ではないと思います。（男性・50 歳代）

●男性と女性では、性差があります。機械的に男女平等をめざすのではなく、その性差に応じた共同参画を進めることが重要であると思います。また、私は市役所に「ステップならしの」という組織があるのを、今回、初めて知りました。どんどん広報して、市民が気軽にアクセスできるような組織づくりが望まれます。今後を期待します。（男性・50 歳代）

●先進国の中でも日本の女性はめぐまれています。大学進学率等も高い方です。女性の方がはるかに気軽でめぐまれています。選択肢も女性の方があります。男性は、家庭を支えることへの義務感を小中学生の頃から持たされています。（男性・50 歳代）

●物事をドラスティックに変革するには「先ずトップ」から。「女性天皇」を認めない日本社会において何を言ってもやっても説得力は無い。「皇室典範」の改良、改変が必要と考えます。（男性・60 歳代）

●男女の差別と区別を明確に説明する必要あり。総てを差別として検討している部分がある。（男性・70 歳以上）

●男女共同参画はグローバル社会にあっては大きな流れではあるが、役所が旗振りするテーマなのですか？学校教育、職場教育、保育所施設の充実こそが問われるべきであって、この様なアンケートで何を実現するのか分からない！当窓口や係の方々にはこの機会に申し上げたいことがあります。①このアンケートを基にグラフ作成に労力を掛け、それで自己満足しないことです。②京成電鉄「大久保駅」の踏み切り、非常に危険です。その問題は、京成電鉄や企業や警察の責任などと傍観し、習志野市役所の仕事ではない～等言い逃れしてはイケマセン！！習志野市民を守るのがあなた方習志野市役所の最大の責務です。朝夕の市民、多くの学生は危険と隣り合わせです。とにかく市役所の方々はこの現場に胸を痛めて下さい！！男女共同参画の推進を否定しませんが、習志野市役所は市民が安心、安全に暮らせることを第一番に考えて下さい。この件の回答は市のＨＰに必ず提出して下さい！（男性・70 歳以上）

●大変むずかしい問題ですが、気を抜かずに引き続き、ご尽力下さい。皆で、一段一段上を目指して頑張って行きましょう。（男性・70 歳以上）

●２１世紀になっても悪事を働くトップは男ばかり。お互い地味な努力が必要。役所も男女公平に向い率先して行動してほしい。（男性・70 歳以上）

●最も重要な事は、女性自身の自覚であると思う。そしてそれを支援出来る体制を作る事。（男性・70 歳以上）

●計画をしても実行しなければ何にもならない。単純な計画をし実行に力を入れるとよいと思う。（男性・70 歳以上）

●返事が遅くなりました。申し訳ありません。日常あまり考えたこともない、男女共同参画ということに接し、考えさせられることがあり勉強になりました。但し、最近の報道では、ハラスメント、ジェンダー、ＬＧＢＴ、ＤＶなど弱者を守るため、社会的地位のある人が一方的に加害者となっているケースが多いように感じます。また学校教育の場では、男女別の名簿が存在しないことも聞いています。行き過ぎた考えは反動を育むだけです。（男性・70 歳以上）

２．家庭生活について

●男女共同参画を進める為の一番のポイントは男性の意識改革ではないかと思います。我が家でもしかり！！どんなにこちらが思いを語っても、一方通行でかみ合うことはありません。それでも、若い世代の人達は、少しずつ男女平等の関係が築けている夫婦も見受けられます。でも、市政を運営する議会の議員の方々の意識はどうでしょうか？！イベント等でのあい拶の折に、驚きの発言をされる議員の方がいる事もしばしばと聞いています。市民はよく見て聞いています。このアンケートを書きながら、そんなでき事を思い出していました。少子化に歯止めがかからないのも、そんな意識の低い方々が上に立っているからではないかと、国会を見ていても同じ思いがしてしまいます。（女性・50 歳代）

●「男女共同参画推進条例」なるものの内容が良くわからない。自分の反省慣習にとらわれすぎていたところがあった様に思います。それは私だけでなく夫にもあったように思います。収入を得るだけで家では何もしない夫に不満もありましたが私のやりたい事に対して夫は不満もあらわにしなかったと思います。（女性・60 歳代）

●家庭内におけるＤＶ→一時避難できる場所づくり。行政に相談してもただ話を聞いているのみ。スピードをもっと色々対応していける世の中に（女性・60 歳代）

●この様な調査に私の様な高齢者が選ばれ申訳ありませんがあまりお役に立てなかったのでは…。幸せな事にやさしい夫にめぐまれ、ずーと、幸せな日々を送って参りました。年齢的にもう皆様にお世話になるばかりと存じますが日々感謝の気持を持って皆様になるべく御迷惑をかけない様に二人仲良く生活して行きたいと思います（女性・70 歳以上）

●人々の意識を途中で変えるのは難しい。考え方が定まる以前の家庭や低年齢の頃に、自然に身に付けられる様に、環境を整える活動が大切だと思う。（男性・50 歳代）

●現状、有給休暇さえまともにとれないのに、男女など言語道断。妻をささえたくても、無理です。自分自身でさえ子供と供に過ごす時間がありません。まして、生まれた子供がせめて小学校に入るまでは、女性として一緒に過ごしたのでは？母親は、子供にとってとても大切な存在です。おさない子供とすごす日が大切だと思います。他人に子供をあずけ、親子のきずなを薄れさせるなど論外です。何の為に仕事をするのか、本末転倒です。（男性・50 歳代）

３．職場について

●育休・産休とれる制度があるという会社でも実際は取得できる風潮ではない会社が多くあると思います。そういう会社にどんどん入っていって経営者に意識を変えさせてほしいです。結婚や出産を機に退職せざるをえない、という女性はまだまだ多くいます。行政がなんとかしてほしいです。（女性・30 歳代）

●職場の手助けが不足している。子育て母をフォローする手段が職場でほぼないため、母本人とそのすぐ周囲の人が苦労している。お客さん、職場共「仕事だから、きちんとやって」行政は「働け（納税しろ）」の板ばさみです。耳ざわりのいい言葉はＯＫでも自分にしわよせになる子育て母親や介護する人が職場に居るのは迷惑、という空気が大変不満です（女性・40 歳代）

４．学校教育の場について

●子供の頃からの教育に、なぜ勉強して定職につくことが自分の将来に役立つのか、自分の才能のみに頼った将来設計はどれだけ困難が伴うのか、成功の影にはどれだけの周囲の理解が必要かなど現実的な内容を盛り込む。小中学校に何の努力もせず通い、周りに頼ったまま大人になり自分の能力が低すぎる考える力がない人がいきなり社会に参画することは無理があるためです。（女性・30 歳代）

●教育というものの重要性を感じます。若者にはできるだけフラットな視点をもってほしいと思います。大人の考えを変えるのは難しいと感じます。習志野市としての取組みをあまり存じ上げず、申し訳ございません。（女性・30 歳代）

●市民一人ひとりの意識が重要と思います。教育はとても大切かと思います。（女性・40 歳代）

●本当の意味で差別をなくすのであれば、男女などの区別をせず、１人１人を個人として認めることが大切なのではないでしょうか。教育の場において、中途半端な男女差別についての教育・意識付けを行うこと自体に反対します。世の中が男性だの女性だの意識することのない様になることを願います。（男性・30 歳代）

●手段が目的化しているように感じる。男女共同参画で何が良くなるのか？そうならなければ何か不都合があるのか？こんなことより、学校において家族の大切さや人への思いやり等を十分に教育することが大切だと思います。職員の皆様は、日々市政に尽力いただき一市民として感謝しています。健康にはくれぐれもご留意されますよう。（男性・60 歳代）

●全ての基本は教育にあると思う。今の子供達が将来男女共同参画を自然に受け入れているような会社を望みます。（そのような社会を作ることを）（男性・60 歳代）

●年々意識の高揚は感じられますが、個人差がとても大きいようです。幼児教育から機会を作って意識を高めていく必要があると思います。（男性・70 歳以上）

５．政策決定の場について

●政策を進めるにあたって、中心となる人は 20～40 代位の人達が良いと思います。自分の世代含めて、40 代後半以降から 70 代位までの世代は、男女平等の意識、性的少数者に対しての理解が低く、価値観も古いままの人が多いので。（女性・50 歳代）

●そもそも男女は平等ではない。だから共同参画できるよういろいろと考えていかなければならないと思う。すべてを平等に、という考え方は無理があるが、議員数や企業の役員数を半々にするなど、制度を変えていくことで、社会的な意識も変化していくはず。まずは習志野市議会、市役所の管理者、自治会の役員から変えていくことが（男女半々）はじめの一歩。（男性・40 歳代）

●「男女共同参画」を単にスローガンだけにとどめないで、まず市役所の人事、採用、配属等で公正、平等に実現させるべきでしょう。また市議会や各種の審議会の議員、委員、役員なども男女半々になるよう、条例等で明文化し、これを実現すべきです。小・中・高校・大学などの授業や特別活動などでも実施すべきです。その他様々な市の行事、事業などでも目に見える形で実現すべきです。（男性・60 歳代）

６．法律や制度上について

●男性が育休を取れる、取ることが当たり前、恥ずかしくない世の中になっていってほしい。私自身も元保育士だったので、室内で子どもを遊ばせられる施設が充実してそのような場所で短い時間働けたらと思う（女性・20 歳代）

●年齢差のある子どもが３人いて、長いこと専業主婦をしています。働きたい気持ちがあるものの、実家も遠く何かあった時にサポートが受けられないため、なかなか就業が厳しいです。保育所がもっと入所しやすく、病児保育の制度が充実したりするような、もっと母親が負い目なく働ける環境になっていけるといいと思います。ただ、「管理職の〇〇％を女性に」というような制度があるところもありますが、それは反対です。男女関係なく能力のある人が上にたてる制度の方がいいです。（女性・30 歳代）

●保育士さんのお給料を増やして保育士さん（現場で働く）を増やして、保育園を増やしてほしい。（女性・30 歳代）

●０歳から保育所で大変お世話になり、感謝しております。小学校に上がり、学童の支援員の方々にも助けていただきながら、東京まで毎日勤めております。現実的に夏休み、冬休みの学童の開始時刻の壁にぶち当たっております。８時からでは出勤時間に間に合いません。あと３０分、どうにかして欲しいという切実な願いを真剣に受け止めていただければと強く思います。（女性・40 歳代）

●出産、育児、介護等で退職を余儀なくされた女性の再就職支援。（パートではなく正規の社員として。またその際の年齢制限の撤廃。）（女性・40 歳代）

●法を厳しめにしないと企業は動きません。また、どんどん子育てしにくい社会になっているのに、男性が育児に積極的に取り組むことはむずかしいと思います。社会の根底から見直す必要があると思います。（女性・40 歳代）

●これまで以上に市政に女性の意見を取り入れる取り組みをしていただきたいし、未来の子供たちに女性でも会社をやめることなく続けられる社会の仕組みを作って広げていただきたい。また、子育てが終わって意欲のある女性をパートやアルバイト的な仕事だけでなく正社員として採用してバリバリ働く場が欲しいと思います（女性・50 歳代）

●「男女共同参画社会」少しでも前進することを願います。特に出産、子育て中の共働きの人達が、もっと安心して暮らせる様に、市民の意識、職場の意識改革等を目に見える形で感じられる運動をお願いします。（女性・60 歳代）

●１）小学生の学童以外の預け先があると良い。（船橋市のような）２）企業に対する特に男性の働き方に対する改善（フレックス制、時間）３）育児休暇の取得率のＵＰ（男性・40 歳代）

７．社会通念や慣習について

●結婚したら仕事を辞めて家事、育児をするものだと疑いもせず今の人生を選択して来ました。男女共同参画についてあまりの意識の低さに自分でもびっくりしています。娘が仕事を持ち育児をしていますが大変だなと思う反面、育児だけしてストレスをためていた私よりも子どもと離れて仕事に打ち込む姿をうらやましく感じます。ただ、子どもが小さいうちは就業時間の短縮等あって良いと思います。（女性・60 歳代）

●長い間取り組んできているのに、特に年配の男性の意識が変わらない事がネックとなっている気がします。（女性・60 歳代）

●男女それぞれに性的な特長があるのだからむやみに男女平等ということは安易である。男女の特性を生かした日本独自の社会を目指していくべき。（性別・年代不明）

●世の中の雇用が安定したり、時間的余裕があれば男女共同参画ももっと進むかもしれません。今の社会にはそれを考えるために必要な余裕がないように思えます。（男性・30 歳代）

●性別に関係無く本人の意思でやりたい事が障害なく行動出来る社会にする。（男性・60 歳代）

８．人権侵害について

●男性の人権侵害の数も集計した方がいいと思った。（女性・20 歳代）

９．ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

●働き方の改革とワーク・ライフ・バランスですが、昨年残業時間の削減され、業務の改善するようになってきております。ここで時間とお金の話になってしまいますが男・女ともに時間がとても大切になります。ですが残業代が少なくなります。男・女、人によって能力は異なりますが、８時間の労働時間で終われるとするとその時間内に終わったという報酬があればと思いました。例としてアルバイトの時給みたいなものを付与するようなことにしていただけたら男女ともに楽しい仕事ができ、女の方もどんどん仕事につけると思われました（男性・40 歳代）

10．男女共同参画行政について

●女性の社会進出が多くある中でも、まだまだ男女間の差別は見受けられます。少しでも市からフォローできる事があれば働く女性はもっと市以上に日本を支える活躍が期待できると思っております。（女性・20 歳代）

●自分自身意識していなかったのですが、習志野市にも男女参画センターがあるのをこのアンケートで初めて知りました。（女性・20 歳代）

●施策をよりよいものにしようとしていることは理解しました。奏の杜で人口が増加し税金にゆとりができているのか、計画ばかりに力を入れることがないと良いと思います。最終的に必要な支援が十分に行えることを願います。（女性・40 歳代）

●今の〇〇政権では政治の劣化、政治家の質の低下が極まりなく、憂慮すべき事態です。習志野市では女性市議をもっと増やし、習志野市ならではの男女共同参画を進めて行って下さい。“ステップならしの”の情報発信を活発に行った方が良いと思います。（女性・50 歳代）

●具体的に何をやるのか進めるのか状況をおしえてほしい。広報以外に市民がわかる方法があれば良いと思います。（女性・50 歳代）

●男女間の理解思いやりと相手の立場になって考える想像力を各自が持つことが大事。そのための支援、推進を行政が行ってください。（女性・60 歳代）

●気楽に相談できる場所がないので、もっと窓口を広げ、悩みをかいけつ出来るようにしたい市にしてほしい。（女性・60 歳代）

●問２６の現状の当方の返答を見ても分かる通り、習志野市が今、何をどのように考え、行動を起こしているのかほとんど知りませんでした。また、当男女共同参画の調査を一通り目を通した後もピンと来ていないのが現状である。自分が情けないと思うと共に、この調査をきっかけに少しは、市政にも興味を向けなければと思いました。男女共同参画どころじゃないですね。（女性・60 歳代）

●男女共同参画についてテレビや新聞などのマスコミからの情報が多いと思います。地方自治体では、もっと公報での色んな相談窓口があることを知らせてほしいと思います（現実に知らせて下さっているのかもしれないのですが、日常生活に忙しく公報にも目を通さないことが多いのかもしれません）（女性・70 歳以上）

●このような調査をしていただくこと自体、大変ありがたいことであると思います。しかしながら、アンケートが実施されていることの周知が十分とはいえず、存在に気がつかない方も多々いらっしゃることと思います。習志野市がこのような良い取り組みを行っていることを多くの人々に知っていただくことこそが、よりよい市政、市民の皆様の意識を変えることにつながるのではないかと思います。今よりもっとステキな習志野になるよう、どうぞよろしくお願いいたします。（男性・20 歳代）

●具体的な数値目標（複数年度）を設定、公表。それらの進捗を定期的に公表、もし目標を下回っている場合は、追加のアクションｅｔｃを設ける。“進める”のなら、実現させてほしい。（男性・40 歳代）

●男女共同参画はもとより習志野市政がもっと見える・届く動く市政にと感じます。（※もっとも見ようとしていない我々もいけないのですが）その上で男女共同参画の意識のレベルｕｐして習志野から千葉へ千葉から国へのチーム習志野男女参画のイメージと実践を強調して行くことが大切かと思います！！（男性・50 歳代）

●実効性のある施策の推進（男性・60 歳代）

●本アンケートも含め、今後も多くの市民の生の声を拾って行政に活かしてほしい。また、こうした事業や取り組みは、担当者の意識のありようで、大きく進展が望めることから、各自これまで以上に研鑽を積まれ市民の意識改革に努力していってほしい（男性・60 歳代）

●体裁だけ、口先だけのものではなく実のある条例を作り実行する。（男性・60 歳代）

●そもそも、習志野市が男女共同参画に具体的にどのように取り組んでいるのか、今一つ目に見えない。（男性・70 歳以上）

●妊娠・出産、子育てと仕事の両立には課題が多い、あれもこれもやろうとせず、一つの施策を決め行政として集中して取組んでほしい。個人としては出産、子育ての終わった女性の復職の為の施策①保育施設の充実②育児専門家の育成③復職意欲の有る方への資格取得等教育機会の充実を行ってはと思う。既にやられてはと思うが他市の取組みを参考にしていただきたい。詳しくは分らないが横浜市は以前より男女共同参画に熱心であったように思う。女性登用等他の市よりは進んでいるように見える。（男性・70 歳以上）

●他所の課が何をやっているかにもっと関心を持つ様に。行政で今、何が行われているかを職員全員が知っているべきだと思います。（男性・70 歳以上）

11. 意識調査について

●この調査に協力することで“男女共同参画”への意識が高まりました。回収率がどの程度なのか気になるところではありますが、調査人数を２，０００人から拡大することも市民の意識を高めることにつながるのではないかと思います。この結果がどのようにいかされていくのか、注視していきたいと思います。（女性・40 歳代）

●“男女共同参画”の男女となっているのも、現代では合わないと思われます。よりよい社会と国・地域になるよう、アンケートも第１歩かと思いますので、今後もがんばって下さい。（女性・40 歳代）

●はじめてこの様なアンケートに向きあった為あまりわからず理解できず協力できたかわかりません。男女均等、他の性の人、そういった事のない時代に育ってきて、向きあい考えるのがむずかしかったです。（女性・50 歳代）

●調査結果はホームページ等々高齢者には判りにくく知る事も難しいのではないでしょうか？市民の皆さんが周知してもいいのであれば書面例えは公報等が判り易いかと思います（女性・70 歳以上）

●このアンケートには余く適さない年齢です。83 歳１人暮らし（女性・70 歳以上）

●現在私は 76 歳です。女性です。無作為に選ぶにしても男女共同参画には無理があります。あしからず－（女性・70 歳以上）

●年配なのでこの様な質問は、若い人を選んだ方がいいと思います。（女性・70 歳以上）

●私共世代では理解のむつかしい問がありました。もし、私が若かったと思い問に答えました。男女共同参画センター（ステップならしの）の存在を知らない市民がおりますので広報等でもっとＰＲした方がいいのではなと思います。（女性・70 歳以上）

●サンロードの５Ｆを良く利用するが、市の取組みにあること知りませんでした。アンケートが来て、こんなのが有るのかと興味を持って読みましたけど、的を射た解答に成らず申し訳ありません。今後は、広報等、きちんと目を通したいと思います。（女性・70 歳以上）

●アンケート用紙と封筒の大きさが合っていない。アンケートの回答用紙を別につけて欲しかった。（男性・20 歳代）

●「女性が弱者である」ということを前提にされていると感じました。（男性・30 歳代）

●世帯主あてではなく、家族の意見も回答できるようにすべきだと思う。（主に、女性の方がいろいろ家庭や仕事について悩む事が多いので）妻からそう話しがありました。（男性・40 歳代）

●市政の参加者だけでなく、市民からも個人が特定されない形で参画できる（無記名アンケートなどで）仕組みを検討して欲しい。（男性・40 歳代）

●何のために必要か？メリット・デメリットを明記して欲しかった。急に男女共同参画と言われてもとまどうことが多い。問題の提起などで徐々に知っていきたいことかなと思う。（男性・40 歳代）
●問いに対する答えが、全てにおいて誘導されている感があるものでした。（男性・40 歳代）
●設問不適切。意図的？差別は×。文化（伝統）は否定しない。（男性・50 歳代）
●質問項目が多すぎる→このアンケート。市の取り組みが見えない→どのように周知しているのか？知らない＝取り組んでいないのと同じ。知らない、情報をキャッチしない方が悪いのか？（男性・50 歳代）
●アンケート調査の実施に当り大変ご苦労されたこととご推察申し上げます。今回私のような戦前の教育を受けた高齢者との考え方の相違、違和感の設問も感じましたので今後は一定の年齢制限をして若い方の考えを吸収した方がいい結果が得られるのではないでしょうか。ご一考の程。89 歳独身爺より（男性・70 歳以上）
●突然のアンケートで、引退した身では他人ごとの様で余り参考にならないと思いますが、１／2,000 の意見として聞いて下さい。（男性・70 歳以上）
●お役にたたないと思いますが 2,000 分の１だそうで、ご協力いたしました（男性・70 歳以上）
●何で女性に重点化した質問をしたのか男性も女性も同じ問題をかかえている（男性・70 歳以上）
●70 歳以上の男性が答える内容では無いと思う。（男性・70 歳以上）
●設問の主旨が判難い（男性・70 歳以上）

12. その他

●市の考える参画とは市民を導くということでしょうか？「みん町」が今年で終わると聞き、びっくりしております。新しい企画を始める時の考え方を明確にしてほしい。（女性・60 歳代）
●転居して日にちも少ししかたっていませんが、これからは興味をもっていろいろな事に目を向けていきたいと思います。（女性・70 歳以上）
●引っ越してきて、一年になります。そして、70 代の夫婦ですので、あまり男女共同参画についての取り組みなどあまり考えていませんでした。（女性・70 歳以上）
●昭和４年生れの者ですが、東京深川生れ深川育ちのお節介おばさんの 89 歳ですが戦争、戦後を味わい古いしきたりと新しい時代の間でドキマギしており此の頃です。若い頃の苦しかった時をすぎ大勢の家族と共に嫁姑女の勤めをはたし今は幸せの間中です。思いおこせば今の方々にお話してもまさか？と思われます。昔は昔、今は今です。今は指一本でお湯がわき、ごはんは電気まかせ、昔では考えられません。年老いた人達はお嫁さんの悪口「自分は若い時がなかったのか」と思う毎日です。年老いた方々若い時を思い返して頂きたいです。（女性・70 歳以上）
●18 歳以上は１年間のうちに１日は強制参加をさせる位しないとみんな感心も持たないし、どういうことなのかもわからないと思います。（男性・40 歳代）
●市職員の採用については、極めて順当な、審査により優秀な人材を適所に配置され、感心致しております。（男性・70 歳以上）

第２章　男女共同参画に関する事業所調査結果

第２章　男女共同参画に関する事業所調査結果

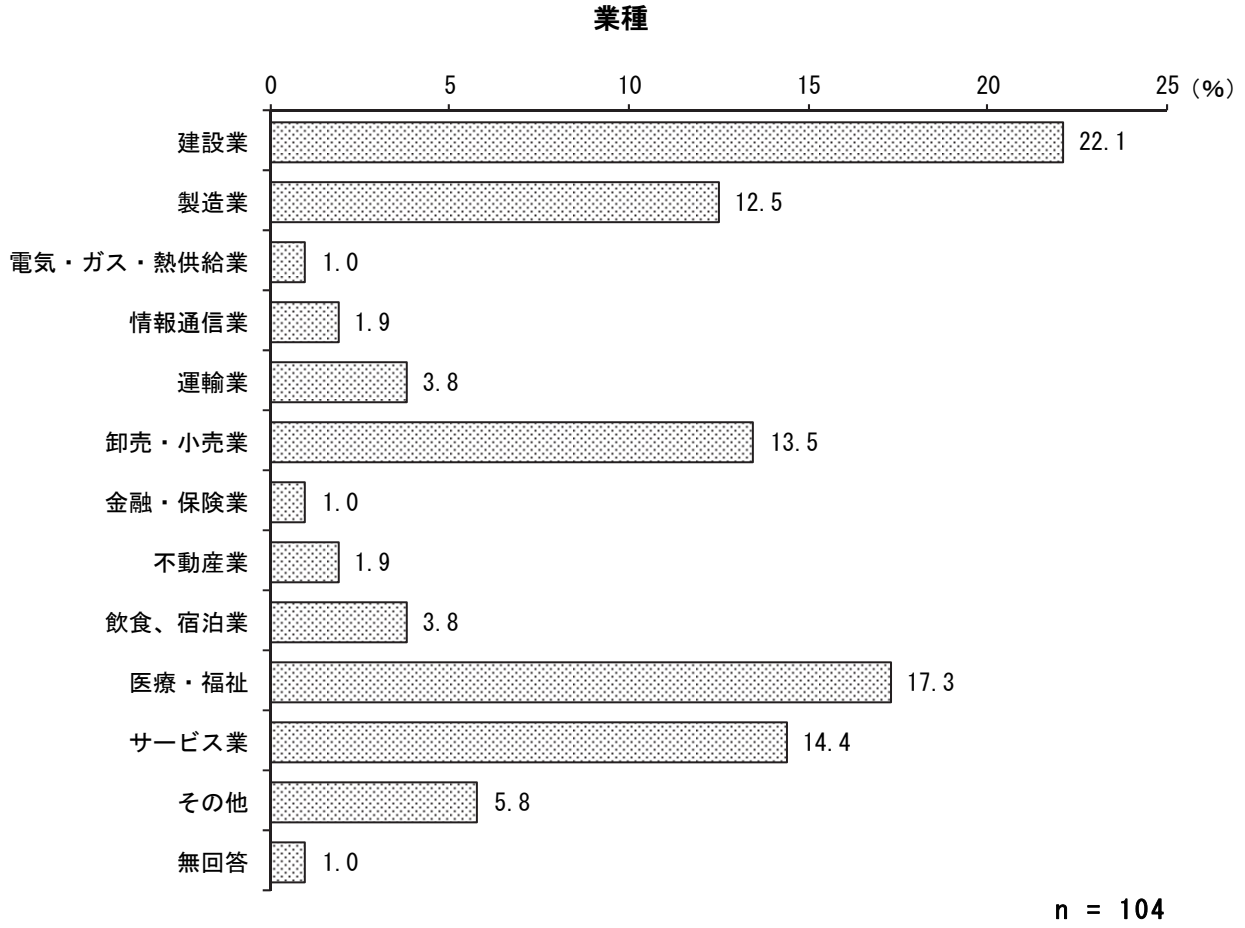
１．回答事業所の基本属性

（1） 業種

問１．貴事業所の業種について、該当する番号をお選びください。（１つに○）

（上段：件数、下段：構成比）

全体	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食、宿泊業	医療・福祉	サービス業	その他	無回答
104	23	13	1	2	4	14	1	2	4	18	15	6	1
100.0	22.1	12.5	1.0	1.9	3.8	13.5	1.0	1.9	3.8	17.3	14.4	5.8	1.0



業種は、「建設業」が 22.1%で最も高く、次いで「医療・福祉」が 17.3%、「サービス業」が 14.4%、「卸売・小売業」が 13.5%、「製造業」が 12.5%となっている。

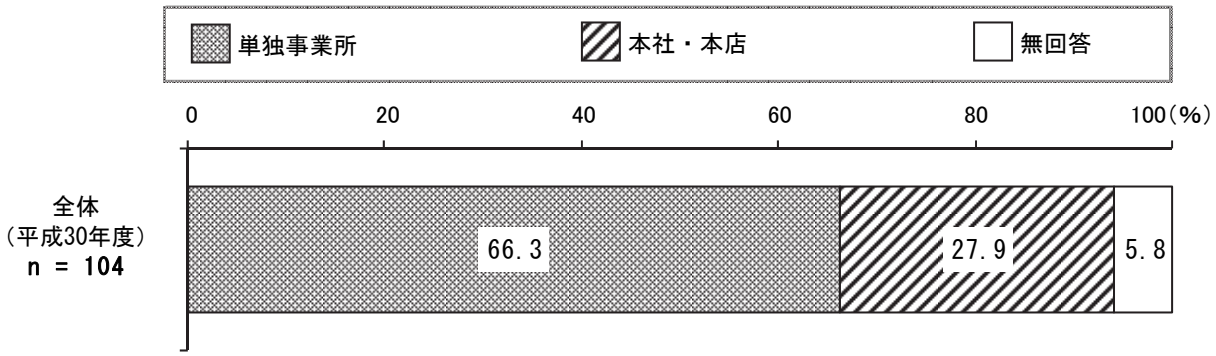
(2) 事業所の区分

問２．貴事業所の区分について、該当する番号をお選びください。（１つに○）

（上段：件数、下段：構成比）

	単独事業所	本社・本店	無回答
全体			
104	69	29	6
100.0	66.3	27.9	5.8

事業所の区分

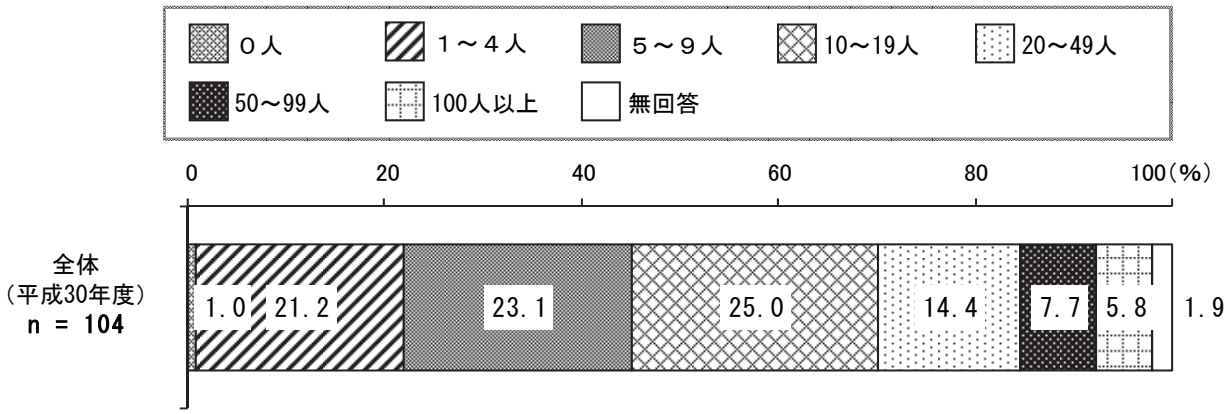


事業所の区分は、「単独事業所」が 66.3%、「本社・本店」が 27.9%となっている。

(3) 従業員数

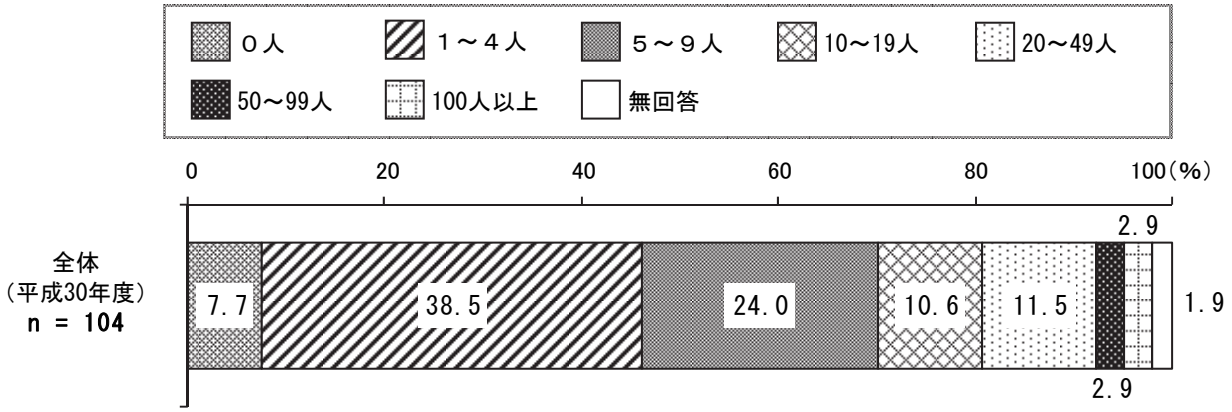
問３．貴事業所の従業員数についてお伺いします。（枠内に数値を記入）

総従業員数



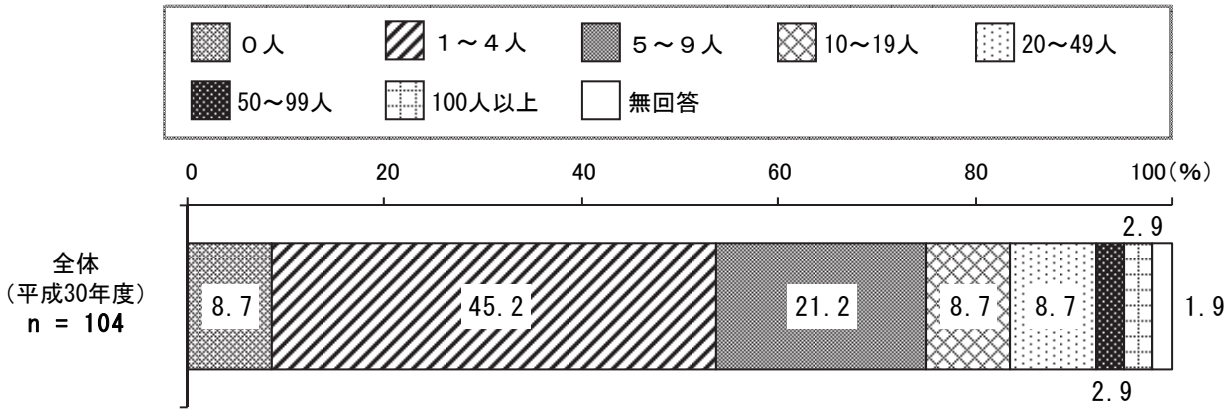
総従業員数は、「10～19 人」が 25.0%、「５～９人」が 23.1%、「１～４人」が 21.2%となっている。また、平均人数は 34.5 人となっている。

従業員数（男）



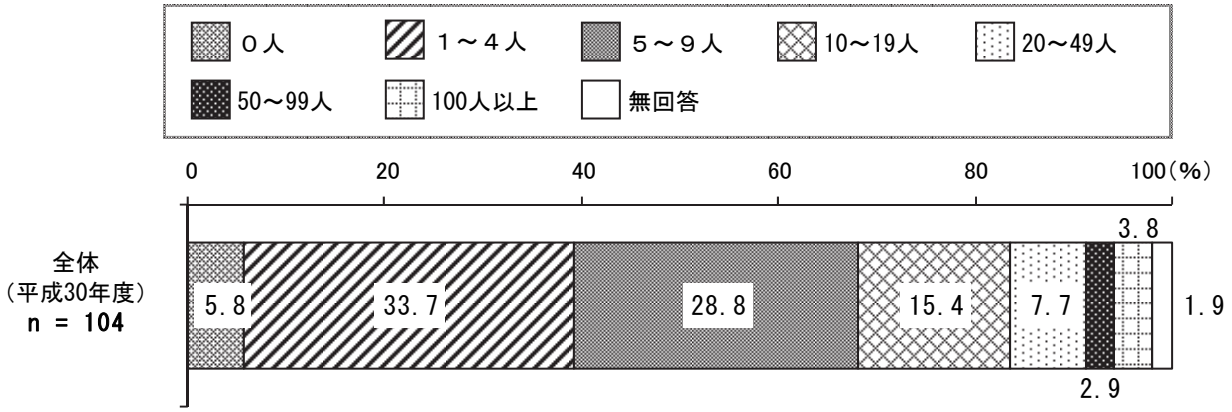
従業員数（男）は、「１～４人」が 38.5%、「５～９人」が 24.0%となっている。また、平均人数は 21.2 人となっている。

従業員数（女）



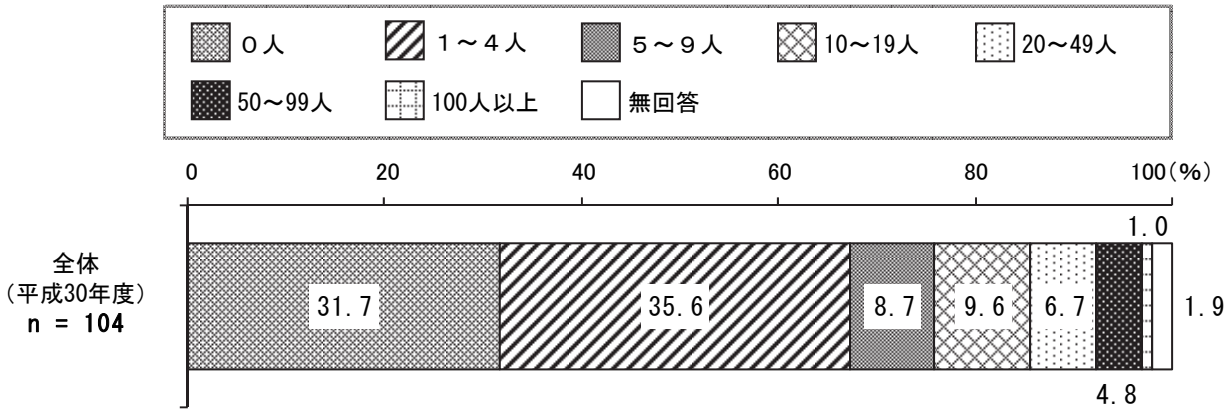
従業員数（女）は、「１～４人」が 45.2%、「５～９人」が 21.2%となっている。また、平均人数は 13.2 人となっている。

従業員数（正社員）



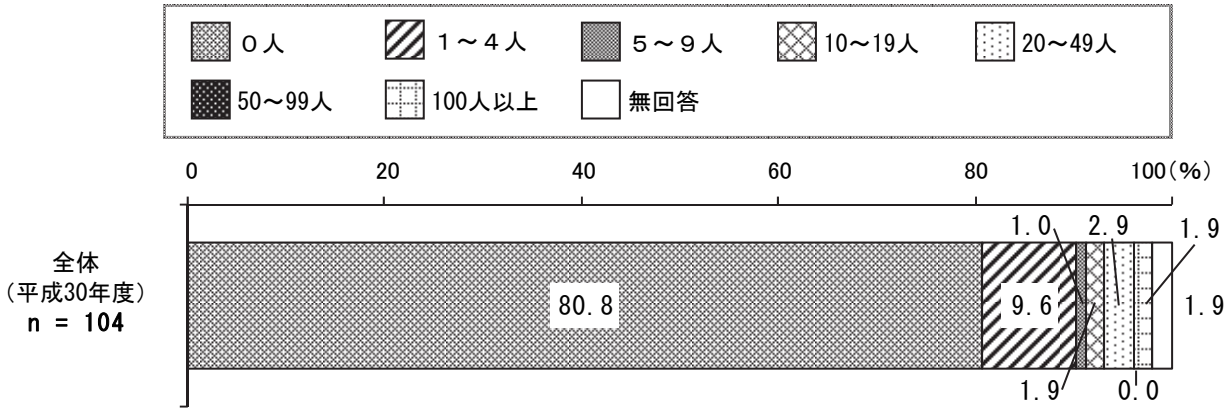
従業員数（正社員）は、「１～４人」が 33.7%、「５～９人」が 28.8%となっている。また、平均人数は 17.7 人となっている。

従業員数（パート・アルバイト）



従業員数（パート・アルバイト）は、「１～４人」が 35.6%、「０人」が 31.7%となっている。また、平均人数は 10.7 人となっている。

従業員数（その他（派遣・請負等）



従業員数（その他（派遣・請負等））は、「０人」が 80.8%となっている。また、平均人数は 6.1 人となっている。

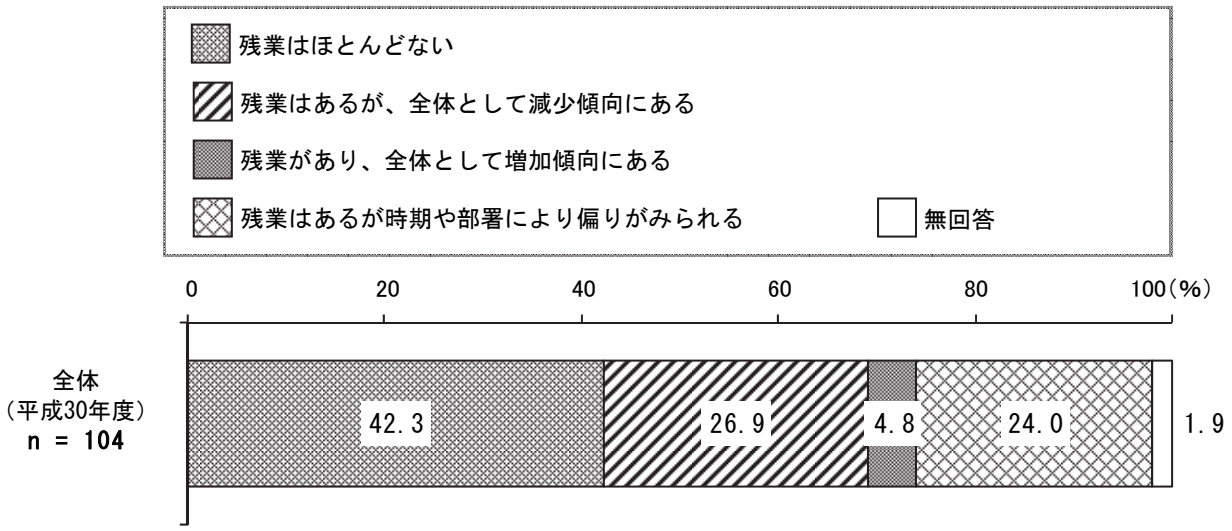
（4） 残業の状況

問４．貴事業所の残業の状況について、該当する番号をお選びください。（１つに○）

（上段：件数、下段：構成比）

	残業はほとんどない	残業はあるが、全体として減少傾向にある	残業があり、全体として増加傾向にある	残業はあるが時期や部署により偏りがみられる	無回答
全体					
104	44	28	5	25	2
100.0	42.3	26.9	4.8	24.0	1.9

残業の状況



残業の状況は、「残業はほとんどない」が 42.3%、「残業はあるが、全体として減少傾向にある」が 26.9%、「残業はあるが時期や部署により偏りがみられる」が 24.0%となっている。

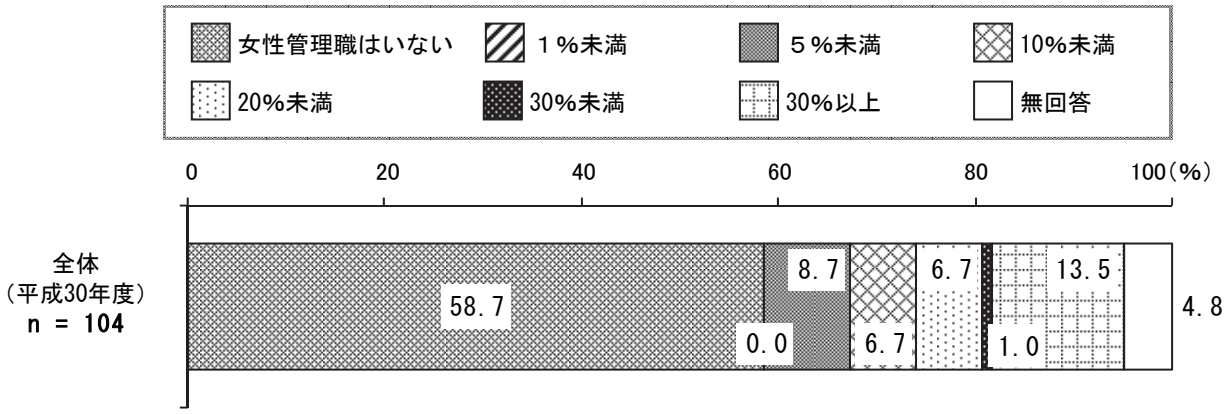
(5) 管理職に占める女性の割合

問５．貴事業所の管理職（係長相当職で部下を１人以上持つ者及び課長相当職以上の者）に占める女性の割合について該当する番号をお選びください。（１つに○）

（上段：件数、下段：構成比）

	女性管理職はいない	1%未満	5%未満	10%未満	20%未満	30%未満	30%以上	無回答
全体								
104	61	－	9	7	7	1	14	5
100.0	58.7	－	8.7	6.7	6.7	1.0	13.5	4.8

管理職に占める女性の割合



管理職に占める女性の割合は、「女性管理職はいない」が 58.7%で最も高く、次いで「30%以上」が 13.5%となっている。

（6） 女性管理職割合が 30%に達していない理由

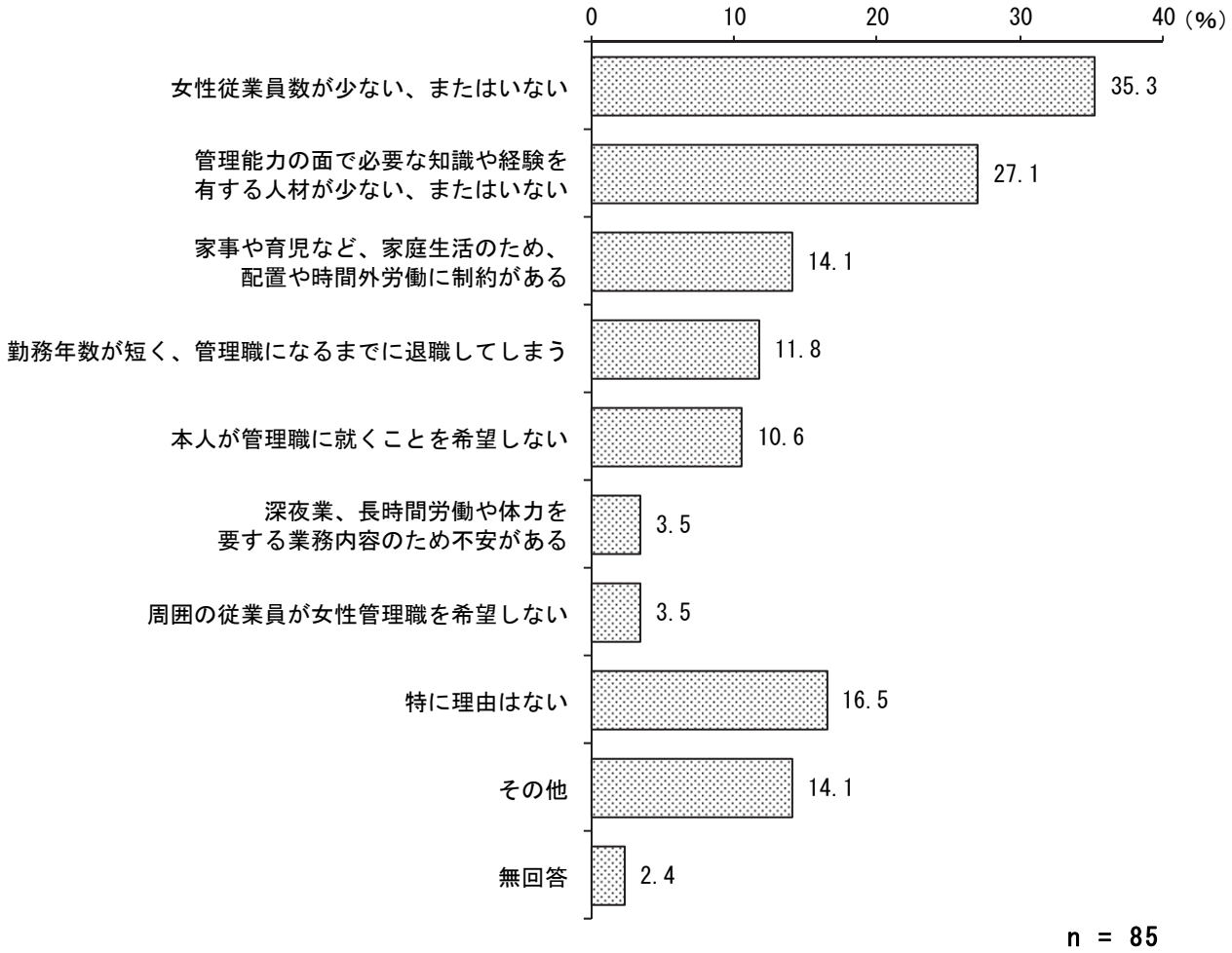
問５で「１．女性管理職はいない」～「６．30%未満」のいずれかにお答えの方

問６．国は社会のあらゆる分野で、2020 年までに指導的地位に女性が占める割合の目標を 30%程度としています。貴事業所で女性管理職割合が 30%に達していない理由は何ですか。
（あてはまるものすべてに○）

（上段：件数、下段：構成比）

	管理能力の面で必要な知識や経験を有する人材が少ない、またはいない	勤務年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう	深夜業、長時間労働や体力を要する業務内容のため不安がある	家事や育児など、家庭生活のため、配置や時間外労働に制約がある	本人が管理職に就くことを希望しない	周囲の従業員が女性管理職を希望しない	女性従業員数が少ない、またはいない	特に理由はない	その他	無回答
全体	23	10	3	12	9	3	30	14	12	2
85	27.1	11.8	3.5	14.1	10.6	3.5	35.3	16.5	14.1	2.4
100.0										

女性管理職割合が 30%に達していない理由



女性管理職割合が 30%に達していない理由としては、「女性従業員数が少ない、またはいない」が 35.3%で最も高く、次いで「管理能力の面で必要な知識や経験を有する人材が少ない、またはいない」が 27.1%、「家事や育児など、家庭生活のため、配置や時間外労働に制約がある」が 14.1%、「勤務年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう」が 11.8%、「本人が管理職に就くことを希望しない」が 10.6%と続いている。一方、「特に理由はない」が 16.5%となっている。

「その他」の記述内容	件数
●管理職がない。いない。	6 件
●職員の人数が少ないため、管理職を多くできない。	1 件
●人数が少ない	1 件
●管理職になりうる女性職員が少ないため	1 件
●パートのため	1 件
●たぶん女性が自社の職業にキョーミがないと思う	1 件

（7） 女性管理職割合が 30%を達成できた理由

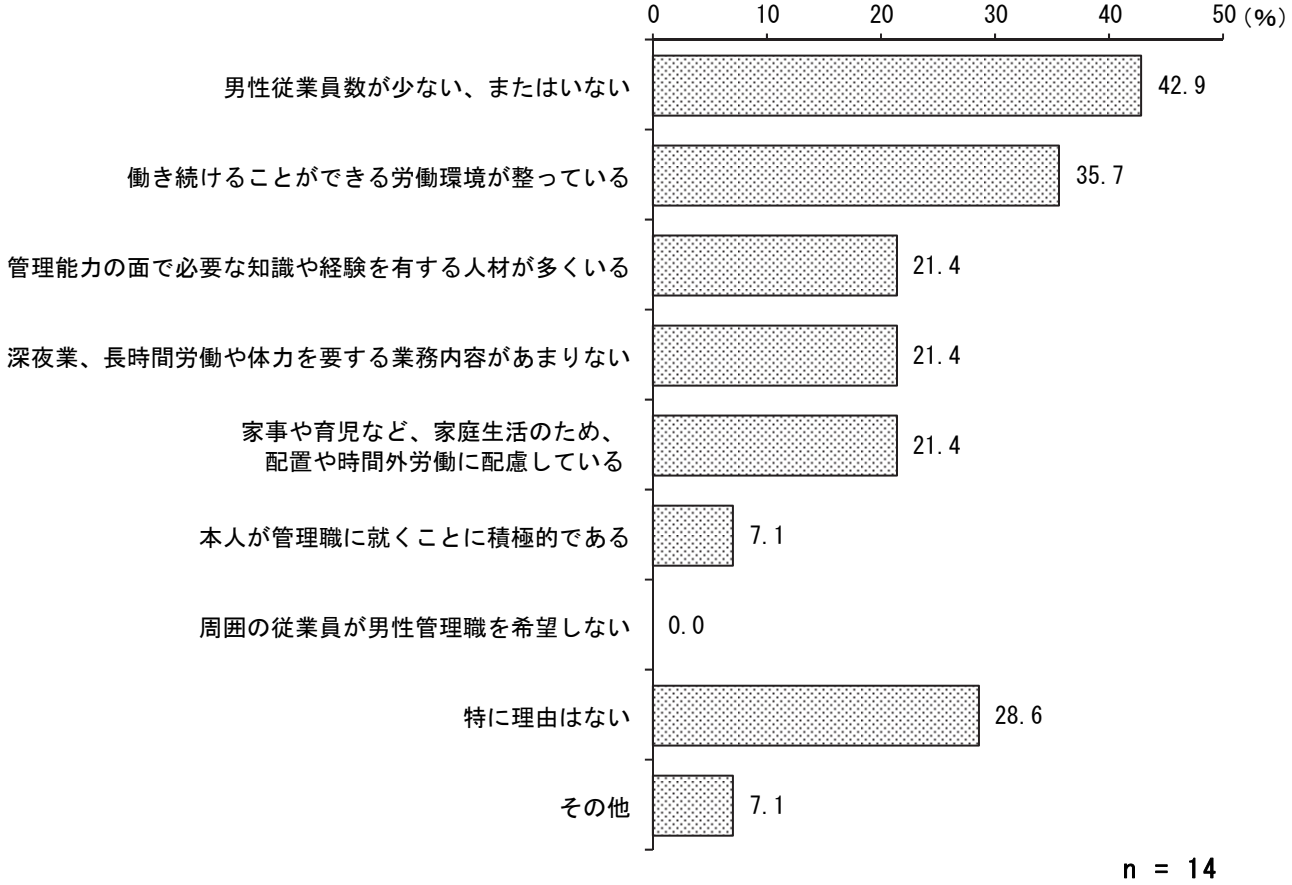
問５で「７．30%以上」とお答えの方

問７．貴事業所で女性管理職割合が 30%を達成できた理由は何ですか。（あてはまるものすべてに○）

（上段：件数、下段：構成比）

	管理能力の面で必要な知識や経験を有する人材が多くいる	働き続けることができる労働環境が整っている	深夜業、長時間労働や体力を要する業務内容があまりない	家事や育児など、家庭生活のため、配置や時間外労働に配慮している	本人が管理職に就くことに積極的である	周囲の従業員が男性管理職を希望しない	男性従業員数が少ない、またはいない	特に理由はない	その他	無回答
全体 14	3	5	3	3	1	－	6	4	1	－
100.0	21.4	35.7	21.4	21.4	7.1	－	42.9	28.6	7.1	－

女性管理職割合が 30%を達成できた理由



回答者数が少なく、極端な結果になりやすいため参考値とする。

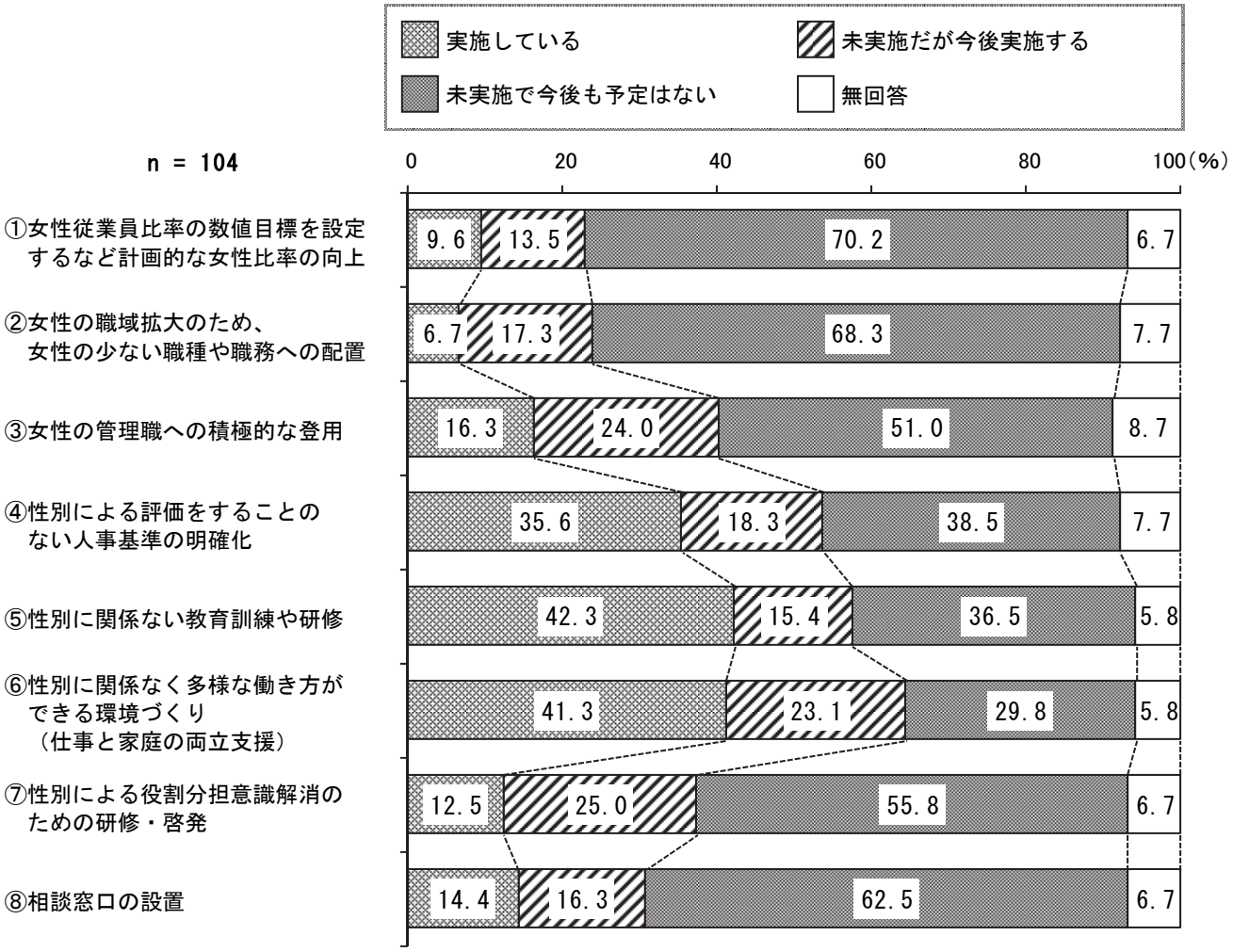
「その他」の記述内容	件数
●保育業界では、保育士から管理職に昇格することが通常	1 件

２．ポジティブ・アクションについて

（1） ポジティブ・アクションとしての取り組み状況

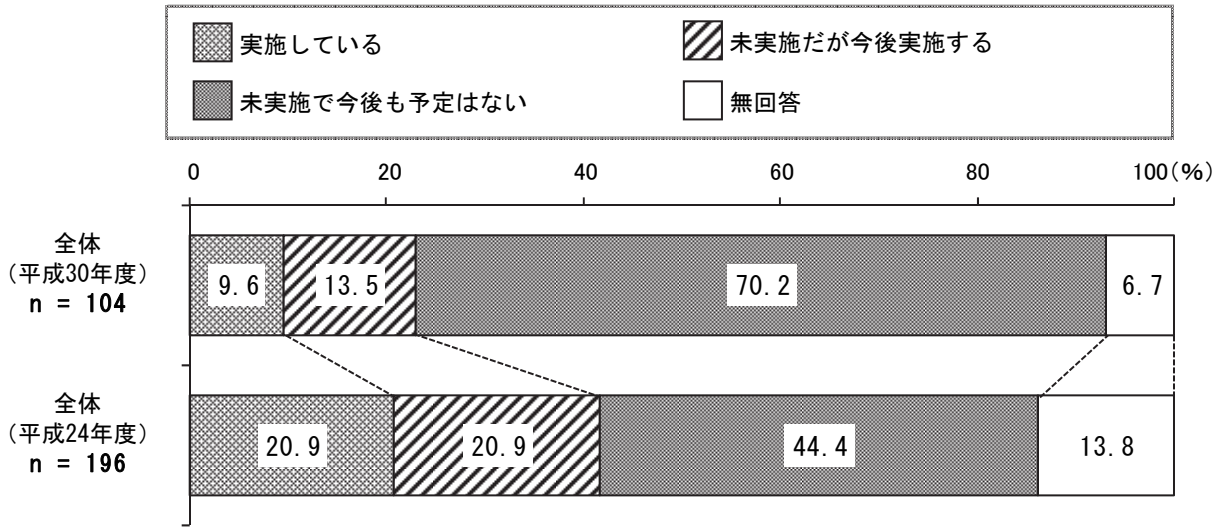
問８．貴事業所における、ポジティブ・アクションとしての取り組みは、現在どのような状況ですか。
（それぞれ１つに○）

ポジティブ・アクションとしての取り組み状況



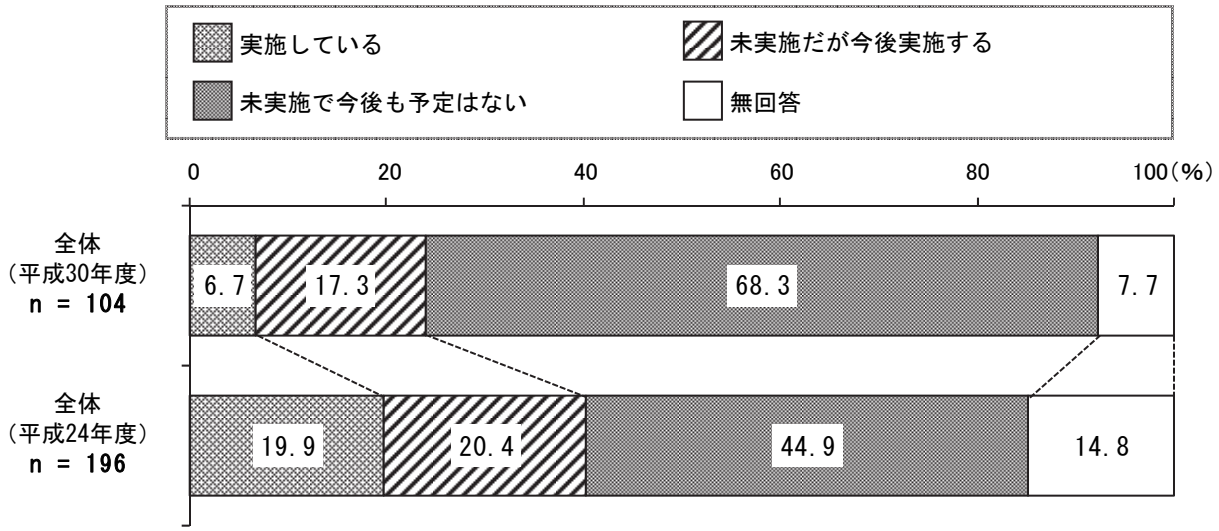
ポジティブ・アクションとしての取り組み状況について、「実施している」は【⑤性別に関係ない教育訓練や研修】が 42.3％で最も高く、次いで【⑥性別に関係なく多様な働き方ができる環境づくり（仕事と家庭の両立支援）】が 41.3％、【④性別による評価をすることのない人事基準の明確化】が 35.6％となっている。一方、「未実施で今後も予定はない」は【①女性従業員比率の数値目標を設定するなど計画的な女性比率の向上】が 70.2％で最も高く、次いで【②女性の職域拡大のため、女性の少ない職種や職務への配置】が 68.3％、【⑧相談窓口の設置】が 62.5％となっている。

ポジティブ・アクションとしての取り組み状況【平成 24 年度調査との比較】
［女性従業員比率の数値目標を設定するなど計画的な女性比率の向上］



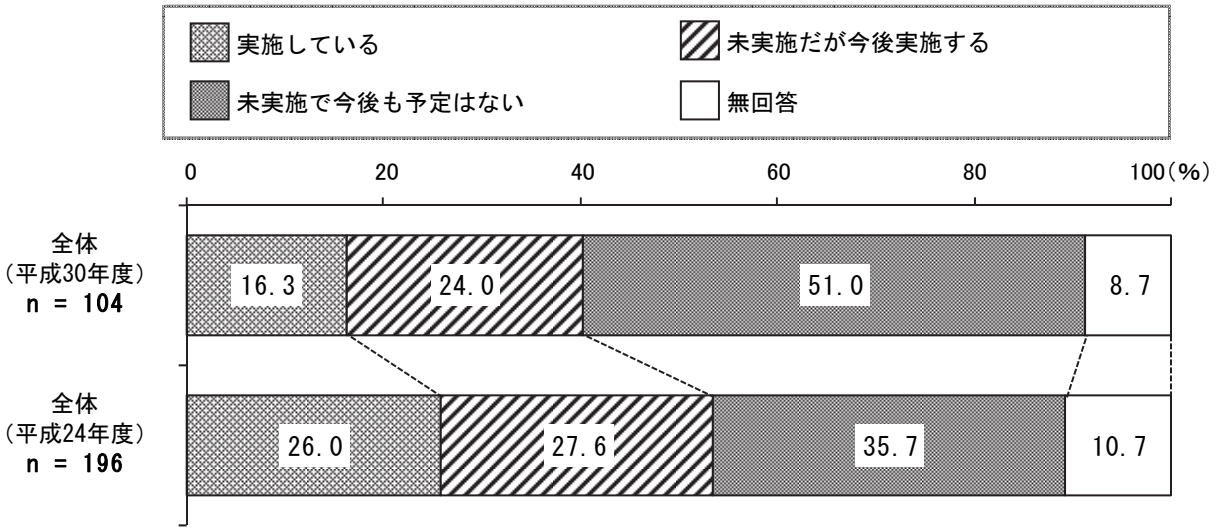
［女性従業員比率の数値目標を設定するなど計画的な女性比率の向上］について、平成 24 年度調査と比較すると、「未実施で今後も予定はない」が 70.2%と、【平成 24 年度】（44.4%）に比べ、25.8 ポイント高くなっている。

ポジティブ・アクションとしての取り組み状況【平成 24 年度調査との比較】
［女性の職域拡大のため、女性の少ない職種や職務への配置］



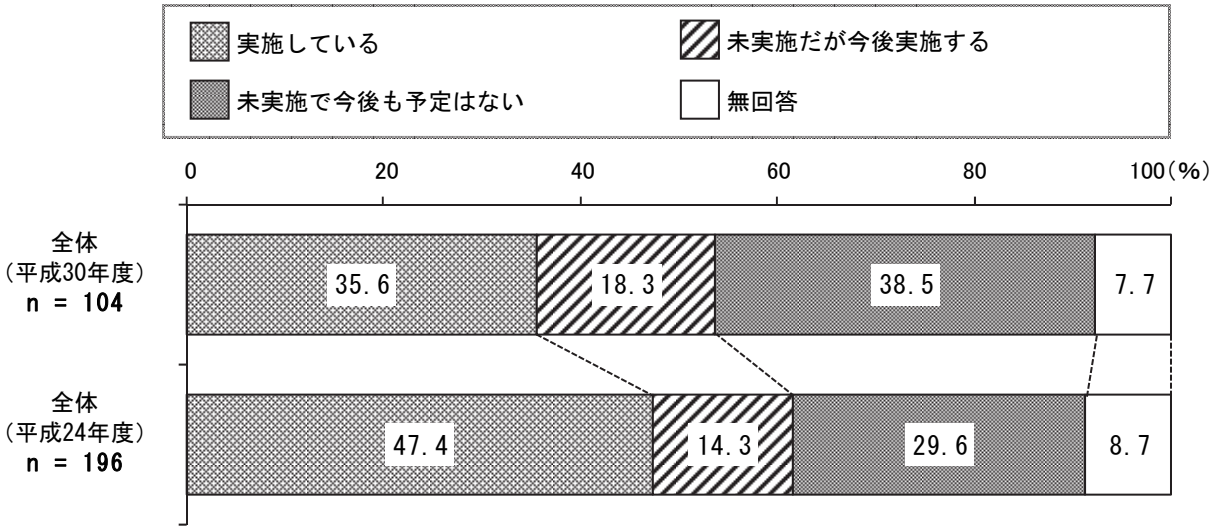
［女性の職域拡大のため、女性の少ない職種や職務への配置］について、平成 24 年度調査と比較すると、「未実施で今後も予定はない」が 68.3%と、【平成 24 年度】（44.9%）に比べ、23.4 ポイント高くなっている。

ポジティブ・アクションとしての取り組み状況【平成 24 年度調査との比較】
［女性の管理職への積極的な登用］



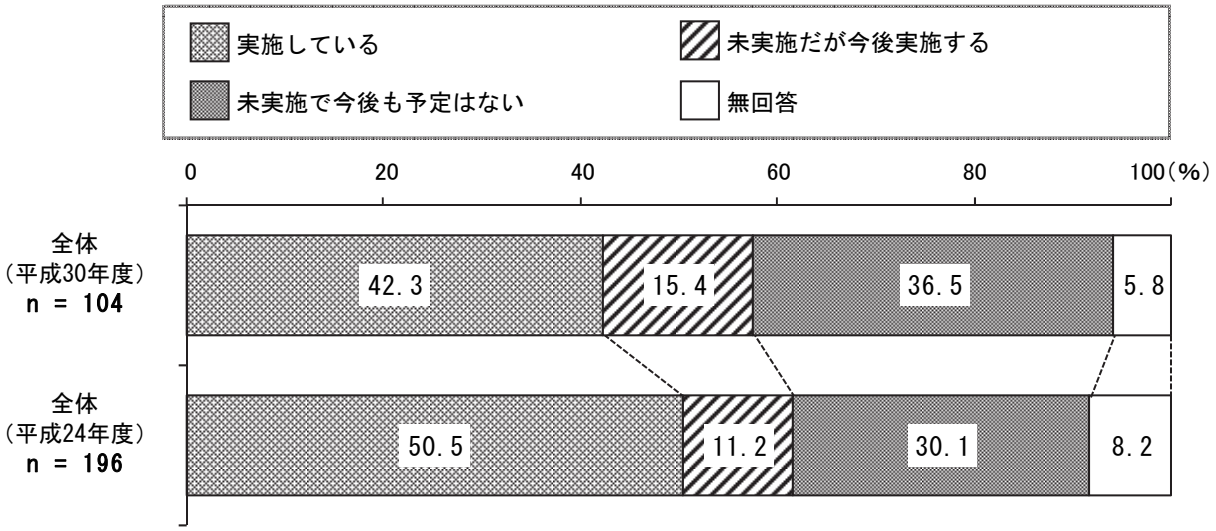
［女性の管理職への積極的な登用］について、平成 24 年度調査と比較すると、「未実施で今後も予定はない」が 51.0％と、【平成 24 年度】（35.7％）に比べ、15.3 ポイント高くなっている。

ポジティブ・アクションとしての取り組み状況【平成 24 年度調査との比較】
［性別による評価をすることのない人事基準の明確化］



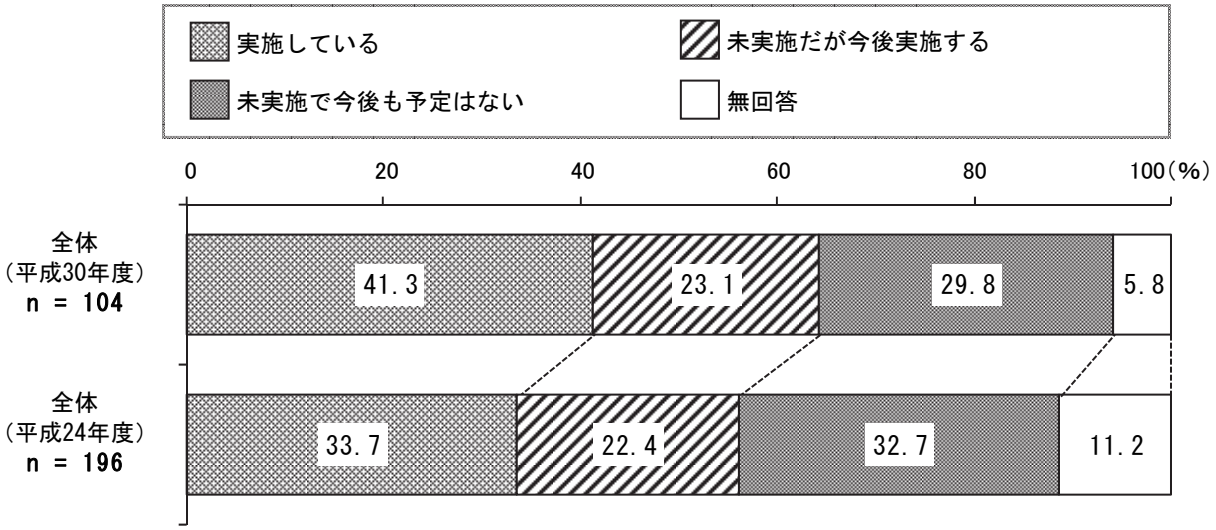
［性別による評価をすることのない人事基準の明確化］について、平成 24 年度調査と比較すると、「実施している」が 35.6％と、【平成 24 年度】（47.4％）に比べ、11.8 ポイント低くなっている。

ポジティブ・アクションとしての取り組み状況【平成 24 年度調査との比較】
［性別に関係ない教育訓練や研修］



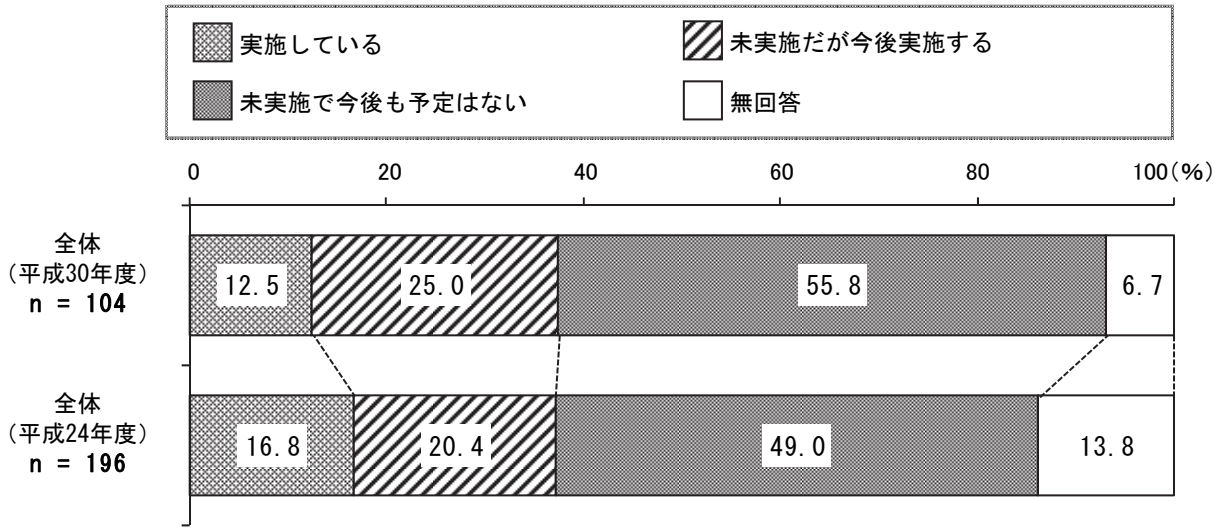
［性別に関係ない教育訓練や研修］について、平成 24 年度調査と比較すると、「実施している」が 42.3%と、【平成 24 年度】(50.5%) に比べ、8.2 ポイント低くなっている。

ポジティブ・アクションとしての取り組み状況【平成 24 年度調査との比較】
［性別に関係なく多様な働き方ができる環境づくり（仕事と家庭の両立支援)］



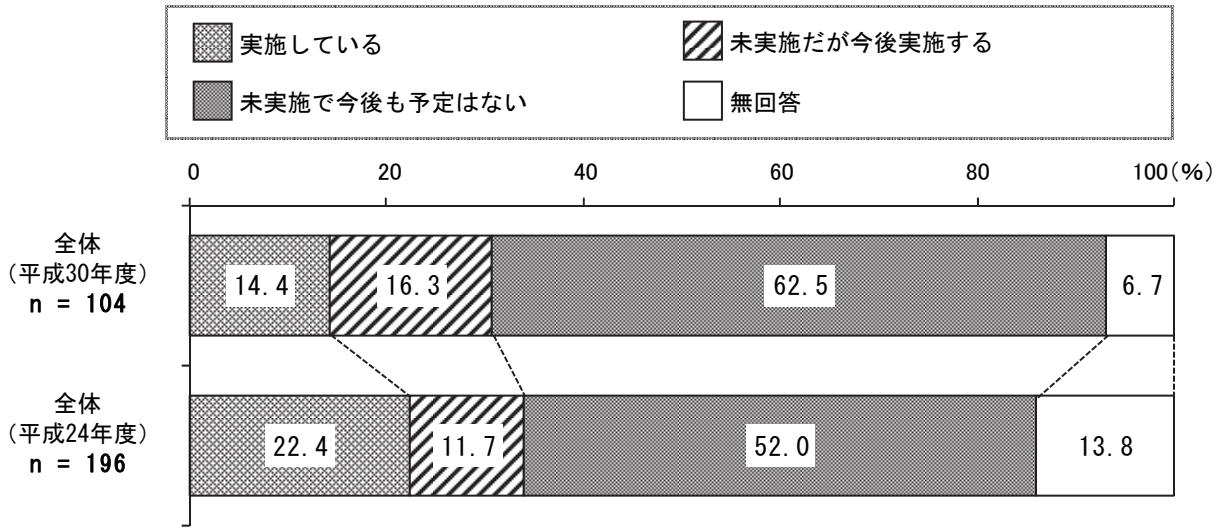
［性別に関係なく多様な働き方ができる環境づくり（仕事と家庭の両立支援)］について、平成 24 年度調査と比較すると、「実施している」が 41.3%と、【平成 24 年度】(33.7%) に比べ、7.6 ポイント高くなっている。

ポジティブ・アクションとしての取り組み状況【平成 24 年度調査との比較】
［性別による役割分担意識解消のための研修・啓発］



［性別による役割分担意識解消のための研修・啓発］について、平成 24 年度調査と比較すると、「未実施で今後も予定はない」が 55.8%と、【平成 24 年度】(49.0%) に比べ、6.8 ポイント高くなっている。

ポジティブ・アクションとしての取り組み状況【平成 24 年度調査との比較】
［相談窓口の設置］

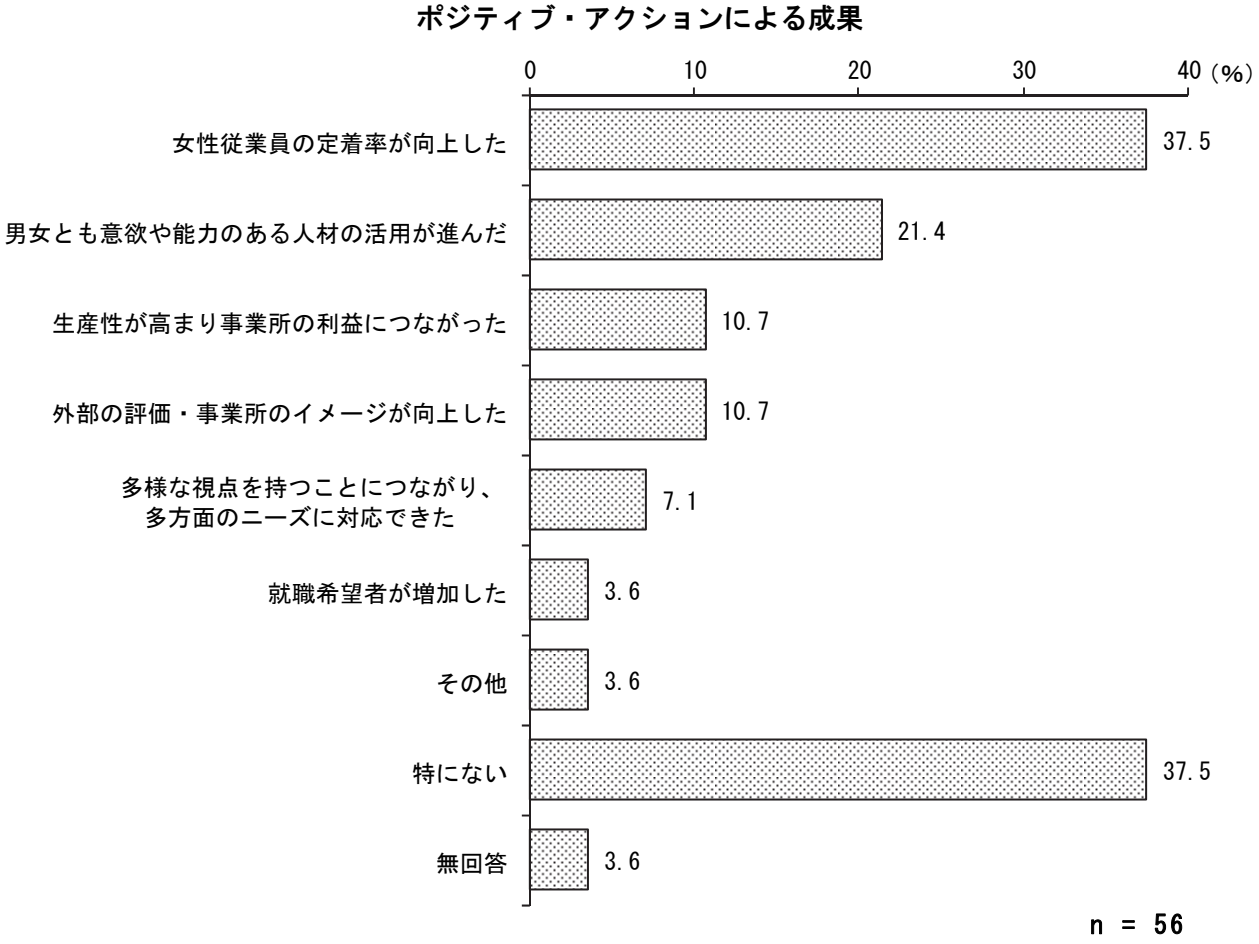


［相談窓口の設置］について、平成 24 年度調査と比較すると、「未実施で今後も予定はない」が 62.5%と、【平成 24 年度】(52.0%) に比べ、10.5 ポイント高くなっている。

(2) ポジティブ・アクションによる成果

問８で①～⑧のいずれかに「１．実施している」とお答えの方

問８－１．取り組みの結果、どのような成果がありましたか。（あてはまるものすべてに○）



ポジティブ・アクションによる成果は、「女性従業員の定着率が向上した」が 37.5%で最も高く、次いで「男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ」が 21.4%となっている。

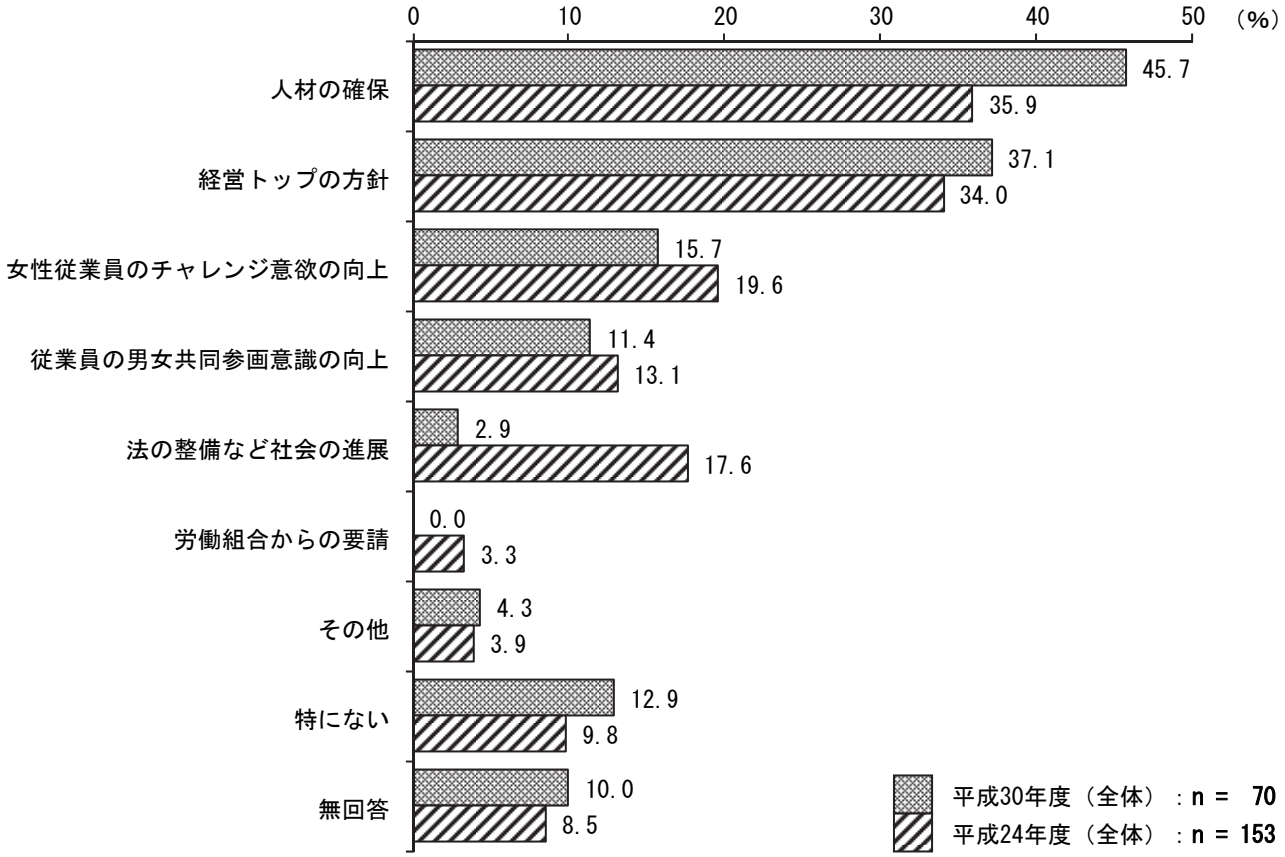
一方、「特にない」が 37.5%となっている。

「その他」の記述内容	件数
●元々性別は関係なく考えている。	1 件
●ささいな事でも相談できるようにし、ストレス軽減できている→楽しく仕事をするようになった。	1 件

(3) ポジティブ・アクションを取り組むきっかけ

問８で①～⑧のいずれかに「１．実施している」・「２．未実施だが今後実施する」とお答えの方
問８－２．取り組みを実施した（実施する）のは、どのようなきっかけからですか。（２つまでに○）

ポジティブ・アクションを取り組むきっかけ【平成 24 年度調査との比較】



ポジティブ・アクションを取り組むきっかけは、「人材の確保」が 45.7%で最も高く、次いで「経営トップの方針」が 37.1%となっている。

平成 24 年度調査と比較すると、「法の整備など社会の進展」が 2.9%と、【平成 24 年度】(17.6%)に比べ、14.7 ポイント低くなっている。

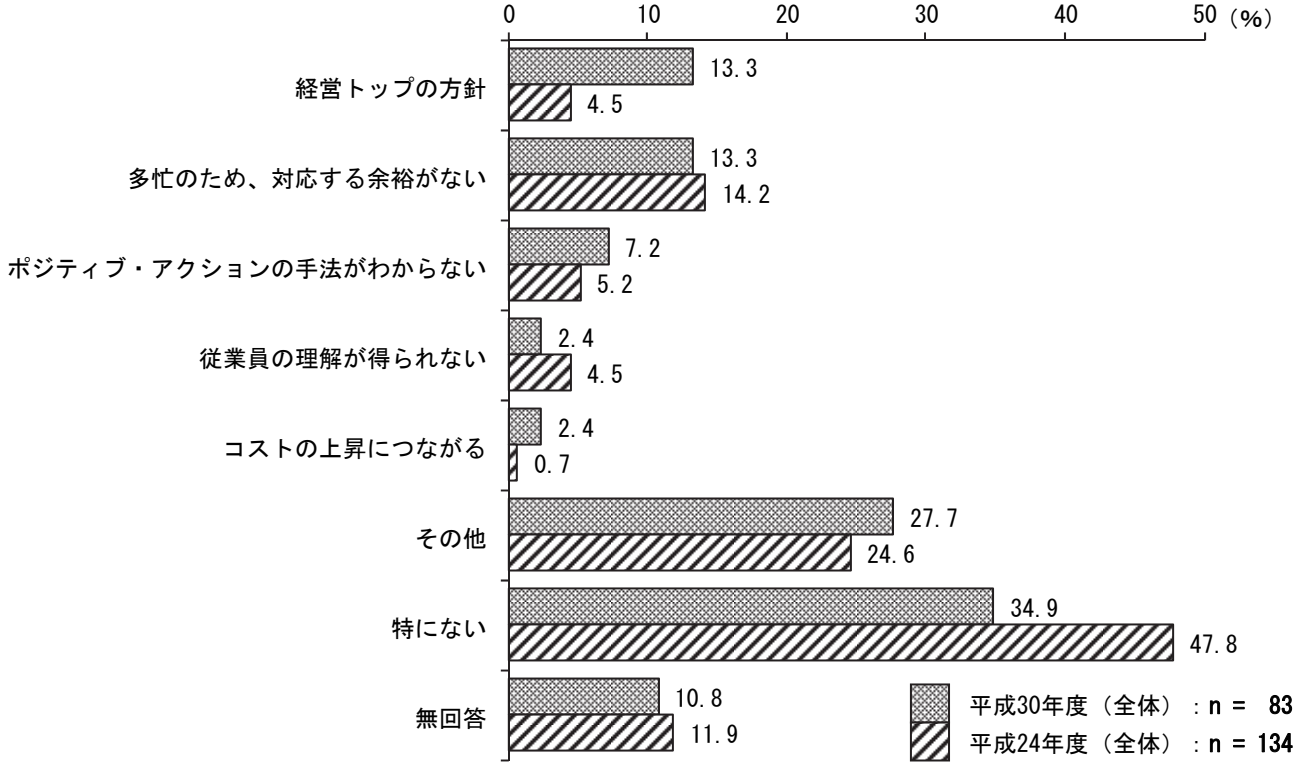
「その他」の記述内容	件数
●家族経営だから	1 件
●M＆Aがきっかけ	1 件
●業種内での有資格者に女性が多い。	1 件

(4) ポジティブ・アクション実施の予定がない理由

問８で①～⑧のいずれかに「３．未実施で今後も予定はない」とお答えの方

問８－３．実施予定がないのは、どのような理由からですか。（２つまでに○）

ポジティブ・アクション実施の予定がない理由【平成 24 年度調査との比較】



ポジティブ・アクション実施の予定がない理由は、「特にない」が 34.9%で最も高くなっている。以下、「経営トップの方針」及び「多忙のため、対応する余裕がない」がともに 13.3%となっている。

平成 24 年度調査と比較すると、「経営トップの方針」が 13.3%と、【平成 24 年度】(4.5%) に比べ、8.8 ポイント高くなっている。

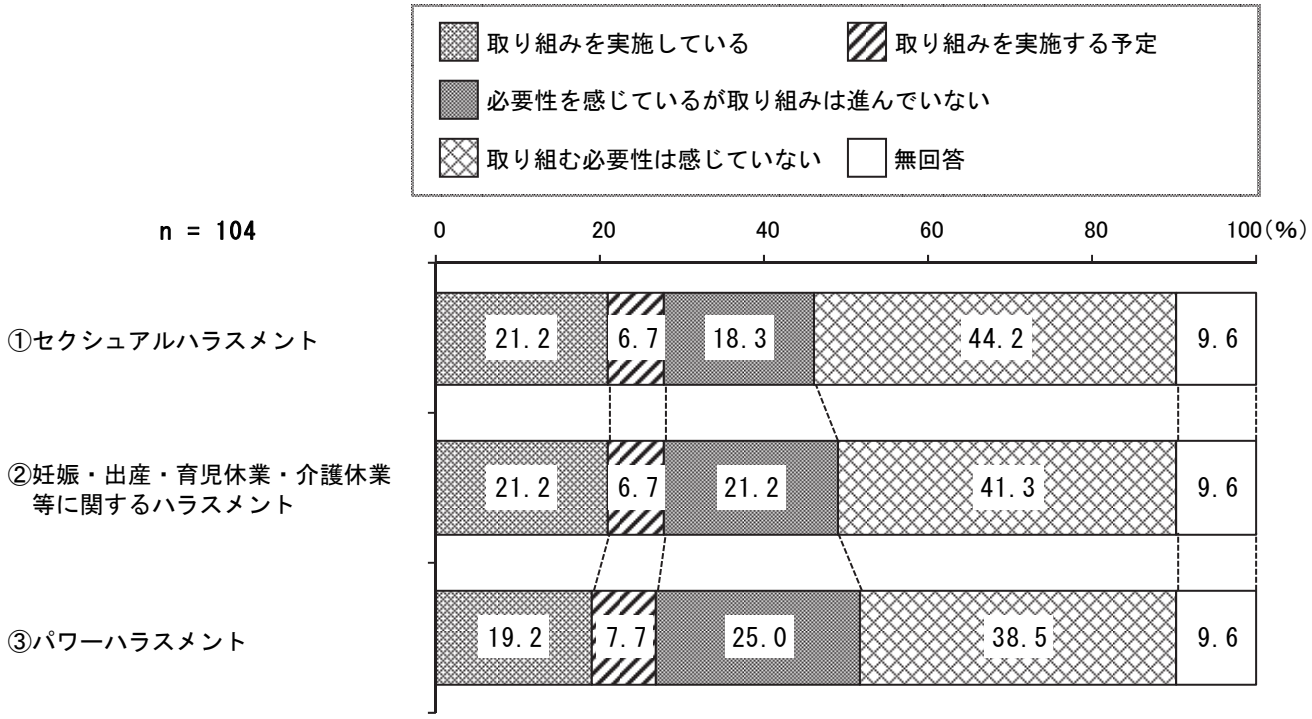
「その他」の記述内容	件数
●既に女性社員が過半数を占めているから	5 件
●女性従業員数が少ない・いない。	4 件
●体力的な仕事なので	3 件
●重い物、ホコリ、汚い仕事のため。現在、他に売上が上がらないので。	1 件
●家族経営だから	1 件
●女性社員が親族の為	1 件
●現実的でない部分がある為	1 件
●小企業においては、難しい面がある	1 件
●建設業の零細企業のため、男女間の役割がはっきりと分かれるため	1 件
●女性の希望者がいない	1 件
●小規模企業の為制度として構築するのは難しい	1 件
●人数が少なく、特に管理職を設けてない	1 件
●性別による差がない職種のため、特に女性のために…と実施する必要なし。	1 件
●職種の差別化があるため、専門職なのでなじまない	1 件

３．ハラスメントについて

（1）ハラスメント防止のための取り組み

問９．貴事業所では、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントの防止のために、取り組みを行っていますか。（それぞれ１つに〇）

ハラスメント防止のための取り組み



ハラスメント防止のための取り組みについて、「取り組みを実施している」は【①セクシュアルハラスメント】及び【②妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント】がともに 21.2%、【③パワーハラスメント】が 19.2%となっている。

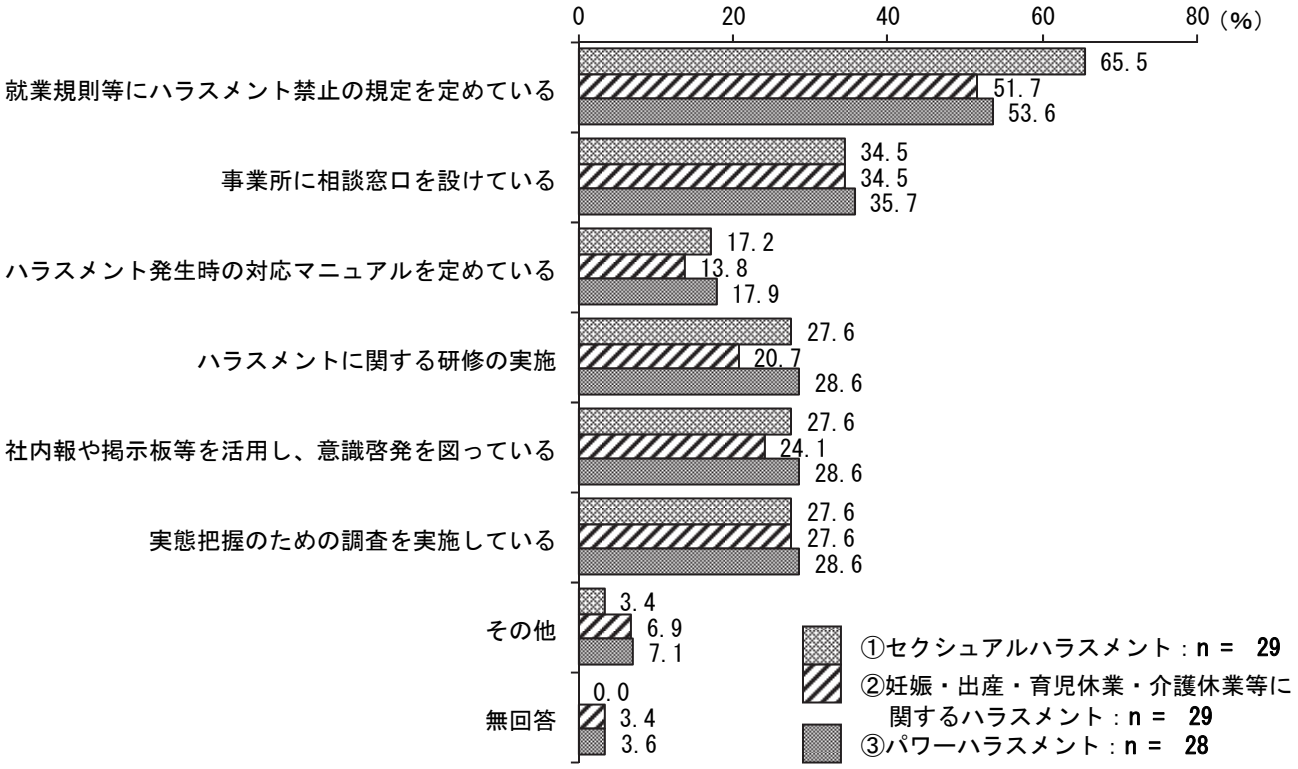
一方、「取り組む必要性は感じていない」は【①セクシュアルハラスメント】が 44.2%となっている。

（2）ハラスメント防止のための取り組み内容

問９で①～③のいずれかに「１．取り組みを実施している」・「２．取り組みを実施する予定」とお答えの方

問９－１．ハラスメントについて、どのような取り組みを実施（実施を予定）していますか。
（あてはまるものすべてに○）

ハラスメント防止のための取り組み内容



回答者数が少なく、極端な結果になりやすいため参考値とする。

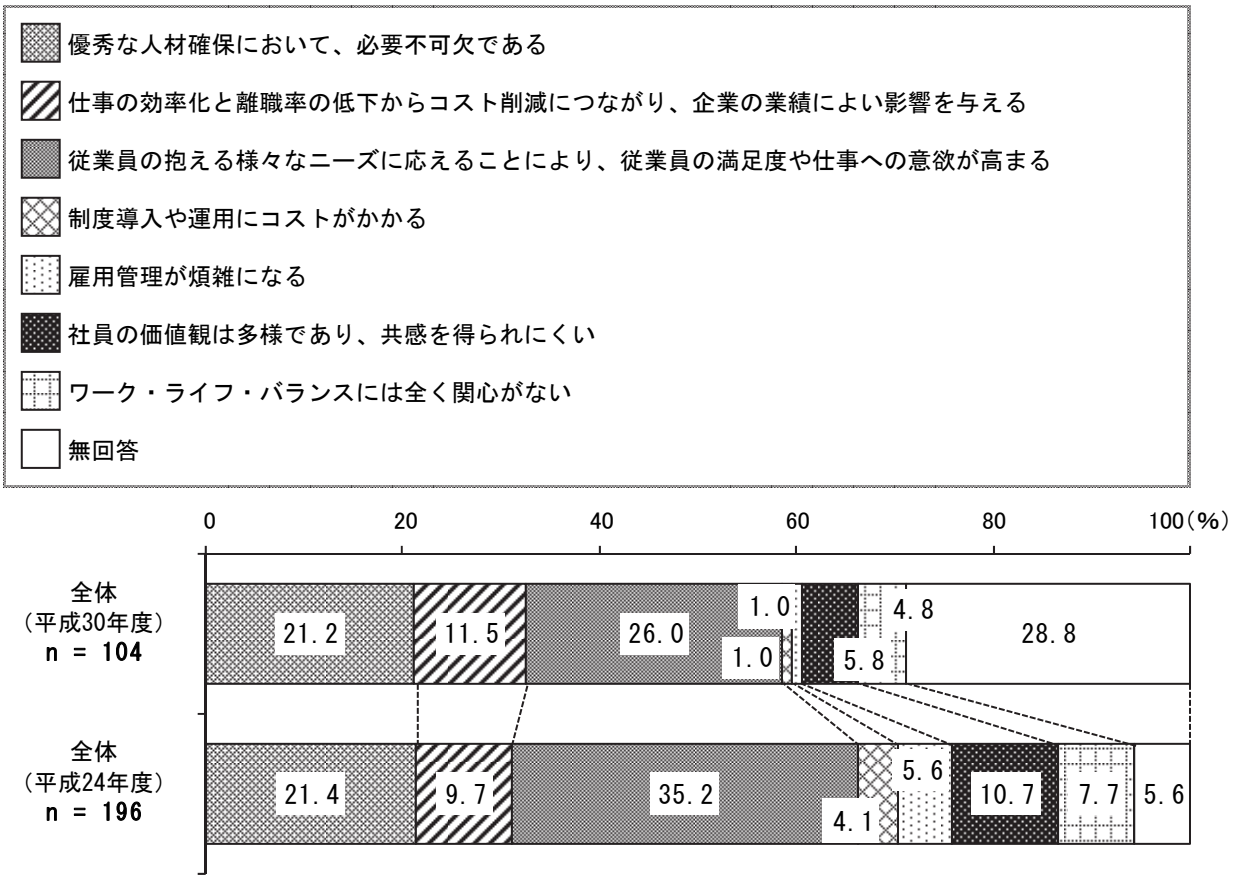
「その他」の記述内容	件数
●問題などおきた際は労務士に相談し、アドバイスをもらい、アクションしている。（注意など） ※②妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント ③パワーハラスメント	1件
●常に従業員とコミュニケーションを取り、信頼関係を築く企業努力をしている。 ※①セクシュアルハラスメント ②妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント ③パワーハラスメント	1件

４．ワーク・ライフ・バランスについて

（1）ワーク・ライフ・バランスについての考え

問 10. 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について、どのようにお考えですか。（１つに○）

ワーク・ライフ・バランスについての考え



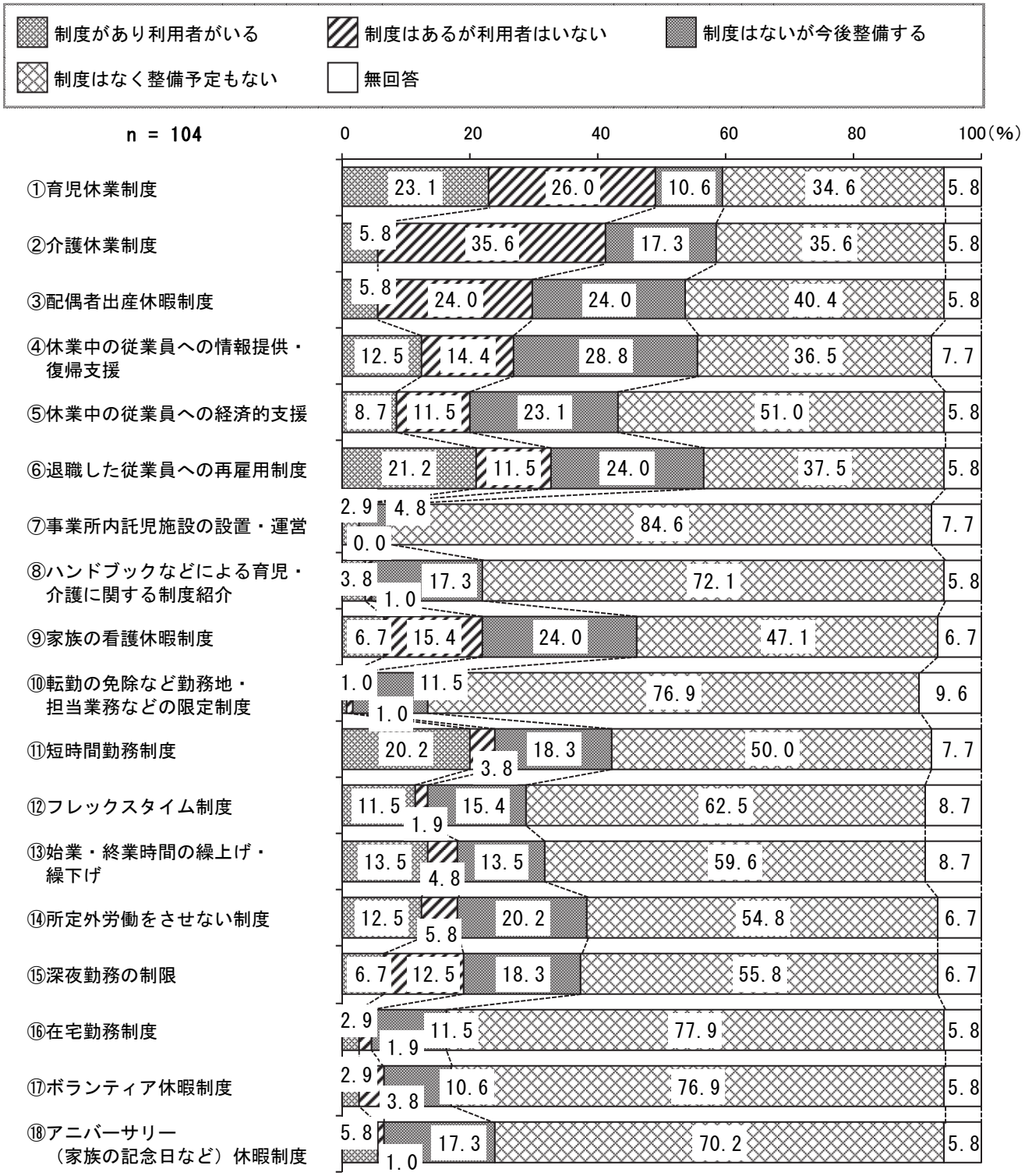
ワーク・ライフ・バランスについての考えは、「従業員の抱える様々なニーズに応えることにより、従業員の満足度や仕事への意欲が高まる」が 26.0%、「優秀な人材確保において、必要不可欠である」が 21.2%、「仕事の効率化と離職率の低下からコスト削減につながり、企業の業績によい影響を与える」が 11.5%となっている。

平成 24 年度調査と比較すると、「従業員の抱える様々なニーズに応えることにより、従業員の満足度や仕事への意欲が高まる」が 26.0%と、【平成 24 年度】（35.2%）に比べ、9.2 ポイント低くなっている。

（2） 現在の仕事と個人の生活などの両立支援制度の状況

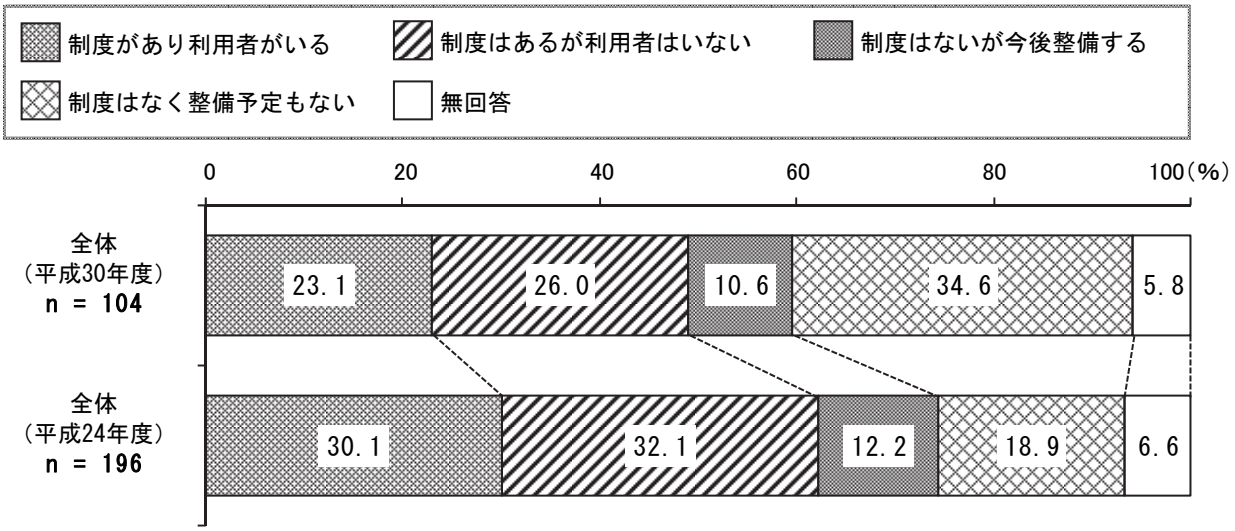
問 11. 貴事業所における、仕事と個人の生活などの両立支援制度は、現在どのような状況ですか。
（それぞれ１つに○）

現在の仕事と個人の生活などの両立支援制度の状況



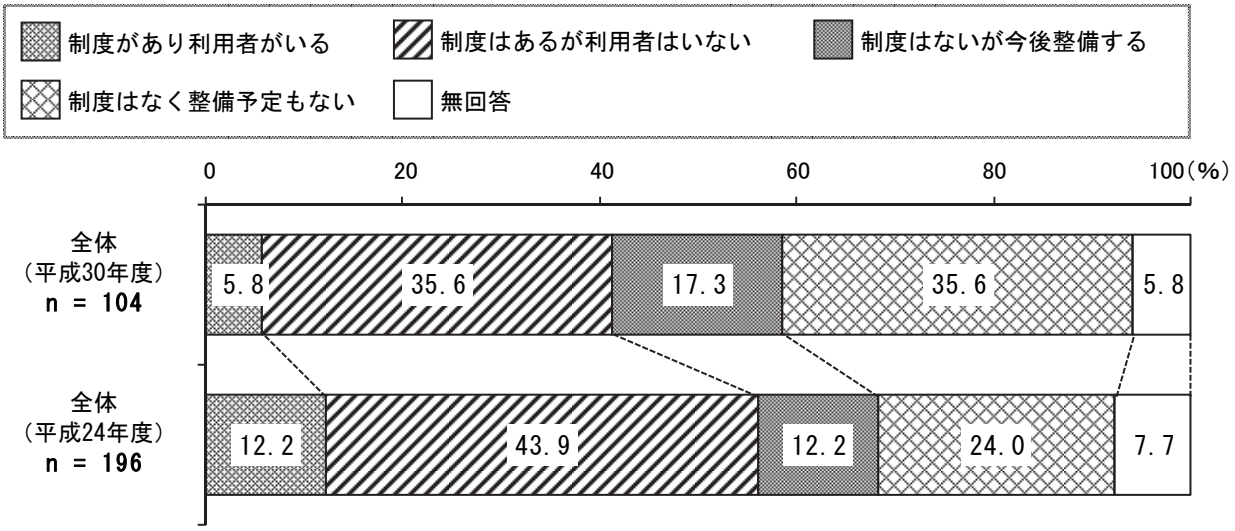
現在の仕事と個人の生活などの両立支援制度の状況は、「制度があり利用者がいる」は【①育児休業制度】(23.1%)、【⑥退職した従業員への再雇用制度】(21.2%) 及び【⑪短時間勤務制度】(20.2%) が２割以上となっている。一方、「制度はなく整備予定もない」は【⑦事業所内託児施設の設置・運営】が 84.6%で最も高く、次いで【⑯在宅勤務制度】が 77.9%、【⑩転勤の免除など勤務地・担当業務などの限定制度】及び【⑰ボランティア休暇制度】がともに 76.9%となっている。

現在の仕事と個人の生活などの両立支援制度の状況【平成 24 年度調査との比較】[育児休業制度]



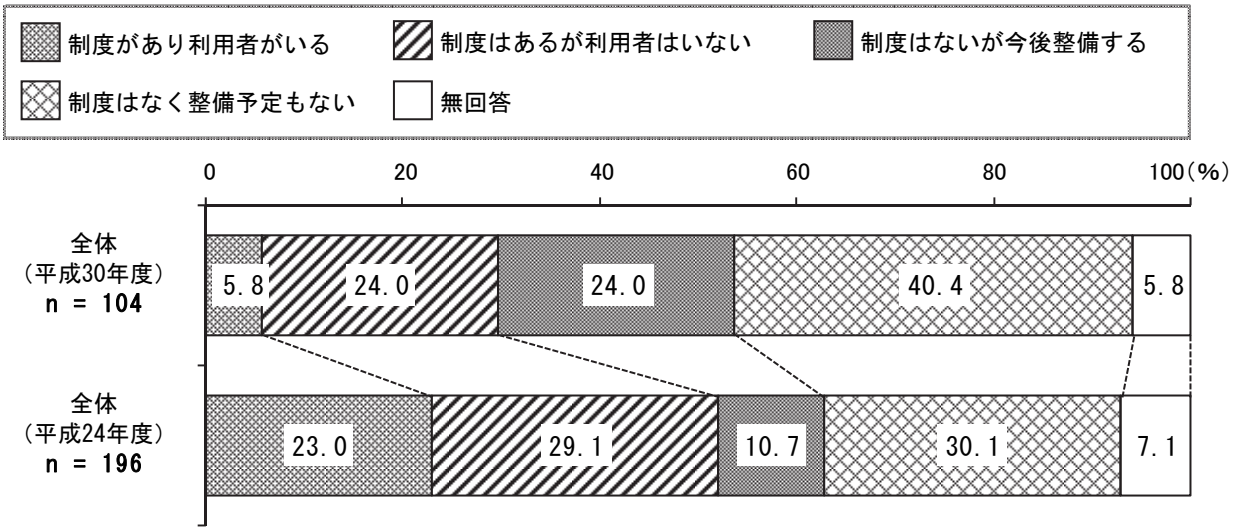
[育児休業制度] について、平成 24 年度調査と比較すると、「制度はなく整備予定もない」が 34.6%と、【平成 24 年度】(18.9%) に比べ、15.7 ポイント高くなっている。

現在の仕事と個人の生活などの両立支援制度の状況【平成 24 年度調査との比較】[介護休業制度]



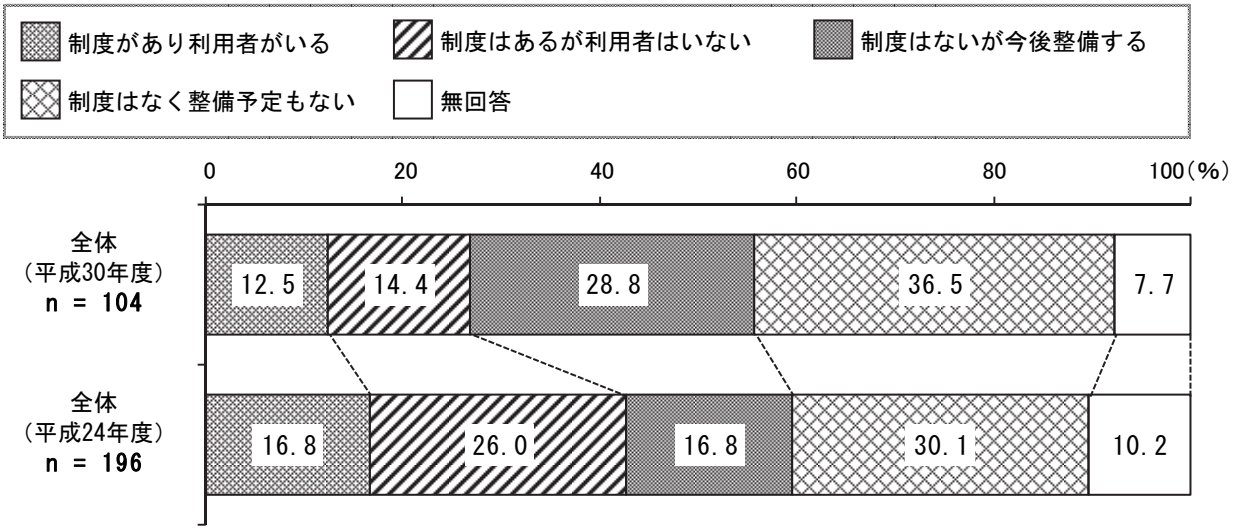
[介護休業制度] について、平成 24 年度調査と比較すると、「制度はなく整備予定もない」が 35.6%と、【平成 24 年度】(24.0%) に比べ、11.6 ポイント高くなっている。

現在の仕事と個人の生活などの両立支援制度の状況【平成 24 年度調査との比較】
［配偶者出産休暇制度］



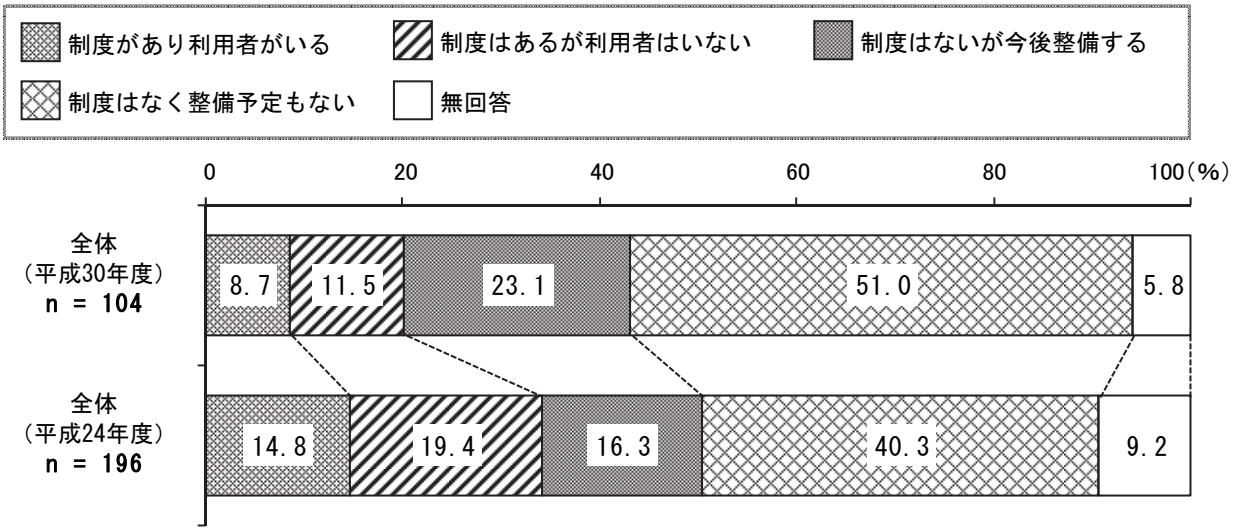
［配偶者出産休暇制度］について、平成 24 年度調査と比較すると、「制度があり利用者がいる」が 5.8%と、【平成 24 年度】（23.0%）に比べ、17.2 ポイント低くなっている。

現在の仕事と個人の生活などの両立支援制度の状況【平成 24 年度調査との比較】
［休業中の従業員への情報提供・復帰支援］



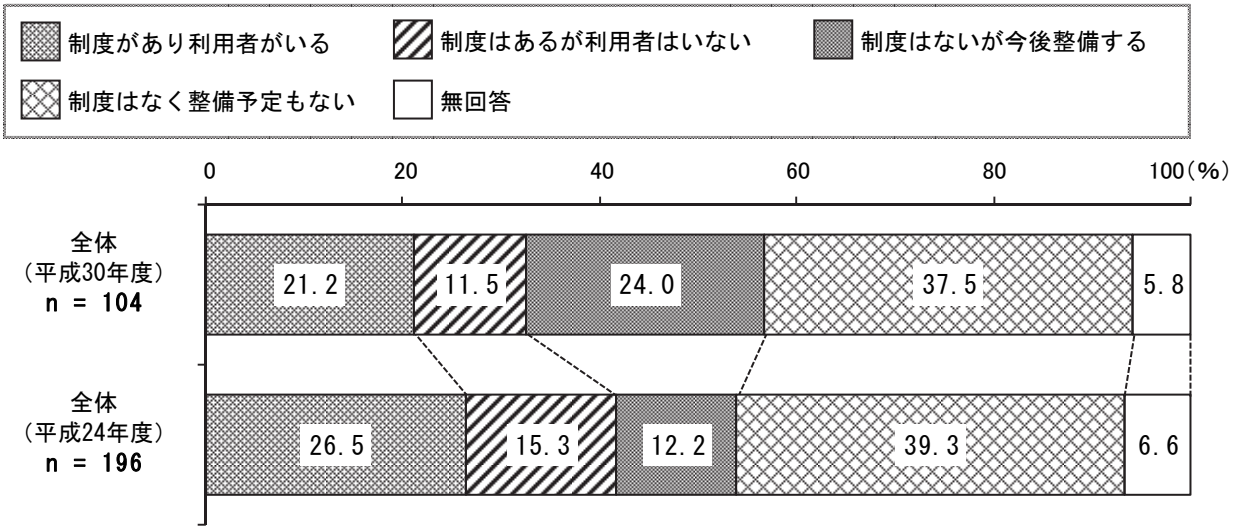
［休業中の従業員への情報提供・復帰支援］について、平成 24 年度調査と比較すると、「制度はないが今後整備する」が 28.8%と、【平成 24 年度】（16.8%）に比べ、12.0 ポイント高くなっている。

現在の仕事と個人の生活などの両立支援制度の状況【平成 24 年度調査との比較】
［休業中の従業員への経済的支援］



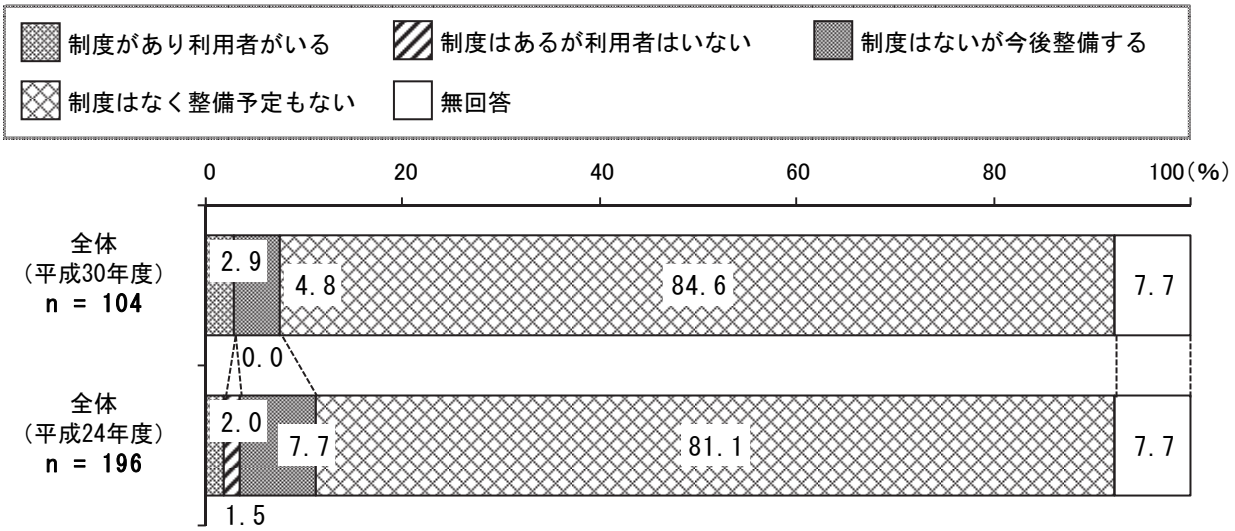
［休業中の従業員への経済的支援］について、平成 24 年度調査と比較すると、「制度はなく整備予定もない」が 51.0％と、【平成 24 年度】（40.3％）に比べ、10.7 ポイント高くなっている。

現在の仕事と個人の生活などの両立支援制度の状況【平成 24 年度調査との比較】
［退職した従業員への再雇用制度］



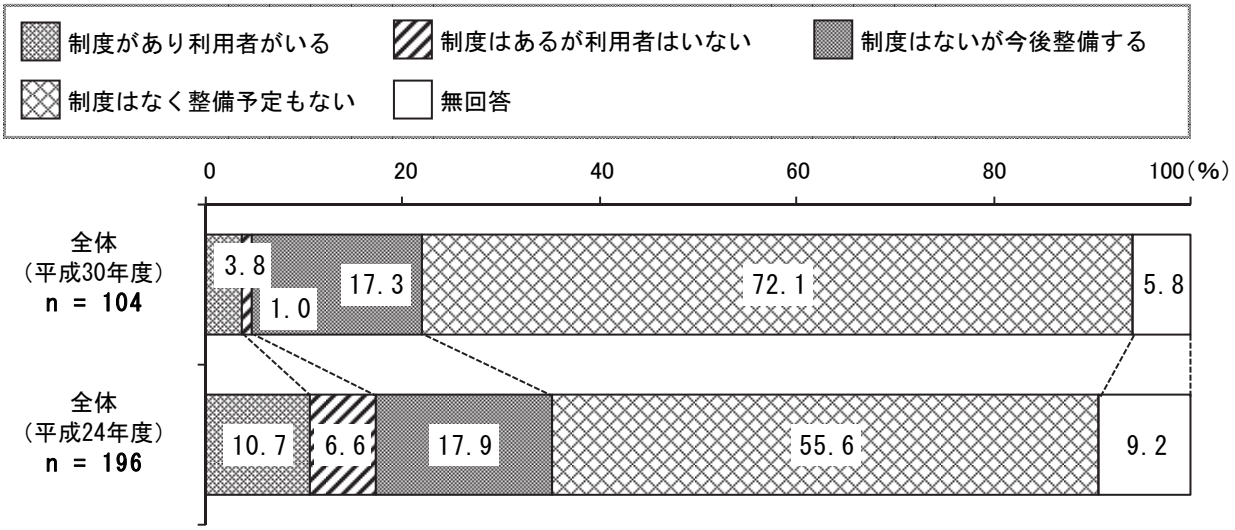
［退職した従業員への再雇用制度］について、平成 24 年度調査と比較すると、「制度はないが今後整備する」が 24.0％と、【平成 24 年度】（12.2％）に比べ、11.8 ポイント高くなっている。

現在の仕事と個人の生活などの両立支援制度の状況【平成 24 年度調査との比較】
［事業所内託児施設の設置・運営］



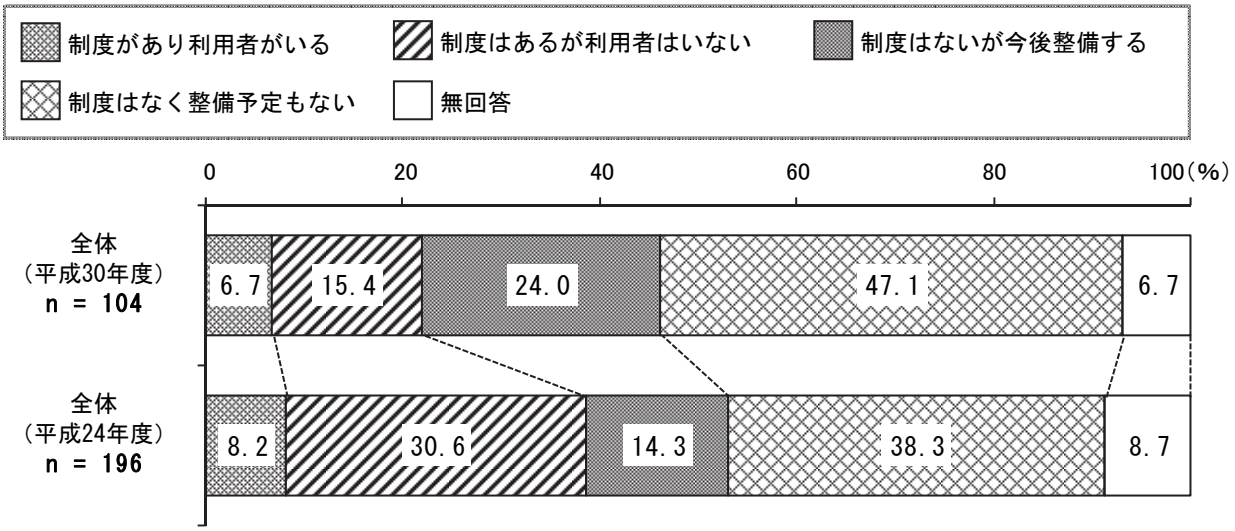
［事業所内託児施設の設置・運営］について、平成 24 年度調査と比較すると、大きな傾向の変化はみられない。

現在の仕事と個人の生活などの両立支援制度の状況【平成 24 年度調査との比較】
［ハンドブックなどによる育児・介護に関する制度紹介］



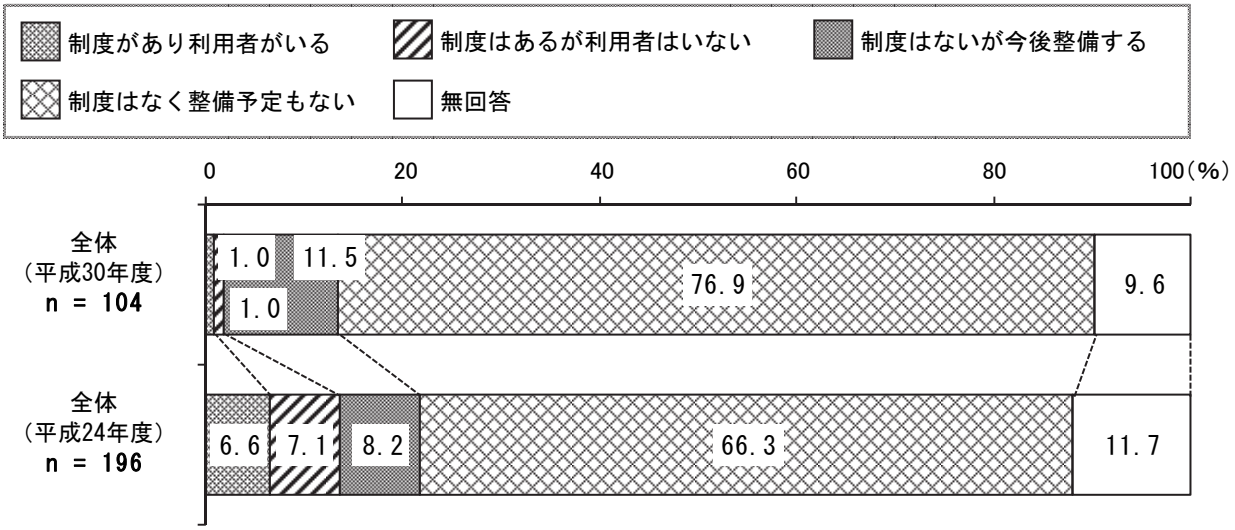
［ハンドブックなどによる育児・介護に関する制度紹介］について、平成 24 年度調査と比較すると、「制度はなく整備予定もない」が 72.1%と、【平成 24 年度】（55.6%）に比べ、16.5 ポイント高くなっている。

現在の仕事と個人の生活などの両立支援制度の状況【平成 24 年度調査との比較】
［家族の看護休暇制度］



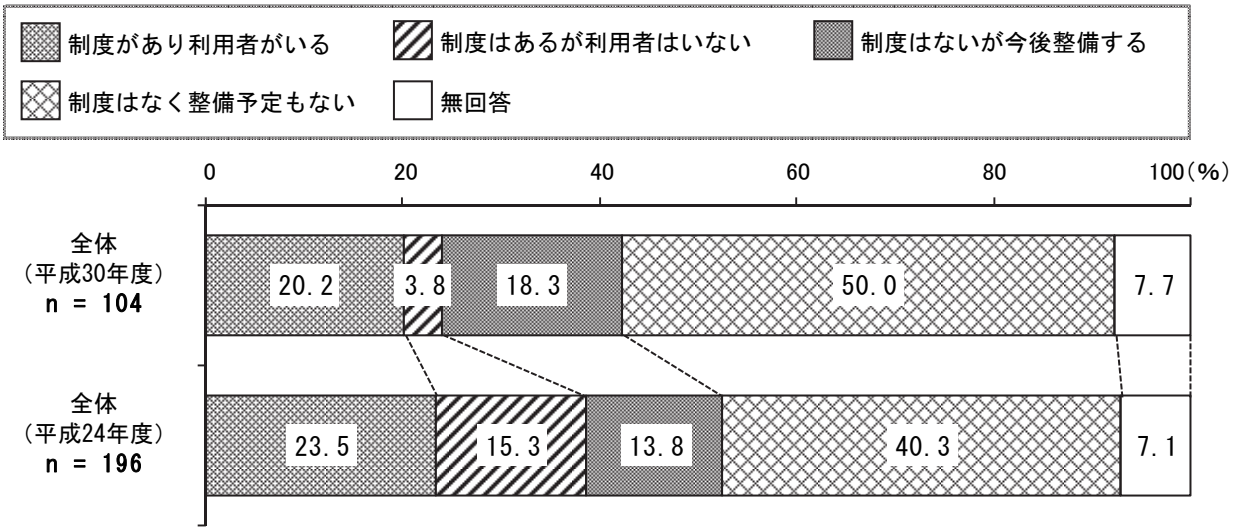
［家族の看護休暇制度］について、平成 24 年度調査と比較すると、「制度はあるが利用者はいない」が 15.4%と、【平成 24 年度】（30.6%）に比べ、15.2 ポイント低くなっている。

現在の仕事と個人の生活などの両立支援制度の状況【平成 24 年度調査との比較】
［転勤の免除など勤務地・担当業務などの限定制度］



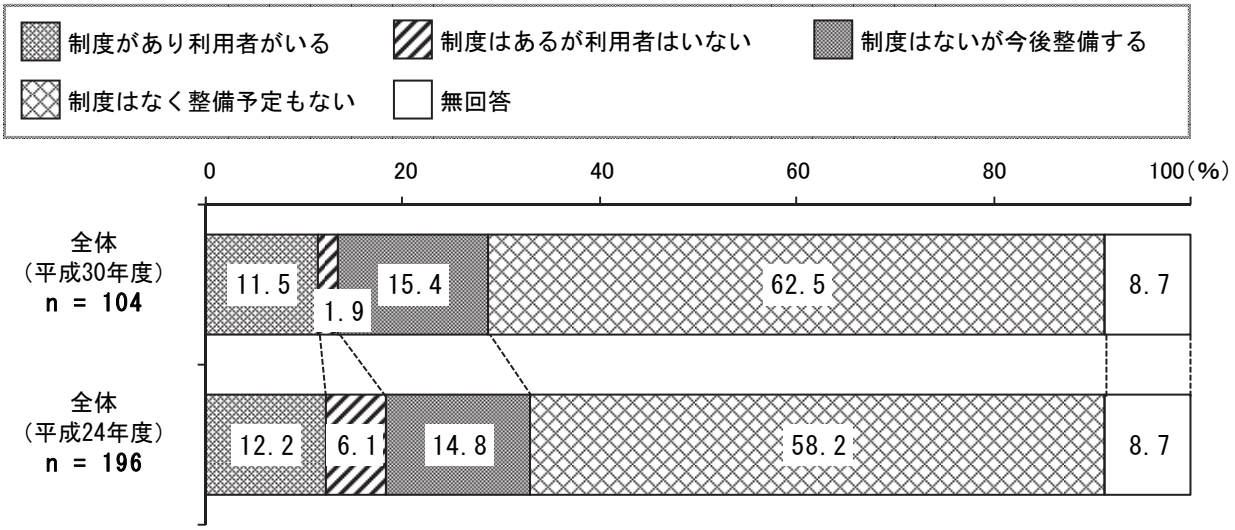
［転勤の免除など勤務地・担当業務などの限定制度］について、平成 24 年度調査と比較すると、「制度はなく整備予定もない」が 76.9%と、【平成 24 年度】（66.3%）に比べ、10.6 ポイント高くなっている。

現在の仕事と個人の生活などの両立支援制度の状況【平成 24 年度調査との比較】
［短時間勤務制度］



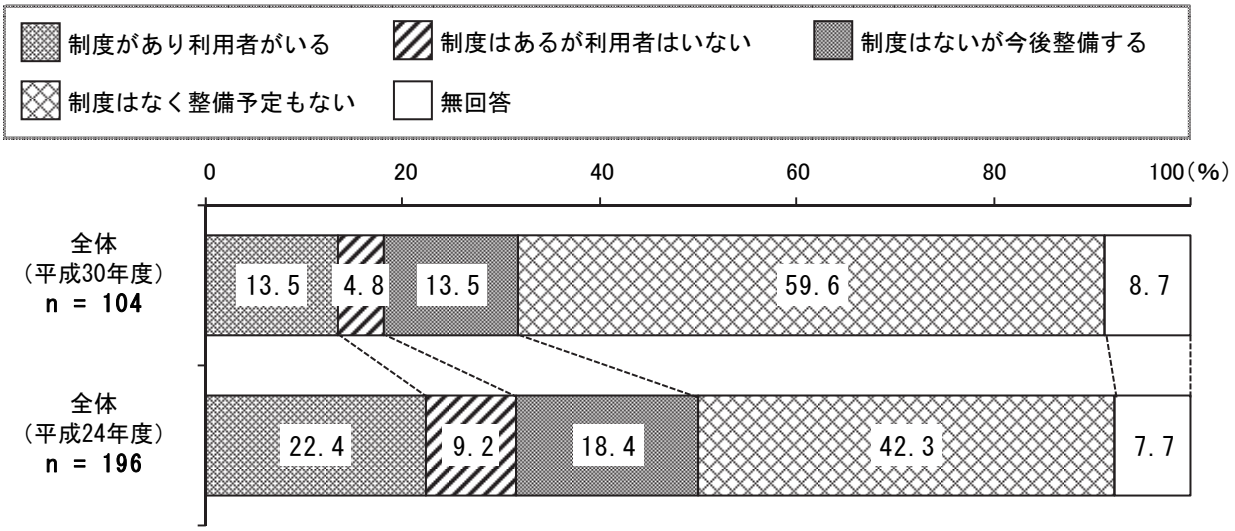
［短時間勤務制度］について、平成 24 年度調査と比較すると、「制度はあるが利用者はいない」が 3.8%と、【平成 24 年度】（15.3%）に比べ、11.5 ポイント低くなっている。

現在の仕事と個人の生活などの両立支援制度の状況【平成 24 年度調査との比較】
［フレックスタイム制度］



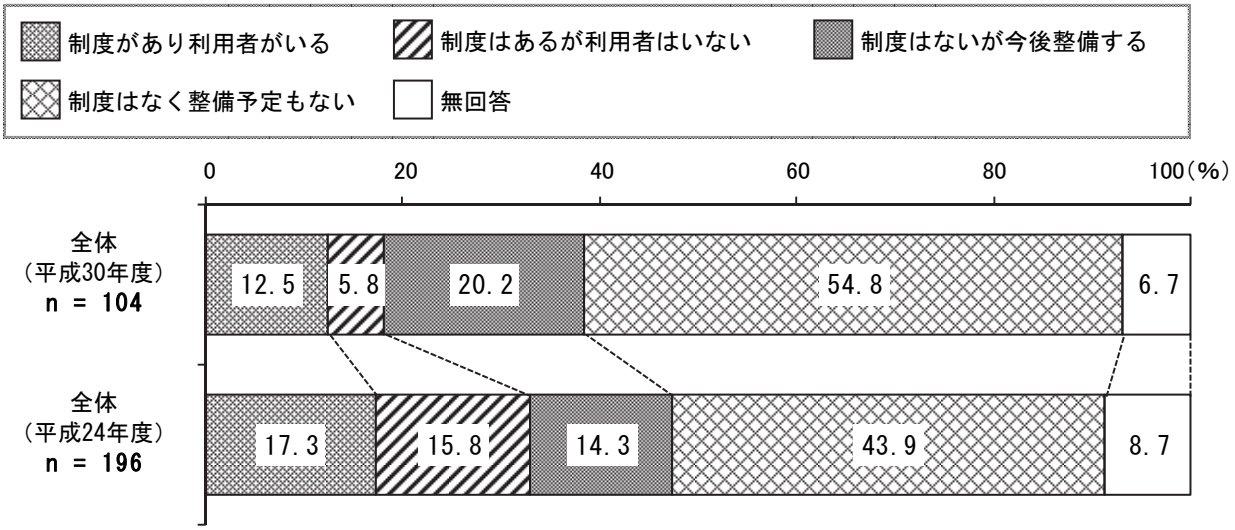
［フレックスタイム制度］について、平成 24 年度調査と比較すると、大きな傾向の変化はみられない。

現在の仕事と個人の生活などの両立支援制度の状況【平成 24 年度調査との比較】
［始業・終業時間の繰上げ・繰下げ］



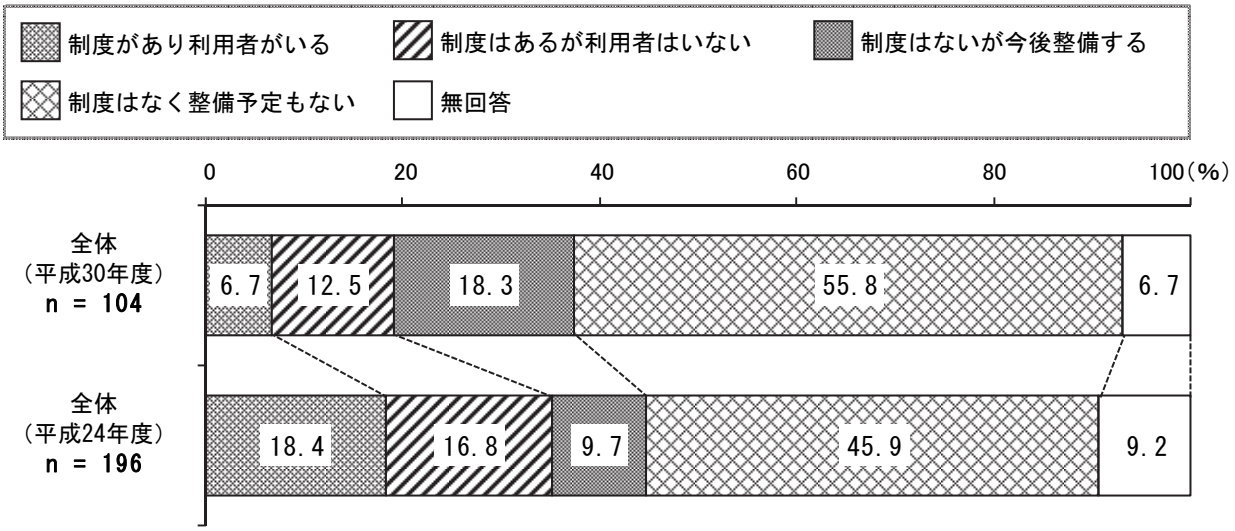
［始業・終業時間の繰上げ・繰下げ］について、平成 24 年度調査と比較すると、「制度はなく整備予定もない」が 59.6%と、【平成 24 年度】（42.3%）に比べ、17.3 ポイント高くなっている。

現在の仕事と個人の生活などの両立支援制度の状況【平成 24 年度調査との比較】
［所定外労働をさせない制度］



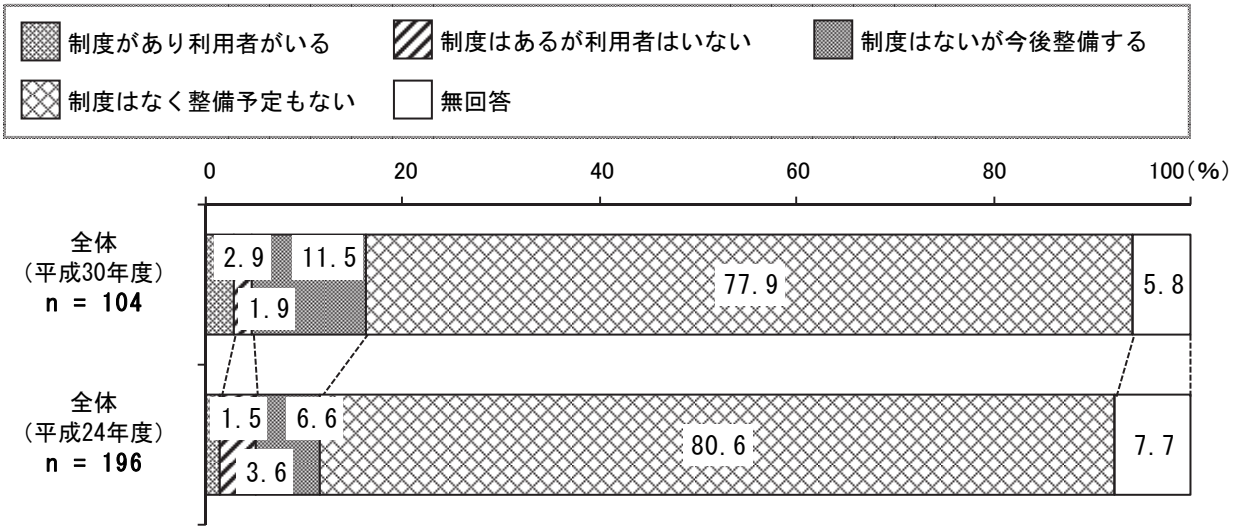
［所定外労働をさせない制度］について、平成 24 年度調査と比較すると、「制度はなく整備予定もない」が 54.8%と、【平成 24 年度】（43.9%）に比べ、10.9 ポイント高くなっている。

現在の仕事と個人の生活などの両立支援制度の状況【平成 24 年度調査との比較】
［深夜勤務の制限］



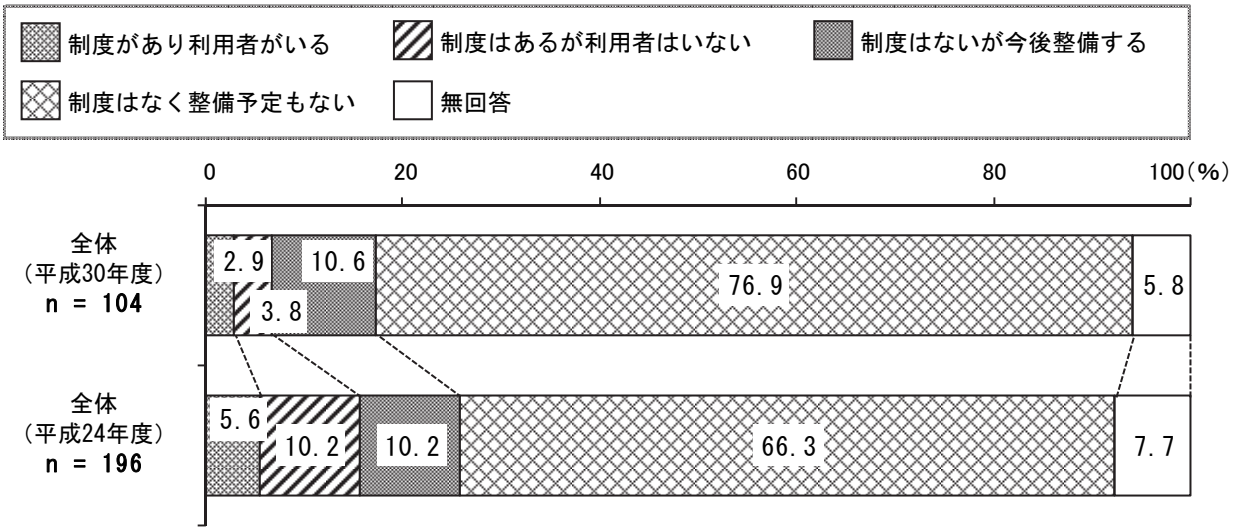
［深夜勤務の制限］について、平成 24 年度調査と比較すると、「制度があり利用者がいる」が 6.7%と、【平成 24 年度】（18.4%）に比べ、11.7 ポイント低くなっている。

現在の仕事と個人の生活などの両立支援制度の状況【平成 24 年度調査との比較】
［在宅勤務制度］



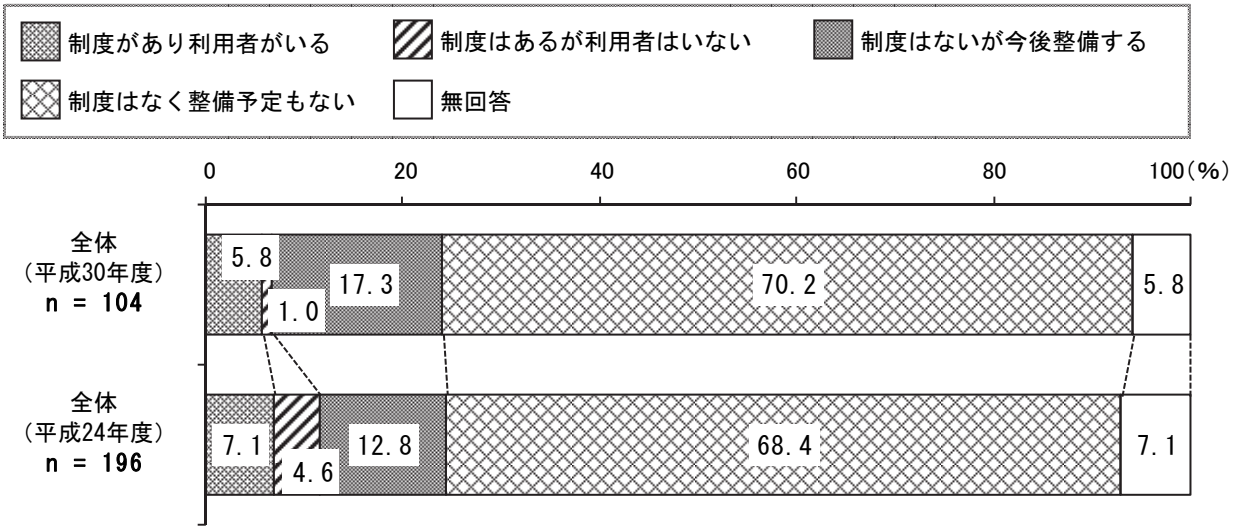
［在宅勤務制度］について、平成 24 年度調査と比較すると、大きな傾向の変化はみられない。

現在の仕事と個人の生活などの両立支援制度の状況【平成 24 年度調査との比較】
［ボランティア休暇制度］



［ボランティア休暇制度］について、平成 24 年度調査と比較すると、「制度はなく整備予定もない」が 76.9%と、【平成 24 年度】（66.3%）に比べ、10.6 ポイント高くなっている。

現在の仕事と個人の生活などの両立支援制度の状況【平成 24 年度調査との比較】
［アニバーサリー（家族の記念日など）休暇制度］

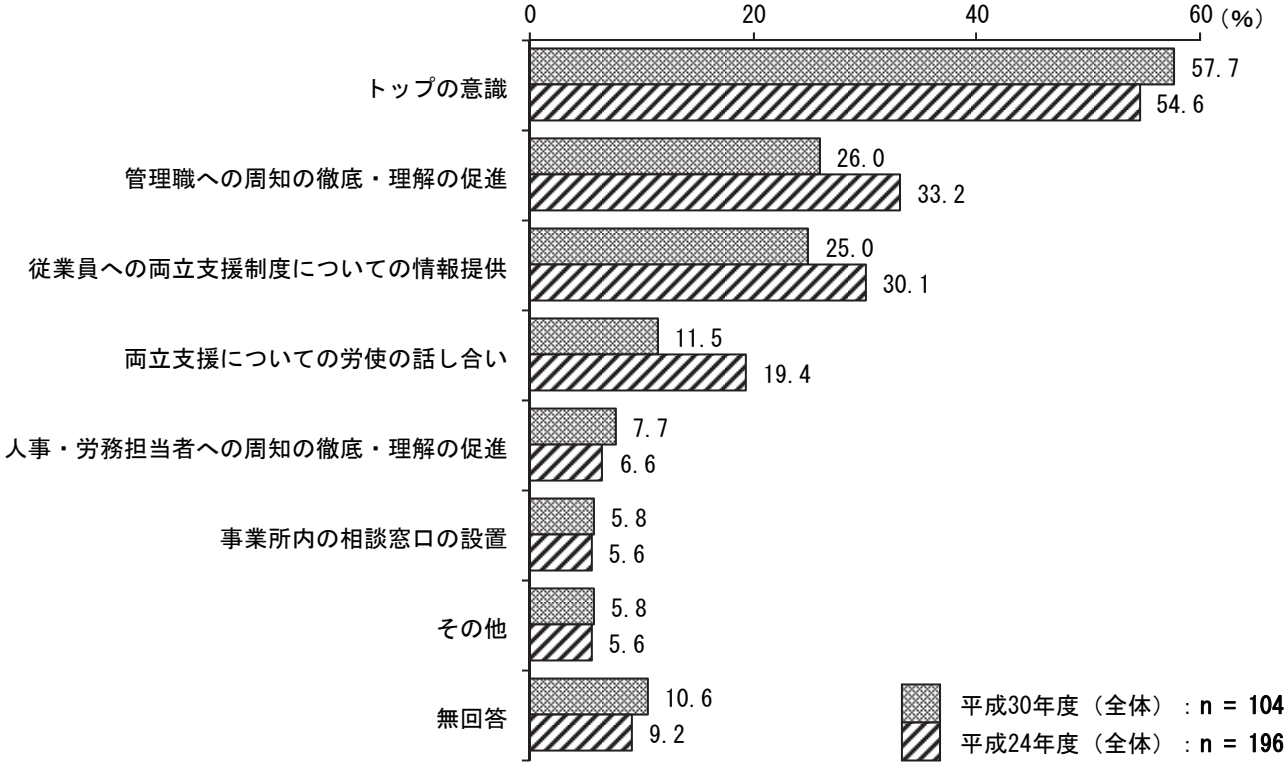


［アニバーサリー（家族の記念日など）休暇制度］について、平成 24 年度調査と比較すると、大きな傾向の変化はみられない。

(3) ワーク・ライフ・バランスを充実するために、特に重要なこと

問 12. 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を充実するために、特に重要なことはどのようなことだと思いますか。（２つまでに○）

ワーク・ライフ・バランスを充実するために、特に重要なこと【平成 24 年度調査との比較】



ワーク・ライフ・バランスを充実するために、特に重要なことは、「トップの意識」が 57.7%で最も高く、次いで「管理職への周知の徹底・理解の促進」が 26.0%、「従業員への両立支援制度についての情報提供」が 25.0%となっている。

平成 24 年度調査と比較すると、「両立支援についての労使の話し合い」が 11.5%と、【平成 24 年度】（19.4%）に比べ、7.9 ポイント低くなっている。

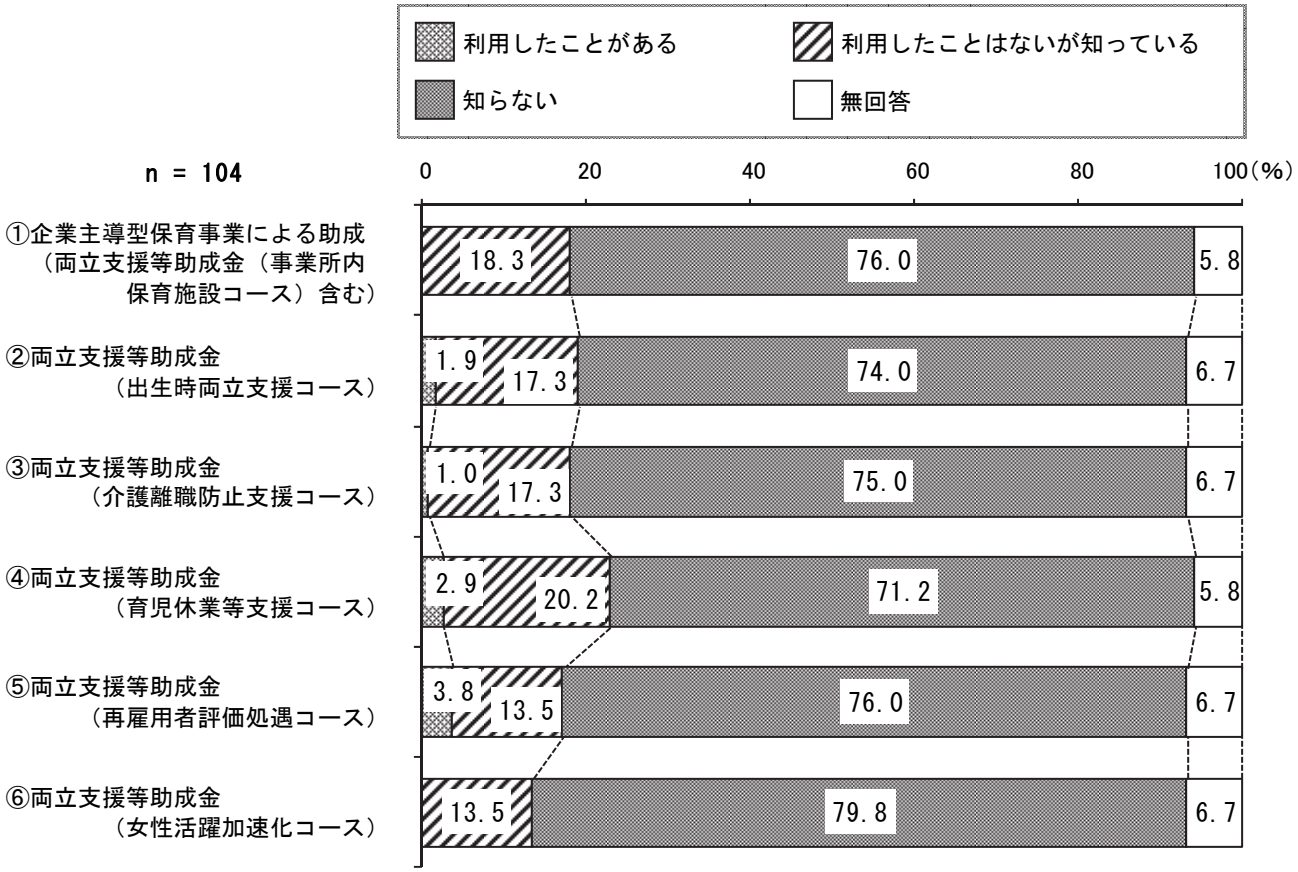
「その他」の記述内容	件数
●家族なので自由にできる生活との調和もとりやすい	1 件
●職場の理解	1 件
●会社利益の確保	1 件
●デフレ脱却、財政出動	1 件

５．助成金制度について

（1） 助成金制度の認知状況

問 13. 国では、仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主の方へ、各種助成金等の支給を行っていますが、ご存知ですか。（それぞれ１つに○）

助成金制度の認知状況

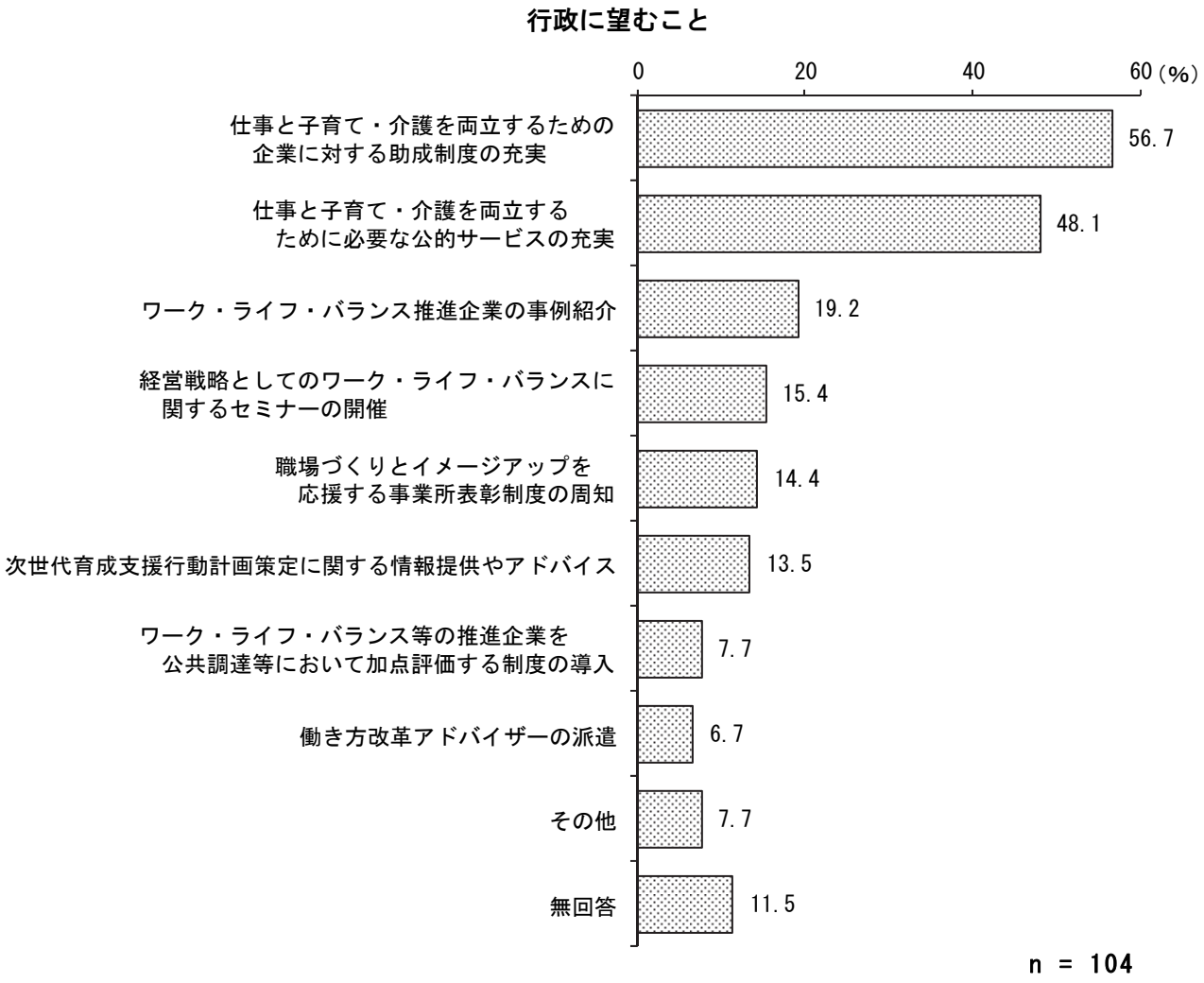


助成金制度の認知状況は、いずれの助成金制度も「知らない」が７割以上となっている。

６．男女共同参画行政について

（1） 行政に望むこと

問 14. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するために、貴事業所として行政に望むことは何ですか。（３つまでに○）

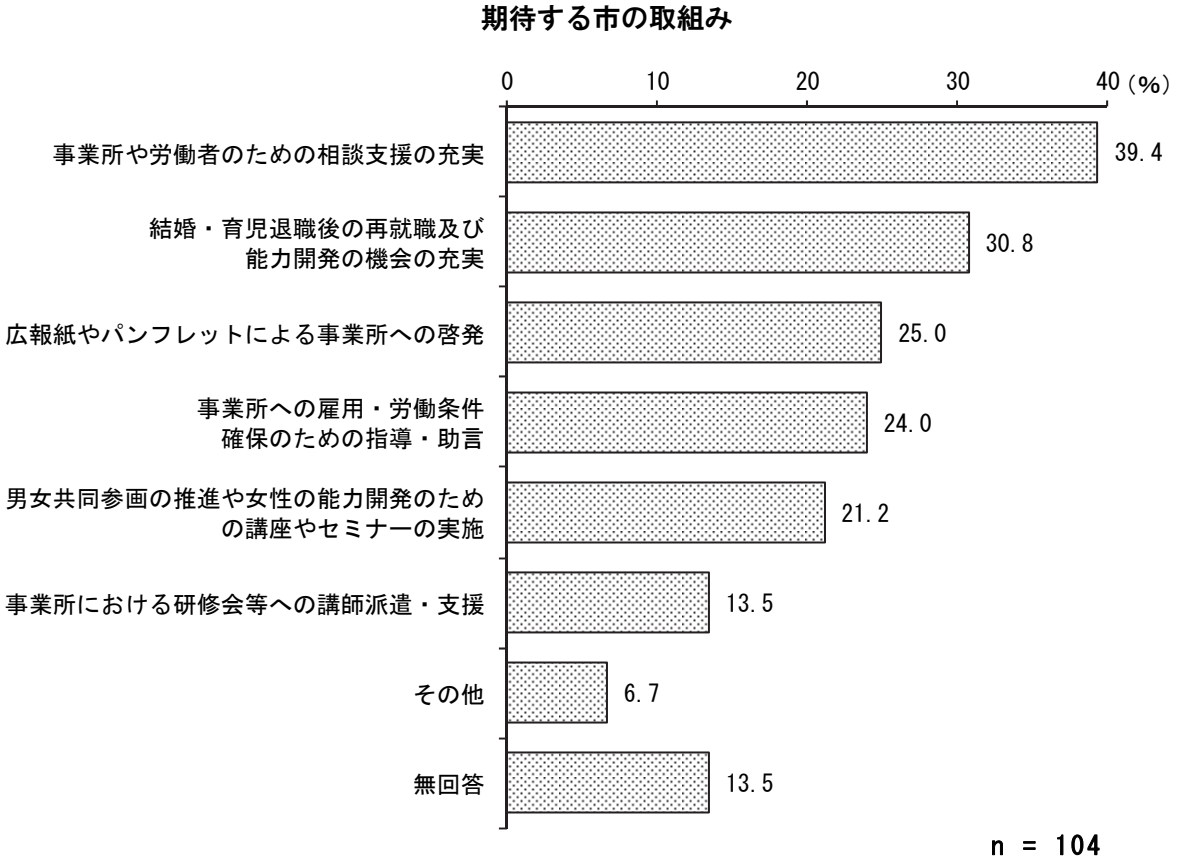


行政に望むことは、「仕事と子育て・介護を両立するための企業に対する助成制度の充実」が 56.7%で最も高く、次いで「仕事と子育て・介護を両立するために必要な公的サービスの充実」が 48.1%となっている。以下、「ワーク・ライフ・バランス推進企業の事例紹介」が 19.2%、「経営戦略としてのワーク・ライフ・バランスに関するセミナーの開催」が 15.4%となっている。

「その他」の記述内容	件数
●公共工事の工期を考えて欲しい。（夏休み中の工事）	1 件
●デフレ脱却、財政出動	1 件
●国の制度かもしれませんが中小企業では意味がない。	1 件
●零細企業の為…！	1 件
●家族経営の為従業員も家族なので特に問題にならない	1 件
●特になし	1 件

(2) 期待する市の取組み

問 15. 今後、事業所における男女共同参画を推進する上で、市にどのような取り組みを期待しますか。
（３つまでに○）



期待する市の取組みは、「事業所や労働者のための相談支援の充実」が 39.4%で最も高く、次いで「結婚・育児退職後の再就職及び能力開発の機会の充実」が 30.8%、「広報紙やパンフレットによる事業所への啓発」が 25.0%、「事業所への雇用・労働条件確保のための指導・助言」が 24.0%となっている。

「その他」の記述内容	件数
●財政出動、社会資本整備	1 件
●助成金の制度	1 件
●税金を安くしてほしい	1 件
●市に「人材確保」の件について期待できるのか？不明である。	1 件
●特になし	2 件

(3) 男女共同参画社会づくりについての意見・要望

問 16. 男女共同参画社会づくりについてのご意見・ご要望をご自由にお書きください。

（業種／事業所の区分／規模（総従業員数））

●末端まで行き渡る制度ではありません。各マスメディアが公平な特集、地域の流れを出してほしい。まだ足りないと思います。（製造業／単独事業所／１～４人）

●講座やセミナーも会社の担当者が出席していたのが、これまでの対応でした。全従業員まで、周知できるような方法があれば良いのですが。（製造業／本社・本店／20～49 人）

●会社の規模も小さく重量物を扱う仕事の為、女性を採用しても任せられるポストが極端に少ない。自動化等、設備の入れ替え等を行えば模大なコストがかかる為なかなか実行できていない。
（製造業／単独事業所／20～49 人）

●零細企業にとって女性の雇用はむずかしく、やはり、助成金の制度が必要です。
（運輸業／単独事業所／５～９人）

●性別にとらわれず、男とか女とかの前に１（いち）人間としてその人が尊重され、生き易い世の中になるよう尽力して頂きたく思います。（卸売・小売業／単独事業所／１～４人）

●男女関係なく出来る仕事は、自分からする。　当店にはあまり関係なく答になりませんでした、すみません。（卸売・小売業／単独事業所／１～４人）

●現状女性が活躍している職場なので特に要望はなし。（医療・福祉／本社・本店／100 人以上）

●男女の区別なく能力に応じてうまく働いてもらう。（サービス業／本社・本店／１～４人）

●聞こえは良いが、結局賃金を下落させる政策。財政出動し、需要を作れば自然と市民生活は改善されるはず。需要が十分あれば、企業も男女問わず優秀な人材は登用し重用する。
（サービス業／単独事業所／１～４人）

●市役所の窓口に座ってブスッとしているおばさんを何とかしてください
（建設業／区分不明／従業員数不明）

●難しいです。（建設業／単独事業所／１～４人）

●難しすぎてよくわかりません。（不動産業／単独事業所／５～９人）

第３章　調査結果概要

１．男女共同参画に関する市民意識調査

（１）男女共同参画全般について

・男女共同参画に関する言葉の認知について、施行から 30 年以上を経過した「男女雇用機会均等法」や 18 年を経過した配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律に関する「ＤＶ（配偶者からの暴力）」は８割以上と高くなっているが、従来の固定概念からの脱却を目指す、「ジェンダー（社会的性別）」や「ダイバーシティ（多様性）」の認知は５割前後にとどまる。また、「ＬＧＢＴ（レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー）」は６割を超えるが、「性的少数者」は３割程度となっている。新規に唱えられる文言は、その意味の違いを明確にしつつ、市民に浸透させていく必要がある。

・男女共同参画について話し合い、学習の機会は、平成 24 年度調査と比較すると、大きな傾向の変化はみられず、「話し合ったり学習したりしたことはない」は３割を超えている。市民に対して話し合う場、学習する場を設けることはもちろんのこと、情報化社会の現代において、ＳＮＳ等による話し合う・学習する“きっかけ”を与えていく必要がある。

・男女が互いの性や健康について理解しあうために大切なことは、平成 24 年度調査と比較すると、「学校における性についての健康教育」が【平成 24 年度】に比べ、10 ポイント以上低く、「配偶者・パートナー間の話し合い」が７割強、「親子間の話し合い」が３割近くとなっており、場の提供よりも“きっかけ”を与える施策が必要である。

・男女の地位の平等感は、平成 24 年度調査と比較すると、［政治の場］、［法律や制度上］及び［社会通念や慣習］が『男性優遇』の割合が高くなっている。市として平等感を向上させなければならない項目であることから、市民にもわかりやすい数値目標の設定、進捗管理、達成をしていかなければならない。

（２）家庭生活について

・家庭生活における担当から、男性が担当していると認識しているのは「世帯の収入を得る」こととなっている。いずれの項目も男性が「主に自分が行う」と感じる割合に比べ、女性が「主に自分が行う」と感じる割合が高くなっている。逆に、炊事、掃除、洗濯などすべての家庭に該当する項目の分担についても、男性が「どちらも同じくらい」と感じる割合に比べ、女性が「どちらも同じくらい」と感じる割合が低くなっている。これは男性が世帯内で分担していると認識しているよりも、女性はあまり分担していると感じていないことが示唆される。さらに、「食事の支度」、「乳幼児の育児」及び「高齢者のなどの世話・介護」については、男性・女性共に女性への依存度が高くなっている。

・夫と妻の働き方は、男性・女性共に「夫と妻共に、働いて家計を支えた方がよい」が５割前後と、共働きを望みつつ、「夫にとって、家事や育児、介護などとかかわれるような働き方のほうがよい」と考える女性が約４割みられる。

（３）職場について

・職場における休暇や休業の取りやすさは、［有給休暇］は平成 24 年度調査と比較すると、『取得しやすい』が【平成 24 年度】に比べ、11.2 ポイント高くなり６割弱となった。［育児休業］及び［介護休業］は『取得しやすい』が半数に満たない。ただし、育児も介護も現状は必要としていない市民の回答が含まれていることに留意する必要がある。

（４）学校教育の場について

・男女共同参画社会の実現に向けて、学校教育の分野で大切なことは、平成 24 年度調査と比較すると、「男女にかかわりなく、児童・生徒の個性や能力に応じた生徒指導、進路指導を行うこと」が【平成 24 年度】に比べ、約 10 ポイント低くなった一方、「学校生活全般において男女平等についての意識を高めること」が約 10 ポイント高くなった。

（５）政策決定の場について

・政策決定の場における女性の参画について、平成 24 年度調査と比較すると、「男女半々になってほしい」が 5.3 ポイント高く、６割弱となった。平成 30 年４月１日現在市議会議員の女性の比率は 16.7％にとどまっていることから、“女性の声”を届けるためにも“女性の能力”に期待されている。性別でみても、男性・女性問わず「男女半々になってほしい」と回答している。市としては、３割にとどまる審議会委員の女性比率を高め、政治・政策決定に参画する女性を増やしていく道筋を作る必要がある。

（６）法律や制度上について

・女性が出産後、働き続けるために必要なことは、待機児童の解消、職場環境の改善、放課後児童会の充実などハードな対策を求められている。うち、待機児童の解消や放課後児童会の充実は、市民のニーズを的確に把握し、習志野市特有の条件を踏まえた推計により、無駄のない施策を進めていく必要がある。「職場環境の改善」や「子育てへの男性の理解・協力」については、事業者・市民（特に男性）への普及・啓発を進めていく必要がある。

・育児・介護休業を取る男性が少ない理由として、「職場の理解が得られないと思う」は【女性】が【男性】より 15.3 ポイント上回っている。一方、「男性は育児・介護に向いていない」は【男性】が【女性】より 5.7 ポイント上回っている。育児・介護への依存度が女性側からも男性側からも見受けられる。市の職員が積極的に取得していくことも必要であるが、育児・介護休業の取得をしている民間の企業や事業所の取り組みを周知するなど、市民・市内事業者への普及を進めていく必要がある。

・男女が共に仕事と家庭を両立するために必要な環境整備について、平成 24 年度調査と比較すると、「地域や職場の保育所、放課後児童会(学童保育)の整備、保育時間の延長など保育内容を充実すること」及び「育児・介護休業制度を充実させること」が【平成 24 年度】に比べ、約 10 ポイント以上低くなった一方、「管理職の意識、代替要員の確保など、制度を利用しやすい職場環境を整備すること」が 7.2 ポイント高くなった。施設や制度の整備よりも、管理職の意識や職場環境の改善がなければ、家庭と仕事の両立が難しいと思われる。雇用主や管理職向けのセミナーや勉強会など、社内の環境に影響を与える方へのアプローチが必要である。

（７）社会通念や慣習について

・「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方については、『賛成』と『反対』が拮抗しており、特に男性の 60 歳以上の『賛成』が半数を超えている。

・女性が働くことについては、「結婚や出産にかかわらず仕事をもつ」が約５割、「結婚や出産で仕事をやめ、再び仕事をもつ」が３割弱と、女性に仕事をもってほしいと感じている。女性が仕事を続けられるよう、働きやすい職場環境の改善されるよう職場への働きかけ、再び仕事を始められるよう、必要とされるサービス等（待機児童の解消のみならず）を提供していく必要がある。

（８）地域活動について

・地域活動への参加意向は、男女間よりも世代間の差が大きく、地域活動にも高齢化が生じている。また、地域活動に参加する上での課題としては、「どんな活動があるのか分からない」が３割弱みられた。「時間がない（仕事・家事・育児で忙しい)」方へのアプローチは困難であるが、活動内容が分からない方へは地域活動の内容を周知していくことで地域活動への理解・参加を促せるのではないか。

（９）人権侵害について

・女性の人権が侵害されていると感じることは、「レイプ（強姦）などの性暴力」、「痴漢などのわいせつな行為」及び「職場などにおけるセクシュアルハラスメント（性的嫌がらせ)」など女性の身体・精神への侵害が高くなっている。回答が５割を切る「配偶者・パートナーからの一方的セックスの強要」、「売春・買春・援助交際」なども人権侵害であることを周知していく必要がある。

・ＤＶの被害経験は、「１、２度あった」を合わせた『あった』は【暴言を吐くなど、精神的暴力をふるう】が 21.4％で最も高く、次いで【大声でどなりつける、物を投げる】が 17.9％、【何を言っても無視する】が 14.6％と他の項目に比べ、高くなっている。ＤＶ被害を受けた方が「相談しなかった」割合が７割以上と高く、その理由は「相談するほどのことではないと思った」からが最も高くなっている。ＤＶは犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であること及び相談窓口の周知が、引き続き必要である。また、男性相談の利用意向は「できれば相談したい」「電話であれば利用したい」が 43.5％と高く、今後の取組みについて検討が必要である。

(10) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

・余暇活動の時間や家族や身内と過ごす時間は、特に女性の 30 歳代は【家族と過ごす時間や身内の世話の時間】が「十分持てるようになってきている」、しかし【余暇活動の時間】「全く持てていない」の割合が他の区分に比べ、高く、育児・介護により自分のための時間がないことが示唆される。

・職場において、ワーク・ライフ・バランスが充実するために重要なことは、「トップの意識」、「管理職への周知の徹底・理解の促進」及び「人事・労務担当者への周知の徹底と理解の促進」である。

(11) ハラスメントについて

・ハラスメントの認知状況は、「内容まで知っている」は【パワーハラスメント】及び【セクシュアルハラスメント】が７割以上に対し、【妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント】が６割未満となっている。ただし、育児休業や介護休業と同じく、育児も介護も現状は必要としていない市民の回答が含まれていることに留意する必要がある。いずれも「内容まで知っている」割合を高めていくよう、市民が被害者・加害者にならないよう、具体的な事例を周知していく必要がある。

(12) 性的少数者について

・性的少数者が生活しづらい社会と思う市民が６割以上おり、性的少数者が生活しやすくなるために必要な対策は、「法律等に、性的少数者の方々への偏見や差別解消への取り組みを明記する」が最も高くなっている。市としては、「法律等に、性的少数者の方々への偏見や差別解消への取り組みを明記する」よりも、「生徒や市民への対応を想定し、小中高等学校の学校教員や行政職員への研修等を行う」、「働きやすい職場環境づくりの取り組みをする」及び「行政が市民等への周知啓発を行う」ことで市民に対しての働きかけが必要である。

(13) 男女共同参画の視点からの防災・復興について

・防災や災害からの復興に女性の視点を反映するために必要なことは、「女性に配慮した避難所の運営」、「女性に配慮した物資の備蓄」、「女性の視点を盛り込んだ計画の策定」及び「防災会議など方針決定の場への女性の参画」が５割以上となっている。昨今、地震や豪雨等の災害が多くの地域で起きていることから、自治体間での情報共有を進めていく必要がある。

(14) 男女共同参画行政について

・男女共同参画センター（ステップならしの）を「知らなかった」が７割強となっている。男女共同参画についての調査・研究や情報収集、相談、講座などを行う施設として、男女共同参画センター自体の認知を高めるため周知していき、市民が利用しやすい施設にしていく必要がある。

・男女共同参画社会を実現するために、いずれの項目も市の役割と業務の【現状】に満足している市民の割合が低く、【今後】の評価について、重要であると考える市民の割合が高くなっている。市民の実態やニーズを踏まえ、いずれの項目も進めていく必要がある。

２．男女共同参画に関する事業所調査

（１）ポジティブ・アクションについて

・ポジティブ・アクションとしての取り組み状況について、［性別に関係なく多様な働き方ができる環境づくり（仕事と家庭の両立支援）］は平成 24 年度調査と比較すると、「実施している」が【平成 24 年度】に比べ、7.6 ポイント高くなっている。

・ポジティブ・アクションを取り組んだ事業所のその成果は、「女性従業員の定着率が向上した」「男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ」となっており、具体的な事例を収集し、周知していくことで、まだ取り組んでいない事業所が取り組みをする“きっかけ”となると考えられる。

（２）ハラスメントについて

・ハラスメント防止のための取り組みについて、いずれの項目も「取り組む必要性は感じていない」が４割前後みられる。既に取り組みの必要はない土壌が備わっている事業所も含まれていると思われるが、「何をすればよいかわからない」事業所も含まれており、取り組み内容を市内の事業所へ周知していく必要がある。

（３）ワーク・ライフ・バランスについて

・ワーク・ライフ・バランスについての考えとして、「従業員の抱える様々なニーズに応えることにより、従業員の満足度や仕事への意欲が高まる」、「優秀な人材確保において、必要不可欠である」及び「仕事の効率化と離職率の低下からコスト削減につながり、企業の業績によい影響を与える」と感じている。

・しかしながら、現在の仕事と個人の生活などの両立支援制度の状況は、「制度があり利用者がいる」は【育児休業制度】、【退職した従業員への再雇用制度】及び【短時間勤務制度】の３つの制度で２割程度にとどまっている。

（４）助成金制度について

・助成金制度の認知状況は、いずれの助成金制度も「知らない」が７割以上となっている。助成金制度の利用へ繋げられるよう、事業主に対し、説明会等直接的なアプローチが必要である。

（５）男女共同参画行政について

・行政に望むことは、「仕事と子育て・介護を両立するための企業に対する助成制度の充実」及び「仕事と子育て・介護を両立するために必要な公的サービスの充実」が高くなっている。

・期待する市の取組みは、「事業所や労働者のための相談支援の充実」及び「結婚・育児退職後の再就職及び能力開発の機会の充実」が高くなっている。

資料（アンケート調査票）

男女共同参画に関する市民意識調査

～調査ご協力のお願い～

日頃より、市政にご理解とご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

習志野市では、平成１６年に「習志野市男女共同参画推進条例」を制定し、「男女が互いの個性を尊重し、未来のためにみんながやさしさでつながる男女共同参画社会の実現」を目指して、「習志野市第２次男女共同参画基本計画（改訂版）（平成２９（２０１７）年度～２０１９年度）に基づき、男女共同参画に関する様々な施策を進めています。

この調査は、男女共同参画や配偶者等からの暴力等に関する市民の皆さまの考えをお伺いし、２０２０年度を初年度とする「次期男女共同参画基本計画」の基礎資料として活用してまいりたいと考えております。

調査実施にあたりましては、市内にお住まいの２０歳以上の方から無作為に２，０００人を選ばせていただき、調査票をお送りしております。

お忙しいところ大変恐縮ではございますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

平成３０年７月

習志野市長　宮　本　泰　介

【ご記入にあたってのお願い】

◆ご記入は、宛名のご本人にお願いいたします。
◆ご記入にあたっては、平成 30 年７月１日現在の状況でお答えください。
◆ご回答は、あてはまる選択肢の番号に○をつけてください。
◆回答する○の数はそれぞれ異なります。（　）内のことわり書きに従ってご記入ください。
◆「その他」と回答した場合には、（　）内に具体的な内容をご記入ください。
◆質問によっては、ご回答いただく方が限られているものもあります。矢印やことわり書きに従ってご記入ください。
◆ご記入いただいたアンケート用紙は、**8月10日（金）**までに同封の返信用封筒に入れて、お近くの郵便ポストに投函して下さい。切手は不要です。

※この調査は無記名で実施され、個人が特定されない形で統計的に処理いたしますので、個人データが公表されるなど、ご協力をいただいた皆さんにご迷惑をおかけすることはありません。

〔本調査についての問い合わせ先〕
習志野市　協働経済部　男女共同参画センター（ステップならしの）
〒275-0016　習志野市津田沼 5-12-12　サンロード津田沼５階
TEL：047（453）9307　FAX：047（453）9327

① あなた自身についておうかがいします

Ｆ１．あなたの性別は、次のどれですか。（１つに○）

１．男性	２．女性
３．男性女性以外の性	４．わからない

Ｆ２．あなたの年齢は、次のうちどれですか。（１つに○）

１．20 歳代	２．30 歳代	３．40 歳代
４．50 歳代	５．60 歳代	６．70 歳以上

Ｆ3．あなたの家族の構成は、次のうちどれですか。（１つに○）

１．１世代家族（夫婦・異性カップルや事実婚）
２．同性カップル
３．２世代家族（親と子ども）
４．３世代家族（親と子どもと孫）
５．４世代家族（親と子どもと孫とひ孫）
６．一人暮らし
７．その他（　　）

Ｆ４．あなたは、現在結婚していますか。（１つに○）

１．結婚している（未婚だがパートナーと暮らしている）
２．離別・死別　　３．未婚

Ｆ４で「１．結婚している（未婚だがパートナーと暮らしている）」とお答えの方のみ

Ｆ４－１．ご自身及び配偶者・パートナーの就労状況はどれですか。（１つに○）

１．共働きしている
２．自分だけ働いている
３．配偶者・パートナーだけ働いている
４．どちらも働いていない

Ｆ５．あなたのお仕事は、次のうちどれですか。（１つに○）

自営業	１．事業主 ２．家族従業者 ３．自由業
勤め人	４．管理職 ５．管理職以外の正規社員・職員 ６．非正規社員・職員（パート・アルバイト・内職・嘱託など） ７．派遣・契約社員
その他	８．家事専業 ９．学生 10．無職 11．その他（　　）

Ｆ６．現在、あなたの一番下のお子さんにあてはまるものはどれですか。
※別居・同居は問いません。（１つに○）

１．小学校入学前	２．小学生
３．中学生	４．高校生
５．その他（社会人等含む）	６．いない

Ｆ７．あなたのお住まいの地区はどれですか。（１つに○）

１．谷津・谷津町	２．袖ケ浦	３．津田沼
４．鷺沼	５．鷺沼台	６．藤崎
７．大久保	８．泉町	９．本大久保
10．花咲	11．屋敷	12．実籾・実籾本郷
13．新栄	14．東習志野	15．秋津
16．香澄	17．茜浜・芝園	18．奏の杜

② 男女共同参画全般についておうかがいします

問１．あなたが男女共同参画について見たり聞いたりしたことがある言葉はどれですか。
（あてはまるものすべてに○）

１．男女共同参画社会
２．女子差別撤廃条約
３．ポジティブ・アクション（積極的改善措置）※1
４．ジェンダー（社会的性別）
５．男女雇用機会均等法
６．女性活躍推進法
７．ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）※2
８．ＤＶ（配偶者からの暴力）
９．デートDV※3
10．LGBT（レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー）※4
11．性的少数者※5
12．ダイバーシティ（多様性）※6
13．その他（　　）
14．見たり聞いたりしたものはない

※１　ポジティブ・アクション…男女の労働者間の格差を解消するための積極的な取り組み。

※２　ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）
…「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和を取り、その両方を充実させる働き方・生き方のこと。

※３　デートＤＶ…恋人同士の間で起きる暴力のこと。

※４　ＬＧＢＴ…女性同性愛者を指すレズビアンの「Ｌ」、男性同性愛者を指すゲイの「Ｇ」、両性に惹かれる人を指すバイセクシュアルの「Ｂ」、生まれた時の性と自分が認識している性が一致しない人を指すトランスジェンダーの「Ｔ」の頭文字を取ってできた言葉。

※５　性的少数者…性的指向（好きになる相手、性的対象が誰（同性・異性・両性）であるか）又は性自認（自分が認識している性）における少数者を表す総称のこと。ＬＧＢＴだけでなく、男女どちらにも恋愛感情を抱かない人や、自分自身の性を決められない・分からない人など、さまざまな人がいます。

※６　ダイバーシティ…人種、性別、年齢、国籍、宗教等、個々人の属性にとらわれずに価値観や発想を取り入れることにより、個人の能力を最大限生かす取り組みのこと。

問２．あなたは、男性及び女性の役割や地位など、男女平等について話し合ったり、学習したりしたことがありますか。（あてはまるものすべてに○）

１．配偶者・パートナーや恋人と話した
２．親子で話した
３．友人どうしで話した
４．学校で話したり学習したりした
５．職場で話したり学習したりした
６．男女共同参画センターや公民館などの講座に参加した
７．その他（　　）
８．話し合ったり学習したりしたことはない

問３．妊娠や出産、性感染症など、男女がお互いの性や健康について理解しあうためには、どのようなことが大切だと思いますか。（３つまでに○）

１．配偶者・パートナー間の話し合い
２．親子間の話し合い
３．学校における性についての健康教育
４．性や健康についての相談窓口
５．パンフレットなどによる情報提供
６．テレビや新聞などからの情報提供
７．講座の開催などによる学習機会の提供
８．妊娠や出産などに配慮した職場づくり
９．その他（　　）
10．わからない

問４．あなたは現在、次の分野で男女の地位が平等になっていると思いますか。
（それぞれ１つに○）

	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	平等になっている	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	わからない
（ア）家庭生活	1	2	3	4	5	6
（イ）職場	1	2	3	4	5	6
（ウ）学校教育の場	1	2	3	4	5	6
（エ）政治の場	1	2	3	4	5	6
（オ）法律や制度上	1	2	3	4	5	6
（カ）社会通念や慣習	1	2	3	4	5	6
（キ）地域活動の場	1	2	3	4	5	6
（ク）社会全体	1	2	3	4	5	6

③ 家庭生活についておうかがいします

問５．F4 で「１．結婚している（未婚だがパートナーと暮らしている）」とお答えの方のみ
あなたの家庭では、次のことについて、主にどなたが担当していますか。
（それぞれ１つに○）

	主に自分が行う	主に配偶者・パートナーが行う	どちらも同じくらい行う	主に自分達以外の人が行う	自分の家庭では該当しない
（ア）世帯の収入を得る	1	2	3	4	
（イ）食事の支度	1	2	3	4	
（ウ）食事のあとかたづけ	1	2	3	4	
（エ）掃除	1	2	3	4	
（オ）洗濯	1	2	3	4	
（カ）ごみ出し	1	2	3	4	
（キ）食料品の買い物	1	2	3	4	
（ク）町内会など地域活動	1	2	3	4	5
（ケ）乳幼児の育児	1	2	3	4	5
（コ）学校などの行事への参加	1	2	3	4	5
（サ）高齢者などの世話・介護	1	2	3	4	5

問６．あなたは、夫と妻の働き方について、どのようにお考えですか。
（あてはまるものすべてに○）

１．夫と妻共に、働いて家計を支えた方がよい
２．夫の収入が妻より高い場合には、夫が働いた方がよい
３．夫ひとりの収入で家計を支え続けることは、夫にとって負担である
４．夫にとって、家事や育児、介護などとかかわれるような働き方のほうがよい
５．妻が働き、夫が家庭生活に専念する生き方を選ぶことがあってもよい
６．妻は家事や育児、介護などの負担が大きいため、パートタイムで働く方がよい
７．その他（　　）
８．わからない

④ 職場についておうかがいします

問7．F5で「自営業」または「勤め人」とお答えの方のみ
あなたの職場では、あなたが有給休暇や育児・介護休業を取る必要が生じた場合、休暇や休業を取りやすい環境にありますか。（それぞれ１つに○）

	取りやすい	どちらかといえば取りやすい	どちらかといえば取りにくい	取りにくい	わからない
（ア）有給休暇	1	2	3	4	5
（イ）育児休業	1	2	3	4	5
（ウ）介護休業	1	2	3	4	5

⑤ 学校教育の場についておうかがいします

問8．あなたは、男女共同参画社会の実現に向けて、学校教育の分野で何が大切だと思いますか。（３つまでに○）

1．学校生活全般において男女平等についての意識を高めること
2．技術・家庭科などを通じて、男女共に家庭生活に必要な知識・技術を教えること
3．男女にかかわりなく、児童・生徒の個性や能力に応じた生徒指導、進路指導を行うこと
4．互いの性を尊重しあうことや子どもを産み育てることの大切さを教えること
5．性別によって役割や順番（たとえば、名簿や座席など）を固定しないこと
6．女性の校長や教頭を増やすこと
7．校長や教頭、職員などに対し、男女平等についての研修を行うこと
8．その他（　　）
9．わからない

⑥ 政策決定の場についておうかがいします

問9．政策決定の場における女性の参画についてあなたはどのように思いますか。（１つに○）

1．男性を上回るほどに女性が増えてほしい　　2．男女半々になってほしい
3．今のままでよい　　4．今より女性が少なくてもよい
5．その他（　　）　　6．わからない

（参考）本市では、平成29年4月1日現在市議会議員の女性の比率は16.7%であり、審議会※7委員の女性の占める割合は30.9%です。

※7　**審議会**…学者や専門家などが政策に関する提言を行う、各官庁や自治体の付属機関のこと。

⑦ 法律や制度上についておうかがいします

問１０．女性が出産後も離職せずに働き続けるために、必要なことは何だと思いますか。
（あてはまるものすべてに○）

１．保育所（園）の待機児童の解消
２．民間保育施設利用に対する経済的支援
３．放課後児童会（学童保育）の充実
４．子育てに関する相談支援体制の充実
５．ファミリーサポートセンターや一時預かりなどの子育て支援サービスの充実
６．病児・病後児保育施設の充実
７．子育てに関する学習機会や子育てサークルへの支援の充実
８．こどもセンターなどの子育て支援施設の充実
９．医療体制の充実
10．手当などの経済的援助の充実
11．子育てへの男性の理解・協力
12．職場環境（雇用条件・雇用者の意識など）の改善
13．その他（　　）
14．わからない

問１１．育児・介護休業を取る男性が少ない現状にあります。その理由は何だと思いますか。
（あてはまるものすべてに○）

１．昇進や昇給に影響するおそれがある
２．育児・介護休業は女性がとるもの
３．休業補償が少なく家計に影響する
４．仕事の量や責任が大きい
５．職場の理解が得られないと思う
６．女性の方が育児・介護に向いている
７．男性は育児・介護に向いていない
８．取得後の職場復帰への不安がある
９．その他（　　）
10．わからない

問１２．あなたは、男女が共に仕事と家庭を両立していくためには、どのような環境整備が必要だと思いますか。（３つまでに○）

１．育児・介護休業制度を充実させること
２．管理職の意識、代替要員の確保など、制度を利用しやすい職場環境を整備すること
３．育児・介護休業中の賃金や手当などの経済的支援を充実すること
４．地域や職場内の保育所、放課後児童会(学童保育)の整備、保育時間の延長など保育内容を充実すること
５．病児・病後児保育を充実させること
６．在宅勤務やフレックスタイム制度※8など、柔軟な勤務制度を導入すること
７．残業を減らすなど、年間労働時間を短縮すること
８．パートタイマーなど非正規職員の労働条件を改善すること
９．男女が共に仕事と家庭を両立していくことに対して、家族や周囲の理解と協力があること
10．その他（　　）
11．わからない

※８　フレックスタイム制度…一ヶ月以内の労働時間は一定とするが、各日の出社・退社時間を各自の裁量にゆだねる勤務制度。

⑧ 社会通念や慣習についておうかがいします

問１３．「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方についてどう思いますか。（１つに○）

１．賛成である	２．どちらかといえば賛成である
３．どちらかといえば反対である	４．反対である

問１４．女性が働くことについて、あなたの考えに最も近いものをお選びください。（１つに○）

１．結婚や出産にかかわらず仕事をもつ
２．結婚や出産で仕事をやめ、再び仕事をもつ
３．子どもができるまで仕事をもつがその後はもたない
４．結婚するまでは仕事をもつが結婚後はもたない
５．仕事はもたない
６．その他（　　）

⑨ 地域活動についておうかがいします

問１５．地域活動への参加についてお答えください。（１つに○）

１．現在、参加している	２．今後、参加したい
３．どちらともいえない	４．参加したくない

問１６．地域活動に参加しようとするときに、課題となるのはどのようなことですか。
（２つまでに○）

１．時間がない（仕事・家事・育児で忙しい）	２．育児・介護を頼める所がない
３．健康や体力に自信がない	４．家族の理解がない
５．職場の上司や同僚などの理解がない	６．身近なところに活動する場所がない
７．自分に合った活動がない	８．どんな活動があるのか分からない
９．関わりをもつとわずらわしい	10．その他（　　）
11．わからない	

⑩ 人権侵害についておうかがいします

問１７．あなたは次のうち女性の人権が侵害されていると感じるのは、どのようなことですか。
（あてはまるものすべてに○）

１．売春・買春・援助交際
２．レイプ（強姦）などの性暴力
３．痴漢などのわいせつな行為
４．ストーカーなどのつきまとい行為
５．配偶者・パートナーからの一方的セックスの強要
６．配偶者・パートナーからの暴力（ＤＶ）
７．職場などにおけるセクシュアルハラスメント（性的嫌がらせ）
８．女性の身体の一部などを内容と無関係に使用した広告
９．その他（　　）
10．特にない

問１８．あなたは、これまでにあなたの配偶者やパートナー（別居、離死別含む）または交際相手から、次のようなことをされたことがありますか。（それぞれ１つに○）

	何度もあった	１、２度あった	まったくない
（ア）医師の治療が必要となる程度の暴力をふるう	1	2	3
（イ）たたく、突き飛ばすなどの行為を繰り返し行う	1	2	3
（ウ）大声でどなりつける、物を投げる	1	2	3
（エ）暴言を吐くなど、精神的暴力をふるう	1	2	3
（オ）交友関係や電話、外出などを細かく監視する	1	2	3
（カ）何を言っても無視する	1	2	3
（キ）性的な行為を強要する、避妊に協力しない	1	2	3
（ク）生活費を渡さない	1	2	3

問１８のいずれかの項目で「１．何度もあった」または「２．１、２度あった」とお答えの方のみ

問１８－１．その行為を受けたことをどなたか（どこか）に相談しましたか。（１つに○）

１．相談した　　２．相談しなかった

問１８－１で「１．相談した」とお答えの方のみ

問１８－２．どなた（どこ）に相談しましたか。（あてはまるものすべてに○）

１．家族　　２．友人・知人
３．警察　　４．男女共同参画センター
５．配偶者暴力相談支援センター　　６．市役所
７．人権擁護委員　　８．民生委員・児童委員
９．弁護士　　10．医師
11．ボランティア・NPO 団体　　12．その他（　　）

問１８－１で「２．相談しなかった」とお答えの方のみ

問１８－３．相談しなかったのはなぜですか。（あてはまるものすべてに○）

１．相談したことが知られると、自分や子どもなどに危害が及ぶと思った
２．相談するほどのことではないと思った
３．相談しても無駄だと思った
４．自分さえ我慢すればこのままやっていけると思った
５．恥ずかしくて誰にも言えなかった
６．相談する人がいなかった
７．誰に相談してよいかわからなかった
８．自分にも悪いところがあった
９．その他（　　）

問１８－１で「２．相談しなかった」とお答えの男性の方のみ

問１８－４．あなたは、専門カウンセラーによる市の男性相談があれば利用しますか。
（１つに○）

1．できれば利用したい
2．電話相談であれば利用したい
3．利用したくない（理由：　　）

⑪ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）※9についておうかがいします

※9　ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

…「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和を取り、その両方を充実させる働き方・生き方のこと。

問１９．Ｆ５で「自営業」または「勤め人」とお答えの方のみ

近年あなたは、余暇活動の時間（地域活動・文化活動・趣味の活動）、家族と過ごす時間や身内の世話の時間を持てるようになってきていると思いますか。（それぞれ１つに○）

	全く持てていない	あまり持てていない	どちらとも言えない	ある程度持てるようになってきている	十分持てるようになってきている
（ア）余暇活動の時間	1	2	3	4	5
（イ）家族と過ごす時間や身内の世話の時間	1	2	3	4	5

問２０．あなたは職場において、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が充実するために、特に重要なことはどのようなことだと思いますか。（２つまでに○）

1．トップの意識
2．管理職への周知の徹底・理解の促進
3．人事・労務担当者への周知の徹底と理解の促進
4．従業員への両立支援制度についての情報提供
5．相談窓口の設置
6．両立支援についての労使の話し合い
7．その他（　　）
8．わからない

⑫ ハラスメント※10についておうかがいします

※１０　ハラスメント

…いろいろな場面での「いじめや嫌がらせ」のこと。

「セクシュアルハラスメント」は性的な嫌がらせ、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」は、妊娠・出産・育児休業・介護休業を取ることに対する嫌がらせ、「パワーハラスメント」は職務上の地位を利用したいじめや嫌がらせのこと。

問２１．あなたは、次のハラスメントについて、ご存知ですか。（それぞれ１つに○）

	内容まで知っている	言葉を聞いたことがある	まったく知らない
（ア）セクシュアルハラスメント	1	2	3
（イ）妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント	1	2	3
（ウ）パワーハラスメント	1	2	3

⑬ 性的少数者についておうかがいします

問２２．現在、性的少数者の方々にとって、偏見や差別などにより、生活しづらい社会だと思いますか。（1 つに○）

1．思う　　2．どちらかといえば思う
3．どちらかといえば思わない　　4．思わない

問２２　で「1．思う」または「2．どちらかといえば思う」とお答えの方のみ

問２２－１．性的少数者の方々に対する偏見や差別をなくし、性的少数者の方々が生活しやすくなるためにどのような対策が必要だと思いますか。（２つまでに○）

1．行政が市民等への周知啓発を行う
2．相談窓口等を充実させ、その存在を周知する
3．生徒や市民への対応を想定し、小中高等学校の学校教員や行政職員への研修等を行う
4．法律等に、性的少数者の方々への偏見や差別解消への取り組みを明記する
5．当事者や支援団体、行政等を交えた連絡、意見交換を行う
6．働きやすい職場環境づくりの取り組みをする
7．防災計画の策定や避難所の運営において配慮する
8．その他（　　）
9．わからない

⑭ 男女共同参画の視点からの防災・復興についておうかがいします

問２３．東日本大震災からの復興の基本方針では、男女共同参画の視点、特に女性の視点を反映することが記載されています。習志野市において、防災や災害からの復興を考えた場合、女性の視点を反映するために、どのようなことが必要だと思いますか。
（あてはまるものすべてに○）

１．防災会議など方針決定の場への女性の参画	２．消防団など防災組織への女性の参画
３．自治会など地域への女性の参画	４．女性の視点を盛り込んだ計画の策定
５．女性に配慮した避難所の運営	６．女性のみの避難所の設置
７．女性に配慮した物資の備蓄	８．女性のための相談窓口の設置
９．女性の支援員の配置	10．緊急的な保育所の設置
11．その他（　　）	12．わからない

⑮ 男女共同参画行政についておうかがいします

問２４．男女共同参画についての調査・研究や情報収集、相談、講座などを行う施設として、習志野市男女共同参画センター（ステップならしの）【所在地：サンロード津田沼５階】があります。あなたは、習志野市男女共同参画センター（ステップならしの）を利用したことがありますか。（１つに○）

１．利用したことがある
２．知っているが、利用したことはない
３．知らなかった

問２５．あなたが、男女共同参画の拠点である、習志野市男女共同参画センター（ステップならしの）に期待することは何ですか。（あてはまるものすべてに○）

１．男女共同参画を進めるための調査や研究
２．男女共同参画についての情報提供
３．専門のカウンセラーによる相談の充実
４．男女共同参画についての講座やイベント
５．男女が働きやすい職場づくりのため、事業所に対する啓発や情報提供
６．民間団体の交流・ネットワーク支援や、市民の交流の場づくり
７．その他（　　）
８．特にない

問２６．一人ひとりの個性を尊重し、未来のためにやさしさでつながる男女共同参画社会を実現するために、習志野市の果たすべき役割と業務について、各項目の現状の評価と、今後においての重要性を教えてください。（【現状】と【今後】それぞれ１つに○）

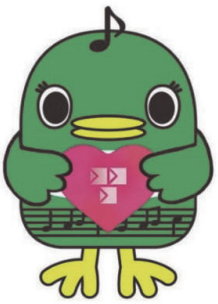
※（ア）～（ス）は現行の習志野市第２次男女共同参画基本計画(改訂版)　（平成29（2017）年度～2019年度）に位置づけている項目です。	【現状】					【今後】				
	満足	まあ満足	やや不満	不満	わからない	重要	まあ重要	あまり重要ではない	重要ではない	わからない
（ア）性による差別と人権侵害のない社会づくり [人権についての広報・啓発や制度・慣習の見直し等]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
（イ）女性と男性の間に生じる暴力（DV）の防止と対応 [DVに関する相談・窓口の周知・支援等]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
（ウ）男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進 [就学前・学校・家庭・地域・職場における教育・学習の推進]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
（エ）男女平等の意識づくり [男女平等推進に関する意識啓発・情報提供・調査研究]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
（オ）政策・方針決定における女性の参画 [市政や事業所などにおける女性の参画促進・事業所等の多様性推進]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
（カ）まちづくりにおける男女共同参画 [地域活動の男女共同参画の促進、女性視点での防災対策等]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
（キ）国際的視野に立った男女共同参画の推進 [国際的視野に立った人材育成や広報・啓発等]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
（ク）働く場における男女平等の推進 [働き方の改革とワーク・ライフ・バランスの推進、雇用分野の男女の機会均等]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
（ケ）互いに担い合う家庭・地域生活 [固定的な役割分担意識の見直し、子育て・介護支援の充実]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
（コ）性差に配慮した健康への推進 [情報提供、医療・保健の促進、妊娠・出産・子育て支援等]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
（サ）高齢者・障がい者における男女共同参画の推進 [高齢者福祉・障がい者福祉の充実や社会参加の促進等]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
（シ）市民と行政による連携の強化 [市民と行政との情報交換、市民との協働によるイベント等の実施]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
（ス）計画推進体制の強化 [審議会の充実、庁内推進体制の連携、国・県との連携]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

問２７．男女共同参画を進めるにあたってのご意見・ご要望がありましたらお聞かせください。

以上で質問は終わらせていただきます。
お忙しいところご協力いただきましてありがとうございました。

ご記入いただいたアンケート用紙は、**8月10日(金)**までに、
同封の返信用封筒に入れて、お近くの郵便ポストに投函して下さい。切手は不要です。

調査結果は後日、習志野市男女共同参画センターなどで公表するほか、
ホームページや情報紙「きらきら」などでお知らせいたします。



男女共同参画に関する事業所調査

～調査ご協力のお願い～

日頃より、市政にご理解とご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

習志野市では、平成１６年に「習志野市男女共同参画推進条例」を制定し、「男女が互いの個性を尊重し、未来のためにみんながやさしさでつながる男女共同参画社会の実現」を目指して、「習志野市第２次男女共同参画基本計画（改訂版）（平成２９（２０１７）年度～２０１９年度）に基づき、男女共同参画に関する様々な施策を進めています。

この調査は、市内事業所における男女が働きやすい職場づくりとワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組みについてお伺いし、２０２０年度を初年度とする「次期男女共同参画基本計画」の基礎資料として活用してまいりたいと考えております。

調査実施にあたりましては、市内事業所から５００事業所を無作為に選ばせていただき、調査票をお送りしております。

お忙しいところ大変恐縮ではございますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

平成３０年７月

習志野市長　宮　本　泰　介

【ご記入にあたってのお願い】

◆ご回答は、貴事業所の経営者の方にご記入をお願いいたします。
◆本店・支店など複数の事業所がある場合は、貴事業所のことをお答えください。
◆ご記入にあたっては、平成 30 年４月１日現在の状況でお答えください。
◆回答する○の数はそれぞれ異なります。（　）内のことわり書きに従ってご記入ください。
◆「その他」と回答した場合には、（　）内に具体的な内容をご記入ください。
◆ご記入いただいたアンケート用紙は、**8月10日（金）**までに同封の返信用封筒に入れて、お近くの郵便ポストに投函して下さい。切手は不要です。

※この調査は無記名で実施され、統計的に処理いたしますので、事業所名が特定されることはありません。

〔本調査についての問い合わせ先〕
習志野市　協働経済部　男女共同参画センター（ステップならしの）
〒275-0016　習志野市津田沼 5-12-12　サンロード津田沼５階
TEL：047（453）9307　FAX：047（453）9327

貴事業所について

問１．貴事業所の業種について、該当する番号をお選びください。
（１つに○）※複数業種の場合は、売上高が最も多いものをお選び下さい。

１．建設業	２．製造業	３．電気・ガス・熱供給業
４．情報通信業	５．運輸業	６．卸売・小売業
７．金融・保険業	８．不動産業	９．飲食、宿泊業
10．医療・福祉	11．サービス業	12．その他

問２．貴事業所の区分について、該当する番号をお選びください。（１つに○）

１．単独事業所	２．本社・本店

問３．貴事業所の従業員数についてお伺いします。（枠内に数値を記入）

	正社員	パート・アルバイト	その他（派遣・請負等）
男	人	人	人
女	人	人	人

問４．貴事業所の残業の状況について、該当する番号をお選びください。（１つに○）

１．残業はほとんどない
２．残業はあるが、全体として減少傾向にある
３．残業があり、全体として増加傾向にある
４．残業はあるが時期や部署により偏りがみられる

問５．貴事業所の管理職（係長相当職で部下を１人以上持つ者及び課長相当職以上の者）に
占める女性の割合について該当する番号をお選びください。（１つに○）

１．女性管理職はいない
２．１％未満
３．５％未満
４．10％未満
５．20％未満
６．30％未満
７．30％以上

１～６のいずれかにお答えの方は問６へお進みください

７とお答えの方は問７へお進みください

問５で「１．女性管理職はいない」～「６．30％未満」のいずれかにお答えの方

問６．国は社会のあらゆる分野で、2020 年までに指導的地位に女性が占める割合の目標を 30％
程度としています。貴事業所で女性管理職割合が 30％に達していない理由は何ですか。
（あてはまるものすべてに○）

１．管理能力の面で必要な知識や経験を有する人材が少ない、またはいない
２．勤務年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう
３．深夜業、長時間労働や体力を要する業務内容のため不安がある
４．家事や育児など、家庭生活のため、配置や時間外労働に制約がある
５．本人が管理職に就くことを希望しない
６．周囲の従業員が女性管理職を希望しない
７．女性従業員数が少ない、またはいない
８．特に理由はない
９．その他（　　）

問５で「７．30%以上」とお答えの方

問７．貴事業所で女性管理職割合が30%を達成できた理由は何ですか。
（あてはまるものすべてに○）

１．管理能力の面で必要な知識や経験を有する人材が多くいる
２．働き続けることができる労働環境が整っている
３．深夜業、長時間労働や体力を要する業務内容があまりない
４．家事や育児など、家庭生活のため、配置や時間外労働に配慮している
５．本人が管理職に就くことに積極的である
６．周囲の従業員が男性管理職を希望しない
７．男性従業員数が少ない、またはいない
８．特に理由はない
９．その他（　　）

ポジティブ・アクションについて

問８．貴事業所における、ポジティブ・アクション※1としての取り組みは、現在どのような状況ですか。（それぞれ１つに○）

※1　ポジティブ・アクション…男女の労働者間の格差を解消するための積極的な取り組み。

	実施している	未実施だが今後実施する	未実施で今後も予定はない
①女性従業員比率の数値目標を設定するなど計画的な女性比率の向上	1	2	3
②女性の職域拡大のため、女性の少ない職種や職務への配置	1	2	3
③女性の管理職への積極的な登用	1	2	3
④性別による評価をすることのない人事基準の明確化	1	2	3
⑤性別に関係ない教育訓練や研修	1	2	3
⑥性別に関係なく多様な働き方ができる環境づくり（仕事と家庭の両立支援）	1	2	3
⑦性別による役割分担意識解消のための研修・啓発	1	2	3
⑧相談窓口の設置	1	2	3

問８で①～⑧のいずれかに「１．実施している」とお答えの方

問８－１．取り組みの結果、どのような成果がありましたか。（あてはまるものすべてに○）

１．多様な視点を持つことにつながり、多方面のニーズに対応できた
２．女性従業員の定着率が向上した
３．男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ
４．生産性が高まり事業所の利益につながった
５．外部の評価・事業所のイメージが向上した
６．就職希望者が増加した
７．その他（　　）
８．特にない

ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」

ポジティブ・アクションには、個々の労働者の能力発揮を促進するだけでなく、企業にも様々なメリットがあります。職場における男女格差の実態を把握し、女性の活躍推進や、格差解消に向けてポジティブ・アクションの取組を進めていきましょう。

問８で①～⑧のいずれかに「１．実施している」・「２．未実施だが今後実施する」とお答えの方

問８－２．取り組みを実施した（実施する）のは、どのようなきっかけからですか。
（２つまでに○）

１．経営トップの方針
２．従業員の男女共同参画意識の向上
３．女性従業員のチャレンジ意欲の向上
４．人材の確保
５．労働組合からの要請
６．法の整備など社会の進展
７．その他（　　）
８．特にない

問８で①～⑧のいずれかに「３．未実施で今後も予定はない」とお答えの方

問８－３．実施予定がないのは、どのような理由からですか。（２つまでに○）

１．経営トップの方針
２．従業員の理解が得られない
３．コストの上昇につながる
４．多忙のため、対応する余裕がない
５．ポジティブ・アクションの手法がわからない
６．その他（　　）
７．特にない

ハラスメントについて

問９．貴事業所では、セクシュアルハラスメント※2や妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント※3の防止のために、取り組みを行っていますか。
（それぞれ１つに○）

※2　セクシュアルハラスメント…性的な言動を相手に強いること。性的な嫌がらせ。

※3　パワーハラスメント…職務上の地位を利用したいじめや嫌がらせ。

	取り組みを実施している	取り組みを実施する予定	必要性を感じているが取り組みは進んでいない	取り組む必要性は感じていない
①セクシュアルハラスメント	1	2	3	4
②妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント	1	2	3	4
③パワーハラスメント	1	2	3	4

問９で①～③のいずれかに「１．取り組みを実施している」・「２．取り組みを実施する予定」とお答えの方

問９－１．ハラスメントについて、どのような取り組みを実施（実施を予定）していますか。
（あてはまるものすべてに○）

	セクシュアルハラスメント	妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント	パワーハラスメント
①就業規則等にハラスメント禁止の規定を定めている	1	1	1
②事業所に相談窓口を設けている	2	2	2
③ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている	3	3	3
④ハラスメントに関する研修の実施	4	4	4
⑤社内報や掲示板等を活用し、意識啓発を図っている	5	5	5
⑥実態把握のための調査を実施している	6	6	6
⑦その他（　　）	7	7	7

ワーク・ライフ・バランスについて

問 10. 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）※4について、どのようにお考えですか。（１つに○）

※4　ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）
…「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和を取り、その両方を充実させる働き方・生き方のこと。

1．優秀な人材確保において、必要不可欠である
2．仕事の効率化と離職率の低下からコスト削減につながり、企業の業績によい影響を与える
3．従業員の抱える様々なニーズに応えることにより、従業員の満足度や仕事への意欲が高まる
4．制度導入や運用にコストがかかる
5．雇用管理が煩雑になる
6．社員の価値観は多様であり、共感を得られにくい
7．ワーク・ライフ・バランスには全く関心がない

問 11. 貴事業所における、仕事と個人の生活などの両立支援制度は、現在どのような状況ですか。（それぞれ１つに○）

	制度があり利用者がいる	制度はあるが利用者はいない	制度はないが今後整備する	制度はなく整備予定もない
①育児休業制度	1	2	3	4
②介護休業制度	1	2	3	4
③配偶者出産休暇制度	1	2	3	4
④休業中の従業員への情報提供・復帰支援	1	2	3	4
⑤休業中の従業員への経済的支援	1	2	3	4
⑥退職した従業員への再雇用制度	1	2	3	4
⑦事業所内託児施設の設置・運営	1	2	3	4
⑧ハンドブックなどによる育児・介護に関する制度紹介	1	2	3	4
⑨家族の看護休暇制度	1	2	3	4
⑩転勤の免除など勤務地・担当業務などの限定制度	1	2	3	4
⑪短時間勤務制度	1	2	3	4
⑫フレックスタイム制度	1	2	3	4
⑬始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4
⑭所定外労働をさせない制度	1	2	3	4
⑮深夜勤務の制限	1	2	3	4
⑯在宅勤務制度	1	2	3	4
⑰ボランティア休暇制度	1	2	3	4
⑱アニバーサリー（家族の記念日など）休暇制度	1	2	3	4

問 12. 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を充実するために、特に重要なことはどのようなことだと思いますか。（２つまでに○）

1．トップの意識
2．管理職への周知の徹底・理解の促進
3．人事・労務担当者への周知の徹底・理解の促進
4．従業員への両立支援制度についての情報提供
5．事業所内の相談窓口の設置
6．両立支援についての労使の話し合い
7．その他（　　）

助成金制度について

問 13. 国では、仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主の方へ、各種助成金等の支給を行っていますが、ご存知ですか。（それぞれ１つに○）

	利用したことがある	利用したことはないが知っている	知らない
①企業主導型保育事業による助成（両立支援等助成金（事業所内保育施設コース）含む）	1	2	3
②両立支援等助成金（出生時両立支援コース）	1	2	3
③両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	1	2	3
④両立支援等助成金（育児休業等支援コース）	1	2	3
⑤両立支援等助成金（再雇用者評価処遇コース）	1	2	3
⑥両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）	1	2	3

男女共同参画行政について

問 14. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するために、貴事業所として行政に望むことは何ですか。（３つまでに○）

1．職場づくりとイメージアップを応援する事業所表彰制度の周知
2．経営戦略としてのワーク・ライフ・バランスに関するセミナーの開催
3．ワーク・ライフ・バランス推進企業の事例紹介
4．仕事と子育て・介護を両立するための企業に対する助成制度の充実
5．次世代育成支援行動計画策定に関する情報提供やアドバイス
6．仕事と子育て・介護を両立するために必要な公的サービスの充実
7．働き方改革アドバイザーの派遣
8．ワーク・ライフ・バランス等の推進企業を公共調達等において加点評価する制度の導入
9．その他（　　）

問 15. 今後、事業所における男女共同参画を推進する上で、市にどのような取り組みを期待しますか。（3つまでに○）

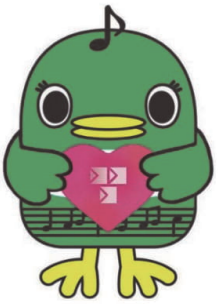
1．事業所や労働者のための相談支援の充実
2．事業所への雇用・労働条件確保のための指導・助言
3．事業所における研修会等への講師派遣・支援
4．男女共同参画の推進や女性の能力開発のための講座やセミナーの実施
5．結婚・育児退職後の再就職及び能力開発の機会の充実
6．広報紙やパンフレットによる事業所への啓発
7．その他（　　）

問 16. 男女共同参画社会づくりについてのご意見・ご要望をご自由にお書きください。

以上で質問は終わらせていただきます。
お忙しいところご協力いただきましてありがとうございました。

ご記入いただいたアンケート用紙は、
8月10日(金)までに同封の返信用封筒に入れて、
お近くの郵便ポストに投函して下さい。切手は不要です。

調査結果は後日、習志野市男女共同参画センターなどで公表するほか、
ホームページや情報紙「きらきら」などでお知らせいたします。



男女共同参画に関する市民意識調査

男女共同参画に関する事業所調査

報　告　書

平成 30 年 12 月発行
習志野市男女共同参画センター
住　所：〒275-0016　千葉県習志野市津田沼 5－12－12
サンロード津田沼５階
ＴＥＬ：047-453-9307　　ＦＡＸ：047-453-9327