

# 第2次五條市男女共同参画計画策定資料

男女共同参画に関する市民アンケート調査  
男女がともに働きやすい職場づくりのためのアンケート調査  
— 報告書 —

平成30（2018）年8月  
五 條 市



# ～ 目 次 ～

## I 男女共同参画に関する市民アンケート調査

<b>1 調査計画</b>	<b>1</b>
<b>2 回答者の属性</b>	<b>3</b>
1 性別構成	3
2 年齢別構成	3
3 職業別構成	4
4 未既婚	5
5 共働きの有無	6
6 同居している家族構成	6
7 同居している家族について	7
<b>3 調査結果</b>	<b>8</b>
【1】男女平等について	8
1 男女の平等意識	8
2 結婚、家庭生活と男女の役割について	11
【2】職業生活について	14
1 進路や職業選択時での性別意識	14
2 女性の働きやすさ	15
3 ライフステージの節目の働き方	16
4 仕事をやめた理由	17
5 望ましい女性の働き方	18
6 育児休業や介護休業の取得状況	21
7 男女がともに働きやすい社会環境をつくるために必要なこと	23
【3】家庭生活について	26
1 家庭内の仕事の分担	26
2 理想的な家庭内の仕事の分担	27
3 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	29
4 望ましい子どもの育て方	31
5 自分の時間の確保について	33
【4】社会参加について	34
1 地域活動への参加状況	34
2 地域活動に参加していない理由	36
3 防災・災害復興対策で必要とされる女性の活躍	37
【5】人権について	38
1 各種ハラスメントに関する経験等	38
2 暴力（DV）経験者の相談状況	42
3 相談しなかった理由	43
4 DVに対する必要な取組	44
5 男女共同参画に関する用語の認知状況	45

【6】 市政について-----	47
1 男女共同参画の推進に市が力を入れるべきこと -----	47
2 市の行政に対する女性の意見の反映について -----	49
【7】 自由記述回答集約結果-----	50

## Ⅱ 男女がともに働きやすい職場づくりのためのアンケート調査

1 調査計画-----	57
2 回答者の属性-----	59
1 事業所形態-----	59
2 常時雇用者数の雇用形態-----	59
3 管理職の状況-----	62
3 調査結果-----	64
【1】 女性従業員の活用について -----	64
1 女性従業員活用のための取組-----	64
2 女性を管理職に登用する際の問題点-----	66
3 ポジティブ・アクションの認知状況-----	68
4 女性管理職の登用について-----	69
【2】 育児・介護と仕事の両立支援について-----	71
1 育児・介護休業の取得状況-----	71
2 ライフステージの節目の働き方-----	73
3 育児・介護休業制度を定着させる上での問題点 -----	75
4 育児・介護と仕事の両立支援への取組 -----	77
【3】 仕事と生活の調和について -----	79
1 ワーク・ライフ・バランスの取組-----	79
2 男女がともに働きやすい社会環境に必要と思うこと -----	81
【4】 ハラスメント対策について -----	83
1 ハラスメントに関する相談状況-----	83
2 ハラスメント防止のための取組-----	87
【5】 男女共同参画について-----	89
1 男女共同参画社会を実現するために必要だと思うこと -----	89
2 男女共同参画の推進に市が力を入れるべきこと -----	91
【6】 自由記述回答集約結果-----	93

## Ⅲ 資料 調査票

男女共同参画に関する市民アンケート-----	95
男女がともに働きやすい職場づくりのためのアンケート-----	109

---

---

## I 男女共同参画に関する市民アンケート調査

---

---



---

# 1 調査計画

---

## 【調査の目的】

「第2次五條市男女共同参画計画」の策定に当たり、市民の男女共同参画に関する意識や実態、問題点や意見等を調査し、施策を検討する上での基礎資料とすることを目的として実施した。

## 【調査対象】

18歳以上の市民2,000人（男性969人、女性1,031人）

## 【抽出方法】

住民基本台帳に基づく無作為抽出（基準日平成30年5月9日）

## 【調査方法】

郵送配布～郵送回収

## 【調査期間】

平成30年5月22日～平成30年6月5日

## 【回収結果】

配布数 ----- 2,000件

有効回収数 ----- 740件

有効回収率 ----- 37.0%

## 【報告書の見方について】

- (1) 集計は小数点以下第2位を四捨五入している。したがって、回答比率の合計は必ずしも100%にならない場合がある。
- (2) 2つ以上の回答を可能とした（複数回答）質問の場合、その回答比率の合計は100%を超える場合がある。
- (3) 数表、図表、文中に示すNは、比率算出上の基数（標本数）である。全標本数を示す「全体」を「N」、「該当数」を「n」で表記している。
- (4) 図表中における年齢別などのクロス集計結果については、該当する属性等の設問に対する無回答者（例えば、年齢別でクロス集計する場合における年齢の無回答者）を除いて表記しているため、属性ごとの基数の合計と全体の基数は同じにならない場合がある。
- (5) 図表中においては見やすさを考慮し、回答割合が極端に少ない数値（例：0.0%、0.1%など）は、図と干渉して見えにくい場合などに省略している場合がある。
- (6) 図表に関するコメントは、特徴的な数値について記載している。
- (7) この他、個別に参照事項がある場合は、本報告書の該当箇所に適宜記載した。

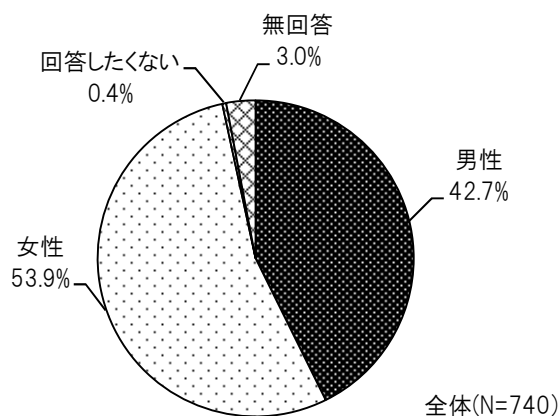


## 2 回答者の属性

### 1 性別構成

問1 あなたの性別をお答えください。(○印1つ)

回答者の性別構成比は、「男性」が42.7%、「女性」が53.9%となっている。

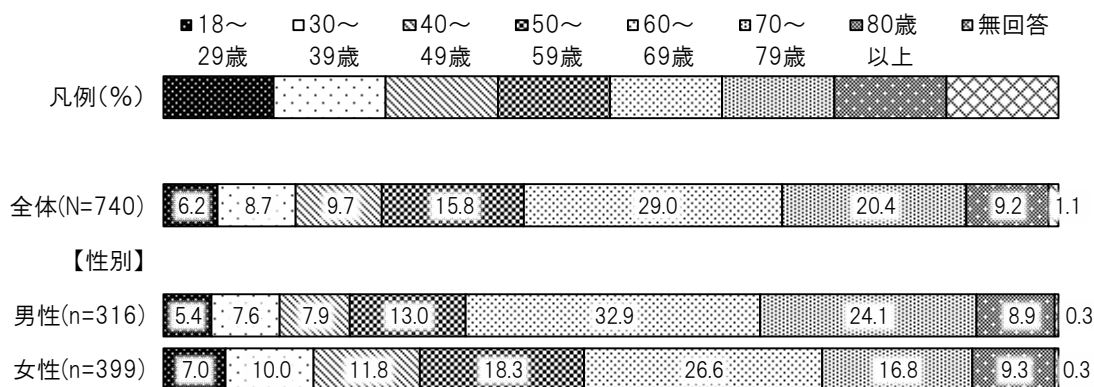


### 2 年齢別構成

問2 あなたの年齢をお答えください。(○印1つ)

年齢別構成は、「60～69歳」が29.0%と最も高く、次いで「70～79歳」(20.4%)、「50～59歳」(15.8%)の順となっており、『60歳以上(合計)』で全体の約6割(58.6%)を占めている。

性別では、男性は女性に比べ「60～69歳」「70～79歳」の割合が高くなっている。

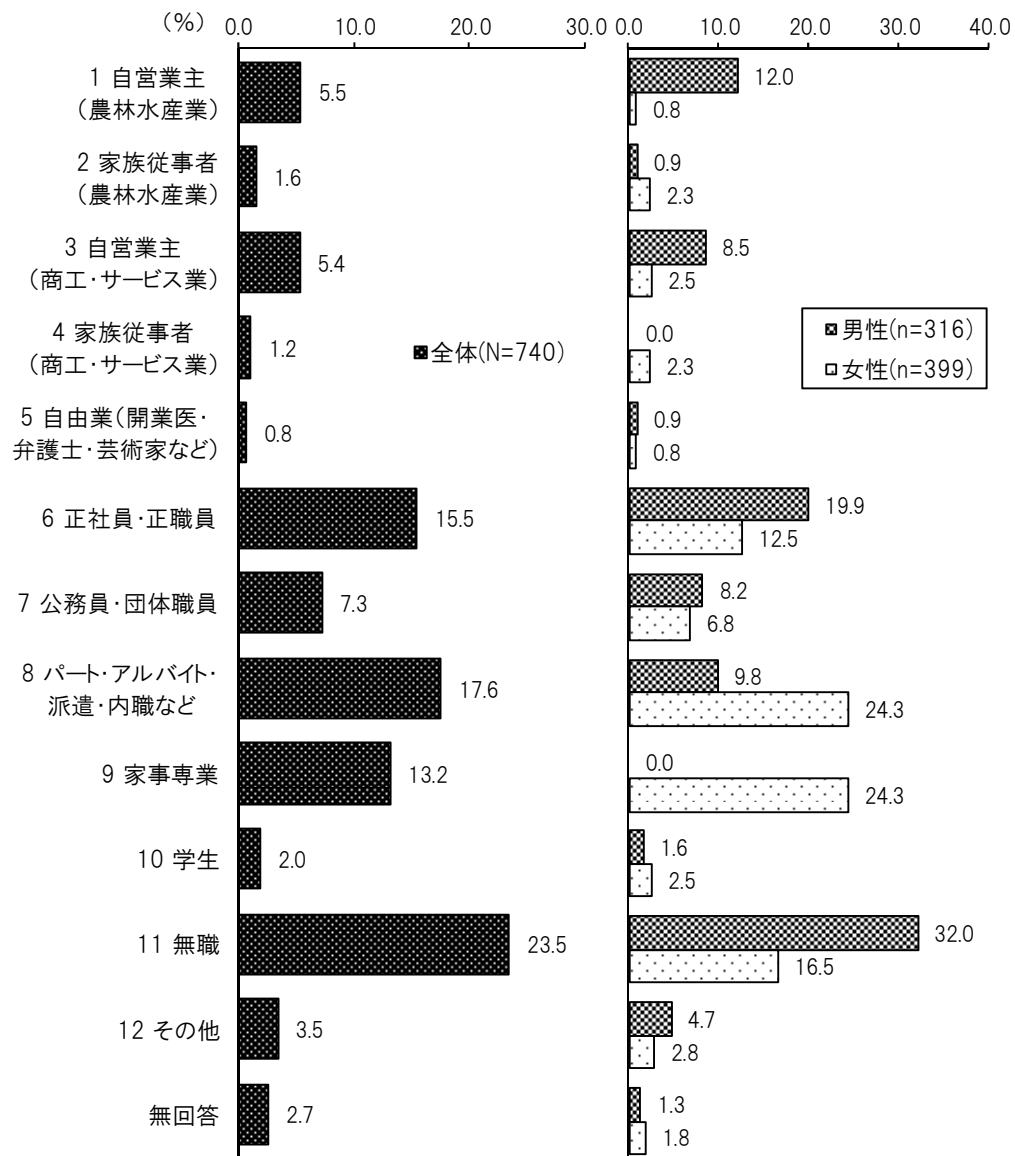


### 3 職業別構成

問3 あなたの職業をお答えください。(○印1つ)

職業別構成については、「無職」の割合が23.5%を占め最も高く、次いで「パート・アルバイト・派遣・内職など」(17.6%)、「正社員・正職員」(15.5%)の順となっている。

性別では、男性は女性に比べ「自営業主(農林水産業)」「自営業主(商工・サービス業)」「正社員・正職員」「無職」などの割合が高く、女性は「パート・アルバイト・派遣・内職など」「家事専業」などの割合が男性を大きく上回っている。



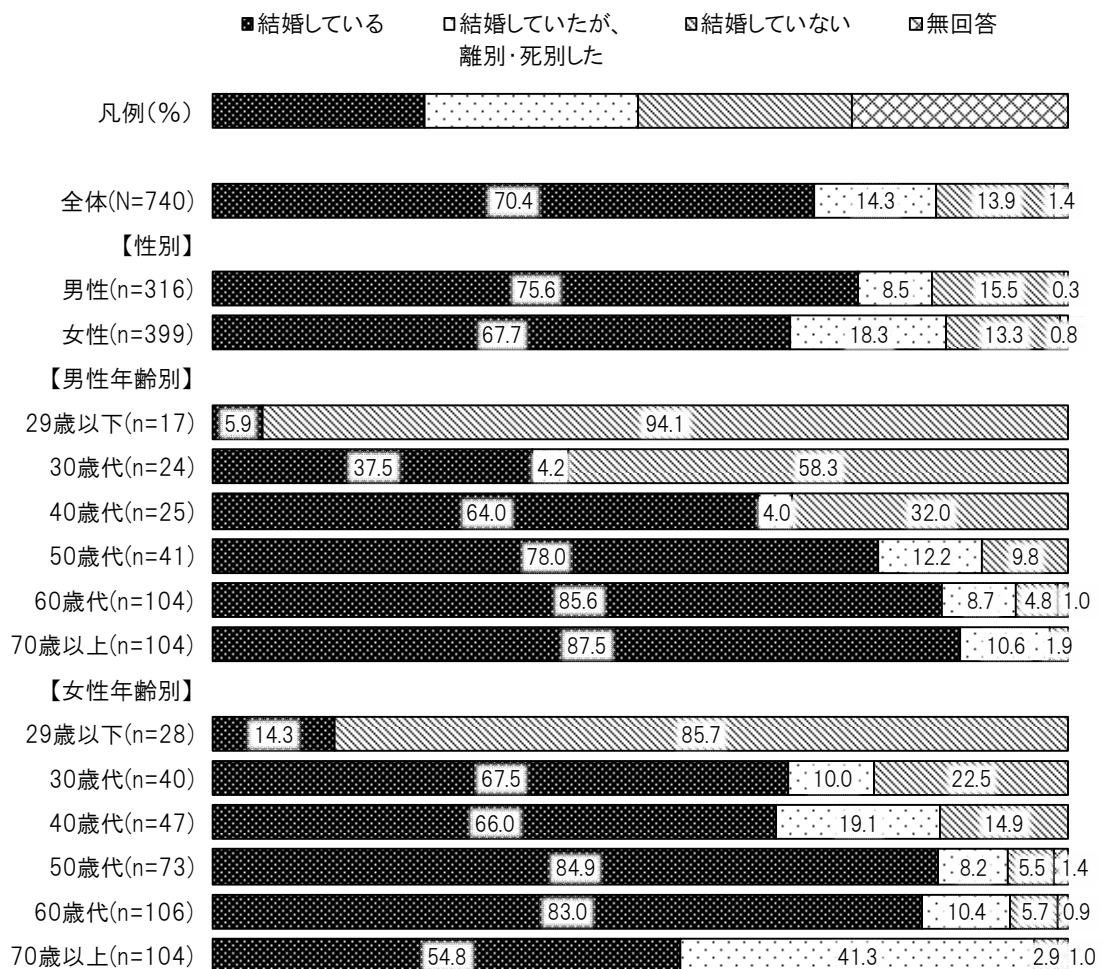
## 4 未既婚

問4 あなたは結婚をしていますか（事実婚を含む）。（○印1つ）

未既婚については、「結婚している」割合が約7割（70.4%）を占め最も高く、「結婚していない」割合は13.9%であった。また、「結婚していたが、離別・死別した」割合は14.3%みられた。

性別では、女性は「結婚していたが、離別・死別した」割合が男性を大きく上回っている。

性年齢別では、30歳代の「結婚していない」割合は、男性で約6割となっているが女性は2割程度となっている。また、男性は年齢が上がるほど「結婚している」割合が増える傾向にあり、女性の70歳以上では「結婚していたが、離別・死別した」の割合が約4割を占め高くなっている。

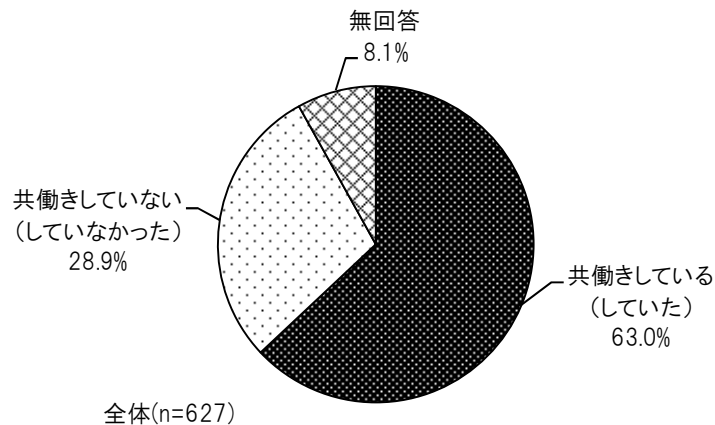


## 5 共働きの有無

【問4で「1 結婚している」、「2 結婚していたが、離別・死別した」と答えた方におたずねします】

問5 あなたと配偶者（パートナー）は、共働き（パート・アルバイト等を含む）をしていますか。または、共働きしていましたか。（○印1つ）

共働きの有無については、「共働きしている（していた）」が約6割（63.0%）を占めており、「共働きしていない（していなかった）」は約3割（28.9%）となっている。

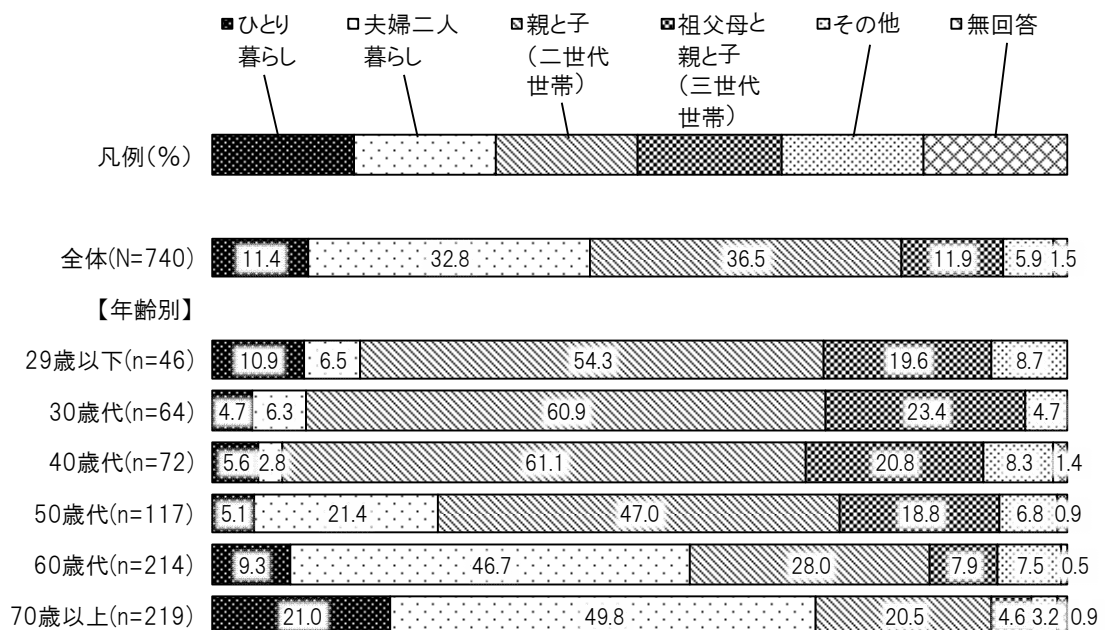


## 6 同居している家族構成

問6 あなたの同居家族の構成をお答えください。（○印1つ）

同居している家族構成については、「親と子（二世帯世帯）」の割合が36.5%を占め最も高く、次いで「夫婦二人暮らし」（32.8%）が続いている。

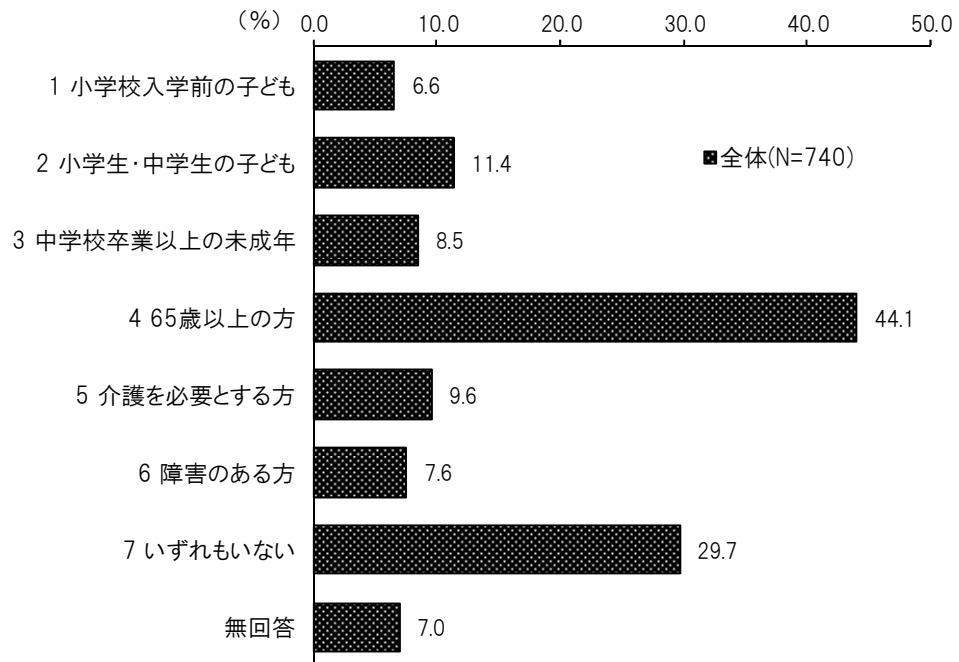
年齢別では、50歳以上の年齢層で「夫婦二人暮らし」、70歳以上で「ひとり暮らし」の割合がそれぞれ高くなっている。



## 7 同居している家族について

問7 あなたの同居家族の中に、次の方（あなた自身を含む）はいますか。  
（○印いくつでも）

同居している家族については、「65歳以上の方」が4割以上（44.1%）を占め最も高く、次いで「いずれもない」が約3割（29.7%）を占めている。



### 3 調査結果

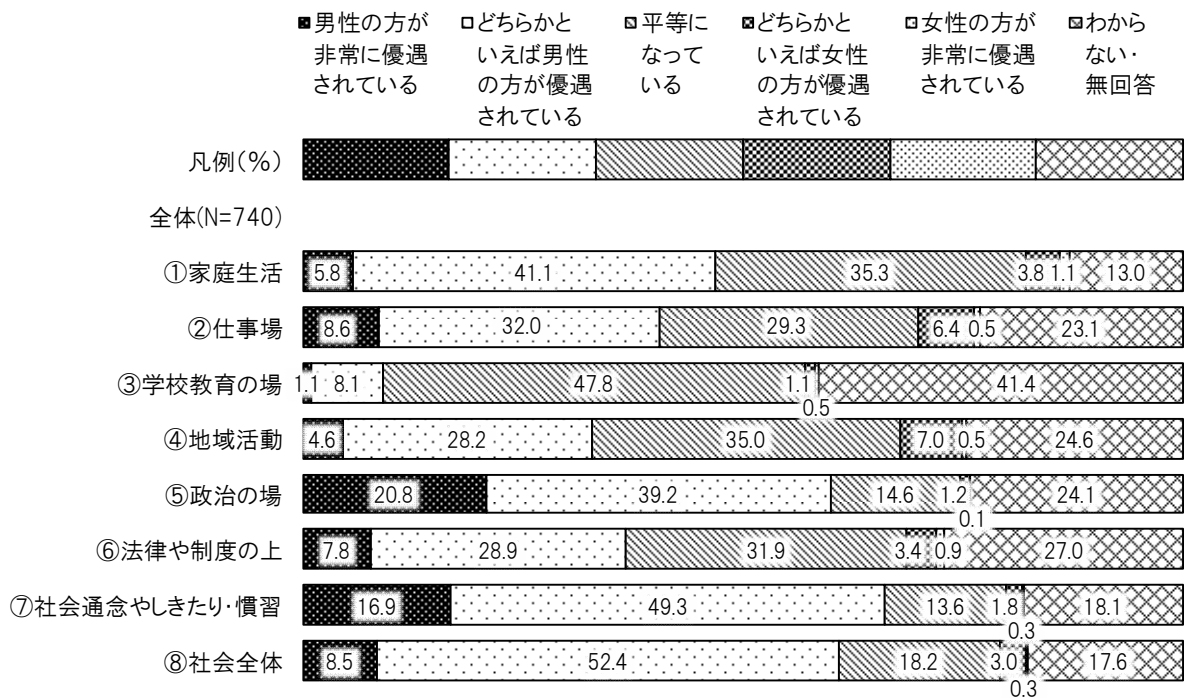
#### 【1】男女平等について

##### 1 男女の平等意識

問8 あなたは、次の分野で、男女は平等になっていると思いますか。  
①から⑧までの項目についてお答えください。（○印1つずつ）

男女の平等意識については、全ての分野において、『男性優遇』（「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）の割合が『女性優遇』（「女性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば女性の方が優遇されている」の合計）の割合を上回っている。特に、「⑦社会通念やしきたり・慣習」（66.2%）、「⑧社会全体」（60.9%）、「⑤政治の場」（60.0%）で『男性優遇』の割合が高くなっている。

一方、「平等になっている」割合が高い分野としては、「③学校教育の場」（47.8%）が最も高く、次いで「①家庭生活」（35.3%）、「④地域活動」（35.0%）があげられる。

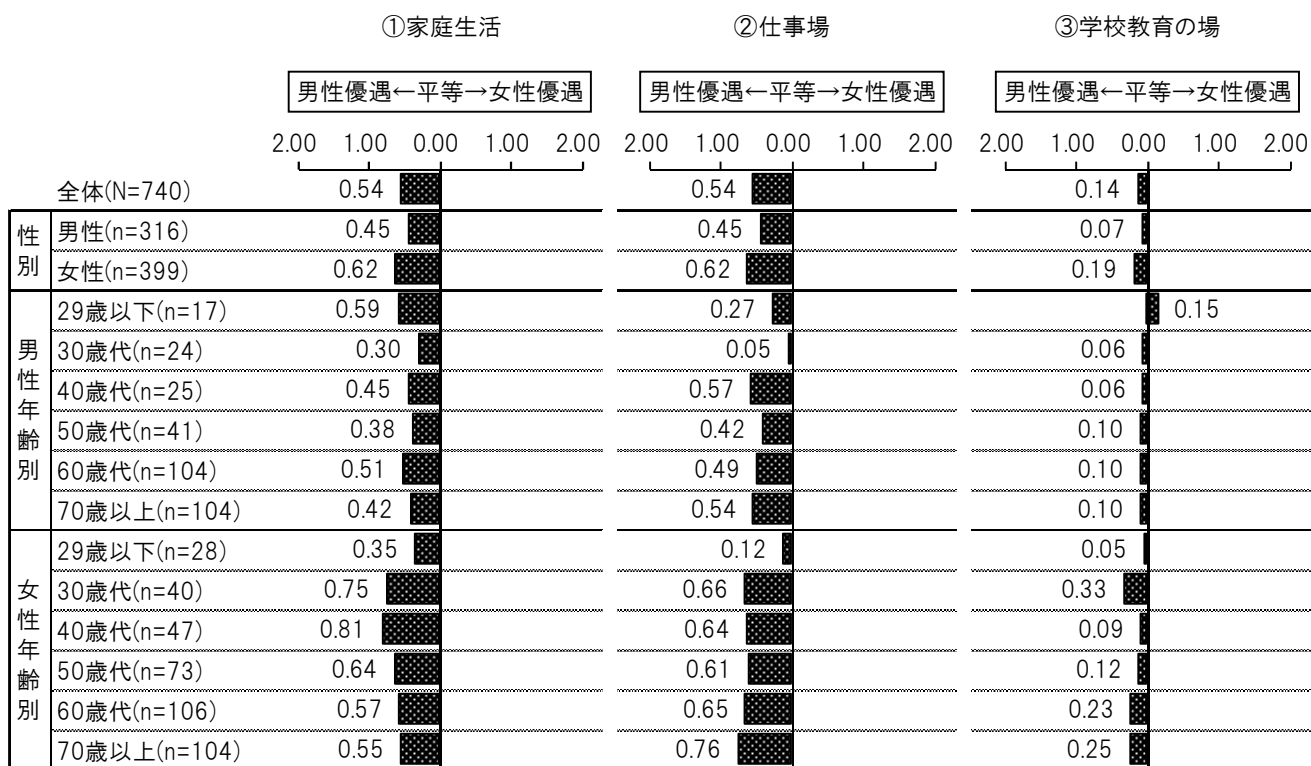


平均評定値<sup>註</sup>による属性別傾向をみると、全ての分野において、女性は男性に比べ『男性優遇』意識が高くなっている。

性年齢別では、男性の29歳以下の年齢層では「③学校教育の場」で『女性優遇』意識が高くなっており、女性の29歳以下の年齢層では、全ての分野において他の年齢層に比べ『平等』意識が高くなっている。また、女性の30～40歳代で「①家庭生活」、30歳代と50歳代で「⑦社会通念やしきたり・慣習」の分野で『男性優遇』意識がそれぞれ高くなっている。

注：平均評定値

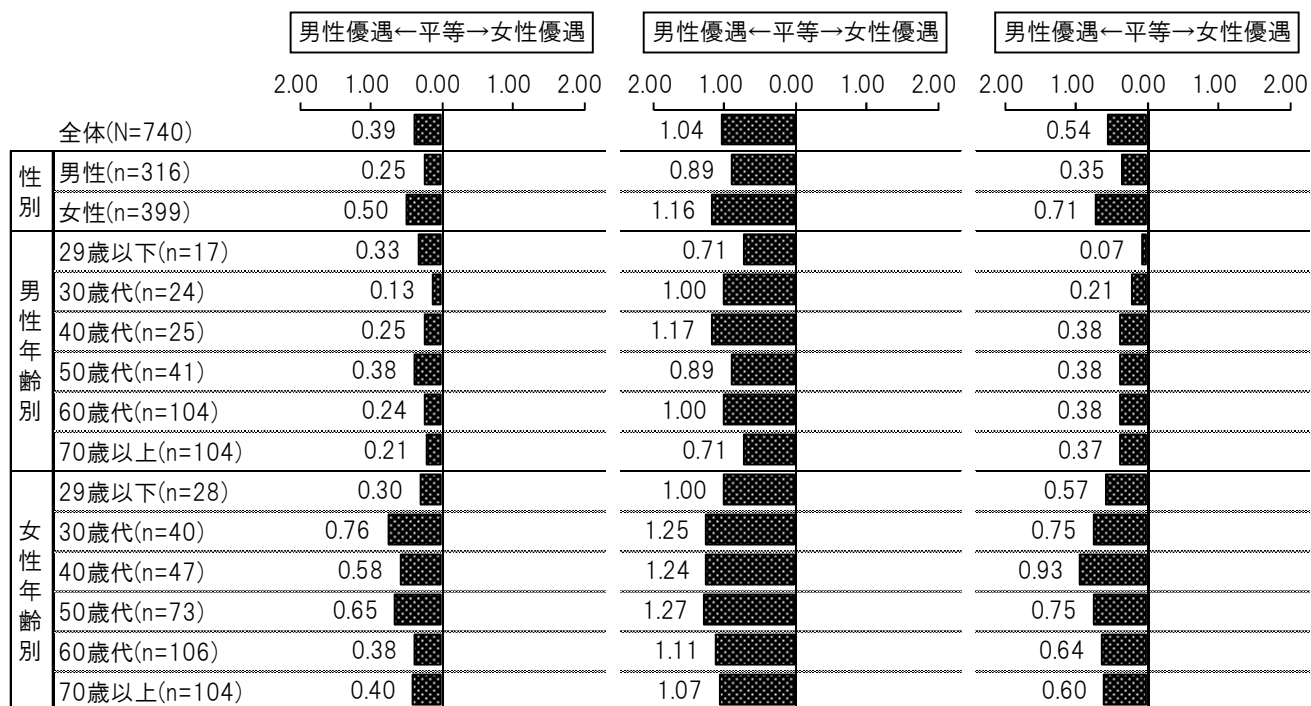
平均評定値とは、男性、女性それぞれについて「非常に優遇されている」に2点、「どちらかといえば優遇されている」に1点、「平等」に0点の係数を、それぞれの回答件数に乘じ加重平均して算出した値で、グラフ上の0を中心として左側が男性優遇、右側が女性優遇、0に近いほど平等を示す指標である。



④地域活動

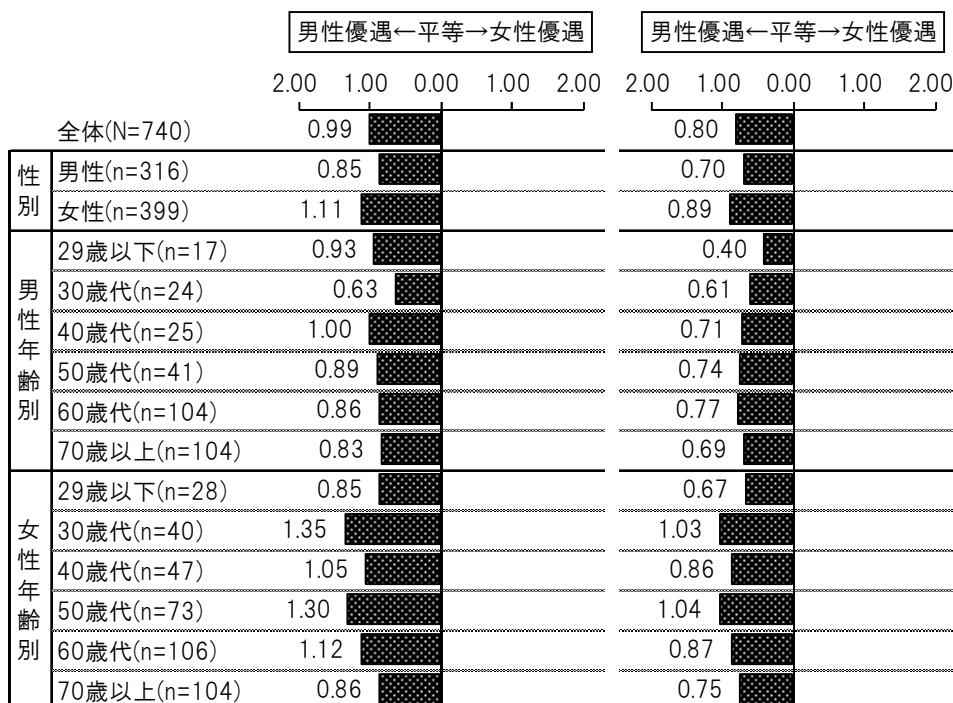
⑤政治の場

⑥法律や制度の上



⑦社会通念やしきたり・慣習

⑧社会全体

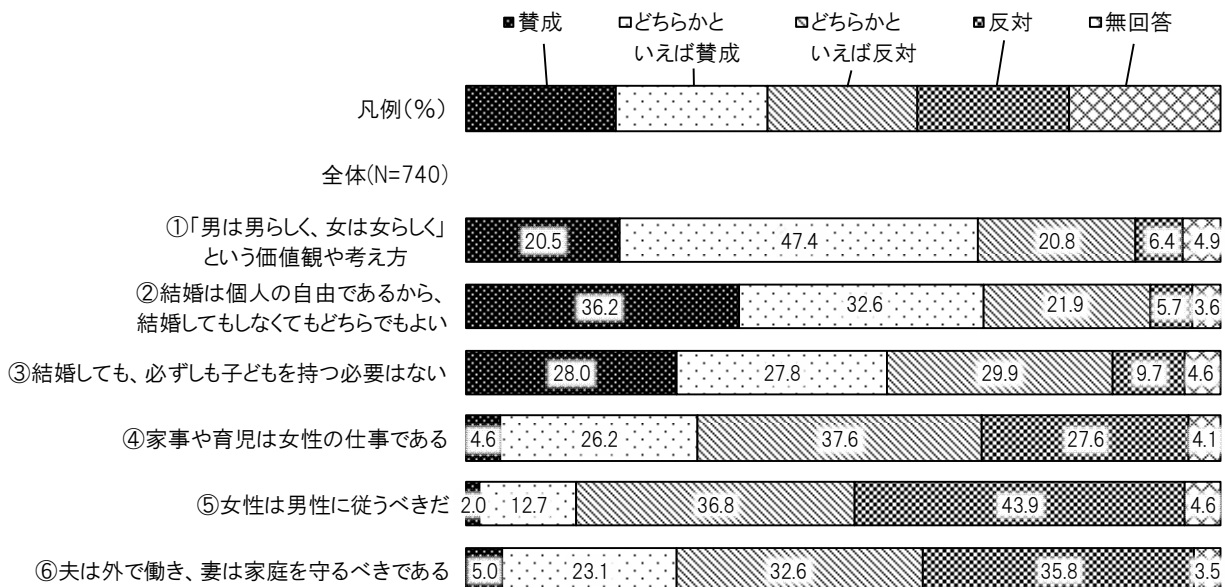




## 2 結婚、家庭生活と男女の役割について

問9 あなたは、次の①から⑥までの項目について、どのように思いますか。  
(○印1つずつ)

結婚、家庭生活と男女の役割については、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合計した『賛成意識』の割合が高い順に、「②結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい」(68.8%)、「①男は男らしく、女は女らしくという価値観や考え方」(67.9%)、「③結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない」(55.8%)があげられる。一方、「どちらかといえば反対」と「反対」を合計した『反対意識』では、「⑤女性は男性に従うべきだ」(80.7%)、「⑥夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」(68.4%)、「④家事や育児は女性の仕事である」(65.2%)があげられる。

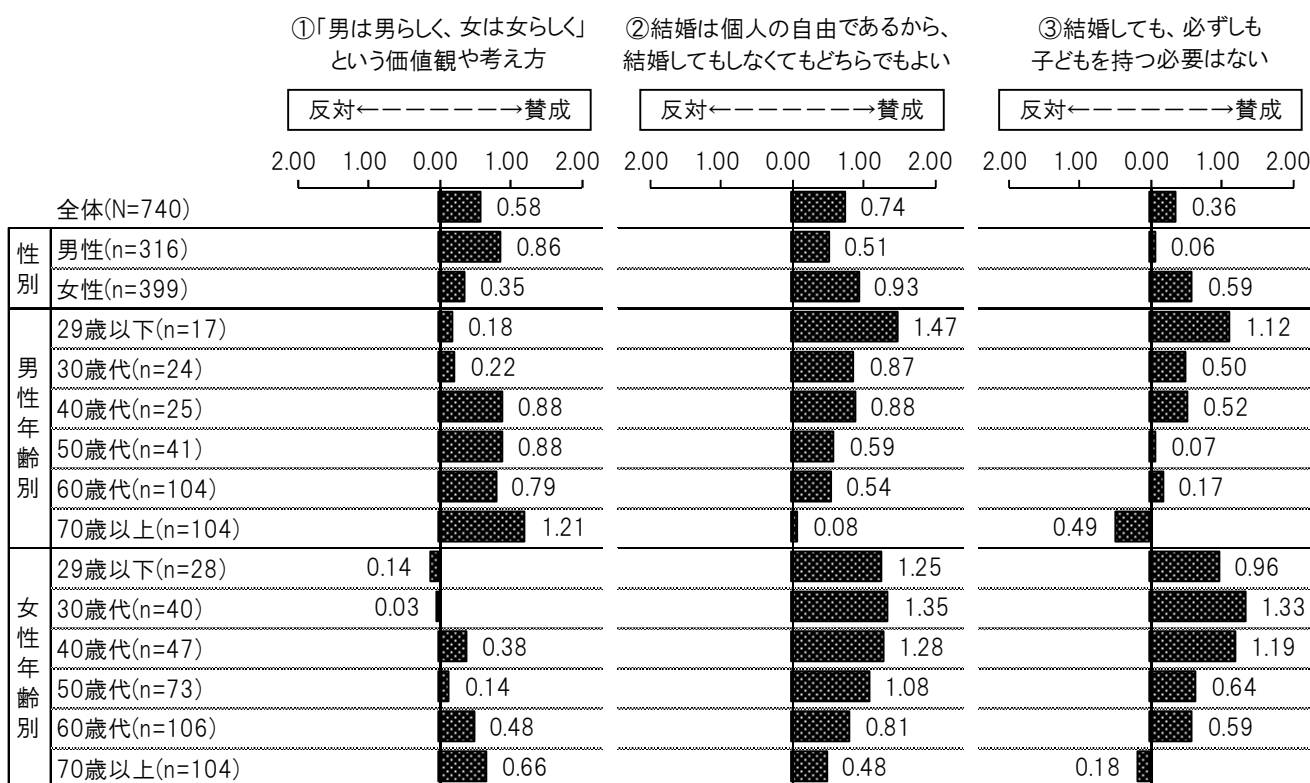


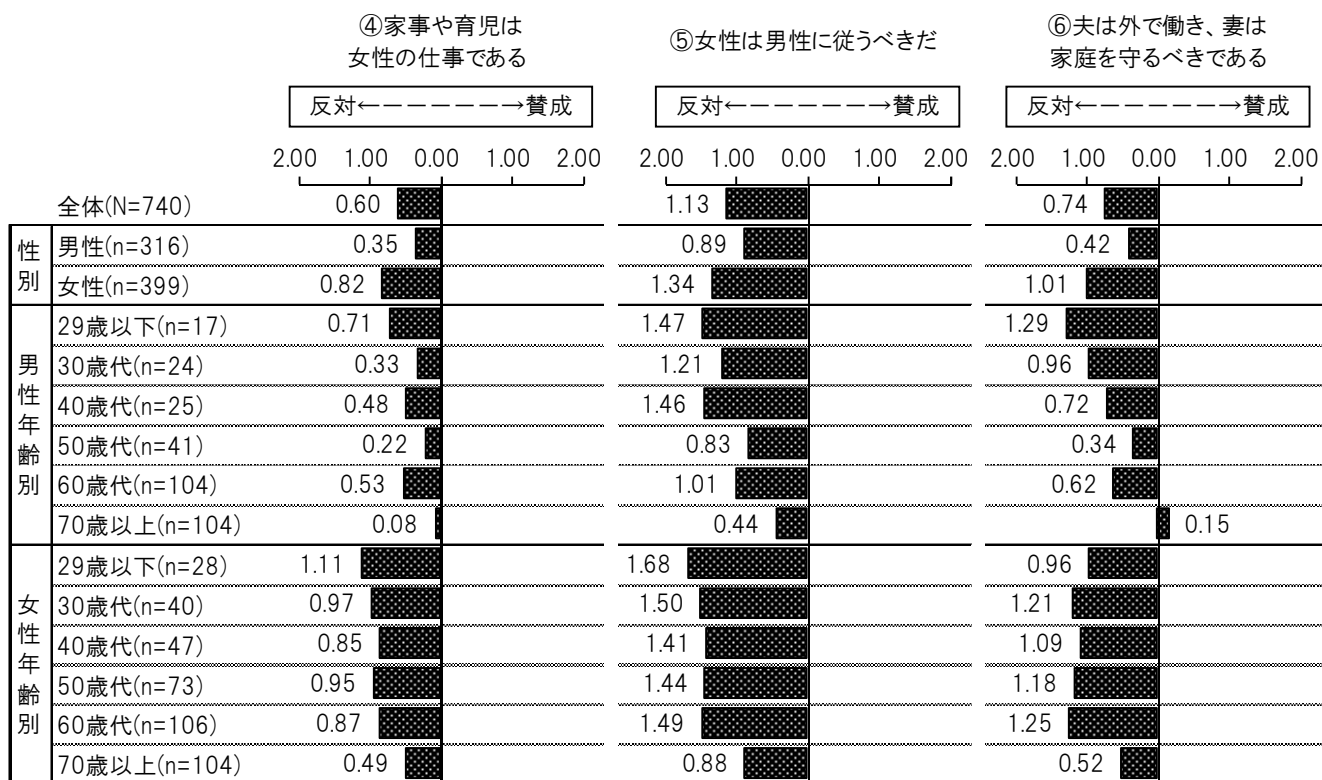
平均評定値<sup>註</sup>による属性別傾向をみると、男性は「①男は男らしく、女は女らしくという価値観や考え方」で『賛成意識』が女性を大きく上回っており、この他の項目では、女性の割合が男性を上回っている。

性年齢別では、男女ともに若い年齢層ほど『賛成意識』が高くなる項目として、「②結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい」「③結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない」があげられる。また、男性の若い年齢層ほど『反対意識』が高くなる項目として「⑥夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」があげられ、男女ともに30歳代以下の年齢層では「①男は男らしく、女は女らしくという価値観や考え方」で『賛成意識』が低くなっている。70歳以上の男性では、「③結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない」で『反対意識』、「⑥夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」で『賛成意識』がそれぞれ高くなっている。

注：平均評定値

平均評定値とは、「賛成」「反対」に2点、「どちらかといえば賛成」「どちらかといえば反対」に1点の係数を、それぞれの回答件数に乘以、加重平均して算出した値で、グラフ上の0を中心として左側が反対、右側が賛成を示す指標である。





## 【2】職業生活について

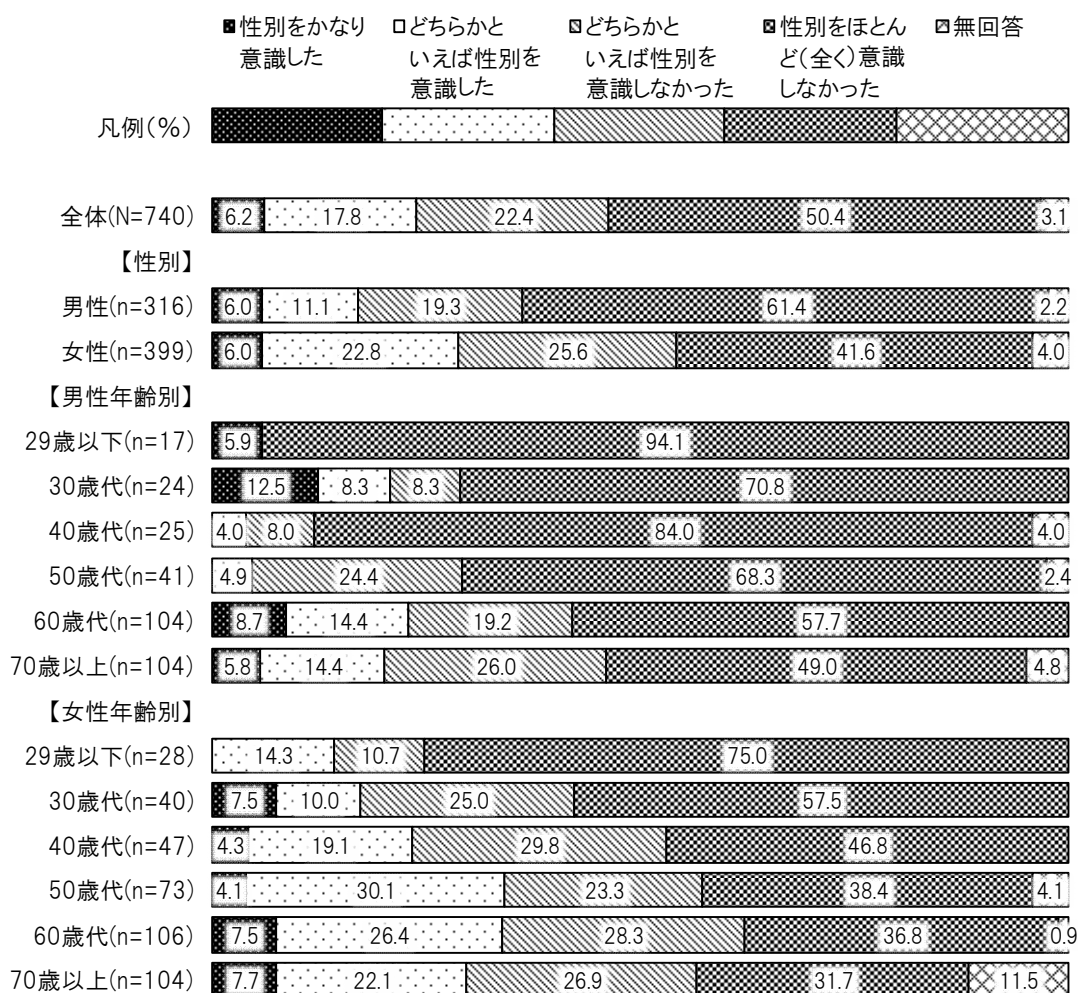
### 1 進路や職業選択時での性別意識

問 10 あなたは、進路や職業を選ぶ時に、性別を意識しましたか。(○印1つ)

進路や職業選択時での性別意識については、「性別をかなり意識した」が6.2%、「どちらかといえば性別を意識した」が17.8%で、合計24.0%が『意識した』と回答している。一方、「どちらかといえば性別を意識しなかった」(22.4%)、「性別をほとんど(全く)意識しなかった」(50.4%)の合計は約7割(72.8%)であった。

性別では、男性は「性別をほとんど(全く)意識しなかった」が女性を大きく上回っており、女性は「どちらかといえば性別を意識した」が男性を大きく上回っている。

性年齢別では、女性は50歳以上の年齢層で『意識した(合計)』の割合が高くなっており、女性の若い年齢層ほど「性別をほとんど(全く)意識しなかった」が増える傾向にある。



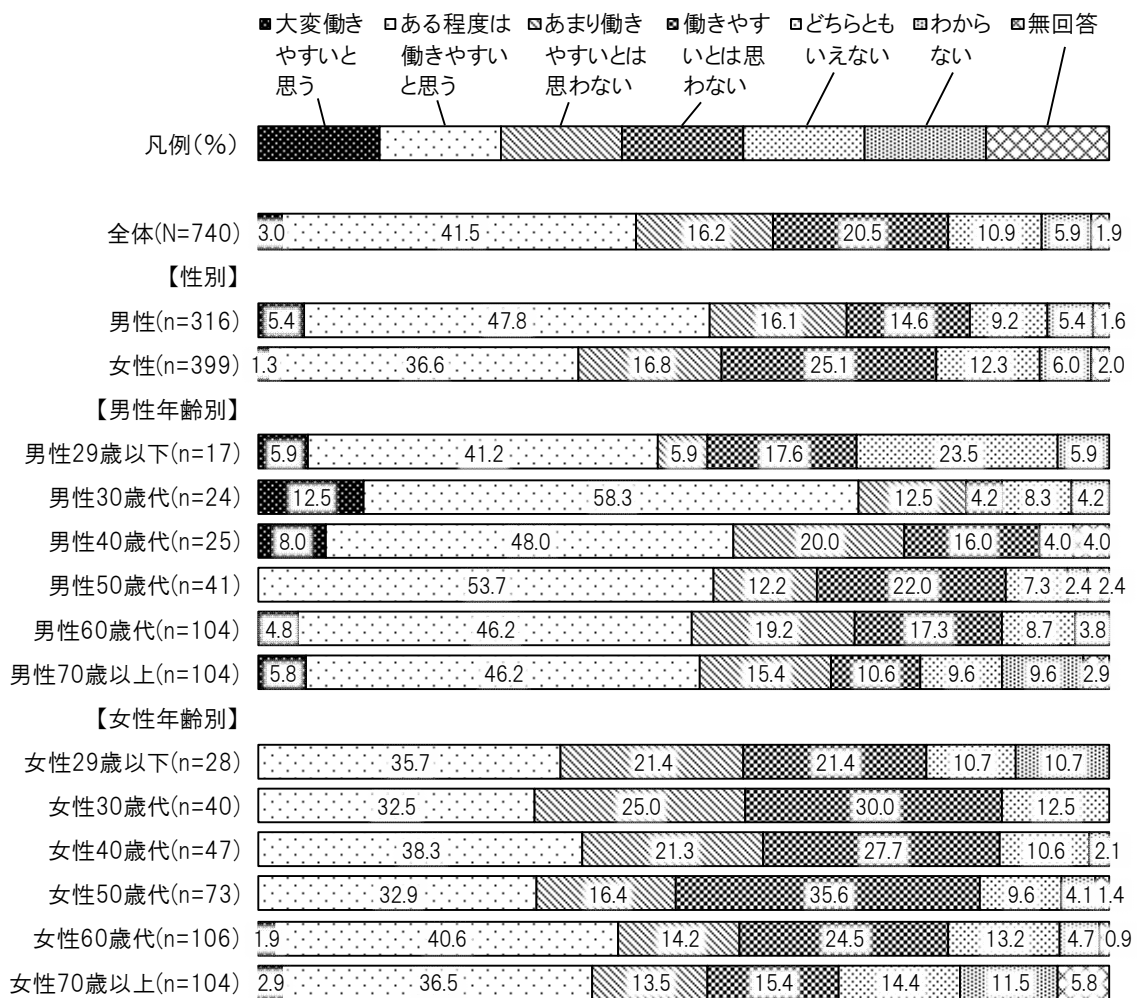
## 2 女性の働きやすさ

問 11 あなたは、現在の社会は女性が働きやすい状況にあると思いますか。(○印1つ)

女性の働きやすさについては、「大変働きやすいと思う」が 3.0%、「ある程度は働きやすいと思う」が 41.5%で、合計 4割以上 (44.5%) が『働きやすいと思う』と回答している。一方、「あまり働きやすいとは思わない」(16.2%)、「働きやすいとは思わない」(20.5%)の合計は 36.7%であった。

性別では、男性は女性に比べ「ある程度は働きやすいと思う」の割合が高く、女性は「働きやすいとは思わない」が男性を大きく上回っている。

性年齢別では、男女ともに 50 歳代で「働きやすいとは思わない」の割合が高くなっており、男性の 30 歳代では『働きやすいと思う (合計)』が約 7割を占め、他の年齢層を大きく上回っている。



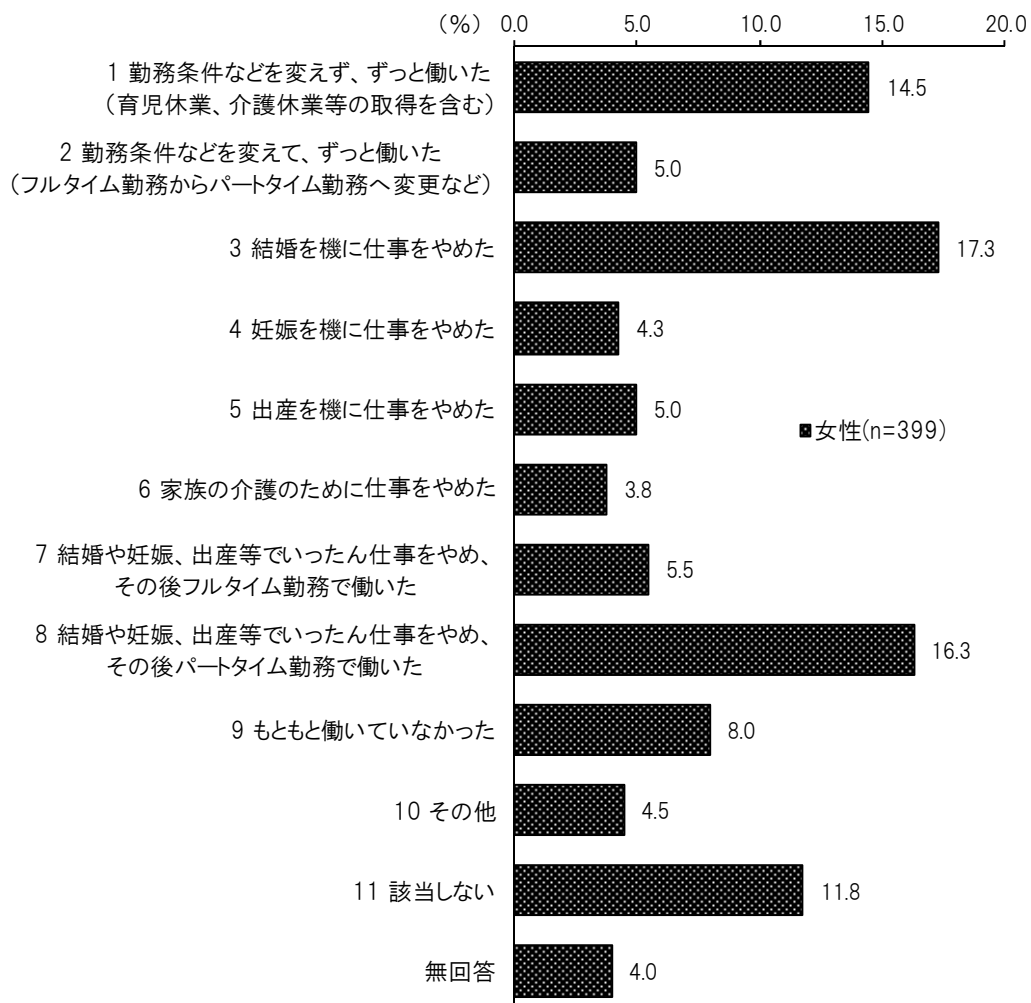
### 3 ライフステージの節目の働き方

【女性の方におたずねします。男性の方は問 14 へお進みください。】

問 12 あなたは、結婚や妊娠、出産、介護などの節目に、どのような働き方を選びましたか。過去の経験を含めてお答えください。（○印1つ）

ライフステージの節目の働き方については、「結婚を機に仕事をやめた」の割合が 17.3% と最も高く、ほぼ並んで「結婚や妊娠、出産等でいったん仕事をやめ、その後パートタイム勤務で働いた」（16.3%）が続き、以下「勤務条件などを変えず、ずっと働いた（育児休業、介護休業等の取得を含む）」（14.5%）の順となっている。

また、ライフステージの節目に「仕事をやめた」または「いったん仕事をやめた」と回答した人は、合計で過半数（52.2%）を占めている。

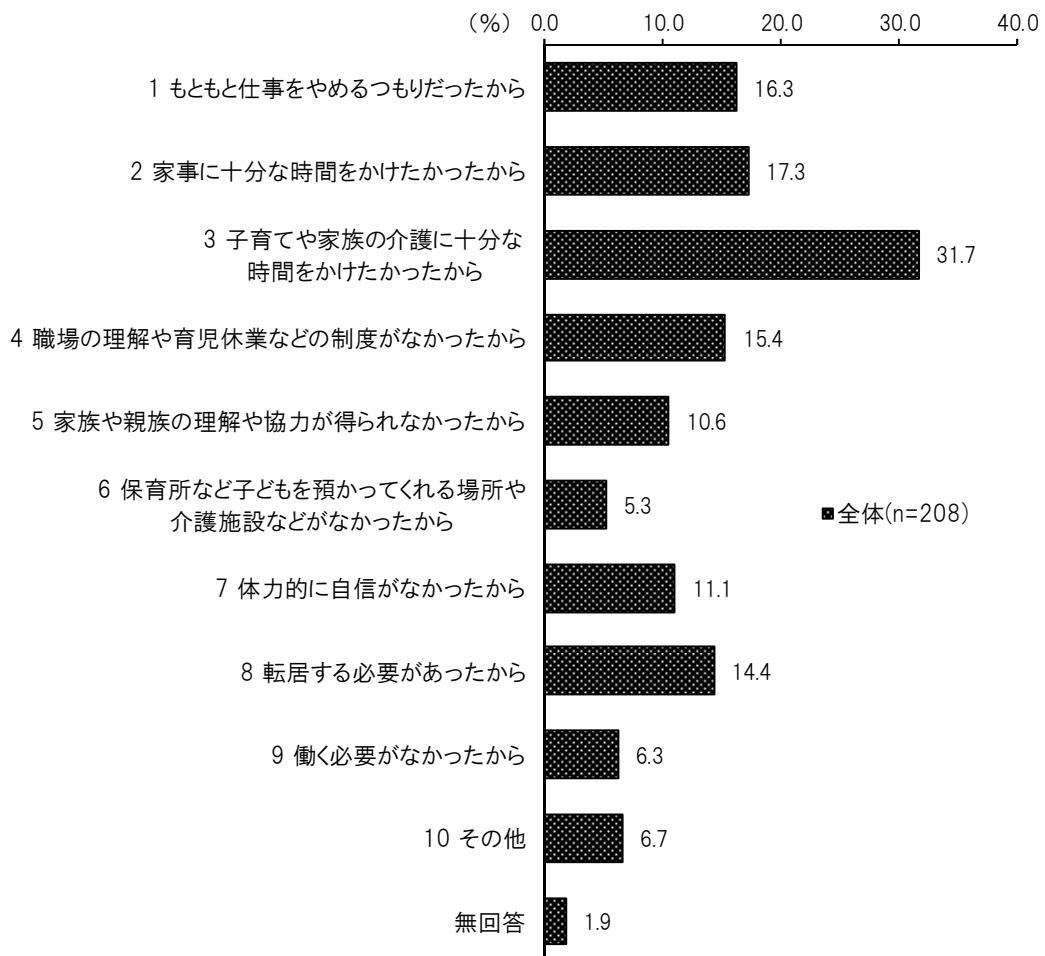


#### 4 仕事をやめた理由

【問12で「3～8」と答えた方におたずねします】

問13 仕事をやめた理由は何ですか。（○印いくつでも）

仕事をやめた理由については、「子育てや家族の介護に十分な時間をかけたかったから」の割合が31.7%と突出して最も高く、次いで「家事に十分な時間をかけたかったから」（17.3%）、「もともと仕事をやめるつもりだったから」（16.3%）、「職場の理解や育児休業などの制度がなかったから」（15.4%）の順となっている。



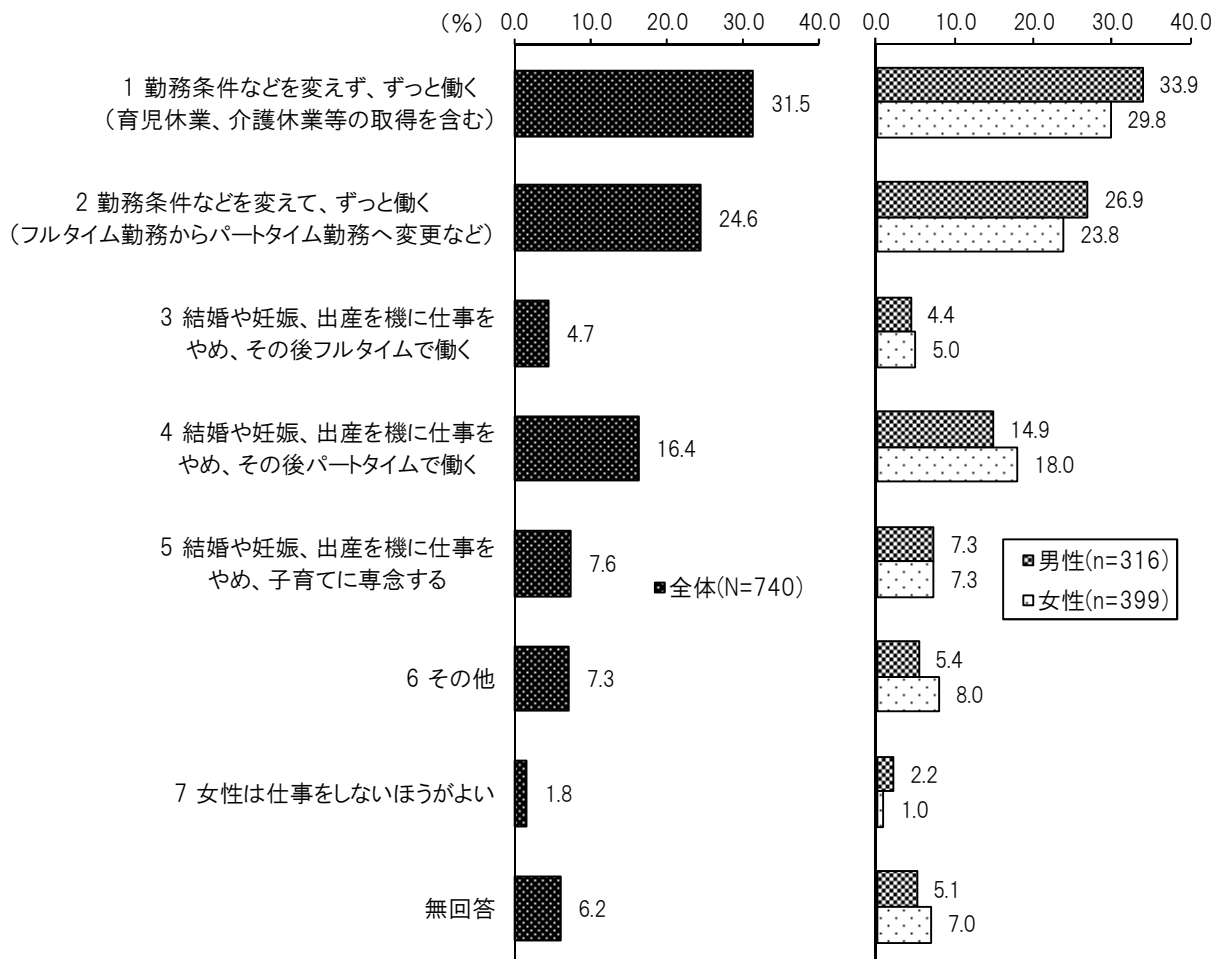
## 5 望ましい女性の働き方

【全ての方におたずねします】

問 14 あなたは、どのような女性の働き方が望ましいと思いますか。(○印1つ)

望ましい女性の働き方については、「勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）」の割合が31.5%と最も高く、次いで「勤務条件などを変えて、ずっと働く（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）」(24.6%)、「結婚や妊娠、出産を機に仕事をやめ、その後パートタイムで働く」(16.4%)の順となっている。

性別では、男性は女性に比べ「勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）」などの割合がやや高くなっている。





性年齢別では、男女ともに、29歳以下の年齢層では「勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）」、70歳以上の年齢層では「結婚や妊娠、出産を機に仕事をやめ、子育てに専念する」の割合がそれぞれ高くなっている。

(単位:%)

	1	2	3	4	5	6	7
	護 休 業 等 の 取 得 を 含 む )	変 更 な ら ず 働 く )	ム 事 結 婚 や 妊 娠 、 そ の 出 産 を 機 に 仕 事 を や め 、 子 育 て に 専 念 す る )	イ 事 結 婚 や 妊 娠 、 そ の 出 産 を 機 に 仕 事 を や め 、 子 育 て に 専 念 す る )	る 事 結 婚 や 妊 娠 、 子 育 て に 専 念 す る )	そ の 他	よ 女 性 は 仕 事 を し な い ほ う が
全体(N=740)	31.5	24.6	4.7	16.4	7.6	7.3	1.8
<b>【男性年齢別】</b>							
29歳以下(n=17)	70.6	11.8	0.0	17.6	0.0	0.0	0.0
30歳代(n=24)	45.8	33.3	0.0	8.3	0.0	12.5	0.0
40歳代(n=25)	36.0	28.0	8.0	20.0	0.0	4.0	0.0
50歳代(n=41)	41.5	31.7	7.3	0.0	4.9	12.2	0.0
60歳代(n=104)	38.5	30.8	3.8	11.5	5.8	4.8	1.9
70歳以上(n=104)	17.3	22.1	4.8	24.0	14.4	2.9	4.8
<b>【女性年齢別】</b>							
29歳以下(n=28)	42.9	14.3	7.1	25.0	0.0	10.7	0.0
30歳代(n=40)	20.0	37.5	2.5	20.0	2.5	12.5	2.5
40歳代(n=47)	31.9	31.9	0.0	17.0	4.3	10.6	0.0
50歳代(n=73)	42.5	16.4	1.4	12.3	6.8	13.7	0.0
60歳代(n=106)	31.1	31.1	5.7	17.9	5.7	4.7	0.0
70歳以上(n=104)	18.3	15.4	9.6	20.2	14.4	3.8	2.9
<b>【共働き別】</b>							
共働き(n=395)	36.2	27.1	5.1	13.2	4.3	6.6	1.5
非共働き(n=181)	20.4	21.5	6.1	23.8	15.5	6.6	1.7

注:表中の「網掛け」は、各クロス集計(年齢別など)において最も高い割合を示している。

(例/年齢別の場合、最も割合が高い年齢層に網掛け。)

但し、「その他」については網掛けしていない。

また「無回答」は表記から省略している。(本報告書においては、以下同様)

## 【ライフステージの節目の働き方（問 12）と望ましいと思う女性の働き方（問 14）の比較】

ライフステージの節目の働き方（現実）と望ましいと思う女性の働き方（理想）を比較すると、勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業等の取得を含む）ことを望ましいと思う層では約3割が「勤務条件などを変えず、ずっと働いた（育児休業、介護休業等の取得を含む）」と回答している。また、勤務条件などを変えて、ずっと働く（パートへ変更など）ことを望ましいと思う層では、約1割が「勤務条件などを変えて、ずっと働いた（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）」と回答しているが、2割は「結婚や妊娠、出産等でいったん仕事をやめ、その後パートタイム勤務で働いた」と回答している。この他、結婚や妊娠、出産を機に仕事をやめ、その後パートタイムで働くことを望ましいと思う層では、約3割が「結婚を機に仕事をやめた」と回答している。

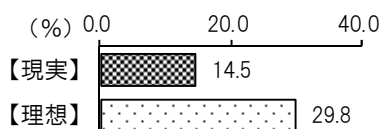
（単位：%）

	1 得 た （育 児 休 業 、 介 護 休 業 等 の 取 得 を 含 む ）	2 勤 務 条 件 な ど を 変 え ず 、 ず っ と 働 く （育 児 休 業 等 の 取 得 を 含 む ）	3 勤 務 条 件 な ど を 変 え て 、 ず っ と 働 く （パート へ 変 更 な ど ）	4 結 婚 を 機 に 仕 事 を や め た	5 妊 娠 を 機 に 仕 事 を や め た	6 出 産 を 機 に 仕 事 を や め た	7 家 族 の 介 護 の た め に 仕 事 を や め た	8 結 婚 や 妊 娠 、 出 産 等 で 働 い た 、 そ の 後 フル タ イ ム 勤 務 で 働 い た	9 結 婚 や 妊 娠 、 出 産 等 で 働 い た 、 そ の 後 パート タ イ ム 勤 務 で 働 い た	10 も と も と 働 い て い な か つ た	11 該 当 し な い
女性(n=399)	14.5	5.0	17.3	4.3	5.0	3.8	5.5	16.3	8.0	11.8	
【望ましいと思う女性の働き方別（問14）】											
勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業等の取得を含む）(n=119)	30.3	3.4	10.1	1.7	5.0	5.0	7.6	11.8	7.6	10.1	
勤務条件などを変えて、ずっと働く（パートへ変更など）(n=95)	12.6	10.5	16.8	5.3	5.3	3.2	4.2	20.0	2.1	12.6	
結婚や妊娠、出産を機に仕事をやめ、その後フルタイムで働く(n=20)	10.0	10.0	10.0	0.0	5.0	5.0	15.0	15.0	5.0	15.0	
結婚や妊娠、出産を機に仕事をやめ、その後パートタイムで働く(n=72)	2.8	1.4	31.9	5.6	1.4	2.8	4.2	23.6	11.1	9.7	
結婚や妊娠、出産を機に仕事をやめ、子育てに専念する(n=29)	3.4	3.4	27.6	17.2	10.3	0.0	6.9	13.8	13.8	3.4	
女性は仕事をしないほうがよい(n=4)	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	

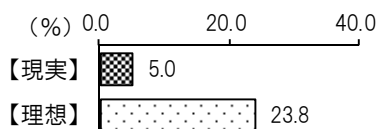
注：「その他」は表記から省略している。

### 【問 12(P16)と問 14(P18)の女性回答者におけるグラフの比較】

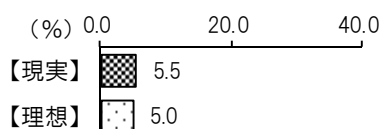
勤務条件などを変えず、ずっと働く  
（育児休業、介護休業等の取得を含む）



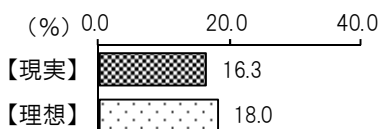
勤務条件などを変えて、ずっと働く  
（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）



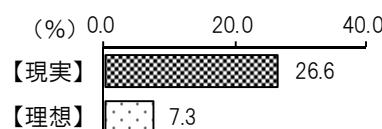
結婚や妊娠、出産を機に仕事をやめ、  
その後フルタイムで働く



結婚や妊娠、出産を機に仕事をやめ、  
その後パートタイムで働く



結婚や妊娠、出産を機に仕事をやめ、  
子育てに専念する



女性(n=399)

## 6 育児休業や介護休業の取得状況

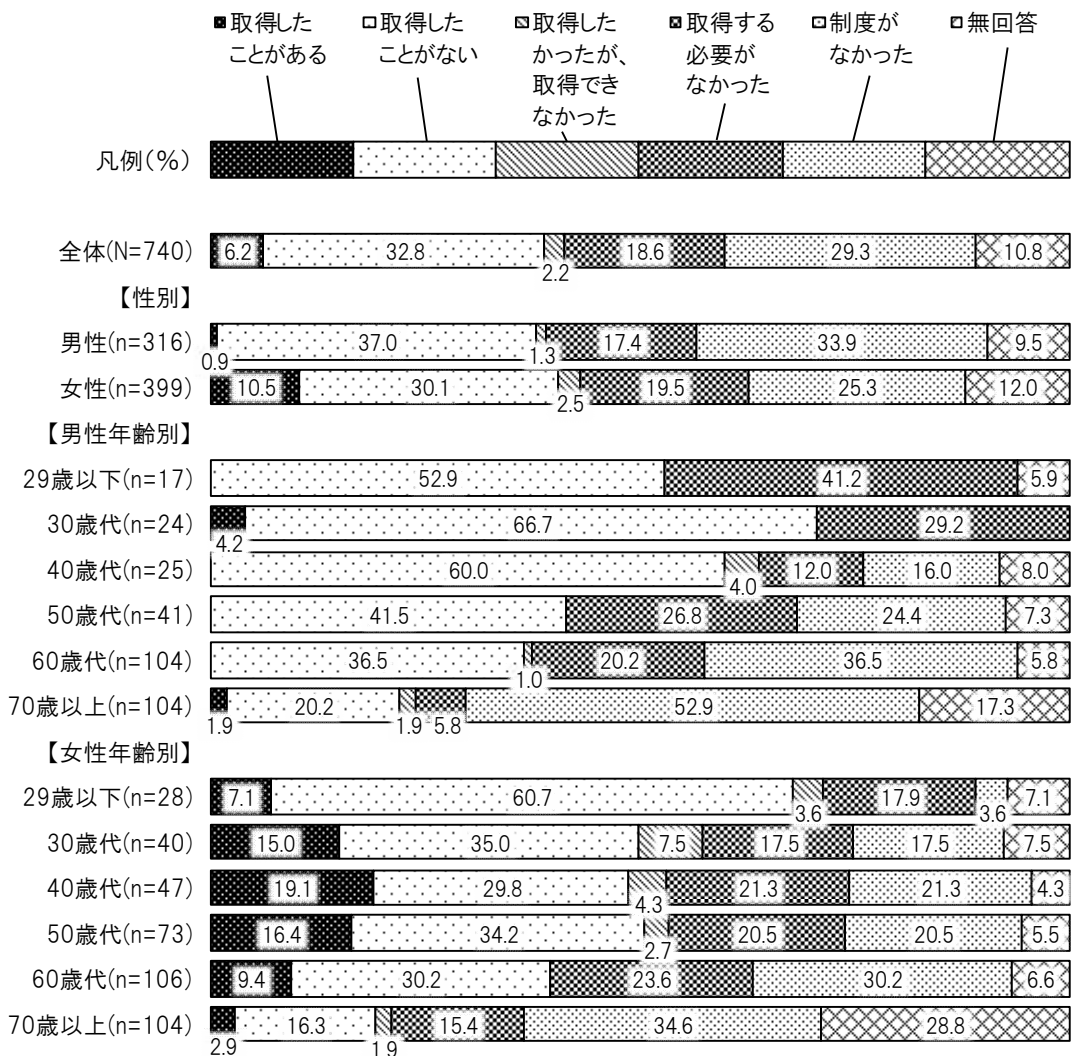
問 15 あなたは、育児休業や介護休業を取得したことがありますか。(○印1つつつ)

### ①育児休業

育児休業の取得状況については、「取得したことがない」が3割以上(32.8%)を占め最も高く、次いで「制度がなかった」(29.3%)、「取得する必要がなかった」(18.6%)が続いている。一方、「取得したことがある」は1割未満(6.2%)となっている。

性別では、男性は女性に比べ「取得したことがない」「制度がなかった」の割合が高く、女性は「取得したことがある」が約1割を占め、男性を大きく上回っている。

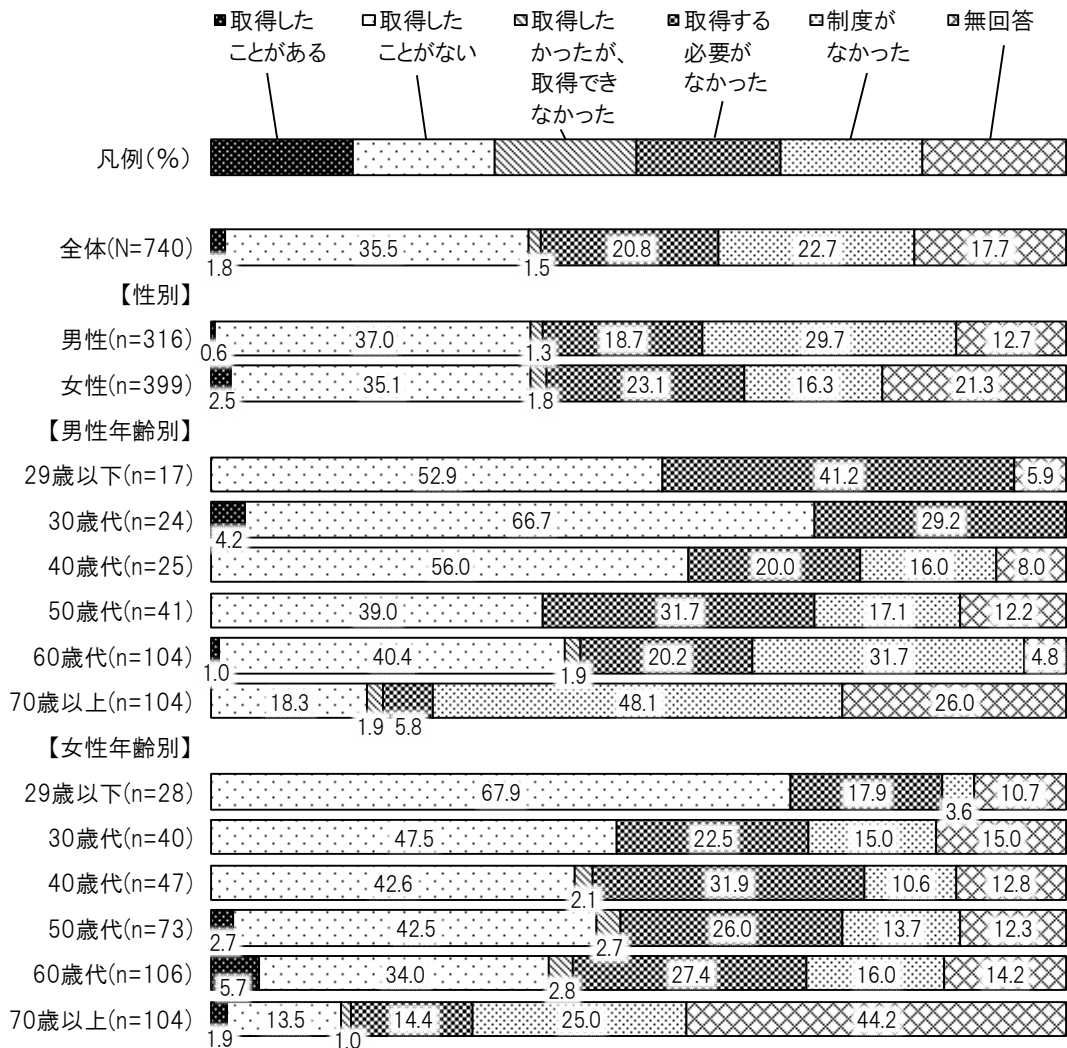
性年齢別では、男性の30～40歳代で「取得したことがない」の割合が高い。



## ②介護休業

介護休業の取得状況については、「取得したことがない」が35.5%を占め最も高く、次いで「制度がなかった」(22.7%)、「取得する必要がなかった」(20.8%)が続いている。

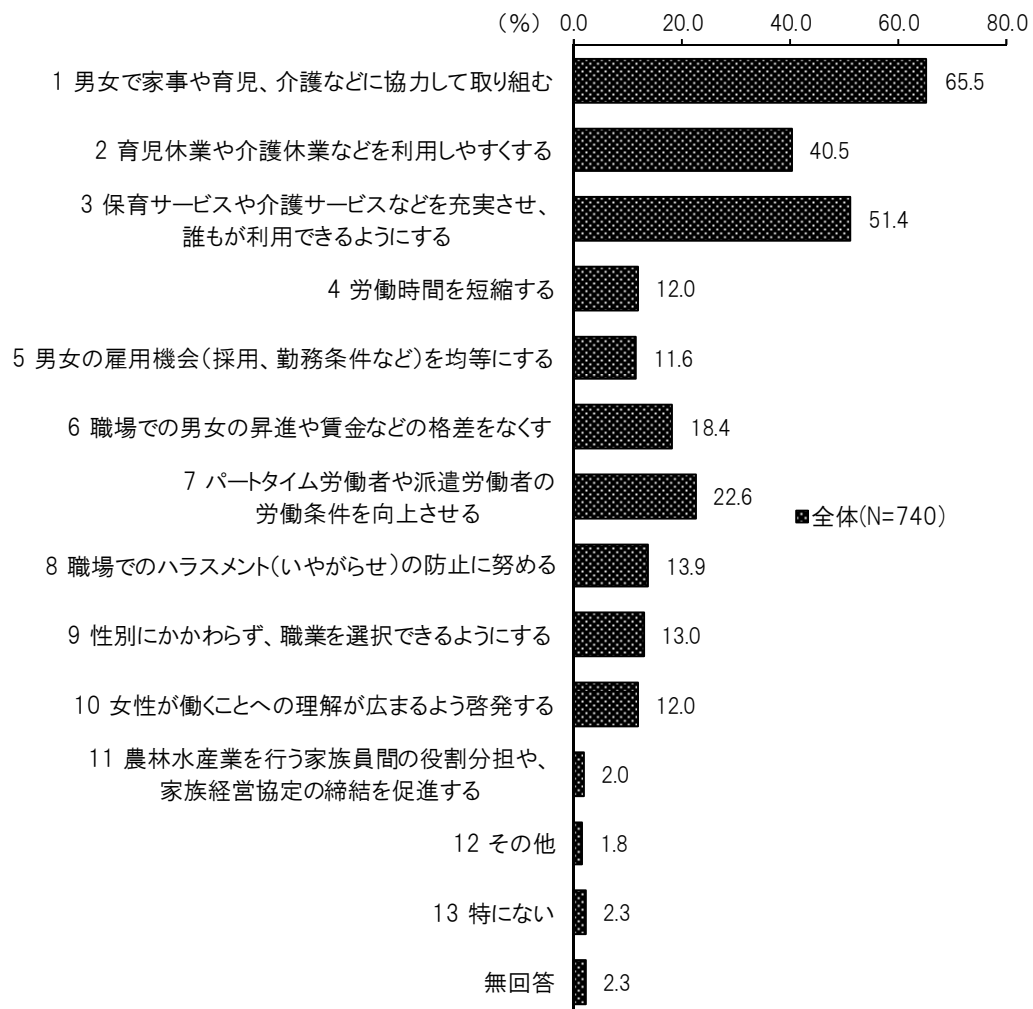
性別では、男性は「制度がなかった」の割合が女性を大きく上回っており、女性は男性に比べ「取得する必要がなかった」の割合が高くなっている。



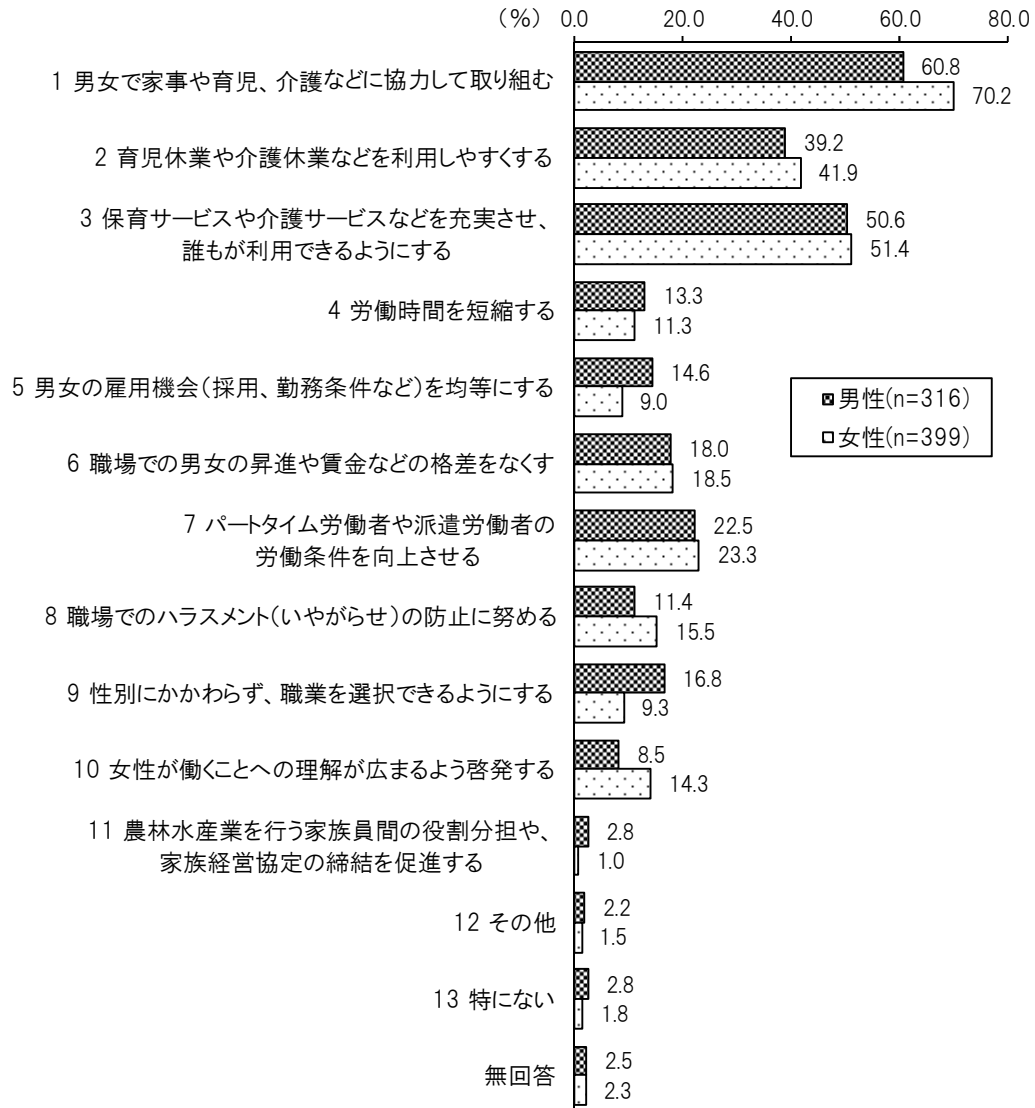
## 7 男女がともに働きやすい社会環境をつくるために必要なこと

問 16 あなたは、男女がともに働きやすい社会環境をつくるためには、どのようなことが大切だと思いますか。（○印3つまで）

男女がともに働きやすい社会環境をつくるために必要なことについては、「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む」の割合が65.5%と最も高く、次いで「保育サービスや介護サービスなどを充実させ、誰もが利用できるようにする」（51.4%）、「育児休業や介護休業などを利用しやすくする」（40.5%）、「パートタイム労働者や派遣労働者の労働条件を向上させる」（22.6%）の順となっている。



性別では、男性は女性に比べ「男女の雇用機会（採用、勤務条件など）を均等にする」「性別にかかわらず、職業を選択できるようにする」などの割合が高く、女性は「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む」「女性が働くことへの理解が広まるよう啓発する」などの割合が男性を上回っている。



性年齢別では、男女とも 29 歳以下の年齢層で「労働時間を短縮する」の割合が高く、男性はおおむね若い年齢層ほど「保育サービスや介護サービスなどを充実させ、誰もが利用できるようにする」の割合が増える傾向にある。また、女性では 29 歳以下の年齢層で「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む」「性別にかかわらず、職業を選択できるようにする」、30 歳代で「職場でのハラスメント（いやがらせ）の防止に努める」の割合がそれぞれ他の年齢層を上回っている。

(単位:%)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	13	
	に男女協力で家事や育児、介護などに取り組む	用しやすくなる	できるよ	労働時間を短縮する	条件など)を均等に採用、勤務	ど職場の格差をなくす	働者の労働条件を向上させ派遣労働	が職場でのハラスメント(いや	択できるよ	まる女性よ	締結を促進する	農林水産業を行う家族協定の	特にな
全体(N=740)	65.5	40.5	51.4	12.0	11.6	18.4	22.6	13.9	13.0	12.0	2.0	2.3	
【男性年齢別】													
29歳以下(n=17)	47.1	52.9	47.1	35.3	17.6	17.6	17.6	17.6	17.6	5.9	0.0	0.0	
30歳代(n=24)	70.8	50.0	66.7	20.8	20.8	20.8	20.8	4.2	8.3	12.5	0.0	0.0	
40歳代(n=25)	44.0	36.0	60.0	28.0	12.0	24.0	12.0	8.0	24.0	4.0	0.0	0.0	
50歳代(n=41)	75.6	34.1	51.2	29.3	12.2	17.1	19.5	7.3	14.6	4.9	2.4	2.4	
60歳代(n=104)	61.5	46.2	50.0	5.8	20.2	17.3	26.9	11.5	19.2	5.8	2.9	1.9	
70歳以上(n=104)	57.7	30.8	46.2	5.8	8.7	17.3	23.1	13.5	14.4	13.5	4.8	5.8	
【女性年齢別】													
29歳以下(n=28)	82.1	46.4	42.9	35.7	14.3	14.3	14.3	17.9	17.9	7.1	0.0	0.0	
30歳代(n=40)	70.0	37.5	60.0	17.5	12.5	12.5	30.0	27.5	7.5	12.5	0.0	0.0	
40歳代(n=47)	68.1	51.1	46.8	4.3	2.1	21.3	25.5	21.3	6.4	12.8	0.0	2.1	
50歳代(n=73)	64.4	45.2	57.5	11.0	12.3	23.3	28.8	13.7	8.2	17.8	0.0	0.0	
60歳代(n=106)	77.4	50.0	61.3	11.3	8.5	18.9	26.4	11.3	6.6	12.3	0.0	0.9	
70歳以上(n=104)	64.4	26.9	38.5	5.8	7.7	16.3	15.4	13.5	12.5	17.3	3.8	4.8	

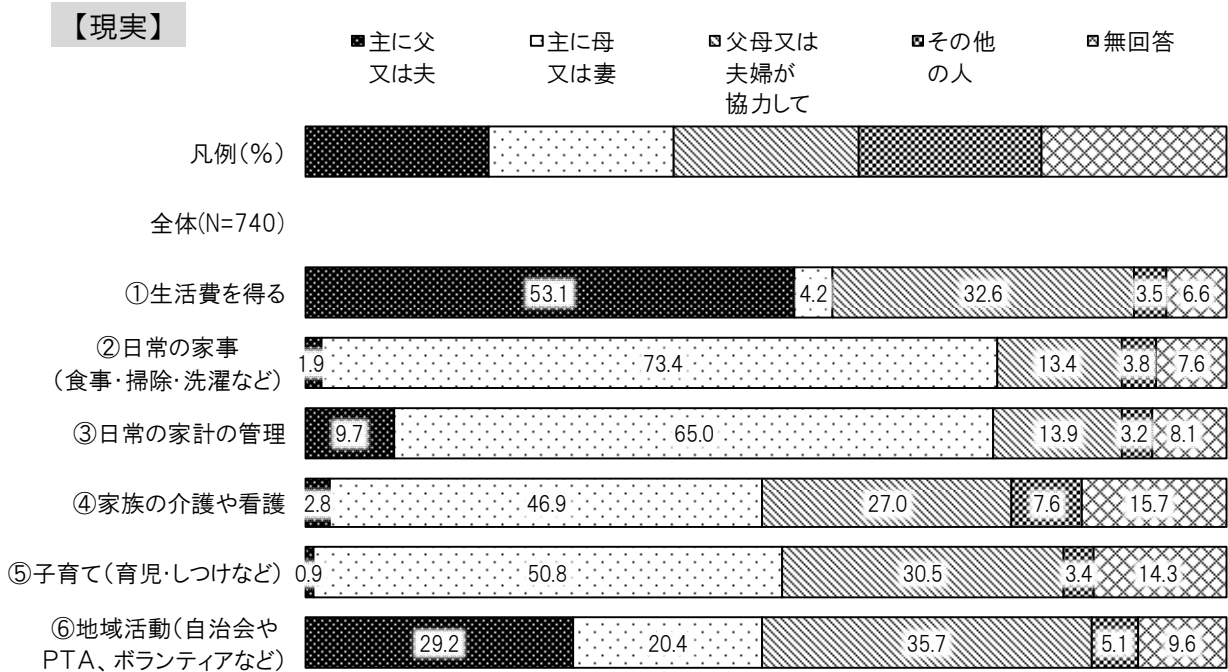
注:「その他」は表記から省略している。

### 【3】家庭生活について

#### 1 家庭内の仕事の分担

問 17 あなたの家庭では、①から⑥までの項目について、主に誰が担っていますか。  
過去の経験を含めてお答えください。（○印1つずつ）

家庭内の仕事の分担については、「②日常の家事（食事・掃除・洗濯など）」や「③日常の家計の管理」などでは「主に母又は妻」が高い割合を占めている。一方、「①生活費を得る」や「⑥地域活動（自治会やPTA、ボランティアなど）」では、「主に父又は夫」が高い割合を占めている。



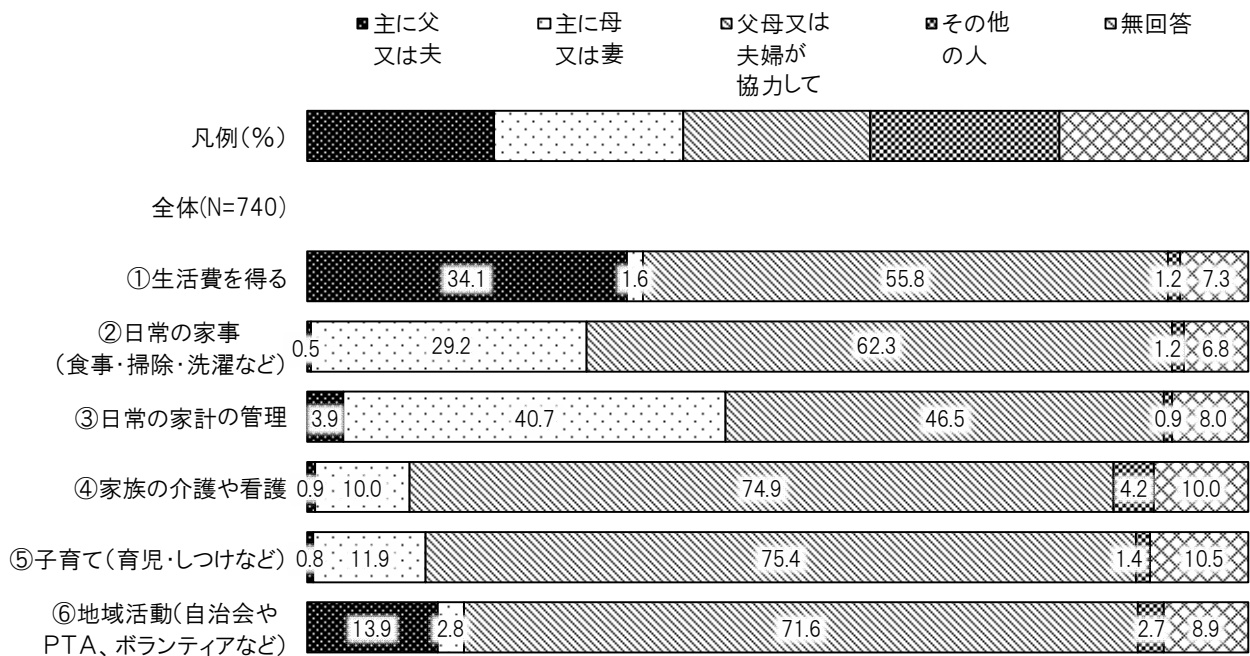


## 2 理想的な家庭内の仕事の分担

問 18 あなたは、①から⑥までの項目について、主に誰が担うのが理想だと思いますか。  
(○印1つずつ)

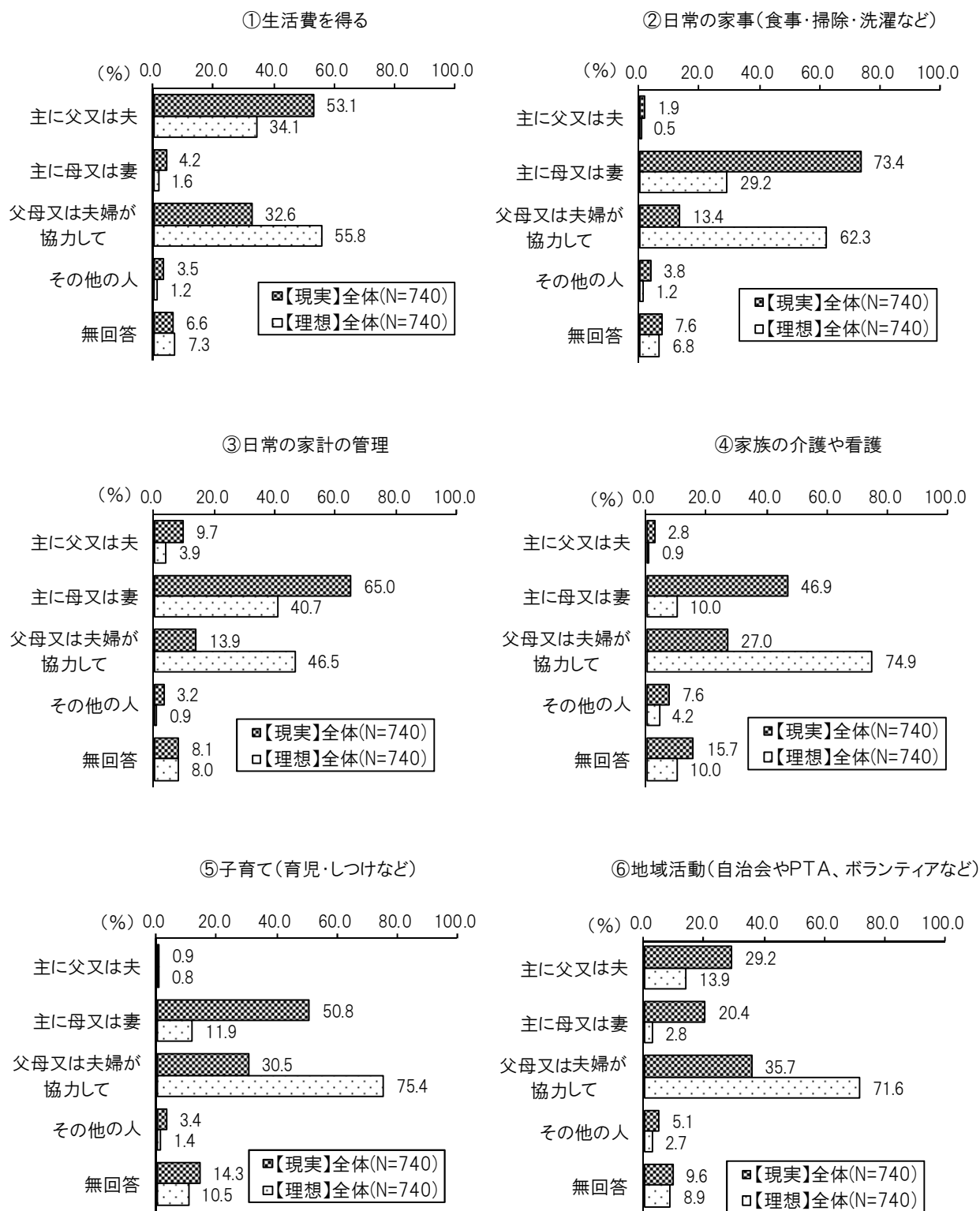
理想的な家庭内の仕事の分担については、「父母又は夫婦が協力して」分担するのが理想とする項目が目立っており、特に「⑤子育て(育児・しつけなど)」(75.4%)、「④家族の介護や看護」(74.9%)、「⑥地域活動(自治会やPTA、ボランティアなど)」(71.6%)などで高くなっている。また、「主に母又は妻」の割合が高いものとして「③日常の家計の管理」(40.7%)、「②日常の家事(食事・掃除・洗濯など)」(29.2%)があげられ、「主に父又は夫」の割合が高いものとして「①生活費を得る」(34.1%)、「⑥地域活動(自治会やPTA、ボランティアなど)」(13.9%)があげられる。

### 【理想】



## 【現実と理想の分担比較】

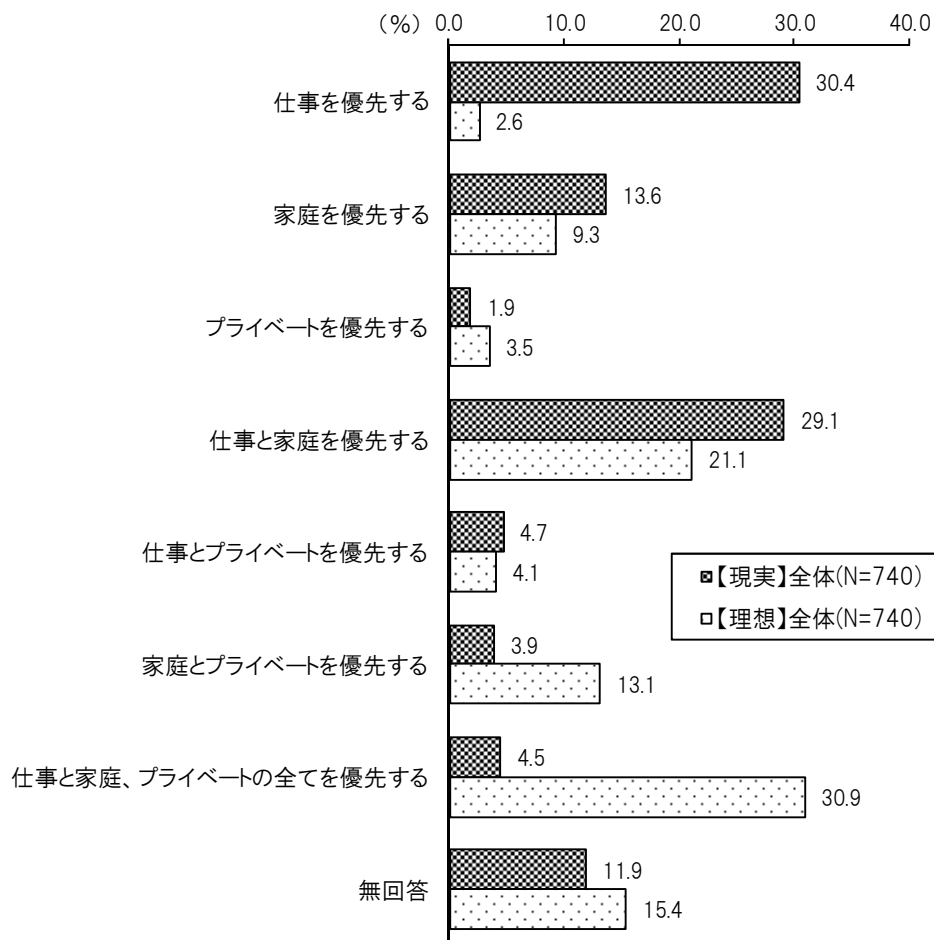
現実と理想の分担を比較すると、特に「②日常の家事（食事・掃除・洗濯など）」「③日常の家計の管理」「④家族の介護や看護」などでは、理想として「父母又は夫婦が協力して」の割合が高いが、現実には「主に母又は妻」の割合が高くなっている。



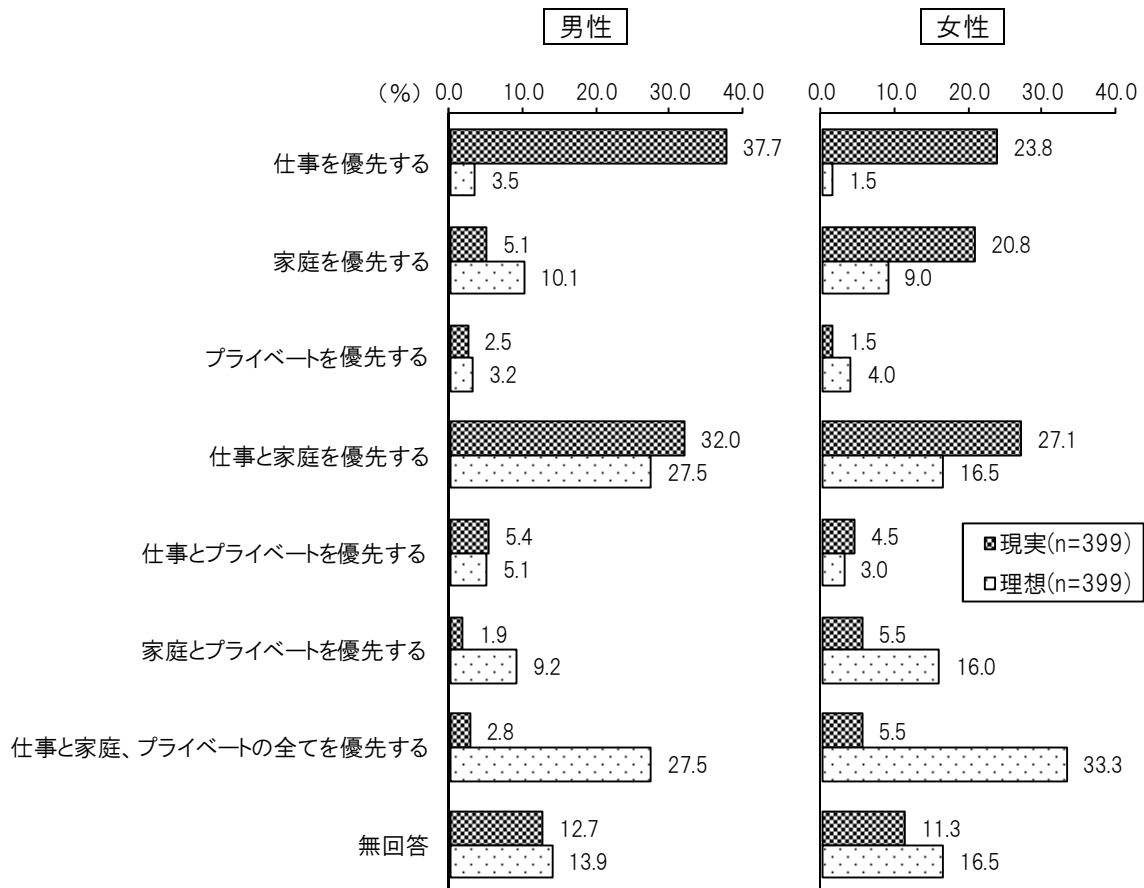
### 3 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

問 19 日常生活における「仕事」「家庭（家事・育児・介護を含む）」「プライベート（趣味や学習・地域活動・付き合いなど）」のバランスについて、①あなたの現実と②あなたの理想とする優先度をお答えください。（○印1つずつ）

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について、現実では、「仕事を優先する」が30.4%と最も高く、ほぼ並んで「仕事と家庭を優先する」（29.1%）、以下「家庭を優先する」（13.6%）が続いている。一方、理想では、「仕事と家庭、プライベートの全てを優先する」が30.9%と最も高く、次いで「仕事と家庭を優先する」（21.1%）となっている。



性別でみると、男性は「仕事を優先する」で現実が理想を大きく上回っており、「仕事と家庭、プライベートの全てを優先する」では理想が現実を大きく上回っている。女性は、「仕事を優先する」「家庭を優先する」などで現実が理想を上回っており、「仕事と家庭、プライベートの全てを優先する」では理想が現実を大きく上回っている。

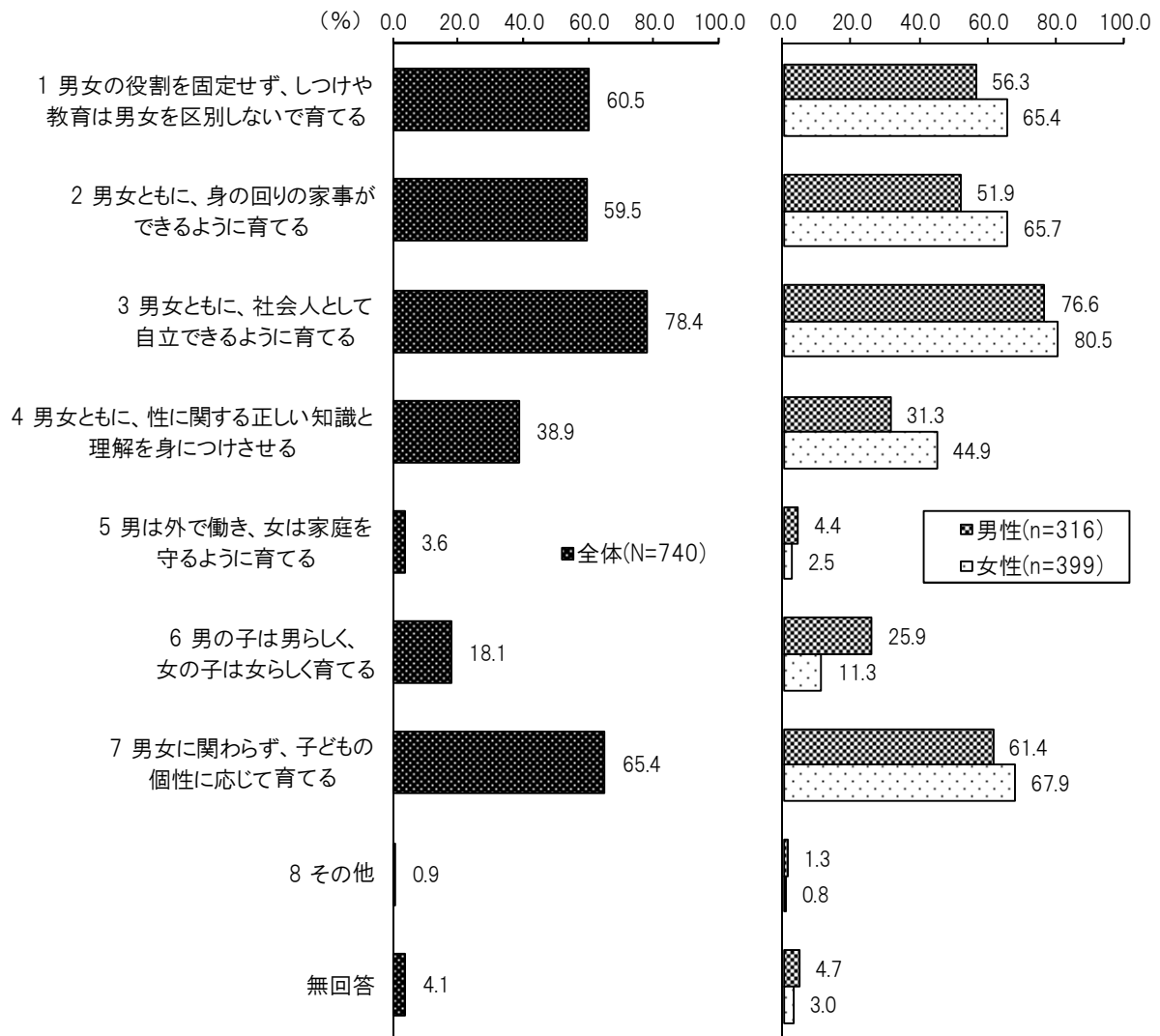


#### 4 望ましい子どもの育て方

問 20 あなたは、どのような子どもの育て方が望ましいと思いますか。  
(○印いくつでも)

望ましい子どもの育て方については、全体では「男女ともに、社会人として自立できるように育てる」の割合が78.4%と最も高く、次いで「男女に関わらず、子どもの個性に応じて育てる」(65.4%)、「男女の役割を固定せず、しつけや教育は男女を区別しないで育てる」(60.5%)、「男女ともに、身の回りの家事ができるように育てる」(59.5%)の順となっている。

性別では、全体的に、男性に比べ女性の割合が高い項目が目立つが、特に「男女ともに、身の回りの家事ができるように育てる」「男女ともに、性に関する正しい知識と理解を身につけさせる」で女性の割合が高くなっている。また、男性は「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てる」の割合が女性を大きく上回っている。



性年齢別にみると、男女ともに、29歳以下の年齢層で「男女に関わらず、子どもの個性に応じて育てる」、40歳代で「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てる」、50歳代で「男女ともに、社会人として自立できるように育てる」の割合がそれぞれ高くなっている。また、男性の29歳以下の年齢層では「男女ともに、身の回りの家事ができるように育てる」「男女ともに、性に関する正しい知識と理解を身につけさせる」の割合が他の年齢層を大きく上回っている。

同居家族別では、中学生以下の子どもがいる家庭で「男女ともに、身の回りの家事ができるように育てる」「男女ともに、社会人として自立できるように育てる」「男女ともに、性に関する正しい知識と理解を身につけさせる」などの割合が高くなっている。

(単位:%)

	1	2	3	4	5	6	7	8
	なつ男 いけ女 でやの 育教役 て育割 はを固 男女定 をせ 区 別 し	事男 が女 でと きも に、 よう 身の 回りの 家の	自男 立女 でと きも に、 よう 社会 人 と して	さし男 せ女 る知 識と に、 理 解を に 身 に す つ け正	守男 るは よ外 うで 働 きに 育 て る、 女 は 家 庭 を	は男 女の ら子 しは 男 ら し く、 女 の 子	個男 性女 にに 関 わ ら ず、 子 ど も の	そ の 他
全体(N=740)	60.5	59.5	78.4	38.9	3.6	18.1	65.4	0.9
<b>【男性年齢別】</b>								
29歳以下(n=17)	58.8	76.5	88.2	58.8	0.0	5.9	76.5	0.0
30歳代(n=24)	45.8	54.2	79.2	33.3	4.2	16.7	66.7	0.0
40歳代(n=25)	48.0	60.0	80.0	32.0	8.0	44.0	64.0	4.0
50歳代(n=41)	58.5	65.9	90.2	39.0	2.4	19.5	65.9	0.0
60歳代(n=104)	63.5	54.8	76.0	27.9	2.9	19.2	62.5	0.0
70歳以上(n=104)	51.9	37.5	68.3	26.9	6.7	36.5	53.8	2.9
<b>【女性年齢別】</b>								
29歳以下(n=28)	78.6	71.4	75.0	35.7	0.0	7.1	85.7	0.0
30歳代(n=40)	72.5	72.5	77.5	57.5	5.0	10.0	85.0	5.0
40歳代(n=47)	63.8	70.2	89.4	34.0	2.1	17.0	51.1	0.0
50歳代(n=73)	71.2	78.1	90.4	56.2	1.4	5.5	67.1	0.0
60歳代(n=106)	68.9	65.1	84.0	46.2	1.9	11.3	67.9	0.0
70歳以上(n=104)	52.9	51.9	68.3	38.5	3.8	14.4	65.4	1.0
<b>【同居家族別】</b>								
中学生以下の子ども(n=119)	68.1	67.2	84.9	45.4	3.4	21.8	68.9	1.7
中学校卒業以上の未成年(n=63)	61.9	58.7	77.8	33.3	0.0	17.5	54.0	0.0
高齢者(n=326)	65.0	62.9	82.2	42.6	3.1	17.2	67.8	0.3
要介護者(n=71)	70.4	60.6	77.5	38.0	4.2	15.5	66.2	1.4
障害のある人(n=56)	69.6	57.1	66.1	39.3	1.8	19.6	69.6	1.8

## 5 自分の時間の確保について

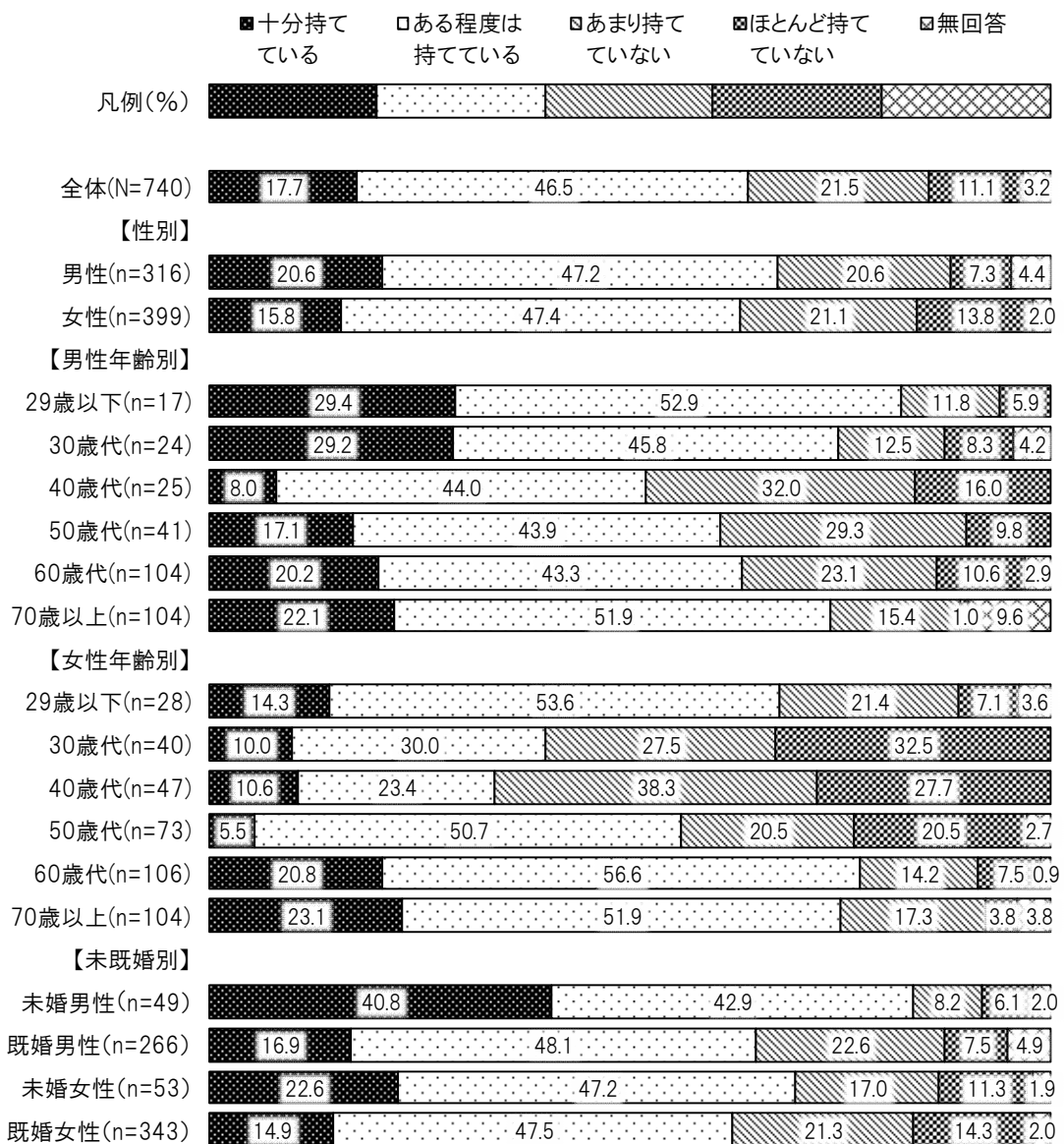
問 21 あなたは、趣味等、自分の楽しみにしていること、又は自分のためだけの時間を  
持っていますか。(○印1つ)

自分の時間の確保については、「十分持てている」が17.7%、「ある程度は持てている」が46.5%で、合計6割以上(64.2%)が『持てている』と回答している。一方、「あまり持てていない」(21.5%)、「ほとんど持てていない」(11.1%)の合計は約3割(32.6%)となっている。

性別では、男性は女性に比べ「十分持てている」の割合が高く、女性は「ほとんど持てていない」が男性を上回っている。

性年齢別では、男性の40歳代で『持てていない(合計)』の割合が高く、女性の30~50歳代で「ほとんど持てていない」の割合が他の年齢層を大きく上回っている。

未既婚別では、未婚男性で「十分持てている」の割合が他の層を大きく上回っている。



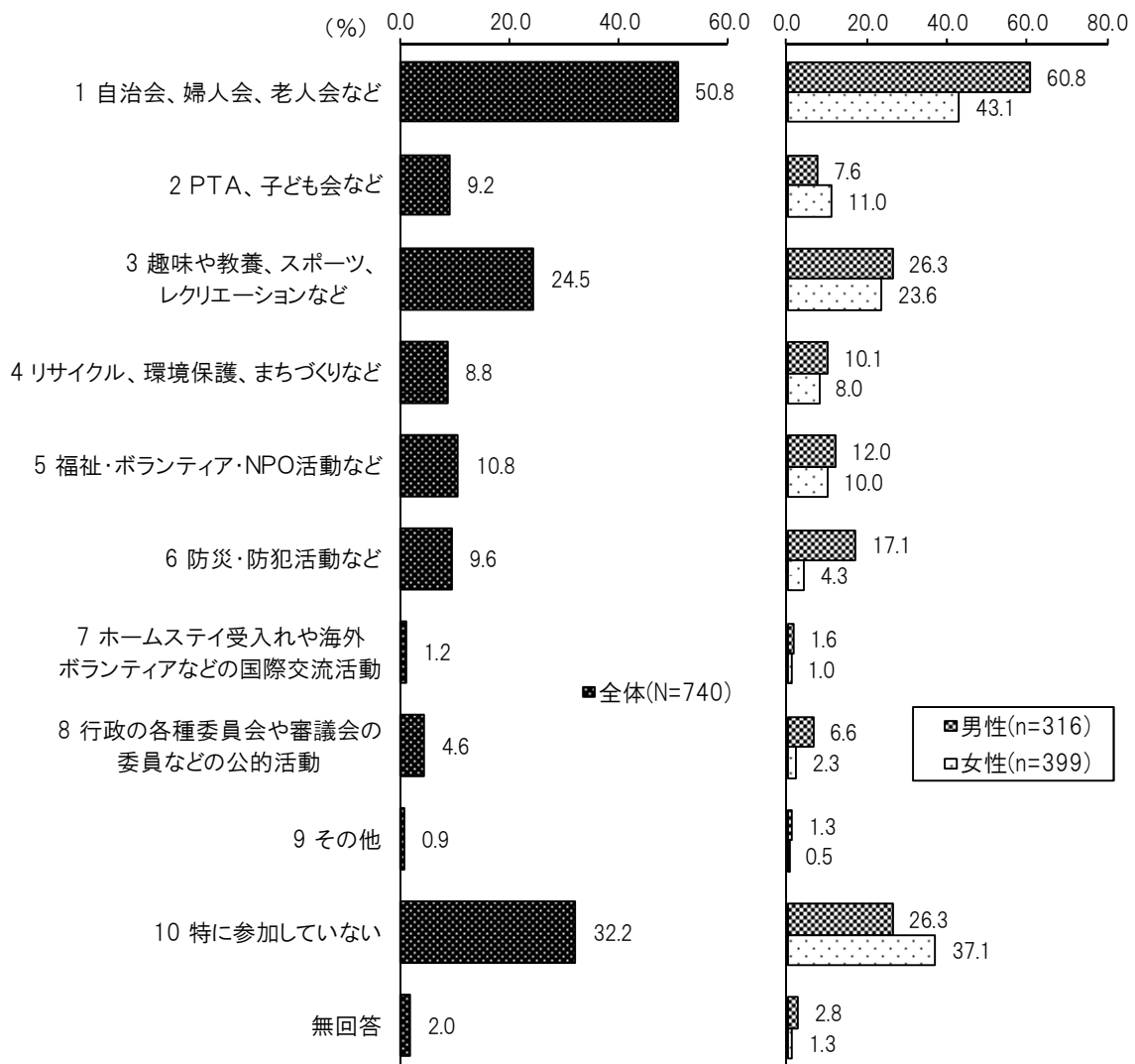
## 【4】社会参加について

### 1 地域活動への参加状況

問 22 あなたは、次の地域活動に参加していますか。(○印いくつでも)

地域活動への参加状況については、「自治会、婦人会、老人会など」の割合が50.8%と最も高く、次いで「趣味や教養、スポーツ、レクリエーションなど」(24.5%)、「福祉・ボランティア・NPO活動など」(10.8%)の順となっている。また、約3割(32.2%)は「特に参加していない」と回答している。

性別では、男性は「自治会、婦人会、老人会など」「防災・防犯活動など」の割合が女性を大きく上回っており、女性は男性に比べ「特に参加していない」の割合が高くなっている。





性年齢別では、男女ともに、30歳代以下の年齢層で「特に参加していない」、40歳代で「PTA、子ども会など」、50歳代以上の年齢層で「自治会、婦人会、老人会など」の割合がそれぞれ高くなっている。また、男性の40歳代では「防災・防犯活動など」の割合が他の年齢層を上回っている。

(単位:%)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	自治会、 婦人会、 老人会な ど	PTA、 子ども会な ど	趣味や教養、 ワークショップ、 スポーツ、 レ	ちづくりなど、 リサイクル、 環境保護、 ま	福祉・ボラン ティア・NP O活動など	防災・防犯活 動など	ホームステイ受 入れや海外 ボランティア 活動	行政の各種委 員会や審議 会の公的活 動	その他	特に参加して いない
全体(N=740)	50.8	9.2	24.5	8.8	10.8	9.6	1.2	4.6	0.9	32.2
<b>【男性年齢別】</b>										
29歳以下(n=17)	0.0	0.0	23.5	0.0	5.9	5.9	5.9	0.0	0.0	64.7
30歳代(n=24)	20.8	4.2	20.8	4.2	12.5	4.2	0.0	4.2	0.0	66.7
40歳代(n=25)	52.0	16.0	24.0	12.0	16.0	24.0	0.0	8.0	0.0	24.0
50歳代(n=41)	68.3	14.6	26.8	14.6	2.4	17.1	0.0	2.4	2.4	24.4
60歳代(n=104)	74.0	7.7	23.1	10.6	15.4	19.2	2.9	11.5	1.0	18.3
70歳以上(n=104)	65.4	4.8	30.8	10.6	12.5	18.3	1.0	4.8	1.9	20.2
<b>【女性年齢別】</b>										
29歳以下(n=28)	10.7	0.0	14.3	3.6	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	60.7
30歳代(n=40)	32.5	30.0	7.5	2.5	7.5	2.5	0.0	0.0	0.0	45.0
40歳代(n=47)	27.7	44.7	12.8	8.5	4.3	4.3	0.0	4.3	0.0	34.0
50歳代(n=73)	57.5	11.0	28.8	5.5	5.5	4.1	5.5	1.4	2.7	24.7
60歳代(n=106)	55.7	2.8	29.2	12.3	17.9	6.6	0.0	4.7	0.0	29.2
70歳以上(n=104)	40.4	0.0	26.9	8.7	7.7	3.8	0.0	1.0	0.0	46.2

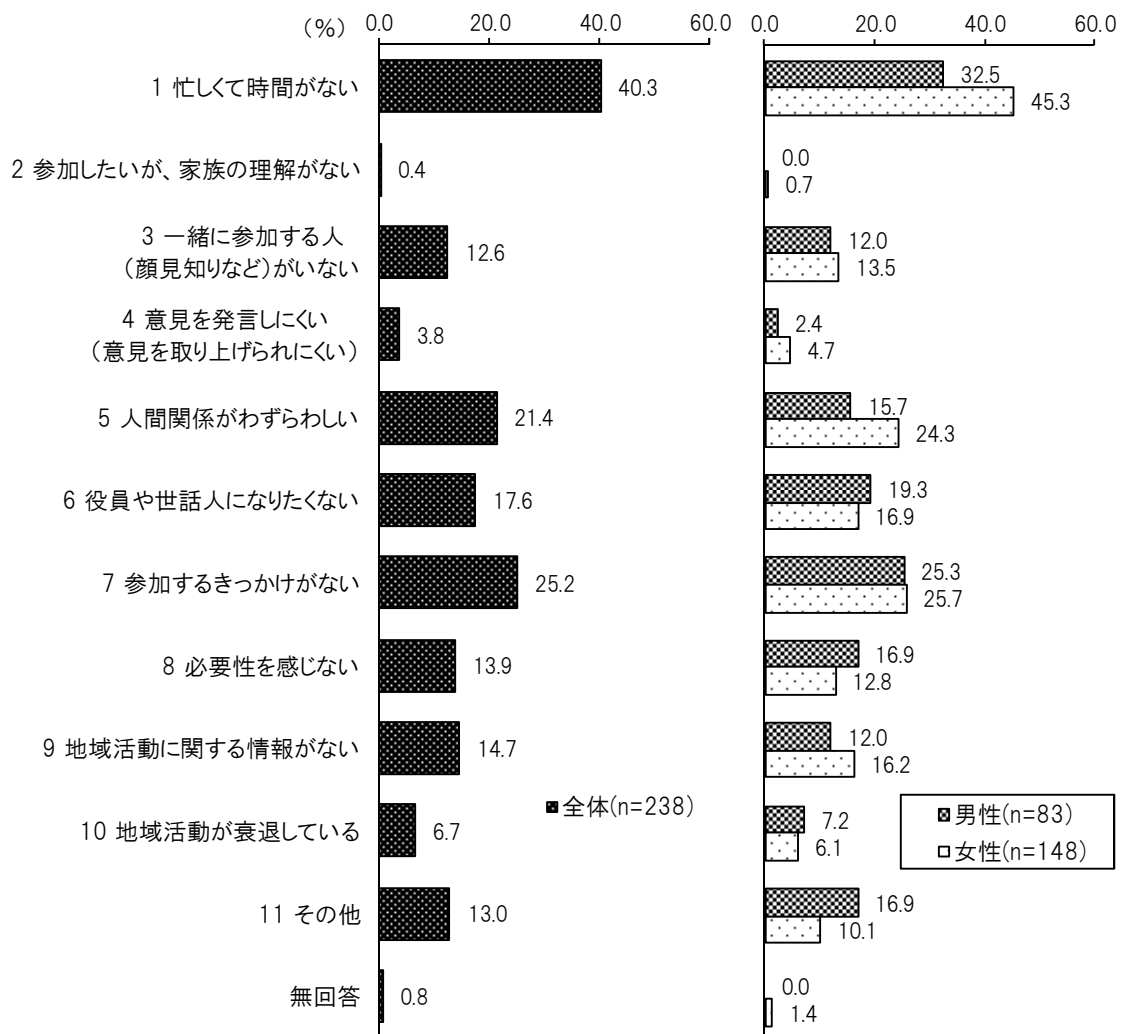
## 2 地域活動に参加していない理由

【問 22 で「10 特に参加していない」と答えた方におたずねします】

問 23 「特に参加していない」理由を教えてください。(○印いくつでも)

地域活動に参加していない理由については、「忙しくて時間がない」が40.3%と最も高く、次いで「参加するきっかけがない」(25.2%)、「人間関係がわずらわしい」(21.4%)、「役員や世話人になりたくない」(17.6%)、「地域活動に関する情報がない」(14.7%)の順となっている。また「その他」が1割を超えているが、「高齢のため」「介護が必要なため」「体調不良のため」などの意見が多くみられた。

性別では、男性は女性に比べ「必要性を感じない」の割合がやや高く、女性は「忙しくて時間がない」「人間関係がわずらわしい」などの割合が男性を大きく上回っている。



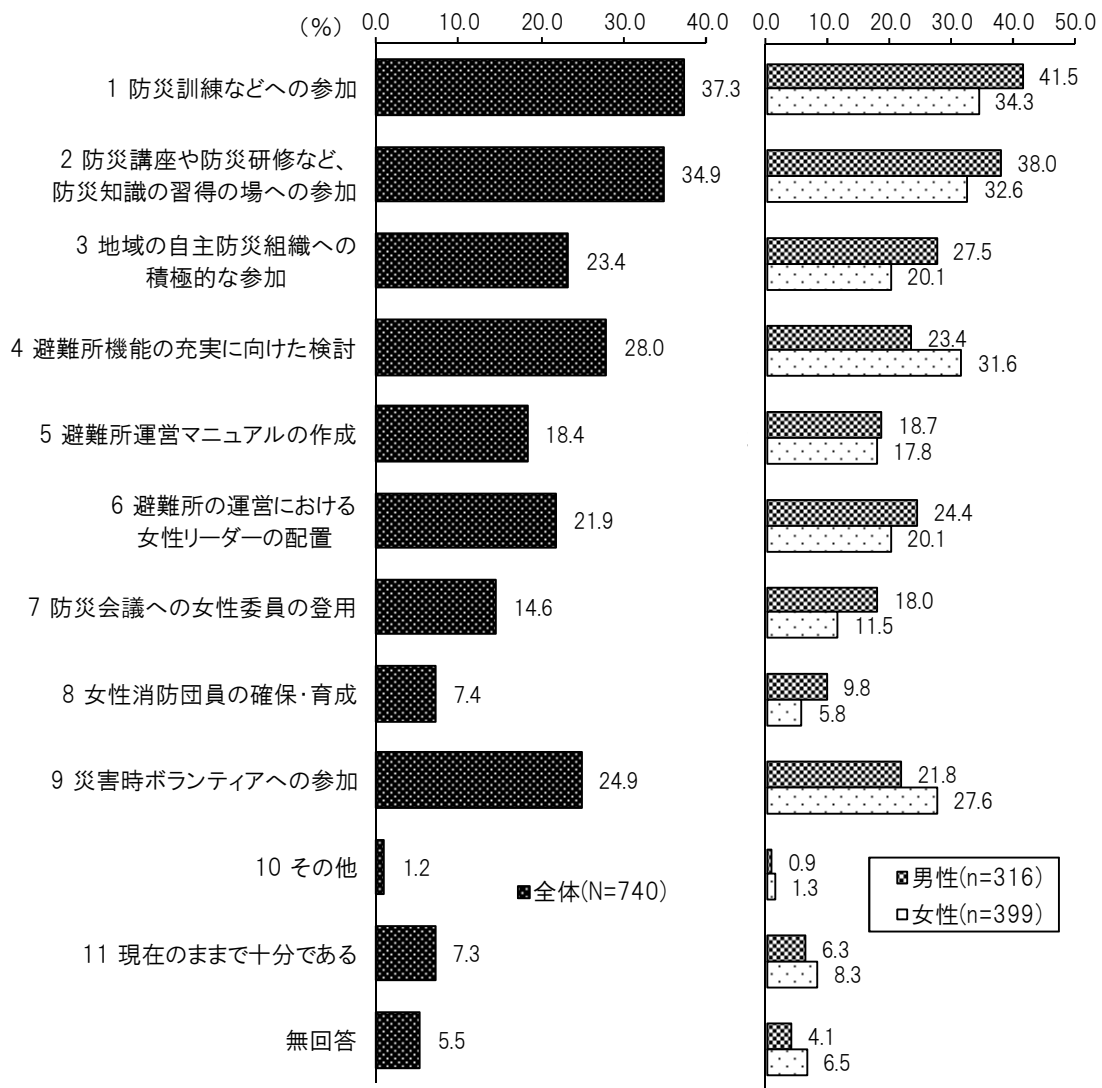
### 3 防災・災害復興対策で必要とされる女性の活躍

【全ての方におたずねします】

問 24 防災・災害復興対策において、女性の視点が必要とされています。どのような取組において、より女性の活躍が必要だと思いますか。(〇印3つまで)

防災・災害復興対策で必要とされる女性の活躍については、「防災訓練などへの参加」が37.3%と最も高く、次いで「防災講座や防災研修など、防災知識の習得の場への参加」(34.9%)、「避難所機能の充実にに向けた検討」(28.0%)、「災害時ボランティアへの参加」(24.9%)の順となっている。

性別では、男性は女性に比べ「防災訓練などへの参加」「地域の自主防災組織への積極的な参加」などの割合が高く、女性は「避難所機能の充実にに向けた検討」「災害時ボランティアへの参加」などの割合が男性を上回っている。



## 【5】人権について

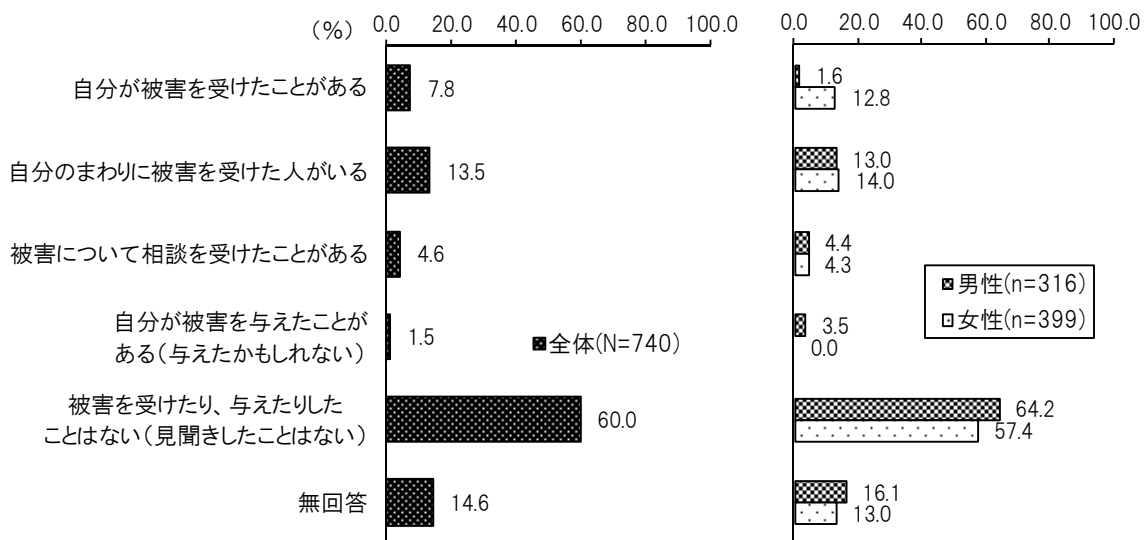
### 1 各種ハラスメントに関する経験等

問 25 あなたは、次の①から④までの行為について経験したり、身近で見聞きしたりしたことがありますか。（○印それぞれいくつでも）

#### ① セクシュアルハラスメント（セクハラ）

セクシュアルハラスメントの経験については、「自分が被害を受けたことがある」が7.8%、「自分のまわりに被害を受けた人がある」が13.5%となっている。また、「被害について相談を受けたことがある」は4.6%、「自分が被害を与えたことがある（与えたかもしれない）」は1.5%であった。

性別では、女性の12.8%が「自分が被害を受けたことがある」と回答しており、特に女性の29歳以下や40歳代で高くなっている。



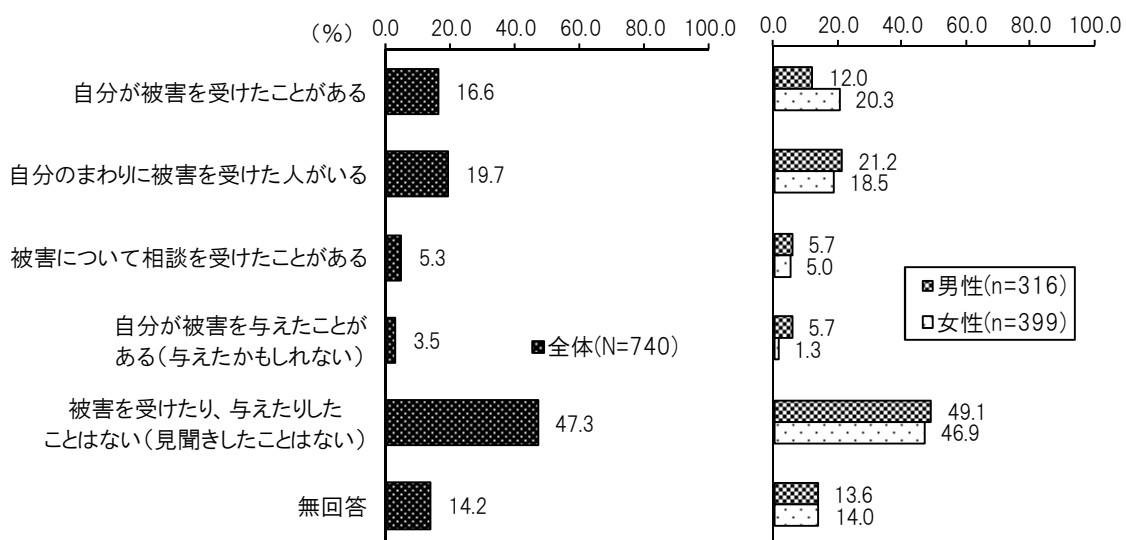
(単位: %)

	自分が被害を受けたことがある	自分のまわりに被害を受けた人がある	被害について相談を受けたことがある	自分が被害を与えたことがある(与えたかもしれない)	被害を受けたり、与えたりしたことはない(見聞きしたことはない)
全体(N=740)	7.8	13.5	4.6	1.5	60.0
【男性年齢別】					
29歳以下(n=17)	0.0	11.8	0.0	0.0	82.4
30歳代(n=24)	4.2	20.8	4.2	0.0	62.5
40歳代(n=25)	0.0	12.0	12.0	0.0	72.0
50歳代(n=41)	2.4	24.4	9.8	4.9	61.0
60歳代(n=104)	2.9	12.5	2.9	3.8	66.3
70歳以上(n=104)	0.0	7.7	2.9	4.8	59.6
【女性年齢別】					
29歳以下(n=28)	21.4	21.4	3.6	0.0	60.7
30歳代(n=40)	17.5	15.0	12.5	0.0	57.5
40歳代(n=47)	23.4	14.9	6.4	0.0	51.1
50歳代(n=73)	13.7	24.7	5.5	0.0	49.3
60歳代(n=106)	12.3	11.3	3.8	0.0	56.6
70歳以上(n=104)	3.8	5.8	0.0	0.0	66.3

## ② パワーハラスメント（パワハラ）

パワーハラスメント（パワハラ）の経験については、「自分が被害を受けたことがある」が16.6%、「自分のまわりに被害を受けた人がある」が19.7%となっている。また、「被害について相談を受けたことがある」は5.3%、「自分が被害を与えたことがある（与えたかもしれない）」は3.5%であった。

性別では、女性は「自分が被害を受けたことがある」の割合が男性を上回っており、女性の40歳代で「自分が被害を受けたことがある」の割合が高くなっている。また、男女ともに50歳代で「自分のまわりに被害を受けた人がある」の割合が高くなっている。



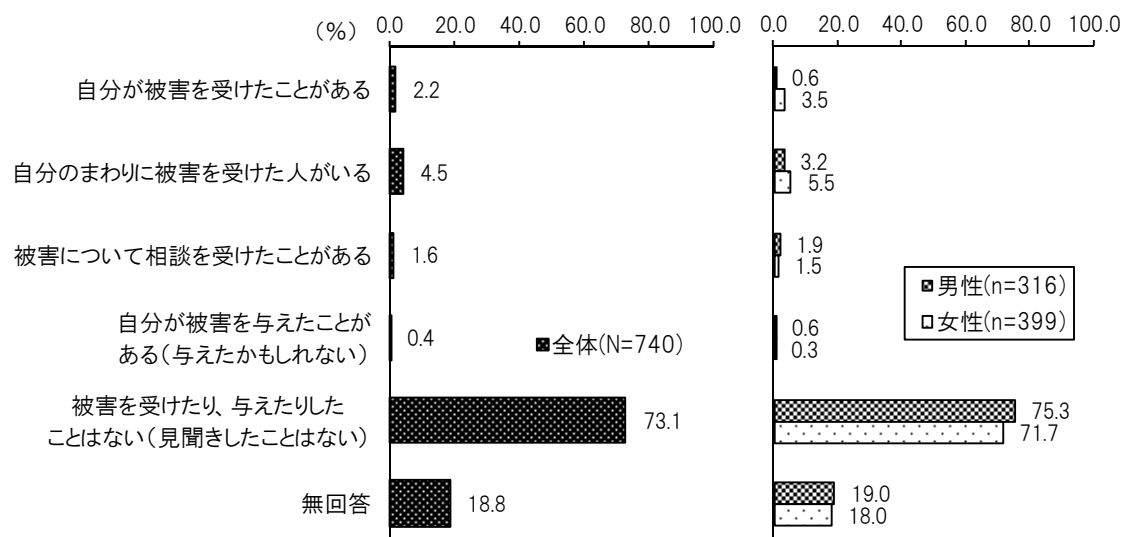
(単位: %)

	自分が被害を受けたことがある	自分のまわりに被害を受けた人がある	被害について相談を受けたことがある	自分が被害を与えたことがある(与えたかもしれない)	被害を受けたり、与えたりしたことはない(見聞きしたことはない)
全体(N=740)	16.6	19.7	5.3	3.5	47.3
<b>【男性年齢別】</b>					
29歳以下(n=17)	17.6	23.5	5.9	5.9	52.9
30歳代(n=24)	25.0	25.0	0.0	4.2	45.8
40歳代(n=25)	20.0	32.0	16.0	4.0	40.0
50歳代(n=41)	22.0	43.9	17.1	4.9	34.1
60歳代(n=104)	7.7	21.2	2.9	6.7	55.8
70歳以上(n=104)	5.8	7.7	2.9	5.8	51.0
<b>【女性年齢別】</b>					
29歳以下(n=28)	28.6	14.3	7.1	0.0	60.7
30歳代(n=40)	30.0	22.5	5.0	0.0	45.0
40歳代(n=47)	40.4	25.5	8.5	2.1	27.7
50歳代(n=73)	17.8	34.2	9.6	1.4	37.0
60歳代(n=106)	22.6	16.0	1.9	1.9	50.9
70歳以上(n=104)	3.8	6.7	2.9	1.0	55.8

### ③ マタニティハラスメント（マタハラ）

マタニティハラスメント（マタハラ）の経験については、「自分が被害を受けたことがある」が2.2%、「自分のまわりに被害を受けた人がいる」が4.5%となっている。また、「被害について相談を受けたことがある」は1.6%であった。

性別では、女性の30歳代で「自分が被害を受けたことがある」の割合が高くなっている。



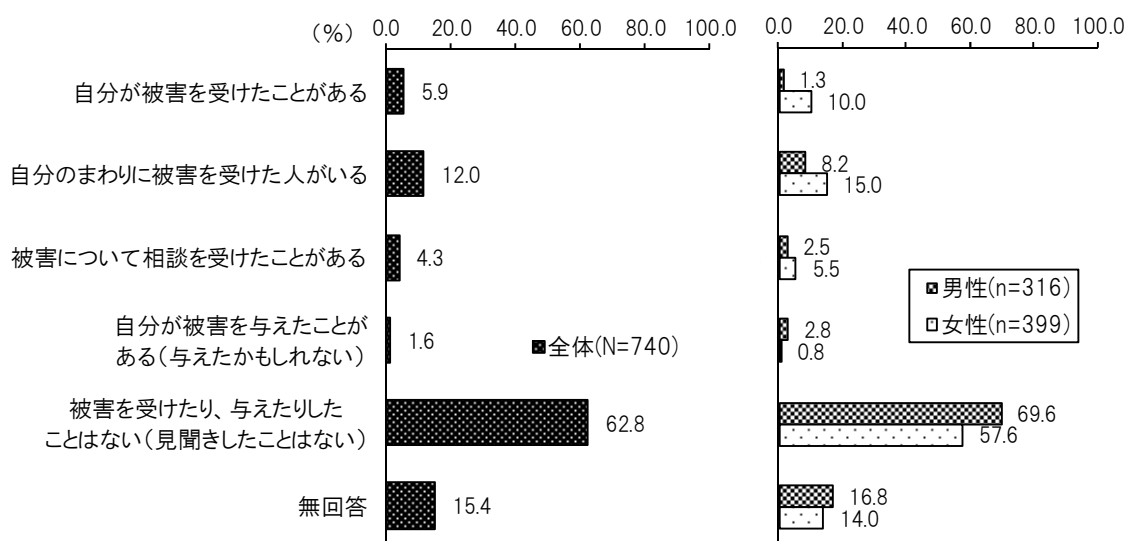
(単位:%)

	自分が被害を受けたことがある	自分が被害を受けたまわりの人に被害を受けたことがある	被害について相談を受けたことがある	自分が被害を与えたことがある(与えたかもしれない)	被害を受けたり、与えたりしたことはない(見聞きしたことはない)
全体(N=740)	2.2	4.5	1.6	0.4	73.1
<b>【男性年齢別】</b>					
29歳以下(n=17)	0.0	0.0	0.0	0.0	94.1
30歳代(n=24)	4.2	0.0	0.0	0.0	87.5
40歳代(n=25)	0.0	8.0	4.0	0.0	80.0
50歳代(n=41)	2.4	12.2	4.9	0.0	75.6
60歳代(n=104)	0.0	1.9	1.0	1.0	79.8
70歳以上(n=104)	0.0	1.0	1.9	1.0	64.4
<b>【女性年齢別】</b>					
29歳以下(n=28)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
30歳代(n=40)	17.5	7.5	2.5	0.0	70.0
40歳代(n=47)	6.4	12.8	2.1	0.0	70.2
50歳代(n=73)	2.7	4.1	2.7	0.0	78.1
60歳代(n=106)	1.9	6.6	1.9	0.0	69.8
70歳以上(n=104)	0.0	2.9	0.0	1.0	62.5

#### ④ ドメスティック・バイオレンス（DV）

ドメスティック・バイオレンス（DV）の経験については、「自分が被害を受けたことがある」が 5.9%、「自分のまわりに被害を受けた人がある」が 12.0%となっている。また、「被害について相談を受けたことがある」は 4.3%、「自分が被害を与えたことがある（与えたかもしれない）」は 1.6%であった。

性別では、女性の 1 割が「自分が被害を受けたことがある」と回答しており、30～40 歳代で割合が高くなっている。また、女性の 40 歳代で「自分のまわりに被害を受けた人がある」の割合が 3 割以上を占め高くなっている。



(単位:%)

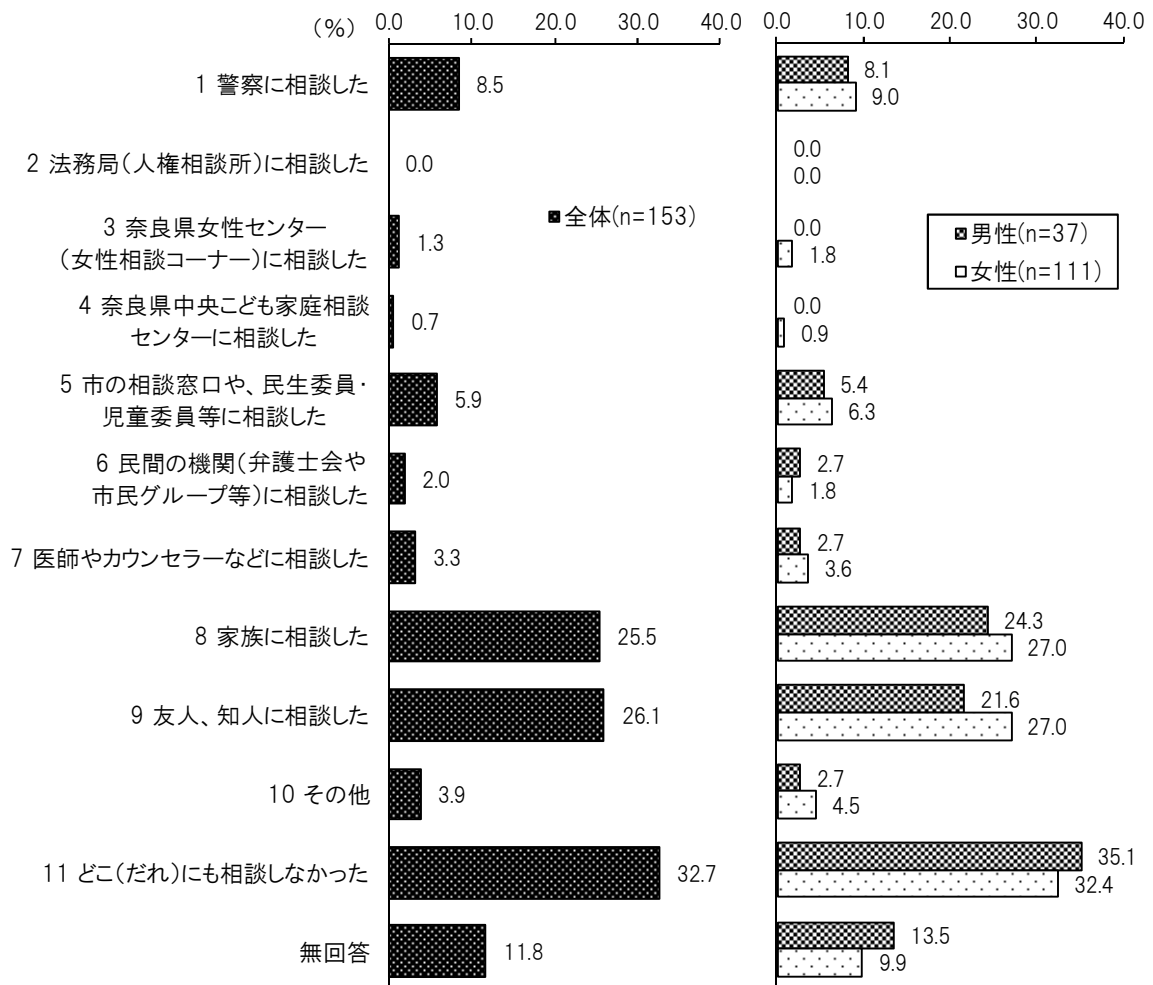
	自分が被害を受けたことがある	自分のまわりに被害を受けた人がある	被害について相談を受けたことがある	自分が被害を与えたことがある(与えたかもしれない)	被害を受けたり、与えたりしたことはない(見聞きしたことはない)
全体(N=740)	5.9	12.0	4.3	1.6	62.8
<b>【男性年齢別】</b>					
29歳以下(n=17)	0.0	5.9	5.9	0.0	88.2
30歳代(n=24)	4.2	8.3	0.0	0.0	79.2
40歳代(n=25)	0.0	0.0	4.0	4.0	84.0
50歳代(n=41)	2.4	14.6	4.9	4.9	70.7
60歳代(n=104)	1.9	12.5	0.0	2.9	71.2
70歳以上(n=104)	0.0	2.9	3.8	2.9	59.6
<b>【女性年齢別】</b>					
29歳以下(n=28)	3.6	7.1	7.1	0.0	85.7
30歳代(n=40)	17.5	10.0	2.5	0.0	67.5
40歳代(n=47)	17.0	34.0	4.3	0.0	44.7
50歳代(n=73)	13.7	20.5	6.8	0.0	54.8
60歳代(n=106)	9.4	15.1	8.5	0.9	58.5
70歳以上(n=104)	3.8	6.7	2.9	1.9	52.9

## 2 暴力（DV）経験者の相談状況

【問 25④ドメスティック・バイオレンスで「1～3」と答えた方におたずねします】  
 問 26 あなたは、経験したことや見聞きしたことを、誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。（○印いくつでも）

暴力（DV）経験者の相談状況については、全体では「友人、知人に相談した」の割合が26.1%と最も高く、ほぼ並んで「家族に相談した」（25.5%）が続いている。一方、約3割（32.7%）は「どこ（だれ）にも相談しなかった」と回答している。

性別では、女性は男性に比べ「友人、知人に相談した」などの割合が高くなっている。



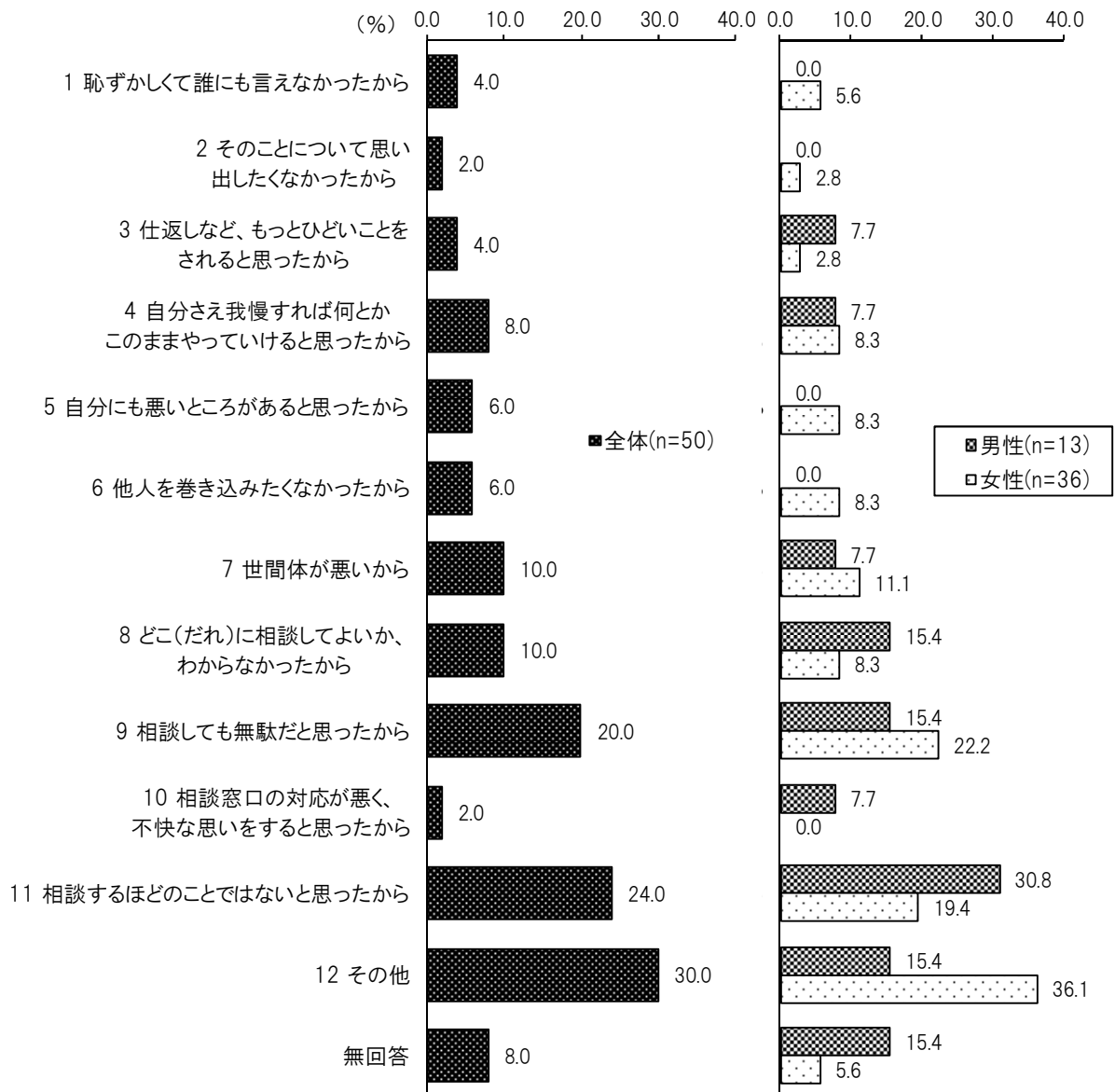


### 3 相談しなかった理由

【問 26 で「11 どこ（だれ）にも相談しなかった」と答えた方におたずねします】  
 問 27 あなたが「どこ（だれ）にも相談しなかった」のは、なぜですか。  
 （○印いくつでも）

相談しなかった理由については、全体では「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が 24.0%と最も高く、次いで「相談しても無駄だと思ったから」（20.0%）、「世間体が悪いから」「どこ（だれ）に相談してよいか、わからなかったから」（各 10.0%）の順となっている。また「その他」が 3割みられるが、「すでに解決していた」「DVを受けた人から誰にも言わないでと言われた」などの意見がみられた。

性別では、男性は「どこ（だれ）に相談してよいか、わからなかったから」「相談するほどのことではないと思ったから」などの割合が女性を大きく上回っており、女性は男性に比べ「相談しても無駄だと思ったから」などの割合が高くなっている。



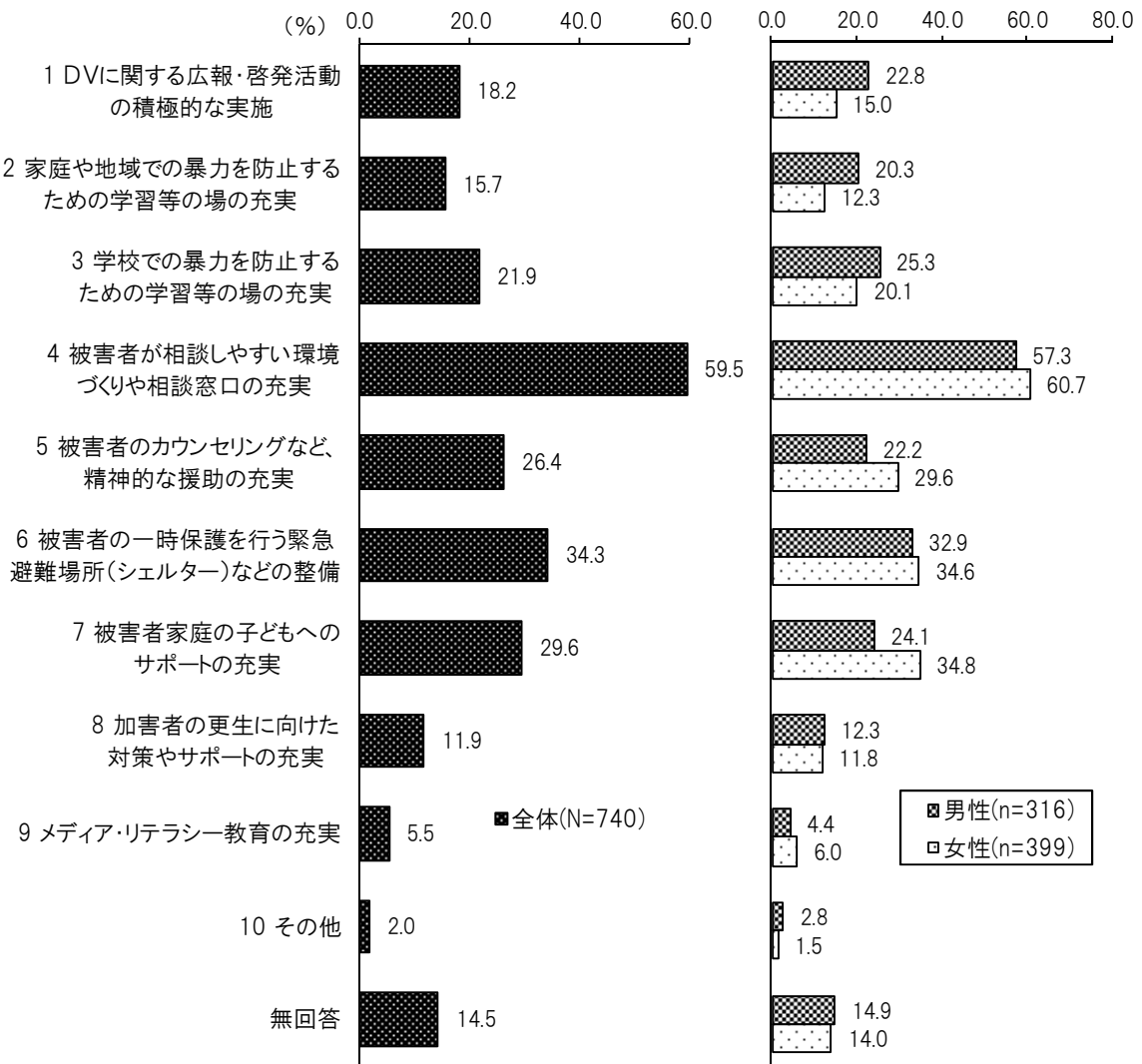
## 4 DVに対する必要な取組

【全ての方におたずねします】

問 28 あなたは、ドメスティック・バイオレンス（DV）に対する対策や支援として、どのような取組が必要だと思いますか。（○印3つまで）

DVに対する必要な取組については、全体では「被害者が相談しやすい環境づくりや相談窓口の充実」が59.5%と突出して最も高く、次いで「被害者の一時保護を行う緊急避難場所（シェルター）などの整備」（34.3%）、「被害者家庭の子どもへのサポートの充実」（29.6%）、「被害者のカウンセリングなど、精神的な援助の充実」（26.4%）の順となっている。

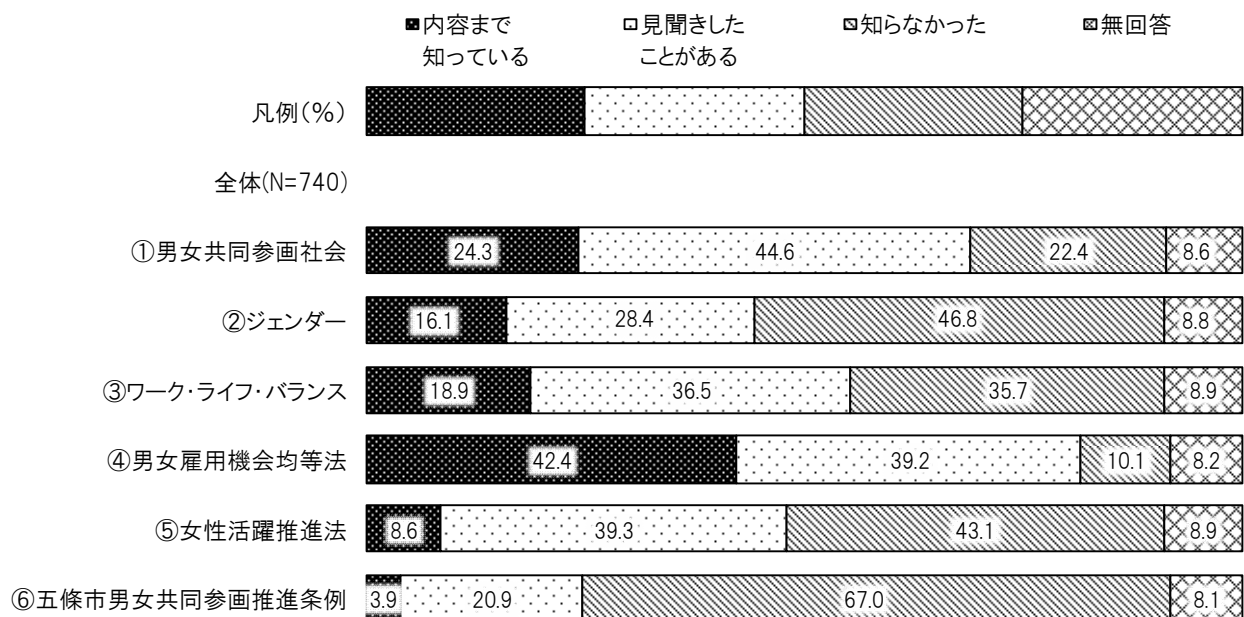
性別では、男性は女性に比べ「DVに関する広報・啓発活動の積極的な実施」「家庭や地域での暴力を防止するための学習等の場の充実」などの割合が高く、女性は「被害者のカウンセリングなど、精神的な援助の充実」「被害者家庭の子どもへのサポートの充実」などの割合が男性を上回っている。



## 5 男女共同参画に関する用語の認知状況

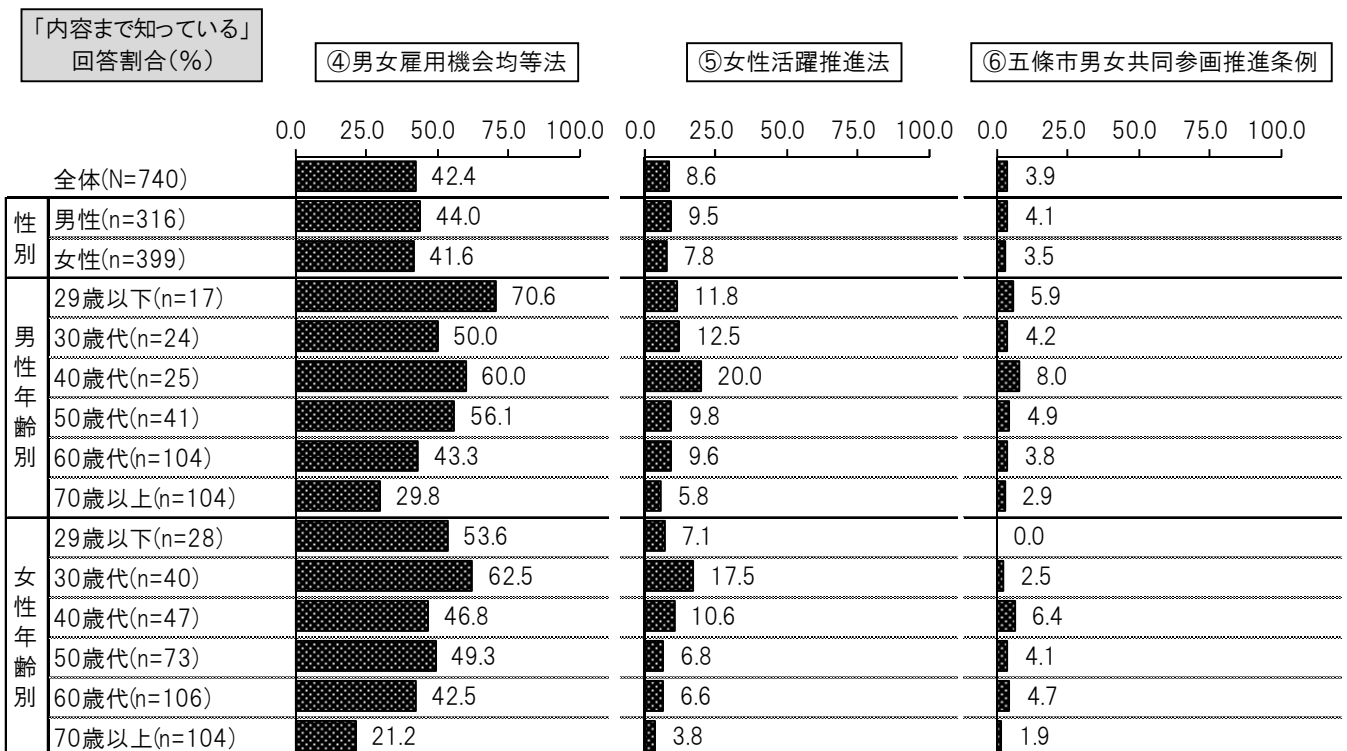
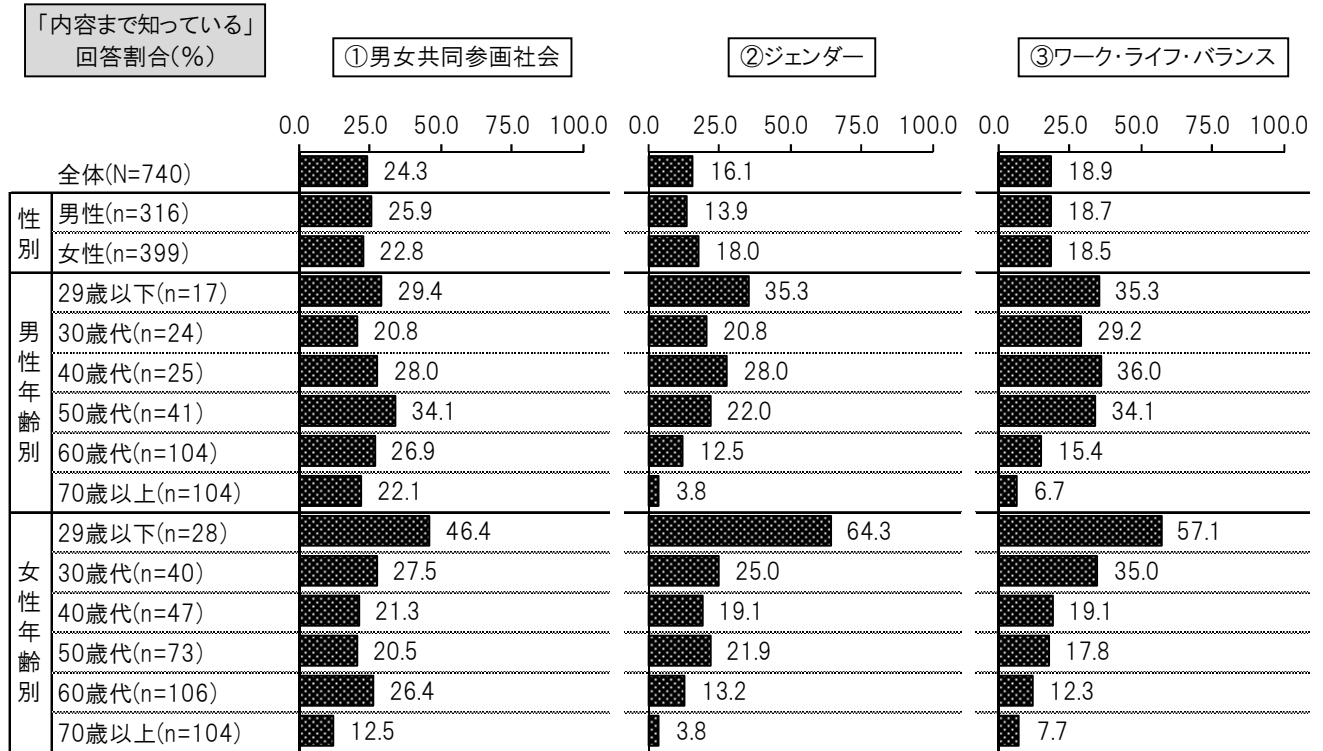
問 29 あなたは、次の言葉をご存知でしたか。（○印1つずつ）

男女共同参画に関する用語の認知状況については、「内容まで知っている」と「見聞きしたことがある」を合計した割合が高い順に、「④男女雇用機会均等法」（81.6%）、「①男女共同参画社会」（68.9%）、「③ワーク・ライフ・バランス」（55.4%）があげられる。特に、「④男女雇用機会均等法」で「内容まで知っている」は4割以上（42.4%）を占め、最も高くなっている。一方、「知らなかった」の割合が高い順に、「⑥五條市男女共同参画推進条例」（67.0%）、「②ジェンダー」（46.8%）、「⑤女性活躍推進法」（43.1%）などがあげられる。



「内容まで知っている」を属性別にみると、女性は「②ジェンダー」の割合が男性をやや上回っている。

性年齢別にみると、男女ともに、おおむね若い年齢層ほど「②ジェンダー」の割合が増える傾向にあり、男性の29歳以下で「④男女雇用機会均等法」、女性の29歳以下で「①男女共同参画社会」の割合がそれぞれ高くなっている。また、女性は若い年齢層ほど「③ワーク・ライフ・バランス」の割合が増える傾向にある。

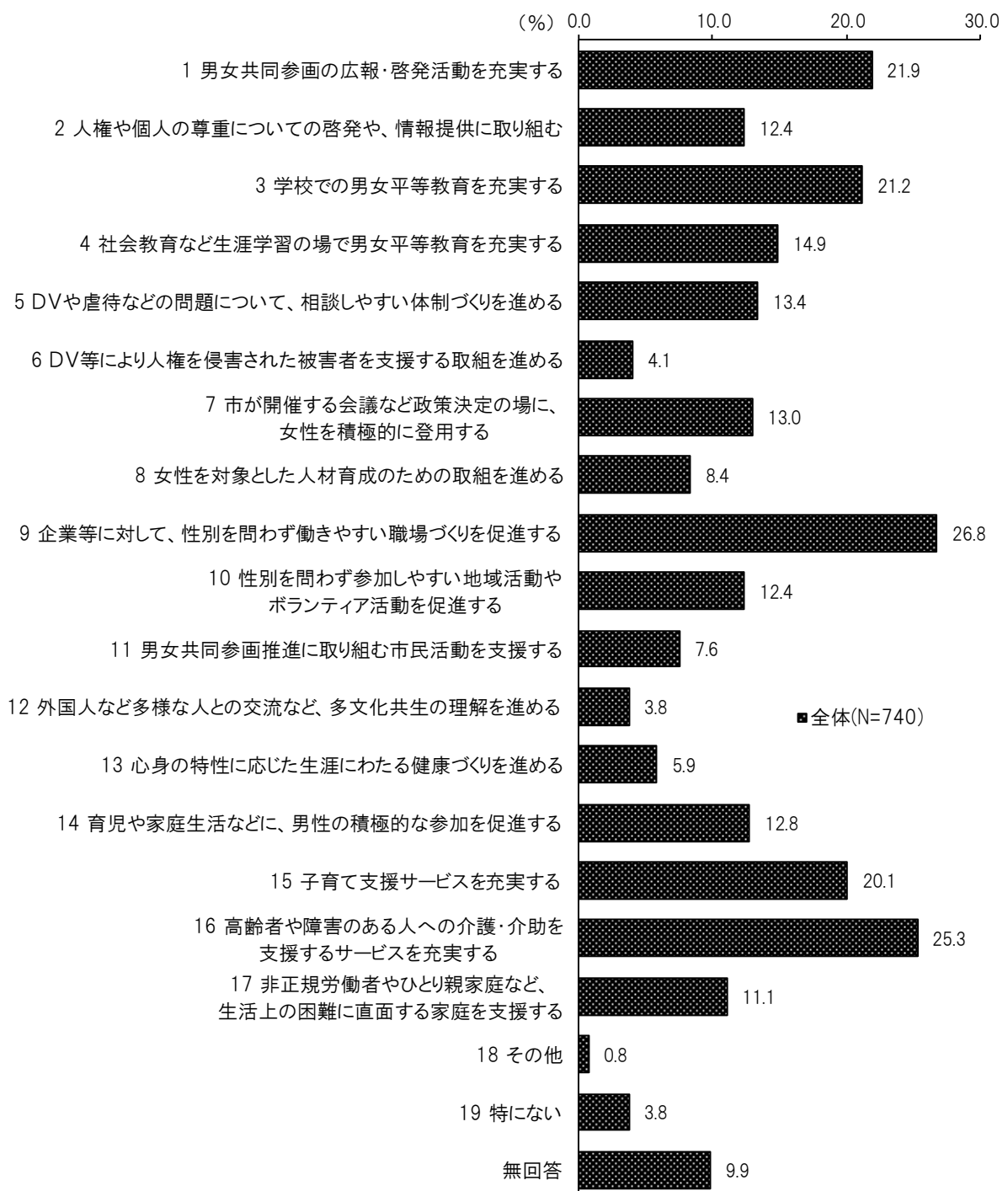


## 【6】 市政について

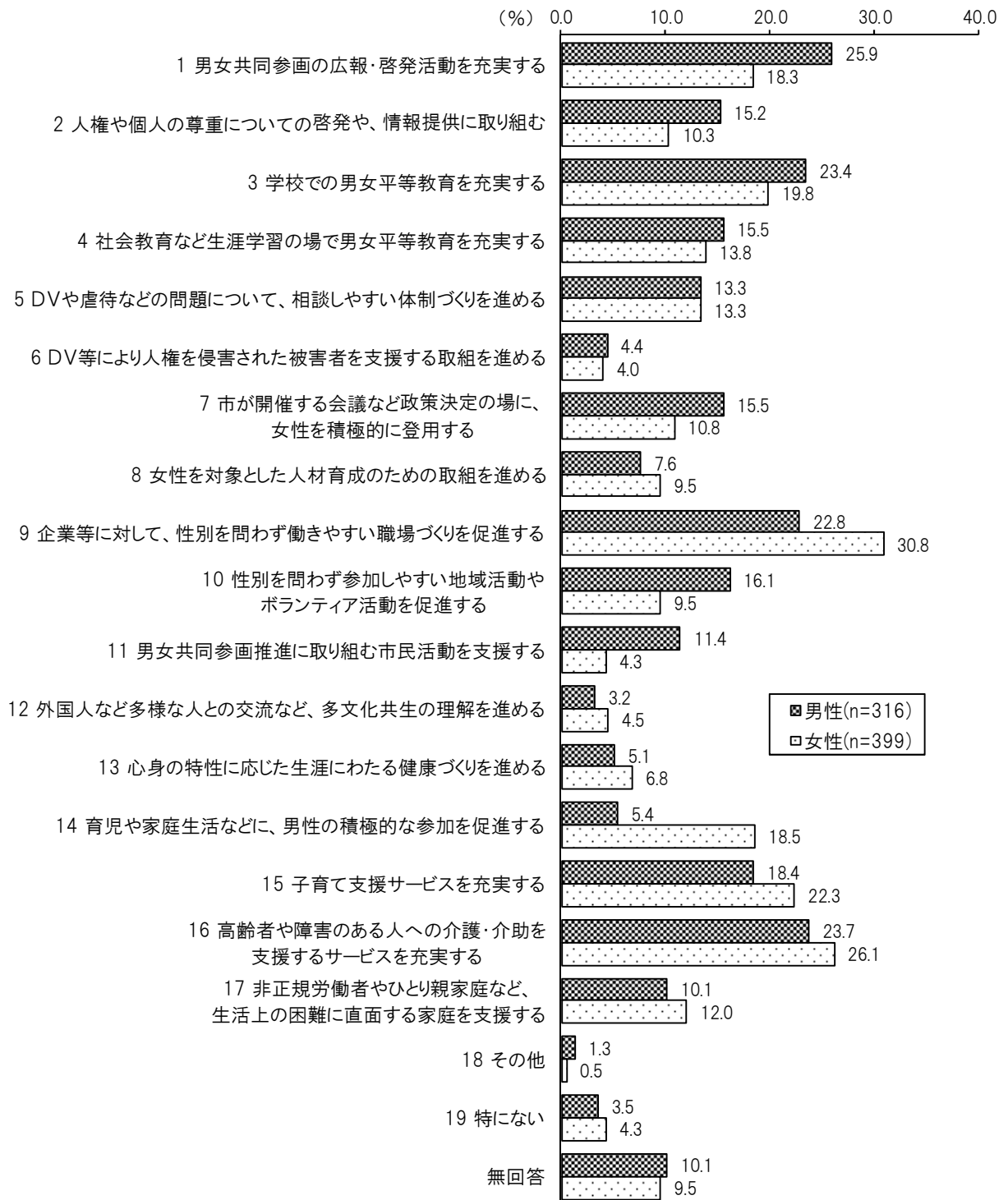
### 1 男女共同参画の推進に市が力を入れるべきこと

問 30 あなたは、男女共同参画を積極的に進めるために、行政はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。（○印3つまで）

男女共同参画の推進に市が力を入れるべきことについては、「企業等に対して、性別を問わず働きやすい職場づくりを促進する」の割合が26.8%と最も高く、ほぼ並んで「高齢者や障害のある人への介護・介助を支援するサービスを充実する」（25.3%）が続き、以下「男女共同参画の広報・啓発活動を充実する」（21.9%）、「学校での男女平等教育を充実する」（21.2%）、「子育て支援サービスを充実する」（20.1%）の順となっている。



性別では、男性は女性に比べ「男女共同参画の広報・啓発活動を充実する」「性別を問わず参加しやすい地域活動やボランティア活動を促進する」「男女共同参画推進に取り組む市民活動を支援する」などの割合が高く、女性は「企業等に対して、性別を問わず働きやすい職場づくりを促進する」「育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促進する」などの割合が男性を大きく上回っている。



## 2 市の行政に対する女性の意見の反映について

問 31 あなたは、女性の意見は行政施策に反映されていると思いますか。（○印1つ）

市の行政に対する女性の意見の反映については、「十分反映されている」が2.6%、「ある程度は反映されている」が27.3%で、合計29.9%が『反映されている』と回答している。一方、「あまり反映されていない」(20.4%)、「ほとんど反映されていない」(11.9%)の合計は32.3%となっている。また、約3割(30.3%)は「わからない」と回答している。

性別では、男性は女性に比べ「ある程度は反映されている」の割合が高く、女性は「わからない」の割合が男性を大きく上回っている。

性年齢別にみると、男性の50歳代と70歳以上では「ある程度は反映されている」、29歳以下と40歳代では「ほとんど反映されていない」の割合がそれぞれ高くなっている。また、女性の50歳代で「ほとんど反映されていない」の割合が他の年齢層を大きく上回っている。



## 【7】自由記述回答集約結果

問 32 男女共同参画についてのご意見・ご要望など、どのようなことでもご自由にお書きください。

男女共同参画について、意見・要望等を自由記述方式で尋ねたところ、以下のような意見がみられた。なお、自由記述については、誤字等の修正を除き、全て原文に基づいて性別・年齢別に掲載している。

### 女性 29 歳以下

- ・男女共同参画について、どのようなことをされているのかわからない。田舎ほど、男女での差別的な考え方があり、平等とはいえない発言もあるのではないかと。
- ・五條市で男女共同参画推進条例が施行されていることを、このアンケートで初めて知りました。広報など気が向いた時にたまに見るのですが、「政策の答弁をまとめてみました」的な資料は読みにくさと面白さがなく、読む気がしません。もう少し楽しく読めるような広報にならないのでしょうか。
- ・このアンケートは初めてのため、わからないことがありました。
- ・五條市の場合、残業時間の削減などの改革が進んだとしても、通勤に時間がかかるという人が多いと思う。働く人に、地域活動に割く時間を増やしてもらうのは容易ではないと思います。定年になって働く日数が減った人や大学生など、時間に比較的ゆとりのある人を丁寧に把握し、地域の見守り活動などをお願いできれば、育児や介護を抱えながら働く人を少しでも支えられるのではないかと思います。
- ・女性が働きやすい社会をつくと共に、男性が育児休暇・介護休暇を取りやすくすること。そして、その取得に対し、本人が後ろめたさや疎外感を感じない風土を作っていくことも大切です。福祉職（介護・障害者施設、保育園等）の収入増も重要と考えます。給料が低いと労働意欲がわかないと思います。

### 男性 30 歳代

- ・男性と女性の性差のみならず、同和や外国人、セクシャルマイノリティ、障害者などの多様な人格問題を総合的にとらえる観点が重要であると考えます。
- ・「男らしく、女らしく」という表現は時代と共に変化していると思われる。このアンケートではどういう定義で言われているのかわからないので答えられない。

### 女性 30 歳代

- ・働きたいと思う女性が、働きやすくなる環境になればいいなと思います。「2025年問題」をよく聞きますが、働き手が減少していく中で、女性一人ひとりが社会で活躍するには、育児や介護によって思うように働けない人に対して、それが改善できるような行政サービスを充実させてほしいと思います。「住みやすい五條市」「働きやすい五條市」を目指すことで、人口減少を食い止めることができると考えます。
- ・男女共同参画はよいこととは思いますが、社会環境や過去の文化・教育があつて今に至ると思っています。少なくとも、今の子どもたちが大人になる頃には、男女の差別がない社会になっていると思います。



- ・女性でも働きやすい環境が大事だと思います。妊娠、出産、子育ての時でも、もっとちゃんと制度を作って安心して働けるようにしてほしいです。賃金も男女平等にしてほしい。これからは政治や地域活動にもっともっと女性の意見を尊重してもらって、活躍してほしいです。
- ・行政において女性を尊重されていますか。まずは行政で実践することが必要だと思います。
- ・女性は社会的弱者になりやすい。行政のサポートの充実が必要だと思います。男女の性別意識が高いのは、主に高齢者だと思います。そういった方への啓発する機会を作るべきです。

### **男性 40 歳代**

- ・女性の社会進出も大事ですが、そこに力を入れ過ぎると少子化が心配されます。バランスが大切だと思います。
- ・個人の能力を十分に発揮できる社会を作るのはよいことだが、男女それぞれ、生まれ持ったの長所や短所を理解した上で、共同参画に取り組むべきだと思う。
- ・性別の区別はあるが差別はないと思います。人権を主張する方々が優遇される社会こそ人権を侵害し、自由を奪っていると思います。

### **女性 40 歳代**

- ・女性登用という考え方ではなく、能力のある人の登用を徹底すべき。能力のない女性の登用で、迷惑を受けるのは女性。女性というひとくくりの考え方をやめるべき。また、女性のリーダーを全く作らない会社もいまだにある。家庭の事情は常に変化しているので、中高年の正しい登用も考えるべきかと思う。
- ・女性が社会で活躍できる場を増やせるよう、子育てや介護をサポートしてもらえるような制度をもっと充実させてほしい。また、気軽に相談できる窓口を設けてほしい。
- ・身体の特性上、全ての職業に男女が区別なく就業できるわけではないと思うが、男女の賃金格差はなくしてほしい。そのためにも、女性の家庭での役割を代行してくれる仕組みの更なる充実を望みます。

### **男性 50 歳代**

- ・男女共同参画について知らない人も多いので、まずは積極的にPRや啓発活動により周知させてほしい。
- ・女性の弱者意識をなくし、人間として男女を意識せずに物事を考慮する行動をとることだと思います。
- ・女性の意見がどれだけ行政に生かされているのか。女性の感性と立場をもっと大事にして施策に反映してもらいたい。立派な建物や大きな予算を組むよりも、中・長期の視点で地域の活性化のための投資をするべきである。
- ・仕事が複雑かつ多様化する一方、正規雇用の人員確保や配置は年々厳しくなっている。そんな中、育児や介護のための休暇取得となると、同僚に気を遣って休暇取得をしなければならない。特に女性の休暇取得に伴う環境への精神的ストレスは、まだまだ大きいと思うので、気兼ねなく相談できる職場づくりが求められる。
- ・広報で読んだが、実際の活動や取組が感じられない。
- ・女性目線での社会進出はとても重要である。しかし、女性に負担にならないような環境づくりも大切である。女性の意見を取り入れて施策に反映してほしい。

- ・ヨーロッパ、特に北欧3国の取組を研究し、良いところを取り入れる。

### **女性 50 歳代**

- ・税金が、主として高齢者対策にのみ使われているように感じており、大変不満を持っている。住みやすい街づくりのために、若い人たちが好んで住める、安心して子育てができる施策が不可欠で、そのためにお金を使い、様々な環境づくりをしていく必要があると思う。このままでは、若い人たちが近隣の市町村に流れてしまい、超高齢化した市として、立ち行かなくなってしまう。若い人たちを取り込む五條市にしてほしい。
- ・女性が市会議員に当選しにくい。男女共同参画を積極的に進めてほしい。女性の声を反映すべき。
- ・地域の特性にもよるとは思いますが、私の住んでいるところは、昔からの古い体質がそのまま残っている地域です。主人が亡くなり、私一人になってから、古い田舎で「女性が一人で暮らす」ことの難しさを思い知りました。「女のくせに！」とか「嫁の分際で！」とか平気で、いまだに発せられます。時には、人間としての人権を尊重されないこともありました。どうか、女性一人でも生きていけるまちづくりを強く希望致します。
- ・男女共同参画はとてもよいことだと思います。女性が働きやすくなるために、保育園や介護施設を充実してほしいです。また、一人住まいの高齢者を支援してほしいです。
- ・男女を問わず、特に若い人たちのやりがいのある働き方や生き方ができるように、行政や企業には、よりよい選択肢や環境を整えていただきたいと思います。
- ・女性が働くことについては大変なことがいろいろとあります。介護の仕事をしていて、どうして自分の親の介護をするのに休みにくいのか。ワーク・ライフ・バランスを充実させてほしい。ストレスがたまり、自分の健康状態や精神面が心配です。
- ・子どもたちを育て、国を支えてくれた高齢者への介護支援や介助支援を充実させてほしいです。現状では長生きしたくないです。
- ・子ども（女の子）が中学時代やんちゃをして、教室登校をさせてもらえず、別室登校でした。給食は禁止で昼下校させられていた。親が迎えに行かないと一人での下校は無理。指導部の先生との会話で、先生からすごく怒鳴られ、机やイスを蹴って本心をむき出しにされてこわかった。親に対してまでこんな教師がいるのかと驚いた。今でも頭の中に強烈に残っている。
- ・勤務先でも、まだまだ女性管理職は少ないように思う。「女のくせに」という会社がまだまだあります。女性でも指導者に立てる立派な人がたくさんいます。そういう人が活躍できる社会になってほしいです。
- ・全ての人が社会参加をするというのは無理が生じると思う。女性が女性がと表現せずに、その人が一人の人間として活躍できる場があるとよいのではないかと思う。
- ・全てにおいて男女平等が正しいと思いません。出産・育児等女性しかできないこともあります。しかし働く意欲があり、社会での地位向上を目指している人にとっては、五條市にはどんな職場があるのか、もっと発信してほしいと思います。

### **男性 60 歳代**

- ・男女共同参画に関する個々の意識が重要だと思います。また相手の気持ちや行動に理解を示すことも重要であると思います。研修に参加しやすい環境づくりも必要だと思います。
- ・男女共同参画に関し、1回程度の広報で終わらずに、シリーズ化して詳しく啓発することが大切である。また冊子を作成し、生涯学習センターや企業に配布し啓発活動を行う。

- ・男女共同参画について五條市は本当にやる気があるのか、あるいは形式にとどまるのかだ  
と思う。アンケートでもしておこうというのはダメです。これをどう活用するのですか？  
何か行動されるのですか？
- ・男女共同参画についてはあまり詳しくないのでわかりません。
- ・女性を取り巻く生活環境を改善しなければ、社会進出ができないのでは？生活環境とは家  
事・育児・家族の介護などです。
- ・まず、五條市役所内での改革を行うこと。自らの行動が市民へのアピールとなります。市  
役所の管理職等に、能力のある女性を登用してください。
- ・男性にしかできないこと、また、女性にしかできないことがあると思うので、一律に男女  
平等に仕事ができるとは思わない。それぞれ頑張るべき。
- ・男女お互いの人権を大切にしたいと思います。
- ・社会よりも企業への周知・理解・努力が必要である。

### **女性 60 歳代**

- ・男女を問わず能力のある人材が昇進していくシステムが理想的。職場で女性が生き生きと  
働ける社会がよい。国際社会への適応を深めていくことが必要。
- ・男女における身体の差や体力の差はあるものの、個人の能力の差は、性別には全く関係な  
いと考えている。
- ・女性が活動しやすいように、保育園や介護サービスが誰でも活用できるようにしてもらい  
たい。育児や介護は女性がするものとの考えを、男女平等で行えるようにすればよいと思  
います。
- ・若者や子どもたちの姿を見ることのない地域となっている。現実問題として、若い人たち  
に住んでもらえるような施策が重要です。
- ・私は膠原病ですが、投薬と時々手術で普通に生活ができるので仕事をしています。経営  
者なので自分の好きな時間で働けます。平等を押し出し過ぎると不平等になり、公平を叫  
び過ぎると不公平になります。周囲と調整しながらそれぞれが働きやすい環境を見つけて  
就労し、社会参加できるのが望ましいです。
- ・五條市は積極的に社会活動に参加する女性が多いと感じています。役所の窓口も、女性に  
差別的な態度はないように思います。
- ・啓発活動が進んできているので、少しずつ若い人たちも男女共同参画は理解されつつあり  
ます。ただ一般企業では、女性がまだ働きやすい環境になっていないと思われれます。これ  
からも啓発活動を進めてほしいと思います。
- ・このアンケートに答えて、初めて男女共同参画について真剣に考えてみました。
- ・性の違いは特性でもあるので、平等であってもそれぞれの特性を生かした社会であってほ  
しいと思う。男女共同参画というと女性の方に目がいきがちだが、男性にも目を向けるべ  
きだと思う。女性専用車両があるなら、男性専用車両も作るべきだと思う。
- ・高齢化社会を迎え、若い世代は男女共同参画によって「開かれた職場」、また「働きやす  
い職場」をどんどんつくってほしいです。そしていずれは迎える老人になっても、  
長く働きやすい職場で人生を歩んでほしいと思います。
- ・各個人が尊重される社会になってほしい。
- ・育児休業や介護休暇等、女性が働きやすい職場づくりを進める。

## 男性 70 歳代

- ・社会は人によって成り立っています。人がいないと町もできないわけです。私たちが今いるのは、両親のおかげでもあります。しかし今は子育てがしにくい時代になっています。行政は、子育て支援や生活の充実に努めるべきではないでしょうか。
- ・今年度より小学校の道徳教育が教科化されました。質の高い道徳教育を推進する必要性を強く感じます。
- ・現状でも男女平等になっていると思うけど・・・。
- ・学校教育の充実が第一かと思います。
- ・家庭や学校、地域社会において、男女共同参画の啓発運動が最も大事なことだと思います。女性の地域リーダーの割合を増やすこと。
- ・以前は、家を守るのが女性、お金を持って帰るのが男性と決まっていた。今、娘の家庭を見ていると男性も女性も働いているので、家事を両方がやっていて男女の区別はない。これで家庭が円満になればそれでよいと思います。
- ・以前と比べれば、女性の社会参画は進んでいると思います。
- ・男女共同参画について、企画内容など具体的な取組方針について広報で周知してほしい。
- ・男らしく、女らしくという時代ではない。人間として、男女平等であることを各個人がはっきりと認識すべきであると思う。
- ・人間は常に平等である。平常心で臨んで正しい社会づくりに頑張りたいです。
- ・女性議員数が少ないとは思ふ。欧米諸国と何でも比較するのはよくないが、それぞれの国には歴史がある。日本も 150 年前は侍の国家であったが、女性が裏で支えてきた。戦時中もしっかりと家庭を守った。いつの時代でも女性は大きな役割を果たしてきた。男女の問題に行政があまり立ち入らない方がよいと思う。現在の法制度で十分だと思うのだが・・・。
- ・I O T の社会では通勤の必要がなくなるため、女性は家庭中心の生活を求められるはず。現在の人口減少は、女性の社会進出が大きな要因の一つであると思う。これからは I O T 等を活用して、女性には頑張してほしい。

## 女性 70 歳代

- ・五條市はまだまだ保守的な考えの人が多と思う。
- ・介護が必要な家族がいれば無理ですが、頑張してほしいです。
- ・女性は出産、育児等大切な役割がある。忘れてはいけないと思う。このことをなおざりにした男女平等や男女共同参画ではなく、いろいろな支援を踏まえて活動を進めてほしい。
- ・自分が育ってきた時代と比較すると、男女の格差がなくなり、働きやすい時代になったと思う。
- ・全てのことが男女一緒にできるとは限らない。お互いに話し合って進んでほしい。

## 男性 80 歳以上

- ・基本的にこういう社会変革は、自然の成り行きや世界の風潮なので、前に前にと進むだろう。しかし男女の違いは独自の機能があり、これは変えられるものではない。男女の両性があるがゆえに人類は幸せであり、永遠の価値を護っていけると思う。型にはめられたような人生は、決して幸せではないと思う。

### **女性 80 歳以上**

- ・戦前・戦中・戦後を生きた私たちには、産前 10 日、産後 42 日の休暇しかもらえませんでした。そのことを思えば、女性はずいぶん優遇されるようになったと思います。しかし、規制や決まりにとらわれて、人情味がなくなっていく職場や社会が淋しいですね。
- ・上に立つ人は女性の発言をじっくり聞いてほしい。
- ・女性市議が選出されたが、どのような役についておられるのか。女性議員の活躍を期待しています。

### **性別不明**

- ・男性の協力がもっと必要だと思います。
- ・私は現在、皆様のお世話になる高齢になりました。男性はたくましく、女性はやさしいいたわりの気持ちで接していただければと思っています。



---

---

## Ⅱ 男女がともに働きやすい職場づくりのためのアンケート調査

---

---





# 1 調査計画

## 【調査の目的】

「第2次五條市男女共同参画計画」の策定に当たり、市内に所在する事業所における男女共同参画に関する意識や実態等を調査し、施策を検討する上での基礎資料とすることを目的として実施した。

## 【調査対象】

平成26年経済センサス基礎調査より従業者数10人以上の市内に所在する事業所（本社や支社などが他の地域に所在する事業所を含む）

## 【調査方法】

郵送配布～郵送回収

## 【調査期間】

平成30年5月22日～平成30年6月5日

## 【回収結果】

配布数 ----- 250件  
有効回収数 ----- 108件  
有効回収率 ----- 43.2%

## 【業種別回答状況】

	回答割合 (%)	回答件数 (件)		回答割合 (%)	回答件数 (件)
全体	100.0	108	不動産業・物品賃貸業	0.9	1
農林漁業	3.7	4	学術研究・専門・技術サービス業	0.0	0
鉱業	0.0	0	宿泊業・飲食サービス業	3.7	4
建設業	8.3	9	生活関連サービス業・娯楽業	0.0	0
製造業	31.5	34	教育・学習支援業	1.9	2
電気・ガス・熱供給・水道業	0.9	1	医療・福祉	19.4	21
情報通信業	0.0	0	サービス業	5.6	6
運輸業・郵便業	0.9	1	その他	5.6	6
卸売業・小売業	10.2	11	無回答	0.9	1
金融業・保険業	6.5	7			

※問2回答結果より

## 【回答者】

	回答割合 (%)	回答件数 (件)
全体	100.0	108
事業所の代表者の方	39.8	43
総務・人事の責任者の方	26.9	29
総務・人事のご担当の方	26.9	29
その他	3.7	4
無回答	2.8	3

※問1回答結果より

## 【報告書の見方について】

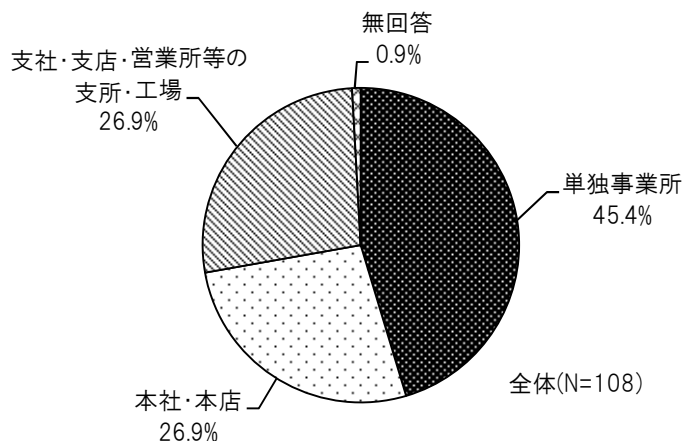
- (1) 集計は小数点以下第2位を四捨五入している。したがって、回答比率の合計は必ずしも100%にならない場合がある。
- (2) 2つ以上の回答を可能とした（複数回答）質問の場合、その回答比率の合計は100%を超える場合がある。
- (3) 数表、図表、文中に示すNは、比率算出上の基数（標本数）である。全標本数を示す「全体」を「N」、「該当数」を「n」で表記している。
- (4) 図表中におけるクロス集計結果については、該当する属性等の設問に対する無回答者（例えば、従業員規模別でクロス集計する場合における従業員数の無回答者）を除いて表記しているため、属性ごとの基数の合計と全体の基数は同じにならない場合がある。
- (5) 図表中においては見やすさを考慮し、回答割合が極端に少ない数値（例：0.0%、0.1%など）は、図と干渉して見えにくい場合などに省略している場合がある。
- (6) 図表に関するコメントは、特徴的な数値について記載している。
- (7) この他、個別に参照事項がある場合は、本報告書の該当箇所に適宜記載した。

## 2 回答者の属性

### 1 事業所形態

問3 貴事業所の形態をお答えください。(○印1つ)

事業所の形態は、「単独事業所」の割合が45.4%と最も高く、次いで「本社・本店」「支社・支店・営業所等の支所・工場」(各26.9%)となっている。



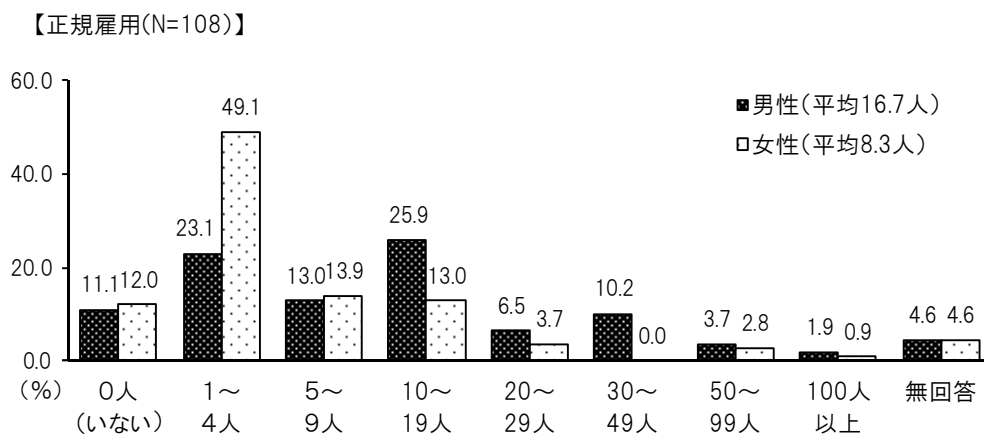
### 2 常時雇用者数の雇用形態

問4 貴事業所の常時雇用者数を雇用形態別に記入してください。

※「該当する方がいない」場合は「0(ゼロ)」とお答えください。

#### (1) 正規雇用の雇用状況

正規雇用の雇用状況について、男性は「10～19人」の割合が25.9%、「1～4人」が23.1%、「5～9人」が13.0%、女性は「1～4人」が49.1%、「5～9人」が13.9%、「10～19人」が13.0%となっている。平均人数は、男性が16.7人、女性が8.3人と、女性は男性の約半数となっている。



事業所形態別でみると、男性は単独事業所（以下、図表等を含め「単独」と表記）で「0人（いない）」「1～4人」、本社・本店（以下、図表等を含め「本社」と表記）で「30～49人」「50～99人」、支社・支店・営業所等の支所・工場（以下、図表等を含め「支社」と表記）で「5～9人」の割合がそれぞれ高い。女性は単独で「1～4人」、本社で「20～29人」「50～99人」、支社で「5～9人」の割合がそれぞれ高くなっている。

◆【男性】正規雇用

単位(%)	0人 (いない)	1～ 4人	5～ 9人	10～ 19人	20～ 29人	30～ 49人	50～ 99人	100人 以上	平均 (人)
全体(N=108)	11.1	23.1	13.0	25.9	6.5	10.2	3.7	1.9	16.7
【事業所形態別】									
単独(n=49)	18.4	32.7	12.2	24.5	8.2	2.0	0.0	2.0	12.5
本社(n=29)	10.3	13.8	6.9	27.6	6.9	20.7	10.3	0.0	21.0
支社(n=29)	0.0	17.2	20.7	27.6	3.4	13.8	3.4	3.4	20.0

◆【女性】正規雇用

単位(%)	0人 (いない)	1～ 4人	5～ 9人	10～ 19人	20～ 29人	30～ 49人	50～ 99人	100人 以上	平均 (人)
全体(N=108)	12.0	49.1	13.9	13.0	3.7	0.0	2.8	0.9	8.3
【事業所形態別】									
単独(n=49)	16.3	63.3	10.2	8.2	0.0	0.0	0.0	2.0	6.7
本社(n=29)	10.3	34.5	13.8	17.2	10.3	0.0	10.3	0.0	13.4
支社(n=29)	6.9	41.4	20.7	17.2	3.4	0.0	0.0	0.0	5.7

注1: 表中の「網掛け」は、各クロス集計(事業所形態別など)において最も高い割合を示している。

(例/事業所形態別の場合、単独と本社、支社を比べて最も割合が高い層に網掛け)

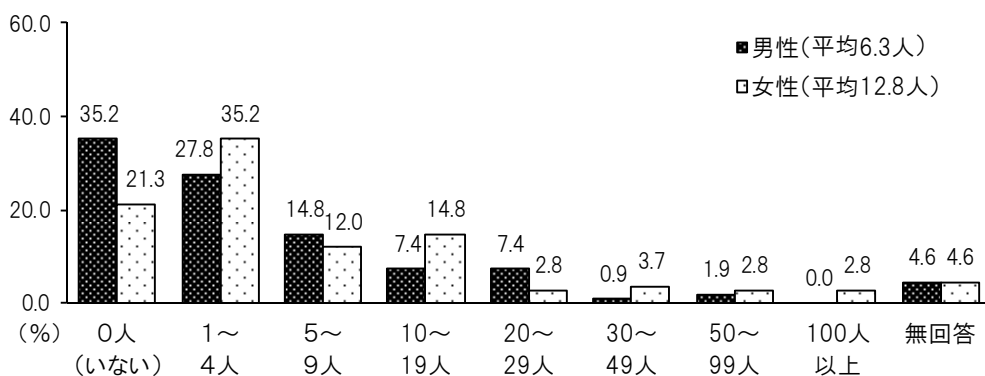
但し、「その他」については網掛けしていない。また「無回答」は省略している。(以下同様)

注2: 平均値は「無回答」を基数から除く回答者ベースで算出している。(以下同様)

(2) 正規雇用以外の雇用状況

正規雇用以外（パート・アルバイト、嘱託、派遣社員等）の雇用状況について、男性は「0人（いない）」の割合が女性を大きく上回っており、女性は男性に比べ「1～4人」「10～19人」の割合が高くなっている。平均人数は、男性が6.3人、女性が12.8人と、女性は男性の倍となっている。

【正規雇用以外(N=108)】



事業所形態別でみると、男性は単独で「1～4人」「5～9人」の割合が高く、女性は単独で「0人（いない）」、本社で「1～4人」の割合が高くなっている。また、女性の本社の平均人数は22.1人と他の層に比べて多くなっている。

◆【男性】正規雇用以外

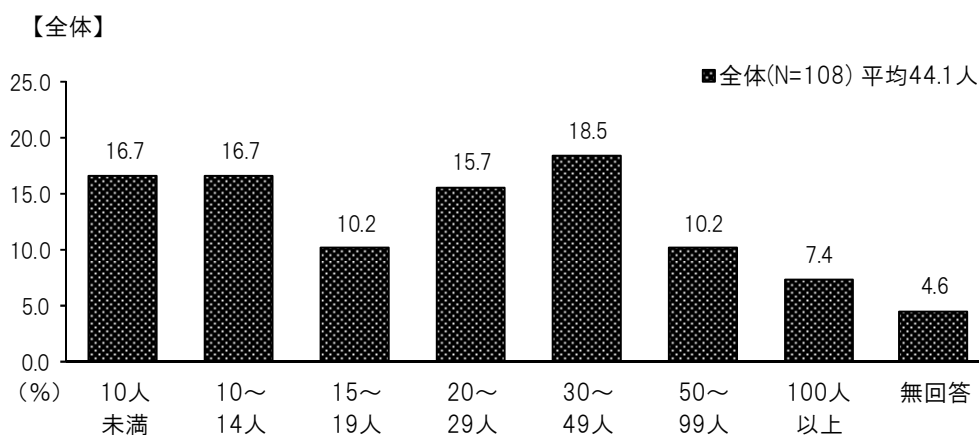
単位(%)	0人 (いない)	1～ 4人	5～ 9人	10～ 19人	20～ 29人	30～ 49人	50～ 99人	100人 以上	平均 (人)
全体(N=108)	35.2	27.8	14.8	7.4	7.4	0.9	1.9	0.0	6.3
【事業所形態別】									
単独(n=49)	36.7	34.7	18.4	8.2	0.0	0.0	2.0	0.0	4.6
本社(n=29)	31.0	31.0	10.3	3.4	13.8	3.4	3.4	0.0	9.2
支社(n=29)	37.9	13.8	13.8	10.3	13.8	0.0	0.0	0.0	6.4

◆【女性】正規雇用以外

単位(%)	0人 (いない)	1～ 4人	5～ 9人	10～ 19人	20～ 29人	30～ 49人	50～ 99人	100人 以上	平均 (人)
全体(N=108)	21.3	35.2	12.0	14.8	2.8	3.7	2.8	2.8	12.8
【事業所形態別】									
単独(n=49)	28.6	38.8	10.2	16.3	0.0	4.1	0.0	2.0	9.0
本社(n=29)	6.9	44.8	13.8	10.3	3.4	3.4	6.9	6.9	22.1
支社(n=29)	24.1	20.7	13.8	17.2	6.9	3.4	3.4	0.0	9.9

(3) 全従業員数

全従業員数は、「30～49人」の割合が18.5%と最も高く、次いで「10人未満」「10～14人」(各16.7%)の順となっており、平均は44.1人であった。



### 3 管理職の状況

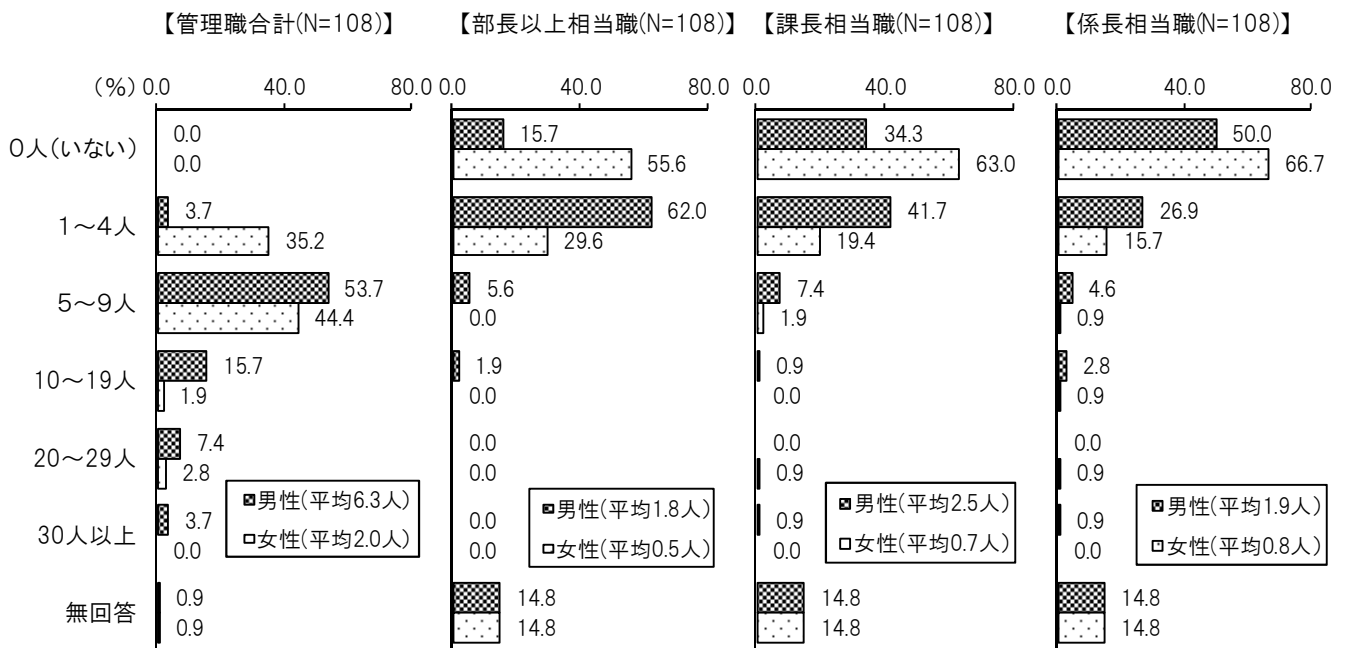
問5 貴事業所の管理職の人数を男女別に記入してください。（管理職とは、「管理的業務」に従事する者で、経営方針、事業計画等を達成するように、労働者を指揮・管理する係長（相当職を含む）以上の職にある者。）  
 ※「該当する方がいない」場合は「0（ゼロ）」とお答えください。

#### (1) 管理職数

管理職数については、管理職合計では男性は「5～9人」が53.7%と最も高く、平均6.3人であった。一方、女性は「1～4人」が35.2%と男性を大きく上回っており、平均は2.0人であった。

部長以上相当職では、男性は「1～4人」が62.0%で平均1.8人となっているが、女性は「0人（いない）」が55.6%となっている。

課長相当職や係長相当職では、女性は「0人（いない）」が6割以上を占めており、男性の平均人数を大きく下回っている。



管理職平均人数を事業所形態別で見ると、全ての形態で女性の平均人数は男性を下回っている。

正規従業員規模別では、全ての規模で女性の平均人数は男性よりも少なく、特に50人以上で男女の平均人数の差が大きくなっている。

◆管理職平均人数

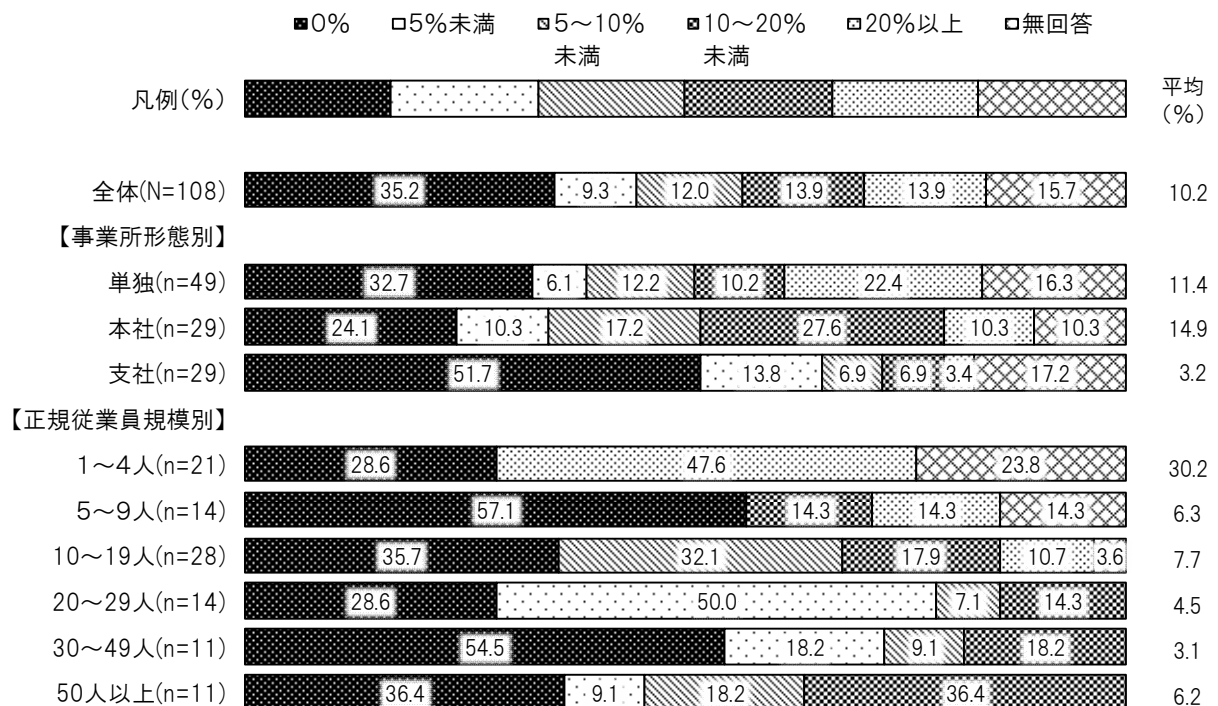
単位 (人)	管理職合計		部長以上相当職		課長相当職		係長相当職	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全体(N=108)	6.3	2.0	1.8	0.5	2.5	0.7	1.9	0.8
【事業所形態別】								
単独(n=49)	6.2	2.3	1.8	0.5	2.7	1.0	1.7	0.8
本社(n=29)	7.6	2.9	2.5	0.8	2.7	0.7	2.3	1.3
支社(n=29)	4.9	0.5	1.1	0.0	1.9	0.2	1.9	0.3
【正規従業員規模別】								
1～4人(n=21)	1.1	0.8	0.9	0.6	0.1	0.1	0.1	0.1
5～9人(n=14)	1.7	0.4	0.8	0.2	0.5	0.1	0.3	0.2
10～19人(n=28)	2.9	1.1	1.6	0.5	0.8	0.5	0.5	0.2
20～29人(n=14)	5.4	1.1	1.9	0.2	1.7	0.4	1.9	0.4
30～49人(n=11)	7.8	1.1	2.6	0.6	3.6	0.4	1.6	0.2
50人以上(n=11)	26.8	9.6	4.4	1.1	12.2	3.5	10.3	5.1

(2) 女性管理職の割合

女性管理職の割合については、「0%」の割合が 35.2%と最も高く、次いで「10～20%未満」「20%以上」(各 13.9%) となっており、平均 10.2%であった。

事業所形態別では、単独で「20%以上」、本社で「10～20%未満」の割合がそれぞれ高くなっている。

正規従業員規模別では、1～4人で「20%以上」が半数近くを占めており、規模が大きくなるほど女性管理職の割合はおおむね低くなる傾向にある。



### 3 調査結果

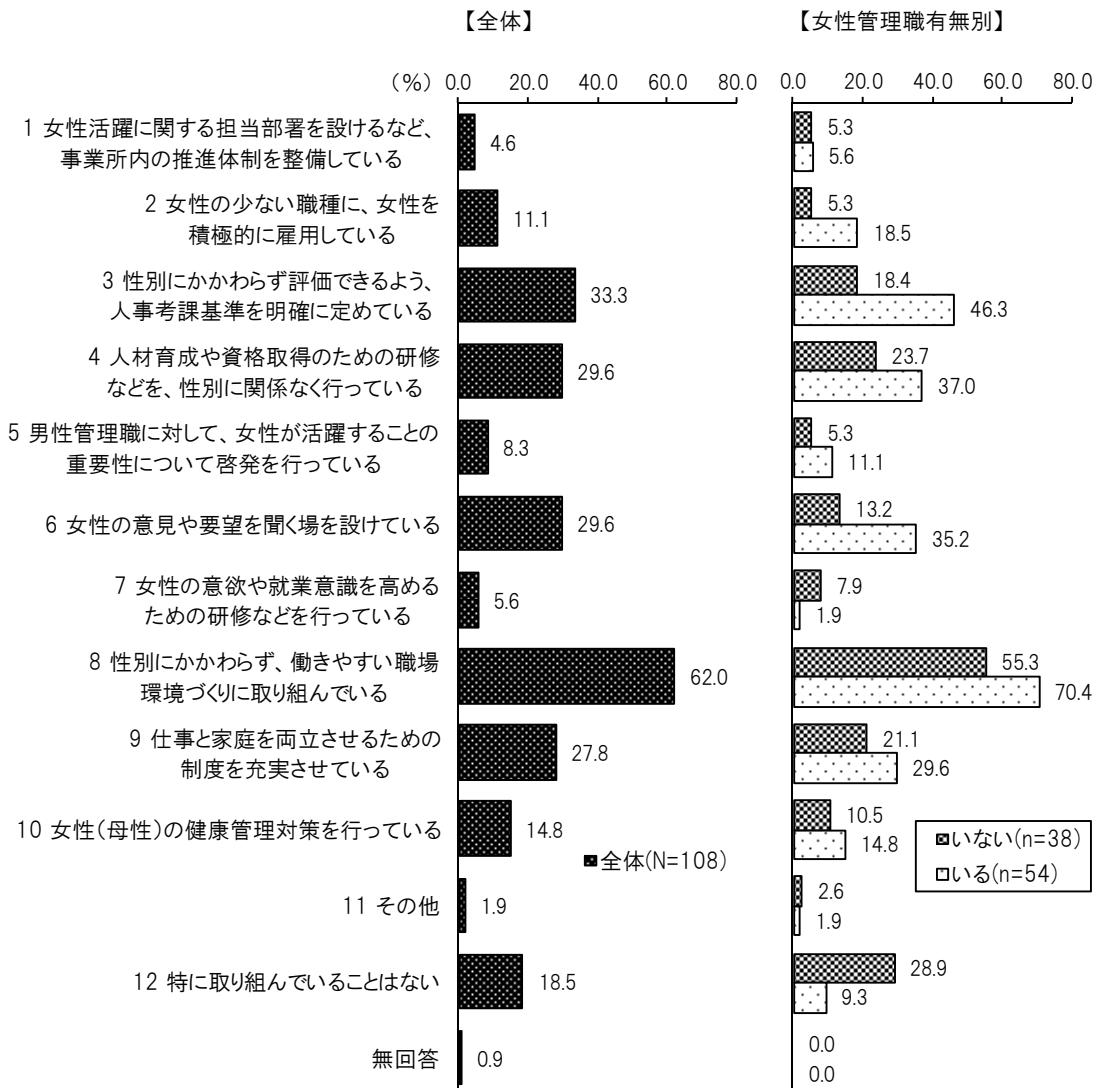
#### 【1】女性従業員の活用について

##### 1 女性従業員活用のための取組

問6 貴事業所では、女性従業員を積極的に活用するために、どのようなことに取り組んでいますか。（○印いくつでも）

女性従業員活用のための取組については、「性別にかかわらず、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる」の割合が62.0%と最も高く、次いで「性別にかかわらず評価できるよう、人事考課基準を明確に定めている」（33.3%）、「人材育成や資格取得のための研修などを、性別に関係なく行っている」「女性の意見や要望を聞く場を設けている」（各29.6%）、「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」（27.8%）の順となっている。

女性管理職有無別では、女性管理職がいる事業所は全体的に割合が高い項目が多く、特に「性別にかかわらず評価できるよう、人事考課基準を明確に定めている」「女性の意見や要望を聞く場を設けている」などの割合が高くなっている。一方、女性管理職がいない事業所では「特に取り組んでいることはない」の割合が高くなっている。





事業所形態別では、本社は「女性の少ない職種に、女性を積極的に雇用している」「女性の意見や要望を聞く場を設けている」「女性（母性）の健康管理対策を行っている」、支社は「性別にかかわらず、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる」などの割合がそれぞれ高くなっている。一方、単独は「特に取り組んでいることはない」の割合が他の形態に比べて高くなっている。

全従業員規模別では、50人以上の規模で「男性管理職に対して、女性が活躍することの重要性について啓発を行っている」「性別にかかわらず、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる」などの割合が高くなっている。また、おおむね規模が大きくなるほど「性別にかかわらず評価できるよう、人事考課基準を明確に定めている」の割合が増える傾向にある。

(単位:%)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12
	推進女性 体活制を な整備、 す業担 い所当 る内部 の署	を女積性 を女積性 極の少 ない雇 用職種 に、女 性	確る性 によ別 に定う、 かか い事わ る考ら ず課評 準価を 明き	なの人 く研材 行修育 つな成 どや資 を、格 性取得 にの関 た係め	つが男 い活 性躍管 啓す理 発る職 をこに 行つ対 つて重 い要 る性女 に性	を女設 けの意 見や要 望を聞 く場	てめ女 性 のたの め意欲 の研や 修就業 意識を 行高	組す性 んい別 で職に い場か 環わら づり に働 きりや	め仕の 制と家 庭を両 立させ て いるた	策女を 行つて いるの 健康 管理 対	な特 い に 取 り 組 ん で い る こ と は
全体(N=108)	4.6	11.1	33.3	29.6	8.3	29.6	5.6	62.0	27.8	14.8	18.5
<b>【事業所形態別】</b>											
単独(n=49)	2.0	8.2	18.4	18.4	2.0	20.4	4.1	49.0	24.5	6.1	26.5
本社(n=29)	13.8	24.1	41.4	34.5	13.8	48.3	6.9	65.5	34.5	31.0	10.3
支社(n=29)	0.0	3.4	51.7	44.8	13.8	27.6	6.9	82.8	27.6	13.8	13.8
<b>【全従業員規模別】</b>											
10人未満(n=18)	0.0	11.1	16.7	22.2	5.6	33.3	5.6	61.1	27.8	16.7	27.8
10～14人(n=18)	11.1	5.6	22.2	22.2	0.0	22.2	16.7	44.4	33.3	5.6	22.2
15～19人(n=11)	0.0	9.1	27.3	36.4	9.1	27.3	0.0	72.7	27.3	18.2	0.0
20～29人(n=17)	0.0	17.6	35.3	23.5	0.0	41.2	0.0	41.2	17.6	11.8	29.4
30～49人(n=20)	0.0	5.0	25.0	25.0	5.0	25.0	0.0	65.0	20.0	15.0	25.0
50～99人(n=11)	9.1	18.2	45.5	36.4	27.3	27.3	0.0	81.8	27.3	18.2	9.1
100人以上(n=8)	25.0	25.0	87.5	62.5	25.0	12.5	12.5	100.0	50.0	12.5	0.0

注:「その他」は表記から省略している。

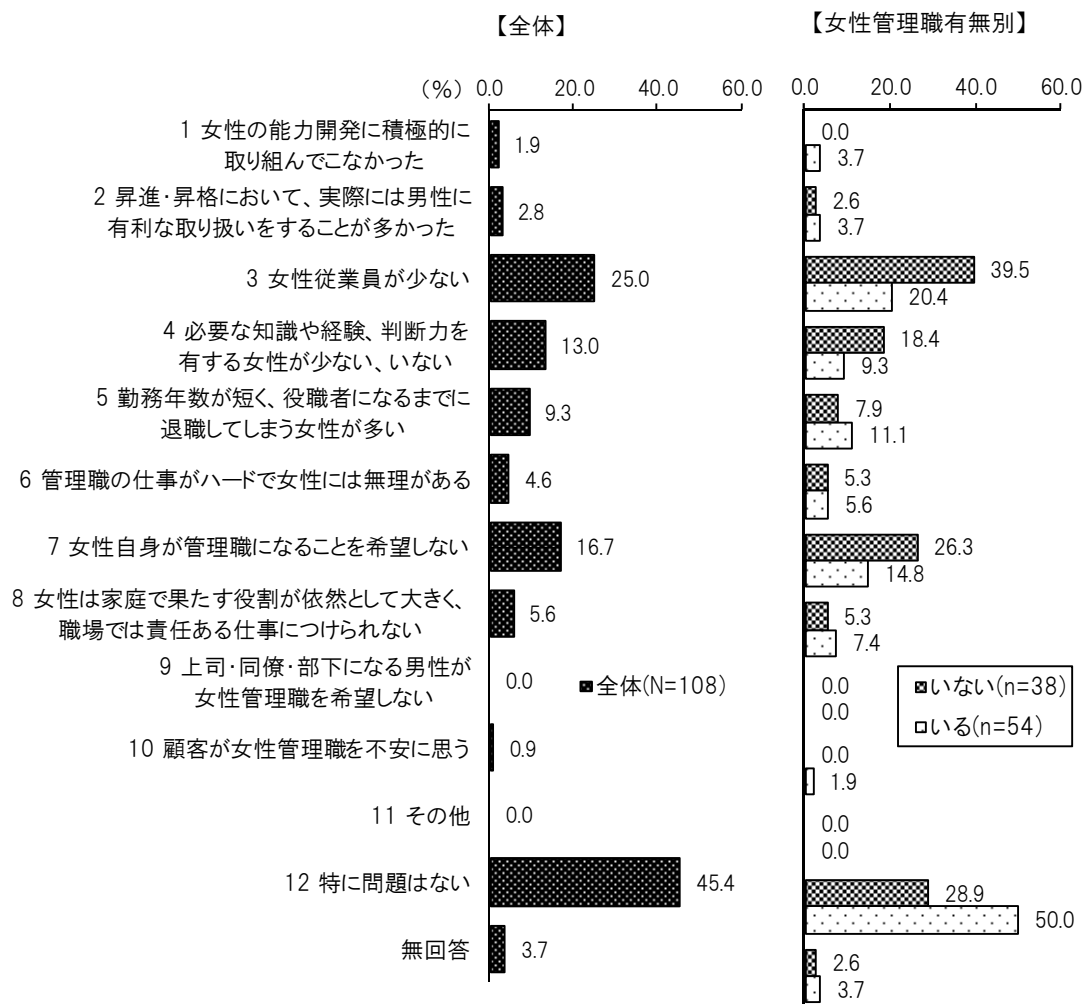
## 2 女性を管理職に登用する際の問題点

問7 貴事業所では、女性を管理職に登用することについて何か問題がありますか。

※女性社員がいない事業所の場合は、一般的な見解として回答できる範囲でお答えください。（○印いくつでも）

女性を管理職に登用する際の問題点については、「特に問題はない」の割合が45.4%と最も高く、次いで「女性従業員が少ない」（25.0%）、「女性自身が管理職になることを希望しない」（16.7%）、「必要な知識や経験、判断力を有する女性が少ない、いない」（13.0%）の順となっている。

女性管理職有無別では、女性管理職がいない事業所では「女性従業員が少ない」「必要な知識や経験、判断力を有する女性が少ない、いない」「女性自身が管理職になることを希望しない」、女性管理職がいる事業所では「特に問題はない」の割合がそれぞれ高くなっている。



事業所形態別では、単独は「特に問題はない」、本社は「女性自身が管理職になることを希望しない」「女性は家庭で果たす役割が依然として大きく、職場では責任ある仕事につけられない」、支社は「女性従業員が少ない」の割合がそれぞれ高くなっている。

全従業員規模別では、10～14人で「特に問題はない」、15～19人や100人以上で「女性自身が管理職になることを希望しない」、30～49人で「女性従業員が少ない」、50～99人で「管理職の仕事がハードで女性には無理がある」「女性は家庭で果たす役割が依然として大きく、職場では責任ある仕事につけられない」などの割合が他の規模に比べてそれぞれ高くなっている。

(単位:%)

	1	2	3	4	5	6	7	8	10	12	
	り女性組の能力を開発した	るは男性が多かつた	女性従業員が少ない	有する女性が少ない、判断力	が多めに退職してしまふ女性	勤務年数が短く、役職者にな	に管理職の仕事がハードで女性	を女性自身が管理職になること	任然ある仕事につけられないが責	う顧客が女性管理職を不安に思	特に問題はない
全体(N=108)	1.9	2.8	25.0	13.0	9.3	4.6	16.7	5.6	0.9	45.4	
<b>【事業所形態別】</b>											
単独(n=49)	2.0	4.1	22.4	8.2	8.2	4.1	14.3	2.0	0.0	55.1	
本社(n=29)	3.4	3.4	20.7	17.2	13.8	6.9	24.1	17.2	3.4	37.9	
支社(n=29)	0.0	0.0	34.5	17.2	6.9	3.4	13.8	0.0	0.0	37.9	
<b>【全従業員規模別】</b>											
10人未満(n=18)	0.0	0.0	11.1	11.1	5.6	5.6	16.7	0.0	5.6	55.6	
10～14人(n=18)	0.0	0.0	11.1	5.6	11.1	5.6	11.1	0.0	0.0	77.8	
15～19人(n=11)	0.0	18.2	27.3	18.2	9.1	0.0	27.3	0.0	0.0	27.3	
20～29人(n=17)	5.9	0.0	23.5	11.8	5.9	0.0	5.9	5.9	0.0	52.9	
30～49人(n=20)	0.0	0.0	45.0	15.0	5.0	0.0	20.0	5.0	0.0	25.0	
50～99人(n=11)	9.1	9.1	27.3	18.2	18.2	18.2	18.2	27.3	0.0	18.2	
100人以上(n=8)	0.0	0.0	37.5	25.0	12.5	12.5	37.5	12.5	0.0	50.0	

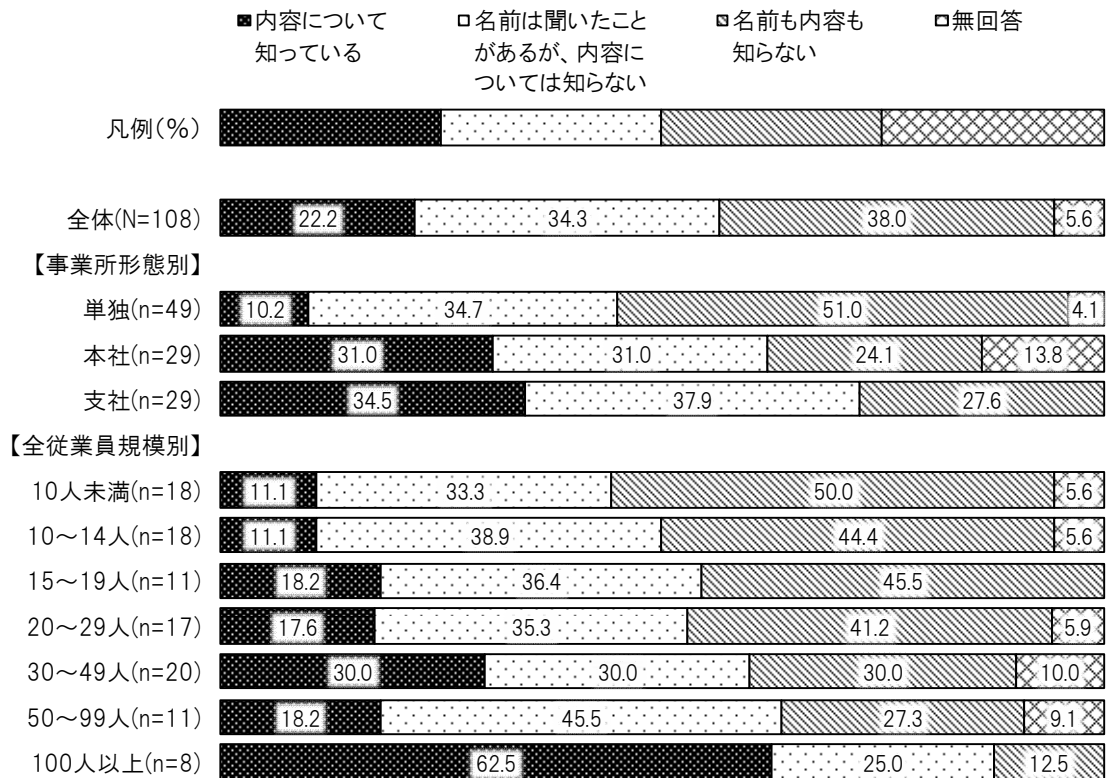
### 3 ポジティブ・アクションの認知状況

問8 ポジティブ・アクション（積極的改善措置）についてご存知ですか。（○印1つ）

ポジティブ・アクションの認知状況については、「内容について知っている」の割合が22.2%、「名前は聞いたことがあるが、内容については知らない」が34.3%で、合計56.5%となっている。一方、「名前も内容も知らない」は38.0%であった。

事業所形態別では、単独は「名前も内容も知らない」が約半数を占めており、本社と支社では「内容について知っている」の割合がそれぞれ3割以上を占めている。

全従業員規模別では、特に30～49人や100人以上で「内容について知っている」の割合が他の規模に比べて高くなっている。

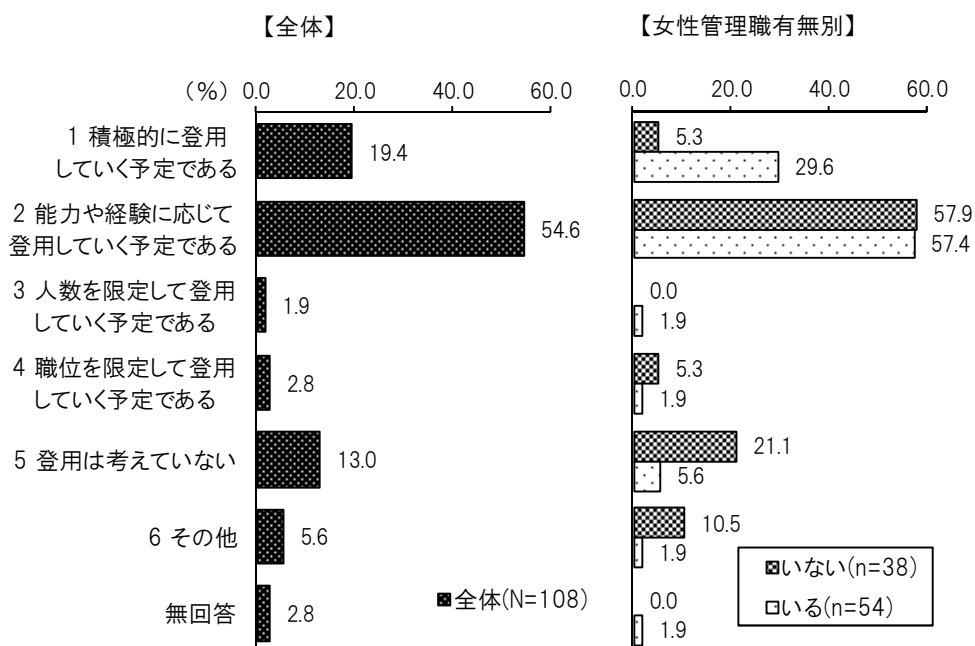


#### 4 女性管理職の登用について

問9 貴事業所では、今後、女性の管理職の登用について、主にどのように考えていますか。（○印1つ）

女性管理職の登用については、「能力や経験に応じて登用していく予定である」の割合が54.6%と最も高く、次いで「積極的に登用していく予定である」（19.4%）、「登用は考えていない」（13.0%）の順となっている。

女性管理職有無別では、女性管理職がいる事業所は「積極的に登用していく予定である」の割合がない事業所を大きく上回っており、女性管理職がいない事業所では「登用は考えていない」などの割合が高くなっている。



事業所形態別では、本社は「能力や経験に応じて登用していく予定である」、支社は「積極的に登用していく予定である」の割合がそれぞれ高くなっている。一方、単独は「登用は考えていない」の割合が他の形態を大きく上回っている。

全従業員規模別では、10人未満や100人以上で「積極的に登用していく予定である」、50～99人で「能力や経験に応じて登用していく予定である」の割合がそれぞれ高くなっている。一方、10～14人で「登用は考えていない」の割合が他の規模に比べてやや高くなっている。

(単位:%)

	1	2	3	4	5	6
	定積 極的 である に 登用 して いく 予	し能 て力 いや く経 験に 応じ て登 用	い人 く数 を限 定し て登 用し て	い職 位を 限定 して 登用 して	登用 は考 えて いな い	そ の 他
全体(N=108)	19.4	54.6	1.9	2.8	13.0	5.6
<b>【事業所形態別】</b>						
単独(n=49)	16.3	42.9	2.0	4.1	22.4	6.1
本社(n=29)	20.7	72.4	0.0	0.0	6.9	0.0
支社(n=29)	24.1	58.6	3.4	3.4	3.4	6.9
<b>【全従業員規模別】</b>						
10人未満(n=18)	27.8	44.4	0.0	5.6	16.7	0.0
10～14人(n=18)	0.0	61.1	5.6	0.0	22.2	5.6
15～19人(n=11)	9.1	45.5	0.0	9.1	18.2	18.2
20～29人(n=17)	17.6	58.8	0.0	0.0	17.6	5.9
30～49人(n=20)	20.0	55.0	0.0	5.0	10.0	5.0
50～99人(n=11)	9.1	90.9	0.0	0.0	0.0	0.0
100人以上(n=8)	62.5	37.5	0.0	0.0	0.0	0.0

## 【2】育児・介護と仕事の両立支援について

### 1 育児・介護休業の取得状況

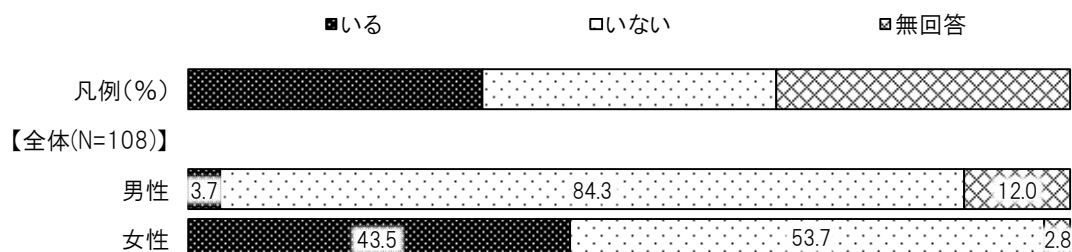
問 10 貴事業所では、これまでに育児休業（産前・産後休業を除きます）・介護休業を取得した従業員はいますか。（○印1つずつ）  
 ※現在、取得の申請をしている従業員も含めてください。

#### （1）育児休業の取得状況

育児休業の取得状況については、男性は「（取得した従業員が）いる」の割合（取得率）は3.7%、女性は43.5%となっており、男性の取得率は女性を大きく下回っている。

事業所形態別では、単独は女性の取得率が低く、女性の「（取得した従業員は）いない」の割合は他の形態を大きく上回っている。

全従業員規模別では、男性で100人以上、女性で50人以上の規模で取得率が高くなっている。また、10～19人で女性の「いない」の割合が他の規模を上回っている。



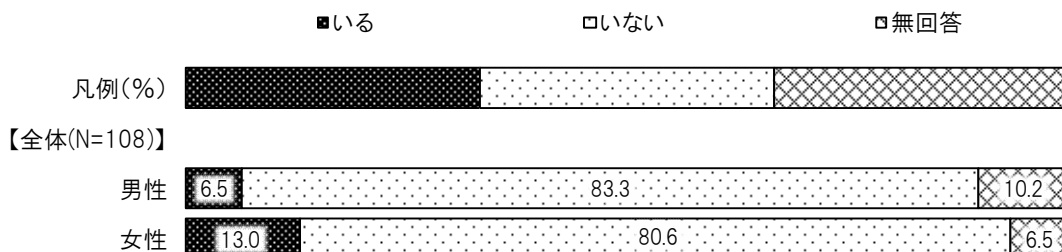
#### ◆育児休業を取得した従業員の有無

単位 (%)	いる		いない	
	男性	女性	男性	女性
全体(N=108)	3.7	43.5	84.3	53.7
【事業所形態別】				
単独(n=49)	2.0	28.6	85.7	69.4
本社(n=29)	3.4	55.2	79.3	37.9
支社(n=29)	6.9	55.2	86.2	44.8
【全従業員規模別】				
10人未満(n=18)	0.0	38.9	83.3	55.6
10～14人(n=18)	0.0	11.1	94.4	83.3
15～19人(n=11)	0.0	18.2	100.0	81.8
20～29人(n=17)	0.0	41.2	82.4	58.8
30～49人(n=20)	0.0	35.0	85.0	60.0
50～99人(n=11)	0.0	90.9	81.8	9.1
100人以上(n=8)	25.0	87.5	75.0	12.5

## (2) 介護休業の取得状況

介護休業の取得状況については、男性は「(取得した従業員が) いる」の割合(取得率)は6.5%、女性は13.0%となっており、男女とも大半が「いない」と回答している。

事業所形態別では、支社で男性、単独で女性の取得率がやや高く、全従業員規模別では、男女ともに100人以上で取得率が高くなっている。



### ◆介護休業を取得した従業員の有無

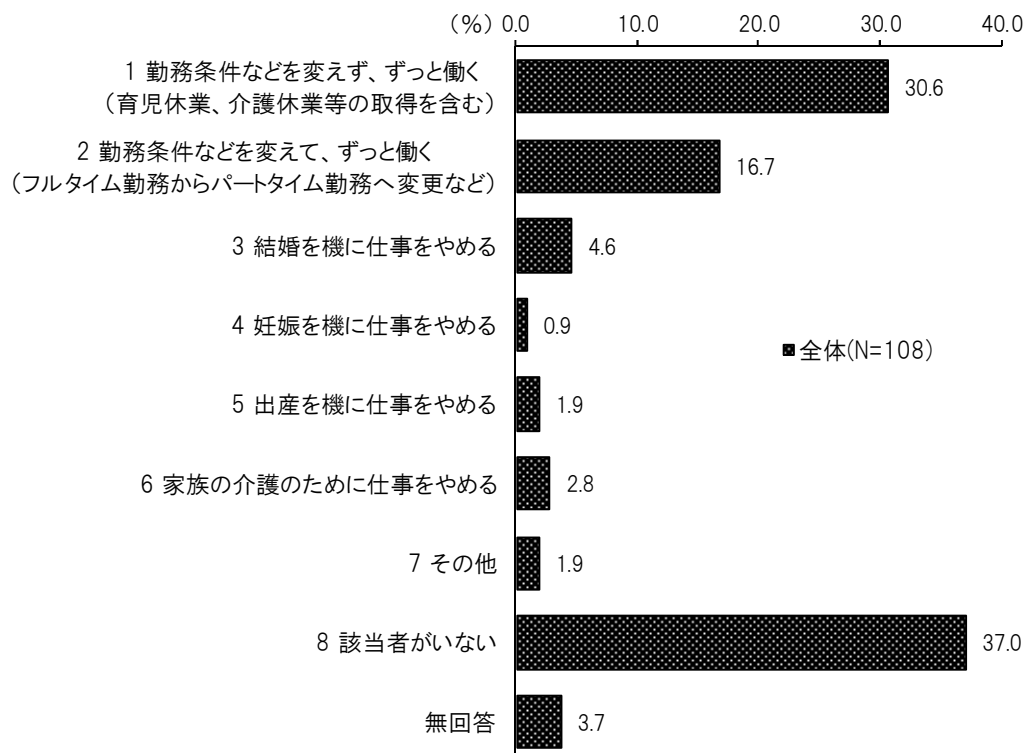
単位 (%)	いる		いない	
	男性	女性	男性	女性
全体(N=108)	6.5	13.0	83.3	80.6
<b>【事業所形態別】</b>				
単独(n=49)	4.1	14.3	85.7	81.6
本社(n=29)	3.4	10.3	82.8	79.3
支社(n=29)	13.8	10.3	79.3	82.8
<b>【全従業員規模別】</b>				
10人未満(n=18)	0.0	11.1	88.9	88.9
10～14人(n=18)	0.0	0.0	94.4	94.4
15～19人(n=11)	9.1	9.1	90.9	90.9
20～29人(n=17)	0.0	11.8	94.1	88.2
30～49人(n=20)	0.0	5.0	85.0	85.0
50～99人(n=11)	9.1	9.1	72.7	72.7
100人以上(n=8)	37.5	50.0	50.0	37.5



## 2 ライフステージの節目の働き方

問 11 貴事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目に、どのような働き方を選ぶことが多いですか。(○印1つ)

ライフステージの節目の働き方については、「該当者がいない」の割合が37.0%と最も高く、次いで「勤務条件などを変えず、ずっと働く(育児休業、介護休業等の取得を含む)」(30.6%)、「勤務条件を変えて、ずっと働く(フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など)」(16.7%)の順となっている。



事業所形態別では、単独で「該当者がいない」、支社で「勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）」の割合がそれぞれ他の形態を大きく上回っている。

全従業員規模別では、20人以上の規模で「勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）」、19人以下で「該当者がいない」の割合がそれぞれ高くなっている。また、50～99人で「結婚を機に仕事をやめる」の割合が他の規模に比べて高くなっている。

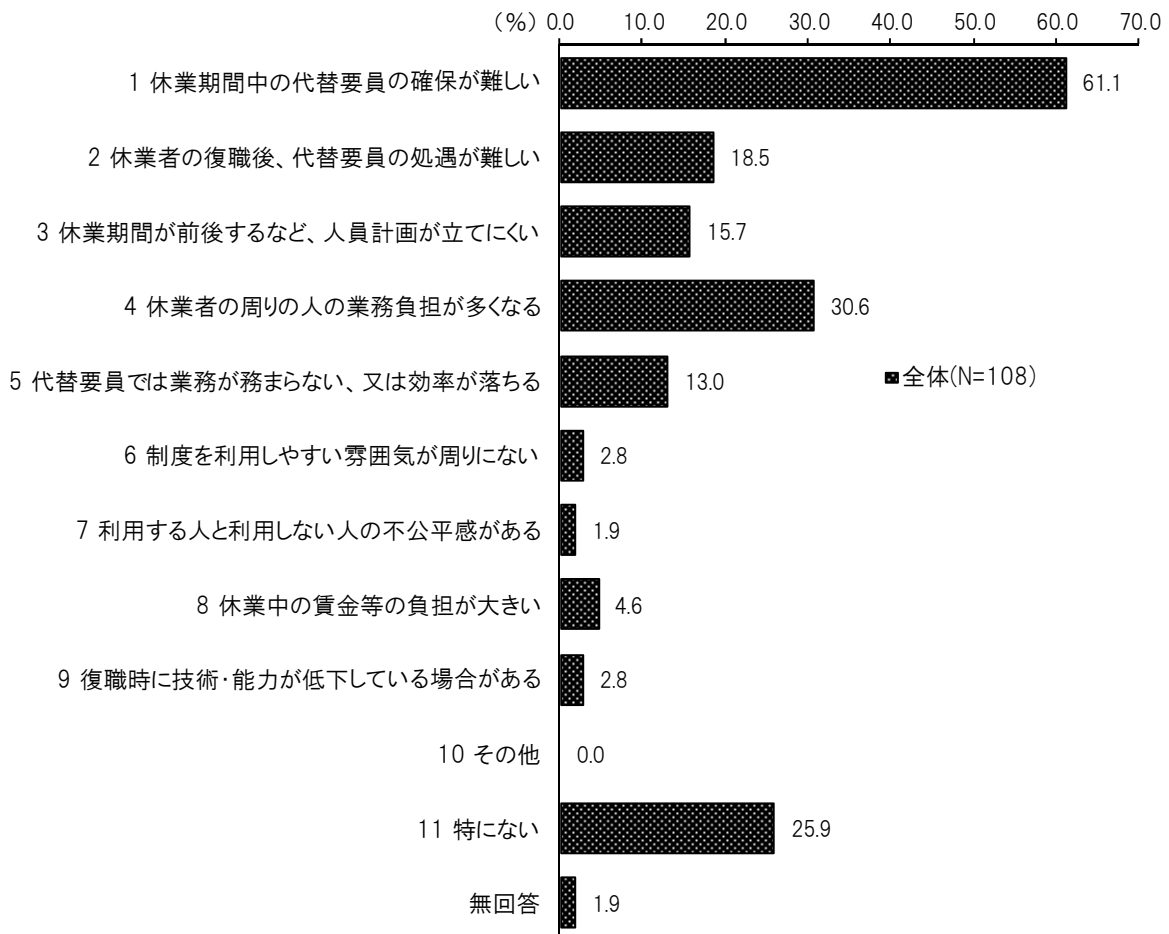
(単位:%)

	1	2	3	4	5	6	7	8
	ず勤 休つ 業と 等の 取 得 を 含 む	変務 更か らつ と働 く な ど を 変 え ず 、 介 護 休 業 等 の 取 得 を 含 む	結 婚 を 機 に 仕 事 を や め る	妊 娠 を 機 に 仕 事 を や め る	出 産 を 機 に 仕 事 を や め る	や家 め族 るの 介 護 の た め に 仕 事 を	そ の 他	該 当 者 が い な い
全体(N=108)	30.6	16.7	4.6	0.9	1.9	2.8	1.9	37.0
<b>【事業所形態別】</b>								
単独(n=49)	12.2	20.4	4.1	0.0	4.1	2.0	2.0	53.1
本社(n=29)	34.5	20.7	10.3	0.0	0.0	3.4	0.0	27.6
支社(n=29)	58.6	6.9	0.0	3.4	0.0	3.4	0.0	20.7
<b>【全従業員規模別】</b>								
10人未満(n=18)	16.7	22.2	0.0	0.0	5.6	0.0	0.0	55.6
10～14人(n=18)	0.0	22.2	5.6	0.0	0.0	0.0	5.6	61.1
15～19人(n=11)	9.1	18.2	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	54.5
20～29人(n=17)	47.1	11.8	5.9	0.0	0.0	5.9	0.0	29.4
30～49人(n=20)	40.0	10.0	0.0	5.0	0.0	0.0	0.0	40.0
50～99人(n=11)	45.5	9.1	27.3	0.0	9.1	9.1	0.0	0.0
100人以上(n=8)	75.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

### 3 育児・介護休業制度を定着させる上での問題点

問 12 貴事業所において、今後、育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に問題と思われることは何ですか。(○印いくつでも)

育児・介護休業制度を定着させる上での問題点については、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」の割合が61.1%と最も高く、次いで「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」(30.6%)、「休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい」(18.5%)、「休業期間が前後するなど、人員計画を立てにくい」(15.7%)、「代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる」(13.0%)の順となっている。



事業所形態別では、本社で「休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい」「代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる」などの割合が他の形態を大きく上回っている。また、単独で「特にない」の割合が高くなっている。

全従業員規模別では、10人未満で「休業期間が前後するなど、人員計画を立てにくい」、10～14人で「特にない」、20～29人で「休業中の賃金等の負担が大きい」、50～99人で「休業期間中の代替要員の確保が難しい」、50人以上の規模で「休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい」「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」、100人以上で「代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる」の割合がそれぞれ高くなっている。

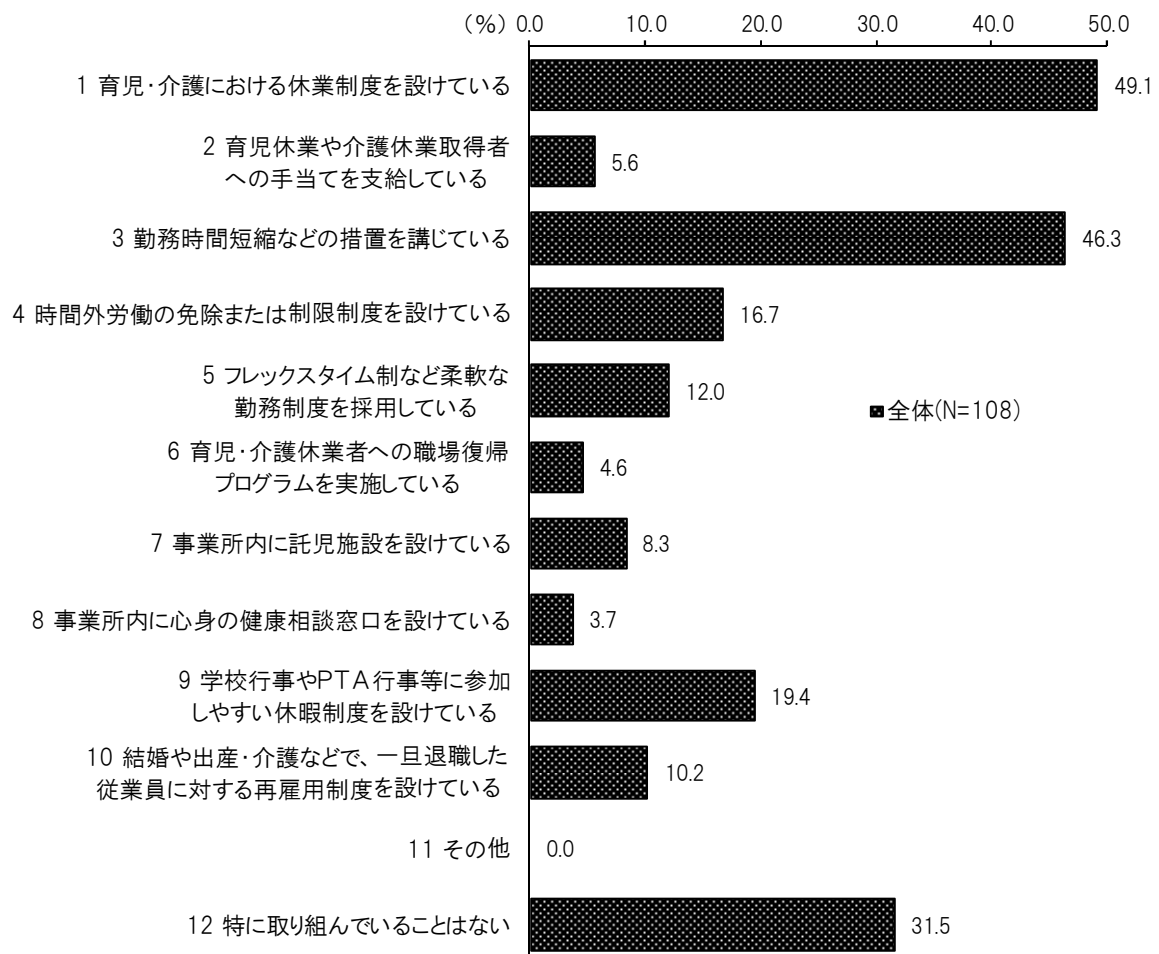
(単位:%)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	11
	休業期間中の代替要員の確保が難しい	休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい	休業期間が前後するなど、人員計画を立てにくい	休業者の周りの人の業務負担が多くなる	代替要員では業務が落ちる	制度を利用しやすい雰囲気	利用する人と利用しない人の不公平感がある	休業中の賃金等の負担が大きい	復職時に技術・能力が低下している場合がある	特にない
全体(N=108)	61.1	18.5	15.7	30.6	13.0	2.8	1.9	4.6	2.8	25.9
<b>【事業所形態別】</b>										
単独(n=49)	55.1	18.4	12.2	28.6	8.2	4.1	4.1	4.1	4.1	34.7
本社(n=29)	62.1	31.0	20.7	34.5	27.6	0.0	0.0	10.3	3.4	13.8
支社(n=29)	69.0	6.9	13.8	27.6	3.4	3.4	0.0	0.0	0.0	24.1
<b>【全従業員規模別】</b>										
10人未満(n=18)	50.0	11.1	22.2	27.8	5.6	5.6	0.0	0.0	5.6	33.3
10～14人(n=18)	44.4	11.1	16.7	16.7	16.7	5.6	5.6	5.6	5.6	50.0
15～19人(n=11)	72.7	27.3	9.1	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	18.2
20～29人(n=17)	64.7	23.5	11.8	35.3	5.9	5.9	5.9	17.6	0.0	17.6
30～49人(n=20)	60.0	10.0	10.0	35.0	20.0	0.0	0.0	5.0	0.0	20.0
50～99人(n=11)	90.9	36.4	18.2	45.5	9.1	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0
100人以上(n=8)	62.5	37.5	12.5	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0

#### 4 育児・介護と仕事の両立支援への取組

問 13 貴事業所では、従業員に対して、育児や介護と仕事の両立を支援するために、取り組んでいることがありますか。（○印いくつでも）

育児・介護と仕事の両立支援への取組については、「育児・介護における休業制度を設けている」の割合が 49.1%と最も高く、ほぼ並んで「勤務時間短縮などの措置を講じている」（46.3%）が続き、以下「学校行事やPTA行事等に参加しやすい休暇制度を設けている」（19.4%）、「時間外労働の免除または制限制度を設けている」（16.7%）、「フレックスタイム制など柔軟な勤務制度を採用している」（12.0%）の順となっている。一方、「特に取り組んでいることはない」は 31.5%であった。



事業所形態別では、本社で「勤務時間短縮などの措置を講じている」「事業所内に託児施設を設けている」、本社と支社で「育児・介護における休業制度を設けている」「時間外労働の免除または制限制度を設けている」などの割合が高くなっている。一方、単独は「特に取り組んでいることはない」の割合が他の形態を大きく上回っている。

全従業員規模別では、10～14人で「学校行事やPTA行事等に参加しやすい休暇制度を設けている」などの割合が高く、50人以上で「育児・介護における休業制度を設けている」「勤務時間短縮などの措置を講じている」などの割合が他の規模を大きく上回っている。

(単位:%)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	
	設 育 児 ・ 介 護 に お け る 休 業 制 度 を	手 育 児 休 業 や 支 給 し て い る	て 勤 務 時 間 短 縮 な ど の 措 置 を 講 じ	度 時 を 間 外 労 働 の 免 除 ま た は 制 限 制	勤 務 制 度 を 採 用 し て い る	プ 育 児 ・ 介 護 を 実 施 し て い る	る 事 業 所 内 に 託 児 施 設 を 設 け て い る	を 事 業 所 内 に 心 身 の 健 康 相 談 窓 口	し 学 校 行 事 や 休 暇 P T A 行 事 等 に 参 加	制 度 を 設 け て い る	退 職 し た 従 業 員 に 対 す る 再 雇 用	特 に 取 り 組 ん で い る こ と は な い
全体(N=108)	49.1	5.6	46.3	16.7	12.0	4.6	8.3	3.7	19.4	10.2	31.5	
<b>【事業所形態別】</b>												
単独(n=49)	26.5	2.0	24.5	6.1	8.2	0.0	2.0	0.0	24.5	8.2	49.0	
本社(n=29)	69.0	6.9	69.0	27.6	13.8	6.9	20.7	0.0	24.1	13.8	13.8	
支社(n=29)	69.0	10.3	58.6	24.1	13.8	10.3	6.9	13.8	3.4	10.3	20.7	
<b>【全従業員規模別】</b>												
10人未満(n=18)	33.3	5.6	33.3	16.7	11.1	0.0	5.6	5.6	16.7	5.6	38.9	
10～14人(n=18)	27.8	5.6	44.4	11.1	16.7	0.0	11.1	0.0	33.3	16.7	38.9	
15～19人(n=11)	27.3	0.0	36.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	18.2	9.1	45.5	
20～29人(n=17)	47.1	5.9	35.3	11.8	11.8	0.0	5.9	0.0	11.8	0.0	41.2	
30～49人(n=20)	45.0	0.0	25.0	5.0	10.0	5.0	10.0	5.0	20.0	10.0	40.0	
50～99人(n=11)	90.9	0.0	90.9	18.2	9.1	0.0	9.1	9.1	27.3	18.2	0.0	
100人以上(n=8)	100.0	12.5	87.5	75.0	12.5	37.5	25.0	12.5	0.0	25.0	0.0	

### 【3】仕事と生活の調和について

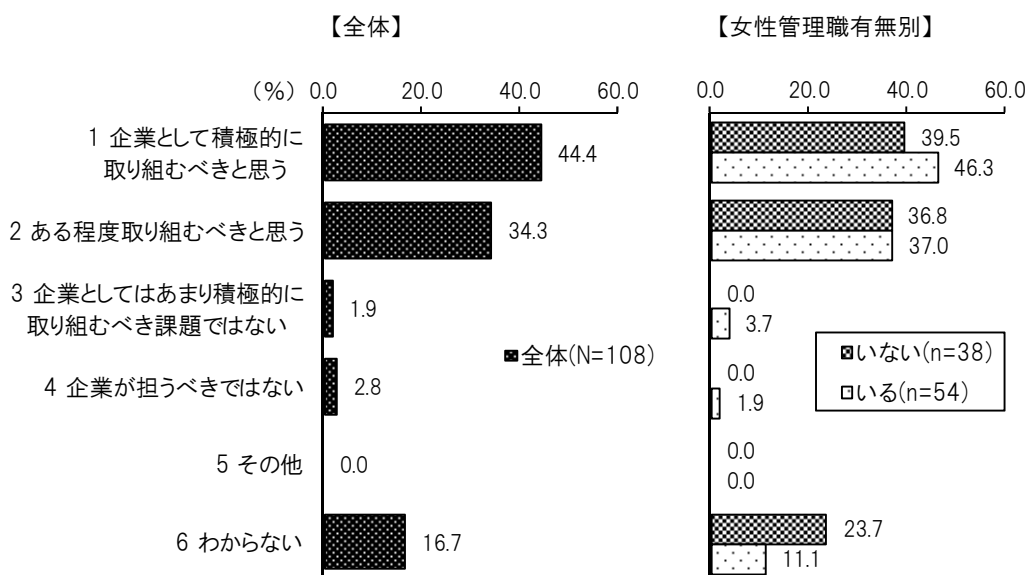
#### 1 ワーク・ライフ・バランスの取組

問 14 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）※」に対する企業の取組について、貴事業所ではどのようにお考えですか。（○印1つ）

※企業等における「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」とは、例えば、育児休業・介護休業を取得しやすい環境づくりを進めることや、時短勤務、テレワークなど家庭生活との調和を保つことができるような支援体制づくりを進める取組です。

ワーク・ライフ・バランスの取組については、「企業として積極的に取り組むべきと思う」の割合が 44.4%と最も高く、次いで「ある程度取り組むべきと思う」（34.3%）が続き、合計約8割（78.7%）が『取り組むべき』と回答している。

女性管理職有無別では、女性管理職がいる事業所は「企業として積極的に取り組むべきと思う」の割合が高く、女性管理職がいない事業所では「わからない」の割合が高くなっている。



事業所形態別では、本社と支社で「企業として積極的に取り組むべきと思う」、単独で「ある程度取り組むべきと思う」「わからない」の割合がそれぞれ高くなっている。

全従業員規模別では、15～19人、50～99人で「ある程度取り組むべきと思う」、20～29人や100人以上で「企業として積極的に取り組むべきと思う」の割合がそれぞれ高くなっている。一方、10人未満では「わからない」の割合が他の規模を大きく上回っている。

(単位:%)

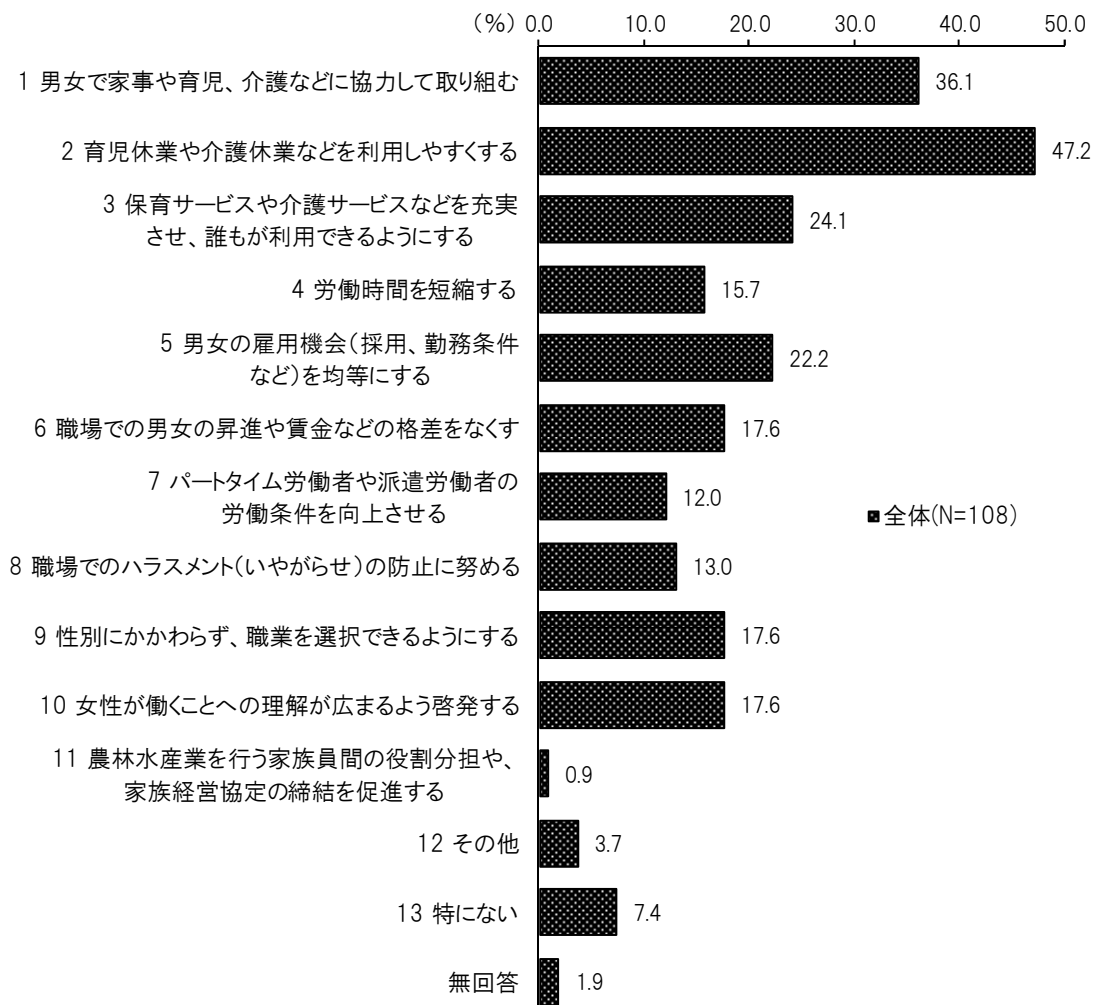
	1	2	3	4	6
	り企 組業 むと べし て積 思極 う的 に取	とあ 思る う程 度取 り組 むべ き	題極企 で的業 はにと はに取 ないり 組はあ むま べき積	い企 業が 担う べき では な	わ か ら な い
全体(N=108)	44.4	34.3	1.9	2.8	16.7
<b>【事業所形態別】</b>					
単独(n=49)	28.6	40.8	2.0	4.1	24.5
本社(n=29)	51.7	27.6	3.4	3.4	13.8
支社(n=29)	62.1	31.0	0.0	0.0	6.9
<b>【全従業員規模別】</b>					
10人未満(n=18)	38.9	16.7	5.6	0.0	38.9
10～14人(n=18)	38.9	38.9	0.0	5.6	16.7
15～19人(n=11)	27.3	54.5	0.0	0.0	18.2
20～29人(n=17)	52.9	29.4	0.0	5.9	11.8
30～49人(n=20)	35.0	40.0	5.0	5.0	15.0
50～99人(n=11)	36.4	54.5	0.0	0.0	9.1
100人以上(n=8)	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0



## 2 男女がともに働きやすい社会環境に必要と思うこと

問 15 貴事業所では、男女がともに働きやすい社会環境をつくるために、どのようなことが大切だと思いますか。（○印3つまで）

男女がともに働きやすい社会環境に必要と思うことについては、「育児休業や介護休業などを利用しやすくする」の割合が47.2%と最も高く、次いで「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む」（36.1%）、「保育サービスや介護サービスなどを充実させ、誰もが利用できるようにする」（24.1%）、「男女の雇用機会（採用、勤務条件など）を均等にする」（22.2%）の順となっている。



事業所形態別では、本社で「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む」「男女の雇用機会（採用、勤務条件など）を均等にする」「女性が働くことへの理解が広まるよう啓発する」、支社で「保育サービスや介護サービスなどを充実させ、誰もが利用できるようにする」「職場での男女の昇進や賃金などの格差をなくす」などの割合がそれぞれ高くなっている。

全従業員規模別では、10人未満と50人以上の規模で「女性が働くことへの理解が広まるよう啓発する」、15～19人で「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む」「労働時間を短縮する」、50～99人で「職場でのハラスメント（いやがらせ）の防止に努める」、100人以上で「保育サービスや介護サービスなどを充実させ、誰もが利用できるようにする」などの割合がそれぞれ高くなっている。また、おおむね規模が大きくなるほど「育児休業や介護休業などを利用しやすくする」の割合が増える傾向にある。

(単位:%)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	13		
	ど男 に女 協力 して 取り 組む	利育 用児 し休 や業 すや く介 す護 休業 など を	利ス 用な でき るを 充実 させ 、誰 もが ビ	保育 育サ サー ビス や介 護サ ービ ス	労働 時間 を短 縮す る	務男 条件 など の雇 用機 会を 均等 にし る勤	な職 場の 格差 を男 女の 昇進 や賃 金	せ労働 者の タイム 労働 条件 を向 上さ す	や職 場が らせ のハ ラス メン トに 努め るい	選性 択別 でき るか かわ らな い	広女 性が 働く こと への 理解 が	定の 役割 分担 を促 進す る	農林 水産 業を 行う 家族 経営 員間	特 に ない
全体(N=108)	36.1	47.2	24.1	15.7	22.2	17.6	12.0	13.0	17.6	17.6	0.9	7.4		
【事業所形態別】														
単独(n=49)	32.7	32.7	22.4	16.3	20.4	12.2	16.3	6.1	12.2	10.2	0.0	12.2		
本社(n=29)	44.8	55.2	17.2	10.3	31.0	17.2	3.4	20.7	20.7	31.0	3.4	3.4		
支社(n=29)	31.0	62.1	34.5	17.2	17.2	27.6	13.8	17.2	24.1	17.2	0.0	3.4		
【全従業員規模別】														
10人未満(n=18)	33.3	38.9	22.2	5.6	16.7	11.1	11.1	16.7	16.7	27.8	0.0	11.1		
10～14人(n=18)	27.8	27.8	22.2	22.2	33.3	16.7	16.7	5.6	22.2	11.1	0.0	5.6		
15～19人(n=11)	45.5	36.4	9.1	36.4	27.3	18.2	18.2	9.1	0.0	9.1	0.0	0.0		
20～29人(n=17)	23.5	41.2	29.4	11.8	23.5	17.6	5.9	11.8	17.6	11.8	5.9	17.6		
30～49人(n=20)	40.0	45.0	20.0	10.0	10.0	25.0	20.0	15.0	25.0	20.0	0.0	10.0		
50～99人(n=11)	36.4	90.9	18.2	9.1	27.3	9.1	9.1	27.3	27.3	27.3	0.0	0.0		
100人以上(n=8)	37.5	50.0	37.5	25.0	37.5	25.0	0.0	12.5	0.0	25.0	0.0	0.0		

注:「その他」は表記から省略している。

## 【4】ハラスメント対策について

### 1 ハラスメントに関する相談状況

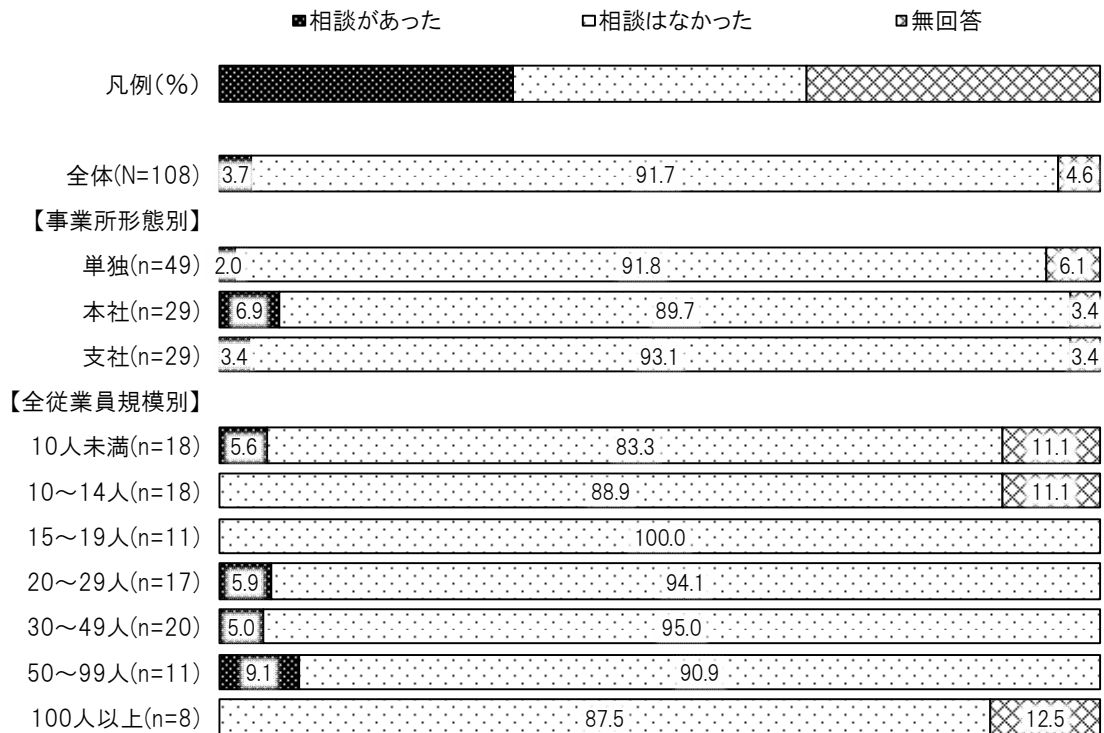
問 16 貴事業所では、最近3年間に、次の①から④までの項目について相談等がありましたか。(○印1つずつ)

#### ①セクシュアルハラスメントの相談状況

セクシュアルハラスメントに関する相談については、「相談があった」が3.7%となっている。

事業所形態別に「相談があった」の割合をみると、単独は2.0%、本社は6.9%、支社は3.4%であった。

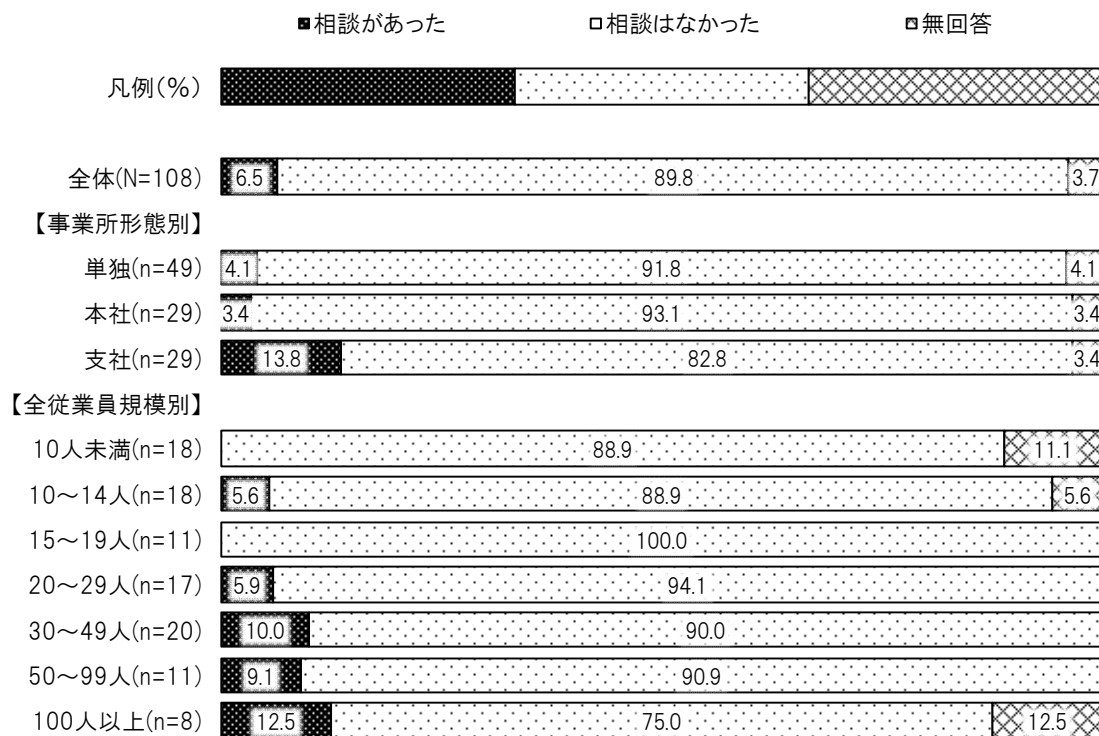
全従業員規模別では、10人未満、20~99人で「相談があった」の回答がみられるが、いずれも1割未満となっている。



## ②パワーハラスメントの相談状況

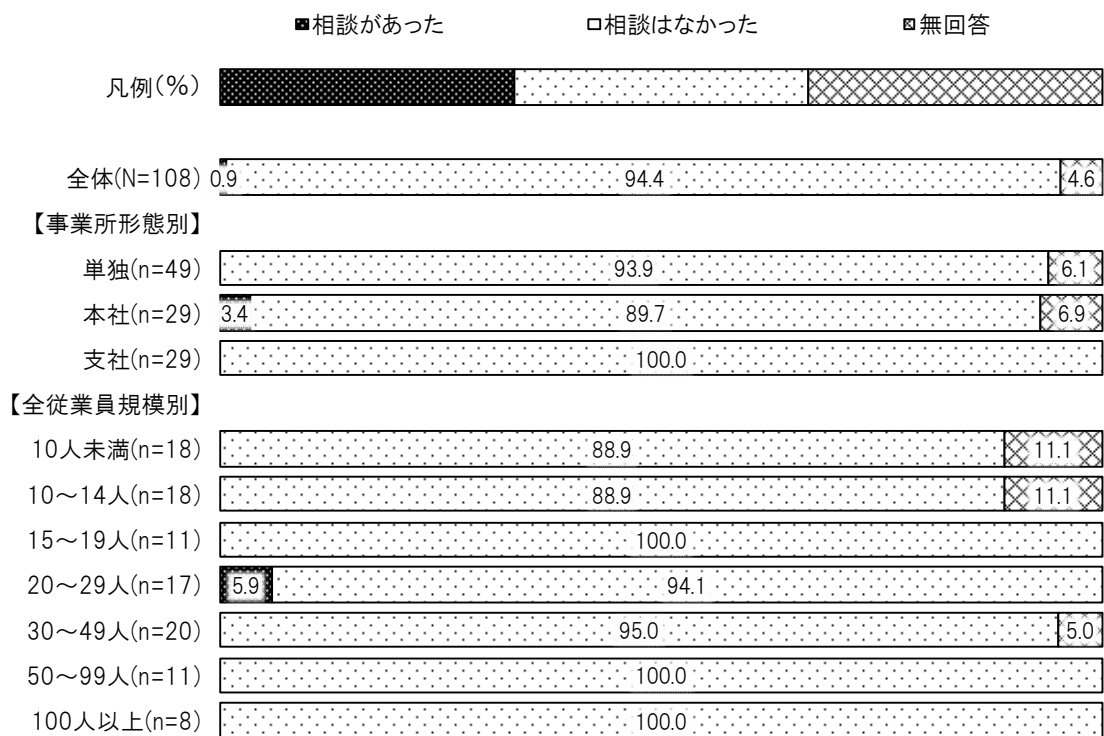
パワーハラスメントに関する相談については、「相談があった」が6.5%となっている。  
事業所形態別に「相談があった」の割合をみると、単独は4.1%、本社は3.4%、支社は13.8%となっており、支社で高くなっている。

全従業員規模別では、30人以上の規模で「相談があった」が1割程度を占めている。



### ③ マタニティハラスメントの相談状況

マタニティハラスメントに関する相談については、「相談があった」が0.9%となっている。  
事業所形態別では本社で、20～29人の規模で「相談があった」の回答がみられる。

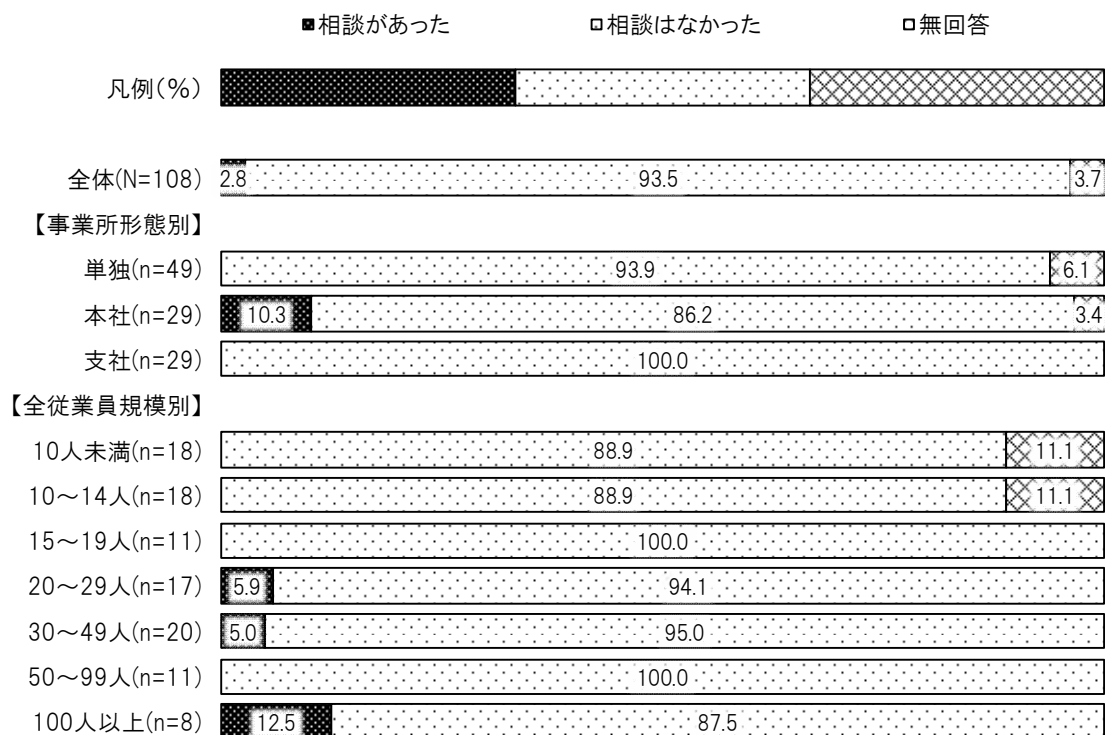


#### ④ドメスティック・バイオレンスの相談状況

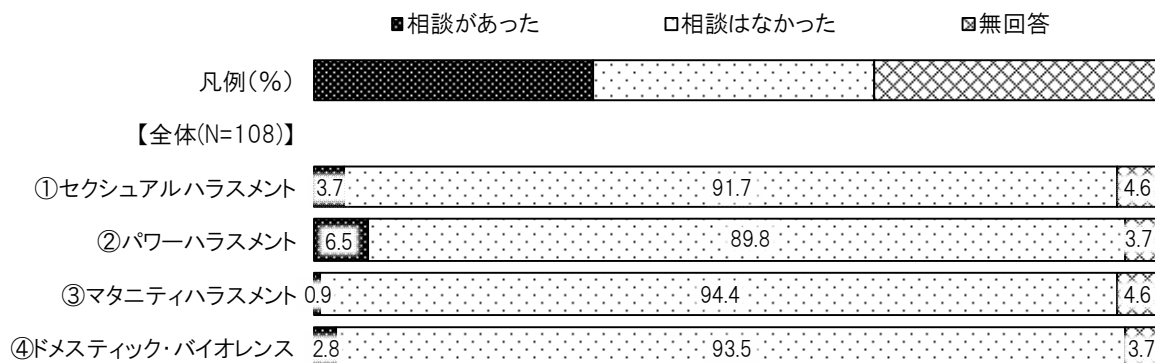
ドメスティック・バイオレンスに関する相談については、「相談があった」が2.8%となっている。

事業所形態別に「相談があった」の割合をみると、本社で10.3%となっている。

全従業員規模別では、20～49人と100人以上の規模で「相談があった」の回答がみられる。



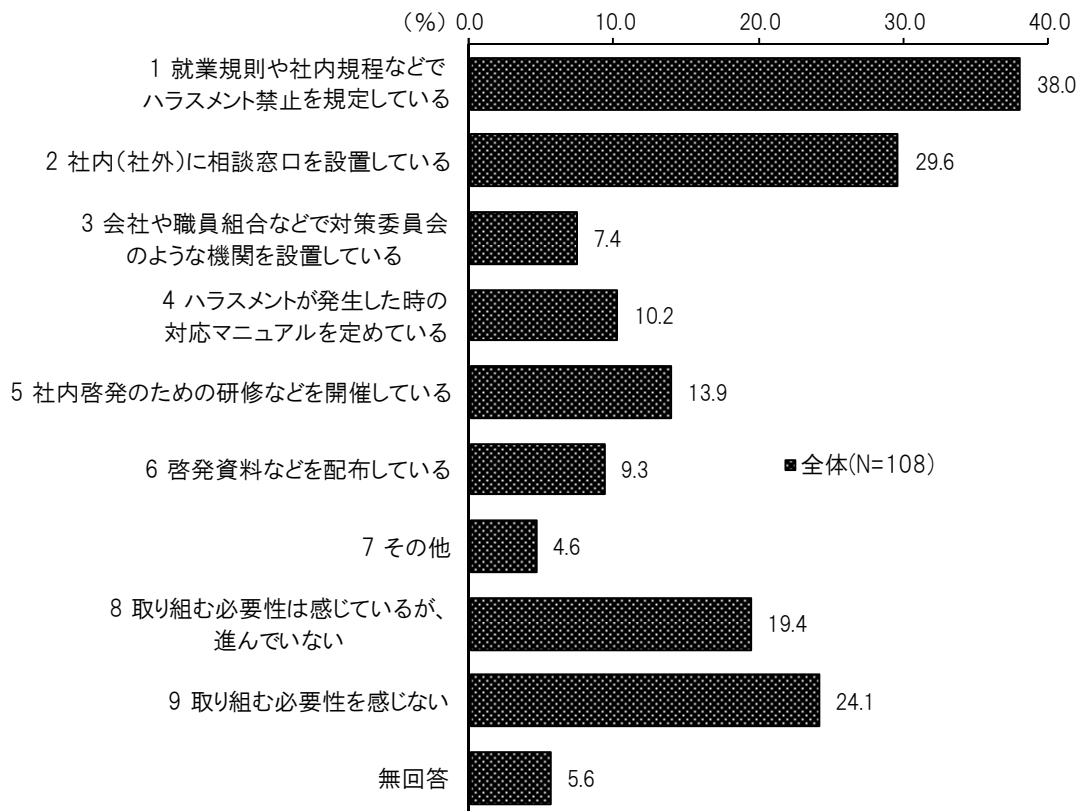
#### 再掲／相談状況の比較



## 2 ハラスメント防止のための取組

問 17 貴事業所では、各種ハラスメント（いやがらせ）の対策として、どのようなことに取り組んでいますか。（○印いくつでも）

ハラスメント防止のための取組については、「就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定している」の割合が38.0%と最も高く、次いで「社内（社外）に相談窓口を設置している」（29.6%）、「社内啓発のための研修などを開催している」（13.9%）、「ハラスメントが発生した時の対応マニュアルを定めている」（10.2%）の順となっている。一方、約2割（19.4%）は「取り組む必要性は感じているが、進んでいない」と回答しており、「取り組む必要性を感じない」は24.1%となっている。



事業所形態別では、本社は「会社や職員組合などで対策委員会のような機関を設置している」「取り組む必要性は感じているが、進んでいない」の割合が高く、支社は「就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定している」「ハラスメントが発生した時の対応マニュアルを定めている」「社内啓発のための研修などを開催している」などの割合が高くなっており、取組が多岐にわたっている。一方、単独は「取り組む必要性を感じない」の割合が他の形態を大きく上回っている。

全従業員規模別では、おおむね規模が大きくなるほど「就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定している」「社内（社外）に相談窓口を設置している」の割合が増える傾向にある。また、20～29人で「取り組む必要性は感じているが、進んでいない」、10～14人で「取り組む必要性を感じない」の割合が他の規模に比べてそれぞれ高くなっている。

(単位:%)

	1 就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定している	2 社内（社外）に相談窓口を設置している	3 会社や職員組合などの機関を設置している	4 ハラスメントが発生した時の対応マニュアルが定められている	5 社内啓発のための研修などを開催している	6 啓発資料などを配布している	7 その他	8 取り組む必要性を感じていない	9 取り組む必要性を感じない
全体(N=108)	38.0	29.6	7.4	10.2	13.9	9.3	4.6	19.4	24.1
<b>【事業所形態別】</b>									
単独(n=49)	24.5	8.2	2.0	0.0	4.1	4.1	4.1	18.4	42.9
本社(n=29)	34.5	48.3	17.2	13.8	10.3	10.3	0.0	31.0	10.3
支社(n=29)	65.5	48.3	6.9	24.1	34.5	17.2	6.9	10.3	6.9
<b>【全従業員規模別】</b>									
10人未満(n=18)	27.8	11.1	16.7	16.7	11.1	11.1	0.0	5.6	38.9
10～14人(n=18)	27.8	5.6	0.0	0.0	22.2	5.6	11.1	5.6	44.4
15～19人(n=11)	27.3	9.1	0.0	9.1	0.0	9.1	18.2	27.3	36.4
20～29人(n=17)	23.5	23.5	5.9	0.0	5.9	5.9	0.0	41.2	17.6
30～49人(n=20)	40.0	25.0	0.0	5.0	20.0	0.0	0.0	35.0	20.0
50～99人(n=11)	63.6	63.6	0.0	9.1	9.1	9.1	0.0	18.2	0.0
100人以上(n=8)	62.5	100.0	37.5	37.5	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0

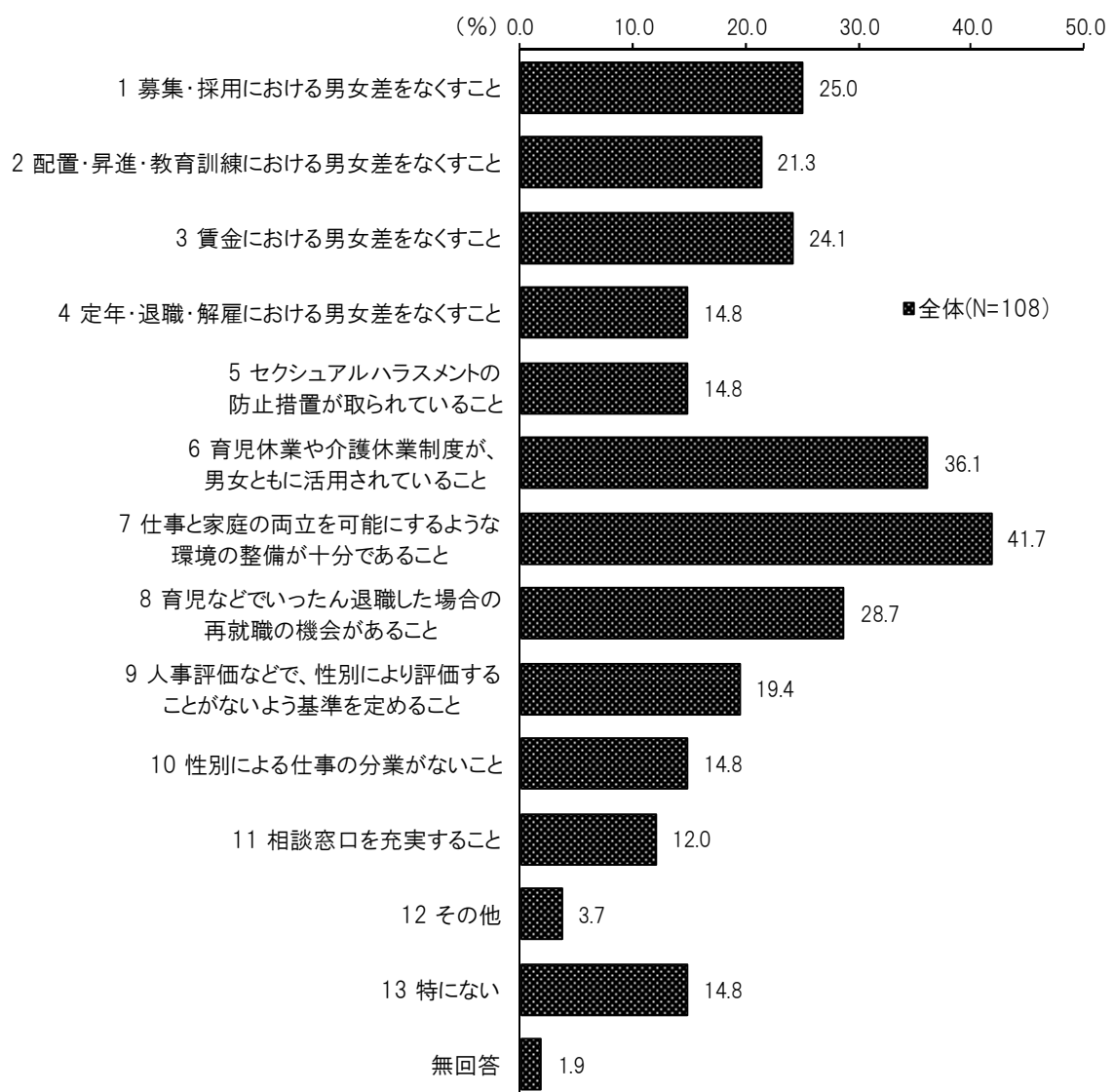


## 【5】男女共同参画について

### 1 男女共同参画社会を実現するために必要だと思うこと

問 18 事業所として、今後、男女共同参画社会を実現するために、どのようなことが必要だと思いますか。（〇印いくつでも）

男女共同参画社会を実現するために必要だと思うことについては、「仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備が十分であること」の割合が41.7%と最も高く、次いで「育児休業や介護休業制度が、男女ともに活用されていること」（36.1%）、「育児などでいったん退職した場合の再就職の機会があること」（28.7%）、「募集・採用における男女差をなくすこと」（25.0%）、「賃金における男女差をなくすこと」（24.1%）の順となっている。



事業所形態別では、本社は「仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備が十分であること」「育児などでいったん退職した場合の再就職の機会があること」、支社は「配置・昇進・教育訓練における男女差をなくすこと」「定年・退職・解雇における男女差をなくすこと」「育児休業や介護休業制度が、男女ともに活用されていること」などの割合がそれぞれ高くなっている。一方、単独は「特にない」の割合が他の形態に比べて高くなっている。

全従業員規模別では、15～19人で「募集・採用における男女差をなくすこと」「定年・退職・解雇における男女差をなくすこと」、20～29人で「特にない」、50～99人で「セクシュアルハラスメントの防止措置が取られていること」「人事評価などで、性別により評価することがないよう基準を定めること」、50人以上の規模で「育児休業や介護休業制度が、男女ともに活用されていること」「育児などでいったん退職した場合の再就職の機会があること」などの割合がそれぞれ高くなっている。

(単位:%)

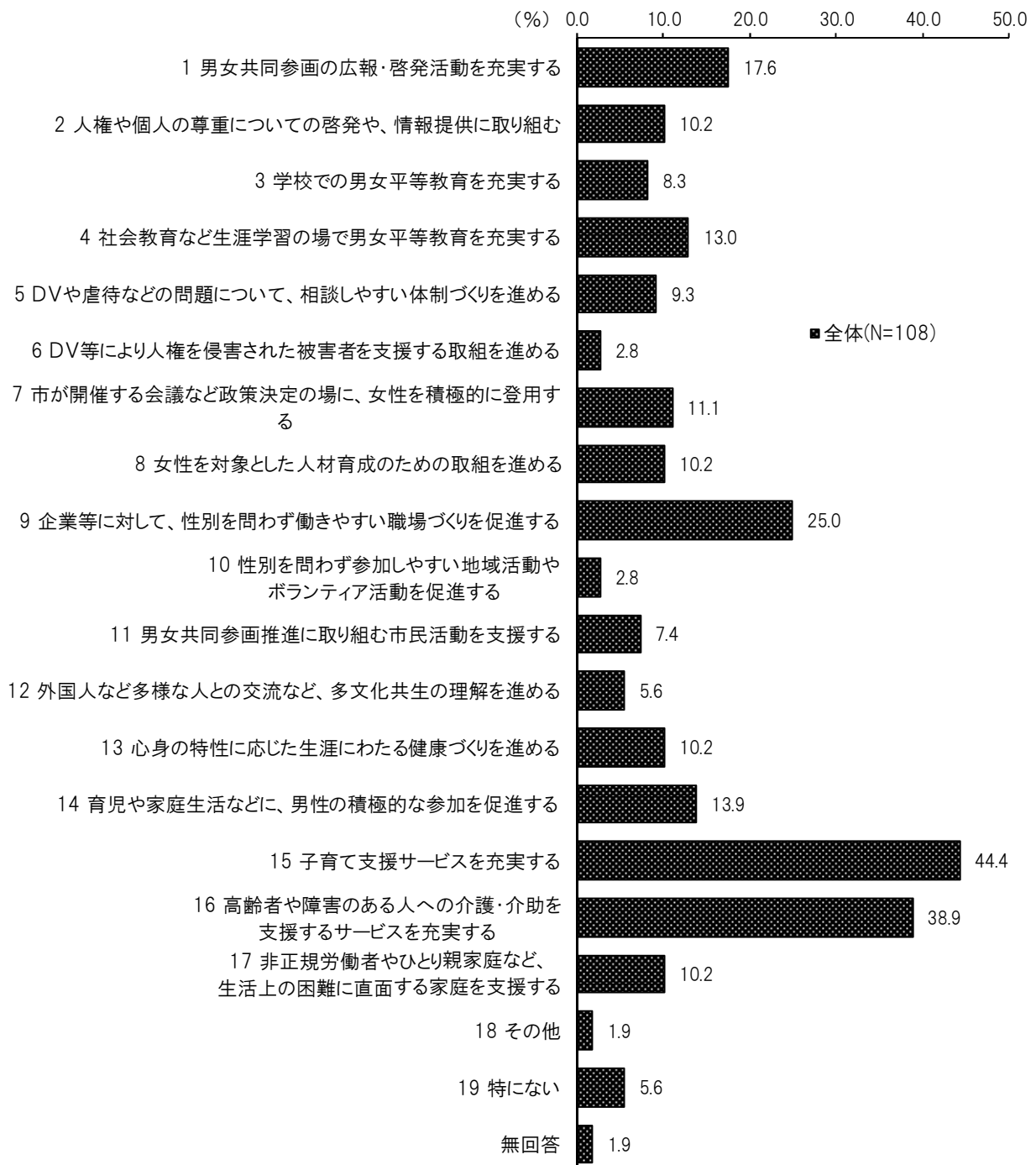
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	13
	す募集・採用における男女差をなくすこと	女配置をなくすこと	賃金における男女差をなくすこと	を定年・退職・解雇における男女差をなくすこと	措置が取られていること	と育児休業や介護休業制度が、男女ともに活用されていること	う仕事と家庭の両立を可能にすること	の育児などでいったん退職した場合	こと人事評価などで、性別により評価	性別による仕事の分業がないこと	相談窓口を充実すること	特にない
全体(N=108)	25.0	21.3	24.1	14.8	14.8	36.1	41.7	28.7	19.4	14.8	12.0	14.8
<b>【事業所形態別】</b>												
単独(n=49)	28.6	20.4	24.5	12.2	6.1	22.4	34.7	22.4	12.2	16.3	12.2	20.4
本社(n=29)	13.8	13.8	17.2	13.8	27.6	44.8	51.7	41.4	24.1	10.3	13.8	6.9
支社(n=29)	27.6	31.0	27.6	20.7	17.2	51.7	41.4	27.6	27.6	17.2	10.3	13.8
<b>【全従業員規模別】</b>												
10人未満(n=18)	27.8	16.7	16.7	5.6	11.1	27.8	27.8	5.6	11.1	16.7	16.7	16.7
10～14人(n=18)	33.3	11.1	22.2	22.2	11.1	16.7	44.4	27.8	27.8	22.2	11.1	16.7
15～19人(n=11)	36.4	27.3	27.3	27.3	18.2	9.1	36.4	36.4	18.2	9.1	9.1	0.0
20～29人(n=17)	11.8	17.6	23.5	5.9	11.8	29.4	41.2	17.6	5.9	11.8	0.0	35.3
30～49人(n=20)	20.0	25.0	30.0	20.0	10.0	40.0	35.0	40.0	25.0	15.0	20.0	15.0
50～99人(n=11)	18.2	27.3	9.1	18.2	36.4	63.6	45.5	45.5	36.4	18.2	18.2	0.0
100人以上(n=8)	25.0	37.5	25.0	12.5	25.0	87.5	62.5	50.0	25.0	12.5	12.5	12.5

注:「その他」は表記から省略している。

## 2 男女共同参画の推進に市が力を入れるべきこと

問 19 今後、男女共同参画を積極的に進めるために、行政はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。（○印3つまで）

男女共同参画の推進に市が力を入れるべきことについては、「子育て支援サービスを充実する」の割合が44.4%と最も高く、次いで「高齢者や障害のある人への介護・介助を支援するサービスを充実する」(38.9%)、「企業等に対して、性別を問わず働きやすい職場づくりを促進する」(25.0%)、「男女共同参画の広報・啓発活動を充実する」(17.6%)、「育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促進する」(13.9%)の順となっている。



事業所形態別では、単独で「育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促進する」、本社で「人権や個人の尊重についての啓発や、情報提供に取り組む」「女性を対象とした人材育成のための取組を進める」、支社で「市が開催する会議など政策決定の場に、女性を積極的に登用する」「子育て支援サービスを充実する」「高齢者や障害のある人への介護・介助を支援するサービスを充実する」などの割合が他の形態に比べてそれぞれ高くなっている。

(単位:%)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	を男女充実に共同参画の広報・啓発活動	人権や個人の尊重についての啓発や、情報提供に取り組む	学校での男女平等教育を充実する	社会教育など生涯学習の場で男女平等教育を充実する	DVや虐待などの問題について進め、相談しやすい体制づくりを	DV等により人権を侵害された被害者を支援する取組を進められた	市が開催する会議など政策決定の場に、女性を積極的に登用する	女性を対象とした人材育成のための取組を進める	働きやすい職場づくりを促進する	企業等に対する職業別を問わず参加しやすい活動を促進する
全体(N=108)	17.6	10.2	8.3	13.0	9.3	2.8	11.1	10.2	25.0	2.8
【事業所形態別】										
単独(n=49)	22.4	6.1	8.2	16.3	10.2	2.0	6.1	8.2	20.4	4.1
本社(n=29)	20.7	17.2	10.3	10.3	10.3	6.9	10.3	20.7	27.6	0.0
支社(n=29)	3.4	6.9	6.9	10.3	6.9	0.0	20.7	0.0	31.0	3.4

	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	男女共同参画推進に取り組む市民活動を支援する	外国人など多様な人との交流など、文化共生の理解を進める	心身の特性に応じた生涯にわたる健康づくりを進める	育児や家庭生活などに、積極的な参加を促進する	子育て支援サービスを充実する	高齢者や障害のある人への介護・介助を支援するサービスを充実する	庭を支援する	その他	特になし
全体(N=108)	7.4	5.6	10.2	13.9	44.4	38.9	10.2	1.9	5.6
【事業所形態別】									
単独(n=49)	4.1	8.2	6.1	18.4	40.8	34.7	8.2	4.1	6.1
本社(n=29)	13.8	6.9	17.2	6.9	34.5	34.5	10.3	0.0	6.9
支社(n=29)	6.9	0.0	10.3	10.3	58.6	48.3	10.3	0.0	3.4

## 【6】自由記述回答集約結果

問 20 男女共同参画の促進に向けたご意見やご提言、ご要望がありましたら、ご自由にお書きください。

男女共同参画について、意見・要望等を自由記述方式で尋ねたところ、以下のような意見がみられた。なお、属性は事業所形態と業種を示しており、自由記述については、誤字等の修正を除き、全て原文に基づいて掲載している。

- ・日本では長く女性が上に立つことを嫌っていた。制度があっても難しいと思う。（本社、医療・福祉）
- ・男女共同参画の問題以前に人口の減少、少子化対策にもっと力を入れるべき。五條市が住みよい町にならない限り、本アンケートを実施しても、働き手がない状況ではこのアンケートは全く無意味になる。（単独、製造業）
- ・男女それぞれの特性があり、個性もあるので難しい。ただ、働きやすい職場は生産性も高まると思う。（単独、建設業）
- ・女性ばかりの職場です。パワーハラスメントやマタニティハラスメントに配慮し、明るい職場づくりが責務と考えています。（単独、医療・福祉）
- ・女性が主となる職場における男性への支援、対応の強化。（単独、医療・福祉）
- ・人手不足が最重要課題であり、女性を活用しなければ企業が成り立たない。（本社、不動産業・物品賃貸業）
- ・5年先、10年先を見据えて、企業にも若い人たちが就職して世代をつなげて生活していけるように五條市が助けてください。（単独、宿泊業・飲食サービス業）
- ・女性には女性だけしかできないこと、男性には男性しかできないことがあり、基本的にそのことを理解・認識した上での男女均等化を図ることが大切である。（形態、業種不明）



---

---

## Ⅲ 資料 調査票

---

---





## アンケート調査ご協力のお願い ～ひとりひとりが幸せな社会のために～

市民の皆さまには、日頃から市政にご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

本市では、第2次五條市男女共同参画計画をまとめ、市民の皆様とともに、男女がお互いの人権を認め合い、ともに活躍できる男女共同参画社会の実現を目指して様々な施策に取り組んでいるところです。

この調査は、18歳以上の市民の皆様から無作為に抽出した2,000人の方に、男女共同参画に関する意識やご意見等をお伺いし、計画づくりに向けての基礎的な資料とさせていただくことを目的として実施するものです。

回答は、無記名であり、統計的に処理しますので、プライバシーの保護はもとより、本調査の目的以外に利用することはありません。

お忙しいところ誠にお手数をおかけしますが、調査の趣旨をご理解いただき、回答にご協力くださいますようお願い申し上げます。

なお、平成30年5月9日の住民基本台帳を基に抽出していますので、この調査票がお手元に届いた時点で、異動等のあった方はご了承くださいますようお願い申し上げます。

平成30年5月

五條市長 太田 好紀

### 記入にあたってのお願い

- 1 封筒の宛名の本人がお答えください。病気や身体の不自由などの理由で記入が難しい場合は、家族や介護者の方などが、本人の意向を尊重して代筆してください。
- 2 この調査票に黒の鉛筆またはボールペンで記入してください。
- 3 回答は、あてはまる番号を○で囲んでください。また、各設問文にある（○印1つ）（○印いくつでも）などの指示に従って記入してください。

### 【調査に関する問合せ先】

五條市 人権施策課 男女共同参画係  
〒637-0042 奈良県五條市五條4丁目1番3号 五條市人権総合センター内  
TEL (0747) 25-1137・FAX (0747) 24-4003

この調査票は、**6月5日（火曜日）**までに、同封の返信用封筒に入れて、無記名で返送してください（切手は不要です）。

問1 あなたの性別をお答えください。(O印1つ)

- |      |      |           |
|------|------|-----------|
| 1 男性 | 2 女性 | 3 回答したくない |
|------|------|-----------|

問2 あなたの年齢をお答えください。(O印1つ)

- |          |          |           |          |
|----------|----------|-----------|----------|
| 1 18～24歳 | 5 40～44歳 | 9 60～64歳  | 13 80歳以上 |
| 2 25～29歳 | 6 45～49歳 | 10 65～69歳 |          |
| 3 30～34歳 | 7 50～54歳 | 11 70～74歳 |          |
| 4 35～39歳 | 8 55～59歳 | 12 75～79歳 |          |

問3 あなたの職業をお答えください。(O印1つ)

- |                      |                     |
|----------------------|---------------------|
| 1 自営業主(農林水産業)        | 7 公務員・団体職員          |
| 2 家族従事者(農林水産業)       | 8 パート・アルバイト・派遣・内職など |
| 3 自営業主(商工・サービス業)     | 9 家事専業              |
| 4 家族従事者(商工・サービス業)    | 10 学生               |
| 5 自由業(開業医・弁護士・芸術家など) | 11 無職               |
| 6 正社員・正職員            | 12 その他( )           |

問4 あなたは結婚をしていますか(事実婚を含む)。(O印1つ)

- |                              |
|------------------------------|
| 1 結婚している                     |
| 2 結婚していたが、離別・死別した            |
| 3 結婚していない ----- → 問6へお進みください |

問5 【問4で「1」「2」と答えた方におたずねします】

あなたと配偶者(パートナー)は、共働き(パート・アルバイト等を含む)をしていますか。または、共働きしていましたか。(O印1つ)

- |                 |                     |
|-----------------|---------------------|
| 1 共働きしている(していた) | 2 共働きしていない(していなかった) |
|-----------------|---------------------|

問6 あなたの同居家族の構成をお答えください。(O印1つ)

- |              |                  |
|--------------|------------------|
| 1 ひとり暮らし     | 4 祖父母と親と子(三世代世帯) |
| 2 夫婦二人暮らし    | 5 その他( )         |
| 3 親と子(二世帯世帯) |                  |

問7 あなたの同居家族の中に、次の方(あなた自身を含む)はいますか。(O印いくつでも)

- |               |             |
|---------------|-------------|
| 1 小学校入学前の子ども  | 5 介護を必要とする方 |
| 2 小学生・中学生の子ども | 6 障害のある方    |
| 3 中学校卒業以上の未成年 | 7 いずれもない    |
| 4 65歳以上の方     |             |

問8 あなたは、次の分野で、男女は平等になっていると思いますか。

①から⑧までの項目についてお答えください。(〇印1つずつ)

	男性の方が 非常に優遇されている	どちらかといえば男性 の方が優遇されている	平等になっている	どちらかといえば女性 の方が優遇されている	女性の方が 非常に優遇されている	わからない
①家庭生活では	1	2	3	4	5	6
②仕事場では	1	2	3	4	5	6
③学校教育の場では	1	2	3	4	5	6
④地域活動では	1	2	3	4	5	6
⑤政治の場では	1	2	3	4	5	6
⑥法律や制度の上では	1	2	3	4	5	6
⑦社会通念やしきたり・慣習では	1	2	3	4	5	6
⑧社会全体としては	1	2	3	4	5	6

問9 あなたは、次の①から⑥までの項目について、どのように思いますか。(〇印1つずつ)

	賛成	どちらか といえば賛成	どちらか といえば反対	反対
①「男は男らしく、女は女らしく」という価値観や考え方	1	2	3	4
②結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい	1	2	3	4
③結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない	1	2	3	4
④家事や育児は女性の仕事である	1	2	3	4
⑤女性は男性に従うべきだ	1	2	3	4
⑥夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである (「男は仕事、女は家庭」という考え方)	1	2	3	4

問 10 あなたは、進路や職業を選ぶ時に、性別を意識しましたか。(○印1つ)

- |                   |                      |
|-------------------|----------------------|
| 1 性別をかなり意識した      | 3 どちらかといえば性別を意識しなかった |
| 2 どちらかといえば性別を意識した | 4 性別をほとんど(全く)意識しなかった |

問 11 あなたは、現在の社会は女性が働きやすい状況にあると思いますか。(○印1つ)

- |                  |               |
|------------------|---------------|
| 1 大変働きやすいと思う     | 4 働きやすいとは思わない |
| 2 ある程度は働きやすいと思う  | 5 どちらともいえない   |
| 3 あまり働きやすいとは思わない | 6 わからない       |

問 12 【女性の方におたずねします。男性の方は問 14 へお進みください。】

あなたは、結婚や妊娠、出産、介護などの節目に、どのような働き方を選びましたか。過去の経験を含めてお答えください。(○印1つ)

- |   |
|---|
| 1 勤務条件などを変えず、ずっと働いた(育児休業、介護休業等の取得を含む)       |
| 2 勤務条件などを変えて、ずっと働いた(フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など) |
| 3 結婚を機に仕事をやめた                               |
| 4 妊娠を機に仕事をやめた                               |
| 5 出産を機に仕事をやめた                               |
| 6 家族の介護のために仕事をやめた                           |
| 7 結婚や妊娠、出産等でいったん仕事をやめ、その後フルタイム勤務で働いた        |
| 8 結婚や妊娠、出産等でいったん仕事をやめ、その後パートタイム勤務で働いた       |
| 9 もともと働いていなかった                              |
| 10 その他( )                                   |
| 11 該当しない                                    |

問 13 【問 12 で「3～8」と答えた方におたずねします】

仕事をやめた理由は何ですか。(○印いくつでも)

- |                                    |
|------------------------------------|
| 1 もともと仕事をやめるつもりだったから               |
| 2 家事に十分な時間をかけたかったから                |
| 3 子育てや家族の介護に十分な時間をかけたかったから         |
| 4 職場の理解や育児休業などの制度がなかったから           |
| 5 家族や親族の理解や協力が得られなかったから            |
| 6 保育所など子どもを預かってくれる場所や介護施設などがなかったから |
| 7 体力的に自信がなかったから                    |
| 8 転居する必要があるから                      |
| 9 働く必要がなかったから                      |
| 10 その他( )                          |

問 14 【全ての方におたずねします】

あなたは、どのような女性の働き方が望ましいと思いますか。（〇印1つ）

- 1 勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）
- 2 勤務条件などを変えて、ずっと働く（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）
- 3 結婚や妊娠、出産を機に仕事をやめ、その後フルタイムで働く
- 4 結婚や妊娠、出産を機に仕事をやめ、その後パートタイムで働く
- 5 結婚や妊娠、出産を機に仕事をやめ、子育てに専念する
- 6 その他（ ）
- 7 女性は仕事をしないほうがよい

問 15 あなたは、育児休業や介護休業を取得したことがありますか。（〇印1つずつ）

	取得した ことがある	取得した ことがない	取得できなかったが、 取得できなかった	取得する 必要がなかった	制度がなかった
① 育児休業※1	1	2	3	4	5
② 介護休業※2	1	2	3	4	5

※1 原則として1歳に満たない子を養育するための休業制度

※2 2週間以上の期間にわたり、常時介護を必要とする状態にある家族を介護するための休業制度（通算93日まで）

問 16 あなたは、男女がともに働きやすい社会環境をつくるためには、どのようなことが大切だと思いますか。（〇印3つまで）

- 1 男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む
- 2 育児休業や介護休業などを利用しやすくする
- 3 保育サービスや介護サービスなどを充実させ、誰もが利用できるようにする
- 4 労働時間を短縮する
- 5 男女の雇用機会（採用、勤務条件など）を均等にする
- 6 職場での男女の昇進や賃金などの格差をなくす
- 7 パートタイム労働者や派遣労働者の労働条件を向上させる
- 8 職場でのハラスメント（いやがらせ）の防止に努める
- 9 性別にかかわらず、職業を選択できるようにする
- 10 女性が働くことへの理解が広まるよう啓発する
- 11 農林水産業を行う家族員間の役割分担や、家族経営協定の締結を促進する
- 12 その他（ ）
- 13 特にない

問 17 あなたの家庭では、①から⑥までの項目について、主に誰が担っていますか。  
過去の経験を含めてお答えください。（〇印1つずつ）

<b>現 実</b>	主に父又は夫	主に母又は妻	夫 父母又は 婦が協力して	その他の人
①生活費を得る	1	2	3	4
②日常の家事（食事・掃除・洗濯など）	1	2	3	4
③日常の家計の管理	1	2	3	4
④家族の介護や看護	1	2	3	4
⑤子育て（育児・しつけなど）	1	2	3	4
⑥地域活動（自治会やP T A、ボランティアなど）	1	2	3	4

問 18 あなたは、①から⑥までの項目について、主に誰が担うのが理想だと思いますか。  
（〇印1つずつ）

<b>理 想</b>	主に父又は夫	主に母又は妻	夫 父母又は 婦が協力して	その他の人
①生活費を得る	1	2	3	4
②日常の家事（食事・掃除・洗濯など）	1	2	3	4
③日常の家計の管理	1	2	3	4
④家族の介護や看護	1	2	3	4
⑤子育て（育児・しつけなど）	1	2	3	4
⑥地域活動（自治会やP T A、ボランティアなど）	1	2	3	4



問 19 日常生活における「仕事」「家庭（家事・育児・介護を含む）」「プライベート（趣味や学習・地域活動・付き合いなど）」のバランスについて、①あなたの現実と②あなたの理想とする優先度をお答えください。（○印1つずつ）

	仕事を優先する	家庭を優先する	プライベートを優先する	仕事と家庭を優先する	仕事とプライベートを優先する	家庭とプライベートを優先する	仕事と家庭、プライベートの全てを優先する
①現実	1	2	3	4	5	6	7
②理想	1	2	3	4	5	6	7

問 20 あなたは、どのような子どもの育て方が望ましいと思いますか。（○印いくつでも）

1 男女の役割を固定せず、しつけや教育は男女を区別しないで育てる

2 男女ともに、身の回りの家事ができるように育てる

3 男女ともに、社会人として自立できるように育てる

4 男女ともに、性に関する正しい知識と理解を身につけさせる

5 男は外で働き、女は家庭を守るように育てる

6 男の子は男らしく、女の子は女らしく育てる

7 男女に関わらず、子どもの個性にに応じて育てる

8 その他（   ）

問 21 あなたは、趣味等、自分の楽しみにしていること、又は自分のためだけの時間を持っていますか。（○印1つ）

1 十分持てている

2 ある程度は持てている

3 あまり持てていない

4 ほとんど持てていない



問 22 あなたは、次の地域活動に参加していますか。(○印いくつでも)

- 1 自治会、婦人会、老人会など
- 2 PTA、子ども会など
- 3 趣味や教養、スポーツ、レクリエーションなど
- 4 リサイクル、環境保護、まちづくりなど
- 5 福祉・ボランティア・NPO活動など
- 6 防災・防犯活動など
- 7 ホームステイ受け入れや海外ボランティアなどの国際交流活動
- 8 行政の各種委員会や審議会の委員などの公的活動
- 9 その他 ( )
- 10 特に参加していない → 問 23 へお進みください

問 23 【問 22 で「10」と答えた方におたずねします】

「特に参加していない」理由を教えてください。(○印いくつでも)

- 1 忙しくて時間がない
- 2 参加したいが、家族の理解がない
- 3 一緒に参加する人(顔見知りなど)がいない
- 4 意見を発言しにくい(意見を取り上げられにくい)
- 5 人間関係がわずらわしい
- 6 役員や世話人になりたくない
- 7 参加するきっかけがない
- 8 必要性を感じない
- 9 地域活動に関する情報がない
- 10 地域活動が衰退している
- 11 その他 ( )

問 24 【全ての方におたずねします】

防災・災害復興対策において、女性の視点が必要とされています。どのような取組において、より女性の活躍が必要だと思えますか。(○印3つまで)

- 1 防災訓練などへの参加
- 2 防災講座や防災研修など、防災知識の習得の場への参加
- 3 地域の自主防災組織への積極的な参加
- 4 避難所機能の充実に向けた検討
- 5 避難所運営マニュアルの作成
- 6 避難所の運営における女性リーダーの配置
- 7 防災会議への女性委員の登用
- 8 女性消防団員の確保・育成
- 9 災害時ボランティアへの参加
- 10 その他 ( )
- 11 現在のままで十分である



問 25 あなたは、次の①から④までの行為について経験したり、身近で見聞きしたりしたことがありますか。（○印それぞれいくつでも）

下記の「用語の解説」もお読みください。	自分が被害を受けたことがある	自分のまわりに被害を受けた人がいる	被害について相談を受けたことがある	自分が被害を与えたことがある (与えたかもしれない)	被害を受けたり、与えたりしたことはない (見聞きしたことはない)
① セクシュアルハラスメント（セクハラ）	1	2	3	4	5
② パワーハラスメント（パワハラ）	1	2	3	4	5
③ マタニティハラスメント（マタハラ）	1	2	3	4	5
④ ドメスティック・バイオレンス（DV）	1	2	3	4	5

### 用語の解説

#### ① セクシュアルハラスメント（セクハラ）

・職場などにおいて、相手の望まない性的な言動のこと（性的嫌がらせ）。相手は異性に限らず、同性同士でも起こる場合があります。

#### ② パワーハラスメント（パワハラ）

・職場などにおいて、職務上の地位や人間関係などといった権力（パワー）を利用して、精神的・身体的苦痛を与える行為や職場環境を悪化させる嫌がらせ行為のこと。  
・上司と部下の関係に限らず、同僚の関係でも起こる場合があります。ただし、業務上必要な指示や注意・指導などはパワハラにはあたりません。

#### ③ マタニティハラスメント（マタハラ）

・職場などにおいて、働く女性が妊娠や出産を理由に精神的・肉体的な苦痛を受ける嫌がらせ行為のこと。  
・妊娠や出産を理由とした解雇、雇用契約の変更などもマタハラにあたります。相手は異性だけに限らず、同性同士でも起こる場合があります。

#### ④ ドメスティック・バイオレンス（DV）

・夫婦や恋人などの親密な関係にある（あった）パートナーからふるわれる暴力のこと。  
（1）身体的暴力（殴る、蹴る、首を絞める、髪を引っ張る など）  
（2）精神的暴力（大声で怒鳴る、無視する、大切にしているものを壊す など）  
（3）経済的暴力（生活費を渡さない、外で働くことを邪魔する など）  
（4）性的暴力（性行為を強要する、避妊に協力しない、妊娠中絶を強要する など）  
（5）社会的隔離（勝手にメールなどを見る、家族や友人との付き合いを制限する など）  
（6）子どもを巻き込んだ暴力（子どもに暴力を見せる、子どもの前でパートナーをバカにする など）



問 26 【問 25④ドメスティック・バイオレンス（DV）で「1～3」と答えた方におたずねします】  
あなたは、経験したことや見聞きしたことを、誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。（○印いくつでも）

- 1 警察に相談した
- 2 法務局（人権相談所）に相談した
- 3 奈良県女性センター（女性相談コーナー）に相談した
- 4 奈良県中央こども家庭相談センターに相談した
- 5 市の相談窓口や、民生委員・児童委員等に相談した
- 6 民間の機関（弁護士会や市民グループ等）に相談した
- 7 医師やカウンセラーなどに相談した
- 8 家族に相談した
- 9 友人、知人に相談した
- 10 その他（ )
- 11 どこ（だれ）にも相談しなかった → **問 27 へお進みください**

問 27 【問 26 で「11」と答えた方におたずねします】  
あなたが「どこ（だれ）にも相談しなかった」のは、なぜですか。（○印いくつでも）

- 1 恥ずかしくて誰にも言えなかったから
- 2 そのことについて思い出したくなかったから
- 3 仕返しなど、もっとひどいことをされと思ったから
- 4 自分さえ我慢すれば何とかこのままやっていけると思ったから
- 5 自分にも悪いところがあると思ったから
- 6 他人を巻き込みたくなかったから
- 7 世間体が悪いから
- 8 どこ（だれ）に相談してよいか、わからなかったから
- 9 相談しても無駄だと思ったから
- 10 相談窓口の対応が悪く、不快な思いをと思ったから
- 11 相談するほどのことではないと思ったから
- 12 その他（ )



問 29 あなたは、次の言葉をご存知でしたか。（〇印1つずつ）

	知 つ て い る 内 容 ま で	見 聞 き し た こ と が あ る	知 ら な か っ た
<b>①男女共同参画社会</b> 性別にかかわらず、一人ひとりの個性を尊重し、個人の能力を十分に発揮することができる社会のこと。	1	2	3
<b>②ジェンダー</b> しきたりや慣習など、社会的、文化的につくられた「男らしさ」「女らしさ」という性別に関する意識。	1	2	3
<b>③ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）</b> 「仕事」と「仕事以外の生活（育児や介護、趣味、学習、地域活動等）」とのバランスを取り、その両方を充実させる働き方、生き方のこと。	1	2	3
<b>④男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）</b> 職場における男女の差別を禁止し、募集、採用、配置・昇進、教育訓練、解雇などの面で平等に扱うことを定めた法律。	1	2	3
<b>⑤女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）</b> 働く場面で活躍したい全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、事業主に数値目標を盛り込んだ行動計画の策定や情報の公表などを義務付けた法律。 （常時雇用する労働者が300人以下の民間企業等は努力義務）	1	2	3
<b>⑥五條市男女共同参画推進条例</b> 五條市が平成29（2017）年3月28日に施行した、男女があらゆる場面において共に参画し、活躍できる社会の実現を目指すことを目的とした、総合的な取組方針等についての条例。	1	2	3

問 30 あなたは、男女共同参画を積極的に進めるために、行政はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。（〇印3つまで）

- 1 男女共同参画の広報・啓発活動を充実する
- 2 人権や個人の尊重についての啓発や、情報提供に取り組む
- 3 学校での男女平等教育を充実する
- 4 社会教育など生涯学習の場で男女平等教育を充実する
- 5 DVや虐待などの問題について、相談しやすい体制づくりを進める
- 6 DV等により人権を侵害された被害者を支援する取組を進める
- 7 市が開催する会議など政策決定の場に、女性を積極的に登用する
- 8 女性を対象とした人材育成のための取組を進める
- 9 企業等に対して、性別を問わず働きやすい職場づくりを促進する
- 10 性別を問わず参加しやすい地域活動やボランティア活動を促進する
- 11 男女共同参画推進に取り組む市民活動を支援する
- 12 外国人など多様な人との交流など、多文化共生の理解を進める
- 13 心身の特性に応じた生涯にわたる健康づくりを進める
- 14 育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促進する
- 15 子育て支援サービスを充実する
- 16 高齢者や障害のある人への介護・介助を支援するサービスを充実する
- 17 非正規労働者やひとり親家庭など、生活上の困難に直面する家庭を支援する
- 18 その他（）
- 19 特にない

問 31 あなたは、女性の意見は行政施策に反映されていると思いますか。（〇印1つ）

- |                |                |
|----------------|----------------|
| 1 十分反映されている    | 4 ほとんど反映されていない |
| 2 ある程度は反映されている | 5 わからない        |
| 3 あまり反映されていない  |                |

問 32 男女共同参画についてのご意見・ご要望など、どのようなことでも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～





## 男女がともに働きやすい職場づくりのためのアンケート調査

事業所の皆様には、日頃から五條市政にご理解とご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

本市では、第2次五條市男女共同参画計画をまとめ、市民、事業者の皆様とともに、男女がお互いの人権を認め合い、共に活躍できる男女共同参画社会の実現を目指して様々な施策に取り組んでいるところです。

この調査は、計画策定にあたって、事業所の皆様から男女共同参画に向けた取組の現状や問題点、ご意見をお伺いし、基礎的な資料とさせていただくことを目的として実施するものです。

回答は、無記名であり、統計的に処理し、本調査の目的以外に利用することはありません。

お忙しいところ誠にお手数をおかけしますが、調査の趣旨をご理解いただき、回答にご協力くださいますようお願い申し上げます。

平成30年5月

五條市長 太田 好紀

### 記入にあたってのお願い

- 1 対象となる「事業所」とは、本社・支店・出張所にかかわらず、この調査票をお送りした住所にある貴事業所を指します。
- 2 平成30(2018)年4月1日現在を基準としてご回答ください。
- 3 ご回答は、貴事業所の代表者の方または総務の責任者の方、人事ご担当の方をお願い致します。
- 4 回答は、あてはまる番号を○で囲んでください。また、各設問文にある(○印1つ)(○印いくつでも)などの指示に従って記入してください。

### 【調査に関する問合せ先】

五條市 人権施策課 男女共同参画係  
〒637-0042 奈良県五條市五條4丁目1番3号 五條市人権総合センター内  
TEL (0747) 25-1137・FAX (0747) 24-4003

この調査票は、**6月5日(火曜日)**までに、同封の返信用封筒に入れて、無記名で返送してください(切手は不要です)。

問1 このアンケートにお答えいただくのは、どなたですか。（〇印1つ）

※複数にわたる場合は主な職種を1つお答えください。

1 事業所の代表者の方	3 総務・人事のご担当の方
2 総務・人事の責任者の方	4 その他（ ）

問2 貴事業所の業種をお答えください。（〇印1つ）

※業種が複数にわたる場合は、主な業種を1つお答えください。

1 農林漁業	10 不動産業・物品賃貸業
2 鉱業	11 学術研究・専門・技術サービス業
3 建設業	12 宿泊業・飲食サービス業
4 製造業	13 生活関連サービス業・娯楽業
5 電気・ガス・熱供給・水道業	14 教育・学習支援業
6 情報通信業	15 医療・福祉
7 運輸業・郵便業	16 サービス業
8 卸売業・小売業	17 その他（ ）
9 金融業・保険業	

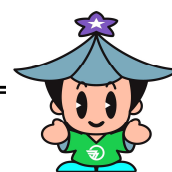
問3 貴事業所の形態をお答えください。（〇印1つ）

1 単独事業所（他の場所に本社、支社などを持たない事業所）
2 本社・本店（他の場所に支社などを持ち、それらを統括する事業所）
3 支社・支店・営業所等の支所・工場（他の場所にある本社などの統括を受けている事業所）

問4 貴事業所の常時雇用者数を雇用形態別に記入してください。

※「該当する方がいない」場合は「0（ゼロ）」とお答えください。

	正規雇用 （正社員・正職員）	正規雇用以外 （パート・アルバイト、 嘱託、派遣社員等）
男 性	人	人
女 性	人	人



常時雇用者とは、次のような人を言います。

- 期間を定めずに、又は、1か月を超える期間を定めて雇われている人
- 臨時・パート労働者等で、調査日前2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた人
- 役員のうち、常時勤務して毎月給与の支払いを受けている人
- 上記の条件に該当する、他の事業所からの出向者（他の事業所へ出向している人は除く）



問5 貴事業所の管理職の人数を男女別に記入してください。（管理職とは、「管理的業務」に従事する者で、経営方針、事業計画等を達成するように、労働者を指揮・管理する係長（相当職を含む）以上の職にある者。）

※「該当する方がいない」場合は「0（ゼロ）」とお答えください。

	部長以上相当職	課長相当職	係長相当職	合計
男性	人	人	人	人
女性	人	人	人	人

問6 貴事業所では、女性従業員を積極的に活用するために、どのようなことに取り組んでいますか。（〇印いくつでも）

- 1 女性活躍に関する担当部署を設けるなど、事業所内の推進体制を整備している
- 2 女性の少ない職種に、女性を積極的に雇用している
- 3 性別にかかわらず評価できるように、人事考課基準を明確に定めている
- 4 人材育成や資格取得のための研修などを、性別に関係なく行っている
- 5 男性管理職に対して、女性が活躍することの重要性について啓発を行っている
- 6 女性の意見や要望を聞く場を設けている
- 7 女性の意欲や就業意識を高めるための研修などを行っている
- 8 性別にかかわらず、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる
- 9 仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている
- 10 女性（母性）の健康管理対策を行っている
- 11 その他（ ）
- 12 特に取り組んでいることはない

問7 貴事業所では、女性を管理職に登用することについて何か問題がありますか。

※女性社員がない事業所の場合は、一般的な見解として回答できる範囲でお答えください。

（〇印いくつでも）

- 1 女性の能力開発に積極的に関わりこなかった
- 2 昇進・昇格において、実際には男性に有利な取り扱いをすることが多かった
- 3 女性従業員が少ない
- 4 必要な知識や経験、判断力を有する女性が少ない、いない
- 5 勤務年数が短く、役職者になるまでに退職してしまう女性が多い
- 6 管理職の仕事がハードで女性には無理がある
- 7 女性自身が管理職になることを希望しない
- 8 女性は家庭で果たす役割が依然として大きく、職場では責任ある仕事につけられない
- 9 上司・同僚・部下になる男性が女性管理職を希望しない
- 10 顧客が女性管理職を不安に思う
- 11 その他（ ）
- 12 特に問題はない

問8 ポジティブ・アクション（積極的改善措置）についてご存知ですか。（〇印1つ）

※下記の「用語の解説」もお読みください。

- 1 内容について知っている
- 2 名前は聞いたことがあるが、内容については知らない
- 3 名前も内容も知らない

### 用語の解説



#### ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

・ 固定的な性別による役割分担意識や慣行などから、例えば「営業職に女性がほとんど配置されていない」「管理職は男性が大半を占めている」など、男女労働者の間に事実上、差が生じている時、それを解消するため企業が行う自主的かつ積極的な取組です。単に女性を「優遇」するためのものではなく、女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境にある場合に、そのような状況を「改善」するための取組です。

問9 貴事業所では、今後、女性の管理職の登用について、主にどのように考えていますか。

（〇印1つ）

- |                        |                      |
|------------------------|----------------------|
| 1 積極的に登用していく予定である      | 4 職位を限定して登用していく予定である |
| 2 能力や経験に応じて登用していく予定である | 5 登用は考えていない          |
| 3 人数を限定して登用していく予定である   | 6 その他（ ）             |

問10 貴事業所では、これまでに育児休業（産前・産後休業を除きます）・介護休業を取得した従業員はいますか。（〇印1つずつ）※ 現在、取得の申請をしている従業員も含めてください。

	①育児休業を取得した従業員		②介護休業を取得した従業員	
	いる	いない	いる	いない
男性	1	2	1	2
女性	1	2	1	2

問11 貴事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目に、どのような働き方を選ぶことが多いですか。（〇印1つ）

- 1 勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）
- 2 勤務条件などを変えて、ずっと働く（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）
- 3 結婚を機に仕事をやめる
- 4 妊娠を機に仕事をやめる
- 5 出産を機に仕事をやめる
- 6 家族の介護のために仕事をやめる
- 7 その他（ ）
- 8 該当者がいない

問 12 貴事業所において、今後、育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に問題と思われることは何ですか。（○印いくつでも）

- 1 休業期間中の代替要員の確保が難しい
- 2 休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい
- 3 休業期間が前後するなど、人員計画を立てにくい
- 4 休業者の周りの人の業務負担が多くなる
- 5 代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる
- 6 制度を利用しやすい雰囲気が周りにない
- 7 利用する人と利用しない人の不公平感がある
- 8 休業中の賃金等の負担が大きい
- 9 復職時に技術・能力が低下している場合がある
- 10 その他（ ）
- 11 特にない

問 13 貴事業所では、従業員に対して、育児や介護と仕事の両立を支援するために、取り組んでいることがありますか。（○印いくつでも）

- 1 育児・介護における休業制度を設けている
- 2 育児休業や介護休業取得者への手当てを支給している
- 3 勤務時間短縮などの措置を講じている
- 4 時間外労働の免除または制限制度を設けている
- 5 フレックスタイム制<sup>\*</sup>など柔軟な勤務制度を採用している
- 6 育児・介護休業者への職場復帰プログラムを実施している
- 7 事業所内に託児施設を設けている
- 8 事業所内に心身の健康相談窓口を設けている
- 9 学校行事やPTA行事等に参加しやすい休暇制度を設けている
- 10 結婚や出産・介護などで、一旦退職した従業員に対する再雇用制度を設けている
- 11 その他（ ）
- 12 特に取り組んでいることはない

<sup>\*</sup>「フレックスタイム制」とは、1か月以内の一定期間における総労働時間をあらかじめ決めておき、労働者はその枠内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定し働く制度のことです。

問 14 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）<sup>\*</sup>」に対する企業の取組について、貴事業所ではどのようにお考えですか。（○印1つ）

- 1 企業として積極的に取り組むべきと思う
- 2 ある程度取り組むべきと思う
- 3 企業としてはあまり積極的に取り組むべき課題ではない
- 4 企業が担うべきではない
- 5 その他（ ）
- 6 わからない

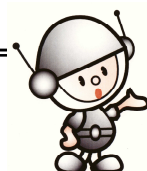
<sup>\*</sup>企業等における「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」とは、例えば、育児休業・介護休業を取得しやすい環境づくりを進めることや、時短勤務、テレワークなど家庭生活との調和を保つことができるような支援体制づくりを進める取組です。



問 16 貴事業所では、最近3年間に、次の①から④までの項目について相談等がありましたか。  
(○印1つずつ)

次の「用語の解説」もお読みください。	相談があった	相談はなかった
① セクシュアルハラスメント（セクハラ）	1	2
② パワーハラスメント（パワハラ）	1	2
③ マタニティハラスメント（マタハラ）	1	2
④ ドメスティック・バイオレンス（DV）	1	2

## 用語の解説



### ① セクシュアルハラスメント（セクハラ）

・職場などにおいて、相手の望まない性的な言動のこと（性的嫌がらせ）。相手は異性に限らず、同性同士でも起こる場合があります。

### ② パワーハラスメント（パワハラ）

・職場などにおいて、職務上の地位や人間関係などといった権力（パワー）を利用して、精神的・身体的苦痛を与える行為や職場環境を悪化させる嫌がらせ行為のこと。  
・上司と部下の関係に限らず、同僚の関係でも起こる場合があります。ただし、業務上必要な指示や注意・指導などは、パワハラにはあたりません。

### ③ マタニティハラスメント（マタハラ）

・職場などにおいて、働く女性が妊娠や出産を理由に精神的・肉体的な苦痛を受ける嫌がらせ行為のこと。  
・妊娠や出産を理由とした解雇、雇用契約の変更などもマタハラにあたります。相手は異性だけに限らず、同性同士でも起こる場合があります。

### ④ ドメスティック・バイオレンス（DV）

・夫婦や恋人などの親密な関係にある（あった）パートナーからふるわれる暴力のこと。  
(1) 身体的暴力（殴る、蹴る、首を絞める、髪を引っ張る など）  
(2) 精神的暴力（大声で怒鳴る、無視する、大切にしているものを壊す など）  
(3) 経済的暴力（生活費を渡さない、外で働くことを邪魔する など）  
(4) 性的暴力（性行為を強要する、避妊に協力しない、妊娠中絶を強要する など）  
(5) 社会的隔離（勝手にメールなどを見る、家族や友人との付き合いを制限する など）  
(6) 子どもを巻き込んだ暴力（子どもに暴力を見せる、子どもの前でパートナーをバカにする など）

問 17 貴事業所では、各種ハラスメント（いやがらせ）の対策として、どのようなことに取り組んでいますか。（○印いくつでも）

- 1 就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定している
- 2 社内（社外）に相談窓口を設置している
- 3 会社や職員組合などで対策委員会のような機関を設置している
- 4 ハラスメントが発生した時の対応マニュアルを定めている
- 5 社内啓発のための研修などを開催している
- 6 啓発資料などを配布している
- 7 その他（ ）
- 8 取り組む必要性は感じているが、進んでいない
- 9 取り組む必要性を感じない

問 18 事業所として、今後、男女共同参画社会を実現するために、どのようなことが必要だと思いますか。（○印いくつでも）

- 1 募集・採用における男女差をなくすこと
- 2 配置・昇進・教育訓練における男女差をなくすこと
- 3 賃金における男女差をなくすこと
- 4 定年・退職・解雇における男女差をなくすこと
- 5 セクシュアルハラスメントの防止措置が取られていること
- 6 育児休業や介護休業制度が、男女ともに活用されていること
- 7 仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備が十分であること
- 8 育児などでいったん退職した場合の再就職の機会があること
- 9 人事評価などで、性別により評価することがないよう基準を定めること
- 10 性別による仕事の分業がないこと
- 11 相談窓口を充実すること
- 12 その他（ ）
- 13 特にない

問 19 今後、男女共同参画を積極的に進めるために、行政はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。(○印3つまで)

- 1 男女共同参画の広報・啓発活動を充実する
- 2 人権や個人の尊重についての啓発や、情報提供に取り組む
- 3 学校での男女平等教育を充実する
- 4 社会教育など生涯学習の場で男女平等教育を充実する
- 5 DVや虐待などの問題について、相談しやすい体制づくりを進める
- 6 DV等により人権を侵害された被害者を支援する取組を進める
- 7 市が開催する会議など政策決定の場に、女性を積極的に登用する
- 8 女性を対象とした人材育成のための取組を進める
- 9 企業等に対して、性別を問わず働きやすい職場づくりを促進する
- 10 性別を問わず参加しやすい地域活動やボランティア活動を促進する
- 11 男女共同参画推進に取り組む市民活動を支援する
- 12 外国人など多様な人との交流など、多文化共生の理解を進める
- 13 心身の特性に応じた生涯にわたる健康づくりを進める
- 14 育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促進する
- 15 子育て支援サービスを充実する
- 16 高齢者や障害のある人への介護・介助を支援するサービスを充実する
- 17 非正規労働者やひとり親家庭など、生活上の困難に直面する家庭を支援する
- 18 その他 ( )
- 19 特にな

問 20 男女共同参画の促進に向けたご意見やご提言、ご要望がありましたら、ご自由にお書きください。

<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
-------------------------

～ご協力ありがとうございました～







## 第2次五條市男女共同参画計画策定資料

男女共同参画に関する市民アンケート調査  
男女がともに働きやすい職場づくりのためのアンケート調査  
－ 報告書 －

---

発行／平成30（2018）年8月  
奈良県五條市すこやか市民部 人権施策課 男女共同参画係  
〒637-0042 奈良県五條市五條4丁目1番3号  
五條市人権総合センター内  
TEL（0747）25-1137  
FAX（0747）24-4003

---