

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

令和6年12月

習志野市

＊ 目 次 ＊

第1章 調査の概要

1 調査の目的	1
2 調査の方法	1
3 調査内容	1
4 回収結果	2
5 調査項目	3
6 調査結果の見方	6
7 他調査との比較について	6

第2章 市民意識調査結果

1 回答者の基本情報	7
2 男女共同参画全般について	12
問1 男女共同参画に関する言葉の認知度	12
問2 男女平等についての話し合い、学習の機会	15
問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	18
問4 男女の地位の平等感	21
3 家庭生活について	32
問5 家庭生活における担当	32
4 働き方や職場について	45
問6 職場における休暇や休業の取りやすさ	45
問7 職場における男女の待遇の格差	53

問8 職場における女性活躍推進の取組の状況	62
問9 「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方	64
問10 女性が働くことについての考え	68
問11 女性が出産後、働き続けるために必要なこと	72
問12 育児・介護休業を取る男性が少ない理由	77
5 ワーク・ライフ・バランスについて	82
問13 余暇活動の時間や家族や身内と過ごす時間	82
問14 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	86
問15 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	89
6 学校教育の場について	94
問16 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	94
7 政策決定の場について	99
問17 政策決定の場における女性の参画について	99
8 地域活動について	102
問18 地域活動への参加意向	102
問18-1 地域活動における問題点	104
問18-2 地域活動に参加する上での課題	106
9 人権侵害について	109
問19 DVの被害経験	109
問19-1 DV被害の相談の有無	113
問19-2 DV被害の相談相手・相談先	114
問19-3 DV被害を相談しなかった理由	115
問19-4 市の男性相談の利用意向	117
10 ハラスメントについて	118
問20 ハラスメントの被害経験	118
11 性的少数者について	129
問21 性的少数者にとっての社会	129
問21-1 性的少数者が生活しやすくなるために必要な対策	131
12 男女共同参画の視点からの防災・復興について	134
問22 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	134

13 男女共同参画行政について	138
問 23 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	138
問 24 男女共同参画社会を実現するために、市の役割と業務の重要性	141
問 25 「ダイバーシティ」の認知度	155
問 26 ダイバーシティ社会の実現度	158
14 自由意見	164

第3章 事業所調査結果

1 回答事業所の基本属性	171
問1 業種	171
問2 事業所の区分	171
問3 従業員数	172
問4 残業の状況	175
問5 管理職に占める女性の割合	175
問6 女性管理職割合が30%に達していない理由	176
問7 女性管理職割合が30%を達成できた理由	178
2 女性の活躍推進について	179
問8 ポジティブ・アクションとしての取組状況	179
問 8-1 ポジティブ・アクションによる成果	184
問 8-2 ポジティブ・アクション実施の予定がない理由	186
3 ハラスメントについて	188
問9 ハラスメント防止のための取組	188
問 9-1 ハラスメント防止のための取組内容	189
問 10 ハラスメント防止のための取組の法律上の責務についての認識	192
4 ワーク・ライフ・バランスについて	193
問 11 ワーク・ライフ・バランスについての取組状況	193
問 12 現在の仕事と個人の生活などの両立支援制度の状況	194
問 13 育児休業の取得状況と平均取得日数	203
問 14 介護休業の取得状況	205
問 15 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	206

5 職場におけるダイバーシティについて.....	208
問 16 5年前と比較した多様化の状況.....	208
問 16-1 特に活用を進めている人材.....	209
問 17 性的少数者に配慮した取組の実施状況.....	210
6 男女共同参画行政について.....	211
問 18 行政に望むこと.....	211
7 自由意見.....	213

第4章 調査結果のまとめ

1 市民意識調査結果.....	215
2 事業所調査結果.....	221

資料編

1 市民意識調査票.....	227
2 事業所調査票.....	235

❖ 第 1 章 調査の概要 ❖

1 調査の目的

本調査は、男女共同参画に関する市民及び事業所の意識や実態を把握し、令和8年度を初年度とする「次期男女共同参画基本計画」や今後の施策推進のための基礎資料とすることを目的に実施しました。

2 調査の方法

(1) 市民意識調査

調査地域	習志野市全域
調査対象	市内在住の18歳以上の男女2,000人
抽出方法	住民基本台帳による無作為抽出
調査方法	郵送配布、郵送回収
調査期間	令和6年7月22日～8月9日

(2) 事業所調査

調査地域	習志野市全域
調査対象	令和3年度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
抽出方法	無作為抽出
調査方法	郵送配布、郵送回収
調査期間	令和6年7月22日～8月9日

3 調査内容

(1) 市民意識調査

<input type="checkbox"/> 回答者の基本情報	<input type="checkbox"/> 地域活動について
<input type="checkbox"/> 男女共同参画全般について	<input type="checkbox"/> 人権侵害について
<input type="checkbox"/> 家庭生活について	<input type="checkbox"/> ハラスメントについて
<input type="checkbox"/> 働き方や職場について	<input type="checkbox"/> 性的少数者について
<input type="checkbox"/> ワーク・ライフ・バランスについて	<input type="checkbox"/> 男女共同参画の視点からの防災・復興について
<input type="checkbox"/> 学校教育の場について	<input type="checkbox"/> 男女共同参画行政について
<input type="checkbox"/> 政策決定の場について	

(2) 事業所調査

- 回答事業所の基本属性
- 女性の活躍推進について
- ハラスメントについて
- ワーク・ライフ・バランスについて
- 職場におけるダイバーシティについて
- 男女共同参画行政について

4 回収結果

(1) 市民意識調査

発送数	宛先不明等	回収数	有効回収数	有効回収率
2,000	7	656	654	32.8%

(2) 事業所調査

発送数	宛先不明等	回収数	有効回収数	有効回収率
500	30	138	133	28.3%

5 調査項目

(1) 市民意識調査

テーマ	設問番号	設問内容
回答者の基本情報	F1	性別
	F2	年齢
	F3	家族構成
	F4	結婚の状況
	F4-1	自身及び配偶者・パートナーの就労状況
	F5	職業
	F6	未子の年齢
	F7	居住地区
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度
	2	男女平等についての話し合い、学習の機会
	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
	4	男女の地位の平等感
家庭生活について	5	家庭生活における担当
働き方や職場について	6	職場における休暇や休業の取りやすさ
	7	職場における男女の待遇の格差
	8	職場における女性活躍推進の取組の状況
	9	「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方
	10	女性が働くことについての考え
	11	女性が出産後、働き続けるために必要なこと
	12	育児・介護休業を取る男性が少ない理由
ワーク・ライフ・バランスについて	13	余暇活動の時間や家族や身内と過ごす時間
	14	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
	15	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
学校教育の場について	16	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
政策決定の場について	17	政策決定の場における女性の参画について
地域活動について	18	地域活動への参加意向
	18-1	地域活動における問題点
	18-2	地域活動に参加する上での課題

テーマ	設問番号	設問内容
人権侵害について	19	DVの被害経験
	19-1	DV被害の相談の有無
	19-2	DV被害の相談相手・相談先
	19-3	DV被害を相談しなかった理由
	19-4	市の男性相談の利用意向
ハラスメントについて	20	ハラスメントの被害経験
性的少数者について	21	性的少数者にとっての社会
	21-1	性的少数者が生活しやすくなるために必要な対策
男女共同参画の視点からの防災・復興について	22	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
男女共同参画行政について	23	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
	24	男女共同参画社会を実現するために、市の役割と業務の重要性
	25	「ダイバーシティ」の認知度
	26	ダイバーシティ社会の実現度
	27	男女共同参画社会づくりについての意見・要望(自由回答)

(2) 事業所調査

テーマ	設問番号	設問内容
回答事業所の基本属性	1	業種
	2	事業所の区分
	3	従業員数
	4	残業の状況
	5	管理職に占める女性の割合
	6	女性管理職割合が30%に達していない理由
	7	女性管理職割合が30%を達成できた理由
女性の活躍推進について	8	ポジティブ・アクションとしての取組状況
	8-1	ポジティブ・アクションによる成果
	8-2	ポジティブ・アクション実施の予定がない理由
ハラスメントについて	9	ハラスメント防止のための取組
	9-1	ハラスメント防止のための取組内容
	10	ハラスメント防止のための取組の法律上の責務についての認識
ワーク・ライフ・バランスについて	11	ワーク・ライフ・バランスについての取組状況
	12	現在の仕事と個人の生活などの両立支援制度の状況
	13	育児休業の取得状況と平均取得日数
	14	介護休業の取得状況
	15	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
職場におけるダイバーシティについて	16	5年前と比較した多様化の状況
	16-1	特に活用を進めている人材
	17	性的少数者に配慮した取組の実施状況
男女共同参画行政について	18	行政に望むこと
	19	男女共同参画社会づくりについての意見・要望(自由回答)

6 調査結果の見方

- ・調査結果の数値は、原則として回答率(%)で表記しています。
- ・表では、原則として回答率(%) (小数第一位まで)を表記しています。表中に「-」と表示してあるのは、回答者がいなかった場合です。
- ・回答率(%)は、その設問の回答者数を基数として算出しています。そのため、複数回答の場合、選択肢ごとの割合を合計すると100.0%を超えることがあります。
- ・回答率(%)は、小数第二位を四捨五入により端数処理しています。そのため、単数回答の設問で属性ごとの回答比率をすべて合算した場合に100.0%とならず、99.9%や100.1%などとなることがあります。
- ・アンケート調査票の選択肢の文章が長い場合、図・表や本文では要約して短く表現している場合があります。
- ・各設問において、性別や年代など基本属性に「無回答」があるため、全体の数値と各項目の数値の合計が一致しないことがあります。
- ・回答者数・クロス集計の項目の母数が極端に少ないものについては、原則として分析対象から外しています。ただし、その場合でも調査結果には参考値として掲載しています。
- ・表中で特色が現れており、注目した部分(割合(%))については、網かけをつけています。

7 他調査との比較について

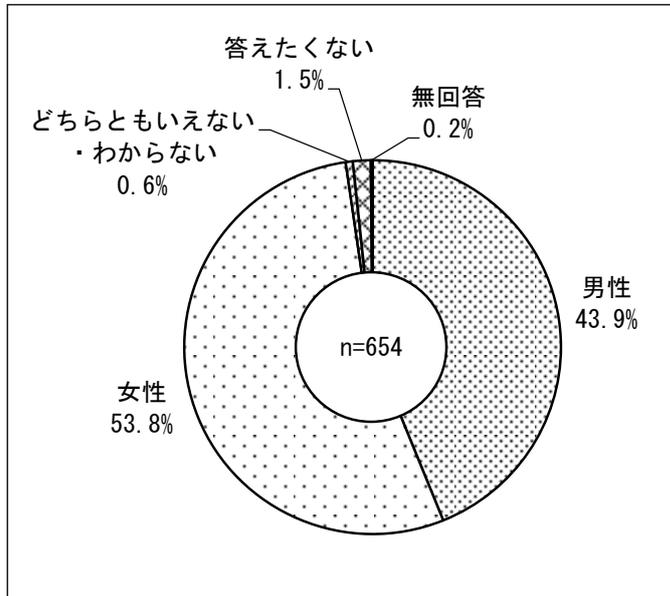
この報告書では、本文中で以下の調査結果との比較を行っています。

- 習志野市「男女共同参画に関する市民意識調査」【前回調査】(平成30年度実施)
- 習志野市「男女共同参画に関する事業所調査」【前回調査】(平成30年度実施)
- 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」【全国調査】(令和4年度実施)
- 千葉県「第63回県政に関する世論調査」【千葉県調査】(令和4年度実施)

❖ 第2章 市民意識調査結果 ❖

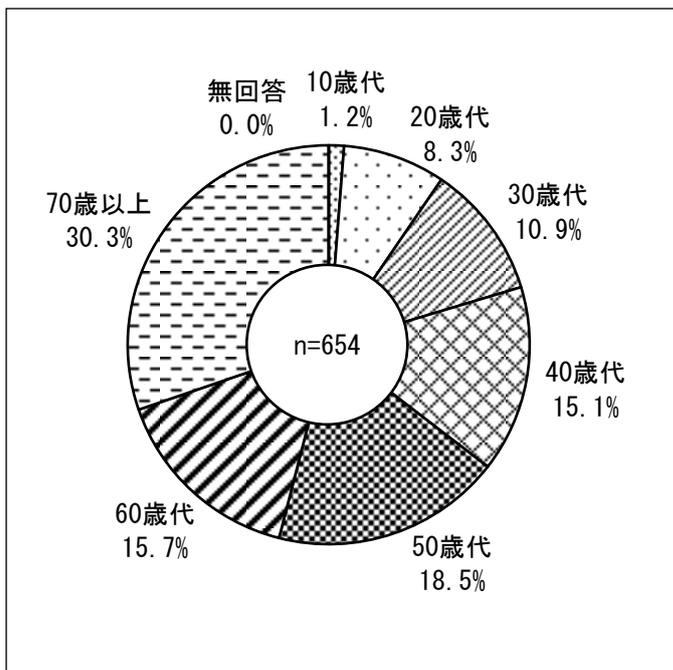
Ⅰ 回答者の基本情報

(1) 性別



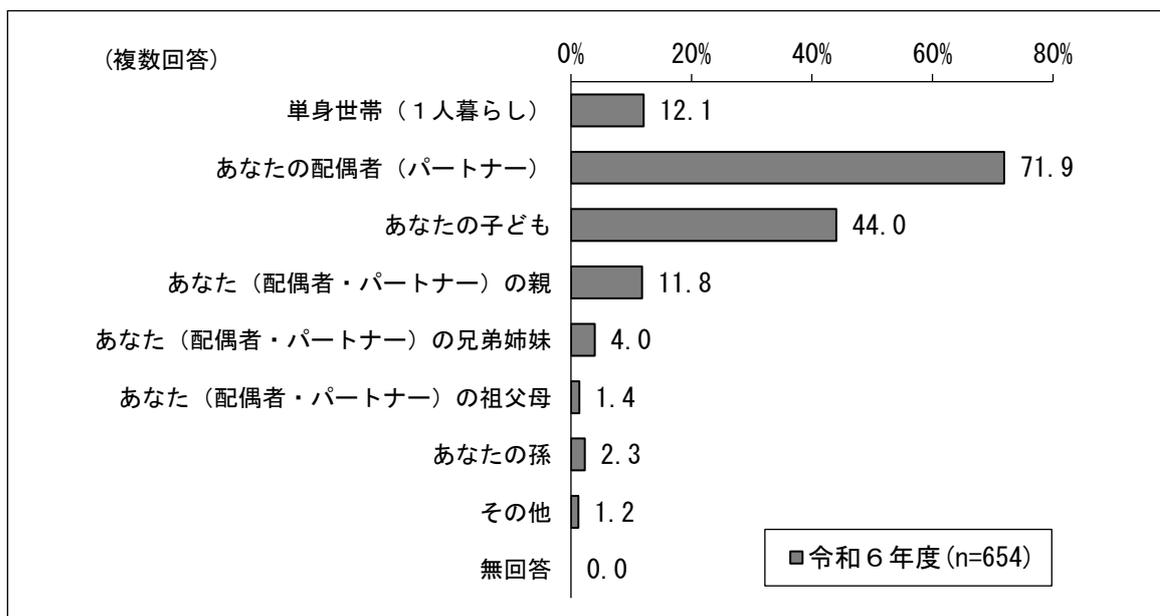
「男性」が 43.9%、「女性」が 53.8%、「どちらともいえない・わからない」が 0.6%、「答えたくない」が 1.5%となっています。

(2) 年齢



「70歳以上」が 30.3%で最も多く、「50歳代」(18.5%)、「60歳代」(15.7%)が続いており、60歳以上という回答が全体の5割弱を占めています。

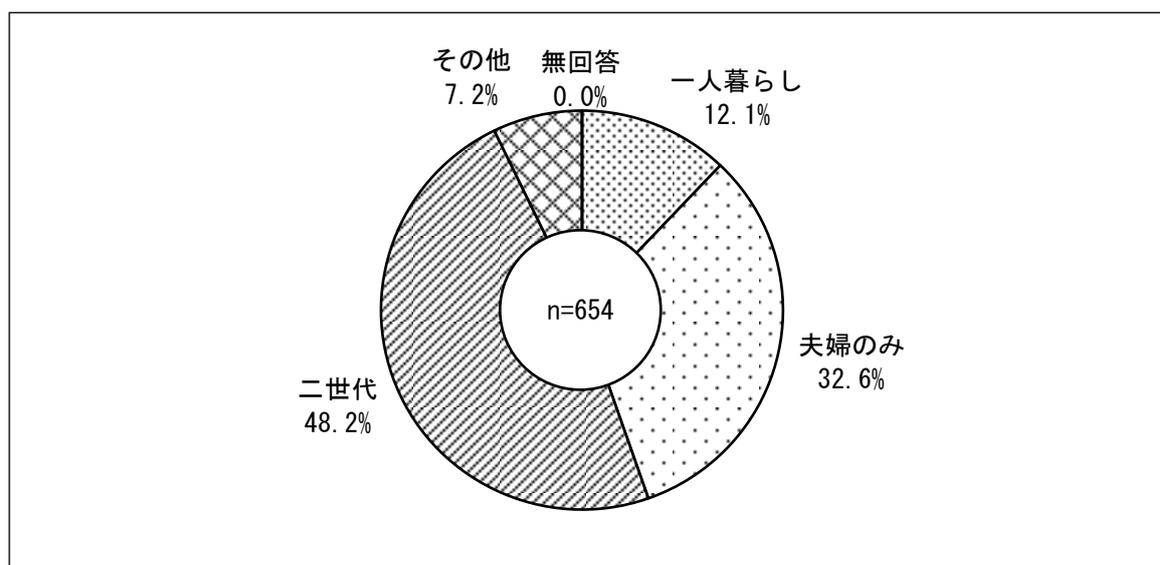
(3) 家族構成



回答者の同居者は、配偶者 (パートナー) が71.9%で最も多く、子どもが44.0%、親が11.8%となっています。「単身世帯 (1人暮らし)」は12.1%です。

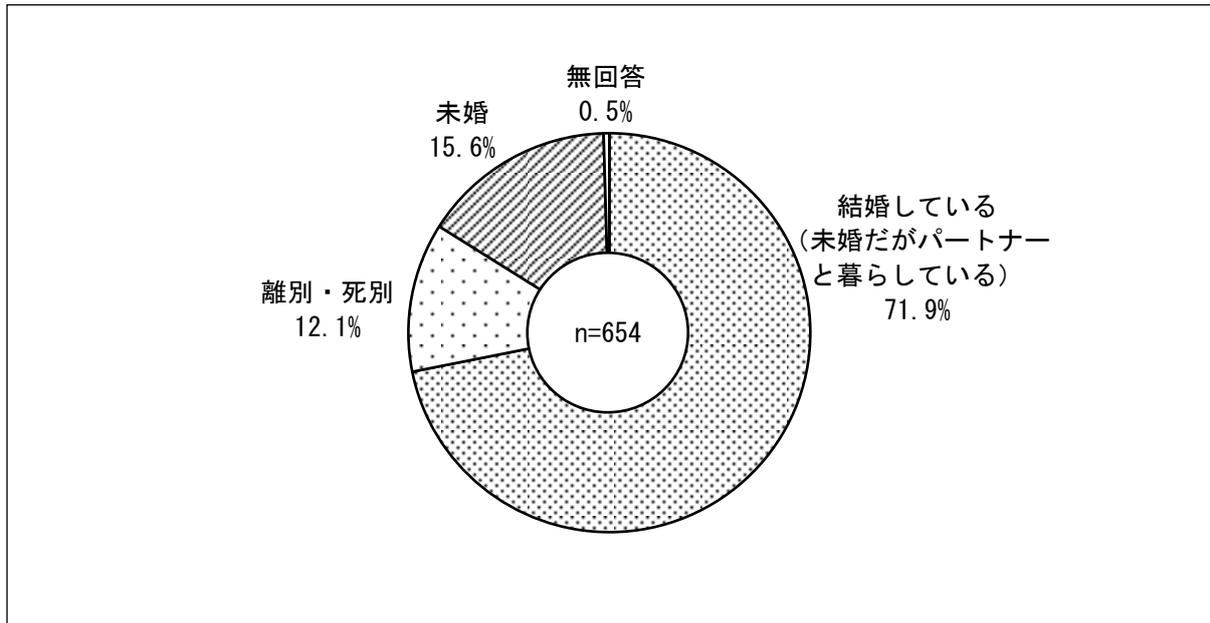
◆「その他」の記載内容

・ 子どもの夫 (2件)	・ 曾祖母
・ 特養。	・ 兄夫婦



同居者についての回答から世帯構成を整理すると、「二世帯」が48.2%で最も多く、「夫婦のみ」が32.6%、「一人暮らし」が12.1%となっています。

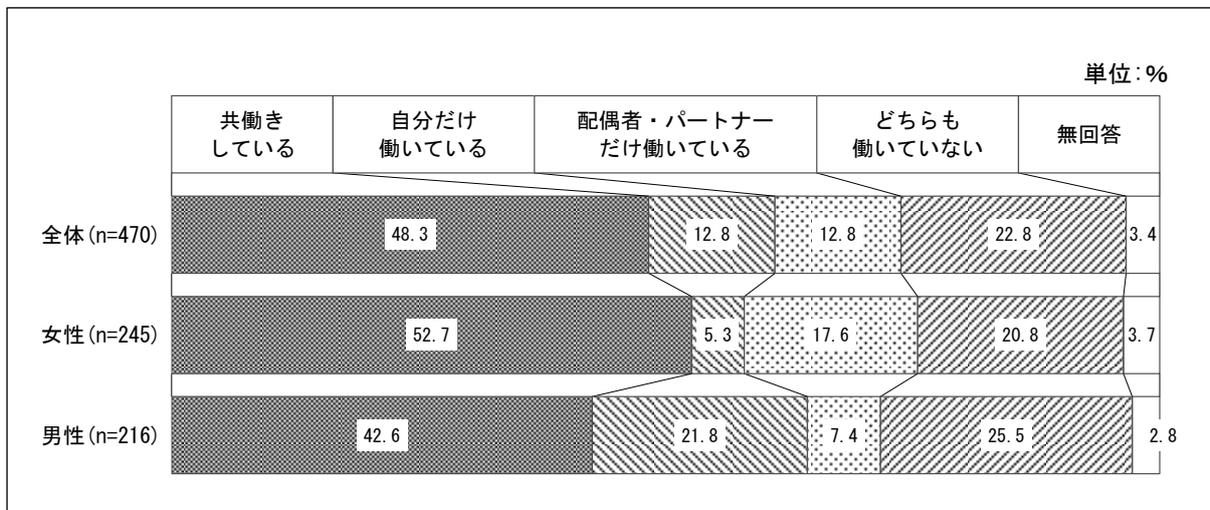
(4) 結婚状況



「結婚している(未婚だがパートナーと暮らしている)」が71.9%で最も多く、「未婚」(15.6%)、「離別・死別」(12.1%)が続きます。

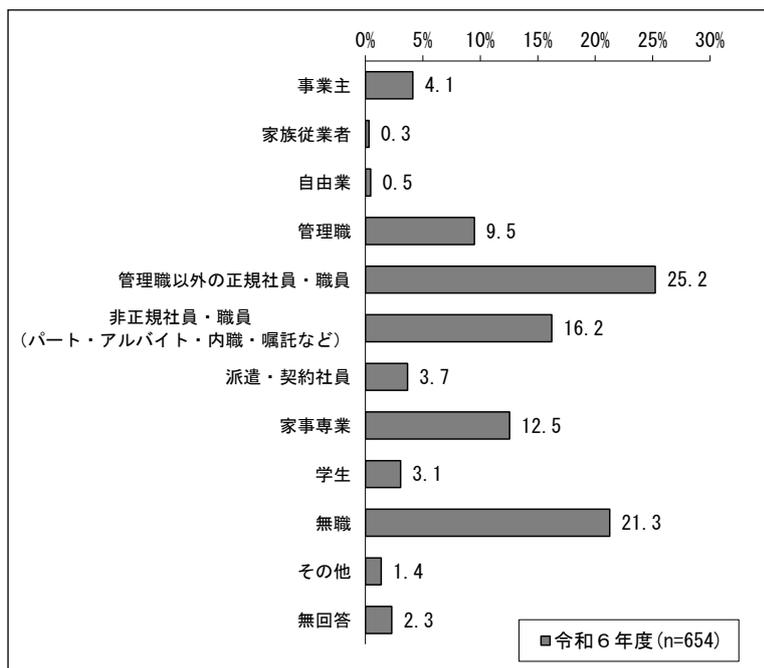
(5) 自身及び配偶者・パートナーの就労状況

「結婚している(未婚だがパートナーと暮らしている)」と回答した人のみ



「共働きしている」が48.3%、「自分だけ働いている」「配偶者・パートナーだけ働いている」がそれぞれ12.8%、「どちらも働いていない」が22.8%となっています。

(6) 職業



「管理職以外の正規社員・職員」が 25.2% で最も多く、「無職」(21.3%)、「非正規社員・職員(パート・アルバイト・内職・嘱託など)」(16.2%)、「家事専業」(12.5%)が続きます。

◆「その他」の記載内容

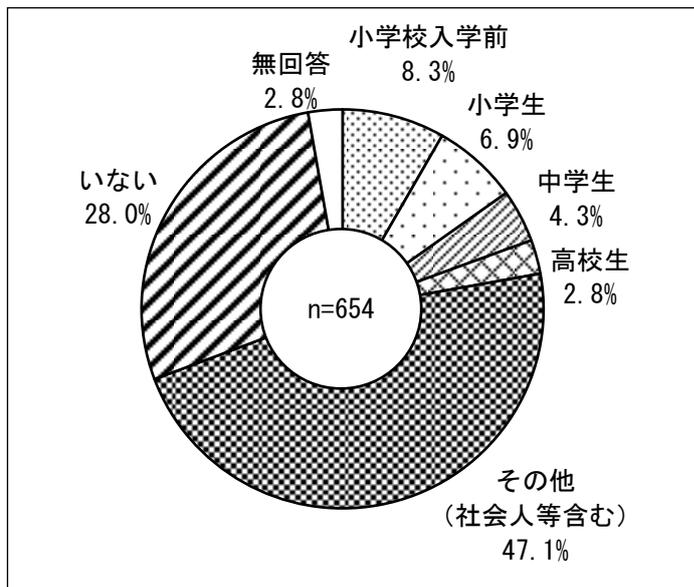
・ フリーランス	・ シルバー
・ 体操指導者	・ 就労支援A型作業所
・ 和裁士	・ 病気のため動けない
・ 介護の食事作り	

	全体	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	654 100.0	27 4.1	2 0.3	3 0.5	62 9.5	165 25.2	106 16.2	24 3.7	82 12.5	20 3.1	139 21.3	9 1.4	15 2.3	
男女別	女性	352 100.0	7 2.0	2 0.6	-	8 2.3	81 23.0	82 23.3	12 3.4	80 22.7	9 2.6	54 15.3	6 1.7	11 3.1
	男性	287 100.0	20 7.0	-	3 1.0	53 18.5	81 28.2	20 7.0	11 3.8	-	9 3.1	83 28.9	3 1.0	4 1.4
	その他	14 100.0	-	-	-	1 7.1	2 14.3	4 28.6	1 7.1	2 14.3	2 14.3	2 14.3	-	-
	無回答	1 100.0	-	-	-	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-

女性では、「非正規社員・職員(パート・アルバイト・内職・嘱託など)」(23.3%)、「管理職以外の正規社員・職員」(23.0%)、「家事専業」(22.7%)が多くなっています。

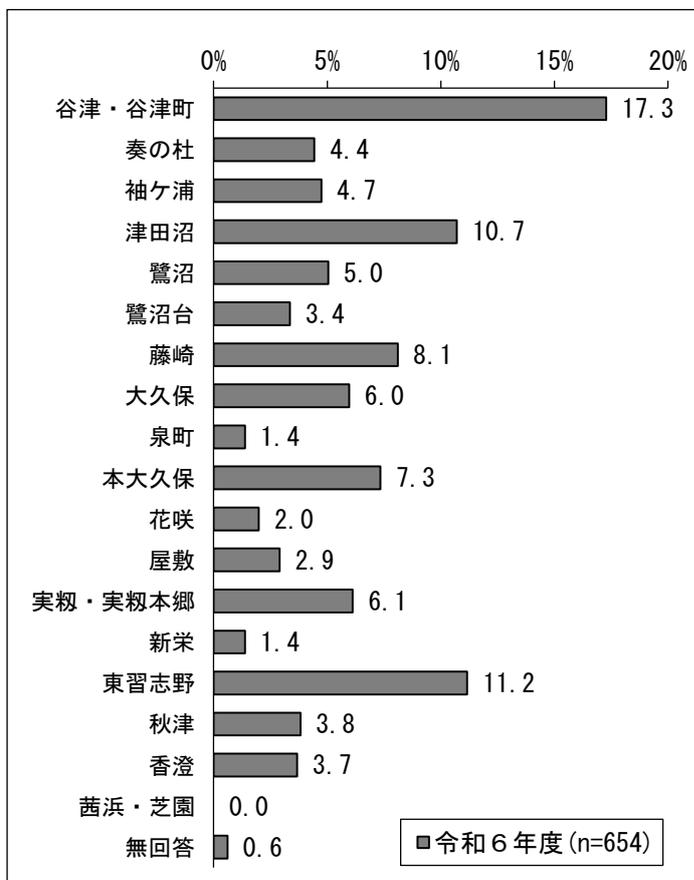
男性では、「無職」(28.9%)、「管理職以外の正規社員・職員」(28.2%)がともに多く、「管理職」(18.5%)が続きます。

(7) 末子の年齢



「小学校入学前」が 8.3%、「小学生」が 6.9%、「中学生」が 4.3%、「高校生」が 2.8%、「その他(社会人等含む)」が 47.1%となっています。なお、「いない」は 28.0%です。

(8) 居住地区



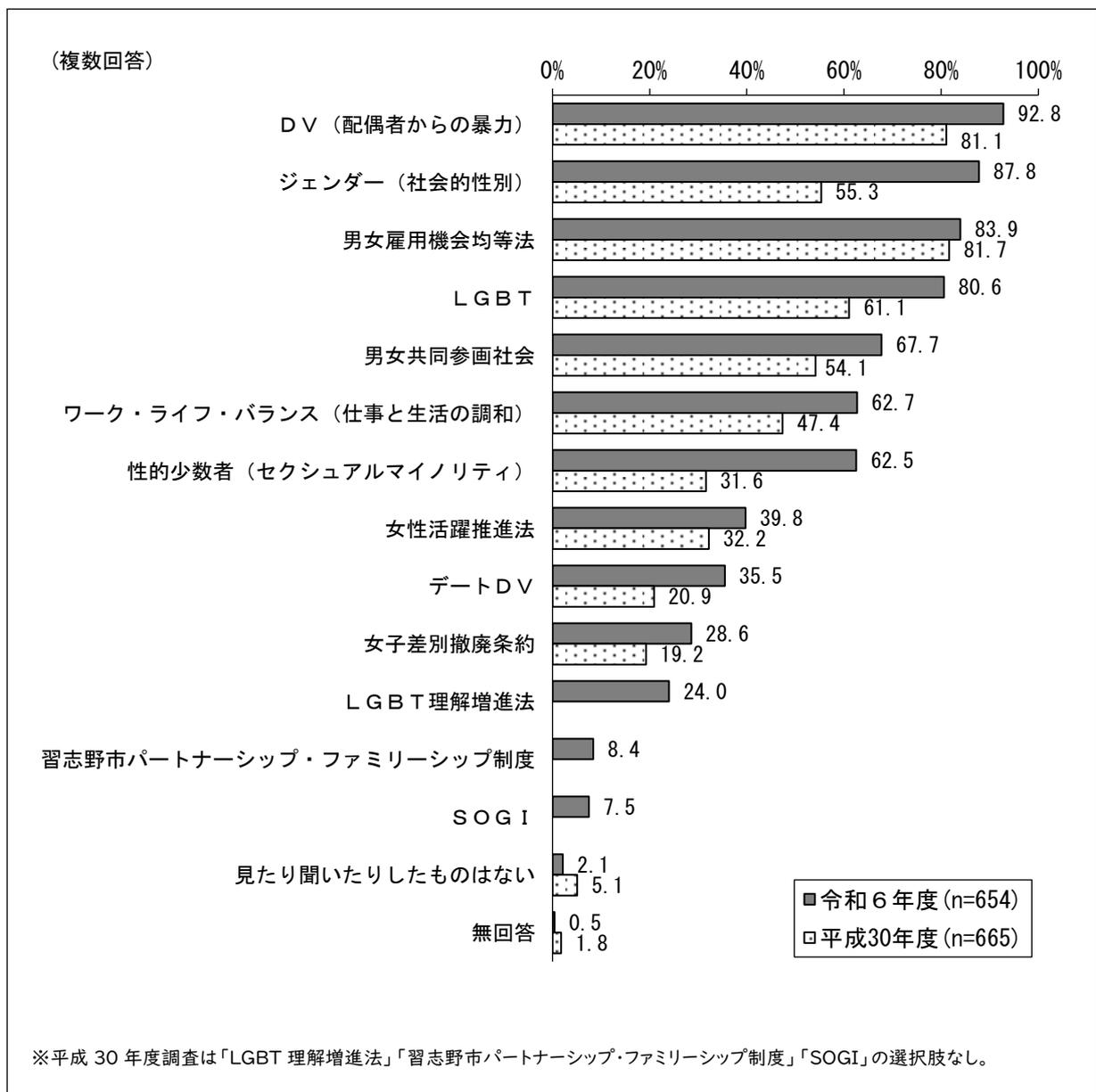
「谷津・谷津町」が 17.3%で最も多く、「東習志野」(11.2%)、「津田沼」(10.7%)、「藤崎」(8.1%)が続きます。

2 男女共同参画全般について

問1 男女共同参画に関する言葉の認知度

次のうち、あなたが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○)

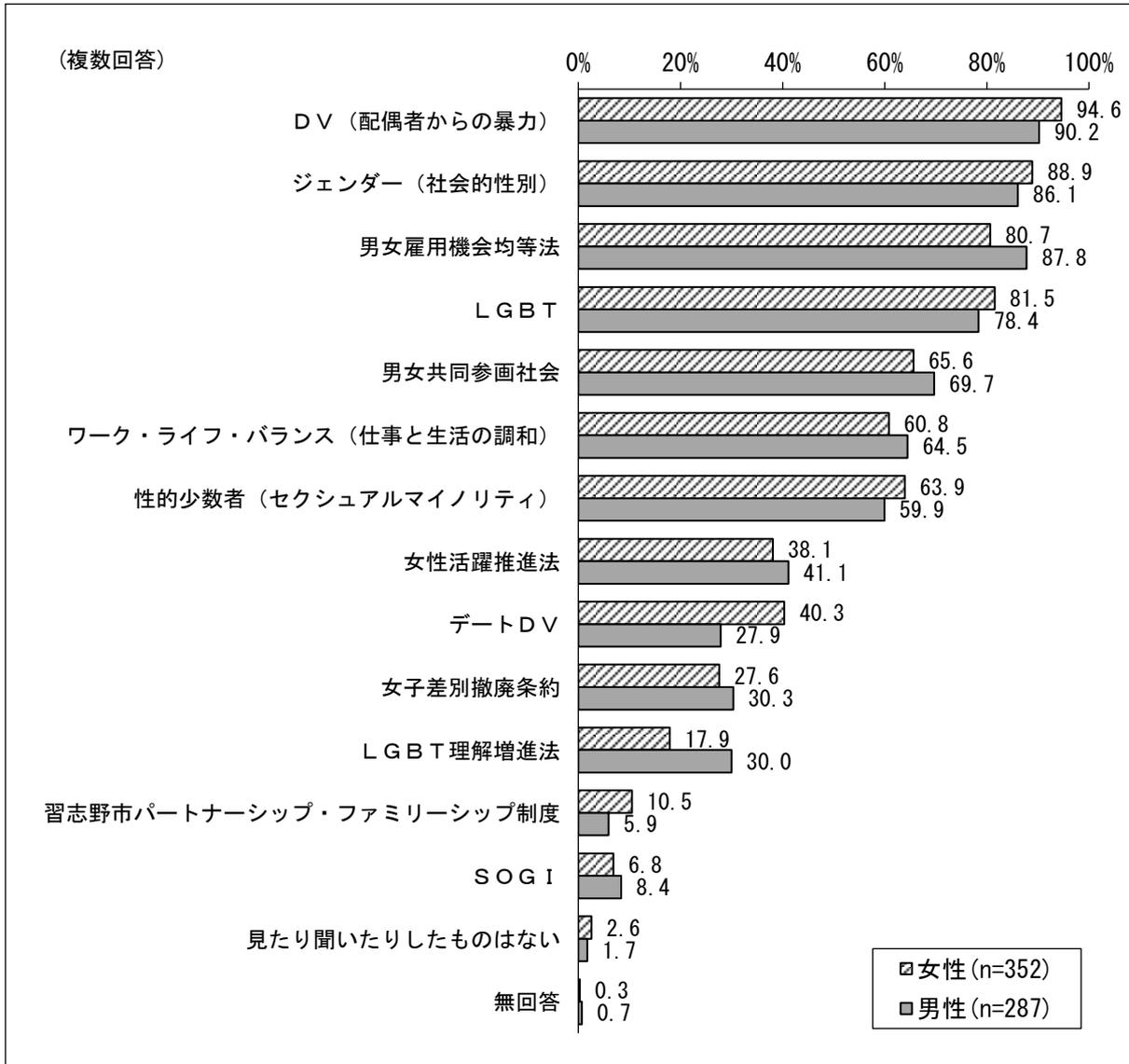


○全体の傾向

「DV (配偶者からの暴力)」が 92.8%で最も多く、「ジェンダー (社会的性別)」(87.8%)、「男女雇用機会均等法」(83.9%)、「LGBT」(80.6%)が続きます。

○経年比較

選択肢として挙げた各項目とも、平成30年度調査から今回調査にかけて割合が増加しています。特に、「ジェンダー（社会的性別）」「性的少数者（セクシュアルマイノリティ）」では30ポイント以上の増加となっています。



○男女別の傾向

男女とも「DV（配偶者からの暴力）」「ジェンダー（社会的性別）」「男女雇用機会均等法」が8割以上となっています。女性の「デートDV」は男性を12ポイント上回っているのに対し、男性の「LGBT理解増進法」「男女雇用機会均等法」は女性を7ポイント以上上回っています。

		全体	DV (配偶者からの暴力)	ジェンダー (社会的性別)	男女雇用機会均等法	LGBT	男女共同参画社会	ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)	性的少数者(セクシュアルマイ ノリティ)	女性活躍推進法	デートDV	女子差別撤廃条約	LGBT理解増進法	習志野市パートナーシップ・ ファミリーシップ制度	SOGI	見たり聞いたりしたものは ない	無回答
全体		654 100.0	607 92.8	574 87.8	549 83.9	527 80.6	443 67.7	410 62.7	409 62.5	260 39.8	232 35.5	187 28.6	157 24.0	55 8.4	49 7.5	14 2.1	3 0.5
性・年代別	女性	352 100.0	333 94.6	313 88.9	284 80.7	287 81.5	231 65.6	214 60.8	225 63.9	134 38.1	142 40.3	97 27.6	63 17.9	37 10.5	24 6.8	9 2.6	1 0.3
	29歳以下	32 100.0	31 96.9	30 93.8	24 75.0	29 90.6	26 81.3	26 81.3	19 59.4	15 46.9	19 59.4	8 25.0	9 28.1	1 3.1	4 12.5	-	-
	30歳代	36 100.0	36 100.0	35 97.2	28 77.8	35 88.9	28 75.0	32 88.9	27 75.0	17 47.2	20 55.6	9 25.0	8 22.2	3 8.3	2 5.6	-	-
	40歳代	62 100.0	60 96.8	60 96.8	50 80.6	57 91.9	36 58.1	45 72.6	44 71.0	24 38.7	28 45.2	16 25.8	10 16.1	6 9.7	5 8.1	1 1.6	-
	50歳代	63 100.0	61 96.8	59 93.7	51 81.0	57 90.5	44 69.8	40 63.5	39 61.9	19 30.2	26 41.3	19 30.2	9 14.3	6 9.5	4 6.3	1 1.6	-
	60歳代	55 100.0	53 96.4	53 96.4	47 85.5	50 90.9	31 56.4	33 60.0	43 78.2	22 40.0	24 43.6	13 23.6	10 18.2	6 10.9	5 9.1	1 1.8	-
	70歳以上	104 100.0	92 88.5	76 73.1	84 80.8	62 59.6	67 64.4	38 36.5	53 51.0	37 35.6	25 24.0	32 30.8	17 16.3	15 14.4	4 3.8	6 5.8	1 1.0
	男性	287 100.0	259 90.2	247 86.1	252 87.8	225 78.4	200 69.7	185 64.5	172 59.9	118 41.1	80 27.9	87 30.3	86 30.0	17 5.9	24 8.4	5 1.7	2 0.7
	29歳以下	27 100.0	24 88.9	24 88.9	18 66.7	24 88.9	20 74.1	21 77.8	15 55.6	11 40.7	13 48.1	10 37.0	9 33.3	1 3.7	4 14.8	-	-
	30歳代	33 100.0	32 97.0	31 93.9	28 84.8	32 97.0	23 69.7	26 78.8	18 54.5	20 60.6	10 30.3	10 30.3	13 39.4	1 3.0	6 18.2	-	-
	40歳代	34 100.0	32 94.1	32 94.1	31 91.2	29 85.3	22 64.7	31 91.2	24 70.6	19 55.9	16 47.1	10 29.4	10 29.4	2 5.9	4 11.8	1 2.9	-
	50歳代	56 100.0	55 98.2	54 96.4	52 92.9	49 87.5	35 62.5	40 71.4	40 71.4	27 48.2	18 32.1	11 19.6	24 42.9	3 5.4	4 7.1	1 1.8	-
	60歳代	46 100.0	41 89.1	41 89.1	45 97.8	41 89.1	36 78.3	29 63.0	31 67.4	13 28.3	9 19.6	15 32.6	11 23.9	5 10.9	4 8.7	-	-
	70歳以上	91 100.0	75 82.4	65 71.4	78 85.7	50 54.9	64 70.3	38 41.8	44 48.4	28 30.8	14 15.4	31 34.1	19 20.9	5 5.5	2 2.2	3 3.3	2 2.2
	その他	14 100.0	14 100.0	13 92.9	12 85.7	14 100.0	11 78.6	10 71.4	12 85.7	8 57.1	10 71.4	3 21.4	8 57.1	1 7.1	1 7.1	-	-
	無回答	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-

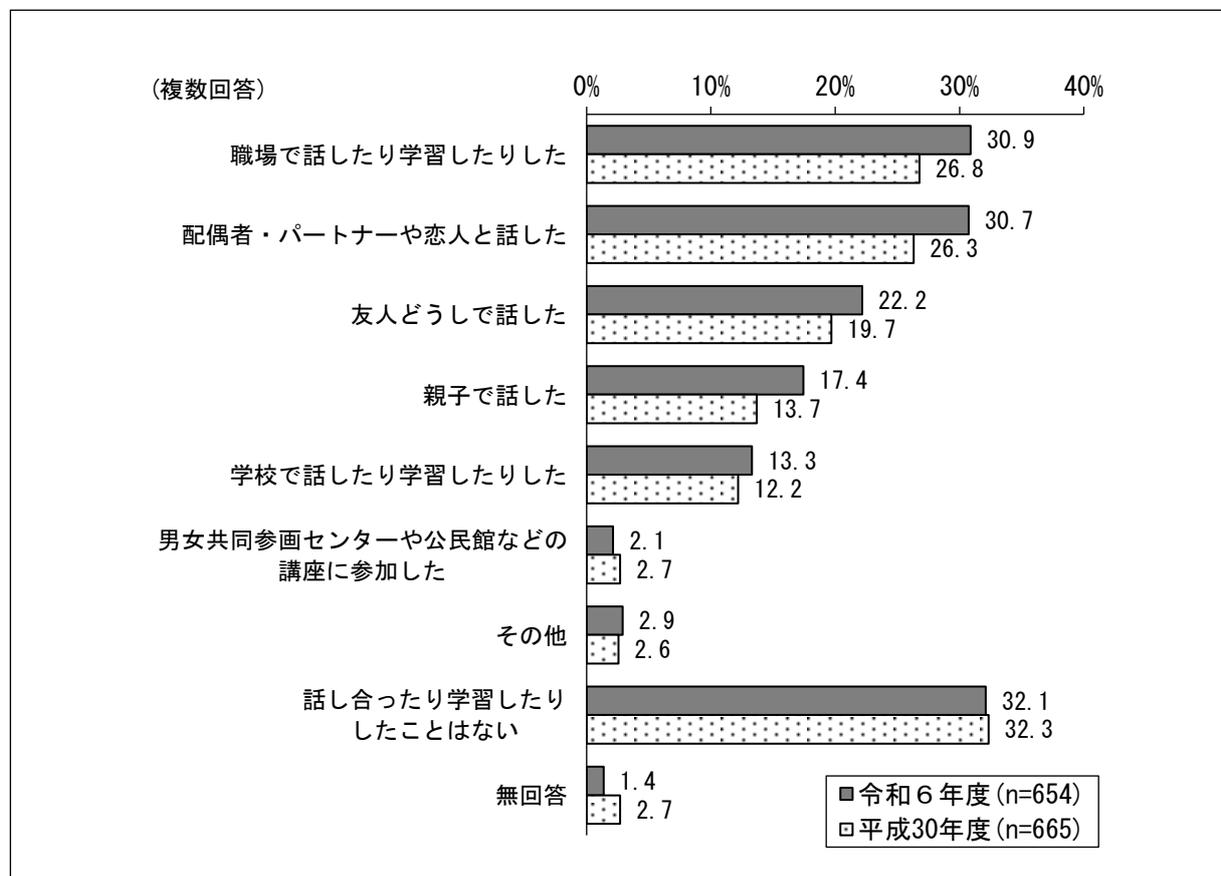
○男女・年代別の傾向

女性の29歳以下・30歳代・70歳以上と男女の50歳代では、「DV(配偶者からの暴力)」が最も多くなっており、女性の29歳以下と30歳代、男性の50歳代では9割以上となっています。男性の70歳以上では「男女雇用機会均等法」(85.7%)が最も多くなっています。

男女の40歳代と女性の60歳代では「DV(配偶者からの暴力)」「ジェンダー(社会的性別)」がそれぞれ9割台、男性の30歳代では「DV(配偶者からの暴力)」「LGBT」が97.0%、男性の29歳以下と60歳代では「DV(配偶者からの暴力)」「ジェンダー(社会的性別)」「LGBT」が9割弱でともに多くなっています。

問2 男女平等についての話し合い、学習の機会

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○)



○全体の傾向

「職場で話し合ったり学習したりした」(30.9%)、「配偶者・パートナーや恋人と話した」(30.7%)がともに多く、「友人どうして話した」(22.2%)、「親子で話した」(17.4%)が続きます。なお、「話し合ったり学習したりしたことはない」が32.1%となっています。

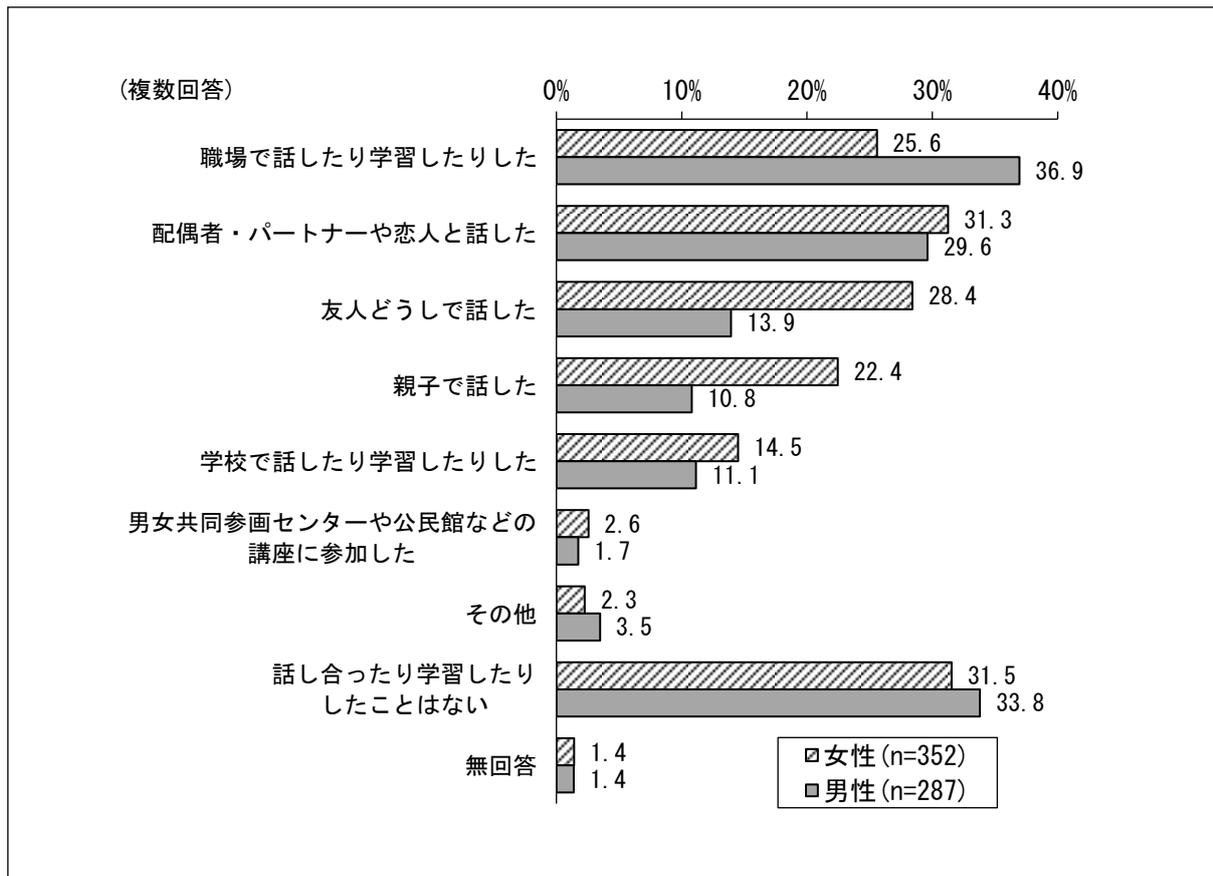
○経年比較

今回調査と平成30年度調査との間で傾向に大きな違いはありません。

◆「その他」の記載内容

・ メディアの情報(2件)
・ TVで見る(2件)
・ 新聞・テレビ等
・ 新聞、雑誌

・ テレビや SNS などで学習した。
・ ポッドキャスト番組で学ぶこともある
・ インターネット(2件)
・ YouTube、Xなど
・ SNS
・ 香川県善通寺市議時、議会、委員会等で
・ 忘れた



○男女別の傾向

女性の「友人どうして話した」「親子で話した」は男性を 11 ポイント以上上回っています。一方、男性の「職場で話したり学習したりした」は女性を 11 ポイント上回っています。

		全体	職場で話したり学習したりした	配偶者・パートナーや恋人と話した	友人どうして話した	親子で話した	学校で話したり学習したりした	男女共同参画センターや公民館などの講座に参加した	その他	話し合ったり学習したりしたことはない	無回答
全体		654 100.0	202 30.9	201 30.7	145 22.2	114 17.4	87 13.3	14 2.1	19 2.9	210 32.1	9 1.4
性・年代別	女性	352 100.0	90 25.6	110 31.3	100 28.4	79 22.4	51 14.5	9 2.6	8 2.3	111 31.5	5 1.4
	29歳以下	32 100.0	2 6.3	9 28.1	8 25.0	5 15.6	18 56.3	-	1 3.1	7 21.9	-
	30歳代	36 100.0	13 36.1	14 38.9	8 22.2	6 16.7	11 30.6	-	1 2.8	7 19.4	-
	40歳代	62 100.0	22 35.5	20 32.3	18 29.0	17 27.4	10 16.1	-	-	18 29.0	-
	50歳代	63 100.0	20 31.7	18 28.6	14 22.2	17 27.0	7 11.1	2 3.2	1 1.6	23 36.5	-
	60歳代	55 100.0	17 30.9	21 38.2	16 29.1	16 29.1	2 3.6	2 3.6	2 3.6	16 29.1	-
	70歳以上	104 100.0	16 15.4	28 26.9	36 34.6	18 17.3	3 2.9	5 4.8	3 2.9	40 38.5	5 4.8
	男性	287 100.0	106 36.9	85 29.6	40 13.9	31 10.8	32 11.1	5 1.7	10 3.5	97 33.8	4 1.4
	29歳以下	27 100.0	3 11.1	5 18.5	5 18.5	3 11.1	16 59.3	1 3.7	-	6 22.2	-
	30歳代	33 100.0	14 42.4	9 27.3	1 3.0	1 3.0	3 9.1	-	2 6.1	8 24.2	-
	40歳代	34 100.0	18 52.9	14 41.2	4 11.8	5 14.7	5 14.7	-	1 2.9	9 26.5	-
	50歳代	56 100.0	27 48.2	16 28.6	7 12.5	8 14.3	3 5.4	1 1.8	3 5.4	20 35.7	-
	60歳代	46 100.0	25 54.3	15 32.6	8 17.4	5 10.9	1 2.2	2 4.3	2 4.3	12 26.1	-
	70歳以上	91 100.0	19 20.9	26 28.6	15 16.5	9 9.9	4 4.4	1 1.1	2 2.2	42 46.2	4 4.4
	その他	14 100.0	6 42.9	6 42.9	5 35.7	4 28.6	3 21.4	-	1 7.1	2 14.3	-
無回答	1 100.0	-	-	-	-	-	1 100.0	-	-	-	

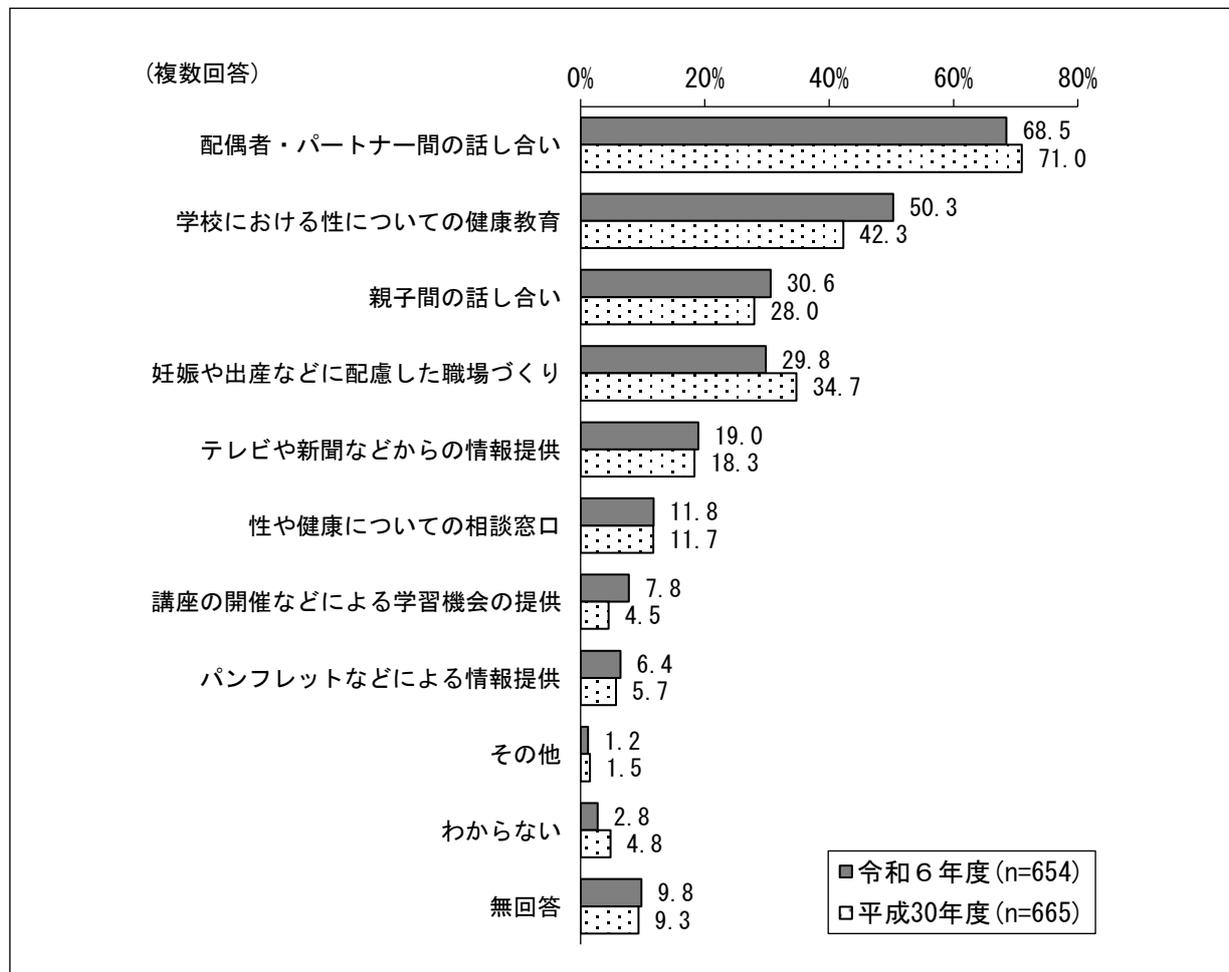
○男女・年代別の傾向

女性の40歳代と男性の30歳代から60歳代にかけては「職場で話したり学習したりした」が最も多くなっており、女性の30歳代と60歳代では「配偶者・パートナーや恋人と話した」が最も多くなっています。また、男女の29歳以下では「学校で話したり学習したりした」が、女性の50歳代と男女の70歳以上では「話し合ったり学習したりしたことはない」が最も多くなっています。

このほか、女性の70歳以上では「友人どうして話した」が34.6%であり、他の年代を5ポイント以上上回っています。男性では、40歳代の「配偶者・パートナーや恋人と話した」が41.2%であり、他の年代を8ポイント以上上回っています。

問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

あなたは、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○)



○全体の傾向

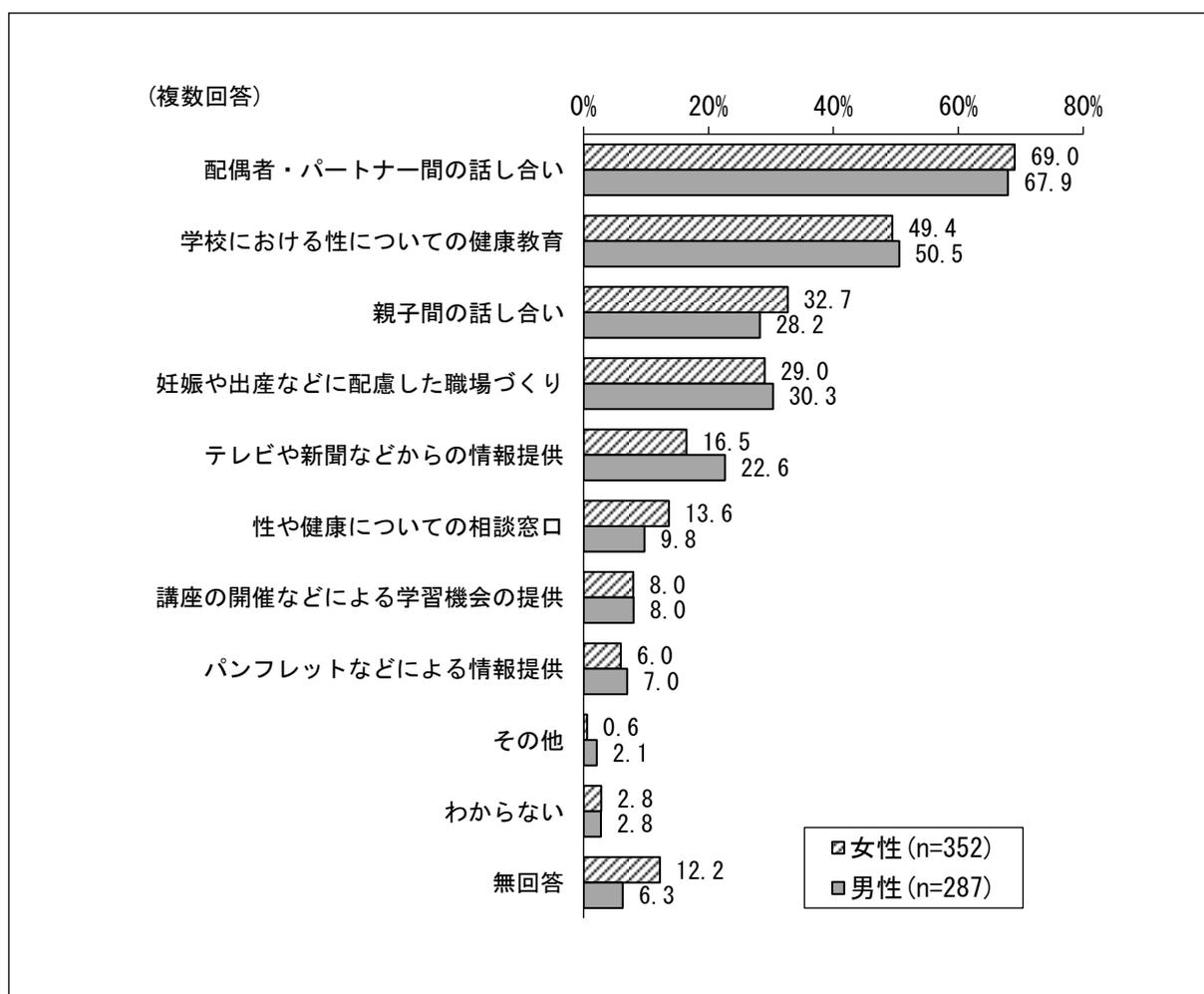
「配偶者・パートナー間話し合い」が 68.5%で最も多く、「学校における性についての健康教育」(50.3%)、「親子間話し合い」(30.6%)、「妊娠や出産などに配慮した職場づくり」(29.8%)が続きます。

○経年比較

平成 30 年度調査から今回調査にかけて、「学校における性についての健康教育」が8ポイント増加しています。

◆「その他」の記載内容

・ 医者
・ 医療関係者から小学校卒業時に性交の危険、怖さのみ話して聞かせ注意喚起させる。
・ 会社からの押し付け、会社としてこのようなスタンスでやるという、トップダウンが必要。
・ ネット
・ 男女の違いをネットで調べて学習すること。
・ 出産補助金や制度。
・ 話したことはない。



○男女別の傾向

男性の「テレビや新聞などからの情報提供」は22.6%であり、女性を6ポイント上回っています。

		全体	配偶者・パートナー間の話し合い	学校における性についての健康教育	親子間の話し合い	妊娠や出産などに配慮した職場づくり	テレビや新聞などからの情報提供	性や健康についての相談窓口	講座の開催などによる学習機会の提供	パンフレットなどによる情報提供	その他	わからない	無回答
全体		654 100.0	448 68.5	329 50.3	200 30.6	195 29.8	124 19.0	77 11.8	51 7.8	42 6.4	8 1.2	18 2.8	64 9.8
性・年代別	女性全体	352 100.0	243 69.0	174 49.4	115 32.7	102 29.0	58 16.5	48 13.6	28 8.0	21 6.0	2 0.6	10 2.8	43 12.2
	29歳以下	32 100.0	26 81.3	13 40.6	8 25.0	14 43.8	3 9.4	5 15.6	3 9.4	1 3.1	-	-	5 15.6
	30歳代	36 100.0	25 69.4	18 50.0	14 38.9	13 36.1	1 2.8	3 8.3	-	-	-	-	8 22.2
	40歳代	62 100.0	40 64.5	40 64.5	24 38.7	10 16.1	13 21.0	4 6.5	5 8.1	3 4.8	1 1.6	-	11 17.7
	50歳代	63 100.0	53 84.1	28 44.4	30 47.6	19 30.2	8 12.7	10 15.9	4 6.3	2 3.2	-	3 4.8	3 4.8
	60歳代	55 100.0	38 69.1	27 49.1	12 21.8	18 32.7	9 16.4	15 27.3	2 3.6	7 12.7	-	1 1.8	7 12.7
	70歳以上	104 100.0	61 58.7	48 46.2	27 26.0	28 26.9	24 23.1	11 10.6	14 13.5	8 7.7	1 1.0	6 5.8	9 8.7
	男性全体	287 100.0	195 67.9	145 50.5	81 28.2	87 30.3	65 22.6	28 9.8	23 8.0	20 7.0	6 2.1	8 2.8	18 6.3
	29歳以下	27 100.0	20 74.1	17 63.0	4 14.8	12 44.4	4 14.8	1 3.7	1 3.7	-	-	-	2 7.4
	30歳代	33 100.0	27 81.8	17 51.5	12 36.4	14 42.4	3 9.1	3 9.1	2 6.1	2 6.1	1 3.0	-	1 3.0
	40歳代	34 100.0	23 67.6	25 73.5	14 41.2	13 38.2	8 23.5	5 14.7	3 8.8	4 11.8	1 2.9	-	-
	50歳代	56 100.0	34 60.7	23 41.1	15 26.8	9 16.1	16 28.6	6 10.7	4 7.1	2 3.6	2 3.6	2 3.6	8 14.3
	60歳代	46 100.0	33 71.7	19 41.3	13 28.3	24 52.2	10 21.7	9 19.6	6 13.0	3 6.5	1 2.2	-	2 4.3
	70歳以上	91 100.0	58 63.7	44 48.4	23 25.3	15 16.5	24 26.4	4 4.4	7 7.7	9 9.9	1 1.1	6 6.6	5 5.5
その他	14 100.0	9 64.3	9 64.3	4 28.6	6 42.9	-	-	1 7.1	-	1 7.1	-	-	3 21.4
無回答	1 100.0	1 100.0	1 100.0	-	-	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-

○男女・年代別の傾向

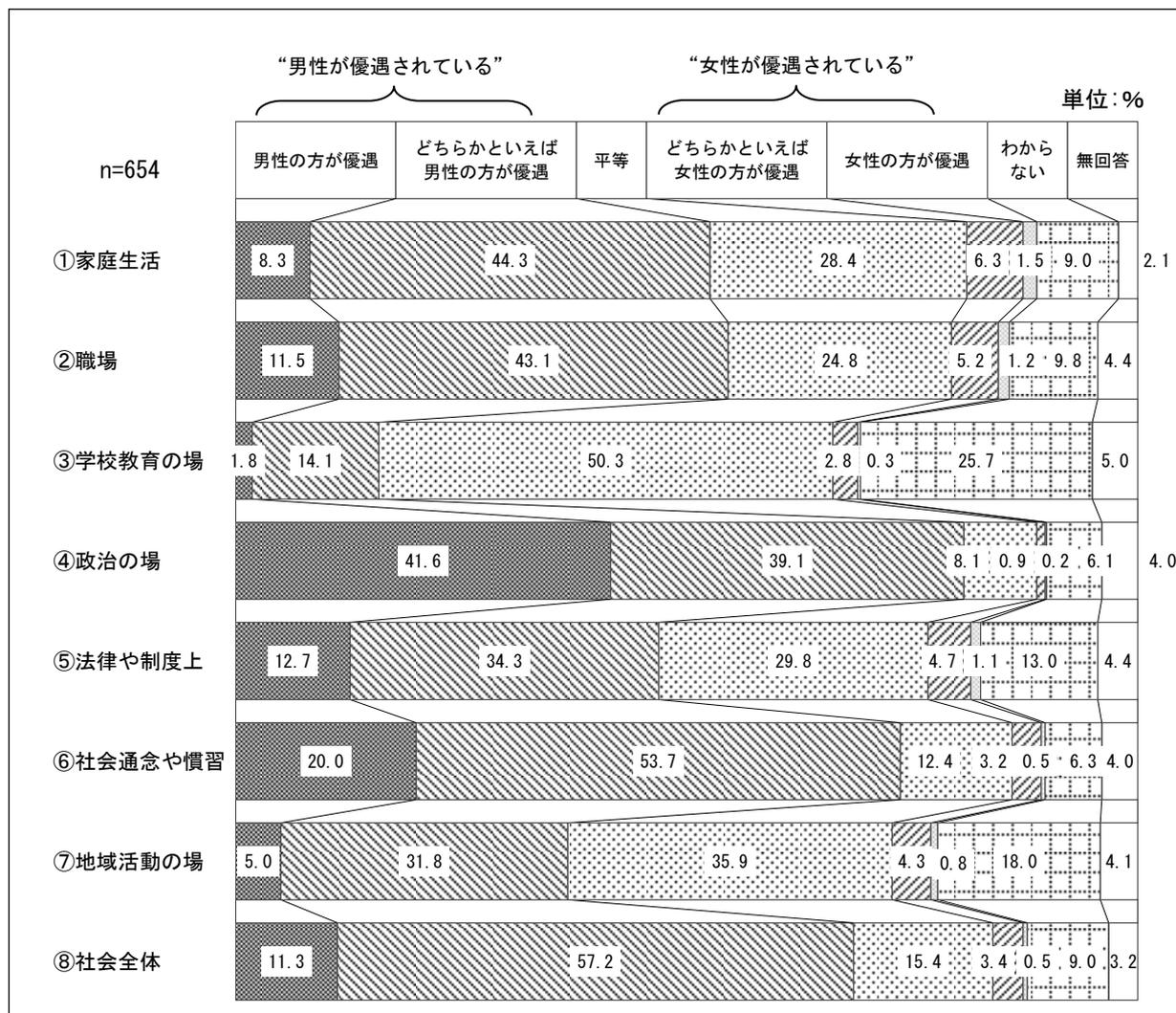
男女の40歳代を除く男女各年代とも「配偶者・パートナー間の話し合い」が最も多くなっており、女性の29歳以下と男性の30歳代では8割強となっています。女性の40歳代では「配偶者・パートナー間の話し合い」「学校における性についての健康教育」がそれぞれ64.5%でともに多くなっており、男性の40歳代では「学校における性についての健康教育」が最も多くなっています。

女性の50歳代では「親子間の話し合い」が47.6%であり、他の年代を8ポイント以上上回っています。また、女性の60歳代では「性や健康についての相談窓口」が27.3%であり、他の年代を11ポイント以上上回っています。このほか、女性の29歳以下と男性の60歳代では「妊娠や出産などに配慮した職場づくり」がそれぞれ他の年代を7ポイント以上上回っています。

問4 男女の地位の平等感

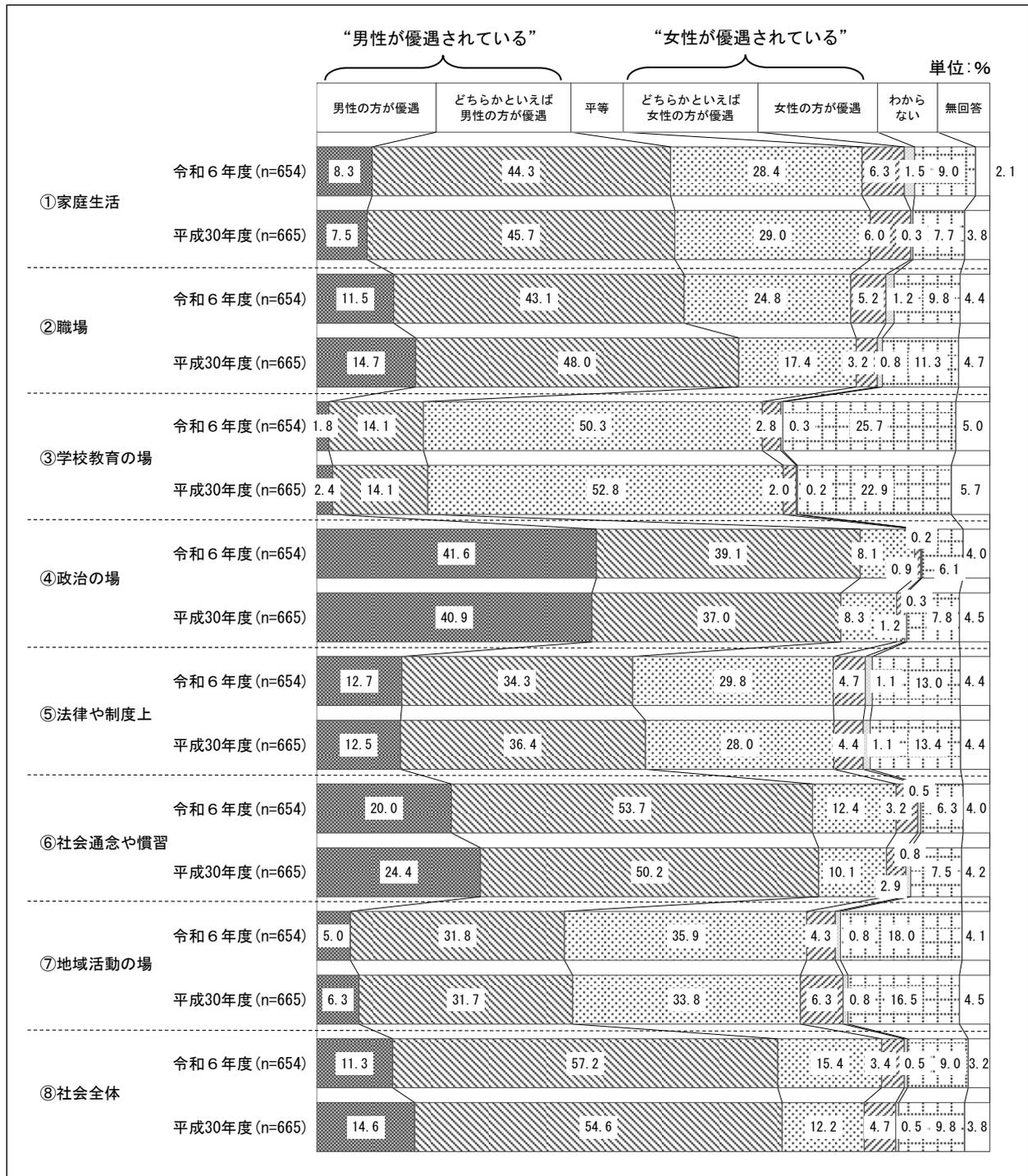
あなたは現在、次の分野で男女の地位が平等になっていると思いますか。

(①～⑧のそれぞれについて、1つに○)



○全体の傾向

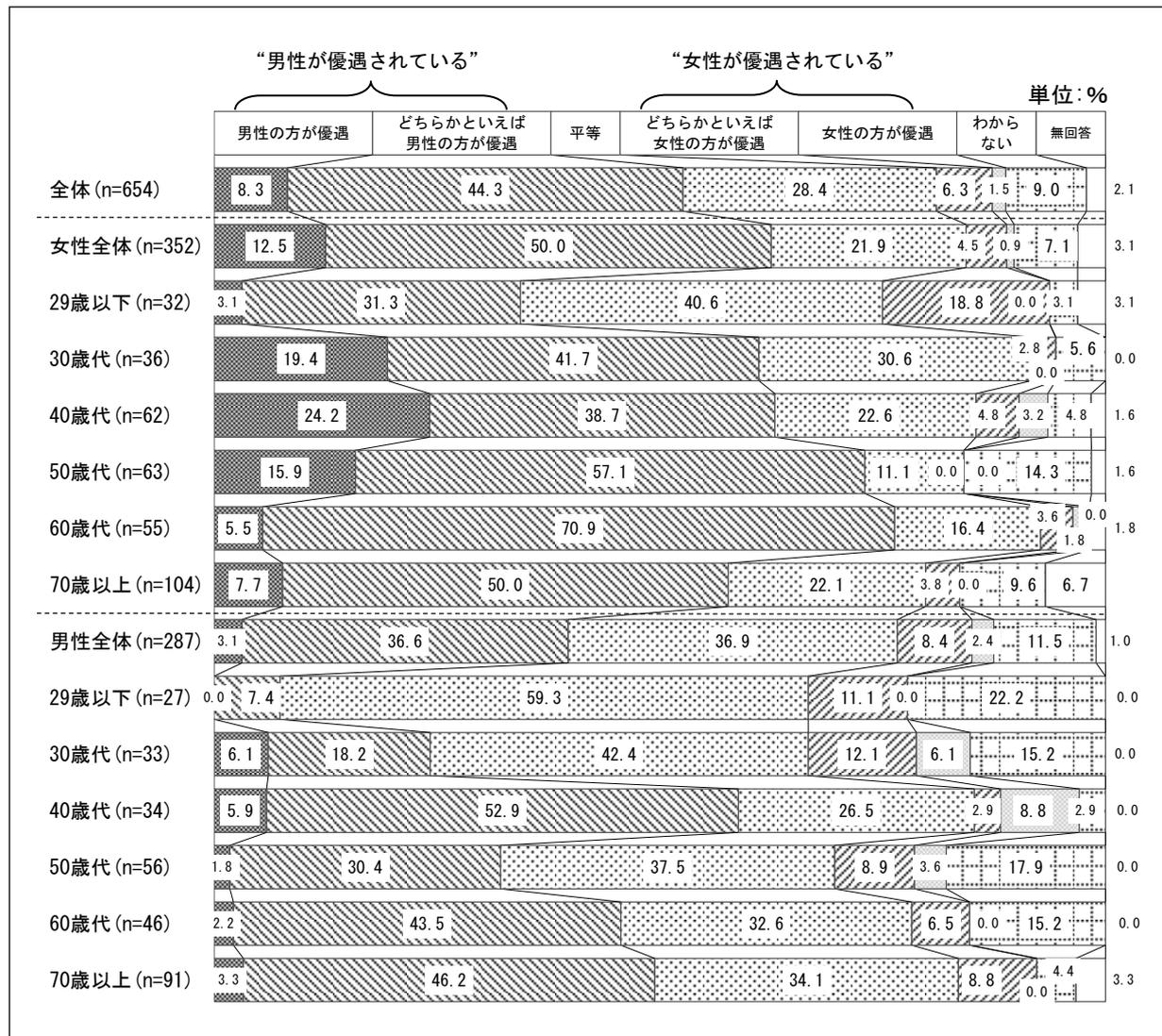
男女の地位が最も平等と考えられているのは、『③学校教育の場』(50.3%)となっており、「平等になっている」が“男性が優遇されている”(「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計)を上回っています。これ以外の分野では、『⑦地域活動の場』で「平等になっている」と“男性が優遇されている”が同程度の割合となっていますが、『④政治の場』『⑥社会通念や慣習』では“男性が優遇されている”という認識が特に強く、それぞれ7割を超えています。また、『⑧社会全体』としても“男性が優遇されている”が68.5%を占めているなど、『③学校教育の場』以外の分野について“男性が優遇されている”が“平等になっている”を大幅に上回っています。



○経年比較

『②職場』では、平成30年度から今回調査にかけて“男性が優遇されている”の割合が8ポイント減少し、「平等になっている」の割合が7ポイント増加しています。これ以外の分野については、平成30年度調査と今回調査で傾向に大きな違いはありません。多くの分野について、男女の地位が平等となっているという意識の広がりは見られず、依然として男性優遇という意識が強くなっています。

① 家庭生活



○男女別の傾向

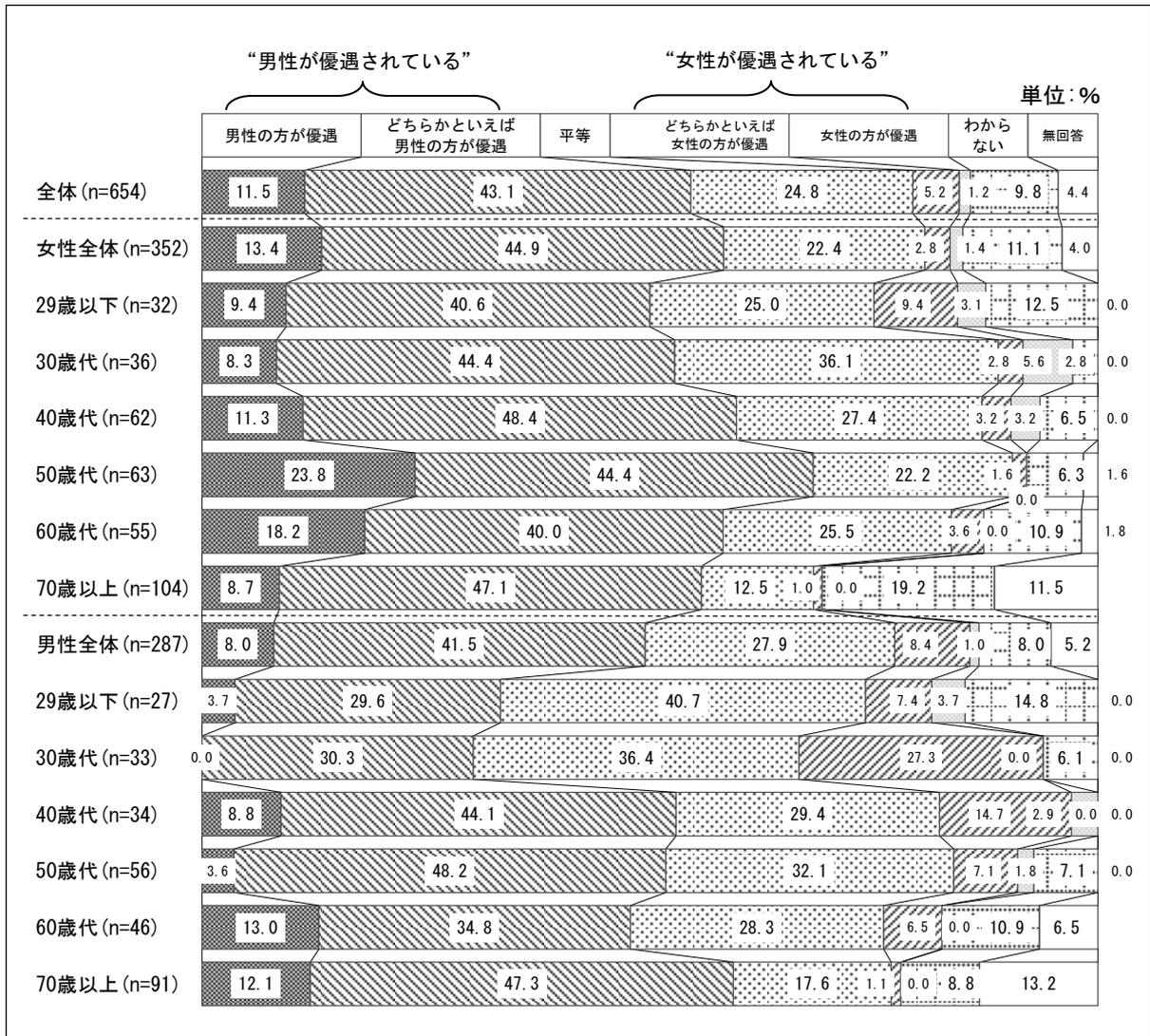
女性の“男性が優遇されている”は62.5%であり、男性の割合を22ポイント上回っています。男性では、“男性が優遇されている”が39.7%、「平等になっている」が36.9%であり、両者の差が小さくなっています。

○男女・年代別の傾向

女性では、30歳代から70歳以上にかけて“男性が優遇されている”が半数以上となっているのに対し、29歳以下では“男性が優遇されている”が34.4%であり、「平等になっている」(40.6%)を下回っています。

男性では、40歳代と60歳代、70歳以上で“男性が優遇されている”が4割台半ばから6割弱で「平等になっている」を上回っていますが、29歳以下と30歳代、50歳代では「平等になっている」が“男性が優遇されている”を上回っています。特に、29歳以下では「平等になっている」が59.3%であるのに対し、“男性が優遇されている”が7.4%です。

② 職場



○男女別の傾向

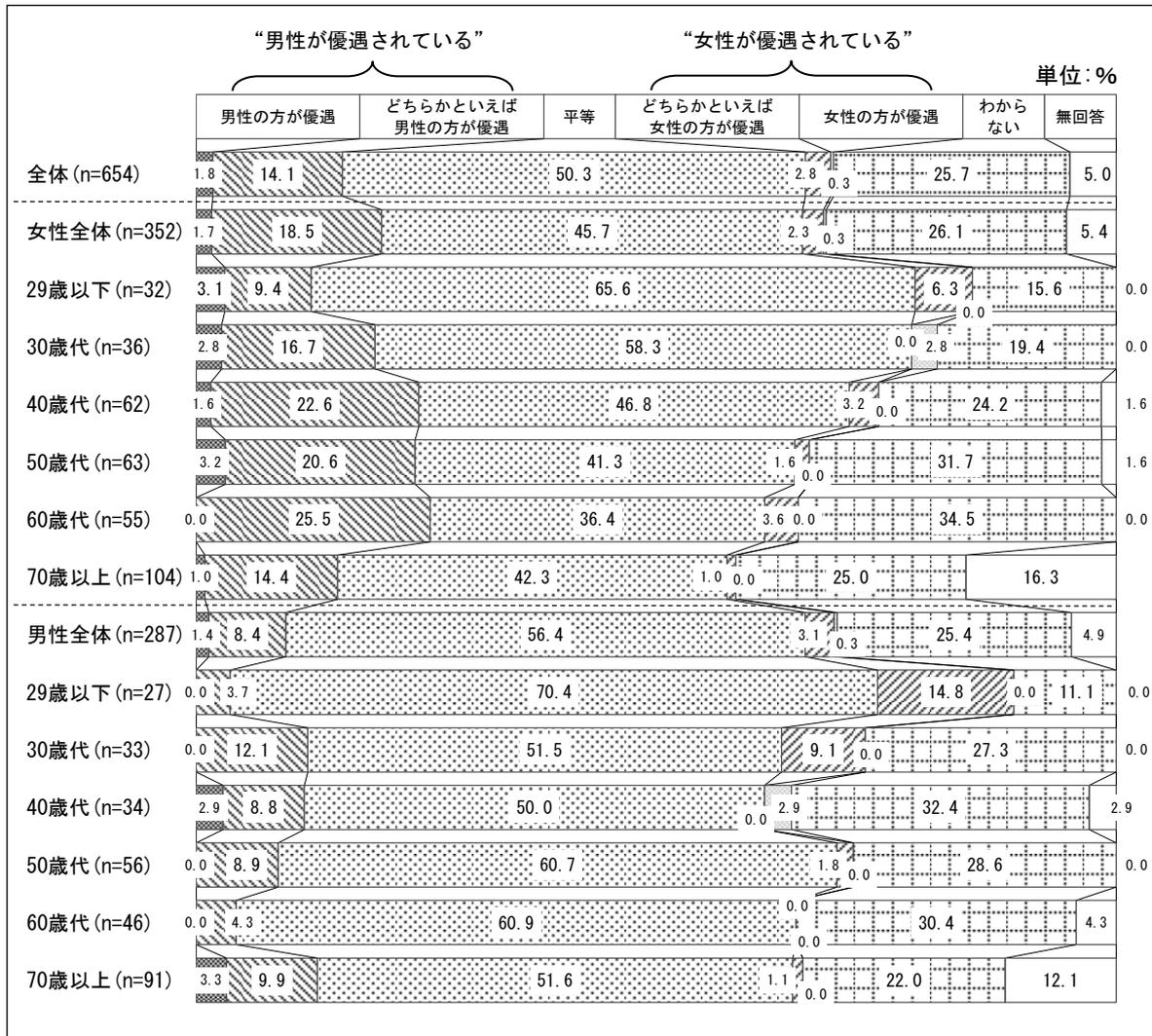
女性の“男性が優遇されている”は 58.3%であり、男性の割合を8ポイント上回っています。男性では「平等になっている」が 27.9%であり、女性の割合を5ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

女性では、各年代とも“男性が優遇されている”が半数以上であり、特に 50 歳代では 68.2%となっています。

男性では、40 歳代から 70 歳以上にかけて“男性が優遇されている”が5割弱から5割台で「平等になっている」を上回っていますが、29 歳以下と 30 歳代では「平等になっている」が4割前後で“男性が優遇されている”を上回っています。

③ 学校教育の場



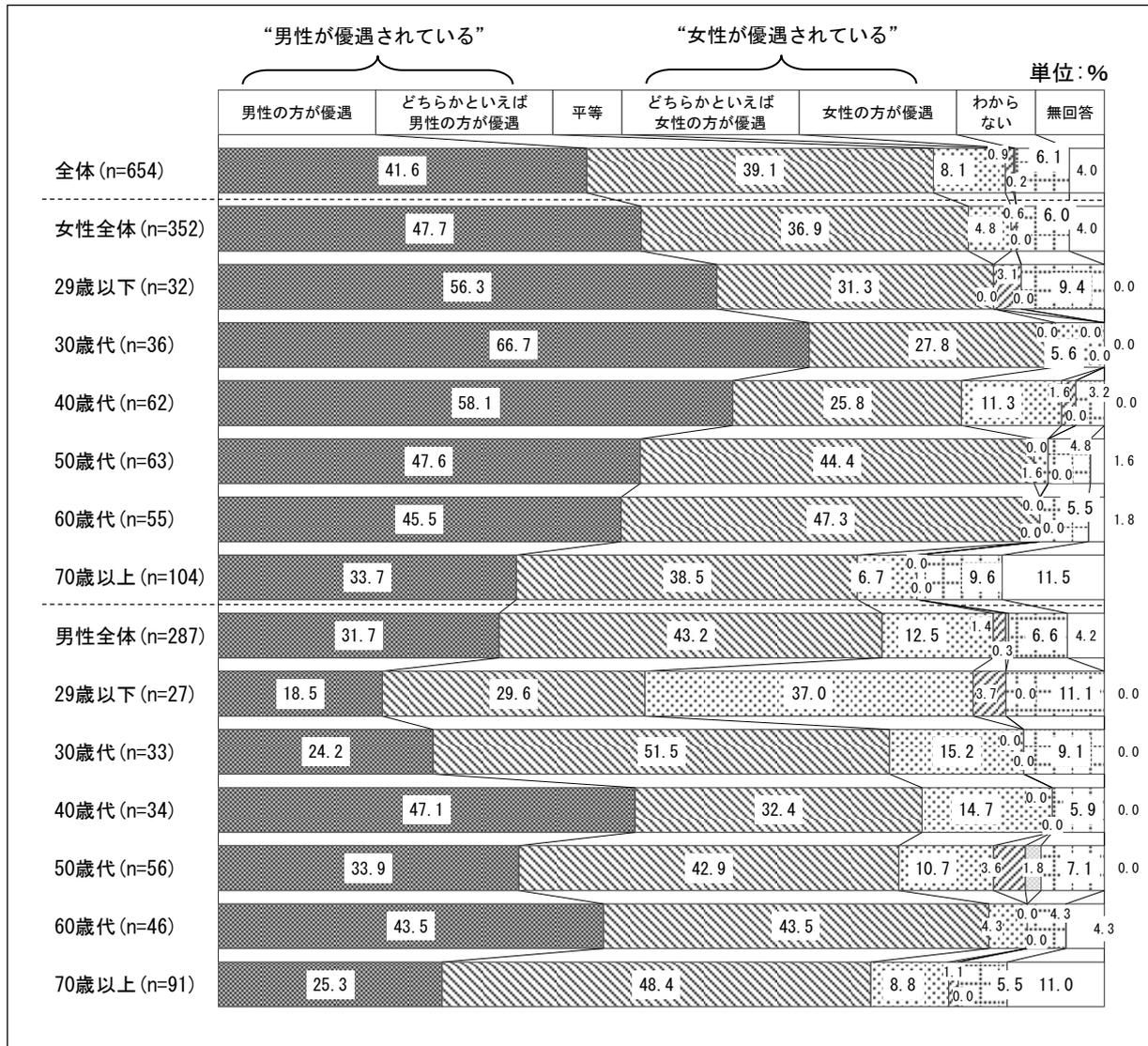
○男女別の傾向

女性の“男性が優遇されている”は 20.2%であり、男性の割合を 10 ポイント上回っています。男性では「平等になっている」が 56.4%であり、女性の割合を 10 ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

男女の各年代とも「平等になっている」が“男性が優遇されている”を上回っています。男女の 29 歳以下では「平等になっている」が7割弱から7割強を占めています。

④ 政治の場



○男女別の傾向

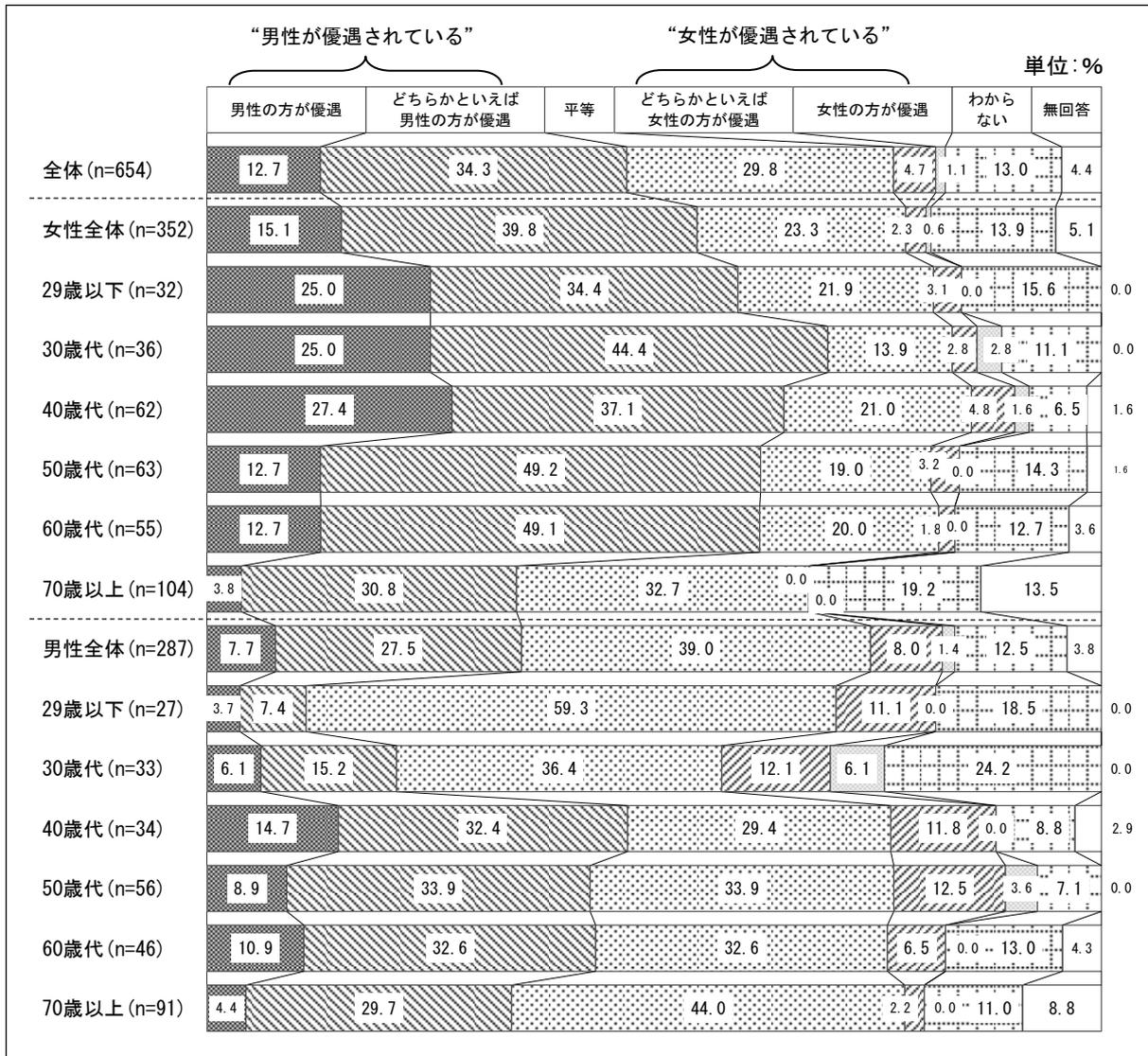
女性の“男性が優遇されている”は 84.6%であり、男性の割合を9ポイント上回っています。また、女性は「男性の方が非常に優遇されている」が47.7%であり、男性の割合を16ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

女性では、各年代とも“男性が優遇されている”が7割以上であり、特に30歳代、50歳代、60歳代では9割強となっています。

男性では、30歳代から70歳以上にかけて“男性が優遇されている”が7割以上となっており、「平等になっている」を大幅に上回っています。29歳以下では“男性が優遇されている”が48.1%、「平等になっている」が37.0%となっています。

⑤ 法律や制度上



○男女別の傾向

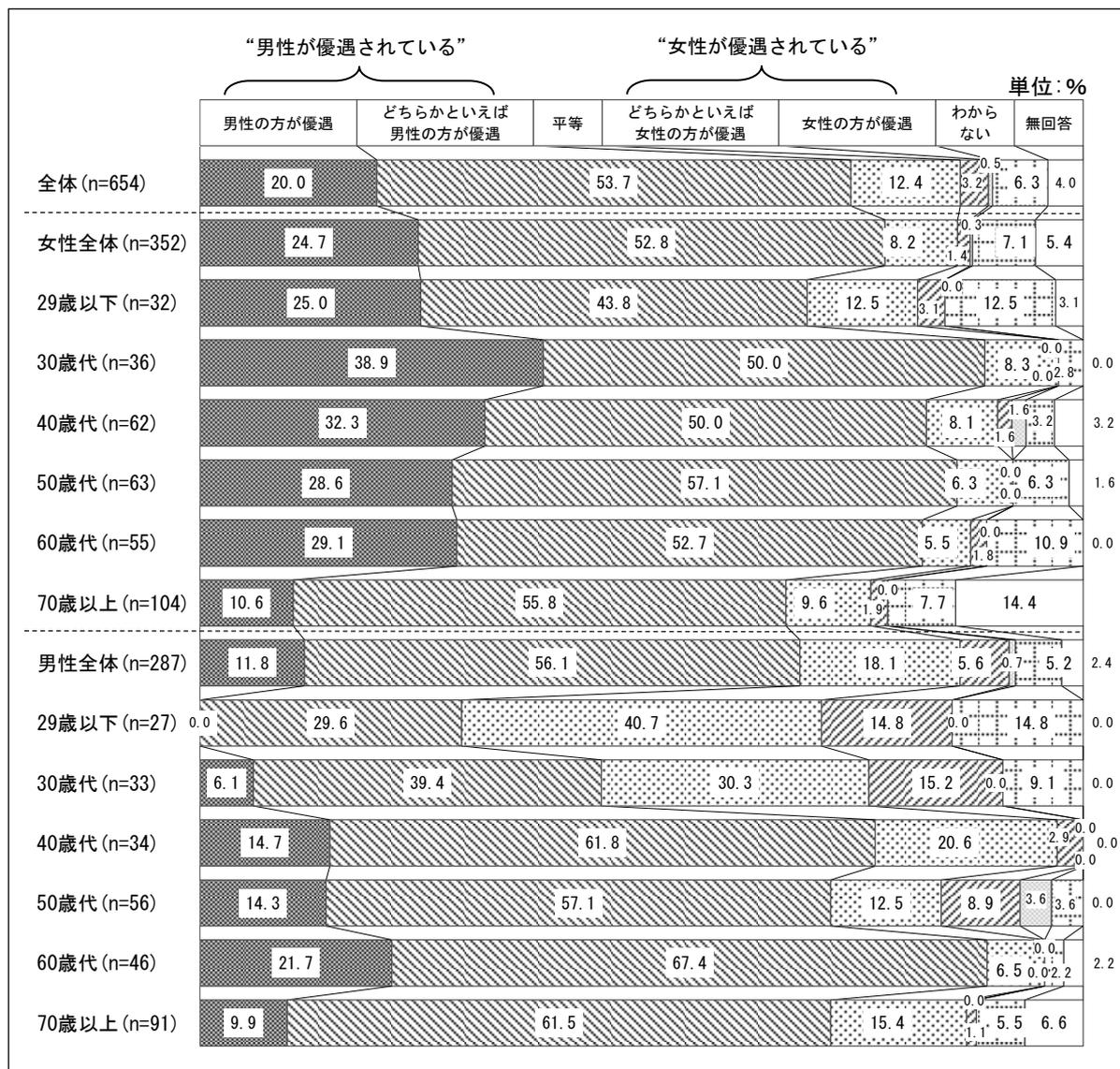
女性の“男性が優遇されている”は 54.9%であり、男性の割合を 19 ポイント上回っています。男性では「平等になっている」が 39.0%で、女性の割合を 15 ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

女性では、29歳以下から60歳代にかけて“男性が優遇されている”が6割弱から6割台であり、特に30歳代では69.4%となっています。70歳以上では“男性が優遇されている”が34.6%であり、「平等になっている」(32.7%)との差が小さくなっています。

男性では、40歳代から60歳代にかけて“男性が優遇されている”が4割台で「平等になっている」を上回っていますが、29歳以下と30歳代、70歳以上では「平等になっている」が“男性が優遇されている”を上回っています。特に、29歳以下では「平等になっている」が59.3%であるのに対し、“男性が優遇されている”が11.1%です。

⑥ 社会通念や慣習



○男女別の傾向

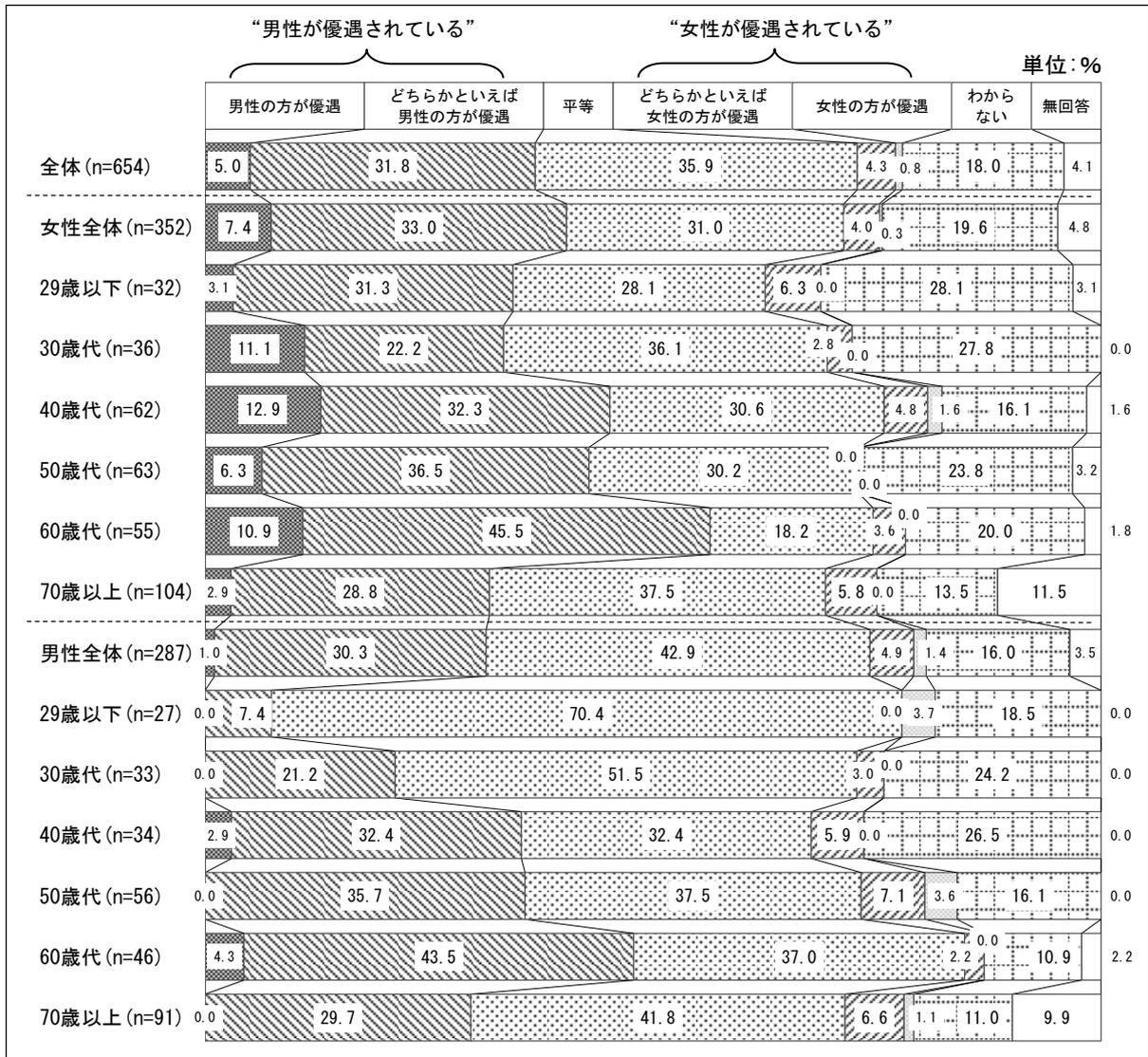
女性の“男性が優遇されている”は 77.5%であり、男性の割合を9ポイント上回っています。また、女性は「男性の方が非常に優遇されている」が 24.7%であり、男性の割合を 12ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

女性では、各年代とも“男性が優遇されている”が6割以上であり、特に 30歳代と 50歳代では9割弱となっています。

男性では、40歳代から 70歳以上にかけて“男性が優遇されている”が7割以上となっており、「平等になっている」を大幅に上回っています。一方、29歳以下では「平等になっている」が 40.7%であり、“男性が優遇されている” (29.6%) を上回っています。

⑦ 地域活動の場



○男女別の傾向

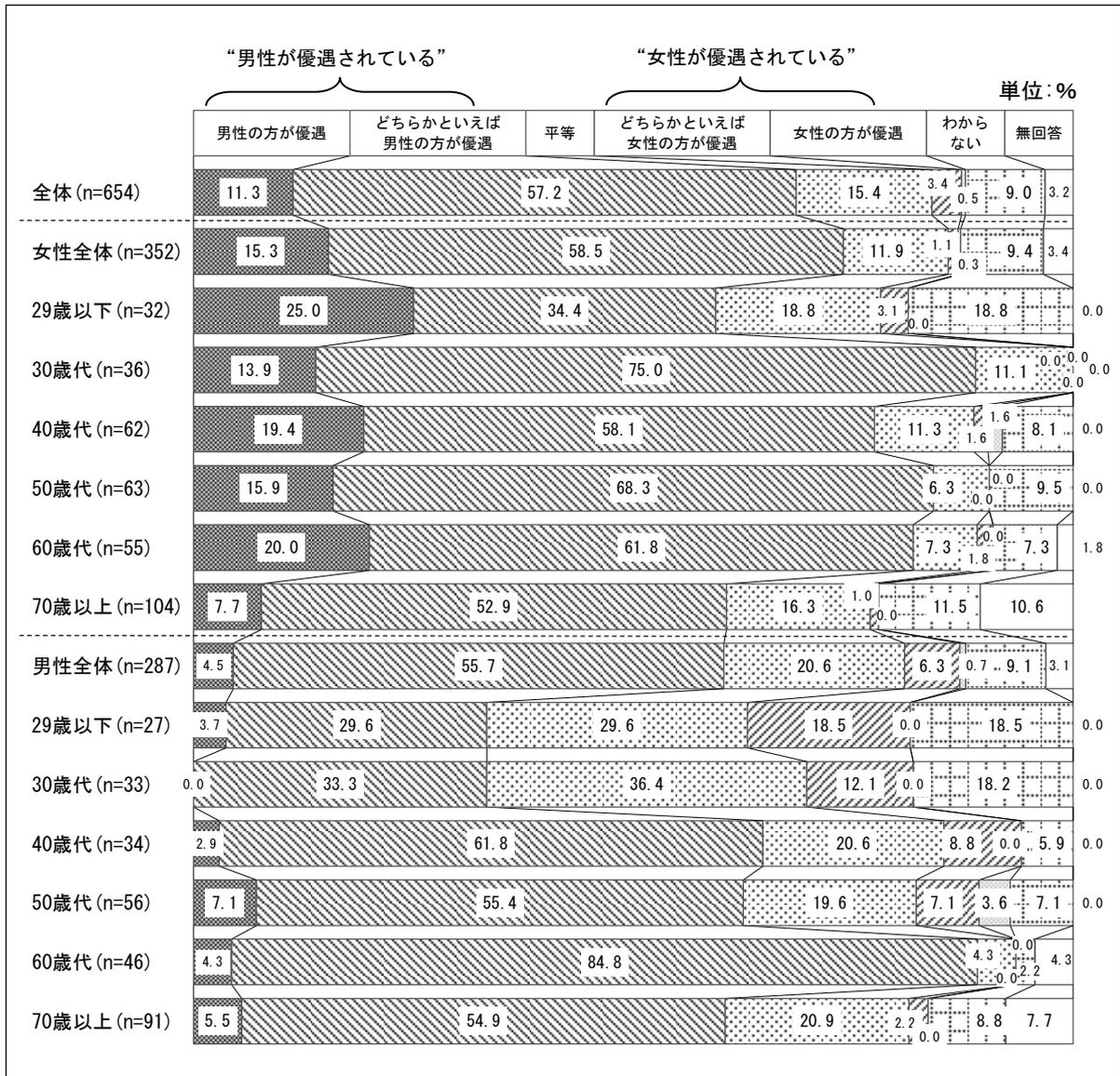
女性の“男性が優遇されている”は40.4%であり、男性の割合を9ポイント上回っています。男性では、「平等になっている」が42.9%であり、“男性が優遇されている”(31.3%)を上回っています。

○男女・年代別の傾向

女性では、40歳代から60歳代にかけて“男性が優遇されている”が4割以上で「平等になっている」を上回っているのに対し、30歳代と70歳以上では「平等になっている」が“男性が優遇されている”を上回っています。

男性では、40歳代と60歳代で“男性が優遇されている”が「平等になっている」を上回っていますが、29歳以下と30歳代、50歳代、70歳以上では「平等になっている」が“男性が優遇されている”を上回っています。特に、29歳以下では「平等になっている」が70.4%であり、“男性が優遇されている”を大幅に上回っています。

⑧ 社会全体



○男女別の傾向

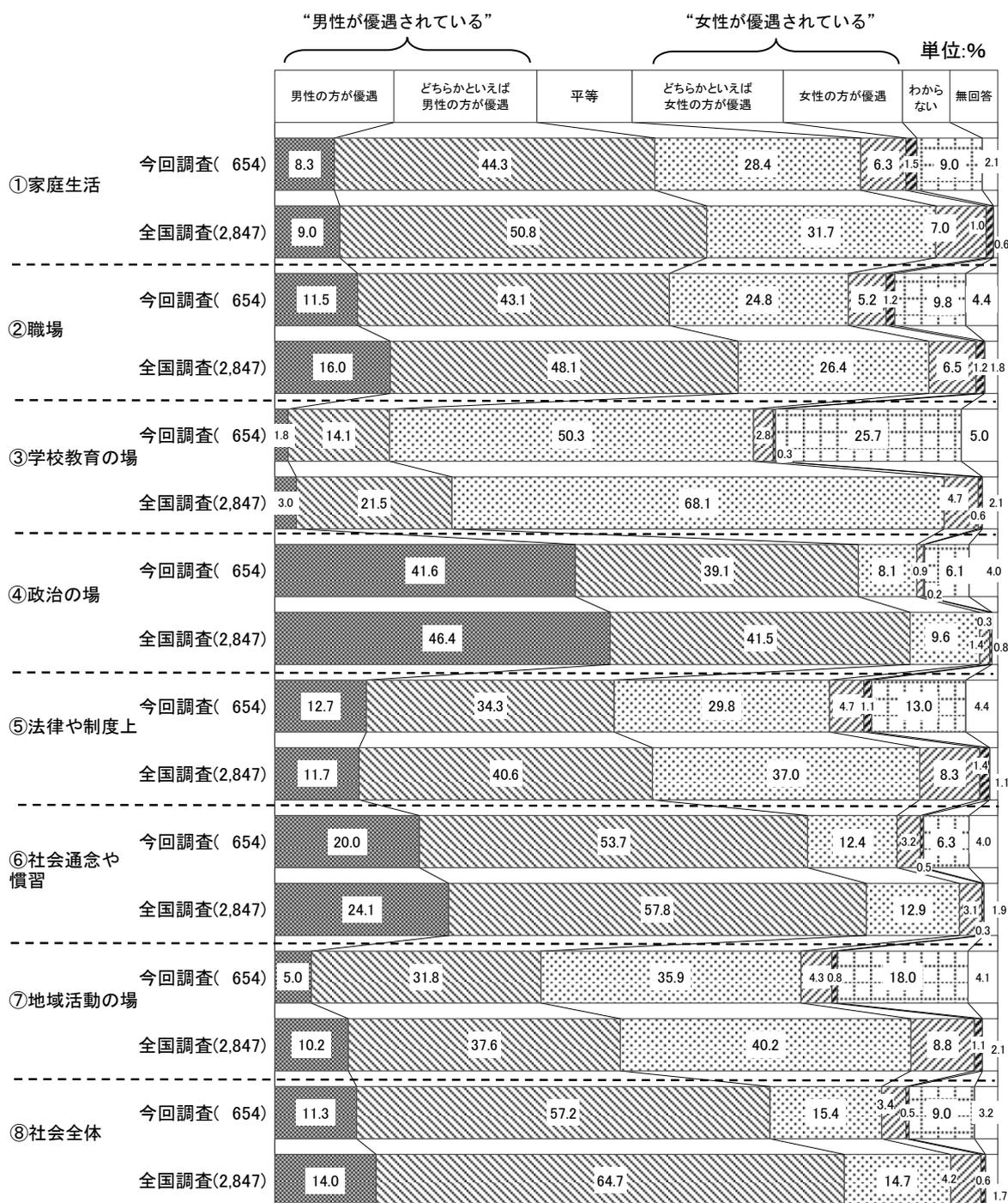
女性の“男性が優遇されている”は 73.8%であり、男性の割合を 13 ポイント上回っています。男性は「平等になっている」が 20.6%で、女性の割合を8ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

女性では、30歳代から60歳代にかけて“男性が優遇されている”が7割以上であり、特に30歳代では88.9%となっています。

男性では、40歳代から70歳以上にかけて“男性が優遇されている”が6割以上となっており、特に60歳代では“男性が優遇されている”が84.8%で「平等になっている」を大幅に上回っています。一方、29歳以下と30歳代では“男性が優遇されている”がいずれも33.3%であり、30歳代では「平等になっている」が“男性が優遇されている”をわずかに上回っています。

▼ 全国調査との比較



※全国調査は「わからない」の選択肢なし。

各分野とも今回調査の“男性が優遇されている”の割合が全国調査を下回っており、その差は『⑦地域活動の場』で11ポイント、『⑧社会全体』で10ポイントとなっています。また、『⑧社会全体』を除く各分野とも、今回調査の「平等になっている」の割合が全国調査を下回っており、その差は『③学校教育の場』で17ポイントとなっています。

3 家庭生活について

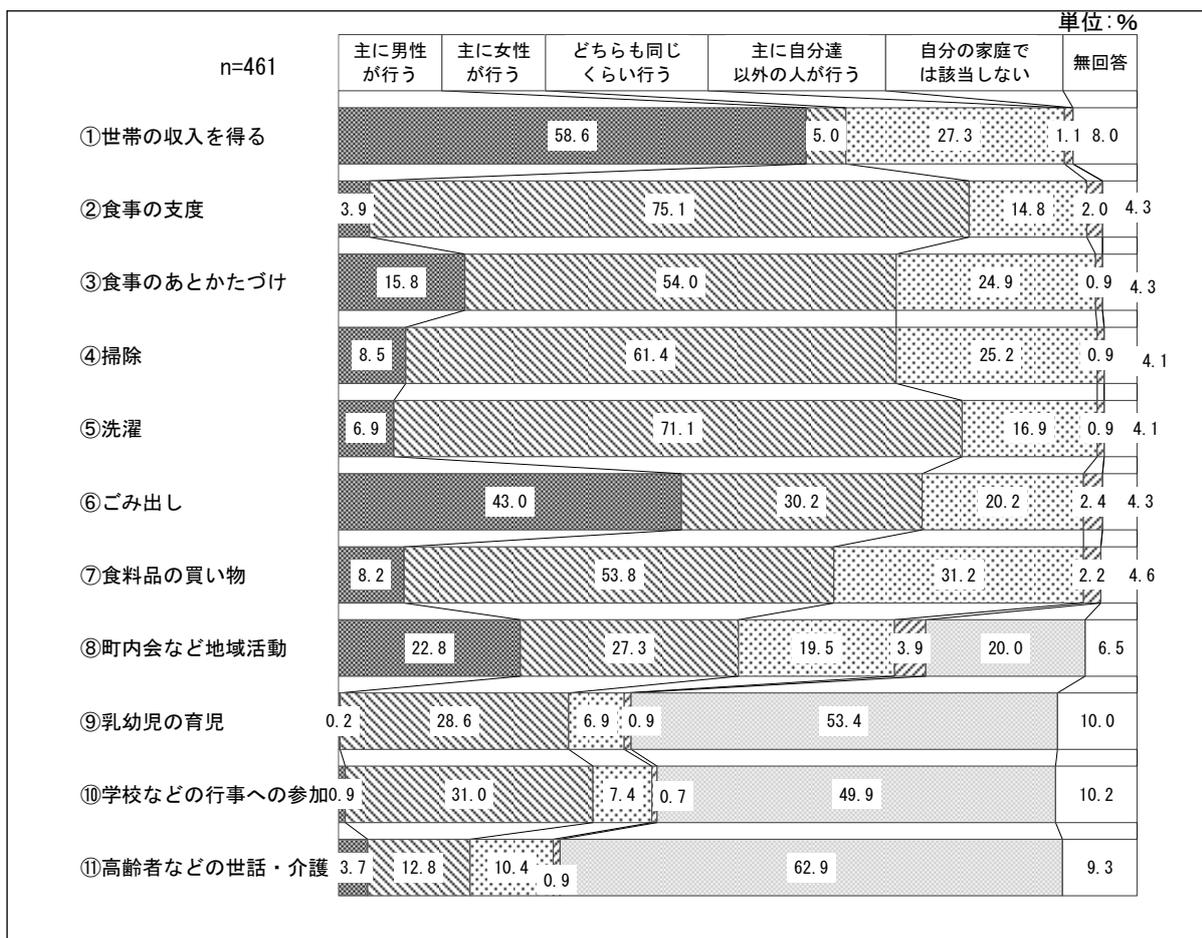
問5 家庭生活における担当

「結婚している（未婚だがパートナーと暮らしている）」回答者のみ

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。

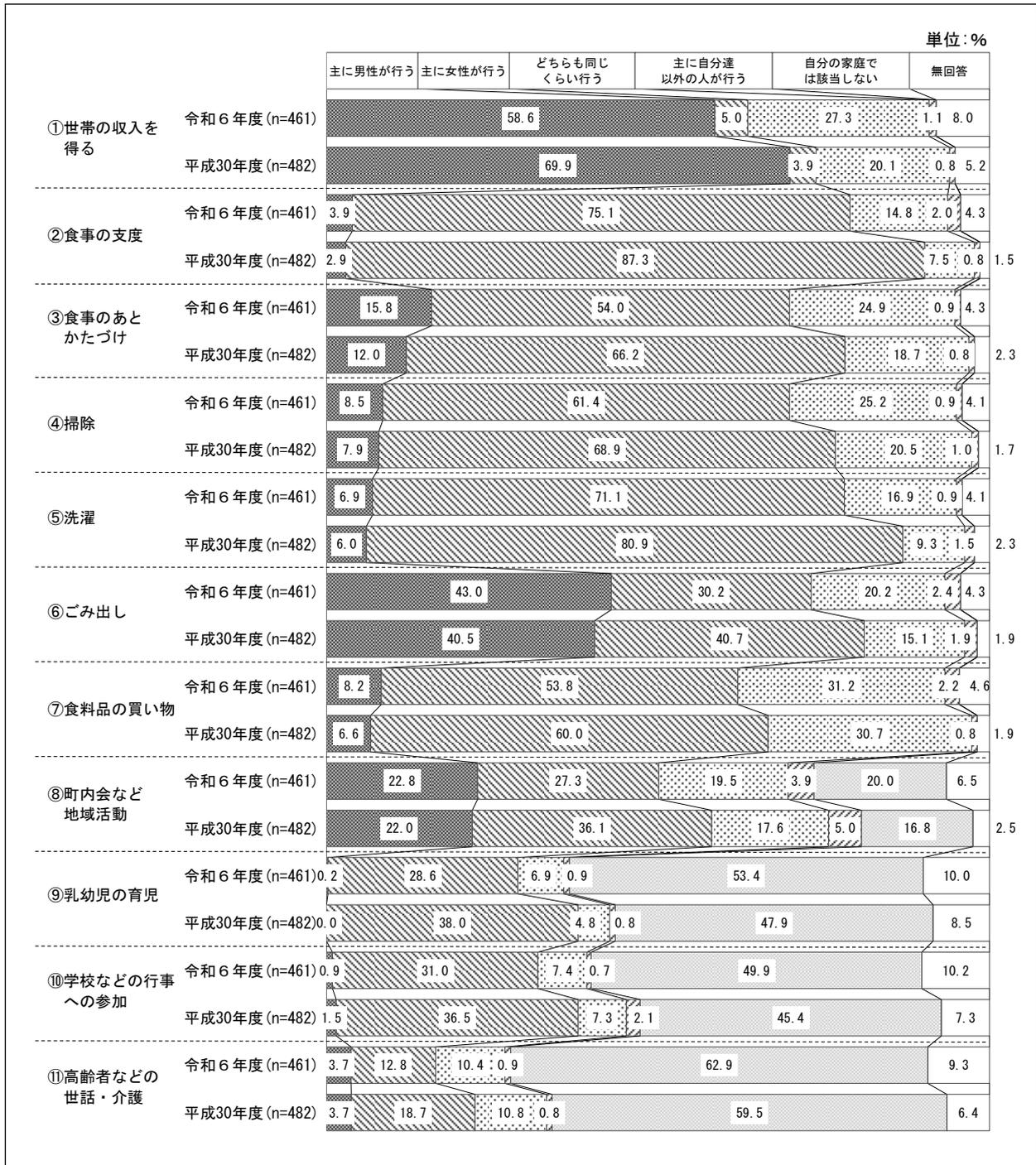
（①～⑪のそれぞれについて、1つに○）

今回の調査では、「主に自分が行う」「主に配偶者・パートナーが行う」のように、担当している人を回答者から見た関係で尋ねました。①～⑪のそれぞれについて、主に男女どちらが担当しているかという視点で回答を整理すると、次のようになります。



『②食事の支度』『③食事のあとかたづけ』『④掃除』『⑤洗濯』『⑦食料品の買い物』では、主に女性が行うという回答が半数以上となっており、主に男性が行うという回答、「どちらも同じくらい行う」を大幅に上回っています。一方、『①世帯の収入を得る』『⑥ごみ出し』では、主に男性が行うという回答が4割強から6割弱で最も多くなっています。

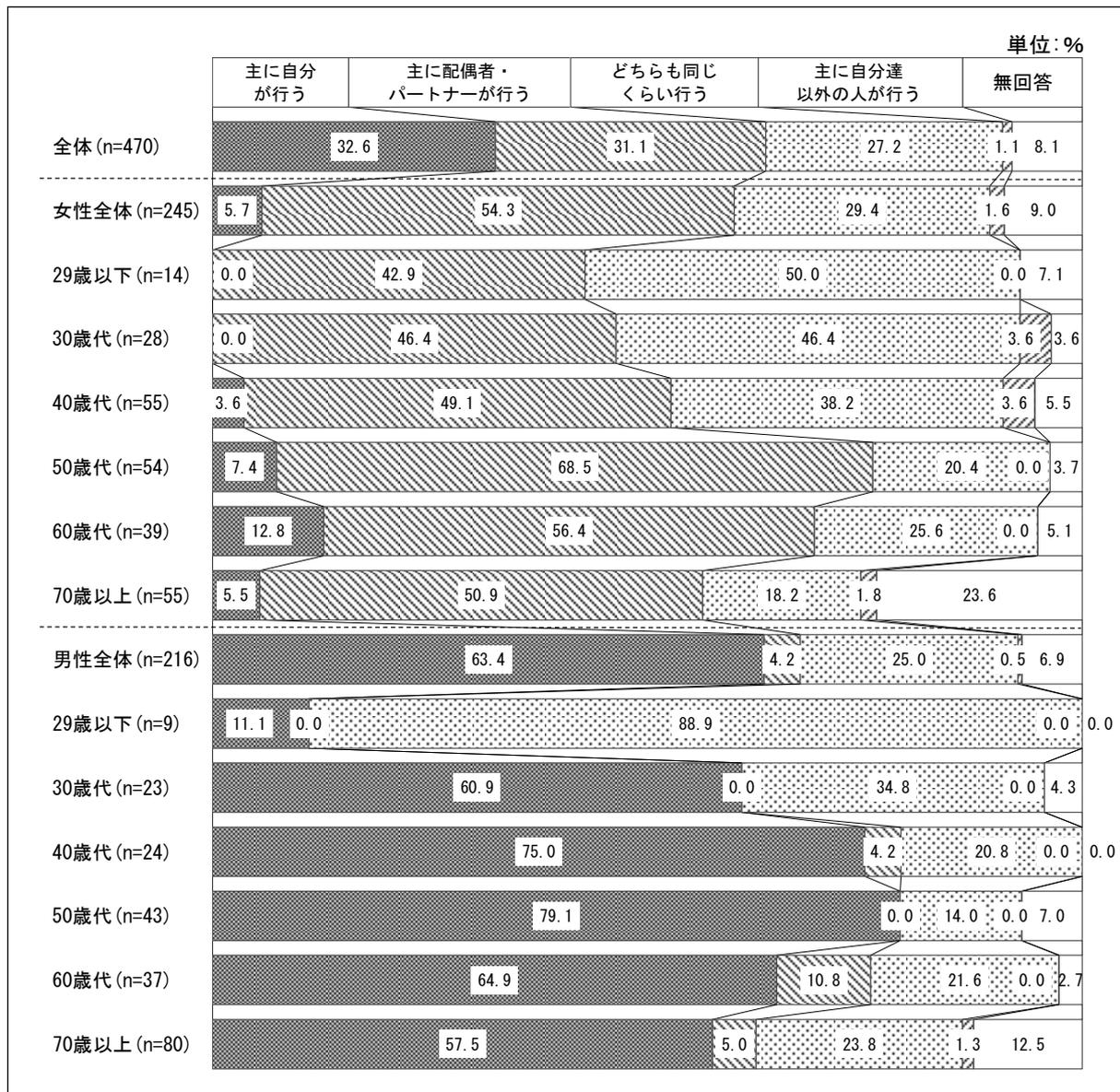
『⑨乳幼児の育児』『⑩学校などの行事への参加』『⑪高齢者などの世話・介護』では「自分の家庭では該当しない」がほぼ5割から6割強となっていますが、『⑨乳幼児の育児』『⑩学校などの行事への参加』が該当する家庭においては、主に女性が行うという回答が多くなっています。家庭における家事や育児、介護の多くについて、主に女性のみが担当する実態があることがわかります。



○経年比較

⑪を除く全ての項目で、平成30年度調査から今回調査にかけて「どちらも同じくらい行う」の割合が増加しています。一方、①を除く全ての項目では、主に女性が行うという回答の割合が減少しており、特に『②食事の支度』『③食事のあとかたづけ』『⑥ごみ出し』では、減少幅が10ポイント以上となっています。このほか、『①世帯の収入を得る』では、主に男性が行うという回答の割合が11ポイント減少しています。全体として、家庭における家事・育児・介護を女性が多く担っている状態が続いていますが、徐々に男女で分担するように変化してきていることがわかります。

① 世帯の収入を得る



○男女別の傾向

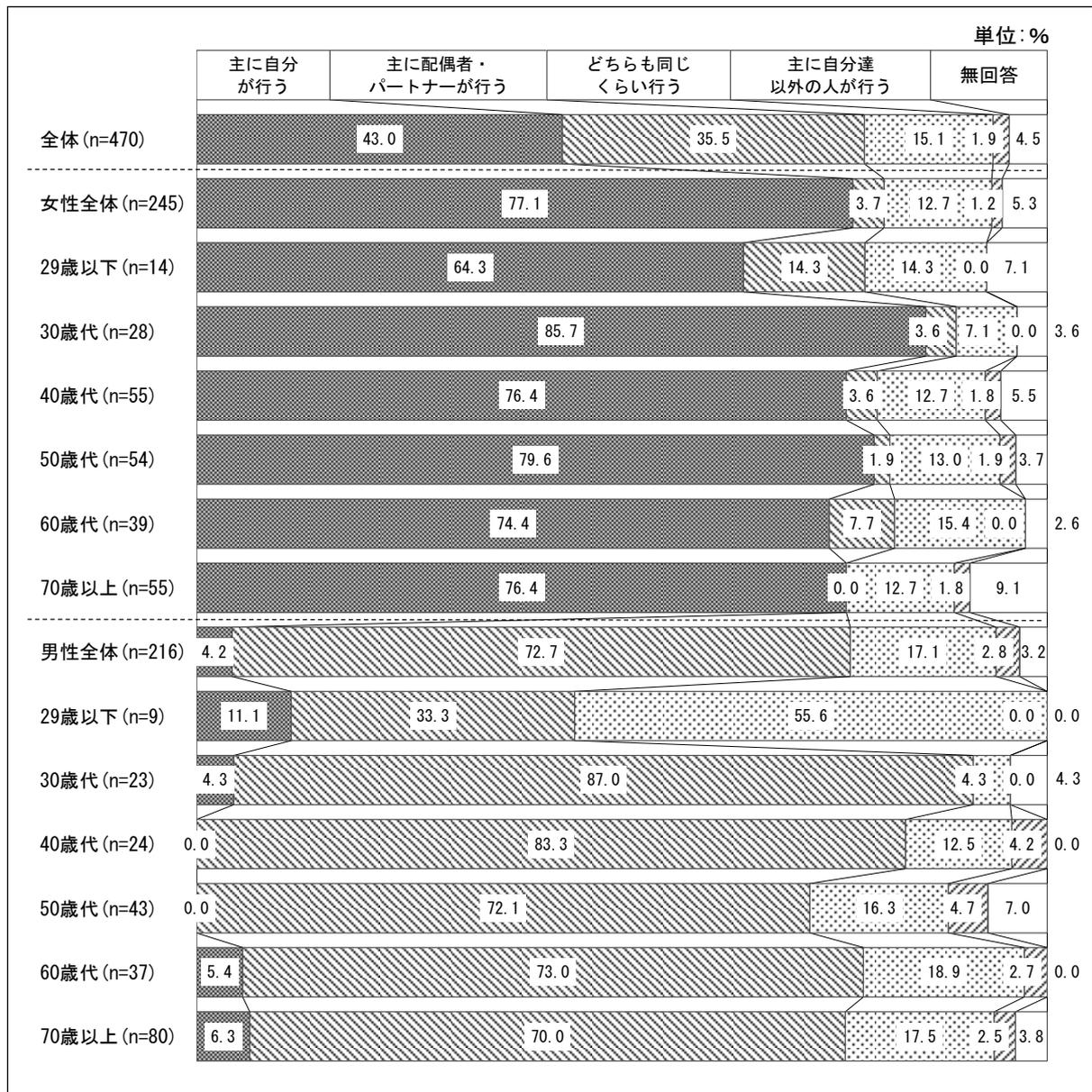
女性は「主に配偶者・パートナーが行う」が54.3%、男性は「主に自分が行う」が63.4%となっています。

○男女・年代別の傾向

女性の30歳代では「主に配偶者・パートナーが行う」「どちらも同じくらい行う」がいずれも46.4%で並んでいますが、40歳代から70歳以上では「主に配偶者・パートナーが行う」が「どちらも同じくらい行う」を上回っています。

男性では、50歳代から70歳以上にかけて「主に自分が行う」が5割以上となっており、特に50歳代では79.1%となっています。

② 食事の支度



○男女別の傾向

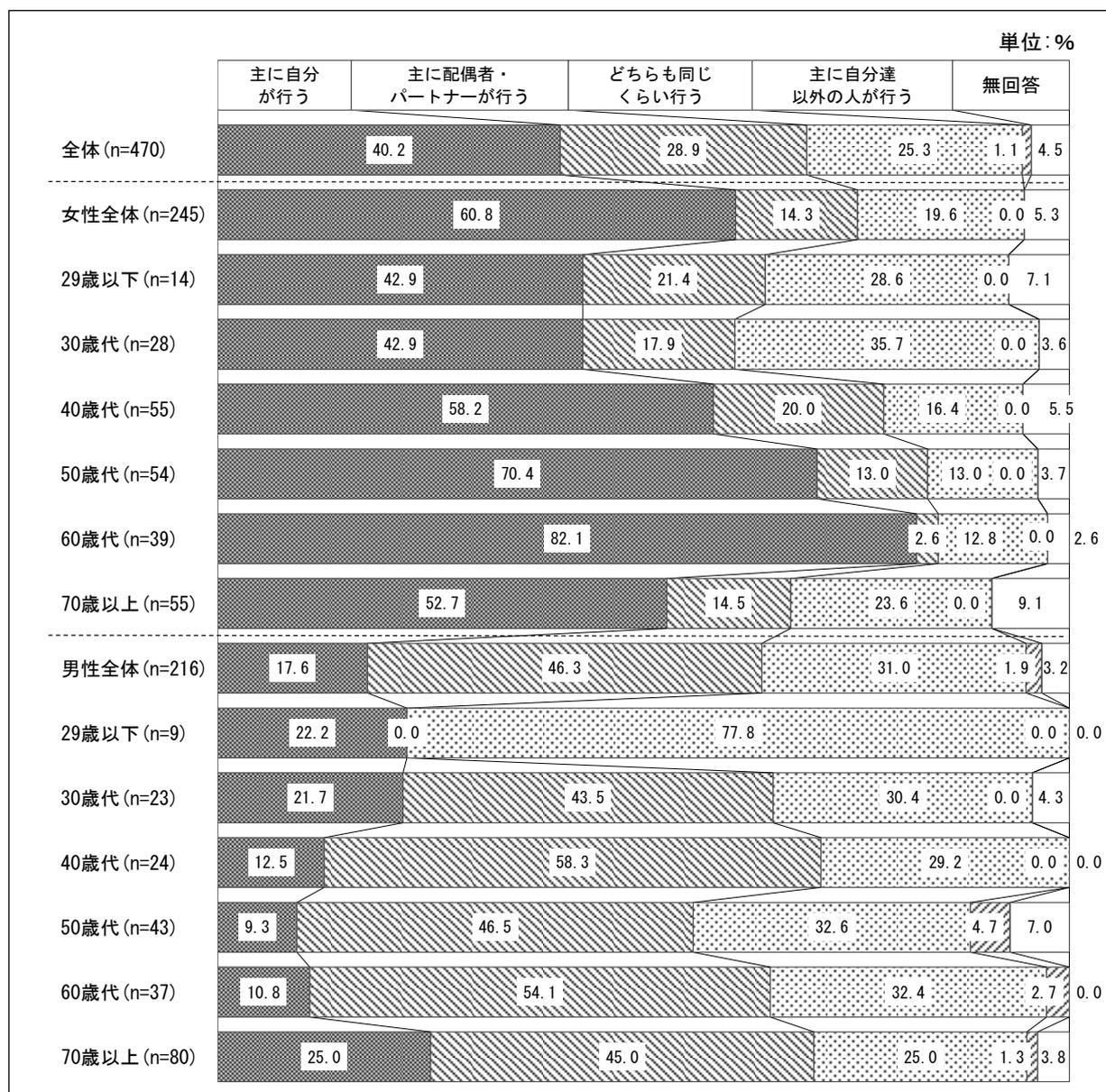
女性は「主に自分が行う」が77.1%、男性は「主に配偶者・パートナーが行う」が72.7%となっています。

○男女・年代別の傾向

女性の30歳代では「主に自分が行う」が85.7%となっています。40歳代から70歳以上にかけては、年代による傾向に大きな違いはありません。

男性では、50歳代から70歳以上にかけて年代による傾向に大きな違いはありません。

③ 食事のあとかたづけ



○男女別の傾向

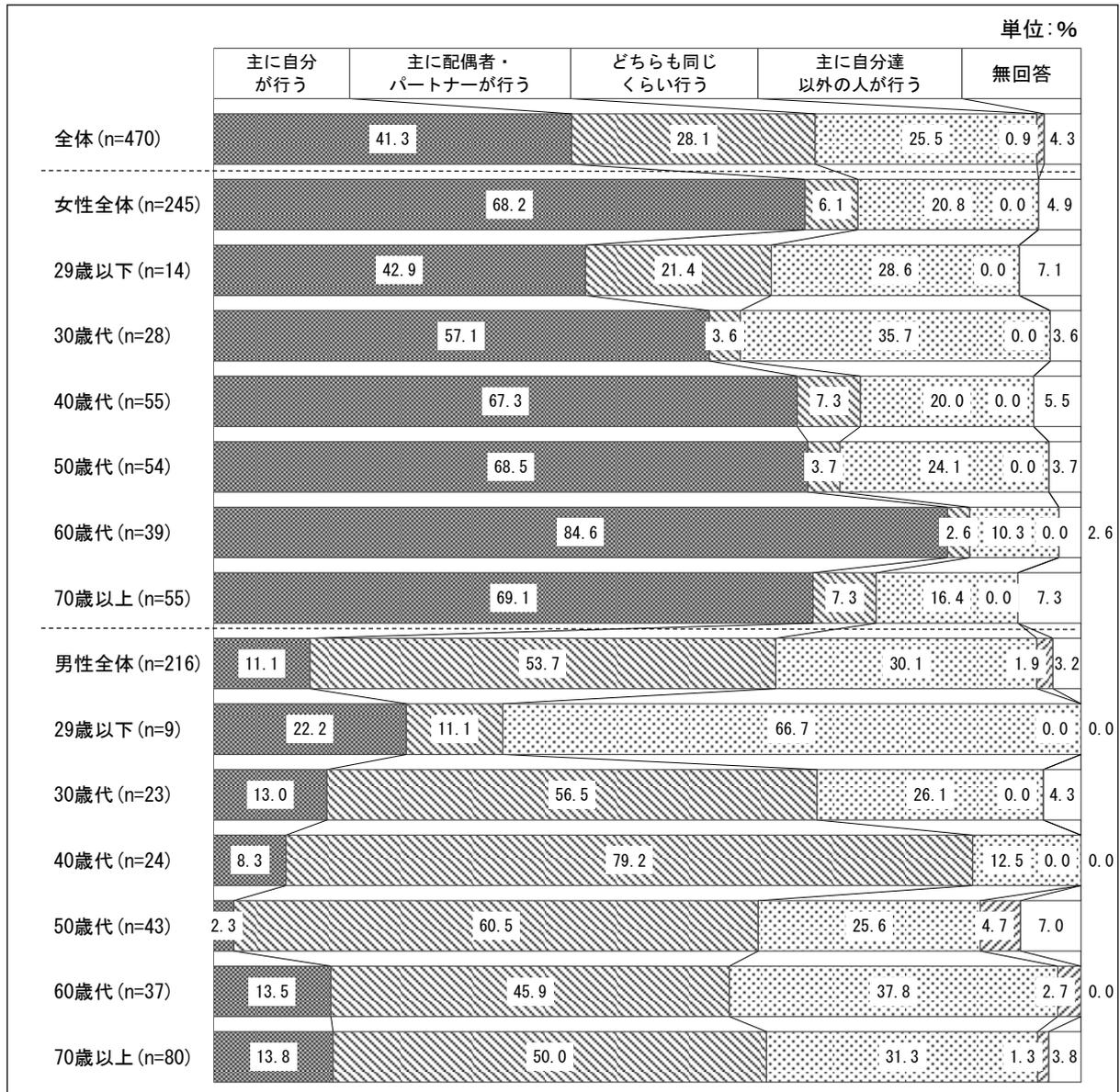
女性は「主に自分が行う」が 60.8%であるのに対し、男性は「主に配偶者・パートナーが行う」が 46.3%、「どちらも同じくらい行う」が 31.0%となっています。女性の「どちらも同じくらい行う」は男性を 11 ポイント下回っています。

○男女・年代別の傾向

女性では、30 歳代から 60 歳代にかけて年代が高くなるとともに「主に自分が行う」の割合が増加し、「どちらも同じくらい行う」の割合が減少しています

男性では、60 歳代で「主に配偶者・パートナーが行う」が 54.1%であり、50 歳代と 70 歳以上の割合を 7ポイント以上上回っています。また、70 歳以上では「主に自分が行う」が 25.0%であり、50 歳代と 60 歳代の割合を 14 ポイント以上上回っています。

④ 掃除



○男女別の傾向

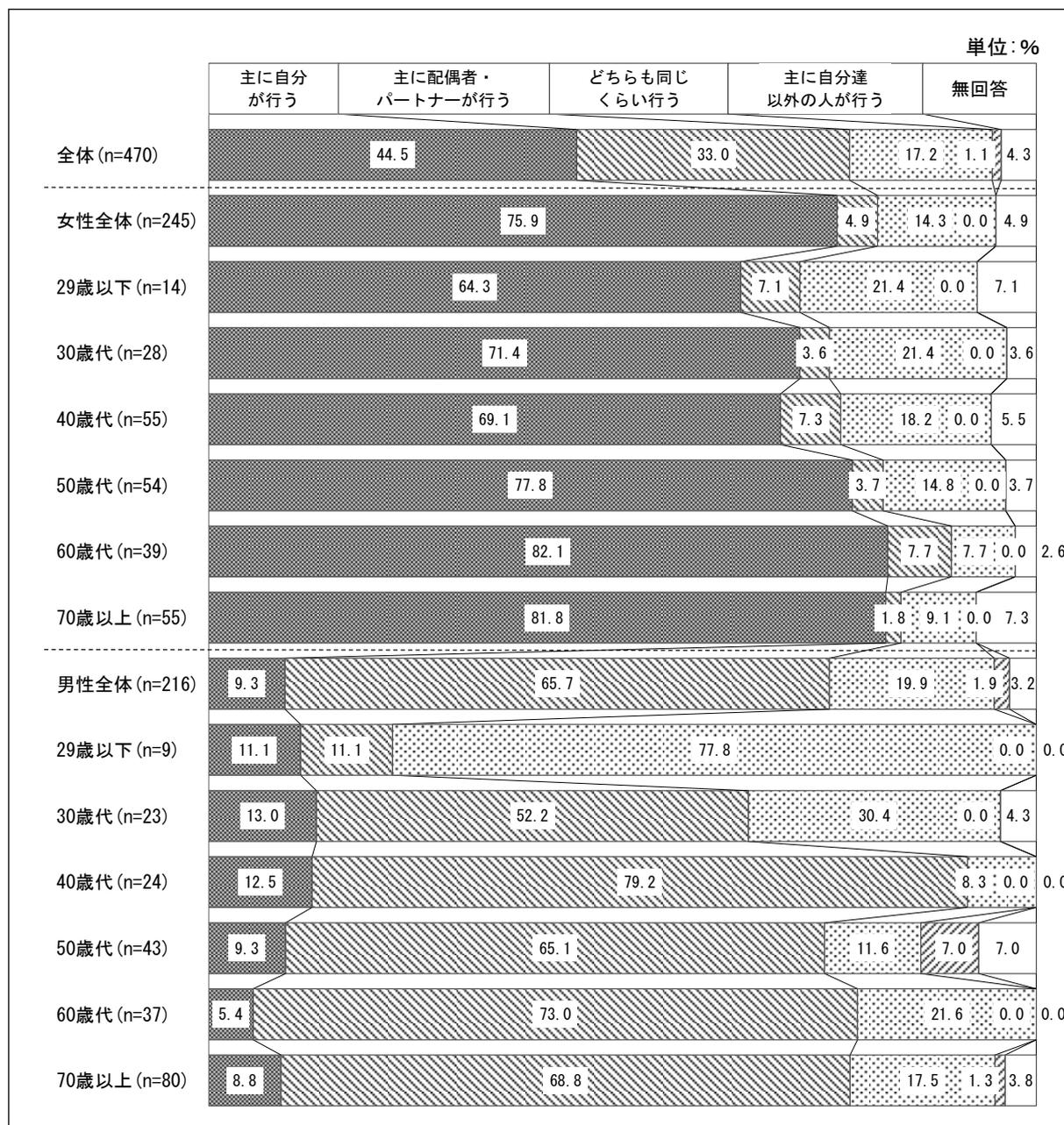
女性は「主に自分が行う」が 68.2%であるのに対し、男性は「主に配偶者・パートナーが行う」が 53.7%、「どちらも同じくらい行う」が 30.1%となっています。女性の「どちらも同じくらい行う」は男性を9ポイント下回っています。

○男女・年代別の傾向

女性では、30歳代から60歳代にかけて年代が高くなるとともに「主に自分が行う」の割合が増加しています。30歳代では「どちらも同じくらい行う」が35.7%であり、40歳代から70歳以上にかけての各年代を11ポイント以上上回っています。

男性では、50歳代で「主に配偶者・パートナーが行う」が60.5%であり、60歳代と70歳以上の割合を10ポイント以上上回っています。

⑤ 洗濯



○男女別の傾向

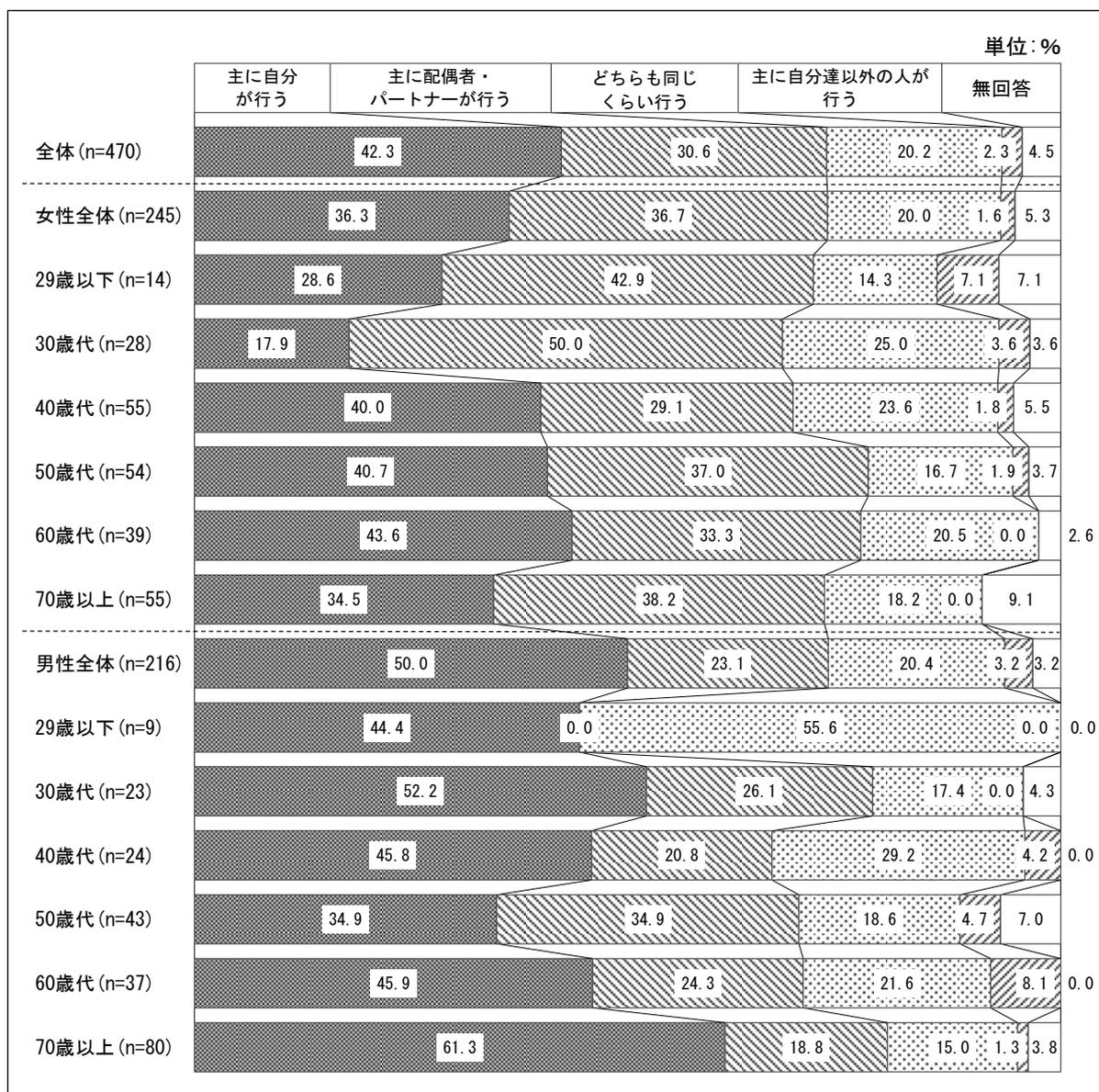
女性は「主に自分が行う」が 75.9%であるのに対し、男性は「主に配偶者・パートナーが行う」が 65.7%、「どちらも同じくらい行う」が 19.9%となっています。女性の「どちらも同じくらい行う」は男性を5ポイント下回っています。

○男女・年代別の傾向

女性の「主に自分が行う」の割合はおおむね年代が高くなるとともに増加しており、60歳代と70歳以上では8割強となっています。

男性では、50歳代から70歳以上にかけて年代による大きな傾向の違いはありません。

⑥ ごみ出し



○男女別の傾向

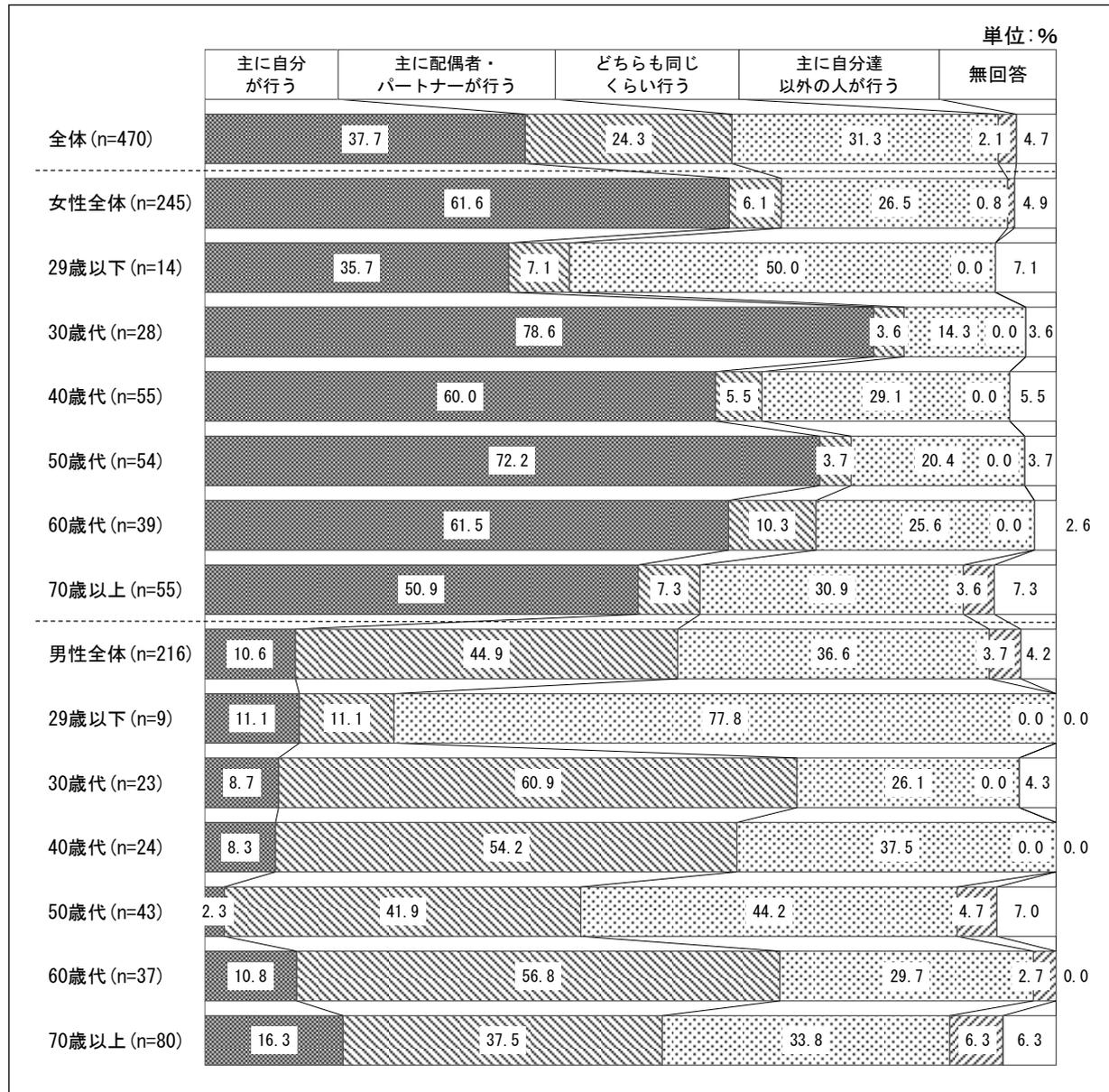
女性は「主に配偶者・パートナーが行う」「主に自分が行う」がそれぞれ4割弱でともに多くなっています。男性は「主に自分が行う」が50.0%となっており、女性を13ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

女性では、40歳代から60歳代にかけて「主に自分が行う」が4割から4割強で「主に配偶者・パートナーが行う」を上回っています。一方、30歳代と70歳以上では「主に配偶者・パートナーが行う」が「主に自分が行う」を上回っています。

男性では、50歳代から70歳以上にかけて年代が高くなるとともに「主に自分が行う」の割合が増加し、「主に配偶者・パートナーが行う」の割合が減少しています。

⑦ 食料品の買い物



○男女別の傾向

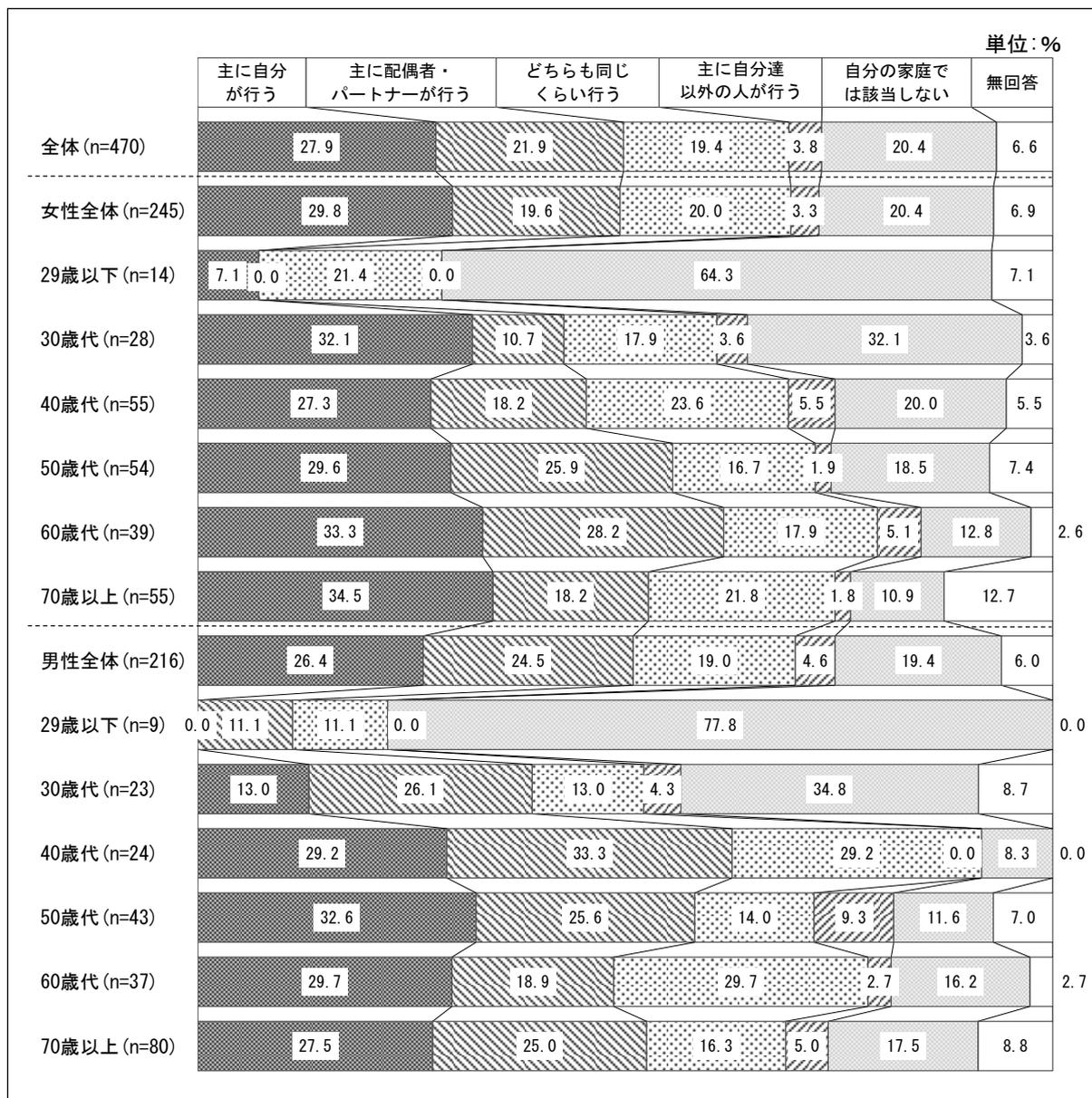
女性は「主に自分が行う」が 61.6%であるのに対し、男性は「主に配偶者・パートナーが行う」が 44.9%、「どちらも同じくらい行う」が 36.6%となっています。女性の「どちらも同じくらい行う」は男性を 10 ポイント下回っています。

○男女・年代別の傾向

女性の 30 歳代では「主に自分が行う」が 78.6%であり、40 歳代から 70 歳以上の割合を 6 ポイント以上上回っています。

男性の 60 歳代では「主に配偶者・パートナーが行う」が 56.8%であり、50 歳代と 70 歳以上の割合を 14 ポイント以上上回るとともに、「どちらも同じくらい行う」(29.7%)を大幅に上回っています。

⑧ 町内会など地域活動



○男女別の傾向

男女間で傾向に大きな違いはありません。

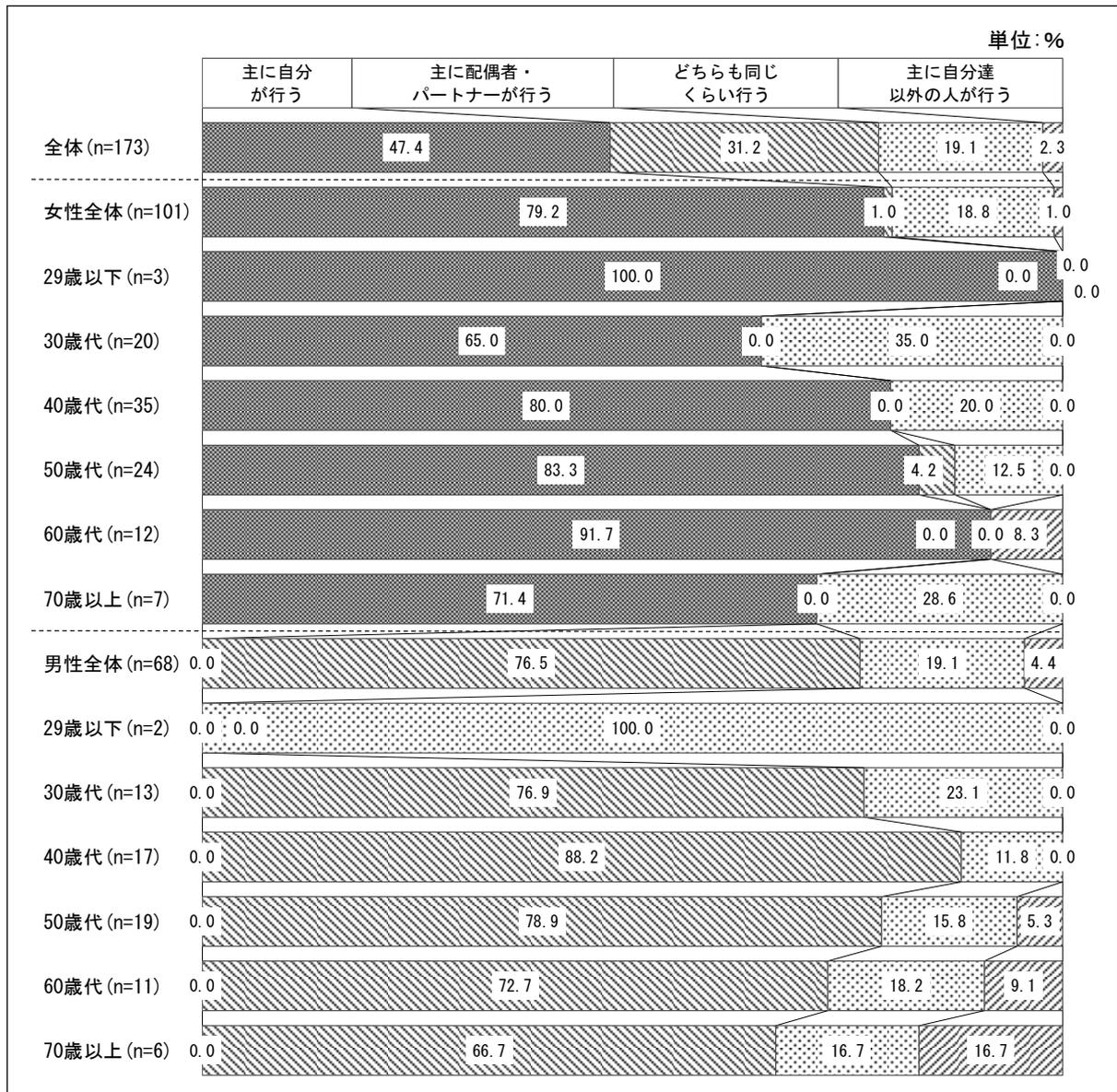
○男女・年代別の傾向

女性では、30歳代から60歳代にかけて年代が高くなるとともに「主に配偶者・パートナーが行う」の割合が増加しています。50歳代と60歳代では「主に配偶者・パートナーが行う」が「どちらも同じくらい行う」を上回っています。

男性では、60歳代で「どちらも同じくらい行う」が29.7%であり、50歳代と70歳以上の割合を13ポイント以上上回っています。

⑨ 乳幼児の育児

※「自分の家庭では該当しない」、無回答以外の回答者の結果



○男女別の傾向

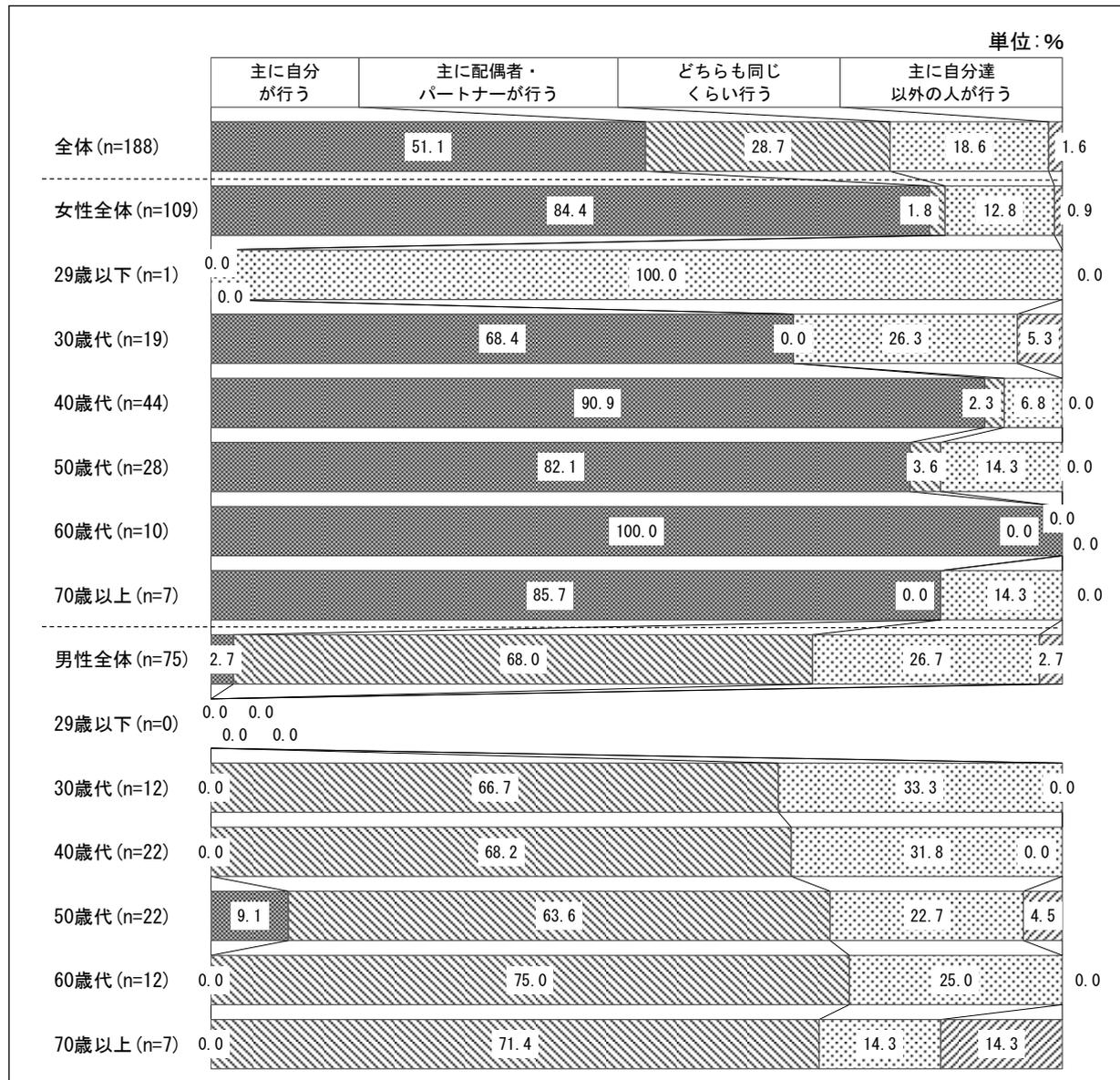
女性は「主に自分が行う」が79.2%、男性は「主に配偶者・パートナーが行う」が76.5%となり、回答者の性別を問わず女性が主に担っているという回答が多数を占めています。

○男女・年代別の傾向

女性の40歳代では「主に自分が行う」が80.0%、「どちらも同じくらい行う」が20.0%となっています。

⑩ 学校などの行事への参加

※「自分の家庭では該当しない」、無回答以外の回答者の結果



○男女別の傾向

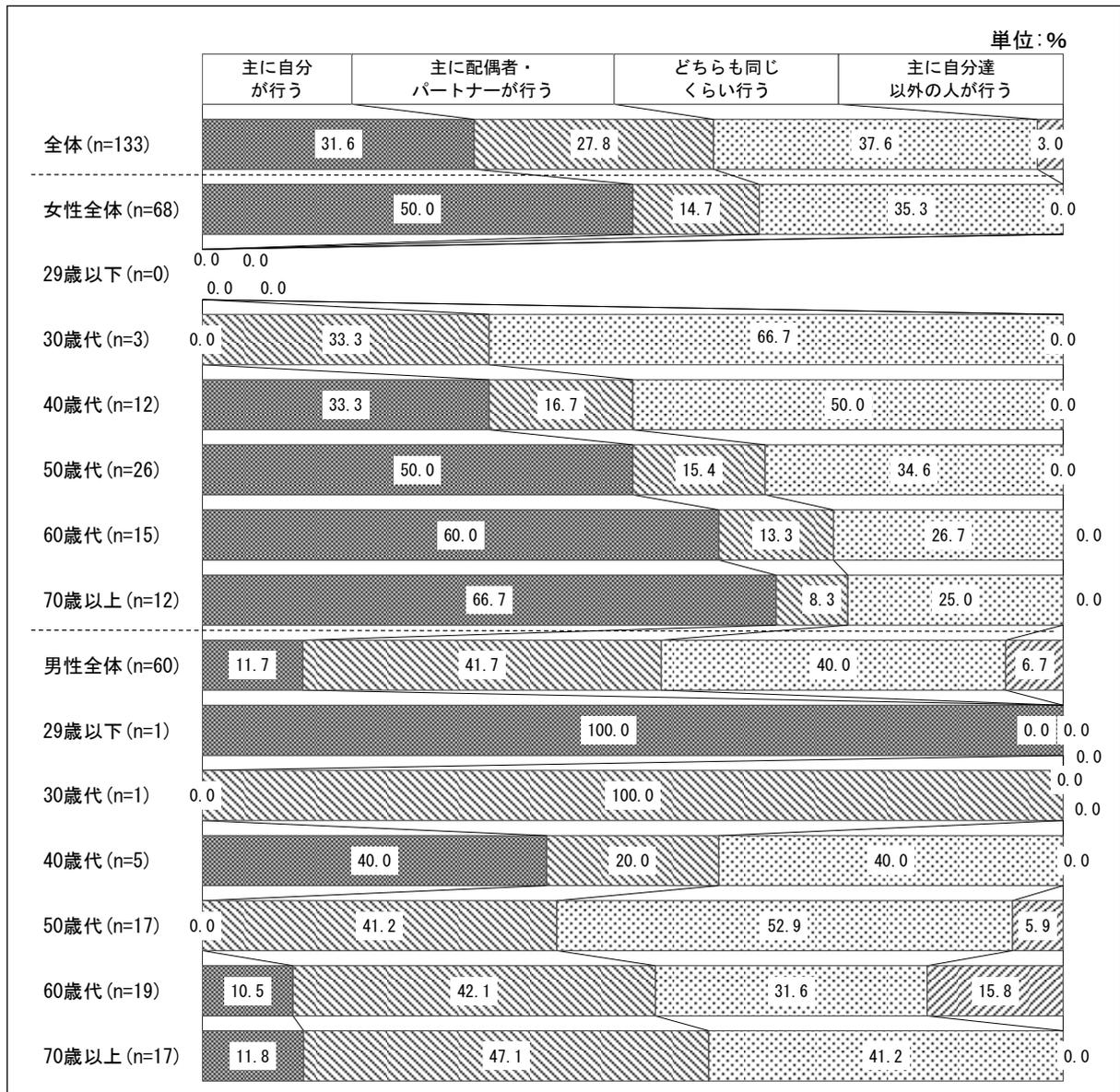
女性は「主に自分が行う」が 84.4%であるのに対し、男性は「主に配偶者・パートナーが行う」が 68.0%、「どちらも同じくらい行う」が 26.7%となっています。女性の「どちらも同じくらい行う」は 12.8%であり、男性の割合を 13 ポイント下回っています。

○男女・年代別の傾向

女性の 40 歳代では「主に自分が行う」が 90.9%、50 歳代では 82.1%となっています。

⑪ 高齢者などの世話・介護

※「自分の家庭では該当しない」、無回答以外の回答者の結果



○男女別の傾向

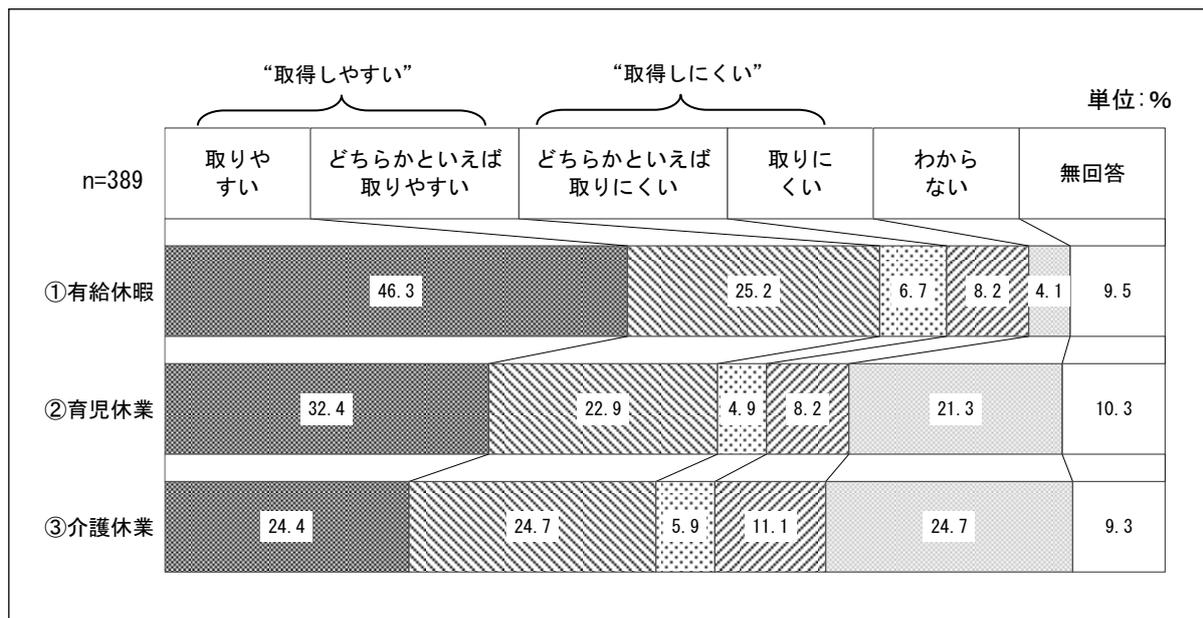
女性は「主に自分が行う」が 50.0%、「どちらも同じくらい行う」が 35.3%となっています。男性は「主に配偶者・パートナーが行う」が 41.7%、「どちらも同じくらい行う」が 40.0%となっています。

4 働き方や職場について

問6 職場における休暇や休業の取りやすさ

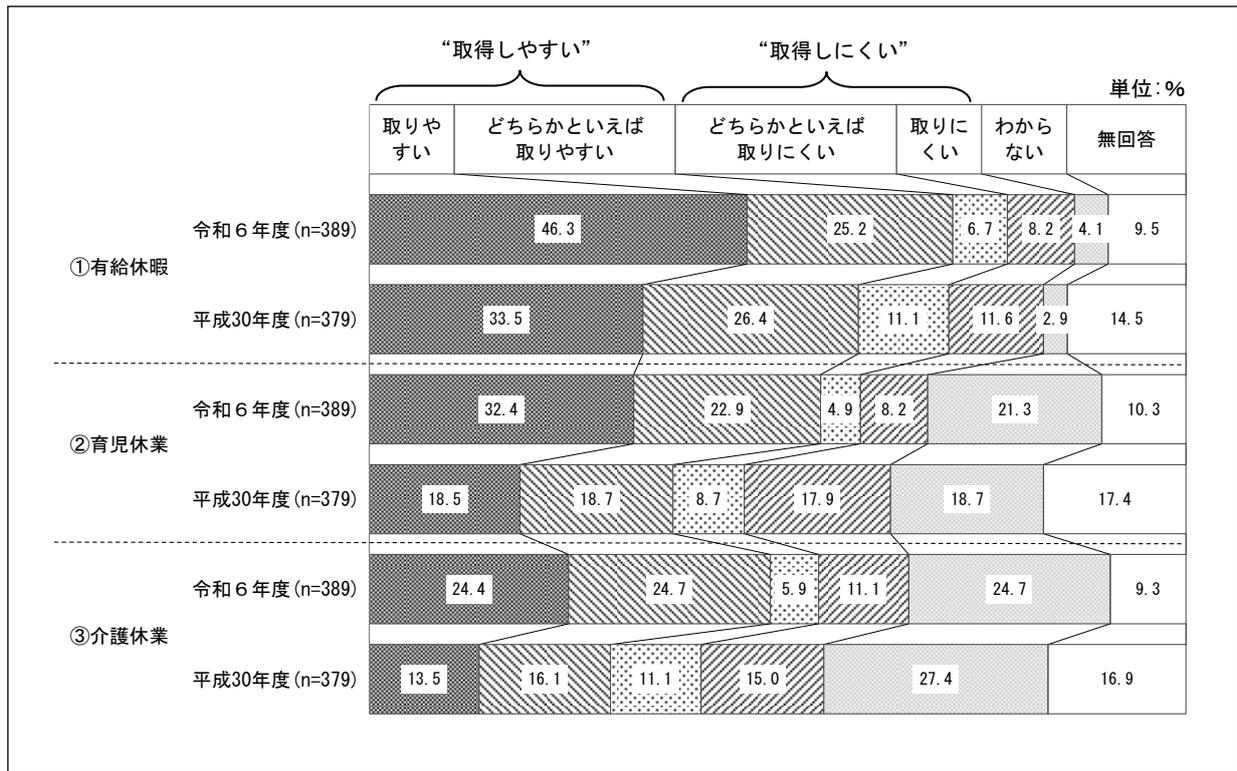
「自営業」または「勤め人」の回答者のみ

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。(①～③のそれぞれについて、1つに○)



○全体の傾向

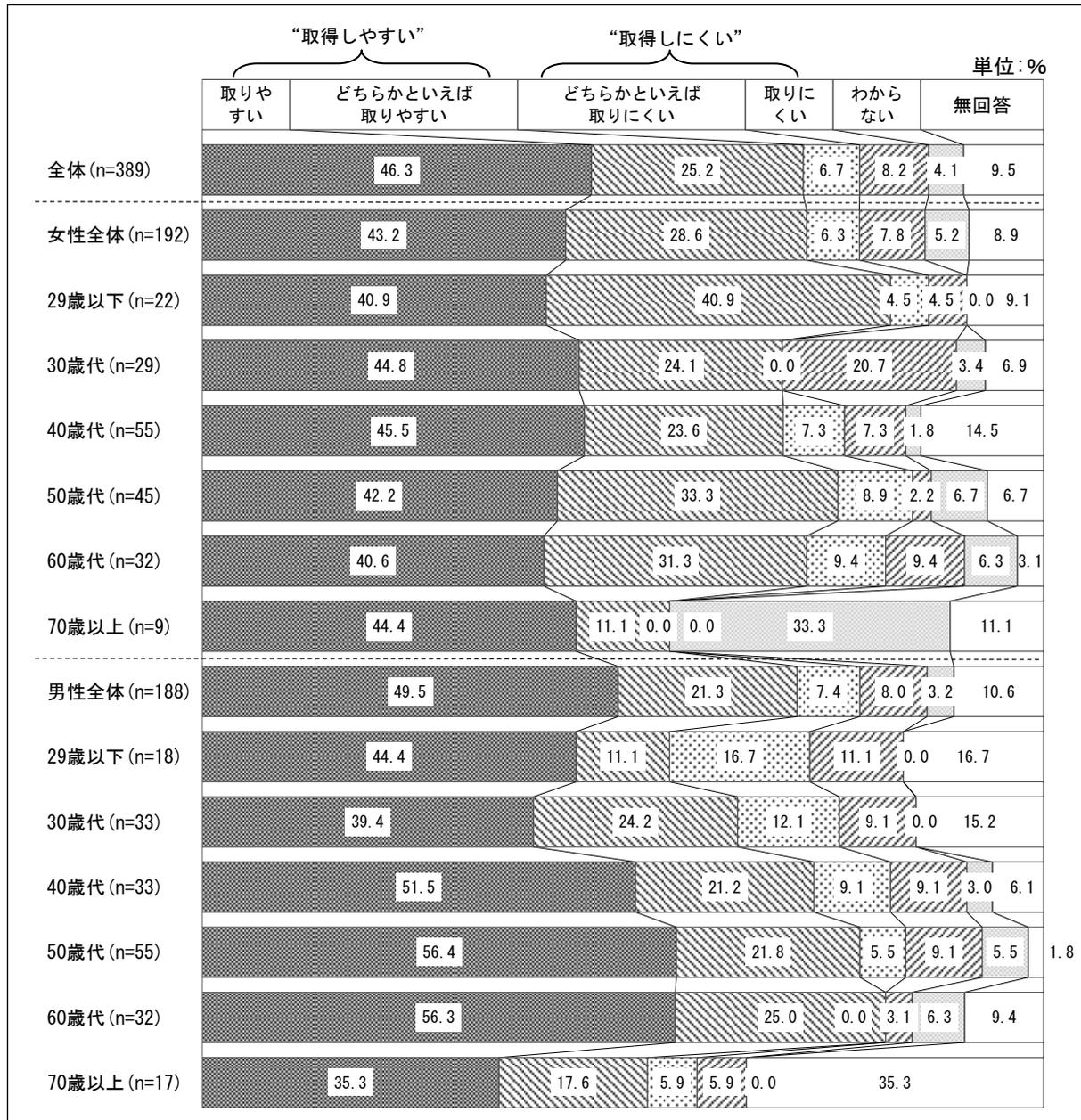
『①有給休暇』『②育児休業』『③介護休業』のいずれも“取得しやすい”(「取りやすい」「どちらかといえば取りやすい」の合計)が“取得しにくい”(「どちらかといえば取りにくい」「取りにくい」の合計)を大幅に上回っています。特に、『①有給休暇』では、“取得しやすい”と“取得しにくい”の差が56ポイントとなっています。このほか、『②育児休業』『③介護休業』では「わからない」が2割強から2割台半ばとなっています。



○経年比較

『①有給休暇』『②育児休業』『③介護休業』のいずれも、平成30年度調査から今回調査にかけて“取得しやすい”の割合が増加し、“取得しにくい”の割合が減少しています。特に、『②育児休業』『③介護休業』では“取得しやすい”が18ポイント以上増加し、“取得しにくい”が10ポイント前後減少しています。

① 有給休暇



○男女別の傾向

“取得しやすい”については、男女間で傾向に大きな違いはありません。男性の「取りやすい」は49.5%であり、女性の割合を6ポイント上回っています。女性では「どちらかといえば取りやすい」が28.6%であり、男性の割合を7ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

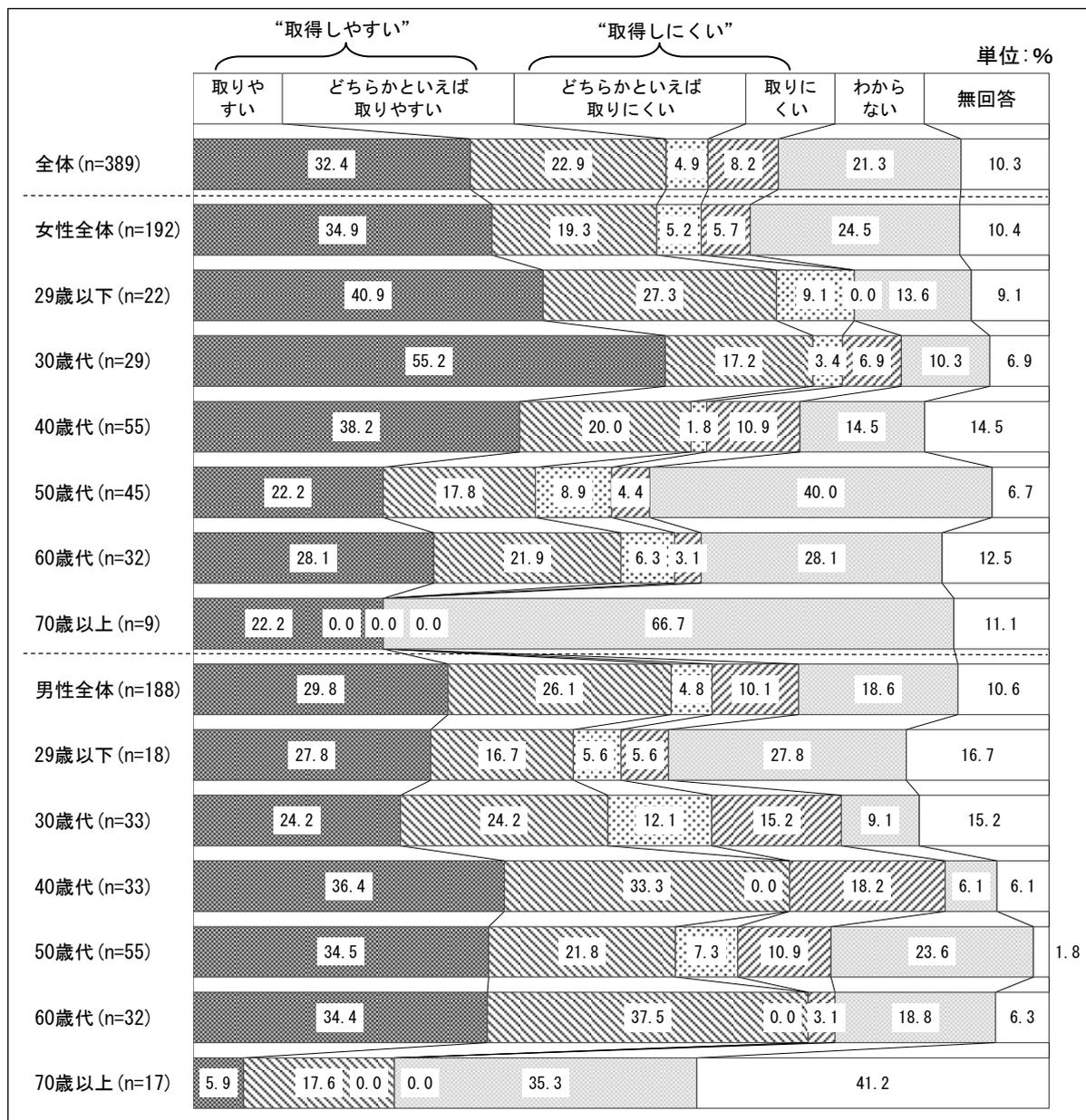
男女とも30歳代から60歳代にかけて“取得しやすい”が“取得しにくい”を大幅に上回っています。男性の60歳代では“取得しやすい”が81.3%となっています。

		全体	取りやすい	どちらかといえ 取りやすい	どちらかといえ 取りにくい	取りにくい	わからない	無回答
全体		389 100.0	180 46.3	98 25.2	26 6.7	32 8.2	16 4.1	37 9.5
女性 活躍 推進 の 取組	進んでいる	84 100.0	53 63.1	18 21.4	4 4.8	4 4.8	2 2.4	3 3.6
	ある程度進んでいる	139 100.0	73 52.5	41 29.5	9 6.5	14 10.1	1 0.7	1 0.7
	あまり進んでいない	51 100.0	17 33.3	16 31.4	9 17.6	8 15.7	-	1 2.0
	わからない	80 100.0	33 41.3	23 28.8	3 3.8	6 7.5	12 15.0	3 3.8
	無回答	35 100.0	4 11.4	-	-	1 2.9	-	1 2.9

○職場の女性活躍推進の取組の進捗状況別の傾向

回答者の勤務先における女性活躍推進の取組の進捗状況との関係を見ると、女性活躍推進の取組が進んでいる・ある程度進んでいる事業所に勤務している回答者では、“取得しやすい”が8割強から8割台半ばとなっています。一方、女性活躍推進の取組があまり進んでいない事業所に勤務している回答者では、“取得しやすい”が64.7%にとどまっています。

② 育児休業



○男女別の傾向

“取得しやすい”については、男女間で傾向に大きな違いはありません。女性の「取りやすい」は34.9%であり、男性の割合を5ポイント上回っています。男性では「どちらかといえば取りやすい」が26.1%であり、女性の割合を6ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

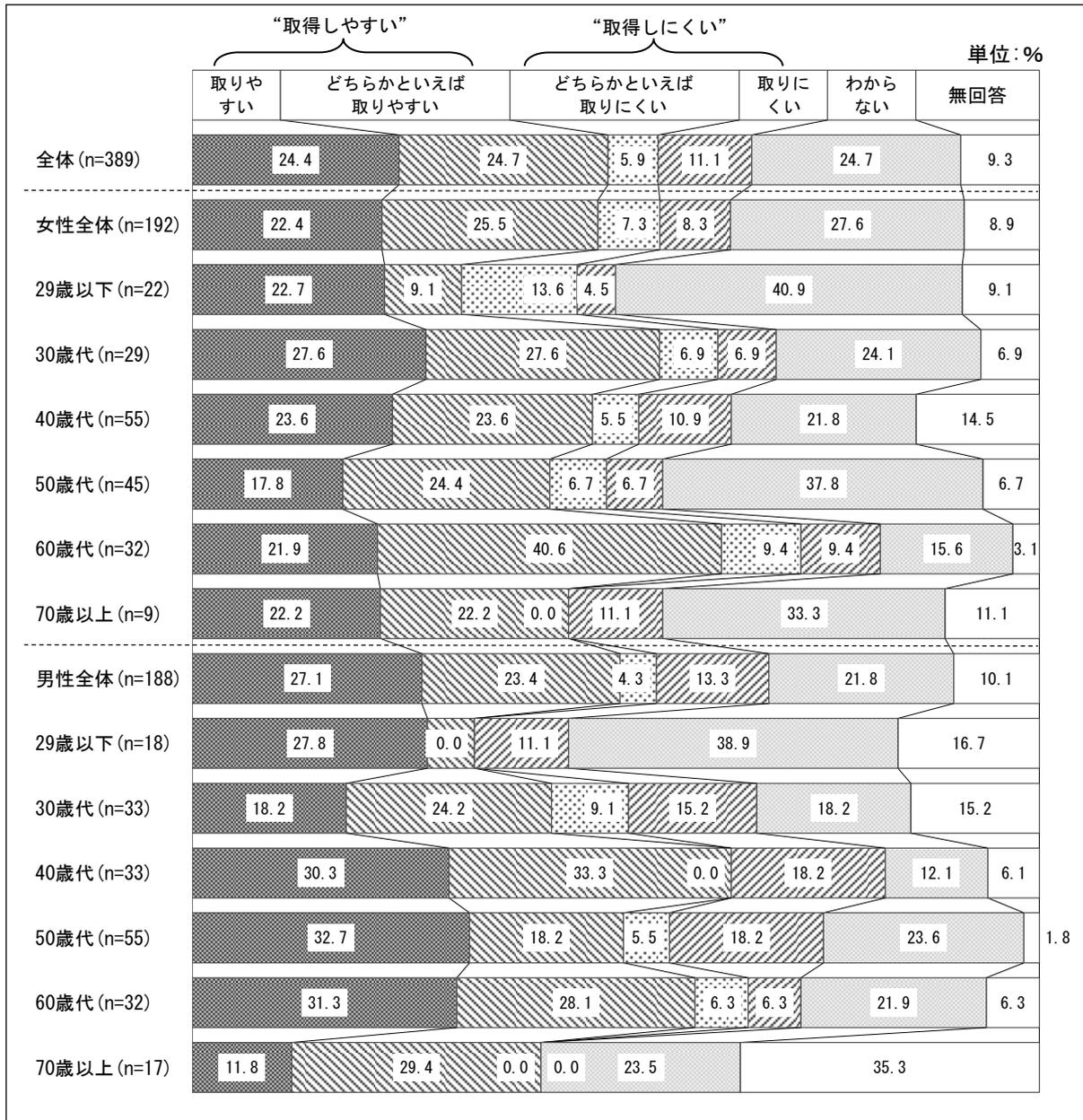
男女とも30歳代から60歳代にかけて“取得しやすい”が“取得しにくい”を上回っています。女性の30歳代では“取得しやすい”が72.4%であるのに対し、男性の30歳代では“取得しやすい”が48.4%にとどまっており、同じ年代でも性別によって取得しやすさに差があることがわかります。

		全体	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	無回答
	全体	389 100.0	126 32.4	89 22.9	19 4.9	32 8.2	83 21.3	40 10.3
女性活躍推進の取組	進んでいる	84 100.0	47 56.0	14 16.7	2 2.4	6 7.1	12 14.3	3 3.6
	ある程度進んでいる	139 100.0	46 33.1	53 38.1	7 5.0	12 8.6	20 14.4	1 0.7
	あまり進んでいない	51 100.0	11 21.6	13 25.5	6 11.8	8 15.7	12 23.5	1 2.0
	わからない	80 100.0	20 25.0	7 8.8	4 5.0	6 7.5	37 46.3	6 7.5
	無回答	35 100.0	2 5.7	2 5.7	-	-	2 5.7	29 82.9

○職場の女性活躍推進の取組の進捗状況別の傾向

回答者の勤務先における女性活躍推進の取組の進捗状況との関係を見ると、女性活躍推進の取組が進んでいる・ある程度進んでいる事業所に勤務している回答者では、“取得しやすい”が7割強となっています。一方、女性活躍推進の取組があまり進んでいない事業所に勤務している回答者では、“取得しやすい”が47.1%にとどまっています。

③ 介護休業



○男女別の傾向

女性の“取得しやすい”は 47.9%、男性の“取得しやすい”は 50.5%となっており、男性では“取得しやすい”が5割に達しています。“取得しにくい”については、男女ともが2割弱であり、男女間で傾向に大きな違いはありません。

○男女・年代別の傾向

男女とも 30 歳代から 60 歳代にかけて“取得しやすい”が“取得しにくい”を上回っています。女性の 60 歳代では“取得しやすい”が 62.5%であり、30 歳代から 50 歳代までの各年代を7ポイント以上上回っています。男性では、40 歳代で“取得しやすい”が 63.6%となっています。

	全体	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	無回答	
全体	389 100.0	95 24.4	96 24.7	23 5.9	43 11.1	96 24.7	36 9.3	
女性活躍推進の取組	進んでいる	84 100.0	38 45.2	22 26.2	3 3.6	7 8.3	11 13.1	3 3.6
	ある程度進んでいる	139 100.0	34 24.5	54 38.8	9 6.5	18 12.9	23 16.5	1 0.7
	あまり進んでいない	51 100.0	7 13.7	8 15.7	8 15.7	12 23.5	16 31.4	-
	わからない	80 100.0	13 16.3	11 13.8	3 3.8	6 7.5	43 53.8	4 5.0
	無回答	35 100.0	3 8.6	1 2.9	-	-	3 8.6	28 80.0

○職場の女性活躍推進の取組の進捗状況別の傾向

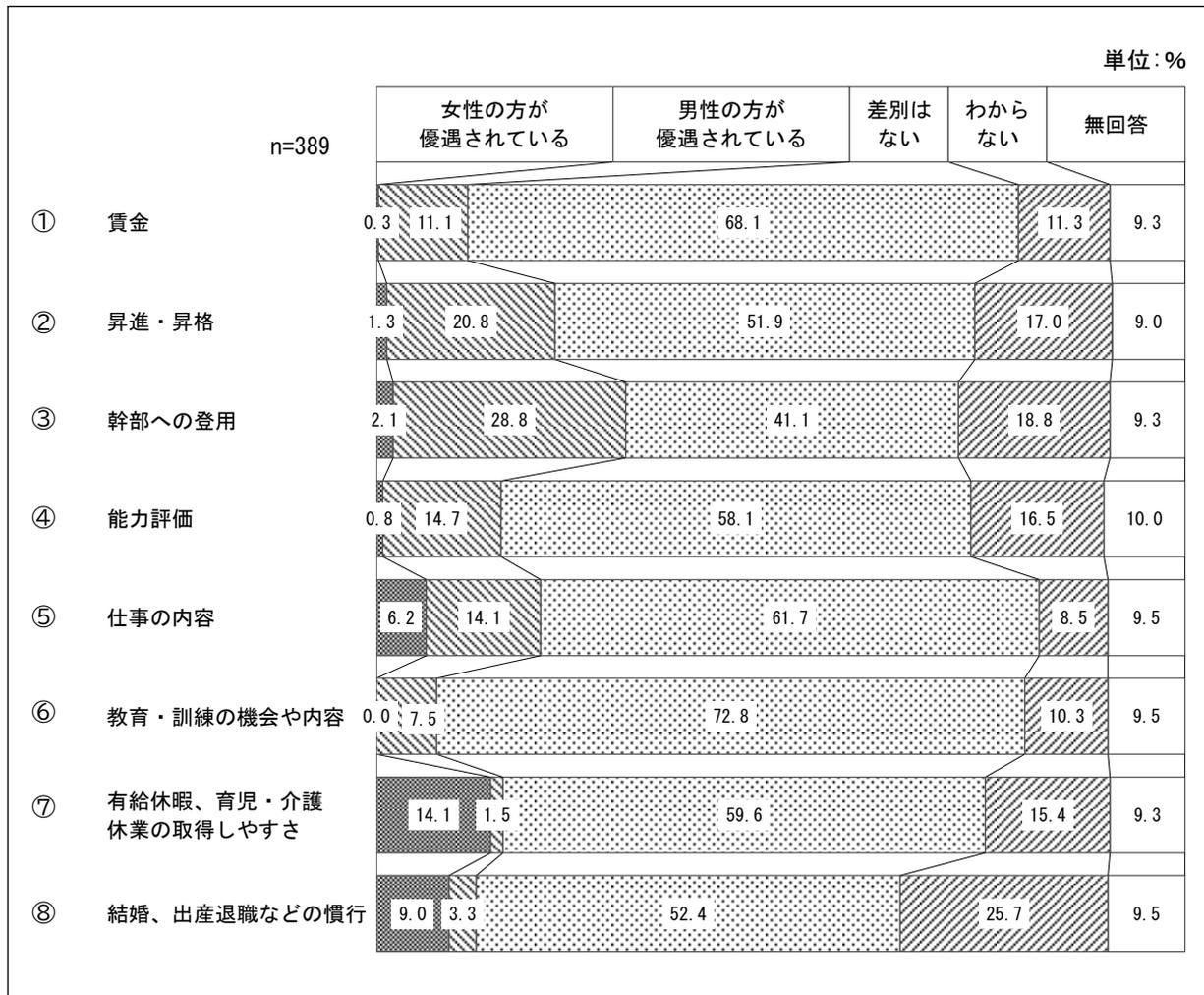
回答者の勤務先における女性活躍推進の取組の進捗状況との関係を見ると、女性活躍推進の取組が進んでいる・ある程度進んでいる事業所に勤務している回答者では、“取得しやすい”が6割強から7割強となっています。一方、女性活躍推進の取組があまり進んでいない事業所に勤務している回答者では、“取得しやすい”が29.4%にとどまっており、“取得しにくい”（39.2%）を下回っています。

問7 職場における男女の待遇の格差

「自営業」または「勤め人」の回答者のみ

あなたの職場では、仕事の内容や待遇の面で、性別を理由とする差別がありますか。

(①~⑧のそれぞれについて、1つに○)

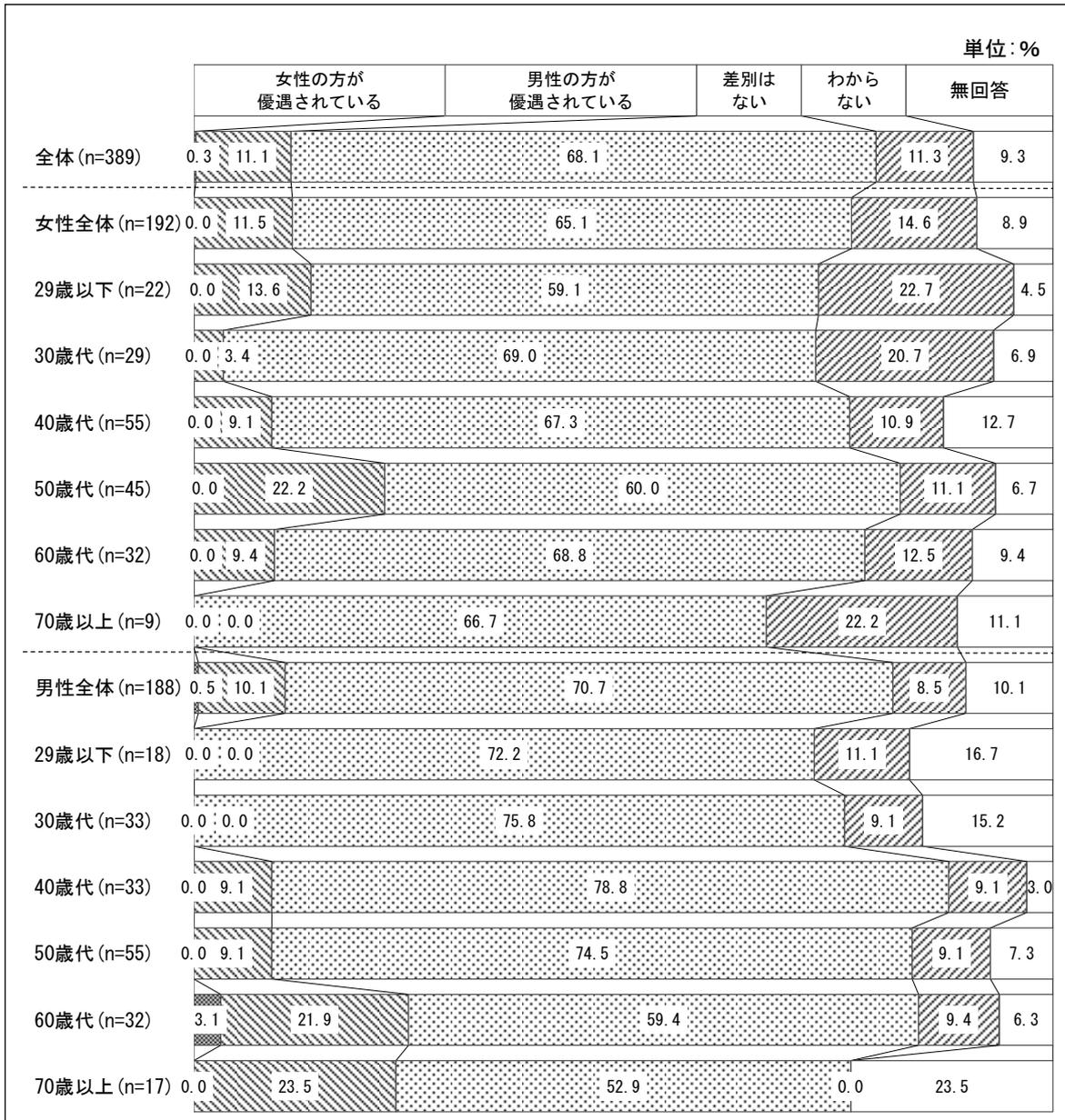


○全体の傾向

全ての項目とも「差別はない」が「男性の方が優遇されている」「女性の方が優遇されている」を上回っており、『③幹部への登用』以外の項目では「差別はない」が5割以上となっています。

『②昇進・昇格』『③幹部への登用』では、「男性の方が優遇されている」が2割台となっています。また、『⑦有給休暇、育児・介護休業の取得しやすさ』では、「女性の方が優遇されている」が14.1%となっています。

① 賃金



○男女別の傾向

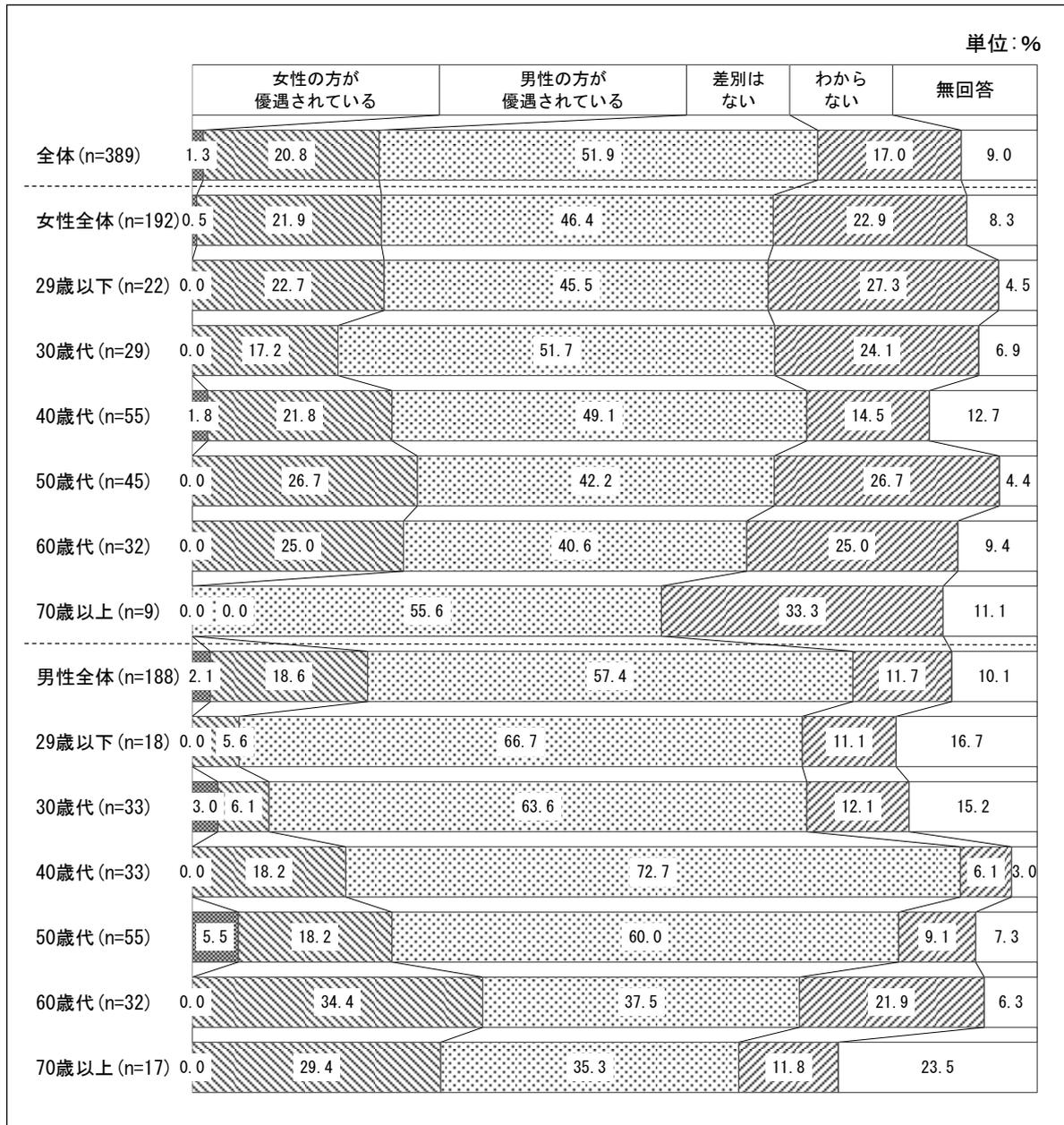
男性の「差別はない」は70.7%であり、女性の割合を5ポイント上回っています。女性では「わからない」が14.6%であり、男性を6ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

女性の50歳代では「男性の方が優遇されている」が22.2%で30歳代・40歳代・60歳代を12ポイント以上上回るとともに、「差別はない」が60.0%で30歳代・40歳代・60歳代を7ポイント以上下回っています。

男性の60歳代では「男性の方が優遇されている」が21.9%であり、30歳代から50歳代までの各年代を12ポイント以上上回っています。

② 昇進・昇格



○男女別の傾向

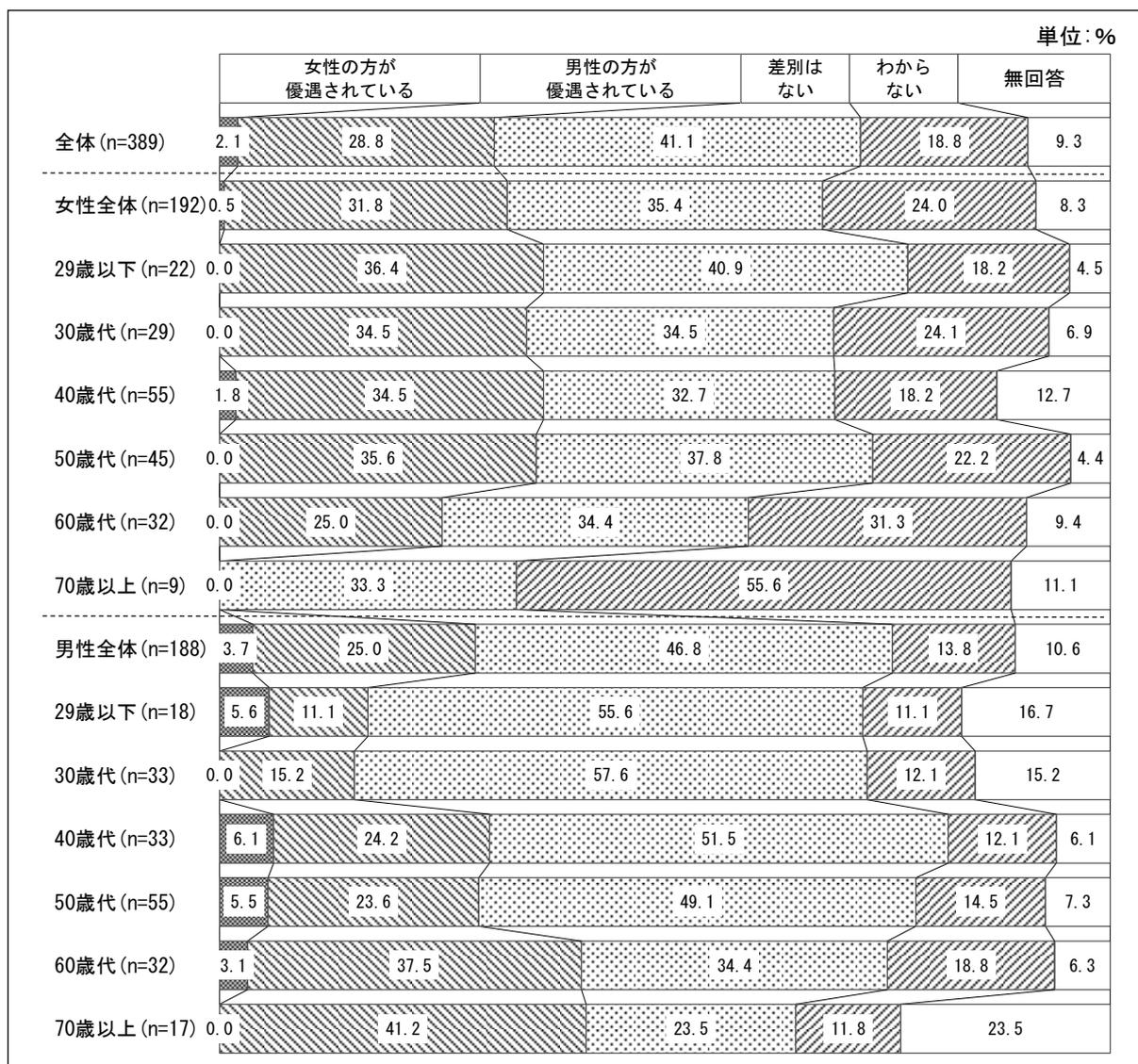
男性の「差別はない」は 57.4%であり、女性の割合を 11 ポイント上回っています。女性では「わからない」が 22.9%であり、男性を 11 ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

女性の 30 歳代と 40 歳代では「差別はない」が 5割前後であり、50 歳代と 60 歳代を 6ポイント以上上回っています。

男性では、30 歳代から 50 歳代にかけて「差別はない」が 6割から 7割強を占めているのに対し、60 歳代では 37.5%にとどまっており、「男性の方が優遇されている」との差が小さくなっています。

③ 幹部への登用



○男女別の傾向

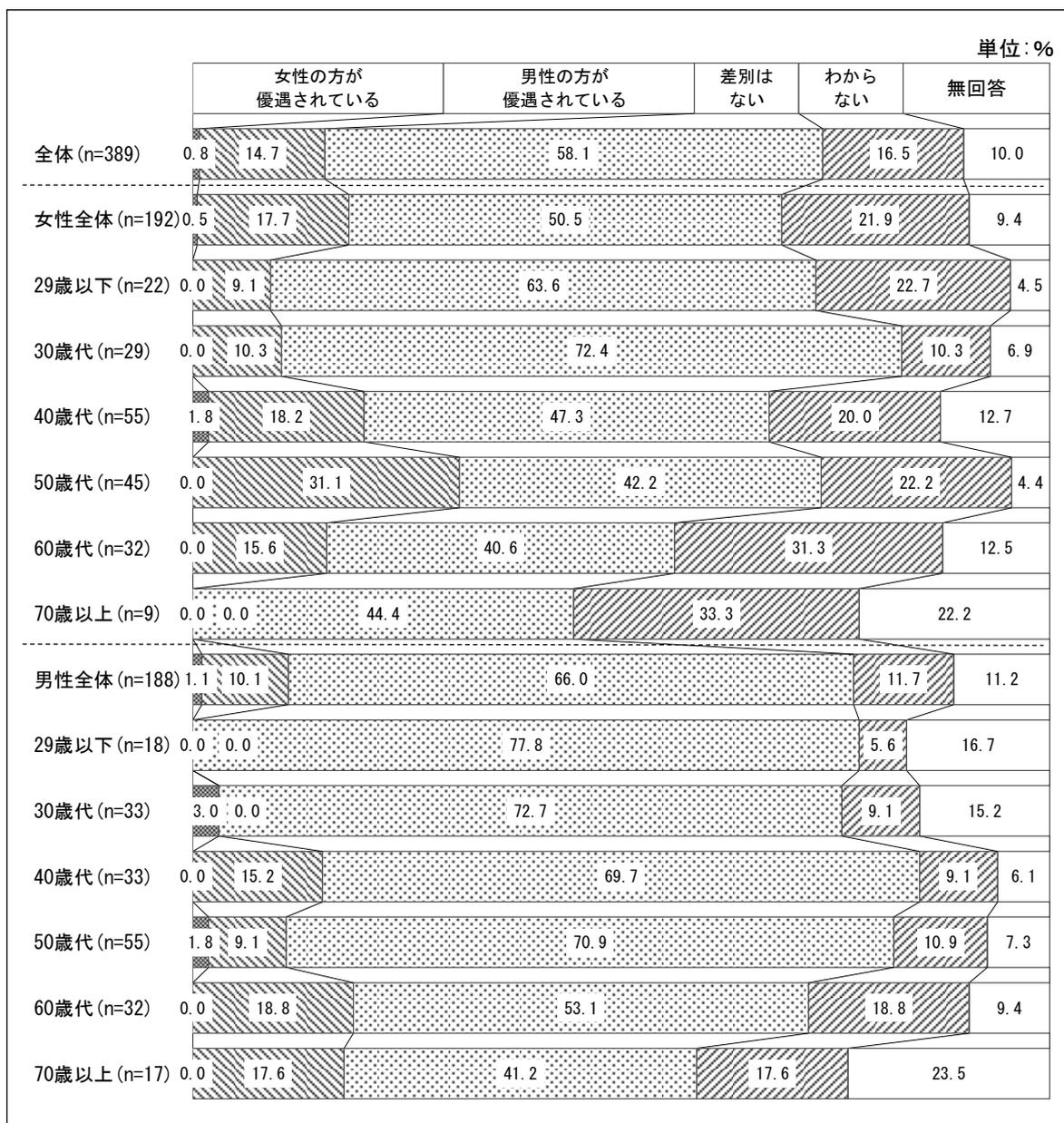
女性の「男性の方が優遇されている」「わからない」は男性を6ポイント以上上回っています。男性では、「差別はない」が46.8%であり、女性の割合を11ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

女性の50歳代と60歳代では「差別はない」が「男性の方が優遇されている」を上回っているのに対し、30歳代では「男性の方が優遇されている」「差別はない」がいずれも34.5%で並んでおり、40歳代では「差別はない」が「男性の方が優遇されている」を上回っています。

男性では、30歳代で「差別はない」が57.6%となっていますが、「差別はない」の割合は年代が高くなるとともに減少しており、60歳代では「男性の方が優遇されている」が「差別はない」を上回っています。

④ 能力評価



○男女別の傾向

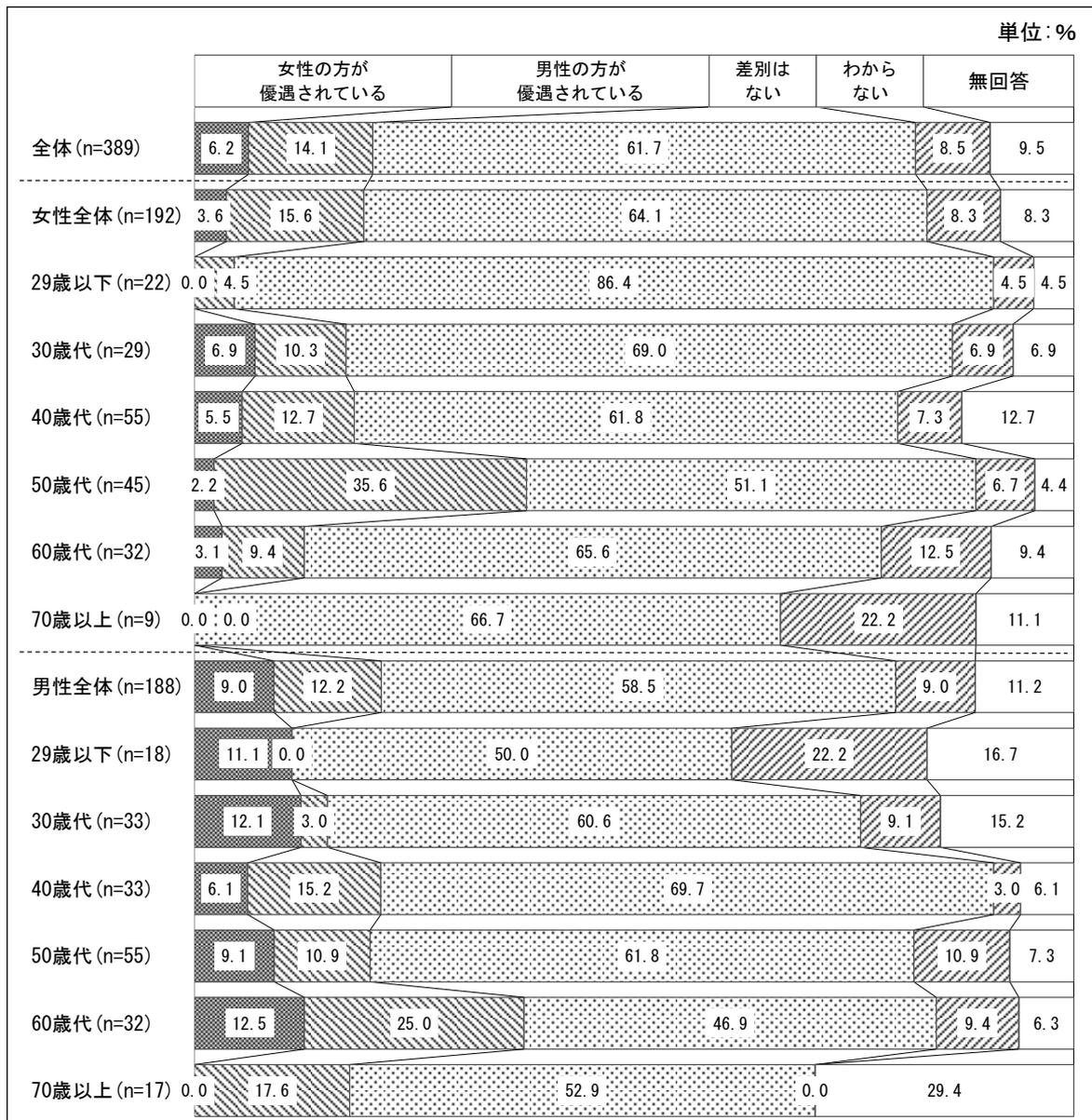
女性の「男性の方が優遇されている」「わからない」は男性を7ポイント以上上回っています。男性では、「差別はない」が66.0%であり、女性の割合を15ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

女性の50歳代では「男性の方が優遇されている」が31.1%であり、30歳代・40歳代・60歳代を12ポイント以上上回っています。30歳代では「差別はない」が72.4%であり、40歳代から60歳代までの各年代を25ポイント以上上回っています。

男性では、30歳代から50歳代にかけて「差別はない」が7割前後であり、60歳代の割合を16ポイント以上上回っています。

⑤ 仕事の内容



○男女別の傾向

女性の「差別はない」は64.1%であり、男性を5ポイント上回っています。

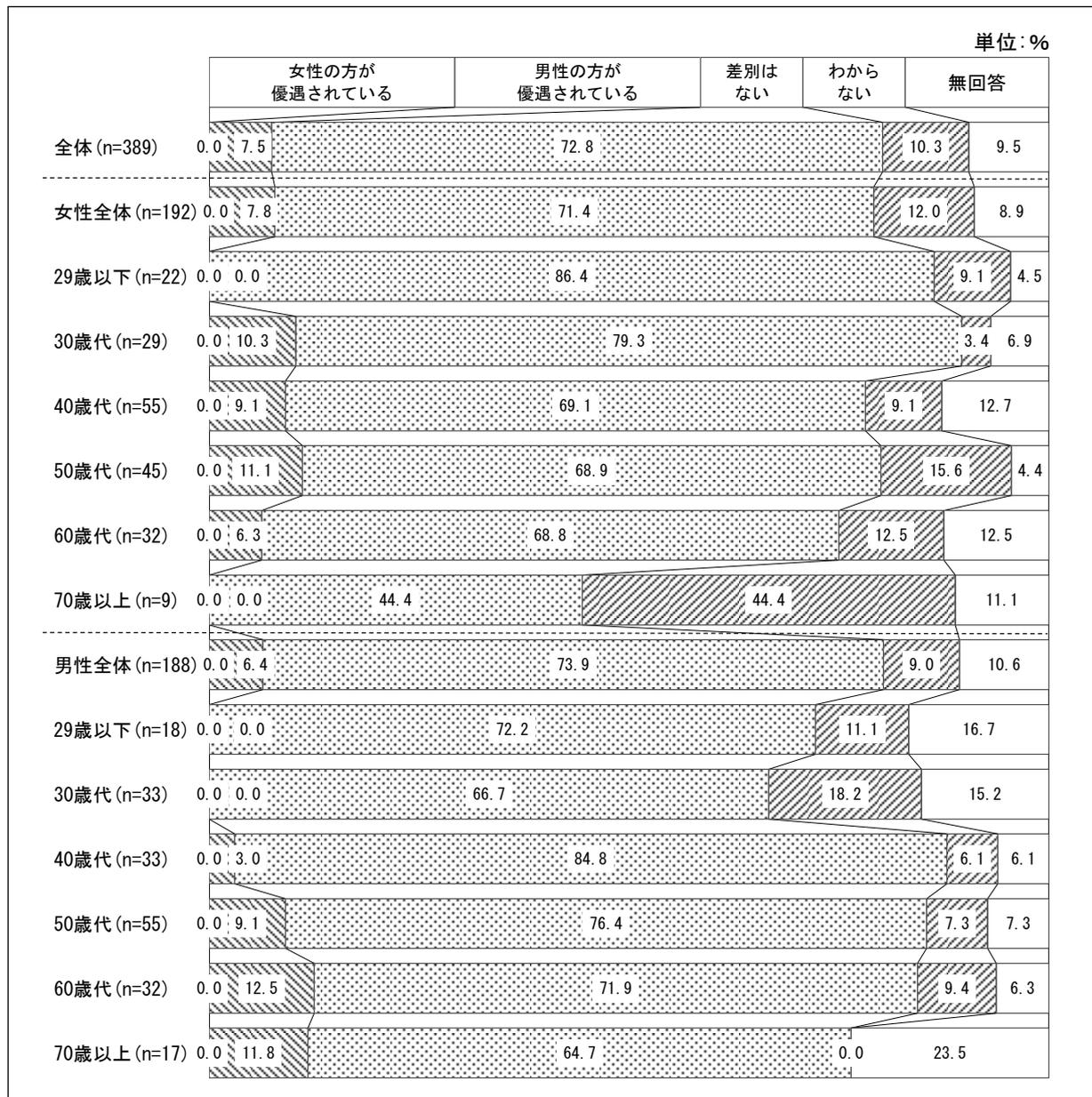
男性では、「女性の方が優遇されている」が9.0%であり、女性の割合を5ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

女性の50歳代では「男性の方が優遇されている」が35.6%であり、30歳代・40歳代・60歳代を22ポイント以上上回っています。

男性では、30歳代から50歳代にかけて「差別はない」が6割台となっていますが、60歳代では46.9%にとどまっています。一方、60歳代では「男性の方が優遇されている」が25.0%であり、30歳代から50歳代までの各年代を9ポイント以上上回っています。

⑥ 教育・訓練の機会や内容



○男女別の傾向

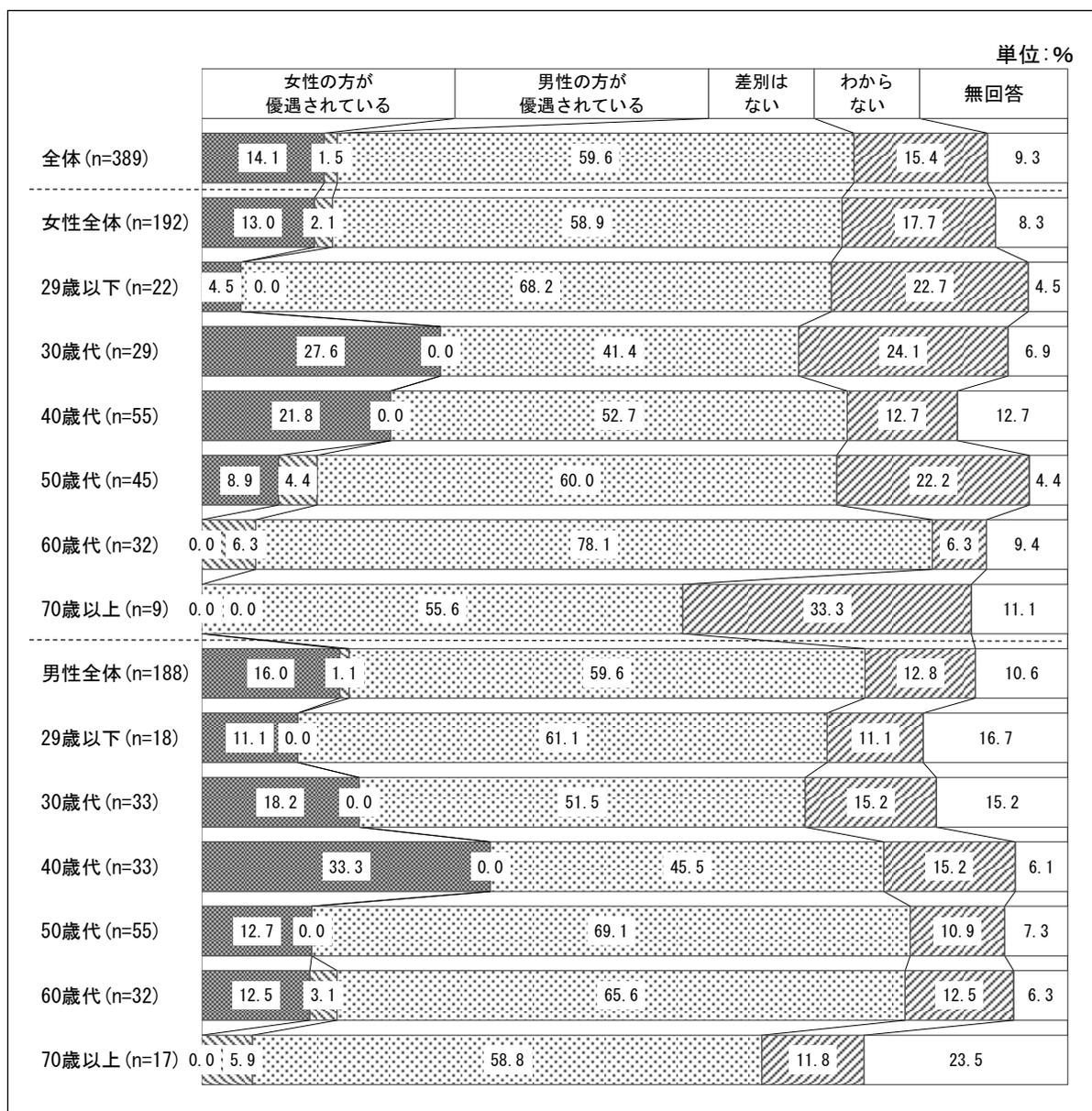
男女間で傾向に大きな違いはありません。

○男女・年代別の傾向

女性の30歳代では「差別はない」が79.3%であり、40歳代から60歳代までの各年代を10ポイント上回っています。

男性では、40歳代で「差別はない」が84.8%であり、30歳代と50歳代・60歳代を8ポイント以上上回っています。また、30歳代から60歳代にかけて年代が高くなるとともに「男性の方が優遇されている」の割合が増加しています。

⑦ 有給休暇、育児・介護休業の取得しやすさ



○男女別の傾向

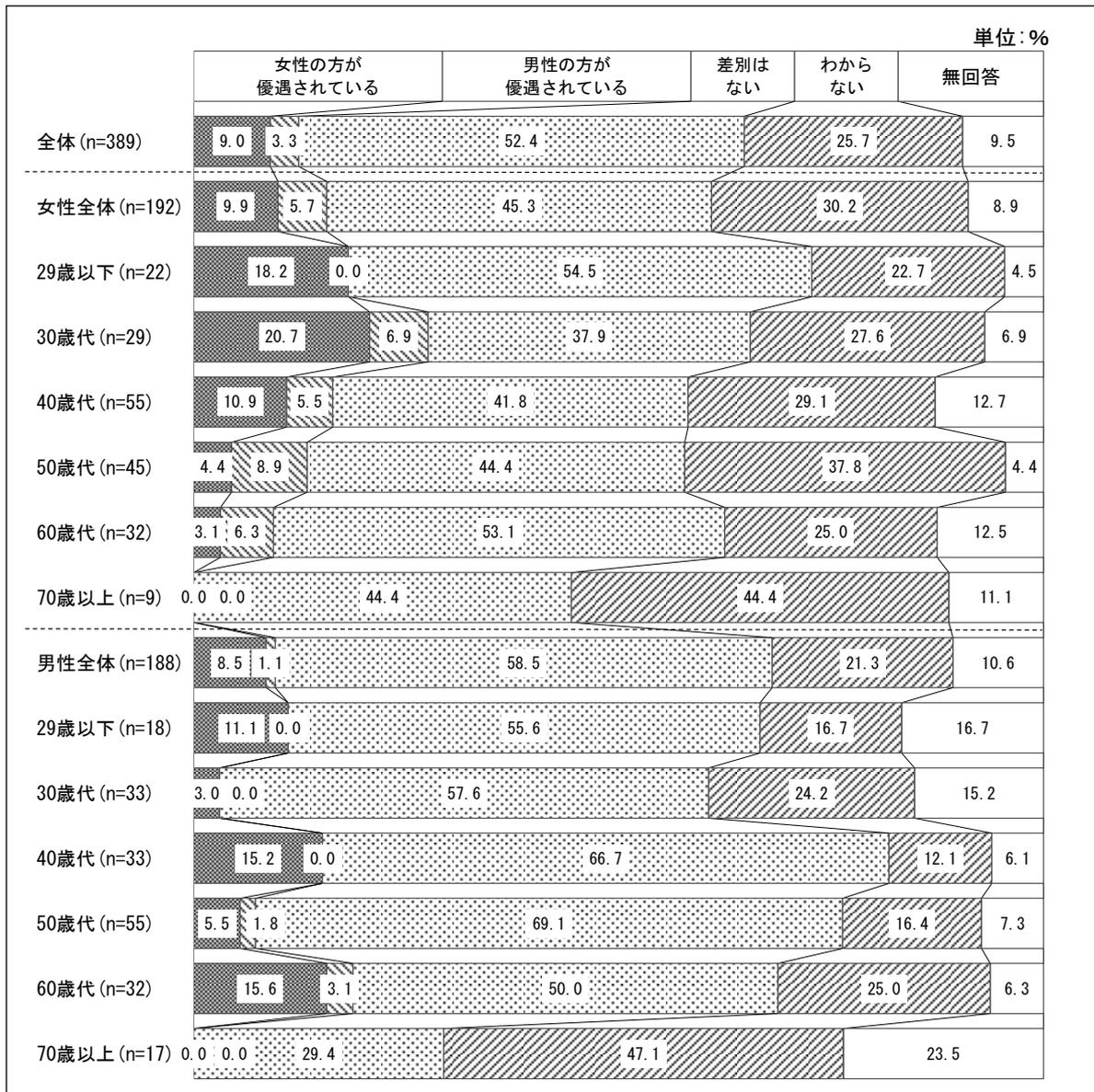
男女間で傾向に大きな違いはありません。

○男女・年代別の傾向

女性の30歳代と40歳代では「女性の方が優遇されている」が2割台であり、50歳代と60歳代を12ポイント以上上回っています。30歳代から60歳代にかけて、年代が高くなるとともに「差別はない」の割合が増加し、「女性の方が優遇されている」の割合が減少しています。

男性では、40歳代で「女性の方が優遇されている」が33.3%であり、30歳代と50歳代・60歳代を15ポイント以上上回っています。また、50歳代と60歳代では「差別はない」が6割台半ばから7割弱であり、30歳代と40歳代の割合を14ポイント以上上回っています。

⑧ 結婚、出産退職などの慣行



○男女別の傾向

男性の「差別はない」は 58.5%であり、女性の割合を 13 ポイント上回っています。女性では「わからない」が 30.2%であり、男性を8ポイント上回っています。

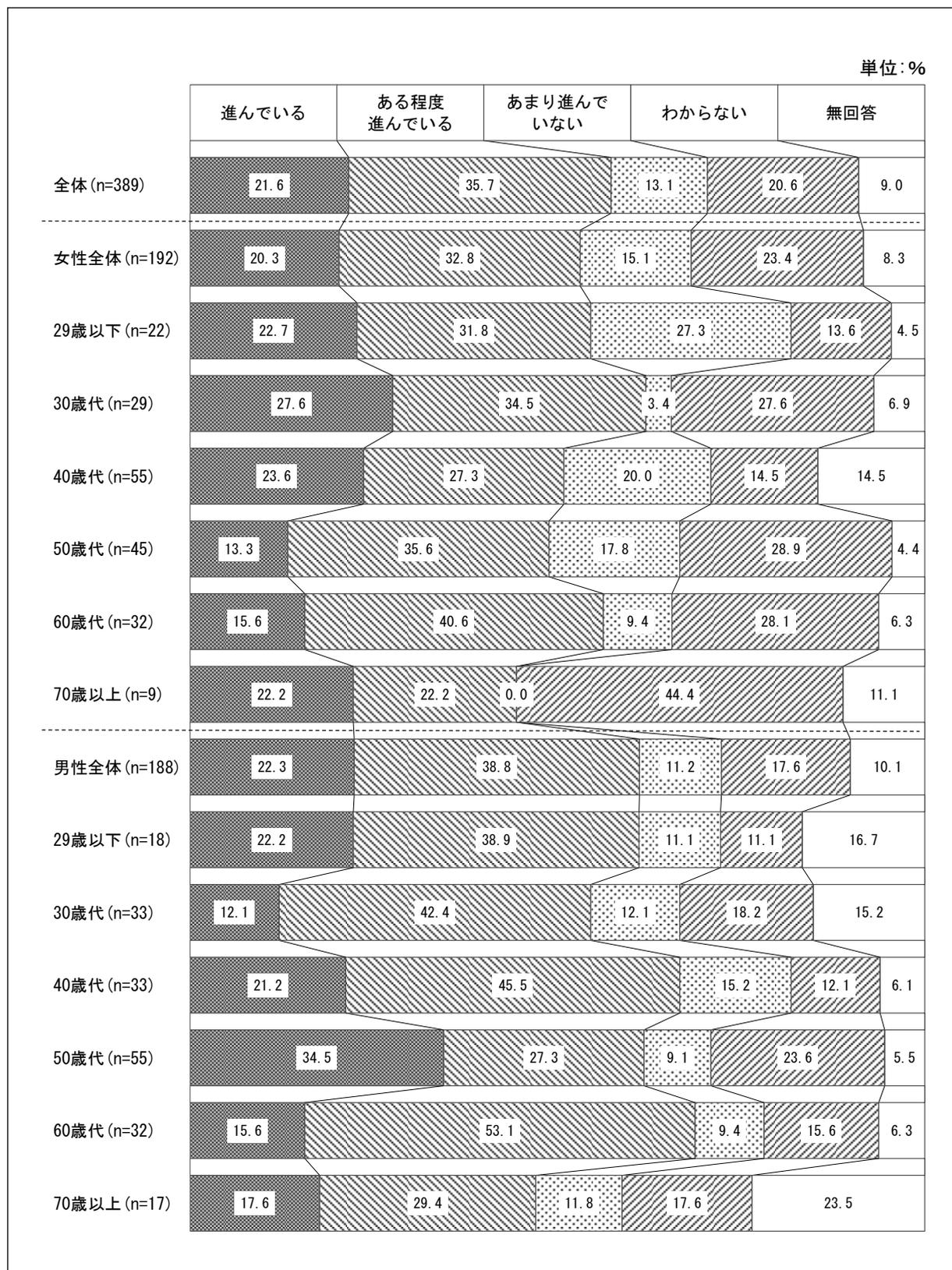
○男女・年代別の傾向

女性の 30 歳代では「女性の方が優遇されている」が 20.7%であり、40 歳代から 60 歳代までの各年代を9ポイント以上上回っています。30 歳代から 60 歳代にかけては年代が高くなるとともに「差別はない」の割合が増加し、「女性の方が優遇されている」の割合が減少しています。男性では、40 歳代と 50 歳代で「差別はない」が7割弱であり、30 歳代と 60 歳代を9ポイント以上上回っています。このほか、40 歳代と 60 歳代では「女性の方が優遇されている」が 15%強であり、30 歳代と 50 歳代を9ポイント以上上回っています。

問8 職場における女性活躍推進の取組の状況

「自営業」または「勤め人」の回答者のみ

あなたの勤務先では、女性が活躍するための取組が進んでいると思いますか。(1つに○)



○全体の傾向

「進んでいる」が 21.6%、「ある程度進んでいる」が 35.7%となっており、全体の6割弱の回答者が職場における女性活躍推進の取組が進んでいると認識していることがわかります。「あまり進んでいない」は 13.1%、「わからない」は 20.6%です。

○男女別の傾向

女性の「進んでいる」「ある程度進んでいる」の合計は 53.1%であり、男性の割合(61.1%)を8ポイント下回っています。

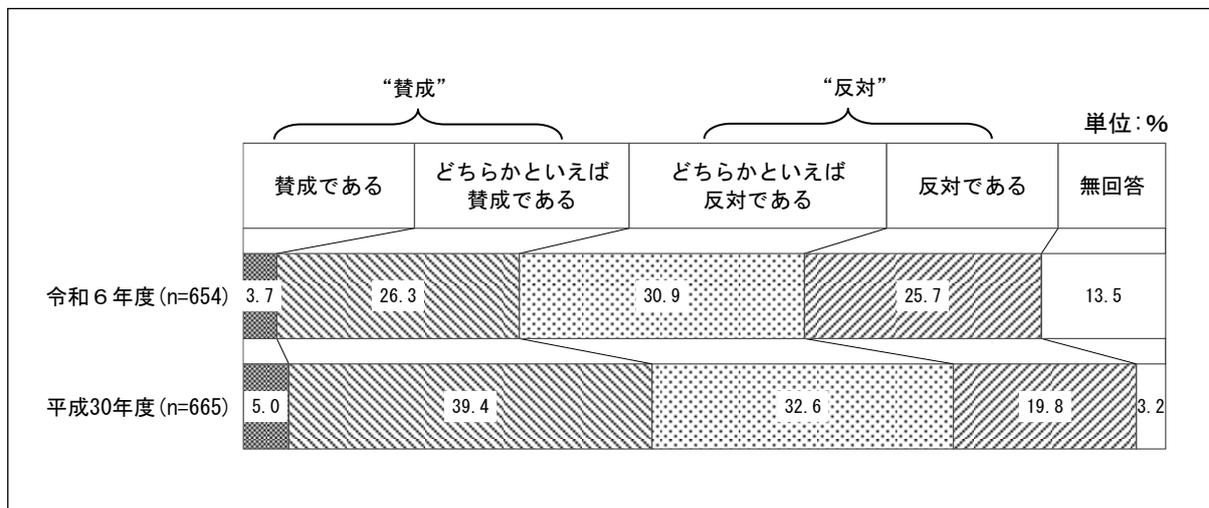
○男女・年代別の傾向

女性の 30 歳代では「進んでいる」「ある程度進んでいる」の合計が 62.1%であり、40 歳代から 60 歳代までの各年代を5ポイント以上上回っています。

男性では、30 歳代で「進んでいる」「ある程度進んでいる」の合計が 54.5%であり、40 歳代から 60 歳代までの各年代を7ポイント以上下回っています。

問9 「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方

あなたは、「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○)

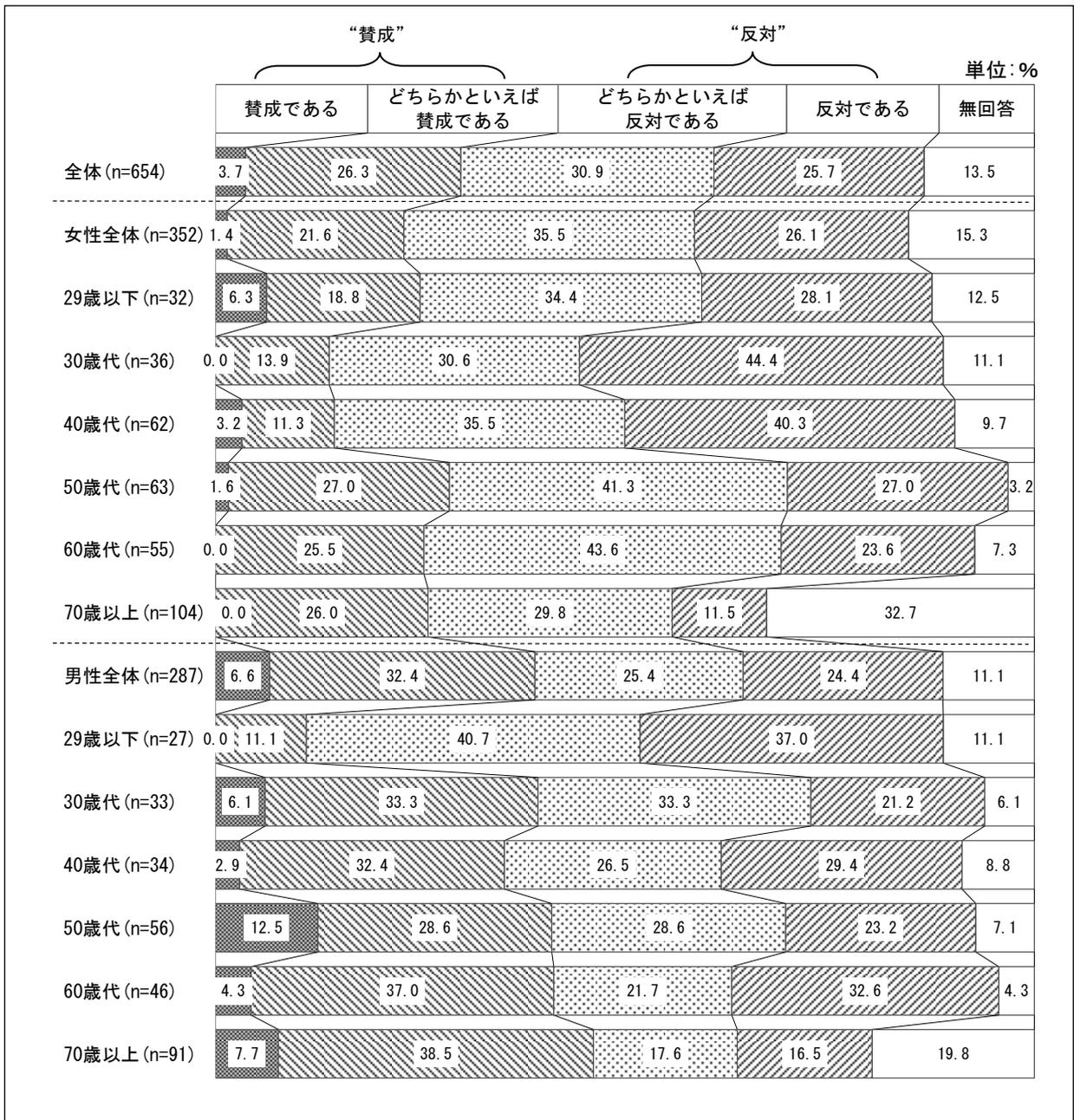


○全体の傾向

「賛成である」が 3.7%、「どちらかといえば賛成である」が 26.3%となっており、全体の3割の回答者が「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方に“賛成”であることがわかります。一方、「反対である」は 25.7%、「どちらかといえば反対である」は 30.9%となっており、全体の6割弱の回答者が“反対”であり、“賛成”の割合を大幅に上回っています。

○経年比較

平成 30 年度調査から今回調査にかけて、“賛成”が 14 ポイント減少しています。“反対”については、平成 30 年度調査 (52.4%) から今回調査 (56.6%) にかけてわずかに増加しています。



○男女別の傾向

男女とも“反対”が“賛成”を上回っています。女性の“反対”は 61.6%であり、男性の割合を 11ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

男性 70 歳以上を除く各年代とも“反対”が“賛成”を上回っており、女性の 30 歳代と 40 歳代、男性の 29 歳以下では“反対”が7割台半ばから8割弱を占めています。一方、男性の 70 歳以上では“賛成” (46.2%) が“反対” (34.1%) を 12ポイント上回っています。

○男女・就労状況別の傾向

		全体	賛成である	どちらかといえば賛成である	どちらかといえば反対である	反対である	無回答	
全体		654 100.0	24 3.7	172 26.3	202 30.9	168 25.7	88 13.5	
性・就労状況別	女性	女性全体	352 100.0	5 1.4	76 21.6	125 35.5	92 26.1	54 15.3
		自営業	9 100.0	-	4 44.4	1 11.1	4 44.4	-
		正規の勤め人	89 100.0	1 1.1	10 11.2	31 34.8	41 46.1	6 6.7
		正規以外の勤め人	94 100.0	1 1.1	14 14.9	46 48.9	28 29.8	5 5.3
		就労していない	149 100.0	3 2.0	44 29.5	45 30.2	18 12.1	39 26.2
		職業無回答	11 100.0	-	4 36.4	2 18.2	1 9.1	4 36.4
		男性全体	287 100.0	19 6.6	93 32.4	73 25.4	70 24.4	32 11.1
	自営業	23 100.0	3 13.0	6 26.1	4 17.4	8 34.8	2 8.7	
	正規の勤め人	134 100.0	9 6.7	47 35.1	38 28.4	34 25.4	6 4.5	
	正規以外の勤め人	31 100.0	-	8 25.8	9 29.0	10 32.3	4 12.9	
	就労していない	95 100.0	6 6.3	32 33.7	21 22.1	17 17.9	19 20.0	
	職業無回答	4 100.0	1 25.0	-	1 25.0	1 25.0	1 25.0	
	その他	14 100.0	-	2 14.3	4 28.6	6 42.9	2 14.3	
	無回答	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	

女性の正規の勤め人・正規以外の勤め人では、“反対”が8割前後を占めており、就労していない女性の割合を大幅に上回っています。

男性では、正規の勤め人の5割強、正規以外の勤め人の6割強が“反対”と回答しています。就労していない男性では“賛成”“反対”がそれぞれ40.0%で並んでいます。

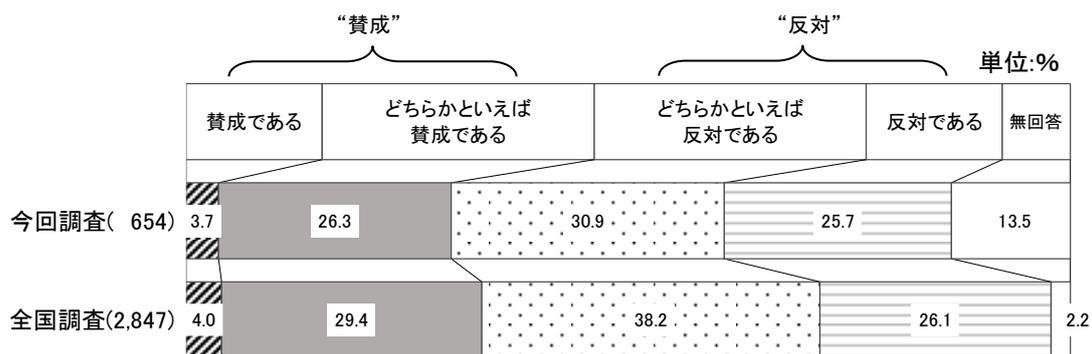
○男女・結婚の状況別の傾向

		全体	賛成である	どちらかといえば賛成である	どちらかといえば反対である	反対である	無回答	
全体		654 100.0	24 3.7	172 26.3	202 30.9	168 25.7	88 13.5	
性・結婚の状況別	女性	女性全体	352 100.0	5 1.4	76 21.6	125 35.5	92 26.1	54 15.3
		結婚している	245 100.0	4 1.6	49 20.0	94 38.4	64 26.1	34 13.9
		結婚していない	105 100.0	1 1.0	27 25.7	29 27.6	28 26.7	20 19.0
		結婚の状況無回答	2 100.0	-	-	2 100.0	-	-
	男性	男性全体	287 100.0	19 6.6	93 32.4	73 25.4	70 24.4	32 11.1
		結婚している	216 100.0	16 7.4	74 34.3	56 25.9	48 22.2	22 10.2
		結婚していない	70 100.0	3 4.3	18 25.7	17 24.3	22 31.4	10 14.3
		結婚の状況無回答	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-
	その他	14 100.0	-	2 14.3	4 28.6	6 42.9	2 14.3	
	無回答	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	

結婚している女性では“反対”が64.5%であり、結婚していない女性の割合を10ポイント上回っています。

結婚している男性では、“反対”が48.1%であり、結婚していない男性の割合を7ポイント下回っています。

▼ 全国調査との比較

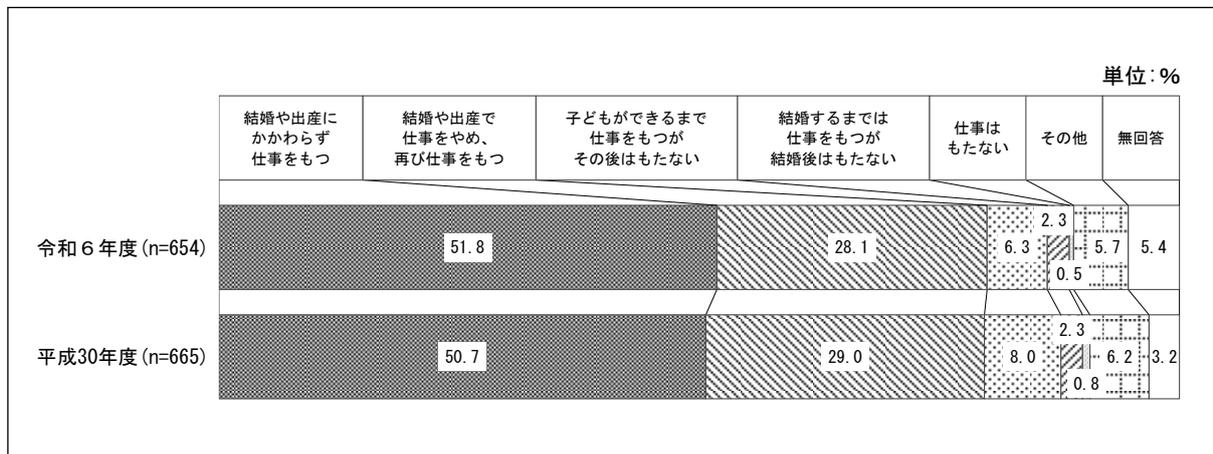


※全国調査は「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方についての賛否を問う設問。

今回調査、全国調査とも“反対”が“賛成”を上回っています。今回調査の“反対”の割合は、全国調査を7ポイント上回っています。

問 10 女性が働くことについての考え

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○)



○全体の傾向

「結婚や出産にかかわらず仕事をもつ」が 51.8%で最も多く、「結婚や出産で仕事をやめ、再び仕事をもつ」(28.1%)、「子どもができるまで仕事をもつがその後はもたない」(6.3%)、「結婚するまでは仕事をもつが結婚後はもたない」(2.3%)が続きます。

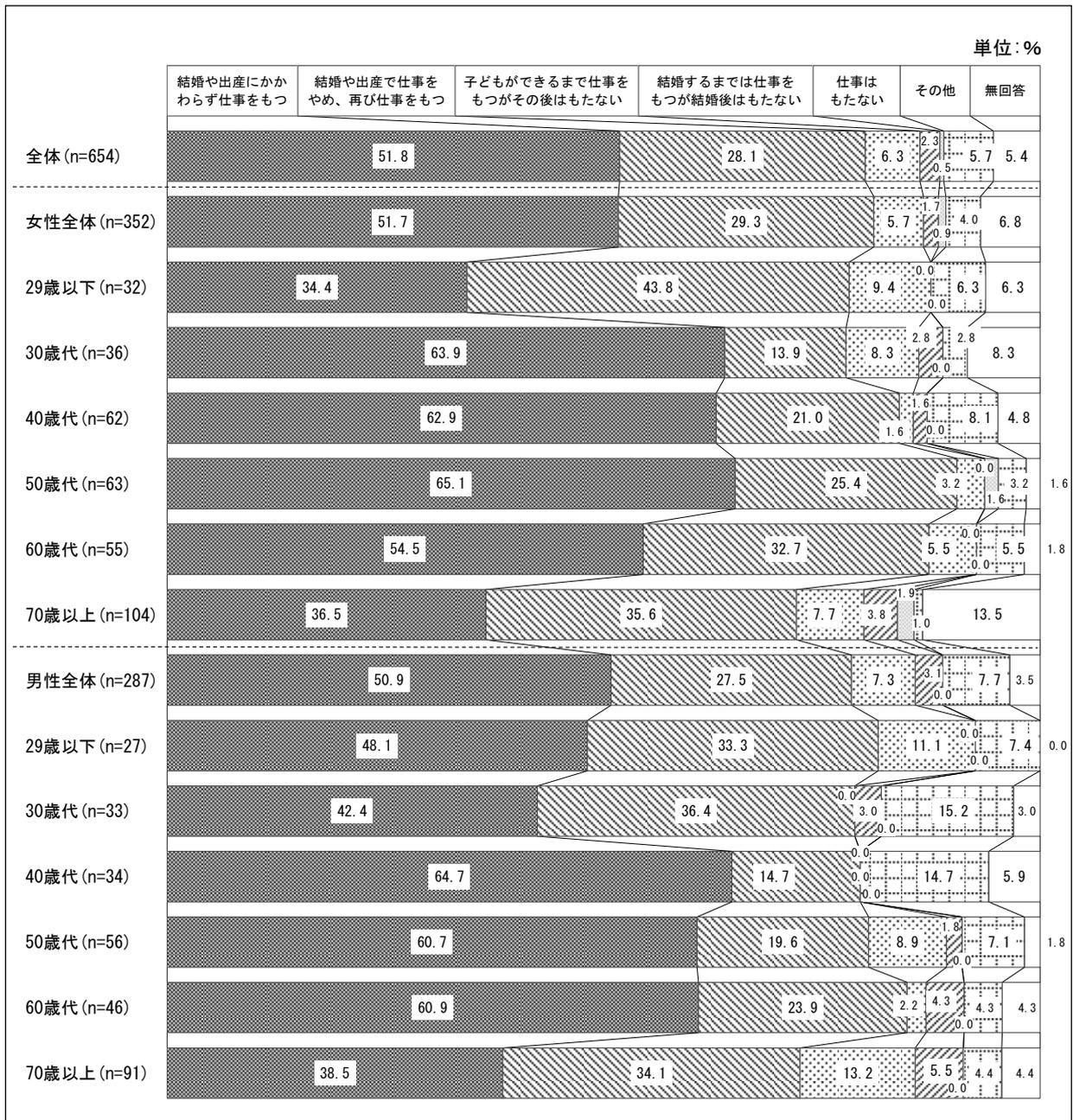
○経年比較

今回調査と平成30年度調査との間で傾向に大きな違いはありません。

◆「その他」の記載内容

・ 結婚しても仕事を継続し、出産はしない。
・ 可能な限り仕事をする。
・ 最後の子どもが小学校に入学するまで仕事を持たない。
・ 本人の自由。(5件)
・ 本人のしたいようにするべきだし、他人が口出しする事ではない。
・ 本人の資質による。その人が幸せと感じるのは各々違う。
・ 自由に仕事ができる。
・ その女性次第では？
・ 本人の意志。(7件)
・ 自分だったら「結婚や出産にかかわらず仕事をもつ」ですが、人によってそれぞれでいいと思います。どれでもいいです。
・ 好きにすればよい。
・ 本人の環境、状況次第。
・ どのような選択でも各人の考えで自由にできるのが望ましい。

・ 「女性」とひとくりにせず、個人や家庭により自由に選択できるべき。
・ 女性に選択権がある事が重要。(2件)
・ 適性のある仕事についているのか、やりがいがあるのか、経済的に働く必要がどの程度ありなのか、その人の置かれている境遇次第であり、どれが良いという事ではないと思う。
・ 仕事を続けたいという意志を尊重できる環境整備が何よりも重要。
・ 仕事をしたいと思う人(男女)が仕事を続けられる。
・ 各家庭の状況もあるし、仕事ができる状況の人は、仕事を持つべき。
・ 状況とパートナーの考えによる。
・ パートナーの考え方次第。
・ 勤労が国民の義務であるという事実と、人口減少下にある現状と、子どもを女性しか産めないという事実のすり合わせが必要。
・ 質問の意味が分からない。当てはまる回答もない。
・ 家事も立派な仕事。子育ては最も重要な仕事だと思います。質問の意味が分かりません。



○男女別の傾向

男女間で傾向に大きな違いはありません。

○男女・年代別の傾向

女性の30歳代から60歳代では「結婚や出産にかかわらず仕事をもつ」が5割以上となっており、29歳以下と70歳以上では3割台にとどまっております。29歳以下では「結婚や出産で仕事をやめ、再び仕事をもつ」が「結婚や出産にかかわらず仕事をもつ」を上回っています。

男性では、29歳以下と30歳代、70歳以上で「結婚や出産で仕事をやめ、再び仕事を持つ」が3割台であり、他の年代を9ポイント以上上回っています。

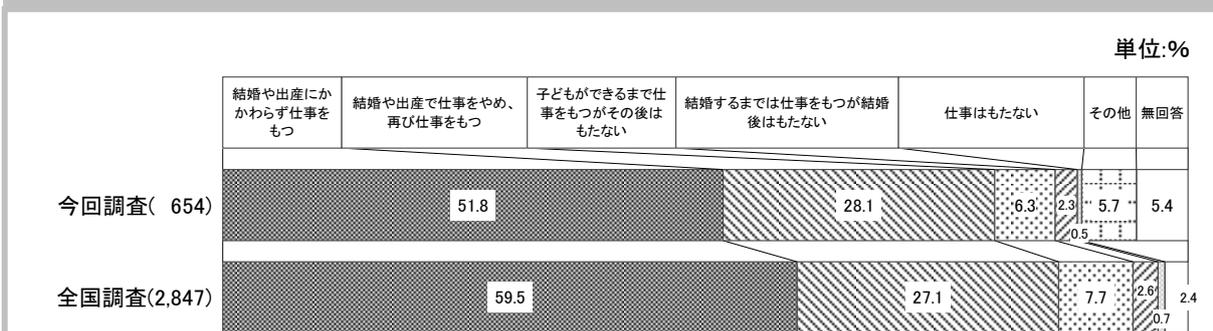
		全体	結婚や出産にかかわらず仕事をもつ	結婚や出産で仕事をやめ、再び仕事をもつ	子どもができるまで仕事をもつがその後はもたない	結婚するまでは仕事をもつが結婚後はもたない	仕事はもたない	その他	無回答
全体		654 100.0	339 51.8	184 28.1	41 6.3	15 2.3	3 0.5	37 5.7	35 5.4
性・就労状況別	女性								
	女性全体	352 100.0	182 51.7	103 29.3	20 5.7	6 1.7	3 0.9	14 4.0	24 6.8
	自営業	9 100.0	5 55.6	3 33.3	-	-	-	1 11.1	-
	正規の勤め人	89 100.0	62 69.7	12 13.5	4 4.5	-	-	7 7.9	4 4.5
	正規以外の勤め人	94 100.0	51 54.3	35 37.2	2 2.1	-	-	3 3.2	3 3.2
	就労していない	149 100.0	61 40.9	50 33.6	11 7.4	6 4.0	2 1.3	3 2.0	16 10.7
	職業無回答	11 100.0	3 27.3	3 27.3	3 27.3	-	-	1 9.1	1 9.1
	男性								
	男性全体	287 100.0	146 50.9	79 27.5	21 7.3	9 3.1	-	22 7.7	10 3.5
	自営業	23 100.0	12 52.2	7 30.4	1 4.3	1 4.3	-	2 8.7	-
	正規の勤め人	134 100.0	78 58.2	32 23.9	6 4.5	2 1.5	-	14 10.4	2 1.5
	正規以外の勤め人	31 100.0	20 64.5	7 22.6	-	1 3.2	-	1 3.2	2 6.5
	就労していない	95 100.0	36 37.9	30 31.6	13 13.7	5 5.3	-	5 5.3	6 6.3
	職業無回答	4 100.0	-	3 75.0	1 25.0	-	-	-	-
その他	14 100.0	11 78.6	1 7.1	-	-	-	1 7.1	1 7.1	
無回答	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	-	-	

○男女・就労状況別の傾向

女性の正規の勤め人では、「結婚や出産にかかわらず仕事をもつ」が69.7%であり、正規以外の勤め人・就労していない回答者の割合を15ポイント以上上回っています。

男性では、正規以外の勤め人で「結婚や出産にかかわらず仕事をもつ」が64.5%であり、正規の勤め人・就労していない回答者の割合を6ポイント以上上回っています。

▼ 全国調査との比較



※全国調査では「その他」の選択肢なし。

※「結婚や出産にかかわらず仕事をもつ」は全国調査では「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」。

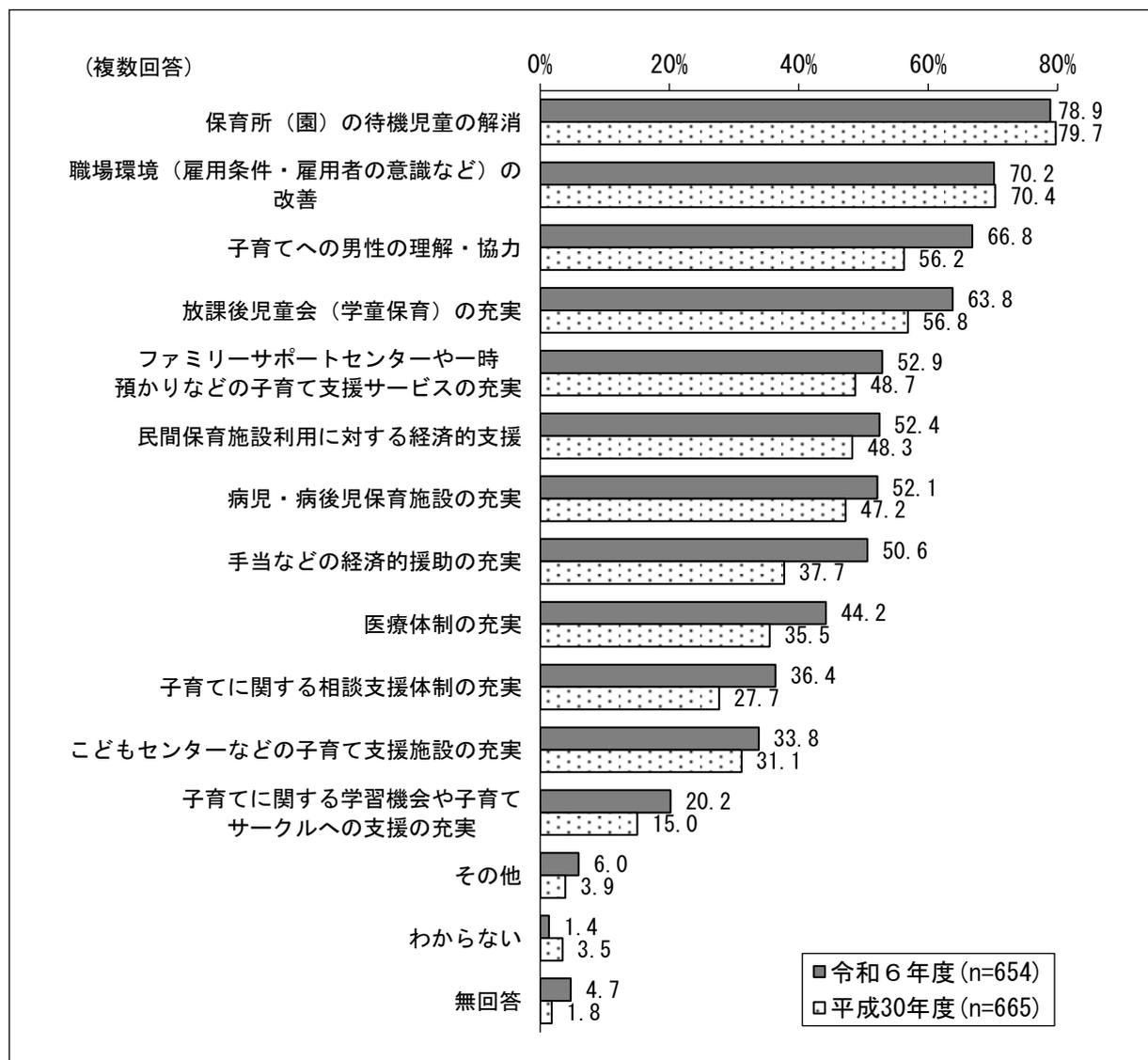
※「結婚や出産で仕事をやめ、再び仕事をもつ」は全国調査では「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」。

今回調査、全国調査とも「結婚や出産にかかわらず仕事をもつ」が過半数で「結婚や出産で仕事をやめ、再び仕事をもつ」を大幅に上回っていますが、今回調査の「結婚や出産にかかわらず仕事をもつ」の割合は全国調査を7ポイント下回っています。

問 11 女性が出産後、働き続けるために必要なこと

あなたは、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えますか。

(あてはまるものすべてに○)



○全体の傾向

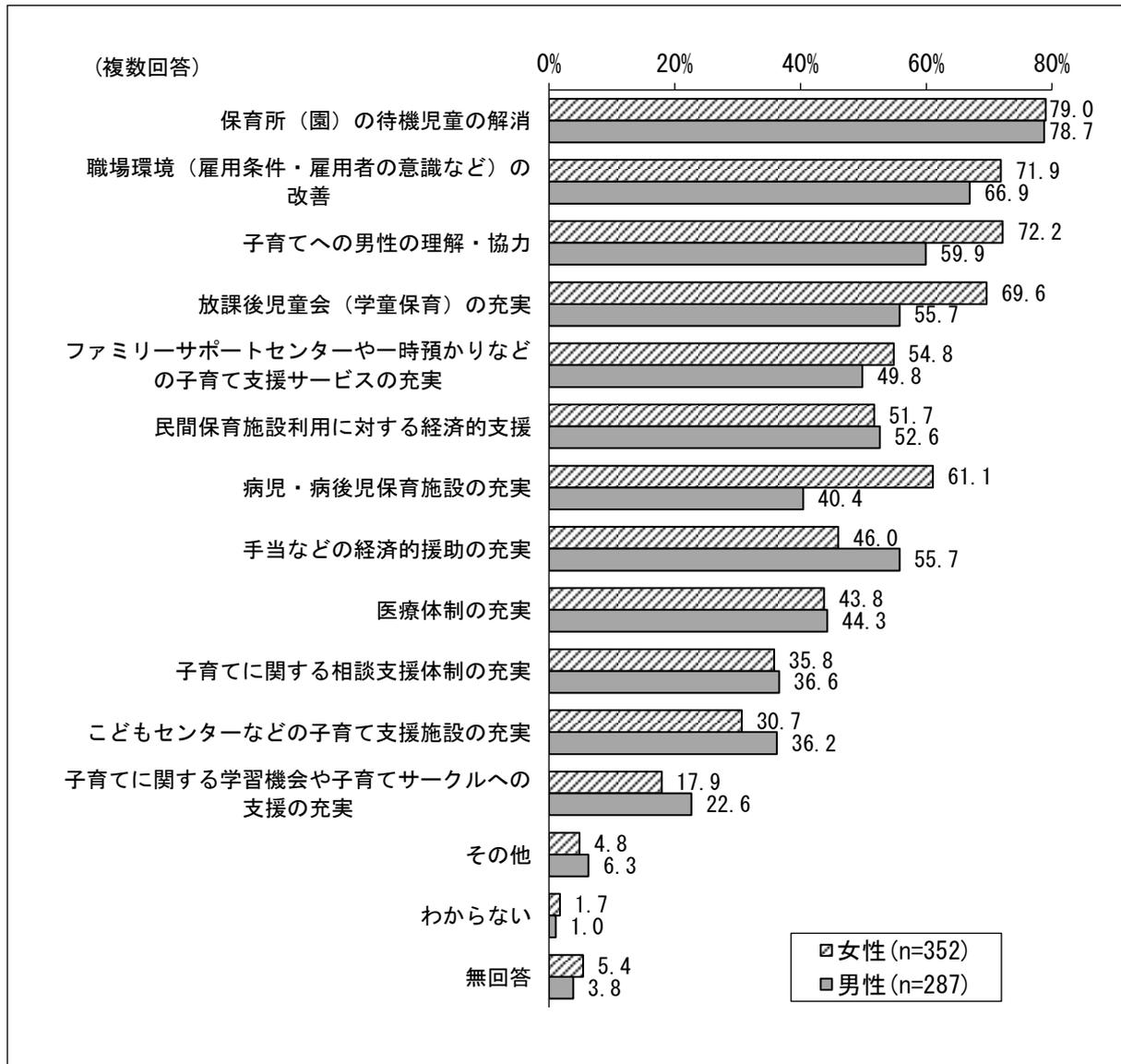
「保育所(園)の待機児童の解消」が78.9%で最も多く、「職場環境(雇用条件・雇用者の意識など)の改善」(70.2%)、「子育てへの男性の理解・協力」(66.8%)、「放課後児童会(学童保育)の充実」(63.8%)が続きます。

○経年比較

選択肢として挙げた多くの項目について、平成30年度調査から今回調査にかけて割合が増加しています。特に、「子育てへの男性の理解・協力」「手当などの経済的援助の充実」では10ポイント以上の増加となっています。

◆「その他」の記載内容

・ 子どもは人類の宝であるという考え方。社会で育てる。(2件)
・ 子育てへの家族・社会の理解協力。
・ 両親のサポート。
・ 出産後は誰かが子どものサブスクである必要があると思うので、女性が働くのなら(出産した人)、男性・パートナー(出産していない人)が家にいる必要があると思う。
・ 子どもが一定の年齢に達するまで、どちらかの親が子どもを見る必要がある。
・ 昇進等不利にならないようにする。
・ 在宅でもできるような仕事や、ブランクがあっても入りやすい会社などへの仕事へのあっせんや、市の仕事を分割してそのような方々へのワクとするなど。
・ 時短で働くことが出来る環境づくり。フルタイム勤務以外は認められない雰囲気がある。(2件)
・ 安心して育休が出来るだけ長くとれるようにしてほしい。(3件)
・ 育児時短勤務対象の年齢の引き上げ(現状小学校就学迄となっているため)。
・ 育児等で休む場合、周囲に負担がかかるのでその分賃金ふやす。
・ 第3子以上の子どもがいる場合、手厚い手当。
・ 子育て家庭に対する経済的支援。兵庫県明石市の様な。
・ 教育費の無償化(幼児教育～大学教育まで)
・ 子どもが体調を崩した時、勤務中でのお迎え。
・ 子どもが病気の時の有給休暇を増やす。
・ 会社に保育園を造ってほしい。帰宅まで、病気の子どもの受け入れも。
・ 寛容さ。
・ 休みや早退に嫌な顔はされなくなったが、仕事量は変わらない。結局休むと自分が大変。そのあたりの解消。
・ 結婚、パートナーになる前に二人で家庭生活へのレクチャー必要なかもしれない(講習会など経てから結婚すべき)。
・ 本人の気持ちと生活環境、社会環境。何か一つではなく全体。
・ 女性自身のジェンダーに囚われない自由な考え方。
・ 女性=育児、家事という考え方をなくす。
・ 男性の育児休暇の取得を当然とする社会の意識改革。
・ 育児をしない男性は父親として認めない。
・ 放課後児童会、特別支援学校も必要。
・ 子どもにかかる費用が多いと思う。
・ 男女平等、子どもは国の宝。
・ 西欧先進国を越える施策を展開し、少子化の国難を乗り越えるべし。
・ 欧米を見習うべき。
・ 今現在は幼児がいて母親が離職しないのは子どもが不幸。
・ 離職せずに働き続ける必要はなく、子育ての為に休職や再就職などをしててもデメリットがない労働環境を造成することが必要。
・ 離職して子育てに集中すべき。離職したくなければ産まなければいい。子育てを他人任せにしている保護者の方は、少し考えがズれていて、クラスでも問題になる子のお家だったりします。
・ 原則、出産後は離職すべきと考えます。
・ 働き続ける理由が経済的か、自己満足かで違うと思うが、この質問では前者を想定していると思う。一番の解決策は「手当などの経済的援助の充実」だと思うが、市税では限界があると思う。外国人には優しく日本人には冷たい国策では、何をやっても解決にはならない。



○男女別の傾向

男女とも「保育所(園)の待機児童の解消」が最も多くなっており、女性は「子育てへの男性の理解・協力」が、男性は「職場環境(雇用条件・雇用者の意識など)の改善」が続いています。女性の「子育てへの男性の理解・協力」「放課後児童会(学童保育)の充実」「病児・病後児保育施設の充実」は男性を12ポイント以上上回っています。

		全体	保育所（園）の待機児童の解消	職場環境（雇用条件・雇者の意識など）の改善	子育てへの男性の理解・協力	放課後児童会（学童保育）の充実	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	民間保育施設利用に対する経済的支援	病児・病後児保育施設の充実	手当などの経済的援助の充実	医療体制の充実	子育てに関する相談支援体制の充実	こどもセンターなどの子育て支援施設の充実	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	その他	わからない	無回答
全体		654 100.0	516 78.9	459 70.2	437 66.8	417 63.8	346 52.9	343 52.4	341 52.1	331 50.6	289 44.2	238 36.4	221 33.8	132 20.2	39 6.0	9 1.4	31 4.7
性・年代別	女性	352 100.0	278 79.0	253 71.9	254 72.2	245 69.6	193 54.8	182 51.7	215 61.1	162 46.0	154 43.8	126 35.8	108 30.7	63 17.9	17 4.8	6 1.7	19 5.4
	29歳以下	32 100.0	22 68.8	24 75.0	26 81.3	18 56.3	17 53.1	18 56.3	18 56.3	23 71.9	23 34.4	11 34.4	8 34.4	2 6.3	1 3.1	-	2 6.3
	30歳代	36 100.0	30 83.3	27 75.0	25 69.4	22 61.1	21 58.3	20 55.6	23 63.9	23 63.9	13 36.1	13 36.1	11 30.6	8 22.2	2 5.6	-	2 5.6
	40歳代	62 100.0	49 79.0	47 75.8	46 74.2	44 71.0	30 48.4	28 45.2	42 67.7	32 51.6	22 35.5	22 35.5	13 21.0	7 11.3	5 8.1	1 1.6	2 3.2
	50歳代	63 100.0	53 84.1	49 77.8	46 73.0	44 69.8	39 61.9	38 60.3	39 61.9	31 49.2	33 52.4	25 39.7	15 23.8	13 20.6	5 7.9	2 3.2	1 1.6
	60歳代	55 100.0	47 85.5	45 81.8	44 80.0	45 81.8	37 67.3	33 60.0	38 69.1	21 38.2	29 52.7	24 43.6	23 41.8	10 18.2	-	-	1 1.8
	70歳以上	104 100.0	77 74.0	61 58.7	67 64.4	72 69.2	49 47.1	45 43.3	55 52.9	32 30.8	46 44.2	36 34.6	35 33.7	23 22.1	4 3.8	3 2.9	11 10.6
	男性	287 100.0	226 78.7	192 66.9	172 59.9	160 55.7	143 49.8	151 52.6	116 40.4	160 55.7	127 44.3	105 36.6	104 36.2	65 22.6	18 6.3	3 1.0	3 3.8
	29歳以下	27 100.0	19 70.4	16 59.3	13 48.1	6 22.2	6 22.2	12 44.4	6 22.2	16 59.3	6 22.2	7 25.9	6 22.2	4 14.8	-	1 3.7	-
	30歳代	33 100.0	25 75.8	22 66.7	18 54.5	16 48.5	17 51.5	17 51.5	12 36.4	25 75.8	14 42.4	12 36.4	9 27.3	6 18.2	2 6.1	-	1 3.0
	40歳代	34 100.0	29 85.3	24 70.6	23 67.6	23 67.6	17 50.0	19 55.9	17 50.0	19 55.9	15 44.1	11 32.4	8 23.5	6 17.6	2 5.9	-	2 5.9
	50歳代	56 100.0	43 76.8	39 69.6	29 51.8	32 57.1	27 48.2	28 50.0	25 44.6	23 41.1	26 46.4	19 33.9	19 33.9	14 25.0	4 7.1	-	1 1.8
	60歳代	46 100.0	40 87.0	31 67.4	30 65.2	29 63.0	27 58.7	28 60.9	18 39.1	30 65.2	17 37.0	17 45.7	20 43.5	6 13.0	5 10.9	-	1 2.2
	70歳以上	91 100.0	70 76.9	60 65.9	59 64.8	54 59.3	49 53.8	47 51.6	38 41.8	47 51.6	49 53.8	35 38.5	42 46.2	29 31.9	5 5.5	2 2.2	6 6.6
	その他	14 100.0	11 78.6	13 92.9	10 71.4	11 78.6	10 71.4	10 71.4	9 64.3	9 64.3	8 57.1	8 57.1	7 46.4	4 28.6	4 28.6	-	1 7.1
	無回答	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	-	-	-	1 100.0	-	-	-	1 100.0	-	-	-

○男女・年代別の傾向

女性の29歳以下と男性の30歳代を除く男女各年代とも「保育所（園）の待機児童の解消」が最も多くなっており、男性の60歳代では87.0%となっています。女性の29歳以下では「子育てへの男性の理解・協力」が81.3%で最も多くなっています。男性の30歳代では「保育所（園）の待機児童の解消」「手当などの経済的援助の充実」がそれぞれ75.8%でともに多くなっています。

女性の60歳代では「放課後児童会（学童保育）の充実」が81.8%、「こどもセンターなどの子育て支援施設の充実」が41.8%であり、他の年代を7ポイント以上上回っています。また、女性の「手当などの経済的援助の充実」は年代が低いほど割合が多くなっており、29歳以下で71.9%、30歳代で63.9%となっています。

男性では、30歳代と60歳代で「手当などの経済的援助の充実」が6割台半ばから8割弱であり、他の年代を5ポイント以上上回っています。60歳代と70歳以上では「こどもセンターなどの子育て支援施設の充実」が4割台であり、他の年代を9ポイント以上上回っています。

	全体	保育所(園)の待機児童の解消	職場環境(雇用条件・雇用者の意識など)の改善	子育てへの男性の理解・協力	放課後児童会(学童保育)の充実	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	民間保育施設利用に対する経済的支援	病児・病後児保育施設の充実	手当などの経済的援助の充実	医療体制の充実	子育てに関する相談支援体制の充実	こどもセンターなどの子育て支援施設の充実	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	その他	わからない	無回答	
全体	470 100.0	374 79.6	334 71.1	319 67.9	308 65.5	256 54.5	249 53.0	246 52.3	241 51.3	206 43.8	173 36.8	157 33.4	91 19.4	30 6.4	4 0.9	21 4.5	
性・共働き別	女性全体	245 100.0	193 78.8	181 73.9	176 71.8	174 71.0	140 57.1	128 52.2	113 46.1	107 43.7	89 36.3	77 31.4	43 17.6	14 5.7	3 1.2	13 5.3	
	共働きしている	129 100.0	108 83.7	97 75.2	95 73.6	93 72.1	76 58.9	73 56.6	91 70.5	70 54.3	44 41.9	54 34.1	39 30.2	22 17.1	9 7.0	2 1.6	2 1.6
	いずれか一方が働いている	56 100.0	42 75.0	44 78.6	43 76.8	39 69.6	29 51.8	29 51.8	33 58.9	23 41.1	23 50.0	28 48.2	27 28.6	16 14.3	8 3.6	2 -	5 8.9
	働いていない	51 100.0	36 70.6	33 64.7	31 60.8	37 72.5	31 60.8	19 37.3	24 47.1	13 25.5	22 43.1	15 29.4	20 39.2	12 23.5	2 3.9	1 2.0	5 9.8
	共働き無回答	9 100.0	7 77.8	7 77.8	7 77.8	5 55.6	4 44.4	7 77.8	7 77.8	7 77.8	3 33.3	3 33.3	2 22.2	1 11.1	1 11.1	-	1 11.1
	男性全体	216 100.0	174 80.6	144 66.7	136 63.0	127 58.8	109 50.5	114 52.8	85 39.4	123 56.9	94 43.5	80 37.0	75 34.7	46 21.3	14 6.5	1 0.5	8 3.7
	共働きしている	92 100.0	79 85.9	65 70.7	56 60.9	56 60.9	44 47.8	50 54.3	36 39.1	59 64.1	37 40.2	35 38.0	26 28.3	14 15.2	3 3.3	-	1 1.1
	いずれか一方が働いている	63 100.0	51 81.0	43 68.3	41 65.1	37 58.7	37 58.7	36 57.1	25 39.7	32 50.8	29 46.0	27 42.9	28 44.4	17 27.0	7 11.1	-	3 4.8
	働いていない	55 100.0	39 70.9	32 58.2	35 63.6	30 54.5	25 45.5	26 47.3	22 40.0	27 49.1	27 47.3	16 29.1	18 32.7	13 23.6	4 7.3	1 1.8	4 7.3
	共働き無回答	6 100.0	5 83.3	4 66.7	4 66.7	4 66.7	3 50.0	2 33.3	2 33.3	2 83.3	2 33.3	2 33.3	2 50.0	2 33.3	-	-	-
	その他	9 100.0	7 77.8	9 100.0	7 77.8	7 77.8	7 77.8	7 77.8	6 66.7	5 55.6	5 55.6	4 44.4	5 55.6	2 22.2	2 22.2	-	-
	無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

○男女・共働きの状況別の傾向

共働き世帯の女性では「保育所(園)の待機児童の解消」が83.7%、「病児・病後児保育施設の充実」が70.5%、「手当などの経済的援助の充実」が54.3%であり、共働き世帯以外の女性の割合を上回っています。自身もしくはパートナーのいずれか一方が働いている世帯の女性では、「子育てに関する相談支援体制の充実」「医療体制の充実」が5割前後であり、共働き世帯及び働いていない世帯の女性の割合を上回っています。

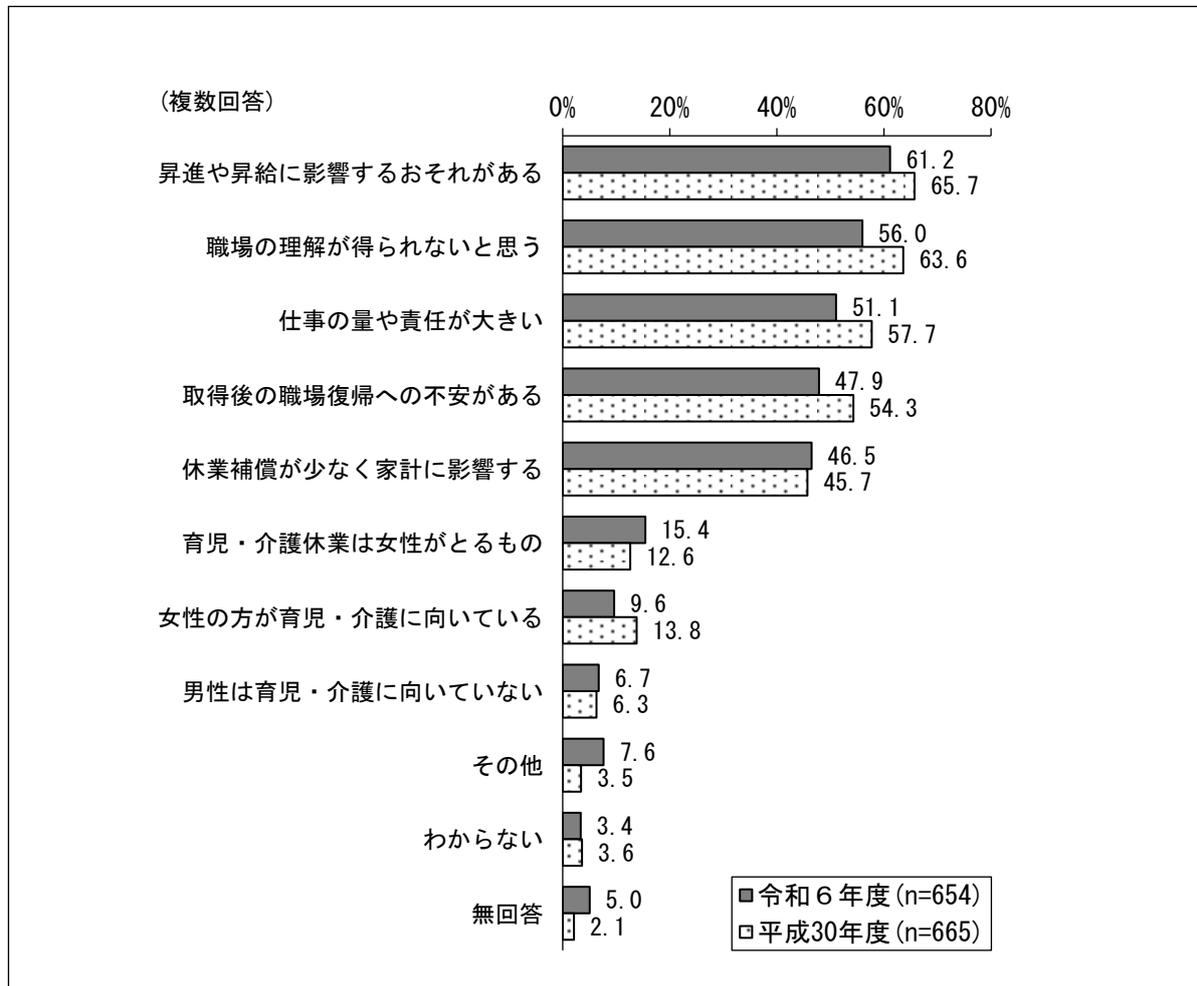
男性では、共働き世帯で「手当などの経済的援助の充実」が64.1%であり、共働き世帯以外の男性の割合を上回っています。

このほか、共働き世帯及び自身もしくはパートナーのいずれか一方が働いている世帯の女性で「子育てへの男性の理解・協力」が7割台、「職場環境(雇用条件・雇用者の意識など)の改善」が7割台半ばから8割弱であり、働いていない世帯の女性の割合を上回っています。また、共働き世帯及び自身もしくはパートナーのいずれか一方が働いている世帯の男性では「職場環境(雇用条件・雇用者の意識など)の改善」が7割前後であり、働いていない世帯の男性の割合を上回っています。

問 12 育児・介護休業を取る男性が少ない理由

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○)



○全体の傾向

「昇進や昇給に影響するおそれがある」が61.2%で最も多く、「職場の理解が得られないと思う」(56.0%)、「仕事の量や責任が大きい」(51.1%)、「取得後の職場復帰への不安がある」(47.9%)が続きます。

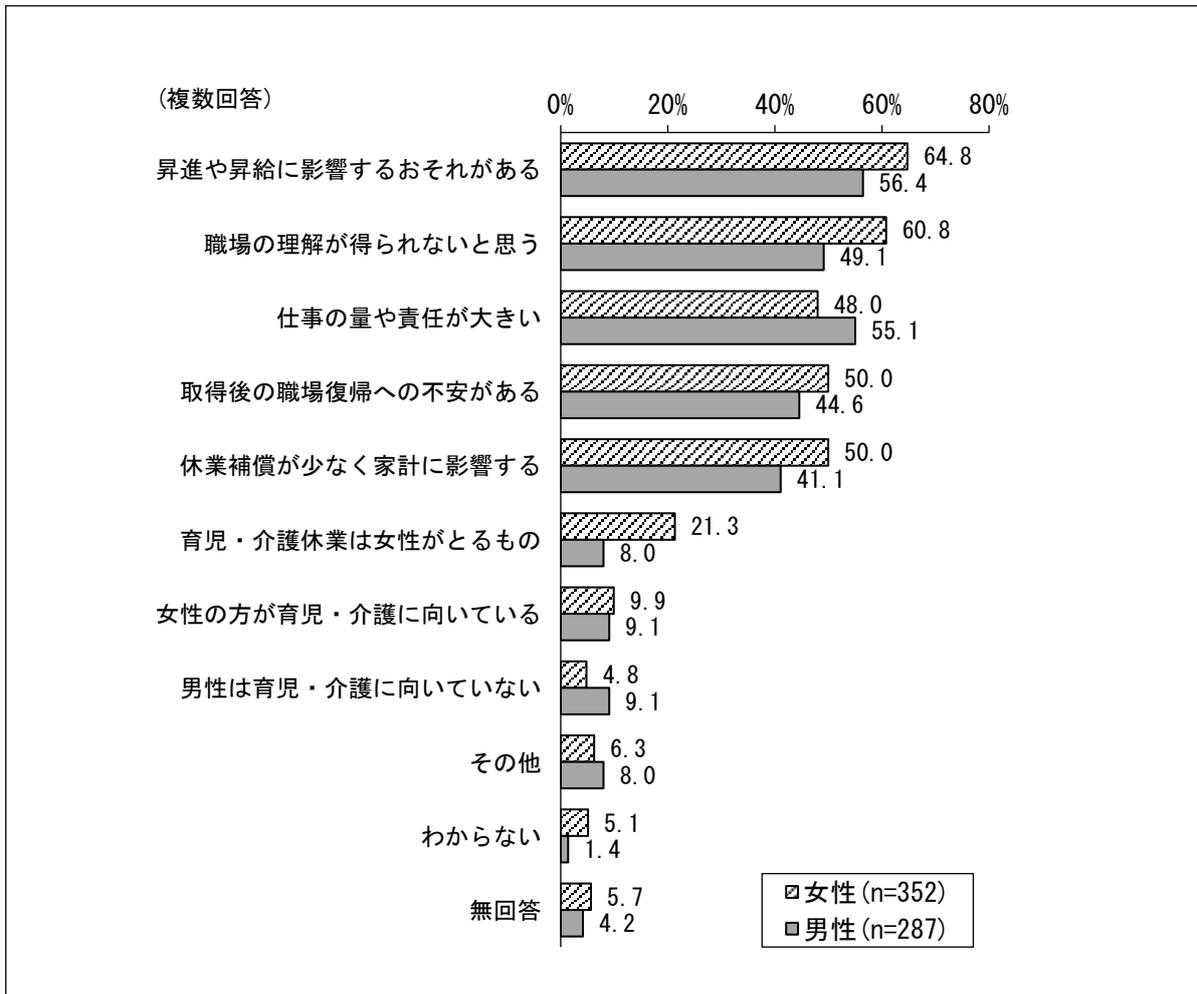
○経年比較

平成30年度調査から今回調査にかけて、「職場の理解が得られないと思う」「仕事の量や責任が大きい」「取得後の職場復帰への不安がある」が6ポイント以上減少しています。

◆「その他」の記載内容

・ 職場の理解不足。代行制度の未熟。
・ 仕事の業務が属人化しており、代行者が少ない。
・ 代わりの人材がない。
・ 周囲の人に休職中の業務負担が増えること。人員の補填がない。
・ 人手不足。(2件)
・ 日本の社会の 97%は中小企業の為、ひとり抜けても経営に影響。日本の産業を支えているのは中小企業であるのに、国は中小企業を支えるのではなく、インボイスのように潰しにかかっている。
・ 自分がないと仕事が回らないという勘違い。
・ 取りづらい会社の雰囲気。
・ 組織全体や上司による積極的な呼びかけが少ない。
・ 女性がこうした制度を使う事を見越してか、そもそもの仕事の割り振りが平等ではない。
・ 女性の方が方が育休取得が容易である。あえて自分が働いて、夫に育休取得してほしいと言う女性が多いとは思えない。
・ 他人に負担がかかる。
・ 日本全体そうであると思うが、人材のマネジメントややりくりが出来る者が上に立っていない。
・ 慣習。(2件)
・ 社会の意識がまだまだ足りない。
・ 社会が進めていない。
・ 特に第一子では女性一人で、父親が仕事に出かけている間、育児をとってきた慣習が根付いている。女性は必ず産休をとる必要があり、そのまま休業に入りやすいが、男性の方は休みを申請しにくいのではないかと思う。
・ 男性は仕事、女性は家事・育児と言う固定観念を持っているから。(3件)
・ 昔からの考え、会社と一部の政治家、国の理想とのかいり。国は理想を推し進めているが社会は許していない。ブラック企業かグレー企業で良く行われているイメージ。実際、数字にあらわれている。
・ 考え方、常識、当然、今までは、等。分からない、なかったなど、外れたものは全て悪、間違い。不安で足引っ張る人々。
・ 40代以上の育児をしてこなかった人の考え(特に男性)。
・ 昭和生まれの上司や同僚にはあまり理解されていないのが現状。
・ 周囲の目。
・ 取得の環境にある。本人の保身、体裁の問題。
・ 男性の周囲への見栄。
・ 男性がとりたがらない。関心がない。(2件)
・ 男性本人の問題として、育児、介護に関わりたくないため、上記のような理由(言い訳)で取得を避けている。
・ 仕事をしている方が育児介護より楽だから。
・ 本人の意識が薄い。家庭能力の欠如している男性が多い。上司の理解がない。
・ 本人の意識が低い。(2件)
・ 本人のやる気がない。妻、女性がやるものと考えている人が多い。
・ ①経営者の意識改革。②人口減少に対する政治や行政サイドの認識不足。危機感が絶望的に乏しいこと。

<ul style="list-style-type: none">・ 男性が取得して家庭にいと女性の負担が多くなる。
<ul style="list-style-type: none">・ 夫が育休を取りましたが、私に相談もなく4ヶ月も取りました。私は一人でのんびり子どもとすごせず(子どもは手がかからなかったため)、家にもう一人大人がいることがストレスでした。昼ごはんの用意という仕事も一つ増え、負担が増えたという感想です。もちろん夜泣きでも起きないです。個人的には夫は育休ではなく時短で働いてくれるのが、一番感謝できていると思います。9:00~16:00 等で働き、上の子を保育園に送って出勤し、お迎えに行き帰ってきてくれたら、とてもとても助かります。世の中には育休を取って欲しいと思っているママたちも沢山いると思いますが、そうでない人もいてほしいです。育休ではなく時短でお願いしたいです!!熱くなってしまう申し訳ありません。でも誰かに分かってほしいのです。夫婦仲は良いです。笑。「育児・介護休業は女性がとるもの」について介護に関しては自分の親の世話をそれぞれするものだと思います。血のつながらない人の世話をするために結婚したわけではありません。
<ul style="list-style-type: none">・ 普段育児等やっていながら、急にそういう状況になってもできない。
<ul style="list-style-type: none">・ 育児、介護に向いている人はいる。向いていない人もいる。男女関係なくそう思う。
<ul style="list-style-type: none">・ どちらかが家にいればいいため、親世代の影響。
<ul style="list-style-type: none">・ 色々な会社の状況があると思いますので、何とも言えません。
<ul style="list-style-type: none">・ 男性が休暇を取りにくい現状を考え、環境整備が必要。
<ul style="list-style-type: none">・ 育児、介護休暇の取得を制約する企業へのペナルティ!!
<ul style="list-style-type: none">・ 法律で明確にする。
<ul style="list-style-type: none">・ 「育児・介護休業は女性がとるもの」「女性の方が育児・介護に向いている」「男性は育児・介護に向いていない」の意識が根強い(男子に限らず世代で意識にずれがある)。



○男女別の傾向

男女とも「昇進や昇給に影響するおそれがある」が最も多くなっており、女性は「職場の理解が得られないと思う」が、男性は「仕事の量や責任が大きい」が続いています。女性の「昇進や昇給に影響するおそれがある」「職場の理解が得られないと思う」「休業補償が少なく家計に影響する」「育児・介護休業は女性がとるもの」は男性を8ポイント以上上回っているのに対し、男性の「仕事の量や責任が大きい」は女性を7ポイント上回っています。

		全体	昇進や昇給に影響するおそれがある	職場の理解が得られないと思う	仕事の量や責任が大きい	取得後の職場復帰への不安がある	休業補償が少なく家計に影響する	育児・介護休業は女性がとるもの	女性の方が育児・介護に向いている	男性は育児・介護に向いていない	その他	わからない	無回答
全体		654 100.0	400 61.2	366 56.0	334 51.1	313 47.9	304 46.5	101 15.4	63 9.6	44 6.7	50 7.6	22 3.4	33 5.0
性・年代別	女性全体	352 100.0	228 64.8	214 60.8	169 48.0	176 50.0	176 50.0	75 21.3	35 9.9	17 4.8	22 6.3	18 5.1	20 5.7
	29歳以下	32 100.0	23 71.9	21 65.6	17 53.1	14 43.8	20 62.5	8 25.0	2 6.3	3 9.4	2 6.3	-	2 6.3
	30歳代	36 100.0	23 63.9	23 63.9	16 44.4	14 38.9	15 41.7	16 44.4	2 5.6	1 2.8	6 16.7	-	2 5.6
	40歳代	62 100.0	42 67.7	36 58.1	34 54.8	32 51.6	33 53.2	17 27.4	5 8.1	6 9.7	6 9.7	1 1.6	2 3.2
	50歳代	63 100.0	43 68.3	33 52.4	35 55.6	32 50.8	32 50.8	10 15.9	7 11.1	-	6 9.5	4 6.3	1 1.6
	60歳代	55 100.0	38 69.1	45 81.8	29 52.7	30 54.5	29 52.7	10 18.2	5 9.1	1 1.8	1 1.8	1 1.8	1 1.8
	70歳以上	104 100.0	59 56.7	56 53.8	38 36.5	54 51.9	47 45.2	14 13.5	14 13.5	6 5.8	1 1.0	12 11.5	12 11.5
	男性全体	287 100.0	162 56.4	141 49.1	158 55.1	128 44.6	118 41.1	23 8.0	26 9.1	26 9.1	23 8.0	4 1.4	12 4.2
	29歳以下	27 100.0	15 55.6	11 40.7	13 48.1	12 44.4	14 51.9	-	-	1 3.7	-	1 3.7	-
	30歳代	33 100.0	17 51.5	18 54.5	24 72.7	14 42.4	10 30.3	1 3.0	-	2 6.1	5 15.2	-	1 3.0
	40歳代	34 100.0	16 47.1	11 32.4	22 64.7	15 44.1	16 47.1	4 11.8	2 5.9	3 8.8	3 8.8	-	2 5.9
	50歳代	56 100.0	33 58.9	30 53.6	29 51.8	19 33.9	19 33.9	4 7.1	6 10.7	5 8.9	3 5.4	2 3.6	1 1.8
	60歳代	46 100.0	25 54.3	23 50.0	25 54.3	25 54.3	22 47.8	3 6.5	3 6.5	5 10.9	3 6.5	-	1 2.2
	70歳以上	91 100.0	56 61.5	48 52.7	45 49.5	43 47.3	37 40.7	11 12.1	15 16.5	10 11.0	9 9.9	1 1.1	7 7.7
その他	14 100.0	9 64.3	10 71.4	6 42.9	9 64.3	10 71.4	3 21.4	2 14.3	1 7.1	5 35.7	-	1 7.1	
無回答	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-

○男女・年代別の傾向

女性では、30歳代と60歳代を除く各年代とも「昇進や昇給に影響するおそれがある」が最も多くなっており、30歳代では「昇進や昇給に影響するおそれがある」「職場の理解が得られないと思う」がそれぞれ63.9%でともに多くなっています。60歳代では「職場の理解が得られないと思う」が81.8%で最も多くなっています。

男性では、29歳以下と50歳代から70歳以上で「昇進や昇給に影響するおそれがある」が最も多くなっており、30歳代と40歳代では「仕事の量や責任が大きい」が最も多くなっています。60歳代では「昇進や昇給に影響するおそれがある」「仕事の量や責任が大きい」「取得後の職場復帰への不安がある」がそれぞれ54.3%でともに多くなっています。

このほか、女性の30歳代では「育児・介護休業は女性がとるもの」が44.4%であり、他の年代を17ポイント以上上回っています。女性の29歳以下では「休業補償が少なく家計に影響する」が62.5%であり、他の年代を9ポイント以上上回っています。

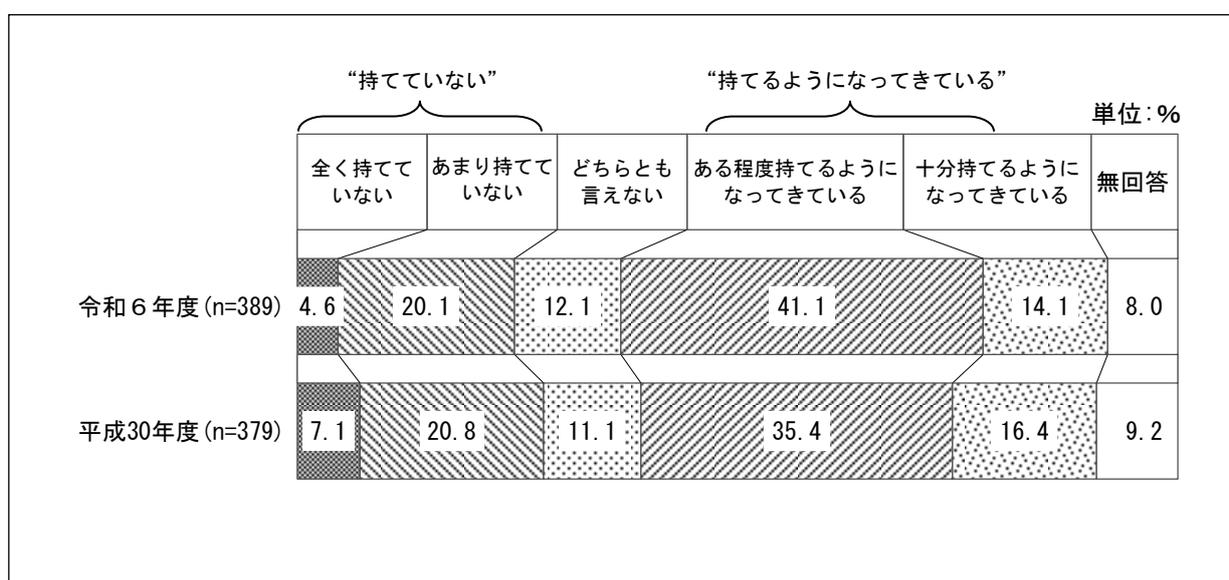
5 ワーク・ライフ・バランスについて

問 13 余暇活動の時間や家族や身内と過ごす時間

「自営業」または「勤め人」の回答者のみ

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。（①②のそれぞれについて、1つに○）

① 余暇活動の時間

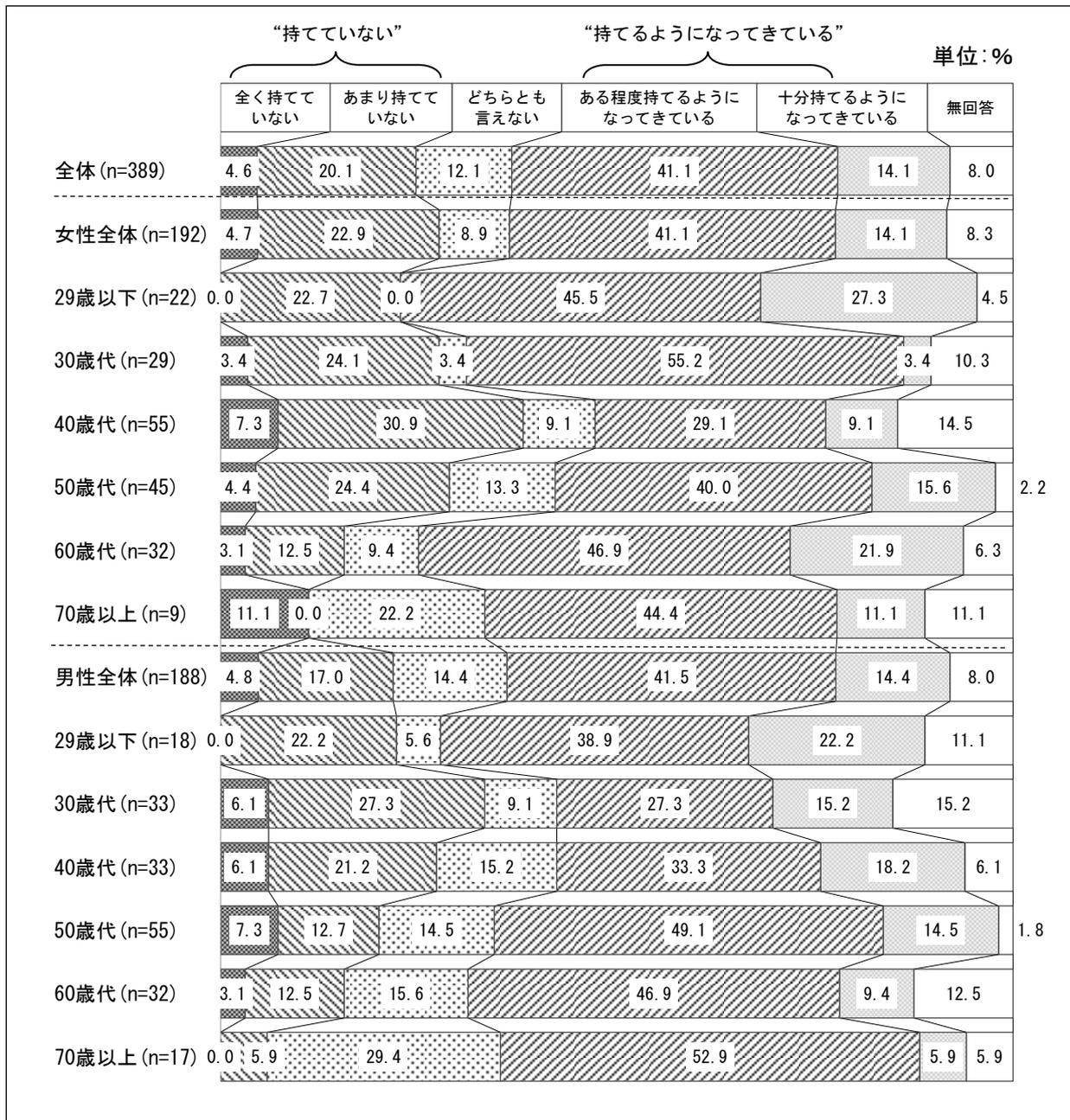


○全体の傾向

「全く持てていない」が4.6%、「あまり持てていない」が20.1%となっており、全体の2割台半ばの回答者が余暇活動の時間を“持てていない”と回答しています。一方、「十分持てるようになってきている」は14.1%、「ある程度持てるようになってきている」は41.1%となっており、全体の5割台半ばの回答者が余暇活動の時間を“持てるようになってきている”と回答しています。

○経年比較

平成30年度調査から今回調査にかけて、「ある程度持てるようになってきている」が5ポイント増加しています。



○男女別の傾向

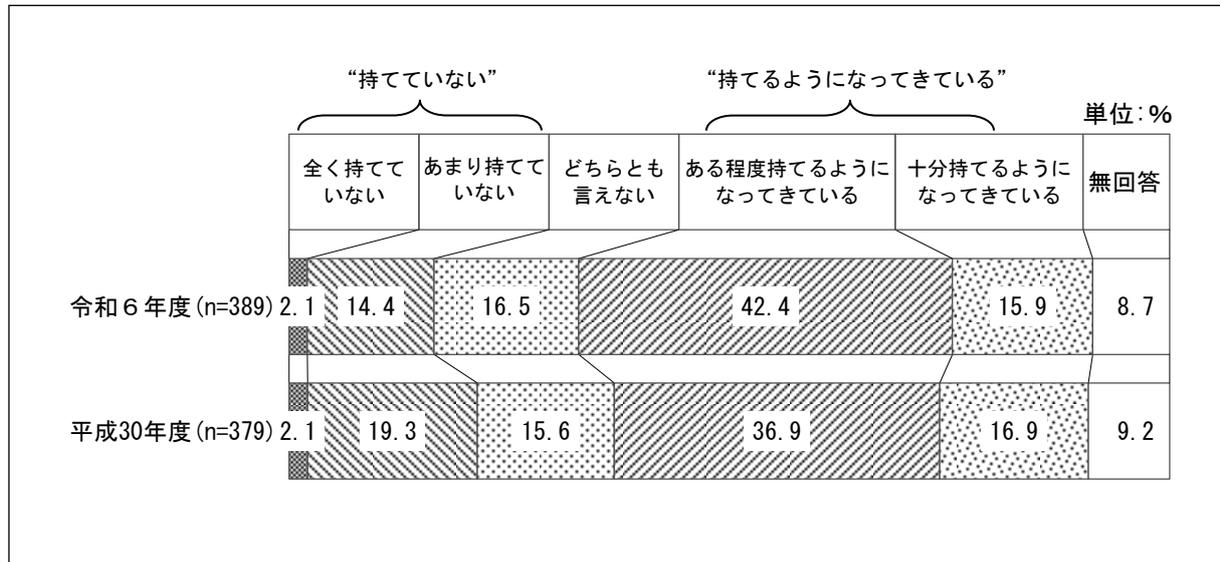
女性の“持てていない”は27.6%であり、男性を5ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

女性の60歳代では“持てるようになってきている”が68.8%であり、30歳代から50歳代までの各年代を10ポイント以上上回っているのに対し、40歳代では“持てるようになってきている”が38.2%であり、30歳代と50歳代・60歳代を17ポイント以上下回っています。

男性では、50歳代で“持てるようになってきている”が63.6%であり、30歳代・40歳代と60歳代を7ポイント以上上回っています。

② 家族と過ごす時間や身内の世話の時間

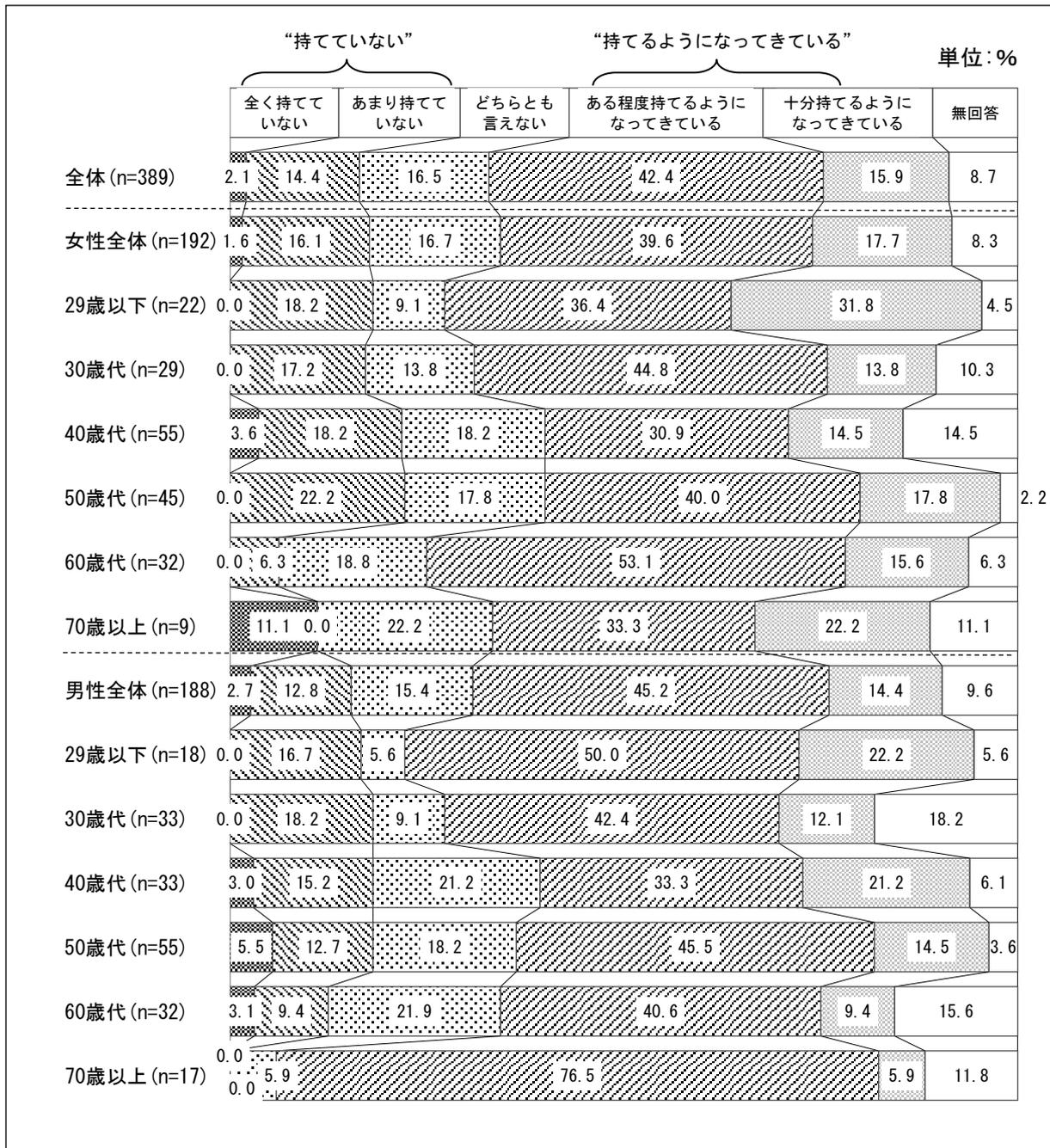


○全体の傾向

「全く持てていない」が2.1%、「あまり持てていない」が14.4%となっており、全体の2割弱の回答者が家族と過ごす時間や身内の世話の時間を“持てていない”と回答しています。一方、「十分持てるようになってきている」は15.9%、「ある程度持てるようになってきている」は42.4%となっており、全体の6割弱の回答者が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”と回答しています。

○経年比較

平成30年度調査から今回調査にかけて、「ある程度持てるようになってきている」が5ポイント増加しています。



○男女別の傾向

男女間で傾向に大きな違いはありません。

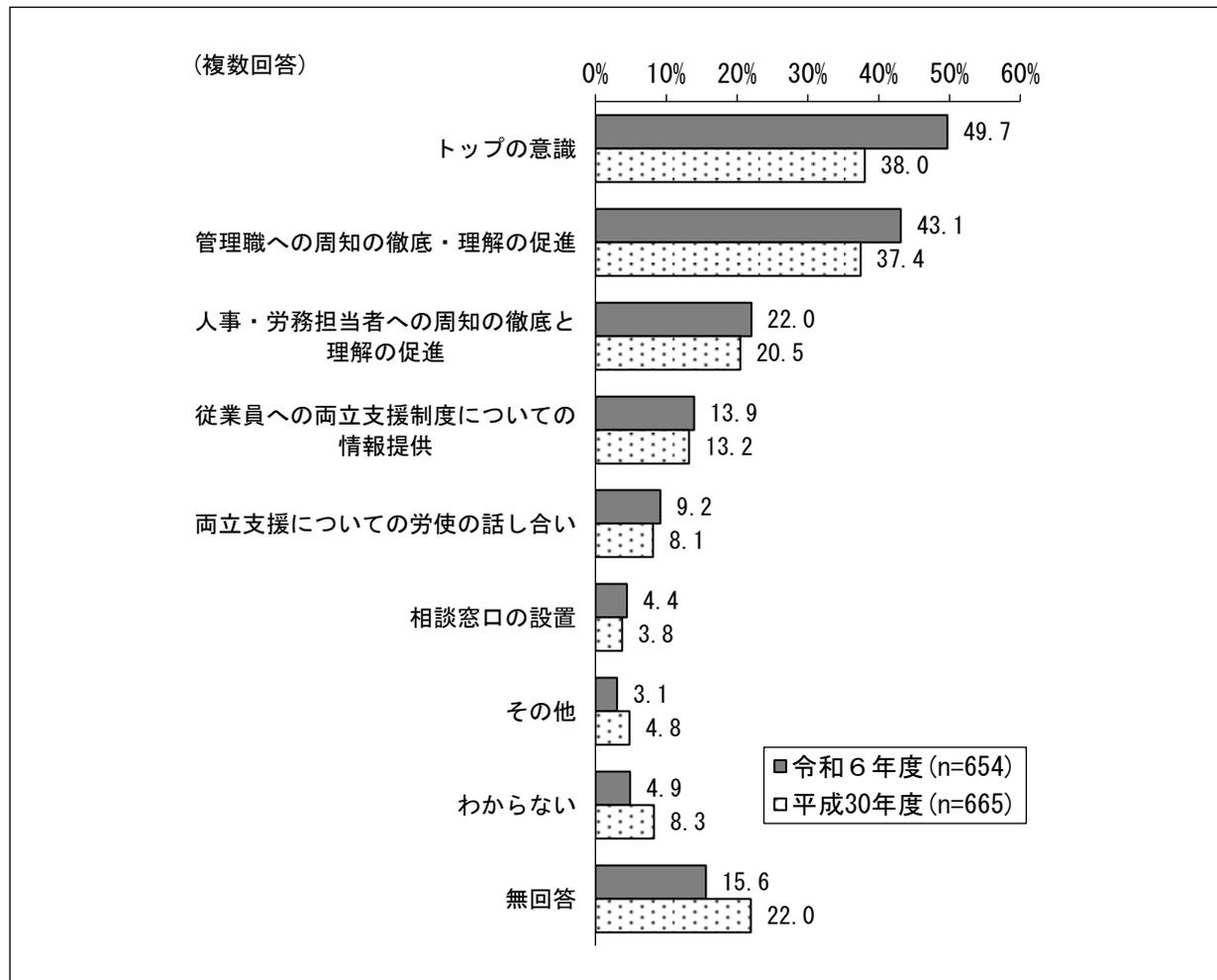
○男女・年代別の傾向

女性の60歳代では“持てるようになってきている”が68.7%であり、30歳代から50歳代までの各年代を10ポイント以上上回っているのに対し、40歳代では“持てるようになってきている”が45.4%であり、30歳代と50歳代・60歳代を12ポイント以上下回っています。

男性では、50歳代で“持てるようになってきている”が60.0%であり、30歳代・40歳代と60歳代を5ポイント以上上回っています。

問 14 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

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○）



○全体の傾向

「トップの意識」が 49.7%で最も多く、「管理職への周知の徹底・理解の促進」(43.1%)、「人事・労務担当者への周知の徹底と理解の促進」(22.0%)、「従業員への両立支援制度についての情報提供」(13.9%)が続きます。

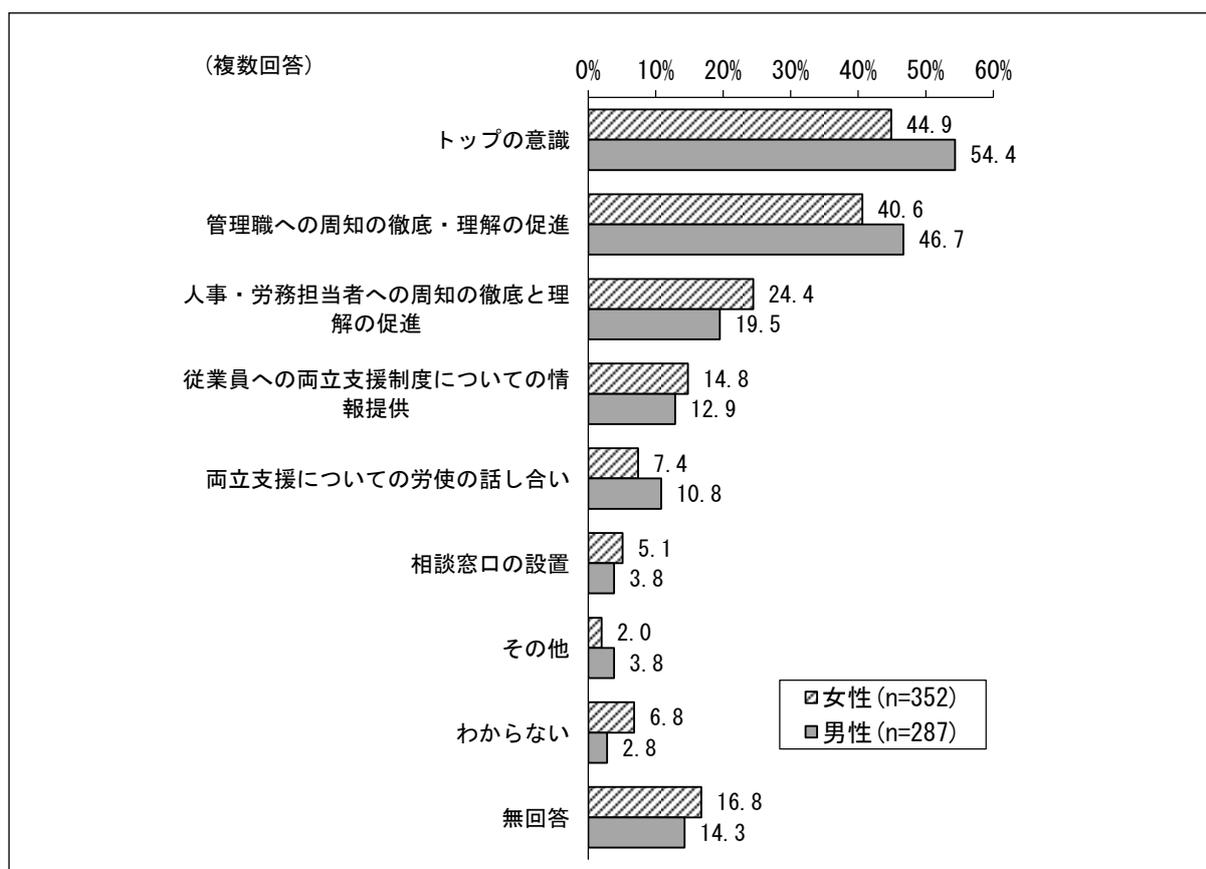
○経年比較

選択肢として具体的に挙げた各項目とも、平成 30 年度調査から今回調査にかけて割合が増加しています。特に、「トップの意識」では 11 ポイントの増加となっています。

◆「その他」の記載内容

- ・ 賃金の上乗せ。
- ・ 本人の考え方。(2件)

・ 組織内の風土や優先順位について、全員が同じ意識を持つこと。(2件)
・ 社会全体のバランス。
・ 全人類の意識。
・ 仕事の効率化。(2件)
・ 仕事の仕方がかわること。直行直帰。リモートワーク。結果の求め方等。
・ 生活に応じた仕事ができる環境(在宅ワークやリフレッシュタイム)。
・ 仕事内容の精選が必要だと思います。良いことだからと何でも取り入れたり、やってる感を出すだけの仕事なくしたりして、仕事量を減らしていけるようトップは考えてほしいです。
・ WLB 実現を前提とした仕事量、社会システム。
・ 8時間内労働の徹底、超過勤務なし。
・ メリハリ、仕事をしたい人に対しても無理やり休ませる。休みたい時は休み、働きたい時はガンガン働く仕組みづくり。
・ 有給や休業の取りやすさ(取りやすい雰囲気)。
・ 職場への十分な職員配置。
・ 大企業が正当な金を中小企業に払わないから、人を増やすことができない。
・ 喫緊の大問題。経営者の欠識、リーダーシップが何より求められる。
・ 行政が個人の仕事と生活に関与する必要はない。個人のやりたいようにさせればいい。行政はそのような働き方を選択できるよう法整備を進めるべき。



○男女別の傾向

男性の「トップの意識」「管理職への周知の徹底・理解の促進」は女性を6ポイント以上上回っています。

		全体	トップの意識	管理職への周知の徹底・理解の促進	人事・労務担当者への周知の徹底と理解の促進	従業員への両立支援制度についての情報提供	両立支援についての話し合いの労使	相談窓口の設置	その他	わからない	無回答
全体		654 100.0	325 49.7	282 43.1	144 22.0	91 13.9	60 9.2	29 4.4	20 3.1	32 4.9	102 15.6
性・年代別	女性	352 100.0	158 44.9	143 40.6	86 24.4	52 14.8	26 7.4	18 5.1	7 2.0	24 6.8	59 16.8
	29歳以下	32 100.0	12 37.5	15 46.9	10 31.3	6 18.8	3 9.4	2 6.3	1 3.1	1 3.1	4 12.5
	30歳代	36 100.0	21 58.3	18 50.0	10 27.8	3 8.3	2 5.6	1 2.8	-	1 2.8	3 8.3
	40歳代	62 100.0	33 53.2	29 46.8	12 19.4	9 14.5	3 4.8	-	4 6.5	6 9.7	7 11.3
	50歳代	63 100.0	28 44.4	30 47.6	18 28.6	9 14.3	1 1.6	4 6.3	-	7 11.1	5 7.9
	60歳代	55 100.0	29 52.7	25 45.5	12 21.8	8 14.5	8 14.5	5 9.1	1 1.8	2 3.6	8 14.5
	70歳以上	104 100.0	35 33.7	26 25.0	24 23.1	17 16.3	9 8.7	6 5.8	1 1.0	7 6.7	32 30.8
	男性	287 100.0	156 54.4	134 46.7	56 19.5	37 12.9	31 10.8	11 3.8	11 3.8	8 2.8	41 14.3
	29歳以下	27 100.0	14 51.9	13 48.1	7 25.9	4 14.8	4 14.8	1 3.7	-	2 7.4	-
	30歳代	33 100.0	16 48.5	17 51.5	11 33.3	5 15.2	3 9.1	-	1 3.0	1 3.0	4 12.1
	40歳代	34 100.0	20 58.8	19 55.9	6 17.6	3 8.8	3 8.8	1 2.9	3 8.8	-	3 8.8
	50歳代	56 100.0	33 58.9	30 53.6	7 12.5	9 16.1	7 12.5	-	3 5.4	3 5.4	3 5.4
	60歳代	46 100.0	25 54.3	24 52.2	7 15.2	6 13.0	2 4.3	7 15.2	2 4.3	-	6 13.0
	70歳以上	91 100.0	48 52.7	31 34.1	18 19.8	10 11.0	12 13.2	2 2.2	2 2.2	2 2.2	25 27.5
その他	14 100.0	11 78.6	4 28.6	1 7.1	2 14.3	3 21.4	-	2 14.3	-	2 14.3	
無回答	1 100.0	-	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-	

○男女・年代別の傾向

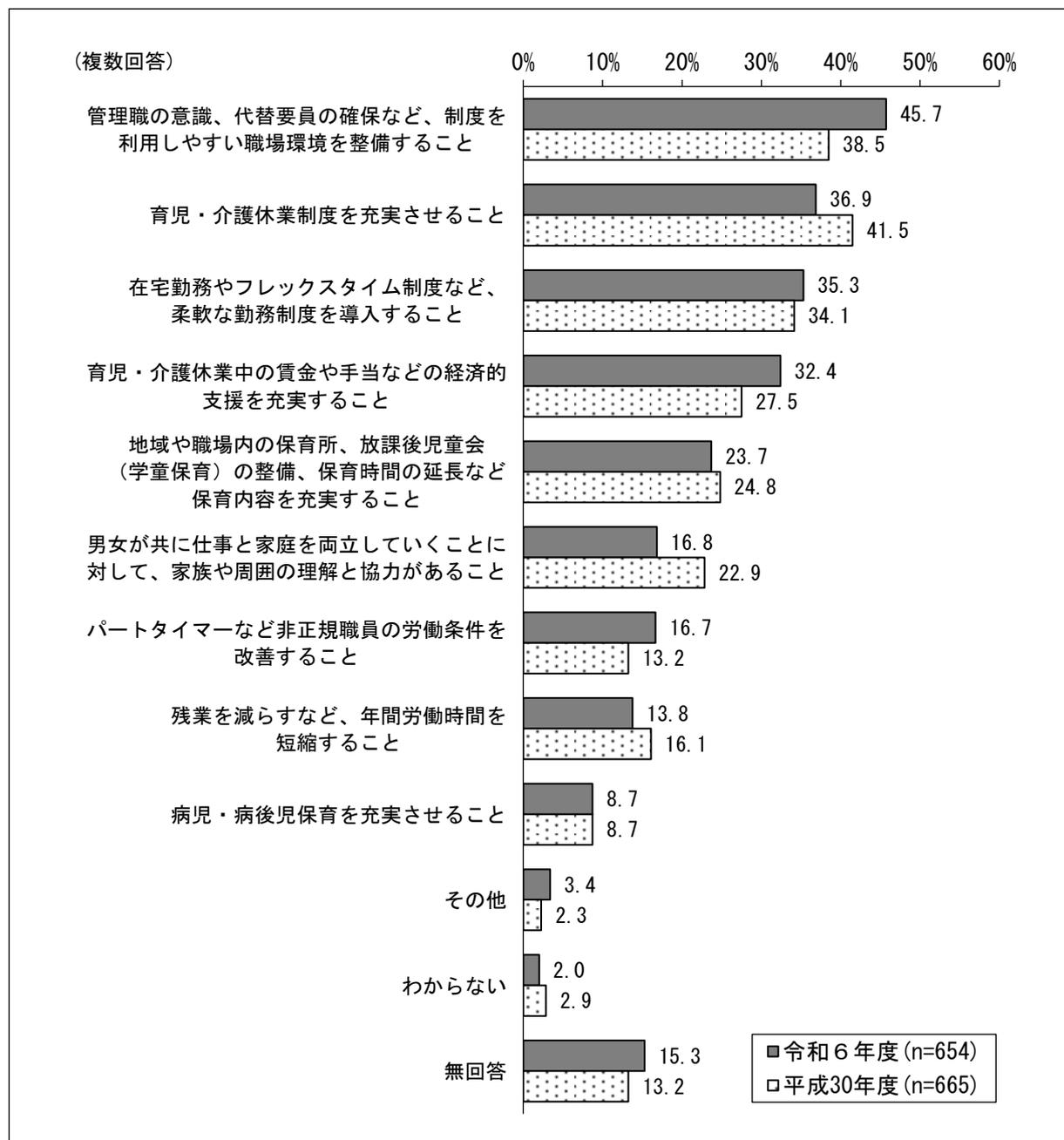
女性では、29歳以下と50歳代を除く各年代とも「トップの意識」が最も多くなっており、29歳以下と50歳代では「管理職への周知の徹底・理解の促進」が最も多くなっています。

男性では、30歳代を除く各年代で「トップの意識」が最も多くなっており、30歳代では「管理職への周知の徹底・理解の促進」が最も多くなっています。

このほか、女性の60歳代では「両立支援についての労使の話し合い」が14.5%であり、他の年代を5ポイント以上上回っています。男性の30歳代では「人事・労務担当者への周知の徹底と理解の促進」が33.3%で他の年代を7ポイント以上上回っているほか、60歳代では「相談窓口の設置」が15.2%で他の年代を11ポイント以上上回っています。

問 15 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

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○)



○全体の傾向

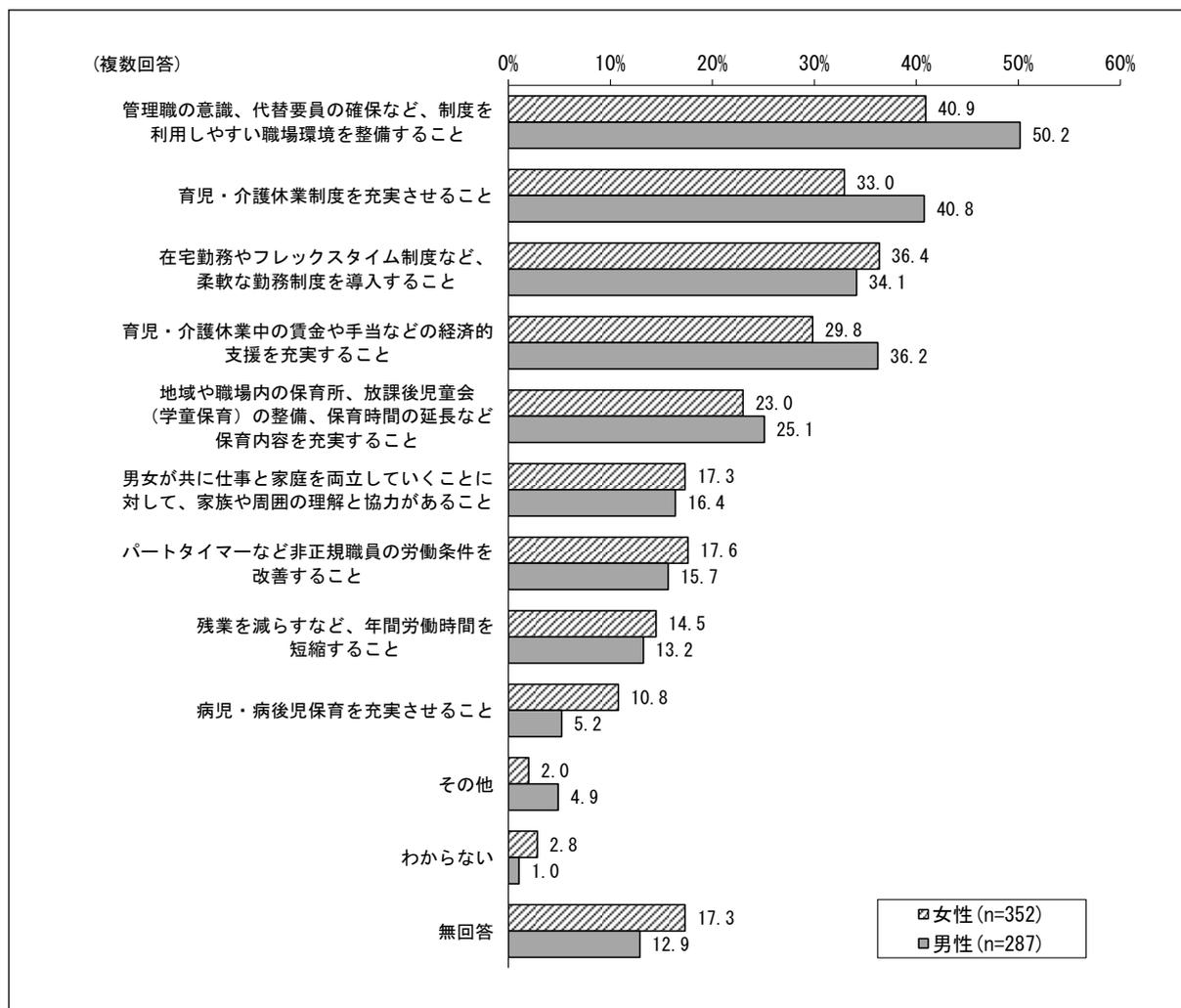
「管理職の意識、代替要員の確保など、制度を利用しやすい職場環境を整備すること」が45.7%で最も多く、「育児・介護休業制度を充実させること」(36.9%)、「在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること」(35.3%)、「育児・介護休業中の賃金や手当などの経済的支援を充実すること」(32.4%)が続きます。

○経年比較

平成 30 年度調査では「育児・介護休業制度を充実させること」が 41.5%で最も多く、「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」が続いていましたが、平成 30 年度調査から今回調査にかけて「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ポイント増加し、今回調査では両者の順位が入れ替わりました。このほか、平成 30 年度調査から今回調査にかけて、「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」が6ポイント減少しています。

◆「その他」の記載内容

・ 制度を利用しない者にしわ寄せが来ないよう、人員体制等の仕組みを整える。
・ 様々な状況の方が不平等感を感じない仕組みづくり(独身、子なしの方に仕事が集中するため)。
・ 夫婦間の愛と思いやりを持つことが大事。
・ 夫婦でのコミュニケーション。
・ 本人のやる気を出すような日々の家族のコミュニケーション。
・ 父母、祖父母との同居または近所に住む事。
・ 問 14 と同じで法整備を進めるべき。
・ お金が女性でも稼げるように。
・ 金とバランスの良い労働環境、社会環境。
・ 「残業を減らすなど、年間労働時間を短縮すること」は、持ち帰り残業もなくなるように、仕事量を減らす事もセットです。
・ 男女が共に仕事と家庭を両立するものだと、幼少期から教育すること。(2件)
・ 政、官、民挙げての努力。
・ 政治、行政、教育の意識改革、行動改革。
・ 賃金 UP、税金率削減。
・ 保育士、介護士の地位、賃金 UP、子どもの受け入れ先の充実。
・ 育児、介護従事者の待遇改善(賃上げ等)。
・ 子育て家庭に対する経済的支援。
・ 男女が同等の仕事上の責任と残業を負担することが必要。
・ 外国人労働者を日本にいれないこと。財政出動して国民を裕福にすること。消費税を0にすること。
・ 選択肢1~9までで全て必要。
・ 原則、男女が共に仕事と家庭を両立していく必要はないと考えます。



○男女別の傾向

男女とも「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」が最も多くなっており、女性は「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、男性は「育児・介護休業制度を充実させること」が続いています。女性の「病児・病後児保育を充実させること」は男性を5ポイント上回っているのに対し、男性の「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」「育児・介護休業制度を充実させること」「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」は女性を6ポイント以上上回っています。

		全体	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	育児・介護休業制度を充実させること	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	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	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	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	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	残業を減らすなど、年間労働時間を短縮すること	病児・病後児保育を充実させること	その他	わからない	無回答		
全体		654 100.0	299 45.7	241 36.9	231 35.3	212 32.4	155 23.7	110 16.8	109 16.7	90 13.8	57 8.7	22 3.4	13 2.0	100 15.3		
性・年代別	女性	女性全体	352 100.0	144 40.9	116 33.0	128 36.4	105 29.8	81 23.0	61 17.3	62 17.6	51 14.5	38 10.8	7 2.0	10 2.8	61 17.3	
		29歳以下	32 100.0	9 28.1	12 37.5	15 46.9	17 53.1	5 15.6	6 18.8	3 9.4	7 21.9	1 3.1	1 3.1	-	5 15.6	
		30歳代	36 100.0	20 55.6	12 33.3	12 33.3	14 38.9	7 19.4	4 11.1	5 13.9	7 19.4	3 8.3	1 2.8	1 2.8	6 16.7	
		40歳代	62 100.0	21 33.9	12 19.4	25 40.3	20 32.3	17 27.4	14 22.6	7 11.3	13 21.0	6 9.7	2 3.2	2 3.2	11 17.7	
		50歳代	63 100.0	33 52.4	21 33.3	23 36.5	18 28.6	13 20.6	15 23.8	13 20.6	11 17.5	7 11.1	2 3.2	3 4.8	5 7.9	
		60歳代	55 100.0	24 43.6	27 49.1	27 49.1	15 27.3	12 21.8	6 10.9	16 29.1	2 3.6	8 14.5	-	-	1 1.8	6 10.9
		70歳以上	104 100.0	37 35.6	32 30.8	26 25.0	21 20.2	27 26.0	16 15.4	18 17.3	11 10.6	13 12.5	1 1.0	3 2.9	28 26.9	
		男性全体	287 100.0	144 50.2	117 40.8	98 34.1	104 36.2	72 25.1	47 16.4	45 15.7	38 13.2	15 5.2	14 4.9	3 1.0	3 1.2	37 12.9
	男性	29歳以下	27 100.0	9 33.3	14 51.9	13 48.1	13 48.1	5 18.5	7 25.9	2 7.4	6 22.2	-	-	1 3.7	2 7.4	
		30歳代	33 100.0	18 54.5	12 36.4	13 39.4	16 48.5	2 6.1	4 12.1	7 21.2	8 24.2	-	2 6.1	-	4 12.1	
		40歳代	34 100.0	16 47.1	16 47.1	14 41.2	13 38.2	12 35.3	6 17.6	3 8.8	4 11.8	1 2.9	3 8.8	-	3 8.8	
		50歳代	56 100.0	29 51.8	14 25.0	23 41.1	15 26.8	12 21.4	7 12.5	12 21.4	11 19.6	10 17.9	5 8.9	-	5 8.9	
		60歳代	46 100.0	26 56.5	20 43.5	18 39.1	17 37.0	15 32.6	7 15.2	6 13.0	3 6.5	1 2.2	2 4.3	1 2.2	3 6.5	
		70歳以上	91 100.0	46 50.5	41 45.1	17 18.7	30 33.0	26 28.6	16 17.6	15 16.5	6 6.6	3 3.3	2 2.2	1 1.1	20 22.0	
		その他	14 100.0	10 71.4	7 50.0	5 35.7	3 21.4	1 7.1	2 14.3	2 14.3	1 7.1	4 28.6	1 7.1	-	2 14.3	
	無回答	1 100.0	1 100.0	1 100.0	-	-	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	

○男女・年代別の傾向

男女とも30歳代、50歳代、70歳以上と男性の60歳代で「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」が最も多くなっており、女性の29歳以下では「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、女性の40歳代では「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、男性の29歳以下では「育児・介護休業制度を充実させること」が最も多くなっています。女性の60歳代では「育児・介護休業制度を充実させること」「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」がそれぞれ49.1%、男性の40歳代では「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」「育児・介護休業制度を充実させること」がそれぞれ47.1%でともに多くなっています。

このほか、女性の60歳代では「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」が29.1%であり、他の年代を8ポイント以上上回っています。男性の「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」はおおむね年代が低いほど割合が高くなっており、29歳以下では48.1%となっています。

		全体	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	育児・介護休業制度を充実させること	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	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	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	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	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	残業を減らすなど、年間労働時間を短縮すること	病児・病後児保育を充実させること	その他	わからない	無回答
全体		470 100.0	233 49.6	163 34.7	168 35.7	142 30.2	111 23.6	81 17.2	80 17.0	63 13.4	44 9.4	16 3.4	6 1.3	75 16.0
性・共働き別	女性全体	245 100.0	108 44.1	72 29.4	92 37.6	67 27.3	55 22.4	46 18.8	45 18.4	38 15.5	26 10.6	5 2.0	6 2.4	43 17.6
	共働きしている	129 100.0	56 43.4	31 24.0	56 43.4	39 30.2	28 21.7	31 24.0	25 19.4	25 19.4	16 12.4	5 3.9	3 2.3	18 14.0
	いずれか一方が働いている	56 100.0	33 58.9	20 35.7	19 33.9	15 26.8	12 21.4	6 10.7	9 16.1	8 14.3	5 8.9	-	-	10 17.9
	働いていない	51 100.0	15 29.4	19 37.3	15 29.4	9 17.6	12 23.5	8 15.7	10 19.6	4 7.8	5 9.8	-	3 5.9	13 25.5
	共働き無回答	9 100.0	4 44.4	2 22.2	2 22.2	4 44.4	3 33.3	1 11.1	1 11.1	1 11.1	-	-	-	2 22.2
	男性全体	216 100.0	118 54.6	87 40.3	73 33.8	73 33.8	56 25.9	34 15.7	33 15.3	24 11.1	15 6.9	10 4.6	-	31 14.4
	共働きしている	92 100.0	50 54.3	39 42.4	33 35.9	36 39.1	26 28.3	14 15.2	17 18.5	14 15.2	6 6.5	6 6.5	-	8 8.7
	いずれか一方が働いている	63 100.0	37 58.7	25 39.7	30 47.6	19 30.2	11 17.5	10 15.9	9 14.3	7 11.1	6 9.5	2 3.2	-	7 11.1
	働いていない	55 100.0	29 52.7	20 36.4	10 18.2	16 29.1	18 32.7	8 14.5	7 12.7	3 5.5	3 5.5	1 1.8	-	14 25.5
	共働き無回答	6 100.0	2 33.3	3 50.0	-	2 33.3	1 16.7	2 33.3	-	-	-	-	16.7	2 33.3
その他	9 100.0	7 77.8	4 44.4	3 33.3	2 22.2	-	-	1 11.1	2 22.2	1 11.1	3 33.3	1 11.1	-	1 11.1
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

○男女・共働きの状況別の傾向

共働き世帯の女性では「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43.4%、「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」が24.0%であり、共働き世帯の女性の割合を上回っています。自身もしくはパートナーのいずれか一方が働いている世帯の女性では、「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58.9%であり、共働き世帯及び働いていない世帯の女性の割合を上回っています。

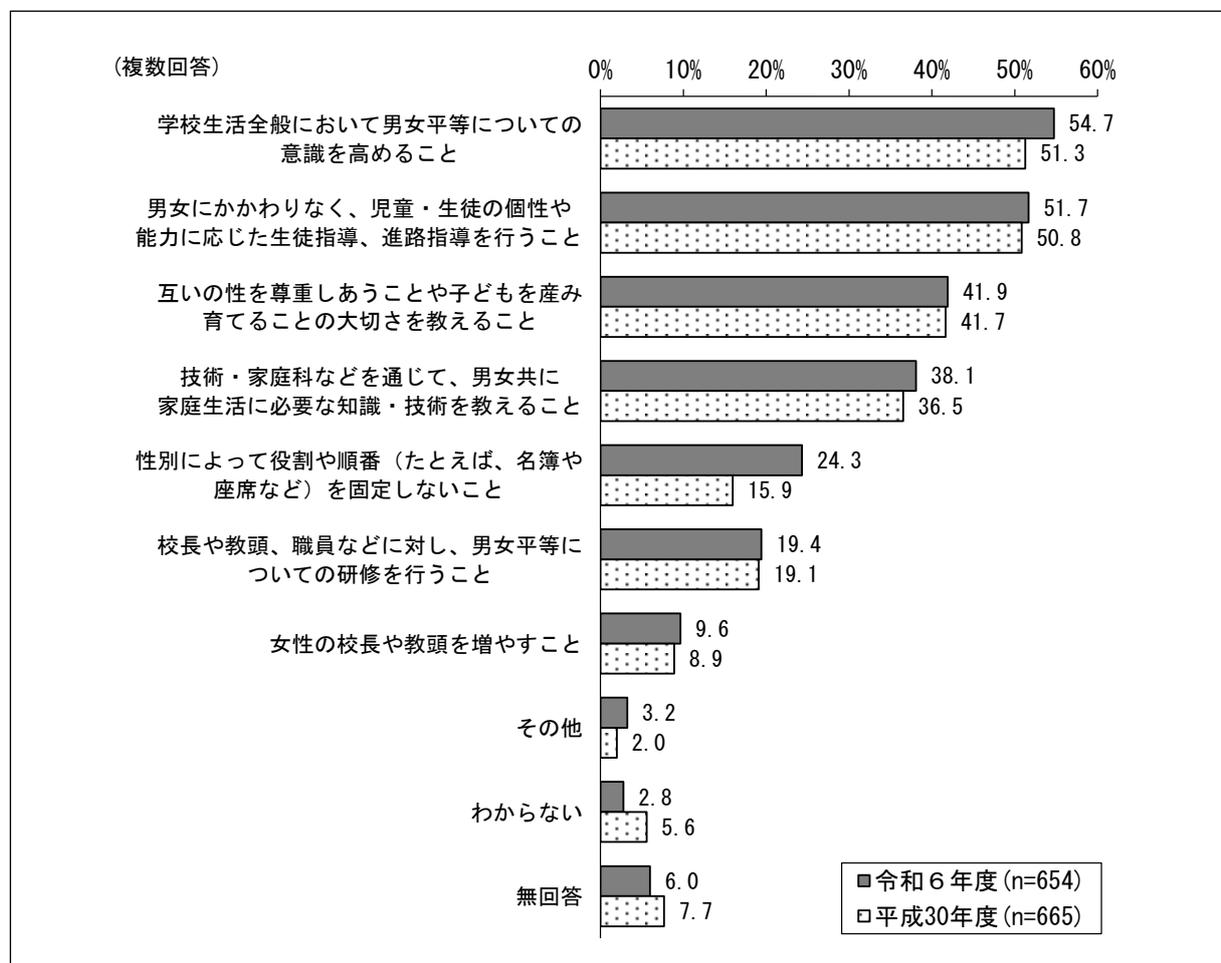
男性では、共働き世帯で「育児・介護休業中の賃金や手当などの経済的支援を充実すること」が39.1%であり、共働き世帯以外の回答者の割合を上回っています。自身もしくはパートナーのいずれか一方が働いている世帯の男性では、「在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること」が47.6%であり、共働き世帯及び働いていない世帯の男性の割合を上回っています。

6 学校教育の場について

問 16 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

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○)



○全体の傾向

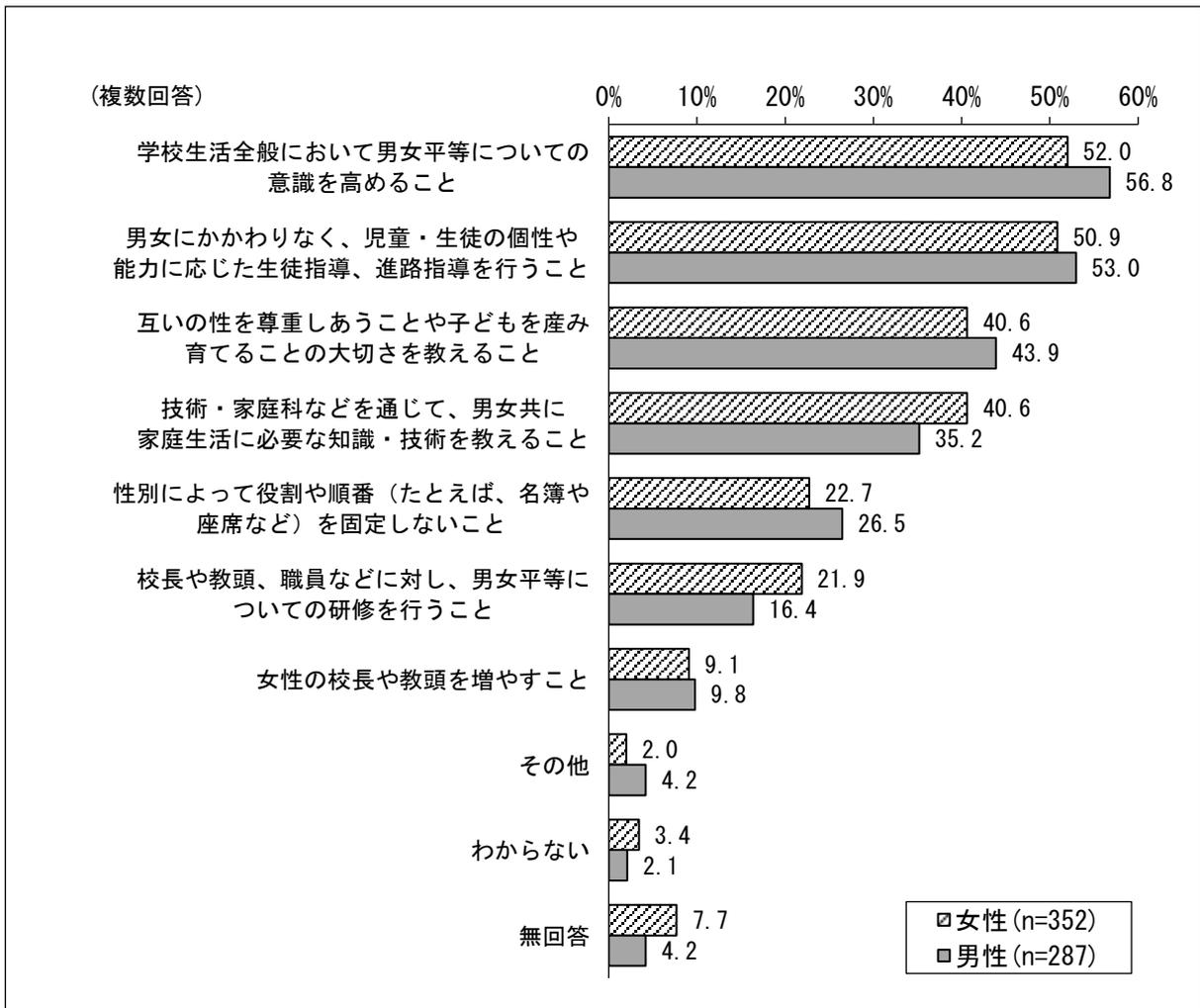
「学校生活全般において男女平等についての意識を高めること」が 54.7%で最も多く、「男女にかかわりなく、児童・生徒の個性や能力に応じた生徒指導、進路指導を行うこと」(51.7%)、「互いの性を尊重しあうことや子どもを産み育てることの大切さを教えること」(41.9%)、「技術・家庭科などを通じて、男女共に家庭生活に必要な知識・技術を教えること」(38.1%)が続きます。

○経年比較

選択肢として具体的に挙げた各項目とも、平成 30 年度調査から今回調査にかけて割合が増加しています。特に、「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」では8ポイントの増加となっています。

◆「その他」の記載内容

・ 将来像が描ける教育や指導を行うといいと思う。
・ 社会全体で意識を高めること。
・ この回答設定しているような考え方から、見直した方が良いのではないか。特に「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」の回答に違和感。
・ いじめの無いような政策（加害者の追放）、安心して通える。
・ なるべく自分たちで考えさせる。教師の力も求められる。
・ 性差を理解することも大切なので、性教育をきちんとする。
・ 古来より日本では老若男女がそれぞれの能力に応じて仕事（家庭内外で）に励み、家を地域を国家を支えてきた。その歴史的事実のかたまりと、学校教育で教えていくことが肝要。
・ 男性女性の違いを正しく教える事。
・ 平等とはなんぞやを考えること。男女の違いと、機会の平等とを区別すること。
・ 実現できている国の事例を採用、検討する。
・ 教員数を増やして、いつ誰が休んでも良いようにすると、男女とも休みやすいと思います。先生の数足りてないと感じています。
・ 教員の休暇取得、定時退勤、部活の外部委託。
・ 校長、教頭の質…上記の理解と推進力。
・ 選択肢1～7全部大切。
・ 少なくとも生徒の頃に学校内で、男女差別を感じた経験はあまりありません。ただし、近年受験などで実は男女で合否操作していたという報道を見るため、そういった体質がある場合は改善されてほしいと思います。
・ 学校現場で児童は不平等だと感じているとは思えません。
・ 男女平等を言いすぎることが逆に不自然。
・ 家計がワリカンではない日本では、男女共同参画の実現など不要だと考えます。
・ 社会的に平等であっても生活時には相違があるから、男女混同すべきではない
・ 形だけな気がする。
・ 学校教育には無理がある。社会の豊かさが。



○男女別の傾向

女性の「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」「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」は、男性を5ポイント上回っています。

		全体	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	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	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	技術・家庭科などを通して、男女共に家庭生活に必要な知識・技術を教えること	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	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	女性の校長や教頭を増やすこと	その他	わからない	無回答	
全体		654 100.0	358 54.7	338 51.7	274 41.9	249 38.1	159 24.3	127 19.4	63 9.6	21 3.2	18 2.8	39 6.0	
性・年代別	女性全体	352 100.0	183 52.0	179 50.9	143 40.6	143 40.6	80 22.7	77 21.9	32 9.1	7 2.0	12 3.4	27 7.7	
	29歳以下	32 100.0	17 53.1	8 25.0	15 46.9	13 40.6	14 43.8	8 25.0	5 15.6	1 3.1	-	3 9.4	
	30歳代	36 100.0	14 38.9	19 52.8	10 27.8	16 44.4	10 27.8	9 25.0	6 16.7	3 8.3	-	2 5.6	
	40歳代	62 100.0	26 41.9	36 58.1	28 45.2	29 46.8	11 17.7	14 22.6	7 11.3	2 3.2	1 1.6	4 6.5	
	50歳代	63 100.0	44 69.8	35 55.6	21 33.3	29 46.0	13 20.6	15 23.8	6 9.5	-	4 6.3	-	
	60歳代	55 100.0	30 54.5	29 52.7	29 52.7	22 40.0	10 18.2	9 16.4	3 5.5	-	4 7.3	3 5.5	
	70歳以上	104 100.0	52 50.0	52 50.0	40 38.5	34 32.7	22 21.2	22 21.2	5 4.8	1 1.0	3 2.9	3 14.4	15 14.4
	男性全体	287 100.0	163 56.8	152 53.0	126 43.9	101 35.2	76 26.5	47 16.4	28 9.8	12 4.2	6 2.1	6 4.2	12 4.2
	29歳以下	27 100.0	14 51.9	16 59.3	14 51.9	6 22.2	8 29.6	3 11.1	4 14.8	-	1 3.7	-	-
	30歳代	33 100.0	14 42.4	17 51.5	11 33.3	11 33.3	11 33.3	3 9.1	5 15.2	3 9.1	-	-	2 6.1
	40歳代	34 100.0	16 47.1	19 55.9	22 64.7	15 44.1	12 35.3	8 23.5	3 8.8	1 2.9	-	-	-
	50歳代	56 100.0	27 48.2	27 48.2	23 41.1	24 42.9	11 19.6	8 14.3	4 7.1	3 5.4	2 3.6	2 3.6	2 3.6
	60歳代	46 100.0	32 69.6	26 56.5	20 43.5	16 34.8	9 19.6	9 19.6	3 6.5	1 2.2	-	-	3 6.5
	70歳以上	91 100.0	60 65.9	47 51.6	36 39.6	29 31.9	25 27.5	16 17.6	9 9.9	4 4.4	3 3.3	3 3.3	5 5.5
	その他	14 100.0	11 78.6	6 42.9	5 35.7	4 28.6	3 21.4	3 21.4	3 21.4	2 14.3	-	-	-
	無回答	1 100.0	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-

○男女・年代別の傾向

女性では、29歳以下と50歳代・60歳代で「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」が最も多くなっており、30歳代と40歳代では「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」が最も多くなっています。70歳以上では「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」「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」がそれぞれ50.0%でともに多くなっています。

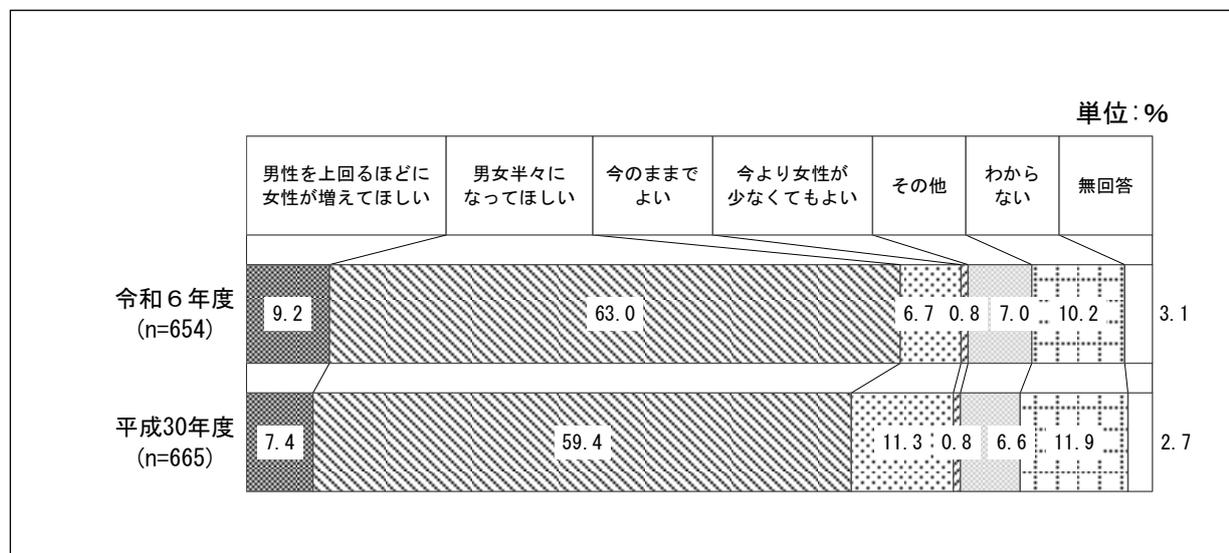
男性では、29歳以下と30歳代で「男女にかかわりなく、児童・生徒の個性や能力に応じた生徒指導、進路指導を行うこと」が最も多くなっており、40歳代では「互いの性を尊重しあうことや子どもを産み育てることの大切さを教えること」が、60歳代と70歳以上では「学校生活全般において男女平等についての意識を高めること」が最も多くなっています。50歳代では「学校生活全般において男女平等についての意識を高めること」「男女にかかわりなく、児童・生徒の個性や能力に応じた生徒指導、進路指導を行うこと」がそれぞれ48.2%でともに多くなっています。

このほか、女性の 29 歳以下では「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」が 43.8%で他の年代を 16 ポイント以上上回っており、60 歳代では「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 52.7%で他の年代を5ポイント以上上回っています。男性の 40 歳代と 50 歳代では「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4割強であり、他の年代を8ポイント以上上回っています。

7 政策決定の場について

問 17 政策決定の場における女性の参画について

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○)



○全体の傾向

「男女半々になってほしい」が 63.0%で最も多く、「男性を上回るほどに女性が増えてほしい」(9.2%)が続いており、回答者全体の7割強が現状よりも女性の参画が進むことが望ましいと考えていることがわかります。「今のままでよい」は 6.7%、「わからない」は 10.2%となっています。

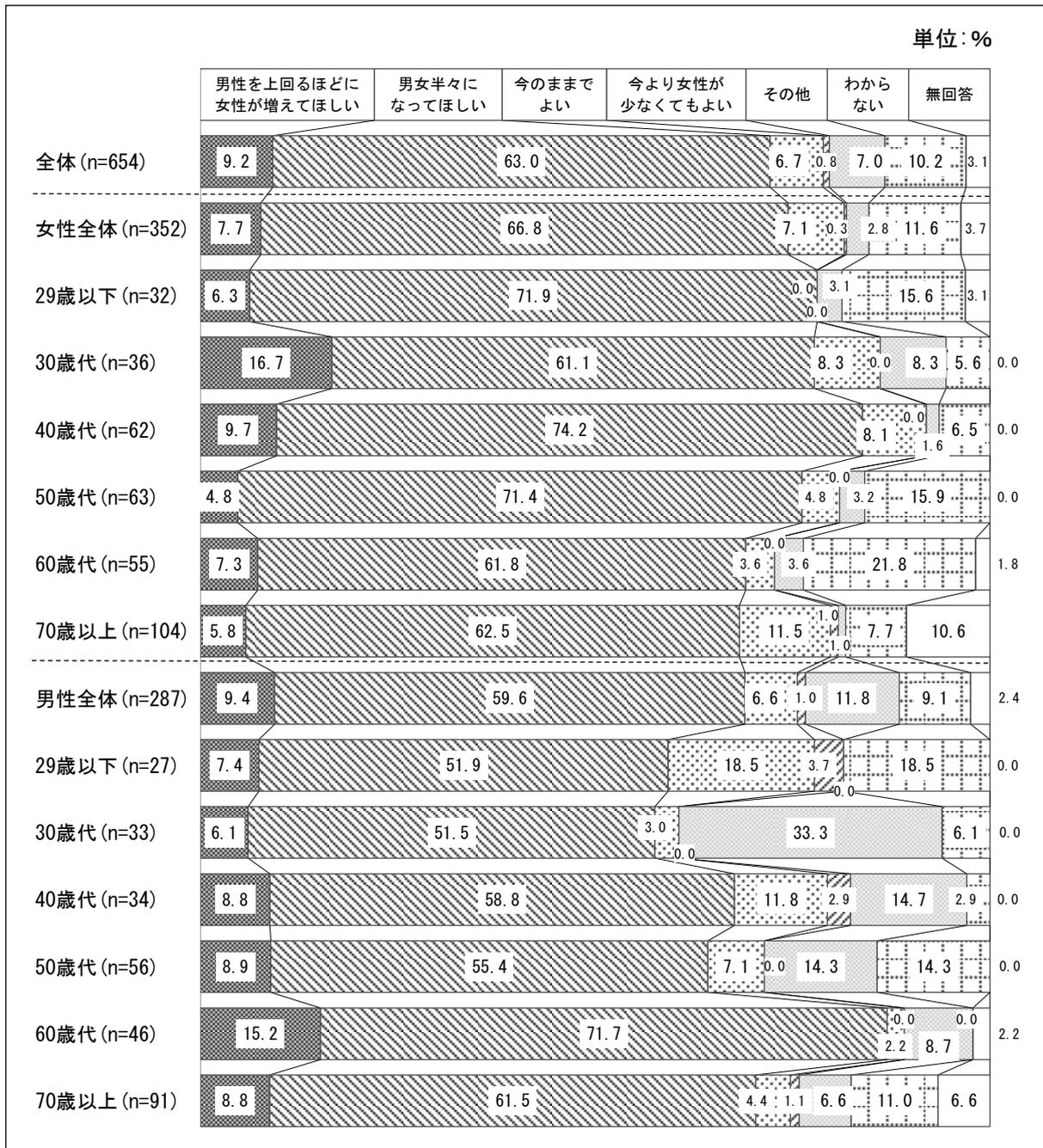
○経年比較

平成 30 年度調査から今回調査にかけて、「男性を上回るほどに女性が増えてほしい」「男女半々になってほしい」の合計が5ポイント増加しています。

◆「その他」の記載内容

・ 性別より能力で判断する。(15件)
・ 能力や意欲があれば男女に拘らない。
・ 男女関係なく、優秀な人がしてほしい。
・ 実力主義。(3件)
・ 男女の数ではなく適切な資質、資格を持った人材を集めるべき。
・ 男女でなく人としてどうか。
・ 男女関わらず相応しい人が参画すべき。(2件)
・ 男女は関係なし、やる気のある人。

・ 男女比率よりもやる気、質が大切。
・ 新視点持つ人であれば男女どちらでも良い。
・ 人口比にあわせたらどうか。
・ 男女3:1~1:3。
・ 女性を増やす。
・ 今より増えても良い。(2件)
・ 若い男女が増えるといいと思います。
・ 若手をもっと参画させる。男女ではなく。老害になっているのでは。
・ 性別は関係ない。(2件)
・ 興味が無い(男女がどうか)。性別関係なく市民のために動ける方々を望みます。
・ 社会を豊かにする。
・ 能力を発揮できるように男女に平等な機会を与えることも。
・ 参画条件を同じとし、結果は市全体に委ねるのが良い(結果の実数に拘泥すべきではない)。
・ 男女比率ありきではなく、男女共同参画の主旨に則ることが重要。
・ 人数の問題ではない。
・ 特になし。
・ 表に女性が出るのがパフォーマンスであれば意味ない。
・ 考えの古いおじさんが多い。
・ 今の女性の政治家に疑問を持ちます。



○男女別の傾向

女性の「男性を上回るほどに女性が増えてほしい」「男女半々にしてほしい」の合計は 74.5% であり、男性を5ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

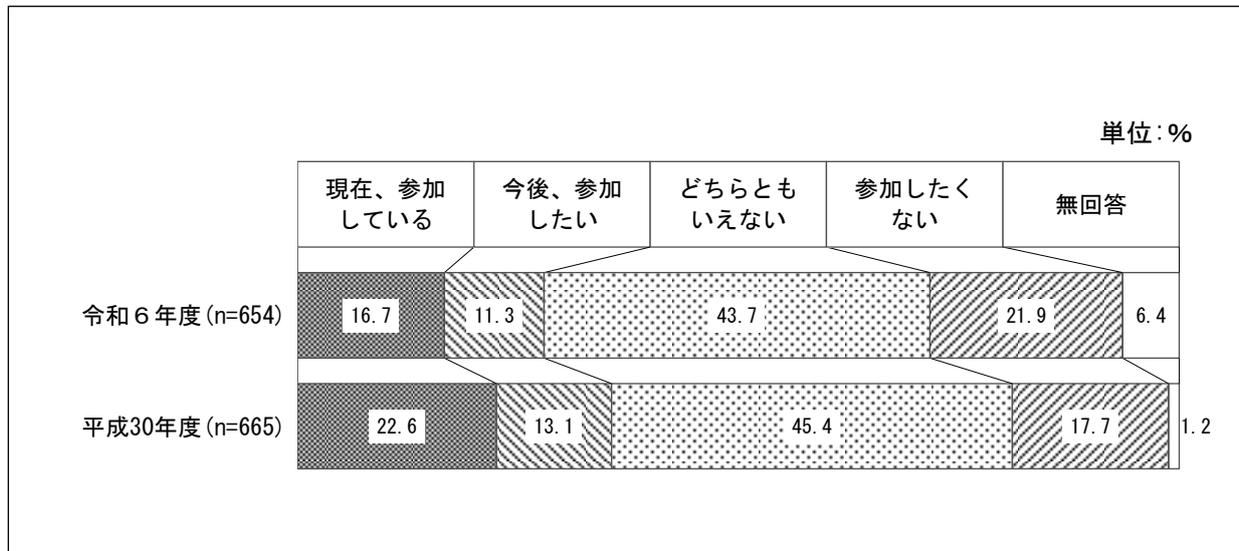
女性では、30歳代で「男性を上回るほどに女性が増えてほしい」が 16.7%であり、他の年代を7ポイント以上上回っています。また、40歳代で「男性を上回るほどに女性が増えてほしい」「男女半々にしてほしい」の合計が 83.9%となっています。

男性では、60歳代で「男性を上回るほどに女性が増えてほしい」「男女半々にしてほしい」の合計が 86.9%であり、他の年代を 16ポイント以上上回っています。

8 地域活動について

問 18 地域活動への参加意向

あなたの地域活動への参加状況について、お答えください。(1つに○)

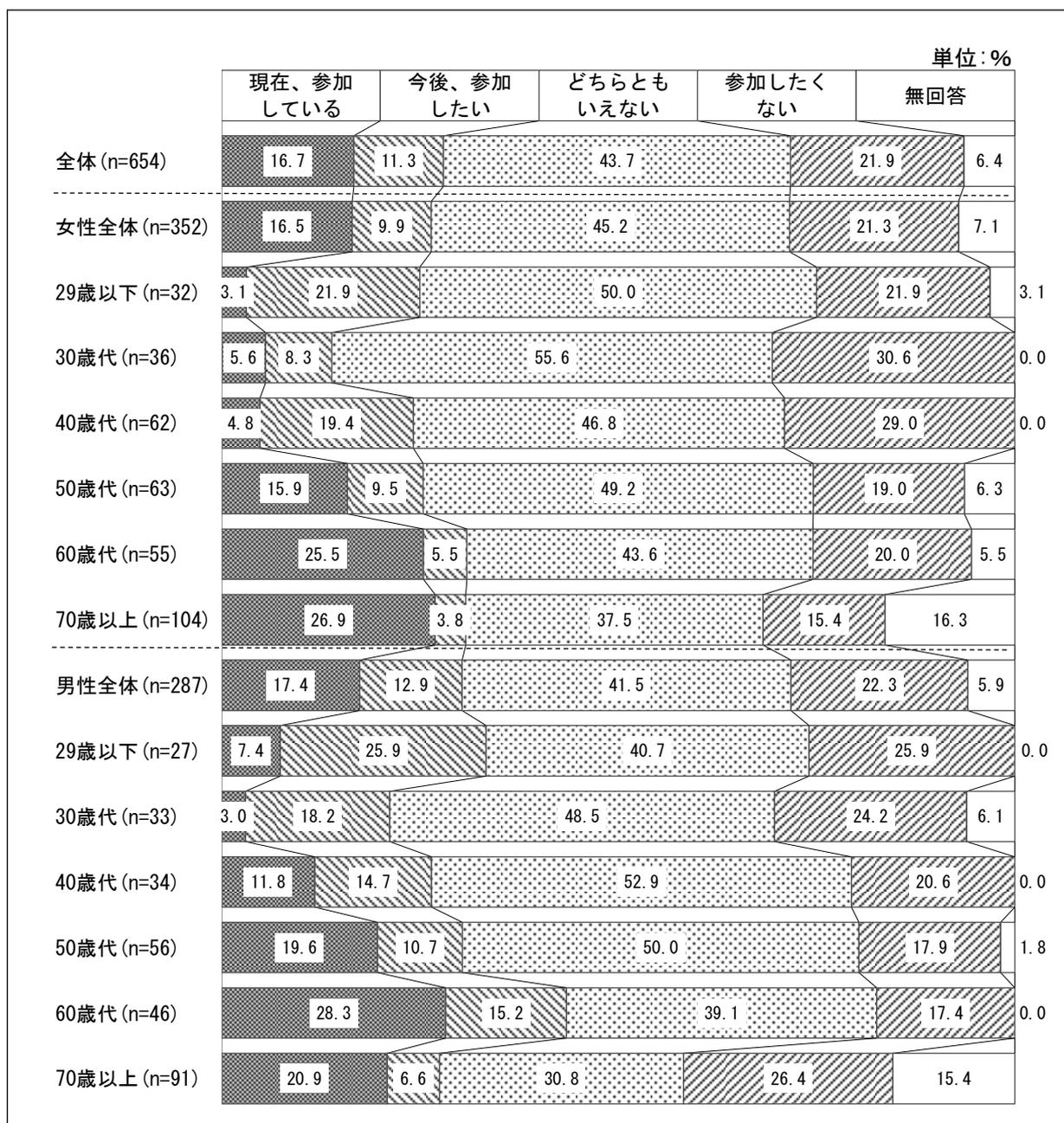


○全体の傾向

「現在、参加している」が16.7%、「今後、参加したい」が11.3%であり、回答者全体の3割弱に地域活動への参加意向があることがわかります。「どちらともいえない」は43.7%、「参加したくない」は21.9%となっています。

○経年比較

平成30年度調査から今回調査にかけて、「現在、参加している」が5ポイント減少しています。



○男女別の傾向

男女間で傾向に大きな違いはありません。

○男女・年代別の傾向

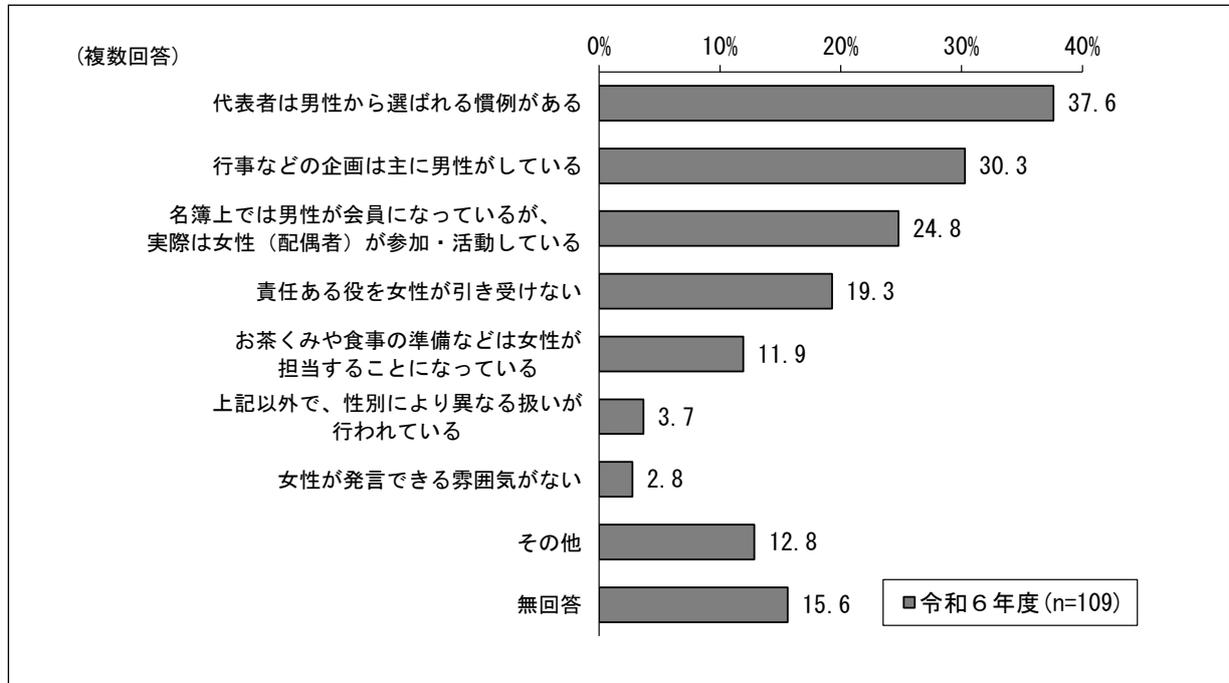
女性の60歳代と70歳以上では「現在、参加している」「今後、参加したい」の合計が3割強であり、他の年代を5ポイント以上上回っています。また、29歳以下と40歳代では「今後、参加したい」が2割前後であり、他の年代を9ポイント以上上回っています。

男性では、60歳代で「現在、参加している」「今後、参加したい」の合計が43.5%であり、他の年代を10ポイント以上上回っています。29歳以下では「今後、参加したい」が25.9%であり、他の年代を7ポイント以上上回っています。

問 18-1 地域活動における問題点

地域活動に「現在、参加している」回答者のみ

あなたが参加している地域活動で、次のようなことはありましたか。(あてはまるものすべてに○)

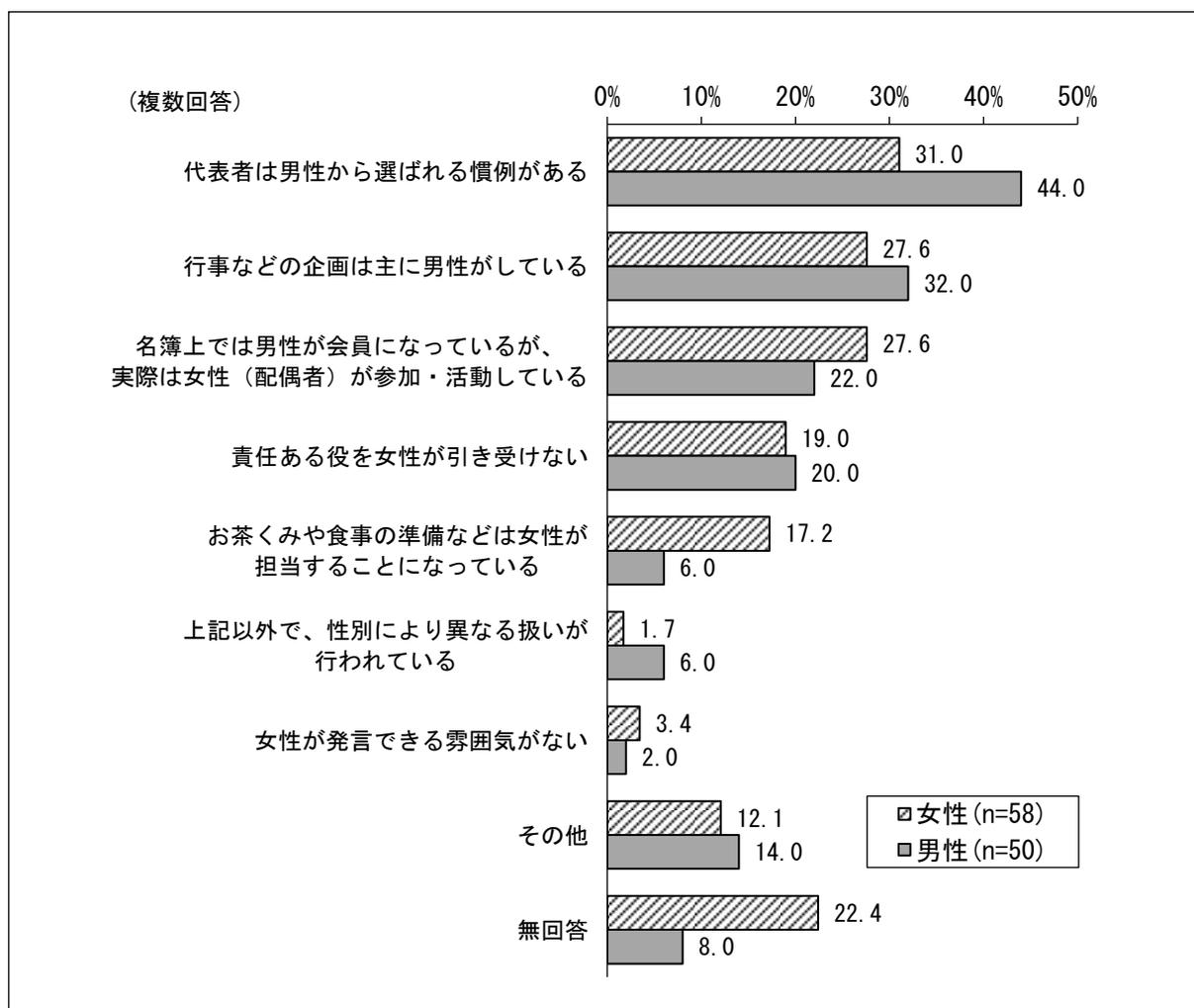


○全体の傾向

「代表者は男性から選ばれる慣例がある」が 37.6%で最も多く、「行事などの企画は主に男性がしている」(30.3%)、「名簿上では男性が会員になっているが、実際は女性(配偶者)が参加・活動している」(24.8%)、「責任ある役を女性が引き受けない」(19.3%)が続きます。

◆「その他」の記載内容

・ 女性が出しゃばりを言われないう、控えめにしている。
・ 女性自体が活動に参加していない。
・ ほぼ女性で男性が入りにくい。
・ 70~80代なので、男性主体なのは仕方ないのかと。
・ 女性が仕切っていて、男性は雑用を行っている。互いに働きやすいようになっている。
・ 平等な雰囲気の中で男女とも自然な役割負担、責任を負った活動がなされている。
・ 特に感じていない。(6件)



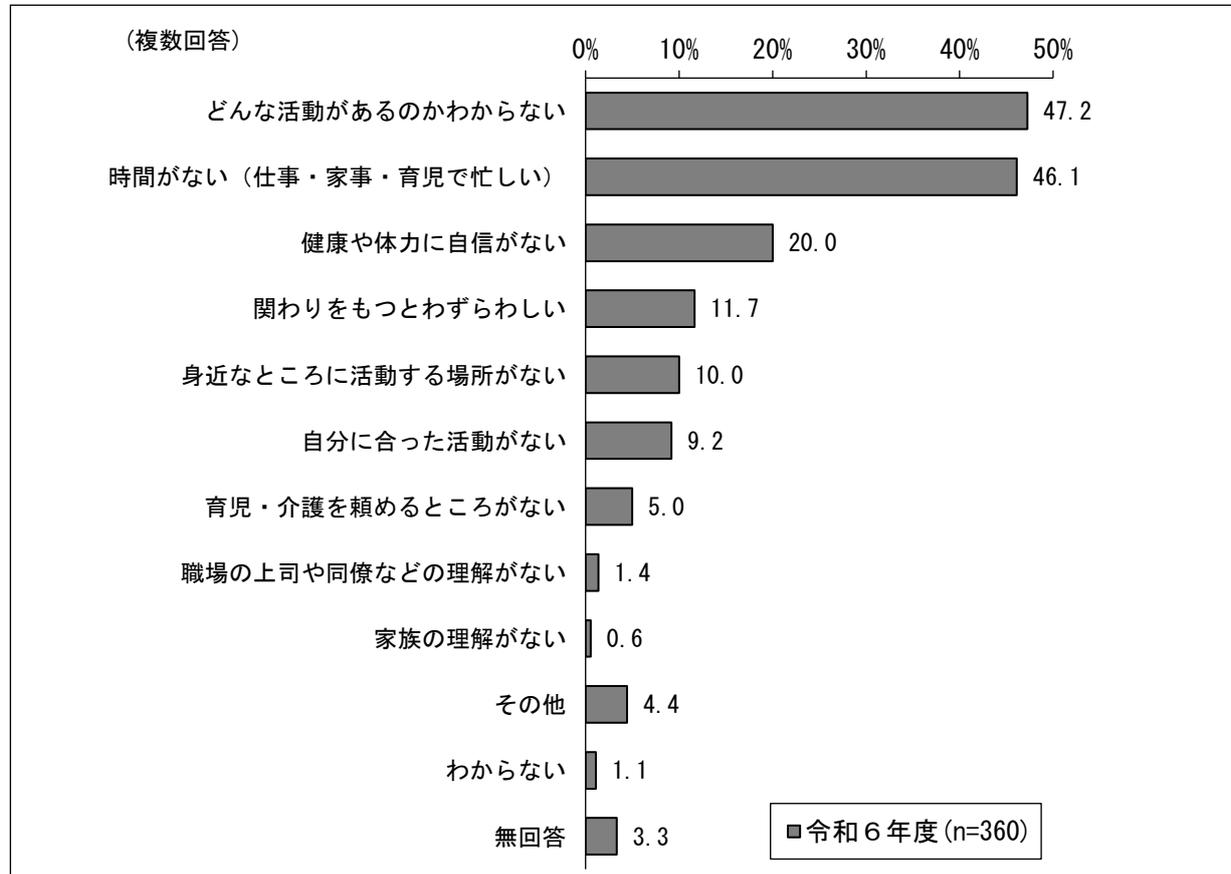
○男女別の傾向

女性の「お茶くみや食事の準備などは女性が担当することになっている」は男性を 11 ポイント、「名簿上では男性が会員になっているが、実際は女性（配偶者）が参加・活動している」は男性を5 ポイント上回っています。一方、男性の「代表者は男性から選ばれる慣例がある」は女性を 13 ポイント上回っています。

問 18-2 地域活動に参加する上での課題

地域活動に「今後、参加したい」「どちらともいえない」の回答者のみ

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○)



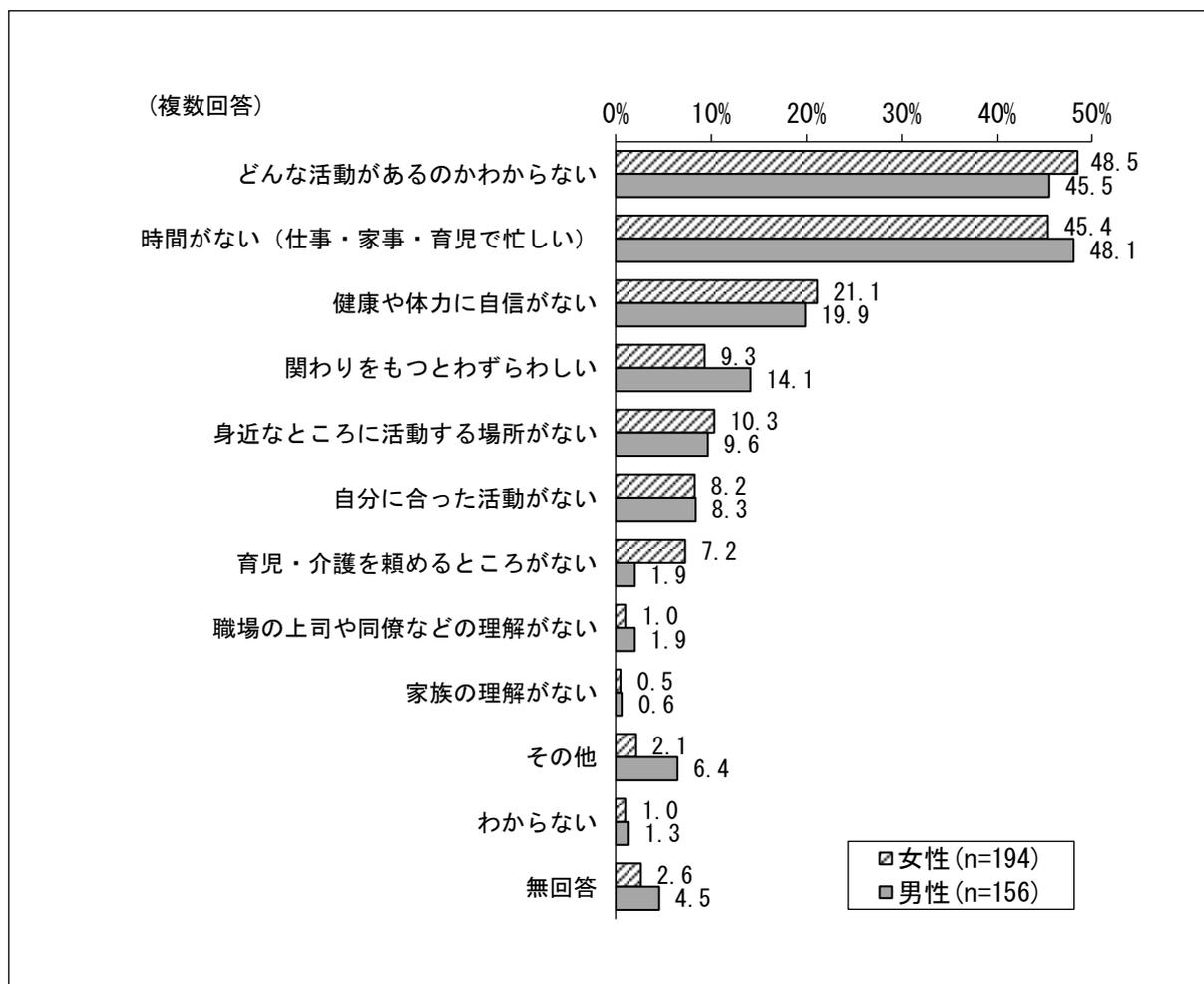
○全体の傾向

「どんな活動があるのかわからない」が 47.2%で最も多く、「時間がない(仕事・家事・育児で忙しい)」(46.1%)、「健康や体力に自信がない」(20.0%)、「関わりをもつとわずらわしい」(11.7%)が続きます。

◆「その他」の記載内容

・ 日程(曜日)、人数などハードルが高い。
・ 感染症対策が甘くなった風潮があり、対面活動には参加しづらい。
・ 障がいへの理解度が不安。
・ 自分の意見、要望が地域の古株の方に通じない。会議の場がない。
・ 活動内容(祭りなど)による一部の人の発言力により決定しているところもある。
・ 活動先の新規参入者への対応が分からない事。
・ 地元の間人ではないので、この地域に対する思い、郷土心など人間関係が希薄なので参加しづらい。

・ 人間関係が不安。
・ 退職したら参加したい。
・ 必要であれば参加したい。
・ 家族との交流時間が不足している。
・ コミュニティがない。
・ 年齢的に卒業した。
・ 地域活動の定義がよく分からない。
・ 目的が不明瞭なため参画意義が分からないこと。
・ 税、社会保険料共に十分に払っている。



○男女別の傾向

女性は「どんな活動があるのかわからない」が最も多く、「時間がない(仕事・家事・育児で忙しい)」が続いているのに対し、男性は「時間がない(仕事・家事・育児で忙しい)」が最も多く、「どんな活動があるのかわからない」が続いています。

女性の「育児・介護を頼めるところがない」は男性を5ポイント上回っています。

	全体	どんな活動があるのかわからない	時間がない(仕事・家事・育児で忙しい)	健康や体力に自信がない	関わりをもつとわずらわしい	身近なところに活動する場所がない	自分に合った活動がない	育児・介護を頼めるところがない	職場の上司や同僚などの理解がない	家族の理解がない	その他	わからない	無回答		
全体	360 100.0	170 47.2	166 46.1	72 20.0	42 11.7	36 10.0	33 9.2	18 5.0	5 1.4	2 0.6	16 4.4	4 1.1	12 3.3		
性・年代別	女性	女性全体	194 100.0	94 48.5	88 45.4	41 21.1	18 9.3	20 10.3	16 8.2	14 7.2	2 1.0	1 0.5	4 2.1	2 1.0	5 2.6
		29歳以下	23 100.0	15 65.2	12 52.2	-	-	3 13.0	1 4.3	2 8.7	-	-	-	-	-
		30歳代	23 100.0	9 39.1	16 69.6	3 13.0	4 17.4	-	-	3 13.0	1 4.3	-	1 4.3	-	1 4.3
		40歳代	41 100.0	23 56.1	31 75.6	3 7.3	3 7.3	3 7.3	2 4.9	5 12.2	1 2.4	-	1 2.4	-	-
		50歳代	37 100.0	20 54.1	16 43.2	5 13.5	4 10.8	6 16.2	2 5.4	-	-	1 2.7	-	1 2.7	1 2.7
		60歳代	27 100.0	9 33.3	11 40.7	9 33.3	3 11.1	1 3.7	5 18.5	2 7.4	-	-	1 3.7	-	1 3.7
		70歳以上	43 100.0	18 41.9	2 4.7	21 48.8	4 9.3	7 16.3	6 14.0	2 4.7	-	-	1 2.3	1 2.3	2 4.7
		男性全体	156 100.0	71 45.5	75 48.1	31 19.9	22 14.1	15 9.6	13 8.3	3 1.9	3 1.9	1 0.6	10 6.4	2 1.3	7 4.5
	男性	29歳以下	18 100.0	8 44.4	11 61.1	1 5.6	2 11.1	2 11.1	-	1 5.6	-	-	1 5.6	-	-
		30歳代	22 100.0	10 45.5	15 68.2	2 9.1	2 9.1	2 9.1	1 4.5	-	-	-	1 4.5	-	2 9.1
		40歳代	23 100.0	8 34.8	18 78.3	1 4.3	5 21.7	2 8.7	2 8.7	-	2 8.7	4 4.3	2 8.7	-	1 4.3
		50歳代	34 100.0	14 41.2	20 58.8	3 8.8	6 17.6	3 8.8	3 8.8	1 2.9	1 2.9	-	3 8.8	1 2.9	2 5.9
		60歳代	25 100.0	16 64.0	8 32.0	4 16.0	3 12.0	1 4.0	3 12.0	1 4.0	-	-	1 4.0	-	1 4.0
		70歳以上	34 100.0	15 44.1	3 8.8	20 58.8	4 11.8	5 14.7	4 11.8	-	-	-	2 5.9	1 2.9	1 2.9
		その他	9 100.0	5 55.6	2 22.2	-	2 22.2	1 11.1	4 44.4	1 11.1	-	-	2 22.2	-	-
	無回答	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

○男女・年代別の傾向

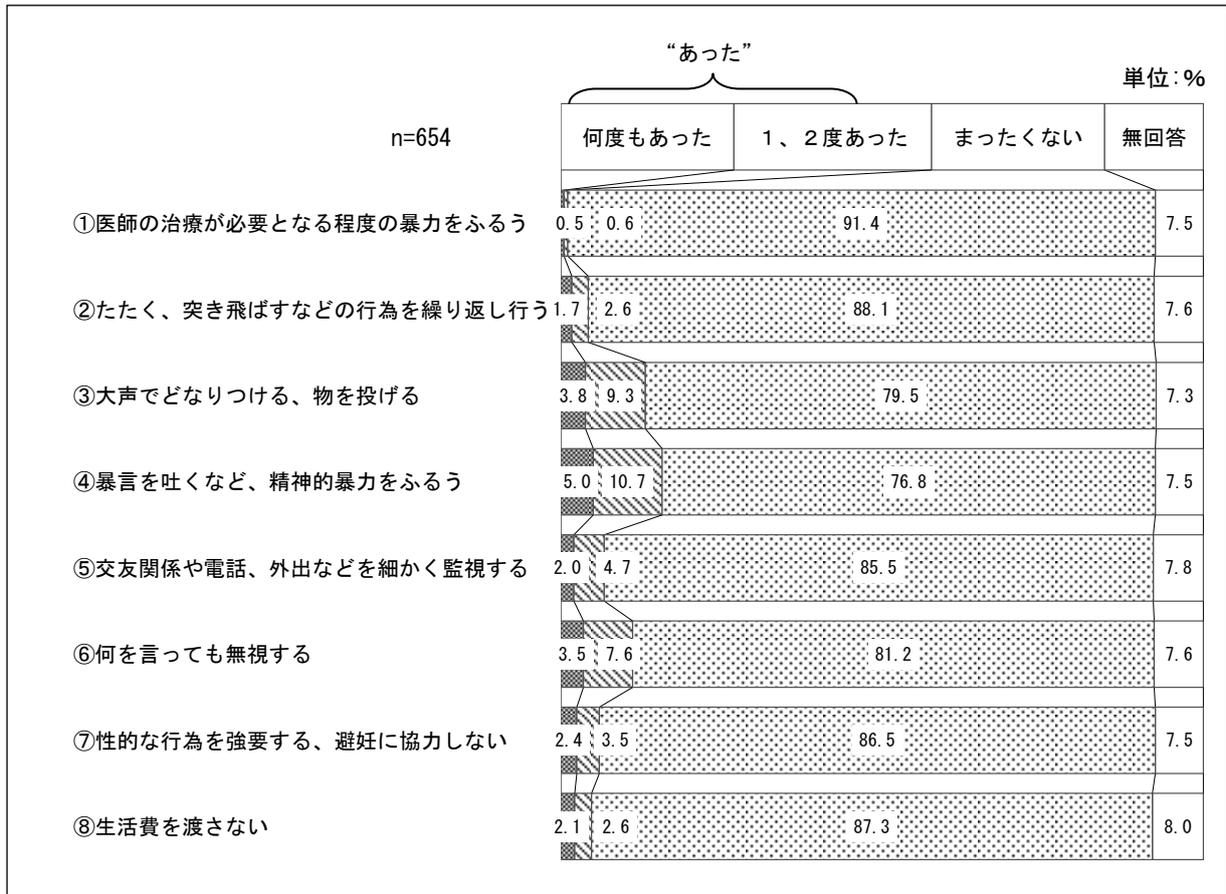
女性では、40歳代と60歳代で「時間がない(仕事・家事・育児で忙しい)」が最も多くなっており、50歳代で「どんな活動があるのかわからない」が最も多くなっています。70歳以上では「健康や体力に自信がない」が最も多くなっています。

男性では、50歳代で「時間がない(仕事・家事・育児で忙しい)」が最も多くなっており、60歳代では「どんな活動があるのかわからない」が、70歳以上では「健康や体力に自信がない」が最も多くなっています。

9 人権侵害について

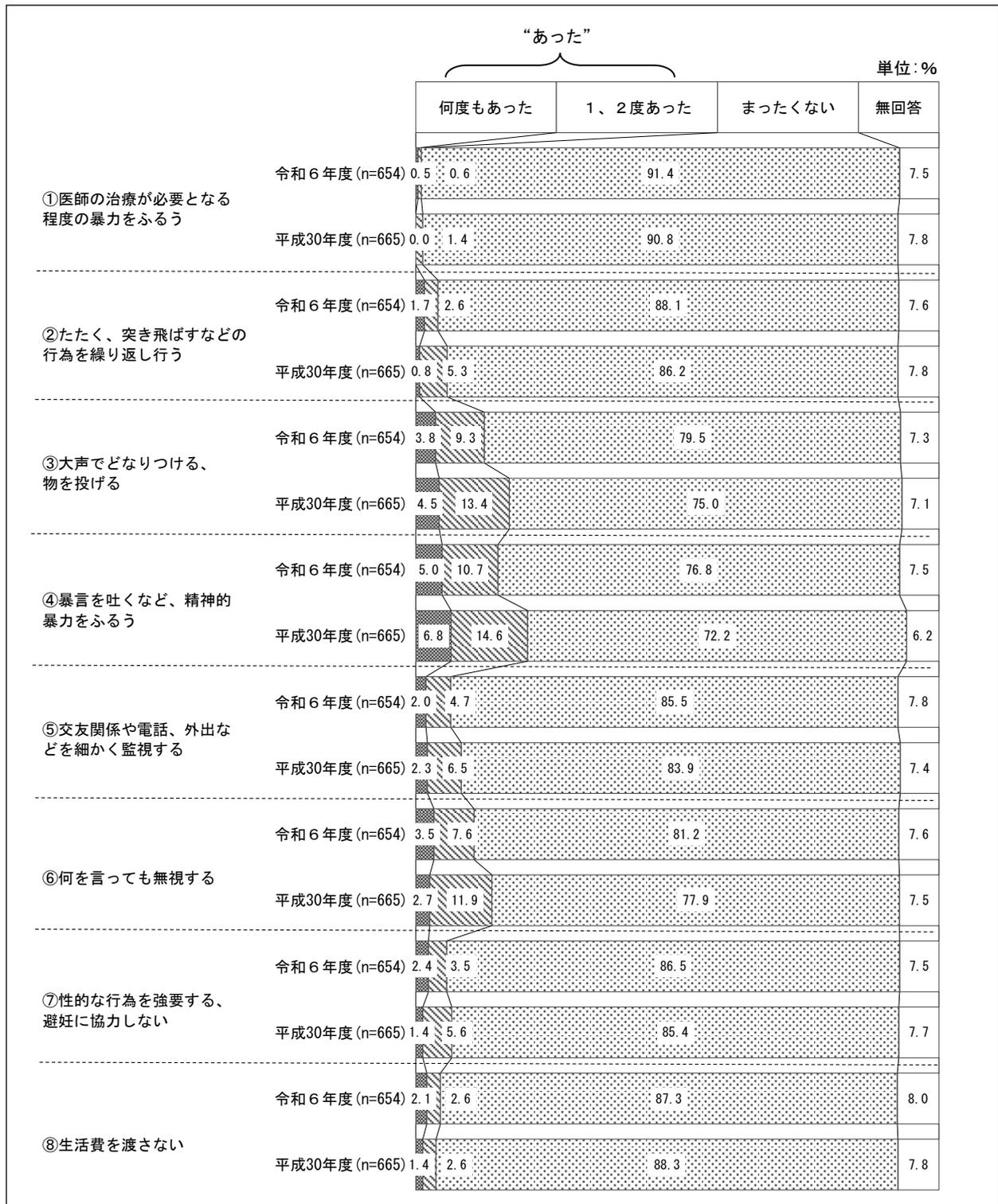
問 19 DVの被害経験

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。（①～⑧のそれぞれについて、1つに○）



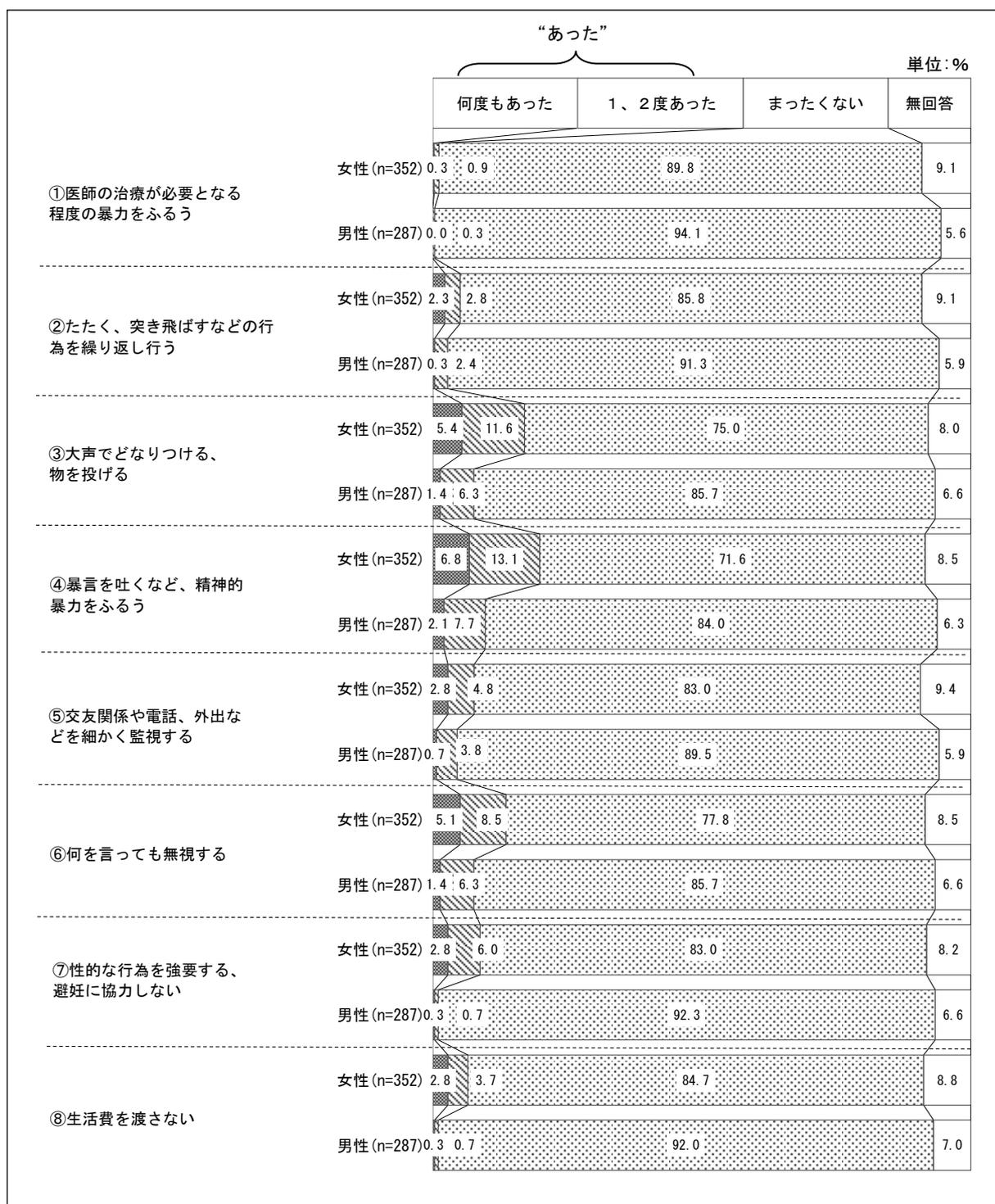
○全体の傾向

配偶者等からの暴力（DV）を受けたことが“あった”（「何度もあった」「1、2度あった」の合計）という回答は、『③大声でどなりつける、物を投げる』で 13.1%、『④暴言を吐くなど、精神的暴力をふるう』で 15.7%、『⑥何を言っても無視する』で 11.1%となっています。



○経年比較

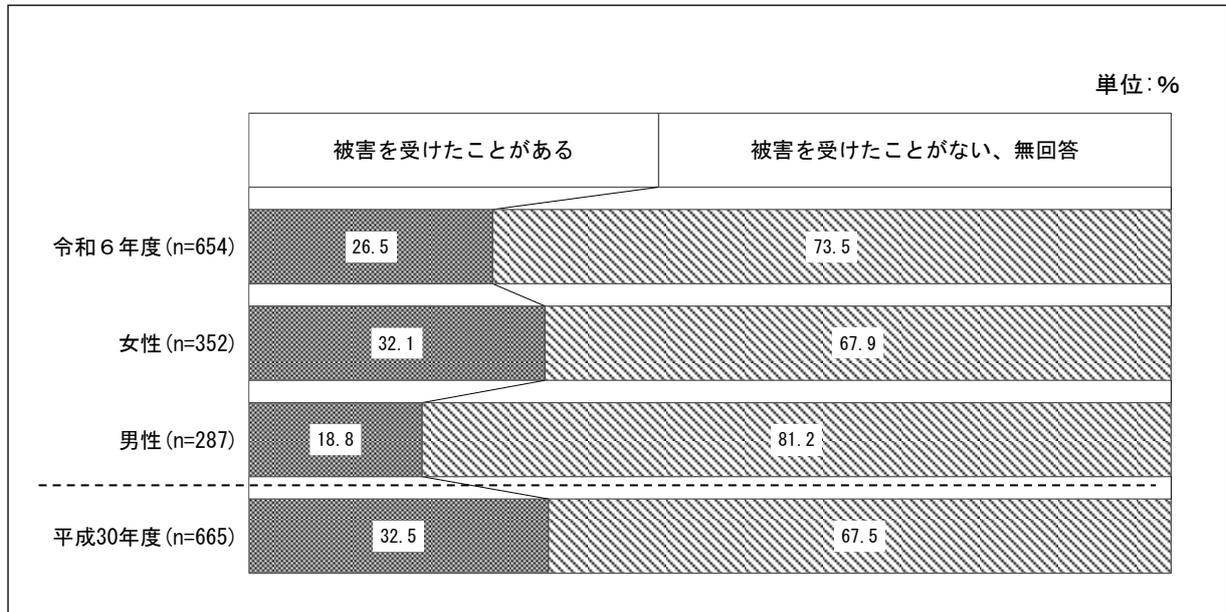
『④暴言を吐くなど、精神的暴力をふるう』では、平成30年度調査から今回調査にかけて“あった”の割合が5ポイント減少しています。



○男女別の傾向

『③大声でどなりつける、物を投げる』『④暴言を吐くなど、精神的暴力をふるう』『⑥何を言っても無視する』では、女性の“あった”の割合が1割台であり、男性を5ポイント以上上回っています。『⑦性的な行為を強要する、避妊に協力しない』『⑧生活費を渡さない』についても、女性の“あった”の割合が男性を5ポイント以上上回っています。

○何らかの被害経験の有無



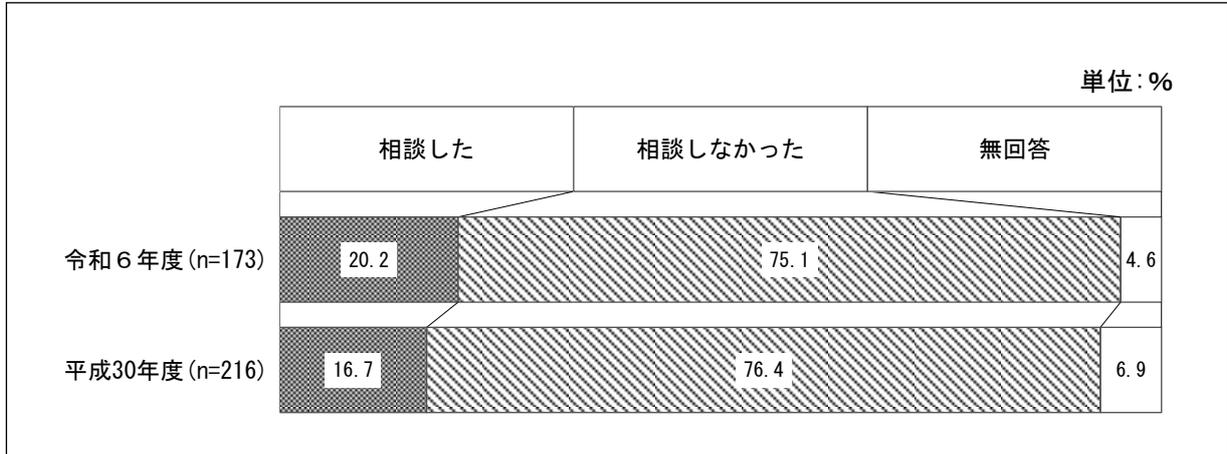
①～⑧の行為が1つでも“あった”と回答している人の割合は 26.5%となっています。平成 30 年度調査で①～⑧の行為が1つでも“あった”と回答している人の割合は 32.5%であり、平成 30 年度調査から今回調査にかけて6ポイント減少しています。

①～⑧の行為が1つでも“あった”と回答している人の割合を男女別にみると、女性で 32.1%、男性で 18.8%であり、女性が男性を 13 ポイント上回っています。

問 19-1 DV 被害の相談の有無

DV 被害のいずれかの項目で「何度もあった」または「1、2度あった」の回答者のみ

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○)

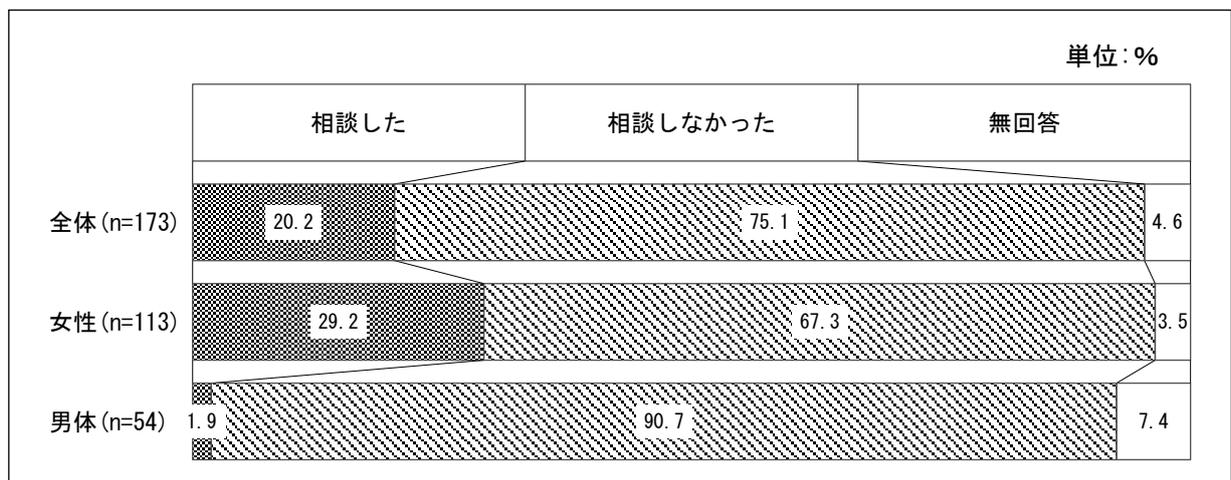


○全体の傾向

「相談した」が 20.2%、「相談しなかった」が 75.1%となっています。

○経年比較

今回調査と平成 30 年度調査との間で傾向に大きな違いはありません。



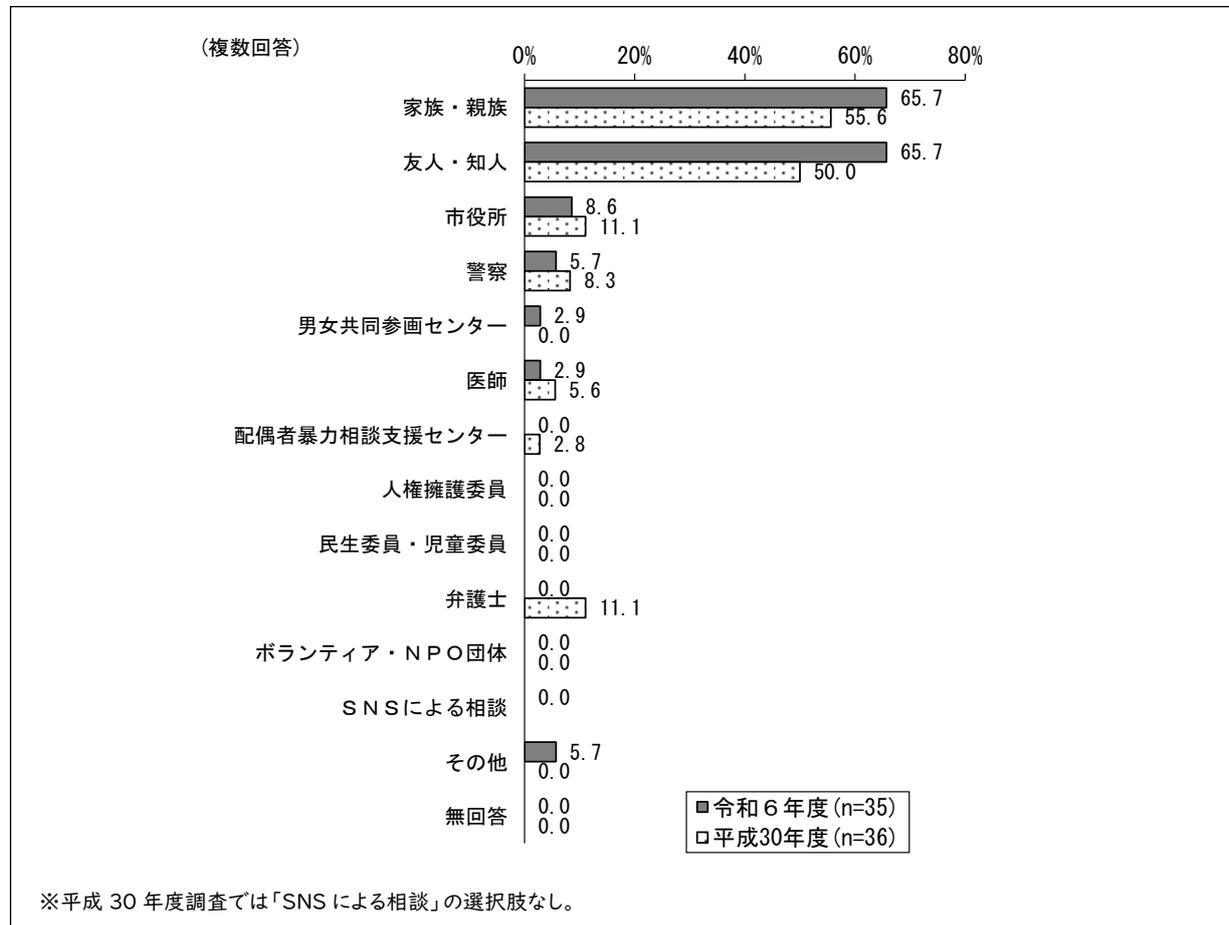
○男女別の傾向

女性は「相談した」が 29.2%、「相談しなかった」が 67.3%です。男性は「相談した」が 1.9%、「相談しなかった」が 90.7%です。女性の「相談した」は男性を 27 ポイント上回っているのに対し、男性の「相談しなかった」は女性を 23 ポイント上回っています。

問 19-2 DV 被害の相談相手・相談先

DV 被害を「相談した」回答者のみ

どなた(どこ)に相談しましたか。(あてはまるものすべてに○)



○全体の傾向

「家族・親族」「友人・知人」がそれぞれ 65.7%でともに多くなっており、「市役所」(8.6%)、「警察」(5.7%)が続きます。

○経年比較

平成 30 年度調査から今回調査にかけて「友人・知人」が 15 ポイント、「家族・親族」が 10 ポイント増加しています。一方、平成 30 年度調査から今回調査にかけて、「弁護士」が 11 ポイント減少しています。

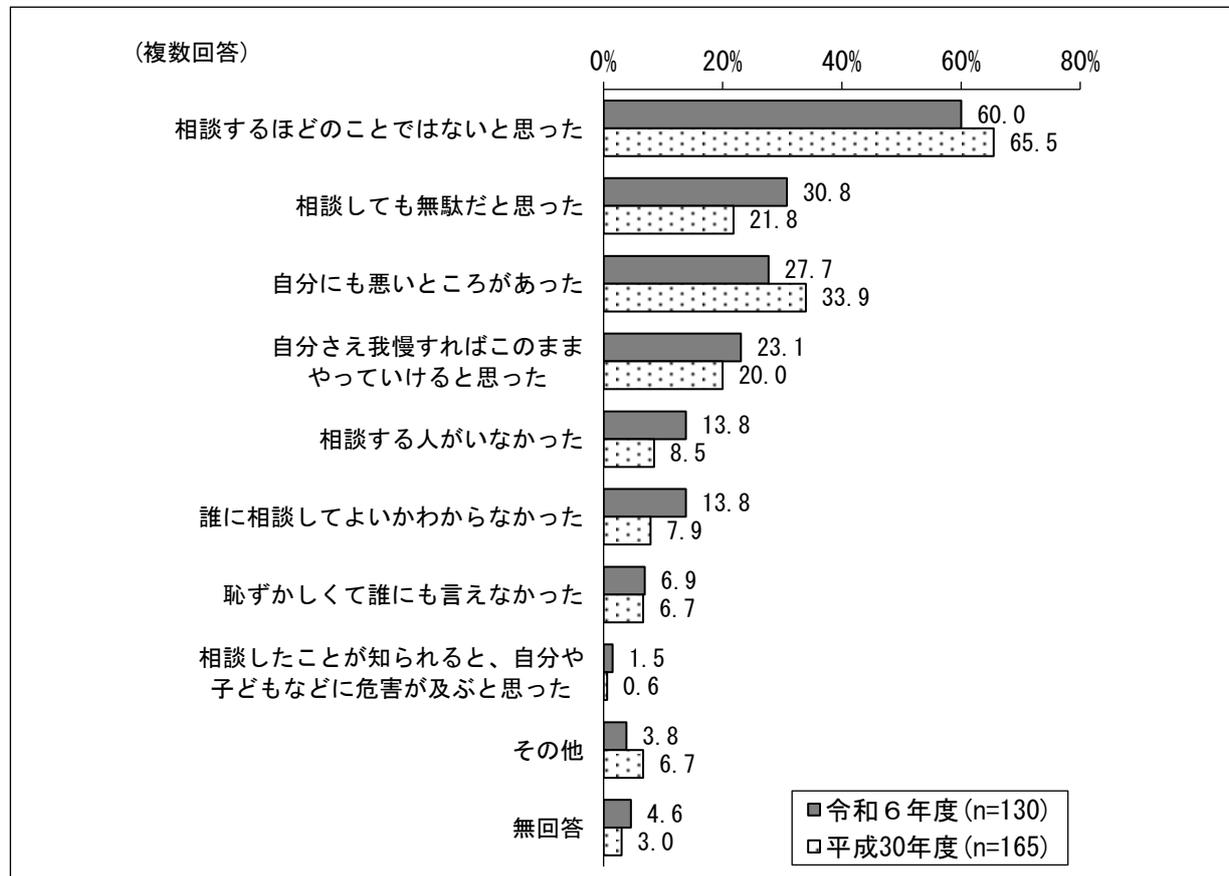
◆「その他」の記載内容

- ・ 裁判所。
- ・ 友だちに話すまでは自分が DV を受けていることに気づいていませんでした。喧嘩だと思っていました。大学生の頃の話なので…。

問 19-3 DV被害を相談しなかった理由

DV被害を「相談しなかった」回答者のみ

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○)



○全体の傾向

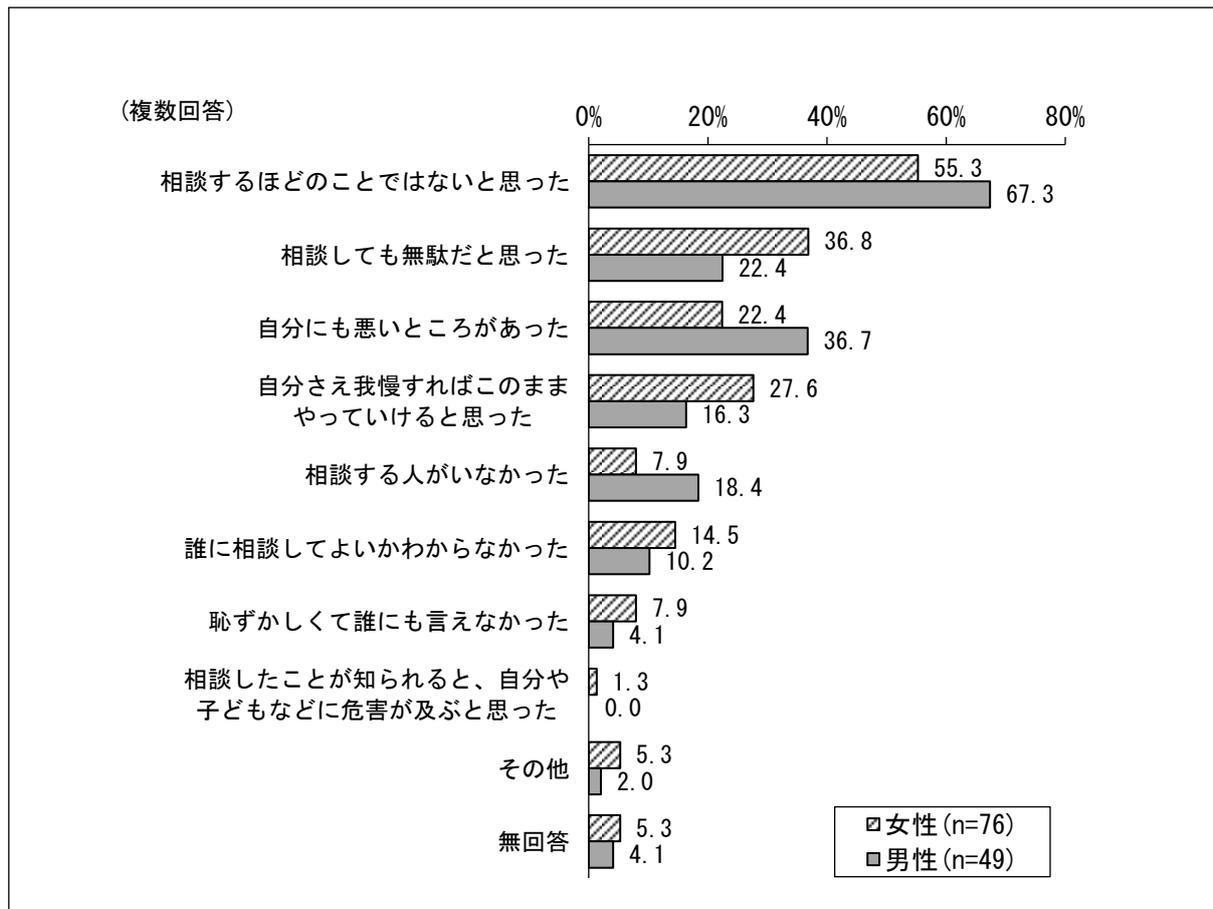
「相談するほどのことではないと思った」が 60.0%で最も多く、「相談しても無駄だと思った」(30.8%)、「自分にも悪いところがあった」(27.7%)、「自分さえ我慢すればこのままやっていけると思った」(23.1%)が続きます。

○経年比較

平成 30 年度調査では「自分にも悪いところがあった」が 33.9%で2番目に多い回答となりましたが、6ポイント減少して今回調査では3番目に多い回答となっています。一方、「相談しても無駄だと思った」は平成 30 年度調査で3番目に多い回答でしたが、9ポイント増加して今回調査で両者の順位が入れ替わりました。このほか、平成 30 年度調査から今回調査にかけて、「相談する人がいなかった」「誰に相談してよいかわからなかった」が5ポイント増加し、「相談するほどのことではないと思った」が5ポイント減少しています。

◆「その他」の記載内容

・ 理解し合えないなら別れればいいと思った。(2件)
・ そもそも相談する発想がなかった。どの家も当たり前だと思っていたから。
・ 外出監視が相談する必要ないと思いました。
・ 分からない。
・ 生活費をあまりくれないのでパートに出た。
・ ハラスメントがない。



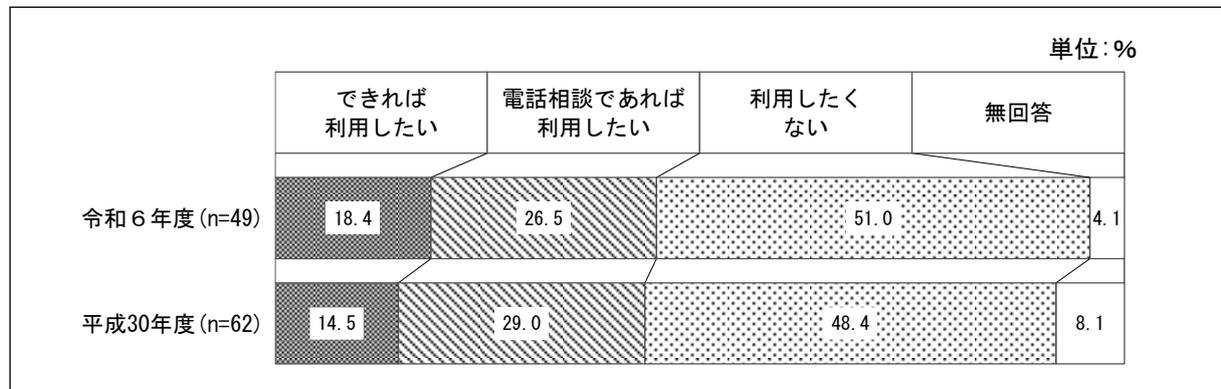
○男女別の傾向

男女とも「相談するほどのことではないと思った」が最も多くなっており、女性は「相談しても無駄だと思った」が、男性は「自分にも悪いところがあった」が続いています。女性の「相談しても無駄だと思った」「自分さえ我慢すればこのままやっていけると思った」は男性を11ポイント以上上回っているのに対し、男性の「相談するほどのことではないと思った」「自分にも悪いところがあった」「相談する人がいなかった」は女性を10ポイント以上上回っています。

問 19-4 市の男性相談の利用意向

DV 被害を「相談しなかった」男性回答者のみ

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○)



○全体の傾向

「できれば利用したい」が 18.4%、「電話相談であれば利用したい」が 26.5%であり、DV 被害を相談しなかった男性回答者全体の4割台半ばに相談の利用意向があることがわかります。「利用したくない」は 51.0%となっています。

○経年比較

今回調査と平成 30 年度調査との間で傾向に大きな違いはありません。

◆「利用したくない」理由の記載内容

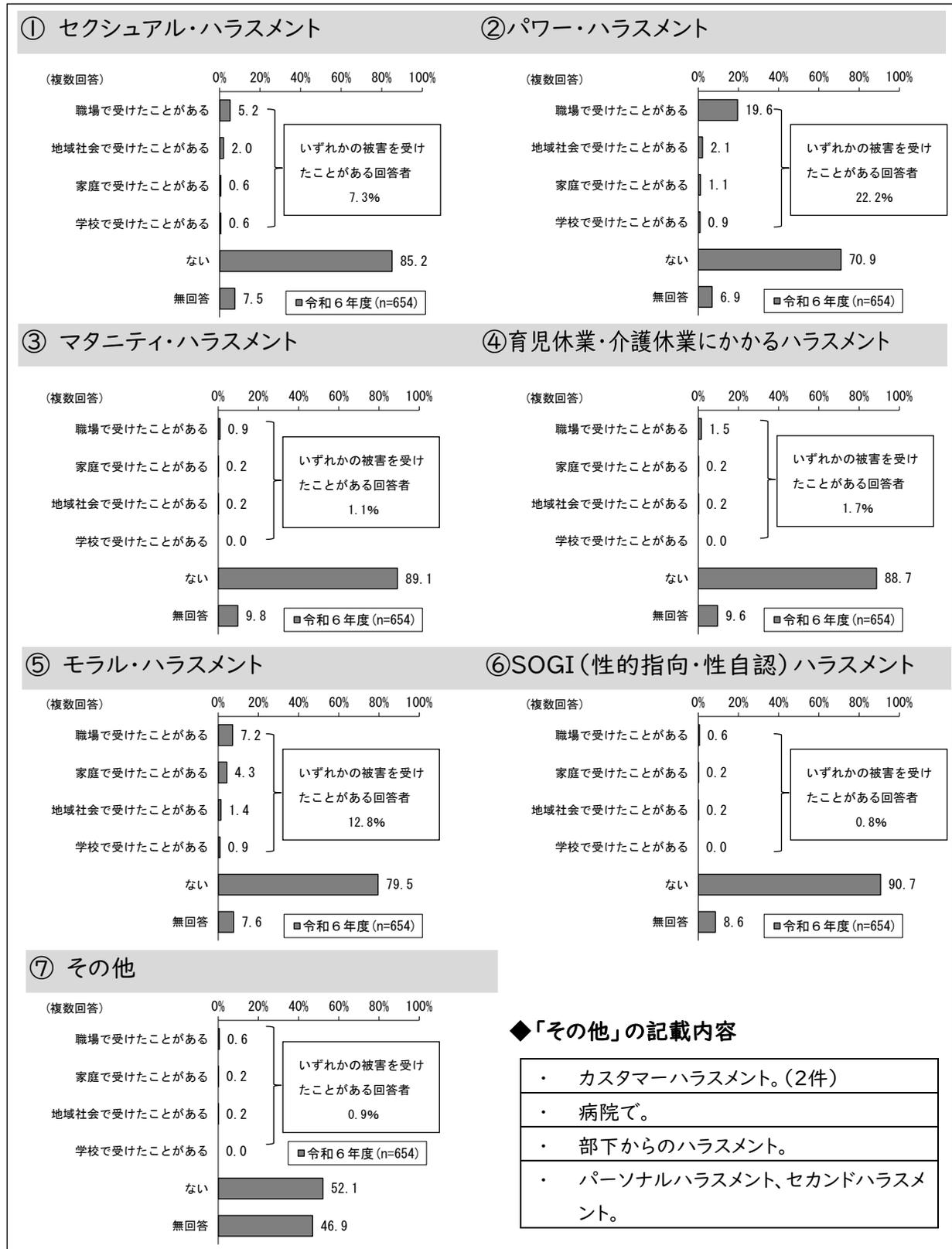
・ 相談するほどのことでもない。(2件)
・ 些細なことでの夫婦喧嘩のため。
・ 会話のレベルが低すぎて他人に話す内容ではないと思うから、たぶん自分で抱えると思うから(メンタル的には辛いけど、他人に話す内容ではない)。※メールや書き込みの掲示板など、outputする場があれば気持ち楽になるかもしれない。返事は求めない。
・ みっともない。
・ 会話をしないだけだから。
・ 有料の専門医に相談します。
・ 相談しても決めるのは自分だから。
・ 面倒。
・ 相談する必要がないと考えているため。(2件)
・ 自分にも責任があった。
・ 解決しない。
・ 税金の無駄遣い。
・ 恥ずかしい。
・ 既に終了したから。

10 ハラスメントについて

問 20 ハラスメントの被害経験

あなたは、ここ5年以内に次のようなハラスメントを受けたことがありますか。

(①～⑦のそれぞれについて、あてはまる「1～5」に○をいくつでも)

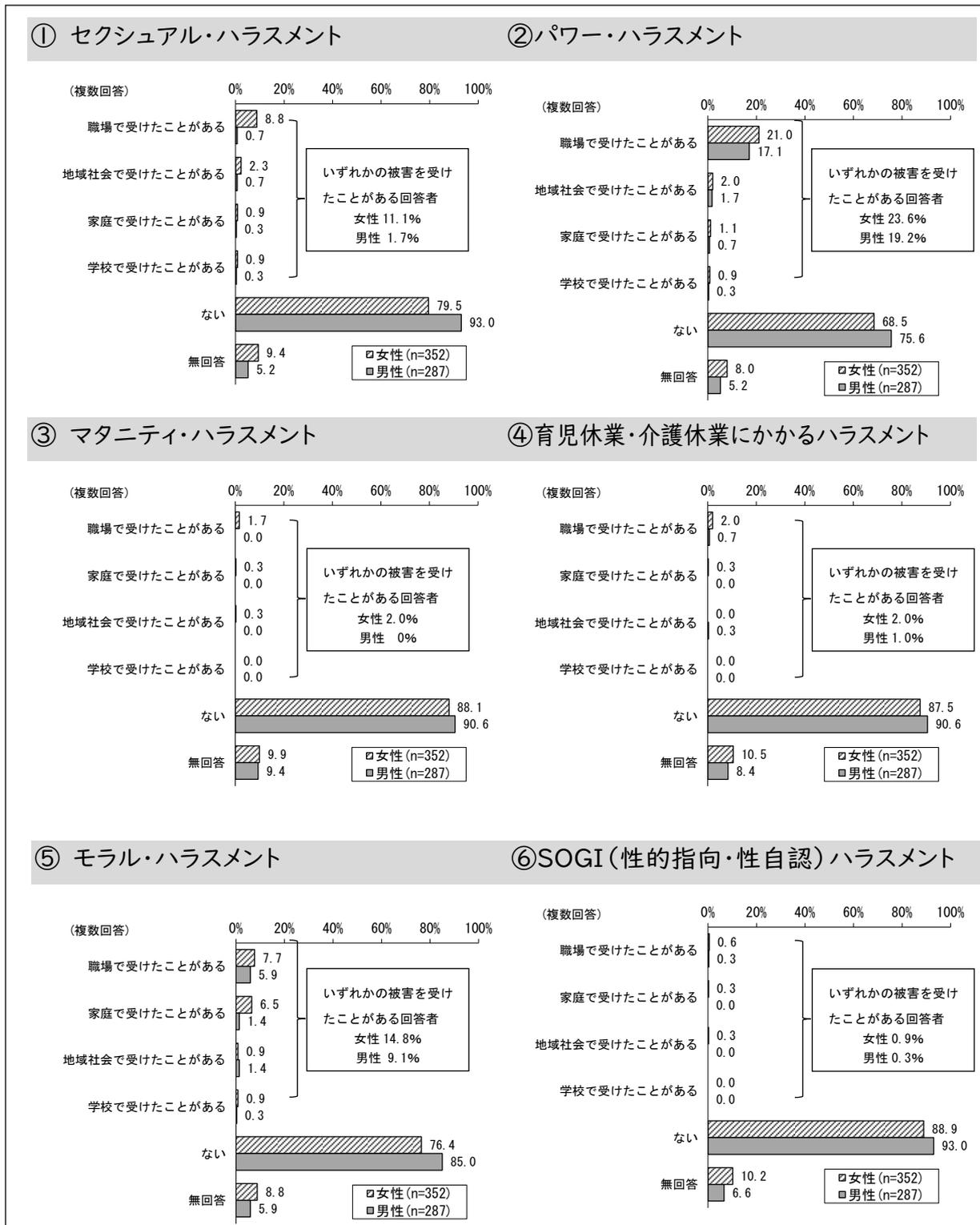


◆「その他」の記載内容

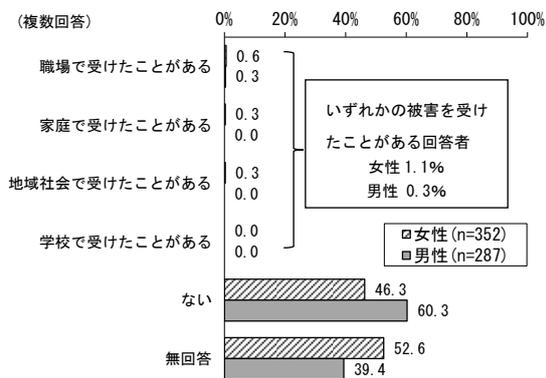
- ・ カスタマーハラスメント。(2件)
- ・ 病院で。
- ・ 部下からのハラスメント。
- ・ パーソナルハラスメント、セカンドハラスメント。

○全体の傾向

家庭・職場・地域社会・学校のいずれかでハラスメントの被害を受けたことがあるという回答は、『②パワー・ハラスメント』で22.2%、『⑤モラル・ハラスメント』で12.9%となっています。被害を受けた場所については、①～⑦のいずれも「職場で受けたことがある」が多くなっており、『②パワー・ハラスメント』で19.6%、『⑤モラル・ハラスメント』で7.2%となっています。



⑦ その他



○男女別の傾向

家庭・職場・地域社会・学校のいずれかでハラスメントの被害を受けたことがあるという回答を男女別にみると、『①セクシュアル・ハラスメント』で女性 11.1%、男性 1.7%であり、『⑤モラル・ハラスメント』で女性 14.8%、男性 9.1%であり、いずれも女性が男性を5ポイント以上上回っています。

被害を受けた場所についてみると、女性は『①セクシュアル・ハラスメント』を「職場で受けたことがある」が男性を8ポイント上回っており、『⑤モラル・ハラスメント』を「家庭で受けたことがある」が5ポイント上回っています。

① セクシュアル・ハラスメント

	全体	被害を受けた ことがある	被害を受けたことがある				学校で受けた ことがある	ない	無回答
			家庭で受けた ことがある	職場で受けた ことがある	地域社会で受けた ことがある				
全体	654 100.0	48 7.3	4 0.6	34 5.2	13 2.0	4 0.6	557 85.2	49 7.5	
性・年代別	女性全体	352 100.0	39 11.1	3 0.9	31 8.8	8 2.3	3 0.9	280 79.5	33 9.4
	29歳以下	32 100.0	10 31.3	-	10 31.3	1 3.1	1 3.1	22 68.8	-
	30歳代	36 100.0	6 16.7	2 5.6	4 11.1	2 5.6	-	30 83.3	-
	40歳代	62 100.0	13 21.0	1 1.6	11 17.7	1 1.6	-	48 77.4	1 1.6
	50歳代	63 100.0	3 4.8	-	3 4.8	-	-	59 93.7	1 1.6
	60歳代	55 100.0	4 7.3	-	2 3.6	2 3.6	2 3.6	48 87.3	3 5.5
	70歳以上	104 100.0	3 2.9	-	1 1.0	2 1.9	-	73 70.2	28 26.9
	男性全体	287 100.0	5 1.7	1 0.3	2 0.7	2 0.7	1 0.3	267 93.0	15 5.2
	29歳以下	27 100.0	2 7.4	1 3.7	-	1 3.7	-	24 88.9	1 3.7
	30歳代	33 100.0	1 3.0	-	1 3.0	1 3.0	-	32 97.0	-
	40歳代	34 100.0	1 2.9	-	1 2.9	-	-	32 94.1	1 2.9
	50歳代	56 100.0	-	-	-	-	-	56 100.0	-
	60歳代	46 100.0	1 2.2	-	-	-	1 2.2	43 93.5	2 4.3
	70歳以上	91 100.0	-	-	-	-	-	80 87.9	11 12.1
その他	14 100.0	4 28.6	-	1 7.1	3 21.4	-	9 64.3	1 7.1	
無回答	1 100.0	-	-	-	-	-	1 100.0	-	

○男女・年代別の傾向

女性の29歳以下では「職場で受けたことがある」が31.3%、40歳代は17.7%となっており、他の年代を6ポイント以上上回っています。

家庭・職場・地域社会・学校のいずれかでハラスメントの被害を受けたことがあるという回答は、女性の29歳以下で31.3%、30歳代で16.7%、40歳代で21.0%となっています。男性では、29歳以下で7.4%となっています。

		全体	被害を受けた ことがある	家庭で受けた ことがある	職場で受けた ことがある	地域社会で受けた ことがある	学校で受けた ことがある	ない	無回答	
全体		654 100.0	48 7.3	4 0.6	34 5.2	13 2.0	4 0.6	557 85.2	49 7.5	
性・職業別	女性	女性全体	352 100.0	39 11.1	3 0.9	31 8.8	8 2.3	3 0.9	280 79.5	33 9.4
		自営業	9 100.0	2 22.2	-	2 22.2	1 11.1	-	7 77.8	-
		正規の勤め人	89 100.0	21 23.6	2 2.2	18 20.2	2 2.2	-	66 74.2	2 2.2
		正規以外の勤め人	94 100.0	8 8.5	-	6 6.4	3 3.2	2 2.1	84 89.4	2 2.1
		就労していない	149 100.0	8 5.4	1 0.7	5 3.4	2 1.3	1 0.7	114 76.5	27 18.1
		職業無回答	11 100.0	-	-	-	-	-	9 81.8	2 18.2
		男性	男性全体	287 100.0	5 1.7	1 0.3	2 0.7	2 0.7	1 0.3	267 93.0
	自営業	23 100.0	-	-	-	-	-	23 100.0	-	
	正規の勤め人	134 100.0	4 3.0	1 0.7	1 0.7	1 0.7	1 0.7	127 94.8	3 2.2	
	正規以外の勤め人	31 100.0	1 3.2	-	1 3.2	1 3.2	-	29 93.5	1 3.2	
	就労していない	95 100.0	-	-	-	-	-	85 89.5	10 10.5	
	職業無回答	4 100.0	-	-	-	-	-	3 75.0	1 25.0	
	その他	14 100.0	4 28.6	-	1 7.1	3 21.4	-	9 64.3	1 7.1	
	無回答	1 100.0	-	-	-	-	-	1 100.0	-	

○男女・職業別の傾向

女性の正規の勤め人では、「職場で受けたことがある」が20.2%となっています。

② パワー・ハラスメント

	全体	被害を受けた ことがある	被害を受けたことがある				ない	無回答	
			家庭で受けた ことがある	職場で受けた ことがある	地域社会で受けた ことがある	学校で受けた ことがある			
全体	654 100.0	145 22.2	7 1.1	128 19.6	14 2.1	6 0.9	464 70.9	45 6.9	
性・年代別	女性全体	352 100.0	83 23.6	4 1.1	74 21.0	7 2.0	3 0.9	241 68.5	28 8.0
	29歳以下	32 100.0	11 34.4	-	11 34.4	1 3.1	2 6.3	21 65.6	-
	30歳代	36 100.0	9 25.0	-	9 25.0	-	-	27 75.0	-
	40歳代	62 100.0	19 30.6	2 3.2	18 29.0	-	-	43 69.4	-
	50歳代	63 100.0	20 31.7	2 3.2	17 27.0	1 1.6	1 1.6	43 68.3	-
	60歳代	55 100.0	18 32.7	-	16 29.1	2 3.6	-	34 61.8	3 5.5
	70歳以上	104 100.0	6 5.8	-	3 2.9	3 2.9	-	73 70.2	25 24.0
	男性全体	287 100.0	55 19.2	2 0.7	49 17.1	5 1.7	1 0.3	217 75.6	15 5.2
	29歳以下	27 100.0	5 18.5	1 3.7	4 14.8	-	1 3.7	21 77.8	1 3.7
	30歳代	33 100.0	12 36.4	-	12 36.4	-	-	21 63.6	-
	40歳代	34 100.0	12 35.3	1 2.9	10 29.4	1 2.9	-	21 61.8	1 2.9
	50歳代	56 100.0	14 25.0	-	12 21.4	3 5.4	-	42 75.0	-
	60歳代	46 100.0	6 13.0	-	6 13.0	-	-	39 84.8	1 2.2
	70歳以上	91 100.0	6 6.6	-	5 5.5	1 1.1	-	73 80.2	12 13.2
その他	14 100.0	7 50.0	1 7.1	5 35.7	2 14.3	2 14.3	5 35.7	2 14.3	
無回答	1 100.0	-	-	-	-	-	1 100.0	-	

○男女・年代別の傾向

女性は70歳以上を除く各年代とも「職場で受けたことがある」が2割以上となっており、29歳以下では34.4%で他の年代を5ポイント以上上回っています。

男性では、30歳代から50歳代にかけて「職場で受けたことがある」が2割以上となっており、30歳代では36.4%で他の年代を7ポイント以上上回っています。

家庭・職場・地域社会・学校のいずれかでハラスメントの被害を受けたことがあるという回答は、女性の29歳以下と40歳代から60歳代、男性の30歳代と40歳代で3割台となっています。

		全体	被害を受けた ことがある	家庭で受けた ことがある	職場で受けた ことがある	地域 社会で受けた ことがある	学校で受けた ことがある	ない	無回答	
全体		654 100.0	145 22.2	7 1.1	128 19.6	14 2.1	6 0.9	464 70.9	45 6.9	
性・職業別	女性	女性全体	352 100.0	83 23.6	4 1.1	74 21.0	7 2.0	3 0.9	241 68.5	28 8.0
		自営業	9 100.0	3 33.3	1 11.1	2 22.2	1 11.1	-	6 66.7	-
		正規の勤め人	89 100.0	35 39.3	1 1.1	34 38.2	1 1.1	1 1.1	54 60.7	-
		正規以外の勤め人	94 100.0	28 29.8	1 1.1	27 28.7	-	2 2.1	64 68.1	2 2.1
		就労していない	149 100.0	16 10.7	1 0.7	11 7.4	4 2.7	-	108 72.5	25 16.8
		職業無回答	11 100.0	1 9.1	-	-	1 9.1	-	9 81.8	1 9.1
		男性全体	287 100.0	55 19.2	2 0.7	49 17.1	5 1.7	1 0.3	217 75.6	15 5.2
	自営業	23 100.0	2 8.7	-	2 8.7	-	-	21 91.3	-	
	正規の勤め人	134 100.0	41 30.6	1 0.7	39 29.1	2 1.5	-	91 67.9	2 1.5	
	正規以外の勤め人	31 100.0	7 22.6	1 3.2	5 16.1	2 6.5	-	23 74.2	1 3.2	
	就労していない	95 100.0	5 5.3	-	3 3.2	1 1.1	1 1.1	78 82.1	12 12.6	
	職業無回答	4 100.0	-	-	-	-	-	4 100.0	-	
	その他	14 100.0	7 50.0	1 7.1	5 35.7	2 14.3	2 14.3	5 35.7	2 14.3	
	無回答	1 100.0	-	-	-	-	-	1 100.0	-	

○男女・職業別の傾向

女性の正規の勤め人では、「職場で受けたことがある」が 38.2%となっています。男性では、正規の勤め人で「職場で受けたことがある」が 29.1%となっています。

③ マタニティ・ハラスメント

	全体	被害を受けたことがある					ない	無回答	
		被害を受けたことがある	家庭で受けたことがある	職場で受けたことがある	地域社会で受けたことがある	学校で受けたことがある			
全体	654 100.0	7 1.1	1 0.2	6 0.9	1 0.2	-	583 89.1	64 9.8	
性・年代別	女性全体	352 100.0	7 2.0	1 0.3	6 1.7	1 0.3	-	310 88.1	35 9.9
	29歳以下	32 100.0	3 9.4	1 3.1	2 6.3	-	-	29 90.6	-
	30歳代	36 100.0	1 2.8	-	1 2.8	-	-	35 97.2	-
	40歳代	62 100.0	3 4.8	-	3 4.8	1 1.6	-	59 95.2	-
	50歳代	63 100.0	-	-	-	-	-	62 98.4	1 1.6
	60歳代	55 100.0	-	-	-	-	-	51 92.7	4 7.3
	70歳以上	104 100.0	-	-	-	-	-	74 71.2	30 28.8
	男性全体	287 100.0	-	-	-	-	-	260 90.6	27 9.4
	29歳以下	27 100.0	-	-	-	-	-	26 96.3	1 3.7
	30歳代	33 100.0	-	-	-	-	-	33 100.0	-
	40歳代	34 100.0	-	-	-	-	-	32 94.1	2 5.9
	50歳代	56 100.0	-	-	-	-	-	55 98.2	1 1.8
	60歳代	46 100.0	-	-	-	-	-	41 89.1	5 10.9
	70歳以上	91 100.0	-	-	-	-	-	73 80.2	18 19.8
その他	14 100.0	-	-	-	-	-	12 85.7	2 14.3	
無回答	1 100.0	-	-	-	-	-	1 100.0	-	

○男女・年代別の傾向

女性の29歳以下では「職場で受けたことがある」が6.3%となっています。

家庭・職場・地域社会・学校のいずれかでハラスメントの被害を受けたことがあるという回答は、女性の29歳以下で9.4%となっています。

④ 育児休業、介護休業にかかるハラスメント

		全体	被害を受けた ことがある	家庭で受けた ことがある	職場で受けた ことがある	地域社会で受けた ことがある	学校で受けた ことがある	ない	無回答
全体		654 100.0	11 1.7	1 0.2	10 1.5	1 0.2	-	580 88.7	63 9.6
性・年代別	女性全体	352 100.0	7 2.0	1 0.3	7 2.0	-	-	308 87.5	37 10.5
	29歳以下	32 100.0	-	-	-	-	-	32 100.0	-
	30歳代	36 100.0	1 2.8	-	1 2.8	-	-	35 97.2	-
	40歳代	62 100.0	4 6.5	1 1.6	4 6.5	-	-	58 93.5	-
	50歳代	63 100.0	1 1.6	-	1 1.6	-	-	61 96.8	1 1.6
	60歳代	55 100.0	-	-	-	-	-	50 90.9	5 9.1
	70歳以上	104 100.0	1 1.0	-	1 1.0	-	-	72 69.2	31 29.8
	男性全体	287 100.0	3 1.0	-	2 0.7	1 0.3	-	260 90.6	24 8.4
	29歳以下	27 100.0	-	-	-	-	-	26 96.3	1 3.7
	30歳代	33 100.0	-	-	-	-	-	33 100.0	-
	40歳代	34 100.0	-	-	-	-	-	33 97.1	1 2.9
	50歳代	56 100.0	1 1.8	-	1 1.8	-	-	54 96.4	1 1.8
	60歳代	46 100.0	1 2.2	-	-	1 2.2	-	41 89.1	4 8.7
	70歳以上	91 100.0	1 1.1	-	1 1.1	-	-	73 80.2	17 18.7
その他	14 100.0	1 7.1	-	1 7.1	-	-	11 78.6	2 14.3	
無回答	1 100.0	-	-	-	-	-	1 100.0	-	

○男女・年代別の傾向

女性の40歳代では「職場で受けたことがある」が6.5%となっています。

家庭・職場・地域社会・学校のいずれかでハラスメントの被害を受けたことがあるという回答は、女性の40歳代で6.5%となっています。

⑤ モラル・ハラスメント

	全体	被害を受けた ことがある	被害を受けたことがある				ない	無回答	
			家庭で受けた ことがある	職場で受けた ことがある	地域社会で受けた ことがある	学校で受けた ことがある			
全体	654 100.0	84 12.8	28 4.3	47 7.2	9 1.4	6 0.9	520 79.5	50 7.6	
性・年代別	女性全体	352 100.0	52 14.8	23 6.5	27 7.7	3 0.9	3 0.9	269 76.4	31 8.8
	29歳以下	32 100.0	7 21.9	3 9.4	2 6.3	1 3.1	2 6.3	25 78.1	-
	30歳代	36 100.0	4 11.1	2 5.6	3 8.3	1 2.8	-	32 88.9	-
	40歳代	62 100.0	15 24.2	6 9.7	9 14.5	-	1 1.6	46 74.2	1 1.6
	50歳代	63 100.0	12 19.0	8 12.7	4 6.3	-	-	51 81.0	-
	60歳代	55 100.0	8 14.5	2 3.6	6 10.9	-	-	43 78.2	4 7.3
	70歳以上	104 100.0	6 5.8	2 1.9	3 2.9	1 1.0	-	72 69.2	26 25.0
	男性全体	287 100.0	26 9.1	4 1.4	17 5.9	4 1.4	1 0.3	244 85.0	17 5.9
	29歳以下	27 100.0	4 14.8	-	3 11.1	-	1 3.7	22 81.5	1 3.7
	30歳代	33 100.0	5 15.2	-	5 15.2	-	-	28 84.8	-
	40歳代	34 100.0	5 14.7	2 5.9	3 8.8	-	-	28 82.4	1 2.9
	50歳代	56 100.0	7 12.5	1 1.8	3 5.4	3 5.4	-	49 87.5	-
	60歳代	46 100.0	2 4.3	-	2 4.3	-	-	43 93.5	1 2.2
	70歳以上	91 100.0	3 3.3	1 1.1	1 1.1	1 1.1	-	74 81.3	14 15.4
その他	14 100.0	6 42.9	1 7.1	3 21.4	2 14.3	2 14.3	6 42.9	2 14.3	
無回答	1 100.0	-	-	-	-	-	1 100.0	-	

○男女・年代別の傾向

女性の50歳代では「家庭で受けたことがある」が12.7%、40歳代と60歳代では「職場で受けたことがある」が1割強から1割台半ばとなっています。

男性では、29歳以下と30歳代で「職場で受けたことがある」が1割強から1割台半ばとなっています。

家庭・職場・地域社会・学校のいずれかでハラスメントの被害を受けたことがあるという回答は、女性の29歳以下と40歳代・50歳代で2割前後、男性の29歳以下から50歳代にかけて1割強から1割台半ばとなっています。

⑥ SOGI(性的指向・性自認)ハラスメント

	全体	被害を受けた					ない	無回答	
		被害を受けた ことがある	家庭で受けた ことがある	職場で受けた ことがある	地域社会で受けた ことがある	学校で受けた ことがある			
全体	654 100.0	5 0.8	1 0.2	4 0.6	1 0.2	-	593 90.7	56 8.6	
性・年代別	女性	女性全体	352 100.0	3 0.9	1 0.3	2 0.6	1 0.3	313 88.9	36 10.2
		29歳以下	32 100.0	1 3.1	-	1 3.1	1 3.1	31 96.9	-
		30歳代	36 100.0	-	-	-	-	35 97.2	1 2.8
		40歳代	62 100.0	1 1.6	-	1 1.6	-	60 96.8	1 1.6
		50歳代	63 100.0	1 1.6	1 1.6	-	-	61 96.8	1 1.6
		60歳代	55 100.0	-	-	-	-	52 94.5	3 5.5
		70歳以上	104 100.0	-	-	-	-	74 71.2	30 28.8
		男性全体	287 100.0	1 0.3	-	1 0.3	-	286 93.0	1 6.6
	男性	29歳以下	27 100.0	1 3.7	-	1 3.7	-	25 92.6	1 3.7
		30歳代	33 100.0	-	-	-	-	33 100.0	-
		40歳代	34 100.0	-	-	-	-	33 97.1	1 2.9
		50歳代	56 100.0	-	-	-	-	56 100.0	-
		60歳代	46 100.0	-	-	-	-	44 95.7	2 4.3
		70歳以上	91 100.0	-	-	-	-	76 83.5	15 16.5
その他		14 100.0	1 7.1	-	1 7.1	-	12 85.7	1 7.1	
無回答	1 100.0	-	-	-	-	1 100.0	-		

○男女・年代別の傾向

家庭・職場・地域社会・学校のいずれかでハラスメントの被害を受けたことがあるという回答は、男女の各年代とも5%未満となっています。

⑦ その他

	全体	被害を受けた					ない	無回答	
		被害を受けた ことがある	家庭で受けた ことがある	職場で受けた ことがある	地域社会で受けた ことがある	学校で受けた ことがある			
全体	654 100.0	6 0.9	1 0.2	4 0.6	1 0.2	-	341 52.1	307 46.9	
性・年代別	女性	女性全体	352 100.0	4 1.1	1 0.3	2 0.6	1 0.3	163 46.3	185 52.6
		29歳以下	32 100.0	1 3.1	-	1 3.1	-	21 65.6	10 31.3
		30歳代	36 100.0	1 2.8	-	1 2.8	-	19 52.8	16 44.4
		40歳代	62 100.0	1 1.6	1 1.6	-	-	34 54.8	27 43.5
		50歳代	63 100.0	-	-	-	-	27 42.9	36 57.1
		60歳代	55 100.0	-	-	-	-	26 47.3	29 52.7
		70歳以上	104 100.0	1 1.0	-	-	1 1.0	36 34.6	67 64.4
		男性全体	287 100.0	1 0.3	-	1 0.3	-	173 60.3	113 39.4
	男性	29歳以下	27 100.0	-	-	-	-	18 66.7	9 33.3
		30歳代	33 100.0	-	-	-	-	23 69.7	10 30.3
		40歳代	34 100.0	1 2.9	-	1 2.9	-	19 55.9	14 41.2
		50歳代	56 100.0	-	-	-	-	42 75.0	14 25.0
		60歳代	46 100.0	-	-	-	-	29 63.0	17 37.0
		70歳以上	91 100.0	-	-	-	-	42 46.2	49 53.8
その他		14 100.0	1 7.1	-	1 7.1	-	5 35.7	8 57.1	
無回答	1 100.0	-	-	-	-	-	1 100.0		

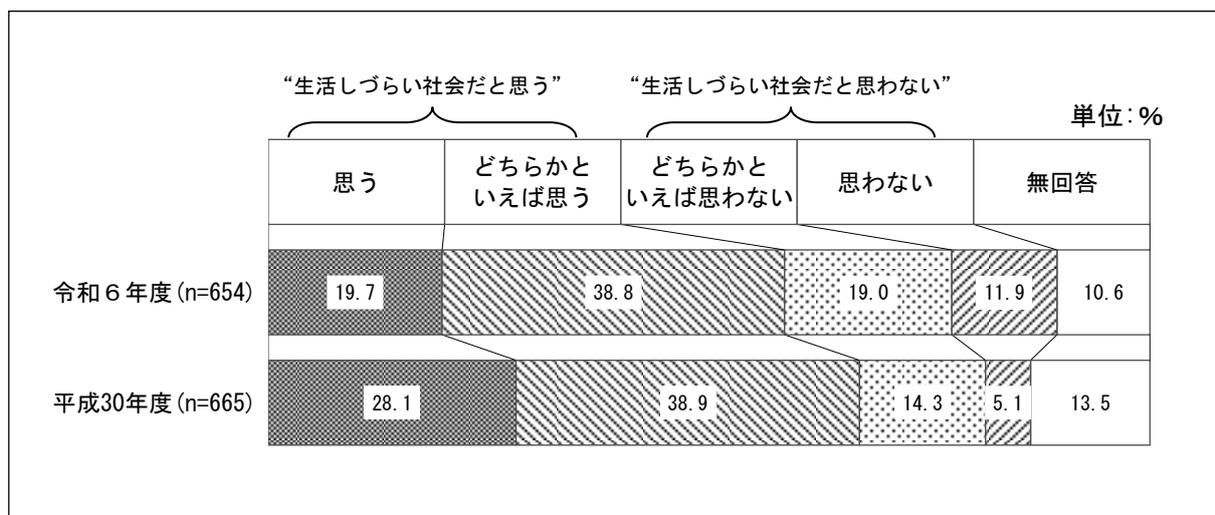
○男女・年代別の傾向

家庭・職場・地域社会・学校のいずれかでハラスメントの被害を受けたことがあるという回答は、男女の各年代とも5%未満となっています。

11 性的少数者について

問 21 性的少数者にとっての社会

あなたは現在、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○)

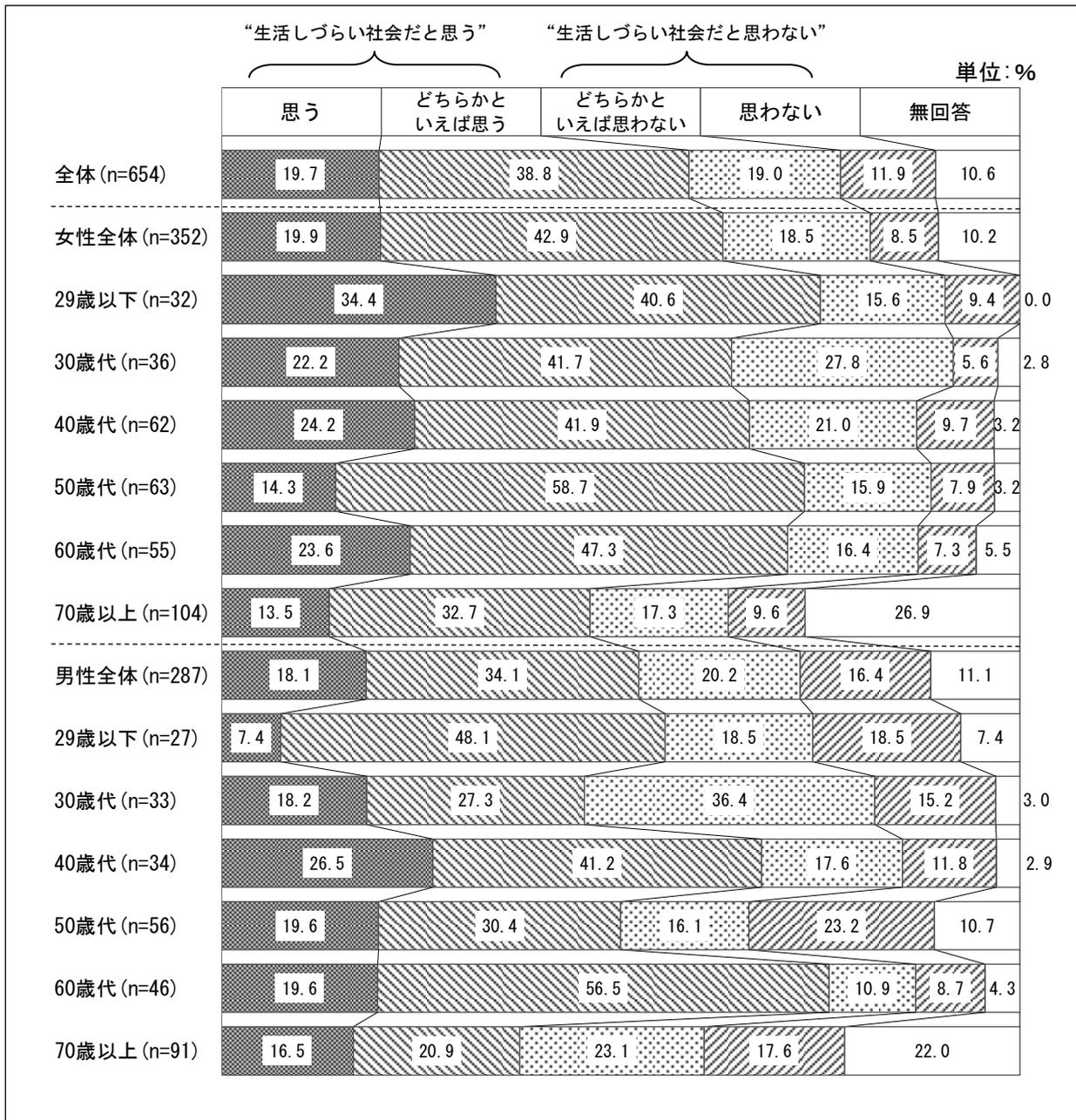


○全体の傾向

「思う」が19.7%、「どちらかといえば思う」が38.8%となっており、全体の6割弱の回答者は性的少数者が生活しづらい社会であると考えていることがわかります。一方、「思わない」は11.9%、「どちらかといえば思わない」は19.0%となっており、性的少数者が生活しづらい社会だとは考えていない回答者が3割強となっています。

○経年比較

平成30年度調査では、“生活しづらい社会だと思う”（「思う」「どちらかといえば思う」の合計）が67.0%、“生活しづらい社会だと思わない”（「思わない」「どちらかといえば思わない」の合計）が19.4%でした。平成30年度調査から今回調査にかけて、“生活しづらい社会だと思う”の割合が8ポイント減少しています。



○男女別の傾向

男女とも“生活しづらい社会だと思う”が“生活しづらい社会だと思わない”を上回っています。女性の“生活しづらい社会だと思う”は62.8%であり、男性の割合を10ポイント上回っています。

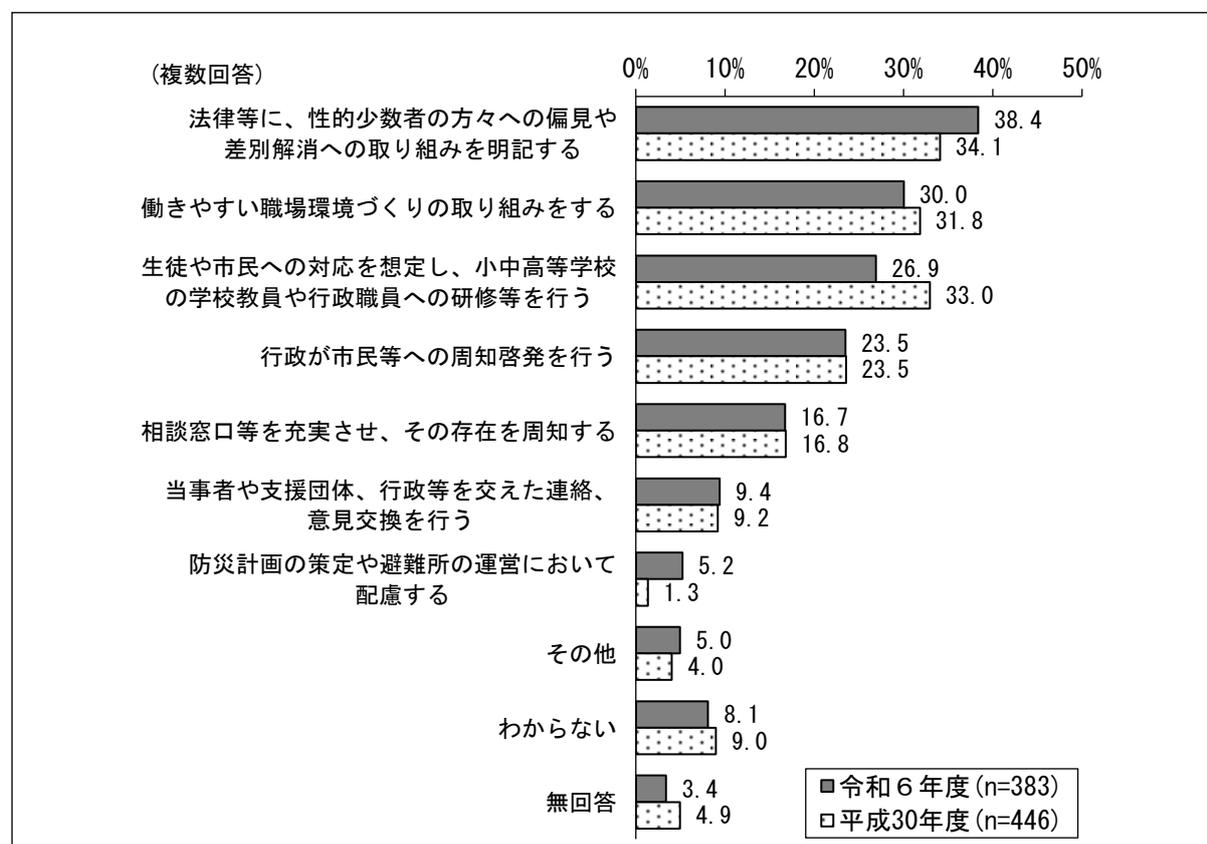
○男女・年代別の傾向

女性は各年代とも“生活しづらい社会だと思う”が“生活しづらい社会だと思わない”を上回っており、29歳以下と50歳代・60歳代では“生活しづらい社会だと思う”が7割台となっています。男性では、40歳代と60歳代で“生活しづらい社会だと思う”が6割以上となっていますが、30歳代と70歳以上では“生活しづらい社会だと思わない”が“生活しづらい社会だと思う”を上回っています。

問 21-1 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づらい社会だと「思う」または「どちらかといえば思う」回答者のみ

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○)



○全体の傾向

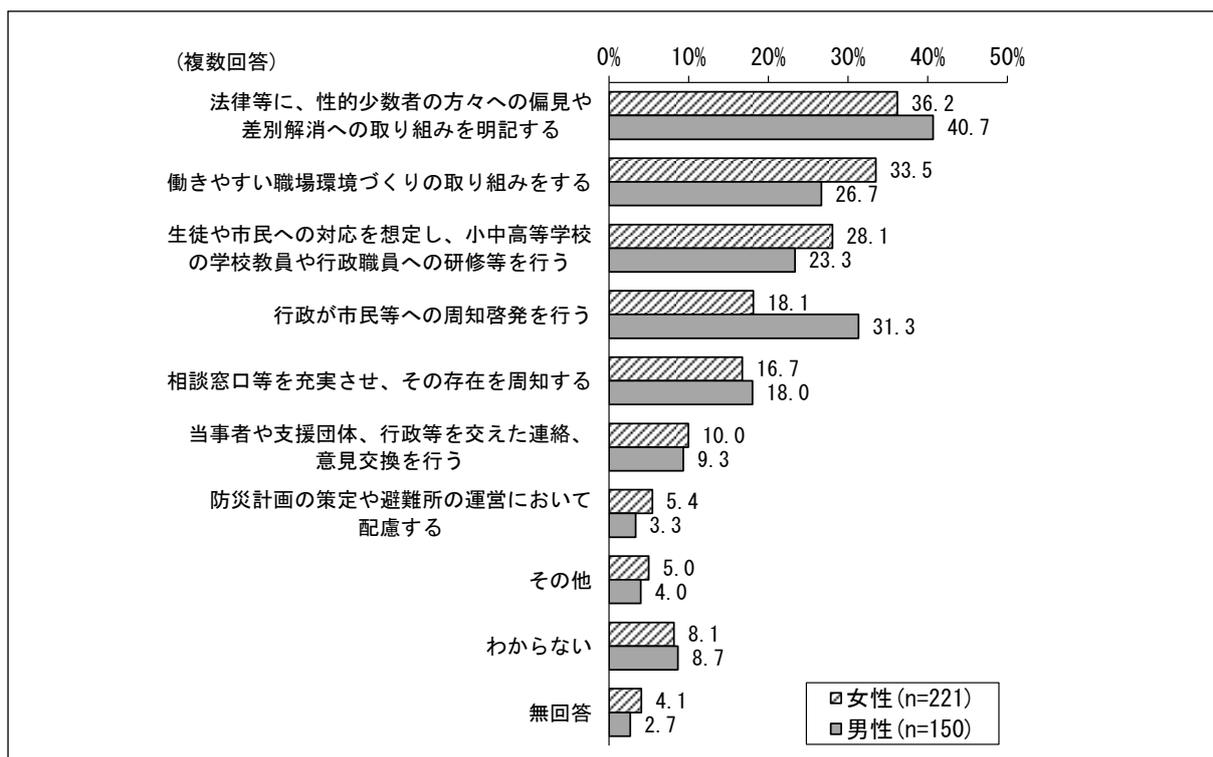
「法律等に、性的少数者の方々への偏見や差別解消への取り組みを明記する」が 38.4%で最も多く、「働きやすい職場環境づくりの取り組みをする」(30.0%)、「生徒や市民への対応を想定し、小中高等学校の学校教員や行政職員への研修等を行う」(26.9%)、「行政が市民等への周知啓発を行う」(23.5%)が続きます。

○経年比較

平成 30 年度調査では「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%で2番目に多い回答となっていたが、平成 30 年度調査から今回調査にかけて6ポイント減少して、今回調査では「働きやすい職場環境づくりの取り組みをする」と順位が入れ替わりました。

◆「その他」の記載内容

・ 小中学校での教育。
・ 低年齢からの教育。
・ 子どもの時からの教育が大切
・ 小さい頃から多様性の意識付け。大人からでは難しい。
・ 子どもの頃から色々な考え、色々な人がいることを知る機会をつくって、身近に感じられるようにする。
・ 子供世代の方が偏見が少ない。彼らに学ぶ。
・ 周りの人の正しい理解と配慮。
・ 法律の改定。
・ 今のままで良い。
・ そっとしておく。
・ 普通にする。何も思わない。ただの人。
・ 「差別」は法的制度に充実で、ある程度抑えられるが、「偏見」は心の中の問題だと考えるので（文化）これをなくすには長い時間が必要であるため→偏見と差別は別問題なのではないか。
・ 環境が整備されていても本人が公表しない限り生活しづらい。相手の偏見や内心も伺えない。
・ 法律で決めないと差別は減らない。
・ 偏見や差別はなくならないと思う。



○男女別の傾向

男女とも「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」が最も多くなっており、女性は「働きやすい職場環境づくりの取り組みをする」が、男性は「行政が市民等への周知啓発を行う」が続いています。

女性の「働きやすい職場環境づくりの取り組みをする」は男性を6ポイント上回っているのに対し、男性の「行政が市民等への周知啓発を行う」は女性を13ポイント上回っています。

		全体	法律等に、性的少数者の取り組みを明記する	働きやすい職場環境づくりの取り組みをする	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	行政が市民等への周知啓発を行う	相談窓口等を充実させ、その存在を周知する	当事者や支援団体、行政等と連携、意見交換を行う	防災計画の策定や避難所の運営において配慮する	その他	わからない	無回答
全体		383 100.0	147 38.4	115 30.0	103 26.9	90 23.5	64 16.7	36 9.4	20 5.2	19 5.0	31 8.1	13 3.4
性・年代別	女性全体	221 100.0	80 36.2	74 33.5	62 28.1	40 18.1	37 16.7	22 10.0	12 5.4	11 5.0	18 8.1	9 4.1
	29歳以下	24 100.0	8 33.3	8 33.3	4 16.7	5 20.8	2 8.3	2 8.3	4 16.7	4 16.7	1 4.2	1 4.2
	30歳代	23 100.0	7 30.4	4 17.4	5 21.7	3 13.0	6 26.1	1 4.3	1 4.3	2 8.7	3 13.0	2 8.7
	40歳代	41 100.0	16 39.0	12 29.3	18 43.9	5 12.2	5 12.2	5 12.2	2 4.9	2 4.9	1 2.4	3 7.3
	50歳代	46 100.0	14 30.4	19 41.3	13 28.3	9 19.6	8 17.4	6 13.0	1 2.2	-	7 15.2	-
	60歳代	39 100.0	15 38.5	13 33.3	10 25.6	8 20.5	3 7.7	4 10.3	3 7.7	1 2.6	4 10.3	2 5.1
	70歳以上	48 100.0	20 41.7	18 37.5	12 25.0	10 20.8	13 27.1	4 8.3	1 2.1	2 4.2	2 4.2	1 2.1
	男性全体	150 100.0	61 40.7	40 26.7	35 23.3	47 31.3	27 18.0	14 9.3	5 3.3	6 4.0	13 8.7	4 2.7
	29歳以下	15 100.0	4 26.7	4 26.7	5 33.3	3 20.0	4 26.7	3 20.0	-	1 6.7	1 6.7	-
	30歳代	15 100.0	1 6.7	6 40.0	2 13.3	3 20.0	2 13.3	-	1 6.7	1 6.7	4 26.7	1 6.7
	40歳代	23 100.0	11 47.8	12 52.2	5 21.7	3 13.0	2 8.7	3 13.0	-	-	2 8.7	1 4.3
	50歳代	28 100.0	13 46.4	6 21.4	8 28.6	10 35.7	3 10.7	-	-	3 10.7	2 7.1	-
	60歳代	35 100.0	18 51.4	6 17.1	6 17.1	18 51.4	6 17.1	6 17.1	-	-	-	2 5.7
	70歳以上	34 100.0	14 41.2	6 17.6	9 26.5	10 29.4	10 29.4	2 5.9	4 11.8	1 2.9	4 11.8	-
その他	11 100.0	5 45.5	1 9.1	5 45.5	3 27.3	-	-	3 27.3	2 18.2	-	-	
無回答	1 100.0	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	

○男女・年代別の傾向

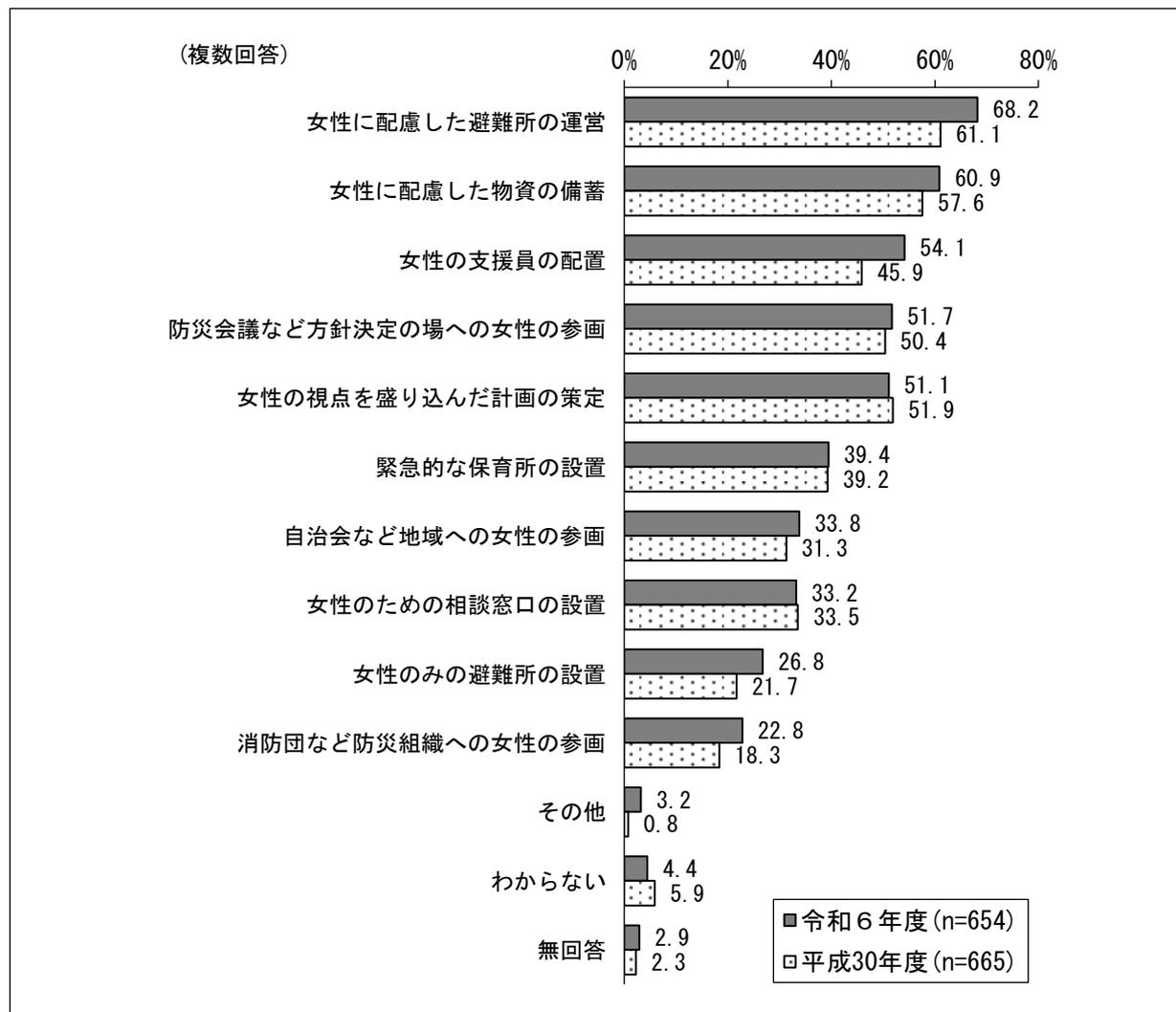
女性では、60歳代と70歳以上で「法律等に、性的少数者の方々への偏見や差別解消への取り組みを明記する」が最も多くなっており、40歳代で「生徒や市民への対応を想定し、小中高等学校の学校教員や行政職員への研修等を行う」が最も多くなっています。50歳代では「働きやすい職場環境づくりの取り組みをする」が最も多くなっています。

男性では、50歳代と70歳以上で「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」が最も多くなっており、60歳代では「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」「行政が市民等への周知啓発を行う」がそれぞれ51.4%でともに多くなっています。

12 男女共同参画の視点からの防災・復興について

問 22 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

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。あなたは習志野市において、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○)



○全体の傾向

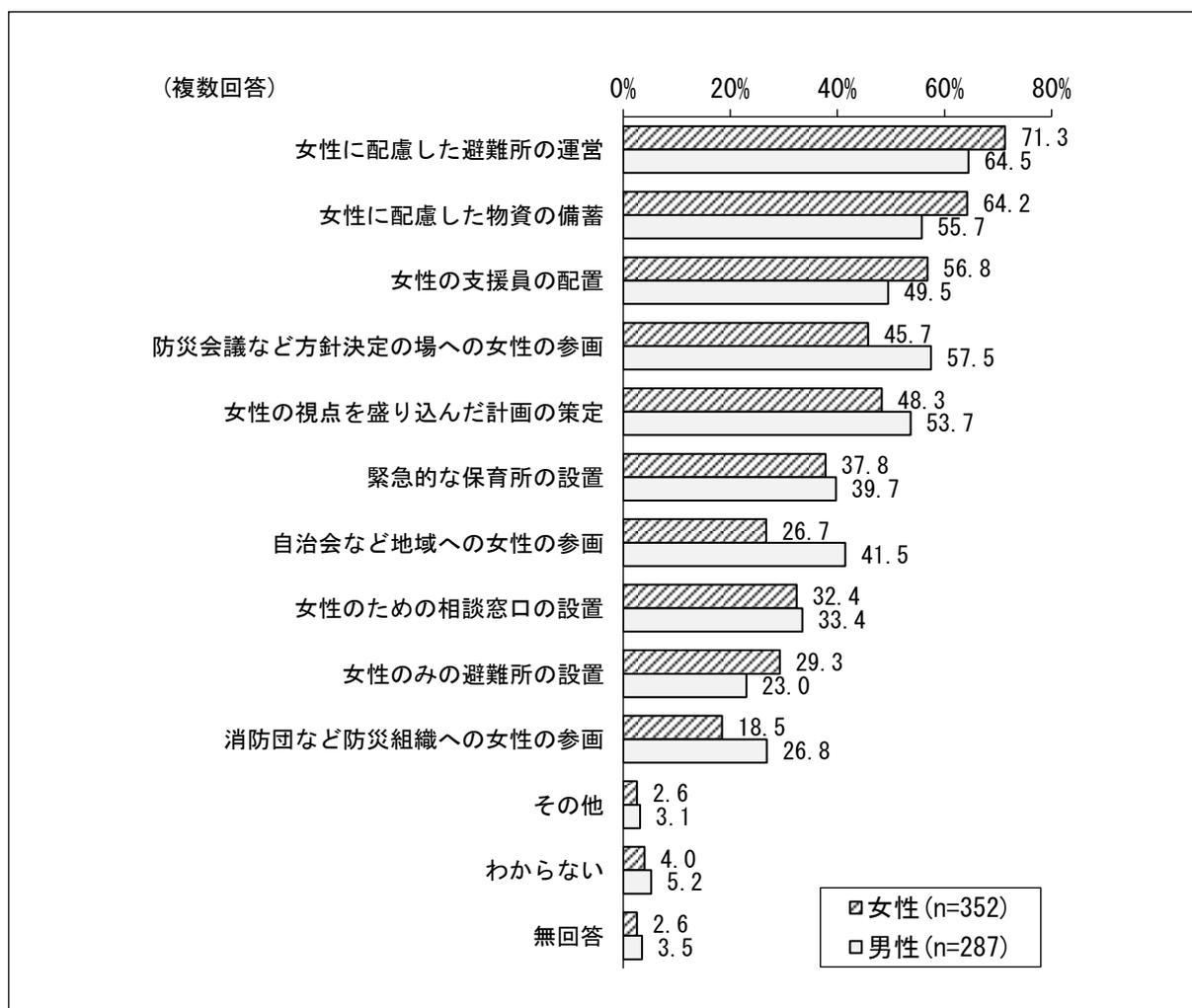
「女性に配慮した避難所の運営」が 68.2%で最も多く、「女性に配慮した物資の備蓄」(60.9%)、「女性の支援員の配置」(54.1%)、「防災会議など方針決定の場への女性の参画」(51.7%)が続きます。

○経年比較

平成 30 年度調査から今回調査にかけて、「女性に配慮した避難所の運営」「女性の支援員の配置」「女性だけの避難所の設置」が5ポイント以上増加しています。

◆「その他」の記載内容

・ 被災地で最も身近で怖いのはレイプなので、そのような悲劇が起きないように対策。
・ 1回女性を長にしてみる。今まで男性視点が多かったか。どう違うか、確認する。
・ 市役所&市議会の女性リーダーの役割 UP。
・ 仕切りがされた各世帯、男女別の部屋、パーテーション。
・ 子どもを持つ母親への配慮。
・ とにかく話を聞く。一緒に考える。
・ 「女性の視点を盛り込んだ計画の策定」は若い女性の視点を盛り込んでほしいです。
・ 男女共同参画という前提では、性的少数者はこの面でも取り残されるばかり。発想がもはや古典的というべきか。
・ 過去の避難所（東日本大震災など実際こそ大切）を参考にする。余りにも女性を特別視しては、男女の差が生まれる。
・ 男性の中にも着替えを見られたくないなど配慮を求めたい人はいると思う。
・ 人力不足、対応迅速、人命第一、復旧対応が遅い。
・ 何時まで経っても仮設住宅はあまりにもひどい。
・ 必要がない。「女性のために」→「男女のために」にかえろ、アホ! 「女性だけの避難所の設置」「女性に配慮した物資の備蓄」「女性のための相談窓口の設置」はムシズが走る。こういうことを言っている奴が、やっていることは全て「ギゼン」。
・ 女性の視点は必要だが、男女共同参画の視点は不要。市の女性職員に聞けば足りると思います。
・ 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?と言う「考え方」に共感できない。
・ 男女共同参画なのに、女性のみ、～に配慮、～のため、とは?



○男女別の傾向

女性の「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」「女性の支援員の配置」「女性だけの避難所の設置」は男性を6ポイント以上上回っているのに対し、男性の「防災会議など方針決定の場への女性の参画」「自治会など地域への女性の参画」「消防団など防災組織への女性の参画」は女性を8ポイント以上上回っています。

		全体	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	女性の支援員の配置	防災会議など方針決定の場への女性の参画	女性の視点を盛り込んだ計画の策定	緊急的な保育所の設置	自治会など地域への女性の参画	女性のための相談窓口の設置	女性のための避難所の設置	消防団など防災組織への女性の参画	その他	わからない	無回答
全体		654 100.0	446 68.2	398 60.9	354 54.1	338 51.7	334 51.1	258 39.4	221 33.8	217 33.2	175 26.8	149 22.8	21 3.2	29 4.4	19 2.9
性・年代別	女性全体	352 100.0	251 71.3	226 64.2	200 56.8	161 45.7	170 48.3	133 37.8	94 26.7	114 32.4	103 29.3	65 18.5	9 2.6	14 4.0	9 2.6
	29歳以下	32 100.0	23 71.9	23 71.9	16 50.0	18 56.3	12 37.5	14 43.8	3 9.4	6 18.8	11 34.4	4 12.5	1 3.1	1 3.1	-
	30歳代	36 100.0	31 86.1	31 86.1	19 52.8	15 41.7	17 47.2	23 63.9	11 30.6	14 38.9	16 44.4	10 27.8	1 2.8	1 2.8	-
	40歳代	62 100.0	47 75.8	40 64.5	31 50.0	29 46.8	34 54.8	20 32.3	13 21.0	21 33.9	21 33.9	7 11.3	4 6.5	2 3.2	-
	50歳代	63 100.0	46 73.0	42 66.7	41 65.1	24 38.1	28 44.4	22 34.9	13 20.6	25 39.7	16 25.4	14 22.2	-	3 4.8	-
	60歳代	55 100.0	38 69.1	37 67.3	31 56.4	25 45.5	27 49.1	20 36.4	14 25.5	15 27.3	15 27.3	11 20.0	2 3.6	1 1.8	3 5.5
	70歳以上	104 100.0	66 63.5	53 51.0	62 59.6	50 48.1	52 50.0	34 32.7	40 38.5	33 31.7	24 23.1	19 18.3	1 1.0	6 5.8	6 5.8
	男性全体	287 100.0	185 64.5	160 55.7	142 49.5	165 57.5	154 53.7	114 39.7	119 41.5	96 33.4	66 23.0	77 26.8	9 3.1	15 5.2	10 3.5
	29歳以下	27 100.0	10 37.0	10 40.7	10 37.0	11 40.7	11 40.7	5 18.5	3 11.1	3 11.1	4 14.8	4 14.8	-	4 14.8	-
	30歳代	33 100.0	24 72.7	24 72.7	14 42.4	15 45.5	19 57.6	15 45.5	12 36.4	11 33.3	13 39.4	5 15.2	-	1 3.0	-
	40歳代	34 100.0	22 64.7	20 58.8	18 52.9	14 41.2	20 58.8	17 50.0	13 38.2	12 35.3	12 35.3	9 26.5	2 5.9	1 2.9	2 5.9
	50歳代	56 100.0	39 69.6	34 60.7	32 57.1	28 50.0	30 53.6	20 35.7	26 46.4	28 50.0	14 25.0	15 26.8	4 7.1	1 1.8	-
	60歳代	46 100.0	36 78.3	30 65.2	28 60.9	36 78.3	32 69.6	20 43.5	19 41.3	17 37.0	10 21.7	20 43.5	-	-	1 2.2
	70歳以上	91 100.0	54 59.3	41 45.1	40 44.0	61 67.0	42 46.2	37 40.7	46 50.5	25 27.5	13 14.3	24 26.4	3 3.3	8 8.8	7 7.7
	その他	14 100.0	9 64.3	12 85.7	12 85.7	12 85.7	9 64.3	11 78.6	8 57.1	7 50.0	6 42.9	7 50.0	3 21.4	3 -	-
	無回答	1 100.0	1 100.0	-	-	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-

○男女・年代別の傾向

女性では、40歳代から70歳以上にかけて「女性に配慮した避難所の運営」が最も多くなっており、29歳以下と30歳代では「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」がともに多くなっています。

男性では、40歳代と50歳代で「女性に配慮した避難所の運営」が、70歳以上では「防災会議など方針決定の場への女性の参画」が最も多くなっています。また、29歳以下では「女性に配慮した物資の備蓄」「防災会議など方針決定の場への女性の参画」「女性の視点を盛り込んだ計画の策定」がそれぞれ40.7%でともに多くなっています。30歳代では「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」が、60歳代では「女性に配慮した避難所の運営」「防災会議など方針決定の場への女性の参画」がともに多くなっています。

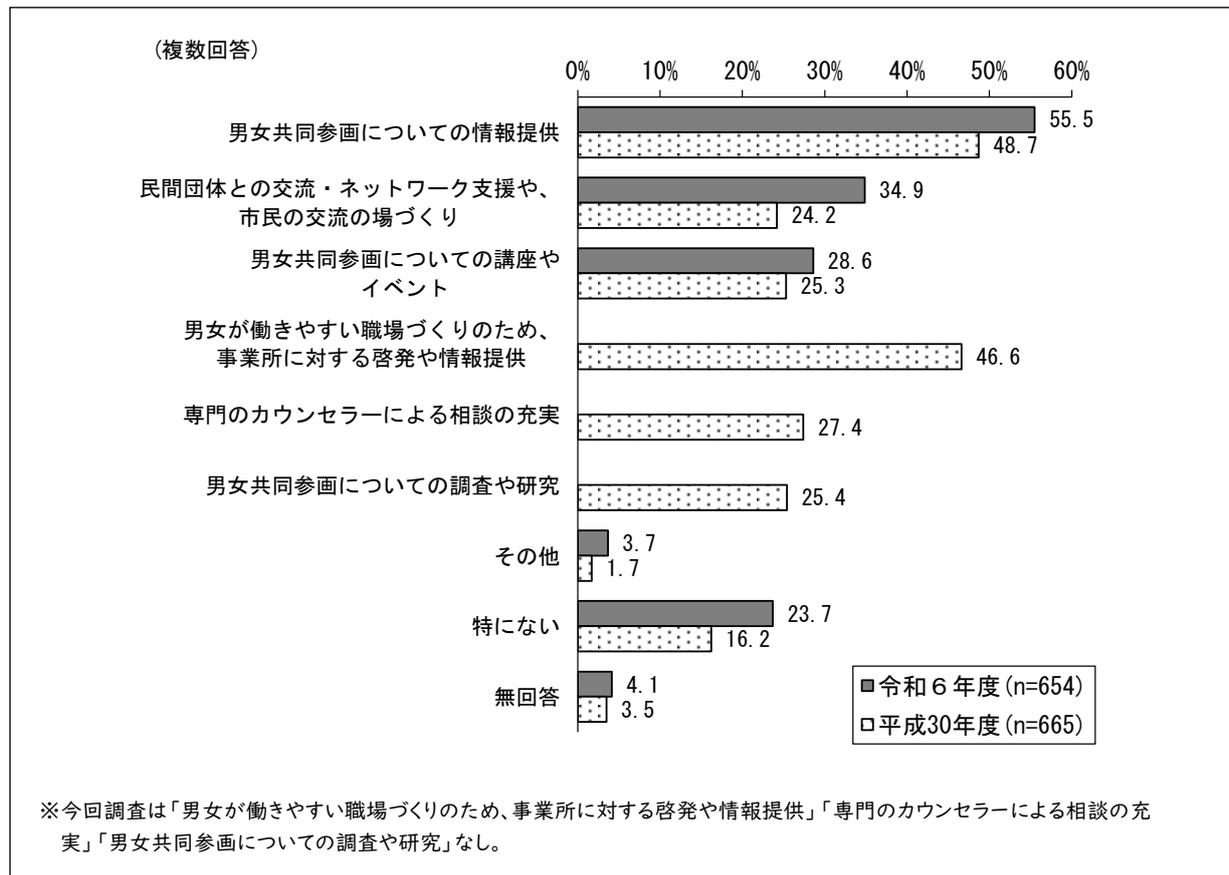
このほか、女性の30歳代では「緊急的な保育所の設置」が63.9%で他の年代を20ポイント以上上回っており、50歳代では「女性の支援員の配置」が65.1%で他の年代を5ポイント以上上回っています。男性では、60歳代で「女性の視点を盛り込んだ計画の策定」が69.6%であり、他の年代を10ポイント以上上回っています。

13 男女共同参画行政について

問 23 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

あなたが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○）



○全体の傾向

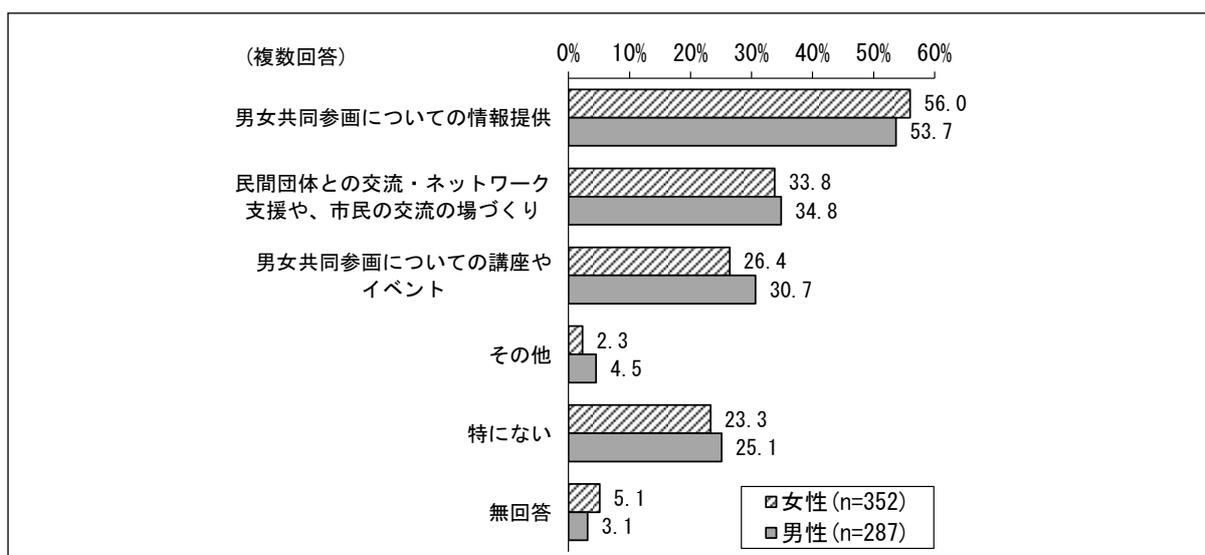
「男女共同参画についての情報提供」が 55.5%で最も多く、「民間団体との交流・ネットワーク支援や、市民の交流の場づくり」(34.9%)、「男女共同参画についての講座やイベント」(28.6%)が続きます。「特にない」は 23.7%です。

○経年比較

平成 30 年度調査と今回調査で共通する選択肢についてみると、「民間団体との交流・ネットワーク支援や、市民の交流の場づくり」が 10 ポイント、「男女共同参画についての情報提供」が6ポイント増加しています。

◆「その他」の記載内容

・ ステップならしの、の情報。
・ 実際に悩んでいる人が減ること。効果があること。
・ 計画の実行、実現。
・ よく分かりませんが、活動から得たことや、市民の声を行政に反映させてほしい。
・ 市の中に、明確な組織をつくる（市長が先頭に立つ）。
・ SNS 等での活動内容のアピール。（2件）
・ Instagram や Facebook などの情報提供。（2件）
・ 市民の声を実際に聞く場づくりは、あらゆる方法で（SNS、ライン、電話、会議 etc）。
・ どんなことをしている行政かを、知れる機会をつくる。男女共同参画についてではなく、どんなことを考えて職員の方が働いているのかなどを知りたい。
・ 「男女共同参画政策」などと言わずと、かつては男女老若共々の役割を果たして、心豊かな社会であったそこに戻るべき。女性が家庭内で果たしてきた役割に大きな価値を見出すべき。
・ 平等をはき違えないこと。区別と差別を明確に分けて考えること。
・ 即廃止。男女共同参画など税金の無駄遣い。
・ 心配事相談員の質が悪い。いつも同じ話しですと言われ、行くのをやめた。窓口の女性職員 30 前後、とても親切で感謝しています。
・ 市長が納税したお金を正しく使ってください。
・ 生活で手いっぱいです。定年まで手伝えなければと頑張ってください。
・ 習志野市に期待していない。
・ 内容が分からないので、答えようがない。
・ 男女共同参画という前提では、性的少数者はこの面でも取り残されるばかり。発想がもはや古典的というべきか。
・ 初めて聞きました。
・ 悪いこと、必要ないことはしない。
・ わからない。（2件）



○男女別の傾向

男女間で傾向に大きな違いはありません。

		全体	男女共同参画についての情報提供	民間団体との交流・ネットワーク支援や、市民の交流の場づくり	男女共同参画についての講座やイベント	その他	特にない	無回答
全体		654 100.0	363 55.5	228 34.9	187 28.6	24 3.7	155 23.7	27 4.1
性・年代別	女性全体	352 100.0	197 56.0	119 33.8	93 26.4	8 2.3	82 23.3	18 5.1
	29歳以下	32 100.0	14 43.8	5 15.6	5 15.6	1 3.1	12 37.5	-
	30歳代	36 100.0	16 44.4	6 16.7	6 16.7	2 5.6	16 44.4	-
	40歳代	62 100.0	38 61.3	17 27.4	13 21.0	2 3.2	13 21.0	-
	50歳代	63 100.0	33 52.4	18 28.6	17 27.0	2 3.2	16 25.4	3 4.8
	60歳代	55 100.0	34 61.8	28 50.9	20 36.4	1 1.8	11 20.0	2 3.6
	70歳以上	104 100.0	62 59.6	45 43.3	32 30.8	-	14 13.5	13 12.5
	男性全体	287 100.0	154 53.7	100 34.8	88 30.7	13 4.5	72 25.1	9 3.1
	29歳以下	27 100.0	8 29.6	6 22.2	4 14.8	-	13 48.1	-
	30歳代	33 100.0	13 39.4	10 30.3	5 15.2	2 6.1	13 39.4	-
	40歳代	34 100.0	16 47.1	10 29.4	10 29.4	2 5.9	11 32.4	2 5.9
	50歳代	56 100.0	26 46.4	20 35.7	16 28.6	3 5.4	19 33.9	1 1.8
	60歳代	46 100.0	32 69.6	25 54.3	18 39.1	2 4.3	5 10.9	-
	70歳以上	91 100.0	59 64.8	29 31.9	35 38.5	4 4.4	11 12.1	6 6.6
	その他	14 100.0	11 78.6	8 57.1	5 35.7	3 21.4	1 7.1	-
無回答	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	-	-	-	

○男女・年代別の傾向

女性では、30歳代を除く各年代とも「男女共同参画についての情報提供」が最も多くなっており、30歳代では「男女共同参画についての情報提供」「特にない」が44.4%でともに多くなっています。

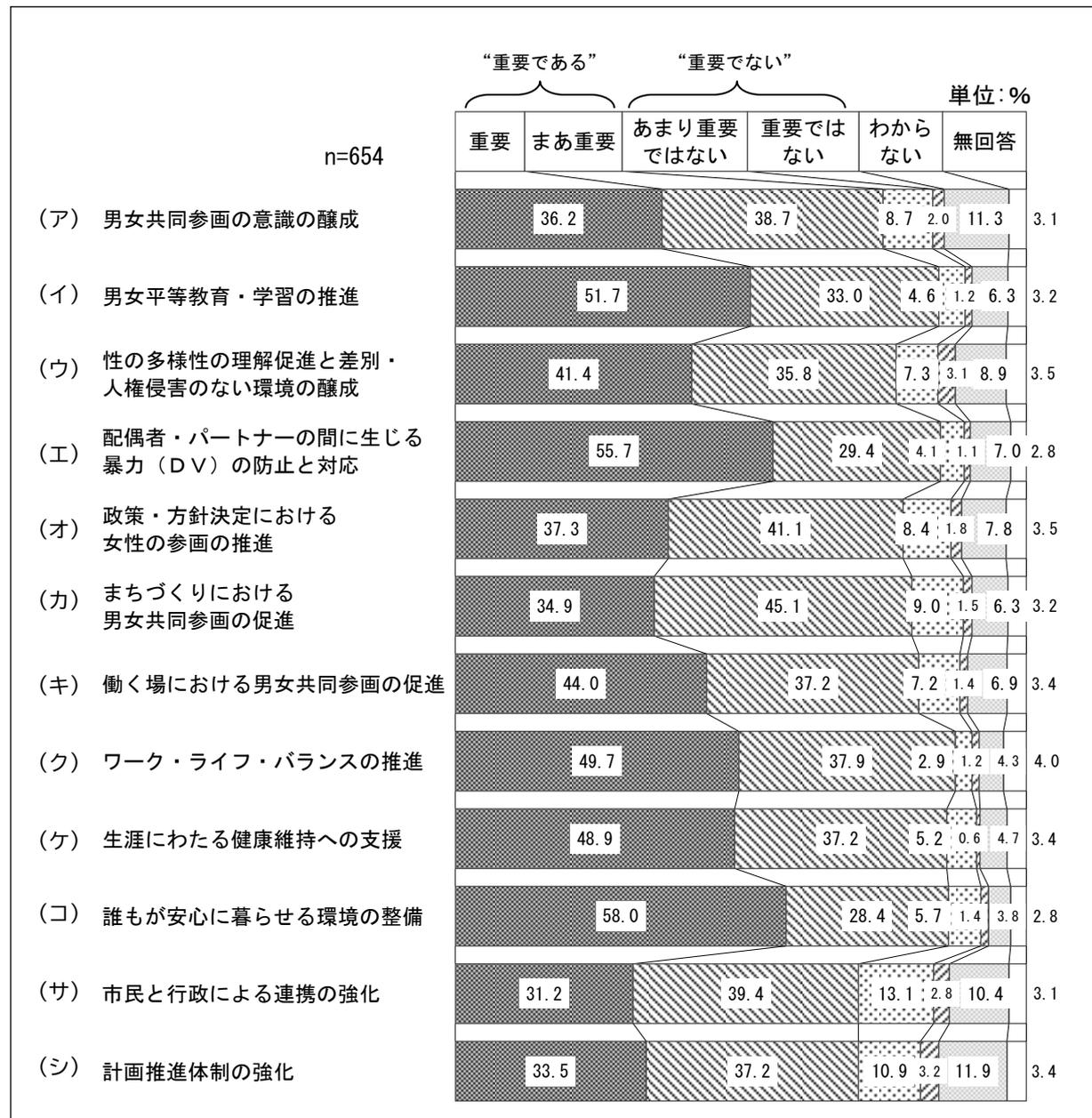
男性では、40歳代から70歳以上にかけて「男女共同参画についての情報提供」が最も多くなっており、29歳以下では「特にない」が、30歳代では「男女共同参画についての情報提供」「特にない」がそれぞれ39.4%でともに多くなっています。

このほか、女性の60歳代では「民間団体との交流・ネットワーク支援や、市民の交流の場づくり」が50.9%で他の年代を22ポイント上回っているほか、「男女共同参画についての講座やイベント」が34.5%で他の年代を5ポイント上回っています。男性では、60歳代で「民間団体との交流・ネットワーク支援や、市民の交流の場づくり」が54.3%であり、他の年代を18ポイント以上上回っています。

問 24 男女共同参画社会を実現するために、市の役割と業務の重要性

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、今後における重要性を教えてください。

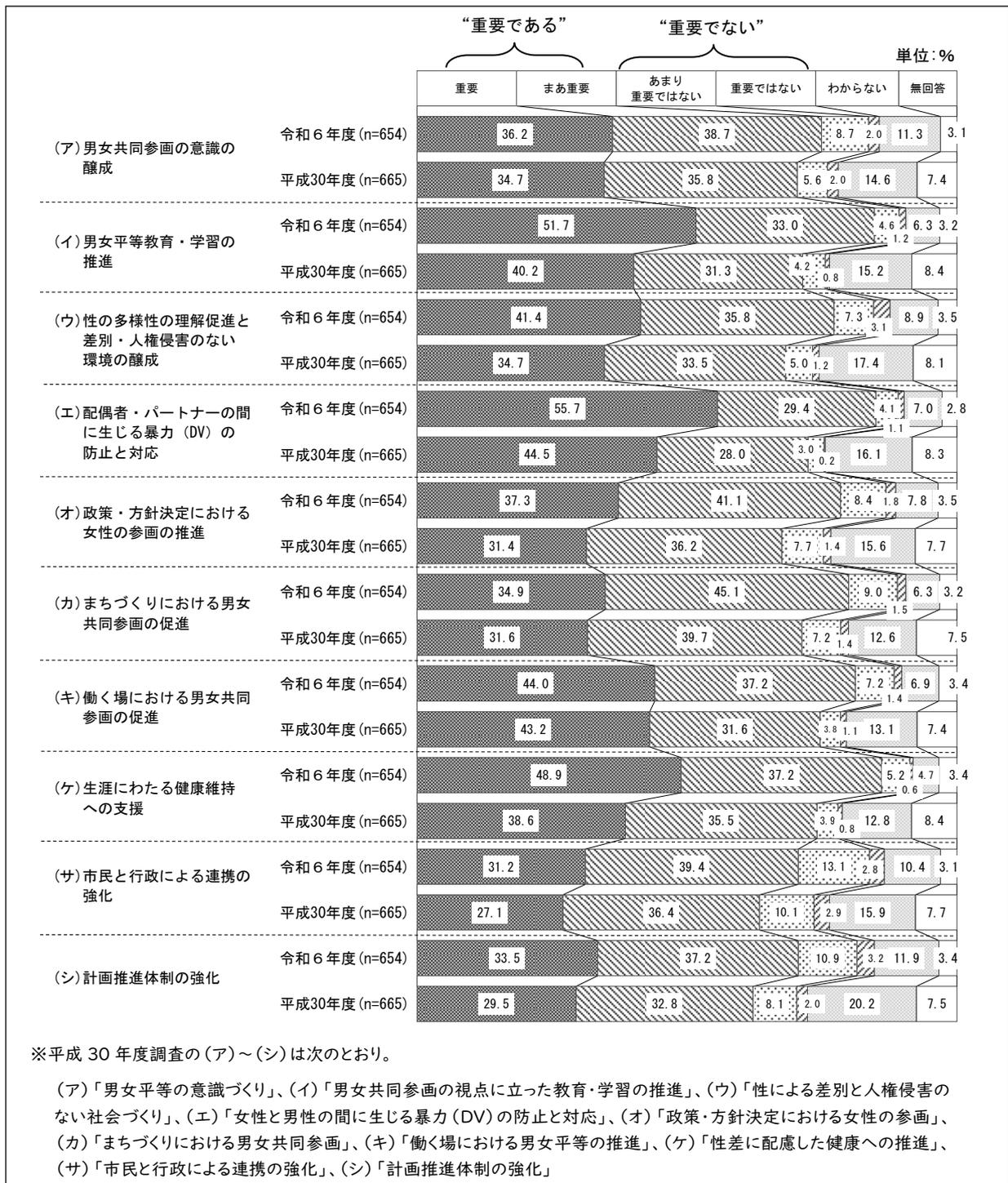
(ア～シのそれぞれについて、1つに○)



○全体の傾向

全ての項目とも“重要である”(「重要」「まあ重要」の合計)が7割以上を占めており、特に『(ク)ワーク・ライフ・バランスの推進』『(ケ)生涯にわたる健康維持への支援』『(コ)誰もが安心して暮らせる環境の整備』では“重要である”が9割弱となっています。

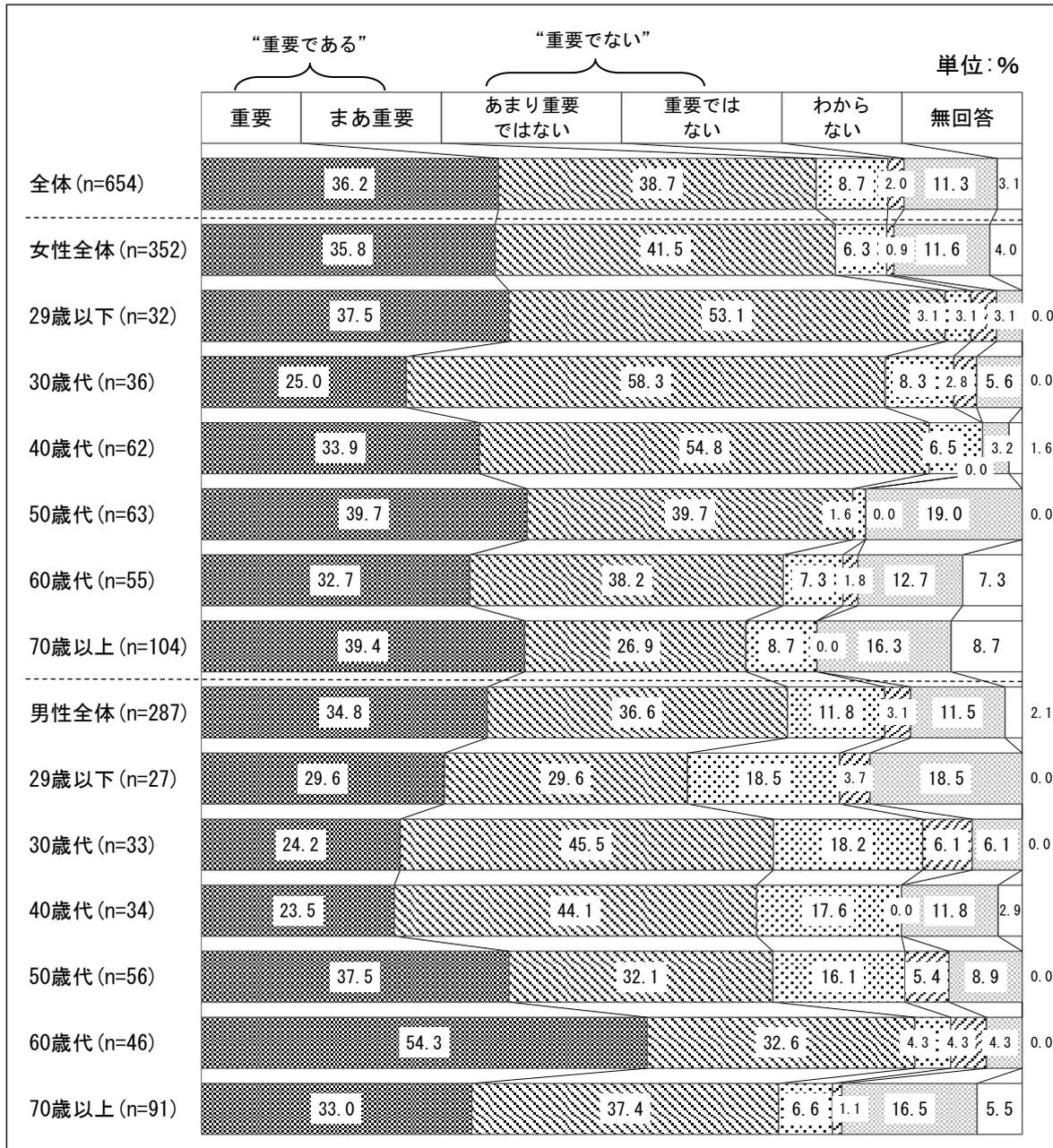
このほか、『(イ)男女平等教育・学習の推進』『(エ)配偶者・パートナーの間に生じる暴力(DV)の防止と対応』『(コ)誰もが安心して暮らせる環境の整備』では「重要」が5割台となっています。



〇経年比較

平成30年度調査と今回調査で内容が同一または類似する選択肢についてみると、『(イ) 男女平等教育・学習の推進』『(エ) 配偶者・パートナーの間に生じる暴力 (DV) の防止と対応』『(オ) 政策・方針決定における女性の参画の推進』『(ケ) 生涯にわたる健康維持への支援』では、平成30年度調査から今回調査にかけて“重要である”が10ポイント以上増加しています。特に、『(イ) 男女平等教育・学習の推進』『(エ) 配偶者・パートナーの間に生じる暴力 (DV) の防止と対応』『(ケ) 生涯にわたる健康維持への支援』では「重要」が10ポイント以上増加しており、これらが特に重要視されるようになってきたことがわかります。

(ア) 男女共同参画の意識の醸成



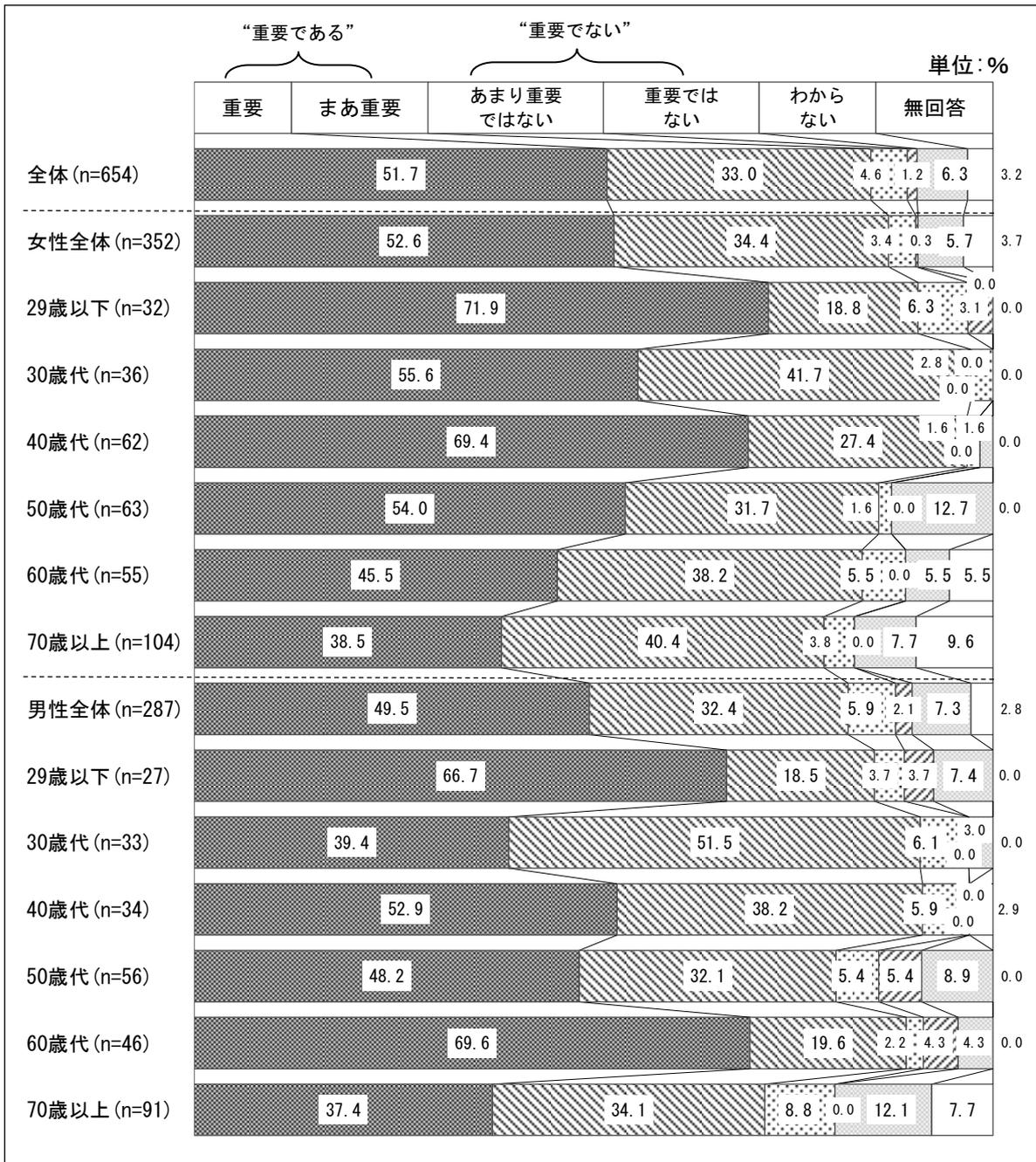
○男女別の傾向

男女とも“重要である”が7割台となっており、女性の“重要である”が男性を5ポイント上回っています。一方、男性の“重要でない”（「重要ではない」「あまり重要ではない」の合計）は女性を7ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

男性 29歳以下を除く男女の各年代とも“重要である”が6割以上であり、女性の29歳以下と40歳代、男性の60歳代では9割前後となっています。特に、男性の60歳代では「重要」が54.3%となっています。

(イ) 男女平等教育・学習の推進



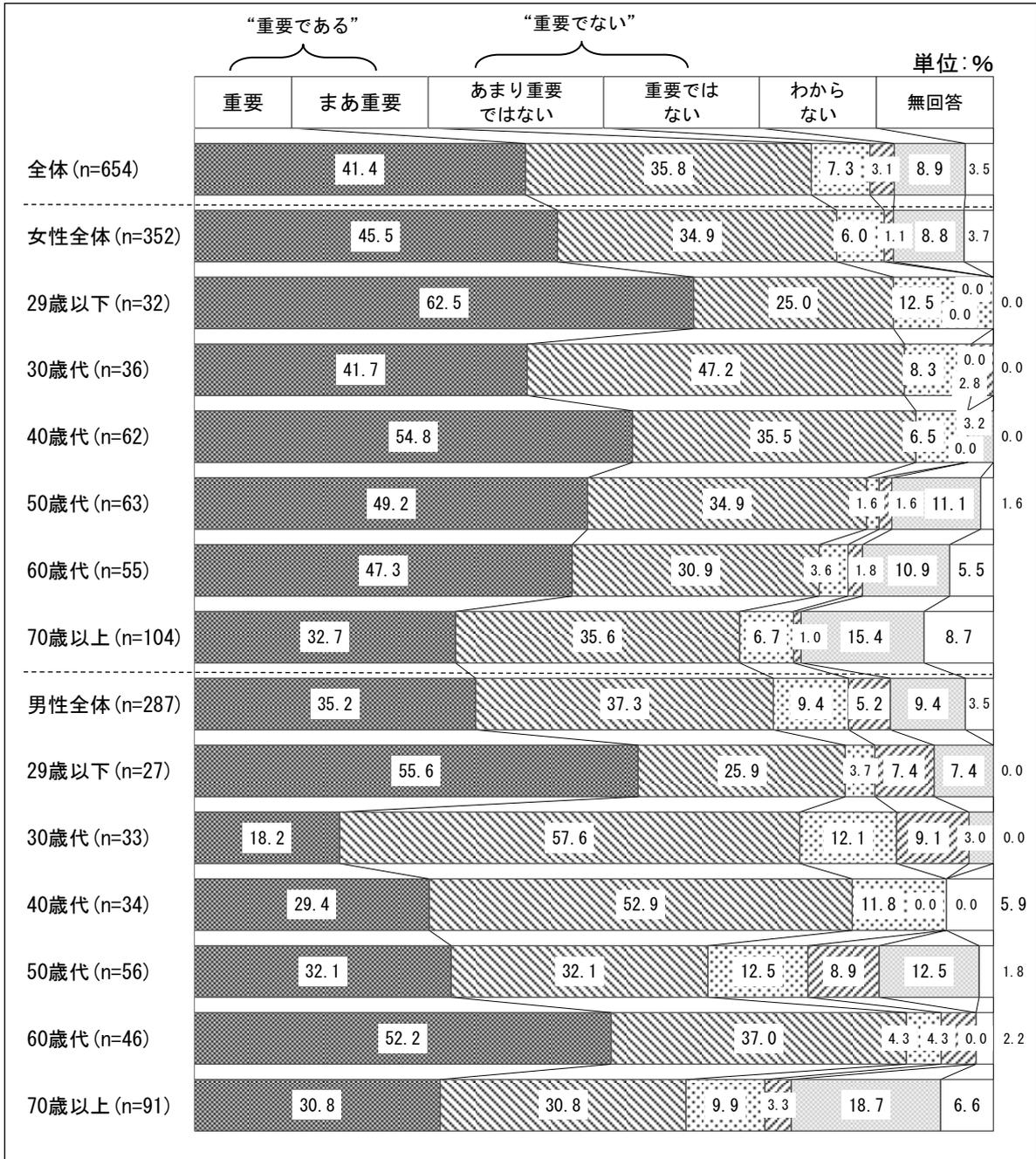
○男女別の傾向

男女とも“重要である”が8割台となっており、女性の“重要である”が男性を5ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

男女とも29歳以下から60歳代にかけて“重要である”が8割以上であり、女性の29歳以下から40歳代、男性の30歳代と40歳代では9割台となっています。特に、男女の29歳以下、女性の40歳代、男性の60歳代では「重要」が7割前後となっています。

(ウ) 性の多様性の理解促進と差別・人権侵害のない環境の醸成



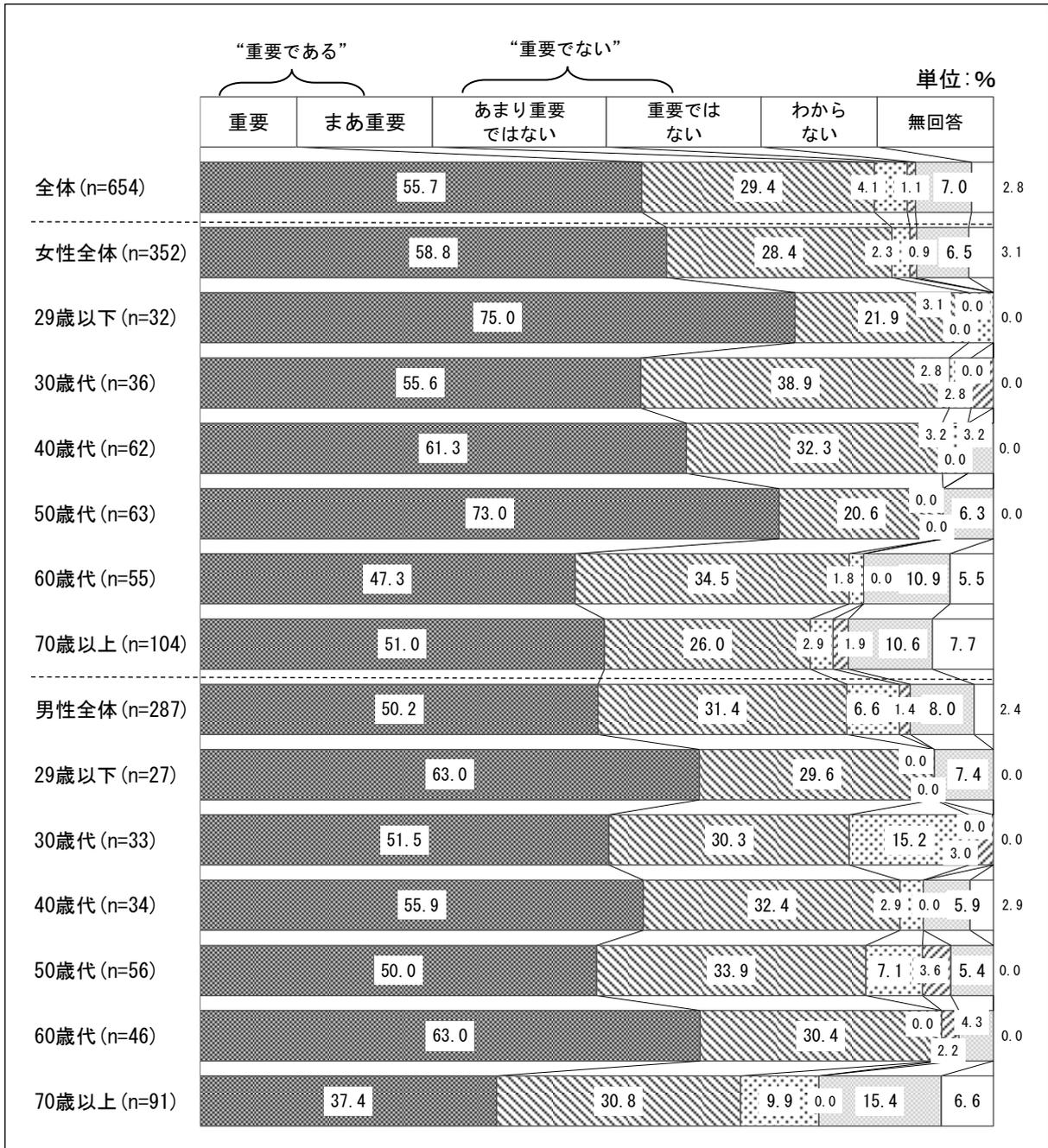
○男女別の傾向

女性の“重要である”は 80.4%、男性の“重要である”は 72.5%であり、女性が男性を7ポイント上回っています。一方、男性の“重要でない”は女性を7ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

女性の 29 歳以下から 40 歳代、男性の 60 歳代では“重要である”が9割前後となっています。特に、女性の 29 歳以下では「重要」が 62.5%となっています。

(エ) 配偶者・パートナーの間に生じる暴力 (DV) の防止と対応



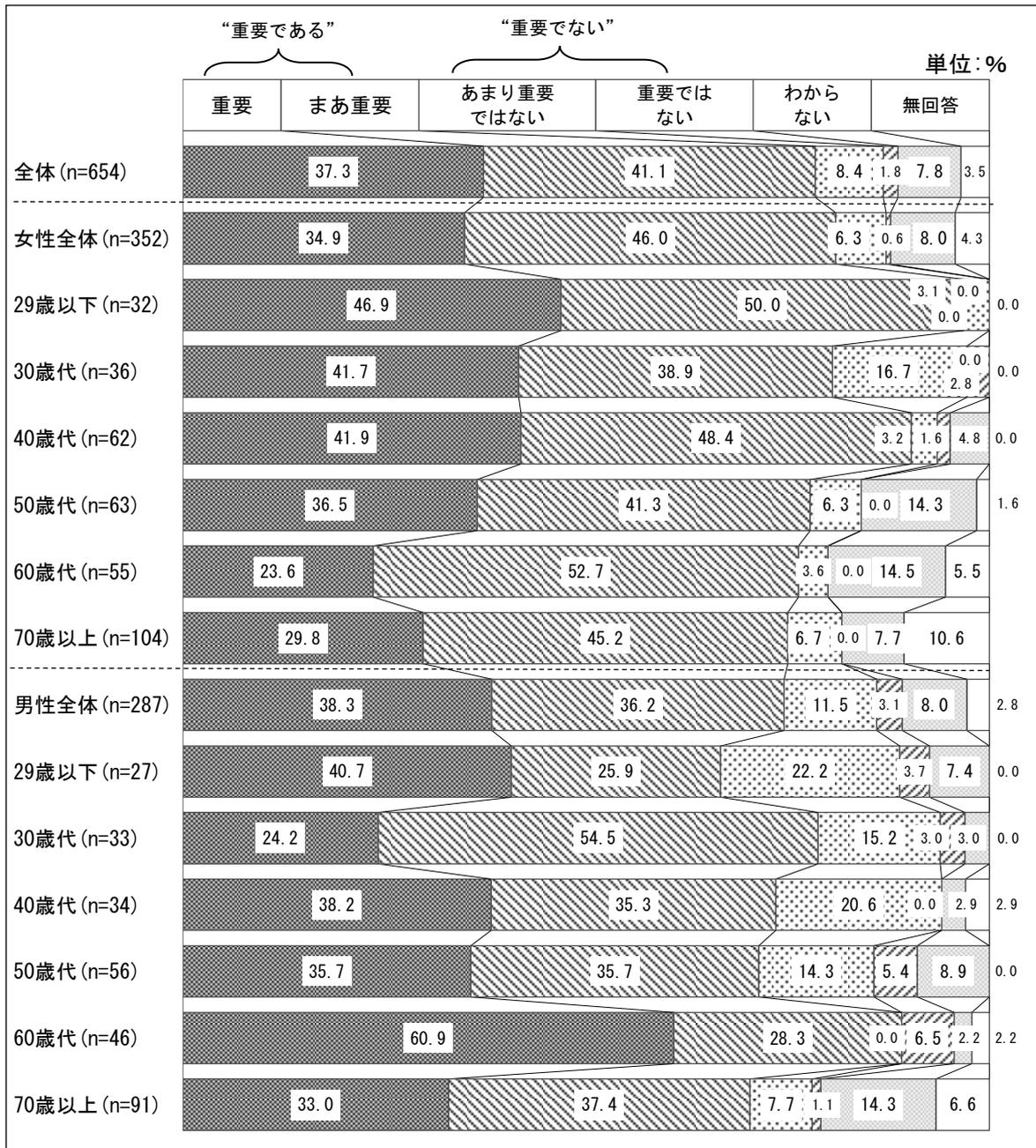
○男女別の傾向

男女とも“重要である”が8割台となっており、女性の“重要である”は男性を5ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

男性 70 歳以上を除く男女の各年代とも“重要である”が7割以上であり、女性の 29 歳以下から 50 歳代、男性の 29 歳以下と 60 歳代では9割台となっています。特に、女性の 29 歳以下と 50 歳代では「重要」が7割強から7割台半ばとなっています。

(オ) 政策・方針決定における女性の参画の推進



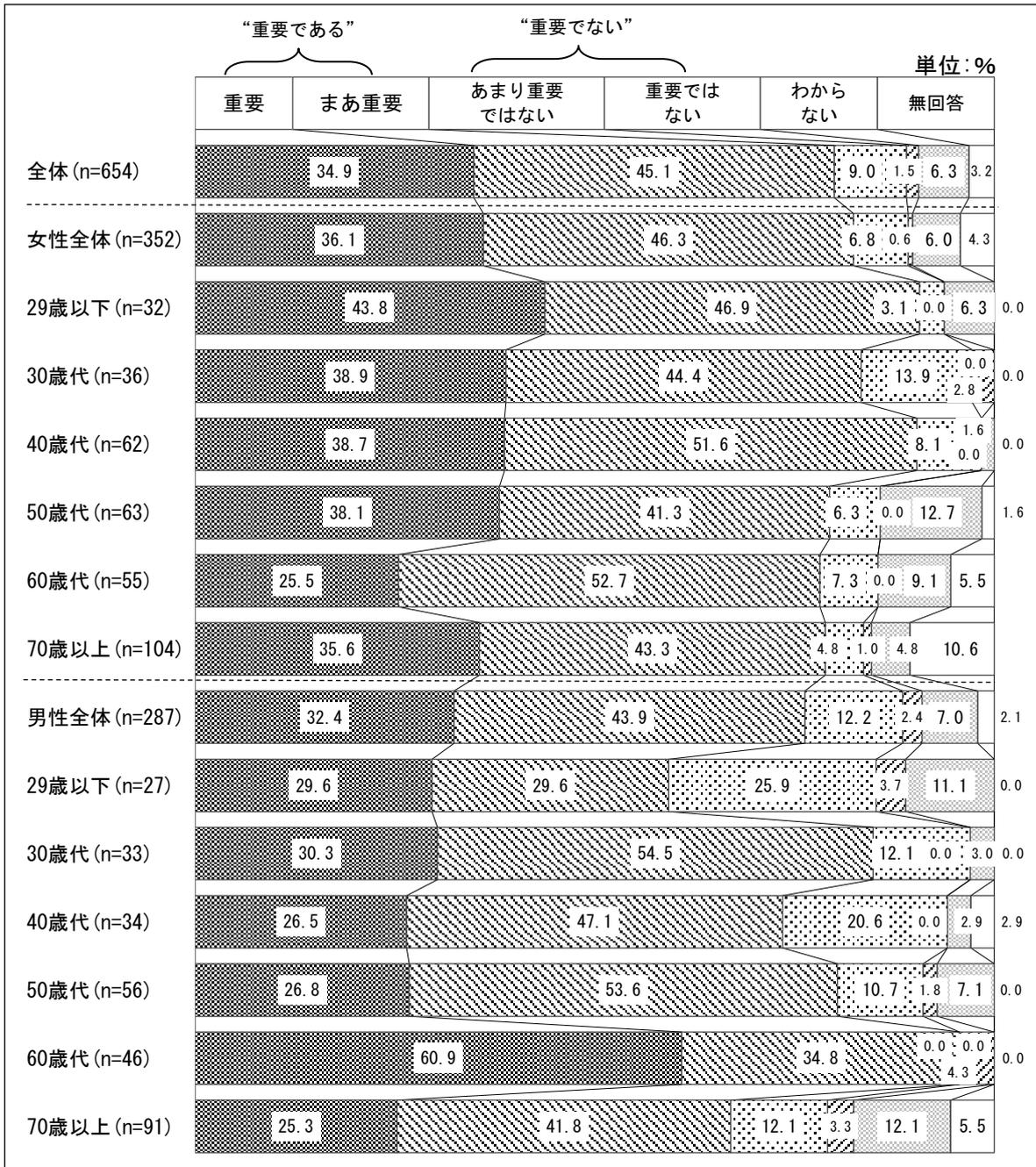
○男女別の傾向

女性の“重要である”は 80.9%、男性の“重要である”は 74.5%であり、女性が男性を6ポイント上回っています。一方、男性の“重要でない”は女性を7ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

男性 29 歳以下を除く男女の各年代とも“重要である”が7割以上であり、女性の 29 歳以下と 40 歳代、男性の 60 歳代では9割前後となっています。特に、男性の 60 歳代では「重要」が 60.9% となっています。

(カ)まちづくりにおける男女共同参画の促進



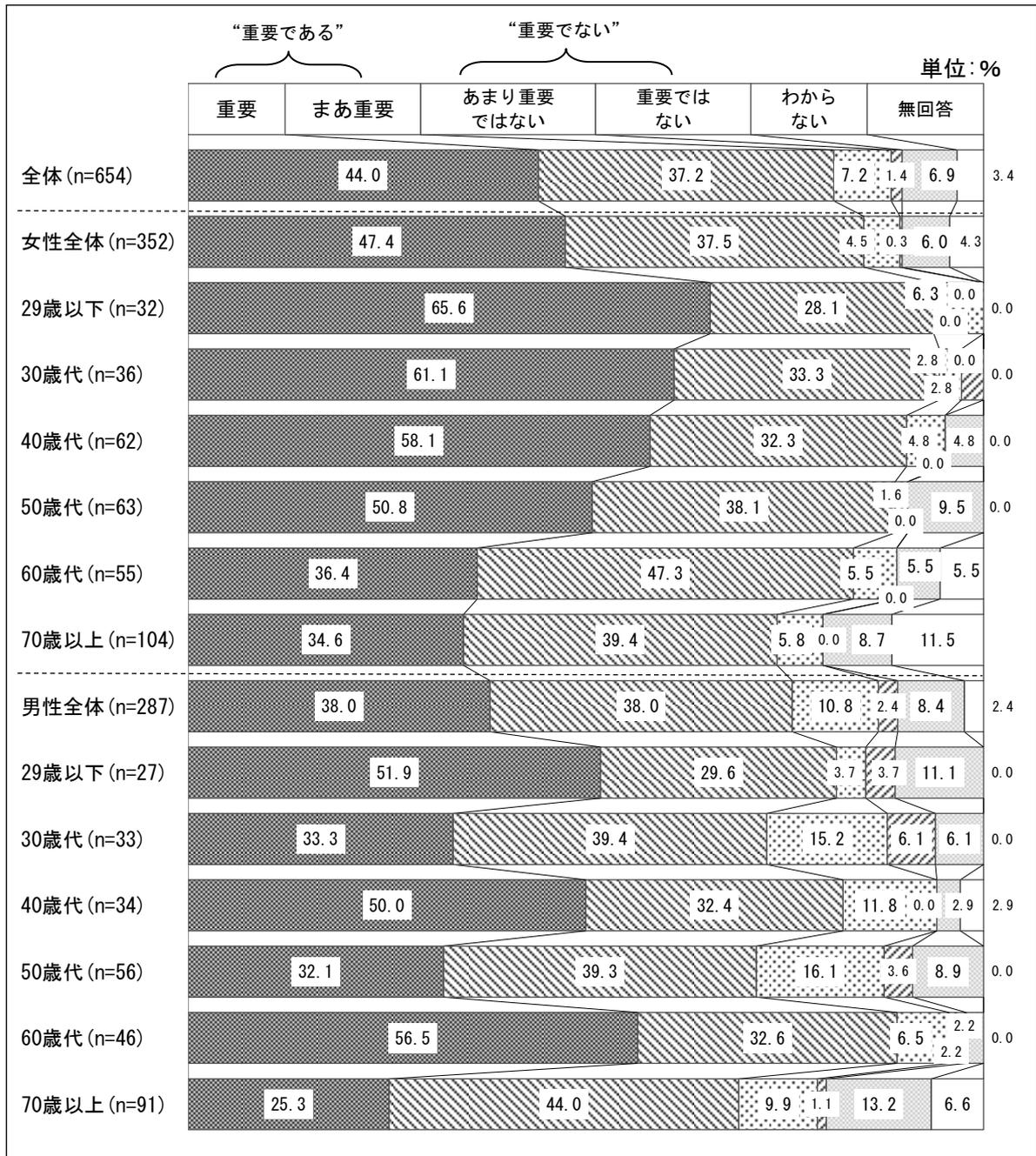
○男女別の傾向

女性の“重要である”は 82.4%、男性の“重要である”は 76.3%であり、女性が男性を6ポイント上回っています。一方、男性の“重要でない”は女性を7ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

男性 29 歳以下と 70 歳以上を除く男女の各年代とも“重要である”が7割以上であり、女性の29 歳以下と 40 歳代、男性の 60 歳代では9割台となっています。特に、男性の 60 歳代では「重要」が 60.9%となっています。

(キ) 働く場における男女共同参画の促進



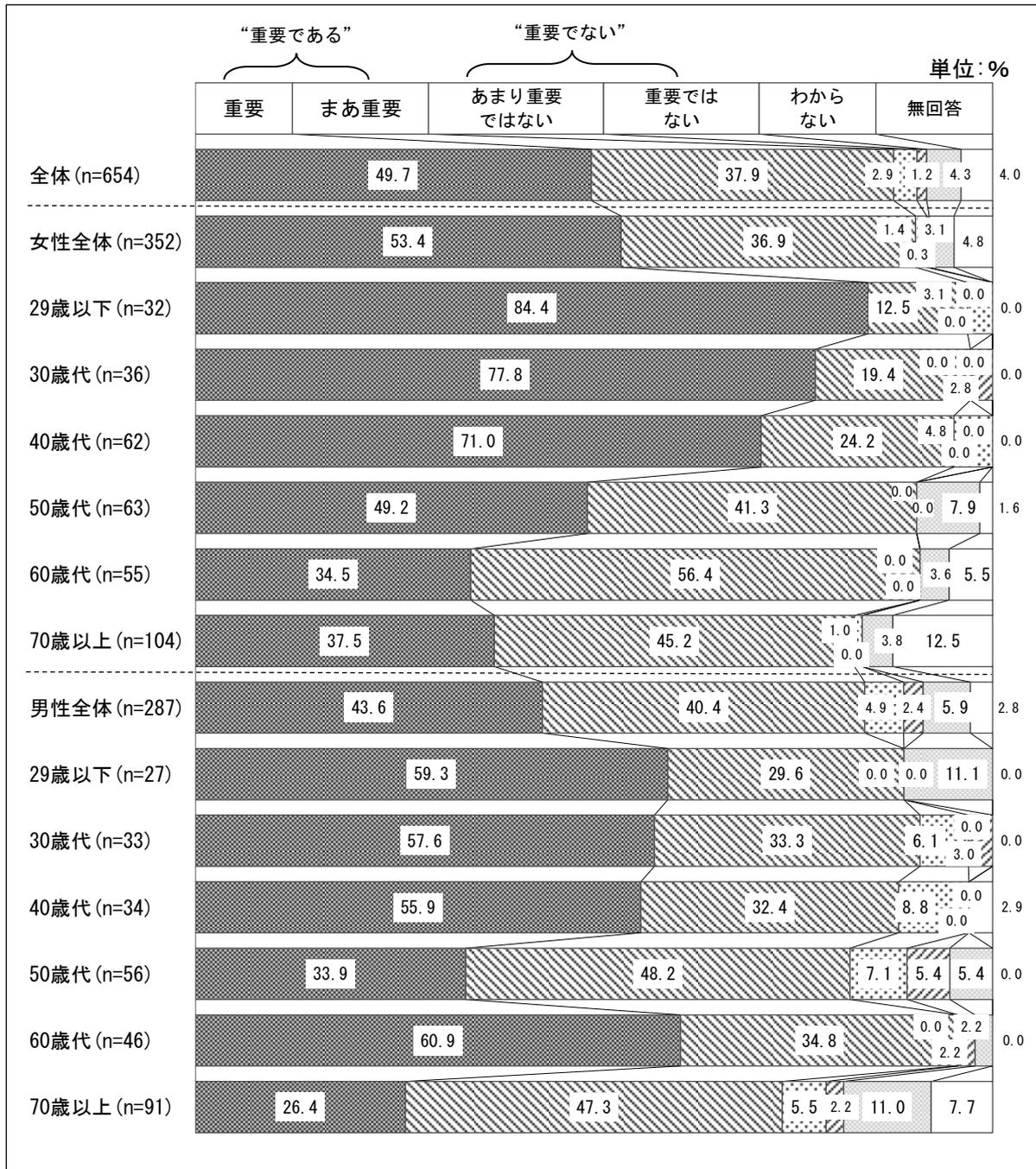
○男女別の傾向

女性の“重要である”は 84.9%、男性の“重要である”は 76.0%であり、女性が男性を8ポイント上回っています。一方、男性の“重要でない”は女性を8ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

男性 70 歳以上を除く男女の各年代とも“重要である”が7割以上であり、女性の 29 歳以下から 50 歳代、男性の 60 歳代では9割前後となっています。特に、女性の 29 歳以下と 30 歳代では「重要」が6割強から7割弱となっています。

(ク) ワーク・ライフ・バランスの推進



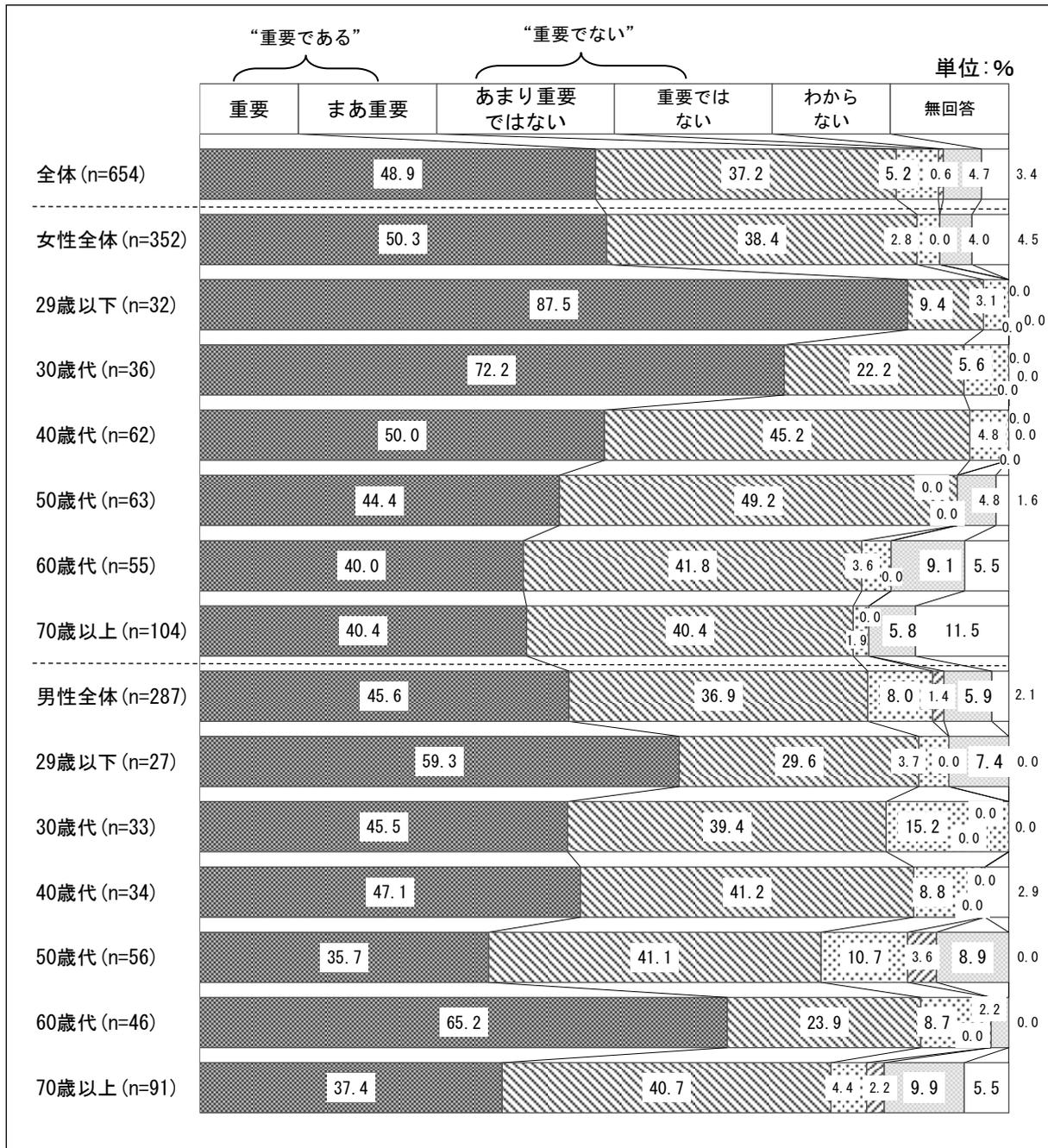
○男女別の傾向

女性の“重要である”は90.3%、男性の“重要である”は84.0%であり、女性が男性を6ポイント上回っています。一方、男性の“重要でない”は女性を5ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

男性70歳以上を除く男女の各年代とも“重要である”が8割以上であり、女性の29歳以下から60歳代、男性の30歳代と60歳代では9割台となっています。特に、女性の29歳以下では「重要」が84.4%となっています。

(ケ) 生涯にわたる健康維持への支援



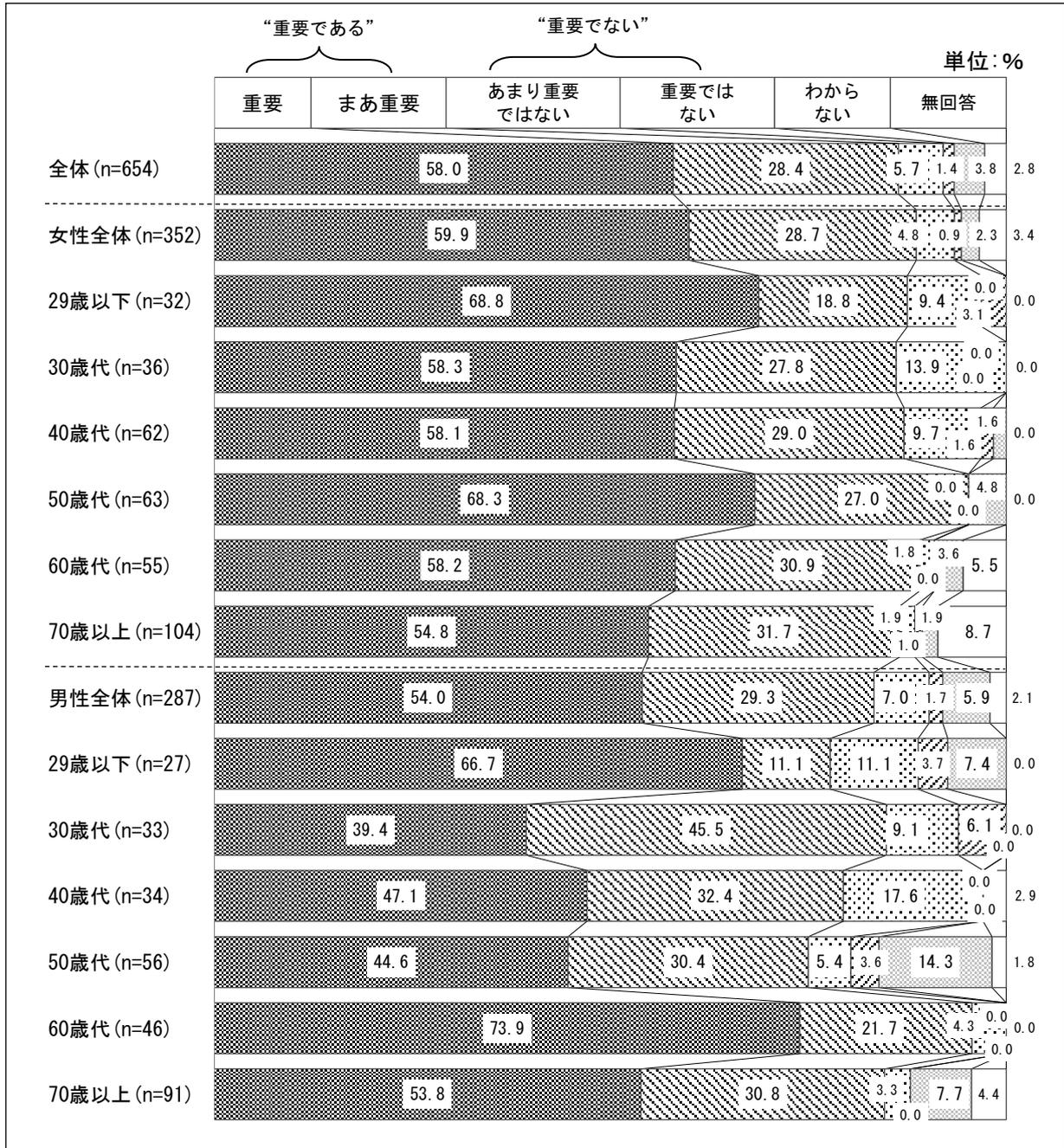
○男女別の傾向

男女とも“重要である”が8割台となっており、女性の“重要である”は男性を6ポイント上回っています。一方、男性の“重要でない”は女性を6ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

男性 50 歳代と 70 歳以上を除く男女の各年代とも“重要である”が8割以上であり、女性の 29 歳以下から 50 歳代では9割台となっています。特に、女性の 29 歳以下では「重要」が 87.5%となっています。

(コ) 誰もが安心して暮らせる環境の整備



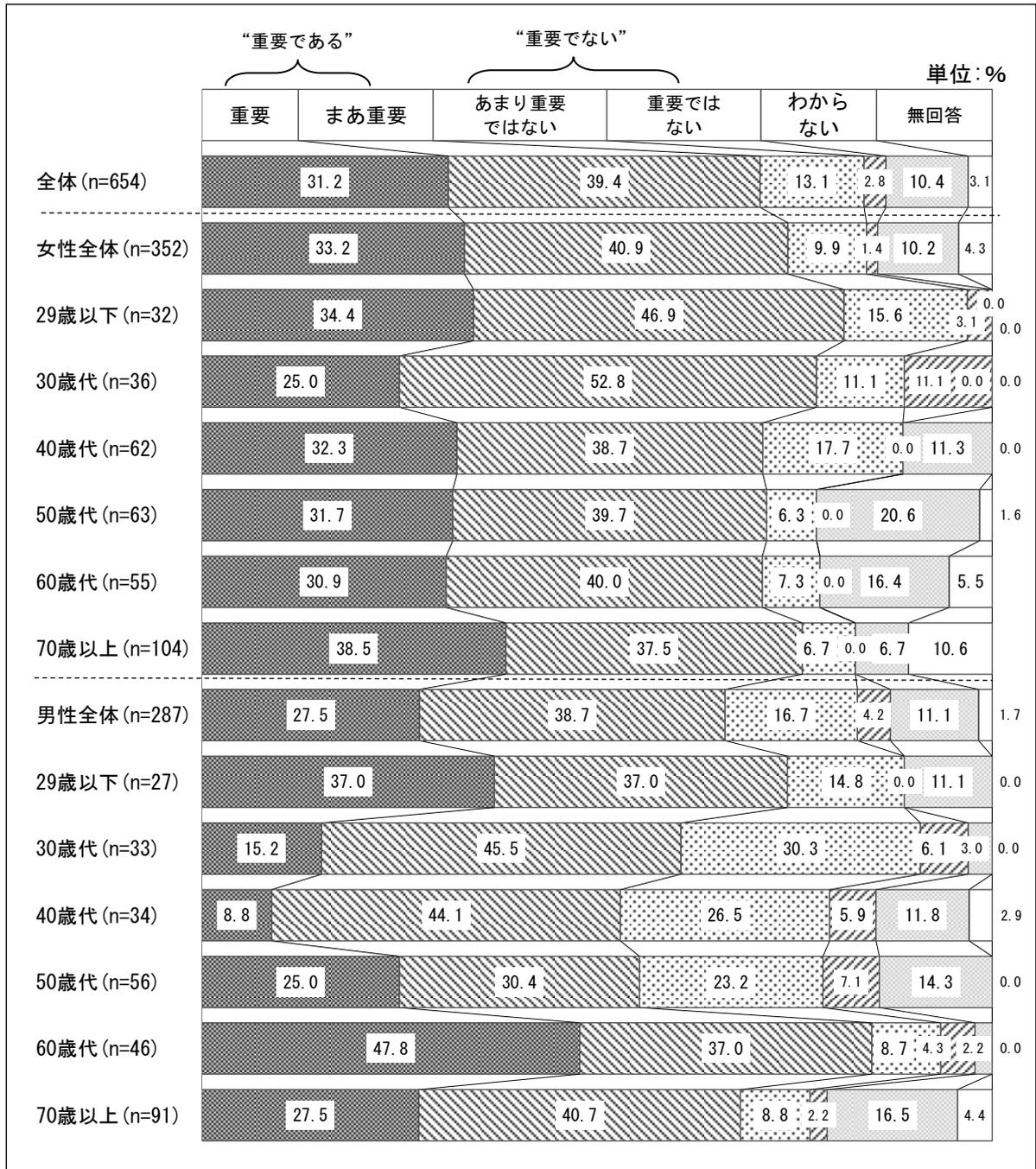
○男女別の傾向

男女とも“重要である”が8割台となっており、女性の“重要である”は男性を5ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

男女の各年代とも“重要である”が7割以上であり、女性の50歳代と男性の60歳代では9割台となっています。特に、男性の60歳代では「重要」が73.9%となっています。

(サ) 市民と行政による連携の強化



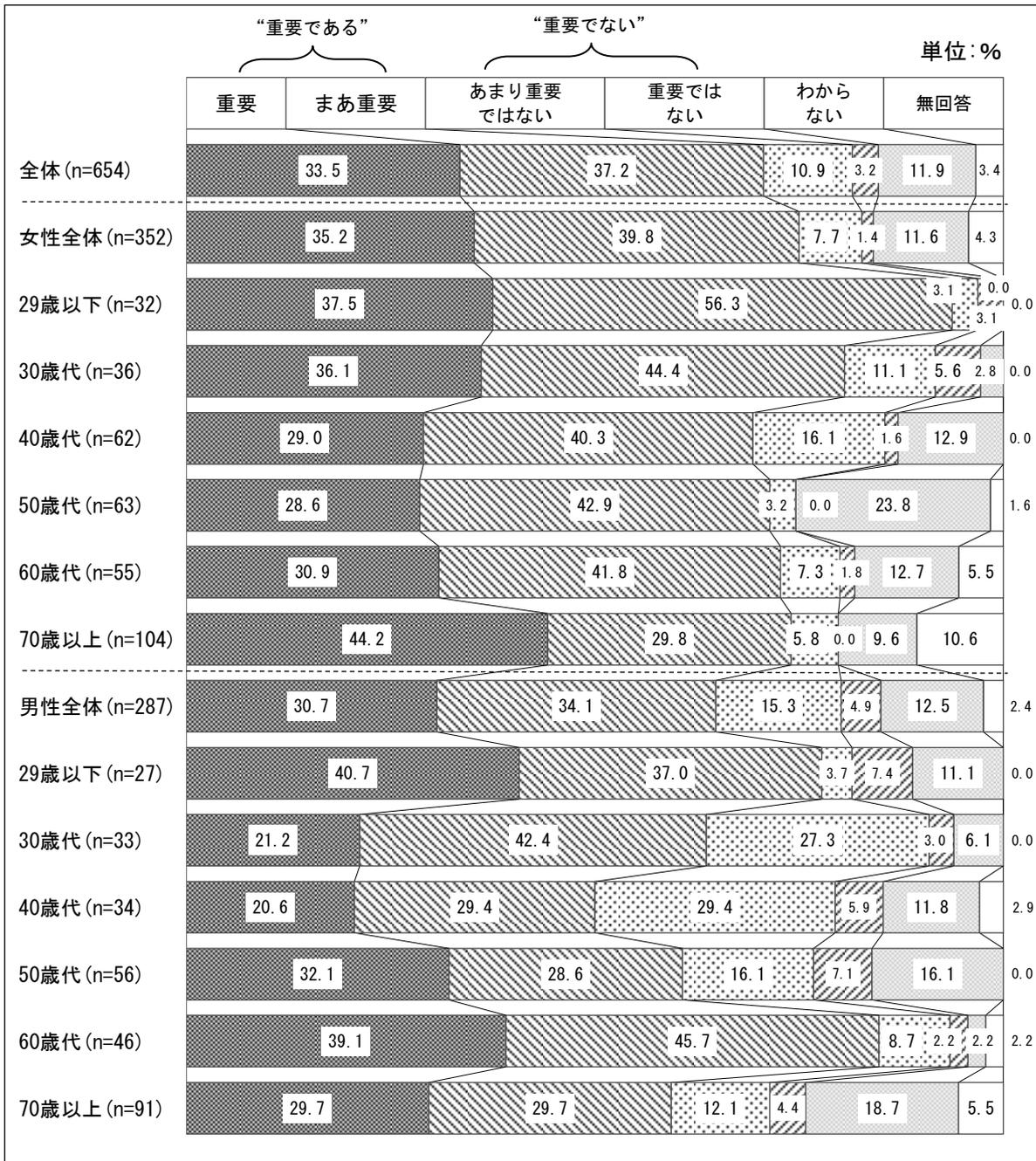
○男女別の傾向

女性の“重要である”は74.1%、男性の“重要である”は66.2%であり、女性が男性を7ポイント上回っています。一方、男性の“重要でない”は女性を9ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

男性40歳代と50歳代を除く男女の各年代とも“重要である”が6割以上であり、女性の29歳以下と男性の60歳代では8割強から8割台半ばとなっています。一方、男性の30歳代から50歳代では“重要でない”が3割台となっています。

(シ) 計画推進体制の強化



○男女別の傾向

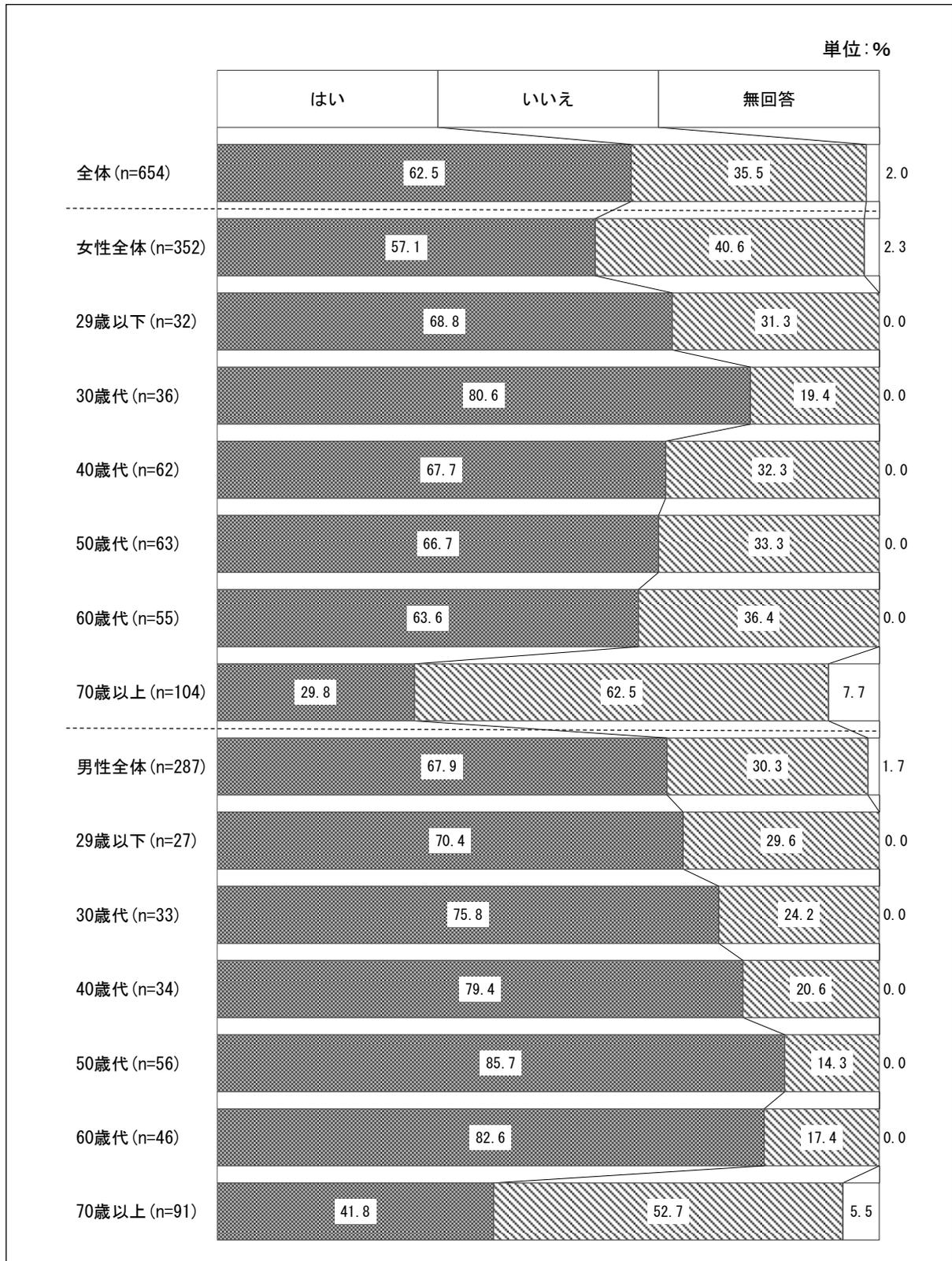
女性の“重要である”は75.0%、男性の“重要である”は64.8%であり、女性が男性を10ポイント上回っています。一方、男性の“重要でない”は女性を11ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

男性40歳代と70歳以上を除く男女の各年代とも“重要である”が6割以上であり、女性の29歳以下では93.8%となっています。一方、男性の30歳代と40歳代では“重要でない”が3割強から3割台半ばとなっています。

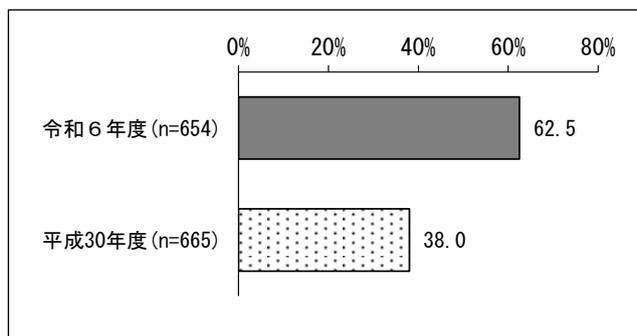
問 25 「ダイバーシティ」の認知度

あなたは、「ダイバーシティ」という概念を知っていましたか。(1つに○)



○全体の傾向

「はい」が 62.5%、「いいえ」が 35.5%です。



○経年比較

平成 30 年度調査における「ダイバーシティ」という言葉を見たり聞いたりしたことがある割合 (38.0%) と比べ、今回調査の割合は 24 ポイント上回っています。

○男女別の傾向

男性の「はい」は女性の割合を 10 ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

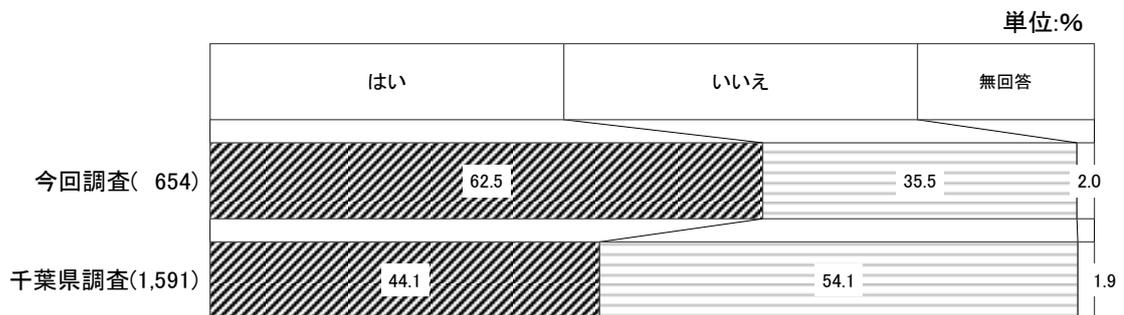
男女の 70 歳以上を除く各年代とも「はい」が6割以上となっており、女性の 30 歳代と男性の 50 歳代、60 歳代では8割台となっています。一方、男女とも 70 歳以上では「いいえ」が「はい」を上回っています。

		全体	はい	いいえ	無回答	
全体		654 100.0	409 62.5	232 35.5	13 2.0	
性・職業別	女性	女性全体	352 100.0	201 57.1	143 40.6	8 2.3
		自営業	9 100.0	6 66.7	3 33.3	-
		正規の勤め人	89 100.0	69 77.5	20 22.5	-
		正規以外の勤め人	94 100.0	62 66.0	32 34.0	-
		就労していない	149 100.0	63 42.3	80 53.7	6 4.0
		職業無回答	11 100.0	1 9.1	8 72.7	2 18.2
		男性	男性全体	287 100.0	195 67.9	87 30.3
	自営業	23 100.0	16 69.6	7 30.4	-	
	正規の勤め人	134 100.0	111 82.8	23 17.2	-	
	正規以外の勤め人	31 100.0	17 54.8	14 45.2	-	
	就労していない	95 100.0	49 51.6	41 43.2	5 5.3	
	職業無回答	4 100.0	2 50.0	2 50.0	-	
	その他	14 100.0	12 85.7	2 14.3	-	
	無回答	1 100.0	1 100.0	-	-	

○男女・就労状況別の傾向

男女とも正規の勤め人では、「はい」が8割前後となっており、他の働き方の回答者の割合を上回っています。

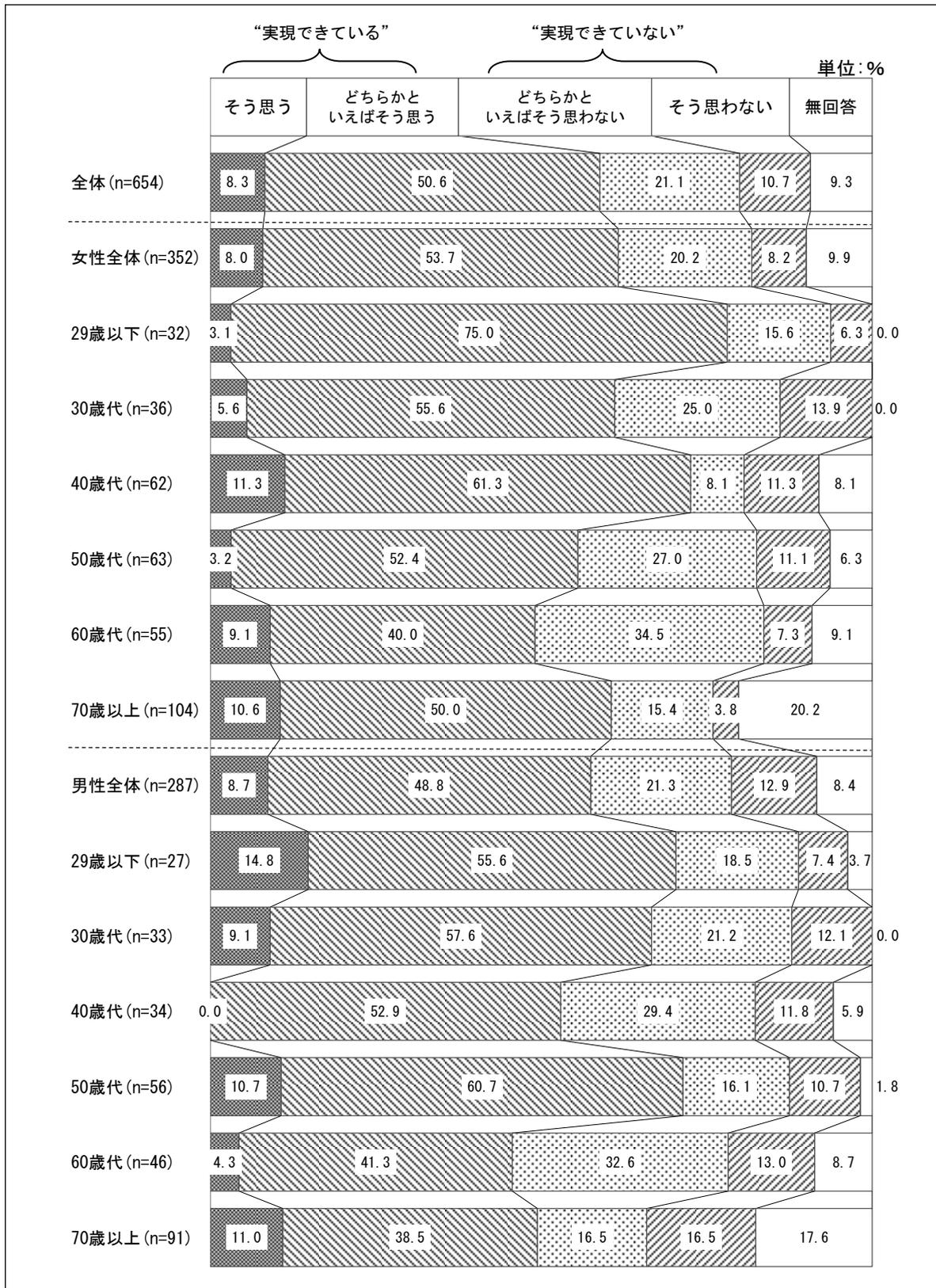
▼ 千葉県調査との比較



千葉県「第63回県政に関する世論調査(令和4年度)」では、「はい」が44.1%、「いいえ」が54.1%となっており、ダイバーシティの概念を知らないという回答が多数を占めていました。今回調査の「はい」は千葉県調査を18ポイント上回っています。

問 26 ダイバーシティ社会の実現度

あなたは、習志野市で「ダイバーシティ社会」が実現できていると思いますか。「どちらかといえばそう思う」または「そう思わない」を選んだ方は、その理由をご記載ください。(1つに○)



○全体の傾向

「そう思う」が 8.3%、「どちらかといえばそう思う」が 50.6%となっており、全体の6割弱の回答者は本市でダイバーシティ社会が“実現できている”と考えていることがわかります。一方、「そう思わない」は 10.7%、「どちらかといえばそう思わない」は 21.1%となっており、ダイバーシティ社会が“実現できていない”と考える回答者が3割強となっています。

○男女別の傾向

男性の“実現できていない”は女性の割合を5ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

男性の 60 歳代を除く各年代とも“実現できている”が“実現できていない”を上回っており、女性の 29 歳以下と 40 歳代、男性の 29 歳以下と 50 歳代では“実現できている”が7割台となっています。男性の 60 歳代では“実現できている”“実現できていない”がそれぞれ 45.7%で並んでいます。

◆「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」理由の記載内容

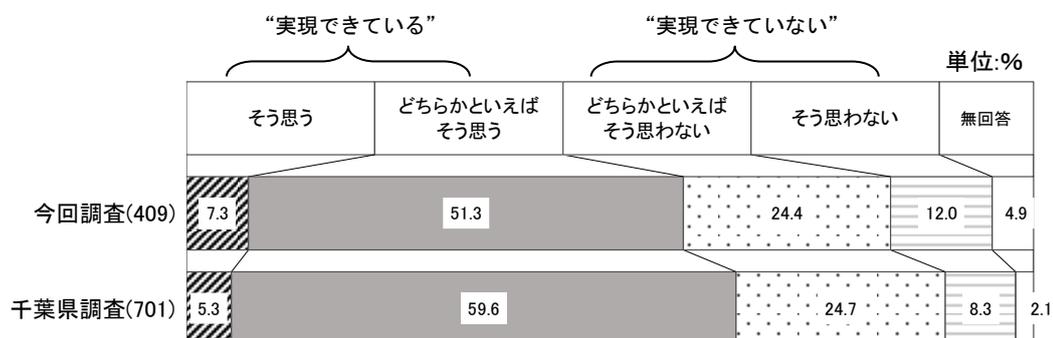
・ よく理解できていない。(2件)
・ 分からない。(5件)
・ 周囲であまり目にする機会がないから。(3件)
・ 認知度なし。
・ 施策の具体的内容の情報が分からない。(21件)
・ 市として何を掲げてやっているのか分からない。
・ 習志野市での取り組み自体をよく理解していません。また実現とはどの程度のことを言うのか分かっていません。
・ 行政面で実感できるような施策を知らない。
・ 市からの発信にあるとは思えない。
・ それに触れる活動等行っていないので、知る機会が無い。
・ ・ダイバーシティ社会がどのように実現できているのかを教えてください。地域に周知することも大事です。・障がいのある方たち(車イス、杖)が外出時に道が悪く(デコボコや狭いのが)大変そうです。坂道が多いのは仕方ないと思いますが。
・ そういった状況を目のあたりにしたことがないから、分からない。(8件)
・ 定年、高齢者で社会生活を見ていないから、判断できません。
・ とても忙しく周りを全く見えていない状態なので、正直分からない。
・ 現実が不明。
・ 実現の基準が不明確。
・ ダイバーシティの実現とは何をすればよいのか具体的でない。
・ 実例がどんなものか分からないため。
・ 県外勤務の為、実情がよく分からない。

<ul style="list-style-type: none"> ・ その概念そのものを知らなかったし、それを実感できる機会にあったことがない。④を選ばなかったのは、自分が知らないだけかもしれないから。
<ul style="list-style-type: none"> ・ ダイバーシティの概念の意識をしている人は少ないと思う。私自身、多様な個性と接することが少ない。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 実現できているという情報が入ってこないから。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 実現できているか否かを意識する場がない。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 多様な個性。どこまでを認めるのかよくわかりません。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 意識したことがない。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 取組、イベント等少ない。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 目に見える効果があるのか？
<ul style="list-style-type: none"> ・ 体感したことがない。周囲にもそのようなことがない。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 変わるような気配を感じない。
<ul style="list-style-type: none"> ・ ダイバーシティ社会が身近に感じられないから。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 習志野市で生活している上で実感したことがないため。(20件)
<ul style="list-style-type: none"> ・ その様子が見られない。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 習志野市に浸透していないと思う(言葉自体が)。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 多様な個性が共存するのは難しいから。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 余程市が努力しなければ無理だと思う。
<ul style="list-style-type: none"> ・ あまり多様性を越えた交流がない。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 周りでそういう話を聞かないから。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 価値観が異なりすぎて、お互い理解し合おうとせず、それぞれコミュニティをつくってしまっているから。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 見た目ですら判断してしまう。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 不十分。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 中長期的な明確なビジョンがない。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 市の体制、方針が市民目線になっていない。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 実現するための予算や人員が不足しているせいか、効果的な施策になっていないため。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会が多様であるということをもっと目に出来る機会(日常的に)を提供する施策を打ち出していくべき。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 人口増加に公的サービスが対応する様子がない。障がい者のやったことは許せという教育(公教育で)があった。
<ul style="list-style-type: none"> ・ まずやることをやってから、流行のダイバーシティに取り組んでほしい。
<ul style="list-style-type: none"> ・ まだ実現できていない。(2件)
<ul style="list-style-type: none"> ・ まだまだこれからだと思う。表面、文字面だけでも無いよりはマシ。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 普段はあまり気にしていないことも有るかな？
<ul style="list-style-type: none"> ・ まだまだ認識が薄い。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 多様性についての意識がまだ低いように思う。
<ul style="list-style-type: none"> ・ ダイバーシティと言う概念を実現しようという個々が少ない。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 私の年代では、頭では理解していても実現はできていないと思う。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 若い世代の方や最近住民になった方々は柔軟に対応できるかと思いますが、地元民は難しいでしょう。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 市民の意識が低い。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 世代で理解度に差がある。

・ 老人の数が多く、偏見や差別的な目で見られることが多く、対応もしかり。
・ 古くから住んでいる人の力が強い。
・ 地域住民一人一人の意識がバラバラな感じがする。共同体、協力する方向へ向いていないと思えない。
・ ダイバーシティという言葉を知らなかった。多様性を感じない。
・ 共存しているとは思いますが、多様な個性が力を発揮できる環境は整備されていない。差別があると思います。
・ 考えは理解しているが、自分を含め実行性がない。ある程度強制がいるのでは。
・ 理屈では自分は人は皆平等だと思っていましたが、身近に対象者がいると素直に接することが出来ない自分に気づいた。
・ 性別、国籍、障がいの有無で就職の機会が平等とは思えないから。
・ 市長&市議がそのような考えを持って、行動しているとは思えないからです。
・ 政治家が真の意味で理解しているのか？
・ そう思わないから！
・ 今も昔もあまり変わらないが、今は少し良くなっている。
・ とても都会か、とても田舎から実現が進んでいると思う。日本はまだ進んでいない。
・ 経済的格差の存在。
・ 格差が大きすぎる。
・ まだまだ行政において男性中心だと思う。
・ まだまだ女性が働く環境が整っていない。
・ 女性参画推進しているので。
・ 女性活躍を見受けない。弱者に優しさが見受けない。
・ 町会等、地域活動においても、代表者は男性が選ばれる慣習が残っている。
・ 男女差を感じる。車イスなど障がい者の行動への配慮不足。
・ 高齢者が安心して穏やかに暮らせる環境ではない。
・ 高齢者や障がい者が力を発揮できる場が少ない。
・ 若い者が少なくて年寄りが多くて無理です。
・ 年配の方が多く、昔の考えをする方が多いため。
・ 高齢者社会だから。
・ 車イスでの移動が困難な場所などは、まだ多いと感じるため。
・ 障がいのある人に優しくない。バリアフリーやエレベーター、エスカレーターの設置が少ないと思う。
・ バリアフリーの設備が都内に比べて数が少ない。
・ 主要駅などの整備をしてほしいので。
・ 障がい者の仕事が少ないと思う。
・ 障がい者に対しての補助金の制度がない。
・ 外国籍の方と一緒にだと不安。日本のルールを守ってくれる方だったらまだ少しは安心する。
・ 国籍に関してだけそう思わない。郷に入っては郷に従うという事ができていない外国人が多すぎる。ここは日本です。最低限のルールを守ってほしい。
・ 国籍の違いか？バスの中で大声で騒ぐ中国人女性たち。日本でのマナーを教えるべき。
・ 外国人はルールを守らない人がいる。障がい者は障がいを理由に甘える。
・ 外国の方々の宗教、生活習慣が違いすぎる。実現を希望するが大変難しいと思う。
・ クルド人が川口市をダメにしているのを見れば、理想論は無意味だから、今までの日本の方がまし

と云える。
・ 近年、外国人労働者の(ベトナム多い)マナーが悪い。ゴミ等夜捨てている。
・ 周囲に外国人の方が多くなっていますが、交流、情報がなくあいさつもできない。
・ 日本の習慣を尊重し、理解しようと、外国の方は心がけてほしいが…そうでない方もいると思うので…。
・ 国籍、障がいのある人の職場への参加がまだ不十分。
・ 白人以外の外国人に対して日本人は冷たい。
・ まだまだ国籍問わず、一部の人有利だし、何なら日本人が一番不利かも。
・ 外国人はあまり見ない。東京多かった。
・ パートとして外国籍の方を見かけるが、その他はあまり見かけない。
・ 市の公的機関にどれだけの外国人がいるのか？
・ 市に外国人の方が求めているものが、日本語や日本文化を学ぶ機会なのであれば(R4 年度調査)、市のボランティアを始めるハードルを働いている(平日日中)世代が、参画しやすい所まで下げて頂きたいです。
・ ダイバーシティの前に1歳児の子育て中(現在妊娠中)からすると、子育てにまだまだ配慮が来ていないと思う。
・ 東京都ができれば、その他の地域も広がっていく。それまでの努力はもちろん続けたいといけない。
・ 価値観や考え方の違う人材が集まるとメリットもあるが、異なる視点から(人種や国籍、性別、宗教等)課題も出てくると思う。
・ 習志野だから。
・ 高齢者、93歳。
・ 日本にそんな場所はないから。
・ 先ず会議が…。
・ 整備する資金があるか問題。
・ 市の役割が無意味。
・ 「ダイバーシティ社会」の実現など不要。
・ ダイバーシティ社会を実現する必要性を感じません。多様性をうたって外国の方がたくさん増えて、日本人の雇用が減ったり…。
・ 多様性にはマイナス面もあるから。
・ 分からなければ、自分でしっかり見つめ直してください。
・ 避難所となる体育館にクーラーがない。でこぼこの道など町づくりが進んでいない。新しい建物ばかり建っているが、今ある町の整備がされていない。
・ なし。(2件)
上記以外1件

▼ 千葉県調査との比較



※千葉県調査は「ダイバーシティ」という概念を知っている人に対する設問であったため、今回調査の値は問 25 で選択肢1と回答した 409 人を対象に集計している。

千葉県「第63回県政に関する世論調査(令和4年度)」では、“実現できている”が64.9%、“実現できていない”が33.0%でした。今回調査の問 25 で選択肢1と回答した 409 人の問 26 の回答状況は、“実現できている”が58.6%、“実現できていない”が36.4%となっており、今回調査の“実現できている”は千葉県調査を6ポイント下回っています。

14 自由意見

男女共同参画を進めるにあたっての意見を求めたところ、回答者のうち 151 人から意見をいただきました。

ここでは、主な意見を紹介します。

※原則として回答者が記入したとおりの表現のまま掲載しています。

※一人の回答者が複数の内容にわたる意見を掲載している場合は、原文の趣旨がそこなわれなように回答をわけ、掲載しています。

主な意見

(1) 男女共同参画全般に関するもの

番号	意見の内容
1	戦後の教育を受けてきた人は、自然と男女の平等は身につけてきていると思われます。(女性・70歳以上)
2	男女問わず、弱い立場にある人が、自立しやすい市であるとステキだと思います。このような活動を行っている知り、習志野市に住んで良かったなと思いました。声が大きい人の意見ばかりではなく、広く意見を取り込んで頂けたらと思います。(性別「どちらともいえない・わからない」・40歳代)
3	とても良いことだと思います。男女平等、子どもは国の宝。(男性・70歳以上)
4	男女平等とは言え、女性は出産、育児などがあり社会進出が難しい面もありますが、能力のある方は進出してほしいので、支援してほしいです。(女性・70歳以上)
5	男女間の区別なく生活できる社会であってほしいです。これから育つ子どもたちには、それが可能になる世の中になってほしいと思います。(女性・60歳代)
6	男女共同参画という言葉が必要とされない程、当たり前の中になることを願っております。女性や性的少数者への理解を深め、広げるだけでなく、様々な人が居るということを、全ての人が理解できるような環境をつくっていききたいです。(女性・20歳代)
7	社会における男女共同参画、大いに賛成です。しかし、基本的には男性と女性は違うもの。全て無理やり平等にするのは不可能。様々な細かい分野で線引きが必要。その都度議論してこれからの歴史に役立てることが必要。(男性・50歳代)
8	女性だけの避難所の設置が可能なら、避難所に行きやすいですが、いざ、避難所に行かないといけな状況になった時、女性に配慮した運営が崩れない計画をお願いしたいです。(女性・60歳代)
9	理解、認めるためには、知識や経験が必要。家族の中でも、“違う”を認めること。自分の自信もつき、人を承認するということを学ぶ。親や教育をする立場の人間の意識を変える、またはフォローをすることが大事。(女性・30歳代)
10	男女平等は難しい。それぞれ役割、特性の根本が違う。権利、主張は、生活の上で対等・平等・公平を目指す事は大事だが理想です。(男性・50歳代)
11	今は女性も仕事をしていて男性と共に強くなって、普通に暮らせて良い事である。(男性・70歳以上)

(2) 家庭生活に関するもの

番号	意見の内容
1	独身の男女が社会的に活躍する基盤は整ってきていると感じるが、結婚をした女性が男性と平等に活躍できる基盤はまだまだだと感じる。育児と仕事の両立や、そもそも子どもが育っていく環境がまだ整っていないと感じる。金銭的に環境面でもサポートがある社会や行政対応があると、前向きになれると思います。(男性・20歳代)

(3) 職場に関するもの

番号	意見の内容
1	男女が全て平等になるとは考えにくいです。女性が働きやすくなれば良いと思います。(女性・70歳以上)
2	今まで男性にしか割り当てられなかった仕事なども、女性にも担ってもらえるような、指導を進めることも良いと思う。逆も言えます。(男性・70歳以上)
3	職場の意識→私の様な経営者が、このことを意識することが必要。(男性・50歳代)
4	現在妊娠中で、会社勤めの立場です。会社でも、社会一般でも、いかに早く産後職場復帰するか、にしか着目されていないと感じています。女性の活躍=男性と同じだけ働かせるというわけではないと思います。妊娠、出産、育児に注力することも女性の大切な役割で、社会的意義のある事だと思います。希望者には長く産休、育休が取得出来たり、補助があったりなど柔軟な制度があると嬉しいです。(女性・20歳代)
5	管理職、職員の男女構成比を1対1にして、男女差をなくしていく。(男性・60歳代)

(4) 学校教育の場に関するもの

番号	意見の内容
1	女性教員の数値目標を設定しているが、性別関係なく人として個性を重んじるべきである。(女性・60歳代)
2	男女平等やジェンダーに関しての意識は子どもの頃の環境が、とても大切だと思います。子どもが性に関することを知る機会を持つこと、大人にとって「普通」を押し付けず、自由に表現させて尊重することが、その子のためだけでなく、社会のためにも大切になってくると思います。(女性・20歳代)
3	中学生くらいになると”性”を意識し始めるので、中学校で特別講座してほしい。(女性・10歳代)
4	全て男女平等という世の中の流れだが、体格面等を考慮するのではあれば、学校で全て「さん」つけでなくても、男子は「君」女子は「さん」でも良いのではないかと感じる。ただし、日常生活で送る中での、お料理、掃除等はこれからの時代どちらも出来る方が良い。相手を労わる心を身につける教育が大切だと思う。(女性・50歳代)

(5) 政策・方針決定の場に関するもの

番号	意見の内容
1	市長を女性にしたらどうか。(男性・70歳以上)
2	男がどうか、女がどうか関係なく、建設的かつ具体性のある話ができる人が、政策に関与してもらえれば、と思います。(男性・30歳代)
3	社会で活躍したい、責任ある立場になりたいと考える女性が増えるよう、意識を改革することも大切だと考えます。(男性・50歳代)
4	先ず市役所が見本を示すべき。例えば主要ポストに女性を任命する(兵庫県姫路市では教育委員会委員長に女性が任命されました)。(男性・70歳以上)

番号	意見の内容
5	現在の取り組みはよくやっていると思います。しかしながら、女性幹部を無理に増やそうとしている感が否めず、本当に男女平等かと疑問もあります。性別の違いを尊重しつつ、互いに補いあっていれば宜しいかと思います。(男性・50歳代)

(6) 法律や制度に関するもの

番号	意見の内容
1	男女均等と言っても、どうしても体力的に女性の方が劣ってしまうので、法律や政策で平等になるようにしてほしい。男女でという訳ではなく、個々ができること、個々の多様性を認めることが出来たらいいなと思います。(女性・40歳代)
2	1985年創設された国民年金第3号被保険者の制度は、段階的に縮小、廃止すべきです。国民年金第3号被保険者制度があるために労働時間を抑えたり、低賃金を受け入れている女性が多い様

(7) 社会通念や慣習に関するもの

番号	意見の内容
1	人は皆意識せずにジェンダーによる役割分担や選択を行っているが、そこに気づけるような(自分自身でハッとするような)働きかけをしてほしいと思う。社会による刷り込みの価値観に気づき、正しい判断をすることが、男女共同参画社会につながっていくと思うので…。(女性・40歳代)
2	“女性ならではの意見”や“女性のきめ細やかな発想”等、ことさら女性を強調することが、とってつけたような表面上の表現に聞こえる事があります。たかがネーミングや表現なので。難癖に聞こえてしまうかもしれませんが、例えば、スポーツの世界等、通常のシンプルな呼び名は男性を指し、女性の場合「女子〇〇」のような表現は散見されます。「おまけ」や「ついで」「お飾り」という感覚がまだ根強いですが、時間がかかってもそういった些細な事さえも、解消していくと良いなと思っています。男女共同参画と関係ないお話でしたね。失礼いたしました。(性別「答えたくない」・30歳代)
3	高齢の夫婦がいたとして、夫は妻(女性)に介護してもらいたいと思ひ、妻は娘に介護してもらいたいと思うのではないか。女性の負担になる意識が根強いと思う。簡単ではないですね。(女性・50歳代)
4	根付いてしまった固定概念を覆す事は、簡単な事ではないなと、平成生まれの自分でさえ痛感しています(AC ジャパンさんの”男女どちらの姿を思い浮かべましたか?”という問のCMには度肝を抜かれました。私自身性差別はしていないつもりだったので…)。まだまだ道のりが長く大変かと思いますが、応援しています。習志野市民として私も努めます。(女性・20歳代)
5	中高年(特に男性)の意識が変わらないと男女共同参画の推進は難しいと思います。時間はかかると思いますが、中高年男性への啓発が必要です。(女性・50歳代)

(8) 人権侵害に関するもの

番号	意見の内容
1	各種のハラスメントがマスコミなどに大きく取り扱われているが、現今の上司はやりにくいのではないか。どこまでが許容されるのかヒヤヒヤしながら指導となっていないか。組織が国家が萎縮してしまわないか心配である。過剰にブレないようにバランス感覚が重要である。(男性・70歳以上)
2	ハラスメントに対しては、家庭内のことは各家庭での状況があると思いますので、家庭間での話し合いが必要。職場での事は、国、行政が関わる事が(指導)必要と思う。(女性・60歳代)
3	DVは男性から女性へのイメージが強いですが、女性から男性、同性パートナーからの暴力もあるので、性別に関係なく全ての人々が相談しやすい環境が必要だと思っています。(女性・30歳代)

(9) ワーク・ライフ・バランスに関するもの

番号	意見の内容
1	仕事の評価の仕方を変えないと、男も女も自宅に帰れない。残業やダブルワークでクタクタだと子どもも減るし、結婚もしにくい。キレイな資料を作るのが仕事じゃない。前例を踏襲するのが仕事じゃなくて、手を抜いてもいいからお金を稼がないとまずいって、上が気づかないと部下は子どもを持つ気力なんて出ない。親が幸せじゃないと子どもは、次の自分の子どもをもたなくなる。週2回 4h の仕事を老人にもできる環境を。リモートワークで早退にならない、赤ちゃんや幼児のいる父親母親の働き方を。全ての人が稼ぐ力があれば全部解決できると思う。(女性・40 歳代)
2	労働人口が減っているので、女性の参画が必要だと思っている。しかし、男性!?のように私的な時間(超過勤務)を削られても子育ての両立はできない。男女ともに就労時間を延長しなくて済む社会にしなくてはならない。先ず時間的確保を…(家庭で過ごす時間)。フルタイム働きの子育ては、大人だけでなく子どもにとっても負担である。母が家にいる安心感は誰にでもあるだろう。男女共同参画を進めるには、大切な子どもの立場も考えるべきである。意見を聞いて頂き有難いです。(女性・60 歳代)
3	男女に限らず、子どもの年齢などに関係なく、正規雇用であっても自分の生活スタイルに合わせた働き方の選択の幅が増えると良いと思います。(女性・50 歳代)
4	主人が教員で育休をとれるようになったことを喜んでいましたが、実際に取得した場合、昇進に響くのではないかと心配している。(女性・20 歳代)

(10) 多様性(ダイバーシティ)に関するもの

番号	意見の内容
1	多様性はもちろん大事ですが、多数派の方をないがしろにするような事は忘れないで欲しいと思います。(女性・30 歳代)
2	ダイバーシティに対しては、社会ではまだまだ。障がい者は「多様な個性」とは認められていない状況であると思う。一部の人は、「何もできない人、じゃまな人」的な意識の人が多くいると思う。(女性・60 歳代)
3	横文字を使いすぎている。ダイバーシティの意味が全くわからない。日本語で言えばみんなが理解できて、その気になる。行政は誰でも分かる日本語を使うべき。ダイバーシティ=誰もが気持ちよく住める街。市役所のグランドフロア、とても分かりにくい。(男性・70 歳以上)
4	女性を無理に働かせないようにして下さい。働きたいという人もいますが、家庭と両立できるくらいで働きたい人もいます。足りない労働力を女性で埋めようとするのなら、先に解決すべき問題が沢山あると思います。結局、全てのしわ寄せは女性に来るのですか?(女性・30 歳代)

(11) 性的少数者に関するもの

番号	意見の内容
1	同性婚が出来るようにした方が良い。(男性・20 歳代)
2	どんな立場の人も権利を守られるべきだと思うが、「差別」と「区別」は別物だということを忘れずに、街をより良くして欲しいと切に願います。トランスジェンダーの一部の男性の権利を無視するあまり、女性が本来安心して使えるトイレや公共浴場が解放されるような事例が増えてきて、心配です。より多くの市民が安心して暮らせる街にしてほしいです。(女性・30 歳代)
3	LGBTQ について知って欲しい。自分は母親だが外では男装している。それが自分の表現したい性だからだ。ノンバイナリーと言うらしいけど、LGBT「Q」のところにあたる。レズ、ゲイは多分知っている老人も多いかもしれないが、その他がないがしろにされている気がする。有名人も公表しているが、理解度として低いと感じる。貼り紙等で、こういう人もいると知らせて欲しい。(性別「どちらともいえない・わからない」・30 歳代)

(12) 男女共同参画行政に関するもの

番号	意見の内容
1	男女共同参画センター(ステップならしの)を知りませんでした。登録団体のセミナー等に参加したい方はいらっしゃると思いますが、元の名称が固いと思います。「ステップならしの」だと趣旨が分かりづらい。どれだけの国民が男女共同参画社会という名称と内容をご存じなのでしょう?良い事を行っている方たちと悩みを抱えて苦しむ方たちが、自信もって笑顔になれることを願っております。(女性・40歳代)
2	スマホ社会で、子どもから年寄りまで、自分中心の行動が目立つ中、男女共同参画を実現するのは、課題だらけです。市の広報に載っている情報(行事参加者や一般市民の声など)を通じて、地味でも中身のある活動を提供するのもひとつです。もう一つは、習高など全国的に知られている音楽を通じてアピールする方法もあるのではないのでしょうか。(男性・70歳以上)
3	・まず行政、ここまでやるのかと評価される施策を打ち出すこと。 ・役所内部で実践し、市民に衝撃を与えるほどの政策を見せよ。 ・議論の段階は過ぎた、実践あるのみ。(男性・70歳以上)
4	女性が積極的に参加しやすいための環境を、先ず行政がつくるのが大切だと思う。そして広報で女性の社会において、家庭において大切さを知らしめるのが大切だと思う。(男性・70歳以上)
5	課があるのを全く知りませんでした。有益な活動になるように、進めてもらいたいです。(男性・40歳代)
6	セミナーなど参加できる情報が少ないと感じる。また、他の市町村に比べて習志野市は対策が弱く感じる。(女性・70歳以上)
7	男、女、というくりだけでなく、様々な立場(独身の方、結婚しているが子どもはいない方、結婚して子どももいる方、等)の方々が暮らしやすいように、そういう方々の意見を聞いたり、市で積極的に雇用する等、色々チャレンジしてほしいと思います。誰もが意見を言いやすい風通しの良い環境がつけられることを期待しています。(女性・30歳代)
8	問 23 でも書いたが、職員の方がどんな思いで男女共同参画を進めているのか知りたい(できれば動画の方が安心感があるように感じます)。(女性・10歳代)
9	市政に女性の声が届いているのか疑問を感じています。新しい公共施設(特に立派な箱物)にお金をかけ、目立つところや新しい町づくりにばかり税金が使われているようで不満です(知らないだけだったらすみません)。もっと生活している人の目線で色々整備してほしいです。そのための人員もきっと必要と思います。男の人ばかりの市議会議員もあんなに沢山いらんと思います。(女性・40歳代)
10	これから、さらに少子高齢化が進む上で、男女共同参画は重要度を増していくと思います。自分自身が男女共同参画に貢献したい気持ちがあっても、何をすれば良いのかわからないという人が多く存在すると思います。どのような協力を求めるのか?その具体的な呼びかけを幅広く行って頂けると、市民の理解度は大きく進むのではないかと考えます。(男性・60歳代)

(13) 意識調査に関するもの

番号	意見の内容
1	業種(職業)別の就労状況(男女別/年齢別)の調査と、結果の発表(継続的に)を行う。(男性・70歳以上)
2	提出用の封筒が小さいので大きければ良かったと思います。(男性・20歳代)
3	紙のアンケートの実施は、もうやめてもいいのではないのでしょうか。(性別「答えたくない」・20歳代)
4	定期的にこのようなアンケートを是非行ってください。(女性・20歳代)
5	こういったアンケートによって、市民の声や意見を知らうとする工夫、努力、素晴らしいと思います。今後も定期的に続けて頂きたいです。強いて意見を上げるとするならば、アンケートの結果を効率的

番号	意見の内容
	にまとめられるように、マークシート方式を利用した方が、より多くの意見を短期間で収集することができると思いました。もしくは QR コードを読み込んで専用サイトで回答も可能にすると回答率が上がると思います。(女性・30 歳代)
6	・回答を返送後、後に残るものが送られてきた封筒のみと言うのが心もとない。調査の主旨とか、回答内容が全く残らないので、後の記憶にどれだけ残るか。 ・間違いを訂正しやすいように鉛筆で回答させていただきました。(男性・70 歳以上)

(14) その他

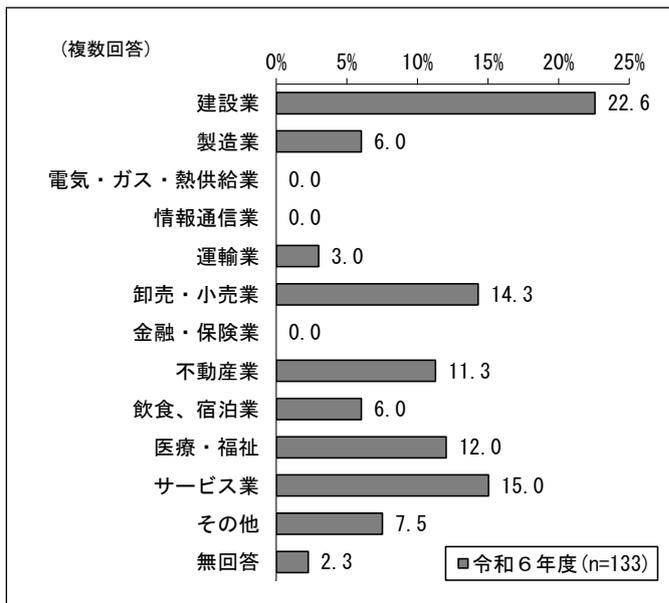
番号	意見の内容
1	習志野は比較的保育園待機児童が少ない。パートでも働ける環境を!私は高齢者ですが健康のために、プールに行っていますが、習志野には公共のプールがなく、隣の千葉市の公共のプールに行っています。医療費を少なくするためにも公共のプールを!!(女性・70 歳以上)
2	私の生まれ育った習志野がますます住みよい町になりますように、がんばって頂きたいです。(女性・70 歳以上)
3	高齢者に敬意をはらうことは大事ですが、改革を進めるには若い方の発言力、行動が欠かせません。高齢者を巻き込みながら行う必要があります。市長のリーダーシップで、現場を信じて進んでほしいです。(女性・50 歳代)
4	もっとスピーディに。老人は死んでしまう。若者は育ってしまふ。子どもは大人になってしまふ。災害はいつ来るか分からない。(男性・60 歳代)
5	今回のアンケートにより、初めてとっていいほどの情報や言葉の数々でした。市の広報は読んでいますが、知らない事ばかりだったのでなんて無知なんだろうと反省しました。もっと目に留まるように情報を提供していただけると幸いです。習志野市での生活をもっとよりよく安心したものにしていただきたいです。(女性・50 歳代)

❖ 第3章 事業所調査結果 ❖

1 回答事業所の基本属性

問1 業種

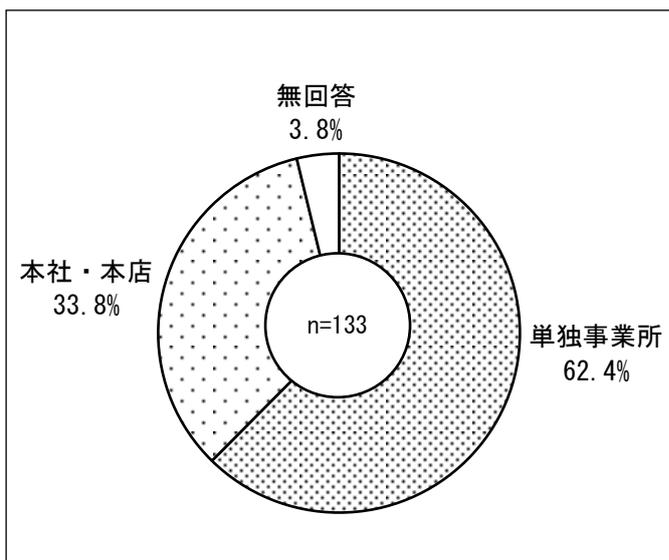
貴事業所の業種について、該当する番号をお選びください。(1つに○)



回答事業所の業種は「建設業」が22.6%で最も多く、「サービス業」(15.0%)、「卸売・小売業」(14.3%)、「医療・福祉」(12.0%)が続きます。

問2 事業所の区分

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○)

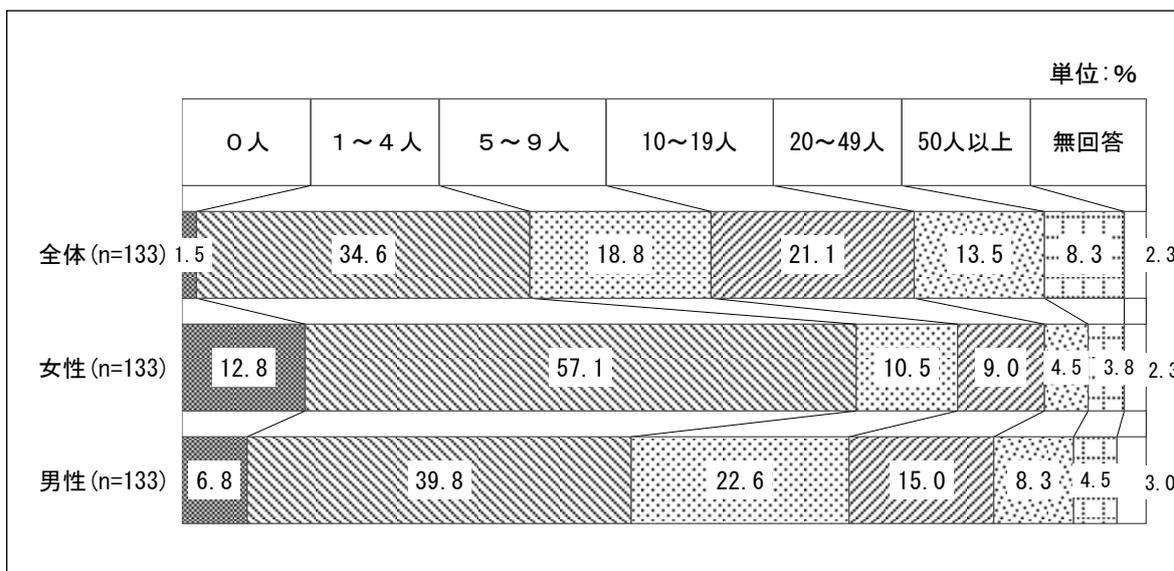


回答事業所の区分は「独立事業所」が62.4%、「本社・本店」が33.8%となっています。

問3 従業員数

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)

① 総従業員数



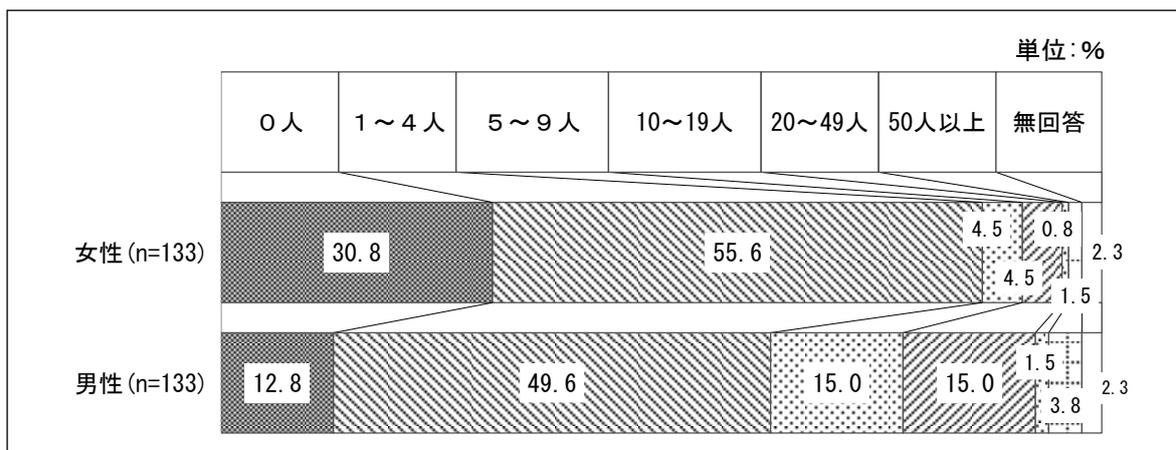
回答事業所の総従業員数は3,396人(男性2,310人、女性1,086人)であり、従業員全体に占める女性の割合は32.0%です。

規模別にみると、総従業員数1～4人の事業所が34.6%、5～9人の事業所が18.8%、10～19人の事業所が21.1%となっており、総従業員数が9人以下という事業所が全体の5割台半ばとなっています。

男女別にみると、女性従業員数が1～4人の事業所が57.1%、5～9人の事業所が10.5%、10～19人の事業所が9.0%となっています。男性従業員数が1～4人の事業所が39.8%、5～9人の事業所が22.6%、10～19人の事業所が15.0%となっています。

女性従業員が1人もいない事業所は全体の12.8%、男性従業員が1人もいない事業所は全体の6.8%となっています。

② 正社員数

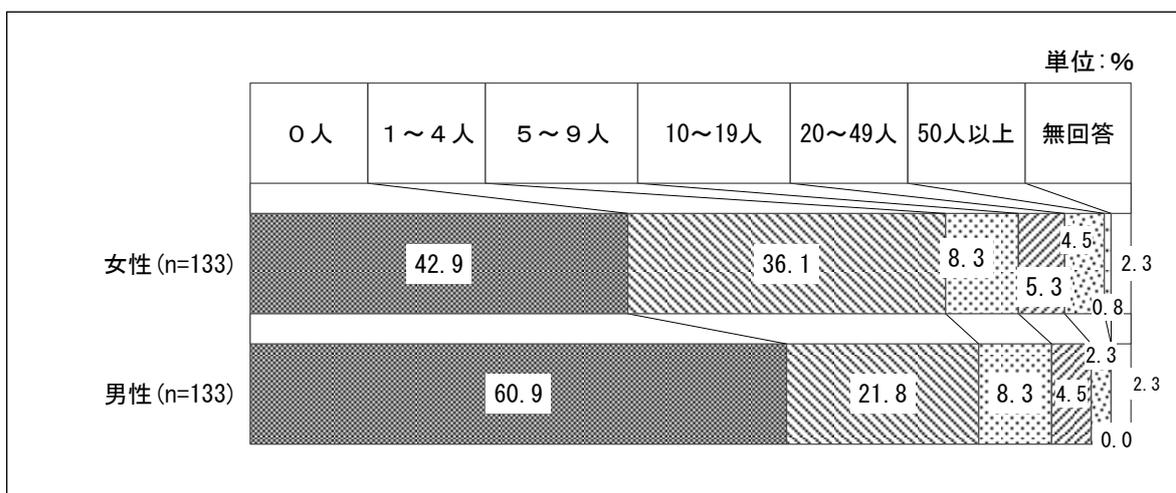


回答事業所の正社員数は2,375人(男性1,895人、女性480人)であり、正社員全体に占める女性の割合は20.2%です。

規模別にみると、女性正社員が1~4人いる事業所が55.6%、5~9人いる事業所が4.5%、10~19人いる事業所が4.5%となっています。男性正社員が1~4人いる事業所が49.6%、5~9人いる事業所が15.0%、10~19人いる事業所が15.0%となっています。

女性正社員が1人もいない事業所は全体の30.8%、男性正社員が1人もいない事業所は全体の12.8%となっています。

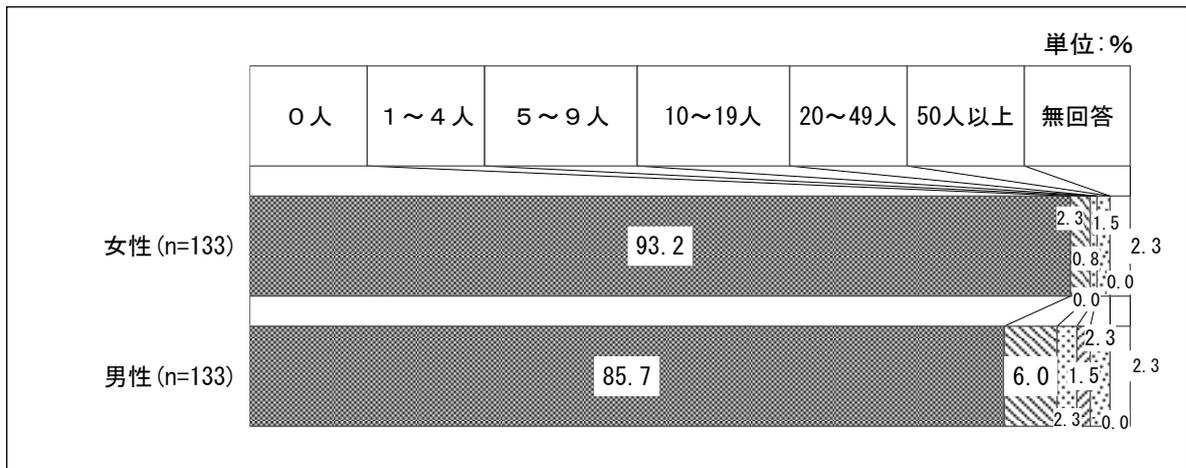
③ パート・アルバイト従業員数



回答事業所のパート・アルバイト従業員数は799人(男性273人、女性526人)であり、パート・アルバイト従業員全体に占める女性の割合は65.8%です。

規模別にみると、女性のパート・アルバイト従業員が1~4人いる事業所が36.1%、5~9人いる事業所が8.3%、10~19人いる事業所が5.3%となっています。男性のパート・アルバイト従業員が1~4人いる事業所が21.8%、5~9人いる事業所が8.3%、10~19人いる事業所が4.5%となっています。

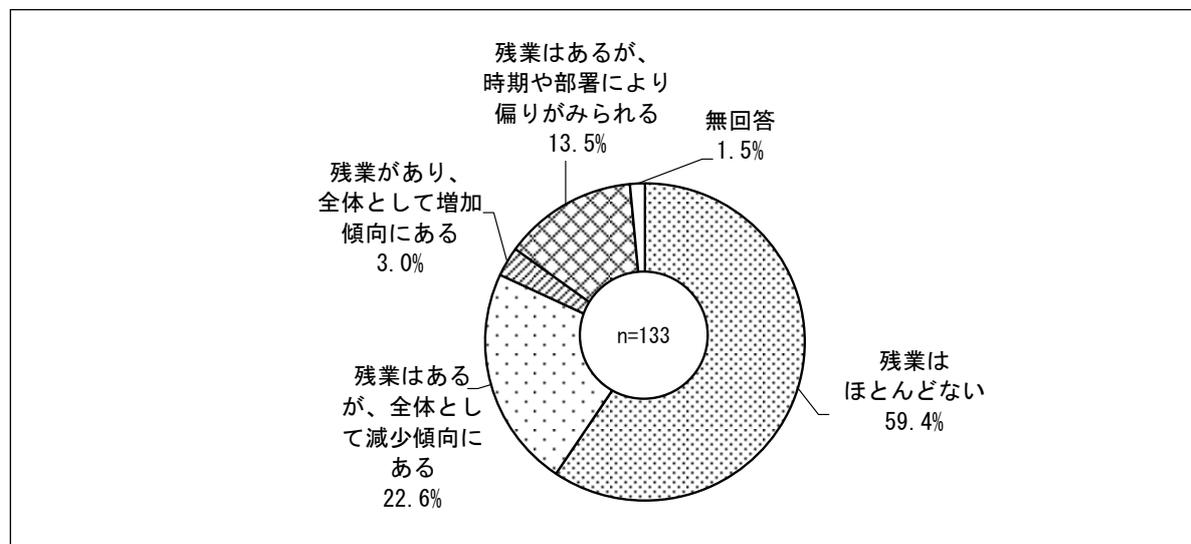
④ その他の従業員数(派遣・請負)



回答事業所のその他の従業員数についてみると、女性は1～4人が2.3%、5～9人が0.8%となっています。男性は1～4人が6.0%、5～9人が2.3%、10～19人が1.5%となっています。

問4 残業の状況

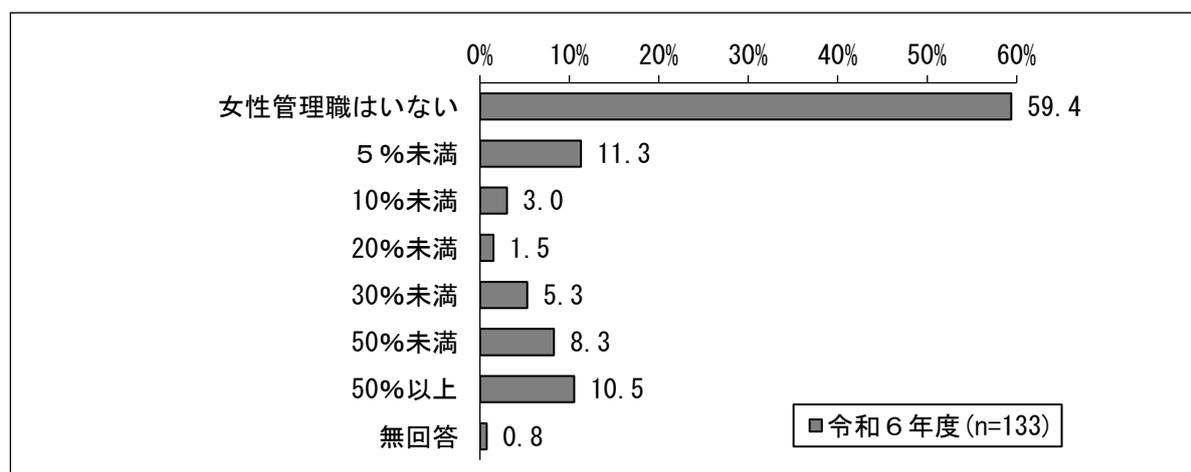
貴事業所の残業の状況について、該当する番号をお選びください。(1つに○)



「残業はほとんどない」が 59.4%で最も多く、「残業はあるが、全体として減少傾向にある」(22.6%)、「残業はあるが、時期や部署により偏りがみられる」(13.5%)が続きます。「残業があり、全体として増加傾向にある」は 3.0%です。

問5 管理職に占める女性の割合

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○)



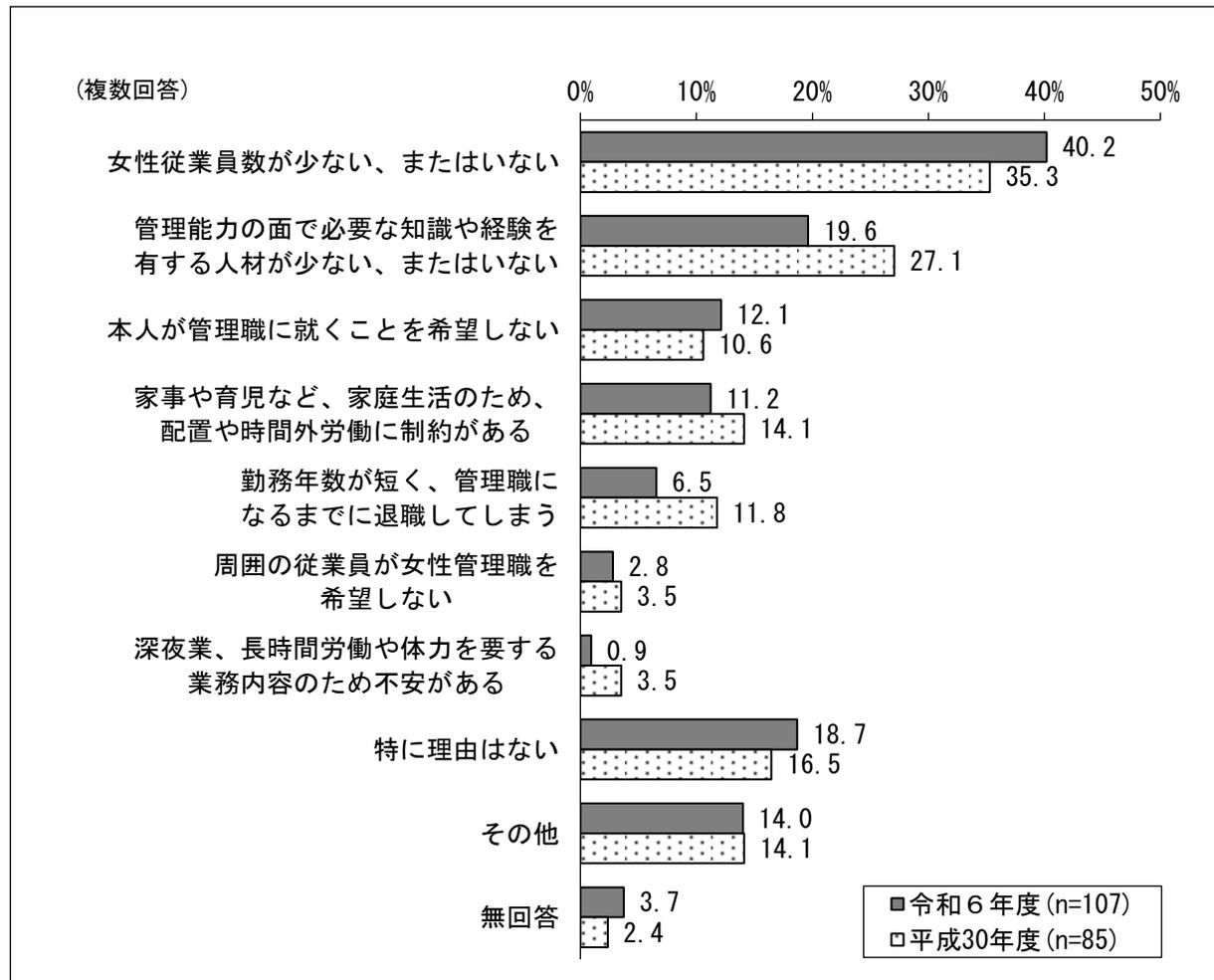
回答事業所の管理職に占める女性の割合については、「女性管理職はいない」が 59.4%で最も多く、「5%未満」が 11.3%、「10%未満」が 3.0%となっており、全体の7割強の事業所で女性管理職の割合が 10%を下回っていることがわかります。

一方、「50%未満」は 8.3%、「50%以上」は 10.5%であり、全体の2割弱の事業所で女性管理職の割合が 30%以上となっています。

問6 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%未満と回答した事業所のみ

国は2030年までにジェンダー平等の達成を目指していることを踏まえ、2020年代の可能な限り早期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○)



○全体の傾向

女性管理職割合が30%未満と回答した事業所に対し、30%に達していない理由をうかがったところ、「女性従業員数が少ない、またはいない」が40.2%で最も多く、「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」(19.6%)、「本人が管理職に就くことを希望しない」(12.1%)、「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」(11.2%)が続きます。「特に理由はない」は18.7%です。

○経年比較

今回調査・平成30年度調査とも「女性従業員数が少ない、またはいない」が最も多く、「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」が続いています。今回調査の

「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」は、平成 30 年度調査を5ポイント以上下回っています。

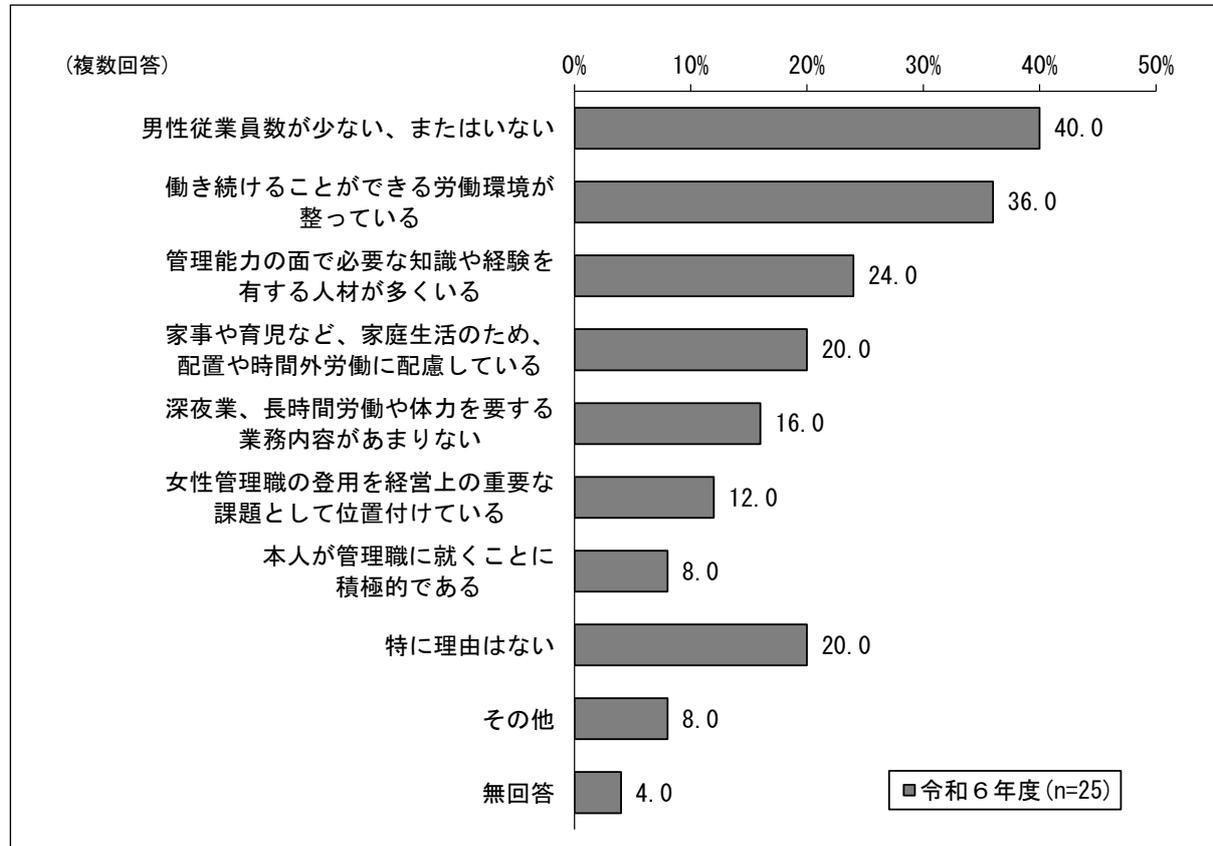
◆「その他」の記載内容

・ 本社に役員しかいない。
・ NPO 法人で部・課組織がない。但し、理事6名のうち女性理事1名あり。パート職1名のうち女性1名。
・ 管理職1名のため。(2件)
・ 管理職の役職をそもそも設定していない。(3件)
・ 女性正社員がいない。
・ 従業員を増やす予定なし。従業員を増加することができれば若い力、女性の力必要。
・ 従業員が少ないので。
・ 技術面と労働力が必要となるため。
・ 体力的に難しい。
・ 勤務年数を考慮した結果。
・ 現場作業が主の為、該当事業の従事者がいない。
・ そのような目標は無意味。

問7 女性管理職割合が30%を達成できた理由

女性管理職割合が30%以上と回答した事業所のみ

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○)



○全体の傾向

女性管理職割合が30%以上と回答した事業所に対し、30%を達成できた理由をうかがったところ、「男性従業員数が少ない、またはいない」が40.0%で最も多く、「働き続けることができる労働環境が整っている」(36.0%)、「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」(24.0%)、「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」(20.0%)が続きます。「特に理由はない」は20.0%です。

◆「その他」の記載内容

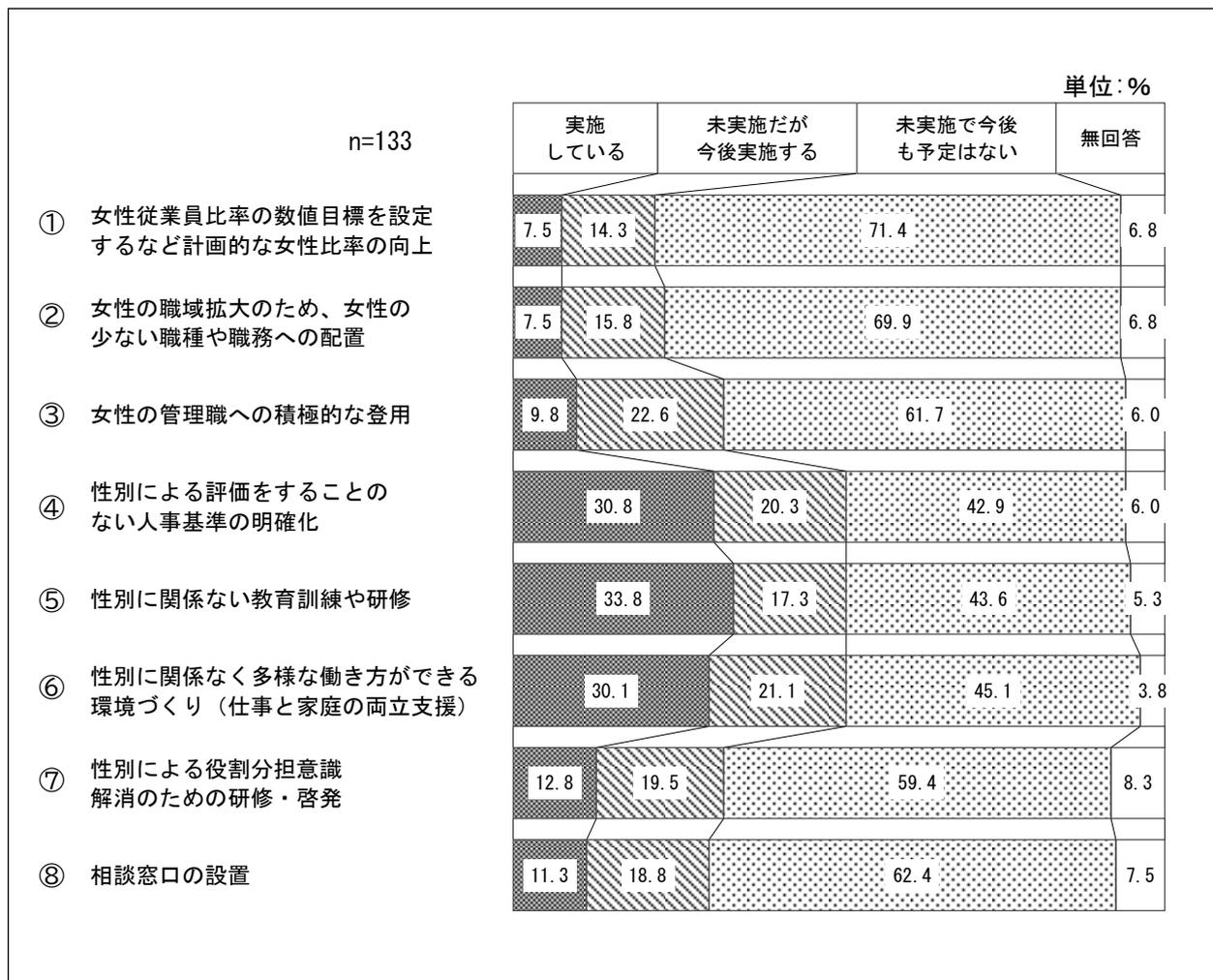
- ・ 従業員2人で責任者が女性だから。
- ・ 家族だから。

2 女性の活躍推進について

問8 ポジティブ・アクションとしての取組状況

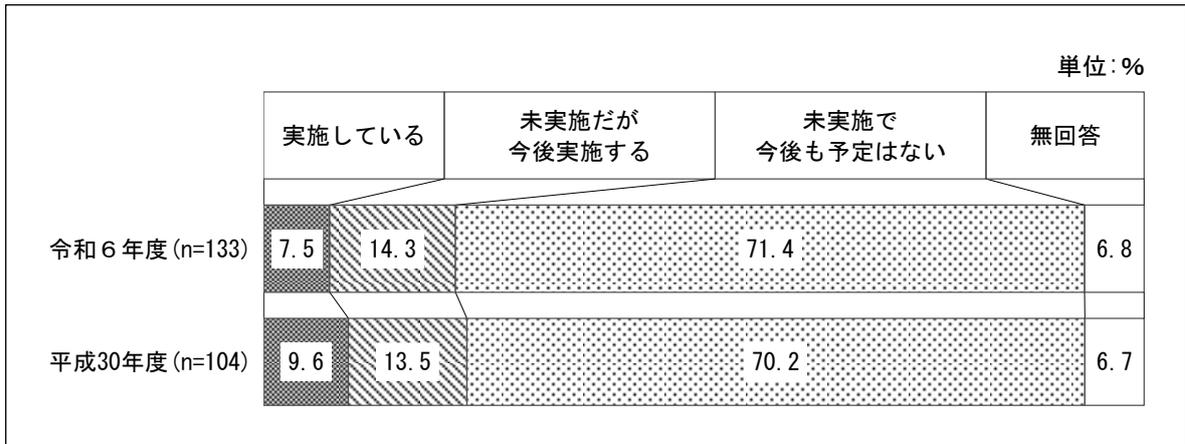
貴事業所における、ポジティブ・アクションとしての取組は、現在どのような状況ですか。

(①～⑧のそれぞれについて、1つに○)



『④性別による評価をすることのない人事基準の明確化』『⑤性別に関係ない教育訓練や研修』『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）』では、「実施している」が3割強となっています。これ以外の取組についてはいずれも「実施している」が1割台以下であり、「未実施で今後も予定はない」が半数以上となっています。特に『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』『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』では「未実施で今後も予定はない」が7割前後を占めています。

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



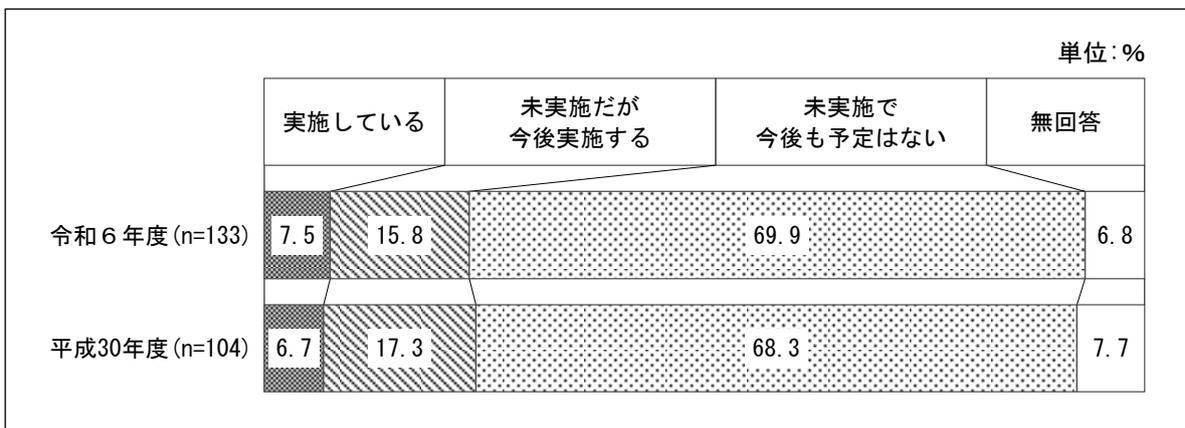
○全体の傾向

「実施している」が 7.5%、「未実施だが今後実施する」が 14.3%であるのに対し、「未実施で今後も予定はない」が 71.4%を占めています。

○経年比較

今回調査と平成 30 年度調査との間で傾向に大きな違いはありません。

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



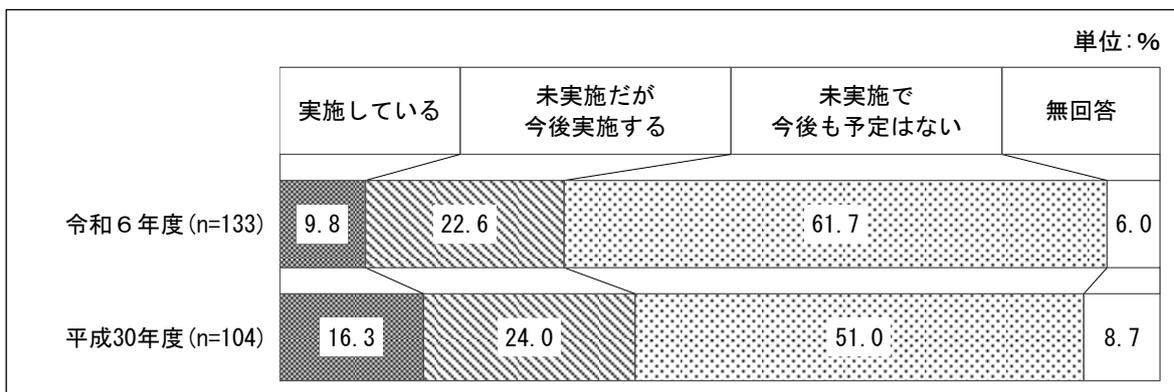
○全体の傾向

「実施している」が 7.5%、「未実施だが今後実施する」が 15.8%であるのに対し、「未実施で今後も予定はない」が 69.9%を占めています。

○経年比較

今回調査と平成 30 年度調査との間で傾向に大きな違いはありません。

③ 女性の管理職への積極的な登用



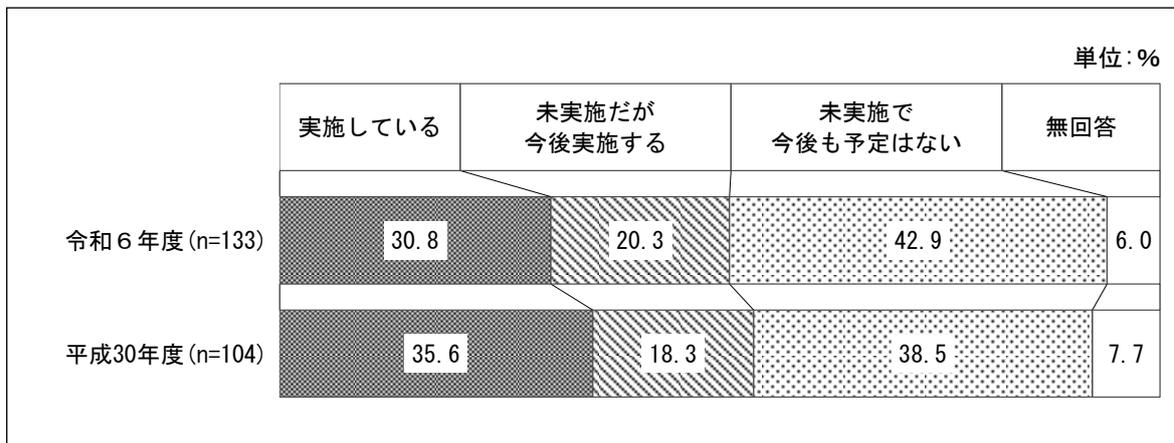
○全体の傾向

「実施している」が 9.8%、「未実施だが今後実施する」が 22.6%であるのに対し、「未実施で今後も予定はない」が 61.7%を占めています。

○経年比較

今回調査の「実施している」は、平成 30 年度調査を6ポイント下回っています。一方、今回調査の「未実施で今後も予定はない」は、平成 30 年度調査を 10 ポイント上回っています。

④ 性別による評価をすることのない人事基準の明確化



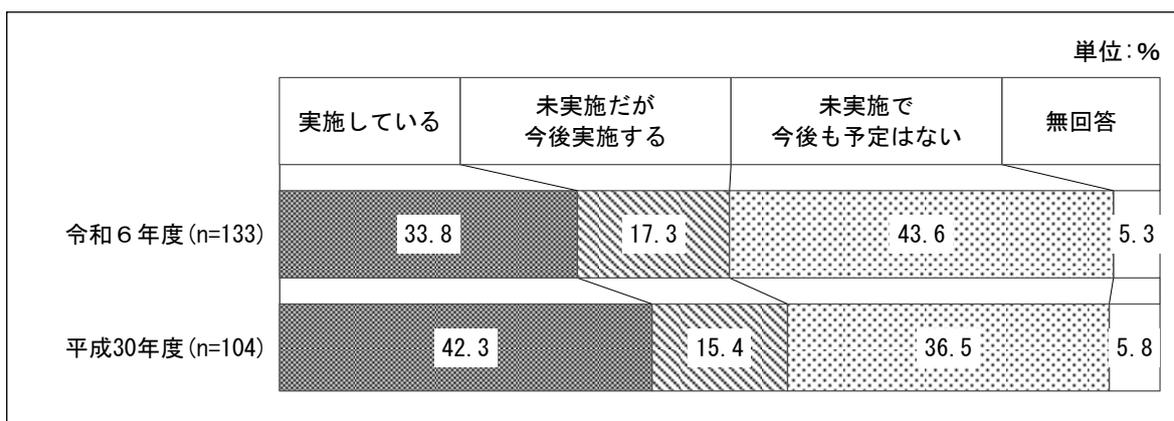
○全体の傾向

「実施している」が 30.8%、「未実施だが今後実施する」が 20.3%であり、全体の5割強の事業所で実施意向があることが分かります。「未実施で今後も予定はない」は 42.9%です。

○経年比較

今回調査と平成 30 年度調査との間で傾向に大きな違いはありません。

⑤ 性別に関係ない教育訓練や研修



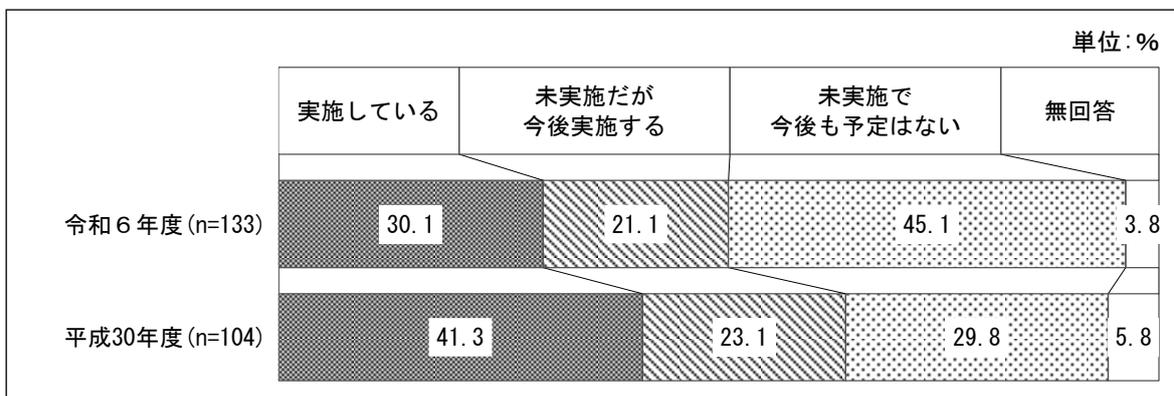
○全体の傾向

「実施している」が 33.8%、「未実施だが今後実施する」が 17.3%であり、全体の5割強の事業所で実施意向があることが分かります。「未実施で今後も予定はない」は 43.6%です。

○経年比較

今回調査の「実施している」は、平成 30 年度調査を8ポイント下回っています。一方、今回調査の「未実施で今後も予定はない」は、平成 30 年度調査を7ポイント上回っています。

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)



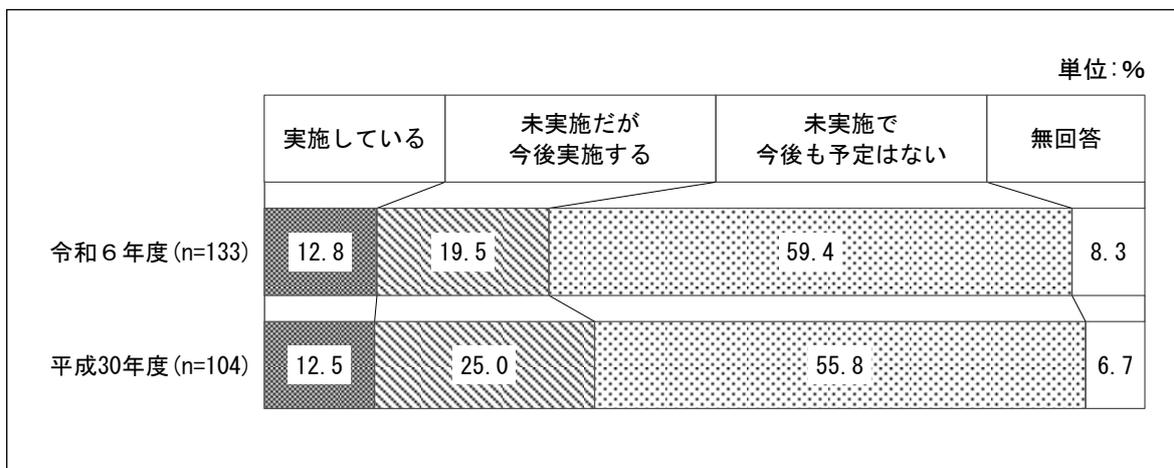
○全体の傾向

「実施している」が 30.1%、「未実施だが今後実施する」が 21.1%であり、全体の5割強の事業所で実施意向があることが分かります。「未実施で今後も予定はない」は 45.1%です。

○経年比較

今回調査の「実施している」は、平成 30 年度調査を 11 ポイント下回っています。一方、今回調査の「未実施で今後も予定はない」は、平成 30 年度調査を 15 ポイント上回っています。

⑦ 性別による役割分担意識解消のための研修・啓発



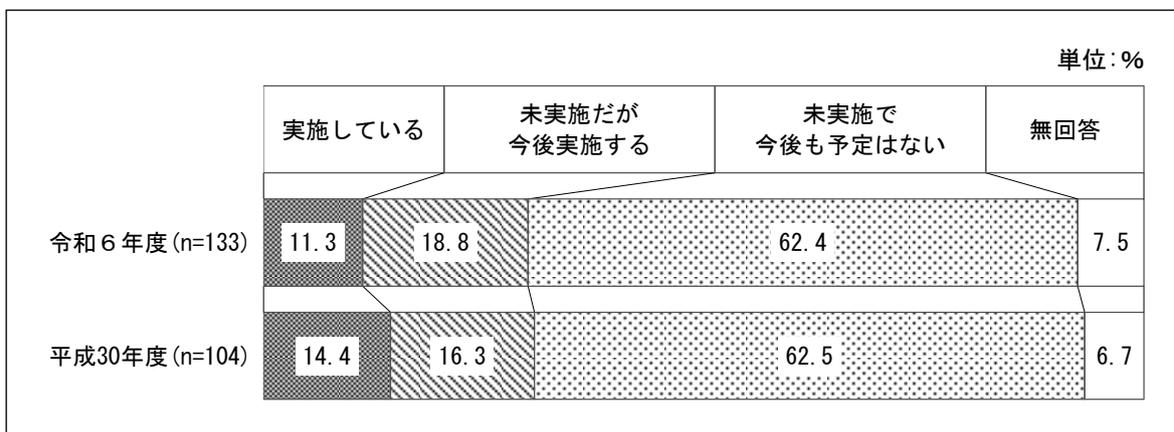
○全体の傾向

「実施している」が12.8%、「未実施だが今後実施する」が19.5%であるのに対し、「未実施で今後予定はない」が59.4%となっています。

○経年比較

今回調査の「未実施だが今後実施する」は、平成30年度調査を5ポイント下回っています。

⑧ 相談窓口の設置



○全体の傾向

「実施している」が11.3%、「未実施だが今後実施する」が18.8%であるのに対し、「未実施で今後予定はない」が62.4%となっています。

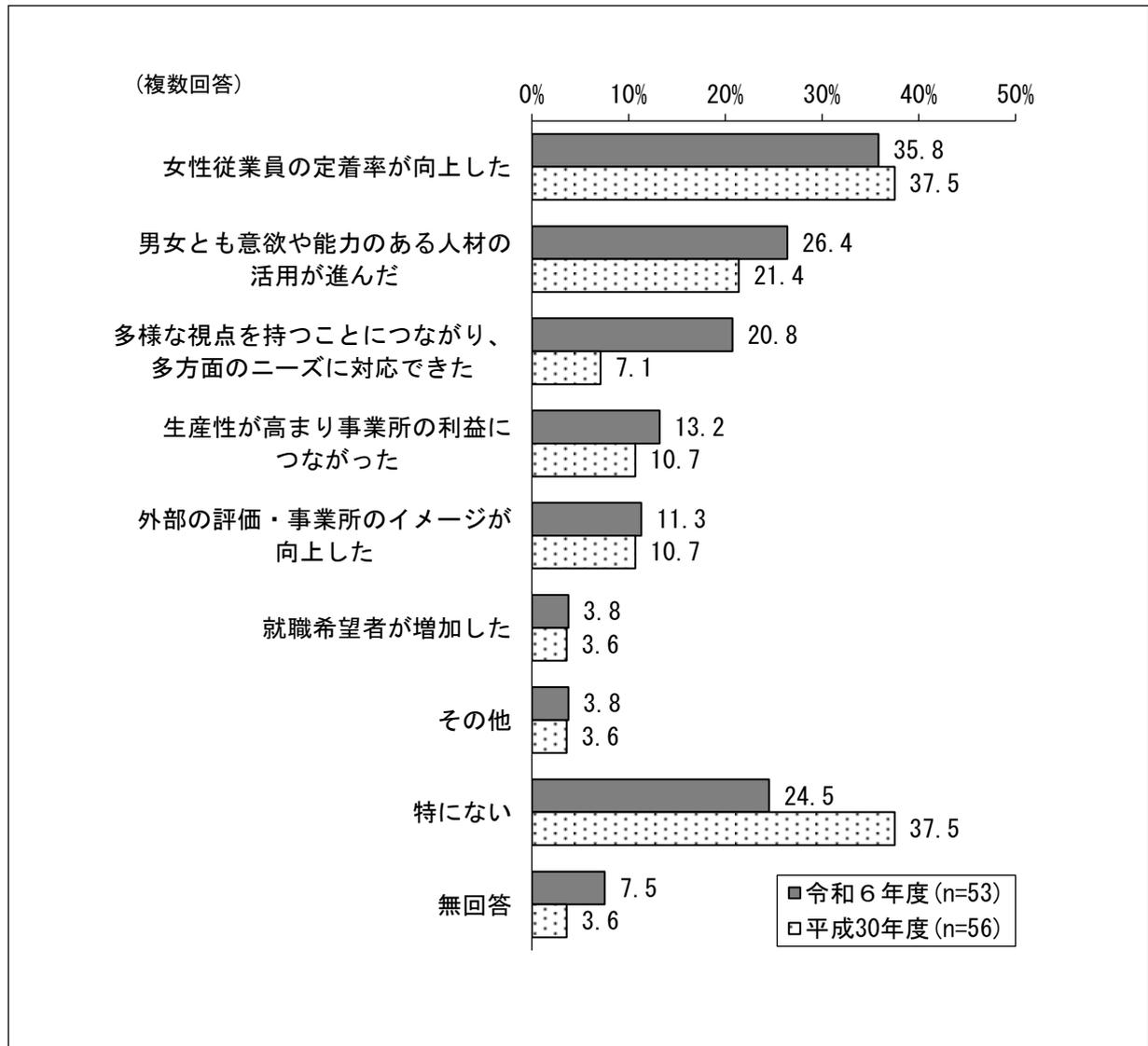
○経年比較

今回調査と平成30年度調査との間で傾向に大きな違いはありません。

問 8-1 ポジティブ・アクションによる成果

ポジティブ・アクションとしての取組を「実施している」事業所のみ

取組の結果、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○)



○全体の傾向

ポジティブ・アクションとしての取組を実施していると回答した事業所に対し、その成果をうかがったところ、「女性従業員の定着率が向上した」が 35.8%で最も多く、「男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ」(26.4%)、「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」(20.8%)、「生産性が高まり事業所の利益につながった」(13.2%)が続きます。「特にない」は 24.5%です。

○経年比較

今回調査・平成 30 年度調査とも「女性従業員の定着率が向上した」が最も多く、「男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ」が続いています。今回調査の「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」は、平成 30 年度調査を 13 ポイント上回っています。一方、今回調査の「特にない」は、平成 30 年度調査を 13 ポイント下回っています。

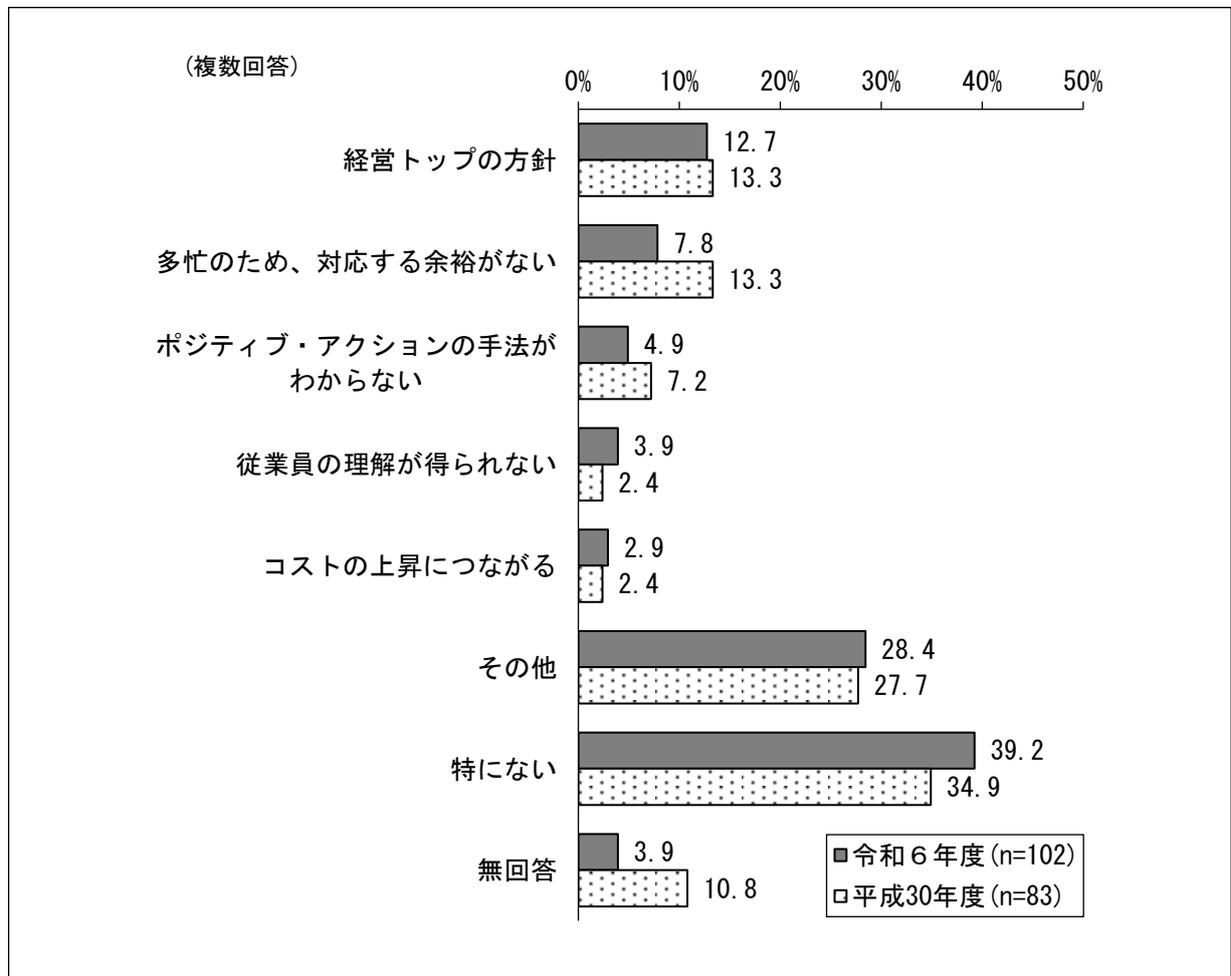
◆「その他」の記載内容

- | |
|---|
| ・ 会社の求める水準と本人の意思とのギャップがあり、成果があると言い難い。 |
| ・ 「性別による評価をすることのない人事基準の明確化」「性別に関係ない教育訓練や研修」は当たり前のことでアクションとして取組んではいない。 |

問 8-2 ポジティブ・アクション実施の予定がない理由

ポジティブ・アクションとしての取組を「未実施で今後も予定はない」事業所のみ

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○)



○全体の傾向

ポジティブ・アクションとしての取組が未実施で今後も予定はないと回答した事業所に対し、その理由をうかがったところ、「経営トップの方針」が 12.7%、「多忙のため、対応する余裕がない」が 7.8%、「ポジティブ・アクションの手法がわからない」が 4.9%となっています。なお、「特にない」が 39.2%となっています。

○経年比較

今回調査の「多忙のため、対応する余裕がない」は、平成 30 年度調査を5ポイント下回っています。

◆「その他」の記載内容

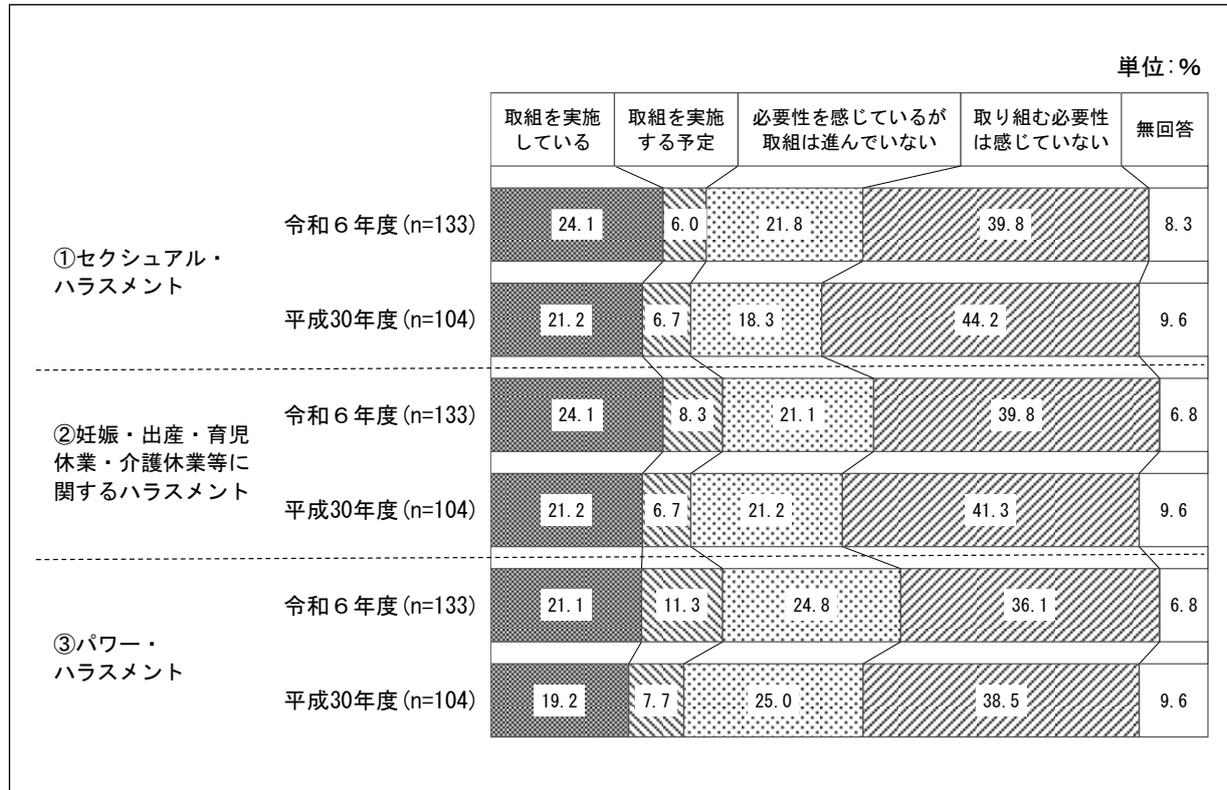
・ 女性がそもそも入社してこないため。(3件)
・ そもそも女性の職人(溶接工、旋盤工)がいない。
・ 女性が希望する業種ではない。又は、ほとんどいない為。
・ 女性正規職員がいない。新規職員の採用が未定。
・ 女性正社員がいないため。(2件)
・ 該当者がいない。
・ 全員が女性、役職設定がない。
・ 問6で回答のとおり、部・課組織形態がなく、但し、女性の理事のなり手があれば、是非とも起用したい。
・ そもそも男女共、アルバイト応募が少ない。
・ スタッフが少ないため。
・ 従業員を増やせない為。
・ 全体的な人員不足の為、男性・女性に注目せず、運営している。
・ 正社員が社長(男性)のみなので。
・ トップ以外の従業員は全て女性のため。
・ 従業員ゼロのため(但し、役員は全員女性です)。
・ 家族経営のため。(3件)
・ 体力的な問題。(2件)
・ 性差ではなく能力で判断。
・ 女性に無理な仕事がメイン。
・ 建設業に女性が少ない。
・ 継承者がいないため、実施予定がない。
・ 元々、職種等での性差がないため。

3 ハラスメントについて

問9 ハラスメント防止のための取組

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、取組を行っていますか。

(①～③のそれぞれについて、1つに○)



○全体の傾向

『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』の各項目とも、「取組を実施している」「必要性を感じているが取組は進んでいない」がそれぞれ2割強、「取り組む必要性は感じていない」が4割弱からほぼ4割となっています。

○経年比較

今回調査と平成30年度調査との間で傾向に大きな違いはありません。

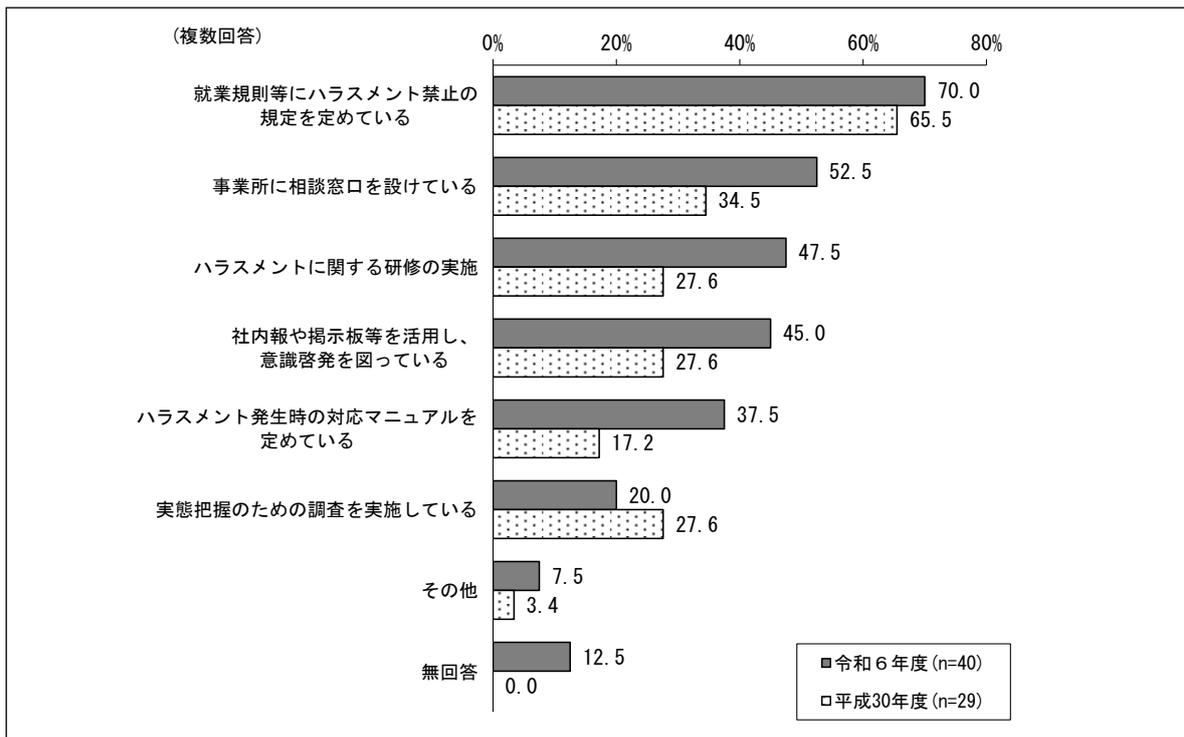
問 9-1 ハラスメント防止のための取組内容

ハラスメントについて「取組を実施している」「取組を実施する予定」の事業所のみ

ハラスメントについて、どのような取組を実施（実施を予定）していますか。

（あてはまるものすべてに○）

① セクシュアル・ハラスメント



○全体の傾向

「就業規則等にハラスメント禁止の規定を定めている」が 70.0%で最も多く、「事業所に相談窓口を設けている」(52.5%)、「ハラスメントに関する研修の実施」(47.5%)、「社内報や掲示板等を活用し、意識啓発を図っている」(45.0%)が続きます。

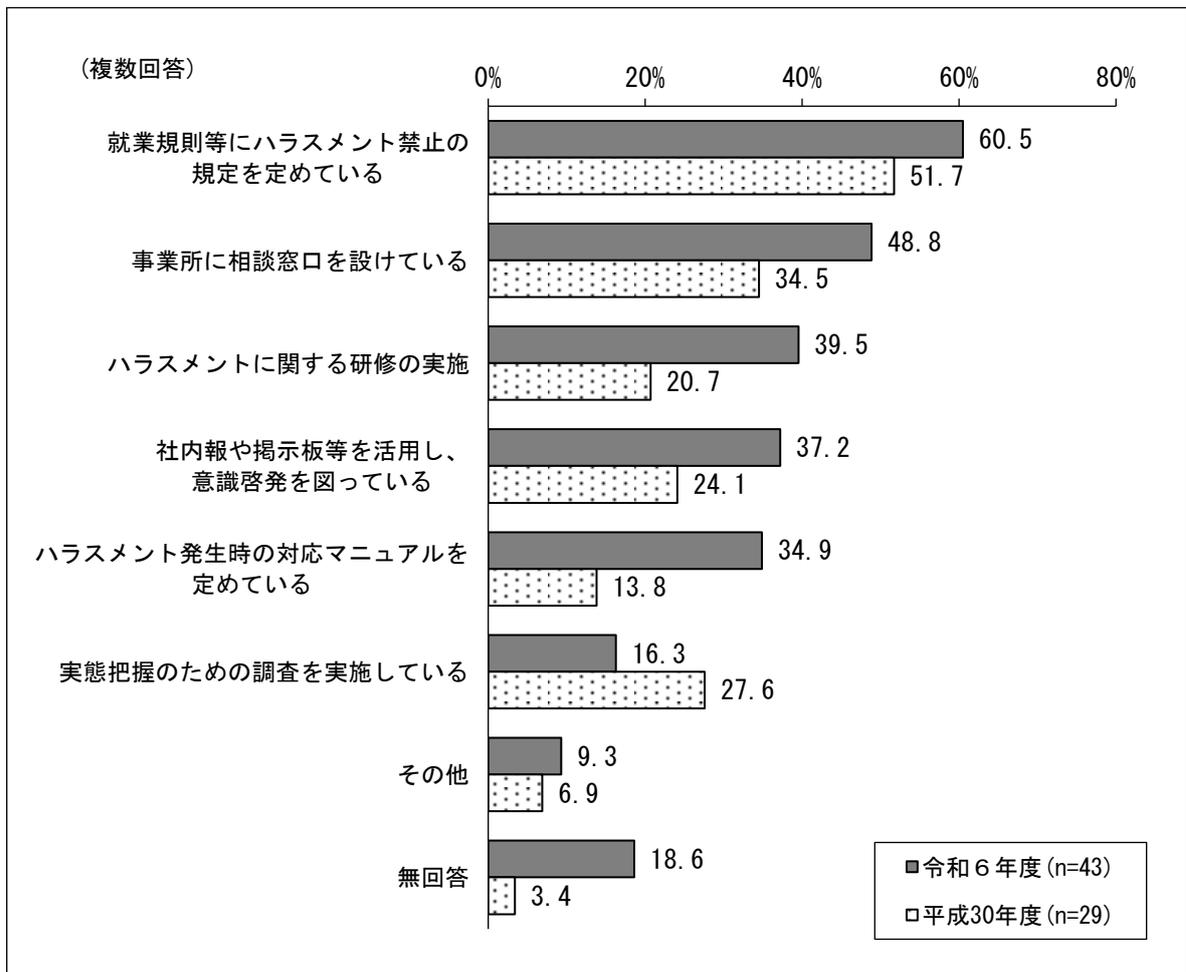
○経年比較

「実態把握のための調査を実施している」を除く各項目について、平成 30 年度調査から今回調査にかけて割合が増加しており、「事業所に相談窓口を設けている」「ハラスメントに関する研修の実施」「社内報や掲示板等を活用し、意識啓発を図っている」「ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている」では 20 ポイント前後増加しています。

◆「その他」の記載内容

・ 面談	・ 家族経営のため、特に何もしていない。
・ ハラスメントが起きたら取り組む予定。	

② 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント



○全体の傾向

「就業規則等にハラスメント禁止の規定を定めている」が 60.5%で最も多く、「事業所に相談窓口を設けている」(48.8%)、「ハラスメントに関する研修の実施」(39.5%)、「社内報や掲示板等を活用し、意識啓発を図っている」(37.2%)が続きます。

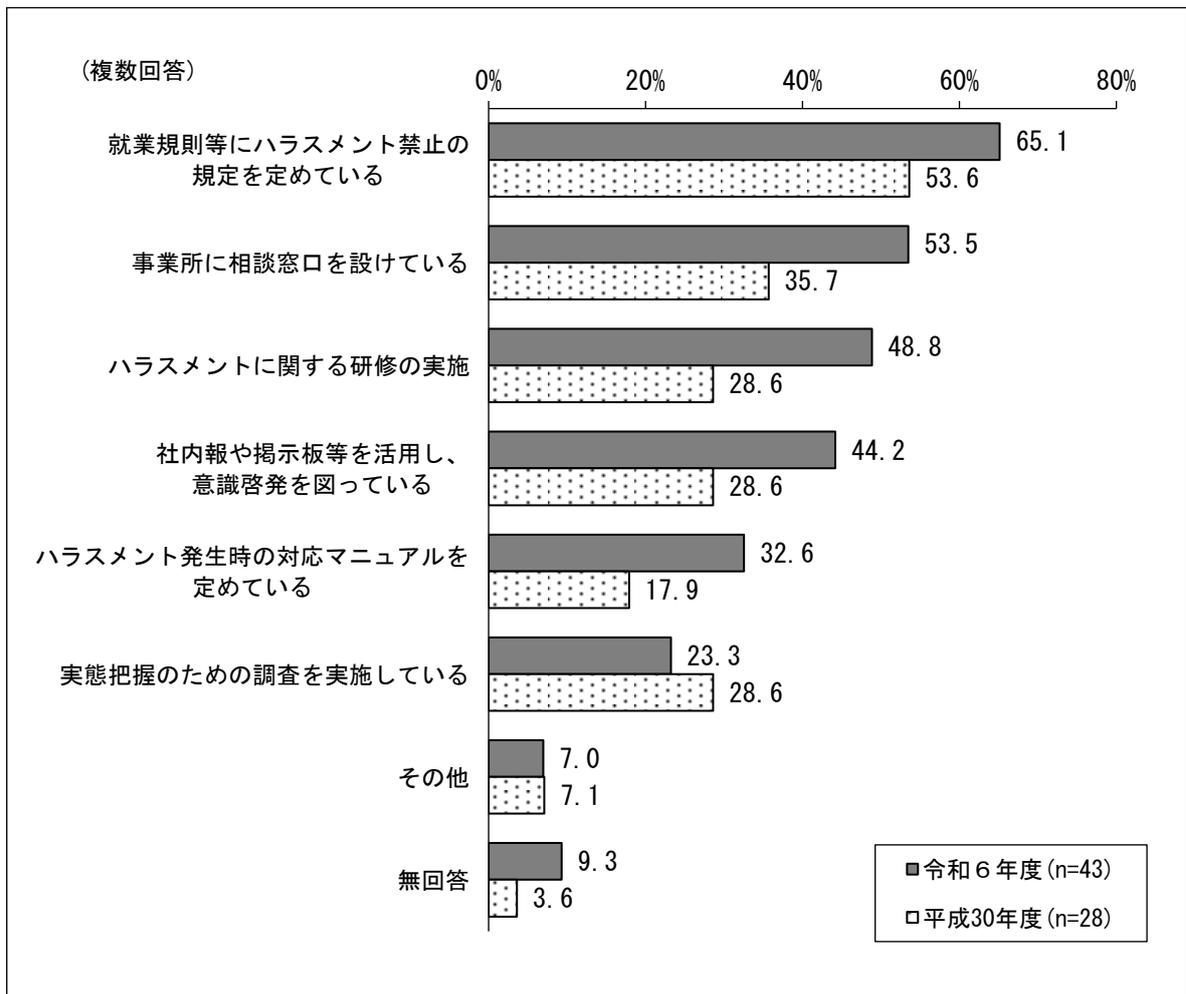
○経年比較

「実態把握のための調査を実施している」を除く各項目について、平成 30 年度調査から今回調査にかけて割合が増加しており、特に「ハラスメントに関する研修の実施」「ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている」では 20 ポイント前後増加しています。

◆「その他」の記載内容

・ 面談	・ 家族経営のため、特に何もしていない。
・ ハラスメントが起きたら取り組む予定。	

③ パワー・ハラスメント



○全体の傾向

「就業規則等にハラスメント禁止の規定を定めている」が 65.1%で最も多く、「事業所に相談窓口を設けている」(53.5%)、「ハラスメントに関する研修の実施」(48.8%)、「社内報や掲示板等を活用し、意識啓発を図っている」(44.2%)が続きます。

○経年比較

「実態把握のための調査を実施している」を除く各項目について、平成 30 年度調査から今回調査にかけて割合が増加しており、特に「事業所に相談窓口を設けている」「ハラスメントに関する研修の実施」では 20 ポイント前後増加しています。

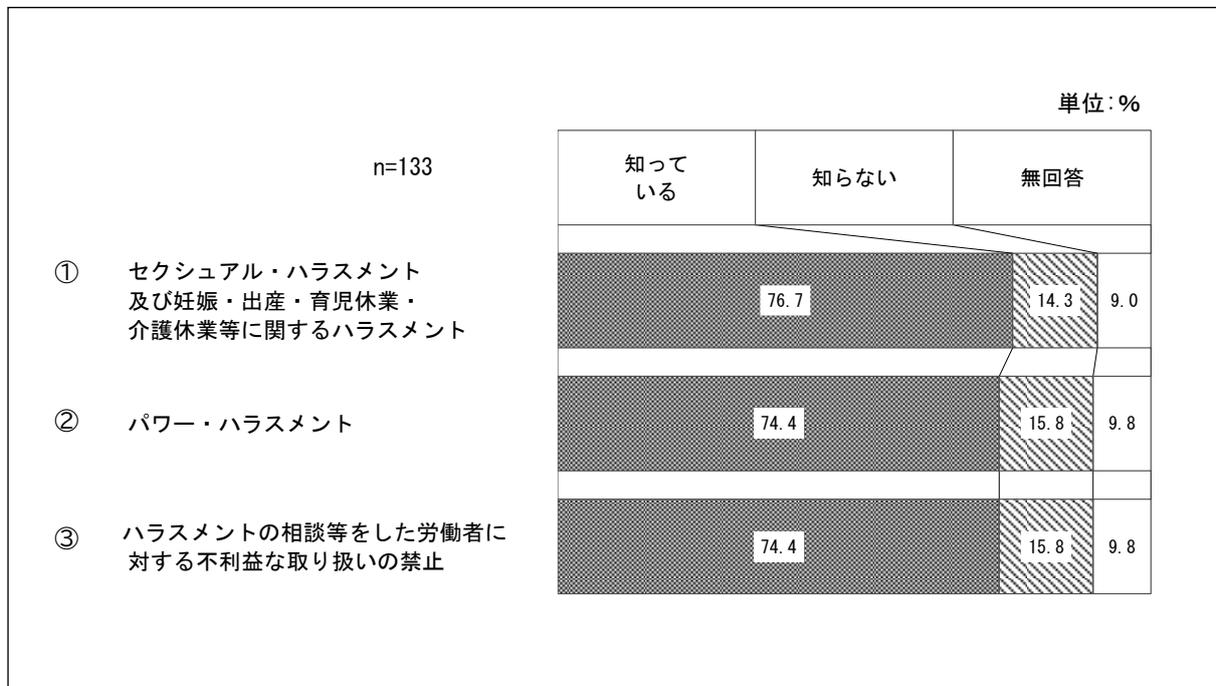
◆「その他」の記載内容

・ 面談	・ 家族経営のため、特に何もしていない。
・ ハラスメントが起きたら取り組む予定。	

問 10 ハラスメント防止のための取組の法律上の責務についての認識

職場におけるハラスメント防止対策が、法律によって規定されていることを知っていますか。

(①～③のそれぞれについて、1つに○)



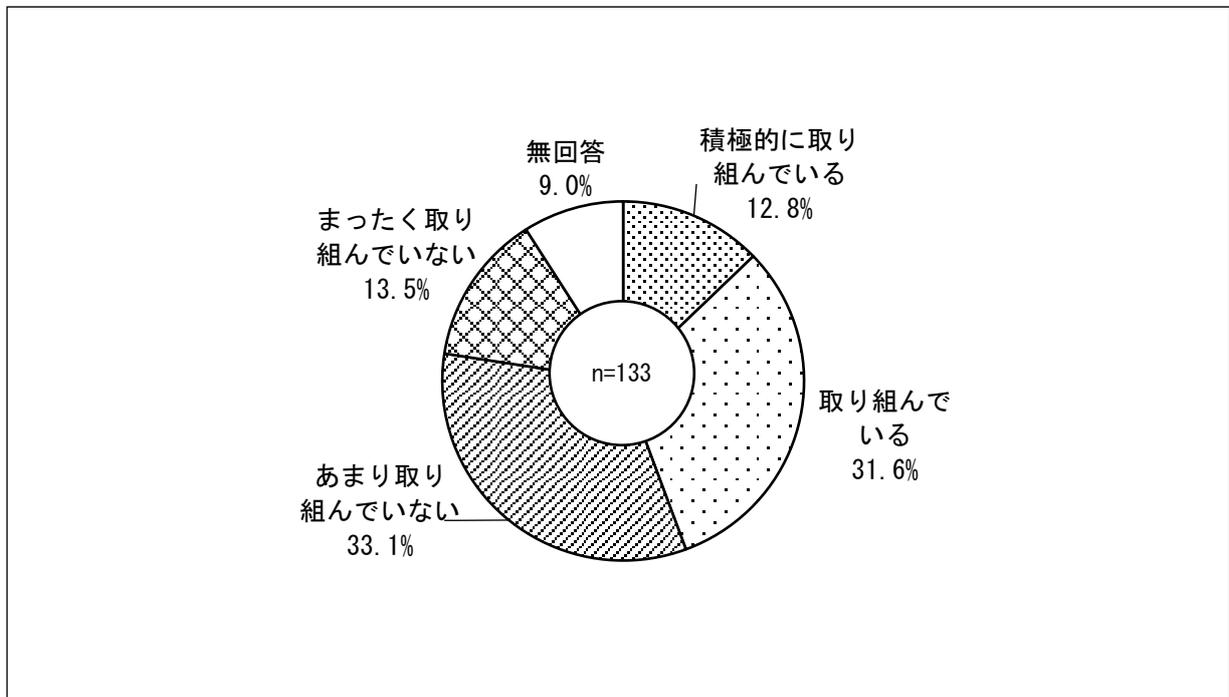
○全体の傾向

『①セクシュアル・ハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントは、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の規定により、企業等に対して、その防止措置が義務付けられている』『②パワー・ハラスメントは労働施策総合推進法の規定により、企業等に対して、その防止措置が義務付けられている』『③労働施策総合推進法の規定により、事業主にハラスメント(嫌がらせ)の相談等をした労働者に対する不利益な取り扱いが禁止されている』の各項目とも、「知っている」が7割台、「知らない」が1割台となっています。

4 ワーク・ライフ・バランスについて

問 11 ワーク・ライフ・バランスについての取組状況

貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)についてどの程度取り組んでいますか。(1つに○)



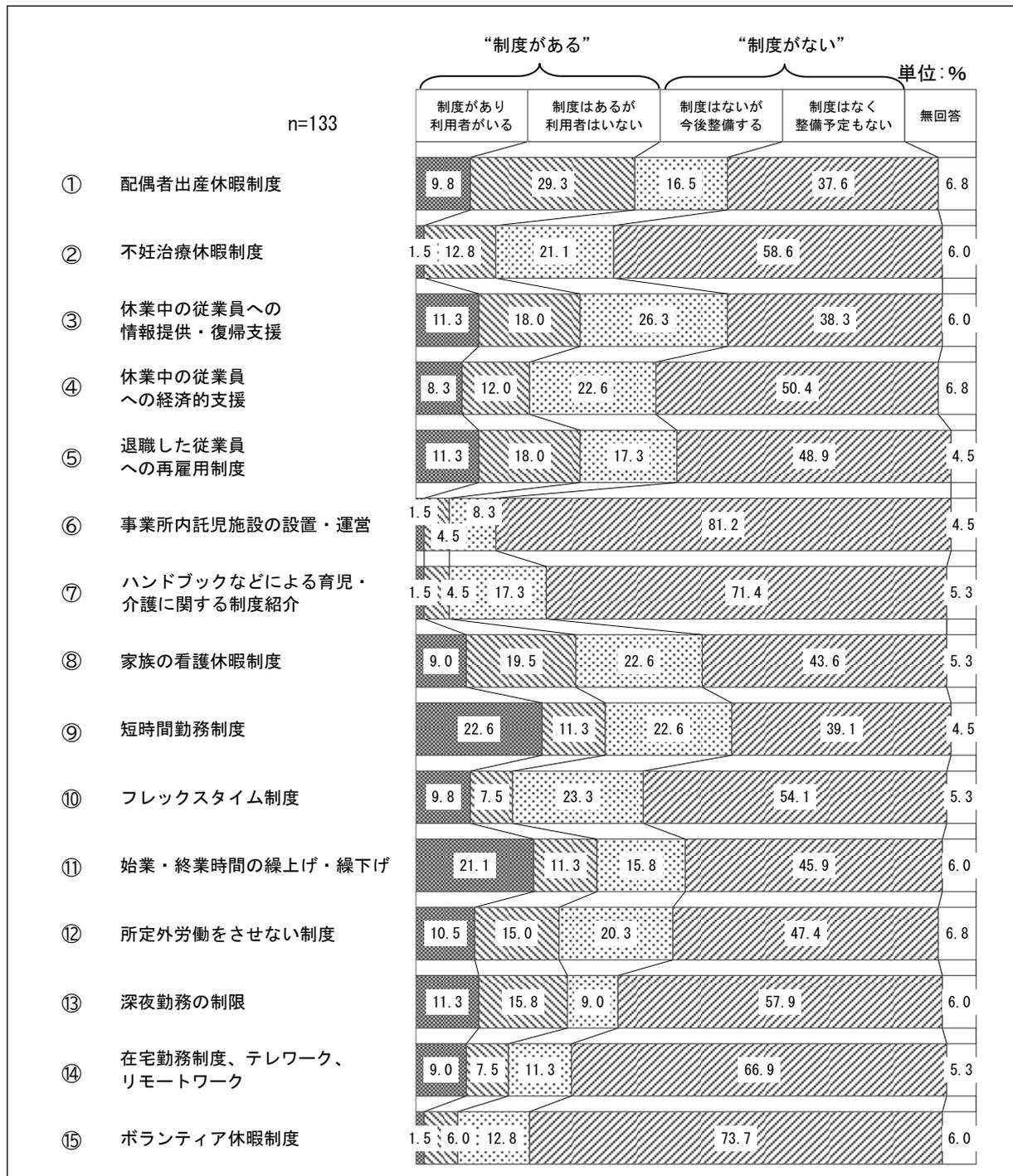
○全体の傾向

「積極的に取り組んでいる」が12.8%、「取り組んでいる」が31.6%であり、全体の4割強の事業所がワーク・ライフ・バランスの取組を行っていることが分かります。一方、「あまり取り組んでいない」が33.1%、「まったく取り組んでいない」が13.5%であり、全体の5割弱の事業所では取組が進んでいません。

問 12 現在の仕事と個人の生活などの両立支援制度の状況

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。

(①～⑮のそれぞれについて、1つに○)

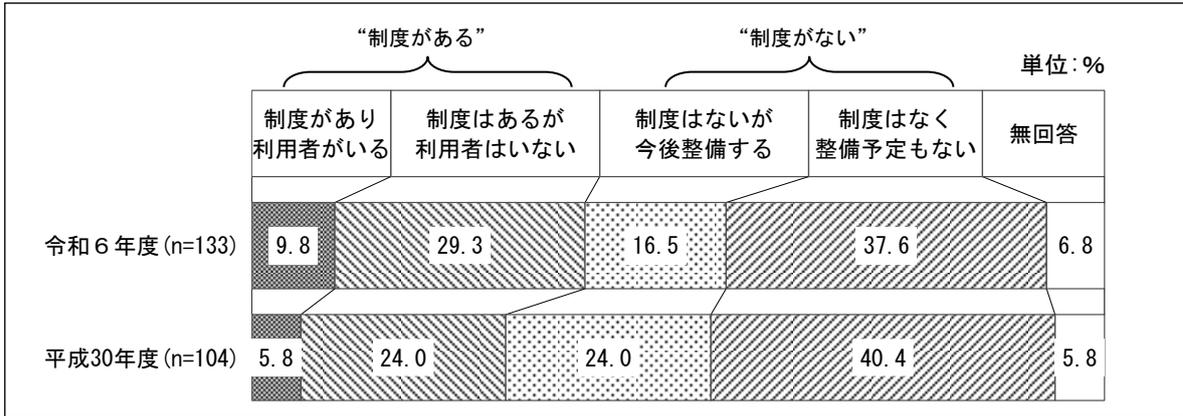


『⑨短時間勤務制度』『⑪始業・終業時間の繰上げ・繰下げ』では「制度があり利用者がいる」が2割強となっていますが、これ以外の制度はいずれも1割台以下となっています。一方、多くの制度で「制度はなく整備予定もない」が半数以上となっており、『⑥事業所内託児施設の設置・運営』『⑦ハンドブックなどによる育児・介護に関する制度紹介』『⑮ボランティア休暇制度』では7割強から8割

強を占めています。

“制度がある”（「制度があり利用者がいる」「制度はあるが利用者がいない」の合計）については、『①配偶者出産休暇制度』『⑨短時間勤務制度』『⑩始業・終業時間の繰上げ・繰下げ』で3割台となっています。“制度がない”（「制度はないが今後整備する」「制度はなく整備予定もない」の合計）については、各制度とも5割以上となっています。

① 配偶者出産休暇制度



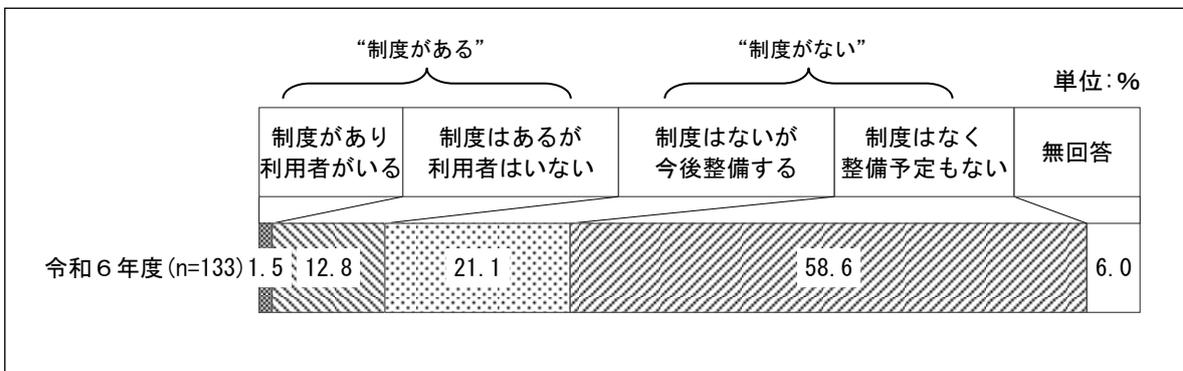
○全体の傾向

“制度がある”が39.1%、“制度がない”が54.1%となっています。

○経年比較

今回調査の「制度はあるが利用者がいない」は、平成30年度調査を5ポイント上回っているのに対し、「制度はないが今後整備する」は平成30年度調査を7ポイント下回っています。

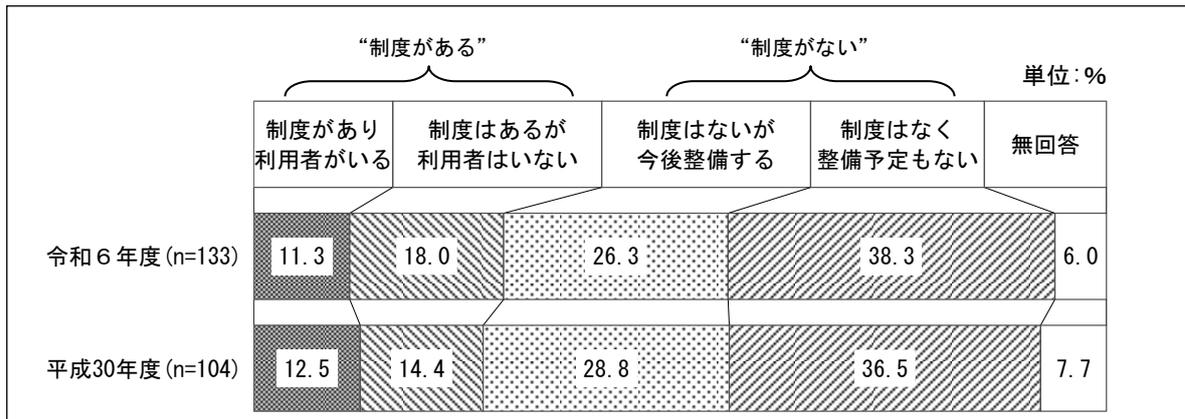
② 不妊治療休暇制度



○全体の傾向

“制度がある”が14.3%、“制度がない”が79.7%となっています。

③ 休業中の従業員への情報提供・復帰支援



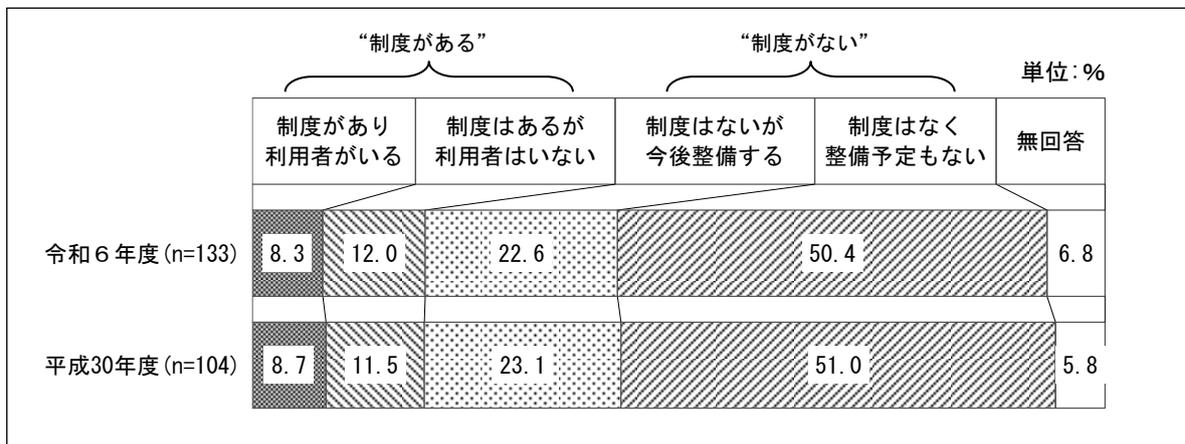
○全体の傾向

“制度がある”が29.3%、“制度がない”が64.6%となっています。

○経年比較

今回調査と平成30年度調査との間で傾向に大きな違いはありません。

④ 休業中の従業員への経済的支援



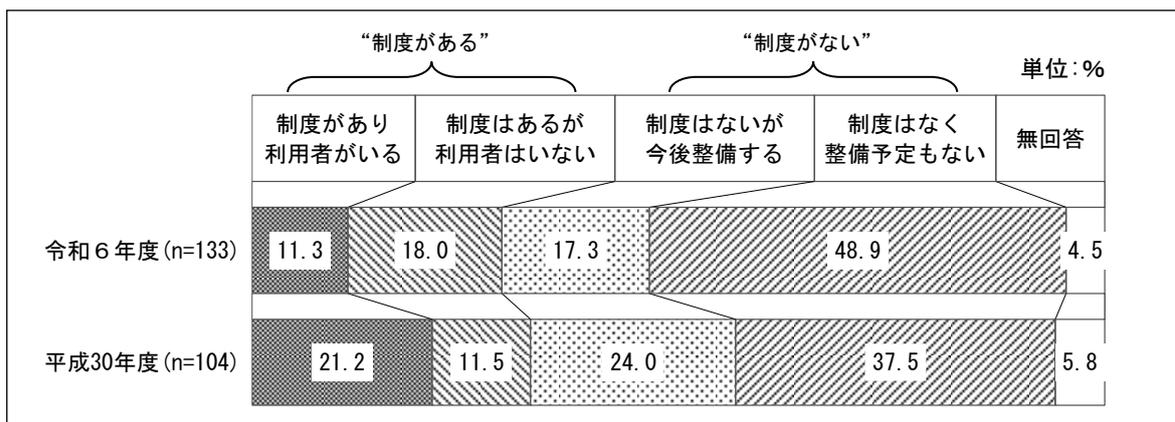
○全体の傾向

“制度がある”が20.3%、“制度がない”が73.0%となっています。

○経年比較

今回調査と平成30年度調査との間で傾向に大きな違いはありません。

⑤ 退職した従業員への再雇用制度



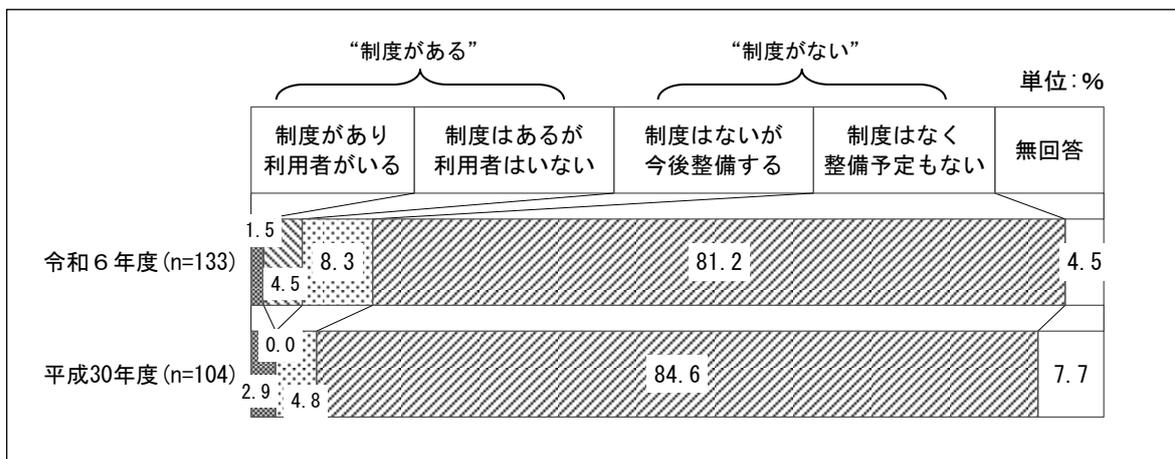
○全体の傾向

“制度がある”が29.3%、“制度がない”が66.2%となっています。

○経年比較

今回調査の「制度はなく整備予定もない」「制度はあるが利用者がいない」は、平成30年度調査を6ポイント以上上回っているのに対し、「制度があり利用者がいる」「制度はないが今後整備する」は平成30年度調査を6ポイント以上下回っています。

⑥ 事業所内託児施設の設置・運営



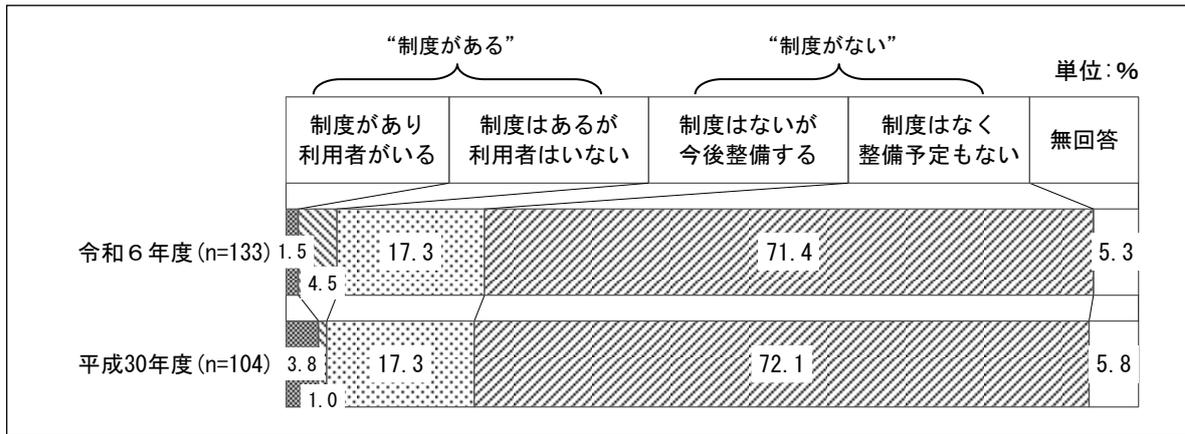
○全体の傾向

“制度がある”が6.0%、“制度がない”が89.5%となっています。

○経年比較

今回調査と平成30年度調査との間で傾向に大きな違いはありません。

⑦ ハンドブックなどによる育児・介護に関する制度紹介



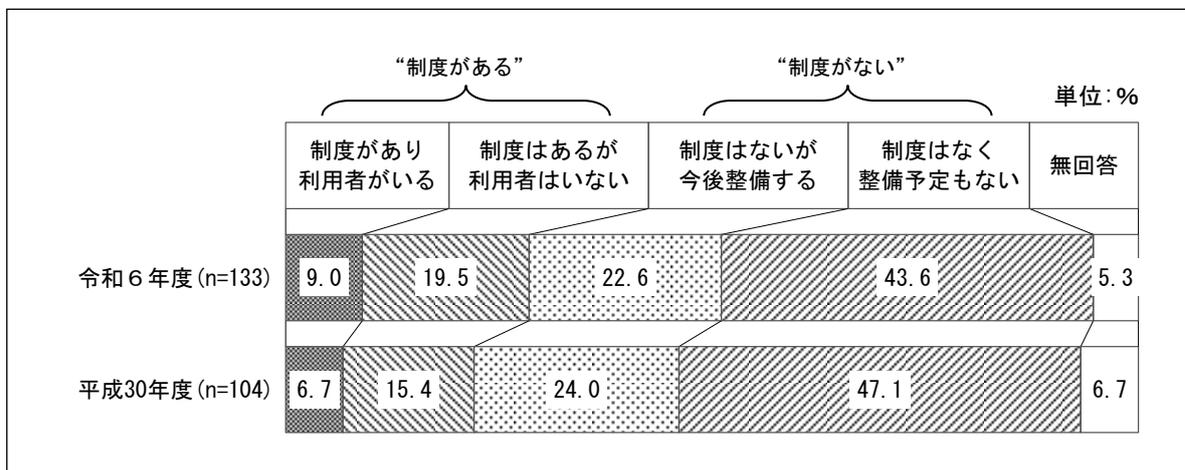
○全体の傾向

“制度がある”が6.0%、“制度がない”が88.7%となっています。

○経年比較

今回調査と平成30年度調査との間で傾向に大きな違いはありません。

⑧ 家族の看護休暇制度



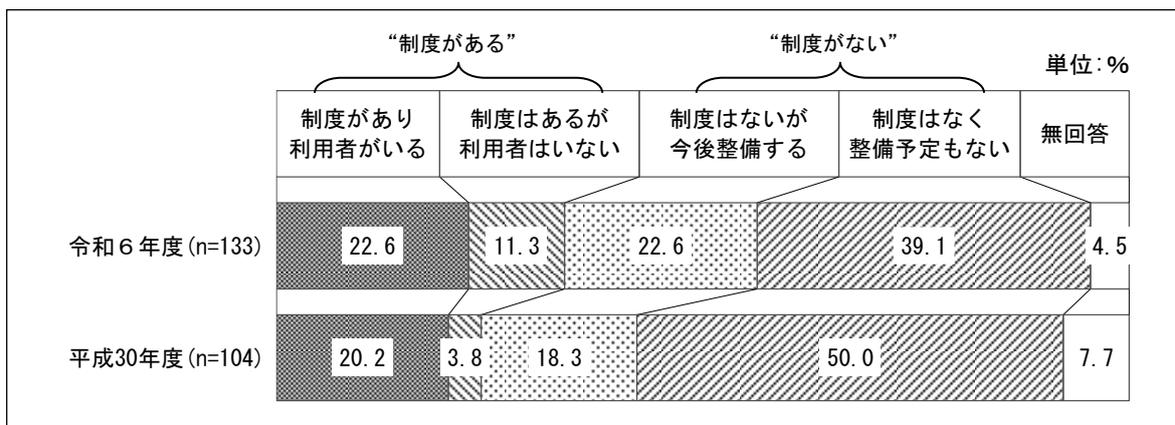
○全体の傾向

“制度がある”が28.5%、“制度がない”が66.2%となっています。

○経年比較

今回調査の“制度がある”は平成30年度調査を6ポイント上回っています。

⑨ 短時間勤務制度



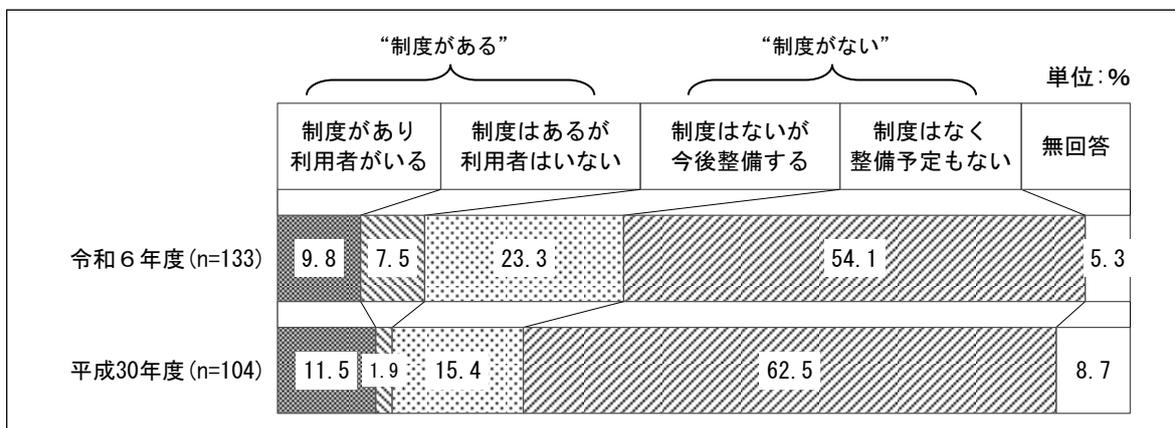
○全体の傾向

“制度がある”が33.9%、“制度がない”が61.7%となっています。

○経年比較

今回調査の「制度はあるが利用者がいない」は平成30年度調査を7ポイント上回っているのに対し、「制度はなく整備予定もない」は平成30年度調査を10ポイント下回っています。

⑩ フレックスタイム制度



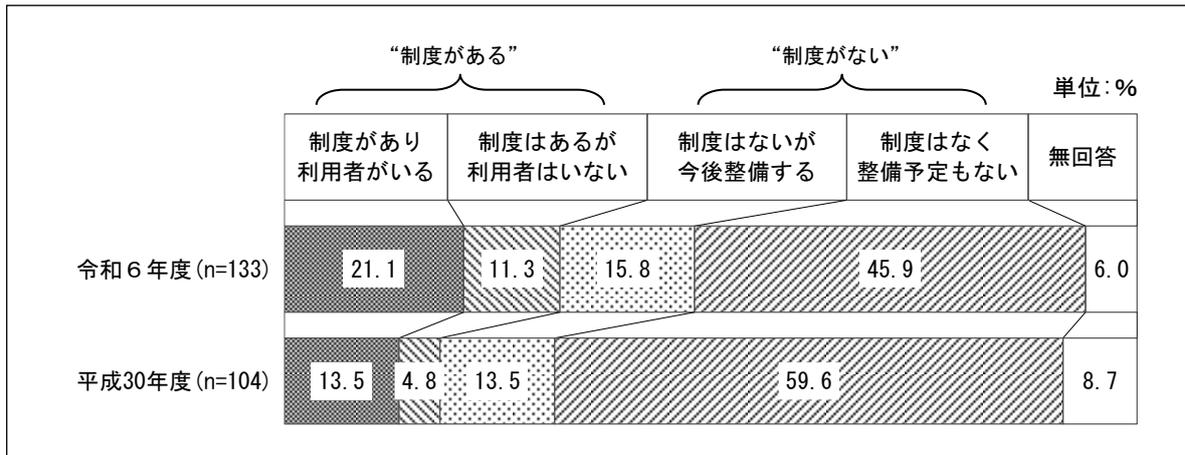
○全体の傾向

“制度がある”が17.3%、“制度がない”が77.4%となっています。

○経年比較

今回調査の「制度はないが今後整備する」は平成30年度調査を7ポイント上回っているのに対し、「制度はなく整備予定もない」は平成30年度調査を8ポイント下回っています。

⑪ 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ



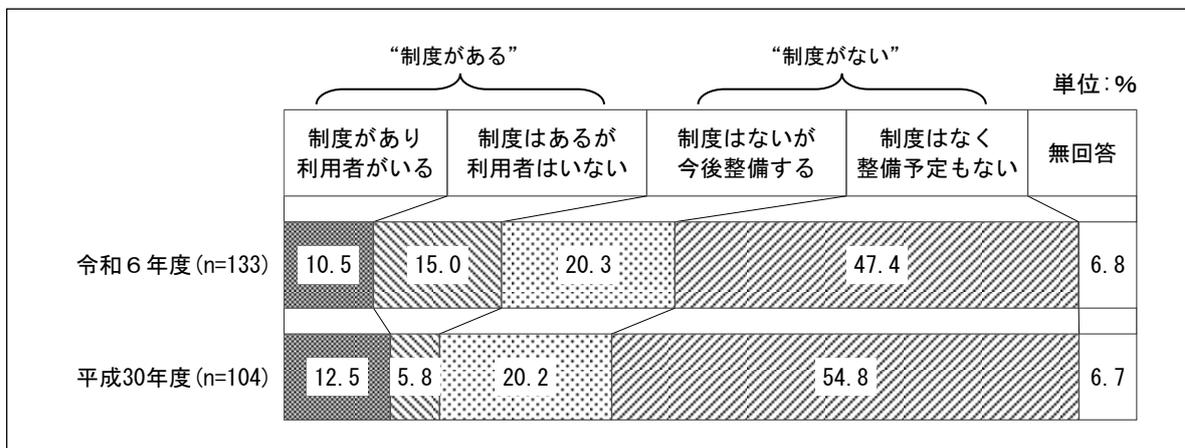
○全体の傾向

“制度がある”が32.4%、“制度がない”が61.7%となっています。

○経年比較

今回調査の“制度がある”は平成30年度調査を14ポイント上回っているのに対し、“制度がない”は平成30年度調査を11ポイント下回っています。

⑫ 所定外労働をさせない制度



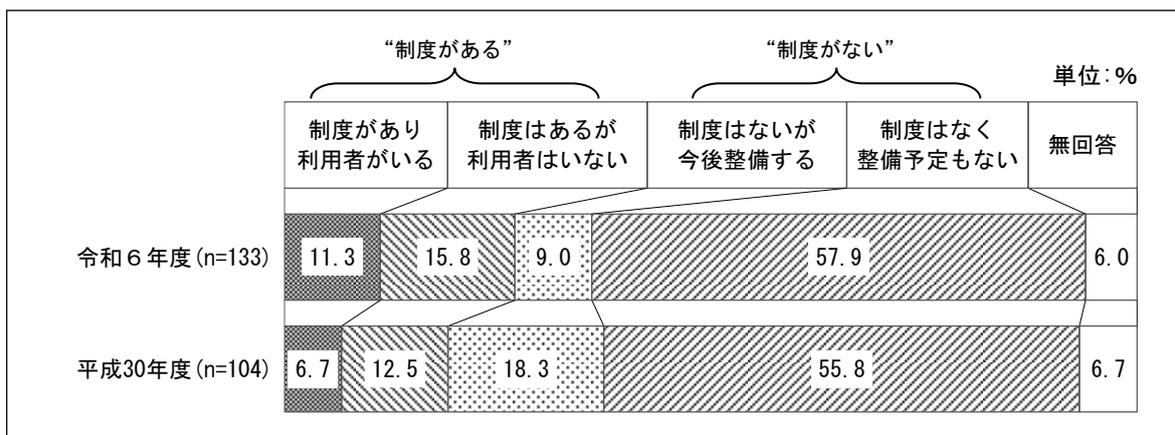
○全体の傾向

“制度がある”が25.5%、“制度がない”が67.7%となっています。

○経年比較

今回調査の“制度がある”は平成30年度調査を7ポイント上回っているのに対し、“制度がない”は平成30年度調査を7ポイント下回っています。

⑬ 深夜勤務の制限



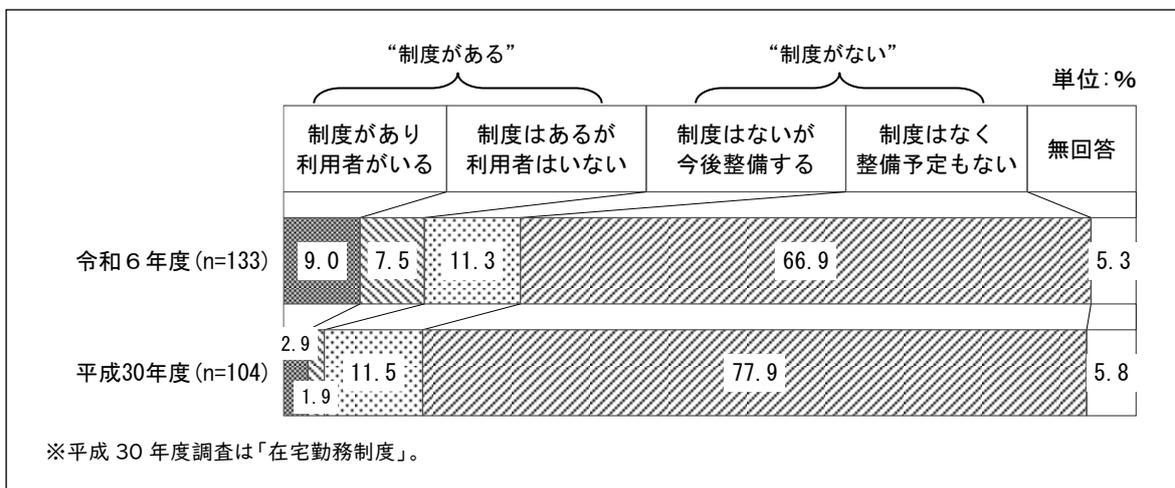
○全体の傾向

“制度がある”が27.1%、“制度がない”が66.9%となっています。

○経年比較

今回調査の“制度がある”は平成30年度調査を7ポイント上回っているのに対し、“制度がない”は平成30年度調査を7ポイント下回っています。

⑭ 在宅勤務制度、テレワーク、リモートワーク



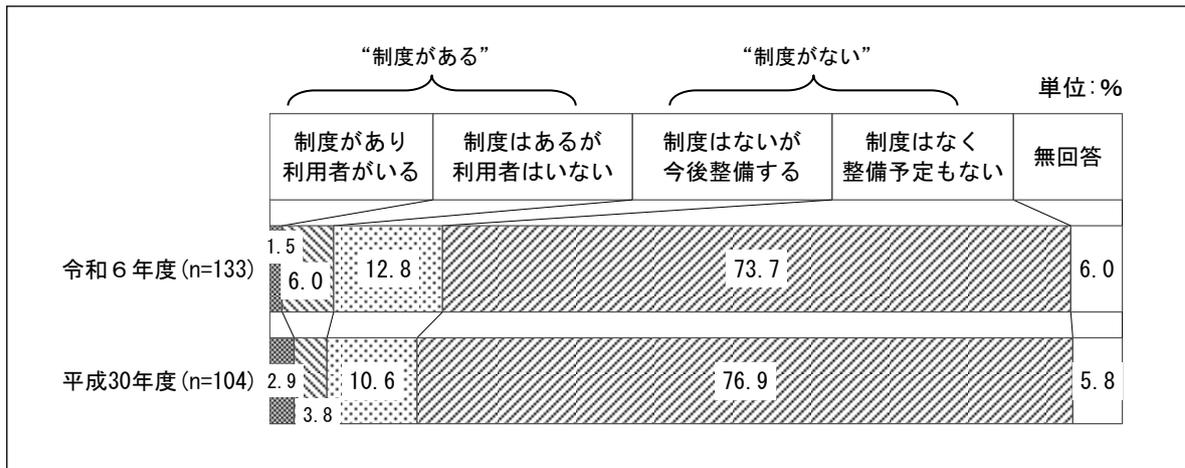
○全体の傾向

“制度がある”が16.5%、“制度がない”が78.2%となっています。

○経年比較

今回調査の“制度がある”は平成30年度調査を11ポイント上回っているのに対し、“制度がない”は平成30年度調査を11ポイント下回っています。

⑮ ボランティア休暇制度



○全体の傾向

“制度がある”が7.5%、“制度がない”が86.5%となっています。

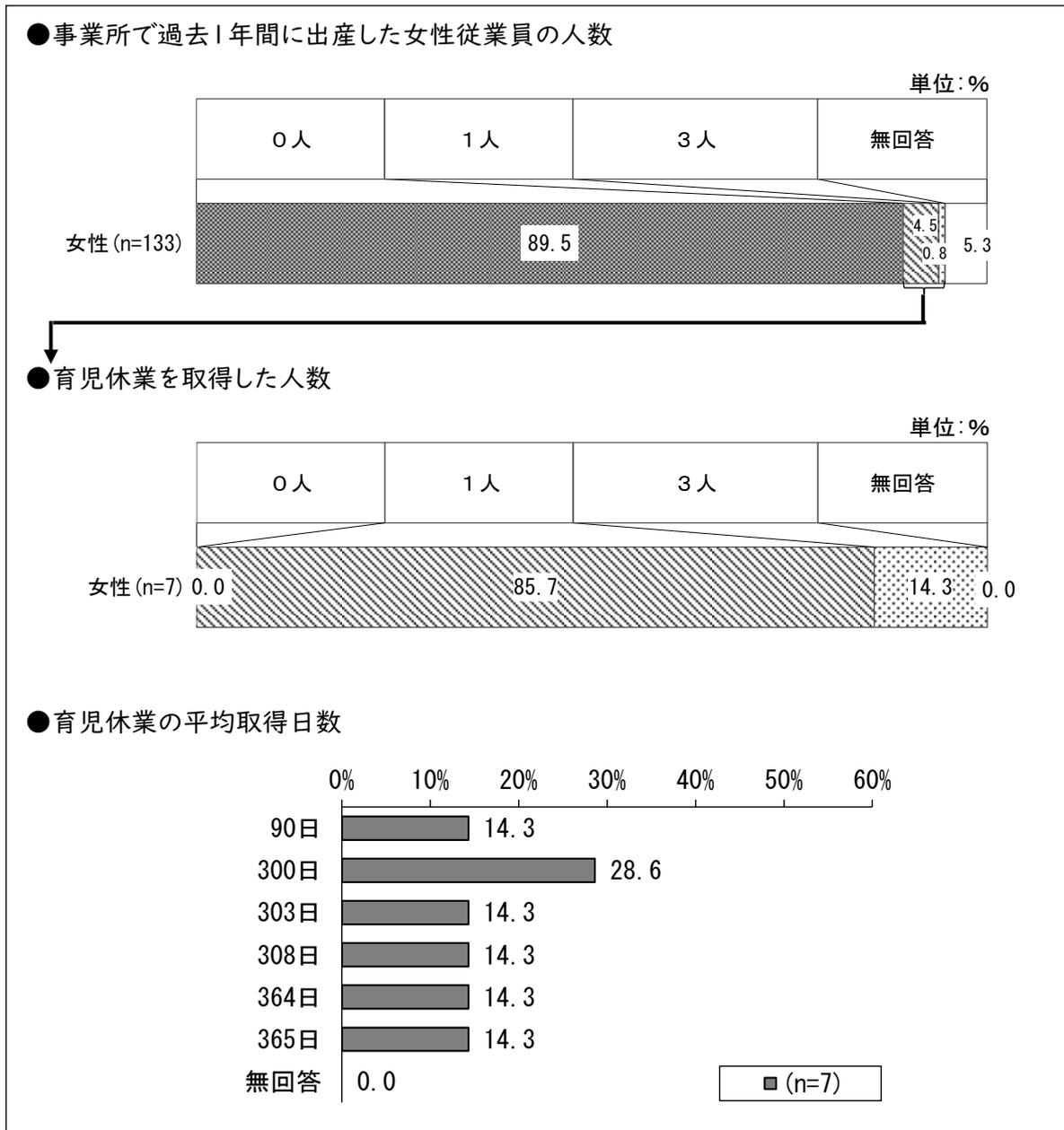
○経年比較

今回調査と平成30年度調査との間で傾向に大きな違いはありません。

問 13 育児休業の取得状況と平均取得日数

貴事業所の令和5年4月1日～令和6年3月31日の1年間に、出産した従業員または配偶者が出産した従業員の人数と、そのうち育児休業を取得した人数、育児休業の平均取得日数をお答えください。※0人の場合は「0」とご記入ください。(枠内に数値を記入)

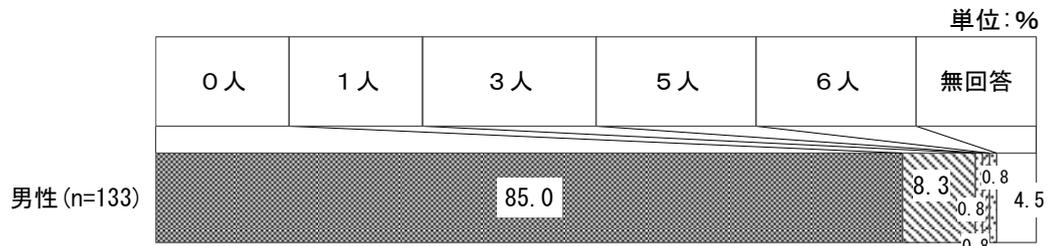
① 女性従業員



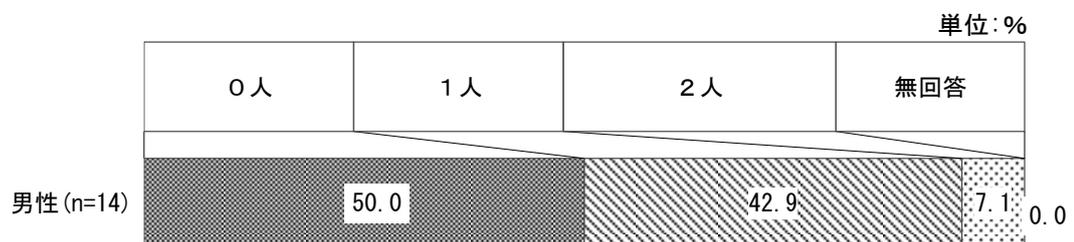
回答した事業所で過去1年間に出産した女性従業員がいたのは7社(5.3%)で、人数は「1人」が6社(4.5%)、「3人」が1社(0.8%)となっています。この7社とも育児休業を取得した女性従業員がおり、平均取得日数は大半が300日～365日となっています。

② 男性従業員

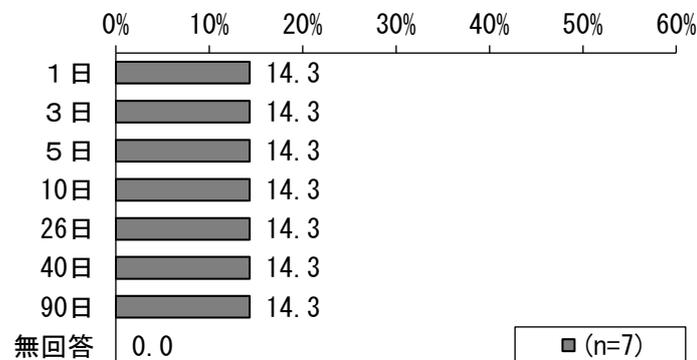
●事業所で過去1年間に配偶者が出産した男性従業員の人数



●育児休業を取得した人数



●育児休業の平均取得日数

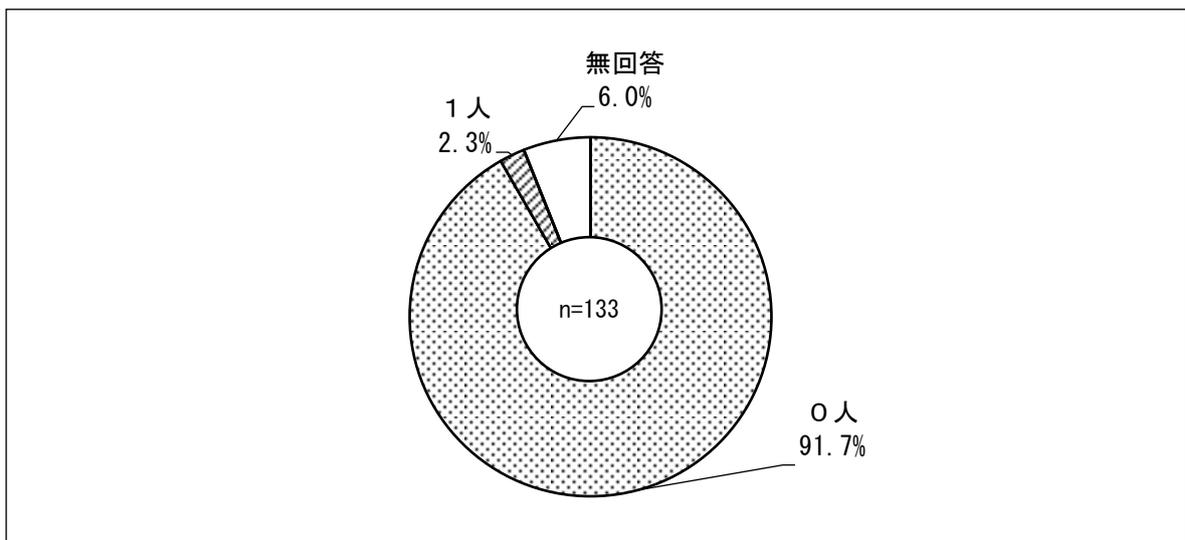


回答した事業所で過去1年間に配偶者が出産した男性従業員がいたのは14社(10.7%)で、人数は「1人」が11社(8.3%)、「3人」「5人」「6人」が各1社(各0.8%)となっています。この14社のうち、育児休業を取得した男性従業員がいた事業所は7社(50.0%)で、平均取得日数は1日~90日の間となっています。

問 14 介護休業の取得状況

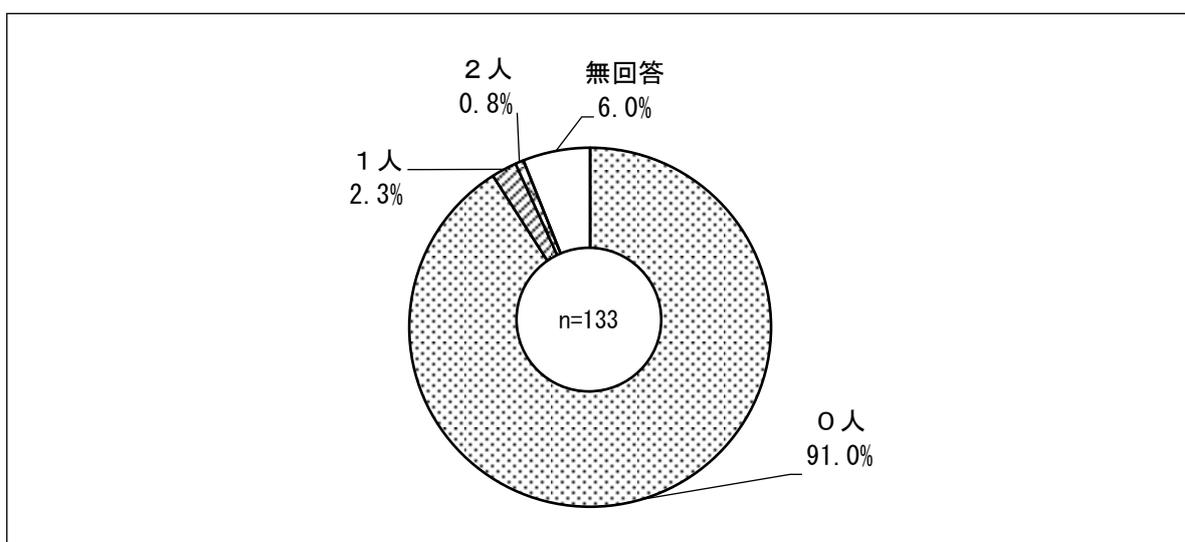
貴事業所の令和5年4月1日～令和6年3月31日の1年間に、介護休業を取得した人数をお答えください。※0人の場合は「0」とご記入ください。(枠内に数値を記入)

① 女性従業員



回答した事業所で過去1年間に介護休業を取得した女性従業員がいたのは3社(2.3%)で、人数は各社とも「1人」となっています。

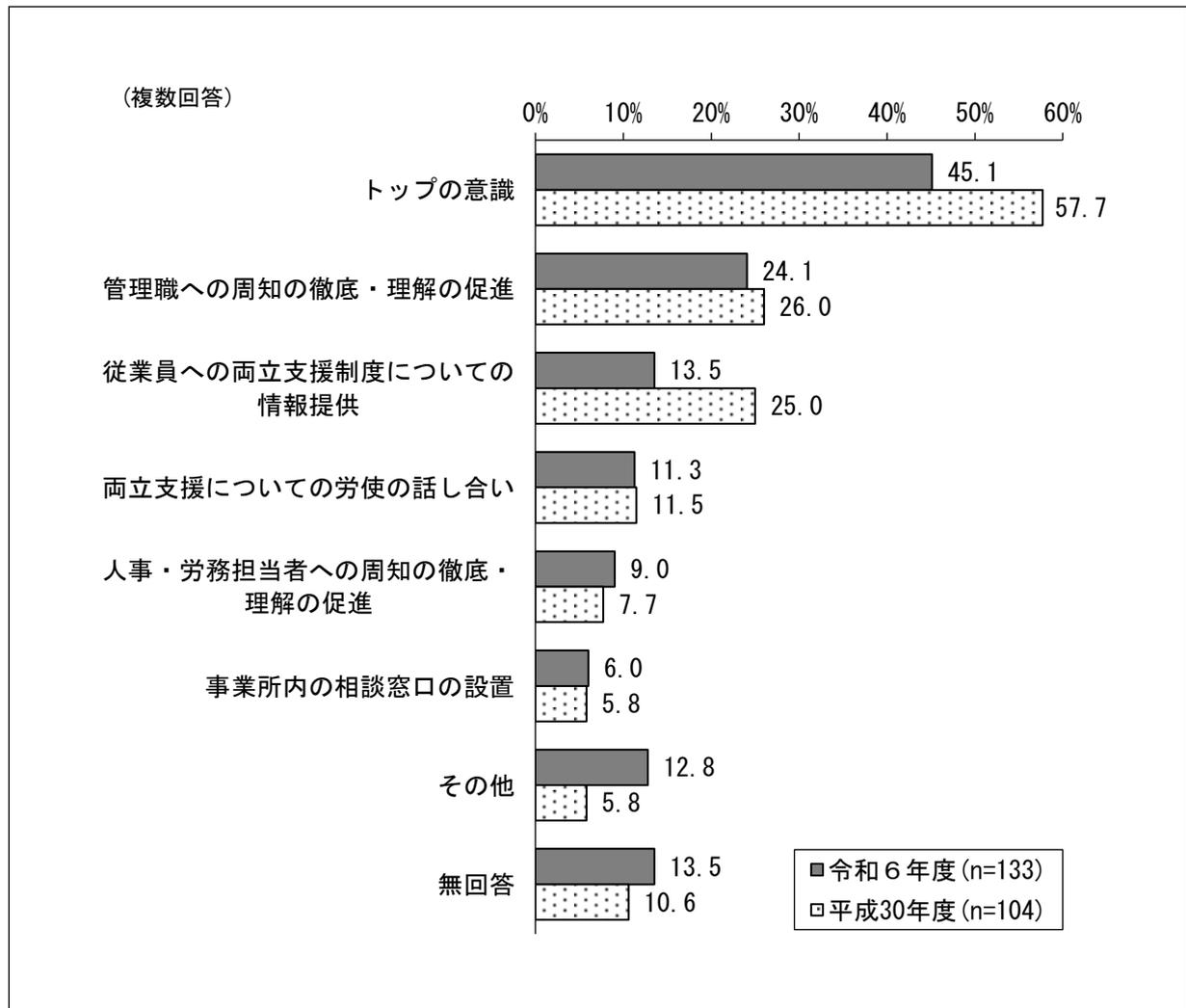
② 男性従業員



回答した事業所で過去1年間に介護休業を取得した男性従業員がいたのは4社(3.1%)で、人数は「1人」が3社(2.3%)、「2人」が1社(0.8%)となっています。

問 15 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

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○）



○全体の傾向

「トップの意識」が45.1%で最も多く、「管理職への周知の徹底・理解の促進」(24.1%)、「従業員への両立支援制度についての情報提供」(13.5%)、「両立支援についての労使の話し合い」(11.3%)が続きます。

○経年比較

今回調査・平成30年度調査とも「トップの意識」が最も多く、「管理職への周知の徹底・理解の促進」が続いています。今回調査の「トップの意識」「従業員への両立支援制度についての情報提供」は、平成30年度調査を11ポイント以上下回っています。

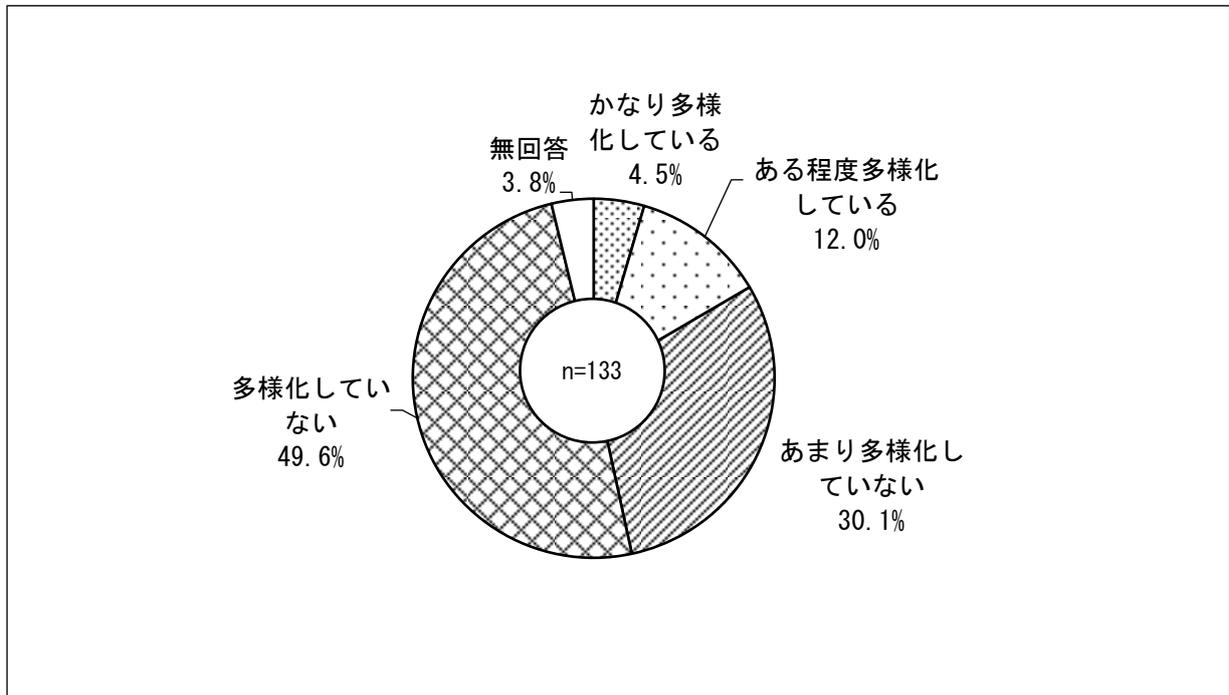
◆「その他」の記載内容

・ 家族経営のため。(2件)
・ 昨今ではライフが優先される傾向あり。業務とのバランスが課題。
・ パートの方には時間のある時だけ働いてもらっています。
・ 事業所がワーク・ライフ・バランスに取り組む必要があるのか？
・ 日本には必要ない。
・ 医療費の値上げなしで不可能。
・ 従業員がいない為対応しているが、従業員の生活にあわせてどう働けるか、その都度検討するのでは。
・ 小さな商店で、随時スタッフと話している。
・ 成り行き次第と考えています。
・ 選択肢1~6までの全てが重要だと思います。
・ 従業員の考え方古い。
・ 国の制度見直しが一番重要!

5 職場におけるダイバーシティについて

問 16 5年前と比較した多様化の状況

貴事業所では、ダイバーシティ(人材の多様性)に関して、5年前と比べて、人員構成(性別、国籍、雇用形態など)がどのくらい多様化していると感じていますか。(1つに○)



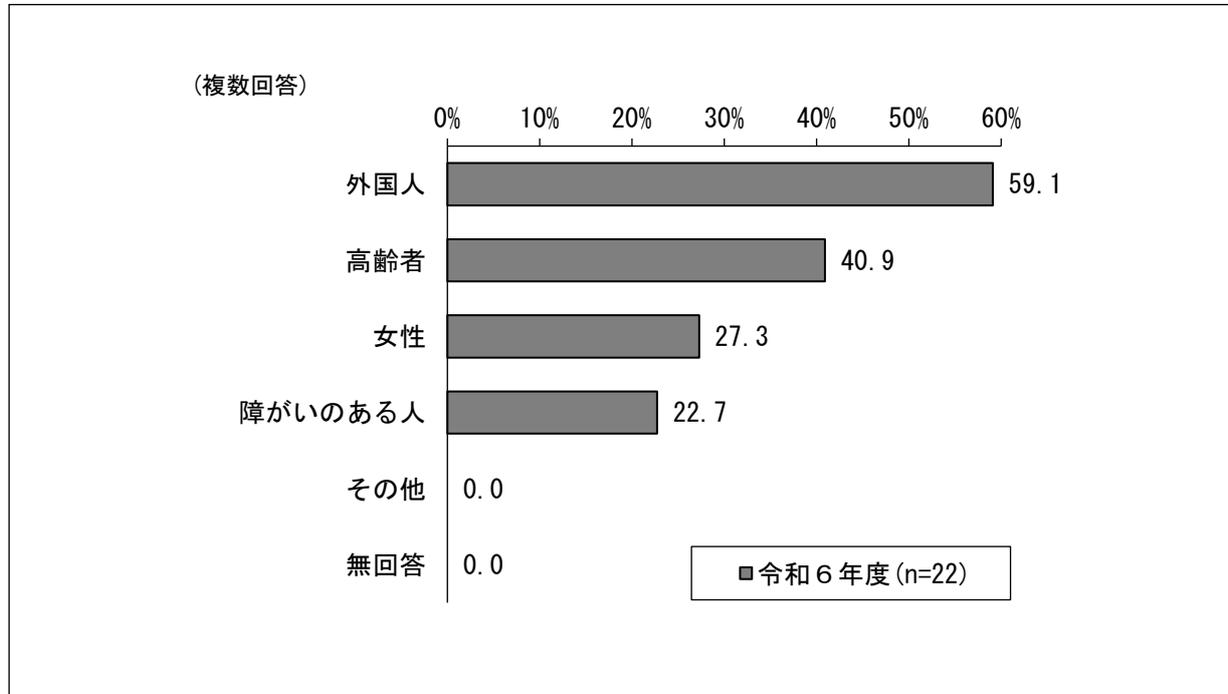
○全体の傾向

「かなり多様化している」が 4.5%、「ある程度多様化している」が 12.0%であり、全体の2割弱の事業所で人員構成が多様化していることが分かります。一方、「あまり多様化していない」が 30.1%、「多様化していない」が 49.6%であり、ほぼ8割の事業所では人員構成の多様化が進んでいないと認識されています。

問 16-1 特に活用を進めている人材

5年前と比べて「かなり多様化している」「ある程度多様化している」事業所のみ

特に活用を進めている人材はどのような層ですか。(あてはまるものすべてに○)

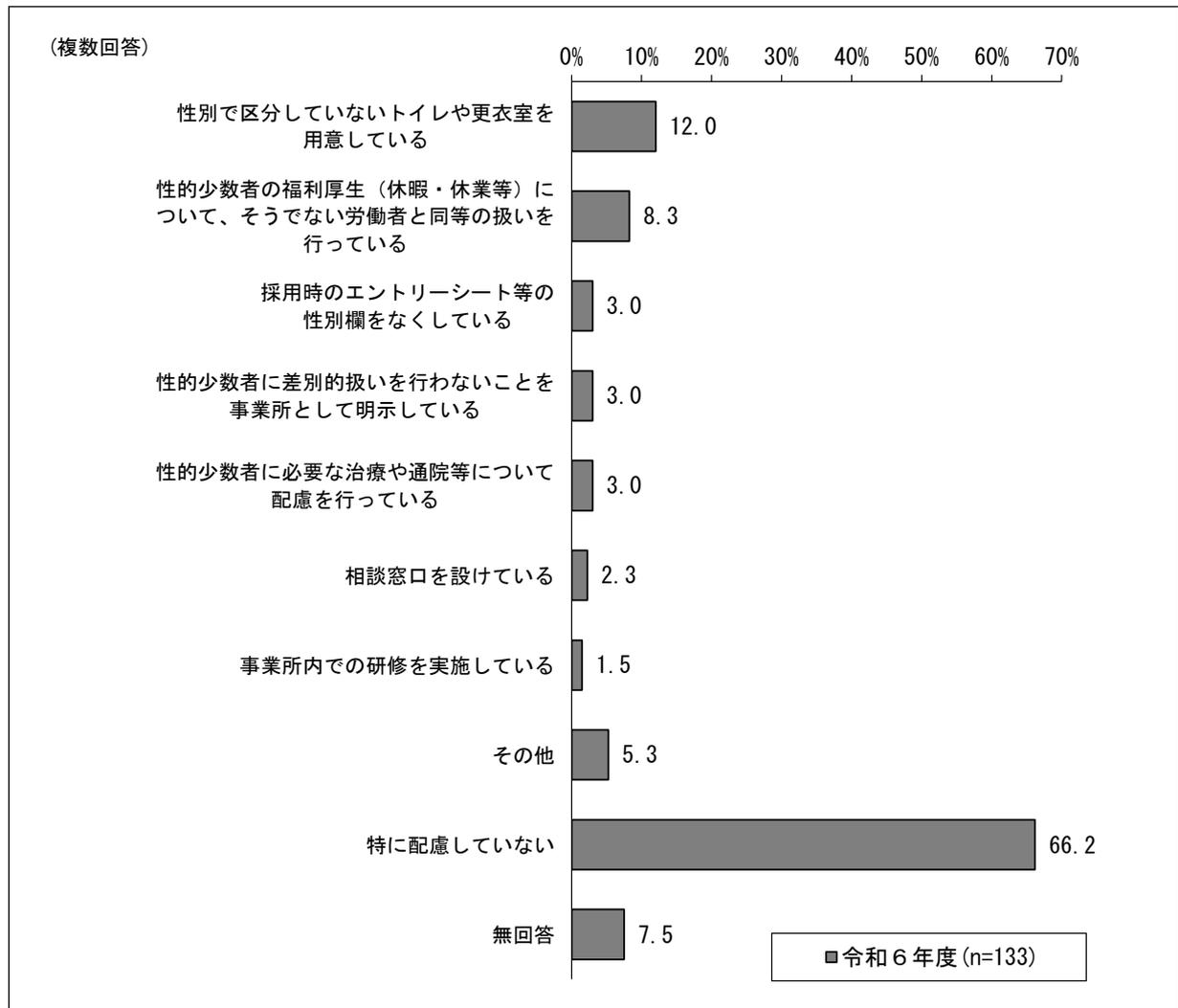


○全体の傾向

5年前と比べて人員構成が多様化していると回答した事業所は 22 社であり、「外国人」が 59.1% (13 社)、「高齢者」が 40.9% (9社)、「女性」が 27.3% (6社)、「障がいのある人」が 22.7% (5社)となっています。

問 17 性的少数者に配慮した取組の実施状況

貴事業所では、性的少数者に配慮した取組を行っていますか。(あてはまるものすべてに○)



○全体の傾向

「性別で区分していないトイレや更衣室を用意している」が12.0%、「性的少数者の福利厚生（休暇・休業等）について、そうでない労働者と同等の扱いを行っている」が8.3%となっています。なお、「特に配慮していない」が66.2%となっています。

◆「その他」の記載内容

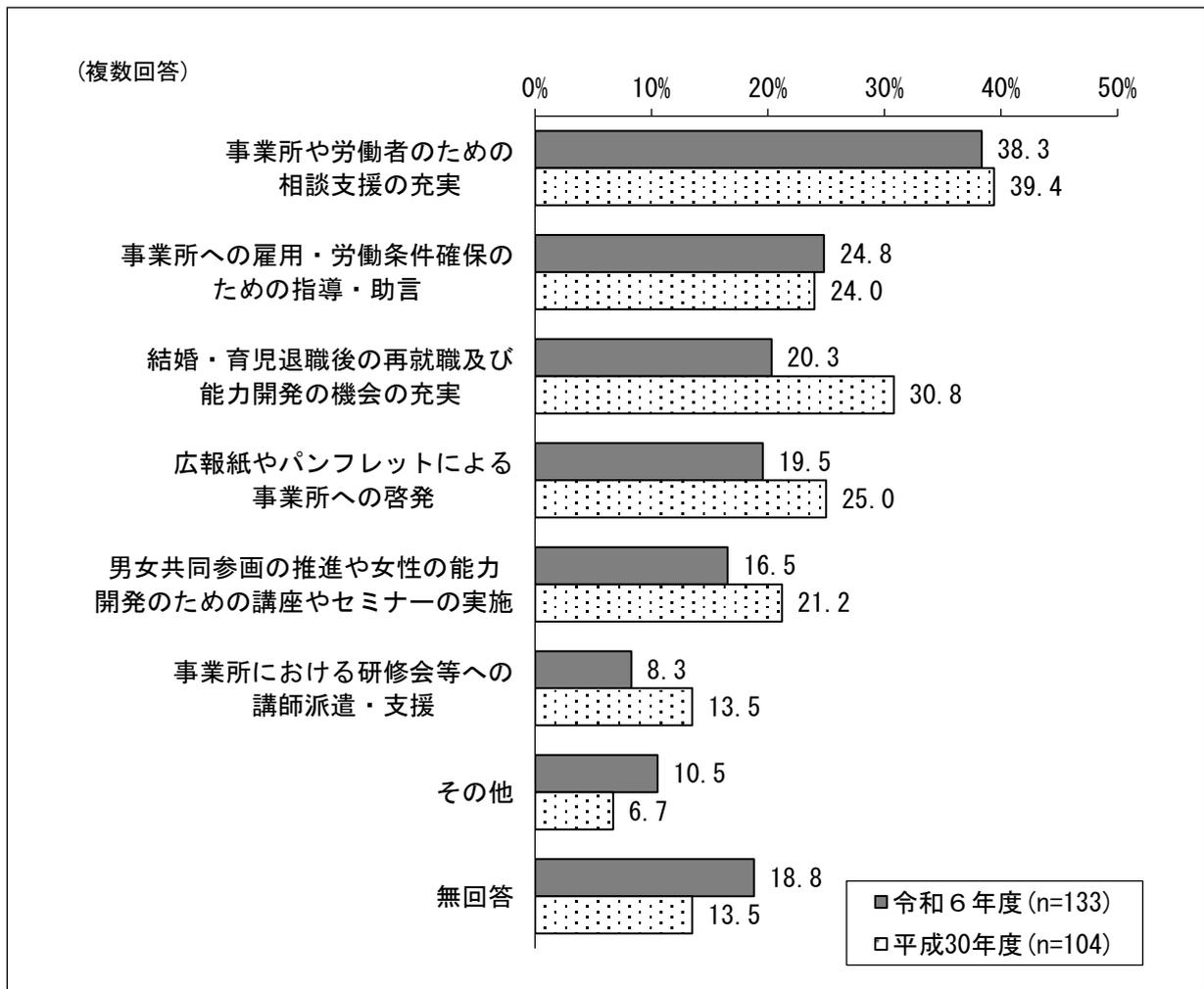
・ 個人的に相談にのる。
・ 定款に抵触する行為を行ったものについては退会させることが出来る。
・ 少数者がいない。
・ 該当者なしのため、未実施のものが多い。
・ 全てに対して性別の意識なし。
・ まだ問い合わせがない。

6 男女共同参画行政について

問 18 行政に望むこと

今後、事業所における男女共同参画を推進する上で、市にどのような取組を期待しますか。

(3つまでに○)



○全体の傾向

「事業所や労働者のための相談支援の充実」が 38.3%で最も多く、「事業所への雇用・労働条件確保のための指導・助言」(24.8%)、「結婚・育児退職後の再就職及び能力開発の機会の充実」(20.3%)、「広報紙やパンフレットによる事業所への啓発」(19.5%)が続きます。

○経年比較

今回調査・平成 30 年度調査とも「事業所や労働者のための相談支援の充実」が最も多くなっています。平成 30 年度調査で2番目に多かった「結婚・育児退職後の再就職及び能力開発の機会の

充実」は、今回調査では 10 ポイント減少して3番目に多い回答となっています。このほか、今回調査の「広報紙やパンフレットによる事業所への啓発」「事業所における研修会等への講師派遣・支援」は、平成 30 年度調査を5ポイント下回っています。

◆「その他」の記載内容

・ 保育所や時間外に子供をみてるような所が必要ではないか。
・ 設備投資のための助成金が必要。
・ 産休後に限らない職業復帰への支援サポート。
・ 他国の影響を受けないこと。
・ 小規模企業者（建設業）では、男性が現場監督、女性が事務職という昔からの気風が根強くあり、今後もこのような体制は弊社の場合続くと思われます。
・ 特になし。(3件)
・ 取り組む必要はない。

7 自由意見

男女共同参画社会づくり、市に期待することや求めたい支援策等についての意見を求めたところ、回答事業所のうち 20 事業所から意見をいただきました。ここでは、主な意見を紹介します。

※原則として回答事業所が記入したとおりの表現のまま掲載しています。

主な意見

番号	意見の内容
1	行政において、男女共同参画について市民や事業所に対して、どのような取り組みを実施しているのか。具体的に市民に知らせる機会を持っているのでしょうか。あまり市民の立場から言えば関心がないようですが、如何でしょうか？(医療・福祉／単独事業所／従業員数 55 人)
2	啓発活動を!!(医療・福祉／単独事業所／従業員数7人)
3	女性起業の促進。女性起業家が集まる、誕生しやすい環境づくり、システムづくり。定年退職者のシルバーバンクによるマッチング等。(不動産業／単独事業所／従業員数1人)
4	家族経営ですが、少ない従業員の中でも今回育児休業を取得した女性がいました。市内の中卒就職でお困りの方がいましたらと思うのですが…。(業種無回答／単独事業所／従業員数 10 人)
5	求人にお金が掛かり過ぎるので、市で求人ができる無料窓口を設置して欲しい。(サービス業／本社・本店／従業員数4人)
6	仕事に就けない人はたくさんいるが、既存のサポートでは足りない。Web を利用して職業訓練を受けられるようにしたり、アルバイトで生計をたてている人に対しても朝だけでない講座の開講に期待したい。(サービス業／単独事業所／従業員数 12 人)
7	東習志野地区は公園の他にも公共の施設が少なく、とくに5丁目は何も無い。子供が安心して過ごせるようにならないと、女性が長く働くこともできないし、そうしないと地位の向上はしないのではないかと。(不動産業／単独事業所／従業員数3人)
8	男女共同参画社会づくりに必要だと思うのですが、結婚相談所や結婚につながる事をやってほしいです。48 歳、男性、独身(飲食、宿泊業／事業所区分無回答／従業員数4人)
9	こんな紙じゃなく現場を見ろ!!(建設業／本社・本店／従業員数 45 人)
10	消費税中止を(サービス業／単独事業所／従業員数 11 人)
11	職種により、男女により能力差が出る場合(大型トラック、平ボディの運転手でシート掛けが女性の方では困難がともなう)、会社側だけでは対処できない場合があり、設備等の改善を全取引先に要請しなければ無理である。男女差を感じない、運輸業もあるだけに、無理がある。(運輸業／単独事業所／従業員数8人)
12	ない。現場作業の力仕事が多いので、女性の雇用が無理。したい人材が少ないので多様な補助金等、職種で考えて頂ければ有難いと思う。(建設業／本社・本店／従業員数5人)
13	事業所の人数が2名(男:1、女:1)なので、アンケートに答えられません。(不動産業／単独事業所／従業員数2人)
14	特にない、というか、我が国には永く続く労働・雇用の慣行があり、それが発展を支えてきたと思う。無理に国際基準(それ自体も疑問だが)に合わせる必要はない。女性活躍も単に安価な労働力を求めているだけのように思えてならない。(サービス業／本社・本店／従業員数 38 人)
15	特になし(建設業／単独事業所／従業員数5人)

❖ 第4章 調査結果のまとめ ❖

Ⅰ 市民意識調査結果

Ⅰ 男女共同参画全般について

(1) DV、ジェンダー、男女雇用機会均等法、LGBT を回答者の8割以上が認知している

【問1(12~14 ページ)】

男女共同参画に関する法律や言葉で見たたり聞いたたりしたことがあるものとして、「DV(配偶者からの暴力)」(92.8%)が最も多く、「ジェンダー(社会的性別)」(87.8%)、「男女雇用機会均等法」(83.9%)が続きます。

各項目とも前回調査から今回調査にかけて割合が増加しており、特に「ジェンダー(社会的性別)」「性的少数者(セクシュアルマイノリティ)」では30ポイント以上の増加となっています。近年、市民の間でこれらの言葉が急速に認知されるようになったことがわかります。

(2) 男女平等について職場で話し合い・学習をしたり、配偶者・パートナーや恋人、友達どうして話した経験がある人が2割強から3割強

【問2(15~17 ページ)】

男女平等について話し合ったり、学習したりした経験として、「職場で話し合ったり学習したりした」(30.9%)、「配偶者・パートナーや恋人と話した」(30.7%)がともに多く、「友人どうして話した」(22.2%)が続きます。なお、「話し合ったり学習したりしたことはない」が32.1%となっています。

(3) 男女が互いの性や健康について理解するためには、配偶者・パートナー間での話し合いや健康教育等が必要

【問3(18~20 ページ)】

男女がお互いの性や健康について理解しあうために大切なこととして、「配偶者・パートナー間の話し合い」(68.5%)が最も多く、「学校における性についての健康教育」(50.3%)、「親子間の話し合い」(30.6%)が続きます。

(4) 学校教育の場は“平等”が5割、政治の場、社会通念や慣習では“男性が優遇されている”が7割以上。社会全体としても、3人に2人以上が“男性が優遇されている”と感じている

【問4(21~31 ページ)】

男女の地位が最も平等と考えられているのは、『学校教育の場』(50.3%)となっており、「平等になっている」が“男性が優遇されている”(「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計)を上回っています。『地域活動の場』で「平等になっている」と“男性が優遇されている”が同程度の割合となっていますが、『政治の場』『社会通念や慣習』では“男性が優遇されている”という認識が特に強く、それぞれ7割を超えています。また、『社会全体』としても“男性が優遇されている”が68.5%を占めているなど、『学校教育の場』以外の分野について“男性が優遇されている”が“平等になっている”を大幅に上回っています。

2 家庭生活について

(1) 家庭生活での役割を主に女性が担っているが、一部に男女で認識が異なる家事等もある 【問5(32~44 ページ)】

家庭生活における役割分担について、『世帯の収入を得る』では男性が担っているという回答が多く、『食事の支度』『乳幼児の育児』『学校などの行事への参加』等では女性が担っているという回答が多数を占めています。『食事のあとかたづけ』『掃除』『洗濯』では女性回答者の6割以上が「主に自分が行う」としているのに対し、男性回答者では「主に配偶者・パートナーが行う」が5割弱から7割弱、「どちらも同じくらい行う」がほぼ2割から3割となっており、男女でやや意識の違いがあることがわかります。

3 働き方や職場について

(1) 有給休暇・育児休業・介護休業とも、取得しやすい環境になってきている 【問6(45~52 ページ)】

職場における休暇や休業の取りやすさについて『有給休暇』『育児休業』『介護休業』のいずれも“取得しやすい”(「取りやすい」「どちらかといえば取りやすい」の合計)が“取得しにくい”(「どちらかといえば取りにくい」「取りにくい」の合計)を大幅に上回っています。

各項目とも、前回調査から今回調査にかけて“取得しやすい”の割合が増加しており、特に『育児休業』『介護休業』では18ポイント以上の増加となっています。近年、職場における育児休業・介護休業の取得環境が大幅に改善されてきたことがわかります。

(2) 職場で性別を理由とする差別がないという回答が多数だが、昇進・昇格、幹部への登用では「男性の方が優遇されている」が2割台である 【問7(53~61 ページ)】

職場における仕事の内容や待遇の面での性別を理由とする差別について、『幹部への登用』では「差別はない」が41.1%にとどまっているものの、これ以外の項目では「差別はない」が5割以上となっています。

このほか、『昇進・昇格』『幹部への登用』では、「男性の方が優遇されている」が2割台、『有給休暇、育児・介護休業の取得しやすさ』では、「女性の方が優遇されている」が14.1%となっています。

(3) 全体の6割弱は、職場における女性活躍推進の取組が進捗していると認識している 【問8(62~63 ページ)】

職場における女性活躍推進の取組について、「進んでいる」が21.6%、「ある程度進んでいる」が35.7%であり、回答者全体の6割弱は取組が進捗していると認識しています。

(4) 全体の6割弱が固定的性別役割分担意識に反対である 【問9(64~67 ページ)】

「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方について、“賛成”(「賛成である」「どちらかといえば賛成である」の合計)が30.0%、“反対”(「反対である」「どちらかといえば反対である」の合計)が56.6%となっています。

前回調査から今回調査にかけて“賛成”の割合が14ポイント減少しており、固定的な性別役割分担意識が解消に向かっているものの、根強く残っています。

(5) 女性の働き方として、結婚・出産にかかわらず仕事をもつという考え方が支持されている 【問10(68~71 ページ)】

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」(51.8%)が最も多く、「結婚や出産で仕事をやめ、再び仕事をもつ」(28.1%)が続きます。「子どもができるまで仕事をもつがその後はもたない」「結婚するまでは仕事をもつが結婚後はもたない」「仕事はもたない」という回答は、いずれも1割に達していません。回答者の就労状況別にみると、女性の正規の勤め人では、「結婚や出産にかかわらず仕事をもつ」が69.7%で特に多くなっています。

(6) 女性の就労継続のためには、待機児童の解消や職場環境の改善、男性の理解・協力が必要である 【問11(72~76 ページ)】

女性が出産後、働き続けるために必要なこととして「保育所(園)の待機児童の解消」(78.9%)が最も多く、「職場環境(雇用条件・雇用者の意識など)の改善」(70.2%)、「子育てへの男性の理解・協力」(66.8%)が続きます。

(7) 育児・介護休業を取る男性が少ない理由として、昇進・昇給への影響、職場の無理解、仕事の量や責任の大きさを挙げる回答が多い 【問12(77~81 ページ)】

育児・介護休業を取る男性が少ない理由として、「昇進や昇給に影響するおそれがある」(61.2%)が最も多く、「職場の理解が得られないと思う」(56.0%)、「仕事の量や責任が大きい」(51.1%)が続きます。

4 ワーク・ライフ・バランスについて

(1) 全体の半数以上が、余暇活動の時間・家族や身内と過ごす時間が持てるようになってきている 【問13(82~85 ページ)】

余暇活動の時間・家族や身内と過ごす時間の確保状況について、『余暇活動の時間』『家族と過ごす時間や身内と過ごす時間』のいずれも“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」「ある程度持てるようになってきている」の合計)が5割以上となっており、“持てていない”(「全く持てていない」「あまり持てていない」の合計)は3割を下回っています。

- (2) ワーク・ライフ・バランスの充実のためには、トップの意識、管理職及び人事・労務担当者への周知徹底・理解促進が重要である 【問 14(86~88 ページ)】

職場でワーク・ライフ・バランスが充実するために重要なこととして、「トップの意識」(49.7%)が最も多く、「管理職への周知の徹底・理解の促進」(43.1%)、「人事・労務担当者への周知の徹底と理解の促進」(22.0%)が続きます。

- (3) 仕事と家庭の両立のためには、育児・介護休業制度や柔軟な勤務制度の整備と、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備が必要である 【問 15(89~93 ページ)】

男女が共に仕事と家庭を両立していくために必要な環境整備として、「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」(45.7%)が最も多く、「育児・介護休業制度を充実させること」(36.9%)、「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」(35.3%)が続きます。

5 学校教育の場について

- (1) 学校生活全般で男女平等意識を高めること、児童・生徒の個性や能力に応じた生徒指導・進路指導が重要である 【問 16(94~98 ページ)】

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として、「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」(54.7%)が最も多く、「男女にかかわらず、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」(51.7%)、「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」(41.9%)が続きます。

6 政策決定の場について

- (1) 全体の7割強が現状よりも女性の参画が進むことが望ましいと考えている 【問 17(99~101 ページ)】

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」(63.0%)が最も多く、「男性を上回るほど女性が増えてほしい」(9.2%)が続いており、回答者全体の7割強が現状よりも女性の参画が進むことが望ましいと考えています。

前回調査から今回調査にかけて「男女半々になってほしい」「男性を上回るほど女性が増えてほしい」の合計が5ポイント増加しており、政策決定の場への女性の参画を進めることに対する市民の意識が高まっていることがわかります。

7 地域活動について

- (1) 地域活動への参加意向があるのは全体の3割弱。活動においては代表者が男性から選ばれる慣例や、企画を主に男性が行うといった課題がある。

【問 18、18-1 (102~105 ページ)】

地域活動について、「現在、参加している」が16.7%、「今後、参加したい」が11.3%であり、地域活動への参加意向があるのは全体の3割弱です。

参加している地域活動における問題点としては、「代表者は男性から選ばれる慣例がある」(37.6%)が最も多く、「行事などの企画は主に男性がしている」(30.3%)、「名簿上では男性が会員になっているが、実際は女性(配偶者)が参加・活動している」(24.8%)が続きます。

- (2) 地域活動に参加する上での課題として、活動の情報がないことや時間がないことを挙げる回答が多い

【問 18-2 (106~108 ページ)】

地域活動への参加意向がない人が参加する上で抱えている課題として、「どんな活動があるのかわからない」(47.2%)が最も多く、「時間がない(仕事・家事・育児で忙しい)」(46.1%)、「健康や体力に自信がない」(20.0%)が続きます。

8 人権侵害について

- (1) 回答者の3割弱は、配偶者や恋人などのパートナーから何らかの暴力行為を受けたことがある。女性回答者のほぼ3人に1人に被害経験がある 【問 19 (109~112 ページ)】

配偶者やパートナー・交際相手から暴力(DV)を受けたことが“あった”(「何度もあった」「1、2度あった」の合計)という回答は、『暴言を吐くなど、精神的暴力をふるう』で15.7%、『大声でどなりつける、物を投げる』で13.1%、『何を言っても無視する』で11.1%となっています。

何らかの暴力を受けたことがあるという回答は全体の26.5%であり、女性では32.1%となっています。

- (2) 「相談するほどのことではない」などと考えて、被害者の7割以上は被害について誰にも相談していない 【問 19-1、問 19-2、問 19-3、問 19-4 (113~117 ページ)】

暴力の被害者で被害を相談しなかった人は7割台半ばを占めており、男性被害者に限定すると9割に達しています。相談した人の相談先としては、家族・親族や友人・知人に集中しています。

相談しなかった理由については、「相談するほどのことではないと思った」(60.0%)が最も多く、このほかには「相談しても無駄だと思った」(30.8%)、「自分にも悪いところがあった」(27.7%)が続きます。DV被害を相談しなかった男性のうち、専門カウンセラーによる市の男性相談があれば利用を希望するという回答は4割台半ばです。

9 ハラスメントについて

- (1) パワー・ハラスメントの被害を受けた人が2割強、モラル・ハラスメントの被害を受けた人が1割強。被害場所は職場が多い 【問 20(118~128 ページ)】

家庭・職場・地域社会・学校のいずれかでハラスメントの被害を受けたことがあるという回答は、『パワー・ハラスメント』で 22.2%、『モラル・ハラスメント』で 12.8%となっています。被害を受けた場所としては、職場が多くなっています。

10 性的少数者について

- (1) 全体の6割弱が性的少数者にとって生活しづらい社会だと認識している。性的少数者が生活しやすくなるためには、偏見や差別解消について法律上に明記することや、働きやすい職場環境づくり、研修等が必要である 【問 21、21-1(129~133 ページ)】

現在の社会が性的少数者の人々にとって“生活しづらい社会だと思う”(「思う」「どちらかといえば思う」の合計)という回答が 58.5%、“生活しづらい社会だと思わない”(「思わない」「どちらかといえば思わない」の合計)という回答が 30.9%です。

性的少数者が生活しやすくなるために必要な対策としては、「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」(38.4%)が最も多く、「働きやすい職場環境づくりの取り組みをする」(30.0%)、「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」(26.9%)が続きます。

11 男女共同参画の視点からの防災・復興について

- (1) 防災・復興に女性の視点を反映させるため、避難所運営や物資の備蓄で女性に配慮することや、女性の支援員の配置が必要である 【問 22(134~137 ページ)】

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としては「女性に配慮した避難所の運営」(68.2%)が最も多く、「女性に配慮した物資の備蓄」(60.9%)、「女性の支援員の配置」(54.1%)が続きます。

12 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)に期待することとして、男女共同参画についての情報提供を挙げる回答が5割台半ばである 【問 23(138~140 ページ)】

習志野市男女共同参画センター(ステップならしの)に期待することとして、「男女共同参画についての情報提供」(55.5%)が最も多く、「民間団体との交流・ネットワーク支援や、市民の交流の場づくり」(34.9%)、「男女共同参画についての講座やイベント」(28.6%)が続きます。

- (2) 男女共同参画社会を実現するため、『誰もが安心して暮らせる環境の整備』『DVの防止と対応』『男女平等教育・学習の推進』を中心に、様々な分野について市の役割・業務が重要視されている 【問24(141~154ページ)】

男女共同参画社会を実現するための市の役割と業務について、『ワーク・ライフ・バランスの推進』『誰もが安心して暮らせる環境の整備』『生涯にわたる健康維持への支援』では9割弱が“重要である”(「重要」「まあ重要」の合計)としています。また、『男女平等教育・学習の推進』『配偶者・パートナーの間に生じる暴力(DV)の防止と対応』『誰もが安心して暮らせる環境の整備』では、「重要」が5割台であり、市の役割と業務の中で特に重要視されていることがわかります。

- (3) ダイバーシティの概念を知っている人は6割強。本市でダイバーシティ社会が実現できていると思う人は6割弱である 【問25、26(155~163ページ)】

「ダイバーシティ」という概念を知っているという回答が62.5%、知らないという回答が35.5%となっています。前回調査では「ダイバーシティ」という言葉を見たり聞いたりしたことがあるという回答が38.0%であり、近年急速にダイバーシティについての理解が深まってきていることがわかります。

本市で「ダイバーシティ社会」が実現できているという回答は58.9%、実現できていないという回答は31.8%です。

2 事業所調査結果

1 回答事業所の状況

- (1) 従業員全体に占める女性の割合は3割強で、正社員全体に占める女性の割合は2割。全体の1割強の事業所には女性従業員がいない。また、全体の3割の事業所には女性の正社員がいない 【問3(172~174ページ)】

回答事業所の総従業員数は3,396人(男性2,310人、女性1,086人)であり、従業員全体に占める女性の割合は32.0%です。女性従業員が1人もいない事業所が12.8%、男性従業員が1人もいない事業所が6.8%となっています。

正社員についてみると、回答事業所の正社員数は2,375人(男性1,895人、女性480人)であり、正社員全体に占める女性の割合は20.2%です。女性正社員が1人もいない事業所が30.8%、男性正社員が1人もいない事業所が12.8%となっています。

- (2) 残業がほとんどないという事業所が6割弱 【問4(175ページ)】

回答事業所の残業の状況について、「残業はほとんどない」(59.4%)が最も多く、「残業はあるが、全体として減少傾向にある」(22.6%)、「残業はあるが、時期や部署により偏りがみられる」(13.5%)が続きます。

(3) 全体の6割弱の事業所に女性管理職がない。女性管理職の割合が 30%以上という事業所は、全体の2割弱である 【問5(175 ページ)】

回答事業所における女性管理職の割合について、「女性管理職はいない」(59.4%)が最も多く、「5%未満」(11.3%)、「10%未満」(3.0%)を合わせて全体の7割強の事業所で女性管理職の割合が 10%を下回っています。女性管理職の割合が 30%以上となっている事業所は全体の2割弱、女性管理職の割合が 50%以上となっている事業所は全体の1割です。

(4) 女性従業員自体や必要な知識・経験を有する人材が少ない・いないため、女性管理職比率が低い。女性管理職比率 30%を達成できた要因としては、男性従業員が少ない・いないこと、労働環境が整っていることを挙げる回答が多い

【問6、7(176~178 ページ)】

女性管理職割合が 30%未満の理由としては、「女性従業員数が少ない、またはいない」(40.2%)が最も多く、「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」(19.6%)、「本人が管理職に就くことを希望しない」(12.1%)が続きます。

一方、女性管理職割合 30%以上を達成できた理由としては、「男性従業員数が少ない、またはいない」(40.0%)が最も多く、「働き続けることができる労働環境が整っている」(36.0%)、「管理能力の面で必要な知識や経験を有する人材が多にいる」(24.0%)が続きます。

2 女性の活躍推進について

(1) 『性別による評価をすることない人事基準の明確化』『性別に関係ない教育訓練や研修』『性別に関係なく多様な働き方ができる環境づくり』を実施している事業所が3割強 【問8(179~183 ページ)】

事業所におけるポジティブ・アクションとしての取組として、『性別に関係ない教育訓練や研修』『性別による評価をすることない人事基準の明確化』『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)』では、「実施している」が3割強となっています。これ以外の取組については、「未実施で今後も予定はない」が半数以上となっています。

(2) ポジティブ・アクションにより、女性従業員の定着率向上、意欲・能力のある人材の活用といった成果が認識されている。ポジティブ・アクションを実施しない理由としては、経営トップの方針や、対応する余裕がないことなど 【問 8-1、8-2(184~187 ページ)】

ポジティブ・アクションとしての取組を実施した成果として、「女性従業員の定着率が向上した」(35.8%)が最も多く、「男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ」(26.4%)、「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」(20.8%)が続きます。

一方、ポジティブ・アクションの実施予定がない理由としては、「特になし」が4割弱となっていますが、このほかには「経営トップの方針」(12.7%)、「多忙のため、対応する余裕がない」(7.8%)、「ポジティブ・アクションの手法がわからない」(4.9%)が挙げられています。

3 ハラスメントについて

- (1) 事業所におけるハラスメント防止の取組を行っているのは2割強で、取り組む必要性を感じていない事業所が4割弱からほぼ4割である。取組内容としては、就業規則等への禁止規定の位置付け、相談窓口の設置、研修実施が多い

【問9、9-1(188~191 ページ)】

事業所におけるハラスメント防止のための取組について、『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』とも、「取組を実施している」「必要性を感じているが取組は進んでいない」がそれぞれ2割強、「取り組む必要性は感じていない」が4割弱からほぼ4割となっています。

実施(予定)している取組内容としては、「就業規則等にハラスメント禁止の規定を定めている」「事業所に相談窓口を設けている」「ハラスメントに関する研修の実施」が多くなっています。

- (2) ハラスメント防止のための取組が法律で規定されていることを知っている事業所は7割台である

【問10(192 ページ)】

職場におけるハラスメント防止対策が、法律によって規定されていることについて、『セクシュアル・ハラスメント及び妊娠・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』『ハラスメントの相談等をした労働者に対する不利益な取り扱いの禁止』の各項目とも、「知っている」が7割台となっています。

4 ワーク・ライフ・バランスについて

- (1) 全体の4割強の事業所ではワーク・ライフ・バランスについての取組が実施されているが、5割弱の事業所では取組が進んでいない

【問11(193 ページ)】

事業所におけるワーク・ライフ・バランスの取組について、「積極的に取り組んでいる」が12.8%、「取り組んでいる」が31.6%であり、全体の4割強の事業所で取組が行われていることがわかります。「あまり取り組んでいない」は33.1%、「まったく取り組んでいない」は13.5%です。

- (2) 仕事と個人の生活などの両立支援制度がないという事業所が各制度とも5割以上。始業・終業時間の繰上げ・繰り下げについては、2割強の事業所で利用者がいる

【問12(194~202 ページ)】

事業所における仕事と個人の生活などの両立支援制度については、各制度とも“制度がない”(「制度はないが今後整備する」「制度はなく整備予定もない」の合計)が5割以上となっています。『配偶者出産休暇制度』『短時間勤務制度』『始業・終業時間の繰上げ・繰り下げ』では“制度がある”(「制度があり利用者がいる」「制度はあるが利用者はいない」の合計)という事業所が3割台です。

制度の利用状況については、『短時間勤務制度』『始業・終業時間の繰上げ・繰下げ』で「制度があり利用者がいる」が2割強となっていますが、これ以外の制度ではいずれも「制度があり利用者がいる」が1割台以下にとどまっています。

(3) 女性の育児休業平均取得日数は 300 日以上が多いのに対し、男性では 40 日以下が多く、取得者がいない事業所もある 【問 13、14 (203~205 ページ)】

※ ただし、回答事業所のうち、過去 1 年間に育児休業の対象となる従業員がいた事業所が少数であることに留意が必要です。

過去1年間に出産した女性従業員がいた事業所(133 社中の7社)の全てで育児休業を取得した女性従業員がおり、平均取得日数は大半が 300 日以上です。一方、過去1年間に配偶者が出産した男性従業員がいた事業所(133 社中の 14 社)のうち、育児休業を取得した男性従業員がいた事業所は半数で、平均取得日数は大半が 40 日以下です。対象事業所数が少数であることに留意が必要ですが、女性に比べ、男性の育児休業の取得状況は十分とは言えません。介護休業については、男性従業員・女性従業員とも取得者数が少数にとどまっています。

(4) ワーク・ライフ・バランス充実のためには、トップの意識、管理職への周知徹底、従業員への情報提供が重要である 【問 15 (206~207 ページ)】

事業所でワーク・ライフ・バランスを充実するために重要なこととして、「トップの意識」(45.1%)が最も多く、「管理職への周知の徹底・理解の促進」(24.1%)、「従業員への両立支援制度についての情報提供」(13.5%)が続きます。

5 職場におけるダイバーシティについて

(1) 人材の多様化が進んでいる事業所は2割弱。外国人や高齢者などの活用が進んでいる 【問 16、16-1 (208~209 ページ)】

事業所における5年前と比べた人員構成(性別、国籍、雇用形態など)の多様化の進捗度合いについては、多様化している事業所が2割弱、多様化が進んでいないという事業所がほぼ8割となっています。

人員構成の多様化が進んでいる事業所では、外国人、高齢者といった人材の活用が進んでいます。

(2) 性的少数者に配慮した取組として、性別で区分していないトイレ・更衣室の用意や、福利厚生で同等の取り扱いをすること等が行われている 【問 17 (210 ページ)】

事業所における性的少数者に配慮した取組として、「性別で区分していないトイレや更衣室を用意している」(12.0%)、「性的少数者の福利厚生(休暇・休業等)について、そうでない労働者と同等の扱いを行っている」(8.3%)が挙げられていますが、「特に配慮していない」という事業所が 66.2%となっています。

6 男女共同参画行政について

(1) 市に対して、相談支援の充実、雇用・労働条件確保のための指導・助言、再就職及び能力開発の機会の充実といった取組が期待されている 【問18(211~212ページ)】

事業所における男女共同参画を推進する上で市に期待する取組として、「事業所や労働者のための相談支援の充実」(38.3%)が最も多く、「事業所への雇用・労働条件確保のための指導・助言」(24.8%)、「結婚・育児退職後の再就職及び能力開発の機会の充実」(20.3%)が続きます。

✿ 資料編 ✿

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、あなたが一番下のお子さんにあてはまるものはどれですか。(1つに○)

※別居・同居は問いません。

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. 袖ヶ浦	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

男女共同参画全般についてうかがいます

問1. 次のうち、あなたが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. ジェンダー（社会的性別）
4. 男女雇用機会均等法
5. 女性活躍推進法
6. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）※1
7. DV（配偶者からの暴力）
8. デートDV※2
9. LGBT※3（レスビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー）※3
10. SOGI※4
11. LGBT理解増進法
12. 性的少数者※5（セクシュアルマイノリティ）
13. 習志野市パートナーシップ・ファミリーシップ制度※6
14. 見たり聞いたりしたものはない

※1 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。

※2 デートDV…恋人同士の間で起きる暴力のこと。

※3 LGBT…女性同性愛者を指すレスビアンの「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。

※4 SOGI…「性的指向（Sexual Orientation）」と「性自認（Gender Identity）」の頭文字を取ってできた言葉。近年、すべての人の性的指向、性自認という「状態」や「特性」に関連する課題解決を広く求める観点で用いられています。

※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・分らない人など、さまざまな人がいます。

※6 習志野市パートナーシップ・ファミリーシップ制度

…2人が互いを人生のパートナーであるとして習志野市に届け出し、市がこの2人に対してパートナー宣言証を交付する仕組みです。習志野市では、パートナーシップ関係にある一方または双方の18歳未満の子を含む関係を「ファミリーシップ」として制度の対象としています。家族のあり方が変化している状況をとらえた中で、地域における多様性と暮らしやすさの保証につながる制度として、令和4年6月に開始しました。

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. あなたは、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 | 6. テレビや新聞などからの情報提供 |
| 2. 親子間の話し合い | 7. 講座の開催などによる学習機会の提供 |
| 3. 学校における性についての健康教育 | 8. 妊娠や出産などに配慮した職場づくり |
| 4. 性や健康についての相談窓口 | 9. その他() |
| 5. パンフレットなどによる情報提供 | 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かと思っていますか。(①~⑧のそれぞれについて、1つに○)

	男性の方が 非等に 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 非等に 遇されている	わからない
①家庭生活	1	2	3	4	5	6
②職場	1	2	3	4	5	6
③学校教育の場	1	2	3	4	5	6
④政治の場	1	2	3	4	5	6
⑤法律や制度上	1	2	3	4	5	6
⑥社会通念や慣習	1	2	3	4	5	6
⑦地域活動の場	1	2	3	4	5	6
⑧社会全体	1	2	3	4	5	6

家庭生活についてうかがいます

問5. F4(1ページ)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、主にあなたが担当していますか。
(①~⑩のそれぞれについて、1つに○)

	主に自分が行う	主に配偶者・パートナーが行う	どちらかとも同様に 行う	主に自分以外の 人が行う	自分の家庭では 該当しない
①世帯の収入を得る	1	2	3	4	/
②食事の支度	1	2	3	4	
③食事のあとかたづけ	1	2	3	4	
④掃除	1	2	3	4	
⑤洗濯	1	2	3	4	
⑥ごみ出し	1	2	3	4	
⑦食料品の買い物	1	2	3	4	
⑧町内会など地域活動	1	2	3	4	
⑨乳幼児の育児	1	2	3	4	
⑩学校などの行事への参加	1	2	3	4	
⑪高齢者などの世話・介護	1	2	3	4	5

働き方や職場についてうかがいます

問6. F5(2ページ)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。(①~③のそれぞれについて、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
①有給休暇	1	2	3	4	5
②育児休業	1	2	3	4	5
③介護休業	1	2	3	4	5

問7. F5（2ページ）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、仕事の内容や待遇の面で、性別を理由とする差別がありますか。

（①～⑧のそれぞれについて、1つに○）

	女性の方が 優遇されて いる	男性の方が 優遇されて いる	差別はない	わからない
①賃金	1	2	3	4
②昇進・昇格	1	2	3	4
③幹部への登用	1	2	3	4
④能力評価	1	2	3	4
⑤仕事の内容	1	2	3	4
⑥教育・訓練の機会や内容	1	2	3	4
⑦有給休暇、育児・介護休業の取得しやすさ	1	2	3	4
⑧結婚、出産退職などの慣行	1	2	3	4

問8. F5（2ページ）で「自営業」または「勤め人」とお答えの方のみ

あなたの勤務先では、女性が活躍するための取組が進んでいると思いますか。（1つに○）

1. 進んでいる	2. ある程度進んでいる
3. あまり進んでいない	4. わからない

**問9. あなたは、「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10. 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ち
2. 結婚や出産で仕事をやめ、再び仕事をもち
3. 子どもができるまで仕事をもちがその後はもたない
4. 結婚するまでは仕事をもちが結婚後はもたない
5. 仕事はもたない
6. その他
()

**問11. あなたは、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えますか。
（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・雇用の意識など）の改善
13. その他
14. わからない
()

**問12. 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えますか。
（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
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
()

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についてうかがいます

問 13. F5（2ページ）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を時間をとるようになってきていると思いますか。

①②のそれぞれについて、1つに○

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

問 14. 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. 従業員への面立支援制度についての情報提供
5. 相談窓口の設置
6. 面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

問 15. 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、放課後児童館（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[※]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

※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。

学校教育の場についてうかがいます

問 16. 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. 男女にかかわらず、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

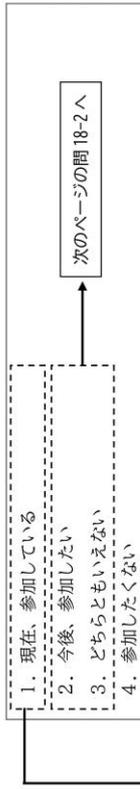
政策決定の場についてうかがいます

問 17. 政策決定の場における女性の参画について、あなたはどのようなように思いますか。（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

地域活動についてうかがいます

問 18. あなたの地域活動への参加状況について、お答えください。（1つに○）



問 18で「1. 現在、参加している」とお答えの方のみ

問 18-1. あなたが参加している地域活動で、次のようなことはありませんか。（あてはまるものすべてに○）

1. 行事などの企画は主に男性がしている
2. 代表者は男性から選ばれる慣例がある
3. 女性が発言できる雰囲気がない
4. 責任ある役を女性が引き受けない
5. お茶くみや食事の準備などは女性が担当することになっている
6. 名簿上では男性が会員になっているが、実際は女性（配偶者）が参加・活動している
7. 1～6以外で、性別により異なる扱いが行われている
8. その他（ ）

問 18 で「2. 今後、参加したい」「3. どちらともいえない」とお答えの方のみ

問 18-2. 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○)

<ol style="list-style-type: none"> 1. 時間がない (仕事・家事・育児で忙しい) 2. 育児・介護を頼めるところがない 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. どんな活動があるかわからない 9. 関わりをもつとわずらわしい 10. その他 () 11. わからない)
---	---

人権侵害についてうかがいます

問 19. あなたは、これまでにあなたの配偶者やパートナー (別居、離別を含む) 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。(①~⑧のそれぞれについて、1つに○)

	何度もあった	1、2度あった	まったくない
①医師の治療が必要となる程度の暴力をふるう	1	2	3
②たたく、突き飛ばすなどの行為を繰り返し行う	1	2	3
③大声でとなりつける、物を投げる	1	2	3
④暴言を吐くなど、精神的暴力をふるう	1	2	3
⑤交友関係や電話、外出などを細かく監視する	1	2	3
⑥何を言っても無視する	1	2	3
⑦性的な行為を強要する、避妊に協力しない	1	2	3
⑧生活費を渡さない	1	2	3

問 19 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 19-1. 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○)

<ol style="list-style-type: none"> 1. 相談した 2. 相談しなかった)
---	---

問 19-2 へ

問 19-3、19-4 へ

問 19-1 で「1. 相談した」とお答えの方のみ

問 19-2. どなた (どこ) に相談しましたか。(あてはまるものすべてに○)

<ol style="list-style-type: none"> 1. 家族・親族 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. SNSによる相談 13. その他 ())
--	---

問 19-1 で「2. 相談しなかった」とお答えの方のみ

問 19-3. 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○)

<ol style="list-style-type: none"> 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つけていけると思った 5. 恥ずかしくて誰にも言えなかった 6. 相談する人がいかなかった 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 19-1 で「2. 相談しなかった」とお答えの男性の方のみ

問 19-4. 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○)

<ol style="list-style-type: none"> 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:))
---	---

ハラスメントについてうかがいます

問 20. あなたは、ここ5年以内に次のようなハラスメントを受けたことがありますか。
 (①～⑦のそれぞれについて、あてはまる「1～5」に○をいくつでも)

	家庭で受けた ことがある	職場で受けた ことがある	地域社会で受けた ことがある	学校で受けた ことがある	ない
①セクシュアル・ハラスメント	1	2	3	4	5
②パワー・ハラスメント*1	1	2	3	4	5
③マタニティ・ハラスメント*2	1	2	3	4	5
④育児休業、介護休業にかかるハラスメント	1	2	3	4	5
⑤モラル・ハラスメント*3	1	2	3	4	5
⑥SOGI (性的指向・性自認) ハラスメント*4	1	2	3	4	5
⑦その他 ()	1	2	3	4	5

※1 パワー・ハラスメント…職務上の地位や人間関係などの組織内部で優位な立場にある人が、主に同じ組織内の人に対して、過度に精神的・身体的苦痛を与えたり、環境を悪化させる行為を行うことです。
 ※2 マタニティ・ハラスメント…女性労働者が妊娠・出産したことを理由として、上司・同僚が嫌がらせを行い、就業環境を悪化させることです。
 ※3 モラル・ハラスメント…主に親・恋人・配偶者・教師・上司・同僚などが、言葉や態度、文書などにより特定の人を繰り返し攻撃し、人としての尊厳や人格を傷つける嫌がらせを行うことです。
 ※4 SOGI (性的指向・性自認) ハラスメント…性的少数者の人に対する差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力、不当な異動や解雇、他人の性的指向・性自認を無断で公表することなどです。

性的少数者についてうかがいます

問 21. あなたは現在、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えますか。(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

次のページの間 21-1 へ

問 21 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 21-1. 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か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

男女共同参画の視点からの防災・復興についてうかがいます

問 22. 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。あなたは習志野市において、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

男女共同参画行政についてうかがいます

問 23. あなたが習志野市男女共同参画センター (ステップならし) に期待することは何ですか。
 (あてはまるものすべてに○)

1. 男女共同参画についての情報提供
2. 男女共同参画についての講座やイベント
3. 民間団体との交流・ネットワーク支援や、市民の交流の場づくり
4. その他 ()
5. 特にない

2 事業所調査票

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ください。

- | | | |
|-----------|-----------|---------------|
| 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)
男性	人	人	人
女性	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 | 1～5のいずれかにお答えの方は問6へお進みください |
| 2. 5%未満 | |
| 3. 10%未満 | 6～7のいずれかにお答えの方は問7へお進みください |
| 4. 20%未満 | |
| 5. 30%未満 | |
| 6. 50%未満 | |
| 7. 50%以上 | |

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

問6. 国は2030年までにジェンダー平等の達成を目指していることを踏まえ、2020年代の可能性限り早期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. 特に理由は無い |
| 9. その他() |

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、「誰もが個人として尊重され、その人らしく活躍できる社会の実現」を目指して、「習志野市第3次男女共同参画基本計画」(令和2年度～7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。

このたび、市内事業所から500事業所を無作為に選ばせていただき、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市内事業所の取組についてお伺いし、令和8年度を初年度とする「次期男女共同参画基本計画」の基礎資料とすることを目的に「男女共同参画に関する事業所調査」を実施いたします。

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。

令和6年7月

室本泰介

習志野市長

【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、令和6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9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ください。切手は不要です。

※この調査は無記名で実施し、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 多様性社会推進課

〒275-8601 習志野市鷺沼 2-1-1

TEL : 047-451-1151 (内線 265・266) FAX : 047-453-5578

問5で「6. 50%未満」「7. 50%以上」のいずれかにお答えの方

問7. 貴事業所で女性管理職割合が30%を達成できなかった理由は何か。(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すぎる
2. 働き続けることができる労働環境が整っていない
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. 女性管理職の登用を経営上の重要な課題として位置付けている
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 ()

女性の活躍推進について

問8. 貴事業所における、ポジティブ・アクション※としての取組は、現在どのような状況ですか。(①～⑧のそれぞれについて、1つに○)

※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組のこと。

	実施している	実施する予定	未実施 今後予定はない
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女性の職場拡大のため、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の①～⑧のいずれかで「1. 実施している」とお答えの方

問8-1. 取組の結果、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

問8の①～⑧のいずれかで「3. 未実施で今後も予定はない」とお答えの方

問8-2. 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、取組を行っていますか。

(①～③のそれぞれについて、1つに○)

	取組を実施している	取組を実施する予定	必要性を感じているが取組は進んでいない	取組の必要性を感じていない
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の①～③のいずれかで「1. 取組を実施している」「2. 取組を実施する予定」とお答えの方

問9-1. ハラスメントについて、どのような取組を実施(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

問 10. 職場におけるハラスメント防止対策が、法律によって規定されていることを知っていますか。
(①～③のそれぞれについて、1つに○)

	知っている	知らない
①ヤクシュアル・ハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントは、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の規定により、企業等に対して、その防止措置が義務付けられている。	1	2
②パワー・ハラスメントは労働施策総合推進法の規定により、企業等に対して、その防止措置が義務付けられている。	1	2
③労働施策総合推進法の規定により、事業主にハラスメント（嫌がらせ）の相談等をした労働者に対する不利益な取り扱いが禁止されている。	1	2

ワーク・ライフ・バランスについて

問 11. 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についてどの程度取り組んでいますか。(1つに○)

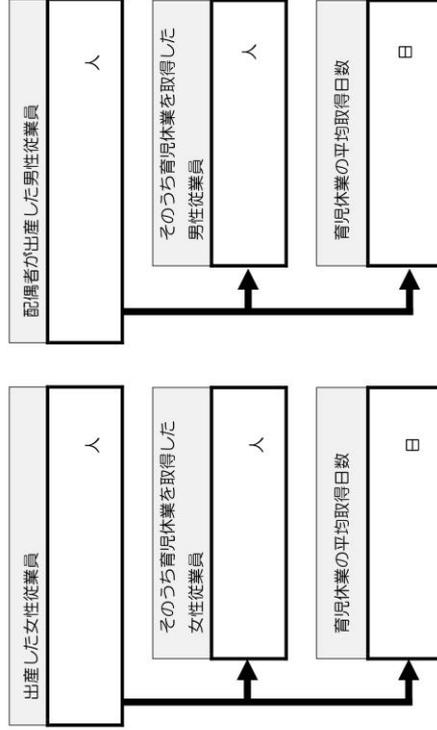
1. 積極的に取り組んでいる	3. あまり取り組んでいない
2. 取り組んでいる	4. まったく取り組んでいない

問 12. 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。
(①～⑩のそれぞれについて、1つに○)

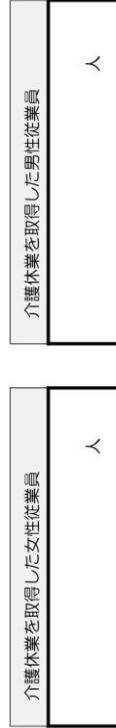
	利用者がいる	利用者はいない	制度はあるが利用者はいない	制度はないが今後整備する	制度はなく整備予定もない
①配偶者出産休暇制度	1	2	3	4	4
②不妊治療休暇制度	1	2	3	4	4
③休業中の従業員への情報提供・復帰支援	1	2	3	4	4
④休業中の従業員への経済的支援	1	2	3	4	4
⑤退職した従業員への再雇用制度	1	2	3	4	4
⑥事業所内託児施設の設置・運営	1	2	3	4	4
⑦ハンドブックなどによる育児・介護に関する制度紹介	1	2	3	4	4
⑧家族の看護休暇制度	1	2	3	4	4
⑨短時間勤務制度	1	2	3	4	4
⑩フレックスタイム制度	1	2	3	4	4

	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始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4
②所定外労働をさせない制度	1	2	3	4
③深夜勤務の制限	1	2	3	4
④在宅勤務制度、テレワーク、リモートワーク	1	2	3	4
⑤ホランテニア休暇制度	1	2	3	4

問 13. 貴事業所の令和5年4月1日～令和6年3月31日の1年間に、出産した従業員または配偶者が出産した従業員の数と、そのうち育児休業を取得した人数、育児休業の平均取得日数をお答えください。 ※0人の場合は「0」とご記入ください。(枠内に数値を記入)



問 14. 貴事業所の令和5年4月1日～令和6年3月31日の1年間に、介護休業を取得した人数をお答えください。 ※0人の場合は「0」とご記入ください。(枠内に数値を記入)



問 15. 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. 従業員への周知・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（ ）

職場におけるダイバーシティについて

問 16. 貴事業所では、ダイバーシティ（人材の多様性）に関して、5年前と比べて、人員構成（性別、国籍、雇用形態など）がどのくらい多様化していると感じていますか。（1つに○）

1. かなり多様化している 2. ある程度多様化している 3. あまり多様化していない 4. 多様化していない
--

問 16 で「1. かなり多様化している」「2. ある程度多様化している」とお答えの方

問 16-1. 特に活用を進めている人材はどのような層ですか。（あてはまるものすべてに○）

1. 女性 2. 外国人 3. 高齢者 4. 障がいのある人 5. その他（ ）
--

問 17. 貴事業所では、性的少数者に配慮した取組を行っていますか。（あてはまるものすべてに○）

1. 性別で区分していないトイレや更衣室を用意している 2. 相談窓口を設けている 3. 採用時のエントリーシート等の性別欄をなくしている 4. 事業所内での研修を実施している 5. 性的少数者に差別的扱いを行わないことを事業所として明示している 6. 性的少数者の福利厚生（休暇・休業等）について、そうでない労働者と同等の取組を行っている 7. 性的少数者に必要な治療や通院等について配慮を行っている 8. その他（ ） 9. 特に配慮していない
--

男女共同参画行政について

問 18. 今後、事業所における男女共同参画を推進する上で、市にどのような取組を期待しますか。（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 19. 男女共同参画社会づくりについてのご意見・ご要望、市に期待することや求めたい支援策等をご自由にお書きください。

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す。
 以上で質問は終わりです。

ご記入いただいたアンケート用紙は、

8月9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ください。切手は不要です。

調査結果は後日、習志野市役所などで公表するほか、市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

令和6年(2024年)12月発行

発行 習志野市 協働経済部 多様性社会推進課

〒275-8601

千葉県習志野市鷺沼2丁目1番1号

電話 047-451-1151(内線 265・266)
