

男女共同参画に関する
アンケート調査報告書

令和6(2024)年3月
栃木県佐野市

目 次

I 調査の概要	1
II 男女共同参画に関する市民意識調査の結果	3
回答者の属性について	3
F 1. 性別	3
F 2. 年齢	3
F 3. 世帯の状況	4
F 4. 職業	5
男女の役割意識について	6
問 1. 子どもの育て方	6
問 2. 家庭での役割分担	8
問 3. 家庭での役割分担の満足度	10
男女平等について	11
問 4. 男女が平等になるために必要なこと	11
問 5. 職場における男女の平等感	13
女性と職業について	15
問 6. 女性が職業をもつこと	15
問 7. 女性がずっと職業を続けるために必要なこと	17
各分野における男女の参画について	19
問 8. 男性が育児や介護に参加すること	19
問 9. 男性が育児休業や介護休業を取得すること	21
問 10. 男性が育児や介護などを行うために必要なこと	22
問 11. 地域の団体やサークル活動への参加	24
問 12. 政策・方針決定の場への女性の参画	27
ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	29
問 13. 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の希望の優先度	29
問 14. 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の現実の優先度	30
ドメスティック・バイオレンスやハラスメントについて	32
問 15. 配偶者やパートナー、交際相手との間での暴力についての認識	32
問 16. ドメスティック・バイオレンス（DV）の現状	34
問 17. DVの相談先	35
問 18. DVを相談しない理由	37
問 19. セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）の現状	39
問 20. DVやセクハラをなくすために必要なこと	40

性的マイノリティについて	42
問 2 1. 性的マイノリティの認知度.....	42
問 2 2. 性的マイノリティについて自分に関係するテーマとして考えたことがあるか.....	43
問 2 3. 性的マイノリティの人権を守るために必要なこと.....	44
防災について	46
問 2 4. 防災活動に関して男女共同参画を推進するために必要なこと.....	46
男女共同参画を推進するための市の取組について	48
問 2 5. 男女共同参画社会を推進するための市の取組.....	48
問 2 6. 男女共同参画に関する事項の認知度.....	50
Ⅲ 男女共同参画に関する事業所実態調査の結果	52
事業所の状況について	52
F 1. 業種.....	52
F 2. 形態.....	52
F 3. 従業員数.....	53
女性従業員の活躍について	54
問 1. 管理職の人数.....	54
問 2. 女性管理職が少ない理由.....	55
問 4. 女性従業員が活躍するための今後の取組.....	57
女性活躍推進法について	58
問 5. 法律の認知度.....	58
問 6. 一般事業主行動計画の策定状況.....	58
育児・介護制度について	59
問 7. 育児休業の現状.....	59
問 8. 子の看護休暇の現状.....	59
問 9. 介護休業、介護休暇の現状.....	60
ワーク・ライフ・バランスについて	60
問 1 0. ワーク・ライフ・バランスの認知度.....	60
問 1 1. ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組.....	61
問 1 2. ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこと.....	62
ハラスメントについて	63
問 1 3. ハラスメントに関する言葉の認知度.....	63
問 1 4. 各種ハラスメントの現状.....	63
問 1 5. ハラスメント防止のための取組.....	64

行政に対する要望について	65
問16. 男女共同参画社会を実現するための今後の取組	65
IV 自由意見記述	67
V 調査票	76

I 調査の概要

1 調査目的

本市における男女共同参画に関する現状と市民の意識及び事業所の実態を把握し、今後の男女共同参画行政を効果的に推進するための「佐野市男女共同参画プラン（第4期）」（「男女共同参画社会基本法」第14条第3項、「佐野市男女共同参画推進条例」第8条第1項、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」第2条の3第3項、及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条第2項に基づく基本又は推進計画）策定の基礎資料とすることを目的に実施しました。

2 調査設計

	市民意識調査	事業所実態調査
調査対象	市内に居住する満18歳以上の男女	市内にある従業員が5人以上の民営事業所
標本数	2,000人（男女各1,000人）	200社
抽出方法	住民基本台帳（令和5年10月1日現在）からの等間隔無作為抽出	総務省経済センサス活動調査（令和3年）からの業種別各層による無作為抽出
調査方法	郵送配布-郵送回収、回答者の希望によりWEB回答も可能	
調査基準日	令和5年11月1日	
調査期間	令和5年10月24日～令和5年11月10日	
有効回答数 （回収率）	780件（39%）	70件（35%）

3 調査内容

	市民意識調査	事業所実態調査
項目	<ul style="list-style-type: none">・回答者の属性について・男女の役割意識について・男女平等について・女性と職業について・各分野における男女の参画について・ワーク・ライフ・バランスについて・ドメスティック・バイオレンスやハラスメントについて・性的マイノリティについて・防災について・男女共同参画を推進するための市の取組について	<ul style="list-style-type: none">・事業所の状況について・女性従業員の活躍について・女性活躍推進法について・育児・介護制度について・ワーク・ライフ・バランスについて・ハラスメントについて・行政に対する要望について

4 報告書の見方

- (1) 回答者数及び回答数を（n＝〇〇）と表現しています。
- (2) 回答比率は百分率（％）で表し、小数点以下第二位を四捨五入で算出しているため、合計が100%にならない場合があります。
- (3) 1人の回答者が2つ以上回答してよいもの（複数回答）については、回答の合計が100%を超える場合があります。
- (4) 時系列比較に使用した前回調査とは、平成30年に実施した住民2,000人、事業所100社を対象とした男女共同参画に関するアンケート調査（回収率：市民意識調査43.5%、事業所実態調査45%）のことをいいます。事業所実態調査は、対象事業者数が異なります。
- (5) 各問のその他欄については、一部編集・省略し掲載しています。

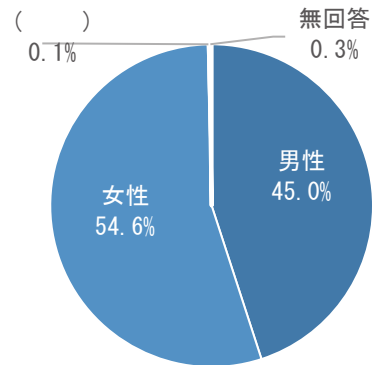
市民意識調査

Ⅱ 男女共同参画に関する市民意識調査の結果

回答者の属性について

F1 性別

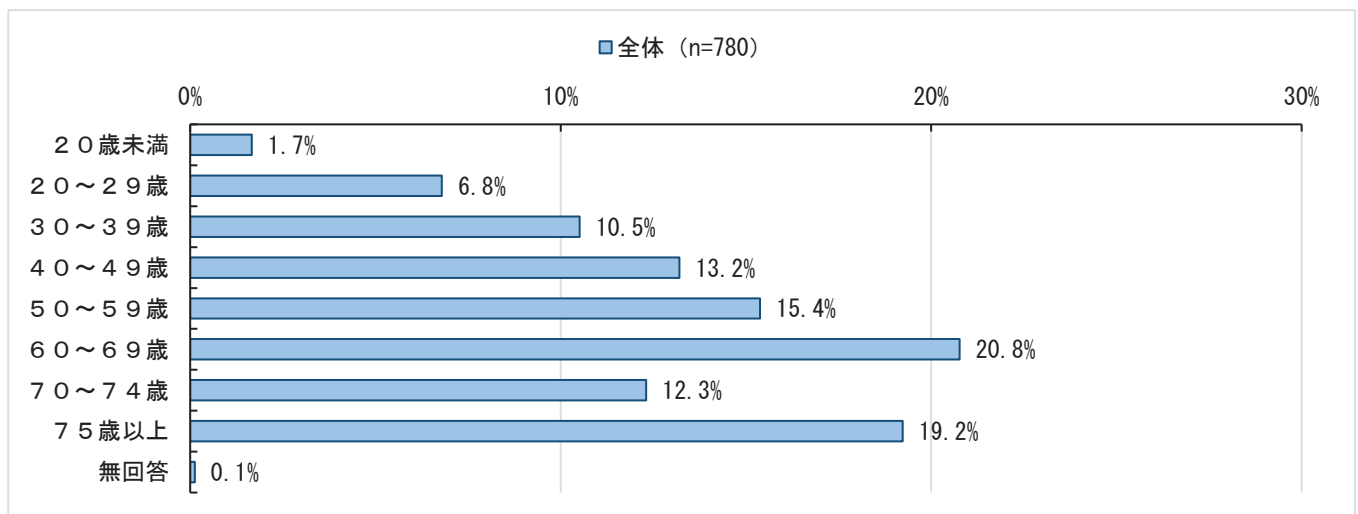
選択項目	人数	構成比
男性	351	45.0%
女性	426	54.6%
()	1	0.1%
無回答	2	0.3%
合計	780	100.0%



女性（54.6%）の方が、男性（45.0%）よりも9.6%多くなっています。

F2 年齢

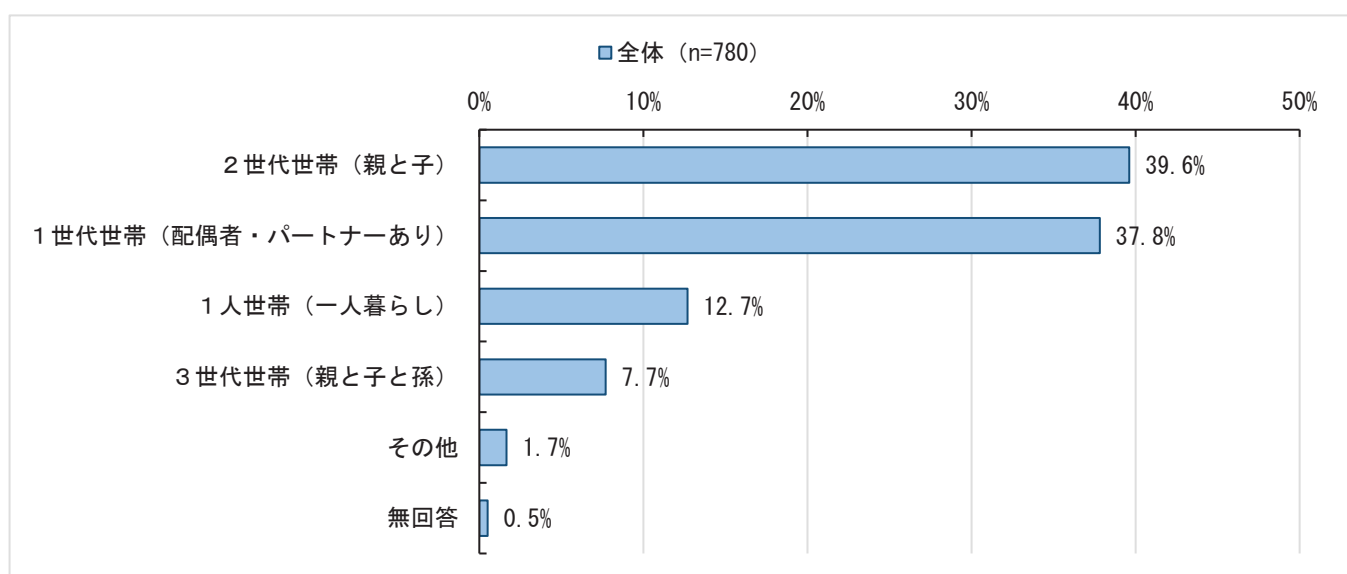
選択項目	総計		男性		女性		()		無回答	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
20歳未満	13	1.7%	6	1.7%	7	1.6%	0	0.0%	0	0.0%
20～29歳	53	6.8%	20	5.7%	32	7.5%	0	0.0%	1	50.0%
30～39歳	82	10.5%	32	9.1%	50	11.7%	0	0.0%	0	0.0%
40～49歳	103	13.2%	42	12.0%	60	14.1%	0	0.0%	1	50.0%
50～59歳	120	15.4%	46	13.1%	73	17.1%	1	100.0%	0	0.0%
60～69歳	162	20.8%	77	21.9%	85	20.0%	0	0.0%	0	0.0%
70～74歳	96	12.3%	46	13.1%	50	11.7%	0	0.0%	0	0.0%
75歳以上	150	19.2%	82	23.4%	68	16.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	1	0.1%	0	0.0%	1	0.2%	0	0.0%	0	0.0%
合計	780	100.0%	351	100.0%	426	100.0%	1	100.0%	2	100.0%



年齢別では、60～69歳（20.8%）が最も多く、次いで75歳以上（19.2%）と続き、若年層になるにつれて構成比が低くなっています。

F3 世帯の状況

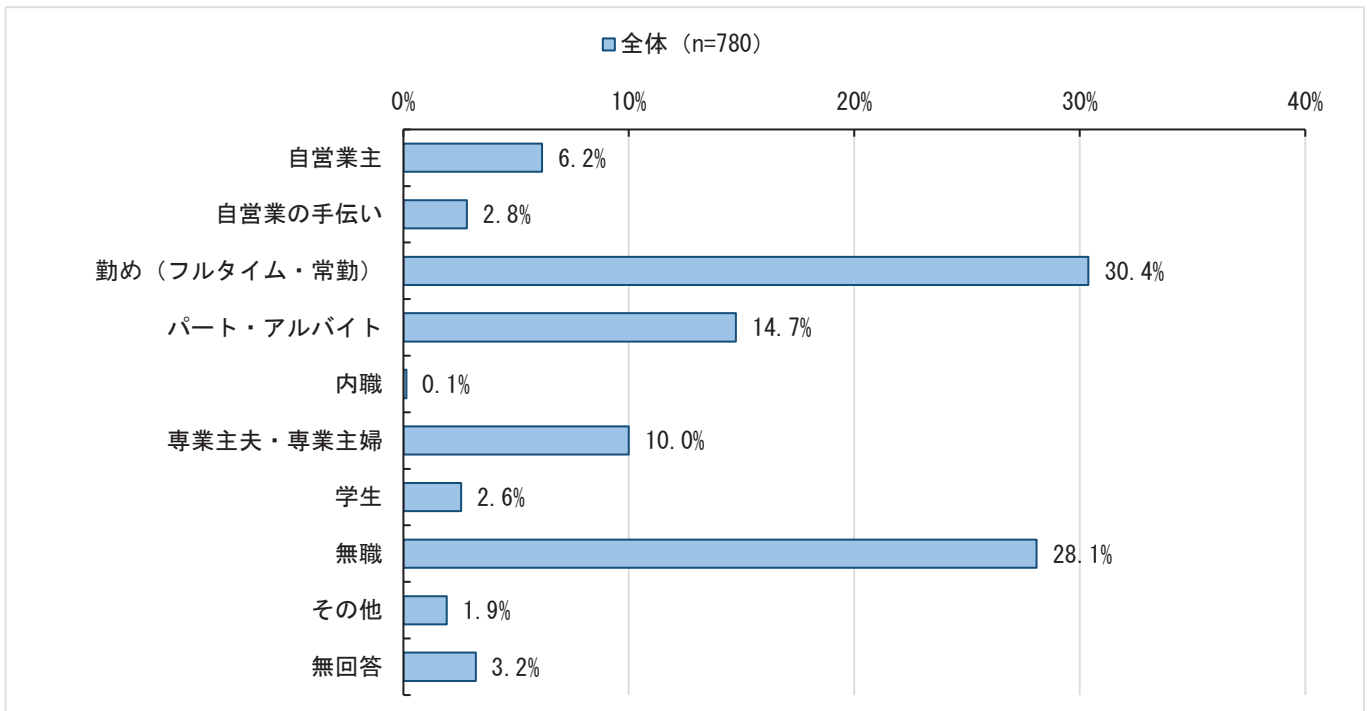
選択項目	総計	
	人数	構成比
1人世帯（一人暮らし）	99	12.7%
1世代世帯（配偶者・パートナーあり）	295	37.8%
2世代世帯（親と子）	309	39.6%
3世代世帯（親と子と孫）	60	7.7%
その他	13	1.7%
無回答	4	0.5%
合計	780	100.0%



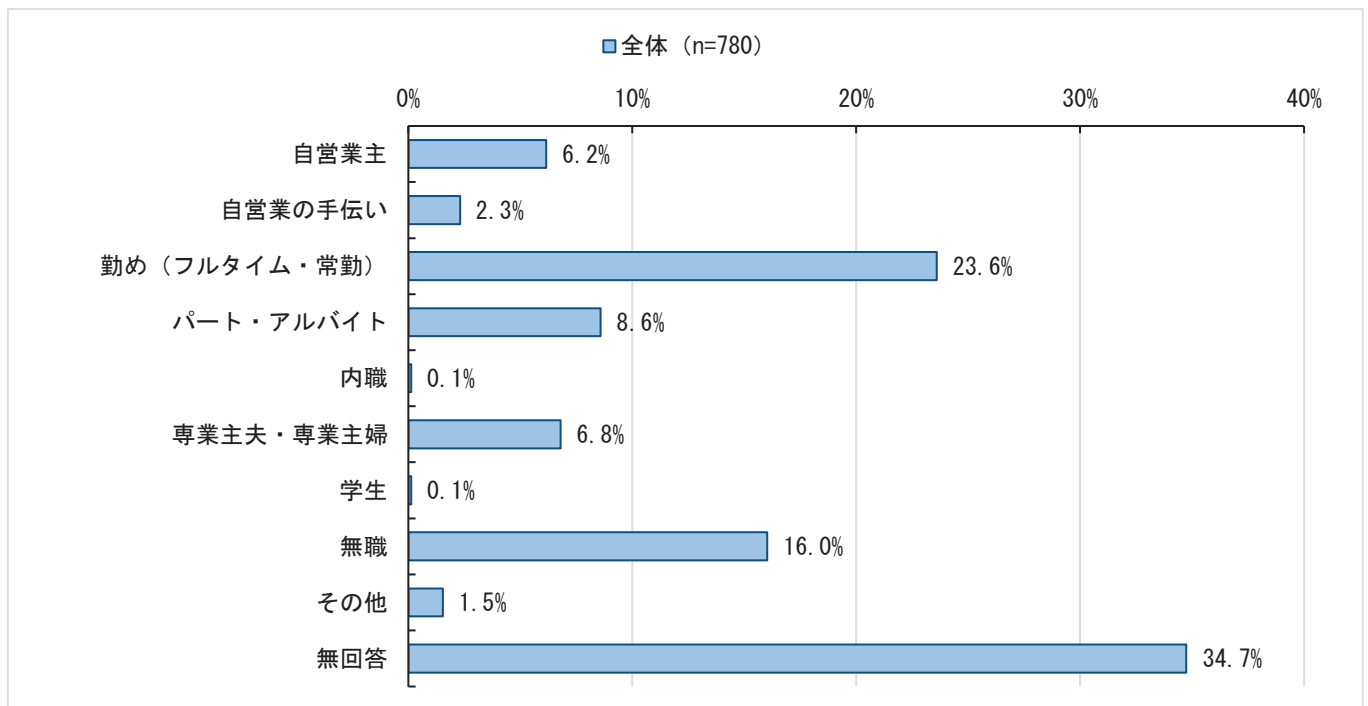
世帯の状況では、2世代世帯（親と子）が39.6%と最も多く、次いで1世代世帯（配偶者・パートナーあり）が37.8%となっています。

F4 職業

【本人】



【配偶者・パートナー】



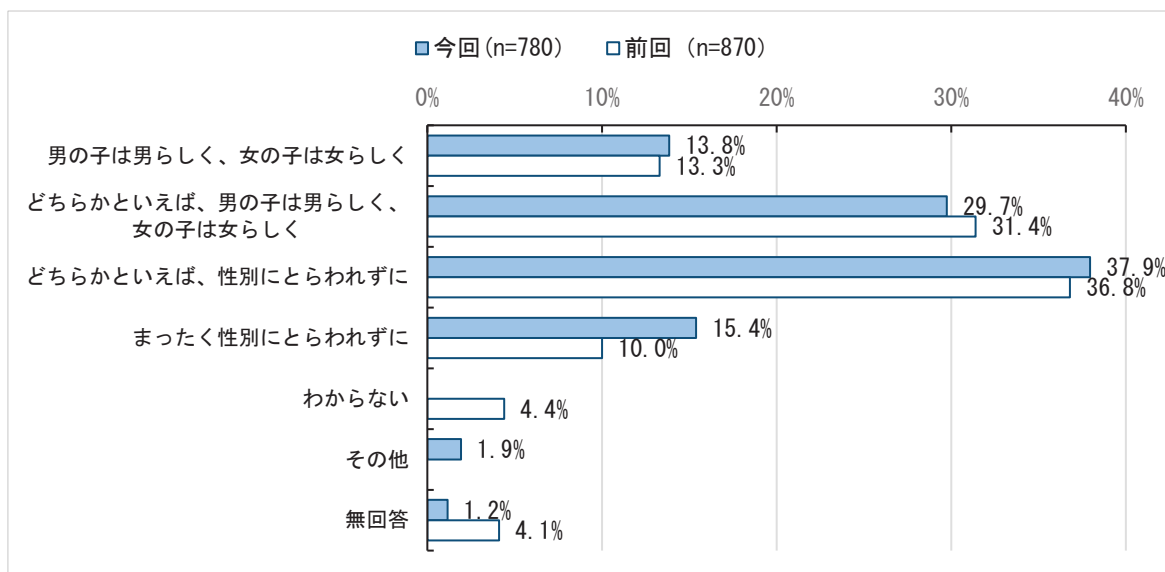
（注）無回答には、配偶者・パートナーがいない方も含まれます。

職業については、本人、配偶者・パートナーとも、勤め（フルタイム・常勤）が一番多くなっています。

男女の役割意識について

問1 あなたは子どもを育てる場合、どう育てたいと思いますか。次の中から1つ選んでください。現在子育て中でない方も、お答えください。

【前回調査との比較】

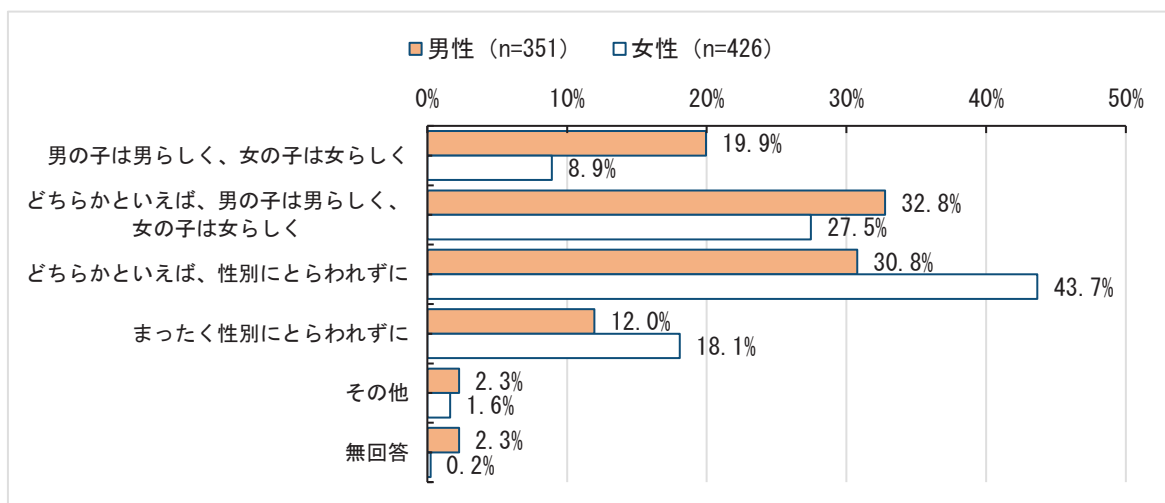


(注)・「わからない」は今回調査では選択肢がなかったため、表示していません。また、「その他」は前回調査では選択肢がなかったため、表示していません。

- ・前回調査「男の子は男らしく、女の子は女らしく」というふうには「男の子は男らしく、女の子は女らしく」と比較しています。
- ・前回調査「どちらかといえば、「男の子は男らしく、女の子は女らしく」というふうには「どちらかといえば、男の子は男らしく、女の子は女らしく」と比較しています。

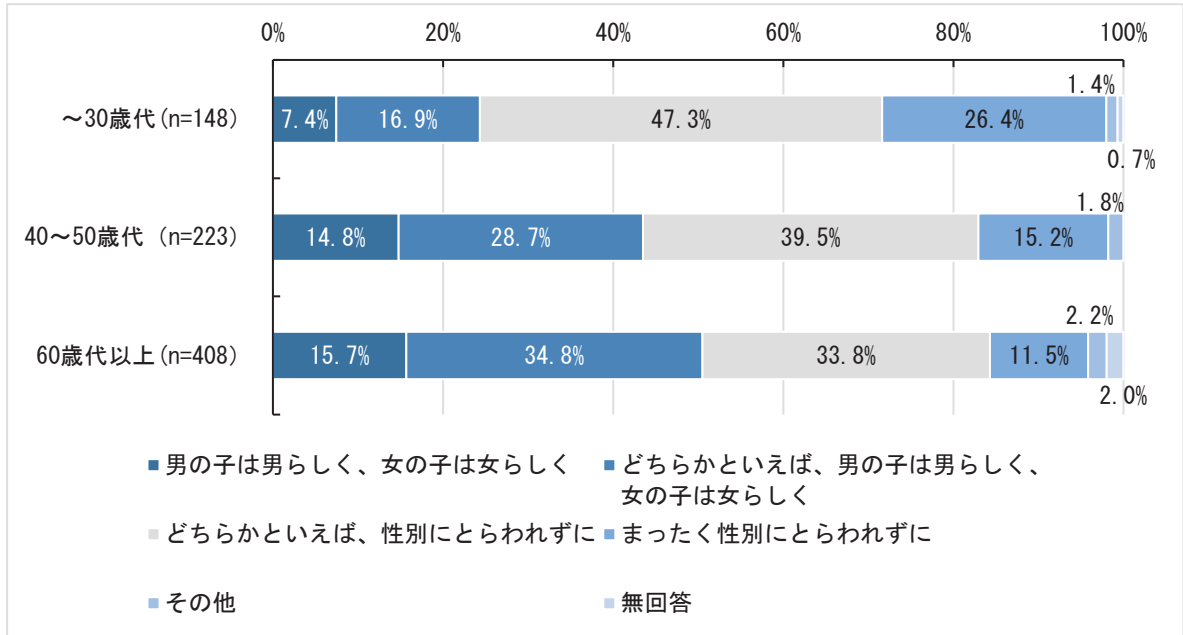
「どちらかといえば、性別にとらわれずに」が37.9%と最も高く、次いで「どちらかといえば、男の子は男らしく、女の子は女らしく」が29.7%となっています。また前回調査と比べると、「まったく性別にとらわれずに」が5.4ポイント増加しています。

【男女別集計】



男女別で見ると、「どちらかといえば、男の子は男らしく、女の子は女らしく」は男性(32.8%)が女性(27.5%)より5.3ポイント高くなっています。一方「どちらかといえば、性別にとらわれずに」は女性(43.7%)が男性(30.8%)より12.9ポイント高くなっています。

【年代別集計】



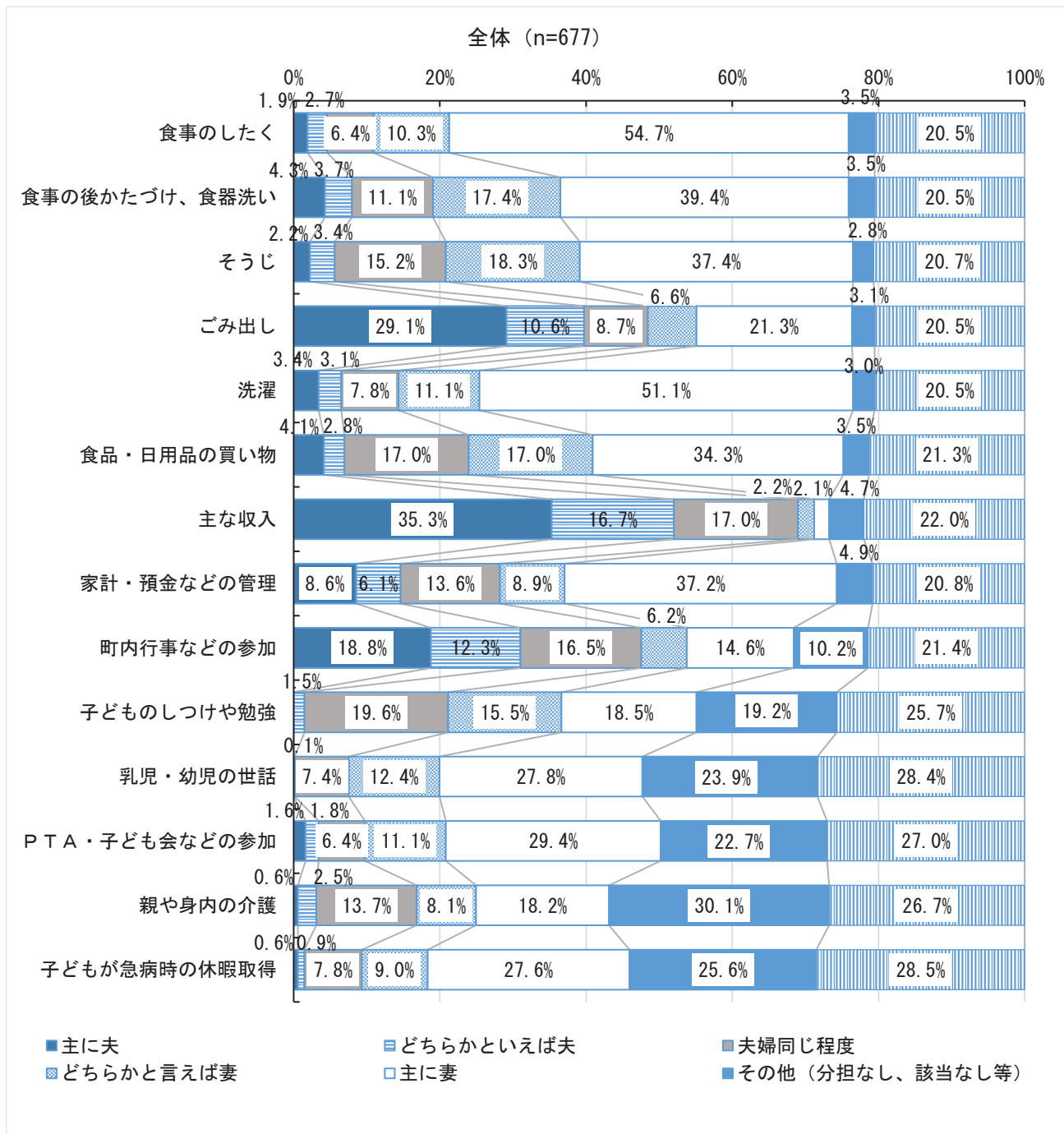
年代別でみると、「~30歳代」「40~50歳代」は「まったく性別にとらわれずに」「どちらかといえば、性別にとらわれずに」の割合が高く、「60歳代以上」は「男の子は男らしく、女の子は女らしく」「どちらかといえば、男の子は男らしく、女の子は女らしく」の割合が高くなっています。

その他の回答

男の子は男らしくだけ。
個人の自主性に沿って自由に。
一人一人の個性を大切に。
元気に育てて人に迷惑をかけない人にと。
五体満足で健康に育ててくれればよい。
考えたことがない。
わからない。

問2 配偶者・パートナーと一緒に生活している方に家庭での役割分担についてお聞きします。あなたは、次の1～14について、配偶者・パートナーとどのように分担していますか。あてはまるものを選んでください。

(性別による役割分担を調査するため、夫・妻という表現を使用しています。パートナーが同性の場合は、「その他」を選ぶこともできます。)

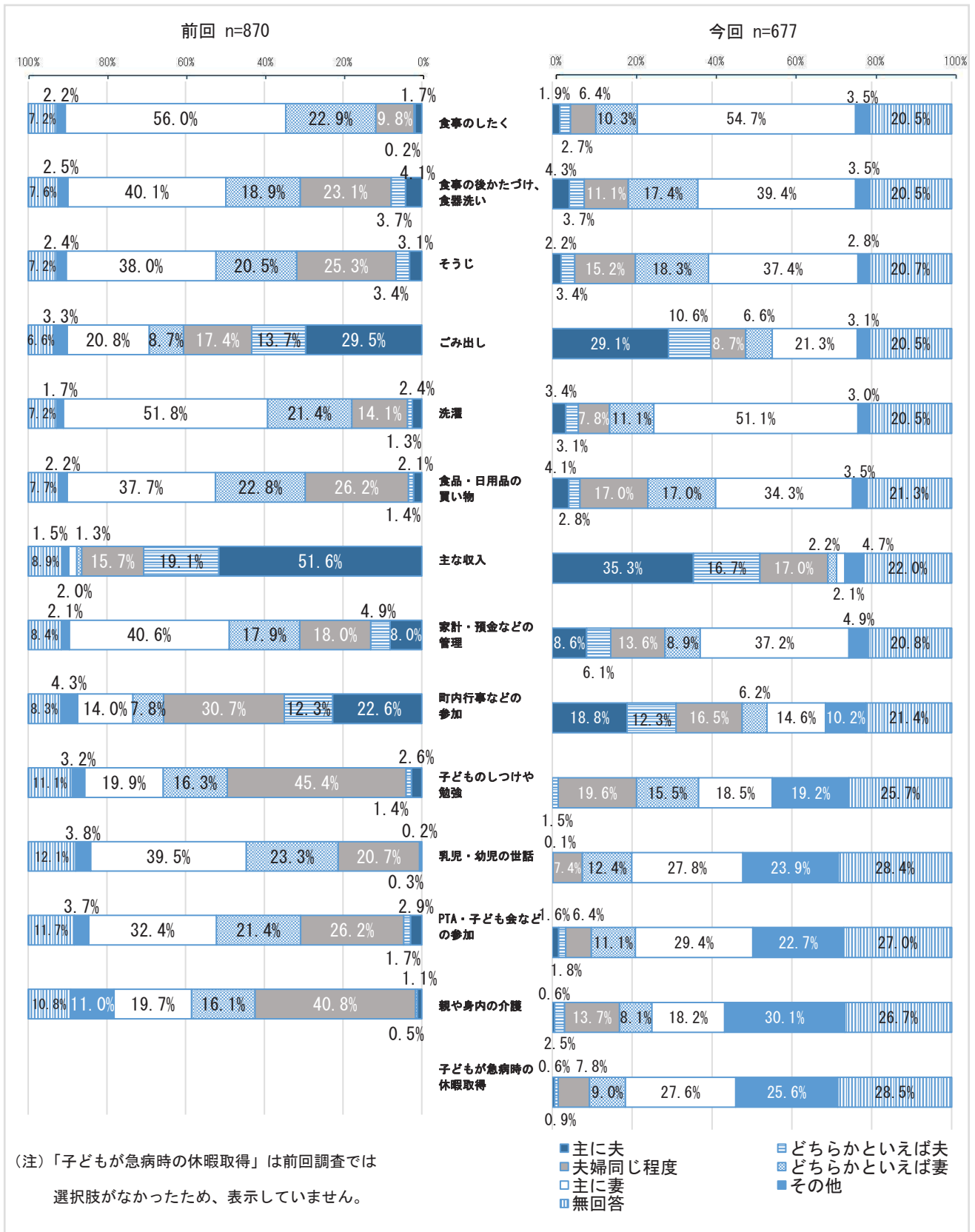


(注)・3「世帯の状況」で、「1人世帯 (一人暮らし)」、「無回答」以外の回答をnとしています。

- ・前は配偶者がいない方も対象としていましたが、今回は「配偶者・パートナーと一緒に生活している方」を対象としています。
- ・「子どもが急病時の休暇取得」は今回調査から新しく追加しています。

「主に夫」は「主な収入」が35.3%と最も高く、次いで「ごみ出し」が29.1%となっています。また「主に妻」は「食事のしたく」が54.7%と最も高く、次いで「洗濯」が51.1%となっています。

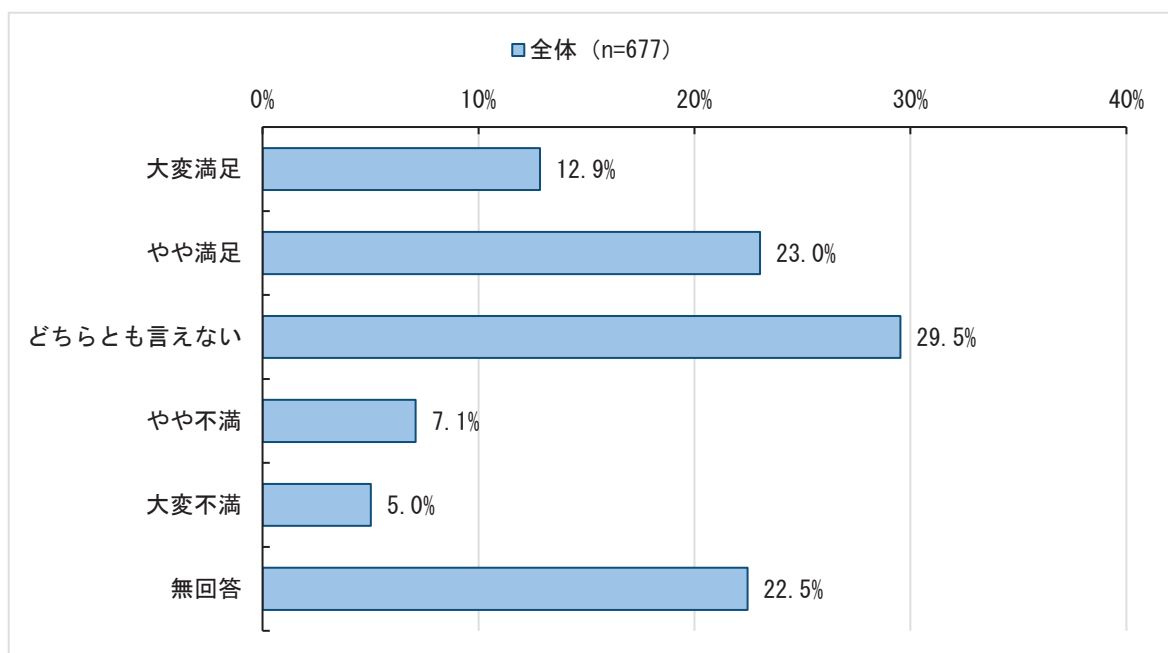
【前回調査との比較】※それぞれのグラフは中心を起点としています。



前回調査と変わらず、「主に夫」は「ごみ出し」「主な収入」「町内行事などの参加」が高い割合となっています。また「主に妻」は「食事のしたく」「食事の後かたづけ、食器洗い」「そうじ」「洗濯」「食品、日用品の買い物」など基本的な家事の割合が高い状態が続いています。

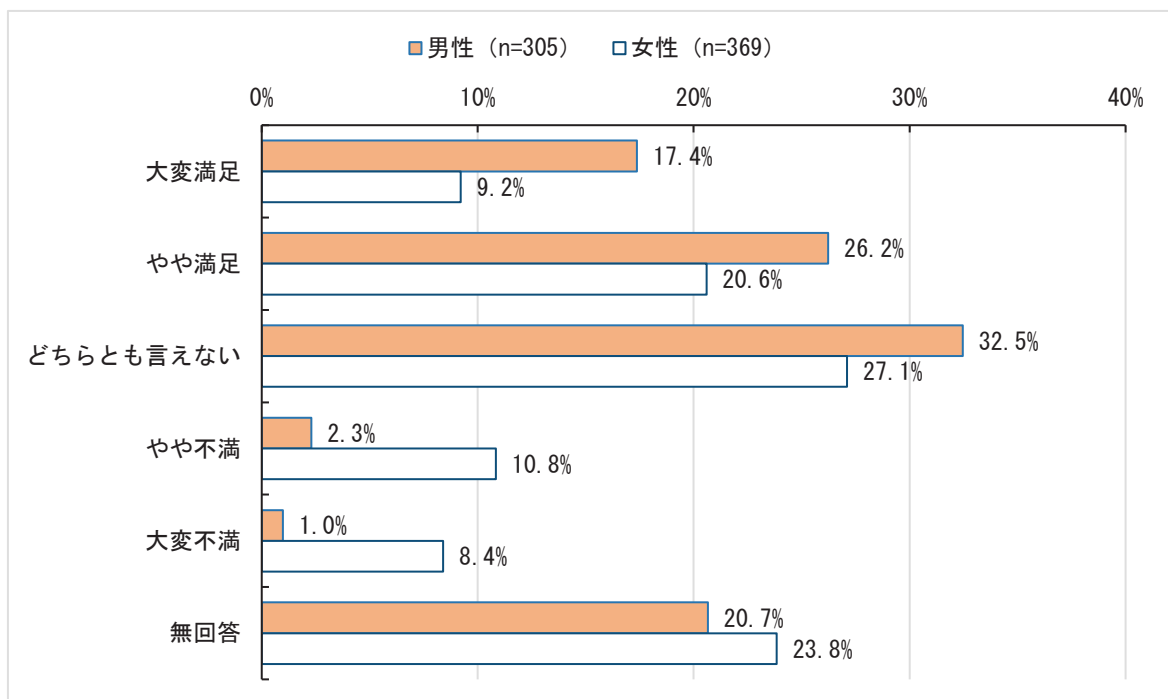
「子どものしつけや勉強」は夫婦同程度が高い割合となっています。

問3 問2で回答した、家庭での役割分担の満足感について次の中から1つ選んでください。



(注) 3「世帯の状況」で、「1人世帯(一人暮らし)」、「無回答」以外の回答をnとしています。

「どちらともいえない」が29.5%と最も高く、次いで「やや満足」が23.0%となっています。

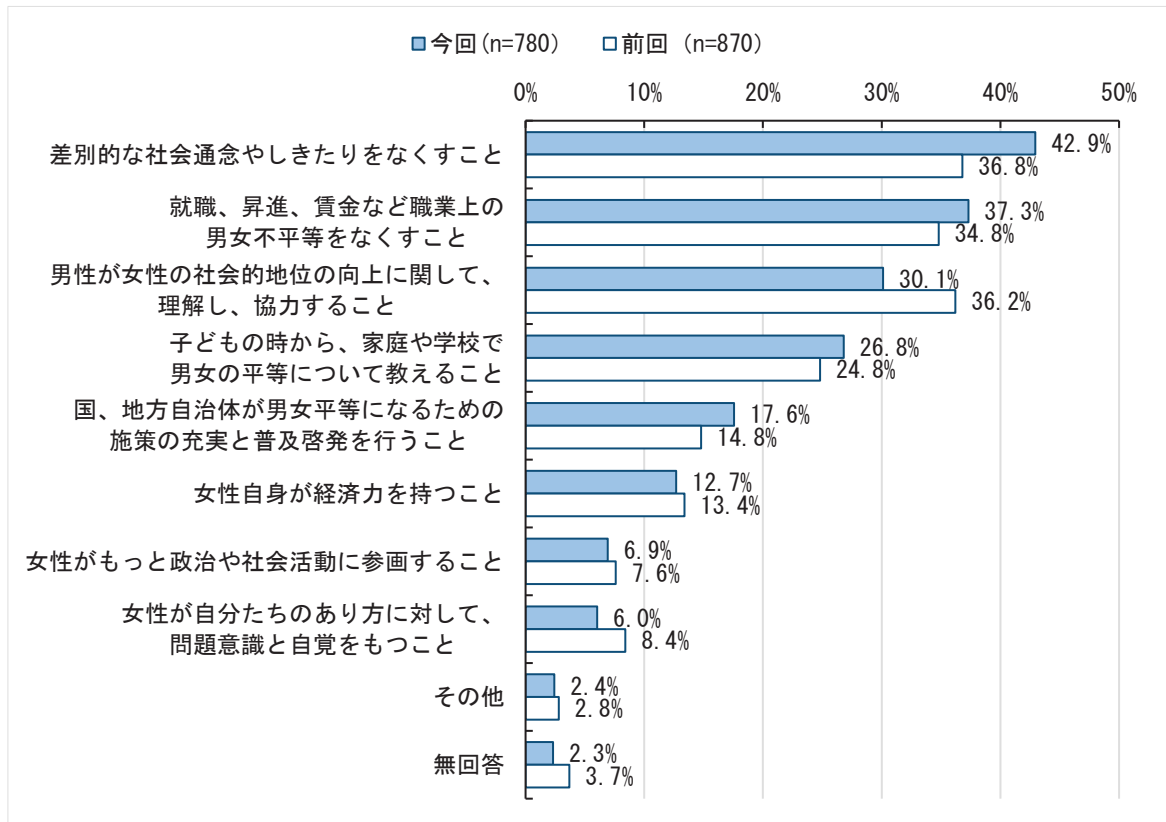


男女別でみると、「大変満足」「やや満足」は男性が女性より高くなっており、特に「大変満足」は男性(17.4%)が女性(9.2%)より8.2ポイント高くなっています。一方、「やや不満」「大変不満」は女性が男性より高くなっており、特に「やや不満」は女性(10.8%)が男性(2.3%)より8.5ポイント高くなっています。

男女平等について

問4 男女が社会のあらゆる分野で平等になるために、あなたは今後、どのようなことが必要だと思いますか。次の中から2つまで選んでください。

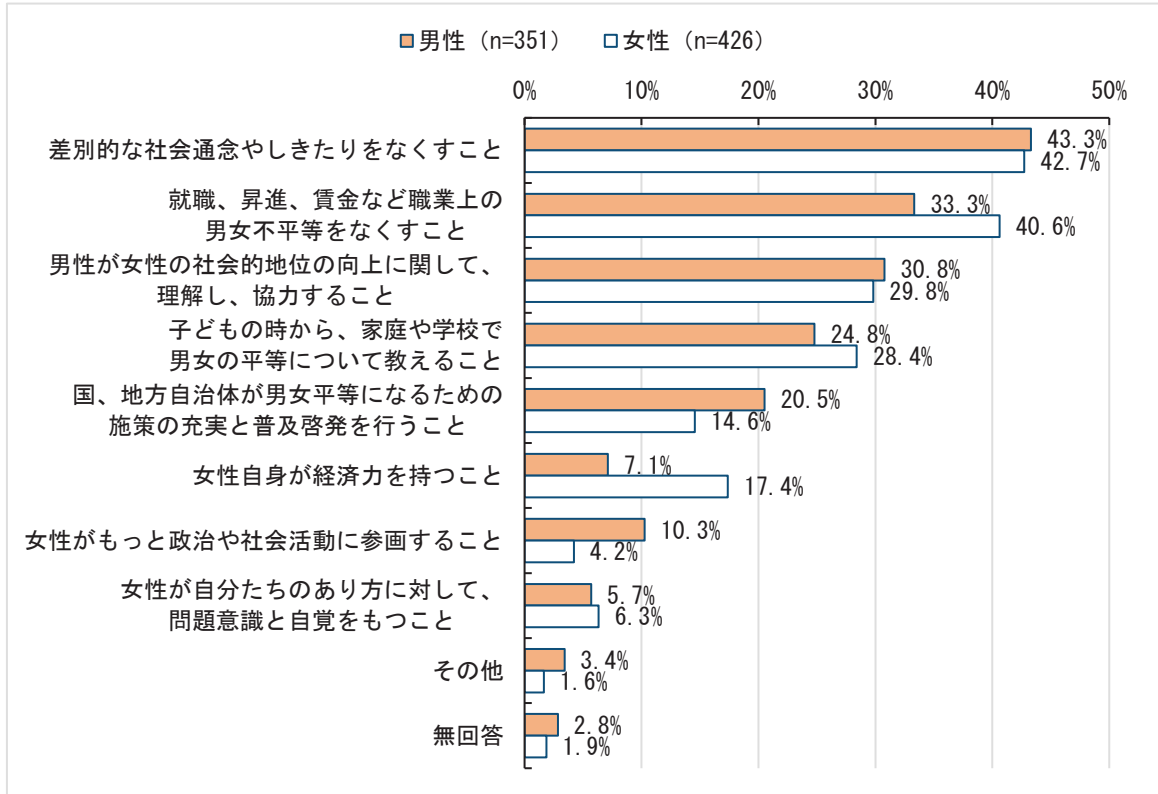
【前回との比較】



「差別的な社会通念やしきたりをなくすこと」が42.9%と最も高く、次いで「就職、昇進、賃金など職業上の男女不平等をなくすこと」が37.3%となっています。「男性が女性の社会的地位の向上に関して、理解し、協力すること」も30.1%と高い割合になっています。

また前回調査と比べると同じような傾向にある一方、「差別的な社会通念やしきたりをなくすこと」が6.1ポイント高くなっており、「男性が女性の社会的地位の向上に関して、理解し、協力すること」が6.1ポイント低くなっています。

【男女別集計】



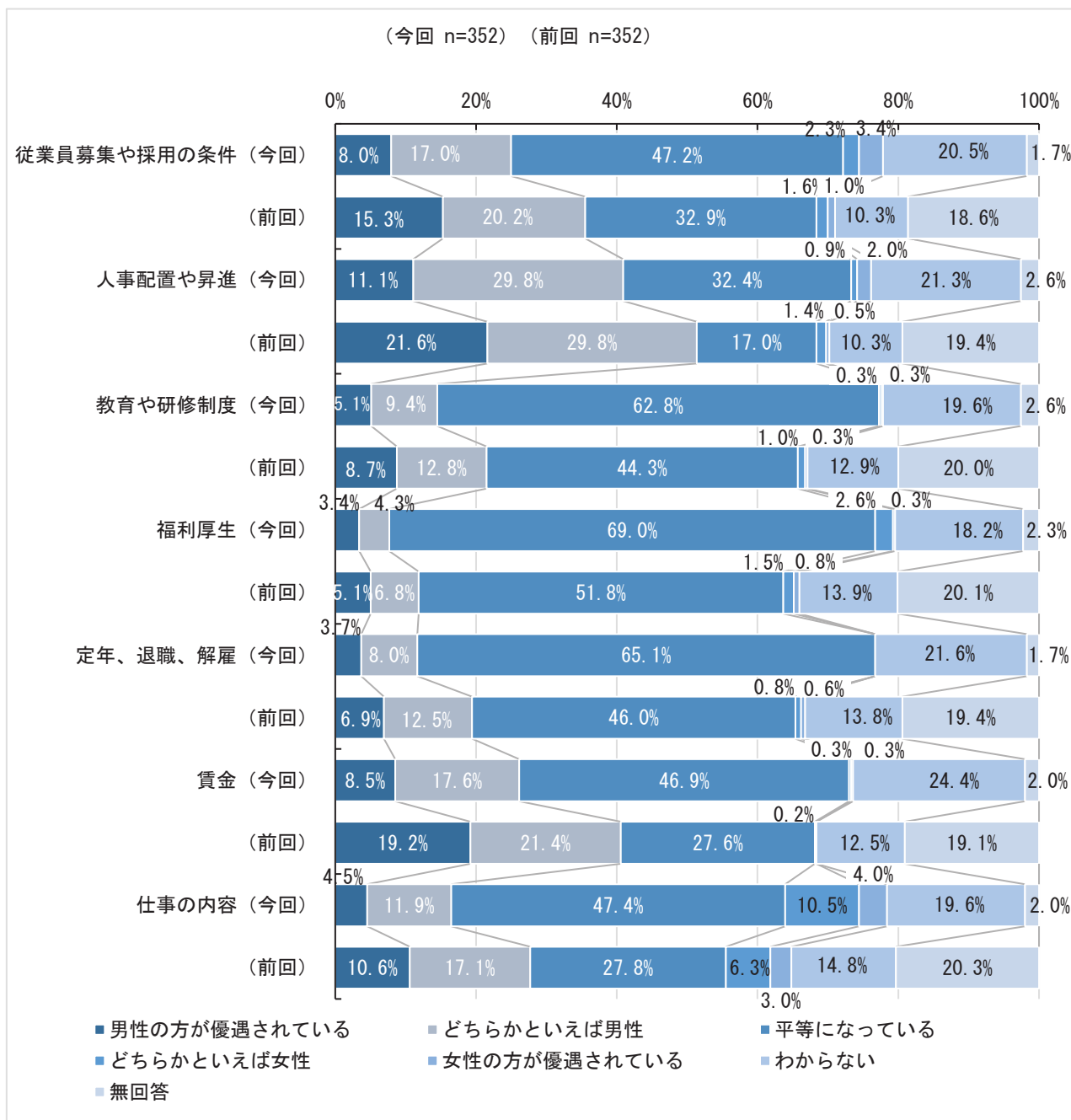
男女別でみると、「女性がもっと政治や社会活動に参画すること」は男性（10.3%）が女性（4.2%）より6.1ポイント高くなっています。一方「女性自身が経済力を持つこと」は女性（17.4%）が男性（7.1%）より10.3ポイント高くなっています。

その他の回答

男性が色々な状況での女性の立場等を理解し、行動に移すこと。
男性の育児休暇取得しやすい環境作り。
女性専用だけでなく、男性専用の施設を作ること。
男女それぞれ適した分野があると思う。それを無理に無くそうとしている時点で平等ではないと思う。もっと自然に…で良いのでは？
女性を持ち上げすぎて男女逆転している分野もあるのでは？平等といって男の人がこうしようといった広告が多すぎる気が…男性が、女性がというより人としての考え方では？
男女がお互いを理解し、男女で問題意識と自覚をもつこと。
男だから女だからという区分け意識を取り払うこと。
あらゆる面において男女を平等に扱う。
男女の肉体的・精神的な違いをふまえて「平等」とするべきと思う。
差別と区別を理解できるようにすること。
あらゆる分野で【全て】平等は不可能と思っている。
声の大きい少数派に全体が流されないようにしてほしい。
家庭での役割をフォローしあい社会へ参加できる体勢がとれるようにするコト。
社会が性差と性差別の違いについてもっと議論を深め、これらの違いについて一定の共通理解を広げていくこと。

問5 現在お勤めの方（パート・アルバイト含む）にお聞きします。あなたの職場では、次の1～7について、男女平等になっていると思いますか。あてはまるものを選んでください。

【前回との比較】



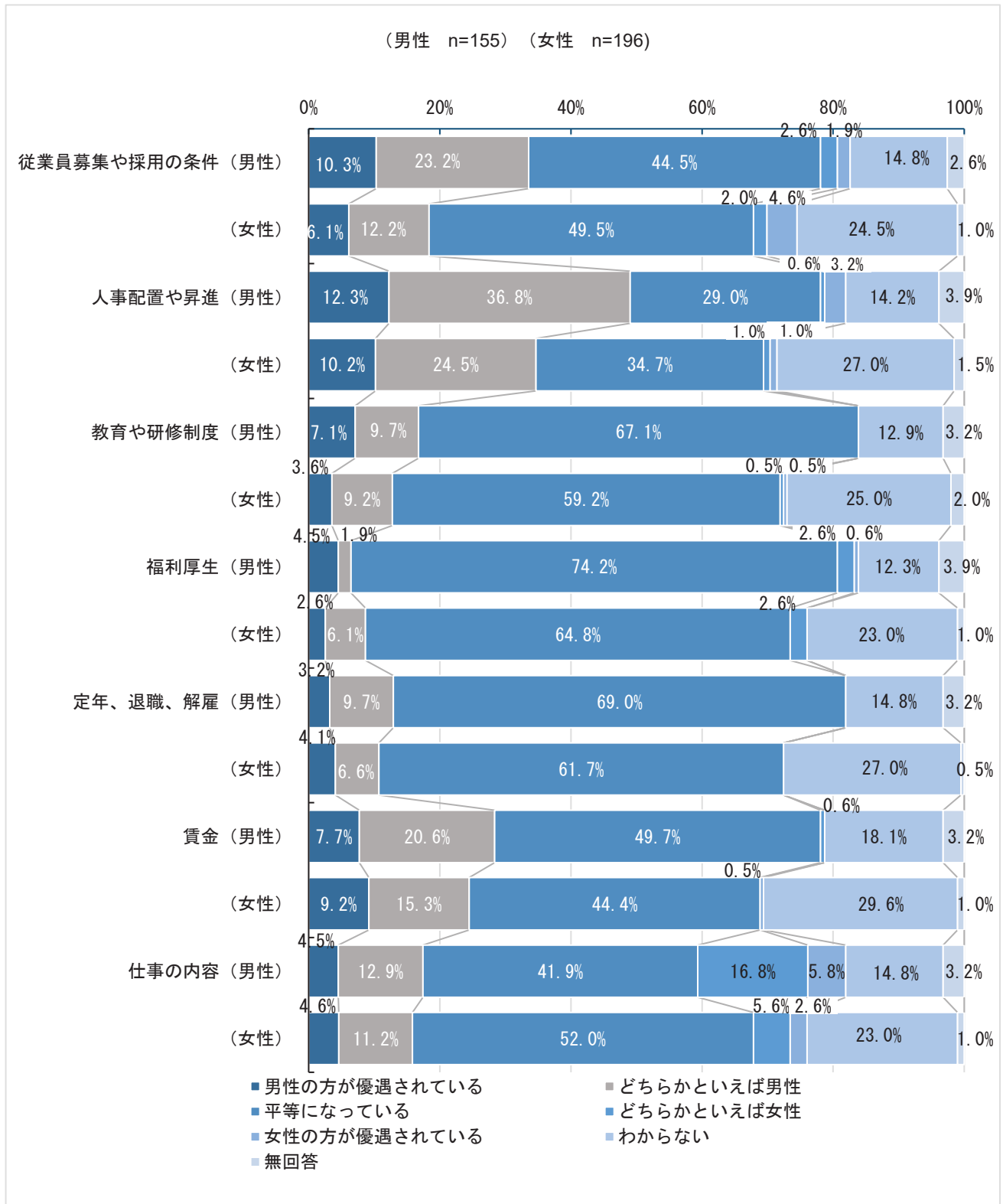
(注)・4「職業」において「勤め（フルタイム・常勤）」、「パート・アルバイト」と回答した人数をnとしています。

・前は「お勤めの方（経験のある方）」を対象としていましたが、今回は「現在お勤めの方」を対象としています。

「平等となっている」の項目で「福利厚生」が69.0%と最も高く、次いで「定年、退職、解雇」が65.1%となっています。また「男性の方が優遇されている」と答えた割合は「人事配置や昇進」が11.1%と最も高く、次いで「賃金」が8.5%となっています。一方「女性の方が優遇されている」と答えた割合はすべての項目で5%未満となっています。

前回調査と比べると、「平等になっている」割合がすべての項目で増加しています。

【男女別集計】

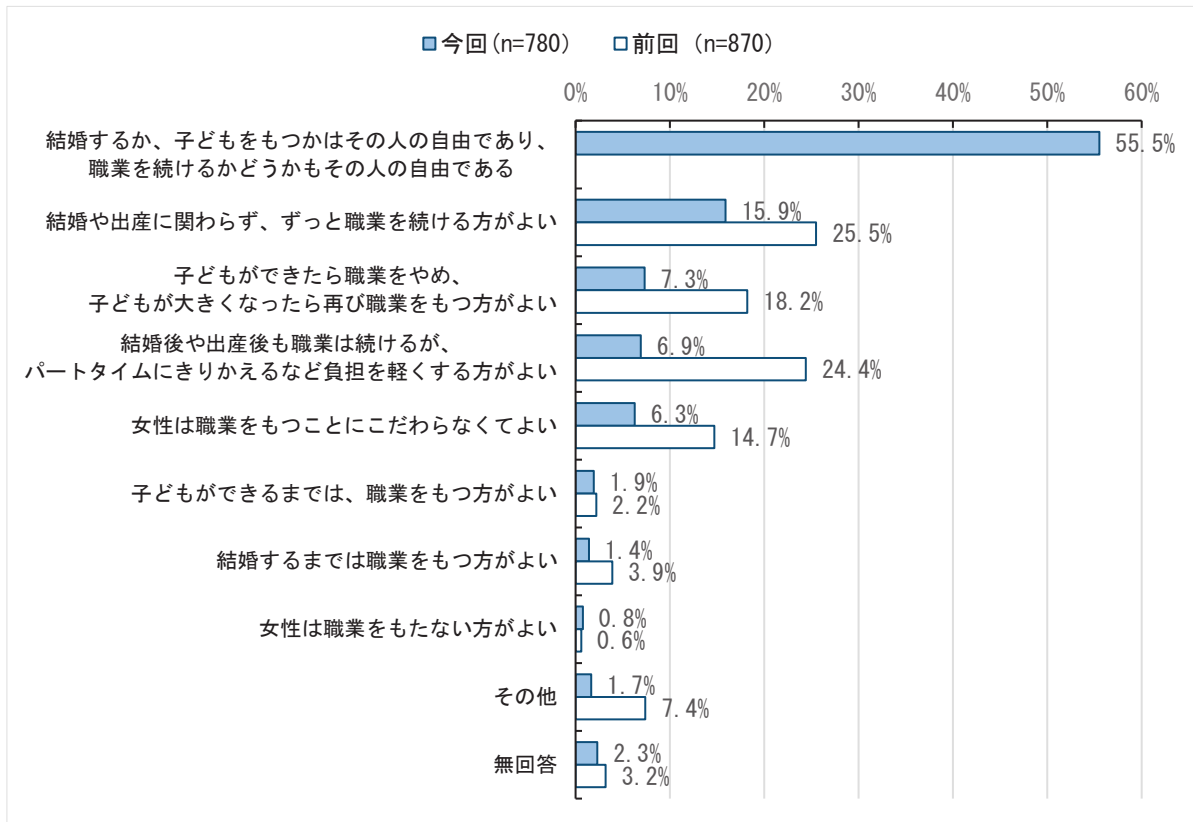


男女別でみると、「平等となっている」と考えている割合では「福利厚生」の項目で男女ともに高い割合になっています。また「男性の方が優遇されている」と考える割合では、「人事配置や昇進」は男女ともに高く、「賃金」の項目においては男性（7.7%）より女性（9.2%）の方が1.5ポイント高くなっています。一方「女性の方が優遇されている」と考える割合では「仕事の内容」の項目において、女性（2.6%）より男性（5.8%）の方が3.2ポイント高くなっています。

女性と職業について

問6 あなたは、女性が職業をもつことについて、どうお考えですか。あなたの考えに最も近いものを1つ選んでください。

【前回との比較】

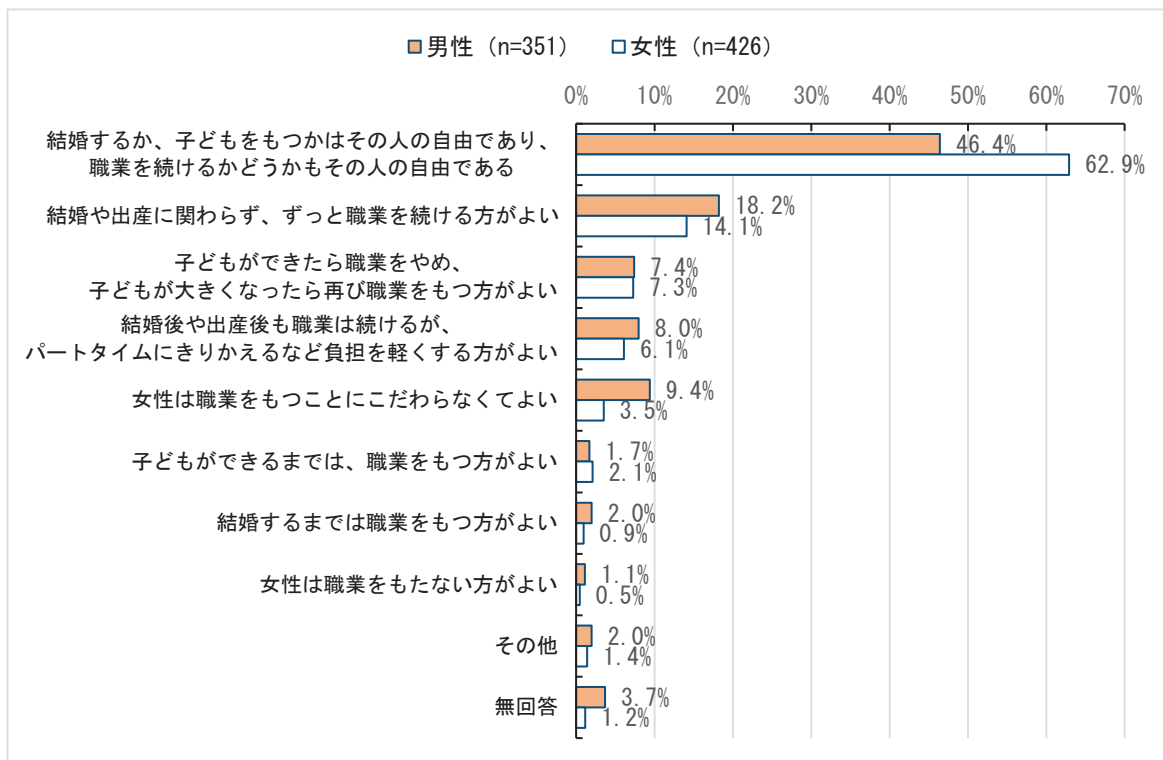


(注)・「結婚するか、子どもをもつかはその人の自由であり、職業を続けるかどうかはその人の自由である」は今回調査で新しく追加しています。

- ・前回調査「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」は「子どもができたら職業をやめ、子どもが大きくなったら再び職業をもつ方がよい」と比較しています。
- ・前回調査「結婚後や出産後もずっと職業を続ける方がよい」は「結婚や出産に関わらず、ずっと職業を続ける方がよい」と比較しています。

「結婚するか、子どもをもつかはその人の自由であり、職業を続けるかどうかはその人の自由である」が55.5%と最も高く、次いで「結婚や出産に関わらず、ずっと職業を続ける方がよい」が15.9%となっています。

【男女別集計】



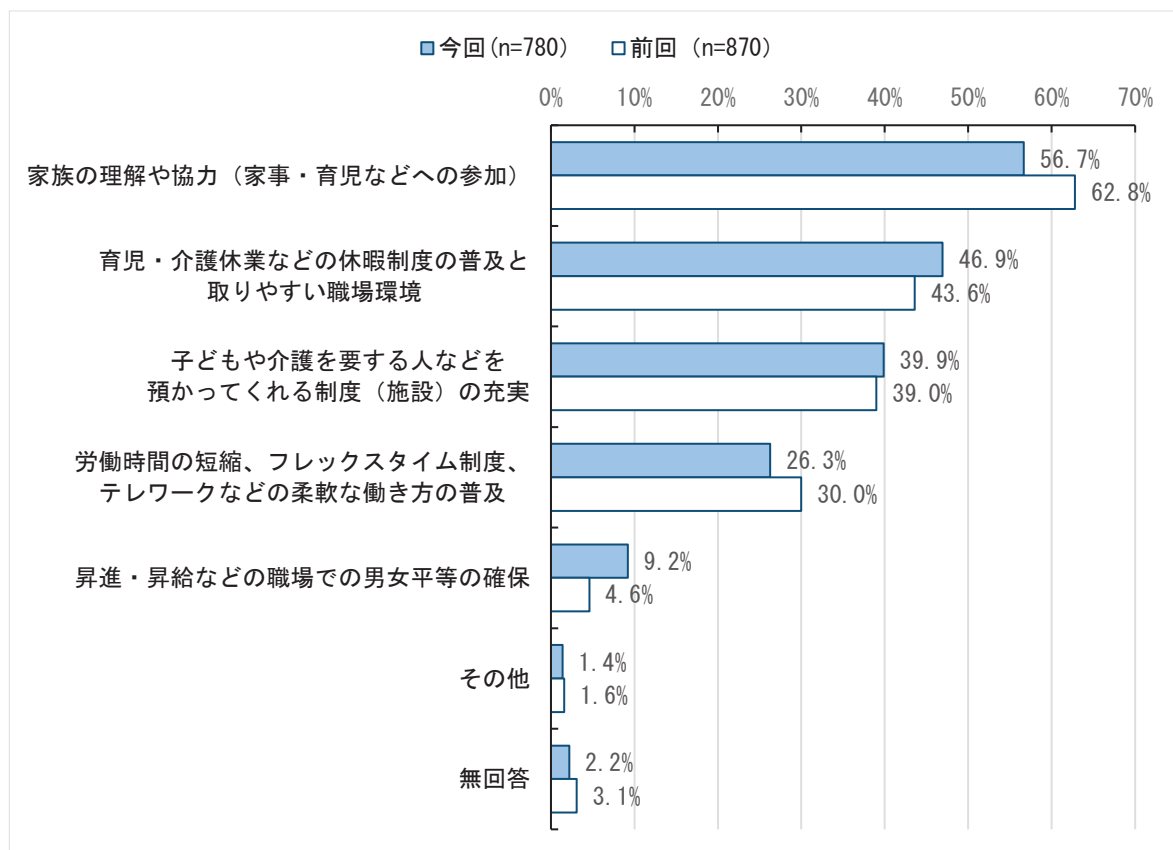
男女別でみると、「結婚するか、子どもをもつかはその人の自由であり、職業を続けるかどうかはその人の自由である」は女性（62.9%）が男性（46.4%）より16.5ポイント高くなっています。一方「結婚や出産に関わらず、ずっと職業を続ける方がよい」は男性（18.2%）が女性（14.1%）より4.1ポイント高くなっています。

その他の回答

職業を持つべし。
職業をもつことで出産率が少なくなる。
半日パートであとの半日は副業も考え、一生続けて行ける仕事を見つける。
結婚をして、子どもをもち、職業は家々で決める。
もっと仕事やりたい。（体がうごうち）
男女問わず、一人で生計を立てるなら、経済的に職業をもつコトになる場合が多い。
その人の環境、考え方、その時の状況に左右されると思う。
職業をもつ女性の中には、やりたいことをやってイキイキしている人、生活のために必死になっている人、時間があるからと軽い気持ちでやる人、税金対策でやる人いろいろな方がいる。それを同じくくりで見てもほしくない。
基本的に自由であると思うが、働けないでなく、働かない選択をした場合の責任は自分で持つべき。それと、子どもは社会の存続に必須のものの一つだと思うので、子どもをもち育てるのは、大事なことだと思います。
基本「選択肢8」だが、「選択肢5」を希望する人が働きやすい環境を社会が作ってほしい。

問7 あなたは、女性が結婚後や出産後もずっと職業を続けるためには、どのようなことが必要だと思いますか。次の中から2つまで選んでください。

【前回との比較】

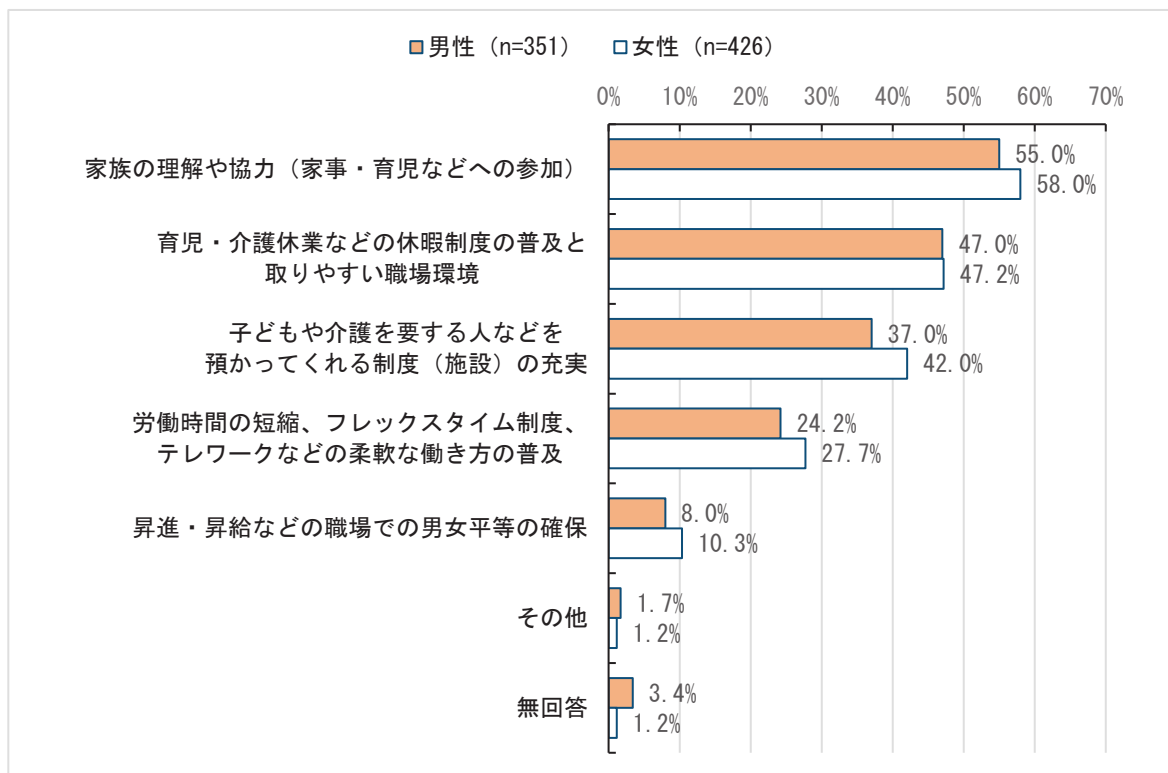


(注) 前回調査「労働時間の短縮、フレックスタイム制度などの柔軟な働き方の普及」は「労働時間の短縮、フレックスタイム制度、テレワークなどの柔軟な働き方の普及」と比較しています。

「家族の理解や協力（家事・育児などへの参加）」が 56.7%と最も高く、次いで「育児・介護休業などの休暇制度の普及と取りやすい職場環境」が 46.9%となっています。

前回調査と比べると、「昇進・昇給などの職場での男女平等の確保」は 4.6 ポイント高くなっています。一方「家族の理解や協力（家事・育児などへの参加）」は 6.1 ポイント低くなっています。

【男女別集計】



男女別でみると、「家族の理解や協力（家事・育児などへの参加）」が男女ともに5割を超えて高い割合になっています。次いで「育児・介護休業などの休暇制度の普及と取りやすい職場環境」が4割を超えて高い割合になっています。

その他の回答

育児休暇制度も大切だが、勤務先の従業員数を考えて、現時点で残っている従業員の配慮も考えるべき。人数の少ない職場は1人欠けると、残された人が大変、不満は出る。常識のある人なら退職し、次の職探しで手厚く国がサポートすべき。

子供が熱が出たりしてお迎えが必要な際に企業側は母親のお迎えが当然のように思われがち。意識改革が必要だと思います。

1～6全てなので決められません。

「3」「4」を選びましたが、共に働く人への負担増もなくなるよう制度の内容・人材確保を願う。

世間との接触の必要性大事。

家族形態の変容。（核家族では如何なる施策をうっても難しいのではないか？）

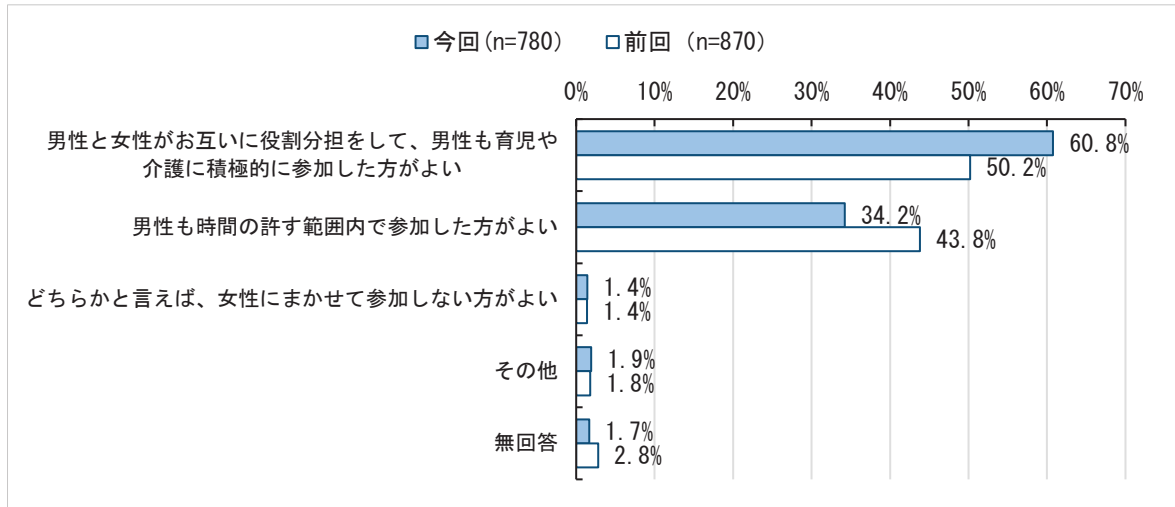
「4」と「4」に対する待遇。職種にもよる。基本は「働かざるもの食うべからず」

（注）数字は設問の選択肢の番号を指します。

各分野における男女の参画について

問8 育児・介護の多くは女性が担っているのが現状です。男性が育児や介護に参加することについて、どのように思いますか。次の中から1つ選んでください。

【前回との比較】



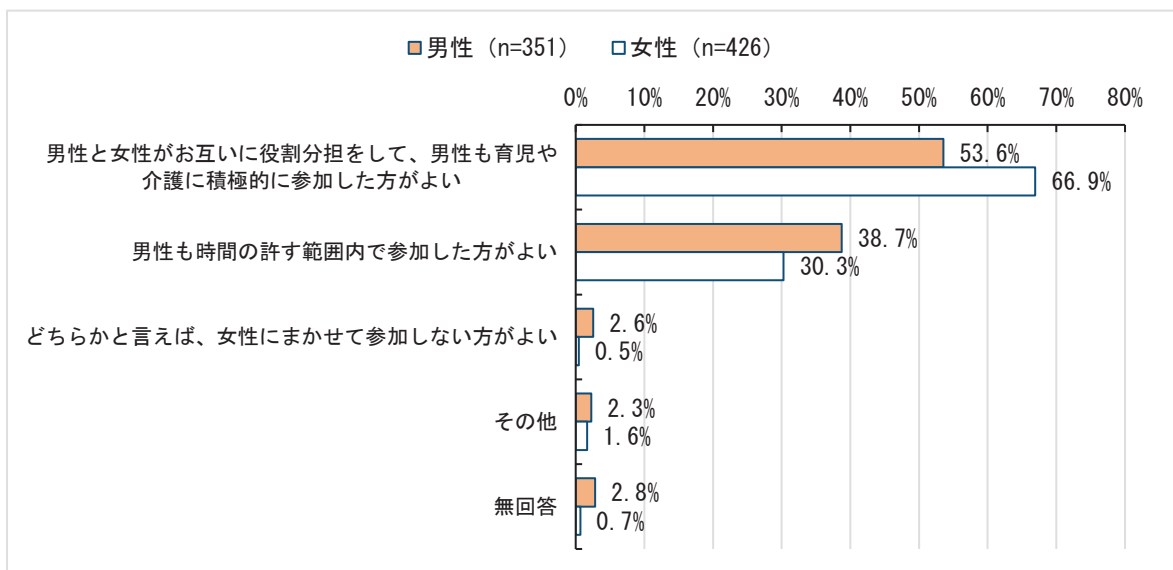
(注)・前回調査「お互いに役割分担をして、積極的に参加したほうがよい」は「男性と女性がお互いに役割分担をして、男性も積極的に参加した方がよい」と比較しています。

・前回調査「時間の許す範囲内で参加したほうがよい」は「男性も時間の許す範囲内で参加した方がよい」と比較しています。

「男性と女性がお互いに役割分担をして、男性も育児や介護に積極的に参加した方がよい」が60.8%と最も高く、次いで「男性も時間の許す範囲内で参加した方がよい」が34.2%となっています。

また前回調査と比べると同じような傾向にある一方、「男性と女性がお互いに役割分担をして、男性も育児や介護に積極的に参加した方がよい」が10.6ポイント高くなっており、「男性も時間の許す範囲内で参加した方がよい」が9.6ポイント低くなっています。

【男女別集計】



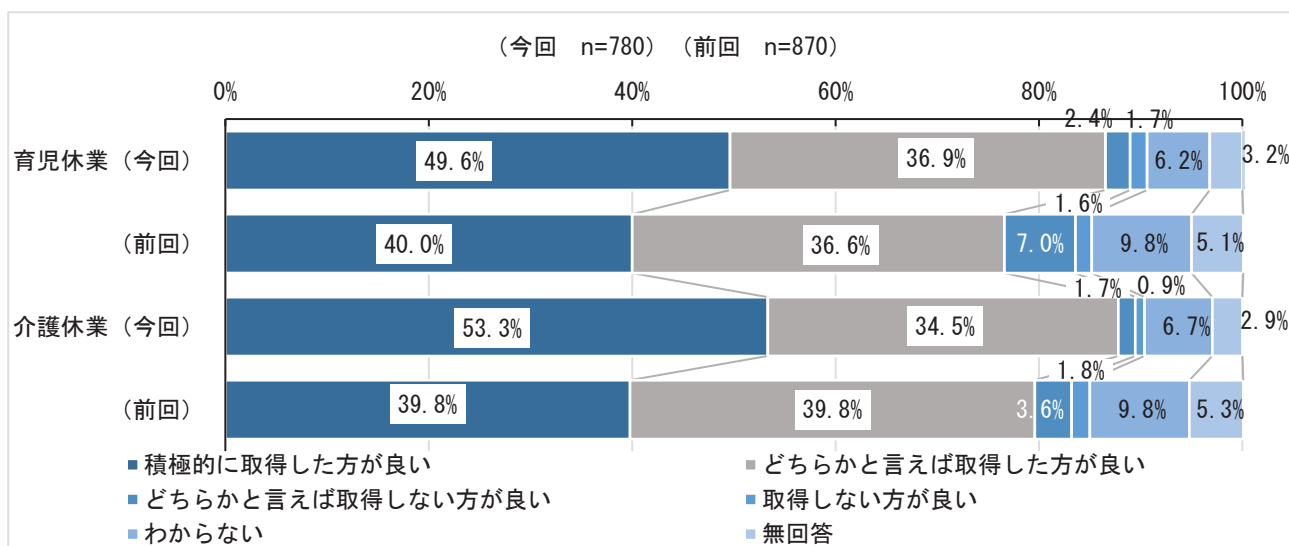
男女別でみると、「男性と女性がお互いに役割分担をして、男性も育児や介護に積極的に参加した方がよい」は女性（66.9%）が男性（53.6%）より13.3ポイント高くなっています。一方「男性も時間の許す範囲内で参加した方がよい」は男性（38.7%）が女性（30.3%）より8.4ポイント高くなっています。

その他の回答

役割分担しないで、いっしょに考えて動けばいい。
男性も女性も分担するべきですが、介護における分野ですと、女性は女性に介助してもらいたいという場面も多くあるかと思われます。ただ、力の面では男性の力も必要なことも多いと思います。適材適所に助け合う事が大事だと思います。
お互いにできる範囲で、できることを積極的に話し合える状況をつくること。
得意・不得意を判断する必要あり。
家庭によると思います。両方正社員であればお互いに協力するべきですし、妻が正社員、男性が非正規雇用等であれば男性が主で取り組むべき、逆も然り。
介護については介護される側を思えば血縁者の世話になった方が良いと思う。男女に関係なく実の親を見られることが一番。
お互い一人のときでもできるのが最低限では？
介護はできないので施設を利用させる。
男が女がではなくお金出してプロに任せたほうがよい。

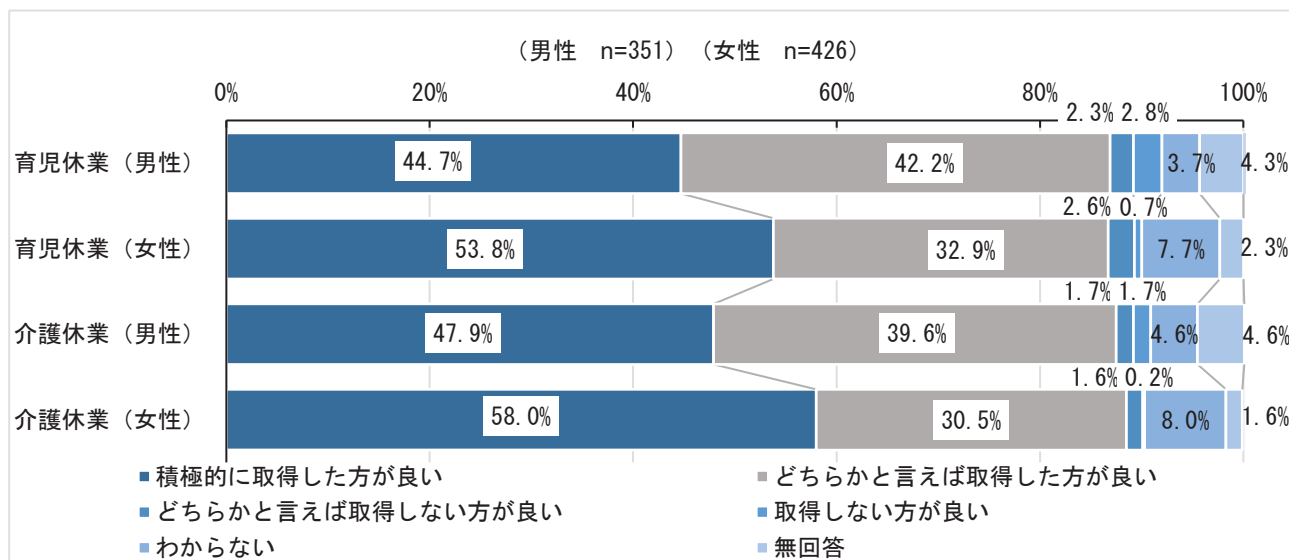
問9 育児や介護を行うために、法律に基づき育児休業や介護休業を取得できる制度があります。この制度を活用して、男性が育児休業や介護休業を取得することについて、あなたはどのように思いますか。あてはまるものを選んでください。

【前回との比較】



「積極的に取得した方が良い」「どちらかと言えば取得したほうが良い」と答えた割合を合算すると、育児休業では86.5%、介護休業では87.8%となっています。

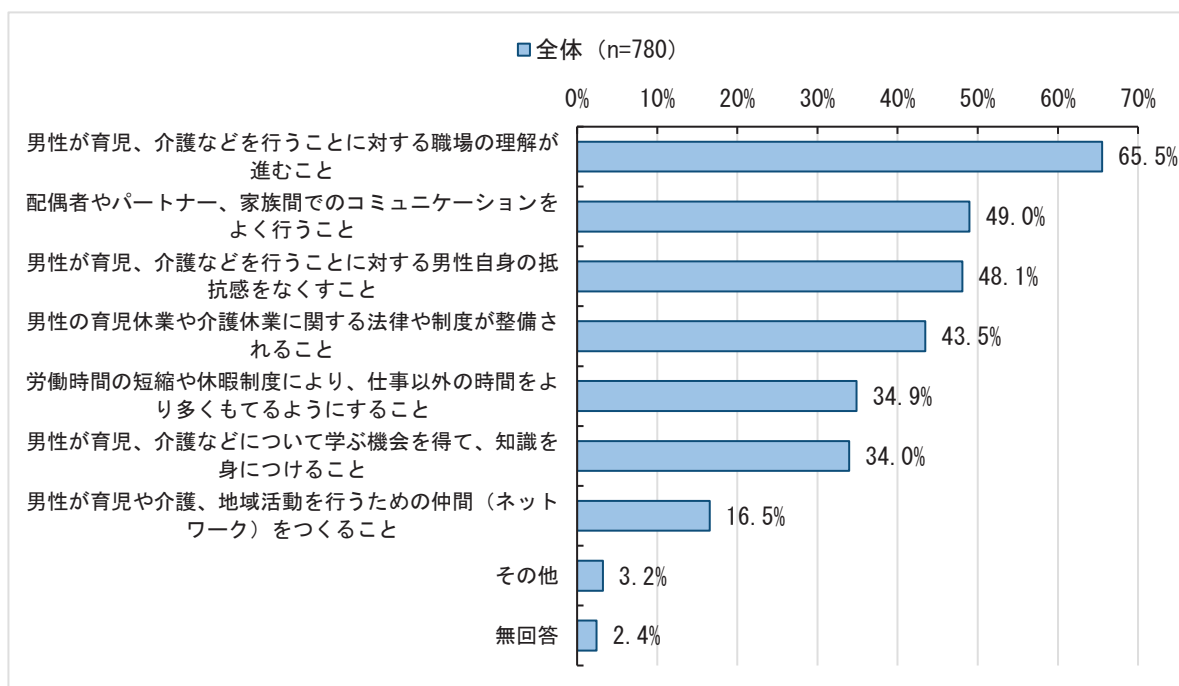
【男女別集計】



男女別でみると、「積極的に取得した方が良い」「どちらかと言えば取得したほうが良い」と答えた割合を合算すると、「育児休業」「介護休業」いずれも男女ともに8割を超えて高い割合になっています。

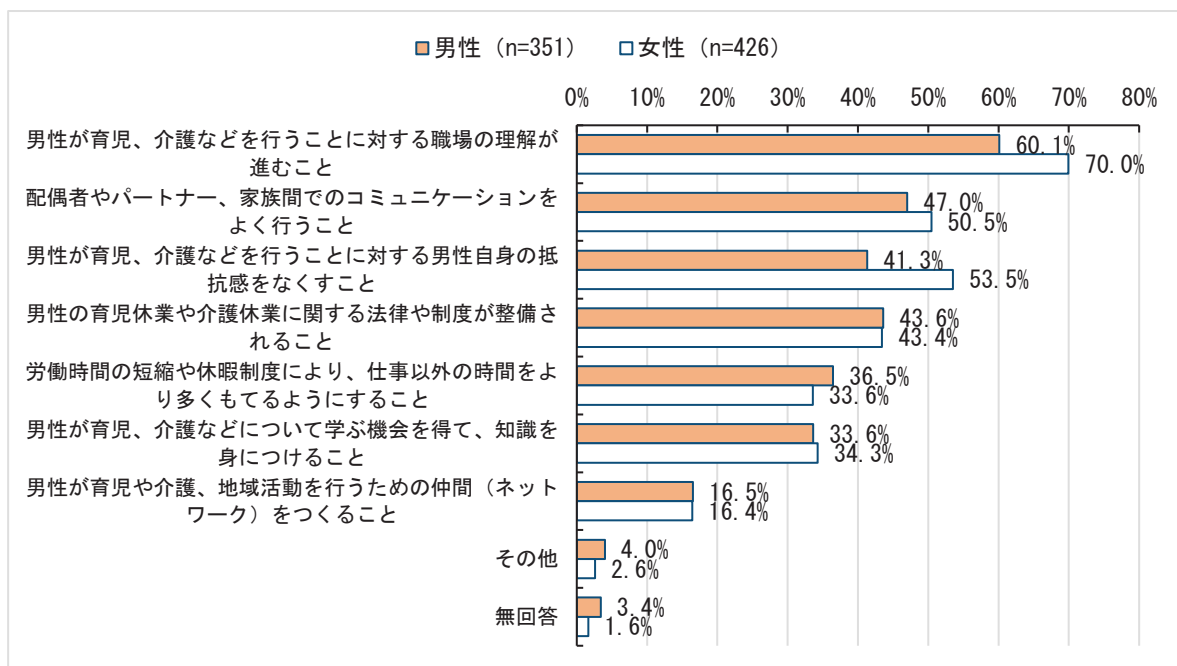
また「育児休業」「介護休業」ともに女性の方が「積極的に取得した方が良い」と答えた割合が高くなっています。

問10 あなたは、男性が育児や介護などを行うためには、どのようなことが必要だと思いますか。あてはまるものを選んでください。(いくつでも可)



「男性が育児、介護などを行うことに対する職場の理解が進むこと」が65.5%と最も高く、次いで「配偶者やパートナー、家族間でのコミュニケーションをよく行うこと」が49.0%となっています。次いで、「男性が育児、介護などを行うことに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」が48.1%となっています。

【男女別集計】



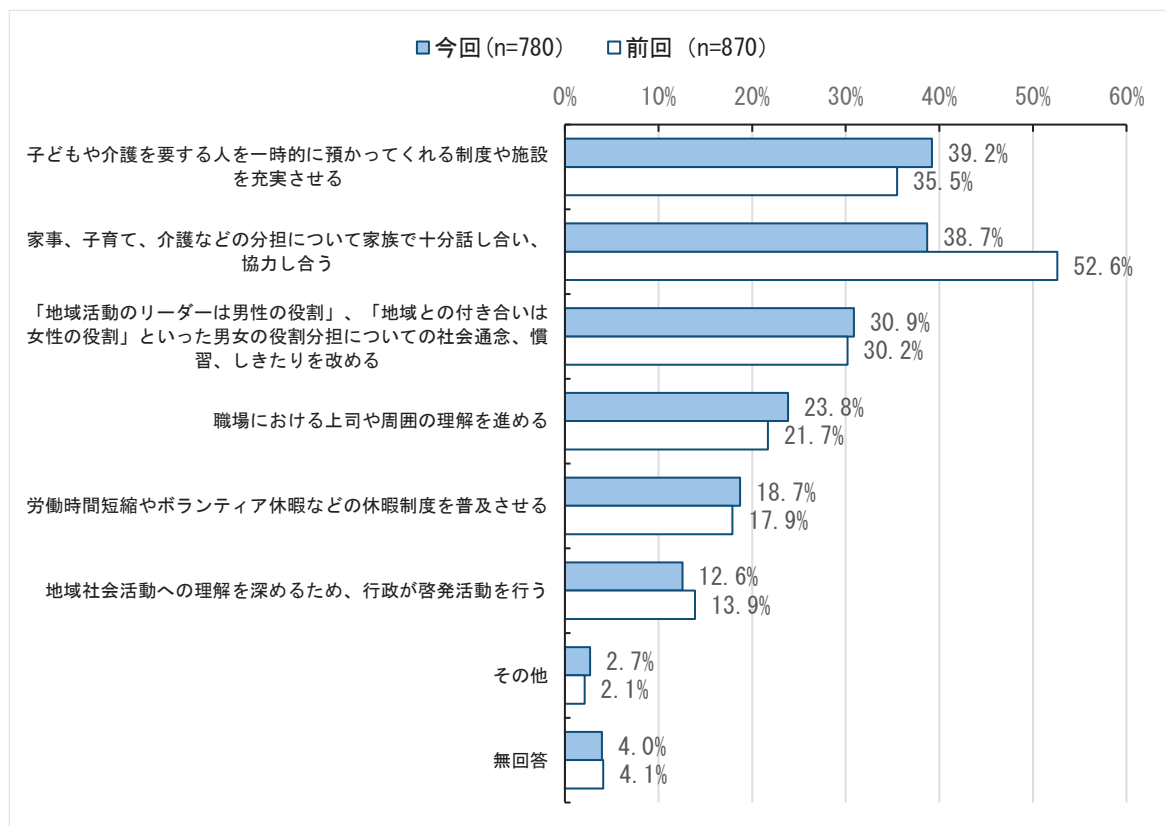
男女別でみると、「男性が育児、介護などを行うことに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」は女性（53.5%）が男性（41.3%）より12.2ポイント高くなっています。

その他の回答

男性のやる気と行動力。
育休・介護休で休んで妻まかせではこまる。TV でやっていたから。
男性の育児情報をもっと広めて欲しい。
妻に旦那と同等以上の収入があること。
育休で抜けても問題のない環境があること。
育児経験ないので、まわりの経験している人を見てみると、男性より女性の方が休業をとりやすいようだ。介護経験あるので、両親や伯母を親族間で分担しながら、休業制度も使わず（使えず）地域の支援センターに相談し、介護保険制度を利用しながら看取った。
その休暇を取った場合、多少は給料を減額しつつ、その分を残された従業員に手当を出せば不満は出にくくなる。残された側もサポートすべき！！
休業を取得出来る（影響がないと思える）人員が確保されている職場環境である。
どこも人手不足→人手を増やす→子どもを増やす→育児をしやすい環境を整えることが全てにつながると思う。
フレックス勤務やテレワーク、勤務地希望制度など、会社の人事制度を充実させる。
育児に関して、男女などとして考えること自体が時勢に即していないと考えます。子育ては、家庭、そして地域社会が応援していくことが益々必要な時代になってきている昨今だと考えます。
育児休業は認知されているが、介護休業が認知されていない為、認知させる事。
気軽に安心して預かってくれる専門施設の充実。全て自分でやらなければと思わせない環境が必要。介護休業したら男性は孤立して精神的に弱音ははけず参ってしまうと思う。
学生の頃からそれが普通のことだという教育。
教育を幼少期から行うこと。
休んでも正規にお金をくれること。
補助金。
お金の心配をへらすこと。

問 1 1 あなたは、女性も男性もそれぞれの個性や能力を生かし、より積極的に地域の団体やサークル活動に参加できるようにするためには、どのようなことが必要だと思いますか。次の中から2つまで選んでください。

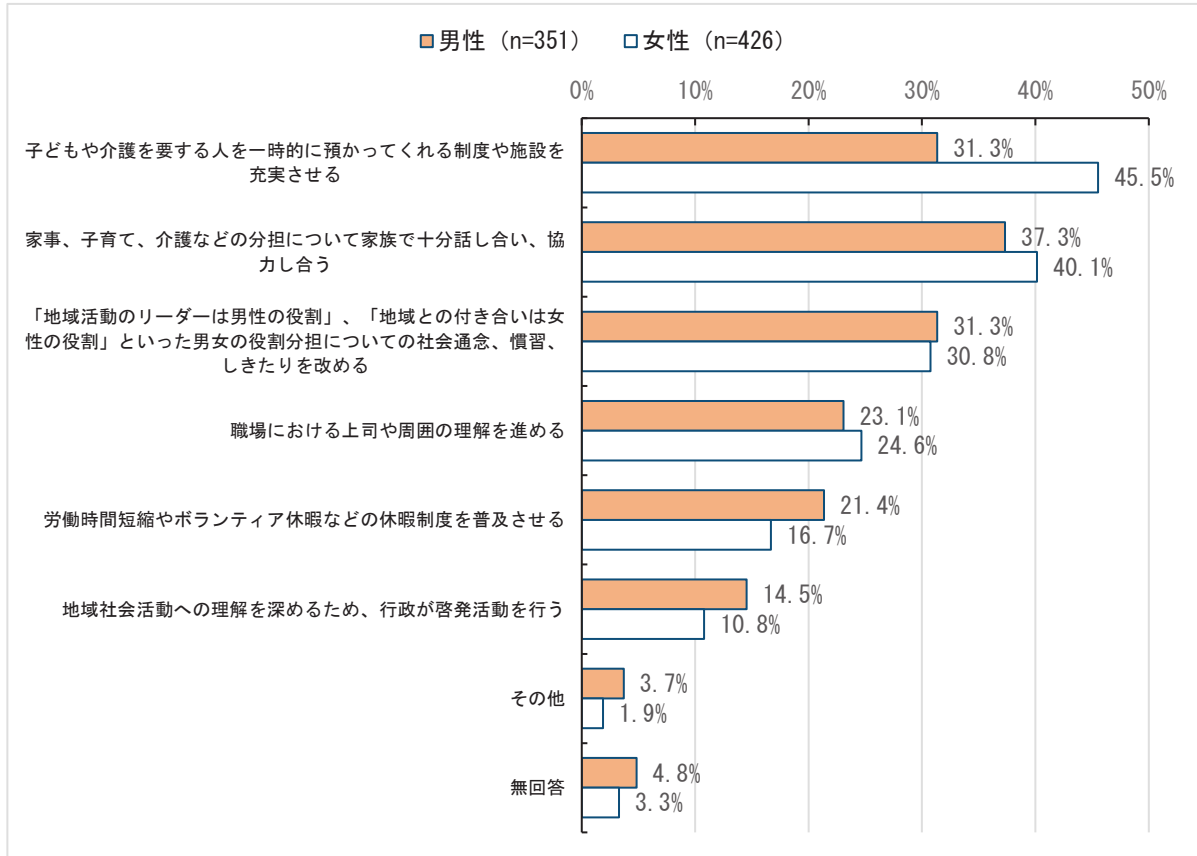
【前回との比較】



「子どもや介護を要する人を一時的に預かってくれる制度や施設を充実させる」が 39.2%と最も高く、次いで「家事、子育て、介護などの負担について家族で十分話し合い、協力し合う」が 38.7%となっています。

前回調査と比べると、「家事、子育て、介護などの負担について家族で十分話し合い、協力し合う」は 13.9 ポイント低くなっています。

【男女別集計】



男女別で見ると、男性では「家事、子育て、介護などの分担について家族で十分話し合い協力し合う」が37.3%と高いのに対し、女性は「子どもや介護を要する人を一時的に預かってくれる制度や施設を充実させる」が45.5%と高くなっています。

また「労働時間短縮やボランティア休暇などの休暇制度を普及させる」は男性(21.4%)が女性(16.7%)より4.7ポイント高くなっています。

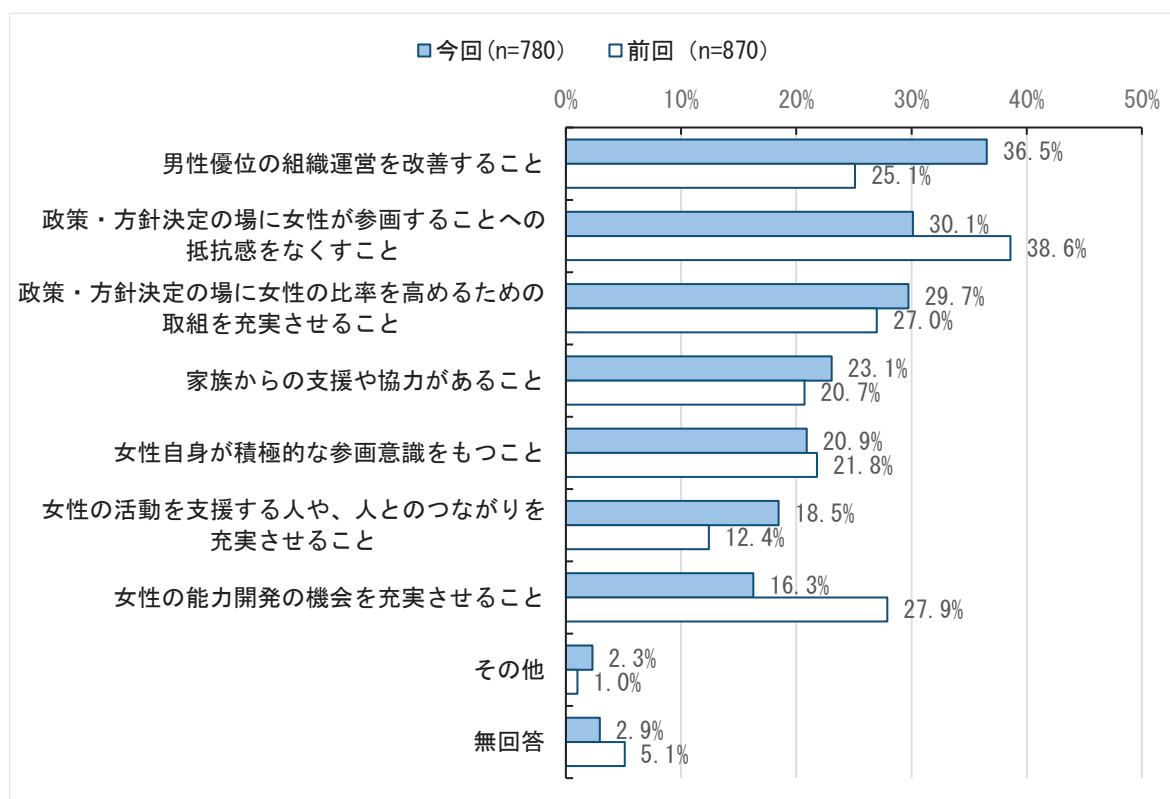
一方「子どもや介護を要する人を一時的に預かってくれる制度や施設を充実させる」は女性(45.5%)が男性(31.3%)より14.2ポイント高くなっています。

その他の回答

ひとり親の人は時間がないのでそもそも地域の活動自体を減らす。必要最低限にする。
仕事優先な人が多いと思うので無理だと思う。
地域内で誰でも参加出来るよう地域民が全体でのコミュニケーションと理解を持つ。
男性の考え方を改める指導を行う。「おれはやらない」をなくす。
職場にボランティア活動に熱心なパートの人がおり、職場で働くこととボランティア活動等のバランスを考慮してほしいと意見がある。上司や周囲の理解を一方向で進めている。ボランティア活動の意義と給与が発生する働く意味を明確に、行動すべきかと思う。
核家族化も一つの理由です。
ムダな団体への公的なお金を分けるのをやめ、本当に必要なものにだけ、十分なお金を与える。
地域の団体やサークル活動がどういったものを指すのか分かりませんが、魅力的なものであれば、参加するのでは？PTA等の地域教育を担う団体のように子の為、社会の為になるものへの参画意識が低いことに対して、大人の意識の低さに対する働きかけを行う。
現存の団体の古い体質（ずっと同じリーダー、無駄な習慣が続いているなど）を改めるため、行政にアドバイザーか相談窓口を設ける。
地域社会活動および連絡窓口の紹介、特に外国人居住者と生活困難者を支援する活動への参加を推進して欲しい。
人手不足を解消することが必要。
人手不足休みない。
地域活動は生活の妨害だから無くしてほしい。
地域の団体、サークル活動に参加する必要性って何？
地域活動への参加は不要と考えている。

問12 あなたは、国・県・市の政策や地域・企業の方針決定の場に女性の参画が増えていくためには、どのようなことが必要だと思いますか。次の中から2つまで選んでください。

【前回との比較】



(注)・前回調査「政策決定の場に女性が参画することへの抵抗感をなくすこと」は「政策・方針決定の場に女性が参画することへの抵抗感をなくすこと」と比較しています。

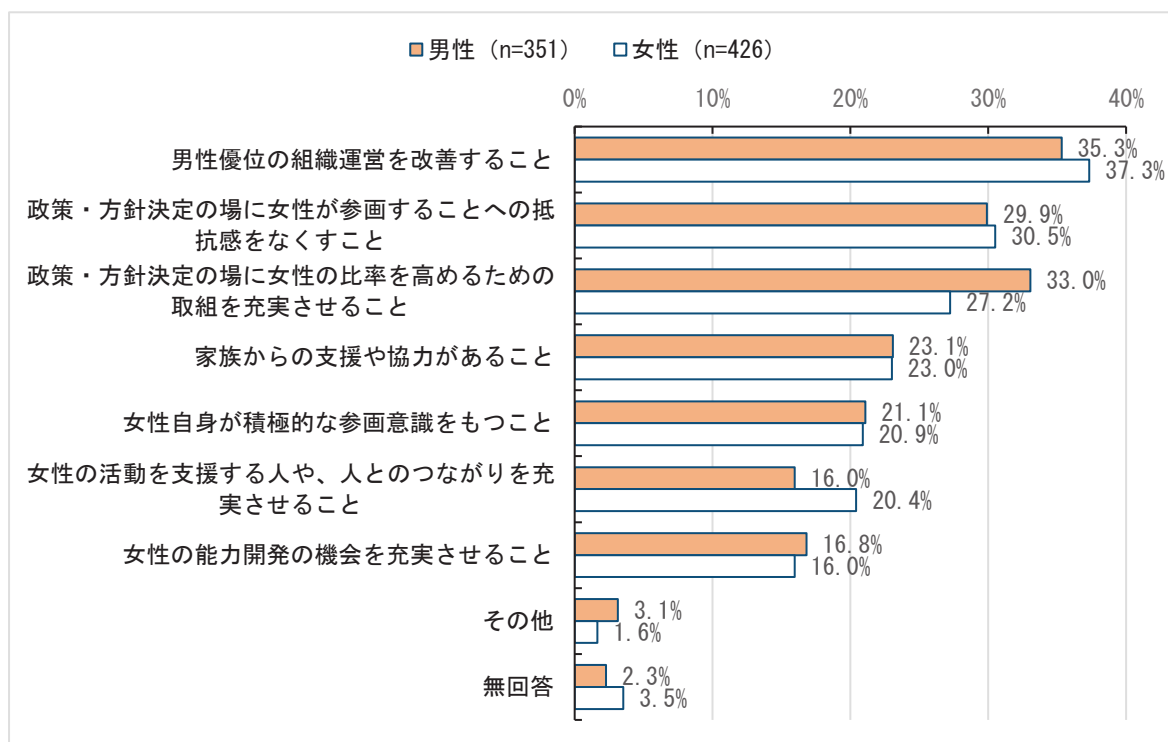
・前回調査「政策決定の場に女性の比率を高めるための取組を充実させること」は「政策・方針決定の場に女性の比率を高めるための取組を充実させること」と比較しています。

・前回調査「女性の活動を支援する人・ネットワークの充実」は「女性の活動を支援する人や、人とのつながりを充実させること」と比較しています。

「男性優位の組織運営を改善すること」が36.5%と最も高く、次いで「政策・方針決定の場に女性が参画することへの抵抗感をなくすこと」が30.1%、「政策・方針決定の場に女性の比率を高めるための取組を充実させること」が29.7%となっています。

前回調査と比べると、「男性優位の組織運営を改善すること」は11.4ポイント高くなっています。一方「女性の能力開発の機会を充実させること」は11.6ポイント低くなっています。

【男女別集計】



男女別でみると、「政策・方針決定の場に女性の比率を高めるための取組を充実させること」は男性（33.0%）が女性（27.2%）より5.8ポイント高くなっています。一方「女性の活動を支援する人や、人とのつながりを充実させること」は女性（20.4%）が男性（16.0%）より4.4ポイント高くなっています。

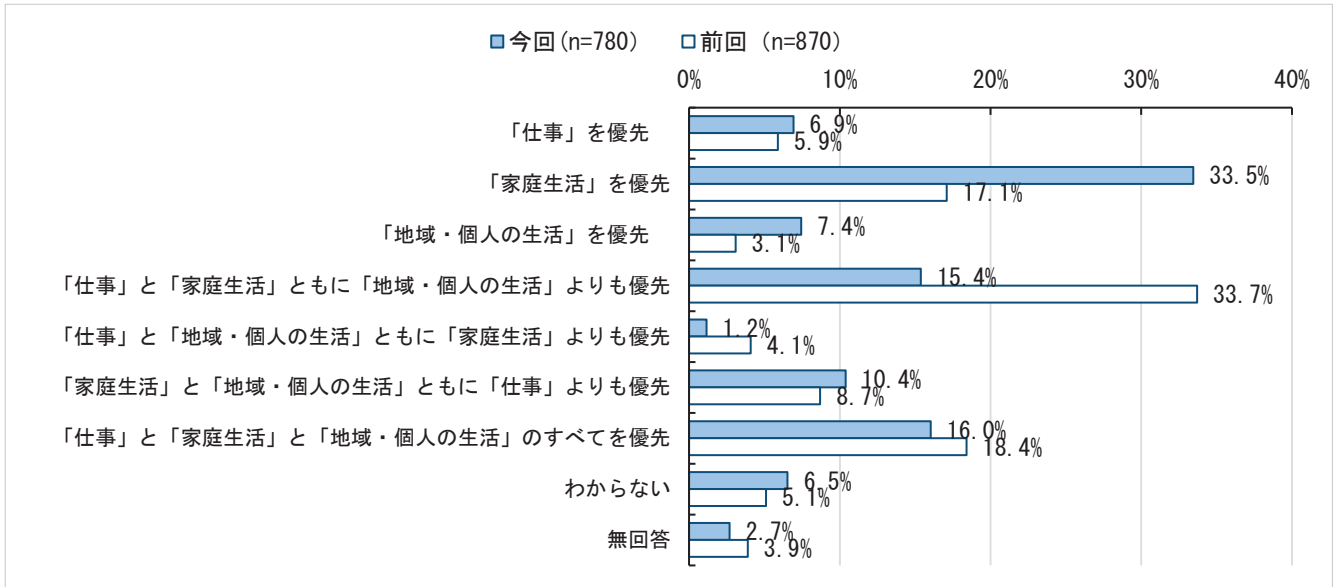
その他の回答

人手不足の解消が必要→そのために人が住む地域とそうでない地域をすみ分けしていく必要が日本はあると思う。
育児や介護をしている人へのサポート。預け先、時間の拡充。
年配者（男性）の意識を変えること。
女性の発言を重要視しない男性管理者の意識を変える。組織風土を変える。
コネをなくす。
男女の数でなく、公正で正しい判断が出来る人選をする事。
おろかな人ほど、男女共、権力を振りかざしたが。上に立つ人の人選を見直すと、男女の差も減るのでは・・・。
女性が「女性であること」を武器にしているうちは難しいです。
女性も女だからできない、やらなくていいという意識をなくすこと。
各組織（役所や企業）毎の役員、管理職の女性比率のベストワーストのランキング公表、まず、女性の人員・比率を増やすことが大切だと思う。
国・地方自治体の議員の数の一定数を女性が占める法を制定すること。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問13 生活の中での、「①仕事」、「②家庭生活」、「③地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等）」の中で、あなたは何を優先したいですか。次の中から1つ選んでください。

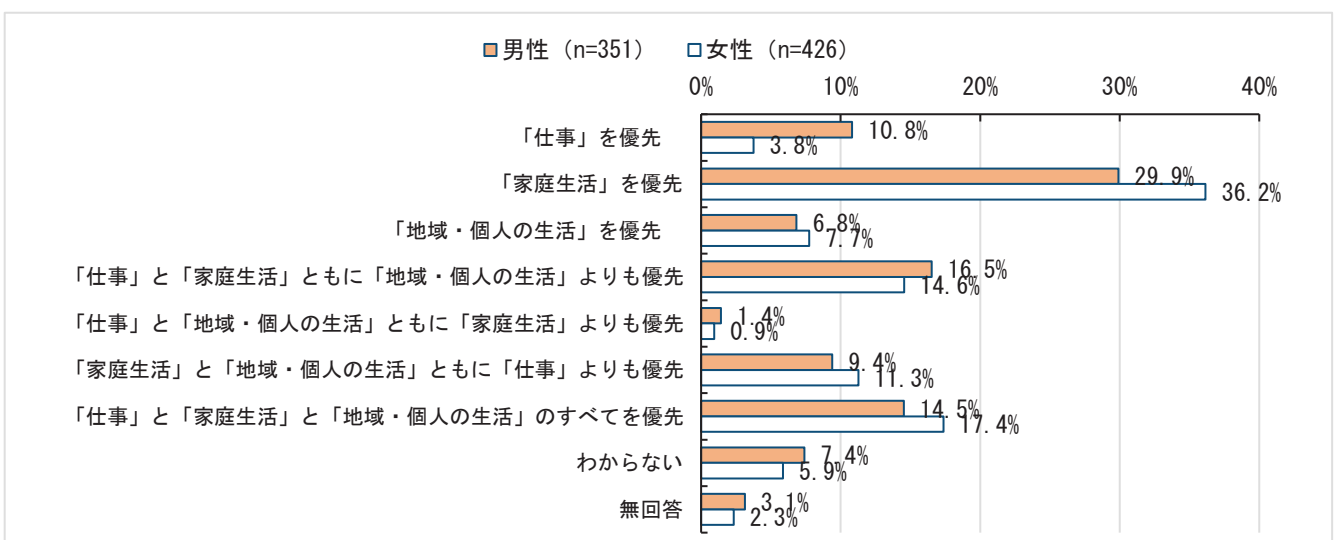
【前回との比較】



希望の優先度については、「家庭生活を優先」が33.5%と最も高くなっており、次いで「仕事と家庭生活と地域・個人の生活のすべてを優先」が16.0%、「仕事と家庭生活ともに地域・個人の生活よりも優先」が15.4%となっています。

前回調査と比べると、「家庭生活を優先」は16.4ポイント高くなっています。一方「仕事と家庭生活ともに地域・個人の生活よりも優先」は18.3ポイント低くなっています。

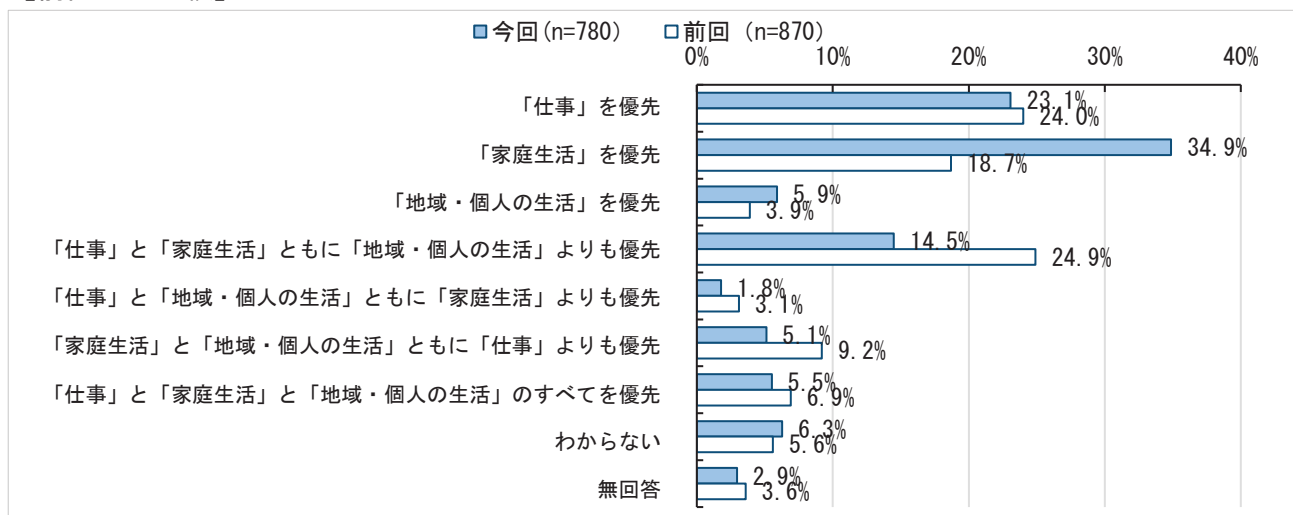
【男女別集計】



男女別で見ると、「仕事を優先」は男性(10.8%)が女性(3.8%)より7ポイント高くなっています。一方「家庭生活を優先」は女性(36.2%)が男性(29.9%)より6.3ポイント高くなっています。

問14 生活の中での、「①仕事」、「②家庭生活」、「③地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等）」について、現実には、あなたは何を優先していますか。次の中から1つ選んでください。

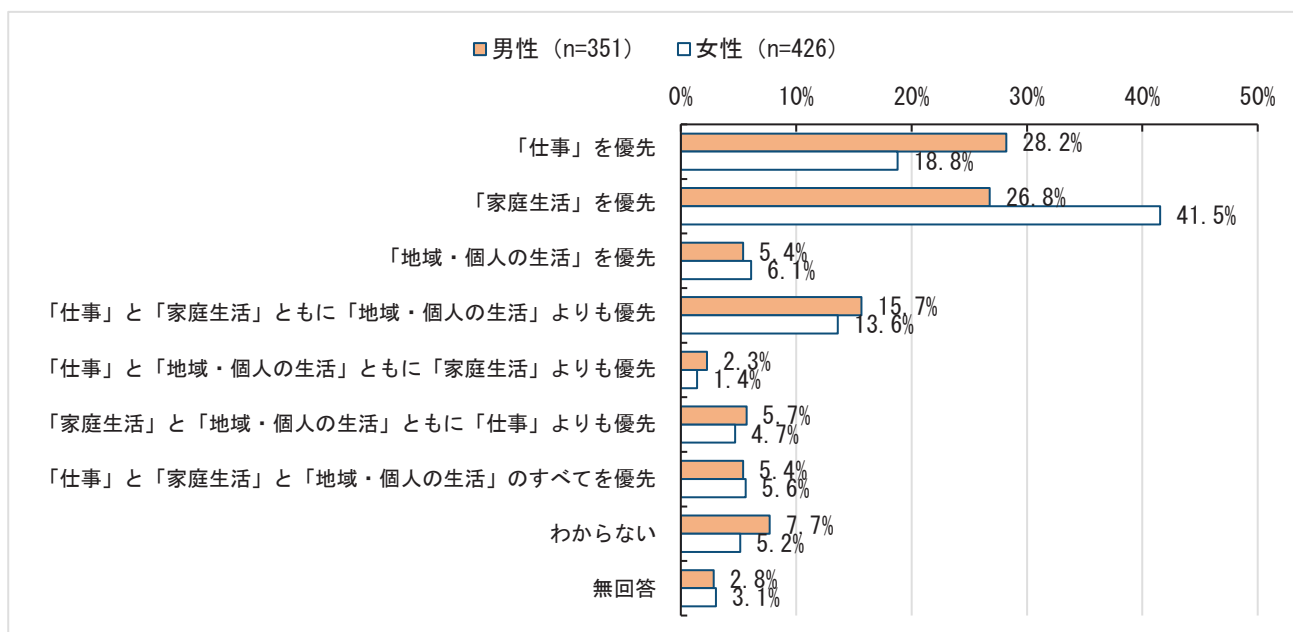
【前回との比較】



現実に優先しているものについては、「家庭生活を優先」が34.9%と最も高く、次いで「仕事を優先」が23.1%となっています。

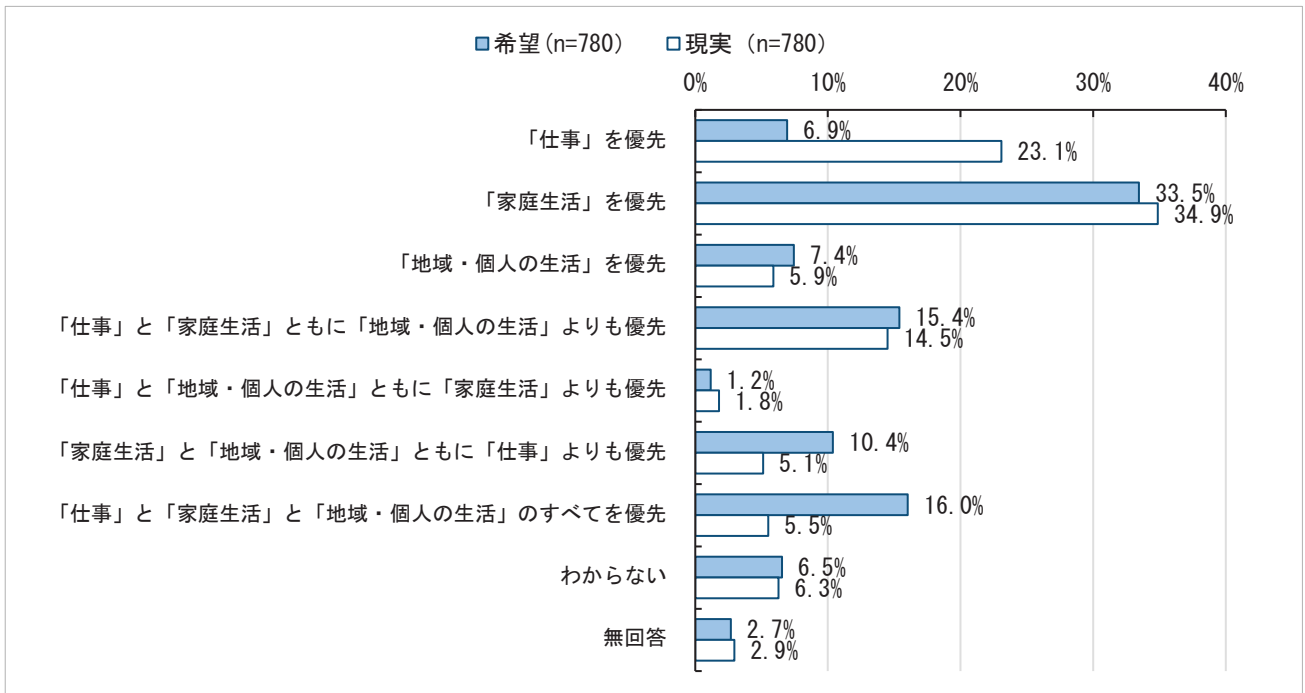
前回調査と比べると、「家庭生活を優先」は16.2ポイント高くなっています。一方「仕事と家庭生活ともに地域・個人の生活よりも優先」は10.4ポイント低くなっています。

【男女別集計】



男女別でみると、「仕事を優先」は男性(28.2%)が女性(18.8%)より9.4ポイント高くなっています。一方「家庭生活を優先」は女性(41.5%)が男性(26.8%)より14.7ポイント高くなっています。

【希望と現実の比較】



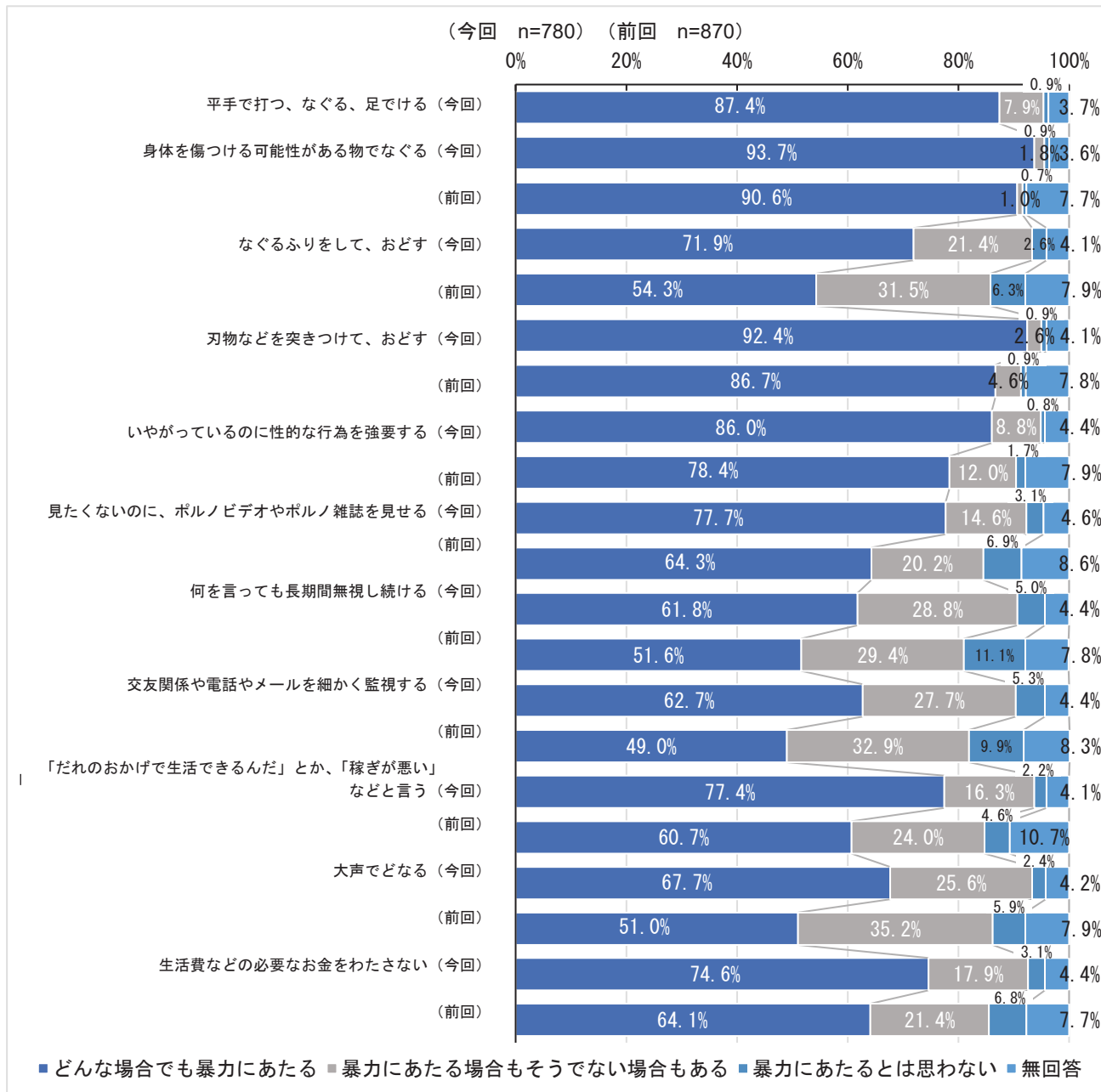
希望の優先度と、現実に優先しているものを比べると、希望の優先度では「家庭生活を優先」が33.5%で最も高くなっています。また、現実に優先しているものでは、同じく「家庭生活を優先」が34.9%となっています。

希望と現実を比較すると「仕事を優先」について、希望が6.9%であるのに対し、現実では23.1%で16.2ポイントと最も割合にひらきがあります。

ドメスティック・バイオレンスやハラスメントについて

問15 あなたは、次の1～11のようなことが配偶者やパートナー、交際相手との間で行われた場合、それをどのように感じますか。あなたの考えに近いものを選んでください。

【前回との比較】

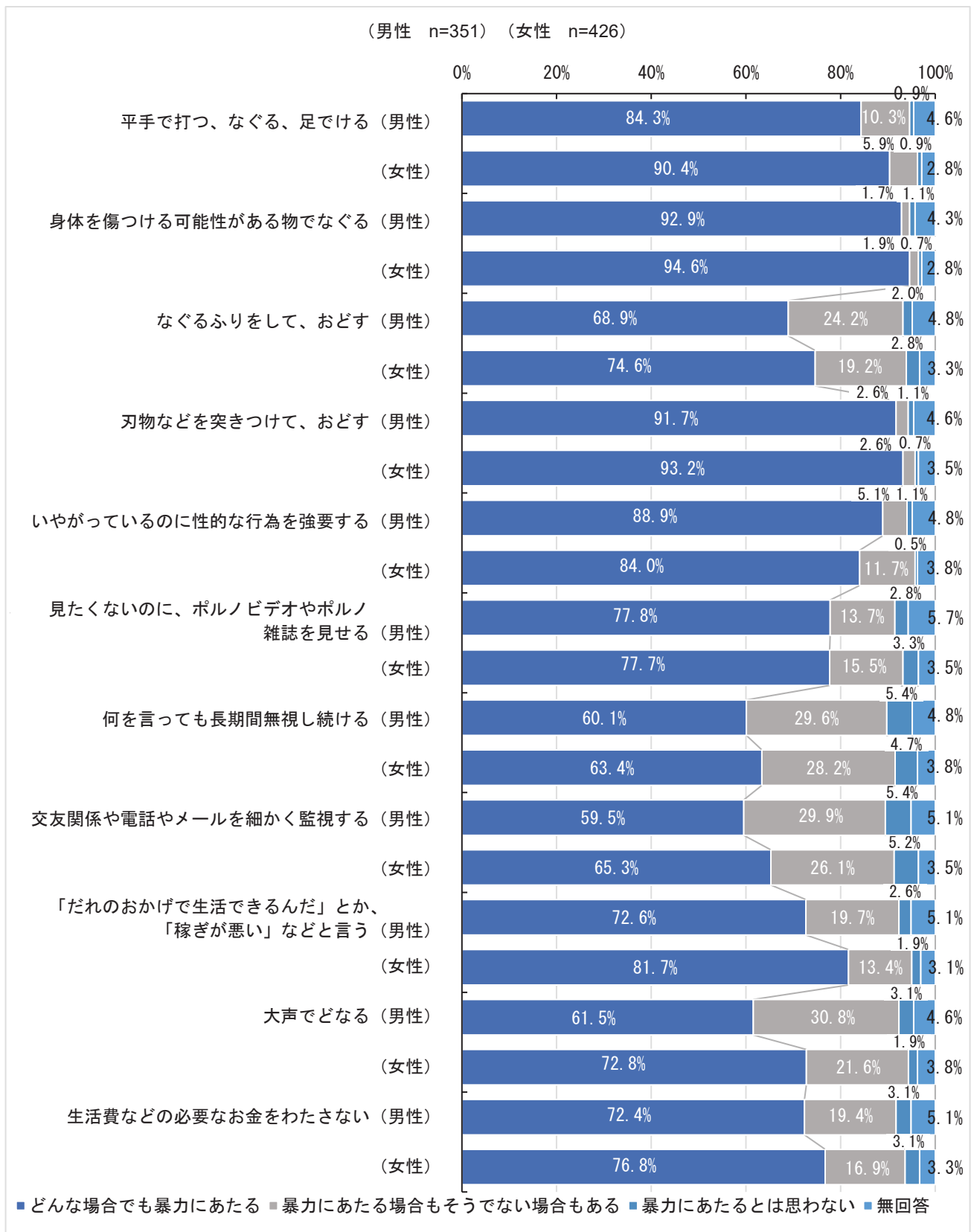


(注)・「平手で打つ、なぐる、足でける」は、前回調査では「平手で打つ」「足でける」を別々の項目としていたため、比較していません。

・前回調査「だれのおかげで生活できるんだ」とか、「かいしょうなし」などと言うは「だれのおかげで生活できるんだ」とか、「稼ぎが悪い」などと言う」と比較しています。

「どんな場合でも暴力にあたる」は、「身体を傷つける可能性がある物でなぐる」が93.7%と最も高く、次いで「刃物などを突きつけて、おどす」が92.4%となっています。また、すべての項目において「どんな場合でも暴力にあたる」と答えた割合が前回調査より高くなっています。

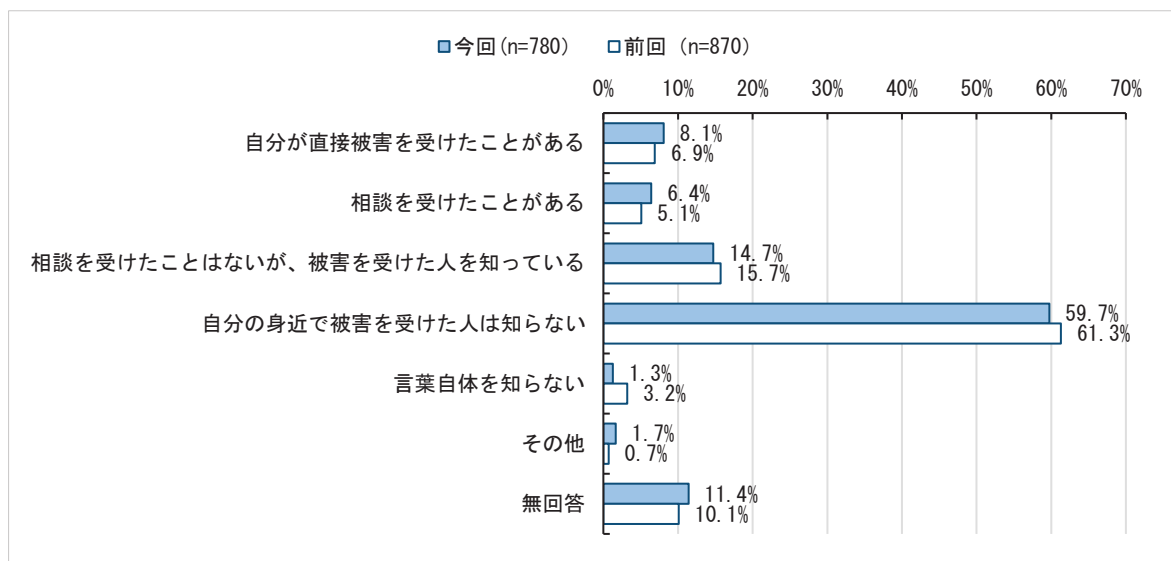
【男女別集計】



男女別でみると、「どんな場合でも暴力にあたる」は「いやがっているのに性的な行為を強要する」、「見たくないのに、ポルノビデオやポルノ雑誌を見せる」以外の項目で男性より女性の方が割合が高くなっており、特に「だれのおかげで生活できるんだ」とか、「稼ぎが悪い」などと言う」は女性（81.7%）が男性（72.6%）より9.1ポイント高くなっています。

問16 ドメスティック・バイオレンス（DV：配偶者からの暴力等）について、あなたは、自分自身や身近な人が被害を受けたり、身近な人から相談を受けたことなどがありますか。あてはまるものを選んでください。（いくつでも可）

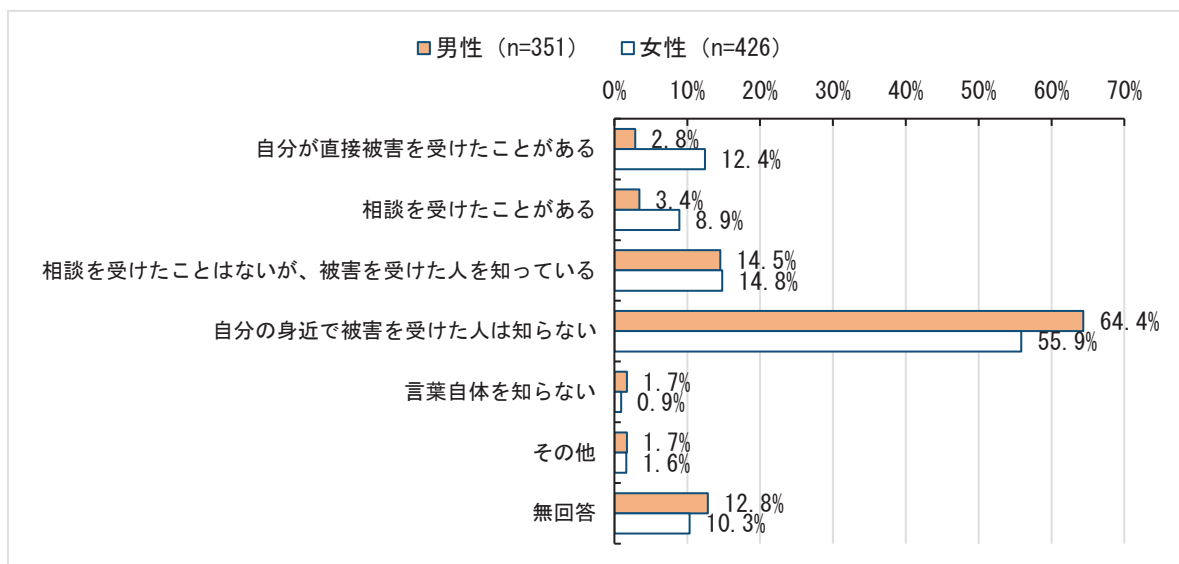
【前回との比較】



「自分の身近で被害を受けた人は知らない」が59.7%と最も高く、次いで「相談を受けたことはないが、被害を受けた人を知っている」が14.7%となっています。また「自分が直接被害を受けたことがある」と答えた割合が8.1%、「相談を受けたことがある」と答えた割合が6.4%となっています。

前回調査と比べると、「自分の身近で被害を受けた人は知らない」が前回と同じく最も高くなるなど、同じ傾向になっています。

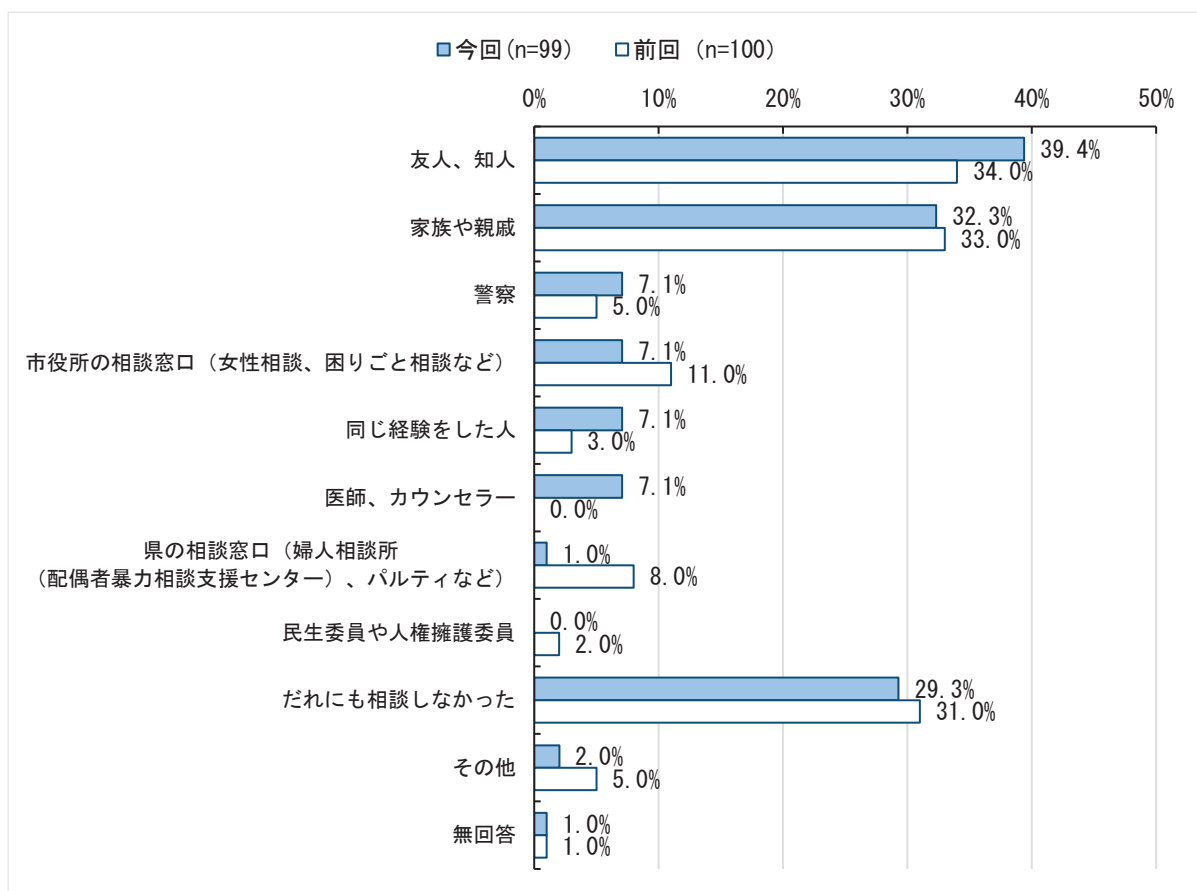
【男女別集計】



男女別でみると、「自分の身近で被害を受けた人は知らない」は男性（64.4%）が女性（55.9%）より8.5ポイント高くなっています。一方「自分が直接被害を受けたことがある」は女性（12.4%）が男性（2.8%）より9.6ポイント高くなっています。また「相談を受けたことがある」と答えた割合については、男性は3.4%、女性は8.9%となっています。

問17 問16で1または2を選んだ方にお聞きします。そのとき、あなたはだれかに打ち明けたり、相談したりしましたか。あてはまるものを選んでください。(いくつでも可)

【前回との比較】



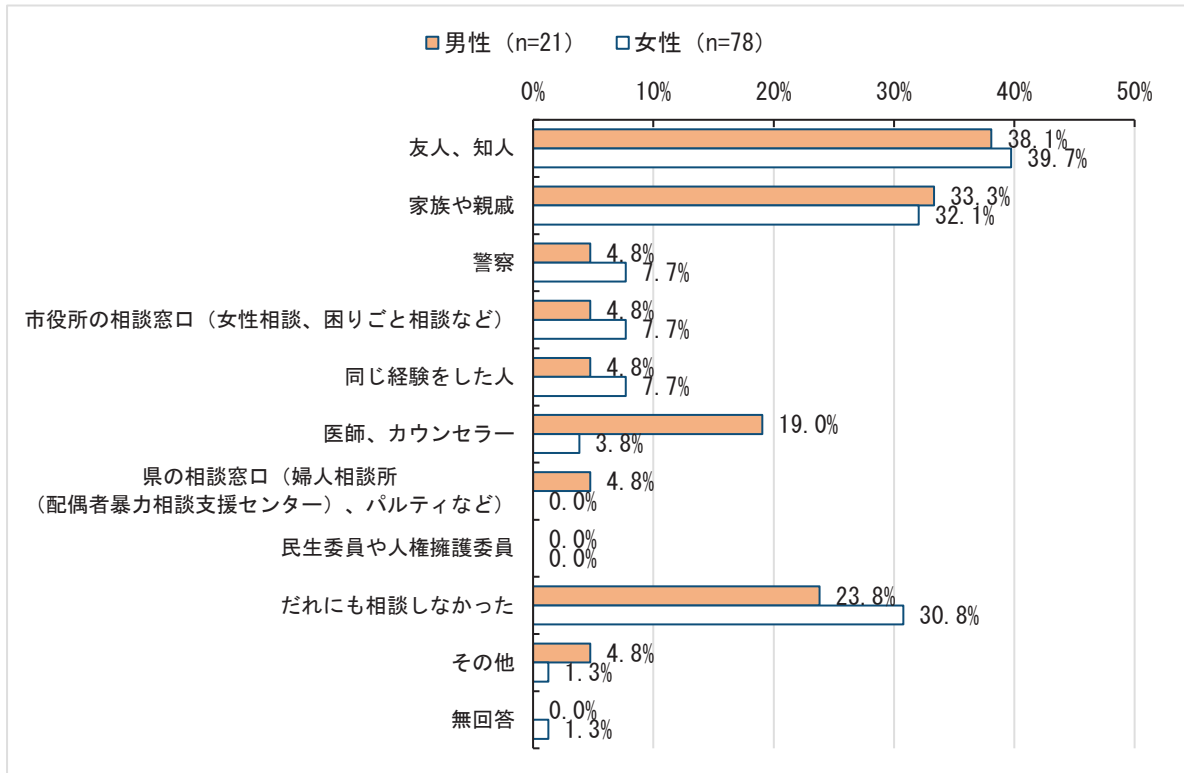
(注)・前回調査「配偶者以外の家族や親戚」は「家族や親戚」と比較しています。

- ・前回調査「県の相談窓口 (婦人相談所、パルティなど)」は「県の相談窓口 (婦人相談所 (配偶者暴力相談支援センター)、パルティなど)」と比較しています。
- ・前回調査「どこ (だれ) にも相談しなかった」は「だれにも相談しなかった」と比較しています。

「友人、知人」が 39.4%と最も高く、次いで「家族や親戚」が 32.3%、「だれにも相談しなかった」が 29.3%となっています。

また前回調査と比べると、「医師、カウンセラー」は 7.1ポイント高くなっています。一方「県の相談窓口」は 7ポイント低くなっています。

【男女別集計】



男女別でみると、「医師、カウンセラー」は男性（19.0%）が女性（3.8%）より15.2ポイント高くなっています。一方「だれにも相談しなかった」は女性（30.8%）が男性（23.8%）より7ポイント高くなっています。男性、女性ともに「友人、知人」「家族や親戚」「だれにも相談しなかった」の項目で高い割合になっています。

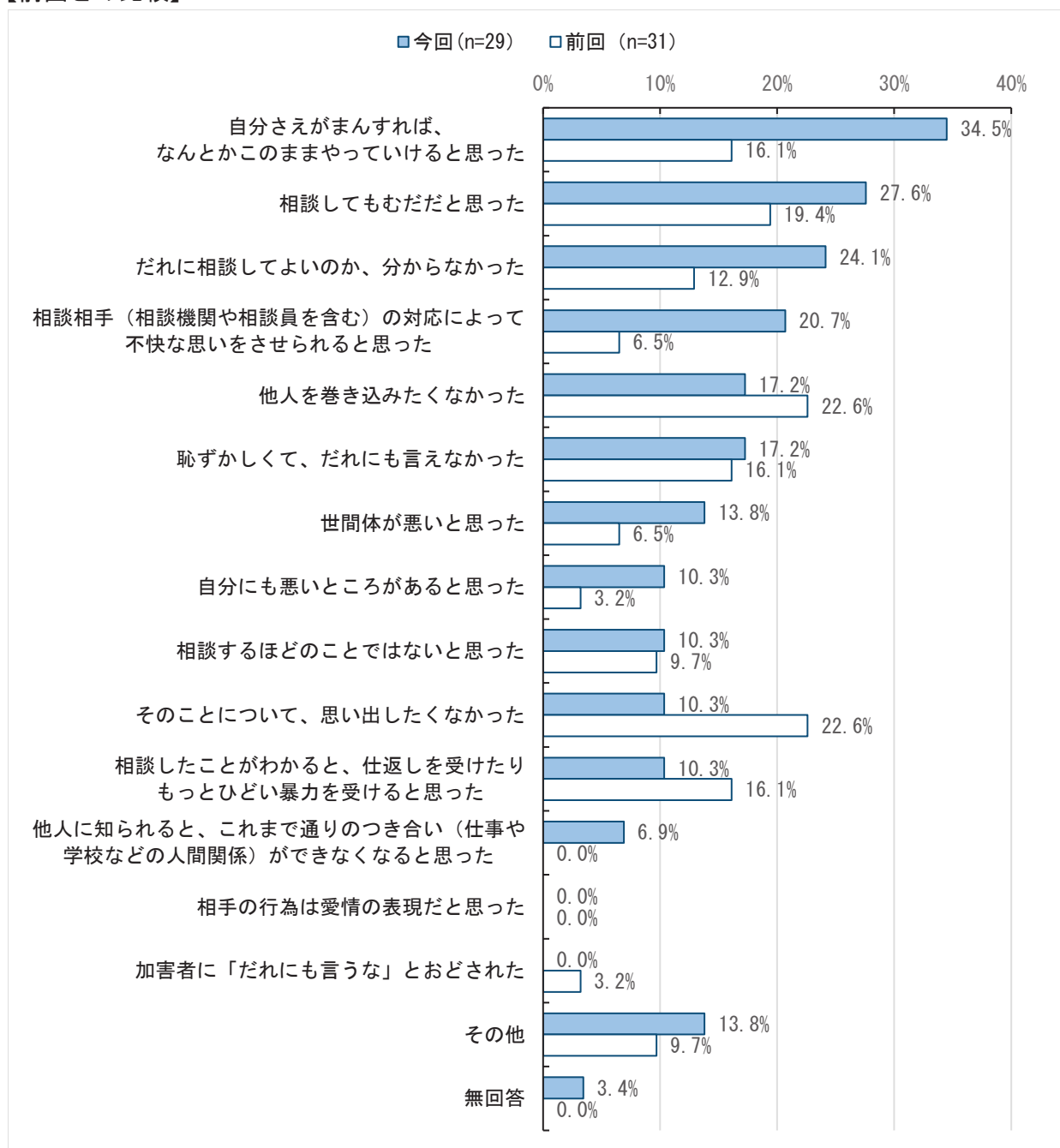
その他の回答

弁護士
上司
職場の同僚、上司等

問18 問17で10（だれにも相談しなかった）を選んだ方にお聞きします。

相談しなかったのはなぜですか。あてはまるものを選んでください。（いくつでも可）

【前回との比較】



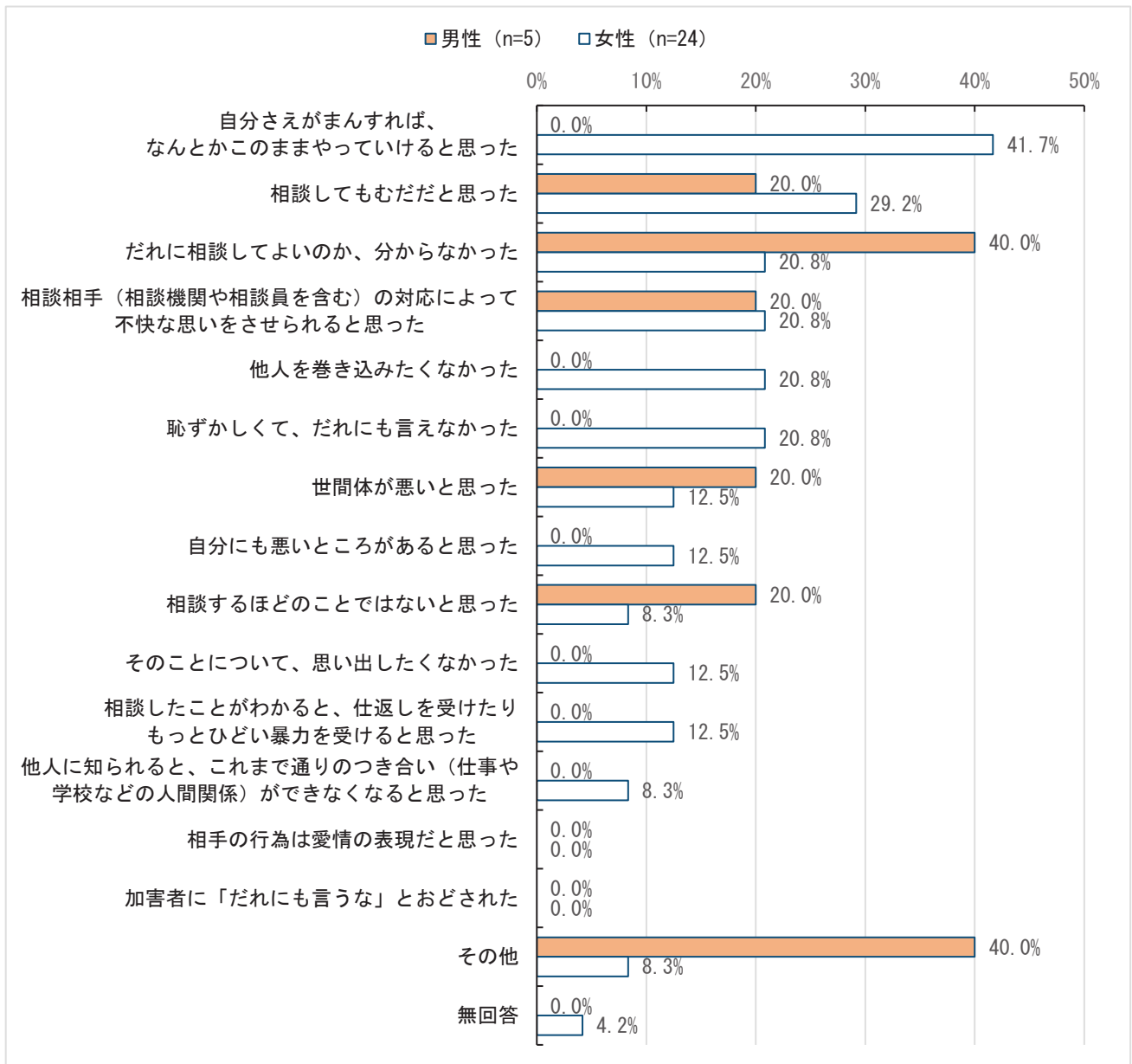
(注)・前回調査「どこ（だれ）に相談してよいのか、分からなかった」は「だれに相談してよいのか、分からなかった」と比較しています。

・前回調査「世間体が悪い」は「世間体が悪いと思った」と比較しています。

「自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけると思った」が34.5%と最も高く、次いで「相談してもむだだと思った」が27.6%となっています。

前回調査と比べると、「自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけると思った」は18.4ポイント高くなっています。一方「そのことについて、思い出したくなかった」は12.3ポイント低くなっています。

【男女別集計】



男女別でみると、「だれに相談してよいのか、分からなかった」は男性（40.0%）が女性（20.8%）より19.2ポイント高くなっています。一方「自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけると思った」は女性（41.7%）が男性（0%）より41.7ポイント高くなっています。

その他の回答

本人が相談窓口連絡した方がよいと思ったから、そう助言した。

近所の人の噂話だから。

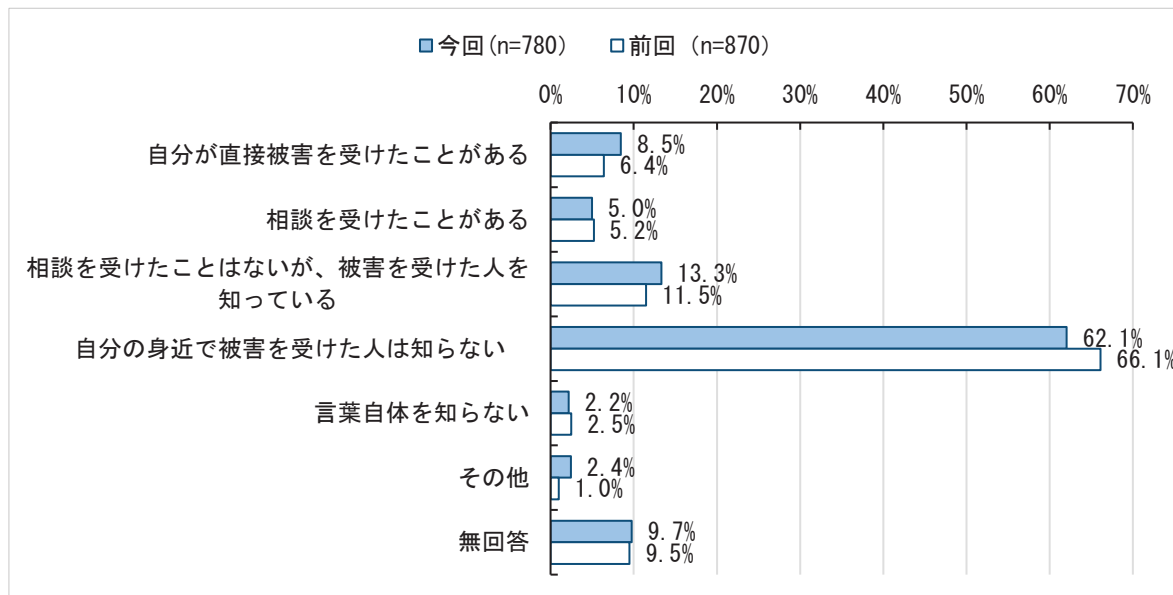
友人の話をほかの人に言うのはダメと思った。友人の夫も知人なので、夫本人にやめるよう忠告し、DVは無くなった。

コミュニケーションの延長線上で、互いの暗黙の了解の範囲内であったから。

友人から相談を受けたが、その場の話し合いで友人の気持ちが落ち着いたため。

問19 セクシュアル・ハラスメント（セクハラ：性的いやがらせ）について、あなたは自分自身や身近な人が被害を受けたり、身近な人から相談を受けたことなどはありませんか。あてはまるものを選んでください。（いくつでも可）

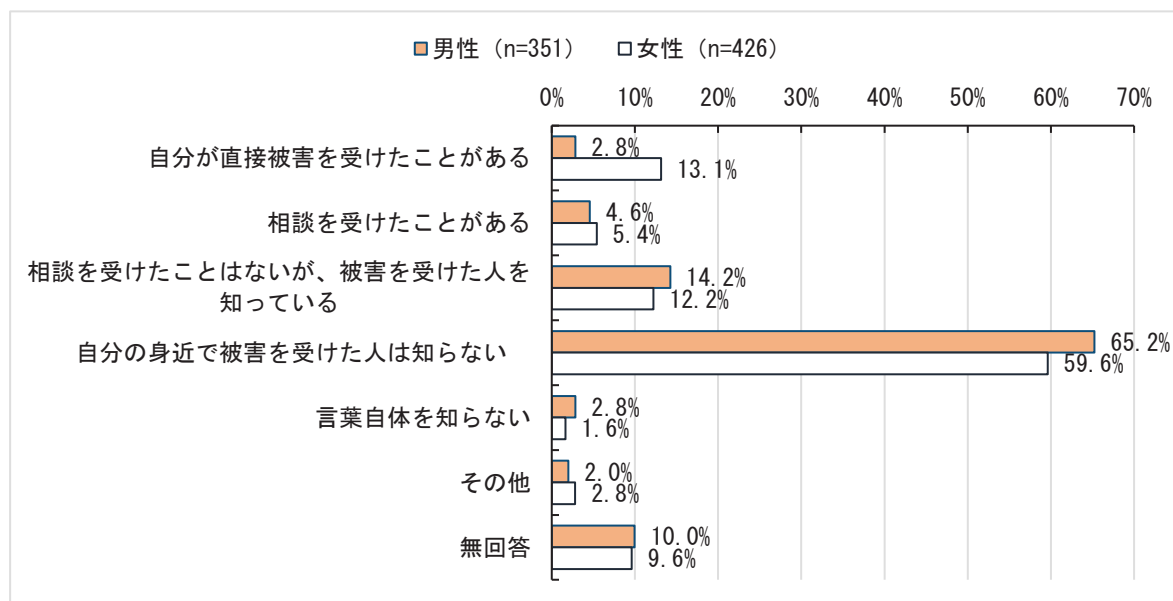
【前回との比較】



「自分の身近で被害を受けた人は知らない」が62.1%と最も高く、次いで「相談を受けたことはないが、被害を受けた人を知っている」が13.3%となっています。また「自分が直接被害を受けたことがある」と答えた割合が8.5%、「相談を受けたことがある」と答えた割合が5.0%になっています。

前回調査と比べるとほぼ変わらない結果となっています。

【男女別集計】



男女別でみると、男女ともに「自分の身近で被害を受けた人は知らない」の項目で約6割となっています。それ以外では「自分が直接被害を受けたことがある」は女性（13.1%）が男性（2.8%）より10.3ポイント高くなっています。

その他の回答

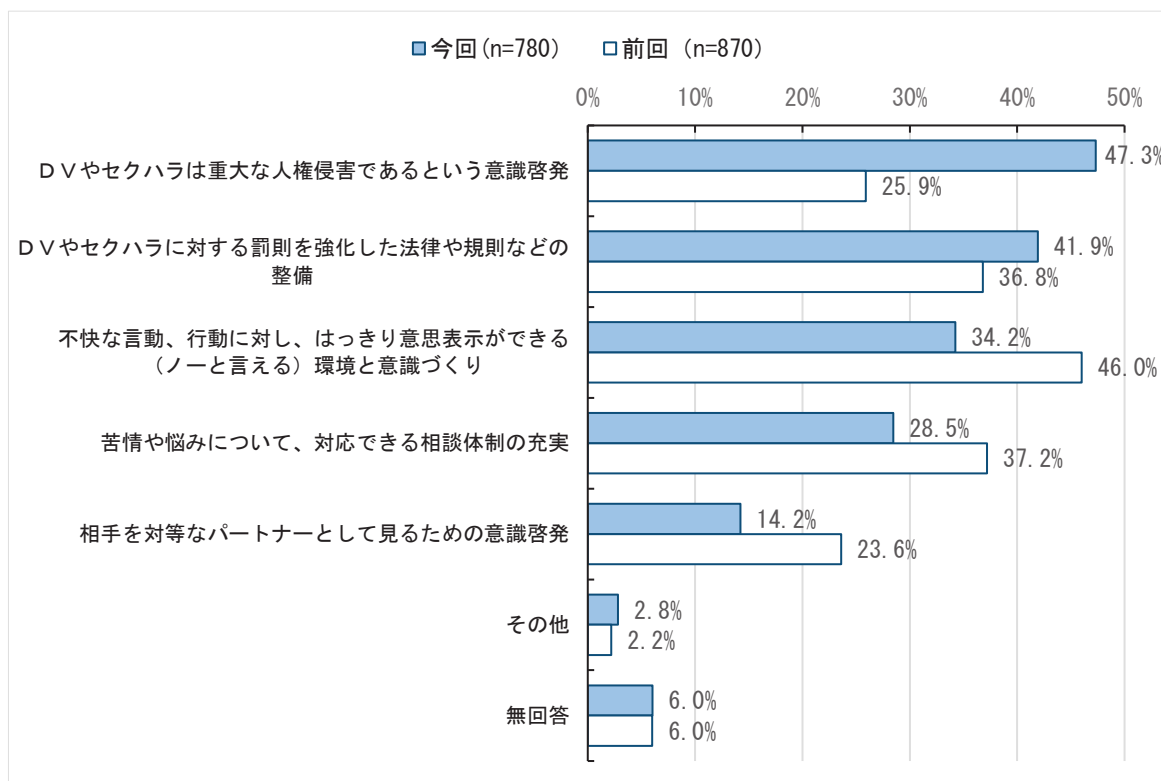
私は相手が誰だろうとやめろと言い返した。

テレビ・新聞で見聞きする程度です。

幸にもセクハラに出会った事がない。

問20 ドメスティック・バイオレンス（DV：配偶者からの暴力等）やセクシュアル・ハラスメント（セクハラ：性的いやがらせ）をなくすためには、どのようなことが必要だと思いますか。次の中から2つまで選んでください。

【前回との比較】



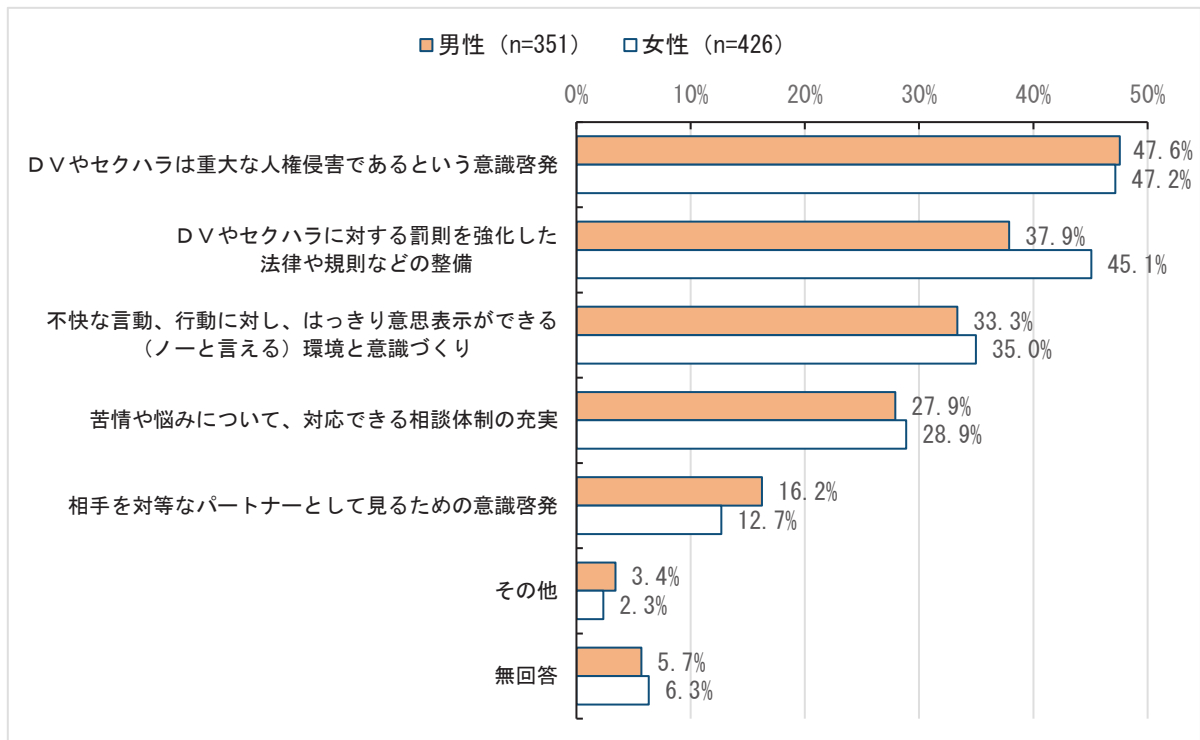
(注)・前回調査とは設問の順番を変更しています。

- ・前回調査「重大な人権侵害であるという認識を持つための啓発」は「DVやセクハラは重大な人権侵害であるという意識啓発」と比較しています。
- ・前回調査「ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメントに対する罰則を強化した法律や規則等の整備」は「DVやセクハラに対する罰則を強化した法律や規則などの整備」と比較しています。

「DVやセクハラは重大な人権侵害であるという意識啓発」が47.3%と最も高く、次いで「DVやセクハラに対する罰則を強化した法律や規則などの整備」が41.9%となっています。

前回調査と比べると「DVやセクハラは重大な人権侵害であるという意識啓発」が21.4ポイント高くなっています。一方「不快な言動、行動に対し、はっきり意思表示ができる（ノーと言える）環境と意識づくり」は11.8ポイント低くなっています。

【男女別集計】



男女別でみると、「相手を対等なパートナーとして見るための意識啓発」は男性(16.2%)が女性(12.7%)より3.5ポイント高くなっています。一方「DVやセクハラに対する罰則を強化した法律や規則などの整備」は女性(45.1%)が男性(37.9%)より7.2ポイント高くなっています。

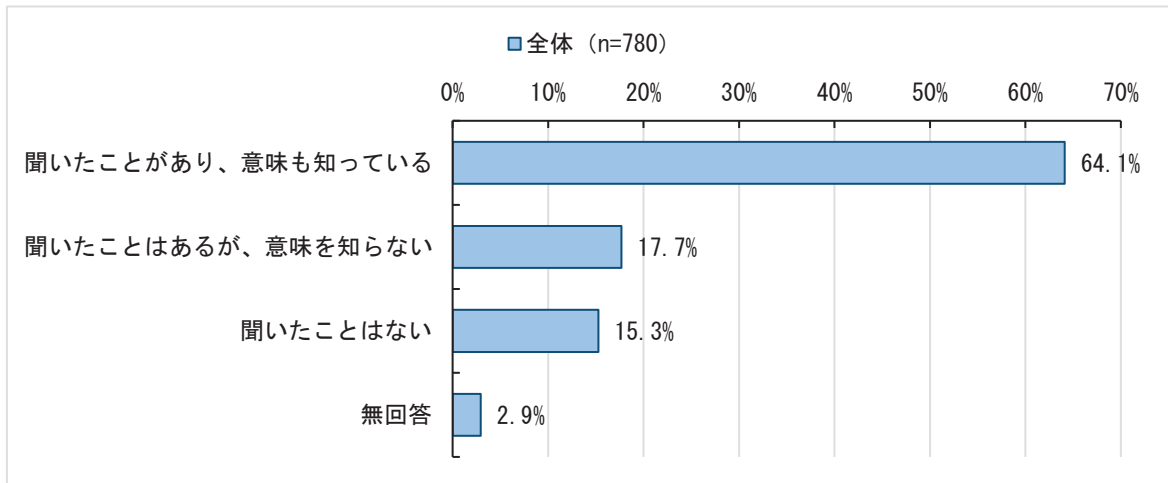
その他の回答

厳重な処罰をあたえる。
DVやセクハラをする人、した人への教育、教育を受けることを必須にする制度作り。
その相手から離れる勇気・経済力。その後、守ってくれる保証。
無理ではないかと。
職場が、セクハラした人が、高齢者やお客だからと言ってガマンさせる事。
2つ選べません。1～5全部必要なことだと思います。
決める側がだいたいセクハラ。
正しいパートナーを選ぶこと。
母子家庭の母親が男にDVなどをうけるケースがニュース等でよく聞く、これは制度が良くない。もと夫からの教育費や、行政からの母子家庭へのサポートが手厚いなど、再婚するメリットが少なく、男がヒモのようになり、DVをふるう。
男性、特に中年、高齢者の意識を変える。昔は許されたかもしれない行為が、今は許されないことを啓発する。

(注) 数字は設問の選択肢の番号を指します。

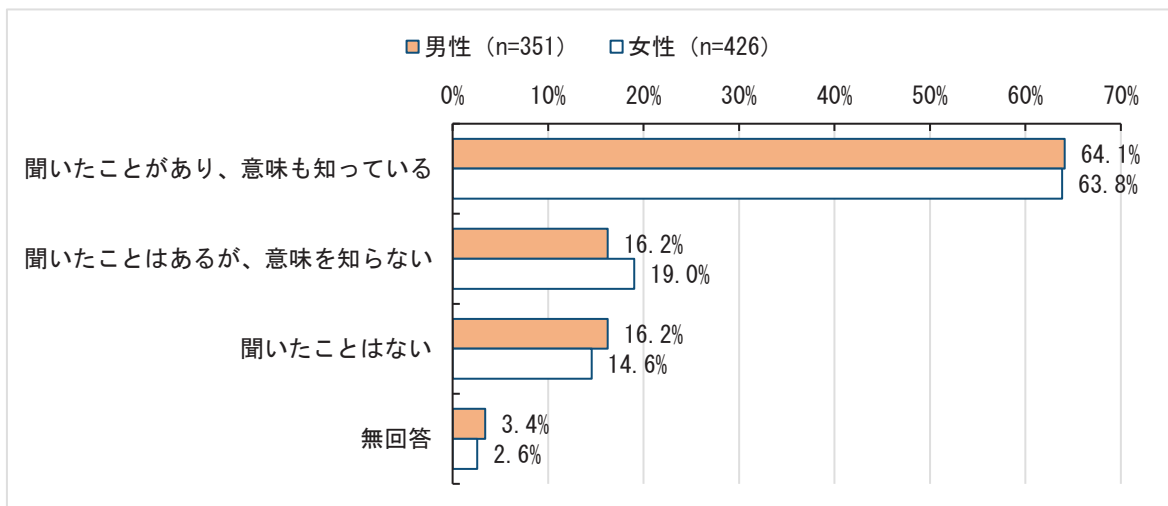
性的マイノリティについて

問2 1 あなたは、性的マイノリティ（LGBT）という言葉を知っていますか。
次の中から1つ選んでください。



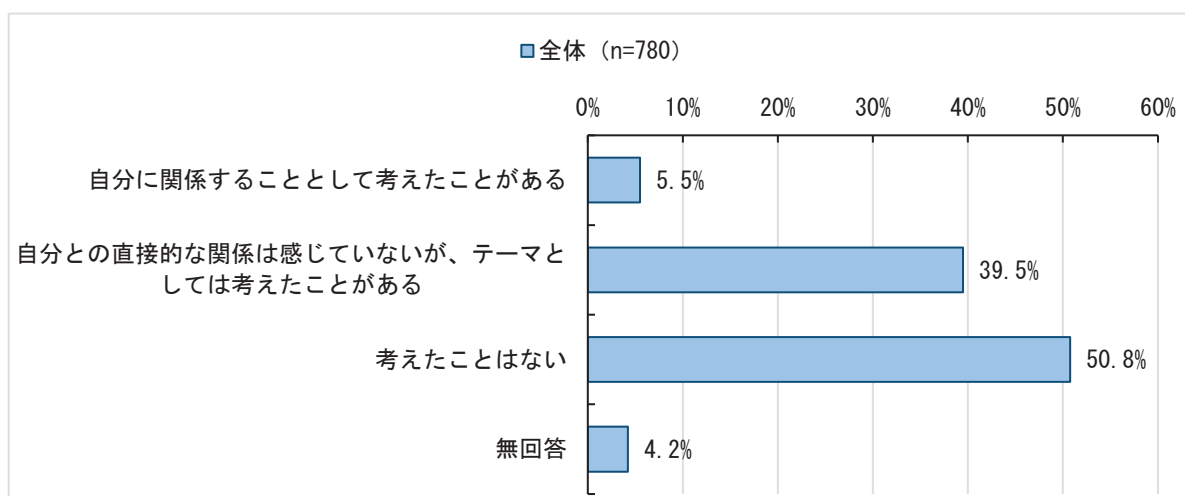
「聞いたことがあります、意味も知っている」が64.1%と最も多くなっています。

【男女別集計】



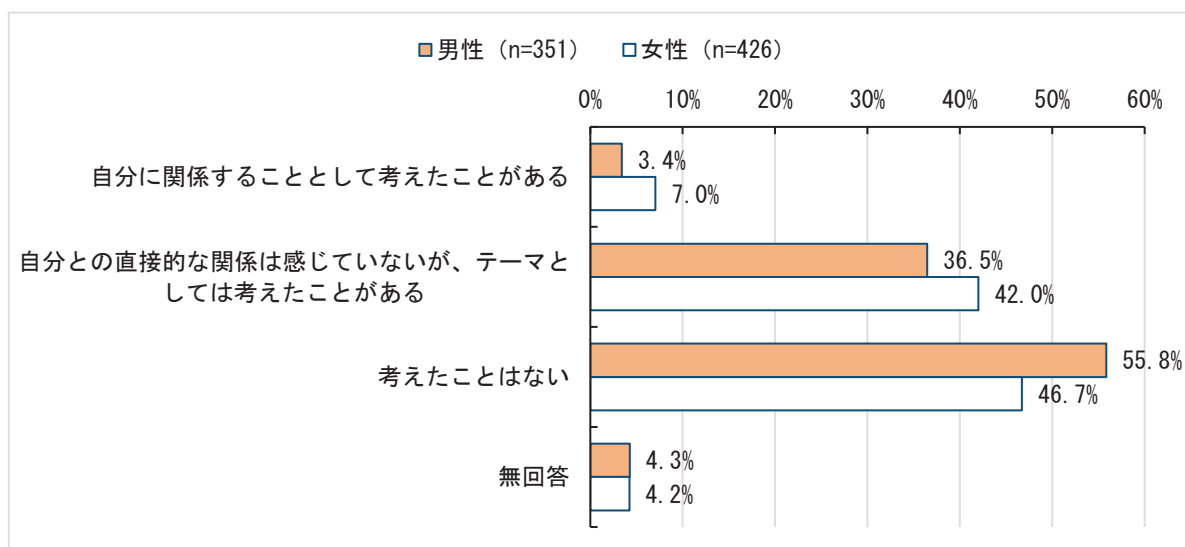
男女別で見ると、すべてにおいてほぼ同じ割合となっています。

問22 あなたは、性的マイノリティ（LGBT）のことを、自分に関係するテーマとして考えたことがありますか。次の中から1つ選んでください。



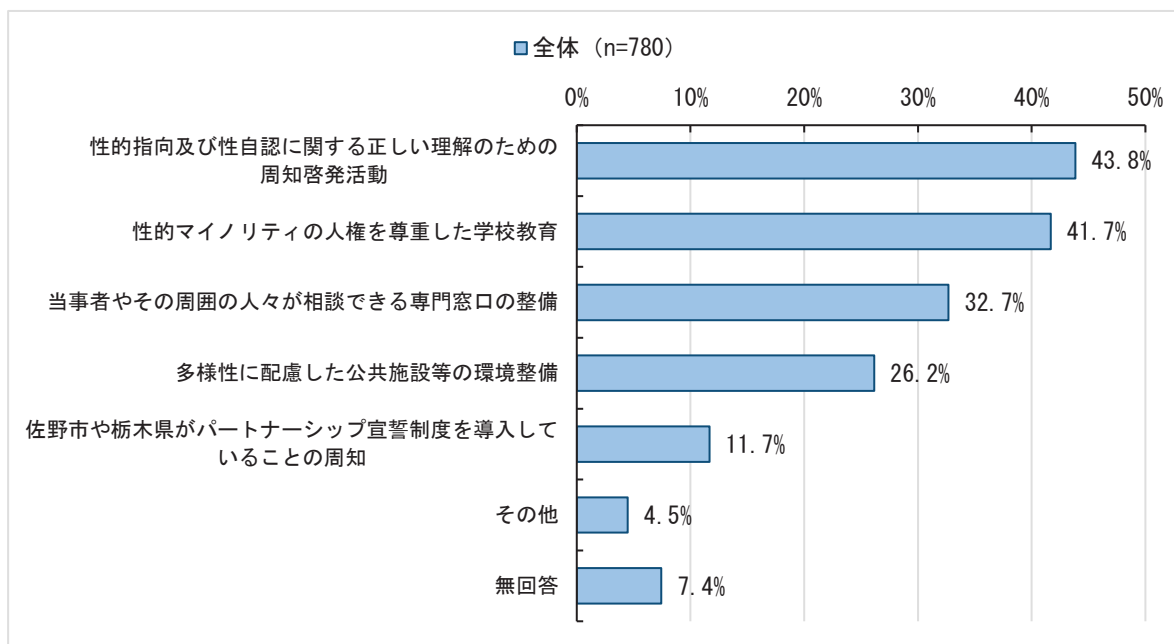
「考えたことはない」が50.8%と最も高く、次いで「自分との直接的な関係は感じていないが、テーマとしては考えたことがある」が39.5%となっています。

【男女別集計】



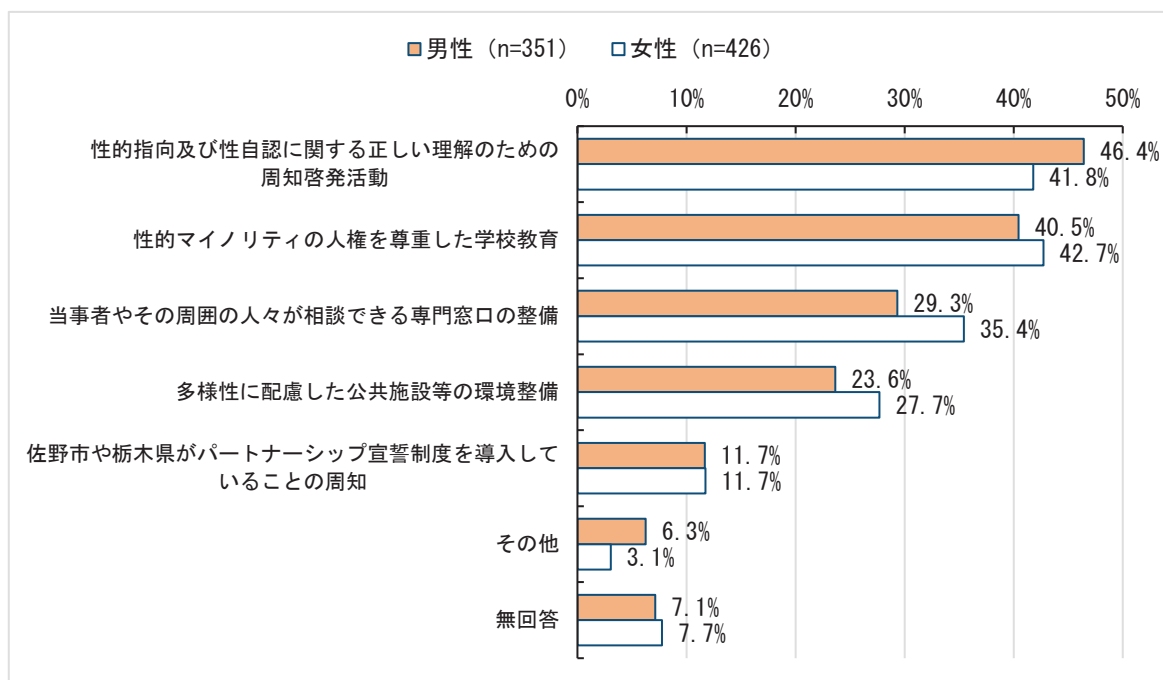
男女別でみると、「考えたことはない」は男性（55.8%）が女性（46.7%）より9.1ポイント高くなっています。一方「自分との直接的な関係は感じていないが、テーマとしては考えたことがある」は女性（42.0%）が男性（36.5%）より5.5ポイント高くなっています。

問23 性的マイノリティ（LGBT）の人権を守るために、どのような取組が必要だと思いますか。次の中から2つまで選んでください。



「性的指向及び性自認に関する正しい理解のための周知啓発活動」が43.8%と最も高く、次いで「性的マイノリティの人権を尊重した学校教育」が41.7%となっています。

【男女別集計】



男女別でみると、「性的指向及び性自認に関する正しい理解のための周知啓発活動」は男性（46.4%）が女性（41.8%）より4.6ポイント高くなっています。一方「当事者やその周囲の人々が相談できる専門窓口の整備」は女性（35.4%）が男性（29.3%）より6.1ポイント高くなっています。

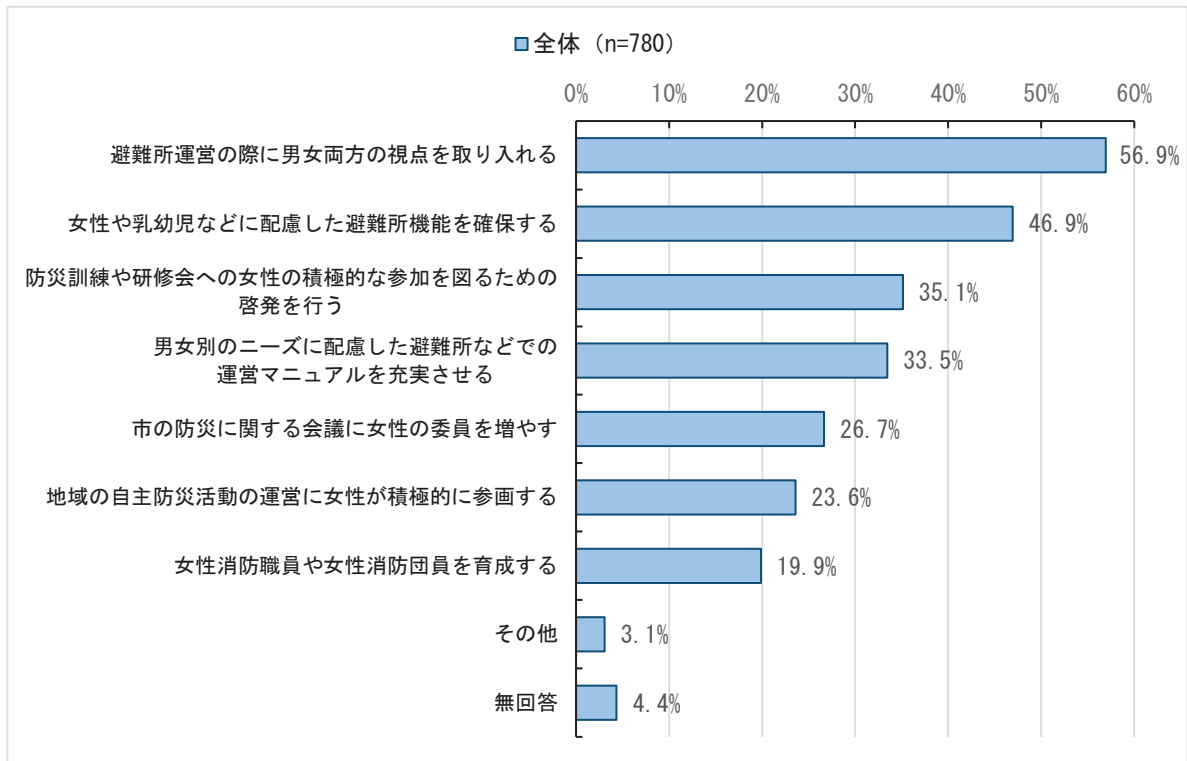
その他の回答

お互いの価値観を押しつけない啓発活動。
ダイバシティと人権を第一に考えていることをアピールする行政の広報活動。LGBTQ や外国人、障害者などの人権に関する広報活動を毎月広報誌で特集して欲しい。
LGBT とそうでない人との対話の機会を行政なりが設ける。そうでない側の自分は実感として分からないことが多い。
40 代くらい以上の人の意識改革。
特別な事としてではなく、自然に第三の性別として扱えば良い。ゲイの友人がいるが、普通に接しています。
性自認と周囲の認識はズレがあるので、社会が一般的に受けとめていくまでには時間もかかるように感じている。
個人の問題であり、社会が干渉する必要はないと思う。変に意識させる事で腫れ物扱いされる事にも繋がると思います。
マイノリティに気をつかいすぎて、マジョリティが不便になるようなことはやめてほしい。
マイノリティとマジョリティのゆずりあい。
マジョリティ尊重。
義務教育時からの適切な指導。
子供にも L G B T の傾向がある。教育委員会で専門の係を作る。(小中学生)
法的整備。
1～5 全部必要なことだと思います。
簡単ではない。
かんがえてない。
LGBT の意味がわからない。

(注) 数字は設問の選択肢の番号を指します。

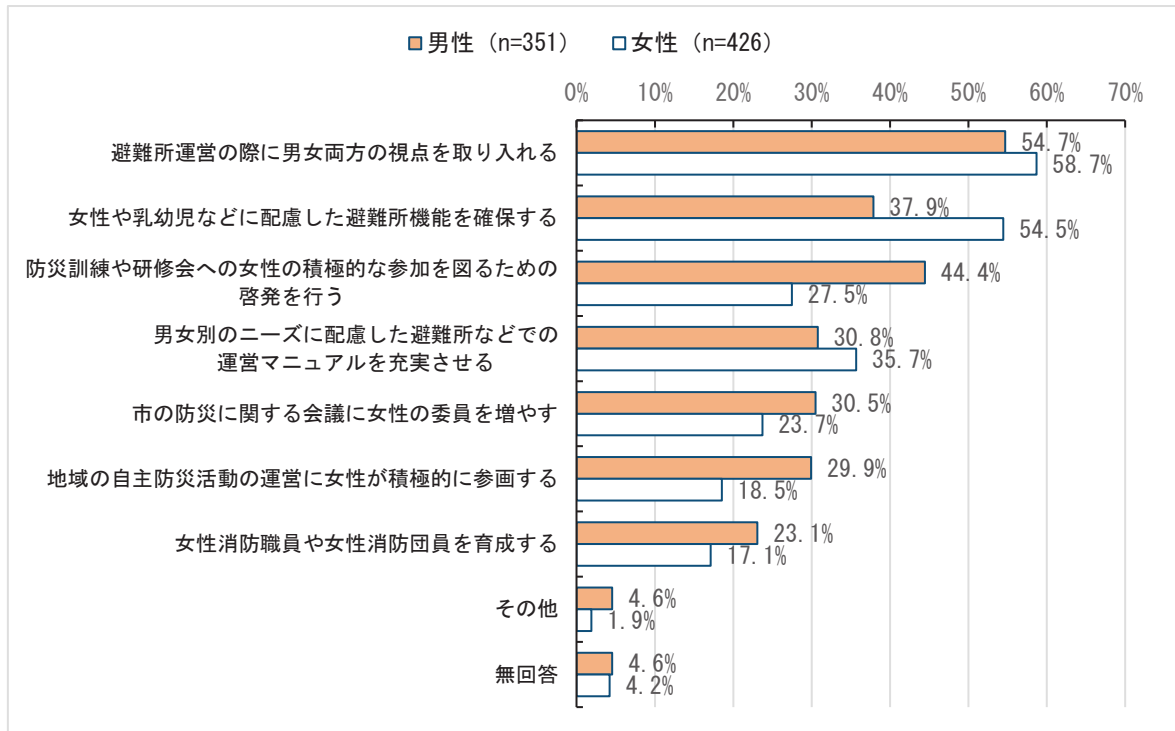
防災について

問24 防災（災害復興も含む）活動に関して、女性の視点も取り入れ男女共同参画を推進していくためには、どのようなことが必要と考えますか。あてはまるものを選んでください。（いくつでも可）



「避難所運営の際に男女両方の視点を取り入れる」が 56.9%と最も高く、次いで「女性や乳幼児などに配慮した避難所機能を確保する」が 46.9%となっています。

【男女別集計】



男女別でみると、「防災訓練や研修会への女性の積極的な参加を図るための啓発を行う」は男性（44.4%）が女性（27.5%）より16.9ポイント高くなっています。一方「女性や乳幼児などに配慮した避難所機能を確保する」は女性（54.5%）が男性（37.9%）より16.6ポイント高くなっています。

その他の回答

子供も一緒に参加できる機会が増えれば女性の参加も増えると思います。もしくは、子どもを預けられる場の確保が必要です。

防災に関する意識を高めることは、男女問わず子どもから大人まで大切であると思うので学校や地域で皆が防災に関する訓練や研修など、無理のないやり方で参加できる場をもてると良いと思う。

女性側の視点で、備蓄する生活用品の確保、災害時の避難所でのマニュアル作成を取り入れる。

活動参加者のハラスメント対策としての教育と訓練を行う。

積極的とは押し付けになるのかな？無理のない進んで参加出来る様な活動をしてもらいたい。

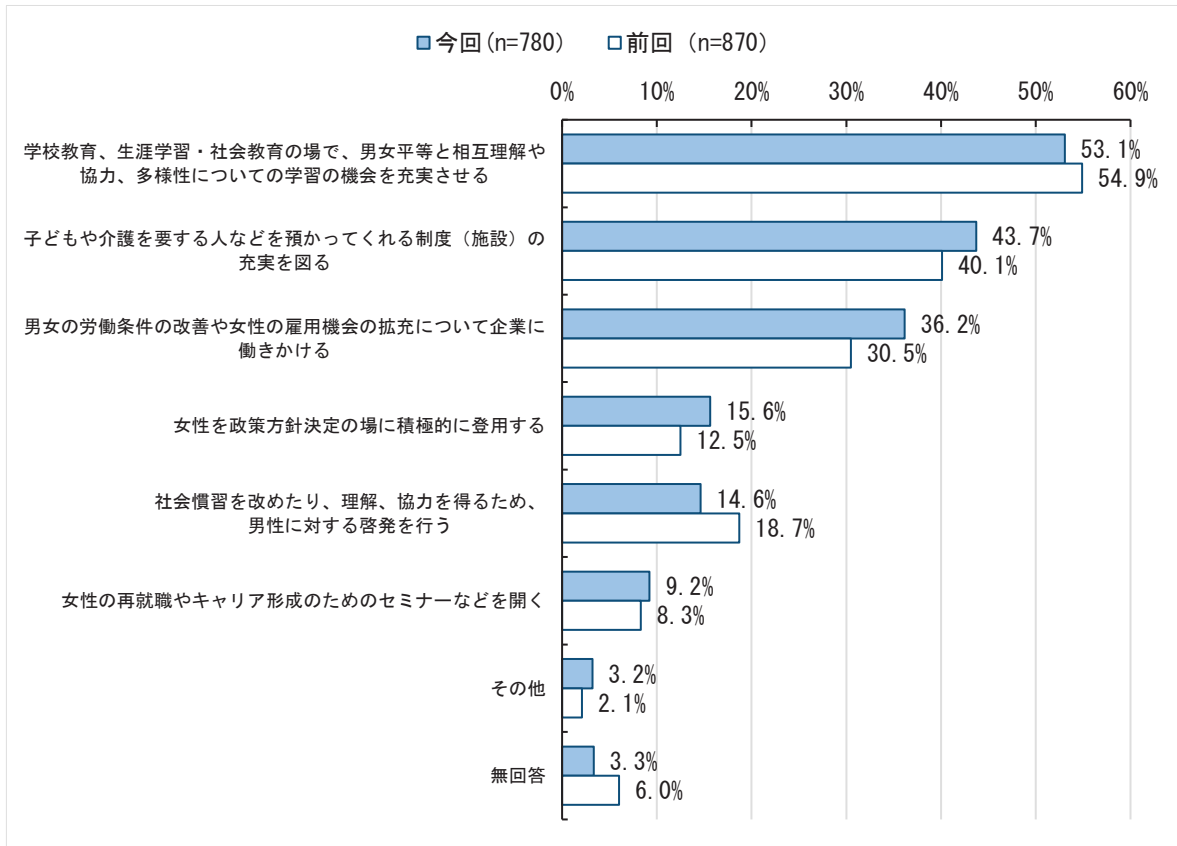
LGBTQ や外国人、障害者などのマイノリティのための避難所運営、災害後の生活支援を含めた防災活動が必要である。

無駄な川の整備等をせず、住民が納得できる整備を。今行っている整備では、2019年の繰り返しになる。もっと被災した人の言葉を聞いて欲しい。結果男も女も参加する。

男女共同参画を推進するための市の取組について

問25 男女共同参画社会を実現するために、市は今後どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。次の中から2つまで選んでください。

【前回との比較】



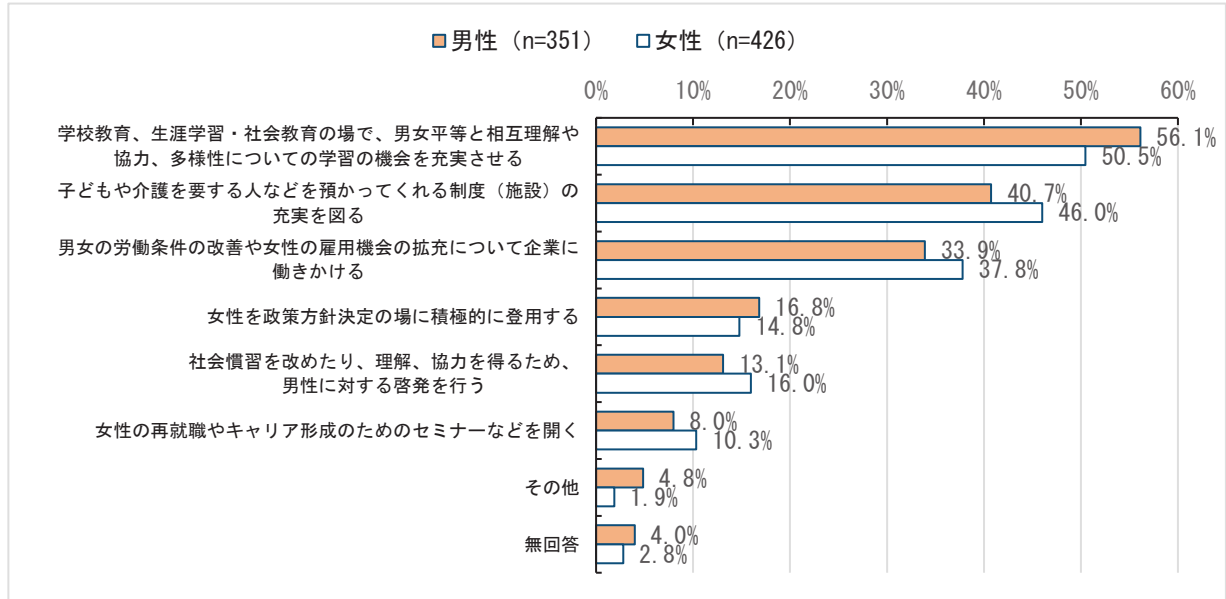
(注)・前回調査「学校教育、生涯学習・社会教育の場で、男女平等と相互理解や協力についての学習を充実させる」は「学校教育、生涯学習・社会教育の場で、男女平等と相互理解や協力、多様性についての学習を充実させる」と比較しています。

・前回調査「女性の再就職やボランティア活動のための訓練やセミナーを開く」は「女性の再就職やキャリア形成のためのセミナーなどを開く」と比較しています。

「学校教育、生涯学習・社会教育の場で、男女平等と相互理解や協力、多様性についての学習の機会を充実させる」が 53.1%と最も高く、次いで「子どもや介護を要する人などを預かってくれる制度（施設）の充実を図る」が 43.7%となっています。「男女の労働条件の改善や女性の雇用機会の拡充について企業に働きかける」も 36.2%と高い割合になっています。

前回調査と比べると同じような傾向にある一方、「男女の労働条件の改善や女性の雇用機会の拡充について企業に働きかける」が 5.7 ポイント高くなっており、「社会慣習を改めたり、理解、協力を得るため、男性に対する啓発を行う」が 4.1 ポイント低くなっています。

【男女別集計】



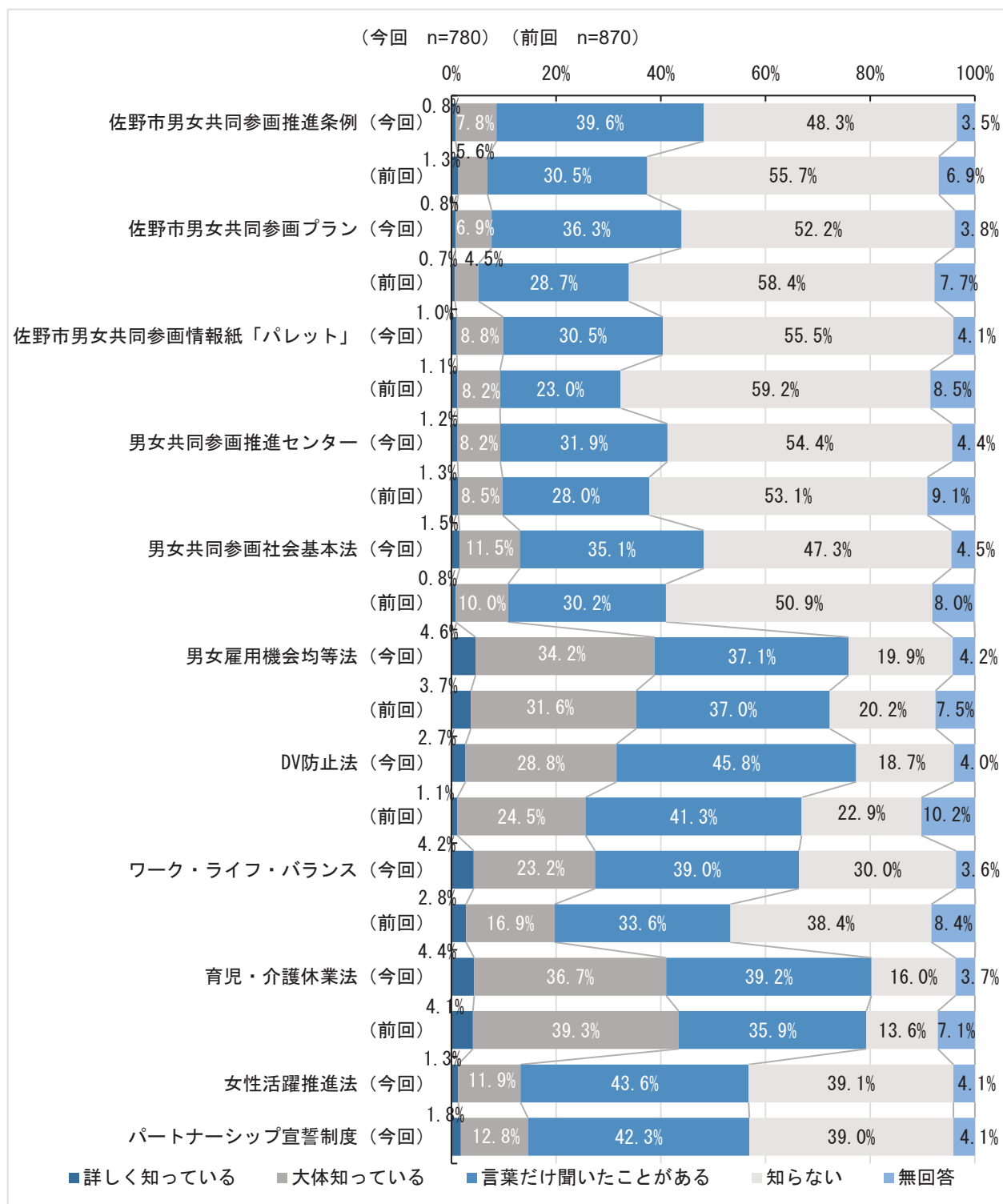
男女別でみると、男女ともに「学校教育、生涯学習・社会教育の場で、男女平等と相互理解や協力、多様性についての学習を充実させる」が最も高く、次いで「子どもや介護を要する人などを預かってくれる制度（施設）の充実を図る」「男女の労働条件の改善や女性の雇用機会の拡充について企業に働きかける」が高い割合になっています。

その他の回答

地域社会の理解が必要。子どもたちの預け場所の確保が必要。男の子は、青、女の子は赤では無いなどの意識改革が必要です。
「扶養内で働く」という制度をやめてみては？仕事するなら会社の事情に合わせるべき。超えるから1か月休むとか呆れてしまう人けっこう多い。だから女は…といわれる悪循環。
昭和世代の女性にも、啓発が必要。
社会慣習を改めたり、理解、参画を促すため、女性に対しても啓発を行う。
各自意見を話せる場所が欲しい。
「男性だから」「女性だから」ではなく、「優秀だから」評価されるような社会作りを。「女性だから」「女性管理職を増やしたいから」等、能力がないのに女性だからという理由で昇進しやすい現在の風潮はおかしいと思います。
男性優位の考えを持つ世代に対し啓発の場を設けても今更考えが改まるとは思いません。なので、そういう男女の隔たりの意識が少ない若い世代が台頭してくることが重要だと思います。
子どもの預け先で子が体調をくずすとすぐ連絡して親が仕事を休まなくてはいけない環境下にあって、そうせざるをえない人は、仕事上の標価として少なくともプラスに働くことはない。その対策は、行政が担ってくれることを期待したい。
とにかく立ち上がった女性を応援する。
最低賃金引き上げのため、国に働きかける。特にシングルマザーの生活水準の改善は急務である。
男には男、女には女の出来る事がある。改めて男・女にこだわる事のほうが変である。
いない、金をかける必要があるのか。
不必要だと思う。

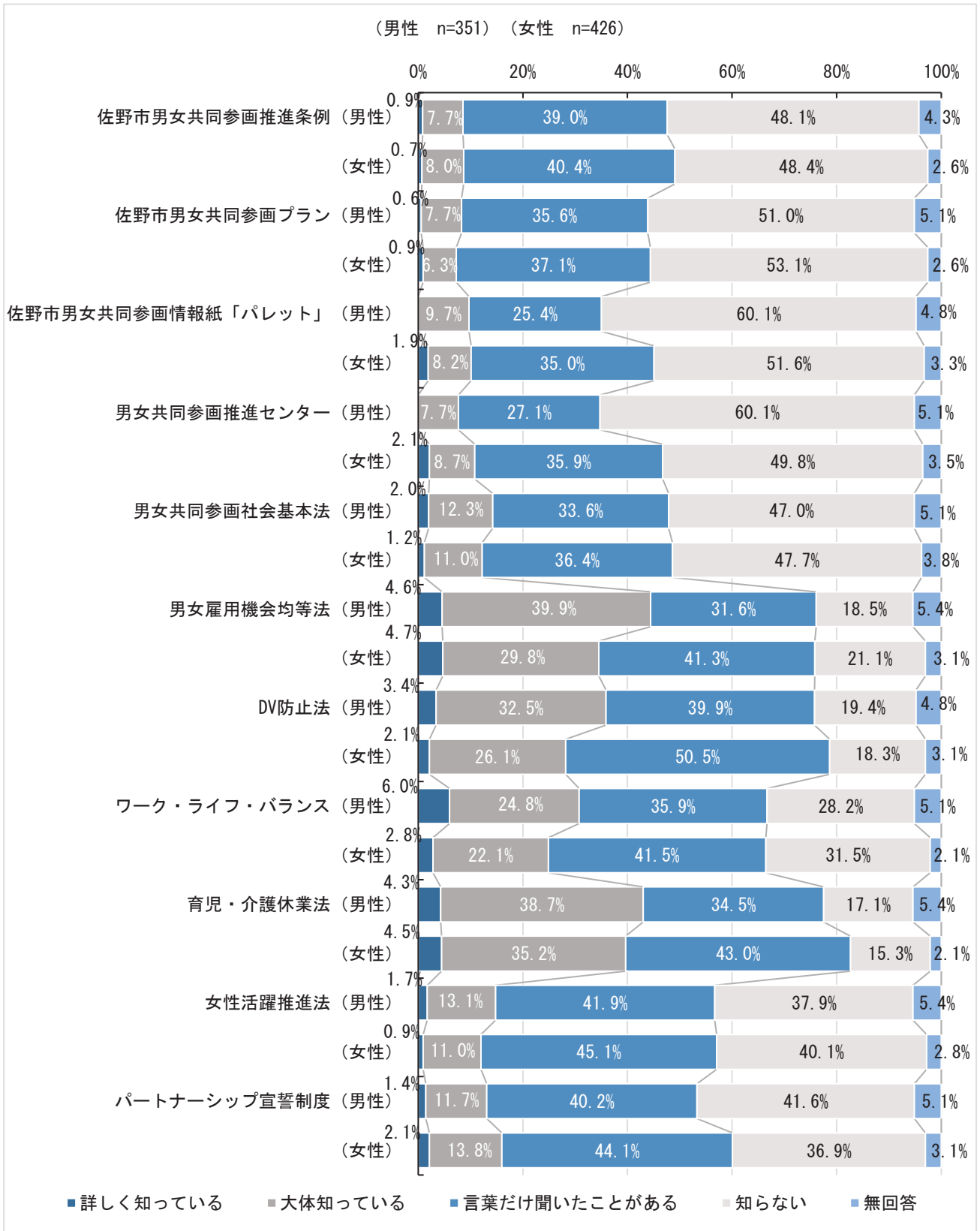
問26 次の項目についてあなたはどの程度ご存知ですか。あてはまるものを選んでください。

【前回との比較】



「詳しく知っている」と答えた割合はどの項目も1割にも満たず少ない状況です。また「知らない」と答えた割合は、「佐野市男女共同参画プラン」「佐野市男女共同参画情報紙「パレット」」「男女共同参画推進センター」の3項目で約5割を超えています。また「育児・介護休業法」は「詳しく知っている」「大体知っている」割合は41.1%となっており、前回調査と同じく知っている人が多い傾向にあります。

【男女別集計】



男女別でみると、「佐野市男女共同参画情報紙「パレット」」を「知らない」と答えた割合は、男性(60.1%)が女性(51.6%)より8.5ポイント高くなっています。また、「男女共同参画推進センター」を「知らない」と答えた割合は、男性(60.1%)が女性(49.8%)より10.3ポイント高くなっています。他は、男女ともに同じ傾向にあります。

事業所実態調査

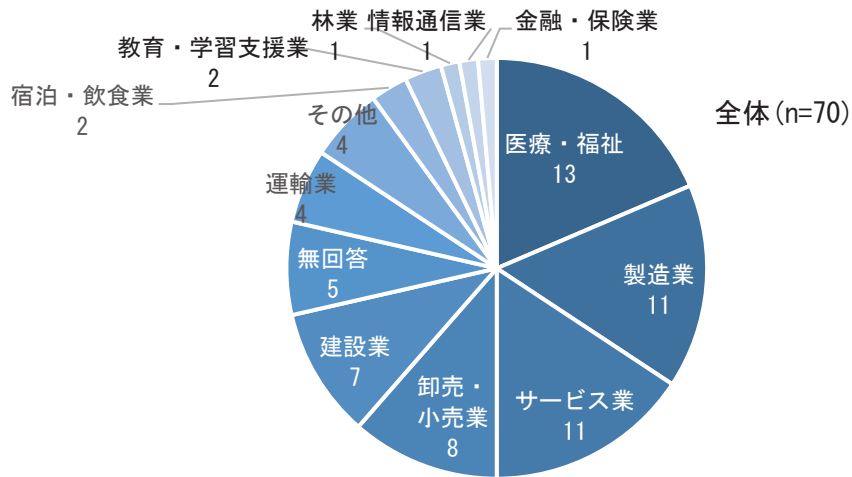
Ⅲ 男女共同参画に関する事業所実態調査の結果

事業所の状況について

F1 業種

貴事業所の業種を、次の中から1つ選んでください。

※複数にわたる場合は主な業種をお答えください。



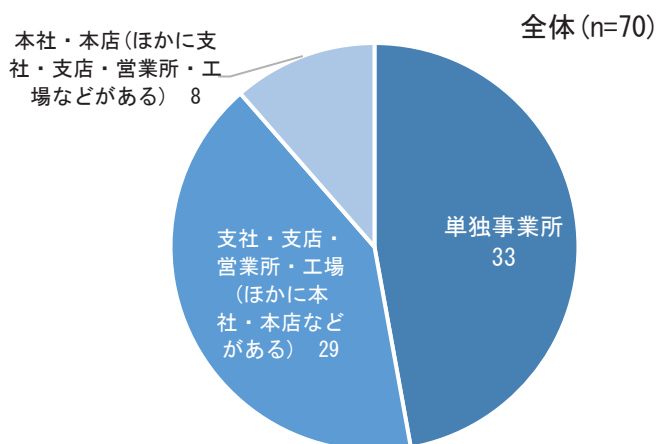
「医療・福祉」が13事業所で最も多く、次いで「製造業」、「サービス業」が多くなっています。

その他の回答

宗教法人
プラント管理業務
太陽光発電事業

F2 形態

貴事業所の形態を、次の中から1つ選んでください。



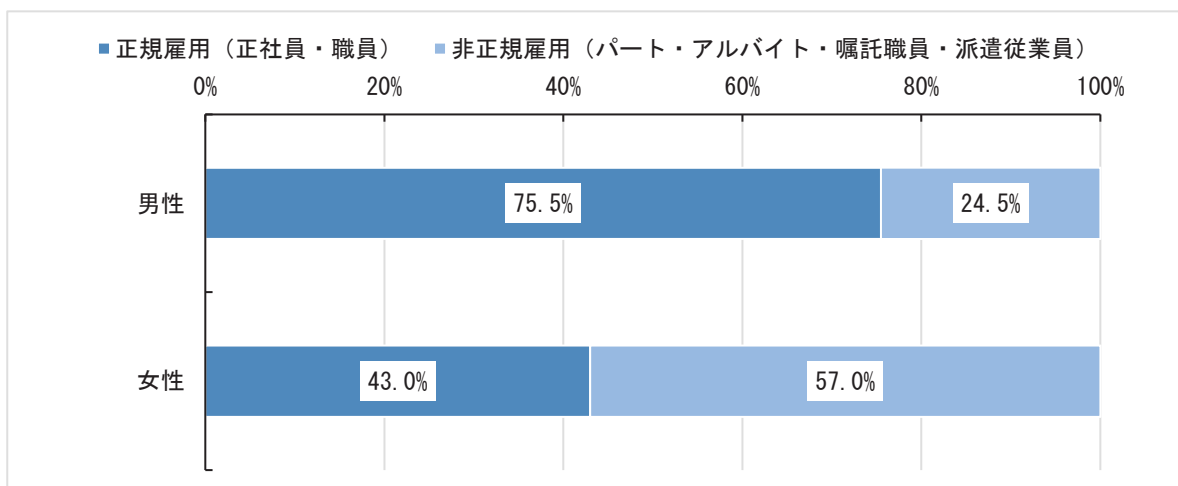
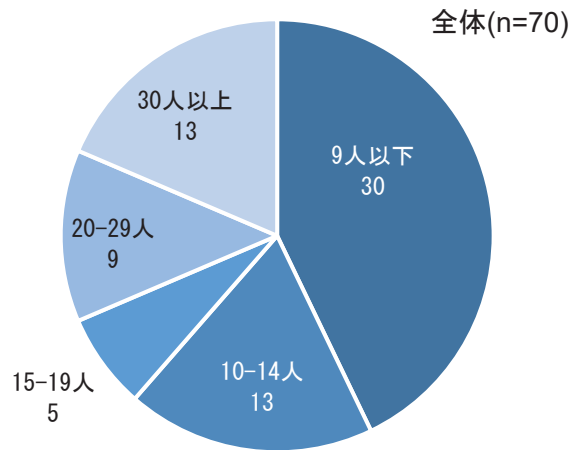
形態は、「単独事業所」が33事業所で最も多く、次いで「支社・支店・営業所・工場 (ほかに本社・本店などがある)」が多くなっています。

単独事業所および支社等の形態が多くを占めています。

F3 従業員数

貴事業所（本アンケートをお受け取りいただいた貴事業所）の人数をご記入ください。
 （「いない」場合は「0（ゼロ）」とご記入ください。）

	男性(人)	女性(人)	合計(人)
正規雇用（正社員・職員）	905	303	1,208
非正規雇用（パート・アルバイト・ 嘱託職員・派遣従業員）	294	401	695
合計	1,199	704	1,903



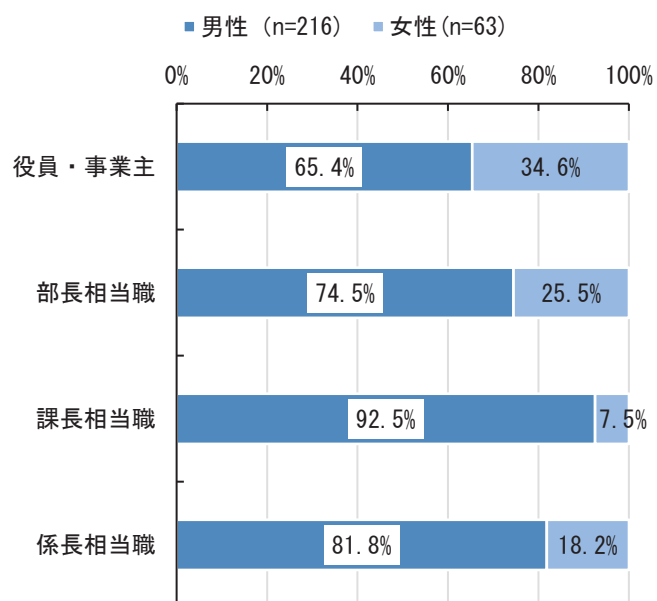
従業員数は、「9人以下」が30事業所と最も多く、次いで「10～14人」「30人以上」が13事業所となっています。従業員数は14人以下の小さな事業所が過半数を占めています。

また雇用形態別にみると、男性では「正規雇用（正社員・職員）」が75.5%であるのに対し、女性では「非正規雇用（パート・アルバイト・嘱託職員・派遣従業員）」が57.0%となっています。

女性従業員の活躍について

問1 貴事業所の管理職の人数について、具体的な数字をご記入ください。（「いない」場合は「0（ゼロ）」とご記入ください。）

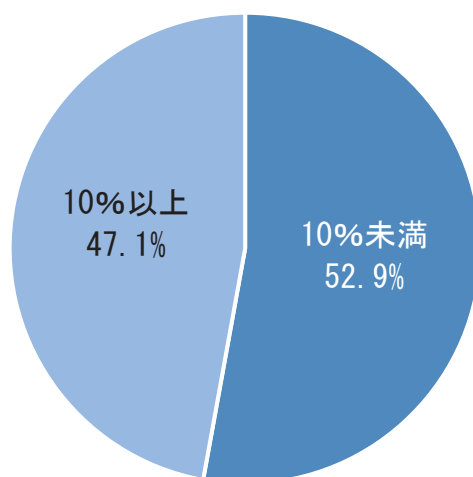
	全体	うち女性
役員・事業主	104	36
部長相当職	51	13
課長相当職	80	6
係長相当職	44	8



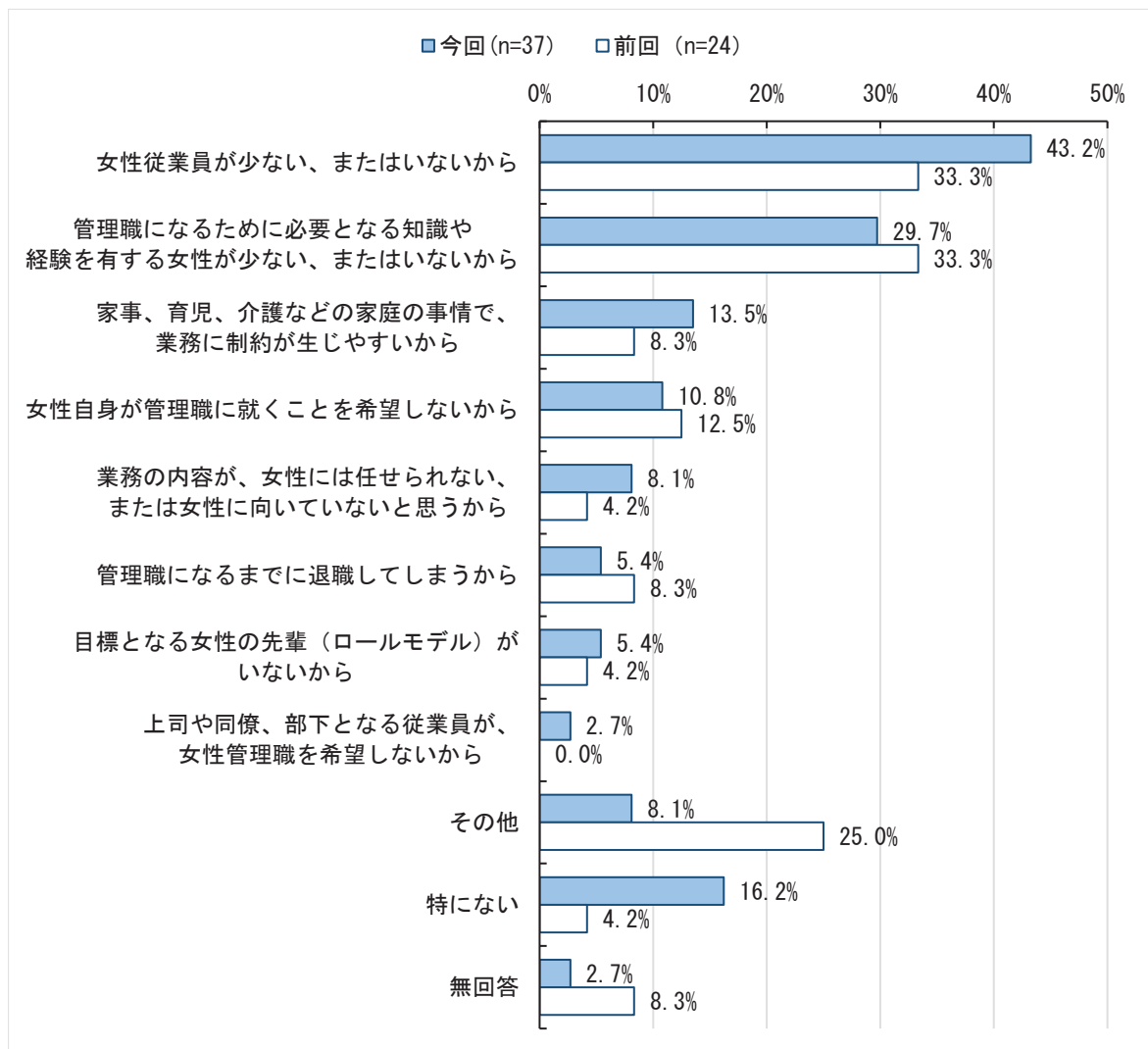
【事業所における女性管理職の割合】

女性管理職の割合について、「役員・事業主」は34.6%、「部長相当職」は25.5%、「課長相当職」は7.5%、「係長相当職」は18.2%となっています。

また、女性の管理職の割合が「10%未満」である事業所の割合は52.9%となっています。



問2 問1で女性管理職の割合が10%未満の事業所にお聞きします。(それ以外の事業所は、問3へ) 女性管理職が少ない(または、いない)のは、どのような理由からですか。あてはまるものを選んでください。(いくつでも可)



「女性従業員が少ない、またはいないから」が43.2%と最も高く、次いで「管理職になるために必要な知識や経験を有する女性が少ない、またはいないから」が29.7%となっています。

前回調査と比べると、「特にない」が12ポイント高くなっており、「管理職になるために必要となる知識や経験を有する女性が少ない、またはいないから」が3.6ポイント低くなっています。

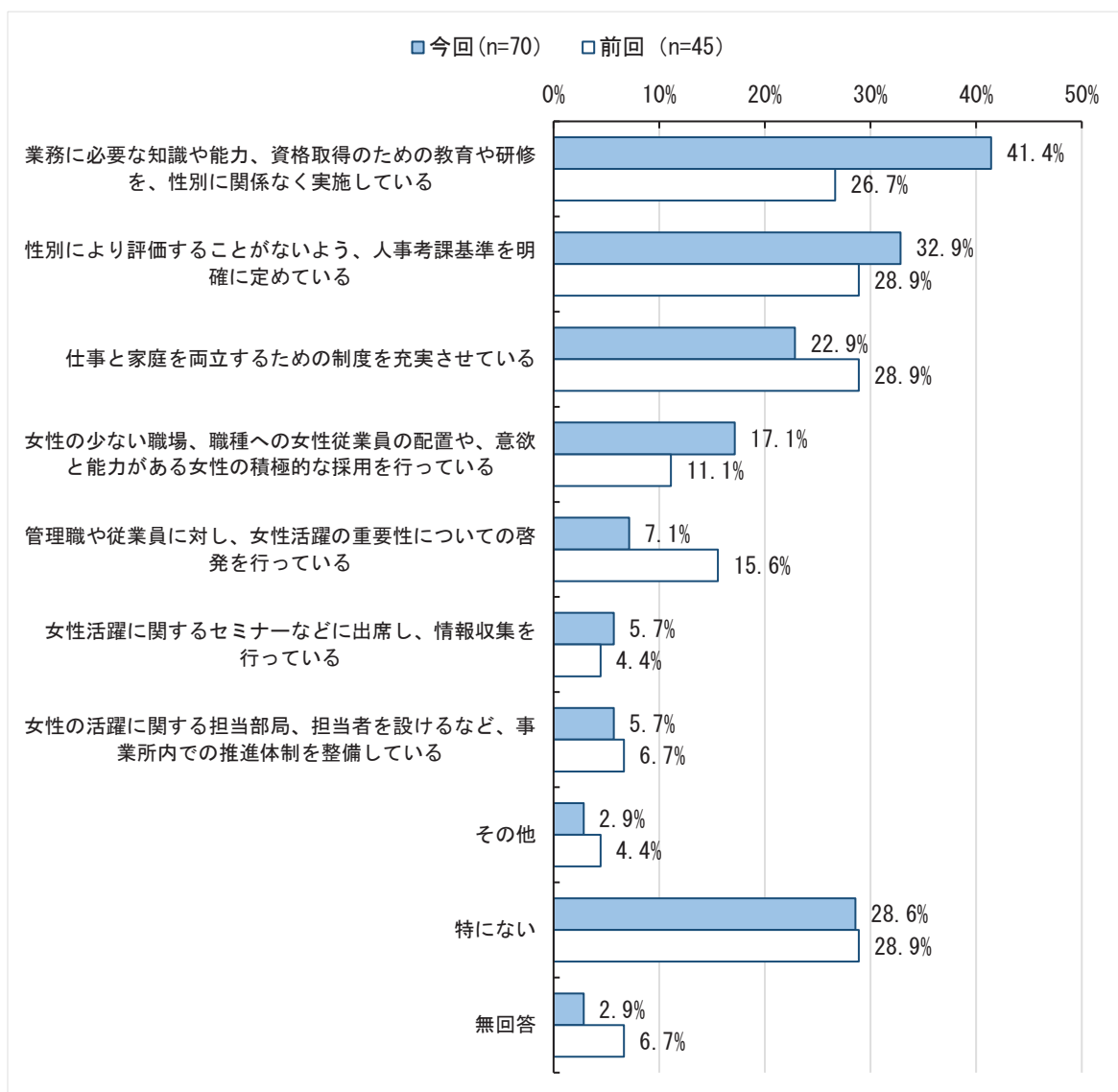
その他の回答

管理職枠が1だけで、たまたま男性だったから。

家族従業員とアルバイトなので、決めていない。

管理職なし。

問3 女性従業員が積極的に活躍するために、貴事業所では現在どのような取組をしていますか。あてはまるものを選んでください。(いくつでも可)



(注)・前回調査「女性の少ない職場、職種への女性従業員の配置や、意欲と能力がある女性を積極的に採用している」は「女性の少ない職場、職種への女性従業員の配置や、意欲と能力がある女性の積極的な採用を行っている」と比較しています。

・前回調査「女性活躍に関するセミナー等に参加し、情報収集を行っている」は「女性活躍に関するセミナーなどに参加し、情報収集を行っている」と比較しています。

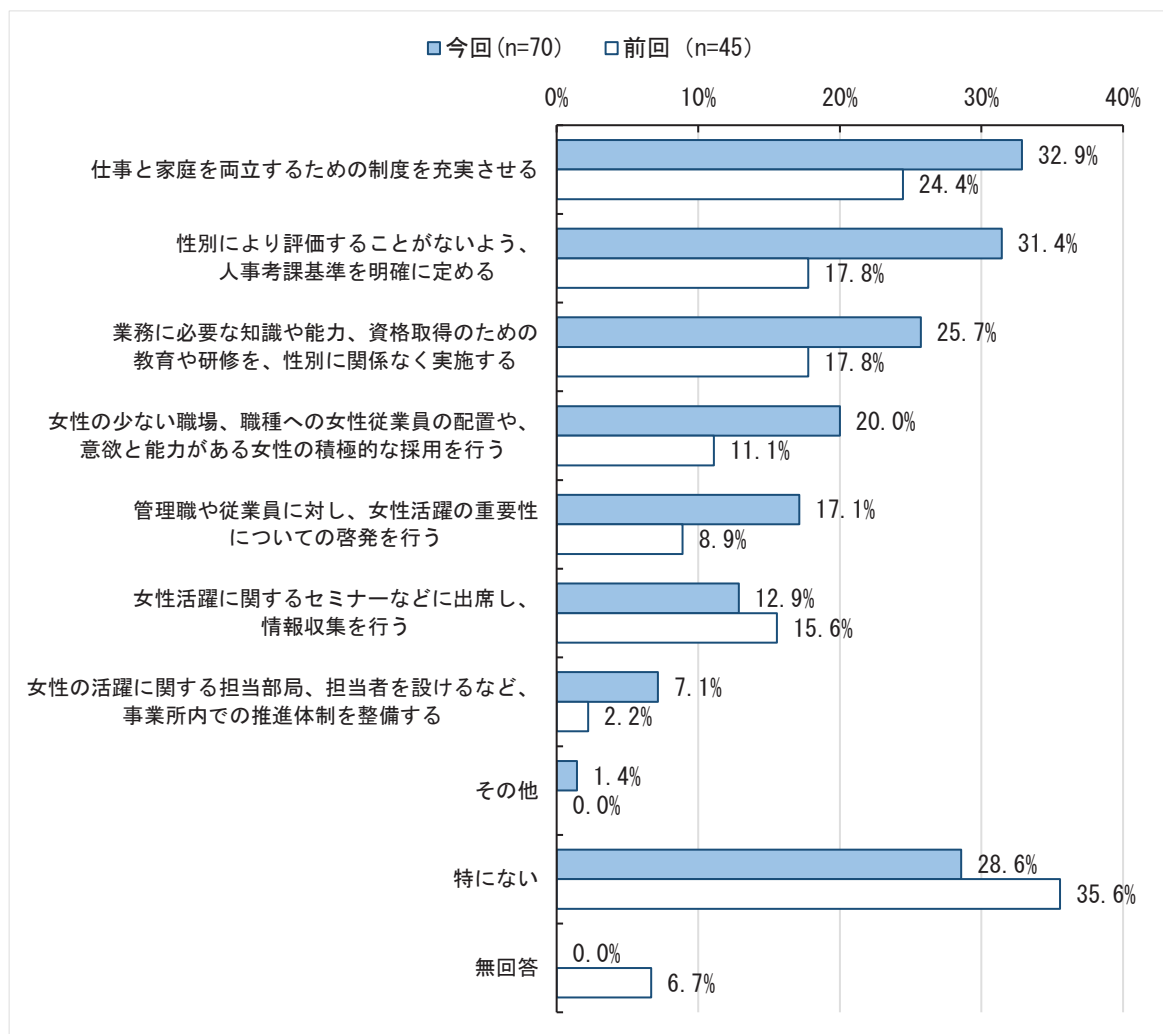
「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」が41.4%と高く、次いで「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」が32.9%となっています。また「特になし」と答えた割合も28.6%と高くなっています。

前回調査と比べると、「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」が14.7ポイント高くなっており、「管理職や従業員に対し、女性活躍の重要性についての啓発を行っている」が8.5ポイント低くなっています。

その他の回答

子どもの行事、介護等、進んで参加できるよう、仕事の休みを取りやすい環境にしている。
もともとが、ほぼ女性職員の事業所なので、特別な取組はあまりしていない。

問4 女性従業員が積極的に活躍するために、貴事業所では今後どのような取組をしていきたいと思いませんか。あてはまるものを選んでください。(いくつでも可)



(注)・前回調査「女性の少ない職場、職種への女性従業員の配置や、意欲と能力がある女性を積極的に採用する」は「女性の少ない職場、職種への女性従業員の配置や、意欲と能力がある女性の積極的な採用を行う」と比較しています。

・前回調査「女性活躍に関するセミナー等に参加し、情報収集を図る」は「女性活躍に関するセミナーなどに参加し、情報収集を行う」と比較しています。

「仕事と家庭を両立するための制度を充実させる」が32.9%と最も高く、次いで「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定める」が31.4%となっています。

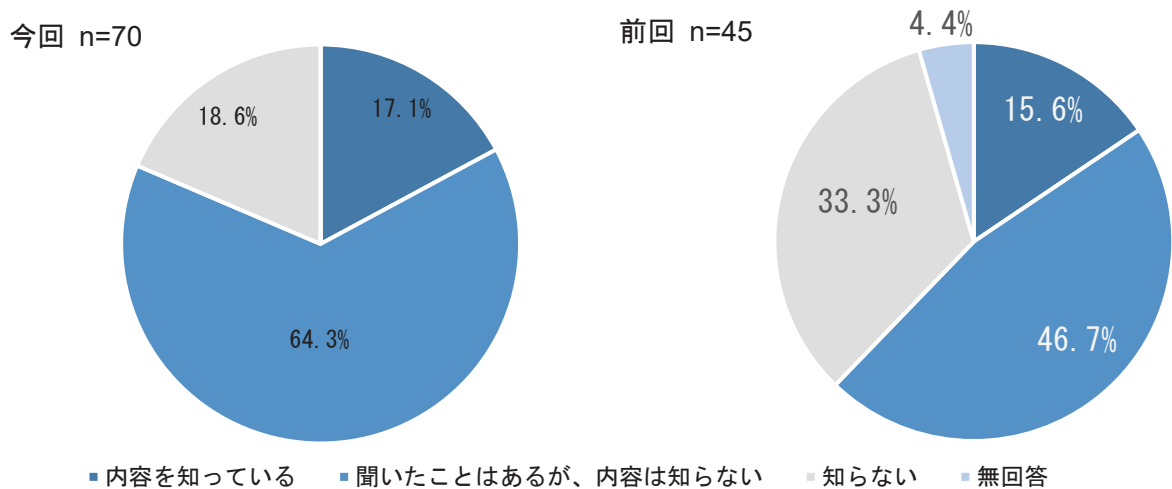
前回調査と比べると、「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定める」が13.6ポイント高くなっており、「特になし」が7ポイント低くなっています。

その他の回答

圧倒的に女性会社なので、調和のできる人材に成長させる。

女性活躍推進法について

問5 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」について、どの程度ご存知ですか。次の中から1つ選んでください。



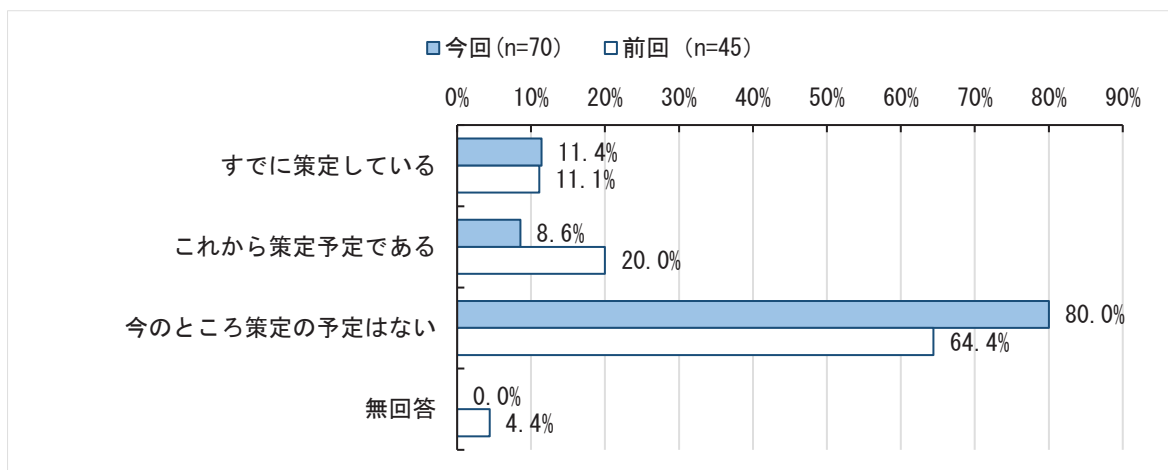
(注)・前回調査「名前も内容も知っている」は「内容を知っている」と比較しています。

・前回調査「名前のみ聞いたことがある」は「聞いたことはあるが、内容は知らない」と比較しています。

「聞いたことはあるが内容は知らない」が64.3%と最も高く、次いで「知らない」が18.6%、「内容を知っている」は17.1%となっています。

前回調査と比べると「聞いたことはあるが内容は知らない」が17.6ポイント高くなっており、「知らない」が14.7ポイント低くなっています。

問6 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」では、一般事業主行動計画の策定を定めています。貴事業所での策定状況について、次の中から1つ選んでください。



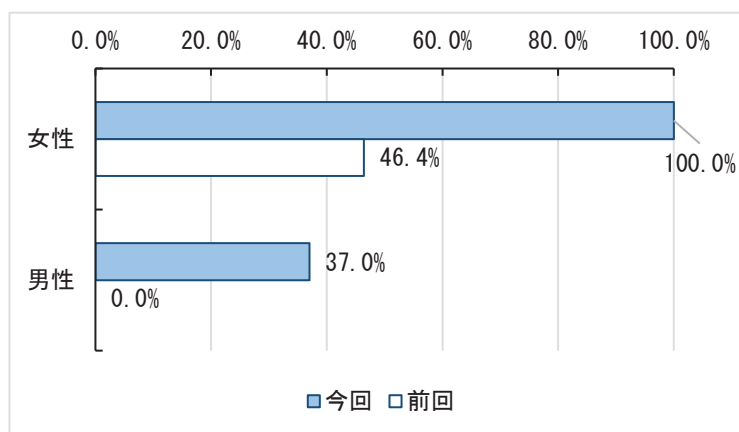
一般事業主行動計画の策定状況について、「今のところ策定の予定はない」が80.0%と最も高く、次いで「これから策定予定である」が8.6%、「すでに策定している」は11.4%となっています。

育児・介護制度について

問7 育児休業を取得した、過去1年間（昨年度1年間）の以下の従業員の人数（実人数）についてお答えください。（「いない」場合は「0（ゼロ）」とご記入ください。）

	女性			男性		
	出産した従業員（人）	育児休業を取得した従業員（人）	取得率	配偶者が出産した従業員（人）	育児休業を取得した従業員（人）	取得率
今回	15	15	100.0%	27	10	37.0%
前回	28	13	46.4%	4	0	0.0%

過去1年間（昨年度1年間）で出産した女性従業員15人のうち、育児休業を取得した人は15人で全体の100.0%となっています。一方男性で配偶者が出産した従業員27人のうち、育児休業を取得した従業員は10人で全体の37.0%となっています。



問8 子の看護休暇を取得した、過去1年間（昨年度1年間）の以下の従業員の人数（実人数）についてお答えください。（「いない」場合は「0（ゼロ）」とご記入ください。）

	女性（人）	男性（人）	合計（人）
子の看護休暇を取得した従業員	7	13	20

過去1年間（昨年度1年間）で子の看護休暇を取得した従業員は、女性が7人、男性が13人となっています。

問9 介護休業・介護休暇を取得した、過去1年間（昨年度1年間）の以下の従業員の人数（実人数）についてお答えください。（「いない」場合は「0（ゼロ）」とご記入ください。）

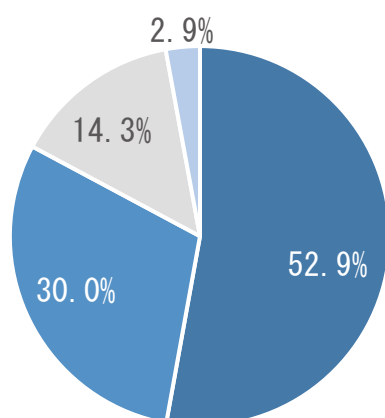
	女性		男性	
	介護休業を取得した従業員（人）	介護休暇を取得した従業員（人）	介護休業を取得した従業員（人）	介護休暇を取得した従業員（人）
今回	0	1	2	4
前回	2	-	1	-

過去1年間（昨年度1年間）で介護休業を取得した従業員は、女性が0人、男性が2人となっています。過去1年間（昨年度1年間）で介護休暇を取得した従業員は、女性が1人、男性が4人となっています。

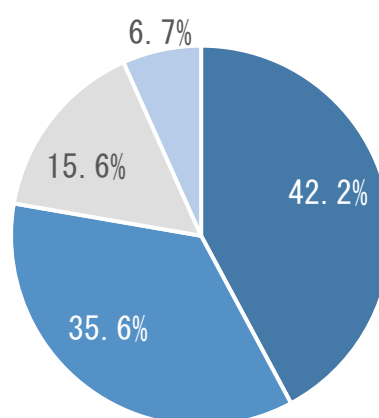
ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問10 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について、どの程度ご存知ですか。

今回 n=70



前回 n=45



■ 意味を知っている ■ 聞いたことはあるが、意味は知らない ■ 知らない ■ 無回答

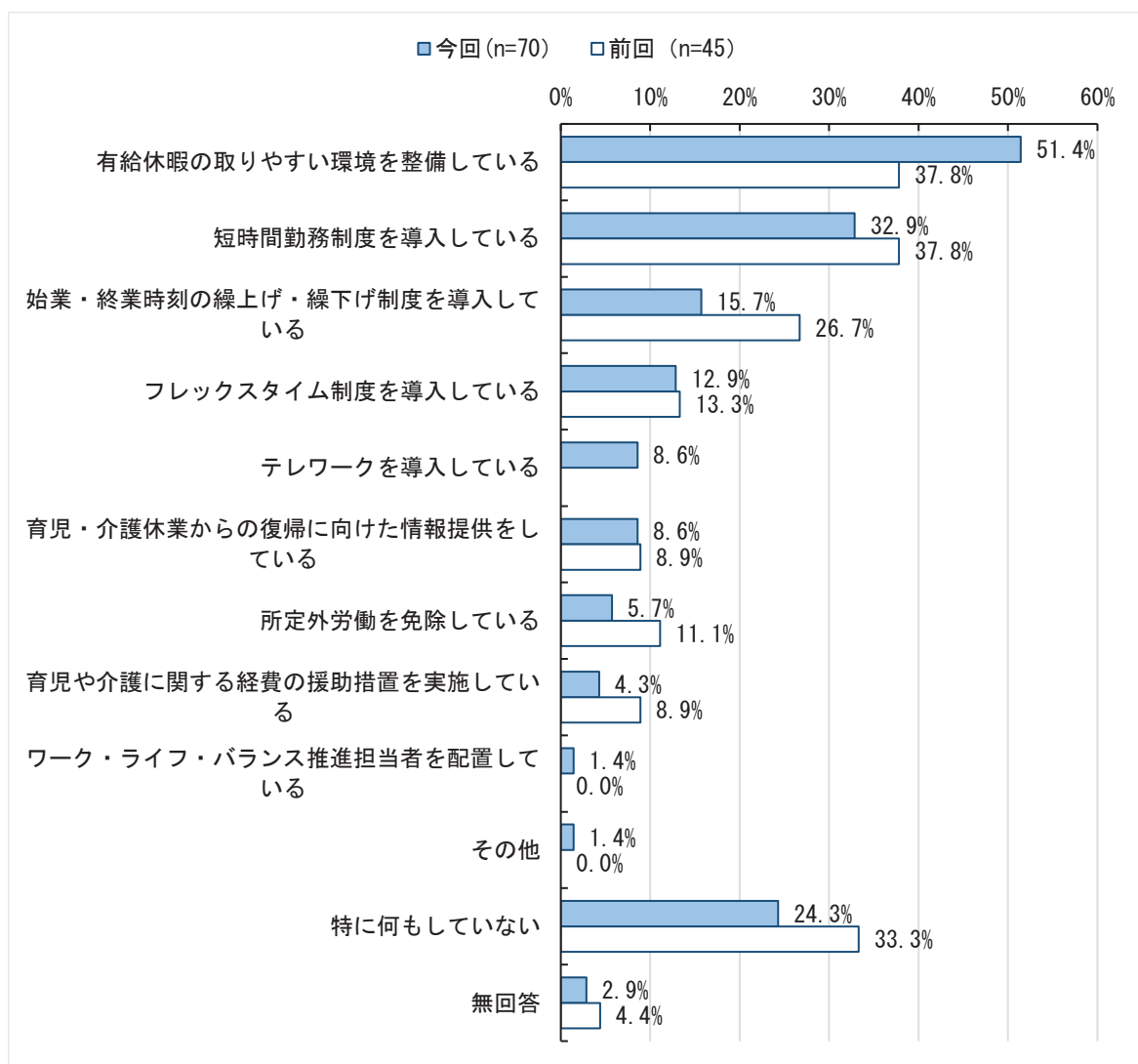
(注)・前回調査「知っている」は「意味を知っている」と比較しています。

・前回調査「言葉だけ聞いたことがある」は「聞いたことはあるが、意味は知らない」と比較しています。

「意味を知っている」が52.9%と最も高く、次いで「聞いたことはあるが、意味は知らない」が30.0%、「知らない」は14.3%となっています。

前回調査と比べると「意味を知っている」が10.7ポイント高くなっています。

問 1 1 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するために、貴事業所で取り組んでいることはありますか。あてはまるものを選んでください。（いくつでも可）



(注)・前回調査「短時間勤務ができるようにしている」は「短時間勤務制度を導入している」と比較しています。

・前回調査「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げができるようにしている」は「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度を導入している」と比較しています。

・前回調査「ワーク・ライフ・バランス推進担当者を設置している」は「ワーク・ライフ・バランス推進担当者を配置している」と比較しています。

・「テレワークを導入している」は今回調査で新しく追加しています。

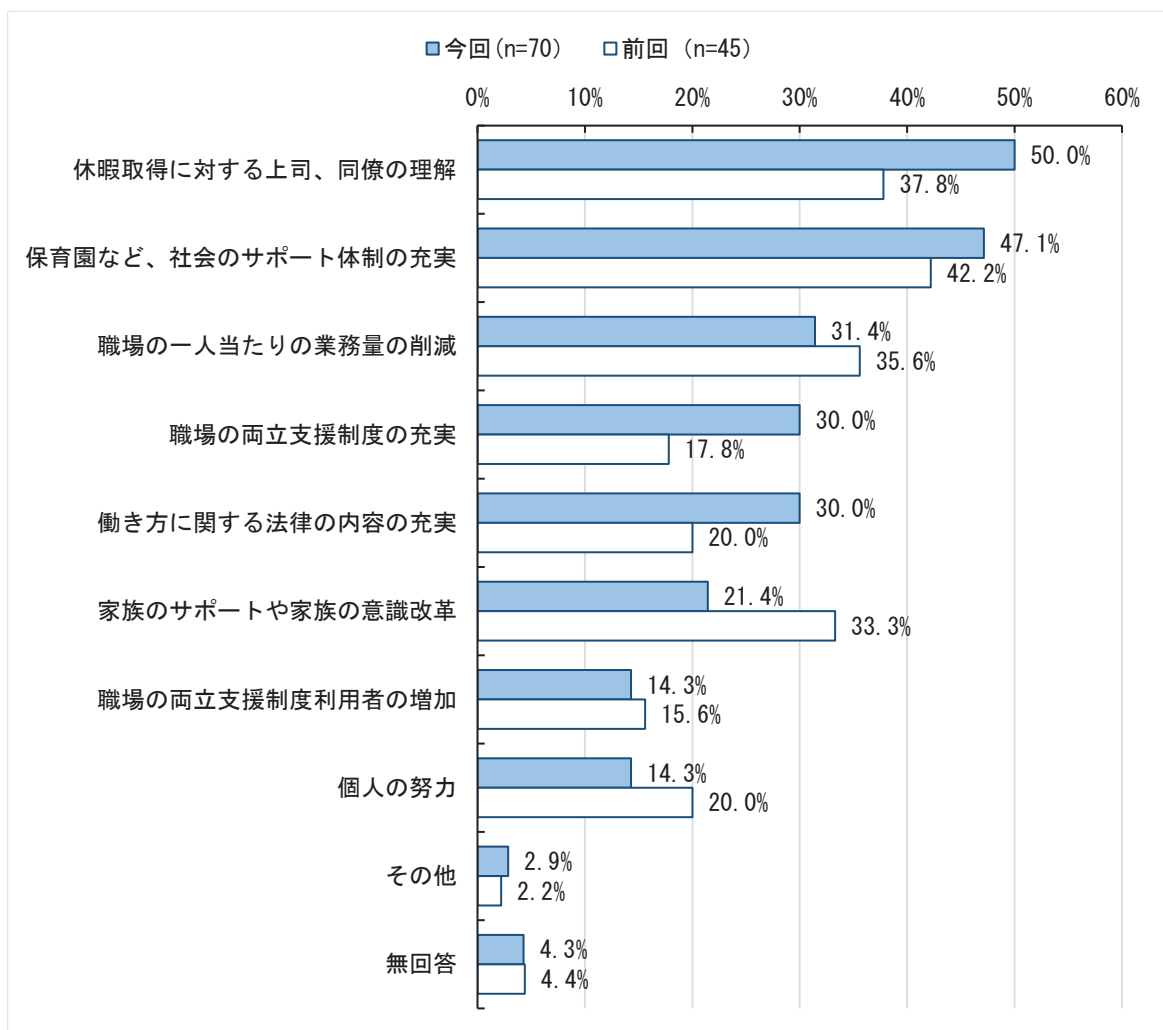
「有給休暇の取りやすい環境を整備している」が51.4%と最も高く、次いで「短時間勤務制度を導入している」が32.9%となっています。一方「特に何もしていない」と答えた割合も24.3%と高くなっています。

前回調査と比べると、「有給休暇の取りやすい環境を整備している」が13.6ポイント高くなっており、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度を導入している」が11ポイント低くなっています。

その他の回答

営業職の直行・直帰制導入。

問12 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するために、必要だと思うことは
 何ですか。あてはまるものを選んでください。（いくつでも可）



- (注)・前回調査「休暇取得に対する上司、同僚の理解の浸透」は「休暇取得に対する上司、同僚の理解」と比較しています。
 ・前回調査「法律の内容の充実」は「働き方に関する法律の内容の充実」と比較しています。
 ・前回調査「両立支援制度利用者の増加」は「職場の両立支援制度利用者の増加」と比較しています。

「休暇取得に対する上司、職場の理解」が50.0%と最も高く、次いで「保育園など、社会のサポート体制の充実」が47.1%となっています。

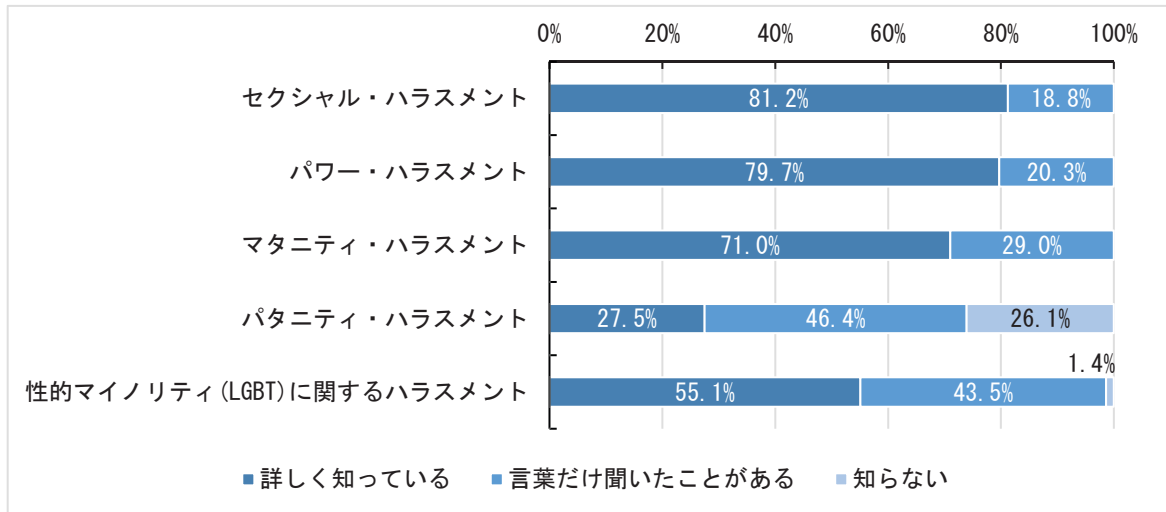
前回調査と比べると、「休暇取得に対する上司、同僚の理解」が12.2ポイント高くなっており、「家族のサポートや家族の意識改革」が11.9ポイント低くなっています。

その他の回答

仕事がついが、人手がなかなか集まらないので、人員増が必要。
 人材不足の解消。

ハラスメントについて

問13 各種ハラスメントがどのような行為なのか知っていますか。次の中から1つずつ選んでください。

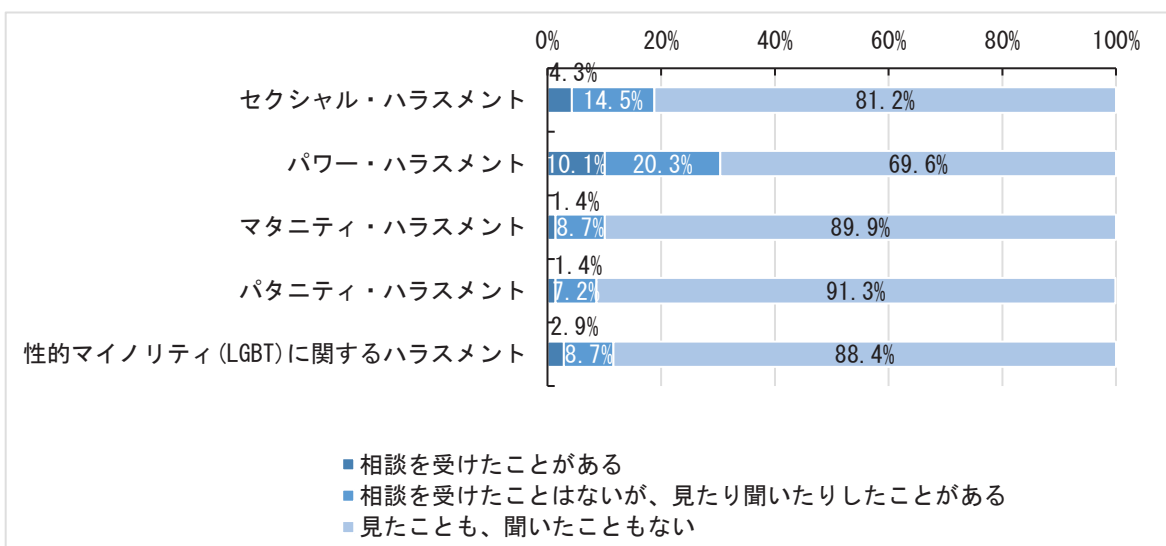


注) 無回答 1.4%は除いてグラフを作成しているため、集計表と一部異なります。

「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「マタニティ・ハラスメント」について「詳しく知っている」と答えた割合が7割以上となっています。

一方「パタニティ・ハラスメント」については「詳しく知っている」が27.5%、「知らない」が26.1%となっています。

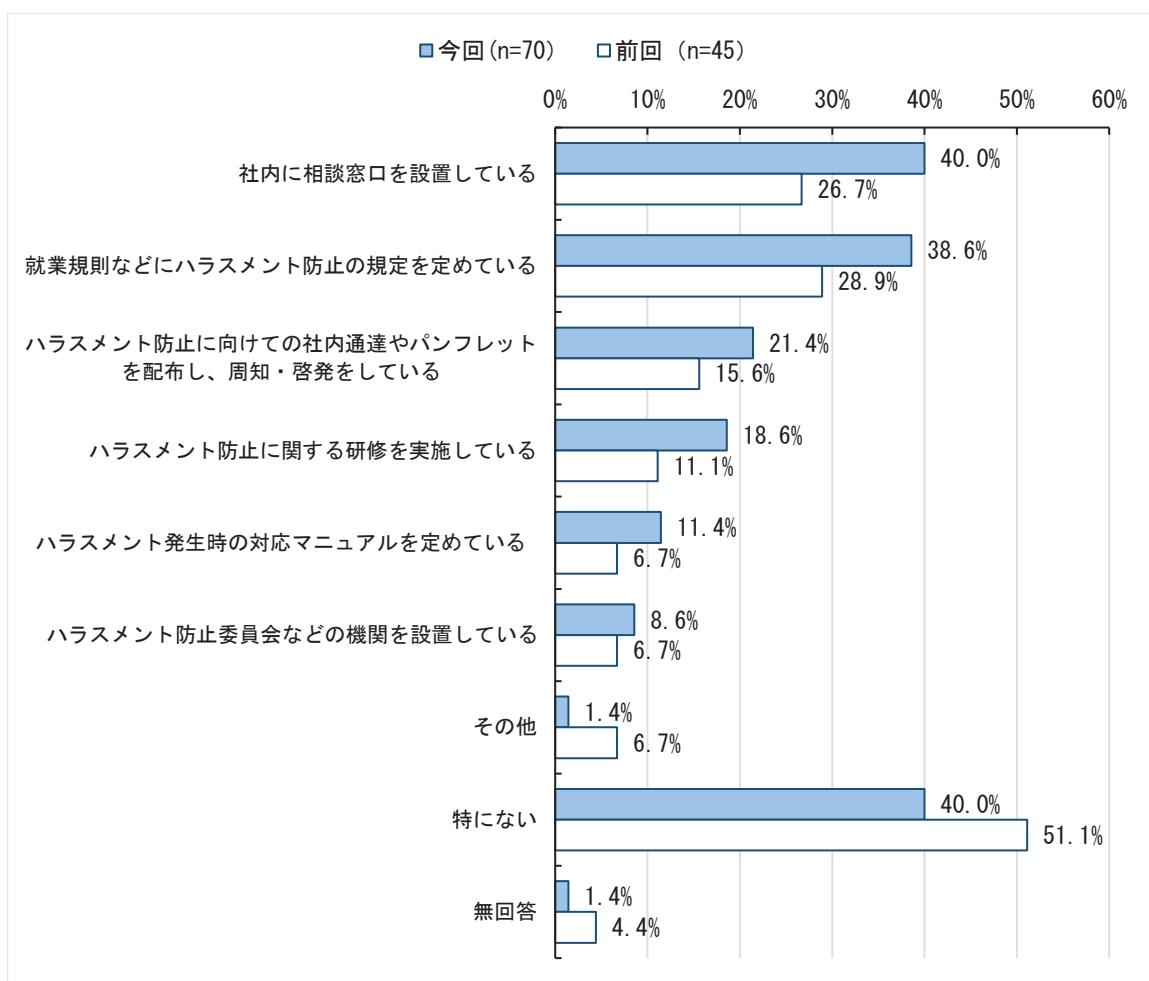
問14 貴事業所において何らかのハラスメントについて、見たり聞いたりしたことがありますか。次の中から1つずつ選んでください。



注) 無回答 1.4%は除いてグラフを作成しているため、集計表と一部異なります。

「見たことも、聞いたこともない」がすべての項目で6割以上と最も高くなっています。一方「相談を受けたことがある」と答えた割合が「セクシュアル・ハラスメント」は4.3%、「パワー・ハラスメント」は10.1%となっています。

問15 貴事業所では、ハラスメントの防止のため、どのような取組をしていますか。あてはまるものを選んでください。(いくつでも可)



「社内に相談窓口を設置している」が 40.0%と高くなっており、一方で「特にない」と答えた割合も 40.0%となっています。次いで「就業規則などにハラスメント防止の規定を定めている」が 38.6%となっています。

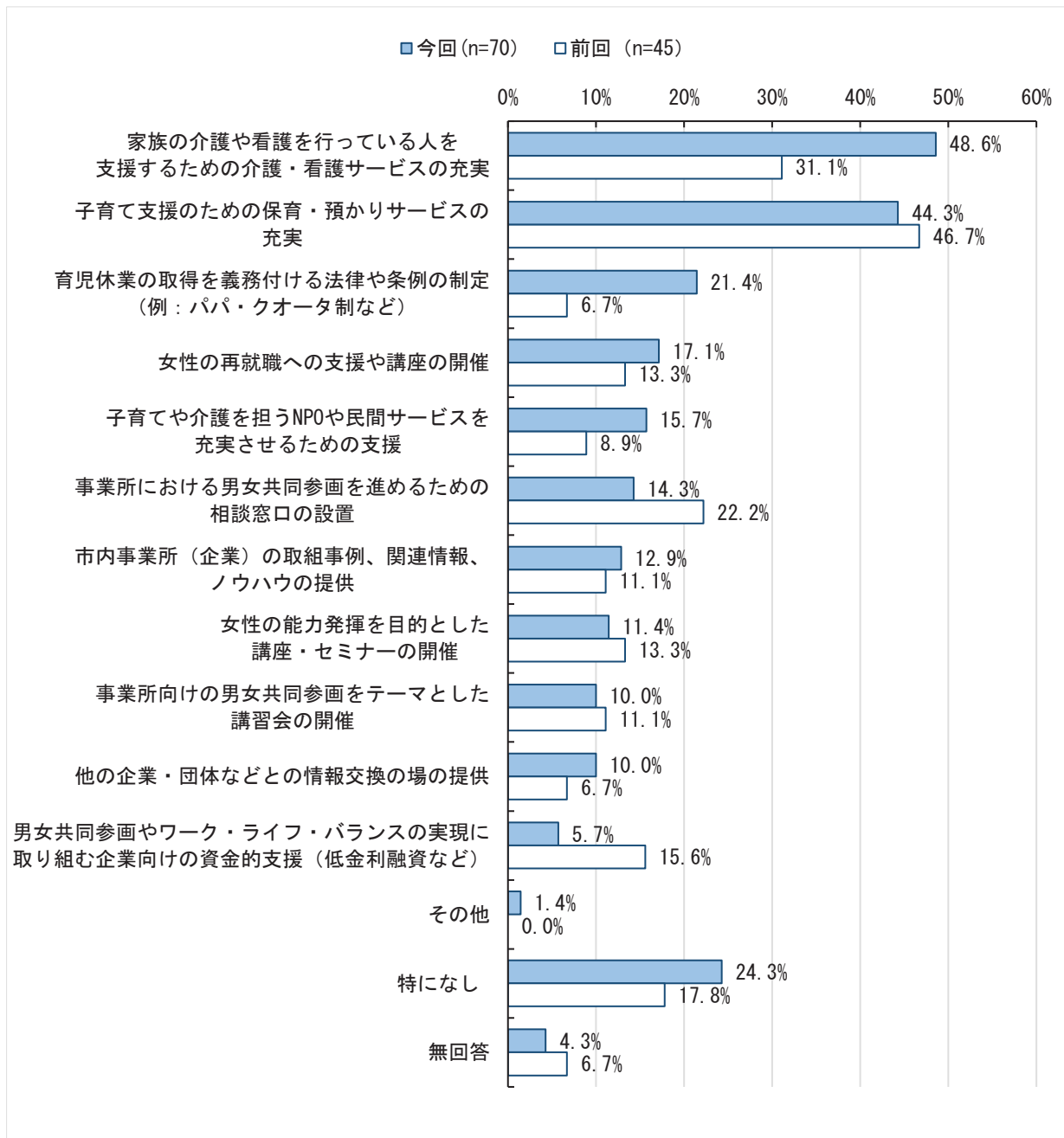
前回調査と比べると、「社内に相談窓口を設置している」が 13.3 ポイント高くなっており、「特にない」が 11.1 ポイント低くなっています。

その他の回答

人権についての研修も含め、職場内の研修を定期的に行っている。

行政に対する要望について

問16 貴事業所では、「男女共同参画社会の実現」に向けて、行政に対し今後どのような取組を期待しますか。あてはまるものを選んでください。(いくつでも可)



(注)・前回調査「相談窓口の設置」は「事業所における男女共同参画を進めるための相談窓口の設置」と比較しています。

・前回調査「事業所向けの講習会の開催」は「事業所向けの男女共同参画をテーマとした講習会の開催」と比較しています。

・前回調査「女性の能力向上を目的とした講座・セミナーの開催」は「女性の能力発揮を目的とした講座・セミナーの開催」と比較しています。

・前回調査「子育て支援のための施設やサービスの充実」は「子育て支援のための保育・預かりサービスの充実」と比較しています。

・前回調査「高齢者のための施設やサービスの充実」は「家族の介護や看護を行っている人を支援するための介護・看護サービスの充実」と比較しています。

・前回調査「利用可能なNPOの支援や民間サービスの充実」は「子育てや介護を担うNPOや民間サービスを充実させるための支援」と比較しています。

「家族の介護や看護を行っている人を支援するための介護・看護サービスの充実」が48.6%と最も高く、次いで「子育て支援のための保育・預かりサービスの充実」が44.3%となっています。

前回調査と比べると、「家族の介護や看護を行っている人を支援するための介護・看護サービスの充実」が17.5ポイント高くなっており、「事業所における男女共同参画を進めるための相談窓口の設置」が7.9ポイント低くなっています。

その他の回答

子が具合悪いときに休める制度の充実、具合が悪い子を預ければいいというものでもないです。

IV 自由意見記述

○市民意識調査

(1) 男性

①男性20歳未満、20歳代

内 容
国や市が、子育ての補助金を豊かにしないと、女性が働けば働くほど子どもや家庭を持ちたがらないと思った。私の周りでも「子どもは贅沢だ」と聞きます。こういう時代だからこそ、子育てしやすい地域作りを…。
悪い考え方や社会的な常識は昔の世代が作った古い考え方・常識・風習である。昔の世代が頭を柔らかくし柔軟な対応、考えを持たなければ変わらない。
子どもが生活しやすい町にしてください。
女性が社会進出できるように男性にも育児・介護などの理解を深められる機会があるといいと思いました。
出産は女性にしか出来ない事です。出産によって、会社を辞めざるを得ない状況に追いやられるのはおかしいと思いますが、入社後5年10年と働き、結果を出してきたのであれば、1年2年の育児休暇で戦線離脱したとしても、会社は戻ってきて欲しいと思うでしょう。男性だから、女性だから、ではなく、優秀な人材が評価される社会が実現される事を願っています。
男女共同参画社会を実現するためには、ワークライフバランスが重要視され、どちらかが負担であっては、良くないと考える。そのためにも制度がしっかりとしなければならないと思う。また、男性の育休は、取得するべきであるが、それを良いように使って、ただ休むという問題もあり、逆に女性が負担になってしまうため、半日働いて半日子どもと過ごすような取り組みを行った方が良くと思う。

②男性30歳代

内 容
「男女共同参画」は、ニュースでは公的資金が湯水のようにムダ使いされていると聞く。本当に必要か、費用対効果が十分に高いか、もう一度考えてほしい、税金なので。
身体的・精神的差がある以上、平等にすることが幸せにつながることは別に考えなければならないと思います。大切なのは、平等なチャンスがありながら、努力した結果を平等に得られることだと思います。
より良い、住みやすい環境に1日でも早くなる事を、常日頃願っております。凄く大変な事だとは思いますが、この愛する「佐野市」を宜しくお願い致します！
私の勤める会社でも女性が全く昇進できません。男女平等とはほど遠い会社で働いています。市の制度や法律などで、このようなことが少なくなるように、なんとかしていただきたいです。
佐野市のパートナーシップ宣誓制度の取り組みは全く知らなかった。
DVとセクハラについての質問のように各対象について異なる考えがあった場合、回答しづらかった。

③男性40歳代

内 容
男女平等なようで育児・介護など女性側が多く担う立場であることをこのアンケート記入で再認識しました。学校（小学校入学前）6歳くらいから、性のあり方、行政側の育児・介護の歩み寄りが近年、コロナ禍を経て大切だと思えるようになりました。1人1人の考え方、（100人いたら）100通りあり、まとめるのは大変であると思います。行政・政治・官民一体分け隔てなく問題意識をもたないと、少子高齢化で日本はもたなくなるでしょう。
市民に歩みよって頂きたい。
今回のアンケートについて、全てにおいて企業側の協力が必要であると強く感じました。
佐野市議会における女性議員の人数があまりにも少なすぎる。女性議員をふやす政策を積極的に進めてほしい。また学校では女性教員の方が多いのに女性管理職の割合が少なく差別ではないかと思う。以前より女性校長の数が減っている。女性の教育長でもよいと思う。
マイノリティ優遇一辺倒ではなく、バランスのとれた方針をとることを望みます。
乳幼児や幼児がいる家庭にとっては会社の育児に対する理解が進んでいないと育児休業を取りづらさを感じたり、復職した時の居づらさが発生すると思います。男性でも取得しやすいよう出生時育児休業制度が制定されたが、そもそも根本的として育児への各企業及び職場内の理解が進まないと取れる雰囲気ではない。また、取ったはよいが復職した後が居づらいなどの弊害が発生し、その後の生活に影響があると思います。

④男性50歳代

内 容
”家庭を守りたい”という女性も相当数おりますので、何が何でも”社会へ”という考えもいかなものでしょうか？
（国・社会）がもっとがんばってほしいです。
このアンケートをきっかけに佐野市の男女共同参画について意識していこうという気持ちになりました。今後の活動に期待しています。
男女平等はむずかしいと思う。どちらかというとなの方が優れていると思う。
基本的に男と女は肉体的・精神的に違う生き物と認識している。そのうえでの平等、できること、できないことの明確化が大切に思う。今は社会ベースを作ることは必要ではあるが（必要な時期かもしれないが）「女性に対し男性が理解しろ！」という通念が強すぎると思う。
多様性がオープンになってきた現在。まだまだ世間（身内を含め）に発信できないのが現状だと思います。まずは、自分から広い視野が持てるよう、少しずつでも学んでいけたら（理解できたら）と考えております。

⑤男性60歳代

内 容
私も両親の介護をしましたが、介護休業法がある事を当時は全く知りませんでした。問10でも書いたように、周知させた方がよいかと思えます。
このアンケートのおかげで佐野市にパートナーシップ宣誓制度があるのを初めて知りました。アンケートをして、どれだけ妻に頼って生活しているか認識しました。娘が2人おりますが、彼女らが自分の意思で自由にいろいろな選択ができる社会であることを願っています。LGBTについてはほとんどわからない。LGBTの人と話す機会があれば参加したい。
アンケートでは説明文があったが、マイノリティという言葉を使うこと自体が少数者のことを考えていない。
生活環境を良くしてもらいたい。
この調査がプラスになる事を願います（パフォーマンスに終わらない事）様々な悩みがあるが話す気にはならない（職員の対応を見ていると？）話していても他人事にみえる。寄り添う気持ち必要。
会社には有給休暇さえ認めない事業者があり法的整備が必要に思えます。
この様な調査をしない社会がくるといいですね。
男女共同参画というテーマの活動が単独かつ先行して訴求されると、他のマイノリティであるLGBTQや外国人、障害者などよりも女性の地位向上の方が優先順位が高いような印象を与えることを危惧する。国の方針が、まず女性の活躍を推進することにあることは理解するが、特に最近の佐野市での外国人の居住者の増加を踏まえると、佐野市独自の取り組みが早急に必要であると考えます。課の名前を「佐野市人権・ダイバシティ推進課」にしてはどうでしょう??

⑥男性70～74歳

内 容
昭和年代の人々が少なくなれば、考え方も新しい人々が増えるので良い方向に向かうのでは？
男女平等についてこれからも取り組みについてのことよろしくお願い申し上げます。

⑦男性75歳以上

内 容
私は83才になるが、問21、22、23と初めて聞く言葉なので問の理解に苦しむ、もっとわかりやすく説明してほしい。
世代により意識の差が相当あるように思える。また、地域により相当意識の差異があるし、また、年齢等によってもかなり差異があるのではないかと思える。
このような調査は有意義ですので、10年以上続けて実施し、その結果の傾向を分析、公表することを希望します。
これからの佐野市の発展に期待します。
男女共同参画の推進の基本は女性の自立（経済力、etc）それができる法整備、本人の自覚（女性）。防災と同様に備えが必要。多様な世に対応できる普段の姿勢が大事。
最後の方がむずかしい所もありましたが、良い勉強をさせていただきました。
日本は生まれてから男の子、女の子と育て方が違っています。これは男尊女卑の概念が残っているからだと思います。外国では、男女の区別無く育てています。男女共同参画は、日本では難しいのではないのでしょうか。最近まで男子校、女子校に分かれていましたね。
90歳を過ぎた現在。全体の質問についての解答は、要望に近いと思うが、参考になればと思って答えました。

(2) 女性

①女性20歳代

内 容
LGBT に関して。自分が学生の頃より世間の理解が深まっていると感じる一方で、学校教育での対応はより慎重に行うべきだと思います。当事者・教員・まわりの学生、それぞれの個人の価値観にも関わることなので、難しい課題があると感じました。他にも色々と考える良い機会になりました。ありがとうございました。
小・中学校での性教育はものすごく大切だと思います。女だから、男だからというわけではなく「人として」知るべき知識を教えるのが第1歩だと思います。その先に家庭内での役割やDVがあると思うので「学習」という面の強化をしていただきたいです。
佐野市民は無関心の傾向があるので、もっと周知徹底するべきかと思いました。自身も今回ので知った条例等が沢山ありました。

②女性30歳代

内 容
今の世代の意識を変えるのは難しいと思うので、学校教育で色々な人、考え方があることを教えてあげてほしい。先生や親等の固定概念を押しつけるのは止めてあげてほしい。
男女共同も大切だと思うが、防災についてもっと目を向けてほしい。
求人に応募した際、「こちらのお仕事は男性を希望しているので、応募自体はできるが採用されませんよ」と言われた。(2023年10月の話です)男女差別になるので応募要項には書けないとの事でした。差別を意識するあまり、手間がかかっているのも事実ですので、円滑に事が進む世の中になってほしいと思います。
ここ1、2年で多様性という言葉をよく聞くようになりました。多様性って良い言葉だなと思いつつも、自分自身が男はこういうもの、女はこういうものだという考えがぬけてないことに気づきました。男女平等やLGBTなどもっと知っていかなければと思いました。
学童保育について、現在子どもが小学生で帰宅するまで就業しています。夏休みは夏季学童保育が利用できますが、春休みや冬休み、学校の給食後下校時などどうにかならないものでしょうか。一般的に春休みや冬休みだけお休みが許される仕事は多くないと思います。長期連休が確実に利用できるとわかれば、仕事がしたいという方は増えると思います。また、長期連休がネックになり、平日ほとんど学童を利用しないのに利用登録をされていて利用料を払い続けているという声もあります。どうか、早急にご検討願えませんかでしょうか。

③女性40歳代

内 容
DVに今現在あっている人でも、金銭面で動けなかったり、言葉の暴力で動けずにいる人を知っています。体にもアザがあり、とても心配です。そういう人に、かけこみ寺みたいな所はありますか？
高齢化社会の今、施設の数が圧倒的に少ないので、今後増えていき、施設で働く方も給与や環境が今より良くなり働きたいと思うような改善が必要だと思う。
このような取り組みにみんなが関心を持つのは難しいことです。年を重ねた年配の方などの考えを変えるのも難しい。私自身、市の取り組みに対して知らないことがたくさんありました。柔軟な考えのある若い世代には学校教育、お年寄りも老人施設。各地に設置してあるアナウンス（防災のアナウンス）苦痛にならない程度に市内に発信すればいいのでは。
資料で、いろいろ勉強になりました。又、何か有りましたら、よろしくお願いします。
男女共同参画については地方の方が意識がとても低いと感じます。特に、50歳以上の年配者の意識を改めないと、先にすすまないと強く感じます。（Uターン移住者より）
TVでやっているのを見て、「育休」について、男性は休みだと思って朝から酒を飲み、家でゴロゴロして子どもの面倒を見ないと知りました。私は男性の育休は反対。仕事して家にいないで欲しいと思った。
今回の男女共同参画の内容と少し的はずれてしまっていますが、女性の貧困問題が世の中でも問題となっている現在、非正規雇用の賃金のアップが必要だと思います。よろしくお願い致します。
今の会社に在籍して7年位ですが、不思議な事が色々ありました。
女性も働きに出たいと思っている方が多い中、地域社会の理解が乏しく思います。働いている中の朝の旗当番や、PTA…など。女性にしわ寄せされている事が多いです。必要かもしれませんが、他に委託出来ることは委託して、負担を減らし共に働きに出たいと考えている方が多いです。なかなか、進まないのは昔からの慣例だし、それでやってきているから出来るだろう。という…改革していただきたいです。
いじめを見て見ぬふりを同罪とするならパワハラを見て見ぬふりをする50代の管理職も同罪だと思う。
育児休暇介護休暇などは男性の意識を変えなければ、休んだだけで家で邪魔なだけ。増税少子化などを考慮して時代が変わっている事を認識するべき。男性が外で働くだけで済む時代は終わった事を、当事者の若い世代だけではなく年配者にも認識してもらった方が良くと思う。親の意識に感化される為。

④女性50歳代

内 容
自分なりに様々な制度等を知っている方だと思っていたが、まだまだ知らないことがあると実感しました。
女性が意見を述べると生意気だと怒鳴られ（仕事関係）、地域性ですかね、女性は生きにくいですね、自由に発言できる社会がきますように。
高齢になってから結婚したため、子どもはいません。育児の大変さは姉を真近で見ていたので知っていますが、最近では育児世帯を腫れもののように大事にしている気がします。私たちは、税金もそれぞれ満額で納め、何の補助もない。仕事でも育児世代の尻ぬぐいばかりです。色々な立場にある事を知って頂き、平等な市政としてほしいです。よろしくお願いします。
男女平等とは言いきれませんが、互いの協力、理解をし、未来が明るく過ごせられたらいいな一と思います。
男女共同参画のゴールが分かりにくい、具体的にどのような社会を目指しているのか照らしていくことが重要と思う。男 v s 女の単純な対立構造ではなく、歴史文化が作った根深い意識も無視できない。
私達（50代）の夫婦と息子達（30代）との夫婦の考え方は、子育てや家事においても協力の割合が大変違うので、心配ないと思う。子どもの気持ちと女性（母親）の社会参加で重要とするのは、子どもの方であると思う。
男女共同参画について、言葉は知っていても詳しくは知らないことが多く今回の調査で改めて認識した。意識して学ばなければいけないと反省した。
先日、娘とテレビをみていて「この声は（男女）どちらの声に聞こえましたか」というCMが流れました。その時、このような「CMが流れている事自体男女平等ではないんだわ」という話をしました。このようなアンケートをとらなくても良い佐野市になっていただければと思います。
学校などでは学習する時間がありますが、大人になると忙しいとってその立場にたつてからでないと何の学習もしないし、知らなかったと終わってしまいます。制度がある。ということをもっと知らせてもらえると良いかと思います。
男女平等は難しいです。性別で肉体的に差異があり全てにおいて平等はありえないと思います。ただ、機会の平等はあるべきで性別で機会を奪うことは平等ではないと思います。男女に機会の平等があつて選ばれたり採用されることが大切だと思います。能力を見ずに結果だけの平等（人数合わせ等）はあつてはならないと思います。
佐野市が積極的に、この様な市民の意見を取り入れてることに、感動します。 他県から主人のリターンで、同市に在住して数年経ちますが、他県と違うところも多く、困惑してる部分もありますが、安心致しました。今後も、住みやすい佐野市の為に御尽力お願い致します。

⑤女性60歳代

内 容
男女共同参画については、子どもの中学校時代に耳にしていたが、今回のアンケートが来るまで忘れていた。今後積極的に学んでいきたいと思った。
男女共同参画という言葉だけは知っていても、中身について、ほとんど知らない。学校教育で、そのことについて勉強していないこともあるけれど、今後、興味を持って勉強していきたい。
男性の育児・介護休業については、大企業、中小企業かによって状況は異なると思う。佐野市は中小企業が多く、余裕のある人材を確保している訳ではないので、制度を取得されると、直接業務に支障が出、会社自体の存続にかかわってくる可能性があるため、積極的な利用には、双方が懸念を示すと思う。理想と現実のギャップを感じる。
何を始めるのも大変でしょうが、私たち高齢者にとっては、毎日を生きて行くのが大変であり優先します。今、自分たちの生活が安定していないと、経済的にも精神的にも、ほかに目を向けるのは難しいと思います。
男女共同参画向上に貢献したい。セミナー等、学習や意見交換会など企画を設けてほしい。
女性だけの職場で男性との比較ができにくい。女性間の格差を感じる。
男性でも女性でも性的マイノリティの人でも、家庭や配偶者・パートナー等のありなしも多様で、一人ひとりの人権と社会的権利、そして社会的義務もあることを認識できるように、共同参画社会の推進が必要なのだと思います。
問7で③、④を選びましたが、共に働く人への負担増もなくなるよう制度の内容・人材確保を願う。
子育てのため子どもを預かってくれる施設の充実。保育料の負担軽減。働くために保育料がかなりかかるのは、働いても保育料に取られるのでは、意味がない。幼稚園籍から途中保育をお願いすると最初から保育籍の子よりお金がかかるのは、どうなのでしょう。
男女共同参画では、あまりにも認識不足でした。
日本はジェンダーギャップ指数で125位G7では最下位。まだまだ男社会という現実。平等の社会になってほしいと切に願います。
市の行える啓発活動に対し市民にはあまり浸透しない気がします。現状の把握が特に必要ではないかと。1人でお住まいの方、老夫婦で暮らしている世帯、介護を要する人のいる世帯でどなたが介護にあたっているかなど。空き家も空き地も気になります。強盗や廃棄物放置につながるからです。男女どちらでも、上に立つ人が積極的に動いて現状を見るべきです。防災も今を知らない対策は立てられないと思いますが、いかがなものでしょうか。

⑥女性70～74歳

内 容
非常に難しいアンケートで、戸惑う部分がたくさんありました。日常生活において、大切な事、良い勉強になりました。
住みよい佐野市になることを願っています。
意識の問題です。家事をやりたくないから結婚したという男性はいると思います。ゴミの分別もできません。
若い世代の人達が子育て、仕事を頑張っている姿を見るにつけ、どうか、この先も暮らしやすく、がんばりが報われる社会であってほしいと願っています。（アンケートに答える事によって、私自身も、色々考えさせられました。）

⑦女性75歳以上

内 容
佐野市男女共同参画とは単なる男女平等で差別のないことかと思ってましたが、このアンケートを読みまだまだ理解不足でした 今後は興味を持って学習したいと思います。
私の孫達の結婚生活は、私達の夫婦時代とはちがい、とても協力し合っているように感じられます。とてもよい事と嬉しく思っております。
元気な年配者が多くいます。子ども食堂の手伝いや、子どもの見守りなど子育てで苦勞している方達の役に立てるような取り組みを考えては？

○事業所実態調査

内 容
ハラスメントの事は事業主にアンケート取らず、従業員に取るべきだと思います。
現在、少子高齢化の時代になり男性・女性を問わず労働力として社会に貢献することとなっているが、そのしわ寄せで子どもと両親の家族としての時間や関わり合いなどに影響を与えないか心配です。
介護業界は女性が活躍していらっしゃいます。反対に、男性の方々ももっと頑張りたいと思います。

※掲載にあたり、一部編集・省略しています。

V 調査票

佐野市男女共同参画に関する 市民意識調査

調査の趣旨とご協力をお願い

日頃から市政にご理解とご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

佐野市では、令和6年度に策定を予定している「佐野市男女共同参画プラン（第4期）」（令和7年度～令和11年度）の基礎資料とするため、本市に住民登録のある18歳以上の方の中から2,000人（男女各1,000人）を無作為抽出（くじ引きに似た方法）し、男女共同参画に関する調査を実施いたします。お寄せいただきました回答は、統計的に処理を行い公表するため、個人が特定されることはありません。また、お答えいただいた内容は本調査の目的以外に使用することはありません。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願いいたします。

令和5年10月

佐野市長 金子 裕

※『参画』とは、積極的に意思決定過程に加わるという意味です。

ご記入、ご回答にあたってのお願い

◇あて名のご本人がご記入ください。

- ・何らかの事情により記入が難しい場合は、できる限りご本人の意思を反映して、ご家族の方などが代わりに回答いただくことも可能です。

◇インターネット、または調査票に記入し郵送のいずれかでご回答ください。

【インターネットの場合】

- ・以下のアドレスまたは右記の二次元コードからアクセスしてご回答ください。
<https://logoform.jp/f/GPN5Z>
- ・インターネットから回答いただく場合は、調査票を郵送する必要はありません。
- ・回答できる期間は、11月10日（金）までです。



スマートフォンから回答すると

さのまるの男女共同参画 待受プレゼント

【調査票の場合】

- ・回答は、調査票に直接ご記入ください。
- ・鉛筆または黒のボールペンで該当する番号を○で囲んでください。
回答が「その他」に当てはまる場合は、（ ）にご記入ください。
- ・ご記入が終わりましたら、調査票のみ返信用封筒（切手不要）に入れ、11月10日（金）までに郵便ポストにお入れください。



さのまる©佐野市

【問合せ先】

佐野市市民生活部 人権・男女共同参画課 男女共同参画係
電話 61-1140(直通) FAX 61-1142

問2 配偶者・パートナーと一緒に生活している方に家庭での役割分担についてお聞きします。あなたは、次の1～14について、配偶者・パートナーとどのように分担していますか。あてはまるものを選んで数字に○をつけてください。

(性別による役割分担を調査するため、夫・妻という表現を使用しています。パートナーが同性の場合は、「その他」を選ぶこともできます。)

項目	主に夫	どちらかといえば夫	夫婦同じ程度	どちらかといえば妻	主に妻	その他(分担なし、該当なし等)
1. 食事のしたく	1	2	3	4	5	6
2. 食事の後かたづけ、食器洗い	1	2	3	4	5	6
3. そうじ	1	2	3	4	5	6
4. ごみ出し	1	2	3	4	5	6
5. 洗濯	1	2	3	4	5	6
6. 食品・日用品の買い物	1	2	3	4	5	6
7. 主な収入	1	2	3	4	5	6
8. 家計・預金などの管理	1	2	3	4	5	6
9. 町内行事などの参加	1	2	3	4	5	6
10. 子どものしつけや勉強	1	2	3	4	5	6
11. 乳児・幼児の世話	1	2	3	4	5	6
12. PTA・子ども会などの参加	1	2	3	4	5	6
13. 親や身内の介護	1	2	3	4	5	6
14. 子どもが急病時の休暇取得	1	2	3	4	5	6

問3 問2で回答した、家庭での役割分担の満足感について次の中から1つ選んで○をつけてください。

- | |
|--|
| 1. 大変満足
2. やや満足
3. どちらとも言えない
4. やや不満
5. 大変不満 |
|--|

問9 育児や介護を行うために、法律に基づき育児休業（※4）や介護休業（※5）を取得できる制度があります。この制度を活用して、男性が育児休業や介護休業を取得することについて、あなたはどのように思いますか。あてはまるものを選んで数字に○をつけてください。

項目	積極的に取得した方が良い	どちらかと言えば取得したほうが良い	どちらかと言えば取得しない方が良い	取得しない方が良い	わからない
1. 育児休業	1	2	3	4	5
2. 介護休業	1	2	3	4	5

※4 育児休業・・・法律に基づき、原則子が1歳（最長で2歳）に達するまで、申出により取得できる休業のこと。

※5 介護休業・・・法律に基づき、通算93日まで、労働者が要介護状態にある家族を介護するために申出により取得できる休業のこと。

問10 あなたは、男性が育児や介護などを行うためには、どのようなことが必要だと思いますか。あてはまるものを選んで○をつけてください。（いくつでも可）

1. 男性が育児、介護などを行うことに対する男性自身の抵抗感をなくすこと
2. 配偶者やパートナー、家族間でのコミュニケーションをよく行うこと
3. 男性が育児、介護などを行うことに対する職場の理解が進むこと
4. 労働時間の短縮や休暇制度により、仕事以外の時間をより多くもてるようにすること
5. 男性が育児、介護などについて学ぶ機会を得て、知識を身につけること
6. 男性が育児や介護、地域活動を行うための仲間（ネットワーク）をつくること
7. 男性の育児休業や介護休業に関する法律や制度が整備されること
8. その他（ ）

問11 あなたは、女性も男性もそれぞれの個性や能力を生かし、より積極的に地域の団体やサークル活動に参加できるようにするためには、どのようなことが必要だと思いますか。次の中から2つまでを選んで○をつけてください。

1. 「地域活動のリーダーは男性の役割」、「地域との付き合いは女性の役割」といった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. 家事、子育て、介護などの分担について家族で十分話し合い、協力し合う
3. 地域社会活動への理解を深めるため、行政が啓発活動を行う
4. 労働時間短縮やボランティア休暇などの休暇制度を普及させる
5. 子どもや介護を要する人を一時的に預かってくれる制度や施設を充実させる
6. 職場における上司や周囲の理解を進める
7. その他（ ）

問12 あなたは、国・県・市の政策や地域・企業の方針決定の場に女性の参画が増えていくためには、どのようなことが必要だと思いますか。次の中から2つまで選んで○をつけてください。

1. 政策・方針決定の場に女性が参画することへの抵抗感をなくすこと
2. 政策・方針決定の場に女性の比率を高めるための取組を充実させること
3. 女性の能力開発の機会を充実させること
4. 女性自身が積極的な参画意識をもつこと
5. 家族からの支援や協力があること
6. 女性の活動を支援する人や、人とのつながりを充実させること
7. 男性優位の組織運営を改善すること
8. その他（)

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についておたずねします。

問13 生活の中での、「①仕事」、「②家庭生活」、「③地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等）」の中で、あなたは何を優先したいですか。次の中から1つ選んで○をつけてください。

1. 「①仕事」を優先
2. 「②家庭生活」を優先
3. 「③地域・個人の生活」を優先
4. 「①仕事」と「②家庭生活」ともに「③地域・個人の生活」よりも優先
5. 「①仕事」と「③地域・個人の生活」ともに「②家庭生活」よりも優先
6. 「②家庭生活」と「③地域・個人の生活」ともに「①仕事」よりも優先
7. 「①仕事」と「②家庭生活」と「③地域・個人の生活」のすべてを優先
8. わからない

問14 生活の中での、「①仕事」、「②家庭生活」、「③地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等）」について、現実には、あなたは何を優先していますか。次の中から1つ選んで○をつけてください。

1. 「①仕事」を優先
2. 「②家庭生活」を優先
3. 「③地域・個人の生活」を優先
4. 「①仕事」と「②家庭生活」ともに「③地域・個人の生活」よりも優先
5. 「①仕事」と「③地域・個人の生活」ともに「②家庭生活」よりも優先
6. 「②家庭生活」と「③地域・個人の生活」ともに「①仕事」よりも優先
7. 「①仕事」と「②家庭生活」と「③地域・個人の生活」のすべてを優先
8. わからない

あと半分です！
ぜひ最後までご回答をお願いします。



ドメスティック・バイオレンスやハラスメント（異性間だけでなく、同性間の場合も含みます）についておたずねします。

問15 あなたは、次の1～11のようなことが配偶者やパートナー、交際相手との間で行われた場合、それをどのように感じますか。あなたの考えに近いものを選んで数字に○をつけてください。

項目	どんな場合でも暴力にあたる	暴力にあたる場合もそうでない場合もある	暴力にあたるとは思わない
1. 平手で打つ、なぐる、足でける	1	2	3
2. 身体を傷つける可能性がある物でなぐる	1	2	3
3. なぐるふりをして、おどす	1	2	3
4. 刃物などを突きつけて、おどす	1	2	3
5. いやがっているのに性的な行為を強要する	1	2	3
6. 見たくないのに、ポルノビデオやポルノ雑誌を見せる	1	2	3
7. 何を言っても長期間無視し続ける	1	2	3
8. 交友関係や電話やメールを細かく監視する	1	2	3
9. 「だれのおかげで生活できるんだ」とか、「稼ぎが悪い」などと言う	1	2	3
10. 大声でどなる	1	2	3
11. 生活費などの必要なお金をわたさない	1	2	3

問16 ドメスティック・バイオレンス（DV：配偶者からの暴力等）について、あなたは、自分自身や身近な人が被害を受けたり、身近な人から相談を受けたことなどはありますか。あてはまるものを選んで○をつけてください。（いくつでも可）

1. 自分が直接被害を受けたことがある	} 問17へ
2. 相談を受けたことがある	
3. 相談を受けたことはないが、被害を受けた人を知っている	} 問19へ
4. 自分の身近で被害を受けた人は知らない	
5. 言葉自体を知らない	
6. その他（ ）	

問17 問16で1または2を選んだ方にお聞きします。そのとき、あなたはだれかに打ち明けたり、相談したりしましたか。あてはまるものを選んで○をつけてください。（いくつでも可）

1. 家族や親戚	} 問19へ
2. 友人、知人	
3. 警察	
4. 市役所の相談窓口（女性相談、困りごと相談など）	
5. 県の相談窓口（婦人相談所（配偶者暴力相談支援センター）、パルティなど）	
6. 民生委員や人権擁護委員	
7. 同じ経験をした人	
8. 医師、カウンセラー	
9. その他（ ）	
10. だれにも相談しなかった	

問18 問17で10（だれにも相談しなかった）を選んだ方にお聞きします。

相談しなかったのはなぜですか。あてはまるものを選んで○をつけてください。（いくつでも可）

1. 相手の行為は愛情の表現だと思った
2. 自分にも悪いところがあった
3. 相談するほどのことではないと思った
4. 相談してもむだだと思った
5. 自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけると思った
6. そのことについて、思い出したくなかった
7. だれに相談してよいのか、分からなかった
8. 相談相手（相談機関や相談員を含む）の対応によって不快な思いをさせられると思った
9. 他人を巻き込みたくなかった
10. 恥ずかしくて、だれにも言えなかった
11. 世間体が悪いと思った
12. 他人に知られると、これまで通りのつき合い（仕事や学校などの人間関係）ができなくなると思った
13. 相談したことがわかると、仕返しを受けたりもっとひどい暴力を受けると思った
14. 加害者に「だれにも言うな」とおどされた
15. その他（)

問19 セクシュアル・ハラスメント（セクハラ：性的いやがらせ）について、あなたは自分自身や身近な人が被害を受けたり、身近な人から相談を受けたことなどはありますか。あてはまるものを選んで○をつけてください。（いくつでも可）

1. 自分が直接被害を受けたことがある
2. 相談を受けたことがある
3. 相談を受けたことはないが、被害を受けた人を知っている
4. 自分の身近で被害を受けた人は知らない
5. 言葉自体を知らない
6. その他（)

問20 ドメスティック・バイオレンス（DV：配偶者からの暴力等）やセクシュアル・ハラスメント（セクハラ：性的いやがらせ）をなくすためには、どのようなことが必要だと思えますか。次の中から2つまで選んで○をつけてください。

1. DVやセクハラは重大な人権侵害であるという意識啓発
2. 相手を対等なパートナーとして見るための意識啓発
3. 不快な言動、行動に対し、はっきり意思表示ができる（ノーと言える）環境と意識づくり
4. 苦情や悩みについて、対応できる相談体制の充実
5. DVやセクハラに対する罰則を強化した法律や規則などの整備
6. その他（)

性的マイノリティについておたずねします。

性的マイノリティ・・・性的指向（自分の恋愛感情等がどのような対象に向かうか）や性自認（自分が認識している性別）が少数者に属する人々。LGBTともいいます。

問21 あなたは、性的マイノリティ（LGBT）という言葉聞いたことがありますか。次の中から1つ選んで○をつけてください。

1. 聞いたことがあり、意味も知っている
2. 聞いたことはあるが、意味を知らない
3. 聞いたことはない

問22 あなたは、性的マイノリティ（LGBT）のことを、自分に関係するテーマとして考えたことがありますか。次の中から1つ選んで○をつけてください。

1. 自分に関係することとして考えたことがある
2. 自分との直接的な関係は感じていないが、テーマとしては考えたことがある
3. 考えたことはない

問23 性的マイノリティ（LGBT）の人権を守るために、どのような取組が必要だと思いますか。次の中から2つまで選んで○をつけてください。

1. 性的指向及び性自認に関する正しい理解のための周知啓発活動
2. 性的マイノリティの人権を尊重した学校教育
3. 当事者やその周囲の人々が相談できる専門窓口の整備
4. 多様性に配慮した公共施設等の環境整備
5. 佐野市や栃木県がパートナーシップ宣誓制度を導入していることの周知
6. その他（ ）

防災についておたずねします。

問24 防災（災害復興も含む）活動に関して、女性の視点も取り入れ男女共同参画を推進していくためには、どのようなことが必要と考えますか。あてはまるものを選んで○をつけてください。（いくつでも可）

1. 防災訓練や研修会への女性の積極的な参加を図るための啓発を行う
2. 女性消防職員や女性消防団員を育成する
3. 地域の自主防災活動の運営に女性が積極的に参画する
4. 女性や乳幼児などに配慮した避難所機能を確保する
5. 男女別のニーズに配慮した避難所などでの運営マニュアルを充実させる
6. 避難所運営の際に男女両方の視点を取り入れる
7. 市の防災に関する会議に女性の委員を増やす
8. その他（ ）

佐野市男女共同参画に関する 事業所実態調査

調査の趣旨とご協力のお願い

日頃から市政にご理解とご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

佐野市では、令和6年度に策定を予定している「佐野市男女共同参画プラン（第4期）」（令和7年度～令和11年度）の基礎資料とするため、令和3年経済センサス活動調査に基づき、市内で5人以上従業員がいる事業所の中から200事業所を抽出し、男女共同参画に関する取組実態等の調査を実施いたします。お寄せいただきました回答は、統計的に処理を行い公表するため、お答えいただいた事業所名が特定されることはありません。また、お答えいただいた内容は本調査の目的以外に使用することはありません。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願いいたします。

令和5年10月

佐野市長 金子 裕

※『参画』とは、積極的に意思決定過程に加わるという意味です。

ご記入、ご回答にあたってのお願い

- ◇ 令和5年11月1日現在でご記入ください。
- ◇ 本店、支店など複数の事業所がある場合は、事業所全体ではなく、調査票をお送りした住所にある事業所についてご回答ください。
- ◇ 経営者（代表者）または人事担当者の方がご回答ください。
- ◇ インターネット、または 調査票に記入し郵送 のいずれかでご回答ください。

【インターネットの場合】

- ・以下のアドレスまたは右記の二次元コードからアクセスしてご回答ください。
<https://logoform.jp/f/bN1N9>
- ・インターネットから回答いただく場合は、調査票を郵送する必要はありません。
- ・回答できる期間は、11月10日（金）までです。



【調査票の場合】

- ・回答は、**調査票に直接**ご記入ください。
- ・鉛筆または黒のボールペンで該当する番号を○で囲んでください。
回答が「その他」に当てはまる場合は、（ ）にご記入ください。
- ・貴事業所に関する人数については、表の該当する欄にご記入ください。
- ・ご記入が終わりましたら、調査票のみ返信用封筒（切手不要）に入れ、
11月10日（金）までに郵便ポストにお入れください。

スマートフォンから回答すると

さのまるの男女共同参画 待受プレゼント



さのまる©佐野市

【問合せ先】

佐野市市民生活部 人権・男女共同参画課 男女共同参画係
電話 61-1140（直通） FAX 61-1142

調 査 票

貴事業所のことについておたずねします。

1. 貴事業所の業種を、次の中から1つ選んで○をつけてください。

※複数にわたる場合は主な業種をお答えください。

1. 農業	2. 林業	3. 水産業
4. 畜産業	5. 建設業	6. 製造業
7. 電気・ガス・熱供給・水道業	8. 情報通信業	9. 運輸業
10. 卸売・小売業	11. 金融・保険業	12. 不動産業
13. 宿泊・飲食業	14. 教育・学習支援業	15. 医療・福祉
16. サービス業	17. その他（	）

2. 貴事業所の形態を、次の中から1つ選んで○をつけてください。

1. 単独事業所
2. 本社・本店（ほかに支社・支店・営業所・工場などがある）
3. 支社・支店・営業所・工場（ほかに本社・本店などがある）

3. 貴事業所（本アンケートをお受け取りいただいた貴事業所）の人数をご記入ください。（「いない」場合は「0（ゼロ）」とご記入ください。）

	男 性	女 性
正規雇用（正社員・職員）	人	人
非正規雇用（パート・アルバイト・嘱託職員・派遣従業員）	人	人
計	人	人

女性従業員の活躍についておたずねします。

問1 貴事業所の管理職の人数について、具体的な数字をご記入ください。（「いない」場合は「0（ゼロ）」とご記入ください。）

	全 体	うち女性
役員・事業主	人	人
部長相当職	人	人
課長相当職	人	人
係長相当職	人	人
計	人（A）	人（B）

○女性管理職の割合をご記入ください。（※小数点以下は四捨五入してください）

女性管理職の人数（B）／全体人数（A）×100＝（ ）%

問2 問1で女性管理職の割合が10%未満の事業所にお聞きします。(それ以外の事業所は、問3へ)
女性管理職が少ない(または、いない)のは、どのような理由からですか。あてはまるものを選んで○をつけてください。(いくつでも可)

1. 女性従業員が少ない、またはいないから
2. 管理職になるために必要となる知識や経験を有する女性が少ない、またはいないから
3. 管理職になるまでに退職してしまうから
4. 業務の内容が、女性には任せられない、または女性に向いていないと思うから
5. 家事、育児、介護などの家庭の事情で、業務に制約が生じやすいから
6. 目標となる女性の先輩(ロールモデル)がいないから
7. 女性自身が管理職に就くことを希望しないから
8. 上司や同僚、部下となる従業員が、女性管理職を希望しないから
9. 特にない
10. その他()

問3 女性従業員が積極的に活躍するために、貴事業所では現在どのような取組をしていますか。あてはまるものを選んで○をつけてください。(いくつでも可)

1. 女性の活躍に関する担当部局、担当者を設けるなど、事業所内での推進体制を整備している
2. 女性の少ない職場、職種への女性従業員の配置や、意欲と能力がある女性の積極的な採用を行っている
3. 性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている
4. 管理職や従業員に対し、女性活躍の重要性についての啓発を行っている
5. 業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している
6. 仕事と家庭を両立するための制度を充実させている
7. 女性活躍に関するセミナーなどに参加し、情報収集を行っている
8. 特にない
9. その他()

問4 女性従業員が積極的に活躍するために、貴事業所では今後どのような取組をしていきたいと思いませんか。あてはまるものを選んで○をつけてください。(いくつでも可)

1. 女性の活躍に関する担当部局、担当者を設けるなど、事業所内での推進体制を整備する
2. 女性の少ない職場、職種への女性従業員の配置や、意欲と能力がある女性の積極的な採用を行う
3. 性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定める
4. 管理職や従業員に対し、女性活躍の重要性についての啓発を行う
5. 業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施する
6. 仕事と家庭を両立するための制度を充実させる
7. 女性活躍に関するセミナーなどに参加し、情報収集を行う
8. 特にない
9. その他()

女性活躍推進法についておたずねします。

問5 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」について、どの程度ご存知ですか。次の中から1つ選んで○をつけてください。

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

問6 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」では、一般事業主行動計画の策定を定めています。貴事業所での策定状況について、次の中から1つ選んで○をつけてください。

1. すでに策定している
2. これから策定予定である
3. 今のところ策定の予定はない

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

令和4年4月1日から、従業員101人以上の企業に女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定が義務付けられました。（100人以下の企業は努力義務）

育児・介護制度についておたずねします。

問7 育児休業を取得した、過去1年間（昨年度1年間）の以下の従業員の人数（実人数）についてお答えください。（「いない」場合は「0（ゼロ）」とご記入ください。）

	女性		男性
出産した従業員	人	配偶者が出産した従業員	人
うち、育児休業を取得した従業員	人	うち、育児休業を取得した従業員	人

問8 子の看護休暇を取得した、過去1年間（昨年度1年間）の以下の従業員の人数（実人数）についてお答えください。（「いない」場合は「0（ゼロ）」とご記入ください。）

	女性	男性
子の看護休暇を取得した従業員	人	人

問9 介護休業・介護休暇を取得した、過去1年間（昨年度1年間）の以下の従業員の人数（実人数）についてお答えください。（「いない」場合は「0（ゼロ）」とご記入ください。）

	女性	男性
介護休業を取得した従業員	人	人
介護休暇を取得した従業員	人	人

問12 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を推進するために、必要だと思うことはなんですか。あてはまるものを選んで○をつけてください。(いくつでも可)

1. 保育園など、社会のサポート体制の充実
2. 休暇取得に対する上司、同僚の理解
3. 職場の両立支援制度の充実
4. 働き方に関する法律の内容の充実
5. 家族のサポートや家族の意識改革
6. 職場の両立支援制度利用者の増加
7. 職場の一人当たりの業務量の削減
8. 個人の努力
9. その他 ()

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)
 「仕事」と、家庭生活や個人・地域の活動などの「仕事以外との生活」を、自らの希望するバランスで実現する働き方や生き方のことです。

ハラスメントについておたずねします。

問13 各種ハラスメントがどういう行為なのか知っていますか。次の中から1つずつ選んで○をつけてください。

項目	知っている	詳しく 言葉だけ聞いたことがある	知らない
セクシュアル・ハラスメント	1	2	3
パワー・ハラスメント	1	2	3
マタニティ・ハラスメント	1	2	3
パタニティ・ハラスメント	1	2	3
性的マイノリティ(LGBT)に関するハラスメント	1	2	3

行政に対する要望についておたずねします。

問16 貴事業所では、「男女共同参画社会の実現」に向けて、行政に対し今後どのような取組を期待しますか。あてはまるものを選んで○をつけてください。(いくつでも可)

1. 事業所における男女共同参画を進めるための相談窓口の設置
2. 事業所向けの男女共同参画をテーマとした講習会の開催
3. 女性の能力発揮を目的とした講座・セミナーの開催
4. 女性の再就職への支援や講座の開催
5. 市内事業所(企業)の取組事例、関連情報、ノウハウの提供
6. 他の企業・団体などとの情報交換の場の提供
7. 子育て支援のための保育・預かりサービスの充実
8. 家族の介護や看護を行っている人を支援するための介護・看護サービスの充実
9. 子育てや介護を担うNPOや民間サービスを充実させるための支援
10. 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む企業向けの資金的支援(低金利融資など)
11. 育児休業の取得を義務付ける法律や条例の制定(例:パパ・クォータ制※など)
12. 特になし
13. その他()

※パパ・クォータ制(QUOTA=割り当て)

ノルウェーが1993年に世界で初めて実施した、育児休業を男性に義務付ける制度。



女性活躍への取組、その他ご意見などについておたずねします。

貴事業所において、結婚や妊娠、出産、子育てなどのライフステージに合わせ、女性が活躍できる職場づくりのために特に取り組んでいること、今後取り組む予定がありましたら教えてください。

例：幹部がワーク・ライフ・バランスに関わる宣言をしている、
男性の育児休業について研修を行っている、
妊娠や子育てに関して時間単位の休暇制度や法定を上回る休暇制度を設けている など

貴事業所の取組について、市からお問い合わせしても差し支えなければ、事業所名等をご記入ください。
本項目の内容確認のみに使用します。事業所名を公表することはありません。

事業所名：

電話番号：

(ご担当者名)

ワーク・ライフ・バランスの推進、職場における男女共同参画に関することなど、ご意見・ご感想・ご要望がありましたらお書きください。

調査にご協力いただき、ありがとうございました。



男女共同参画に関する
アンケート調査報告書

令和6(2024)年3月

発行 佐野市

編集 佐野市市民生活部人権・男女共同参画課

〒327-0398 栃木県佐野市田沼町974番地3

T E L 0283-61-1140

F A X 0283-61-1142

E-mail jinkendanjyo@city.sano.lg.jp

U R L <https://www.city.sano.lg.jp>