

**岡崎市男女共同参画基本計画見直し
にあたっての意識・実態調査
【調査結果報告書】**

令和2年3月

岡 崎 市

岡崎市男女共同参画基本計画見直しにあたっての意識・実態調査【調査結果報告書】

令和2年3月 岡崎市

目次

I	調査の概要	1
1	調査の目的	2
2	調査の実施概要	2
3	報告書の見方	3
4	調査結果の総括	5
	（1）市民調査について	5
	（2）事業所調査について	8
II	市民調査結果	13
1	回答者の属性	14
2	男女共同参画社会に関する考え方について	22
	（1）男女の平等感について	22
	（2）固定的な性別役割分担について	32
	（3）性的マイノリティについて	35
3	家庭生活について	38
	（1）家庭内での役割分担について	38
	（2）子どもの育て方について	48
	（3）男性の家事等への参加について	49
4	職業生活について	51
	（1）女性が職業を持つことについて	51
	（2）ワーク・ライフ・バランスについて	60
	（3）テレワークについて	61
	（4）生活の優先度について	62
5	地域や社会との関わり方について	66
	（1）地域活動における男女の役割分担について	66
	（2）地域活動への参加状況について	74
	（3）防災分野における男女共同参画について	77
6	DV（ドメスティック・バイオレンス）、ハラスメントなどについて	79
	（1）用語の認知度について	79
	（2）被害・加害や見聞きした経験について	86
	（3）JKビジネスについて	93
7	男女共同参画の推進について	96
	（1）企業に期待することについて	96
	（2）岡崎市に期待することについて	98

III	事業所調査結果	101
1	回答事業所の属性	102
	(1) 業種・事業所の規模について	102
	(2) 役職者の状況について	105
	(3) 退職・採用の状況について	106
2	育児や介護に関する制度について	109
	(1) 育児休業・介護休業の取得状況について	109
	(2) 職場復帰における支援について	111
	(3) 男性の育児休業、介護休業の取得について	113
	(4) キャリアブランクのある人材の雇用について	114
3	ハラスメントについて	115
	(1) マタニティ・ハラスメントについて	115
4	働き方の改革や女性活躍について	116
	(1) ワーク・ライフ・バランスの支援について	116
	(2) 女性活躍の推進について	116
5	テレワーク等について	123
	(1) テレワークについて	123
	(2) タッチダウンオフィスについて	126
6	男女共同参画の推進について	127
	(1) 事業所としての取り組みについて	127
	(2) 岡崎市に期待することについて	129
IV	経年及び国調査比較	131
1	男女共同参画社会に関する考え方について	132
	(1) 男女の平等感について	132
	(2) 固定的な性別役割分担について	135
2	家庭生活について	136
	(1) 子どもの育て方について	136
3	職業生活について	137
	(1) 女性が職業を持つことについて	137
	(2) 生活の優先度について	139
4	地域や社会との関わり方について	143
	(1) 地域活動における男女の役割分担について	143
5	DV（ドメスティック・バイオレンス）、ハラスメントなどについて	146
	(1) 用語の認知度について	146

V	自由意見	147
1	市民調査	148
	（1）回答者の属性について	148
	（2）主な意見内容について	149
2	事業所調査	154
	（1）主な意見内容について	154
VI	調査票	157

I 調査の概要

1 調査の目的

本調査は、家庭、地域、職場等における男女共同参画に関する市民の意識や男女の平等・社会参加の実態、事業所における女性活躍や男女の平等に関する実態等を調査し、男女共同参画社会の実現やさらなる女性活躍推進に向けての施策検討と、「岡崎市男女共同参画基本計画」見直しのための基礎資料とすることを目的として実施しました。

2 調査の実施概要

■調査に関する事項

区分	対象	調査方法	調査期間
市民	18歳以上の男女各1,500人、計3,000人を無作為抽出	郵送配布 郵送回収	令和元年7月19日から8月9日まで
事業所	市内事業者500社を無作為抽出		令和元年9月2日から9月24日まで

■配布・回収に関する事項

区分	市民調査	事業所調査
配布数（A）	3,000	500
回収件数（B）	1,304	224
回収率（B／A）	43.5%	44.8%

※参考…平成26年度調査の回収率 市民調査36.0%、事業所調査48.4%

3 報告書の見方

●集計について

本報告書では、設問ごとに全体の集計結果とクロス集計結果を記載しています。なお、クロス集計結果では、性別等の不明・無回答者が含まれていないため、クロス集計結果の回答者総数の合計と全体の回答者総数は合致しません。

●「N」について

グラフ中の「N」とは、Number of Cases の略で、各設問に該当する回答者総数を表します。

●「%」について

グラフ中の「%」は、小数点第2位以下を四捨五入しているため、単数回答の設問（1つだけに○をつけるもの）であっても、合計が100%にならない場合があります。また、複数回答の設問の場合（あてはまるものすべてに○をつけるもの等）は、「N」に対する各選択肢の回答者数の割合を示します。

●選択肢の記載について

グラフ中の選択肢は、原則として調査票に記載された表現のまま記載していますが、一部、必要に応じて省略しています。

●「不明・無回答」について

図表中において「不明・無回答」とあるものは、回答が示されていない、または回答の判別が困難なものです。

●表について

表中の網掛けは、「不明・無回答」を除き、**最も割合の高い項目**と**二番目に割合の高い項目**を表しています。

●他調査との比較について

本報告書において比較に使用した調査は次のとおりです。

岡崎市：岡崎市男女共同参画基本計画「新ウィズプランおかざき21」見直しにあたっての意識調査（平成26年度）

内閣府：男女共同参画社会に関する世論調査（令和元年度）

●有意差について

本報告書に掲載している男女別クロス集計による図表等については、統計的に有意な差があるかどうかを分析するために、カイ 2 乗検定※を行い、有意性を確認しています。

検定の結果、有意性が認められない場合については、「*カイ 2 乗検定によれば、有意な差は認められません。」と記載しています。

※カイ 2 乗検定とは、表頭項目（設問項目）と表側項目（属性項目）の間に統計的に意味のある関係性があるかどうかを調べるために、「独立性を検定」するものです。観測されたデータの分布が理論上の期待度数と観測度数との食い違いの程度、つまり理論値の分布とほぼ同じとみなすことができるのかについて、「5%の確率（水準）で異なるかもしれないが95%の確率で同じ（有意）」という検定を行います。

4 調査結果の総括

(1) 市民調査について

① 男女共同参画に関する考え方について

- 8項目の分野において男女の平等感をたずねたところ、家庭生活、職場、政治の場、法律や制度の上、社会通念・慣習・しきたり、社会全体の6項目で、5割以上が『男性優遇』（「男性の方が優遇されている」と「やや男性の方が優遇されている」を合わせたもの）と回答しています。特に、政治の場、社会通念・慣習・しきたり、社会全体の3分野では、約8割が『男性優遇』となっており、男女の不平等感が大きい分野となっています。
- 学校教育の場と地域活動では、他の分野に比べて「男女平等である」と回答する割合が高くなり、比較的平等感が高い分野となっています。
- 政策や方針決定の場への女性の参画状況の低さに対する考えについては、女性では「家庭・職場・地域における固定的な性別役割分担、性差別意識」、男性では「男性中心の組織運営」を理由としてあげる意見が多くなっています。また、「家族の支援・協力が無い」では女性で理由としてあげる回答が多く、男女差がみられます。
- 「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分担意識については、『賛成』（「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせたもの）が21.2%、『反対』（「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせたもの）が29.2%となっており、『反対』が『賛成』を上回っています。最も高い割合を占めているのは、男女ともに「どちらともいえない」となっています。
- 固定的な性別役割分担意識に『反対』する割合は、男女ともに年齢が若いほど高くなる傾向にあります。
- 性的マイノリティ（LGBT等）という用語の認知度は、「ことばの内容を理解している」割合が51.0%と、約半数となっています。
- 性的マイノリティ（LGBT等）の人たちが暮らしやすい社会のために必要な支援では、「幼少期からの教育の充実」、「性的マイノリティの人が相談できる窓口の設置」の割合が高くなっています。

② 家庭生活について

- 家庭内での役割分担について8つの項目についてたずねたところ、食事のしたく、食事の後片づけ・食器洗い、掃除、洗濯、買い物、家計の管理の6項目において「妻」が大部分を占める結果となりました。
- 子育て（子どもの世話、しつけ、教育など）では「夫婦」とする割合が4割と、他の項目に比べて高くなっています。

- すべての項目において、女性に比べて男性で「夫婦」とする割合が高く、男女の認識に差がみられます。
- 子どもの育て方についての考えは、「男女の区別なく、同じように育てたほうがよい」が46.9%と最も高くなり、「女の子は女らしく、男の子は男らしく育てたほうがよい」(20.3%)を上回っています。性別でみると、女性に比べて男性で「女の子は女らしく、男の子は男らしく育てたほうがよい」を支持する回答が多くなっています。
- 男性が家事・育児・介護・地域活動に積極的に参加していくために必要だと思うものについては、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が53.7%と最も高くなっています。男女別でみると、男性では次いで「労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多くもてるようにすること」という職場における働き方の改革をあげる割合が高く、女性では「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」という男性自身の意識改革をあげる割合が高くなっています。

③職業生活について

- 女性が職業（仕事）を持つことについての考えについてたずねたところ、「子どもができて、ずっと職業（仕事）を続けるほうがよい」が40.5%、「子どもができたなら職業（仕事）をやめ、大きくなったら再び職業（仕事）を持つほうがよい」が37.9%と、この2つで全体の約8割を占めています。
- 今後の仕事に対する考えを女性のみにとずねたところ、67.2%が働き続けたいと回答しています。働き続けたくないと回答した人（28.4%）の理由では、20歳代以下から40歳代までで「仕事と家庭との両立に自信がない」の割合が高くなっています。
- 女性が結婚や出産後も離職せずに働き続けるために必要なことについてたずねたところ、「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が66.8%と、群を抜いて高くなっています。性別でみると、女性では男性に比べて「男性の家事参加への理解・意識改革」や「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が高くなっています。
- 離職した女性が再就職する際に基準に思うことでは、全体で「勤務時間が柔軟である」が66.0%と最も高くなっています。次いで女性では「勤務先までの距離」、「職場の雰囲気」が続いています。
- ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度では、「ことばの内容を理解している」が26.7%となっています。「まったく知らない」が35.6%、「ことばは聞いたことがある」が35.4%となっており、約7割は内容について理解していない状況となっています。
- テレワークに魅力を感じるかたずねたところ、「魅力を感じる」が61.0%となっており、特に女性の20歳代以下から40歳代、男性の20歳代以下から30歳代で「魅力を感じる」割合が高くなっています。
- 生活の優先度についての希望と現実をたずねたところ、男女ともに「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」の三つとも大切にしたい」が最も高い割合となっているものの、女性の現実では「家庭生活優先」、男性の現実では「仕事優先」となっています。

④地域や社会との関わり方について

- 地域活動での役割分担について6つの項目についてたずねたところ、地域役員や催しものの企画・決定、集会などの運営・取り仕切り、祭りや葬儀の運営・取り仕切り、会長などの役職の4項目において「主に男性が担当」の割合が高くなっています。集会などでのお茶くみ、調理では「主に女性が担当」の割合が高くなっています。
- 現在の地域活動への参加状況では、「参加している」が40.2%となっています。しかし、年齢別にみると、男女ともに20歳代以下の「参加している」割合は1割程度であり、非常に低くなっています。
- 地域活動に参加していない人にその理由をたずねたところ、「時間がとれない」が最も高く、次いで「きっかけがない」となっています。年齢別でみると、女性では20歳代以下から50歳代まで、男性では20歳代以下から60歳代までで「時間がとれない」が最も高くなっています。
- 防災分野における男女共同参画の推進のために必要だと思うことは、「避難所運営に男女双方の視点が反映するよう、男女それぞれの責任者を配置すること」が48.9%と最も高くなっています。性別でみると、「地域の防災を担う女性リーダーなどの人材を育成すること」や「防災対策に男女共同参画の視点を反映させるため、防災会議における女性委員の割合を高めること」で男女差が大きく、男性で求めている割合が高くなっています。

⑤DV、ハラスメントなどについて

- DV・デートDVなどの言葉の認知度では、「言葉も内容も知っている」割合が、身体的DV、精神的DVではともに8割を超え、高くなっていますが、デートDVではその割合が5割に届いておらず、他の項目に比べて認知度が低くなっています。
- DVの被害、加害等の経験についてたずねたところ、「何らかの暴力を受けたことがある」という被害経験のある人の割合は女性で14.1%、男性で6.8%となっています。また、「何らかの暴力をしたことがある」という加害経験のある人の割合は女性で2.5%、男性で7.2%となっています。
- DVの被害、加害等の経験等を年齢別にみると、女性の30歳代以上と男性の50歳代で「何らかの暴力を受けたことがある」割合が1割を超えています。
- 何らかの暴力を受けた際の相談の状況についてたずねたところ、「相談した」割合は32.9%となっており、特に男性では11.8%にとどまっています。また、相談先としては「家族」、「友人」の割合が高く、公的な相談機関よりも身近な場所で相談していることがわかります。
- 何らかの暴力を受けた際に「相談しなかった」割合は63.7%であり、相談しなかった理由としては「相談しても解決されるとは思わなかったから」との回答が最も多くなっています。
- JKビジネスという言葉の認知度では、「ことばの内容を理解している」割合が42.8%となっています。年齢別でみると、男女ともに40歳代で最も認知度が高くなっています。
- ハラスメント防止のために必要な対策をたずねたところ、「ハラスメントに関する正しい知識の研修や

啓発活動の充実」が 47.9%と最も高くなっています。

⑥男女共同参画の推進について

○男女共同参画社会を実現するために企業に期待することをたずねたところ、「仕事と家庭を両立するための制度（育児・介護休業制度など）を利用しやすい職場環境をつくる」が 64.7%と最も高くなっています。

○岡崎市に期待することでは、「男女が仕事と家庭の生活・地域活動の両立を進めるまちづくり」が 50.4%と最も高く、次いで「社会における制度や慣行を見直し、多様な生き方ができるまちづくり」が 41.4%となっています。

(2)事業所調査について

①役職者や退職・採用の状況について

○回答事業所の役職者の性別内訳をみると、男性役職者は 90.1%、女性役職者は 9.9%となっており、女性の割合が低くなっています。

○回答事業所の退職した従業員の合計人数は 1,439 人であり、その内訳では「その他」が 49.1%で最も高く、次いで「転職」が 35.4%、「定年」が 8.9%となっています。

○回答事業所の平成 30 年度の採用従業員の合計人数は 3,226 人であり、その性別の内訳は「男性」が 67.4%、「女性」が 32.6%となっています。採用区分別にみると、正規従業員と派遣社員・契約社員では男性の割合が高いものの、「パート・アルバイト」では女性の割合が高くなっています。

○今後の採用についての方向性は、全体で「性別にこだわらずに採用したい」が 46.7%と最も高くなっています。また、「女性を積極的に採用したい」は 9.3%であるのに対し、「男性を積極的に採用したい」は 26.2%となっています。

②育児や介護に関する制度について

○平成 30 年度の育児休業の取得率は、出産した女性従業員で 98.7%、配偶者が出産した男性従業員で 4.8%となっています。対象となる女性従業員はほとんどが取得しているものの、男性従業員は 5%に満たず、国の調査結果である 6.16%（厚生労働省「平成 30 年度雇用均等基本調査」）を下回っています。

○平成 29 年度以前に育児休業制度を利用した従業員の状況では、「いない」が 66.2%となっています。従業員規模別でみると、100 人未満の事業所では「いない」が約 7 割を占めているものの、100～300 人未満の事業所では「女性で取得した従業員がいる」が、300 人以上の事業所では「男女ともに取得した従業員がいる」が最も高くなっています。

○介護休業を取得した人数では、男性従業員、女性従業員ともに「0人」が8割を超えており、取得が進んでいないことがわかります。平成29年度以前に介護休業制度を利用した従業員についても「いない」が84.9%となっています。

○職場復帰の支援として取り組んでいることをたずねたところ、「特に何もしていない」が45.3%と最も高く、次いで「育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備」が32.9%となっています。従業員規模別でみると、100人未満の事業所では「特に何もしていない」が最も高くなっていますが、100～300人未満、300人以上の事業所では「育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備」がそれぞれ64.7%、90.0%と最も高くなっています。

○職場に復帰した従業員の配置については、「原則として原職に復帰する」が41.8%と最も高くなっています。従業員規模別でみると、10人未満の事業所では「規定はない」が、それ以上の規模の事業所では「原則として原職に復帰する」が最も高くなっています。

○男性の育児休業、介護休業の取得が進まない理由についてたずねたところ、「制度の対象となる従業員が少ない」が43.6%と最も高く、次いで「制度利用者の業務を代替（カバー）できる体制にない」が28.4%となっています。従業員規模別でみると、100人未満の事業所では「制度の対象となる従業員が少ない」が、100人以上の事業所では「制度利用者の業務を代替（カバー）できる体制にない」が高くなっています。

○キャリアブランクのある人材の雇用では、「キャリアブランクは関係なく、本人の能力に応じた採用を行っている」が61.8%と最も高くなっています。

③ハラスメントについて

○マタニティ・ハラスメントの用語の認知度では、「内容を知っている」が83.6%となっています。従業員規模別でみると、「内容を知っている」が100人未満の事業所では約8割、100人以上の事業所では100.0%となっています。

○マタニティ・ハラスメントが違法だということの認知度では、「知っている」が92.4%となっています。従業員規模別でみても、いずれの規模においても「知っている」が最も高くなっていますが、「知らない」が10人未満の事業所で10.0%、10～100人未満の事業所で6.1%みられます。

④働き方の改革や女性活躍について

- ワーク・ライフ・バランスの支援に実施している取組みでは、従業員規模にかかわらず、「年次有給休暇の取得促進」が最も高くなっています。
- 女性の職場での活躍についてたずねたところ、「積極的とは言えないが、推進している（していく予定）」が 35.1%と最も高く、次いで「積極的に推進している」が 29.8%となっています。従業員規模別でみると、100 人以上の事業所では「積極的に推進している」が 4 割を超え、比較的高くなっています。
- 女性の管理職登用についてたずねたところ、「積極的に登用していきたい」と「できるだけ登用していきたい」を合わせた『女性を管理職に登用していきたい』割合が 49.3%と、約半数を占めています。
- 女性の管理職登用について「特に登用していく考えはない」と回答した事業所に対し、その理由をたずねたところ、「女性従業員が少数だから」、「女性がつける管理職ポストがないから」がともに 31.9%と高くなっています。
- 女性の活躍を推進することでどのようなメリットがあるかと考えるかたずねたところ、「男女ともに働きやすい職場になる」が 43.6%と最も高くなっています。
- 女性活躍を推進する上での課題では、「女性が就ける業務が限られている」が 30.7%と最も高く、次いで「家事や育児の負担を考慮する必要がある（時間外労働、深夜勤務させにくい）」が 28.9%となっています。
- 女性活躍を推進する上での課題を従業員規模別でみると、10 人未満の事業所では「活躍を望む女性が少ない」という女性の意識・意欲面が、10～100 人未満の事業所では「女性が就ける業務が限られている」という業務内容に関するところが、100 人以上の事業所では「家事や育児の負担を考慮する必要がある（時間外労働、深夜勤務させにくい）」という、家庭的な責任を理由とする回答が最も高くなっています。

⑤テレワーク等について

- テレワークについての認知度では、「内容を知っている」が 57.3%となっています。従業員規模別でみると、従業員規模が大きいほど認知度が高まっています。
- テレワークの実施状況では、「実施している」は 4.9%となっており、「いまのところ取り組む予定はない」が 76.9%と最も高くなっています。
- テレワークを進めていくうえでの障害では、「適した業務がない」が 60.9%と最も高く、次いで「設備・環境の用意が大変」が 20.9%となっています。
- タッチダウンオフィスの利用意向では「利用する」が 6.2%、「利用しない」が 45.3%、「わからない」が 42.2%となっています。従業員規模別でみると、10 人未満の事業所で「利用する」が 12.0%

と、比較的小規模の事業所で利用意向がみられます。

⑥男女共同参画の推進について

○男女共同参画社会を推進するために事業所として取り組むべきことでは、「仕事と家庭を両立するための制度を利用しやすい職場環境をつくる」が 42.2%と最も高くなっており、従業員規模別でも同様の傾向となっています。

○男女共同参画を推進するために希望する市の支援では、「男女共同参画に取り組む企業への助成を行う」が 27.1%となっています。従業員規模別でみると、100 人以上の事業所で「女性活躍の先進事例のメリット等の情報提供」でも意向がみられます。

II 市民調查結果

1 回答者の属性

問ア あなたの性別についてお答えください。(○は1つ) ※自認する性別でも結構です

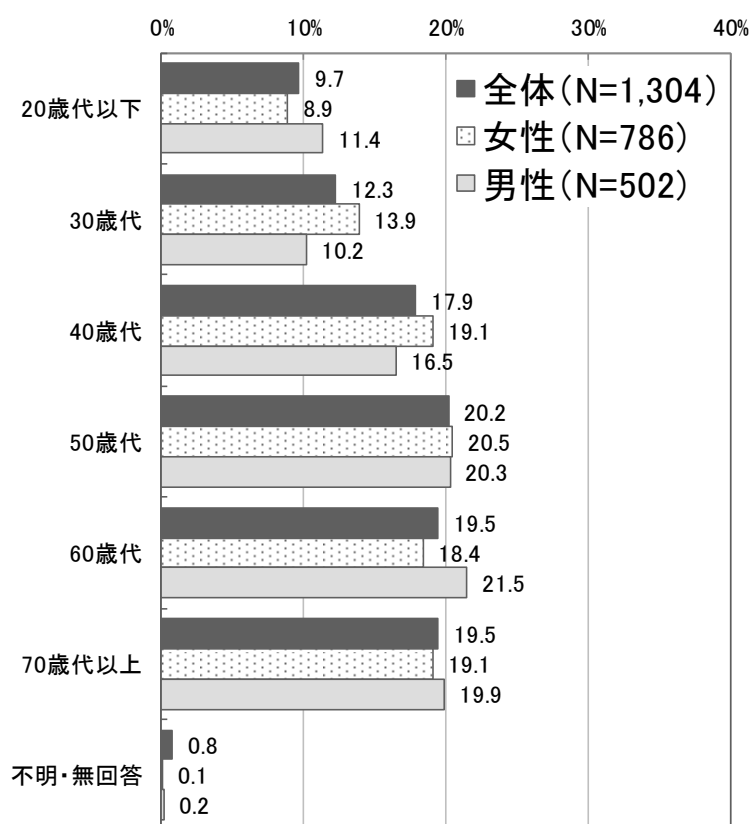
回答者の性別は、全体で「女性」が 60.3%、「男性」が 38.5%となっています。



問イ あなたの年齢についてお答えください。(○は1つ)

回答者の年齢は、全体で「50 歳代」が 20.2%と最も高く、次いで「60 歳代」、「70 歳代以上」がそれぞれ 19.5%となっています。

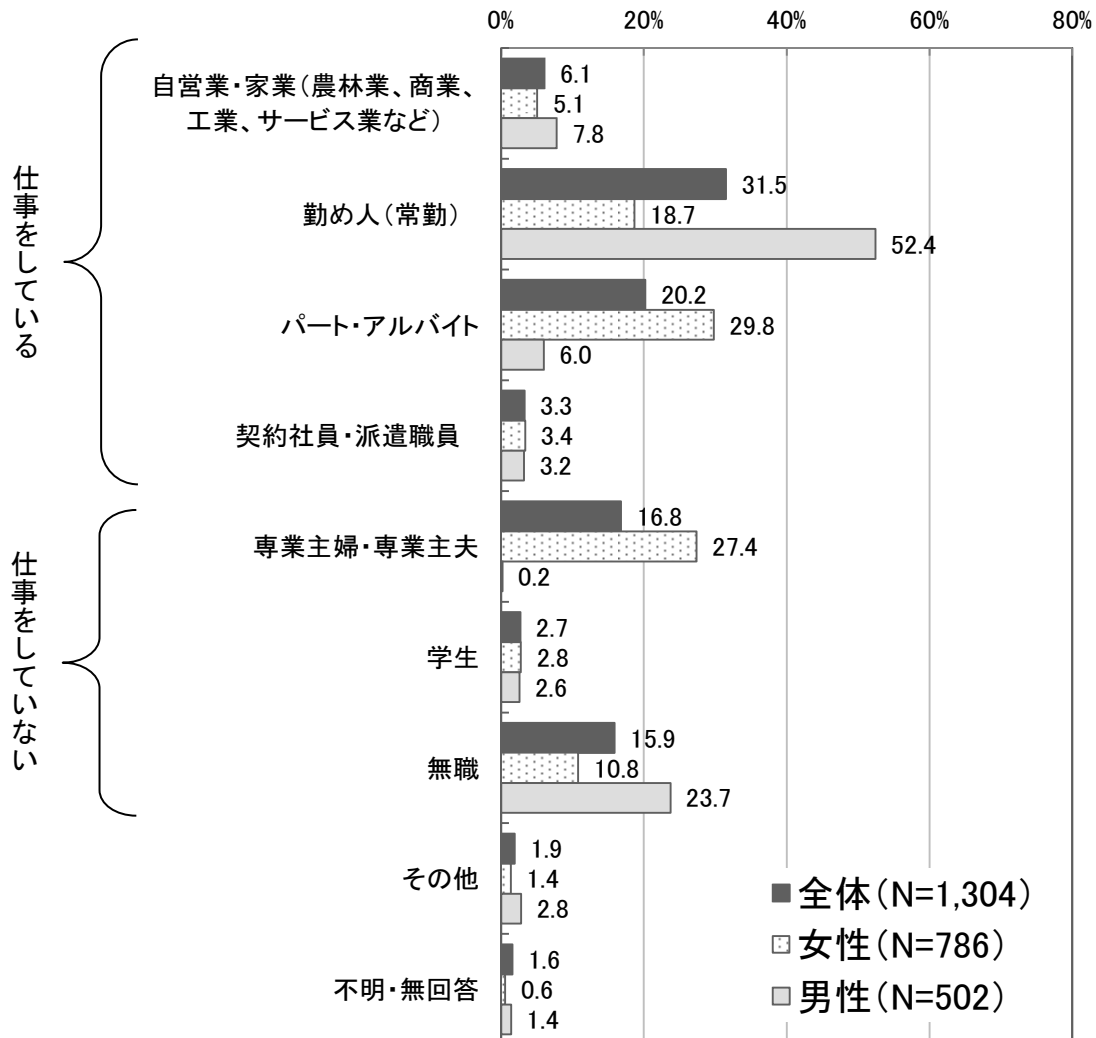
性別では、女性で「50 歳代」が 20.5%、男性では「60 歳代」が 21.5%とそれぞれ高くなっています。



問ウ あなたの職業についてお答えください。(〇は1つ)

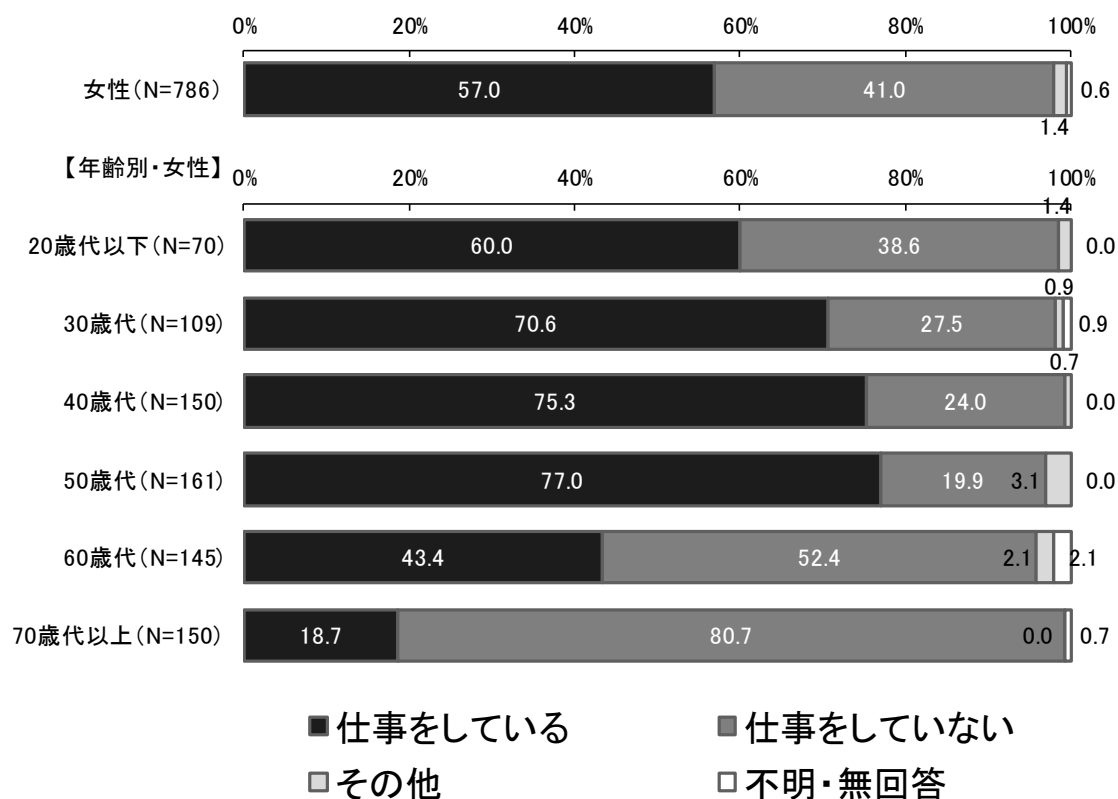
回答者の職業は全体で「勤め人（常勤）」が31.5%と最も高く、次いで「パート・アルバイト」が20.2%となっています。

性別では、女性で「パート・アルバイト」が29.8%と最も高く、次いで「専業主婦・専業主夫」が27.4%、「勤め人（常勤）」が18.7%となっています。男性では「勤め人（常勤）」が52.4%と最も高く、次いで「無職」が23.7%となっています。



女性の年齢別比較（仕事の有無）

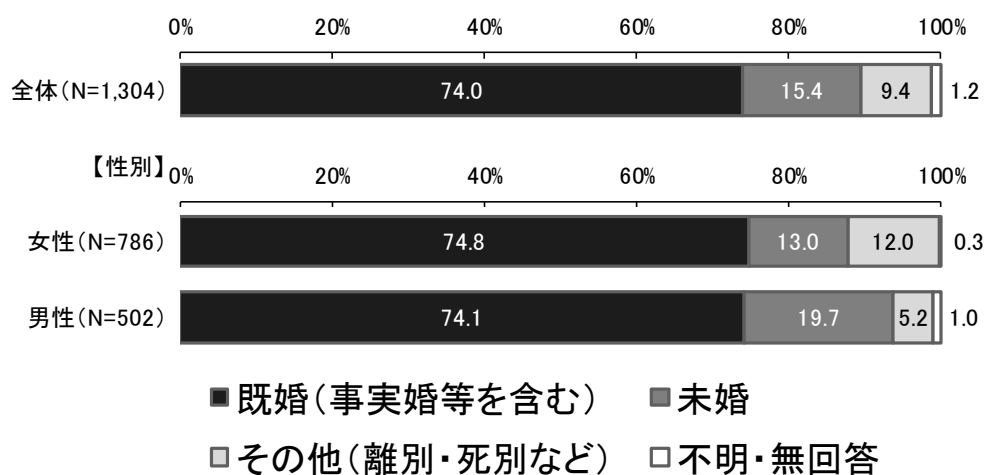
職業の回答から「仕事をしている」、「仕事をしていない」に区分して女性に限定して年齢別にみると、50歳代にかけて、年齢が上がるにつれて「仕事をしている」割合が高くなっています。



問エ あなたは、現在結婚していますか。(○は1つ)

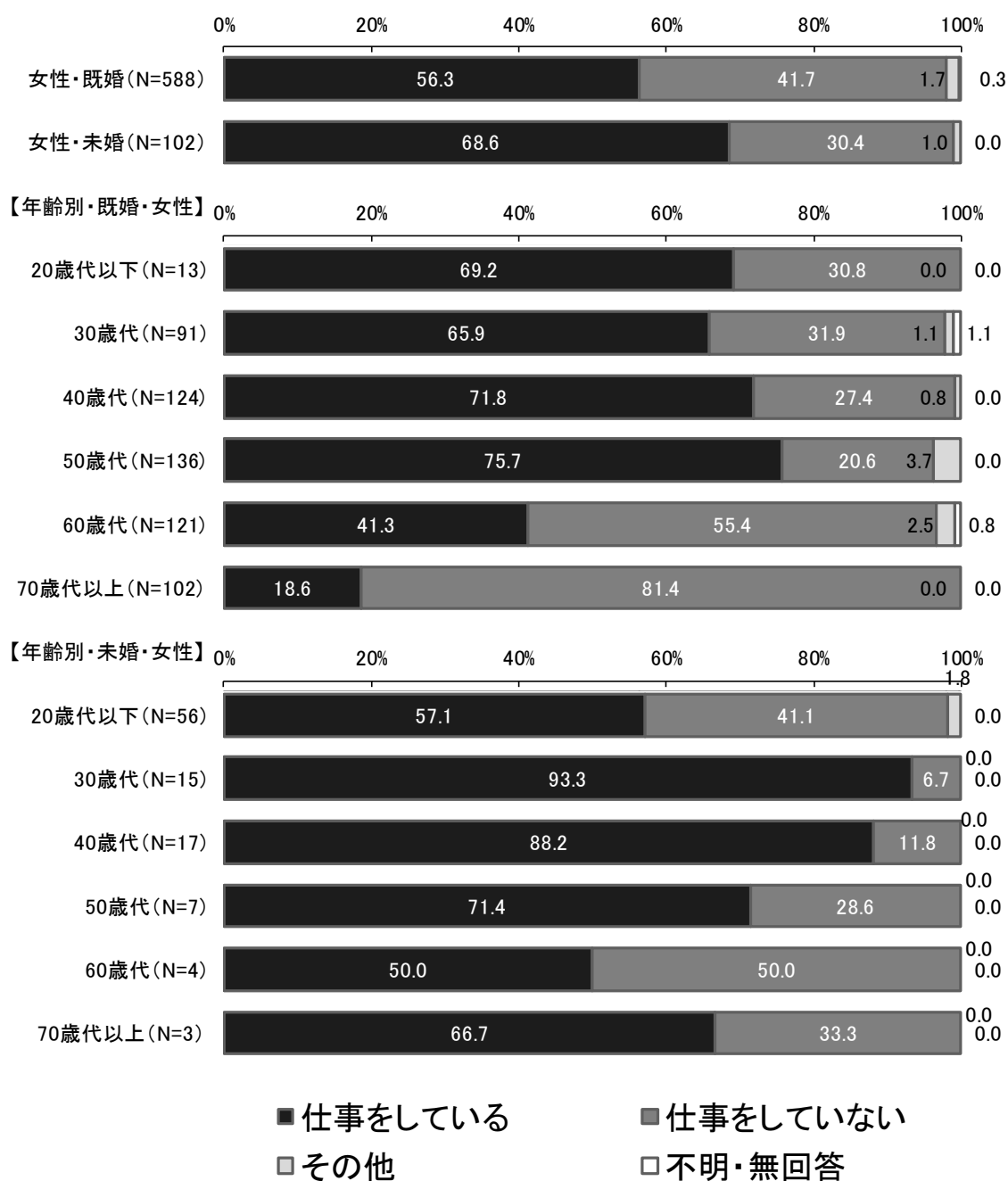
回答者の婚姻状況は、全体で「既婚（事実婚等を含む）」が74.0%と最も高く、次いで「未婚」が15.4%となっています。

性別では、「未婚」が女性で13.0%と、男性よりも6.7ポイント低くなっています。



女性の未婚・既婚別比較（仕事の有無）

女性の既婚・未婚の別に仕事の状況をみると、既婚女性の 56.3%が「仕事をしている」と回答しています。既婚女性の 20 歳代以下～50 歳代までは「仕事をしている」が 6～7 割となっています。

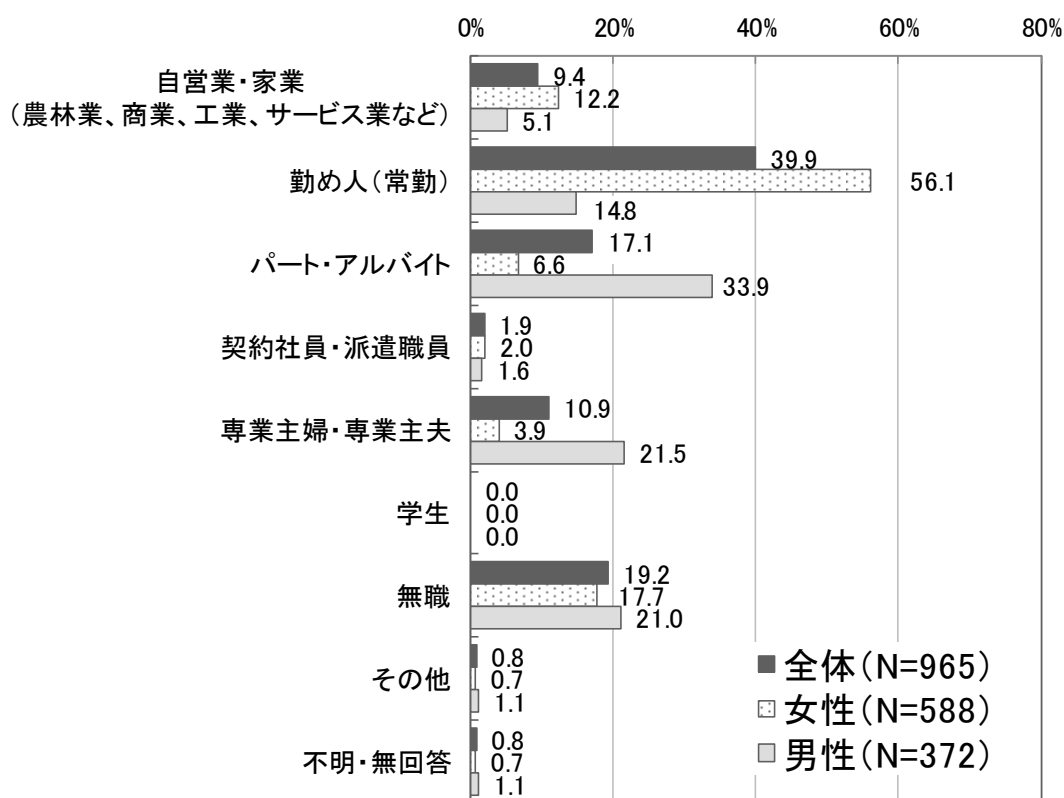


【問エで「1. 既婚(事実婚等を含む)」と回答した方におたずねします。】

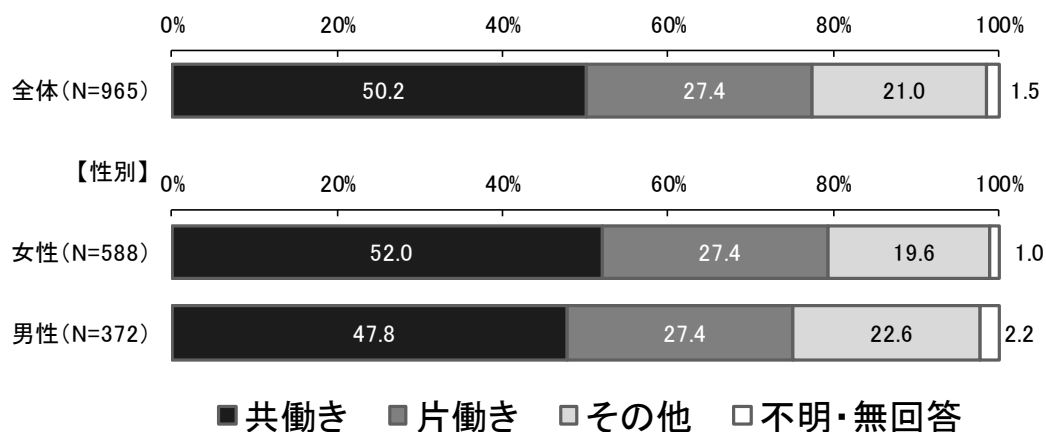
問エー1 配偶者の職業についてお答えください。(○は1つ)

回答者の配偶者・パートナーの職業は、全体で「勤め人(常勤)」が39.9%と最も高く、次いで「無職」が19.2%となっています。

性別では、女性回答者の配偶者・パートナーは「勤め人(常勤)」が56.1%と最も高くなっています。男性回答者の配偶者・パートナーは「パート・アルバイト」が33.9%と最も高く、次いで「専業主婦・専業主夫」が21.5%となっています。

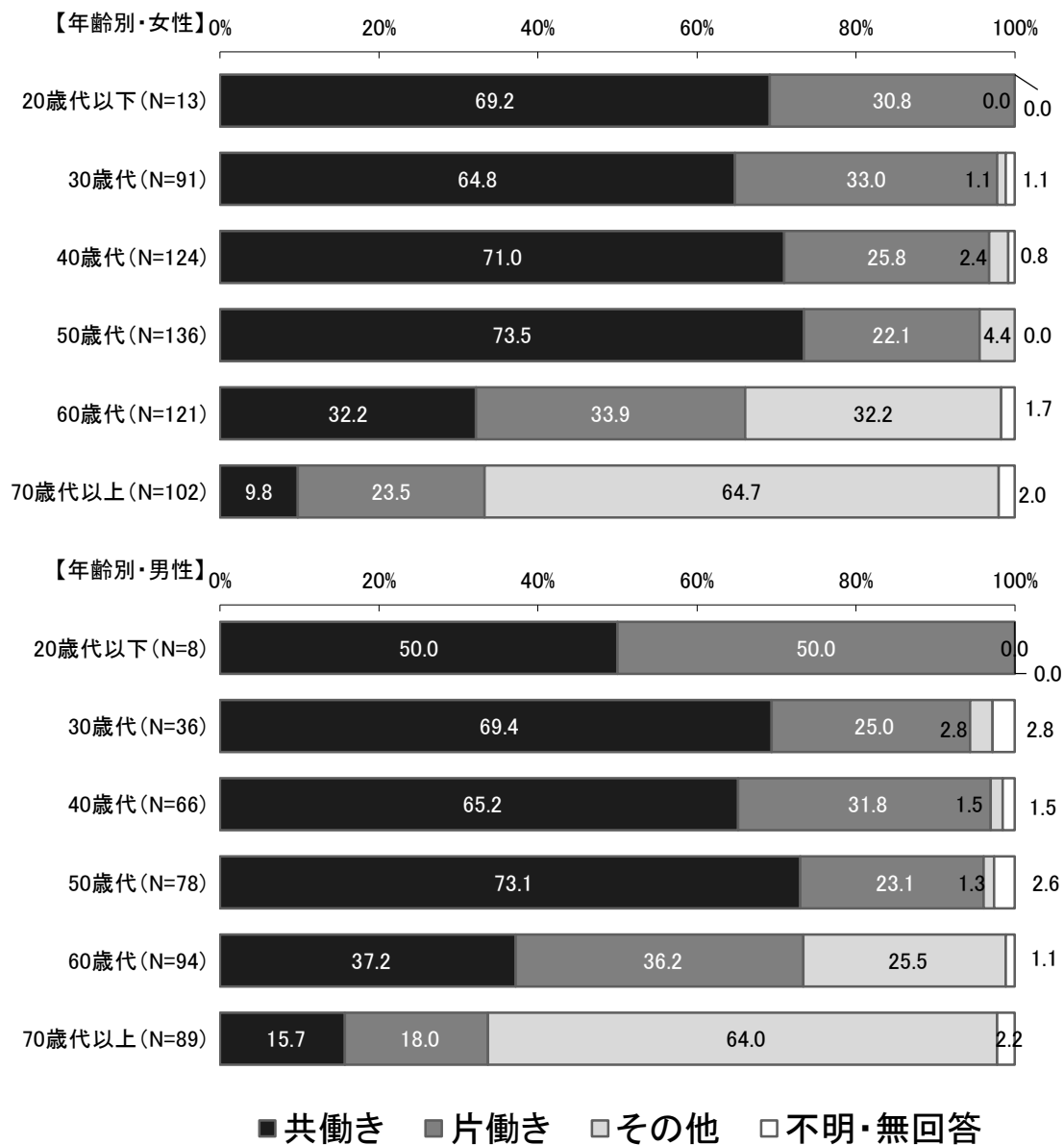


回答者の職業と配偶者・パートナーの職業から、「共働き」、「片働き」の別をみると、全体で「共働き」が50.2%、「片働き」が27.4%となっています。



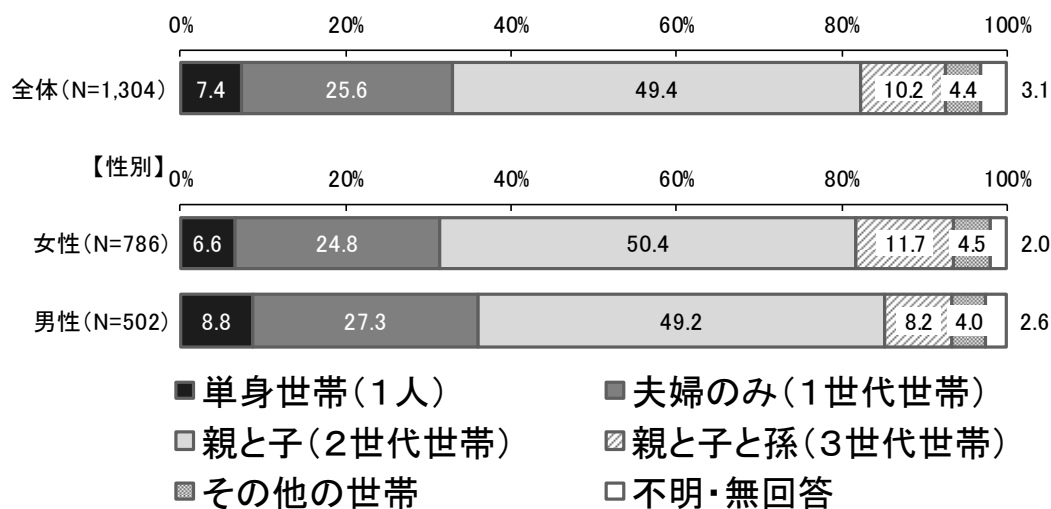
年齢別 共働き・片働き別比較

性別・年齢別では、男女ともに30歳代～50歳代で「共働き」が6～7割を占め、高くなっています。



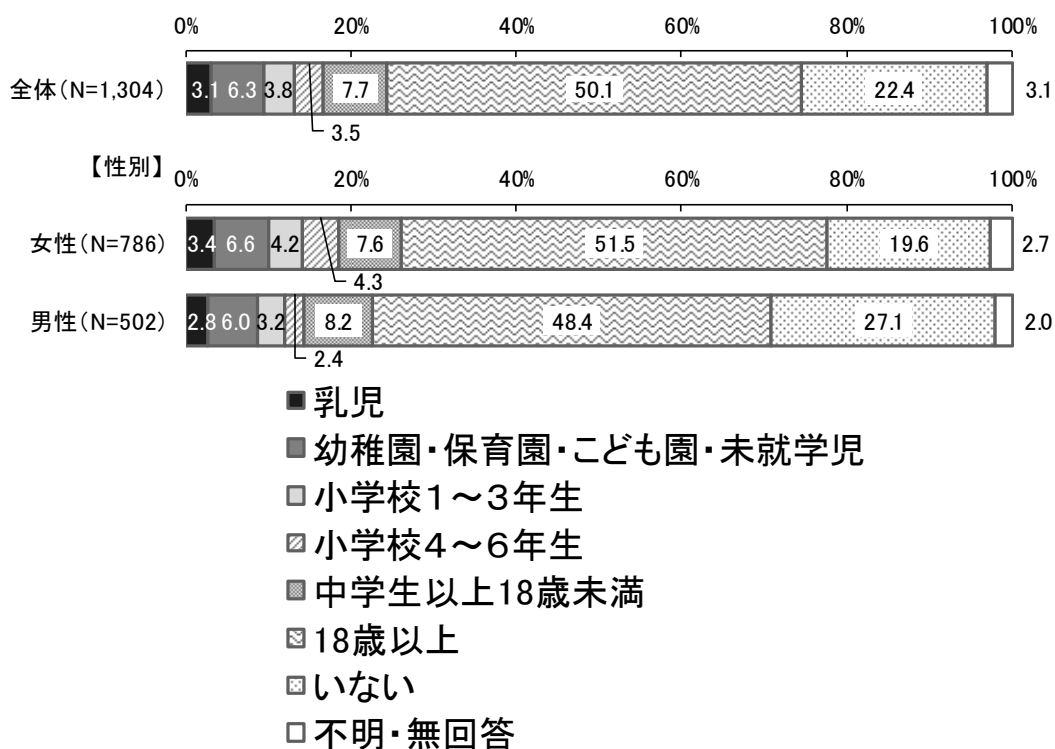
問オ あなたと同居している家族構成についてお答えください。(〇は1つ)

回答者の家族構成は、全体で「親と子(2世代世帯)」が49.4%と最も高く、次いで「夫婦のみ(1世代世帯)」が25.6%となっています。



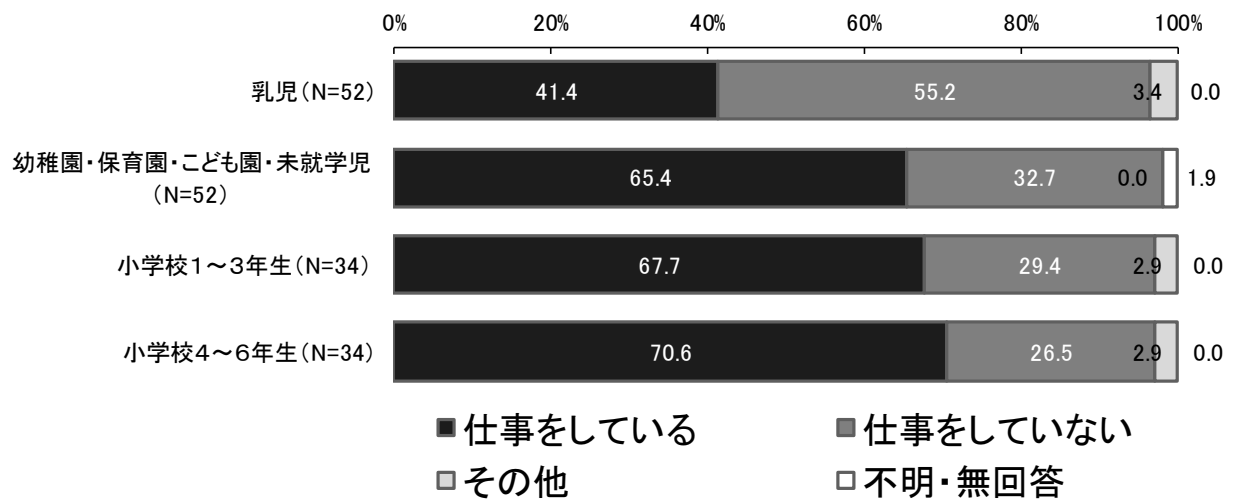
問カ あなたにはお子さんがいらっしゃいますか。一番下のお子さんの年代をお答えください。(〇は1つ)

回答者の子どもの年代は、全体で「18歳以上」が50.1%と最も高く、次いで「いない」が22.4%となっています。



女性・子どもの年代別比較（仕事の有無）

一番下の子どもの年代別に女性の就労状況をみると、乳児を持つ女性では「仕事をしている」が41.4%と、その他の子どもの年代に比べて低くなっています。



2 男女共同参画社会に関する考え方について

(1) 男女の平等感について

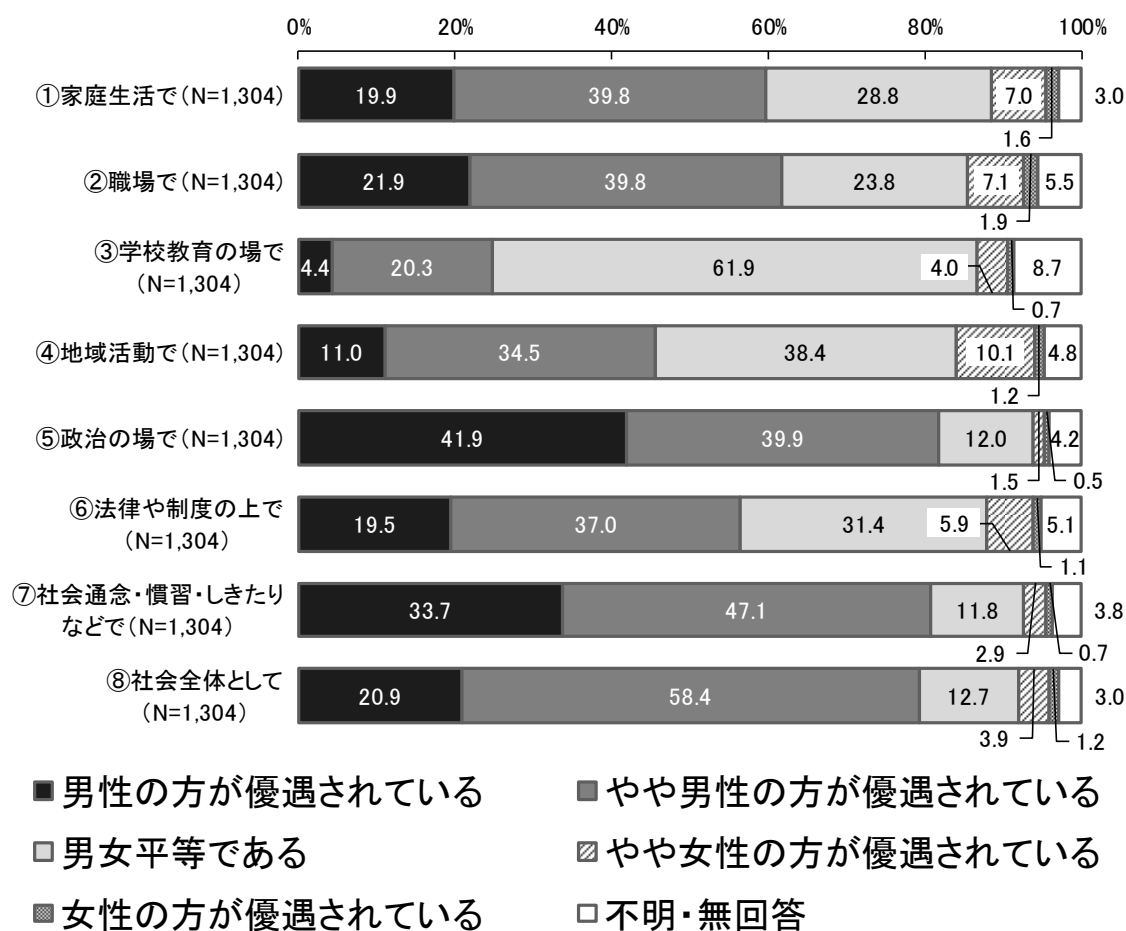
問1 あなたは、次にあげる分野において、男女平等になっていると思いますか。
(①～⑧それぞれに1つ○)

問1の選択肢にかかる表現は以下のように区分しています。

『男性優遇』…「男性の方が優遇されている」と「やや男性の方が優遇されている」を合算

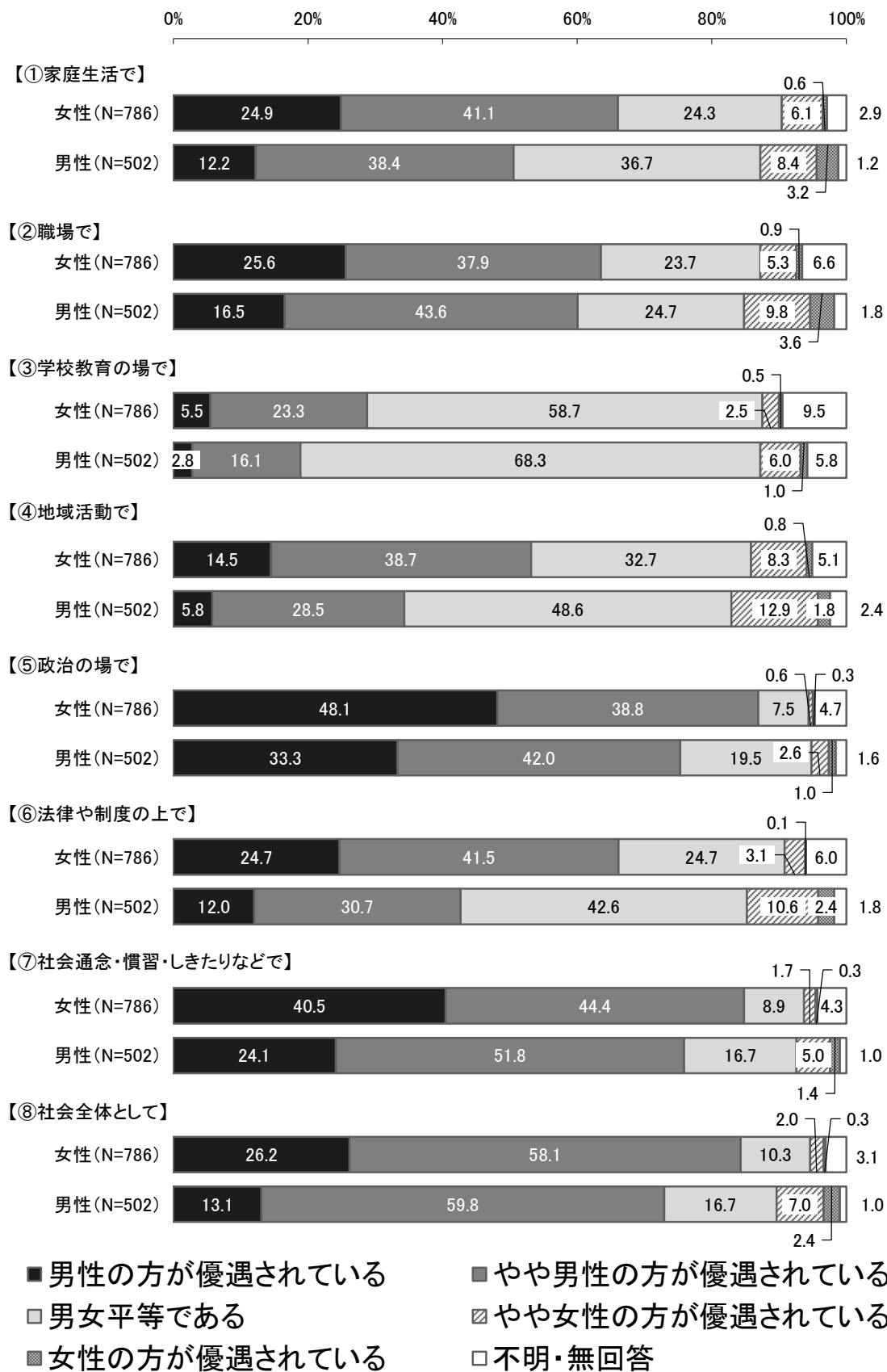
『女性優遇』…「女性の方が優遇されている」と「やや女性の方が優遇されている」を合算

各分野での男女の平等意識について、最も「男女平等である」が高い分野は「③学校教育の場で」となっています。『男性優遇』が高い分野は、「⑤政治の場で」、「⑦社会通念・慣習・しきたりなどで」、「⑧社会全体として」であり、いずれも『男性優遇』の割合が約8割となっています。



性別比較

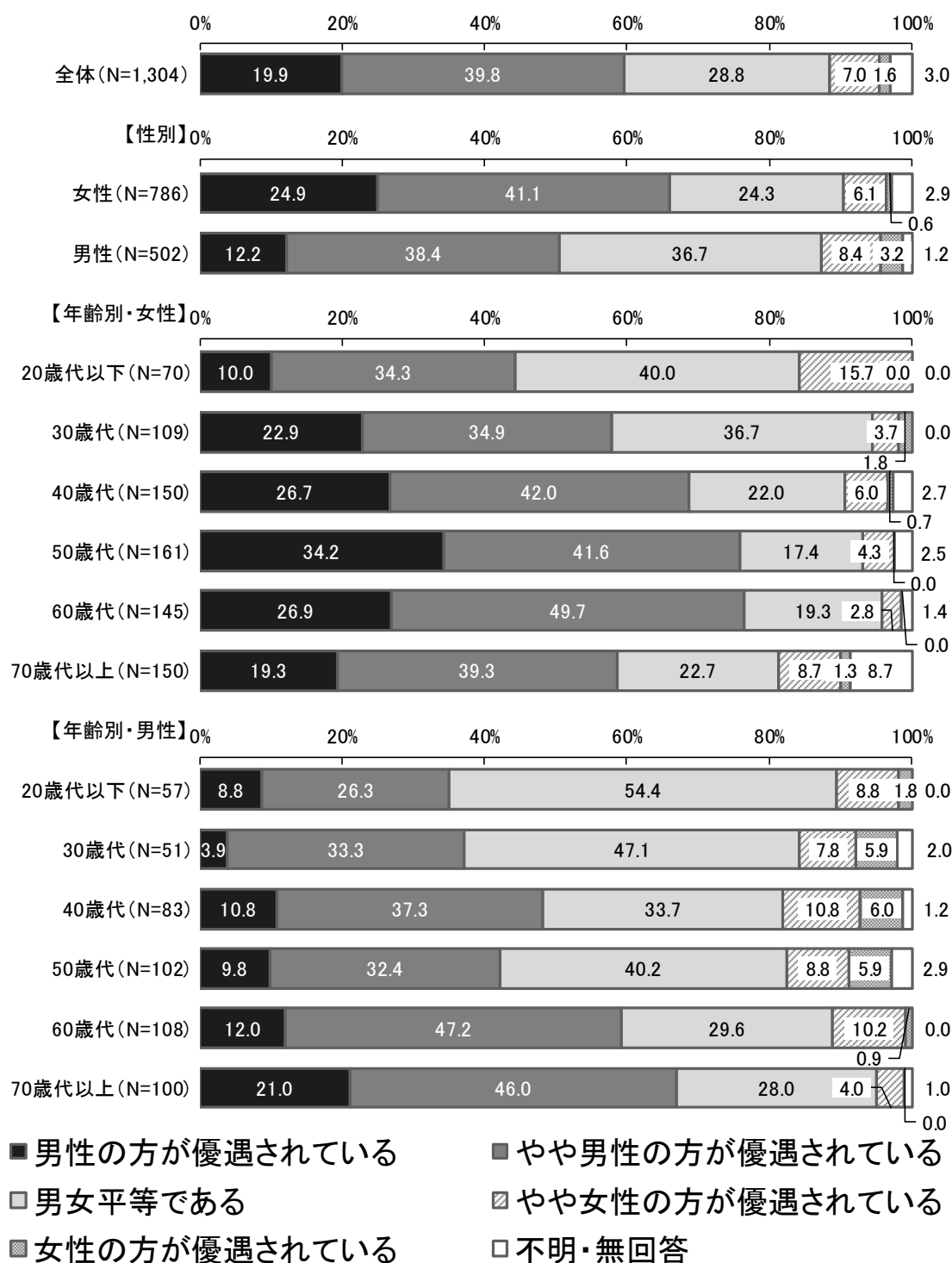
いずれの分野においても女性は男性に比べて『男性優遇』が高くなっています。男女差が最も大きいものは「⑥法律や制度の上で」であり、『男性優遇』について女性が男性を23.5ポイント上回っています。いずれの分野においても男性では女性に比べて「男女平等である」が高くなっています。



項目別集計結果

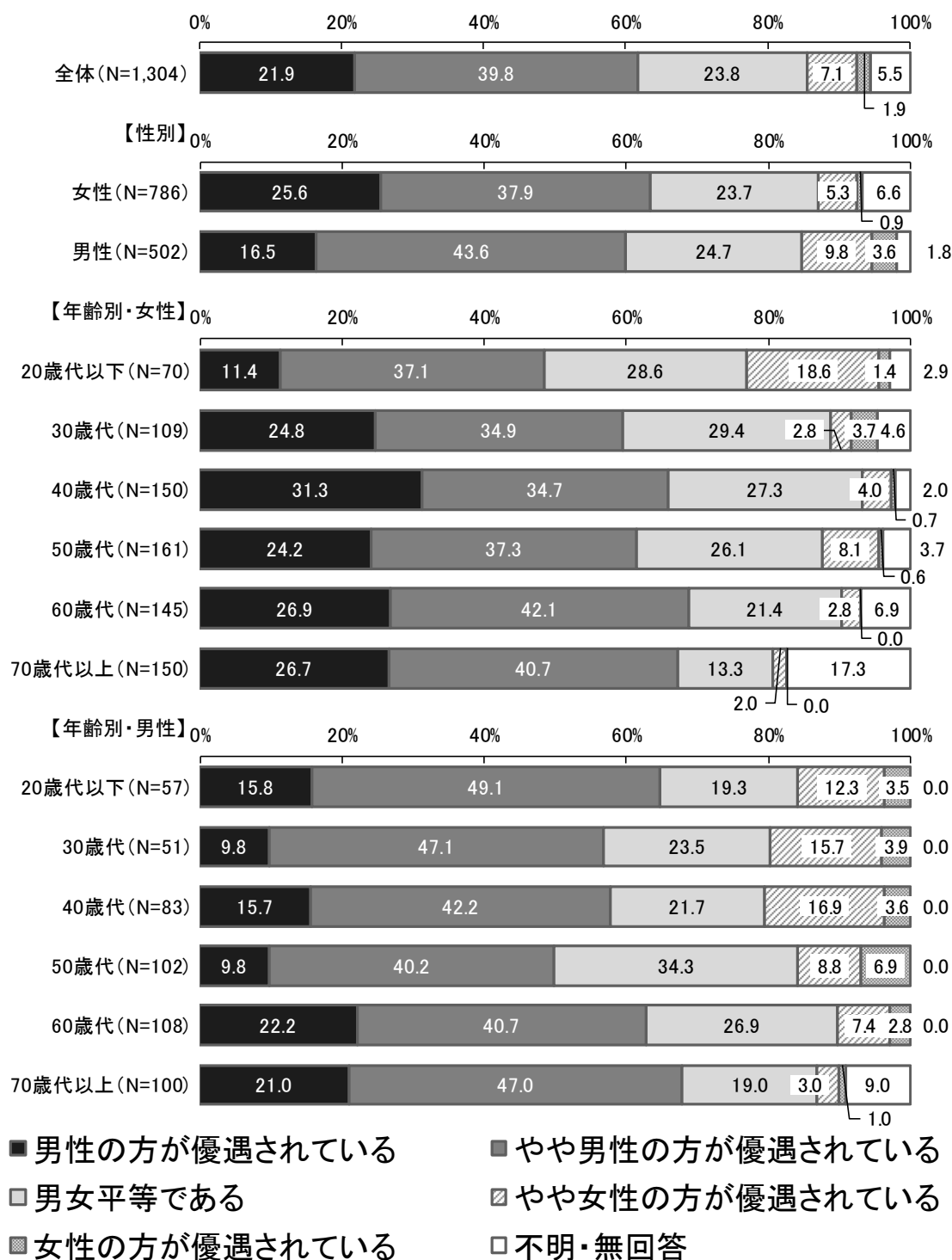
【①家庭生活で】

家庭生活における男女の平等感については、女性で60歳代まで年齢が上がるにつれ『男性優遇』が高くなっています。男女ともに20歳代以下と、男性の30歳代、50歳代で「男女平等である」が高くなっています。



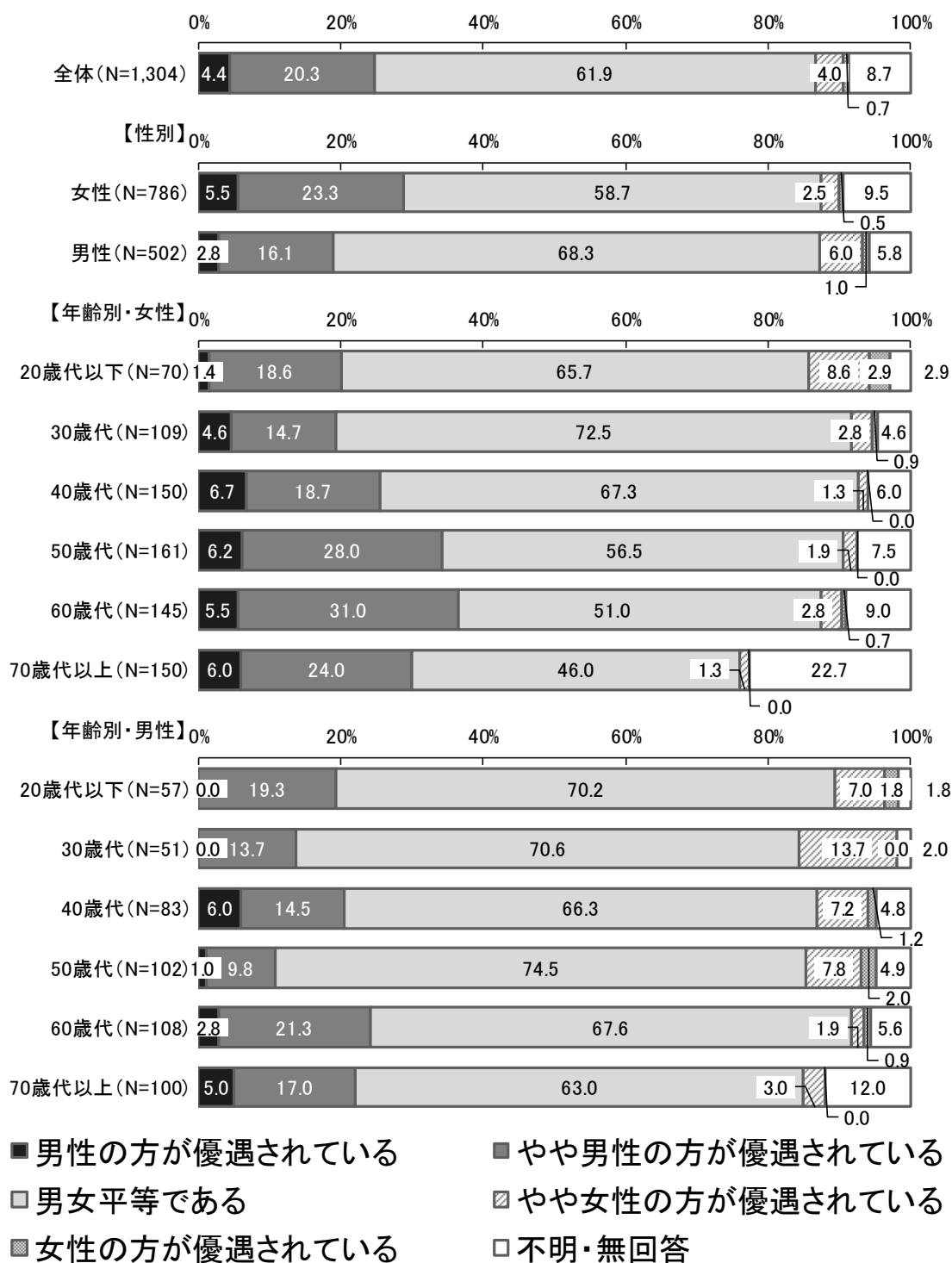
【②職場で】

職場における男女の平等感は、女性の30歳代以上で『男性優遇』が6割前後と高くなっています。男性では20歳代以下、60歳代、70歳代以上で『男性優遇』が6割を超えて高くなっています。なお、男性の50歳代で「男女平等である」が3割以上と、他の年代と比べて高くなっています。



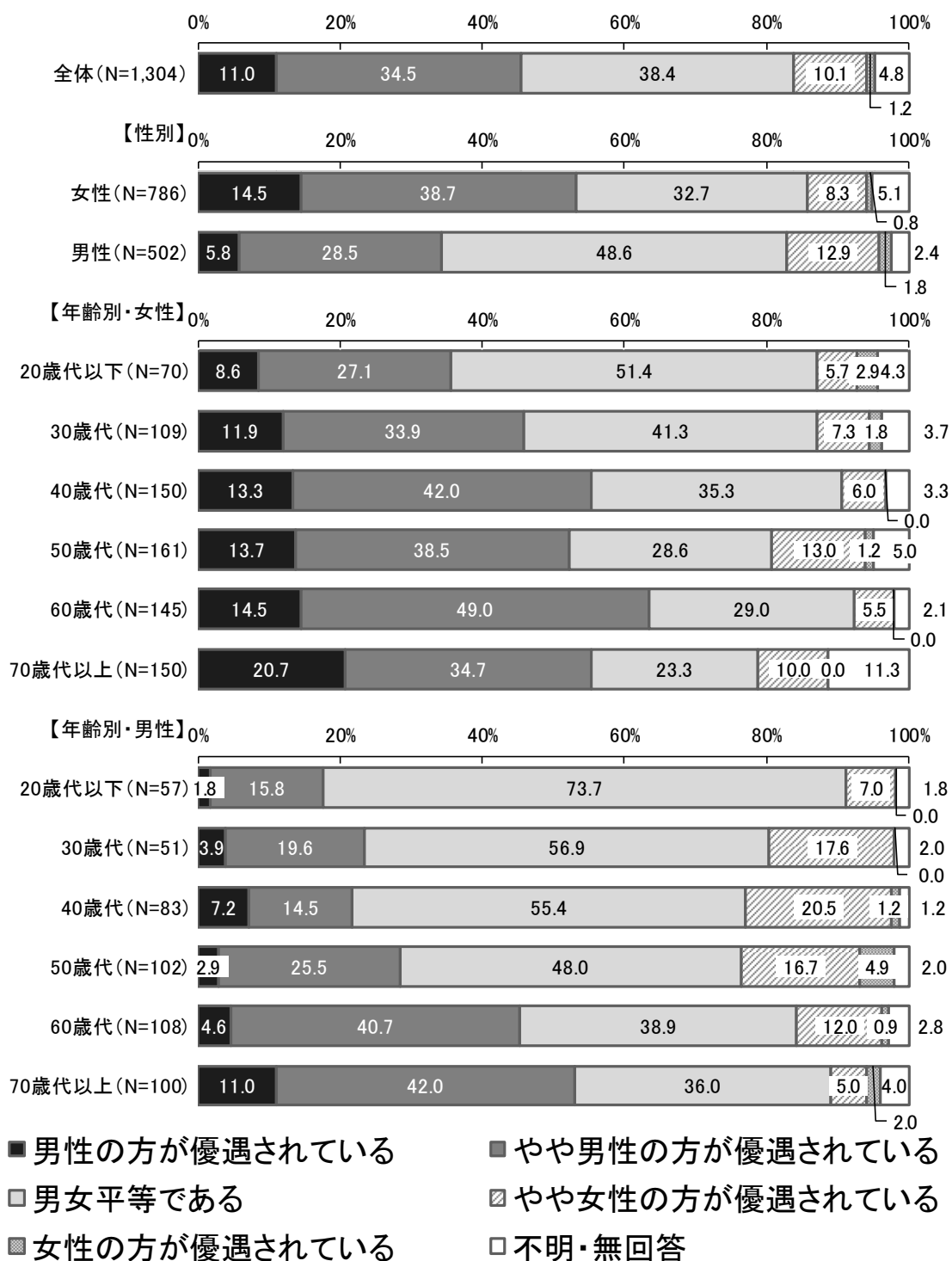
【③学校教育の場で】

学校教育の場における男女の平等感は、男女ともにすべての年代で「男女平等である」が高くなっています。なお、女性の20歳代以下及び男性の30歳代で『女性優遇』が1割を超え、他の年代と比べて高くなっています。



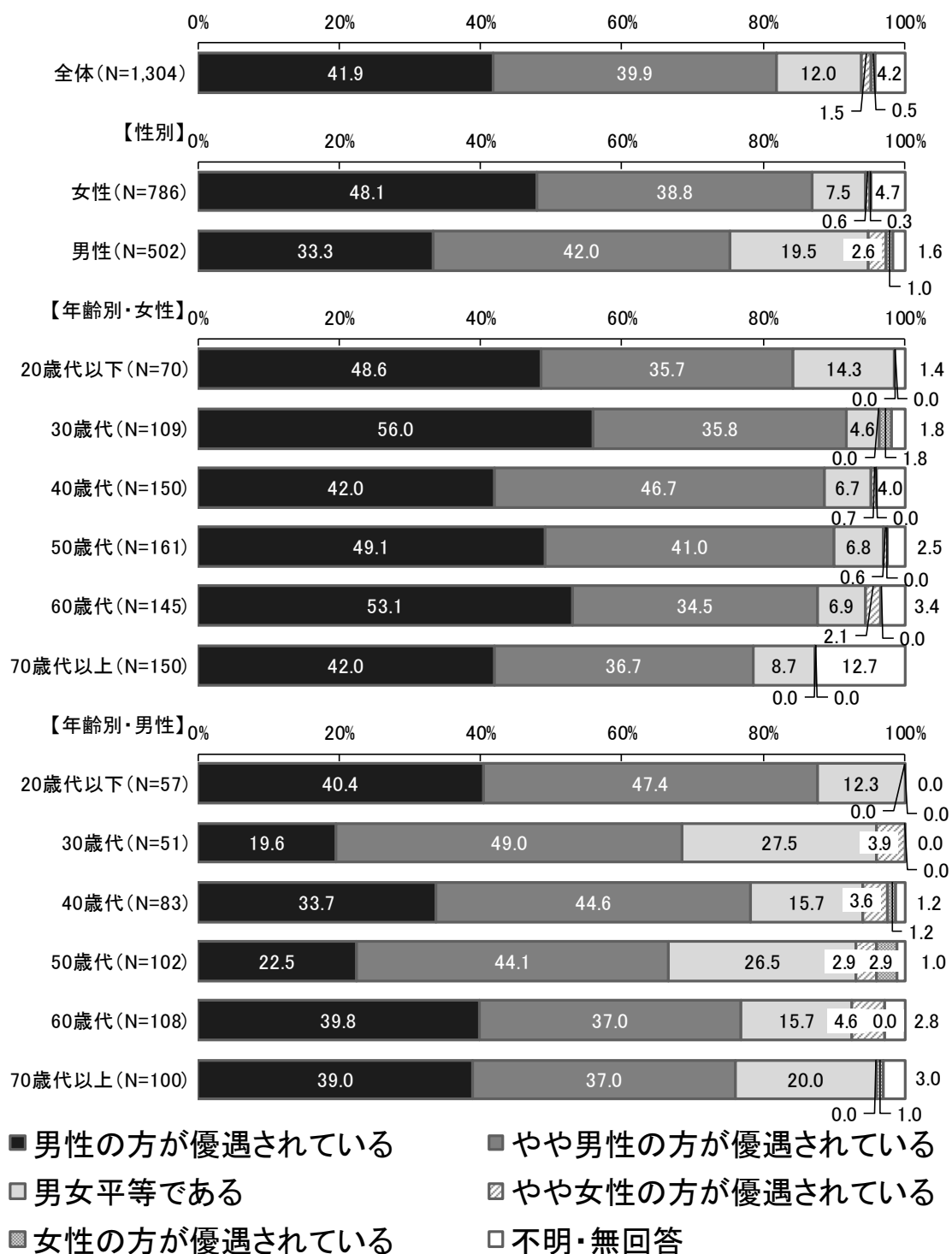
【④地域活動で】

地域活動における男女の平等感は、女性の60歳代で『男性優遇』が6割を超えて高くなっています。男性は60歳代以上で『男性優遇』が4割～5割と高くなっています。



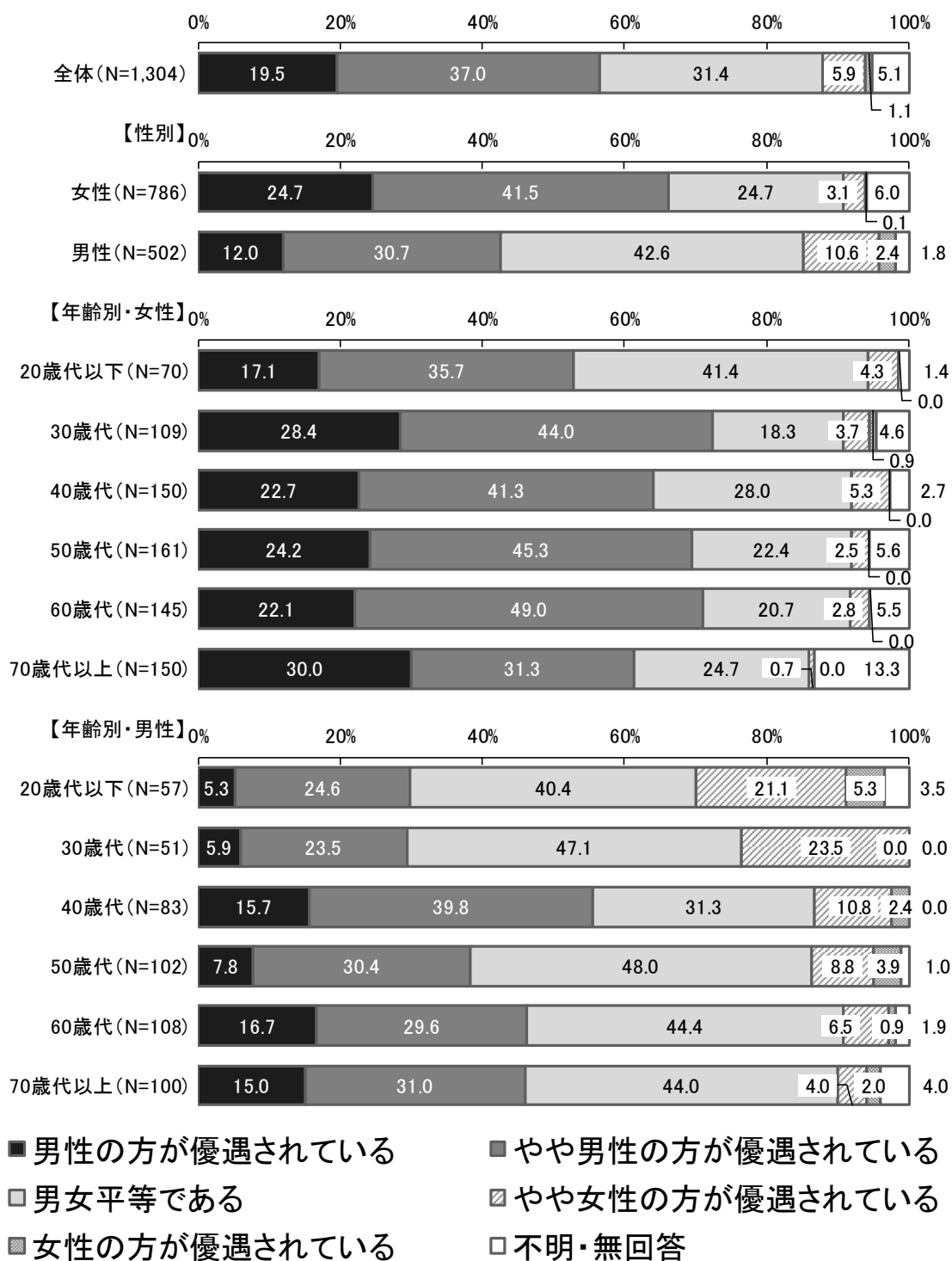
【⑤政治の場で】

政治の場における男女の平等感は、女性のすべて年代で『男性優遇』が7割を超えて高くなっています。男性では20歳代以下で、『男性優遇』が約9割と高くなっています。



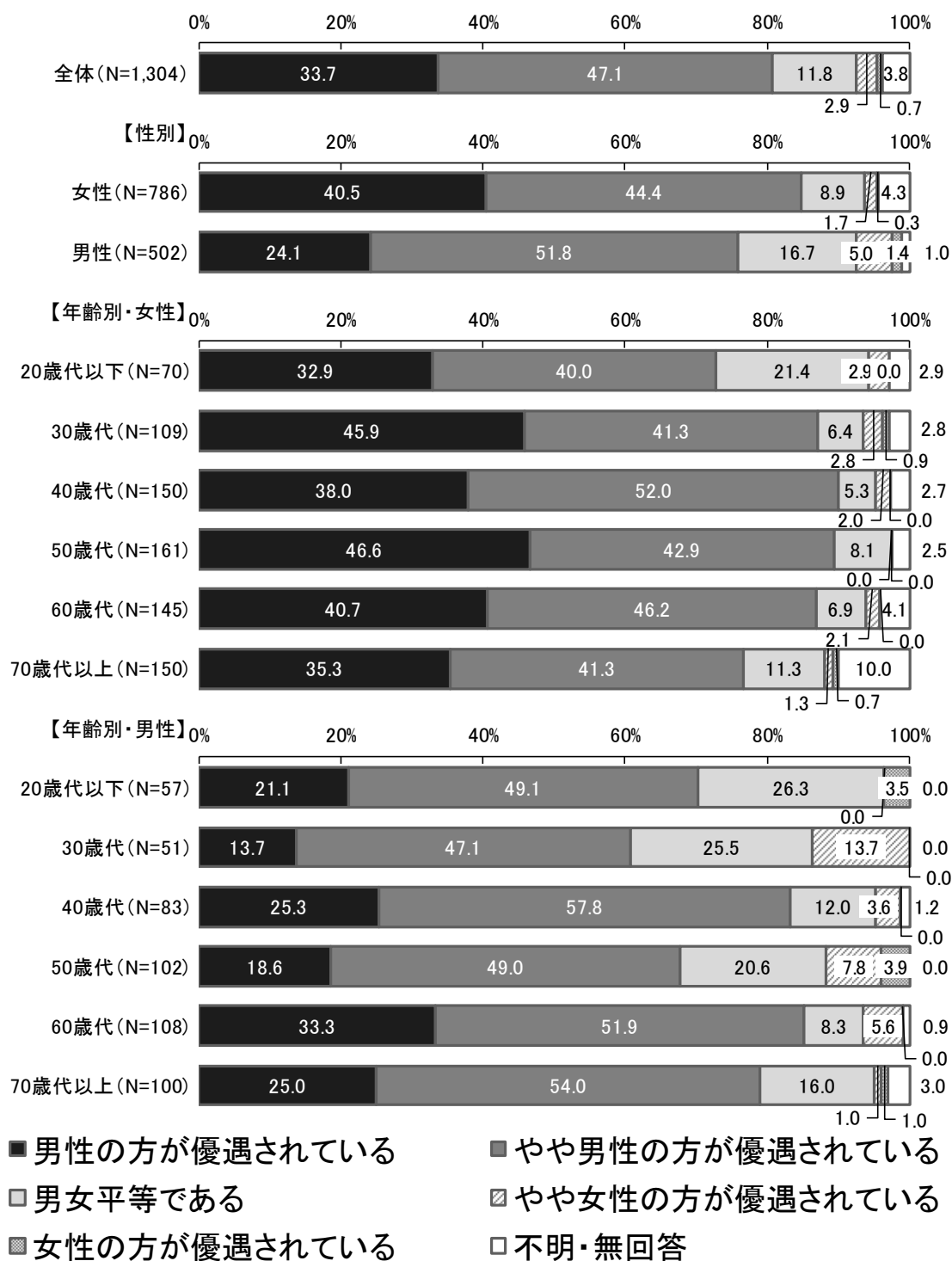
【⑥法律や制度の上で】

法律や制度の上における男女の平等感は、女性の30歳代、50歳代、60歳代で『男性優遇』が約7割と高くなっています。男性の40歳代は、『男性優遇』が5割を超えており、他の年代と比べて高くなっています。



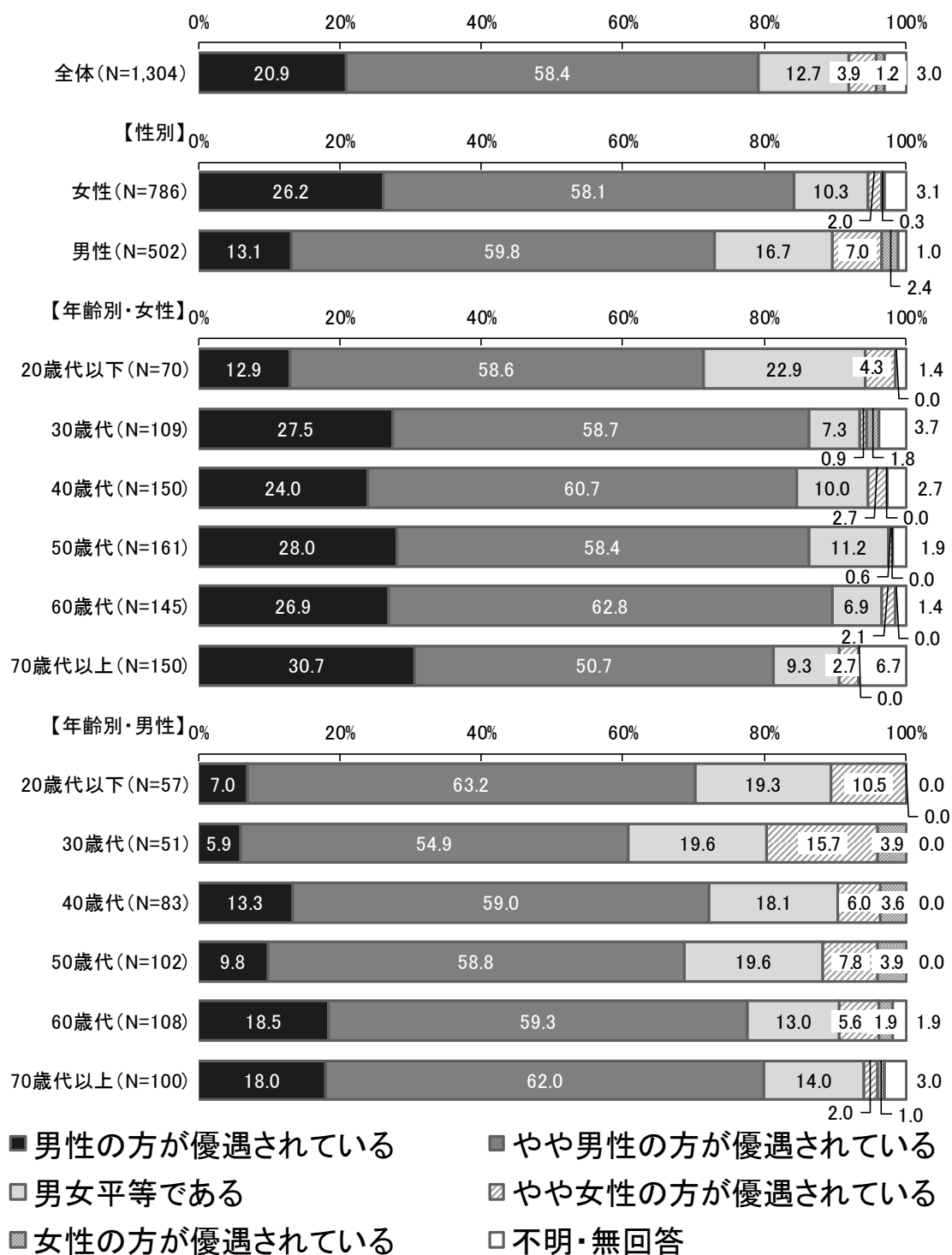
【⑦社会通念・慣習・しきたりなどで】

社会通念・慣習・しきたりなどにおける男女の平等感は、女性の全年代で『男性優遇』が7割を超えて高くなっており、特に30歳代～50歳代では9割弱となっています。男性の40歳代、60歳代は、『男性優遇』が8割を超えて高くなっています。



【⑧社会全体として】

社会全体における男女の平等感は、女性の30歳代以上で『男性優遇』が8割を超えて高くなっています。男性の60歳代以上は、『男性優遇』が8割前後と高くなっています。



(2) 固定的な性別役割分担について

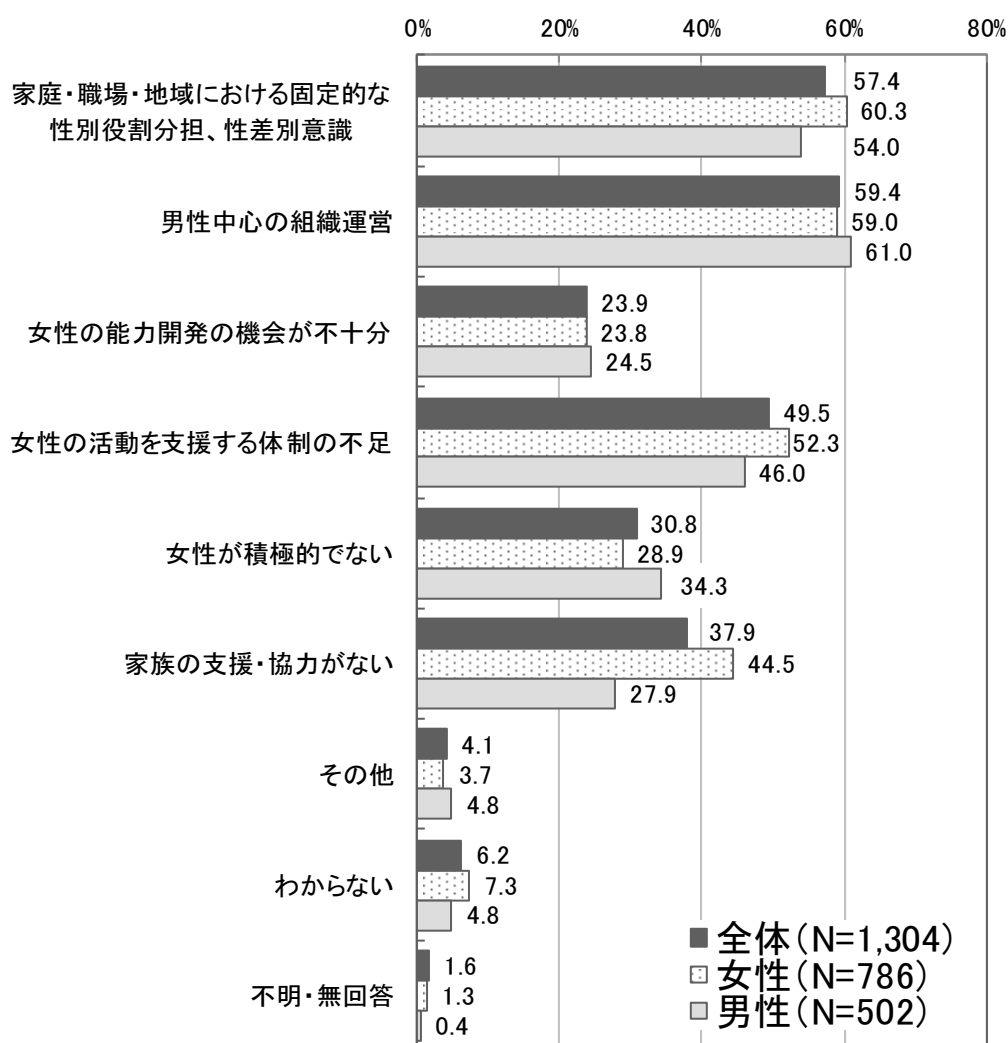
問2 現在、政策や方針決定の場への女性の参画状況が男性よりも低い状況にあります。その理由は何だと思えますか。(あてはまるものすべてに○)

※市町村議会議員に占める女性の割合 全国平均：15.3% 自治会長に占める女性の割合 全国平均：6.1%

【出典】内閣府 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（平成30年4月1日現在）

政策や方針決定の場への女性の参画状況が男性よりも低い状況の理由は、全体で「男性中心の組織運営」が59.4%と最も高く、次いで「家庭・職場・地域における固定的な性別役割分担、性差別意識」が57.4%となっています。

性別では、女性で「家族の支援・協力が無い」が44.5%と、男性と比べて16.6ポイント、男性は「女性が積極的で無い」が34.3%と、女性と比べて5.4ポイント、それぞれ高くなっています。



性別・年齢別比較

女性の30歳代～70歳代で「家族の支援・協力が無い」が4割～5割であるのに対して、男性の30歳代～70歳代では3割前後となっています。

	家庭・職場・地域における固定的な性別役割分担、性差別意識	男性中心の組織運営	女性の能力開発の機会が不十分	女性の活動を支援する体制の不足	女性が積極的でない	家族の支援・協力が無い	その他	わからない	不明・無回答
(単位: %)									
【年齢別・女性】									
20歳代以下(N=70)	64.3	57.1	14.3	47.1	22.9	15.7	2.9	5.7	0.0
30歳代(N=109)	58.7	65.1	12.8	56.0	22.0	42.2	9.2	4.6	0.9
40歳代(N=150)	61.3	65.3	24.0	52.0	24.7	52.0	3.3	4.0	0.7
50歳代(N=161)	64.6	58.4	23.6	52.8	30.4	55.3	2.5	6.2	0.0
60歳代(N=145)	64.1	61.4	30.3	54.5	40.0	42.1	2.1	9.7	0.7
70歳代以上(N=150)	50.0	48.0	30.0	49.3	28.7	42.7	3.3	12.0	4.7
【年齢別・男性】									
20歳代以下(N=57)	50.9	63.2	15.8	40.4	24.6	12.3	5.3	8.8	0.0
30歳代(N=51)	49.0	49.0	23.5	49.0	37.3	31.4	2.0	2.0	0.0
40歳代(N=83)	50.6	60.2	26.5	38.6	26.5	27.7	4.8	4.8	0.0
50歳代(N=102)	51.0	59.8	16.7	41.2	30.4	29.4	7.8	3.9	0.0
60歳代(N=108)	63.0	63.9	29.6	58.3	40.7	31.5	3.7	2.8	0.0
70歳代以上(N=100)	54.0	64.0	30.0	45.0	42.0	29.0	4.0	7.0	2.0

※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目第1位と第2位に網かけをしています。

問3 あなたは、「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方について、どのように考えますか。(〇は1つ)

問3の選択肢にかかる表現は以下のように区分しています。

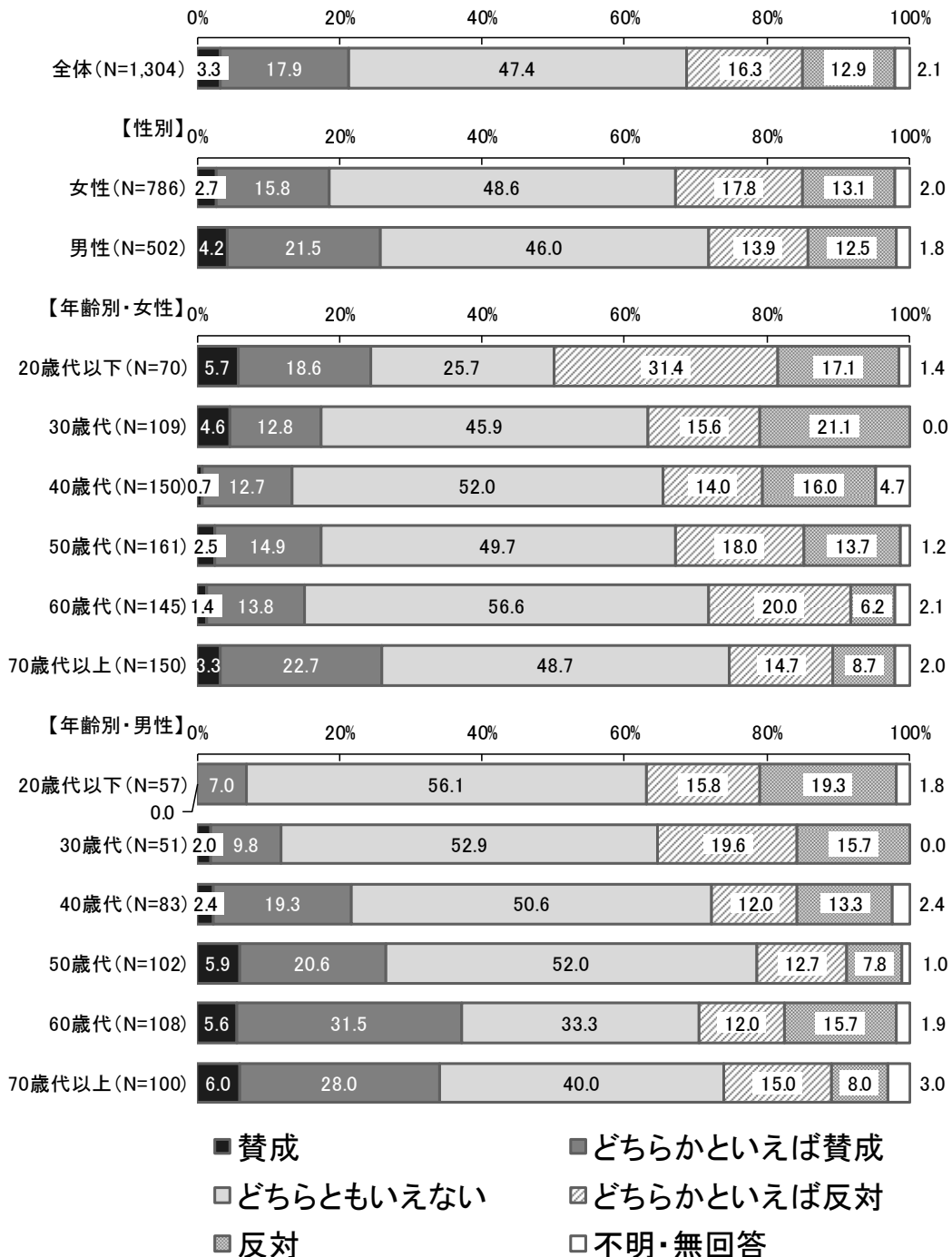
『賛成』…「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合算

『反対』…「反対」と「どちらかといえば反対」の合算

「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方は、全体で『賛成』が21.2%、「どちらともいえない」が47.4%、『反対』が29.2%となっています。

性別では、『賛成』が男性で25.7%と、女性と比べて7.2ポイント高くなっています。

性別・年齢別では、女性の20歳代以下で『反対』が48.5%と高い一方で、『賛成』も24.3%と、70歳代以上に次ぐ高さとなっています。なお、男性の60歳代で『賛成』が他の年代と比べて高くなっています。



(3) 性的マイノリティについて

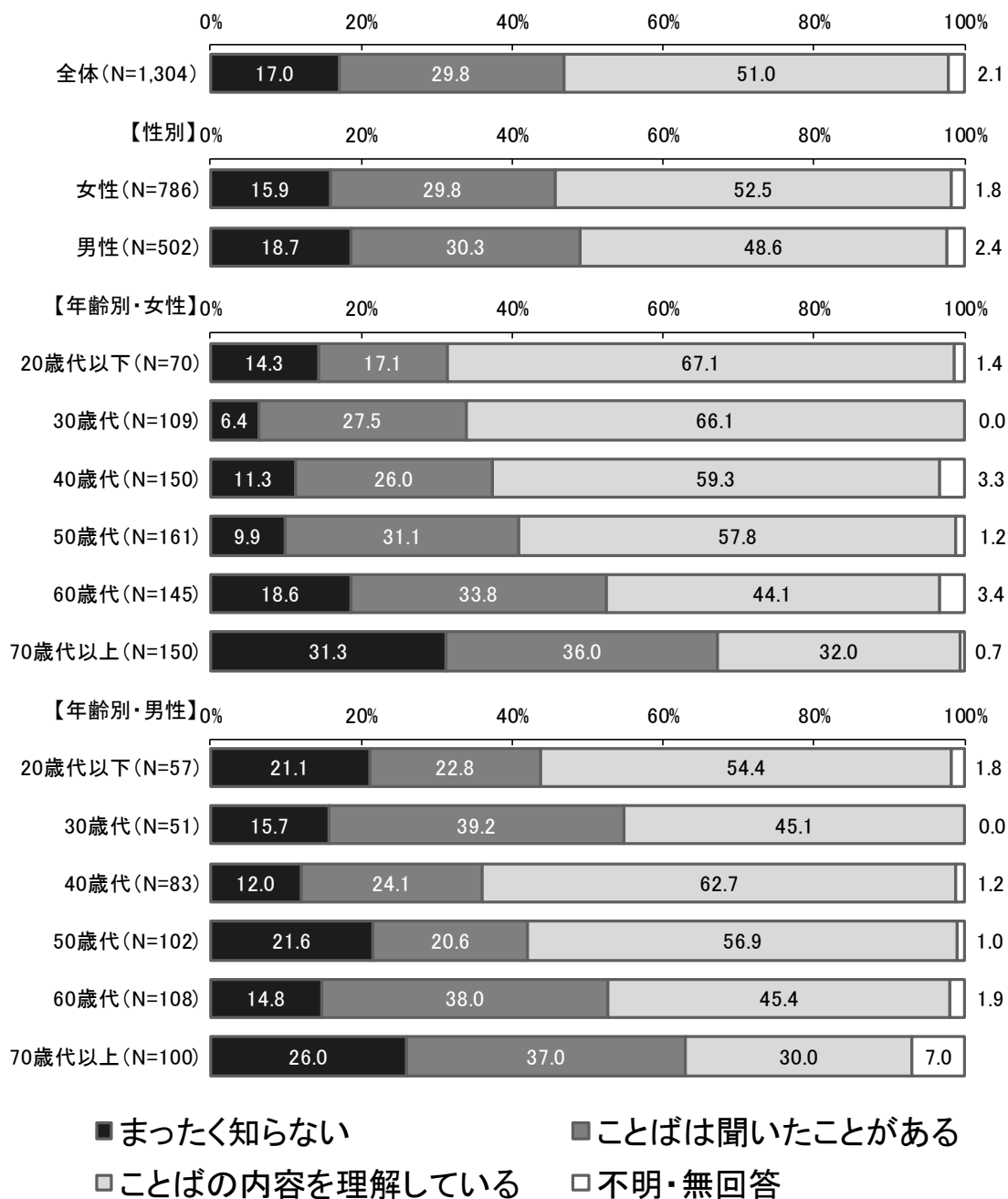
問4 あなたは、性的マイノリティ（LGBT等）という言葉を知っていますか。（○は1つ）

性的マイノリティ（LGBT等）という言葉の認知度は、全体で「まったく知らない」が17.0%、「ことばは聞いたことがある」が29.8%、「ことばの内容を理解している」が51.0%となっています。

性別では、女性と比べて男性で「まったく知らない」がやや高くなっています。

性別・年齢別では、男性の20歳代以下と50歳代、男女ともに70歳代以上で「まったく知らない」が2割を超えて高くなっています。

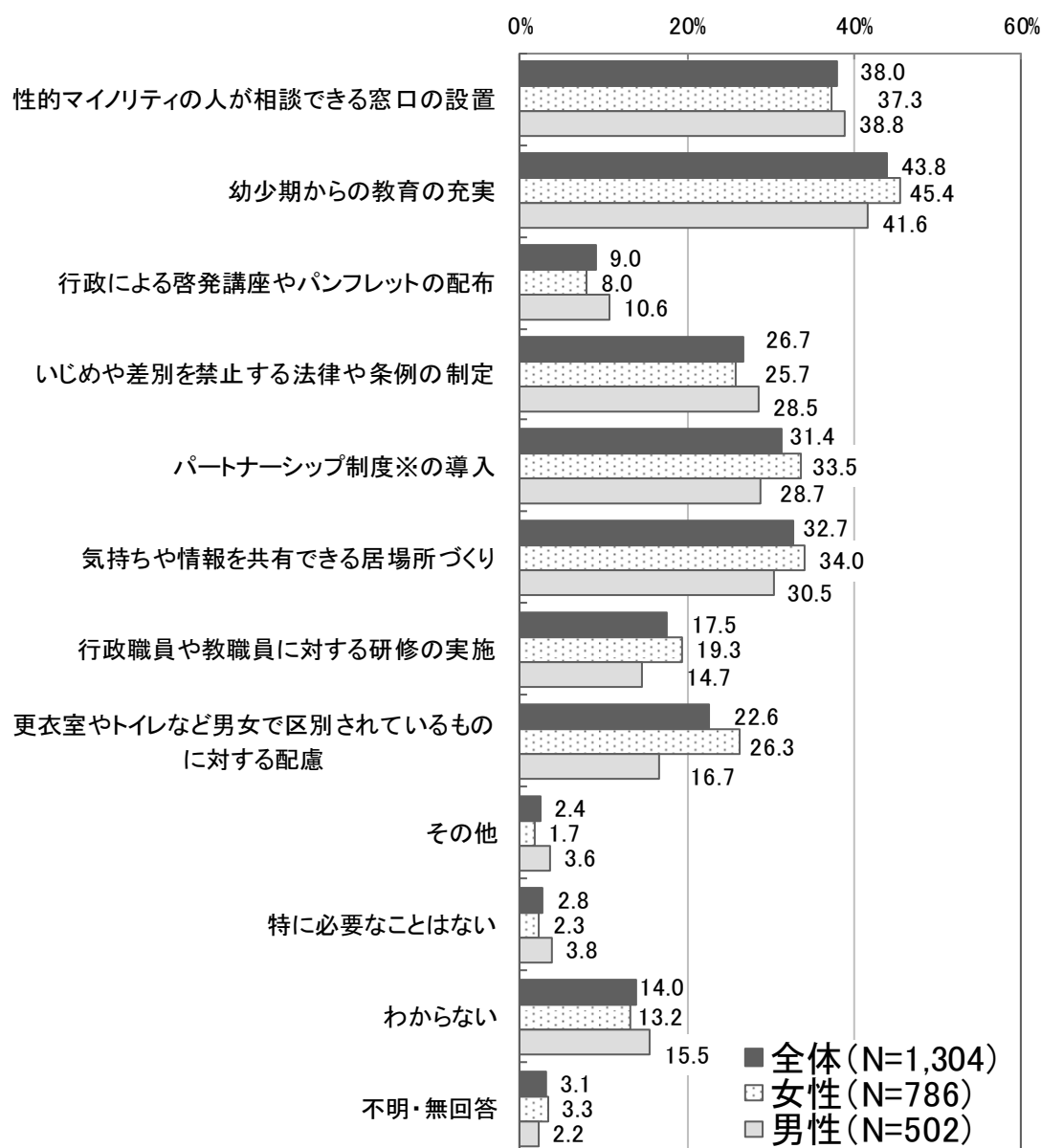
*カイ2乗検定によれば、性別の回答には有意な差は認められません。



問5 あなたは、性的マイノリティ（LGBT等）の人たちが暮らしやすい社会にするためには、どのような意識啓発や支援が必要だと思いますか。（〇は3つまで）

性的マイノリティ（LGBT等）の人たちが暮らしやすい社会にするため必要だと思うものは、全体で「幼少期からの教育の充実」が43.8%と最も高く、次いで「性的マイノリティの人が相談できる窓口の設置」が38.0%となっています。

性別では、「更衣室やトイレなど男女で区別されているものに対する配慮」が女性で26.3%と、男性と比べて9.6ポイント高くなっています。



※パートナーシップ制度

自治体が同性カップルにパートナーシップ証明書を発行する制度。この証明書は、事業所などに最大限の配慮を求めるもので、これまで対象外であったサービスなどを受けられるようにするための支援策です。

性別・年齢別比較

「性的マイノリティの人が相談できる窓口の設置」が男女ともに 60 歳代以上で最も高くなっています。
また、男女ともに 20 歳代以下～50 歳代では「幼少期からの教育の充実」が高くなっています。

	性的マイノリティの人が相談できる窓口の設置	幼少期からの教育の充実	行政による啓発講座やパンフレットの配布	いじめや差別を禁止する法律や条例の制定	パートナーシップ制度の導入	気持ちや情報を共有できる居場所づくり	研修の実施	行政職員や教職員に対する	更衣室やトイレなど男女で区別されているものに対する配慮	その他	特に必要なことはない	わからない	不明・無回答
(単位: %)													
【年齢別・女性】													
20 歳代以下 (N=70)	34.3	50.0	7.1	22.9	47.1	30.0	15.7	38.6	0.0	2.9	5.7	1.4	
30 歳代 (N=109)	26.6	66.1	3.7	26.6	54.1	38.5	18.3	31.2	2.8	1.8	8.3	0.0	
40 歳代 (N=150)	30.7	57.3	6.0	24.0	44.0	30.0	16.7	27.3	3.3	2.0	6.0	2.7	
50 歳代 (N=161)	36.0	44.7	9.9	27.3	31.1	39.1	26.1	22.4	1.2	1.9	12.4	2.5	
60 歳代 (N=145)	44.1	40.0	10.3	29.7	20.0	35.2	17.2	24.1	1.4	2.8	19.3	2.8	
70 歳代以上 (N=150)	47.3	22.7	9.3	22.7	17.3	29.3	19.3	22.7	0.7	2.7	22.7	8.7	
【年齢別・男性】													
20 歳代以下 (N=57)	36.8	45.6	10.5	29.8	24.6	17.5	10.5	17.5	7.0	0.0	22.8	3.5	
30 歳代 (N=51)	19.6	45.1	5.9	35.3	51.0	37.3	5.9	23.5	7.8	3.9	13.7	0.0	
40 歳代 (N=83)	43.4	47.0	9.6	24.1	30.1	33.7	12.0	15.7	3.6	6.0	7.2	0.0	
50 歳代 (N=102)	42.2	48.0	9.8	30.4	25.5	24.5	15.7	19.6	3.9	3.9	15.7	1.0	
60 歳代 (N=108)	46.3	37.0	9.3	25.0	30.6	42.6	21.3	15.7	0.9	2.8	12.0	1.9	
70 歳代以上 (N=100)	35.0	32.0	16.0	30.0	19.0	25.0	15.0	11.0	2.0	5.0	23.0	6.0	

※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目第 1 位と第 2 位に網かけをしています。

3 家庭生活について

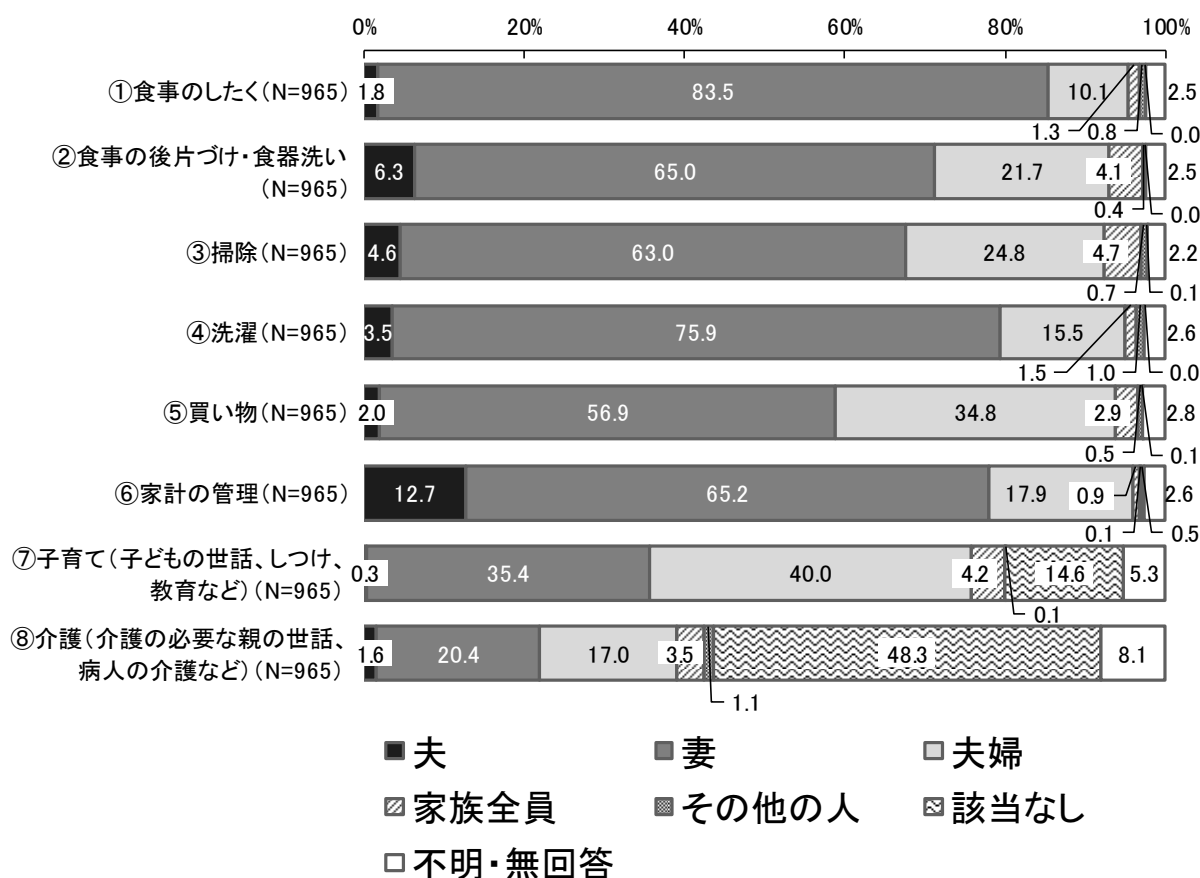
(1) 家庭内での役割分担について

【既婚の方（事実婚を含む）におたずねします】

問6 あなたの家庭では、次のことをどなたが主に行っていますか。(①～⑧それぞれに1つ○)

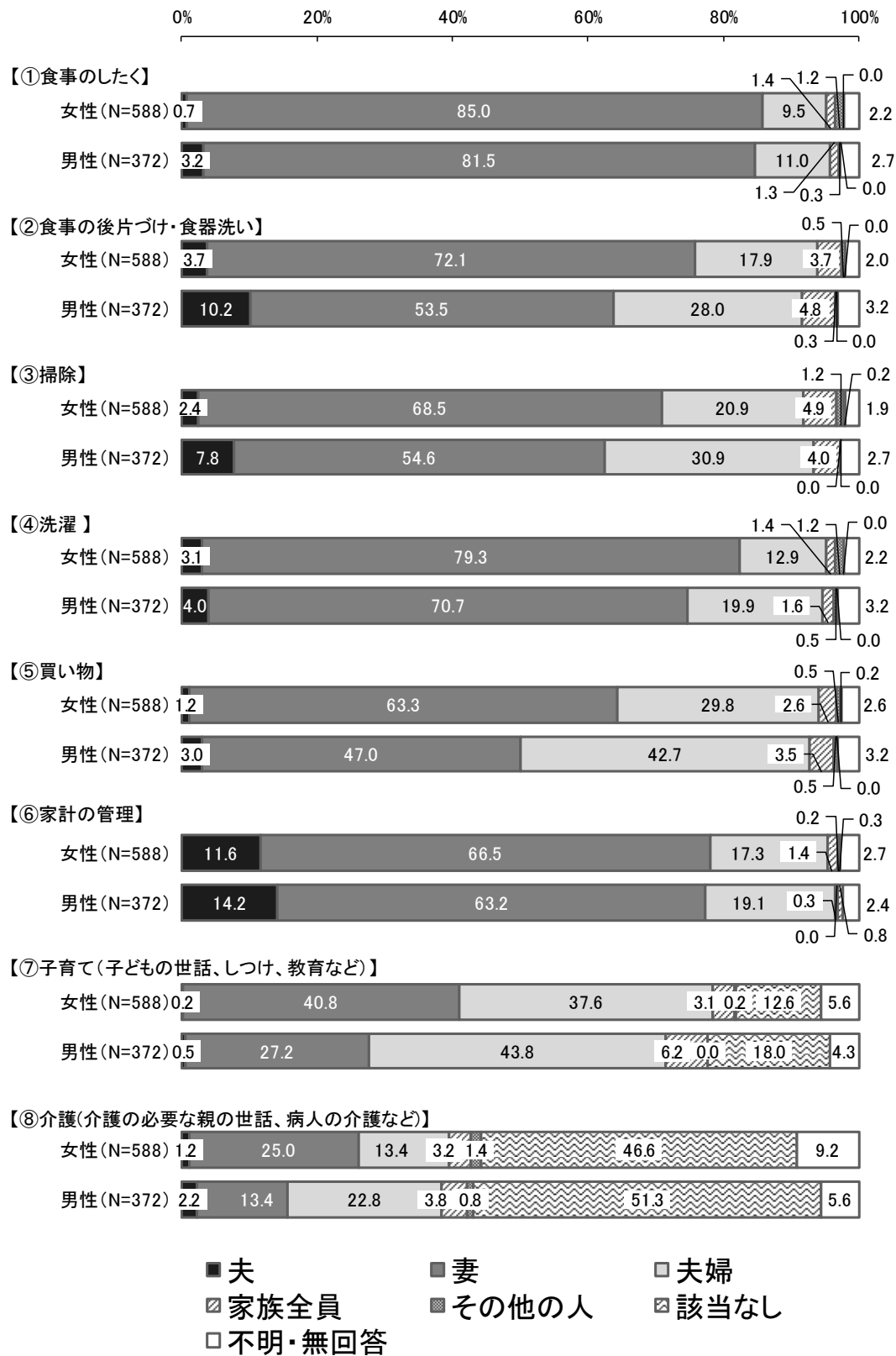
家庭で①～⑧のそれぞれを主に行っている人は、いずれも「妻」の割合が高くなっています。

また「⑥家計の管理」は「夫」の割合が、「⑦子育て」は「夫婦」の割合が、それぞれ他の項目に比べて高くなっています。



性別比較

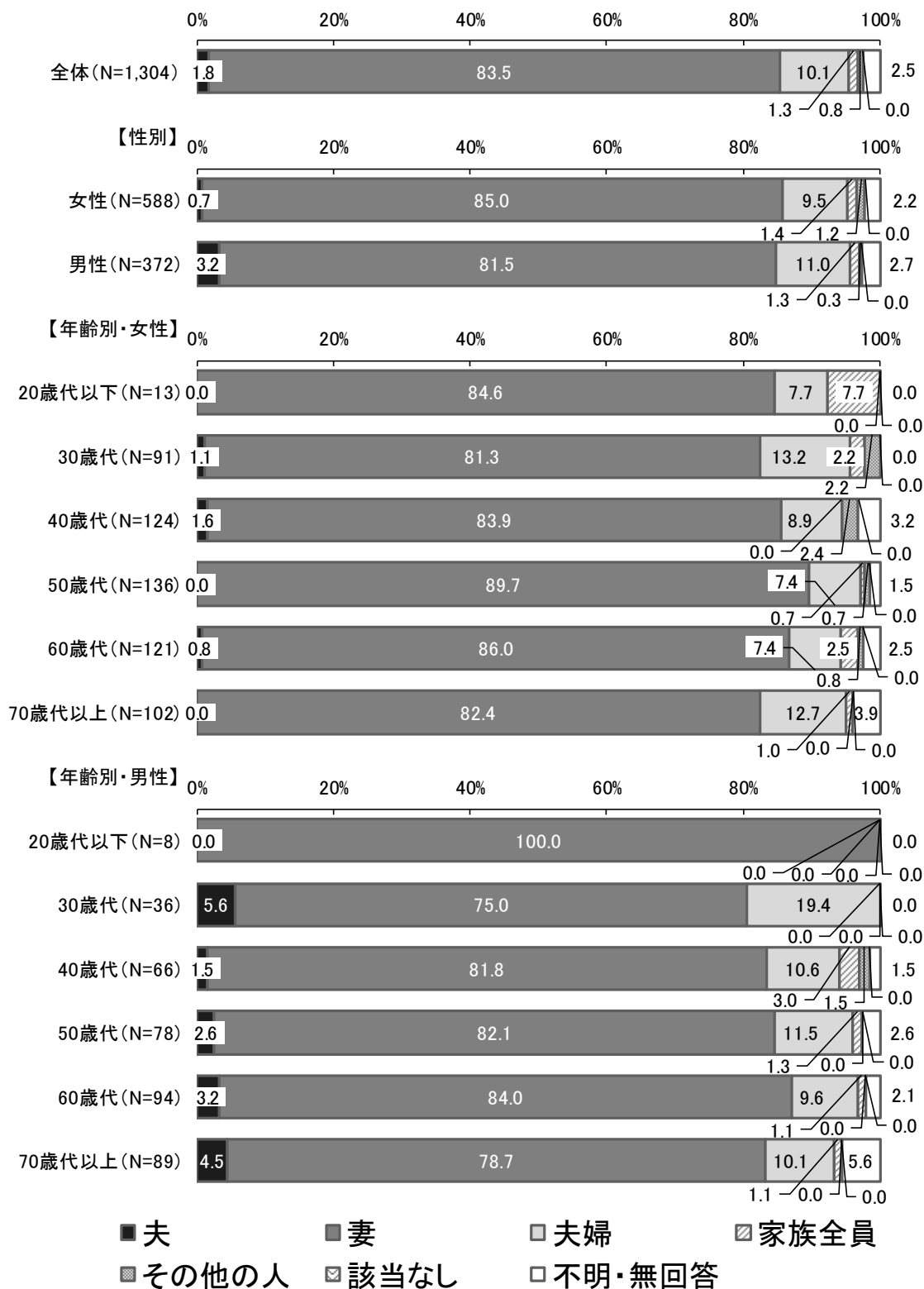
性別では、男女ともに「①食事のしたく」で「妻」が8割を超えて最も高くなっています。



項目別集計結果

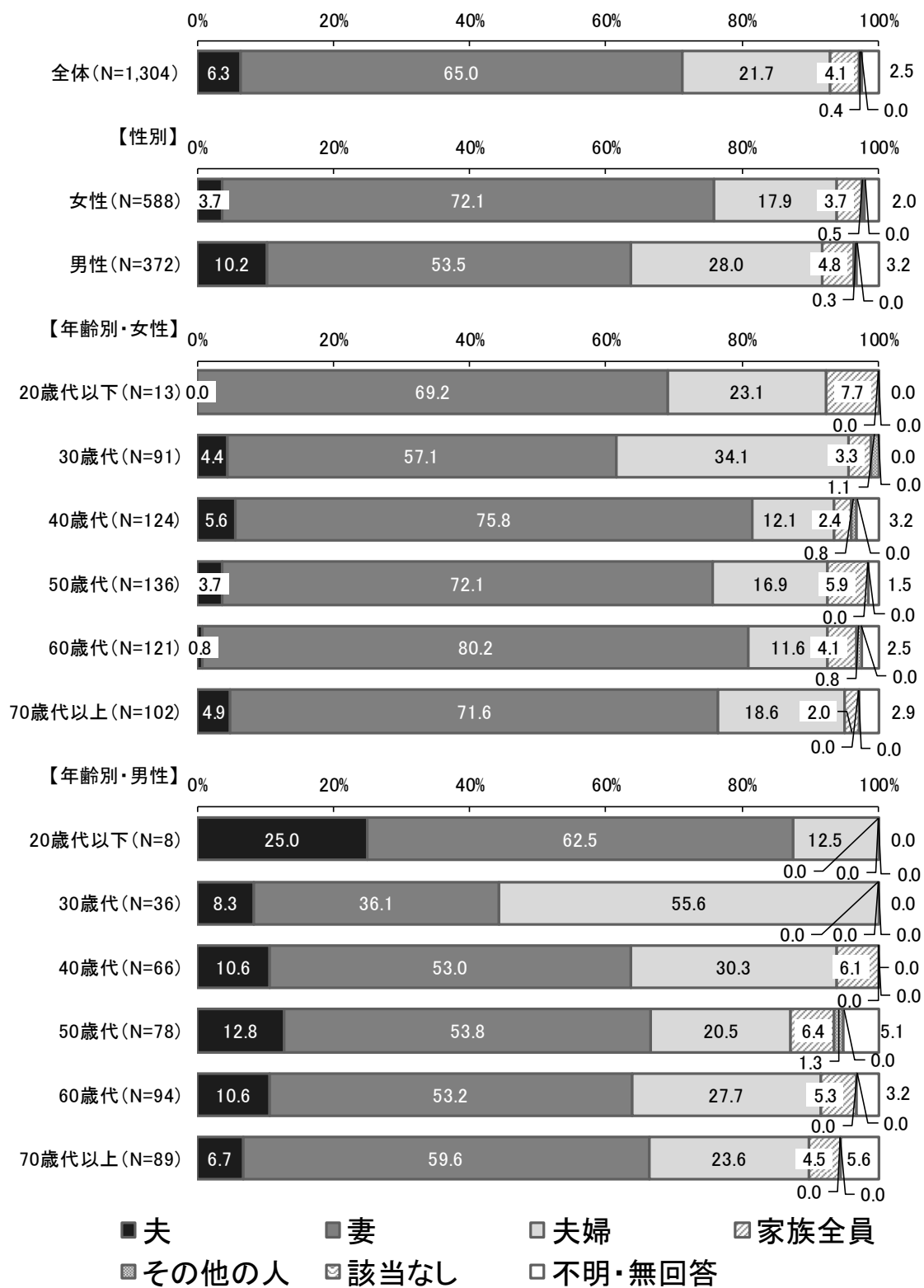
【① 食事のしたく】

食事のしたくを主に行っている人は、女性ではすべての年代で、男性では30歳代、70歳代以上以外の年代で「妻」が8割を超えて高くなっています。また、男女ともに30歳代では「夫婦」の割合が他の年代と比べて高くなっています。



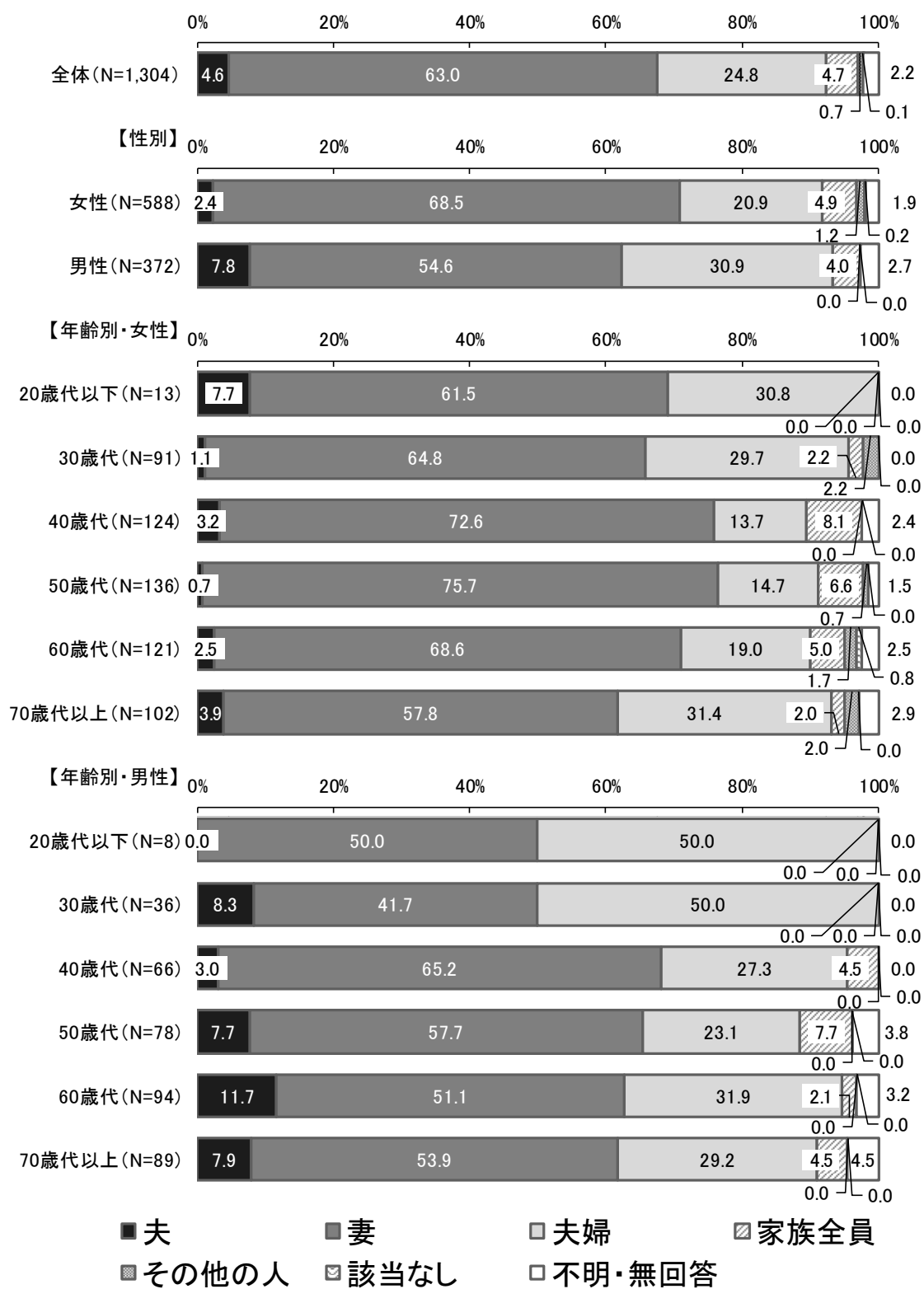
【②食事の後片づけ・食器洗い】

食事の後片づけ・食器洗いを主に行っている人は、男性の30歳代を除くすべての年代で「妻」が5割を超えて高くなっています。一方、男性の20歳代以下では「夫」が25.0%、男性の30歳代では「夫婦」が55.6%と、他の年代と比べて高くなっています。



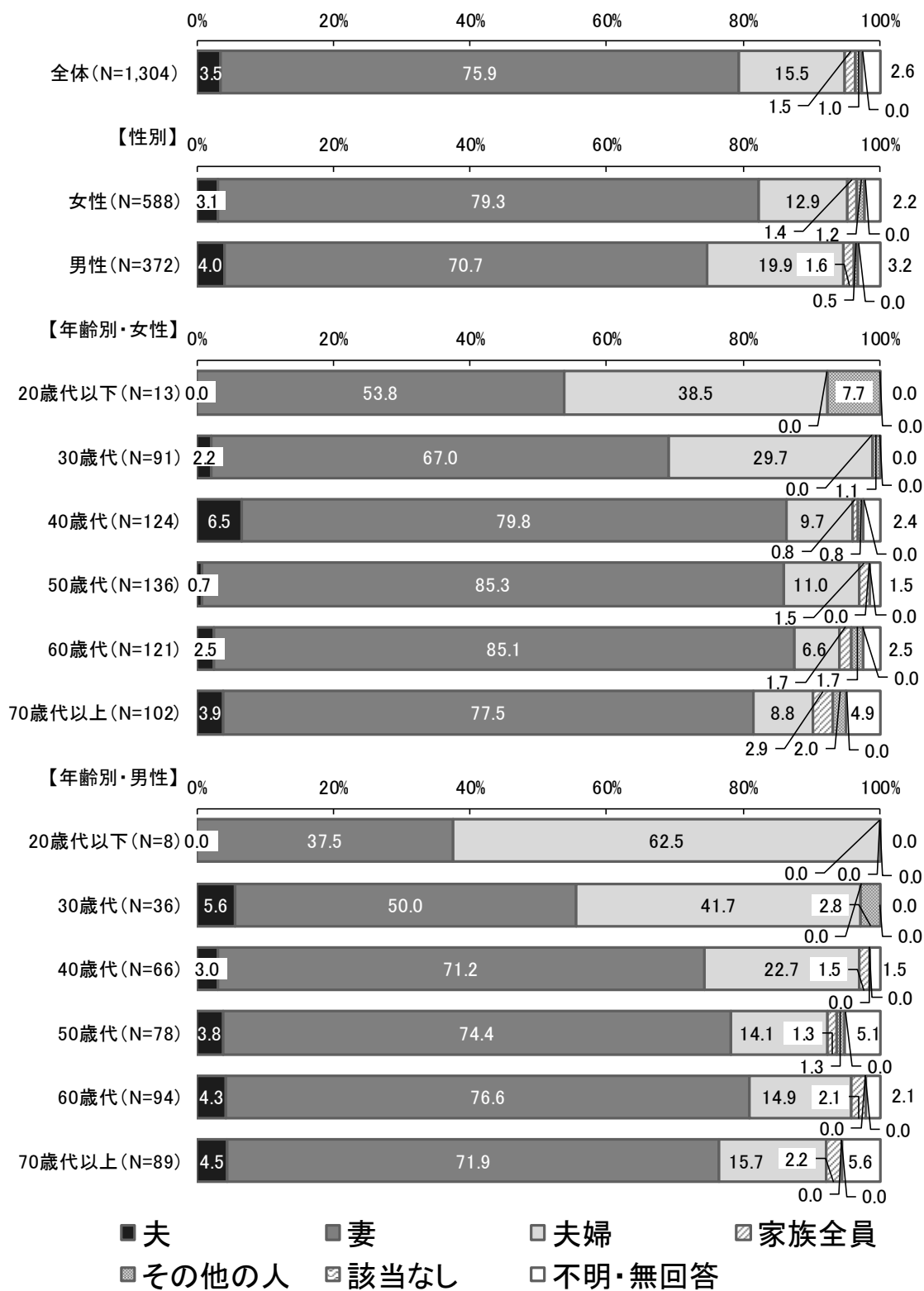
【③掃除】

掃除を主に行っている人は、女性のすべての年代と、男性の30歳代を除くすべての年代で「妻」が5割以上と高くなっています。なお、男性の20歳代以下～30歳代は「夫婦」が50.0%と、他の年代と比べて高くなっています。



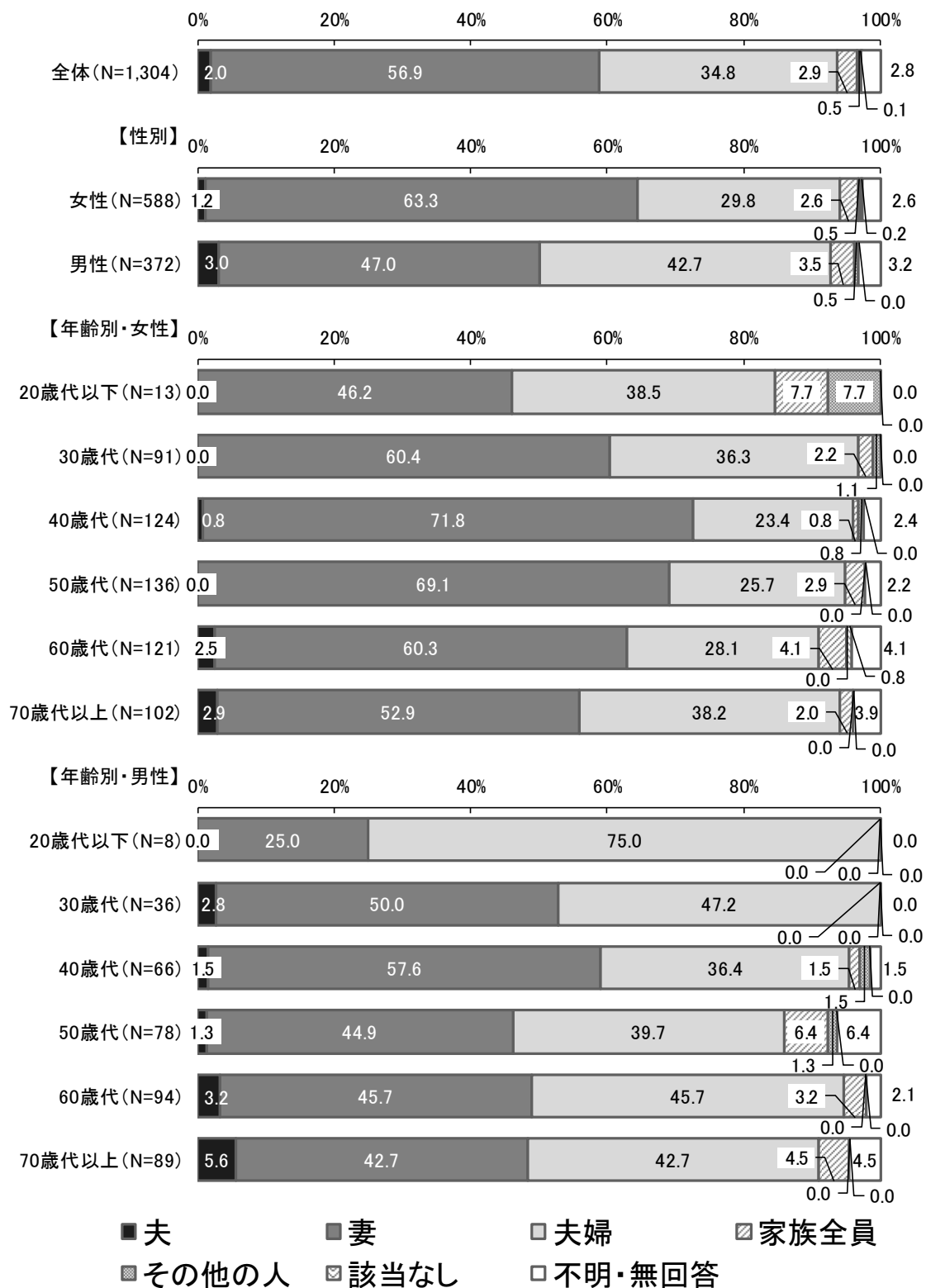
【④洗濯】

洗濯を主に行っている人は、女性のすべての年代と男性の20歳以下を除く年代で「妻」が5割以上と高くなっています。また、男女ともに20歳以下～30歳代では「夫婦」の割合が他の年代に比べて高くなっています。



【⑤買い物】

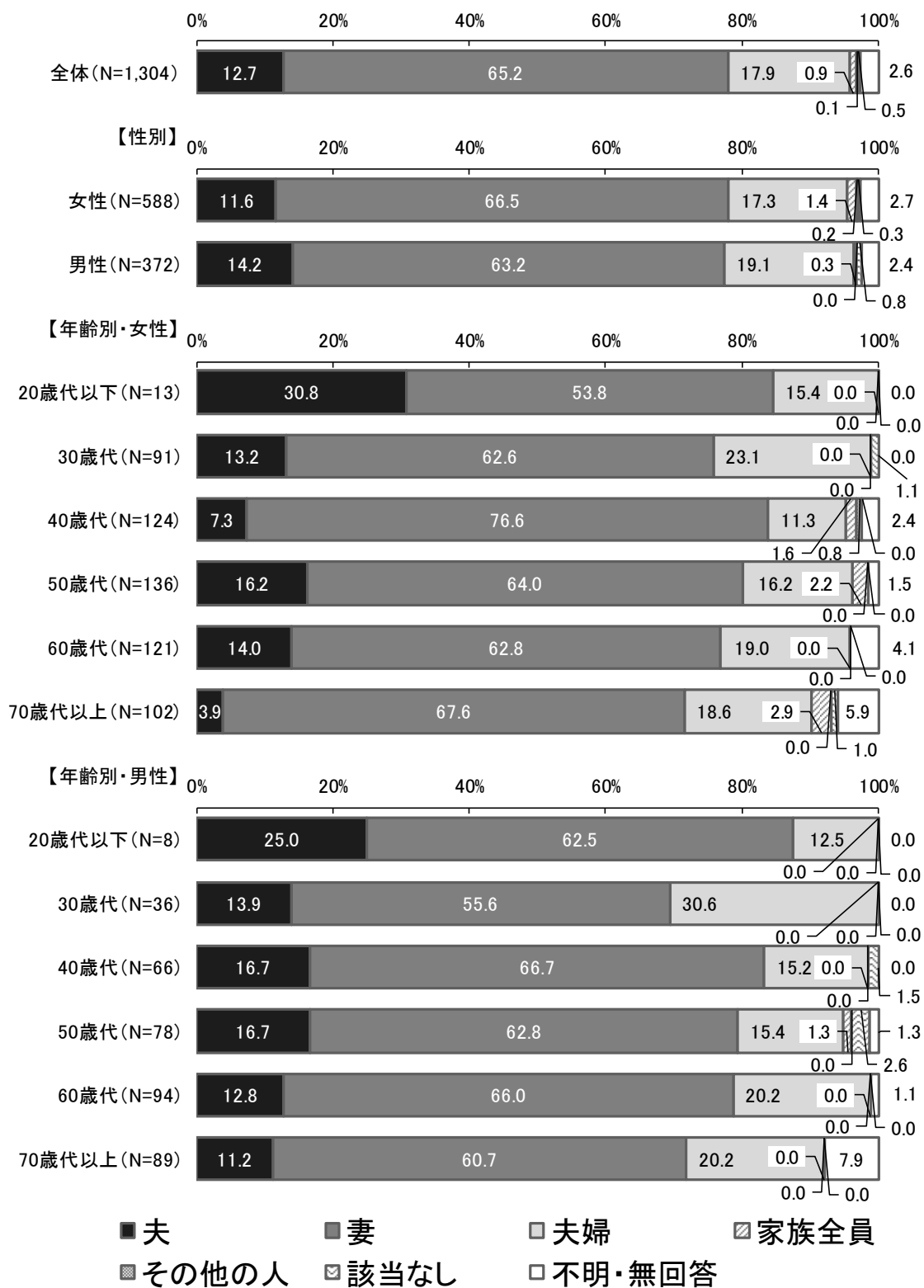
買い物を主に行っている人は、女性の30歳以上と男性の30歳代、40歳代で「妻」が5割を超えています。男性では、すべての年代で女性よりも「夫婦」の割合が高くなっています。



【⑥家計の管理】

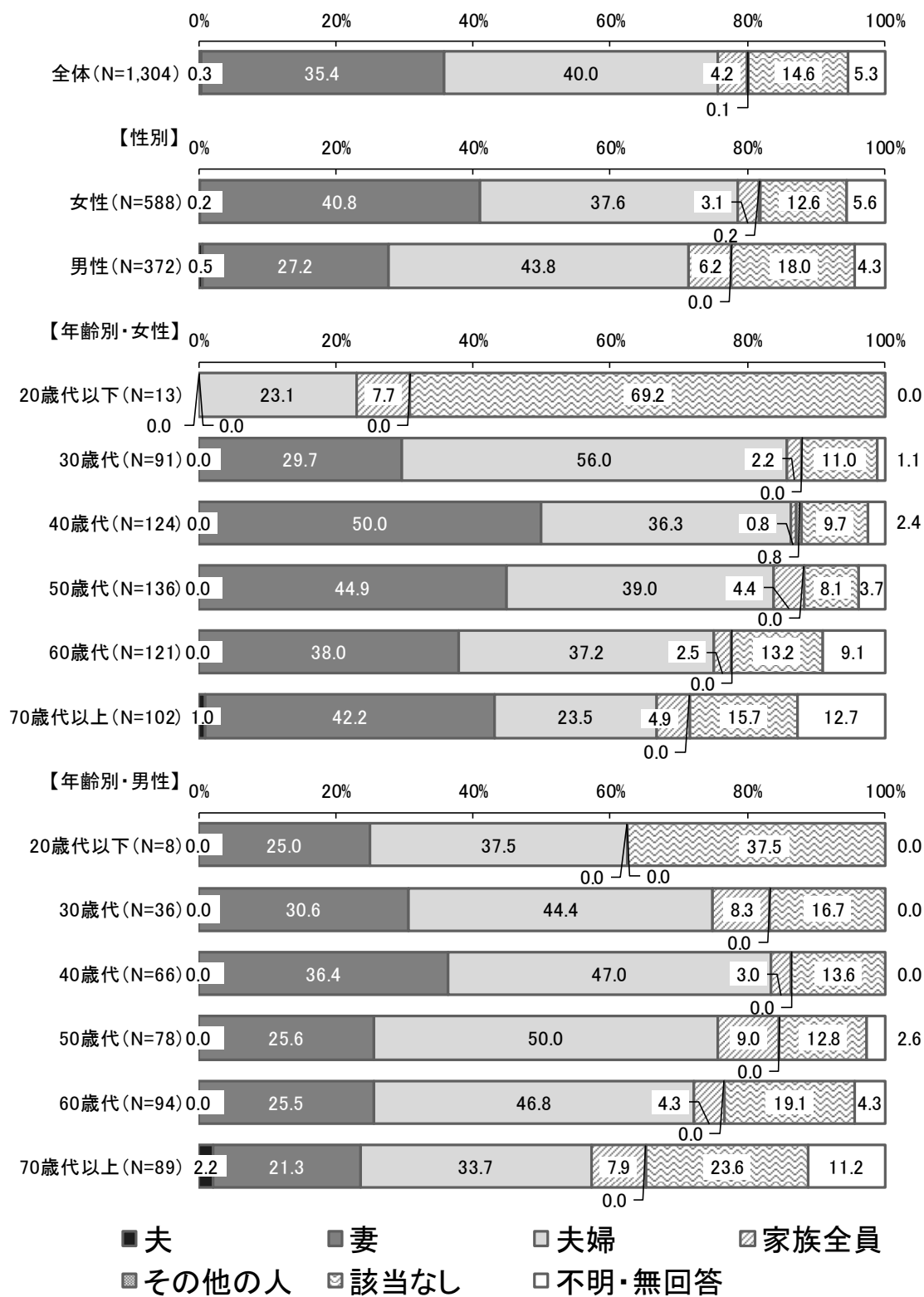
家計の管理を主に行っている人は、男女ともにすべての年代で「妻」が5割を超えて高くなっています。また、男性の30歳代で「夫婦」が3割を超えて高くなっています。

*カイ2乗検定によれば、性別の回答には有意な差は認められません。



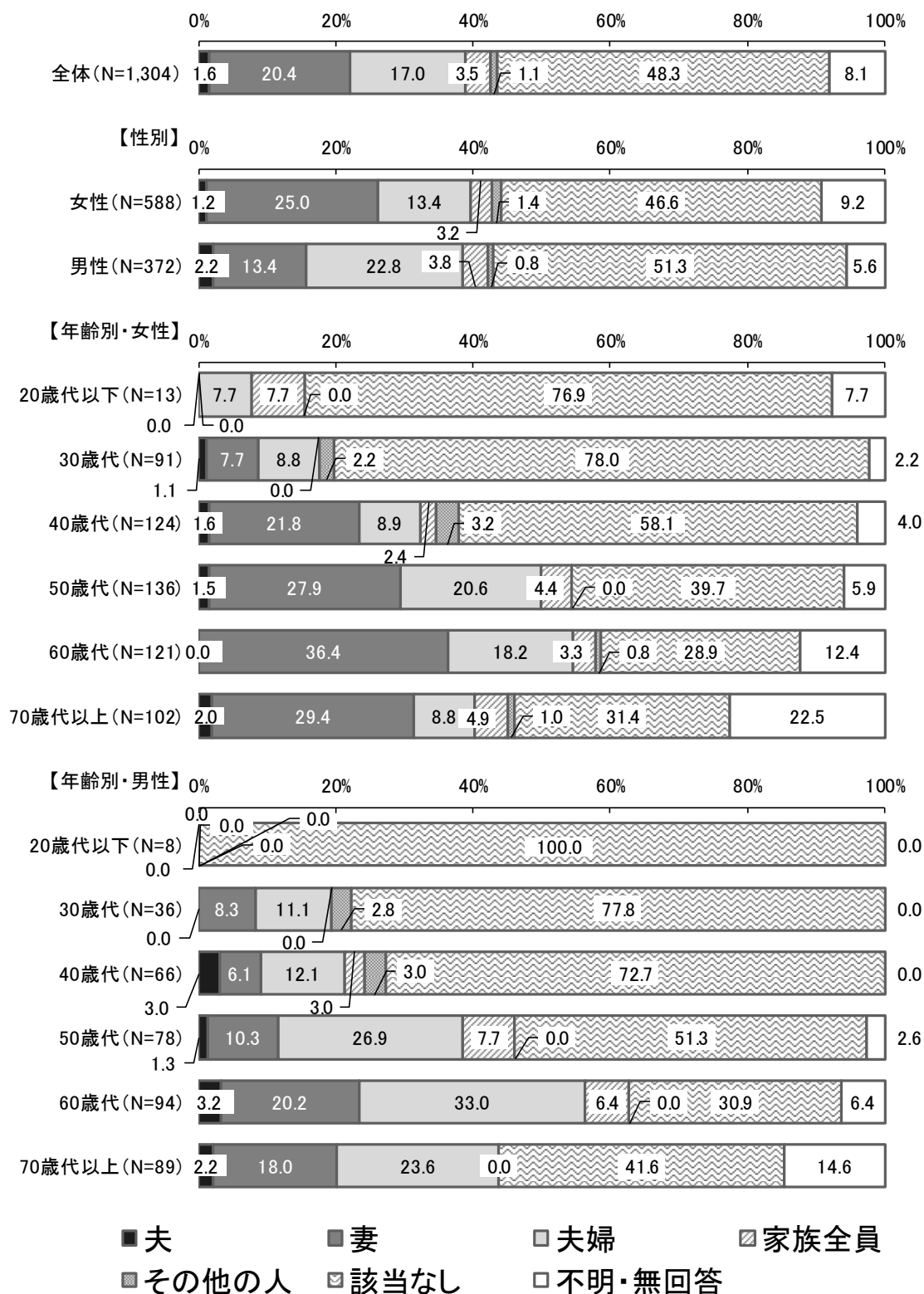
【⑦子育て（子どもの世話、しつけ、教育など）】

子育て（子どもの世話、しつけ、教育など）を主に行っている人は、女性の30歳代と男性のすべての年代で「妻」よりも「夫婦」の割合が高くなっていますが、女性の40歳代以上では「妻」の割合が高くなっています。



【⑧介護（介護の必要な親の世話、病人の介護など）】

介護（介護の必要な親の世話、病人の介護など）を主に行っている人は、女性の40歳代～70歳代以上で「夫婦」よりも「妻」の割合が高くなっていますが、一方、男性では30歳以上で「妻」よりも「夫婦」の割合が高くなっています。



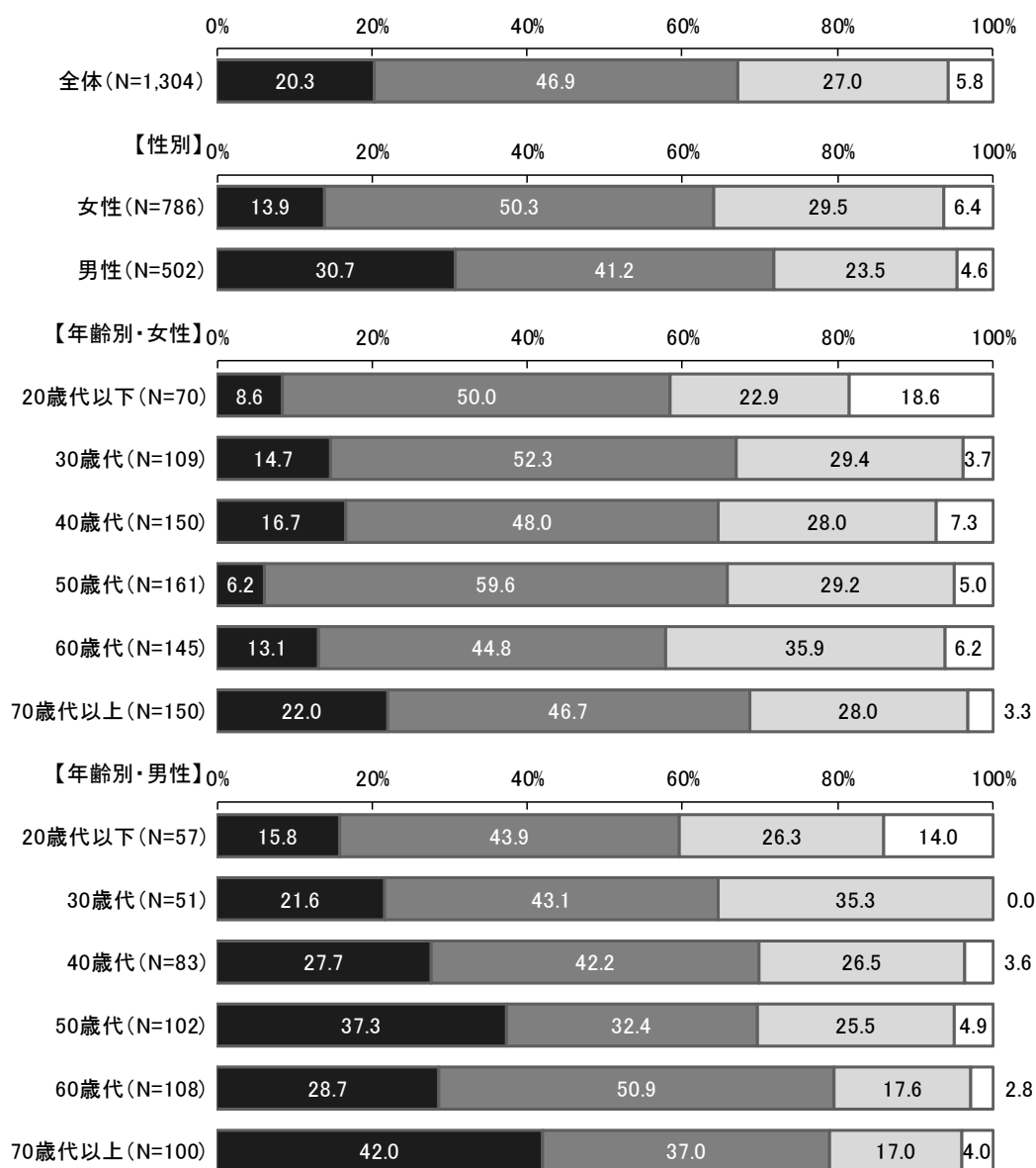
(2)子どもの育て方について

問7 あなたは、子どもの育て方について、どのように思いますか。(〇は1つ)

子どもの育て方についての考えは、全体で「女の子は女らしく、男の子は男らしく育てたほうがよい」が20.3%、「男女の区別なく、同じように育てたほうがよい」が46.9%、「どちらともいえない」が27.0%となっています。

性別では、「男女の区別なく、同じように育てたほうがよい」が女性で50.3%と、男性と比べて9.1ポイント高くなっています。

性別・年齢別では、男女ともにほとんどの年代で「男女の区別なく、同じように育てたほうがよい」が最も高くなっていますが、男性の50歳代及び70歳代以上のみ、「女の子は女らしく、男の子は男らしく育てたほうがよい」が高くなっています。



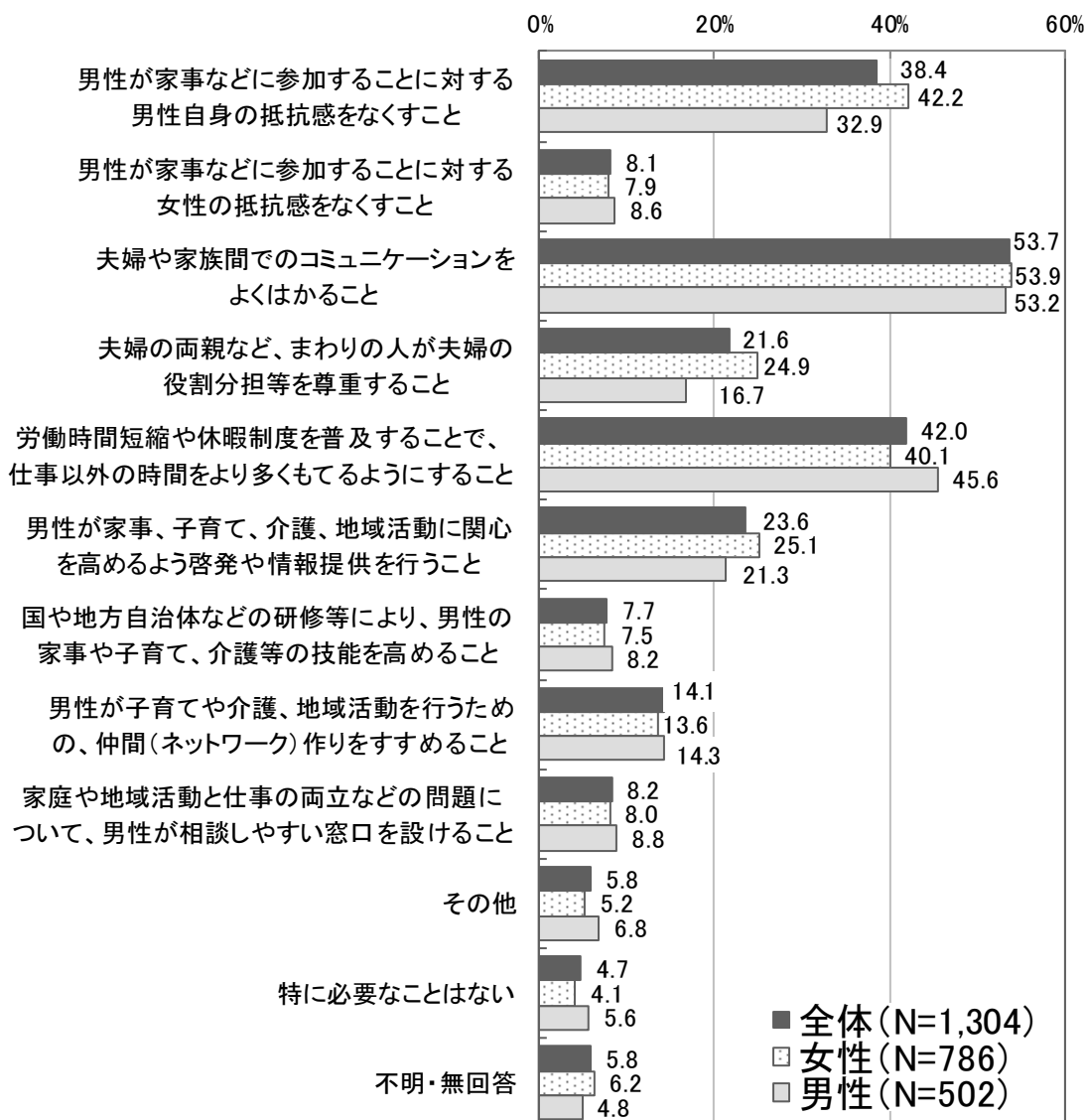
- 女の子は女らしく、男の子は男らしく育てたほうがよい
- 男女の区別なく、同じように育てたほうがよい
- どちらともいえない
- 不明・無回答

(3) 男性の家事等への参加について

問8 あなたは、男性がより家事・育児・介護・地域活動に積極的に参加していくためにはどのようなことが必要だと思いますか。(〇は3つまで)

男性がより家事・育児・介護・地域活動に積極的に参加していくために必要だと思うものは、全体で「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が53.7%と最も高く、次いで「労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多くもてるようにすること」が42.0%となっています。

性別では、「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」で女性が42.2%と、男性と比べて9.3ポイント高くなっています。



性別・年齢別比較

女性の20歳代以下～30歳代は「労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多くもてるようにすること」、30歳代～70歳代以上は「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が最も高くなっています。女性では、すべての年代で「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」が上位となっています。

男性の20歳代以下～40歳代では「労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多くもてるようにすること」が上位となっています。

	男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと	女性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと	夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること	夫婦の両親など、まわりの人が夫婦の役割分担等を尊重すること	労働時間短縮や休暇制度を普及すること、仕事以外の時間をより多くもてるようにすること	男性が家事、子育て、介護、地域活動に関心を高めるよう啓発や情報提供を行うこと	国や地方自治体などの研修等により、男性の家事や子育て、介護等の技能を高めること	男性が子育てや介護、地域活動を行うための、仲間（ネットワーク）作りをすすめること	家庭や地域活動と仕事の両立などの問題について、男性が相談しやすい窓口を設けること	その他	特に必要なことはない	不明・無回答
(単位: %)												
【年齢別・女性】												
20歳代以下(N=70)	42.9	4.3	45.7	18.6	54.3	17.1	4.3	14.3	7.1	0.0	1.4	18.6
30歳代(N=109)	38.5	8.3	62.4	22.0	62.4	15.6	6.4	8.3	2.8	11.0	3.7	3.7
40歳代(N=150)	43.3	4.0	50.0	26.7	37.3	24.7	10.0	11.3	4.0	10.0	1.3	6.0
50歳代(N=161)	45.3	8.1	46.6	32.9	38.5	24.2	6.8	18.6	10.6	4.3	3.1	5.6
60歳代(N=145)	42.1	6.9	59.3	23.4	35.9	29.7	7.6	16.6	7.6	2.8	2.8	6.2
70歳代以上(N=150)	40.0	14.0	58.7	21.3	25.3	32.7	8.0	11.3	14.0	2.0	10.7	3.3
【年齢別・男性】												
20歳代以下(N=57)	35.1	14.0	47.4	22.8	54.4	14.0	5.3	14.0	12.3	5.3	0.0	14.0
30歳代(N=51)	19.6	5.9	58.8	15.7	70.6	17.6	0.0	13.7	9.8	11.8	2.0	0.0
40歳代(N=83)	30.1	7.2	43.4	13.3	51.8	16.9	9.6	18.1	6.0	13.3	9.6	2.4
50歳代(N=102)	35.3	6.9	50.0	11.8	41.2	20.6	6.9	11.8	9.8	8.8	7.8	4.9
60歳代(N=108)	37.0	8.3	57.4	16.7	41.7	26.9	7.4	15.7	7.4	3.7	4.6	2.8
70歳代以上(N=100)	33.0	10.0	60.0	22.0	31.0	26.0	15.0	13.0	9.0	1.0	6.0	6.0

※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目第1位と第2位に網かけをしています。

4 職業生活について

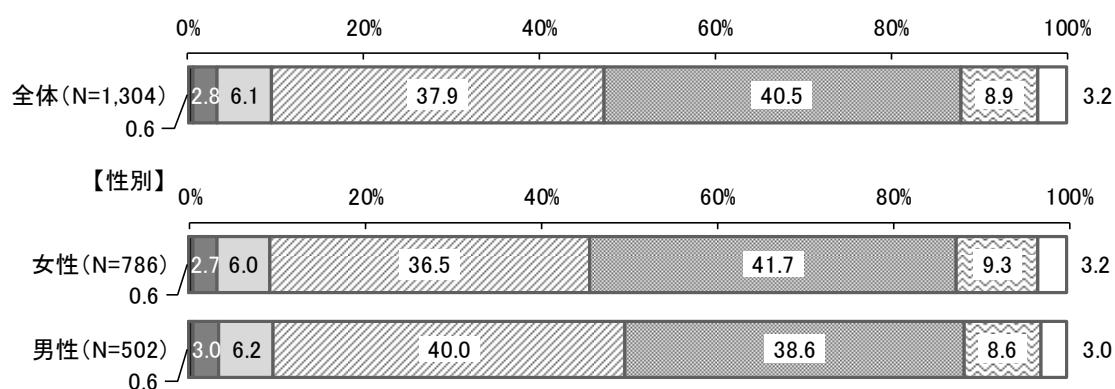
(1) 女性が職業を持つことについて

問9 あなたは、女性が職業（仕事）を持つことについて、どのように思いますか。（○は1つ）

女性が職業（仕事）を持つことについて、どのように思うかは、全体で「子どもができて、ずっと職業（仕事）を持ち続けるほうがよい」が40.5%と最も高く、次いで「子どもができたなら職業（仕事）をやめ、大きくなったら再び職業（仕事）を持つほうがよい」が37.9%となっています。

性別では、女性で「子どもができて、ずっと職業（仕事）を持ち続けるほうがよい」が最も高いのに対し、男性は「子どもができたなら職業（仕事）をやめ、大きくなったら再び職業（仕事）を持つほうがよい」が最も高くなっています。

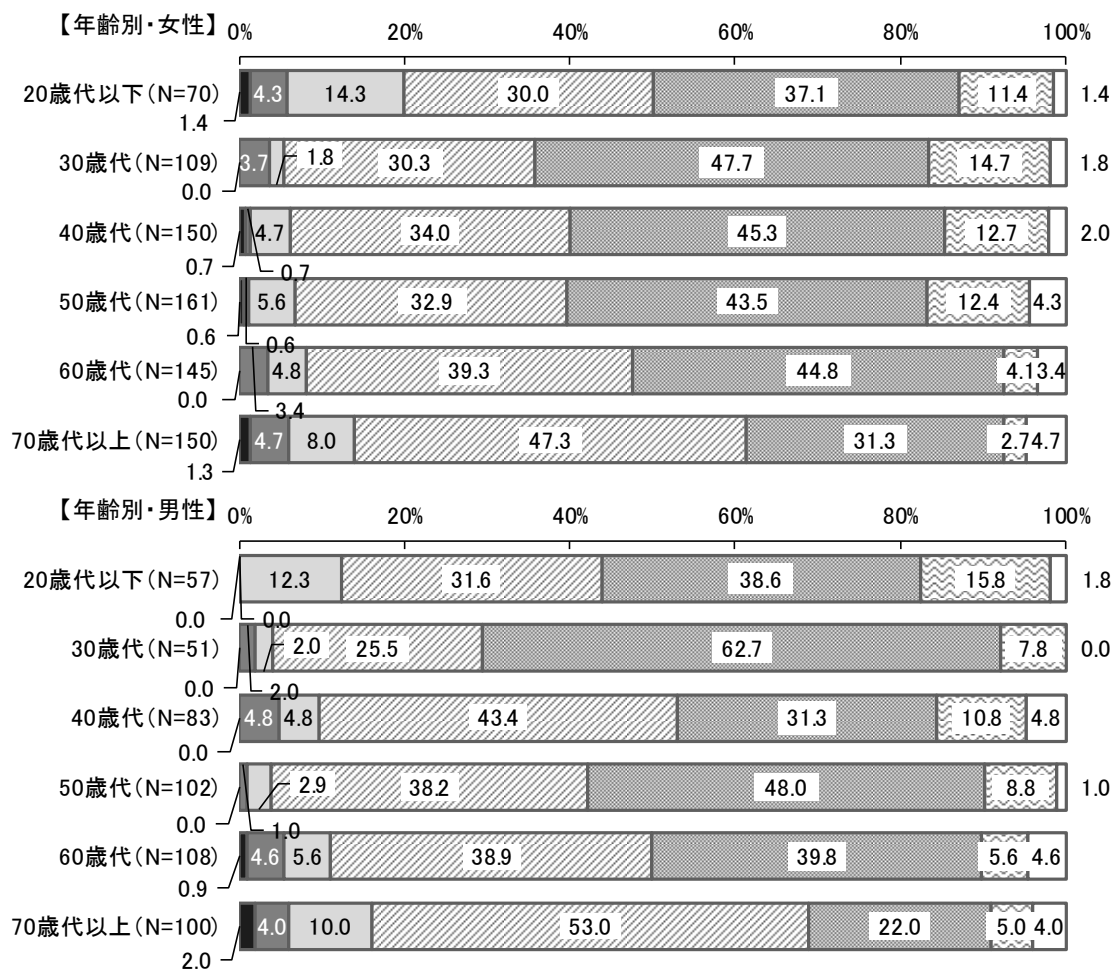
*カイ2乗検定によれば、性別の回答には有意な差は認められません。



- 女性に職業（仕事）を持たないほうがよい
- 結婚するまでは職業（仕事）を持つほうがよい
- 子どもができるまでは、職業（仕事）を持つほうがよい
- ▣ 子どもができたなら職業（仕事）をやめ、大きくなったら再び職業（仕事）を持つほうがよい
- 子どもができて、ずっと職業（仕事）を持ち続けるほうがよい
- ▣ その他
- 不明・無回答

性別・年齢別比較

性別・年齢別では、女性の20歳代以下～60歳代と男性の20歳代以下～30歳代、50歳代～60歳代で「子どもができて、ずっと職業（仕事）を持ち続けるほうがよい」が最も高くなっています。男女ともに70歳代以上と男性の40歳代では「子どもができたなら職業（仕事）をやめ、大きくなったら再び職業（仕事）を持つほうがよい」が最も高くなっています。



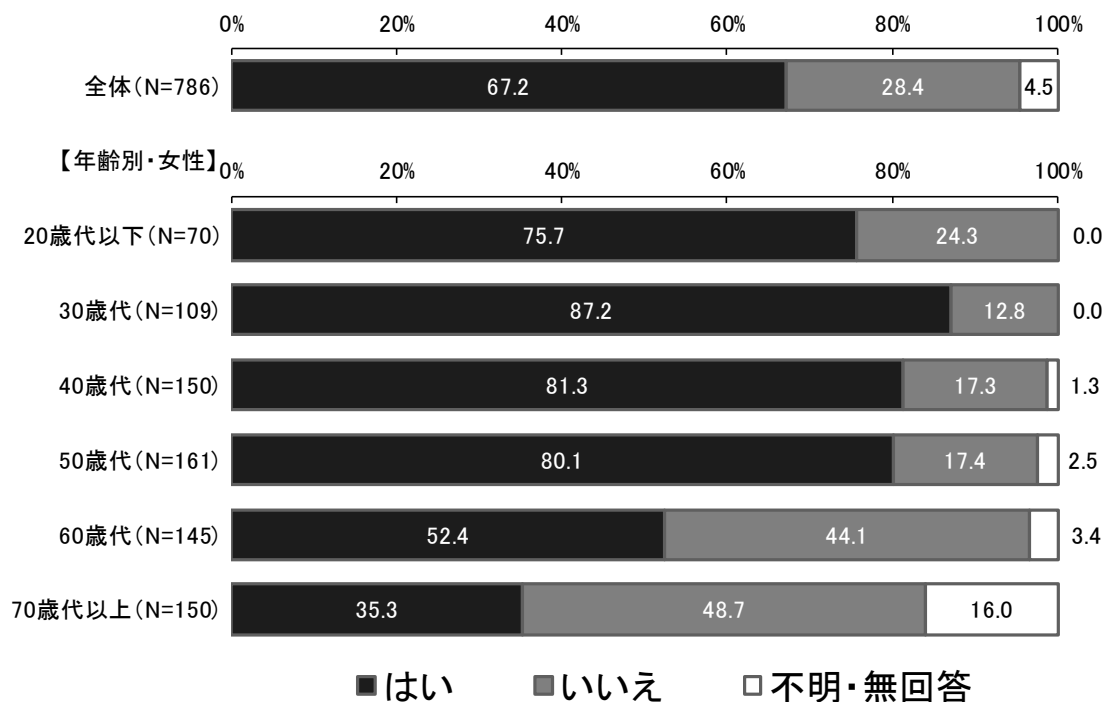
- 女性は無職業（仕事）をもちたいほうがよい
- 結婚するまでは職業（仕事）を持つほうがよい
- 子どもができるまでは、職業（仕事）を持つほうがよい
- ▣ 子どもができたなら職業（仕事）をやめ、大きくなったら再び職業（仕事）を持つほうがよい
- 子どもができて、ずっと職業（仕事）を持ち続けるほうがよい
- ▣ その他
- 不明・無回答

【女性の方におたずねします】

問 10 あなたの仕事に対する意識についてお聞きします。今後、あなたは働きたい（働き続けたい）ですか。（○は1つ）

女性の今後の就労意向は、全体で「はい」（働きたい）が67.2%、「いいえ」（働きたくない）が28.4%となっています。

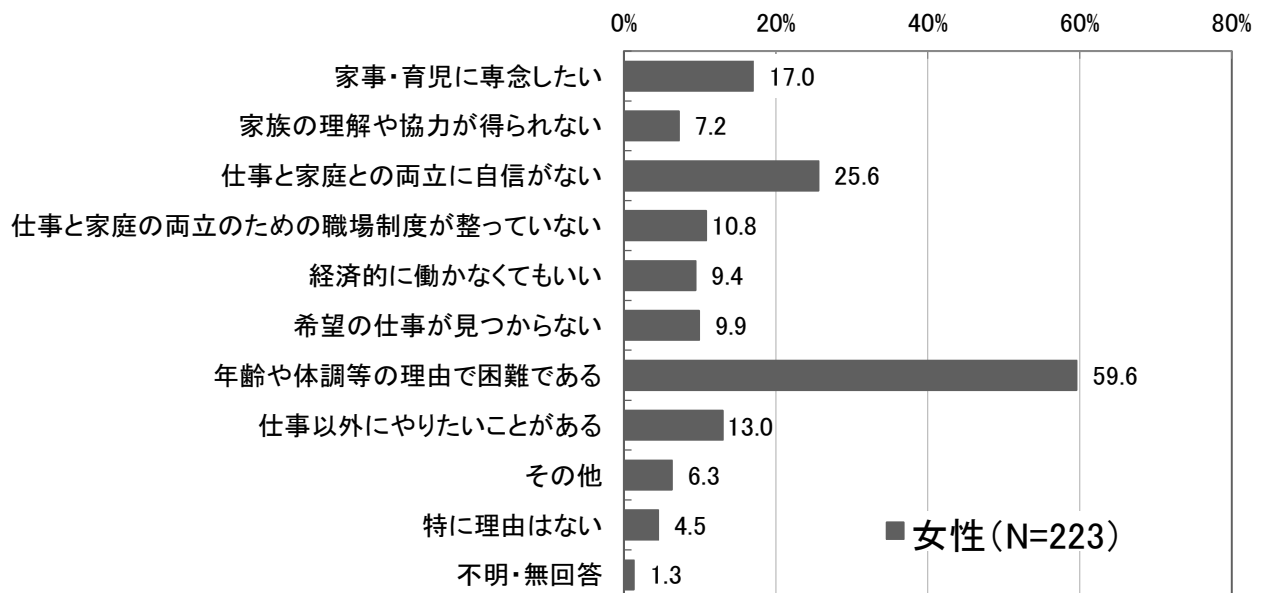
年齢別では、女性の20歳代以下～50歳代で「はい」が7割以上と高くなっています。



【問 10 で「2. いいえ」と答えた方におたずねします】

問 10-1 あなたが働きたくない（働き続けたくない）理由は何ですか。
（あてはまるものすべてに○）

働きたくない（働き続けたくない）理由は、全体で「年齢や体調等の理由で困難である」が 59.6%と最も高く、次いで「仕事と家庭との両立に自信がない」が 25.6%となっています。



年齢別比較

20 歳代以下～40 歳代では「仕事と家庭との両立に自信がない」が、50 歳代～70 歳代以上では「年齢や体調等の理由で困難である」が最も高くなっています。

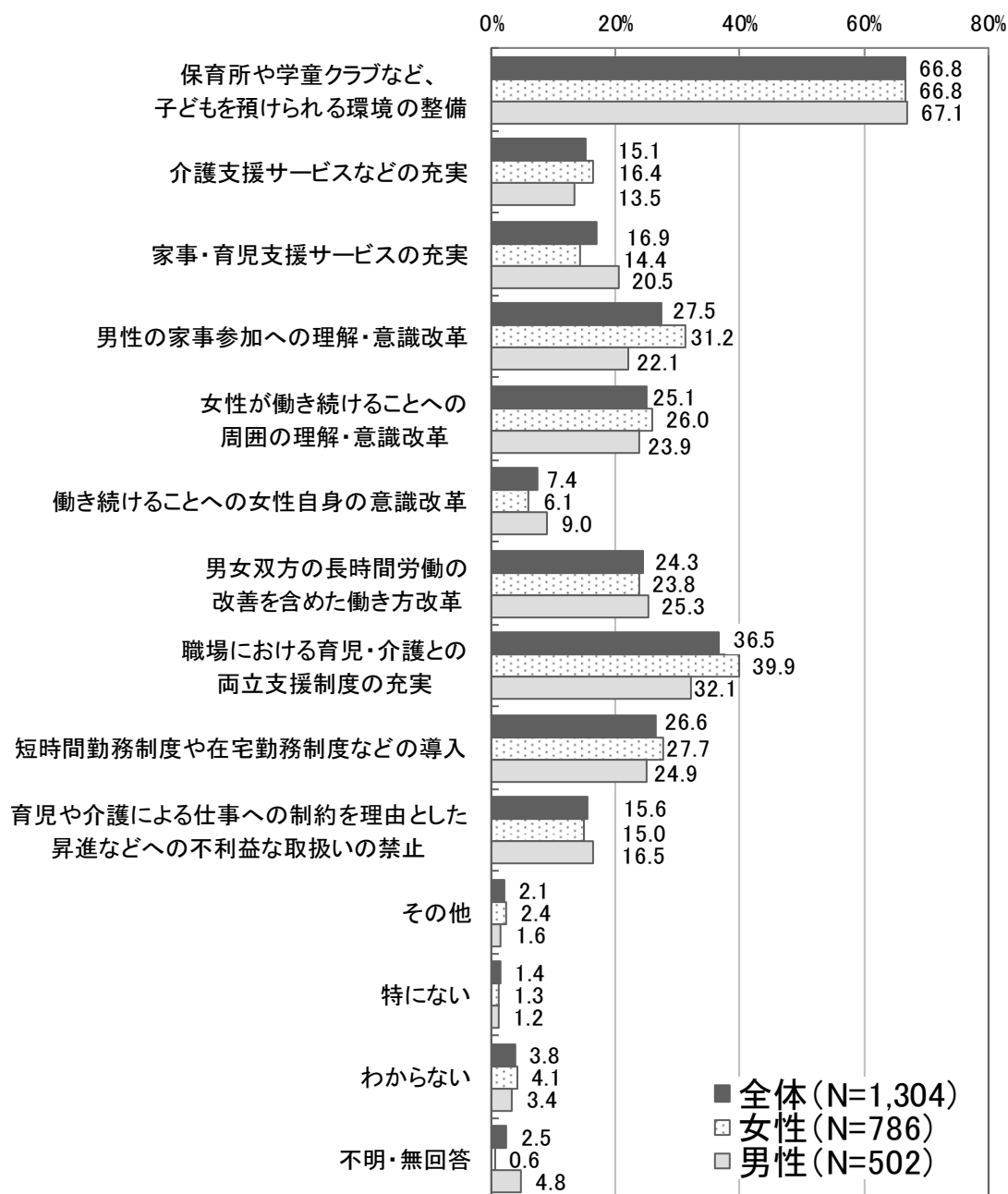
	家事・育児に専念したい	家族の理解や協力が得られない	仕事と家庭との両立に自信がない	仕事と家庭の両立のための職場制度が整っていない	経済的に働かなくてもいい	希望の仕事が見つからない	年齢や体調等の理由で困難である	仕事以外にやりたいことがある	その他	特に理由はない	不明・無回答
(単位: %)											
【年齢別・女性】											
20 歳代以下 (N=17)	41.2	0.0	64.7	35.3	0.0	35.3	11.8	11.8	5.9	5.9	0.0
30 歳代 (N=14)	42.9	7.1	71.4	28.6	7.1	28.6	7.1	0.0	0.0	7.1	0.0
40 歳代 (N=26)	42.3	30.8	46.2	26.9	11.5	3.8	23.1	19.2	7.7	0.0	0.0
50 歳代 (N=28)	10.7	3.6	17.9	3.6	25.0	21.4	60.7	14.3	7.1	17.9	0.0
60 歳代 (N=64)	4.7	4.7	15.6	4.7	10.9	6.3	81.3	15.6	3.1	1.6	1.6
70 歳代以上 (N=73)	9.6	4.1	11.0	4.1	4.1	1.4	75.3	11.0	9.6	2.7	2.7

※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目第 1 位と第 2 位に網かけをしています。

問 11 あなたは、女性が結婚や出産後も離職せずに働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことは何だと思いますか。(〇は3つまで)

女性が結婚や出産後も離職せずに働き続けるために必要なことは、全体で「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が 66.8%と最も高く、次いで「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が 36.5%となっています。

性別では、女性で「男性の家事参加への理解・意識改革」が 31.2%と、男性と比べて 9.1 ポイント高くなっています。



性別・年齢別比較

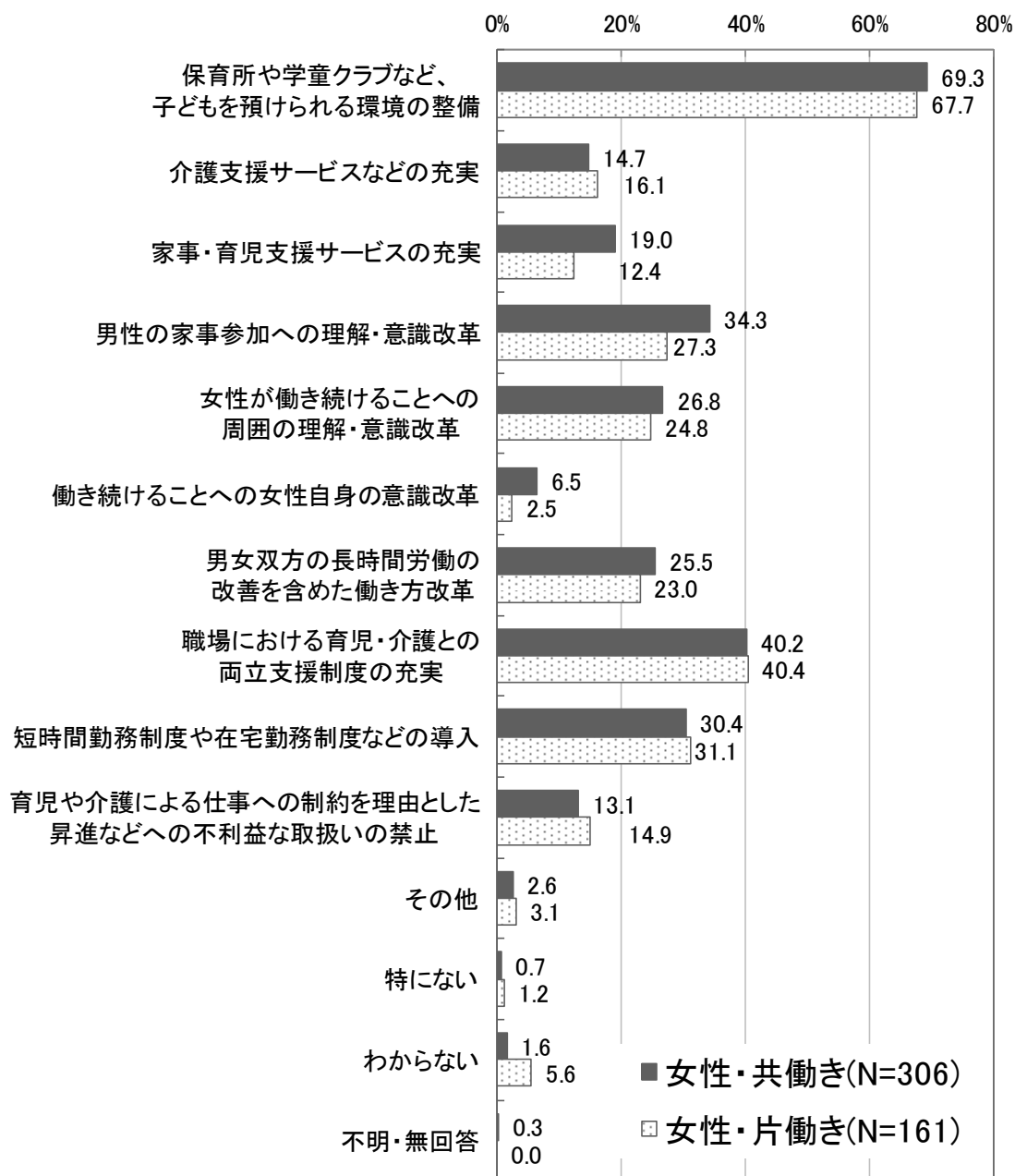
「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が男女ともにすべての年代で6割以上と高くなっています。

(単位: %)	保育所や学童クラブ など、子どもを預けら れる環境の整備	介護支援サービスなど の充実	家事・育児支援 サービスの充実	男性の家事参加への 理解・意識改革	女性が働き続けることへ の周囲の理解・意識改革	働き続けることへの 女性自身の意識改革	男女双方の長時間労働 の改善を含めた働き方 改革
【年齢別・女性】							
20歳代以下(N=70)	60.0	1.4	17.1	47.1	20.0	4.3	28.6
30歳代(N=109)	77.1	8.3	22.0	32.1	28.4	5.5	28.4
40歳代(N=150)	62.7	18.7	16.7	28.0	24.0	7.3	20.7
50歳代(N=161)	68.3	18.6	12.4	31.1	27.3	6.8	22.4
60歳代(N=145)	70.3	14.5	11.7	29.7	23.4	5.5	24.8
70歳代以上(N=150)	61.3	26.7	10.0	27.3	30.0	6.0	22.0
【年齢別・男性】							
20歳代以下(N=57)	64.9	10.5	19.3	40.4	21.1	5.3	38.6
30歳代(N=51)	68.6	7.8	23.5	23.5	23.5	5.9	43.1
40歳代(N=83)	67.5	9.6	15.7	24.1	15.7	10.8	30.1
50歳代(N=102)	64.7	15.7	21.6	20.6	30.4	5.9	22.5
60歳代(N=108)	67.6	15.7	26.9	23.1	23.1	11.1	20.4
70歳代以上(N=100)	70.0	17.0	16.0	10.0	27.0	12.0	12.0
(単位: %)	職場における育児・ 介護との両立支援制度 の充実	短時間勤務制度や在宅 勤務制度などの導入	育児や介護による仕事 への制約を理由とした 昇進などへの不利益な 取扱いの禁止	その他	特にな い	わから ない	不明・無回 答
【年齢別・女性】							
20歳代以下(N=70)	47.1	34.3	17.1	0.0	2.9	4.3	0.0
30歳代(N=109)	37.6	42.2	15.6	7.3	0.0	1.8	0.0
40歳代(N=150)	43.3	34.7	16.7	2.7	0.7	0.7	0.7
50歳代(N=161)	39.1	28.0	11.2	2.5	0.6	3.1	0.6
60歳代(N=145)	46.2	18.6	16.6	1.4	0.7	4.8	0.7
70歳代以上(N=150)	30.0	16.0	14.7	0.7	3.3	9.3	1.3
【年齢別・男性】							
20歳代以下(N=57)	24.6	42.1	21.1	1.8	0.0	1.8	3.5
30歳代(N=51)	27.5	31.4	21.6	2.0	0.0	0.0	2.0
40歳代(N=83)	32.5	22.9	13.3	1.2	2.4	3.6	6.0
50歳代(N=102)	30.4	24.5	17.6	2.0	0.0	2.9	2.9
60歳代(N=108)	40.7	22.2	15.7	0.9	0.0	1.9	3.7
70歳代以上(N=100)	30.0	17.0	13.0	2.0	4.0	8.0	9.0

※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目第1位と第2位に網かけをしています。

女性の共働き・片働き別比較

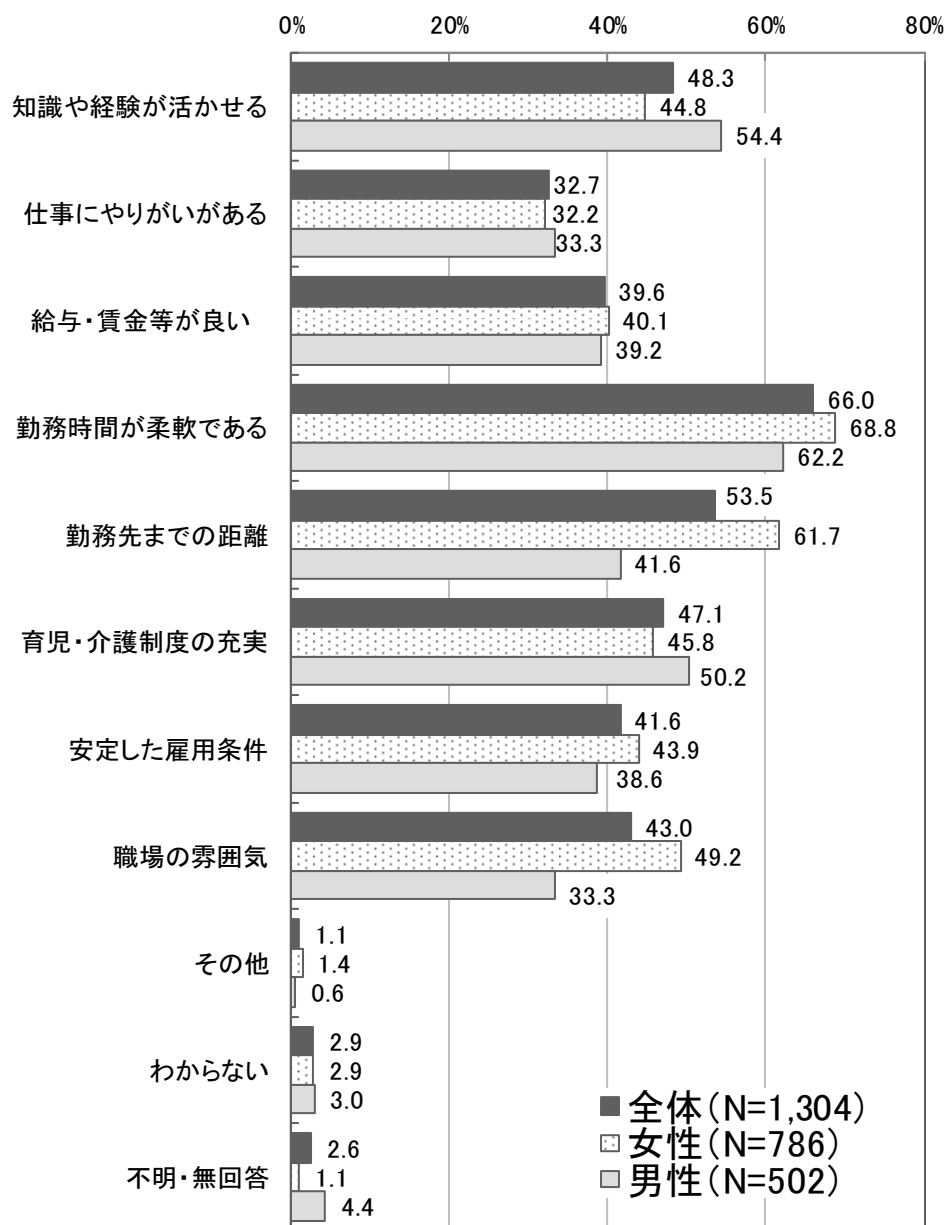
共働き・片働き別にみると、共働きの女性では、片働きの女性に比べて「男性の家事参加への理解・意識改革」、「家事・育児支援サービスの充実」が高くなっています。



問 12 あなたは、離職した女性が、再就職を考えたとき何を基準にすると思いますか。
(あてはまるものすべてに○)

離職した女性が、再就職を考えたとき何を基準にするかは、全体で「勤務時間が柔軟である」が 66.0%と最も高く、次いで「勤務先までの距離」が 53.5%となっています。

性別では、女性で「勤務先までの距離」が 61.7%と、男性と比べて 20.1 ポイント高くなっています。また、「職場の雰囲気」においても男女で差がみられます。



性別・年齢別比較

女性の20歳代以下～60歳代、男性の20歳代以下～50歳代で「勤務時間が柔軟である」が最も高くなっており、女性の30歳代～60歳代では「勤務先までの距離」も上位となっています。また、男性の60歳代と70歳代以上では「知識や経験が活かせる」が最も高くなっています。

	知識や経験が活かせる	仕事にやりがいがある	給与・賃金等が良い	勤務時間が柔軟である	勤務先までの距離	育児・介護制度の充実	安定した雇用条件	職場の雰囲気	その他	わからない	不明・無回答
(単位: %)											
【年齢別・女性】											
20歳代以下(N=70)	24.3	20.0	54.3	67.1	45.7	57.1	47.1	44.3	2.9	4.3	0.0
30歳代(N=109)	34.9	23.9	53.2	85.3	71.6	53.2	35.8	56.9	3.7	1.8	0.0
40歳代(N=150)	43.3	24.7	44.0	78.0	66.7	44.7	33.3	51.3	2.0	0.0	0.7
50歳代(N=161)	46.6	34.2	44.7	77.0	67.7	45.3	43.5	57.1	0.6	1.2	1.2
60歳代(N=145)	55.9	46.9	33.1	66.2	62.1	44.8	49.7	46.9	0.0	3.4	0.7
70歳代以上(N=150)	50.7	35.3	22.0	42.0	50.0	38.0	53.3	38.0	0.7	7.3	3.3
【年齢別・男性】											
20歳代以下(N=57)	45.6	33.3	36.8	68.4	45.6	57.9	24.6	28.1	3.5	5.3	3.5
30歳代(N=51)	37.3	15.7	37.3	80.4	56.9	70.6	31.4	31.4	0.0	0.0	2.0
40歳代(N=83)	55.4	32.5	49.4	69.9	44.6	47.0	36.1	33.7	0.0	2.4	4.8
50歳代(N=102)	52.0	35.3	34.3	62.7	34.3	48.0	40.2	35.3	1.0	3.9	1.0
60歳代(N=108)	61.1	31.5	43.5	60.2	45.4	53.7	41.7	35.2	0.0	0.9	4.6
70歳代以上(N=100)	62.0	42.0	33.0	44.0	32.0	36.0	47.0	32.0	0.0	5.0	9.0

※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目**第1位**と**第2位**に網かけをしています。

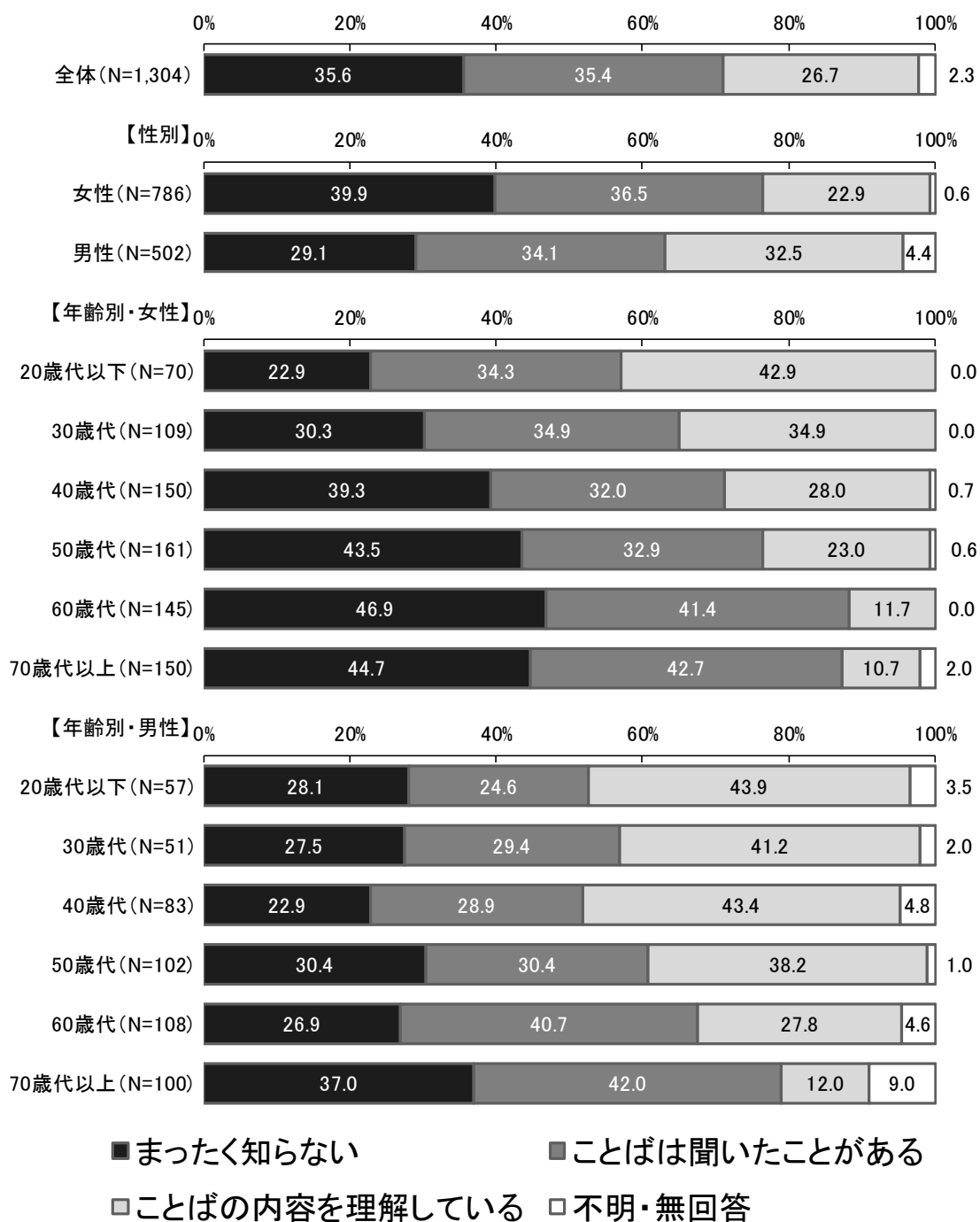
(2)ワーク・ライフ・バランスについて

問13 あなたは、【ワーク・ライフ・バランス】について、知っていますか。(〇は1つ)

ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度は、全体で「まったく知らない」が35.6%、「ことばは聞いたことがある」が35.4%、「ことばの内容を理解している」が26.7%となっています。

性別では、「まったく知らない」が女性で39.9%と、男性と比べて10.8ポイント高くなっています。

性別・年齢別では、女性の20歳代以下と、男性の20歳代以下～40歳代で「ことばの内容を理解している」が4割以上と高くなっています。



(3)テレワークについて

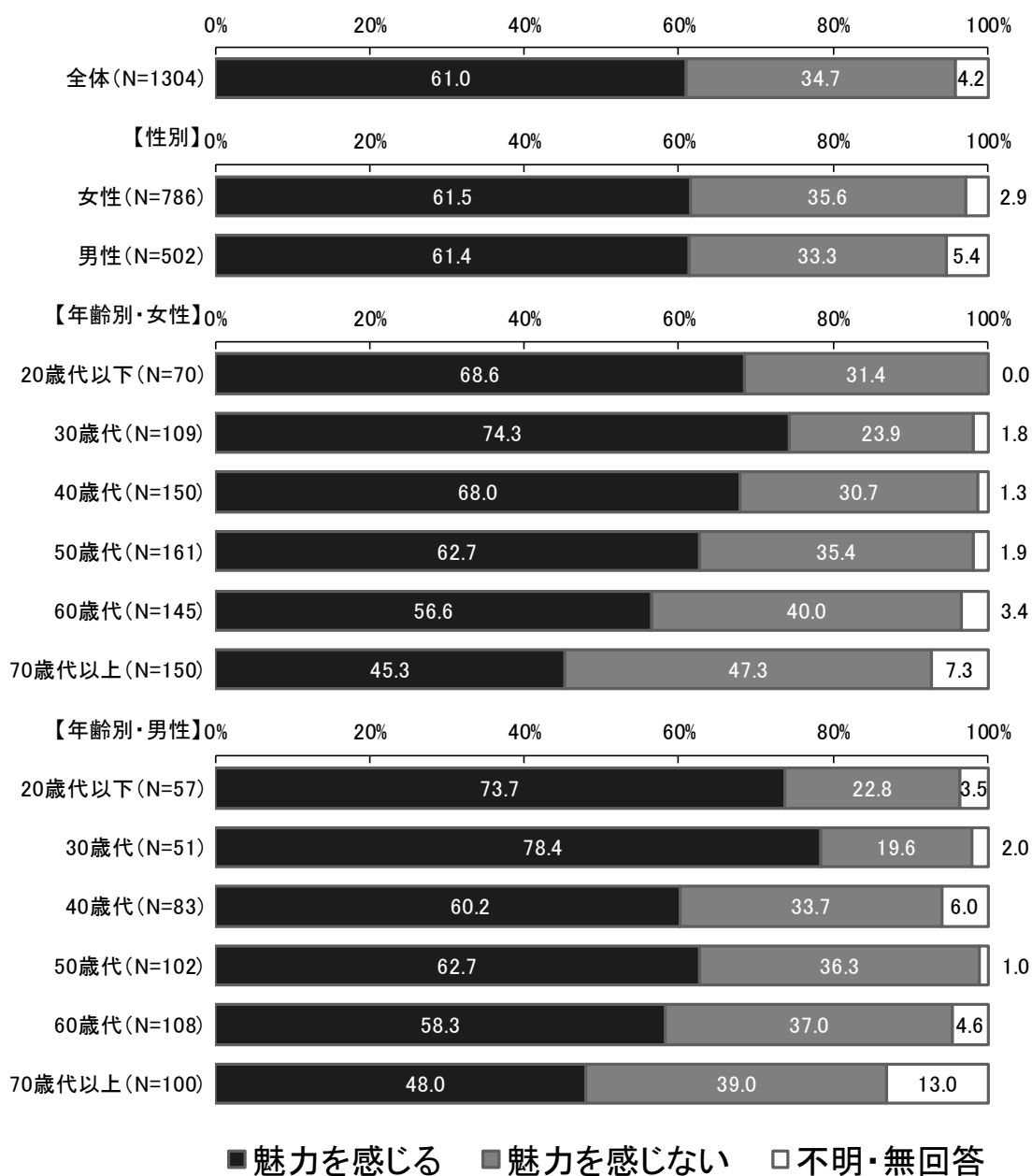
問 14 あなたは、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を可能にするテレワーク※に、魅力を感じますか。(○は1つ)

時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を可能にするテレワークに、魅力を感じるかは、全体で「魅力を感じる」が61.0%、「魅力を感じない」が34.7%となっています。

性別でみても、同様の傾向となっています。

性別・年齢別では、男女ともに年齢が若いほど「魅力を感じる」が高くなる傾向にあります。

*カイ2乗検定によれば、性別の回答には有意な差は認められません。



※テレワーク

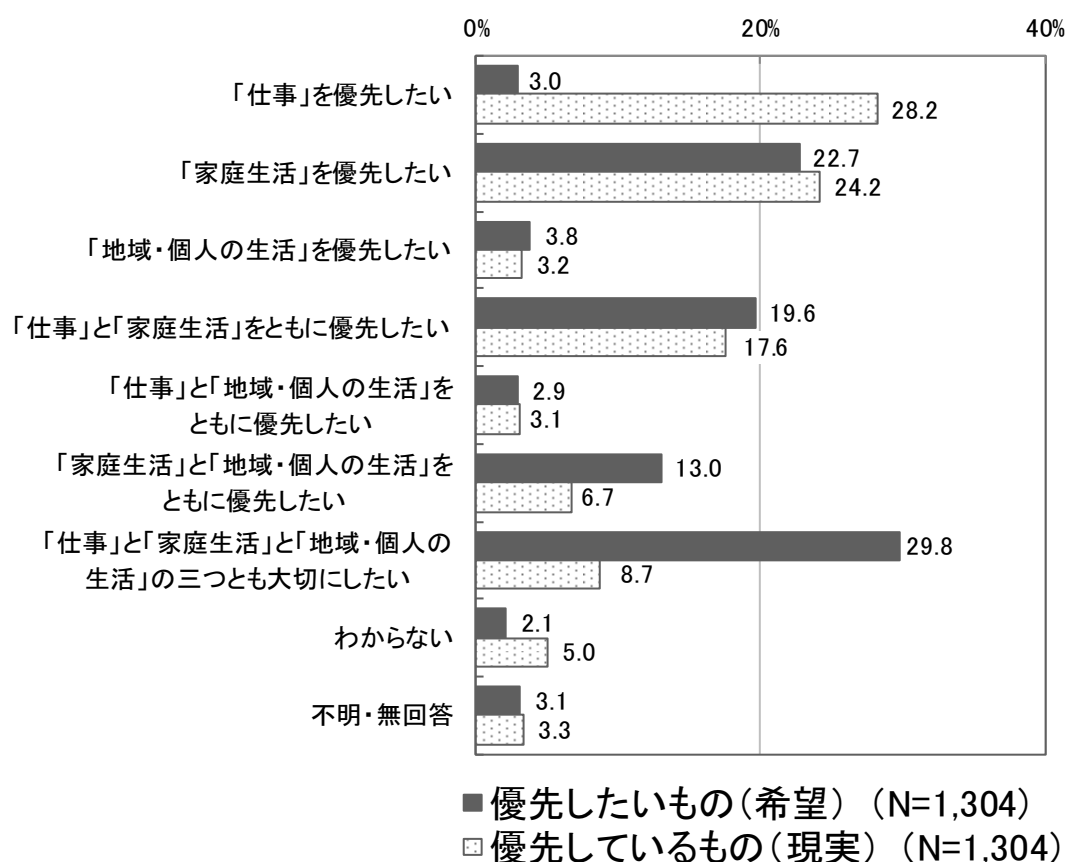
メールや電子会議システムなど、ICT（情報通信技術）を活用した、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方のこと。

(4) 生活の優先度について

問 15 あなたは、生活の中で仕事・家庭生活・地域・個人の生活で何を優先しますか。
 (【希望】と【現実】それぞれに1つ〇)

生活の中で優先する希望と現実とは、【希望】は、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」の三つとも大切にしたい」が 29.8%と最も高く、次いで「家庭生活」を優先したい」が 22.7%となっています。【現実】は、「仕事」を優先している」が 28.2%と最も高く、次いで「家庭生活」を優先している」が 24.2%となっています。

なお、【希望】と【現実】の差が大きい項目は、「仕事」を優先」で 25.2 ポイント、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」の三つ」が 21.1 ポイントとなっています。



家庭生活

家族と過ごすこと、家事（食事の支度・片付け、掃除、洗濯、買い物など）、育児、介護、看護など。

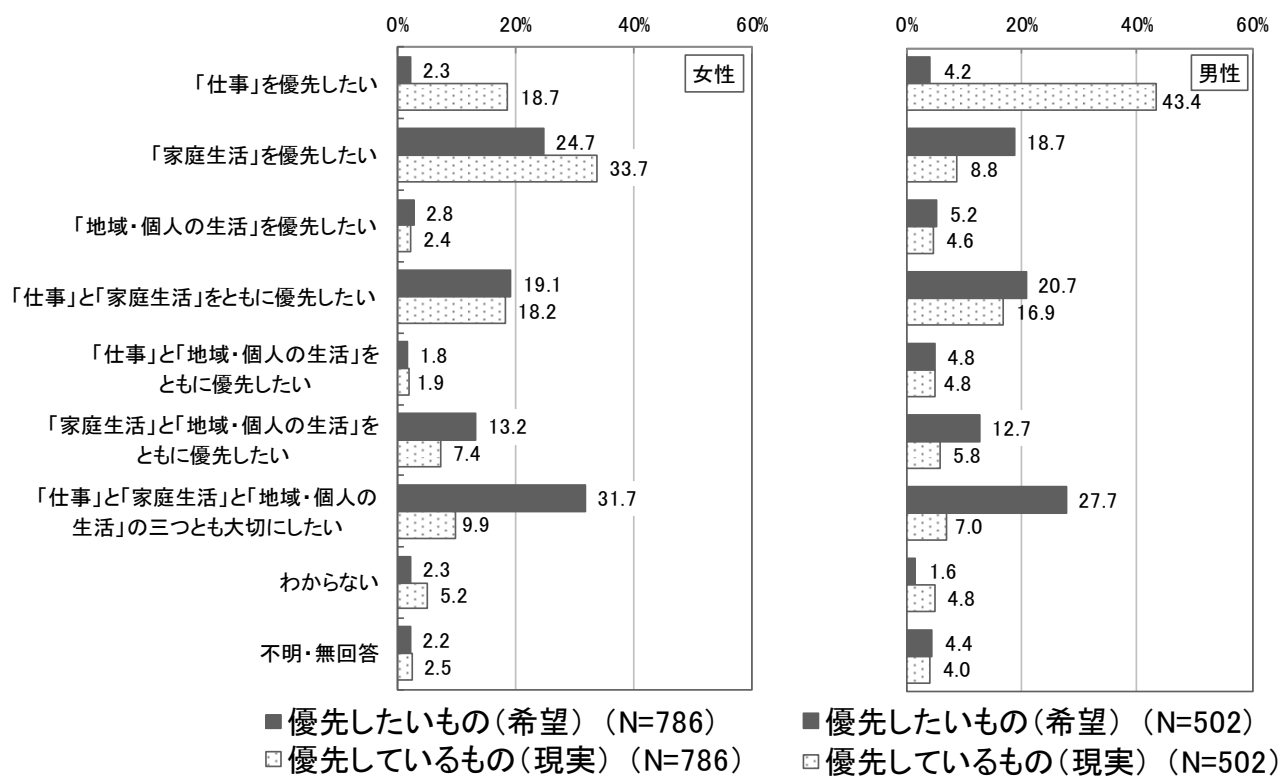
地域・個人の生活

地域・社会活動（ボランティア活動、社会参加活動、交際・つきあいなど）、学習・研究（学業も含む）趣味・娯楽、スポーツなど。

性別比較

性別でみると、女性で「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」の三つとも大切にしたい」が31.7%であるのに対し、【現実】では9.9%にとどまり、その差は21.8ポイントと大きくなっています。

男性でも同様に、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」の三つとも大切にしたい」において、【理想】と【現実】の差が20.7ポイントとなっています。



項目別集計結果

【希望】

【希望】は、いずれも「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」の三つとも大切にしたい」が上位となっています。また、女性の30歳代～40歳代では、「家庭生活」を優先したい」が最も高くなっています。

	「仕事」を優先したい	「家庭生活」を優先したい	「地域・個人の生活」を優先したい	「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」の三つとも大切にしたい	わからない	不明・無回答
(単位: %)									
【年齢別・女性】									
20歳代以下(N=70)	1.4	22.9	5.7	14.3	5.7	24.3	24.3	1.4	0.0
30歳代(N=109)	0.9	32.1	2.8	15.6	0.9	15.6	28.4	0.9	2.8
40歳代(N=150)	2.0	32.0	2.0	20.0	1.3	8.0	32.0	0.7	2.0
50歳代(N=161)	2.5	22.4	3.7	24.2	1.2	6.8	37.3	1.2	0.6
60歳代(N=145)	2.8	23.4	1.4	17.9	0.7	13.8	34.5	3.4	2.1
70歳代以上(N=150)	3.3	16.0	2.7	18.7	2.7	18.0	28.7	5.3	4.7
【年齢別・男性】									
20歳代以下(N=57)	1.8	17.5	8.8	22.8	10.5	14.0	21.1	1.8	1.8
30歳代(N=51)	0.0	23.5	3.9	19.6	3.9	19.6	25.5	2.0	2.0
40歳代(N=83)	1.2	24.1	6.0	22.9	4.8	7.2	27.7	2.4	3.6
50歳代(N=102)	3.9	23.5	7.8	19.6	2.9	4.9	34.3	1.0	2.0
60歳代(N=108)	2.8	11.1	3.7	20.4	4.6	19.4	32.4	1.9	3.7
70歳代以上(N=100)	12.0	16.0	2.0	20.0	4.0	14.0	20.0	1.0	11.0

※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目第1位と第2位に網かけをしています。

【現実】

【現実】は、女性の20歳代以下で「仕事」を優先している、30歳代以上で「家庭生活」を優先している」が最も高くなっています。男性はすべての年代で「仕事」を優先している」が最も高くなっています。

	「仕事」を優先している	「家庭生活」を優先している	「地域・個人の生活」を優先している	「仕事」と「家庭生活」をともに優先している	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」の三つとも大切にしている	わからない	不明・無回答
(単位: %)									
【年齢別・女性】									
20歳代以下(N=70)	35.7	14.3	10.0	12.9	8.6	2.9	4.3	10.0	1.4
30歳代(N=109)	20.2	42.2	0.0	17.4	0.9	3.7	10.1	5.5	0.0
40歳代(N=150)	17.3	40.0	0.7	20.0	2.7	4.7	9.3	4.7	0.7
50歳代(N=161)	24.8	34.8	0.0	23.0	0.6	5.0	9.9	1.9	0.0
60歳代(N=145)	11.7	37.2	2.1	20.7	0.7	9.0	10.3	6.2	2.1
70歳代以上(N=150)	10.7	26.0	5.3	12.0	1.3	16.0	12.7	6.0	10.0
【年齢別・男性】									
20歳代以下(N=57)	43.9	3.5	14.0	10.5	12.3	0.0	1.8	12.3	1.8
30歳代(N=51)	52.9	3.9	0.0	23.5	7.8	2.0	0.0	7.8	2.0
40歳代(N=83)	57.8	1.2	1.2	19.3	3.6	1.2	8.4	3.6	3.6
50歳代(N=102)	55.9	3.9	2.0	22.5	3.9	2.9	3.9	2.9	2.0
60歳代(N=108)	28.7	17.6	5.6	13.0	4.6	12.0	12.0	3.7	2.8
70歳代以上(N=100)	29.0	16.0	6.0	14.0	1.0	11.0	10.0	3.0	10.0

※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目第1位と第2位に網かけをしています。

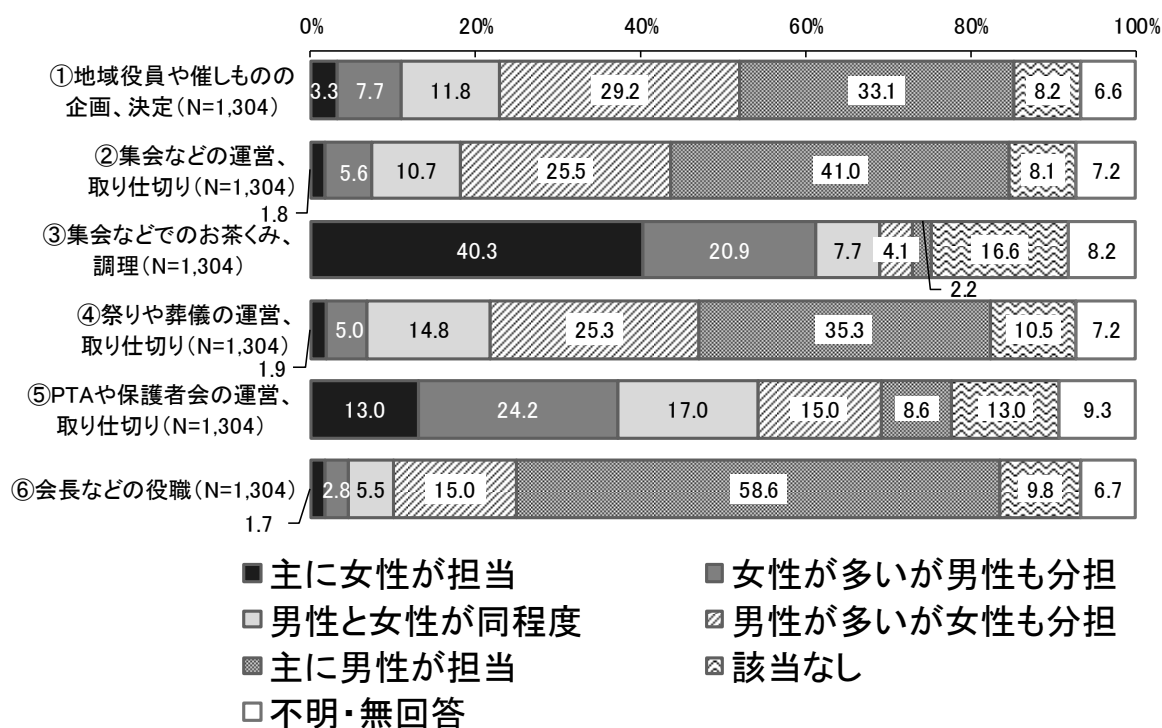
5 地域や社会との関わり方について

(1) 地域活動における男女の役割分担について

問 16 あなたが住んでいる地域では、地域活動の役割分担はどのようになっていますか。

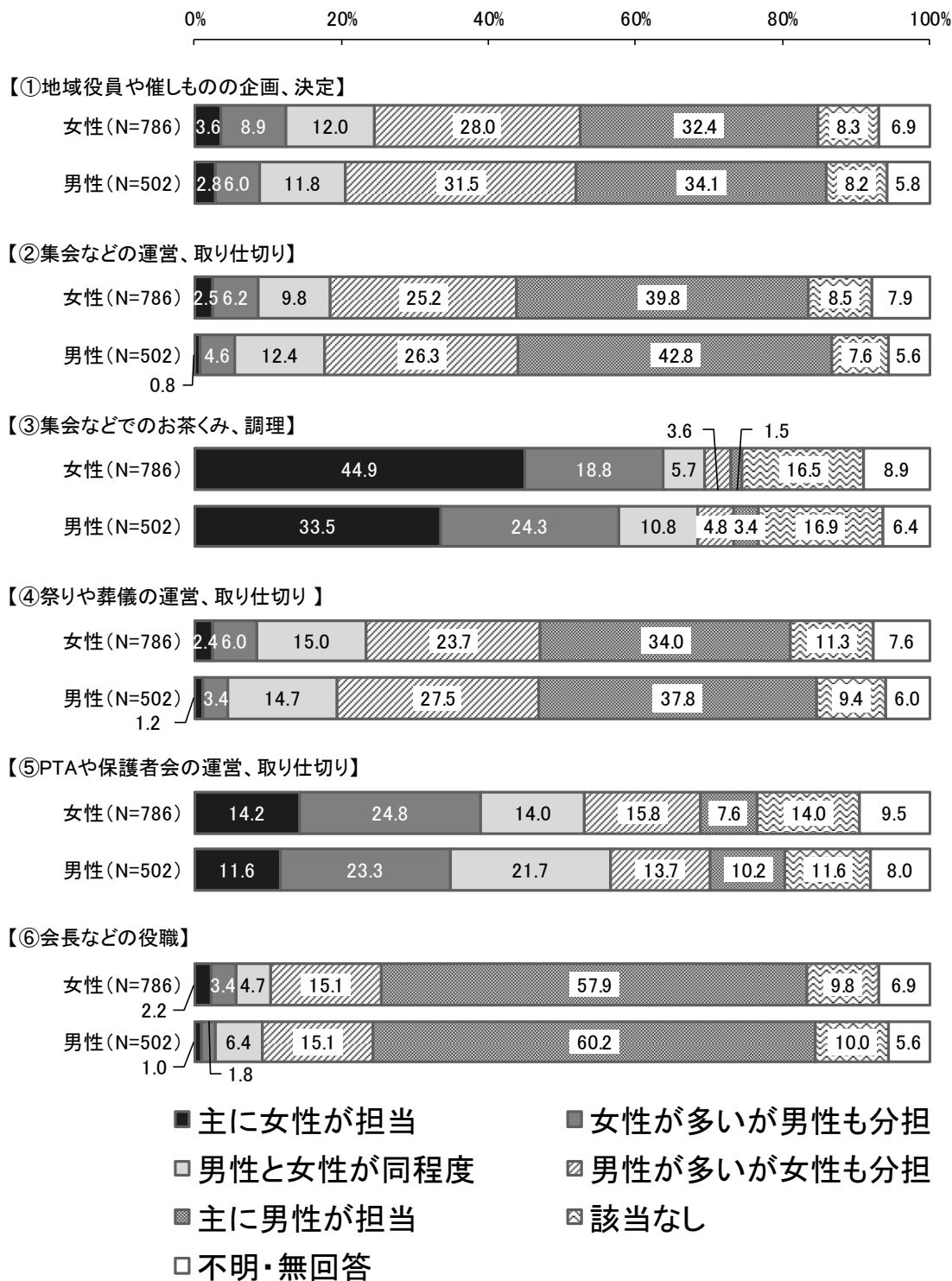
(①～⑥それぞれに1つ○)

住んでいる地域での地域活動の役割分担は、「③集会などでのお茶くみ、調理」で「主に女性が担当」が40.3%、「⑥会長などの役職」で「主に男性が担当」が58.6%と高くなっています。



性別比較

女性と男性で最も差が大きい項目は「③集会などでのお茶くみ、調理」となっており、「主に女性が担当」は女性で44.9%と、男性より11.4ポイント高くなっています。

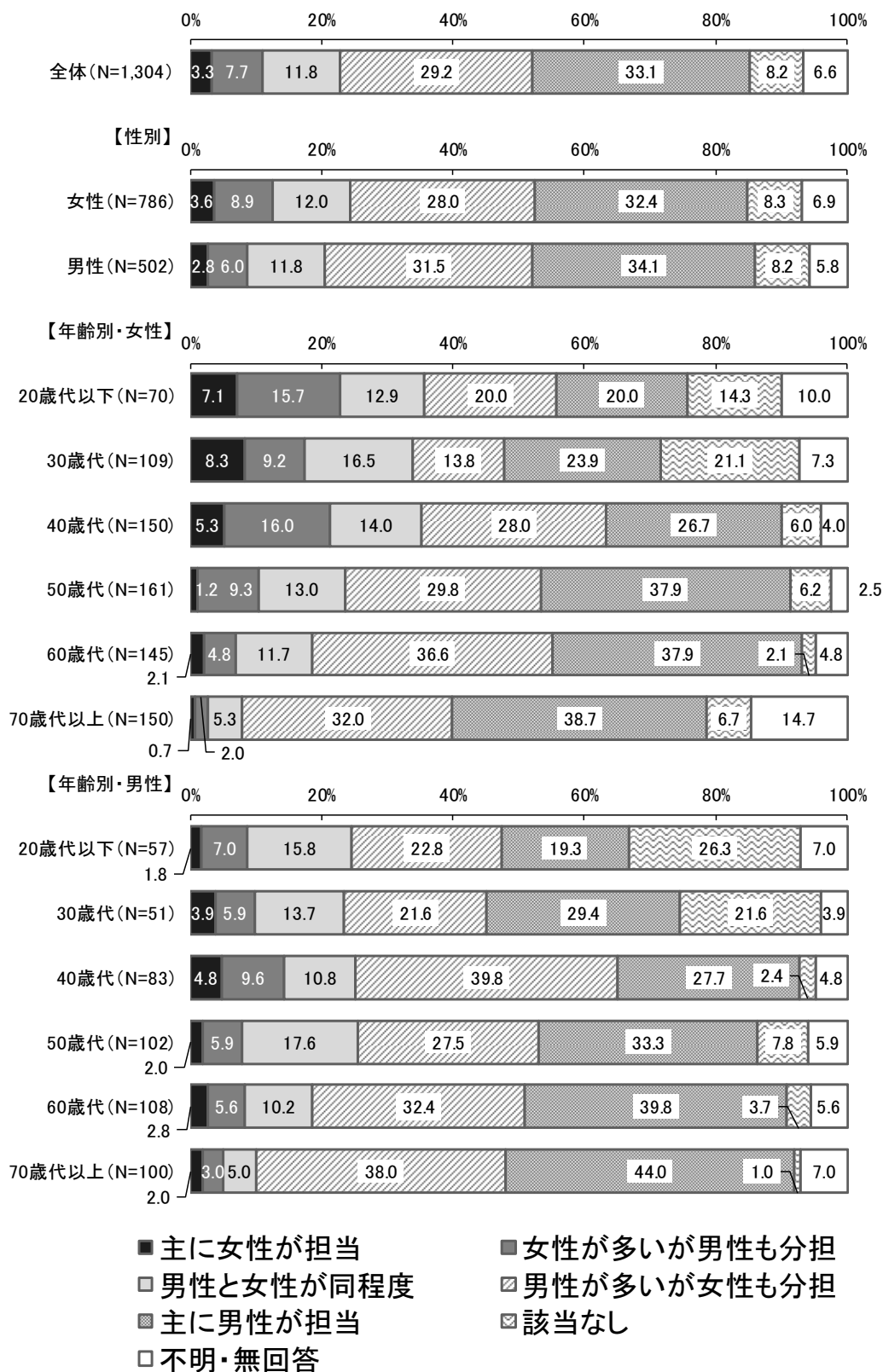


項目別集計結果

【① 地域役員や催しものの企画、決定】

地域役員や催しものの企画、決定は、男女ともに50歳代以上で「主に男性が担当」が3割を超え、高くなっています。

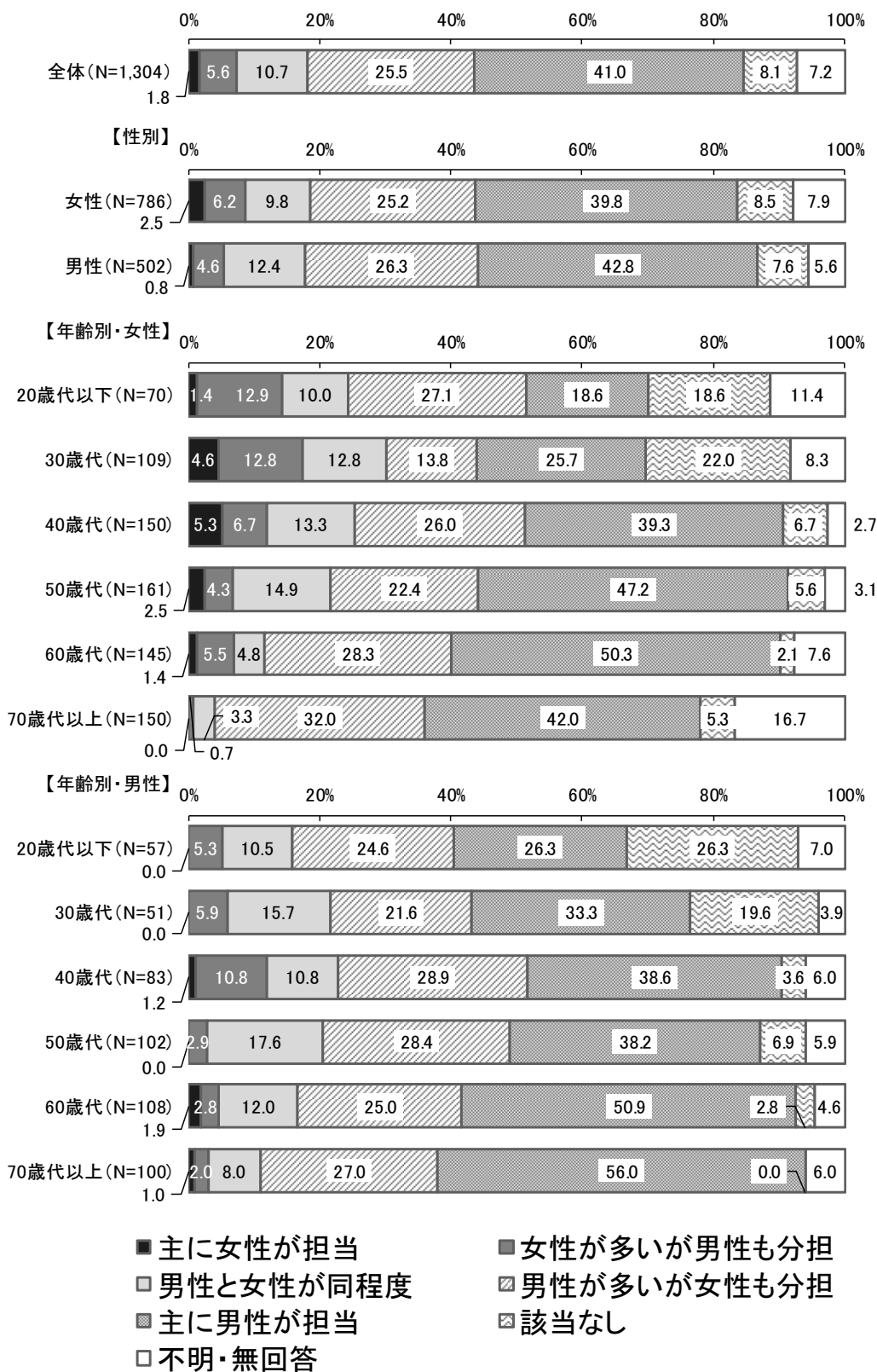
＊カイ2乗検定によれば、性別の回答には有意な差は認められません。



【②集会などの運営、取り仕切り】

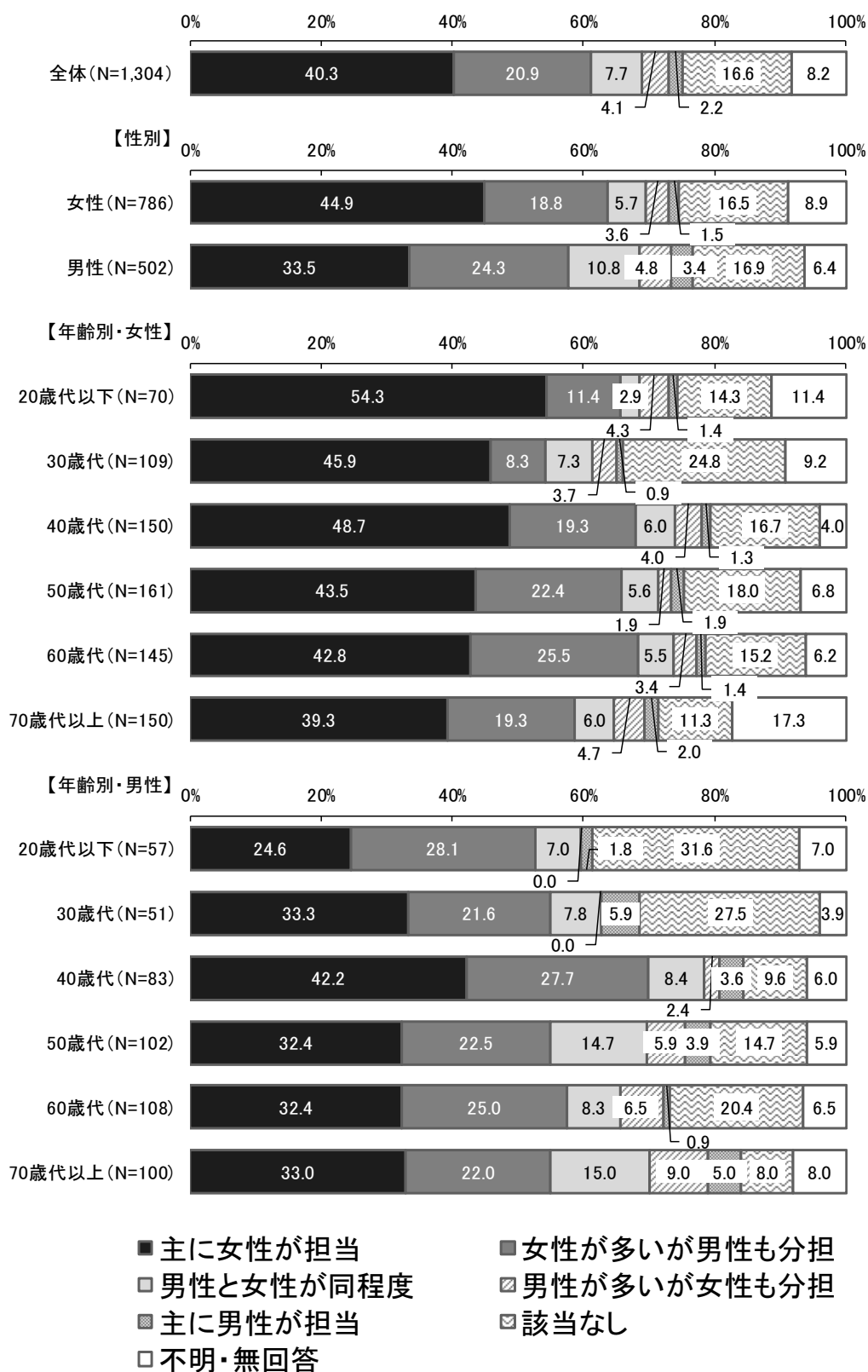
集会などの運営、取り仕切りは、女性の30歳代～70歳代以上、男性の全年代で「主に男性が担当」が高くなっています。

＊カイ2乗検定によれば、性別の回答には有意な差は認められません。



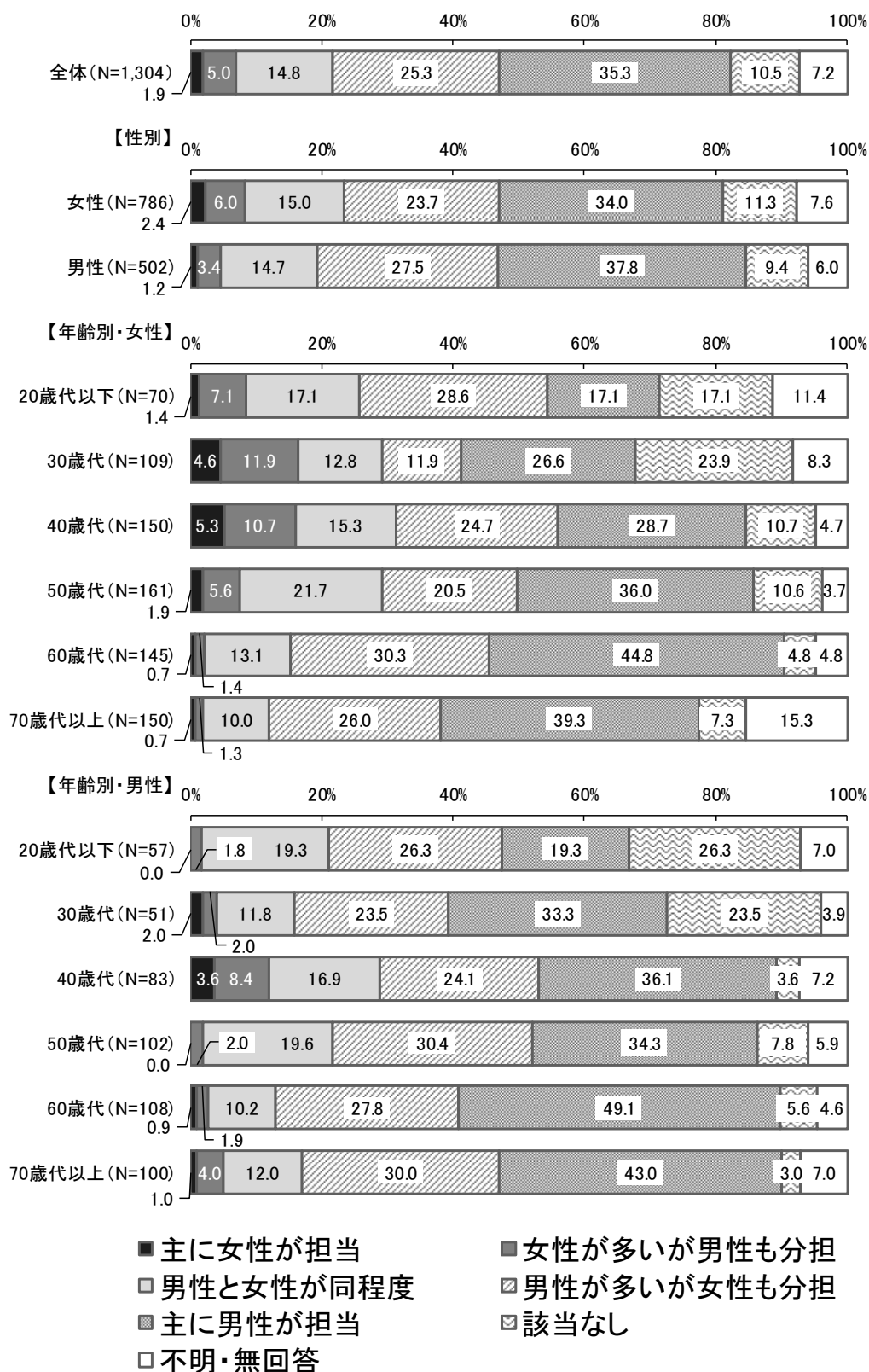
【③集会などでのお茶くみ、調理】

集会などのお茶くみ、調理は、女性で年齢が上がるにつれて「主に女性が担当」の割合が低くなる傾向にあります。



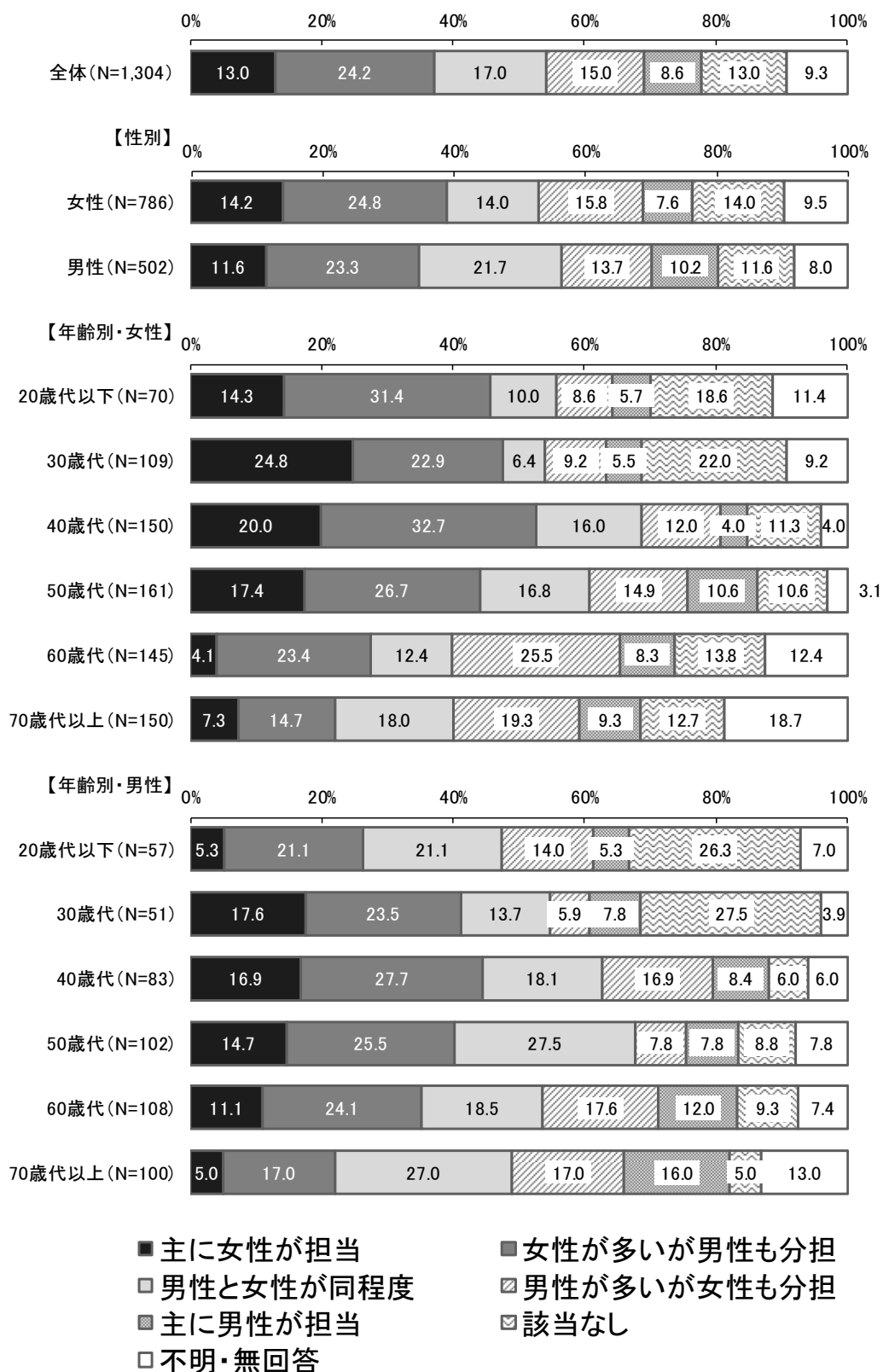
【④祭りや葬儀の運営、取り仕切り】

祭りや葬儀の運営、取り仕切りは、女性の60歳代、男性の60歳代以上で「主に男性が担当」が4割以上と、他の年代と比べて高くなっています。



【⑤PTAや保護者の運営、取り仕切り】

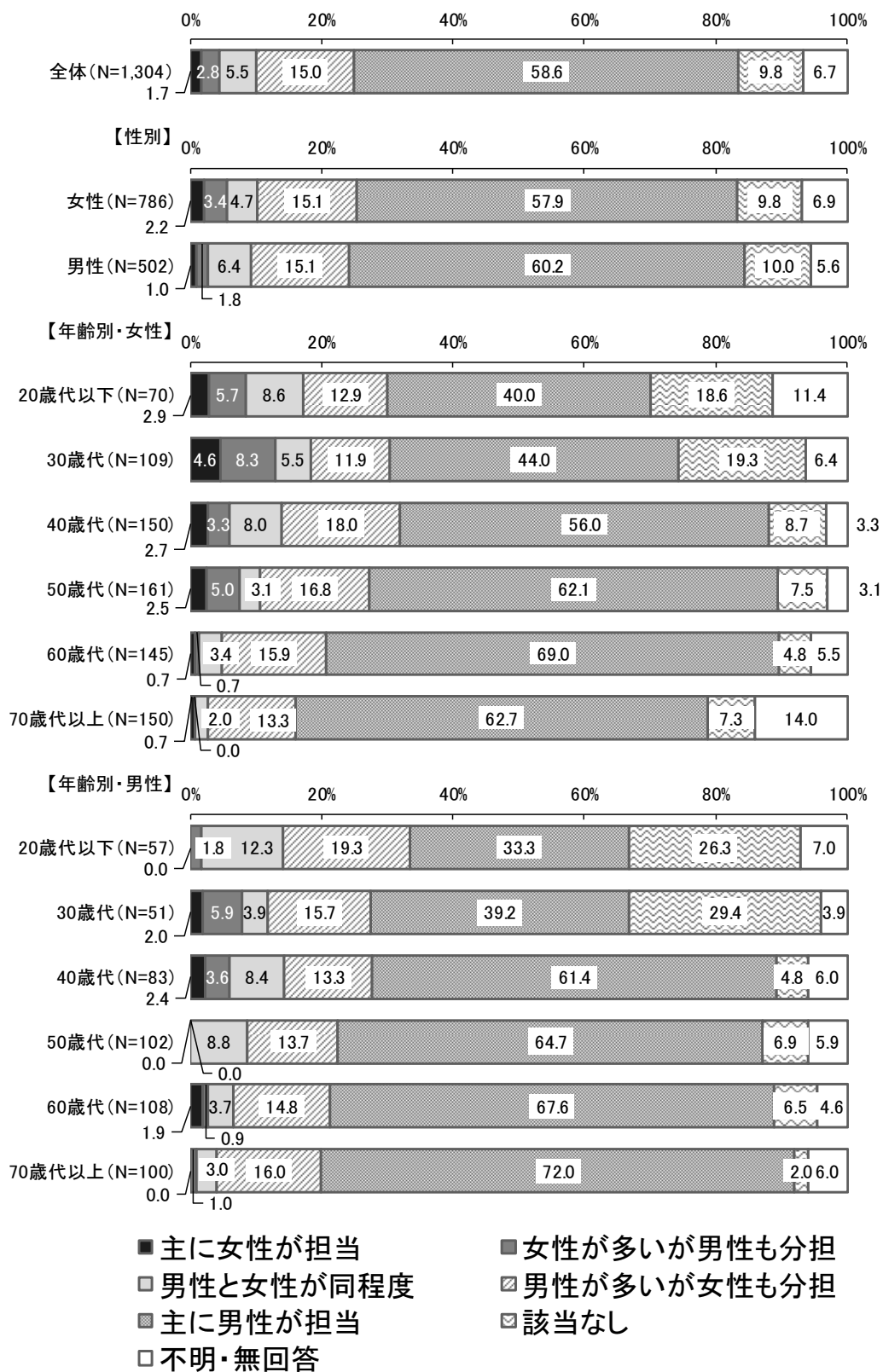
PTAや保護者の運営、取り仕切りは、女性の30歳代、40歳代で「主に女性が担当」が2割を超え高くなっています。



【⑥会長などの役職】

会長などの役職は、男女ともに40歳代以上で「主に男性が担当」が5割を超えて高くなっています。

*カイ2乗検定によれば、性別の回答には有意な差は認められません。



(2) 地域活動への参加状況について

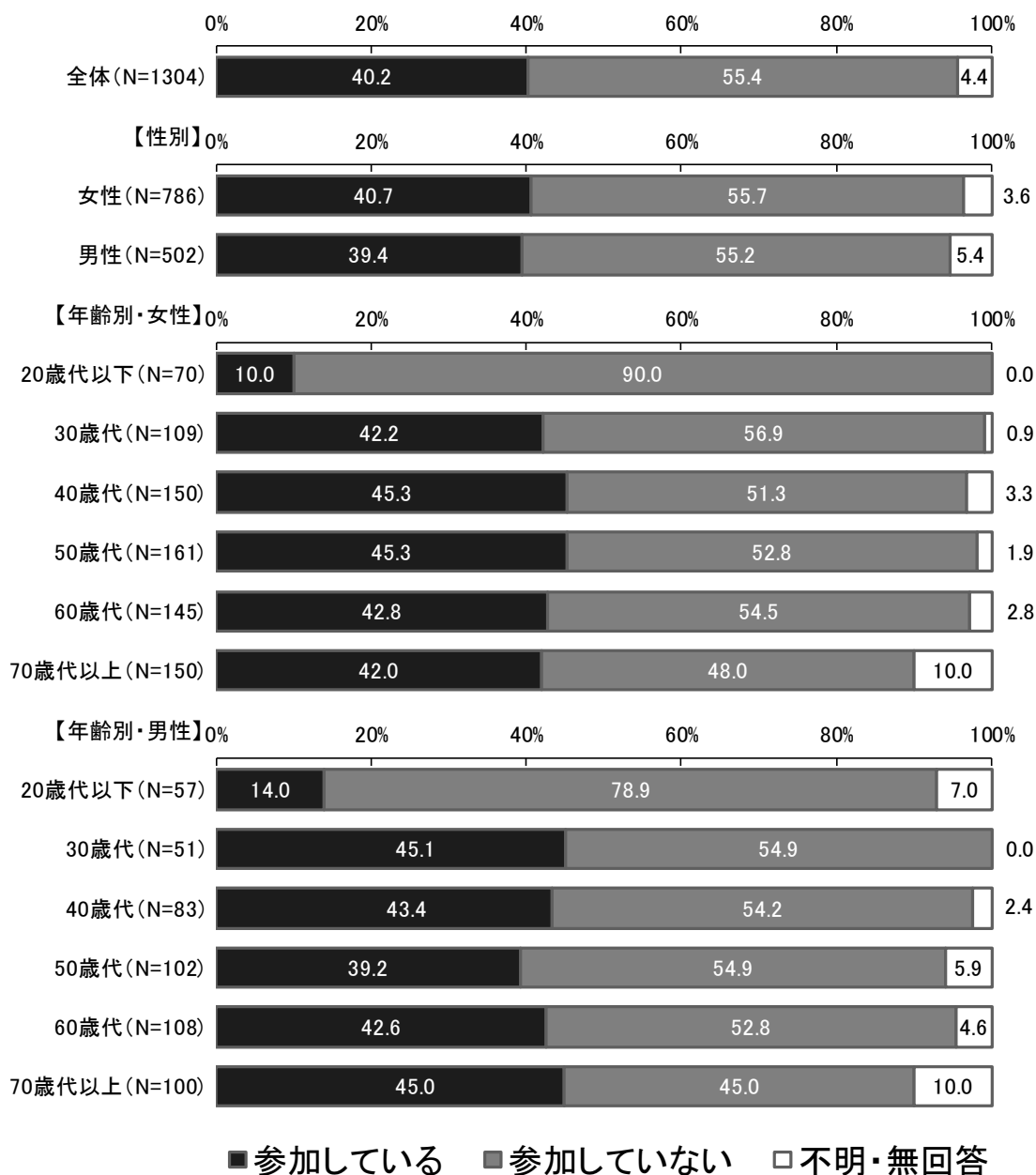
問 17 あなたは、現在、地域活動に参加していますか。(○は1つ)

地域活動への参加状況は、全体で「参加している」が40.2%、「参加していない」が55.4%となっています。

性別でみても同様の傾向となっています。

性別・年齢別では、男女ともに20歳代以下で「参加していない」が7割を超えて高くなっています。

*カイ2乗検定によれば、性別の回答には有意な差は認められません。



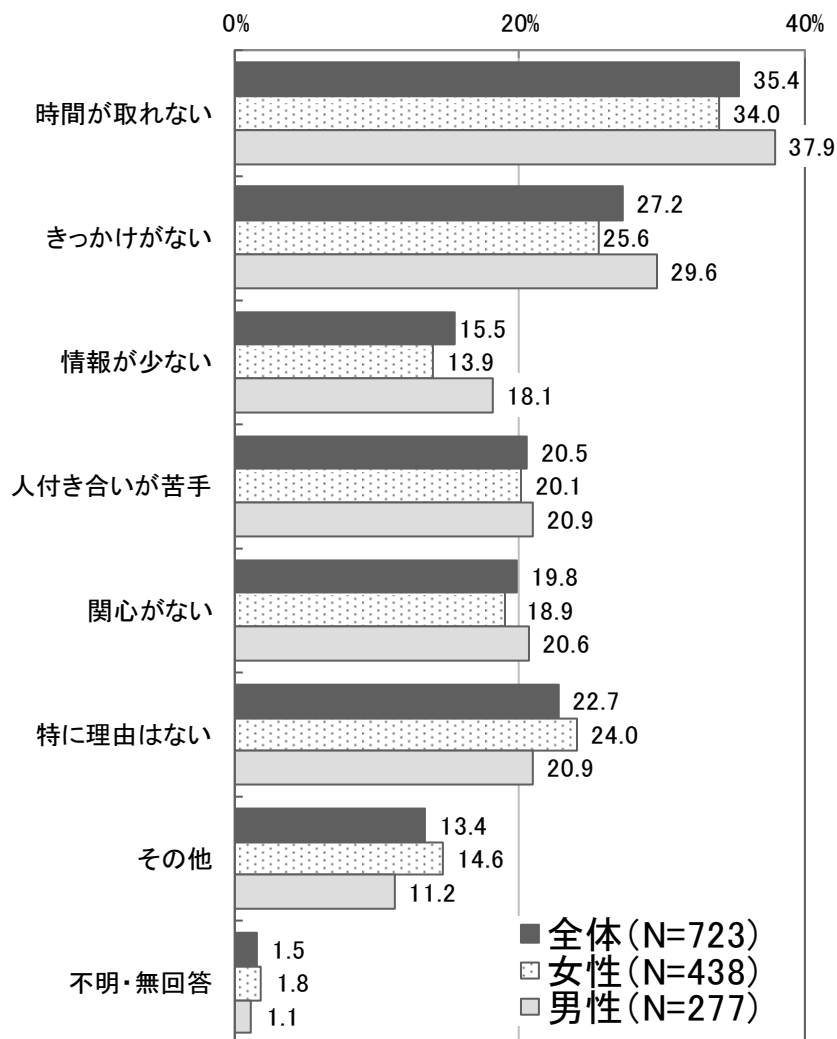
【問 17 で「2. 参加していない」と答えた方におたずねします】

問 17－1 あなたが地域活動に参加していない理由は何ですか。（あてはまるものすべてに○）

地域活動に参加しない理由は、全体で「時間が取れない」が 35.4%と最も高く、次いで「きっかけがない」が 27.2%となっています。

性別では、「情報が少ない」が男性で 18.1%と、女性と比べて 4.2 ポイント、「きっかけがない」が男性で 29.6%と、女性と比べて 4.0 ポイント、それぞれ高くなっています。

*カイ 2 乗検定によれば、性別の回答には有意な差は認められません。



性別・年齢別比較

男女ともに 20 歳代以下～60 歳代で「時間が取れない」が上位となっています。また、男女ともに 70 歳代以上で「特に理由はない」が最も高くなっています。

	時間が取れない	きつかけがない	情報が少ない	人付き合いが苦手	関心がない	特に理由はない	その他	不明・無回答
(単位: %)								
【年齢別・女性】								
20 歳代以下 (N=63)	44.4	34.9	19.0	22.2	33.3	20.6	4.8	0.0
30 歳代 (N=62)	40.3	25.8	14.5	12.9	21.0	16.1	21.0	1.6
40 歳代 (N=77)	44.2	20.8	15.6	20.8	16.9	20.8	20.8	3.9
50 歳代 (N=85)	30.6	16.5	15.3	15.3	21.2	29.4	15.3	0.0
60 歳代 (N=79)	30.4	32.9	8.9	32.9	13.9	22.8	12.7	1.3
70 歳代以上 (N=72)	16.7	25.0	11.1	15.3	9.7	31.9	12.5	4.2
【年齢別・男性】								
20 歳代以下 (N=45)	44.4	37.8	13.3	15.6	17.8	20.0	8.9	2.2
30 歳代 (N=28)	42.9	32.1	28.6	10.7	28.6	7.1	17.9	0.0
40 歳代 (N=45)	60.0	31.1	22.2	31.1	31.1	8.9	8.9	0.0
50 歳代 (N=56)	48.2	26.8	8.9	19.6	16.1	21.4	17.9	0.0
60 歳代 (N=57)	26.3	26.3	24.6	24.6	21.1	26.3	5.3	1.8
70 歳代以上 (N=45)	8.9	24.4	15.6	20.0	13.3	35.6	11.1	2.2

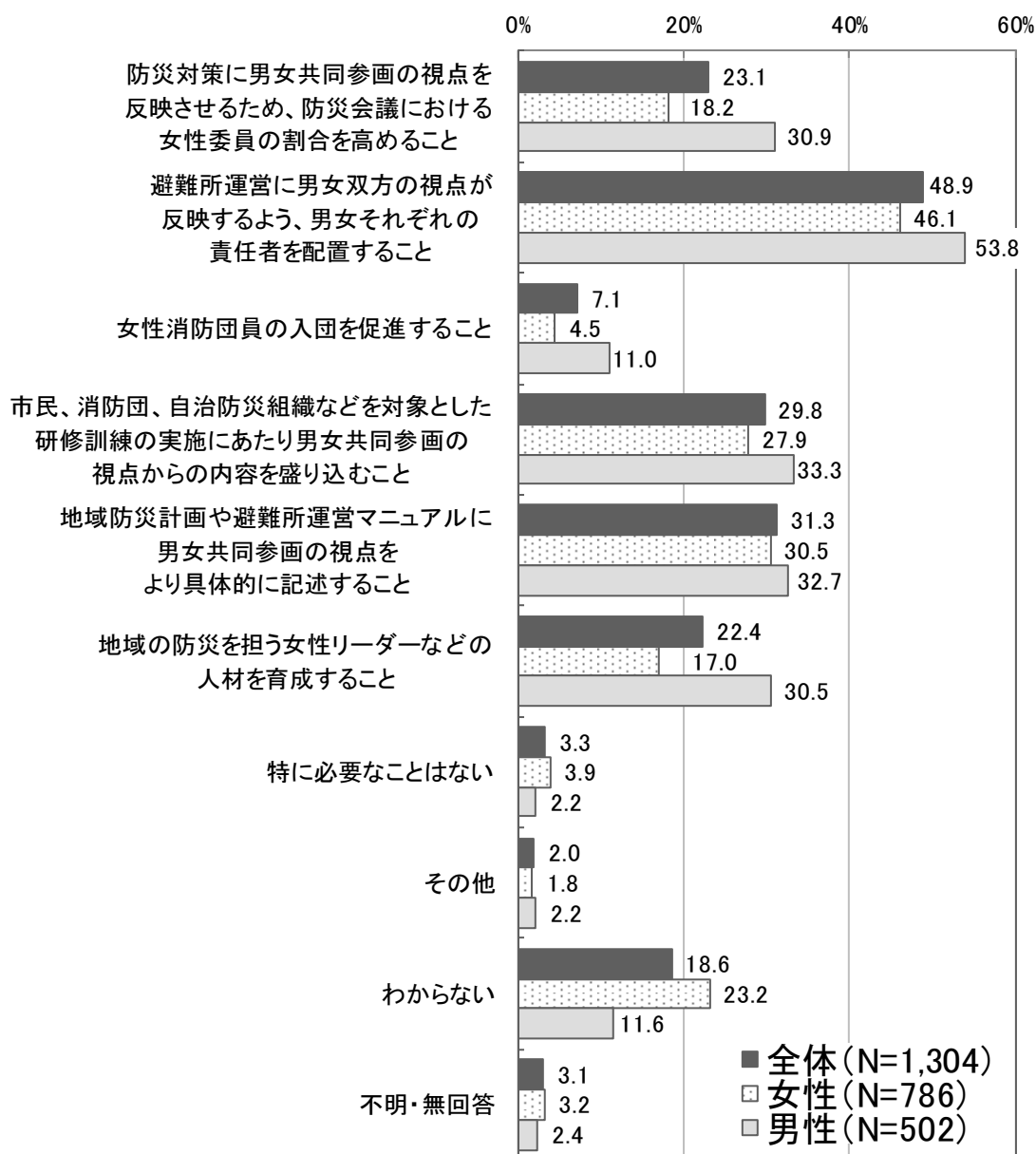
※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目**第1位**と**第2位**に網かけをしています。

(3) 防災分野における男女共同参画について

問 18 あなたは、防災分野における男女共同参画の推進のために、どのようなことが必要だと思いますか。（〇は3つまで）

防災分野における男女共同参画の推進のために必要だと思うことは、全体で「避難所運営に男女双方の視点が反映するよう、男女それぞれの責任者を配置すること」が48.9%と最も高くなっています。

性別では、「地域の防災を担う女性リーダーなどの人材を育成すること」が男性で30.5%と、女性と比べて13.5ポイント、「防災対策に男女共同参画の視点を反映させるため、防災会議における女性委員の割合を高めること」が男性で30.9%と、女性と比べて12.7ポイント、それぞれ高くなっています。



性別・年齢別比較

女性は50歳代を除いたすべての年代、男性はすべての年代で「避難所運営に男女双方の視点が反映するよう、男女それぞれの責任者を配置すること」が最も高くなっています。また、女性の50歳代～70歳代以上では「地域防災計画や避難所運営マニュアルに男女共同参画の視点をより具体的に記述すること」が上位となっています。

	女性消防団員の入団を促進すること	避難所運営に男女双方の視点が反映するよう、男女それぞれの責任者を配置すること	防災対策に男女共同参画の視点を反映させるため、防災会議における女性委員の割合を高めること	市民、消防団、自治防災組織などを対象とした研修訓練の実施にあたり男女共同参画の視点からの内容を盛り込むこと	地域防災計画や避難所運営マニュアルに男女共同参画の視点をより具体的に記述すること	地域の防災を担う女性リーダーなどの人材を育成すること	特に必要なことはない	その他	わからない	不明・無回答
(単位: %)										
【年齢別・女性】										
20歳代以上(N=70)	25.7	44.3	10.0	24.3	21.4	11.4	7.1	1.4	21.4	2.9
30歳代(N=109)	15.6	48.6	6.4	21.1	19.3	13.8	6.4	0.9	29.4	2.8
40歳代(N=150)	17.3	43.3	4.0	28.0	27.3	18.0	3.3	2.0	24.7	1.3
50歳代(N=161)	14.9	36.0	3.7	31.1	36.6	14.9	3.7	2.5	25.5	0.6
60歳代(N=145)	20.0	53.8	3.4	26.9	37.2	16.6	2.1	0.7	20.0	4.1
70歳代以上(N=150)	19.3	51.3	2.7	32.0	33.3	24.0	3.3	2.7	18.0	7.3
【年齢別・男性】										
20歳代以上(N=57)	28.1	43.9	14.0	17.5	22.8	21.1	7.0	1.8	22.8	1.8
30歳代(N=51)	27.5	58.8	15.7	31.4	33.3	21.6	0.0	2.0	5.9	0.0
40歳代(N=83)	28.9	50.6	13.3	33.7	22.9	27.7	3.6	4.8	9.6	3.6
50歳代(N=102)	29.4	52.0	11.8	27.5	25.5	43.1	2.9	1.0	14.7	2.0
60歳代(N=108)	30.6	58.3	7.4	43.5	48.1	35.2	0.0	2.8	5.6	1.9
70歳代以上(N=100)	37.0	56.0	8.0	38.0	36.0	25.0	1.0	1.0	13.0	4.0

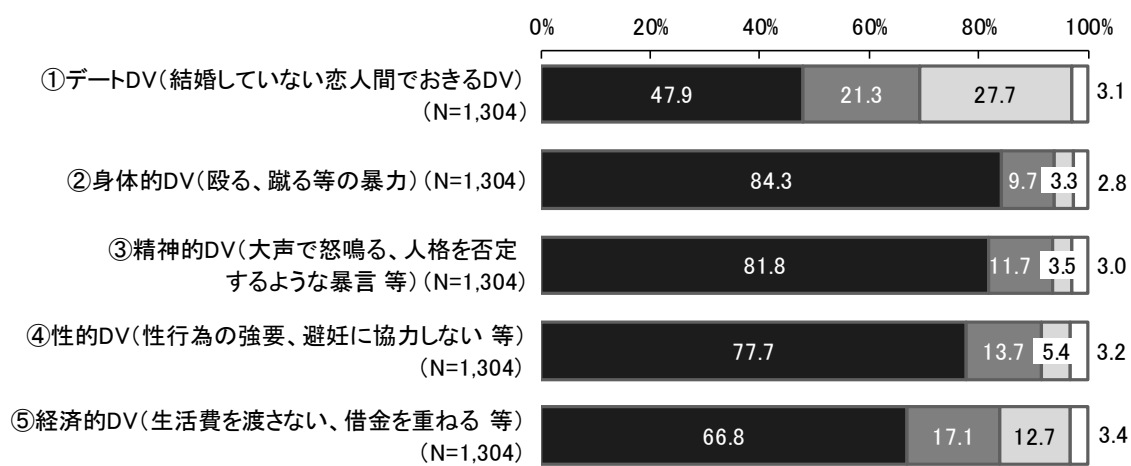
※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目**第1位**と**第2位**に網かけをしています。

6 DV(ドメスティック・バイオレンス)、ハラスメントなどについて

(1)用語の認知度について

問19 あなたは、DV・デートDVについて知っていますか。(①～⑤それぞれに1つ○)

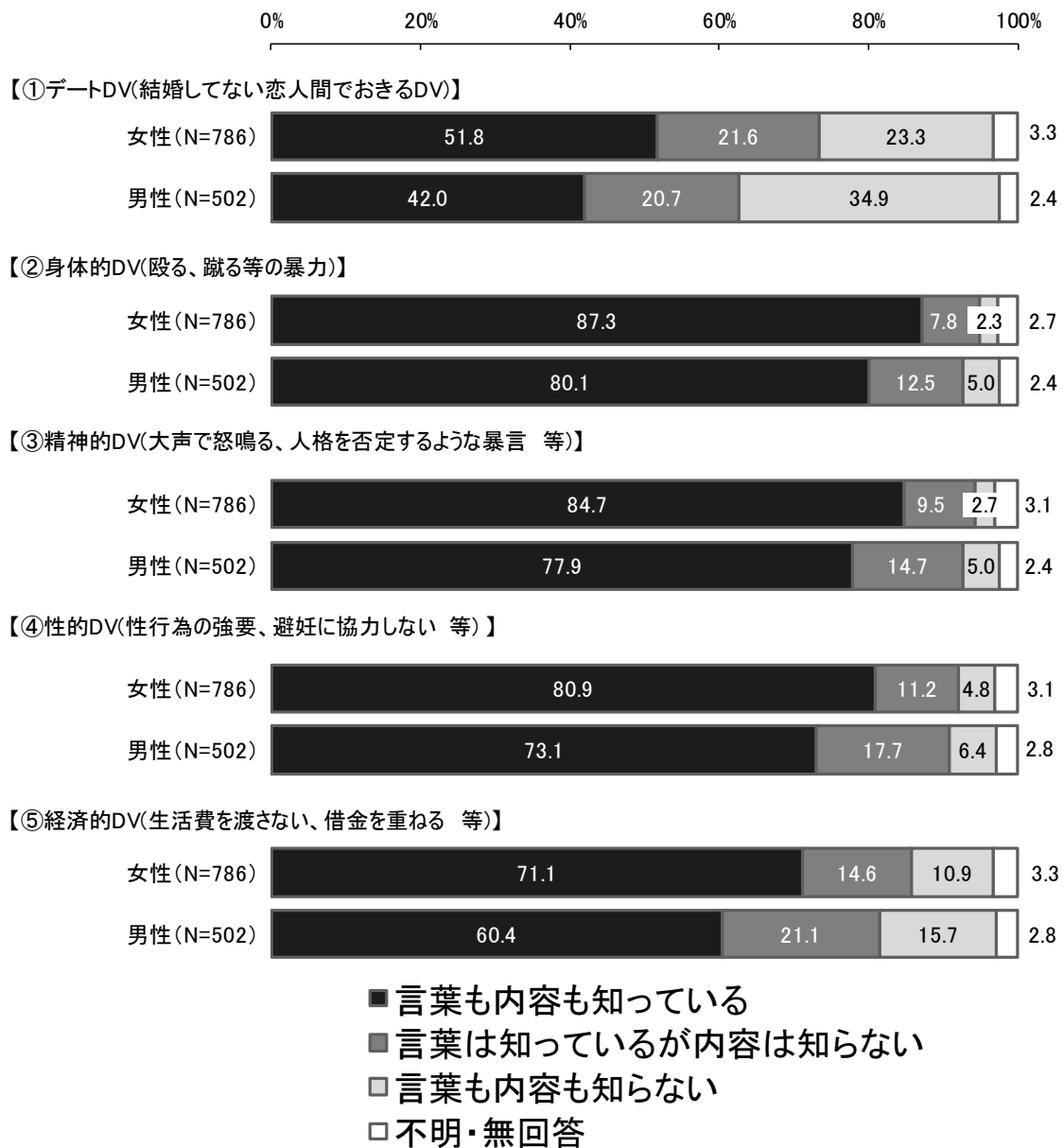
DV・デートDVの認知度は、「②身体的DV(殴る、蹴る等の暴力)」が84.3%と最も高く、次いで「③精神的DV(大声で怒鳴る、人格を否定するような暴言 等)」が81.8%となっています。「①デートDV(結婚していない恋人間でおきるDV)」のみ、「言葉も内容も知らない」が27.7%と、他の項目に比べて高くなっています。



- 言葉も内容も知っている
- 言葉は知っているが内容は知らない
- 言葉も内容も知らない
- 不明・無回答

性別比較

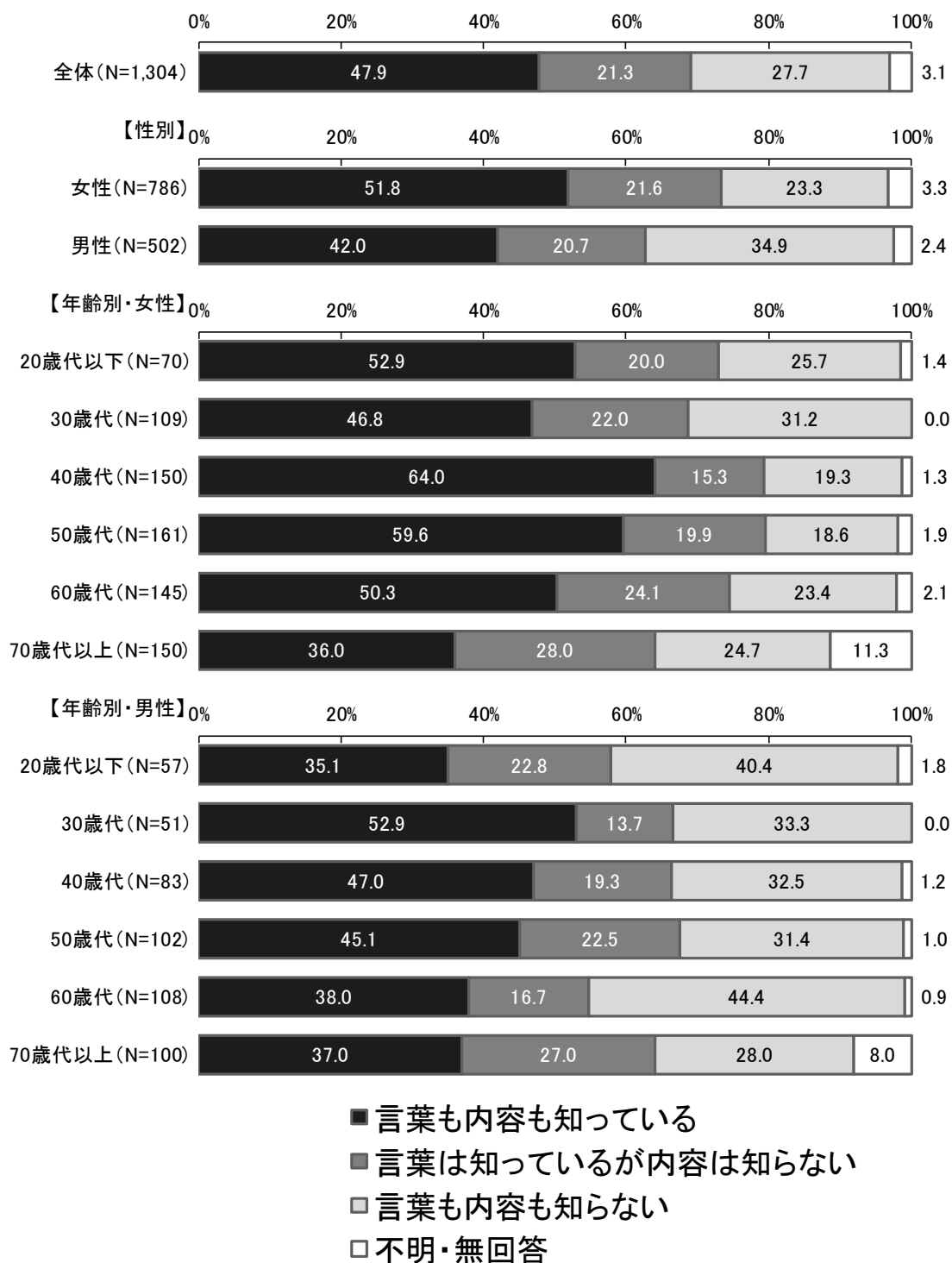
性別では、いずれのDVにおいても男性より女性で認知度が高くなっています。



項目別集計結果

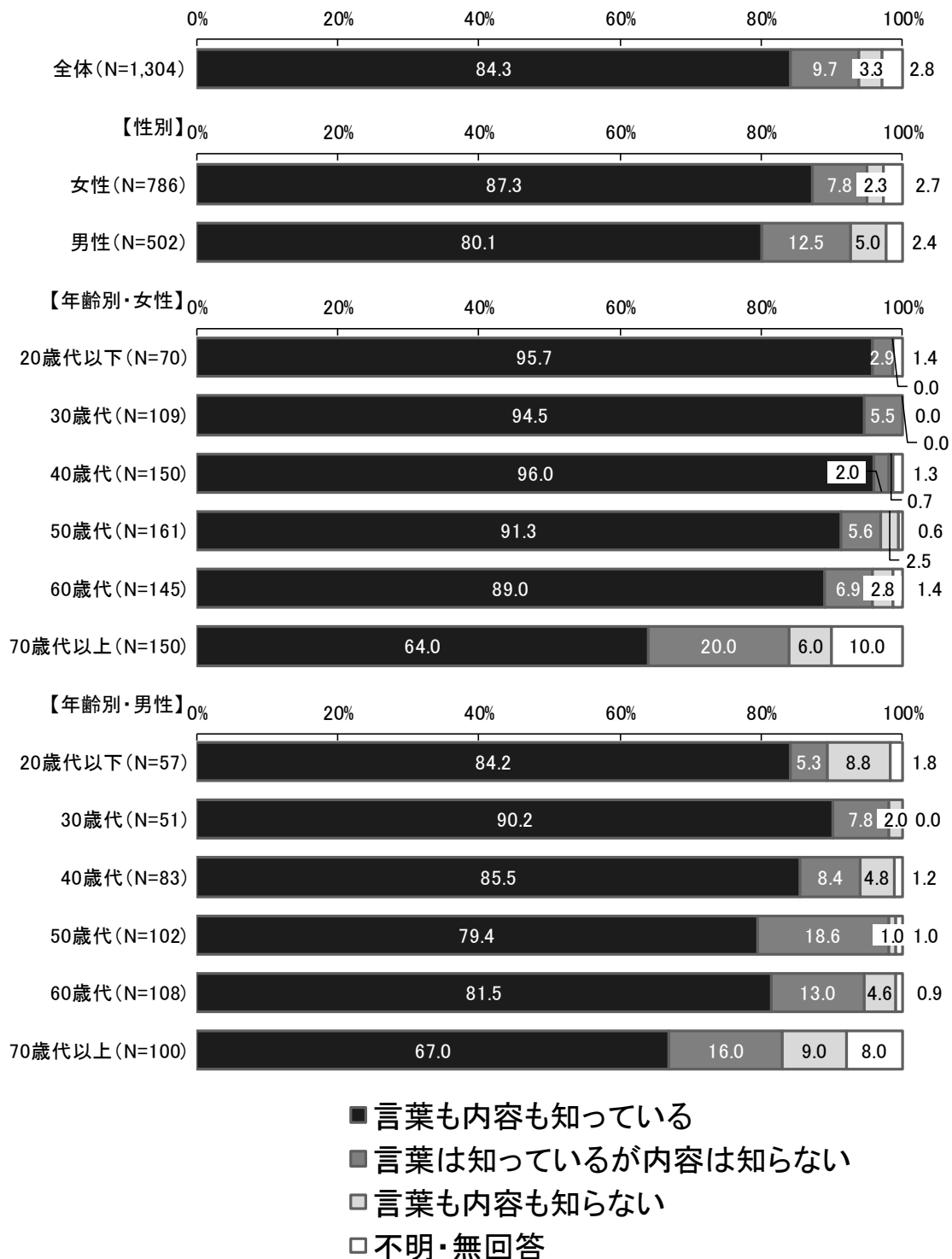
【①デートDV（結婚していない恋人間でおきるDV）】

デートDV（結婚していない恋人間でおきるDV）は、女性の40歳代で「言葉も内容も知っている」が6割を超えて高くなっています。一方、男性の20歳代以下及び60歳代で「言葉も内容も知らない」が4割を超えて高くなっています。



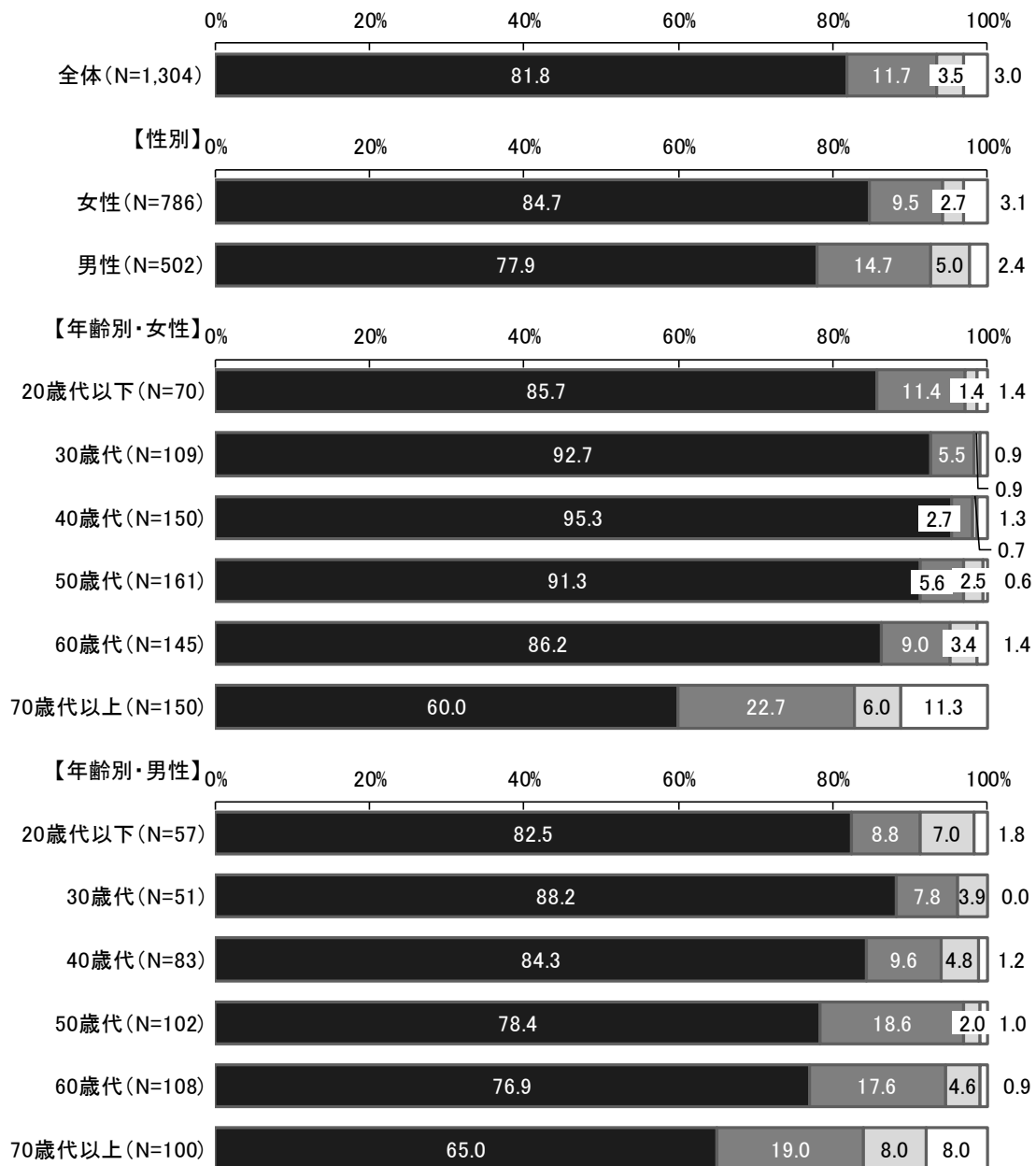
【②身体的DV（殴る、蹴る等の暴力）】

身体的DV（殴る、蹴る等の暴力）は、男女ともに20歳代以下～60歳代で「言葉も内容も知っている」が8～9割と高くなっています。



【③精神的DV（大声で怒鳴る、人格を否定するような暴言 等）】

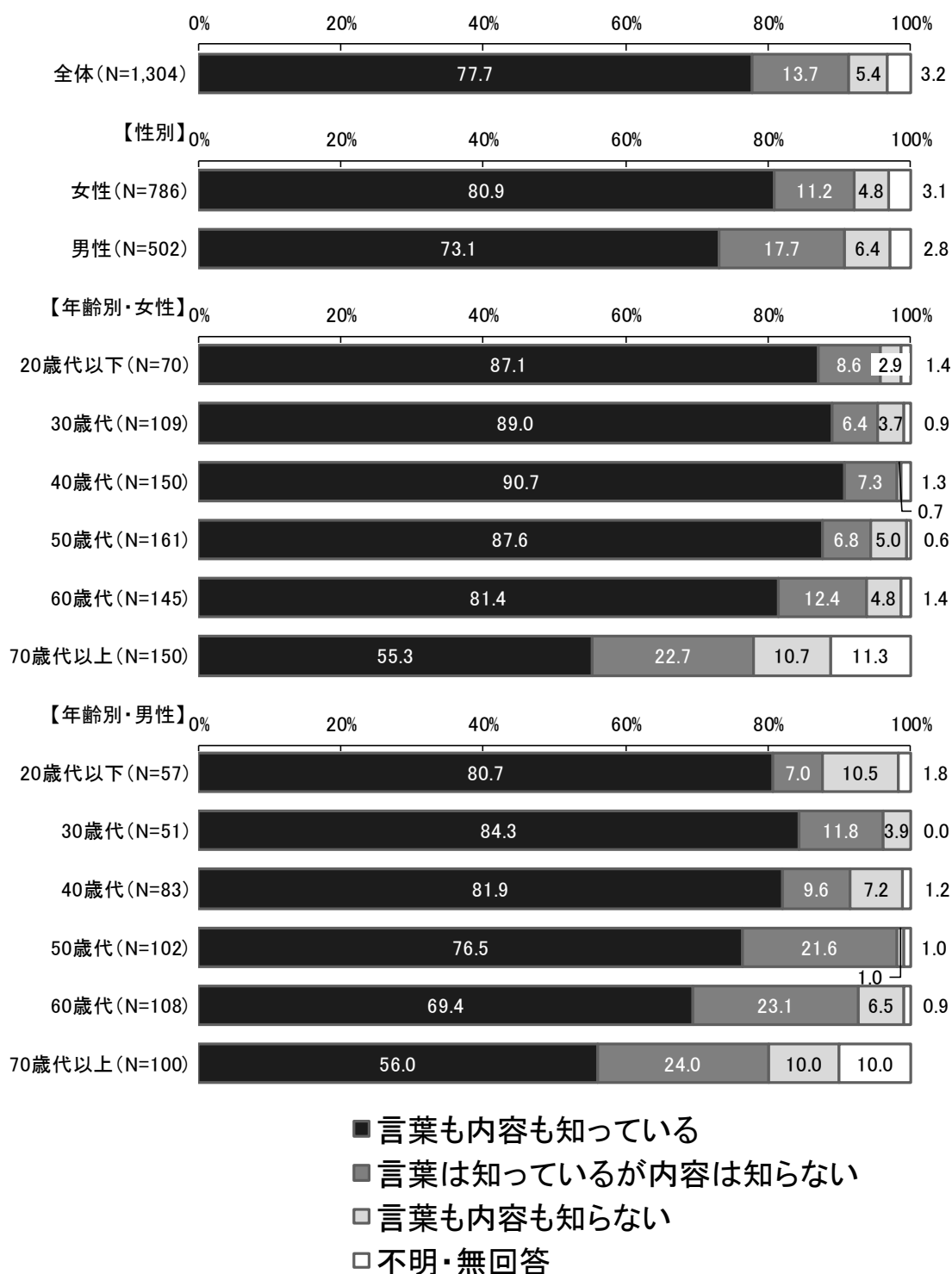
精神的DV（大声で怒鳴る、人格を否定するような暴言 等）は、女性の30歳代～50歳代で「言葉も内容も知っている」が9割を超えて高くなっています。



- 言葉も内容も知っている
- 言葉は知っているが内容は知らない
- 言葉も内容も知らない
- 不明・無回答

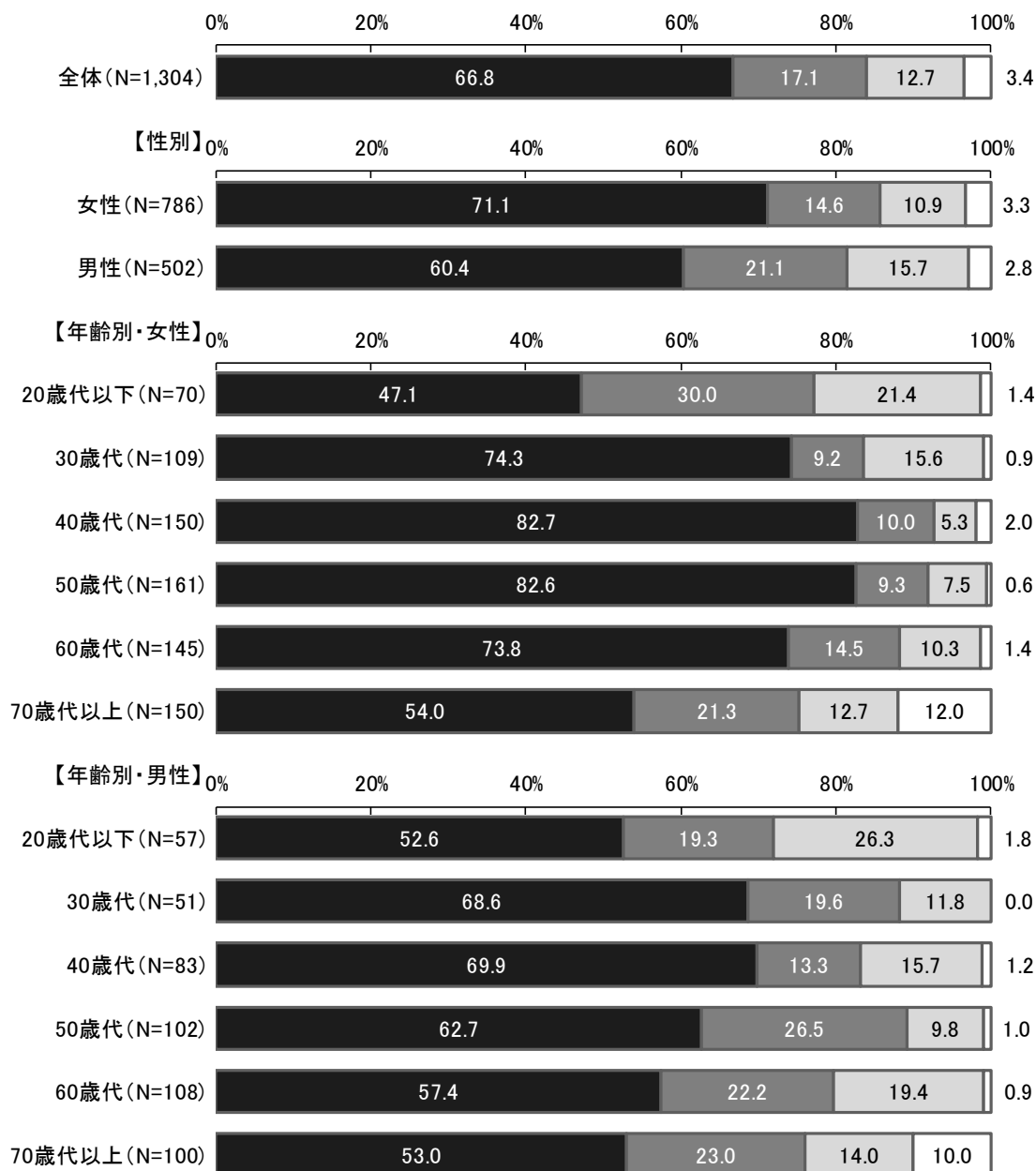
【④性的DV（性行為の強要、避妊に協力しない 等）】

性的DV（性行為の強要、避妊に協力しない 等）は、女性の70歳以上、男性の20歳代以下及び70歳代以上で「言葉も内容も知らない」が1割を超え、他の年代と比べて高くなっています。



【⑤経済的DV（生活費を渡さない、借金を重ねる 等）】

経済的DV（生活費を渡さない、借金を重ねる 等）は、女性の20歳代以下で他の年代に比べて「言葉は知っているが内容は知らない」が高くなっています。また、男女ともに20歳代以下で「言葉も内容も知らない」が2割を超え、他の年代と比べて高くなっています。



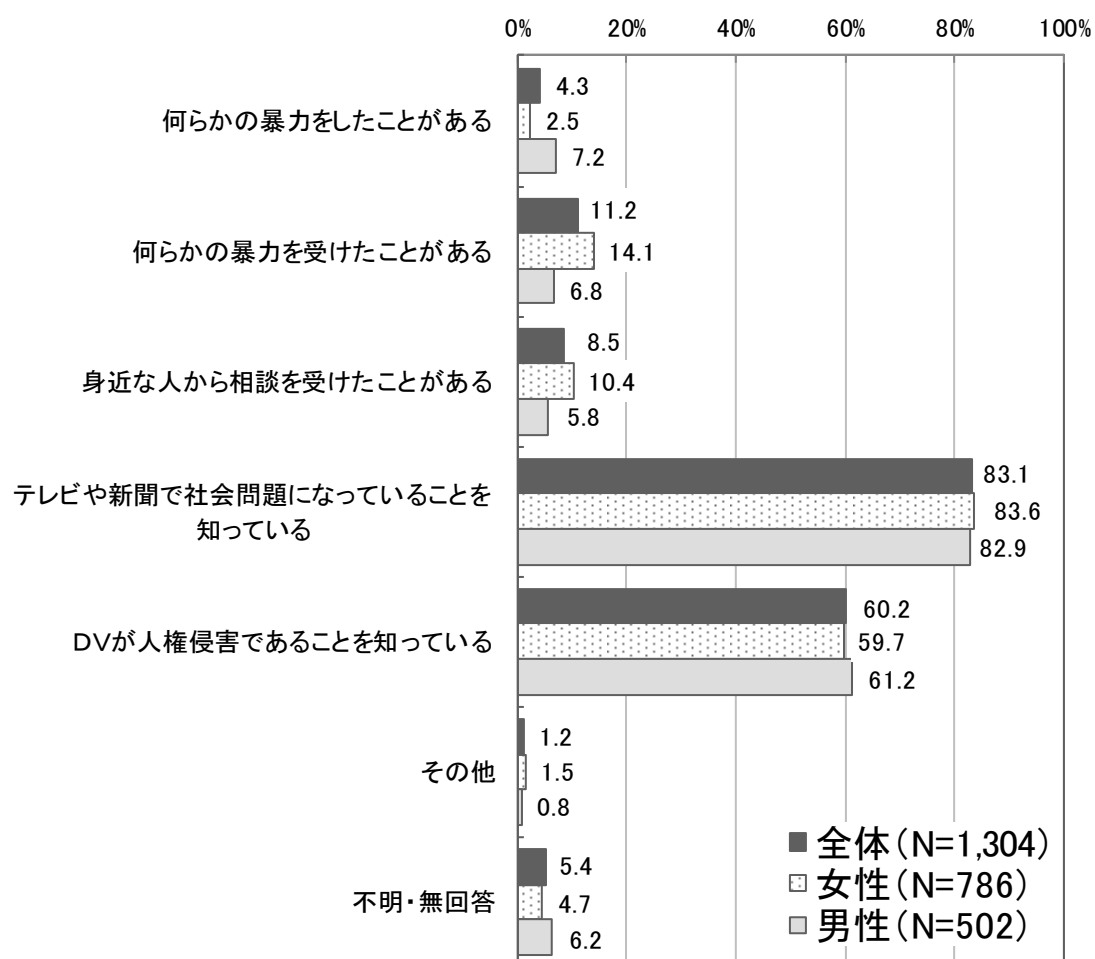
- 言葉も内容も知っている
- 言葉は知っているが内容は知らない
- 言葉も内容も知らない
- 不明・無回答

(2)被害・加害や見聞きした経験について

問 20 DV（ドメスティック・バイオレンス）について教えてください。
（あてはまるものすべてに○）

DV（ドメスティック・バイオレンス）についての経験や認知度は、全体で「テレビや新聞で社会問題になっていることを知っている」が 83.1%と最も高く、次いで「DVが人権侵害であることを知っている」が 60.2%となっています。

性別では、「何らかの暴力を受けたことがある」が女性で 14.1%と男性と比べて 7.3 ポイント、「何らかの暴力をしたことがある」が男性で 7.2%と女性と比べて 4.7 ポイント、それぞれ高くなっています。



性別・年齢別比較

男女ともにすべての年代で「テレビや新聞で社会問題になっていることを知っている」が最も高く、次いで「DVが人権侵害であることを知っている」が高くなっています。

「何らかの暴力を受けたことがある」は、女性の30歳代以上と、男性の50歳代で1割を超えています。

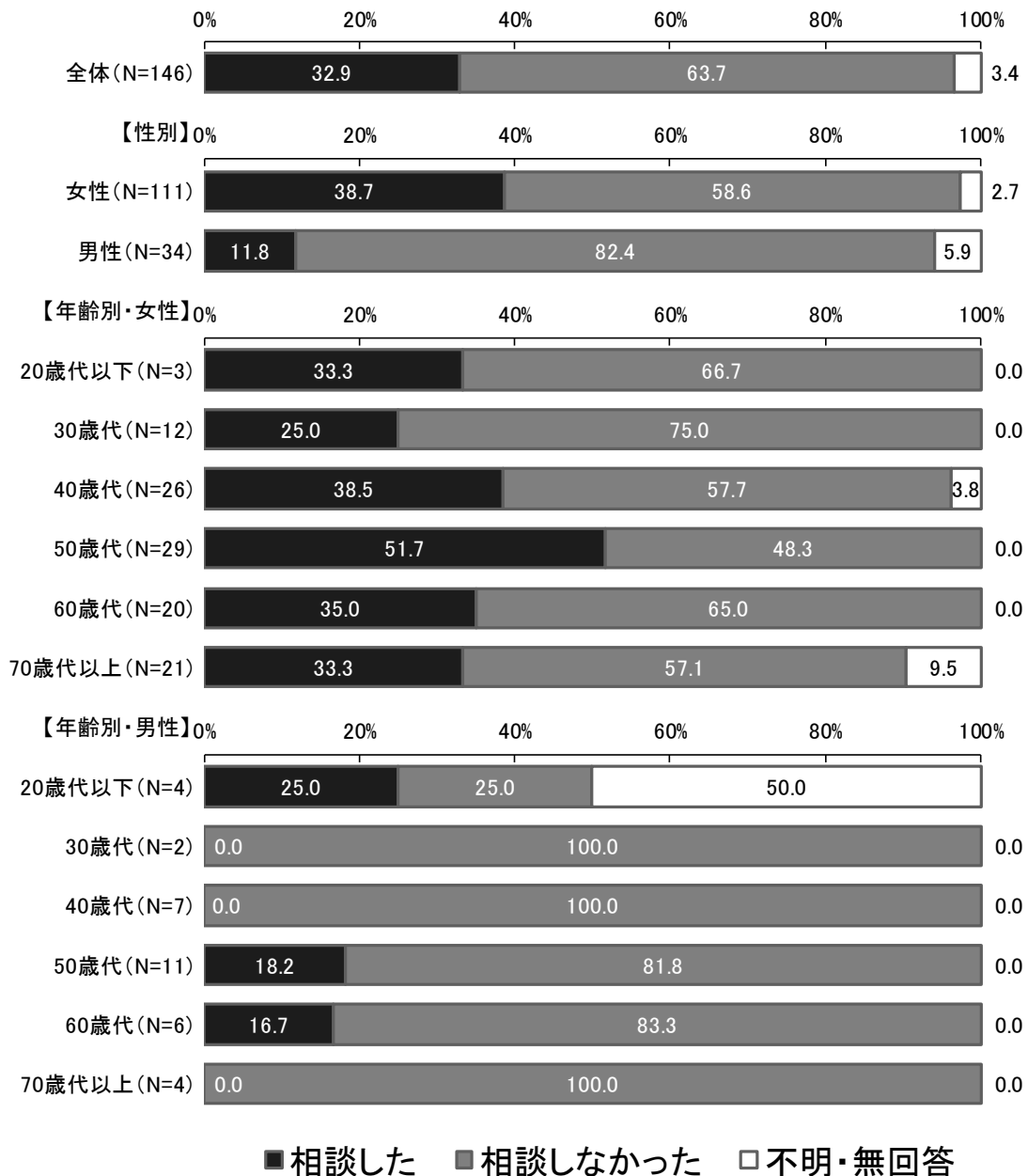
	何らかの暴力をしたことがある	何らかの暴力を受けたことがある	身近な人から相談を受けたことがある	テレビや新聞で社会問題になっていることを知っている	DVが人権侵害であることを知っている	その他	不明・無回答
(単位: %)							
【年齢別・女性】							
20歳代以上(N=70)	0.0	4.3	11.4	90.0	51.4	1.4	4.3
30歳代(N=109)	5.5	11.0	9.2	81.7	60.6	2.8	5.5
40歳代(N=150)	4.0	17.3	14.0	81.3	62.7	0.7	2.0
50歳代(N=161)	1.2	18.0	13.0	82.6	57.1	0.6	4.3
60歳代(N=145)	3.4	13.8	6.9	88.3	65.5	1.4	3.4
70歳代以上(N=150)	0.7	14.0	8.0	80.7	56.7	2.7	8.7
【年齢別・男性】							
20歳代以上(N=57)	1.8	7.0	5.3	80.7	47.4	0.0	8.8
30歳代(N=51)	7.8	3.9	2.0	88.2	60.8	2.0	3.9
40歳代(N=83)	8.4	8.4	7.2	86.7	56.6	2.4	4.8
50歳代(N=102)	6.9	10.8	8.8	84.3	59.8	1.0	5.9
60歳代(N=108)	7.4	5.6	3.7	85.2	75.0	0.0	3.7
70歳代以上(N=100)	9.0	4.0	5.0	74.0	59.0	0.0	10.0

※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目**第1位**と**第2位**に網かけをしています。

【問 20 で「2. 何らかの暴力を受けたことがある」と答えた方におたずねします】

問 20－1 あなたは、どこかに相談しましたか。(○は1つ)

相談の有無は、全体で「相談した」が 32.9%、「相談しなかった」が 63.7%となっています。
性別では、「相談しなかった」が男性で 82.4%と、女性と比べて 23.8 ポイント高くなっています。
性別・年齢別では、女性の 50 歳代で「相談した」が 51.7%と高くなっています。

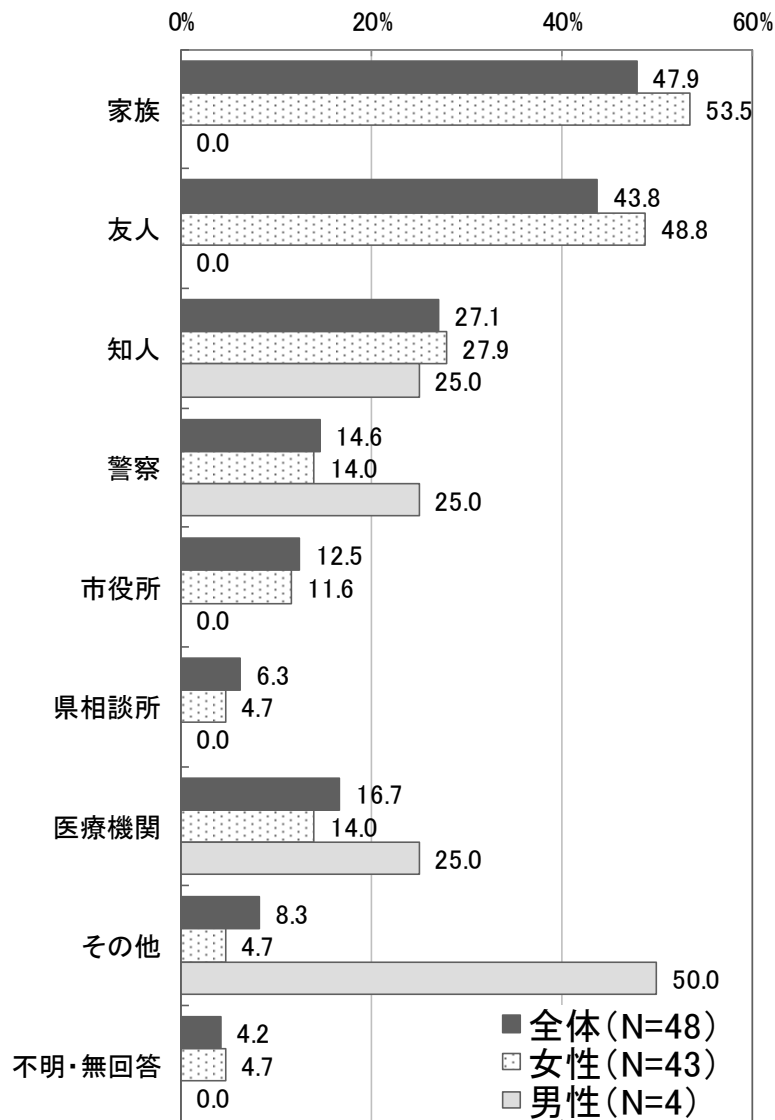


【問 20－1 で「1. 相談した」と答えた方におたずねします】

問 20－2 あなたは、どちらに相談しましたか。（あてはまるものすべてに○）

相談先は、全体で「家族」が 47.9%と最も高く、次いで「友人」が 43.8%となっています。

性別では、「警察」、「医療機関」が男性で 25.0%と、女性と比べてそれぞれ 11.0 ポイント高くなっています。



■ その他回答の記述内容

「その他」 内容	件数
会社の相談窓口（会社関係の相談窓口、会社内のカウンセリング、会社内のヘルプセンター）	3
区長	1
児童相談所	1
主人の親	1

性別・年齢別比較

女性は「家族」、「友人」、「知人」が高くなっています。

	家族	友人	知人	警察	市役所	県相談所	医療機関	その他	不明・無回答
(単位: %)									
【年齢別・女性】									
20 歳代以下(N=1)	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30 歳代(N=3)	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
40 歳代(N=10)	50.0	40.0	10.0	20.0	20.0	0.0	30.0	0.0	0.0
50 歳代(N=15)	46.7	53.3	33.3	13.3	6.7	6.7	13.3	13.3	0.0
60 歳代(N=7)	71.4	42.9	42.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
70 歳代以上(N=7)	42.9	57.1	42.9	28.6	28.6	14.3	14.3	0.0	28.6
【年齢別・男性】									
20 歳代以下(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
50 歳代(N=2)	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
60 歳代(N=1)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目**第1位**と**第2位**に網かけをしています。

※男性については 30 歳代・40 歳代・70 歳代以上で回答者がいないため掲載していません。

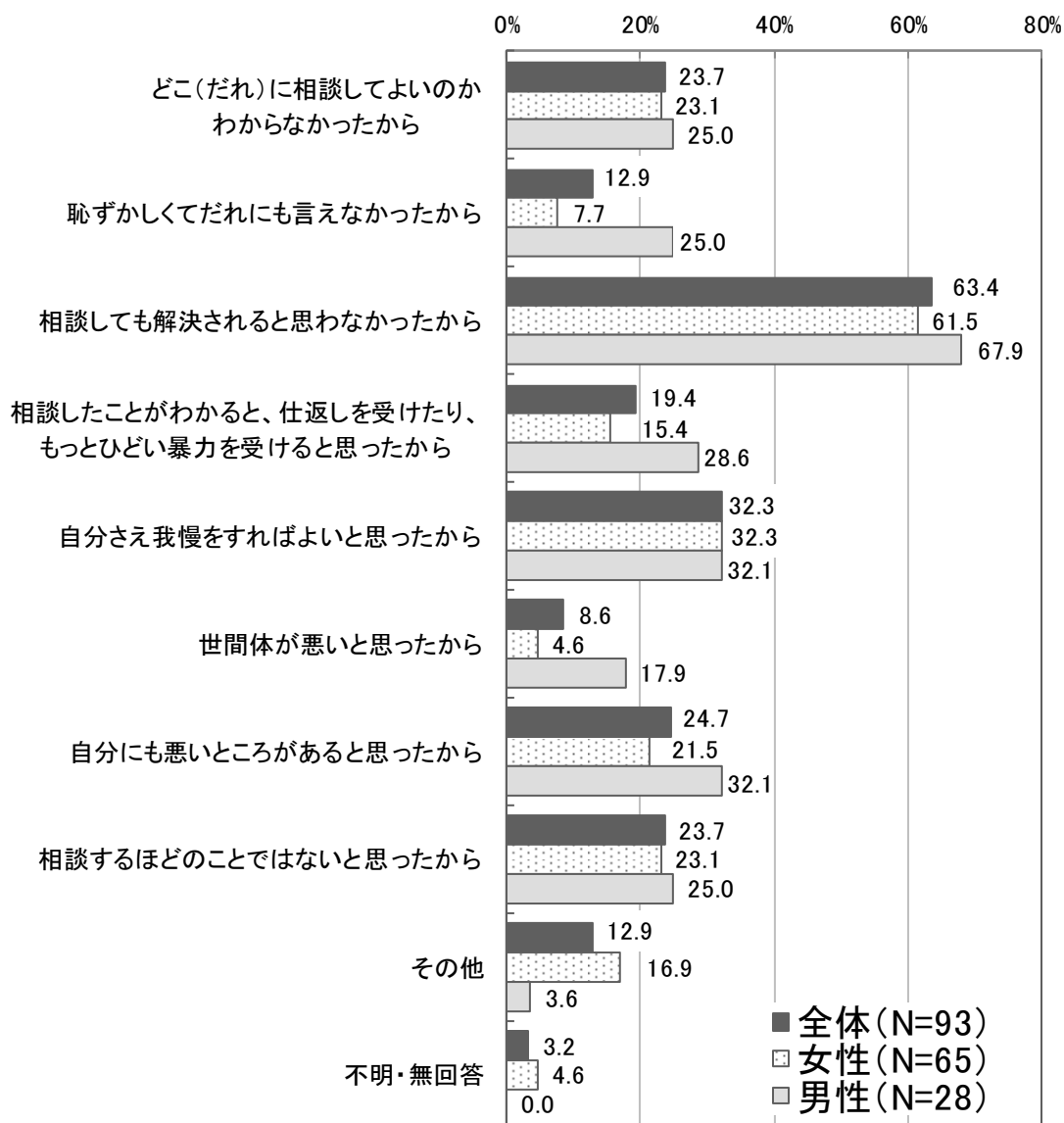
【問 20－1 で「2. 相談しなかった」と答えた方におたずねします】

問 20－3 あなたが相談しなかった理由は何ですか。（あてはまるものすべてに○）

相談しなかった理由は、全体で「相談しても解決されると思わなかったから」が 63.4%と最も高く、次いで「自分さえ我慢をすればよいと思ったから」が 32.3%となっています。

性別では、「恥ずかしくてだれにも言えなかったから」が男性で 25.0%と、女性と比べて 17.3 ポイント高くなっています。

*カイ 2 乗検定によれば、性別の回答には有意な差は認められません。



性別・年齢別比較

女性の 30 歳代以上、男性の 20 歳代以下～60 歳代で「相談しても解決されると思わなかったから」が最も高くなっています。

	どこ(だれ)に相談してよいかわからなかったから	恥ずかしくてだれにも言えなかったから	相談しても解決されると思わなかったから	相談したことがわかると、仕返しを受けたり、もっとひどい暴力を受けると思ったから	自分さえ我慢をすればよいと思ったから	世間体が悪いと思ったから	自分にも悪いところがあると思ったから	相談するほどのことではないと思ったから	その他	不明・無回答
(単位: %)										
【年齢別・女性】										
20 歳代以下(N=2)	50.0	0.0	50.0	50.0	50.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0
30 歳代(N=9)	33.3	0.0	44.4	0.0	11.1	0.0	11.1	22.2	33.3	0.0
40 歳代(N=15)	26.7	6.7	53.3	6.7	40.0	13.3	40.0	33.3	6.7	13.3
50 歳代(N=14)	14.3	7.1	64.3	14.3	35.7	7.1	0.0	35.7	14.3	0.0
60 歳代(N=13)	15.4	15.4	76.9	15.4	38.5	0.0	30.8	0.0	30.8	0.0
70 歳代以上(N=12)	25.0	8.3	66.7	33.3	25.0	0.0	8.3	8.3	8.3	8.3
【年齢別・男性】										
20 歳代以下(N=1)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
30 歳代(N=2)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
40 歳代(N=7)	28.6	42.9	71.4	28.6	57.1	57.1	14.3	0.0	0.0	0.0
50 歳代(N=9)	22.2	11.1	66.7	33.3	22.2	0.0	22.2	33.3	11.1	0.0
60 歳代(N=5)	60.0	40.0	80.0	60.0	40.0	20.0	60.0	20.0	0.0	0.0
70 歳代以上(N=4)	0.0	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0

※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目第 1 位と第 2 位に網かけをしています。

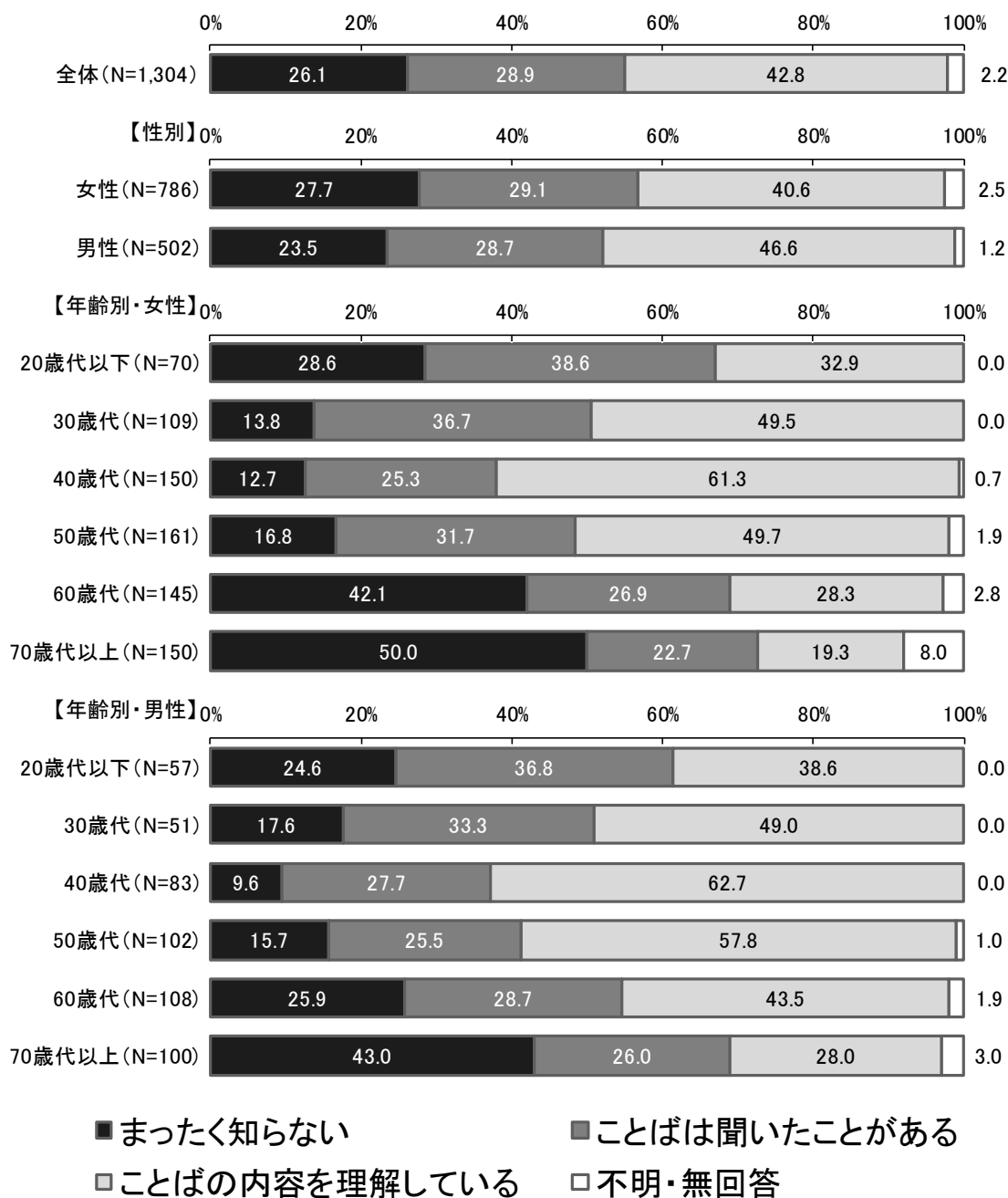
(3) JKビジネスについて

問 21 あなたは、【JKビジネス】について、知っていますか。(○は1つ)

【JKビジネス】の認知度は、全体で「まったく知らない」が26.1%、「ことばは聞いたことがある」が28.9%、「ことばの内容を理解している」が42.8%となっています。

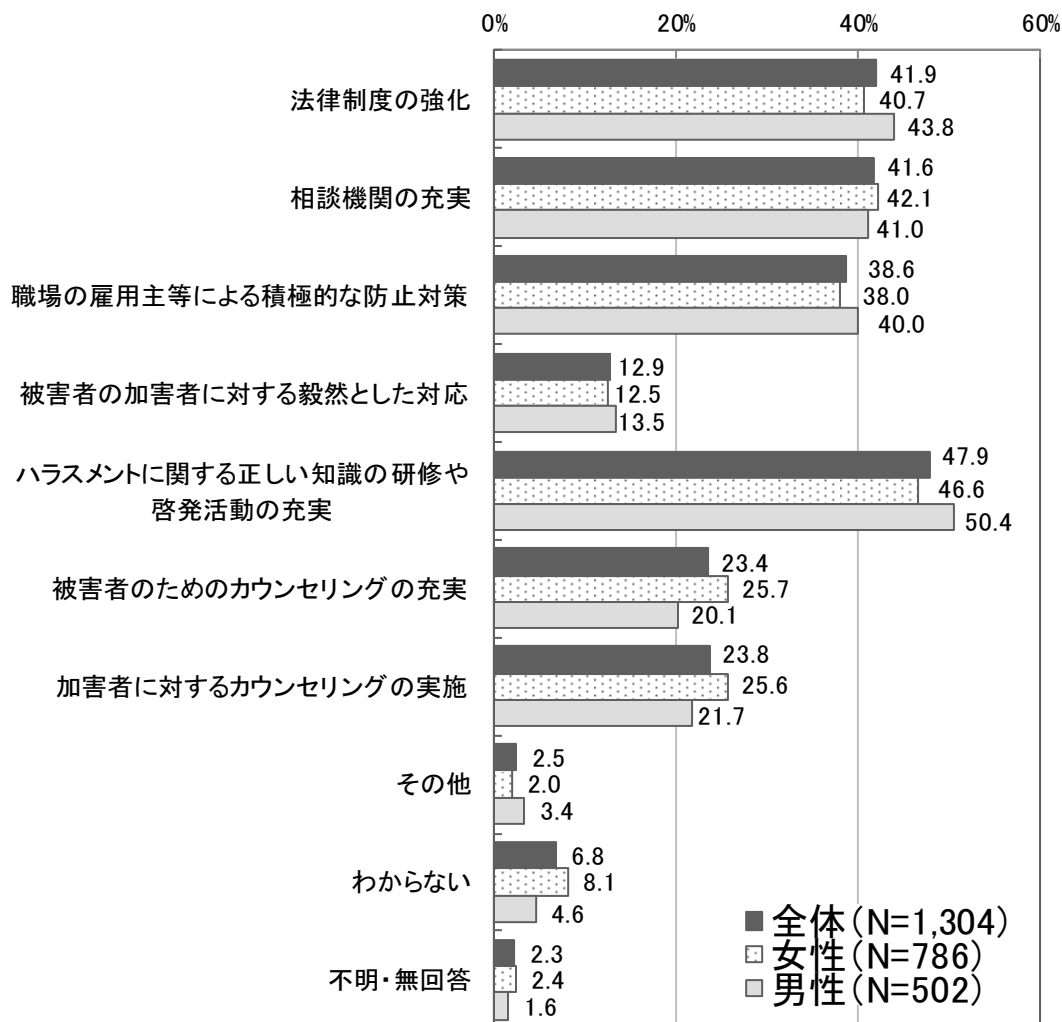
性別・年齢別では、男女ともに20歳代以下、60歳代以上で「まったく知らない」が2割を超えています。一方、男女ともに40歳代で「ことばの内容を理解している」が6割を超え、他の年代に比べて高くなっています。

*カイ2乗検定によれば、性別の回答には有意な差は認められません。



問 22 あなたは、ハラスメント※の防止のために、どのような対策が必要だと思いますか。
(〇は3つまで)

ハラスメントの防止のために、どのような対策が必要だと思うかは、全体で「ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実」が47.9%と最も高くなっています。



※ハラスメント

いろいろな場面での『嫌がらせ、いじめ』をハラスメントと言います。他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることを指します。ハラスメントの中にはセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメントなどがあります。

性別・年齢別比較

女性のすべての年代で「ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実」が上位となり、女性の30歳代～50歳代、70歳代以上では最も高くなっています。男性では「ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実」、「法律制度の強化」が上位のほか、20歳代以下では「相談機関の充実」、「職場の雇用主等による積極的な防止対策」が上位となっています。

	法律制度の強化	相談機関の充実	職場の雇用主等による積極的な防止対策	被害者の加害者に対する毅然とした対応	ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実	被害者のためのカウンセリングの充実	加害者に対するカウンセリングの実施	その他	わからない	不明・無回答
(単位: %)										
【年齢別・女性】										
20歳代以下(N=70)	45.7	38.6	34.3	7.1	42.9	31.4	30.0	1.4	10.0	0.0
30歳代(N=109)	41.3	41.3	42.2	11.9	46.8	31.2	29.4	3.7	7.3	0.9
40歳代(N=150)	46.0	42.0	42.0	11.3	53.3	18.0	24.0	3.3	4.7	0.7
50歳代(N=161)	44.7	42.9	41.6	12.4	47.8	28.0	27.3	2.5	5.6	1.9
60歳代(N=145)	33.8	47.6	36.6	13.1	46.9	26.9	23.4	1.4	6.2	2.1
70歳代以上(N=150)	34.7	38.7	30.0	16.0	40.0	23.3	22.7	0.0	16.0	7.3
【年齢別・男性】										
20歳代以下(N=57)	36.8	42.1	42.1	8.8	43.9	26.3	28.1	5.3	5.3	0.0
30歳代(N=51)	49.0	35.3	45.1	7.8	62.7	19.6	17.6	3.9	0.0	0.0
40歳代(N=83)	41.0	33.7	45.8	14.5	56.6	16.9	22.9	2.4	6.0	0.0
50歳代(N=102)	46.1	45.1	39.2	14.7	38.2	20.6	14.7	4.9	3.9	1.0
60歳代(N=108)	45.4	43.5	40.7	15.7	59.3	17.6	24.1	1.9	4.6	0.9
70歳代以上(N=100)	43.0	43.0	32.0	15.0	45.0	22.0	23.0	3.0	6.0	6.0

※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目第1位と第2位に網かけをしています。

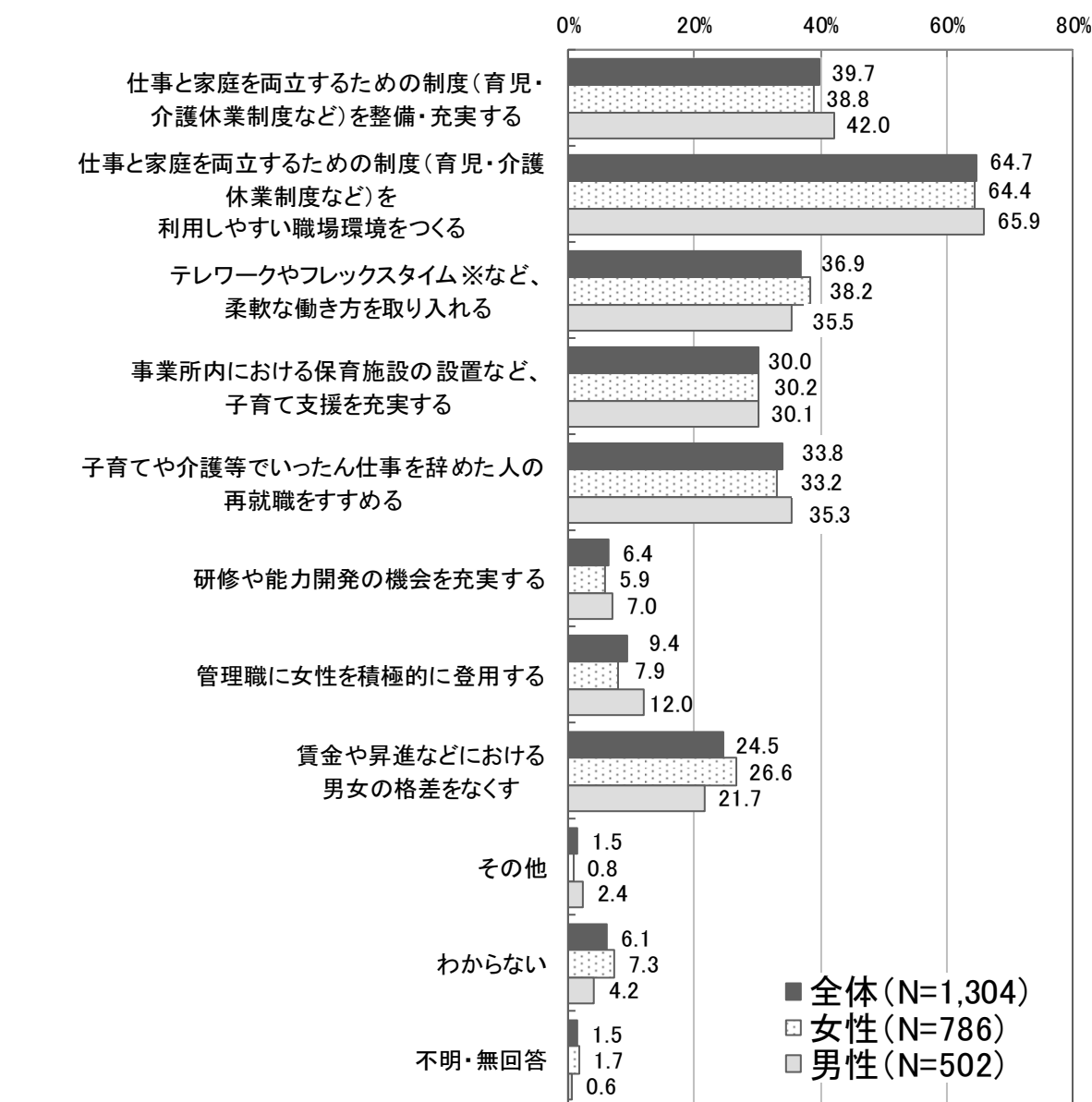
7 男女共同参画の推進について

(1) 企業に期待することについて

問 23 男女共同参画社会を実現するために、あなたが今後の企業に期待することは何ですか。
(○は3つまで)

男女共同参画社会を実現するために、今後の企業に期待することは、全体で「仕事と家庭を両立するための制度（育児・介護休業制度など）を利用しやすい職場環境をつくる」が 64.7%と最も高く、次いで「仕事と家庭を両立するための制度（育児・介護休業制度など）を整備・充実する」が 39.7%となっています。

性別では、「賃金や昇進などにおける男女の格差をなくす」が女性で 26.6%と、男性と比べて 4.9 ポイント高くなっています。



※フレックスタイム

労働者が一定の定められた時間帯の中で労働の始業・就業時刻を自由に決定できる勤務時間制度をいいます。

性別・年齢別比較

男女ともにすべての年代で「仕事と家庭を両立するための制度（育児・介護休業制度など）を利用しやすい職場環境をつくる」が最も高くなっています。また、女性の 20 歳代以下～40 歳代と男性の 20 歳代以下では「テレワークやフレックスタイムなど、柔軟な働き方を取り入れる」が上位となっています。

	仕事と家庭を両立するための制度（育児・介護休業制度など）を整備・充実する	仕事と家庭を両立するための制度（育児・介護休業制度など）を利用しやすい職場環境をつくる	テレワークやフレックスタイムなど、柔軟な働き方を取り入れる	事業所内における保育施設の設置など、子育て支援を充実する	子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職をすすめる	研修や能力開発の機会を充実する	管理職に女性を積極的に登用する	賃金や昇進などにおける男女の格差をなくす	その他	わからない	不明・無回答
(単位: %)											
【年齢別・女性】											
20 歳代以下 (N=70)	40.0	58.6	45.7	24.3	18.6	2.9	5.7	38.6	1.4	8.6	0.0
30 歳代 (N=109)	51.4	71.6	53.2	49.5	24.8	3.7	4.6	23.9	1.8	0.9	0.0
40 歳代 (N=150)	41.3	67.3	44.7	20.7	40.0	7.3	8.7	29.3	0.7	2.7	0.7
50 歳代 (N=161)	41.6	67.7	38.5	29.2	32.9	6.2	8.7	19.9	1.2	7.5	0.0
60 歳代 (N=145)	38.6	63.4	31.0	31.0	40.0	5.5	8.3	24.8	0.0	9.7	2.1
70 歳代以上 (N=150)	24.0	56.7	24.0	28.7	33.3	7.3	9.3	29.3	0.0	12.7	6.0
【年齢別・男性】											
20 歳代以下 (N=57)	42.1	68.4	49.1	17.5	33.3	3.5	14.0	33.3	0.0	7.0	0.0
30 歳代 (N=51)	56.9	72.5	49.0	37.3	19.6	3.9	9.8	17.6	5.9	0.0	0.0
40 歳代 (N=83)	38.6	59.0	34.9	30.1	39.8	8.4	12.0	16.9	3.6	3.6	0.0
50 歳代 (N=102)	46.1	67.6	31.4	35.3	30.4	4.9	8.8	15.7	4.9	3.9	0.0
60 歳代 (N=108)	38.9	69.4	33.3	38.0	38.0	7.4	12.0	22.2	0.9	0.9	1.9
70 歳代以上 (N=100)	37.0	61.0	27.0	20.0	43.0	11.0	15.0	26.0	0.0	9.0	1.0

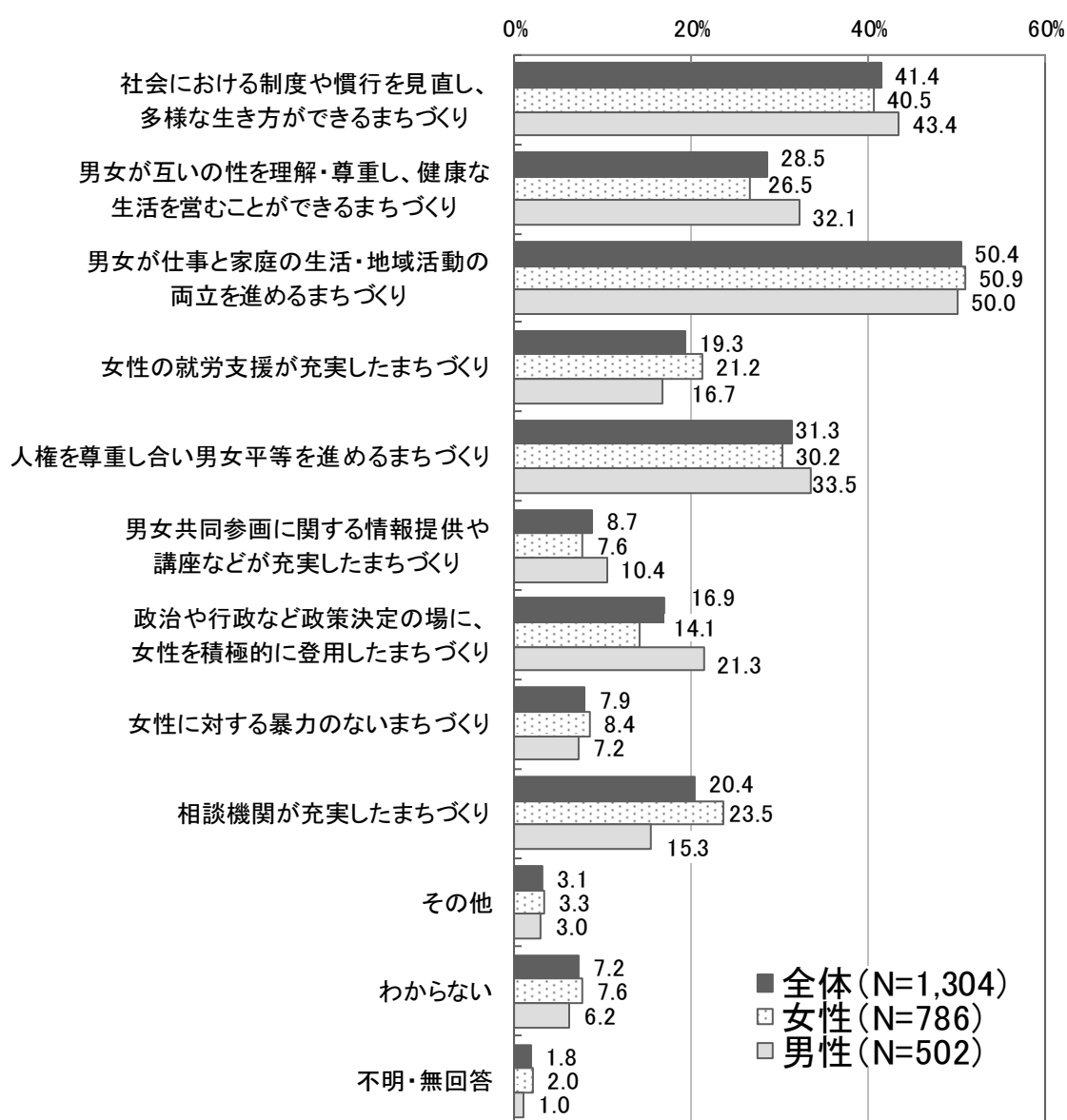
※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目**第1位**と**第2位**に網かけをしています。

(2) 岡崎市に期待することについて

問 24 男女共同参画社会の実現を図るため、あなたが今後の岡崎市に期待することは何ですか。
(○は3つまで)

男女共同参画社会の実現を図るため、今後の岡崎市に期待することは、全体で「男女が仕事と家庭の生活・地域活動の両立を進めるまちづくり」が 50.4%と最も高く、次いで「社会における制度や慣行を見直し、多様な生き方ができるまちづくり」が 41.4%となっています。

性別では、「相談機関が充実したまちづくり」が女性で 23.5%と、男性と比べて 8.2 ポイント高く、「政治や行政など政策決定の場に、女性を積極的に登用したまちづくり」が男性で 21.3%と、女性と比べて 7.2 ポイント高くなっています。



性別・年齢別比較

女性のすべての年代で「男女が仕事と家庭の生活・地域活動の両立を進めるまちづくり」が最も高くなっています。また、男性の20歳代以下及び60歳代で「社会における制度や慣行を見直し、多様な生き方ができるまちづくり」が最も高くなっています。

	多様な生き方ができるまちづくり 社会における制度や慣行を見直し、 生活の営むことができるまちづくり	男女が互いの性を理解・尊重し、健康な 生活を営むことができるまちづくり	男女が仕事と家庭の生活・地域活動の 両立を進めるまちづくり	女性の就労支援が充実したまちづくり	人権を尊重し合い男女平等を進める まちづくり	男女共同参画に関する情報提供や 講座などが充実したまちづくり	政治や行政など政策決定の場に、 女性を積極的に登用したまちづくり	女性に対する暴力のないまちづくり	相談機関が充実したまちづくり	その他	わからない	不明・無回答
(単位: %)												
【年齢別・女性】												
20歳代以下(N=70)	40.0	35.7	50.0	15.7	35.7	4.3	10.0	14.3	12.9	1.4	11.4	0.0
30歳代(N=109)	49.5	37.6	60.6	31.2	19.3	2.8	10.1	5.5	17.4	6.4	2.8	0.0
40歳代(N=150)	40.7	27.3	47.3	31.3	30.7	6.0	12.0	10.0	18.7	4.7	6.7	1.3
50歳代(N=161)	44.1	25.5	49.7	15.5	29.8	7.5	13.0	6.2	30.4	4.3	5.6	0.6
60歳代(N=145)	31.0	24.8	48.3	20.0	31.7	12.4	19.3	5.5	29.7	0.7	8.3	2.1
70歳代以上(N=150)	39.3	16.0	52.0	14.0	34.0	10.0	17.3	11.3	24.7	2.0	11.3	6.7
【年齢別・男性】												
20歳代以下(N=57)	52.6	42.1	40.4	21.1	35.1	1.8	19.3	12.3	15.8	0.0	7.0	0.0
30歳代(N=51)	43.1	27.5	64.7	13.7	29.4	3.9	13.7	3.9	5.9	5.9	7.8	0.0
40歳代(N=83)	41.0	26.5	51.8	18.1	26.5	14.5	24.1	10.8	13.3	4.8	4.8	2.4
50歳代(N=102)	46.1	35.3	49.0	16.7	28.4	8.8	15.7	4.9	17.6	4.9	8.8	0.0
60歳代(N=108)	46.3	36.1	43.5	13.0	40.7	14.8	25.9	5.6	16.7	2.8	1.9	1.9
70歳代以上(N=100)	35.0	25.0	54.0	19.0	38.0	12.0	25.0	7.0	18.0	0.0	8.0	1.0

※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目**第1位**と**第2位**に網かけをしています。

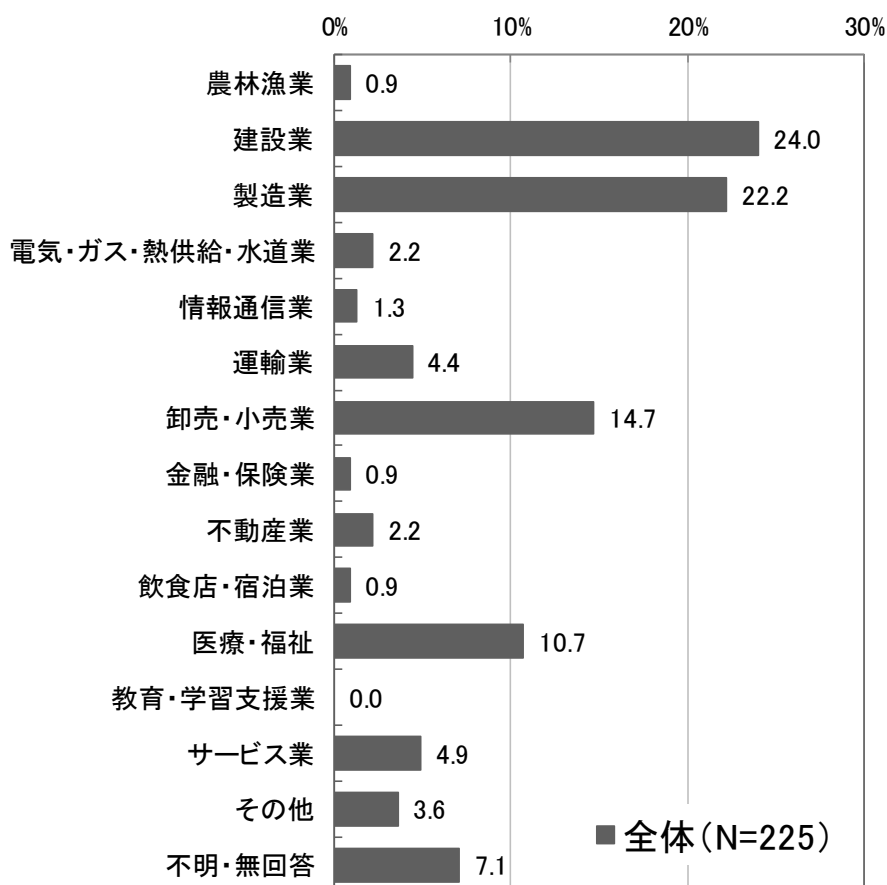
Ⅲ 事業所調査結果

1 回答事業所の属性

(1) 業種・事業所の規模について

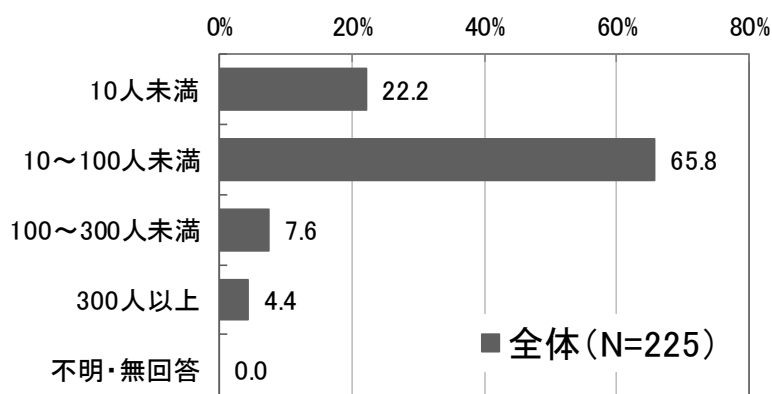
問1 貴事業所の主な業種についてお答えください。(〇は1つ)

回答事業所の主な業種は、「建設業」が24.0%と最も高く、次いで「製造業」が22.2%、「卸売・小売業」が14.7%となっています。



問2 貴事業所の従業員（常用雇用者）の人数を教えてください。(人数を記入)

従業員の人数は、「10～100人未満」が65.8%と最も高く、次いで「10人未満」が22.2%となっています。



従業員規模別に業種をみると、100 人未満の事業所では「建設業」が、100 人以上の事業所では「製造業」の割合が高くなっています。

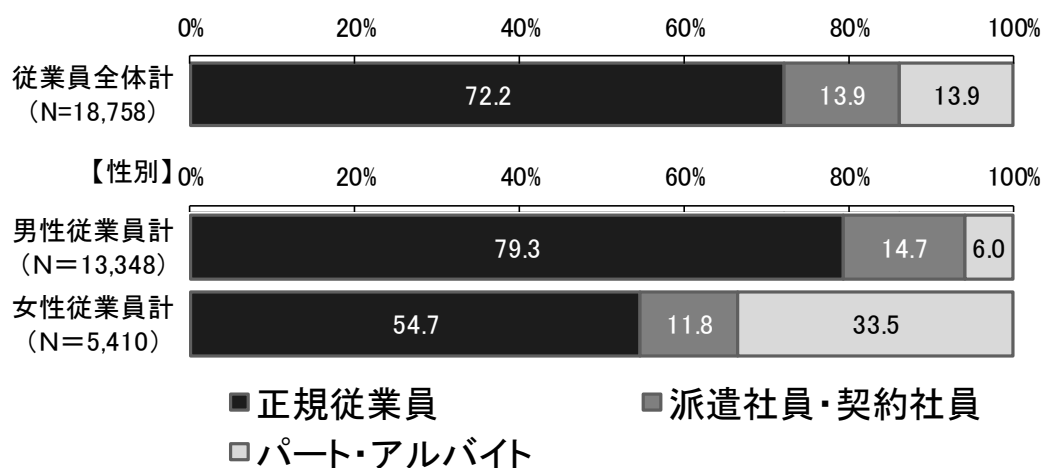
	農林漁業	建設業	製造業	水道業	電気・ガス・熱供給・	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉
(単位: %)												
【従業員規模別】												
10 人未満 (N=50)	0.0	30.0	6.0	4.0	2.0	0.0	12.0	0.0	6.0	2.0	8.0	
10～100 人未満 (N=148)	1.4	25.7	23.0	2.0	1.4	5.4	16.2	0.7	1.4	0.7	10.8	
100～300 人未満 (N=17)	0.0	5.9	47.1	0.0	0.0	11.8	5.9	0.0	0.0	0.0	17.6	
300 人以上 (N=10)	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	20.0	10.0	0.0	0.0	10.0	

	教育・学習支援業	サービス業	その他	不明・無回答
(単位: %)				
【従業員規模別】				
10 人未満 (N=50)	0.0	4.0	2.0	24.0
10～100 人未満 (N=148)	0.0	4.7	4.1	2.7
100～300 人未満 (N=17)	0.0	11.8	0.0	0.0
300 人以上 (N=10)	0.0	0.0	10.0	0.0

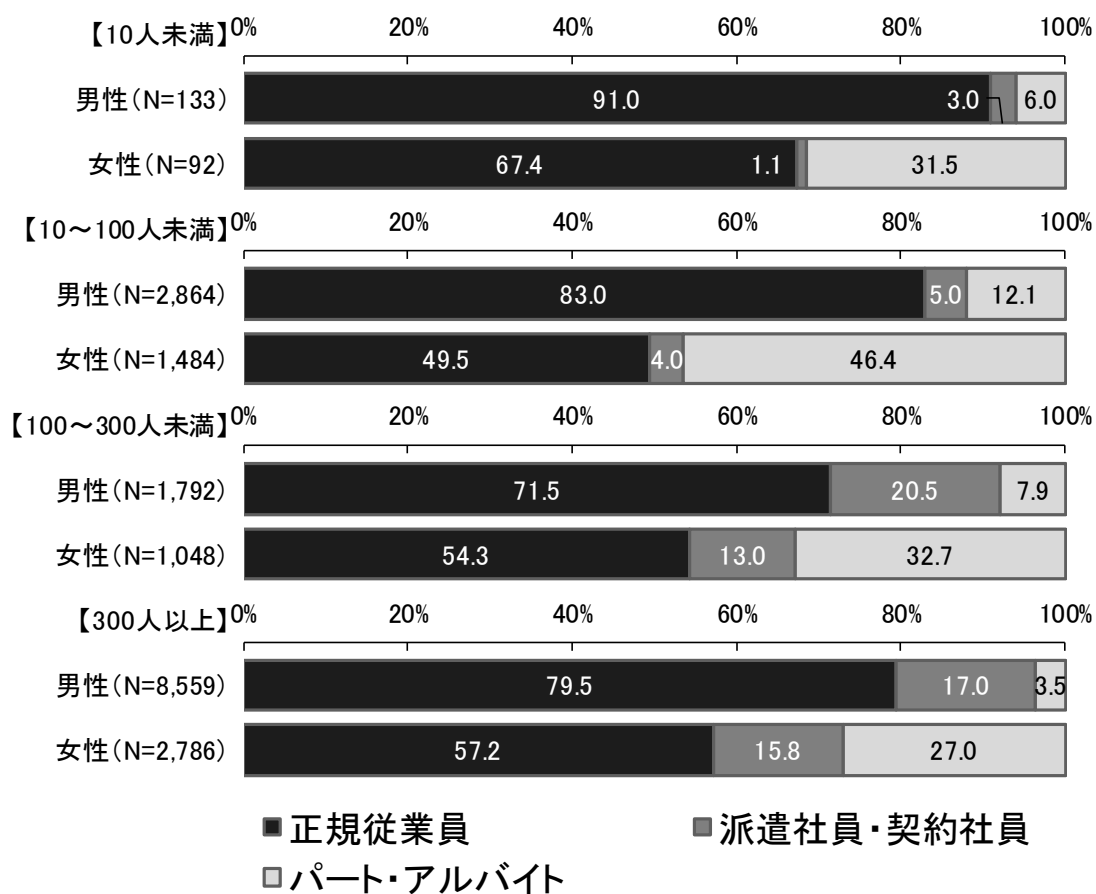
※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目 **第 1 位** と **第 2 位** に網かけをしています。

すべての回答事業所の従業員の人数を合算し、その雇用形態の内訳をみると、「正規従業員」は 72.2% と最も高く、次いで「派遣社員・契約社員」、「パート・アルバイト」がともに 13.9% となっています。

性別では、男性従業員に比べて女性従業員で「正規従業員」の割合が低く、「パート・アルバイト」の割合が高くなっています。



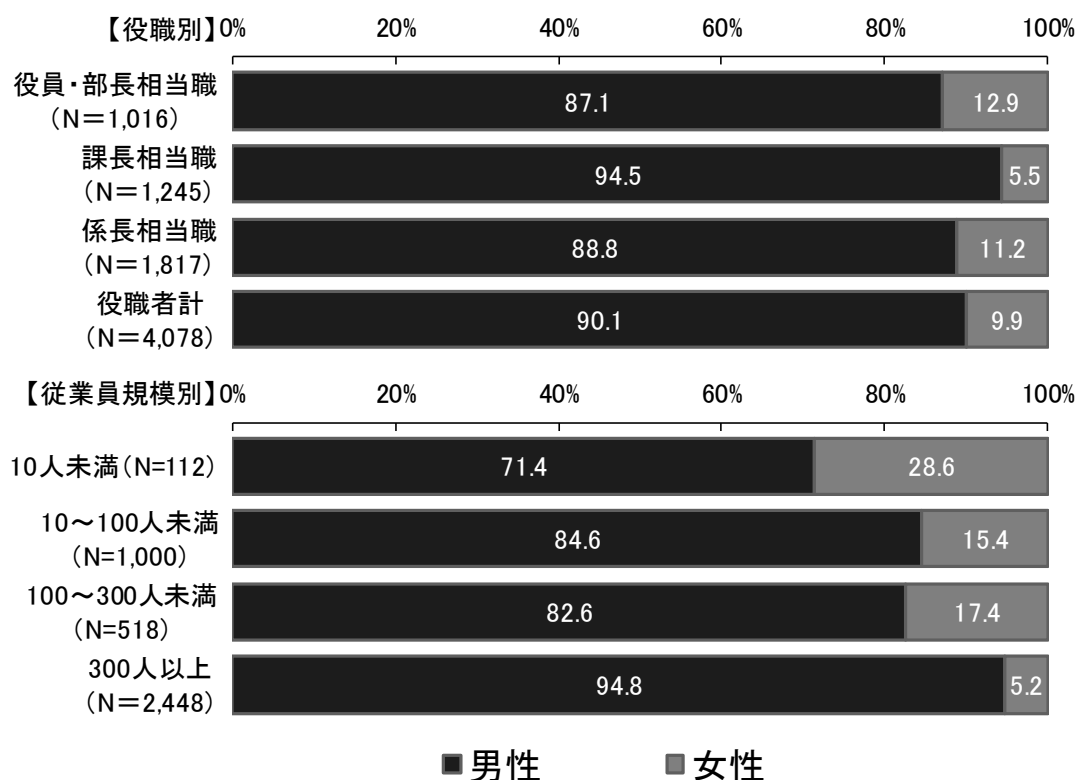
従業員規模別に雇用形態の性別の内訳をみると、「10～100人未満」の規模の事業所において、女性の「パート・アルバイト」の割合が最も高くなっています。女性で「正規従業員」の割合が最も高いのは「10人未満」の事業所であり、67.4%となっています。



(2) 役職者の状況について

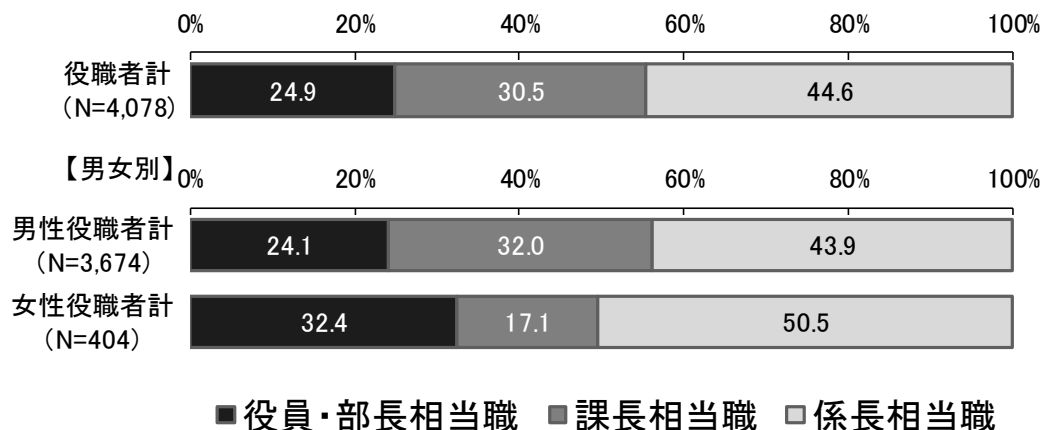
問3 貴事業所の男女別の役職者の状況を教えてください。(人数を記入)

すべての回答事業所の役職者の人数を合算し、その性別内訳をみると、役職者全体で 90.1%が男性であり、女性は 9.9%となっています。また、従業員規模別にみると、300 人以上の事業所で、最も役職者に占める女性の割合が低くなっています。



役職の内訳をみると、「係長相当職」が 44.6%と最も高く、次いで「課長相当職」が 30.5%、「役員・部長相当職」が 24.9%となっています。

性別では、男性役職者、女性役職者ともに「係長相当職」が最も高くなっていますが、男性役職者では次いで「課長相当職」が、女性役職者では「役員・部長相当職」が続いています。

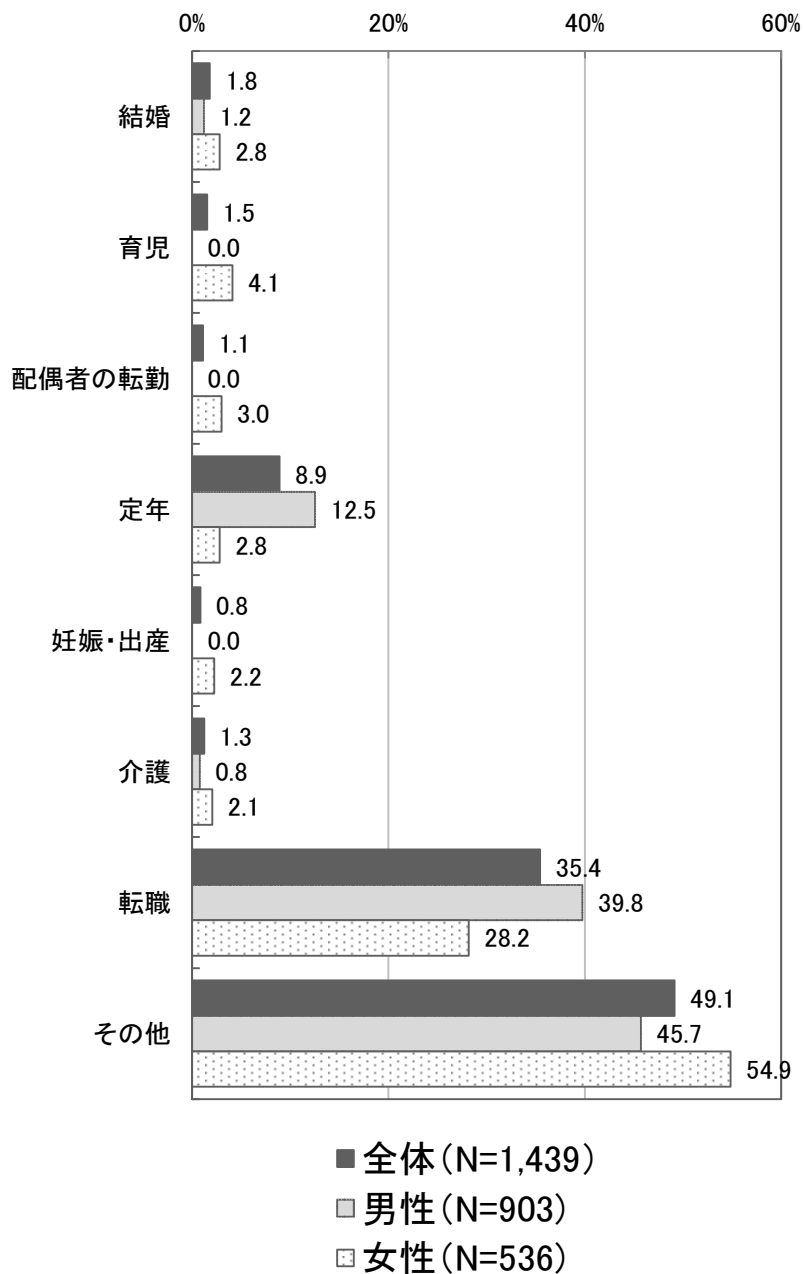


(3)退職・採用の状況について

問4 昨年度（平成30年度）に退職した従業員の人数について離職理由別にお答えください。
（理由別に人数を記入）

回答事業所の退職した従業員の合計人数は1,439人であり、その内訳では「その他」が49.1%で最も高く、次いで「転職」が35.4%、「定年」が8.9%となっています。

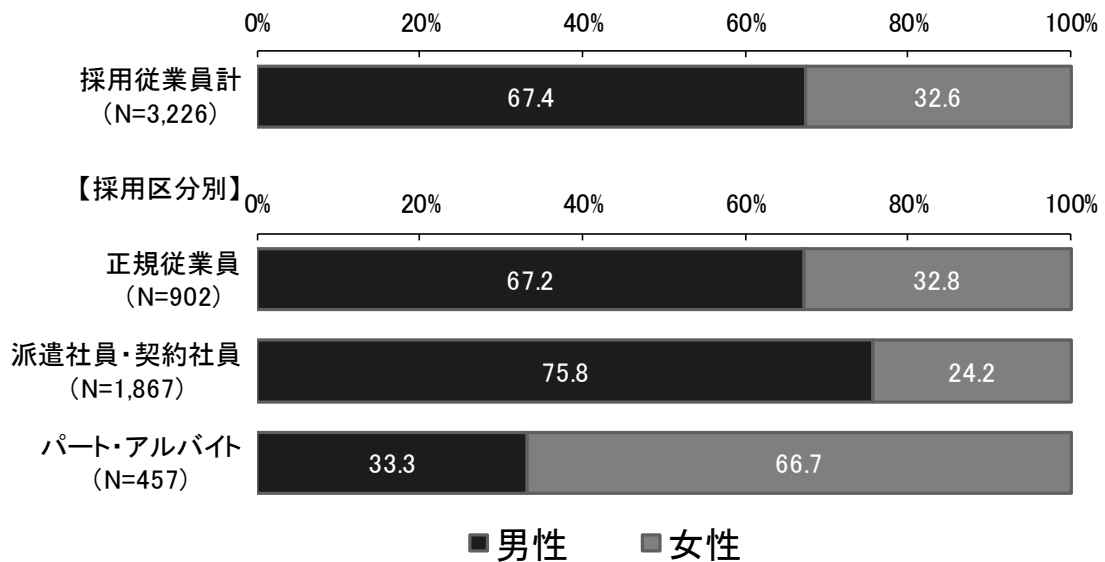
性別でみると「育児」、「配偶者の転勤」、「妊娠・出産」ではいずれも男性が0.0%であるのに対して女性ではそれぞれ4.1%、3.0%、2.2%みられます。



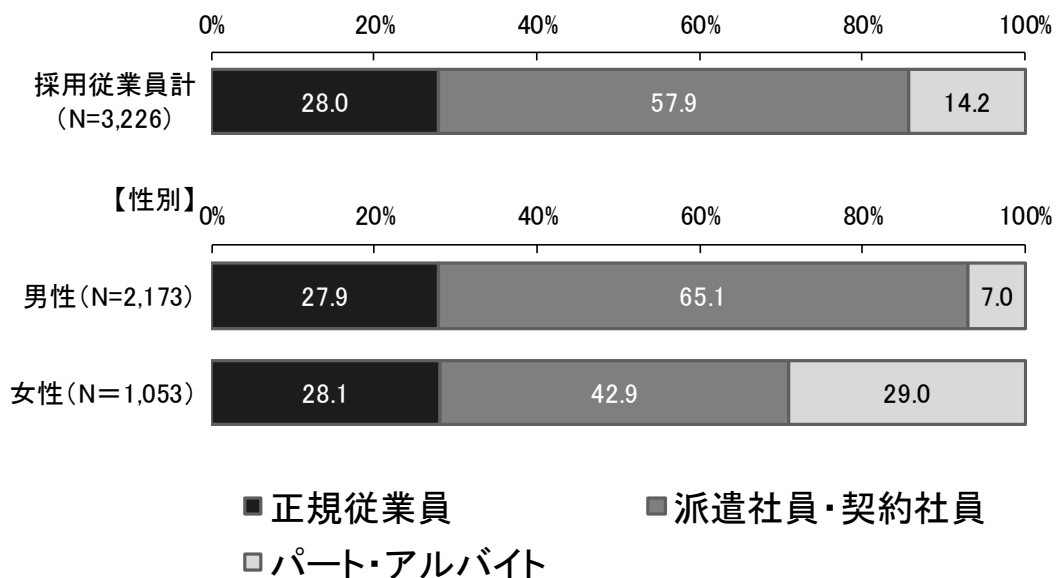
問5 貴事業所の昨年度（平成30年度）に採用した従業員の人数を教えてください。（人数を記入）

回答事業所の平成30年度の採用従業員の合計人数は3,226人であり、その性別の内訳は「男性」が67.4%、「女性」が32.6%となっています。

採用区分別にみると、「正規従業員」と「派遣社員・契約社員」では男性の割合が高くなっていますが、「パート・アルバイト」では女性の割合が高くなっています。

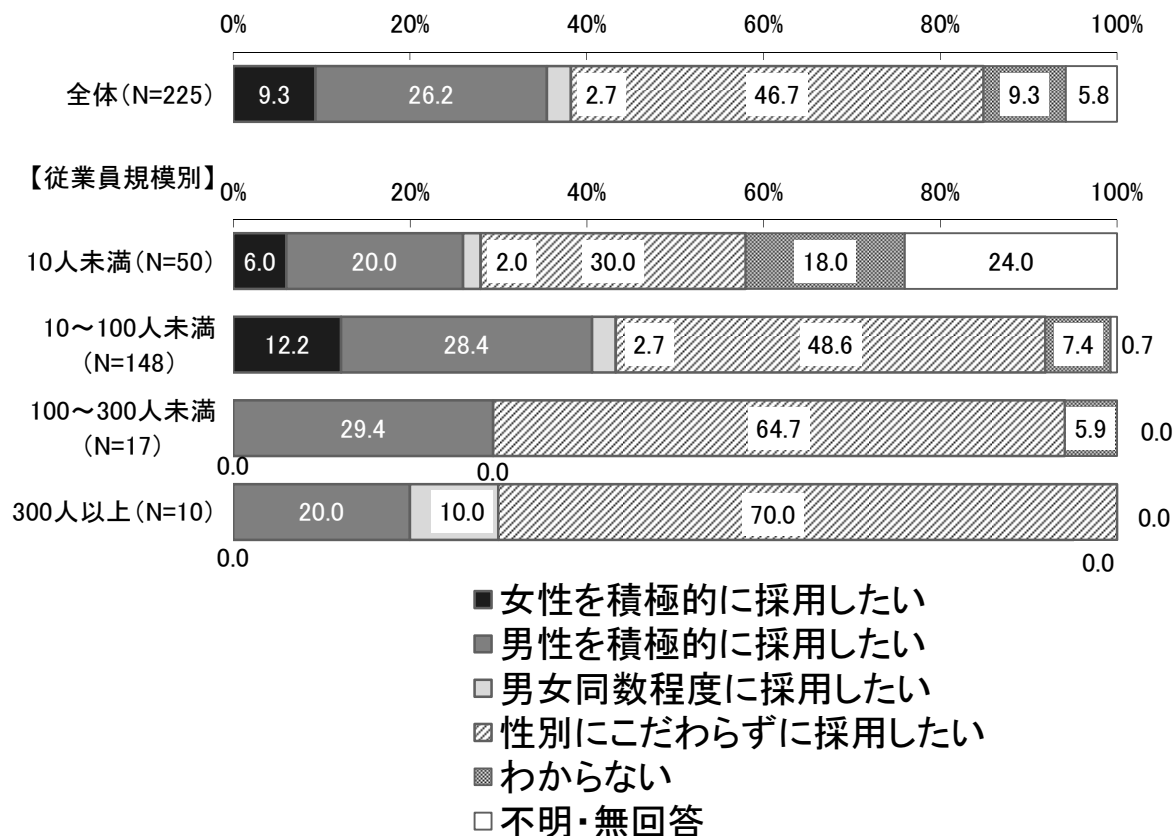


採用従業員を男女別にみると、男女ともに「派遣社員・契約社員」が最も高くなっています。女性では男性に比べて「パート・アルバイト」の割合が高くなっています。



問6 貴事業所の今後の採用についての方向性を教えてください。(〇は1つ)

今後の採用についての方向性は、全体で「性別にこだわらずに採用したい」が46.7%と最も高く、次いで「男性を積極的に採用したい」が26.2%となっています。100人以上の事業所では、100人未満の事業所に比べて「性別にこだわらずに採用したい」割合が高くなっています。

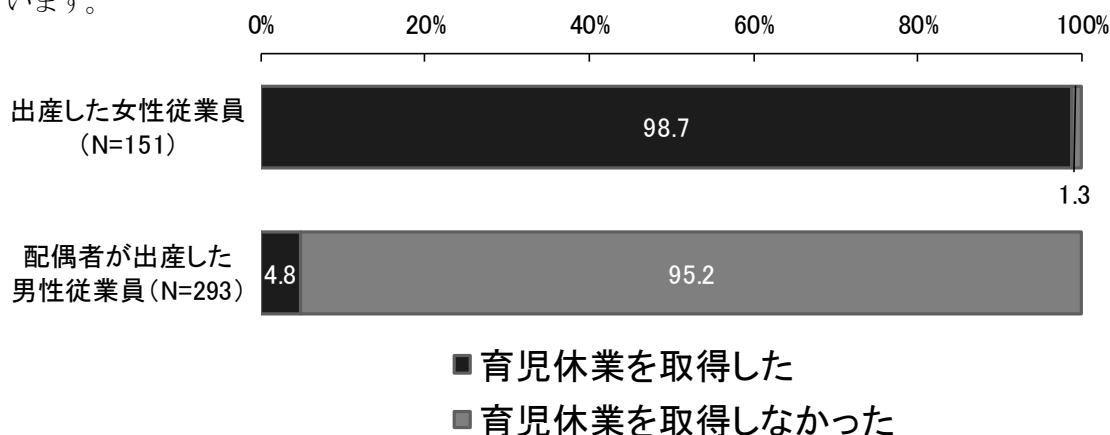


2 育児や介護に関する制度について

(1) 育児休業・介護休業の取得状況について

問7 平成30年度の1年間に、出産した従業員又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を教えてください。(人数を記入)

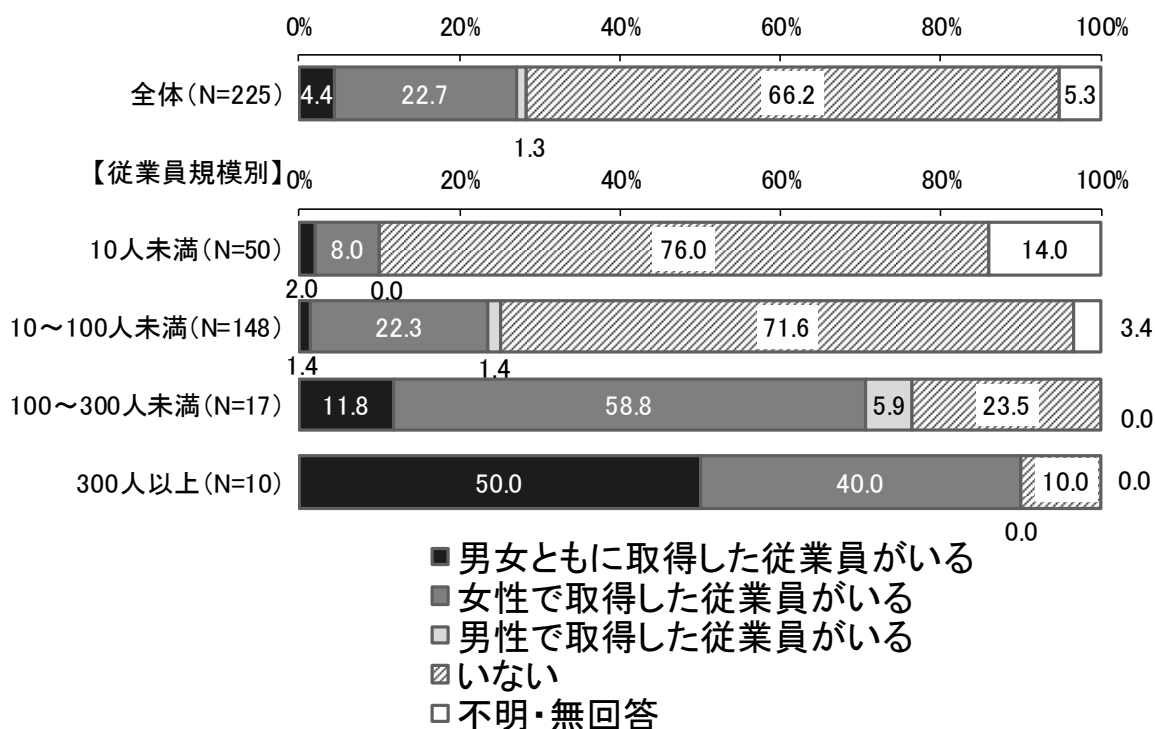
「育児休業を取得した」割合は、出産した女性従業員で98.7%、配偶者が出産した男性従業員で4.8%となっています。



問8 貴事業所では、平成29年度以前に育児休業制度を利用した従業員はいましたか。(○は1つ)

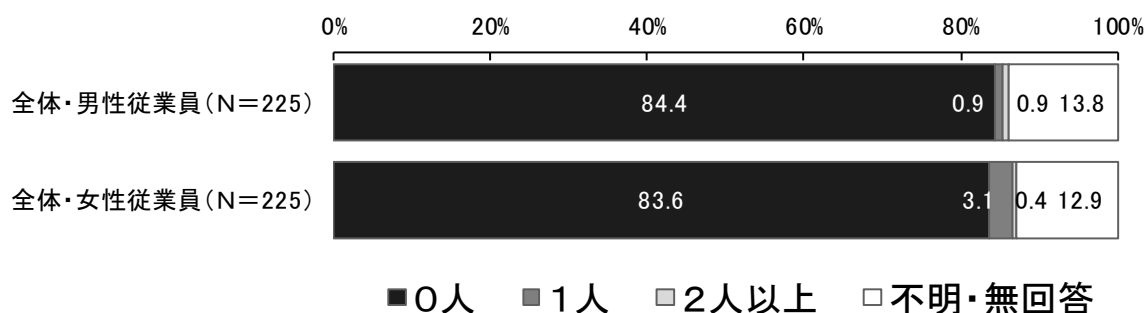
平成29年度以前に育児休業制度を利用した従業員の状況では、「いない」が66.2%と最も高く、次いで「女性で取得した従業員がいる」が22.7%となっています。

従業員規模別でみると、10人未満、10～100人未満の事業所では「いない」が約7割を占め最も高くなっていますが、100～300人未満の事業所では「女性で取得した従業員がいる」が、300人以上の事業所では「男女ともに取得した従業員がいる」がそれぞれ最も高くなっています。



問9 平成30年度の1年間に介護休業を取得した人数を教えてください。(人数を記入)

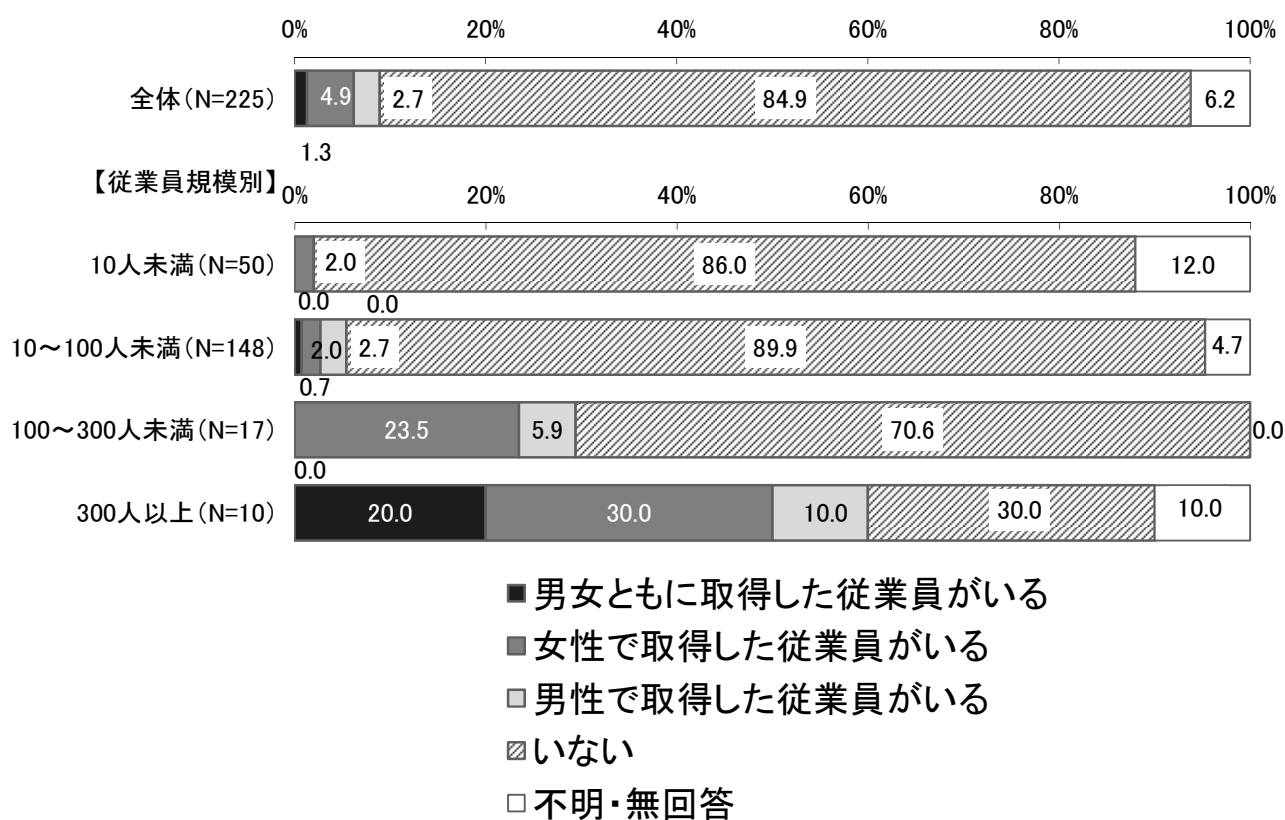
介護休業を取得した人数では、男性従業員、女性従業員ともに「0人」が8割を超え、最も高くなっています。



問10 貴事業所では、平成29年度以前に介護休業制度を利用した従業員はいましたか。(〇は1つ)

平成29年度以前に介護休業制度を利用した従業員の状況では、「いない」が84.9%と最も高くなっています。

従業員規模別でみると、10人未満、10～100人未満、100～300人未満の事業所では「いない」が約7割～8割を占め最も高くなっていますが、300人以上の事業所では「女性で取得した従業員がいる」、「いない」がそれぞれ30.0%と最も高くなっています。

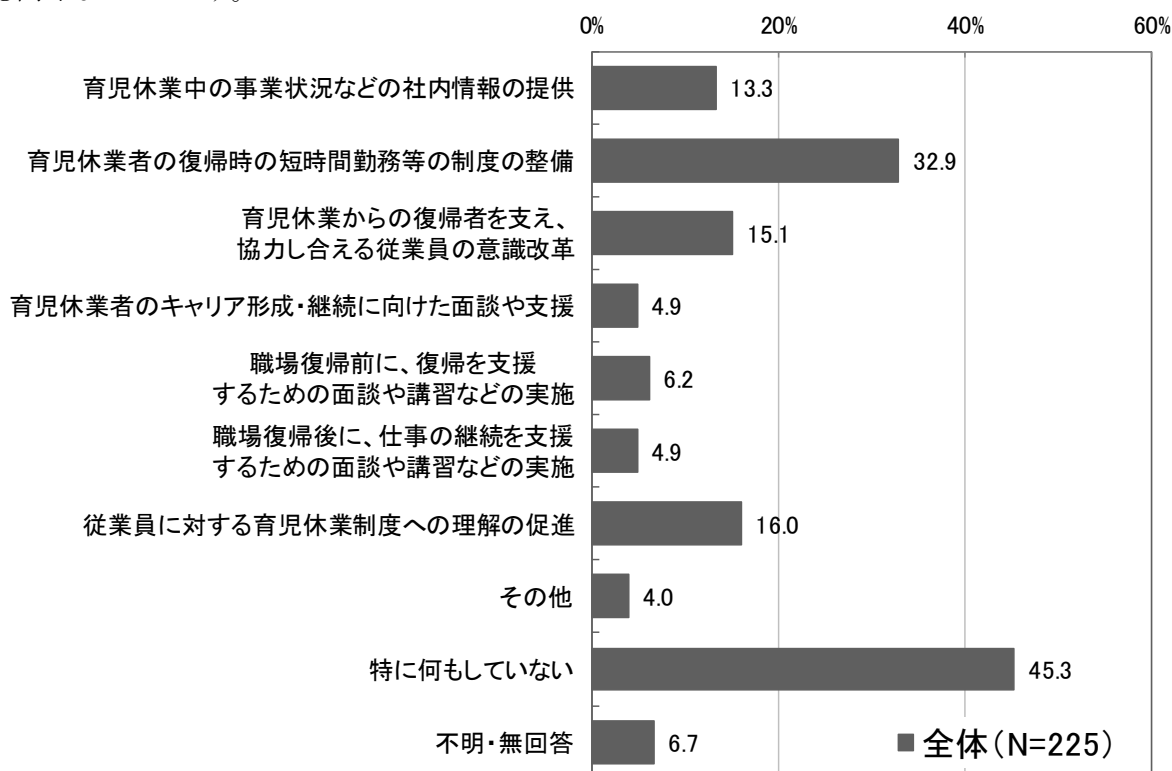


(2) 職場復帰における支援について

問 11 貴事業所では、育児休業から職場復帰する従業員に対し、復帰支援として取り組まれていることはありますか。(あてはまるものすべてに○)

職場復帰の支援については、「特に何もしていない」が45.3%と最も高く、次いで「育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備」が32.9%となっています。

従業員規模別でみると、10人未満、10～100人未満の事業所では「特に何もしていない」が最も高くなっていますが、100～300人未満、300人以上の事業所では「育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備」が最も高くなっています。



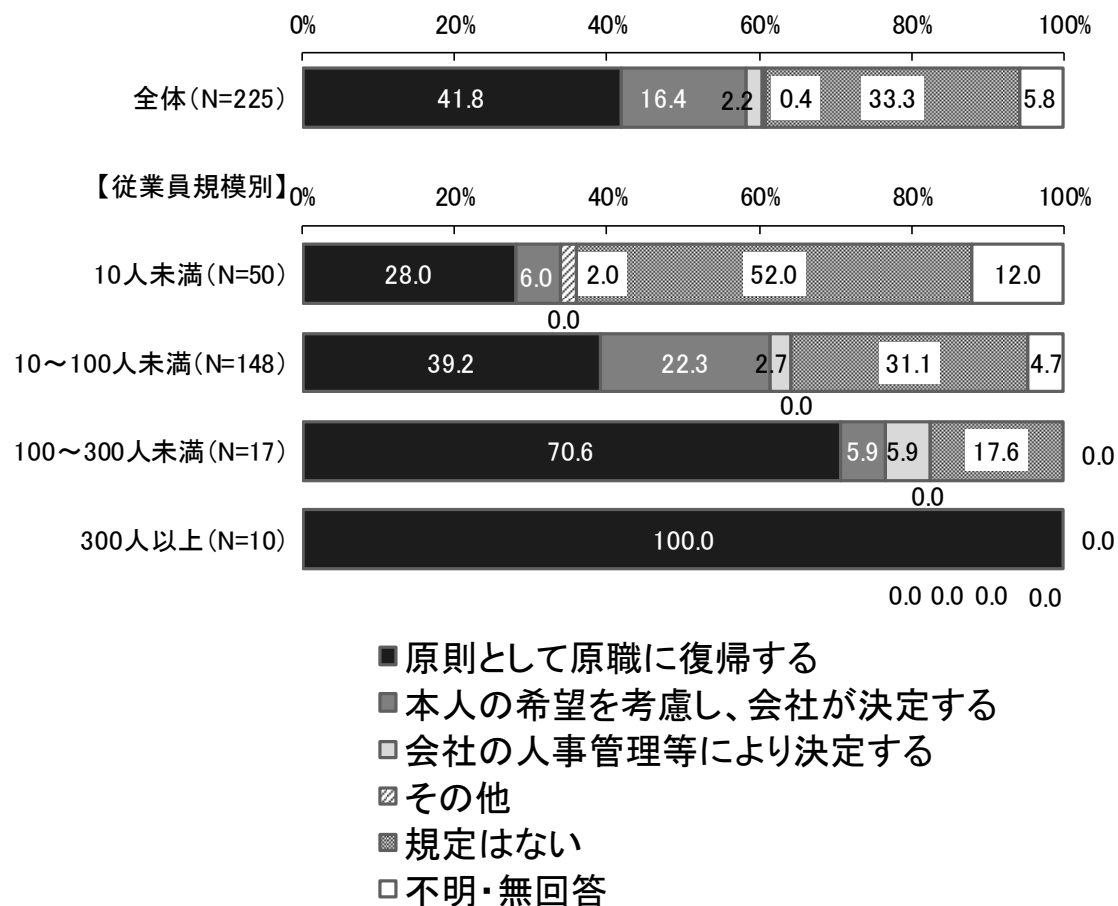
	育児休業中の事業状況などの社内情報の提供	育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備	育児休業からの復帰者を支え、協力し合える従業員の意識改革	育児休業者のキャリア形成・継続に向けた面談や支援	職場復帰前に、復帰を支援するための面談や講習などの実施	職場復帰後に、仕事の継続を支援するための面談や講習などの実施	従業員に対する育児休業制度への理解の促進	その他	特に何もしていない	不明・無回答
(単位: %)										
【従業員規模別】										
10人未満 (N=50)	6.0	16.0	14.0	4.0	2.0	6.0	10.0	6.0	58.0	14.0
10～100人未満 (N=148)	11.5	31.1	14.9	3.4	6.1	3.4	14.2	3.4	48.6	5.4
100～300人未満 (N=17)	17.6	64.7	17.6	11.8	0.0	0.0	35.3	0.0	5.9	0.0
300人以上 (N=10)	70.0	90.0	20.0	20.0	40.0	30.0	40.0	10.0	0.0	0.0

※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目第1位と第2位に網かけをしています。

問 12 育児休業、介護休業を終えて職場に復帰した従業員の配置について、就業規則などではどのように規定されていますか。(○は1つ)

職場に復帰した従業員の配置については、「原則として原職に復帰する」が41.8%と最も高く、次いで「規定はない」が33.3%となっています。

従業員規模別でみると、10人未満の事業所では「規定はない」が最も高く、10～100人未満、100～300人未満、300人以上の事業所では「原則として原職に復帰する」が最も高くなっています。300人以上の事業所では「原則として原職に復帰する」が100.0%となっています。

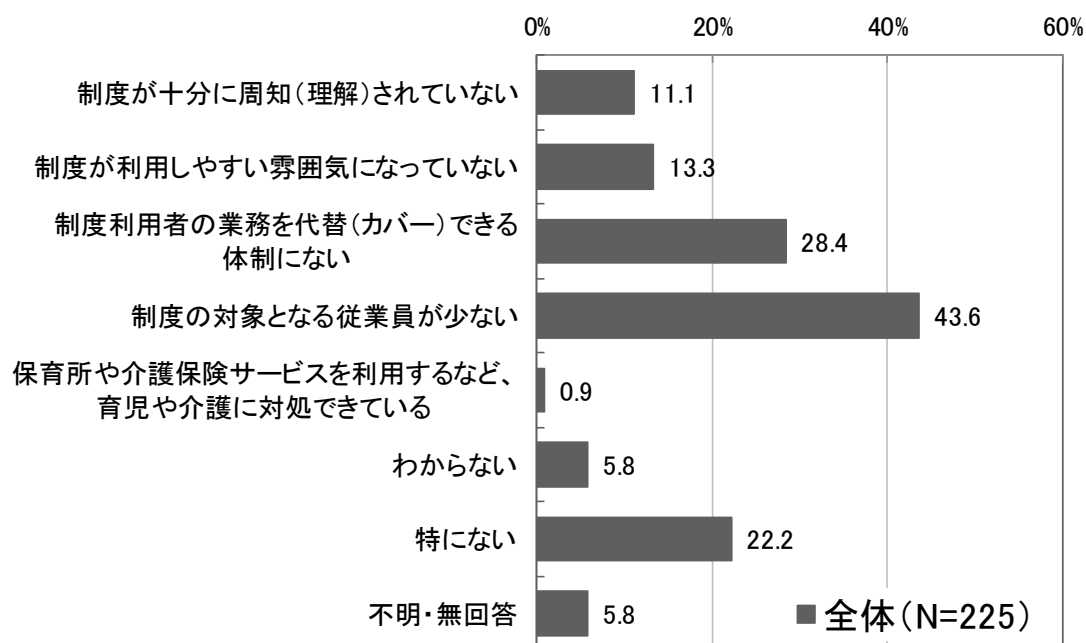


(3) 男性の育児休業、介護休業の取得について

問 13 男性の育児休業、介護休業の取得を進めていくうえで、貴事業所で進まない理由があれば教えてください。（あてはまるものすべてに○）

男性の育児休業、介護休業の取得が進まない理由では、「制度の対象となる従業員が少ない」が43.6%と最も高く、次いで「制度利用者の業務を代替（カバー）できる体制にない」が28.4%となっています。

従業員規模別でみると、10人未満、10～100人未満の事業所では「制度の対象となる従業員が少ない」が、100～300人未満の事業所では「制度利用者の業務を代替（カバー）できる体制にない」が、300人以上の事業所では「制度利用者の業務を代替（カバー）できる体制にない」、「制度の対象となる従業員が少ない」がそれぞれ最も高くなっています。



	い 制度が十分に周知(理解)されてい ない	制度が利用しやすい雰囲気になって いない	制度利用者の業務を代替(カバー)で きる体制にない	制度の対象となる従業員が少ない	保育所や介護保険サービスを利用す るなど、育児や介護に対処できている	分からない	特にない	不明・無回答
(単位: %)								
【従業員規模別】								
10人未満(N=50)	0.0	4.0	12.0	44.0	0.0	4.0	34.0	12.0
10～100人未満(N=148)	12.2	12.2	29.7	44.6	1.4	5.4	20.9	4.7
100～300人未満(N=17)	11.8	35.3	47.1	41.2	0.0	11.8	5.9	0.0
300人以上(N=10)	50.0	40.0	60.0	60.0	0.0	10.0	10.0	0.0

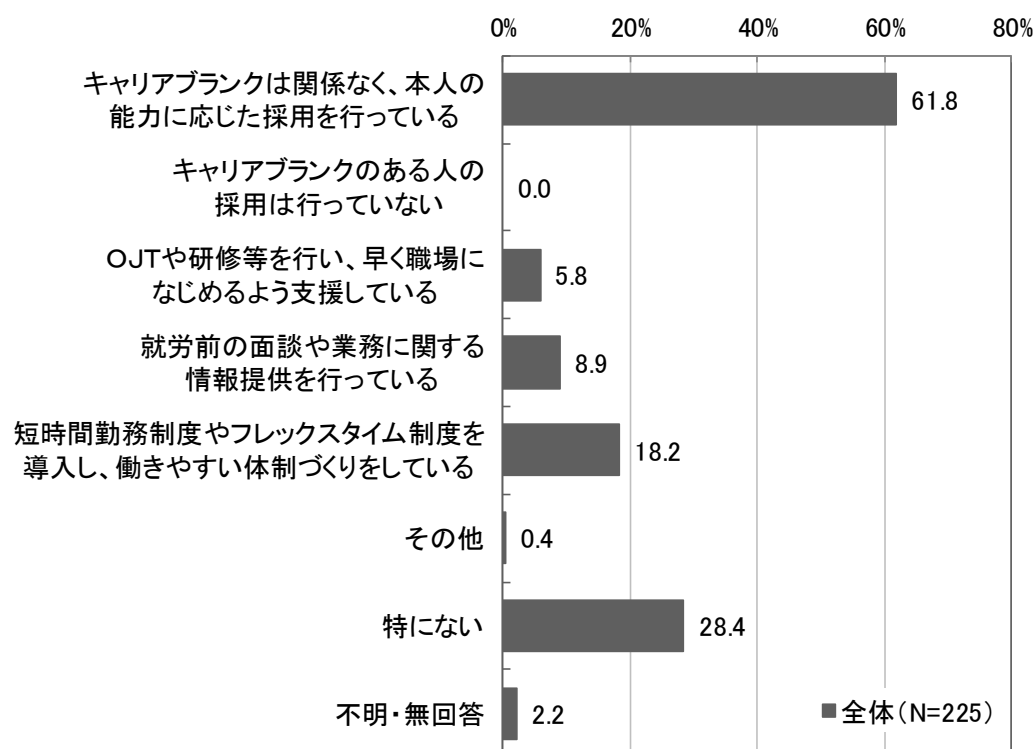
※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目第1位と第2位に網かけをしています。

(4) キャリアブランクのある人材の雇用について

問 14 結婚や出産・妊娠などによりキャリアブランクのある人材の雇用について、貴事業所ではどのようにお考えですか。(あてはまるものすべてに○)

キャリアブランクのある人材の雇用では、「キャリアブランクは関係なく、本人の能力に応じた採用を行っている」が61.8%と最も高く、次いで「特にない」が28.4%、「短時間勤務制度やフレックスタイム制度を導入し、働きやすい体制づくりをしている」が18.2%となっています。

従業員規模別でみると、10人未満の事業所では「特にない」が、10～100人未満、100～300人未満、300人以上の事業所では「キャリアブランクは関係なく、本人の能力に応じた採用を行っている」が最も高くなっています。



(単位: %)	キャリアブランクは関係なく、本人の能力に応じた採用を行っている	キャリアブランクのある人の採用は行っていない	OJTや研修等を行い、早く職場になじめるよう支援している	就労前の面談や業務に関する情報提供を行っている	短時間勤務制度やフレックスタイム制度を導入し、働きやすい体制づくりをしている	その他	特にない	不明・無回答
【従業員規模別】								
10人未満 (N=50)	34.0	0.0	6.0	2.0	14.0	2.0	52.0	8.0
10～100人未満 (N=148)	68.9	0.0	5.4	12.8	17.6	0.0	23.0	0.7
100～300人未満 (N=17)	64.7	0.0	5.9	0.0	17.6	0.0	23.5	0.0
300人以上 (N=10)	90.0	0.0	10.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0

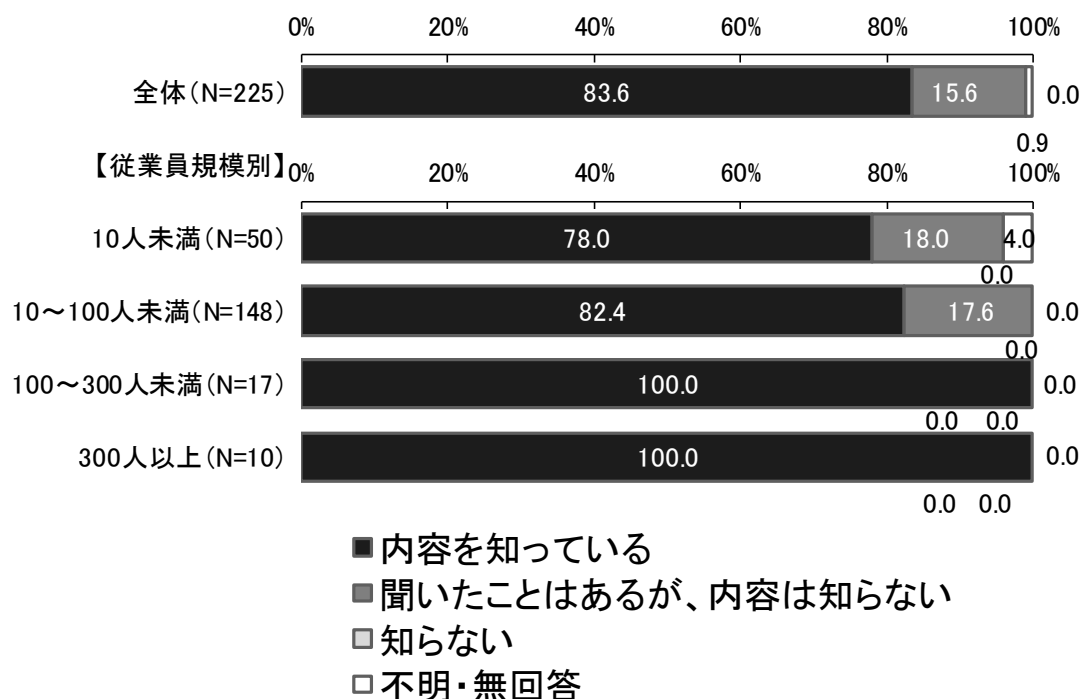
※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目第1位と第2位に網かけをしています。

3 ハラスメントについて

(1) マタニティ・ハラスメントについて

問 15 マタニティ・ハラスメント（以下マタハラ）という言葉を知っていますか。（○は1つ）

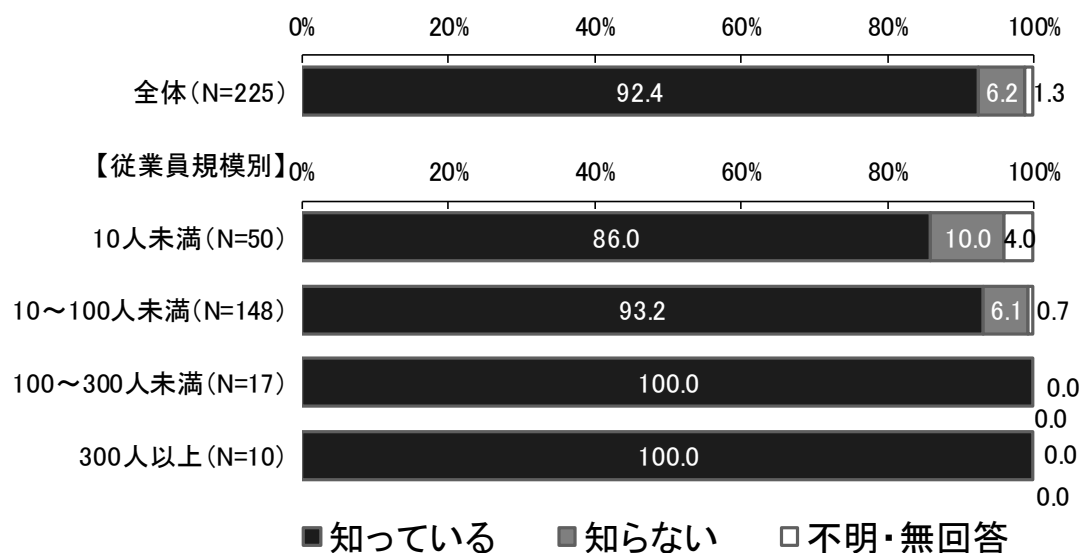
マタニティ・ハラスメントの用語の認知度では、「内容を知っている」が83.6%となっています。
従業員規模別でも、いずれの規模においても「内容を知っている」が最も高くなっています。



問 16 マタハラが違法だということを知っていますか。（○は1つ）

マタハラが違法だということの認知度では、「知っている」が92.4%となっています。

従業員規模別でも、いずれの規模においても「知っている」が最も高くなっていますが、「知らない」が10人未満の事業所で10.0%、10～100人未満の事業所で6.1%みられます。



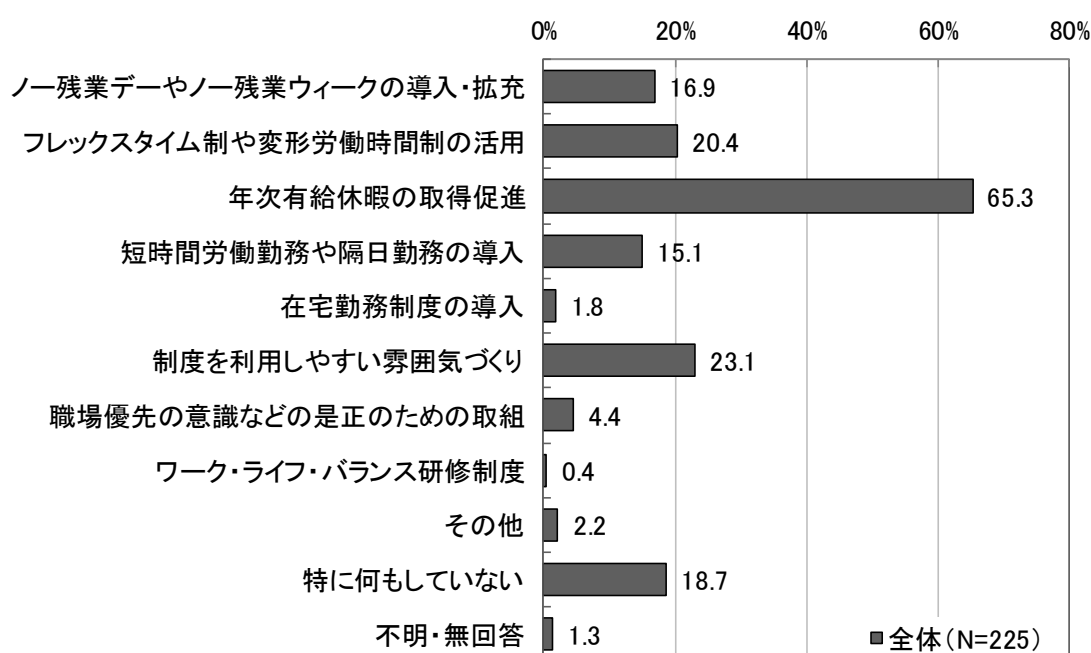
4 働き方の改革や女性活躍について

(1) ワーク・ライフ・バランスの支援について

問17 貴事業所では、従業員の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を支援するため、どのようなことを実施していますか。（あてはまるものすべてに○）

ワーク・ライフ・バランスの支援に実施している取組みでは、「年次有給休暇の取得促進」が65.3%と最も高く、次いで「制度を利用しやすい雰囲気づくり」が23.1%、「フレックスタイム制や変形労働時間制の活用」が20.4%となっています。

従業員規模別でも、いずれの規模においても「年次有給休暇の取得促進」が最も高くなっています。



	ノー残業デーやノー残業ウィークの導入・拡充	フレックスタイム制や変形労働時間制の活用	年次有給休暇の取得促進	短時間労働勤務や隔日勤務の導入	在宅勤務制度の導入	制度を利用しやすい雰囲気づくり	職場優先の意識などの是正のための取組	ワーク・ライフ・バランス研修制度	その他	特に何もしていない	不明・無回答
(単位: %)											
【従業員規模別】											
10人未満 (N=50)	12.0	12.0	54.0	12.0	2.0	22.0	4.0	2.0	6.0	26.0	6.0
10～100人未満 (N=148)	16.9	19.6	65.5	14.2	0.7	24.3	4.1	0.0	0.7	18.9	0.0
100～300人未満 (N=17)	17.6	29.4	82.4	11.8	5.9	11.8	11.8	0.0	5.9	5.9	0.0
300人以上 (N=10)	40.0	60.0	90.0	50.0	10.0	30.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

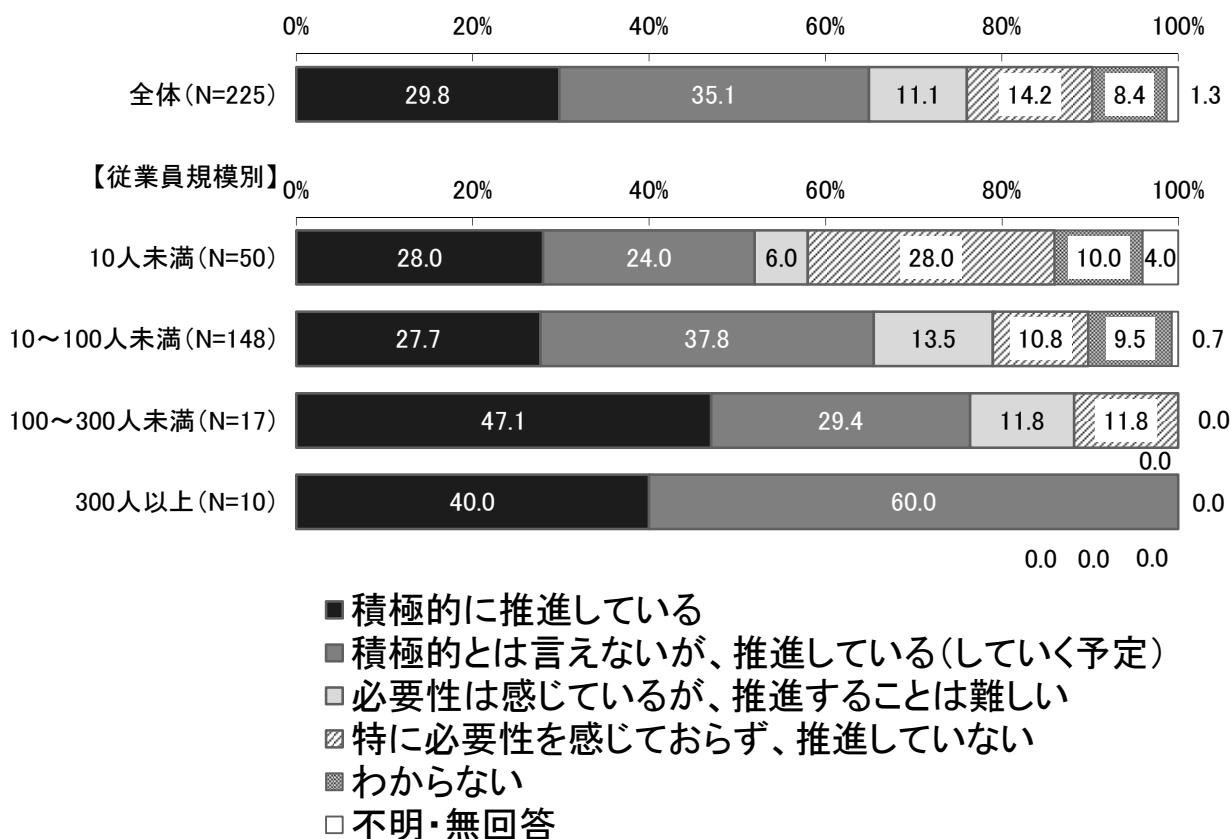
※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目第1位と第2位に網かけをしています。

(2) 女性活躍の推進について

問 18 貴事業所では、女性の職場での活躍についてどのようにお考えですか。(○は1つ)

女性の職場での活躍について、「積極的とは言えないが、推進している(していく予定)」が 35.1%と最も高く、次いで「積極的に推進している」が 29.8%となっています。

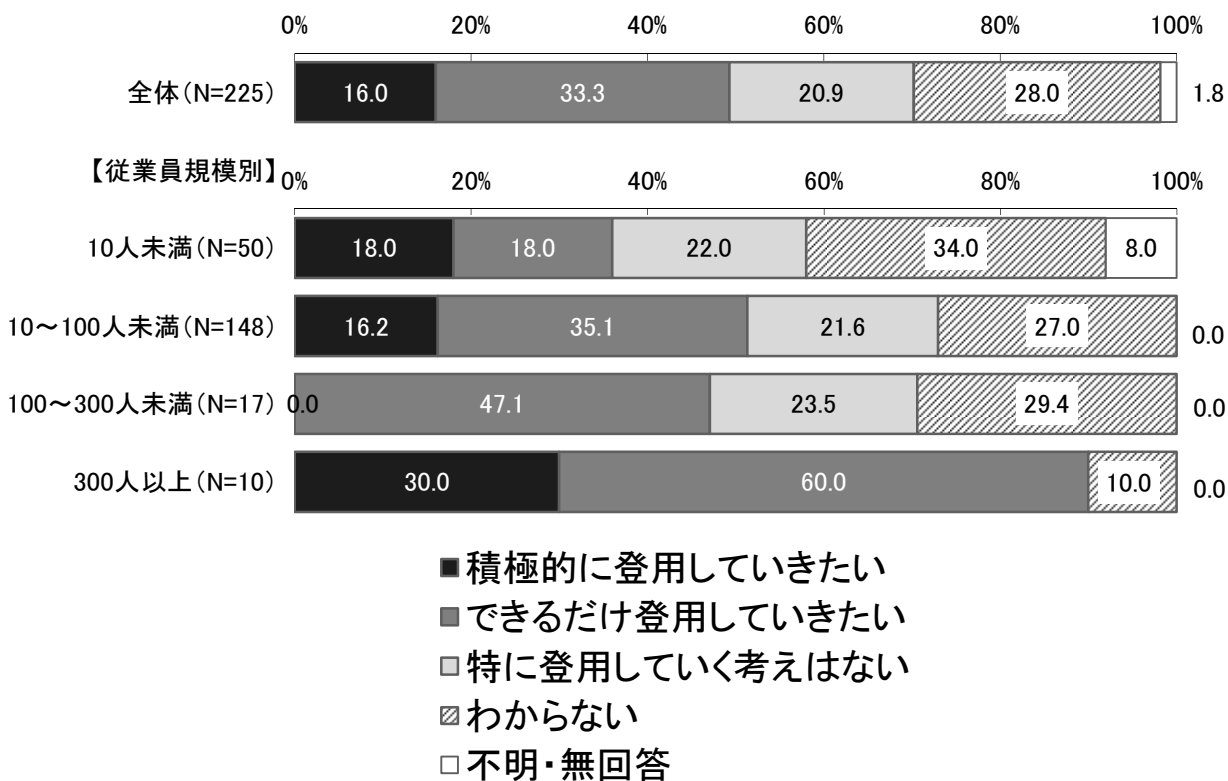
従業員規模別でみると、10 人未満の事業所では「積極的に推進している」と「特に必要性を感じておらず、推進していない」が、10～100 人未満、300 人以上の事業所では「積極的とは言えないが、推進している(していく予定)」が、100～300 人未満の事業所では「積極的に推進している」が最も高くなっています。



問 19 今後管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。(〇は1つ)

女性の管理職登用については、「できるだけ登用していきたい」が33.3%と最も高く、次いで「わからない」が28.0%、「特に登用していく考えはない」が20.9%となっています。

従業員規模別でみると、10人未満では「わからない」が、10～100人未満、100～300人未満、300人以上の事業所では「できるだけ登用していきたい」が最も高くなっています。

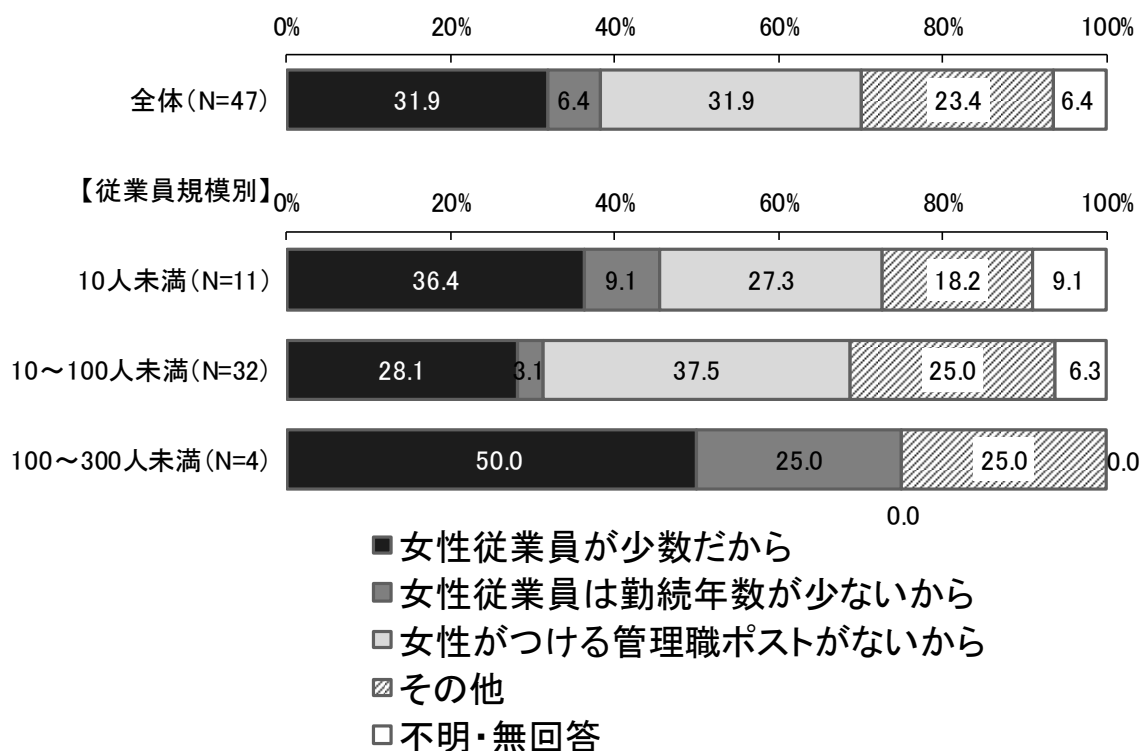


【問 19 で「3. 特に登用していく考えはない」とお答えいただいた事業所のみ】

問 19-1 その理由は何ですか。(〇は1つ)

女性の管理職登用をしない理由では、「女性従業員が少数だから」、「女性がつける管理職ポストがないから」がともに 31.9%と最も高くなっています。

従業員規模別でみると、10 人未満、100～300 人未満の事業所では「女性従業員が少数だから」が、10～100 人未満の事業所では「女性がつける管理職ポストがないから」がそれぞれ最も高くなっています。



※300 人以上の事業所では「登用していく考えはない」と回答した事業所はない。

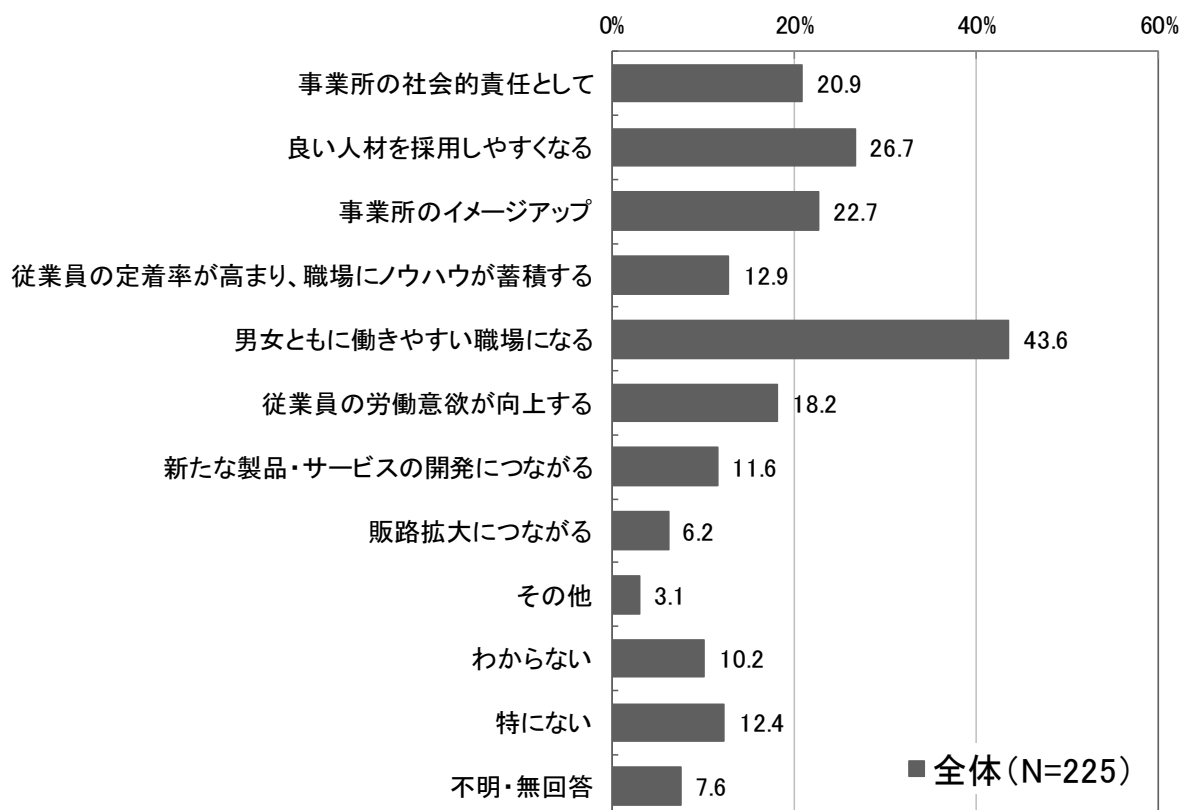
■ その他回答の記述内容

「その他」 内容	件数
女性従業員がいないため。	2
当社の女性が昇進や管理職を望んでいない。(昇給は嬉しいが、管理職は責任が重いので嫌。)	1
女性が管理職につくような業務をしていないから。	1
もともと女性が多いので特別に考えていない。	1
性別を意識せず、本人の能力で評価すべきだと考えているため。	1
男女どちらも募集しているため。	1
男女の差別はない(していない)。業務での区別をしている。	1
現場に危険があり、体力的な心配と男性労働者を纏める仕事なので、難しいと考えています。	1
管理職がないから。	1
小規模のため、社長以外に管理職がいないから。	1

問 20 貴事業所では、女性の活躍を推進することにより、どのようなメリットがあると考えていますか。(あてはまるものすべてに○)

女性活躍のメリットでは、「男女ともに働きやすい職場になる」が43.6%と最も高く、次いで「良い人材を採用しやすくなる」が26.7%となっています。

従業員規模別でみても、いずれの規模においても「男女ともに働きやすい職場になる」が最も高くなっています。

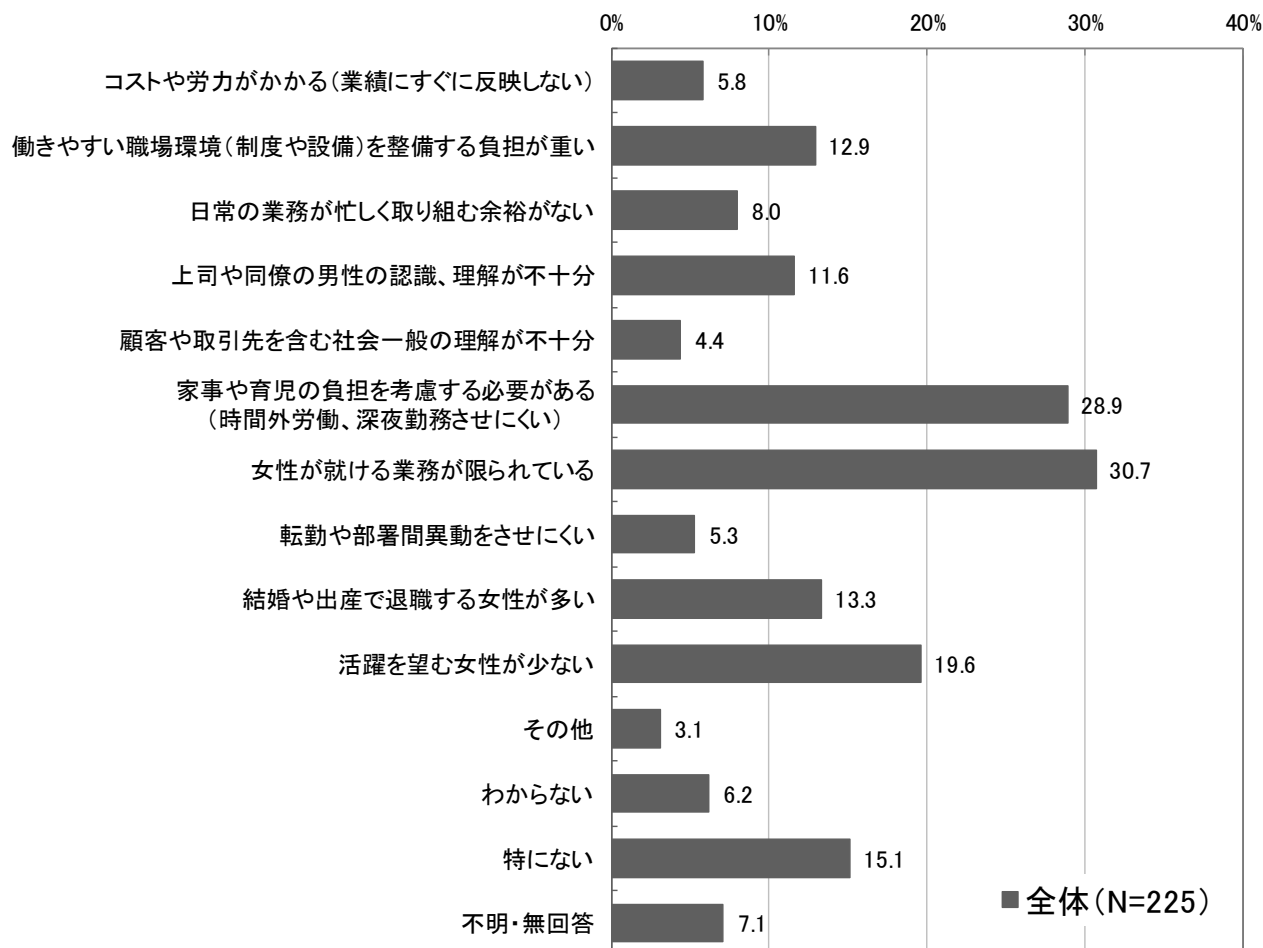


	事業所の社会的責任として	良い人材を採用しやすくなる	事業所のイメージアップ	従業員の定着率が高まり、職場にノウハウが蓄積する	男女ともに働きやすい職場になる	従業員の労働意欲が向上する	新たな製品・サービスの開発につながる	販路拡大につながる	その他	わからない	特にない	不明・無回答
(単位: %)												
【従業員規模別】												
10 人未満 (N=50)	8.0	16.0	14.0	6.0	28.0	10.0	10.0	4.0	2.0	20.0	18.0	14.0
10～100 人未満 (N=148)	20.9	25.7	21.6	11.5	43.9	22.3	12.2	7.4	4.1	8.1	12.2	6.8
100～300 人未満 (N=17)	41.2	47.1	41.2	29.4	52.9	11.8	5.9	0.0	0.0	5.9	5.9	0.0
300 人以上 (N=10)	50.0	60.0	50.0	40.0	100.0	10.0	20.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0

※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目第1位と第2位に網かけをしています。

問 21 貴事業所では、女性の活躍を推進するうえで、どのような課題がありますか。（あてはまるものすべてに○）

女性活躍の推進に関する課題では、「女性が就ける業務が限られている」が30.7%と最も高く、次いで「家事や育児の負担を考慮する必要がある（時間外労働、深夜勤務させにくい）」が28.9%となっています。



従業員規模別でみると、10 人未満の事業所では「活躍を望む女性が少ない」が、10～100 人未満の事業所では「女性が就ける業務が限られている」が、100～300 人未満、300 人以上の事業所では「家事や育児の負担を考慮する必要がある（時間外労働、深夜勤務させにくい）」がそれぞれ最も高くなっています。

(単位: %)	コストや労力がかかる（業績にすぐ反映しない）	働きやすい職場環境（制度や設備）を整備する負担が重い	日常の業務が忙しく取り組む余裕がない	上司や同僚の男性の認識、理解が不十分	顧客や取引先を含む社会一般の理解が不十分	家事や育児の負担を考慮する必要がある（時間外労働、深夜勤務させにくい）	女性が就ける業務が限られている	転職や部署間移動をさせにくい
【従業員規模別】								
10 人未満 (N=50)	4.0	8.0	10.0	4.0	0.0	18.0	16.0	2.0
10～100 人未満 (N=148)	4.7	11.5	6.1	10.1	6.1	26.4	35.8	4.1
100～300 人未満 (N=17)	17.6	29.4	17.6	29.4	5.9	47.1	35.3	5.9
300 人以上 (N=10)	10.0	30.0	10.0	40.0	0.0	90.0	20.0	40.0

(単位: %)	結婚や出産で退職する女性が多い	活躍を望む女性が少ない	その他	わからない	特にない	不明・無回答
【従業員規模別】						
10 人未満 (N=50)	14.0	24.0	2.0	10.0	16.0	12.0
10～100 人未満 (N=148)	11.5	18.9	4.1	4.7	16.9	6.8
100～300 人未満 (N=17)	29.4	5.9	0.0	11.8	0.0	0.0
300 人以上 (N=10)	10.0	30.0	0.0	0.0	10.0	0.0

※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目**第1位**と**第2位**に網かけをしています。

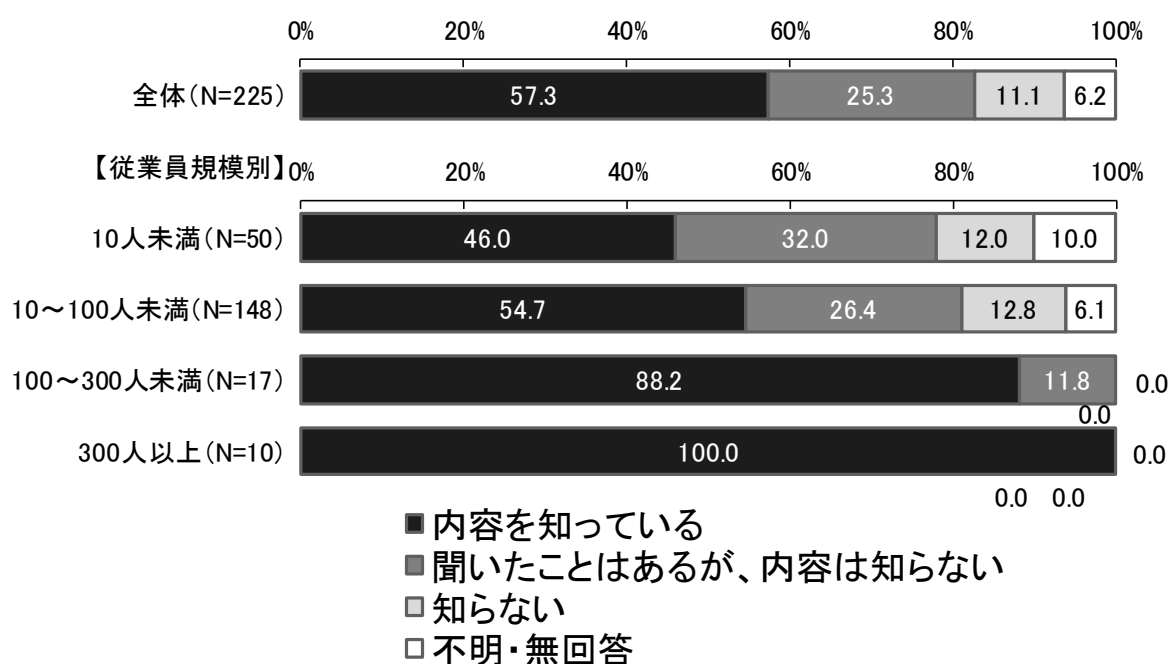
5 テレワーク等について

(1) テレワークについて

問 22 テレワークについて、知っていますか。(○は1つ)

テレワークについての認知度では、「内容を知っている」が57.3%と最も高く、次いで「聞いたことはあるが、内容は知らない」が25.3%、「知らない」が11.1%となっています。

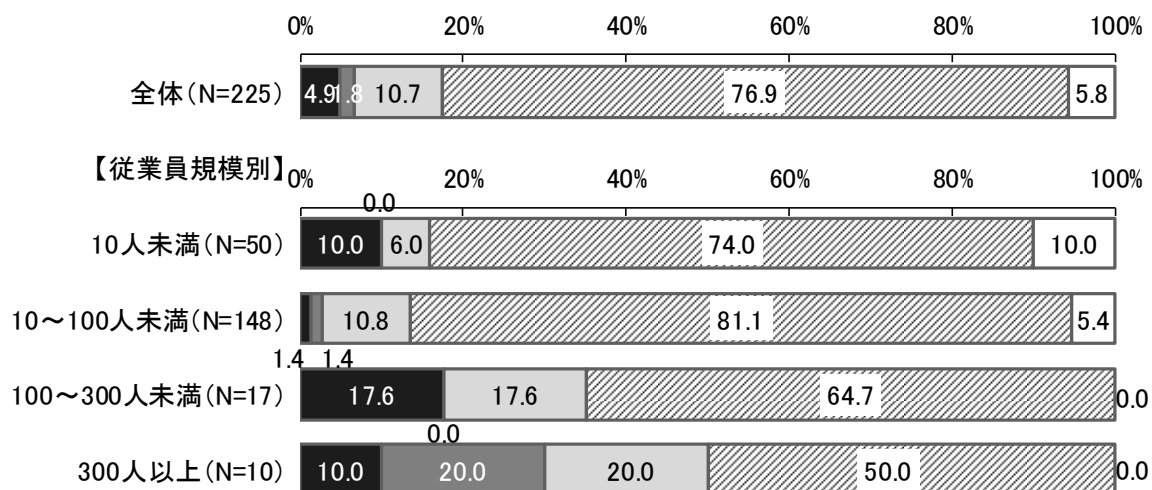
従業員規模別でみると、10人未満、10～100人未満の事業所では「聞いたことはあるが、内容は知らない」、「知らない」の割合が100人以上の事業所に比べて高くなっています。「内容を知っている」は、100～300人未満の事業所で88.2%、300人以上の事業所では100.0%となっています。



問 23 貴事業所のテレワークの実施状況を教えてください。(○は1つ)

テレワークの実施状況では、「いまのところ取り組む予定はない」が76.9%と最も高く、次いで「必要性は感じているが、実施はしていない」が10.7%となっています。「実施している」は4.9%となっています。

従業員規模別でみると、「実施している」割合は10人未満の事業所で10.0%、10～100人未満の事業所で1.4%、100～300人未満の事業所で17.6%、300人以上の事業所で10.0%となっています。

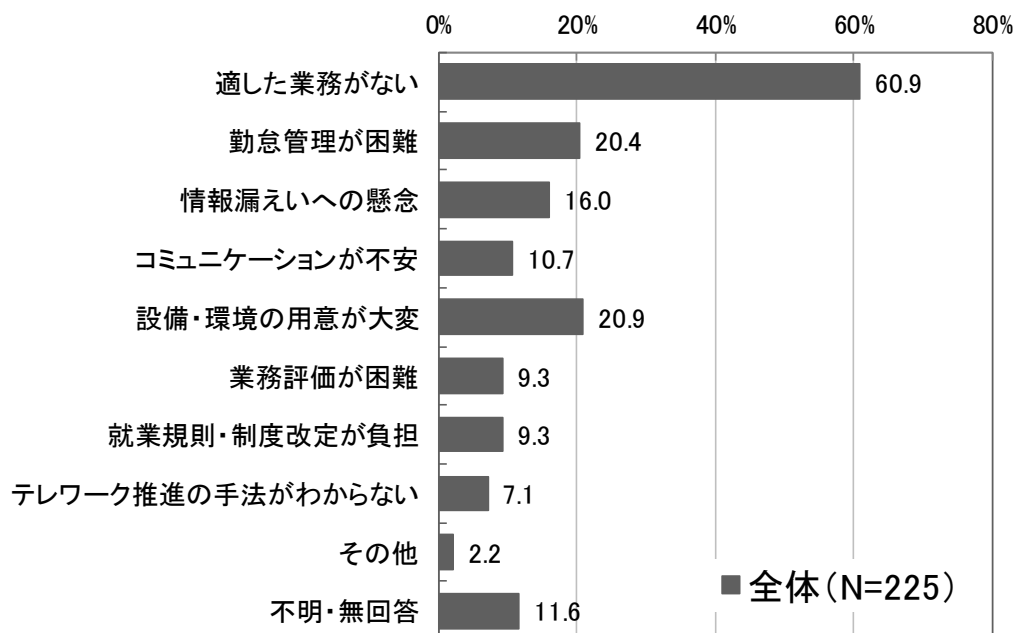


- 実施している
- 現在検討・計画中である
- 必要性は感じているが、実施はしていない
- ▨ いまのところ取り組む予定はない
- 不明・無回答

問 24 テレワークを進めていくうえで、貴事業所で障害となりそうなこと、障害となっていることは何ですか。(あてはまるものすべてに○)

テレワークを進めていくうえでの障害では、「適した業務がない」が60.9%と最も高く、次いで「設備・環境の用意が大変」が20.9%、「勤怠管理が困難」が20.4%となっています。

従業員規模別でも、いずれの規模においても「適した業務がない」が最も高くなっています。



	適した業務がない	勤怠管理が困難	情報漏えいへの懸念	コミュニケーションが不安	設備・環境の用意が大変	業務評価が困難	就業規則・制度改定が負担	テレワーク推進の手法がわからない	その他	不明・無回答
(単位: %)										
【従業員規模別】										
10 人未満 (N=50)	58.0	10.0	10.0	12.0	20.0	2.0	4.0	4.0	0.0	20.0
10～100 人未満 (N=148)	64.9	21.6	15.5	10.1	18.9	9.5	8.1	8.8	2.7	10.8
100～300 人未満 (N=17)	35.3	29.4	17.6	11.8	29.5	23.5	35.3	5.9	5.9	0.0
300 人以上 (N=10)	60.0	40.0	50.0	10.0	40.0	20.0	10.0	0.0	0.0	0.0

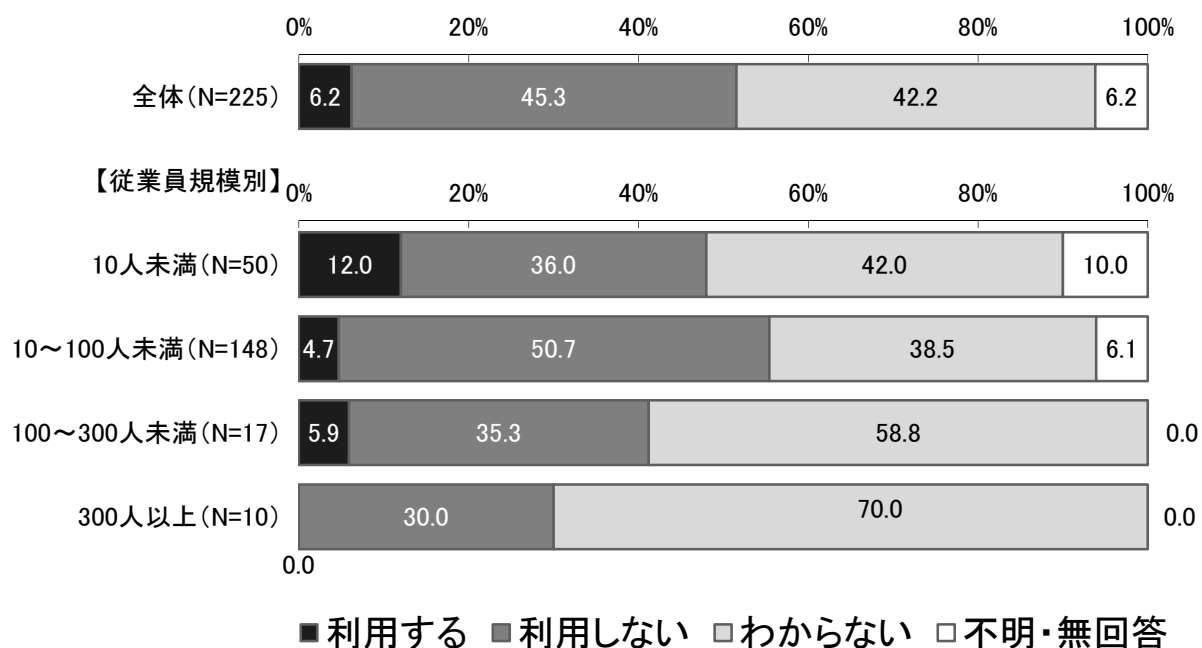
※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目第1位と第2位に網かけをしています。

(2) タッチダウンオフィスについて

問 25 柔軟な働き方を推進するため、公共施設（市役所や支所など）にタッチダウンオフィスを設けた場合、貴事業所は利用しますか。（○は1つ）

タッチダウンオフィスの利用意向では「利用する」が6.2%、「利用しない」が45.3%、「わからない」が42.2%となっています。

従業員規模別でみると、10人未満の事業所で「利用する」が12.0%と、10人以上の事業所に比べて高くなっています。

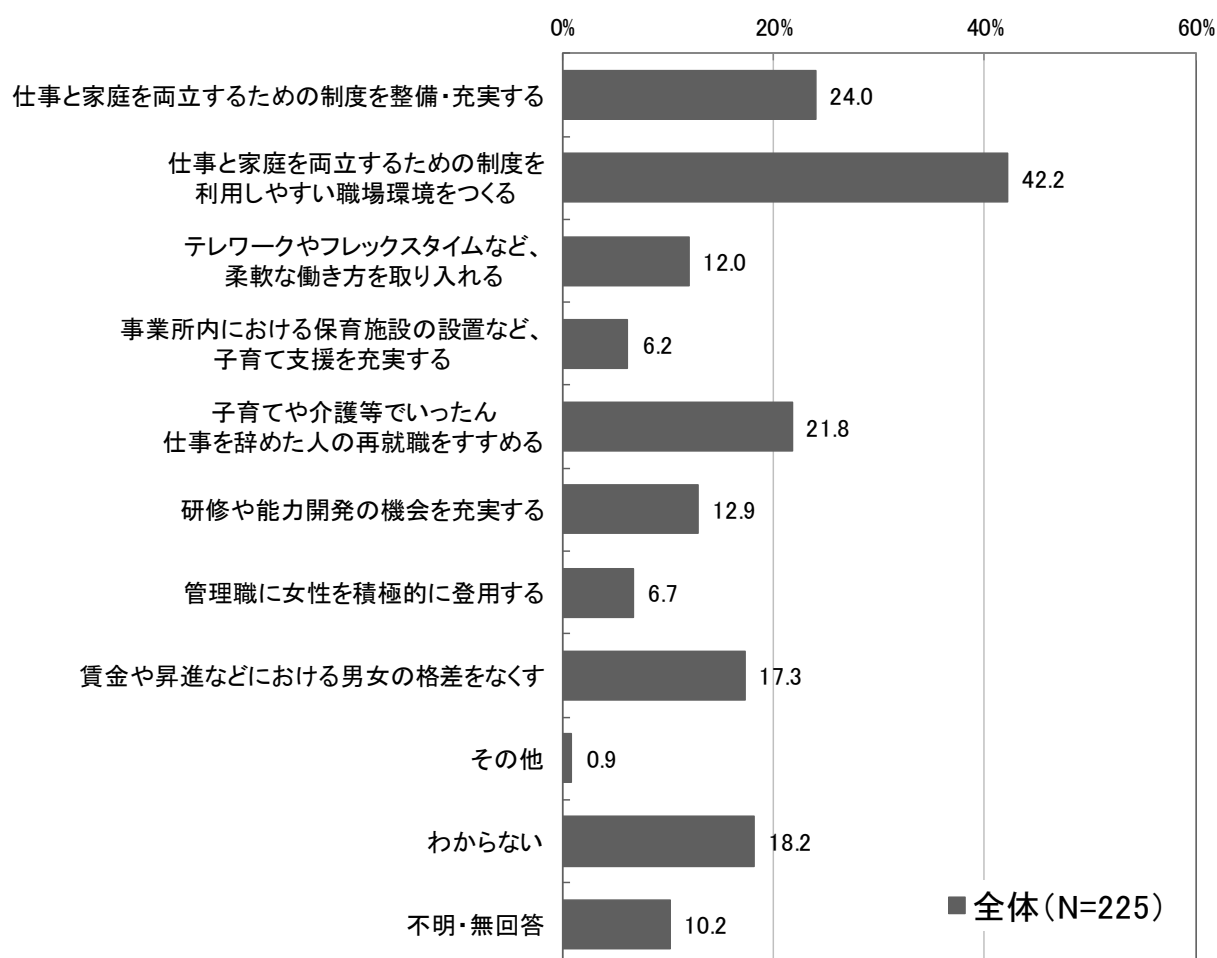


6 男女共同参画の推進について

(1) 事業所としての取り組みについて

問 26 男女共同参画社会を推進するために、貴事業所として取り組むべきであると思うことはどのようなことですか。（あてはまるものすべてに○）

男女共同参画社会を推進するために事業所として取り組むべきことでは、「仕事と家庭を両立するための制度を利用しやすい職場環境をつくる」が42.2%と最も高く、次いで「仕事と家庭を両立するための制度を整備・充実する」が24.0%となっています。



従業員規模別でも、いずれの規模においても「仕事と家庭を両立するための制度を利用しやすい職場環境をつくる」が最も高くなっています。

	仕事と家庭を両立するための制度を整備・充実する	仕事と家庭を両立するための制度を利用しやすい職場環境をつくる	テレワークやフレックスタイムなど、柔軟な働き方を取り入れる	事業所内における保育施設の設備など、子育て支援を充実する	子育てや介護等といったん仕事を辞めた人の再就職をすすめる	研修や能力開発の機会を充実する	管理職に女性を積極的に登用する	賃金や昇進などにおける男女の格差をなくす	その他	わからない	不明・無回答
(単位: %)											
【従業員規模別】											
10 人未満 (N=50)	24.0	28.0	14.0	2.0	10.0	6.0	4.0	20.0	0.0	24.0	20.0
10～100 人未満 (N=148)	19.6	42.6	8.8	6.1	26.4	13.5	6.1	15.5	1.4	18.9	8.1
100～300 人未満 (N=17)	52.9	58.8	17.6	5.9	5.9	17.6	0.0	29.4	0.0	5.9	5.9
300 人以上 (N=10)	40.0	80.0	40.0	30.0	40.0	30.0	40.0	10.0	0.0	0.0	0.0

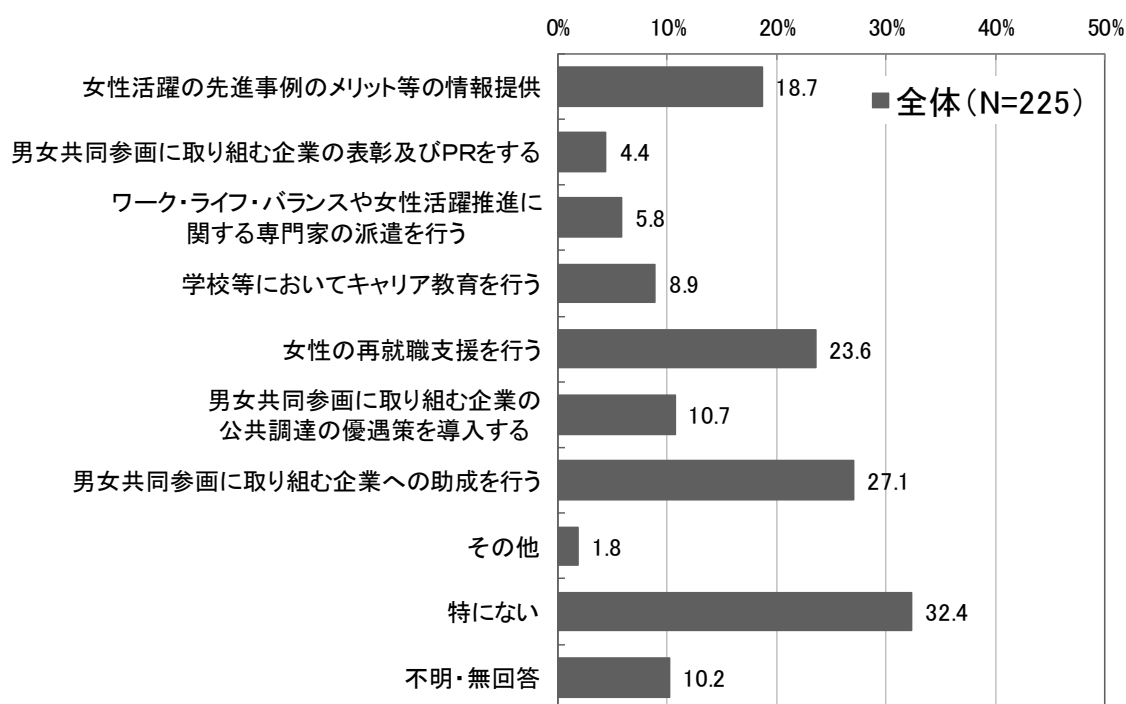
※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目**第1位**と**第2位**に網かけをしています。

(2)岡崎市に期待することについて

問 27 職場における男女共同参画を推進するために、市に希望する支援にはどのようなものがありますか。(あてはまるものすべてに○)

男女共同参画を推進するために希望する市の支援では、「特にない」が 32.4%と最も高く、次いで「男女共同参画に取り組む企業への助成を行う」が 27.1%となっています。

従業員規模別でみると、10 人未満、10～100 人未満の事業所で「特にない」が、100～300 人未満、300 人以上の事業所で「女性活躍の先進事例のメリット等の情報提供」がそれぞれ最も高くなっています。



	女性活躍の先進事例のメリット等の情報提供	男女共同参画に取り組む企業の表彰及びPRをする	ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に関する専門家の派遣を行う	学校等においてキャリア教育を行う	女性の再就職支援を行う	男女共同参画に取り組む企業の公共調達の優遇策を導入する	男女共同参画に取り組む企業への助成を行う	その他	特にない	不明・無回答
(単位: %)										
【従業員規模別】										
10 人未満 (N=50)	6.0	0.0	0.0	8.0	22.0	2.0	18.0	2.0	38.0	18.0
10～100 人未満 (N=148)	17.6	4.7	7.4	7.4	25.0	12.8	27.7	2.0	33.1	8.8
100～300 人未満 (N=17)	47.1	5.9	5.9	17.6	5.9	17.6	41.2	0.0	23.5	5.9
300 人以上 (N=10)	50.0	20.0	10.0	20.0	40.0	10.0	40.0	0.0	10.0	0.0

※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目第1位と第2位に網かけをしています。

IV 経年及び国調査比較

1 男女共同参画社会に関する考え方について

(1) 男女の平等感について

問1 あなたは、次にあげる分野において、男女平等になっていると思いますか。(単数回答)

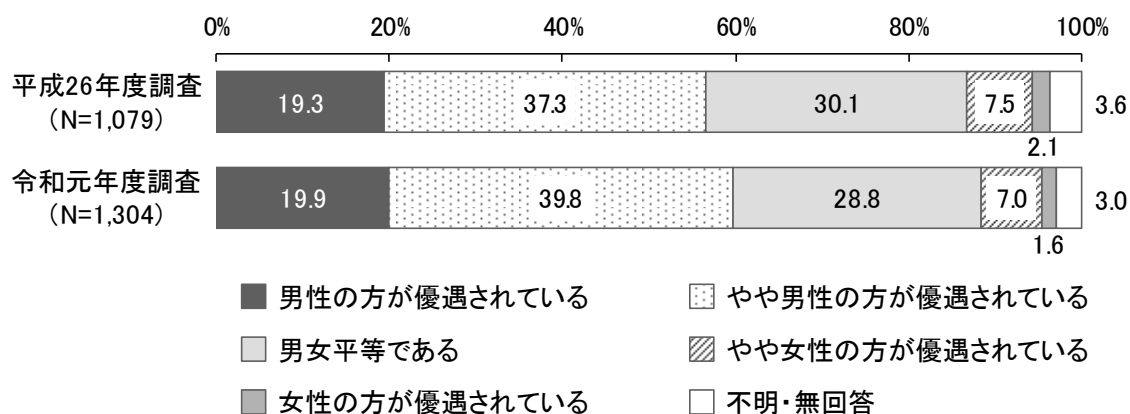
問1の選択肢にかかる表現は以下のように区分しています。

『男性優遇』…「男性の方が優遇されている」と「やや男性の方が優遇されている」を合算

『女性優遇』…「女性の方が優遇されている」と「やや女性の方が優遇されている」を合算

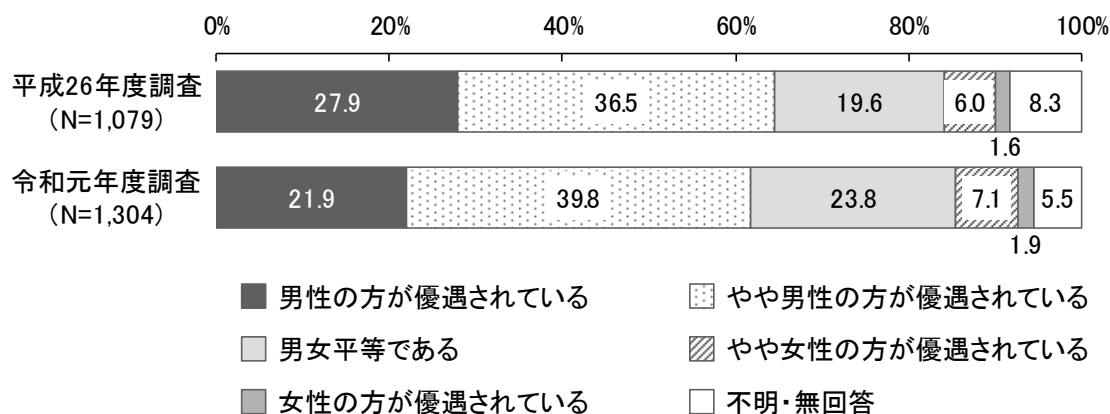
【① 家庭生活で】

家庭生活における平等感を今回調査（令和元年度調査）と前回調査（平成26年度調査）とで比較すると、やや『男性優遇』の割合が増加し、「男女平等である」が減少しています。



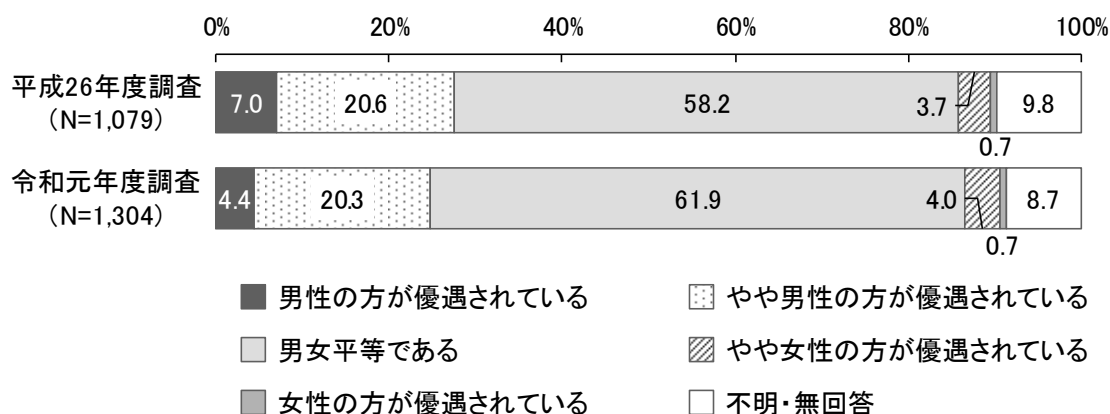
【②職場で】

職場における平等感を今回調査（令和元年度調査）と前回調査（平成26年度調査）とで比較すると、やや『男性優遇』の割合が減少し、「男女平等である」が増加しています。



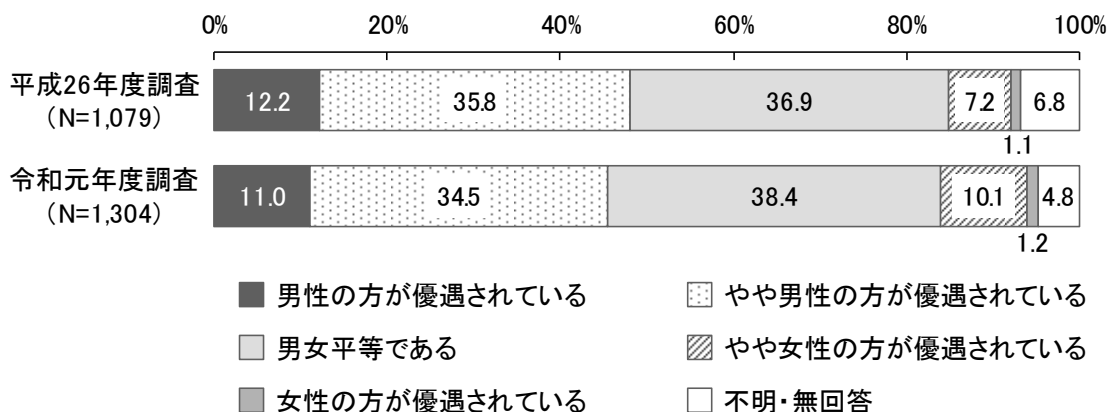
【③ 学校教育の場で】

学校教育の場における平等感を今回調査（令和元年度調査）と前回調査（平成 26 年度調査）とで比較すると、やや『男性優遇』の割合が減少し、「男女平等である」が増加しています。



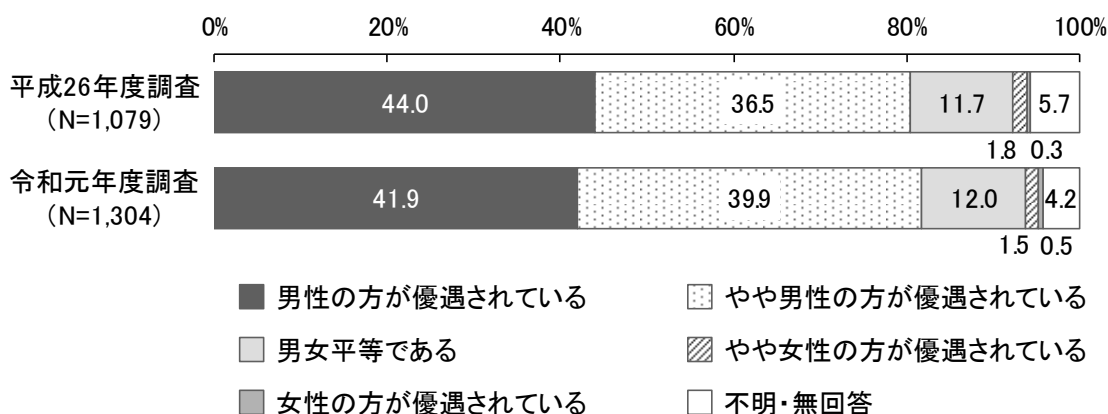
【④ 地域活動で】

地域活動における平等感を今回調査（令和元年度調査）と前回調査（平成 26 年度調査）とで比較すると、やや『男性優遇』の割合が減少し、「男女平等である」が増加しています。



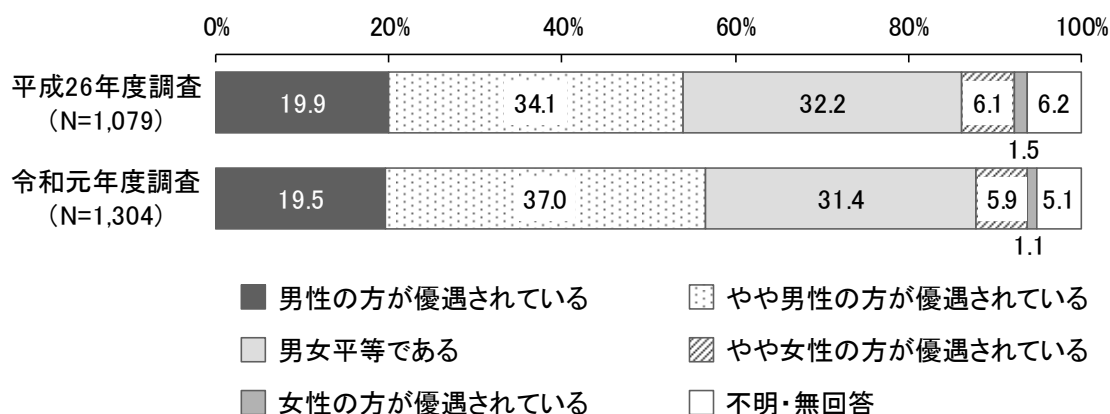
【⑤ 政治の場で】

政治の場における平等感を今回調査（令和元年度調査）と前回調査（平成 26 年度調査）とで比較すると、ともに『男性優遇』の割合が8割を超えており、大きな変化はありません。



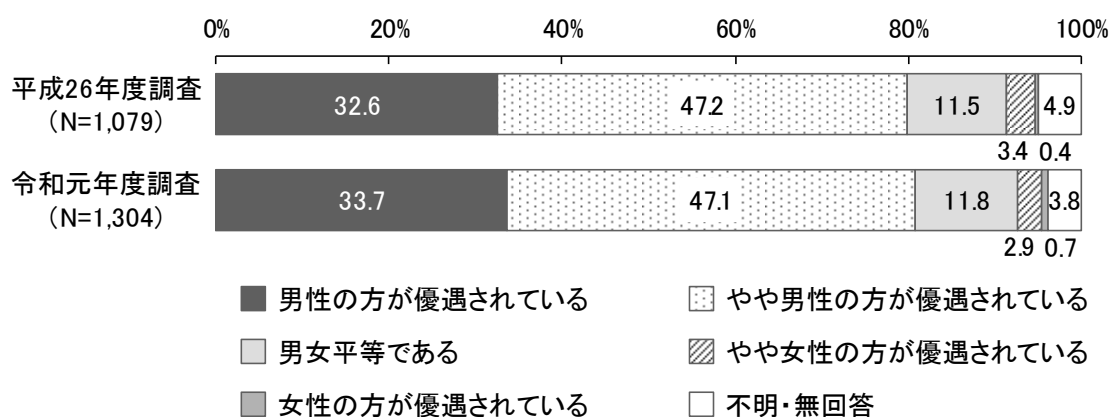
【⑥ 法律や制度の上で】

法律や制度の上における平等感を今回調査（令和元年度調査）と前回調査（平成 26 年度調査）とで比較すると、やや『男性優遇』の割合が増加しています。



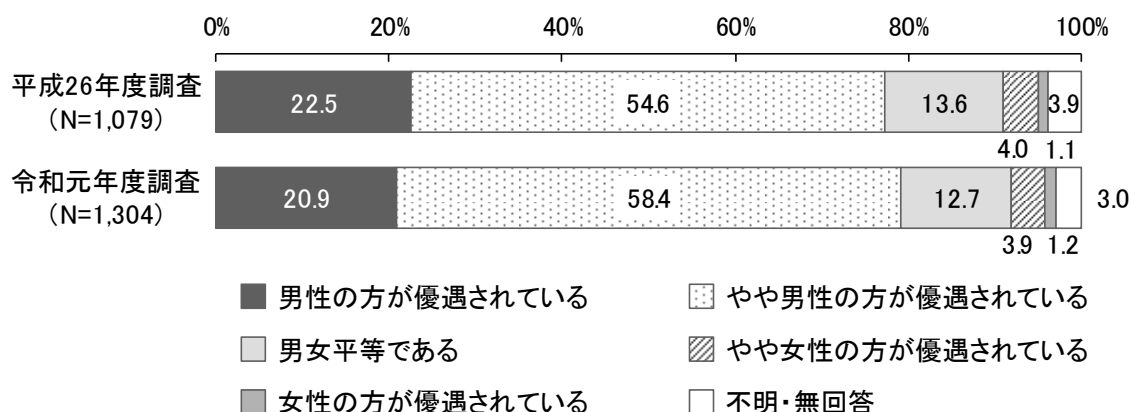
【⑦ 社会通念・慣習・しきたりなどで】

社会通念・慣習・しきたりなどにおける平等感を今回調査（令和元年度調査）と前回調査（平成 26 年度調査）とで比較すると、ともに『男性優遇』の割合が約 8 割と、大きな変化はありません。



【⑧ 社会全体として】

社会全体における平等感を今回調査（令和元年度調査）と前回調査（平成 26 年度調査）とで比較すると、ともに『男性優遇』の割合が約 8 割と、大きな変化はありません。



(2) 固定的な性別役割分担について

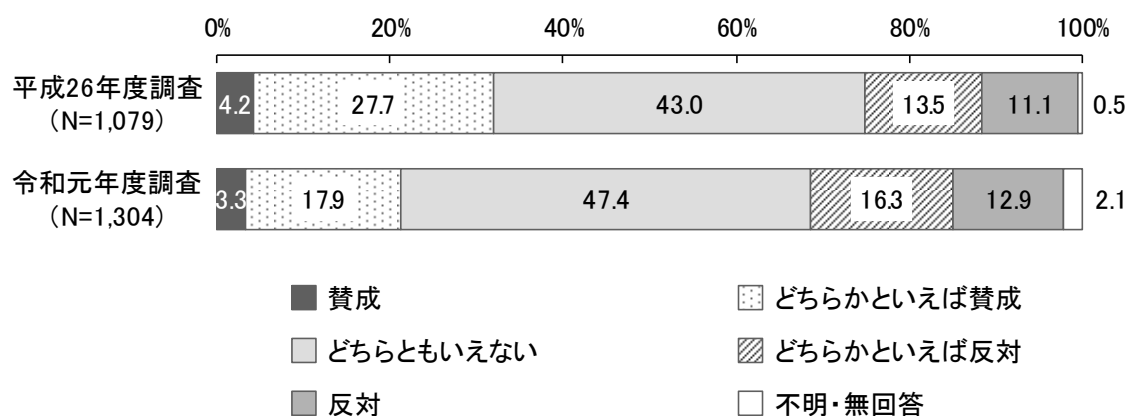
問3 あなたは、「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方について、どのように考えますか。(単数回答)

問3の選択肢にかかる表現は以下のように区分しています。

『賛成』…「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合算

『反対』…「反対」と「どちらかといえば反対」の合算

「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方について今回調査（令和元年度調査）と前回調査（平成26年度調査）とで比較すると、前回調査と比べて今回調査は『賛成』の割合が10.7ポイント低くなっています。

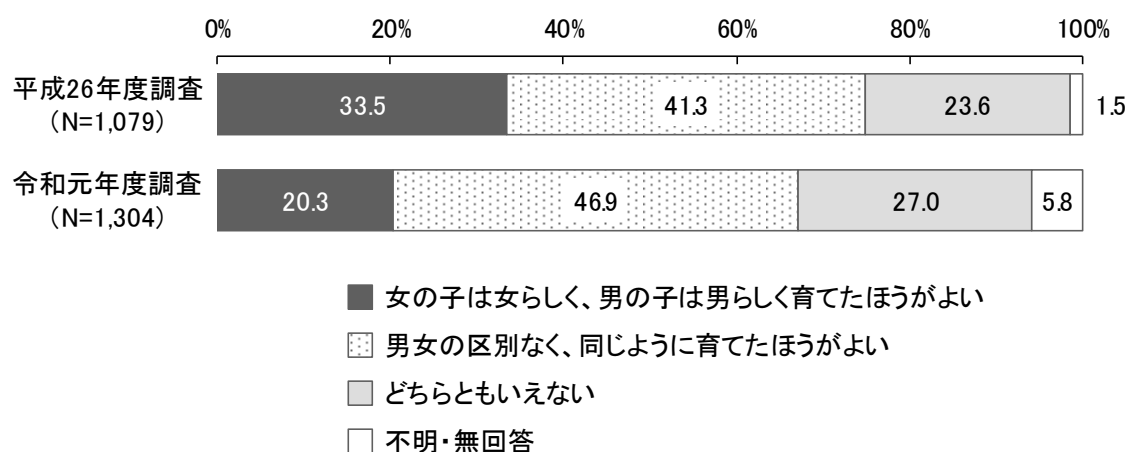


2 家庭生活について

(1) 子どもの育て方について

問7 あなたは、子どもの育て方について、どのように思いますか。(〇は1つ)

子どもの育て方について今回調査（令和元年度調査）と前回調査（平成 26 年度調査）とで比較すると、前回調査と比べて今回調査は「女の子は女らしく、男の子は男らしく育てた方がよい」の割合が 13.2 ポイント低くなっています。

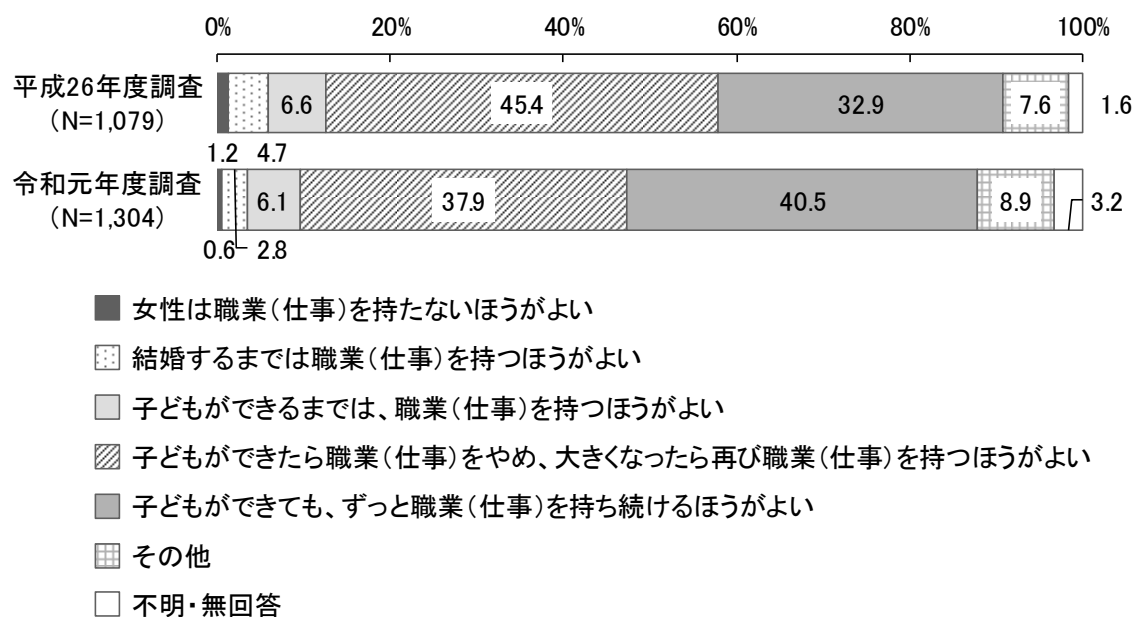


3 職業生活について

(1) 女性が職業を持つことについて

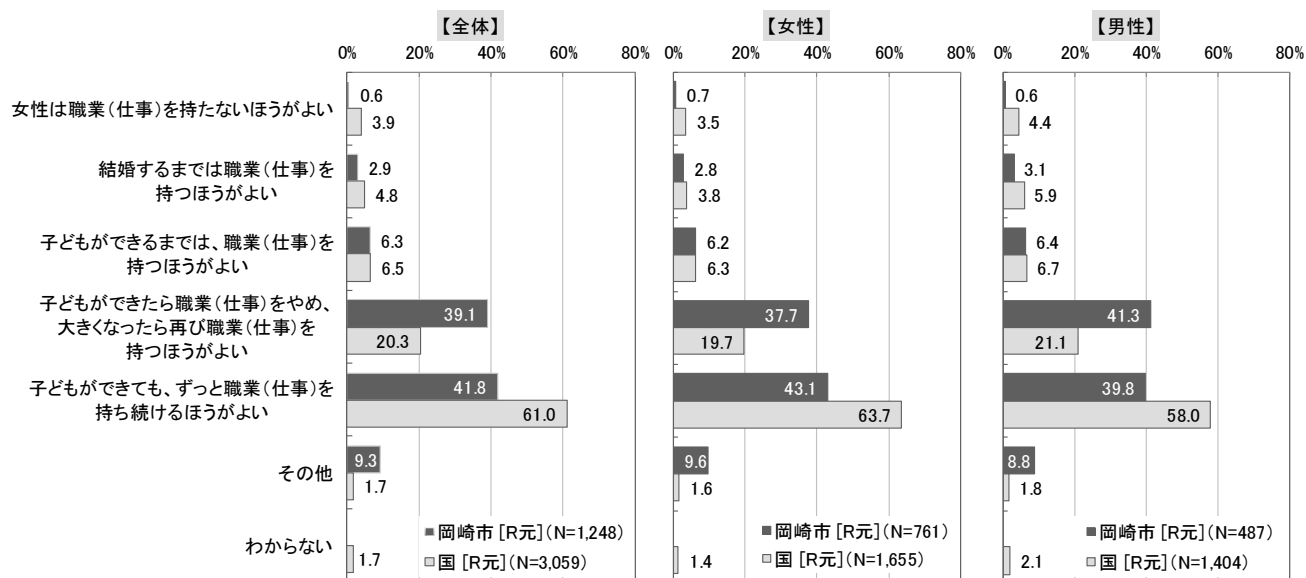
問9 あなたは、女性が職業（仕事）を持つことについて、どのように思いますか。（単数回答）

女性が職業を持つことへの考えについて今回調査（令和元年度調査）と前回調査（平成26年度調査）とで比較すると、前回調査と比べて今回調査は「子どもができて、ずっと職業（仕事）を持ち続けるほうがよい」の割合が7.6ポイント高くなっている一方で、「子どもができたなら職業（仕事）をやめ、大きくなったら再び職業（仕事）を持つほうがよい」が7.5ポイント低くなっています。



国との比較

女性が職業を持つことへの考えについて今回調査（岡崎市・令和元年度調査）と全国調査（令和元年度内閣府調査）とで比較すると、全国よりも岡崎市で男女ともに「子どもができたら職業（仕事）をやめ、大きくなったら再び職業（仕事）を持つほうがよい」の割合が高くなっています。一方、「子どもができて、ずっと職業（仕事）を持ち続けるほうがよい」について、男女ともに岡崎市は全国を下回っています。



※岡崎市[R元]調査は、「不明・無回答」を除いた結果のため、前述の「平成元年度調査」のデータとは異なります。

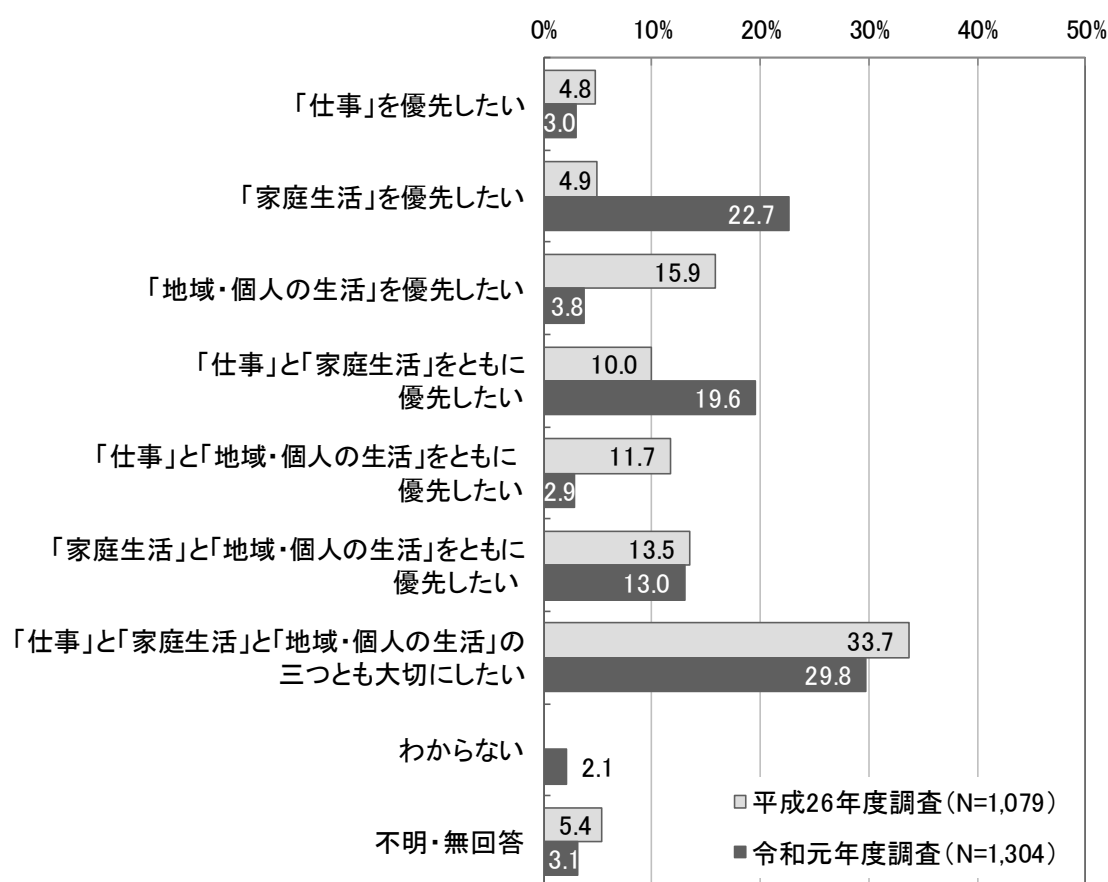
※「わからない」は、国のみの選択肢です。

(2) 生活の優先度について

問 15 あなたは、生活の中で仕事・家庭生活・地域・個人の生活で何を優先しますか。(単数回答)

【希望】

令和元年度調査は『「家庭生活」を優先したい』が22.7%、『「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい』が19.6%と、平成26年度調査と比べてそれぞれ17.8ポイント、9.6ポイント高くなっています。一方で、『「地域・個人の生活」を優先したい』が12.1ポイント、『「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい』が8.8ポイント、それぞれ低くなっています。



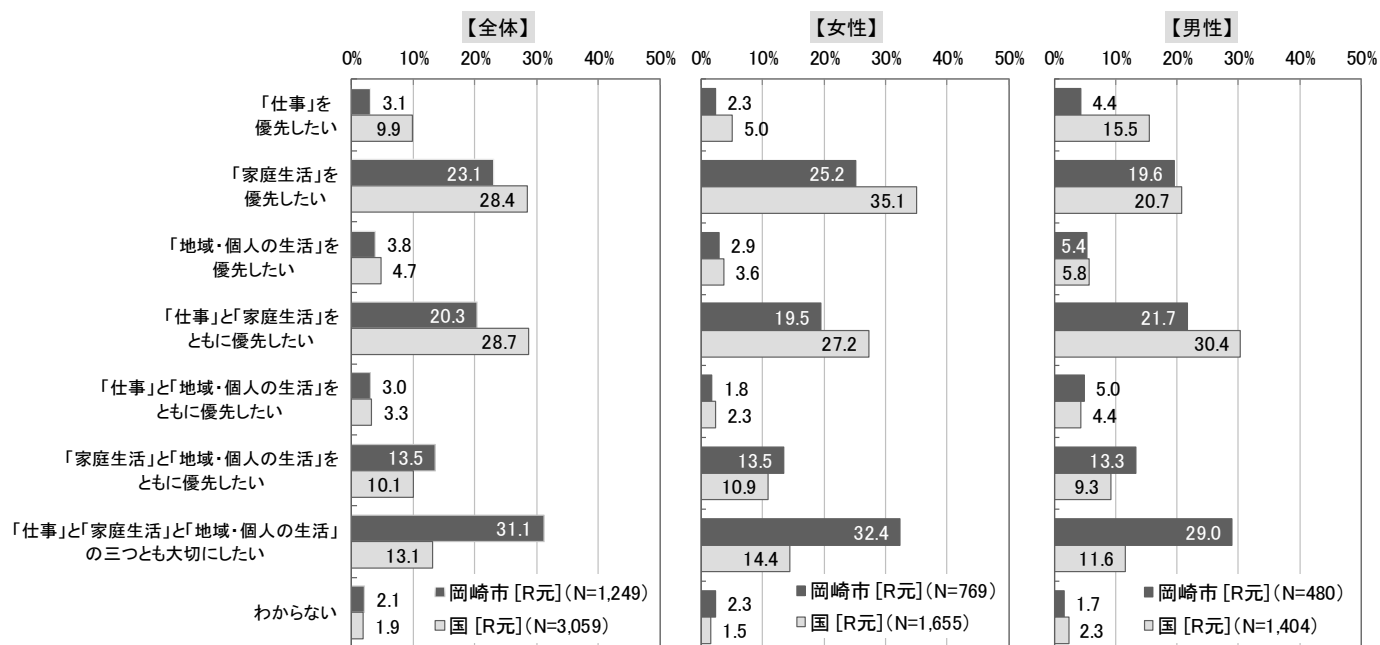
※「わからない」は、令和元年度調査のみの選択肢です。

※平成26年度調査時の選択肢の表現は下記のとおりです。

- | | | |
|--------------------|----------------|----------------|
| 1. 仕事優先 | 2. 家事優先 | 3. プライベートな時間優先 |
| 4. 仕事と家事優先 | 5. 仕事とプライベート優先 | 6. 家事とプライベート優先 |
| 7. 仕事・家事・プライベートを両立 | | |

国との比較

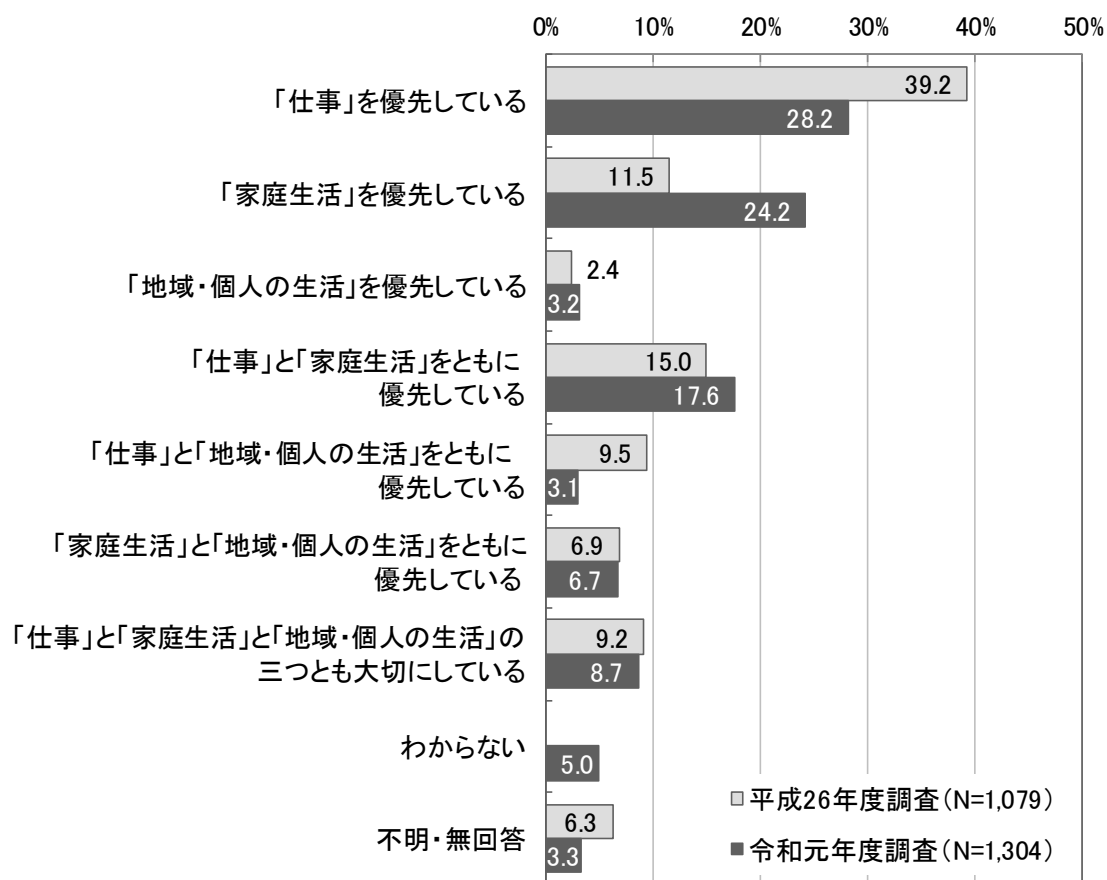
『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」の三つとも大切にしたい』について、男女ともに岡崎市は国を上回っており、女性で18.0ポイント、男性で17.4ポイント上回っています。一方、『「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい』について、男女ともに岡崎市は国を下回っており、女性で7.7ポイント、男性で8.7ポイント下回っています。



※岡崎市[R元]調査は、「不明・無回答」を除いた結果のため、前述の「平成元年度調査」のデータとは異なります。

【現実】

令和元年度調査結果は『「家庭生活」を優先している』が24.2%と、平成26年度調査と比べて12.7ポイント高くなっている一方で、『「仕事」を優先している』が11.0ポイント低くなっています。



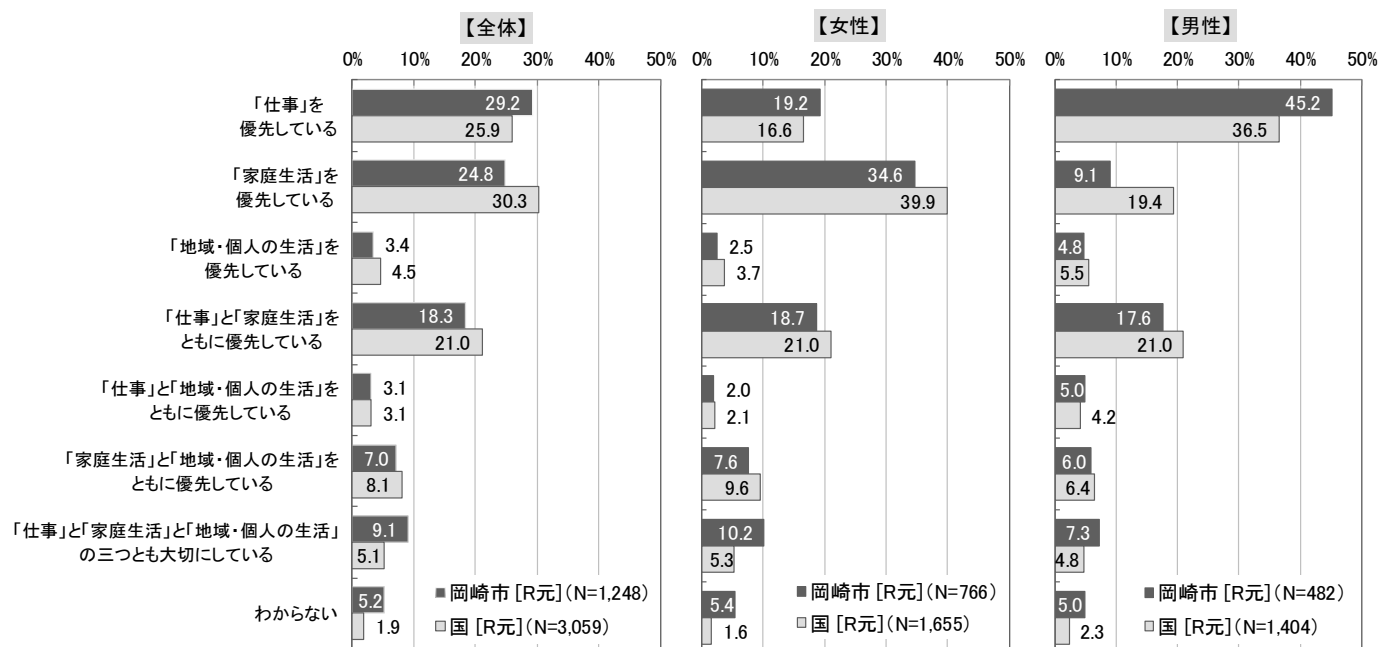
※「わからない」は、令和元年度調査のみの選択肢です。

※平成26年度調査時の選択肢の表現は下記のとおりです。

- | | | |
|--------------------|----------------|----------------|
| 1. 仕事優先 | 2. 家事優先 | 3. プライベートな時間優先 |
| 4. 仕事と家事優先 | 5. 仕事とプライベート優先 | 6. 家事とプライベート優先 |
| 7. 仕事・家事・プライベートを両立 | | |

国との比較

『「仕事」を優先している』について、男女ともに岡崎市は国を上回っており、女性で2.6ポイント、男性で8.7ポイントと、男性でより差が大きくなっています。また、『「家庭生活」を優先している』について、男女ともに岡崎市は国を下回っており、女性で5.3ポイント、男性で10.3ポイントと、男性でより差が大きくなっています。



※岡崎市[R元]調査は、「不明・無回答」を除いた結果のため、前述の「平成元年度調査」のデータとは異なります。

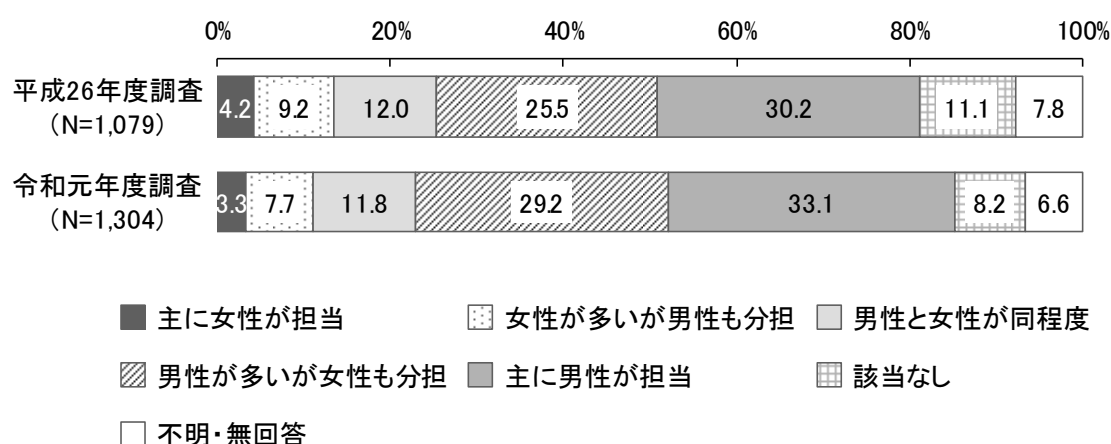
4 地域や社会との関わり方について

(1) 地域活動における男女の役割分担について

問 16 あなたが住んでいる地域では、地域活動の役割分担はどのようになっていますか。(単数回答)

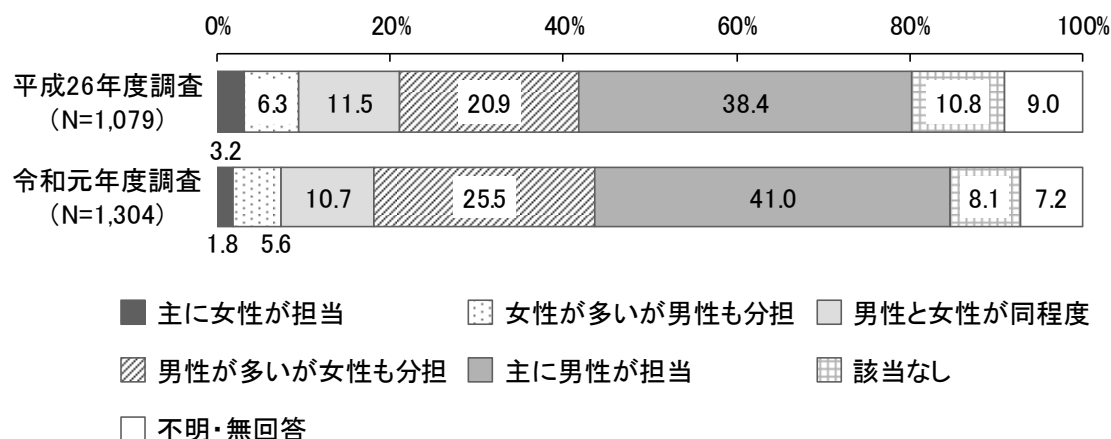
【①地域役員や催しものの企画、決定】

地域役員や催しものの企画、決定の役割分担について今回調査（令和元年度調査）と前回調査（平成 26 年度調査）とで比較すると、「男性が多いが女性も分担」、「主に男性が担当」といった、男性が担う割合が高くなっています。



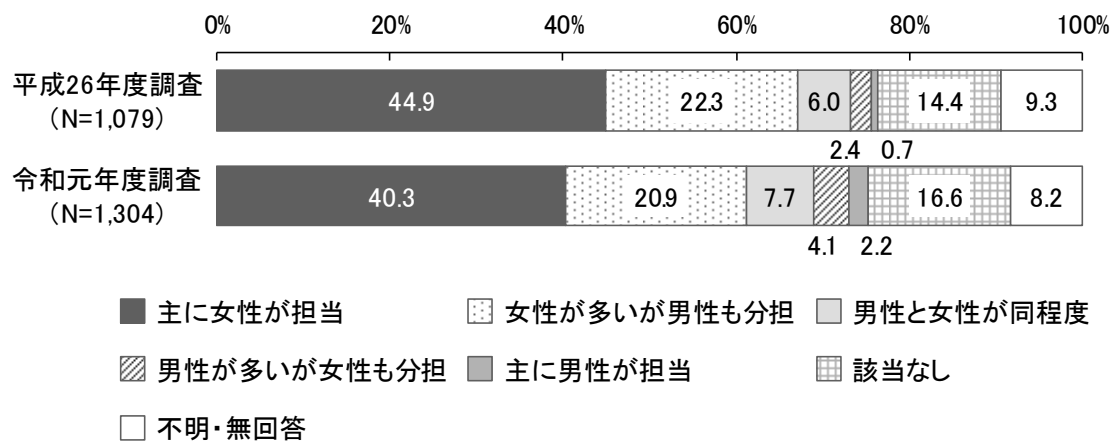
【② 集会などの運営、取り仕切り】

集会などの運営、取り仕切りの役割分担について今回調査（令和元年度調査）と前回調査（平成 26 年度調査）とで比較すると、「男性が多いが女性も分担」、「主に男性が担当」といった、男性が担う割合が高くなっています。



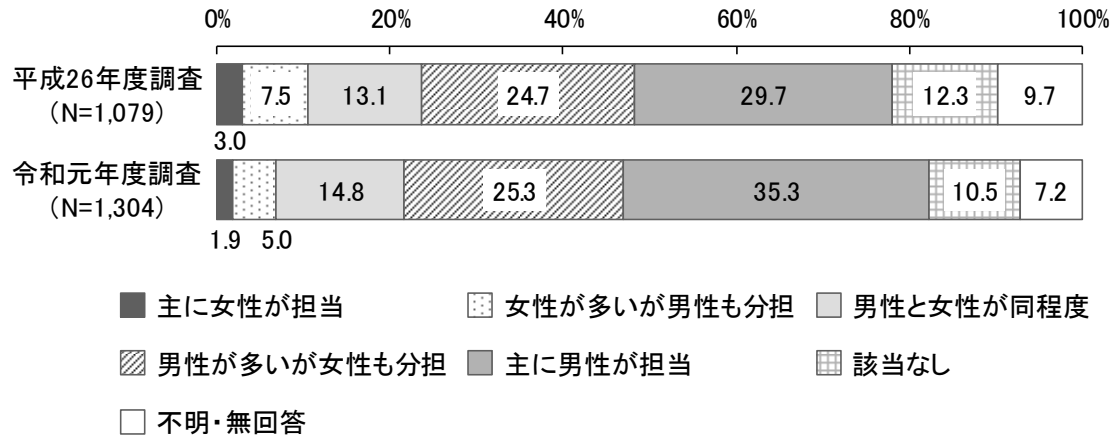
【③ 集会などでのお茶くみ、調理】

集会などでのお茶くみ、調理の役割分担について今回調査（令和元年度調査）と前回調査（平成 26 年度調査）とで比較すると、「主に女性が担当」、「女性が多いが男性も分担」の割合がともに低下しています。



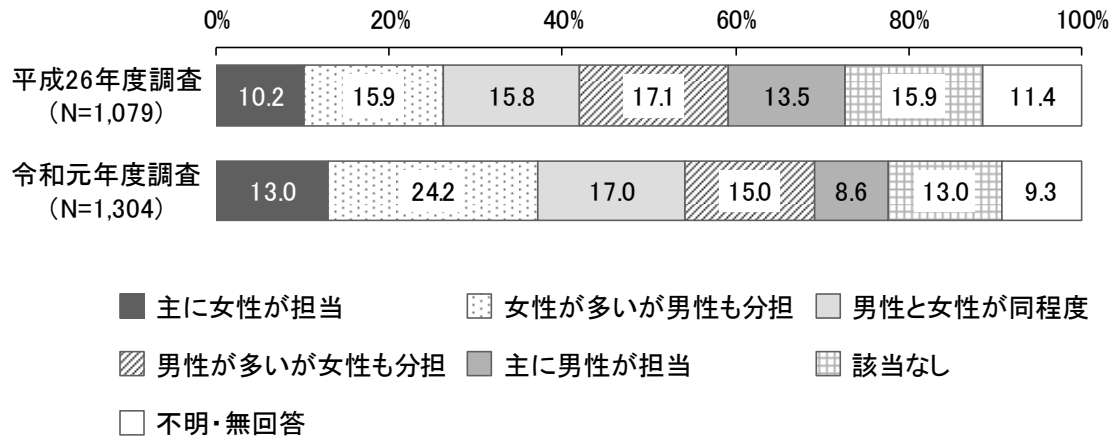
【③ 祭りや葬儀の運営、取り仕切り】

祭りや葬儀の運営、取り仕切りの役割分担について今回調査（令和元年度調査）と前回調査（平成 26 年度調査）とで比較すると、「主に男性が担当」の割合が高くなっています。



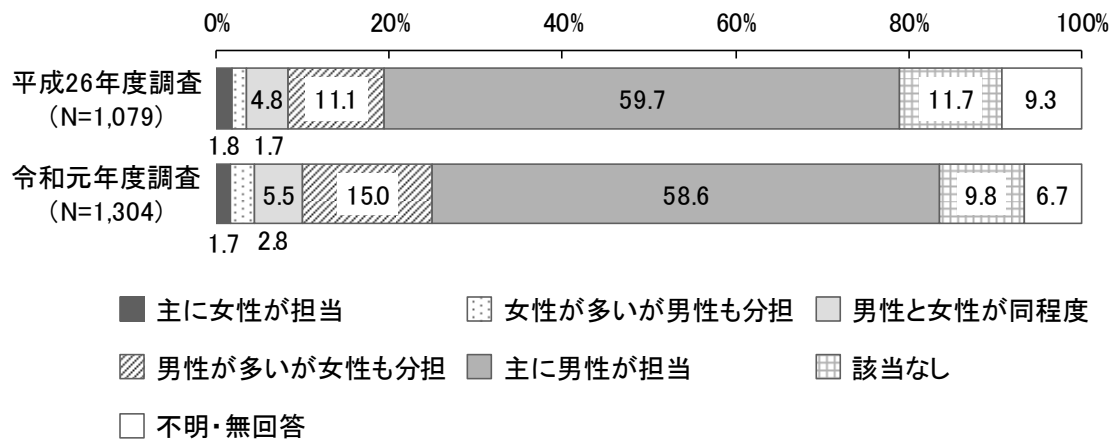
【⑤ P T Aや保護者の運営、取り仕切り】

P T Aや保護者の運営、取り仕切りの役割分担について今回調査（令和元年度調査）と前回調査（平成26年度調査）とで比較すると、「主に女性が担当」、「女性が多いが男性も分担」の割合がともに増加しています。



【⑥ 会長などの役職】

会長などの役職の役割分担について今回調査（令和元年度調査）と前回調査（平成26年度調査）とで比較すると、「男性が多いが女性も分担」の割合が増加しています。



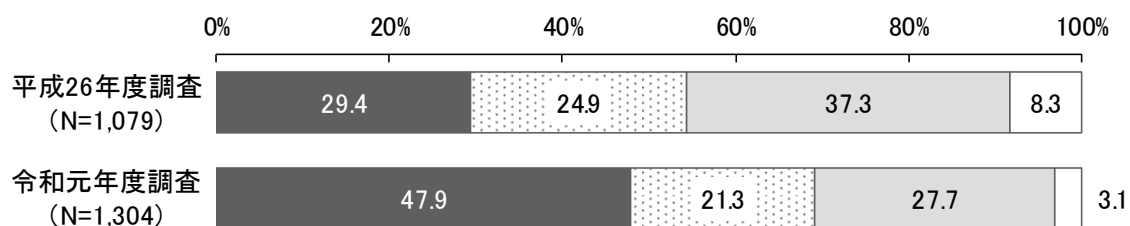
5 DV(ドメスティック・バイオレンス)、ハラスメントなどについて

(1)用語の認知度について

問 19 あなたは、DV・デートDVについて知っていますか。(単数回答)

【① デートDV (結婚していない恋人間でおきるDV)】

デートDVの認知度を今回調査(令和元年度調査)と前回調査(平成26年度調査)とで比較すると、「言葉も内容も知っている」の割合が大きく増加しています。



- 言葉も内容も知っている
- ▤ 言葉は知っているが内容は知らない
- 言葉も内容も知らない
- 不明・無回答

※平成26年度調査時の選択肢の表現は下記のとおりです。

1. 言葉も、その内容も知っている
2. 言葉があることは知っているが、内容はよく知らない
3. 言葉があることを知らなかった

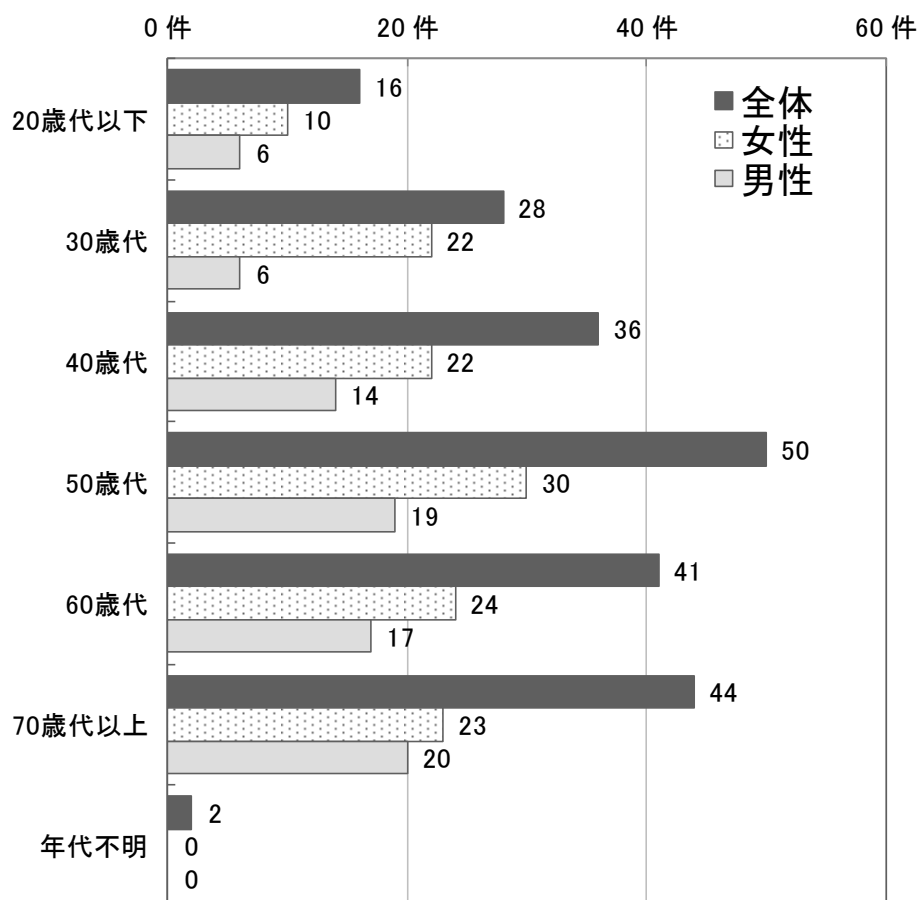
V 自由意見

1 市民調査

(1)回答者の属性について

自由意見について、217件の回答がありました。年齢別でみると、50歳代で件数が最も多く、全体の23.0%を占めています。

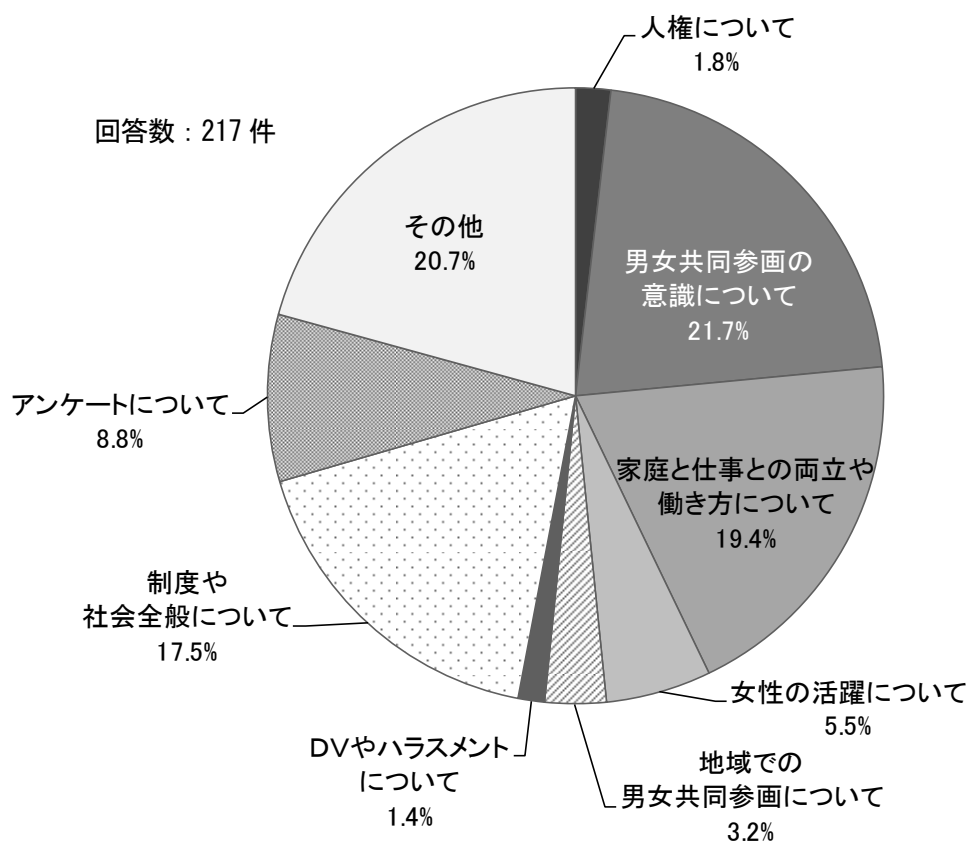
上段：件数 下段：%		20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代以上	年代不明	合計
件数		16	28	36	50	41	44	2	217
		7.4	12.9	16.6	23.0	18.9	20.3	0.9	100.0
性別	女性	10	22	22	30	24	23	0	131
		7.6	16.8	16.8	22.9	18.3	17.6	0.0	100.0
	男性	6	6	14	19	17	20	0	82
		7.3	7.3	17.1	23.2	20.7	24.4	0.0	100.0
	性別不明	0	0	0	1	0	1	2	4
		0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	50.0	0.0



(2) 主な意見内容について

主な意見内容では、「男女共同参画の意識について」が47件（21.7%）と最も多く、次いで「その他」が45件（20.7%）、「家庭と仕事との両立や働き方について」が42件（19.4%）と続いています。

意見区分	件数
1 人権について	4
2 男女共同参画の意識について	47
3 家庭と仕事との両立や働き方について	42
4 女性の活躍について	12
5 地域での男女共同参画について	7
6 DVやハラスメントについて	3
7 制度や社会全般について	38
8 アンケートについて	19
9 その他	45
市のその他の施策についての意見	23
応援・激励	10
感想など	12
合計	217



主な意見内容の抜粋は次のとおりです。

意見内容		
1 人権について		
女性	10 歳代	母子家庭への支援が充実したまちづくり、偏見が生まれないまちづくりが岡崎市に今後期待することです。
女性	20 歳代	個人的な意見ですが、同性婚を認めてほしいです。L G B T関係を認めてほしいです。
男性	20 歳代	「男女共同参画社会」という言葉から、L G B Tの方を疎外しているような印象を受けます。何か他に適切な表現はないでしょうか。
2 男女共同参画の意識について		
男性	10 歳代	最近「女尊男卑だ」とか言っている男性もいるが、それは間違っている。男尊への傾きが少し和らいだだけであって、未だに男尊女卑に近いものがある。だから市には思い切った企画をしてほしい。僕の家は父が毎日近くの飲み屋に行き「自分で稼いだ金を使って何が悪い」などと当たり前のように亭主関白ヅラをしている。正直、僕はその人の子として恥ずかしい。だから僕はそういう大人にならないようにしようと思う。少しでも私の父のような人が、いなくなるようなまちづくりをお願いします。
女性	20 歳代	何か法律や制度、窓口をつくったとしても、個人の意識が変わらない限り解決の手段にはならないと思います（使われずに存在するだけ）。小さい頃の教育が何よりも大切だと思います。「男はこうあるべき、女はこれが普通、これが正しい、理想だ。」という植え込みは知らず知らずの内に幼児から小学生、中学生のうちに身に付けてしまいます。大人になってから身に付いたものを覆すことは安易ではないので、幼少の頃の環境（教育、育児）づくりが必要だと思います。
女性	30 歳代	このようなアンケートは初めてですが、岡崎市が男女間の問題を考えて、よりよいまちづくりをしようとしていることをうれしく思いました。本当は市がどうするのではなく、市民一人ひとりが何が正しいのか、どうすれば良くなっていくのか考えて行動していけばいいですよね。想像力をもってみんなに優しく、よい世の中にします。
男性	30 歳代	性別による不当な差別や評価があってはならないが、性別による特性の違いはどうしても存在する（子どもは女性にしか産めないなど）。この差が不当に評価されない前提で各人の意思や能力に基づいて平等な社会づくりを期待します。
女性	40 歳代	昔からの男性はこうあるべき、女性はこうあるべきと育てられた世代が現在、働き盛りの年代になると思います。親から子へ、男性も家の事、学校行事、PTA、地域活動参加をする事を当たり前だと教えて育てなければ、なかなか難しいと思います。女性も働くことへの意欲をもつことは大切だと思います。ただ、働き続けられる環境のある人は一部だと思っています。家庭で何かあったらやめることになるのは、女性の方です。パートでも子どもに何かあれば休む、休むことで職場で待遇が悪くなり、仕事をやめざるをえない人もいます。男女が平等に参加するには、職場のトップ、地域、その他の上の人意識が変わらないかぎり、参加の意欲だけではどうにもならないと思います。
3 家庭と仕事との両立や働き方について		
女性	20 歳代	男性、女性問わず、子育てや介護をしながらでも仕事や地域活動を続けられるよう、行政、企業のサポートを期待しています。今後子育て世代となる予定ですが、親や会社の協力、理解なしでは仕事を続けていけないのでは…と心配です。

男性	20 歳代	男女が平等に働ける職場づくり、また男性の育児のために労働時間の短縮。有休も含め、どの社員もとれる夏休みの制度。
女性	30 歳代	働き方改革で残業時間を減らしてますが、残業込で稼げる前提で就職している人もいることを知ってほしいです。残業したくない人に無理強いしてはいけないと思いますが、自ら残業したい人まで制限しない働き方ができると嬉しいですね。職に就いても子持ちは、子どもが体調を崩すたびに休まなければなりません。とても申し訳なく感じるので、職に就くのが怖いんです。休みやすい環境づくり、在宅ワークが充実すると働く女性が増えるのではないのでしょうか。
男性	40 歳代	なかなか難しい問題ですが、政治、企業一体となっていく問題だと思います。一番いいのは新しい産業ができることですが、なかなか難しい感じですね。なので、男女ともに正社員率を高め、生活を安定させ、短時間で効率よくということができれば、男女共同参画社会ができると思います。企業の協力も必要ですが。
女性	50 歳代	男性の育児休暇の取得率を上げようとの声をよく聞きます。が、私はそれよりも、妻が職場復帰した後の男性の働き方が重要だと思います。夫婦で子育てや家事を分担できるような働き方、例えば男性の残業を減らしたり、子どもが病気の時の対応として男性の有給休暇を増やしたりできるよう配慮する職場が望ましいと思います。現在3人の子育てをしながらフルタイムで働く娘夫婦を見ていて切実に感じています。
女性	60 歳代	家事、育児、介護は女性がやるのが当たり前という考えが家庭でも社会でも多いです。そこから意識改革してほしい。やむを得ず介護のために離職しても、世間からは働いてない人という見方をされる。岡崎市は福祉にもっと力を入れてほしい。女性が安心して働きに出られるように。社会の偏見が少しでもなくなるよう教育も必要だと思います。
男性	60 歳代	男性の働き方改革をしてほしい。
女性	70 歳代以上	70 歳の女性ですので、もう過ぎ去ってしまったことです。でも家事は自分の誇りのように思って共稼ぎをしてきましたが、そんな女性も少ないのかな？社会が家庭の仕事（家事、育児、介護）をもっとほめ、素晴らしい仕事と認めるといいと思う。人間生活で一番すばらしい仕事だと思っています。特に、女性にとっては。でも一人の給料では足りないの、少し仕事もしたいと思っています。
4 女性の活躍について		
男性	20 歳代	専業主婦の方が少しでも社会復帰し、岡崎市が安全で生活しやすいまちになるよう願っています。
女性	30 歳代	圧倒的に多い中小企業の女性雇用就業に対する行政の支援が不可欠。大企業は実現している待遇を中小企業にも。
男性	30 歳代	女性活躍の機会が増えると良いと思う。そのために、女性も男性も同じ仕事や役割を担うことも大切だと思う。性別により分け隔てなく仕事や役割を担うことで、女性が、より積極的に社会参画できるのではないと思う。
女性	50 歳代	女性も社会で活躍できるようになるためには、女性自身の意識、男性の協力、所属する組織（会社、自治体など）の制度の3つが同時に改革を進めなくてはならないと思う。バランスが崩れた時、弱い者（子どもや高齢者、障がい者）にシワ寄せがいつてしまうため。従って、各自がそれぞれの立場でコミュニケーションをとりつつ考え、行動することが必要だと思う。

5 地域での男女共同参画について		
女性	40 歳代	地域活動において。会長職につく方が現在はほとんど男性ですが、女性が中心となった方が円滑に進むのではと感じます。男性は今までのキャリアがなかなか捨てられないのか、意見の違いを受け入れることが難しいようです。
女性	60 歳代	男女共同参画の教育等は地域の役員等に早い段階で研修されているように思いますが、一般にゆき渡っているとは思いません。それぞれの各町内で集会など少しずつ始めたらいいのかな、と思います。冊子等を配布されるのも一つの方法。（一世帯に一冊。）
男性	60 歳代	地域活動においては男女の役割がはっきりしている（慣例等）。行政側で地域活動に対して女性に参画できるように、行事に参加するだけでなく役員になってくれるようにするための具体的な方法が必要。総代等の役員は男性が中心となっている。
6 DVやハラスメントについて		
女性	30 歳代	育休から復帰後、会社の人事課から嫌がらせがありました。仕事を辞めさせようと圧力がありました。会社としても表向きはハラスメント対策をしていますと言っているが、会社の中心である人事課が、このような行動をとる事に驚きました。私の周りにも同じように子どもを育てながら働くことの難しさ、社会の理解の無さに悩んでいる人は、とても多いです。ですが結局、子どもを第一に考えると、何もせず泣き寝入りの状態で会社を辞めていきます。私も今後、この会社で働くモチベーションが持てず、退社するつもりです。再就職は、地元岡崎市でしたいと思います。どうか子育てしながら働く人たちに理解のある社会にしてください。子育てで働く事をあきらめていった人達の能力が活かされるような社会にしてください。宜しくお願い致します。
女性	40 歳代	何か起きた時に（DVなど）どこに相談し、どこへ行けばいいのか当時、本当に悩んだ。離れて暮らすものの、母子家庭のような生活なのに何の支援も受けられていない。もっと相談できる窓口があれば知りたいし、力になってほしいのに。
男性	50 歳代	DVについて相談場所がない。
7 制度や社会全般について		
男性	40 歳代	会社や企業内で男女で差があるのは内容によっては仕方ないと思う。
女性	50 歳代	子育ては他人まかせで良いのでしょうか？今のままでは育児を知らないわからない父母、祖父母になってしまうと思いませんか？仕事をしてはいけないとは思いますが、自分達の子育て放棄につながるのでは…。男女共同参画もいいけど、その前に人を育てる大切さを重視していかないと大変なことになるとは思えないのでしょうか？準備もしないのに（できてないのに）先に進めるのはやめてほしい。
男性	50 歳代	男女は同じではなく違う生物であり、それぞれが特性を活かし、「協力・補完」しあう事で人生の楽しみを共有しあえば良い。短絡的な平等は無理、矛盾がある。
女性	60 歳代	社会（職場、地域、家庭）において「協力、助け合い、思いやり」をお願いします。
男性	60 歳代	理想は男女が協力して仕事、家庭生活、地域の役割を分担することだが、習慣や本人の意欲など社会全体の問題、本人の自覚の問題など多くの難題がある。

女性	70 歳代以上	いろいろな立ち位置の人がいて当たり前、自然と思えるような世の中になると良いと思います。今、核家族世帯が多いが、親世帯といろいろな面で協力できると良いと思う。
女性	70 歳代以上	男女平等は大変いいと思いますが、私の頭は古いので子どもを育てるときにはせめて3歳ころまでは胸に抱きしめて育ててほしいです。お金や働くことも大切ですが子どもが愛情不足になっているように思います。
男性	70 歳代以上	男女平等と出産・子育てなど男女の機能の違いを一緒にした考え方やり方が多いように思う。
8 アンケートについて		
女性	40 歳代	「ウィズプランおかざき 2020」というものを今回初めて知りました。良い取り組みだと思います。もっと市民に認知されて、色んな方の意見が集まるといいなと思います。
男性	40 歳代	今回このアンケートがしっかりと利用される事を期待します。形だけで終わらないようにお願いします。
女性	60 歳代	このようなアンケートは若い方にした方がいいのではないかな。
男性	60 歳代	今回のアンケートを取ったことが無駄にならないようにがんばってほしいと思います。また何かあれば協力しますので、がんばってください。今回のアンケートのように定期集会などを行い、意見を聞くのもいいと思いますよ。決められた人達で話し合いをしていると大きな目で全体が見えなくなる事があるので！

2 事業所調査

(1) 主な意見内容について

自由意見について、12 件の回答がありました。内容は次のとおりです。

意見内容		
1 採用や人材育成について		
製造業	10～100 人未満	性別で判断する気はありません。仕事の本質を理解し、適切な対応をとれる方を大事にすることが一番大切だと考えております。会社としては適材適所を見極めた人事配置、各々の仕事に対しての適正な評価制度を確立していくことこそが、最優先事項だと考えております。
製造業	10～100 人未満	働き方改革にて残業時間の短縮、有給休暇の取得率の向上をする活動をしています。そのために、新卒者（特に大卒者）の採用に努めていますが、非常に困難な状態です。新卒者の採用、育成が将来への重要な要因と考えています。ご協力をお願いします。
製造業	10～100 人未満	働きやすく、やりがいのある職場づくりは、従業員の性別、男女を問わず必要である。一人ひとりの従業員を適切に評価して配属することが、男女共同参加につながると思う。
医療・福祉	100～300 人未満	新卒採用で数年過ち、戦力になりリーダーになる頃に産育休で2年以上休み、職場復帰して数ヶ月で次の産休に入るという事例が多く、役職に就きづらい現状です。休むことで女性の活躍になるのかと思います。実際、上層部では、今後男性を主に採用するという意見が出ています。子ども園の充実、病児保育等はもちもん、子どもが就学してからの学童保育等をもっと充実させて欲しいと思います。
2 女性の活躍について		
製造業	10～100 人未満	女性が活躍しようとしても、家庭があると子どもの病気、ケガ、学校、介護など様々な自分以外の用事、また女性特有の病気や生理などの毎月のこと、不妊問題等々、男性に理解しにくい部分が多々あります。女性同士であっても理解できないため、男女共同参画社会の実現はまず、男性は女性の体や生活を受け止めること、女性も病気や家庭環境の違いを理解するなどのシミュレーション体験などができる冊子や、イエス・ノーで答えられるものなど、今の現状と未来に起こることを予測できるツールがあるといいかもしれません。
3 行政への意見・要望について		
医療・福祉	10 人未満	女性は、子どもの急病等、自分の要因ではない休職、欠勤をしなくてはならないと思います（男性に比べて）。しょっちゅう学校は休みになる。インフルエンザ流行時、学級閉鎖など、あまり有効と思えない対策で子どもを家に渡してしまいすぎると感じています。昼食まで同じ教室で過ごしているのに！？もう少し子どもを見てくれる環境が整うとよいです。

医療・福祉	10～100 人未満	職員が学校行事に参加できるよう、土曜日の行事はやめて欲しい。
4 制度や社会全般について		
建設業	10～100 人未満	夫の扶養家族となっているご婦人の所得に対する現在の税制が間違いなくブレーキになっている。まずは税制の見直しが先行と思われる。
医療・福祉	10～100 人未満	歯科診療所のため、女性中心の職場である。パワーバランスはあるものの、逆に男性の職場での参画を考える状況にある。
不明・無回答	不明・無回答	男女共同参画社会は望ましいと思います。
5 アンケートについて		
卸売・小売業	10 人未満	若い人もいない。少人数の会社で今回のアンケートはあまりあてはまらない内容だった。もっと違う会社に送った方がいいと思った。
卸売・小売業	10～100 人未満	回答が遅くなり大変申し訳ございませんでした。

VI 調査票

岡崎市男女共同参画基本計画「ウィズプランおかざき2020」

見直しにあたっての市民意識調査のお願い

日頃は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。

本市では、男女がお互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる「男女共同参画社会」の実現に向けて、平成28年4月に「ウィズプランおかざき2020」を策定し、市民の皆様とともに取り組んでまいりました。

「ウィズプランおかざき2020」は計画期間が令和2年度までであり、その見直しを行うために市民の方から3,000人を無作為抽出し、岡崎市の現状や考えをお聞かせいただきたいと考えました。

本調査の結果については、今年度末に広報などを通じて皆様にお知らせしていく予定です。

お答えいただいた内容は統計資料としてのみ取り扱いますので、個人のご意見や考えが他に漏れることは一切ございません。

お忙しいところ、誠に恐縮ですが、この調査の趣旨をご理解いただき、ご回答くださいますようお願い申し上げます。

令和元年7月

岡崎市長 内田 康宏

◆ご記入にあたってのお願い◆

○この調査は無記名式ですので、調査票にお名前を記入していただく必要はありません。

○ご回答は、当てはまる項目の番号を、指定の数だけ○で囲んでください。

○「その他」の項目を選ばれた場合は、()の中に具体的にご記入ください。

○調査票のご記入が終わりましたら、お手数ですが、同封の返信用封筒に入れて、

8月9日(金)までにご返送ください。(切手は不要です。)

お問合せ先

岡崎市 社会文化部 男女共同参画課 女性活躍推進係

電話：(0564)23-6222 FAX：(0564)23-6626

あなたご自身のことについてお聞きします。

問ア あなたの性別についてお答えください。(○は1つ) ※自認する性別でも結構です

1. 男性 2. 女性

問イ あなたの年齢についてお答えください。(○は1つ)

1. 10 歳代 2. 20 歳代 3. 30 歳代 4. 40 歳代
5. 50 歳代 6. 60 歳代 7. 70 歳代以上

問ウ あなたの職業についてお答えください。(○は1つ)

1. 自営業・家業（農林業、商業、工業、サービス業など）
2. 勤め人（常勤） 3. パート・アルバイト
4. 契約社員・派遣職員 5. 専業主婦・専業主夫
6. 学生 7. 無職 8. その他

問エ あなたは、現在結婚していますか。(○は1つ)

1. 既婚（事実婚等を含む） 2. 未婚 3. その他（離別・死別など）

【問エで「1. 既婚（事実婚等を含む）」と回答した方におたずねします。】

問エー1 配偶者の職業についてお答えください。(○は1つ)

1. 自営業・家業（農林業、商業、工業、サービス業など）
2. 勤め人（常勤） 3. パート・アルバイト
4. 契約社員・派遣職員 5. 専業主婦・専業主夫
6. 学生 7. 無職 8. その他

問オ あなたと同居している家族構成についてお答えください。(○は1つ)

1. 単身世帯（1人）
2. 夫婦のみ（1世代世帯）
3. 親と子（2世代世帯）
4. 親と子と孫（3世代世帯）
5. その他の世帯（具体的に： ）

問カ あなたにはお子さんがいらっしゃいますか。一番下のお子さんの年代をお答えください。
(○は1つ)

1. 乳児 2. 幼稚園・保育園・こども園・未就学児
3. 小学校1～3年生 4. 小学校4～6年生
5. 中学生以上18歳未満 6. 18歳以上
7. いない

👉 ワンポイントレッスン 男女共同参画社会とは？

女性と男性が社会を構成する対等なメンバーとして認め合い、仕事、家庭、地域などあらゆる分野に参画し、喜びも責任も、ともに分かち合う社会をいいます。

男女共同参画社会とは、男性も女性も意欲に応じてあらゆる分野で活躍ができ、男女が共に夢や希望を実現できるようにするものです。

男女共同参画社会に関する考え方についてお聞きします。

問1 あなたは、次にあげる分野において、男女平等になっていると思いますか。

(①～⑧それぞれに1つ○)

	優遇されている 男性の方が	優遇されている やや男性の方が	男女平等である	優遇されている やや女性の方が	優遇されている 女性の方が
①家庭生活で	1	2	3	4	5
②職場で	1	2	3	4	5
③学校教育の場で	1	2	3	4	5
④地域活動で	1	2	3	4	5
⑤政治の場で	1	2	3	4	5
⑥法律や制度の上で	1	2	3	4	5
⑦社会通念・慣習・しきたりなどで	1	2	3	4	5
⑧社会全体として	1	2	3	4	5

問2 現在、政策や方針決定の場への女性の参画状況が男性よりも低い状況にあります。その理由は何だと思われますか。(あてはまるものすべてに○)

※市町村議会議員に占める女性の割合 全国平均：15.3% 自治会長に占める女性の割合 全国平均：6.1%

【出典】内閣府 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(平成30年4月1日現在)

1. 家庭・職場・地域における固定的な性別役割分担、性差別意識
2. 男性中心の組織運営
3. 女性の能力開発の機会が不十分
4. 女性の活動を支援する体制の不足
5. 女性が積極的でない
6. 家族の支援・協力がいない
7. その他(具体的に：)
8. わからない

問3 あなたは、「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方について、どのように考えますか。(○は1つ)

1. 賛成
2. どちらかといえば賛成
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば反対
5. 反対

問4 あなたは、性的マイノリティ（LGBT等）という言葉を知っていますか。(○は1つ)

1. まったく知らない
2. ことばは聞いたことがある
3. ことばの内容を理解している

問5 あなたは、性的マイノリティ（LGBT等）の人たちが暮らしやすい社会にするためには、どのような意識啓発や支援が必要だと思いますか。(○は3つまで)

1. 性的マイノリティの人が相談できる窓口の設置
2. 幼少期からの教育の充実
3. 行政による啓発講座やパンフレットの配布
4. いじめや差別を禁止する法律や条例の制定
5. パートナーシップ制度※の導入
6. 気持ちや情報を共有できる居場所づくり
7. 行政職員や教職員に対する研修の実施
8. 更衣室やトイレなど男女で区別されているものに対する配慮
9. その他（具体的に： _____）
10. 特に必要なことはない
11. わからない

※パートナーシップ制度

自治体が同性カップルにパートナーシップ証明書を発行する制度。この証明書は、事業所などに最大限の配慮を求めるもので、これまで対象外であったサービスなどを受けられるようにするための支援策です。

👉ワンポイントレッスン 性的マイノリティ（LGBT等）とは？

性別違和（「体の性」と「心の性」が一致しない状態）の人や、恋愛感情などの性的な意識が同性や両性に向かう人（同性愛、両性愛）、身体的な性別が不明瞭な人などのことをいいます。性的マイノリティの方々の中には、日常生活で様々な精神的苦痛や孤独感をはじめとした、生きづらさを感じている方もいます。

性的少数者の総称のひとつであるLGBTは、Lesbian（レズビアン、女性同性愛者）、Gay（ゲイ、男性同性愛者）、Bisexual（バイセクシャル、両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー、性的違和感を持つ方）の頭文字を取った言葉です。

家庭生活についてお聞きします。

【既婚の方（事実婚を含む）におたずねします】

問6 あなたの家庭では、次のことをどなたが主に行っていますか。(①～⑧それぞれに1つ○)

	夫	妻	夫婦	家族全員	その他の人	該当なし
①食事のしたく	1	2	3	4	5	6
②食事の後片づけ・食器洗い	1	2	3	4	5	6
③掃除	1	2	3	4	5	6
④洗濯	1	2	3	4	5	6
⑤買い物	1	2	3	4	5	6
⑥家計の管理	1	2	3	4	5	6
⑦子育て（子どもの世話、しつけ、教育など）	1	2	3	4	5	6
⑧介護（介護の必要な親の世話、病人の介護など）	1	2	3	4	5	6

問7 あなたは、子どもの育て方について、どのように思いますか。(○は1つ)

1. 女の子は女らしく、男の子は男らしく育てたほうがよい
2. 男女の区別なく、同じように育てたほうがよい
3. どちらともいえない

問8 あなたは、男性がより家事・育児・介護・地域活動に積極的に参加していくためにはどのようなことが必要だと思いますか。（○は3つまで）

1. 男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと
2. 男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと
3. 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること
4. 夫婦の両親など、まわりの人が夫婦の役割分担等を尊重すること
5. 労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多くもてるようにすること
6. 男性が家事、子育て、介護、地域活動に関心を高めるよう啓発や情報提供を行うこと
7. 国や地方自治体などの研修等により、男性の家事や子育て、介護等の技能を高めること
8. 男性が子育てや介護、地域活動を行うための、仲間（ネットワーク）作りをすすめること
9. 家庭や地域活動と仕事の両立などの問題について、男性が相談しやすい窓口を設けること
10. その他（具体的に： ）
11. 特に必要なことはない

職業生活についてお聞きします。

問 9 あなたは、女性が職業（仕事）を持つことについて、どのように思いますか。（○は1つ）

1. 女性は職業（仕事）を持たないほうがよい
2. 結婚するまでは職業（仕事）を持つほうがよい
3. 子どもができるまでは、職業（仕事）を持つほうがよい
4. 子どもができたら職業（仕事）をやめ、大きくなったら再び職業（仕事）を持つほうがよい
5. 子どもができて、ずっと職業（仕事）を続けるほうがよい
6. その他（具体的に： _____）

【女性の方におたずねします】

問 10 あなたの仕事に対する意識についてお聞きします。今後、あなたは働きたい（働き続けたい）ですか。（○は1つ）

1. はい

2. いいえ



問 10-1 にお進みください

【問 10 で「2. いいえ」と答えた方におたずねします】

問 10-1 あなたが働きたくない（働き続けたくない）理由は何ですか。
（あてはまるものすべてに○）

1. 家事・育児に専念したい
2. 家族の理解や協力が得られない
3. 仕事と家庭との両立に自信がない
4. 仕事と家庭の両立のための職場制度が整っていない
5. 経済的に働かなくてもいい
6. 希望の仕事が見つからない
7. 年齢や体調等の理由で困難である
8. 仕事以外にやりたいことがある
9. その他（具体的に： _____）
10. 特に理由はない

問 11 あなたは、女性が結婚や出産後も離職せずに働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことは何だと思いますか。（○は3つまで）

1. 保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備
2. 介護支援サービスなどの充実
3. 家事・育児支援サービスの充実
4. 男性の家事参加への理解・意識改革
5. 女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革
6. 働き続けることへの女性自身の意識改革
7. 男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革
8. 職場における育児・介護との両立支援制度の充実
9. 短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入
10. 育児や介護による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な取扱いの禁止
11. その他（具体的に： _____）
12. 特にない
13. わからない

問 12 あなたは、離職した女性が、再就職を考えたとき何を基準にするとおもいますか。（あてはまるものすべてに○）

- | | |
|---------------------|---------------|
| 1. 知識や経験が活かせる | 2. 仕事にやりがいがある |
| 3. 給与・賃金等が良い | 4. 勤務時間が柔軟である |
| 5. 勤務先までの距離 | 6. 育児・介護制度の充実 |
| 7. 安定した雇用条件 | 8. 職場の雰囲気 |
| 9. その他（具体的に： _____） | |
| 10. わからない | |

問 13 あなたは、【ワーク・ライフ・バランス】について、知っていますか。（○は1つ）

1. まったく知らない
2. ことばは聞いたことがある
3. ことばの内容を理解している

問 14 あなたは、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を可能にするテレワーク※に、魅力を感じますか。（○は1つ）

1. 魅力を感じる
2. 魅力を感じない

※テレワーク

メールや電子会議システムなど、ICT（情報通信技術）を活用した、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方のこと。

問 15 あなたは、生活の中で仕事・家庭生活・地域・個人の生活で何を優先しますか。
(【希望】と【現実】それぞれに1つ○)

「仕事」

「家庭生活」 … 家族と過ごすこと、家事（食事の支度・片付け、掃除、洗濯、買い物など）、
育児、介護、看護など

「地域・個人の生活」… 地域・社会活動（ボランティア活動、社会参加活動、交際・つきあいなど）、
学習・研究（学業も含む）趣味・娯楽、スポーツなど

【希望】

1. 「仕事」を優先したい
2. 「家庭生活」を優先したい
3. 「地域・個人の生活」を優先したい
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」の三つとも大切にしたい
8. わからない

【現実】

1. 「仕事」を優先している
2. 「家庭生活」を優先している
3. 「地域・個人の生活」を優先している
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先している
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」の三つとも大切にしている
8. わからない

 ワンポイントレッスン ワーク・ライフ・バランスとは？

老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活などにおいて、自らが希望するバランスのとれた生活を送ることを指します。そのような生活を実現させるためには、働き方の見直しや家庭における家族の役割分担などが必要とされています。

地域や社会との関わり方についてお聞きします。

問 16 あなたが住んでいる地域では、地域活動の役割分担はどのようになっていますか。
(①～⑥それぞれに1つ○)

	主に女性が担当	女性が多いが男性も分担	男性と女性が同程度	男性が多いが女性も分担	主に男性が担当	該当なし
①地域役員や催しものの企画、決定	1	2	3	4	5	6
②集会などの運営、取り仕切り	1	2	3	4	5	6
③集会などでのお茶くみ、調理	1	2	3	4	5	6
④祭りや葬儀の運営、取り仕切り	1	2	3	4	5	6
⑤PTAや保護者会の運営、取り仕切り	1	2	3	4	5	6
⑥会長などの役職	1	2	3	4	5	6

問 17 あなたは、現在、地域活動に参加していますか。(○は1つ)

1. 参加している

2. 参加していない



問 17-1 にお進みください

【問 17 で「2. 参加していない」と答えた方におたずねします】

問 17-1 あなたが地域活動に参加していない理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

- | | | |
|----------------|------------|------------|
| 1. 時間が取れない | 2. きっかけがない | 3. 情報が少ない |
| 4. 人付き合いが苦手 | 5. 関心がない | 6. 特に理由はない |
| 7. その他(具体的に:) | | |

問 18 あなたは、防災分野における男女共同参画の推進のために、どのようなことが必要だと思いますか。（○は3つまで）

1. 防災対策に男女共同参画の視点を反映させるため、防災会議における女性委員の割合を高めること
2. 避難所運営に男女双方の視点が反映するよう、男女それぞれの責任者を配置すること
3. 女性消防団員の入団を促進すること
4. 市民、消防団、自治防災組織などを対象とした研修訓練の実施にあたり男女共同参画の視点からの内容を盛り込むこと
5. 地域防災計画や避難所運営マニュアルに男女共同参画の視点をより具体的に記述すること
6. 地域の防災を担う女性リーダーなどの人材を育成すること
7. 特に必要なことはない
8. その他（具体的に： _____）
9. わからない

DV（ドメスティック・バイオレンス）、ハラスメントなどについてお聞きします。

問 19 あなたは、DV・デートDVについて知っていますか。（①～⑤それぞれに1つ○）

	言葉も内容も 知っている	言葉は知って いるが内容は 知らない	言葉も内容も 知らない
①デートDV （結婚していない恋人間でおきるDV）	1	2	3
②身体的DV （殴る、蹴る等の暴力）	1	2	3
③精神的DV （大声で怒鳴る、人格を否定するような暴言 等）	1	2	3
④性的DV （性行為の強要、避妊に協力しない 等）	1	2	3
⑤経済的DV （生活費を渡さない、借金を重ねる 等）	1	2	3

問 20 DV（ドメスティック・バイオレンス）について教えてください。
（あてはまるものすべてに○）

1. 何らかの暴力をしたことがある
2. 何らかの暴力を受けたことがある
3. 身近な人から相談を受けたことがある
4. テレビや新聞で社会問題になっていることを知っている
5. DVが人権侵害であることを知っている
6. その他（具体的に： _____）

)

【問 20 で「2. 何らかの暴力を受けたことがある」と答えた方におたずねします】

問 20-1 あなたは、どこかに相談しましたか。（○は1つ）

1. 相談した



問 20-2 にお進みください

2. 相談しなかった



問 20-3 にお進みください

【問 20-1 で「1. 相談した」と答えた方におたずねします】

問 20-2 あなたは、どちらに相談しましたか。（あてはまるものすべてに○）

- | | | |
|---------|---------------------|---------|
| 1. 家族 | 2. 友人 | 3. 知人 |
| 4. 警察 | 5. 市役所 | 6. 県相談所 |
| 7. 医療機関 | 8. その他（具体的に： _____） | |

)

【問 20-1 で「2. 相談しなかった」と答えた方におたずねします】

問 20-3 あなたが相談しなかった理由は何ですか。（あてはまるものすべてに○）

1. どこ（だれ）に相談してよいのかわからなかったから
2. 恥ずかしくてだれにも言えなかったから
3. 相談しても解決されると思わなかったから
4. 相談したことがわかると、仕返しを受けたり、もっとひどい暴力を受けると思ったから
5. 自分さえ我慢をすればよいと思ったから
6. 世間体が悪いと思ったから
7. 自分にも悪いところがあると思ったから
8. 相談するほどのことではないと思ったから
9. その他（具体的に： _____）

)

問 21 あなたは、【JKビジネス】について、知っていますか。（○は1つ）

1. まったく知らない
2. ことばは聞いたことがある
3. ことばの内容を理解している

問 22 あなたは、ハラスメント※の防止のために、どのような対策が必要だと思いますか。
（○は3つまで）

1. 法律制度の強化
2. 相談機関の充実
3. 職場の雇用主等による積極的な防止対策
4. 被害者の加害者に対する毅然とした対応
5. ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実
6. 被害者のためのカウンセリングの充実
7. 加害者に対するカウンセリングの実施
8. その他（具体的に： _____）
9. わからない

※ハラスメント

いろいろな場面での『嫌がらせ、いじめ』をハラスメントと言います。他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることを指します。ハラスメントの中にはセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメントなどがあります。

ワンポイントレッスン JKビジネスとは？

女子高校生などの子どもの性を売り物とする形態の営業。例えば、「リフレ」などと称してマッサージや添い寝をしたり、「散歩」などと称して客と2人きりで出かけるなど、様々な形態の営業が出現しています。児童買春などの温床になっているとの指摘がされています。

男女共同参画の推進についてお聞きします。

問 23 男女共同参画社会を実現するために、あなたが今後の企業に期待することは何ですか。
(○は3つまで)

1. 仕事と家庭を両立するための制度（育児・介護休業制度など）を整備・充実する
2. 仕事と家庭を両立するための制度（育児・介護休業制度など）を利用しやすい職場環境をつくる
3. テレワークやフレックスタイム※など、柔軟な働き方を取り入れる
4. 事業所内における保育施設の設置など、子育て支援を充実する
5. 子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職をすすめる
6. 研修や能力開発の機会を充実する
7. 管理職に女性を積極的に登用する
8. 賃金や昇進などにおける男女の格差をなくす
9. その他（具体的に： _____）
10. わからない

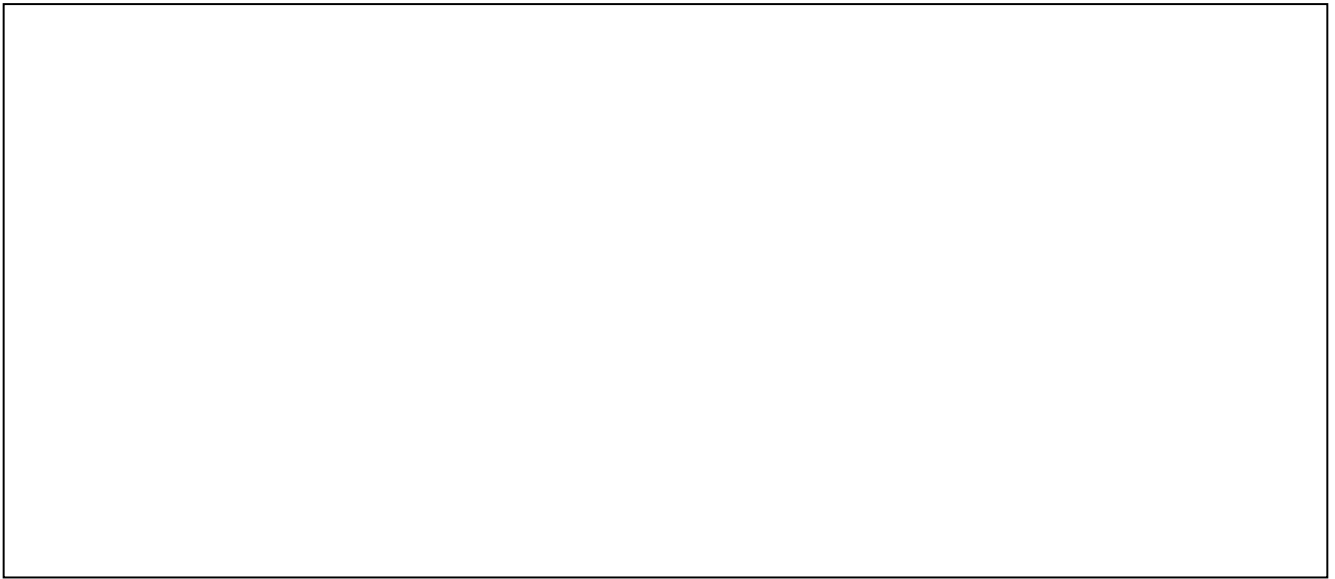
※フレックスタイム

労働者が一定の定められた時間帯の中で労働の始業・就業時刻を自由に決定できる勤務時間制度をいいます。

問 24 男女共同参画社会の実現を図るため、あなたが今後の岡崎市に期待することは何ですか。
(○は3つまで)

1. 社会における制度や慣行を見直し、多様な生き方ができるまちづくり
2. 男女が互いの性を理解・尊重し、健康な生活を営むことができるまちづくり
3. 男女が仕事と家庭の生活・地域活動の両立を進めるまちづくり
4. 女性の就労支援が充実したまちづくり
5. 人権を尊重し合い男女平等を進めるまちづくり
6. 男女共同参画に関する情報提供や講座などが充実したまちづくり
7. 政治や行政など政策決定の場に、女性を積極的に登用したまちづくり
8. 女性に対する暴力のないまちづくり
9. 相談機関が充実したまちづくり
10. その他（具体的に： _____）
11. わからない

◎今後の男女共同参画社会づくりについてのご意見などがありましたら、
ご自由にお書きください。



ご協力ありがとうございました。

この調査票は同封の返信用封筒に入れ8月9日（金）までにポストにお入れください。

岡崎市男女共同参画に関する事業所調査のお願い

日頃は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。

本市では、男女がお互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる「男女共同参画社会」の実現に向けて、平成28年4月に「ウィズプランおかざき2020」を策定し、様々な取り組みを進めています。

このたび新たな男女共同参画基本計画を策定する際の参考資料にさせていただくため、市内の事業所を対象に男女共同参画に関する事業所調査を実施します。実施にあたり、市内の事業所500社を無作為に選ばせていただきました。

お答えいただいた内容は統計資料としてのみ取り扱いますので、事業所のご意見や考えが他に漏れることは一切ございません。

お忙しいところ、誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご回答くださいますようお願い申し上げます。

令和元年9月

岡崎市長 内田 康宏

◆ご記入にあたってのお願い◆

- ・この調査票は、経営者（代表者、責任者）又は人事・労務担当の方にご記入をお願いします。事業所の立場でお答えください。
- ・令和元年9月1日現在でお答えください。
- ・この調査は無記名式です。
- ・ご回答は、当てはまる項目の番号を、指定の数だけ○で囲んでください。
- ・調査票のご記入が終わりましたら、お手数ですが同封の返信用封筒に入れて
9月24日（火）までにご返送ください。（切手は不要です。）

【お問合せ先】

岡崎市社会文化部男女共同参画課 女性活躍推進係
電話：(0564) 23-6222 FAX：(0564) 23-6626

1 貴事業所の概要についておたずねします。

問1 貴事業所の主な業種についてお答えください。(○は1つ)

- | | |
|-----------|------------------|
| 1. 農林漁業 | 2. 建設業 |
| 3. 製造業 | 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 |
| 5. 情報通信業 | 6. 運輸業 |
| 7. 卸売・小売業 | 8. 金融・保険業 |
| 9. 不動産業 | 10. 飲食店・宿泊業 |
| 11. 医療・福祉 | 12. 教育・学習支援業 |
| 13. サービス業 | 14. その他 () |

問2 貴事業所の従業員（常用雇用者）の人数を教えてください。(人数を記入)

雇用区分	男性（人）	女性（人）	合計（人）
正規従業員			
派遣社員・契約社員			
パート・アルバイト			

問3 貴事業所の男女別の役職者の状況を教えてください。(人数を記入)

雇用区分	男性（人）	女性（人）	合計（人）
役員・部長相当職			
課長相当職			
係長相当職			

問 4 昨年度（平成 30 年度）に退職した従業員の人数について離職理由別にお答えください。（理由別に人数を記入）

離職理由	平成 30 年度		離職理由	平成 30 年度	
	男性 (人)	女性 (人)		男性 (人)	女性 (人)
結婚			妊娠・出産		
育児			介護		
配偶者の転勤			転職		
定年			その他		
			(合計)		

問 5 貴事業所の昨年度（平成 30 年度）に採用した従業員の人数を教えてください。（人数を記入）

雇用区分	男性（人）	女性（人）	合計（人）
正規従業員			
派遣社員・契約社員			
パート・アルバイト			

問 6 貴事業所の今後の採用についての方向性を教えてください。（○は 1 つ）

- | | |
|-----------------|-------------------|
| 1. 女性を積極的に採用したい | 2. 男性を積極的に採用したい |
| 3. 男女同数程度に採用したい | 4. 性別にこだわらずに採用したい |
| 5. わからない | |

2 育児や介護に関する制度についておたずねします。

問 7 平成 30 年度の 1 年間に、出産した従業員又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を教えてください。(人数を記入)

区分	人数	
	育児休業を取得した人数	
出産した女性従業員	人	人
配偶者が出産した男性従業員	人	人

問 8 貴事業所では、平成 29 年度以前に育児休業制度を利用した従業員はいましたか。
(○は 1 つ)

- | | |
|--------------------|------------------|
| 1. 男女ともに取得した従業員がいる | 2. 女性で取得した従業員がいる |
| 3. 男性で取得した従業員がいる | 4. いない |

問 9 平成 30 年度の 1 年間に介護休業を取得した人数を教えてください。(人数を記入)

区分	人数
男性従業員	人
女性従業員	人

問 10 貴事業所では、平成 29 年度以前に介護休業制度を利用した従業員はいましたか。
(○は 1 つ)

- | | |
|--------------------|------------------|
| 1. 男女ともに取得した従業員がいる | 2. 女性で取得した従業員がいる |
| 3. 男性で取得した従業員がいる | 4. いない |

問 11 貴事業所では、育児休業から職場復帰する従業員に対し、復帰支援として取り組まれていることはありますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 育児休業中の事業状況などの社内情報の提供
2. 育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備
3. 育児休業からの復帰者を支え、協力し合える従業員の意識改革
4. 育児休業者のキャリア形成・継続に向けた面談や支援
5. 職場復帰前に、復帰を支援するための面談や講習などの実施
6. 職場復帰後に、仕事の継続を支援するための面談や講習などの実施
7. 従業員に対する育児休業制度への理解の促進
8. その他（具体的に： _____）
9. 特に何もしていない

問 12 育児休業、介護休業を終えて職場に復帰した従業員の配置について、就業規則などではどのように規定されていますか。(○は1つ)

1. 原則として原職に復帰する
2. 本人の希望を考慮し、会社が決定する
3. 会社の人事管理等により決定する
4. その他（具体的に： _____）
5. 規定はない

問 13 男性の育児休業、介護休業の取得を進めていくうえで、貴事業所で進まない理由があれば教えてください。(あてはまるものすべてに○)

1. 制度が十分に周知（理解）されていない
2. 制度が利用しやすい雰囲気になっていない
3. 制度利用者の業務を代替（カバー）できる体制にない
4. 制度の対象となる従業員が少ない
5. 保育所や介護保険サービスを利用するなど、育児や介護に対処できている
6. わからない
7. 特にない

問 14 結婚や出産・妊娠などによりキャリアブランクのある人材の雇用について、貴事業所ではどのようにお考えですか。(あてはまるものすべてに○)

1. キャリアブランクは関係なく、本人の能力に応じた採用を行っている
2. キャリアブランクのある人の採用は行っていない
3. OJTや研修等を行い、早く職場になじめるよう支援している
4. 就労前の面談や業務に関する情報提供を行っている
5. 短時間勤務制度やフレックスタイム制度を導入し、働きやすい体制づくりをしている
6. その他（具体的に： _____）
7. 特にない

📌 OJTとは？

On the Job Training（オンザジョブトレーニング）の略で、現場において実務を通じて行う教育訓練のことをいいます。

📌 フレックスタイム制度とは？

労働者が一定の定められた時間帯の中で労働の始業・終業時刻を自由に決定できる勤務時間制度をいいます。

3 ハラスメントについておたずねします。

問 15 マタニティ・ハラスメント（以下マタハラ）という言葉を知っていますか。（○は1つ）

1. 内容を知っている 2. 聞いたことはあるが、内容は知らない 3. 知らない

問 16 マタハラが違法だということを知っていますか。（○は1つ）

1. 知っている 2. 知らない

📌 ハラスメントとは？

職場における嫌がらせなどのことで、セクハラ、パワハラの他に、働く男女が妊娠・出産・育児休業等を理由として職場で嫌がらせや不利益な扱いを受けるマタハラも社会問題化している（男性の育児休業や看護休業等の取得に対し、嫌がらせや不利益な扱いをするパタニティ・ハラスメントもあります）。平成29年1月に男女雇用機会均等法、育児介護休業法が改正され、妊娠・出産・育児休業、介護休業等に関するハラスメントについても防止措置を講じることが義務付けられました。

4 働き方の改革や女性活躍についておたずねします。

問 17 貴事業所では、従業員の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を支援するため、どのようなことを実施していますか。（あてはまるものすべてに○）

1. ノー残業デーやノー残業ウィークの導入・拡充
2. フレックスタイム制や変形労働時間制の活用
3. 年次有給休暇の取得促進
4. 短時間労働勤務や隔日勤務の導入
5. 在宅勤務制度の導入
6. 制度を利用しやすい雰囲気づくり
7. 職場優先の意識などの是正のための取組
8. ワーク・ライフ・バランス研修制度
9. その他（具体的に： _____）
10. 特に何もしていない

📌ワーク・ライフ・バランスとは？

仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発などを自ら希望するバランスで行うこと。このことは、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらし、活力ある社会を創出するために極めて重要なことです。

問 18 貴事業所では、女性の職場での活躍についてどのようにお考えですか。（○は1つ）

1. 積極的に推進している
2. 積極的とは言えないが、推進している（していく予定）
3. 必要性は感じているが、推進することは難しい
4. 特に必要性を感じておらず、推進していない
5. わからない

問 19 今後管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。（○は1つ）

1. 積極的に登用していきたい
2. できるだけ登用していきたい
3. 特に登用していく考えはない
4. わからない

【問 19 で「3. 特に登用していく考えはない」とお答えいただいた事業所にお聞きします。】

問 19-1 その理由は何ですか。(○は1つ)

1. 女性従業員が少数だから
2. 女性従業員は勤続年数が少ないから
3. 女性がつける管理職ポストがないから
4. その他（具体的に： _____）

問 20 貴事業所では、女性の活躍を推進することにより、どのようなメリットがあると考えていますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 事業所の社会的責任として
2. 良い人材を採用しやすくなる
3. 事業所のイメージアップ
4. 従業員の定着率が高まり、職場にノウハウが蓄積する
5. 男女ともに働きやすい職場になる
6. 従業員の労働意欲が向上する
7. 新たな製品・サービスの開発につながる
8. 販路拡大につながる
9. その他（具体的に： _____）
10. わからない
11. 特にない

問 21 貴事業所では、女性の活躍を推進するうえで、どのような課題がありますか。(あてはまるものすべてに○)

1. コストや労力がかかる（業績にすぐに反映しない）
2. 働きやすい職場環境（制度や設備）を整備する負担が重い
3. 日常の業務が忙しく取り組む余裕がない
4. 上司や同僚の男性の認識、理解が不十分
5. 顧客や取引先を含む社会一般の理解が不十分
6. 家事や育児の負担を考慮する必要がある（時間外労働、深夜勤務させにくい）
7. 女性が就ける業務が限られている
8. 転勤や部署間異動をさせにくい
9. 結婚や出産で退職する女性が多い
10. 活躍を望む女性が少ない
11. その他（具体的に： _____）
12. わからない
13. 特にない

5 テレワーク等についておたずねします。

問 22 テレワークについて、知っていますか。(○は1つ)

1. 内容を知っている
2. 聞いたことはあるが、内容は知らない
3. 知らない

㊦ テレワークとは？

メールや電子会議システムなど、ICT（情報通信技術）を活用した、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方のこと。

問 23 貴事業所のテレワークの実施状況を教えてください。(○は1つ)

1. 実施している
2. 現在検討・計画中である
3. 必要性は感じているが、実施はしていない
4. いまのところ取り組む予定はない

問 24 テレワークを進めていくうえで、貴事業所で障害となりそうなこと、障害となっていることは何ですが。(あてはまるものすべてに○)

- | | |
|-----------------|---------------------|
| 1. 適した業務がない | 2. 勤怠管理が困難 |
| 3. 情報漏えいへの懸念 | 4. コミュニケーションが不安 |
| 5. 設備・環境の用意が大変 | 6. 業務評価が困難 |
| 7. 就業規則・制度改定が負担 | 8. テレワーク推進の手法がわからない |
| 9. その他（具体的に： |) |

問 25 柔軟な働き方を推進するため、公共施設（市役所や支所など）にタッチダウンオフィスを設けた場合、貴事業所は利用しますか。(○は1つ)

- | | | |
|---------|----------|----------|
| 1. 利用する | 2. 利用しない | 3. わからない |
|---------|----------|----------|

㊦ タッチダウンオフィスとは？

外出先で一時的にパソコン作業をしたり、資料に目を通したりできるようにするため、LAN と電源を用意して、仕事ができる環境を整えた場所のこと。また、作業スペースとしてだけでなく、空間の有効活用や利用者同士のコミュニケーションの場としても利用できます。

6 男女共同参画全般についておたずねします。

問 26 男女共同参画社会を推進するために、貴事業所として取り組むべきであると思うことはどのようなことですか。(あてはまるものすべてに○)

1. 仕事と家庭を両立するための制度を整備・充実する
2. 仕事と家庭を両立するための制度を利用しやすい職場環境をつくる
3. テレワークやフレックスタイムなど、柔軟な働き方を取り入れる
4. 事業所内における保育施設の設置など、子育て支援を充実する
5. 子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職をすすめる
6. 研修や能力開発の機会を充実する
7. 管理職に女性を積極的に登用する
8. 賃金や昇進などにおける男女の格差をなくす
9. その他（具体的に： _____）
10. わからない

問 27 職場における男女共同参画を推進するために、市に希望する支援にはどのようなものがありますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 女性活躍の先進事例のメリット等の情報提供
2. 男女共同参画に取り組む企業の表彰及びPRをする
3. ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に関する専門家の派遣を行う
4. 学校等においてキャリア教育を行う
5. 女性の再就職支援を行う
6. 男女共同参画に取り組む企業の公共調達への優遇策を導入する
7. 男女共同参画に取り組む企業への助成を行う
8. その他（具体的に： _____）
9. 特にない

♣ 岡崎市アドバイザー派遣事業とは？

女性活躍の支援やワーク・ライフ・バランスの推進等に取り組む市内事業者を支援するため、社会保険労務士等の専門家によるアドバイザーを無料で派遣するものです。

◎女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進や男女共同参画社会の実現のため、
ご意見、ご提案などありましたらお書きください。

ご協力ありがとうございました。

岡崎市男女共同参画基本計画見直しにあたっての意識・実態調査
【調査結果報告書】

令和2年3月発行

発行 岡崎市
編集 岡崎市 社会文化部 男女共同参画課

〒444-8601 岡崎市十王町二丁目9番地（福社会館5階）

電話番号 0564-23-6222
ファクス番号 0564-23-6626

