

橋本市男女共同参画に関する
市民意識・実態調査
及び 事業所実態調査報告書

令和3年3月
橋本市

目 次

I 調査の概要	1
1 調査の目的	1
2 調査内容	1
3 調査期間	1
4 調査方法	2
5 回収状況	3
6 経年比較	4
7 調査結果の表示方法	4
II 調査結果の概要	5
III 調査結果	11
1 市民	11
(1) 回答者属性	11
(2) 職場に関することについて	18
(3) 家庭生活や地域活動などについて	35
(4) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	55
(5) 教育に関することについて	62
(6) 防災・メディアに関することについて	70
(7) 人権に関することについて	73
(8) 性的マイノリティ（性的少数者）について	91
(9) 男女共同参画全般について	94
2 事業所	105
(1) 回答者属性	105
(2) ポジティブ・アクション等の取組について	114
(3) 育児や介護に関する制度などについて	125
(4) 仕事と生活の調和について	156
(5) ハラスメント防止の取組について	163
(6) 今後の取組について	172
(7) 男女共同参画全般について	174
IV 自由意見	177
1 市民	177
2 事業所	183
V 調査票	184

I 調査の概要

1 調査の目的

橋本市では、「第三次橋本市男女共同参画計画」を2021（令和3）年度に策定する予定であり、男女共同参画の視点に立った行政を進めるとともに、市民の更なる意識の高揚を図っていきたいと考えています。本調査は、男女共同参画にかかる市民の意識の実態及び市内事業所の実態を把握し、新たな計画策定の基礎資料を得ることを目的に実施したものです。

2 調査内容

調査票は、概ね以下の事項に関する質問から構成されています。

市民意識・実態調査	事業所実態調査
<p>① 職場に関することについて</p> <ul style="list-style-type: none">・有給休暇・育児休業・介護休業の取得環境・女性が仕事をすること <p>② 家庭生活や地域活動などについて</p> <ul style="list-style-type: none">・家庭での役割分担・地域活動や社会活動等への参加 <p>③ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について</p> <ul style="list-style-type: none">・仕事、家庭生活、地域生活等の優先度等 <p>④ 教育に関することについて</p> <ul style="list-style-type: none">・家庭での子どもの教育方針・学校教育で求められること <p>⑤ 防災・メディアに関することについて</p> <ul style="list-style-type: none">・災害時の避難所等での女性への配慮・メディアにおける性の表現 <p>⑥ 人権に関することについて</p> <ul style="list-style-type: none">・セクハラ、パワハラ、マタハラの被害経験・DV被害の経験 <p>⑦ 性的マイノリティ（性的少数者）について</p> <ul style="list-style-type: none">・身体の性や性的指向での悩みの経験と対策 <p>⑧ 男女共同参画全般について</p> <ul style="list-style-type: none">・法律名ほか言葉の認知度・男女の地位の平等・男女がともに働くこと、女性が活躍すること等	<p>① ポジティブ・アクション等の取組について</p> <ul style="list-style-type: none">・ポジティブ・アクションの意味・職場での取組状況・性別による配慮 <p>② 育児や介護に関する制度などについて</p> <ul style="list-style-type: none">・育児休業、介護休業等の実施状況 <p>③ 仕事と生活の調和について</p> <ul style="list-style-type: none">・有休取得や残業の状況・残業削減の取組状況 <p>④ ハラスメント防止の取組について</p> <ul style="list-style-type: none">・ハラスメント防止の取組状況 <p>⑤ 今後の取組について</p> <ul style="list-style-type: none">・女性活躍等の制度の活用状況・性的少数者への配慮の有無・多様な働き方の出来る職場づくり <p>⑥ 男女共同参画全般について</p> <ul style="list-style-type: none">・市の男女共同参画計画の認知度・従業員の労働環境向上のために行政に望むこと

3 調査期間

令和2年12月4日から令和2年12月24日

4 調査方法

本調査における市民意識・実態調査は、2020（令和2）年10月31日現在、橋本市在住の18歳以上の市民を母集団とする標本調査です。本調査の母集団となる18歳以上人口は53,283人であり、その約3.75%にあたる2,000人を、性別・年齢階層別に比例割り当てし、住民基本台帳から無作為に抽出し、調査対象としました。標本の性別・年齢階層別の内訳は【表1】のとおりです。

また、事業所実態調査については、総務省統計局がもつ事業所母集団データベースにおける平成30年次フレーム（基準日：平成30年7月1日）データをもとに、本社または支社が市内にある事業所で、個人経営を除き常勤雇用者数が25人以上の民間事業所全てを抽出しました。内訳は【表2】のとおりです。

表 1 標本数の内訳（市民）

	18歳以上	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳以上	合計
男性	22	101	112	144	140	172	243	934
女性	22	102	112	149	162	185	334	1,066
割当 標本数	44	203	224	293	302	357	577	2,000

表 2 標本数の内訳（事業所）

常勤 雇用者数	20人 未満	20～39 人	40～59 人	60～99 人	100人 以上	合計
抽出 標本数	0	70	23	20	14	127

※但し、常勤雇用者数は平成30年7月1日現在のデータを基にしています。

調査項目は、橋本市男女共同参画審議会等において検討し、なるべく少ない設問で効果的な調査ができるよう考慮しつつ、新しい調査項目を付け加えるなどしました。調査票は2020（令和2）年12月4日に発送し、無記名で回答の後、同封の返信用封筒にて12月24日までに返送してもらうよう依頼しました。その上で、2021（令和3）年1月7日までに回収された調査票を集計対象とし、分析を行いました。

5 回収状況

市民意識・実態調査については、2,000人へ調査票を郵送したところ、転出などの不達が4、回収数は824票でした。ただし、返送されたものの中に、極端に回答数が少ないなどの不完全票が33あり、これらを除外した後の有効回答者数は791となりました。回収率は【表3】のとおり、割当標本数及び到達標本数に対して、約39.6%となっています。

なお、参考までに【表4】に、各年齢階層の回収状況を掲載しています。少子化によって若年層の割当標本数も少なくなっていますが、同時に回収率も低く、集計対象となる有効票数が少なくなっています。一方で、60歳以上の回答数は全体の53.4%、また50歳以上の回答数では69.0%を占める結果となっており、全体的な回答結果には中高年の意見がより強く反映されていることを考慮しておく必要があります。

また、事業所実態調査では、127事業所へ調査票を郵送したところ、不達が4票、回収数は56票、有効回答者数は56票となりました。回収率は【表5】のとおり、割当標本数に対して約44.1%、到達標本数に対して、約45.5%となっています。参考までに【表6】に、従業員数別の回収状況を掲載しています。

表 3 回収結果（市民）

割当 標本数	不達 標本数	到達 標本数	回収数	無効回 答数	有効回 答数	割当標本数に に対する有効回 答率	到達標本数に に対する有効回 答率
a	b	c=a-b	d	e	f=d-e	f/a	f/c
2,000	4	1,996	824	33	791	39.6	39.6

表 4 回収結果（市民・年齢階層別）

	10歳 代	20歳 代	30歳 代	40歳 代	50歳 代	60歳 代	70歳 以上	年齢 不明	合計
a 割当標本数	44	203	224	293	302	357	577	-	2,000
b 有効票数	11	50	65	118	124	177	245	1	791
b / a (%)	25.0	24.6	29.0	40.3	41.1	49.6	42.5	-	39.6

表 5 回収結果（事業所）

抽出 標本数	不達 標本数	到達 標本数	回収数	無効回 答数	有効回 答数	割当標本数に に対する有効回 答率	到達標本数に に対する有効回 答率
a	b	c=a-b	d	e	f=d-e	f/a	f/c
127	4	123	56	0	56	44.1	45.5

表 6 回収結果（事業所・従業員数別）

常勤 雇用者数	20 人 未満	20~39 人	40~59 人	60~99 人	100 人 以上	合計
a 抽出標本数	-	70	23	20	14	127
b 有効票数	3	23	12	9	9	56
b / a (%)	-	32.9	52.2	45.0	64.3	44.1

※回収率は、抽出基準日と調査時期とが異なるため参考値となります。

6 経年比較

今回の調査項目のうち、前回の 2011（平成 23）年度調査との経年比較が可能なものについては、比較をしています。但し、事業所実態調査は今回初めて取り組んだため、経年比較はできません。

7 調査結果の表示方法

- 回答は各質問の回答者数（N）を基数とした百分率（%）で示しております。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が 100.0%にならない場合があります。
- 複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が 100.0%を超える場合があります。
- クロス集計の場合、無回答を排除しているため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計（全体）の有効回答数が合致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことと、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。
- 調査結果を図表にて表示していますが、グラフ以外の表は、最も高い割合のものを  で網かけをしています。（無回答を除く）

II 調査結果の概要

1 職場に関するこことについて

何らかの仕事をしている人に対して、職場で有給休暇や育児・介護休業を取りやすい環境にあるかについて質問すると、『①有給休暇』で「取りやすい」と「どちらかといえば取りやすい」を合わせた“取りやすい”の割合が高く、『③介護休業』で「どちらかといえば取りにくい」と「取りにくい」を合わせた“取りにくい”の割合が高くなっています。女性に比べ男性で『②育児休業』『③介護休業』の“取りにくい”の割合が高くなっています（問 10-1）。男性が制度を利用できる職場環境づくりを促進することが必要です。

また、何らかの仕事をしている人で、職場で仕事の内容や待遇面で何らかの男女差があると思う人が 17.9% あり、一定数の人がそのように感じています（問 10-2）。

「女性は仕事をしない方がよい」という考え方について、「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせた“そう思わない”の割合が 89.7% となっています。また、「男性がもっと家庭生活に参加する必要がある」という考え方について、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”的割合が 81.2% となっています。（問 11）。

特に、「男は仕事、女は家事・育児という考え方」について経年で比較してみると、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”的割合が 14.2% と、平成 23 年度調査で 39.4% あったのと比較して、25.2 ポイント減少しています。また、「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせた“そう思わない”的割合が 80.3% と、平成 23 年度調査に比べ 21.1 ポイント増加しています。なお、年齢別でみると、他に比べ 30 歳代と 70 歳以上で“そう思う”的割合が高くなっています（問 11）。この結果を見る限り、固定的性別役割分担意識の解消は、図られつつあると考えられます。今後も、それぞれの対象に応じた意識啓発を展開することで、より着実な意識改革を促していくことが必要です。

2 家庭生活や地域活動などについて

家庭での役割分担について、『①生活費を稼ぐ』で「主として男性の役割」と「どちらかといえば男性の役割」を合わせた“男性の役割”的割合が 65.6% あり、次に高い『⑩地域活動への参加』が 23.5% であるのと比較して、特に高くなっています。また、『⑦家族の介護や看護』『⑧子どもの教育としつけ』『⑩地域活動への参加』で、「両方同じ程度の役割」の割合が高くなっています。一方で、『②日々の家計の管理をする』『③掃除・洗濯』『④日常の買物』『⑤食事のしたく』『⑥食後の片付け・食器洗い』『⑨育児（乳幼児の世話）』で、「どちらかといえば女性の役割」と「主として女性の役割」を合わせた“女性の役割”的割合がいずれも 50% 以上と高くなっています。平成 23 年度調査との比較では、『②日々の家計の管理をする』『③掃除・洗濯』『⑥食後の片付け・食器洗い』『⑦家族の介護や看護』『⑩地域活動への参加』で、“女性の役割”が 10 ポイント以上減っており、男女の役割分担が他と比べ、より解消されています（問 12）。なお、全体的には、家庭での役割分担では、掃除・洗濯、買物、食事のしたく・片付け、育児において、依然として女性の負担が大きいと言えます。

また、地域活動・社会活動については、女性に比べ男性で「自治会・防災・防犯の活動」が 12.4 ポイント高くなっています（問 13）。地域活動に参加しようとするときの課題について、「時間が

ない（仕事・家事・育児で忙しい）」の割合が 33.6%と最も高く、次いで「健康や体力に自信がない」の割合が 20.0%、「どんな活動があるのかわからない」の割合が 16.3%となっています（問 14）。地域活動等への参画には、仕事とのバランスのほか、誰もが参加しやすくなることを検討していくことが必要です。

政策決定の場における女性の参画については、「男女半々になってほしい」の割合が 50.9%と最も高くなっています（問 15）。男女の比率が偏りなく意思決定過程に参画できるような仕組みづくりや、意識決定過程への女性の参画を呼びかけることが必要です。

3 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

仕事、家庭生活、地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等）の優先度についての質問では、「家庭生活」を優先している」の割合が 28.4%と最も高く、次いで「仕事」と「家庭生活」をともに優先している」の割合が 23.5%、「仕事」を優先している」の割合が 14.2%となっています。性別では、女性に比べ男性で「仕事」を優先している」が 13.1 ポイント高く、男性に比べ女性で「家庭生活」を優先している」が 14.2 ポイント高くなっています。また、平成 23 年度調査と比べると、「仕事」を優先している」の割合が男性で 5.6 ポイント、女性で 7.2 ポイント減少しています（問 16）。ワーク・ライフ・バランスは、徐々に進んでいますが、今後もさらに進めていくためには、ワーク・ライフ・バランスを実践することのメリットを周知していくことが重要となります。

また、男性が家事、育児、介護などに積極的に参加していくために必要なことについては、「必要だと思う」と「どちらかといえば必要だと思う」を合わせた“必要だと思う”の割合をみると、『⑤男性が育児休業制度や介護休業制度を取得しやすい環境を整える』『⑥夫婦の間で、家事などの分担について十分話し合う』で 8 割以上、『④労働時間短縮や休暇制度を普及させる』『⑨幼いときから家庭や学校で家事や育児に関する教育をする』で 7 割以上、『①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』『②企業中心という社会全体の仕組みを改める』『③仕事と家庭の両立などの問題について、相談できる窓口を設ける』『⑦男性の仕事中心の生き方、考え方を改める』で 6 割以上が、“必要だと思う”と回答しています（問 17）。

家庭での役割分担について、各家庭でのコミュニケーションを充実していくことが基本となるものの、仕事と家庭を両立するための環境づくりや、幼少期からの家事や育児に関する教育に関する取組が必要です。

4 教育に関することについて

家庭における子どもの教育方針についての質問では、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた“賛成”の割合が、『①性別にかかわらず、子どもの個性を伸ばす方がよい』『③性別にかかわらず、身の回りの家事ができるよう育てるのがよい』『④性別にかかわらず、経済的に自立できるよう育てるのがよい』で 9 割以上と高く、平成 23 年度調査との比較でも、いずれもやや増加していることから、性別にかかわらず、子どもの個性を尊重する育て方が定着しつつあることが伺えます（問 18）。

なお、『②女の子は女らしく、男の子は男らしく、しつけるのがよい』との考え方では、平成 23 年度調査と比べ、“賛成”は 16 ポイント減少しているものの、5 割近くの人が肯定的な回答をし

ています。

また、男女共同参画社会の実現に向けて、学校教育の分野で必要なことについての質問では、「性別にかかわらず、児童・生徒の個性や能力に応じた生徒指導、進路指導を行うこと」の割合が 71.0%と最も高く、次いで「お互いの性を尊重しあうことや、子どもを産み育てることの大切さを教えること」の割合が 55.5%、「学校生活全般において男女平等についての意識を高めること」の割合が 52.2%となっています（問 19）。

子どもの頃から男女共同参画意識を育み、性別にかかわらず、個性と能力を発揮できるよう、家庭や学校等における男女共同参画に関する教育を、今後も充実していくことが重要です。

5 防災・メディアに関することについて

災害時の避難所運営や避難所における女性への配慮に関することについては、「大切だと思う」と「どちらかといえば大切だと思う」を合わせた“大切だと思う”の割合が『①生理用品や乳児のおむつ等の物資の提供』『②プライバシーを確保できる仕切り』『③周りの目線が気にならない更衣室・授乳室、入浴設備』『④安全な男女別トイレ』『⑤妊婦への特別な配慮』『⑥女性に対する、なぐる、けるなどの身体的暴力や、性的な暴力を防ぐこと』『⑦女性医師・保健師や女性相談員による悩み相談』『⑧女性だから食事の準備をするなど、固定的な役割を押し付けないこと』で、いずれも 9 割以上と非常に高くなっています（問 20）。防災に関する問題について、女性・男性双方の視点から考えていくことが、強く求められています。

また、テレビ、映画、新聞、雑誌、インターネット、SNSなどのメディアにおける性の表現についての質問では、「そのような表現を望まない人や子どもの目に触れないような配慮が足りない」の割合が 50.1%と最も高く、次いで「社会全体の性に関する道徳観・倫理観が損なわれている」の割合が 39.6%、「女性（男性）の性的側面を過度に強調するなど、行き過ぎた表現が目立つ」の割合が 32.9%となっています。年齢別でみると、年齢が低くなるにつれて、「特に問題はない」の割合が高くなっています（問 21）。特に若い世代に向けて、各種メディアの特性に応じたメディア・リテラシーを高めるための教育・啓発を行うことが必要です。

6 人権に関することについて

『①セクシャル・ハラスメント』の被害にあった人が 15.0%と、平成 23 年度調査と比べて 6.8 ポイント増加しています。男女の比較では、男性に比べ女性が 21.4%と 15.1 ポイント高くなっています（問 22）。

『②パワー・ハラスメント』の被害にあった人が 32.4%と、平成 23 年度調査と比べて 18.8 ポイント増加しています。男女の比較では、女性に比べ男性が 35.7%と 5.1 ポイント高くなっています（問 22）。

また、「被害について、どこ（だれ）かに相談したか」との質問では、セクシャル・ハラスメントを受けた方で「どこ（だれ）にも相談しなかった」の割合が 35.3%となっています。男女の比較では、女性に比べ男性が 57.1%と 27.0 ポイント高くなっています（問 23）。パワー・ハラスメントを受けた方で「どこ（だれ）にも相談しなかった」の割合が 30.1%となっています。女性に比べ男性が 45.0%と 28.5 ポイント高くなっています（問 23）。

さらに、職場でのマタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメントの被害についての質

問では、自分自身が被害を受けた、または身近に被害を受けた当事者がいるとの回答は、5.7%でした。セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントと比較すると、被害者は少ない状況です。また、「言葉の意味は、ある程度知っている」の割合が35.3%と最も高く、次いで「経験もなく、身近にマタハラ（またはパタハラ）を受けた当事者もいない」の割合が29.8%、「言葉を聞いたことはある」の割合が25.7%となっています（問24）。

ハラスメントのような不愉快な経験をなくすために職場・学校・地域で進めるべき取組についての質問では、『①講座や研修等の実施』『④問題発生時における迅速・公正な対応の実施』『⑤再発防止策の徹底』は、「職場」での取組の割合が4割以上、『②啓発冊子、パンフレット、リーフレットの配布』『③相談窓口の充実』は、「地域」の割合が4割以上と高くなっています（問26）。事業所に対しては、セクハラ等の発生予防に取組むための支援を実施するとともに、相談しやすい環境を整えるよう啓発していくことが必要です。併せて、地域においても相談窓口の充実を図りつつ、広く啓発を進めていくことが必要です。

配偶者やパートナーまたは交際相手から何らかの身体的、精神的暴力を受けたことがある人は34.5%と、平成23年度調査と比べて16.7ポイント増加しています（問27・問28）。DVが絶対に許されない行為であることを広く周知し、あらゆる暴力の根絶に向けて取り組むことが必要です。

配偶者やパートナーまたは交際相手から何らかの身体的、精神的暴力を受けた場合の相談相手の質問については、「どこ（だれ）にも相談しなかった」の割合が50.9%となっており、平成23年度調査と比べて4.7ポイント増加しています。相談相手の多くは、家族や親戚、友人や知人であり、市・県・警察・人権擁護委員等の公的機関への相談は、平成23年度調査から微増しているものの、あいかわらず少ない状況です（問28）。

相談しなかった理由については、「相談するほどのことではないと思った」の割合が48.9%と最も高く、次いで「自分にも悪いところがあると思った」の割合が38.8%、「相談しても無駄だと思った」の割合が29.5%となっています（問29）。

被害者が安全に安心して相談できる体制の充実を図るとともに、被害を受けた場合は、自分の被害を過小に評価することなく相談できるよう、公的な相談窓口の周知啓発が必要です。

7 性的マイノリティ（性的少数者）について

今までに自分の身体（からだ）の性、心の性または性的指向に悩んだことがある人が、2.8%となっています（問30）。比率は少ないながらも、悩んだ経験のある人がいます。

現在、性的マイノリティ（性的少数者）の方々にとって、偏見や差別などにより、生活しづらい社会だと思うかとの質問では、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”的割合が57.7%、「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせた“そう思わない”的割合が14.2%となっており、5割以上の人人が生活しづらい社会だと感じています（問31）。

性的マイノリティの方々に対する偏見や差別をなくし、性的マイノリティの方々が生活しやすくなるために必要な対策については、「働きやすい職場環境づくりの取組をする」の割合が29.4%と最も高く、次いで「法律等に、性的少数者の方々への偏見や差別解消への取組を明記する」の割合が28.3%、「生徒や市民への対応を想定し、小・中・高等学校の学校教員や行政職員への研修等を行う」の割合が25.0%となっています。また、男性に比べ女性で「働きやすい職場環境づくりの取組をする」の割合が高くなっている一方で、男性は「法律等に、性的少数者の方々への偏見や差別解消への取組を明記する」が高く、法的な制度改正に解決策を求める傾向があります

(問32)。

性的マイノリティに対する理解を深めるための教育・啓発により偏見や差別をなくすとともに、環境整備や法整備を含め、社会生活上の不利益を解消していくことが必要です。

8 男女共同参画全般について

男女共同参画社会に関する言葉や法律等の認知度については、『⑦DV（配偶者等からの暴力）』で『内容もある程度知っている』の割合が77.6%と高くなっています。一方、『②ポジティブ・アクション（積極的改善措置）』『⑩SOGI（性的指向・性自認）』『⑪橋本市男女共同参画推進条例』『⑫橋本市男女共同参画計画』で、「全く何も知らない」の割合が5割以上と高くなっています（問33）。男女共同参画に関する用語、条例、計画、法律についての意義や内容について、もっと広く周知していくことが必要です。

男女の地位の平等についてどう感じているかの質問では、『①家庭生活で』『②職場の中で』『③地域活動の場で』『⑤政治の場で』『⑥法律や制度の上で』『⑦社会通念・慣習・しきたりなどで』で「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」を合わせた“男性が優遇されている”の割合が高くなっています。特に、『⑤政治の場で』『⑦社会通念・慣習・しきたりなどで』では、6割以上が“男性が優遇されている”と感じています。一方、『④学校教育の場で』で「平等である」の割合が高くなっています。平成23年度調査と比べると、『⑤政治の場で』と『⑥法律や制度の上で』で、“男性が優遇されている”の割合がいずれも約10ポイント増加しており、改善が進んでいないとの評価をしています（問34）。男女の地位においては、『学校教育の場で』以外では男性優遇となっており、特に『政治の場で』『法律や制度の上で』で男性優遇が増加していることから、特にこれらの分野で男女の地位を平等にすることが求められています。

男女がともに働き続けるために必要なことについては、「必要だと思う」と「どちらかといえば必要だと思う」を合わせた“必要だと思う”的割合が、『②学校などにおける男女平等教育の推進』『③社会教育・生涯学習の場での学習の充実』『④職場における男女均等な取扱いについての周知徹底』『⑤保育サービスや学童保育などの子育て支援の充実』『⑥介護サービスの充実』『⑦健診体制や相談など健康に関する事業の充実』『⑩女性の就労支援の充実』で8割以上、『⑧地域活動における男女共同参画の推進』『⑨審議会等の委員への女性の登用』で7割以上、『①広報誌や講演会などによる男女の平等と相互理解についての啓発』『⑪地域での女性リーダーの育成』『⑫男女共同参画センター等拠点施設の整備』で6割以上となっています（問35）。特に、『⑤保育サービスや学童保育などの子育て支援の充実』『⑥介護サービスの充実』は、いずれも9割近くあり、市民の強いニーズが反映されています。このことは、女性が活躍するために必要なことについての質問でも類似する結果が出ており、「育児・介護等との両立について、職場の支援制度が整っていること」の割合が59.8%と最も高くなっています。次いで「職場の上司や同僚が、女性が働くことについて理解があること」の割合が50.7%、「保育施設が充実していること」の割合が35.8%となっています（問36）。

女性の活躍促進に向けては、男性女性ともに意識啓発を行うこと、また企業に対しても女性に対する教育、研修の機会を提供するよう呼び掛けていくことと併せて、女性が子育てをしながら働き続けられる環境づくりとして、保育・介護サービスの充実や再就職しやすい環境を整備することが必要となります。

9 その他

このほか、『職場にすることについて』の問 11 の「①女性は仕事をしない方がよい」や、「⑦男は仕事、女は家事・育児という考え方」についてどう思うかとの質問で、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”との回答が、10 歳代で高くなっています。同様に、『家庭生活や地域活動などについて』の問 12 の男女の役割分担についての質問で、「④日常の買い物」「⑤食事のしたく」「⑧子どもの教育としつけ」「⑨育児（乳幼児の世話）」「⑩地域活動への参加」において、「どちらかといえば女性の役割」と「主として女性の役割」を合わせた“女性の役割”との回答が、10 歳代で高くなっています。

10 歳代の回答者は 18 歳以上そのため、他の年代と比べて有効回答数は特に少ないですが、とはいえ、やや注意が必要な数値となっています。

なお、今回試行的に実施した事業所調査については、有効回答数が 56 件であることから、調査結果については、あくまで参考程度に留めることとします。

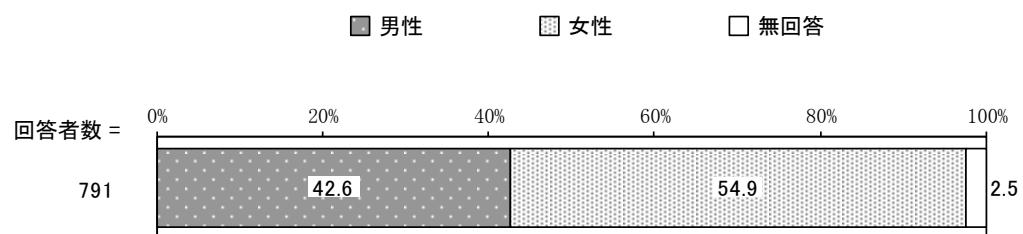
III 調査結果

1 市民

(1) 回答者属性

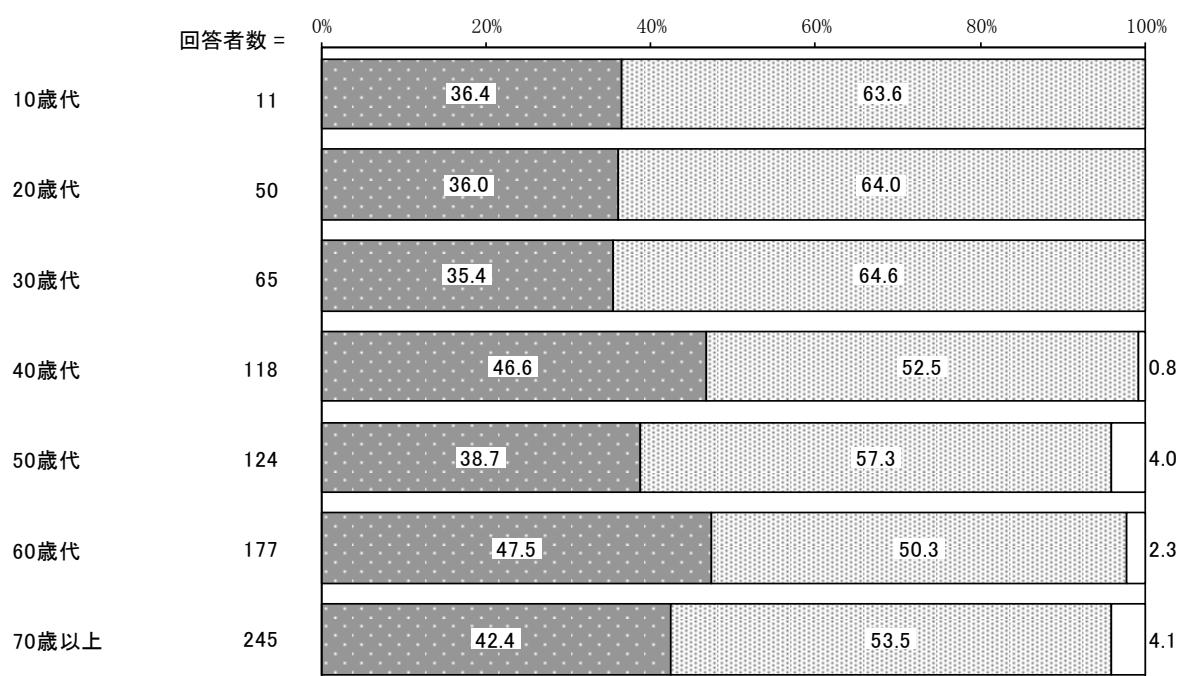
問1 あなたの性別（自認している性）をご記入ください。

「男性」の割合が42.6%、「女性」の割合が54.9%となっています。



【年齢別】

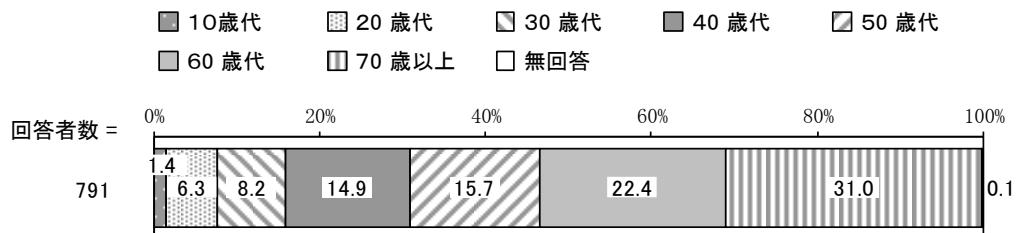
年齢別でみると、40歳代、60歳代で「男性」の割合が高くなっています。また、20歳代、30歳代で「女性」の割合が高くなっています。



問2 あなたの年齢は、次のどれですか。(○は1つ) ※ご記入日の時点でお答えください。

「70歳以上」の割合が31.0%と最も高く、次いで「60歳代」の割合が22.4%、「50歳代」の割合が15.7%となっています。

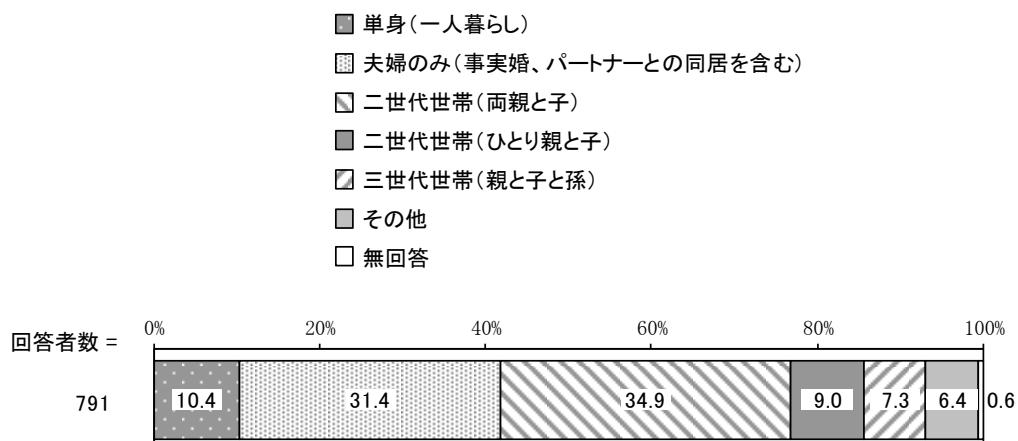
性別でみると、大きな差異はみられません。



問3 あなたの家族構成は次のどれですか。(○は1つ)

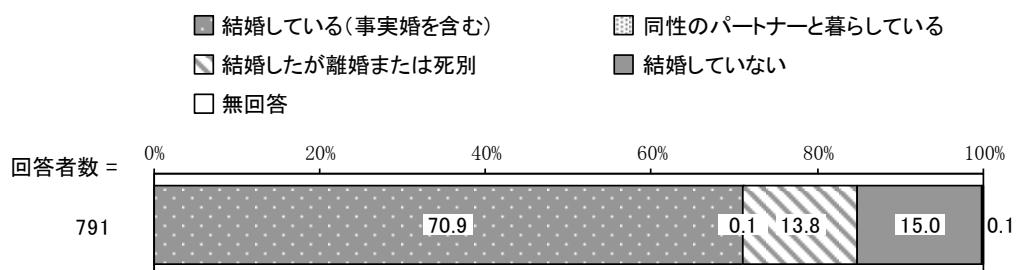
「二世代世帯(両親と子)」の割合が34.9%と最も高く、次いで「夫婦のみ(事実婚、パートナーとの同居を含む)」の割合が31.4%、「単身(一人暮らし)」の割合が10.4%となっています。

性別でみると、大きな差異はみられません。



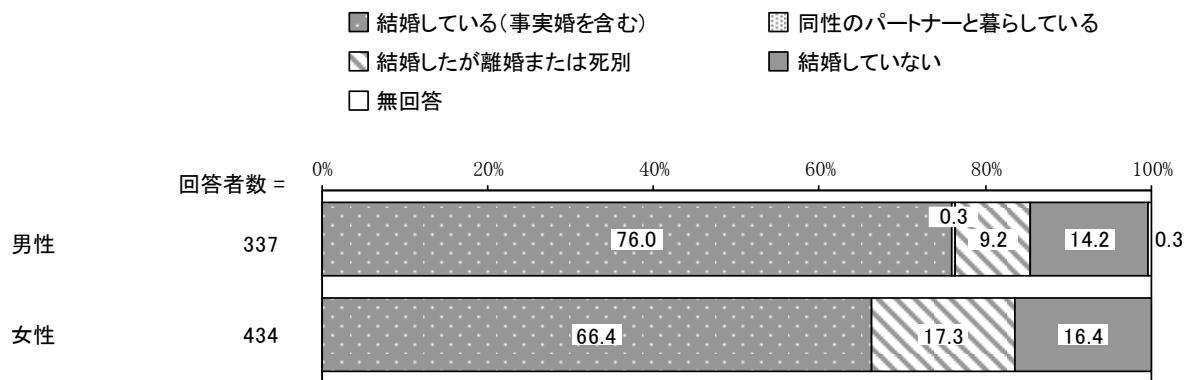
問4 あなたは現在結婚していますか。あるいは結婚のご経験はありますか。(○は1つ)

「結婚している(事実婚を含む)」の割合が70.9%と最も高く、次いで「結婚していない」の割合が15.0%、「結婚したが離婚または死別」の割合が13.8%となっています。なお、「同性のパートナーと暮らしている」の割合が0.1%あります。



【性別】

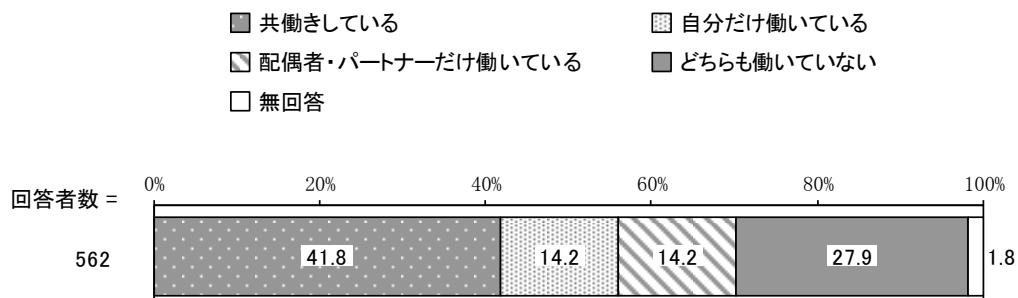
性別でみると、女性に比べ、男性で「結婚している（事実婚を含む）」の割合が高くなっています。また、男性に比べ、女性で「結婚したが離婚または死別」の割合が高くなっています。



問5 問4で「1 結婚している（事実婚を含む）」または「2 同性パートナーと暮らしている」と答えた方にお聞きします。

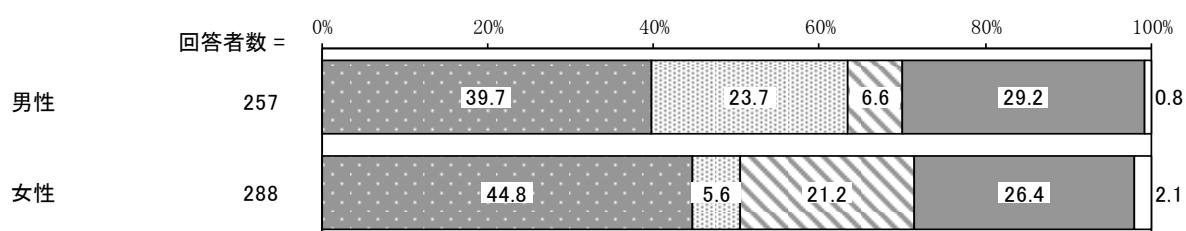
ご自身及び配偶者・パートナーの就労状況は次のどれですか。（○は1つ）

「共働きしている」の割合が41.8%と最も高く、次いで「どちらも働いていない」の割合が27.9%、「自分だけ働いている」、「配偶者・パートナーだけ働いている」の割合が14.2%となっています。



【性別】

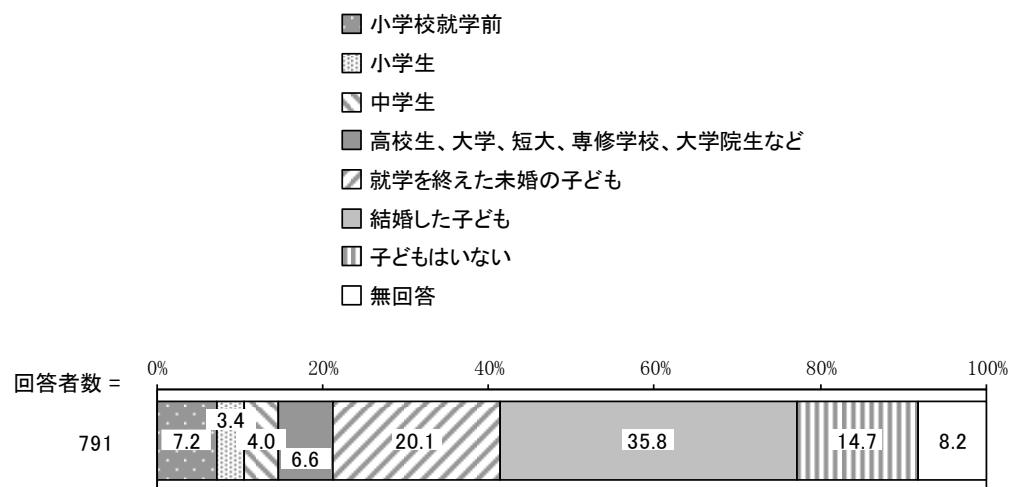
性別でみると、男性に比べ、女性で「共働きしている」「配偶者・パートナーだけ働いている」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「自分だけ働いている」の割合が高くなっています。



問6 あなたの一番下のお子さんに当てはまるものは、次のどれですか。(○は1つ)

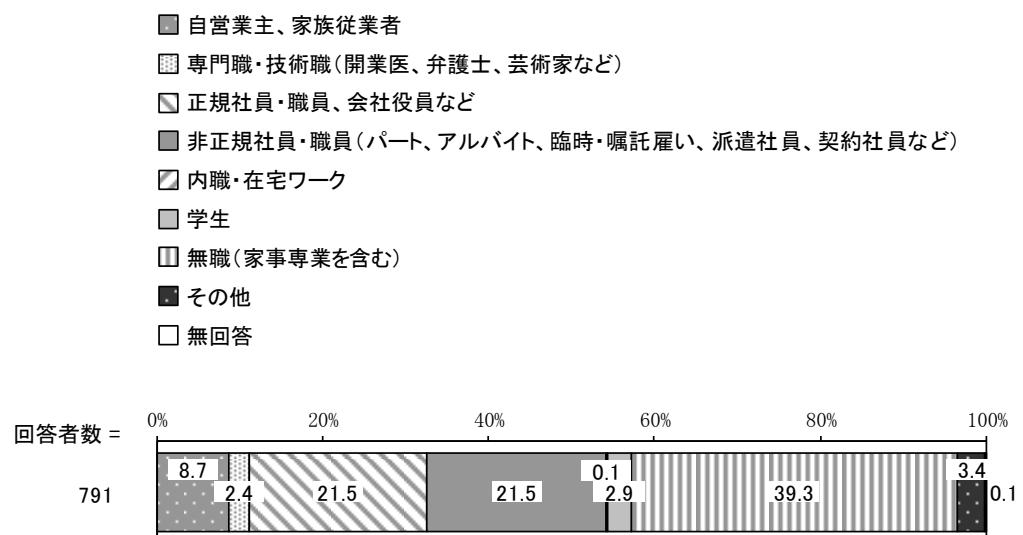
「結婚した子ども」の割合が35.8%と最も高く、次いで「就学を終えた未婚の子ども」の割合が20.1%、「子どもはない」の割合が14.7%となっています。

性別でみると、大きな差異はみられません。



問7 あなたのお仕事は、次のどれに該当しますか。(○は1つ)

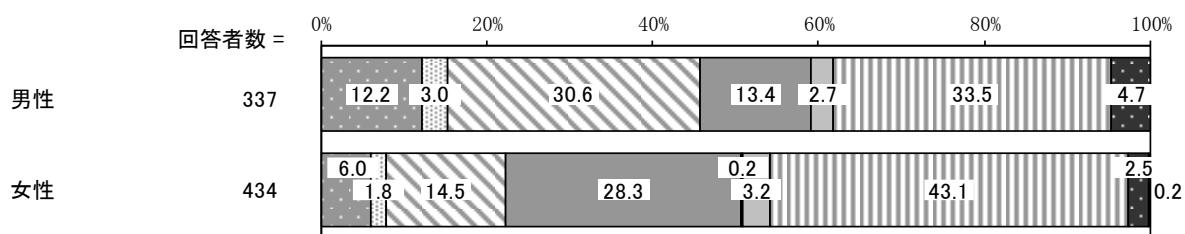
「無職(家事専業を含む)」の割合が39.3%と最も高く、次いで「正規社員・職員、会社役員など」、「非正規社員・職員(パート、アルバイト、臨時・嘱託雇い、派遣社員、契約社員など)」の割合が21.5%となっています。



【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「自営業主、家族従事者」「正規社員・職員、会社役員など」の割合が高くなっています。また、男性に比べ、女性で「非正規社員・職員（パート、アルバイト、臨時・嘱託雇い、派遣社員、契約社員など）」「無職（家事専業を含む）」の割合が高くなっています。

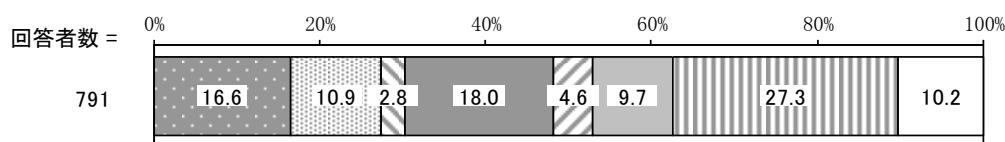
- 自営業主、家族従事者
- 専門職・技術職（開業医、弁護士、芸術家など）
- 正規社員・職員、会社役員など
- 非正規社員・職員（パート、アルバイト、臨時・嘱託雇い、派遣社員、契約社員など）
- 内職・在宅ワーク
- 学生
- 無職（家事専業を含む）
- その他
- 無回答



問8 あなたは、結婚・出産・介護を機に仕事をやめた経験はありますか。 (○は1つ)

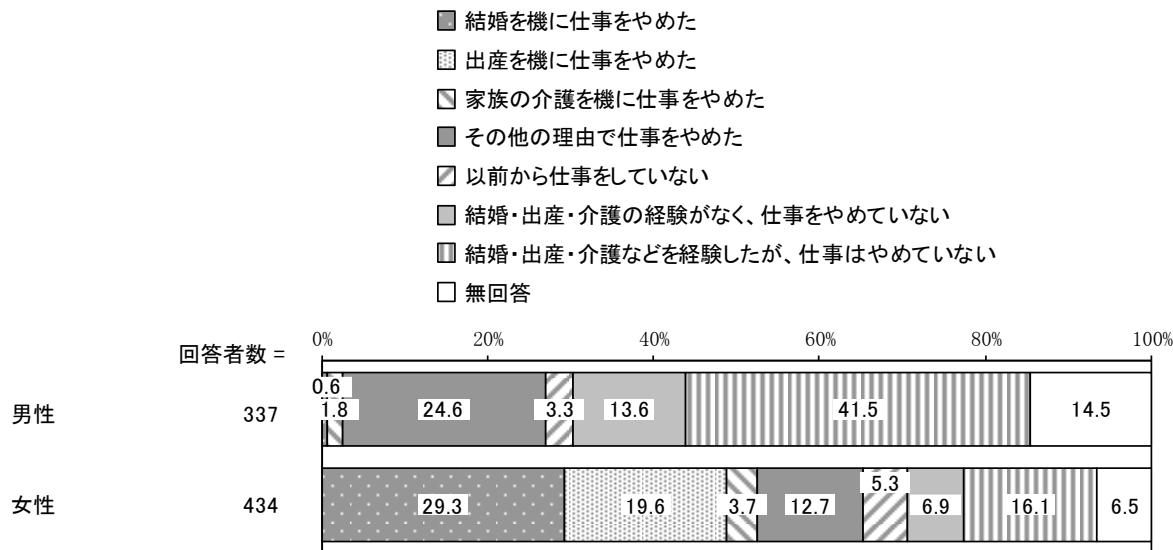
「結婚・出産・介護などを経験したが、仕事をやめていない」の割合が 27.3% と最も高く、次いで「他の理由で仕事をやめた」の割合が 18.0%、「結婚を機に仕事をやめた」の割合が 16.6% となっています。

- 結婚を機に仕事をやめた
- 出産を機に仕事をやめた
- 家族の介護を機に仕事をやめた
- 他の理由で仕事をやめた
- 以前から仕事をしていない
- 結婚・出産・介護の経験がなく、仕事をやめていない
- 結婚・出産・介護などを経験したが、仕事をやめていない
- 無回答



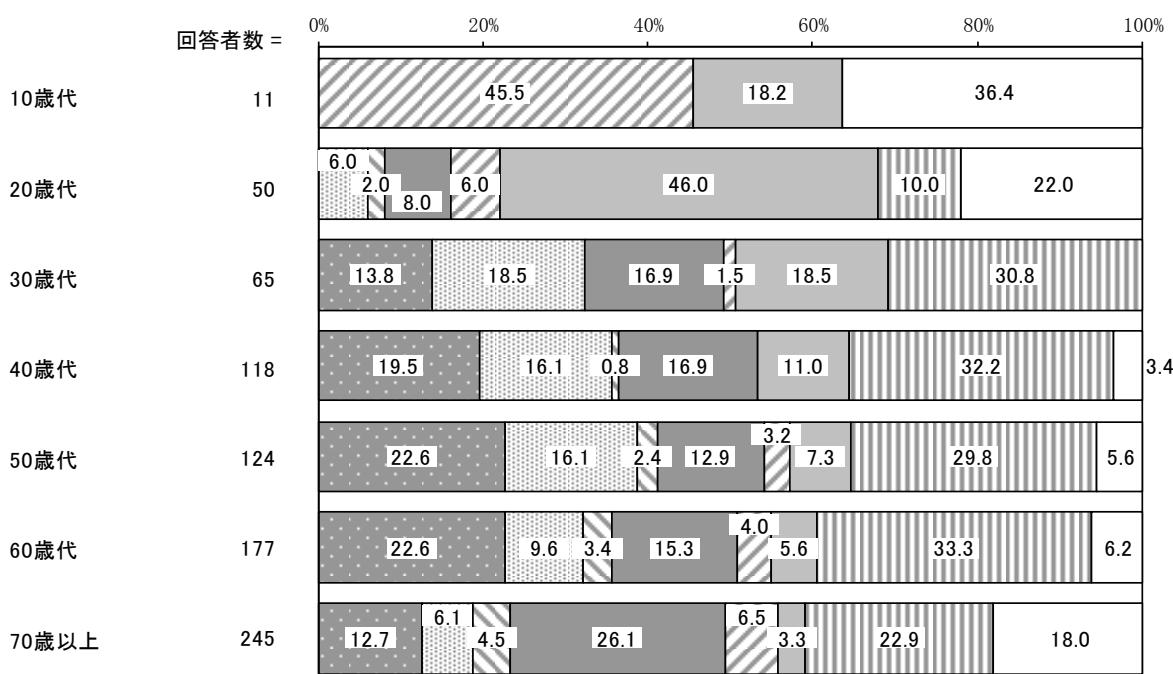
【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「結婚を機に仕事を辞めた」「出産を機に仕事をやめた」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「その他の理由で仕事をやめた」「結婚・出産・介護の経験がなく、仕事をやめていない」「結婚・出産・介護などを経験したが、仕事はやめていない」の割合が高くなっています。



【年齢別】

年齢別でみると、50歳代で「結婚を機に仕事を辞めた」の割合が高くなっています。また、60歳代で「結婚を機に仕事を辞めた」「結婚・出産・介護などを経験したが、仕事はやめていない」の割合が、30歳代で「出産を機に仕事をやめた」の割合が、70歳以上で「その他の理由で仕事をやめた」の割合が、10歳代で「以前から仕事をしていない」の割合が、20歳代で「結婚・出産・介護の経験がなく、仕事をやめていない」の割合が高くなっています。

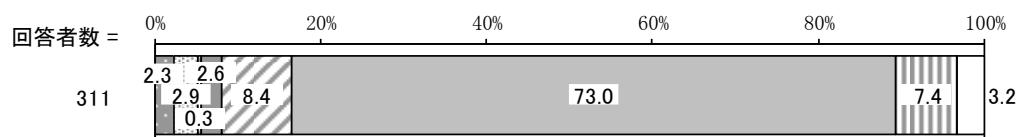


問9 問7で「7 無職」と回答された方にお聞きします。
今後働く予定はありますか (○は1つ)

「働く予定はない」の割合が73.0%と最も高くなっています。

性別でみると、女性に比べ、男性で「働く予定はない」が7.8ポイント高くなっています。

- 働く予定がある
- 仕事を探している
- 働く意思はあるが、介護・育児で仕事が探せない
- 介護・育児がある程度落ち着いたら働きたい
- いい仕事があれば働きたい
- 働く予定はない
- わからない
- 無回答



(2) 職場に関することについて

問 10-1 問 7 で、何らかの仕事をしている（6、7以外に○）と答えた人におききします。

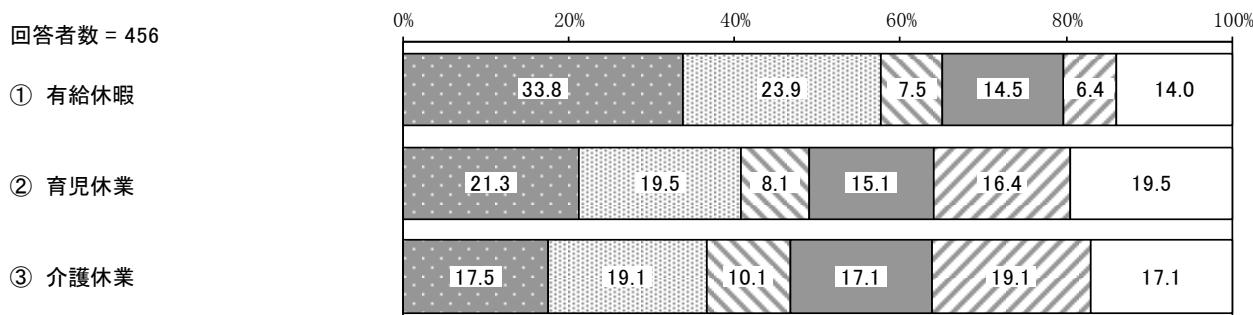
あなたの職場では、あなたが有給休暇や育児・介護休業を取る必要が生じた場合、休暇や休業を取りやすい環境にありますか。

（それぞれについて、1～5のいずれか 1つに○）

『①有給休暇』で「取りやすい」と「どちらかといえば取りやすい」を合わせた“取りやすい”の割合が高くなっています。また、『③介護休業』で「どちらかといえば取りにくい」と「取りにくい」を合わせた“取りにくい”の割合が高くなっています。

■ 取りやすい	■ どちらかといえば取りやすい
□ どちらかといえば取りにくい	■ 取りにくい
□ どちらともいえない	□ 無回答

回答者数 = 456



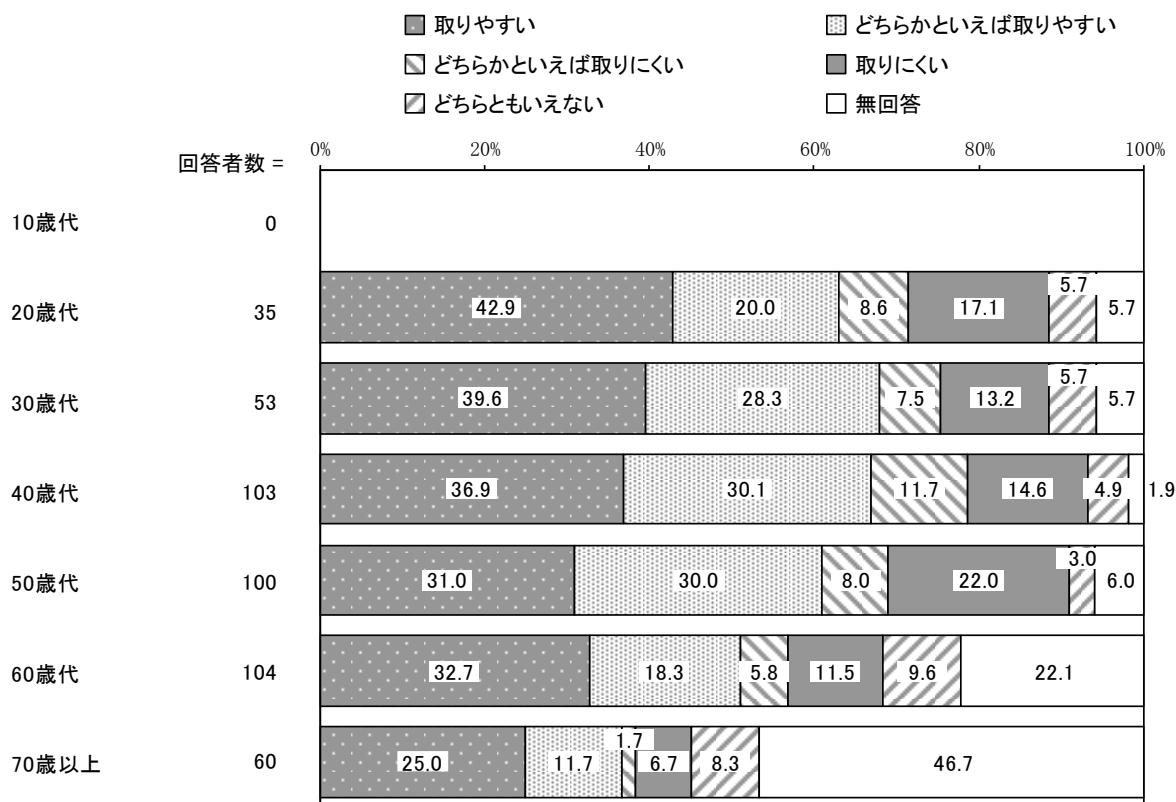
①有給休暇

【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。

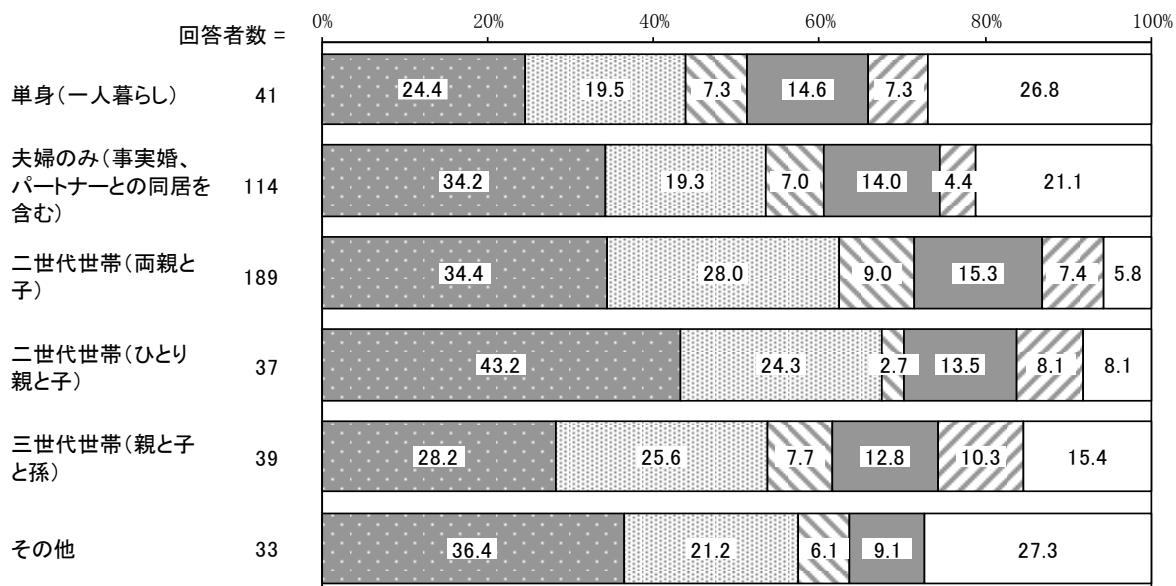
【年齢別】

年齢別でみると、年齢が低くなるほど「取りやすい」と「どちらかといえば取りやすい」を合わせた“取りやすい”的割合が高くなる傾向がみられます。また、50歳代で「どちらかといえば取りにくい」と「取りにくい」を合わせた“取りにくい”的割合が高くなっています。



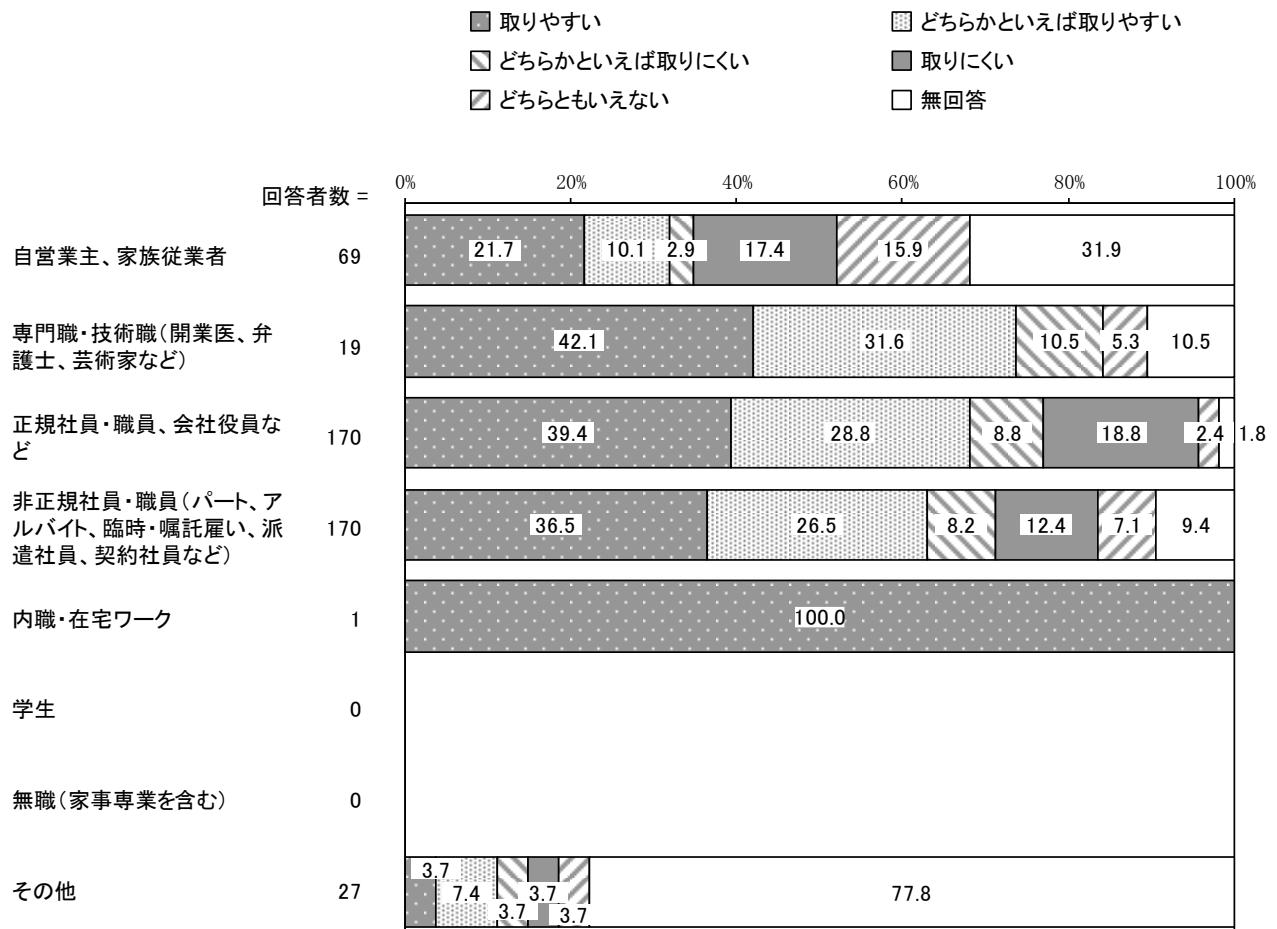
【家族構成別】

家族構成別でみると、二世代世帯（ひとり親と子）で「取りやすい」と「どちらかといえば取りやすい」を合わせた“取りやすい”的割合が高くなっています。また、二世代世帯（両親と子）で「どちらかといえば取りにくい」と「取りにくい」を合わせた“取りにくい”的割合が高くなっています。



【職業別】

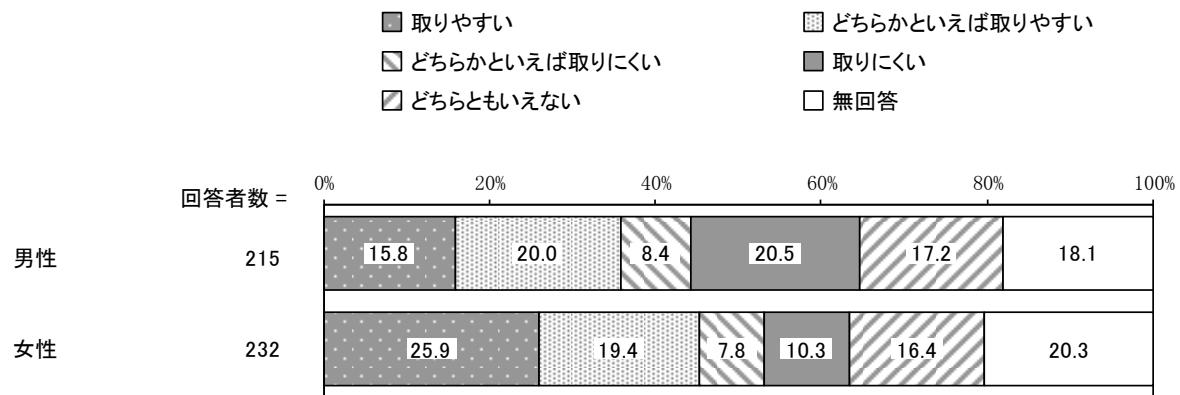
職業別でみると、専門職・技術職（開業医、弁護士、芸術家など）で「取りやすい」と「どちらかといえば取りやすい」を合わせた“取りやすい”の割合が高くなっています。また、正規社員・職員、会社役員などで「どちらかといえば取りにくい」と「取りにくい」を合わせた“取りにくい”の割合が高くなっています。



②育児休業

【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「取りやすい」と「どちらかといえば取りやすい」を合わせた“取りやすい”的割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「どちらかといえば取りにくい」と「取りにくい」を合わせた“取りにくい”的割合が高くなっています。

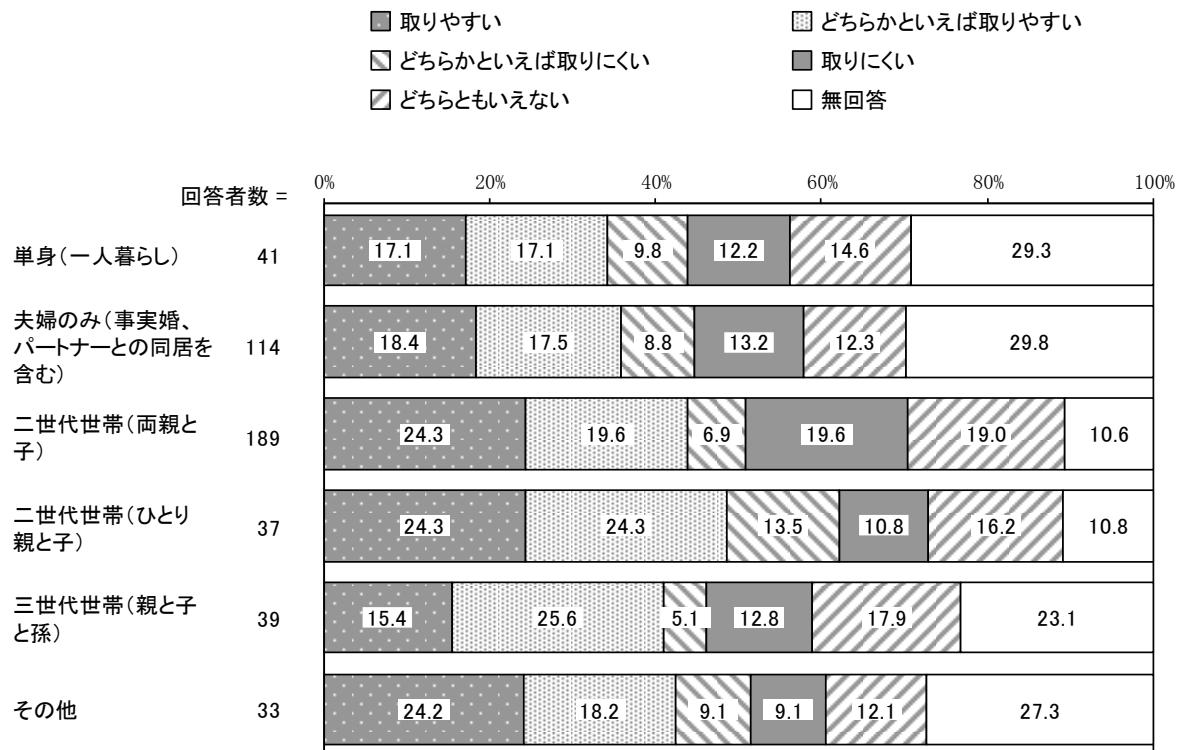


【年齢別】

年齢別でみると、年齢が低くなるほど「取りやすい」と「どちらかといえば取りやすい」を合わせた“取りやすい”的割合が高くなる傾向がみられ、最も高いのは30歳代の50.9%となっています。また、「どちらかといえば取りにくい」と「取りにくい」を合わせた“取りにくい”的割合が30歳代で32.1%、40歳代で33.0%と高くなっています。

【家族構成別】

家族構成別でみると、二世代世帯（ひとり親と子）で「取りやすい」と「どちらかといえば取りやすい」を合わせた“取りやすい”的割合が高くなっています。また、二世代世帯（両親と子）で「どちらかといえば取りにくい」と「取りにくい」を合わせた“取りにくい”的割合が高くなっています。



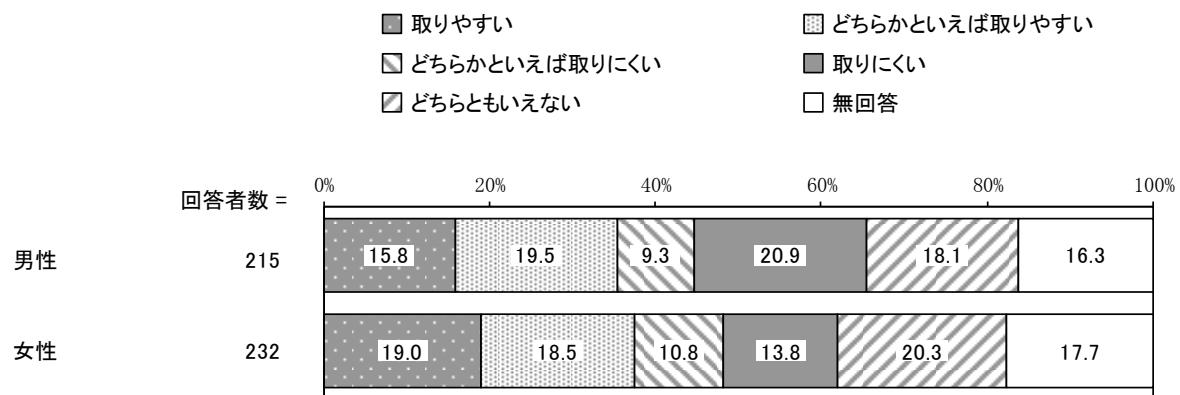
【職業別】

職業別でみると、「取りやすい」と「どちらかといえば取りやすい」を合わせた“取りやすい”的割合が、専門職・技術職（開業医、弁護士、芸術家など）で 57.9%と、最も高くなっています。また、「どちらかといえば取りにくい」と「取りにくい」を合わせた“取りにくい”的割合が、正規社員・職員、会社役員などで 31.8%と、最も高くなっています。

③介護休業

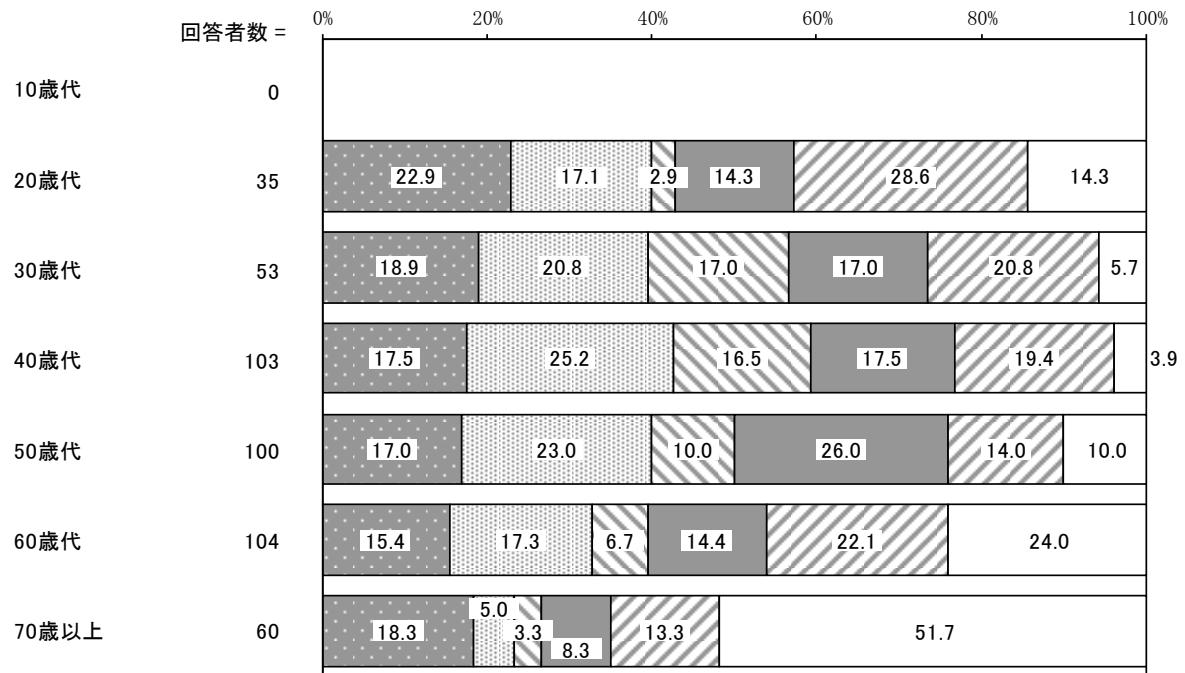
【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「どちらかといえば取りにくい」と「取りにくい」を合わせた“取りにくい”的割合が高くなっています。



【年齢別】

年齢別でみると、40歳代で「取りやすい」と「どちらかといえば取りやすい」を合わせた“取りやすい”的割合が高くなる傾向がみられます。また、50歳代で「どちらかといえば取りにくい」と「取りにくい」を合わせた“取りにくい”的割合が高くなっています。

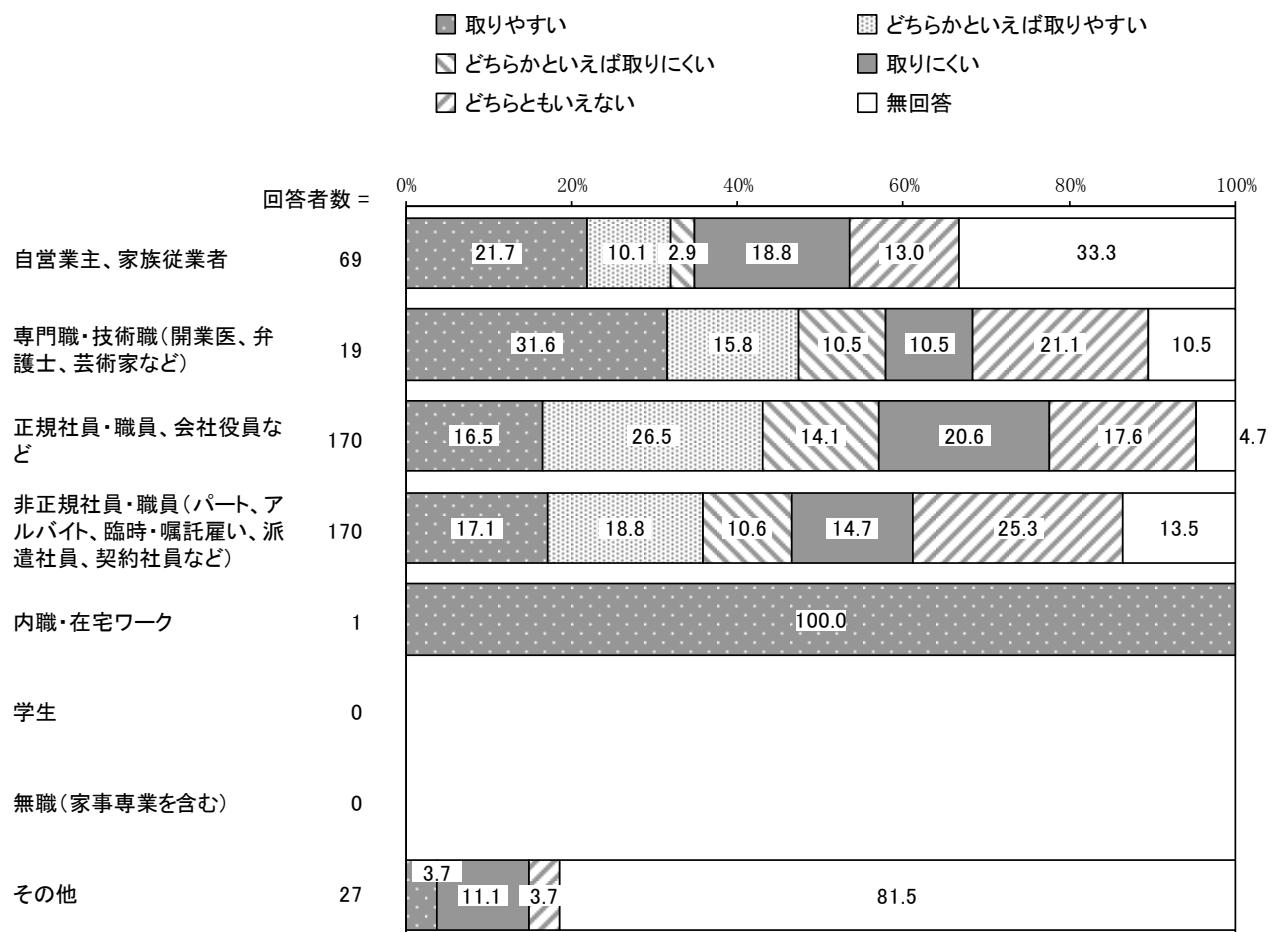


【家族構成別】

家族構成別でみると、「取りやすい」と「どちらかといえば取りやすい」を合わせた“取りやすい”的割合が、二世代世帯（ひとり親と子）で45.9%と高くなっています。また、「どちらかといえば取りにくい」と「取りにくい」を合わせた“取りにくい”的割合が、二世代世帯（両親と子）で31.2%と高くなっています。

【職業別】

職業別でみると、専門職・技術職（開業医、弁護士、芸術家など）で「取りやすい」と「どちらかといえば取りやすい」を合わせた“取りやすい”的割合が高くなっています。また、正規社員・職員、会社役員などで「どちらかといえば取りにくい」と「取りにくい」を合わせた“取りにくい”的割合が高くなっています。

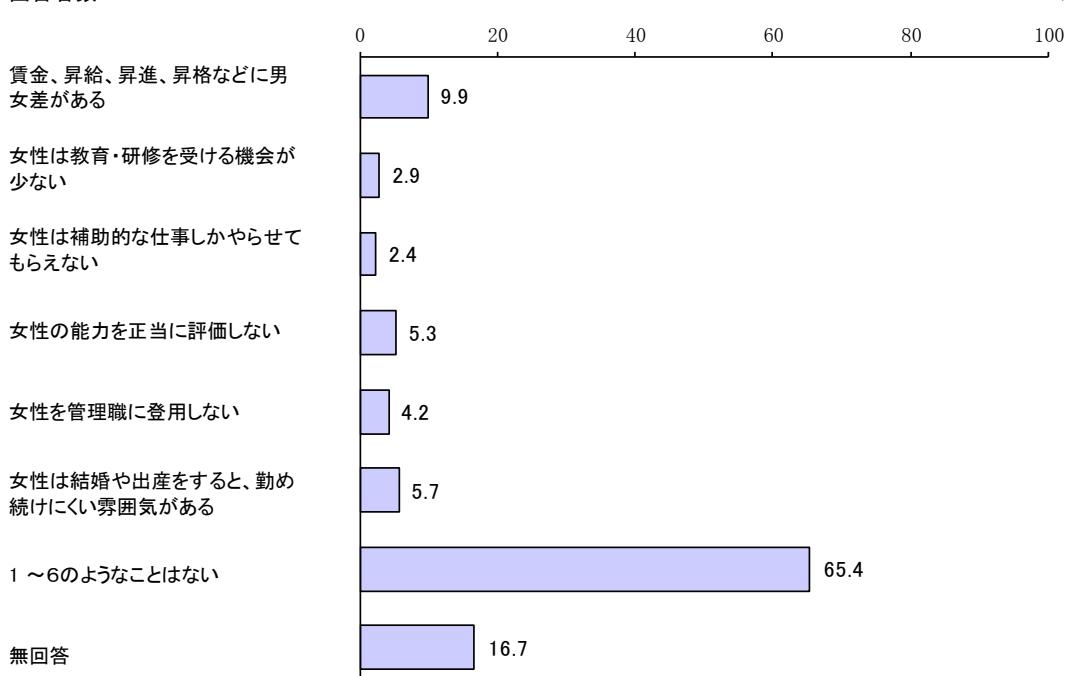


問10-2 問7で、何らかの仕事をしている（6、7以外に○）と答えた方におききします。
 あなたの職場では、仕事の内容や待遇面で、次のようなことがあると思いますか。（当てはまるものすべてに○）

「1～6のようなことはない」の割合が65.4%と最も高くなっています。

性別でみると、大きな差異はみられません。

回答者数 = 456



【年齢別】

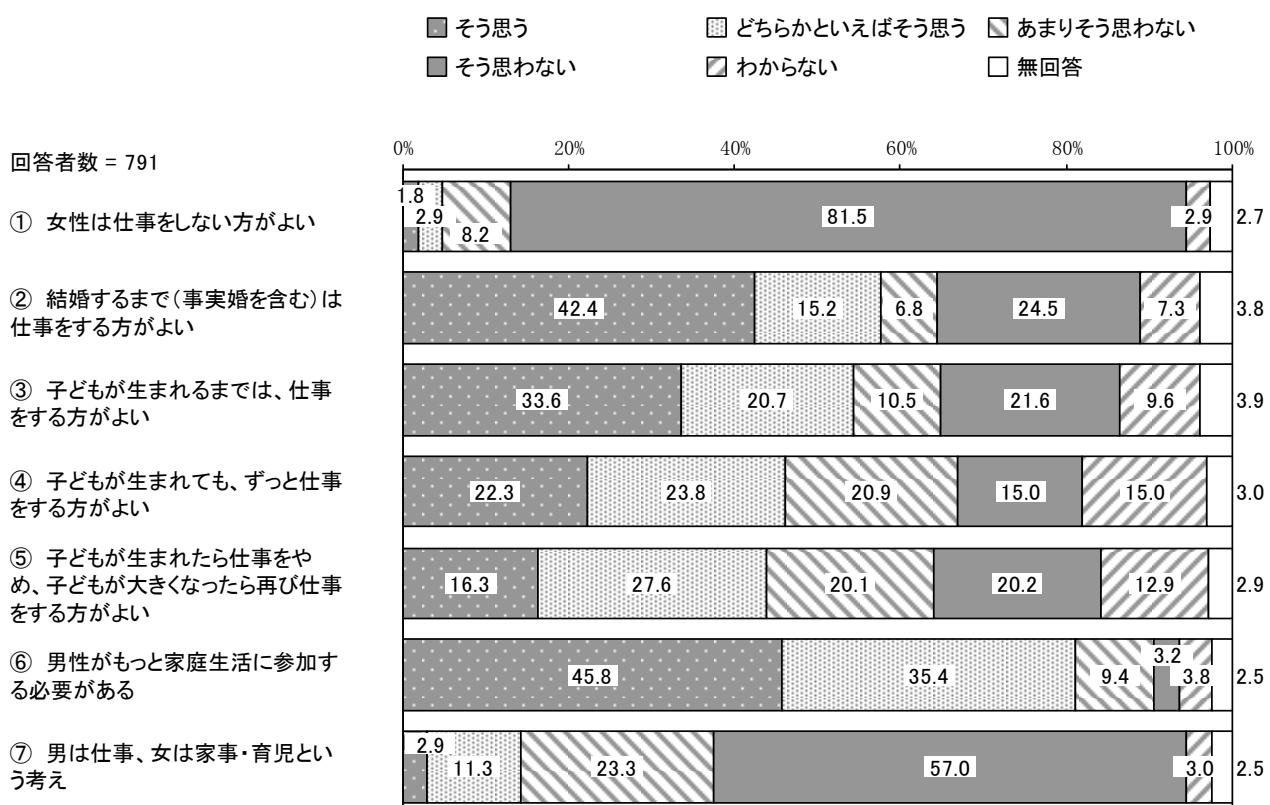
年齢別でみると、「賃金、昇給、昇進、昇格などに男女差がある」の割合が、30歳代で13.2%、50歳代で13.0%と、高くなっています。また、20歳代で「1～6のようなことはない」の割合が74.3%と、やや高くなっています。

【職業別】

職業別でみると、「賃金、昇給、昇進、昇格などに男女差がある」の割合が、正規社員・職員、会社役員などで13.5%と高くなっています。また、専門職・技術職（開業医、弁護士、芸術家など）で「1～6のようなことはない」の割合が73.7%と、やや高くなっています。

問11 あなたは、女性が仕事をすることや、以下の考え方についてどう思いますか。
(それぞれについて、1~5のいずれか1つに○)

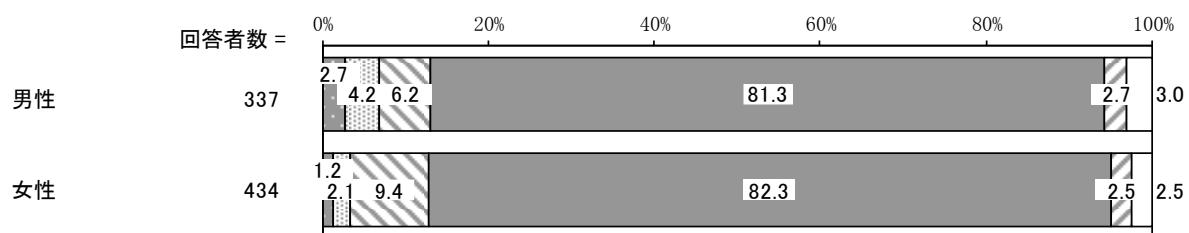
『⑤男性がもっと家庭生活に参加する必要がある』で「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”的割合が高くなっています。また、『①女性は仕事をしない方がよい』で「そう思わない」の割合が高くなっています。



① 女性は仕事をしない方がよい

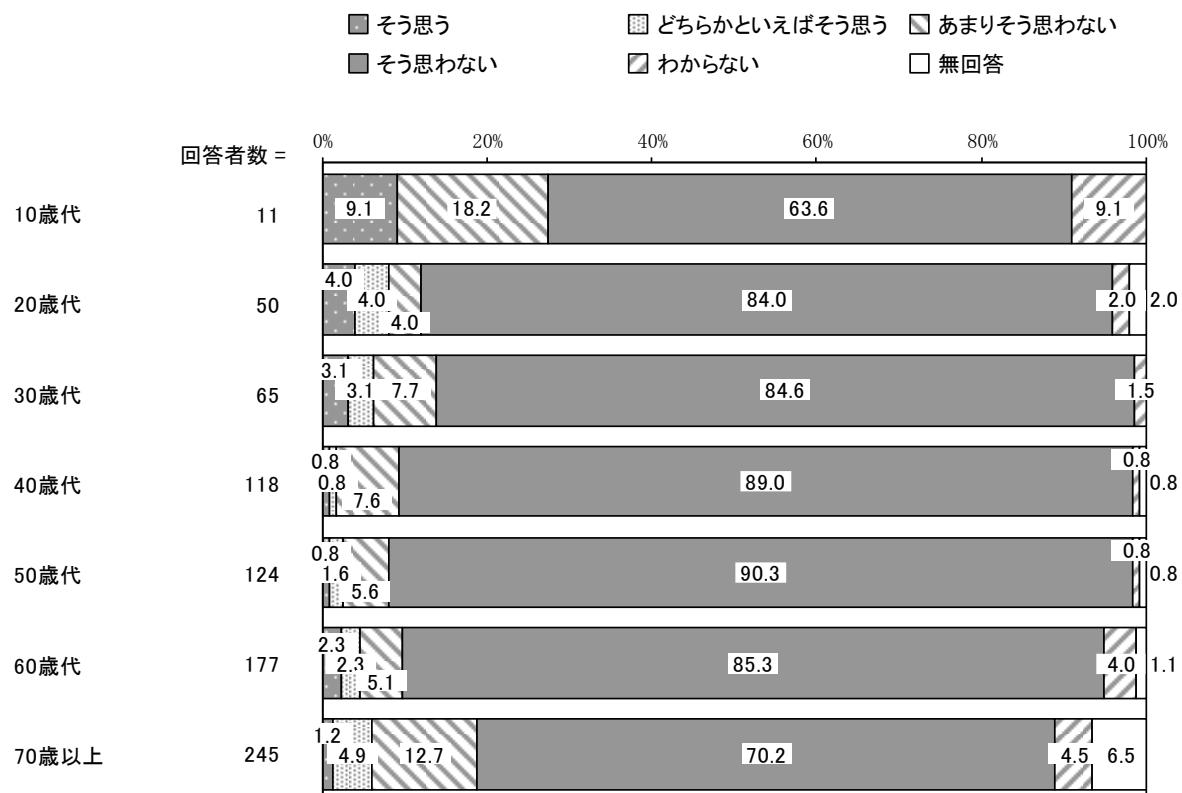
【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”的割合が、2倍近く高くなっています。



【年齢別】

年齢別でみると、10歳代で「そう思う」「あまりそう思わない」の割合が高くなっています。また、50歳代で「そう思わない」の割合が高くなっています。



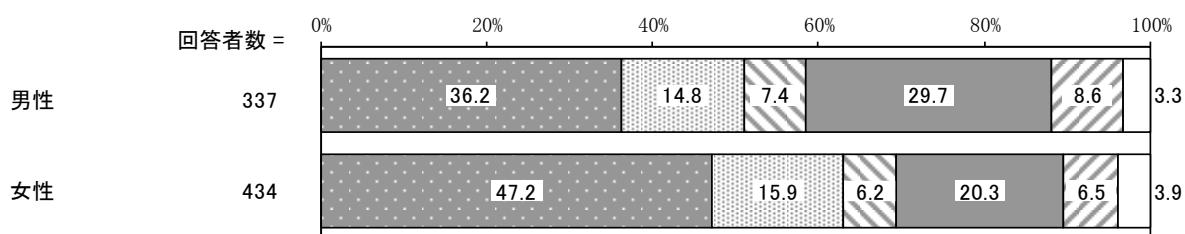
【結婚の経験別】

性別と結婚の経験別でみると、大きな差異はみられません。

② 結婚するまで（事実婚を含む）は仕事をする方がよい

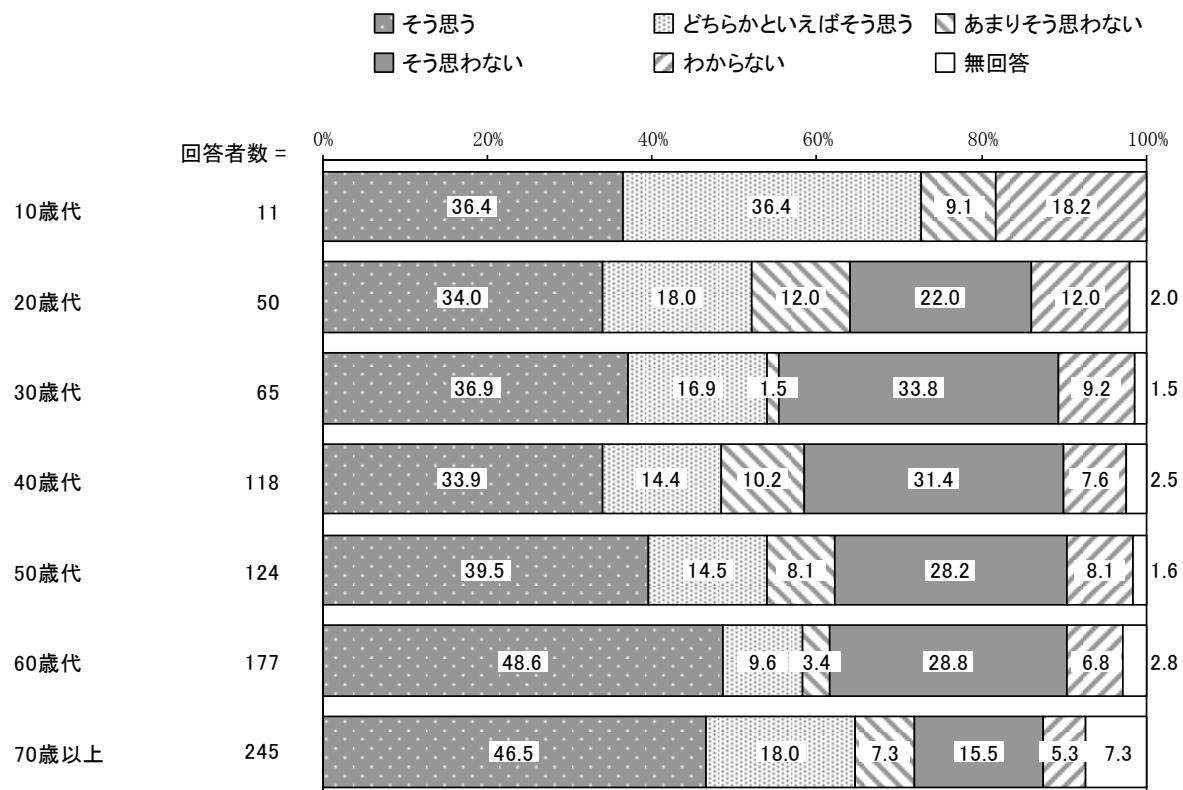
【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせた“そう思わない”の割合が高くなっています。



【年齢別】

年齢別でみると、10歳代で「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”的割合が高くなっています。逆に、40歳代で「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせた“そう思わない”的割合が41.6%と、高くなっています。



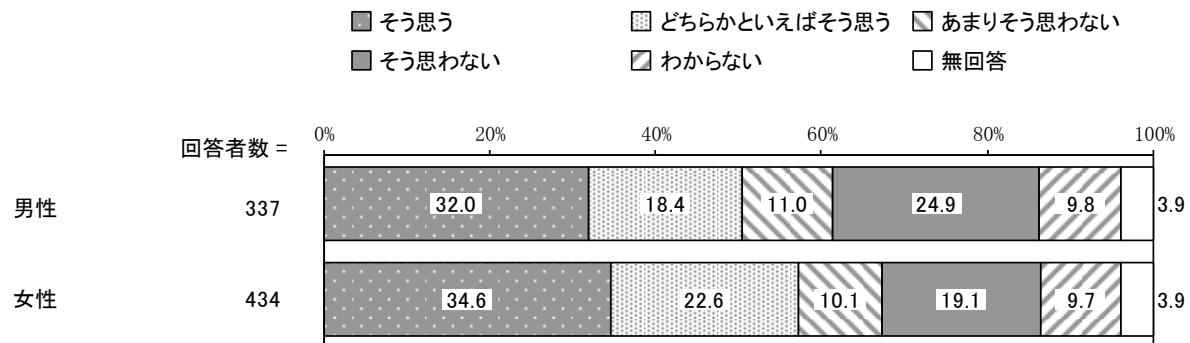
【結婚の経験別】

結婚の経験別でみると、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”的割合が、結婚している（事実婚を含む）で58.4%、結婚したが離婚または死別で57.8%と、やや高くなっています。逆に、結婚していないで「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせた“そう思わない”的割合が34.5%と、やや高くなっています。

③ 子どもが生まれるまでは、仕事をする方がよい

【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”的割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせた“そう思わない”的割合が高くなっています。



【年齢別】

年齢別でみると、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”的割合が、70歳以上で60.9%と、最も高くなっています。逆に、「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせた“そう思わない”的割合が、40歳代で44.0%と、最も高くなっています。

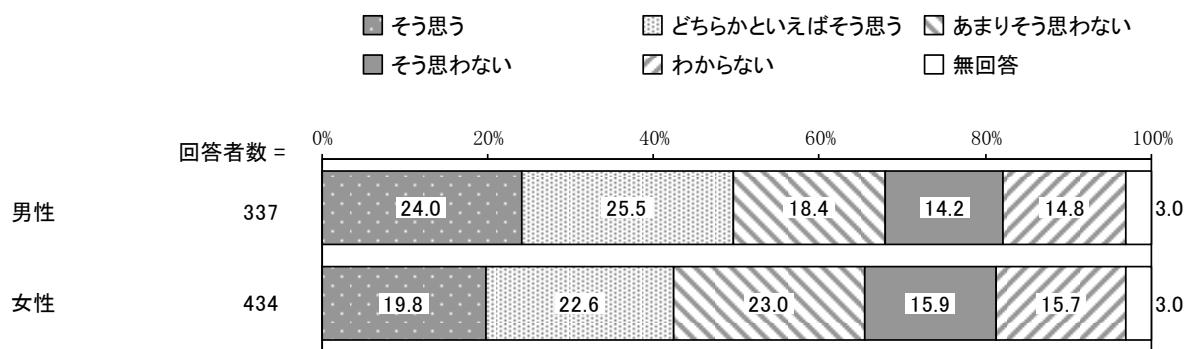
【結婚の経験別】

結婚の経験別でみると、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”的割合が、結婚している（事実婚を含む）で55.8%、結婚したが離婚または死別で53.2%と、高くなっています。逆に、「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせた“そう思わない”的割合は、結婚していないで36.1%と高くなっています。

④ 子どもが生まれても、ずっと仕事をする方がよい

【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”的割合が高くなっています。また、男性に比べ、女性で「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせた“そう思わない”的割合が高くなっています。



【年齢別】

年齢別でみると、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”的割合が、10歳代で54.6%と、最も高くなっています。逆に、「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせた“そう思わない”的割合が、70歳以上で41.2%と、最も高くなっています。

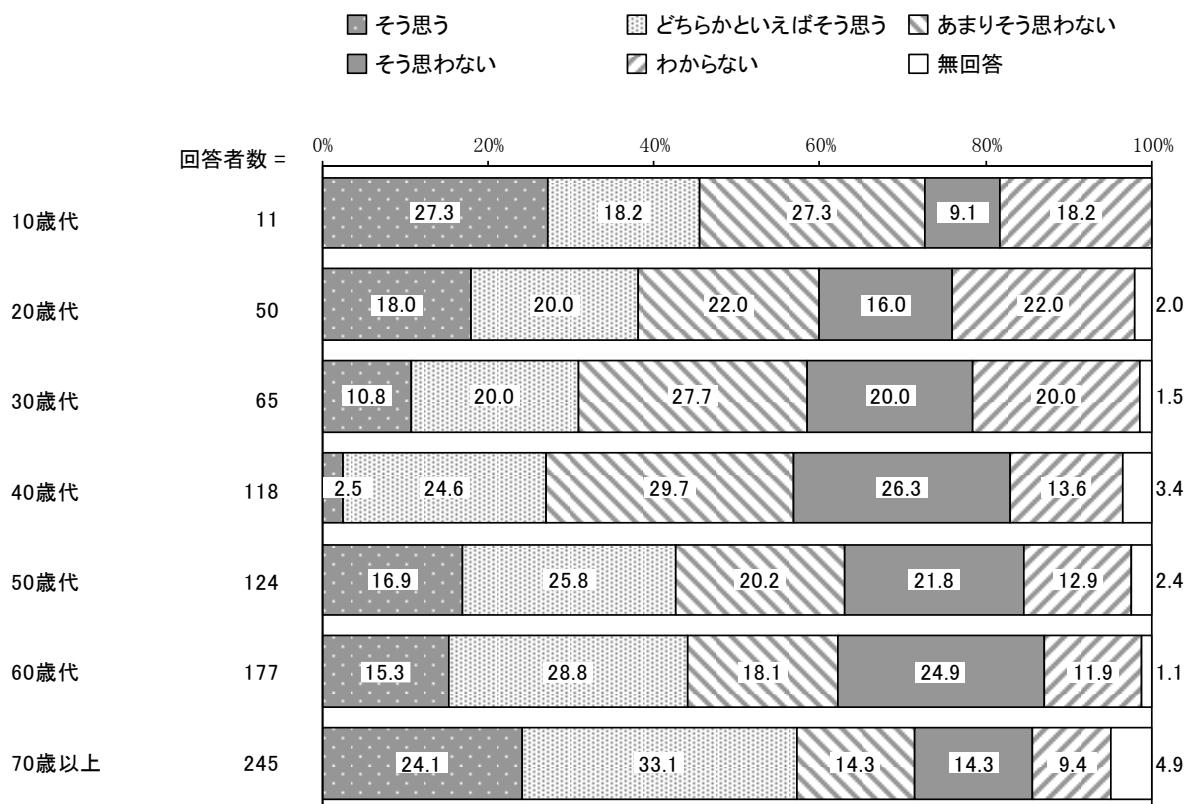
【結婚の経験別】

結婚の経験別でみると、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”的割合が、結婚している（事実婚を含む）で47.1%と、やや高くなっています。逆に、「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせた“そう思わない”的割合が、結婚したが離婚または死別で39.5%と、やや高くなっています。

⑤ 子どもが生まれたら仕事をやめ、子どもが大きくなったら再び仕事をする方がよい

【年齢別】

性別でみると、大きな差異はみられませんが、年齢別でみると、70歳以上で「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”的割合が高くなっています。また、40歳代で「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせた“そう思わない”的割合が高くなっています。



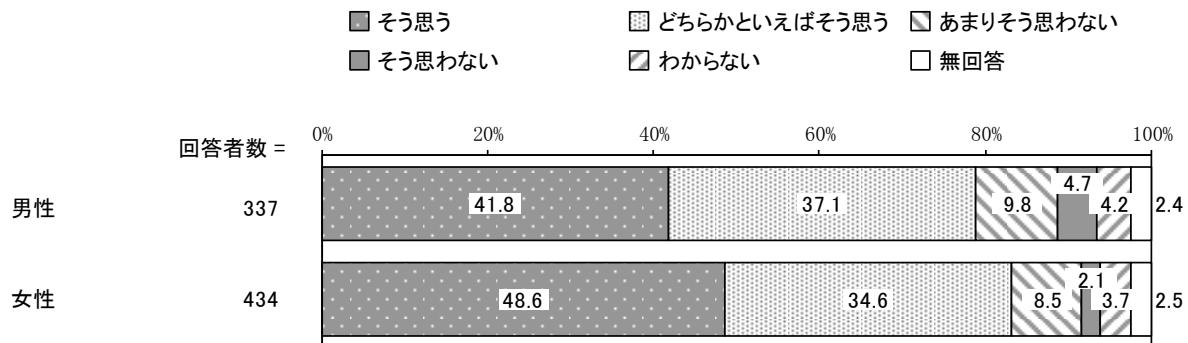
【結婚の経験別】

結婚の経験別でみると、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”的割合が、結婚したが離婚または死別で48.6%と、やや高くなっています。逆に、「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせた“そう思わない”的割合が、結婚していないで42.8%と、やや高くなっています。

⑥ 男性がもっと家庭生活に参加する必要がある

【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”的割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせた“そう思わない”的割合が高くなっています。



【年齢別】

年齢別でみると、10歳代で「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”的割合が100.0%と、最も高くなっている一方で、70歳以上は75.9%と、一番低くなっています。

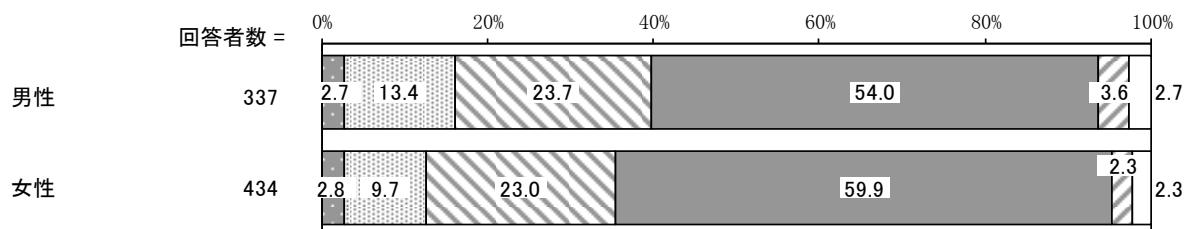
【結婚の経験別】

結婚の経験別でみると、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”的割合が、結婚していないで84.0%と、やや高くなっています。逆に、「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせた“そう思わない”的割合が、結婚したが離婚または死別で13.7%と、やや高くなっています。

⑦ 男は仕事、女は家事・育児という考え方

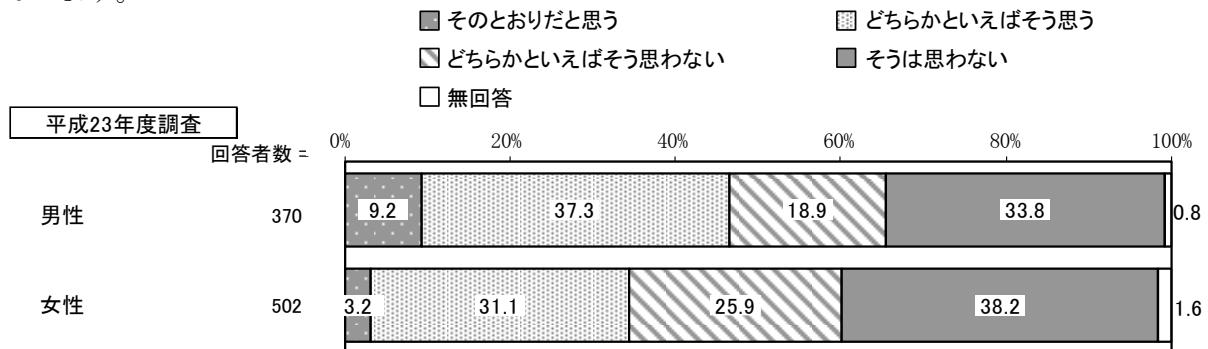
【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”的割合が高くなっています。逆に、男性に比べ、女性で「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせた“そう思わない”的割合が高くなっています。



【経年比較】

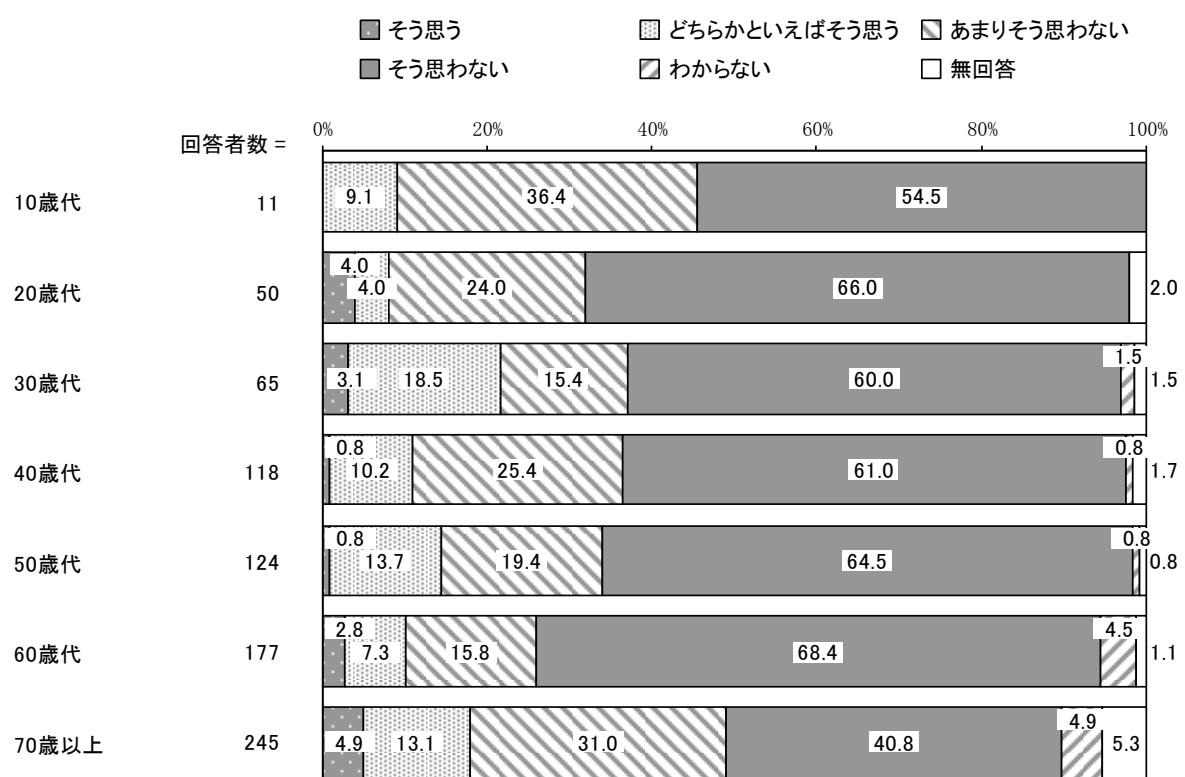
平成23年度調査と比べると、男性、女性ともに“どちらかといえばそう思う”的割合が減少しています。



注) 前回調査では、「そう思う」は「そのとおりだと思う」、「あまりそう思わない」は「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」は「そうは思わない」と、選択肢が今年度調査と異なっています。また、前回調査では「わからない」の選択肢はありません。

【年齢別】

年齢別でみると、70歳以上で「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”的割合が18.0%と高くなっています。また、10歳代、20歳代で「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせた“そう思わない”的割合が高くなっています。



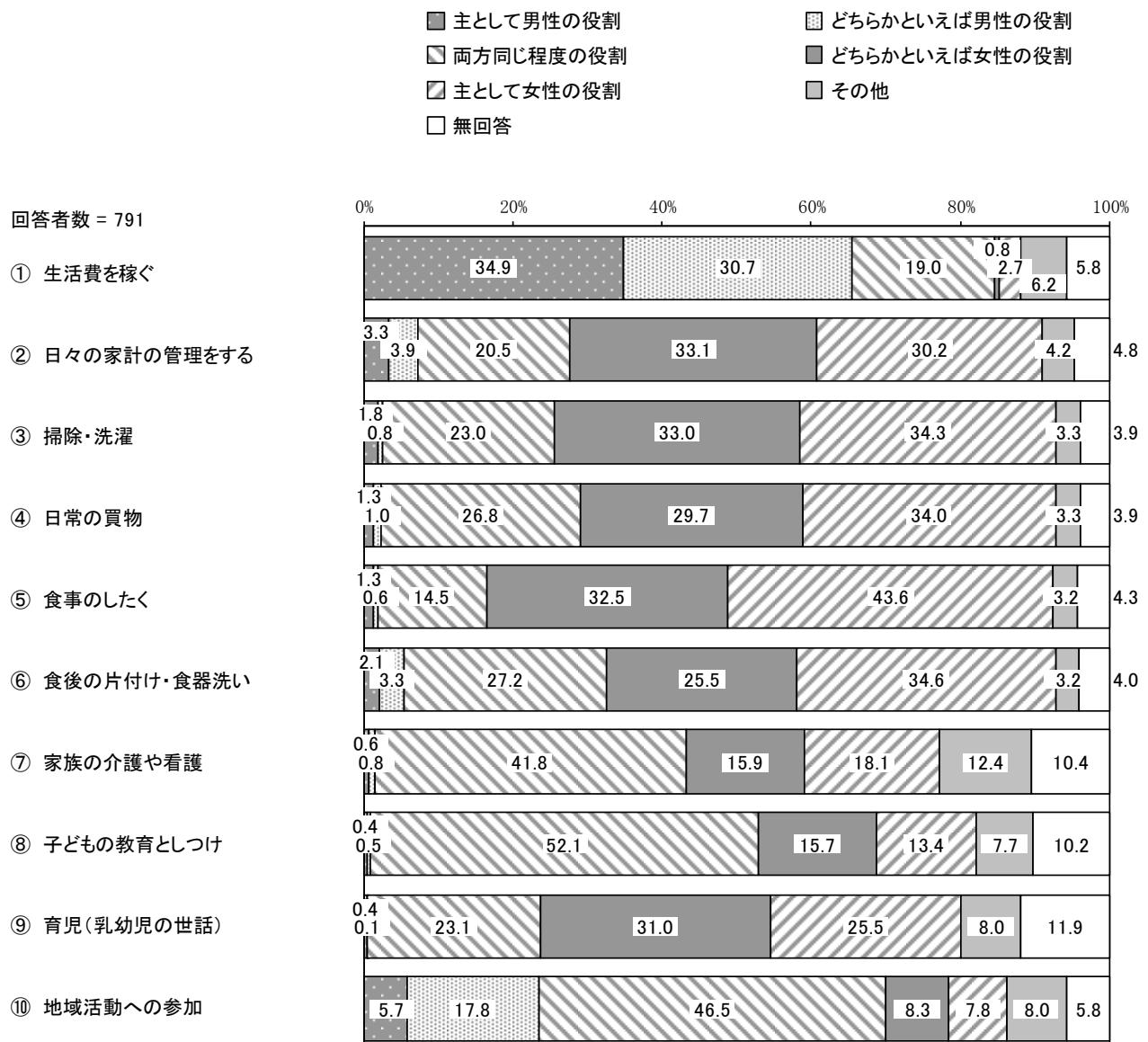
【結婚の経験別】

結婚の経験別でみると、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”的割合が、結婚したが離婚または死別で 17.5%と、やや高くなっています。逆に、「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせた“そう思わない”的割合が、結婚していないで 89.0%と、やや高くなっています。

(3) 家庭生活や地域活動などについて

問12 次の項目について、あなたの家庭での役割分担はどうなっていますか。お答えできる範囲のみで結構です。(それぞれについて、1~6のいずれか1つに○)

『①生活費を稼ぐ』で「主として男性の役割」の割合が、『⑤食事のしたく』で「主として女性の役割」の割合が高くなっています。また、『⑧子どもの教育としつけ』で「両方同じ程度の役割」の割合が高くなっています。



① 生活費を稼ぐ

【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「主として男性の役割」と「どちらかといえば男性の役割」を合わせた“男性の役割”が9.4ポイント高くなっています。

【経年比較】

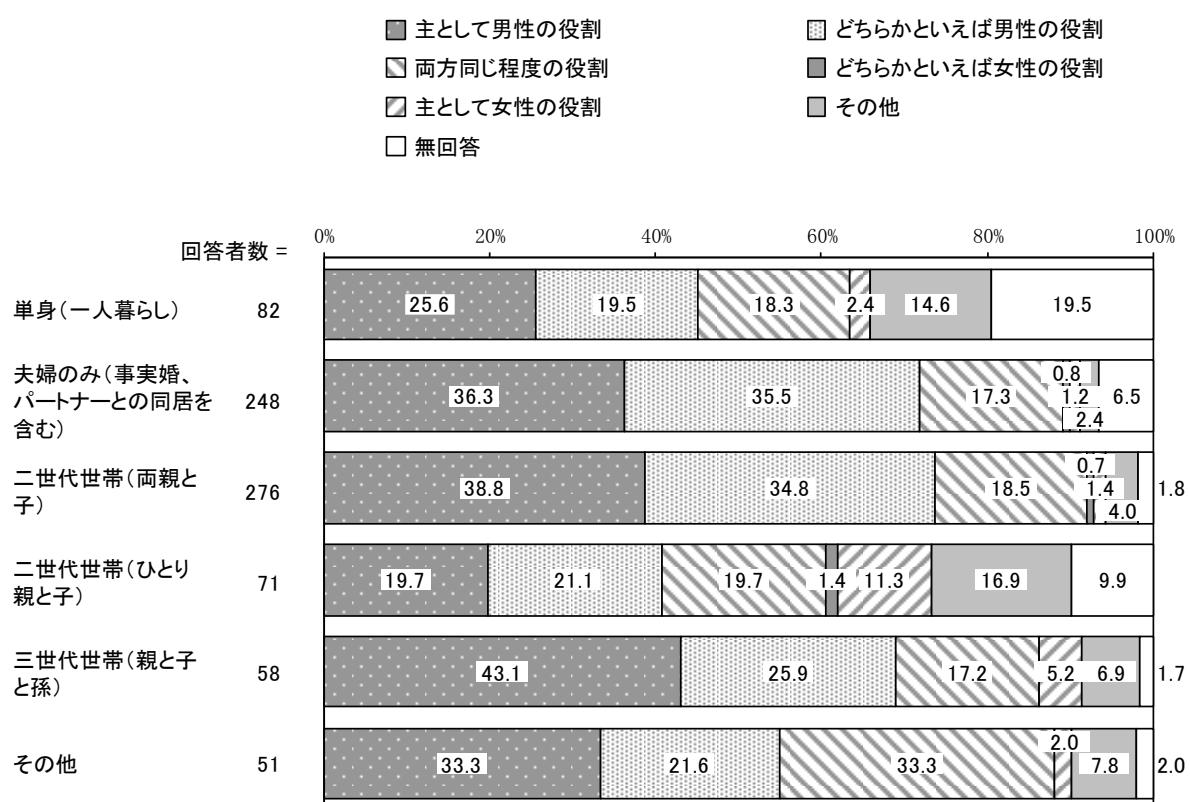
平成23年度調査と比べると、“男性の役割”が男性で5.1ポイント、女性が2.6ポイント減少しています。全体でも3.6ポイント減少しており、“女性の役割”がやや増えています。

【年齢別】

年齢別でみると、「主として男性の役割」と「どちらかといえば男性の役割」を合わせた“男性の役割”的割合が、40歳代で72.9%と、最も高くなっています。また、「両方同じ程度の役割」の割合が、10歳代と30歳代でそれぞれ27.3%、26.2%と高くなっています。

【家族構成別】

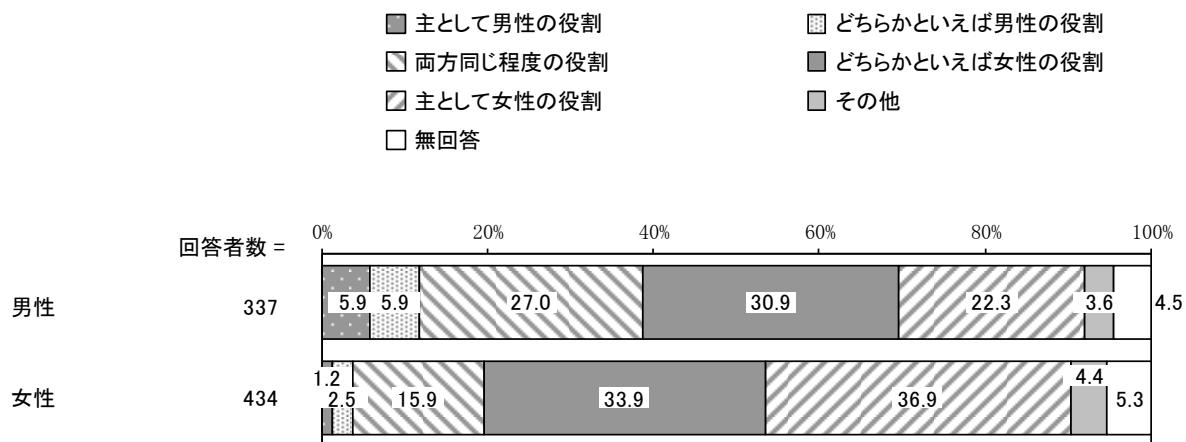
家族構成別でみると、二世代世帯（両親と子）で「主として男性の役割」と「どちらかといえば男性の役割」を合わせた“男性の役割”的割合が高くなっています。



② 日々の家計の管理をする

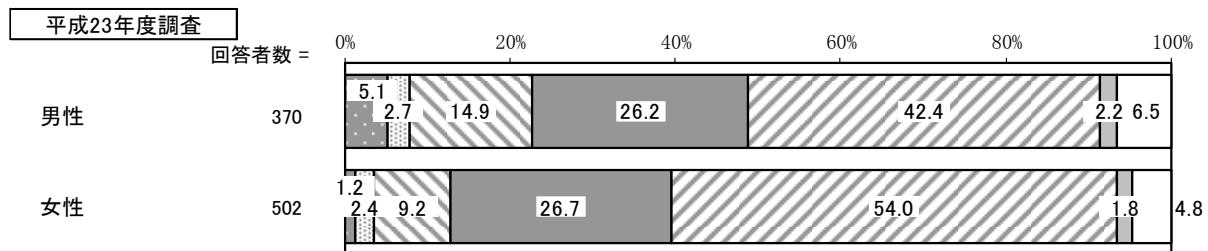
【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「主として男性の役割」と「どちらかといえば男性の役割」を合わせた“男性の役割”、「両方同じ程度の役割」の割合が高くなっています。また、男性に比べ、女性で「どちらかといえば女性の役割」と「主として女性の役割」を合わせた“女性の役割”的割合が高くなっています。



【経年比較】

平成23年度調査と比べると、男性、女性ともに“女性の役割”的割合が減少しています。全体でも、12.2ポイント減少しています。

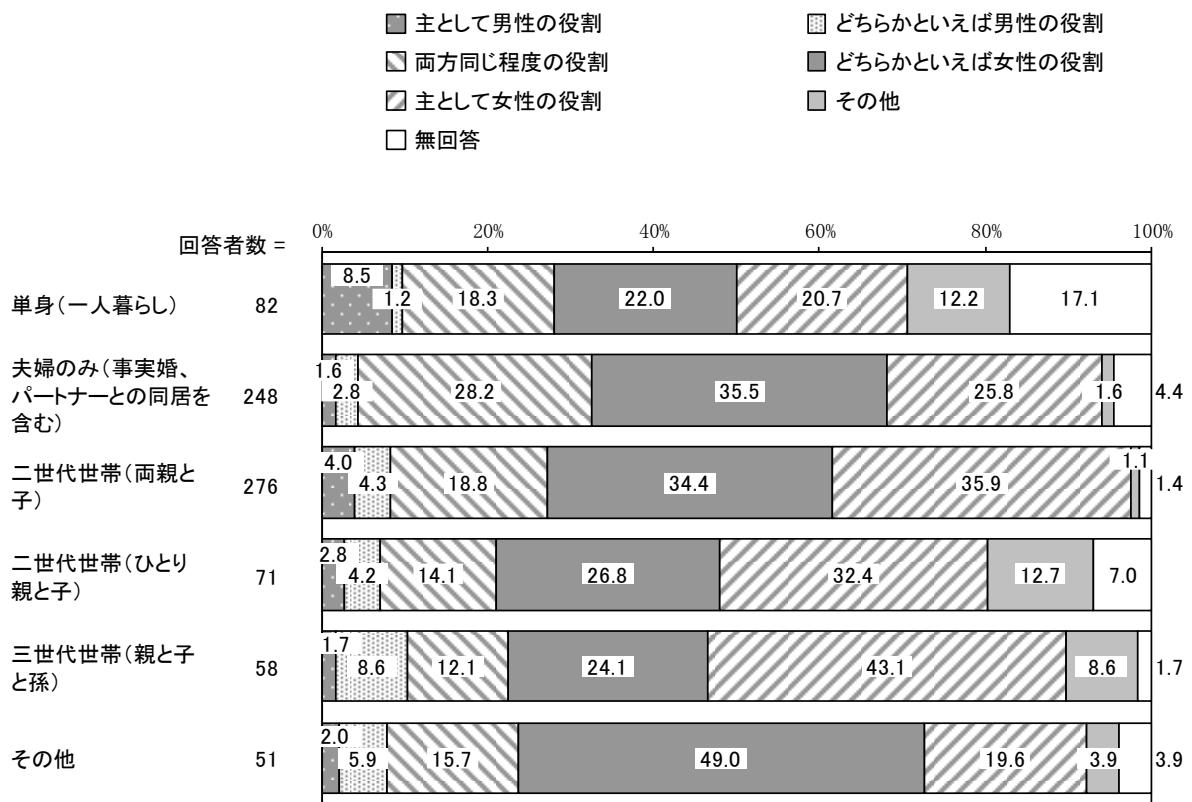


【年齢別】

年齢別でみると、「主として男性の役割」と「どちらかといえば男性の役割」を合わせた“男性の役割”的割合が、40歳代で12.7%と高くなっています。また、30歳代で「両方同じ程度の役割」の割合が23.1%でやや高く、「どちらかといえば女性の役割」と「主として女性の役割」を合わせた“女性の役割”的割合が、10歳代で72.8%と最も高くなっています。

【家族構成別】

家族構成別でみると、「両方同じ程度の役割」の割合が、夫婦のみ（事実婚、パートナーとの同居を含む）で28.2%と高くなっています。また、「どちらかといえば女性の役割」と「主として女性の役割」を合わせた“女性の役割”的割合が、二世代世帯（両親と子）で70.3%と、最も高くなっています。



③ 掃除・洗濯

【性別】

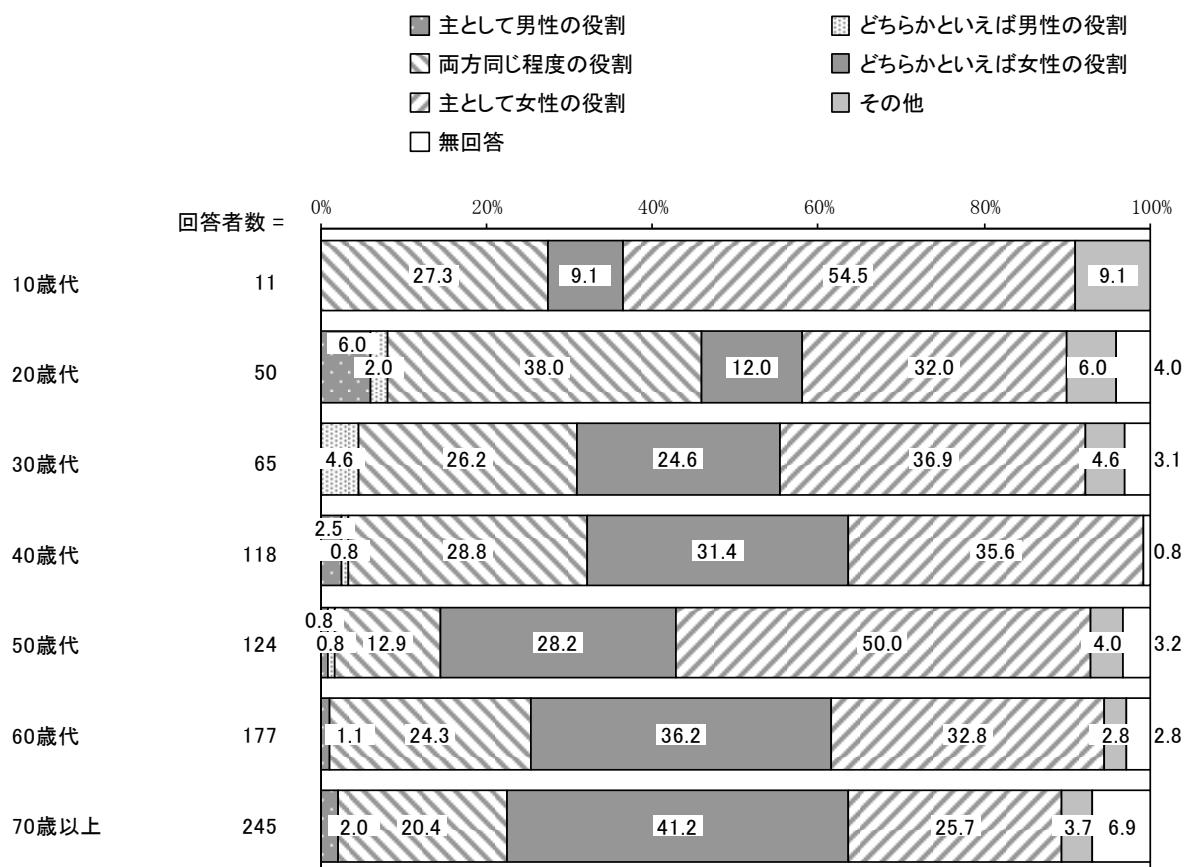
性別でみると、女性に比べ、男性で「両方同じ程度の役割」の割合が 29.7%と高くなっています。また、男性に比べ、女性で「どちらかといえば女性の役割」と「主として女性の役割」を合わせた“女性の役割”の割合が 73.3%と高くなっています。

【経年比較】

平成 23 年度調査と比べると、“女性の役割”の割合が男性で 14.7 ポイント、女性で 12.7 ポイント減少しています。全体でも、12.2 ポイント減少しています。

【年齢別】

年齢別でみると、20 歳代で「両方同じ程度の役割」の割合が最も高く、10 歳代で「主として女性の役割」の割合が最も高くなっています。また、50 歳代で「どちらかといえば女性の役割」と「主として女性の役割」を合わせた“女性の役割”の割合が、最も高くなっています。



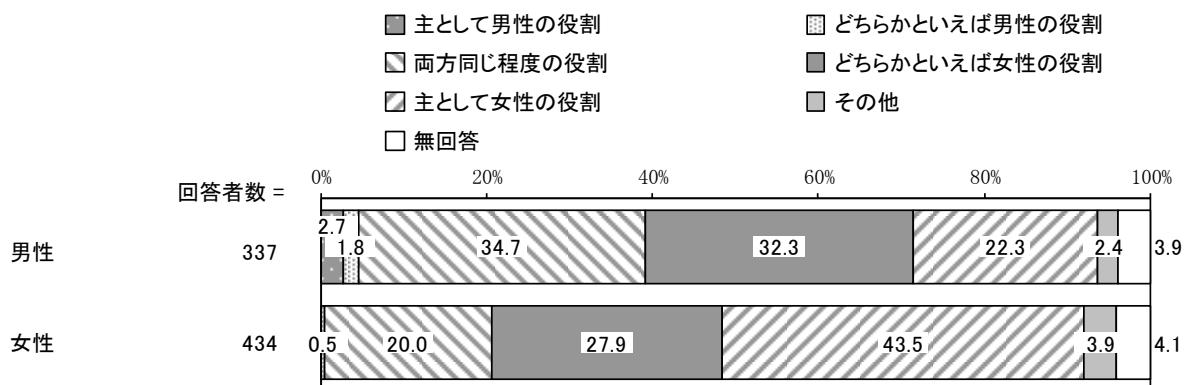
【家族構成別】

家族構成別でみると、「どちらかといえば女性の役割」と「主として女性の役割」を合わせた“女性の役割”的割合が、夫婦のみ（事実婚、パートナーとの同居を含む）で 72.1%と高く、次いで、二世代世帯（両親と子）が 71.7%、三世代世帯（親と子と孫）が 70.7%となっています。

④ 日常の買物

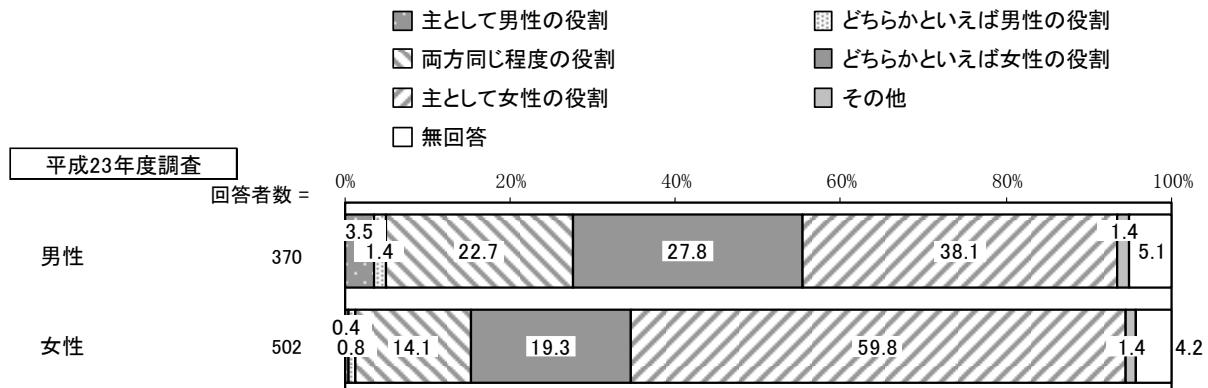
【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「両方同じ程度の役割」の割合が高くなっています。また、男性に比べ、女性で「どちらかといえば女性の役割」と「主として女性の役割」を合わせた“女性の役割”的割合が高くなっています。



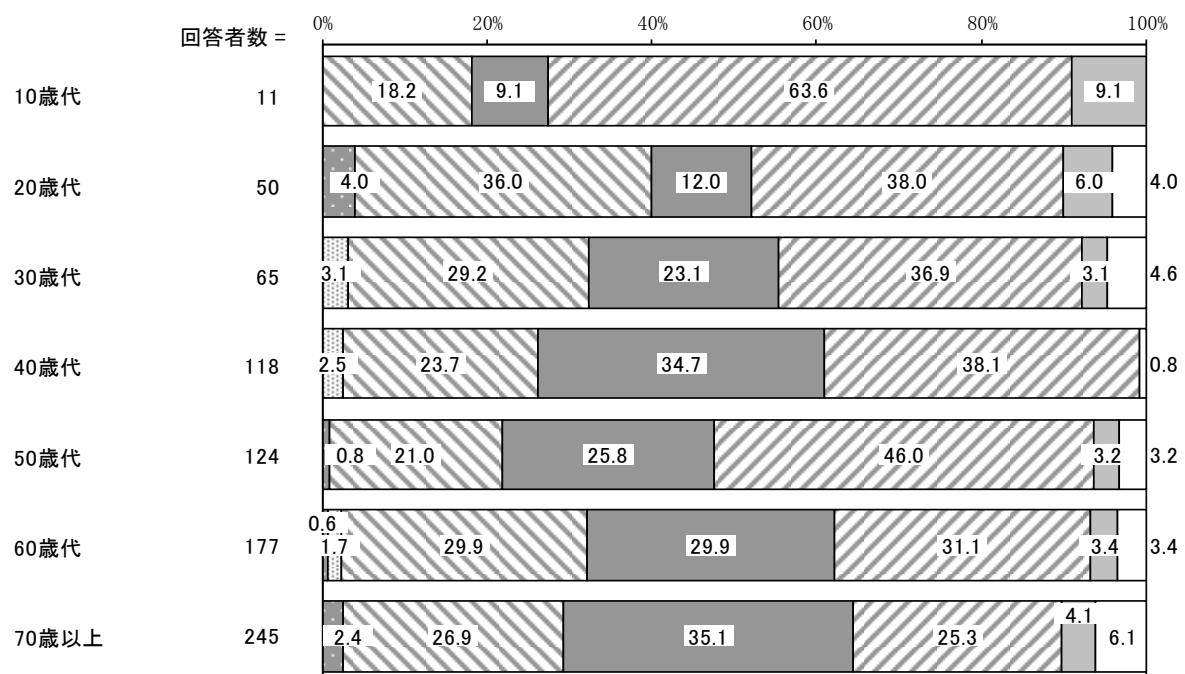
【経年比較】

平成23年度調査と比べると、男性、女性ともに“女性の役割”的割合が減少しています。全体でも、9.8ポイント減少しています。



【年齢別】

年齢別でみると、20歳代で「両方同じ程度の役割」の割合が36.0%と、最も高くなっています。また、70歳以上で「どちらかといえば女性の役割」の割合が35.1%、10歳代で「主として女性の役割」の割合が63.6%と、いずれも最も高くなっています。



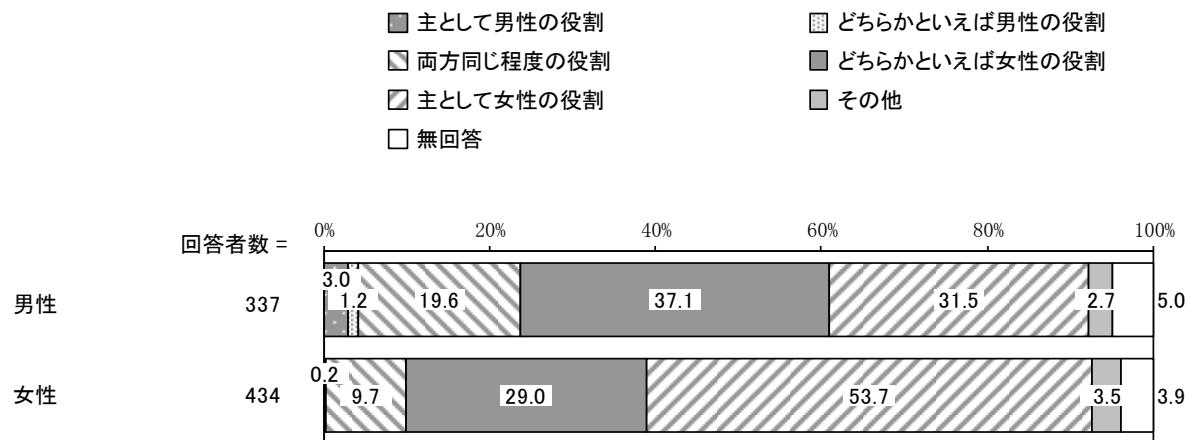
【家族構成別】

家族構成別でみると、単身（一人暮らし）、夫婦のみ（事実婚、パートナーとの同居を含む）で「両方同じ程度の役割」の割合が、いずれも3割強と高くなっています。また、「どちらかといえば女性の役割」と「主として女性の役割」を合わせた“女性の役割”的割合が、三世代世帯（親と子と孫）で72.4%、二世代世帯（両親と子）で71.0%と高くなっています。

⑤ 食事のしたく

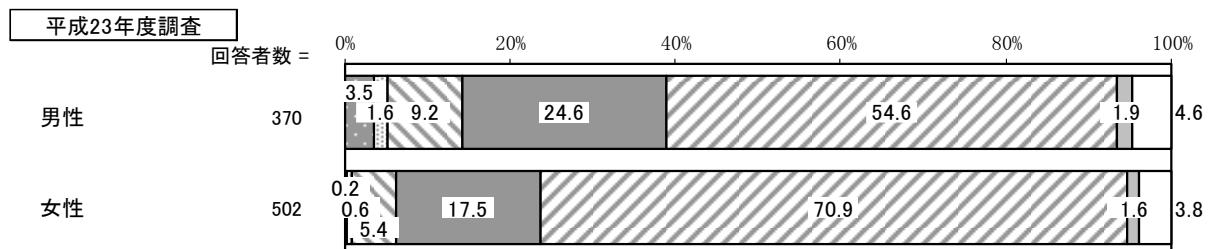
【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「両方同じ程度の役割」の割合が高くなっています。また、男性に比べ、女性で「どちらかといえば女性の役割」と「主として女性の役割」を合わせた“女性の役割”の割合が高くなっています。



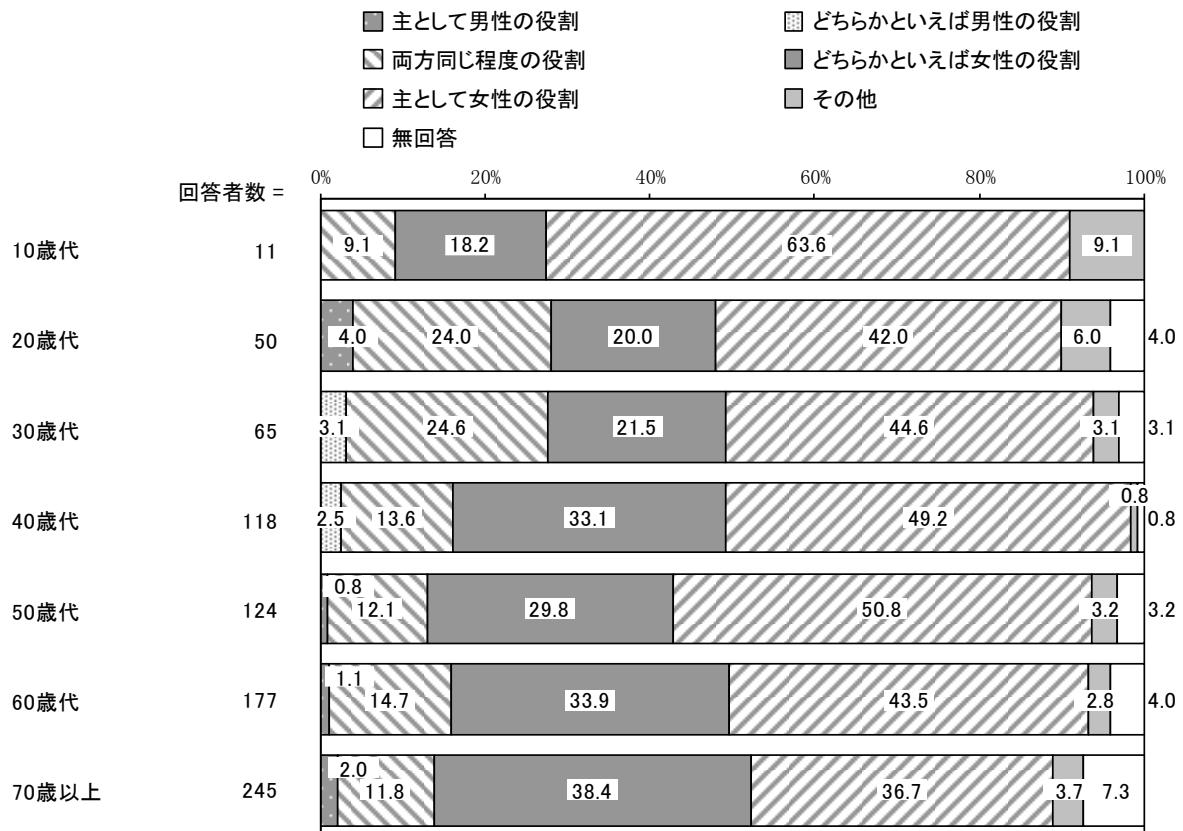
【経年比較】

平成23年度調査と比べると、男性、女性ともに“女性の役割”的割合が減少しています。全体でも、8.5ポイント減少しています。



【年齢別】

年齢別でみると、「両方同じ程度の役割」の割合は、20歳代で24.0%、30歳代で24.6%と高くなっています。また、「どちらかといえば女性の役割」と「主として女性の役割」を合わせた“女性の役割”的割合が、10歳代で81.8%と最も高くなっています。



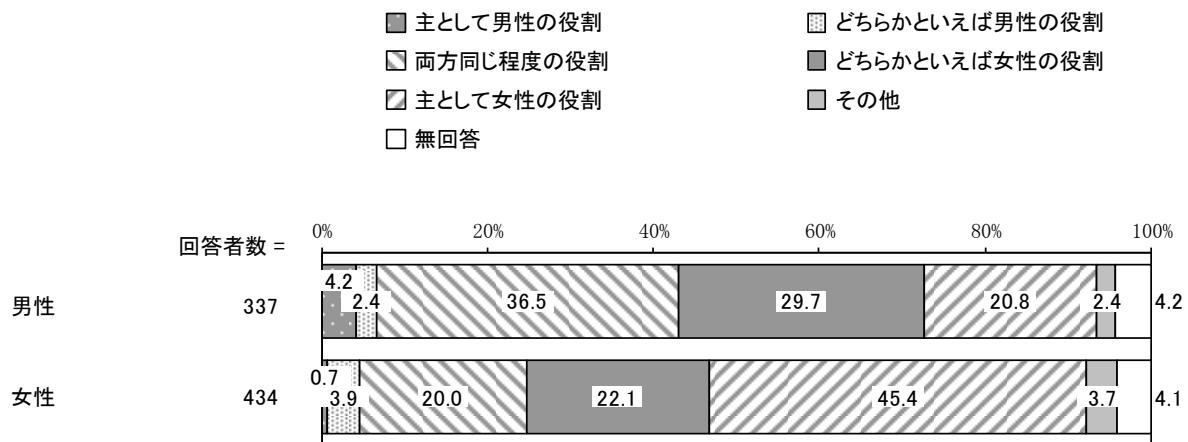
【家族構成別】

家族構成別でみると、三世代世帯（親と子と孫）で「どちらかといえば女性の役割」と「主として女性の役割」を合わせた“女性の役割”的割合が82.8%と最も高く、夫婦のみ（事実婚、パートナーとの同居を含む）、二世代世帯（両親と子）でも、いずれも8割を超えています。

⑥ 食後の片付け・食器洗い

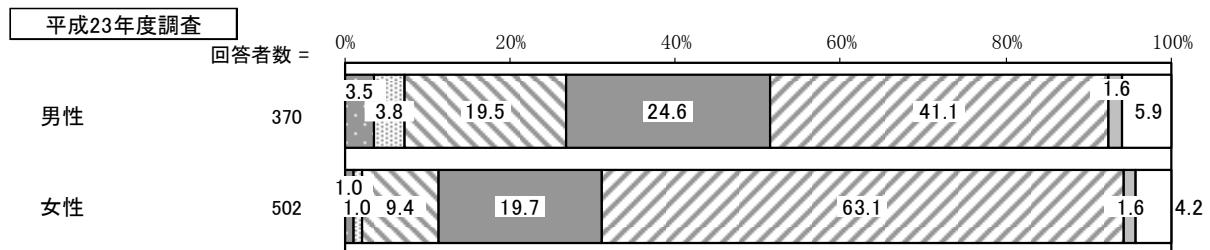
【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「主として男性の役割」と「両方同じ程度の役割」の割合が高くなっています。また、男性に比べ、女性で「どちらかといえば女性の役割」と「主として女性の役割」を合わせた“女性の役割”的割合が高くなっています。



【経年比較】

平成23年度調査と比べると、男性、女性ともに“女性の役割”的割合が減少しています。全体でも、15.4ポイント減少しています。



【年齢別】

年齢別でみると、20歳代で「両方同じ程度の役割」の割合が36.0%と、最も高くなっています。また、「どちらかといえば女性の役割」と「主として女性の役割」を合わせた“女性の役割”的割合が、50歳代で71.8%と、最も高くなっています。

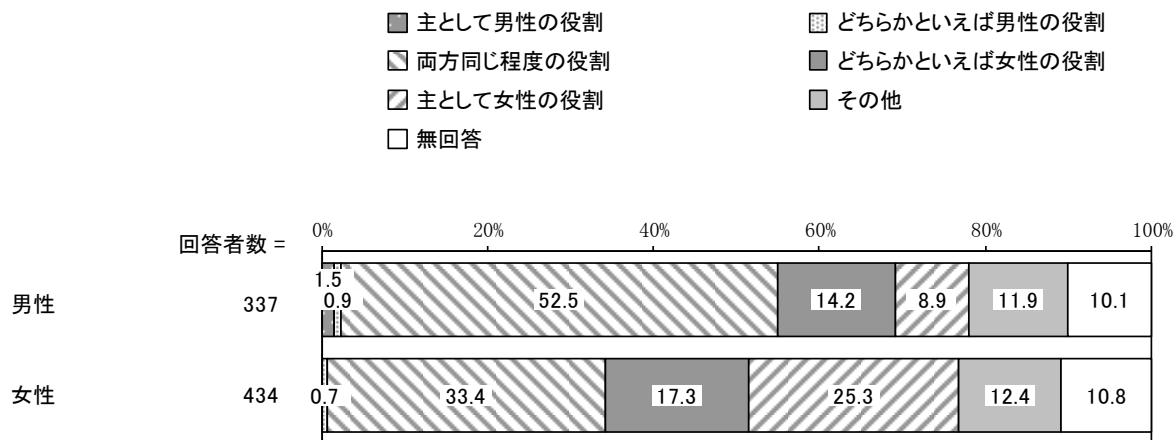
【家族構成別】

家族構成別でみると、単身（一人暮らし）で「両方同じ程度の役割」の割合が29.3%と、最も高くなっています。また、「どちらかといえば女性の役割」と「主として女性の役割」を合わせた“女性の役割”的割合が、三世代世帯（親と子と孫）で69.0%と、最も高くなっています。

⑦ 家族の介護や看護

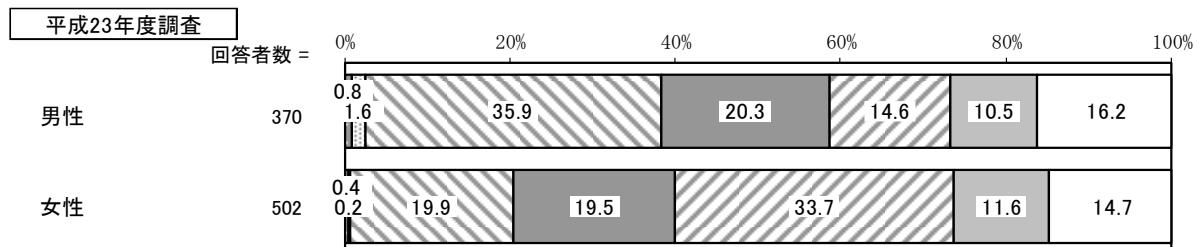
【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「両方同じ程度の役割」の割合が高くなっています。また、男性に比べ、女性で「どちらかといえば女性の役割」と「主として女性の役割」を合わせた“女性の役割”の割合が高くなっています。



【経年比較】

平成23年度調査と比べると、男性、女性ともに“女性の役割”的割合が減少しています。全体でも、11.4ポイント減少しています。



【年齢別】

年齢別でみると、60歳代で「両方同じ程度の役割」の割合が49.2%と、最も高くなっています。また、「どちらかといえば女性の役割」と「主として女性の役割」を合わせた“女性の役割”的割合が、50歳代で50.0%と、最も高くなっています。

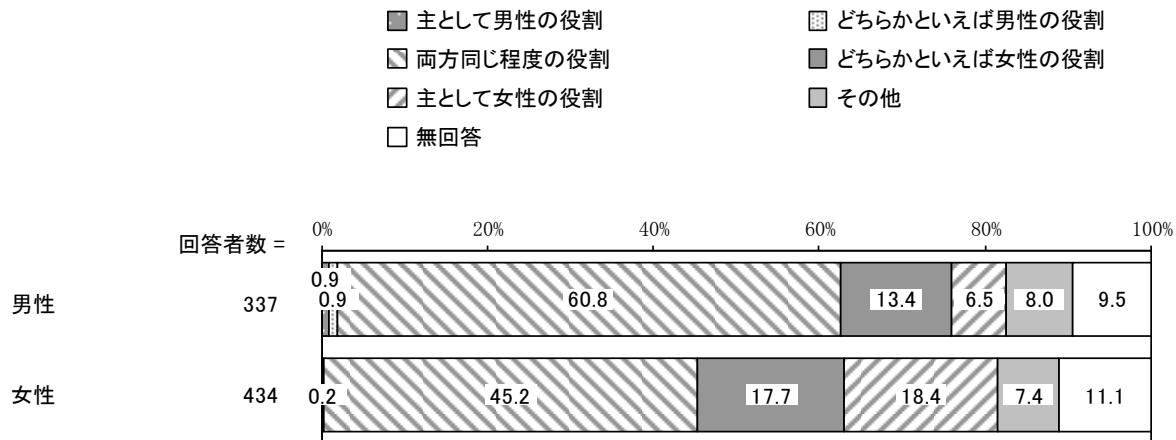
【家族構成別】

家族構成別でみると、夫婦のみ（事実婚、パートナーとの同居を含む）で「両方同じ程度の役割」の割合が44.4%と高く、次いで、二世代世帯（両親と子）と三世代世帯（親と子と孫）が4割強となっています。また、「どちらかといえば女性の役割」と「主として女性の役割」を合わせた“女性の役割”的割合が、三世代世帯（親と子と孫）で38.0%と、最も高くなっています。

⑧ 子どもの教育としつけ

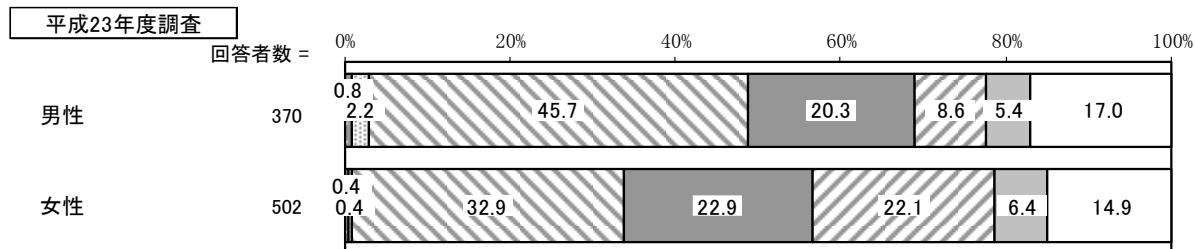
【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「両方同じ程度の役割」の割合が高くなっています。また、男性に比べ、女性で「どちらかといえば女性の役割」と「主として女性の役割」を合わせた“女性の役割”の割合が高くなっています。



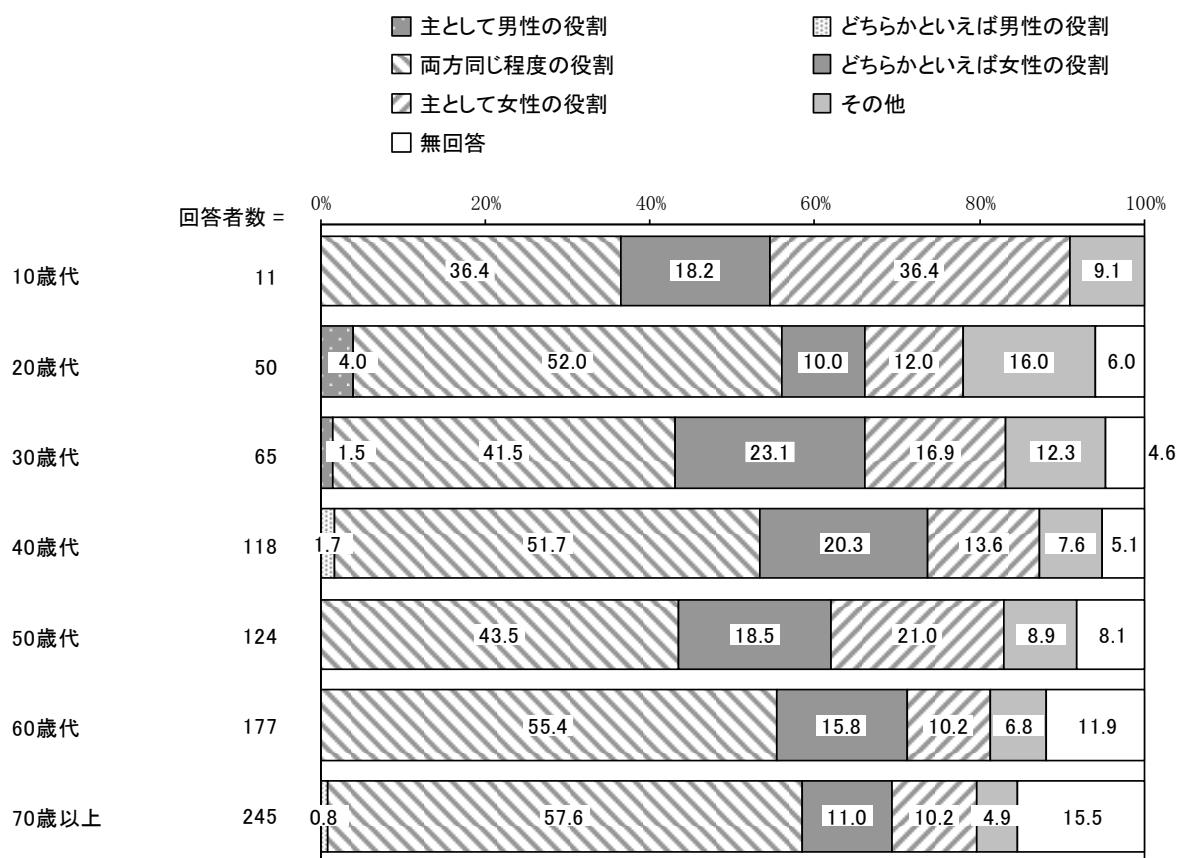
【経年比較】

平成 23 年度調査と比べると、男性、女性ともに“女性の役割”の割合が減少しています。全体でも、9.2 ポイント減少しています。



【年齢別】

年齢別でみると、70歳以上で「両方同じ程度の役割」の割合が57.6%と高くなっています。また、「どちらかといえば女性の役割」と「主として女性の役割」を合わせた“女性の役割”的割合が、10歳代で54.6%と最も高くなっています。



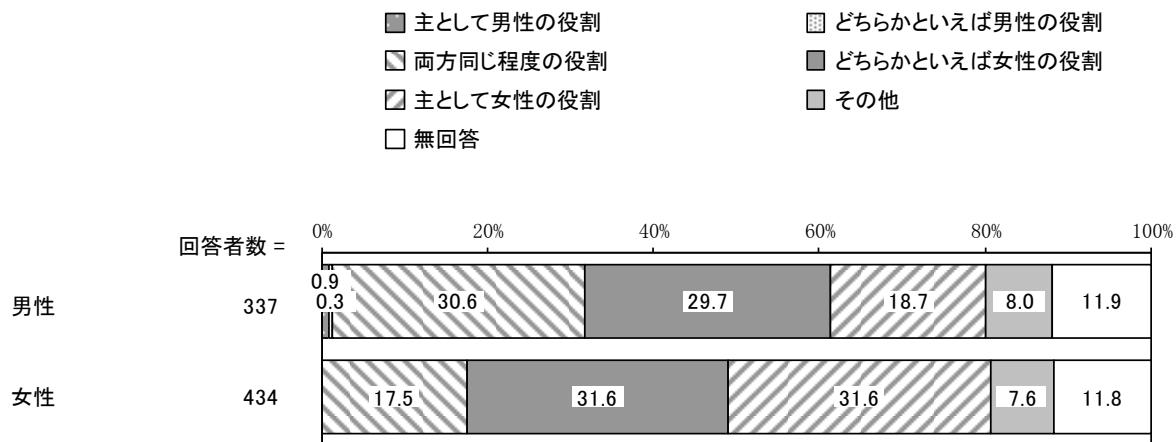
【家族構成別】

家族構成別でみると、夫婦のみ（事実婚、パートナーとの同居を含む）で「両方同じ程度の役割」の割合が56.5%と高くなっています。また、「どちらかといえば女性の役割」と「主として女性の役割」を合わせた“女性の役割”的割合が、二世代世帯（両親と子）で37.6%と高くなっています。また、三世代世帯（親と子と孫）が36.2%となっています。

⑨ 育児（乳幼児の世話）

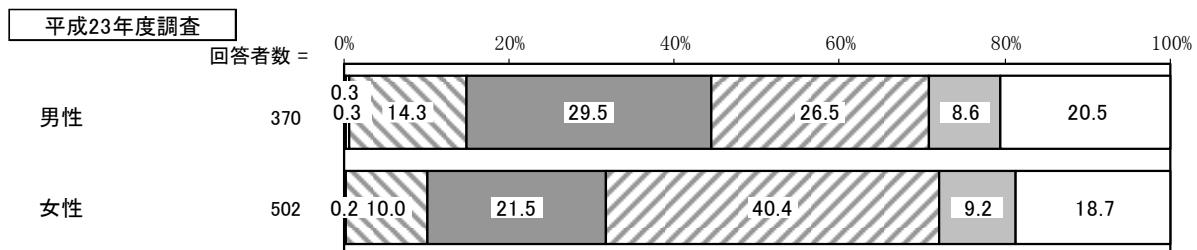
【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「両方同じ程度の役割」の割合が高くなっています。また、男性に比べ、女性で「どちらかといえば女性の役割」と「主として女性の役割」を合わせた“女性の役割”の割合が高くなっています。



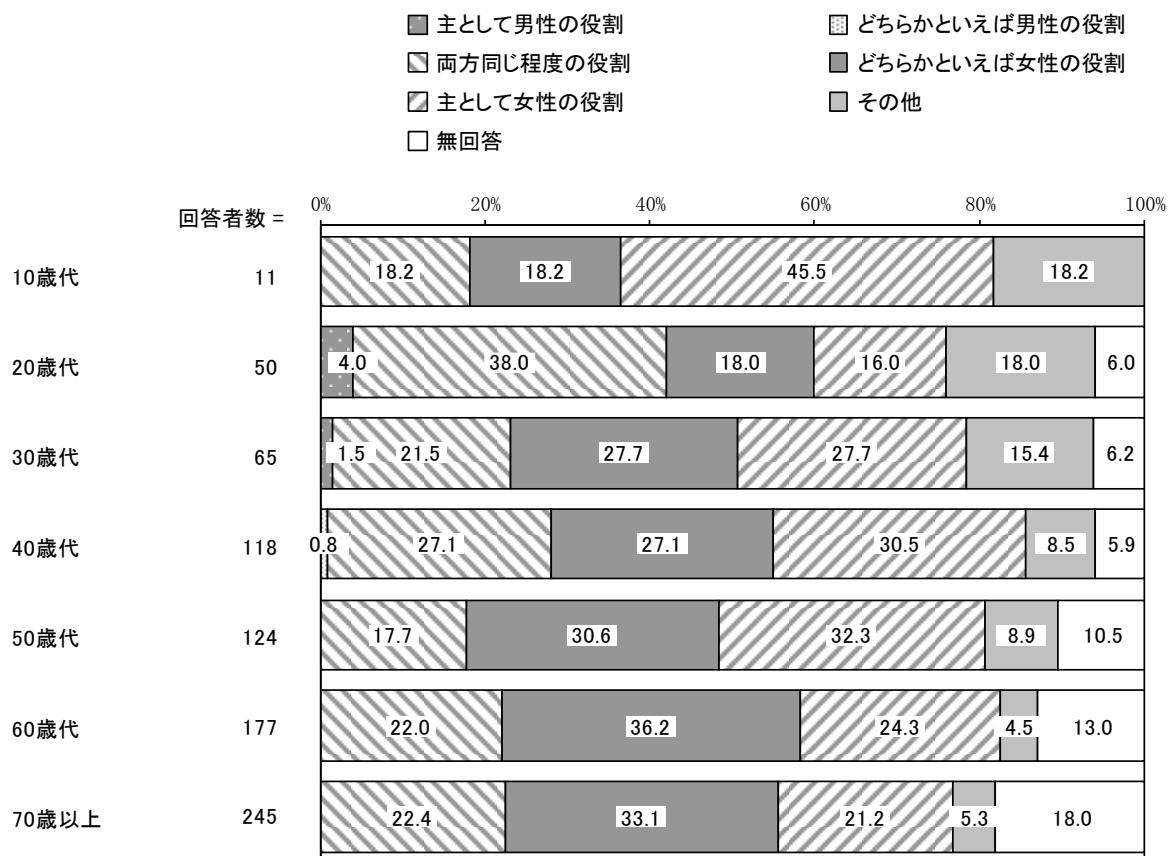
【経年比較】

平成23年度調査と比べると、男性で“女性の役割”的割合が減少しています。全体では、2.9ポイントと、やや減少しています。



【年齢別】

年齢別でみると、20歳代で「両方同じ程度の役割」の割合が38.0%と、最も高くなっています。また、「どちらかといえば女性の役割」と「主として女性の役割」を合わせた“女性の役割”的割合が、10歳代で63.7%と高く、次いで50歳代が62.9%となっています。



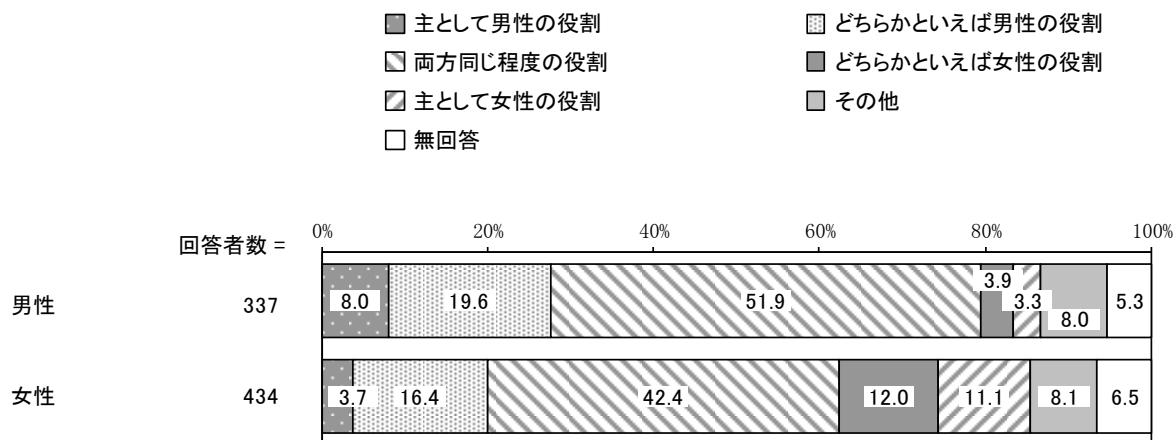
【家族構成別】

家族構成別でみると、二世代世帯（両親と子）で「両方同じ程度の役割」が27.5%と、最も高くなっています。また、「どちらかといえば女性の役割」と「主として女性の役割」を合わせた“女性の役割”的割合が、三世代世帯（親と子と孫）で63.8%と高く、次いで二世代世帯（両親と子）が63.7%となっています。

⑩ 地域活動への参加

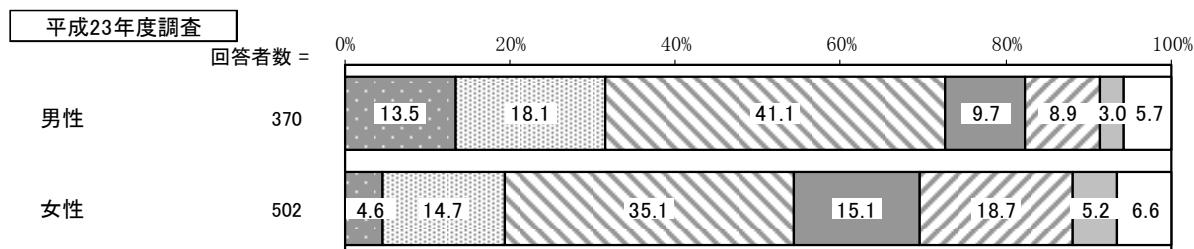
【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「主として男性の役割」と「どちらかといえば男性の役割」を合わせた“男性の役割”、「両方同じ程度の役割」の割合が高くなっています。また、男性に比べ、女性で「どちらかといえば女性の役割」と「主として女性の役割」を合わせた“女性の役割”的割合が高くなっています。



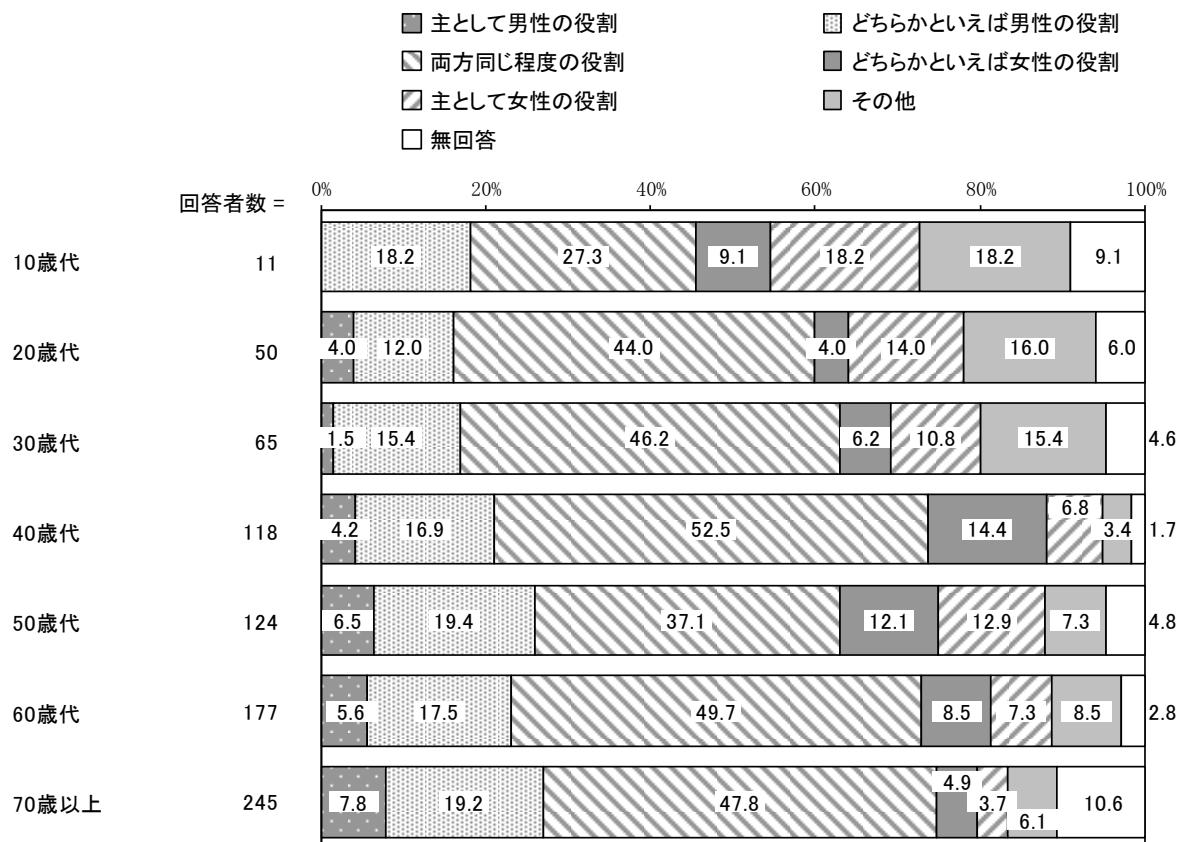
【経年比較】

平成23年度調査と比べると、男性、女性ともに“女性の役割”的割合が減少しています。全体でも11.3ポイント減少している一方で、「両方同じ程度の役割」が男女ともに増加しています。



【年齢別】

年齢別でみると、「主として男性の役割」と「どちらかといえば男性の役割」を合わせた“男性の役割”的割合が、70歳以上で27.0%と高くなっています。また、40歳代で「両方同じ程度の役割」の割合が52.5%と最も高く、「どちらかといえば女性の役割」と「主として女性の役割」を合わせた“女性の役割”的割合が、10歳代で27.3%と高く、次いで50歳代が25.0%となっています。

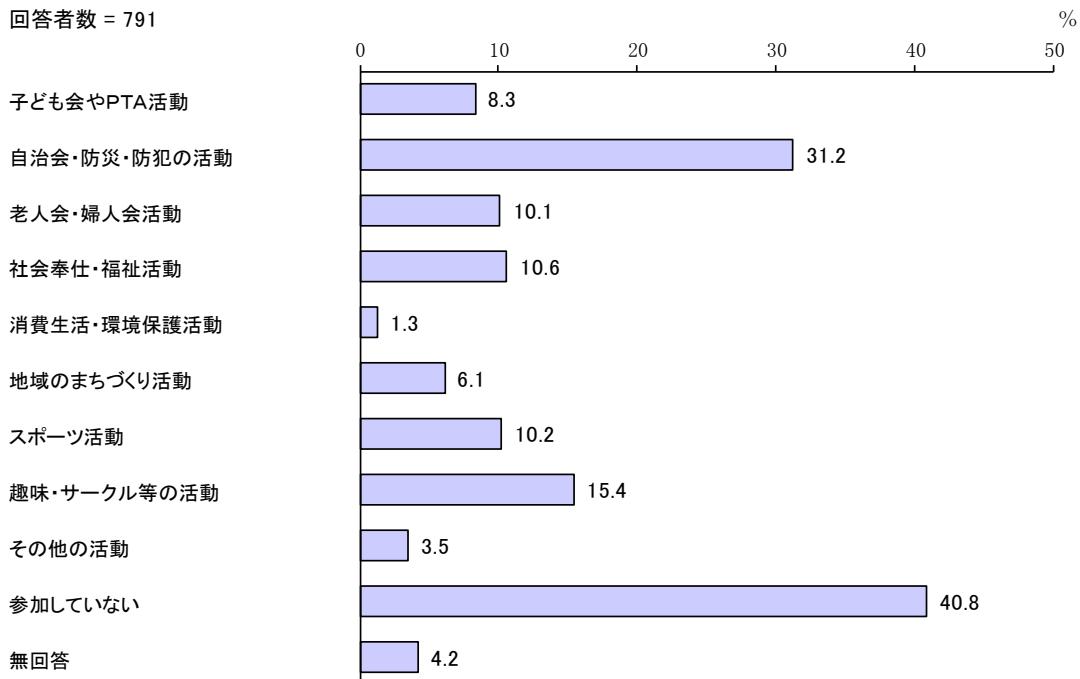


【家族構成別】

家族構成別でみると、三世代世帯（親と子と孫）で「主として男性の役割」と「どちらかといえば男性の役割」を合わせた“男性の役割”的割合が34.5%と最も高くなっています。また、夫婦のみ（事実婚、パートナーとの同居を含む）で「両方同じ程度の役割」の割合が53.2%で最も高く、次いで二世代世帯（両親と子）が52.9%となっています。「どちらかといえば女性の役割」と「主として女性の役割」を合わせた“女性の役割”的割合が、二世代世帯（両親と子）で21.7%と最も高くなっています。

問13 地域活動・社会活動について、あなたが参加しているものはありませんか。
(あてはまるもの全てに○)

「参加していない」の割合が40.8%と最も高く、次いで「自治会・防災・防犯の活動」の割合が31.2%、「趣味・サークル等の活動」の割合が15.4%となっています。



【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「自治会・防災・防犯の活動」が12.4ポイント高く、最も差が大きくなっています。

【年齢別】

年齢別でみると、「子ども会やPTA活動」の割合が40歳代で25.4%と、最も高くなっています。また、「自治会・防災・防犯の活動」の割合が50歳代で43.5%と高く、70歳代以上で「老人会・婦人会活動」の割合が26.1%、「社会奉仕・福祉活動」の割合が16.7%、「地域のまちづくり活動」の割合が10.2%、「スポーツ活動」の割合15.9%、「趣味・サークル等の活動」の割合が22.4%と高くなっています。「参加していない」の割合は、10歳代で72.7%、20歳代で72.0%と高くなっています。

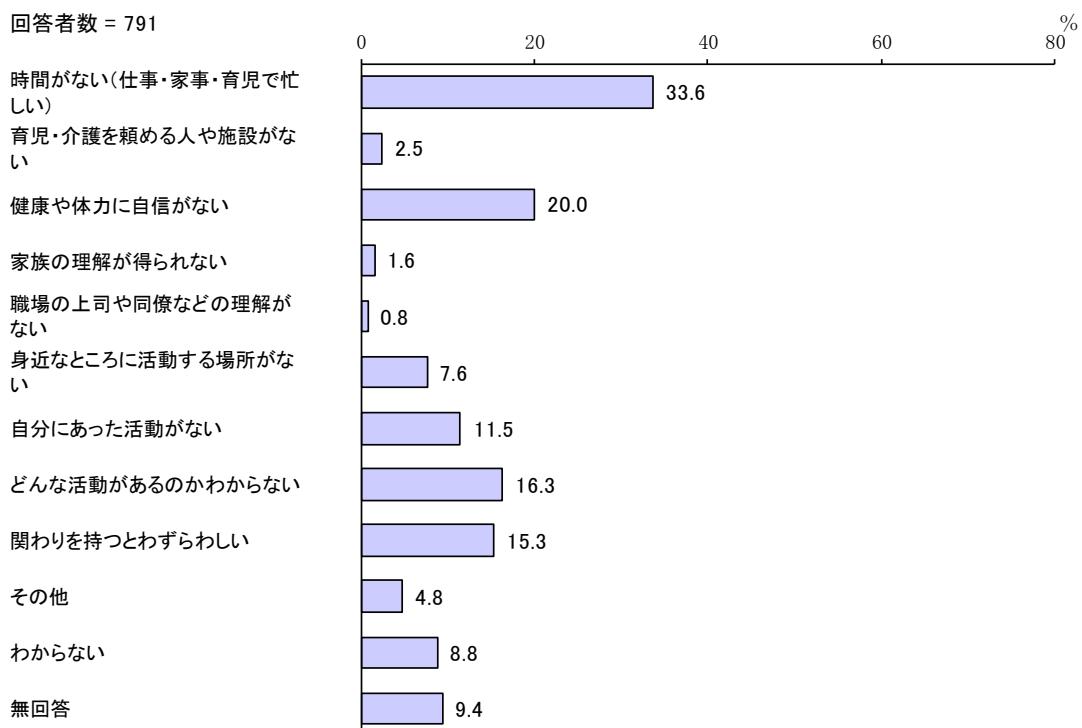
【就労状況別】

就労状況別でみると、共働きしているが最も高いのは、「子ども会やPTA活動」(17.4%)、自分だけ働いているが最も高いのは、「自治会・防災・防犯の活動」(47.5%)、どちらも働いていないが最も高いのは、「老人会・婦人会活動」(22.9%)、「社会奉仕・福祉活動」(16.6%)、「スポーツ活動」(13.4%)、「趣味・サークル等の活動」(20.4%)、配偶者・パートナーだけ働いているが最も高いのは、「参加していない」(42.5%)となっており、このほかは大きな差はありません。

問14 地域活動に参加しようとするときに、課題となることはどのようなことですか。
(○は2つまで)

「時間がない(仕事・家事・育児で忙しい)」の割合が33.6%と最も高く、次いで「健康や体力に自信がない」の割合が20.0%、「どんな活動があるのかわからない」の割合が16.3%となっています。

回答者数 = 791



【性別】【年齢別】

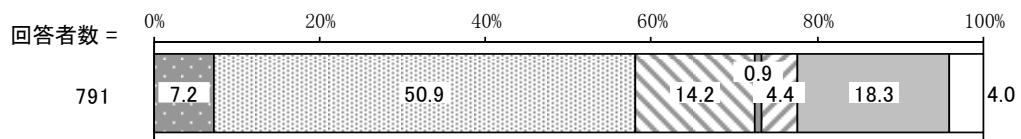
性別でみると、大きな差異はみられませんが、年齢別でみると、「時間がない(仕事・家事・育児で忙しい)」の割合が40歳代で56.8%と最も高く、また、「育児・介護を頼める人や施設がない」と「関わりを持つとわずらわしい」の割合は、30歳代でそれぞれ10.8%、26.2%、と最も高くなっています。

「健康や体力に自信がない」の割合は70歳以上で40.0%と最も高く、また、10歳代が最も高いのは、「身近なところに活動する場所がない」で18.2%、「どんな活動があるのかわからない」で36.4%となっています。

問15 政策決定の場における女性の参画について、あなたはどのように思いますか。
(○は1つだけ)

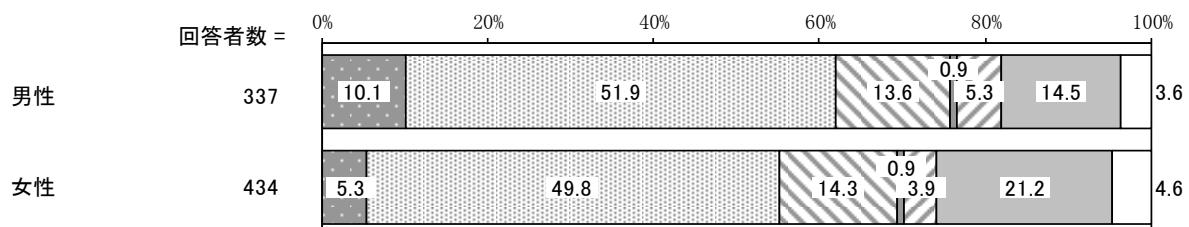
「男女半々になってほしい」の割合が50.9%と最も高く、次いで「わからない」の割合が18.3%、「今までよい」の割合が14.2%となっています。

- 男性を上回るほどに女性が増えてほしい
- 男女半々になってほしい
- 今までよい
- 今より女性が少なくてよい
- その他
- わからない
- 無回答



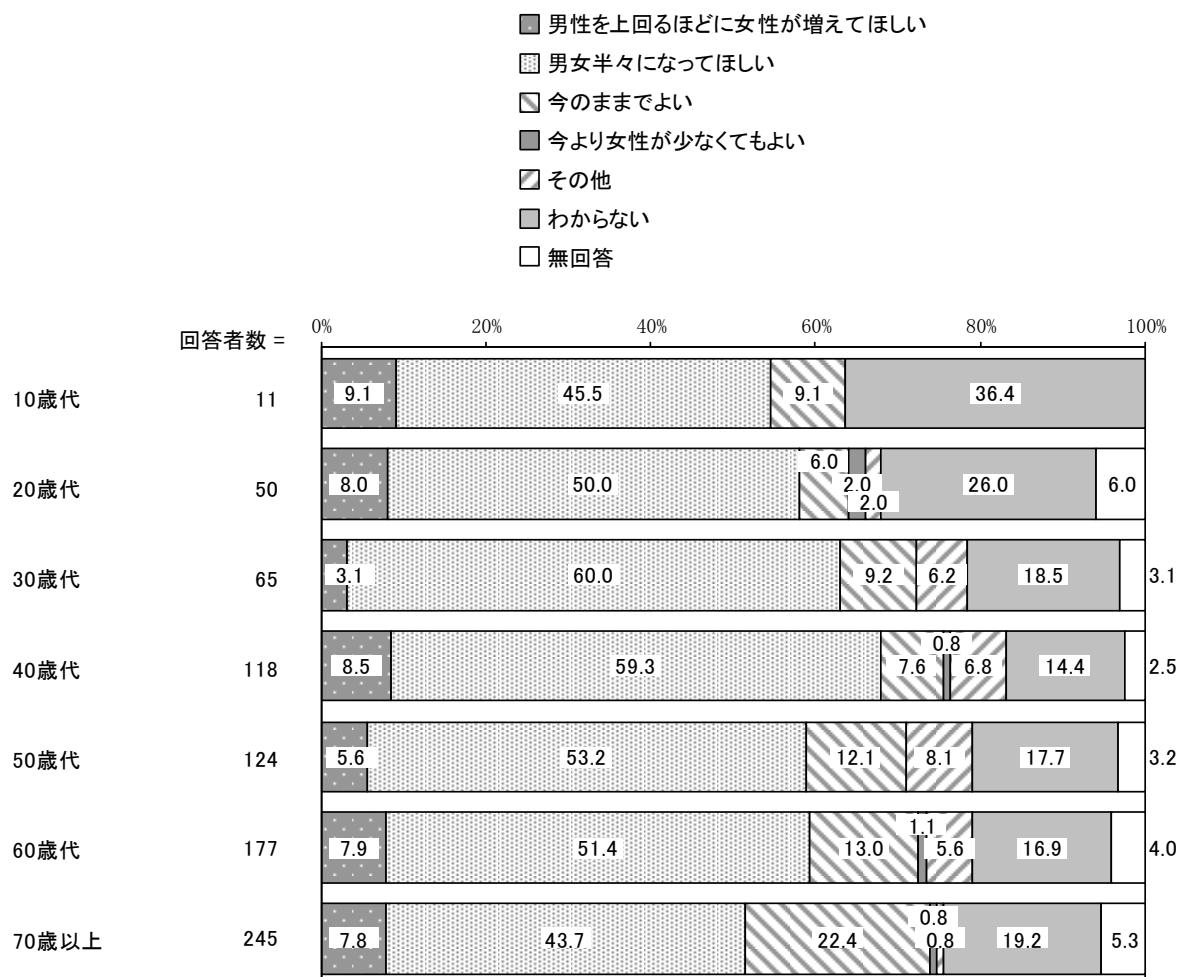
【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「男性を上回るほどに女性が増えてほしい」の割合が高くなっています。



【年齢別】

年齢別でみると、10歳代で「今より女性が少なくてもよい」の割合が、30歳代、40歳代で「男女半々になってほしい」の割合が最も高くなっています。また、70歳以上で「今までよい」の割合が22.4%と、最も高くなっています。

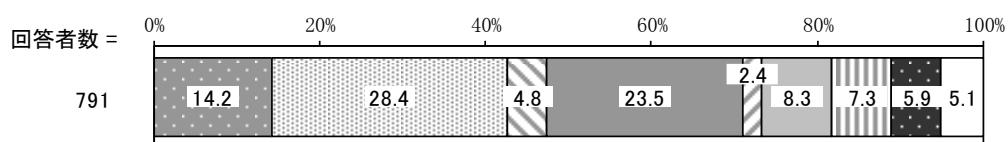


(4) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問16 仕事、家庭生活、地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等）の優先度について、あなたはどれが一番近いですか。（○は1つだけ）

「家庭生活」を優先している」の割合が 28.4%と最も高く、次いで「「仕事」と「家庭生活」をともに優先している」の割合が 23.5%、「「仕事」を優先している」の割合が 14.2%となっています。

- 「仕事」を優先している
- 「家庭生活」を優先している
- 「地域・個人の生活」を優先している
- 「仕事」と「家庭生活」をともに優先している
- 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している
- 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
- 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
- わからない
- 無回答



【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「「仕事」を優先している」が 13.1 ポイント高くなっています。また、男性に比べ、女性で「「家庭生活」を優先している」が 14.2 ポイント高くなっています。

【経年比較】

平成 23 年度調査と比べると、「「仕事」を優先している」の割合が男性で 5.6 ポイント、女性で 7.2 ポイント減少しており、全体でも 6.1 ポイント減少しています。一方で、「「家庭生活」を優先している」が全体で 6.1 ポイント増加しており、ワーク・ライフ・バランスが進んでいます。

【年齢別】

年齢別でみると、「「仕事」を優先している」の割合が 50 歳代で 23.4%と、最も高くなっています。また、「「家庭生活」を優先している」の割合が 30 歳代で 35.4%、「「地域・個人の生活」を優先している」の割合が 10 歳代で 18.2%、「「仕事」と「家庭生活」をともに優先している」の割合が 40 歳代で 39.8%、「「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している」の割合が 70 歳以上で 18.4%と、それぞれ最も高くなっています。

【結婚の経験別】

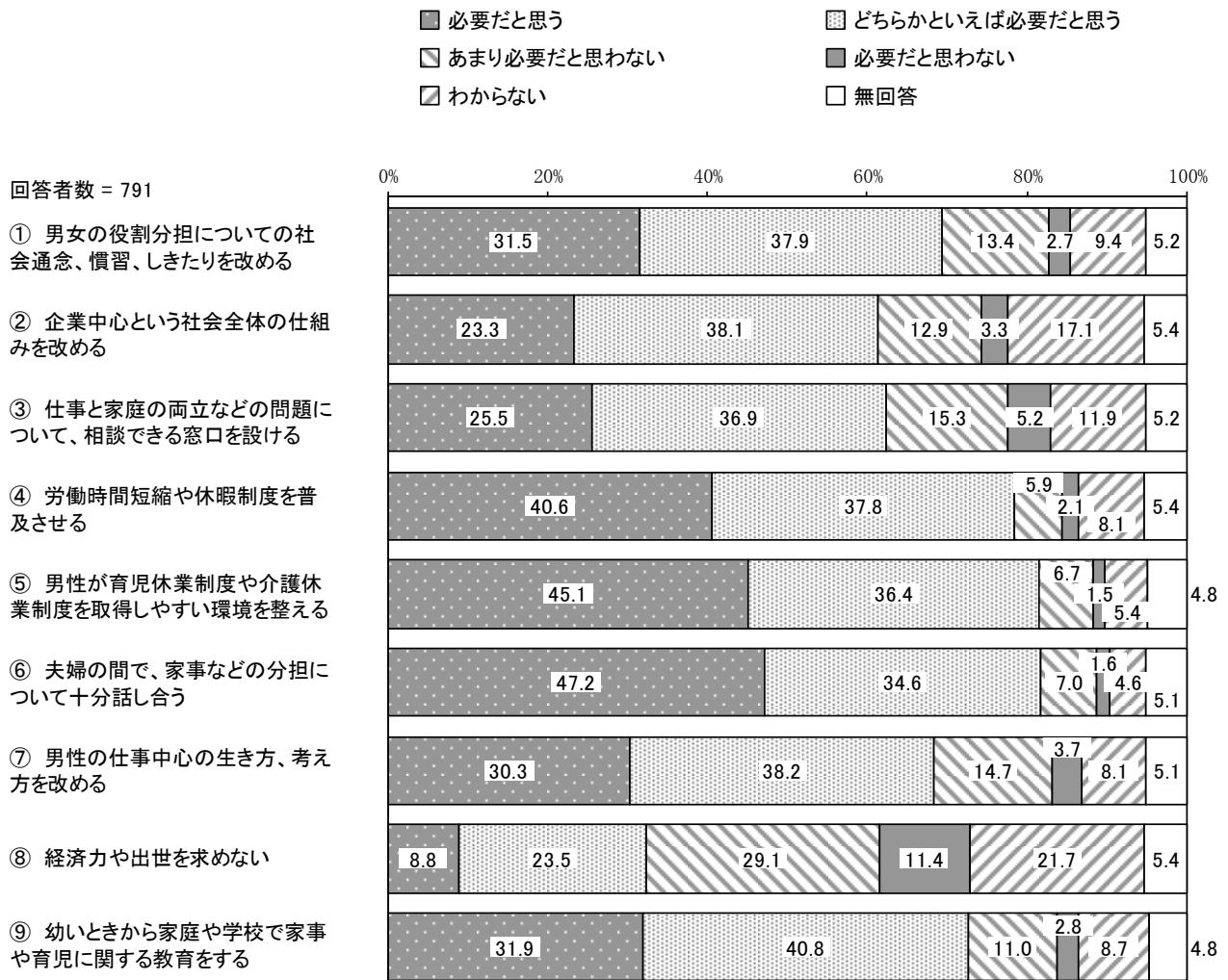
結婚の経験別でみると、「「仕事」を優先している」の割合が、結婚していないで 20.2%と最も高くなっています。また、結婚している（事実婚を含む）で、「「家庭生活」を優先している」の割合が 33.5%、「「仕事」と「家庭生活」をともに優先している」の割合が 25.8%と、最も高くなっています。

【就労状況別】

就労状況別でみると、「「仕事」を優先している」の割合が、自分だけ働いているで 32.5% と最も高くなっています。また、「「家庭生活」を優先している」の割合が、配偶者・パートナーだけ働いているで 70.0%、「「仕事」と「家庭生活」をともに優先している」の割合が、共働きしているで 46.0%、「「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している」の割合が、どちらも働いていないで 22.3% と、それぞれ最も高くなっています。

問 17 あなたは、男性が家事、育児、介護などに積極的に参加していくために、以下のことは必要だと思いますか。(それについて、1~5のいずれか1つに○)

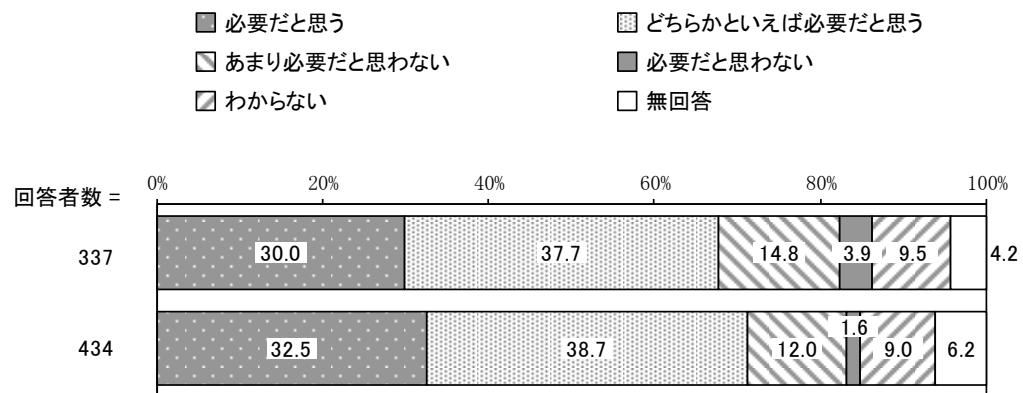
『⑤男性が育児休業制度や介護休業制度を取得しやすい環境を整える』『⑥夫婦の間で、家事などの分担について十分話し合う』で、「必要だと思う」と「どちらかといえば必要だと思う」を合わせた“必要だと思う”的割合が高くなっています。また、『⑧経済力や出世を求めるない』で、「あまり必要だと思わない」と「必要だと思わない」を合わせた“必要だと思わない”的割合が高くなっています。



① 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

【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「必要だと思う」と「どちらかといえば必要だと思う」を合わせた“必要だと思う”的割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「あまり必要だと思わない」と「必要だと思わない」を合わせた“必要だと思わない”的割合が高くなっています。



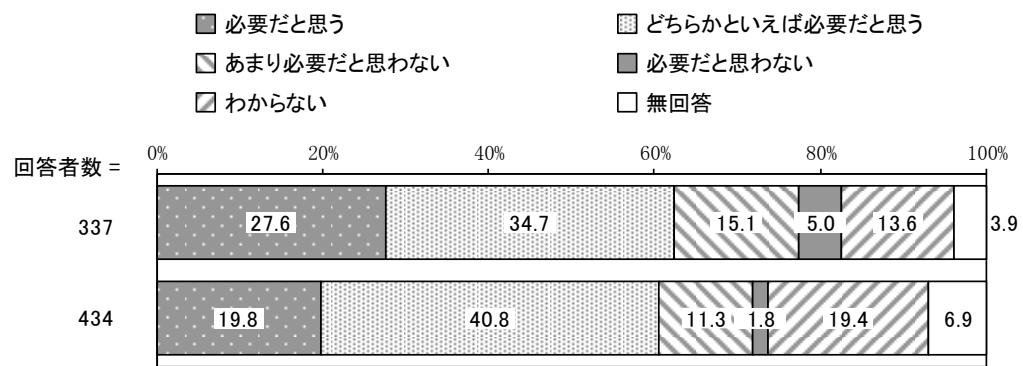
【年齢別】

年齢別でみると、「必要だと思う」と「どちらかといえば必要だと思う」を合わせた“必要だと思う”的割合が、20歳代で80.0%と最も高く、次いで30歳代、10歳代となっています。また、「あまり必要だと思わない」と「必要だと思わない」を合わせた“必要だと思わない”的割合が、40歳代で20.3%と、最も高くなっています。

② 企業中心という社会全体の仕組みを改める

【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「あまり必要だと思わない」と「必要だと思わない」を合わせた“必要だと思わない”的割合が高くなっています。



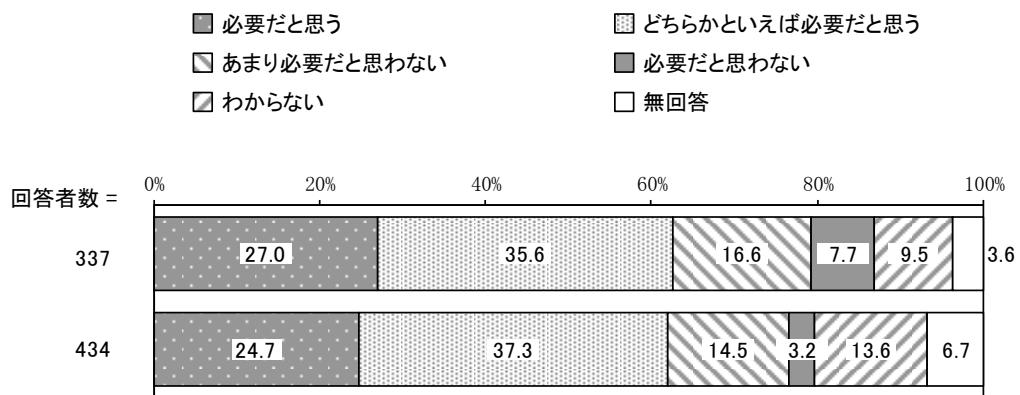
【年齢別】

年齢別でみると、「必要だと思う」と「どちらかといえば必要だと思う」を合わせた“必要だと思う”的割合が、10歳代で72.7%とやや高く、40歳代、30歳代が続きます。また、「あまり必要だと思わない」と「必要だと思わない」を合わせた“必要だと思わない”的割合が、50歳代で18.5%と、やや高くなっています。

③ 仕事と家庭の両立などの問題について、相談できる窓口を設ける

【性別】

性別でみると、男性で「あまり必要だと思わない」と「必要だと思わない」を合わせた“必要だと思わない”的割合が高くなっています。



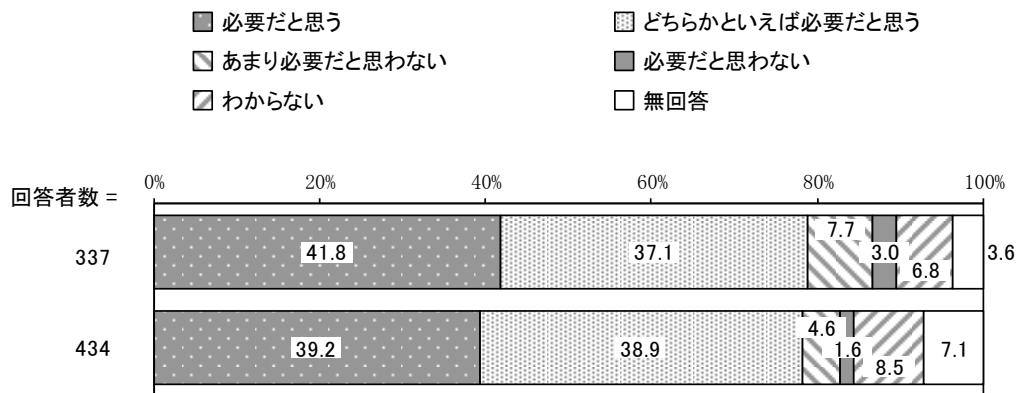
【年齢別】

年齢別でみると、「必要だと思う」と「どちらかといえば必要だと思う」を合わせた“必要だと思う”的割合が、10歳代で72.8%と最も高くなっています。また、「あまり必要だと思わない」と「必要だと思わない」を合わせた“必要だと思わない”的割合が、20歳代で28.0%と最も高くなっています。

④ 労働時間短縮や休暇制度を普及させる

【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



【年齢別】

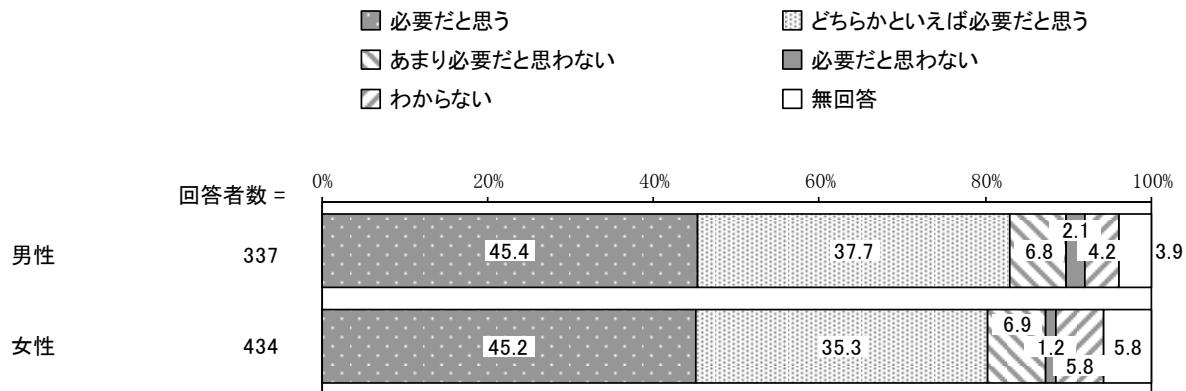
年齢別でみると、年齢が低くなるほど「必要だと思う」の割合が高くなる傾向がみられます。また、40歳代で「どちらかといえば必要だと思う」の割合が46.6%と、最も高く、次いで60歳代、50歳代となっています。

また、「必要だと思う」と「どちらかといえば必要だと思う」を合わせた“必要だと思う”的割合でみると、30歳代が90.8%と最も高く、次いで40歳代、50歳代となっています。

⑤ 男性が育児休業制度や介護休業制度を取得しやすい環境を整える

【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



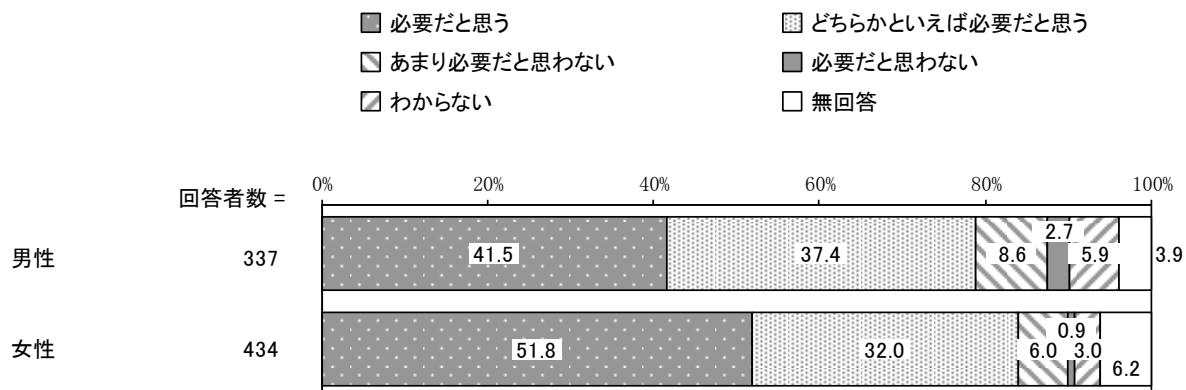
【年齢別】

年齢別でみると、年齢が低くなるほど「必要だと思う」の割合が高くなる傾向がみられます。また、60歳代で「どちらかといえば必要だと思う」の割合が40.1%と高くなっています。また、「必要だと思う」と「どちらかといえば必要だと思う」を合わせた“必要だと思う”の割合では、30歳代が93.8%で最も高く、次いで20歳代、40歳代となっています。

⑥ 夫婦の間で、家事などの分担について十分話し合う

【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「必要だと思う」と「どちらかといえば必要だと思う」を合わせた“必要だと思う”の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「あまり必要だと思わない」と「必要だと思わない」を合わせた“必要だと思わない”の割合が高くなっています。



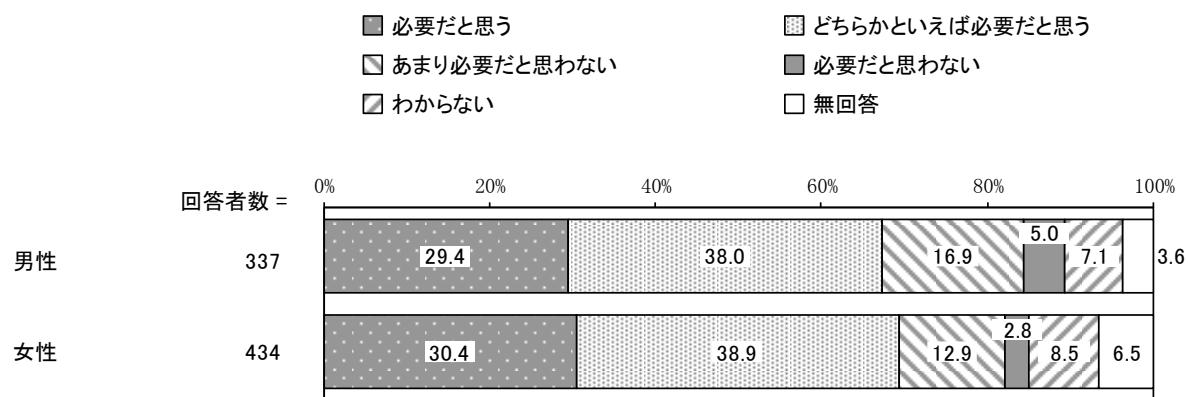
【年齢別】

年齢別でみると、年齢が低くなるほど「必要だと思う」の割合が高くなる傾向がみられます。また、40歳代で「どちらかといえば必要だと思う」の割合が41.5%とやや高く、「必要だと思う」と「どちらかといえば必要だと思う」を合わせた“必要だと思う”では、40歳代が92.3%で最も高く、10歳代が続きます。また、70歳以上で「あまり必要だと思わない」と「必要だと思わない」を合わせた“必要だと思わない”の割合が11.4%と、やや高く、60歳代が続きます。

⑦ 男性の仕事中心の生き方、考え方を改める

【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「あまり必要だと思わない」と「必要だと思わない」を合わせた“必要だと思わない”的割合が高くなっています。



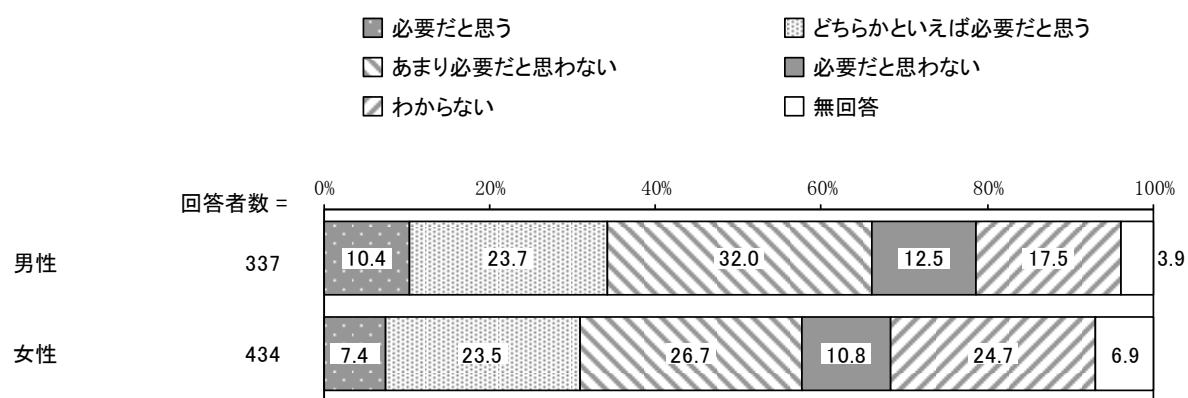
【年齢別】

年齢別でみると、年齢が低くなるほど「必要だと思う」の割合が高くなる傾向がみられます。また、40歳代で「どちらかといえば必要だと思う」の割合が42.4%とやや高く、「必要だと思う」と「どちらかといえば必要だと思う」を合わせた“必要だと思う”的割合は、40歳代が76.3%で最も高くなっています。また、「あまり必要だと思わない」と「必要だと思わない」を合わせた“必要だと思わない”的割合が、30歳代で21.5%、60歳代で20.4%と、やや高くなっています。

⑧ 経済力や出世を求めない

【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「あまり必要だと思わない」と「必要だと思わない」を合わせた“必要だと思わない”的割合が高くなっています。



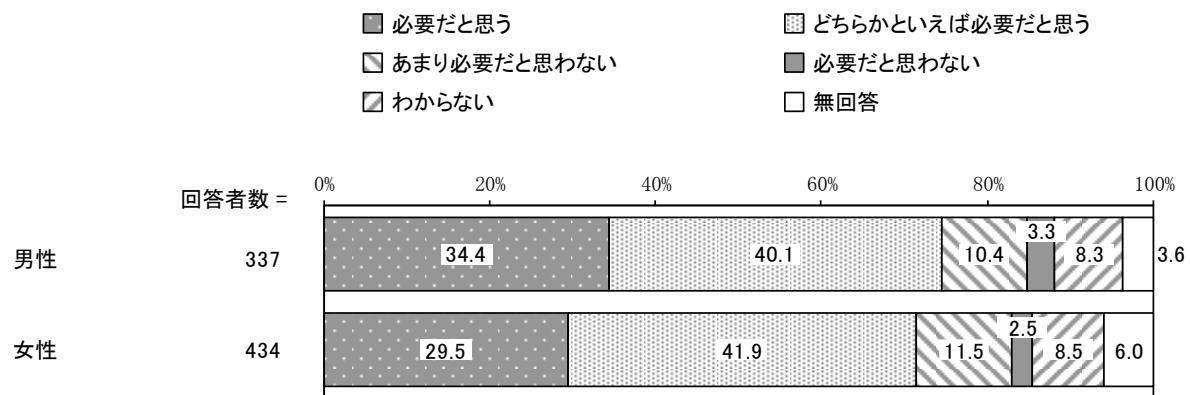
【年齢別】

年齢別でみると、70歳以上で「必要だと思う」と「どちらかといえば必要だと思う」を合わせた“必要だと思う”的割合が40.0%と最も高く、20歳代が20.0%で低くなっています。逆に、「あまり必要だと思わない」と「必要だと思わない」を合わせた“必要だと思わない”的割合が、50歳代で50.0%と最も高く、次いで30歳代、40歳代となっています。

⑨ 幼いときから家庭や学校で家事や育児に関する教育をする

【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「必要だと思う」と「どちらかといえば必要だと思う」を合わせた“必要だと思う”の割合が高くなっています。



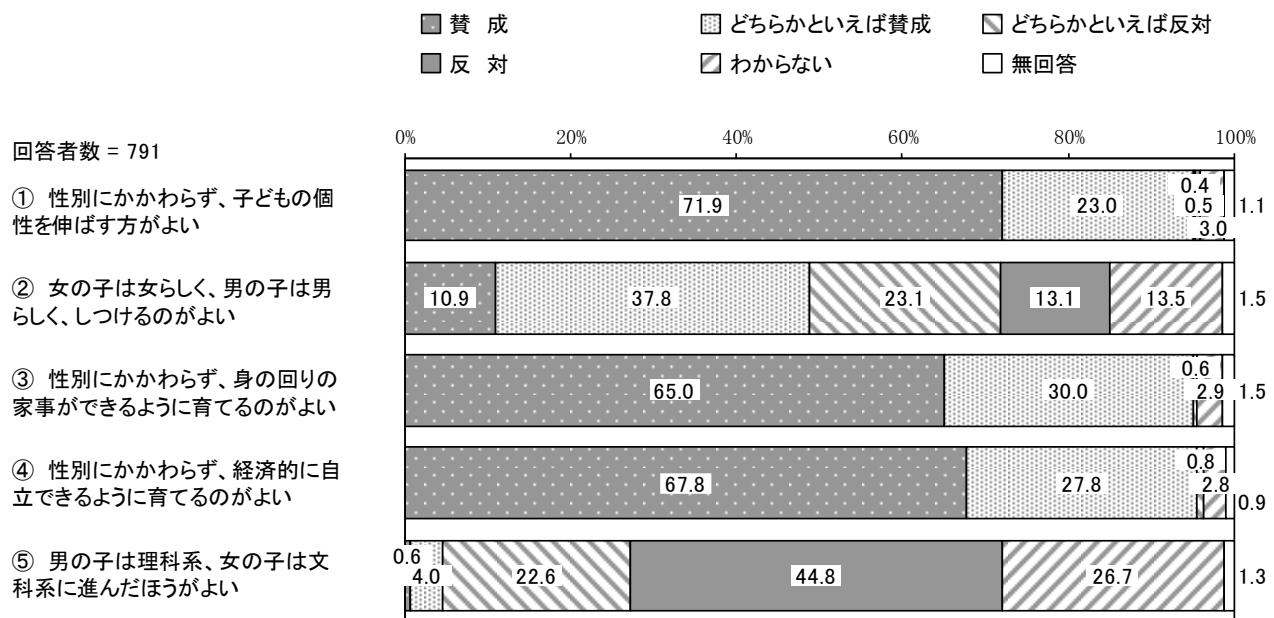
【年齢別】

年齢別でみると、10歳代で「必要だと思う」と「どちらかといえば必要だと思う」を合わせた“必要だと思う”の割合が81.9%と、最も高く、次いで40歳代となっています。逆に、「あまり必要だと思わない」と「必要だと思わない」を合わせた“必要だと思わない”の割合が、20歳代で22.0%と、最も高くなっています。

(5) 教育に関することについて

問18 家庭における子どもの教育方針について、あなたはどのようにお考えですか。
(それについて、1~5のいずれか1つに○)

『①性別にかかわらず、子どもの個性を伸ばす方がよい』『③性別にかかわらず、身の回りの家事ができるように育てるのがよい』『④性別にかかわらず、経済的に自立できるように育てるのがよい』で「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた“賛成”の割合が高くなっています。



① 性別にかかわらず、子どもの個性を伸ばす方がよい

【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた“賛成”的割合が96.3%と、やや高くなっています。

【経年比較】

平成23年度調査と比べて大きな変化はみられないが、“賛成”が3.5ポイント増えています。

【年齢別】

年齢別でみると、年齢が低くなるほど「賛成」の割合が高くなる傾向がみられます。また、年齢が高くなるにつれて「どちらかといえば賛成」の割合が高くなる傾向がみられます。これらをあわせた“賛成”では、30歳代が97.0%で最も高く、50歳代、60歳代が僅差で続きます。

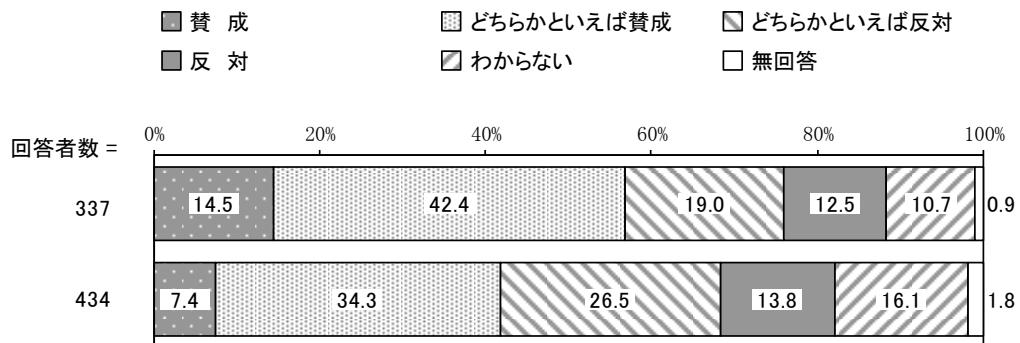
【家族構成別】

家族構成別でみると、二世代世帯（両親と子）で「賛成」の割合が78.6%と、最も高くなっています。また、二世代世帯（ひとり親と子）で「どちらかといえば賛成」の割合が35.2%と高くなっています。「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた“賛成”的割合では、三世代世帯（親と子と孫）が98.3%で、最も高くなっています。

② 女の子は女らしく、男の子は男らしく、しつけるのがよい

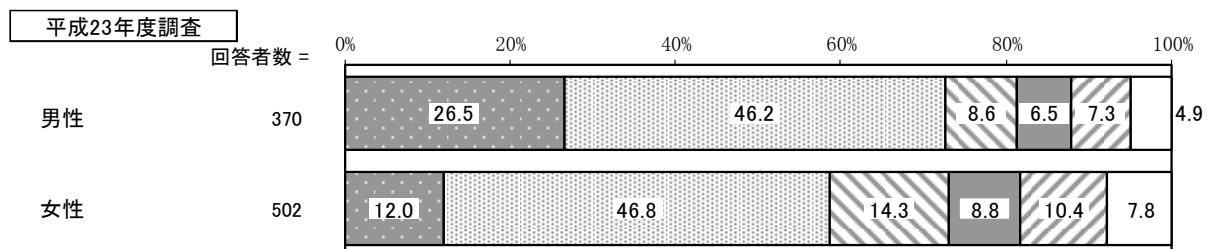
【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた“賛成”的割合が高くなっています。また、男性に比べ、女性で「どちらかといえば反対」と「反対」を合わせた“反対”的割合が高くなっています。



【経年比較】

平成 23 年度調査と比べると、男性、女性ともに“反対”的割合が増加しています。全体でも“反対”が 16.4 ポイントと、大きく増えています。



【年齢別】

年齢別でみると、年齢が高くなるにつれて「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた“賛成”的割合が高くなる傾向がみられます。逆に、年齢が低くなるほど「どちらかといえば反対」と「反対」を合わせた“反対”的割合が高くなる傾向がみられます。

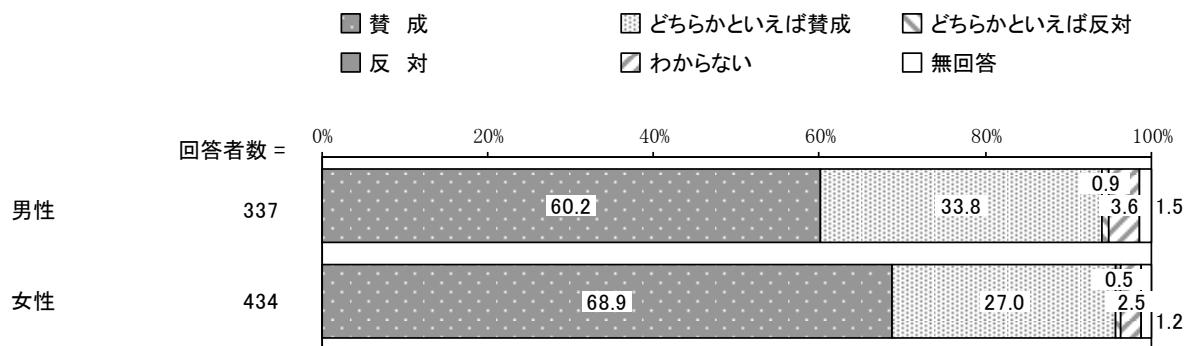
【家族構成別】

家族構成別でみると、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた“賛成”的割合が、単身（一人暮らし）で 56.1%、夫婦のみ（事実婚、パートナーとの同居を含む）でも 56.1%と、高くなっています。逆に、「どちらかといえば反対」と「反対」を合わせた“反対”的割合が、二世代世帯（両親と子）と三世代世帯（親と子と孫）で、いずれも 43.1%と高くなっています。

③ 性別にかかわらず、身の回りの家事ができるように育てるのがよい

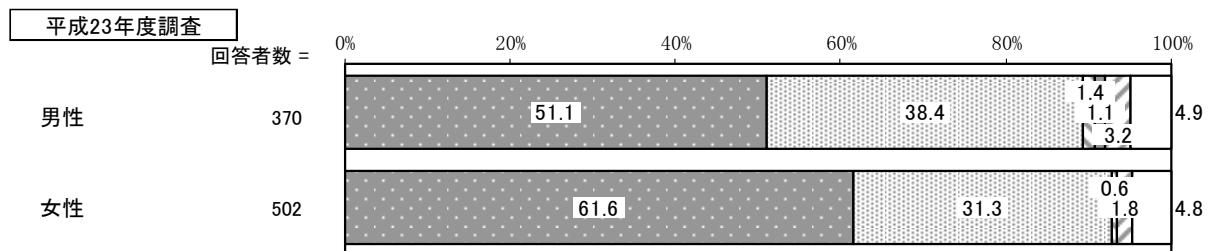
【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「賛成」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「どちらかといえば賛成」の割合が高くなっています。



【経年比較】

平成 23 年度調査と比べると、大きな変化はみられないものの、全体では“賛成”が 4.2 ポイント増えています。



【年齢別】

年齢別でみると、30 歳代で「賛成」の割合が 81.5% と高くなっています。また、70 歳以上で「どちらかといえば賛成」の割合が 43.3% と高くなっています。

また、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた“賛成”の割合では、30 歳代が 100.0% と、最も高くなっています。

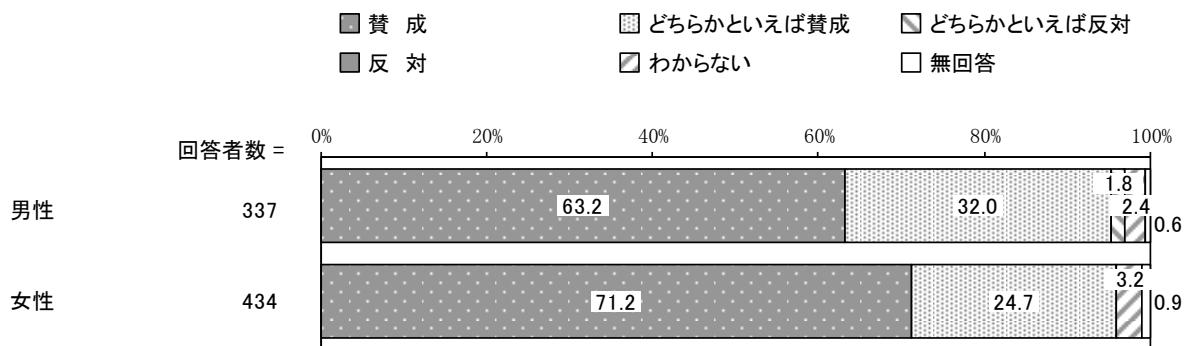
【家族構成別】

家族構成別でみると、二世代世帯（両親と子）で「賛成」の割合が 72.5% と高くなっています。また、二世代世帯（ひとり親と子）で「どちらかといえば賛成」の割合が 38.0% と高くなっています。「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた“賛成”の割合でみると、三世代世帯（親と子と孫）が 98.3% で、最も高くなっています。

④ 性別にかかわらず、経済的に自立できるように育てるのがよい

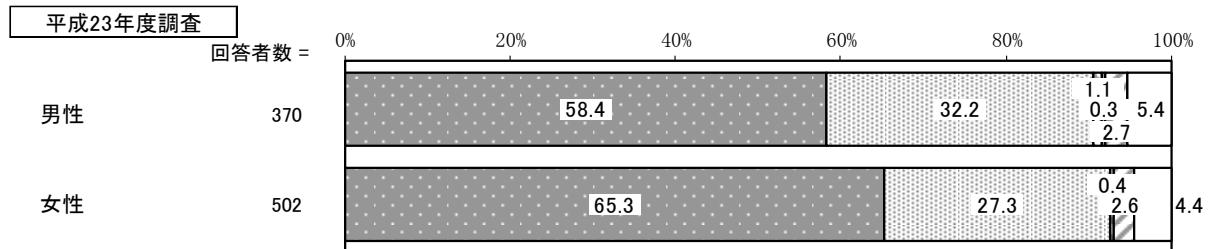
【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「賛成」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「どちらかといえば賛成」の割合が高くなっています。



【経年比較】

平成 23 年度調査と比べると、大きな変化はみられないものの、全体では“賛成”が 3.8 ポイント増えています。



【年齢別】

年齢別でみると、30 歳代で「賛成」の割合が 83.1% と、最も高く、70 歳以上で「どちらかといえば賛成」の割合が 37.6% と、最も高くなっています。

また、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた“賛成”的割合では、50 歳代が 99.2% と、最も高くなっています。

【家族構成別】

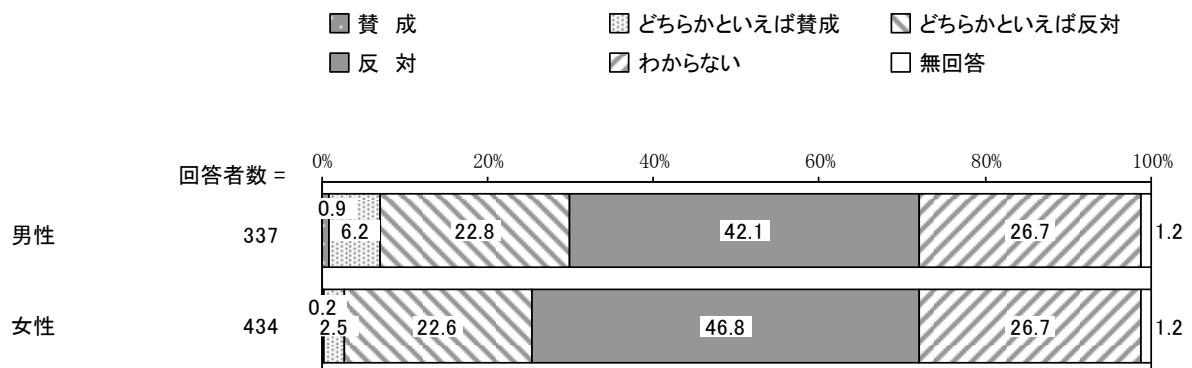
家族構成別でみると、単身（一人暮らし）で「賛成」の割合が 74.4% と、最も高く、夫婦のみ（事実婚、パートナーとの同居を含む）で「どちらかといえば賛成」の割合が 32.7% と、最も高くなっています。

また、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた“賛成”的割合では、二世代世帯（両親と子）が 97.5% で、最も高くなっています。

⑤ 男の子は理科系、女の子は文科系に進んだほうがよい

【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「どちらかといえば賛成」と「反対」を合わせた“反対”的割合が高くなっています。



【経年比較】

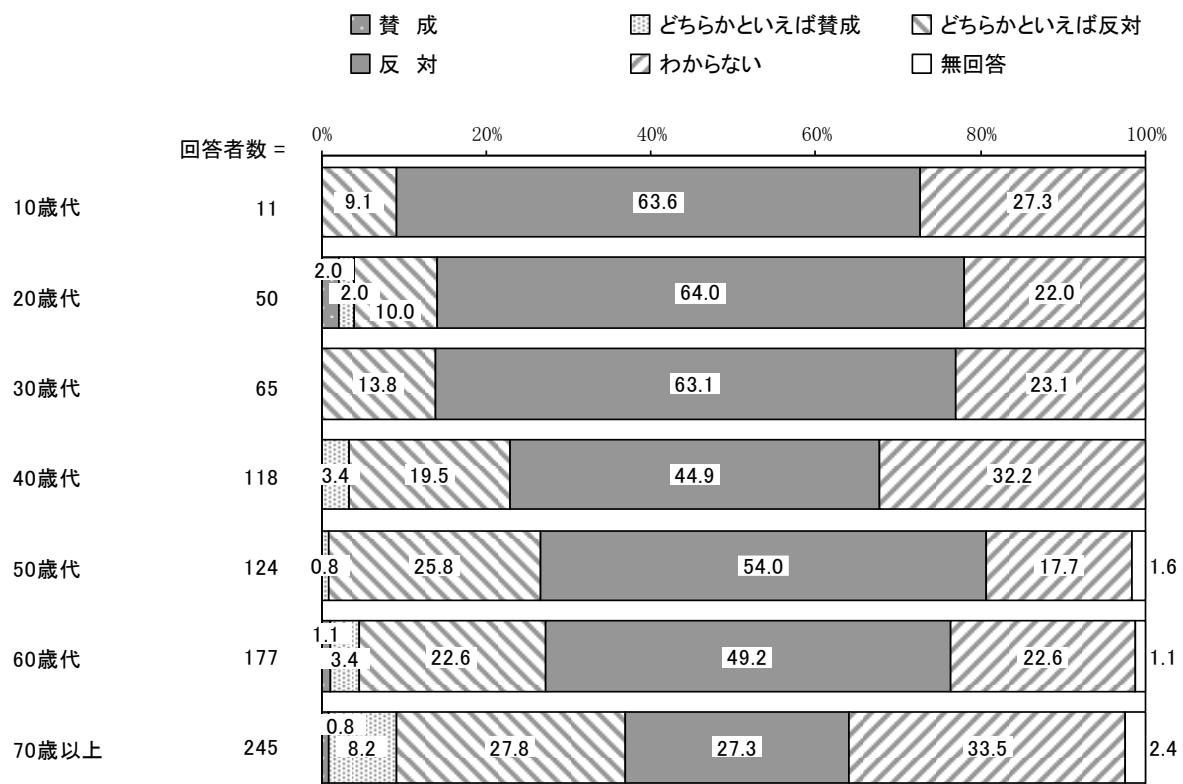
平成 23 年度調査と比べると、男性、女性ともに“反対”的割合が増加しています。全体でも“反対”が 12.1 ポイント増えています。



【年齢別】

年齢別でみると、年齢が高くなるにつれて「どちらかといえば反対」の割合が高くなる傾向がみられます。また、10歳代～30歳代で「反対」の割合が高くなっています。

また、「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせた“反対”的割合は、50歳代が79.8%で、最も高くなっています。



【家族構成別】

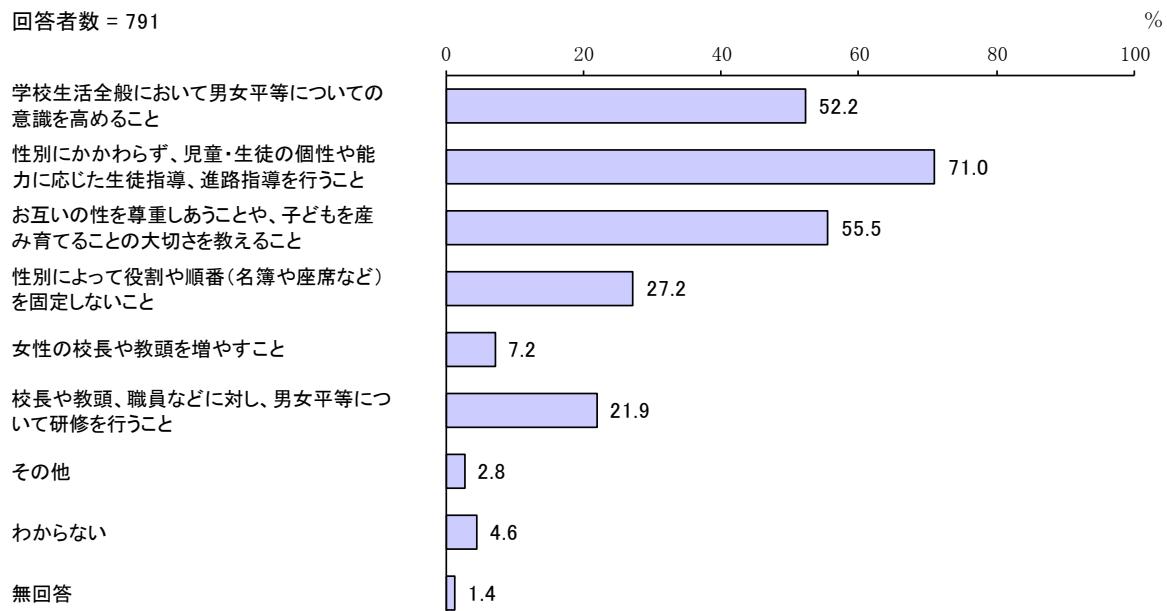
家族構成別でみると、二世代世帯（ひとり親と子）で「どちらかといえば反対」の割合が26.8%で、やや高くなっています。また、三世代世帯（親と子と孫）で「反対」の割合が56.9%と高くなっています。

また、「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせた“反対”的割合は、その他が74.5%、三世代世帯（親と子と孫）が72.4%で、高くなっています。

問19 あなたは、男女共同参画社会の実現に向けて、学校教育の分野で必要なことは何だと思いますか。(○は3つまで)

「性別にかかわらず、児童・生徒の個性や能力に応じた生徒指導、進路指導を行うこと」の割合が71.0%と最も高く、次いで「お互いの性を尊重しあうことや、子どもを産み育てることの大切さを教えること」の割合が55.5%、「学校生活全般において男女平等についての意識を高めること」の割合が52.2%となっています。

回答者数 = 791



【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「性別によって役割や順番(名簿や座席など)を固定しないこと」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	有効回答数(件)	学校生活全般において男女平等についての意識を高めて男女平等に応じた生徒指導を行うこと	性別にかかわらず、児童・生徒指導を行なうこと	お互いの性を尊重しあうことや、子どもを産み育てることの大切さを教えること	性別によって役割や順番(名簿や座席など)を固定しないこと	女性の校長や教頭を増やすこと	校長や教頭、職員などに対し、男女平等について研修を行うこと	その他	わからない	無回答
男性	337	51.0	69.1	52.5	30.9	9.2	24.0	3.9	3.6	1.2
女性	434	53.2	72.6	58.3	24.2	5.3	19.6	2.1	5.3	1.4

【年齢別】

年齢別でみると、60歳代で「学校生活全般において男女平等についての意識を高めること」の割合が56.5%と、やや高くなっています。

また、10歳代で「性別にかかわらず、児童・生徒の個性や能力に応じた生徒指導、進路指導を行うこと」の割合が90.9%、30歳代で「お互いの性を尊重しあうことや、子どもを産み育てる大切さを教えること」の割合が61.5%、20歳代で「女性の校長や教頭を増やすこと」の割合が16.0%、70歳以上で「校長や教頭、職員などに対し、男女平等について研修を行うこと」の割合が26.1%と、いずれも比較的高くなっています。

単位：%

区分	有効回答数 (件)	学校生活全般において男女平等についての意識を高めること	性別にかかわらず、児童・生徒の個性や能力に応じた生徒指導、進路指導を行うこと	お互いの性を尊重しあうことや、子どもを産み育てる大切さを教えること	性別によって役割や順番(名簿や座席など)を固定しないこと	女性の校長や教頭を増やすこと	校長や教頭、職員などについて研修を行うこと	その他	わからない	無回答
10歳代	11	36.4	90.9	45.5	27.3	9.1	18.2	—	9.1	—
20歳代	50	50.0	64.0	42.0	26.0	16.0	24.0	8.0	8.0	—
30歳代	65	41.5	73.8	61.5	27.7	13.8	13.8	4.6	—	3.1
40歳代	118	47.5	74.6	56.8	26.3	4.2	20.3	0.8	4.2	0.8
50歳代	124	54.8	72.6	53.2	26.6	4.8	18.5	4.8	2.4	2.4
60歳代	177	56.5	74.0	56.5	28.8	6.8	22.0	2.3	4.5	0.6
70歳以上	245	54.3	66.1	57.1	26.9	6.5	26.1	1.6	6.1	1.6

【家族構成別】

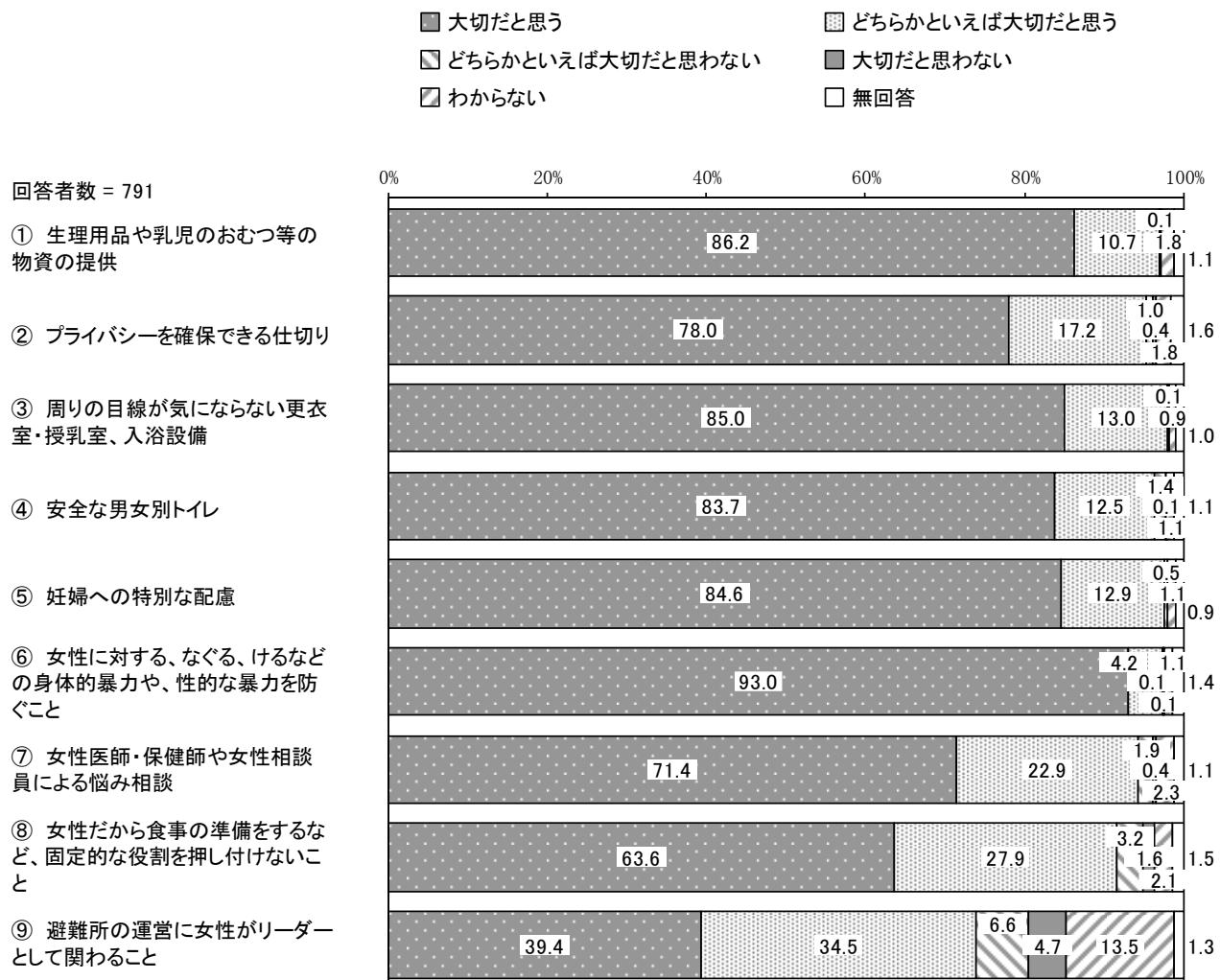
家族構成別でみると、夫婦のみ（事実婚、パートナーとの同居を含む）で「学校生活全般において男女平等についての意識を高めること」の割合が56.9%と、やや高くなっています。

また、三世代世帯（親と子と孫）で「性別にかかわらず、児童・生徒の個性や能力に応じた生徒指導、進路指導を行うこと」の割合が77.6%、「お互いの性を尊重しあうことや、子どもを産み育てる大切さを教えること」の割合が63.8%と比較的高く、単身（一人暮らし）で「性別によって役割や順番（名簿や座席など）を固定しないこと」の割合が28.0%、「校長や教頭、職員などに対し、男女平等について研修を行うこと」の割合が31.7%と、比較的高くなっています。

(6) 防災・メディアに関することについて

問20 あなたは、災害時の避難所運営や避難所における女性への配慮に関する以下のことは、大切だと思われますか。
(それぞれについて、1~5のいずれか1つに○)

『⑥女性に対する、なぐる、けるなどの身体的暴力や、性的な暴力を防ぐこと』で「大切だと思う」の割合が高くなっています。



【性別】

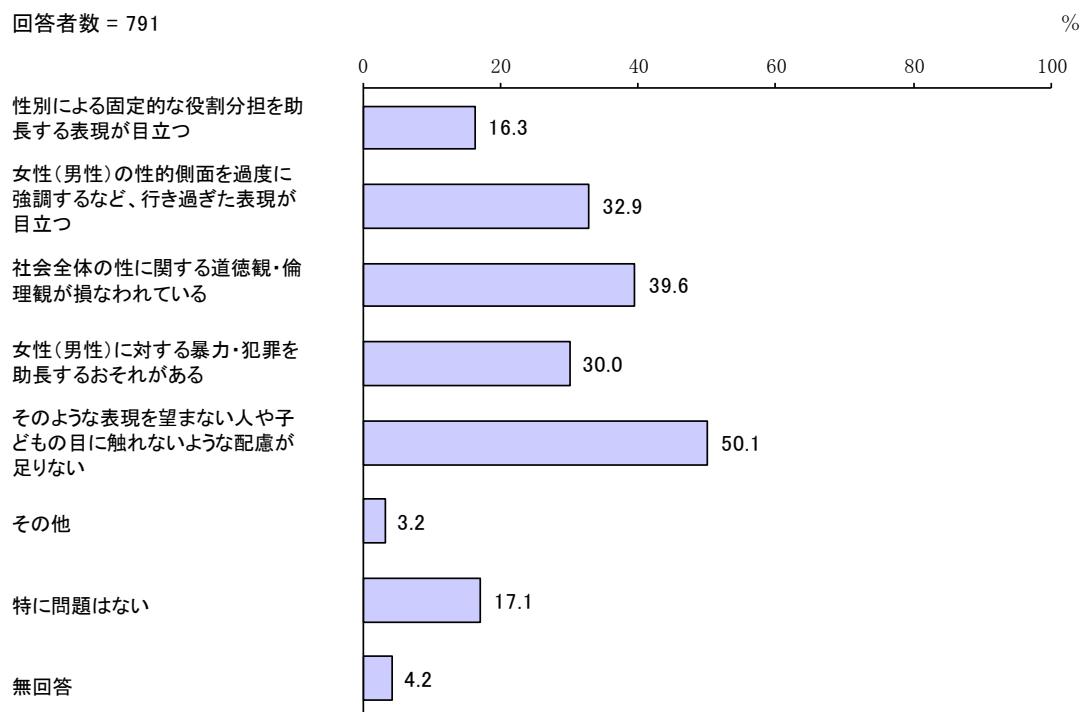
性別でみると、『③周りの目線が気にならない更衣室・授乳室、入浴設備』では、女性で「大切だと思う」の割合が87.6%と、やや高く、『④安全な男女別トイレ』では、女性で「大切だと思う」の割合が85.5%と、やや高くなっています。また、『⑤妊婦への特別な配慮』では、男性で「大切だと思う」の割合が88.4%と、やや高くなっています。

一方、『①生理用品や乳児のおむつ等の物資の提供』、『②プライバシーを確保できる仕切り』、『⑥女性に対する、なぐる、けるなどの身体的暴力や、性的な暴力を防ぐこと』、『⑦女性医師・保健師や女性相談員による悩み相談』、『⑧女性だから食事の準備をするなど、固定的な役割を押し付けないこと』、『⑨避難所の運営に女性がリーダーとして関わること』では、性別で大きな差異はみられません。

問21 テレビ、映画、新聞、雑誌、インターネット、SNSなどのメディアにおける性の表現について、あなたはどのように考えますか。
(あてはまるものすべてに○)

「そのような表現を望まない人や子どもの目に触れないような配慮が足りない」の割合が50.1%と最も高く、次いで「社会全体の性に関する道徳観・倫理観が損なわれている」の割合が39.6%、「女性（男性）の性的側面を過度に強調するなど、行き過ぎた表現が目立つ」の割合が32.9%となっています。

回答者数 = 791



【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「そのような表現を望まない人や子どもの目に触れないような配慮が足りない」が7.5ポイント高くなっています。

このほかでは、性別での大きな差異はみられません。

【年齢別】

年齢別でみると、60歳代で「性別による固定的な役割分担を助長する表現が目立つ」の割合が20.9%、「女性（男性）の性的側面を過度に強調するなど、行き過ぎた表現が目立つ」の割合が38.4%、「社会全体の性に関する道徳観・倫理観が損なわれている」の割合が51.4%、「女性（男性）に対する暴力・犯罪を助長するおそれがある」の割合が34.5%、「そのような表現を望まない人や子どもの目に触れないような配慮が足りない」の割合が59.9%と高くなっています。

また、10歳代で「特に問題はない」の割合が45.5%と最も高く、年齢が高くなるほど低くなっています。

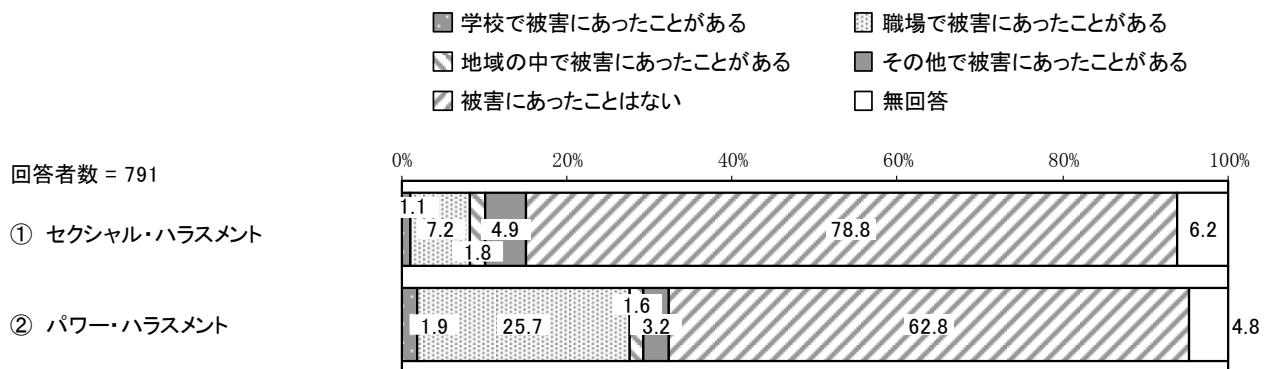
単位：%

区分	有効回答数（件）	性別による固定的な役割分担を助長する表現が目立つ	女性（男性）の性的側面を過度に強調するなど、行き過ぎた表現が目立つ	社会全体の性に関する道徳観・倫理観が損なわれている	女性（男性）に対する暴力・犯罪を助長するおそれがある	そのような表現を望まない人や子どもの目に触れないような配慮が足りない	その他	特に問題はない	無回答
10歳代	11	18.2	27.3	27.3	9.1	18.2	—	45.5	—
20歳代	50	16.0	28.0	22.0	24.0	42.0	2.0	28.0	2.0
30歳代	65	21.5	32.3	23.1	20.0	36.9	7.7	26.2	4.6
40歳代	118	11.9	25.4	25.4	30.5	43.2	4.2	22.9	4.2
50歳代	124	13.7	32.3	34.7	33.1	50.0	3.2	17.7	3.2
60歳代	177	20.9	38.4	51.4	34.5	59.9	1.1	13.0	2.3
70歳以上	245	15.1	34.3	49.0	29.8	52.7	3.3	11.0	6.5

(7) 人権に関することについて

問22 あなたは、職場や地域社会、学校などでセクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの被害にあわれたことはありますか。
(それぞれについて、1～5のいずれか1つに○)

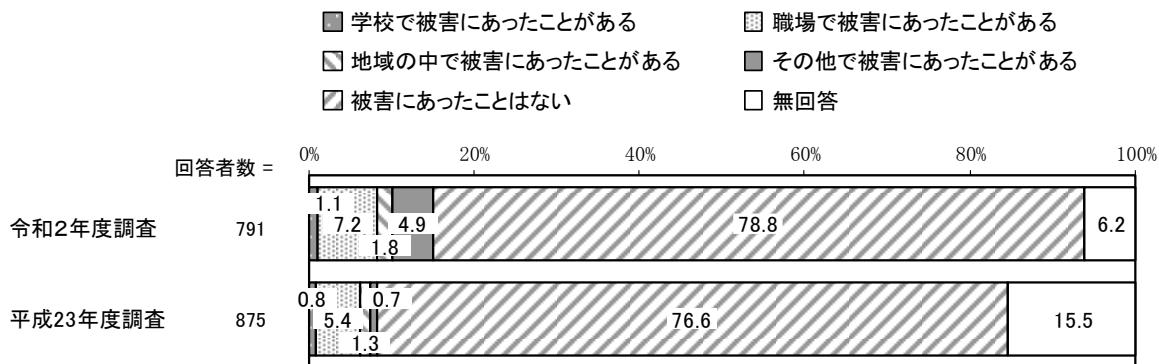
『②パワー・ハラスメント』で「職場で被害にあったことがある」の割合が高くなっています。また、『①セクシャル・ハラスメント』をいずれかで“被害にあった”割合が15.0%、『②パワー・ハラスメント』をいずれかで“被害にあった”割合が32.4%となっています。



① セクシャル・ハラスメント

【経年比較】

平成23年度調査と比較すると、いずれかで“被害にあった”割合が、2倍近くに増えています。一方で、「無回答」が半分以下に減っています。



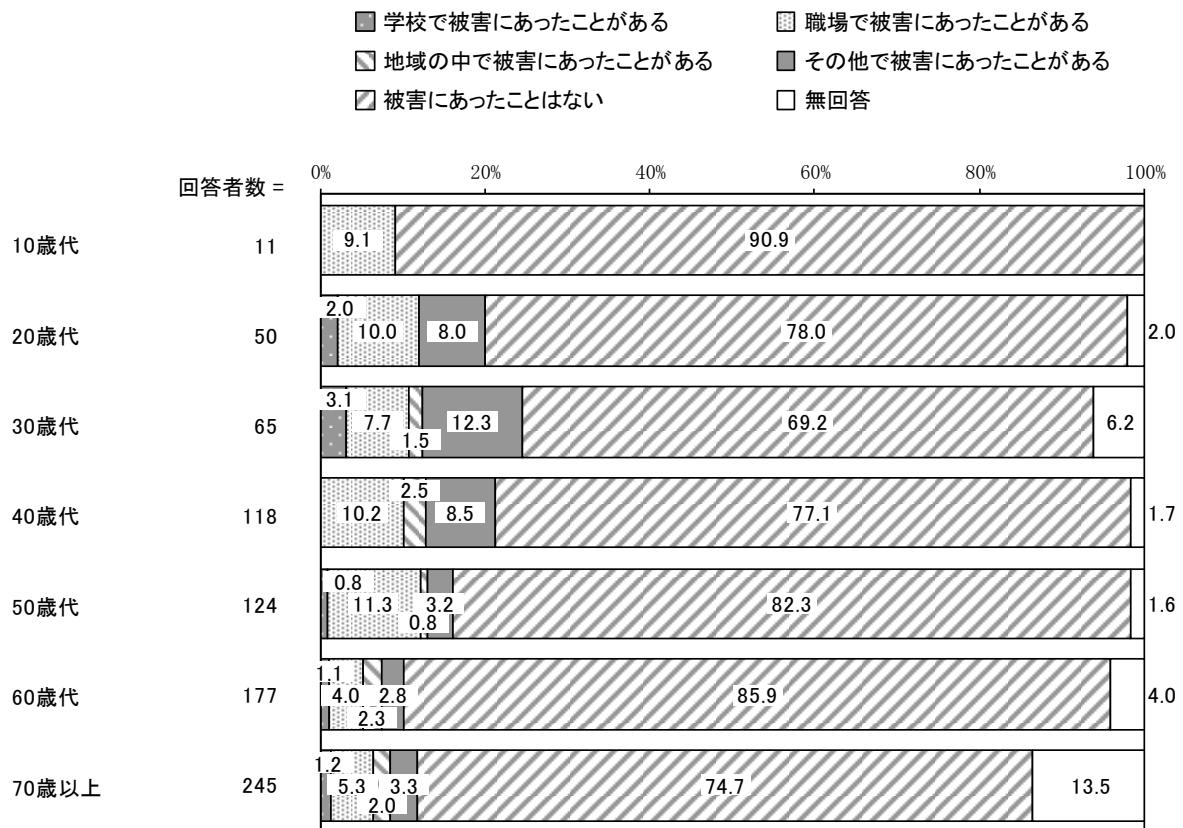
【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「職場で被害にあったことがある」が7.9ポイント高くなっています。

また、いずれかの“被害にあった”人の割合は、女性では21.4%、男性では6.3%となっており、女性の“被害にあった”人の割合が男性より15.1ポイント高いものの、男性でも1割弱の人が被害にっています。

【年齢別】

年齢別でみると、50歳代で「職場で被害にあったことがある」の割合が、比較的高くなっています。また、30歳代で「その他で被害にあったことがある」の割合が、10歳代で「被害にあったことはない」の割合が、比較的高くなっています。

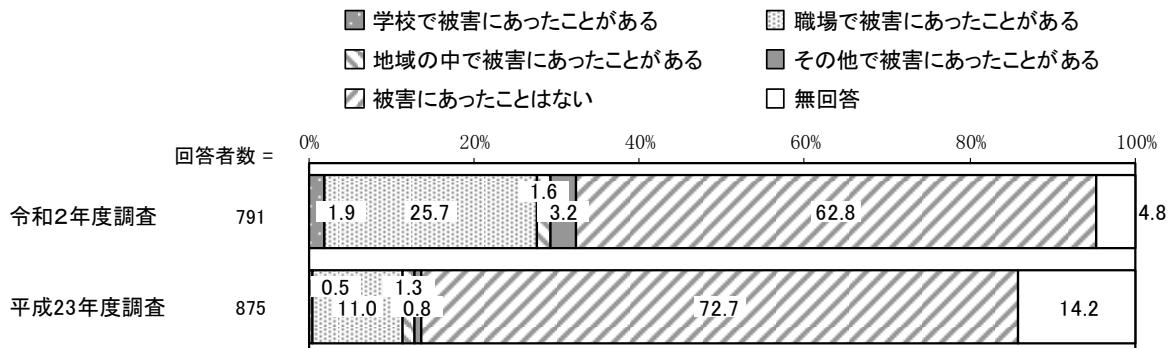


② パワー・ハラスメント

【経年比較】

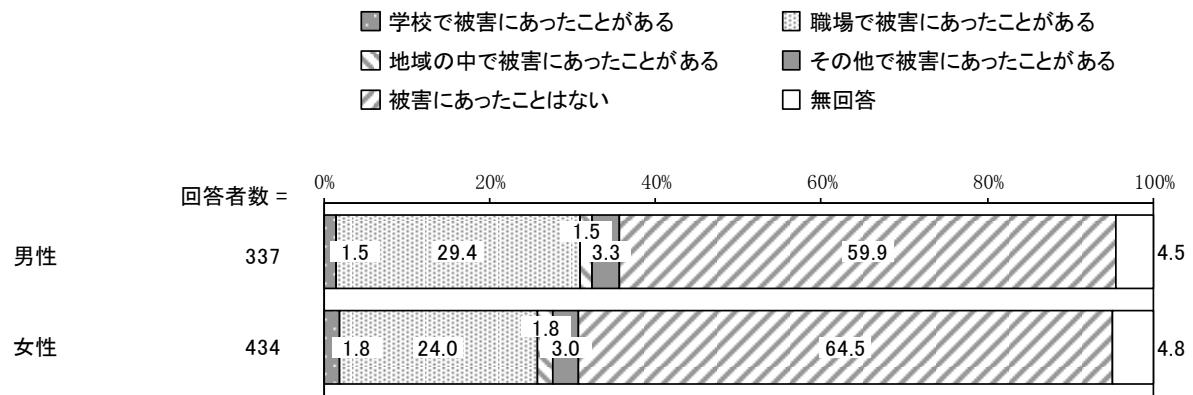
平成23年度調査と比較すると、「職場で被害にあったことがある」の割合が、14.7ポイント増加しています。一方、「被害にあったことはない」の割合が減少しています。

いずれかで“被害にあった”割合では、2倍以上に増えている一方で、「無回答」が三分の一近くに減っています。



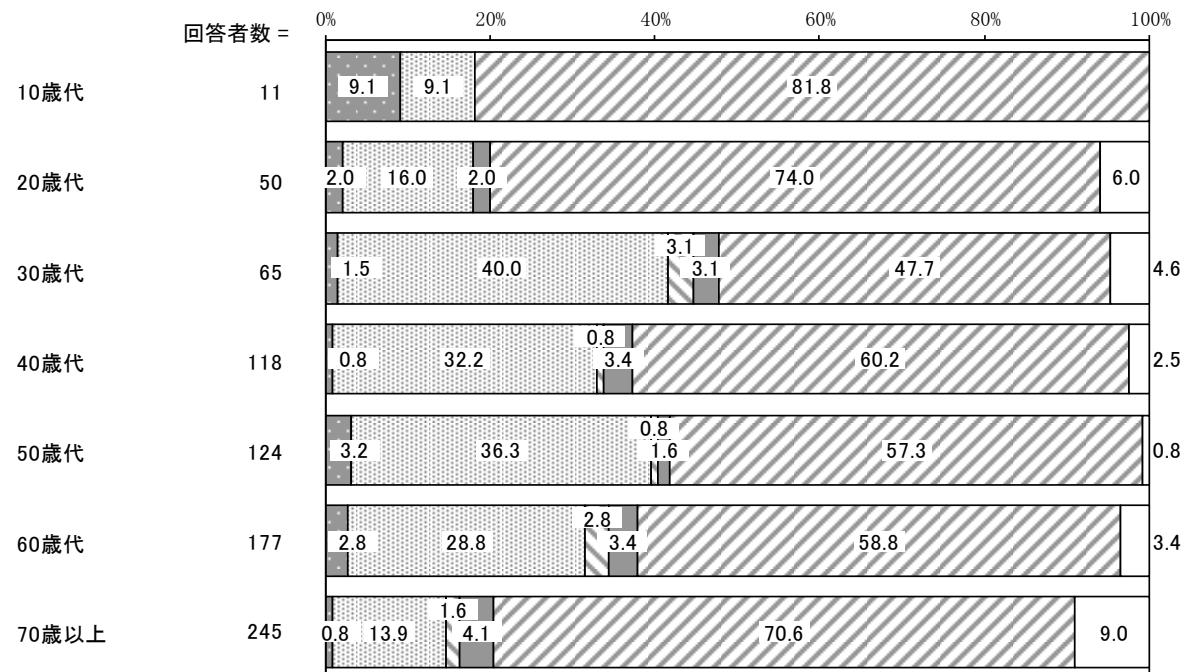
【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「職場で被害にあったことがある」が 5.4 ポイント高くなっています。また、男性に比べ、女性で「被害にあったことはない」が 4.6 ポイント高くなっています。



【年齢別】

年齢別でみると、30 歳代で「職場で被害にあったことがある」の割合が 40.0% と、比較的高くなっています。また、10 歳代で「被害にあったことはない」の割合が 81.8% と、比較的高くなっています。



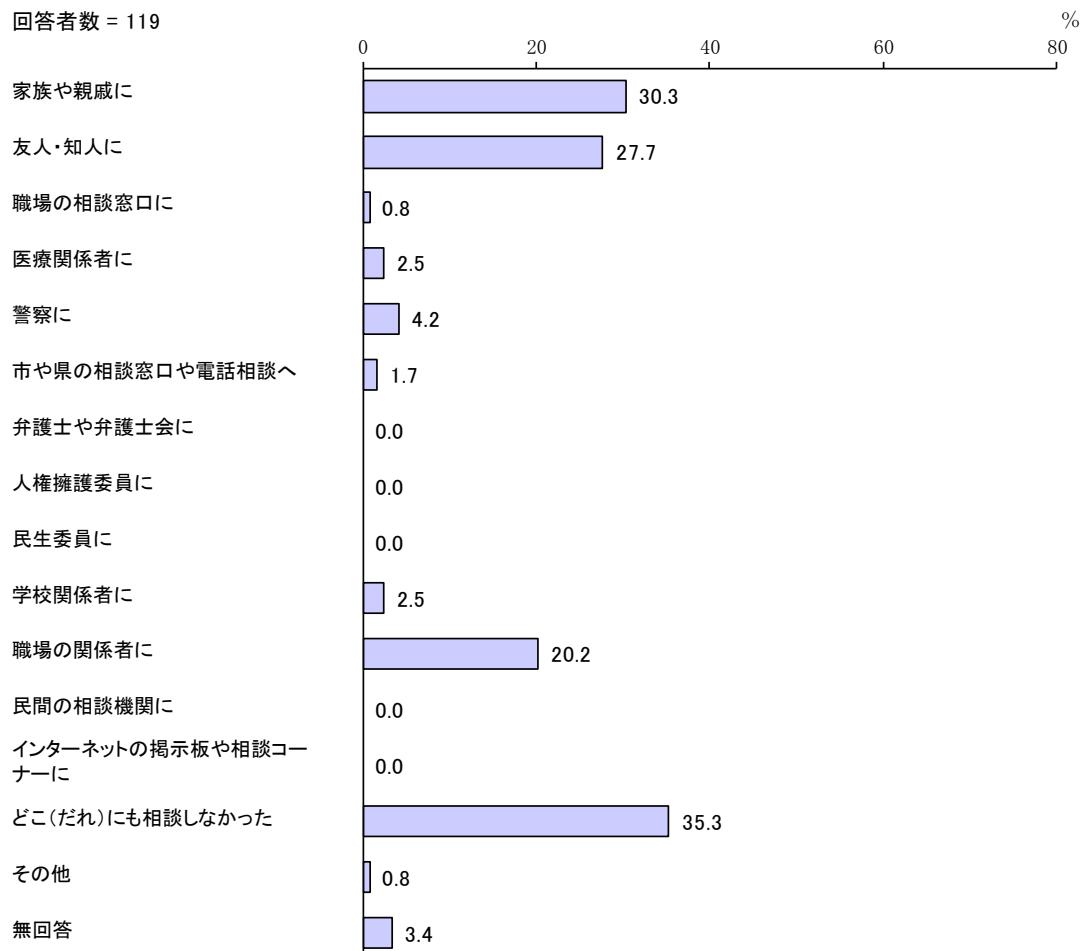
問23 問22の①または②で、「被害にあったことがある」と答えられた方にお聞きします。

被害について、どこ（だれ）かに相談しましたか。
(当てはまるものすべてに○)

①セクシャル・ハラスメントを受けた方

「どこ（だれ）にも相談しなかった」の割合が35.3%と最も高く、次いで「家族や親戚に」の割合が30.3%、「友人・知人に」の割合が27.7%となっています。

また、公的機関の窓口等への相談は、少ない結果となっています。



【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「家族や親戚に」が 14.3 ポイント、「友人・知人に」が 16.9 ポイント、「職場の関係者に」が 12.0 ポイント高くなっています。また、女性に比べ、男性で「どこ（だれ）にも相談しなかった」が 27.0 ポイント高くなっています。

単位：%

区分	有効回答数（件）	家族や親戚に	友人・知人に	職場の相談窓口に	医療関係者に	警察に	市や県の相談窓口や電話相談へ	弁護士や弁護士会に	人権擁護委員に
男性	21	19.0	14.3	—	—	4.8	—	—	—
女性	93	33.3	31.2	1.1	3.2	3.2	2.2	—	—

区分	民生委員に	学校関係者に	職場の関係者に	民間の相談機関に	板や相談コ一ナ一に掲示	インターネットの掲示	どこ（だれ）にも相談しなかった	その他	無回答
男性	—	—	9.5	—	—	57.1	—	9.5	
女性	—	3.2	21.5	—	—	30.1	1.1	1.1	

【経年比較】

平成 23 年度調査と比べると、女性で「家族や親戚に」が 10.6 ポイント増加しています。一方、女性で「友人・知人に」が 12.7 ポイント、「職場の相談窓口に」が 5.0 ポイント減少しています。

全体では、「友人・知人に」が 14.3 ポイント減少している一方で、増加したのは「家族や親戚に」が 8.6 ポイント、「職場の相談窓口に」と「職場の関係者に」で 15.2 ポイントの増となっています。また、「医療関係者に」「警察に」「市や県の相談窓口や電話相談へ」の公的機関等も、やや増となっています。

なお、「どこ（だれ）にも相談しなかった」は、ほとんど変わりありません。

【年齢別】

年齢別でみると、60歳代で「どこ（だれ）にも相談しなかった」の割合が50.0%と高くなっています。また、20歳代で「友人・知人に」「どこ（だれ）にも相談しなかった」の割合が40.0%、30歳代で「家族や親戚に」「どこ（だれ）にも相談しなかった」の割合が43.8%、50歳代で「友人・知人に」の割合が40.0%と、比較的高くなっています。

单位：%

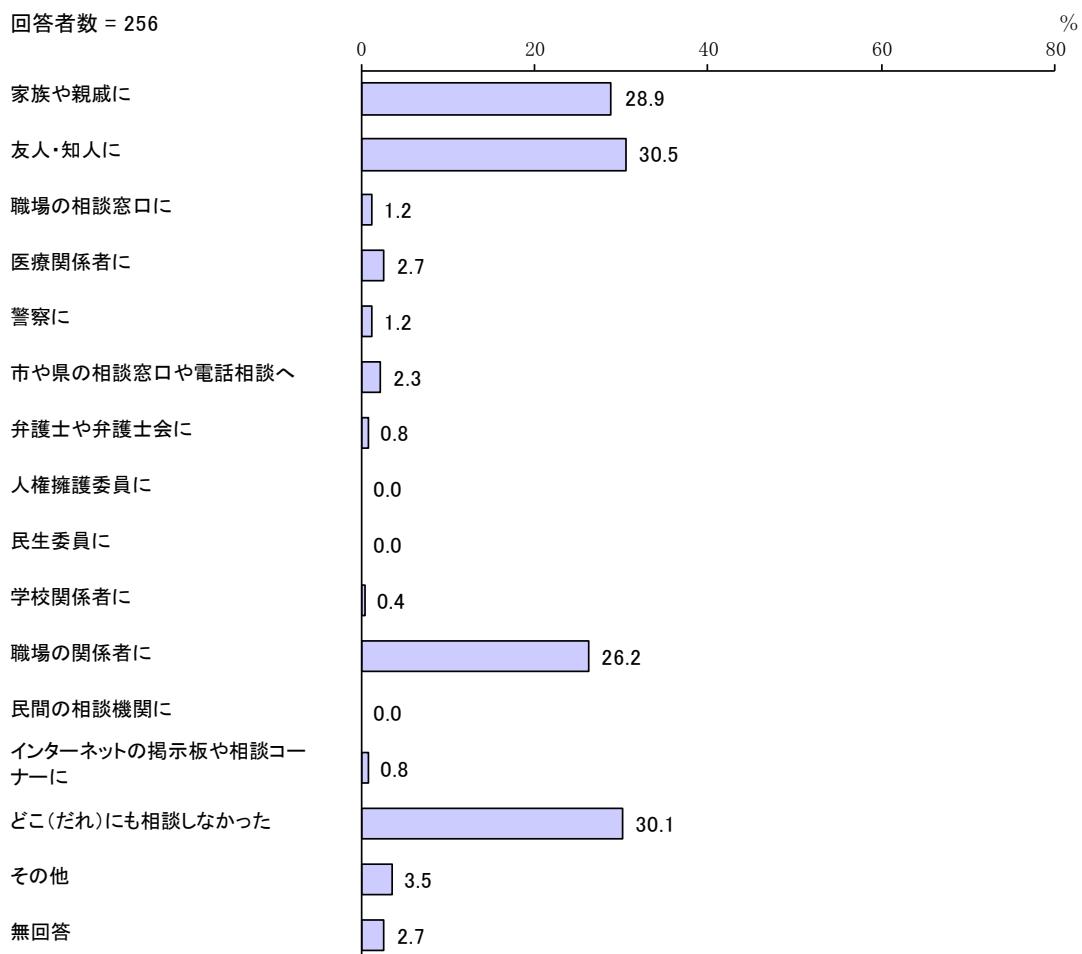
区分	有効回答数 (件)	家族や親戚に	友人・知人に	職場の相談窓口に	医療関係者に	警察に	市や県の相談窓口や電話相談へ	弁護士や弁護士会	人権擁護委員に
10歳代	1	—	—	—	—	—	—	—	—
20歳代	10	10.0	40.0	—	—	—	—	—	—
30歳代	16	43.8	18.8	—	6.3	—	6.3	—	—
40歳代	25	36.0	28.0	—	4.0	8.0	—	—	—
50歳代	20	20.0	40.0	5.0	—	—	—	—	—
60歳代	18	27.8	22.2	—	—	11.1	—	—	—
70歳以上	29	34.5	24.1	—	3.4	3.4	3.4	—	—

区分	民生委員に	学校関係者に	職場の関係者に	民間の相談機関に	ナードに 掲示板や相談 コールに	どこ（だれ）にも相 談しなかつた	その他	無回答
10歳代	—	—	100.0	—	—	—	—	—
20歳代	—	10.0	—	—	—	40.0	—	10.0
30歳代	—	—	18.8	—	—	43.8	—	—
40歳代	—	—	24.0	—	—	32.0	—	—
50歳代	—	—	30.0	—	—	30.0	—	—
60歳代	—	5.6	5.6	—	—	50.0	—	—
70歳以上	—	3.4	24.1	—	—	27.6	3.4	10.3

②パワー・ハラスメントを受けた方

「友人・知人に」の割合が30.5%と最も高く、次いで「どこ（だれ）にも相談しなかった」の割合が30.1%、「家族や親戚に」の割合が28.9%となっています。

また、公的機関の窓口等への相談は、少ない結果となっています。



【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「家族や親戚に」「友人・知人に」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「どこ（だれ）にも相談しなかった」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	有効回答数（件）	家族や親戚に	友人・知人に	職場の相談窓口に	医療関係者に	警察に	市や県の相談窓口や電話相談へ	弁護士や弁護士会に	人権擁護委員に
男性	120	14.2	13.3	1.7	1.7	1.7	0.8	0.8	—
女性	134	41.8	45.5	0.7	3.7	0.7	3.7	0.7	0.7

区分	民生委員に	学校関係者に	職場の関係者に	民間の相談機関に	インターネットの掲示板や相談コーナーに	どこ（だれ）にも相談しなかったに	その他	無回答
男性	—	—	23.3	—	0.8	45.0	4.2	5.0
女性	0.7	—	27.6	—	0.7	16.4	3.0	0.7

【経年比較】

平成 23 年度調査と比べると、女性で「家族や親戚に」が 7.3 ポイント、「友人・知人に」が 8.9 ポイント増加しています。また、男性、女性ともに「職場の関係者に」の割合が増加しています。一方、男性で「家族や親戚に」が 16.2 ポイント、「友人・知人に」が 12.8 ポイント、女性で「職場の相談窓口に」が 6.4 ポイント、「どこ（だれ）にも相談しなかった」が 11.0 ポイント減少しています。

全体では、「家族や親戚に」が 4.1 ポイント、「友人・知人に」が 1.7 ポイント減少している一方で、「職場の相談窓口に」と「職場の関係者に」で 20.2 ポイントの増となっています。また、「市や県の相談窓口や電話相談へ」も、2.3 ポイント増えています。

なお、「どこ（だれ）にも相談しなかった」は、2.9 ポイント減となっています。

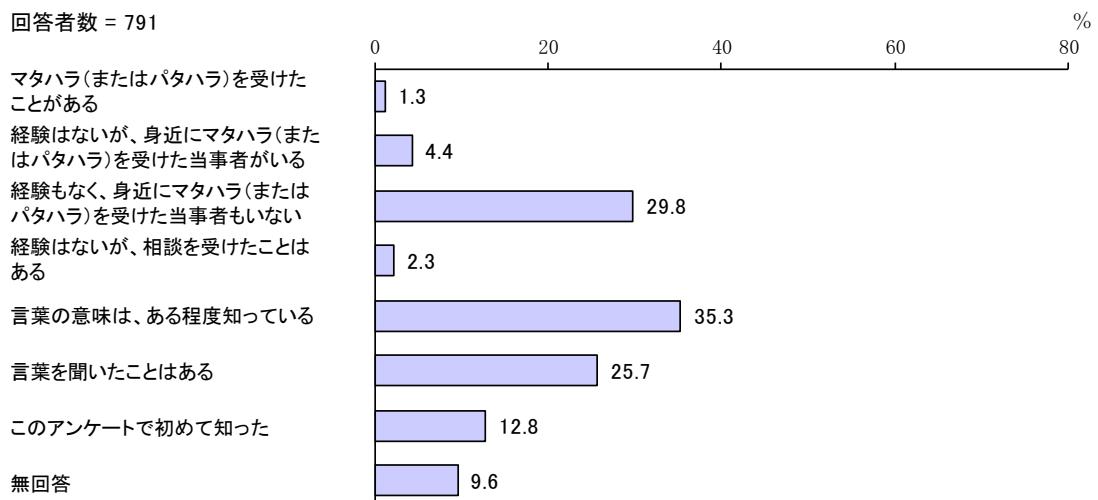
【年齢別】

年齢別でみると、30 歳代で「家族や親戚に」の割合が 48.4%、「職場の関係者に」の割合が 54.8% と、比較的高くなっています。また、50 歳代で「友人・知人に」の割合が 40.4%、20 歳代で「市や県の相談窓口や電話相談へ」の割合が 10.0%、40 歳代で「どこ（だれ）にも相談しなかった」の割合が 36.4% と、比較的高くなっています。

問24 あなたは、職場でマタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメントの被害にあわれたり、見聞きしたりしたことはありますか。
(当てはまるものすべてに○)

「言葉の意味は、ある程度知っている」の割合が 35.3% と最も高く、次いで「経験もなく、身近にマタハラ（またはパタハラ）を受けた当事者もいない」の割合が 29.8%、「言葉を聞いたことはある」の割合が 25.7% となっています。

回答者数 = 791



【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「経験もなく、身近にマタハラ（またはパタハラ）を受けた当事者もいない」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	有効回答数（件）	マタハラ（またはパタハラ）を受けたことがある	マタハラ（またはパタハラ）を受けた当事者がいる	経験はないが、身近にマタハラ（またはパタハラ）を受けた当事者もいない	経験はないが、相談を受けたことはある	言葉の意味は、ある程度知っている	言葉を聞いたことはある	このアンケートで初めて知った	無回答
男性	337	1.2	3.0	24.9	3.0	38.6	25.2	13.4	11.3
女性	434	1.4	5.5	33.9	1.8	32.9	25.8	11.8	8.1

【年齢別】

年齢別でみると、30歳代で「経験はないが、身近にマタハラ（またはパタハラ）を受けた当事者がいる」の割合が12.3%と、最も高くなっています。

また、50歳代で「経験もなく、身近にマタハラ（またはパタハラ）を受けた当事者もいない」の割合が39.5%、10歳代、20歳代で「言葉の意味は、ある程度知っている」の割合がそれぞれ54.5%、50.0%、70歳以上で「言葉を聞いたことはある」の割合が29.8%、「このアンケートで初めて知った」の割合が16.7%と、比較的高くなっています。

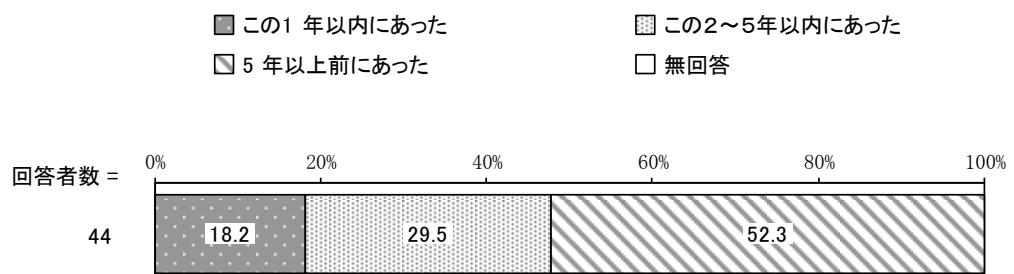
単位：%

区分	有効回答数 (件)	マタハラ（またはパタハラ）を受けたことがある	マタハラ（またはパタハラ）を受けた当事者がいる	経験はないが、身近にマタハラ（またはパタハラ）を受けた当事者もいる	経験もなく、身近にマタハラ（またはパタハラ）を受けた当事者もいない	経験はないが、相談を受けてはある	経験は、ある程度知っている	言葉を聞いたことはある	このアンケートで初めて知った	無回答
10歳代	11	—	—	9.1	—	54.5	27.3	18.2	—	—
20歳代	50	—	2.0	28.0	4.0	50.0	24.0	10.0	4.0	—
30歳代	65	7.7	12.3	29.2	1.5	43.1	16.9	10.8	1.5	—
40歳代	118	1.7	4.2	35.6	5.1	34.7	23.7	9.3	1.7	—
50歳代	124	1.6	5.6	39.5	—	37.9	25.0	8.9	3.2	—
60歳代	177	0.6	4.5	31.6	2.8	32.2	24.9	13.6	9.6	—
70歳以上	245	—	2.4	22.4	1.6	30.6	29.8	16.7	20.4	—

問25 問24で「1」または「2」に○をつけた方のみお答えください。

あなたもしくは身近な人が、マタハラ（またはパタハラ）を受けたのは、いつごろですか。（○は1つだけ）

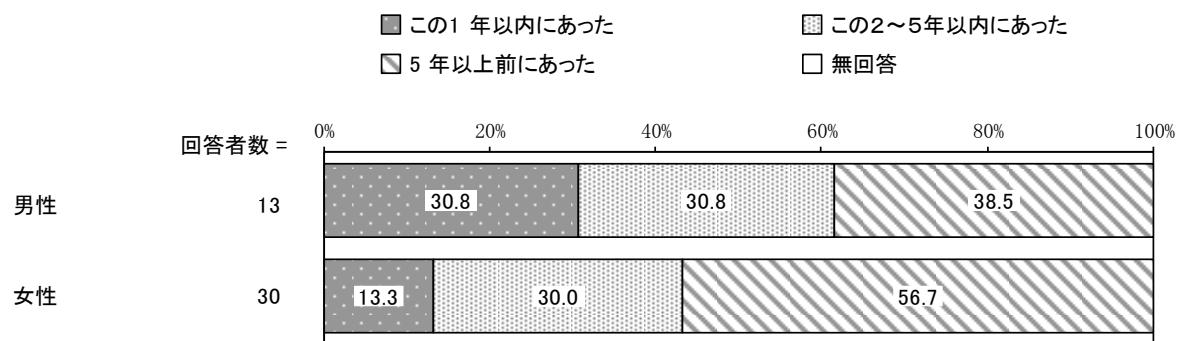
「5年以上前にあった」の割合が52.3%と最も高く、次いで「この2～5年以内にあった」の割合が29.5%、「この1年以内にあった」の割合が18.2%となっています。



【性別】

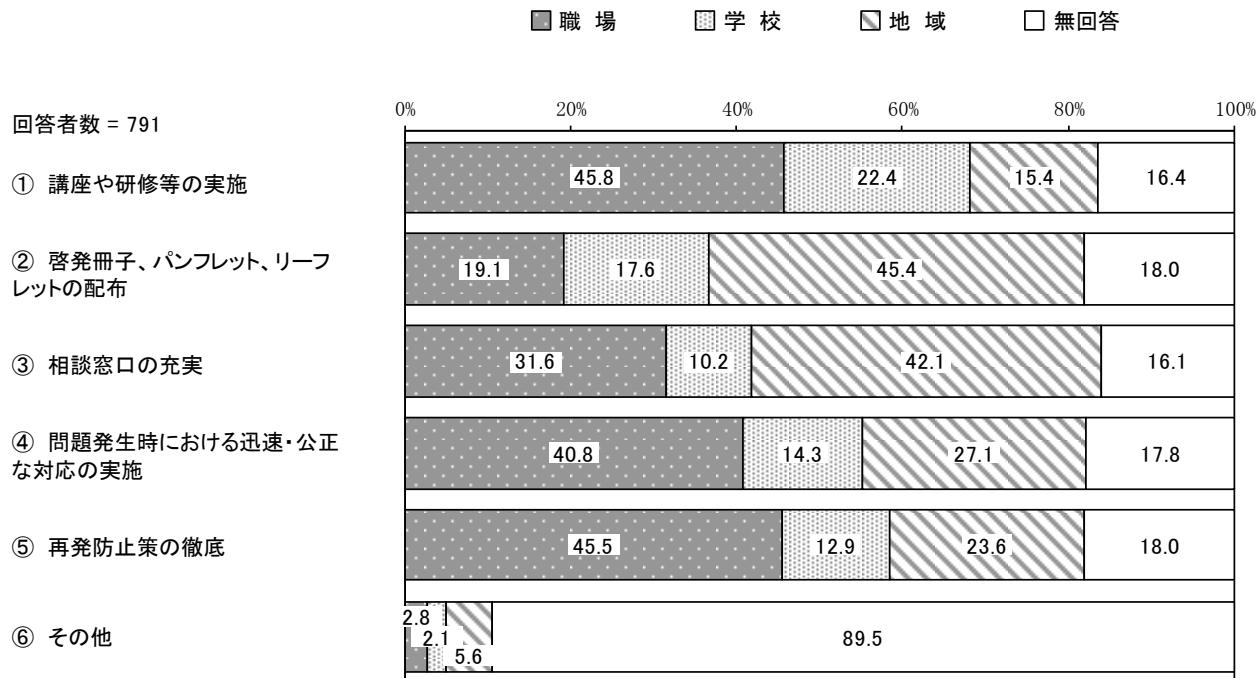
性別でみると、女性に比べ、男性で「この1年以内にあった」の割合が30.8%と、17.5ポイント高くなっています。

また、男性に比べ、女性で「5年以上前にあった」の割合が56.7%と、18.2ポイント高くなっています。



問26 あなたは、セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、あるいは他のハラスメントのような不愉快な経験をなくすために、職場、学校、地域でどのような取組をさらに進めることができますか。
(それぞれについて、1~3のいずれか1つに○)

『①講座や研修等の実施』で「職場」の割合が高くなっています。また、『②啓発冊子、パンフレット、リーフレットの配布』で「地域」の割合が高くなっています。



【性別】

性別でみると、『①講座や研修等の実施』では、男性に比べ、女性で「職場」が5.1ポイント高くなっています。また、女性に比べ、男性で「学校」が7.8ポイント高くなっています。

『②啓発冊子、パンフレット、リーフレットの配布』では、女性に比べ、男性で「学校」が6.7ポイント高くなっています。

『④問題発生時における迅速・公正な対応の実施』では、女性に比べ、男性で「地域」の割合が4.5ポイント高くなっています。

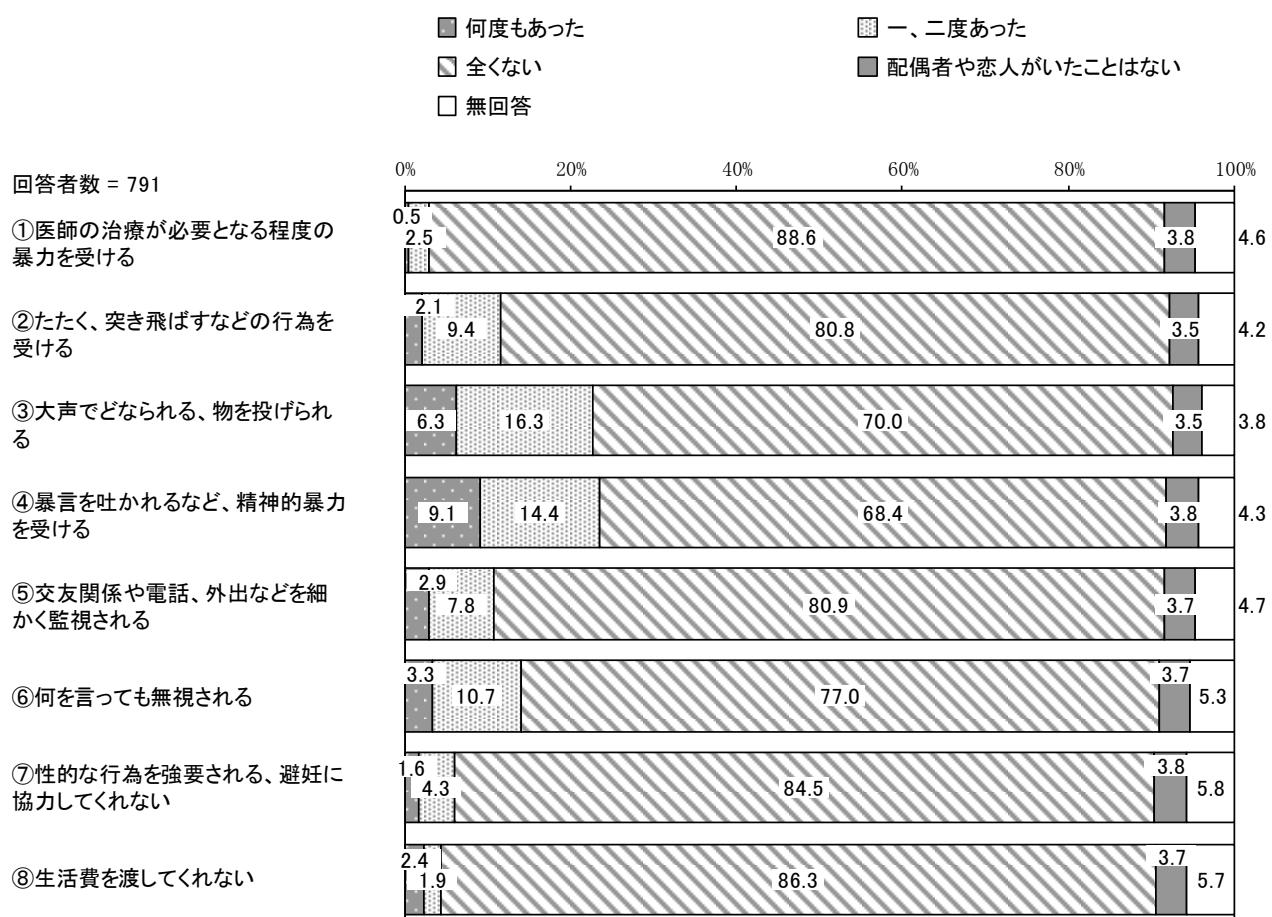
『⑤再発防止策の徹底』では、女性に比べ、男性で「職場」の割合が8.2ポイント高くなっています。

一方、『③相談窓口の充実』と『⑥その他』では、大きな差異はみられません。

問27 あなたは、これまでにあなたの配偶者やパートナー（別居、離別・死別を含む）または交際相手から、次のようなことをされたことがありますか。（それぞれについて、1～4のいずれか1つに○）

「何度もあった」と「一、二度あった」を合わせて“ともかくもあった”的割合が高いのは、『④暴言を吐かれるなど、精神的暴力を受ける』で23.5%、『③大声でどなられる、物を投げられる』で22.6%、『⑥何を言っても無視される』で14.0%の順となっています。

『③大声でどなられる、物を投げられる』で「一、二度あった」の割合が高くなっています。また、『①医師の治療が必要となる程度の暴力を受ける』で「全くない」の割合が最も高く、次いで『⑧生活費を渡してくれない』『⑦性的な行為を強要される、避妊に協力してくれない』も高くなっています。



【性別】

『②たたく、突き飛ばすなどの行為を受ける』では、男性に比べ、女性で「一、二度あった」が8.9ポイント高くなっています。また、女性に比べ、男性で「全くない」が9.9ポイント高くなっています。

『③大声でどなられる、物を投げられる』では、男性に比べ、女性で「何度もあった」が6.2ポイント、「一、二度あった」が8.4ポイント高くなっています。また、女性に比べ、男性で「全くない」が13.6ポイント高くなっています。

『④暴言を吐かれるなど、精神的暴力を受ける』では、男性に比べ、女性で「何度もあった」が5.9ポイント、「一、二度あった」が3.9ポイント高くなっています。また、女性に比べ、男性で「全くない」が9.0ポイント高くなっています。

『⑤交友関係や電話、外出などを細かく監視される』では、男性に比べ、女性で「一、二度あった」が5.4ポイント高くなっています。また、女性に比べ、男性で「全くない」が3.1ポイント高くなっています。

『⑦性的な行為を強要される、避妊に協力してくれない』では、男性に比べ、女性で「一、二度あった」が5.2ポイント高くなっています。また、女性に比べ、男性で「全くない」が4.5ポイント高くなっています。

『⑧生活費を渡してくれない』では、男性に比べ、女性で「何度もあった」が3.3ポイント高くなっています。また、女性に比べ、男性で「全くない」が3.3ポイント高くなっています。

一方、『①医師の治療が必要となる程度の暴力を受ける』、『⑥何を言っても無視される』、『⑧生活費を渡してくれない』では、大きな差異はみられません。

【経年比較】

平成23年度調査と比べると、『④暴言を吐かれるなど、精神的暴力を受ける』では、女性で「何度もあった」が7.6ポイント増加しています。また、「一、二度あった」が、男性で7.9ポイント、女性で6.0ポイント増加しています。一方、女性で「全くない」が5.4ポイント減少しています。全体では、“ともかくもあった”は12.7ポイント増加しています。

『⑤交友関係や電話、外出などを細かく監視される』では、平成23年度調査と比べると、男性で「全くない」が7.4ポイント、女性で「一、二度あった」が8.2ポイント増加しています。

全体では、“ともかくもあった”は7.5ポイント増加しています。

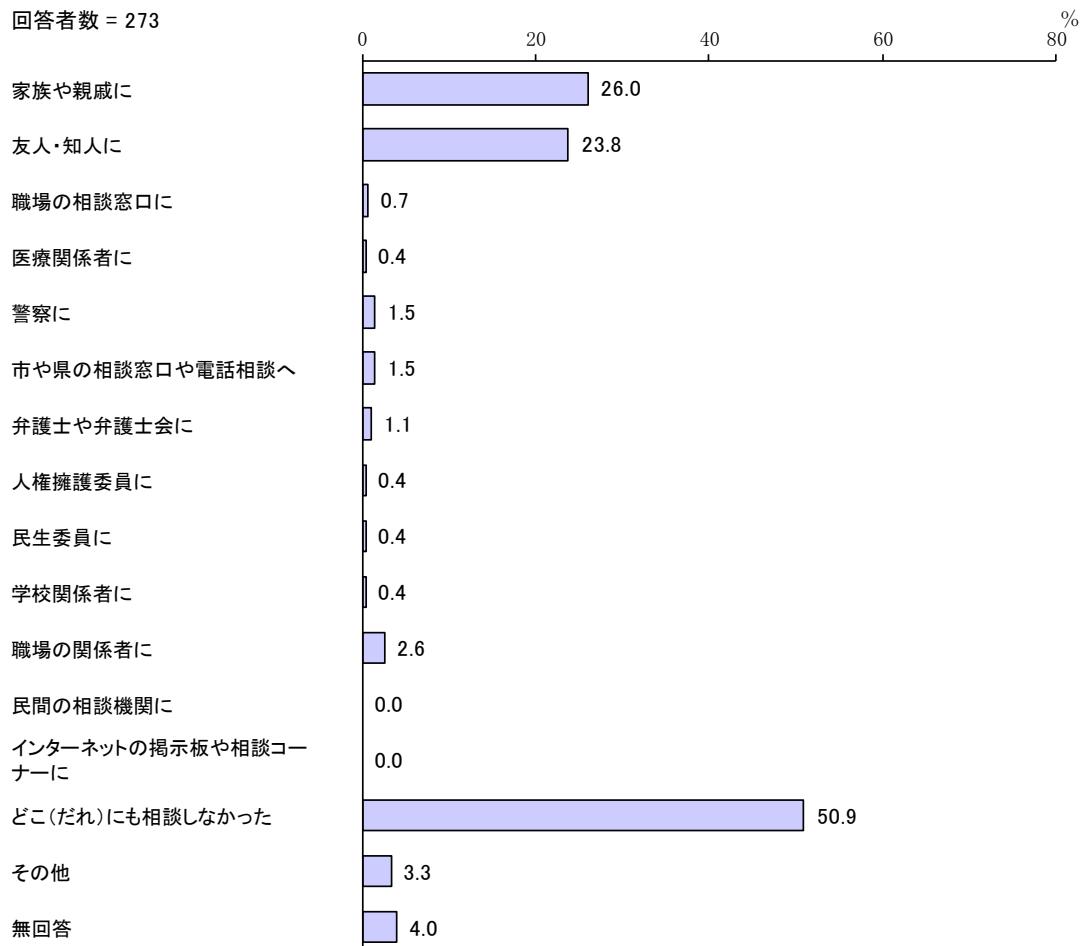
『⑦性的な行為を強要される、避妊に協力してくれない』では、男性で「全くない」が12.6ポイント増加しています。全体では、“ともかくもあった”は0.1ポイントの増加で、ほぼ増減はありません。

『⑧生活費を渡してくれない』では、男性で「全くない」が13.2ポイント増加しています。全体では、“ともかくもあった”は1.4ポイントの増加にとどまっています。

問28 問27で、①～⑧のいずれかに「何度もあった」または、「一、二度あった」と回答した方にお聞きします。
 その行為を受けた後、どこ（だれ）かに相談しましたか。
 （当てはまるものすべてに○）

「どこ（だれ）にも相談しなかった」の割合が50.9%と最も高く、次いで「家族や親戚に」の割合が26.0%、「友人・知人に」の割合が23.8%となっています。

また、公的機関の窓口等への相談は、少ない結果となっています。



【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「家族や親戚に」の割合が 31.5%と 15 ポイント高く、「友人・知人に」の割合が 26.4%と、8.8 ポイント高くなっています。また、女性に比べ、男性で「どこ（だれ）にも相談しなかった」の割合が 12.7 ポイント高くなっています。

単位：%

区分	有効回答数（件）	家族や親戚に	友人・知人に	職場の相談窓口に	医療関係者に	警察に	市や県の相談窓口や電話相談へ	弁護士や弁護士会に	人権擁護委員に
男性	91	16.5	17.6	1.1	—	3.3	2.2	2.2	—
女性	178	31.5	26.4	0.6	0.6	0.6	1.1	0.6	0.6

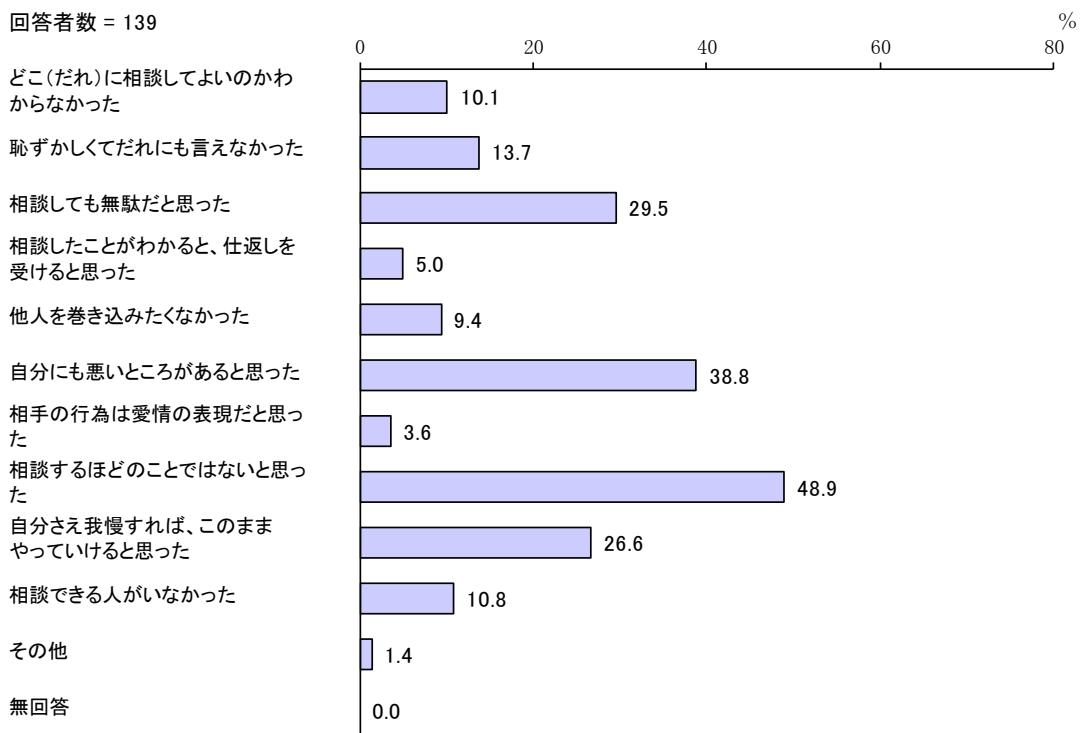
区分	民生委員に	学校関係者に	職場の関係者に	民間の相談機関に	ナートに 掲示板や インターネットの 相談コール	どこ（だれ）に も相談しなかつた	その他	無回答
男性	1.1	—	3.3	—	—	59.3	3.3	7.7
女性	—	0.6	2.2	—	—	46.6	3.4	2.2

【経年比較】

平成 23 年度調査と比べると、「家族や親戚に」相談が 4.8 ポイント減り、「どこ（だれ）にも相談しなかつた」が 4.7 ポイント増加しています。また、「友人・知人に」相談も 2.6 ポイント増加しています。

問29 問28で、「14 どこ（だれ）にも相談しなかった」と回答した方にお聞きします。
 どこ（だれ）にも相談しなかったのは、なぜですか。
 （当てはまるものすべてに○）

「相談するほどのことではないと思った」の割合が48.9%と最も高く、次いで「自分にも悪いところがあると思った」の割合が38.8%、「相談しても無駄だと思った」の割合が29.5%となっています。なお、「どこ（だれ）に相談してよいのかわからなかった」が10.1%あります。



【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「恥ずかしくてだれにも言えなかった」が7.6ポイント、「自分さえ我慢すれば、このままやつていけると思った」の割合が14.0ポイント高くなっています。また、女性に比べ、男性で「相談しても無駄だと思った」が6.8ポイント、「自分にも悪いところがあると思った」が8.3ポイント、「相談するほどのことではないと思った」が6.7ポイント高くなっています。

単位：%

区分	有効回答数（件）	どこ（だれ）に相談してよいのかわからなかった	恥ずかしくてだれにも言えなかった	相談しても無駄だと思った	相談したことがわかると、仕返しを受けると思った	他人を巻き込みたくないかった	自分にも悪いところがあると思った	相手の行為は愛情の表現だと思った	相談するほどのことではないと思った	相談できる人がいなかつた	その他	無回答
男性	54	7.4	9.3	33.3	9.3	9.3	44.4	7.4	53.7	18.5	11.1	1.9
女性	83	12.0	16.9	26.5	2.4	7.2	36.1	1.2	47.0	32.5	9.6	1.2

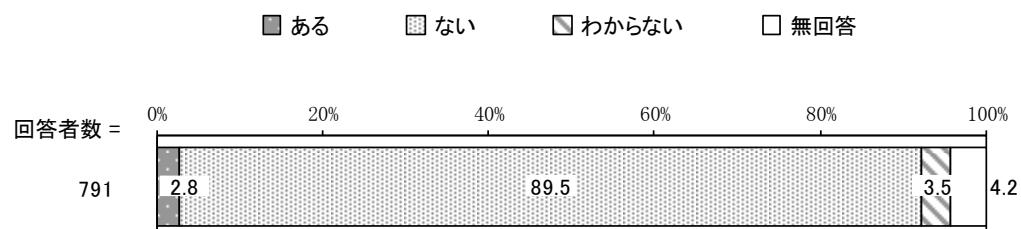
【経年比較】

平成 23 年度調査と比べると、男性で「自分にも悪いところがあると思った」が 25.6 ポイント、「相手の行為は愛情の表現だと思った」が 7.4 ポイント増加しています。また、「恥ずかしくてだれにも言えなかった」が男性で 9.3 ポイント、女性で 8.0 ポイント、「相談できる人がいなかった」が男性で 11.1 ポイント、女性で 9.6 ポイント増加しています。一方、女性で「相談したことがわかると、仕返しを受けると思った」が 6.5 ポイント減少しています。また、「自分さえ我慢すれば、このままやっていけると思った」が男性で 19.0 ポイント、女性で 8.6 ポイント減少しています。全体でも「自分さえ我慢すれば、このままやっていけると思った」が、13.7 ポイント減となっています。

(8) 性的マイノリティ（性的少数者）について

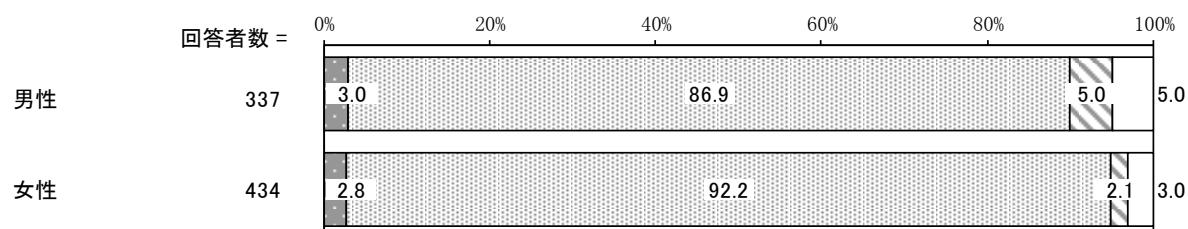
問30 あなたは、今までに自分の身体（からだ）の性、心の性または性的指向に悩んだことがありますか。（○は1つだけ）

「ない」の割合が89.5%と最も高くなっていますが、「ある」との回答が2.8%あります。



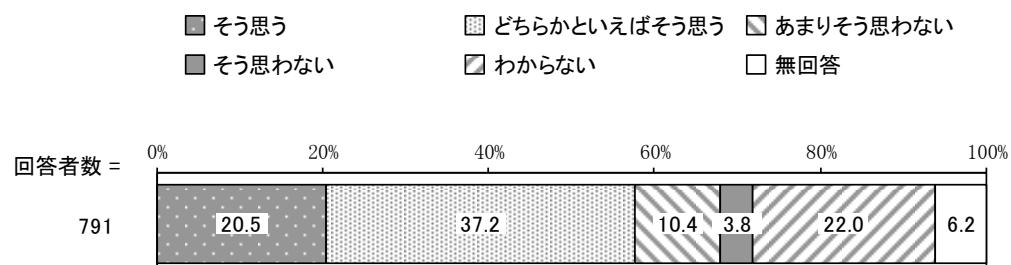
【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



問31 現在、性的マイノリティ（性的少数者）の方々にとって、偏見や差別などにより、生活しづらい社会だと思いますか。（○は1つだけ）

「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”的割合が57.7%、「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせた“そう思わない”的割合が14.2%となっています。

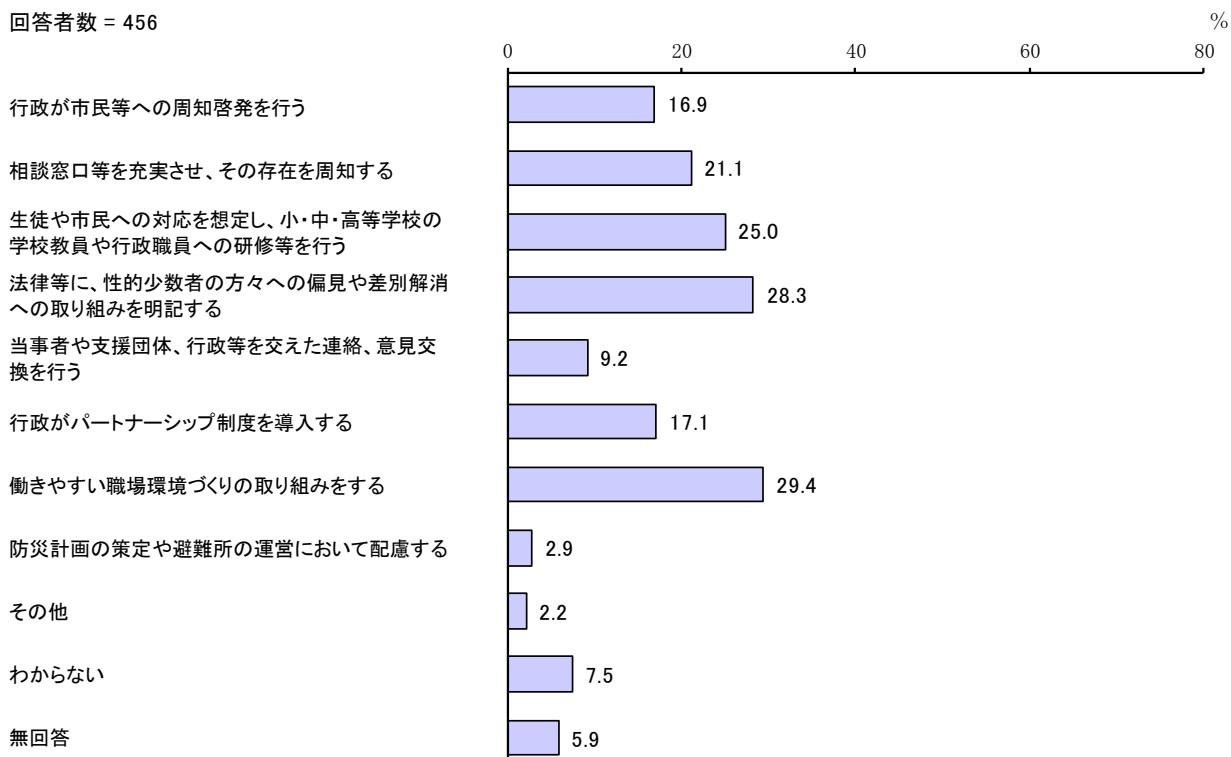


問32 問31で「1 そう思う」または「2 どちらかといえばそう思う」と答えた方のみにお伺いします。

性的マイノリティの方々に対する偏見や差別をなくし、性的マイノリティの方々が生活しやすくなるためには、どのような対策が必要だと思いますか。
(○は2つまで)

「働きやすい職場環境づくりの取組をする」の割合が 29.4% と最も高く、次いで「法律等に、性的少数者の方々への偏見や差別解消への取組を明記する」の割合が 28.3%、「生徒や市民への対応を想定し、小・中・高等学校の学校教員や行政職員への研修等を行う」の割合が 25.0% となっています。

回答者数 = 456



【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「働きやすい職場環境づくりの取組をする」が 13.7 ポイント高くなっています。最も差が大きくなっています。

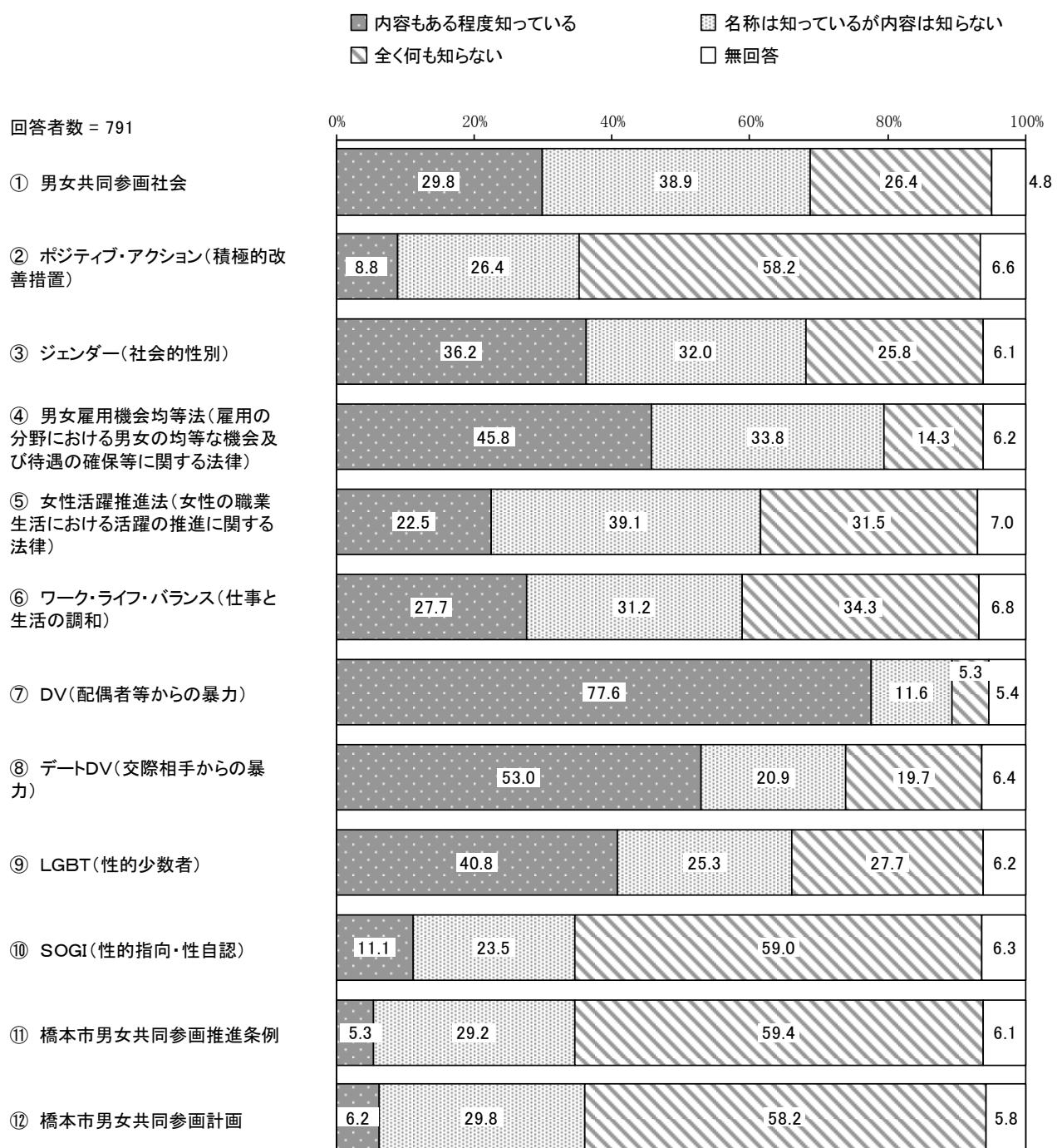
単位：%

区分	有効回答数（件）	行政が市民等への周知啓発を行う	相談窓口等を充実させ、その存在を周知する	法律等に、性的少数者の方々への偏見や差別解消への取組を明記する	当事者や支援団体、行政等を交えた連絡、意見交換を行う	行政がパートナーシップ制度を導入する	働きやすい職場環境づくりの取組をする	防災計画の策定や避難所の運営において配慮する	その他	わからない	無回答
男性	188	18.6	24.5	28.2	31.4	11.7	14.4	21.8	3.2	2.7	7.4
女性	256	15.2	19.1	22.3	26.6	7.0	19.1	35.5	2.7	1.6	7.8

(9) 男女共同参画全般について

問33 あなたが男女共同参画社会についての以下の言葉や法律を知っていますか。(それぞれについて、1~3のいずれか1つに○)

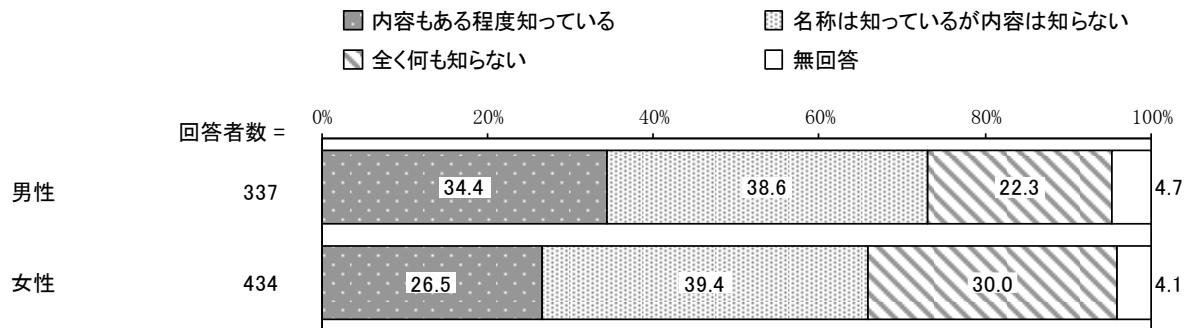
『⑦DV(配偶者等からの暴力)』で『内容もある程度知っている』の割合が高くなっています。また、『②ポジティブ・アクション(積極的改善措置)』『⑩SOGI(性的指向・性自認)』『⑪橋本市男女共同参画推進条例』『⑫橋本市男女共同参画計画』で「全く何も知らない」の割合が、いずれも約6割と、高くなっています。



【性別】

① 男女共同参画社会

性別でみると、女性に比べ、男性で「内容もある程度知っている」の割合が高くなっています。また、男性に比べ、女性で「全く何も知らない」の割合が高くなっています。

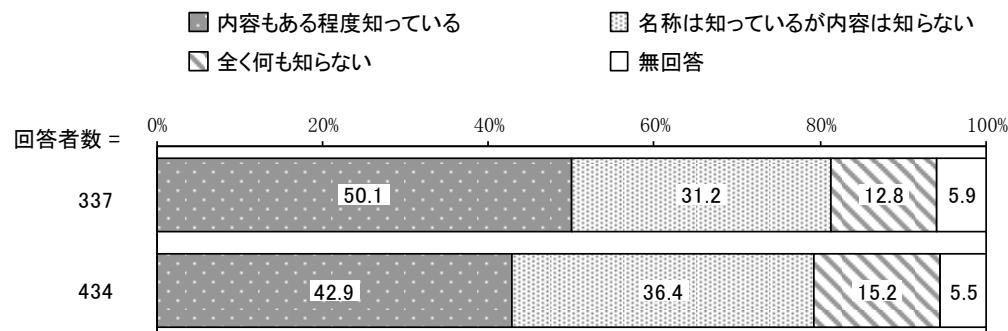


② ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

性別でみると、女性に比べ、男性で「内容もある程度知っている」が 4.9 ポイント高くなっています。また、男性に比べ、女性で「全く何も知らない」が 5.8 ポイント高くなっています。

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）

性別でみると、女性に比べ、男性で「内容もある程度知っている」が 7.2 ポイント高くなっています。また、男性に比べ、女性で「名称は知っているが内容は知らない」が 5.2 ポイント高くなっています。

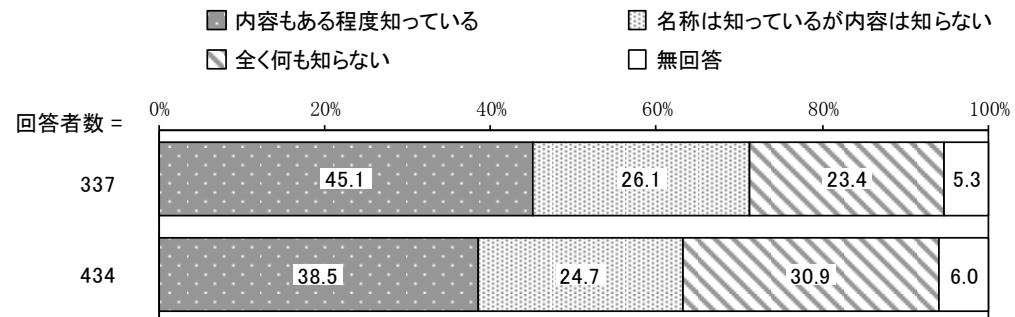


⑤ 女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

性別でみると、女性に比べ、男性で「内容もある程度知っている」が 6.5 ポイント高くなっています。また、男性に比べ、女性で「全く何も知らない」が 6.1 ポイント高くなっています。

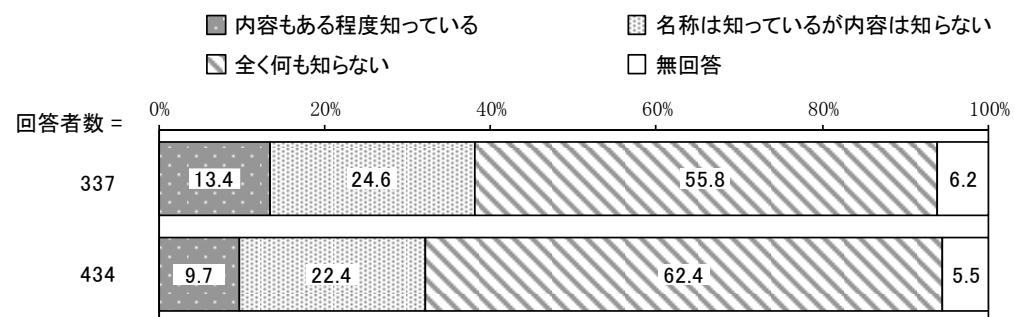
⑨ L G B T (性的少数者)

性別でみると、女性に比べ、男性で「内容もある程度知っている」の割合が高くなっています。また、男性に比べ、女性で「全く何も知らない」の割合が高くなっています。



⑩ S O G I (性的指向・性自認)

性別でみると、女性で「全く何も知らない」の割合が高くなっています。

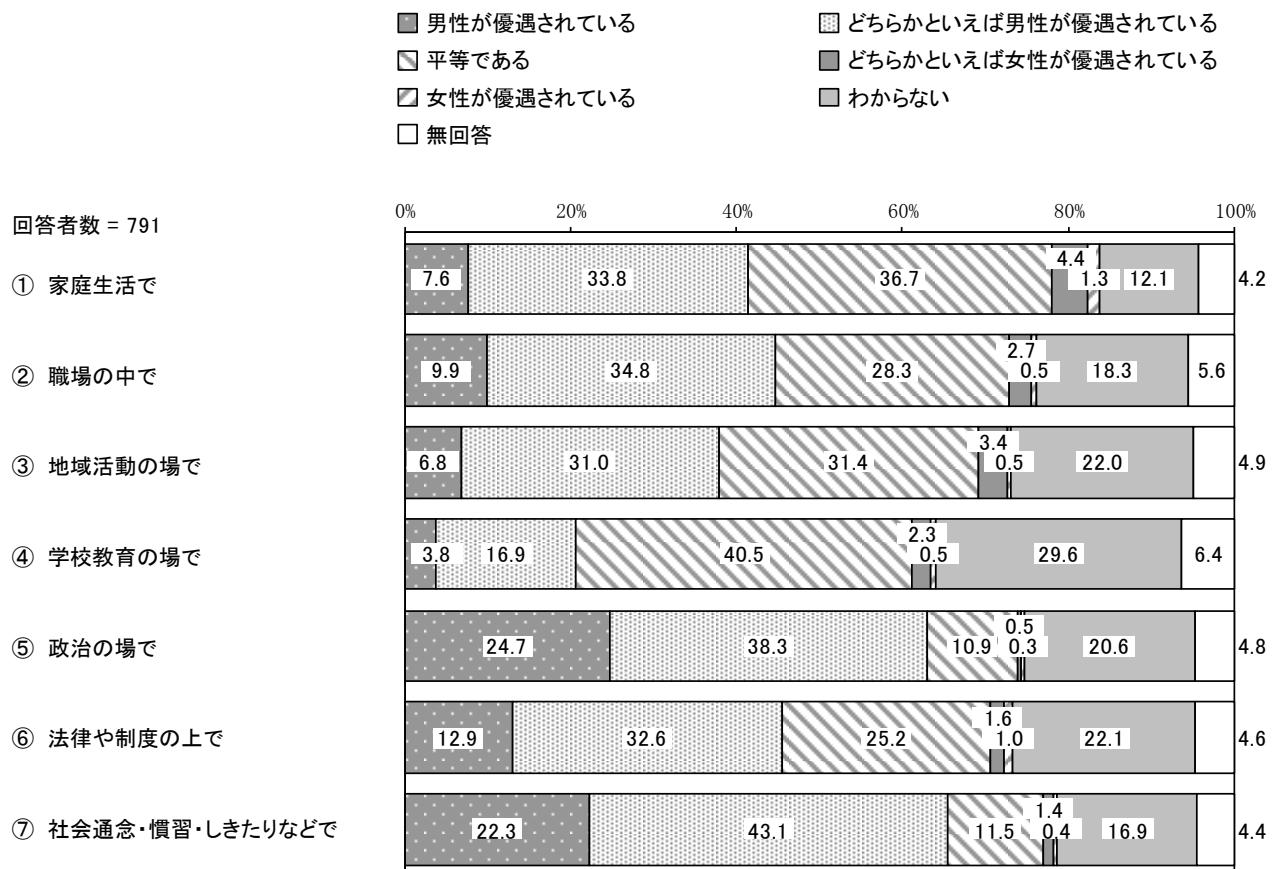


なお、以下については、性別での大きな差異はみられません。

- ③ ジェンダー（社会的性別）
- ⑥ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）
- ⑦ D V（配偶者等からの暴力）
- ⑧ デート D V（交際相手からの暴力）
- ⑪ 橋本市男女共同参画推進条例
- ⑫ 橋本市男女共同参画計画

問34 橋本市やあなたの周りでの現在の男女の地位は、どの程度平等になっていると思いますか。(それぞれについて、1~6のいずれか1つに○)

『⑤政治の場』『⑦社会通念・習慣・しきたりなどで』で「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」を合わせた“男性が優遇されている”の割合が高くなっています。また、『④学校教育の場で』で「平等である」の割合が、最も高くなっています。



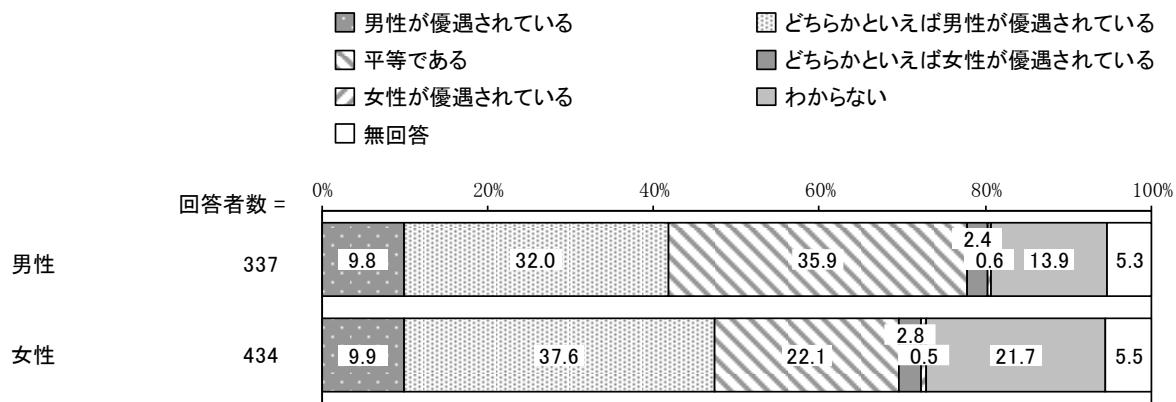
【性別】

① 家庭生活で

性別でみると、男性に比べ、女性で「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」を合わせた“男性が優遇されている”が 6.8 ポイント高くなっています。また、女性に比べ、男性で「平等である」が 8.6 ポイント高くなっています。

② 職場の中で

性別でみると、男性に比べ、女性で「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」を合わせた“男性が優遇されている”の割合が、5.7 ポイント高くなっています。また、女性に比べ、男性で「平等である」の割合が 13.8 ポイント高くなっています。



③ 地域活動の場で

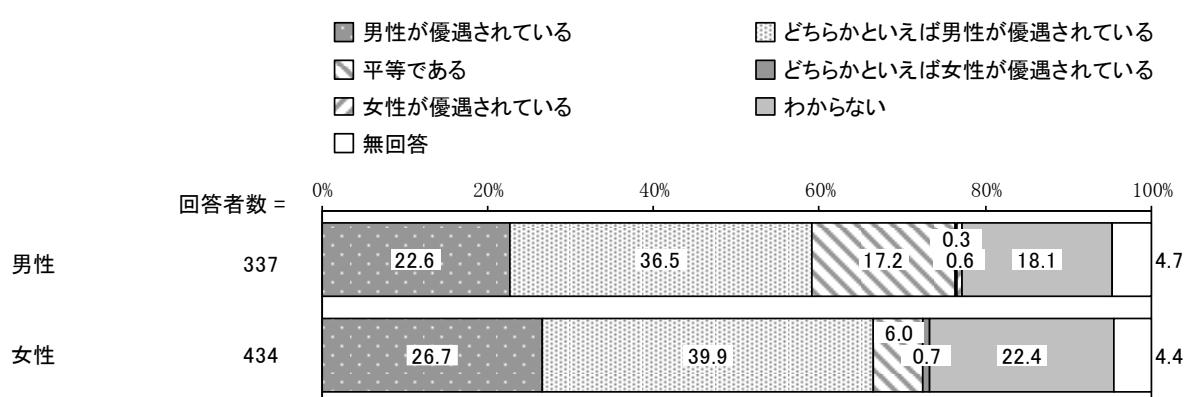
性別でみると、男性に比べ、女性で「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」を合わせた“男性が優遇されている”の割合が 10.9 ポイント高くなっています。

また、女性に比べ、男性で「平等である」の割合が 15.1 ポイント高くなっています。

⑤ 政治の場で

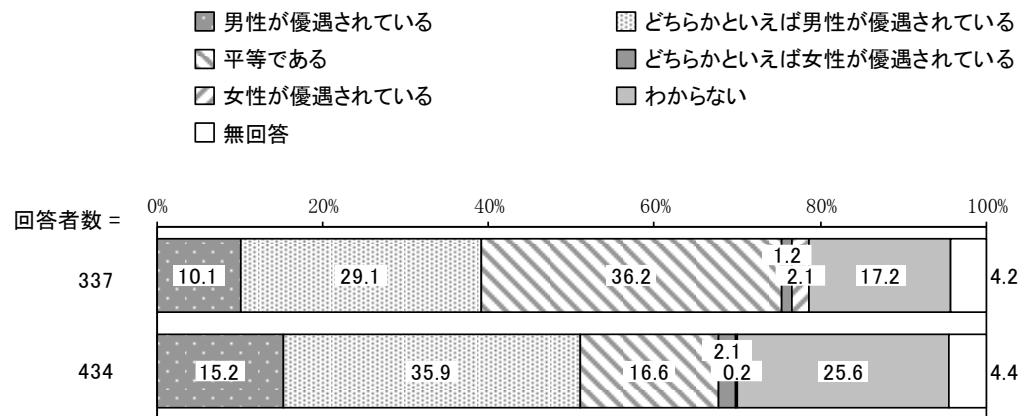
性別でみると、男性に比べ、女性で「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」を合わせた“男性が優遇されている”の割合が、7.5 ポイント高くなっています。

また、女性に比べ、男性で「平等である」の割合が 11.2 ポイント高くなっています。



⑥ 法律や制度の上で

性別でみると、男性に比べ、女性で「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」を合わせた“男性が優遇されている”の割合が、11.9 ポイント高くなっています。また、女性に比べ、男性で「平等である」の割合が、19.6 ポイント高くなっています。



⑦ 社会通念・慣習・しきたりなどで

性別でみると、男性に比べ、女性で「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」を合わせた“男性が優遇されている”が 6.3 ポイント高くなっています。また、女性に比べ、男性で「平等である」が 9.2 ポイント高くなっています。

なお、以下については、性別での大きな差異はみられません。

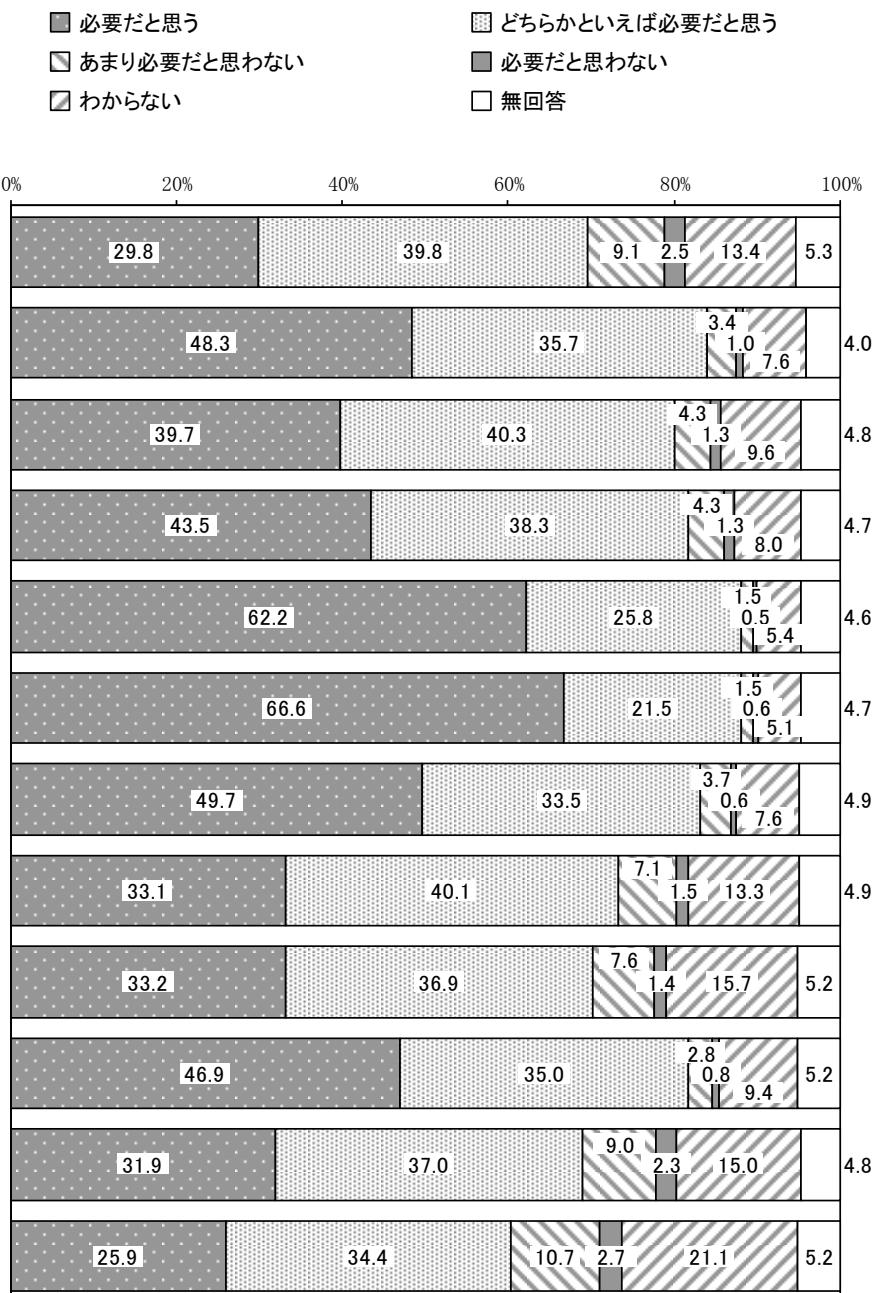
④ 学校教育の場で

【経年比較】

- ・平成 23 年度調査と比べると、『②職場の中で』では、男性で「平等である」が 8.1 ポイント増加しています。一方、男性で“男性が優遇されている”が 0.2 ポイント減少しています。全体では、「平等である」の割合が 6.6 ポイント増加しており、やや改善されています。
- ・『④学校教育の場で』では、“男性が優遇されている”が男性で 0.2 ポイント、女性で 2.2 ポイント増加しています。
- ・『⑤政治の場で』では、“男性が優遇されている”が、男性で 10.4 ポイント、女性で 4.2 ポイント増加しています。一方、男性で「平等である」の割合が減少しています。全体では、「平等である」の割合が 4.2 ポイント減少しており、やや悪化しています。
- ・『⑥法律や制度の上で』では、“男性が優遇されている”が、男性で 6.0 ポイント、女性で 6.4 ポイント増加しています。
- ・一方、『①家庭生活で』、『③地域活動の場で』、『⑦社会通念・慣習・しきたりなどで』では、大きな変化はみられません。

問35 あなたは男女がともに働き続けるために、以下のことは必要だと思いますか。
(それぞれについて、1~5のいずれか1つに○)

「必要だと思います」と「どちらかといえば必要だと思います」を合わせて“ともかくも必要だと思います”的割合では、『⑥介護サービスの充実』が最も高く、次いで『⑤保育サービスや学童保育などの子育て支援の充実』となっています。また、②、⑦、⑩も比較的高くなっています。また、②、⑦、⑩も比較的高くなっています。



【性別】

① 広報誌や講演会などによる男女の平等と相互理解についての啓発

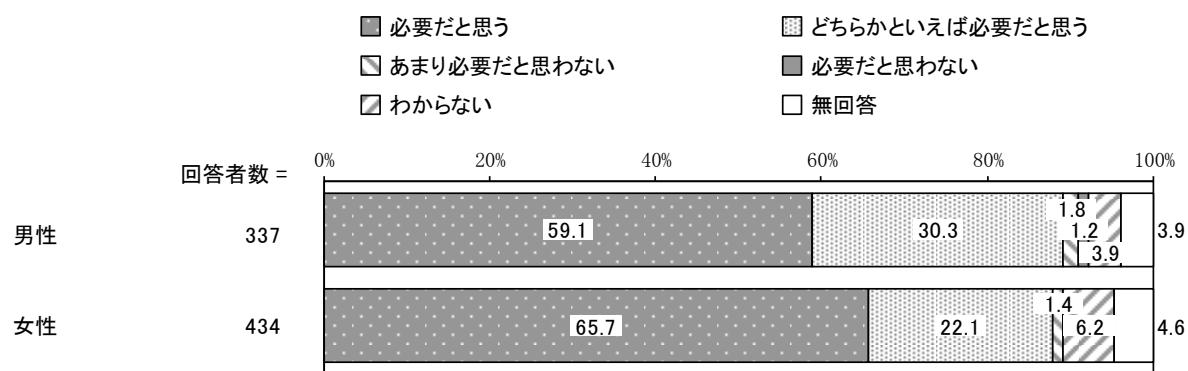
性別でみると、女性に比べ、男性で「必要だと思う」と「どちらかといえば必要だと思う」を合わせた“必要だと思う”が3.6ポイント高くなっています。

② 学校などにおける男女平等教育の推進

性別でみると、女性に比べ、男性で「必要だと思う」と「どちらかといえば必要だと思う」を合わせた“必要だと思う”が5.8ポイント高くなっています。

⑤ 保育サービスや学童保育などの子育て支援の充実

性別でみると、男性に比べ、女性で「必要だと思う」の割合が、6.6ポイント高くなっています。また、女性に比べ、男性で「どちらかといえば必要だと思う」の割合が、8.2ポイント高くなっています。



⑦ 健診体制や相談など健康に関する事業の充実

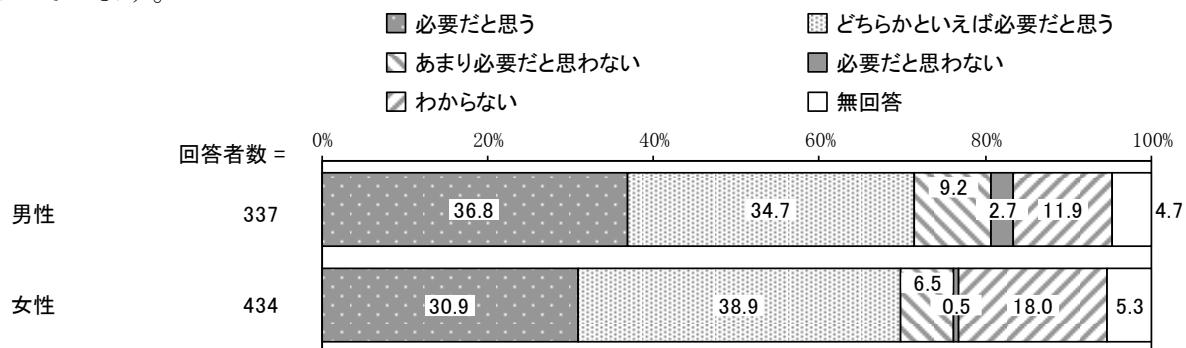
性別でみると、女性に比べ、男性で「必要だと思う」と「どちらかといえば必要だと思う」を合わせた“必要だと思う”が0.3ポイント高くなっています。

⑧ 地域活動における男女共同参画の推進

性別でみると、女性に比べ、男性で「必要だと思う」と「どちらかといえば必要だと思う」を合わせた“必要だと思う”が4.3ポイント高くなっています。

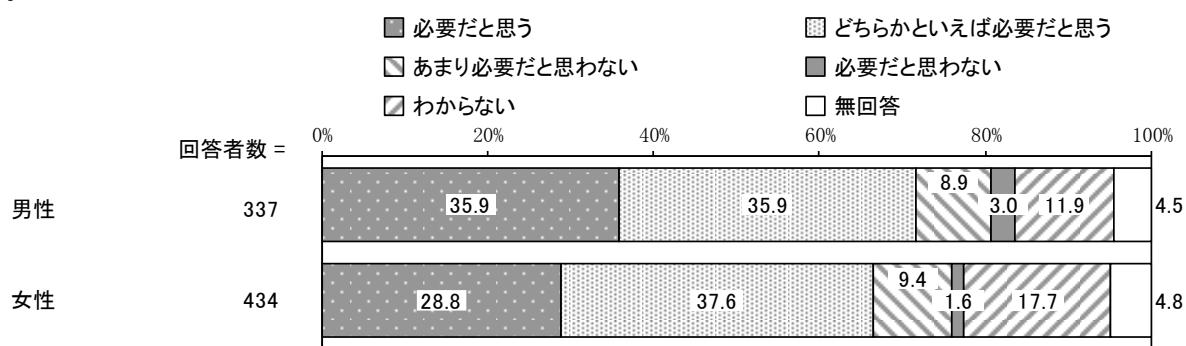
⑨ 審議会等の委員への女性の登用

性別でみると、女性に比べ、男性で「必要だと思う」の割合が、5.9 ポイント高くなっています。また、男性に比べ、女性で「どちらかといえば必要だと思う」の割合が、4.2 ポイント高くなっています。



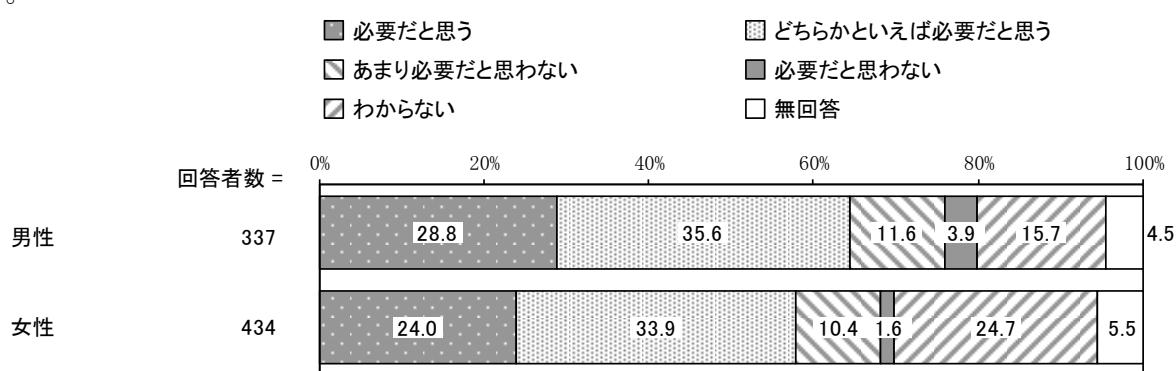
⑩ 地域での女性リーダーの育成

性別でみると、女性に比べ、男性で「必要だと思う」の割合が、7.1 ポイント高くなっています。



⑪ 男女共同参画センター等拠点施設の整備

性別でみると、女性に比べ、男性で「必要だと思う」の割合が、4.8 ポイント高くなっています。



なお、以下については、性別での大きな差異はみられません。

③ 社会教育・生涯学習の場での学習の充実

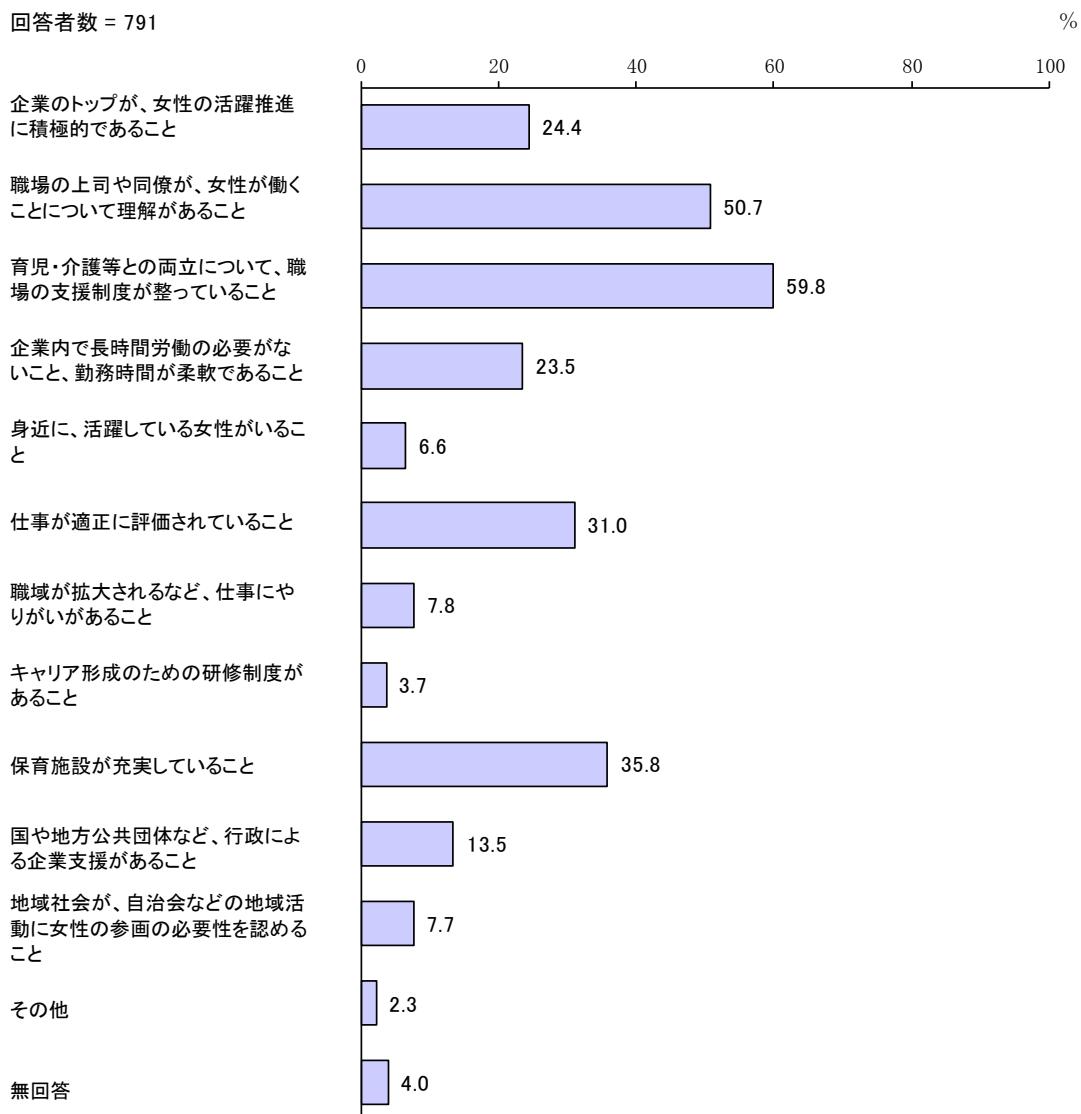
④ 職場における男女均等な取扱いについての周知徹底

⑥ 介護サービスの充実

⑩ 女性の就労支援の充実

問36 あなたは、女性が活躍するには何が必要だと思いますか。(○は3つまで)

「育児・介護等との両立について、職場の支援制度が整っていること」の割合が 59.8% と最も高く、次いで「職場の上司や同僚が、女性が働くことについて理解があること」の割合が 50.7%、「保育施設が充実していること」の割合が 35.8% となっています。



【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「育児・介護等との両立について、職場の支援制度が整っていること」が7.0ポイント高く、最も差が大きくなっています。

【年齢別】

年齢別でみると、40歳代で「企業のトップが、女性の活躍推進に積極的であること」の割合が高くなっています。また、10歳代で「職場の上司や同僚が、女性が働くことについて理解があること」「身近に、活躍している女性がいること」の割合が、30歳代で「育児・介護等との両立について、職場の支援制度が整っていること」「企業内で長時間労働の必要がないこと、勤務時間が柔軟であること」「保育施設が充実していること」の割合が、60歳代で「仕事が適正に評価されていること」の割合が、70歳以上で「職域が拡大されるなど、仕事にやりがいがあること」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	有効回答数（件）	企業のトップが、女性の活躍推進に積極的であること	職場の上司や同僚が、女性が働くことについて理解があること	育児・介護等との両立について、職場の支援制度が整っていること	企業内で長時間労働の必要がないこと	と、勤務時間が柔軟であること	と、身近に、活躍している女性がいること	仕事が適正に評価されていること	がいがあること	職域が拡大されるなど、仕事にやりがいがあること	キャリア形成のための研修制度があること	保育施設が充実していること	企業支援があること	国や地方公共団体など、行政による	地域社会が、自治会などの地域活動に女性の参画の必要性を認めること	その他	無回答
10歳代	11	18.2	63.6	54.5	18.2	18.2	27.3	—	—	27.3	9.1	—	—	—	9.1		
20歳代	50	22.0	52.0	66.0	30.0	8.0	26.0	—	2.0	32.0	16.0	4.0	4.0	4.0	2.0		
30歳代	65	26.2	41.5	72.3	35.4	10.8	23.1	6.2	3.1	41.5	12.3	1.5	3.1	3.1	1.5		
40歳代	118	28.0	46.6	55.9	34.7	9.3	28.0	9.3	1.7	34.7	13.6	5.9	3.4	3.4	3.4		
50歳代	124	23.4	46.8	65.3	22.6	6.5	33.1	5.6	7.3	34.7	16.1	2.4	2.4	2.4	4.0		
60歳代	177	25.4	49.2	58.2	20.9	4.5	42.9	8.5	3.4	37.9	10.2	8.5	2.8	2.8	2.3		
70歳以上	245	22.4	57.6	55.9	16.3	4.5	26.1	10.2	3.7	34.7	14.7	13.5	0.8	0.8	6.5		

【結婚の経験別】

結婚の経験別でみると、結婚していないで「企業内で長時間労働の必要がないこと、勤務時間が柔軟であること」の割合が29.4%、「国や地方公共団体など、行政による企業支援があること」の割合が17.6%と高くなっています。また、結婚したが離婚または死別で「仕事が適正に評価されていること」の割合が34.9%と高くなっています。

【就労状況別】

就労状況別でみると、自分だけ働いているで「育児・介護等との両立について、職場の支援制度が整っていること」の割合が68.8%と高くなっています。また、共働きしているで「企業内で長時間労働の必要がないこと、勤務時間が柔軟であること」の割合が29.8%と高くなっています。

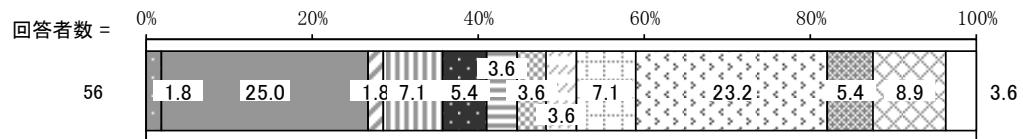
2 事業所

(1) 回答者属性

問1 貴事業所の業種についてお伺いします。(○は1つだけ)

「製造業」の割合が 25.0% と最も高く、次いで「医療・福祉」の割合が 23.2% となっています。

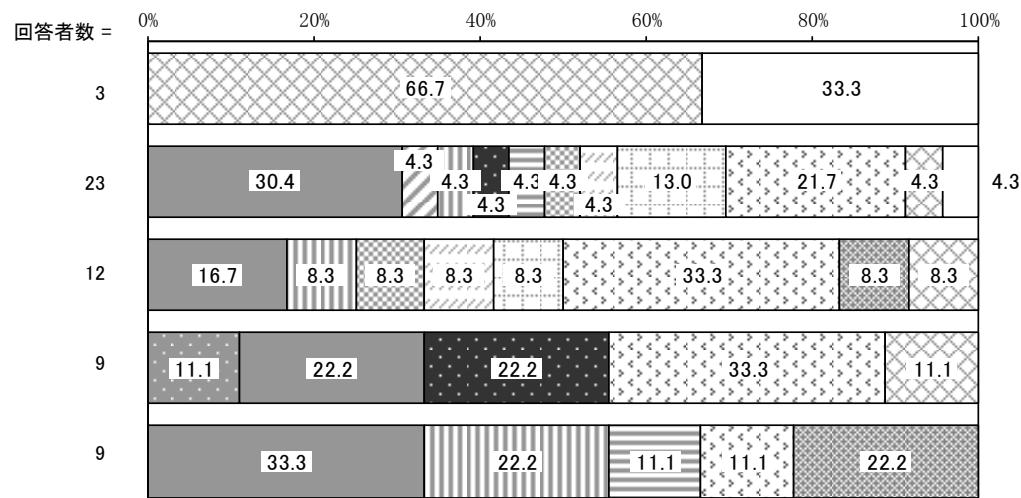
■ 農林漁業	■ 鉱業
□ 建設業	■ 製造業
□ 電気・ガス・熱供給・水道業	■ 情報通信業
□ 運輸業、郵送業	■ 卸売業、小売業
□ 金融業、保険業	■ 不動産業、物品賃貸業
□ 学術研究、専門・技術サービス業	■ 宿泊業、飲食サービス業
□ 生活関連サービス業、娯楽業	□ 教育、学習支援業
□ 医療・福祉	■ その他のサービス業
□ その他	□ 無回答



【従業員数別】

従業員数別でみると、40~60人未満、60~100人未満で「医療・福祉」の割合が高くなっています。また、100人以上で「製造業」の割合が高くなっています。

■ 農林漁業	■ 鉱業
□ 建設業	■ 製造業
□ 電気・ガス・熱供給・水道業	■ 情報通信業
□ 運輸業、郵送業	■ 卸売業、小売業
□ 金融業、保険業	■ 不動産業、物品賃貸業
□ 学術研究、専門・技術サービス業	■ 宿泊業、飲食サービス業
□ 生活関連サービス業、娯楽業	□ 教育、学習支援業
□ 医療・福祉	■ その他のサービス業
□ その他	□ 無回答



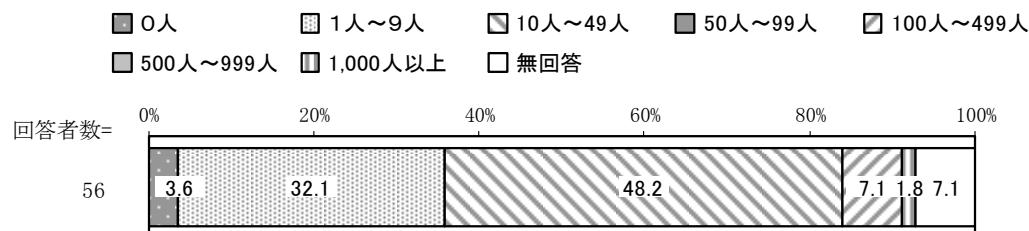
問2 貴事業所における従業員数（雇用形態別）などについてお伺いします。
 （※この調査票が届いた所在地の事業所のみの、令和2年10月1日現在の状況を、数字でお答えください。）

A 正規従業員

1. 男性

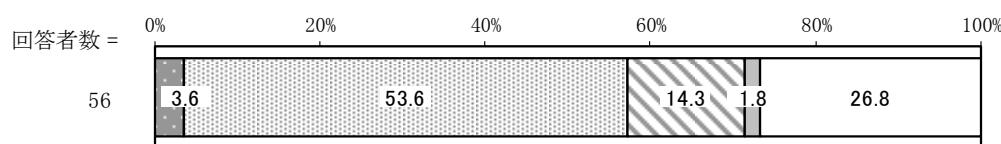
①従業員数（役職者含む）

「10人～49人」の割合が48.2%と最も高く、次いで「1人～9人」の割合が32.1%となっています。



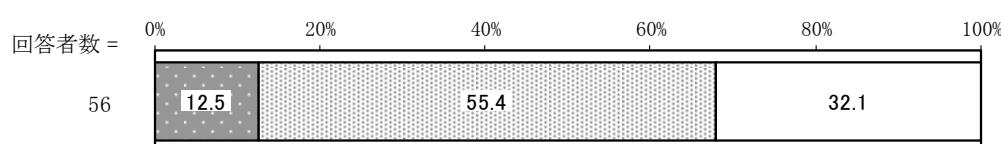
②役職者数

「1人～9人」の割合が53.6%と最も高く、次いで「10人～49人」の割合が14.3%となっています。



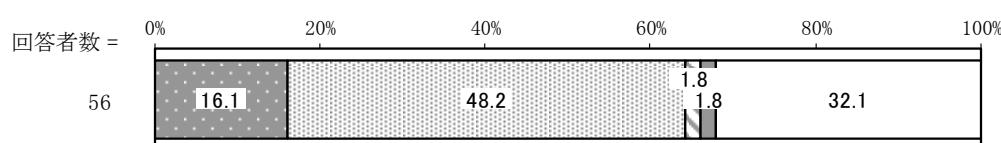
③この内、役員・部長相当職

「1人～9人」の割合が55.4%と最も高く、次いで「0人」の割合が12.5%となっています。



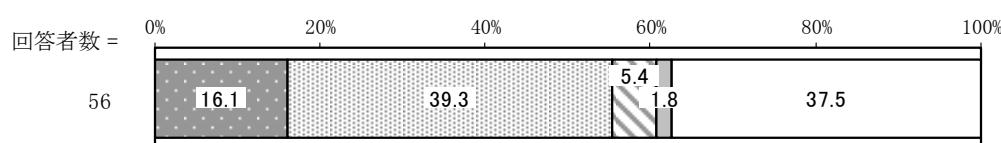
④この内、課長相当職

「1人～9人」の割合が48.2%と最も高く、次いで「0人」の割合が16.1%となっています。



⑤この内、係長相当職

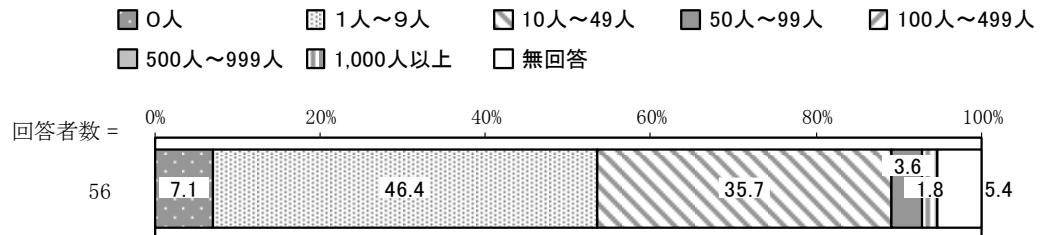
「1～9人」の割合が39.3%と最も高く、次いで「0人」の割合が16.1%となっています。



2. 女性

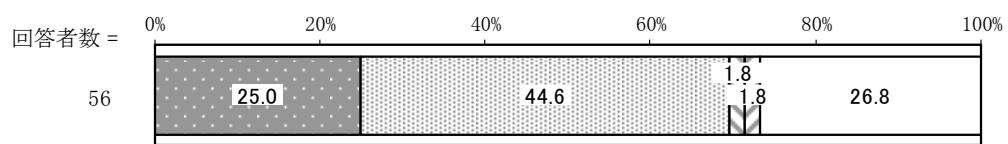
①従業員数（役職者含む）

「1人～9人」の割合が46.4%と最も高く、次いで「10人～49人」の割合が35.7%となってています。



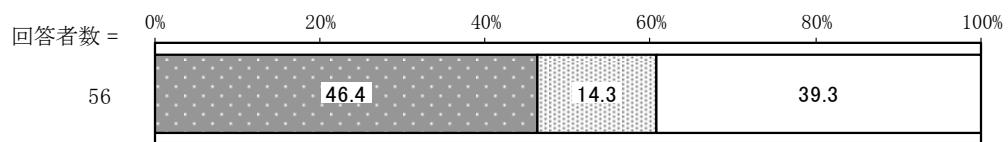
②役職者数

「1人～9人」の割合が44.6%と最も高く、次いで「0人」の割合が25.0%となっています。



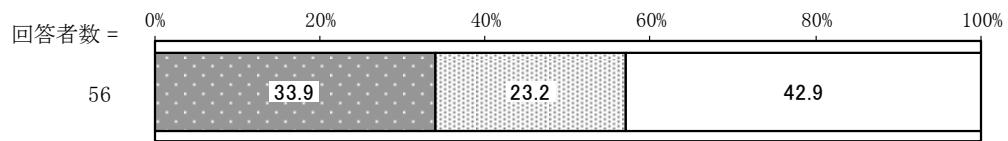
③この内、役員・部長相当職

「0人」の割合が46.4%と最も高く、次いで「1人～9人」の割合が14.3%となっています。



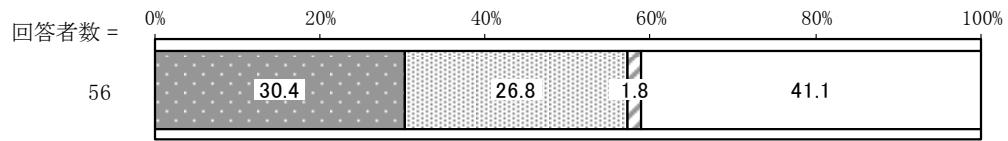
④この内、課長相当職

「0人」の割合が33.9%と最も高く、次いで「1人～9人」の割合が23.2%となっています。



⑤この内、係長相当職

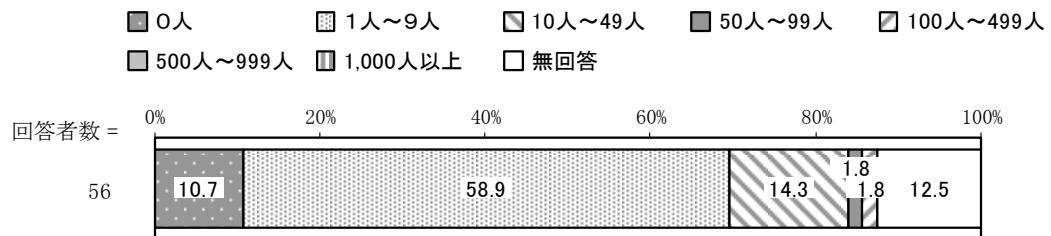
「0人」の割合が30.4%と最も高く、次いで「1人～9人」の割合が26.8%となっています。



B パートタイマー 従業員数（役職者も含む）

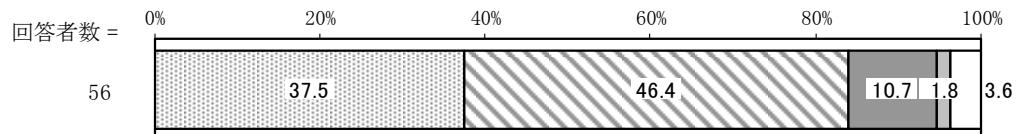
1. 男性

「1人～9人」の割合が58.9%と最も高く、次いで「10人～49人」の割合が14.3%、「0人」の割合が10.7%となっています。



2. 女性

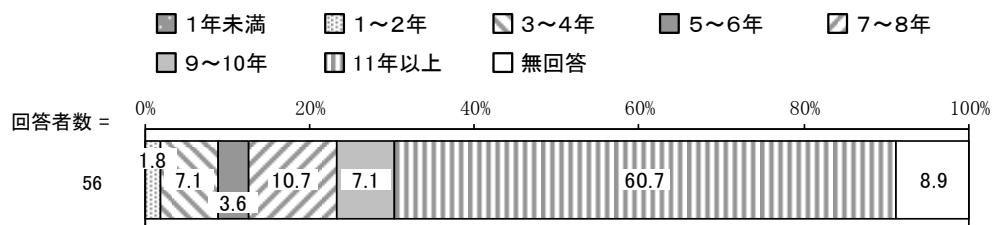
「10人～49人」の割合が46.4%と最も高く、次いで「1人～9人」の割合が37.5%、「50人～99人」の割合が10.7%となっています。



C. 正規従業員の平均勤続年数

1. 男性

「11年以上」の割合が60.7%と最も高く、次いで「7～8年」の割合が10.7%となっています。

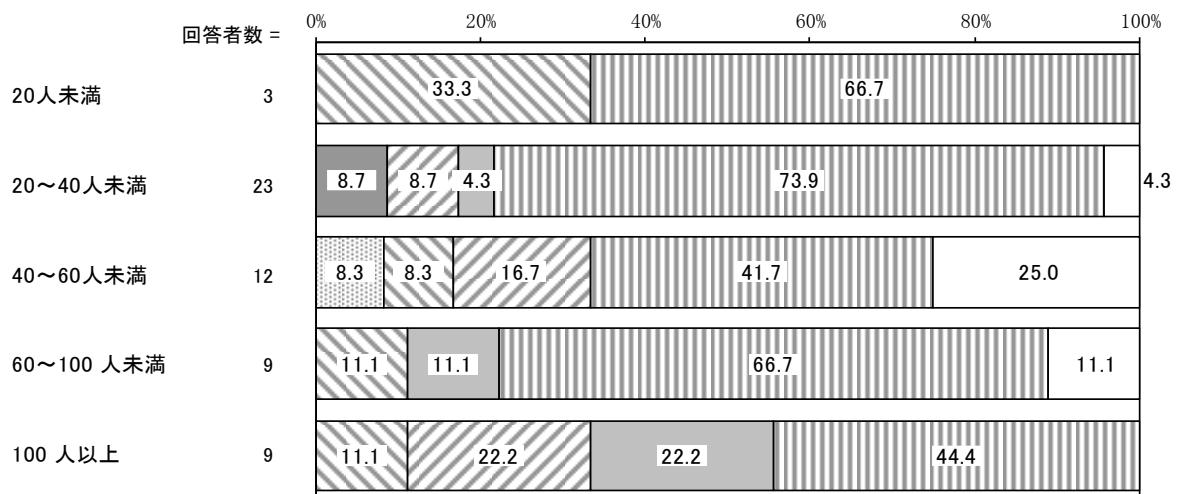


【業種別】

業種別でみると、製造業で「11年以上」の割合が高くなっています。

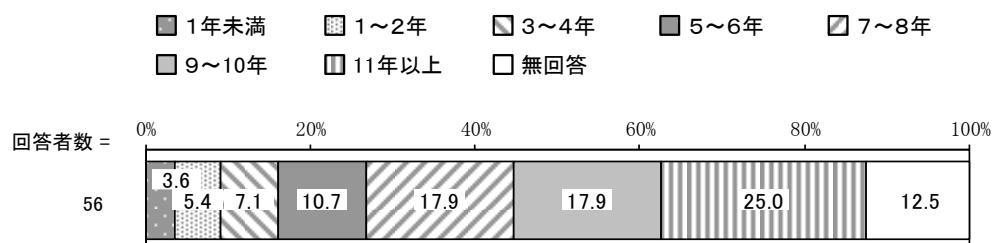
【従業員数別】

従業員数別でみると、20～40人未満で「11年以上」の割合が最も高く、次いで20人未満、60～100人未満で高くなっています。



2. 女性

「11年以上」の割合が25.0%と最も高く、次いで「7～8年」、「9～10年」の割合が17.9%となっています。

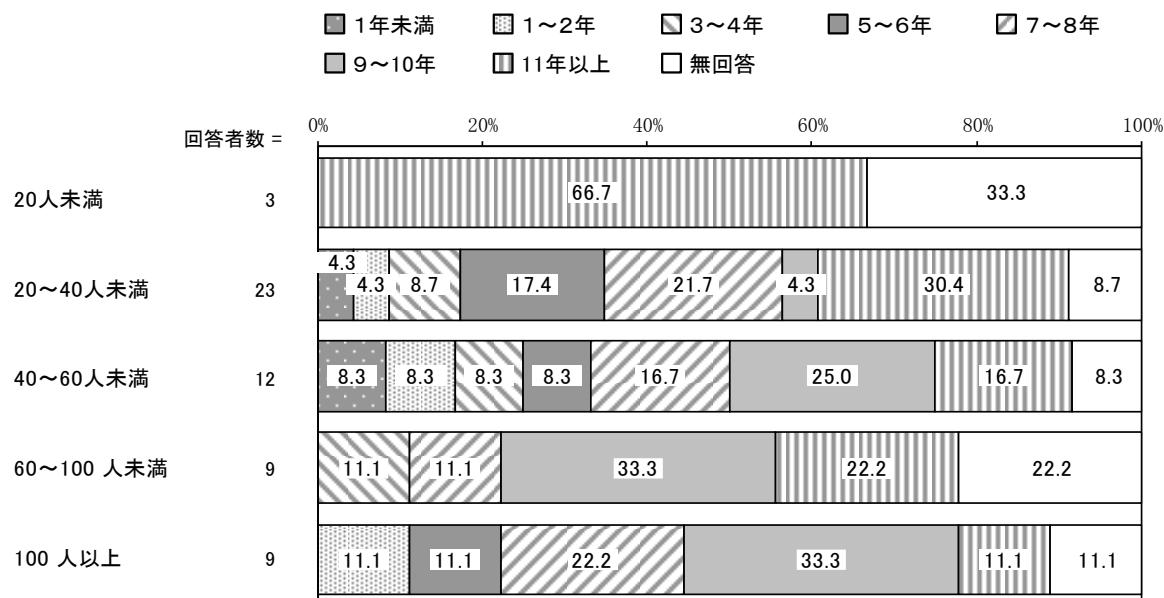


【業種別】

業種別でみると、製造業で「11年以上」の割合が、比較的高くなっています。

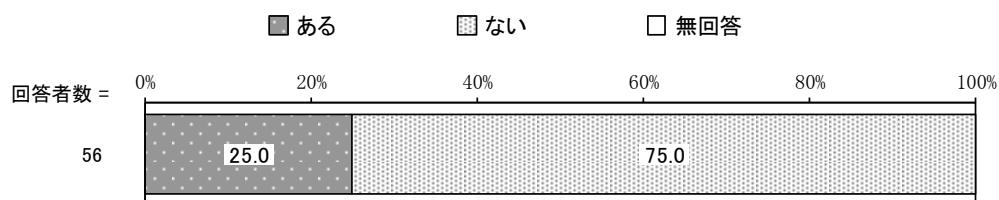
【従業員数別】

従業員数別でみると、20～40人未満で「11年以上」の割合が比較的高く、60～100人未満、100人以上で「9～10年」の割合が、比較的高くなっています。



問3 労働組合はありますか。(○は1つだけ)

「ある」の割合が25.0%、「ない」の割合が75.0%となっています。



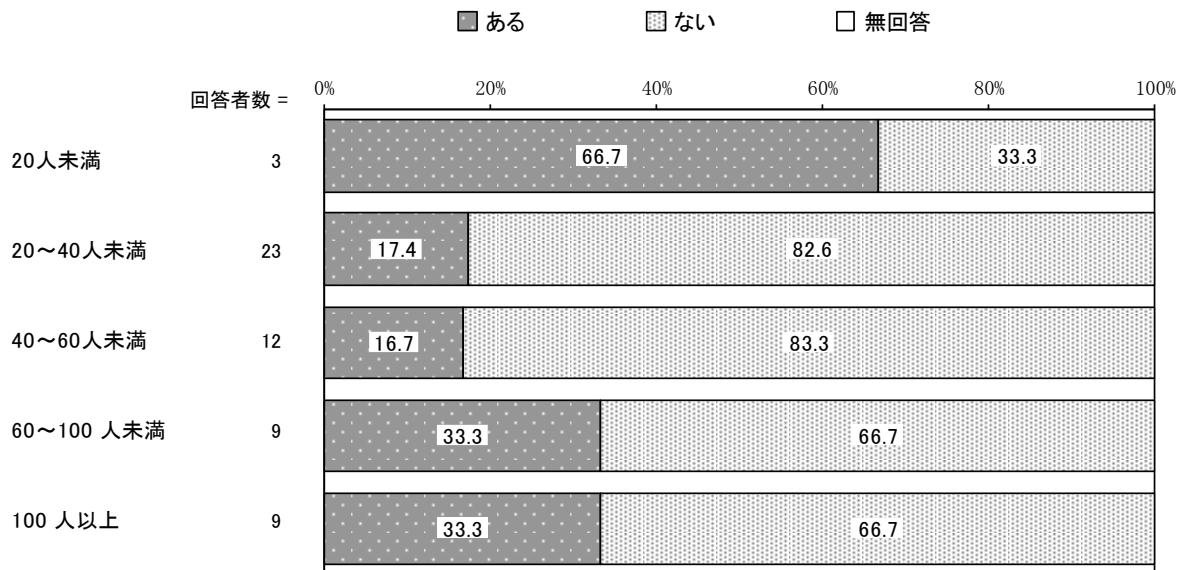
【業種別】

業種別でみると、「ない」の割合が、農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業、医療・福祉、その他のサービス業でいずれも100.0%と高くなっています。

一方、「ある」の割合が運輸業、郵送業、金融業、保険業でいずれも100.0%と高くなっています。

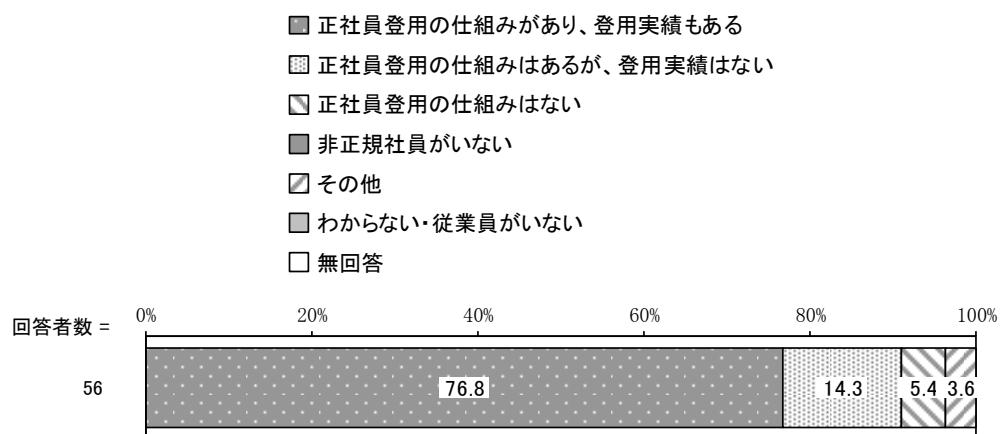
【従業員数別】

従業員数別でみると、40～60人未満、20～40人未満で「ない」の割合が高くなっています。



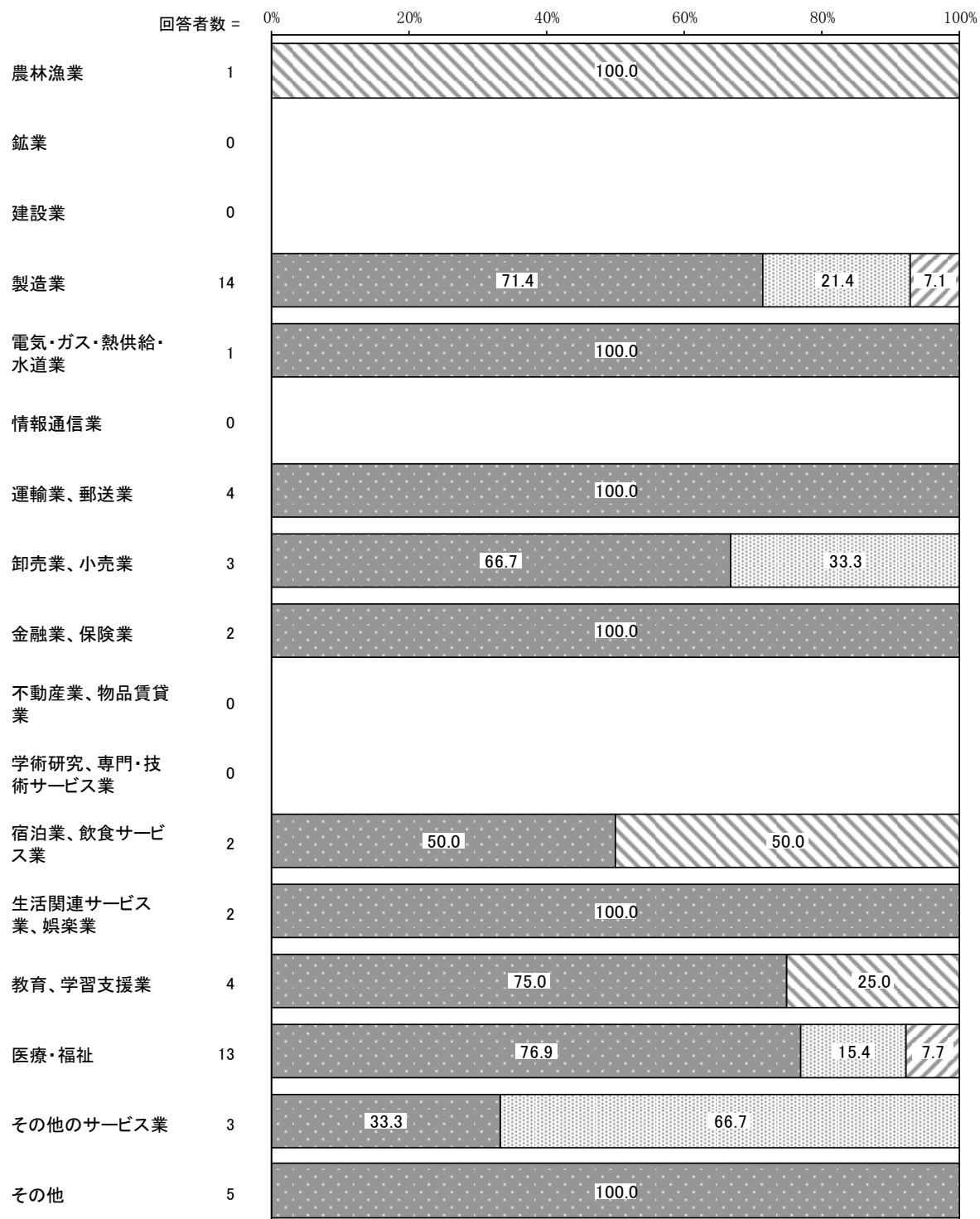
問4 非正社員から正社員への登用制度について、お伺いします。(○は1つだけ)

「正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある」の割合が76.8%と最も高く、次いで「正社員登用の仕組みはあるが、登用実績はない」の割合が14.3%となっています。



【業種別】

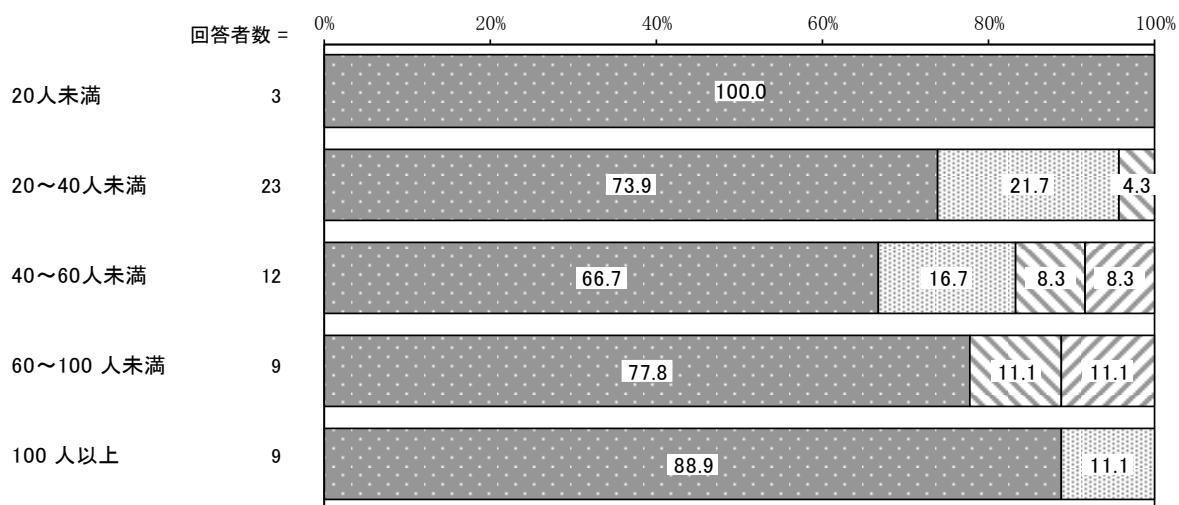
業種別でみると、農林漁業で「正社員登用の仕組みはない」の割合が電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵送業、金融業、保険業、生活関連サービス業、娯楽業、その他で「正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある」の割合が高くなっています。



【従業員数別】

従業員数別でみると、20人未満で「正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある」の割合が高くなっています。

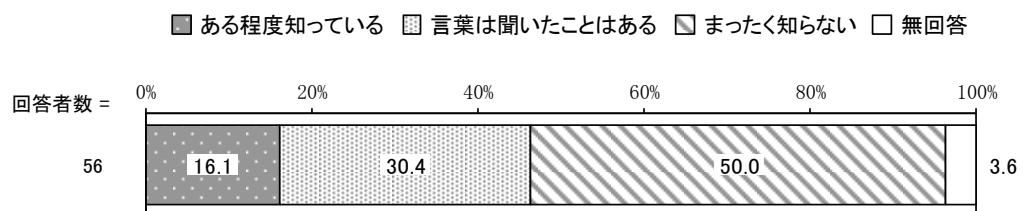
- 正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある
- 正社員登用の仕組みはあるが、登用実績はない
- 正社員登用の仕組みはない
- 非正規社員がない
- その他
- わからない・従業員がない
- 無回答



(2) ポジティブ・アクション等の取組について

問5 「ポジティブ・アクション」の意味を知っていますか。(○は1つだけ)

「まったく知らない」の割合が 50.0% と最も高く、次いで「言葉は聞いたことはある」の割合が 30.4%、「ある程度知っている」の割合が 16.1% となっています。

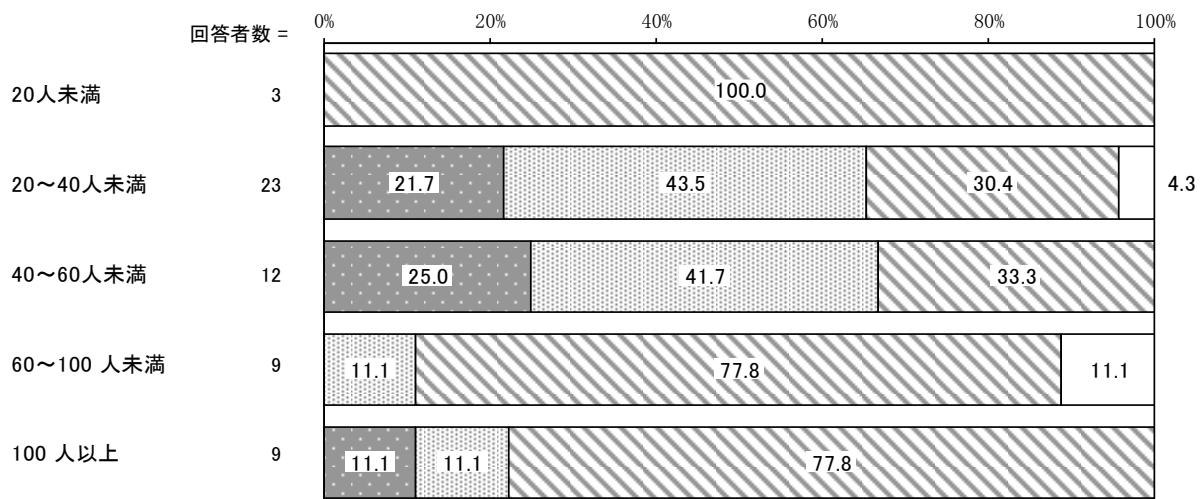


【業種別】

業種別でみると、電気・ガス・熱供給・水道業で「ある程度知っている」の割合が 100.0% と高くなっています。

【従業員数別】

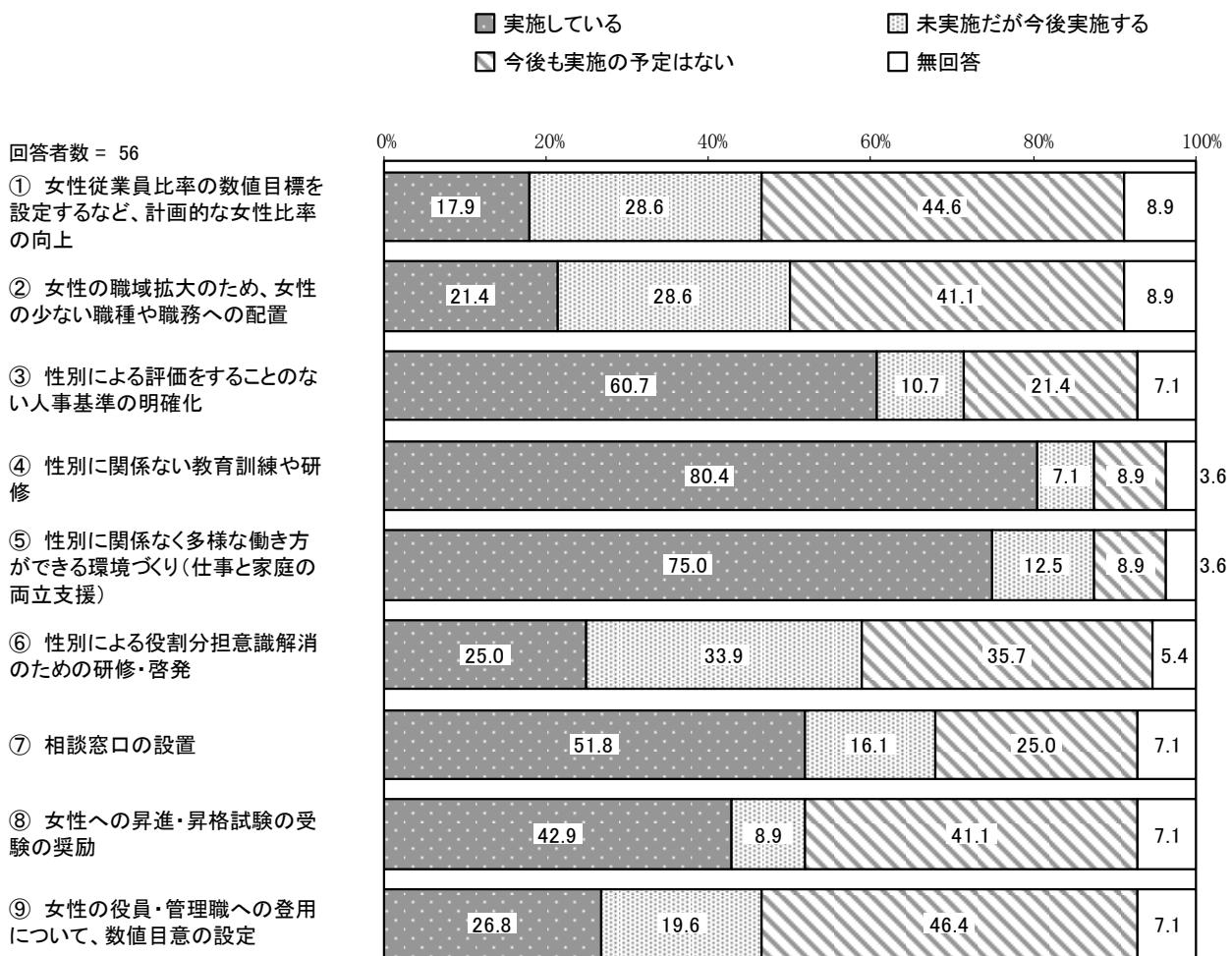
従業員数別でみると、20人未満で「まったく知らない」の割合が高くなっています。



問6 貴事業所において、ポジティブアクションとしての取組は、現在どのような状況ですか。(①～⑨の項目について、それぞれ〇は1つだけ)

『④性別に関係ない教育訓練や研修』で「実施している」の割合が最も高く、次いで『性別に関係なく多様な働き方ができる環境づくり（仕事と家庭の両立支援）』となっています。

一方で、『①女性従業員比率の数値目標を設定するなど、計画的な女性比率の向上』『⑨女性の役員・管理職への登用について、数値目意の設定』で「今後も実施の予定はない」の割合が高くなっています。



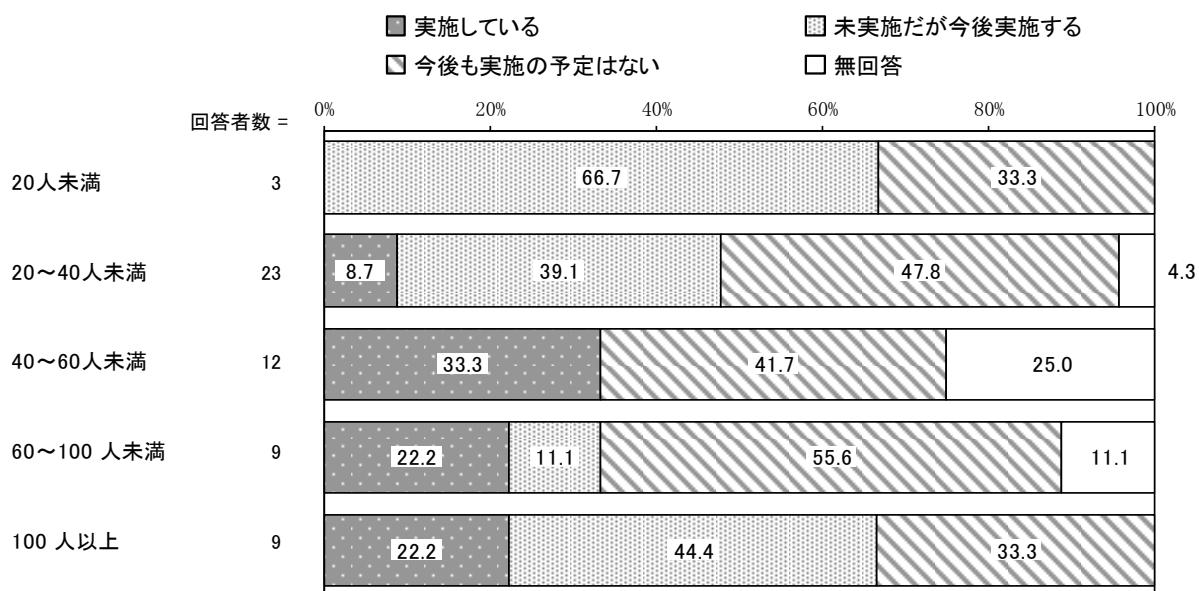
① 女性従業員比率の数値目標を設定するなど、計画的な女性比率の向上

【業種別】

業種別でみると、農林漁業で「今後も実施の予定はない」の割合が 100.0%と高くなっています。また、電気・ガス・熱供給・水道業で「実施している」の割合が 100.0%と高くなっています。

【従業員数】

従業員数別でみると、20人未満で「未実施だが今後実施する」の割合が高くなっています。



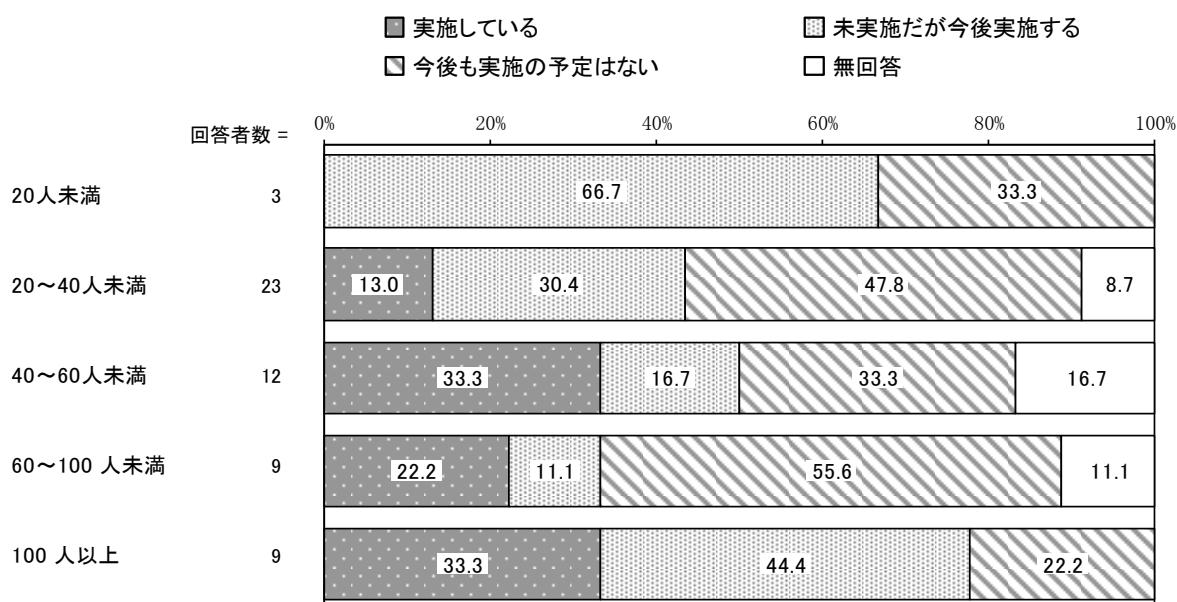
② 女性の職域拡大のため、女性の少ない職種や職務への配置

【業種別】

業種別でみると、農林漁業、で「今後も実施の予定はない」の割合が100.0%と高く、一方、電気・ガス・熱供給・水道業で「実施している」の割合が100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20人未満で「未実施だが今後実施する」の割合が、60~100人未満で「今後も実施予定はない」の割合が高くなっています。



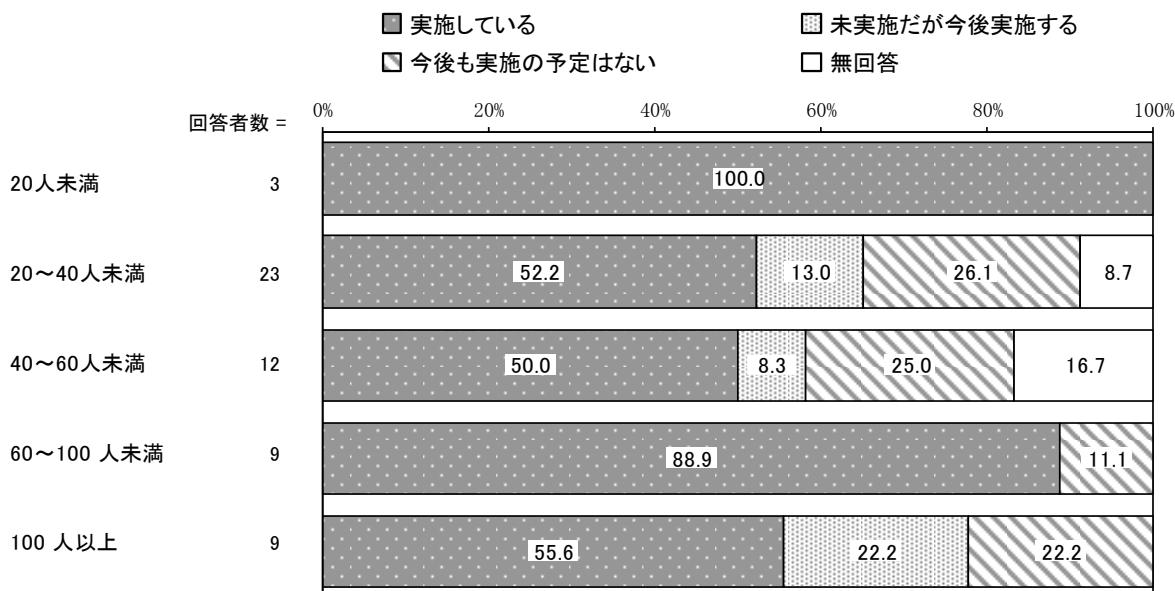
③ 性別による評価をすることのない人事基準の明確化

【業種別】

業種別でみると、「実施している」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、卸売業、小売業、金融業、保険業でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満で「実施している」の割合が高くなっています。



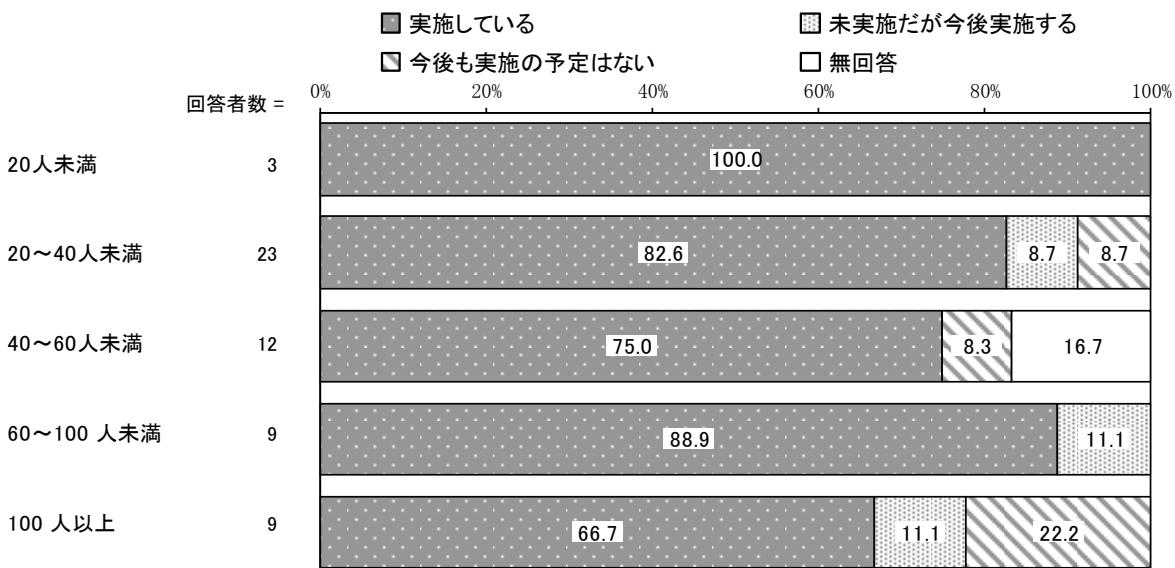
④ 性別に関係ない教育訓練や研修

【業種別】

業種別でみると、「実施している」の割合が、農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、卸売業、小売業、金融業、保険業、宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業でいずれも 100.0%と、高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満で「実施している」の割合が高くなっています。



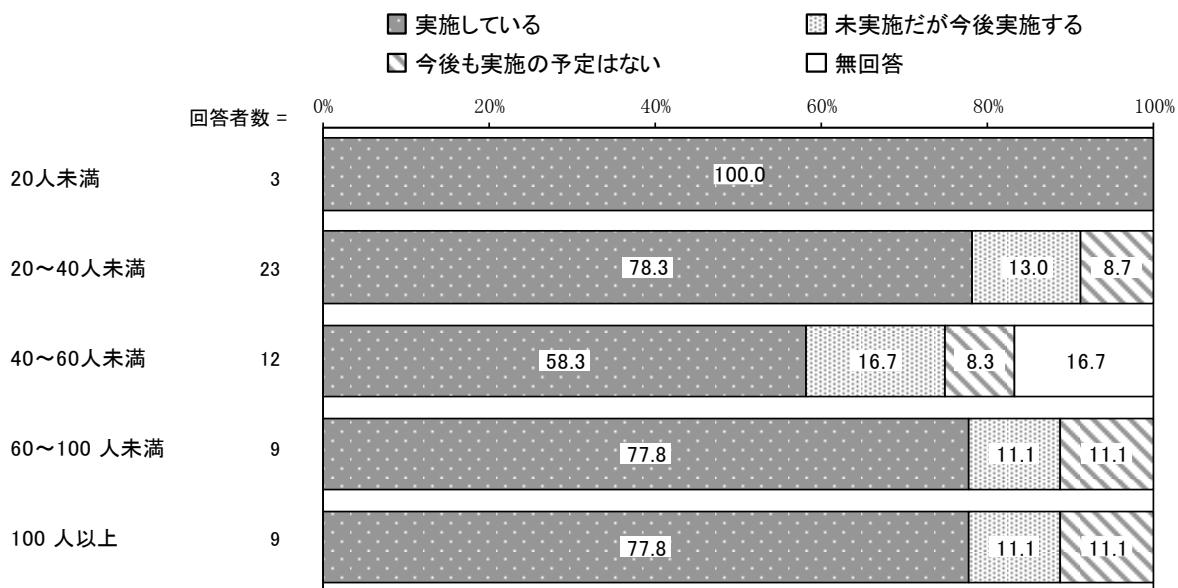
⑤ 性別に関係なく多様な働き方ができる環境づくり（仕事と家庭の両立支援）

【業種別】

業種別でみると、「今後も実施の予定はない」の割合が農林漁業で 100.0%と高くなっています。一方、「実施している」の割合は、卸売業、小売業、金融業、保険業、宿泊業、飲食サービス業でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満で「実施している」の割合が高くなっています。



⑥ 性別による役割分担意識解消のための研修・啓発

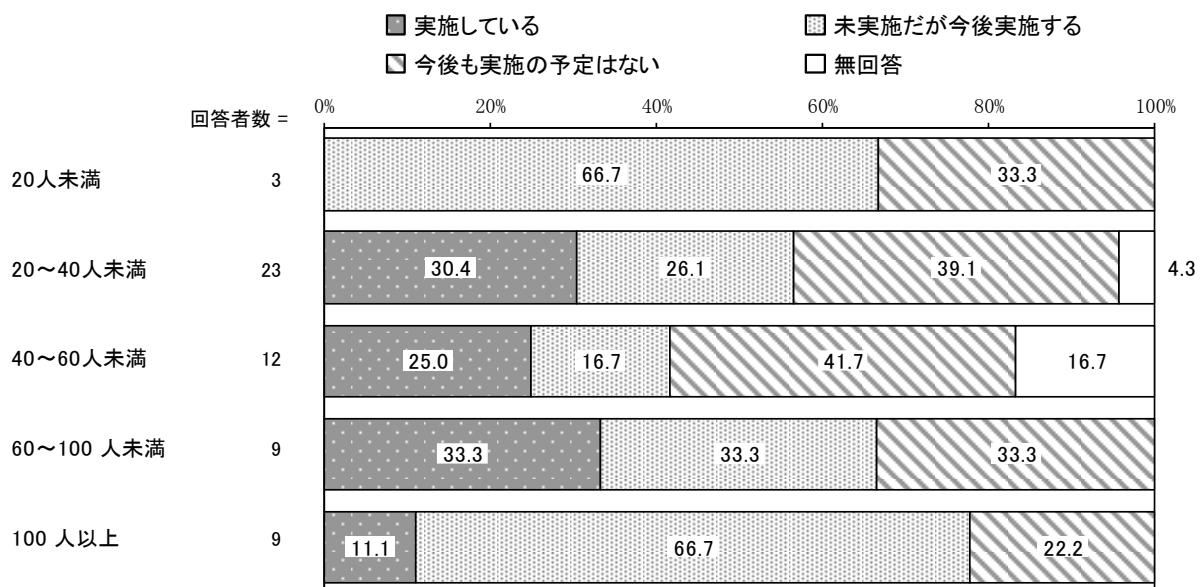
【業種別】

業種別でみると、「今後も実施の予定はない」の割合が、農林漁業で 100.0%と高くなっています。一方、「実施している」の割合が、電気・ガス・熱供給・水道業で 100.0%と高くなっています。

また、「未実施だが今後実施する」の割合が、その他のサービス業で 100.0%と高くなっています。

【従業員数】

従業員数別でみると、20人未満、100人以上で「未実施だが今後実施する」の割合が、40～60人未満で「今後も実施の予定はない」の割合が高くなっています。



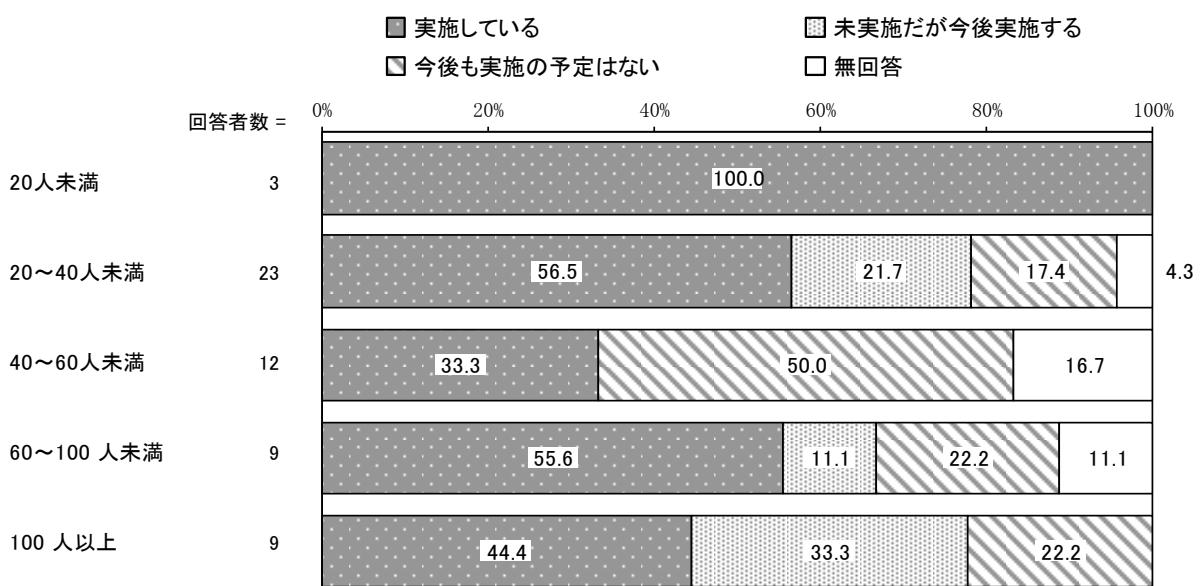
⑦ 相談窓口の設置

【業種別】

業種別でみると、「今後も実施の予定はない」の割合が農林漁業で100.0%と高くなっています。一方、「実施している」の割合が電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業でいずれも100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20人未満で「実施している」の割合が高くなっています。



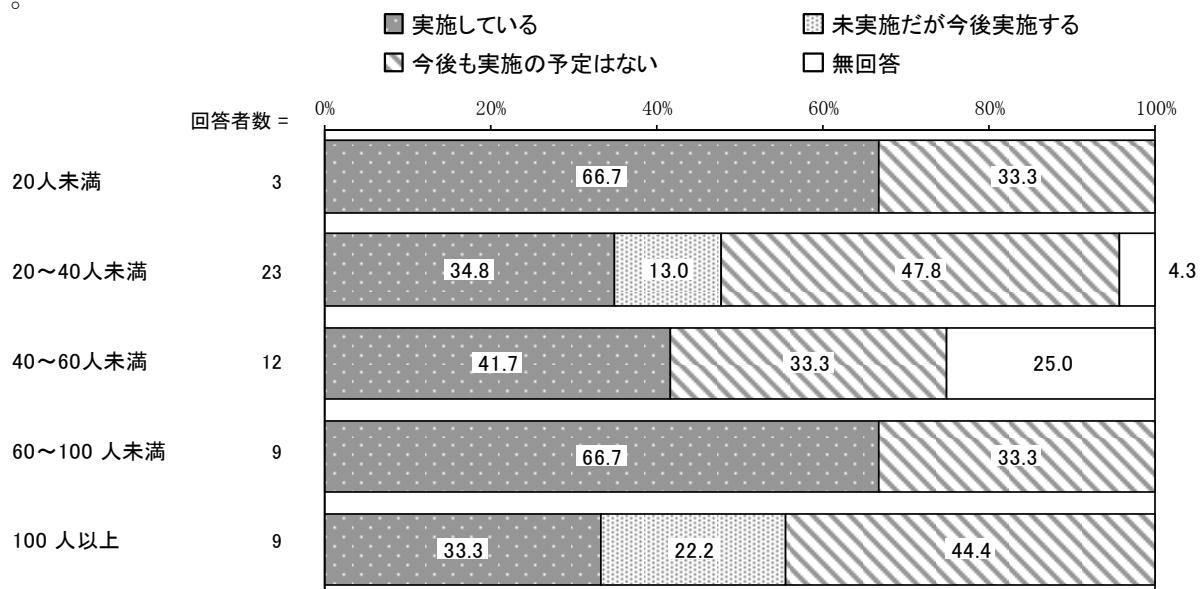
⑧ 女性への昇進・昇格試験の受験の奨励

【業種別】

業種別でみると、「未実施だが今後実施する」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業でいずれも 100.0% と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満、60～100 人未満で「実施している」の割合が高くなっています。



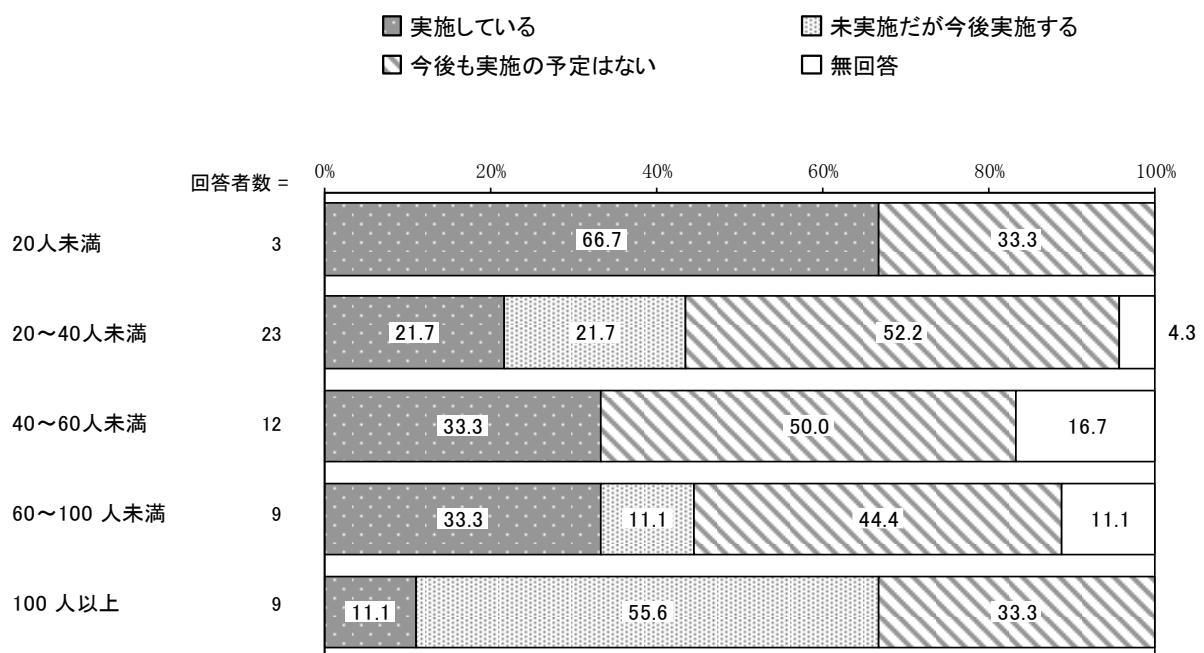
⑨ 女性の役員・管理職への登用について、数値目意の設定

【業種別】

業種別でみると、「今後も実施の予定はない」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業でいずれも 100.0% と高くなっています。一方、「実施している」の割合が金融業、保険業で 100.0% と高くなっています。

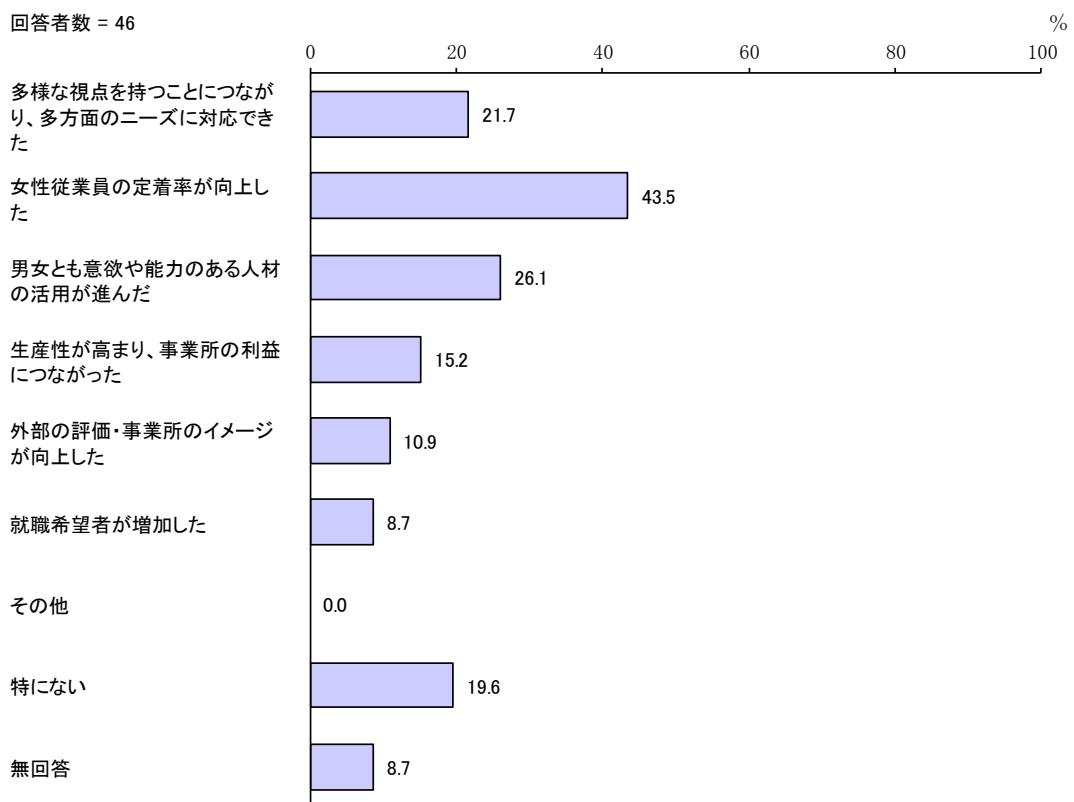
【従業員数別】

従業員数別でみると、20人未満で「実施している」の割合が、20～40人未満、40～60人未満で「今後も実施の予定はない」の割合が高くなっています。



問7-1 取組の結果、どのような成果がありましたか。
(あてはまるもの全てに○)

「女性従業員の定着率が向上した」の割合が43.5%と最も高く、次いで「男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ」の割合が26.1%、「多様な視点を持つことにつながり、多方面のニーズに対応できた」の割合が21.7%となっています。



【業種別】

業種別でみると、「生産性が高まり、事業所の利益につながった」の割合が、農林漁業で100.0%、「女性従業員の定着率が向上した」「就職希望者が増加した」の割合が、電気・ガス・熱供給・水道業で100.0%と高くなっています。

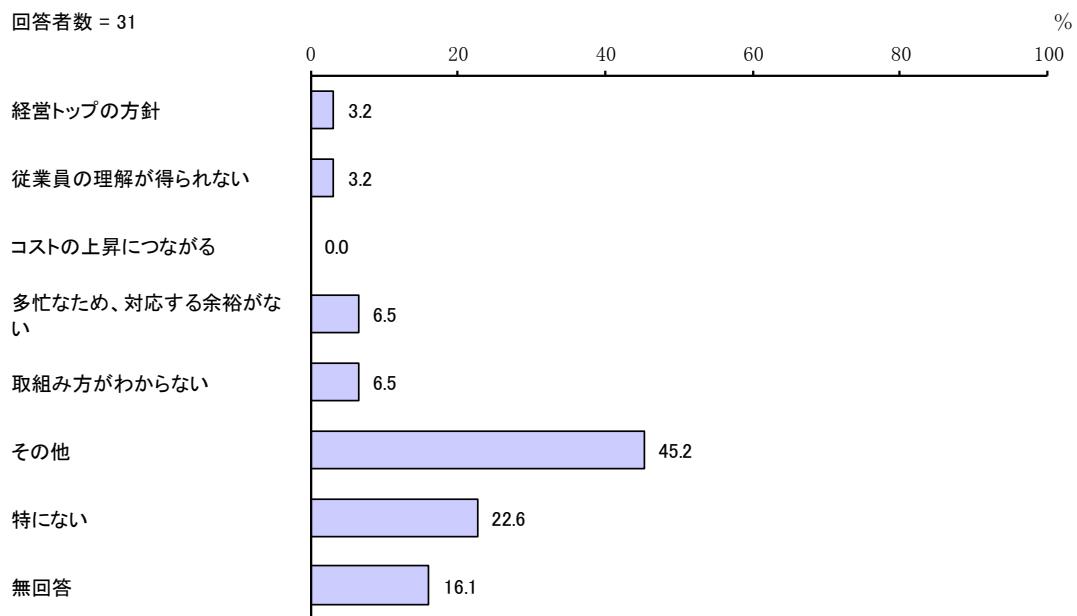
また、「多様な視点を持つことにつながり、多方面のニーズに対応できた」「男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ」の割合が、金融業、保険業で100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、60~100人未満で「女性従業員の定着率が向上した」の割合が75.0%と、最も高くなっています。

問7-2 実施予定がないのは、どのような理由からですか。(○は2つまで)

「その他」の割合が45.2%と最も高く、次いで「特になし」の割合が22.6%となっています。



【業種別】

業種別でみると、「その他」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵送業でいずれも100.0%と高くなっています。

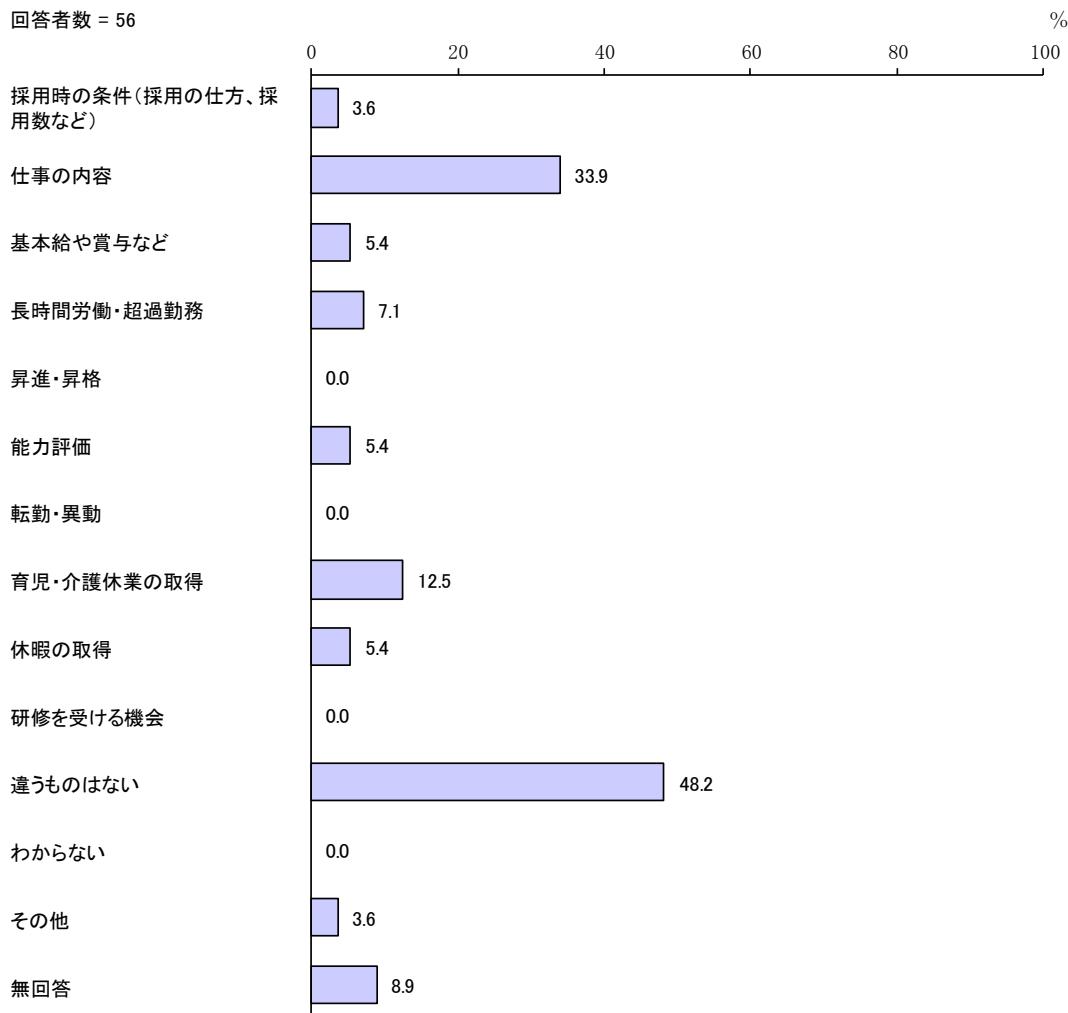
一方、「特になし」の割合が、卸売業、小売業、その他でいずれも100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20人未満で「その他」の割合が100.0%と高くなっています。

問8 貴事業所では、以下の点で従業員の性別（男性と女性）による配慮の違いはありますか。（あてはまるもの全てに○）

「違うものはない」の割合が48.2%と、5割近くある一方で、「仕事の内容」の割合が33.9%、「育児・介護休業の取得」の割合が12.5%となっています。



【業種別】

業種別でみると、「仕事の内容」の割合が、農林漁業で100.0%、「違うものはない」の割合が、電気・ガス・熱供給・水道業で100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

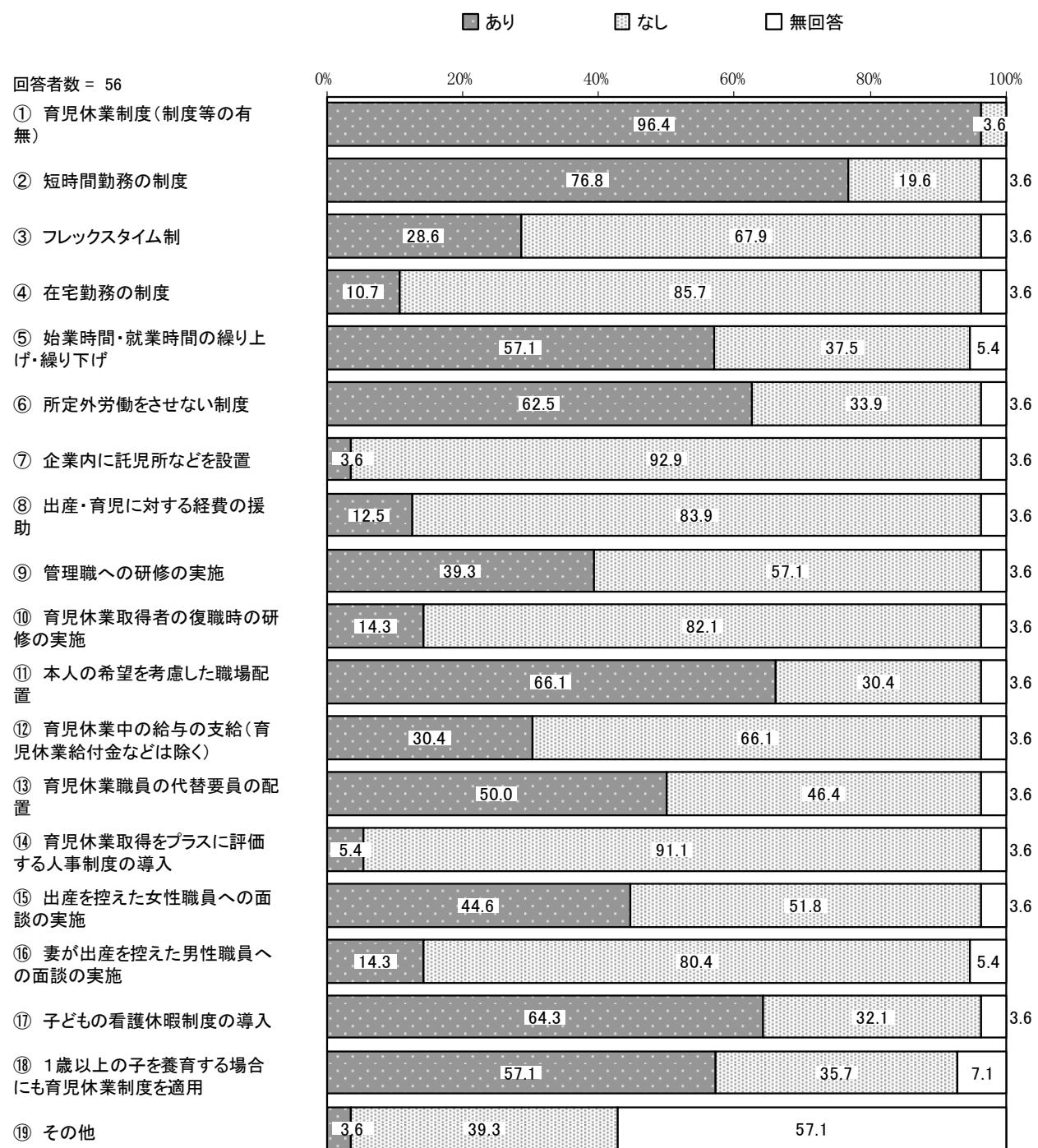
従業員数別でみると、「仕事の内容」の割合が、20人未満で66.7%、「違うものはない」の割合が、40～60人未満で58.3%、60～100人未満で55.6%と高くなっています。

(3) 育児や介護に関する制度などについて

問9 貴事業所では、育児を行う従業員を支援するため、産休・育休の他にどのような取組をしていますか。

1. 制度等の有無

『①育児休業制度（制度等の有無）』で、「あり」の割合が高くなっています。一方、『⑦企業内に託児所などを設置』『⑭育児休業取得をプラスに評価する人事制度の導入』で、「なし」の割合が高くなっています。



① 育児休業制度

【業種別】

業種別でみると、「なし」の割合が農林漁業で 100.0%、「あり」の割合が電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵送業、卸売業、小売業、金融業、保険業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、医療・福祉、その他のサービス業、その他でいずれも 100.0% と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、全体で「あり」の割合が高くなっています。

② 短時間勤務の制度

【業種別】

業種別でみると、「あり」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、宿泊業、飲食サービス業でいずれも 100.0% と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満で「あり」の割合が 100.0% と高くなっています。

③ フレックスタイム制

【業種別】

業種別でみると、「あり」の割合が農林漁業で 100.0%、「なし」の割合が電気・ガス・熱供給・水道業、その他で 100.0% と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満で「なし」の割合が 100.0% と高くなっています。

④ 在宅勤務の制度

【業種別】

業種別でみると、「なし」の割合が、農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、医療・福祉でいずれも 100.0% と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満で「なし」の割合が 100.0% と高くなっています。

⑤ 始業時間・就業時間の繰り上げ・繰り下げ

【業種別】

業種別でみると、「あり」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業で100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20人未満で「なし」の割合が100.0%と高くなっています。

⑥ 所定外労働をさせない制度

【業種別】

業種別でみると、「あり」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業で100.0%高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、60～100人未満で「あり」の割合が77.8%と高くなっています。

⑦ 企業内に託児所などを設置

【業種別】

業種別でみると、「なし」の割合が農林漁業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、卸売業、小売業、金融業、保険業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、その他のサービス業でいずれも100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「なし」の割合が20人未満、60～100人未満で100.0%と高くなっています。

⑧ 出産・育児に対する経費の援助

【業種別】

業種別でみると、「なし」の割合が農林漁業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、医療・福祉、その他のサービス業、その他でいずれも100.0%と高くなっています。一方、金融業、保険業で「あり」の割合が100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20人未満で「なし」の割合が100.0%と高くなっています。

⑨ 管理職への研修の実施

【業種別】

業種別でみると、「なし」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、生活関連サービス業、娯楽業でいずれも 100.0%と高くなっています。一方、金融業、保険業で「あり」の割合が 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、60～100 人未満で「なし」の割合が 77.8%、100 人以上で「あり」の割合が 66.7%と高くなっています。

⑩ 育児休業取得者の復職時の研修の実施

【業種別】

業種別でみると、「なし」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業、その他のサービス業、その他でいずれも 100.0%と高くなっています。一方、「あり」の割合が金融業、保険業で 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「なし」の割合が 20 人未満、60～100 人未満でいずれも 100.0%と高くなっています。

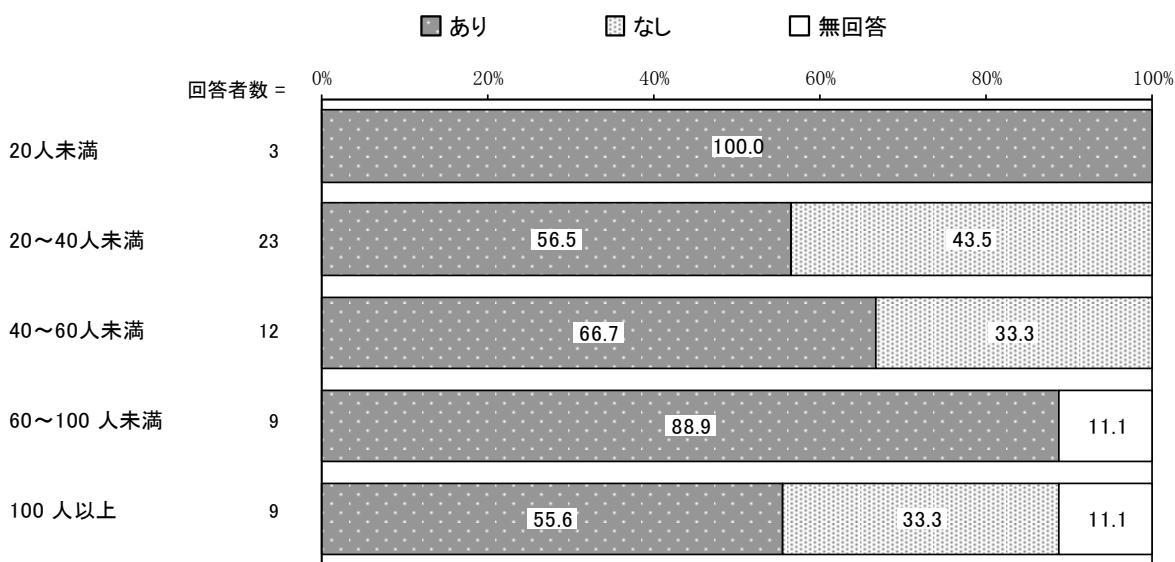
⑪ 本人の希望を考慮した職場配置

【業種別】

業種別でみると、「あり」の割合が農林漁業、金融業、保険業、生活関連サービス業、娯楽業、その他のサービス業、その他でいずれも 100.0%と高くなっています。一方、「なし」の割合が電気・ガス・熱供給・水道業で 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20人未満で「あり」の割合が100.0%と高くなっています。



⑫ 育児休業中の給与の支給（育児休業給付金などは除く）

【業種別】

業種別でみると、「なし」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、宿泊業、飲食サービス業、その他でいずれも100.0%と高くなっています。一方、「あり」の割合が卸売業、小売業、金融業、保険業で100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20人未満で「なし」の割合が100.0%と高くなっています。

⑬ 育児休業職員の代替要員の配置

【業種別】

業種別でみると、「なし」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、卸売業、小売業、生活関連サービス業、娯楽業でいずれも100.0%と高くなっています。一方、「あり」の割合が宿泊業、飲食サービス業で100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20人未満で「あり」の割合が100.0%と高くなっています。

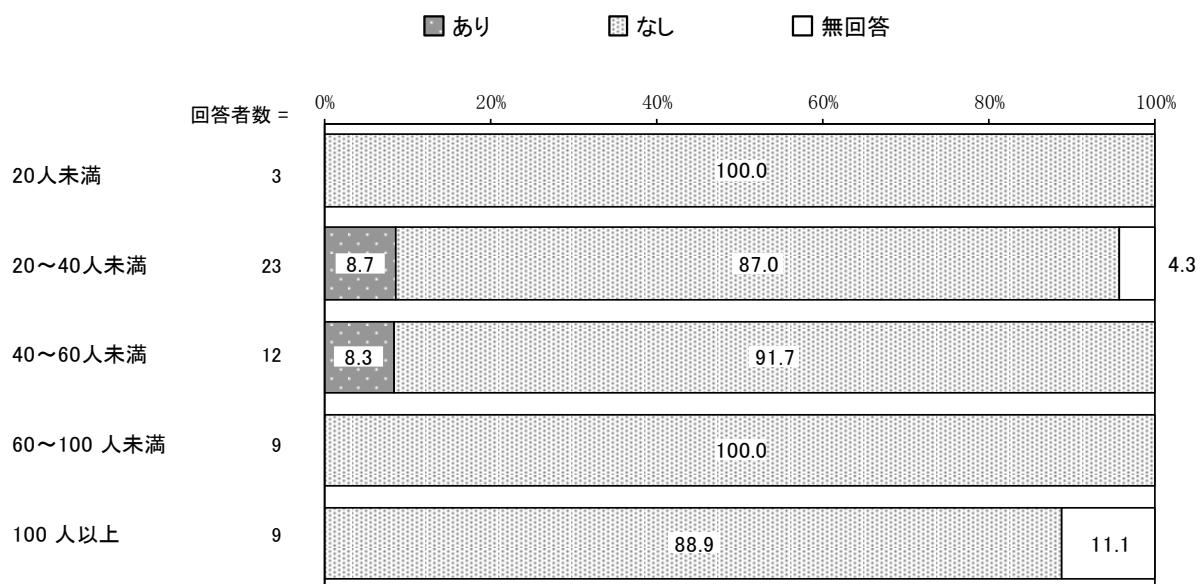
⑭ 育児休業取得をプラスに評価する人事制度の導入

【業種別】

業種別でみると、「なし」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、卸売業、小売業、金融業、保険業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、医療・福祉、その他のサービス業でいずれも100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20人未満で「なし」の割合が高くなっています。



⑯ 出産を控えた女性職員への面談の実施

【業種別】

業種別でみると、「なし」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業で100.0%と高くなっています。一方、「あり」の割合が金融業、保険業で100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20人未満で「あり」の割合が100.0%と高くなっています。

⑯ 妻が出産を控えた男性職員への面談の実施

【業種別】

業種別でみると、「なし」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業でいずれも100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20人未満で「なし」の割合が100.0%と高くなっています。

⑯ 子どもの看護休暇制度の導入

【業種別】

業種別でみると、「なし」の割合が農林漁業で 100.0%となっています。一方、「あり」の割合が電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵送業、金融業、保険業、宿泊業、飲食サービス業、その他でいずれも 100.0%となっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、40～60 歳未満で「あり」の割合が 75.0% と高くなっています。

⑰ 1 歳以上の子を養育する場合にも育児休業制度を適用

【業種別】

業種別でみると、「なし」の割合が農林漁業、宿泊業、飲食サービス業でいずれも 100.0% と高くなっています。一方、「あり」の割合が電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業でいずれも 100.0% と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「あり」の割合が 20 人未満で 66.7%、20～40 人未満で 65.2% と高くなっています。

⑲ その他

【業種別】

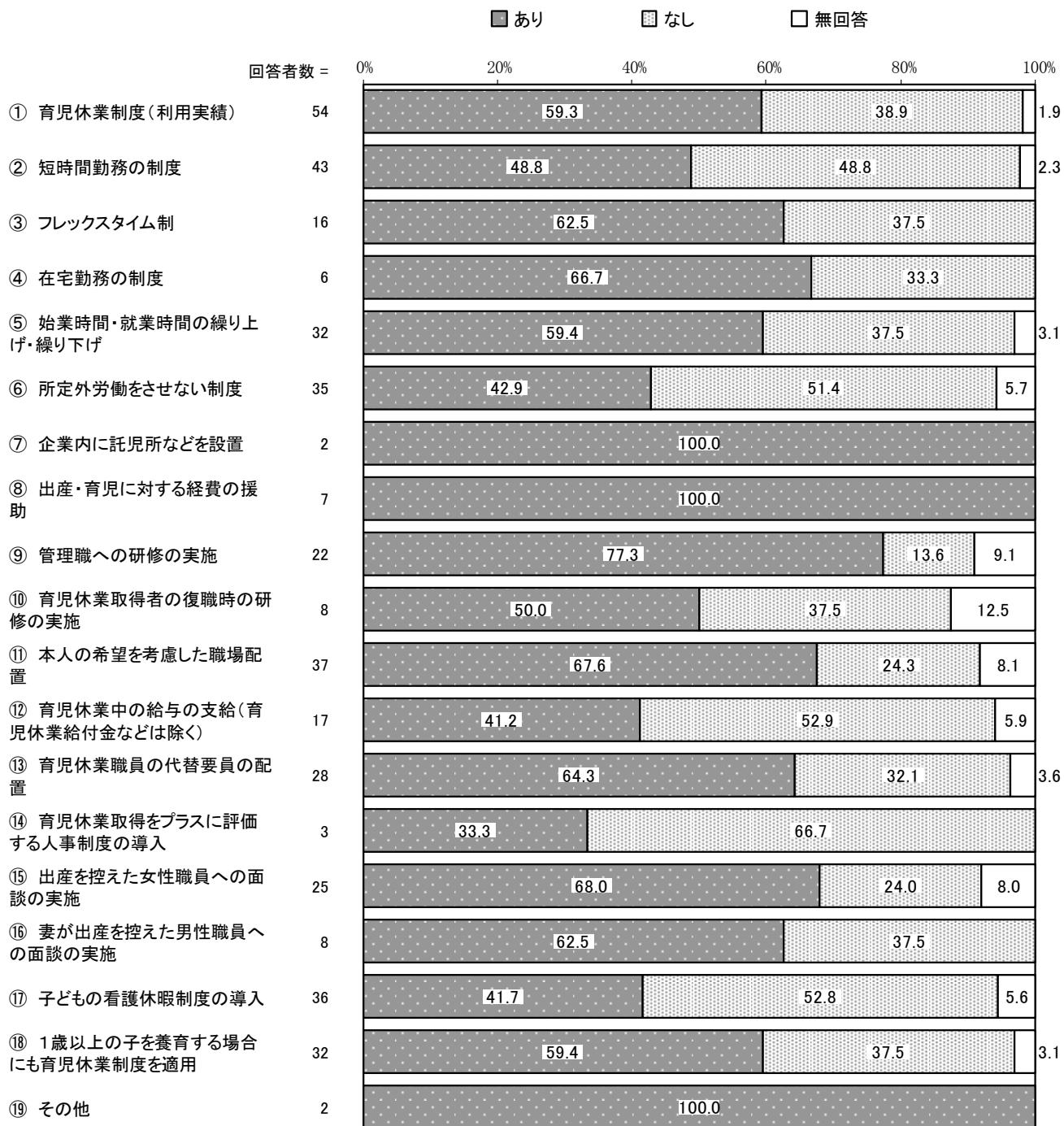
業種別でみると、「なし」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業でいずれも 100.0% と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満で「なし」の割合が 100.0% と高くなっています。

2. 利用実績

回答者数が比較的多い項目でみると、『⑨管理職への研修の実施』で「あり」の割合が高くなっています。一方、『⑥所定外労働をさせない制度』『⑫育児休業中の給与の支給（育児休業給付金などは除く）』『⑯子どもの看護休暇制度の導入』で「なし」の割合が高くなっています。



① 育児休業制度

【業種別】

業種別でみると、「なし」の割合が、電気・ガス・熱供給・水道業生活関連サービス業、娯楽業でいずれも 100.0%と高くなっています。一方、「あり」の割合が金融業、保険業で 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満で「あり」の割合が 100.0%と高くなっています。

② 短時間勤務の制度

【業種別】

業種別でみると、「あり」の割合が農林漁業、卸売業、小売業、金融業、保険業、生活関連サービス業、娯楽業でいずれも 100.0%と高くなっています。一方、「なし」の割合が電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵送業、その他のサービス業でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「あり」の割合が 100 人以上で 80.0%と高くなっています。一方、20 人未満で「なし」の割合が 66.7%と高くなっています。

③ フレックスタイム制

【業種別】

業種別でみると、「あり」の割合が農林漁業、卸売業、小売業、金融業、保険業、宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業でいずれも 100.0%と高くなっています。一方、「なし」の割合が運輸業、郵送業、生活関連サービス業、娯楽業、その他のサービス業でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「あり」の割合が、40～60 人未満、60～100 人未満でいずれも 100.0%と高くなっています。一方、20～40 人未満で「なし」の割合が 55.6%と高くなっています。

④ 在宅勤務の制度

【業種別】

業種別でみると、金融業で「あり」の割合が 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「あり」の割合が 20～40 人未満、100 人以上で 100.0%と高くなっています。一方、「なし」の割合が 40～60 人未満、60～100 人未満で 100.0%と高くなっています。

⑤ 始業時間・就業時間の繰り上げ・繰り下げ

【業種別】

業種別でみると、「あり」の割合が、農林漁業、卸売業、小売業、金融業、保険業、教育、学習支援業でいずれも 100.0%と高くなっています。一方、「なし」の割合が、電気・ガス・熱供給・水道業、その他でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、100 人以上で「あり」の割合が 83.3%と高くなっています。

⑥ 所定外労働をさせない制度

【業種別】

業種別でみると、「あり」の割合が農林漁業、卸売業、小売業、金融業、保険業、教育、学習支援業でいずれも 100.0%と高くなっています。一方、「なし」の割合が電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵送業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、その他でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満で「あり」の割合が 100.0%と高くなっています。

⑦ 企業内に託児所などを設置

【業種別】

業種別でみると、医療・福祉で「あり」の割合が 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「あり」の割合が 40~60 人未満、100 人以上でいずれも 100.0%と高くなっています。

⑧ 出産・育児に対する経費の援助

【業種別】

業種別でみると、「あり」の割合が運輸業、郵送業、卸売業、小売業、金融業、保険業、教育、学習支援業でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「あり」の割合が 20~40 人未満、40~60 人未満、60~100 人未満、100 人以上でいずれも 100.0%と高くなっています。

⑨ 管理職への研修の実施

【業種別】

業種別でみると、「あり」の割合が宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業、医療・福祉、その他でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満で「あり」の割合が 100.0%と高くなっています。

⑩ 育児休業取得者の復職時の研修の実施

【業種別】

業種別でみると、「あり」の割合が製造業、医療・福祉でいずれも 100.0%と高くなっています。一方、「なし」の割合が運輸業、郵送業、生活関連サービス業、娯楽業でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、40～60 人未満で「あり」の割合が 66.7%と高くなっています。

⑪ 本人の希望を考慮した職場配置

【業種別】

職業別でみると、「あり」の割合が農林漁業、卸売業、小売業、その他のサービス業、その他でいずれも 100.0%と高くなっています。一方、「なし」の割合が宿泊業、飲食サービス業で 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「あり」の割合が 20 人未満、100 人以上でいずれも 100.0%と高くなっています。

⑫ 育児休業中の給与の支給（育児休業給付金などは除く）

【業種別】

職業別でみると、「あり」の割合が生活関連サービス業、娯楽業で 100.0%と高くなっています。一方、「なし」の割合がその他のサービス業で 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「あり」の割合が 40～60 人未満で 66.7%と高くなっています。一方、「なし」の割合が 20～40 人未満で 62.5%と高くなっています。

⑬ 育児休業職員の代替要員の配置

【業種別】

職業別でみると、「あり」の割合が金融業、保険業、教育、学習支援業、その他でいずれも 100.0% と高くなっています。一方、「なし」の割合が宿泊業、飲食サービス業で 100.0% と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満で「あり」の割合が 100.0% と高くなっています。

⑭ 育児休業取得をプラスに評価する人事制度の導入

【業種別】

職業別でみると、「なし」の割合が製造業で 100.0% と高くなっています。一方、「あり」の割合がその他で 100.0% と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数みると、「なし」の割合が 20~40 人未満で 100.0% と高くなっています。一方、40~60 人未満で「あり」の割合が 100.0% と高くなっています。

⑮ 出産を控えた女性職員への面談の実施

【業種別】

業種別でみると、「あり」の割合が運輸業、郵送業、金融業、保険業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、その他でいずれも 100.0% と高くなっています。一方、「なし」の割合が卸売業、小売業で 100.0% と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満で「あり」の割合が 100.0% と高くなっています。

⑯ 妻が出産を控えた男性職員への面談の実施

【業種別】

職業別でみると、「あり」の割合が金融業、保険業、生活関連サービス業、娯楽業でいずれも 100.0% と高くなっています。一方、「なし」の割合がその他のサービス業で 100.0% と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、60~100 人未満で「あり」の割合が 100.0% と高くなっています。

⑯ 子どもの看護休暇制度の導入

【業種別】

業種別でみると、「なし」の割合が電気・ガス・熱供給・水道業、卸売業、小売業、生活関連サービス業、娯楽業でいずれも 100.0%と高くなっています。一方、「あり」の割合が金融業、保険業、教育、学習支援業でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「なし」の割合が 20 人未満で 100.0%と高くなっています。一方、「あり」の割合が 100 人以上で 66.7%と高くなっています。

⑰ 1歳以上の子を養育する場合にも育児休業制度を適用

【業種別】

業種別でみると、「なし」の割合が電気・ガス・熱供給・水道業、生活関連サービス業、娯楽業でいずれも 100.0%と高くなっています。一方、「あり」の割合が卸売業、小売業、金融業、保険業、教育、学習支援業でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「あり」の割合が 20 人未満、100 人以上でいずれも 100.0%と高くなっています。一方、「なし」の割合が 40~60 人未満で 57.1%と高くなっています。

⑲ その他

【業種別】

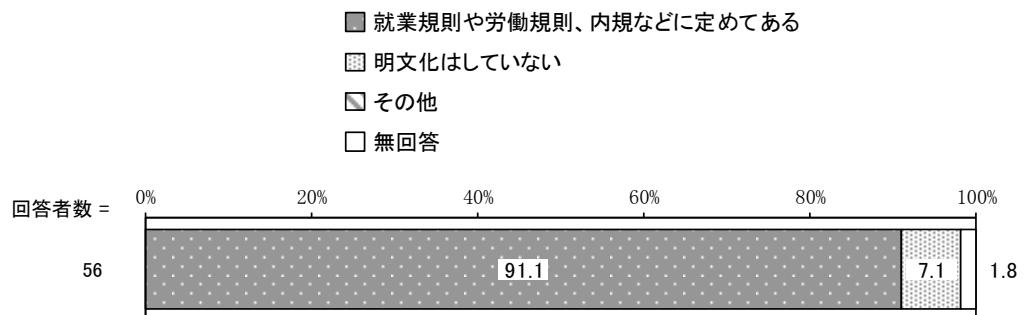
業種別でみると、「あり」の割合が製造業、金融業、保険業でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「あり」の割合が 20~40 人未満、100 人以上でいずれも 100.0%と高くなっています。

問10 貴事業所では、育児休業制度を就業規則などで規定していますか。
(○は1つだけ)

「就業規則や労働規則、内規などに定めてある」の割合が91.1%、「明文化はしていない」の割合が7.1%となっています。



【業種別】

業種別でみると、「明文化はしていない」の割合が農林漁業で100.0%と高くなっています。また、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵送業、卸売業、小売業、金融業、保険業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、その他のサービス業、その他で「就業規則や労働規則、内規などに定めてある」の割合がいずれも100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

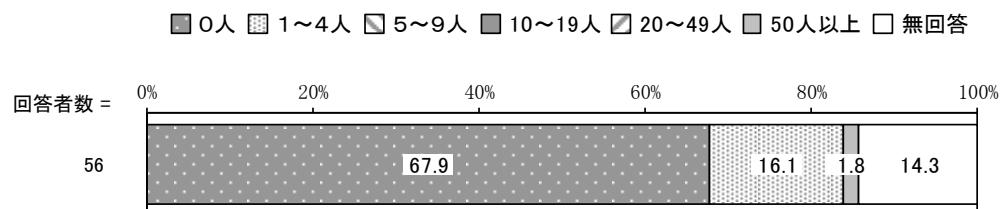
従業員数別でみると、「就業規則や労働規則、内規などに定めてある」の割合が20人未満、100人以上でいずれも100.0%と高くなっています。

問11 貴事業所における平成29年度から令和元年度までの3年間に育児休業制度を利用した状況について、ご記入ください。

1. 平成29年度

①女性従業員で育児休業を取得した人数

「0人」の割合が67.9%と最も高く、次いで「1～4人」の割合が16.1%となっています。



【業種別】

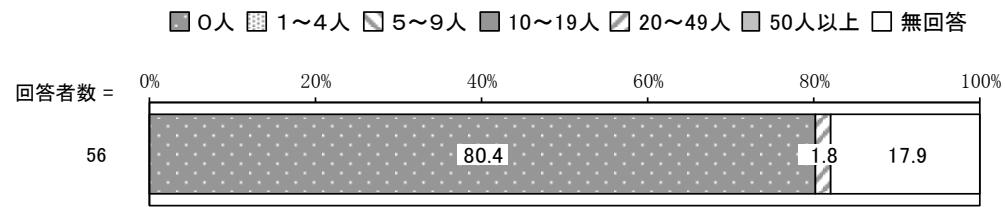
業種別でみると、「0人」の割合が、農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、教育、学習支援業でいずれも100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20人未満で「0人」の割合が100.0%と高くなっています。

②男性従業員で育児休業を取得した人数

「0人」の割合が80.4%と最も高くなっています。



【業種別】

業種別でみると、「0人」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵送業、医療・福祉でいずれも100.0%と高くなっています。

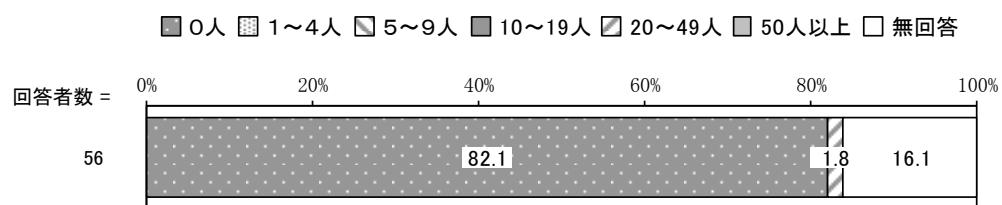
【従業員数別】

従業員数別でみると、20人未満で「0人」の割合が100.0%と高くなっています。

2. 平成 30 年度

①女性従業員で育児休業を取得した人数

「0 人」の割合が 82.1% と最も高くなっています。



【業種別】

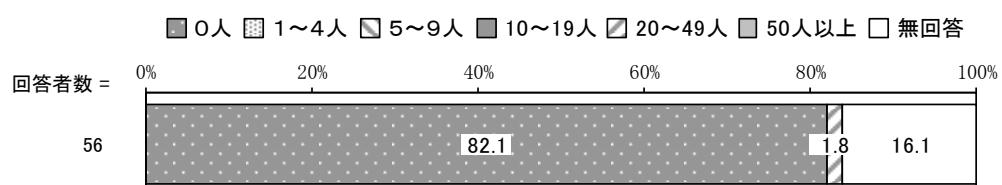
業種別でみると、「0 人」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵送業、宿泊業、飲食サービス業、医療・福祉でいずれも 100.0% と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満で「0 人」の割合が 100.0% と高くなっています。

②男性従業員で育児休業を取得した人数

「0 人」の割合が 82.1% と最も高くなっています。



【業種別】

職業別でみると、「0 人」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵送業、宿泊業、飲食サービス業、医療・福祉別でいずれも 100.0% と高くなっています。

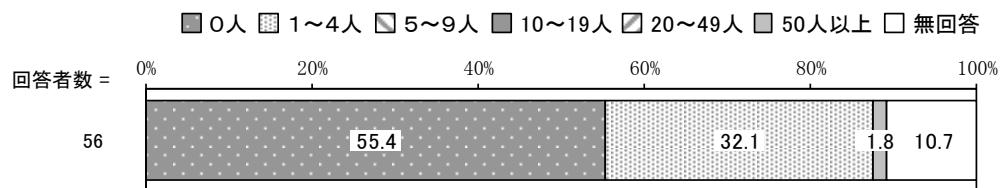
【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満で「0 人」の割合が 100.0% と高くなっています。

3. 令和元年度

①女性従業員で育児休業を取得した人数

「0人」の割合が55.4%と最も高く、次いで「1～4人」の割合が32.1%となっています。



【業種別】

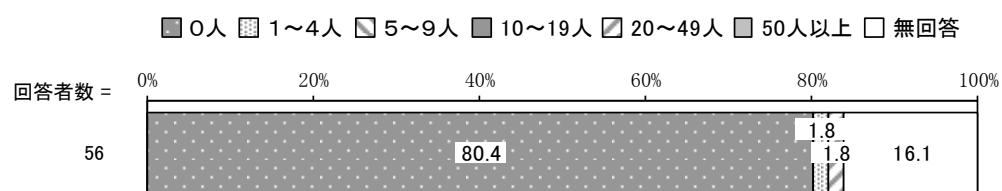
業種別でみると、「0人」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業でいずれも100.0%と高くなっています。一方、「1～4人」の割合がその他で80.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20人未満で「1～4人」の割合が100.0%と高くなっています。

②男性従業員で育児休業を取得した人数

「0人」の割合が80.4%と最も高くなっています。



【業種別】

業種別でみると、「0人」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、宿泊業、飲食サービス業、医療・福祉でいずれも100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20人未満で「0人」の割合が100.0%と高くなっています。

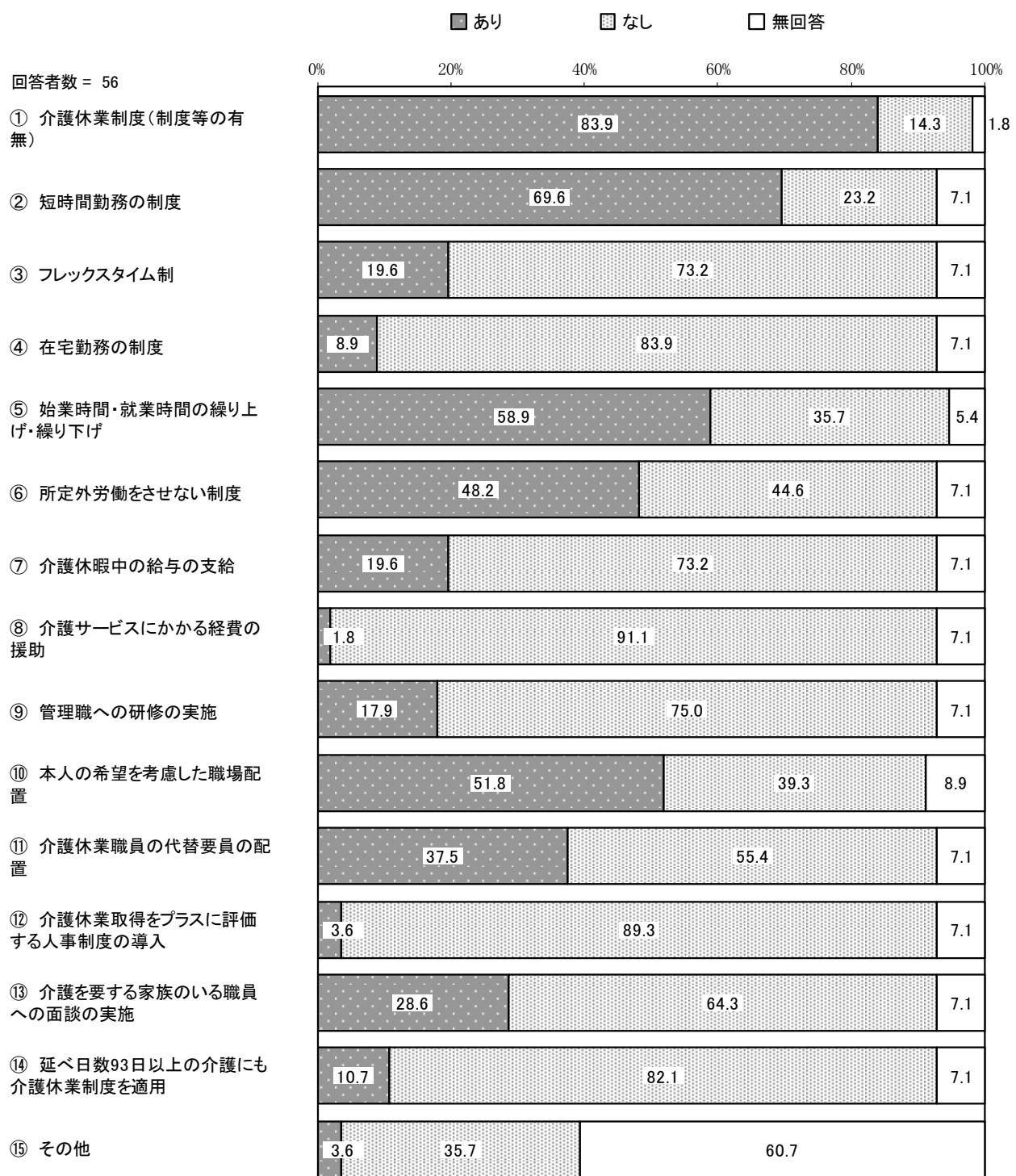
問12 貴事業所では、介護を行う従業員を支援するために、どのような取組をしていますか。

(1) ①～⑯の項目について、制度の有無をお答えください。

(2) (1) で制度の有無が「1. あり」とお答えいただいた項目について、過去3年間の利用実績の有無をお答えください。

1. 制度等の有無

『①介護休業制度（制度等の有無）』で「あり」の割合が高く、次いで『②短時間勤務の制度』となっています。



① 介護休業制度

【業種別】

業種別でみると、農林漁業で「なし」の割合が 100.0% と高くなっています。一方、「あり」の割合が電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵送業、金融業、保険業、宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業、その他のサービス業、その他でいずれも 100.0% と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、100 人以上で「あり」の割合が 100.0% と高くなっています。

② 短時間勤務の制度

【業種別】

業種別でみると、「あり」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、宿泊業、飲食サービス業でいずれも 100.0% と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満で「あり」の割合が 100.0% と高くなっています。

③ フレックスタイム制

【業種別】

業種別でみると、「あり」の割合が農林漁業で 100.0% と高くなっています。一方、「なし」の割合が電気・ガス・熱供給・水道業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、その他でいずれも 100.0% と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満で「なし」の割合が 100.0% と高くなっています。

④ 在宅勤務の制度

【業種別】

業種別でみると、「なし」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、その他でいずれも 100.0% と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「なし」の割合が 20 人未満、40~60 人未満で 82.6% と高くなっています。

⑤ 始業時間・就業時間の繰り上げ・繰り下げ

【業種別】

業種別でみると、「あり」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、宿泊業、飲食サービス業でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満で「なし」の割合が 100.0%と高くなっています。

⑥ 所定外労働をさせない制度

【業種別】

業種別でみると、「あり」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業でいずれも 100.0%と高くなっています。一方、「なし」の割合が宿泊業、飲食サービス業でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「なし」の割合が 20 人未満で 66.7%と高くなっています。一方、「あり」の割合が 40~60 人未満、60~100 人未満で 66.7%と高くなっています。

⑦ 介護休暇中の給与の支給

【業種別】

業種別でみると、「なし」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、宿泊業、飲食サービス業、その他でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満で「なし」の割合が 100.0%と高くなっています。

⑧ 介護サービスにかかる経費の援助

【業種別別】

業種別でみると、「なし」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、医療・福祉、その他のサービス業、その他でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「なし」の割合が 20 人未満、40~60 人未満でいずれも 100.0%と高くなっています。

⑨ 管理職への研修の実施

【業種別】

業種別でみると、「なし」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、その他のサービス業でいずれも 100.0% と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満で「なし」の割合が 100.0% と高くなっています。

⑩ 本人の希望を考慮した職場配置

【業種別】

業種別でみると、「あり」の割合が農林漁業、金融業、保険業、生活関連サービス業、娯楽業でいずれも 100.0% と高くなっています。一方、「なし」の割合が電気・ガス・熱供給・水道業、宿泊業、飲食サービス業でいずれも 100.0% と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「あり」の割合が 60～100 人未満で 77.8% と高くなっています。一方、「なし」の割合が 20 人未満で 66.7% と高くなっています。

⑪ 介護休業職員の代替要員の配置

【業種別】

業種別でみると、「なし」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、生活関連サービス業、娯楽業でいずれも 100.0% と高くなっています。一方、「あり」の割合が宿泊業、飲食サービス業で 100.0% と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「あり」の割合が 20 人未満で 100.0% と高くなっています。一方、「なし」の割合が 100 人以上で 66.7% と高くなっています。

⑫ 介護休業取得をプラスに評価する人事制度の導入

【業種別】

業種別でみると、「なし」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、生活関連サービス業、娯楽業、医療・福祉、その他のサービス業、その他でいずれも 100.0% と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「なし」の割合が 20 人未満、40～60 人未満でいずれも 100.0% と高くなっています。

⑬ 介護をする家族のいる職員への面談の実施

【業種別】

業種別でみると、「なし」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、生活関連サービス業、娯楽業でいずれも 100.0%と高くなっています。一方、「あり」の割合がその他で 80.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「あり」の割合が 20 人未満で 100.0%と高くなっています。一方、「なし」の割合が 20~40 人未満で 66.7%と高くなっています。

⑭ 延べ日数 93 日以上の介護にも介護休業制度を適用

【業種別】

業種別でみると、「なし」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、その他のサービス業、その他でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満で「なし」の割合が 100.0%と高くなっています。

⑮ その他

【業種別】

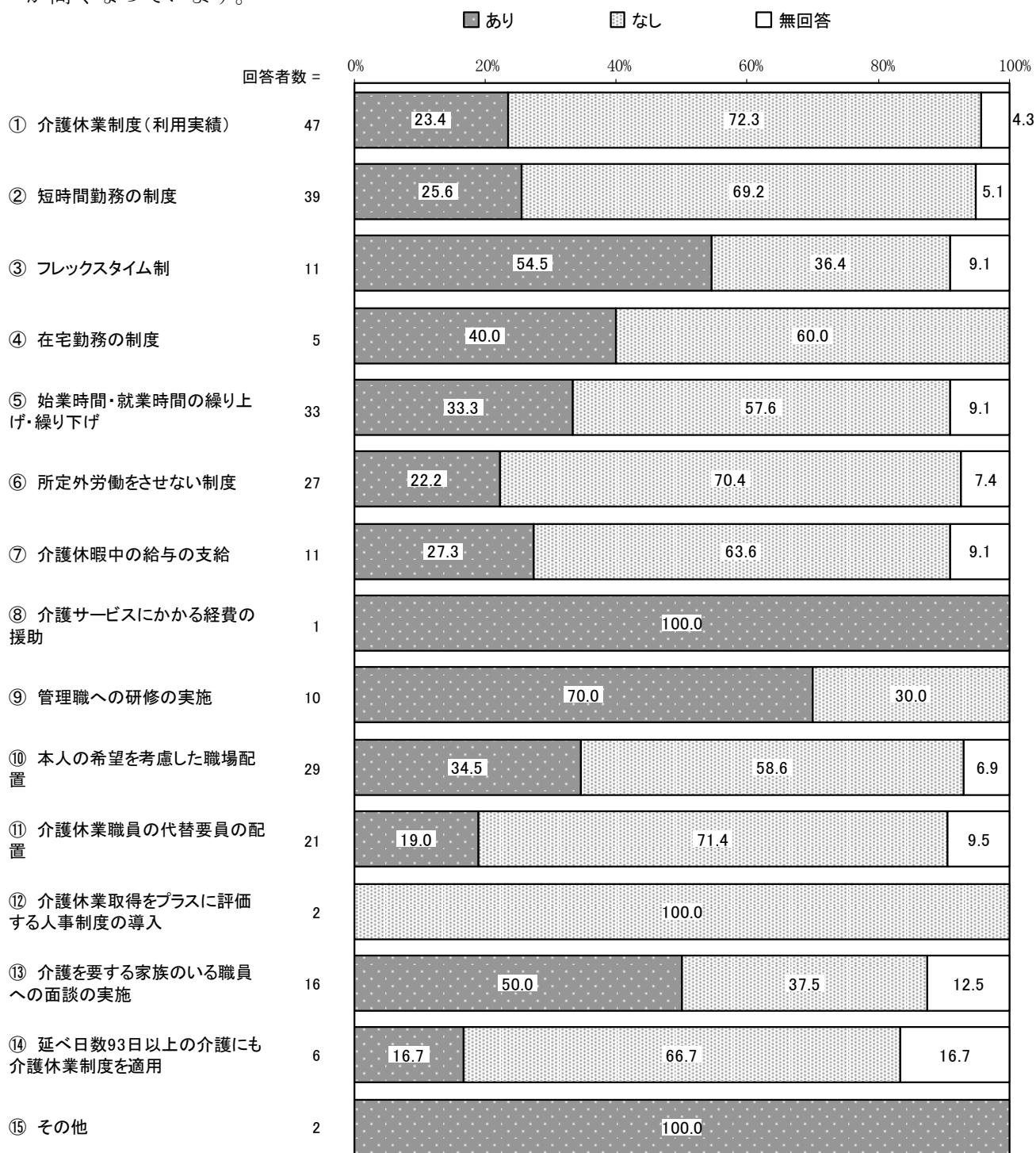
業種別でみると、「なし」の割合が、農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満で「なし」の割合が 100.0%と高くなっています。

2. 利用実績

『⑨管理職への研修の実施』で「あり」の割合が高くなっています。また、『①介護休業制度（利用実績）』『⑥所定外労働をさせない制度』『⑪介護休業職員の代替要員の配置』で「なし」の割合が高くなっています。



① 介護休業制度

【業種別】

業種別でみると、「なし」の割合が電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵送業、卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、その他でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「なし」の割合が 20 人未満、40~60 人未満でいずれも 100.0%と高くなっています。

② 短時間勤務の制度

【業種別】

業種別でみると、「あり」の割合が農林漁業で 100.0%と高くなっています。一方、「なし」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵送業、卸売業、小売業、生活関連サービス業、娯楽業、その他でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、40~60 人未満で「なし」の割合が 77.8%と高くなっています。

③ フレックスタイム制

【業種別】

業種別でみると、「あり」の割合が農林漁業、製造業、卸売業、小売業、その他のサービス業でいずれも 100.0%と高くなっています。一方、「なし」の割合が運輸業、郵送業、教育、学習支援業でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、60~100 人未満で「あり」の割合が 100.0%と高くなっています。

④ 在宅勤務の制度

【業種別】

業種別でみると、「なし」の割合が製造業、医療・福祉でいずれも 100.0%と高くなっています。一方、「あり」の割合が金融業、保険業、その他のサービス業でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「なし」の割合が 20~40 人未満、60~100 人未満でいずれも 100.0%と高くなっています。一方、「あり」の割合が 100 人以上で 100.0%と高くなっています。

⑤ 始業時間・就業時間の繰り上げ・繰り下げ

【業種別】

業種別でみると、「あり」の割合が農林漁業、卸売業、小売業でいずれも 100.0%と高くなっています。一方、「なし」の割合が電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵送業、宿泊業、飲食サービス業、その他でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「なし」の割合が 40~60 人未満で 71.4%と高くなっています。一方、60~100 人未満で「あり」の割合が 66.7%と高くなっています。

⑥ 所定外労働をさせない制度

【業種別】

業種別でみると、「あり」の割合が農林漁業、金融業、保険業でいずれも 100.0%と高くなっています。一方、「なし」の割合が電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵送業、生活関連サービス業、娯楽業でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「あり」の割合が 20 人未満で 100.0%と高くなっています。一方、「なし」の割合が 20~40 人未満で 100.0%と高くなっています。

⑦ 介護休暇中の給与の支給

【業種別】

業種別でみると、「なし」の割合が製造業、運輸業、郵送業、卸売業、小売業、生活関連サービス業、娯楽業でいずれも 100.0%と高くなっています。一方、「あり」の割合がその他のサービス業で 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「なし」の割合が 40~60 人未満、60~100 人未満でいずれも 100.0%と高くなっています。

⑧ 介護サービスにかかる経費の援助

【業種別】

業種別でみると、金融業、保険業で「あり」の割合が 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、100 人以上で「あり」の割合が 100.0%と高くなっています。

⑨ 管理職への研修の実施

【業種別】

職業別でみると、「あり」の割合が教育、学習支援業、その他でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、100 人以上で「なし」の割合が 100.0%と高くなっています。

⑩ 本人の希望を考慮した職場配置

【業種別】

業種別でみると、「あり」の割合が農林漁業、金融業、保険業でいずれも 100.0%と高くなっています。一方、「なし」の割合が運輸業、郵送業、卸売業、小売業でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満で「あり」の割合が 100.0%と高くなっています。

⑪ 介護休業職員の代替要員の配置

【業種別】

業種別でみると、「あり」の割合が金融業、保険業でいずれも 100.0%と高くなっています。一方、「なし」の割合が宿泊業、飲食サービス業、医療・福祉、その他でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「なし」の割合が 60~100 人未満で 100.0%と高くなっています。一方、「あり」の割合が 100 人以上で 100.0%と高くなっています。

⑫ 介護休業取得をプラスに評価する人事制度の導入

【業種別】

業種別でみると、宿泊業、飲食サービス業で「なし」の割合が 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20~40 人未満で「なし」の割合が 100.0%と高くなっています。

⑬ 介護をする家族のいる職員への面談の実施

【業種別】

業種別でみると、「あり」の割合が製造業、金融業、保険業でいずれも 100.0%と高くなっています。一方、「なし」の割合が教育、学習支援業で 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「あり」の割合が 100 人以上で 100.0%と高くなっています。一方、「なし」の割合が 20 人未満で 66.7%と高くなっています。

⑭ 延べ日数 93 日以上の介護にも介護休業制度を適用

【業種別】

業種別でみると、「なし」の割合が卸売業、小売業、医療・福祉でいずれも 100.0%と高くなっています。一方、「あり」の割合が金融業、保険業で 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「なし」の割合が 40～60 人未満、60～100 人未満でいずれも 100.0%と高くなっています。一方、「あり」の割合が 100 人以上で 100.0%と高くなっています。

⑮ その他

【業種別】

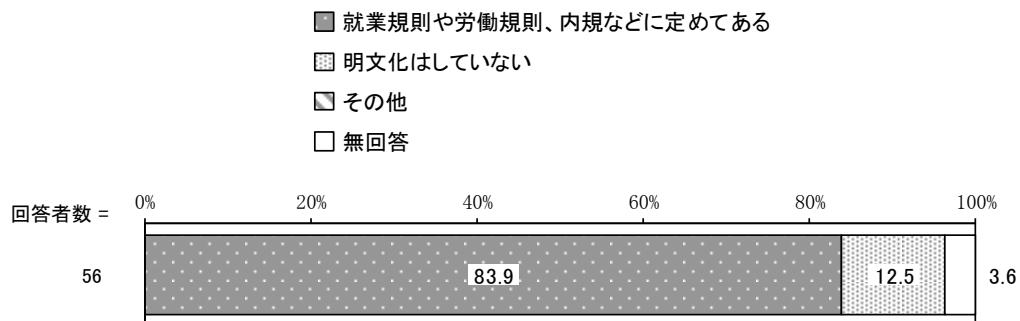
業種別でみると、「あり」の割合が製造業、医療・福祉でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「あり」の割合が 40～60 人未満、60～100 人未満でいずれも 100.0%と高くなっています。

問13 貴事業所では、現在、介護休業制度を就業規則などで規定していますか。
(○は1つだけ)

「就業規則や労働規則、内規などに定めてある」の割合が83.9%、「明文化はしていない」の割合が12.5%となっています。



【業種別】

業種別でみると、「明文化はしていない」の割合が農林漁業で100.0%と高くなっています。一方、「就業規則や労働規則、内規などに定めてある」の割合が電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵送業、金融業、保険業、宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業、その他のサービス業でいずれも100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

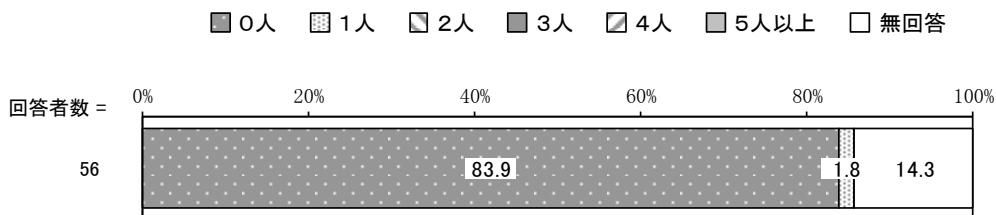
従業員数別でみると、100人以上で「就業規則や労働規則、内規などに定めてある」の割合が100.0%と高くなっています。

問14 貴事業所における平成29年度から令和元年度までの3年間に介護休業制度を利用した状況について、ご記入ください。

1. 平成29年度

①女性従業員で介護休業を取得した人数

「0人」の割合が83.9%と最も高くなっています。



【業種別】

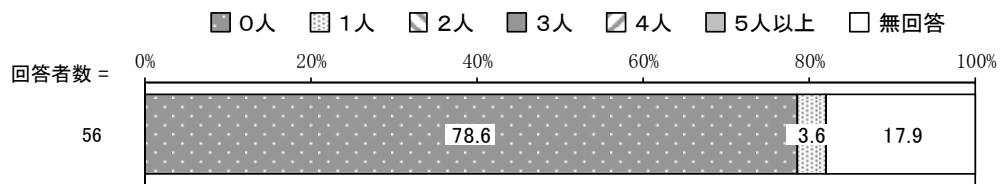
業種別でみると、「0人」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、教育、学習支援業、その他でいずれも100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20人未満で「0人」の割合が100.0%と高くなっています。

②男性従業員で介護休業を取得した人数

「0人」の割合が78.6%と最も高くなっています。



【業種別】

業種別でみると、「0人」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵送業、医療・福祉でいずれも100.0%と高くなっています。

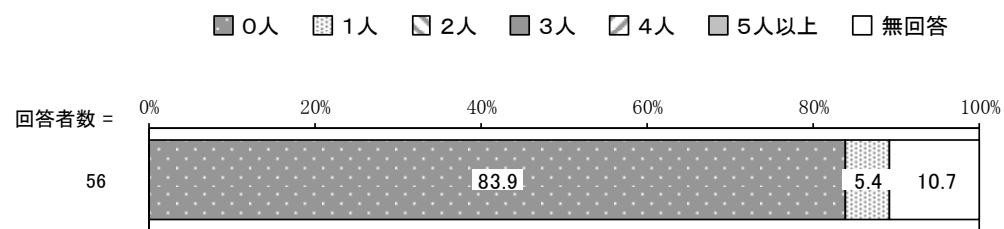
【従業員数別】

従業員数別でみると、20人未満で「0人」の割合が100.0%と高くなっています。

2. 平成30年度

①女性従業員で介護休業を取得した人数

「0人」の割合が83.9%と最も高くなっています。



【業種別】

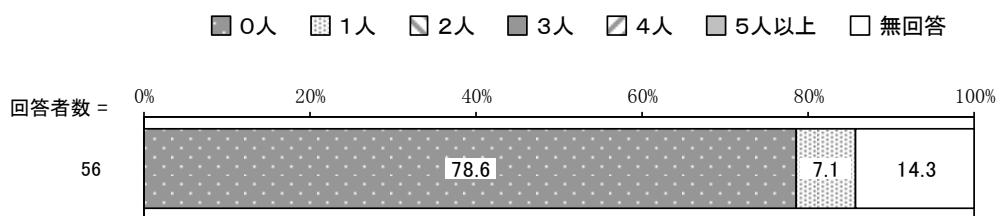
業種別でみると、「0人」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、宿泊業、飲食サービス業、医療・福祉でいずれも100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20人未満で「0人」の割合が100.0%と高くなっています。

② 男性従業員で介護休業を取得した人数

「0人」の割合が78.6%と最も高くなっています。



【業種別】

業種別でみると、「0人」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵送業、金融業、保険業、宿泊業、飲食サービス業でいずれも100.0%と高くなっています。

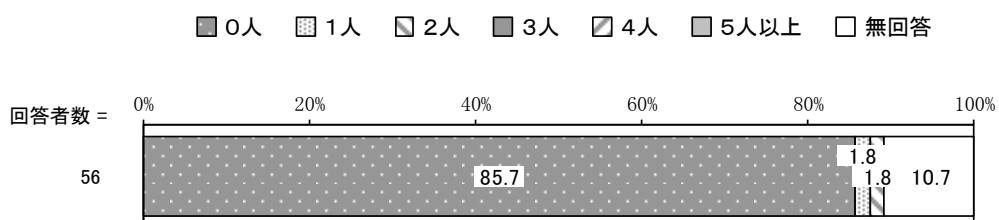
【従業員数別】

従業員数別でみると、20人未満で「0人」の割合が100.0%と高くなっています。

3. 令和元年度

①女性従業員で介護休業を取得した人数

「0人」の割合が85.7%と最も高くなっています。



【業種別】

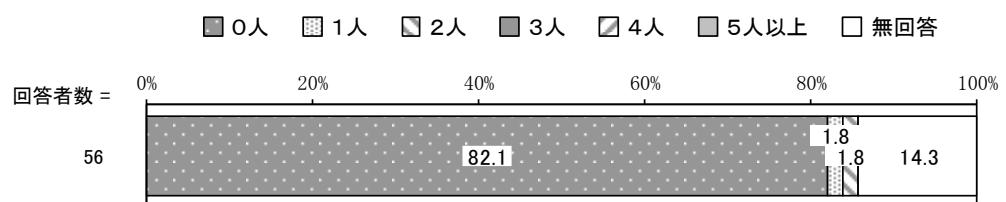
業種別でみると、「0人」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、宿泊業、飲食サービス業、その他でいずれも100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20人未満で「0人」の割合が100.0%と高くなっています。

②男性従業員で介護休業を取得した人数

「0人」の割合が82.1%と最も高くなっています。



【業種別】

業種別でみると、「0人」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵送業、宿泊業、飲食サービス業でいずれも100.0%と高くなっています。

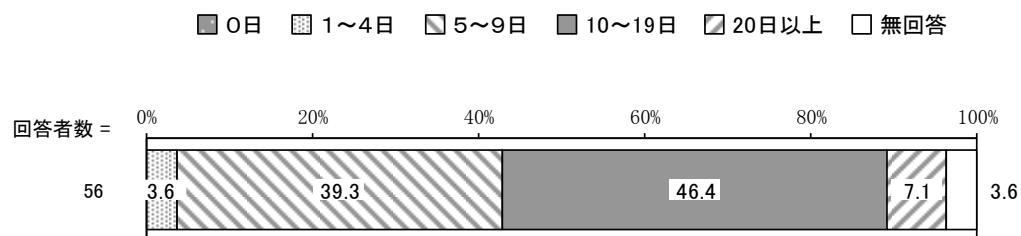
【従業員数別】

従業員数別でみると、20人未満で「0人」の割合が100.0%と高くなっています。

(4) 仕事と生活の調和について

問15 貴事業所の正社員において、把握している直近1年間の平均的な有給休暇取得日数は何日間ですか。小数点第2位を四捨五入し、ご記入ください。

「10～19日」の割合が46.4%と最も高く、次いで「5～9日」の割合が39.3%となっています。なお、「1～4日」の割合が3.6%あります。



【業種別】

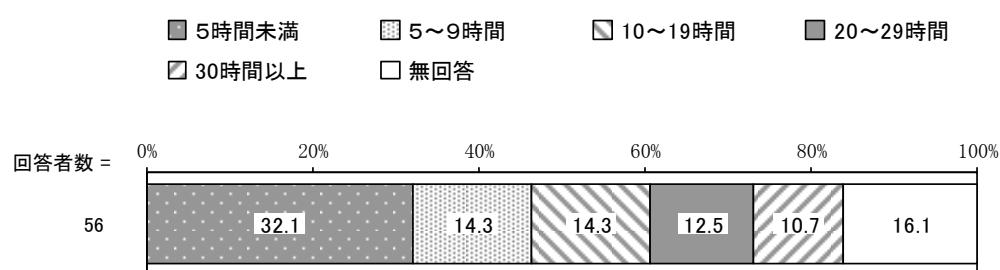
業種別でみると、「20日以上」の割合が電気・ガス・熱供給・水道業で100.0%と高くなっています。一方、「5～9日」の割合が生活関連サービス業、娯楽業で100.0%と高くなっています。

【従業員数】

従業員数別でみると、20人未満で「10～19日」の割合が100.0%と高くなっています。

問16 貴事業所の正社員において、令和元年度の1ヶ月あたりの平均的な残業時間は何時間ですか。小数点第2位を四捨五入し、ご記入ください。
※年度は、貴社の事業年度の期間でお答えください。

「5時間未満」の割合が32.1%と最も高く、次いで「5～9時間」、「10～19時間」の割合が14.3%となっています。なお、「30時間以上」の割合が10.7%あります。



【業種別】

業種別でみると「5～9時間」の割合が電気・ガス・熱供給・水道業で100.0%と高くなっています。一方、「5時間未満」の割合がその他で80.0%と高くなっています。

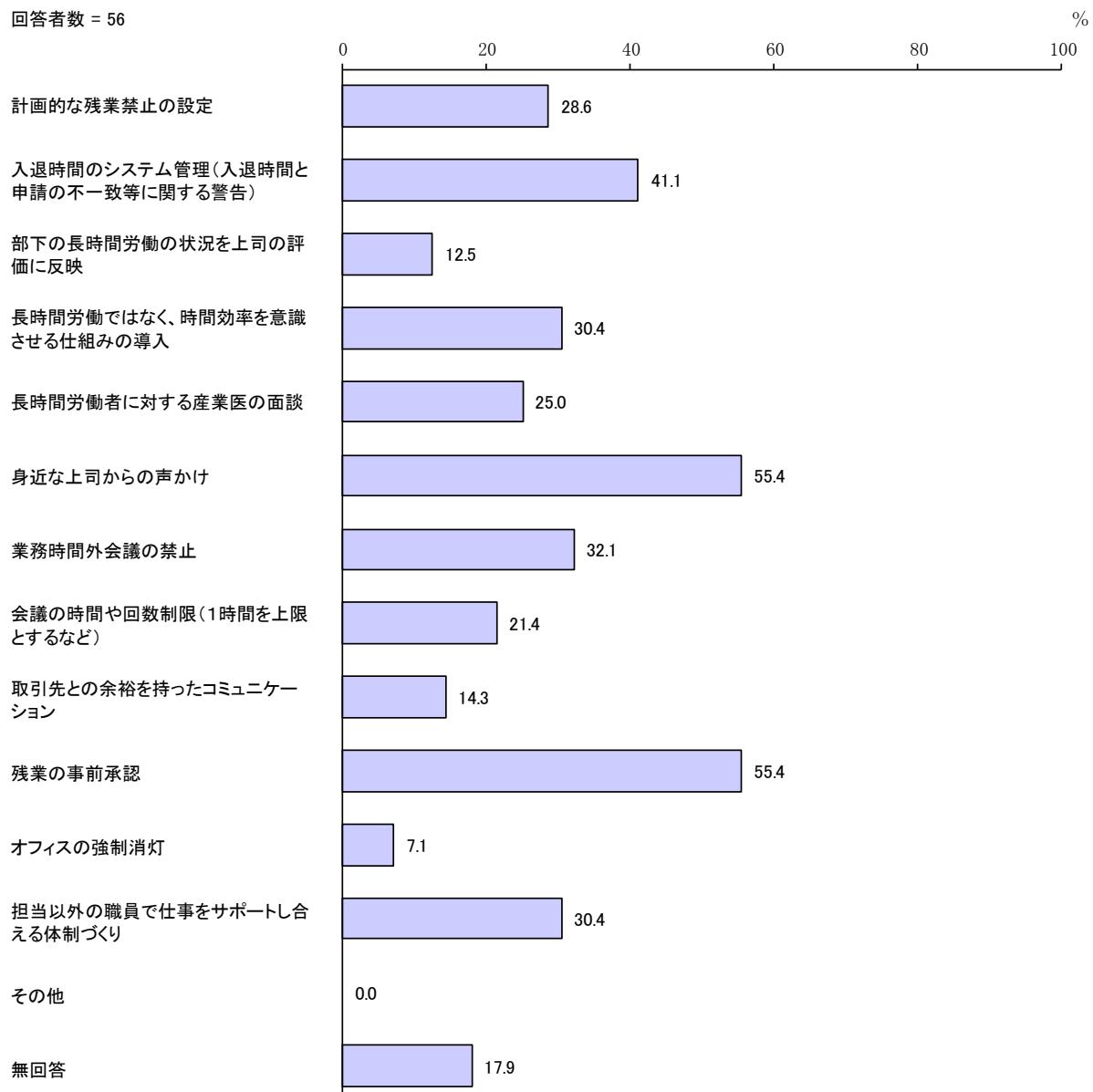
【従業員数別】

従業員数別でみると、20人未満で「5時間未満」の割合が66.7%と高くなっています。

問17 残業を削減するための取組として、以下のうち、貴事業所で【A. 導入している取組】と、【B. 効果的だと思われる取組】（現在、貴事業所で導入していないものについても）を、それぞれお答えください。（○はいくつでも）

A 導入している取組

「身近な上司からの声かけ」、「残業の事前承認」の割合が 55.4% と最も高く、次いで「入退時間のシステム管理(入退時間と申請の不一致等に関する警告)」の割合が 41.1% となっています。



【業種別】

業種別でみると、電気・ガス・熱供給・水道業で「長時間労働者に対する産業医の面談」「身近な上司からの声かけ」「取引先との余裕を持ったコミュニケーション」「残業の事前承認」「担当以外の職員で仕事をサポートし合える体制づくり」の割合が、金融業、保険業で「計画的な残業禁止の設定」「入退時間のシステム管理（入退時間と申請の不一致等に関する警告）」「部下の長時間労働の状況を上司の評価に反映」「長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入」「身近な上司からの声かけ」「業務時間外会議の禁止」「残業の事前承認」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	有効回答数 (件)	定 計 画 的 な 残 業 禁 止 の 設 置	理 入 退 時 間 の シ ス テ ム 管 理 (入 退 時 間 と 申 請 の 不 一 致 等 に 關 す る 警 告)	入 退 時 間 の シ ス テ ム 管 理 (入 退 時 間 と 申 請 の 不 一 致 等 に 關 す る 警 告)	部 下 の 長 時 間 労 働 の 状 況 を 上 司 の 評 価 に 反 映	長 時 間 労 働 で は な く 、 時 間 効 率 を 意 識 さ せ る 仕 組 み の 導 入	長 時 間 労 働 者 に 對 す る 産 業 医 の 面 談	身 近 な 上 司 か ら の 声 か け	業 務 時 間 外 会 議 の 禁 止
農林漁業	1	—	—	—	—	—	—	—	—
鉱業	—	—	—	—	—	—	—	—	—
建設業	—	—	—	—	—	—	—	—	—
製造業	14	21.4	21.4	14.3	21.4	21.4	21.4	42.9	35.7
電気・ガス・熱供給・水道業	1	—	—	—	—	—	100.0	100.0	—
情報通信業	—	—	—	—	—	—	—	—	—
運輸業、郵送業	4	75.0	50.0	25.0	75.0	50.0	75.0	75.0	75.0
卸売業、小売業	3	33.3	33.3	33.3	66.7	33.3	66.7	33.3	—
金融業、保険業	2	100.0	100.0	100.0	100.0	50.0	100.0	100.0	100.0
不動産業、物品賃貸業	—	—	—	—	—	—	—	—	—
学術研究、専門・技術サービス業	—	—	—	—	—	—	—	—	—
宿泊業、飲食サービス業	2	—	50.0	—	—	50.0	50.0	—	—
生活関連サービス業、娯楽業	2	50.0	—	—	—	—	50.0	50.0	—
教育、学習支援業	4	25.0	50.0	—	25.0	—	75.0	75.0	75.0
医療・福祉	13	15.4	46.2	—	23.1	7.7	46.2	15.4	—
その他のサービス業	3	33.3	33.3	—	—	33.3	33.3	33.3	33.3
その他	5	—	80.0	—	20.0	60.0	80.0	—	—

【業種別】(つづき)

単位 : %

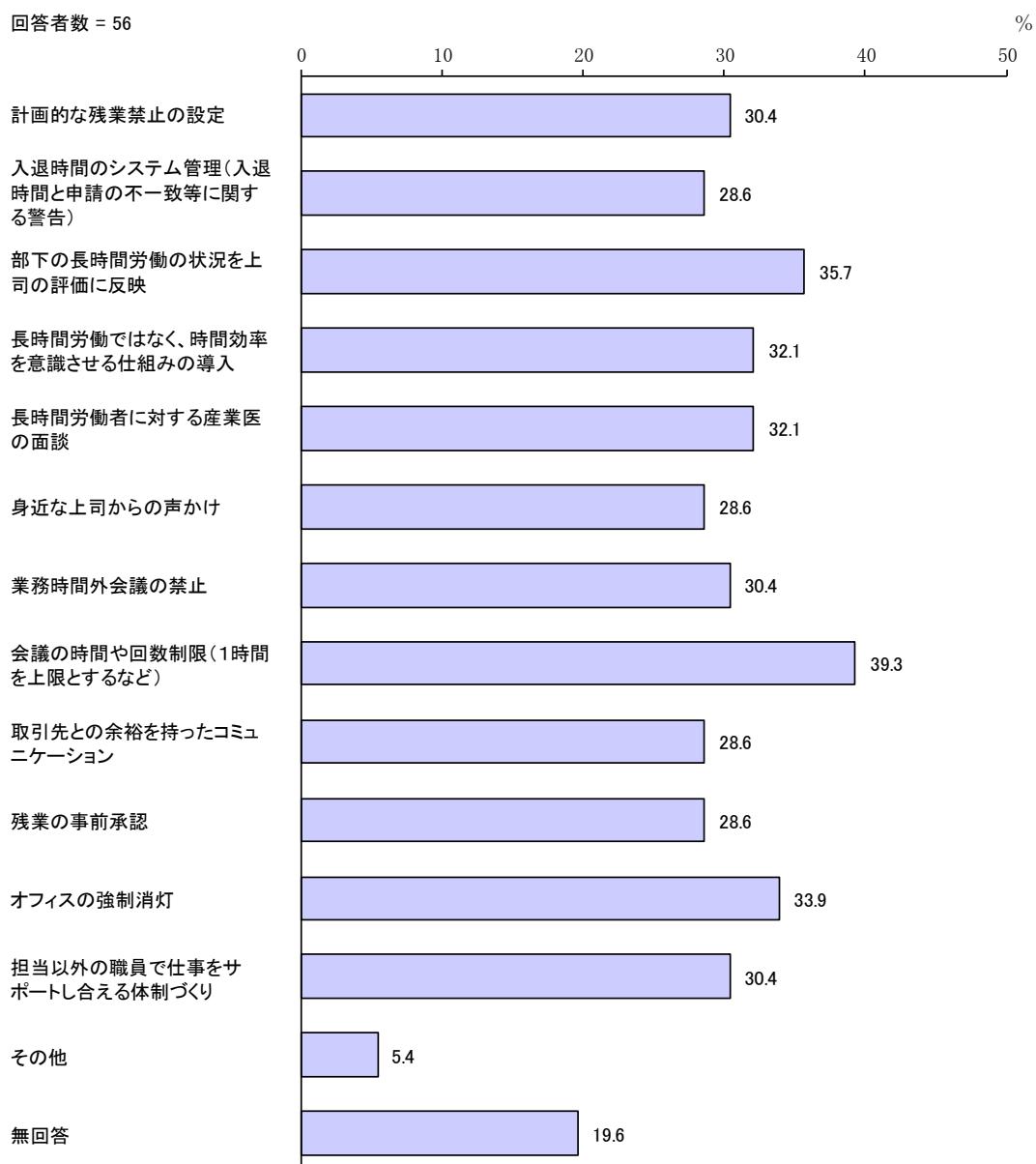
区分	会議の時間や上限と数制限など	取引先との余裕をもつたコミュニケーションを持つ	残業の事前承認	オフィスの強制消灯	担当サボートし合える体制づくり	その他	無回答
農林漁業	—	—	—	—	—	—	100.0
鉱業	—	—	—	—	—	—	—
建設業	—	—	—	—	—	—	—
製造業	7.1	—	42.9	—	28.6	—	21.4
電気・ガス・熱供給・水道業	—	100.0	100.0	—	100.0	—	—
情報通信業	—	—	—	—	—	—	—
運輸業、郵送業	50.0	25.0	50.0	25.0	—	—	25.0
卸売業、小売業	33.3	33.3	66.7	—	—	—	33.3
金融業、保険業	50.0	50.0	100.0	50.0	50.0	—	—
不動産業、物品賃貸業	—	—	—	—	—	—	—
学術研究、専門・技術サービス業	—	—	—	—	—	—	—
宿泊業、飲食サービス業	—	—	50.0	—	100.0	—	—
生活関連サービス業、娯楽業	50.0	—	50.0	—	—	—	—
教育、学習支援業	50.0	25.0	75.0	25.0	25.0	—	—
医療・福祉	30.8	7.7	53.8	—	38.5	—	30.8
その他のサービス業	—	33.3	33.3	33.3	33.3	—	—
その他	—	20.0	80.0	—	20.0	—	—

【従業員数別】

従業員数別でみると、20人未満で「入退時間のシステム管理（入退時間と申請の不一致等に関する警告）」、「身近な上司からの声かけ」、「残業の事前承認」の割合が100.0%と高くなっています。

B 効果的だと思われる取組

「会議の時間や回数制限（1時間を上限とするなど）」の割合が39.3%と最も高く、次いで「部下の長時間労働の状況を上司の評価に反映」の割合が35.7%、「オフィスの強制消灯」の割合が33.9%となっています。



【業種別】

業種別でみると、農林漁業で「長時間労働者に対する産業医の面談」の割合が、電気・ガス・熱供給・水道業で「入退時間のシステム管理（入退時間と申請の不一致等に関する警告）」「部下の長時間労働の状況を上司の評価に反映」「長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入」「業務時間外会議の禁止」「会議の時間や回数制限（1時間を上限とするなど）」「オフィスの強制消灯」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	有効回答数 (件)	定 計 画 的 な 残 業 禁 止 の 設	理 入 退 時 間 の シ ス テ ム 不 管	況 部 を 上 司 の 評 価 に 反 映	組 み の 導 入	長 時 間 労 働 で は な く 、 長 時 間 効 率 を 意 識 さ せ る 仕 時	産 業 医 の 面 談	身 近 な 上 司 か ら の 声 か	業 務 時 間 外 会 議 の 禁 止
農林漁業	1	—	—	—	—	—	100.0	—	—
鉱業	—	—	—	—	—	—	—	—	—
建設業	—	—	—	—	—	—	—	—	—
製造業	14	50.0	28.6	35.7	35.7	28.6	28.6	35.7	
電気・ガス・熱供給・水道業	1	—	100.0	100.0	100.0	—	—	100.0	
情報通信業	—	—	—	—	—	—	—	—	—
運輸業、郵送業	4	—	25.0	50.0	—	25.0	—	—	—
卸売業、小売業	3	33.3	33.3	33.3	—	33.3	—	33.3	
金融業、保険業	2	—	—	—	—	—	50.0	—	—
不動産業、物品賃貸業	—	—	—	—	—	—	—	—	—
学術研究、専門・技術サービス業	—	—	—	—	—	—	—	—	—
宿泊業、飲食サービス業	2	100.0	50.0	50.0	100.0	50.0	50.0	50.0	50.0
生活関連サービス業、娯楽業	2	—	—	—	—	—	—	—	—
教育、学習支援業	4	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	—	—	—
医療・福祉	13	30.8	15.4	38.5	46.2	38.5	46.2	46.2	46.2
その他のサービス業	3	33.3	66.7	100.0	100.0	33.3	66.7	66.7	66.7
その他	5	20.0	60.0	20.0	—	20.0	60.0	20.0	

【業種別】(つづき)

単位：%

区分	会議の時間や回数制限（1時間以上限とするなど）	取引先との余裕を持つコミュニケーション	残業の事前承認	オフィスの強制消灯	制づくり	担当以外の職員でサボートし合える体制	その他	無回答
農林漁業	—	—	—	—	—	—	—	—
鉱業	—	—	—	—	—	—	—	—
建設業	—	—	—	—	—	—	—	—
製造業	57.1	42.9	35.7	42.9	28.6	14.3	14.3	
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	—	—	100.0	—	—	—	—
情報通信業	—	—	—	—	—	—	—	—
運輸業、郵送業	25.0	50.0	25.0	50.0	75.0	—	25.0	
卸売業、小売業	33.3	33.3	—	66.7	66.7	—	33.3	
金融業、保険業	—	—	—	—	—	—	50.0	
不動産業、物品賃貸業	—	—	—	—	—	—	—	—
学術研究、専門・技術サービス業	—	—	—	—	—	—	—	—
宿泊業、飲食サービス業	50.0	100.0	50.0	50.0	—	—	—	—
生活関連サービス業、娯楽業	—	—	—	—	—	—	100.0	
教育、学習支援業	—	—	—	—	25.0	—	50.0	
医療・福祉	46.2	23.1	38.5	30.8	38.5	—	—	
その他のサービス業	66.7	33.3	33.3	33.3	33.3	—	—	
その他	20.0	20.0	60.0	20.0	20.0	—	20.0	

【従業員数】

従業員数別でみると、40～60人未満で「会議の時間や回数制限（1時間以上限とするなど）」の割合が75.0%と高くなっています。一方、20人未満で「入退時間のシステム管理（入退時間と申請の不一致等に関する警告）」の割合が66.7%、「身近な上司からの声かけ」の割合が66.7%、「残業の事前承認」の割合が66.7%と高くなっています。

(5) ハラスメント防止の取組について

問18 貴事業所では、現在、ハラスメント防止の取組を実施していますか。

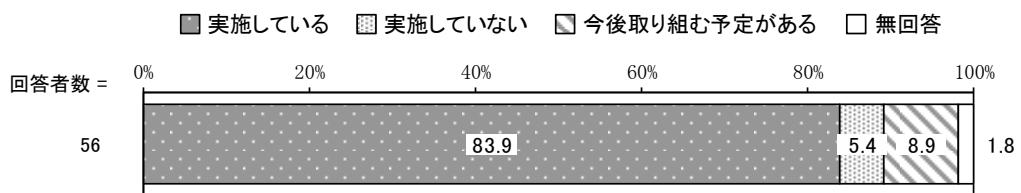
(1) 下記の①～④の項目について、実施の有無をお答えください。

(2) (1) で実施の有無が「1. 実施している」とお答えいただいた項目について、その取組の内容を下記の「1」～「7」より番号でお答えください。

実施の有無

① セクシャル・ハラスメントの防止

「実施している」の割合が 83.9% と最も高くなっています。なお、今は実施していないものの「今後取り組む予定がある」との割合が 8.9% あります。



【業種別】

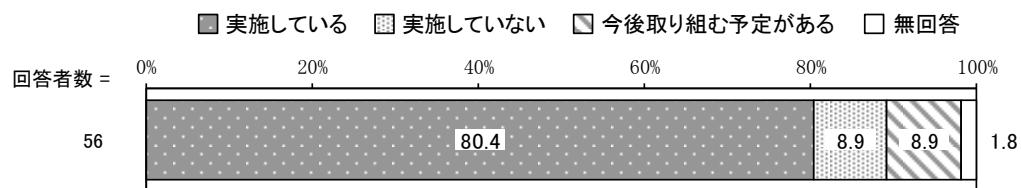
業種別でみると、「実施していない」の割合が農林漁業で 100.0% と高くなっています。一方、「実施している」の割合が電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵送業、金融業、保険業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、その他でいずれも 100.0% と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満で「実施している」の割合が 100.0% と高くなっています。

② パワー・ハラスメントの防止

「実施している」の割合が 80.4% と最も高くなっています。なお、今は実施していないものの「今後取り組む予定がある」との割合が 8.9% あります。



【業種別】

業種別でみると、「実施していない」の割合が農林漁業で 100.0% と高くなっています。一方、「実施している」の割合が電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵送業、金融業、保険業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、その他でいずれも 100.0% と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満で「実施している」の割合が 100.0% と高くなっています。

③ マタニティ・ハラスメントの防止

「実施している」の割合が 71.4%と最も高く、次いで「実施していない」の割合が 16.1%、「今後取り組む予定がある」の割合が 10.7%となっています。

【業種別】

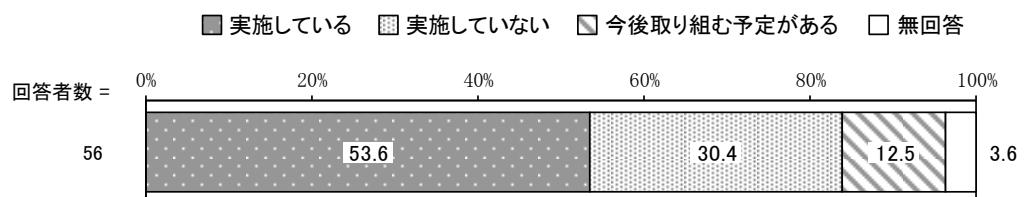
業種別でみると、「実施していない」の割合が農林漁業で 100.0%と高くなっています。一方、「実施している」の割合が電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、その他でいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数】

業種別でみると、20 人未満で「実施している」の割合が 100.0%と高くなっています。

④ パタニティ・ハラスメントの防止

「実施している」の割合が 53.6%と最も高く、次いで「実施していない」の割合が 30.4%、「今後取り組む予定がある」の割合が 12.5%となっています。



【業種別】

業種別でみると、「実施していない」の割合が農林漁業で 100.0%と高くなっています。一方、「実施している」の割合が電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、その他でいずれも 100.0%と高くなっています。

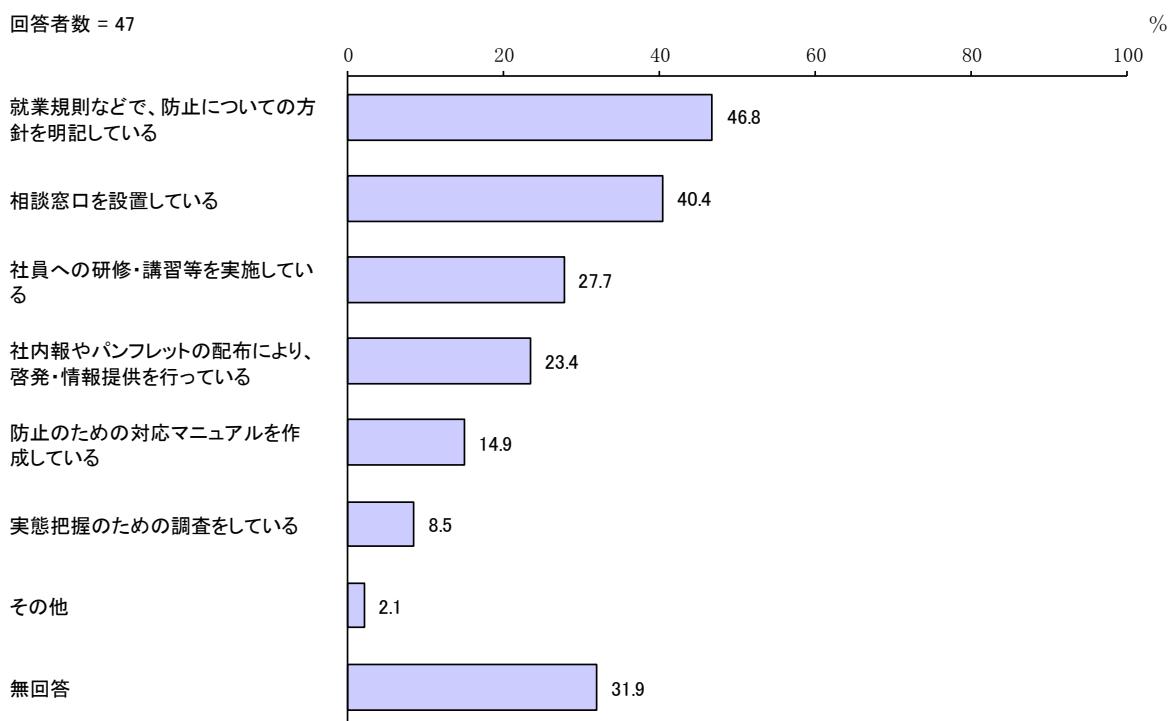
【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満で「実施している」の割合が 100.0%と高くなっています。

取組の内容

① セクシャル・ハラスメントの防止

「就業規則などで、防止についての方針を明記している」の割合が 46.8%と最も高く、次いで「相談窓口を設置している」の割合が 40.4%、「社員への研修・講習等を実施している」の割合が 27.7%となっています。



【業種別】

業種別でみると、電気・ガス・熱供給・水道で「就業規則などで、防止についての方針を明記している」、「相談窓口を設置している」、「社員への研修・講習等を実施している」、「社内報やパンフレットの配布により、啓発・情報提供を行っている」の割合がいずれも 100.0%と高くなっています。

一方、卸売業、小売業で「就業規則などで、防止についての方針を明記している」の割合が 100.0%と高くなっています。また、金融業、保険業で「相談窓口を設置している」、生活関連サービス業、娯楽業で「社員への研修・講習等を実施している」の割合がいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

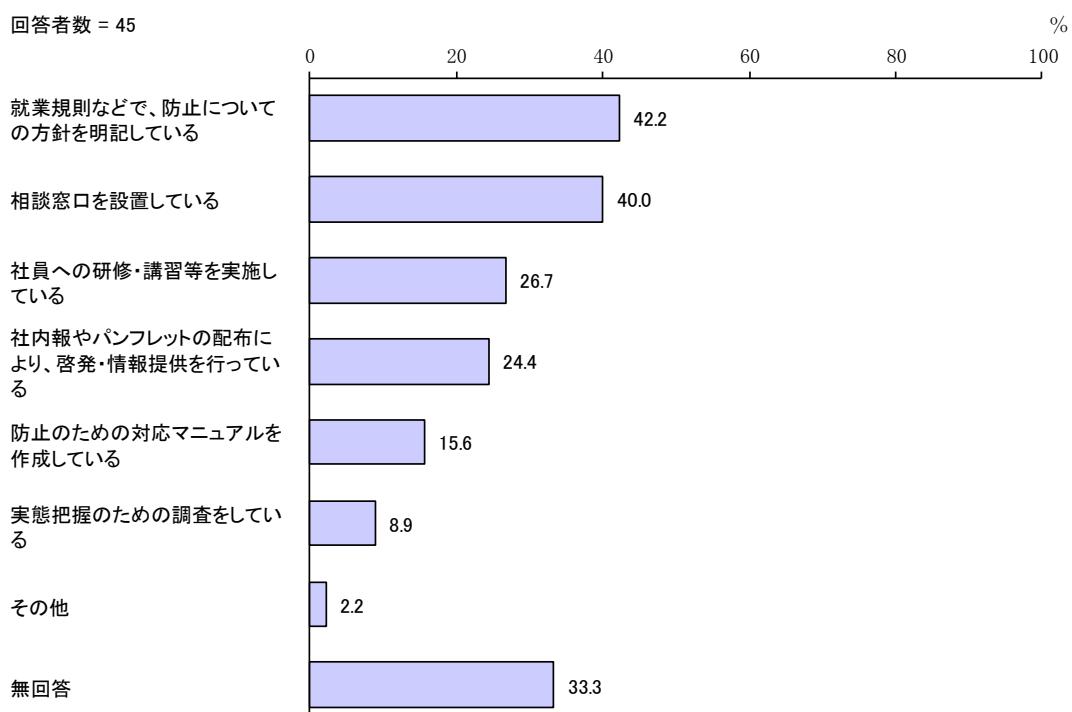
従業員数別でみると、40～60人未満で「就業規則などで、防止についての方針を明記している」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	有効回答数（件）	就業規則などで、防止についての方針を明記している	相談窓口を設置している	社員への研修・講習等を実施している	社内報やパンフレットの配布により、啓発・情報提供を行っている	防止のための対応マニュアルを作成している	実態把握のための調査をしている	その他	無回答
20人未満	3	—	—	33.3	—	—	—	—	66.7
20～40人未満	20	35.0	35.0	20.0	25.0	15.0	5.0	5.0	45.0
40～60人未満	11	72.7	54.5	45.5	27.3	27.3	9.1	—	9.1
60～100人未満	6	66.7	33.3	—	16.7	—	—	—	33.3
100人以上	7	42.9	57.1	42.9	28.6	14.3	28.6	—	14.3

② パワー・ハラスメントの防止

「就業規則などで、防止についての方針を明記している」の割合が42.2%と最も高く、次いで「相談窓口を設置している」の割合が40.0%、「社員への研修・講習等を実施している」の割合が26.7%となっています。



【業種別】

業種別でみると、電気・ガス・熱供給・水道で「就業規則などで、防止についての方針を明記している」、「相談窓口を設置している」、「社員への研修・講習等を実施している」、「社内報やパンフレットの配布により、啓発・情報提供を行っている」の割合がいずれも 100.0%と高くなっています。

一方、卸売業、小売業で「就業規則などで、防止についての方針を明記している」、金融業、保険業で「相談窓口を設置している」、生活関連サービス業、娯楽業で「社員への研修・講習等を実施している」の割合がいずれも 100.0%と高くなっています。

【従業員数別】

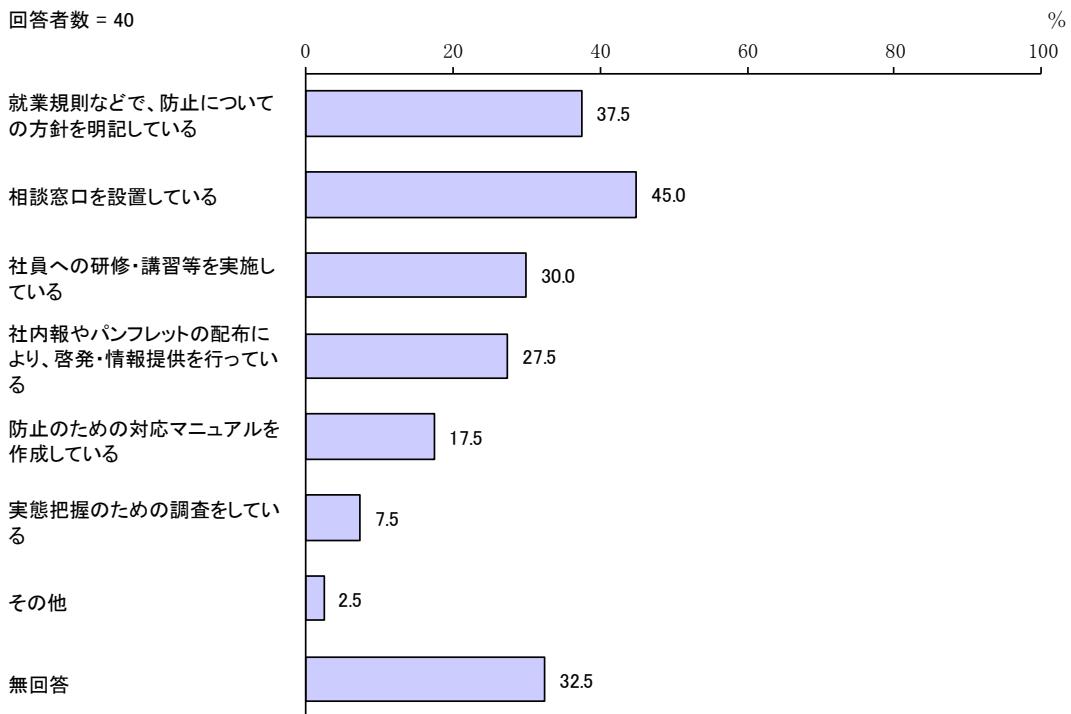
従業員数別でみると、40～60 人未満で「就業規則などで、防止についての方針を明記している」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	有効回答数 (件)	就業規則などで、方針を明記している	相談窓口を設置している	社員への研修・講習等を実施している	報の配布により、啓発・情ト	防止のための対応マニアルを作成している	実態把握のための調査をしている	その他	無回答
20 人未満	3	—	—	33.3	—	—	—	—	66.7
20～40 人未満	20	35.0	40.0	20.0	25.0	15.0	5.0	5.0	45.0
40～60 人未満	10	70.0	60.0	50.0	30.0	30.0	10.0	—	10.0
60～100 人未満	6	66.7	33.3	—	16.7	—	—	—	33.3
100 人以上	6	16.7	33.3	33.3	33.3	16.7	33.3	—	16.7

③ マタニティ・ハラスメントの防止

「相談窓口を設置している」の割合が 45.0% と最も高く、次いで「就業規則などで、防止についての方針を明記している」の割合が 37.5%、「社員への研修・講習等を実施している」の割合が 30.0% となっています。



【業種別】

業種別でみると、電気・ガス・熱供給・水道で「就業規則などで、防止についての方針を明記している」、「相談窓口を設置している」、「社員への研修・講習等を実施している」、「社内報やパンフレットの配布により、啓発・情報提供を行っている」の割合がいずれも 100.0% と高くなっています。

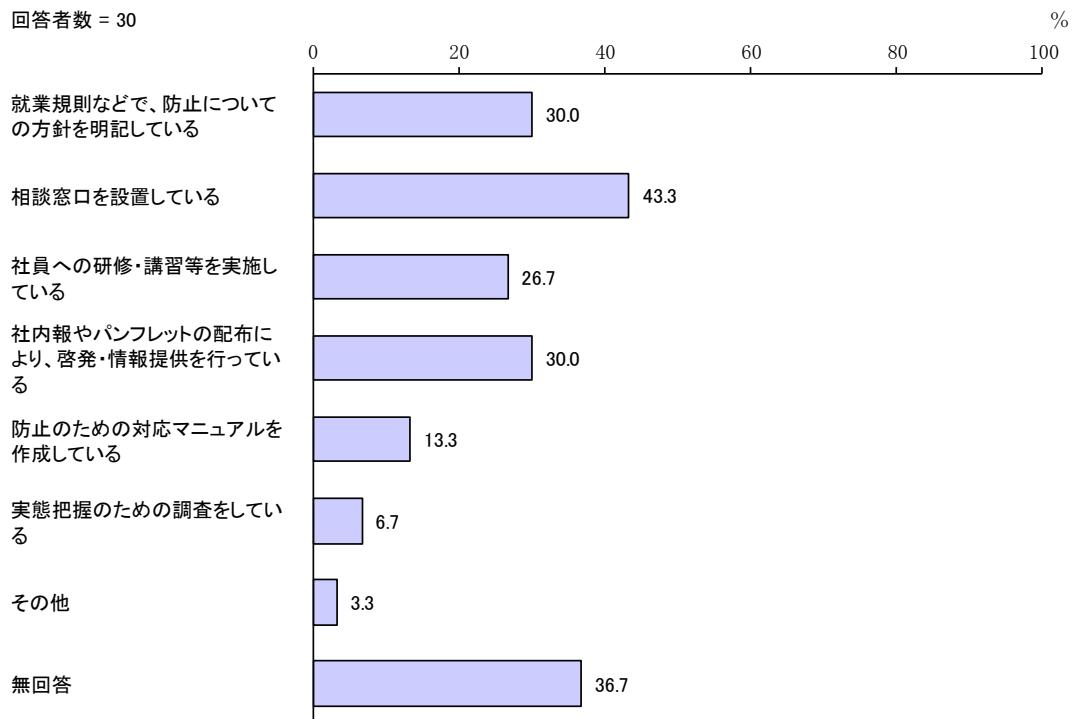
一方、運輸業、郵送業で「社員への研修・講習等を実施している」、卸売業、小売業で「就業規則などで、防止についての方針を明記している」、金融業、保険業で「相談窓口を設置している」、生活関連サービス業、娯楽業で「社員への研修・講習等を実施している」の割合がいずれも 100.0% と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、60～100 人未満で「就業規則などで、防止についての方針を明記している」の割合が 75.0% と高くなっています。

④ パタニティ・ハラスメントの防止

「相談窓口を設置している」の割合が 43.3% と最も高く、次いで「就業規則などで、防止についての方針を明記している」、「社内報やパンフレットの配布により、啓発・情報提供を行っている」の割合が 30.0% となっています。



【業種別】

業種別でみると、電気・ガス・熱供給・水道で「就業規則などで、防止についての方針を明記している」「相談窓口を設置している」「社員への研修・講習等を実施している」「社内報やパンフレットの配布により、啓発・情報提供を行っている」の割合が 100.0% と高くなっています。

また、運輸業、郵送業で「社員への研修・講習等を実施している」、金融業、保険業で「相談窓口を設置している」、生活関連サービス業、娯楽業で「社員への研修・講習等を実施している」、その他のサービス業で「相談窓口を設置している」の割合がいずれも 100.0% と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、100人以上で「相談窓口を設置している」「社内報やパンフレットの配布により、啓発・情報提供を行っている」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	有効回答数 (件)	就業規則などで、方針を明記している	相談窓口を設置している	社員への研修・講習等を実施している	社内報やパンフレットの配布により、啓発・情報提供を行っている	防止のための対応マニュアルを作成している	実態把握のための調査をしている	その他	無回答
20人未満	3	—	—	33.3	—	—	—	—	66.7
20～40人未満	16	31.3	37.5	25.0	31.3	12.5	6.3	6.3	43.8
40～60人未満	5	40.0	60.0	40.0	20.0	20.0	—	—	20.0
60～100人未満	2	—	50.0	—	—	—	—	—	50.0
100人以上	4	50.0	75.0	25.0	75.0	25.0	25.0	—	—

問19 問18で「実施していない」と回答した方にお聞きします。

貴事業所で、ハラスメント防止の取組を実施していない理由があれば、それぞれお書きください

セクシャル・ハラスメント

- ・短期アルバイト、パートの方ばかりなので、1～7のようにきっちりした形で行っていない。ハラスメントの発生がみられる場合の対応は随時行っている。聞き取り、相談も必要に応じ行っている。
- ・社労士と提携して体制を整備していますが、現状問題の発生がないため、問題が発生した時点で具体的な取組を実施する予定。
- ・制度化されているわけではなく、その都度上司が話を聞いている。

パワー・ハラスメント

- ・短期アルバイト、パートの方ばかりなので、1～7のようにきっちりした形で行っていない。ハラスメントの発生がみられる場合の対応は随時行っている。聞き取り、相談も必要に応じ行っている。
- ・社労士と提携して体制を整備していますが、現状問題の発生がないため、問題が発生した時点で具体的な取組を実施する予定。
- ・概念がなかった。今後検討。

マタニティ・ハラスメント

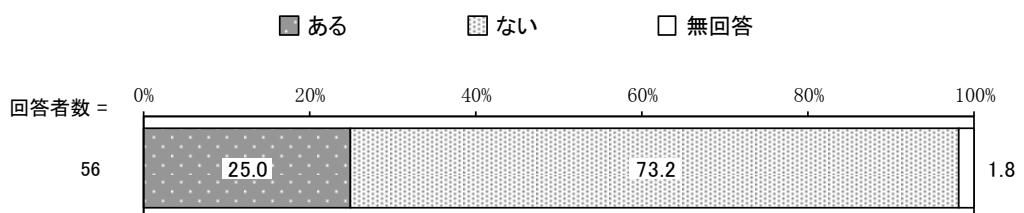
- ・ 短期アルバイト、パートの方ばかりなので、1～7のようにきっちりした形で行っていない。ハラスメントの発生がみられる場合の対応は随時行っている。聞き取り、相談も必要に応じ行っている。
- ・ 社労士と提携して体制を整備していますが、現状問題の発生がないため、問題が発生した時点で具体的な取組を実施する予定。

パタニティ・ハラスメント

- ・ 短期アルバイト、パートの方ばかりなので、1～7のようにきっちりした形で行っていない。ハラスメントの発生がみられる場合の対応は随時行っている。聞き取り、相談も必要に応じ行っている。
- ・ 会社からのアナウンスなし。
- ・ 社労士と提携して体制を整備していますが、現状問題の発生がないため、問題が発生した時点で具体的な取組を実施する予定。
- ・ 常勤男性 高齢者1名なので。
- ・ 「パタニティ」の言葉自体浸透していない。
- ・ 育児休業の実績がない。

問20 貴事業所では、ハラスメント被害の相談や報告を受けたことがありますか。 (○は1つだけ)

「ある」の割合が25.0%、「ない」の割合が73.2%となっています。



【業種別】

業種別でみると、「ない」の割合が、農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道、宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業でいずれも100.0%と高くなっています。

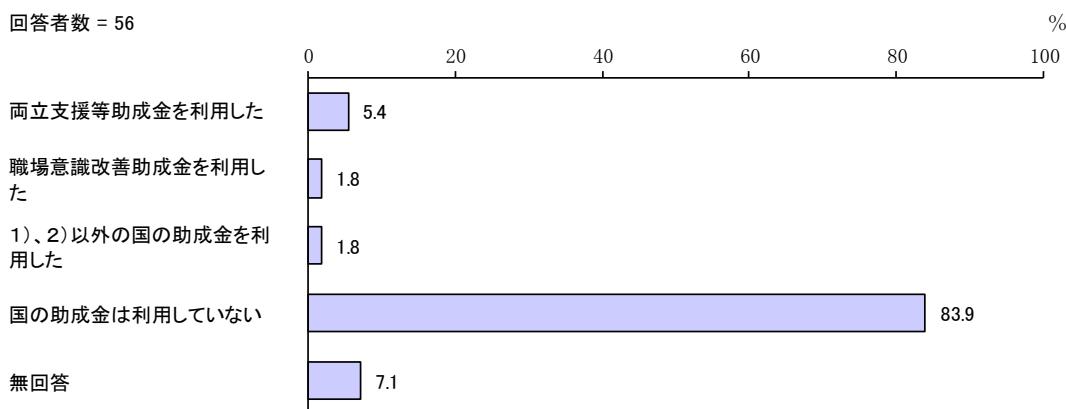
【従業員数別】

従業員数別でみると、40～60人未満で「ない」の割合が91.7%と高くなっています。

(6) 今後の取組について

問21 国では、企業における女性活躍や仕事と家庭の両立支援の取組をを推進するための助成金制度を設けていますが、貴事業所で今までに利用したことがありますか。(あてはまるもの全てに○)

「国の助成金は利用していない」の割合が 83.9% と最も高くなっています。なお、何らかの助成金制度を利用したとの割合が 9.0% あります。



【業種別】

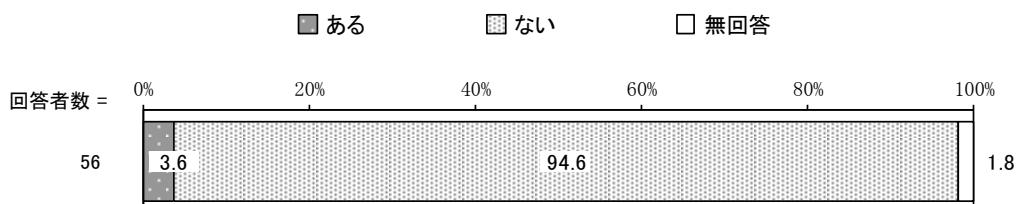
業種別でみると、農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道、運輸業、郵送業、金融業、保険業、教育、学習支援業、その他のサービス業で「国の助成金は利用していない」の割合がいずれも 100.0% と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20人未満で「国の助成金は利用していない」の割合が 100.0% と高くなっています。

問22 貴事業所では、性的マイノリティ（性的少数者）の方に配慮した取組をしていることがありますか。（○は1つだけ）

「ある」の割合が 3.6%、「ない」の割合が 94.6% となっています。



【取組内容】

- 名前の呼び方や更衣時への配慮。

【業種別】

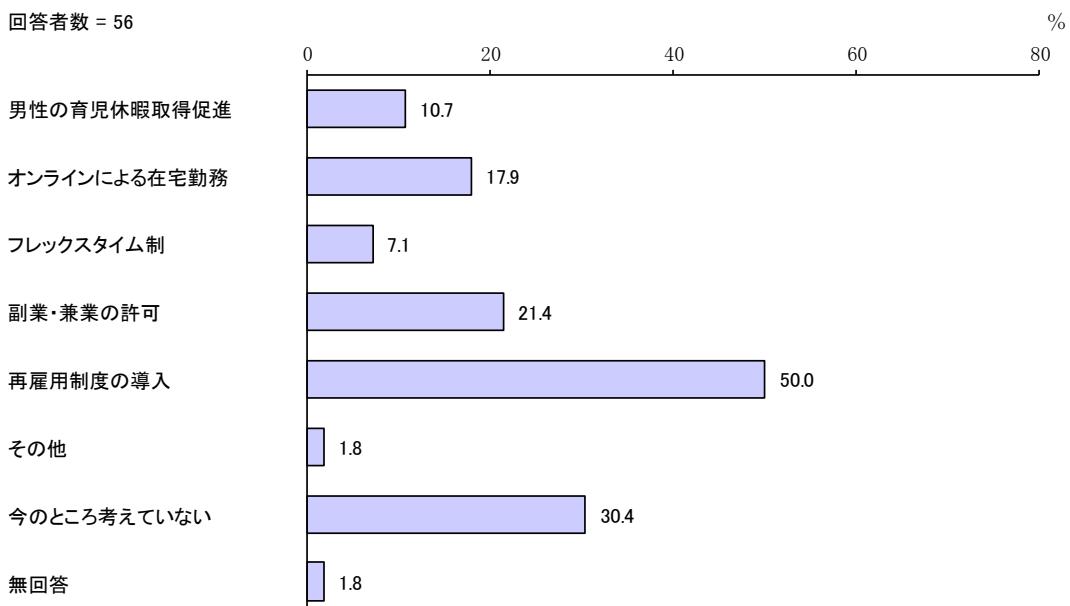
業種別でみると、「ない」の割合が農林漁業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道、金融業、保険業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、その他のサービス業、その他でいずれも 100.0% と高くなっています。

【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満、20~40 人未満、100 人以上で「ない」の割合がいずれも 100.0% と高くなっています。

問 23 貴事業所における多様な働き方ができる職場づくりについて、今後、取り組む意向（既に取り組んでいる）があるものはありますか。（あてはまるもの全てに○）

「再雇用制度の導入」の割合が 50.0% と最も高く、次いで「今のところ考えていない」の割合が 30.4%、「副業・兼業の許可」の割合が 21.4% となっています。



【業種別】

業種別でみると、農林漁業、生活関連サービス業、娯楽業で「今のところ考えていない」、電気・ガス・熱供給・水道、金融業、保険業、宿泊業、飲食サービス業で「再雇用制度の導入」、金融業、保険業で「オンラインによる在宅勤務」の割合がいずれも 100.0% と高くなっています。

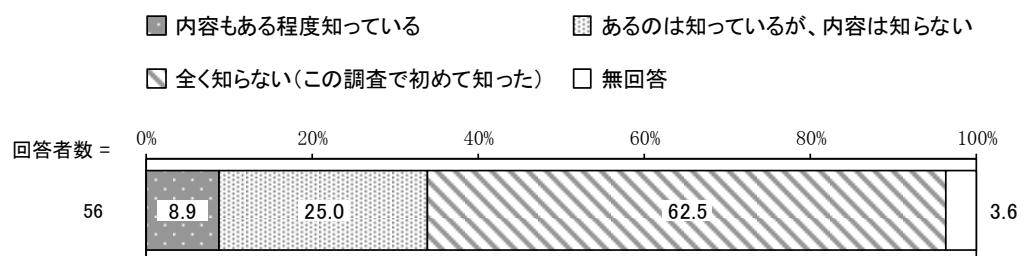
【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満で「再雇用制度の導入」の割合が 66.7% と高くなっています。

(7) 男女共同参画全般について

問24 市では男女共同参画を推進するために、第二次男女共同参画計画を策定していることを知っていますか。(○は1つ)

「全く知らない（この調査で初めて知った）」の割合が 62.5% と最も高く、次いで「あるのは知っているが、内容は知らない」の割合が 25.0% となっています。

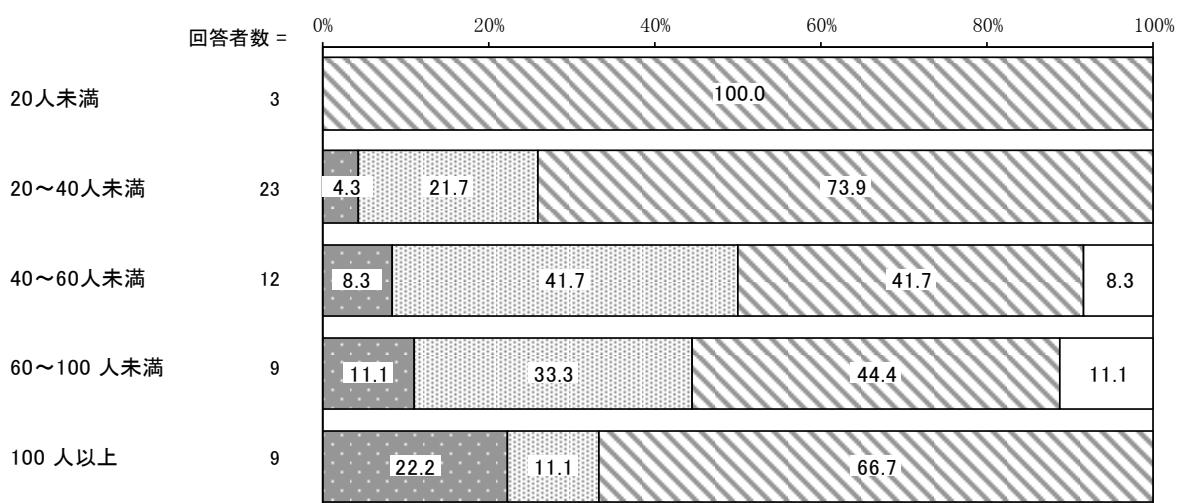


【業種別】

業種別でみると、「あるのはしっているが、内容は知らない」の割合が農林漁業で 100.0% と高くなっています。一方、「全く知らない（この調査で初めて知った）」の割合が電気・ガス・熱供給・水道、宿泊業、飲食サービス業でいずれも 100.0% と高くなっています

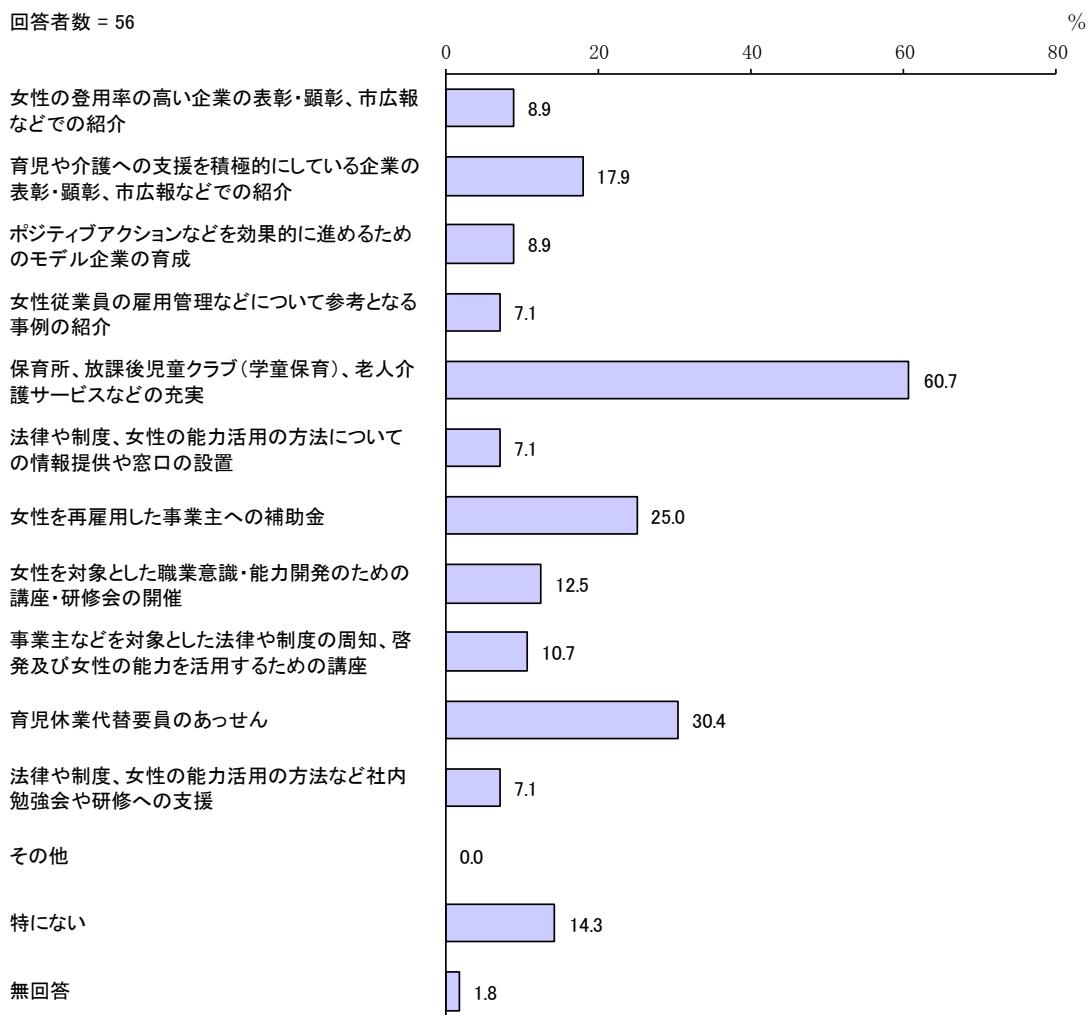
【従業員数別】

従業員数別でみると、20 人未満で「全く知らない（この調査で初めて知った）」の割合が高くなっています。



問25 従業員の労働環境の向上を図る上で、行政にどのようなことを望みますか。
(あてはまるもの全てに○)

「保育所、放課後児童クラブ（学童保育）、老人介護サービスなどの充実」の割合が 60.7% と最も高く、次いで「育児休業代替要員のあっせん」の割合が 30.4%、「女性を再雇用した事業主への補助金」の割合が 25.0% となっています。



【業種別】

業種別でみると、「育児や介護への支援を積極的にしている企業の表彰・顕彰、市広報などでの紹介」の割合が農林漁業で 100.0% と高くなっています。また、「保育所、放課後児童クラブ（学童保育）、老人介護サービスなどの充実」の割合が農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、宿泊業、飲食サービス業でいずれも 100.0% と高くなっています。

【従業員数】

従業員数別でみると、40～60人未満で「保育所、放課後児童クラブ（学童保育）、老人介護サービスなどの充実」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	有効回答数（件）	女性の登用率の高い企業の表彰・顕彰、市広報などでの紹介	育児や介護への支援を積極的にしている企業の表彰・顕彰、市広報などでの紹介	企業の育成	ポジティブアクションなどを効果的に進めるためのモデル	女性従業員の雇用管理などについて参考となる事例の紹介	保育所、放課後児童クラブ（学童保育）、老人介護サービスなどの充実	法律や制度、女性の能力活用の方法についての情報提供や窓口の設置	補助金	女性を再雇用した事業主への
20人未満	3	—	—	—	—	—	66.7	—	—	—
20～40人未満	23	8.7	21.7	4.3	4.3	52.2	4.3	30.4		
40～60人未満	12	8.3	8.3	16.7	16.7	75.0	25.0	16.7		
60～100人未満	9	—	22.2	—	11.1	66.7	—	11.1		
100人以上	9	22.2	22.2	22.2	—	55.6	—	44.4		

区分	会の開催 能力開発のための講座・研修・	女性を対象とした職業意識	や制度の周知、啓発及び女性の能力を活用するための講座	育児休業代替要員のあっせん	法律や制度、女性の能力活用への支援	その他	特にない	無回答
20人未満	—	—	33.3	—	—	—	—	—
20～40人未満	17.4	21.7	21.7	—	—	17.4	—	—
40～60人未満	25.0	8.3	58.3	25.0	—	8.3	—	—
60～100人未満	—	—	11.1	—	—	22.2	11.1	—
100人以上	—	—	33.3	11.1	—	11.1	—	—

IV 自由意見

1 市民

分類回答	件数
1 男女共同参画の考え方について	17
2 男女の役割分担について	2
3 結婚・家庭生活について	1
4 子育て、子どもの教育について	6
5 職場や就労について	7
6 地域での慣習や地域活動、社会活動について	4
7 社会問題、政治について	3
8 その他	37

【分類別の主な意見】

（1）男女共同参画の考え方について

- ・男女共同参画はますます必要です。
- ・男女の平等につき、30歳代を境にして社会全般に考えがわかっているのではないか。40歳代以上（一部は異なるが）平均して男女平等が徹底していないと思われる。いろいろの場所での教育によって、早くみんなが男女平等社会になるべく努力が必要だと思います。
- ・いつまでも男尊女卑や差別が多くあり、日常でいつも性差を感じています。「男女差別はなくなった、減った」と声高に言う人をテレビなどで見ると、腹が立ちます。
- ・地域社会の女性参画は認められていると思う。女性自身、活動に気持ちがあるかどうか。
- ・「男女」の文言はいらないと思う。男だから、女だからではなく、だれもが、一人ひとりが参画できる社会づくり計画を取り組むようにしていただきたい。
- ・会議を招集する時、性別により半々で集めることも重要だが、年齢によってわけることで、価値観を世代で平等に集めることも大切です。
- ・男女共同参画を考える場合は均一平等ではなく、女性の特有性を考えないといけないと思う。例えば、力仕事（一般的重労働）や、夜間勤務の延長（NSの夜勤）は36協定の労働基準法に準じなければいけないと考える。
- ・家庭内の男女平等意識が戦後生まれた世代（団塊）に民主主義、男女平等教育の動きがあって一定の成果があったが、その後社会全体に今一つ確実に進まなかった。経済成長中止の影がある。しかし最近は、また人権思想の復活する「コロナ流行」で、人の行動も変化して、人間を大切にする時代を望む。

- ・ 調査を受けることで、意識が高まったように思われた。高齢化が進んでいくため、若い世代が、それぞれの各分野で男女ともに発揮できるような社会になっていってほしい。
- ・ 女性は男性よりいろいろなことができます。それを当たり前と思っている男性の意識を変えない限り、女性の働きは減りません。男性より女性の方が、自由に使える時間がすくないので。女性の一生に自分の自由に使える時間が男性より少ないので、女性は自分の能力をすべて発揮できずに人生を終えてしまっている人が多いと思います。家事、育児、介護、仕事、これだけ背負っているのです。男性優位の日本文化は、今や世界的に見れば時代遅れで、世界から大きく出遅れる、悪しき習慣です。改めるべきです。
- ・ 男女共同参画、こういった言葉もなくなり、当たり前のように、やりたい人がその力を発揮して活躍できる社会に。男に女にと、性別で押し付けることなく、地域社会が優しく生きやすい環境になるよう。置いてけぼりになる人が出ないよう。地域のさまざまな意見を吸い上げ、地域に住む専門性ある人をどんどん取り込み、橋本市を強くしてほしい。住む安心を。
- ・ 男女平等というのは大事なことだが、女性を重要としてほしいということではなく、能力のある人間として平等に扱うことが大切だと思う。
- ・ 男性差別にならないようにしてください。
- ・ 男性でも女性でも活躍できる場所が多くあればよいと思います。トップやリーダーに女性をということが違うように思えます。
- ・ 男女関係なく平等に物事を評価することが大切だと思う。⇒平等に評価出来る人を育てる
- ・ 社会全体の受皿（環境）整備は勿論だが、先ずは女性自身が意志を持って社会に役立つ（貢献したい）という意志を持つこと。（公転や地域の仕事にすら拒否ベースの方が余りにも多い）
- ・ 性別という考え方ではなく、全員が平等にくらせるように取組を進めてほしい。

（2）男女の役割分担について

- ・ 男が外で働き、女は家を守って日本は発展した。女を優遇することによって男が冷遇されている。弱者に政策を合わせると国が貧しくなる。
- ・ 自分の世代より、上の方々は、男だから、女だからと就職・大学・育児等に対しては、こだわりが残っているように思えます。家庭における女性の立場が変わっていくのには時間がかかるように思えます。

（3）結婚・家庭生活について

- ・ 女性が活躍することは大賛成ですが、これにより、家庭教育がなおざりになり子どもに影響をおよぼす気がしてなりません。

（4）子育て、子どもの教育について

- ・男女で長所・短所（能力の違い）があるのは当然なので、みんながそれを理解し、男・女という性別を超えて、一人ひとりが尊重される社会になればよいなと思います（男女の違いをなくすことが大事なのではなく、お互いを理解し、認め合える人間性を育てることが大事だと思います（小学校からの教育等）。
- ・小・中・高校において、男女の垣根を越えて交流できるように教育をし、個人の考えが固定する前に異性についての理解を深め、社会人になって当たり前のように男女平等を目指せるとよいと思う。
- ・育児（子育て）は女性にとって大きな喜びであり、その時機にしかできない大きな仕事です。働き続けるための支援ではなく、せめて子供が4、5歳になるまでは育児に専念できるようには支援できないものでしょうか。そして、復帰するための理解と協力（職場も家庭も）。職場の規則、社会保険など、難しい問題はあると思いますが。
- ・市民への周知啓発を行ってほしい。学校教育においても男女平等について子どもたちが理解できる取組をしてほしい。
- ・より良い明るい社会を築き上げるには、先ず学校教育、特に男子生徒には父性愛をめばえさせる必要があると考えています。具体的に男子生徒にも身をもって、体験学習をさせる、即ち生後から、赤ちゃんの身体的精神的発育の過程、病気のこと等、その他いろいろと、病院での見学、幼稚園児との接触・学習、以前から家庭科での教育が大切と思い、文部省へも進言したく思っていました、今もそう考えてます。
- ・取組の成果として何があるか感じる事はほとんどありません。パンフレットの配布の4での効果はあまり無い様に思います 大人になってから価値感をかえる事は難しいと思います 子供達の教育が効果的だと思います 本当に少しずつ変っていくのではと思います。

（5）職場や就労について

- ・男女で職業の機会は平等にすべきだが、各々の分野での結果は男女均等になる必要はない。男らしい仕事、女性らしい仕事はある。お互い異性の特質を理解して、適切に仕事を分担すればよい。私は病で入院した時は、女性の看護師に診てもらいたい。
- ・女性が活躍するには条例で企業に50パーセント以上の管理職を将来的につくって助成金を企業・会社に与えることと、保育所等の施設が必須条件であると思える。
- ・職種的に、女性には体力や生理現象で向かないものもあるので、一概にすべて平等にとはできないと思う。
- ・女性やセクシャルマイノリティと呼ばれるような方々が住みやすい、働きやすい環境を追求することで、人口の流入が見込めると思います。形式的に行うのではなく、橋本市の存続のためにも、徹底的に議論し実行していく計画を策定していただきたいです。
- ・60歳以上の女性は、もっと活躍できる職場が必要だと思う（橋本に工場を誘致する）。
- ・女性の〇〇といったものが多くありますが、それ自体がおかしい考えのように思います。女性にするのであれば、男性にもすべきであり、男性にするのであれば、女性にもすべきものであると思います。女性の管理職登用等もそうですが、能力がすぐれているのであれば、ポストに就かせてもらえばよい話であり、〇〇パーセント登用すべき等決めることがそもそもおかしいと思います。私にはいろいろな政策の意味がまったく理解できません。

- ・出産の為、退職し幼稚園入園時に職を探し始めました。ハローワーク等の記載には子育て応援や柔軟に対応すると有り面接に行くと結局子どもが小さいと休みがちと言われたり希望の時間だけはムリ。誰か預れる所はないかと言われる。求人記載はアテにならず何社も受けました。働きたくても企業が結局拒否してしまう橋本です。ガッカリでしたが運良く今の会社がとても対応よくして下さり幸せです。私みたいな経験している人周りに多いです。働き方改革を強化してほしい

(6) 地域での慣習や地域活動、社会活動について

- ・市の男女共同参画の取組には、〇〇地区〇〇班の、掃除、草引き等も入っていると思いますが、必ず日曜で、一人暮らしで、平日しか休みが取れなくても、配慮のかけらもない。言いたくても、どことどことがつながっていたりして言えないのが現状です。男女共同参画、それ以前の問題。
- ・まだまだ至るところで「男だから、女だから、こうであるべき、こうしてはいけない」等、長い年月をかけて人々の意識・概念に刷り込まれたジェンダーを感じます。特に若い世代よりも、50代から上の世代の方々からが、私の場合ですが、多いです。そういう凝り固まつたものさしをほぐしていくのには、限界があると思いますが、地方自治体が先ず先頭に立って、市民に意識啓発をすすめていただき、また、随時情報公開を行っていただきたいと思います。
- ・私自身女性差別を感じたことがあります。区長代理をしていた時、女は区長になるものではないと、高齢女性から言われました。昔からの古い地域に住んでいるのですが、やはり「男社会」が根強く残っているのだと思います。もちろん、次の区長になることはお断りいたしました。男女平等ばかり強調されていますが、男だから、女だからではなく、それぞれの場にふさわしい方が活躍されることが望ましいことではないかと思います。
- ・田舎は、特に男は仕事、女は家庭という考えが強いと思われる。年寄りが多いからか。

(7) 社会問題、政治について

- ・行政での女性が活躍する機会を増やす。
- ・行政的には、海外、アメリカ、ドイツ等に比べてはるかに市政国政に携わる女性が少ない。つまり、行政から変え議員から変えないと、その基準が一般国民にまで施行できない国民性がある。均一平等ではなく参加して協力し合うことが大切。かつては女性は太陽であつたし、持続天皇など女性天皇がはじまりであり、女性が命の源であったのであるが、やまとなでしこという考えが女性の地位を低くしたのだと思う。
- ・政治、経済、文科に活動できる、教育と活動切所を準備し支援する事。

(8) その他

- ・LGBTが暮らしやすいまちづくりを橋本市がおこなっていることを地域やメディア、SNSなどで発信し、活動内容などを詳しく載せたチラシやパンフレットなどを各家庭に配り、LGBTやSOGIについての説明会を行うなど、少しづつ発信していけば偏見や差別はなくなると思います。
- ・どのような取組を具体的にされているのか、見てこないです。上すべりの言葉の啓発にならないよう、取り組まれることを期待します。

- ・市の男女共同参画の取組のPRが十分とはいえない。PRの際、難しい文字ばかり使わず、やさしい言葉、図案化するなど、市民にわかりやすくしてほしい。
- ・調査内容の質問で、役割分担（男・女）とありますが、この質問 자체が平等を欠いている。回答にも、「どちらかといえば」などのハッキリしない回答は必要ないと思います。市が主催でイベントなどを行う必要があると思います（男女平等に関する）。
- ・2000人のアンケートを手作業で集計するのは時間がかかり、人件費も多くなると感じます。マークシートを活用し、無駄な作業時間を少なくすることで、本当に必要な仕事に対して時間を使ってほしい。今後も、市全体として定期的なアンケートがあるなら、作業時間の時給を計算し、マークシート導入とどちらがコスト面で合理的か考えてほしい。
- ・もう少し設問内容を吟味するように。
- ・アンケート全体で偏った意識を感じる。問34の優遇とは何を指すのかわからない。性的役割分業の意識が社会にあることは課題だと思うが、政治決定や出世が正、男性は有利、強いという前提がこのアンケートにはあるように思う。価値観は性別以上に個人差の問題だとわかっているのですが、スッキリしません。
- ・今、市が「男女共同参画」の取組について具体的に何をされているのか、もう一つピンときません。市の広報を活用し、もっと報道すべきだと思います。
- ・カタカナ英語やアルファベットの略語が多く、内容に理解が難しい。極力、日本語で説明してもらいたい。
- ・各質問の中で、理解できない内容が少しあった。
- ・このアンケートの質問内容は、意図的に答えを誘導しようとしているように感じます。今コロナで大変な時にこのアンケートの必要性はあるのでしょうか。
- ・民間も公務員並に生活しやすい環境づくりをしてほしい。格差が大きすぎる。
- ・今回のこのアンケートについて、質問に対して回答がずれている感じを受けた。例として、問36の回答の3、職場の支援制度とありますが、女性に対しても男性に対してもと考えてよいのかわかりにくい。全体的に、女性に対してのアンケート内容に思えて、回答しにくい。
- ・住みやすい地域を目指しがんばってください。
- ・このアンケートはインターネットで回答を可能にしてください。
- ・市の男女共同参画の取組は、どんな活動をしているのか、イメージがわきません。身近に感じていないからでしょうか。60代なので、今後の住みやすい橋本市、あと、20年ほど元気に活き活きと過ごせる活動の場がほしいです。
- ・要介護5につき判断不能です。
- ・意見を聞くだけでなく、行政の長が先頭に立って行動を示さなければならない。市役所内を毎日歩き、職員の意識改革をのぞむ。
- ・今回のアンケート内容に関係ないかもしれません、橋本市は市民のことにたくさん力を入れてくださっていること、いつも感謝しています。結婚で橋本市へ来ましたが、いろいろな支援サービスもあり、最期をむかえる地がここでよかったです。今とても忙しくて大変だと存じますが、皆様ご自愛ください。
- ・まだまだ、これからの中だと思いますが。
- ・私はもうすぐ81歳になります。何も役に立てなく申し訳ございません。
- ・このアンケートは大変有意義ではあると思いますが、私個人に関して言わせていただくと、70歳に入り、そして家庭では子どもたちが独立し、夫と死別で1人暮らし、子育て時代、就労時代はとっくに終え、答えに窮する回答もありました。橋本市も一歩一歩、男女共同参画が前進していくことを期待しています。

- ・ 90歳近く生きていますが、アンケートの目指している事柄には一抹の不安があります。男性は男らしく、女性は女らしくと申しますが、自分の子どもの家庭教育すらおろそかになっている女性が多くなっています。例えば、ありがとう、すみません等、の言葉も言えない子どもが多いですよ。
- ・ 計画策定から8年。本市では8年間の成果をどう評価されましたか。市報でお知らせは。市は（市長は）どうしたいと考えていますか。
- ・ 各家庭内での意識を変えていくことが先決だと思いますが、他人を気付かせるというのは大変なので、市からもっと身近に考えるきっかけをください。
- ・ 勉強不足ですみません。私にも目にとまるように大きく宣伝してください。
- ・ 80才の老人にこの質問は、まとをえてないと思います。
- ・ 市役所・職員の仕事内容についての意見。課によって仕事の量が多い所とそうでない所があるように見受けられます。一度全体を見直し、少しでも職員の負担が軽減されるようにしてあげて下さいお願い致します。
- ・ 私は88才です。何もわかりません ややこしい〇をすると、ややこしくなります。ごめんね。
- ・ 市民は個々の生き方について、その時の社会（文化・経済・組織または枠組）の中での位置づけに対応し、あるいは学習してその（生き方）方法を身に付けていこうと自立性を培うものだと考えています。行政的手法をもって、指示あるいは指すものではないと思う。個がもつ自主の力（哲学）に委ねられたし。
- ・ 私自身はマイノリティでもなく、一般職で女性の活躍について詳しくありませんが、これを機に学んで参りたいと思える調査でした。調査自体にも意味があると思いますので、今後ともできれば続けて頂きたいです。性別を問わず、全ての方が生き易くなりますように。
- ・ 問19の選択肢1 誤字（「高めること」の重複表記）・誤変換（問36の選択肢6×適性〇適正）と思われる表記。設問文によって選択が難しいものがいくつかあった・何が必要かを問う設問に対して〇の数を制限する意味や理由があるのか疑問。「特に必要と思うものを優先的に選ぶ」などの言葉を入れてもらえると答えやすい。・問22において、被害経験によっては複数回答となることも考えられるが、なぜいずれか1つを選ぶ指示が入っているのか疑問。・問26において、職場、学校、地域それぞれで、①～⑥のいずれかを選ぶ形式の方が選びやすいと思います。問22で、ハラスメント被害のアンケートを取っていますが、加害経験についてのアンケートを取ってみるのはいかがでしょうか、回答によっては統計に貢献できるかと思われます このアンケートに回答するにあたって、今まで意識したことがなかった男女共同参画について考える事ができた。家族とも話し合い、性別による環境差や、法律の問題点などを知ることができた。このような活動やアンケートはこれからも続けてほしいです。

2 事業所

分類回答	件数
1 職場や就労について	3

【分類別の意見】

1 職場や就労について

- ・ 女性の多い職場なので、考えたことがありませんでした。
- ・ 仕事の内容で、男女で向き不向きがあり、肉体労働が中心の工場などは、男女比を同じにはできない。
- ・ 当法人における育児休業代替要員は募集をかけても厳しい状況。

男女共同参画に関する市民意識・実態調査

調査の趣旨とご協力のお願い

市民の皆さまには、日ごろから市の行政にご理解とご協力をいただき、ありがとうございます。橋本市では、「第二次橋本市男女共同参画計画」を策定してから8年半が過ぎ、これまでの本計画に基づく施策について実行できたかを確かめるとともに、現在の社会の状況の変化や、市民の皆さまのお考えの変化に対する新たな第三次計画の策定を進めているところです。そこで、市民の皆さまが日ごろ感じておられることやご意見などをお聞きし、計画に盛り込んでいくために、市内にお住まいの18歳以上の方の中から、2,000人を無作為に選ばせていただき、アンケートを実施することになりました。

なお、調査結果は統計的に処理いたしますので、ご回答いただきました方にご迷惑をおかけすることはありません。また、上記目的以外に使用することはあありませんので、ありのままお答えください。

大変お忙しいには存じますが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきたいと思いますようおお願いいたします。

令和2年12月 横本市長 平木 哲朗

ご記入にあたってのお願い

- ご回答は、必ずこの調査票をお送りしたあてのご回答をお答えください。
- ご本人で回答が困難な場合は、ご家族などの協力によりご本人のご意見を聞いてご記入ください。
- ご回答は、あてはまる番号を選んで○をつけてください。また、記述を必要とする箇所は、ご記入ください。
- この調査内容については、この統計以外の目的に使用することはありません。
- ご記入いただきました調査票は、お手数ですが同封の返信用封筒に入れ、無記名のまま切手を貼らず、令和2年12月24日(木)までに投函し、ご返送下さい。

【お問い合わせ先】
橋本市 総合政策部 人権・男女共同推進室
Tel 0736-33-1229(直通)
Fax 0736-33-1665
E-mail jinken@city.hachimato.lg.jp


V 調査票

1 世帯

あなたご自身のことについて

問1 あなたの性別(自認している性)をご記入ください。
()

問2 あなたの年齢は、次のどれですか。(Oは1つ) ※ご記入日の時点でお答えください。

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

問3 あなたの家族構成は次のどれですか。(Oは1つ)

1 単身(一人暮らし)	
2 夫婦のみ(事実婚、パートナーとの同居を含む)	
3 二世代世帯(両親と子)	4 二世代世帯(ひとり親と子)
5 三世代世帯(親と子と孫)	6 その他(具体的に:)

問4 あなたは現在結婚していますか。あるいは結婚のご経験はありますか。(Oは1つ)

1 結婚している(事実婚を含む)	
2 同性のパートナーと暮らしている	
3 結婚したが離婚または死別	
4 結婚していない	

問5 問4で「1 結婚している(事実婚を含む)」または「2 同性のパートナーと暮らしている」と答えた方にお聞きします。

ご自身及び配偶者・パートナーの就労状況は次のどれですか。(Oは1つ)

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

問6 あなたのお子さん(1歳未満)に当てはまるものは、次のどれですか。(Oは1つ)

1 小学校就学前	2 小学生	3 中学生
4 高校生、大学、短大、専修学校、大学院生など		
5 就学を終えた未婚の子ども	6 結婚した子ども	7 子どもはない

問7 あなたのお仕事は、次のどれに該当しますか。（○は1つ）

- 1 自営業主、家族従業者
- 2 専門職・技術職（開業医、弁護士、芸術家など）
- 3 正規社員・職員、会社役員など
- 4 非正規社員・職員（パート、アルバイト、臨時・嘱託雇い、派遣社員、契約社員など）
- 5 内職・在宅ワーク
- 6 学生
- 7 無職（家事専業を含む）
- 8 その他（具体的に：_____）

問8 あなたは、結婚・出産・介護を機に仕事をやめた経験はありますか。（○は1つ）

- 1 結婚を機に仕事をやめた
- 2 出産を機に仕事をやめた
- 3 家族の介護を機に仕事をやめた
- 4 その他の理由で仕事をやめた
- 5 以前からは仕事をしていない
- 6 結婚・出産・介護の経験がなく、仕事をやめていない
- 7 結婚・出産・介護などを経験したが、仕事をやめていない

問9 問7で「7 無職」と回答された方にお聞きします。

今後働く予定はありますか（○は1つ）

- 1 働く予定がある
- 2 仕事を探している
- 3 働く意思はあるが、介護・育児で仕事が潔せい
- 4 介護・育児がある程度落ち着いたら働きたい
- 5 いい仕事があれば働きたい
- 6 働く予定はない
- 7 わからない

職場に関するこことについて

問10-1 問7で、何らかの仕事をしている（6、7以外に○）と答えた方におききます。
あなたの職場では、あなたが有給休暇や育児・介護休業を取る必要が生じた場合、休暇や休業を取りやすい環境にありますか。（それぞれについて、1～5のいずれか1つに○）

	取りやすい	どちらにかどいいえ	どちらにかどいいえ	取りづらい	取りづらい
① 有給休暇	1	2	3	4	5
② 育児休業	1	2	3	4	5
③ 介護休業	1	2	3	4	5

問10-2 問7で、何らかの仕事をしている（6、7以外に○）と答えた方におききます。
あなたの職場では、仕事の内容や待遇面で、次のようなことがあると思いますか。
(当てはまるものすべてに○)

- 1 賃金、昇給、昇進、昇格などに男女差がある
- 2 女性は教育・研修を受ける機会が少ない
- 3 女性は補助的な仕事しかやらせてもらえない
- 4 女性の能力を正当に評価しない
- 5 女性を管理職に登用しない
- 6 女性は結婚や出産をすると、勤め続けにくい雰囲気がある
- 7 1～6のようないふところはない

問11 あなたは、女性が仕事をすることや、以下の考え方についてどう思いますか。
(それぞれについて、1~5のいずれか1つに○)

① 女性は仕事をしない方がよい	1	2	3	4	5
② 結婚するまで（事実婚を含む）は仕事をする方がよい	1	2	3	4	5
③ 子どもが生まれるまでは、仕事をする方がよい	1	2	3	4	5
④ 子どもが生まれても、ずっと仕事をする方がよい	1	2	3	4	5
⑤ 子どもが生まれたら仕事をやめ、子どもが大きくなったら再び仕事をする方がよい	1	2	3	4	5
⑥ 男性がもっと家庭生活に参加する必要がある	1	2	3	4	5
⑦ 男は仕事、女は家事・育児という考え方	1	2	3	4	5

家庭生活や地域活動などについて

問12 次の項目について、あなたの家庭での役割分担はどうなっていますか。お答えできる範囲のみで結構です。（それについて、1~6のいずれか1つに○）

① 生活費を稼ぐ	1	2	3	4	5	6
② 日々の家計の管理をする	1	2	3	4	5	6
③ 掃除・洗濯	1	2	3	4	5	6
④ 日常の買物	1	2	3	4	5	6
⑤ 食事のしくみ	1	2	3	4	5	6
⑥ 食後の片付け・食器洗い	1	2	3	4	5	6
⑦ 家族の介護や看護	1	2	3	4	5	6
⑧ 子どもの教育としつけ	1	2	3	4	5	6
⑨ 育児（乳幼児の世話）	1	2	3	4	5	6
⑩ 地域活動への参加	1	2	3	4	5	6

問13 地域活動・社会活動について、あなたが参加しているものはありませんか。
(あてはまるもの全てに○)

1 子どもの会やPTA活動	2 自治会・防災・防犯の活動
3 老人会・婦人会活動	4 社会奉仕・福祉活動
5 消費生活・環境保護活動	6 地域のまちづくり活動
7 スポーツ活動	8 遊歩・サークル等の活動
9 その他の活動（具体的に： 10 参加していない）	（Oは2つまで）

問14 地域活動に参加しようとするときに、課題となることはどのようになりますか。
(Oは2つまで)

1 時間がない（仕事・家事・育児で忙しい）	2 育児・介護を頼める人や施設がない
3 健康や体力に自信がない	4 家族の理解が得られない
5 職場の上司や同僚などの理解がない	6 身近なところに活動する場所がない
7 自分にあつた活動がない	8 どんな活動があるのかわかららない
9 関わりを持つrippaらしい	10 その他（具体的に： 11 わからない）

問15 政策決定の場における女性の参画について、あなたはどうのように思いますか。
(Oは1つだけ)

1 男性を上回るほどに女性が増えてほしい	2 男女半々になつてほしい
3 今までよい	4 今より女性が少なくてよい
5 その他（具体的に： 6 わからない）	（Oは1つだけ）

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問16 仕事、家庭生活、地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等）の優先度について、あなたはどれが一番近いですか。（〇は1つだけ）

- 1 「仕事」を優先している
- 2 「家庭生活」を優先している
- 3 「地域・個人の生活」を優先している
- 4 「仕事」と「家庭生活」をどちらに優先している
- 5 「仕事」と「地域・個人の生活」をどちらに優先している
- 6 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をどちらに優先している
- 7 「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」をどちらに優先している
- 8 つからない

問17 あなたは、男性が家事、育児、介護などに積極的に参加していくために、以下のことは必要だと思いますか。（それについて、1～5のいずれか1つに〇）

必ず必要だと思つ	どちらかども思え	あまり必要だと思	必要だと思わな	わからな	
① 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	1	2	3	4	5
② 企業中心という社会全体の仕組みを改める	1	2	3	4	5
③ 仕事と家庭の両立などの問題について、相談できる窓口を設ける	1	2	3	4	5
④ 労働時間短縮や休暇制度を普及させる	1	2	3	4	5
⑤ 男性が育児休業制度や介護休業制度を取得しやすい環境を整える	1	2	3	4	5
⑥ 夫婦の間で、家事などの分担について十分話し合う	1	2	3	4	5
⑦ 男性の仕事中心の生き方、考え方を改める	1	2	3	4	5
⑧ 経済力や出世を求めない	1	2	3	4	5
⑨ 幼いときから家庭や学校で家事や育児に関する教育をする	1	2	3	4	5

教育にすることについて

問18 家庭における子どもの教育方針について、あなたはどういうにお考えですか。（それについて、1～5のいずれか1つに〇）

	賛成	どちらかども反対	どちらかども反対	反対	わからな
① 性別にかかわらず、子どもの個性を伸ばす方がよい	1	2	3	4	5
② 女の子は女らしく、男の子は男らしく、しつけるのがよい	1	2	3	4	5
③ 性別にかかわらず、身の回りの家事ができるよう育てるのがよい	1	2	3	4	5
④ 性別にかかわらず、経済的に自立できるように育てるのがよい	1	2	3	4	5
⑤ 男の子は理科系、女の子は文科系に進んだまほうがよい	1	2	3	4	5

問19 あなたは、男女共同参画社会の実現に向けて、学校教育の分野で必要なことは何だと思いますか。（〇は3つまで）

1 学校生活全般において男女平等についての意識を高めること
2 性別にかかわらず、児童・生徒の個性や能力に応じた生活指導、進路指導を行うこと
3 お互いの性を尊重しあうことや、子どもを産み育てることの大切さを教えること
4 性別によって役割や順番（名簿や座席など）を固定しないこと
5 女性の校長や教頭を増やすこと
6 校長や教頭、職員などに対し、男女平等について研修を行うこと
7 その他（具体的に：
8 わからない

防災・メディアに関するこことについて

問20 あなたは、災害時の避難所運営や避難所における女性への配慮に関する以下のことは、大切だと思われますか。（それぞれについて、1～5のいずれか1つに○）

大切だと思う	大切だと思ってはいる	どちらかといえは	大切だと思わない	わからない
① 生理用品や乳具のおむつ等の物資の提供	1	2	3	4
② フライバシーを確保できる仕切り	1	2	3	4
③ 周りの目線が気にならない更衣室・授乳室、入浴設備	1	2	3	4
④ 安全な男女別トイレ	1	2	3	4
⑤ 妊婦への特別な配慮	1	2	3	4
⑥ 女性に対する、なくなる、けるなどの身体的暴力や、性的な暴力力を防ぐこと	1	2	3	4
⑦ 女性医師・保健師や女性相談員による悩み相談	1	2	3	4
⑧ 女性だから食事の準備をするなど、固定的な役割を分けないこと	1	2	3	4
⑨ 避難所の運営に女性がリーダーとして関わること	1	2	3	4

問21 テレビ、映画、新聞、雑誌、インターネット、SNSなどのメディアにおける性の表現について、あなたはどうのように考えますか。（あてはまるものすべてに○）

1 性別による固定的な役割分担を助長する表現が目立つ	2 女性（男性）の性的側面を過度に強調するなど、行き過ぎた表現が目立つ	3 職場の相談窓口に
3 社会全体の性に関する道徳観・倫理観が強められている	4 女性（男性）に対する暴力・犯罪を助長するおそれがある	5 そのような表現を望まない人や子どもたちの目に触れないような配慮が足りない
6 その他（具体的に：	7 特に問題はない）	8 その他の（具体的に：
7 特に問題はない）	8 その他の（具体的に：	9 民生委員に
9 民生委員に	10 学校関係者に	11 職場の関係者に
11 職場の関係者に	12 民間の相談機関に	13 インターネットの掲示板や相談コーナーに
13 インターネットの掲示板や相談コーナーに	14 どこ（だれ）にも相談しなかった	15 その他（具体的に：
14 どこ（だれ）にも相談しなかった	15 その他（具体的に：	）

※SNSとは、ソーシャル・ネットワーキング・サービスの略で、インターネットを介して人間関係を構築できるスマホやパソコン用のWebサービスの総称のこと。

人権に関するこことについて

問22 あなたは、職場や地域社会、学校などでセクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの被害にあわれたことがありますか。（それそれについて、1～5のいずれか1つに○）

① セクシャル・ハラスメント	1	2	3	4	5
② パワー・ハラスメント	1	2	3	4	5

※ハラスメントとは、色々な場面での「いじめや嫌がらせ」のこと。
「セクシャル・ハラスメント」は、性的な嫌がらせ、「パワー・ハラスメント」は、職務上の地位を利用したいじめや嫌がらせのこと。

問23 問22の①または②で、「被害にあったことがあります」と答えた方にお聞きします。

被害について、どこ（だれ）かに相談しましたか。（当てはまるものすべてに○）

1 家族や親戚に	2 友人・知人に	3 職場の相談窓口に
4 医療関係者に	5 警察に	6 市や県の相談窓口や電話相談へ
7 弁護士や弁護士会に	8 人権擁護委員に	9 民生委員に
10 学校関係者に	11 職場の関係者に	12 民間の相談機関に
13 インターネットの掲示板や相談コーナーに	14 どこ（だれ）にも相談しなかった	15 その他（具体的に：
14 どこ（だれ）にも相談しなかった	15 その他（具体的に：	）

パワーハラスメントを受けた方

1 家族や親戚に	2 友人・知人に	3 職場の相談窓口に
4 医療関係者に	5 警察に	6 市や県の相談窓口や電話相談へ
7 弁護士や弁護士会に	8 人権擁護委員に	9 民生委員に
10 学校関係者に	11 職場の関係者に	12 民間の相談機関に
13 インターネットの掲示板や相談コーナーに	14 どこ（だれ）にも相談しなかった	15 その他（具体的に：
14 どこ（だれ）にも相談しなかった	15 その他（具体的に：	）

問24 あなたは、職場でマタニティ・ハラスメントやバタニア・ハラスメントの被害にあわれたり、見聞きしたりしたことありますか。（当てはまるものすべてに○）

1 マタハラ（またはバタハラ）を受けたことがある
2 経験はないが、身近にマタハラ（またはバタハラ）を受けた当事者がいる
3 経験もなく、身近にマタハラ（またはバタハラ）を受けた当事者もいない
4 経験はないが、相談を受けたことはある
5 言葉の意味は、ある程度知っている
6 言葉を聞いたことはある
7 このアンケートで初めて知った

※「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）」とは、働く女性が妊娠・出産をきっかけに、職場で嫌がらせを受けたり、妊娠・出産を理由とした解雇などの不当な扱いを受けること。
 「バタニア・ハラスメント（バタハラ）」とは、男性が育児休業をとるなどの育児参加を通じて自らの父性を発揮することを、職場の上司や同僚などが侵害する言動をすること。

問25 問24で「1」または「2」に○をつけた方のみお答えください。

あなたもしくは身近な人が、マタハラ（またはバタハラ）を受けたのは、いつごろですか。
 （○は1つだけ）

1 この1年以内にあった
2 この2～5年以内にあった
3 5年以上前にあった

問26 あなたは、セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、あるいはその他のハラスメントによる不愉快な経験をなくすために、職場、学校、地域でのような取組をさらに進めることが必要だと思いますか。（それぞれについて、1～3のいずれか1つに○）

① 講座や研修等の実施	1	2	3
② 啓発冊子、パンフレット、リーフレットの配布	1	2	3
③ 相談窓口の充実	1	2	3
④ 問題発生時ににおける迅速・公正な対応の実施	1	2	3
⑤ 再発防止策の徹底	1	2	3
⑥ その他（具体的にあれば：）	1	2	3

問27 あなたは、これまでにあなたの配偶者やパートナー（別居、離別・死別を含む）または交際相手から、次のようなことをされたことがありますか。
 （それぞれについて、1～4のいずれか1つに○）

① 医師の治療が必要となる程度の暴力を受ける	1	2	3	4
② たたく、突き飛ばすなどの行為を受ける	1	2	3	4
③ 大声でどなられる、物を投げられる	1	2	3	4
④ 暴言を吐かれるなど、精神的暴力を受ける	1	2	3	4
⑤ 交友関係や電話、外出などを細かく監視される	1	2	3	4
⑥ 何を言っても無視される	1	2	3	4
⑦ 性的な行為を強要される、逼迫に協力してくれない	1	2	3	4
⑧ 生活費を渡してくれない	1	2	3	4

問28	問27で、①～⑧のいずれかに「何度もあった」または「一、二度あった」と回答した方に聞きします。
	その行為を受けた後、どこ（だれ）かに相談しましたか。（当てはまるものすべてに○）
1	家族や親戚に
2	友人・知人に
3	職場の相談窓口に
4	医療関係者に
5	警察に
6	市や県の相談窓口や電話相談窓口等を知り、その存在を周知する
7	弁護士や弁護士会に
8	人権擁護委員に
9	民生委員に
10	学校関係者に
11	職場の関係者に
12	民間の相談機関に
13	インターネットの掲示板や相談コーナーに
14	どこ（だれ）にも相談しなかった
15	その他（具体的に：）

問29	問28で、「14 どこ（だれ）にも相談しなかった」と回答した方にお聞きします。
	どこ（だれ）にも相談しなかったのは、なぜですか。（当てはまるものすべてに○）
1	どこ（だれ）にも相談しなかった
2	動かしくてだれにも言えなかつた
3	相談しても無駄だと思った
4	相談したことかわからなかつた
5	他人を巻き込みたくないなかつた
6	自分にも悪いところがあると思った
7	相手の行為は愛情の表現だとと思った
8	相談するほどのことではないと思った
9	自分さえ我慢すれば、このままやつていいけれど思った
10	相談できる人がいなかつた
11	その他（具体的に：）

◆ 決して我慢せずに、是非、行政の相談窓口や身近な人に相談してください。	
問30	あなたは、今までに自分の身体（からだ）の性、心の性または性的指向に悩んだことがありますか。（○は1つだけ）
1	ある
2	ない
3	わからぬい
問31	現在、性的マイノリティ（性的少数者）の方々にとって、偏見や差別などにより、生活しづらい社会だと思いますか。（○は1つだけ）
1	そう思う
2	どちらかといえばそう思う
3	あまりそう思わない
4	そう思わない

問32	問31で「1 そう思う」または「2 どちらかといえばそう思う」と答えた方のみにお伺します。
	性的マイノリティの方々に対する偏見や差別をなくし、性的マイノリティの方々が生活しやすくなるためには、どのような対策が必要だと思いますか。（○は2つまで）
1	行政が市民等への周知啓発を行う
2	相談窓口等を充実させ、その存在を周知する
3	市や県の相談窓口や電話相談窓口等を行う
4	法律等に、性的少数者の方々への偏見や差別解消への取組を明記する
5	当事者や支援団体、行政等を交えた連絡、意見交換を行う
6	行政がパートナーシップ制度を導入する
7	働きやすい職場環境づくりの取組をする
8	防災計画の策定や避難所の運営において配慮する
9	その他（具体的に：）
10	わからぬい

問33	あなたが男女共同参画社会についての以下の言葉や法律を知っていますか。
	（それそれについて、1～3のいずれか1つに○）
1	男女共同参画社会
2	ポジティブ・アクション（積極的改善措置）
3	ジェンダー（社会的性別）
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關する法律）
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關する法律）
6	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）
7	DV（配偶者等からの暴力）
8	デートDV（交際相手からの暴力）
9	LGBT（性的少数者）
10	SOGI（性的指向・性自認）
11	橋本市男女共同参画推進条例
12	橋本市男女共同参画計画

問題34 橋本市やあなたの周りでの現在の男女の地位は、どの程度平等になっていると思いますか。
(それについて、1~6のいずれか1つに○)

問題35 あなたは男女がともに働き続けるために、以下のことは必要だと 思いますか。
(それぞれについて、1～5のいずれか1つに○)

う必要だとと思	だいえはうかと う思	いだにあまり思ひやうかと う思	わね必要 いじ思	わからぬ
① 広報誌や講演会などによる男女の平等と相互理解についての啓発	1	2	3	4
② 学校などにおける男女平等教育の推進	1	2	3	4
③ 社会教育・生涯学習の場での学習の充実	1	2	3	4
④ 職場における男女平等な取り扱いについての周知徹底	1	2	3	4
⑤ 保育サービスや学童保育などの子育て支援の充実	1	2	3	4
⑥ 介護サービスの充実	1	2	3	4
⑦ 健診体制や相談など健康に関する事業の充実	1	2	3	4
⑧ 地域活動における男女共同参画の推進	1	2	3	4
⑨ 習議会等の委員への女性の登用	1	2	3	4
⑩ 女性の就労支援の充実	1	2	3	4
⑪ 地域での女性リーダーの育成	1	2	3	4
⑫ 男女共同参画センター等拠点施設の整備	1	2	3	4

問36 あなたは、女性が活躍するには何が必要だと思いますか。（○は3つまで）

- 1 企業のトップが、女性の活躍推進に積極的であること
- 2 職場の上司や同僚が、女性が働くことについて理解があること
- 3 育児・介護等との両立について、職場の支社制度が整っていること
- 4 企業内で長時間労働の必要がないこと、勤務時間が柔軟であること
- 5 鳴近に、活躍している女性がいること
- 6 仕事が適正に評価されていること
- 7 職域が拡大されるなど、仕事にやりかいがあること
- 8 キャリア形成のための研修制度があること
- 9 保育施設が充実していること
- 10 國や地方公共団体など、行政による企業支援があること
- 11 地域社会が、自会などの地域活動に女性の参画の必要性を認めること
- 12 その他（具体的に：

○市の男女共同参画の取組に関するご意見・ご要望がございましたら、ご自由にお書きください。

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。
この調査票は三つ折りのうえ、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、令和2年12月24日（木）までにご投函ください。

男女共同参画に関する事業所実態調査
ご協力のお願い

※ご回答は、経営者（代表者）または人事担当の方にお願いいたします。

1 貴事業所について

日ごろは、市行政に格別のご理解ご協力をいただき、ありがとうございます。
橋本市では、「橋本市男女共同参画計画」を作成してから8年半が過ぎ、これまでの本計画
に基づく施策について実行できたかどうかを確かめるとともに、現在の社会の動きや、市
民や事業者のみなさまの変化に対応した第三次計画の作成を進めております。
については、新たな計画の策定にあたり、働く女性・男性の就業実態と企業経営者・責任者
の方が、男女共同参画推進についてどのような意識を持つておられるのか、実態を把握する
ために調査を行うこととなりました。
調査対象者として、市内事業所の中から貴社を抽出し、アンケート調査票を送らせて貰い
ております。ご回答いただいた内容は統計的に取りまとめを行いますので、事業所等が特定
されるなど、ご迷惑をおかけするようなことはありません。
お忙しいところ誠に恐れ入りますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力をお願いいた
します。

令和2年12月

橋本市長 平木 哲朗

◇調査票の記入について

- ご回答は、経営者（代表者）または人事担当の方にお願いいたします。
またこの調査票は、事業所を対象として実施しています。したがって、他に
本社・支社がある場合でも、貴事業所の状況に限ってお答えください。
- ご記入は、黒のボールペンまたは濃い鉛筆でお願いいたします。
お答えは、あてはまる番号を選んで〇をつけてください。また、記述を必要
とする箇所は、ご記入ください。
- この調査内容については、この統計以外の目的に使用することはありません。
ご記入いただきました調査票は、お手数ですが同封の返信用封筒に入れ、
12月24日(木)までに、ポストに投函して下さい。よろしくお願いいた
します。（切手は不要です）

◇この調査についてのご質問につきましては、下記までお問い合わせください。

橋本市 総合政策部 人権・男女共同推進室
Tel 0736-33-1229（直通）
Fax 0736-33-1665
E-mail jiken@city.hashimoto.lg.jp



問1 貴事業所の業種についてお伺いします。（〇は1つだけ）

- 農林漁業
- 鉱業
- 建設業
- 製造業
- 電気・ガス・熱供給・水道業
- 情報通信業
- 運輸業、郵送業
- 卸売業、小売業
- 金融業、保険業
- 不動産業、物品販賣業
- 学術研究、専門・技術サービス業
- 宿泊業、飲食サービス業
- 生活関連サービス業、娯楽業
- 教育、学習支援業
- 医療・福祉
- その他のサービス業
- その他（具体的に：）

問2 貴事業所における従業員数（雇用形態別）などについてお伺いします。
(※この調査票が届いたに所在地の事業所のみの、令和2年10月1日現在の状況
を、数字でお答えください。)

	A 正規従業員		B パートタイマー・嘱託・派遣社員等	
	男性	女性	男性	女性
① 従業員数（役職者含む）	人	人	人	人
② 役職者数	人	人	人	人
役員・部長相当職	人	人	人	人
課長相当職	人	人	人	人
係長相当職	人	人	人	人
③ 正規従業員の平均勤続年数	年	年	年	年
男性	年	年	年	年

問3 労働組合はありますか。（〇は1つだけ）

- ある
- ない

問4 非正社員から正社員への登用制度について、お伺いします。(○は1つだけ)

- 1. 正社員登用の仕組みがある、登用実績もある
- 2. 正社員登用の仕組みはあるが、登用実績はない
- 3. 正社員登用の仕組みがない
- 4. 非正規社員がない
- 5. その他（具体的に）
- 6. わからない・従業員がない

2 ポジティブ・アクション等の取組について

問5 「ポジティブ・アクション」の意味を知っていますか。(○は1つだけ)

- 1. ある程度知っている
- 2. 言葉は聞いたことはある
- 3. まったく知らない

ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

固定的な男女の役割分担意識やこれまでの慣習から、「営業職に女性がほとんどない」「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の男女の労働者間に生じている格差を解消するために、日々の企業が行う自主的かつ積極的な取組を指します。

問6 貴事業所において、ポジティブ・アクションとしての取組は、現在どのような状況ですか。(①～⑨の項目について、それぞれ○は1つだけ)

実施している	今未実施だが予定はない	今後も実施する予定はない
① 女性従業員比率の数値目標を設定するなど、計画的な女性比率の向上	1	2
② 女性の職域拡大のため、女性の少ない職種や職務への配置	1	2
③ 性別による評価をすることのない人事基準の明確化	1	2
④ 性別に関係ない教育訓練や研修	1	2
⑤ 性別に関係なく多様な働きができる環境づくり（仕事と家庭の両立支援）	1	2
⑥ 性別による役割分担意識解消のための研修・啓発	1	2
⑦ 相談窓口の設置	1	2
⑧ 女性への昇進・昇格試験の受験の奨励	1	2
⑨ 女性の役員・管理職への登用について、数値目標の設定	1	2

問6で、①～⑨のいずれかに「1. 実施している」と回答した方にお聞きします。

問7-1 取組の結果、どのような成果がありましたか。
(あてはまるもの全てに○)

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

問6で、①～⑨のいずれかに「3. 今後も実施の予定はない」と回答した方にお聞きします。

問7-2 実施予定がないのは、どのような理由からですか。(○は2つまで)

- 1. 経営トップの方針
- 2. 従業員の理解が得られない
- 3. コストの上昇につながる
- 4. 多忙なため、対応する余裕がない
- 5. 取り組み方がわからない
- 6. その他（具体的に）
- 7. 特にない

問8 貴事業所では、以下の点で従業員の性別（男性と女性）による配慮の違いはありますか。(あてはまるもの全てに○)

- 1. 採用時の条件（採用の仕方、採用数など）
- 2. 仕事の内容
- 3. 基本給や賞与など
- 4. 長時間労働・超過勤務
- 5. 昇進・昇格
- 6. 能力評価
- 7. 転勤・異動
- 8. 育児・介護休業の取得
- 9. 休暇の取得
- 10. 研修を受ける機会
- 11. 違うものはない
- 12. わからない
- 13. その他（具体的に）

3 育児や介護に関する制度などについて

平成 28 年 3 月に育児・介護休業法が改正され、事業者に対し、様々な義務や努力義務が規定されますが、貴事業所ではどのような取組をしていますか。

◆育児に関する制度について

問 9 貴事業所では、育児を行う従業員を支援するため、産休・育休の他にどのような取組をしていますか。

(1) (1)～(19)の項目について、制度の有無をお答えください。

(2) (1)で制度の有無が「1. あり」とお答えいただいた項目について、過去 3 年間の利用実績の有無をお答えください。

①制度等の有無	②利用実績	
	あり	なし
① 育児休業制度	1	2
② 短時間勤務の制度	1	2
③ フレックスタイム制	1	2
④ 在宅勤務の制度	1	2
⑤ 始業時間・就業時間の繰り上げ・繰り下げ	1	2
⑥ 所定外労働をさせない制度	1	2
⑦ 企業内に託児所などを設置	1	2
⑧ 出産・育児に対する経費の援助	1	2
⑨ 管理職への研修の実施	1	2
⑩ 育児休業取得者の復職時の研修の実施	1	2
⑪ 本人の希望を考慮した職場配置	1	2
⑫ 育児休業中の給与の支給 (育児休業給付金などは除く)	1	2
⑬ 育児休業職員の代替要員の配置	1	2
⑭ 育児休業取得をプラスに評価する人事制度の導入	1	2
⑮ 出産を控えた女性職員への面談の実施	1	2
⑯ 妻が出産を控えた男性職員への面談の実施	1	2
⑰ 子どもの看護休暇制度の導入	1	2
⑱ 1歳以上の子を養育する場合にも育児休業制度を 適用（ 歳まで）	1	2
⑲ その他 (具体的にあれば：)	1	2

問 10 貴事業所では、育児休業制度を就業規則などで規定していますか。
(Oは1つだけ)
※労働基準法の産前産後休暇とは異なります。

- 就業規則や労働規則、内規などに定めてある
- 明文化していない
- その他（具体的に：
）

問 11 貴事業所における平成 29 年度から令和元年度までの 3 年間に育児休業制度を利用した状況について、ご記入ください。
(※年度は、貴事業所の事業年度、または育児休業利用状況の把握しやすい 1 年単位でお答えください。)

女性従業員で育児休業を取得した人数	平成 29 年度		令和元年度
	人	人	
男性従業員で育児休業を取得した人数	人	人	人

◆介護に関する制度について

問 12 貴事業所では、介護を行う従業員を支援するために、どのような取組をしていますか。

(1) ①～⑯の項目について、制度の有無をお答えください。

(2) (1)で制度の有無が「1. あり」とお答えいただいた項目について、

過去3年間の利用実績の有無をお答えください。

① 介護休業制度	①制度等の有無		②利用実績	
	あり	なし	あり	なし
② 短時間勤務の制度	1	2	1	2
③ フレックスタイム制	1	2	1	2
④ 在宅勤務の制度	1	2	1	2
⑤ 始業時間・就業時間の繰り上げ・繰り下げる制度	1	2	1	2
⑥ 所定外労働をさせない制度	1	2	1	2
⑦ 介護休暇中の給与の支給	1	2	1	2
⑧ 介護サービスにかかる経費の援助	1	2	1	2
⑨ 管理職への研修の実施	1	2	1	2
⑩ 本人の希望を考慮した職場配置	1	2	1	2
⑪ 介護休業職員の代替要員の配置	1	2	1	2
⑫ 介護休業取得をプラスに評価する人事制度の導入	1	2	1	2
⑬ 介護をする家族のいる職員への面談の実施	1	2	1	2
⑭ 延べ日数93日以上の介護休業制度を適用	1	2	1	2
⑮ その他 (具体的にあれば：)	1	2	1	2
			

問 14 貴事業所における平成29年度から令和元年度までの3年間に介護休業制度を利用した状況について、ご記入ください。

(※年度は、貴事業所の事業年度、または介護休業利用状況の把握しやすい1年
単位でお答えください。)

女性従業員で介護休業を取得した人數	平成29年度		平成30年度		令和元年度	
	人	人	人	人	人	人
男性従業員で介護休業を取得した人數						

4 仕事と生活の調和について

問 15 貴事業所の正社員において、把握している直近1年間の平均的な有給休暇取得日数は何日間ですか。小数点第2位を四捨五入し、ご記入ください。

平均的な有給取得日数
. 日／年

問 16 貴事業所の正社員において、令和元年度の1ヶ月あたりの平均的な残業時間は何時間ですか。小数点第2位を四捨五入し、ご記入ください。
※年度は、貴社の事業年度の期間でお答えください。

平均的な残業時間
. 時間／月

問 13 貴事業所では、現在、介護休業制度を就業規則などで規定していますか。
(○は1つだけ)

- 就業規則や労働規則、内規などに定めてある
- 明文化はしていない
- その他（具体的に： ）

問 17 残業を削減するための取組として、以下のうち、貴事業所で【A. 導入している取組】と、【B. 効果的だと思われる取組】(現在、貴事業所で導入していないものについても)を、それぞれお答えください。(○はいくつでも)

A 導入している 取組	B 効果的だと思 われる取組
① 計画的な残業禁止の設定	1 1
② 入退時間のシステム管理 (入退時間と申請の不一致等に関する警告)	2 2
③ 部下の長時間労働の状況を上司の評価に反映	3 3
④ 長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組み の導入	4 4
⑤ 長時間労働者に対する産業医の面談	5 5
⑥ 身近な上司からの声かけ	6 6
⑦ 業務時間外会議の禁止	7 7
⑧ 会議の時間や回数制限(1時間を上限とするなど)	8 8
⑨ 取引先との余裕を持ったコミュニケーション	9 9
⑩ 残業の事前承認	10 10
⑪ オフィスの強制消灯	11 11
⑫ 担当以外の職員で仕事をサポートし合える体制づくり	12 12
⑬ その他(具体的に:)	13 13

5 ハラスメント防止の取組について

問 18 貴事業所では、現在、ハラスメント防止の取組を実施していますか。

(1) 下記の①～④の項目について、実施の有無をお答えください。
(2) (1)で実施の有無が「1. 実施している」とお答えいただいた項目について、その取組の内容を下記の「1」～「7」より番号でお答えください。

取組の内容	実施している	実施していない	今後ある取組も予定がな	取組の内容 複数回答可)
① セクシャル・ハラスメントの防止	1	2	3	
② パワー・ハラスメントの防止	1	2	3	
③ マタニティ・ハラスメントの防止	1	2	3	
④ バタニティ・ハラスメントの防止	1	2	3	

※ハラスメントとは、色々な場面での「いじめや嫌がらせ」のこと。
「セクシャル・ハラスメント(セクハラ)」は、性的な嫌がらせ、「パワーハラスメント(パハラ)」は、職務上の地位を利用したいじめや嫌がらせのこと。
「マタニティ・ハラスメント(マタハラ)」とは、働く女性が妊娠・出産をきっかけに、職場で嫌がらせを受けたり、妊娠・出産を理由とした解雇などの不当な扱いを受けること。
「バタニティ・ハラスメント(バタハラ)」とは、男性が育児休業をとるなどの育児参加を通じて自らの父性を発揮することを、職場の上司や同僚などが侵害する言動をすること。

【取組の内容】

- 就業規則などで、防止についての方針を明記している
- 相談窓口を設置している
- 社員への研修・講習等を実施している
- 社内報やパンフレットの配布により、啓発・情報提供を行っている
- 防止のための対応マニュアルを作成している
- 実態把握のための調査をしている
- その他(具体的に:)

問18で「実施していない」と回答した方にお聞きします。

問19 貴事業所で、ハラスメント防止の取組を実施していない理由があれば、それをお書きください

理由
① セクシャル・ハラスメント
② パワー・ハラスメント
③ マタニティ・ハラスメント
④ パタニティ・ハラスメント

みなさんにお聞きします。

問20 貴事業所では、ハラスメント被害の相談や報告を受けたことがありますか。

(○は1つだけ)

1. ある

2. ない

6 今後の取組について

問21 国では、企業における女性活躍や仕事と家庭の両立支援の取組を推進するための助成金制度を設けていますが、貴事業所で今までに利用したことありますか。(あてはまるもの全てに○)

1. 両立支援等助成金を利用した
2. 職場意識改善助成金を利用した
3. 1)、2)以外の国の助成金を利用した
(助成金名:)
4. 国の助成金は利用していない

問22 貴事業所では、性的マイノリティ(性的少數者)の方に配慮した取組をしていることがありますか。(○は1つだけ)

1. ある(具体的に:)
2. ない

問23 貴事業所における多様な働き方ができる職場づくりについて、今後、取り組む意向(既に取り組んでいる)があるものはありませんか。(あてはまるもの全てに○)

1. 男性の育児休暇取得促進
2. オンラインによる在宅勤務
3. フレックスタイム制
4. 副業・兼業の許可
5. 再雇用制度の導入
6. その他(具体的に:)
7. 今のところ考えていない

7 男女共同参画全般について

問24 市では男女共同参画を推進するために、第二次男女共同参画計画を策定していることを知っていますか。(○は1つ)

1. 内容もある程度知っている
2. あるのは知っているが、内容は知らない
3. 全く知らない(この調査で初めて知った)

問25 従業員の労働環境の向上を図る上で、行政にどのようなことを望みますか。(あてはまるもの全てに○)

1. 女性の登用率の高い企業の表彰・顕彰、市広報などでの紹介
2. 育児や介護への支援を積極的にしている企業の表彰・顕彰、市広報などでの紹介
3. ポジティティアクションなどを効果的に進めるためのモデル企業の育成
4. 女性従業員の雇用管理などについて参考となる事例の紹介
5. 保育所、放課後児童クラブ(学童保育)、老人介護サービスなどの充実
6. 法律や制度、女性の能力活用の方法についての情報提供や窓口の設置
7. 女性を対象とした職業意識・能力開発会のための講座
8. 女性を対象とした職業意識・能力開発会のための講座・研修会の開催
9. 事業主などを対象とした法律や制度の周知、啓発及び女性の能力を活用するための講座
10. 育児休業代替要員のあっせん
11. 法律や制度、女性の能力活用の方法など社会的勉強会や研修への支援
12. その他(具体的に:)
13. 特にない

○女性の雇用や男女共同参画に関することで何かご意見がありましたら、ご自由にお書きください。

質問は以上です。
記入もれがないか、もう一度ご確認ください。
調査票は、同封の返信用封筒に入れ、封をして、切手を貼らずに12月24日(木)までにポストにご投函ください。
お忙しいところご協力をいただき、ありがとうございました。

橋本市男女共同参画に関する市民意識・実態調査

及び 事業所実態調査報告書

発行年月 令和3年（2021年）3月

発行 橋本市 総合政策部 人権・男女共同推進室

〒648-8585 橋本市東家一丁目1番1号

電話：0736-33-1229（直通）

E-MAIL：jinken@city.hashimoto.lg.jp