
赤 磐 市

男女共同参画基本計画策定に関する アンケート調査結果報告書

令和3年7月

目 次

I 調査の概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査の方法	1
3. 回収状況	1
4. 調査結果の見方	1
II 調査結果の概要	2
1. 家庭生活及び子どもの教育	2
2. 地域活動等への参加	5
3. 就労・働き方及び仕事と生活の調和	7
4. ドメスティック・バイオレンス等	10
5. 男女平等・男女共同参画	12
6. 防災	14
III 住民アンケート調査結果	15
1. 回答者の属性	15
(1) 性別、年齢	15
(2) 居住地域	16
(3) 婚姻の有無	17
(4) 家族構成	18
(5) 就労形態	19
2. 男女平等意識について	20
(1) 性別役割分担意識について	20
(2) 各分野での男女の地位の平等について	23
3. 生活に関することについて	29
(1) 家庭における役割分担	29
(2) 今後、男性が家事などに積極的に参加するために必要だと思うこと	34
4. 就労について	38
(1) 女性が就労することについて	38
(2) 就労状況	42
(3) 仕事を退職、中断、転職をしたことがある理由	43
(4) 女性の就労継続、再就職に必要なこと	47
5. 男女平等に関する教育について	50
(1) 現在の学校教育における男女平等に関する教育について	50
(2) 今後、男女平等を推進していくために、学校で行うとよいと思うもの	53
(3) 家庭内での夫婦・子ども等による家事分担について	56

(4) 子どもの性別に対する固定観念	58
6. 家族の介護について	60
(1) 主な介護者	60
7. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について	61
(1) 仕事と生活とのバランスについて	61
(2) 男性の育児休業制度、介護休業制度の利用が少ない理由	64
(3) 男女が共に、仕事と生活の調和を図るために必要なこと	66
8. 地域での男女共同参画について	69
(1) 地域活動における男女共同参画について	69
(2) 地域活動の場に女性が増えていくために必要なこと	71
9. 防災について（新規設問）	73
(1) 性別の違いに気を配った防災・災害対応のために必要なこと	73
10. 男女間等における暴力の防止・被害者支援について	76
(1) 経験したり、見たりしたことがあること	76
(2) 暴力行為等を受けたときの相談窓口の認知度	79
(3) 男女間の暴力を防止するために必要なこと	81
11. 性的マイノリティ（LGBT 等）について（新規設問）	84
(1) 言葉の認知度	84
(2) 性的マイノリティの方が生活しやすくなるために必要なこと	86
12. 男女共同参画社会の実現について	88
(1) 男女共同参画社会実現のために行政に望むこと	88
13. 自由回答	91

IV 事業所アンケート調査結果 99

1. 回答事業所の概要について	99
(1) 主な業種	99
(2) 従業員数	99
(3) 全従業員のうち女性が占める割合	100
(4) 女性の従業員のうち正規従業員が占める割合	101
(5) 女性の管理職への登用状況	102
2. 男女平等意識について	103
(1) 性別に関わりなく、個人の能力を発揮できるための取り組み	103
(2) 取り組みの成果	105
3. 女性の登用・活躍推進について（新規設問）	106
(1) 女性の活躍推進に向けての取り組み	106
(2) 取り組みの成果	107
(3) 課題となること	108
4. 育児・介護休業制度について	109
(1) 男女がともに育児・介護をしながら働けるための取り組み	109
(2) 育児休業制度の導入状況	111
(3) 育児休業取得可能期間	112
(4) 育児休業取得状況（新規設問）	113
(5) 介護休業制度の導入状況	114

(6) 介護休業取得可能期間	115
(7) 介護休業取得状況（新規設問）	116
(8) 育児・介護休業制度の活用を進める上で課題となること	117
5. 男女がともに働きやすい環境づくりについて	119
(1) セクシュアル・ハラスメントを防止するための取り組み	119
(2) 仕事と生活の調和のための取り組み	120
(3) 次世代育成支援対策推進法の「一般事業主行動計画」の策定状況.....	122
(4) 女性活躍推進法の「一般事業主行動計画」の策定状況	123
6. 赤磐市の男女共同参画に関する施策について	124
(1) 市の事業に、従業員が参加しやすい曜日・時間帯	124
(2) 男女共同参画社会実現のために行政に望むこと	125
7. 自由回答	126

I 調査の概要

1. 調査の目的

この調査は、男女共同参画に関する意識や実態について調査し、今後の施策を検討するための基礎資料を得ることを目的として実施した。

2. 調査の方法

(1) 調査地域 赤磐市全域

(2) 調査対象者および標本抽出方法

住民アンケート	市内に居住する 18 歳以上の者を対象として、住民基本台帳から 2,000 人を無作為抽出。
事業所アンケート	赤磐商工会に登録があり、市内に事務所を置く従業員数 10 人以上の事業所、工業団地内の事業所及び公共的団体等。

(3) 調査方法 郵送配付・郵送回収

(4) 調査期間 令和 3 年 2 月 17 日～令和 3 年 3 月末日

3. 回収状況

	発送数	回収数	白票	有効回収数	有効回収率
住民アンケート	2,000 人	692 人	0 人	692 人	34.6%
事業所アンケート	124 件	50 件	0 件	50 件	40.3%

4. 調査結果の見方

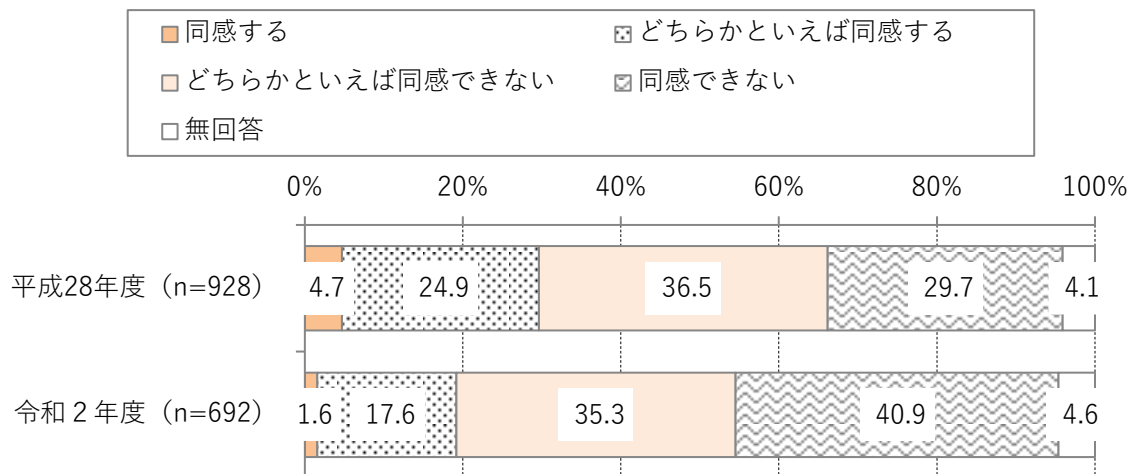
- (1) 回答は、各質問の回答者数 (n) を基数とした百分率 (%) で示している。小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、比率の合計が 100.0%にならない場合がある。
- (2) 複数回答を求めた質問では、回答比率の合計が 100.0%を超える。
- (3) 回答があっても、小数点以下第 2 位を四捨五入して 0.1%に満たない場合は、図表には「0.0」と表記している。
- (4) 図表において、回答選択肢を簡略化して表記している場合がある。
- (5) 本文中に掲載している岡山県や全国の調査結果の出典はそれぞれ、岡山県が令和元年 10 月に実施した「岡山県男女共同参画社会に関する県民意識調査」、内閣府が令和元年 9 月に実施した「男女共同参画社会に関する世論調査」である。

Ⅱ 調査結果の概要

1. 家庭生活及び子どもの教育

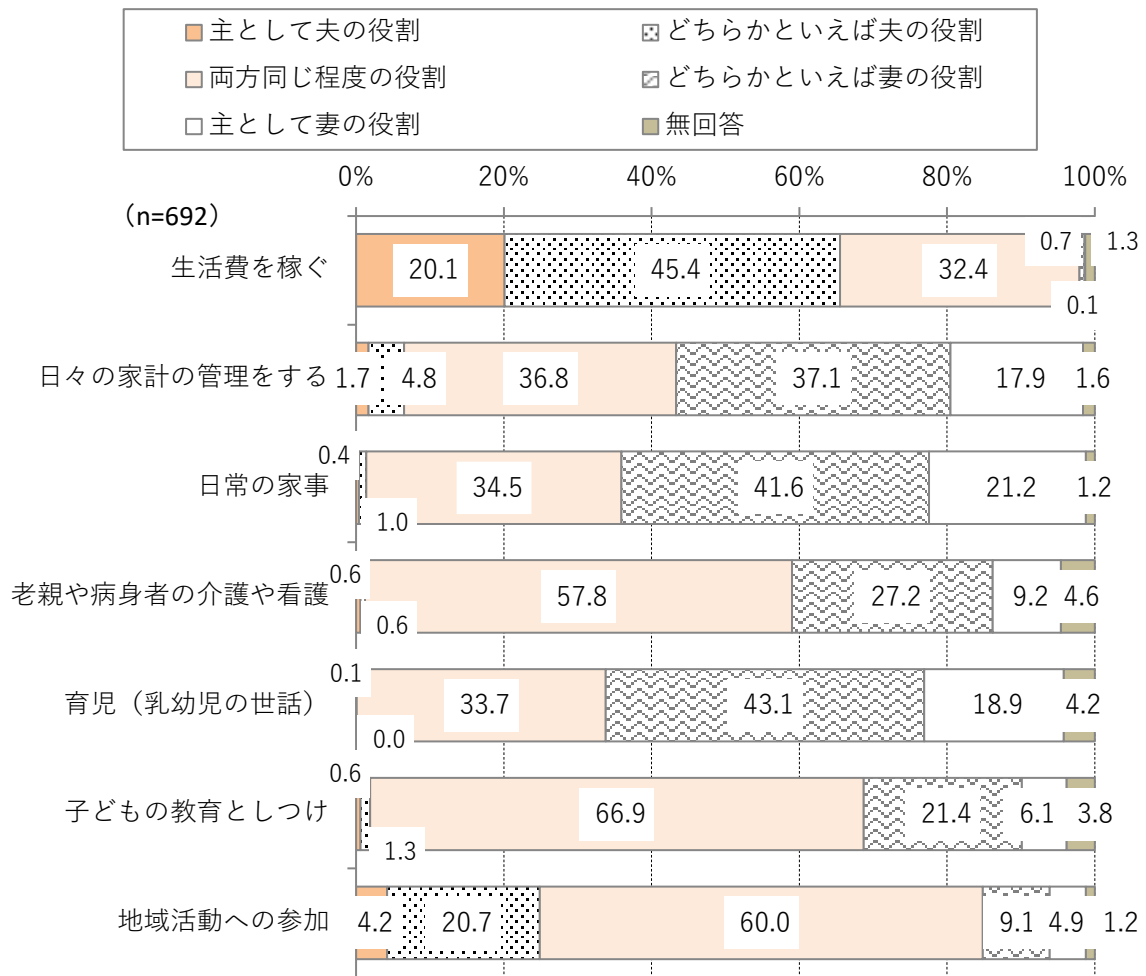
「男は仕事、女は家庭」という考えに肯定的な意見を持つ人の割合は19.2%に過ぎず、否定的な意見を持つ人の割合（76.2%）と比較すると低くなっています。前回調査（平成28年度）では、「男は仕事、女は家庭」という考え方に肯定的な意見を持つ市民の割合は29.6%であったことを踏まえれば、第2次計画期間中に推進した、男女が共に家庭生活を担う環境づくりを進めるための意識啓発、子育て・介護支援の充実に向けての各種施策の成果に加え、就労女性の増加等に伴う社会変化によって性別役割分担意識に変化が生じているものと考えられます。

性別役割分担意識について（前回調査との比較）



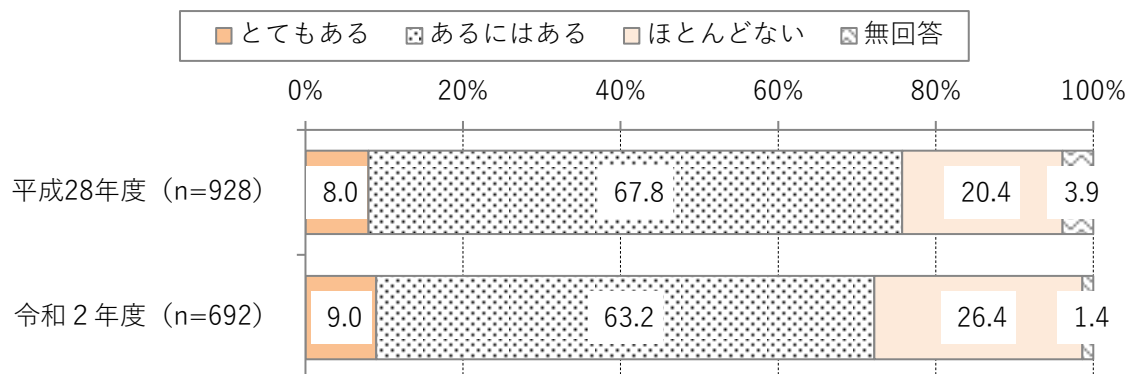
一方、「日々の家計の管理をする」「日常の家事」「育児」は多くの家庭が妻の役割となっており、概念としての理解は進んでいるものの、意識と行動に乖離が生じていることが分かります。

家庭での役割分担



「男の子だから…」、「女の子だから…」という、子どもの性別に対する固定観念について、「ほとんどない」と回答した人は26.4%でした。前回調査では20.4%であったことを踏まえれば、市民の意識が変わりつつあることがみてとれます。

子どもの性別に対する固定観念（前回調査との比較）



<自由回答より>

- ⊕ 男女共同参画について、一番重要なのは、一人一人の意識改善にあると思っています。その為、小さいうちから男女平等について、学校等で学んで実践していくことは、とても良い活動です。欲を言えば、子ども達の学びの場に、親や祖父母も参加させてもらい、自分の家庭は男女平等になっているかということを、子ども達に評価してもらえる機会があれば良いなと思います。(女性, 30代)
- ⊕ 学校教育を通した正しい知識を身に付けることが、時間がかかっても一番早い方法だと思う。(女性, 40代)
- ⊕ 子どもの時から、自分の意見をはっきり言える男女共同参画社会にするために、教師の質を向上させ、大人が見本を示せる社会を作るしかないと思います。(女性, 70代以上)
- ⊕ 大人になってからではいけません。子供時代に男女平等は体で、心で、修得していくものと思います。(女性, 70代以上)

2. 地域活動等への参加

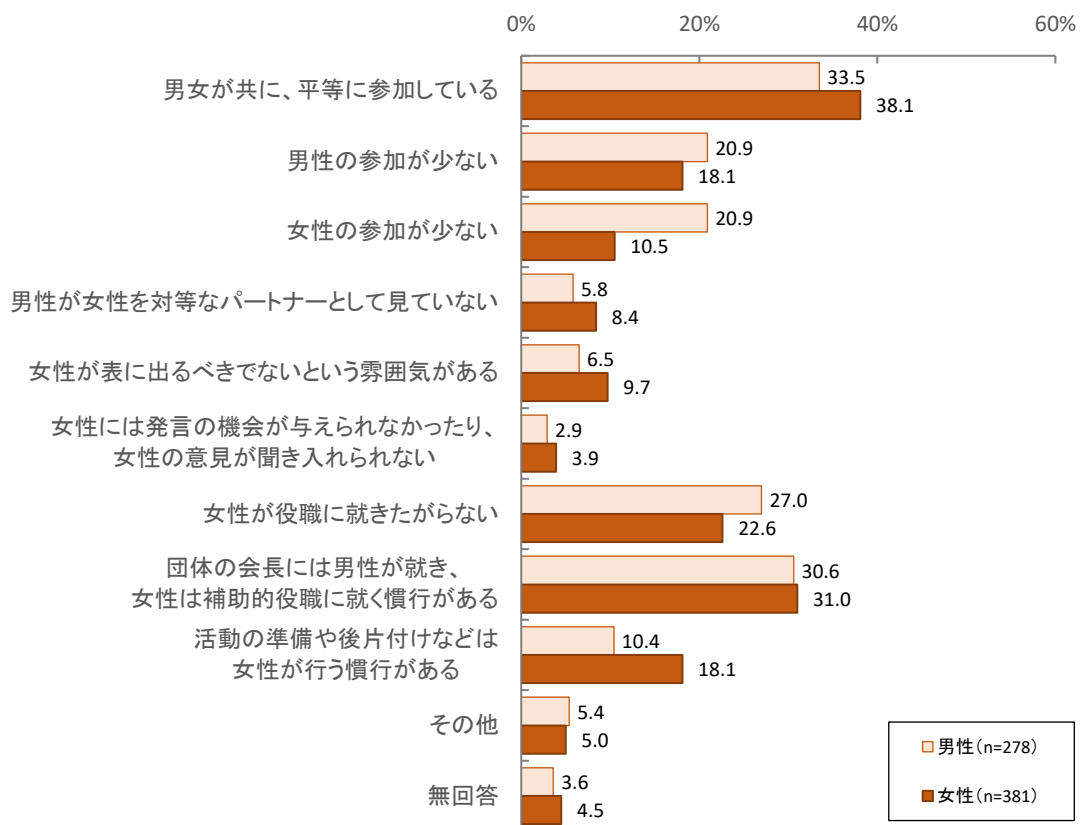
複雑化、多様化する地域課題を解決するためには、今後も地域の主体的な活動を促進し、市民と行政が一体となり施策を展開していくことが不可欠です。

市民参画と協働によるまちづくりには、男女が対等な立場で連携しながら地域活動に参加・参画することが求められます。

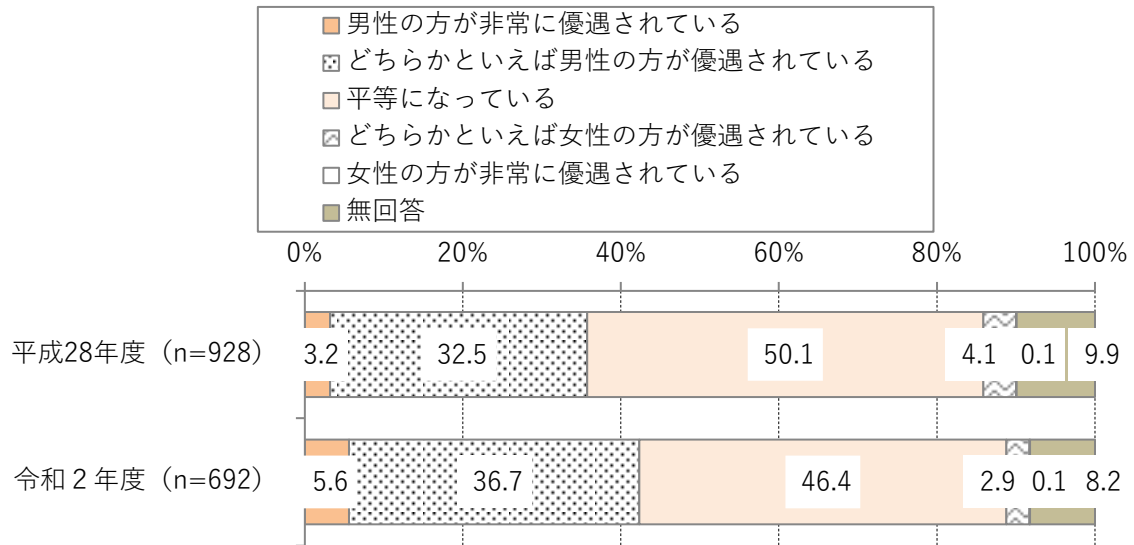
住民アンケートによると、地域活動における男女共同参画について、「活動の準備や後片付けなどは女性が行う慣行がある」と回答した割合は、男性より女性が高くなっており、地域活動でも固定的性別役割分担意識が根強く残っていることがうかがえます。こうしたことが、女性の地域活動への参加を妨げ、「女性の参加が少ない」の男女別の回答割合の差につながっているものと思われます。

また、男女の地位の平等について、平成 28 年度に実施した調査と比較すると、「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と回答した割合の合計が増加しています。

地域活動における男女共同参画について



地域活動における男女の地位の平等について



<自由回答より>

- ⊕ 行事を行っても、意識のある人しか参加しないから、あまり意味がない。(女性, 60代)
- ⊕ 町内会単位でのボランティア活動(家族全員参加)で、協同作業を毎月1回実施し、お互いの絆、他の家族のやり方等、直接見て感じさせる。また、反省する「なる程」会を推進する。(男性, 70代以上)

3. 就労・働き方及び仕事と生活の調和

平成 28 年 3 月に男女雇用機会均等法を改正する法律等が公布され、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務が新設されるなど、職場における男女の均等な機会と待遇の確保などの条件整備は進みつつあります。

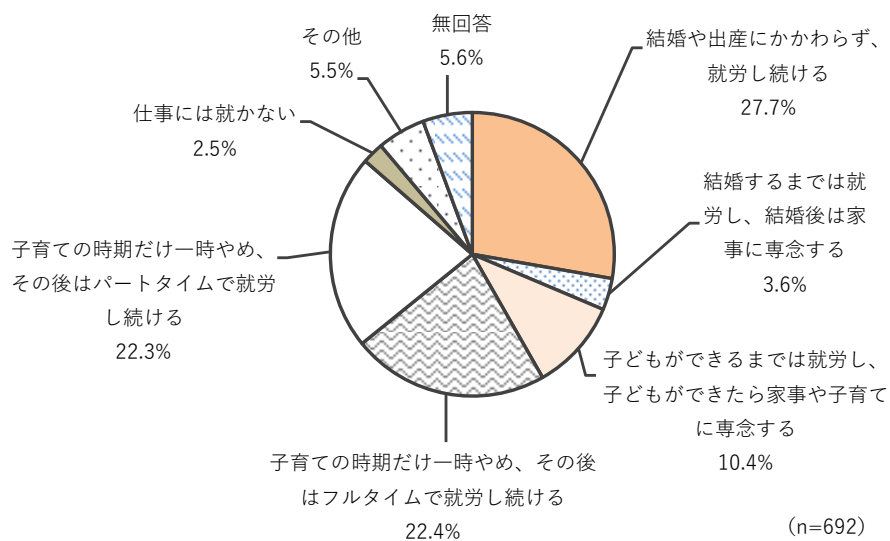
住民アンケートでも、女性が就労することの理想について、「仕事には就かない」(2.5%)、「結婚するまでは就労し、結婚後は家事に専念する」(3.6%)、「子どもができるまでは就労し、子どもができたら家事や子育てに専念する」(10.4%)という意見を持つ人の割合は何れも少なくなっており、「結婚や出産にかかわらず、就労し続ける」(27.7%)、「子育ての時期だけ一時やめ、その後はフルタイムで就労し続ける」(22.4%)、「子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで就労し続ける」

(22.3%)という意見が多数派となっています。このことから、女性が就労を通じて社会に貢献することに対して概ね肯定的に捉えられていることが分かります。しかし、女性が就労することについて理想と現実を比較すると、「子育ての時期だけ一時やめ、その後はフルタイムで就労し続ける」では約 10 ポイントの開きがあり、働き方の質の向上が、今後の課題と言えます。

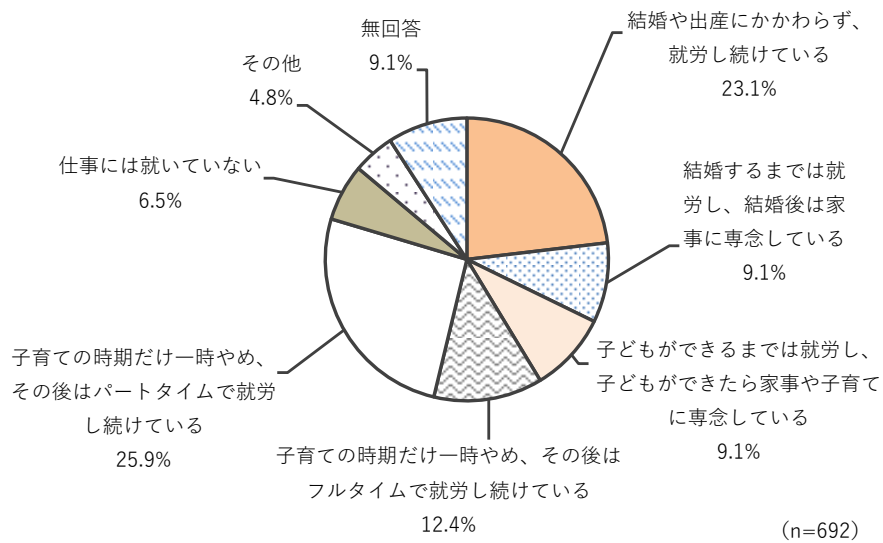
事業所アンケートでは、性別に関わりなく、個人の能力を発揮できるための取り組みについて「特に何もしていない」と回答した割合は 22.0%となっており、78.0%の事業所は何らかの取り組みを行っていると回答しています。また、前回調査と比較すると「特に何もしていない」と回答した割合は 8.8 ポイント減少しており、職場における男女の均等な機会等の条件整備は進みつつあることがうかがえます。取り組みの内容として、「性別により評価することがないよう評価基準を明確に定めている」

(58.0%)、「仕事と家庭を両立するための制度を充実させている」(58.0%)と回答した割合が高くなっており、何れも前回調査から大きく増加しています。

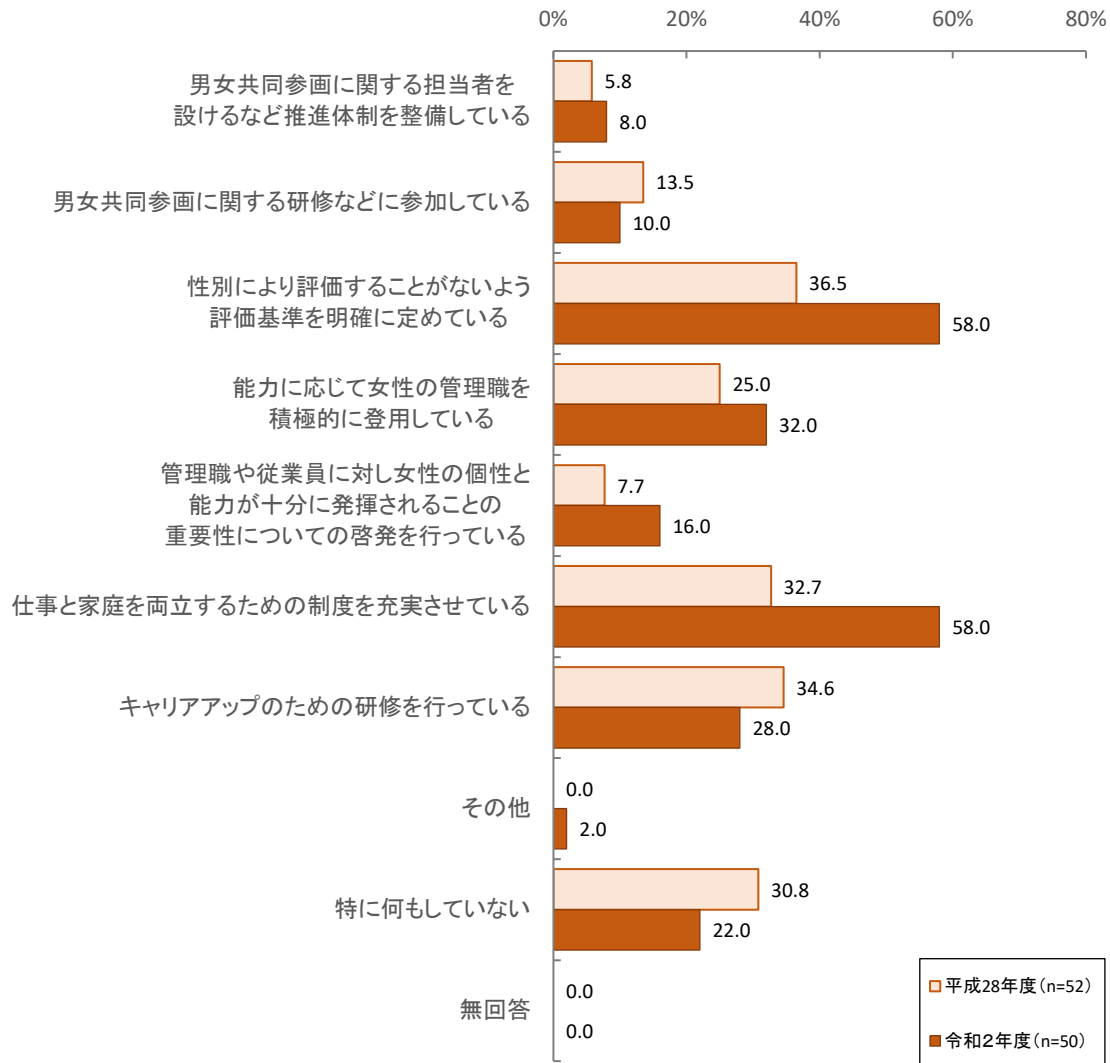
女性が就労することについて（理想）



女性が就労することについて（現実）



性別に関わりなく、個人の能力を発揮できるための取り組み



<自由回答より>

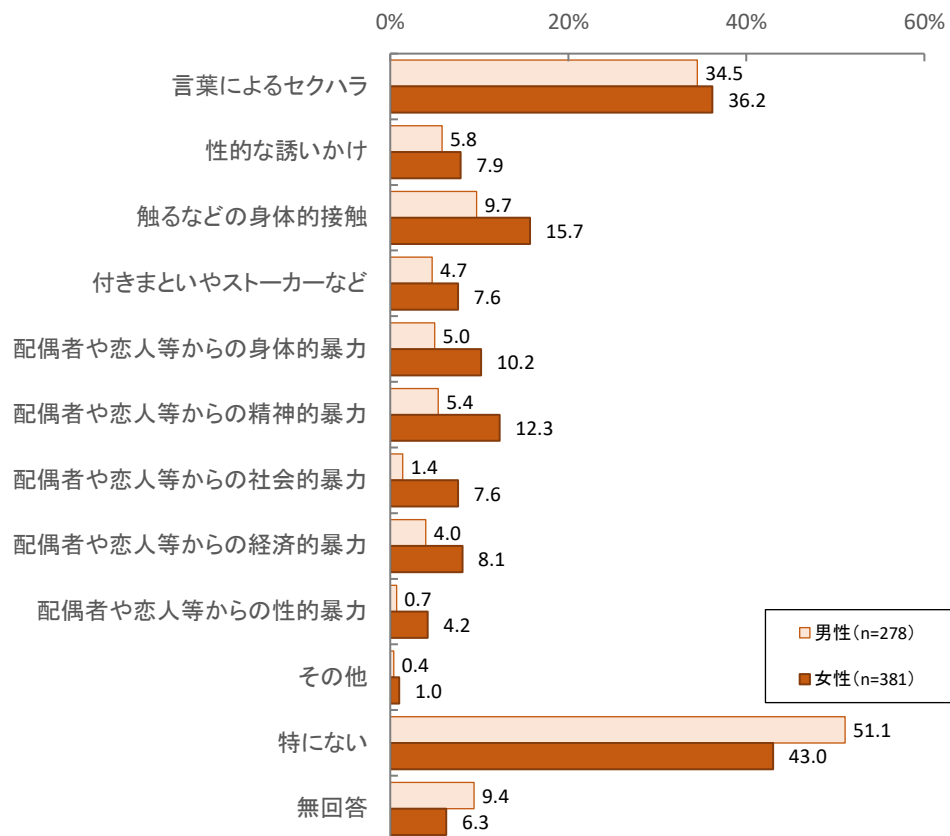
- ⊕ 中小企業は少人数なので、女性の産休・育休など取りにくいのが現実(企業は基本的に利益を優先するため)。
- ⊕ 40 代以下の家庭では共働きが多く、家庭においても対等な関係を築けていると思います。女性の社会進出はどんどん進んでいるので、子育て、会社等々で支援が必要だと考えます。(男性, 30 代)
- ⊕ 子供の学校休日(コロナ禍)にみてもらえず、休まざるを得ない女性も多いです。現実、責任ある仕事をしている男性にも、育児や介護をするのをストレスもみえています。互いの職場での就労体制が必要と思います。(女性, 60 代)

4. ドメスティック・バイオレンス等

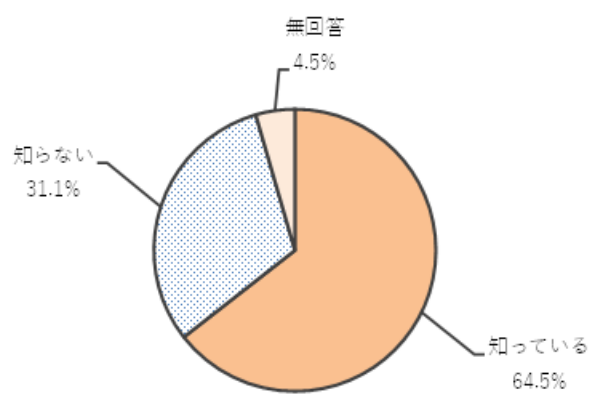
男女間等におけるセクハラ・暴力を経験したり、見たりしたことがあることについて、「特にない」と回答した割合は男性 51.1%に対し、女性は 43.0%となっており、女性の方がセクハラ・暴力を経験したり、見たりする機会が多くなっています。また、その内容について、「言葉によるセクハラ」が最も多くなっていますが、セクハラや暴力の種類は多岐にわたっており、その被害にあっている人が多くいることがわかります。

そういった被害に遭われた方々が利用できる相談窓口の認知度について、「知らない」と回答した割合が約3割となっており、更に相談窓口の周知を図る必要があります。

男女間等におけるセクハラ・暴力を経験したり、見たりしたことがあること



暴力行為等を受けたときの相談窓口の認知度



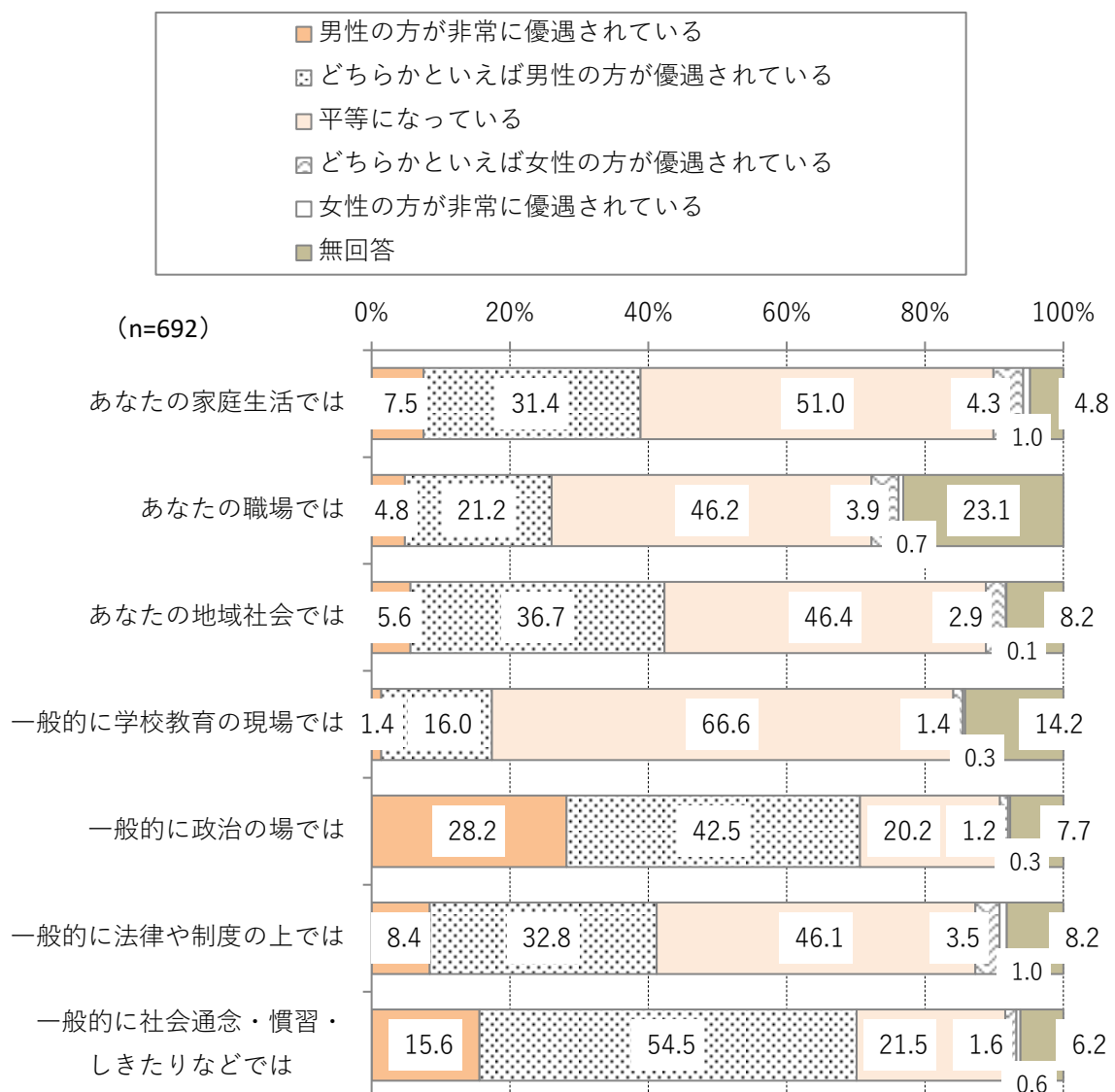
(n=692)

5. 男女平等・男女共同参画

本市では、市の広報媒体（市報、ホームページ）やパンフレット等を活用し、様々な機会、媒体を活用して、男女の平等意識の確立や固定的な性別役割分担意識の是正に向けた広報・啓発に努めてきました。

調査結果を見ると、「平等になっている」の回答割合が最も高かった「一般的な学校教育の現場では」は66.6%となっているものの、「一般的に政治の場では」（20.2%）、「一般的に社会通念・慣習・しきたりでは」（21.5%）、などの結果からも、依然として男性中心の社会であることが分かります。

次の項目について、男女の地位は平等になっていると思うか



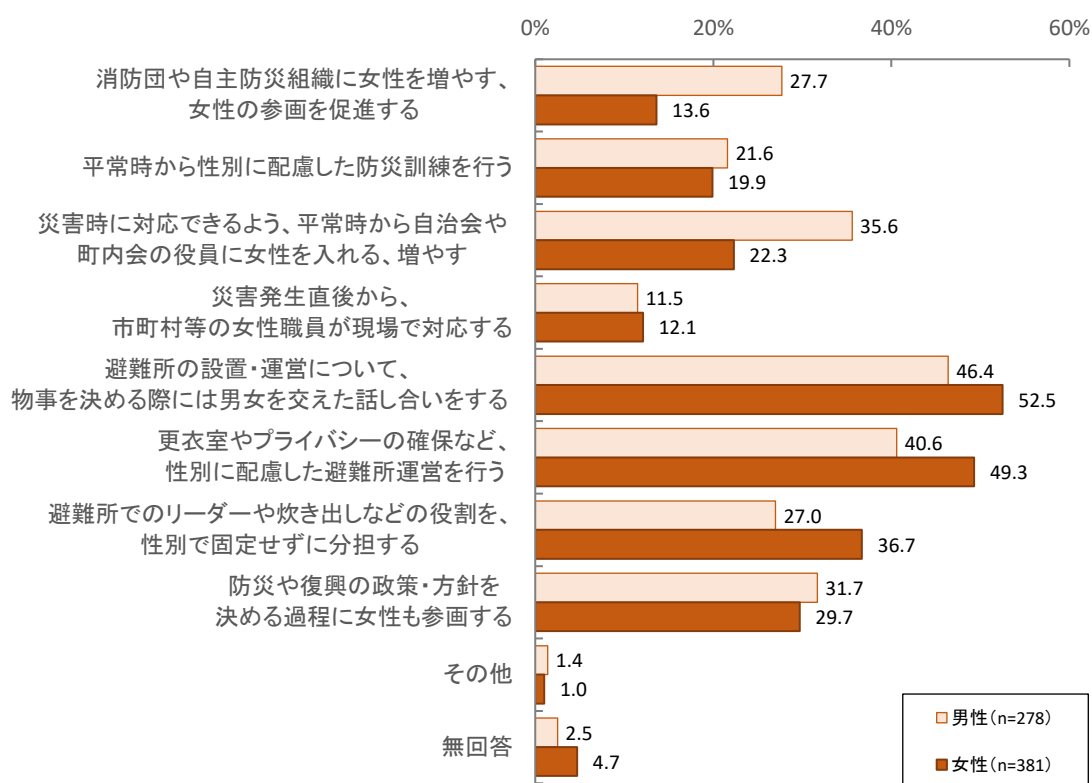
<自由回答より>

- ⊕ それぞれの人の考えを尊重していけばよいと思う。(男性, 50 代)
- ⊕ 一人一人の意識が一番重要だと思うので、教育だったり啓発が大事だと思います。男女だけでなく「多様性」を重視していければと。このようなアンケートも、web で回答できるようにすればいいのでは？(女性, 30 代)
- ⊕ まず、「男女共同参画」の項目を見ると、女性が下に見える。男の人が見向きもしていない。現に主人はこの封書を開けることもなかった。(女性, 50 代)
- ⊕ 男女共同参画について、若い人よりも中年以上の意識が弱いので、政治家から意識改革をしないと進まないと思う。(男性, 70 代以上)
- ⊕ 国会議員、自治体議員に女性が少なすぎる。これでは女性の声が絶対に届かない。男性 50%、女性 50%に近づけるべき。国会議員の定年制を導入して、若い方の意見を組み込んでいく。(男性, 60 代)
- ⊕ 男女と区別している時点で対等ではない。性差ではなく人として尊重され、能力が発揮できる環境を目指し、意識改革してほしいです。(女性, 50 代)
- ⊕ 男女共同参画社会について、信念をもった、しっかりとしたリーダーを育成してほしい。(女性, 70 代以上)
- ⊕ 赤磐市ホームページから直接受講できる Web 研修を検討してほしい。(男性, 60 代)

6. 防災

性別の違いに気を配った防災・災害対応のために必要なことについて、「避難所の設置・運営について、物事を決める際には男女を交えた話し合いをする」、「更衣室やプライバシーの確保など、性別に配慮した避難所運営を行う」、「避難所でのリーダーや炊き出しなどの役割を、性別で固定せずに分担する」といった項目で、男性より女性の回答割合が高くなっています。男女のニーズの違いを踏まえ、様々な立場の人に配慮した防災・災害対応の整備を図る必要があります。

性別の違いに気を配った防災・災害対応のために必要なこと

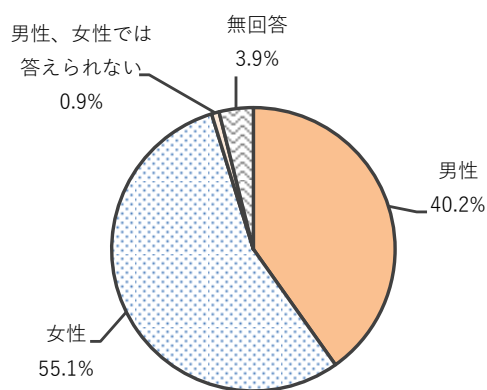


Ⅲ 住民アンケート調査結果

1. 回答者の属性

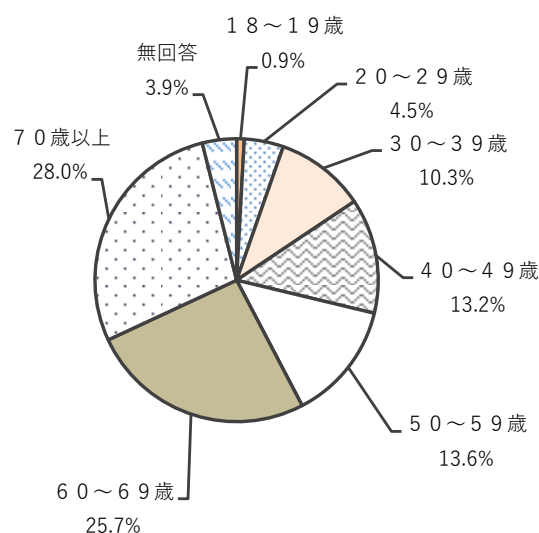
(1) 性別、年齢

【図 性別】



(n=692)

【図 年齢】

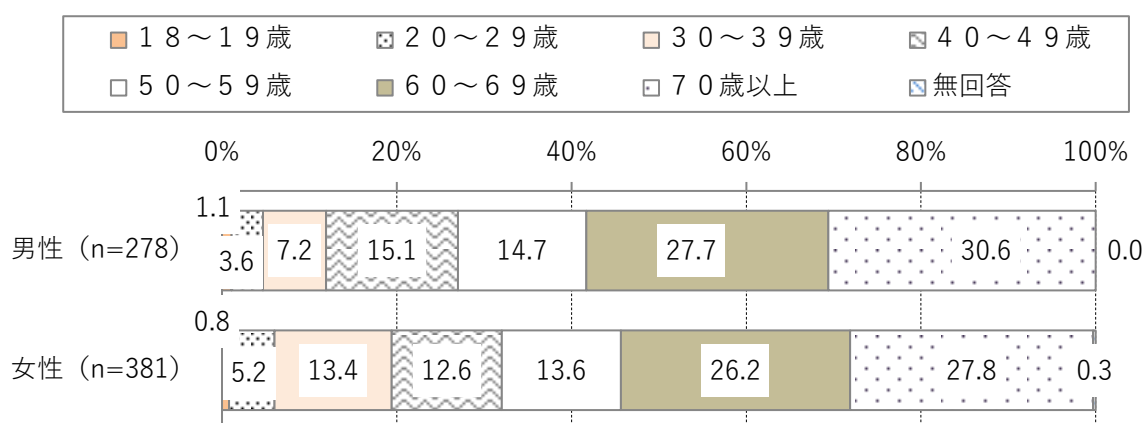


(n=692)

性別について、「男性」と回答した割合は 40.2%となっています。一方、「女性」と回答した割合は 55.1%となっています。

年齢について、「70歳以上」と回答した割合が最も多く 28.0%となっています。次いで、「60～69歳」(25.7%)、「50～59歳」(13.6%)となっています。

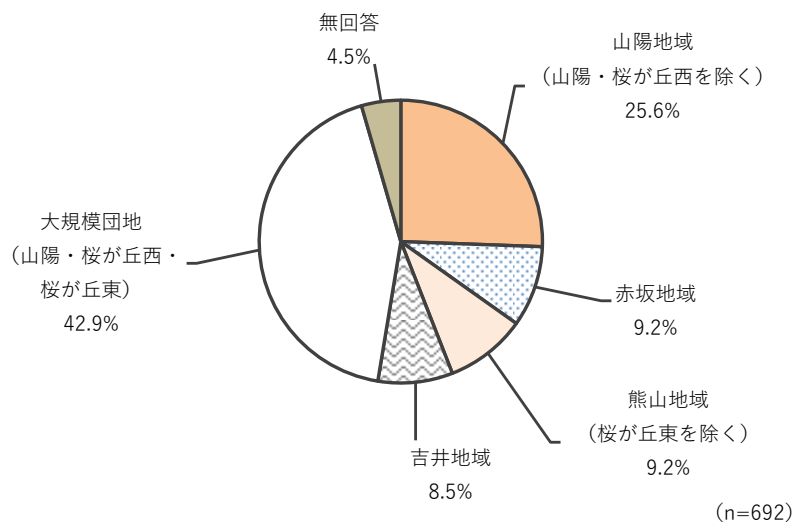
【図 年齢（性別）】



年齢について、性別にみると、「30～39歳」と回答した女性の割合が、男性の約2倍となっています。

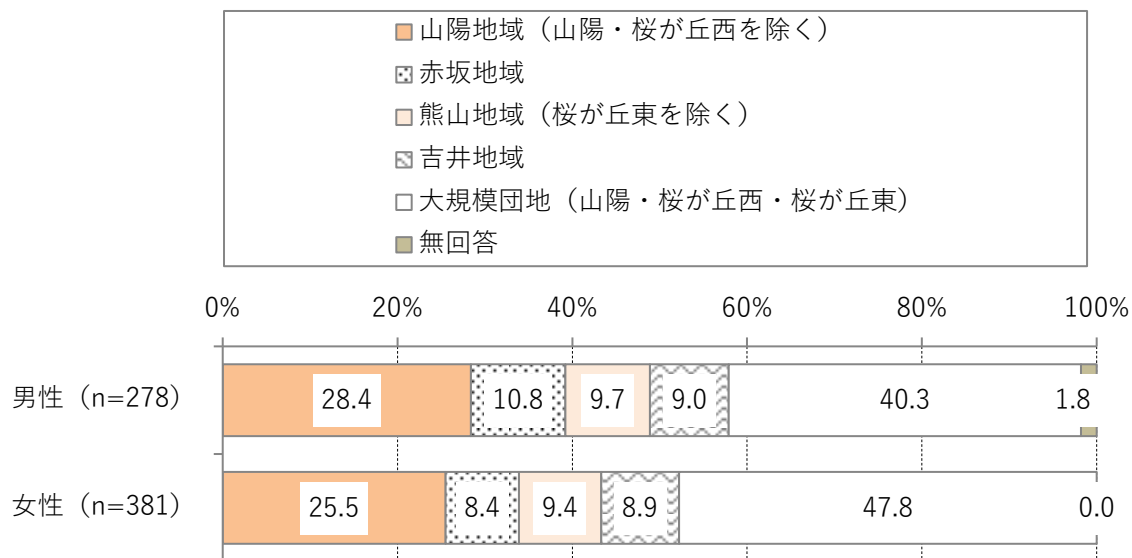
(2) 居住地域

【図 居住地域】



居住地域について、「大規模団地（山陽・桜が丘西・桜が丘東）」と回答した割合が最も多く 42.9% となっています。次いで、「山陽地域（山陽・桜が丘西を除く）」(25.6%)、「赤坂地域」、「熊山地域（桜が丘東を除く）」(ともに 9.2%) となっています。

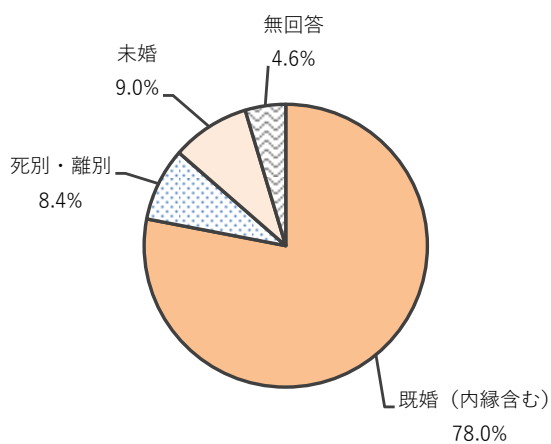
【図 居住地域（性別）】



居住地域について、性別にみると、「大規模団地（山陽・桜が丘西・桜が丘東）」は男性が 40.3%、女性が 47.8%で、女性が男性を上回っています。

(3) 婚姻の有無

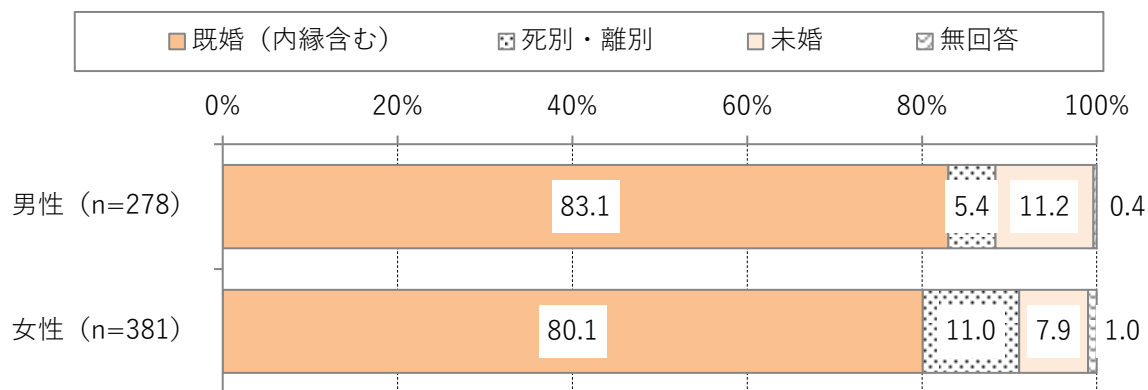
【図 婚姻の有無】



(n=692)

婚姻について、「既婚 (内縁含む)」と回答した割合が最も多く 78.0%となっています。次いで、「未婚」(9.0%)、「死別・離別」(8.4%) となっています。

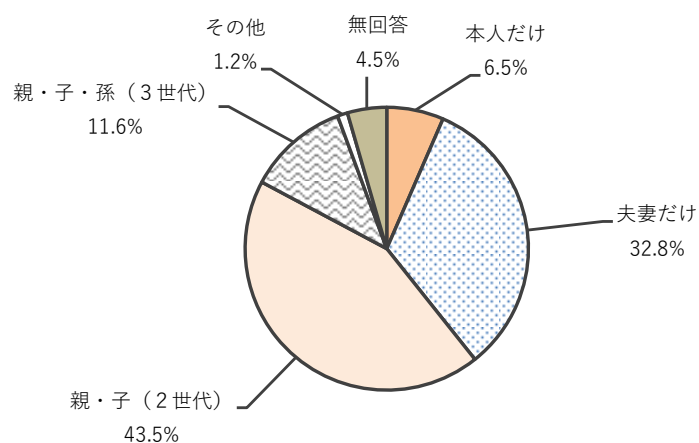
【図 婚姻の有無 (性別)】



婚姻の有無について、性別にみると、「死別・離別」は男性が 5.4%、女性が 11.0%で、女性が男性を上回っています。

(4) 家族構成

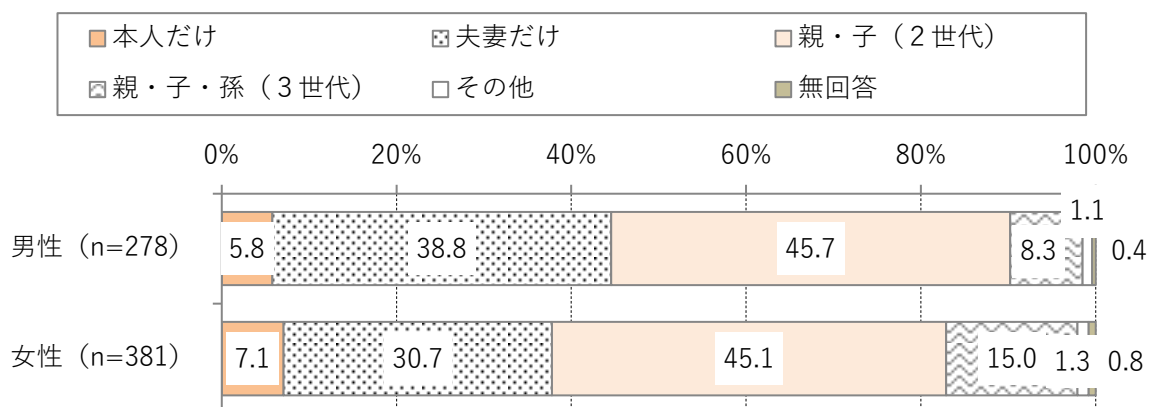
【図 家族構成】



(n=692)

家族構成について、「親・子（2世代）」と回答した割合が最も多く 43.5%となっています。次いで、「夫妻だけ」（32.8%）、「親・子・孫（3世代）」（11.6%）となっています。

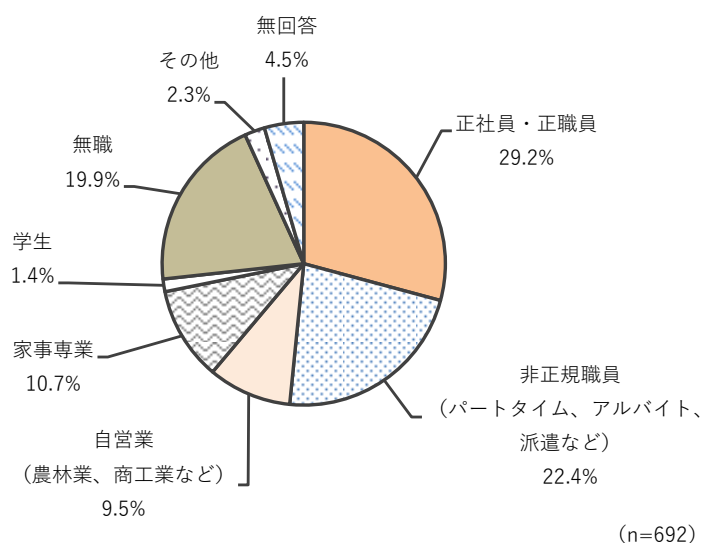
【図 家族構成（性別）】



家族構成について、性別にみると、「親・子・孫（3世代）」は男性が 15.0%、女性が 8.3%で、女性が男性を上回っています。

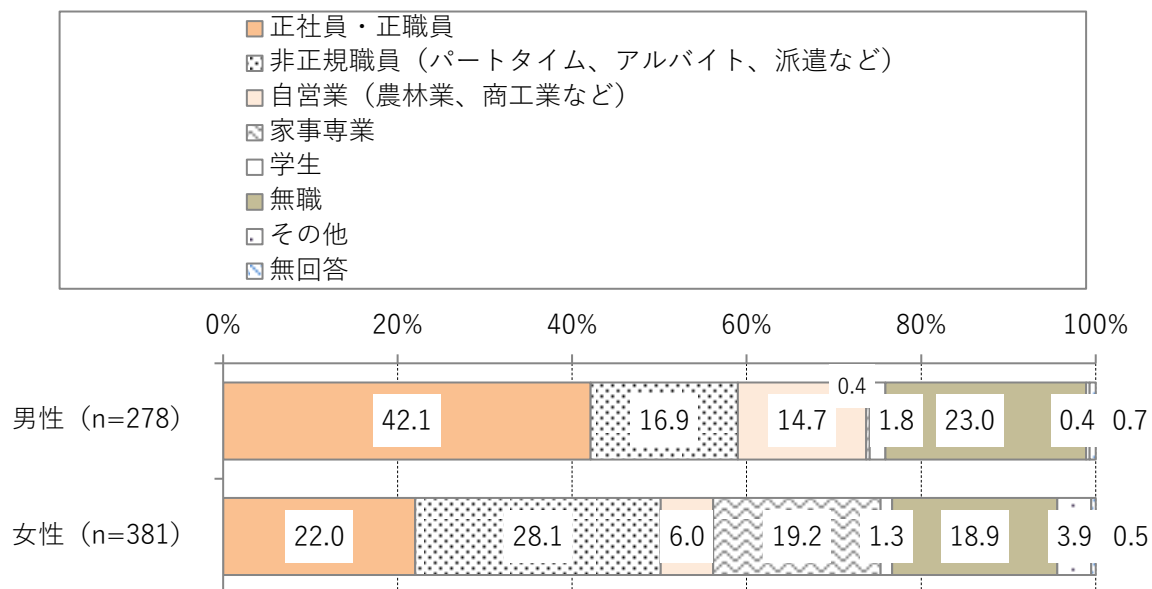
(5) 就労形態

【図 就労形態】



就労形態について、「正社員・正職員」、と回答した割合が最も多く 29.2%となっています。次いで、「非正規職員 (パートタイム、アルバイト、派遣など)」(22.4%)、「無職」(19.9%) となっています。

【図 就労形態 (性別)】



就労形態について、性別にみると、「正社員・正職員」は男性が 42.1%、女性が 22.0%で、男性が女性の約 1.9 倍となっている一方、「非正規職員 (パートタイム、アルバイト、派遣など)」は、男性が 16.9%、女性が 28.1%で、女性は男性の約 1.7 倍となっています。

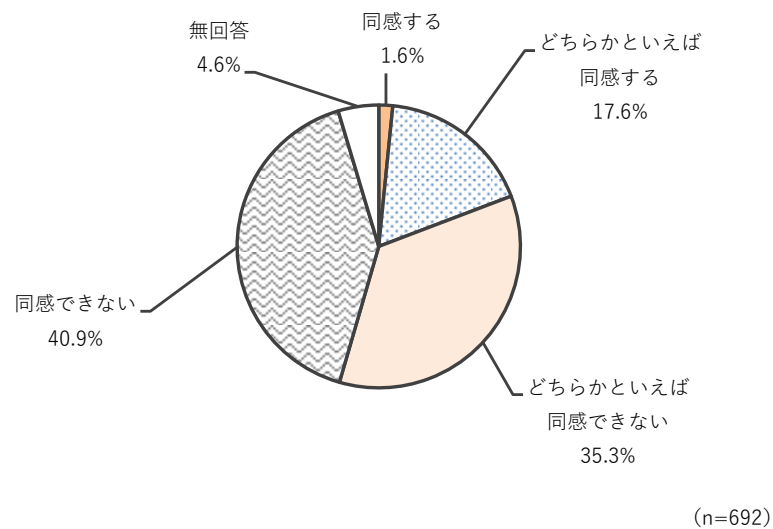
また、「自営業 (農林業、商工業など)」は、男性が 14.7%、女性が 6.0%で、男性が女性の約 2.5 倍となっています。

2. 男女平等意識について

(1) 性別役割分担意識について

問1. 「男は仕事、女は家庭」といった性別によって男女の役割を固定する考え方について、あなたはその考え方をどう思いますか。(○印は1つ)

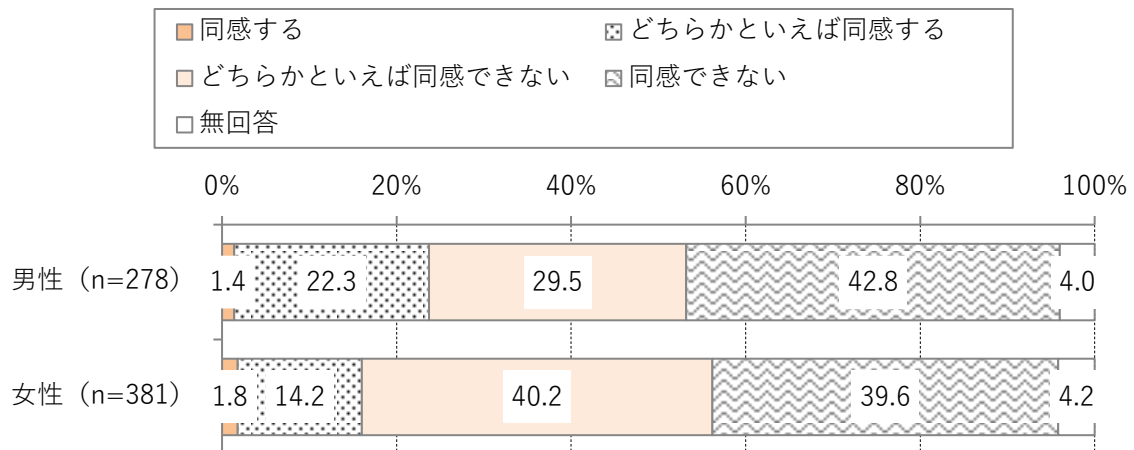
【図 性別役割分担意識について】



性別役割分担意識について、「同意できない」と回答した割合が最も多く 40.9%となっています。次いで、「どちらかといえば同意できない」(35.3%)、「どちらかといえば同意する」(17.6%)となっています。

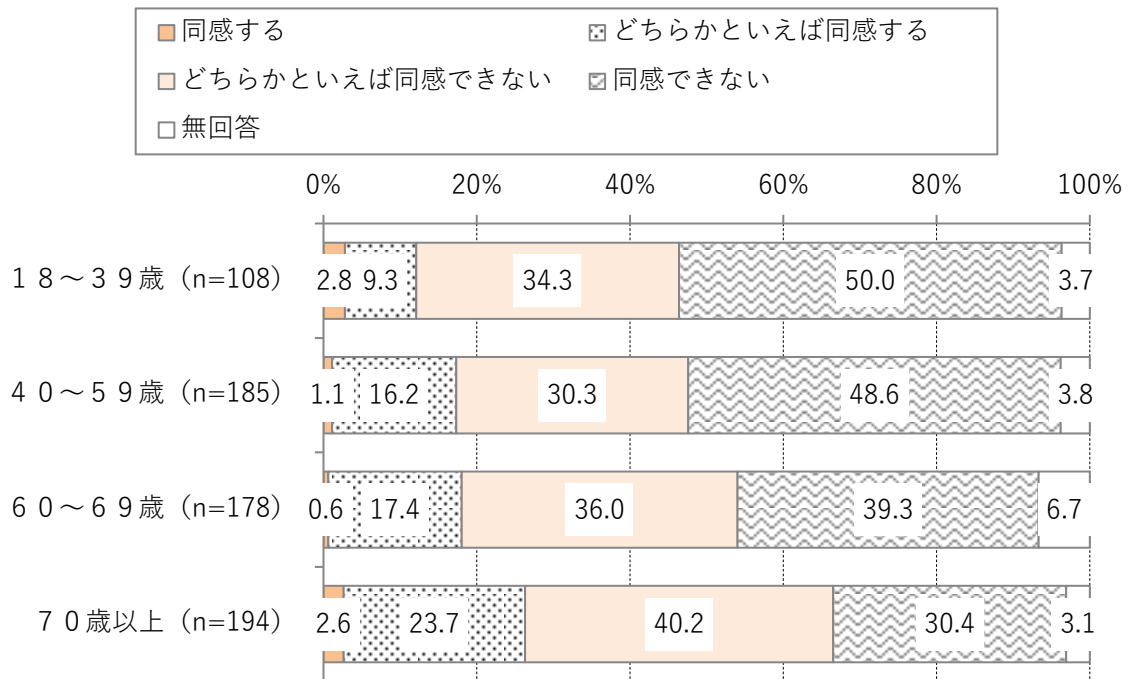
『同意する』(「同意する」と「どちらかといえば同意する」を合わせた割合)は19.2%、『同意できない』(「同意できない」と「どちらかといえば同意できない」を合わせた割合)は76.2%となっています。

【図 性別役割分担意識について (性別)】



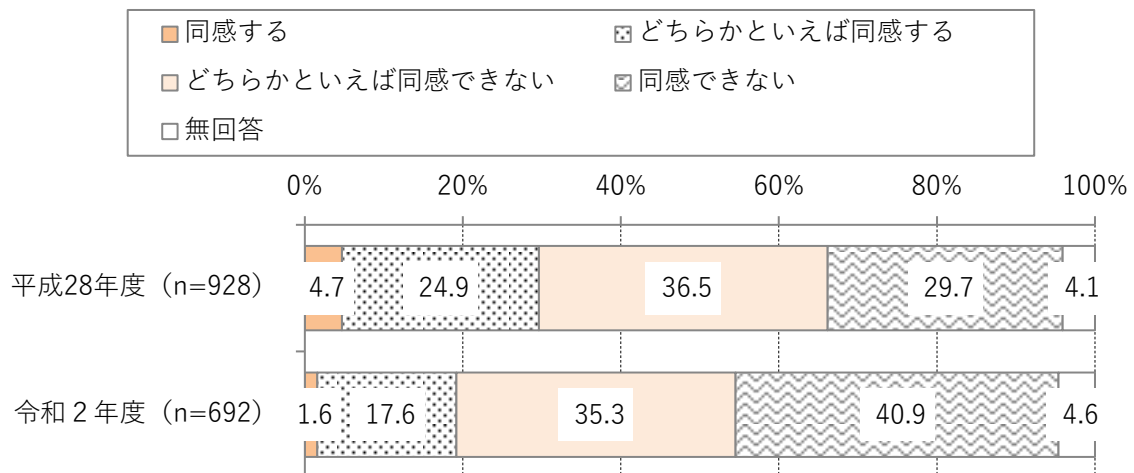
性別役割分担意識について、性別にみると、『同意できない』は男性が72.3%、女性が79.8%で、女性が男性を上回っています。

【図 性別役割分担意識について（年齢別）】



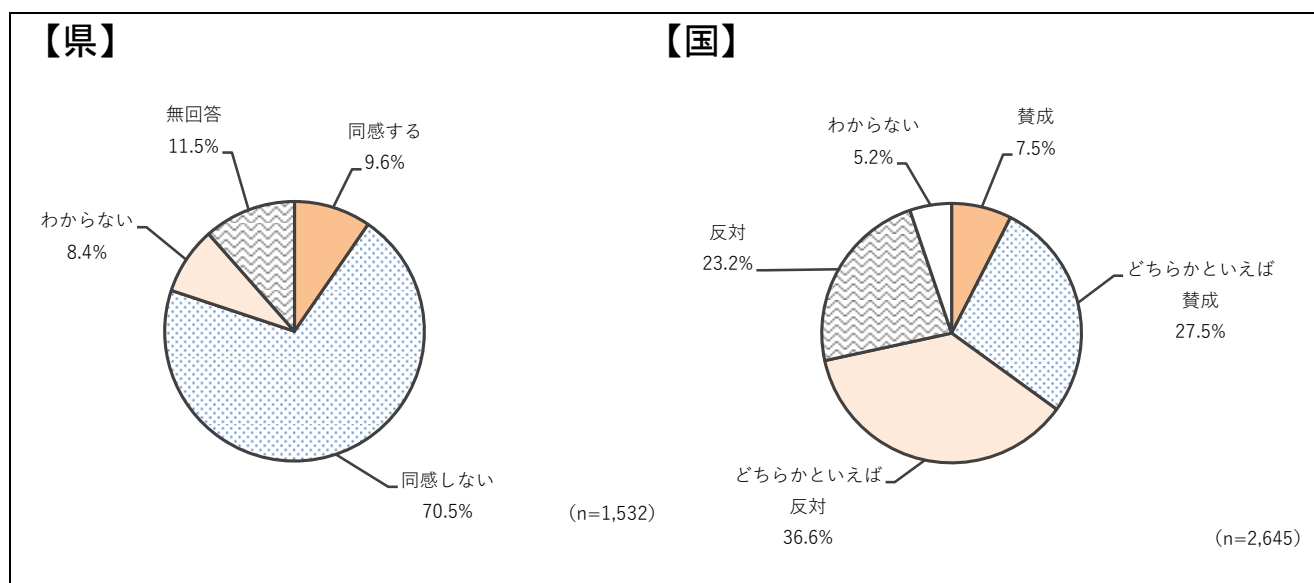
性別役割分担意識について、年齢別にみると、『同意する』は年齢階層が上がるにつれて高くなっています。

【図 性別役割分担意識について（前回調査との比較）】



性別役割分担意識について、前回調査と比較すると、『同意できない』は平成28年度が66.2%、令和2年度は76.2%で、令和2年度が平成28年度を上回っています。

【図 性別役割分担意識について（県・国）】



性別役割分担意識について、県や国の調査をみると、県の「同意しない」の割合が70.5%、国の『反対』（「どちらかといえば反対」と「反対」を合わせた割合）は59.8%となっており、県や国においても否定的な意見の割合が高くなっています。

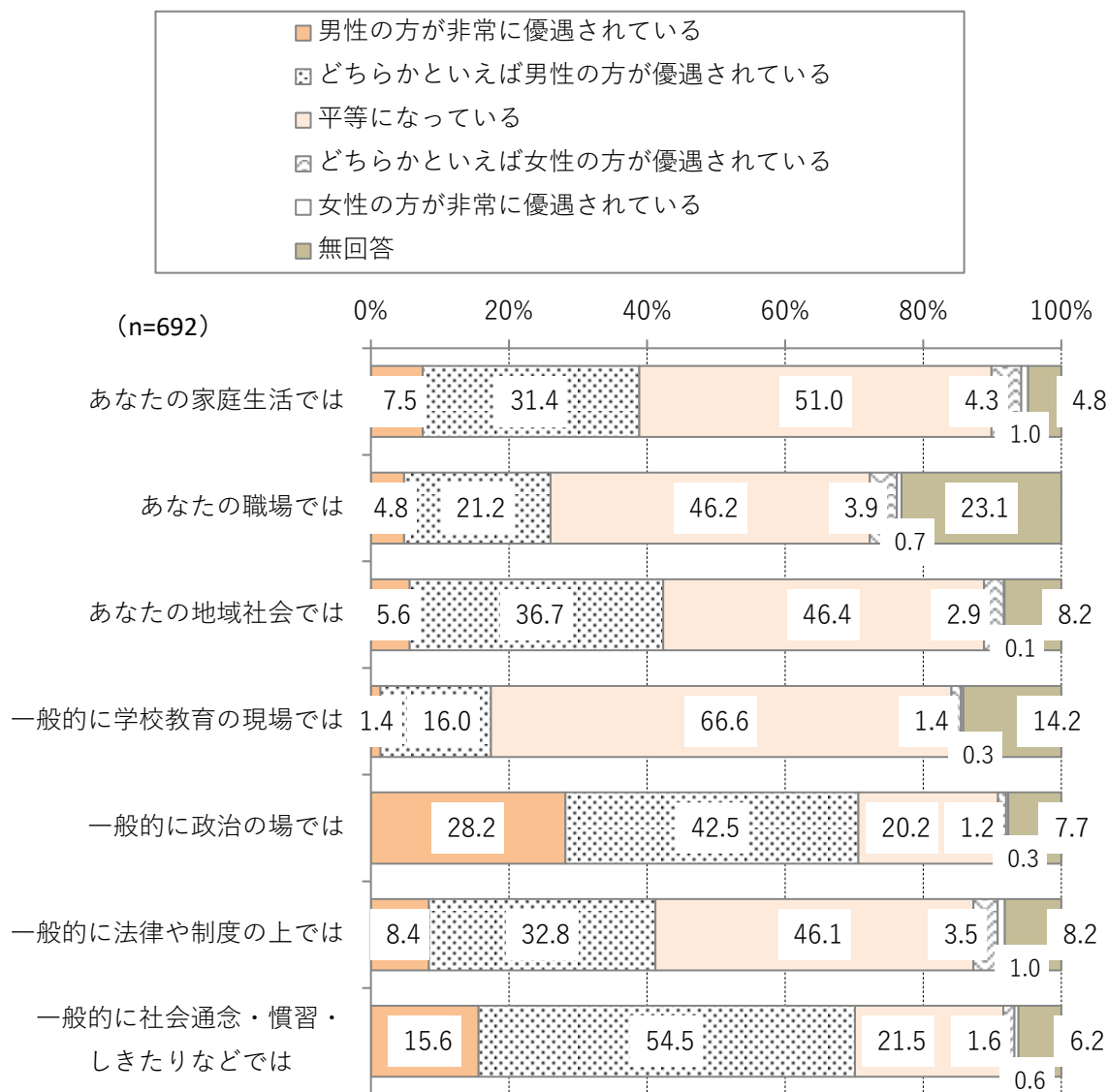
※県の設定：「男は仕事、女は家庭」という考え方について、あなたはどのようにお考えですか。

※国の設定：「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、あなたはどのようにお考えですか。

(2) 各分野での男女の地位の平等について

問2. あなたは次のような場で、男女は平等になっていると思いますか。
(○印はそれぞれ1つつつ)

【図 各分野での男女の地位の平等について】

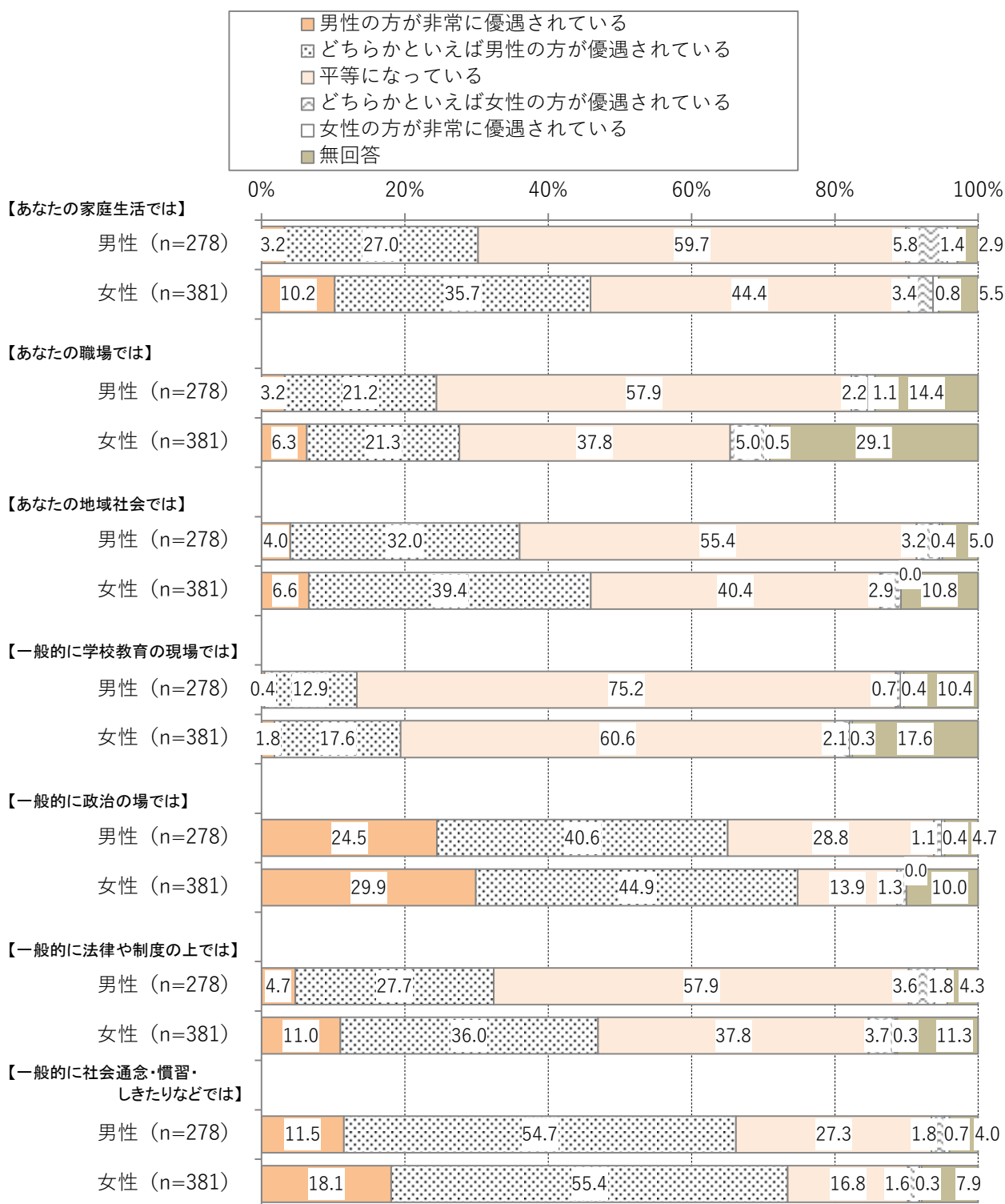


各分野での男女の地位の平等について、「平等になっている」が高い項目は順に、「一般的に学校教育の現場では」(66.6%)、「あなたの家庭生活では」(51.0%)、「あなたの地域社会では」(46.4%)となっています。

一方、『男性の方が優遇されている』(「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合)が高い項目は順に、「一般的に政治の場では」(70.7%)、「一般的に社会通念・慣習・しきたりなどでは」(70.1%)、「あなたの地域社会では」(42.3%)などとなっています。

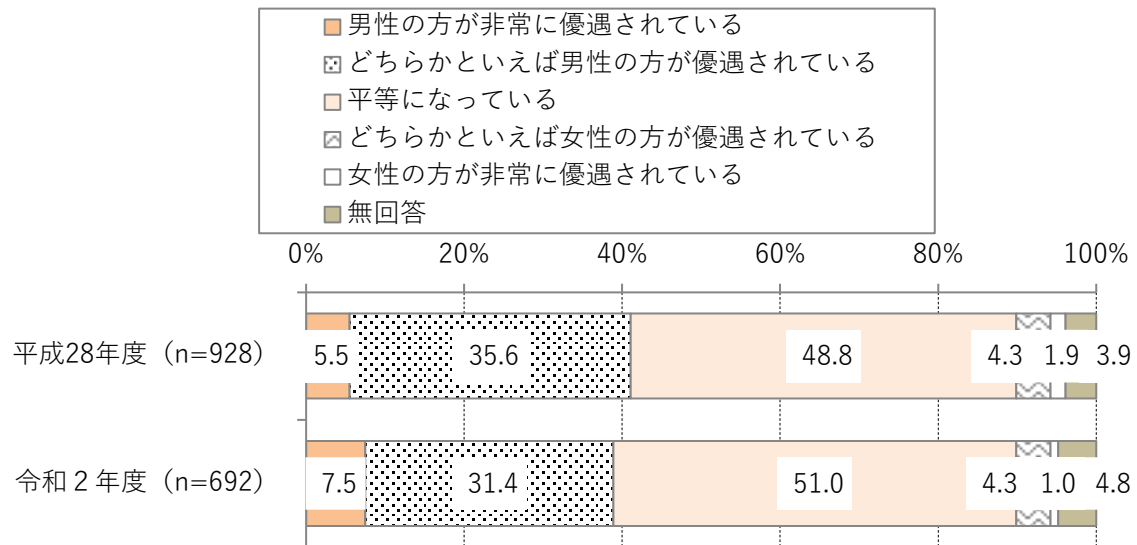
また、すべての項目で、『女性の方が優遇されている』(「女性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」を合わせた割合)は1割を下回る非常に低い割合となっています。

【図 各分野での男女の地位の平等について（性別）】



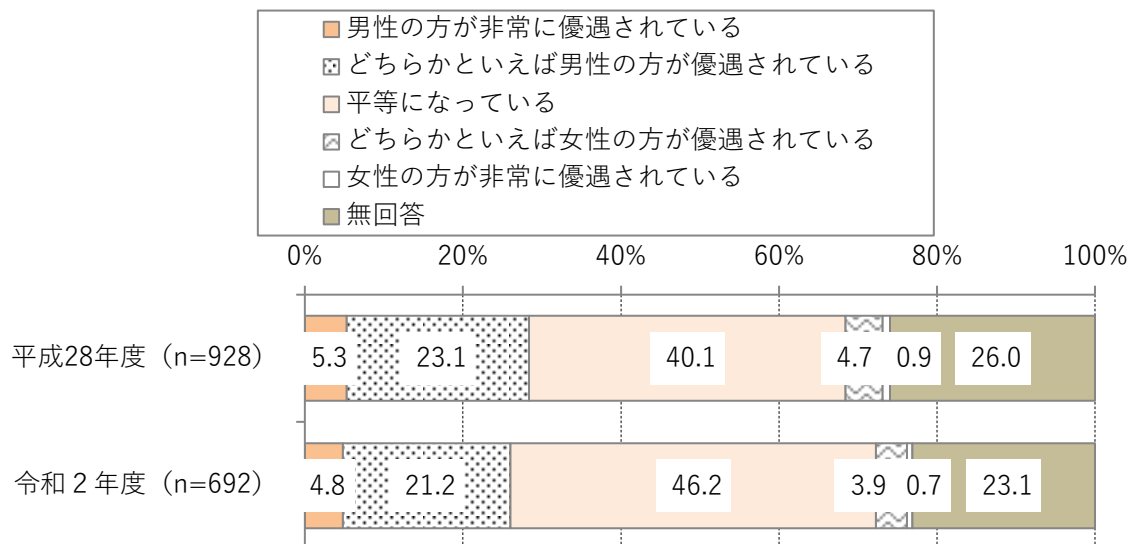
各分野での男女の地位の平等について、性別にみると、すべての項目で、女性は男性と比べて『男性の方が優遇されている』が高くなっている。

【図 あなたの家庭生活では（前回調査との比較）】



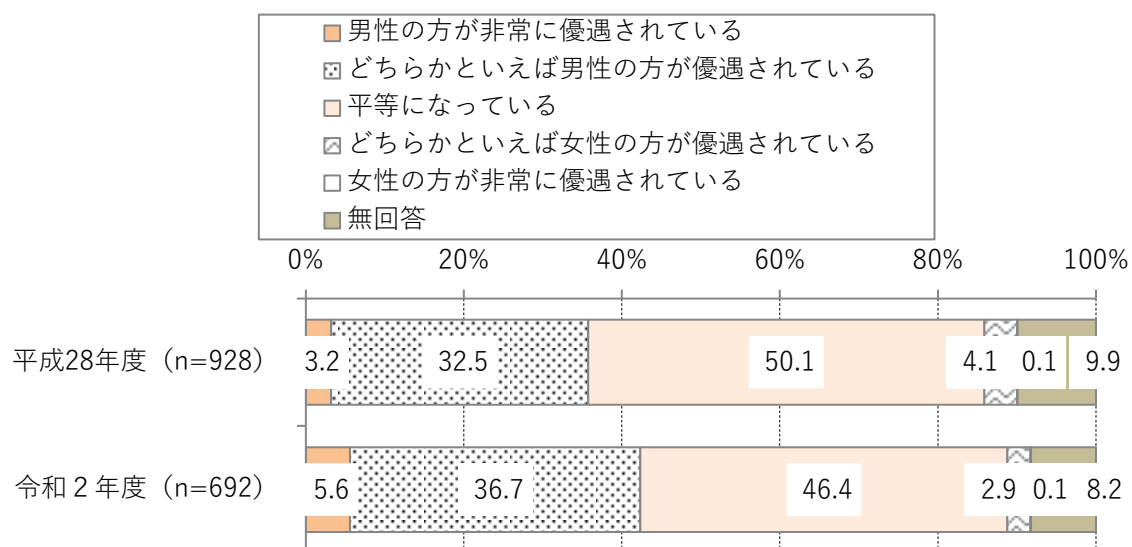
「あなたの家庭生活では」について、前回調査と比較しても、大きな差はみられません。

【図 あなたの職場では（前回調査との比較）】



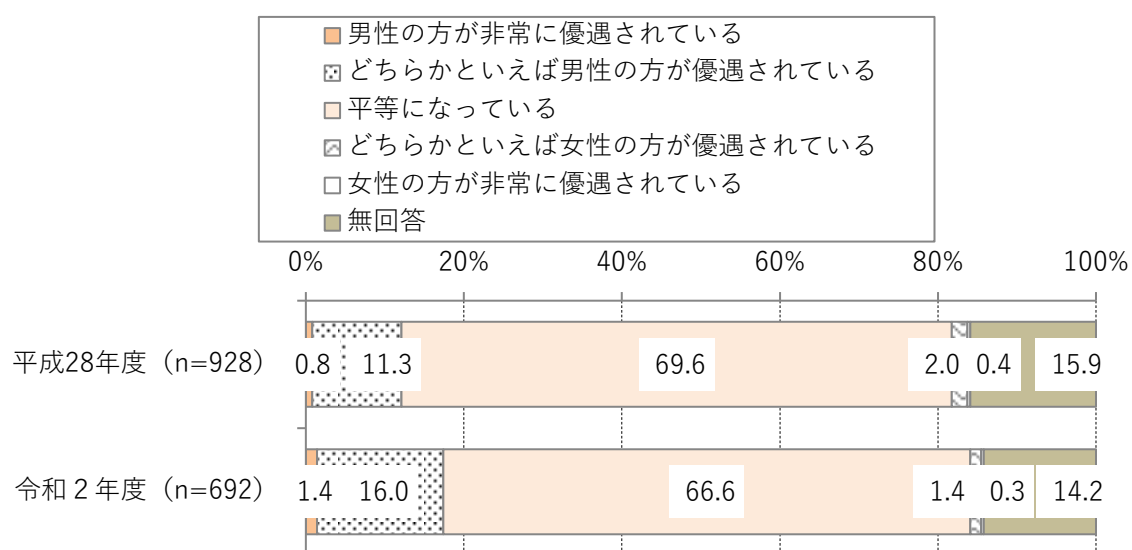
「あなたの職場では」について、前回調査と比較すると、「平等になっている」の割合が増加しています。

【図 あなたの地域社会では（前回調査との比較）】



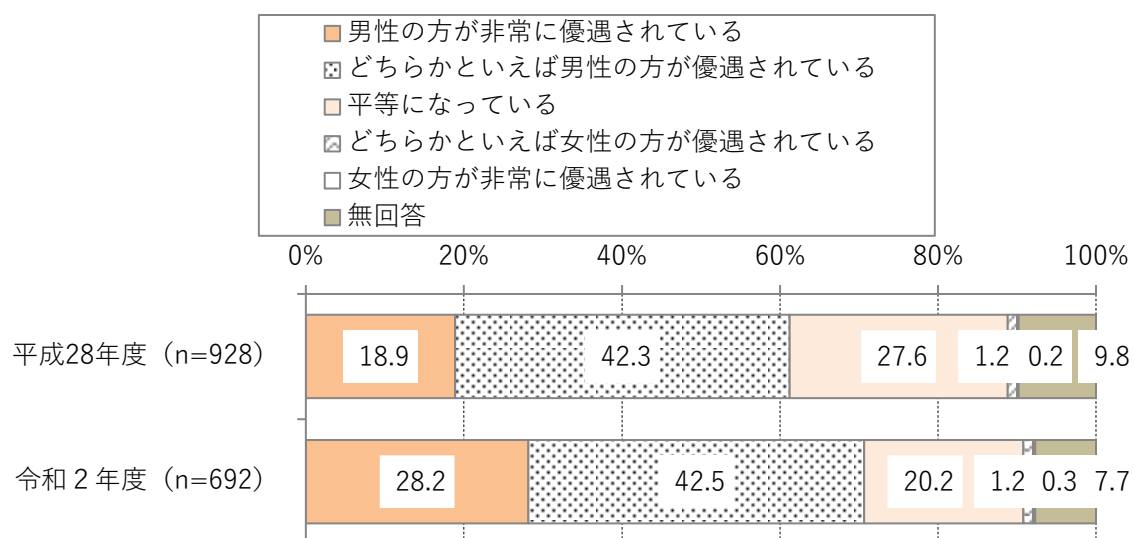
「あなたの地域社会では」について、前回調査と比較すると、『男性の方が優遇されている』の割合が増加しています。

【図 一般的に学校教育の現場では（前回調査との比較）】



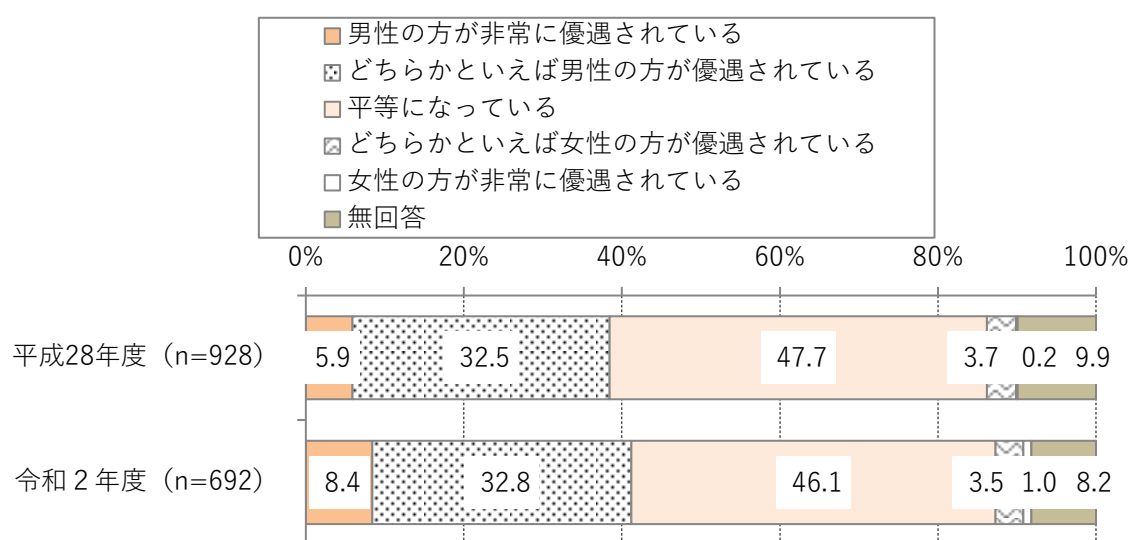
「一般的に学校教育の現場では」について、前回調査と比較すると、『男性の方が優遇されている』の割合が増加しています。

【図 一般的に政治の場では（前回調査との比較）】



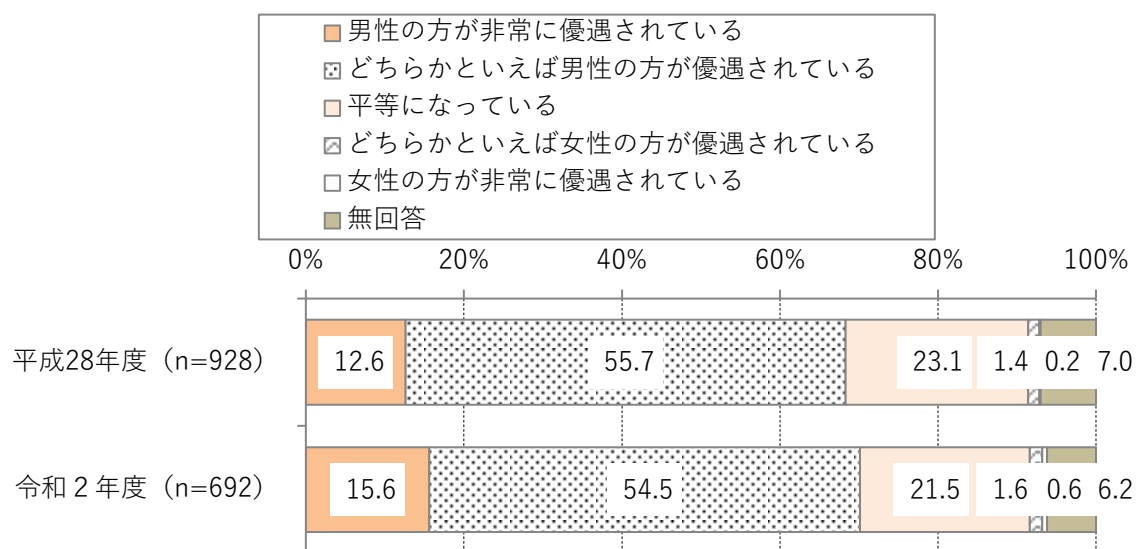
「一般的に政治の場では」について、前回調査と比較すると、『男性の方が優遇されている』の割合が増加しています。

【図 一般的に法律や制度の上では（前回調査との比較）】



「一般的に法律や制度の上では」について、前回調査と比較しても、大きな差はみられません。

【図 一般的に社会通念・慣習・しきたりなどでは（前回調査との比較）】



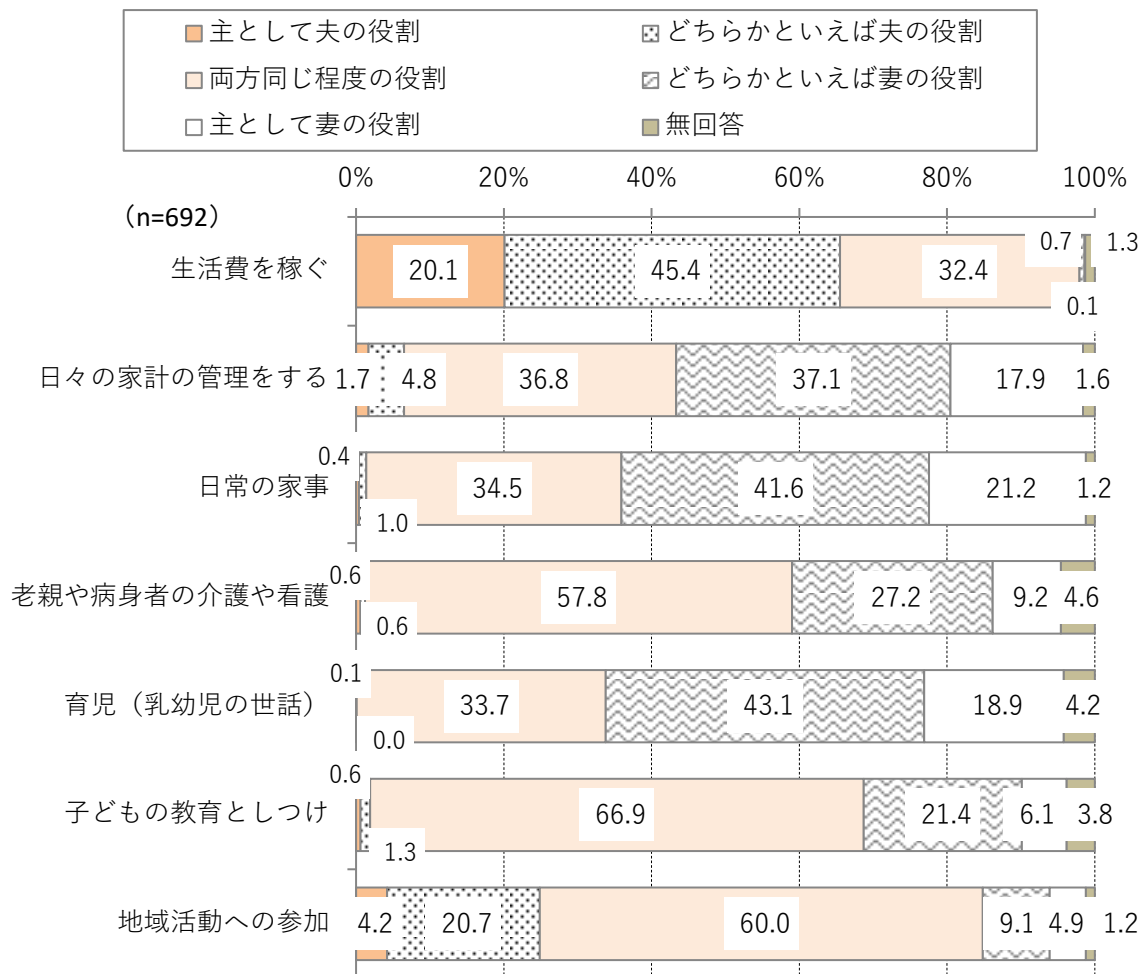
「一般的に社会通念・慣習・しきたりなどでは」について、前回調査と比較しても、大きな差はみられません。

3. 生活に関することについて

(1) 家庭における役割分担

問3. あなたは、次のような日常的な家庭での役割について、どなたの役割だとお考えですか。配偶者のおられない方も、もし配偶者がいたとすればということでお答えください。
(○印はそれぞれ1つずつ)

【図 家庭における役割分担】

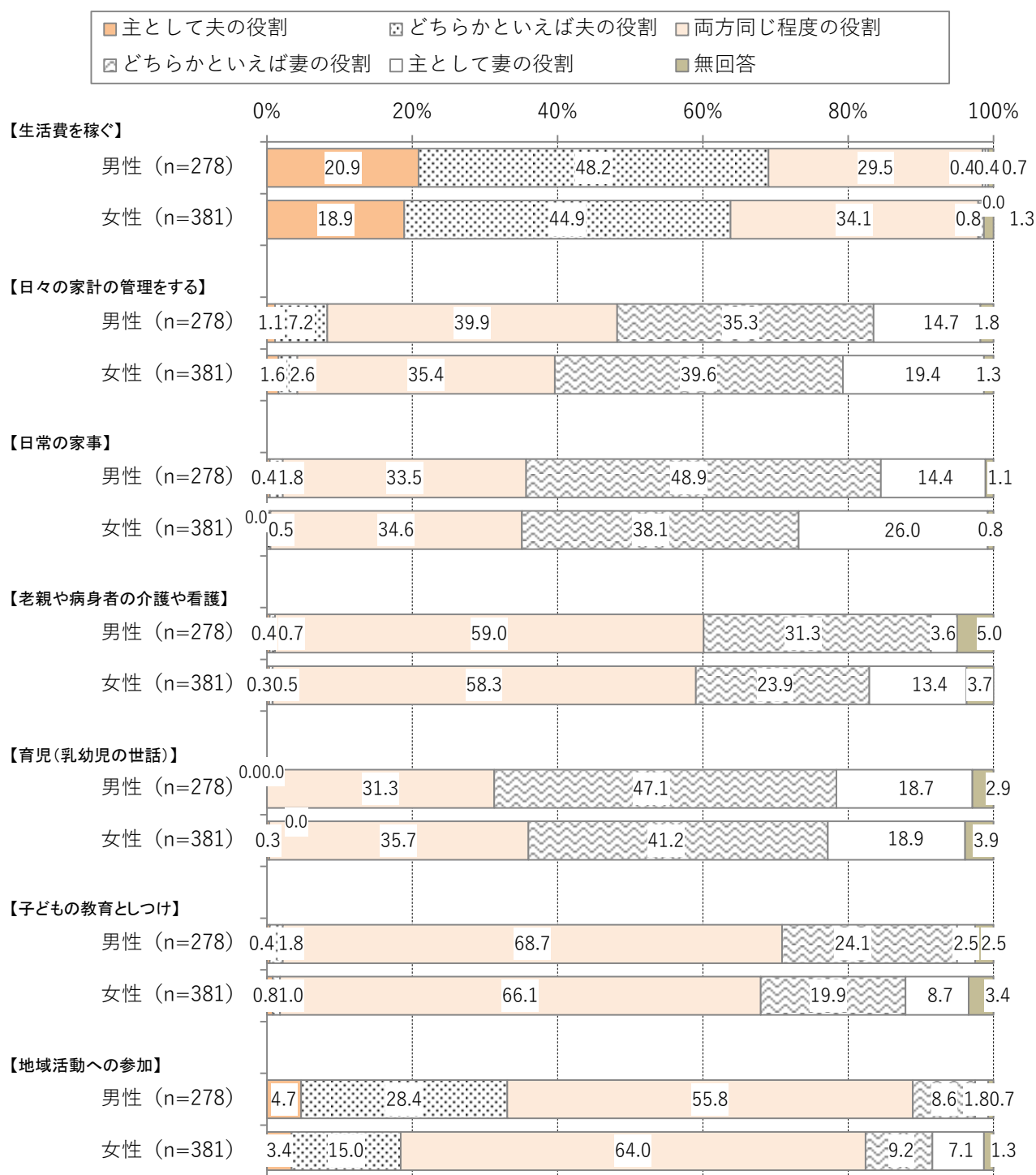


家庭における役割分担について、「両方同じ程度の役割」が高い項目は、順に「子どもの教育としつけ」(66.9%)、「地域活動への参加」(60.0%)、「老親や病身者の介護や看護」(57.8%) などとなっています。

一方、『妻の役割』（「主として妻の役割」と「どちらかといえば妻の役割」を合わせた割合）が高い項目は順に、「日常の家事」(62.8%)、「育児（乳幼児の世話）」(62.0%)、「日々の家計の管理をする」(55.0%) となっています。

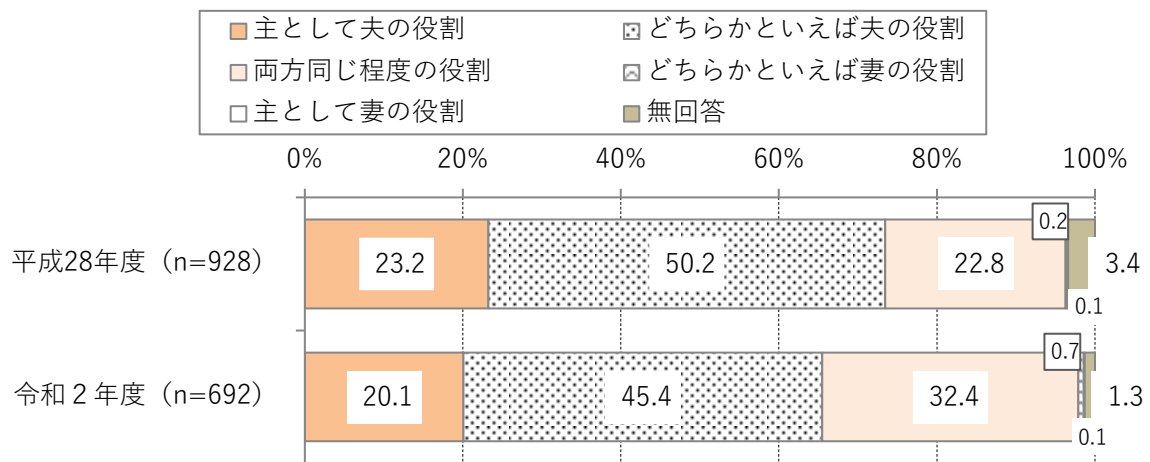
『夫の役割』（「主として夫の役割」と「どちらかといえば夫の役割」を合わせた割合）は「生活費を稼ぐ」で65.5%と高くなっています。

【図 家庭における役割分担（性別）】



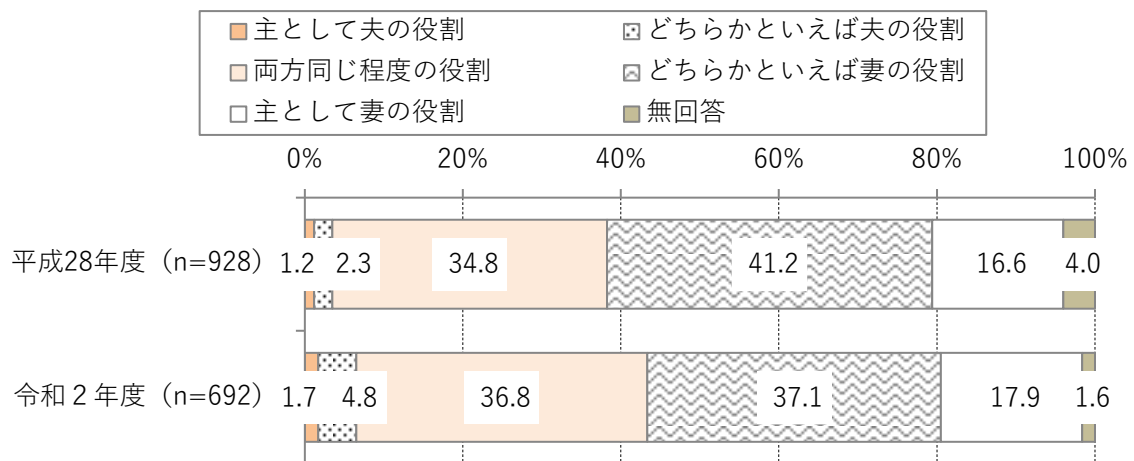
家庭における役割分担について、性別にみると、男女ともに、「生活費を稼ぐ」は『夫の役割』、「日々の家計の管理をする」、「日常の家事」、「育児（乳幼児の世話）」は『妻の役割』が、それぞれ過半数となっています。

【図 生活費を稼ぐ（前回調査との比較）】



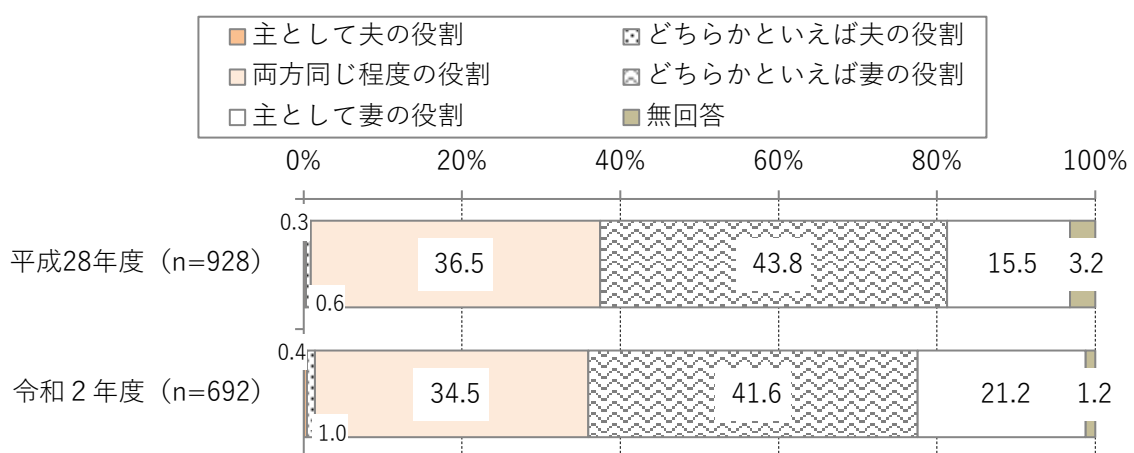
「生活費を稼ぐ」について、前回調査と比較すると、『夫の役割』が減少しています。

【図 日々の家計の管理をする（前回調査との比較）】



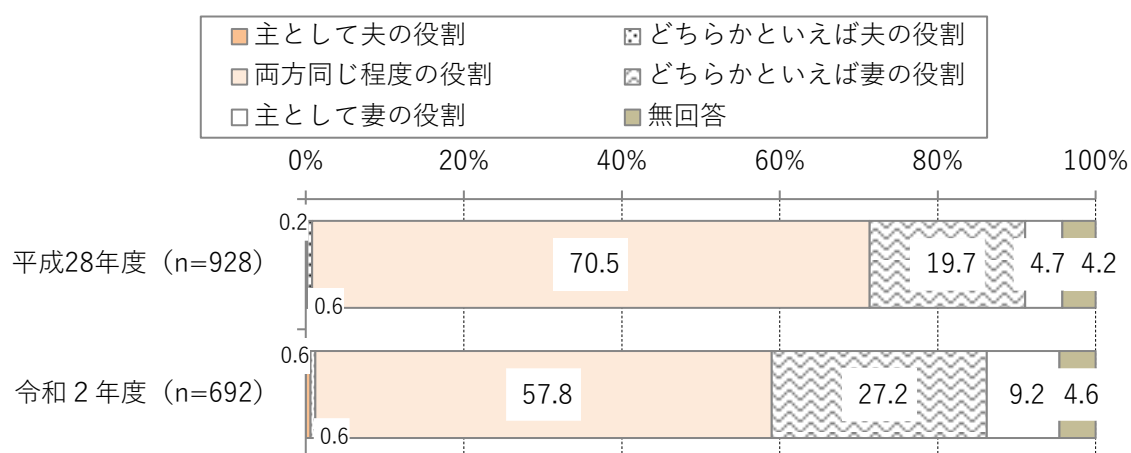
「日々の家計の管理をする」について、前回調査と比較しても、大きな差はみられません。

【図 日常の家事（前回調査との比較）】



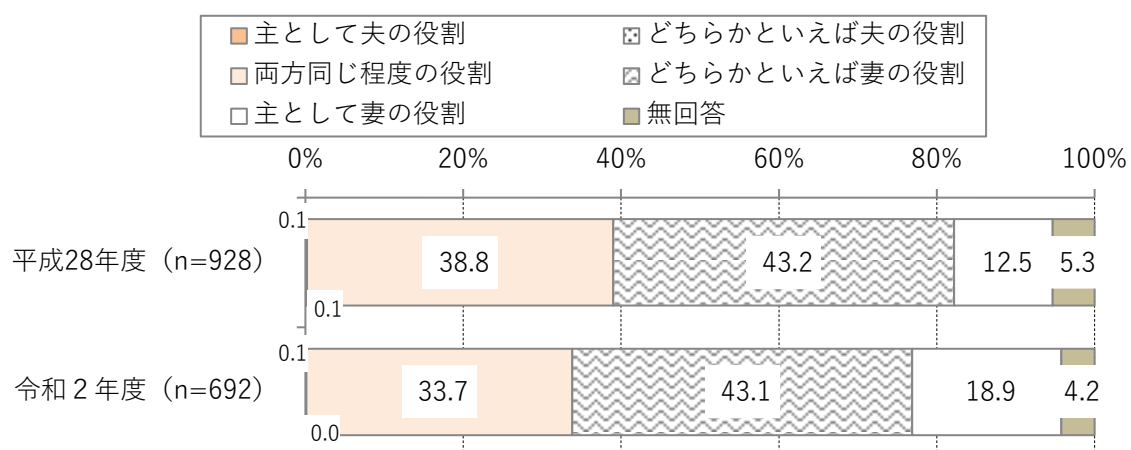
「日常の家事」について、前回調査と比較しても、大きな差はみられません。

【図 老親や病身者の介護や看護（前回調査との比較）】



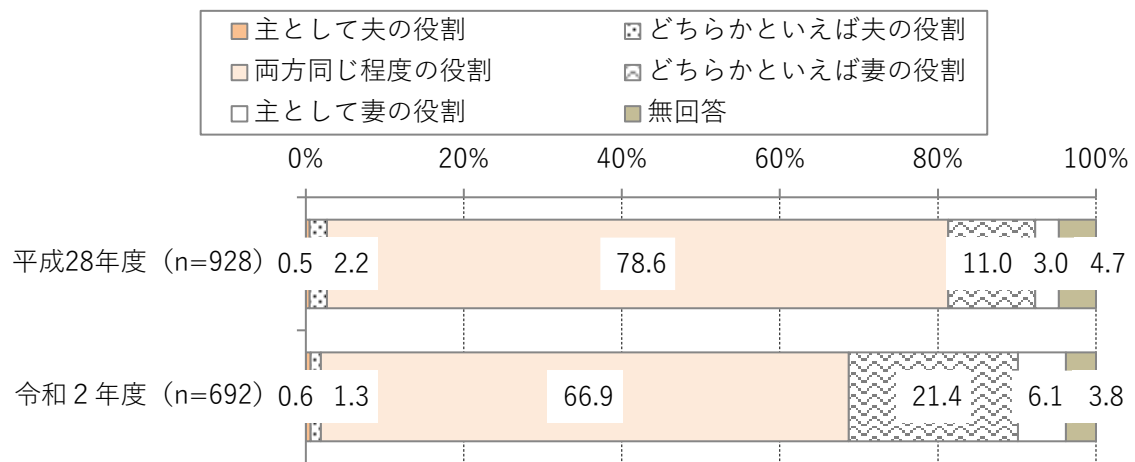
「老親や病身者の介護や看護」について、前回調査と比較すると、『妻の役割』が増加し、「両方同じ程度の役割」が減少しています。

【図 育児（乳幼児の世話）（前回調査との比較）】



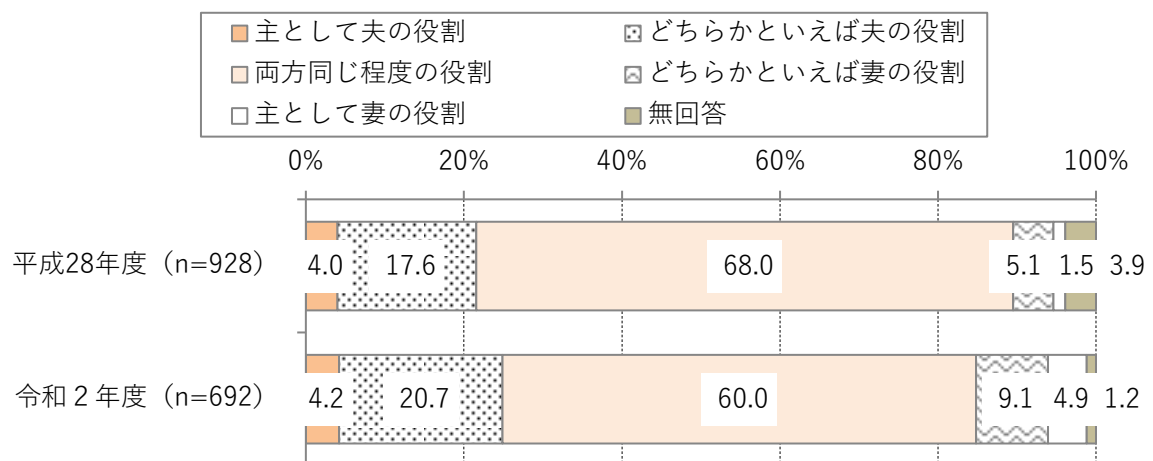
「育児（乳幼児の世話）」について、前回調査と比較すると、『妻の役割』が増加し、「両方同じ程度の役割」が減少しています。

【図 子どもの教育としつけ（前回調査との比較）】



「子どもの教育としつけ」について、前回調査と比較すると、『妻の役割』が増加し、「両方同じ程度の役割」が減少しています。

【図 地域活動への参加（前回調査との比較）】

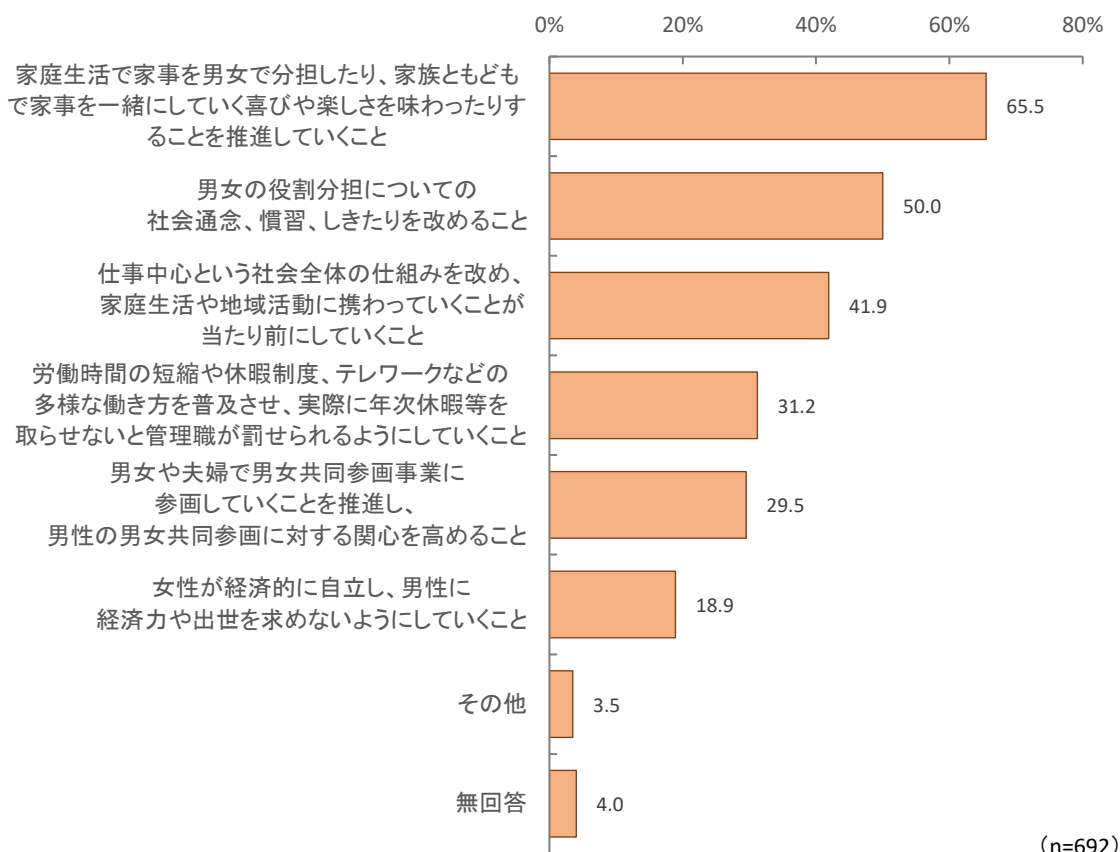


「地域活動への参加」について、前回調査と比較すると、「両方同じ程度の役割」が減少しています。

(2) 今後、男性が家事などに積極的に参加するために必要だと思うこと

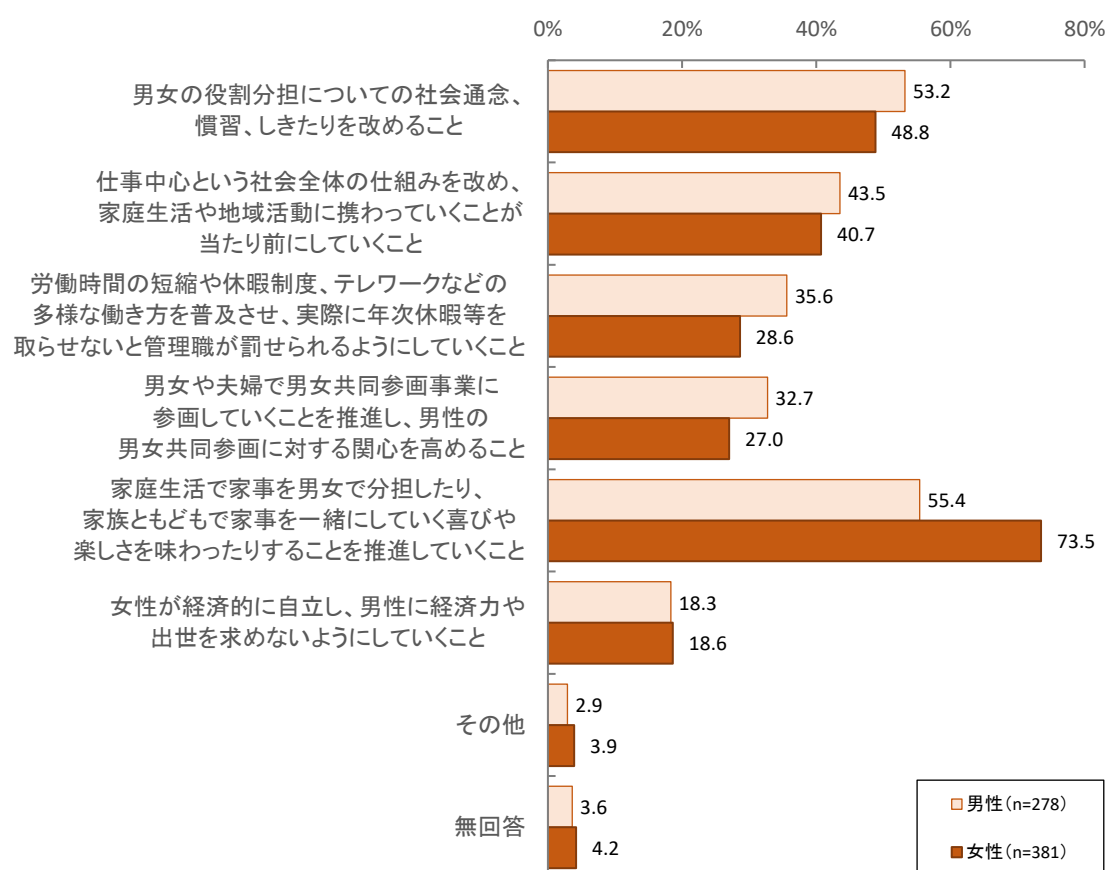
問4. 今後、男女がともに家事、子育て、介護・看護、地域活動などに積極的に参画していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。(〇印は3つまで)

【図 今後、男性が家事などに積極的に参加するために必要だと思うこと】



今後、男性が家事などに積極的に参加するために必要だと思うことについて、「家庭生活で家事を男女で分担したり、家族ともどもで家事を一緒にしていく喜びや楽しさを味わったりすることを推進していくこと」と回答した割合が最も多く 65.5%となっています。次いで、「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改めること」(50.0%)、「仕事中心という社会全体の仕組みを改め、家庭生活や地域活動に携わっていくことが当たり前にしていくこと」(41.9%)となっています。

【図 今後、男性が家事などに積極的に参加するために必要だと思うこと（性別）】



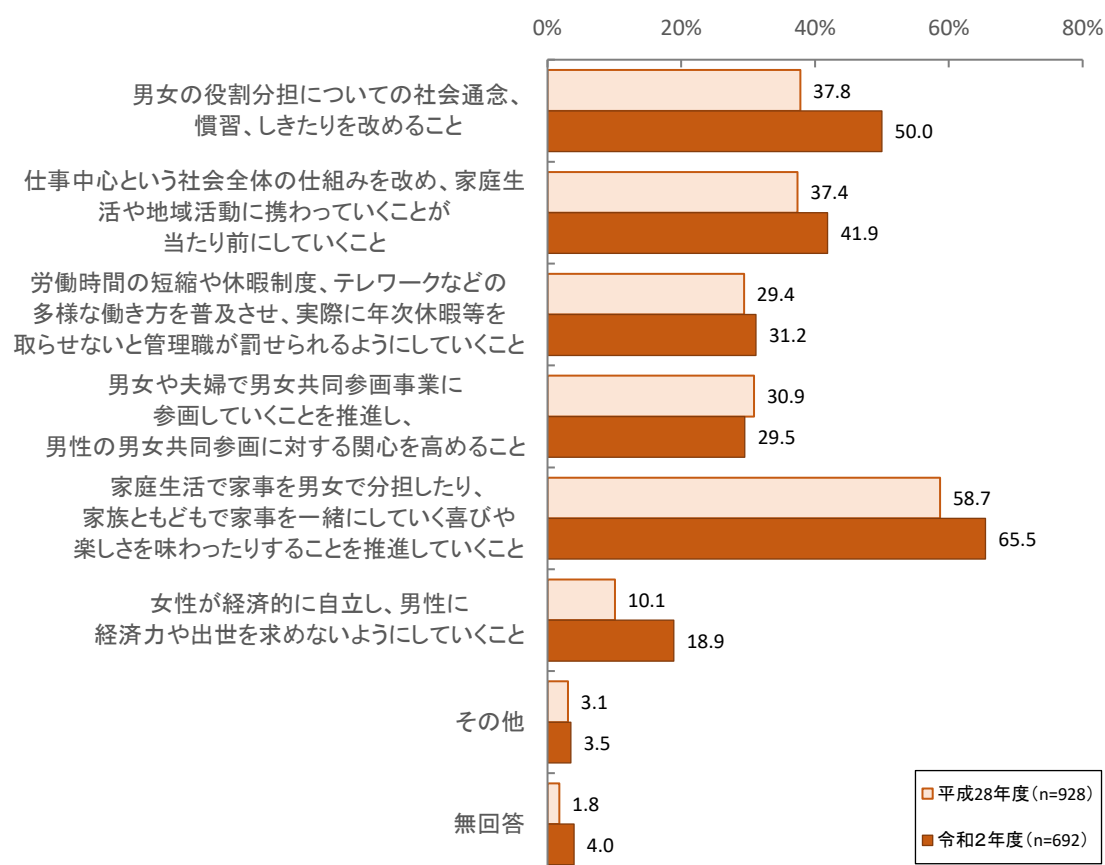
今後、男性が家事などに積極的に参加するために必要だと思うことについて、性別にみると、男女ともに「家庭生活上で家事を男女で分担したり、家族ともどもで家事を一緒にしていく喜びや楽しさを味わっていくことを推進していくこと」が最も高くなっているが、女性は男性と比べて割合が高くなっています。

【図 今後、男性が家事などに積極的に参加するために必要だと思うこと（年齢別）】 (%)

	慣男 習女 、の し役 き割 た分 り担 をに 改つ めい るて この と社 会通 念、	くめ仕 こ、事 と家中 が庭心 当生と た活い りやう 前地社 に域会 し活全 て動体 いにの く携仕 こわ組 とつみ てを い改	が際ク 罰にな せ年ど ら次の れ休多 る暇様 よ等な うを働 に取き しら方 てせを いな普 くいと と管せ と理、 職実	同し男 参て女 画いや にく夫 対こ婦 すとで るを男 関推女 心進共 をし同 高、参 め男画 る性事 この業 と男に 女参画	推喜家 進び族 しやと て楽も いしど くさを こ味家 とわ事 つを一 り緒分 すに担 るしし こてた といり をく、	家家庭 も活で 家事を 男を女 一で に担 しし たり といり をく、	や女 出性 が経 済的 に自 立し 、男 性 に 経 済 力	そ の 他	無 回 答
18～39歳 (n=108)	45.4	46.3	47.2	13.9	70.4	16.7	6.5	2.8	
40～59歳 (n=185)	44.9	44.9	41.1	24.9	53.0	26.5	5.4	2.7	
60～69歳 (n=178)	55.6	36.0	27.5	34.3	65.7	17.4	1.1	6.2	
70歳以上 (n=194)	53.6	42.8	17.5	38.7	74.7	13.4	2.1	4.1	

今後、男性が家事などに積極的に参加するために必要だと思うことについて、年齢別にみると、いずれの年齢でも「家庭生活で家事を男女で分担したり、家族ともどもで家事を一緒にしていく喜びや楽しさを味わっていくことを推進していくこと」が最も高くなっています。

【図 今後、男性が家事などに積極的に参加するために必要だと思うこと（前回調査との比較）】



今後、男性が家事などに積極的に参加するために必要だと思うことについて、前回調査と比較すると、「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改めること」、「家庭生活上で家事を男女で分担したり、家族ともどもで家事を一緒にしていく喜びや楽しさを味わっていくことを推進していくこと」の割合が増加しています。

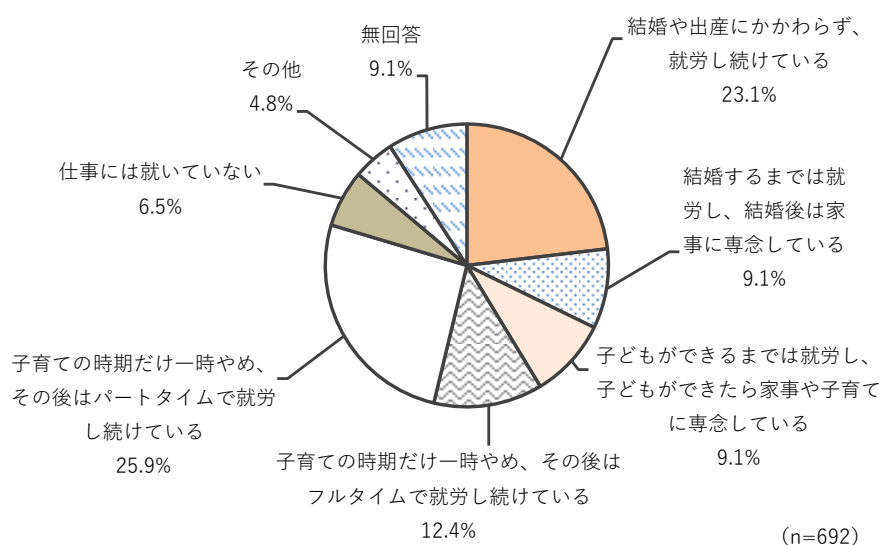
4. 就労について

(1) 女性が就労することについて

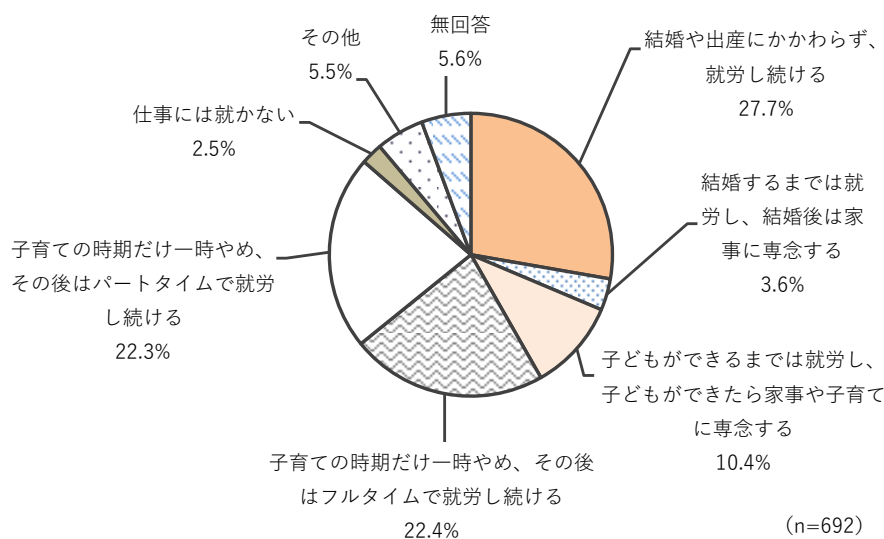
問5. 女性が就労することについて、あなたの①現実と②理想はどれにあてはまりますか。
(それぞれ○印は1つ)

【図 女性が就労することについて】

①現実



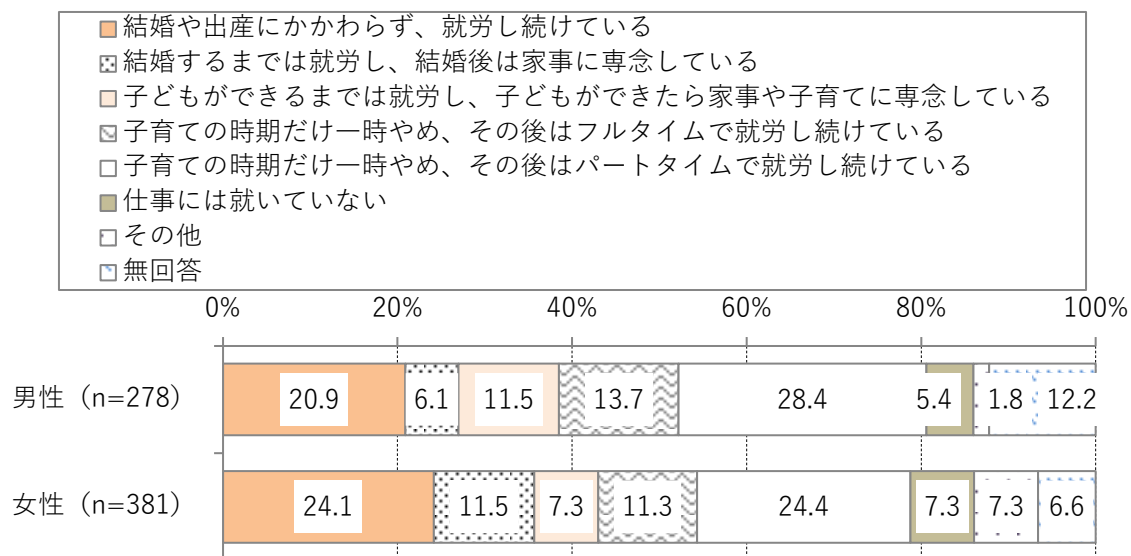
②理想



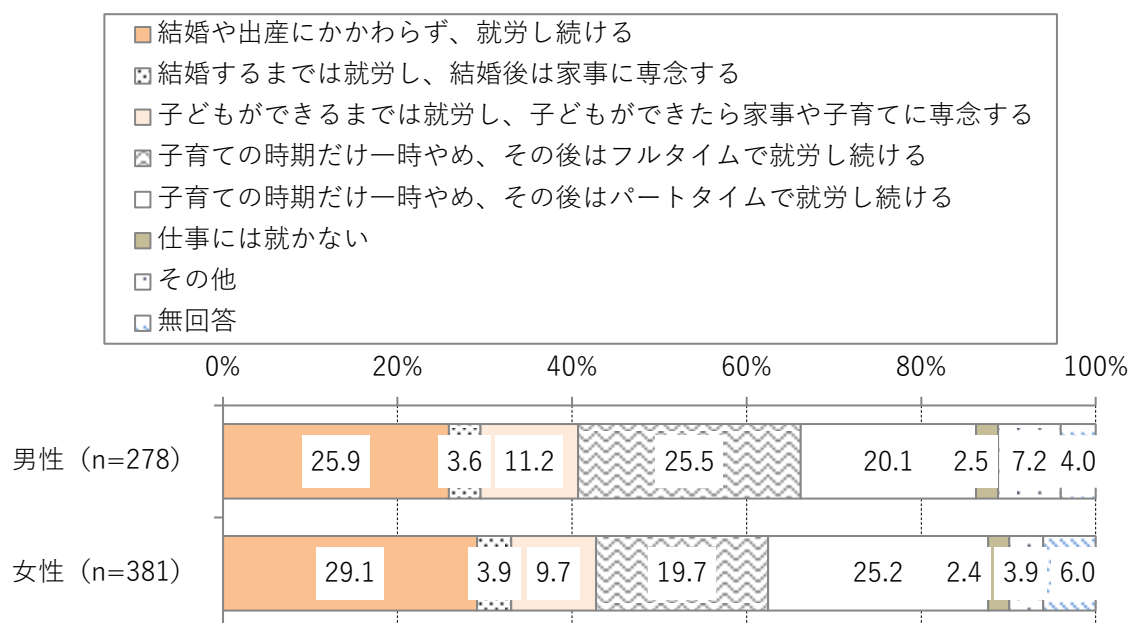
女性が就労することについて、「理想」は「結婚や出産にかかわらず、就労し続ける」と回答した割合が最も多く 27.7%となっている一方、「現実」は「子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで就労し続けている」が最も多く 25.9%となっています。

【図 女性が就労することについて（性別）】

①現実



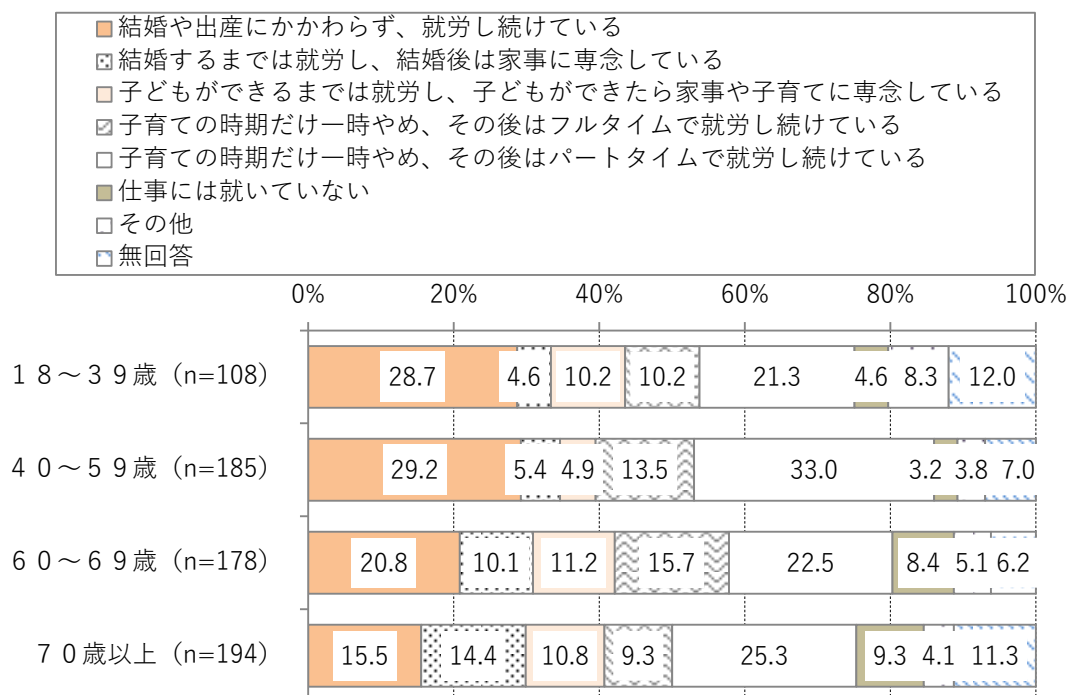
②理想



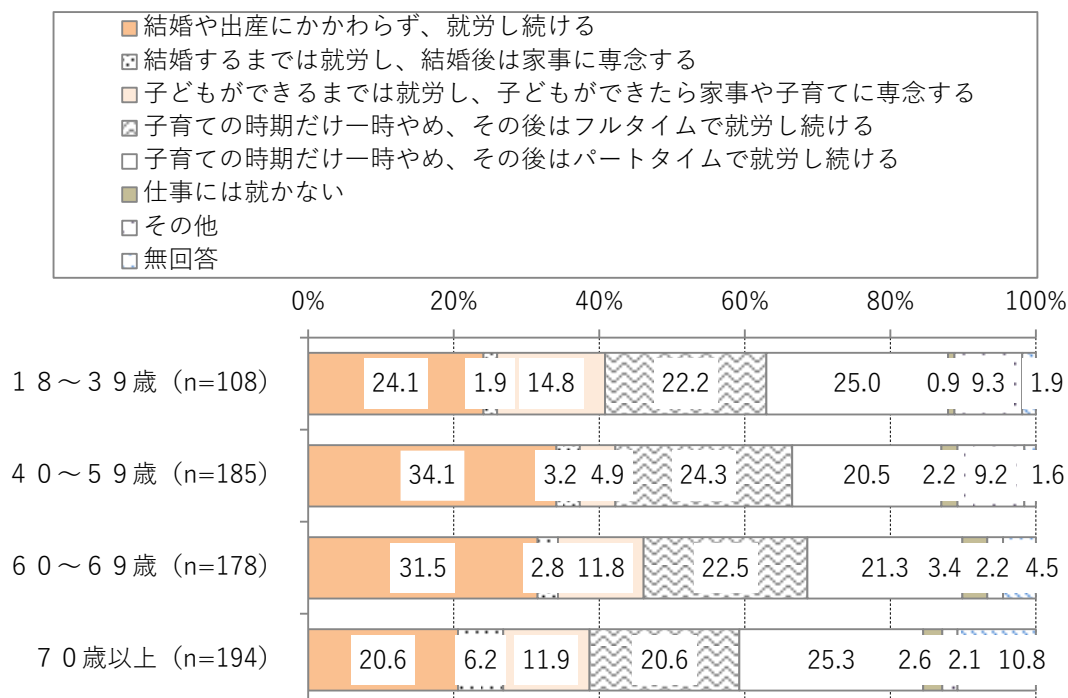
女性が就労することについて、性別にみると、「現実」は男女ともに「子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで就労し続けている」が最も高くなっています。「理想」については、男女ともに「結婚や出産にかかわらず、就労し続ける」が最も高くなっています。

【図 女性が就労することについて：理想（年齢別）】

①現実



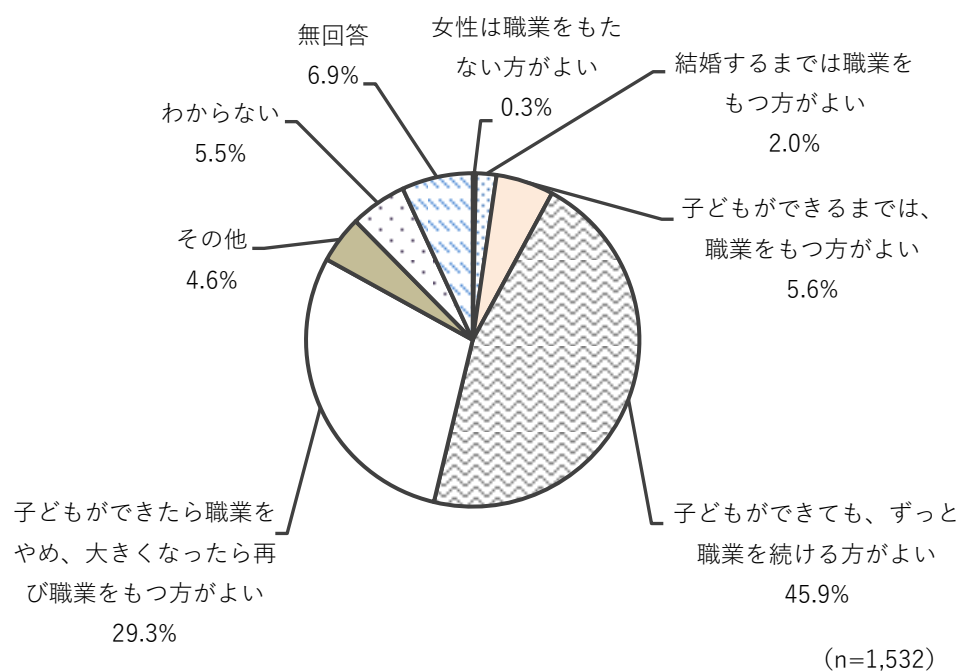
②理想



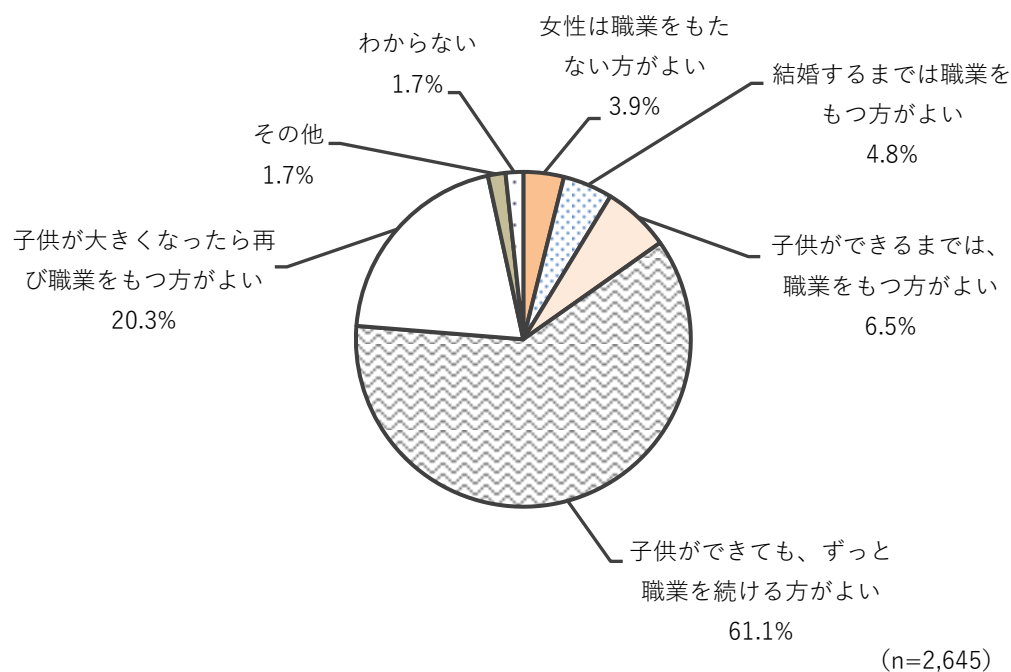
女性が就労することについて、年齢別にみると、「現実」は「18～39歳」を除くすべての年齢で「子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで就労し続けている」が最も高くなっています。「理想」については、「18～39歳」と「70歳以上」は「子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで就労し続ける」が、「40～59歳」と「60～69歳」は「結婚や出産にかかわらず、就労し続ける」が最も高くなっています。

【図 女性が就労することについて（県・国）】

【県】



【国】



女性が就労することについて、県や国の調査をみると、県、国ともに「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が最も高くなっています。

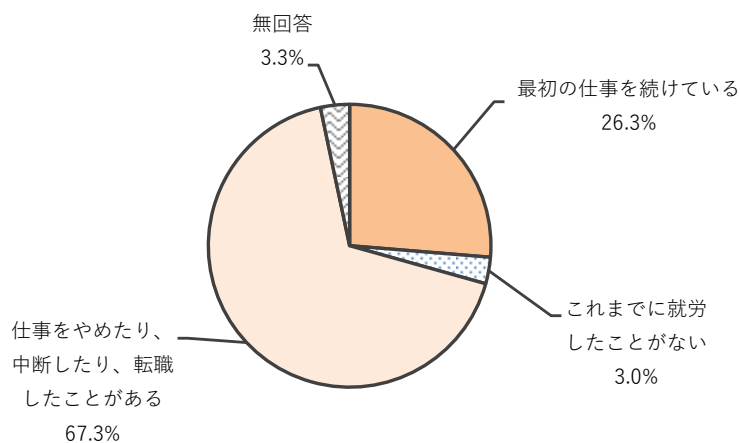
※県の設定問：一般的に女性が職業をもつことについて、あなたはどのようにお考えですか。

※国の設定問：一般的に女性が職業をもつことについて、あなたはどのようにお考えですか。

(2) 就労状況

問6. あなたの就労状況は次のどれですか。(○印は1つ)

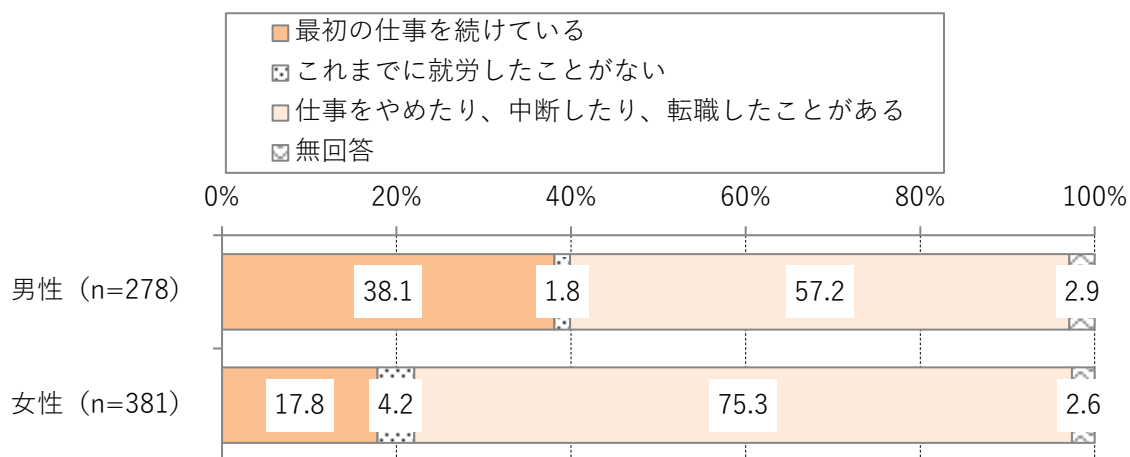
【図 就労状況】



(n=692)

就労状況について、「仕事をやめたり、中断したり、転職したことがある」と回答した割合が最も多く 67.3%となっています。次いで、「最初の仕事を続けている」(26.3%)、「これまでに就労したことがない」(3.0%)となっています。

【図 就労状況（性別）】

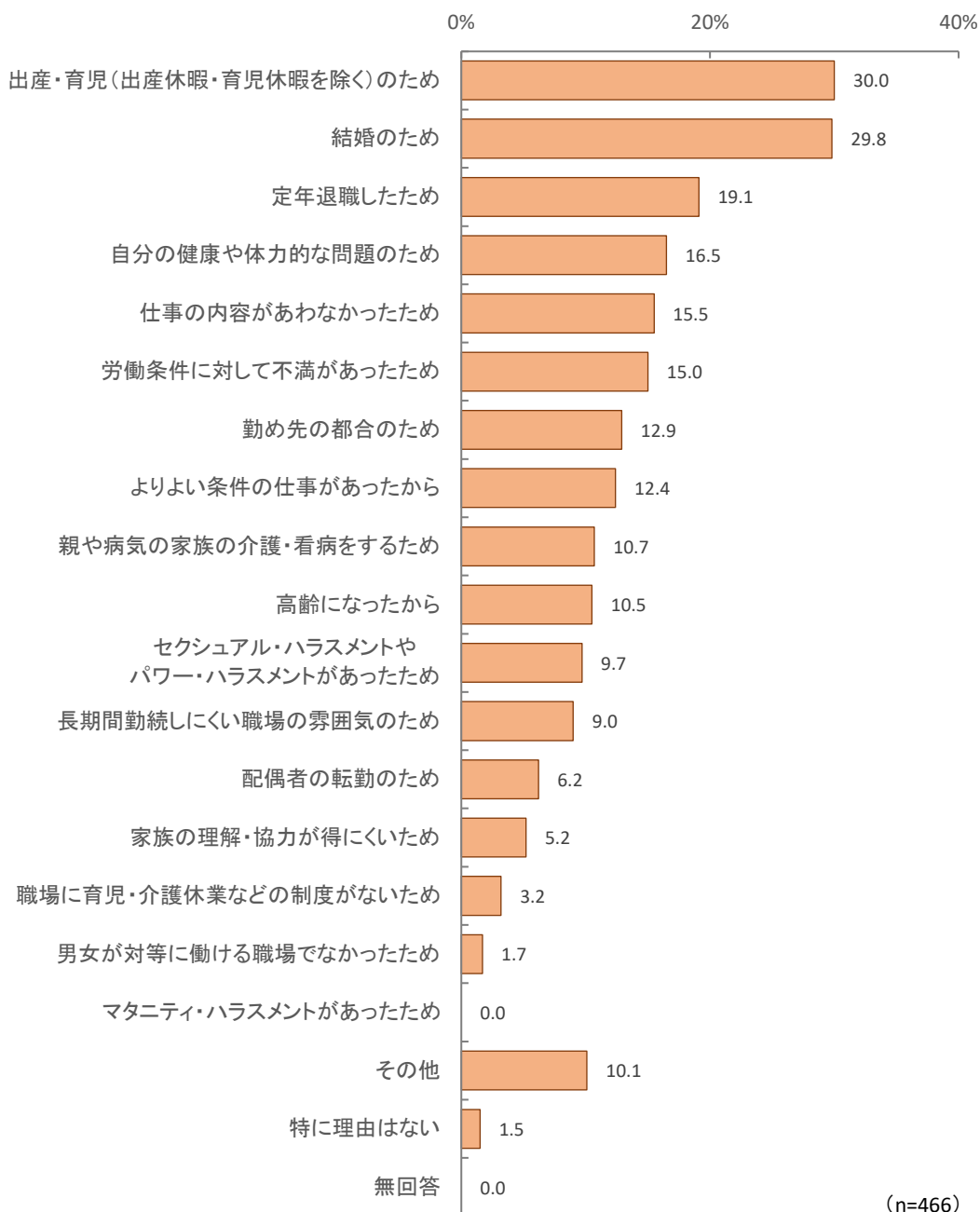


就労状況について、性別にみると、男性は「最初の仕事を続けている」が約4割、「仕事をやめたり、中断したり、転職したことがある」が約6割なのに対し、女性は「最初の仕事を続けている」は約2割で、「仕事をやめたり、中断したり、転職したことがある」が約8割となっています。

(3) 仕事を退職、中断、転職をしたことがある理由

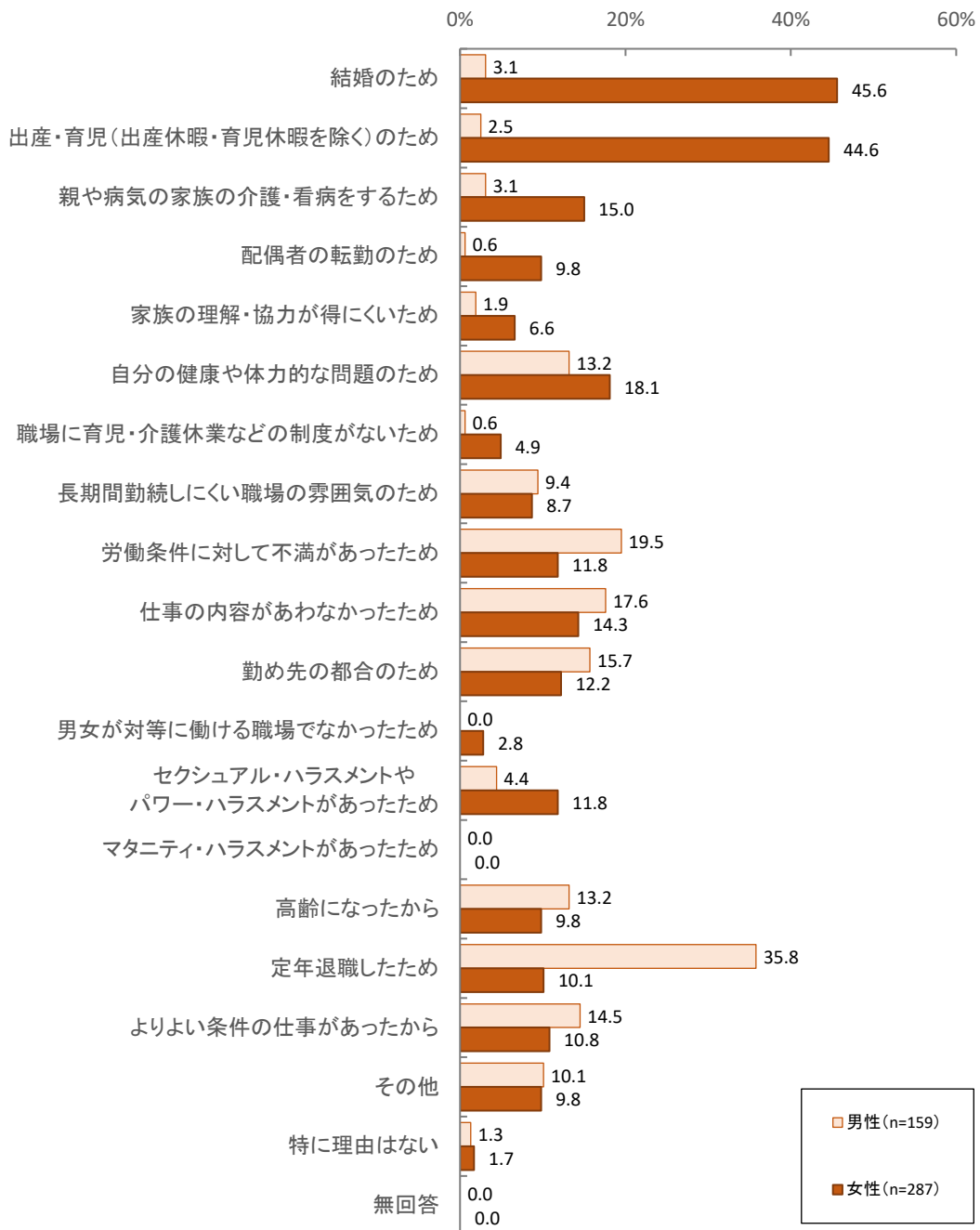
問6-2. (問6で「3. 仕事をやめたり、中断したり、転職したことがある」と回答された方におたずねします) それはどのような理由からでしょうか。(〇印はいくつでも)

【図 仕事を退職、中断、転職をしたことがある理由】



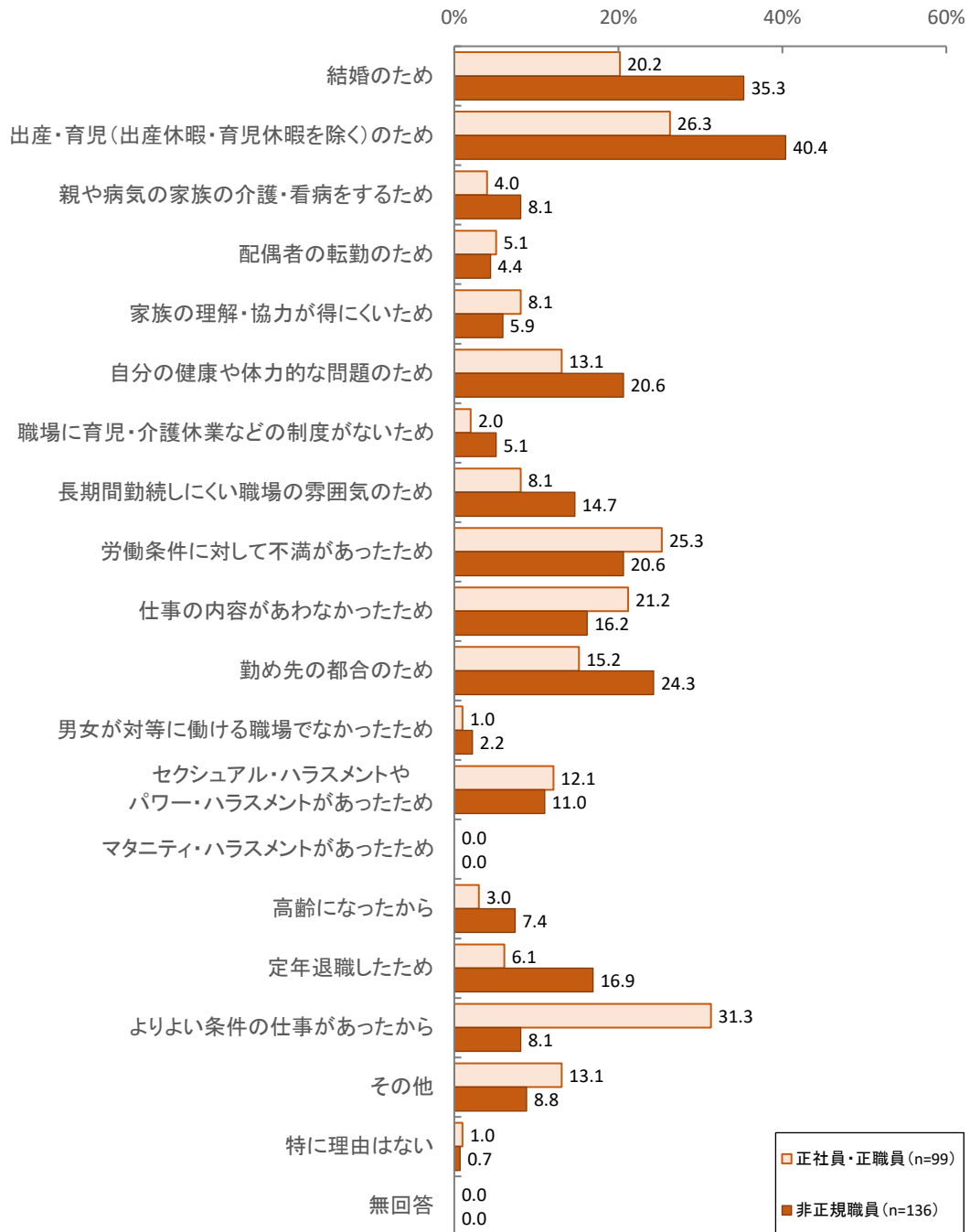
仕事を退職、中断、転職をしたことがある理由について、「出産・育児(出産休暇・育児休暇を除く)のため」と回答した割合が最も多く 30.0%となっています。次いで、「結婚のため」(29.8%)、「定年退職したため」(19.1%)となっています。

【図 仕事を退職、中断、転職をしたことがある理由（性別）】



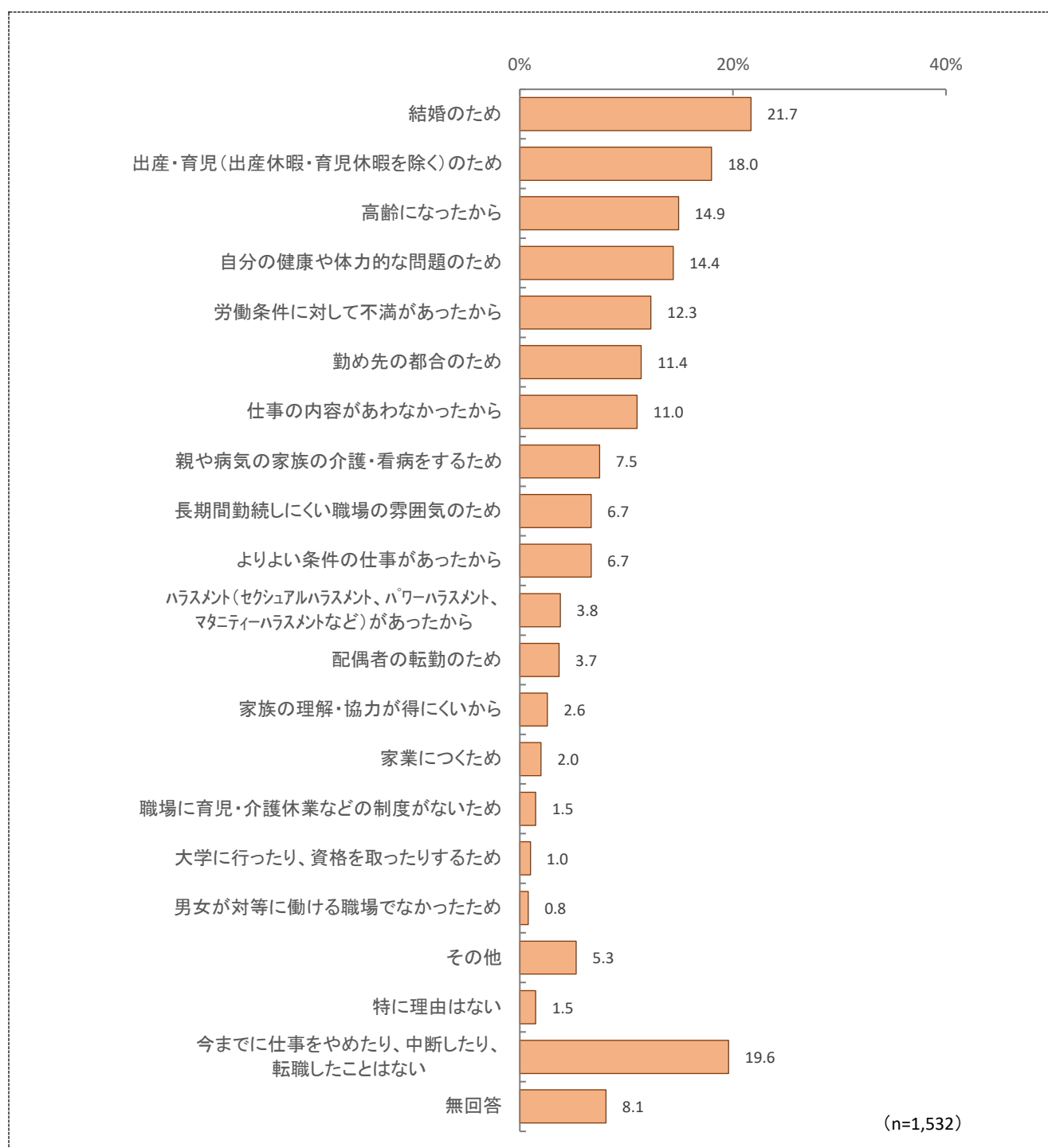
仕事を退職、中断、転職をしたことがある理由について、性別にみると、女性は「結婚のため」、「出産・育児（出産休暇・育児休暇を除く）のため」が他の回答項目を大きく上回っています。男性は「定年退職したため」、「労働条件に対して不満があったため」などが比較的高くなっています。

【図 仕事を退職、中断、転職をしたことがある理由（就労形態別）】



仕事を退職、中断、転職をしたことがある理由について、就労形態（正社員・正職員、非正規職員）別にみると、非正規職員は「結婚のため」、「出産・育児（出産休暇・育児休暇を除く）のため」、「定年退職したため」が正社員・正職員を大きく上回っています。

【図 仕事を退職、中断、転職をしたことがある理由（県）】



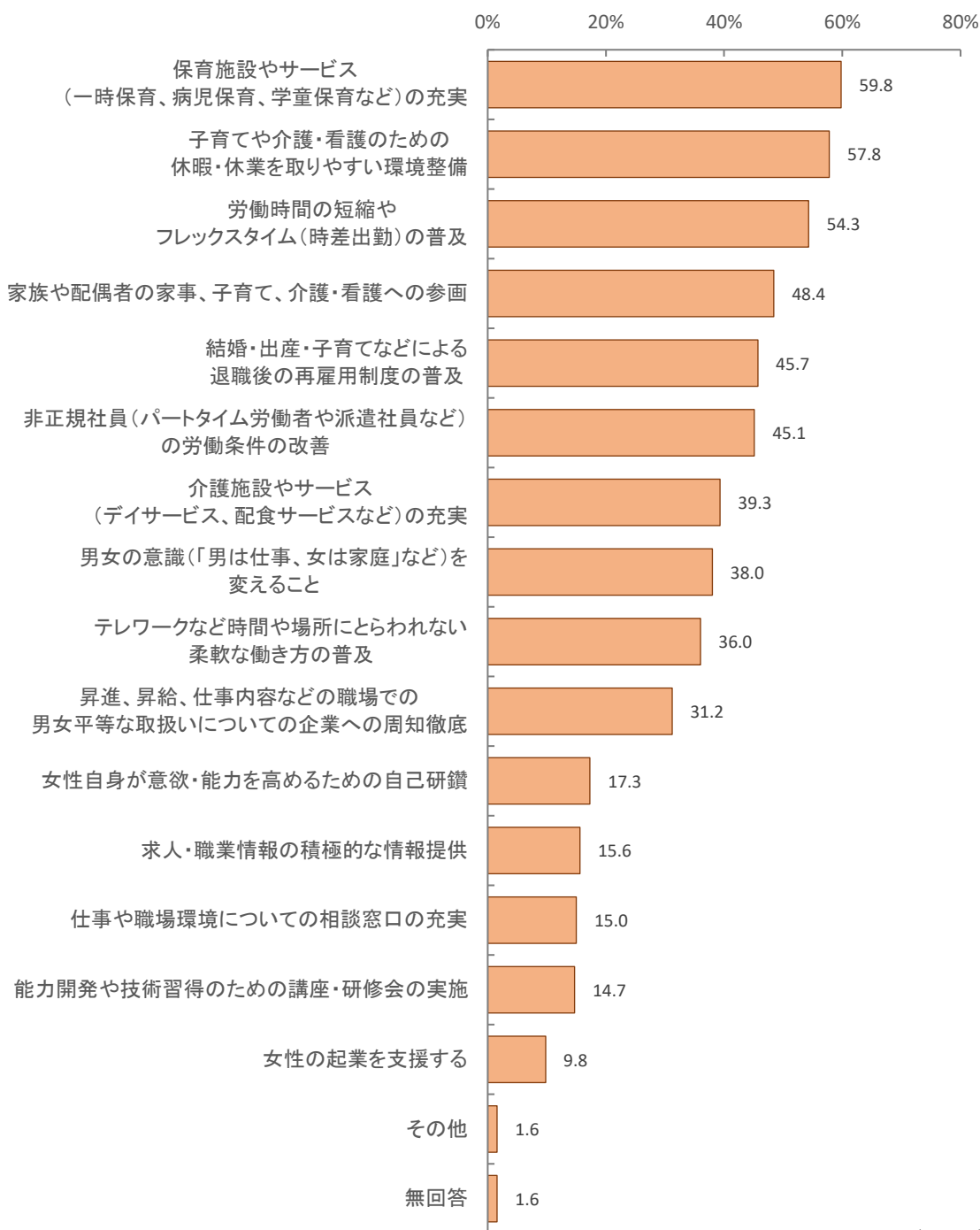
仕事を退職、中断、転職をしたことがある理由について、県の調査では、「結婚のため」が最も高く21.7%となっています。次いで「出産・育児（出産休暇・育児休暇を除く）のため」（18.0%）、「高齢になったから」（14.9%）となっています。

※県の設問：あなたは、仕事をやめたり、中断したり、あるいは転職したことがありますか。あるとすれば、その理由は何ですか。（○印はいくつでも）

(4) 女性の就労継続、再就職に必要なこと

問7. あなたは、働く意欲のある女性が働き続けたり、再就職したりするために、どのようなことが必要だと思いますか。(〇印はいくつでも)

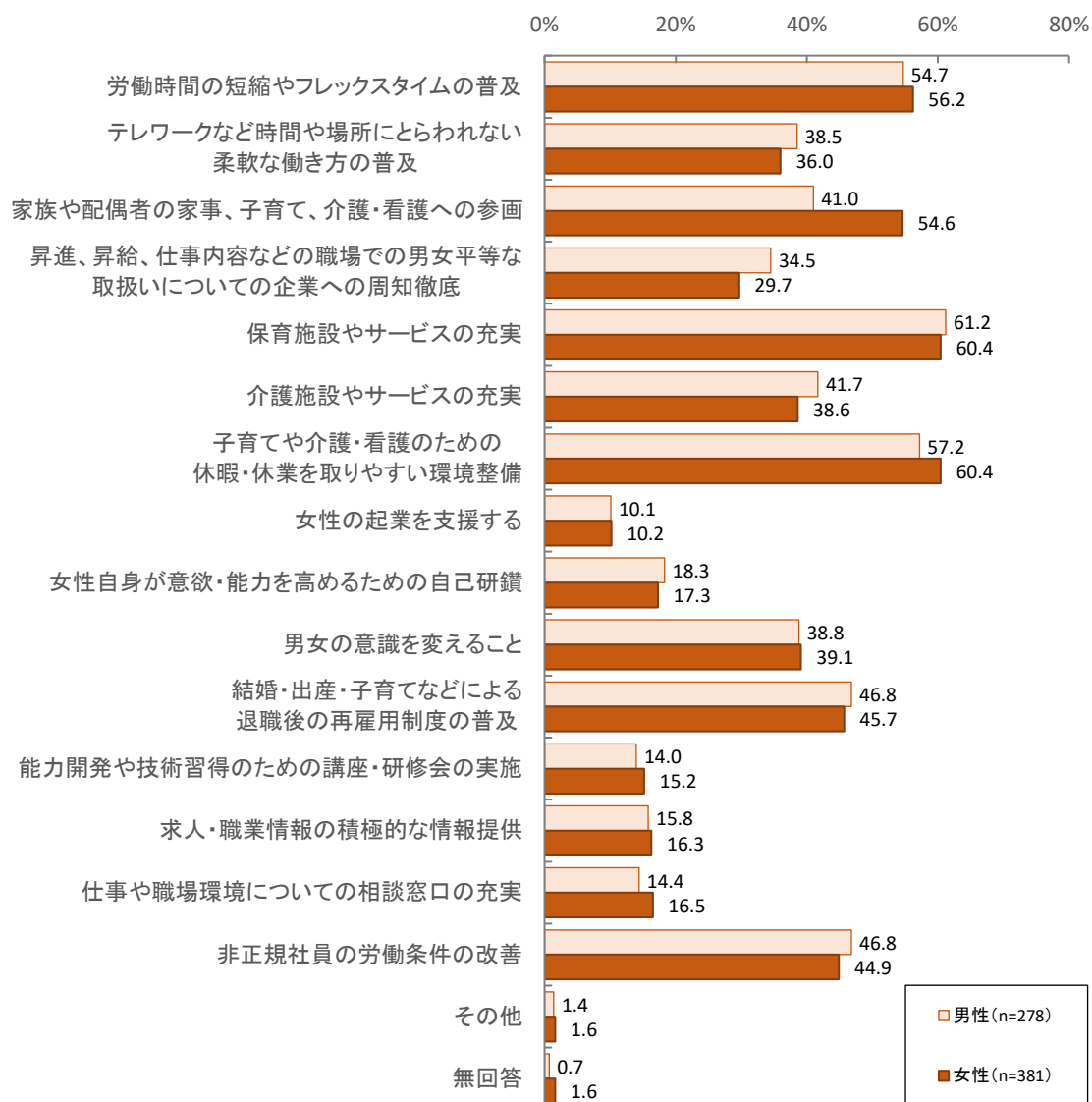
【図 女性の就労継続、再就職に必要なこと】



(n=692)

女性の就労継続、再就職に必要なことについて、「保育施設やサービス(一時保育、病児保育、学童保育など)の充実」と回答した割合が最も多く 59.8%となっています。次いで、「子育てや介護・看護のための休暇・休業を取りやすい環境整備」(57.8%)、「労働時間の短縮やフレックスタイム(時差出勤)の普及」(54.3%)となっています。

【図 女性の就労継続、再就職に必要なこと（性別）】



女性の就労継続、再就職に必要なことについて、性別にみると、「家族や配偶者の家事、子育て、介護・看護への参画」の割合は、女性が男性を大きく上回っていますが、その他の項目では大きな差はみられません。

【図 女性の就労継続、再就職に必要なこと（年齢別）】

(%)

	労働時間の短縮やフレックスタイムの普及	柔軟な働き方の普及	テレワークなどの時間や場所にとらわれない	への参加	家族や配偶者の家事、子育て、介護・看護	平等な取扱いにしている企業の周知徹底	昇進、昇給、仕事内容などの職場での男女	保育施設やサービスの充実	介護施設やサービスの充実	取りやすい環境整備	子育てや介護・看護のための休暇・休業を	女性の起業を支援する	女性自身が意欲・能力を高めるための自己研鑽	男女の意識を変えること	雇用制度の普及	結婚・出産・子育てなどによる退職後の再	の実施	能力開発や技術習得のための講座・研修会	求人・職業情報の積極的な情報提供	仕事や職場環境についての相談窓口の充実	非正規社員の労働条件の改善	その他	無回答
18～39歳 (n=108)	63.9	51.9	61.1	35.2	78.7	32.4	63.0	15.7	13.9	48.1	59.3	13.0	18.5	16.7	36.1	1.9	0.9						
40～59歳 (n=185)	57.8	40.0	55.1	39.5	56.2	40.0	62.2	12.4	18.4	43.8	42.2	12.4	14.6	14.6	40.0	1.6	0.0						
60～69歳 (n=178)	51.1	36.0	43.8	30.3	59.0	42.7	65.2	9.0	17.4	36.0	46.6	17.4	16.9	14.6	55.6	1.1	0.6						
70歳以上 (n=194)	52.1	26.3	39.7	23.2	54.1	40.2	47.4	6.2	19.6	32.0	41.8	14.9	15.5	16.5	46.4	1.5	3.1						

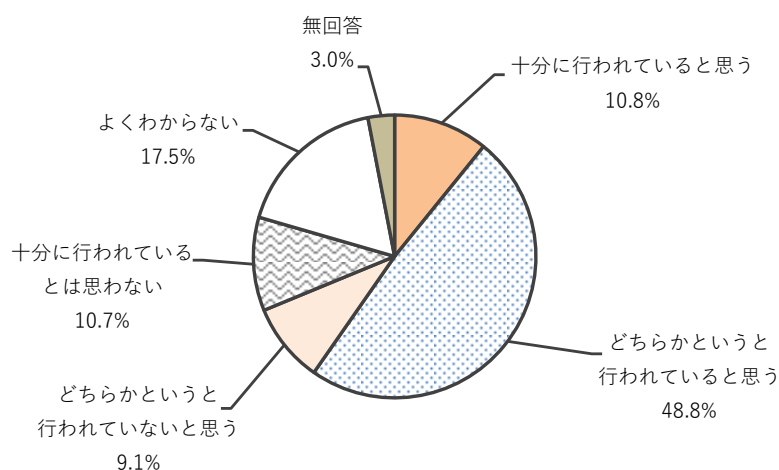
女性の就労継続、再就職に必要なことについて、年齢別にみると、「18～39歳」と「70歳以上」は、「保育施設やサービスの充実」が、「40～59歳」と「60～69歳」は「子育てや介護・看護のための休暇・休業を取りやすい環境整備」が最も高くなっています。

5. 男女平等に関する教育について

(1) 現在の学校教育における男女平等に関する教育について

問8. あなたは、現在の学校教育における男女平等に関する教育について、どのようにお考えですか。
(○印は1つ)

【図 現在の学校教育における男女平等に関する教育について】

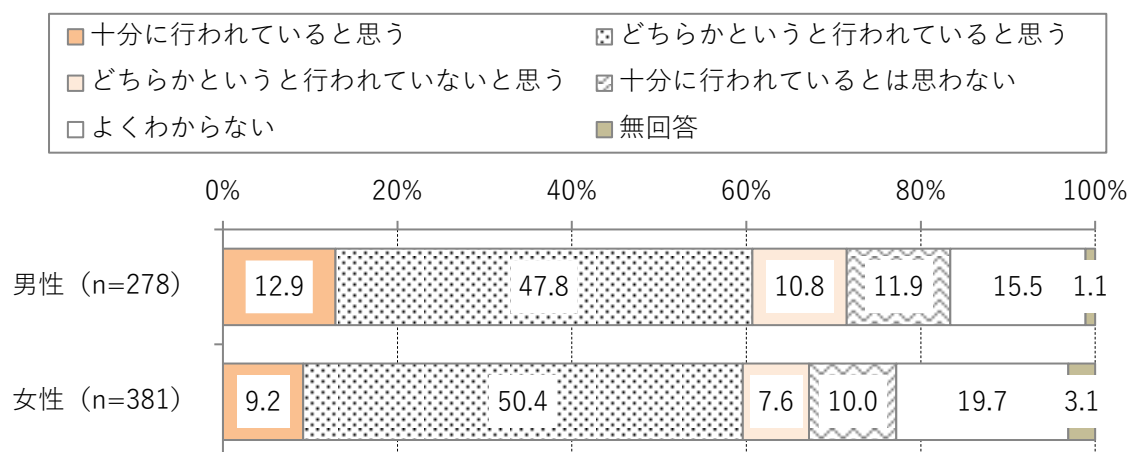


(n=692)

現在の学校教育における男女平等に関する教育について、「どちらかというに行われていると思う」と回答した割合が最も多く 48.8%となっています。次いで、「よくわからない」(17.5%)、「十分に行われていると思う」(10.8%)となっています。

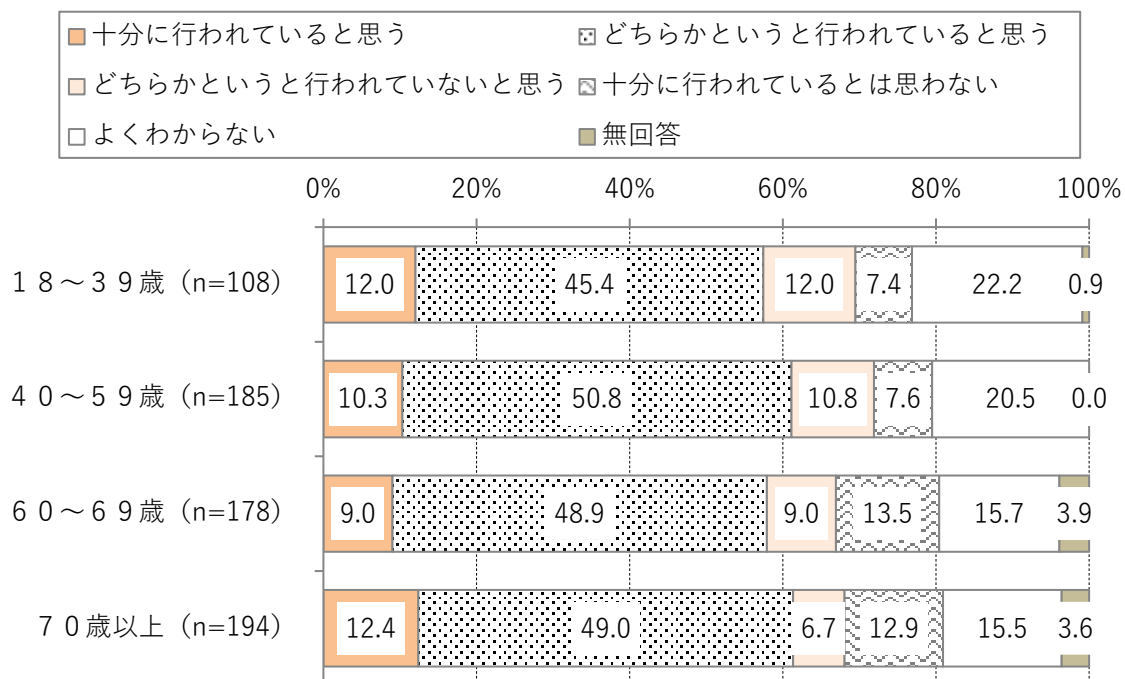
『行われていると思う』(『十分に行われていると思う』と『どちらかというに行われていると思う』を合わせた割合)は 59.6%、『行われていない』(『十分に行われているとは思わない』と『どちらかというに行われていない』を合わせた割合)は 19.8%となっています。

【図 現在の学校教育における男女平等に関する教育について（性別）】



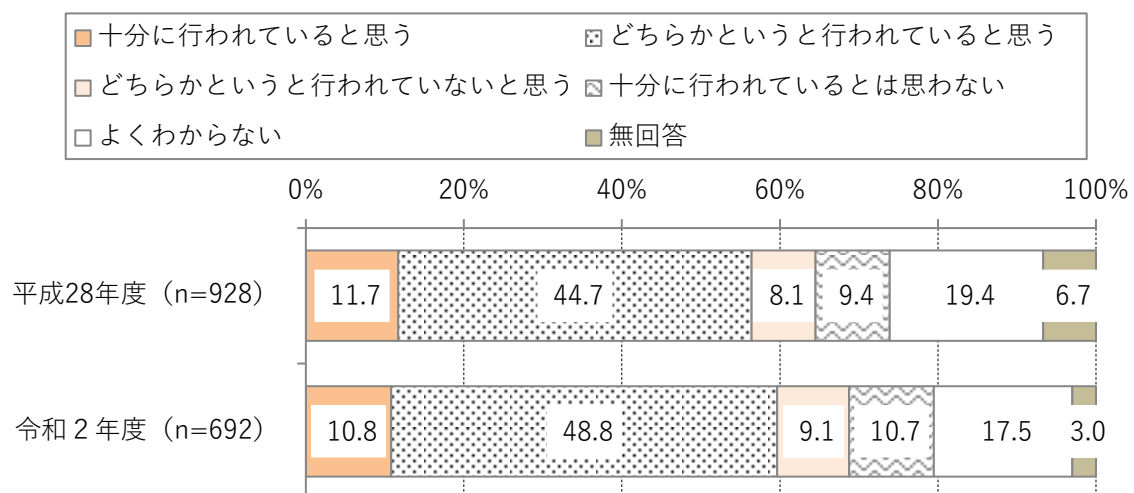
現在の学校教育における男女平等に関する教育について、性別にみても、大きな差はみられません。

【図 現在の学校教育における男女平等に関する教育について（年齢別）】



現在の学校教育における男女平等に関する教育について、年齢別にみても、大きな差はみられません。

【図 現在の学校教育における男女平等に関する教育について（前回調査との比較）】

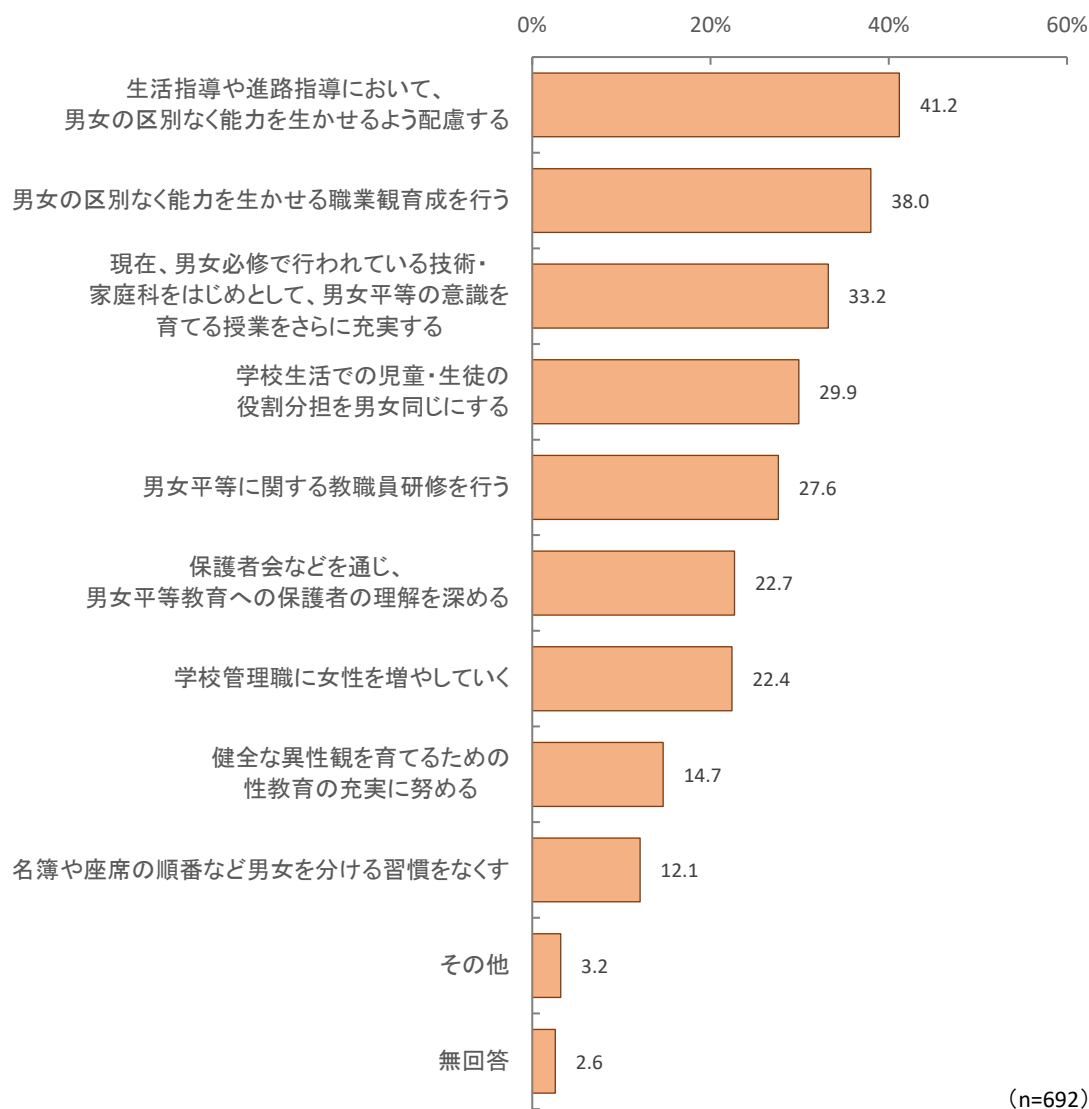


現在の学校教育における男女平等に関する教育について、前回調査と比較しても、大きな差はみられません。

(2) 今後、男女平等を推進していくために、学校で行うとよいと思うもの

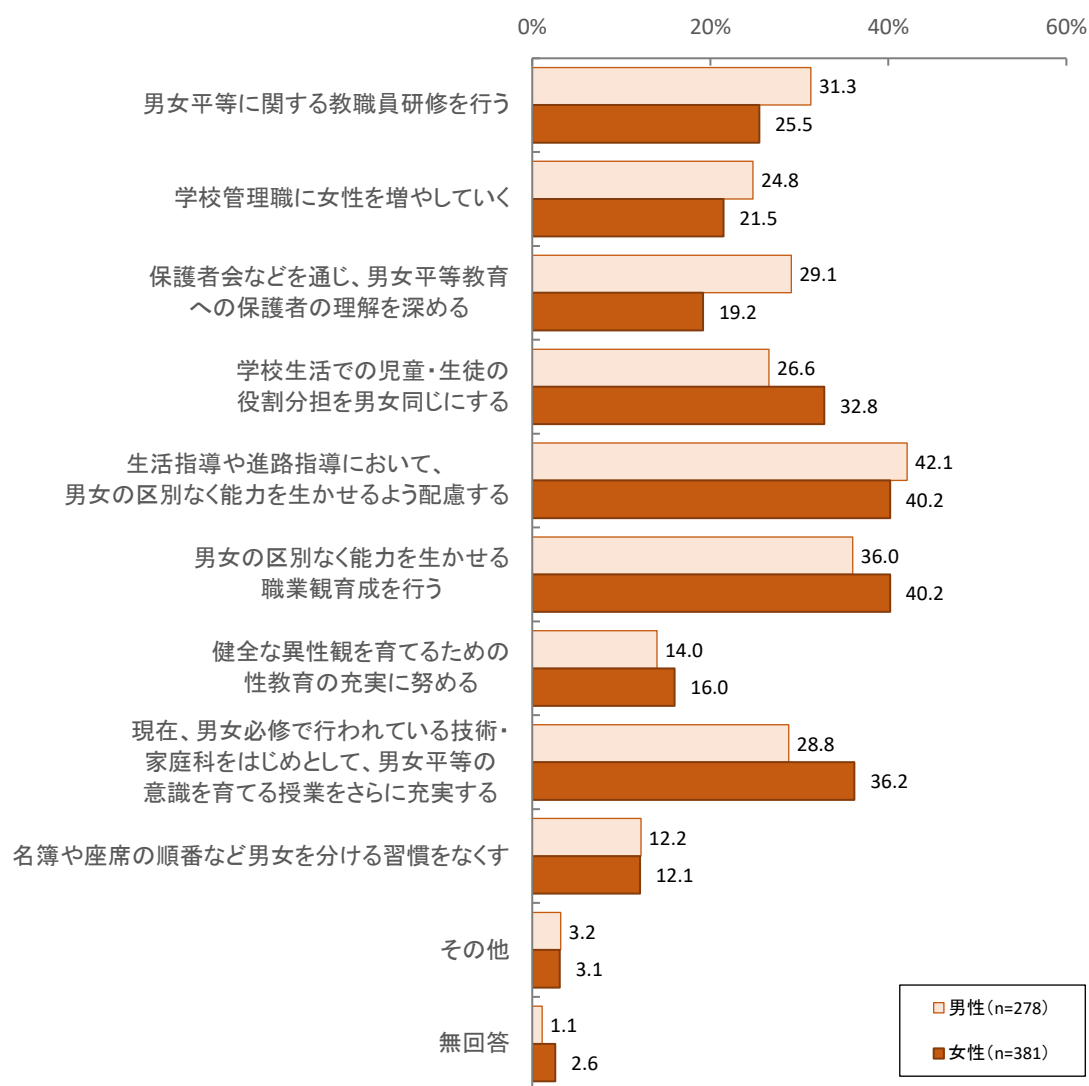
問9. 今後、男女平等を推進していくために、特に小・中・高等学校で行うとよいと思うものはどれですか。(○印は3つまで)

【図 今後、男女平等を推進していくために、学校で行うとよいと思うもの】



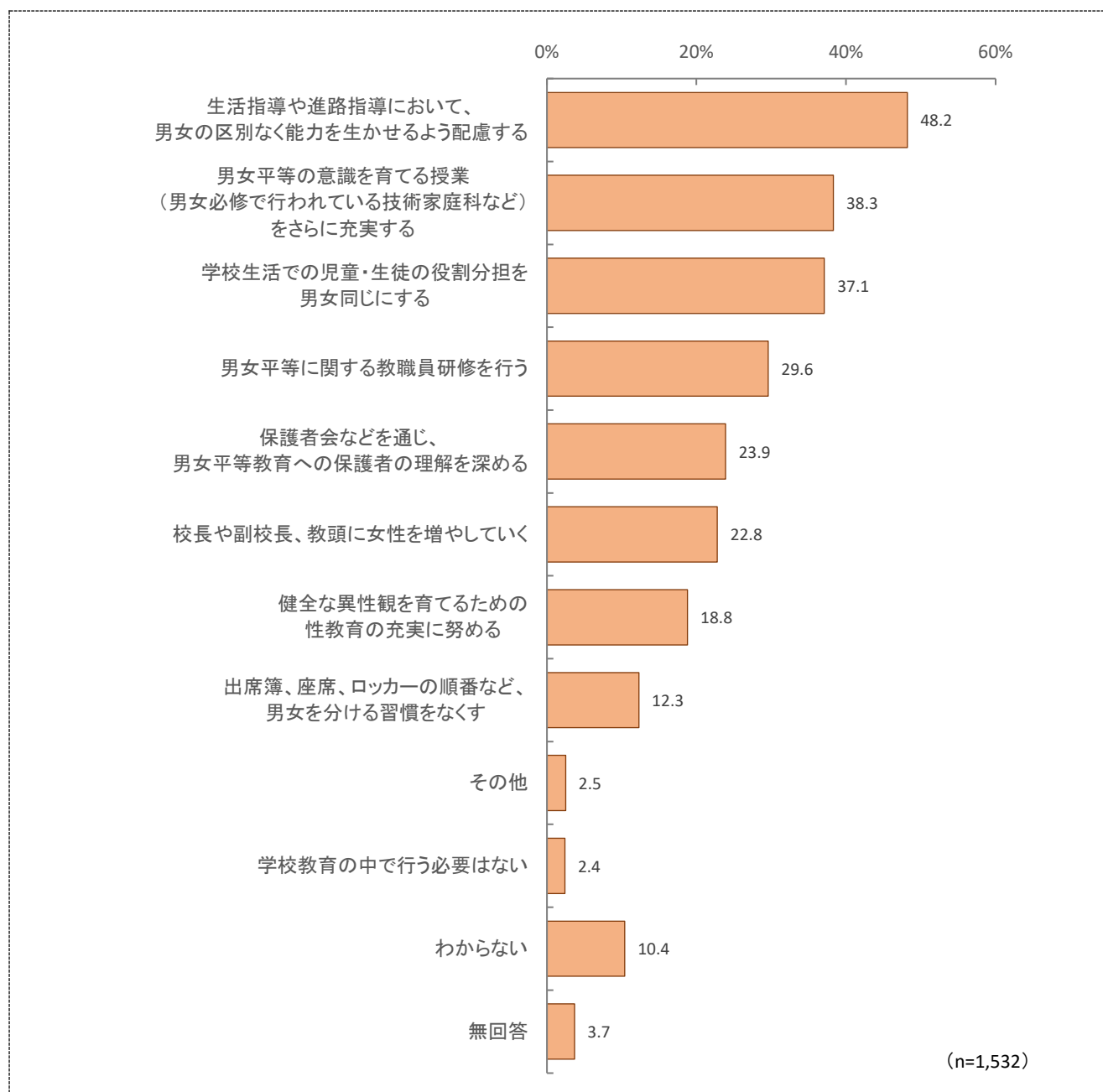
今後、男女平等を推進していくために、学校で行うとよいと思うものについて、「生活指導や進路指導において、男女の区別なく能力を生かせるよう配慮する」と回答した割合が最も多く 41.2%となっています。次いで、「男女の区別なく能力を生かせる職業観育成を行う」(38.0%)、「現在、男女必修で行われている技術・家庭科をはじめとして、男女平等の意識を育てる授業をさらに充実する」(33.2%)となっています。

【図 今後、男女平等を推進していくために、学校で行うとよいと思うもの(性別)】



今後、男女平等を推進していくために、学校で行うとよいと思うものについて、性別にみると、男性の「保護者会などを通じ、男女平等教育への保護者の理解を深める」が女性より高く、女性の「現在、男女必修で行われている技術・家庭科をはじめとして、男女平等の意識を育てる授業をさらに充実する」が男性より高くなっています。

【図 今後、男女平等を推進していくために、学校で行うとよいと思うもの（県）】



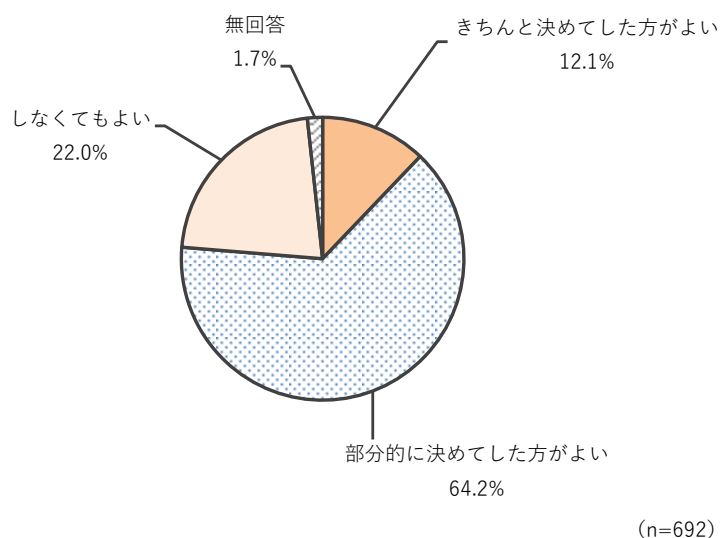
今後、男女平等を推進していくために、学校で行うとよいと思うものについて、県の調査でも、「生活指導や進路指導において、男女の区別なく能力を生かせるよう配慮する」が最も高くなっています。

※県の設問：男女平等を推進していくために、学校、特に小・中・高等学校等で行うとよいと思うものはどれですか。（〇印はいくつでも）

(3) 家庭内での夫婦・子ども等による家事分担について

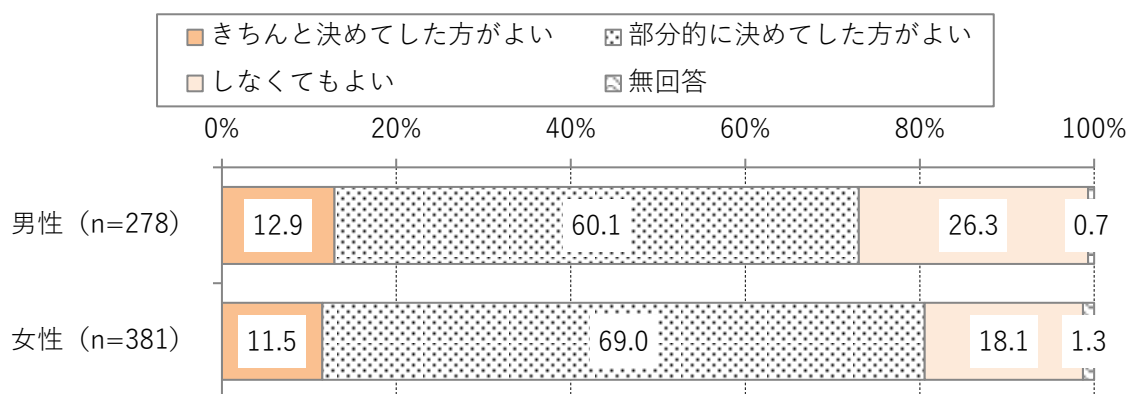
問 10. これからの家庭では、夫婦・子ども等が、食事作り、食器洗い、掃除、洗濯等の家事について、曜日を決めたり、役割分担を決めてした方がよいと思いますか。(○印は1つ)

【図 家庭内での夫婦・子ども等による家事分担について】



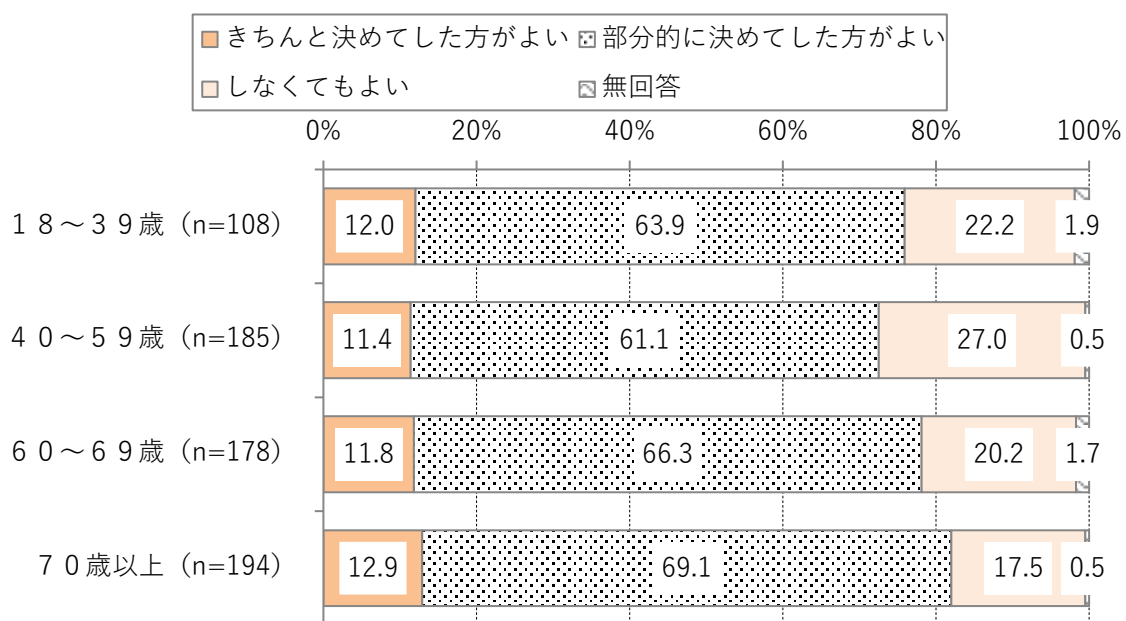
家庭内での夫婦・子ども等による家事分担について、「部分的に決めてした方がよい」と回答した割合が最も多く 64.2%となっています。次いで、「しなくてもよい」(22.0%)、「きちんと決めてした方がよい」(12.1%)となっています。

【図 家庭内での夫婦・子ども等による家事分担について（性別）】



家庭内での夫婦・子ども等による家事分担について、性別にみると、男性の「しなくてもよい」が女性より高く、女性の「部分的に決めてした方がよい」が男性より高くなっている。

【図 家庭内での夫婦・子ども等による家事分担について（年齢別）】

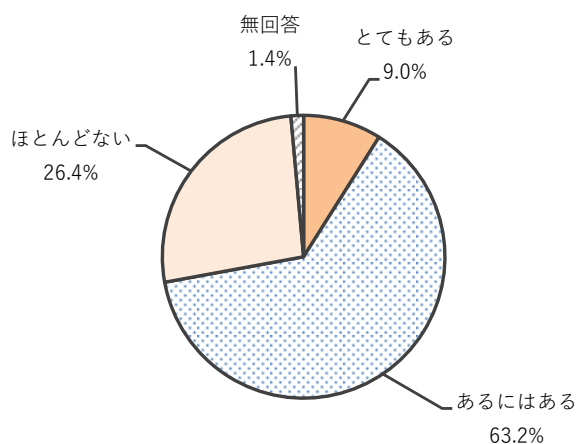


家庭内での夫婦・子ども等による家事分担について、年齢別にみると、「40～59 歳」から年齢階層が高くなるにつれて「部分的に決めてした方がよい」は割合が高くなり、「しなくてもよい」は割合が低くなっています。

(4) 子どもの性別に対する固定観念

問 11. あなたの、「男の子だから…」、「女の子だから…」という意識はどれくらいありますか。
(○印は1つ)

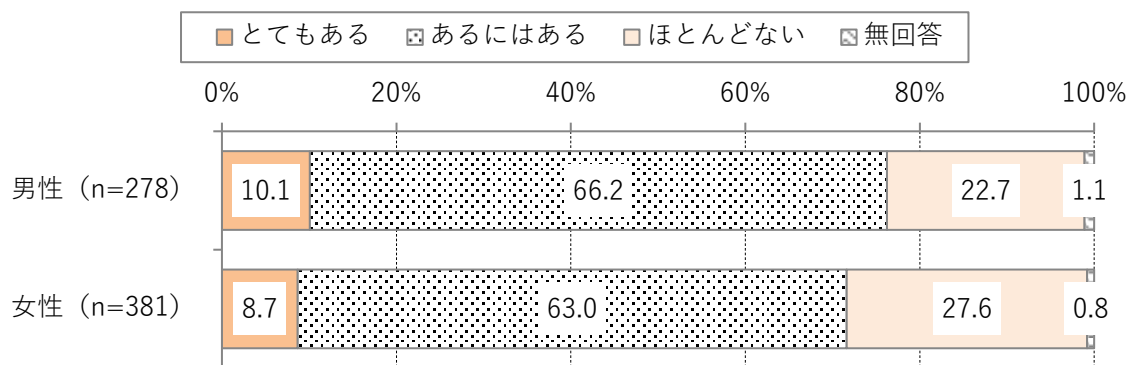
【図 子どもの性別に対する固定観念】



(n=692)

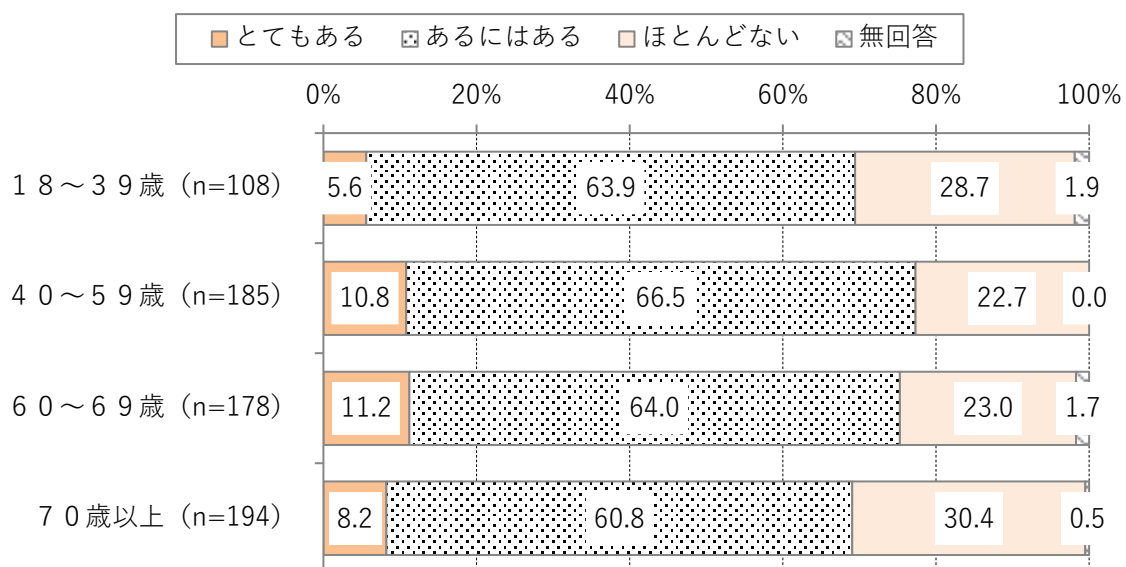
子どもの性別に対する固定観念について、「あるにはある」と回答した割合が最も多く 63.2%となっています。次いで、「ほとんどない」(26.4%)、「とてもある」(9.0%)となっています。

【図 子どもの性別に対する固定観念（性別）】



子どもの性別に対する固定観念について、性別にみても、大きな差はみられません。

【図 子どもの性別に対する固定観念（年齢別）】



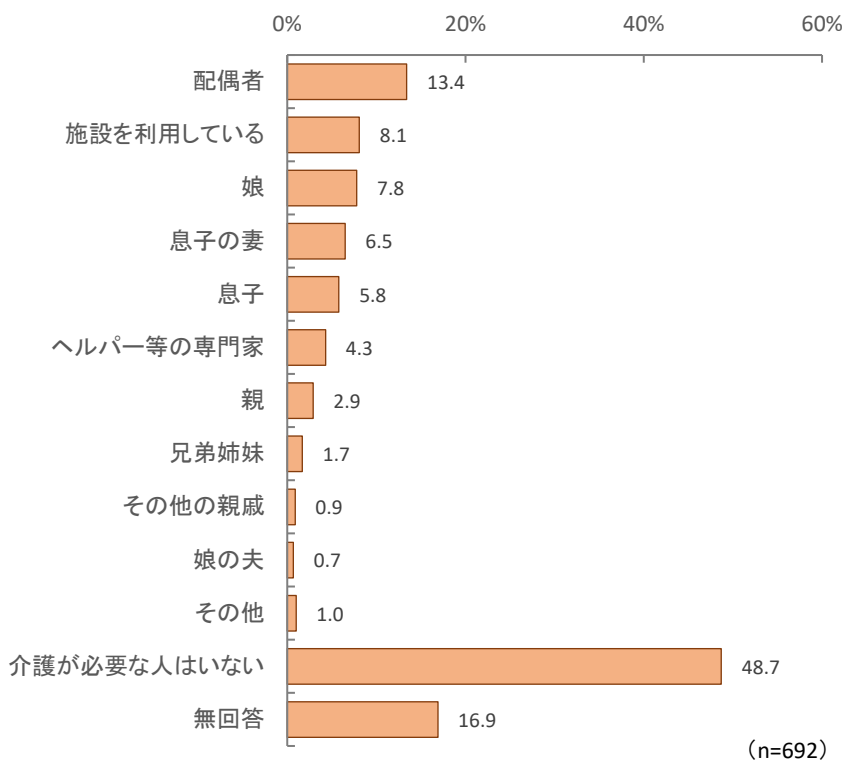
子どもの性別に対する固定観念について、年齢別にみると、「40～59 歳」から年齢階層が高くなるにつれて「ほとんどない」の割合が高くなっています。

6. 家族の介護について

(1) 主な介護者

問 12. 現在、あなたの家族に介護が必要な方がおられる場合、その方の介護は主にどなたが行っていますか。介護が必要な方からみた続柄をお答えください。(○印は2つまで)

【図 主な介護者】



主な介護者について、「介護が必要な人はいない」と回答した割合が最も多く 48.7%となっています。次いで、「配偶者」(13.4%)、「施設を利用している」(8.1%)となっています。

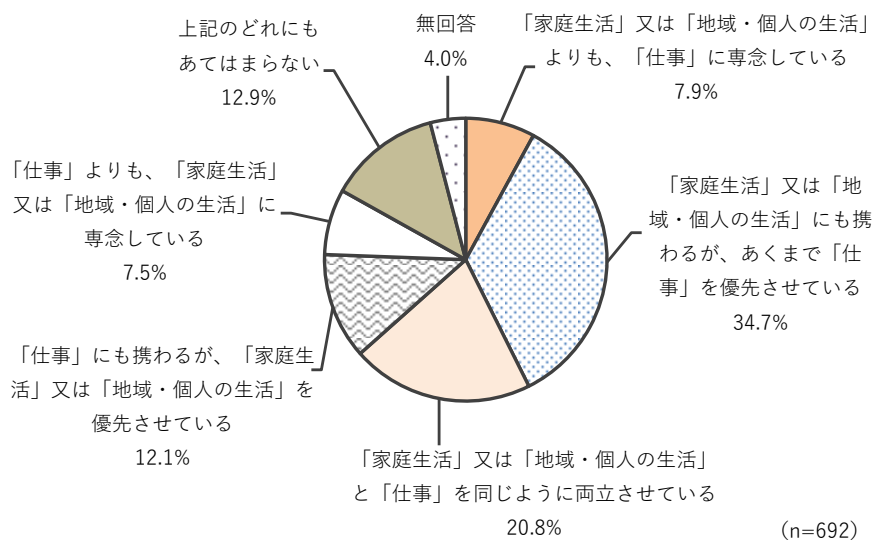
7. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

（１）仕事と生活とのバランスについて

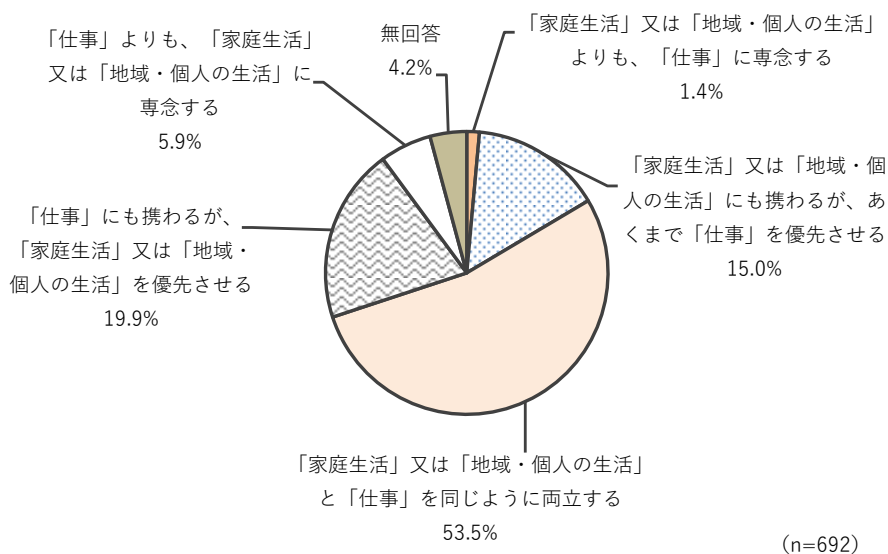
問 13. 日頃の生活における「仕事」と「家庭生活」又は地域活動・趣味・ボランティア・付き合いなどの「地域・個人の生活」について、あなたの①現実と②理想はどれにあてはまりますか。
（それぞれ○印は１つ）

【図 仕事と生活とのバランスについて】

①現実



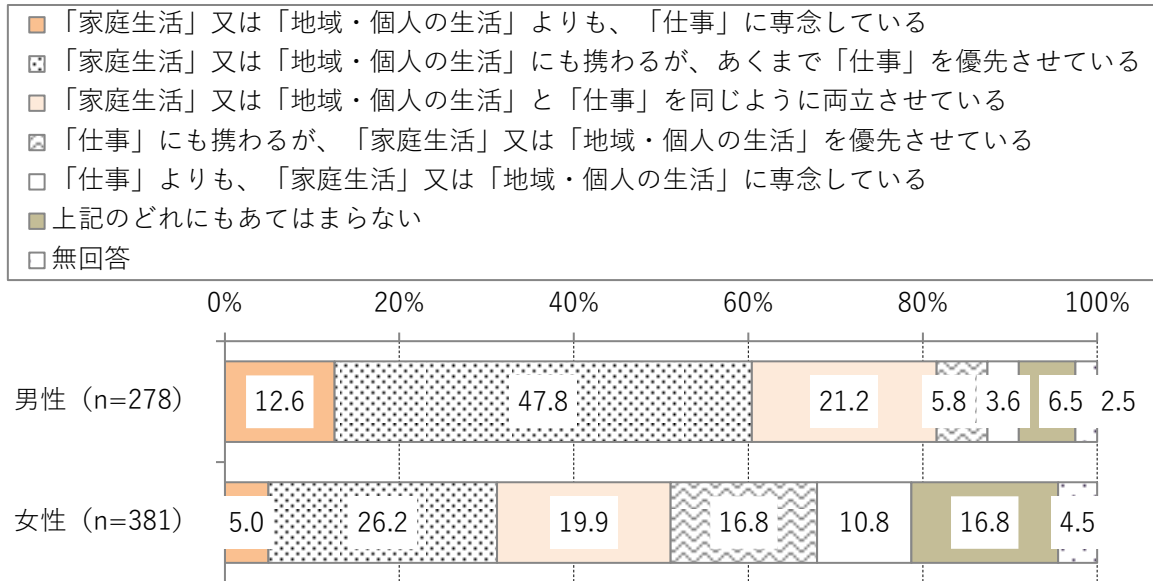
②理想



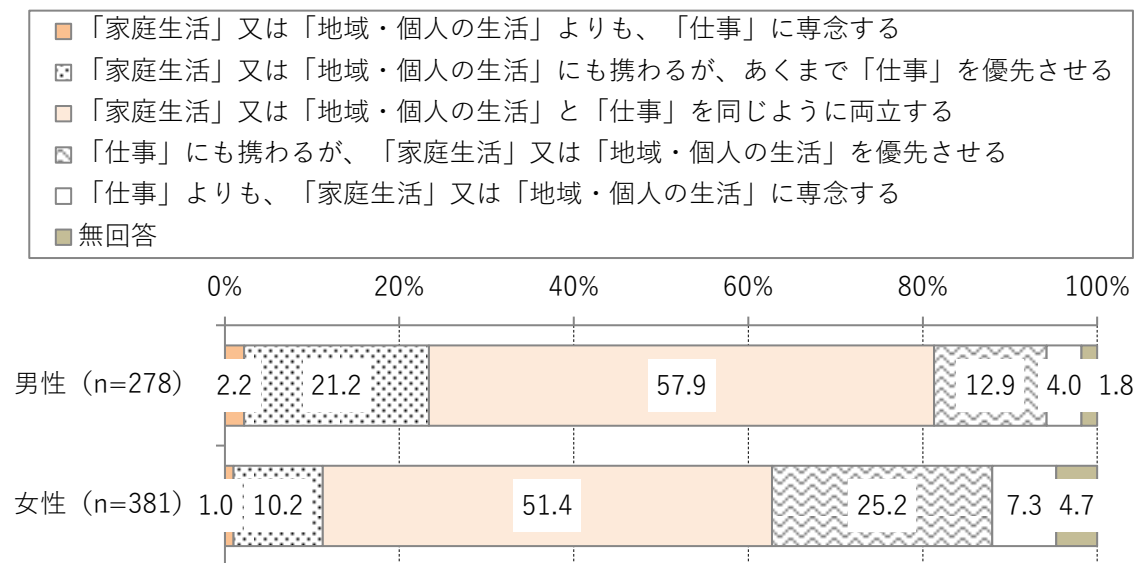
日頃の生活における「仕事」と「家庭生活」又は「地域・個人の生活」について、理想は『家庭生活』又は『地域・個人の生活』と『仕事』を同じように両立する」と回答した割合が最も多く 53.5% となっている一方、現実には『家庭生活』又は『地域・個人の生活』にも携わるが、あくまで『仕事』を優先させている」が最も多く 34.7% となっています。

【図 仕事と生活とのバランスについて（性別）】

①現実



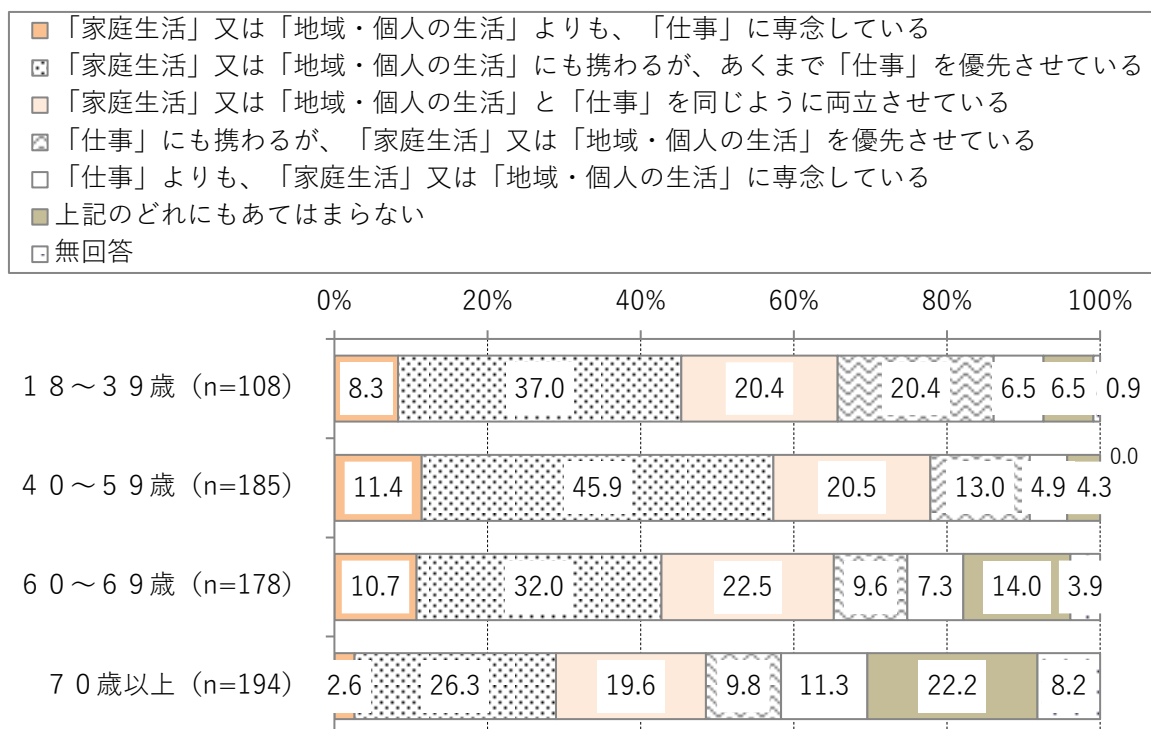
②理想



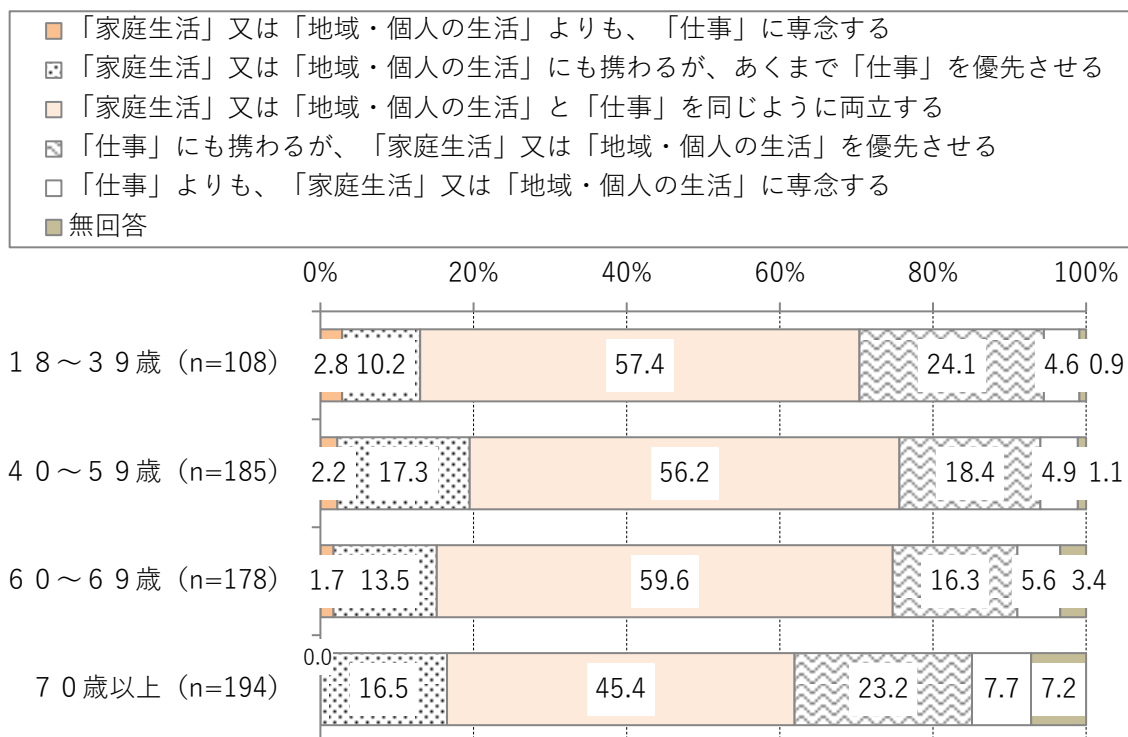
日頃の生活における「仕事」と「家庭生活」又は「地域・個人の生活」について、性別にみると、「現実」は男女ともに『「家庭生活」又は「地域・個人の生活」にも携わるが、あくまで「仕事」を優先させている』が最も高くなっていますが、その割合には大きな差があります。「理想」については、男女ともに『「家庭生活」又は「地域・個人の生活」と「仕事」を同じように両立する』が最も高くなっています。

【図 仕事と生活とのバランスについて（年齢別）】

①現実



②理想

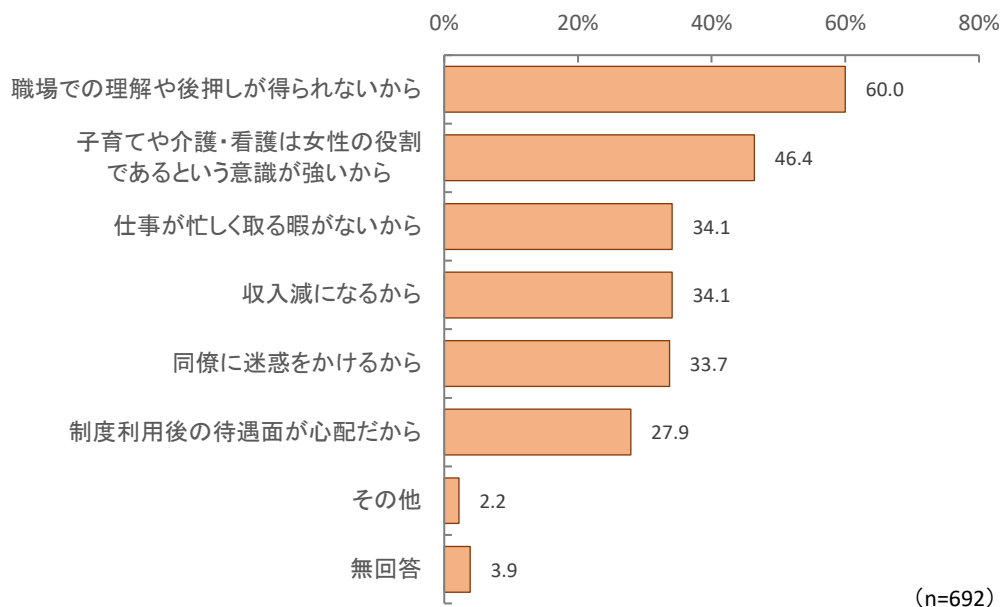


日頃の生活における「仕事」と「家庭生活」又は「地域・個人の生活」について、年齢別にみると、「現実」は「40～59歳」から年齢階層が高くなるにつれて『「家庭生活」又は「地域・個人の生活」にも携わるが、あくまで「仕事」を優先させている』が低くなっています。「理想」については、「70歳以上」の『「家庭生活」又は「地域・個人の生活」と「仕事」を同じように両立する』が、その他の年齢階層に比べ低くなっています。

（２）男性の育児休業制度、介護休業制度の利用が少ない理由

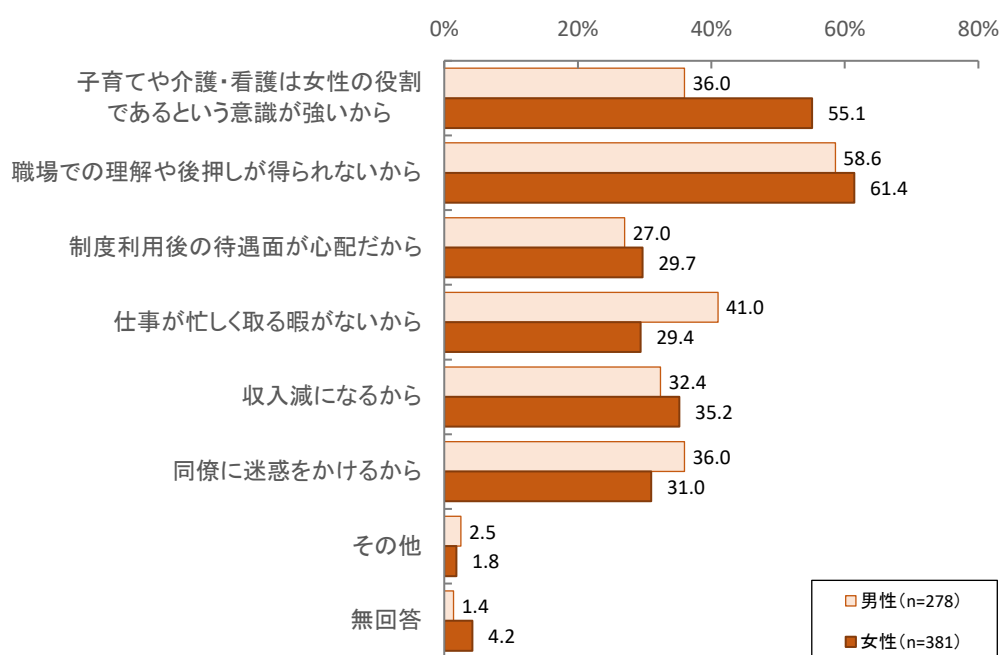
問 14. 「育児休業制度」（働く男女が原則として１歳未満の子どもを養育するために休業できる制度）
「介護休業制度」（働く男女が家族を介護するために休業できる制度）は、男女とも利用できる
ようになっていますが、男性の利用者が少ない理由は何だと思いませんか。（○印は３つまで）

【図 男性の育児休業制度、介護休業制度の利用が少ない理由】



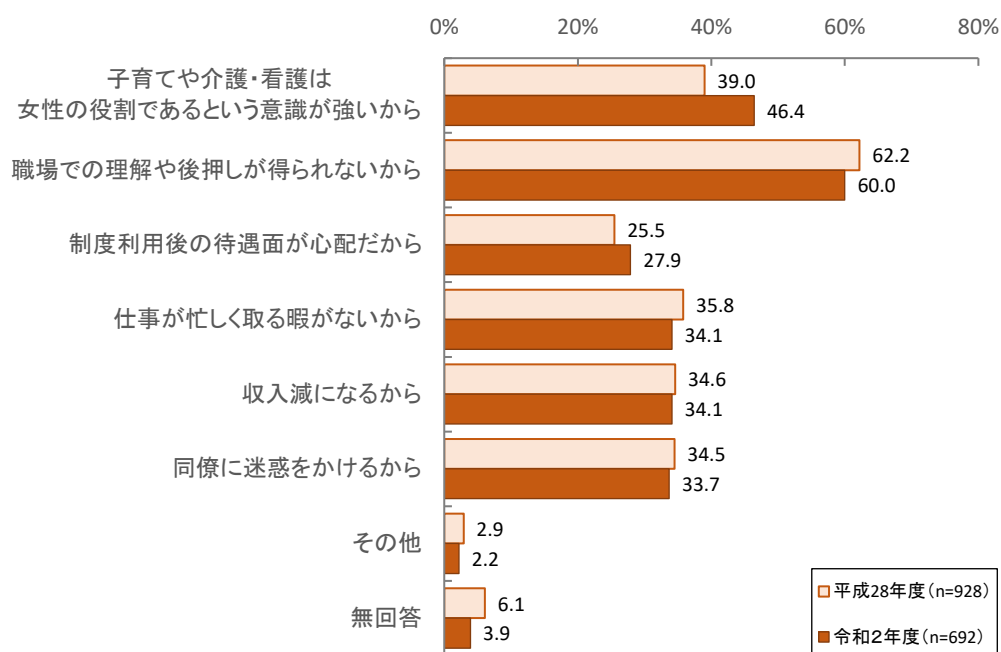
男性の育児休業制度、介護休業制度の利用が少ない理由について、「職場での理解や後押しが得られないから」と回答した割合が最も多く 60.0%となっています。次いで、「子育てや介護・看護は女性の役割であるという意識が強いから」（46.4%）、「仕事が忙しく取る暇がないから」（34.1%）となっています。

【図 男性の育児休業制度、介護休業制度の利用が少ない理由（性別）】



男性の育児休業制度、介護休業制度の利用が少ない理由について、性別にみると、男女ともに「職場での理解や後押しが得られないから」が最も高くなっています。次いで女性では「子育てや介護・看護は女性の役割であるという意識が強いから」、男性では「仕事が忙しく取る暇がないから」となっています。

【図 男性の育児休業制度、介護休業制度の利用が少ない理由（前回調査との比較）】

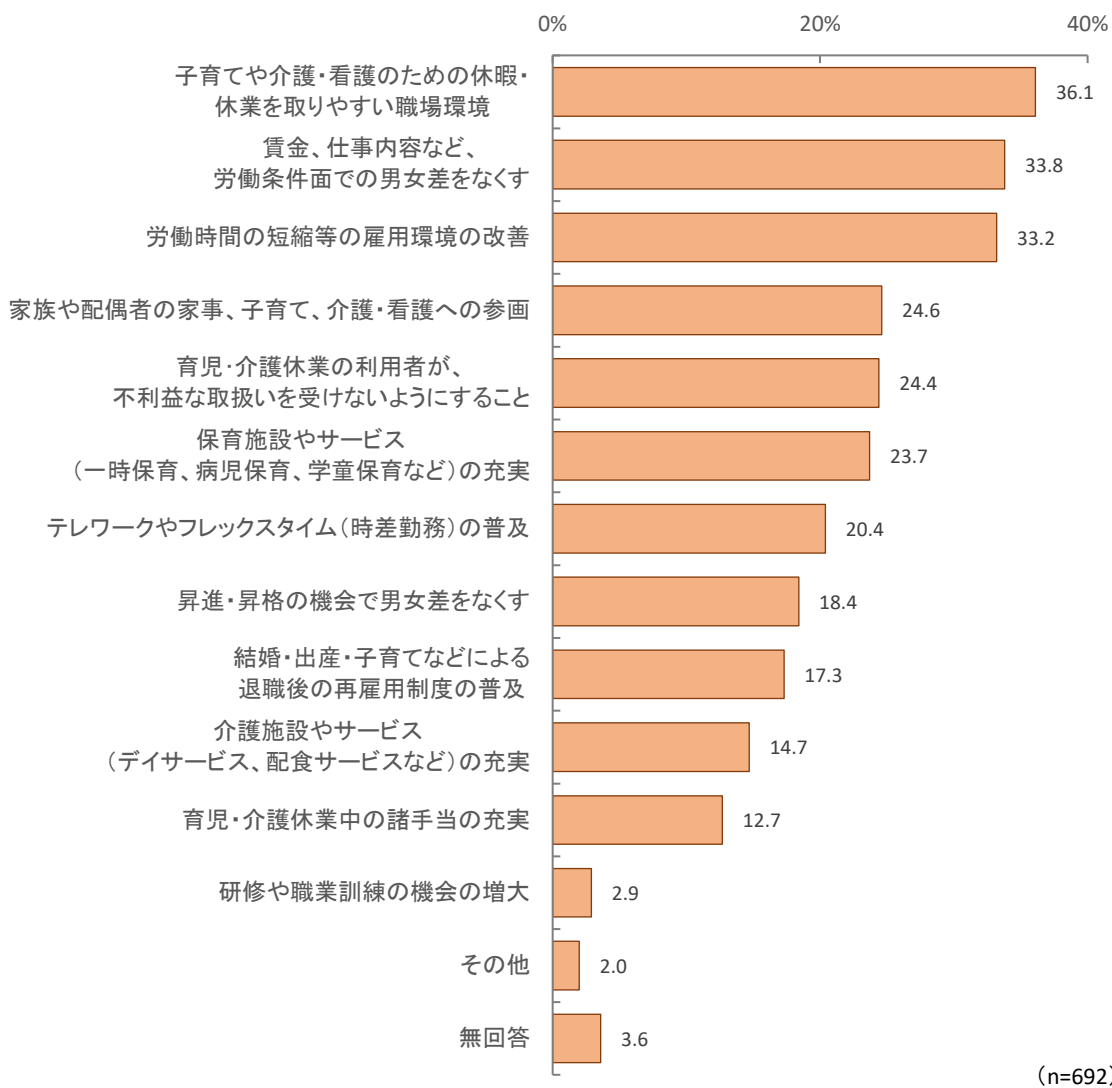


男性の育児休業制度、介護休業制度の利用が少ない理由について、前回調査と比較すると、「子育てや介護・看護は女性の役割であるという意識が強いから」の割合が増加しています。

(3) 男女が共に、仕事と生活の調和を図るために必要なこと

問 15. 男女が共に、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図るためには、どのようなことが必要だと思いますか。（○印は3つまで）

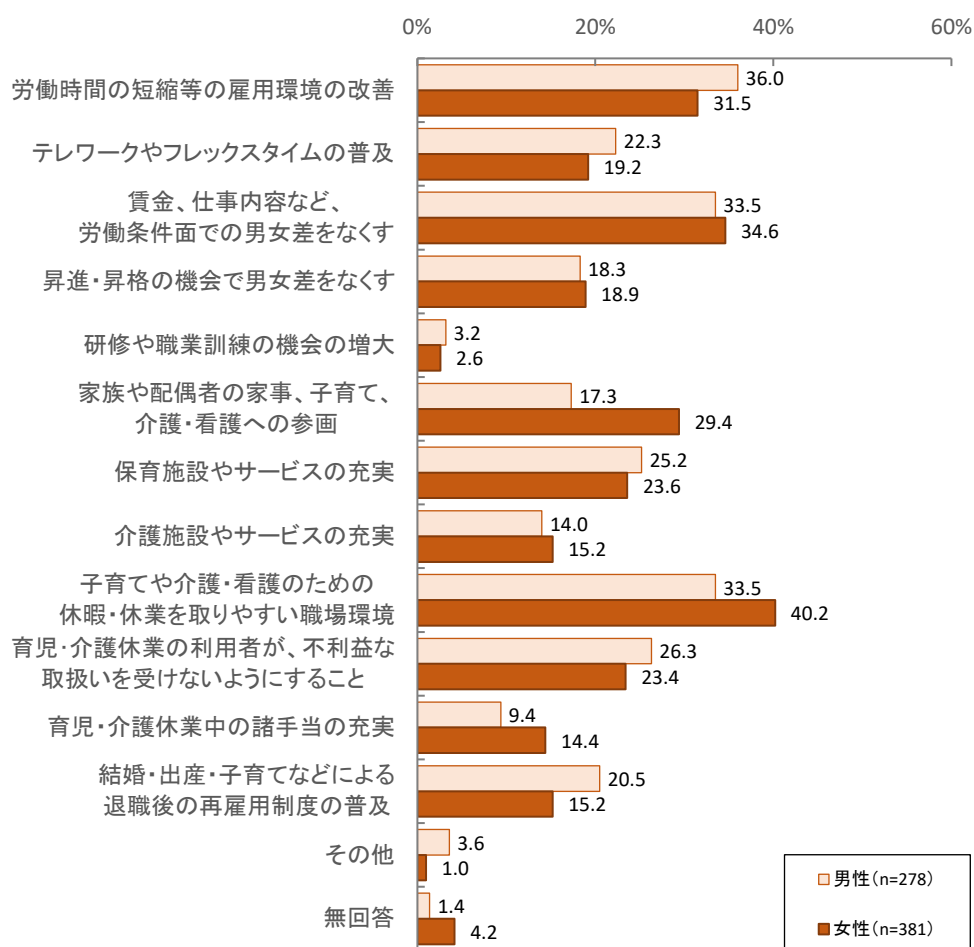
【図 男女が共に、仕事と生活の調和を図るために必要なこと】



(n=692)

男女が共に、仕事と生活の調和を図るために必要なことについて、「子育てや介護・看護のための休暇・休業を取りやすい職場環境」と回答した割合が最も多く 36.1%となっています。次いで、「賃金、仕事内容など、労働条件面での男女差をなくす」（33.8%）、「労働時間の短縮等の雇用環境の改善」（33.2%）となっています。

【図 男女が共に、仕事と生活の調和を図るために必要なこと（性別）】



男女が共に、仕事と生活の調和を図るために必要なことについて、性別にみると、女性は「子育てや介護・看護のための休暇・休業を取りやすい職場環境」が40.2%と最も高く、次いで「賃金、仕事内容など、労働条件面での男女差をなくす」が34.6%、「労働時間の短縮等の雇用環境の改善」が31.5%となっています。男性は「労働時間の短縮等の雇用環境の改善」が36.0%と最も高く、次いで「賃金、仕事内容など、労働条件面での男女差をなくす」、「子育てや介護・看護のための休暇・休業を取りやすい職場環境」がともに33.5%となっています。

男女間で、「家族や配偶者の家事、子育て、介護・看護への参画」の割合に大きな差が見られます。

【図 男女が共に、仕事と生活の調和を図るために必要なこと（年齢別）】 (%)

	労働時間の短縮等の雇用環境の改善	フレックスタイムの普及	賃金、仕事内容など、男女差をなくす	昇進・昇格の機会などで男女差をなくす	研修や職業訓練の機会の増大	介護・看護への参画	家族や配偶者の家事、子育て、	保育施設やサービスの充実	介護施設やサービスの充実	休業を取りやすい職場環境	子育てや介護・看護の休みのため、不利益	育児・介護休業中の諸手当の充実	退職後の再雇用制度の普及による	その他	無回答
18～39歳 (n=108)	38.0	26.9	37.0	23.1	0.9	26.9	27.8	2.8	32.4	25.9	24.1	17.6	2.8	0.9	
40～59歳 (n=185)	41.1	23.8	37.8	20.5	2.2	22.2	20.5	14.6	38.9	20.5	10.8	14.1	4.3	0.5	
60～69歳 (n=178)	29.8	16.3	37.6	16.3	3.9	25.8	23.0	14.6	41.0	26.4	13.5	19.1	1.7	2.2	
70歳以上 (n=194)	26.3	18.6	25.8	15.5	3.6	23.2	26.3	21.1	34.5	26.3	7.7	18.6	0.0	7.2	

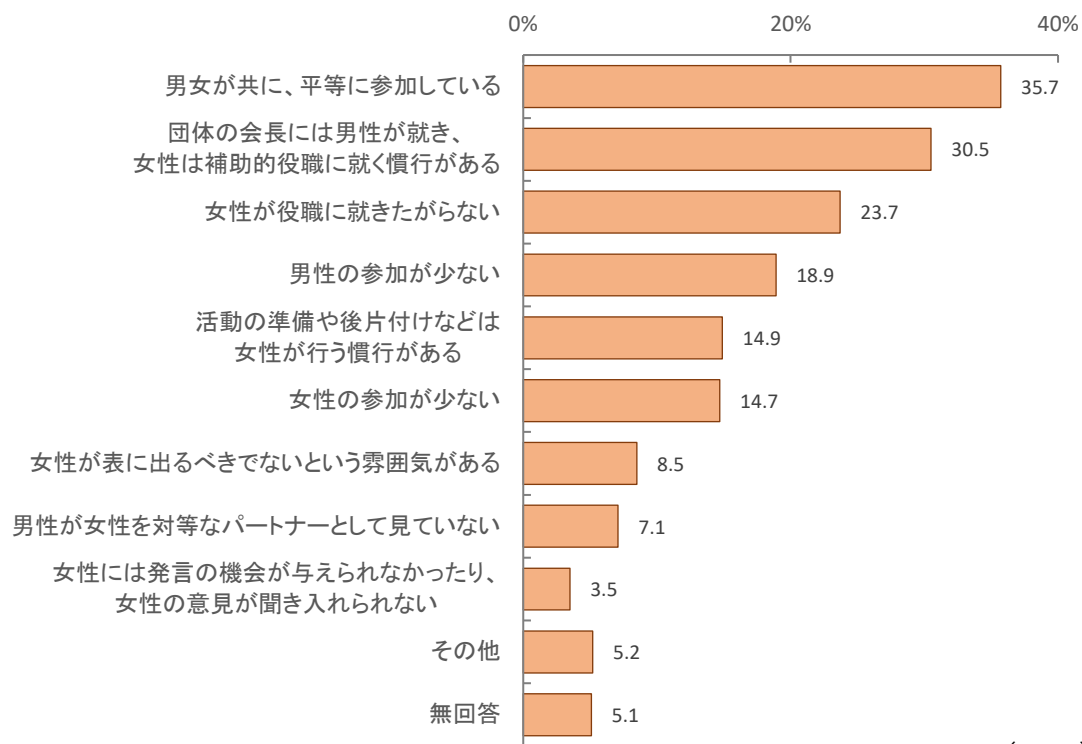
男女が共に、仕事と生活の調和を図るために必要なことについて、年齢別にみると、「18～39歳」と「40～59歳」は「労働時間の短縮等の雇用環境の改善」、「60～69歳」と「70歳以上」は「子育てや介護・看護のための休暇・休業を取りやすい職場環境」が最も高くなっています。

8. 地域での男女共同参画について

(1) 地域活動における男女共同参画について

問 16. 自分の住む地域での地区・町内会、ボランティアなどの活動における男女共同参画についてどのように思いますか。(〇印はいくつでも)

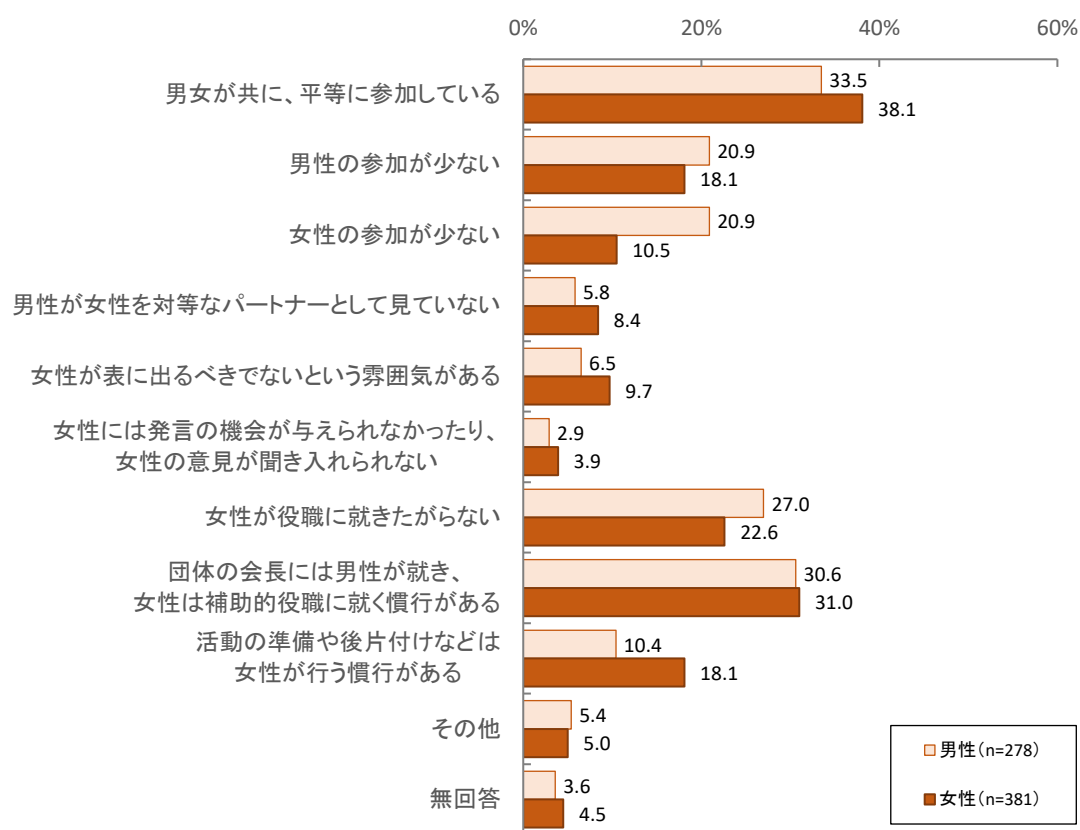
【図 地域活動における男女共同参画について】



(n=692)

地域活動における男女共同参画について、「男女が共に、平等に参加している」と回答した割合が最も多く 35.7%となっています。次いで、「団体の会長には男性が就き、女性には補助的役職に就く慣行がある」(30.5%)、「女性が役職に就きたがらない」(23.7%)となっています。

【図 地域活動における男女共同参画について（性別）】

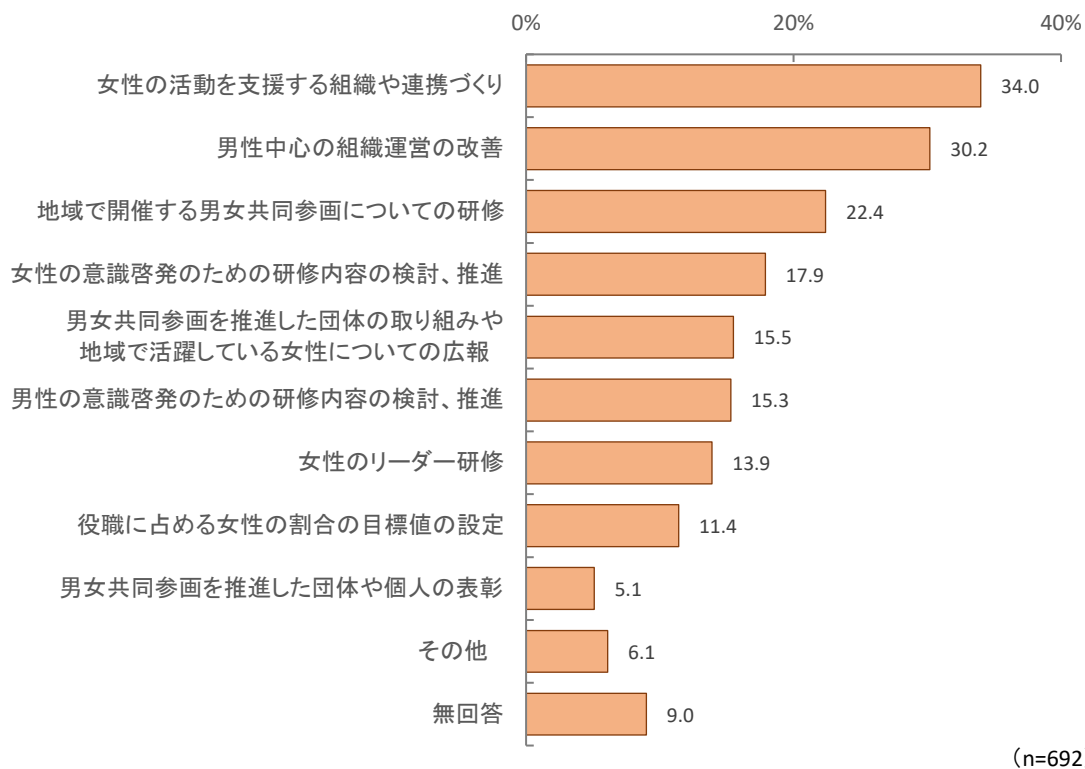


地域活動における男女共同参画について、性別にみると、男女ともに、「男女が共に、平等に参加している」が最も高くなっており、次いで「団体の会長には男性が就き、女性は補助的役職に就く慣行がある」、「女性が役職に就きたがらない」と続いています。

(2) 地域活動の場に女性が増えていくために必要なこと

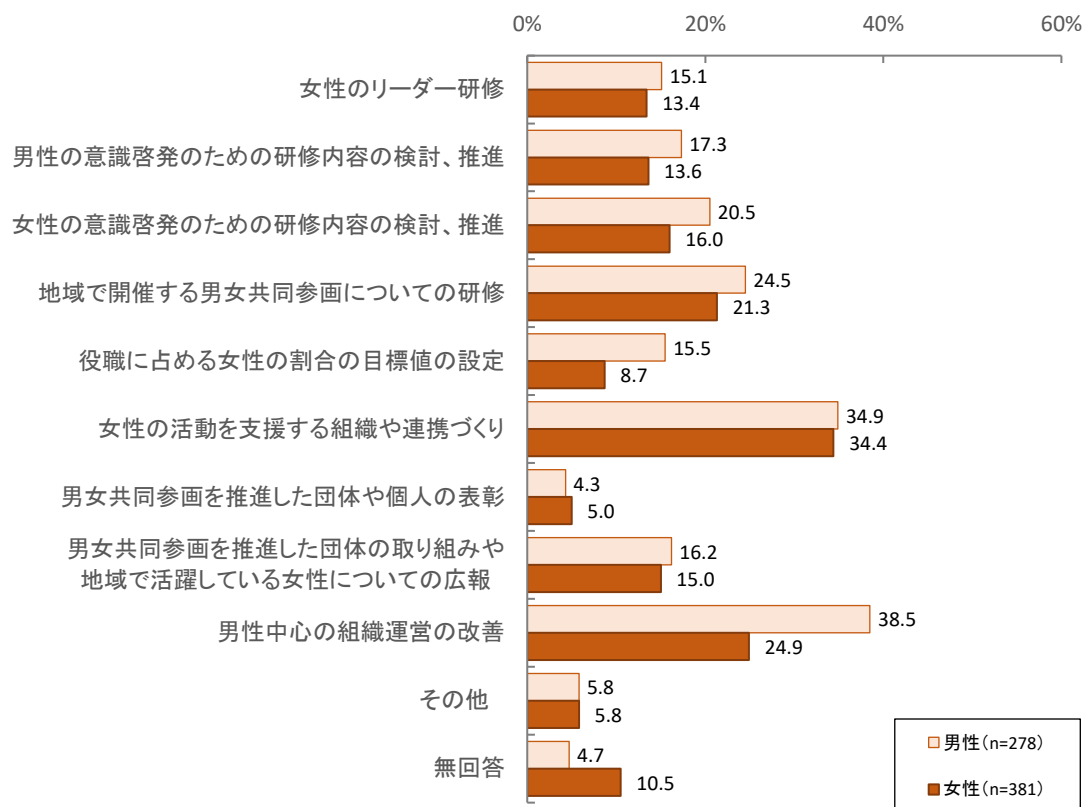
問 17. 区長・町内会長や役員など地域活動の場に、女性が増えていくために具体的な施策としてどのようなことが効果的だと思いますか。(〇印はいくつでも)

【図 地域活動の場に女性が増えていくために必要なこと】



地域活動の場に女性が増えていくために必要なことについて、「女性の活動を支援する組織や連携づくり」と回答した割合が最も多く 34.0%となっています。次いで、「男性中心の組織運営の改善」(30.2%)、「地域で開催する男女共同参画についての研修」(22.4%) となっています。

【図 地域活動の場に女性が増えていくために必要なこと（性別）】



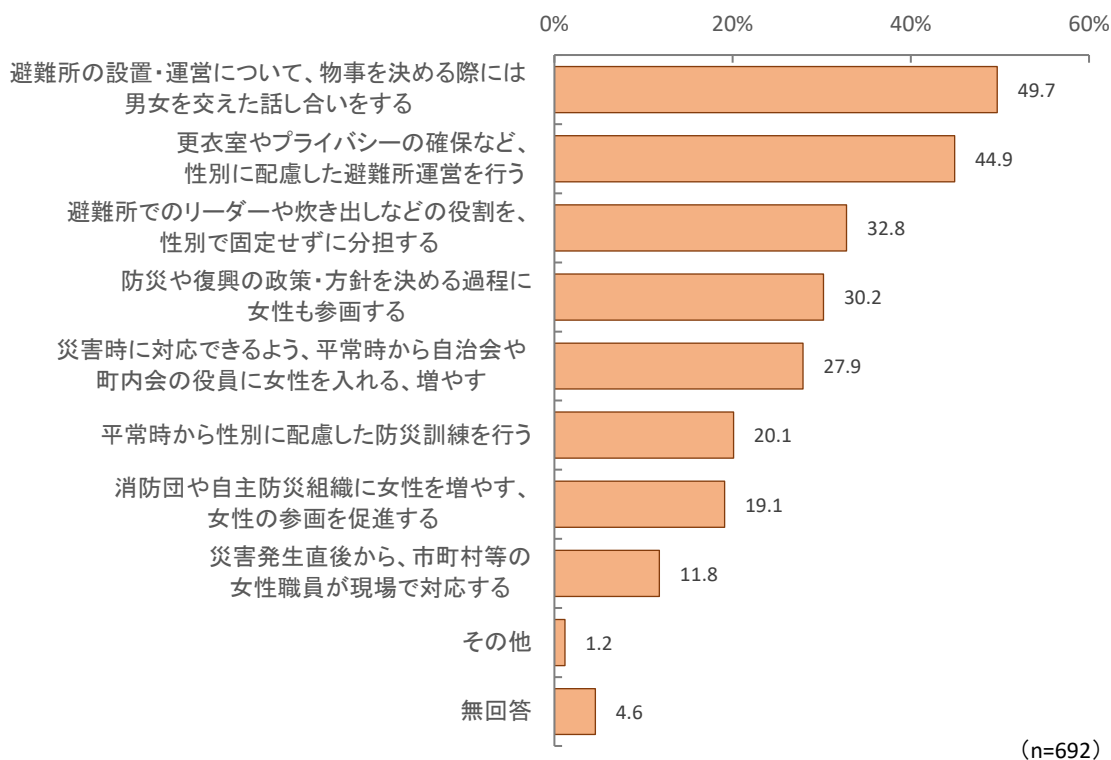
地域活動の場に女性が増えていくために必要なことについて、性別にみると、男性は「男性中心の組織運営の改善」が、女性は「女性の活動を支援する組織や連携づくり」が最も高くなっています。

9. 防災について（新規設問）

（１）性別の違いに気を配った防災・災害対応のために必要なこと

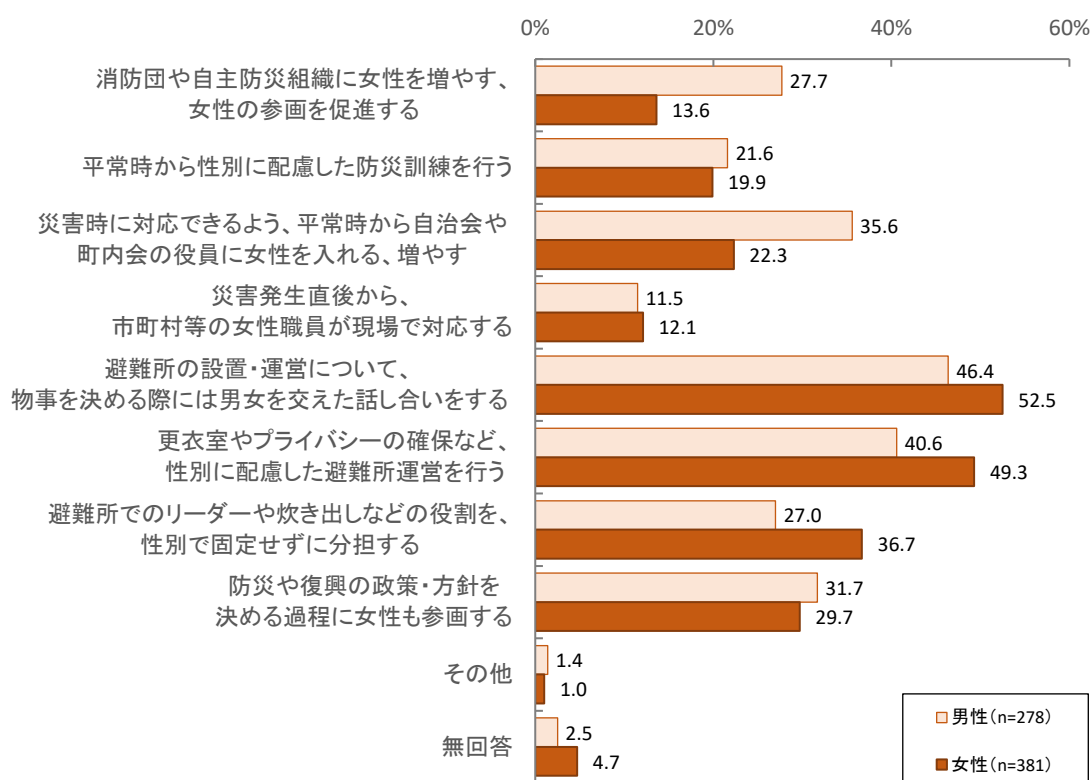
問 18. あなたは、性別の違いに気を配った防災・災害対応のためにはどのようなことが必要だと思いますか。（○印は3つまで）

【図 性別の違いに気を配った防災・災害対応のために必要なこと】



性別の違いに気を配った防災・災害対応に必要なことについて、「避難所の設置・運営について、物事を決める際には男女を交えた話し合いをする」と回答した割合が最も多く 49.7%となっています。次いで、「更衣室やプライバシーの確保など、性別に配慮した避難所運営を行う」（44.9%）、「避難所でのリーダーや炊き出しなどの役割を、性別で固定せずに分担する」（32.8%）となっています。

【図 性別の違いに気を配った防災・災害対応のために必要なこと（性別）】



性別の違いに気を配った防災・災害対応に必要なことについて、性別にみると、「消防団や自主防災組織に女性を増やす、女性の参画を促進する」、「災害時に対応できるよう、平常時から自治会や町内会の役員に女性を入れる、増やす」の割合は、男性が女性を上回っていますが、「避難所の設置・運営について、物事を決める際には男女を交えた話し合いをする」、「更衣室やプライバシーの確保など、性別に配慮した避難所運営を行う」、「避難所でのリーダーや炊き出しなどの役割を、性別で固定せずに分担する」の割合は、女性が男性を大きく上回っています。

【図 性別の違いに気を配った防災・災害対応のために必要なこと（年齢別）】 (%)

	すを消 る増防 や団 すや 、自 女主 性防 の災 参組 画織 をに 促女 進性	災平 訓常 練時 をか 行ら う性 別に 配 慮 した 防	員常災 に時害 女か時 性らに を自対 入治応 れ会で るやき 、町 増内よ や会う すの、 役平	の災 女害 性発 職生 員直 が後 現か 場ら で、 対市 応町 す村 る等	をて避 交、難 え物所 た事の 話を設 し決置 合め・ いる運 を際営 すにに るはつ 男い 女	運な更 営ど衣 を、室 行性や う別ブ にラす 配イ 慮バ した 避の 難確 所保	せし避 ずな難 にど所 分ので 担役の す割リ るを、 性、ダ 別や で炊 固き 定出	め防 る災 過や 程復 に興 女の 性政 も策 参・ 画方 す針 るを 決	そ の 他	無 回 答
18～39歳 (n=108)	13.9	25.9	23.1	10.2	46.3	67.6	36.1	22.2	0.9	1.9
40～59歳 (n=185)	23.8	20.5	22.7	11.9	42.7	52.4	30.3	25.9	1.6	1.6
60～69歳 (n=178)	17.4	16.9	28.1	14.6	50.6	44.9	33.1	33.7	0.0	3.9
70歳以上 (n=194)	21.1	20.6	35.1	9.8	58.2	27.3	32.5	36.6	2.1	7.2

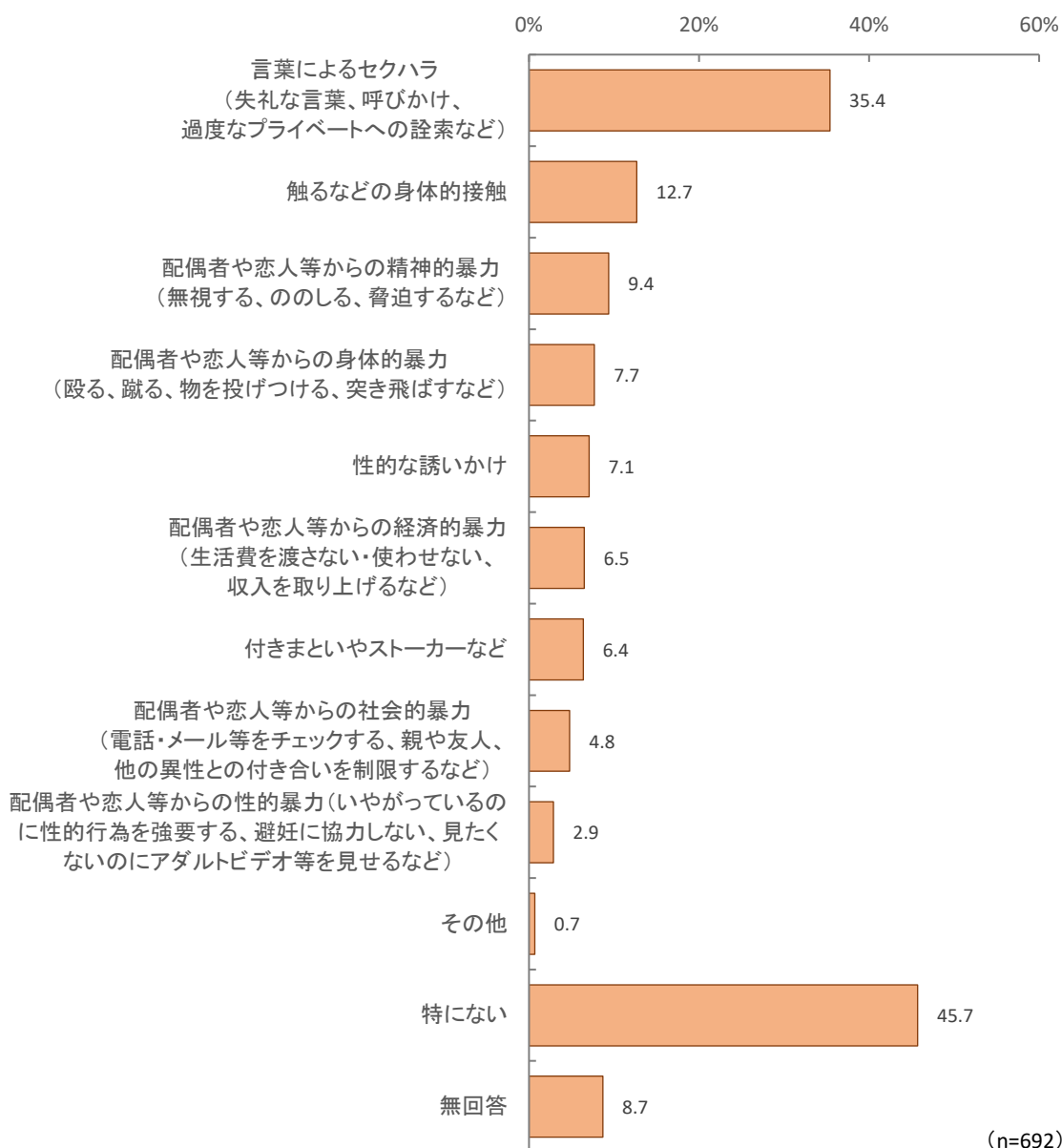
性別の違いに気を配った防災・災害対応に必要なことについて、年齢別にみると、「18～39 歳」と「40～59 歳」は「更衣室やプライバシーの確保など、性別に配慮した避難所運営を行う」、「60～69 歳」と「70 歳以上」は「避難所の設置・運営について、物事を決める際には男女を交えた話し合いをする」が最も高くなっています。

10. 男女間等における暴力の防止・被害者支援について

(1) 経験したり、見たりしたことがあること

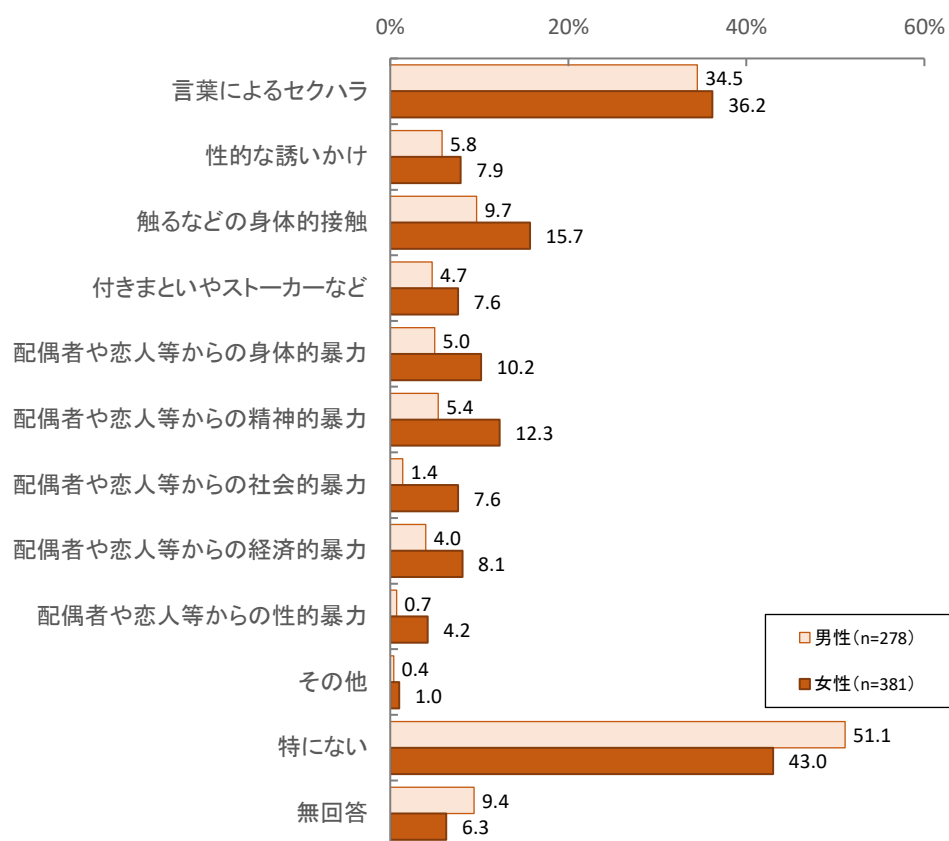
問 19. 次のような行為を経験したり、あなたの身近なところで、見たりしたことはありますか。
(○印はいくつでも)

【図 経験したり、見たりしたことがあること】



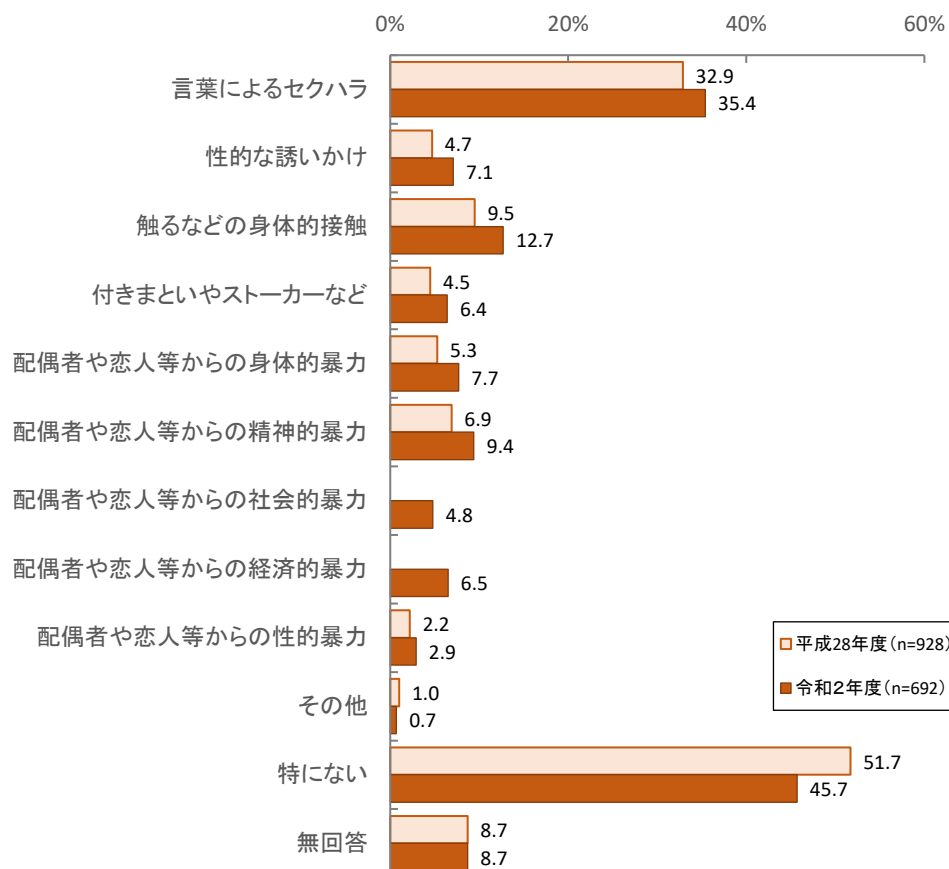
男女間等におけるセクハラ・暴力を経験したり、見たりしたことがあることについて、「特にない」と回答した割合は 45.7% となっています。これと無回答 (8.7%) を除く 45.6% は男女間の何らかのセクハラ・暴力を経験したり、見たりしたことがあると回答しています。その内容として、「言葉によるセクハラ (失礼な言葉、呼びかけ、過度なプライベートへの詮索など)」と回答した割合が最も多く 35.4% となっています。次いで、「触るなどの身体的接触」(12.7%)、「配偶者や恋人等からの精神的暴力 (無視する、ののしる、脅迫するなど)」(9.4%) となっています。

【図 経験したり、見たりしたことがあること（性別）】



男女間等におけるセクハラ・暴力を経験したり、見たりしたことがあることについて、性別にみると、「特にない」の割合は、男性が女性を上回っていますが、それ以外の項目すべてで、女性が男性を上回っています。

【図 経験したり、見たりしたことがあること（前回調査との比較）】



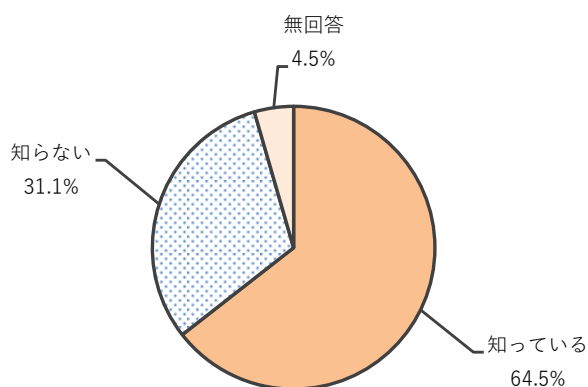
男女間等におけるセクハラ・暴力を経験したり、見たりしたことがあることについて、前回調査と比較しても、大きな差はみられません。

※「配偶者や恋人等からの社会的暴力」、「配偶者や恋人等からの経済的暴力」は令和2年度から新規に設けた項目。

（２）暴力行為等を受けたときの相談窓口の認知度

問 20. 暴力行為等を受けたときに相談窓口があるのを知っていますか。（○印は１つ）

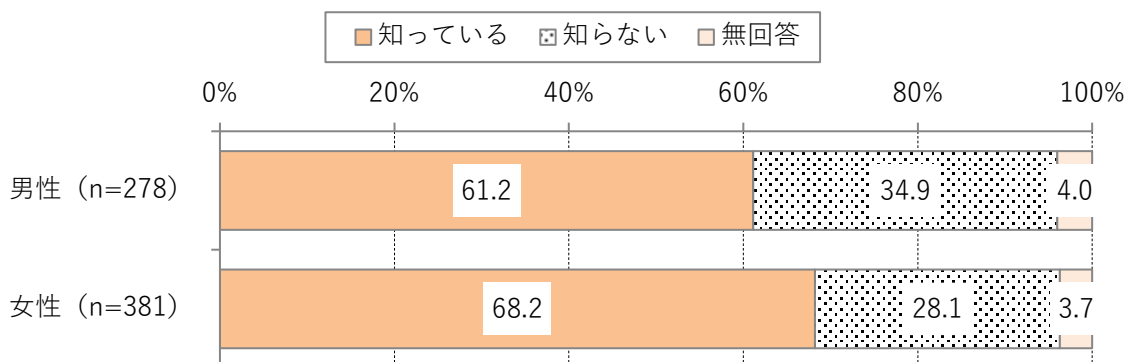
【図 暴力行為等を受けたときの相談窓口の認知度】



(n=692)

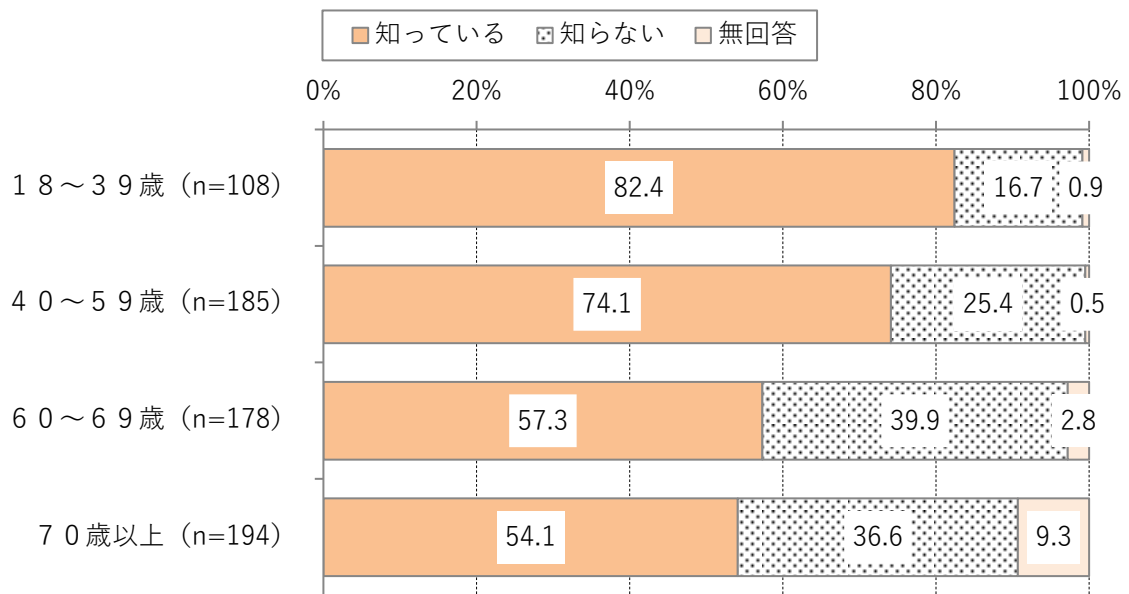
暴力行為等を受けたときの相談窓口の認知度について、「知っている」と回答した割合は 64.5%となっています。一方、「知らない」と回答した割合は 31.1%となっています。

【図 暴力行為等を受けたときの相談窓口の認知度（性別）】



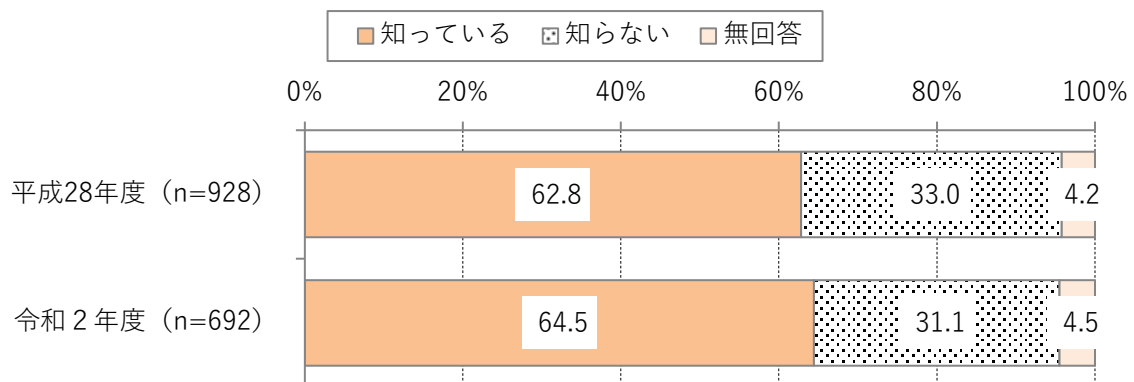
暴力行為等を受けたときの相談窓口の認知度について、性別にみると、「知っている」の割合は、男性に比べて女性の方が高くなっています。

【図 暴力行為等を受けたときの相談窓口の認知度（年齢別）】



暴力行為等を受けたときの相談窓口の認知度について、年齢別にみると、年齢が高くなるにつれて「知っている」の割合が低くなっています。

【図 暴力行為等を受けたときの相談窓口の認知度（前回調査との比較）】

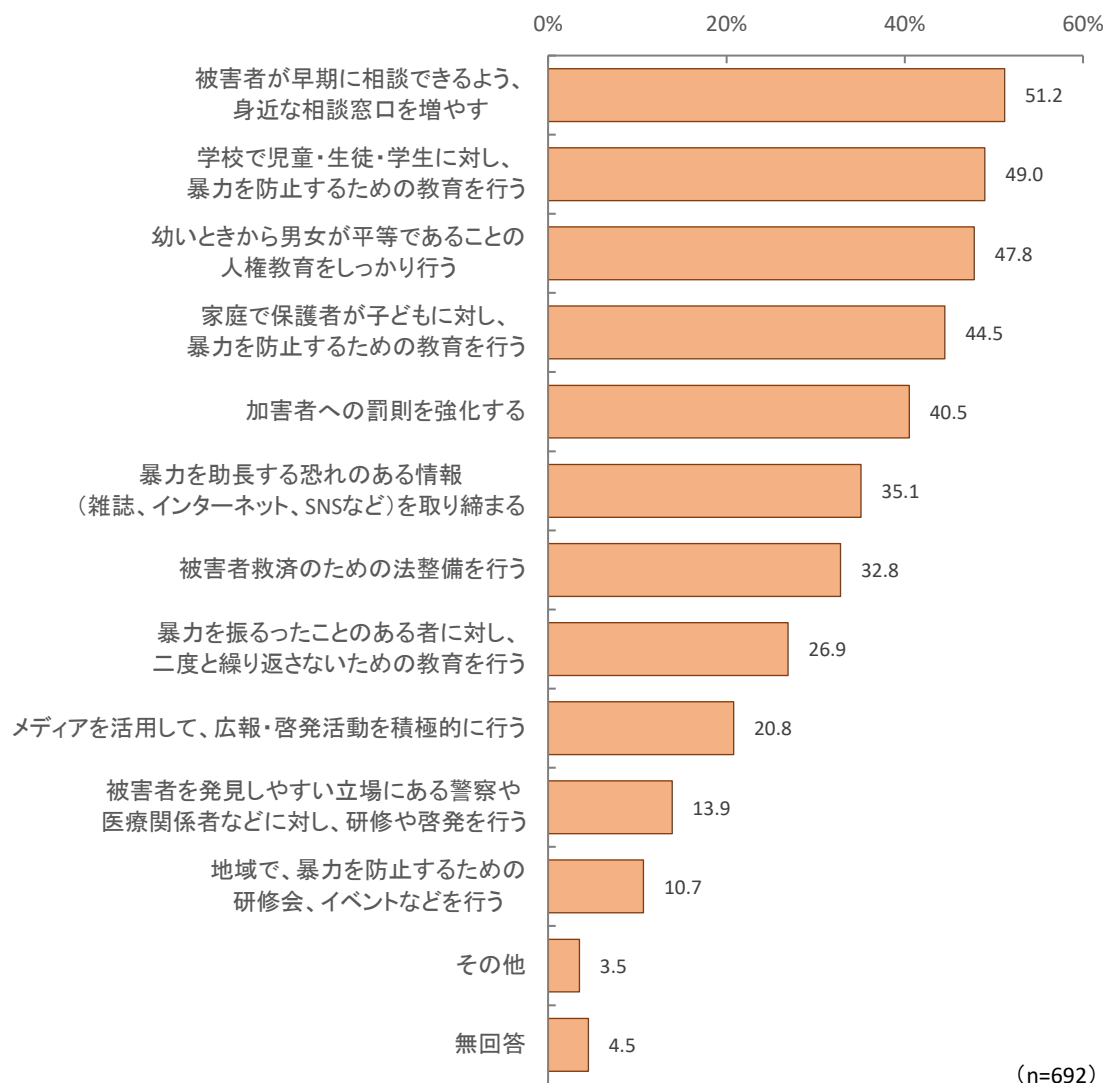


暴力行為等を受けたときの相談窓口の認知度について、前回調査と比較しても、大きな差はみられません。

(3) 男女間の暴力を防止するために必要なこと

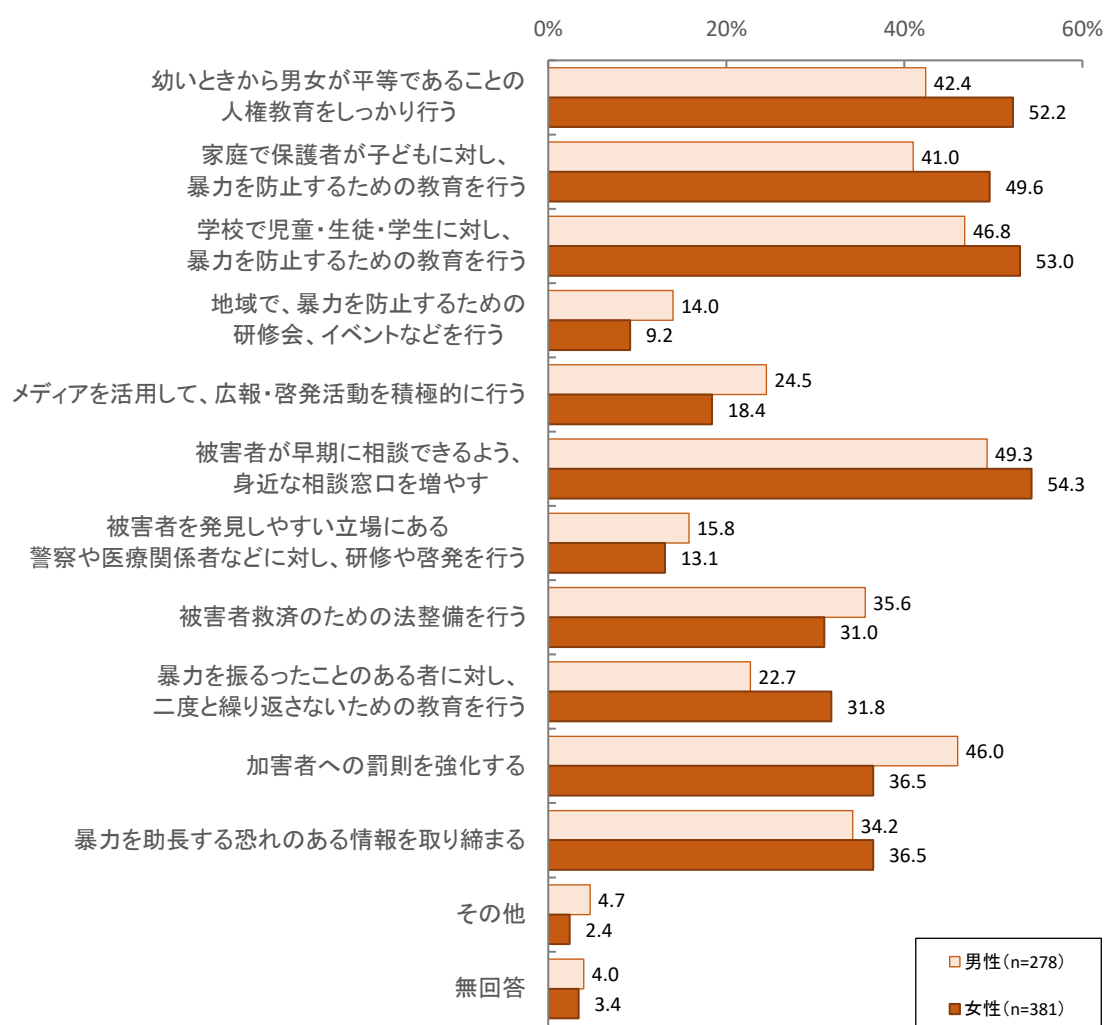
問 21. 配偶者や恋人等に対する暴力（配偶者や恋人等からの暴力、性暴力、セクシュアル・ハラスメント、ストーカーなど）を防止するためには、どのようなことが必要だと思いますか。
（〇印はいくつでも）

【図 男女間の暴力を防止するために必要なこと】



男女間の暴力を防止するために必要なことについて、「被害者が早期に相談できるよう、身近な相談窓口を増やす」と回答した割合が最も多く 51.2%となっています。次いで、「学校で児童・生徒・学生に対し、暴力を防止するための教育を行う」(49.0%)、「幼いときから男女が平等であることの人権教育をしっかりと行う」(47.8%) となっています。

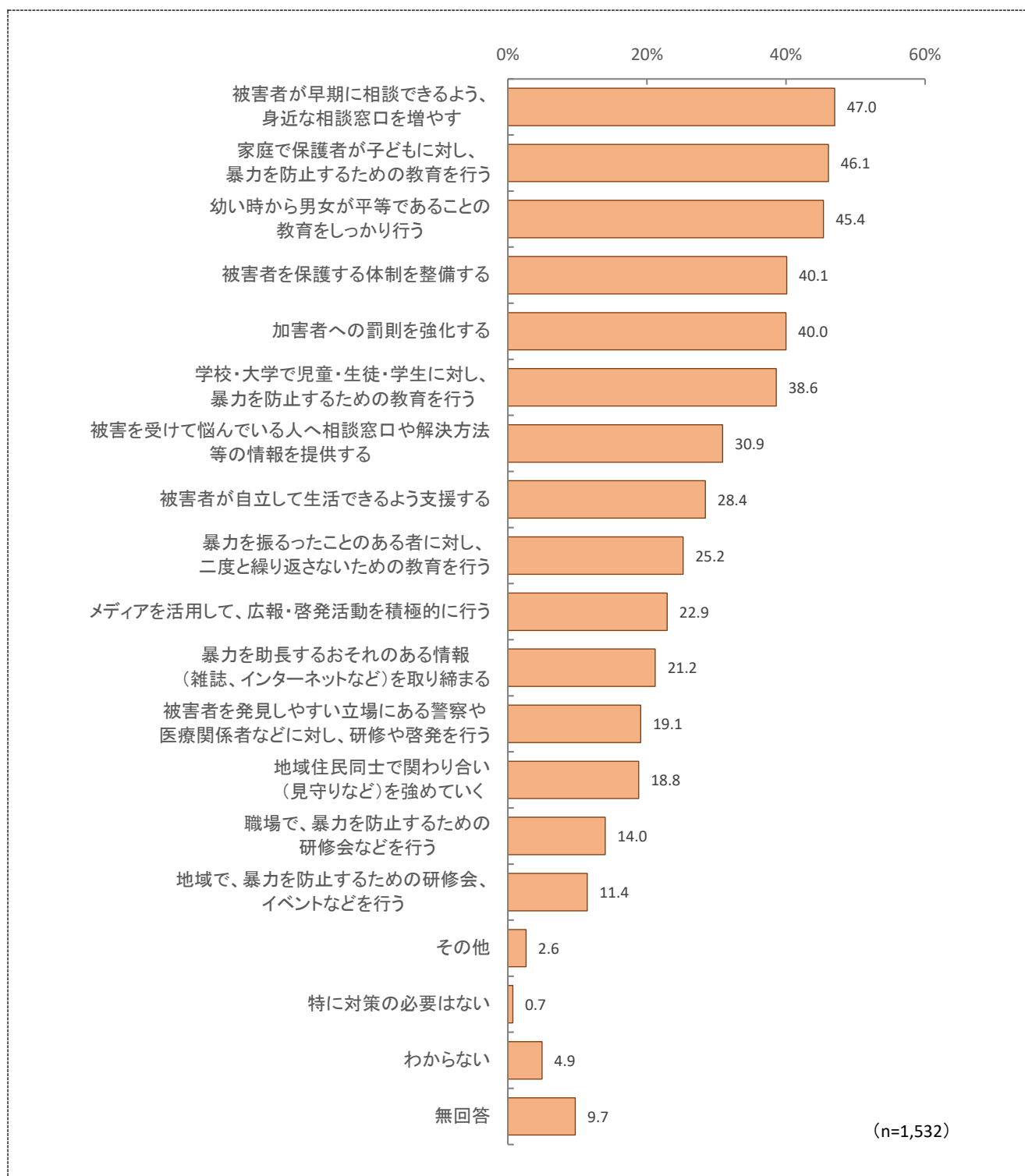
【図 男女間の暴力を防止するために必要なこと（性別）】



男女間の暴力を防止するために必要なことについて、性別にみると、男女ともに「被害者が早期に相談できるよう、身近な相談窓口を増やす」の割合が最も高くなっています。

また、「加害者への罰則を強化する」の割合は、男性が女性を上回っていますが、「幼いときから男女が平等であることの人権教育をしっかりと行う」、「暴力を振るったことのある者に対し、二度と繰り返さないための教育を行う」の割合は、女性が男性を上回っています。

【図 男女間の暴力を防止するために必要なこと（県）】



男女間の暴力を防止するために必要なことについて、県の調査では、「被害者が早期に相談できるよう、身近な相談窓口を増やす」が最も高く、次いで「家庭で保護者が子どもに対し、暴力を防止するための教育を行う」「幼いときから男女が平等であることの人権教育をしっかりと行う」の順となっています。

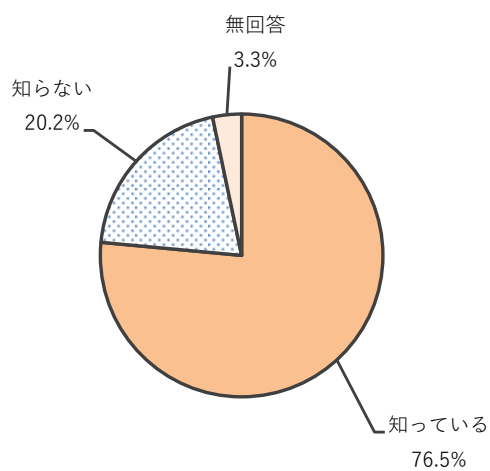
※県の設問：男女間における暴力（配偶者や交際相手からの暴力、性犯罪、セクシュアルハラスメントなど）への取組として必要なことはどんなことだと思いますか。（〇印はいくつでも）

11. 性的マイノリティ（LGBT 等）について（新規設問）

（１）言葉の認知度

問 22. あなたは性的マイノリティ（LGBT 等）という言葉の意味を知っていますか。（○印は１つ）

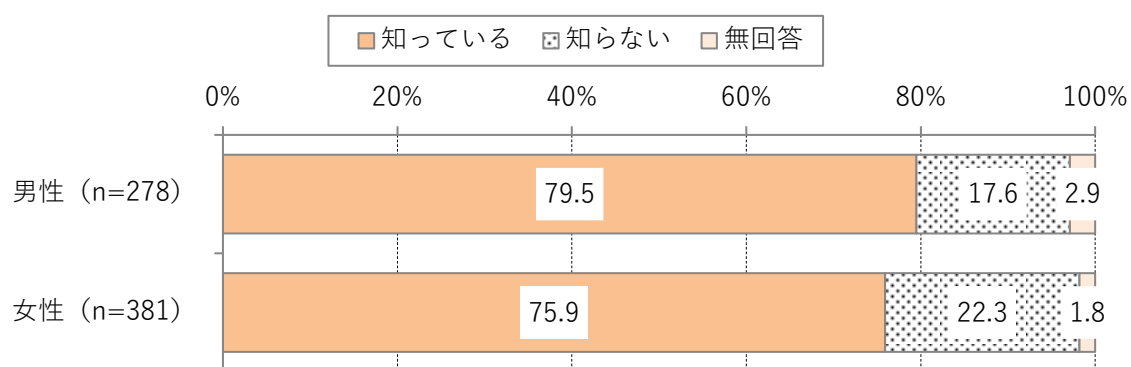
【図 性的マイノリティ（LGBT 等）という言葉の認知度】



(n=692)

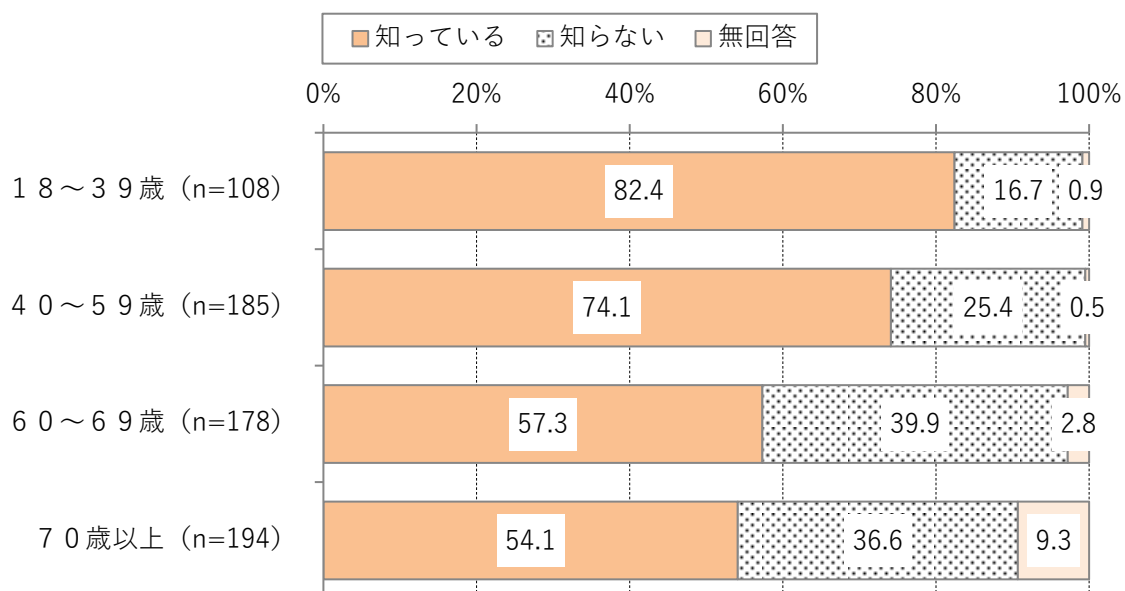
性的マイノリティという言葉について、「知っている」と回答した割合は 76.4%となっています。一方、「知らない」と回答した割合は 20.2%となっています。

【図 性的マイノリティ（LGBT等）という言葉の認知度（性別）】



性的マイノリティという言葉について、性別にみると、「知っている」の割合は、女性より男性の方が高くなっています。

【図 性的マイノリティ（LGBT等）という言葉の認知度（年齢別）】

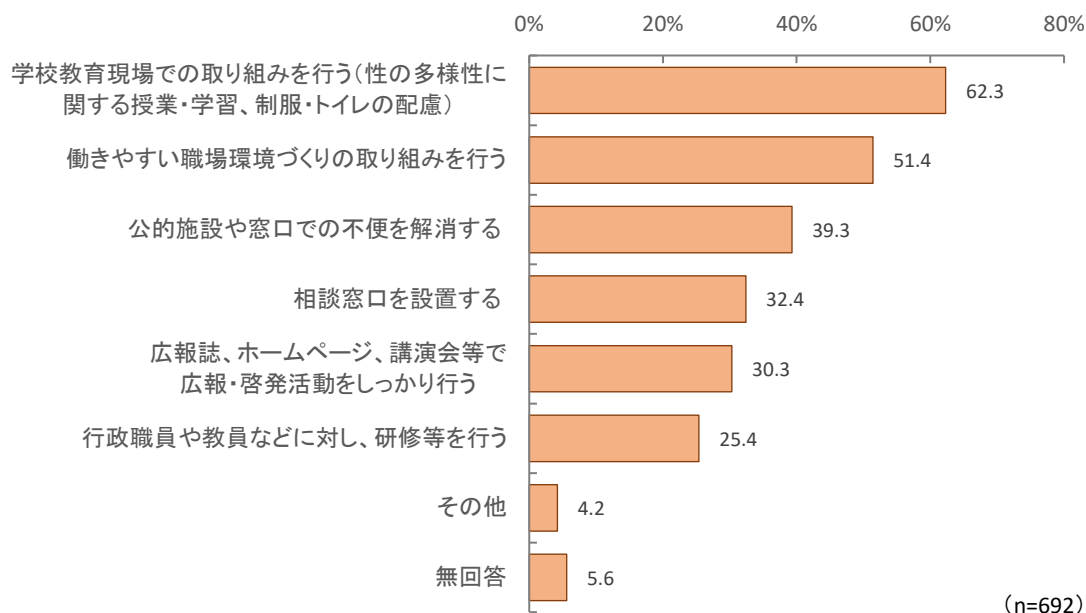


性的マイノリティという言葉について、年齢別にみると、年齢が高くなるにつれて「知っている」の割合が低くなっています。

(2) 性的マイノリティの方が生活しやすくなるために必要なこと

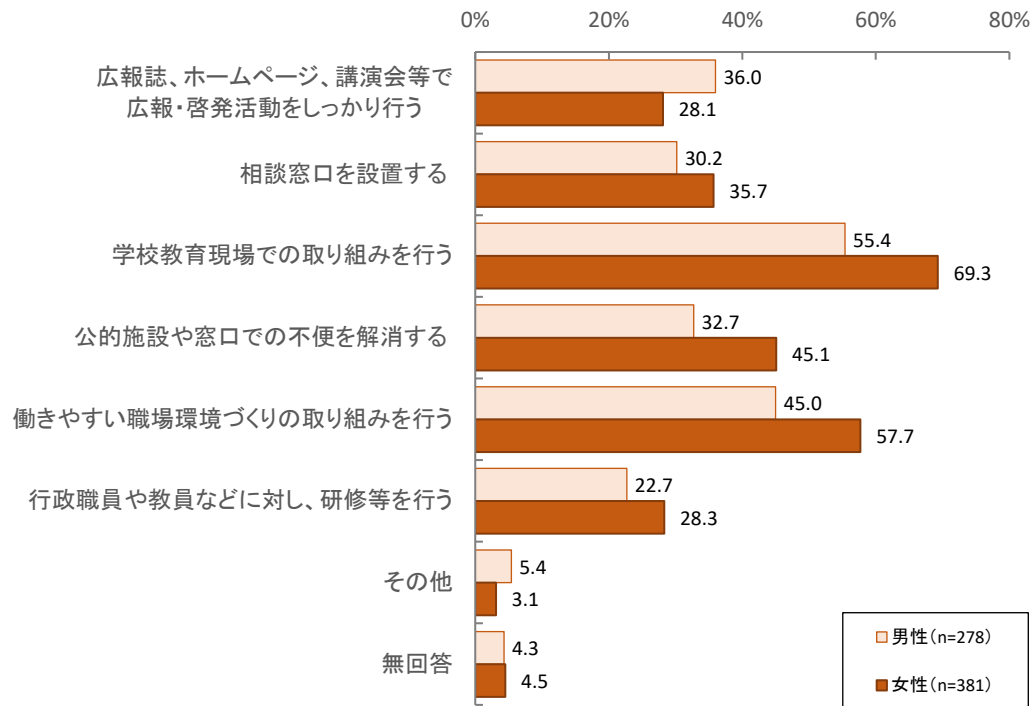
問 23. 性的マイノリティ（LGBT 等）の方が生活しやすくなるためには、どのようなことが必要だと思いますか。（〇印はいくつでも）

【図 性的マイノリティ（LGBT 等）の方が生活しやすくなるために必要なこと】



性的マイノリティの方が生活しやすくなるために必要だと思うことについて、「学校教育現場での取り組みを行う（性の多様性に関する授業・学習、制服・トイレの配慮）」と回答した割合が最も多く 62.3%となっています。次いで、「働きやすい職場環境づくりの取り組みを行う」（51.4%）、「公的施設や窓口での不便を解消する」（39.3%）となっています。

【図 性的マイノリティ（LGBT等）の方が生活しやすくなるために必要なこと（性別）】



性的マイノリティの方が生活しやすくなるために必要だと思うことについて、性別にみると、男女ともに「学校教育現場での取り組みを行う」が最も高く、次いで「働きやすい職場環境づくりの取り組みを行う」となっていますが、どちらも男性に比べ女性の方が、割合が高くなっています。

【図 性的マイノリティ（LGBT等）の方が生活しやすくなるために必要なこと（年齢別）】(%)

	動 講 広 を 演 報 し 会 誌 っ 等 、 か で ホ 行 報 ム う ・ ペ 啓 発 ジ 活 、	相 談 窓 口 を 設 置 す る	み 学 を 校 行 教 う 育 現 場 で の 取 り 組	を 公 解 的 消 施 す や 窓 口 で の 不 便	り 働 の き 取 や 組 い み 職 を 場 行 環 う 境 づ く	し 行 、 政 研 職 修 員 等 や 教 員 行 員 う な ど に 対	そ の 他	無 回 答
18～39歳 (n=108)	20.4	25.0	77.8	55.6	68.5	25.0	8.3	0.9
40～59歳 (n=185)	28.1	31.4	74.6	44.3	56.2	30.3	5.4	2.7
60～69歳 (n=178)	34.3	36.0	59.0	37.6	51.1	28.1	1.1	2.2
70歳以上 (n=194)	36.6	38.7	49.5	28.9	42.3	20.6	3.1	9.8

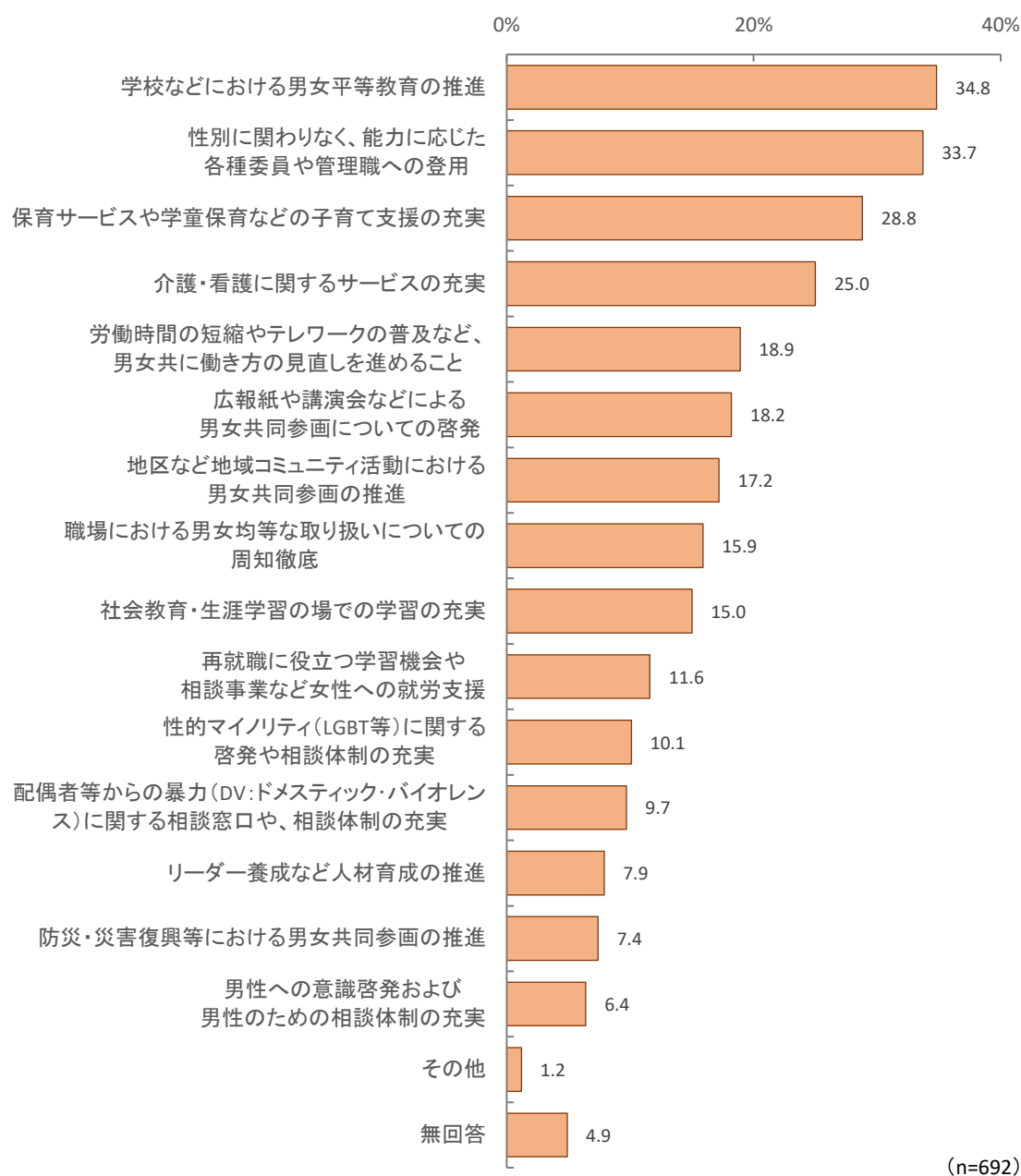
性的マイノリティの方が生活しやすくなるために必要だと思うことについて、年齢別にみると、全ての年齢階層で、「学校教育現場での取り組みを行う」が最も高く、次いで「働きやすい職場環境づくりの取り組みを行う」となっています。

12. 男女共同参画社会の実現について

(1) 男女共同参画社会実現のために行政に望むこと

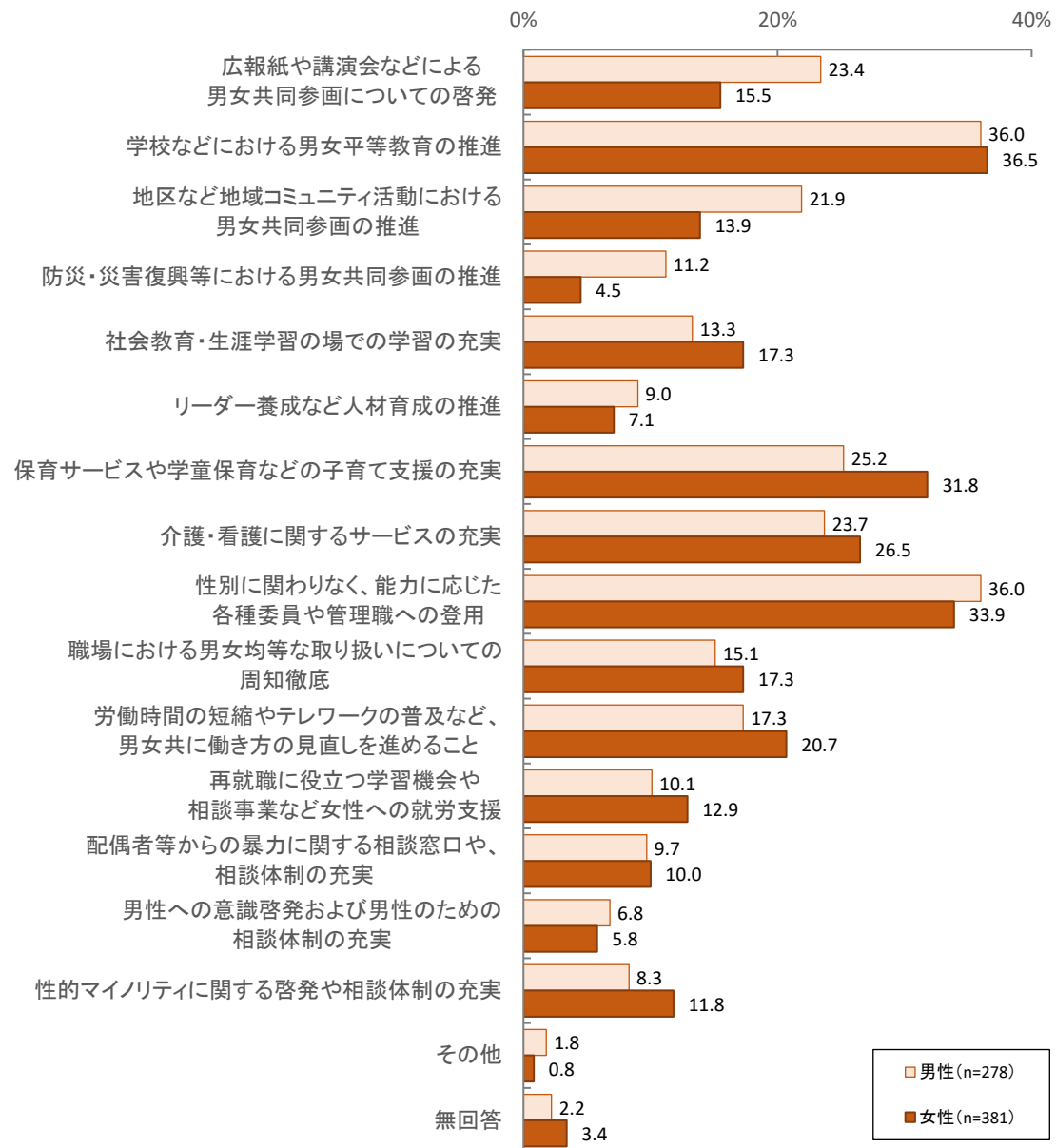
問 24. 男女の人権が尊重され、対等なパートナーとして責任を分かち合い、一人ひとりの個性や能力を十分に発揮できる「男女共同参画社会」を実現していくために、赤磐市はどのような施策を推進すればよいと思いますか。(○印は3つまで)

【図 男女共同参画社会実現のために行政に望むこと】



男女共同参画社会実現のために行政に望むことについて、「学校などにおける男女平等教育の推進」と回答した割合が最も多く 34.8%となっています。次いで、「性別に関わりなく、能力に応じた各種委員や管理職への登用」(33.7%)、「保育サービスや学童保育などの子育て支援の充実」(28.8%)となっています。

【図 男女共同参画社会実現のために行政に望むこと（性別）】



男女共同参画社会実現のために行政に望むことについて、性別にみると、男女ともに「学校などにおける男女平等教育の推進」、「性別に関わりなく、能力に応じた各種委員や管理職への登用」、「保育サービスや学童保育などの子育て支援の充実」、「介護・看護に関するサービスの充実」が高くなっています。

【図 男女共同参画社会実現のために行政に望むこと（年齢別）】 (%)

	つ い て の 啓 発	広 報 紙 や 講 演 会 な ど に よ る 男 女 共 同 参 画 に	学 校 な ど に お け る 男 女 平 等 教 育 の 推 進	地 区 な ど 地 域 コ ミュ ニ ティ 活 動 に お け る 男	推 進	防 災 ・ 災 害 復 興 等 に お け る 男 女 共 同 参 画 の	社 会 教 育 ・ 生 涯 学 習 の 場 で の 学 習 の 充 実	リ ー ダ ー 養 成 な ど 人 材 育 成 の 推 進	の 充 実	保 育 サ ー ビ ス や 学 童 保 育 な ど の 子 育 て 支 援	介 護 ・ 看 護 に 関 する サ ー ビ ス の 充 実	性 別 に 関 わ り な く、 能 力 に 応 じ た 各 種 委 員	職 場 に お け る 男 女 均 等 な 取 り 扱 い に つ い て	男 女 共 に 働 き 方 の 見 直 し を 進 め る こ と	労 働 時 間 の 短 縮 や テ レ ワ ー ク の 普 及 な ど、	再 就 職 に 役 立 つ 学 習 機 会 や 相 談 事 業 な ど	相 談 体 制 の 充 実	配 偶 者 等 か ら の 暴 力 に 関 する 相 談 窓 口 や、	性 制 の 充 実	男 性 へ の 意 識 啓 発 お よ び 男 性 の た め の 相 談	性 的 マ イ ノ リ テ ィ に 関 する 啓 発 や 相 談 体 制	の 充 実	性 的 マ イ ノ リ テ ィ に 関 する 啓 発 や 相 談 体 制	そ の 他	無 回 答
18～39歳 (n=108)	5.6	38.0	10.2	3.7	17.6	8.3	52.8	27.8	35.2	15.7	30.6	15.7	12.0	6.5	20.4	0.9	0.0								
40～59歳 (n=185)	13.0	40.5	10.3	7.0	13.0	8.1	31.9	23.8	38.9	16.8	24.9	10.3	16.2	8.1	14.1	2.2	2.2								
60～69歳 (n=178)	22.5	32.0	20.8	7.9	16.3	7.3	25.3	24.2	34.8	18.5	15.2	10.7	7.9	5.6	6.2	1.1	2.2								
70歳以上 (n=194)	27.8	34.0	25.3	9.3	16.0	8.2	16.5	26.3	30.4	14.4	11.3	11.9	4.1	5.2	5.2	0.5	6.2								

男女共同参画社会実現のために行政に望むことについて、年齢別にみると、「18 歳～39 歳」は「保育サービスや学童保育などの子育て支援の充実」、「40～59 歳」と「70 歳以上」は「学校などにおける男女平等教育の推進」、「60～69 歳」は「性別に関わりなく、能力に応じた各種委員や 管理職への登用」が最も高くなっています。

13. 自由回答

問 25. 男女共同参画について、ご意見・ご要望がありましたら、ご自由にお書きください。

- ⊕ 教育がとても大切だと思う。少人数学級で、ひとりひとり大切に学びが保障されて、男女関係なく、それぞれが自分の（発達）学習のペース、他の級友たちのペースを認め合って、教師もその子に応じた指導をすることができれば、お互いを認め合え、出来る喜びを相互に感じられると思います。自分はこれくらいのペースならわかるんだと自信が持てれば、他へ思いやることもできるのだと思います。又、それぞれの違いも受け止めることができるのではないかと思います。誰も切り捨てないで大切にされれば、協力し合って一緒に成し遂げる経験をするのも大切だと思います。（女性、70代以上）
- ⊕ 問の各所で記述しているが、「男女共同参画社会の形成」上において「男女平等」という表現は不適切である。これは「人権」においても同じであり、国連の世界人権宣言および日本国憲法では権利の対象をすべてのヒトとしている。つまり性別や人種、社会的地位、条件にかかわらず、権利が平等に保障されているということであり、男女が平等であるという解釈ではない。辞書を開いても、「差別がなく等しいこと」と解したのものもあるが、日本では少し違ったニュアンスで解釈されている。ヒトはすべて平等な状況に誕生しているのではなく、社会も平等ではないことを考える必要がある。あえて適切な表現をすれば、「男女同権」が理解されやすい。男性も女性も、又LGBTのヒトも同じ権利をもつということだ。（男性、70代以上）
- ⊕ 人はそれぞれ性格が違い、意見も違います。でも相手が困っていたら、人として寄り添えることが大事であると思います。「お互い様」の気持ちが必要、男女思いは一つではないだろうか！！（男性、60代）
- ⊕ 年配の方の意識改革に力を入れるべき（女性、30代）
- ⊕ 男女平等の真の形が何であるかの意識の追求が必要（男性、60代）
- ⊕ 市の予算を、適切に必要な所へ配分していけばいいのではないのでしょうか。例えばネオポリスに子育て支援（特に学童）の施設が無く、待機が発生との話を耳にしました。人口が少ない所に、不必要な学童ができてしまうと聞き、男女共同参画という観点からすれば、そういう困っている所へきちんと配分していく必要があるのでは？そういった予算のアンバランス感を覚えます。（女性、40代）
- ⊕ 職場では公的な機関であっても最低限の人数で業務を行っており、残業・休暇等は必須であります。やはり利益等の資本社会では難しいと思います。もちろん全ての企業ではありませんが、ほとんど社会全体としてはそうでは？働き方改革も逆に苦しくなっているのでは？（男性、40代）
- ⊕ 現在でも男性を凌駕する様な女性は、それぞれリーダーとして活躍されています。基本的には、雌雄がそれぞれの能力を活かして子孫を残し、現状の社会を築き上げて来たのでは？（男性、60代）
- ⊕ 特にありませんが、男女が平等に生きていける世の中になればいいなと思います。（男性、20代）
- ⊕ 単に男女の構成比率を変えて、女性を増やしたからといっても、改革にはならないと思う。女性は、女性の立場からだけ物を言うのでは、平等の幅は縮まらないので、起用された時の「人権に対する考え方」がしっかりした女性に活躍してもらうことが、意識改革する上でとても重要なポイントだと思う。それは男性でも同じかもしれないが・・・。（女性、50代）

- ⊕ より良い社会の実現の為、このようにアンケートの企画をしていただき、ありがとうございます。男女共同参画について、一番重要なのは、一人一人の意識改善にあると思っています。その為、小さいうちから男女平等について、学校等で学んで実践していくことは、とても良い活動です。欲を言えば、子ども達の学びの場に、親や祖父母も参加させてもらい、自分の家庭は男女平等になっているかということ、子ども達に評価してもらえる機会があれば良いと思います（大人のこり固まった意識を打破してくれるのは、子ども達の純粋な評価かなと・・・）。相手が大人だったら受け入れにくい評価も、子どもが言ったことなら受け入れやすいということもあるので。参観日の授業の一環でもらえると、とても嬉しいです。（女性、30代）
- ⊕ 男、女と分ける事が原因となっている。力仕事は男、子育ては女が適しているが、その仕事も助け合って行えるように。レディファースト、母子年金、生活保護等で女性も優遇されている。女性だからという甘えもある。参観日、運動会などの参加も、土日祝が休日のあなた達が都合が良いもので、仕事の非正規社員も多い！市の清掃9月初も参加できず、いじめも多い！（男性、60代）
- ⊕ 男女共に意欲に応じて、あらゆる分野で活躍できる社会をめざす。①職場に活気（働き方の多様化が進み、男女が共に働きやすい職場環境の確保）→個人が能力を最大限に発揮できる。②家庭生活の充実（仕事と家庭の両立支援環境が整い、男性の家庭への参画も進むことによって）→男女が共に子育てや教育に参加。③地域力の向上（男女が共に主体的に地域活動やボランティア等に参画する事によって）→地域コミュニティが強化（地域の活性化、暮らし改善）→子ども達が伸びやかに育つ環境が実現。（女性、50代）
- ⊕ 個人の幸せがあつて、社会の幸せがあると考えています。各家庭の充実の為に、男女とも協力していく必要はありそうです。今、社会の中で時間に余力のある方はまだまだ動いていただきたいと思います。自らは動かない方でも、声が掛かれば、協力して下さる方も出て来られると思います。地区の中で、そのような方にお願いが出来ると、社会の中で充実していかれると思います。（女性、50代）
- ⊕ 地区内のコミュニケーション充実かために、そのきっかけとなる、少人数での自由な会合等行ったら良いと思います。（男性、70代以上）
- ⊕ 私個人の意見としては、男女平等というのは良いことだし、素晴らしいと思いますが、何もかも平等というのは無理があるかなと思っています。やはり男性と女性では体力的にも肉体的にも違いがありますし、逆に男女問わず性格という部分もありますので、あまり男性女性の平等にこだわらず、偏りがある時も、それはそれで良い気がします。（男性、40代）
- ⊕ 男女平等に気を使いすぎて、女性の方が優位になりすぎて、本末転倒にならないように意識することも大切だと思います。（男性、40代）
- ⊕ 夫がWワークをしているので、家のことはすべて私がしています。それに不満はありません。私自身が、「男は仕事、女は家庭」という考えがあるからだと思います。どうしても性別を分けないといけない仕事もあるので、すべて男女平等というのは、すばらしい考えではあるが、実際は難しいと思います。そんな、どうしてもこえられない男女の壁を分かりつつ、男女ともに不満のない仕事ができたらいいと思います。（女性、30代）
- ⊕ そもそも性別で評価したりする事自体をやめればよい。（男性、40代）
- ⊕ 高齢者が多く、考えがまだまだ、男の方が上だという考えが多く、そこから教育していかなければ？（男性、70代以上）
- ⊕ 今このようなアンケートを募ること自体がおかしい、遅れている。恥。私から言えば、半世紀近くも……。言葉や文章だけなら、なんとも言えるし出来る。問題は実行とそのフォロー。やり抜く力。その為に行政がある。行政から改革すべきです。行政が一番遅れている。行政が先ず範を示すべきです。（男性、70代以上）
- ⊕ 行事を行っても、意識のある人しか参加しないから、あまり意味がない。（女性、60代）

- ⊕ 赤磐市の男女平等を世界基準へ！！(男性, 20代)
- ⊕ 赤磐市で保育園に入れないと聞いたことがあります。中小企業は少人数なので、女性の産休・育休など取りにくいのが現実(企業は基本的に利益を優先するため)。子供に男女平等を教育するより、大人に教育した方が良い(大人がそのような意識を持っている人が少ないと思う)。(女性, 30代)
- ⊕ それぞれの人の考えを尊重していけばよいと思う。(男性, 50代)
- ⊕ 一人一人の意識が一番重要だと思うので、教育だったり啓発が大事だと思います。男女だけでなく「多様性」を重視していければと。このようなアンケートも、Webで回答できるようにすればいいのでは？ここで書くべきではないですが・・・・。(女性, 30代)
- ⊕ まず、「男女共同参画」の項目を見ると、女性が下に見える。男の人が見向きもしていない。現に主人はこの封書を開けることもなかった。(女性, 50代)
- ⊕ 学校教育を通した正しい知識を身に付けることが、時間がかかっても一番早い方法だと思う。(女性, 40代)
- ⊕ 男女共同参画について、若い人よりも中年以上の意識が弱いので、政治家から意識改革をしないと進まないと思う。(男性, 70代以上)
- ⊕ 何事にも環境が大事だと思います。家庭(小さな社会)環境から社会に出ていくのだと思います。どんな環境で育つか、育てるか、社会もです。環境、軽く言いますが、難しいですね。よろしくお願いします。(女性, 60代)
- ⊕ 日本の政治はまだ男社会の中です。世界の女性国会議員比率は、日本の場合、193ヶ国中、165位と、先進7ヶ国の中では最下位です。何故なのでしょう。戸籍制度も現存しており、夫婦別姓も認められていません。「内助の功」という慣用句がある日本は、女性が表面に出て働くことを良しとしない古い体質が抜けていないのでしょう。子どもの時から、自分の意見をはっきり言える男女共同参画社会にするために、教師の質を向上させ、大人が見本を示せる社会を作るしかないと思います。(女性, 70代以上)
- ⊕ 国会議員、自治体議員に女性が少なすぎる。これでは女性の声が絶対に届かない。男性50%、女性50%に近づけるべき。国会議員の定年制を導入して、若い方の意見を組み込んでいく。(男性, 60代)
- ⊕ 男女と区別している時点で対等ではない。人として(性差ではなく)尊重され、能力が発揮できる環境を目指し、意識改革してほしいです。(女性, 50代)
- ⊕ 日本国民の性格もあるので、欧米と同じようにする必要があるのか？です。(－, －)
- ⊕ 性別による得手不得手、向き不向きを否定したところに男女平等はありません。子どもにとっての父・母も役割が異なります。そうした「区別」と「差別」を混同しない社会が望ましい。(男性、女性では答えられない, 40代)
- ⊕ 男性だから、女性だからという概念をなくして、お互いに得意なことと苦手なことを分担して支え合っていける社会になっていけば、今より住みやすい社会になると思います。(女性, 20代)
- ⊕ 男女は同じですよと言いながら、差別と区別の違いに戸惑ったり、自分の性に甘えたりしている自分がいます。次世代の方に期待しています。(女性, 70代以上)
- ⊕ 赤磐市が女性幹部を登用し、開かれた市政を行っていけば、市民全体に男女共同参画の意識が芽生えてくると思います。また、市議会も条例を作り、一定以上の女性議員の定数を設ければと思います。(－, －)
- ⊕ 道徳教育を充実させる。家族で話し合う機会をもつ。毎月家庭の日を作って、家庭で話し合う。我が家では毎週日曜日に「家庭の夕べ」を行って、その中で家族で話し合っています。(男性, 60代)

- ⊕ 男女共同参画とマイノリティを一緒にとらえる事は無理がある。日本人の私共には、変な物や異質な物に対する違和感の捉え方が強く、それを取り込んで何事でもない生活は考えにくい。外国の個人主義思想とは違い、日本はなんだか全体主義が当たり前だからなのではないでしょうか。(男性、70代以上)
- ⊕ 町内会単位でのボランティア活動(家族全員参加)で、協同作業を毎月1回実施し、お互いの絆、他の家族のやり方等、直接見て感じさせる。また、反省する「なる程」会を推進する。(男性、70代以上)
- ⊕ 偏見、差別の問題解決を前面に出すより、逆に男女共同参画社会の成功例を啓蒙活動していく。もっと現実として取り組めばハードルは高くない。(男性、70代以上)
- ⊕ 近年、テレビとか新聞で男女共同参画を耳にすることが増えていますが、特に私共にとっては難しすぎる聞きなれないこと、として、頭に入ってもすぐ消去されるか、そもそも理解できない。今はやりつつある優しい日本語に変えてはどうでしょうか。「みんな平等に生きられる社会」とか。(女性、70代以上)
- ⊕ 旧型社会構造の延長線上に対策をおいている時点で実効性は乏しいと考えます。今回頂いた内容もその同種と感じました。尊厳や尊重は自然と湧き出るものであって、形式ではありません。その根幹を正面から見つめなおせなければ、いつまで経っても解決しない問題です。(男性、40代)
- ⊕ 住み良い、赤磐市を早く実現するために頑張ってください。(女性、60代)
- ⊕ 子育て環境が整った、仕事・家庭の両立ができる体制を強く希望します。短時間パートから正社員への雇用まで幅広く選択できる体制を。警察と連携した住みやすく見守られている地域づくりを。(男性、30代)
- ⊕ 男女共同参画について少し触れたこともあるが、自分の人生の中で男・女の常識だと思ってきたことを、なかなか変えられないと感じた。現実的には女が家事育児する。それを家庭の中で今更変えていくことはできないと思っている。ただ、男女ではなく、LGBT、発達障害などの課題を考えると、人間らしくその人らしく生きるということは理解していかなければと思う。私自身は女の役割として生活を受け入れながら、楽しくもあり、自由なこともしている。時代や考えも変わっていくことを日々目にしながら、自分の固定概念を変えていければいいなと思う。(女性、40代)
- ⊕ 高齢者の、女性に対する意識を変えるべきだと思います。40代以下の家庭では共働きが多く、家庭においても対等な関係を築けていると思います。女性の社会進出はどんどん進んでいるので、支援が必要だと思います。子育て、会社等々で・・・。(男性、30代)
- ⊕ 男女共同参画社会について、信念をもった、しっかりとしたリーダーを育成してほしい。(女性、70代以上)
- ⊕ 日本の歴史的な問題であり、男女の意識を変える必要がある。夫婦の役割分担はふたりでよく話し合って、決めたことはふたりで守っていかなければならない。(男性、70代以上)
- ⊕ 男女共同参画と記載する時代が間違っていると思っています。男女ではなく、人間と記することだと思います。(男性、60代)
- ⊕ 男女、LGBT 関係なく、一人一人が強くなること。筋トレで体を鍛えることの大切さ、システム。(男性、30代)
- ⊕ 高齢者(75歳以上)にとって、読むだけでうんざりするアンケートから脱するようにせよ。設問が多すぎる。(男性、70代以上)
- ⊕ 職場の上司は徐々に世代交代になりつつあるが、家庭では女性が主になっている方が、子育てに対しても上手いくと、今でも聞いています。女性は家庭を主になりたいのも、まだ多く聞きます。責任ある仕事が出来ないのも原因と考えます。子供の学校休日(コロナ禍)にみても、休まざるを得ない女性も多いです。現実、責任ある仕事をしている男性にも、育児や介護をする

のをストレスもみえています。互いの職場での就労体制が必要と思いますが、北欧やオランダでは、どのようにしているのでしょうか。男女共同社会が上手にみえるのですが。(女性、60代)

⊕ 男女平等といえども、重い物を持ったり、力の必要な仕事は男性の方がよくできるし、また、細かい作業などは女性の方がよくできるかもしれない。人にもよるが。そういうことを思えば、男だ女だと考えず、お互いに尊重し、助け合って生活ができる社会であってほしい。(女性、60代)

⊕ 男女平等は必要で大切なことではあるが、男性女性それぞれ、身体的、ホルモンの機能があるし、それに伴って向き不向きの役割もある。男らしく、女らしくとは、ある意味必要なことでもあるので、その部分は理解した上での男女平等であることが望ましいと思う。(女性、40代)

⊕ 回答項目が多すぎて、集計しても適切な結論が得られるのか、疑問に思いました。関係者のご苦労をお察しします。(男性、70代以上)

⊕ 現在の赤磐市では取り組み方が少ないと感じます。特に男性の参加があまりにも少ないので、先が心配です。(女性、70代以上)

⊕ 問2には具体的に書けない所もありますが、一般的に見てそのような気がします。(女性、70代以上)

⊕ リーダーや管理職を少なくとも半数を女性に変えてしまうと良いと思う。目標にするとか、徐々に変えていって、周囲を納得させるとかでは残念ながら何の変化も得ることができないのは、過去をふりかえると誰もがわかっていると思う。人口は少なくなり、待ったなしの状況であることを意識しておられるなら、リーダー、管理職諸氏には覚悟を決めていただきたい。(女性、50代)

⊕ この企画の起源は「差別をなくそう」の中のひとつの施策と考えます。差別には多種多様に数えきれないほど昔から存在しており、新型コロナのように変異し、現代社会に於いても根強く生き続けております。性、最近特に思うは、現代人は決して進歩しておらず退化している現実を直視すべきかと思います。確かに便利になりましたが、我々人間の心は？思いやりや優しさは？本当に進化してきたのでしょうか？男が、女が、互いに何よりも大切な存在であり、相手を理解し、認め合い、大切な人生を分かち合うことこそ、まずは表面的な権利や主張よりもその基盤が充実されてこそ、実現するものと思います。(男性、70代以上)

⊕ これだけ多くのアンケートを作られた事、大変でしたね！ありがとうございます。世の中が良くなればいいのですが・・・これからもよろしく願いいたします。(女性、70代以上)

⊕ 以前よりは進んできていると思う。特に学校教育の場で、男女の差別を感じたことはない。ただ、妊娠、出産以後は女性に任される（押し付けられる？）ことが多くなっているように感じる。同性の先輩から、「私たちも我慢してやってきたから、あなたたちも・・・」という目を向けられることも多いので、女性の意識も変えていくべきだと思う。(女性、30代)

⊕ LGBTについては、あまりさわぎたててほしくないという人たちが多く、本人達は「そっとしておいてほしい」とも言います。「こういう人たちもいるよ」程度で良い。差別や偏見は良くないですが、中途半端に触れる事で、より興味本位でからかう者、奇異の目で見る者が現れます。中には模倣し、偽る者も。やるならば、小学校や中学校のうちに、きちんとした教育をし、「変ではない」と言う事を教えると良いと思います。そして、「変だから」「変じゃない？」から、「ああ、そうなんだ～」とカテゴリーを気にせず生活ができる人間を育てることで、いじめ等も減るのでは・・・？と思いました。(女性、30代)

⊕ 大学を卒業するまでは、男女平等教育のおかげで自然に認識している。これが就職したとたんに、職場でみんな頭をうってしまふ。上司やその年配の人たち、地区でも同じ教育を受けていない人達が差別をしてくる。(女性、60代)

⊕ 議会の改革(女性、60代)

⊕ 子供と大人が一緒の場所で講演会に参加して、いろいろな職種の方々の意見を聴聞すれば、子ども達の支援と同時に、大人達のこれからの人生を考える良い機会になるのではないかと思います。(男性、70代以上)

- ⊕ 男女が共に仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）は、生活習慣予防（日に3度の食事）ととても重要な事と考える。（女性、40代）
- ⊕ 大人になってからではいけません。子供時代に男女平等は体で心で修得していくものと思います。（女性、70代以上）
- ⊕ もう十分果たされていると思います。（男性、20代）
- ⊕ 先に指名して、ある程度の役割、責任をもたせるのもひとつの方法と思います。（男性、70代以上）
- ⊕ 赤磐市に住んで年数が浅いので、市の事がまだよくわからないので、回答が出来ない事柄があり、すみません。（女性、60代）
- ⊕ 人の意識は簡単に変わるものではないので、期待しません。（女性、60代）
- ⊕ 男女共同参画に関する様々な行事や事業を、内容を含めて、市内住民に広く知らしめる活動をし、しっかりしていくことが必要。人権感覚の高揚を図る取組み、すなわち学校教育、社会教育のあらゆる場面で人権尊重に関する取組みをしてほしい。（男性、70代以上）
- ⊕ 今の世の中窮屈で、決められた常識の枠の中にすべてを押し込めようとしている感じが強く思えてなりません。違和感のない社会になるよう願っています。個人的に思うことは、幼児教育からではないでしょうか。書かせていただき、ありがとうございました。（女性、70代以上）
- ⊕ 市長秘書など逆に男性を。無理やり女性を管理職登用する必要はない。悪い事をしても次長→課長、ふざけるな。男女共同参画以前の問題。赤磐市役所最低。（-、-）
- ⊕ 男女関係なく、育児家事（特に料理）ができるように教育が必要。役割分担は大事ですが、出来る事出来ない事を明確にして、納得のいく分担が必要。職場でも男女関係なく、出来る出来ないで分けていけば良いと思う。（女性、50代）
- ⊕ ◎雇用環境（給料、昇給の機会など）の改善は早くして欲しい。単身で親の介護をしながら働いている女性の方がいますが、給料も上がらないし、たまに会議に出ると、「女性だから考えが及ばないんだ」という空気になることがある。たまにしか参加させてもらえないから知らないだけで、そこに性別は関係ない。◎男女の能力差よりも、個人差と捉えるべき。◎とても不快になる質問ばかりでした。質問の順番、言葉（言い方）など、もっと考えられた方が良いでしょう。（女性、20代）
- ⊕ 私はよく夫婦でスーパーに買い物に行きます。カートを押しています。カートの中のカゴに商品を入れるのは嫁さんです。レジの会計も嫁さんです。会計の済んだ商品をエコバックに詰めるのは私です。エコバックを持って帰るのは私がします。重たいから。ちゃんと役割分担ができています。ケンカもしません。我が家は共働きです。お互いが出来る事をして助け合っていないと、2人とも大変です。何の問題もありません。時々子供も手伝ってくれます。このアンケートの男女共同参画は、一言では言い切れないと思います。私の周りは、まだまだ圧倒的に男は外、女は内が多いです。なぜなら共働きの時点で、夫の甲斐性がないからと職場で感じます。嫁さんが働きたいから働いているのに。理由も分からずに決めつける人もいます。でも我が家は上手くいっています。人それぞれ考え方が違うので、この問題は難しいと思います。（男性、40代）
- ⊕ LGBTは、講演会などを実施しても理解は得られないと思います。自分がLGBTではないから、その人たちの気持ちを理解することは出来ないし、資料やデータを見て説明を受けても、分からず終わります。だから、講演会よりも分かりやすく説明するために、LGBTをテーマにしたコミックを読んでもらうのが良いと思います。BLやGLなど沢山のコミックがあります。当事者がどのように思っているのかが、よく分かります。理解もしやすいです。三次元がダメなら、二次元から受け入れていきましょう。だんだんと三次元の方々が平気になってきます。コミックは人の考え方を変える力があります。おすすめします。（女性、20代）

- ⊕ 制服の問題を取り上げて（話題にして）ほしいです。◎女性だけに制服を職場などで決めているのはおかしいです。スカート（特にタイトスカート）は動きづらく、足元が寒く、いざという時に下着が見えるのを気にして、活発に行動できない恐れがあるなど、女性の活動をしばることに繋がっています。◎制服については中高生に対して、男女共に利用できる共通服（ブレザー、ズボン、リボンをやめてネクタイ）が増えつつあるようですが、女生徒のズボンは認めても、男生徒のスカートには異議を唱える人（教師）が現場でも多いそうです。LGBTの生徒の立場を考えれば、それも受け入れてしかるべきですよ。（女性、60代）
- ⊕ 男女で社会を支え、崩壊しつつある家族の再生等、日本社会のこれからの活力を生み出すためにも必須の課題だと思う。自分自身、毎日健康で一日生活できる事で満足しているのが本音である。（女性、60代）
- ⊕ より良き道をしっかりと協議して決めてください。（男性、60代）
- ⊕ 広報紙などによる啓発活動の継続。（男性、60代）
- ⊕ ◎子への暴力とか、親が親になれていない様に思うし、子供は言えない。◎周りからの冷めた目に悩む性別。◎コロナになっても近所からのバイキン扱いの報道。◎年寄りの、昔々・・・今の時代とかけ離れている事。（女性、50代）
- ⊕ 職場においての子育てのための有休などがしっかり使える制度と理解が無いと、本人達がいくら家庭の中で平等にしようと努力しても無理。子供の事で休んで給料が減るなら、男性は休みたくないし、配偶者の女性が全て休むことになる。女性が仕事で重要なポストに就いても、子育てしていたら、仕事優先に生活していても、家庭優先にせざるを得ない状況で、よっぽど協力的な夫でないと、スキルアップもしにくい。職場も人数に余裕が無い状態だと、時短や年休が取りにくいので、その辺りに働きかける方が先だと思います。自分達で子育てした奥様世代の共感はいし、昔の人（現在の地域の役員をされてる世代）には理解しにくいのかな・・・と思います。（女性、40代）
- ⊕ 小学校卒業までは16時で終業できると（夫婦どちらかが）、学童保育に頼らなくてもよいと思う。（男性、40代）
- ⊕ 体型や体力の違いが男女ではあるので、それぞれが出来ることをすれば良いと思う。（女性、50代）
- ⊕ 赤磐市ホームページから直接受講できるWeb研修を検討してほしい。（男性、60代）
- ⊕ 今の市政において、男女共同参画に正しい理解を望むのは少し無理かと・・・。市民目線で謙虚に取り組んでほしいです。失望しています、行政に！しっかり市民を見つめ守って下さい。（女性、70代以上）
- ⊕ このアンケートは内容が難しかったです。（女性、40代）
- ⊕ 私は昔（昭和）の生活が本当に良かったと思う。男女はもともと能力が違う。にも関わらず、男女平等を言う現在、前提が違う。男女は平等ではない。家事や子育ては価値がない、皆外で働け！と言うのはおかしい。女性がお金儲けをしないのは悪の様な、それが幸せかのような導きがおかしい。（女性、60代）
- ⊕ 男女共同参画と言っている間は、何をやっても共同にならないと思います。仕事したい人、家庭に専念したい人と色々いる中で、どれも平等なんて有り得ない。男女共同参画を本気でやりたいなら、男性の意識（主に40代より上）を変えないと、若い人は家事・子育て分担もやっている人が多い。女性の負担をこれ以上増やさないで欲しい。仕事、子育て、家庭、地域のこと・・・。男性も女性も仕事と家庭の両立で手一杯です。数値目標なんてもってのほか、愚策。表面しか見えていない人がやる事だと思う。（女性、40代）
- ⊕ 人口が増えるよう、働きやすい、子育て支援、老後介護支援、特に力を入れていただきたい。災害予防対策も必要ですが・・・。（本人病気療養中のため家族が代理回答）（男性、60代）

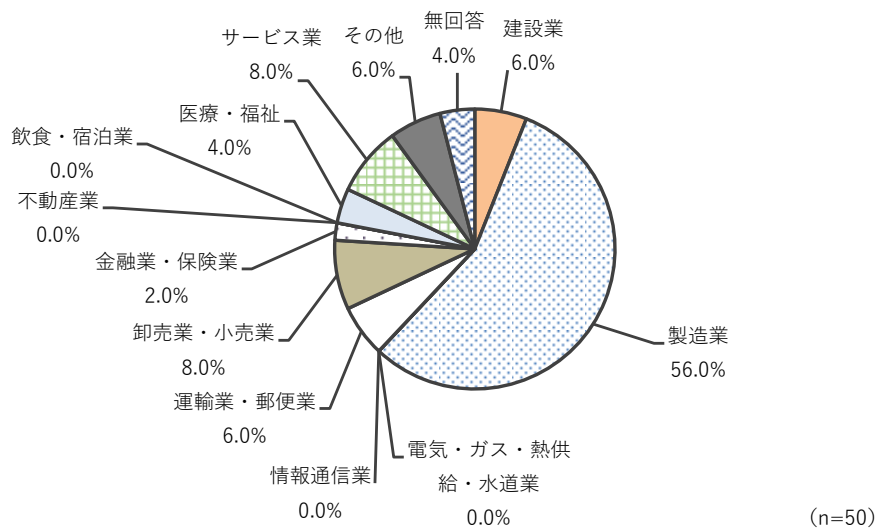
-
- ⊕ 具体的に何をとは言えませんが、一人一人の意識改革につながるような事を、継続的に行ってもらったらと言う事を、市に望みます。(男性, 50 代)
-
- ⊕ 教育を受けた世代の家庭で育った次世代が育って、初めて常態化すると思う。(男性, 50 代)
-
- ⊕ 仕事は男女関係なく、能力を認める環境が必要。保育、介護サービスの充実。(男性, 30 代)
-
- ⊕ メディアからの情報によると、市会議員の品格、モラル等の欠如による弊害が目立つようになりました。市長にリコール請求できるシステムがあるのだから、市会議員、県会議員は不要だと思います。両者が存在する以上、上記の改革推進は難しいと思われます。(男性, 70 代以上)
-
- ⊕ 男女共同参画の意味、必要性などを、もっと広く皆に呼びかけ、窓口を拡げるようにする。また、特定の人や役員の方々だけでなく、皆が自由に参加出来る様に、志豊かに、オープンにする必要があると思う。(女性, 60 代)
-
- ⊕ 女性の地位はまだまだ低いと思っております。自分自身も若い時とは違って、考えを改めてはおりますが、まだ、自分が・・・男が・・・と思う日があります。もっともっと社会の動きを感じ取り、みんな平等、みんな一緒、と言える自分になりたいと思っております。(男性, 60 代)
-

Ⅳ 事業所アンケート調査結果

1. 回答事業所の概要について

(1) 主な業種

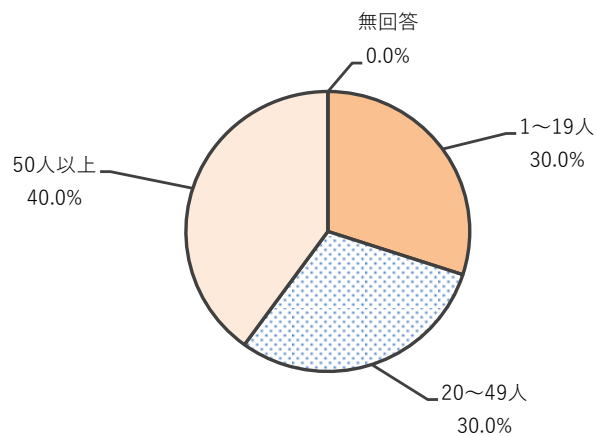
【図 主な業種】



主な業種は、「製造業」と回答した割合が最も高く 56.0%となっています。次いで「卸売業・小売業」、「サービス業」（ともに8.0%）となっています。

(2) 従業員数

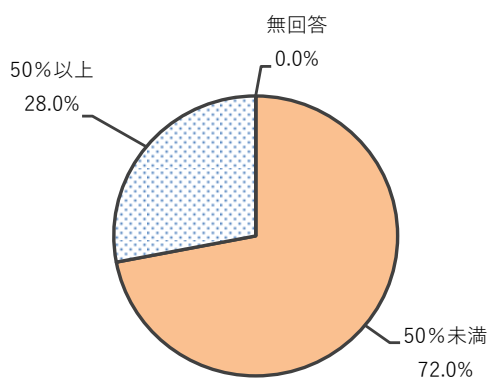
【図 従業員数】



従業員数は、「50人以上」と回答した割合が最も高く 40.0%となっています。次いで「1～19人」、「20～49人」（ともに30.0%）となっています。

(3) 全従業員のうち女性が占める割合

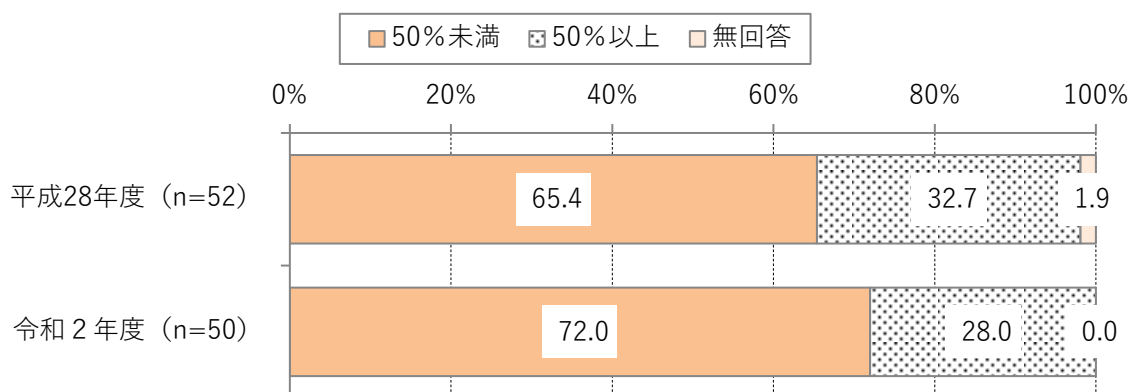
【図 全従業員のうち女性が占める割合】



(n=50)

全従業員のうち女性が占める割合について、「50%未満」と回答した割合は72.0%となっています。一方、「50%以上」と回答した割合は28.0%となっています。

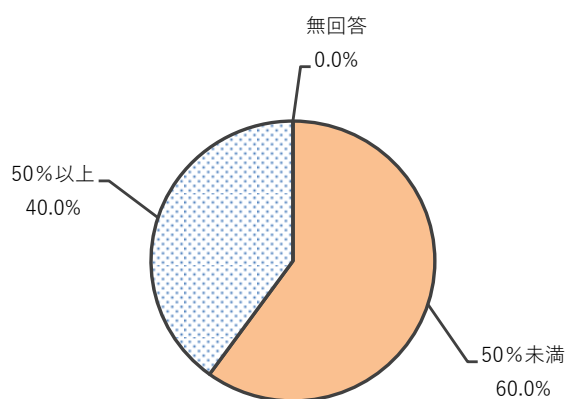
【図 全従業員のうち女性が占める割合（前回調査との比較）】



全従業員のうち女性が占める割合について、前回調査と比較すると、「50%未満」の割合が増加しています。

(4) 女性の従業員のうち正規従業員が占める割合

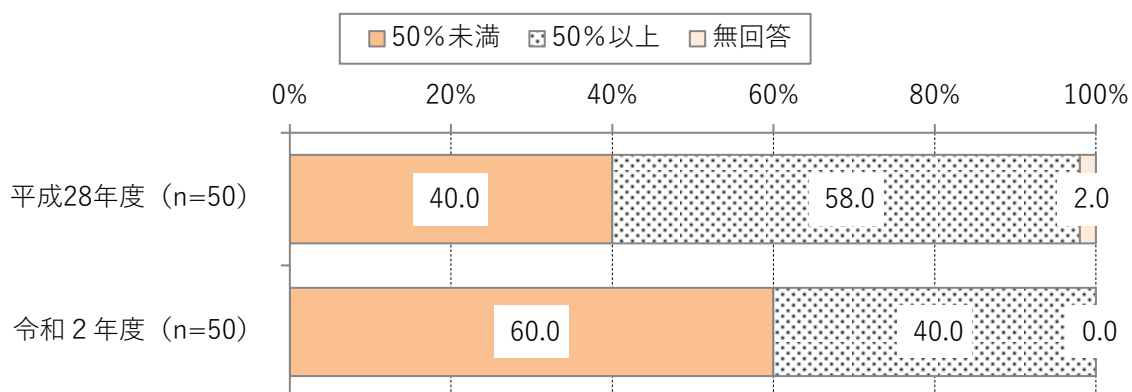
【図 女性の従業員のうち正規従業員が占める割合】



(n=50)

女性の従業員のうち正規従業員が占める割合について、「50%未満」と回答した割合は 60.0%となっています。一方、「50%以上」と回答した割合は 40.0%となっています。

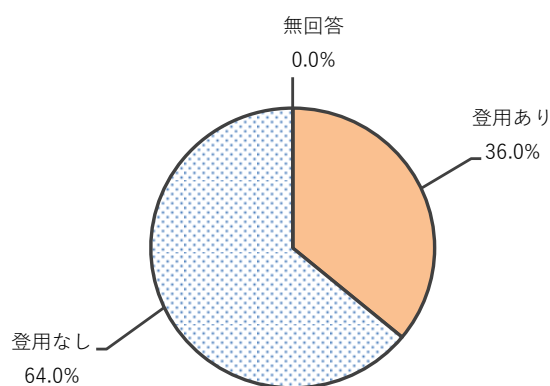
【図 女性の従業員のうち正規従業員が占める割合（前回調査との比較）】



女性の従業員のうち正規従業員が占める割合について、前回調査と比較すると、「50%未満」割合が 20 ポイント増加しています。

（５）女性の管理職への登用状況

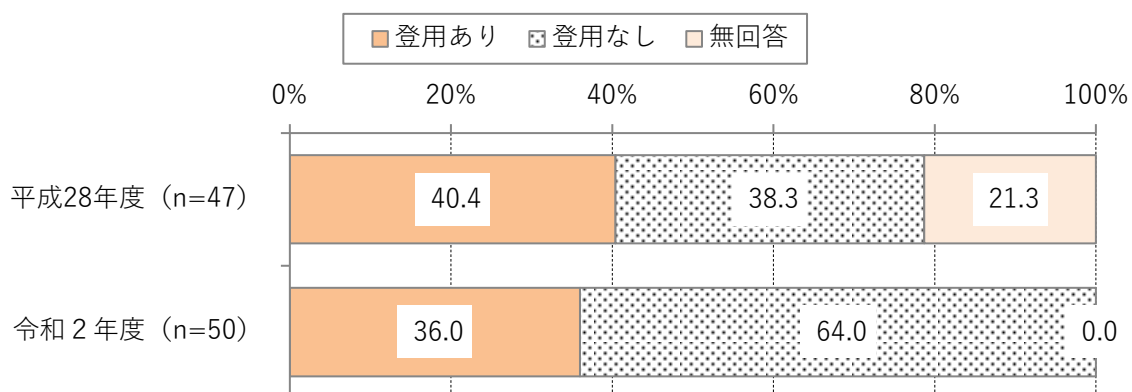
【図 女性の管理職への登用状況】



(n=50)

女性の管理職への登用状況について、「登用あり」と回答した割合は 36.0%となっています。一方、「登用なし」と回答した割合は 64.0%となっています。

【図 女性の管理職への登用状況（前回調査との比較）】



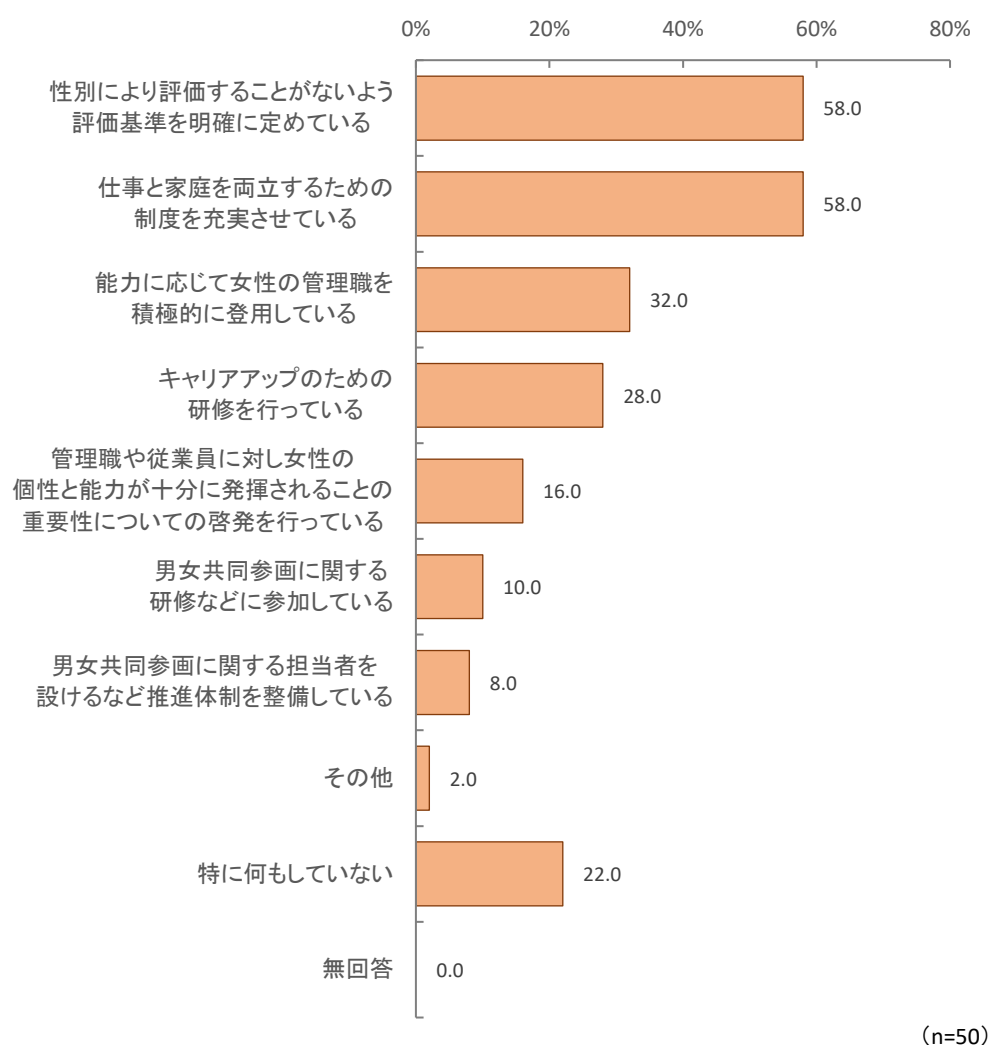
女性の管理職への登用状況について、前回調査と比較すると、「登用あり」の割合に大きな差はみられませんが、「登用なし」の割合が増加しています。

2. 男女平等意識について

(1) 性別に関わりなく、個人の能力を発揮できるための取り組み

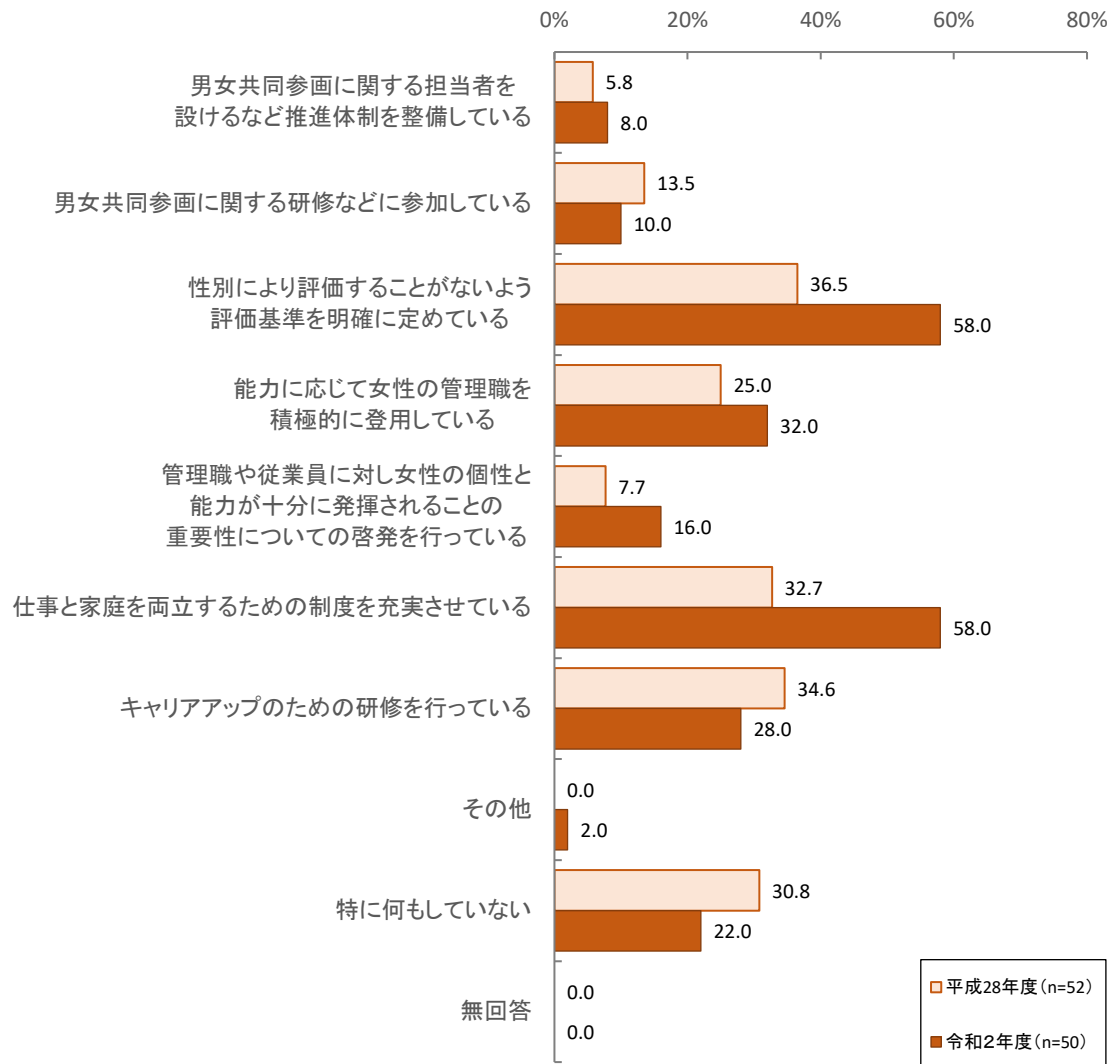
問3. 貴事業所では性別に関わりなく、個人の能力を発揮できるよう、何か取り組んでいることはありますか。(〇印はいくつでも)

【図 性別に関わりなく、個人の能力を発揮できるための取り組み】



性別に関わりなく、個人の能力を発揮できるための取り組みについて、「性別により評価することがないよう評価基準を明確に定めている」、「仕事と家庭を両立するための制度を充実させている」と回答した割合が最も多く 58.0%となっています。次いで、「能力に応じて女性の管理職を積極的に登用している」(32.0%)、「キャリアアップのための研修を行っている」(28.0%) となっています。

【図 性別に関わりなく、個人の能力を発揮できるための取り組み（前回調査との比較）】

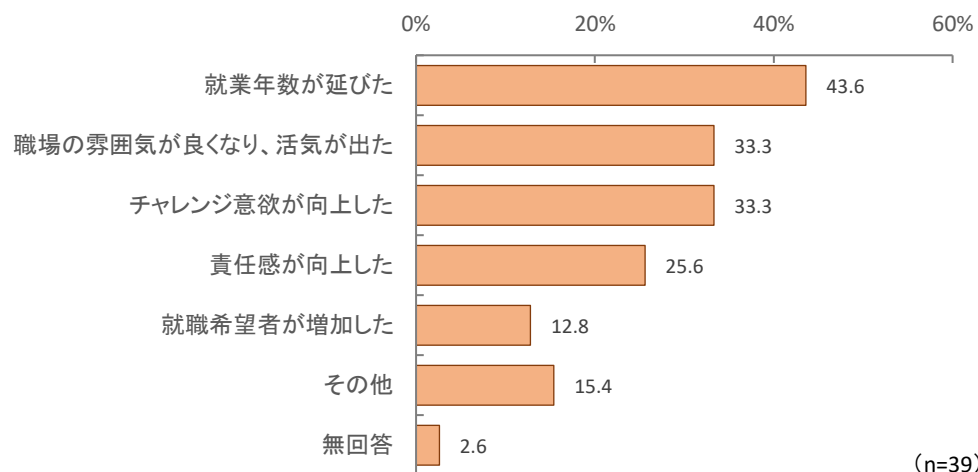


性別に関わりなく、個人の能力を発揮できるための取り組みについて、前回調査と比較すると、「性別により評価することがないよう評価基準を明確に定めている」が 21.5 ポイント、「仕事と家庭を両立するための制度を充実させている」が 25.3 ポイント増加しています。

(2) 取り組みの成果

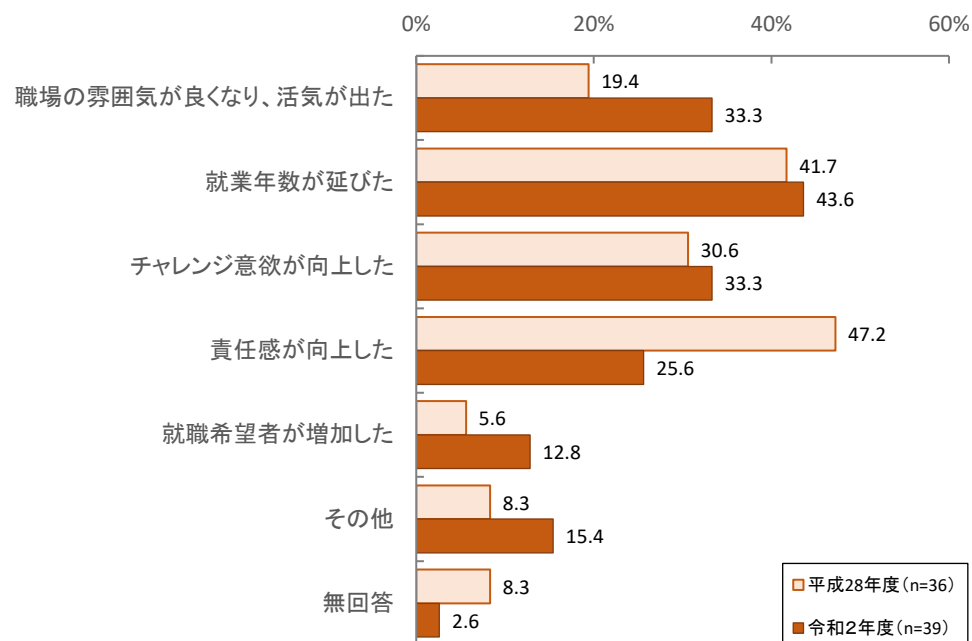
問4. 問3で1～8に○をつけられた事業所におたずねします。取り組まれた結果、どのような効果が得られたと思いますか。(○印はいくつでも)

【図 性別に関わりなく、個人の能力を発揮できるための取り組みの効果】



性別に関わりなく、個人の能力を発揮できるよう取り組んだ結果の効果として、「就業年数が延びた」と回答した割合が最も多く 43.6%となっています。次いで、「職場の雰囲気が良くなり、活気が出た」、「チャレンジ意欲が向上した」(ともに 33.3%) となっています。

【図 性別に関わりなく、個人の能力を発揮できるための取り組みの効果（前回調査との比較）】



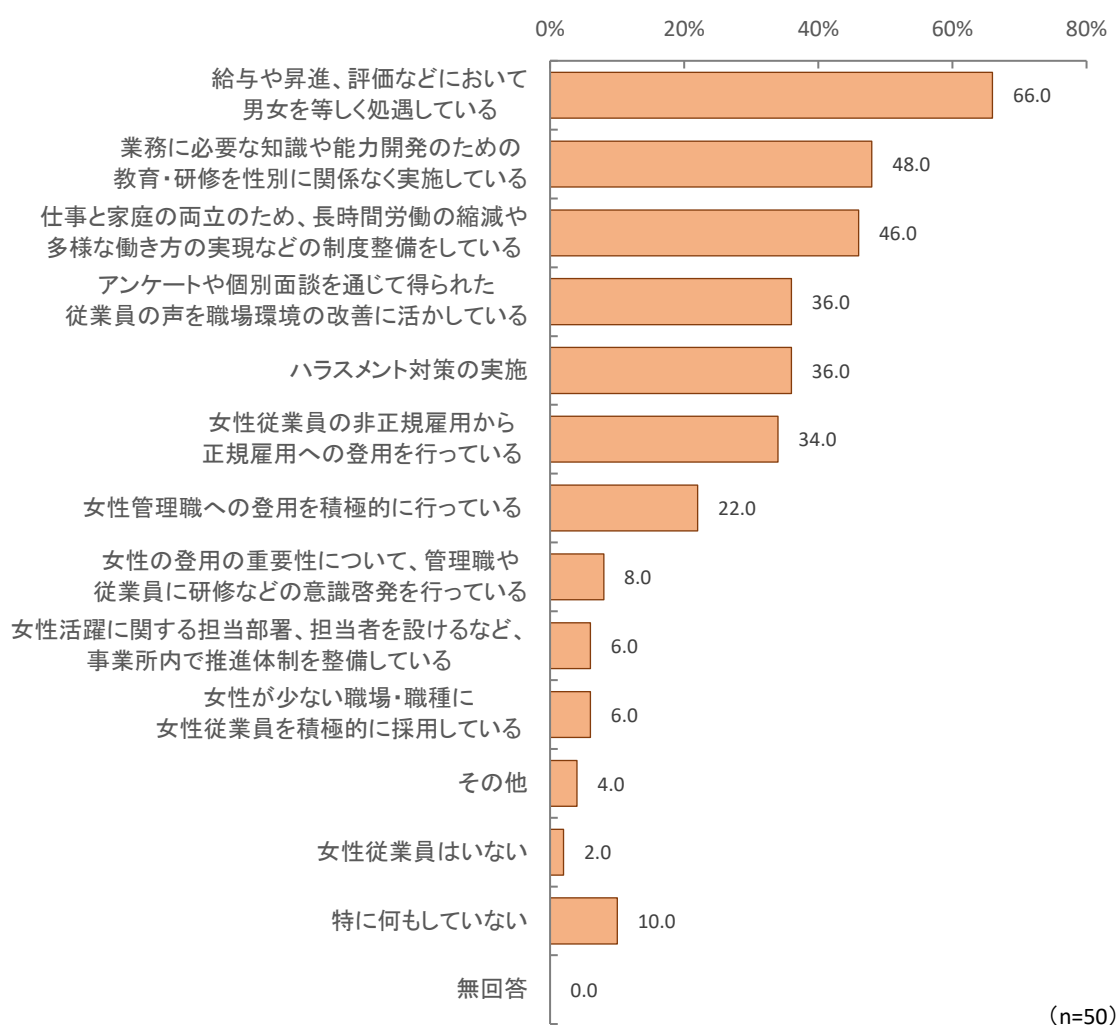
性別に関わりなく、個人の能力を発揮できるよう取り組んだ結果の効果について、前回調査と比較すると、「職場の雰囲気が良くなり、活気が出た」は 13.9 ポイント増加した一方、「責任感が向上した」は 21.6 ポイント減少しています。

3. 女性の登用・活躍推進について（新規設問）

（１）女性の活躍推進に向けての取り組み

問5. 貴事業所では、女性の活躍推進に向けて、何か取り組んでいることはありますか。
（○印はいくつでも）

【図 女性の活躍躍進に向けての取り組み】

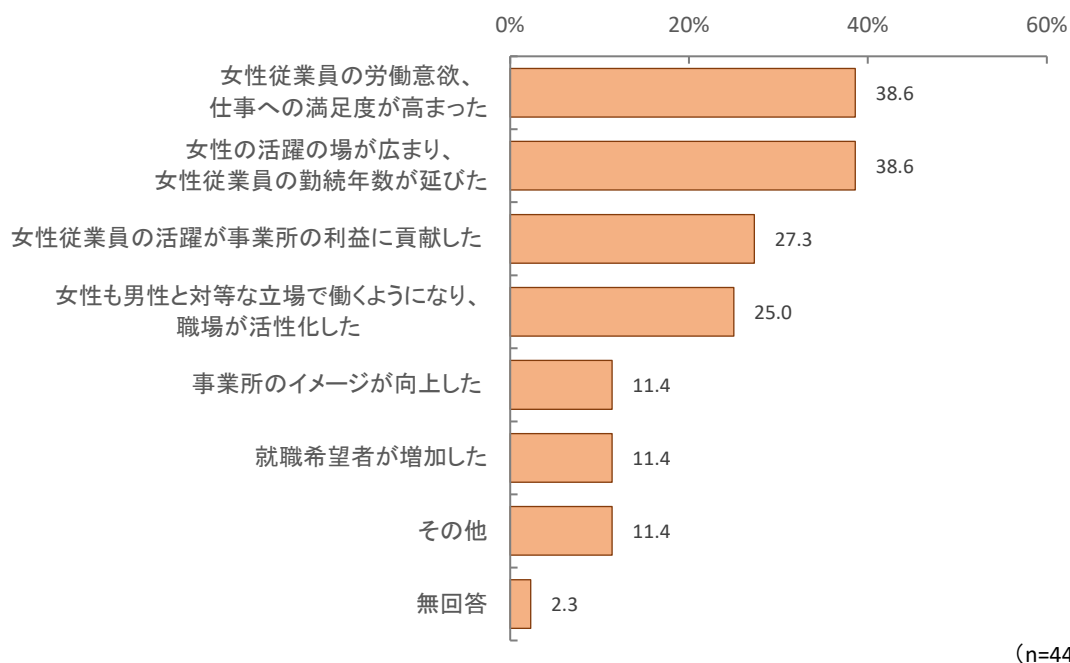


女性の活躍推進に向けた取り組みについて、「給与や昇進、評価などにおいて男女を等しく処遇している」と回答した割合が最も多く 66.0%となっています。次いで、「業務に必要な知識や能力開発のための教育・研修を性別に関係なく実施している」(48.0%)、「仕事と家庭の両立のため、長時間労働の縮減や多様な働き方の実現などの制度整備をしている」(46.0%)となっています。

(2) 取り組みの成果

問6. 問5で1～10に○をつけられた事業所におたずねします。取り組まれた結果、どのような効果がありましたか。(○印はいくつでも)

【図 女性の活躍躍進に向けての取り組みの効果】

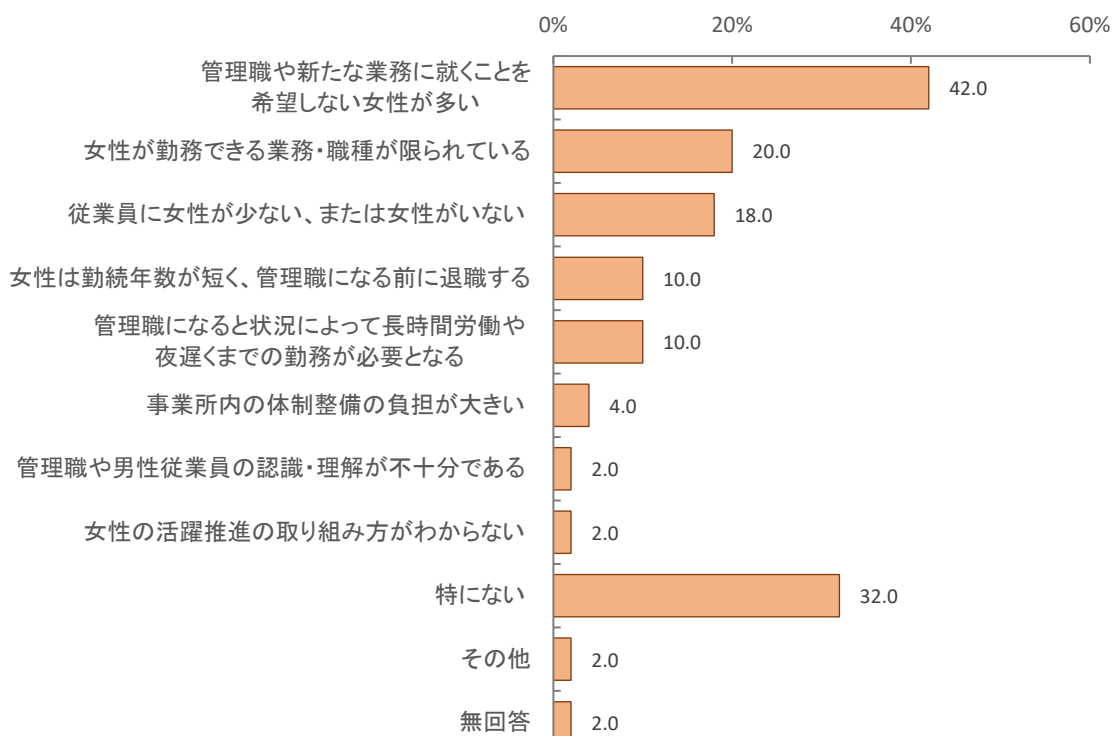


女性の活躍推進に向けた取り組みの効果として、「女性従業員の労働意欲、仕事への満足度が高まった」「女性の活躍の場が広まり、女性従業員の勤続年数が延びた」と回答した割合が最も多くともに38.6%となっています。次いで、「女性従業員の活躍が事業所の利益に貢献した」(27.3%)、「女性も男性と対等な立場で働くようになり、職場が活性化した」(25.0%)となっています。

(3) 課題となること

問7. 貴事業所で、女性の登用・活躍推進にあたり、課題となることはどのようなことですか。
(〇印はいくつでも)

【図 女性の登用・活躍推進の課題】



(n=50)

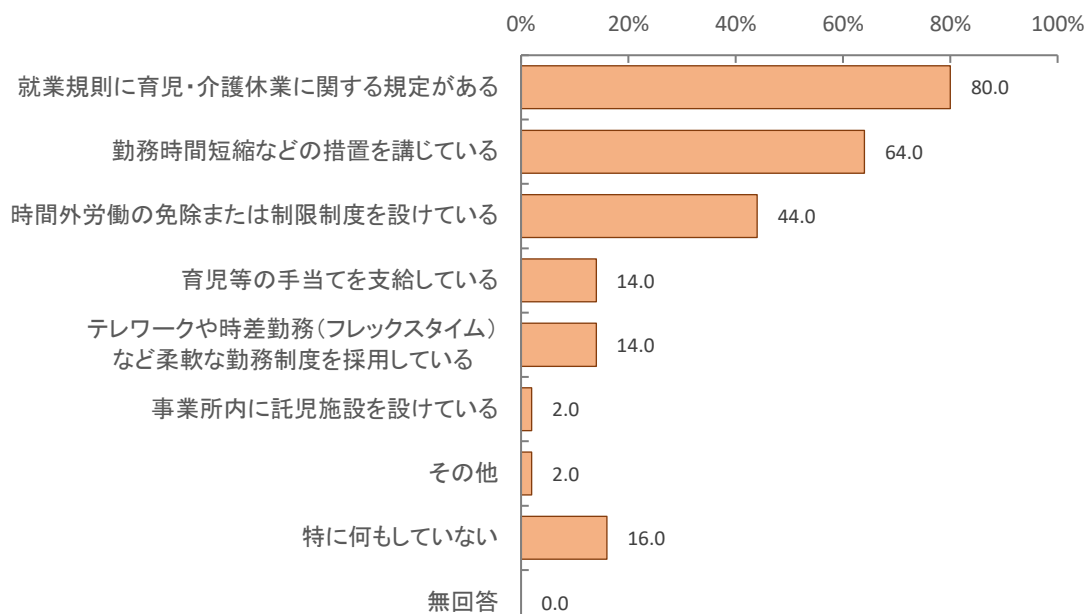
女性の登用・活躍推進を行う上の課題として、「管理職や新たな業務に就くことを希望しない女性が多い」と回答した割合が最も多く 42.0%となっています。次いで、「女性が勤務できる業務・職種が限られている」(20.0%)、「従業員に女性が少ない、または女性がいらない」(18.0%)となっています。

4. 育児・介護休業制度について

(1) 男女がともに育児・介護をしながら働けるための取り組み

問8. 貴事業所では、男女がともに育児・介護をしながら働くことについて、何か取り組んでいることはありますか。(〇印はいくつでも)

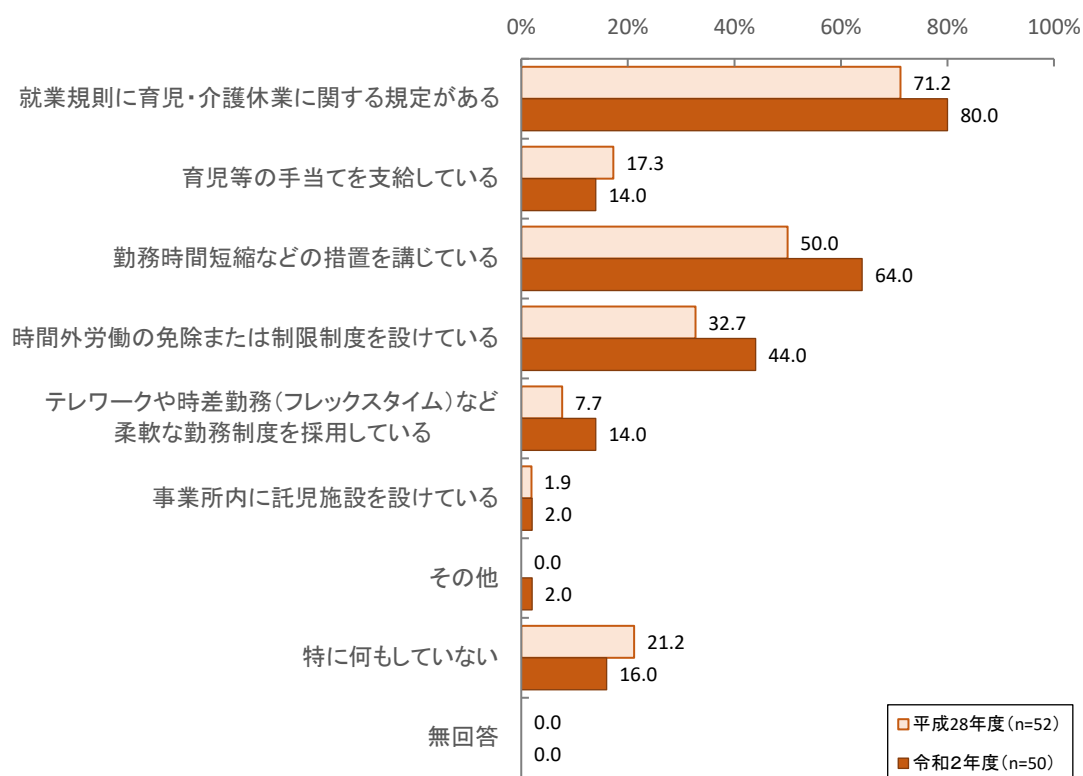
【図 男女がともに育児・介護をしながら働けるための取り組み】



(n=50)

男女がともに育児・介護をしながら働けるための取り組みについて、「就業規則に育児・介護休業に関する規定がある」と回答した割合が最も多く 80.0%となっています。次いで、「勤務時間短縮などの措置を講じている」(64.0%)、「時間外労働の免除または制限制度を設けている」(44.0%) となっています。

【図 男女がともに育児・介護をしながら働けるための取り組み（前回調査との比較）】

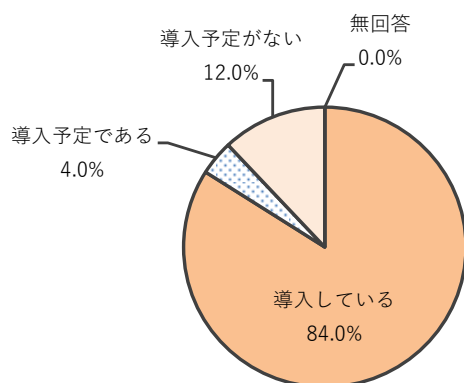


男女がともに育児・介護をしながら働けるための取り組みについて、前回調査と比較すると、「就業規則に育児・介護休業に関する規定がある」、「勤務時間短縮などの措置を講じている」、「時間外労働の免除または制限制度を設けている」が増加しています。

(2) 育児休業制度の導入状況

問9. 育児休業制度を導入していますか。(○印は1つ)

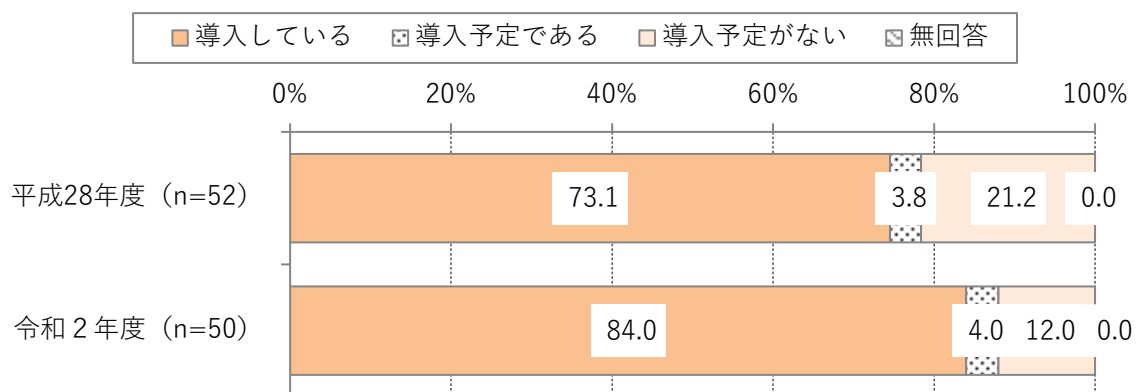
【図 育児休業制度の導入状況】



(n=50)

育児休業制度の導入状況について、「導入している」と回答した割合が最も多く 84.0%となっています。次いで「導入予定がない」(12.0%)、「導入予定である」(4.0%)となっています。

【図 育児休業制度の導入状況（前回調査との比較）】

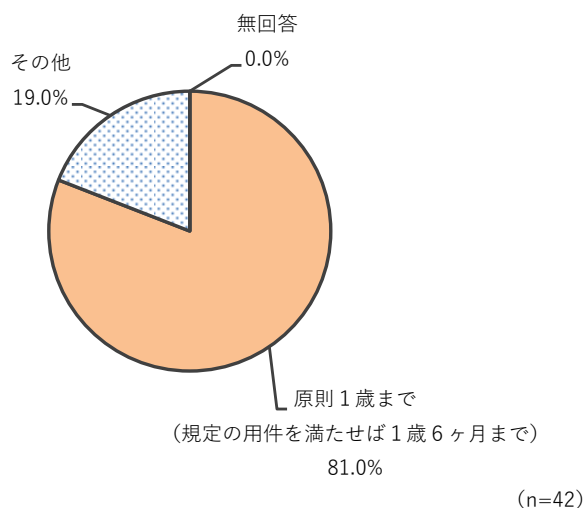


育児休業制度の導入状況について、前回調査と比較すると、「導入している」は増加し、「導入予定がない」は減少しています。

(3) 育児休業取得可能期間

問 10. 導入している事業所におたずねします。育児休業取得可能期間はどれくらいですか。
(○印は1つ)

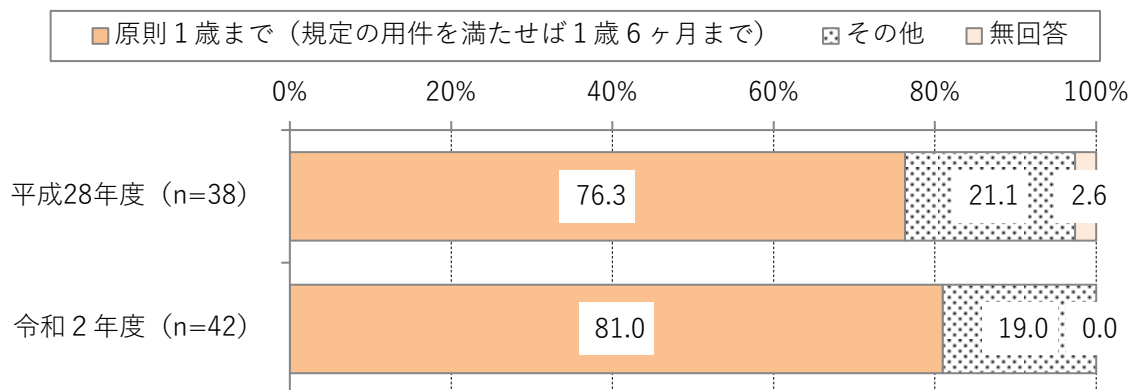
【図 育児休業取得可能期間】



育児休業取得可能期間について、「原則1歳まで（規定の用件を満たせば1歳6ヶ月まで）」と回答した割合は81.0%となっています。

なお、「その他」と回答した8件の事業所のうち、5件が「2歳まで」、3件が「3歳まで」と回答しています。

【図 育児休業取得可能期間（前回調査との比較）】

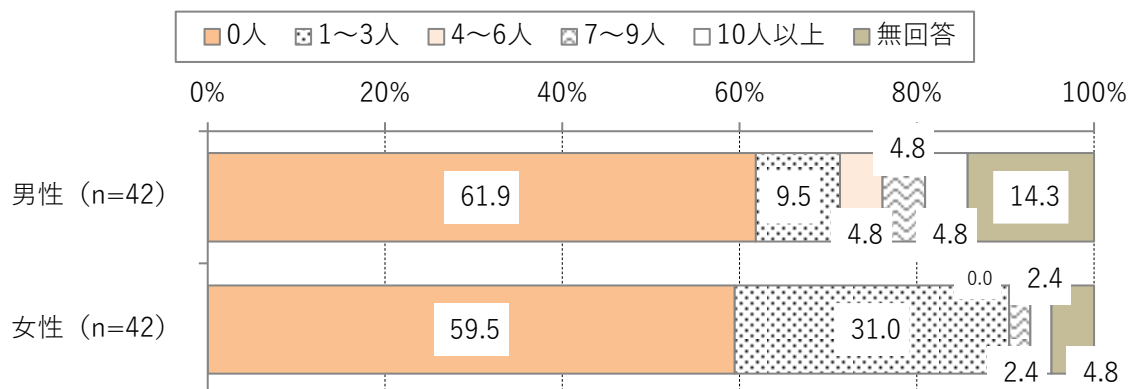


育児休業取得可能期間について、前回調査と比較しても大きな差はみられません。

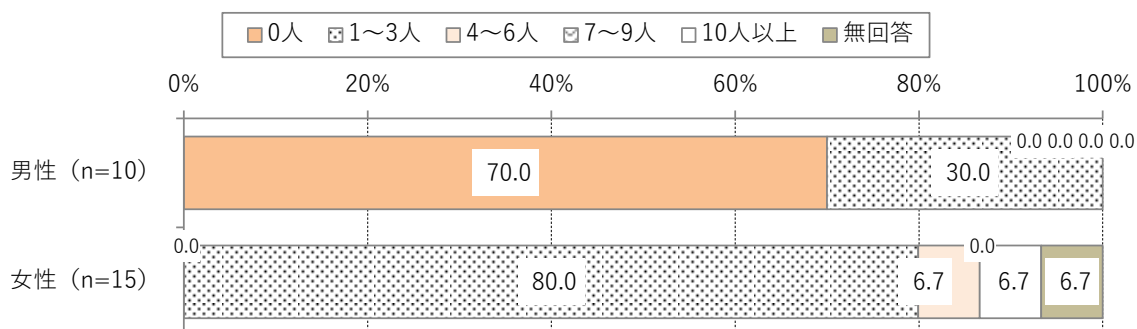
(4) 育児休業取得状況（新規設問）

問 11. 育児休業取得状況について、男女別にお答えください。（令和元年度中）

【図 本人又は配偶者が出産した従業員】



【図 うち育児休業を取得した従業員】



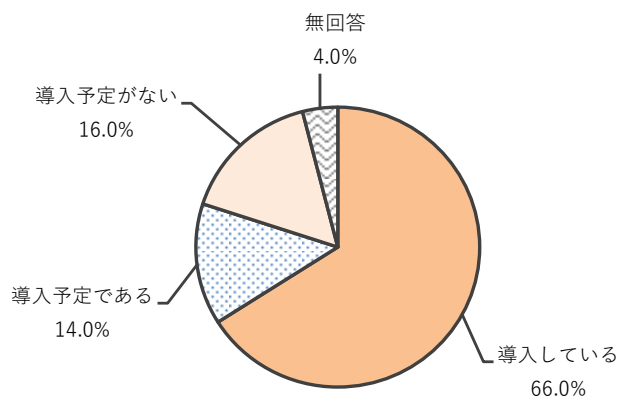
育児休業取得状況について、本人又は配偶者が出産した男性従業員は「0人」と回答した割合が最も多く 61.9%となっています。また、本人又は配偶者が出産した女性従業員でも「0人」と回答した割合が最も多く 59.5%となっていますが、男女ともに2番目に割合の高い「1～3人」では、男性（9.5%）に比べ女性（31.0%）の方が高くなっています。

本人又は配偶者が出産した従業員のうち、育児休業を取得した女性従業員は「0人」が 0.0%となっている一方、育児休業を取得した男性従業員は「0人」が 70%となっています。

（５）介護休業制度の導入状況

問 12. 介護休業制度を導入していますか。（○印は１つ）

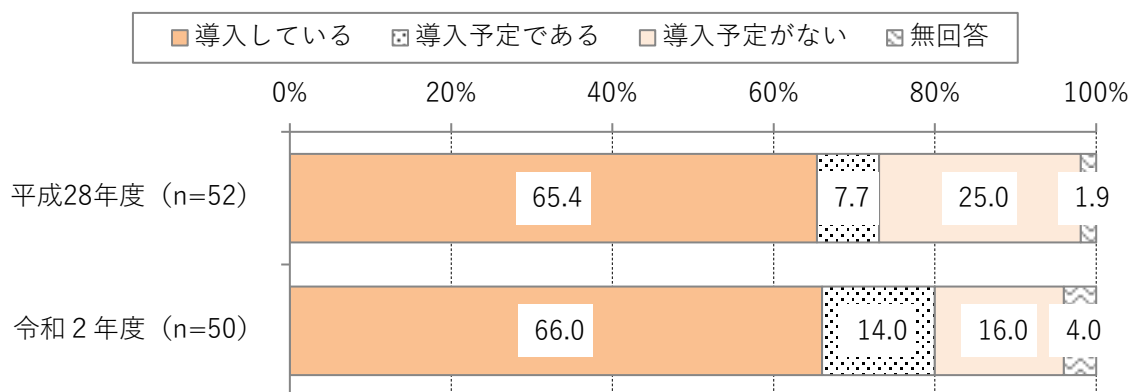
【図 介護休業制度の導入状況】



(n=50)

介護休業制度の導入状況について、「導入している」と回答した割合が最も多く 66.0%となっています。次いで、「導入予定がない」（16.0%）、「導入予定である」（14.0%）となっています。

【図 介護休業制度の導入状況（前回調査との比較）】

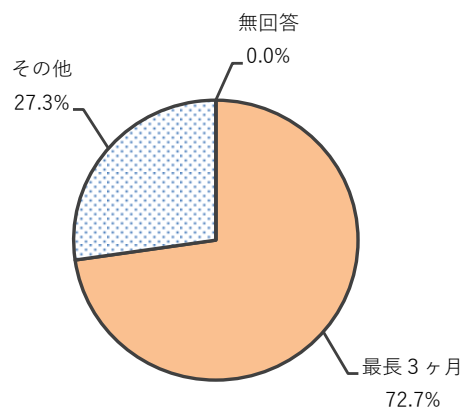


介護休業制度の導入状況について、前回調査と比較すると、「導入予定である」が増加している一方、「導入予定はない」は減少しています。

(6) 介護休業取得可能期間

問 13. 導入している事業所におたずねします。介護休業取得可能期間はどれくらいですか。
(○印は1つ)

【図 介護休業取得可能期間】

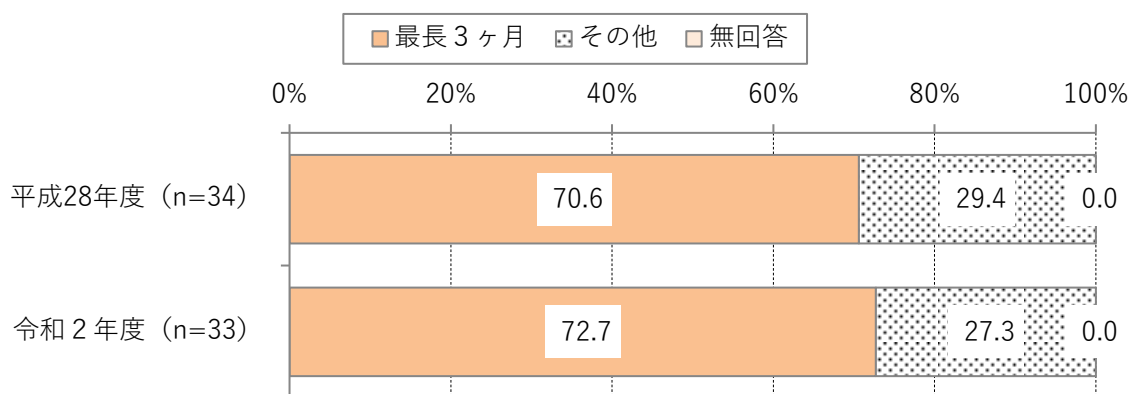


(n=33)

介護休業取得可能期間について、「最长3か月」と回答した割合は72.7%となっています。

なお、「その他」と回答した6件の事業所のうち、2件が「年間93日」、「1年間」、1件が「都合による」、「期間を限定していない」と回答しています。

【図 介護休業取得可能期間（前回調査との比較）】

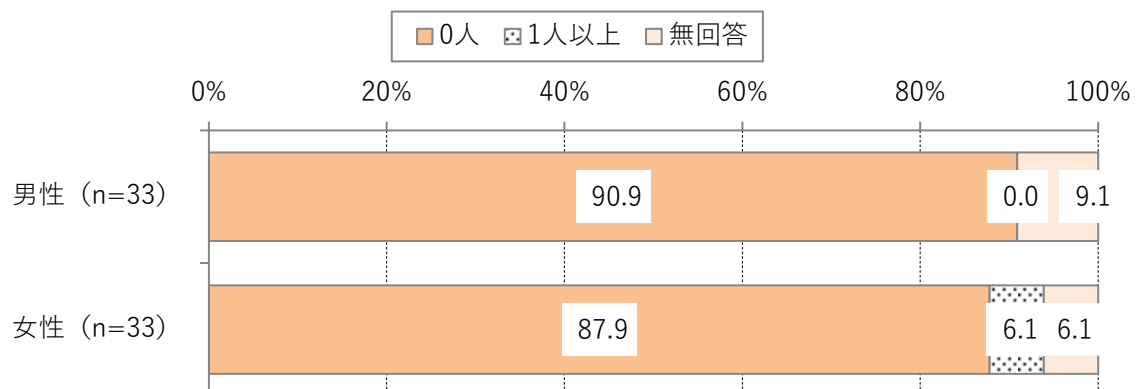


介護休業取得可能期間について、前回調査と比較しても大きな差はみられません。

（7）介護休業取得状況（新規設問）

問 14. 介護休業取得状況について、男女別にお答え下さい。

【図 令和元年度中に介護休業を取得した従業員】

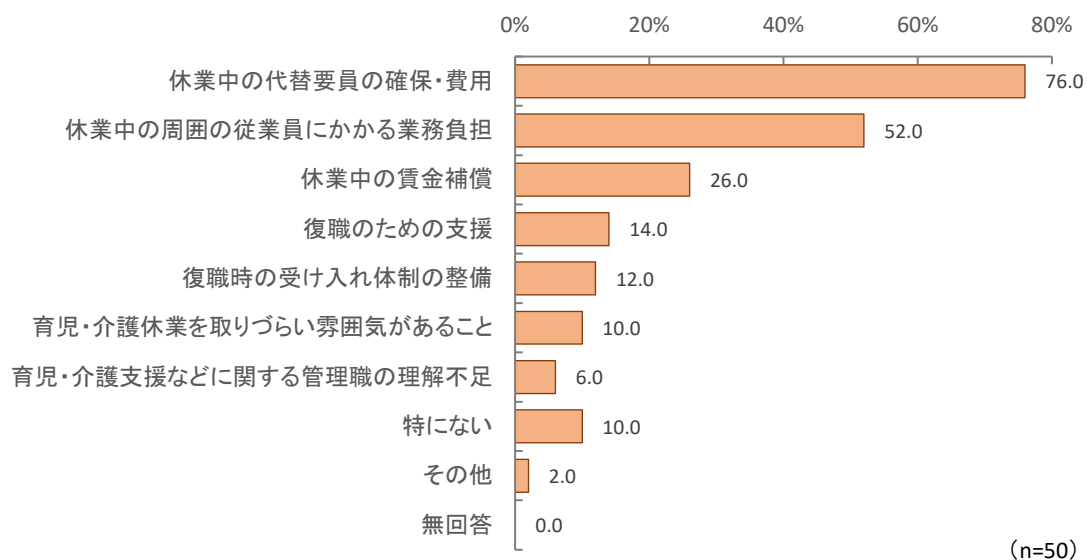


令和元年度中に介護休業を取得した従業員について、男性従業員は「1人以上」と回答した割合が0.0%となっている一方、女性従業員は「1人以上」と回答した割合が6.1%となっています。

(8) 育児・介護休業制度の活用を進める上で課題となること

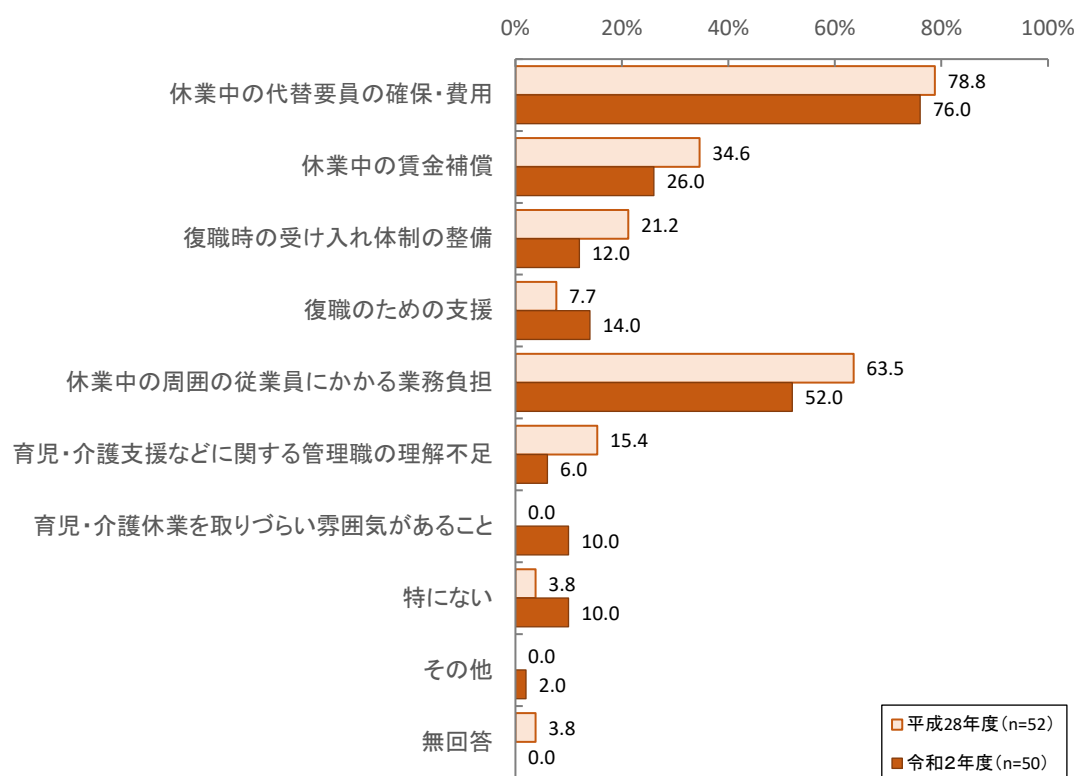
問 15. 育児・介護休業制度の活用を進める上で、課題となることはどのようなことですか。
(○印はいくつでも)

【図 育児・介護休業制度の活用を進める上で課題となること】



育児・介護休業制度の活用を進める上で課題となることについて、「休業中の代替要員の確保・費用」と回答した割合が最も多く 76.0%となっています。次いで、「休業中の周囲の従業員にかかる業務負担」(52.0%)、「休業中の賃金補償」(26.0%)となっています。

【図 育児・介護休業制度の活用を進める上で課題となること（前回調査との比較）】



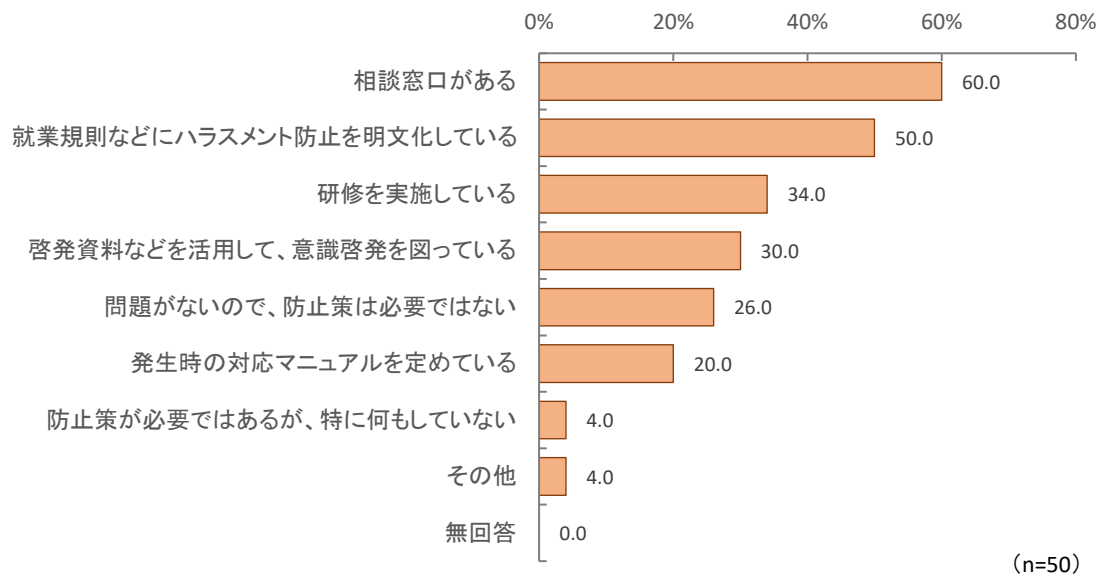
育児・介護休業制度の活用を進める上で課題となることについて、前回調査と比較すると、「休業中の賃金補償」、「復職時の受け入れ体制の整備」、「休業中の周囲の従業員にかかる業務負担」、「育児・介護支援などに関する管理職の理解不足」が減少しています。

5. 男女がともに働きやすい環境づくりについて

(1) セクシュアル・ハラスメントを防止するための取り組み

問 16. 貴事業所では、ハラスメントを防止するために、何か取り組んでいることはありますか。
(○印はいくつでも)

【図 セクシュアル・ハラスメントを防止するための取り組み】

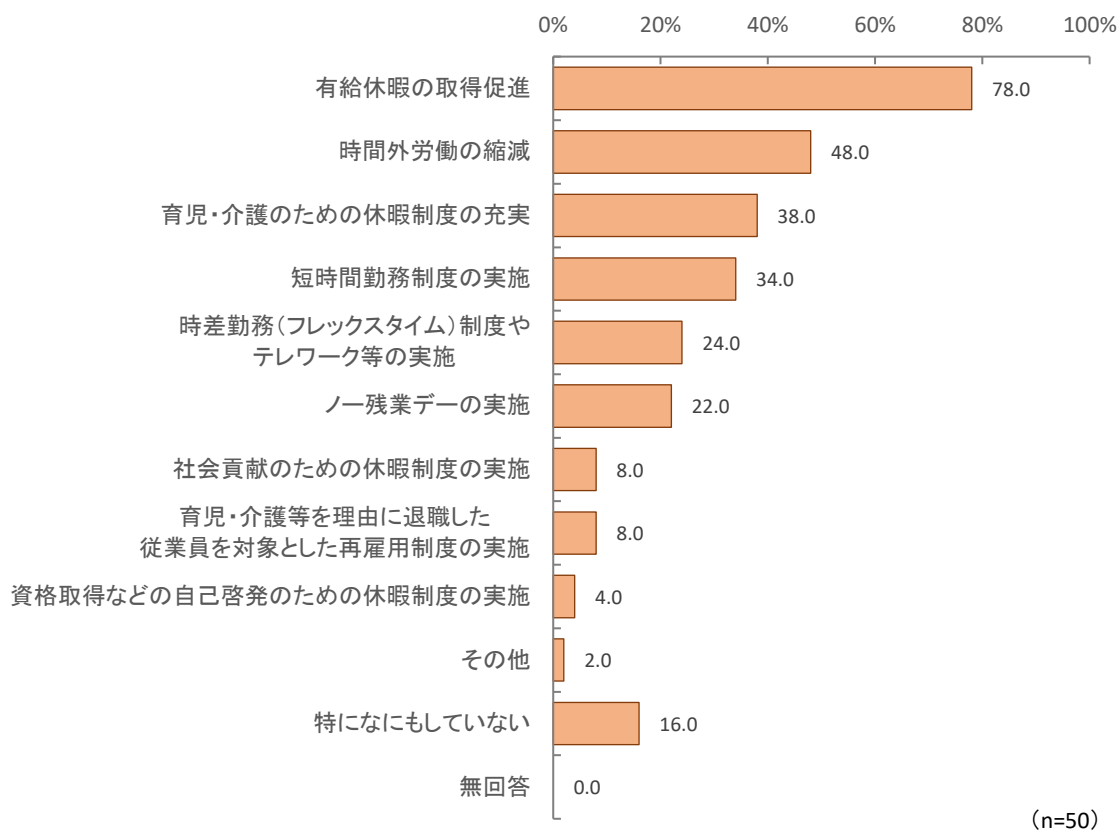


ハラスメントを防止するための取り組みについて、「相談窓口がある」と回答した割合が最も多く60.0%となっています。次いで「就業規則などにハラスメント防止を明文化している」(50.0%)、「研修を実施している」(34.0%)となっています。

(2) 仕事と生活の調和のための取り組み

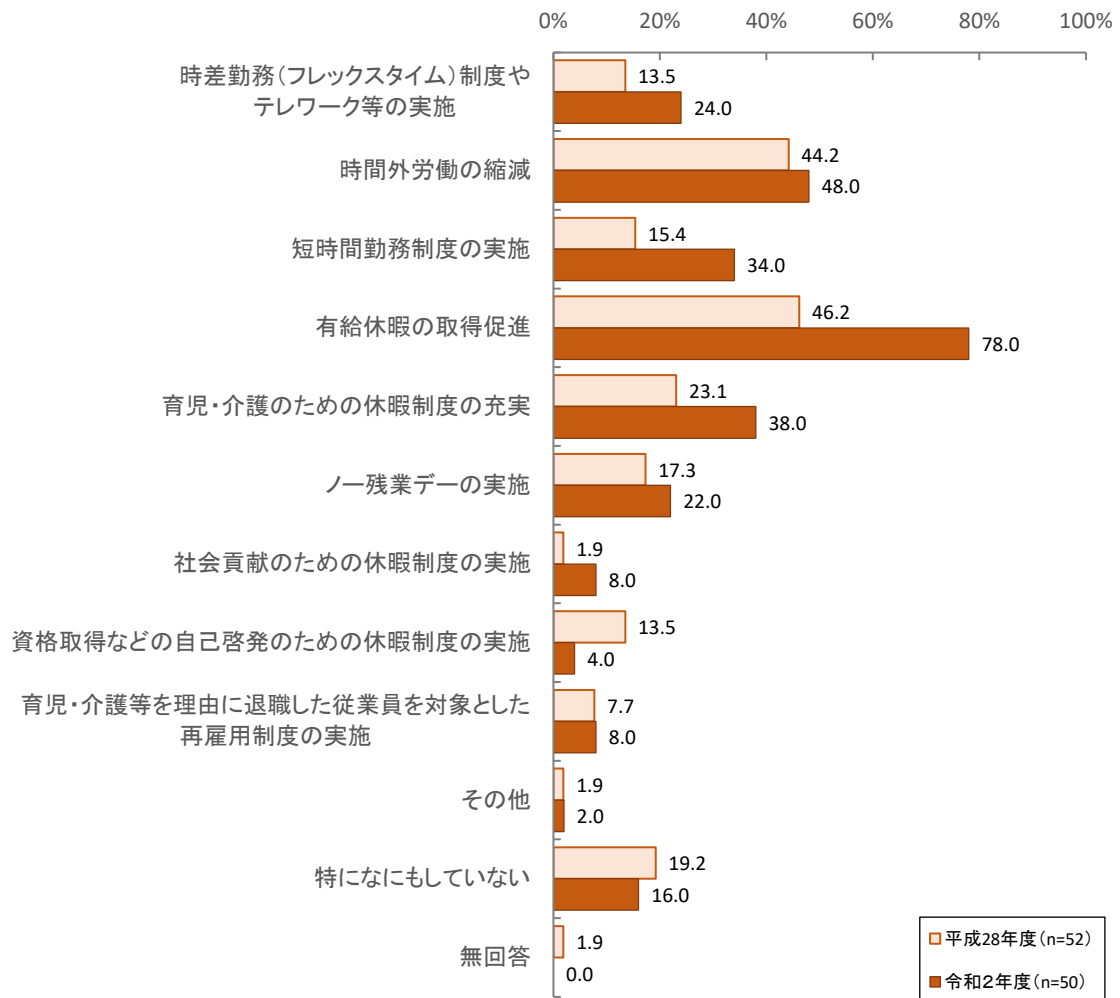
問 17. 貴事業所では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するために、何か取り組んでいることはありますか。（○印はいくつでも）

【図 仕事と生活の調和のための取り組み】



仕事と生活の調和のための取り組みについて、「有給休暇の取得促進」と回答した割合が最も多く78.0%となっています。次いで「時間外労働の縮減」(48.0%)、「育児・介護のための休暇制度の充実」(38.0%)となっています。

【図 仕事と生活の調和のための取り組み（前回調査との比較）】

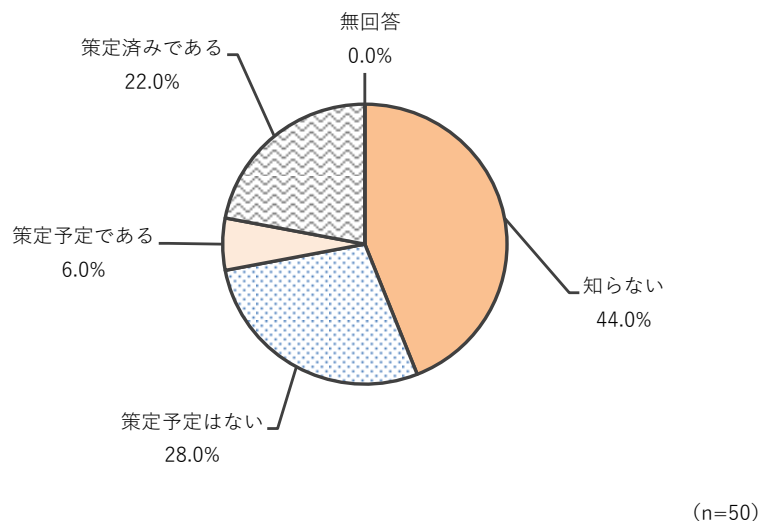


仕事と生活の調和のための取り組みについて、前回調査と比較すると、「有給休暇の取得促進」が大きく増加（31.8 ポイント）しています。また、「時差勤務（フレックスタイム）制度やテレワーク等の実施」、「短時間勤務制度の実施」、「社会貢献のための休暇制度の実施」についても増加がみられます。

(3) 次世代育成支援対策推進法の「一般事業主行動計画」の策定状況

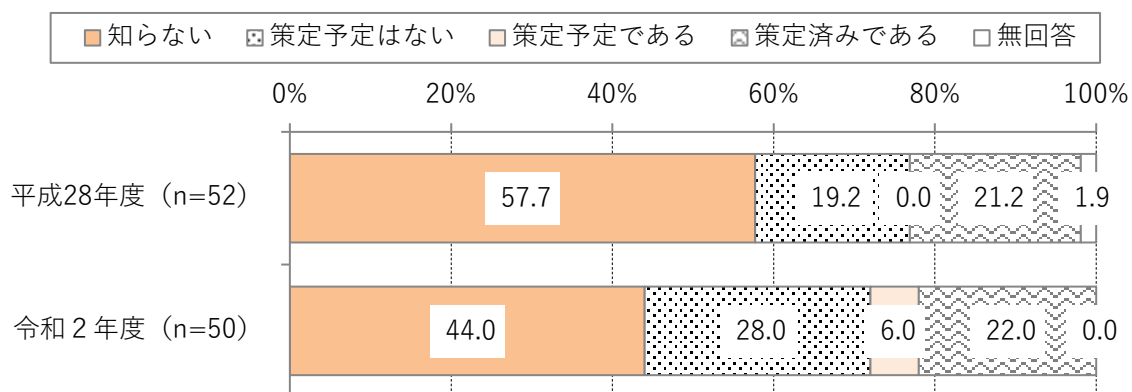
問 18. 次世代育成支援対策推進法に規定している「一般事業主行動計画」を知っていますか。
(○印は1つ)

【図 次世代育成支援対策推進法の「一般事業主行動計画」の策定状況】



次世代育成支援対策推進法に規定している一般事業主行動計画について、「知らない」と回答した割合が最も多く 44.0%となっています。次いで「策定予定はない」(28.0%)、「策定済みである」(22.0%)となっています。

【図 次世代育成支援対策推進法の「一般事業主行動計画」の策定状況（前回調査との比較）】

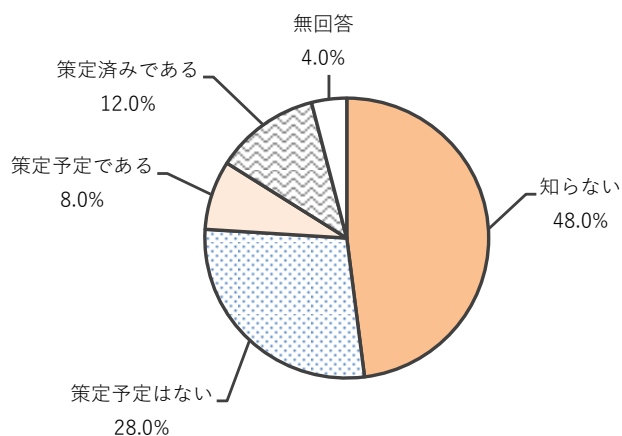


次世代育成支援対策推進法に規定している一般事業主行動計画について、前回調査と比較すると、「知らない」は減少した一方、「策定予定はない」は増加しています。

(4) 女性活躍推進法の「一般事業主行動計画」の策定状況

問 19. 女性活躍推進法に規定している「一般事業主行動計画」を知っていますか。(○印は1つ)

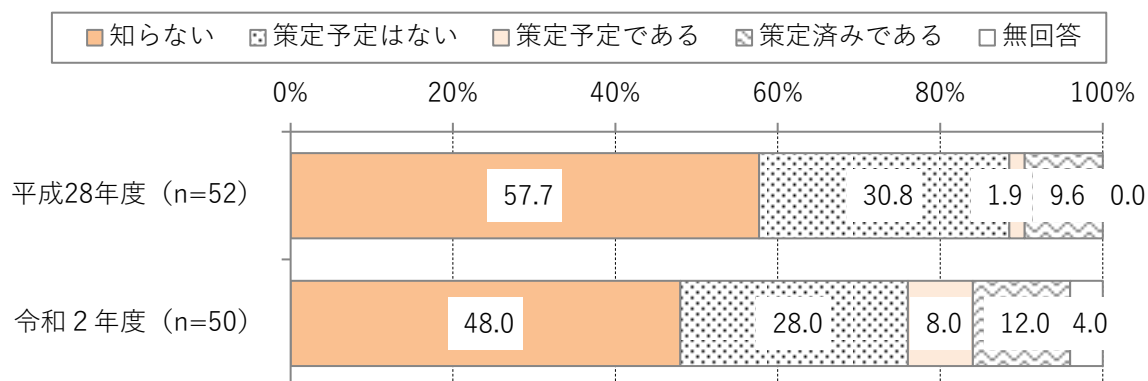
【図 女性活躍推進法の「一般事業主行動計画」の策定状況】



(n=50)

女性活躍推進法に規定している「一般事業主行動計画」について、「知らない」と回答した割合が最も多く 48.0%となっています。次いで「策定予定はない」(28.0%)、「策定済みである」(12.0%)となっています。

【図 女性活躍推進法の「一般事業主行動計画」の策定状況（前回調査との比較）】



女性活躍推進法に規定している「一般事業主行動計画」について、前回調査と比較すると、「知らない」が減少しています。

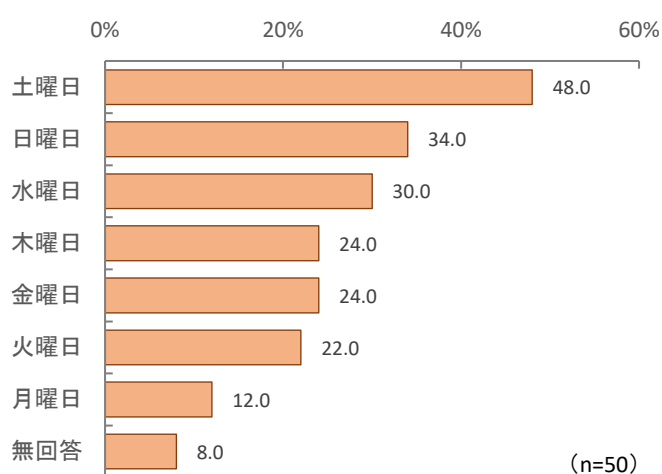
6. 赤磐市の男女共同参画に関する施策について

(1) 市の事業に、従業員が参加しやすい曜日・時間帯

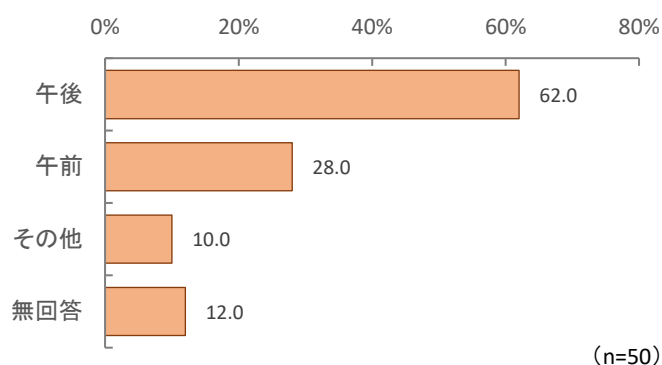
問 20. 赤磐市では、市民の方々に男女共同参画社会について関心を持っていただくため、セミナーをはじめとする講演会などの各種事業を行っています。多くの方に参加していただくため、ご意見をお聞かせ下さい。

- ①従業員の方が参加しやすいと思われる曜日はいつですか。(○印はいくつでも)
②従業員の方が参加しやすいと思われる時間帯はいつですか。(○印はいくつでも)

【図 市の事業に、従業員が参加しやすい曜日】



【図 市の事業に、従業員が参加しやすい時間帯】



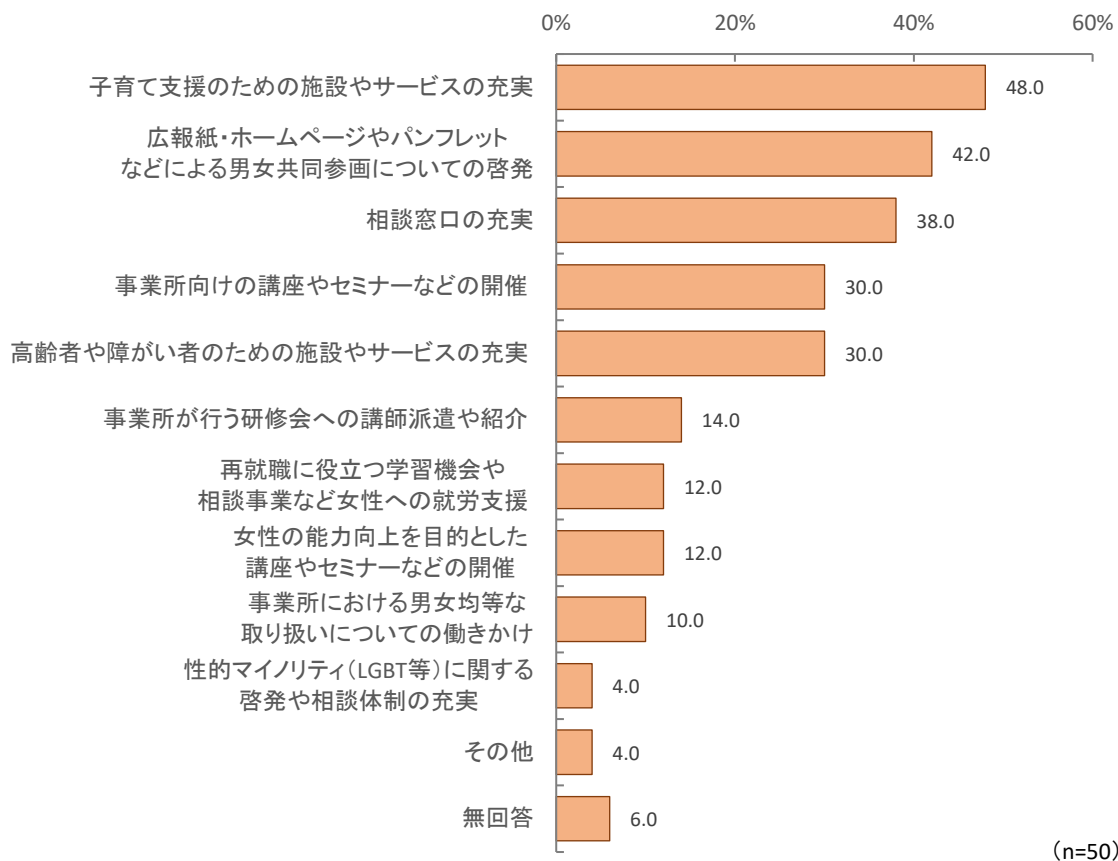
市の事業に、従業員が参加しやすい曜日について、「土曜日」と回答した割合が最も多く 48.0%となっています。次いで「日曜日」(34.0%)、「水曜日」(30.0%)となっています。

市の事業に、従業員が参加しやすい時間帯について、「午後」と回答した割合が最も多く 62.0%となっています。次いで「午前」(28.0%)、「その他」(10.0%)となっています。

(2) 男女共同参画社会実現のために行政に望むこと

問 21. 貴事業所において、男女の人権が尊重され、対等なパートナーとして責任を分かち合い、個性や能力を十分に発揮できる「男女共同参画社会」を実現していくためには、赤磐市はどのような施策を推進すればよいと思いますか。(○印は3つまで)

【図 男女共同参画社会実現のために行政に望むこと (前回調査との比較)】



男女共同参画社会実現のために行政に望むことについて、「子育て支援のための施設やサービスの充実」と回答した割合が最も多く 48.0%となっています。次いで「広報紙・ホームページやパンフレットなどによる男女共同参画についての啓発」(42.0%)、「相談窓口の充実」(38.0%)となっています。

7. 自由回答

問 22. 貴事業所において、男女共同参画を実現するために取り組んできたことや今後取り組んでいこうとされていること、問題点など、また、率直なご意見やご提言などがありましたら、ご自由にお書き下さい。

- ⊕ 建設業界にはまだまだ女性が少なく、男社会と思われるところがありますが、女性にも多く働いていただけるようにしていきたいと思っております。（その他、全従業員数 20～49 人，女性従業員比率 50%未満，女性管理職登用なし）
- ⊕ コロナ禍の対応。（製造業，全従業員数 50 人以上，女性従業員比率 50%未満，女性管理職登用なし）
- ⊕ 能力重視による管理職の登用。能力重視による給与体制の人事考課制度。家庭と仕事の両立支援。育児休暇・産前産後休暇の取得しやすい環境づくり。短時間勤務の導入。休暇後の復職支援。小学校・中学児童の生徒の参観日等の参加。半日休（有給）の導入。有休取得率向上の推奨。ノー残業デーの設置。テレワークの導入。（製造業，全従業員数 50 人以上，女性従業員比率 50%未満，女性管理職登用あり）
- ⊕ 雰囲気はまだまだ取りにくいと感じる。（製造業，全従業員数 50 人以上，女性従業員比率 50%未満，女性管理職登用あり）