

**令和4年度
下松市男女共同参画に関する
意識調査報告書**

令和5年3月

下松市

《目次》

第1章 調査の概要	1
1 調査の目的	1
2 調査の方法	1
3 調査結果の見方	1
4 調査結果のまとめ	2
第2章 市民調査結果	5
1 回答者自身について	5
2 男女平等について	10
3 就労について	45
4 子育てや介護について	64
5 地域活動について	76
6 仕事と家庭・地域活動の両立について	80
7 女性の活躍について	82
8 男女の人権について	86
9 新型コロナウイルス感染症の流行による影響について	105
10 多様な性について	108
11 男女共同参画社会について	109
第3章 事業所調査結果	121
1 事業所の概要について	121
2 パートタイマーと派遣社員の雇用について	130
3 女性従業員の活躍推進について	134
4 仕事と家庭の両立支援について	148
5 ハラスメントについて	161
6 新型コロナウイルス感染症の流行について	163
7 男女共同参画について	165
参考資料	173
市民調査票	173
事業所調査票	189

第1章 調査の概要

第1章 調査の概要

1 調査の目的

この調査は、男女共同参画社会に関する市民の意識と生活実態及び事業所の意識を把握することにより、「第6次下松市男女共同参画推進計画」の策定及び同計画に盛り込む「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく推進計画、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」に基づく基本計画の改定のための基礎資料を得ることを目的として実施しました。

2 調査の方法

(1) 市民調査

調査対象者	下松市内にお住まいの18歳以上男女の住民から無作為抽出		
調査数	1,000名		
調査方法	郵送による配布, 郵送による回収		
調査票回収数	428件	回収率	42.8%

(2) 事業所調査

調査対象者	下松市内に所在の事業所		
調査数	150事業所		
調査方法	郵送による配布, 郵送による回収		
調査票回収数	69件	回収率	46.0%

3 調査結果の見方

- 回答結果は小数点以下第2位を四捨五入しています。このため、単回答（複数の選択肢から1つだけを選ぶ形式）の場合、合計値が「100.0」にならない場合があります。
- 複数回答（2つ以上の回答を選ぶ形式）における割合の単位はパーセントとしています。この場合、回答は有効標本数全体に対して各々の割合を示すものであり、各選択肢の回答を合計すると「100.0」を超える場合があります。
- 本報告書における「n」「SA」「MA」「数量」は、それぞれ
 - 「n」 = サンプル数のこと
 - 「SA」 = 単回答のこと（Single Answer の略）
 - 「MA」 = 複数回答のこと（Multiple Answer の略）
 - 「数量」 = 数量回答のことを示します。
- 図表中において「無回答」とある項目については、「回答のなかったもの」、もしくは「判別ができなかったもの」を表しています。
- 本文中の設問の選択肢が長い場合は、簡略化している場合があります。
- 本報告書において100%横棒グラフでの表示は、グラフ表示が煩雑になるため、比率の極めて低いもの（4.0%未満）は数値の表示を省略しているものがあります。
- 本報告書においてクロス集計は、無回答がある為、合計人数は全体の人数と合致しません。
- クロス集計で、母数が少ない項目に関しては、分析文を省略しているものがあります。

4 調査結果のまとめ

(1) 男女共同参画社会形成の意識づくり

- ・「政治・経済活動」、「社会通念・慣習・しきたりなど」の項目は「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合が特に高くなっており、「政治・経済活動」は前回と比較しても男性優遇の傾向が顕著になっています。
- ・「社会全体」では「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合は6割以上となっており、前回と比較しても大きな変化はみられません。
- ・「夫は外で働き、妻は家庭を守った方がよい」の項目について、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」を合わせた割合は6割を超えており、前回と比較して反対割合は10ポイント程度高くなっています。
- ・「女性には女性らしい感性がある」では「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合が8割程度で最も高くなっており、女性らしさを求める意識が強いことがうかがえます。
- ・男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために必要なことについて、「女性を取りまく偏見や、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」「男性の理解と協力」等の割合が高くなっています。前回と比較すると、「女性を取りまく偏見や、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」「子どもの時から人権意識をはぐくむ教育をすること」の割合が高くなっています。

《考察》

- 女性活躍に対する意識が高まっている一方で、社会全体としては前回同様男性優遇の傾向がみられます。特に男性優遇の傾向が強くみられる「政治・経済活動」等の分野を中心に、女性活躍の機運を高めていくことが重要です。
- 男女共同参画への理解促進や意識改革のための広報・啓発について、教育分野との連携など、効果的に取り組んでいくことが必要です。

(2) 仕事と家庭・地域生活の両立支援

- ・家庭生活の中の平等感について、「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせると、半数程度が男性優遇と回答しており、前回と比較するとやや低くなっています。
- ・仕事と家庭、地域活動の両立について、男性は女性と比較して「仕事」と「家庭生活」をともに優先の希望と現実の差が大きく、また「仕事」と「家庭生活」、「地域・個人の生活」をともに優先では、男女ともに希望と現実の差が大きくなっています。前回と比較すると、「現実」において「仕事」を優先する割合はやや低くなっています。
- ・女性が職業に就いたり、就労し続けることによる支障や課題について、「家事・育児・介護などの負担が大きいこと」が約8割となっています。
- ・男性が「育児休業制度」「介護休業制度」「子の看護休暇制度」を利用することについて、「取ることは賛成だが、現実的には取りづらい」が約5割と最も高くなっています。男性の取得者が少ない理由として、「男性が利用することについて社会全体の認識が十分でないから」「職場に利用しやすい雰囲気がないから」「仕事上周圍の人に迷惑がかかるから」が5割以上となっています。
- ・事業所調査では、女性の育児休業取得者割合が5割以上の事業所が40.6%を占める一方で、男性の育児休業取得者割合が5割以上の事業所は10.1%にとどまっています。
- ・仕事と家庭の両立を支援するための制度を設けている事業所が多い一方で、「特に制度はない」とする事業所も1割程度あり、特に小規模の事業所では制度のない割合が高くなっています。

《考察》

- 家庭生活における男性優遇の状況については改善されつつあるものの、家事・育児等の負担は女性に偏る傾向がみられます。女性の活躍推進とともに、男性が家事・育児等を担うことに対する理解促進や育児休業等を取得しやすい機運の醸成、人材確保等を通じて、男性の家庭参画を進めていくことが重要です。
- 「仕事」と「家庭生活」、「地域・個人の生活」をともに優先」できている割合は男女ともに低い状況となっており、事業所に対して、業種や事業規模に応じたワーク・ライフ・バランスの取組を支援するなど、仕事とその他の生活の両立を推進することが求められます。

(3) 男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進について

- ・学校教育の中の男女の平等感について、「平等になっている」と感じている割合は5割以上と他の項目と比較して高くなっています。
- ・望ましいと考える子育てについて、前回と比較して「男女の役割を固定せず、しつけや教育は区別しないで育てる」「男女を問わず、身の回りの家事ができるように育てる」「男女ともに、性に関する正しい知識と理解を身につけさせる」の割合が高くなっています。また、子どもと同居している人は子どもと同居していない人に比べて「子どもの個性に応じて育てる」の割合が高くなっています。

《考察》

- 子どもの教育においては、男女平等や個性を大切にす機運が醸成されつつあることがうかがえます。男女共同参画社会の実現に向けてはこれまでの慣習や社会通念を見直していくことも重要であり、子どもの頃からの教育は価値観の形成につながるものであることから、学校、家庭、地域などあらゆる場面で男女共同参画の視点に立った教育・学習を推進していく必要があります。

(4) 女性の活躍について

- ・就職の機会や職場における平等感について、「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合は6割程度となっています。また、職場での男女の扱いについて、「管理職や幹部職員への登用」「昇進や昇格」については「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合が他の項目と比較して高くなっています。
- ・女性が就労することについて、前回と比較して「出産・育児期間は一時退職して、子どもが成長したら再び就労する方がよい」の割合が低くなっており、「結婚・出産・育児にかかわらず、ずっと就労した方がよい」の割合が高くなっています。
- ・就業したいが現在は就業していない理由を男女別に比較すると、女性は男性と比較して「家族に小さい子どもがいるから」の割合が高くなっています。
- ・女性の参画が進むべき分野として「企業の女性管理職、女性社員」「国、県や市町村議会の議員」「国、地方公共団体の女性管理職、女性職員」の割合が高くなっています。一方で、管理職へ昇進することのイメージとして、女性は男性に比べて「仕事と家庭の両立が困難になる」の割合が高くなっています。
- ・社会の中で意思決定の場に女性の参画が少ない理由について、前回と比較して「男性優位の組織運営」「家族、職場、地域における性別役割分担、性差別の意識」の割合が高くなっています。
- ・事業所調査では、女性活躍にあたっての問題として「該当する資格等を持った者がいない（少ないこと）」「女性が昇進を希望しないこと」の割合が前回と比較して高くなっています。
- ・「大きな商談や大事な交渉は男性が行うことが多い」「事務作業等や来客時の対応は女性が行うことが多い」では「当てはまる」「どちらかという当てはまる」を合わせた割合が高くなっています。
- ・「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）に基づく一般事業主行動計画の策定状況について、100人以上の事業所では策定済み、もしくは策定予定の割合が高い一方で、未定としている事業所も全体の5割程度ある状況です。
- ・「ポジティブ・アクション」の取組状況について、前回と比較して「現在は取り組んでいないが、今後行おうと考えている」の割合が高くなっています。

《考察》

- 仕事の場や政治などの場面において女性活躍が求められる一方で、就職の機会や職場における扱い、意思決定の場等については、男性優遇の状況が続いています。慣習的に行われてきた組織運営の在り方を見直すとともに、家庭や職場、地域の中に根付いたアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）の解消に努めることで、女性を含める多様な人材の活用を進める必要があります。
- 女性は仕事と家庭の両立の困難さから管理職への昇進に積極的でない状況がうかがえます。また、小さい子ども等の世話のため就業していない女性も一定数みられることから、仕事と家庭の両立を可能とする働き方を進めることで、働きたい女性が働き続けられる職場づくりを行い、将来管理職に就くことが期待される女性職員の育成を促すことが重要です。

（５）暴力の根絶について

- ・ 心理的攻撃は、身体的暴行や性的強要と比較して被害にあった割合が高く、前回と比較して「何度もあった」の割合が高くなっています。
- ・ 男女別で比較すると、身体的暴行や性的強要については、女性は男性に比べて「１・２度あった」の割合が高くなっています。心理的攻撃については、性別による差はみられません。
- ・ 被害にあった人のうち、「どこ（誰）にも相談しなかった」が５割で最も高くなっています。その理由として、「相談するほどのことではないと思ったから」が４割程度で最も高く、前回と比較すると「恥ずかしくて誰にも言えなかったから」「相談しても無駄だと思ったから」「世間体が悪いと思ったから」の割合が高くなっています。
- ・ 暴力の認識について「何を言っても長時間無視し続ける」「交友関係や（携帯）電話・メールを細かく監視する」では３割程度が「暴力にあたるとは思わない」と回答しています。
- ・ DV、セクシュアルハラスメント、ストーカー行為、売買春、性犯罪などの暴力防止、被害者支援への取組として必要なこととして、「被害者が早期に相談できるよう、身近な相談窓口を増やす」「学校・大学で児童・生徒・学生に対し、暴力を防止するための教育を行う」「加害者への罰則を強化する」の割合が高くなっています。

《考察》

- 暴力の被害を受けた割合は女性の方が高いものの、男性であっても被害を受ける可能性があります。特に心理的攻撃による被害は男女差がみられず。また無視や監視など心理的攻撃は暴力にはあたらないと認識している割合も高いため、正しい理解と認識を深め、被害の防止に努める必要があります。
- 被害にあった際に迷わず相談できるよう、安心して相談できる体制整備や窓口の周知をより一層進め、被害の潜在化を防止することが求められます。

第2章 市民調査結果

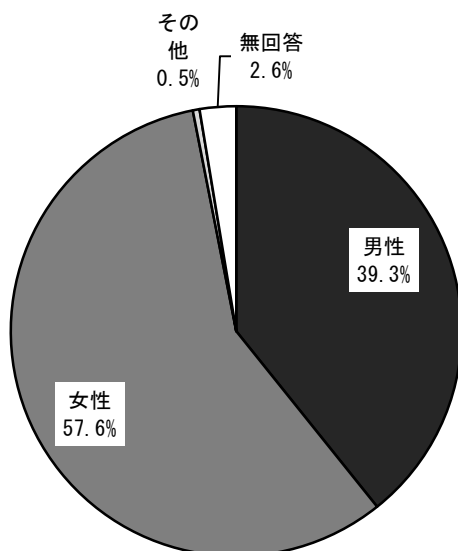
第2章 市民調査結果

1 回答者自身について

F 1 あなたの性別をお答えください。(SA)

「女性」が57.6%を占めています。

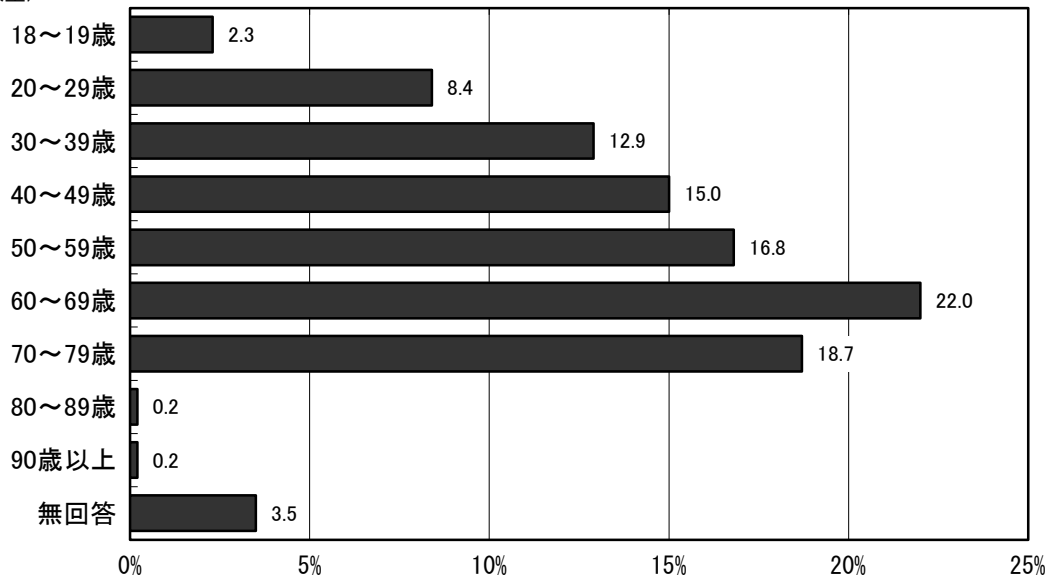
(SA) n=428



F 2 あなたの年齢をお答えください。(数量)

「60～69歳」が22.0%で最も高くなっています。次いで「70～79歳」が18.7%、「50～59歳」が16.8%で続いています。

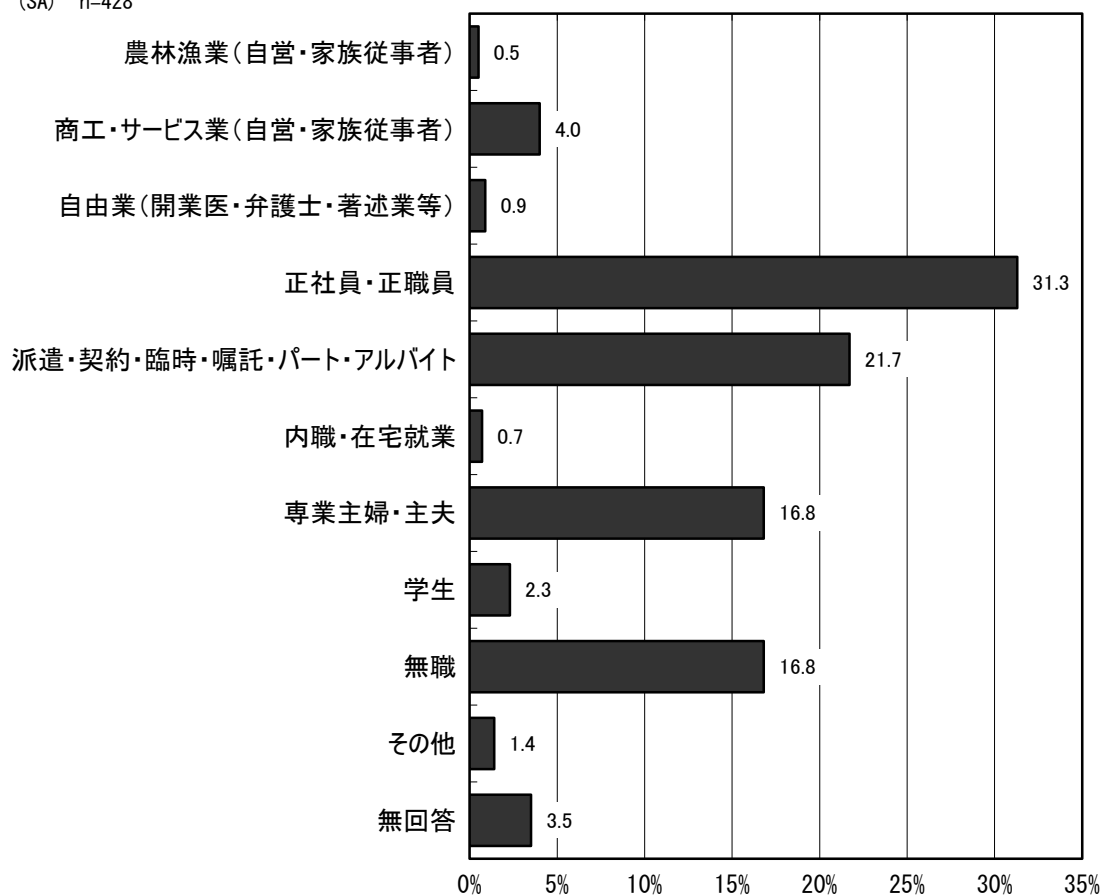
(数量) n=428



F 3 あなたの職業をお答えください。(SA)

「正社員・正職員」が31.3%で最も高くなっています。次いで「派遣・契約・臨時・嘱託・パート・アルバイト」が21.7%、「専業主婦・主夫」「無職」がともに16.8%が続いています。

(SA) n=428



《F 3》 × 《性別》

『男性』は『女性』に比べて「正社員・正職員」「無職」の割合が高くなっています。

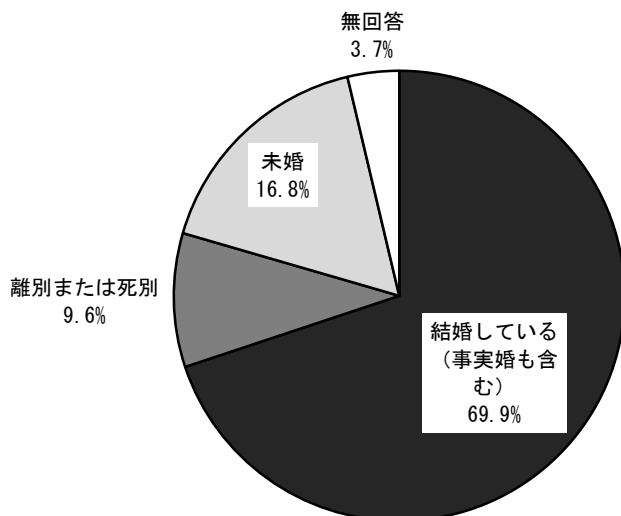
『女性』は『男性』に比べて「派遣・契約・臨時・嘱託・パート・アルバイト」「専業主婦・主夫」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
農林漁業(自営・家族従事者)	0.5	0.6	0.4
商工・サービス業(自営・家族従事者)	4.0	4.2	4.0
自由業(開業医・弁護士・著述業等)	0.9	1.2	0.8
正社員・正職員	31.3	51.8	18.6
派遣・契約・臨時・嘱託・パート・アルバイト	21.7	9.5	31.2
内職・在宅就業	0.7	-	1.2
専業主婦・主夫	16.8	-	29.1
学生	2.3	3.6	1.6
無職	16.8	26.2	11.3
その他	1.4	1.8	0.8
無回答	3.5	1.2	0.8

F 4 あなたは結婚していますか。(SA)

「結婚している(事実婚も含む)」が 69.9%を占めています。

(SA) n=428



《F 4》×《性別》

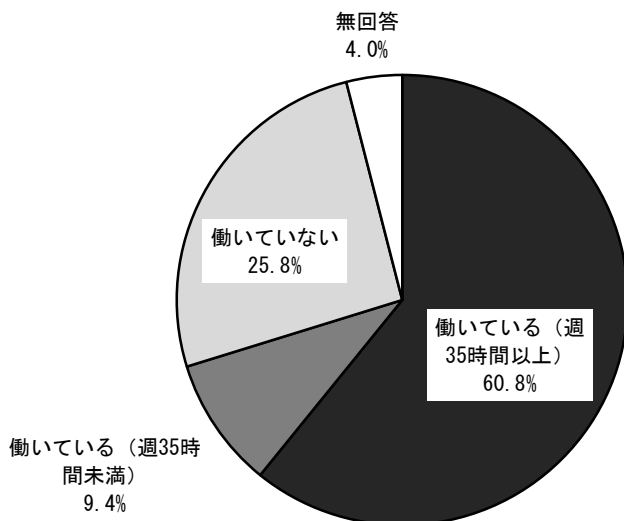
『男性』は『女性』に比べて「未婚」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
結婚している(事実婚も含む)	69.9	70.2	72.5
離別または死別	9.6	6.5	12.1
未婚	16.8	21.4	14.6
無回答	3.7	1.8	0.8

F 5① 《F 4で「1. 結婚している(事実婚も含む)」と回答された方》
夫の就労の状況についてお答えください。(SA)

「働いている(週 35 時間以上)」と「働いている(週 35 時間未満)」を合わせると、働いている割合は 70.2%となっています。

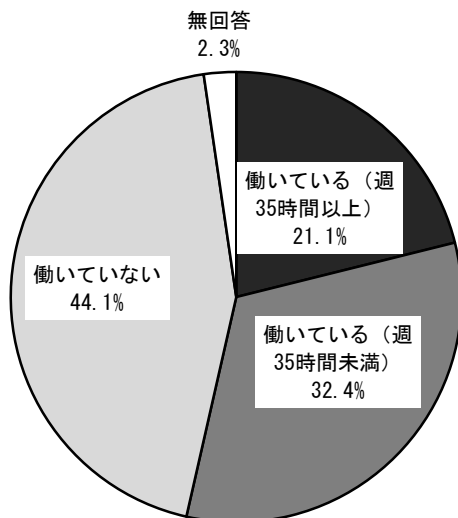
(SA) n=299



F 5② ≪ F 4で「1. 結婚している（事実婚も含む）」と回答された方≫
 妻の就労の状況についてお答えください。(SA)

「働いている(週 35 時間以上)」と「働いている(週 35 時間未満)」を合わせると、働いている割合は 53.5% となっています。

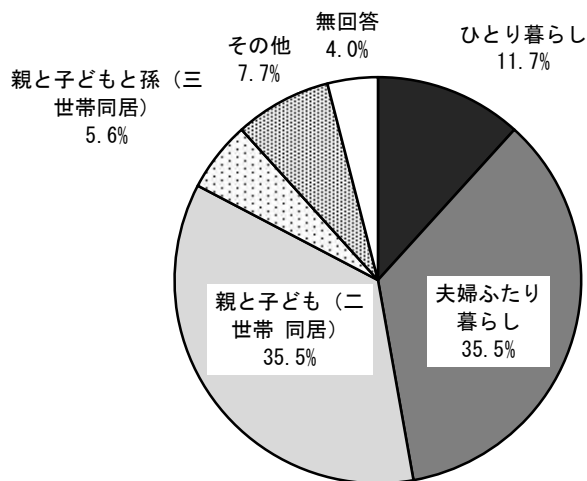
(SA) n=299



F 6 同居しているご家族の形態をお答えください。(SA)

「親と子ども(二世帯 同居)」 「夫婦ふたり暮らし」がともに 35.5%となっています。

(SA) n=428



《F6》×《性別》

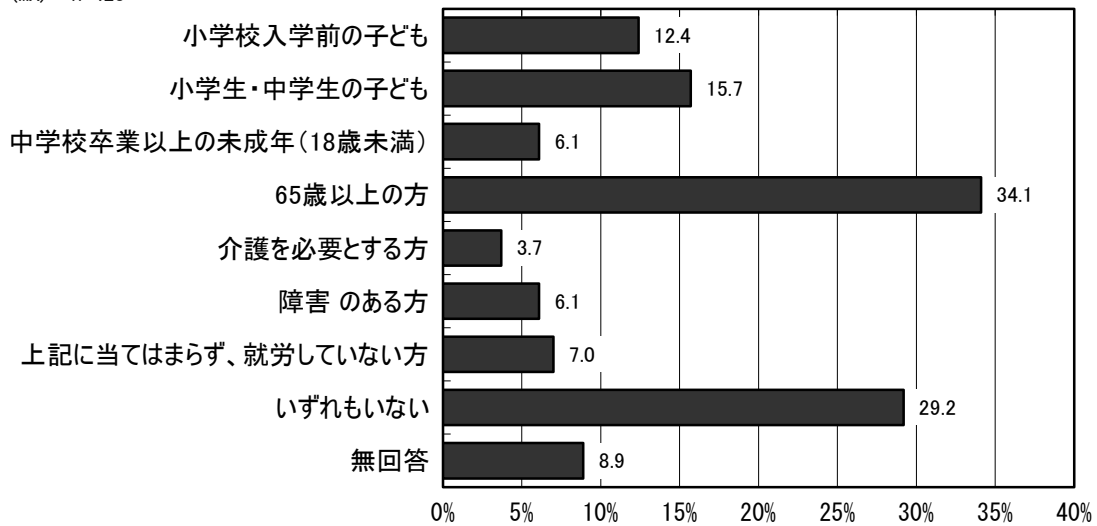
『男性』は『女性』に比べて「ひとり暮らし」の割合が高くなっています。
 『女性』は『男性』に比べて「親と子ども(二世帯同居)」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
ひとり暮らし	11.7	16.1	9.3
夫婦ふたり暮らし	35.5	38.7	34.8
親と子ども(二世帯同居)	35.5	31.0	40.1
親と子どもと孫(三世帯同居)	5.6	5.4	6.1
その他	7.7	7.7	8.1
無回答	4.0	1.2	1.6

F7 あなたの同居家族の中に、次の方（あなた自身を含む）はいますか。(MA)

「65歳以上の方」が34.1%で最も高くなっています。次いで「いずれもない」が29.2%、「小学生・中学生の子ども」が15.7%で続いています。

(MA) n=428



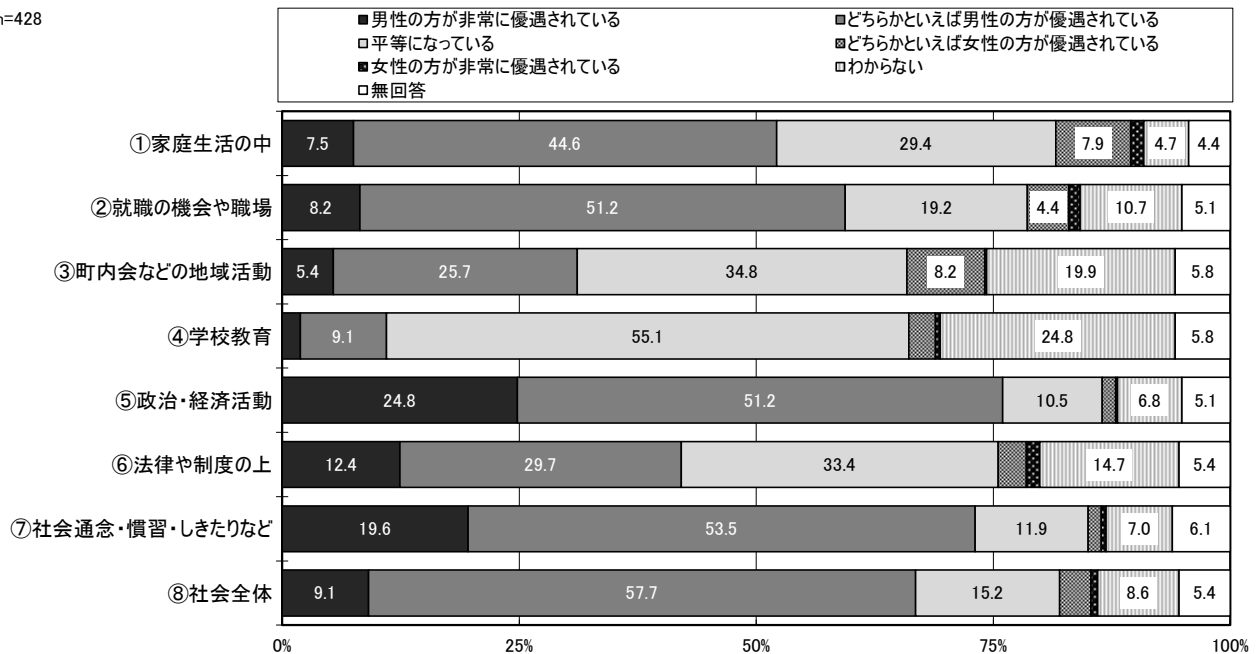
2 男女平等について

問1 現在の日本の社会において、次にあげる分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。(SA)

『平等』の割合が最も高いのは「④学校教育」で55.1%、次いで「③町内会などの地域活動」で34.8%となっています。

『男性の方が非常に優遇されている』『どちらかといえば男性の方が優遇されている』を合わせた割合が高いのは、「⑤政治・経済活動」で76.0%、次いで「⑦社会通念・慣習・しきたりなど」で73.1%となっています。

n=428



《問1 ①家庭生活の中》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「平等になっている」の割合が高くなっています。

『女性』は『男性』に比べて「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
男性の方が非常に優遇されている	7.5	4.2	10.1
どちらかといえば男性の方が優遇されている	44.6	33.9	52.6
平等になっている	29.4	40.5	21.1
どちらかといえば女性の方が優遇されている	7.9	11.3	5.7
女性の方が非常に優遇されている	1.4	0.6	1.2
わからない	4.7	4.8	4.9
無回答	4.4	4.8	4.5

《問 1 ①家庭生活の中》×《年齢別》

年齢が上がるにつれて「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合が高くなっています。

	全体 n=428	若年層 (39歳以下) n=101	壮年層 (40～64歳) n=175	高年層 (65歳以上) n=137
男性の方が非常に優遇されている	7.5	8.9	10.3	3.6
どちらかといえば男性の方が優遇されている	44.6	34.7	42.9	55.5
平等になっている	29.4	36.6	25.1	28.5
どちらかといえば女性の方が優遇されている	7.9	9.9	6.9	6.6
女性の方が非常に優遇されている	1.4	1.0	1.7	0.7
わからない	4.7	7.9	6.9	-
無回答	4.4	1.0	6.3	5.1

《問 1 ②就職の機会や職場》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「平等になっている」の割合が高くなっています。

『女性』は『男性』に比べて「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
男性の方が非常に優遇されている	8.2	6.0	9.7
どちらかといえば男性の方が優遇されている	51.2	48.2	53.0
平等になっている	19.2	26.8	14.2
どちらかといえば女性の方が優遇されている	4.4	5.4	3.6
女性の方が非常に優遇されている	1.2	0.6	0.8
わからない	10.7	8.3	13.0
無回答	5.1	4.8	5.7

《問 1 ②就職の機会や職場》×《年齢別》

『壮年層』『高年層』では『若年層』に比べて「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合が高くなっています。

	全体 n=428	若年層 (39歳以下) n=101	壮年層 (40～64歳) n=175	高年層 (65歳以上) n=137
男性の方が非常に優遇されている	8.2	7.9	8.6	8.0
どちらかといえば男性の方が優遇されている	51.2	45.5	52.6	54.0
平等になっている	19.2	27.7	19.4	13.1
どちらかといえば女性の方が優遇されている	4.4	5.0	4.0	3.6
女性の方が非常に優遇されている	1.2	1.0	1.7	-
わからない	10.7	11.9	7.4	13.9
無回答	5.1	1.0	6.3	7.3

《問1 ③町内会などの地域活動》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「平等になっている」の割合が高くなっています。

『女性』は『男性』に比べて「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
男性の方が非常に優遇されている	5.4	2.4	7.3
どちらかといえば男性の方が優遇されている	25.7	19.6	29.1
平等になっている	34.8	42.3	30.4
どちらかといえば女性の方が優遇されている	8.2	9.5	6.9
女性の方が非常に優遇されている	0.2	-	-
わからない	19.9	20.8	19.8
無回答	5.8	5.4	6.5

《問1 ③町内会などの地域活動》×《年齢別》

『壮年層』『高年層』では『若年層』に比べて「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合が高くなっています。

	全体 n=428	若年層 (39歳以下) n=101	壮年層 (40～64歳) n=175	高年層 (65歳以上) n=137
男性の方が非常に優遇されている	5.4	5.0	6.3	5.1
どちらかといえば男性の方が優遇されている	25.7	17.8	26.3	29.9
平等になっている	34.8	38.6	26.9	43.1
どちらかといえば女性の方が優遇されている	8.2	3.0	12.0	6.6
女性の方が非常に優遇されている	0.2	-	0.6	-
わからない	19.9	34.7	20.6	7.3
無回答	5.8	1.0	7.4	8.0

《問1 ④学校教育》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「平等になっている」の割合が高くなっています。

『女性』は『男性』に比べて「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
男性の方が非常に優遇されている	1.9	0.6	2.4
どちらかといえば男性の方が優遇されている	9.1	3.0	13.4
平等になっている	55.1	63.1	49.4
どちらかといえば女性の方が優遇されている	2.8	4.8	1.2
女性の方が非常に優遇されている	0.5	-	0.4
わからない	24.8	22.6	27.1
無回答	5.8	6.0	6.1

《問1 ④学校教育》×《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「平等になっている」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	18歳未満 の子ども と同居し ている n=112	18歳未満 子どもと 同居して いない n=303
男性の方が非常に優遇されている	1.9	3.6	1.0
どちらかといえば男性の方が優遇されている	9.1	7.1	10.2
平等になっている	55.1	63.4	51.5
どちらかといえば女性の方が優遇されている	2.8	3.6	2.3
女性の方が非常に優遇されている	0.5	1.8	-
わからない	24.8	17.0	28.1
無回答	5.8	3.6	6.9

《問1 ⑤政治・経済活動》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「平等になっている」の割合が高くなっています。

『女性』は『男性』に比べて「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
男性の方が非常に優遇されている	24.8	14.9	32.0
どちらかといえば男性の方が優遇されている	51.2	51.8	50.6
平等になっている	10.5	20.8	3.6
どちらかといえば女性の方が優遇されている	1.4	1.2	1.2
女性の方が非常に優遇されている	0.2	-	-
わからない	6.8	5.4	7.7
無回答	5.1	6.0	4.9

《問1 ⑤政治・経済活動》×《年齢別》

『壮年層』『高年層』では『若年層』に比べて「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合が高くなっています。

	全体 n=428	若年層 (39歳以 下) n=101	壮年層 (40~64 歳) n=175	高年層 (65歳以 上) n=137
男性の方が非常に優遇されている	24.8	24.8	26.3	23.4
どちらかといえば男性の方が優遇されている	51.2	45.5	52.6	54.0
平等になっている	10.5	16.8	8.6	8.8
どちらかといえば女性の方が優遇されている	1.4	1.0	1.7	0.7
女性の方が非常に優遇されている	0.2	-	0.6	-
わからない	6.8	10.9	3.4	6.6
無回答	5.1	1.0	6.9	6.6

《問 1 ⑥法律や制度の上》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「平等になっている」の割合が高くなっています。

『女性』は『男性』に比べて「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
男性の方が非常に優遇されている	12.4	5.4	17.8
どちらかといえば男性の方が優遇されている	29.7	24.4	34.0
平等になっている	33.4	45.8	22.7
どちらかといえば女性の方が優遇されている	3.0	6.0	1.2
女性の方が非常に優遇されている	1.4	1.2	1.2
わからない	14.7	12.5	17.0
無回答	5.4	4.8	6.1

《問 1 ⑥法律や制度の上》×《年齢別》

『壮年層』では他の年齢層に比べて「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合が高くなっています。

	全体 n=428	若年層 (39歳以下) n=101	壮年層 (40～64歳) n=175	高年層 (65歳以上) n=137
男性の方が非常に優遇されている	12.4	11.9	14.9	10.9
どちらかといえば男性の方が優遇されている	29.7	27.7	31.4	30.7
平等になっている	33.4	34.7	28.6	35.0
どちらかといえば女性の方が優遇されている	3.0	5.0	3.4	0.7
女性の方が非常に優遇されている	1.4	1.0	2.3	0.7
わからない	14.7	18.8	12.0	15.3
無回答	5.4	1.0	7.4	6.6

《問 1 ⑦社会通念・慣習・しきたりなど》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「平等になっている」の割合が高くなっています。

『女性』は『男性』に比べて「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
男性の方が非常に優遇されている	19.6	11.3	25.5
どちらかといえば男性の方が優遇されている	53.5	55.4	52.6
平等になっている	11.9	20.2	5.7
どちらかといえば女性の方が優遇されている	1.4	1.8	1.2
女性の方が非常に優遇されている	0.5	0.6	-
わからない	7.0	4.8	8.5
無回答	6.1	6.0	6.5

《問1 ⑦社会通念・慣習・しきたりなど》×《年齢別》

『壮年層』『高年層』では『若年層』に比べて「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合が高くなっています。

	全体 n=428	若年層 (39歳以下) n=101	壮年層 (40～64歳) n=175	高年層 (65歳以上) n=137
男性の方が非常に優遇されている	19.6	15.8	25.1	16.1
どちらかといえば男性の方が優遇されている	53.5	48.5	53.1	58.4
平等になっている	11.9	16.8	6.9	13.9
どちらかといえば女性の方が優遇されている	1.4	3.0	1.1	0.7
女性の方が非常に優遇されている	0.5	-	1.1	-
わからない	7.0	14.9	4.6	2.9
無回答	6.1	1.0	8.0	8.0

《問1 ⑧社会全体》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「平等になっている」の割合が高くなっています。

『女性』は『男性』に比べて「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
男性の方が非常に優遇されている	9.1	4.8	12.1
どちらかといえば男性の方が優遇されている	57.7	56.0	59.5
平等になっている	15.2	22.6	9.7
どちらかといえば女性の方が優遇されている	3.3	6.5	0.8
女性の方が非常に優遇されている	0.7	0.6	0.4
わからない	8.6	4.8	11.3
無回答	5.4	4.8	6.1

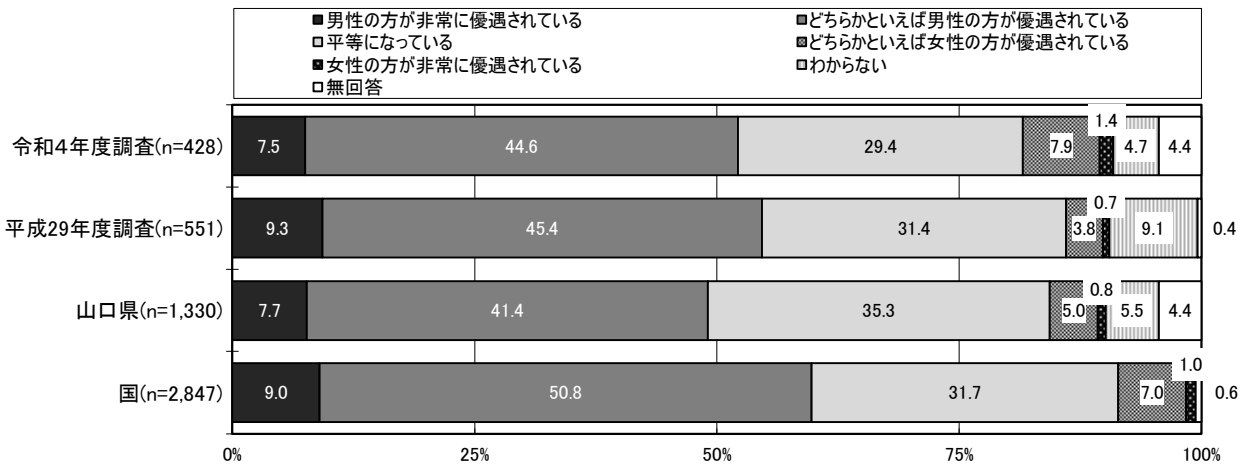
《問1 ⑧社会全体》×《年齢別》

『壮年層』『高年層』では『若年層』に比べて「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合が高くなっています。

	全体 n=428	若年層 (39歳以下) n=101	壮年層 (40～64歳) n=175	高年層 (65歳以上) n=137
男性の方が非常に優遇されている	9.1	7.9	10.9	7.3
どちらかといえば男性の方が優遇されている	57.7	53.5	58.3	62.8
平等になっている	15.2	18.8	11.4	16.8
どちらかといえば女性の方が優遇されている	3.3	5.9	2.9	0.7
女性の方が非常に優遇されている	0.7	-	1.7	-
わからない	8.6	12.9	7.4	5.8
無回答	5.4	1.0	7.4	6.6

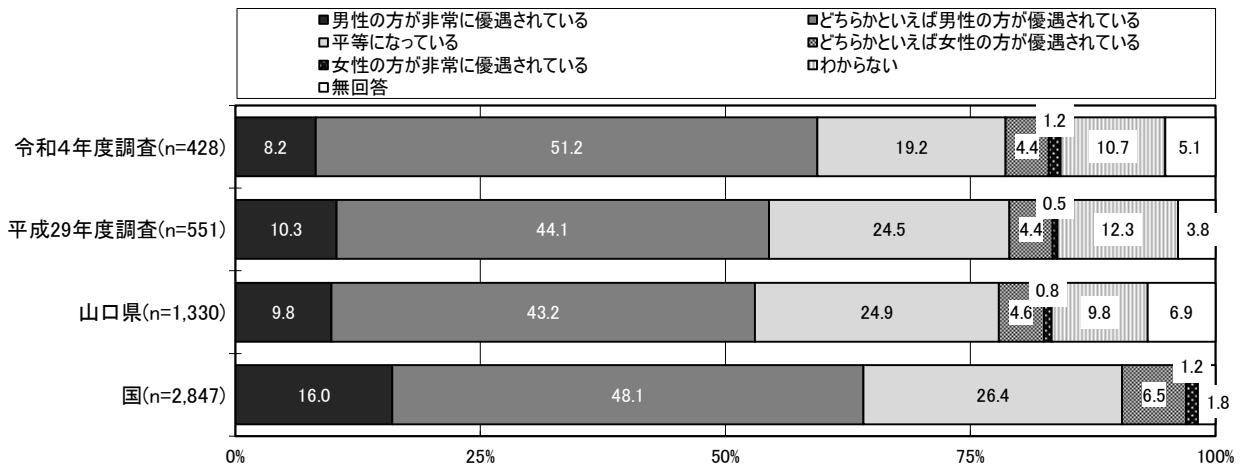
【問 1 ①家庭生活の中 経年比較】

『山口県』に比べて、「平等になっている」の割合がやや低くなっています。



【問 1 ②就職の機会や職場 経年比較】

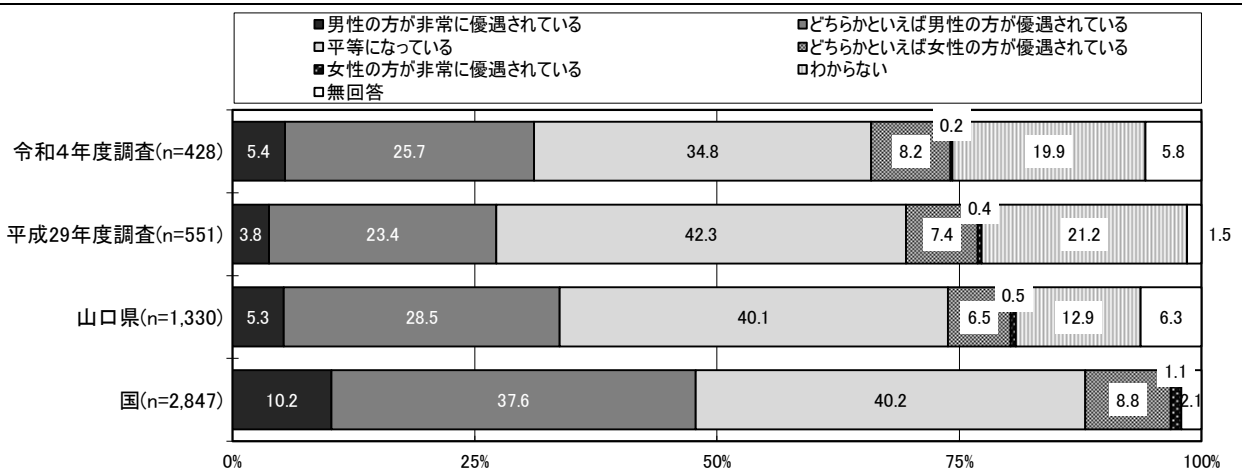
『前回調査』『山口県』に比べて、「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合がやや高くなっており、「平等になっている」の割合が低くなっています。



【問 1 ③町内会などの地域活動 経年比較】

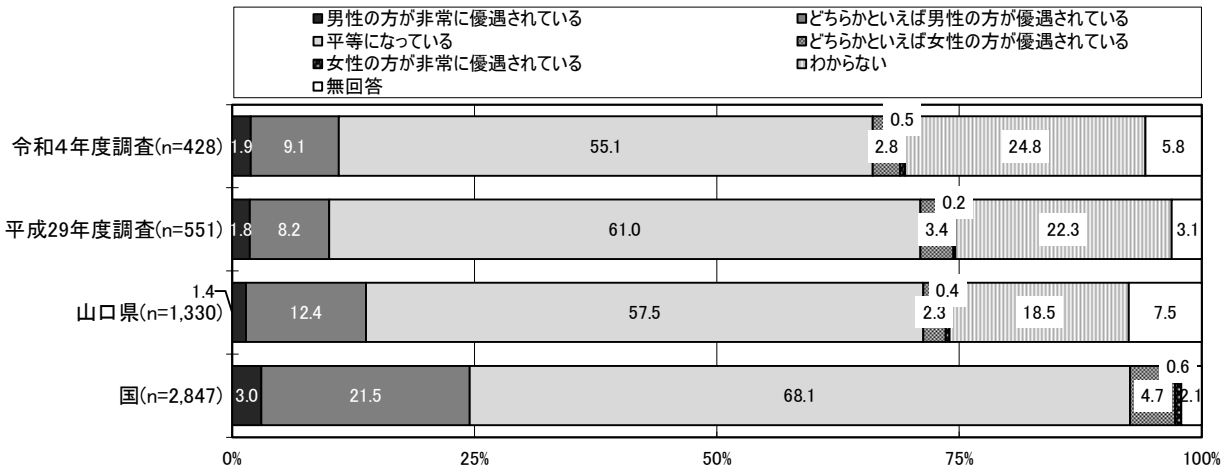
『前回調査』に比べて、「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合がやや高くなっており、「平等になっている」の割合が低くなっています。

『山口県』『国』に比べて、「平等になっている」の割合が低くなっています。



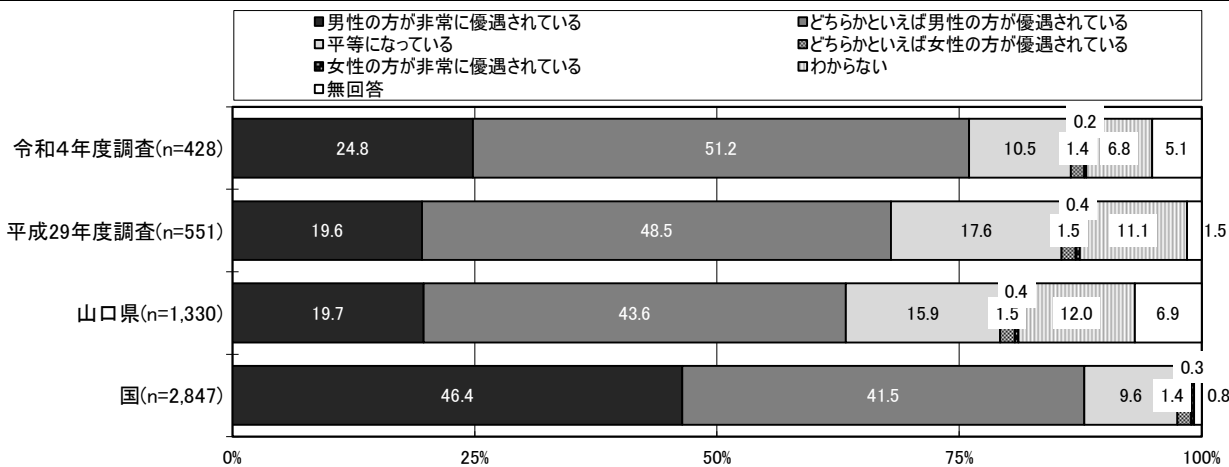
【問 1 ④学校教育 経年比較】

『国』に比べて、「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合が低くなっています。



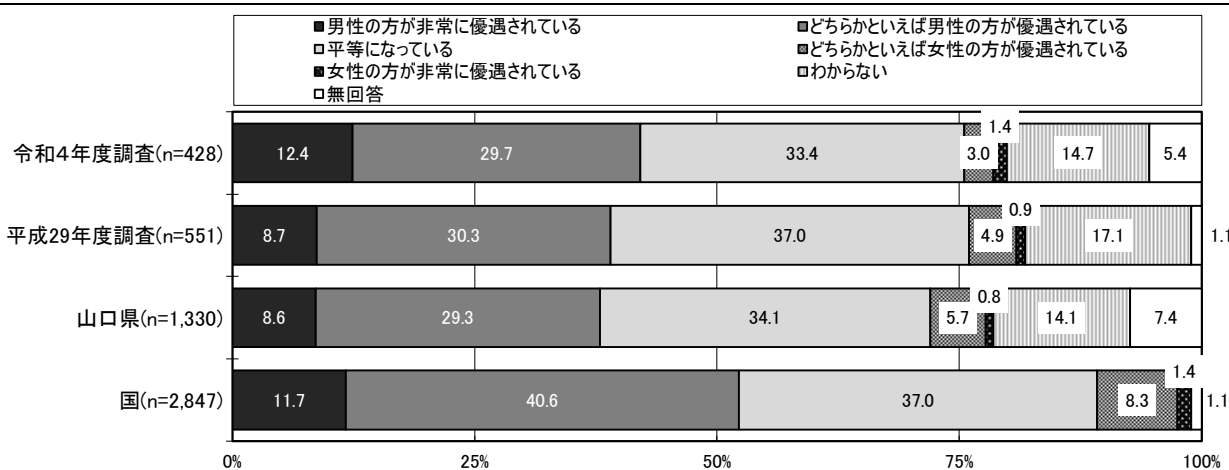
【問 1 ⑤政治・経済活動 経年比較】

『前回調査』『山口県』に比べて、「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合が高くなっています。



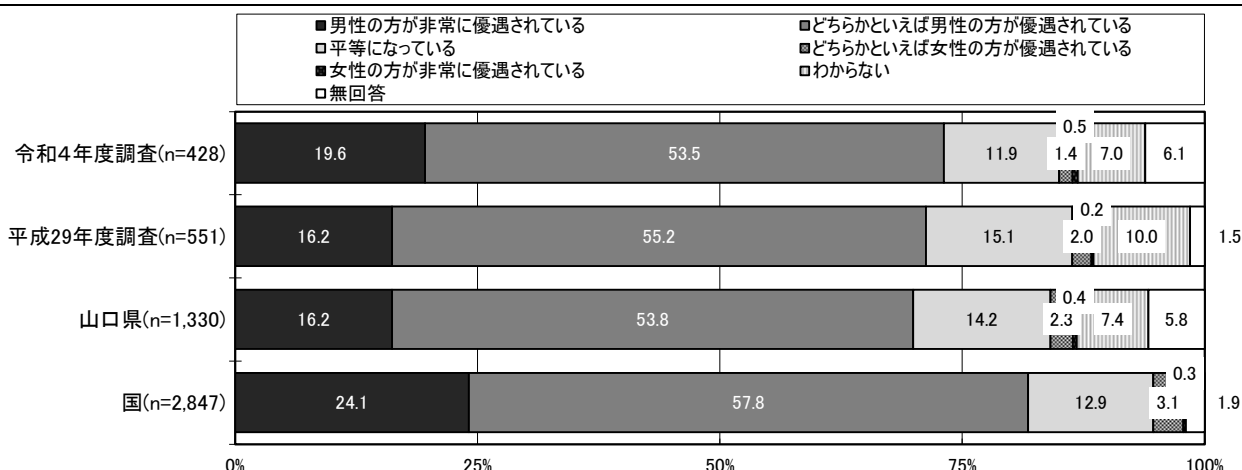
【問 1 ⑥法律や制度の上 経年比較】

『国』に比べて、「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合が低くなっています。



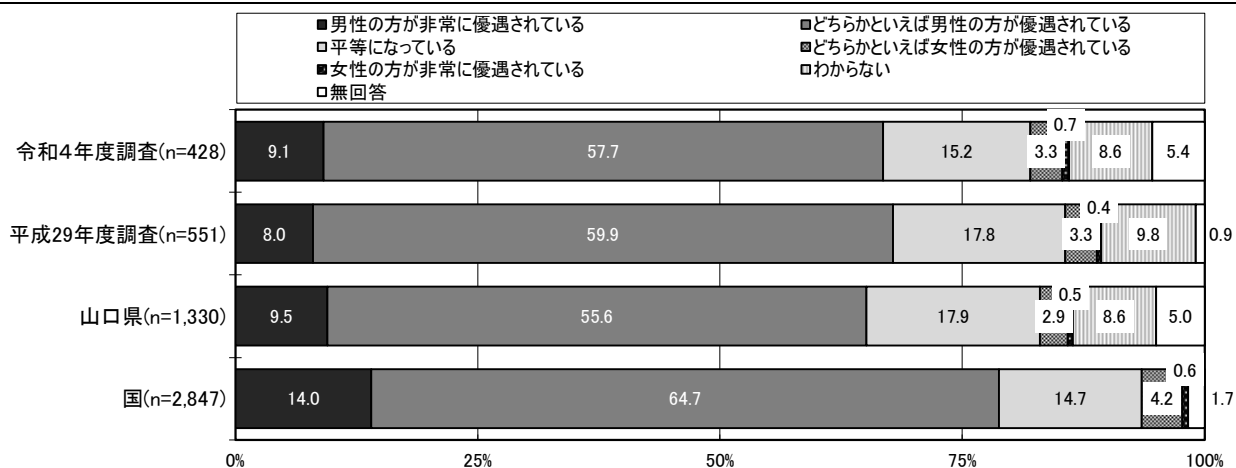
【問1 ⑦社会通念・慣習・しきたりなど 経年比較】

『国』に比べて、「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合が低くなっています。



【問1 ⑧社会全体 経年比較】

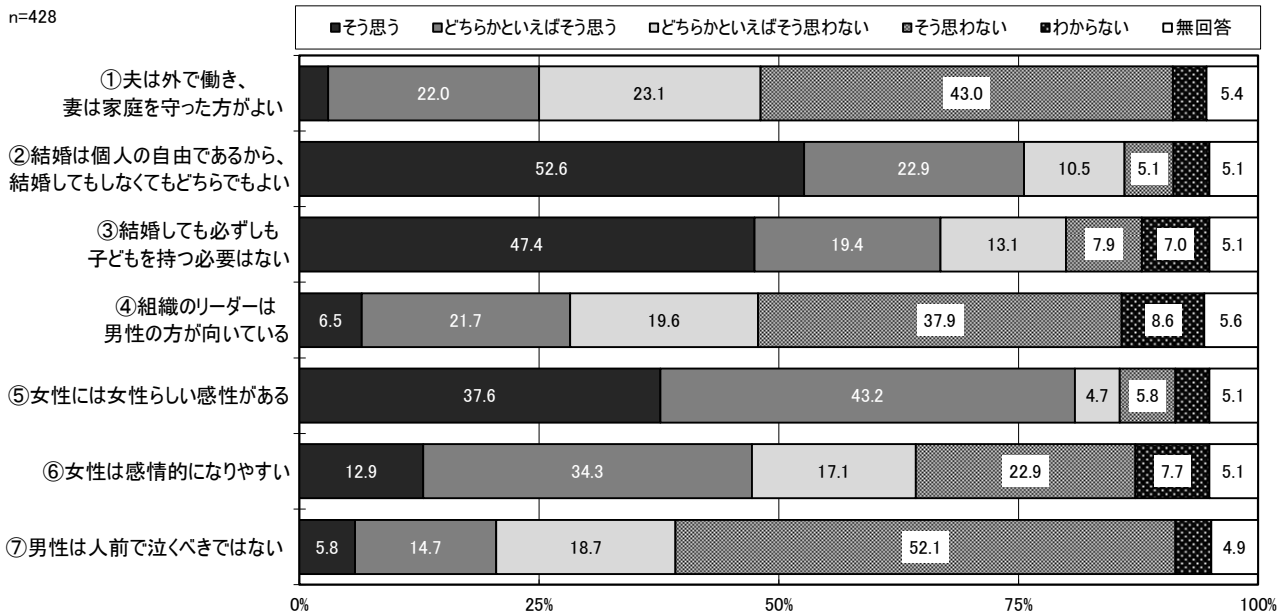
『国』に比べて、「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合が低くなっています。



問2 以下の①から⑦の考え方について、あなたの意見に一番近いものはどれですか。(SA)

『そう思う』『どちらかといえばそう思う』を合わせた割合が最も高いのは「⑤女性には女性らしい感性がある」で80.8%、次いで「②結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい」で75.5%、となっています。

『そう思わない』『どちらかといえばそう思わない』を合わせた割合が高いのは、「⑦男性は人前で泣くべきではない」で70.8%、次いで「①夫は外で働き、妻は家庭を守った方がよい」で66.1%となっています。



《問2 ①夫は外で働き、妻は家庭を守った方がよい》×《性別・年齢別》

『男性』の『壮年層』『高年層』では、『女性』の『壮年層』『高年層』と比較して「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合が高くなっています。

	男性				女性			
	全体 n=168	若年層 (39歳以下) n=43	壮年層 (40~64歳) n=61	高年層 (65歳以上) n=63	全体 n=247	若年層 (39歳以下) n=58	壮年層 (40~64歳) n=112	高年層 (65歳以上) n=74
そう思う	3.6	-	4.9	4.8	2.0	-	2.7	2.7
どちらかといえばそう思う	26.8	16.3	27.9	33.3	19.4	17.2	19.6	20.3
どちらかといえばそう思わない	22.6	34.9	11.5	25.4	23.9	17.2	24.1	28.4
そう思わない	38.7	44.2	47.5	25.4	45.7	60.3	42.0	40.5
わからない	3.0	4.7	1.6	3.2	3.2	3.4	4.5	1.4
無回答	5.4	-	6.6	7.9	5.7	1.7	7.1	6.8

《問2 ②結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい》×《性別・年齢別》

『女性』では『男性』と比較してすべての年齢層で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合が高くなっています。

	男性				女性			
	全体 n=168	若年層 (39歳以下) n=43	壮年層 (40~64歳) n=61	高年層 (65歳以上) n=63	全体 n=247	若年層 (39歳以下) n=58	壮年層 (40~64歳) n=112	高年層 (65歳以上) n=74
そう思う	45.8	62.8	47.5	31.7	57.5	86.2	55.4	37.8
どちらかといえばそう思う	22.0	23.3	23.0	20.6	23.9	6.9	26.8	32.4
どちらかといえばそう思わない	13.7	2.3	9.8	25.4	7.3	1.7	8.9	9.5
そう思わない	8.9	2.3	8.2	14.3	2.8	1.7	-	8.1
わからない	4.2	9.3	4.9	-	3.2	1.7	2.7	5.4
無回答	5.4	-	6.6	7.9	5.3	1.7	6.3	6.8

《問2 ②結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい》×
《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合が高くなっています。

	全体 n=428	18歳未満 の子ども と同居し ている n=112	18歳未満 子どもと 同居して いない n=303
そう思う	52.6	68.8	50.5
どちらかといえばそう思う	22.9	16.1	24.1
どちらかといえばそう思わない	10.5	6.3	10.2
そう思わない	5.1	6.3	5.0
わからない	3.7	0.9	4.0
無回答	5.1	1.8	6.3

《問2 ③結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない》×《性別・年齢別》

『女性』の『若年層』『壮年層』では、『男性』の『若年層』『壮年層』と比較して「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合が高くなっています。

	男性				女性			
	全体 n=168	若年層 (39歳以 下) n=43	壮年層 (40~64 歳) n=61	高年層 (65歳以 上) n=63	全体 n=247	若年層 (39歳以 下) n=58	壮年層 (40~64 歳) n=112	高年層 (65歳以 上) n=74
そう思う	41.1	62.8	42.6	23.8	51.8	87.9	49.1	27.0
どちらかといえばそう思う	19.0	18.6	16.4	22.2	19.8	1.7	27.7	21.6
どちらかといえばそう思わない	15.5	7.0	13.1	23.8	10.5	3.4	9.8	17.6
そう思わない	11.3	-	9.8	20.6	6.1	3.4	2.7	13.5
わからない	8.3	11.6	11.5	3.2	6.1	1.7	3.6	13.5
無回答	4.8	-	6.6	6.3	5.7	1.7	7.1	6.8

《問2 ③結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない》×《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合が高くなっています。

	全体 n=428	18歳未満 の子ども と同居し ている n=112	18歳未満 子どもと 同居して いない n=303
そう思う	47.4	66.1	43.2
どちらかといえばそう思う	19.4	13.4	20.8
どちらかといえばそう思わない	13.1	10.7	12.5
そう思わない	7.9	5.4	9.6
わからない	7.0	2.7	7.6
無回答	5.1	1.8	6.3

《問2 ④組織のリーダーは男性の方が向いている》×《性別・年齢別》

『若年層』では『男性』は『女性』と比較して「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合が低くなっていますが、『壮年層』では『男性』は『女性』と比較して「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合が高くなっています。

	男性				女性			
	全体 n=168	若年層 (39歳以下) n=43	壮年層 (40~64歳) n=61	高年層 (65歳以上) n=63	全体 n=247	若年層 (39歳以下) n=58	壮年層 (40~64歳) n=112	高年層 (65歳以上) n=74
そう思う	8.9	2.3	9.8	12.7	4.5	1.7	6.3	4.1
どちらかといえばそう思う	20.2	18.6	19.7	22.2	22.7	25.9	17.9	28.4
どちらかといえばそう思わない	19.0	18.6	14.8	23.8	21.1	19.0	18.8	24.3
そう思わない	36.9	48.8	36.1	28.6	37.7	41.4	38.4	35.1
わからない	9.5	11.6	13.1	4.8	8.1	8.6	11.6	1.4
無回答	5.4	-	6.6	7.9	6.1	3.4	7.1	6.8

《問2 ④組織のリーダーは男性の方が向いている》×《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」を合わせた割合が高くなっています。

	全体 n=428	18歳未満 の子ども と同居し ている n=112	18歳未満 子どもと 同居して いない n=303
そう思う	6.5	5.4	6.6
どちらかといえばそう思う	21.7	19.6	23.4
どちらかといえばそう思わない	19.6	14.3	20.5
そう思わない	37.9	49.1	34.0
わからない	8.6	8.9	8.9
無回答	5.6	2.7	6.6

《問2 ⑤女性には女性らしい感性がある》×《性別・年齢別》

全ての年代において『男性』は『女性』と比較して「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合が高くなっていますが、『男性』の『若年層』において9割を超えています。

	男性				女性			
	全体 n=168	若年層 (39歳以下) n=43	壮年層 (40~64歳) n=61	高年層 (65歳以上) n=63	全体 n=247	若年層 (39歳以下) n=58	壮年層 (40~64歳) n=112	高年層 (65歳以上) n=74
そう思う	42.3	51.2	42.6	34.9	34.0	34.5	33.0	35.1
どちらかといえばそう思う	44.6	41.9	44.3	47.6	42.1	43.1	42.0	41.9
どちらかといえばそう思わない	1.8	-	-	4.8	6.9	8.6	7.1	5.4
そう思わない	3.6	4.7	1.6	4.8	7.3	8.6	6.3	6.8
わからない	3.0	2.3	4.9	1.6	4.0	3.4	5.4	2.7
無回答	4.8	-	6.6	6.3	5.7	1.7	6.3	8.1

《問2 ⑥女性は感情的になりやすい》×《性別・年齢別》

全ての年代において『女性』は『男性』と比較して「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合が高くなっています。

	男性				女性			
	全体 n=168	若年層 (39歳以下) n=43	壮年層 (40~64歳) n=61	高年層 (65歳以上) n=63	全体 n=247	若年層 (39歳以下) n=58	壮年層 (40~64歳) n=112	高年層 (65歳以上) n=74
そう思う	11.3	9.3	19.7	4.8	13.8	6.9	21.4	6.8
どちらかといえばそう思う	30.4	27.9	29.5	31.7	37.7	46.6	35.7	35.1
どちらかといえばそう思わない	20.8	18.6	11.5	31.7	15.4	19.0	8.0	24.3
そう思わない	22.0	23.3	23.0	20.6	21.9	19.0	22.3	23.0
わからない	10.7	20.9	9.8	4.8	5.7	6.9	6.3	2.7
無回答	4.8	-	6.6	6.3	5.7	1.7	6.3	8.1

《問2 ⑦男性は人前で泣くべきではない》×《性別・年齢別》

『男性』の『壮年層』『高年層』では、『女性』の『壮年層』『高年層』と比較して「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合が高くなっています。

	男性				女性			
	全体 n=168	若年層 (39歳以下) n=43	壮年層 (40~64歳) n=61	高年層 (65歳以上) n=63	全体 n=247	若年層 (39歳以下) n=58	壮年層 (40~64歳) n=112	高年層 (65歳以上) n=74
そう思う	9.5	-	13.1	12.7	2.8	1.7	3.6	2.7
どちらかといえばそう思う	19.6	16.3	21.3	20.6	11.3	6.9	10.7	14.9
どちらかといえばそう思わない	18.5	16.3	9.8	28.6	19.0	17.2	16.1	25.7
そう思わない	42.9	60.5	42.6	30.2	58.3	69.0	58.9	48.6
わからない	4.8	7.0	6.6	1.6	3.2	3.4	4.5	1.4
無回答	4.8	-	6.6	6.3	5.3	1.7	6.3	6.8

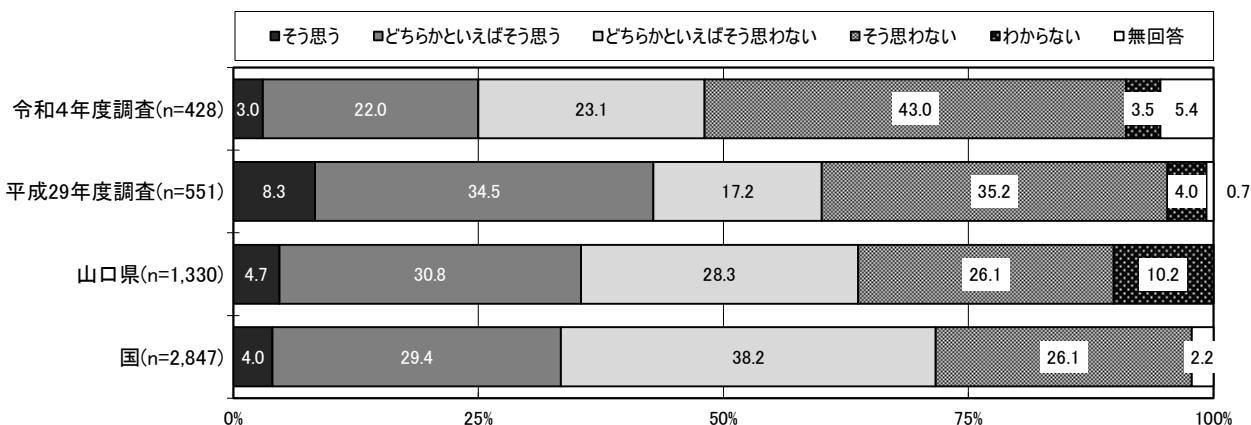
問2 ⑦男性は人前で泣くべきではない》×《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」を合わせた割合が高くなっています。

	全体 n=428	18歳未満 の子ども と同居し ている n=112	18歳未満 子どもと 同居して いない n=303
そう思う	5.8	3.6	6.9
どちらかといえばそう思う	14.7	12.5	15.8
どちらかといえばそう思わない	18.7	18.8	19.1
そう思わない	52.1	58.9	48.8
わからない	3.7	4.5	3.3
無回答	4.9	1.8	5.9

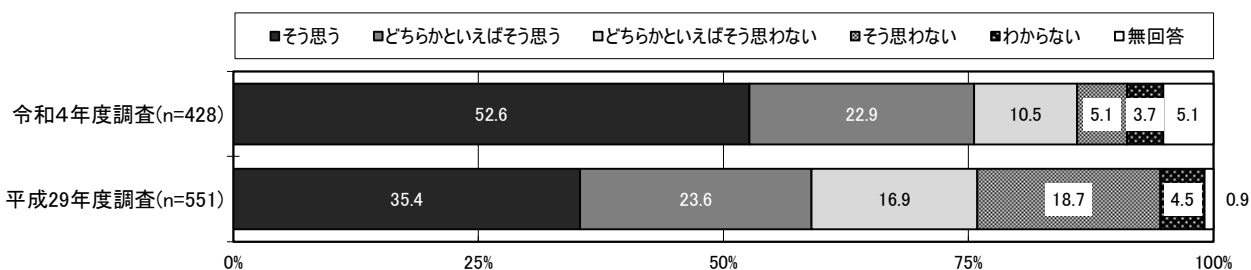
【問2 ①夫は外で働き、妻は家庭を守った方がよい 経年比較】

『前回調査』『山口県』『国』に比べて、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の割合が低くなっています。



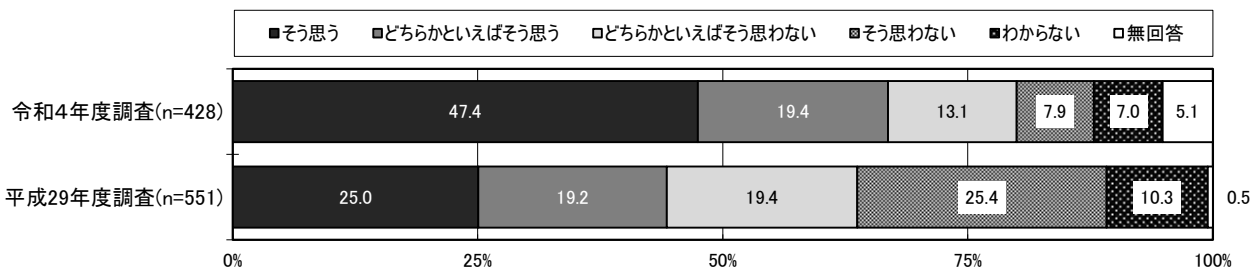
【問2 ②結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい 経年比較】

『前回調査』に比べて、「そう思う」の割合が高くなっています。



【問2 ③結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない 経年比較】

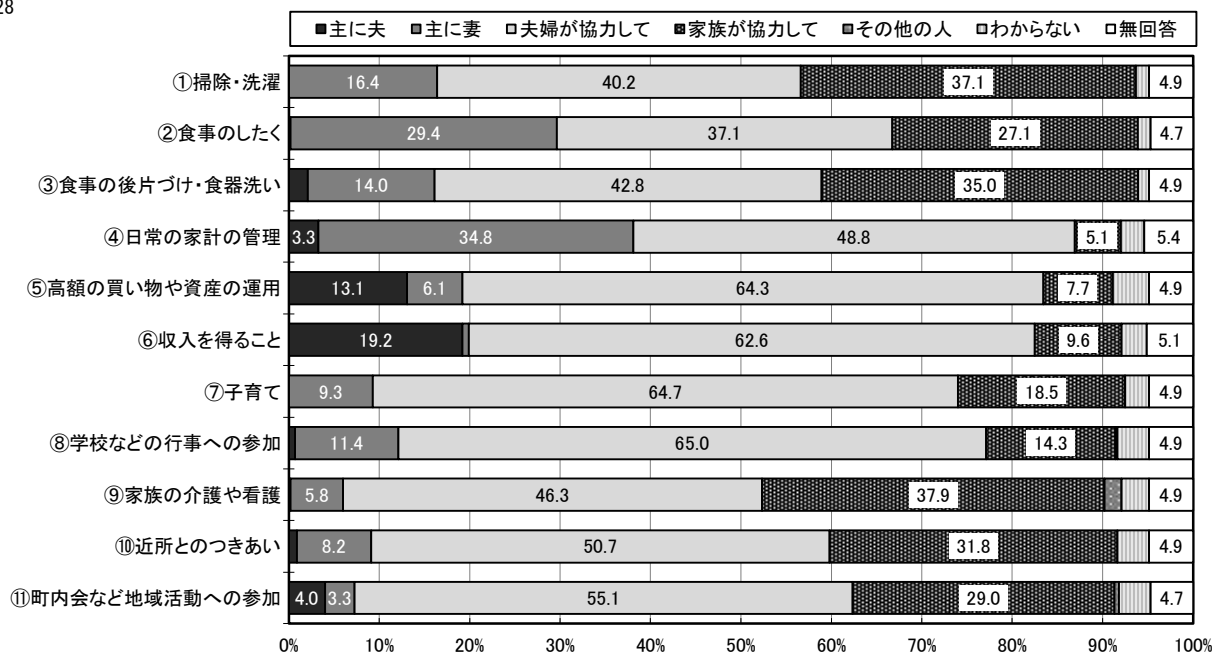
『前回調査』に比べて、「そう思う」の割合が高くなっています。



問3 家庭において、収入を得ることや家事、子育て、介護・看護、地域活動への参加など、誰が担当するのが望ましいと思いますか。(SA)

『主に夫』の割合が最も高いのは「⑥収入を得ること」で19.2%となっています。
『主に妻』の割合が最も高いのは「④日常の家計の管理」で34.8%、次いで「②食事のしたく」で29.4%となっています。

n=428



《問3 ①掃除・洗濯》×《性別》

『女性』は『男性』に比べて「家族が協力して」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
主に夫	-	-	-
主に妻	16.4	20.2	13.8
夫婦が協力して	40.2	40.5	40.1
家族が協力して	37.1	32.1	40.1
その他の人	-	-	-
わからない	1.4	1.8	1.2
無回答	4.9	5.4	4.9

《問3 ②食事のしたく》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「主に妻」の割合が高くなっています。

『女性』は『男性』に比べて「夫婦が協力して」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
主に夫	0.2	0.6	-
主に妻	29.4	38.7	23.1
夫婦が協力して	37.1	31.5	40.9
家族が協力して	27.1	22.6	30.0
その他の人	-	-	-
わからない	1.4	1.8	1.2
無回答	4.7	4.8	4.9

《問3 ②食事のしたく》×《年齢別》

『若年層』では「家族が協力して」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。
『高年層』では「主に妻」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=428	若年層 (39歳以下) n=101	壮年層 (40～64歳) n=175	高年層 (65歳以上) n=137
主に夫	0.2	1.0	-	-
主に妻	29.4	15.8	30.3	39.4
夫婦が協力して	37.1	36.6	38.3	34.3
家族が協力して	27.1	40.6	24.6	20.4
その他の人	-	-	-	-
わからない	1.4	5.0	0.6	-
無回答	4.7	1.0	6.3	5.8

《問3 ③食事の後片づけ・食器洗い》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「主に妻」の割合が高くなっています。
『女性』は『男性』に比べて「家族が協力して」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
主に夫	2.1	4.2	0.4
主に妻	14.0	19.6	10.1
夫婦が協力して	42.8	45.2	41.3
家族が協力して	35.0	25.0	41.7
その他の人	-	-	-
わからない	1.2	1.2	1.2
無回答	4.9	4.8	5.3

《問3 ③食事の後片づけ・食器洗い》×《年齢別》

『若年層』では「家族が協力して」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=428	若年層 (39歳以下) n=101	壮年層 (40～64歳) n=175	高年層 (65歳以上) n=137
主に夫	2.1	3.0	0.6	2.9
主に妻	14.0	7.9	16.0	16.8
夫婦が協力して	42.8	39.6	40.6	47.4
家族が協力して	35.0	44.6	36.0	26.3
その他の人	-	-	-	-
わからない	1.2	4.0	0.6	-
無回答	4.9	1.0	6.3	6.6

《問3 ④日常の家計の管理》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「主に妻」の割合が高くなっています。

『女性』は『男性』に比べて「夫婦が協力して」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
主に夫	3.3	6.5	0.8
主に妻	34.8	41.7	30.8
夫婦が協力して	48.8	36.9	56.3
家族が協力して	5.1	6.0	4.5
その他の人	-	-	-
わからない	2.6	2.4	2.8
無回答	5.4	6.5	4.9

《問3 ⑤高額の買い物や資産の運用》×《性別》

『女性』は『男性』に比べて「夫婦が協力して」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
主に夫	13.1	14.3	12.6
主に妻	6.1	8.3	4.9
夫婦が協力して	64.3	58.9	67.2
家族が協力して	7.7	8.9	6.5
その他の人	-	-	-
わからない	4.0	4.2	4.0
無回答	4.9	5.4	4.9

《問3 ⑥収入を得ること》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「主に夫」の割合が高くなっています。

『女性』は『男性』に比べて「夫婦が協力して」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
主に夫	19.2	23.8	15.8
主に妻	0.7	1.2	0.4
夫婦が協力して	62.6	57.7	66.0
家族が協力して	9.6	8.9	9.7
その他の人	-	-	-
わからない	2.8	3.0	2.8
無回答	5.1	5.4	5.3

《問3 ⑥収入を得ること》×《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「主に夫」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	18歳未満 の子ども と同居し ている n=112	18歳未満 子どもと 同居して いない n=303
主に夫	19.2	26.8	16.8
主に妻	0.7	0.9	0.7
夫婦が協力して	62.6	60.7	62.7
家族が協力して	9.6	8.0	10.2
その他の人	-	-	-
わからない	2.8	1.8	3.3
無回答	5.1	1.8	6.3

《問3 ⑦子育て》×《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「夫婦が協力して」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	18歳未満 の子ども と同居し ている n=112	18歳未満 子どもと 同居して いない n=303
主に夫	-	-	-
主に妻	9.3	7.1	9.2
夫婦が協力して	64.7	72.3	64.4
家族が協力して	18.5	17.0	17.8
その他の人	-	-	-
わからない	2.6	1.8	2.6
無回答	4.9	1.8	5.9

《問3 ⑩近所とのつきあい》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「夫婦が協力して」の割合が高くなっています。

『女性』は『男性』に比べて「家族が協力して」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
主に夫	0.9	2.4	-
主に妻	8.2	8.9	7.7
夫婦が協力して	50.7	56.5	47.4
家族が協力して	31.8	23.8	36.0
その他の人	-	-	-
わからない	3.5	3.0	4.0
無回答	4.9	5.4	4.9

《問3 ⑪町内会など地域活動への参加》×《性別》

『女性』は『男性』に比べて「家族が協力して」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
主に夫	4.0	7.1	2.0
主に妻	3.3	3.6	2.8
夫婦が協力して	55.1	58.3	53.4
家族が協力して	29.0	22.6	32.4
その他の人	0.5	0.6	0.4
わからない	3.5	3.0	4.0
無回答	4.7	4.8	4.9

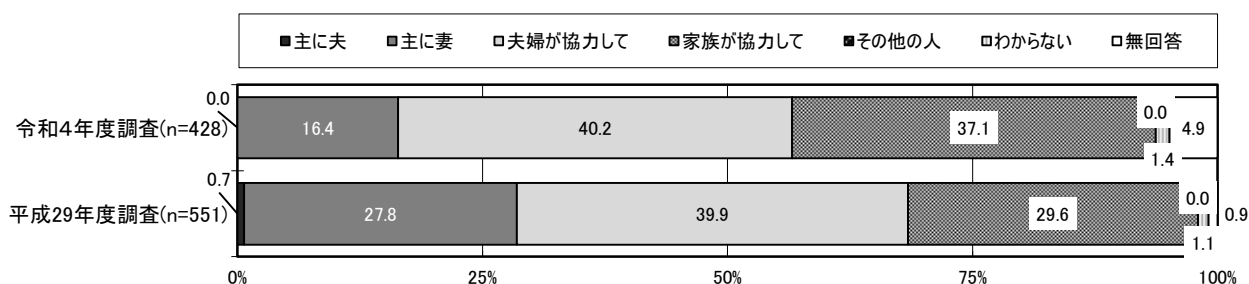
《問3 ①町内会など地域活動への参加》 × 《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「家族が協力して」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	18歳未満 の子ども と同居し ている n=112	18歳未満 子どもと 同居して いない n=303
主に夫	4.0	3.6	4.6
主に妻	3.3	4.5	2.6
夫婦が協力して	55.1	48.2	57.8
家族が協力して	29.0	37.5	25.7
その他の人	0.5	0.9	0.3
わからない	3.5	3.6	3.3
無回答	4.7	1.8	5.6

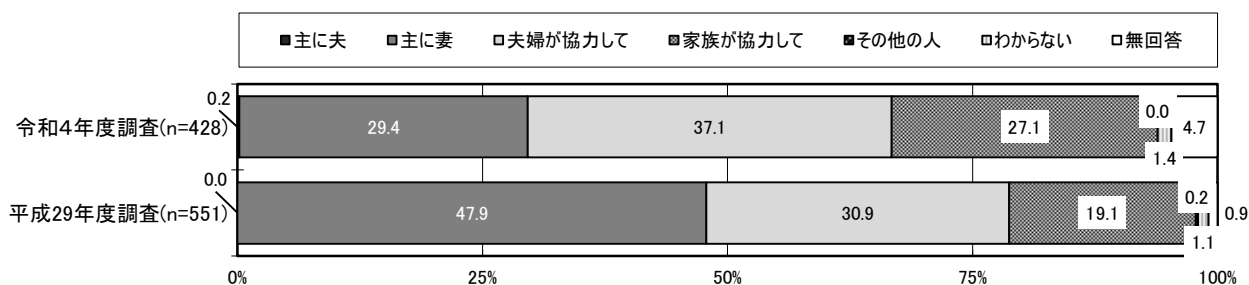
【問3 ①掃除・洗濯 経年比較】

『前回調査』に比べて、「主に妻」の割合が低くなっています。



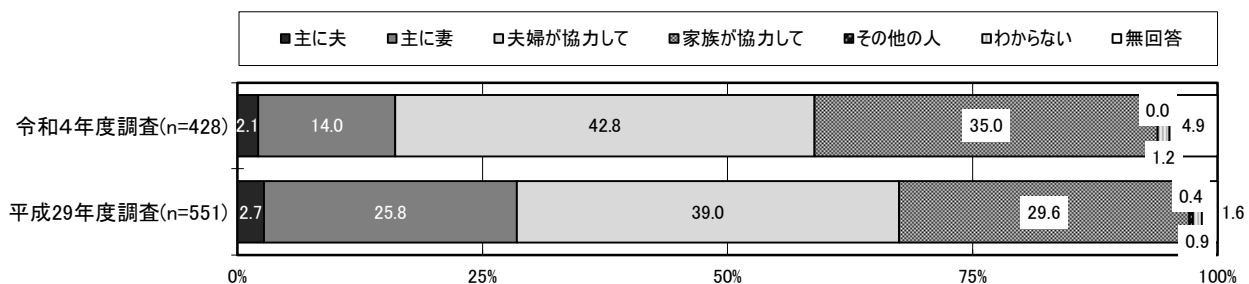
【問3 ②食事のしたく 経年比較】

『前回調査』に比べて、「主に妻」の割合が低くなっています。



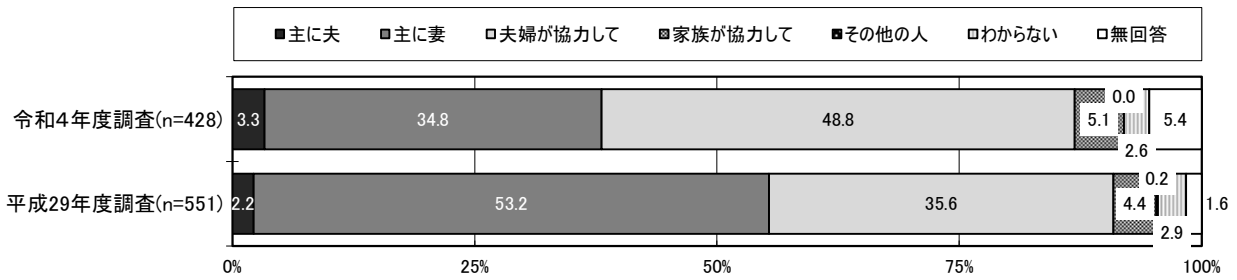
【問3 ③食事の後片づけ・食器洗い 経年比較】

『前回調査』に比べて、「主に妻」の割合が低くなっています。



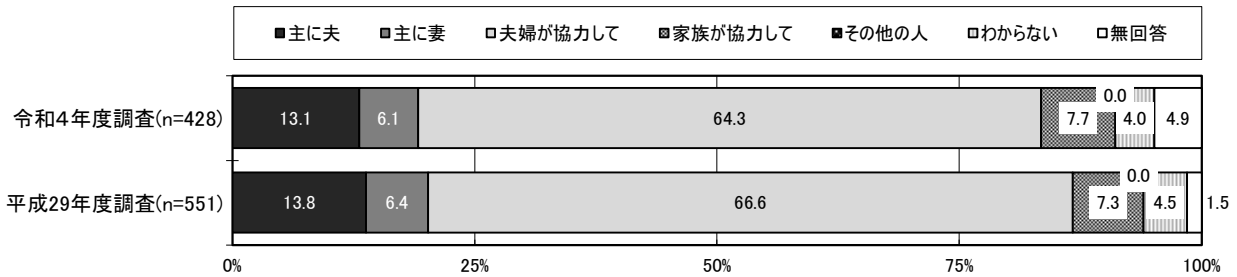
【問3 ④ 日常の家計の管理 経年比較】

『前回調査』に比べて、「主に妻」の割合が低くなっており、「夫婦が協力して」の割合が高くなっています。



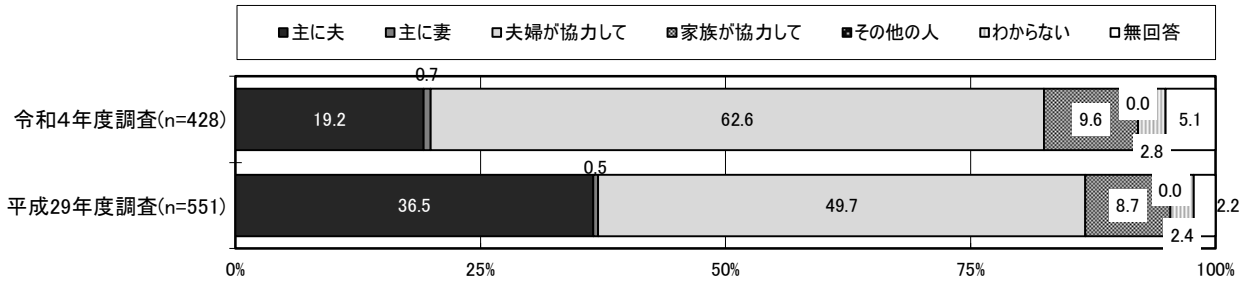
【問3 ⑤ 高額の買い物や資産の運用 経年比較】

『前回調査』に比べて、大きな変化はありません。



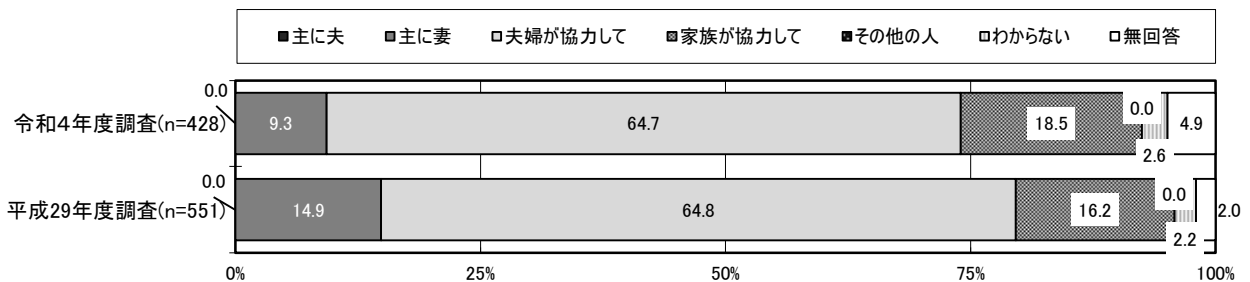
【問3 ⑥ 収入を得ること 経年比較】

『前回調査』に比べて、「主に夫」の割合が低くなっており、「夫婦が協力して」の割合が高くなっています。



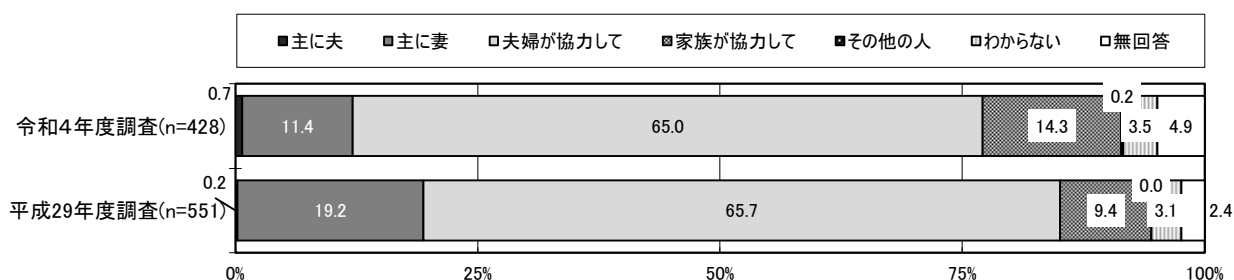
【問3 ⑦ 子育て 経年比較】

『前回調査』に比べて、「主に妻」の割合が低くなっています。



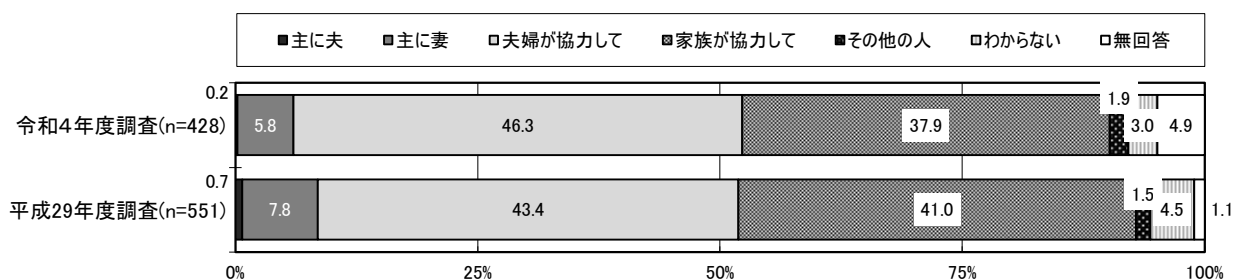
【問3 ⑧学校などの行事への参加 経年比較】

『前回調査』に比べて、「主に妻」の割合が低くなっており、「家族が協力して」の割合が高くなっています。



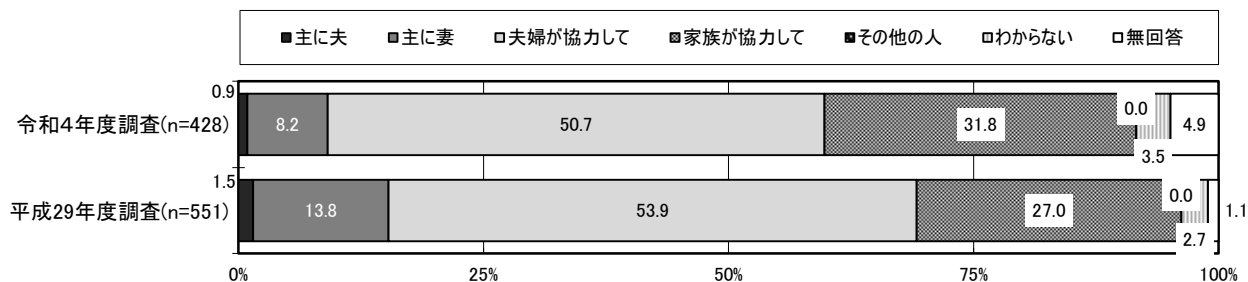
【問3 ⑨家族の介護や看護 経年比較】

『前回調査』に比べて、大きな変化はありません。



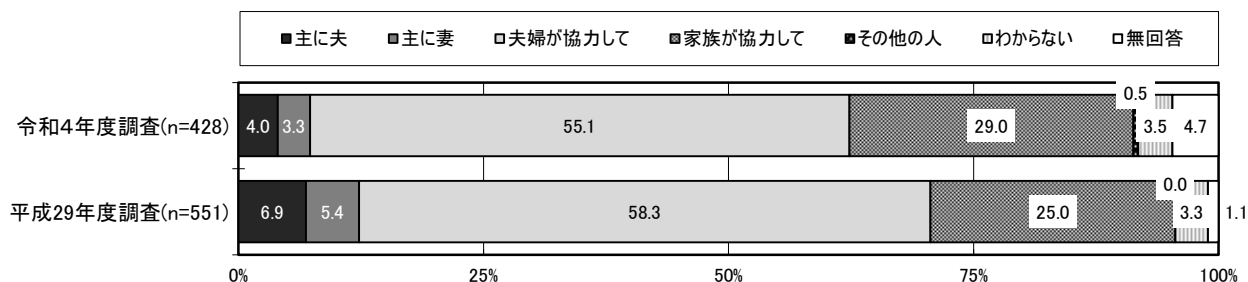
【問3 ⑩近所とのつきあい 経年比較】

『前回調査』に比べて、「主に妻」の割合が低くなっています。



【問3 ⑪町内会など地域活動への参加 経年比較】

『前回調査』に比べて、「家族が協力して」の割合がやや高くなっています。

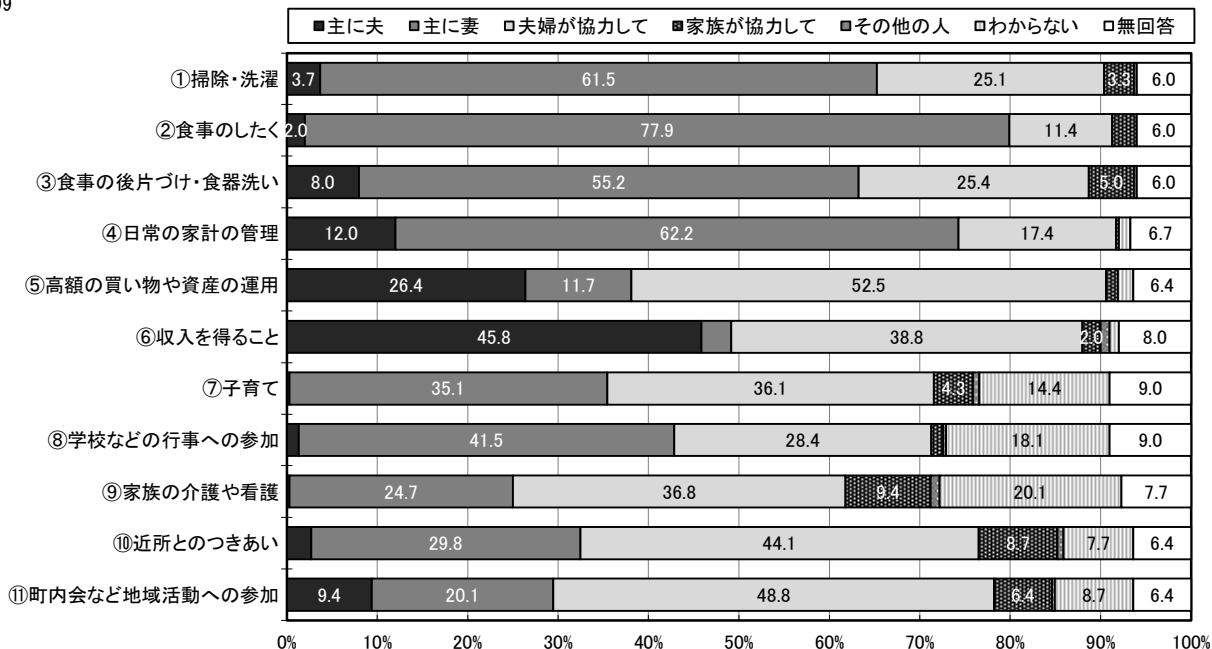


問4 《配偶者がいる方のみ》実際にあなたの家庭では誰が担当していますか。(SA)

『主に夫』の割合が最も高いのは「⑥収入を得ること」で45.8%、次いで「⑤高額の買い物や資産の運用」で26.4%となっています。

『主に妻』の割合が最も高いのは「②食事のしたく」で77.9%、次いで「④日常の家計の管理」で62.2%となっています。

n=299



《問4 ①掃除・洗濯》×《性別》

『女性』は『男性』に比べて「主に妻」の割合が高くなっています。

	全体 n=299	男性 n=118	女性 n=179
主に夫	3.7	6.8	1.7
主に妻	61.5	50.8	68.7
夫婦が協力して	25.1	30.5	21.2
家族が協力して	3.3	5.1	2.2
その他の人	0.3	0.8	-
わからない・する必要がない	-	-	-
無回答	6.0	5.9	6.1

《問4 ①掃除・洗濯》×《年齢別》

『若年層』では「夫婦が協力して」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=299	若年層 (39歳以下) n=52	壮年層 (40~64歳) n=140	高年層 (65歳以上) n=104
主に夫	3.7	1.9	2.9	5.8
主に妻	61.5	55.8	65.7	57.7
夫婦が協力して	25.1	40.4	17.9	27.9
家族が協力して	3.3	1.9	5.0	1.9
その他の人	0.3	-	0.7	-
わからない・する必要がない	-	-	-	-
無回答	6.0	-	7.9	6.7

《問4 ③食事の後片づけ・食器洗い》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「夫婦が協力して」の割合が高くなっています。
『女性』は『男性』に比べて「主に妻」の割合が高くなっています。

	全体 n=299	男性 n=118	女性 n=179
主に夫	8.0	11.9	5.0
主に妻	55.2	39.8	65.4
夫婦が協力して	25.4	33.9	20.1
家族が協力して	5.0	7.6	3.4
その他の人	0.3	0.8	-
わからない・する必要がない	-	-	-
無回答	6.0	5.9	6.1

《問4 ③食事の後片づけ・食器洗い》×《年齢別》

『若年層』では「夫婦が協力して」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=299	若年層 (39歳以下) n=52	壮年層 (40～64歳) n=140	高年層 (65歳以上) n=104
主に夫	8.0	13.5	5.0	9.6
主に妻	55.2	48.1	57.9	54.8
夫婦が協力して	25.4	36.5	20.0	26.9
家族が協力して	5.0	1.9	8.6	1.9
その他の人	0.3	-	0.7	-
わからない・する必要がない	-	-	-	-
無回答	6.0	-	7.9	6.7

《問4 ④日常の家計の管理》×《年齢別》

『若年層』では「主に夫」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=299	若年層 (39歳以下) n=52	壮年層 (40～64歳) n=140	高年層 (65歳以上) n=104
主に夫	12.0	25.0	10.7	6.7
主に妻	62.2	55.8	64.3	63.5
夫婦が協力して	17.4	17.3	13.6	22.1
家族が協力して	0.3	-	0.7	-
その他の人	-	-	-	-
わからない・する必要がない	1.3	1.9	2.1	-
無回答	6.7	-	8.6	7.7

《問4 ④日常の家計の管理》×《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「主に夫」の割合が高くなっています。

	全体 n=299	18歳未満 の子ども と同居し ている n=98	18歳未満 子どもと 同居して いない n=210
主に夫	12.0	20.4	9.0
主に妻	62.2	68.4	60.0
夫婦が協力して	17.4	8.2	21.4
家族が協力して	0.3	-	0.5
その他の人	-	-	-
わからない・する必要がない	1.3	1.0	1.4
無回答	6.7	2.0	7.6

《問4 ⑤高額の買い物や資産の運用》×《年齢別》

『若年層』では「主に夫」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=299	若年層 (39歳以 下) n=52	壮年層 (40~64 歳) n=140	高年層 (65歳以 上) n=104
主に夫	26.4	40.4	23.6	22.1
主に妻	11.7	15.4	13.6	7.7
夫婦が協力して	52.5	42.3	50.7	60.6
家族が協力して	1.3	1.9	1.4	1.0
その他の人	-	-	-	-
わからない・する必要がない	1.7	-	2.9	1.0
無回答	6.4	-	7.9	7.7

《問4 ⑤高額の買い物や資産の運用》×《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「主に夫」の割合が高くなっています。

	全体 n=299	18歳未満 の子ども と同居し ている n=98	18歳未満 子どもと 同居して いない n=210
主に夫	26.4	34.7	24.3
主に妻	11.7	14.3	10.0
夫婦が協力して	52.5	45.9	55.7
家族が協力して	1.3	2.0	1.0
その他の人	-	-	-
わからない・する必要がない	1.7	1.0	1.9
無回答	6.4	2.0	7.1

《問4 ⑥収入を得ること》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「夫婦が協力して」の割合が高くなっています。
『女性』は『男性』に比べて「主に夫」の割合が高くなっています。

	全体 n=299	男性 n=118	女性 n=179
主に夫	45.8	40.7	49.7
主に妻	3.3	4.2	2.8
夫婦が協力して	38.8	43.2	35.2
家族が協力して	2.0	2.5	1.7
その他の人	1.0	0.8	1.1
わからない・する必要がない	1.0	0.8	1.1
無回答	8.0	7.6	8.4

《問4 ⑥収入を得ること》×《年齢別》

『若年層』では「夫婦が協力して」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=299	若年層 (39歳以下) n=52	壮年層 (40～64歳) n=140	高年層 (65歳以上) n=104
主に夫	45.8	53.8	49.3	36.5
主に妻	3.3	-	2.1	6.7
夫婦が協力して	38.8	46.2	36.4	38.5
家族が協力して	2.0	-	2.9	1.9
その他の人	1.0	-	0.7	1.9
わからない・する必要がない	1.0	-	-	2.9
無回答	8.0	-	8.6	11.5

《問4 ⑥収入を得ること》×《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「主に夫」の割合が高くなっています。

	全体 n=299	18歳未満 の子ども と同居し ている n=98	18歳未満 子どもと 同居して いない n=210
主に夫	45.8	57.1	44.3
主に妻	3.3	2.0	4.3
夫婦が協力して	38.8	37.8	37.1
家族が協力して	2.0	1.0	2.9
その他の人	1.0	-	1.0
わからない・する必要がない	1.0	-	1.4
無回答	8.0	2.0	9.0

《問4 ⑦子育て》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「夫婦が協力して」の割合が高くなっています。
『女性』は『男性』に比べて「主に妻」の割合が高くなっています。

	全体 n=299	男性 n=118	女性 n=179
主に夫	0.3	0.8	-
主に妻	35.1	28.8	39.1
夫婦が協力して	36.1	43.2	31.8
家族が協力して	4.3	5.9	2.8
その他の人	0.7	-	1.1
わからない・する必要がない	14.4	12.7	15.6
無回答	9.0	8.5	9.5

《問4 ⑦子育て》×《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「主に妻」の割合が高くなっています。

	全体 n=299	18歳未満 の子ども と同居し ている n=98	18歳未満 子どもと 同居して いない n=210
主に夫	0.3	-	0.5
主に妻	35.1	48.0	31.0
夫婦が協力して	36.1	42.9	33.8
家族が協力して	4.3	6.1	4.3
その他の人	0.7	-	0.5
わからない・する必要がない	14.4	1.0	19.5
無回答	9.0	2.0	10.5

《問4 ⑧学校などの行事への参加》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「夫婦が協力して」の割合が高くなっています。
『女性』は『男性』に比べて「主に妻」の割合が高くなっています。

	全体 n=299	男性 n=118	女性 n=179
主に夫	1.3	3.4	-
主に妻	41.5	28.0	50.3
夫婦が協力して	28.4	40.7	20.7
家族が協力して	1.3	1.7	0.6
その他の人	0.3	-	0.6
わからない・する必要がない	18.1	18.6	17.9
無回答	9.0	7.6	10.1

《問4 ⑧学校などの行事への参加》×《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「主に妻」の割合が高くなっています。

	全体 n=299	18歳未満 の子ども と同居し ている n=98	18歳未満 子どもと 同居して いない n=210
主に夫	1.3	2.0	1.4
主に妻	41.5	52.0	38.1
夫婦が協力して	28.4	33.7	27.1
家族が協力して	1.3	2.0	1.0
その他の人	0.3	-	-
わからない・する必要がない	18.1	7.1	22.4
無回答	9.0	3.1	10.0

《問4 ⑨家族の介護や看護》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「夫婦が協力して」の割合が高くなっています。

『女性』は『男性』に比べて「主に妻」の割合が高くなっています。

	全体 n=299	男性 n=118	女性 n=179
主に夫	0.3	0.8	-
主に妻	24.7	16.1	30.2
夫婦が協力して	36.8	49.2	29.1
家族が協力して	9.4	7.6	10.6
その他の人	1.0	0.8	1.1
わからない・する必要がない	20.1	17.8	21.2
無回答	7.7	7.6	7.8

《問4 ⑨家族の介護や看護》×《年齢別》

『若年層』では「わからない・する必要がない」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=299	若年層 (39歳以 下) n=52	壮年層 (40~64 歳) n=140	高年層 (65歳以 上) n=104
主に夫	0.3	-	0.7	-
主に妻	24.7	13.5	29.3	23.1
夫婦が協力して	36.8	36.5	32.9	42.3
家族が協力して	9.4	5.8	8.6	12.5
その他の人	1.0	1.9	0.7	1.0
わからない・する必要がない	20.1	42.3	19.3	10.6
無回答	7.7	-	8.6	10.6

《問4 ⑩近所とのつきあい》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「夫婦が協力して」の割合が高くなっています。
『女性』は『男性』に比べて「主に妻」の割合が高くなっています。

	全体 n=299	男性 n=118	女性 n=179
主に夫	2.7	4.2	1.7
主に妻	29.8	16.1	38.5
夫婦が協力して	44.1	58.5	35.2
家族が協力して	8.7	7.6	8.9
その他の人	0.7	-	1.1
わからない・する必要がない	7.7	7.6	7.8
無回答	6.4	5.9	6.7

《問4 ⑩近所とのつきあい》×《年齢別》

『若年層』では「わからない・する必要がない」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=299	若年層 (39歳以下) n=52	壮年層 (40～64歳) n=140	高年層 (65歳以上) n=104
主に夫	2.7	3.8	1.4	3.8
主に妻	29.8	21.2	31.4	30.8
夫婦が協力して	44.1	38.5	44.3	48.1
家族が協力して	8.7	9.6	7.9	8.7
その他の人	0.7	-	0.7	1.0
わからない・する必要がない	7.7	26.9	6.4	-
無回答	6.4	-	7.9	7.7

《問4 ⑪町内会など地域活動への参加》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「夫婦が協力して」の割合が高くなっています。
『女性』は『男性』に比べて「主に妻」の割合が高くなっています。

	全体 n=299	男性 n=118	女性 n=179
主に夫	9.4	13.6	6.7
主に妻	20.1	6.8	28.5
夫婦が協力して	48.8	61.0	41.3
家族が協力して	6.4	5.1	6.7
その他の人	0.3	-	0.6
わからない・する必要がない	8.7	7.6	9.5
無回答	6.4	5.9	6.7

《問4 ①町内会など地域活動への参加》×《年齢別》

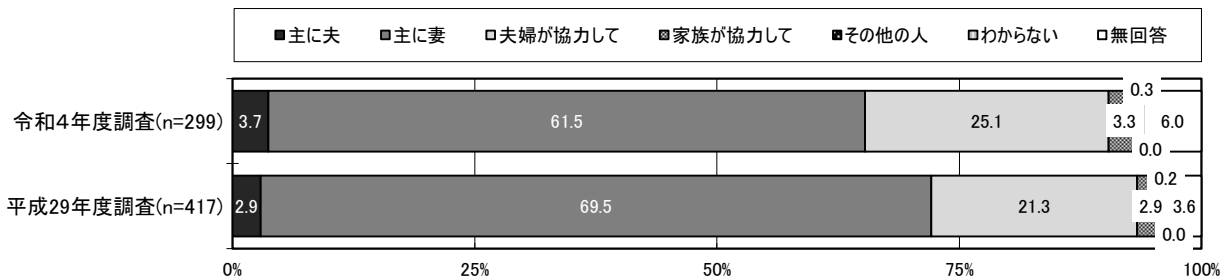
『若年層』では「わからない・する必要がない」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

『高年層』では「夫婦が協力して」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=299	若年層 (39歳以下) n=52	壮年層 (40～64歳) n=140	高年層 (65歳以上) n=104
主に夫	9.4	3.8	11.4	9.6
主に妻	20.1	9.6	25.0	16.3
夫婦が協力して	48.8	48.1	42.1	59.6
家族が協力して	6.4	5.8	6.4	6.7
その他の人	0.3	-	0.7	-
わからない・する必要がない	8.7	32.7	6.4	-
無回答	6.4	-	7.9	7.7

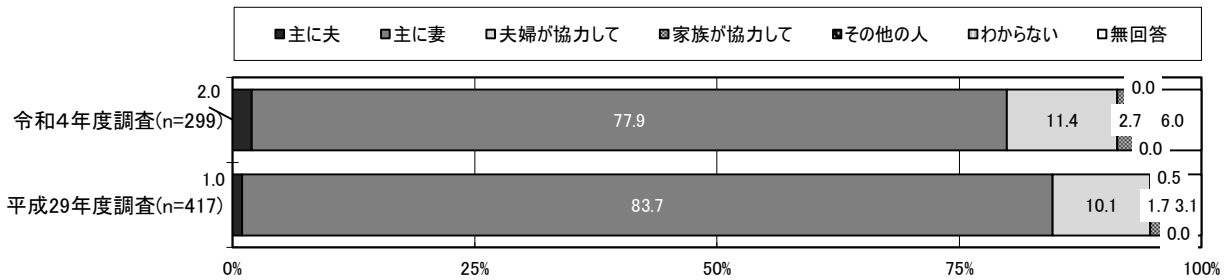
【問4 ①掃除・洗濯 経年比較】

『前回調査』に比べて、「主に妻」の割合が低くなっています。



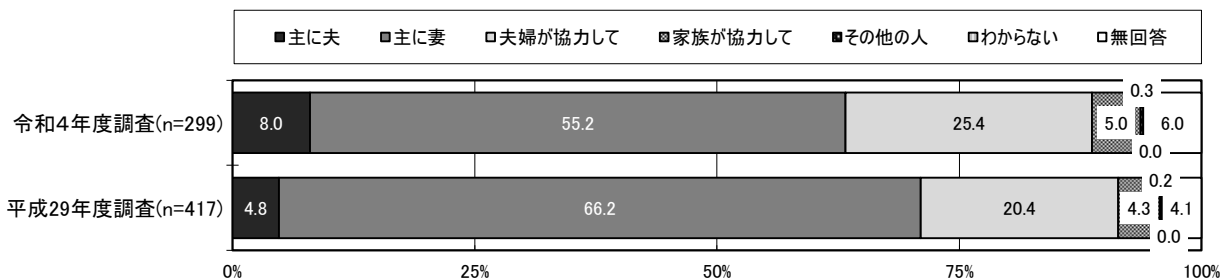
【問4 ②食事のしたく 経年比較】

『前回調査』に比べて、「主に妻」の割合が低くなっています。



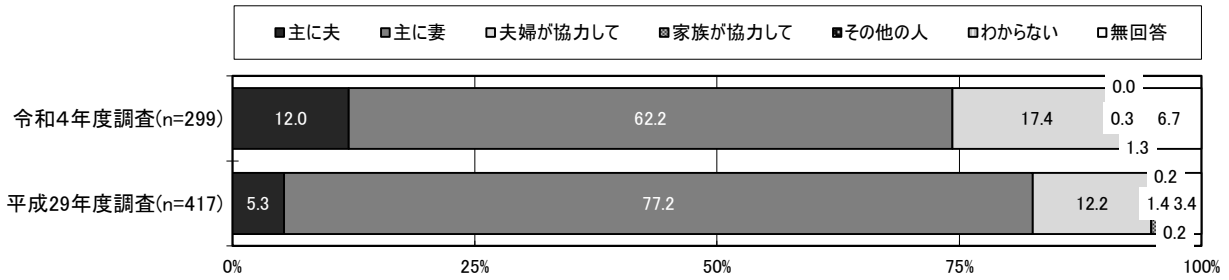
【問4 ③食事の後片づけ・食器洗い 経年比較】

『前回調査』に比べて、「主に夫」「夫婦が協力して」の割合が高くなっており、「主に妻」の割合が低くなっています。



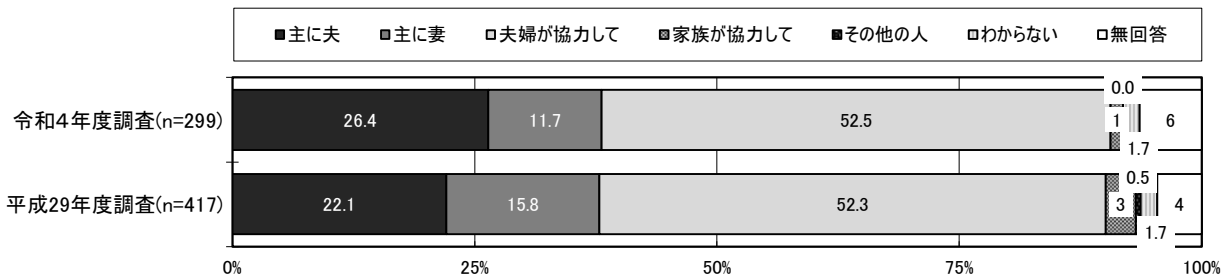
【問4 ④ 日常の家計の管理 経年比較】

『前回調査』に比べて、「主に夫」「夫婦が協力して」の割合が高くなっており、「主に妻」の割合が低くなっています。



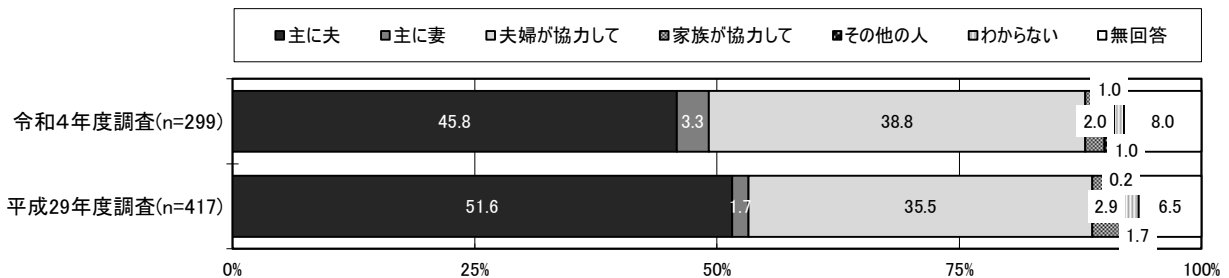
【問4 ⑤ 高額の買い物や資産の運用 経年比較】

『前回調査』に比べて、「主に夫」の割合が高くなっており、「主に妻」の割合がやや低くなっています。



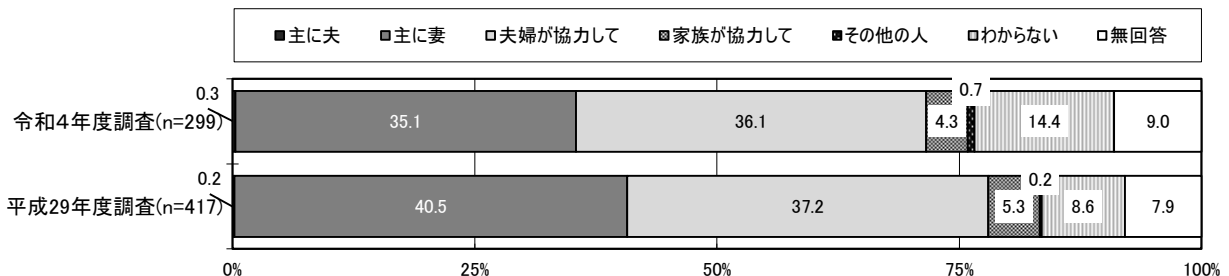
【問4 ⑥ 収入を得ること 経年比較】

『前回調査』に比べて、「主に夫」の割合が低くなっており、「夫婦が協力して」の割合がやや高くなっています。



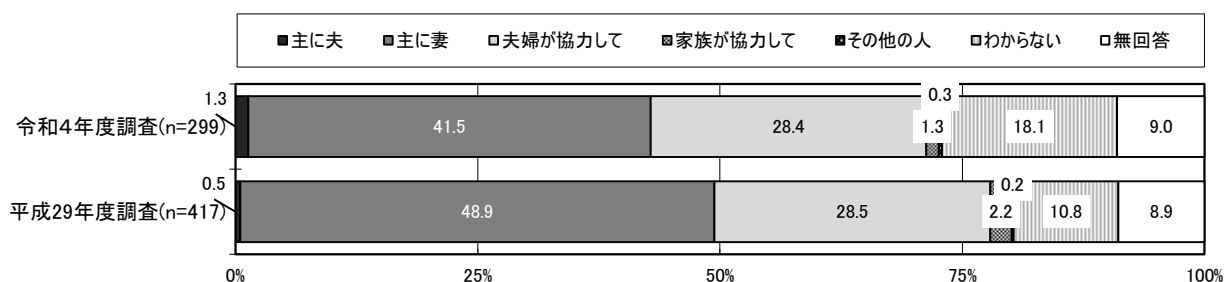
【問4 ⑦ 子育て 経年比較】

『前回調査』に比べて、「主に妻」の割合がやや低くなっています。



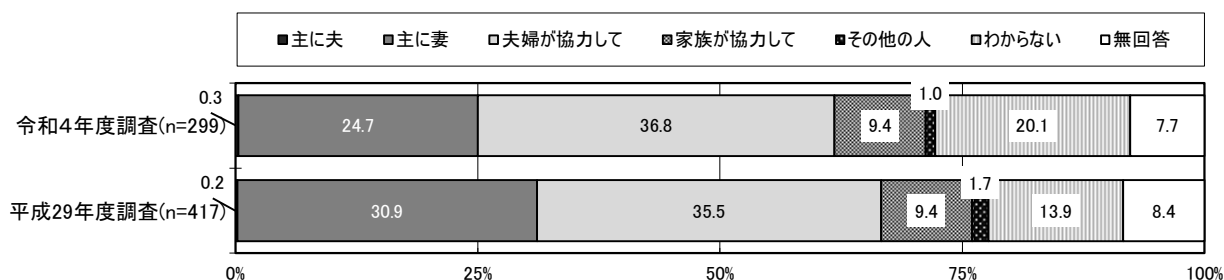
【問4 ⑧学校などの行事への参加 経年比較】

『前回調査』に比べて、「主に妻」の割合が低くなっています。



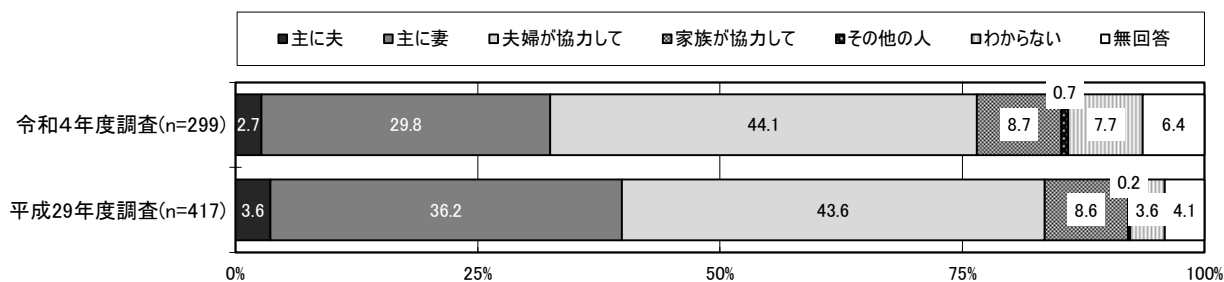
【問4 ⑨家族の介護や看護 経年比較】

『前回調査』に比べて、「主に妻」の割合が低くなっています。



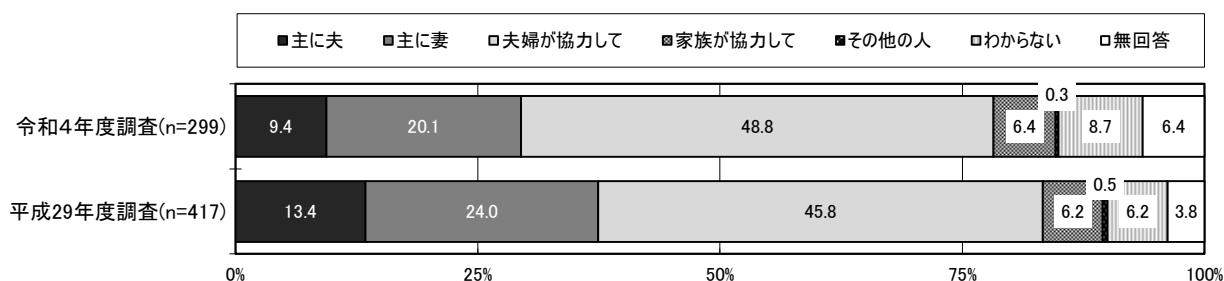
【問4 ⑩近所とのつきあい 経年比較】

『前回調査』に比べて、「主に妻」の割合がやや低くなっています。



【問4 ⑪町内会など地域活動への参加 経年比較】

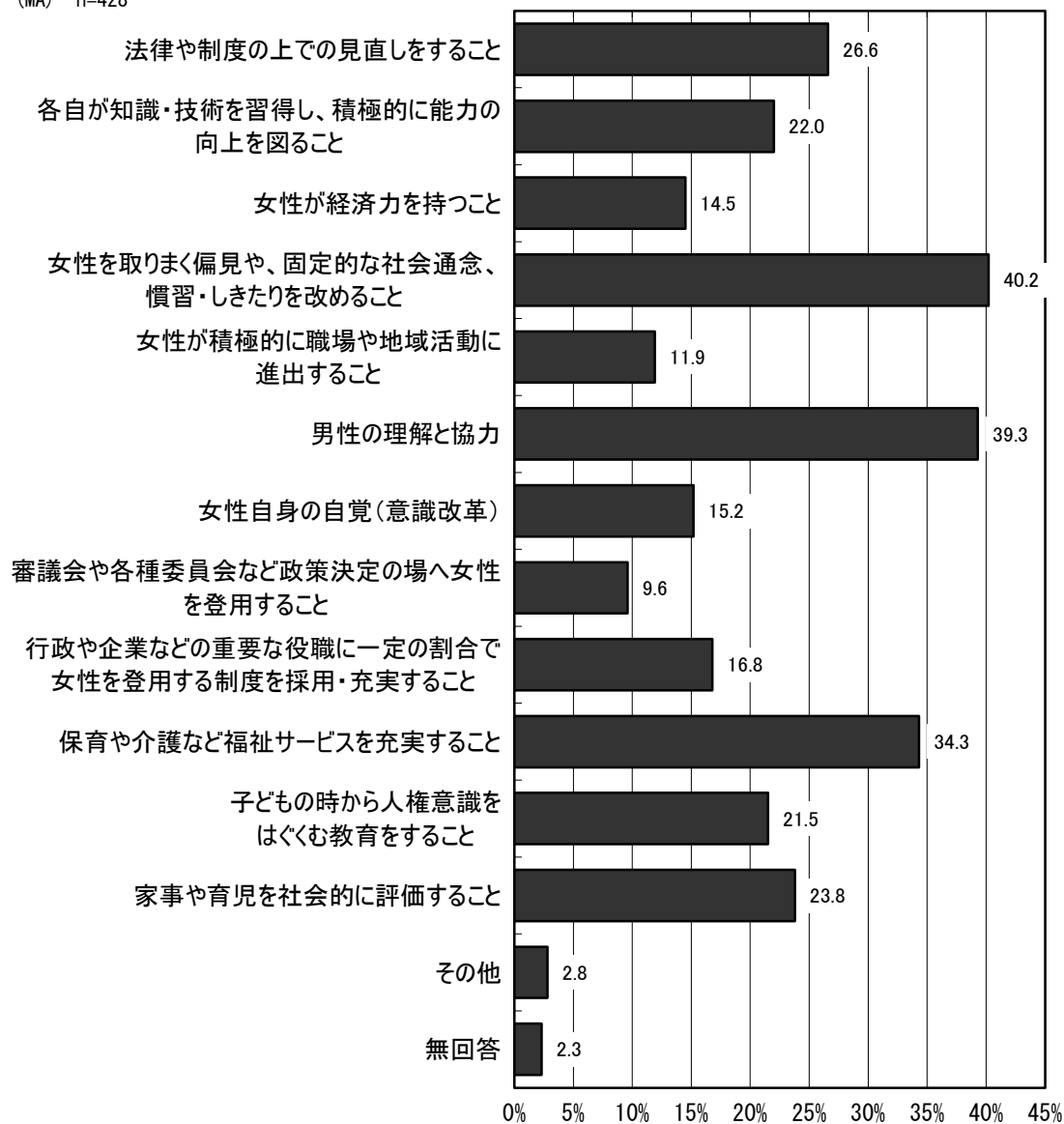
『前回調査』に比べて、「主に夫」「主に妻」の割合がやや低くなっており、「夫婦が協力して」の割合がやや高くなっています。



問5 男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために、今後どのようなことが必要だと思いますか。(MA)

「女性を取りまく偏見や、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」が40.2%で最も高くなっています。次いで「男性の理解と協力」が39.3%、「保育や介護など福祉サービスを充実すること」が34.3%が続いています。

(MA) n=428



《問5》×《性別》

『女性』は『男性』に比べて「保育や介護など福祉サービスを充実すること」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
法律や制度の上での見直しをすること	26.6	27.4	25.9
各自が知識・技術を習得し、積極的に能力の向上を図ること	22.0	24.4	19.8
女性が経済力を持つこと	14.5	16.1	13.8
女性を取りまく偏見や、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること	40.2	44.6	38.5
女性が積極的に職場や地域活動に進出すること	11.9	12.5	11.3
男性の理解と協力	39.3	39.9	40.1
女性自身の自覚(意識改革)	15.2	19.0	12.1
審議会や各種委員会など政策決定の場へ女性を登用すること	9.6	10.7	8.5
行政や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること	16.8	14.9	17.8
保育や介護など福祉サービスを充実すること	34.3	27.4	39.7
子どもの時から人権意識をはぐくむ教育をすること	21.5	22.6	21.1
家事や育児を社会的に評価すること	23.8	20.2	26.3
その他	2.8	3.6	1.6
無回答	2.3	-	3.6

《問5》×《年齢別》

『若年層』では「保育や介護など福祉サービスを充実すること」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=428	若年層 (39歳以下) n=101	壮年層 (40～64歳) n=175	高年層 (65歳以上) n=137
法律や制度の上での見直しをすること	26.6	29.7	27.4	22.6
各自が知識・技術を習得し、積極的に能力の向上を図ること	22.0	19.8	20.0	24.8
女性が経済力を持つこと	14.5	14.9	15.4	13.9
女性を取りまく偏見や、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること	40.2	31.7	43.4	44.5
女性が積極的に職場や地域活動に進出すること	11.9	8.9	10.3	16.1
男性の理解と協力	39.3	37.6	41.7	40.1
女性自身の自覚(意識改革)	15.2	8.9	14.3	21.2
審議会や各種委員会など政策決定の場へ女性を登用すること	9.6	6.9	9.7	11.7
行政や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること	16.8	12.9	14.3	22.6
保育や介護など福祉サービスを充実すること	34.3	43.6	29.1	35.8
子どもの時から人権意識をはぐくむ教育をすること	21.5	21.8	24.0	17.5
家事や育児を社会的に評価すること	23.8	31.7	25.1	15.3
その他	2.8	4.0	4.0	-
無回答	2.3	1.0	2.3	2.9

《問5》×《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「家事や育児を社会的に評価すること」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	18歳未満 の子ども と同居し ている n=112	18歳未満 子どもと 同居して いない n=303
法律や制度の上での見直しをすること	26.6	25.9	26.7
各自が知識・技術を習得し、積極的に能力の向上を図ること	22.0	17.0	21.5
女性が経済力を持つこと	14.5	16.1	14.2
女性を取りまく偏見や、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること	40.2	35.7	45.2
女性が積極的に職場や地域活動に進出すること	11.9	6.3	12.2
男性の理解と協力	39.3	39.3	40.3
女性自身の自覚(意識改革)	15.2	9.8	16.8
審議会や各種委員会など政策決定の場へ女性を登用すること	9.6	8.0	10.2
行政や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること	16.8	15.2	16.5
保育や介護など福祉サービスを充実すること	34.3	35.7	33.7
子どもの時から人権意識をはぐくむ教育をすること	21.5	23.2	21.8
家事や育児を社会的に評価すること	23.8	33.9	20.5
その他	2.8	7.1	1.7
無回答	2.3	0.9	2.3

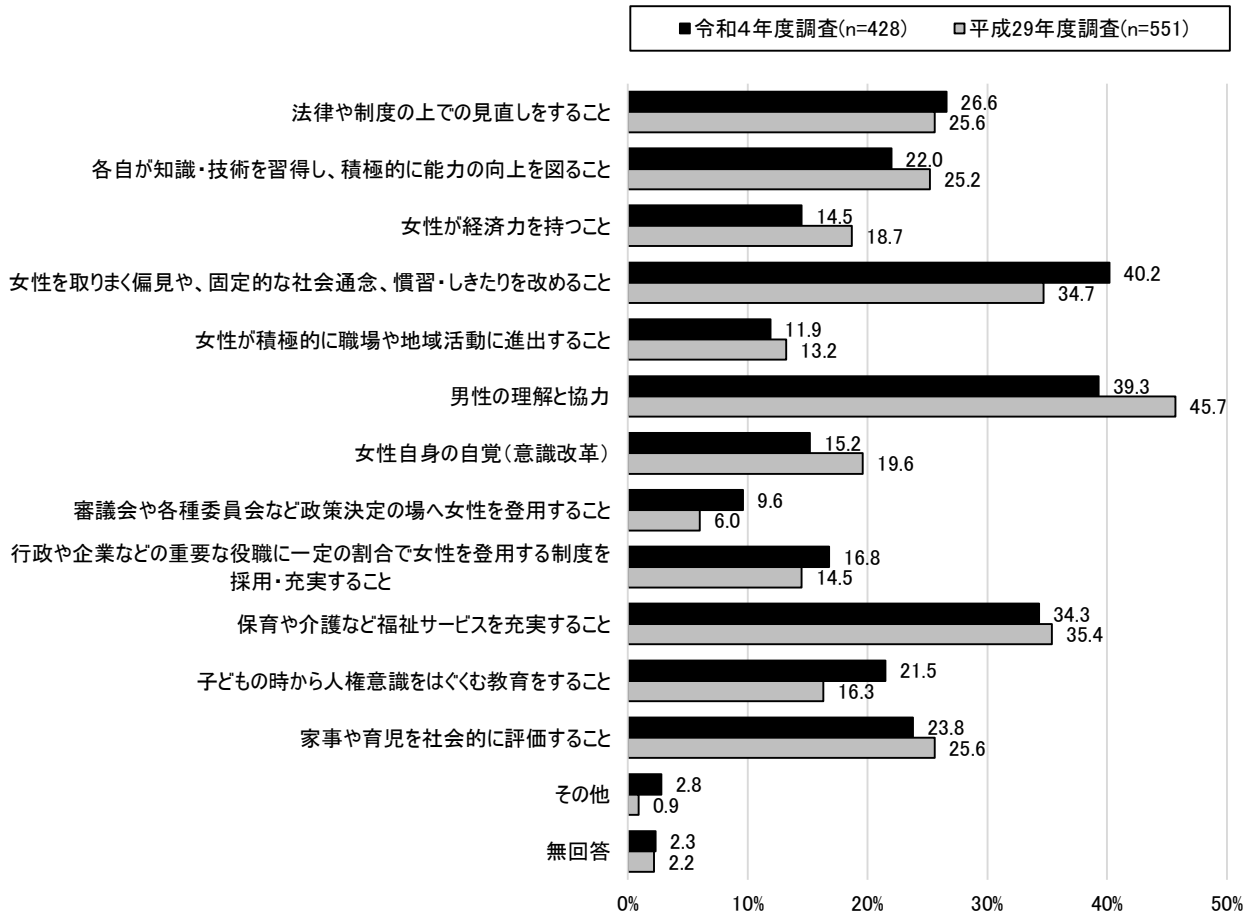
《問5》×《性別・子どもの有無別》

『女性』の『子どもと同居している人』は他と比べて「家事や育児を社会的に評価すること」の割合が高くなっています。

	男性			女性		
	全体 n=168	18歳未満 の子ども と同居し ている n=39	18歳未満 子どもと 同居して いない n=133	全体 n=247	18歳未満 の子ども と同居し ている n=72	18歳未満 子どもと 同居して いない n=169
法律や制度の上での見直しをすること	27.4	17.9	28.6	25.9	30.6	25.4
各自が知識・技術を習得し、積極的に能力の向上を図ること	24.4	25.6	24.1	19.8	12.5	19.5
女性が経済力を持つこと	16.1	20.5	14.3	13.8	13.9	13.6
女性を取りまく偏見や、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること	44.6	38.5	47.4	38.5	34.7	43.8
女性が積極的に職場や地域活動に進出すること	12.5	5.1	12.8	11.3	6.9	11.8
男性の理解と協力	39.9	30.8	42.1	40.1	43.1	39.1
女性自身の自覚(意識改革)	19.0	20.5	21.1	12.1	2.8	13.6
審議会や各種委員会など政策決定の場へ女性を登用すること	10.7	12.8	9.8	8.5	5.6	10.1
行政や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること	14.9	20.5	12.8	17.8	12.5	18.9
保育や介護など福祉サービスを充実すること	27.4	23.1	27.1	39.7	43.1	39.1
子どもの時から人権意識をはぐくむ教育をすること	22.6	20.5	24.1	21.1	25.0	20.1
家事や育児を社会的に評価すること	20.2	25.6	19.5	26.3	38.9	21.3
その他	3.6	10.3	2.3	1.6	4.2	1.2
無回答	-	-	-	3.6	1.4	4.1

【問5 経年比較】

『前回調査』に比べて、「女性を取りまく偏見や、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」「子どもの時から人権意識をはぐくむ教育をすること」の割合が高くなっており、「男性の理解と協力」「女性自身の自覚(意識改革)」の割合が低くなっています。

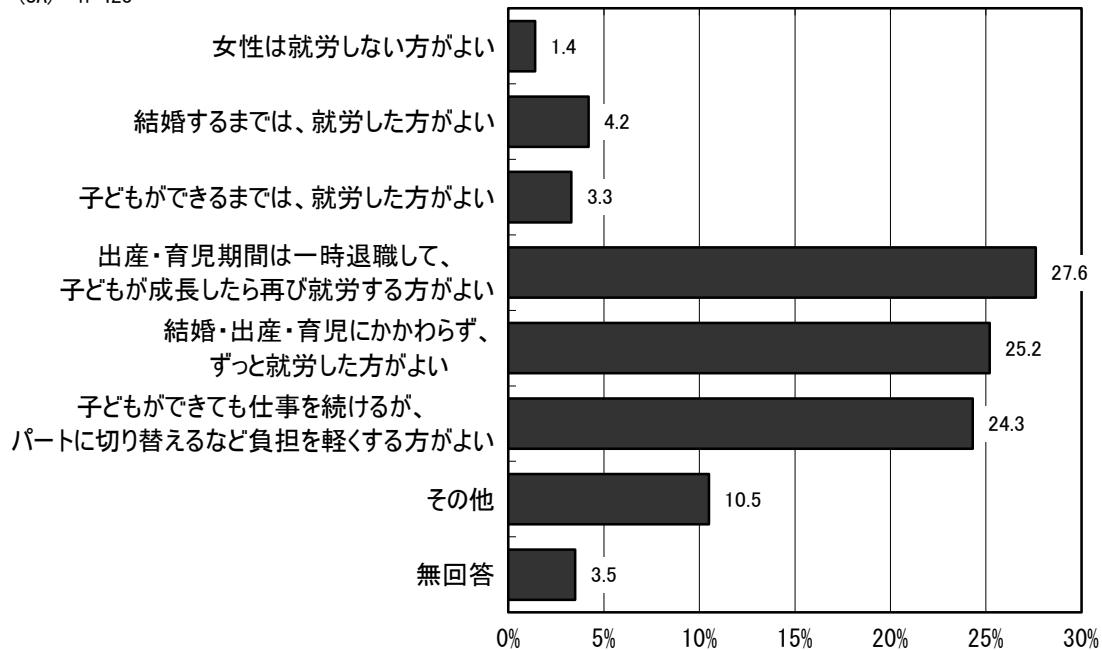


3 就労について

問6 女性が就労することについて、あなたはどのように思いますか。(SA)

「出産・育児期間は一時退職して、子どもが成長したら再び就労する方がよい」が27.6%で最も高くなっています。次いで「結婚・出産・育児にかかわらず、ずっと就労した方がよい」が25.2%、「子どもができてもしっかり仕事を続けるが、パートに切り替えるなど負担を軽くする方がよい」が24.3%が続いています。

(SA) n=428



《問6》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「出産・育児期間は一時退職して、子どもが成長したら再び就労する方がよい」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
女性は就労しない方がよい	1.4	0.6	1.6
結婚するまでは、就労した方がよい	4.2	4.2	3.6
子どもができるまでは、就労した方がよい	3.3	3.0	3.6
出産・育児期間は一時退職して、子どもが成長したら再び就労する方がよい	27.6	35.1	23.9
結婚・出産・育児にかかわらず、ずっと就労した方がよい	25.2	23.8	25.5
子どもができてもしっかり仕事を続けるが、パートに切り替えるなど負担を軽くする方がよい	24.3	21.4	27.1
その他	10.5	10.7	9.7
無回答	3.5	1.2	4.9

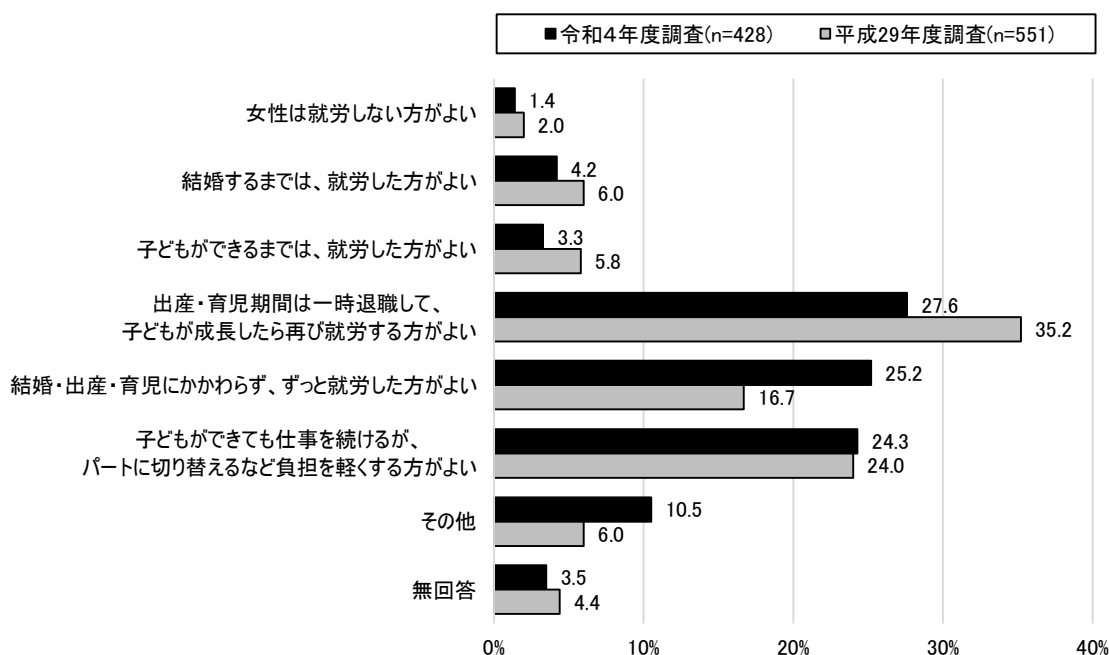
《問6》×《年齢別》

『若年層』『壮年層』では「子どもができて仕事も続けるが、パートに切り替えるなど負担を軽くする方がよい」、『壮年層』『高年層』では「結婚・出産・育児にかかわらず、ずっと就労した方がよい」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=428	若年層 (39歳以下) n=101	壮年層 (40～64歳) n=175	高年層 (65歳以上) n=137
女性は就労しない方がよい	1.4	-	1.7	1.5
結婚するまでは、就労した方がよい	4.2	1.0	4.6	5.8
子どもができるまでは、就労した方がよい	3.3	3.0	2.9	4.4
出産・育児期間は一時退職して、子どもが成長したら再び就労する方がよい	27.6	27.7	24.6	33.6
結婚・出産・育児にかかわらず、ずっと就労した方がよい	25.2	17.8	25.7	29.2
子どもができて仕事も続けるが、パートに切り替えるなど負担を軽くする方がよい	24.3	31.7	25.1	19.0
その他	10.5	14.9	10.9	5.1
無回答	3.5	4.0	4.6	1.5

【問6 経年比較】

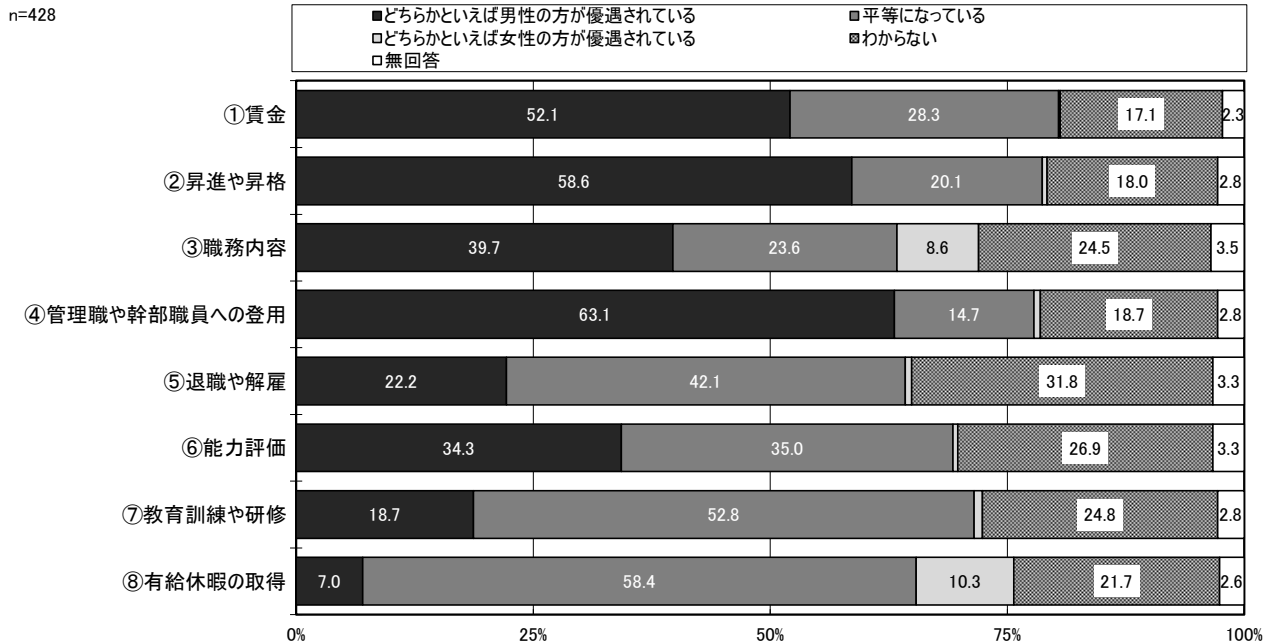
『前回調査』に比べて、「出産・育児期間は一時退職して、子どもが成長したら再び就労する方がよい」の割合が低くなっており、「結婚・出産・育児にかかわらず、ずっと就労した方がよい」の割合が高くなっています。



問7 職場での男女の扱いについて、平等になっていると思いますか。(SA)

『どちらかといえば男性の方が優遇されている』の割合が最も高いのは「④管理職や幹部職員への登用」で63.1%、次いで「②昇進や昇格」で58.6%となっています。

『平等になっている』の割合が最も高いのは「⑧有給休暇の取得」で58.4%、次いで「⑦教育訓練や研修」で52.8%となっています。



《問7 ①賃金》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「平等になっている」の割合が高くなっています。

『女性』は『男性』に比べて「どちらかといえば男性の方が優遇されている」「わからない」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
どちらかといえば男性の方が優遇されている	52.1	45.8	56.3
平等になっている	28.3	41.1	19.4
どちらかといえば女性の方が優遇されている	0.2	0.6	-
わからない	17.1	12.5	20.6
無回答	2.3	-	3.6

《問7 ①賃金》×《年齢別》

『若年層』では「平等になっている」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

『高年層』では「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=428	若年層 (39歳以下) n=101	壮年層 (40~64歳) n=175	高年層 (65歳以上) n=137
どちらかといえば男性の方が優遇されている	52.1	39.6	46.3	70.1
平等になっている	28.3	39.6	29.7	17.5
どちらかといえば女性の方が優遇されている	0.2	-	0.6	-
わからない	17.1	19.8	20.6	10.2
無回答	2.3	1.0	2.9	2.2

《問7 ①賃金》×《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「わからない」の割合が高くなっています。
『子どもと同居していない人』は『子どもと同居している人』に比べて「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	18歳未満 の子ども と同居し ている n=112	18歳未満 子どもと 同居して いない n=303
どちらかといえば男性の方が優遇されている	52.1	43.8	53.8
平等になっている	28.3	30.4	27.7
どちらかといえば女性の方が優遇されている	0.2	-	0.3
わからない	17.1	25.0	15.8
無回答	2.3	0.9	2.3

《問7 ②昇進や昇格》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「平等になっている」の割合が高くなっています。
『女性』は『男性』に比べて「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
どちらかといえば男性の方が優遇されている	58.6	52.4	62.3
平等になっている	20.1	28.6	14.6
どちらかといえば女性の方が優遇されている	0.5	1.2	-
わからない	18.0	16.7	19.4
無回答	2.8	1.2	3.6

《問7 ③職務内容》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「平等になっている」「どちらかといえば女性の方が優遇されている」の割合が高くなっています。
『女性』は『男性』に比べて「わからない」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
どちらかといえば男性の方が優遇されている	39.7	35.7	41.7
平等になっている	23.6	28.6	20.6
どちらかといえば女性の方が優遇されている	8.6	16.1	3.6
わからない	24.5	19.0	28.7
無回答	3.5	0.6	5.3

《問7 ④管理職や幹部職員への登用》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「平等になっている」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
どちらかといえば男性の方が優遇されている	63.1	61.3	64.0
平等になっている	14.7	20.2	10.9
どちらかといえば女性の方が優遇されている	0.7	1.2	0.4
わからない	18.7	16.1	21.1
無回答	2.8	1.2	3.6

《問7 ④管理職や幹部職員への登用》×《年齢別》

『高年層』では「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=428	若年層 (39歳以下) n=101	壮年層 (40～64歳) n=175	高年層 (65歳以上) n=137
どちらかといえば男性の方が優遇されている	63.1	56.4	58.9	73.0
平等になっている	14.7	16.8	18.9	8.0
どちらかといえば女性の方が優遇されている	0.7	-	0.6	1.5
わからない	18.7	25.7	18.3	14.6
無回答	2.8	1.0	3.4	2.9

《問7 ⑤退職や解雇》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「平等になっている」の割合が高くなっています。

『女性』は『男性』に比べて「わからない」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
どちらかといえば男性の方が優遇されている	22.2	17.9	25.1
平等になっている	42.1	55.4	32.4
どちらかといえば女性の方が優遇されている	0.7	1.2	0.4
わからない	31.8	23.2	38.5
無回答	3.3	2.4	3.6

《問7 ⑥能力評価》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「平等になっている」の割合が高くなっています。

『女性』は『男性』に比べて「わからない」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
どちらかといえば男性の方が優遇されている	34.3	31.0	36.0
平等になっている	35.0	46.4	27.5
どちらかといえば女性の方が優遇されている	0.5	1.2	-
わからない	26.9	19.6	32.4
無回答	3.3	1.8	4.0

《問7 ⑦教育訓練や研修》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「平等になっている」の割合が高くなっています。

『女性』は『男性』に比べて「わからない」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
どちらかといえば男性の方が優遇されている	18.7	16.7	19.4
平等になっている	52.8	62.5	46.2
どちらかといえば女性の方が優遇されている	0.9	1.8	0.4
わからない	24.8	17.3	30.8
無回答	2.8	1.8	3.2

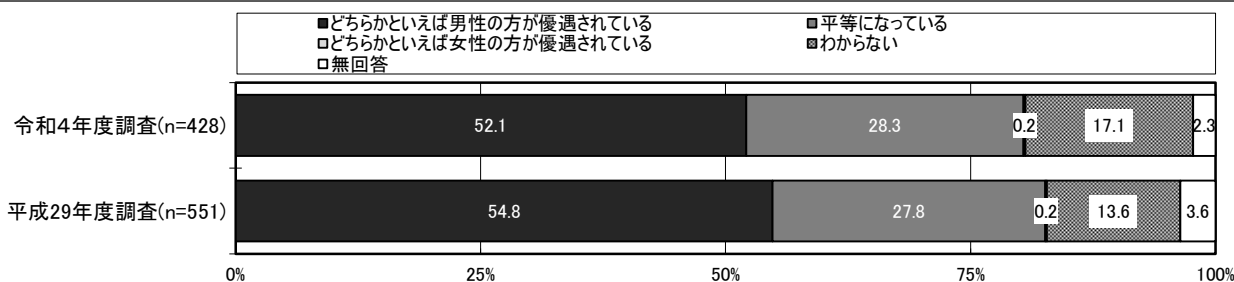
《問7 ⑧有給休暇の取得》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「平等になっている」の割合が高くなっています。
 『女性』は『男性』に比べて「わからない」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
どちらかといえば男性の方が優遇されている	7.0	3.6	9.3
平等になっている	58.4	69.0	51.4
どちらかといえば女性の方が優遇されている	10.3	12.5	8.5
わからない	21.7	14.3	27.1
無回答	2.6	0.6	3.6

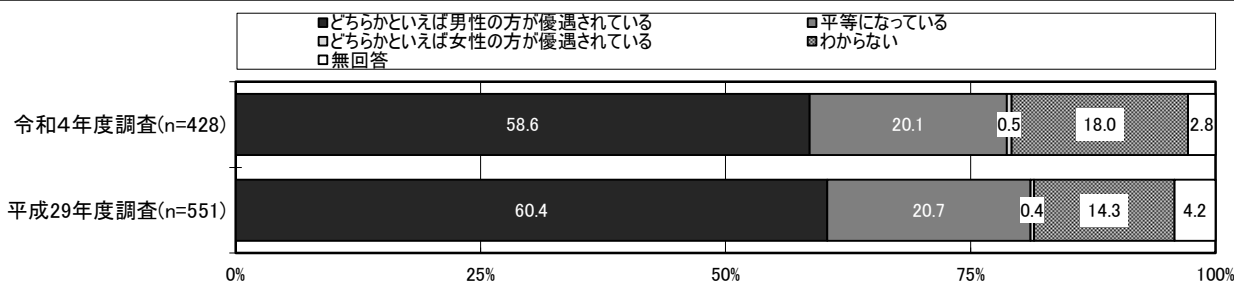
【問7 ①賃金 経年比較】

『前回調査』に比べて、大きな変化はありません。



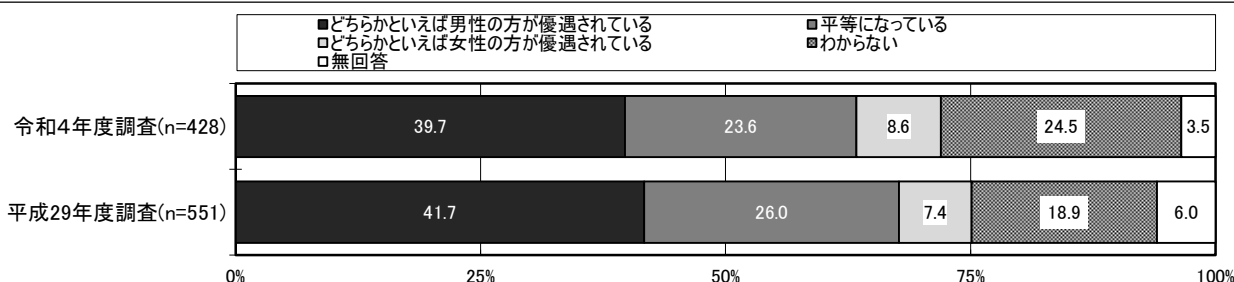
【問7 ②昇進や昇格 経年比較】

『前回調査』に比べて、大きな変化はありません。



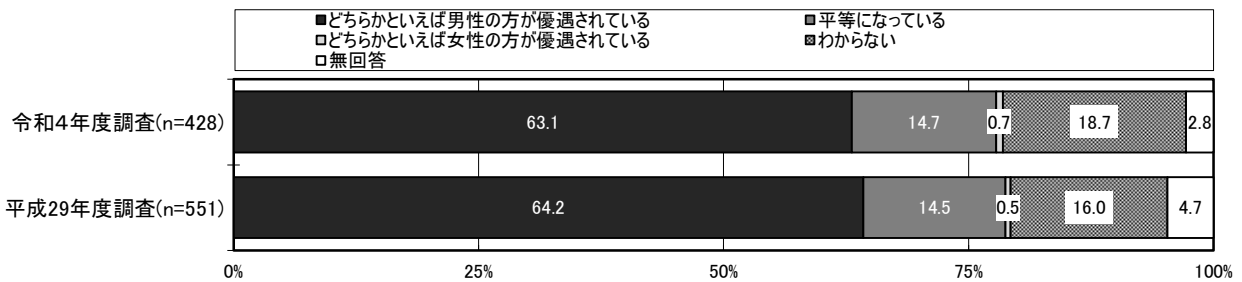
【問7 ③職務内容 経年比較】

『前回調査』に比べて、「平等になっている」の割合がやや低くなっています。



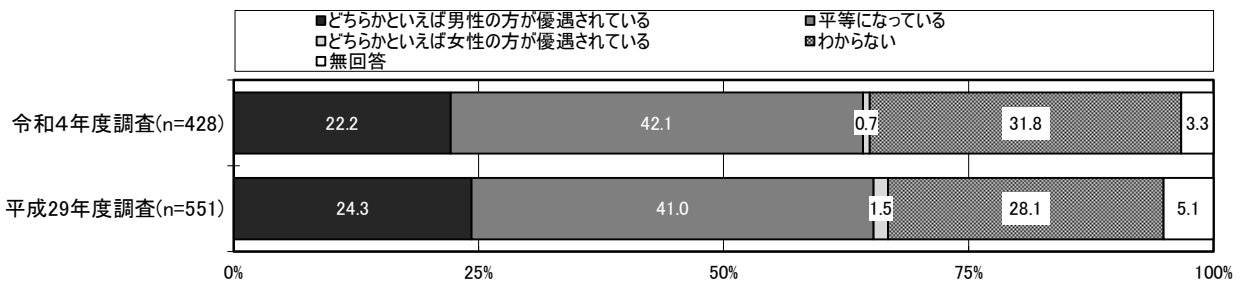
【問7 ④管理職や幹部職員への登用 経年比較】

『前回調査』に比べて、大きな変化はありません。



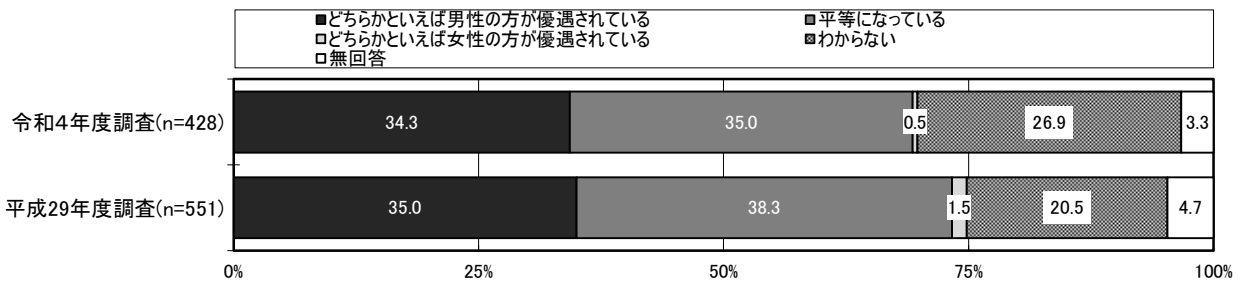
【問7 ⑤退職や解雇 経年比較】

『前回調査』に比べて、大きな変化はありません。



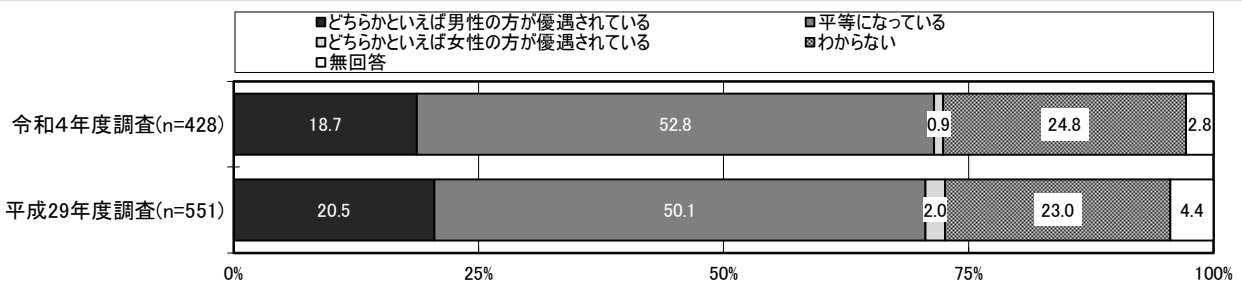
【問7 ⑥能力評価 経年比較】

『前回調査』に比べて、「平等になっている」の割合がやや低くなっています。



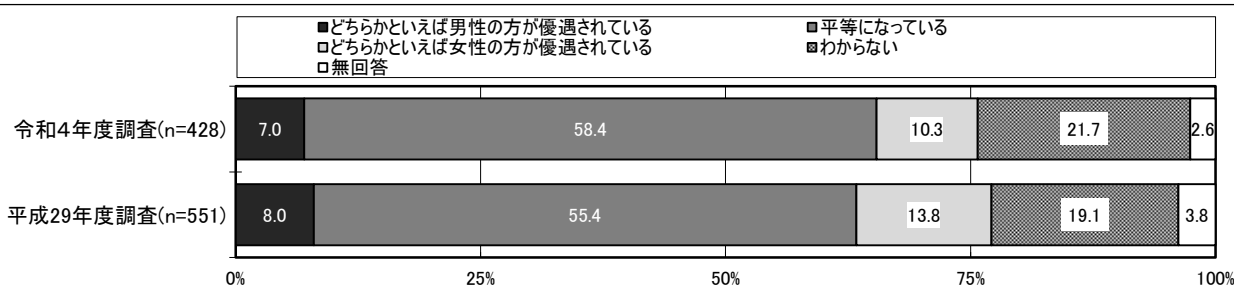
【問7 ⑦教育訓練や研修 経年比較】

『前回調査』に比べて、「平等になっている」の割合がやや高くなっています。



【問7 ⑧有給休暇の取得 経年比較】

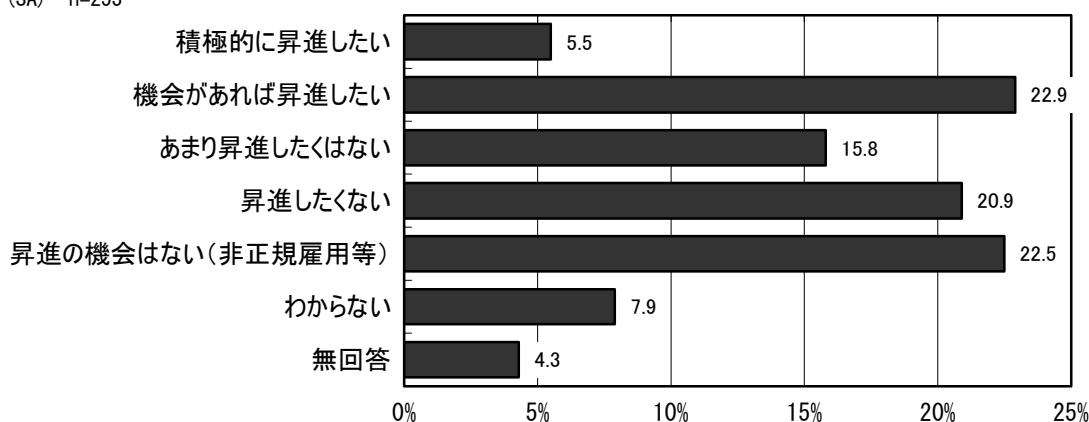
『前回調査』に比べて、「平等になっている」の割合がやや高くなっています。



問8 《現在就労している方》あなたは、管理職以上に昇進したいと思いますか。(SA)

「機会があれば昇進したい」が22.9%で最も高くなっています。次いで「昇進の機会はない(非正規雇用等)」が22.5%、「昇進したくない」が20.9%が続いています。

(SA) n=253



《問8》 × 《性別》

『男性』は『女性』に比べて「機会があれば昇進したい」「あまり昇進したくはない」の割合が高くなっています。『女性』は『男性』に比べて「昇進の機会はない(非正規雇用等)」の割合が高くなっています。

	全体 n=253	男性 n=113	女性 n=139
積極的に昇進したい	5.5	8.0	3.6
機会があれば昇進したい	22.9	35.4	12.9
あまり昇進したくはない	15.8	20.4	12.2
昇進したくない	20.9	18.6	22.3
昇進の機会はない(非正規雇用等)	22.5	10.6	32.4
わからない	7.9	4.4	10.8
無回答	4.3	2.7	5.8

《問8》×《年齢別》

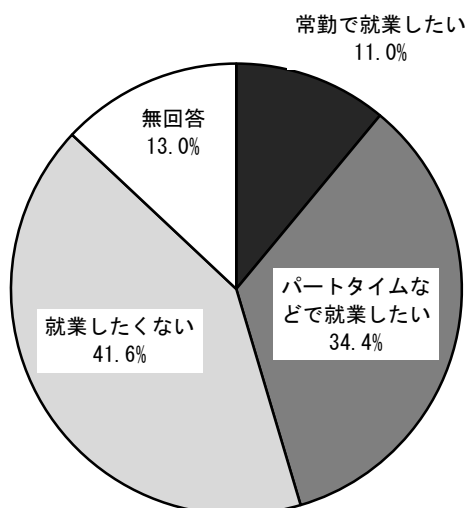
『若年層』では「機会があれば昇進したい」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。
 『高年層』では「昇進の機会はない(非正規雇用等)」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=253	若年層 (39歳以下) n=76	壮年層 (40～64歳) n=138	高年層 (65歳以上) n=35
積極的に昇進したい	5.5	5.3	7.2	-
機会があれば昇進したい	22.9	32.9	19.6	17.1
あまり昇進したくはない	15.8	14.5	17.4	8.6
昇進したくない	20.9	21.1	21.7	17.1
昇進の機会はない(非正規雇用等)	22.5	13.2	23.9	37.1
わからない	7.9	10.5	6.5	8.6
無回答	4.3	2.6	3.6	11.4

問9 《現在就労されていない方》あなたは収入を伴う職業（臨時を含む）に就きたいと
 思いますか。(SA)

「就業したくない」が41.6%で最も高く、次いで「パートタイムなどで就業したい」が34.4%となっています。

(SA) n=154



《問9》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「就業したくない」の割合が高くなっています。

	全体 n=154	男性 n=50	女性 n=104
常勤で就業したい	11.0	12.0	10.6
パートタイムなどで就業したい	34.4	30.0	36.5
就業したくない	41.6	52.0	36.5
無回答	13.0	6.0	16.3

《問9》×《年齢別》

『若年層』では「常勤で就業したい」「パートタイムなどで就業したい」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=154	若年層 (39歳以下) n=23	壮年層 (40～64歳) n=33	高年層 (65歳以上) n=98
常勤で就業したい	11.0	47.8	9.1	3.1
パートタイムなどで就業したい	34.4	43.5	39.4	30.6
就業したくない	41.6	-	45.5	50.0
無回答	13.0	8.7	6.1	16.3

《問9》×《性別・年齢別》

『男性』の『高年層』では『女性』の『高年層』と比べて「パートタイムなどで就業したい」「就業したくない」の割合が高くなっています。

	男性				女性			
	全体 n=50	若年層 (39歳以下) n=6	壮年層 (40～64歳) n=0	高年層 (65歳以上) n=44	全体 n=104	若年層 (39歳以下) n=17	壮年層 (40～64歳) n=33	高年層 (65歳以上) n=54
常勤で就業したい	12.0	66.7	-	4.5	10.6	41.2	9.1	1.9
パートタイムなどで就業したい	30.0	-	-	34.1	36.5	58.8	39.4	27.8
就業したくない	52.0	-	-	59.1	36.5	-	45.5	42.6
無回答	6.0	33.3	-	2.3	16.3	-	6.1	27.8

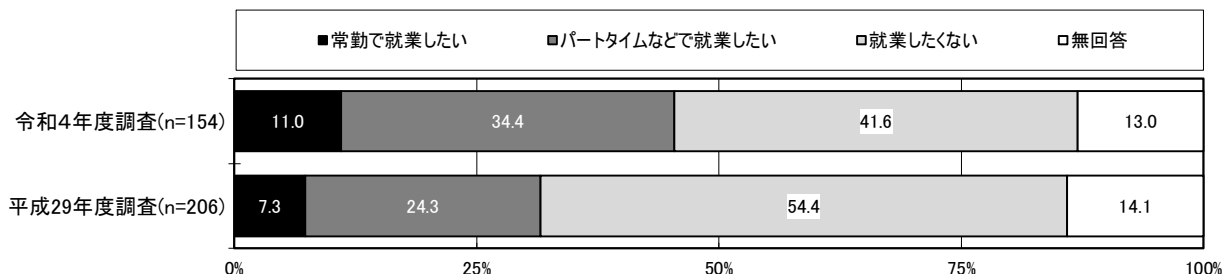
《問9》×《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「常勤で就業したい」「パートタイムなどで就業したい」の割合が高くなっています。

	全体 n=154	18歳未満 の子ども と同居し ている n=27	18歳未満 子どもと 同居して いない n=126
常勤で就業したい	11.0	18.5	10.3
パートタイムなどで就業したい	34.4	63.0	31.0
就業したくない	41.6	18.5	43.7
無回答	13.0	-	15.1

【問9 経年比較】

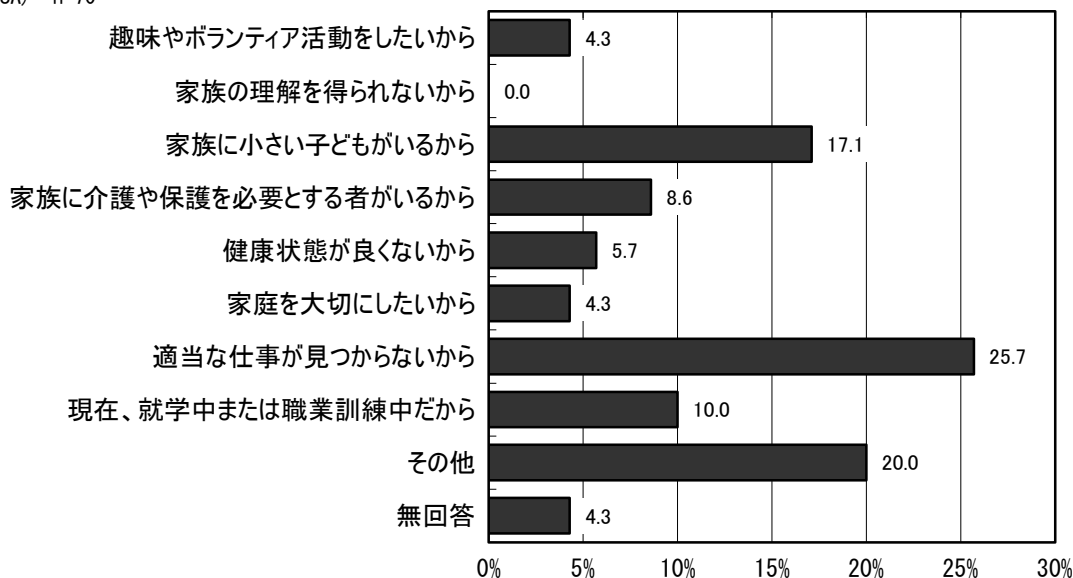
『前回調査』に比べて、「就業したくない」の割合が低くなっています。



問10 《問9で「1. 常勤で就業したい」、「2. パートタイムなどで就業したい」と回答された方》あなたが現在、仕事をしていない理由は何ですか。(SA)

「適切な仕事が見つからないから」が 25.7%で最も高くなっています。次いで「家族に小さい子どもがいるから」が 17.1%で続いています。

(SA) n=70



《問10》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「適切な仕事が見つからないから」の割合が高くなっています。

『女性』は『男性』に比べて「家族に小さい子どもがいるから」の割合が高くなっています。

	全体 n=70	男性 n=21	女性 n=49
趣味やボランティア活動をしたいから	4.3	9.5	2.0
家族の理解を得られないから	-	-	-
家族に小さい子どもがいるから	17.1	-	24.5
家族に介護や保護を必要とする者がいるから	8.6	4.8	10.2
健康状態が良くないから	5.7	4.8	6.1
家庭を大切にしたいから	4.3	-	6.1
適切な仕事が見つからないから	25.7	33.3	22.4
現在、就学中または職業訓練中だから	10.0	14.3	8.2
その他	20.0	33.3	14.3
無回答	4.3	-	6.1

《問 10》 × 《年齢別》

『若年層』では「家族に小さい子どもがいるから」「現在、就学中または職業訓練中だから」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=70	若年層 (39歳以下) n=21	壮年層 (40～64歳) n=16	高年層 (65歳以上) n=33
趣味やボランティア活動をしたいから	4.3	-	-	9.1
家族の理解を得られないから	-	-	-	-
家族に小さい子どもがいるから	17.1	33.3	25.0	3.0
家族に介護や保護を必要とする者がいるから	8.6	-	12.5	12.1
健康状態が良くないから	5.7	-	12.5	6.1
家庭を大切にしたいから	4.3	4.8	12.5	-
適当な仕事が見つからないから	25.7	19.0	18.8	33.3
現在、就学中または職業訓練中だから	10.0	33.3	-	-
その他	20.0	9.5	12.5	30.3
無回答	4.3	-	6.3	6.1

《問 10》 × 《性別・年齢別》

『女性』の『高年層』では『男性』の『高年層』と比べて「家族に介護や保護を必要とする者がいるから」の割合が高くなっています。

	男性				女性			
	全体 n=21	若年層 (39歳以下) n=4	壮年層 (40～64歳) n=0	高年層 (65歳以上) n=17	全体 n=49	若年層 (39歳以下) n=17	壮年層 (40～64歳) n=16	高年層 (65歳以上) n=16
趣味やボランティア活動をしたいから	9.5	-	-	11.8	2.0	-	-	6.3
家族の理解を得られないから	-	-	-	-	-	-	-	-
家族に小さい子どもがいるから	-	-	-	-	24.5	41.2	25.0	6.3
家族に介護や保護を必要とする者がいるから	4.8	-	-	5.9	10.2	-	12.5	18.8
健康状態が良くないから	4.8	-	-	5.9	6.1	-	12.5	6.3
家庭を大切にしたいから	-	-	-	-	6.1	5.9	12.5	-
適当な仕事が見つからないから	33.3	-	-	41.2	22.4	23.5	18.8	25.0
現在、就学中または職業訓練中だから	14.3	75.0	-	-	8.2	23.5	-	-
その他	33.3	25.0	-	35.3	14.3	5.9	12.5	25.0
無回答	-	-	-	-	6.1	-	6.3	12.5

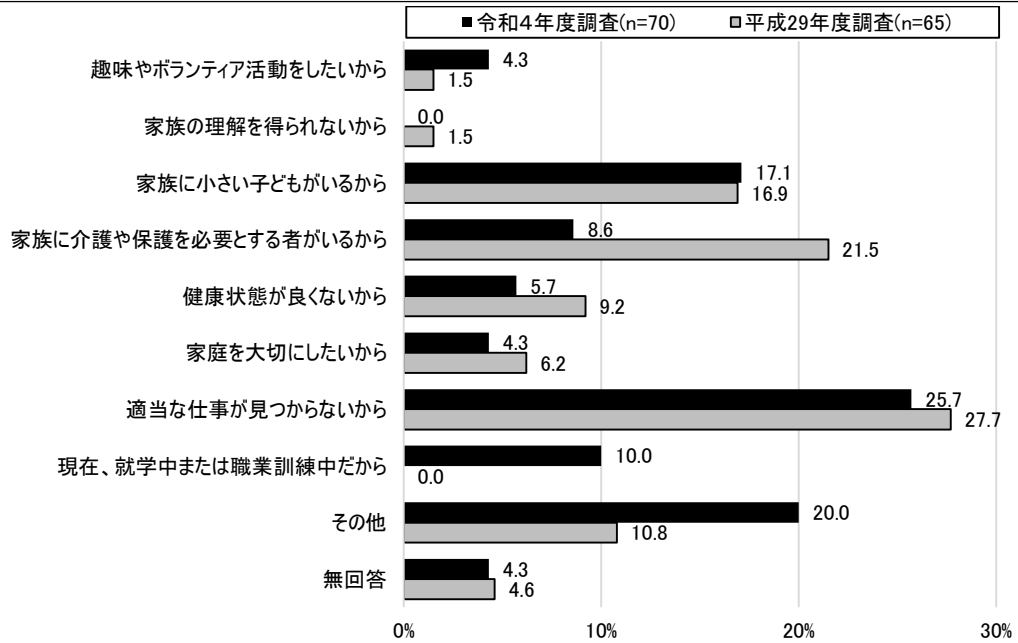
《問 10》 × 《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「家族に小さい子どもがいるから」の割合が高くなっています。

	全体 n=70	18歳未満 の子ども と同居し ている n=22	18歳未満 子どもと 同居して いない n=52
趣味やボランティア活動をしたいから	4.3	-	5.8
家族の理解を得られないから	-	-	-
家族に小さい子どもがいるから	17.1	54.5	9.6
家族に介護や保護を必要とする者がいるから	8.6	-	11.5
健康状態が良くないから	5.7	-	7.7
家庭を大切にしたいから	4.3	9.1	1.9
適当な仕事が見つからないから	25.7	18.2	28.8
現在、就学中または職業訓練中だから	10.0	9.1	11.5
その他	20.0	9.1	19.2
無回答	4.3	-	3.8

【問 10 経年比較】

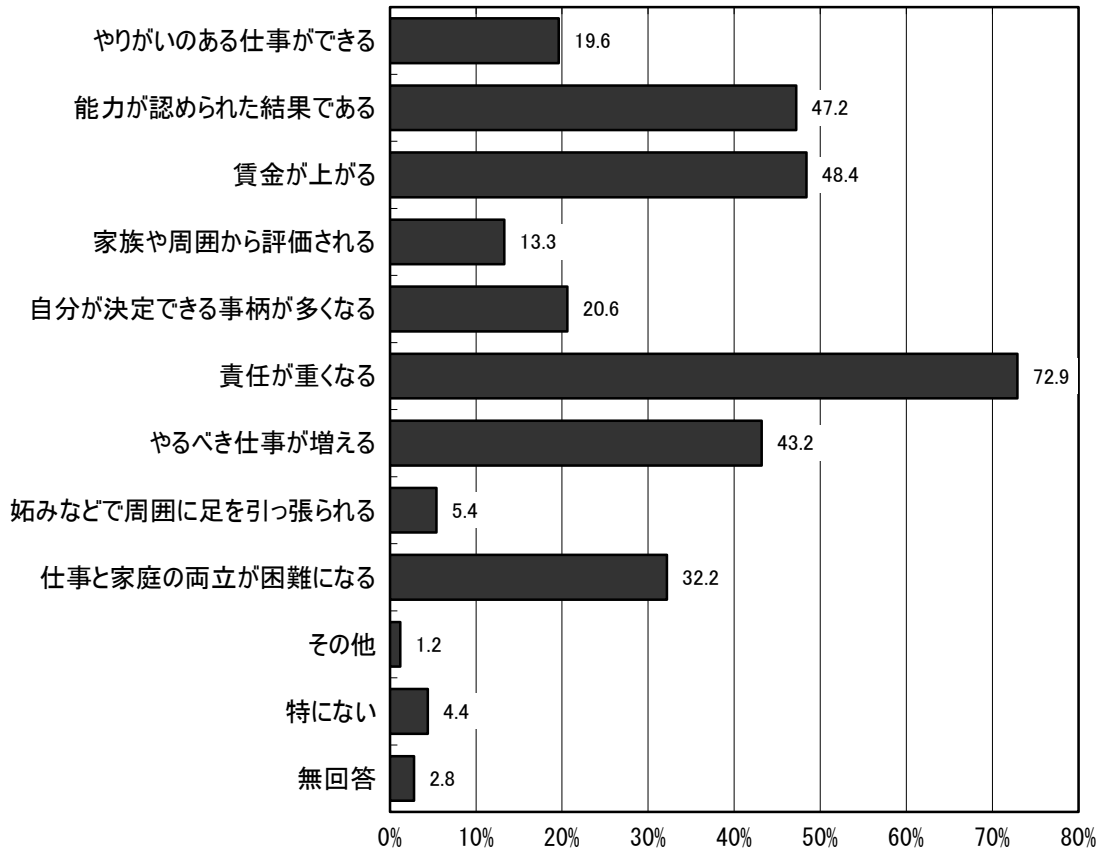
『前回調査』に比べて、「家族に介護や保護を必要とする者がいるから」の割合が低くなっています。



問 11 あなたは、管理職以上に昇進することについて、どのようなイメージを持っていますか。(MA)

「責任が重くなる」が 72.9%で最も高くなっています。次いで「賃金が上がる」が 48.4%、「能力が認められた結果である」が 47.2%で続いています。

(MA) n=428



《問 11》 × 《性別》

『男性』は『女性』に比べて「賃金が上がる」「自分が決定できる事柄が多くなる」の割合が高くなっています。
『女性』は『男性』に比べて「仕事と家庭の両立が困難になる」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
やりがいのある仕事ができる	19.6	19.6	18.6
能力が認められた結果である	47.2	44.0	49.8
賃金が上がる	48.4	52.4	45.3
家族や周囲から評価される	13.3	13.7	13.4
自分が決定できる事柄が多くなる	20.6	28.0	15.0
責任が重くなる	72.9	74.4	72.9
やるべき仕事が増える	43.2	45.8	42.5
妬みなどで周囲に足を引っ張られる	5.4	4.8	6.1
仕事と家庭の両立が困難になる	32.2	20.8	41.3
その他	1.2	1.8	0.8
特にない	4.4	4.2	4.5
無回答	2.8	0.6	4.0

《問 11》 × 《年齢別》

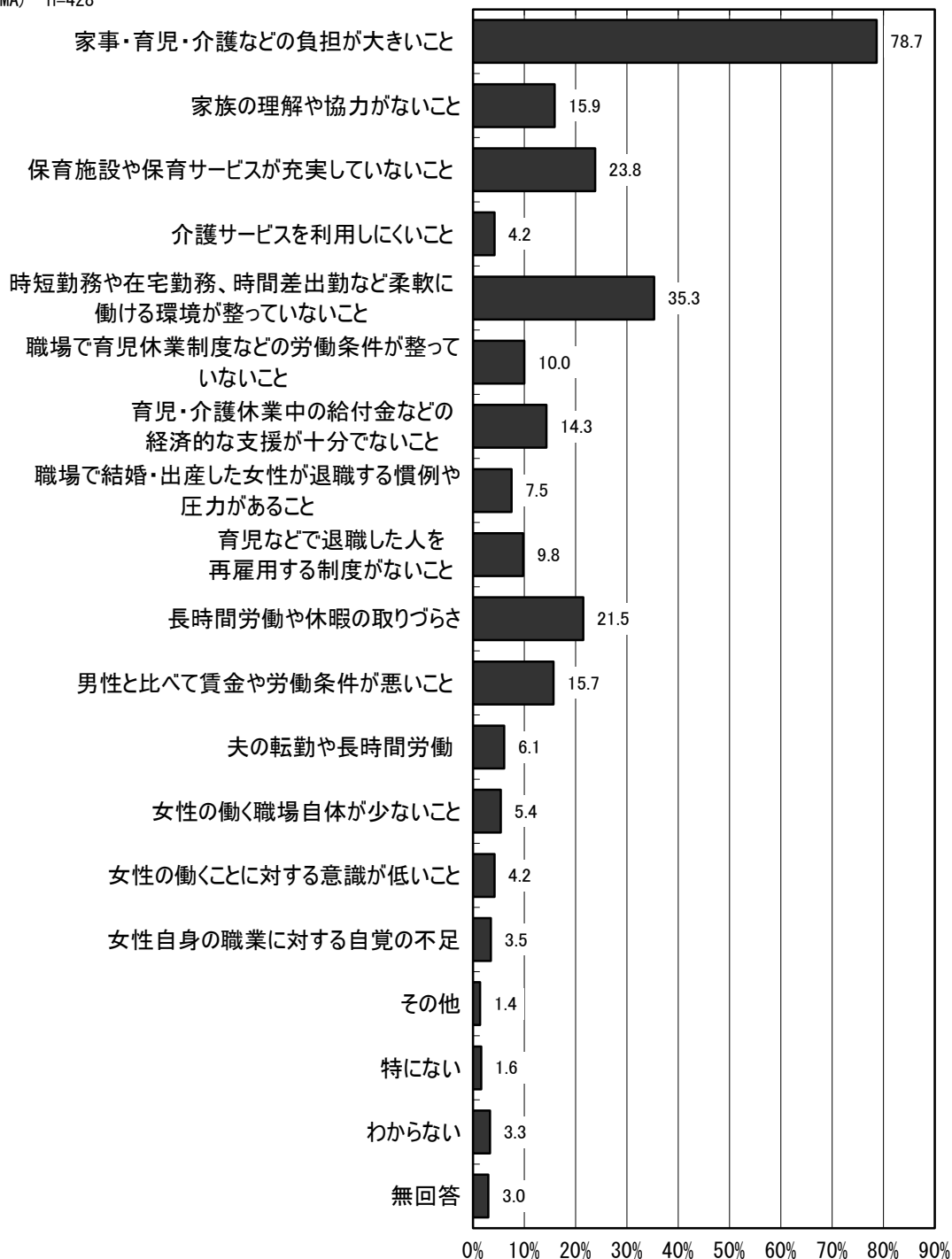
『若年層』では「賃金が上がる」「責任が重くなる」「やるべき仕事が増える」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=428	若年層 (39歳以下) n=101	壮年層 (40～64歳) n=175	高年層 (65歳以上) n=137
やりがいのある仕事ができる	19.6	12.9	22.3	20.4
能力が認められた結果である	47.2	43.6	47.4	49.6
賃金が上がる	48.4	61.4	51.4	33.6
家族や周囲から評価される	13.3	11.9	13.1	15.3
自分が決定できる事柄が多くなる	20.6	16.8	21.7	21.2
責任が重くなる	72.9	84.2	72.6	66.4
やるべき仕事が増える	43.2	55.4	48.6	30.7
妬みなどで周囲に足を引っ張られる	5.4	5.0	5.7	5.8
仕事と家庭の両立が困難になる	32.2	34.7	37.1	25.5
その他	1.2	3.0	-	1.5
特にない	4.4	1.0	2.9	9.5
無回答	2.8	1.0	2.3	4.4

問 12 女性が職業に就いたり、就労し続けるうえで、支障や問題があるとすれば、それはどのようなことだと思いますか。(MA)

「家事・育児・介護などの負担が大きいこと」が 78.7%で突出しています。「時短勤務や在宅勤務、時間差出勤など柔軟に働ける環境が整っていないこと」が 35.3%、「保育施設や保育サービスが充実していないこと」が 23.8%で続いています。

(MA) n=428



《問 12》 × 《性別》

『男性』は『女性』に比べて「育児・介護休業中の給付金などの経済的な支援が十分でないこと」の割合が高くなっています。

『女性』は『男性』に比べて「家事・育児・介護などの負担が大きいこと」「長時間労働や休暇の取りづらさ」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
家事・育児・介護などの負担が大きいこと	78.7	71.4	85.0
家族の理解や協力がいないこと	15.9	15.5	16.6
保育施設や保育サービスが充実していないこと	23.8	26.2	21.1
介護サービスを利用しにくいこと	4.2	4.2	4.5
時短勤務や在宅勤務、時間差出勤など柔軟に働ける環境が整っていないこと	35.3	33.9	36.8
職場で育児休業制度などの労働条件が整っていないこと	10.0	11.3	9.3
育児・介護休業中の給付金などの経済的な支援が十分でないこと	14.3	20.2	10.5
職場で結婚・出産した女性が退職する慣例や圧力があること	7.5	8.9	6.9
育児などで退職した人を再雇用する制度がないこと	9.8	12.5	6.9
長時間労働や休暇の取りづらさ	21.5	14.9	26.7
男性と比べて賃金や労働条件が悪いこと	15.7	15.5	15.4
夫の転勤や長時間労働	6.1	4.2	7.3
女性の働く職場自体が少ないこと	5.4	7.7	4.0
女性の働くことに対する意識が低いこと	4.2	4.8	3.6
女性自身の職業に対する自覚の不足	3.5	6.5	1.6
その他	1.4	1.8	1.2
特になし	1.6	2.4	0.8
わからない	3.3	4.8	2.0
無回答	3.0	0.6	4.5

《問 12》 × 《年齢別》

『若年層』では「保育施設や保育サービスが充実していないこと」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=428	若年層 (39歳以下) n=101	壮年層 (40～64歳) n=175	高年層 (65歳以上) n=137
家事・育児・介護などの負担が大きいこと	78.7	75.2	82.3	78.8
家族の理解や協力がいないこと	15.9	12.9	19.4	14.6
保育施設や保育サービスが充実していないこと	23.8	37.6	20.6	16.8
介護サービスを利用しにくいこと	4.2	2.0	6.9	2.9
時短勤務や在宅勤務、時間差出勤など柔軟に働ける環境が整っていないこと	35.3	37.6	34.3	37.2
職場で育児休業制度などの労働条件が整っていないこと	10.0	12.9	5.1	14.6
育児・介護休業中の給付金などの経済的な支援が十分でないこと	14.3	17.8	9.1	19.0
職場で結婚・出産した女性が退職する慣例や圧力があること	7.5	6.9	7.4	8.8
育児などで退職した人を再雇用する制度がないこと	9.8	8.9	6.9	12.4
長時間労働や休暇の取りづらさ	21.5	29.7	26.3	10.2
男性と比べて賃金や労働条件が悪いこと	15.7	18.8	13.1	16.1
夫の転勤や長時間労働	6.1	4.0	6.3	7.3
女性の働く職場自体が少ないこと	5.4	4.0	7.4	4.4
女性の働くことに対する意識が低いこと	4.2	4.0	4.6	4.4
女性自身の職業に対する自覚の不足	3.5	2.0	4.6	3.6
その他	1.4	2.0	1.7	0.7
特になし	1.6	-	0.6	3.6
わからない	3.3	1.0	2.9	5.8
無回答	3.0	2.0	2.3	4.4

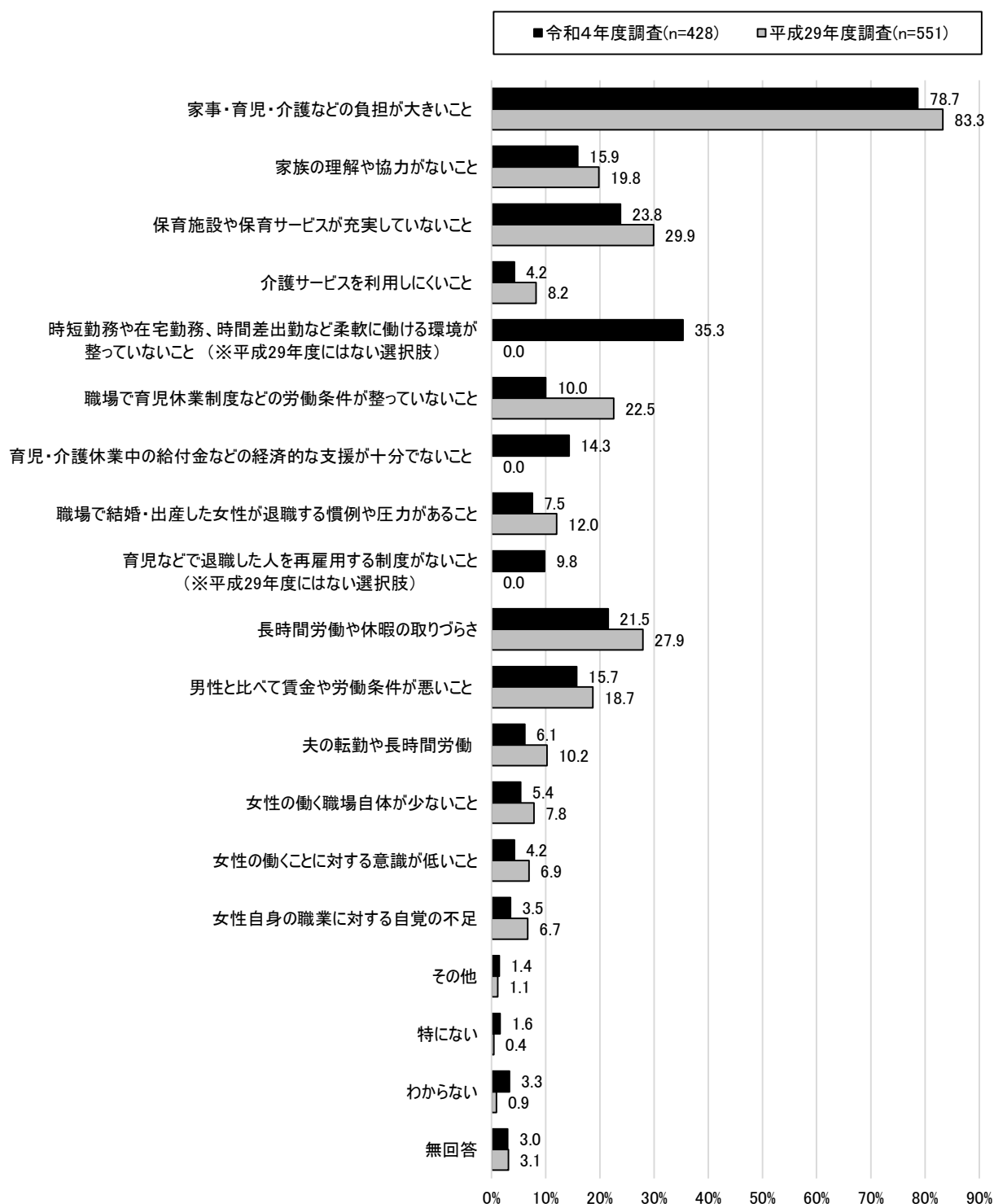
《問 12》 × 《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「長時間労働や休暇の取りづらさ」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	18歳未満 の子ども と同居し ている n=112	18歳未満 子どもと 同居して いない n=303
家事・育児・介護などの負担が大きいこと	78.7	83.0	78.2
家族の理解や協力がでないこと	15.9	17.9	15.2
保育施設や保育サービスが充実していないこと	23.8	26.8	21.5
介護サービスを利用しにくいこと	4.2	1.8	5.0
時短勤務や在宅勤務、時間差出勤など柔軟に働ける環境が整っていないこと	35.3	39.3	36.0
職場で育児休業制度などの労働条件が整っていないこと	10.0	5.4	11.6
育児・介護休業中の給付金などの経済的な支援が十分でないこと	14.3	11.6	13.9
職場で結婚・出産した女性が退職する慣例や圧力があること	7.5	7.1	7.9
育児などで退職した人を再雇用する制度がないこと	9.8	7.1	9.6
長時間労働や休暇の取りづらさ	21.5	33.0	18.8
男性と比べて賃金や労働条件が悪いこと	15.7	12.5	16.2
夫の転勤や長時間労働	6.1	9.8	5.0
女性の働く職場自体が少ないこと	5.4	4.5	6.9
女性の働くことに対する意識が低いこと	4.2	2.7	5.3
女性自身の職業に対する自覚の不足	3.5	4.5	4.3
その他	1.4	0.9	1.0
特になし	1.6	1.8	1.3
わからない	3.3	0.9	4.0
無回答	3.0	0.9	3.0

【問 12 経年比較】

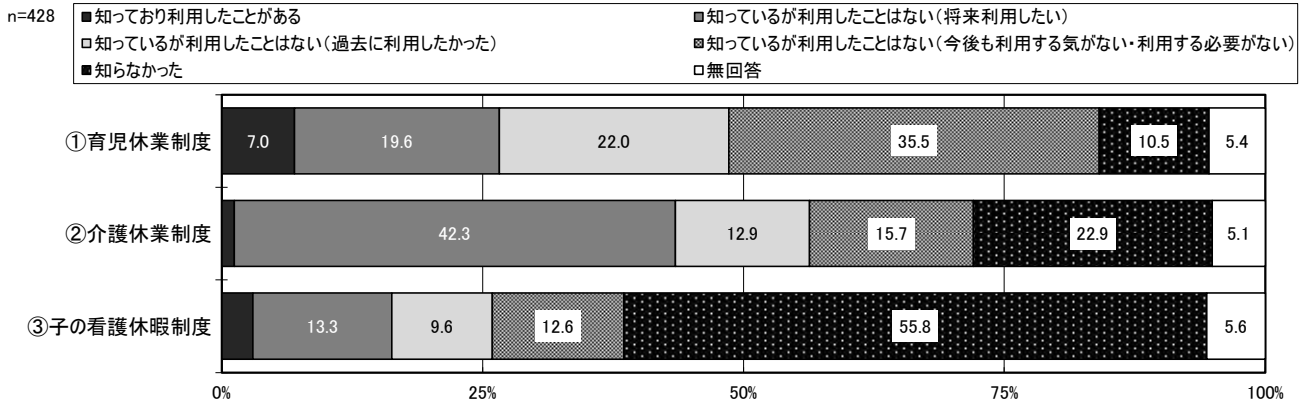
『前回調査』に比べて、「保育施設や保育サービスが充実していないこと」「職場で育児休業制度などの労働条件が整っていないこと」「長時間労働や休暇の取りづらさ」の割合が低くなり、新たな選択肢である「時短勤務や在宅勤務、時間差出勤など柔軟に働ける環境が整っていないこと」の割合が上位となっています。



4 子育てや介護について

問 13 あなたは、次にあげる制度を知っていますか。また、利用したことがありますか。
(SA)

『知っており利用したことがある』の割合が最も高いのは「①育児休業制度」で7.0%となっています。
「③子の看護休暇制度」では『知らなかった』の割合が半数を超えています。



《問 13 ①育児休業制度》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「知っているが利用したことはない(将来利用したい)」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
知っており利用したことがある	7.0	4.2	9.3
知っているが利用したことはない(将来利用したい)	19.6	25.0	15.8
知っているが利用したことはない(過去に利用したかった)	22.0	20.8	21.5
知っているが利用したことはない (今後も利用する気がない・利用する必要がない)	35.5	32.1	38.9
知らなかった	10.5	14.3	7.7
無回答	5.4	3.6	6.9

《問 13 ①育児休業制度》×《年齢別》

『若年層』では「知っており利用したことがある」「知っているが利用したことはない(将来利用したい)」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=428	若年層 (39歳以下) n=101	壮年層 (40~64歳) n=175	高年層 (65歳以上) n=137
知っており利用したことがある	7.0	15.8	5.1	3.6
知っているが利用したことはない(将来利用したい)	19.6	37.6	18.3	8.0
知っているが利用したことはない(過去に利用したかった)	22.0	9.9	28.0	20.4
知っているが利用したことはない (今後も利用する気がない・利用する必要がない)	35.5	21.8	40.6	40.1
知らなかった	10.5	12.9	6.3	14.6
無回答	5.4	2.0	1.7	13.1

《問 13 ①育児休業制度》×《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「知っており利用したことがある」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	18歳未満 の子ども と同居し ている n=112	18歳未満 子どもと 同居して いない n=303
知っており利用したことがある	7.0	20.5	2.6
知っているが利用したことはない(将来利用したい)	19.6	14.3	22.1
知っているが利用したことはない(過去に利用したかった)	22.0	28.6	18.8
知っているが利用したことはない (今後も利用する気がない・利用する必要がない)	35.5	31.3	38.6
知らなかった	10.5	5.4	12.2
無回答	5.4	-	5.6

《問 13 ②介護休業制度》×《年齢別》

『若年層』『壮年層』では「知っているが利用したことはない(将来利用したい)」の割合が『高年層』と比べて高くなっています。

『高年層』では「知っているが利用したことはない(今後も利用する気がない・利用する必要がない)」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=428	若年層 (39歳以 下) n=101	壮年層 (40～64 歳) n=175	高年層 (65歳以 上) n=137
知っており利用したことがある	1.2	1.0	0.6	1.5
知っているが利用したことはない(将来利用したい)	42.3	60.4	53.1	14.6
知っているが利用したことはない(過去に利用したかった)	12.9	3.0	13.1	19.0
知っているが利用したことはない (今後も利用する気がない・利用する必要がない)	15.7	5.9	11.4	29.2
知らなかった	22.9	26.7	20.0	24.1
無回答	5.1	3.0	1.7	11.7

《問 13 ②介護休業制度》×《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「知っているが利用したことはない(将来利用したい)」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	18歳未満 の子ども と同居し ている n=112	18歳未満 子どもと 同居して いない n=303
知っており利用したことがある	1.2	0.9	1.0
知っているが利用したことはない(将来利用したい)	42.3	62.5	38.3
知っているが利用したことはない(過去に利用したかった)	12.9	8.0	13.2
知っているが利用したことはない (今後も利用する気がない・利用する必要がない)	15.7	6.3	18.2
知らなかった	22.9	21.4	24.4
無回答	5.1	0.9	5.0

《問 13 ③子の看護休暇制度》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「知っているが利用したことはない(将来利用したい)」「知っているが利用したことはない(今後も利用する気がない・利用する必要がない)」の割合が高くなっています。

『女性』は『男性』に比べて「知らなかった」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
知っており利用したことがある	3.0	4.2	2.4
知っているが利用したことはない(将来利用したい)	13.3	20.2	7.7
知っているが利用したことはない(過去に利用したかった)	9.6	8.3	9.7
知っているが利用したことはない (今後も利用する気がない・利用する必要がない)	12.6	17.3	9.7
知らなかった	55.8	47.0	62.8
無回答	5.6	3.0	7.7

《問 13 ③子の看護休暇制度》×《年齢別》

『若年層』では「知っているが利用したことはない(将来利用したい)」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=428	若年層 (39歳以下) n=101	壮年層 (40～64歳) n=175	高年層 (65歳以上) n=137
知っており利用したことがある	3.0	5.9	3.4	0.7
知っているが利用したことはない(将来利用したい)	13.3	23.8	13.1	4.4
知っているが利用したことはない(過去に利用したかった)	9.6	4.0	13.1	8.8
知っているが利用したことはない (今後も利用する気がない・利用する必要がない)	12.6	6.9	12.6	16.1
知らなかった	55.8	56.4	56.0	56.9
無回答	5.6	3.0	1.7	13.1

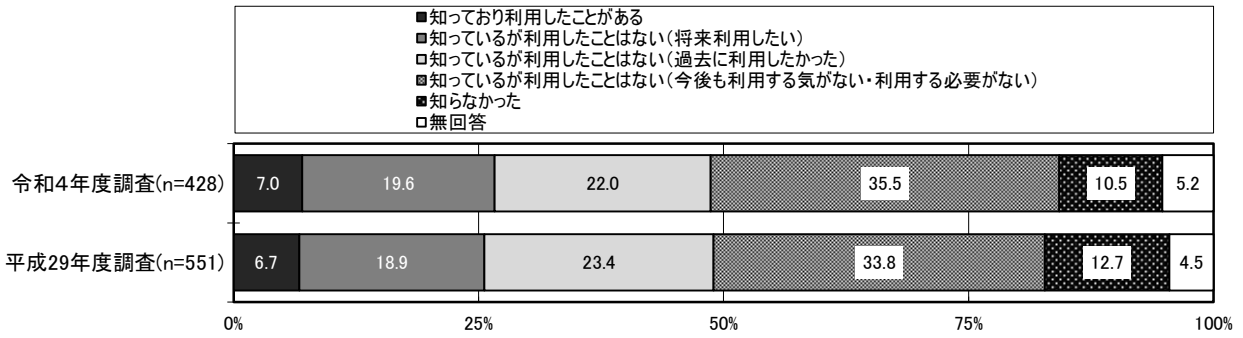
《問 13 ③子の看護休暇制度》×《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「知っているが利用したことはない(将来利用したい)」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	18歳未満 の子ども と同居し ている n=112	18歳未満 子どもと 同居して いない n=303
知っており利用したことがある	3.0	10.7	1.3
知っているが利用したことはない(将来利用したい)	13.3	22.3	10.6
知っているが利用したことはない(過去に利用したかった)	9.6	13.4	7.9
知っているが利用したことはない (今後も利用する気がない・利用する必要がない)	12.6	7.1	14.2
知らなかった	55.8	45.5	60.4
無回答	5.6	0.9	5.6

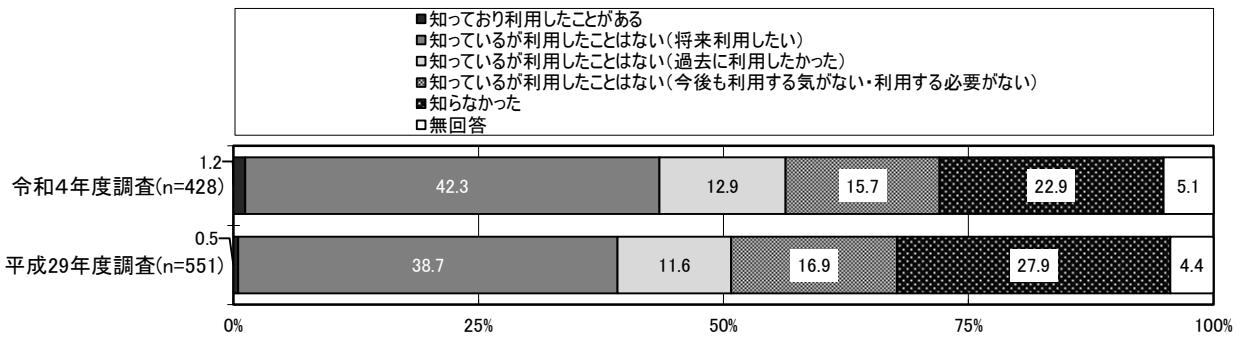
【問 13 ①育児休業制度 経年比較】

『前回調査』に比べて、大きな変化はありません。



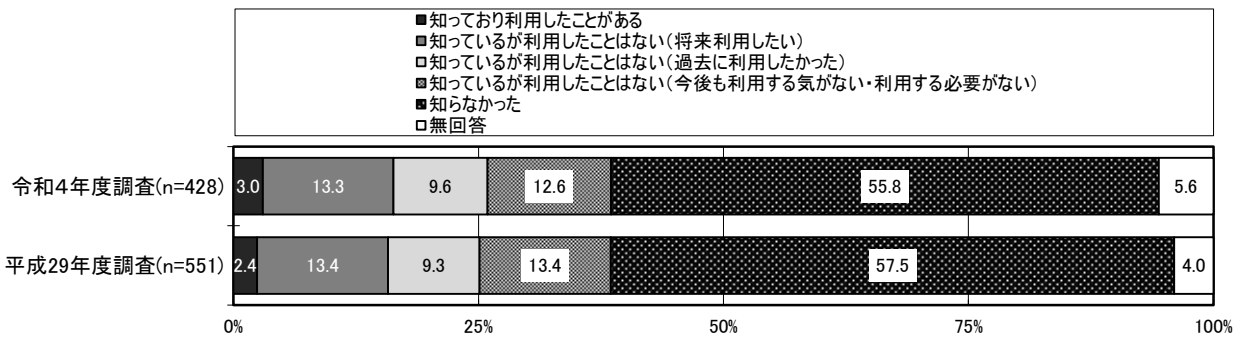
【問 13 ②介護休業制度 経年比較】

『前回調査』に比べて、「知っているが利用したことはない(将来利用したい)」の割合がやや高くなっています。



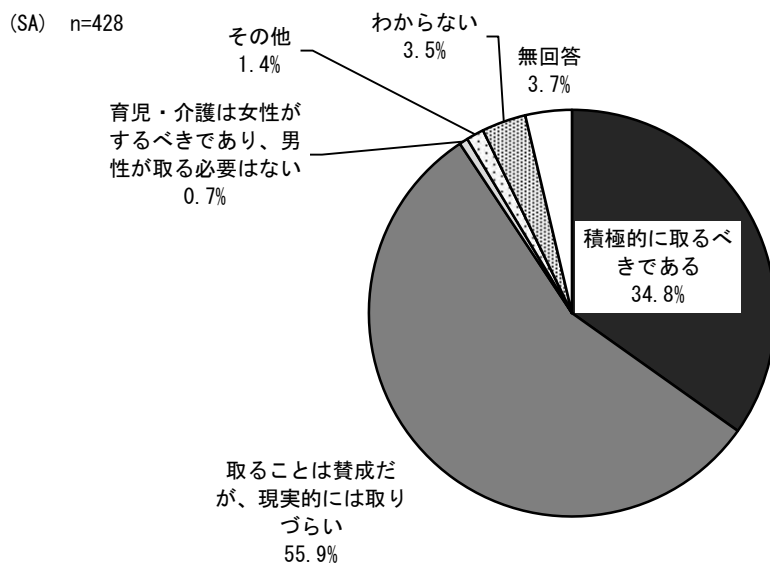
【問 13 ③子の看護休暇制度 経年比較】

『前回調査』に比べて、大きな変化はありません。



問 14 男性が「育児休業制度」・「介護休業制度」・「子の看護休暇制度」を利用することについて、どう思いますか。(SA)

「取ることは賛成だが、現実的には取りづらい」が 55.9%で最も高くなっています。次いで「積極的に取るべきである」が 34.8%で続いています。



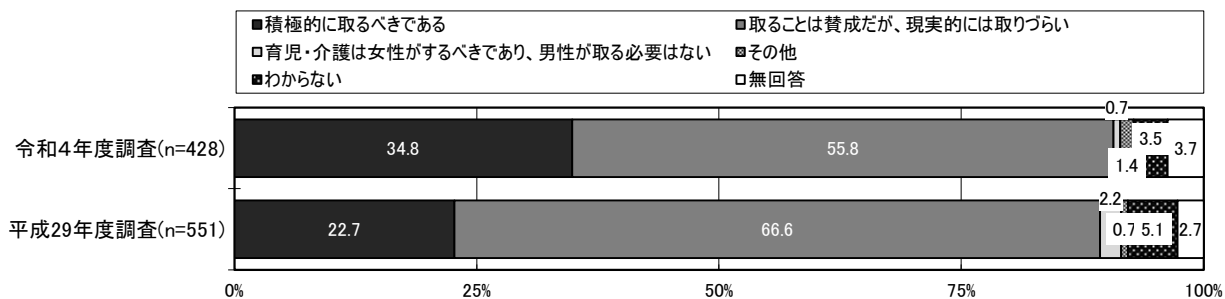
《問 14》 × 《性別》

『女性』は『男性』に比べて「積極的に取るべきである」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
積極的に取るべきである	34.8	29.8	38.1
取ることは賛成だが、現実的には取りづらい	55.8	60.1	53.0
育児・介護は女性がすべきであり、男性が取る必要はない	0.7	1.2	0.4
その他	1.4	0.6	2.0
わからない	3.5	4.2	2.8
無回答	3.7	4.2	3.6

【問 14 経年比較】

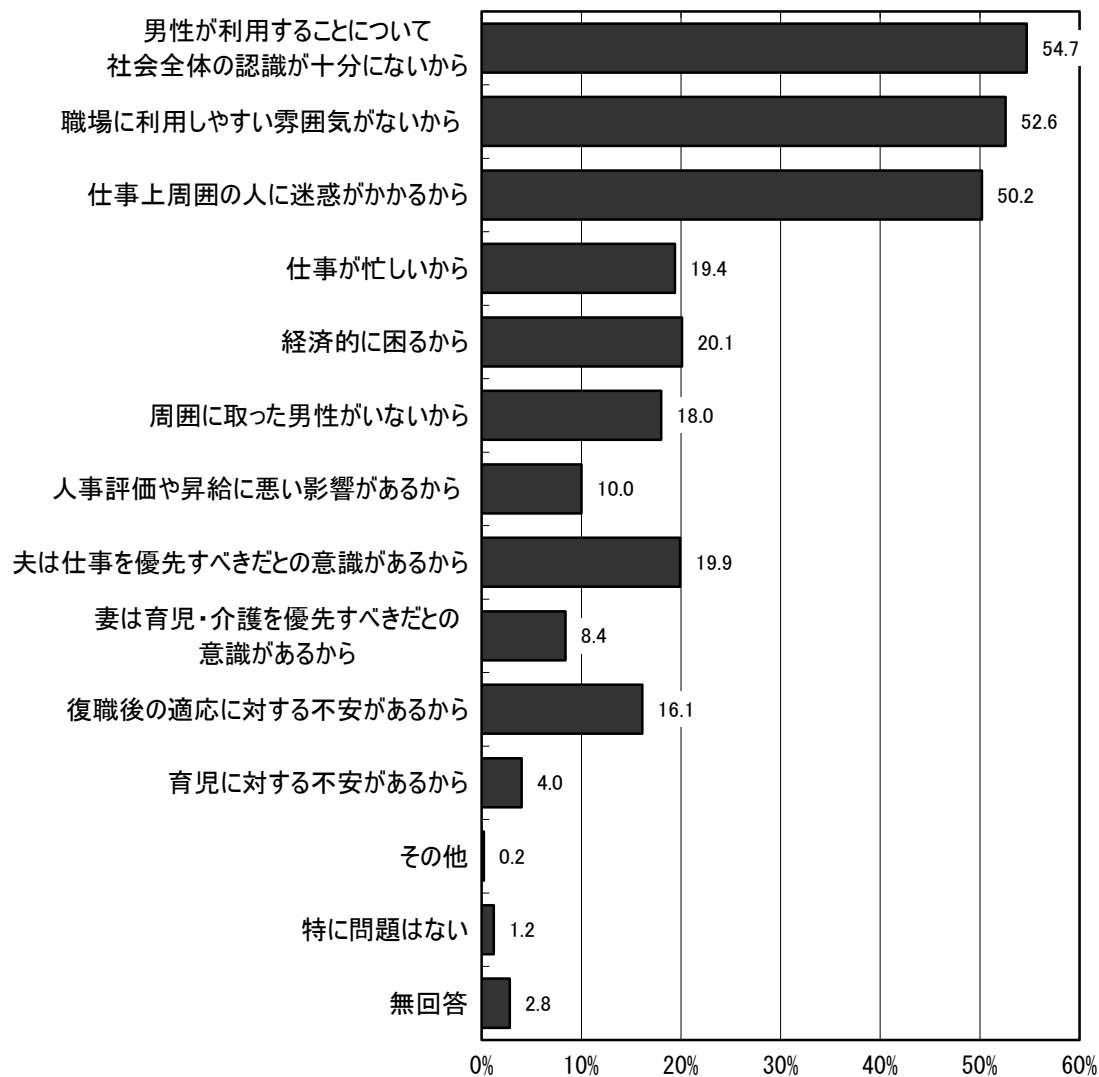
『前回調査』に比べて、「積極的に取るべきである」の割合が高くなっています。



問 15 現在、「育児休業制度」・「介護休業制度」・「子の看護休暇制度」を利用する男性は、女性に比べ少ない状況です。男性の利用者が少ないのはどのような理由によると思いますか。(MA)

「男性が利用することについて社会全体の認識が十分でないから」が 54.7%で最も高くなっています。次いで「職場に利用しやすい雰囲気がないから」が 52.6%、「仕事上周圍の人に迷惑がかかるから」が 50.2%で続いています。

(MA) n=428



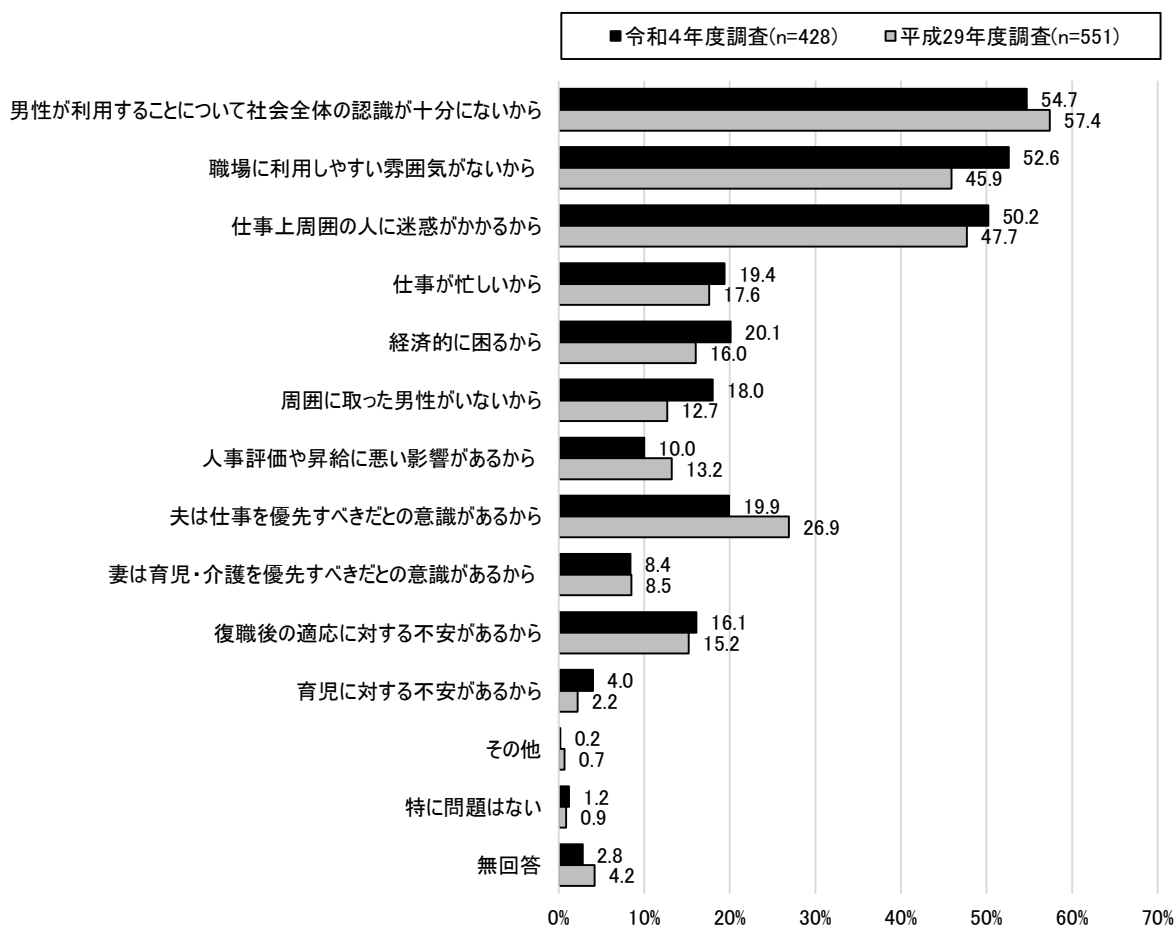
《問15》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「仕事上周圍の人に迷惑がかかるから」の割合が高くなっています。
『女性』は『男性』に比べて「職場に利用しやすい雰囲気がないから」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
男性が利用することについて社会全体の認識が 十分にないから	54.7	51.2	57.5
職場に利用しやすい雰囲気がないから	52.6	44.0	57.5
仕事上周圍の人に迷惑がかかるから	50.2	57.7	45.7
仕事が忙しいから	19.4	23.8	16.2
経済的に困るから	20.1	22.0	18.2
周囲に取った男性がいないから	18.0	16.1	19.8
人事評価や昇給に悪い影響があるから	10.0	10.1	10.5
夫は仕事を優先すべきだとの意識があるから	19.9	17.3	21.9
妻は育児・介護を優先すべきだとの意識がある から	8.4	6.5	10.1
復職後の適応に対する不安があるから	16.1	16.7	15.8
育児に対する不安があるから	4.0	6.0	2.8
その他	0.2	0.6	-
特に問題はない	1.2	2.4	-
無回答	2.8	1.8	3.6

【問15 経年比較】

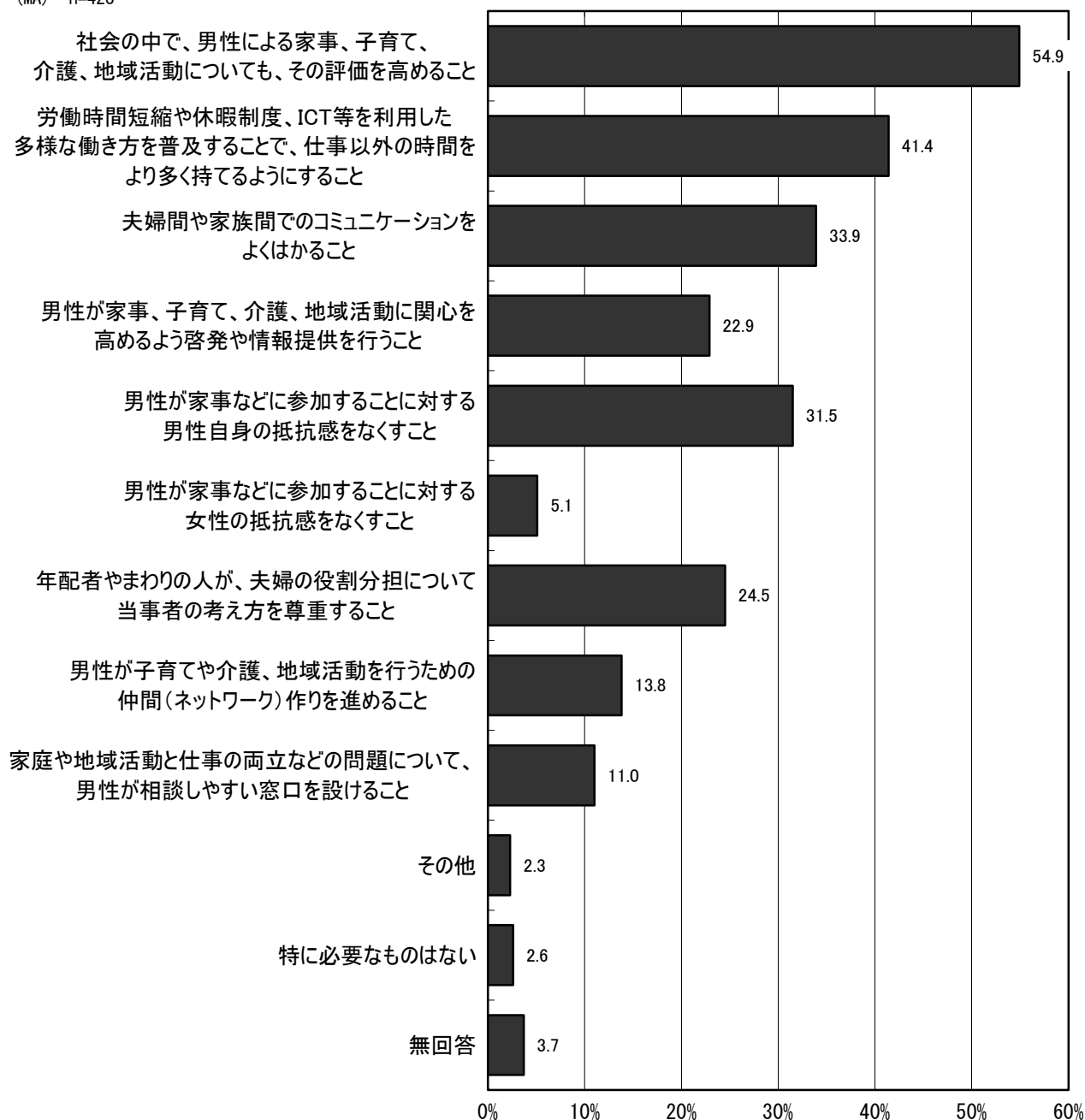
『前回調査』に比べて、「夫は仕事を優先すべきだとの意識があるから」の割合が低くなり、「職場に利用しやすい雰囲気がないから」「周囲に取った男性がいないから」の割合がやや高くなっています。



問 16 男性が家事・育児・地域活動へ参加しやすくするためには、今後どのようなことが必要だと思いますか。(MA)

「社会の中で、男性による家事、子育て、介護、地域活動についても、その評価を高めること」が 54.9%で最も高くなっています。次いで「労働時間短縮や休暇制度、ICT等を利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」が 41.4%、「夫婦間や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が 33.9%で続いています。

(MA) n=428



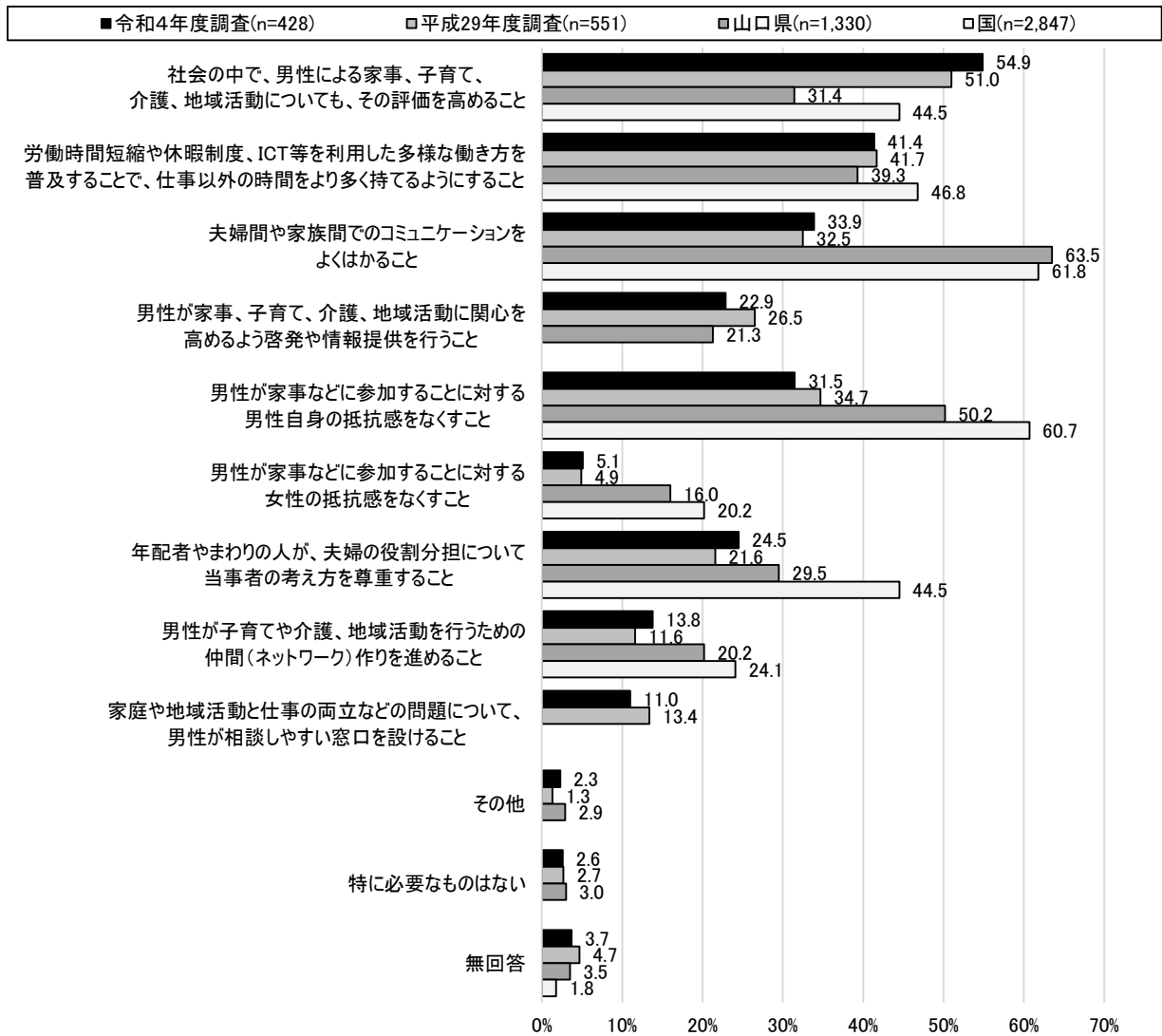
《問 16》 × 《年齢別》

『高年層』では「男性が家事、子育て、介護、地域活動に関心を高めるよう啓発や情報提供を行うこと」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=428	若年層 (39歳以下) n=101	壮年層 (40～64歳) n=175	高年層 (65歳以上) n=137
社会の中で、男性による家事、子育て、介護、地域活動についても、その評価を高めること	54.9	60.4	59.4	44.5
労働時間短縮や休暇制度、ICT等を利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること	41.4	46.5	41.1	38.7
夫婦間や家族間でのコミュニケーションをよくはかること	33.9	39.6	30.3	35.0
男性が家事、子育て、介護、地域活動に関心を高めるよう啓発や情報提供を行うこと	22.9	14.9	20.0	32.1
男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと	31.5	30.7	34.9	28.5
男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと	5.1	5.9	5.7	3.6
年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担について当事者の考え方を尊重すること	24.5	21.8	25.1	27.7
男性が子育てや介護、地域活動を行うための仲間(ネットワーク)作りを進めること	13.8	15.8	10.3	18.2
家庭や地域活動と仕事の両立などの問題について、男性が相談しやすい窓口を設けること	11.0	11.9	12.0	9.5
その他	2.3	3.0	2.9	0.7
特に必要なものはない	2.6	-	2.9	3.6
無回答	3.7	2.0	2.9	6.6

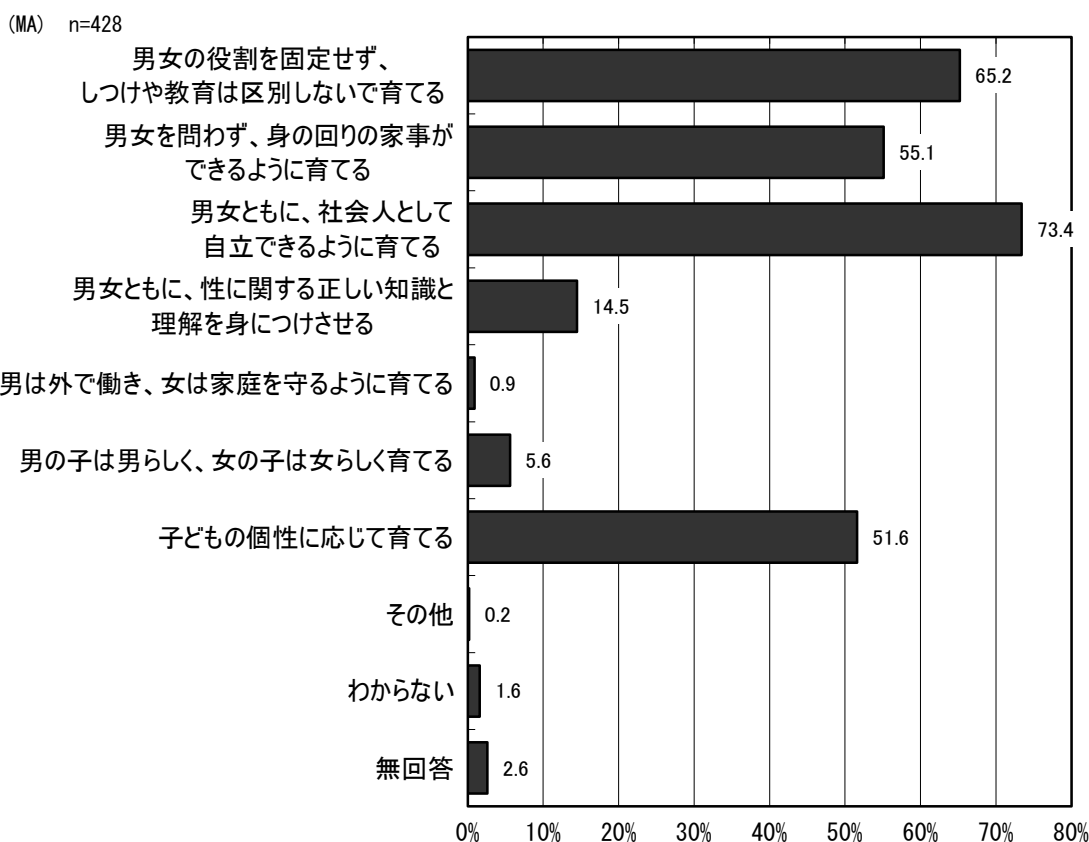
【問 16 経年比較】

『山口県』『国』に比べて、「夫婦間や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」「男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと」「男性が子育てや介護、地域活動を行うための仲間(ネットワーク)作りを進めること」の割合が低くなっています。



問 17 あなたは、どのような子育てが望ましいと考えていますか。(MA)

「男女ともに、社会人として自立できるように育てる」が 73.4%で最も高くなっています。次いで「男女の役割を固定せず、しつけや教育は区別しないで育てる」が 65.2%、「男女を問わず、身の回りの家事ができるように育てる」が 55.1%、「男女を問わず、身の回りの家事ができるように育てる」が 55.1%で続いています。



《問 17》 × 《性別》

『男性』は『女性』に比べて「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てる」の割合が高くなっています。
『女性』は『男性』に比べて「男女を問わず、身の回りの家事ができるように育てる」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
男女の役割を固定せず、しつけや教育は区別しないで育てる	65.2	66.7	63.6
男女を問わず、身の回りの家事ができるように育てる	55.1	48.2	60.7
男女ともに、社会人として自立できるように育てる	73.4	77.4	71.3
男女ともに、性に関する正しい知識と理解を身につけさせる	14.5	13.1	15.8
男は外で働き、女は家庭を守るように育てる	0.9	1.8	0.4
男の子は男らしく、女の子は女らしく育てる	5.6	11.3	1.6
子どもの個性に応じて育てる	51.6	51.8	53.4
その他	0.2	0.6	-
わからない	1.6	1.2	1.2
無回答	2.6	1.8	3.2

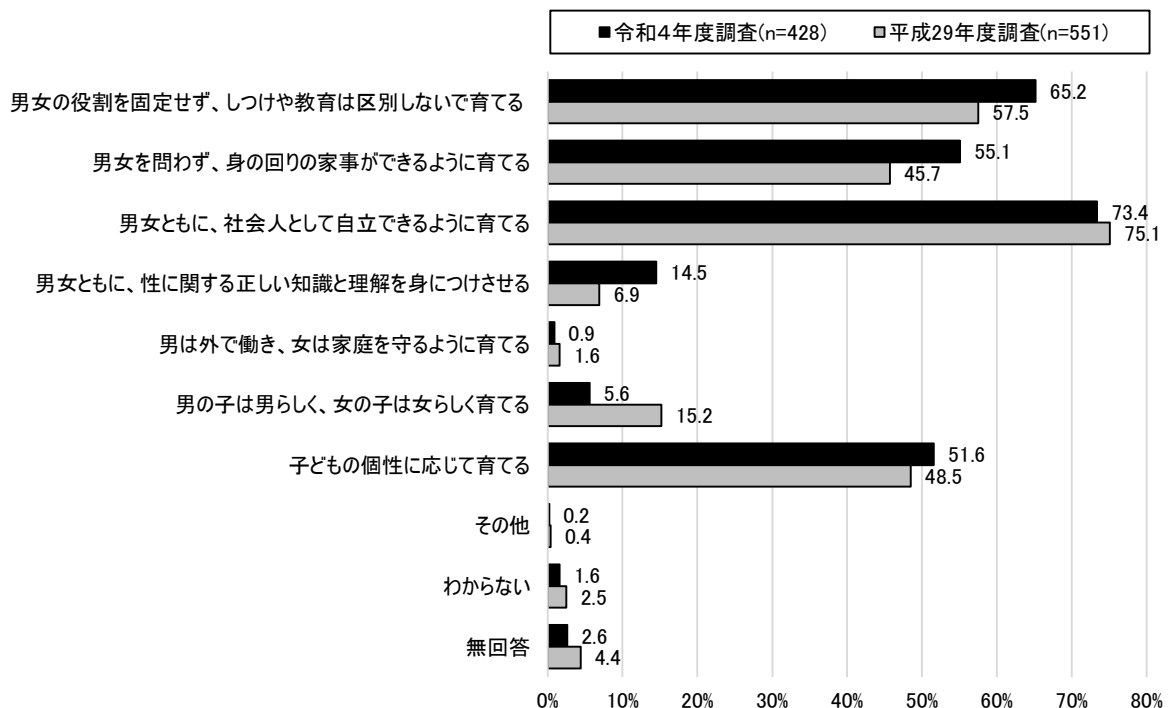
《問 17》 × 《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「子どもの個性に応じて育てる」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	18歳未満 の子ども と同居し ている n=112	18歳未満 子どもと 同居して いない n=303
男女の役割を固定せず、しつけや教育は区別しないで育てる	65.2	62.5	63.4
男女を問わず、身の回りの家事ができるように育てる	55.1	61.6	54.5
男女ともに、社会人として自立できるように育てる	73.4	74.1	73.3
男女ともに、性に関する正しい知識と理解を身につけさせる	14.5	17.0	14.9
男は外で働き、女は家庭を守るように育てる	0.9	-	1.3
男の子は男らしく、女の子は女らしく育てる	5.6	4.5	5.9
子どもの個性に応じて育てる	51.6	59.8	50.2
その他	0.2	-	0.3
わからない	1.6	0.9	1.7
無回答	2.6	0.9	3.3

【問 17 経年比較】

『前回調査』に比べて、「男女の役割を固定せず、しつけや教育は区別しないで育てる」「男女を問わず、身の回りの家事ができるように育てる」「男女ともに、性に関する正しい知識と理解を身につけさせる」の割合が高くなっています。

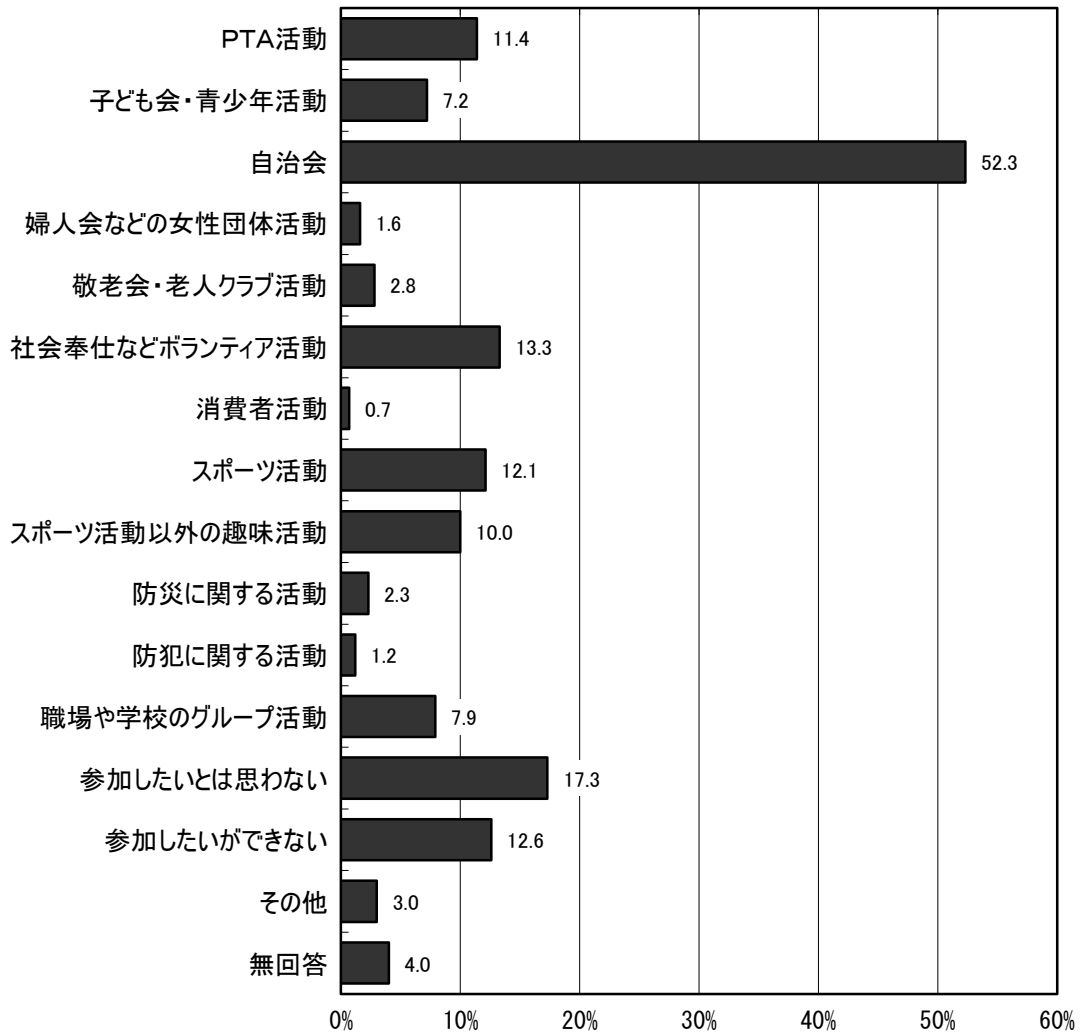


5 地域活動について

問 18 あなたは次のような地域活動に参加していますか。(MA)

「自治会」が 52.3%で突出しています。「参加したいとは思わない」が 17.3%、「社会奉仕などボランティア活動」が 13.3%で続いています。

(MA) n=428



《問 18》 × 《性別》

『男性』は『女性』に比べて「社会奉仕などボランティア活動」の割合が高くなっています。
『女性』は『男性』に比べて「PTA活動」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
PTA活動	11.4	6.5	14.6
子ども会・青少年活動	7.2	5.4	8.9
自治会	52.3	50.0	52.2
婦人会などの女性団体活動	1.6	-	2.8
敬老会・老人クラブ活動	2.8	1.8	2.8
社会奉仕などボランティア活動	13.3	19.0	8.9
消費者活動	0.7	-	1.2
スポーツ活動	12.1	16.1	9.3
スポーツ活動以外の趣味活動	10.0	8.3	11.3
防災に関する活動	2.3	4.2	1.2
防犯に関する活動	1.2	2.4	0.4
職場や学校のグループ活動	7.9	11.3	5.3
参加したいとは思わない	17.3	16.1	18.2
参加したいができない	12.6	14.3	12.1
その他	3.0	3.6	2.8
無回答	4.0	3.6	4.5

《問 18》 × 《年齢別》

『若年層』では他の年齢層と比べて「参加したいとは思わない」の割合が高く、「自治会」の割合が低くなっています。

	全体 n=428	若年層 (39歳以下) n=101	壮年層 (40～64歳) n=175	高年層 (65歳以上) n=137
PTA活動	11.4	11.9	18.9	2.2
子ども会・青少年活動	7.2	7.9	11.4	2.2
自治会	52.3	21.8	60.6	60.6
婦人会などの女性団体活動	1.6	-	1.1	3.6
敬老会・老人クラブ活動	2.8	1.0	-	6.6
社会奉仕などボランティア活動	13.3	6.9	9.7	21.9
消費者活動	0.7	1.0	1.1	-
スポーツ活動	12.1	7.9	13.7	13.1
スポーツ活動以外の趣味活動	10.0	7.9	9.1	13.1
防災に関する活動	2.3	2.0	1.7	3.6
防犯に関する活動	1.2	-	1.1	2.2
職場や学校のグループ活動	7.9	12.9	8.0	3.6
参加したいとは思わない	17.3	30.7	12.6	13.9
参加したいができない	12.6	13.9	10.9	14.6
その他	3.0	2.0	2.3	5.1
無回答	4.0	6.9	4.0	2.2

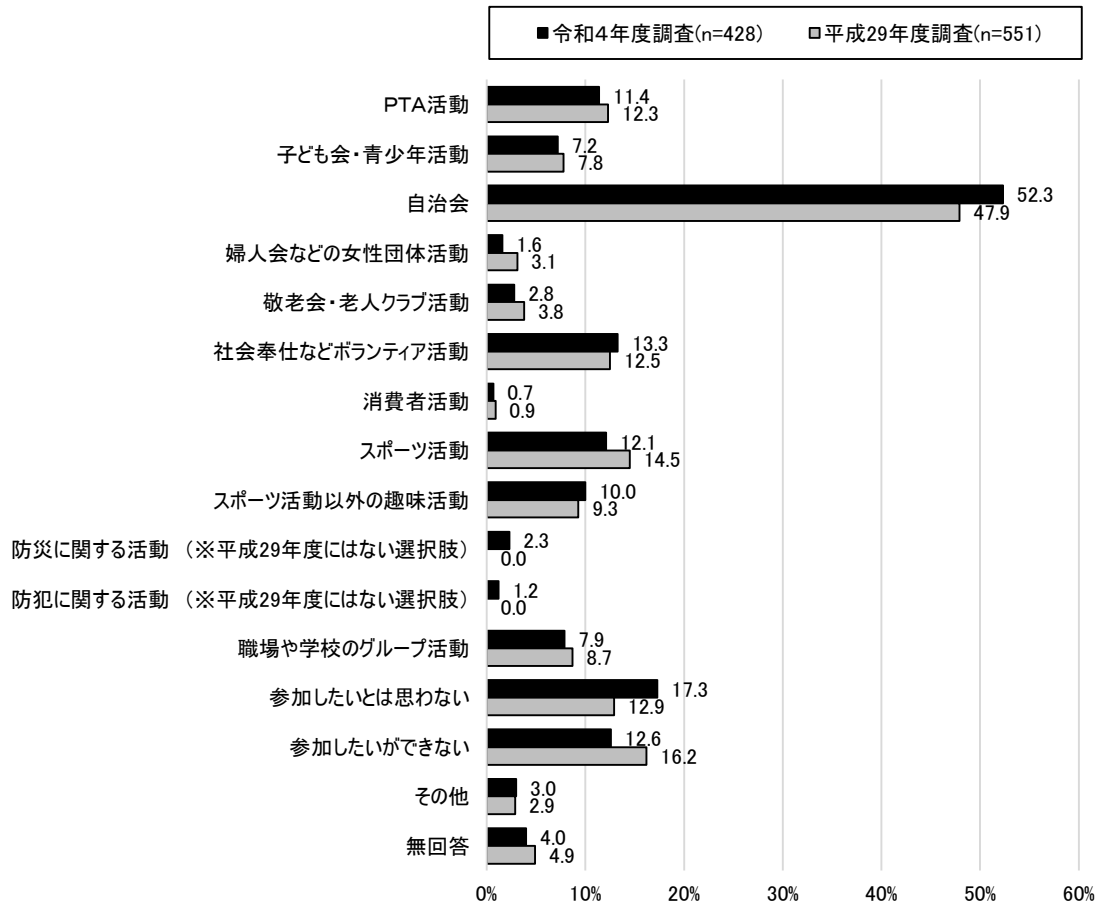
《問 18》 × 《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「PTA活動」「子ども会・青少年活動」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	18歳未満 の子ども と同居し ている n=112	18歳未満 子どもと 同居して いない n=303
PTA活動	11.4	32.1	6.9
子ども会・青少年活動	7.2	17.0	6.3
自治会	52.3	51.8	51.2
婦人会などの女性団体活動	1.6	1.8	1.7
敬老会・老人クラブ活動	2.8	-	2.6
社会奉仕などボランティア活動	13.3	9.8	13.5
消費者活動	0.7	1.8	0.3
スポーツ活動	12.1	10.7	12.2
スポーツ活動以外の趣味活動	10.0	5.4	10.6
防災に関する活動	2.3	1.8	2.6
防犯に関する活動	1.2	1.8	1.3
職場や学校のグループ活動	7.9	13.4	6.6
参加したいとは思わない	17.3	17.9	17.5
参加したいができない	12.6	13.4	13.5
その他	3.0	0.9	3.6
無回答	4.0	2.7	4.3

【問 18 経年比較】

『前回調査』に比べて、「自治会」「参加したいと思わない」の割合がやや高くなっています。



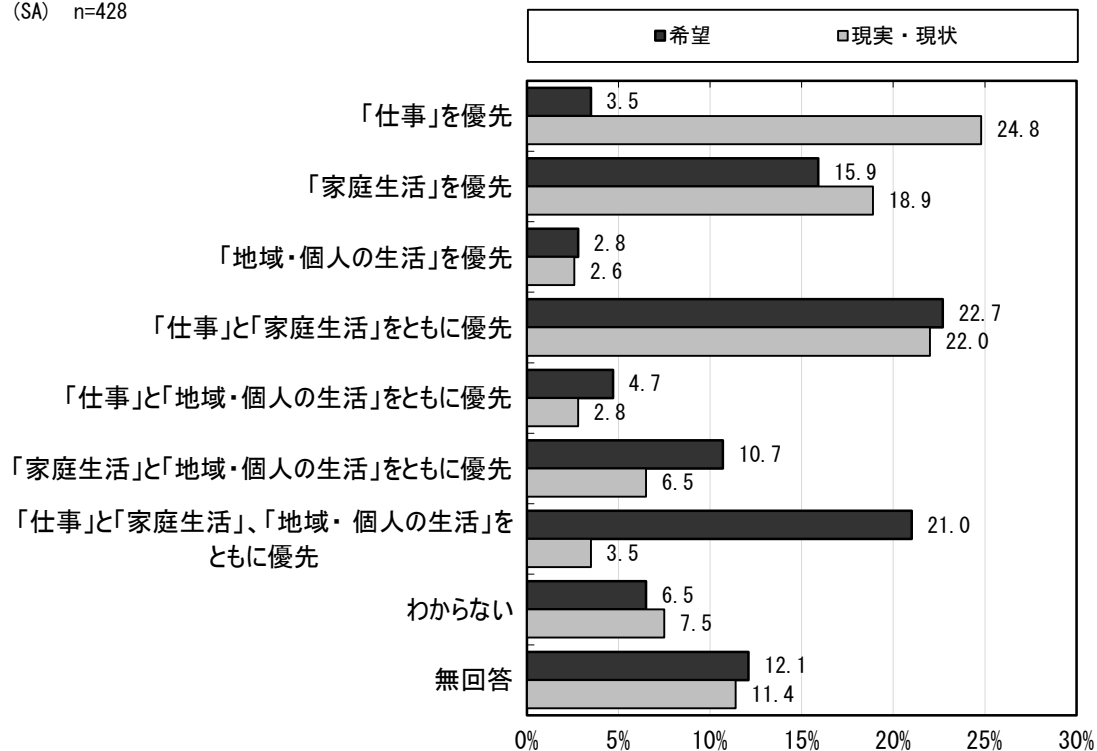
6 仕事と家庭・地域活動の両立について

問 19 「仕事」、「家庭生活」、地域活動・学習・趣味・付き合いなどの「地域・個人の生活」の優先度についてお聞きします。あなたの希望や現実・現状に最も近いものをそれぞれお答えください。(SA)

希望では、「仕事」と「家庭生活」をともに優先」が 22.7%で最も高くなっています。次いで「仕事」と「家庭生活」、「地域・個人の生活」をともに優先」が 21.0%、「家庭生活」を優先」が 15.9%で続いています。

現実・現状では、「仕事」を優先」が 24.8%で最も高くなっています。次いで「仕事」と「家庭生活」をともに優先」が 22.0%、「家庭生活」を優先」が 18.9%で続いています。

(SA) n=428



《問 19》 × 《性別》

『男性』は『女性』に比べて「仕事」と「家庭生活」をともに優先」の希望と現実の差が大きくなっています。「仕事」と「家庭生活」、「地域・個人の生活」をともに優先」では、男女ともに希望と現実の差が大きくなっています。

	男性 n=168		女性 n=247	
	希望	現実	希望	現実
「仕事」を優先	5.4	39.9	2.0	14.2
「家庭生活」を優先	10.7	9.5	18.6	24.3
「地域・個人の生活」を優先	3.0	2.4	2.8	2.4
「仕事」と「家庭生活」をともに優先	22.6	18.5	23.1	25.5
「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先	6.5	4.2	2.8	2.0
「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先	11.9	6.0	10.1	6.9
「仕事」と「家庭生活」、「地域・個人の生活」をともに優先	23.2	4.8	20.2	2.8
わからない	5.4	5.4	6.9	8.5
無回答	11.3	9.5	13.4	13.4

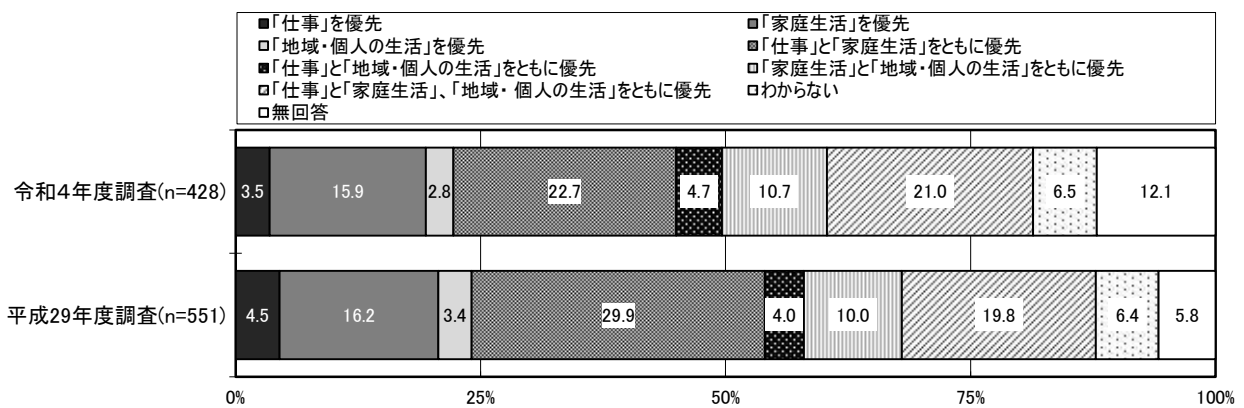
《問 19 希望》×《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「「仕事」と「家庭生活」をともに優先」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	18歳未満 の子ども と同居し ている n=112	18歳未満 子どもと 同居して いない n=303
「仕事」を優先	3.5	-	4.0
「家庭生活」を優先	15.9	20.5	14.2
「地域・個人の生活」を優先	2.8	-	3.6
「仕事」と「家庭生活」をともに優先	22.7	31.3	21.8
「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先	4.7	2.7	5.0
「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先	10.7	9.8	11.2
「仕事」と「家庭生活」、「地域・個人の生活」をともに優先	21.0	19.6	21.5
わからない	6.5	4.5	6.9
無回答	12.1	11.6	11.9

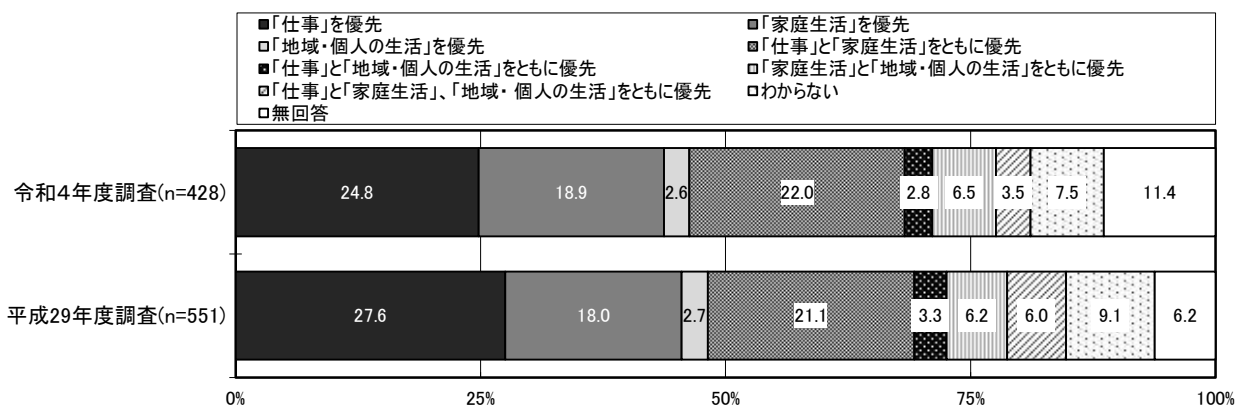
【問 19 希望 経年比較】

『前回調査』に比べて、「「仕事」と「家庭生活」をともに優先」の割合が低くなっています。



【問 19 現実・現状 経年比較】

『前回調査』に比べて、「「仕事」を優先」の割合がやや低くなっています。

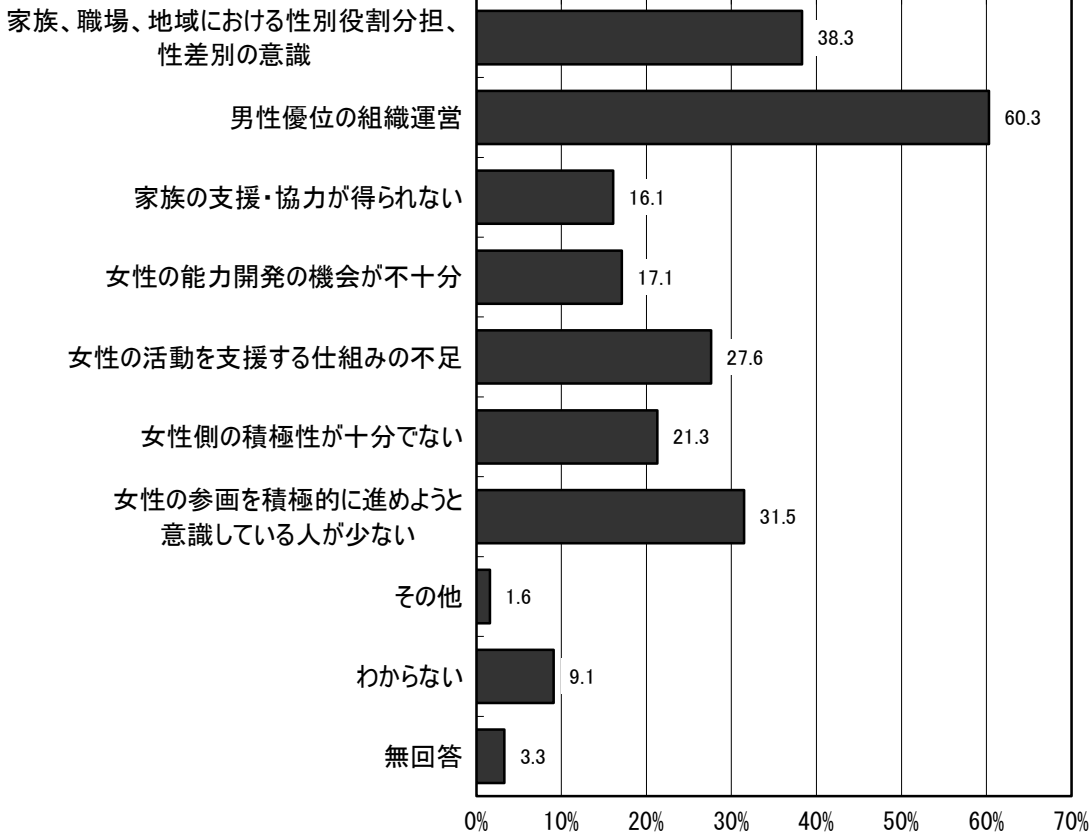


7 女性の活躍について

問 20 社会の中で意思決定の場に女性の参画が少ない理由は何だと思えますか。(MA)

「男性優位の組織運営」が 60.3%で最も高くなっています。次いで「家族、職場、地域における性別役割分担、性差別の意識」が 38.3%、「女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ない」が 31.5%で続いています。

(MA) n=428



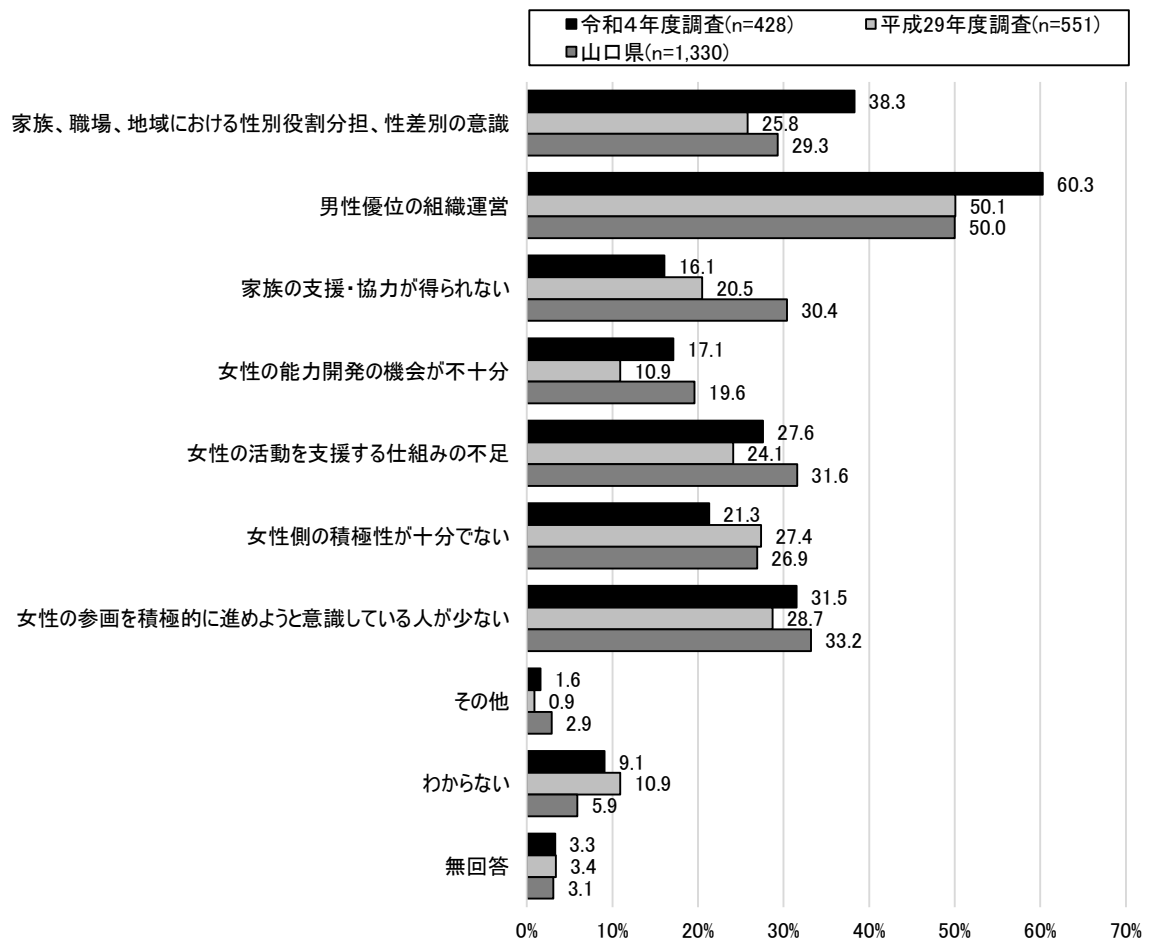
《問 20》 × 《性別》

『女性』は『男性』に比べて「男性優位の組織運営」「家族の支援・協力が得られない」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
家族、職場、地域における性別役割分担、性差別の意識	38.3	41.1	36.4
男性優位の組織運営	60.3	55.4	63.6
家族の支援・協力が得られない	16.1	11.3	20.2
女性の能力開発の機会が不十分	17.1	19.6	15.4
女性の活動を支援する仕組みの不足	27.6	25.6	28.3
女性側の積極性が十分でない	21.3	23.8	19.4
女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ない	31.5	28.6	33.2
その他	1.6	3.0	0.4
わからない	9.1	8.3	9.7
無回答	3.3	3.0	3.6

【問 20 経年比較】

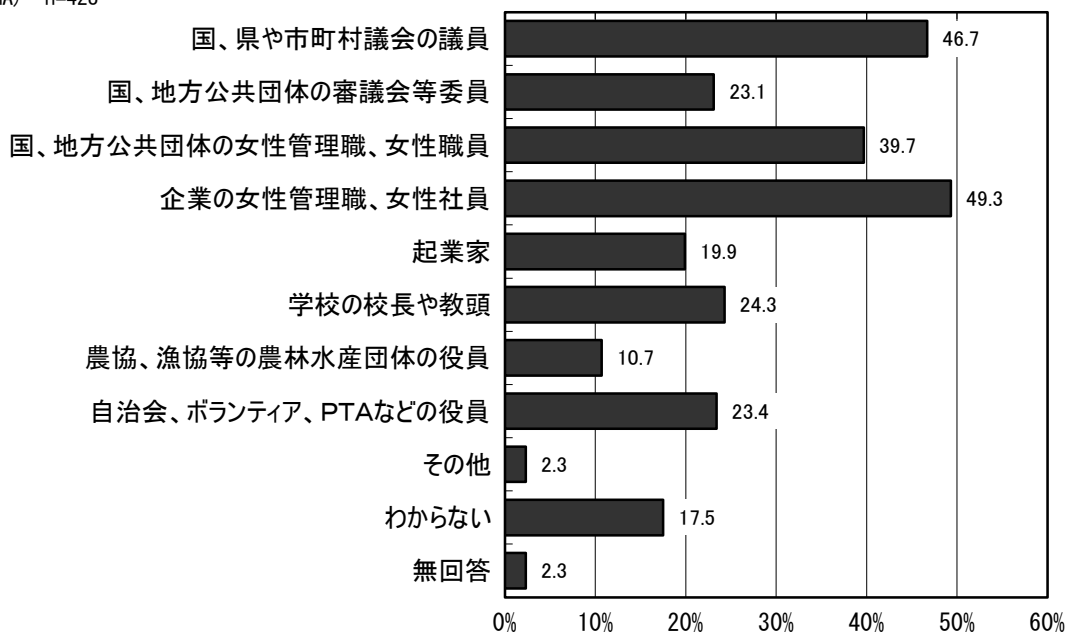
『前回調査』『山口県』に比べて、特に「男性優位の組織運営」「家族、職場、地域における性別役割分担、性差別の意識」の割合が高くなっています。



問 21 あなたは、今後どのような分野で女性の参画が進むべきだと思いますか。(MA)

「企業の女性管理職、女性社員」が 49.3%で最も高くなっています。次いで「国、県や市町村議会の議員」が 46.7%、「国、地方公共団体の女性管理職、女性職員」が 39.7%で続いています。

(MA) n=428



《問 21》 × 《性別》

『男性』は『女性』に比べて「自治会、ボランティア、PTAなどの役員」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
国、県や市町村議会の議員	46.7	47.0	45.7
国、地方公共団体の審議会等委員	23.1	22.0	23.1
国、地方公共団体の女性管理職、女性職員	39.7	35.7	42.1
企業の女性管理職、女性社員	49.3	51.8	47.4
起業家	19.9	18.5	20.2
学校の校長や教頭	24.3	20.8	26.7
農協、漁協等の農林水産団体の役員	10.7	12.5	9.7
自治会、ボランティア、PTAなどの役員	23.4	29.8	18.6
その他	2.3	4.8	0.8
わからない	17.5	15.5	19.0
無回答	2.3	2.4	2.4

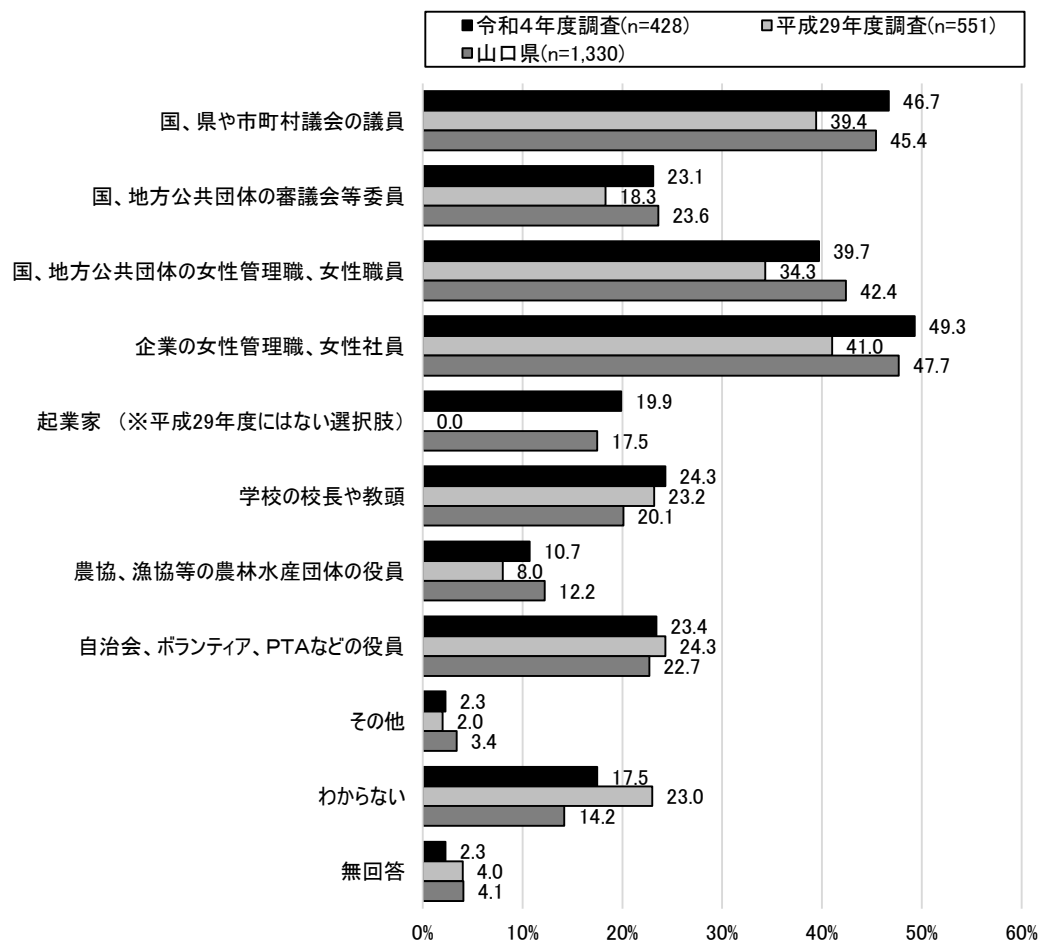
《問 21》 × 《年齢別》

『高年層』では「自治会、ボランティア、PTAなどの役員」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=428	若年層 (39歳以下) n=101	壮年層 (40～64歳) n=175	高年層 (65歳以上) n=137
国、県や市町村議会の議員	46.7	47.5	46.9	44.5
国、地方公共団体の審議会等委員	23.1	22.8	22.9	21.9
国、地方公共団体の女性管理職、女性職員	39.7	29.7	41.7	43.8
企業の女性管理職、女性社員	49.3	48.5	54.3	43.1
起業家	19.9	21.8	20.0	16.8
学校の校長や教頭	24.3	20.8	27.4	22.6
農協、漁協等の農林水産団体の役員	10.7	7.9	12.0	10.9
自治会、ボランティア、PTAなどの役員	23.4	11.9	19.4	35.8
その他	2.3	2.0	3.4	1.5
わからない	17.5	24.8	14.3	16.1
無回答	2.3	-	1.1	5.8

【問 21 経年比較】

『前回調査』に比べて、ほとんどの項目で割合が高くなっています。

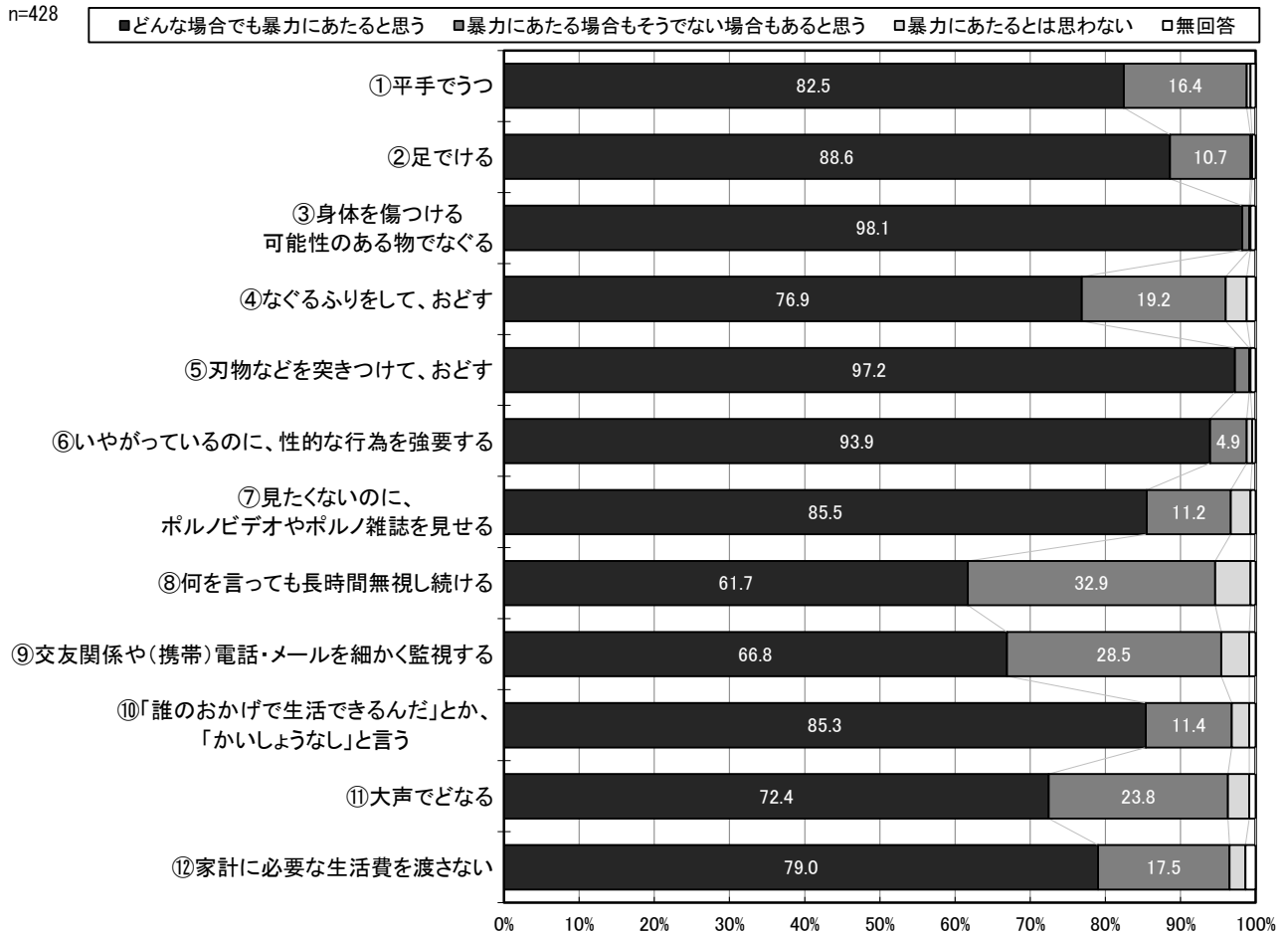


8 男女の人権について

問 22 次のようなことが配偶者や交際相手など親しいパートナーの間で行われた場合、それを暴力だと思いませんか。(SA)

『どんな場合でも暴力にあたると思う』の割合が最も高いのは「③身体を傷つける可能性のある物でなぐる」で98.1%、次いで「⑤刃物などを突きつけて、おどす」で97.2%となっています。

n=428



《問 22 ⑨交友関係や(携帯)電話・メールを細かく監視する》×《年齢別》

『若年層』では「暴力にあたる場合もそうでない場合もあると思う」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=428	若年層 (39歳以下) n=101	壮年層 (40～64歳) n=175	高年層 (65歳以上) n=137
どんな場合でも暴力にあたると思う	66.8	56.4	72.0	69.3
暴力にあたる場合もそうでない場合もあると思う	28.5	39.6	22.9	25.5
暴力にあたるとは思わない	3.7	4.0	4.6	2.9
無回答	0.9	-	0.6	2.2

《問 22 ⑩「誰のおかげで生活できるんだ」とか、「かいしょうなし」と言う》×《性別》

『女性』は『男性』に比べて「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
どんな場合でも暴力にあたると思う	85.3	80.4	88.7
暴力にあたる場合もそうでない場合もあると思う	11.4	14.9	8.9
暴力にあたるとは思わない	2.3	3.6	1.6
無回答	0.9	1.2	0.8

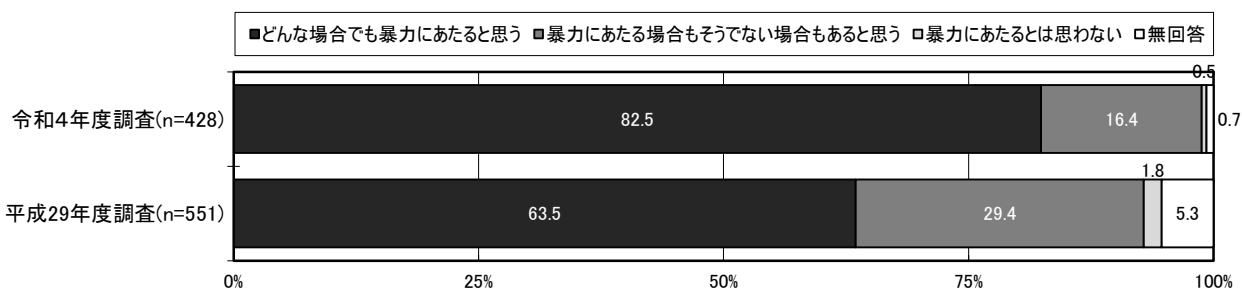
《問 22 ⑪大声でどなる》×《性別》

『女性』は『男性』に比べて「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
どんな場合でも暴力にあたると思う	72.4	67.9	75.3
暴力にあたる場合もそうでない場合もあると思う	23.8	27.4	21.5
暴力にあたるとは思わない	2.8	3.6	2.4
無回答	0.9	1.2	0.8

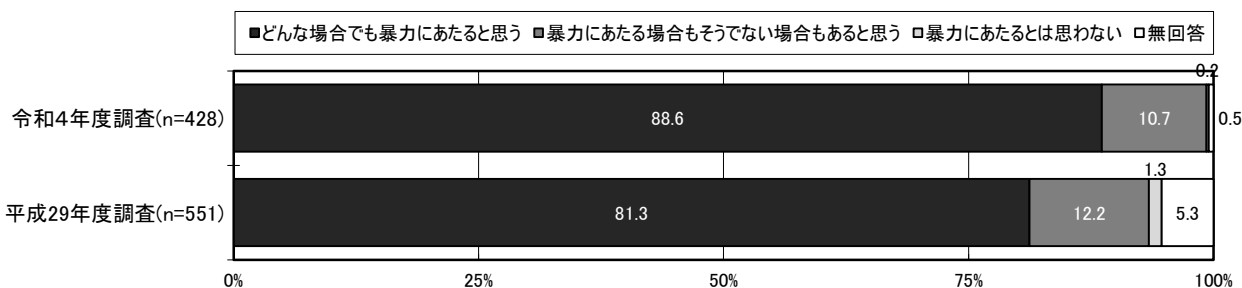
【問 22 ①平手でうつ 経年比較】

『前回調査』に比べて、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合がかなり高くなっています。



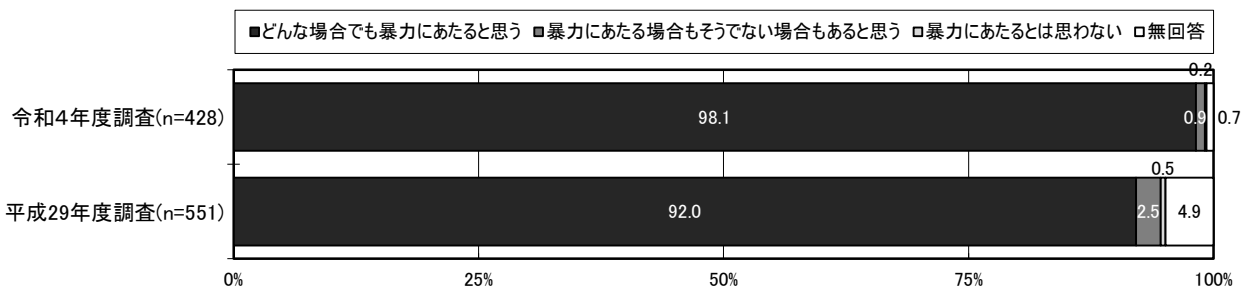
【問 22 ②足でける 経年比較】

『前回調査』に比べて、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が高くなっています。



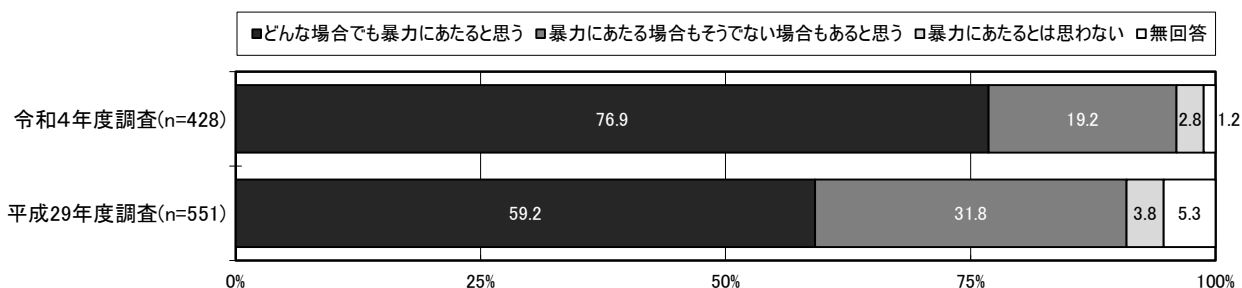
【問 22 ③身体を傷つける可能性のある物でなぐる 経年比較】

『前回調査』に比べて、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が高くなっています。



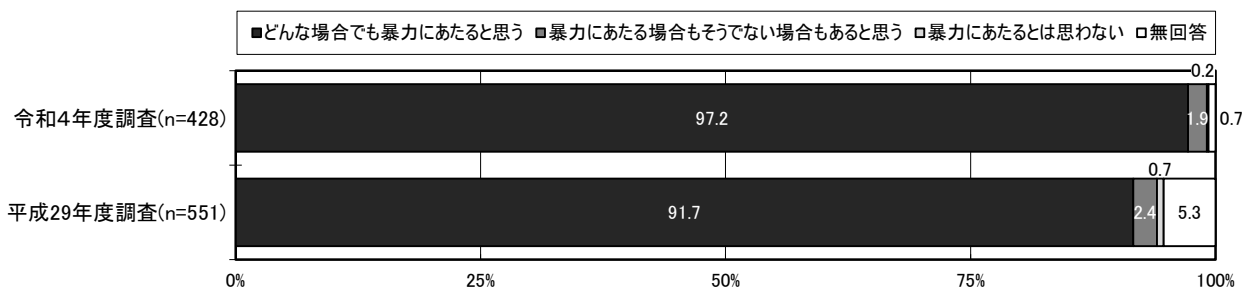
【問 22 ④なぐるふりをして、おどす 経年比較】

『前回調査』に比べて、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合がかなり高くなっています。



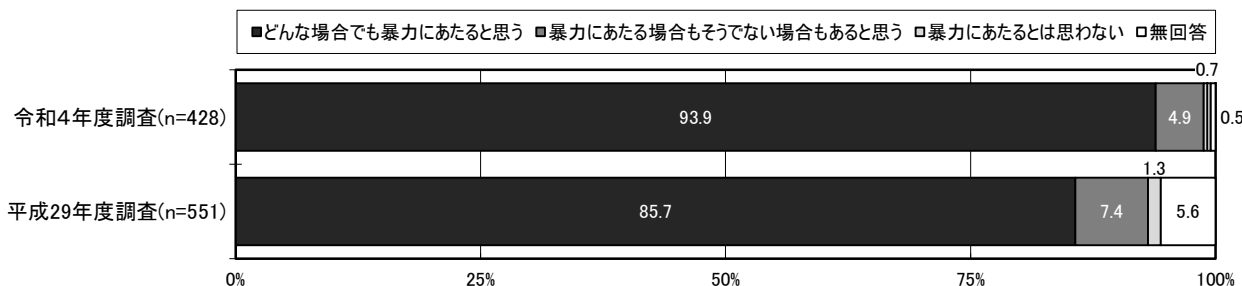
【問 22 ⑤刃物などを突きつけて、おどす 経年比較】

『前回調査』に比べて、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が高くなっています。



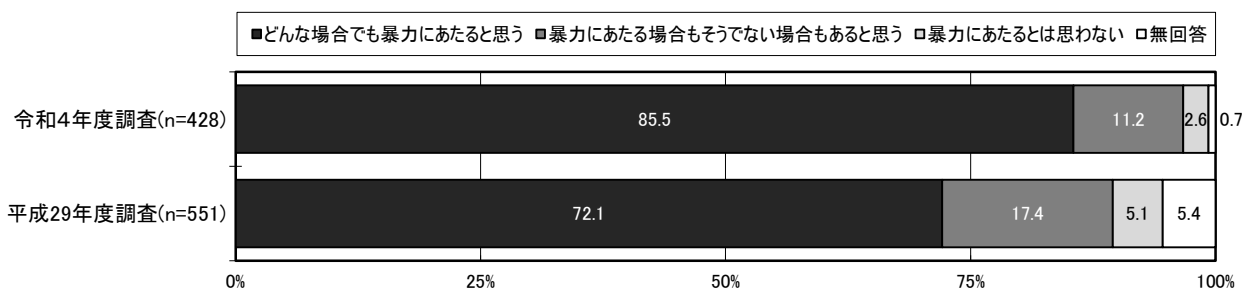
【問 22 ⑥いやがっているのに、性的な行為を強要する 経年比較】

『前回調査』に比べて、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が高くなっています。



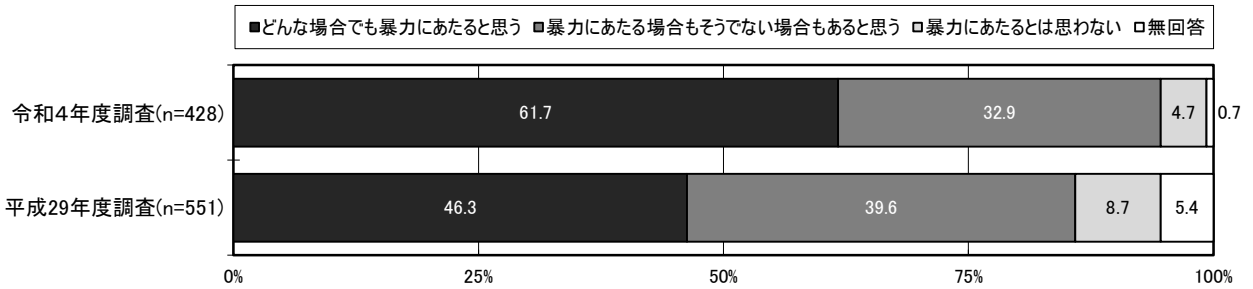
【問 22 ⑦見たくないのに、ポルノビデオやポルノ雑誌を見せる 経年比較】

『前回調査』に比べて、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合がかなり高くなっています。



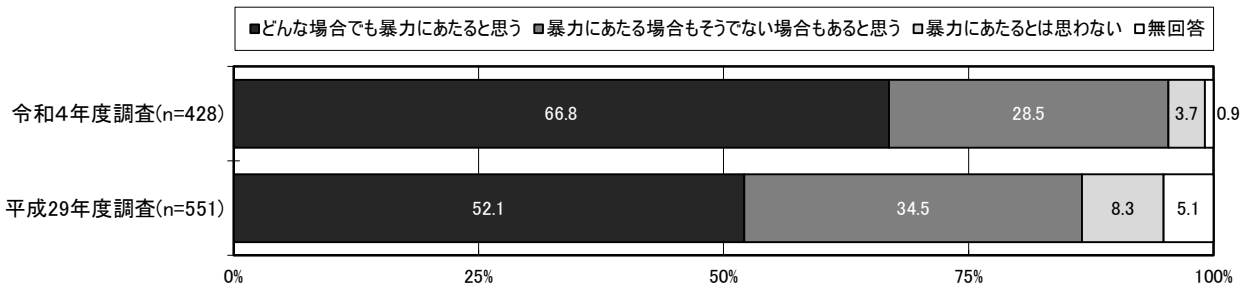
【問 22 ⑧何を言っても長時間無視し続ける 経年比較】

『前回調査』に比べて、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合がかなり高くなっています。



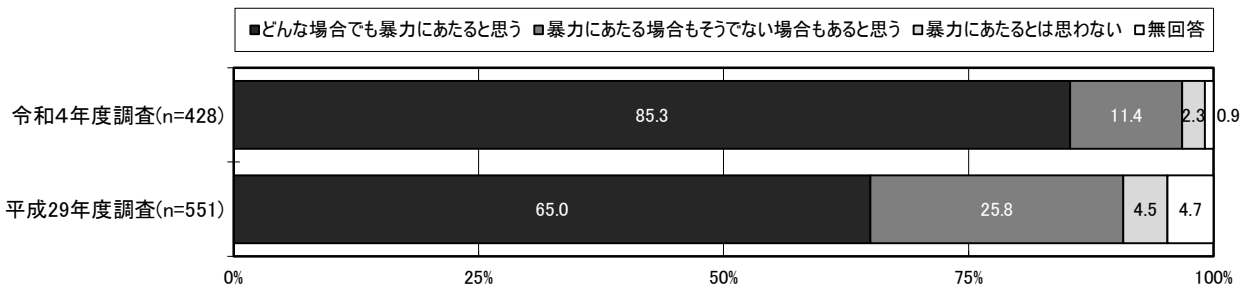
【問 22 ⑨交友関係や（携帯）電話・メールを細かく監視する 経年比較】

『前回調査』に比べて、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合がかなり高くなっています。



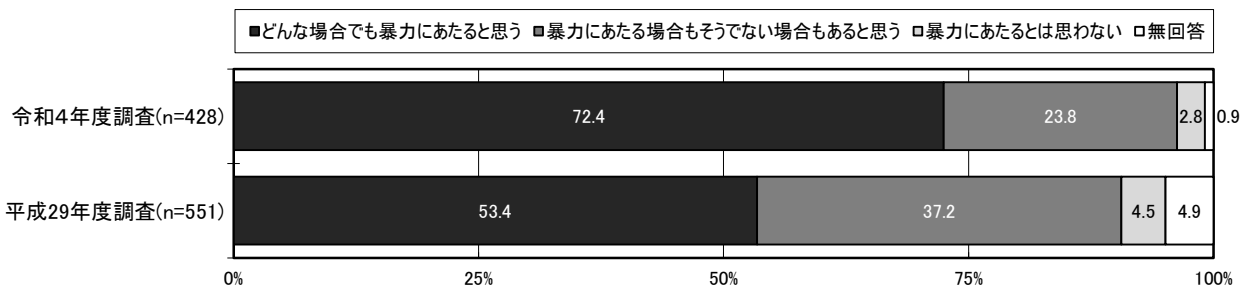
【問 22 ⑩「誰のおかげで生活できるんだ」とか、「かいしょうなし」と言う 経年比較】

『前回調査』に比べて、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合がかなり高くなっています。



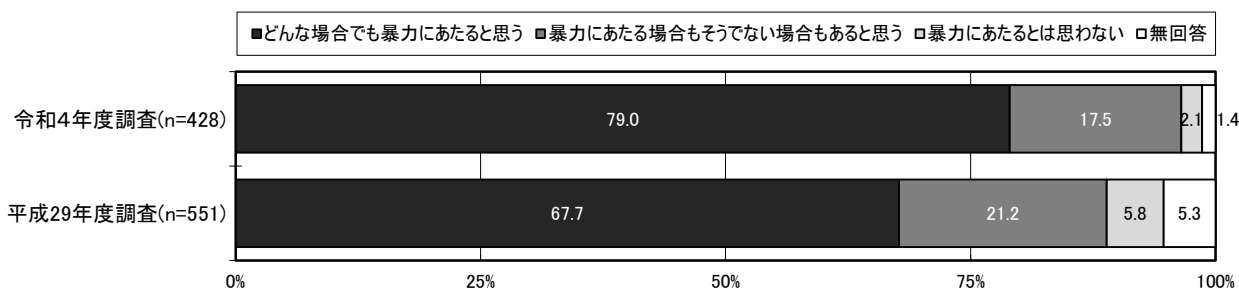
【問 22 ⑪大声でどなる 経年比較】

『前回調査』に比べて、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合がかなり高くなっています。



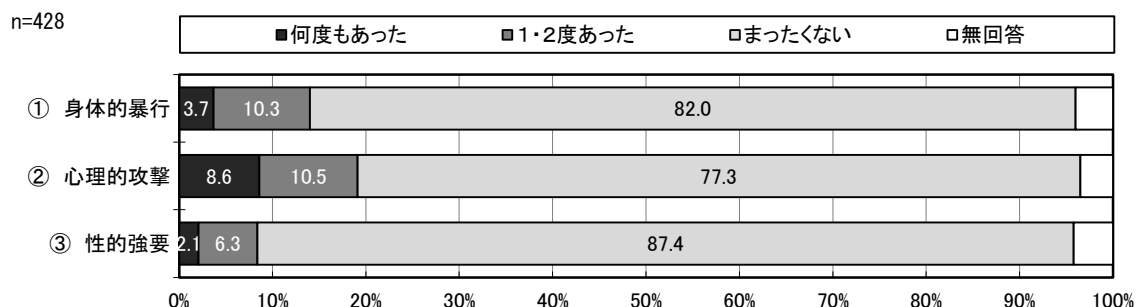
【問 22 ⑫家計に必要な生活費を渡さない 経年比較】

『前回調査』に比べて、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が高くなっています。



問 23 あなたは、配偶者や交際相手など親しいパートナーから、次のようなことをされたことがありますか。(SA)

「何度もあった」「1・2度あった」を合わせると、『心理的攻撃』は他の項目と比較して被害にあった割合が高くなっています。



《問 23 ①身体的暴行》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「まったくくない」の割合が高くなっています。

『女性』は『男性』に比べて「1・2度あった」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
何度もあった	3.7	1.8	5.3
1・2度あった	10.3	6.0	13.0
まったくくない	82.0	88.7	77.7
無回答	4.0	3.6	4.0

《問 23 ②心理的攻撃》×《性別》

性別による大きな差はみられません。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
何度もあった	8.6	6.5	9.7
1・2度あった	10.5	8.9	11.7
まったくくない	77.3	81.5	74.9
無回答	3.5	3.0	3.6

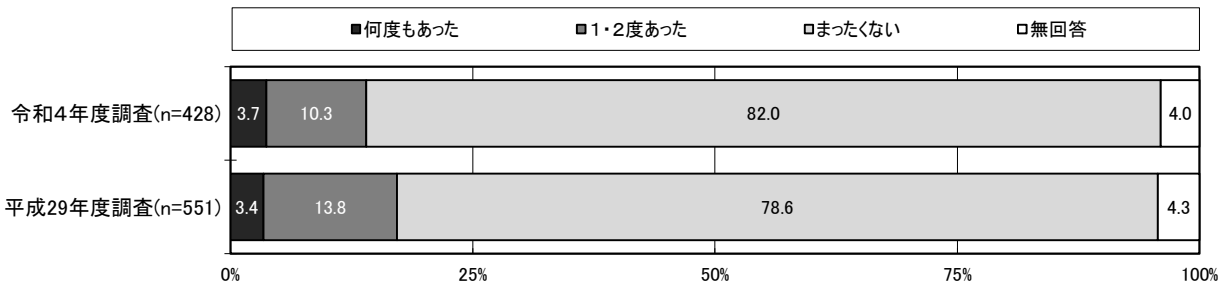
《問 23 ③性的強要》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「まったくない」の割合が高くなっています。
『女性』は『男性』に比べて「1・2度あった」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
何度もあった	2.1	-	3.6
1・2度あった	6.3	1.2	10.1
まったくない	87.4	95.2	81.8
無回答	4.2	3.6	4.5

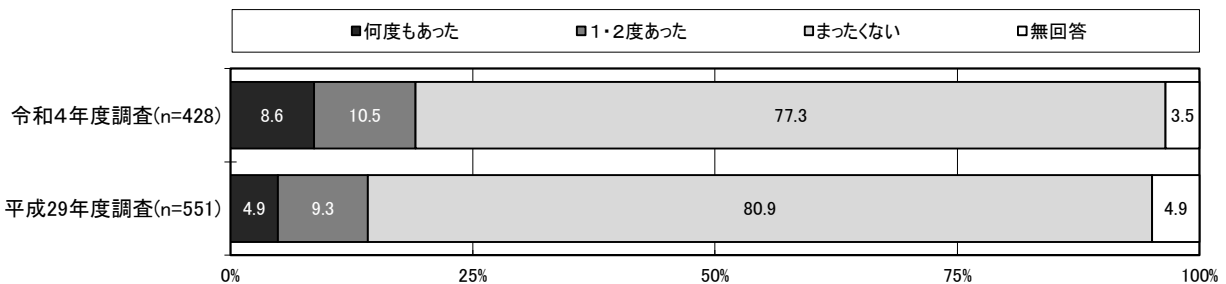
【問 23 ① 身体的暴行 経年比較】

『前回調査』に比べて、「1・2度あった」の割合が低くなっています。



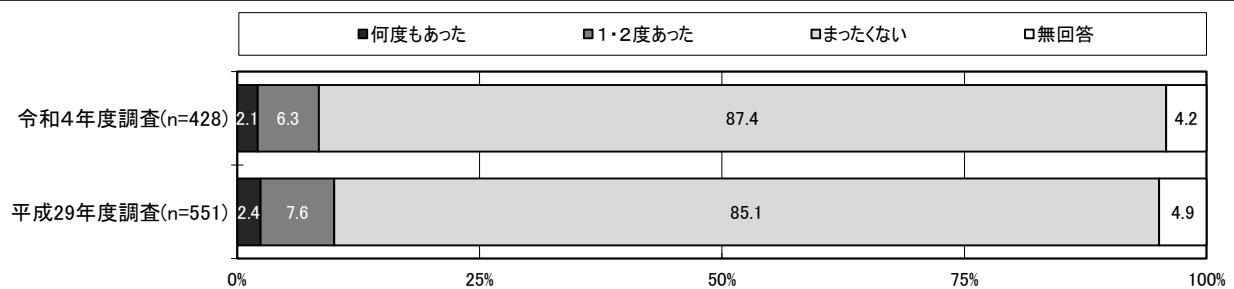
【問 23 ② 心理的攻撃 経年比較】

『前回調査』に比べて、「何どもあった」の割合が高くなっています。



【問 23 ③ 性的強要 経年比較】

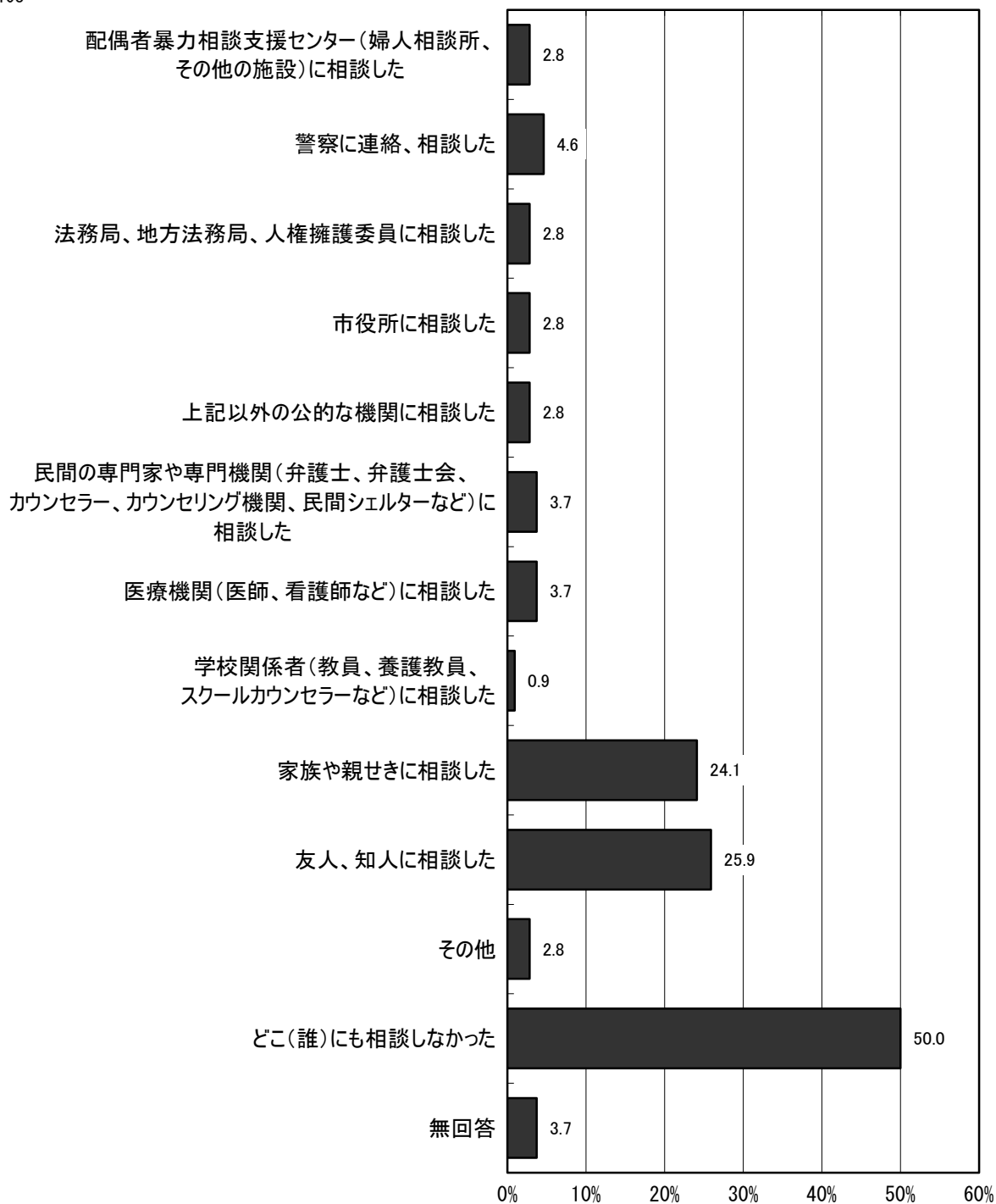
『前回調査』に比べて、大きな変化はありません。



問 24 <<問 23 の①から③のいずれか 1 つでも「何度もあった」、「1・2 度あった」に○をされた方>> これまでに誰かに打ち明けたり、相談したことはありますか。(MA)

「どこ(誰)にも相談しなかった」が 50.0%で突出しています。「友人、知人に相談した」が 25.9%、「家族や親せきに相談した」が 24.1%で続いています。

(MA) n=108



《問 24》 × 《性別》

『男性』は『女性』に比べて「どこ(誰)にも相談しなかった」の割合が高くなっています。

『女性』は『男性』に比べて「家族や親せきに相談した」「友人、知人に相談した」の割合が高くなっています。

	全体 n=108	男性 n=30	女性 n=74
配偶者暴力相談支援センター(婦人相談所、その他の施設)に相談した	2.8	-	4.1
警察に連絡、相談した	4.6	-	6.8
法務局、地方法務局、人権擁護委員に相談した	2.8	-	4.1
市役所に相談した	2.8	-	4.1
上記以外の公的な機関に相談した	2.8	-	4.1
民間の専門家や専門機関(弁護士、弁護士会、カウンセラー、カウンセリング機関、民間シェルターなど)に相談した	3.7	-	5.4
医療機関(医師、看護師など)に相談した	3.7	3.3	4.1
学校関係者(教員、養護教員、スクールカウンセラーなど)に相談した	0.9	-	1.4
家族や親せきに相談した	24.1	10.0	31.1
友人、知人に相談した	25.9	16.7	31.1
その他	2.8	-	4.1
どこ(誰)にも相談しなかった	50.0	73.3	39.2
無回答	3.7	6.7	1.4

《問 24》 × 《年齢別》

『若年層』では「友人、知人に相談した」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=108	若年層 (39歳以下) n=22	壮年層 (40~64歳) n=46	高年層 (65歳以上) n=35
配偶者暴力相談支援センター(婦人相談所、その他の施設)に相談した	2.8	-	6.5	-
警察に連絡、相談した	4.6	-	6.5	5.7
法務局、地方法務局、人権擁護委員に相談した	2.8	-	2.2	5.7
市役所に相談した	2.8	4.5	4.3	-
上記以外の公的な機関に相談した	2.8	-	6.5	-
民間の専門家や専門機関(弁護士、弁護士会、カウンセラー、カウンセリング機関、民間シェルターなど)に相談した	3.7	4.5	6.5	-
医療機関(医師、看護師など)に相談した	3.7	-	8.7	-
学校関係者(教員、養護教員、スクールカウンセラーなど)に相談した	0.9	-	2.2	-
家族や親せきに相談した	24.1	22.7	28.3	22.9
友人、知人に相談した	25.9	40.9	32.6	11.4
その他	2.8	-	-	8.6
どこ(誰)にも相談しなかった	50.0	36.4	50.0	54.3
無回答	3.7	4.5	-	5.7

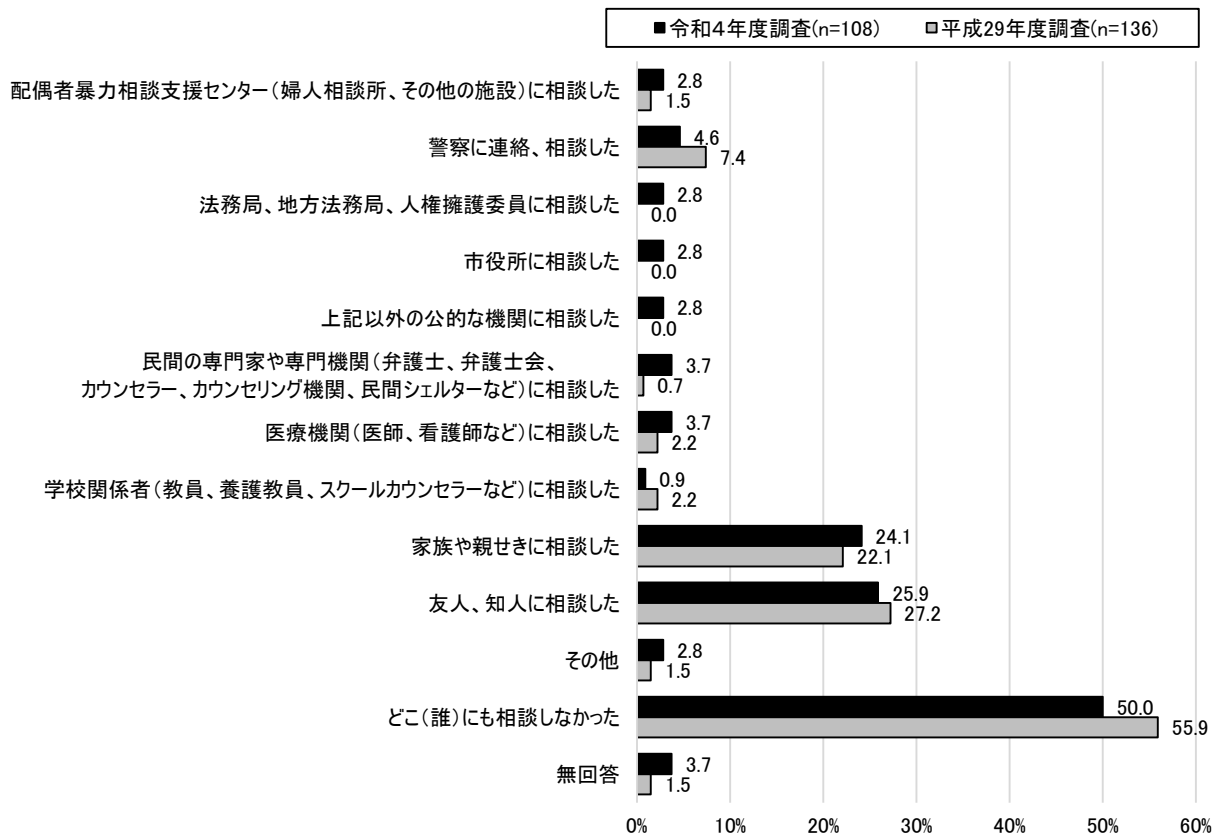
《問 24》 × 《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「家族や親せきに相談した」「友人、知人に相談した」の割合が高くなっています。

	全体 n=108	18歳未満 の子ども と同居し ている n=36	18歳未満 子どもと 同居して いない n=63
配偶者暴力相談支援センター(婦人相談所、その他の施設)に相談した	2.8	-	3.2
警察に連絡、相談した	4.6	2.8	7.9
法務局、地方法務局、人権擁護委員に相談した	2.8	-	4.8
市役所に相談した	2.8	-	3.2
上記以外の公的な機関に相談した	2.8	5.6	3.2
民間の専門家や専門機関(弁護士、弁護士会、カウンセラー、カウンセリング機関、民間シェルターなど)に相談した	3.7	2.8	4.8
医療機関(医師、看護師など)に相談した	3.7	2.8	6.3
学校関係者(教員、養護教員、スクールカウンセラーなど)に相談した	0.9	-	1.6
家族や親せきに相談した	24.1	33.3	23.8
友人、知人に相談した	25.9	36.1	22.2
その他	2.8	-	4.8
どこ(誰)にも相談しなかった	50.0	47.2	50.8
無回答	3.7	-	1.6

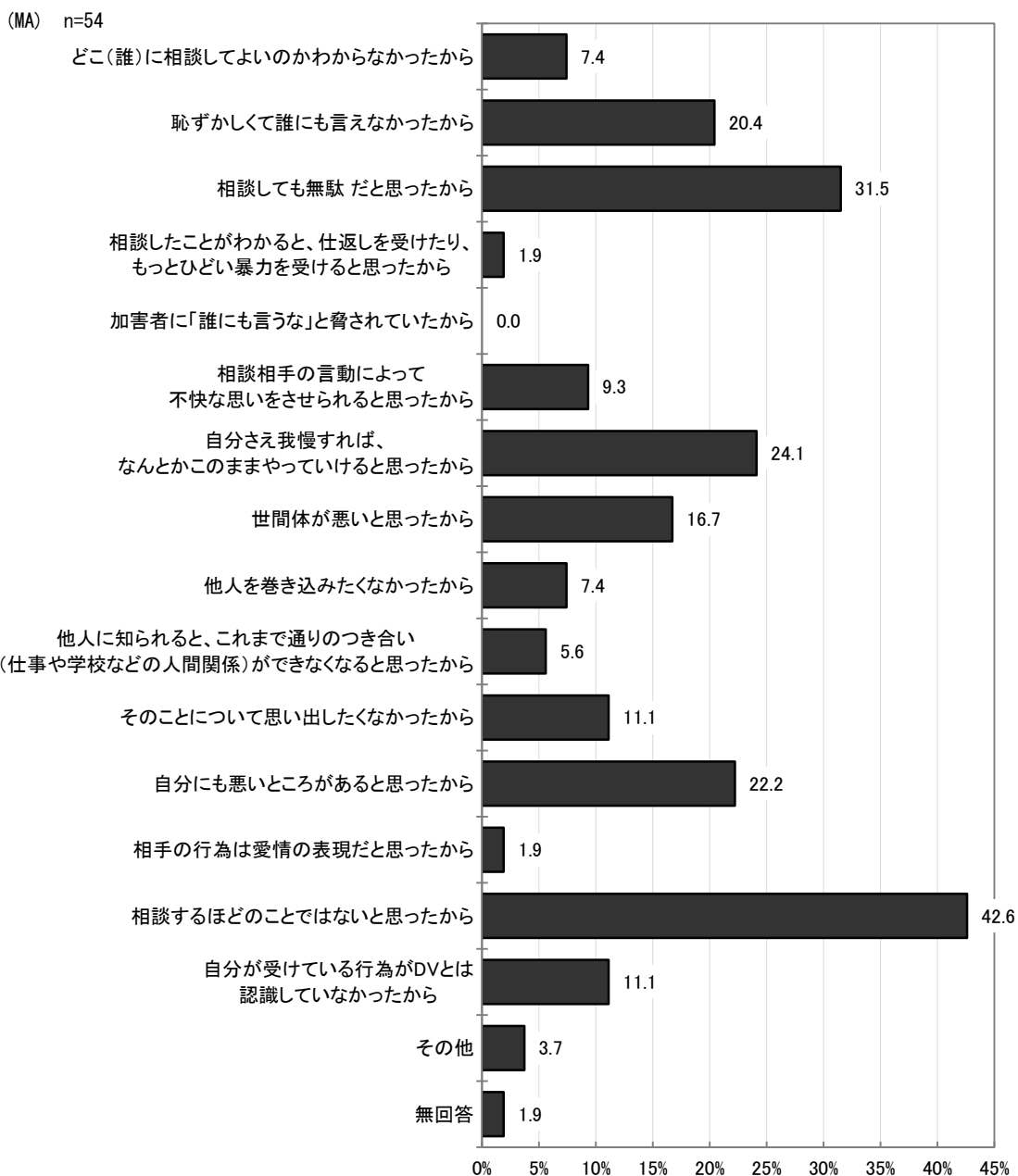
【問 24 経年比較】

『前回調査』に比べて、「どこ(誰)にも相談しなかった」の割合は低くなっています。



問 25 <<問 24 で「12. どこ（誰）にも相談しなかった」と回答された方>>どこ（誰）にも相談しなかった理由は、どのようなことですか。（MA）

「相談するほどのことではないと思ったから」が 42.6%で最も高くなっています。次いで「相談しても無駄だと思ったから」が 31.5%、「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思ったから」が 24.1%で続いています。



《問 25》 × 《性別》

『男性』は『女性』に比べて「自分にも悪いところがあると思ったから」「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が高くなっています。

『女性』は『男性』に比べて「どこ(誰)に相談してよいのかわからなかったから」「恥ずかしくて誰にも言えなかったから」「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から」「そのことについて思い出したくなかったから」「自分が受けている行為が DV とは認識していなかったから」の割合が高くなっています。

	全体 n=54	男性 n=22	女性 n=29
どこ(誰)に相談してよいのかわからなかったから	7.4	-	13.8
恥ずかしくて誰にも言えなかったから	20.4	9.1	31.0
相談しても無駄だと思ったから	31.5	27.3	31.0
相談したことがわかると、仕返しを受けたり、もっとひどい暴力を受けると思ったから	1.9	4.5	-
加害者に「誰にも言うな」と脅されていたから	-	-	-
相談相手の言動によって不快な思いをさせられると思ったから	9.3	9.1	10.3
自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていると 思ったから	24.1	22.7	24.1
世間体が悪いと思ったから	16.7	18.2	17.2
他人を巻き込みたくなかったから	7.4	4.5	10.3
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 思ったから	5.6	-	10.3
そのことについて思い出したくなかったから	11.1	-	20.7
自分にも悪いところがあると思ったから	22.2	27.3	20.7
相手の行為は愛情の表現だと思ったから	1.9	-	3.4
相談するほどのことではないと思ったから	42.6	54.5	34.5
自分が受けている行為がDVとは認識していなかったから	11.1	4.5	13.8
その他	3.7	-	6.9
無回答	1.9	-	3.4

《問 25》 × 《年齢別》

『若年層』では「相談したことがわかると、仕返しを受けたり、もっとひどい暴力を受けると思ったから」「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=54	若年層 (39歳以下) n=8	壮年層 (40～64歳) n=23	高年層 (65歳以上) n=19
どこ(誰)に相談してよいのかわからなかったから	7.4	-	13.0	-
恥ずかしくて誰にも言えなかったから	20.4	12.5	17.4	26.3
相談しても無駄だと思ったから	31.5	25.0	39.1	21.1
相談したことがわかると、仕返しを受けたり、もっとひどい暴力を受けると思ったから	1.9	12.5	-	-
加害者に「誰にも言うな」と脅されていたから	-	-	-	-
相談相手の言動によって不快な思いをさせられると思ったから	9.3	12.5	8.7	10.5
自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思った	24.1	12.5	26.1	21.1
世間体が悪いと思ったから	16.7	25.0	13.0	15.8
他人を巻き込みたくなかったから	7.4	12.5	8.7	5.3
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から	5.6	12.5	4.3	-
そのことについて思い出したくなかったから	11.1	-	17.4	5.3
自分にも悪いところがあると思ったから	22.2	25.0	21.7	21.1
相手の行為は愛情の表現だと思ったから	1.9	-	-	-
相談するほどのことではないと思ったから	42.6	62.5	47.8	21.1
自分が受けている行為がDVとは認識していなかったから	11.1	-	13.0	5.3
その他	3.7	-	4.3	5.3
無回答	1.9	-	-	5.3

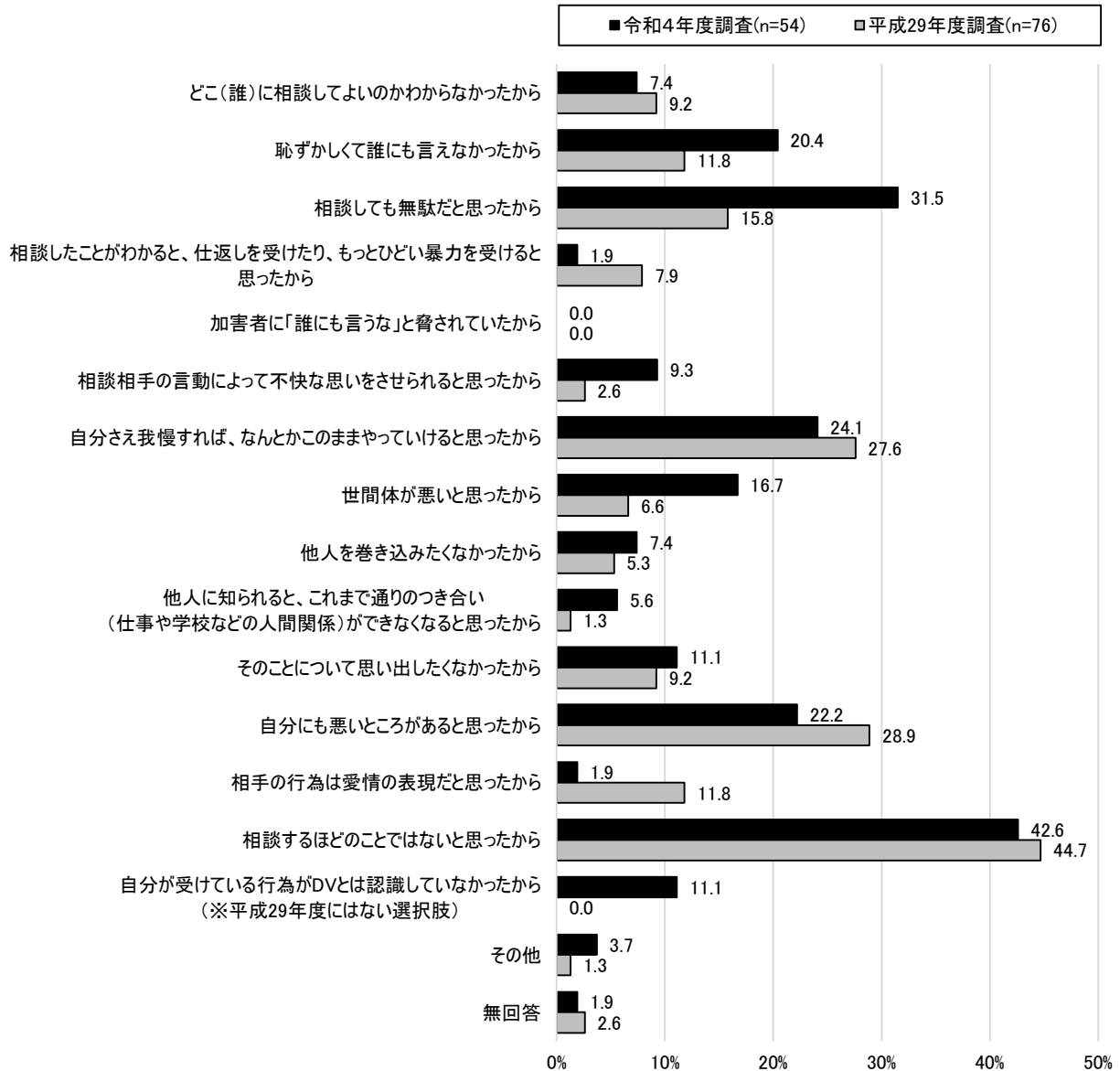
《問 25》 × 《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が高くなっています。

	全体 n=54	18歳未満 の子ども と同居し ている n=17	18歳未満 子どもと 同居して いない n=32
どこ(誰)に相談してよいのかわからなかったから	7.4	5.9	6.3
恥ずかしくて誰にも言えなかったから	20.4	5.9	21.9
相談しても無駄だと思ったから	31.5	29.4	34.4
相談したことがわかると、仕返しを受けたり、もっとひどい暴力を受けると思ったから	1.9	-	3.1
加害者に「誰にも言うな」と脅されていたから	-	-	-
相談相手の言動によって不快な思いをさせられると思った	9.3	11.8	9.4
自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思ったから	24.1	11.8	18.8
世間体が悪いと思ったから	16.7	11.8	15.6
他人を巻き込みたくなかったから	7.4	11.8	6.3
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から	5.6	-	6.3
そのことについて思い出したくなかったから	11.1	11.8	12.5
自分にも悪いところがあると思ったから	22.2	5.9	28.1
相手の行為は愛情の表現だと思ったから	1.9	-	-
相談するほどのことではないと思ったから	42.6	64.7	34.4
自分が受けている行為がDVとは認識していなかったから	11.1	11.8	3.1
その他	3.7	5.9	3.1
無回答	1.9	-	3.1

【問 25 経年比較】

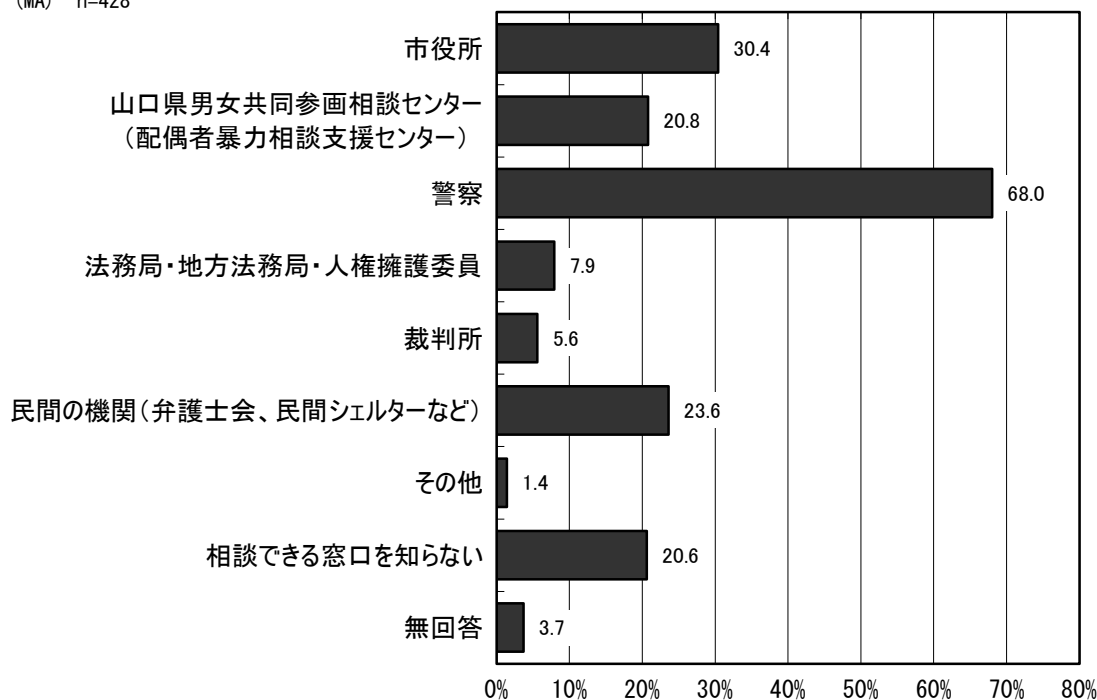
『前回調査』に比べて、「自分にも悪いところがあると思ったから」「相手の行為は愛情の表現だと思ったから」の割合が低くなり、「恥ずかしくて誰にも言えなかったから」「相談しても無駄だと思ったから」「世間体が悪いと思ったから」の割合が高くなっています。



問 26 配偶者や交際相手など親しいパートナーからの暴力について相談できる場所として、以下の機関を知っていますか。(MA)

「警察」が68.0%で突出しています。「市役所」が30.4%、「民間の機関(弁護士会、民間シェルターなど)」が23.6%で続いています。

(MA) n=428



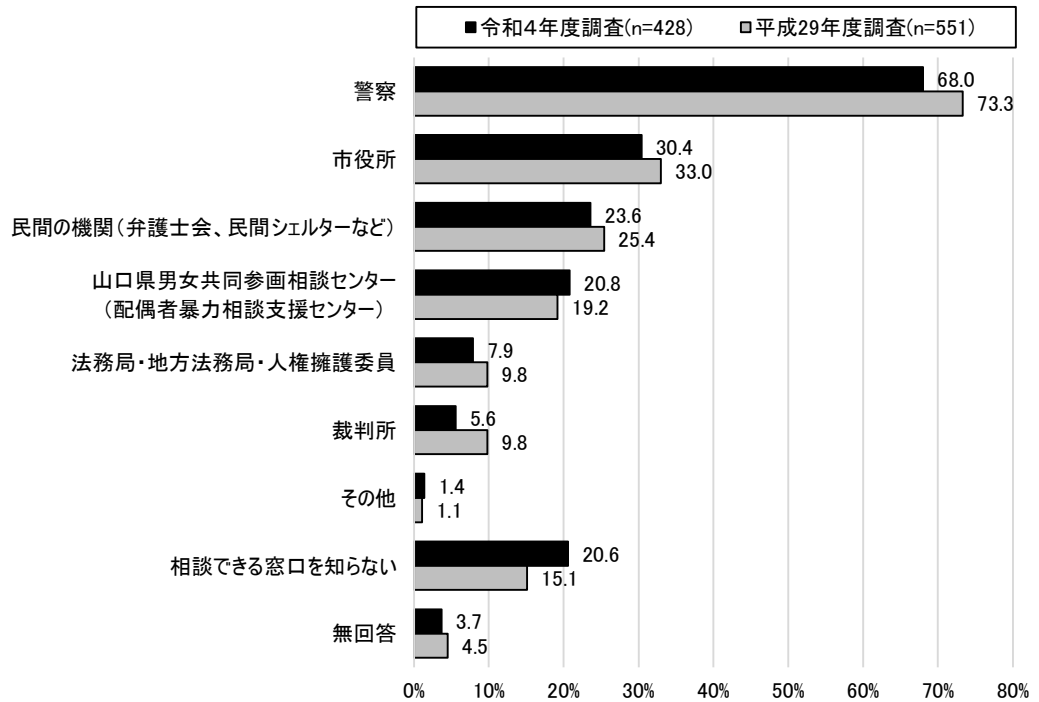
《問 26》 × 《性別》

『男性』は『女性』に比べて「相談できる窓口を知らない」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
市役所	30.4	31.0	30.4
山口県男女共同参画相談センター(配偶者暴力相談支援センター)	20.8	20.2	21.5
警察	68.0	67.3	70.0
法務局・地方法務局・人権擁護委員	7.9	10.7	6.1
裁判所	5.6	9.5	2.4
民間の機関(弁護士会、民間シェルターなど)	23.6	23.2	23.9
その他	1.4	1.8	1.2
相談できる窓口を知らない	20.6	24.4	16.6
無回答	3.7	1.8	4.5

【問 26 経年比較】

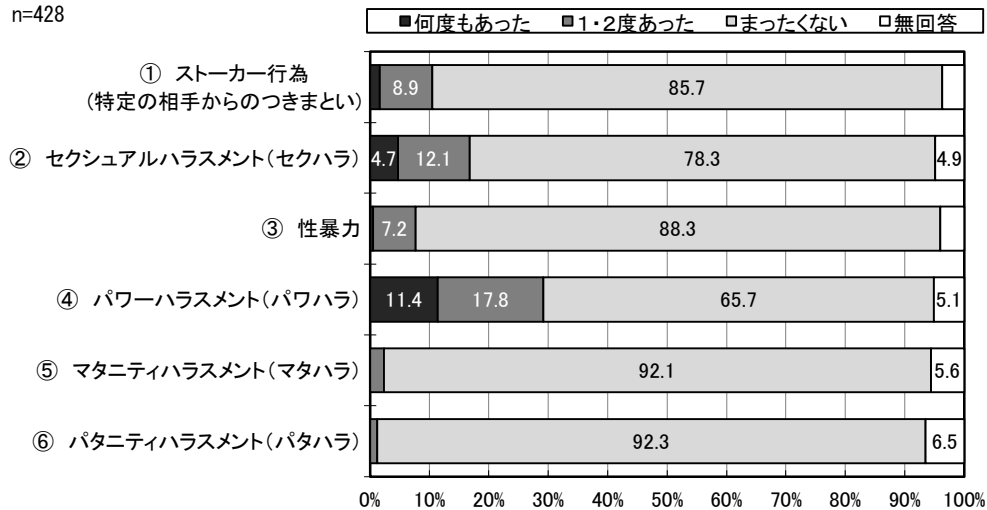
『前回調査』に比べて、「警察」「市役所」など多くの項目で割合が低くなっている中で、「相談できる窓口を知らない」の割合が高くなっています。



問 27 あなたは、次のようなことをされたことがありますか。(SA)

「④ パワーハラスメント」では「何度もあった」の割合が高くなっています。

n=428



《問 27 ①ストーカー行為(特定の相手からのつきまとい)》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「まったくない」の割合が高くなっています。

『女性』は『男性』に比べて「1・2度あった」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
何度もあった	1.6	-	2.8
1・2度あった	8.9	3.6	13.0
まったくない	85.7	92.9	80.6
無回答	3.7	3.6	3.6

《問 27 ②セクシュアルハラスメント(セクハラ)》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「まったくない」の割合が高くなっています。

『女性』は『男性』に比べて「何どもあった」「1・2度あった」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
何どもあった	4.7	-	8.1
1・2度あった	12.1	4.2	17.8
まったくない	78.3	91.7	68.8
無回答	4.9	4.2	5.3

《問 27 ③性暴力》×《性別》

『男性』は『女性』に比べて「まったくない」の割合が高くなっています。

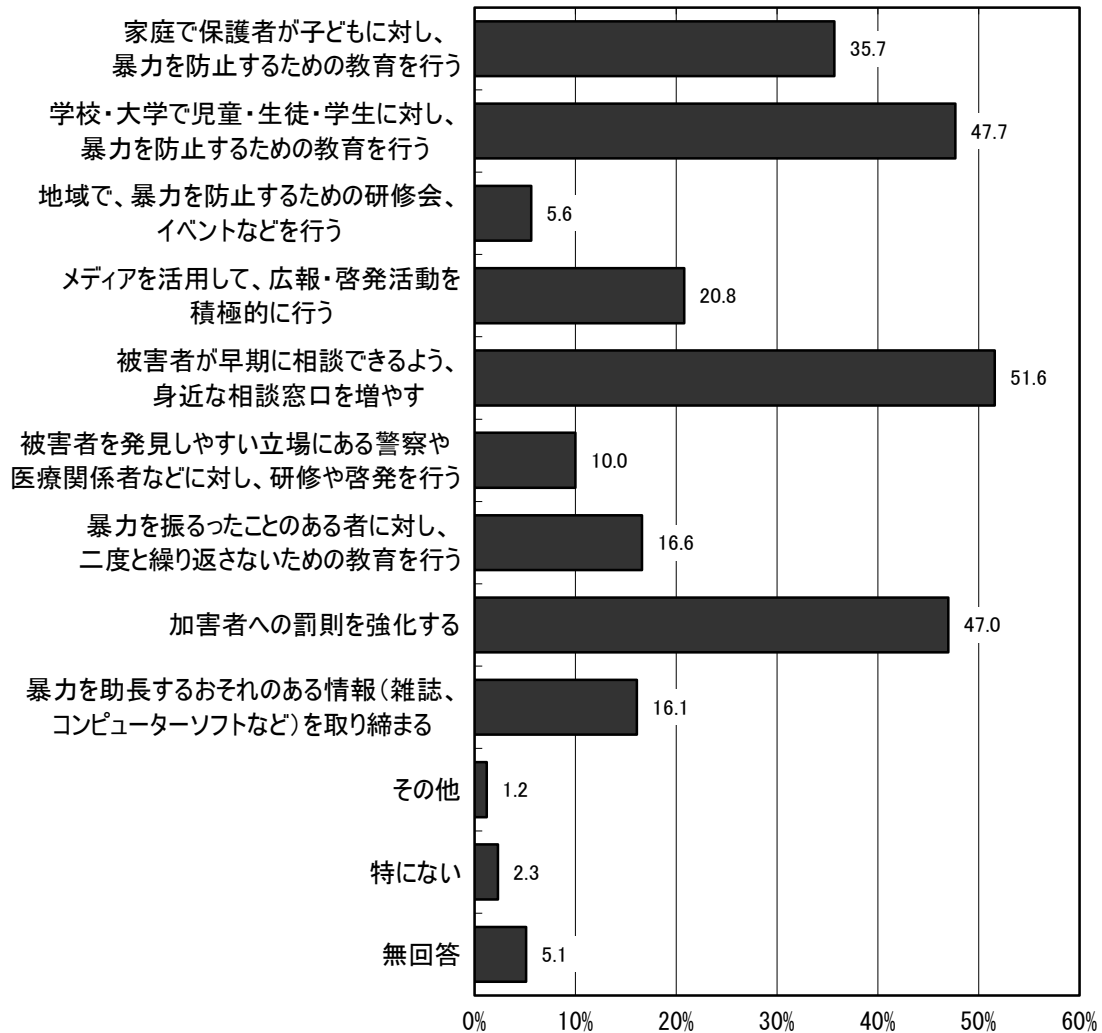
『女性』は『男性』に比べて「1・2度あった」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
何どもあった	0.5	-	0.8
1・2度あった	7.2	-	12.6
まったくない	88.3	95.8	83.0
無回答	4.0	4.2	3.6

問 28 DV、セクシュアルハラスメント、ストーカー行為、売買春、性犯罪などの暴力防止、被害者支援への取組として、どのようなことが必要だと思いますか。(MA)

「被害者が早期に相談できるよう、身近な相談窓口を増やす」が 51.6%で最も高くなっています。次いで「学校・大学で児童・生徒・学生に対し、暴力を防止するための教育を行う」が 47.7%、「加害者への罰則を強化する」が 47.0%で続いています。

(MA) n=428



《問 28》 × 《性別》

『女性』は『男性』に比べて「メディアを活用して、広報・啓発活動を積極的に行う」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
家庭で保護者が子どもに対し、暴力を防止するための教育を行う	35.7	34.5	36.0
学校・大学で児童・生徒・学生に対し、暴力を防止するための教育を行う	47.7	47.0	47.4
地域で、暴力を防止するための研修会、イベントなどを行う	5.6	7.7	4.0
メディアを活用して、広報・啓発活動を積極的に行う	20.8	16.7	24.3
被害者が早期に相談できるよう、身近な相談窓口を増やす	51.6	48.8	53.8
被害者を発見しやすい立場にある警察や医療関係者などに対し、研修や啓発を行う	10.0	9.5	10.5
暴力を振ったことのある者に対し、二度と繰り返さないための教育を行う	16.6	17.3	16.2
加害者への罰則を強化する	47.0	50.0	44.9
暴力を助長するおそれのある情報(雑誌、コンピューターソフトなど)を取り締まる	16.1	13.1	18.2
その他	1.2	1.2	0.8
特にない	2.3	3.6	1.2
無回答	5.1	5.4	5.3

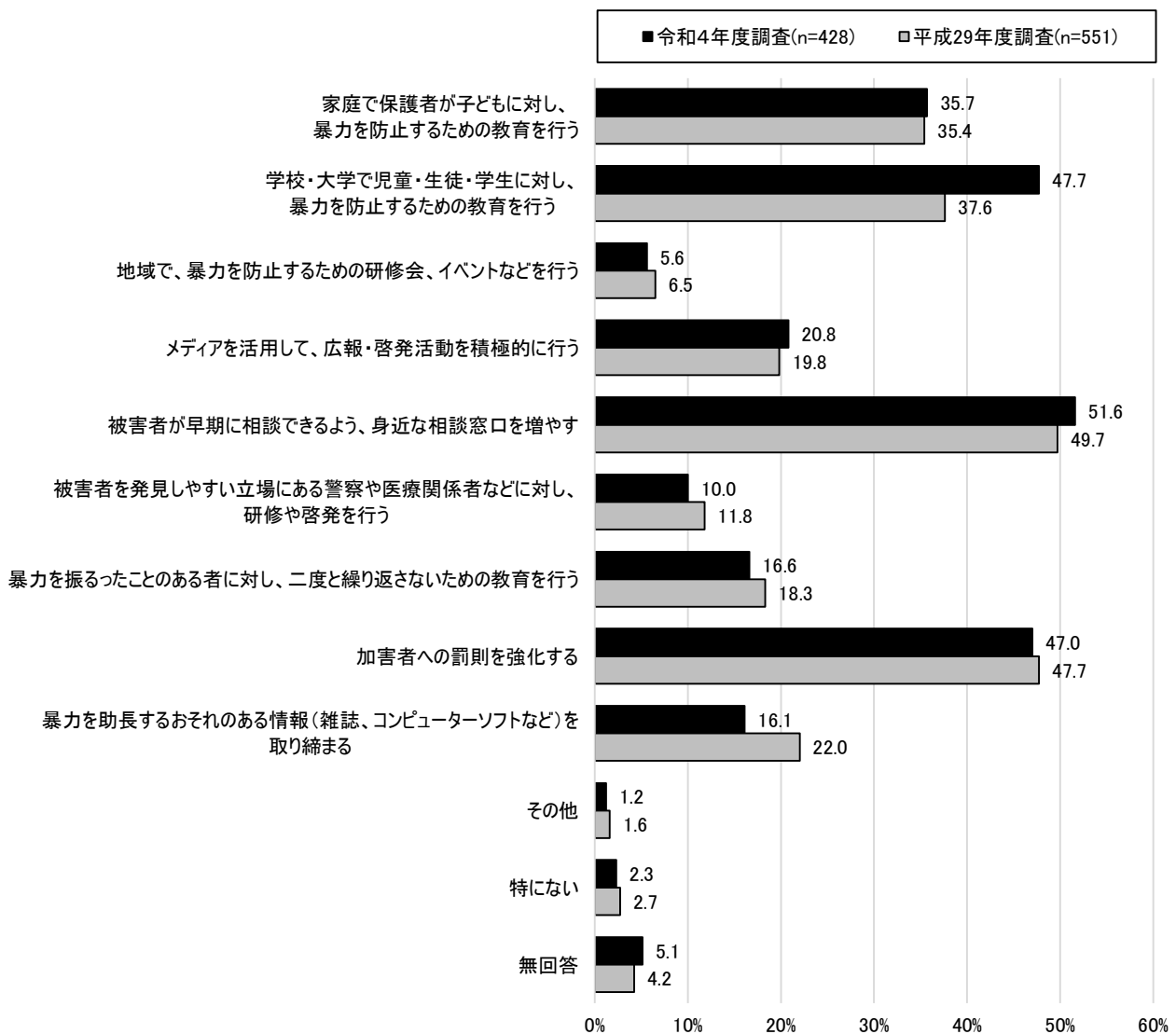
《問 28》 × 《年齢別》

『若年層』では「加害者への罰則を強化する」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=428	若年層 (39歳以下) n=101	壮年層 (40～64歳) n=175	高年層 (65歳以上) n=137
家庭で保護者が子どもに対し、暴力を防止するための教育を行う	35.7	36.6	37.7	32.1
学校・大学で児童・生徒・学生に対し、暴力を防止するための教育を行う	47.7	49.5	44.6	48.9
地域で、暴力を防止するための研修会、イベントなどを行う	5.6	4.0	6.3	5.8
メディアを活用して、広報・啓発活動を積極的に行う	20.8	11.9	26.3	21.2
被害者が早期に相談できるよう、身近な相談窓口を増やす	51.6	47.5	50.9	56.9
被害者を発見しやすい立場にある警察や医療関係者などに対し、研修や啓発を行う	10.0	11.9	10.9	7.3
暴力を振ったことのある者に対し、二度と繰り返さないための教育を行う	16.6	15.8	20.0	13.1
加害者への罰則を強化する	47.0	61.4	46.9	38.0
暴力を助長するおそれのある情報(雑誌、コンピューターソフトなど)を取り締まる	16.1	8.9	14.3	23.4
その他	1.2	4.0	-	-
特にない	2.3	-	2.3	3.6
無回答	5.1	5.9	4.0	6.6

【問 28 経年比較】

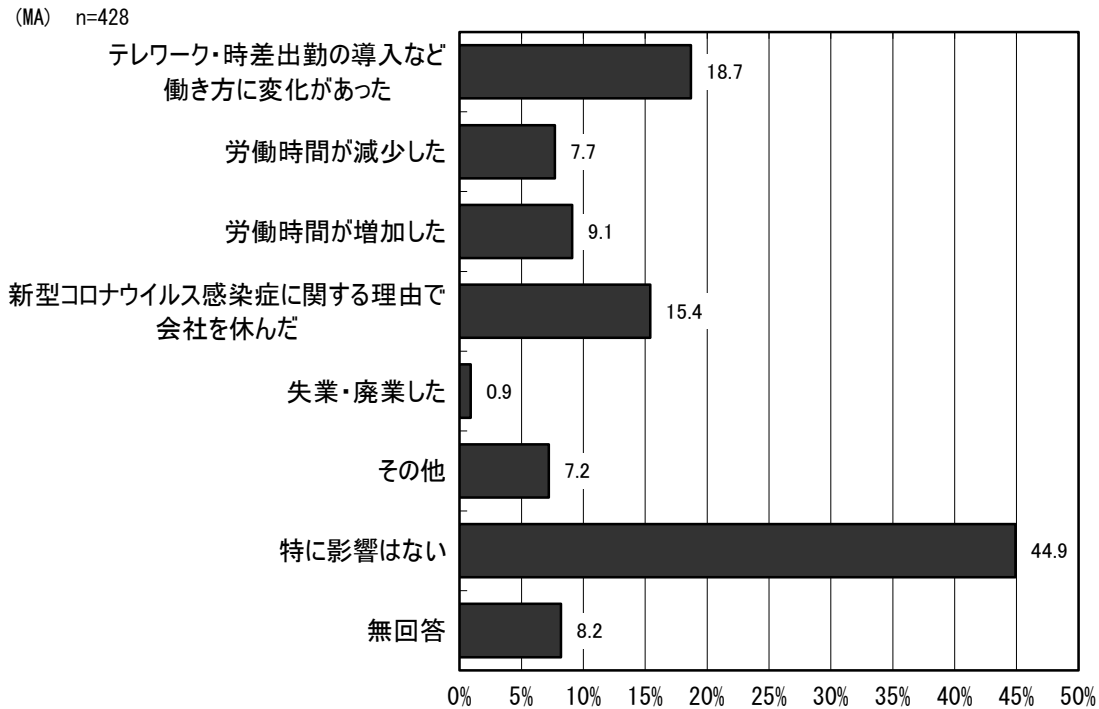
『前回調査』に比べて、「暴力を助長するおそれのある情報(雑誌、コンピューターソフトなど)を取り締まる」の割合が低くなり、「学校・大学で児童・生徒・学生に対し、暴力を防止するための教育を行う」の割合が高くなっています。



9 新型コロナウイルス感染症の流行による影響について

問 29 近年の新型コロナウイルス感染症の流行により、仕事において変化したことは何ですか。(MA)

「特に影響はない」が 44.9%で突出しています。「テレワーク・時差出勤の導入など働き方に变化があった」が 18.7%、「新型コロナウイルス感染症に関する理由で会社を休んだ」が 15.4%で続いています。



《問 29》 × 《性別》

『男性』は『女性』に比べて「テレワーク・時差出勤の導入など働き方に变化があった」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
テレワーク・時差出勤の導入など働き方に变化があった	18.7	28.0	12.6
労働時間が減少した	7.7	6.5	8.9
労働時間が増加した	9.1	10.7	8.5
新型コロナウイルス感染症に関する理由で会社を休んだ	15.4	14.3	16.6
失業・廃業した	0.9	-	1.2
その他	7.2	5.4	7.3
特に影響はない	44.9	45.2	44.9
無回答	8.2	7.1	8.9

《問 29》 × 《年齢別》

『若年層』では「新型コロナウイルス感染症に関する理由で会社を休んだ」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

『高齢層』では「特に影響はない」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=428	若年層 (39歳以下) n=101	壮年層 (40～64歳) n=175	高年層 (65歳以上) n=137
テレワーク・時差出勤の導入など働き方に变化があった	18.7	23.8	22.9	10.2
労働時間が減少した	7.7	10.9	10.3	2.9
労働時間が増加した	9.1	14.9	12.0	2.2
新型コロナウイルス感染症に関する理由で会社を休んだ	15.4	23.8	19.4	3.6
失業・廃業した	0.9	-	0.6	1.5
その他	7.2	4.0	6.9	8.8
特に影響はない	44.9	35.6	41.1	56.9
無回答	8.2	4.0	4.0	16.8

《問 29》 × 《子どもの有無別》

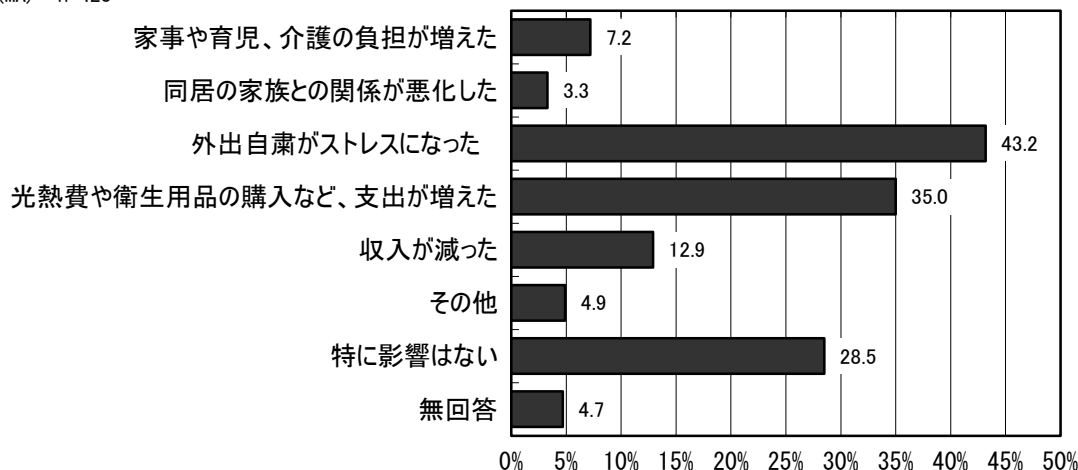
『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「新型コロナウイルス感染症に関する理由で会社を休んだ」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	18歳未満 の子ども と同居し ている n=112	18歳未満 子どもと 同居して いない n=303
テレワーク・時差出勤の導入など働き方に变化があった	18.7	21.4	18.2
労働時間が減少した	7.7	9.8	7.6
労働時間が増加した	9.1	12.5	9.6
新型コロナウイルス感染症に関する理由で会社を休んだ	15.4	25.9	12.9
失業・廃業した	0.9	-	1.0
その他	7.2	5.4	6.9
特に影響はない	44.9	39.3	45.9
無回答	8.2	4.5	8.9

問 30 近年の新型コロナウイルス感染症の流行により、生活において変化したことは何ですか。(MA)

「外出自粛がストレスになった」が 43.2%で最も高くなっています。次いで「光熱費や衛生用品の購入など、支出が増えた」が 35.0%、「特に影響はない」が 28.5%で続いています。

(MA) n=428



《問 30》 × 《性別》

『男性』は『女性』に比べて「特に影響はない」の割合が高くなっています。

『女性』は『男性』に比べて「光熱費や衛生用品の購入など、支出が増えた」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
家事や育児、介護の負担が増えた	7.2	3.6	10.1
同居の家族との関係が悪化した	3.3	1.8	4.0
外出自粛がストレスになった	43.2	41.7	44.5
光熱費や衛生用品の購入など、支出が増えた	35.0	27.4	40.9
収入が減った	12.9	9.5	15.0
その他	4.9	4.8	4.0
特に影響はない	28.5	33.9	24.7
無回答	4.7	5.4	4.5

《問 30》 × 《年齢別》

『若年層』では「外出自粛がストレスになった」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

『壮年層』では「光熱費や衛生用品の購入など、支出が増えた」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

『高齢層』では「特に影響はない」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=428	若年層 (39歳以下) n=101	壮年層 (40～64歳) n=175	高齢層 (65歳以上) n=137
家事や育児、介護の負担が増えた	7.2	10.9	9.7	2.2
同居の家族との関係が悪化した	3.3	4.0	1.7	2.9
外出自粛がストレスになった	43.2	58.4	46.3	28.5
光熱費や衛生用品の購入など、支出が増えた	35.0	34.7	45.7	22.6
収入が減った	12.9	18.8	17.1	2.9
その他	4.9	4.0	4.0	5.8
特に影響はない	28.5	17.8	20.6	46.7
無回答	4.7	3.0	2.9	8.8

《問 30》 × 《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「家事や育児、介護の負担が増えた」「光熱費や衛生用品の購入など、支出が増えた」の割合が高くなっています。

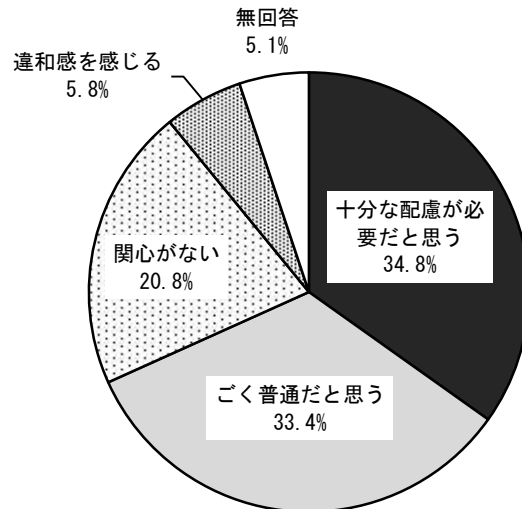
	全体 n=428	18歳未満 の子ども と同居し ている n=112	18歳未満 子どもと 同居して いない n=303
家事や育児、介護の負担が増えた	7.2	17.0	4.0
同居の家族との関係が悪化した	3.3	5.4	2.0
外出自粛がストレスになった	43.2	49.1	43.2
光熱費や衛生用品の購入など、支出が増えた	35.0	45.5	33.3
収入が減った	12.9	17.0	10.2
その他	4.9	3.6	4.3
特に影響はない	28.5	17.9	31.7
無回答	4.7	3.6	5.0

10 多様な性について

問 31 LGBT等性的マイノリティの人に対するあなたの考えとして、最も当てはまるものをお答えください。(SA)

「十分な配慮が必要だと思う」が 34.8%で最も高く、次いで「ごく普通だと思う」が 33.4%、「関心がない」が 20.8%で続いています。

(SA) n=428



《問 31》 × 《性別》

『男性』は『女性』に比べて「関心がない」の割合が高くなっています。

『女性』は『男性』に比べて「ごく普通だと思う」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
十分な配慮が必要だと思う	34.8	31.0	38.1
ごく普通だと思う	33.4	25.6	39.3
関心がない	20.8	29.2	13.8
違和感を感じる	5.8	8.9	3.6
無回答	5.1	5.4	5.3

《問 31》 × 《年齢別》

『若年層』では「ごく普通だと思う」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=428	若年層 (39歳以下) n=101	壮年層 (40～64歳) n=175	高年層 (65歳以上) n=137
十分な配慮が必要だと思う	34.8	28.7	38.3	36.5
ごく普通だと思う	33.4	49.5	35.4	19.0
関心がない	20.8	17.8	17.1	24.8
違和感を感じる	5.8	1.0	5.7	10.2
無回答	5.1	3.0	3.4	9.5

《問 31》 × 《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「ごく普通だと思う」の割合が高くなっています。

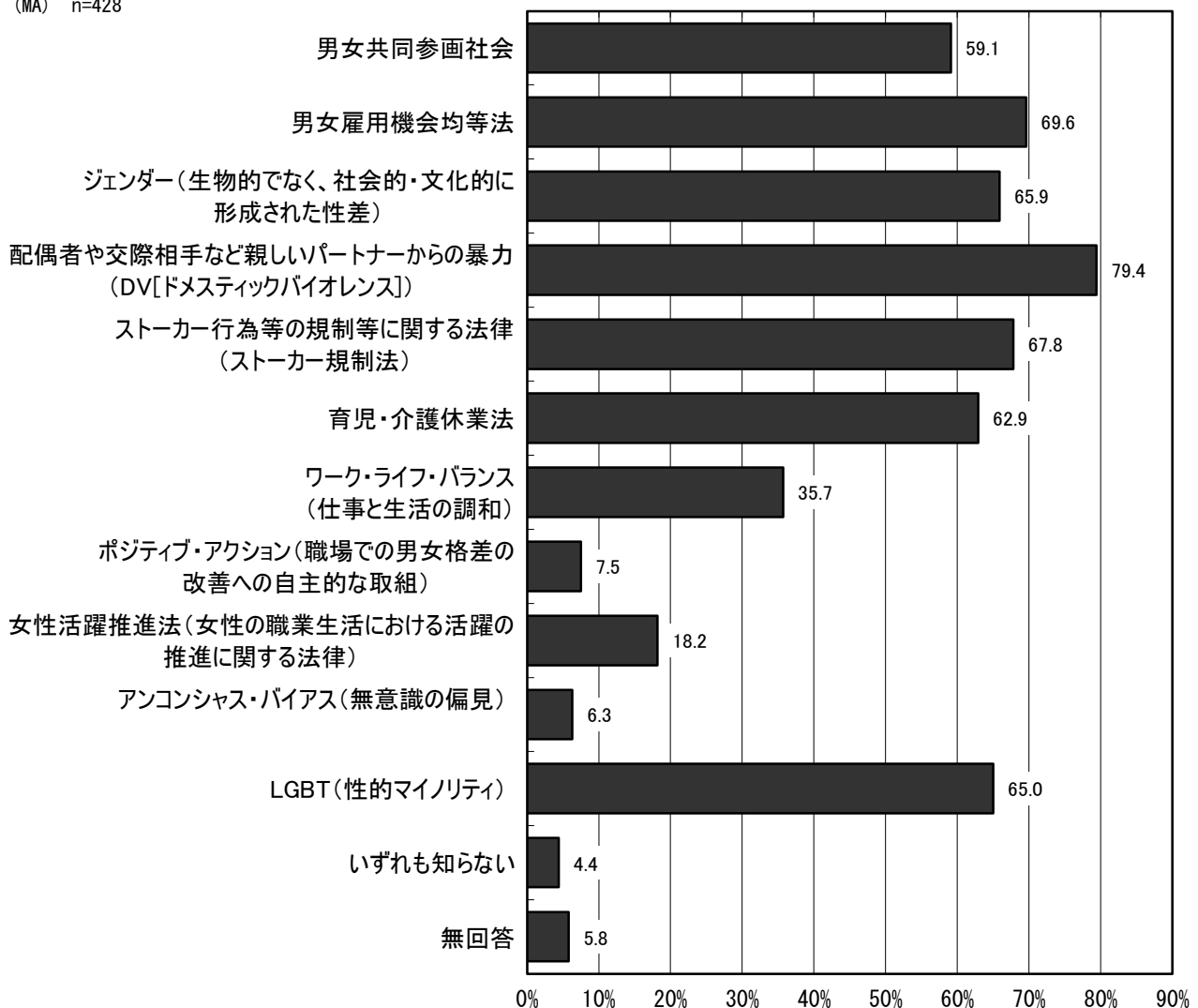
	全体 n=428	18歳未満 の子ども と同居し ている n=112	18歳未満 子どもと 同居して いない n=303
十分な配慮が必要だと思う	34.8	33.0	36.3
ごく普通だと思う	33.4	41.1	32.7
関心がない	20.8	16.1	20.5
違和感を感じる	5.8	7.1	5.3
無回答	5.1	2.7	5.3

11 男女共同参画社会について

問 32 男女共同参画について、次にあげる言葉を知っていますか。(MA)

「配偶者や交際相手など親しいパートナーからの暴力(DV[ドメスティックバイオレンス])」が79.4%で最も高くなっています。次いで「男女雇用機会均等法」が69.6%、「ストーカー行為等の規制等に関する法律(ストーカー規制法)」が67.8%で続いています。

(MA) n=428



《問 32》 × 《性別》

『男性』は『女性』に比べて「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」「ポジティブ・アクション(職場での男女格差の改善への自主的な取組)」「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)」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
男女共同参画社会	59.1	63.7	55.9
男女雇用機会均等法	69.6	76.8	65.2
ジェンダー(生物学的でなく、社会的・文化的に形成された性差)	65.9	63.7	66.8
配偶者や交際相手など親しいパートナーからの暴力(DV[ドメスティックバイオレンス])	79.4	78.6	79.8
ストーカー行為等の規制等に関する法律(ストーカー規制法)	67.8	67.9	67.2
育児・介護休業法	62.9	68.5	59.1
ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)	35.7	48.2	27.1
ポジティブ・アクション(職場での男女格差の改善への自主的な取組)	7.5	11.9	4.9
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)	18.2	27.4	11.7
アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)	6.3	7.1	5.3
LGBT(性的マイノリティ)	65.0	66.7	64.0
いずれも知らない	4.4	4.2	4.9
無回答	5.8	5.4	6.1

《問 32》 × 《年齢別》

『若年層』では「ジェンダー(生物学的でなく、社会的・文化的に形成された性差)」「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」「LGBT(性的マイノリティ)」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

『壮年層』では「ストーカー行為等の規制等に関する法律(ストーカー規制法)」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=428	若年層 (39歳以下) n=101	壮年層 (40~64歳) n=175	高年層 (65歳以上) n=137
男女共同参画社会	59.1	58.4	60.0	58.4
男女雇用機会均等法	69.6	67.3	73.1	67.2
ジェンダー(生物学的でなく、社会的・文化的に形成された性差)	65.9	76.2	69.7	53.3
配偶者や交際相手など親しいパートナーからの暴力(DV[ドメスティックバイオレンス])	79.4	83.2	83.4	71.5
ストーカー行為等の規制等に関する法律(ストーカー規制法)	67.8	57.4	78.3	62.0
育児・介護休業法	62.9	63.4	66.3	58.4
ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)	35.7	51.5	35.4	24.1
ポジティブ・アクション(職場での男女格差の改善への自主的な取組)	7.5	5.9	9.1	7.3
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)	18.2	18.8	18.3	16.8
アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)	6.3	5.0	9.1	4.4
LGBT(性的マイノリティ)	65.0	74.3	72.0	48.9
いずれも知らない	4.4	4.0	1.7	8.8
無回答	5.8	4.0	5.7	7.3

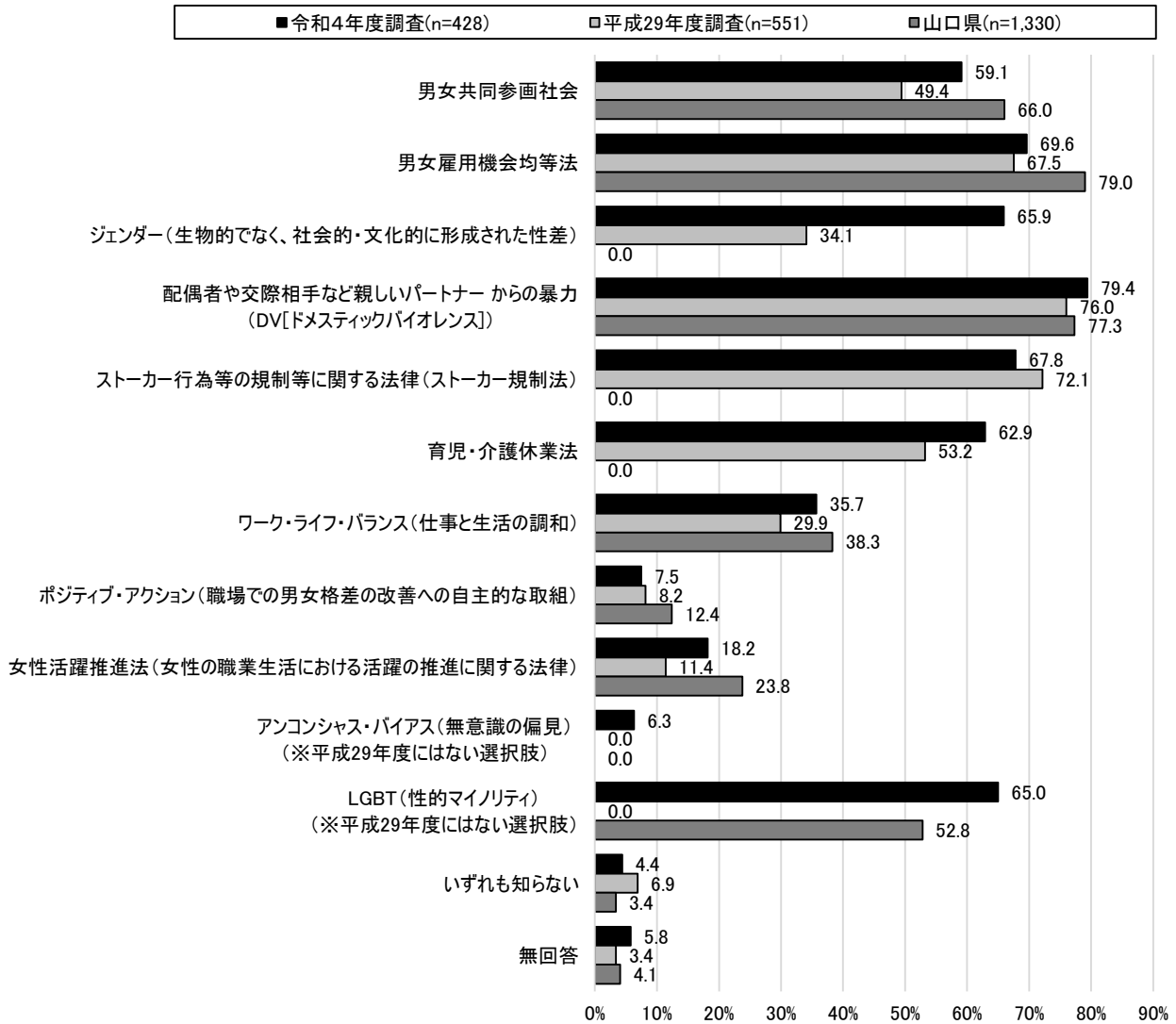
《問 32》 × 《子どもの有無別》

『子どもと同居している人』は『子どもと同居していない人』に比べて「ジェンダー(生物的でなく、社会的・文化的に形成された性差)」「LGBT(性的マイノリティ)」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	18歳未満 の子ども と同居し ている n=112	18歳未満 子どもと 同居して いない n=303
男女共同参画社会	59.1	62.5	61.1
男女雇用機会均等法	69.6	73.2	71.0
ジェンダー(生物的でなく、社会的・文化的に形成された性差)	65.9	75.9	64.4
配偶者や交際相手など親しいパートナーからの暴力(DV[ドメスティックバイオレンス])	79.4	81.3	80.2
ストーカー行為等の規制等に関する法律(ストーカー規制法)	67.8	67.9	68.0
育児・介護休業法	62.9	65.2	63.7
ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)	35.7	41.1	34.7
ポジティブ・アクション(職場での男女格差の改善への自主的な取組)	7.5	9.8	7.3
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)	18.2	19.6	17.2
アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)	6.3	12.5	5.6
LGBT(性的マイノリティ)	65.0	73.2	65.0
いずれも知らない	4.4	3.6	4.3
無回答	5.8	5.4	5.3

【問 32 経年比較】

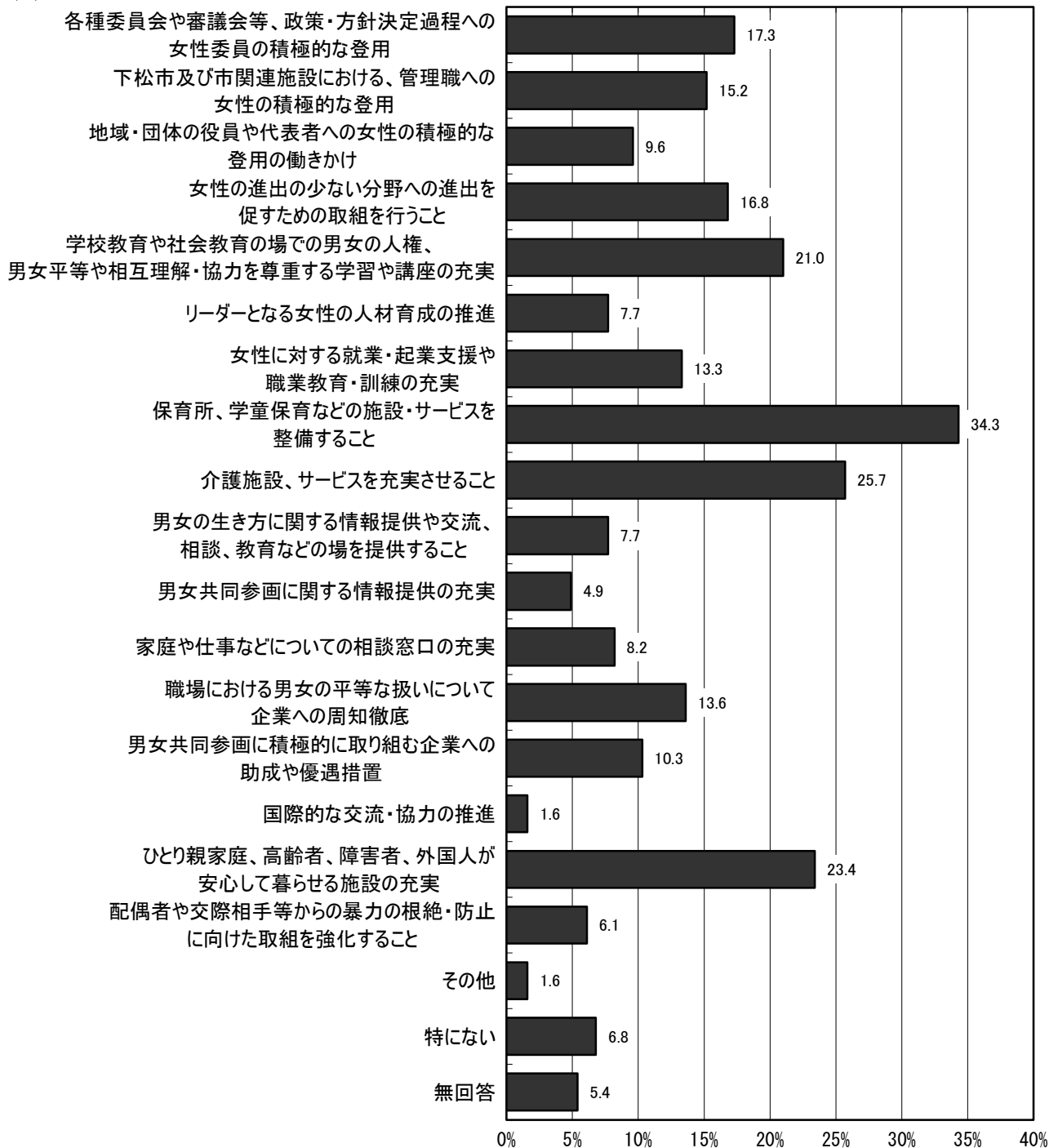
『前回調査』に比べて、ほとんどの項目で認知が高くなっている中、特に「ジェンダー(生物学的でなく、社会的・文化的に形成された性差)」の割合が高くなっています。
『山口県』に比べて、「男女雇用機会均等法」の割合が低く、「LGBT(性的マイノリティ)」の割合が高くなっています。



問 33 男女の人権が尊重され、男女が対等なパートナーとして責任を分かち合い、個性や能力を十分に発揮できる「男女共同参画社会」を実現していくために、あなたは下松市に対してどのようなことを望みますか。(MA)

「保育所、学童保育などの施設・サービスを整備すること」が 34.3%で最も高くなっています。次いで「介護施設、サービスを充実させること」が 25.7%、「ひとり親家庭、高齢者、障害者、外国人が安心して暮らせる施設の充実」が 23.4%で続いています。

(MA) n=428



《問 33》 × 《性別》

『男性』は『女性』に比べて「下松市及び市関連施設における、管理職への女性の積極的な登用」の割合が高くなっています。

『女性』は『男性』に比べて「介護施設、サービスを充実させること」「ひとり親家庭、高齢者、障害者、外国人が安心して暮らせる施設の充実」の割合が高くなっています。

	全体 n=428	男性 n=168	女性 n=247
各種委員会や審議会等、政策・方針決定過程への女性委員の積極的な登用	17.3	19.6	15.8
下松市及び市関連施設における、管理職への女性の積極的な登用	15.2	20.2	10.5
地域・団体の役員や代表者への女性の積極的な登用の働きかけ	9.6	10.1	8.9
女性の進出の少ない分野への進出を促すための取組を行うこと	16.8	19.6	13.4
学校教育や社会教育の場での男女の人権、男女平等や相互理解・協力を尊重する学習や講座の充実	21.0	22.0	21.1
リーダーとなる女性の人材育成の推進	7.7	11.9	5.3
女性に対する就業・起業支援や職業教育・訓練の充実	13.3	9.5	15.4
保育所、学童保育などの施設・サービスを整備すること	34.3	30.4	37.2
介護施設、サービスを充実させること	25.7	17.9	31.6
男女の生き方に関する情報提供や交流、相談、教育などの場を提供すること	7.7	11.3	5.7
男女共同参画に関する情報提供の充実	4.9	3.6	5.7
家庭や仕事などについての相談窓口の充実	8.2	7.7	8.9
職場における男女の平等な扱いについて企業への周知徹底	13.6	13.7	14.2
男女共同参画に積極的に取り組む企業への助成や優遇措置	10.3	10.7	9.7
国際的な交流・協力の推進	1.6	2.4	0.8
ひとり親家庭、高齢者、障害者、外国人が安心して暮らせる施設の充実	23.4	16.1	29.1
配偶者や交際相手等からの暴力の根絶・防止に向けた取組を強化すること	6.1	3.0	8.1
その他	1.6	3.0	0.8
特になし	6.8	6.5	6.9
無回答	5.4	6.0	4.9

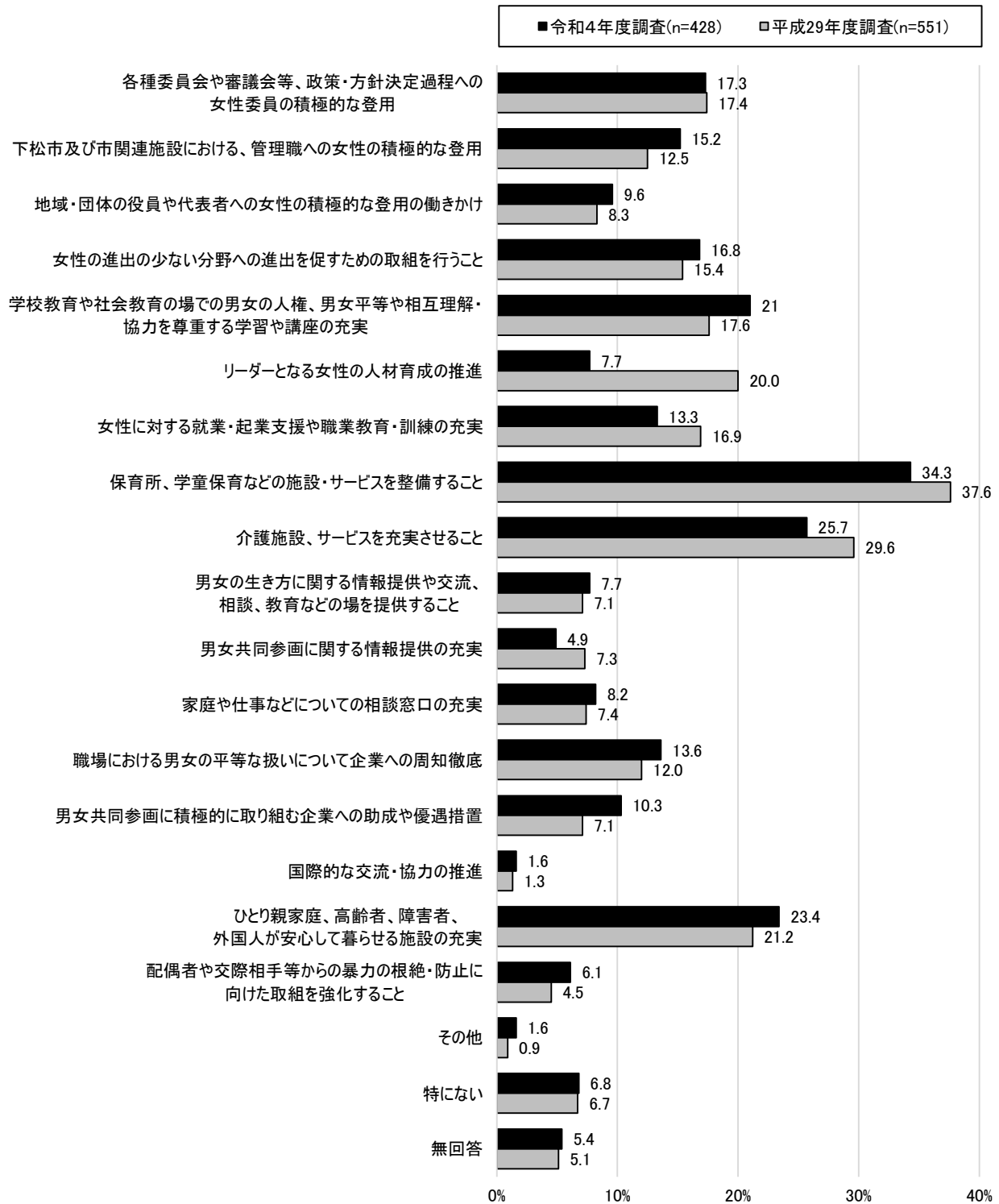
《問 33》 × 《年齢別》

『若年層』では「保育所、学童保育などの施設・サービスを整備すること」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

	全体 n=428	若年層 (39歳以下) n=101	壮年層 (40～64歳) n=175	高年層 (65歳以上) n=137
各種委員会や審議会等、政策・方針決定過程への女性委員の積極的な登用	17.3	13.9	17.1	20.4
下松市及び市関連施設における、管理職への女性の積極的な登用	15.2	17.8	10.3	18.2
地域・団体の役員や代表者への女性の積極的な登用の働きかけ	9.6	5.0	10.9	10.9
女性の進出の少ない分野への進出を促すための取組を行うこと	16.8	18.8	16.6	12.4
学校教育や社会教育の場での男女の人権、男女平等や相互理解・協力を尊重する学習や講座の充実	21.0	19.8	17.7	27.7
リーダーとなる女性の人材育成の推進	7.7	4.0	6.3	13.1
女性に対する就業・起業支援や職業教育・訓練の充実	13.3	14.9	15.4	8.8
保育所、学童保育などの施設・サービスを整備すること	34.3	50.5	34.3	23.4
介護施設、サービスを充実させること	25.7	12.9	32.0	28.5
男女の生き方に関する情報提供や交流、相談、教育などの場を提供すること	7.7	7.9	6.3	10.2
男女共同参画に関する情報提供の充実	4.9	3.0	7.4	2.9
家庭や仕事などについての相談窓口の充実	8.2	9.9	9.1	6.6
職場における男女の平等な扱いについて企業への周知徹底	13.6	18.8	17.1	6.6
男女共同参画に積極的に取り組む企業への助成や優遇措置	10.3	13.9	8.6	9.5
国際的な交流・協力の推進	1.6	2.0	1.1	1.5
ひとり親家庭、高齢者、障害者、外国人が安心して暮らせる施設の	23.4	19.8	25.7	24.1
配偶者や交際相手等からの暴力の根絶・防止に向けた取組を強化すること	6.1	9.9	5.7	3.6
その他	1.6	1.0	2.9	0.7
特になし	6.8	8.9	5.7	6.6
無回答	5.4	2.0	2.9	10.9

【問 33 経年比較】

『前回調査』に比べて、特に「リーダーとなる女性の人材育成の推進」の割合が低くなっています。



問 34 男女共同参画の実現について、下松市に対するご意見・ご要望などがございましたら、ご自由にご記入ください。(自由記述)

男女共同参画への考えについて		
学校や職場の枠の中では枠での立場を考えて身動きがとれなくなってしまうのは子ども大人もよくあることだと思います。そういった枠を越えて交流したり相談できる場所を作り男性や女性、ジェンダーも関係なく就労してほしいです。取り入れるとか一部ではなく当たり前誰でも参加可能な社会になってほしいと思います	女性	40 歳代
下松市に限らず地方の市町村で言うことですが人々の考え方やあり方が保守的になってしまう傾向は否めません。地域的な問題はありますかと思いますが柔軟な考え方やアンコンシヤスバイアス等を意識した考え方を一人ひとり持っていったらとても豊かになるのではと思います。まじめで勤勉な方々が多いからこそ、より魅力的な認め合う社会になれば嬉しいです	女性	40 歳代
男性女性に限らずすべての人が活躍できる社会に向けて進んでほしい、そうすることで住みやすい下松市になると思う	女性	50 歳代
男女という表現はこの時代どうなんでしょうか？	女性	60 歳代
若い方は男女共同参画に対する知識もあり積極的に取り組んでいるように思いますがやはり高齢者の認識が不足しているように思います。下松市は市会議員等若い方が活躍しており期待しています	女性	60 歳代
国会議員はもちろんですが身近である市議から女性の参画を積極的にしてほしい。その為には現リーダーの市議へ理解や協力を得てぜひ増やして頂きたい	女性	60 歳代
男女関係なく個人の性格、能力での差かなと思っています	男性	10 歳代
設問が企業で働くことは時代遅れの悪で育児、介護をすることが善で方向性が決まっているように感じました。この時点で平等からかけ離れており男女共同参画を目指す部署として間違っていると思います。男のできること得意なこと女性でないといけないこと優れていること。ここの平等としようとするところこそ不平等を生み出す元凶であり互いの得手、不得手を理解し言わずともフォローし合うところこそが本当の男女共同参画の社会になると考えています。端的に男女という区別を意識せず個々の秀でた部分を存分に発揮させる環境を政治や企業が用意することが肝要であり今の女性議員云々は方法が目的とすり替わった悪論だと言いつちります	男性	40 歳代
国が主体で実施、県や市町村単位で内容が異なるような事業とならないよう取り組みは一元化することが必要と思います	男性	40 歳代
必要以上に結果の平等を求めるのは男女共同参画社会をかえって遠ざけるものと考えます。管理職や役員は真に能力のある者を就かせなければ市民に悪影響を及ぼす。しかしながら生物学的な性差は避けられないので配慮すべき	男性	40 歳代
SDGS の表面においても国際的にみて日本はこの分野がかなり立ち遅れており日本の意識改革と共に周囲への働きかけを心がけているところです。市の取り組みに期待しています	男性	50 歳代
社会的に女性が優遇されているのに関わらず女性がさらなる優遇措置を求めているように思う。買い物、食事、サービス等女性は優遇されているが男性にはない。これでは男女平等は難しい。女性の意識改革が必要	男性	50 歳代
市長副市長のいずれかは女性とし市政のトップから男女共同参画の姿勢を示すべきである	男性	60 歳代
市の現況を十分把握できてないのを承知で書かせてもらえば市や関連施設の幹部職への積極的登用をもっとはかる	男性	70 歳代
下松市が現在取り組んでいる内容が市民に全然伝わっていない。どのようにシステム改革をしていきたいのでしょうか？今何が問題だと考えているのでしょうか？	性別不詳	年齢不詳
大人だけではなく未成年の子ども達にも性別に関係なく過ごしやすい環境作りをしてほしいと思う	性別不詳	年齢不詳

男女共同参画の啓発について		
初等教育からジェンダーに関する意識改革は行われてきている。しかし大人の社会ではジェンダーレスには程遠い環境もあるので社会、職場、地域から意識を変えていくことができる啓発活動を行ってほしい	男性	40 歳代
広報やホームページでアピールしてほしい	男性	40 歳代

社会的に十分認知されるまでは継続的に啓蒙活動を行うことが重要だと思います	男性	50 歳代
下松市のテレビ等で宣伝する	男性	60 歳代

企業や職場の制度・意識に関して		
企業に対して働きかけてほしい。経費削減の為に人員が少ない、もしくはギリギリで余裕がない。なので育児休暇等制度があっても取得しにくい状況になっている。特に男性	女性	40 歳代
低賃金を是正すること。	女性	50 歳代
女性の登用数が少ないので女性を登用するのではなく性別を問わず能力がある人を登用する。同じ選考基準で判断するという形で優秀な人を採用してほしい	男性	30 歳代

法律・制度について		
法律は加害者を守る内容が多く痴漢やストーカーなど逆に被害者を追い詰めることが多いと思う。	女性	30 歳代
当面の施策として問 33 の回答に示したように登用や講座や施設やサービスの充実と同時に守られない組織や人には罰則を設けて厳格に処罰する。	男性	60 歳代

子育て支援について		
子育て世帯が多いので子どもの預け先は必要だと思います。保育園はもちろん小学生になっても預けられると安心です。まだ未就学児しかいないので現状はわかりませんが公集小区は人数多いのに児童の家が一つしかない上の子が小学生になったら働こうと思ってますが預け先がなくて厳しいのではと不安です	女性	30 歳代
女性が安心して子育ても仕事もできるよう子育て支援を多様性をもって進めてほしいと思います	女性	50 歳代
昔に比べて離婚した母子家庭が多いと感じます。その方達が安心して子育てしながら就労できたらと思います	女性	60 歳代
子どもに対する補助を強化するべき。子育て世帯への補助金、シングルマザーへの援助	男性	20 歳代
保育施設が充実すると、スムーズに働きやすい	男性	20 歳代
下松市に限らず子どもへの支援をもっと手厚くしてほしい。この街で子どもを育てたいと思えるような市の取り組みがもっと必要	男性	30 歳代
希望の保育園へ入れる様にして頂きたい	男性	40 歳代

教育に関して		
日本は恵まれている。その恵みに甘えている人が多い。自分の生活を豊かにしたいのなら自らどうすべきか考えて行動する必要がある。自立と自己責任を義務教育から教える	女性	30 歳代
私は女性ですが男女平等には賛成ですが年代的にやはり男は男、女は女という意識が高い気がします。なのでやはり低年齢からの教育は大事であると考えます。又私のような年代の為には介護や施設等が必要な時にすぐに利用できる体制が必要かと考えます	女性	50 歳代
男女の生き方に関する教育を早い段階から実施することで意識改革ができると考えます	女性	70 歳代
長期的な施策として三つ子の魂 100 までのおり幼少期に道徳を叩き込みならぬことはならないことを身に沁みつけることが重要と考える	男性	60 歳代
学校教育、家庭教育、社会教育の三者で教育を徹底すること。市民各自の意義を考えること	男性	60 歳代
保育園での虐待の報道を見ていると男女共同参画よりも人間性としての教育が大事だと思います。表面的に取り繕うよりも内面的なものを育むことが今の時代必要だと思う	男性	70 歳代
若い人々が希望を抱いて生活できるような世の中になる為には共同参画の実現は欠かせないと思います。その為には小さい頃からの教育が大切なのではないのでしょうか。男だから女だからではなくて一人の人間として幸せに生きていく為には何が必要なのかを幼稚園や小学校の頃から考えていく	その他	60 歳代

女性活躍について		
形だけにならない。女性の登用を望みます。現場では女性が声を挙げても重視されない雰囲気を感じます。男性ならではの感性、女性ならではの感性をお互い分かり合おうとすることで下松市や暮らしがよりよくなっていくことを願います	女性	20 歳代
女性が働きやすい職場や環境や保育園などを増やす取り組みがもっと増えると嬉しい	女性	30 歳代
それぞれの家庭や個人の事情を考慮して能力を評価する社会になってほしい。女性というだけで昇進したり委員等に女性枠を設けることは逆の差別にあたると思う	女性	50 歳代
女性が働きやすいサービスの充実	男性	50 歳代
女性がいろいろな資格取得や社会情報などを勉強できる機会を増やし男女が十分意見交換できるようにしてください	性別不詳	年齢不詳

市政全体について		
子育て支援も小さいころより子供が大きくなってからのほうがお金もたくさんかかるので成人するまで医療費を免除するなど少子化に向けてもっと支援をしてほしい。無駄になっている税金の見直し	女性	30 歳代
子の看護休暇制度について会社によって有給、無給とあり結局有給と変わらない人もいる。派遣で働く女性社員などはほとんど当てはまらない事が多く正社員より有給も少なく賃金も削られるので家計も厳しくなる。このように取り上げたなら下松市として基準を設けても良いが一律5000円支給するなど援助をする必要性もあると思う。	女性	50 歳代
若い男性は優しくなり少子化により大切に育てられ女性に寄り添える人も増えてきていると思う。男女という考え方と言うより社会で子育て、介護見守りをする。具体的な事例を書いてある事例集などの配布があると心強いのでは？ハザードマップが全戸に配布されるように	女性	60 歳代
介護の現場で働いている人を見たり仕事を見て思ったのですが給料が安いことにびっくりです。自分で選んだこととはいえ市の人達みんなお世話になるであろうこと頭が下がる仕事ぶりになんとか市の方でも援助してあげたらと思います	女性	70 歳代
市役所のボーナスと給料は良いが国民年金を上げてほしい	男性	70 歳代

その他		
周南市から最近下松市に引っ越してきました。周南市で働いている時に女性従業員歓迎と記載されていたので就職したが、お手洗いに三角コーナーがなく驚いたことがある。しかし下松市ではどこのトイレも三角コーナーがあり普通のことだとは思いますが女性が過ごしやすい町だと思います	女性	20 歳代
LGBT について。ただでさえ少子化なのにそんな少数のマイノリティを優遇してどうなるのか。周りに何を求めているのか分からない。日本でやる必要もないので広める必要がないと思う	女性	40 歳代
政府の印鑑等を使用禁止、犯罪防止	女性	40 歳代
学校の制服を男女共有にする。兄弟がいる家もその方が助かると思うしセクシャルマイノリティへの意識が変わる気がする。たまにスーパーのレジでトラブルをおこしている男性、高齢者を見るのでレジスタッフに男性を何人か入れるどこでも女性ばかりなので昼間の時間帯に	女性	50 歳代
公共の場を清潔にすること。特にクリニックや病院などは改善すべき、自分の所の従業員ばかりをかばうような医者を減らすべき。トラブルがあった時に一方的に責められてとても不快な思いをした	女性	50 歳代
問 31 の質問について問も答えも雑だと思いました	女性	50 歳代
よろしく願います	男性	60 歳代
少子化問題について政策は緊急課題だと思う。人口減少は全てのマイナスとなる	性別不詳	年齢不詳

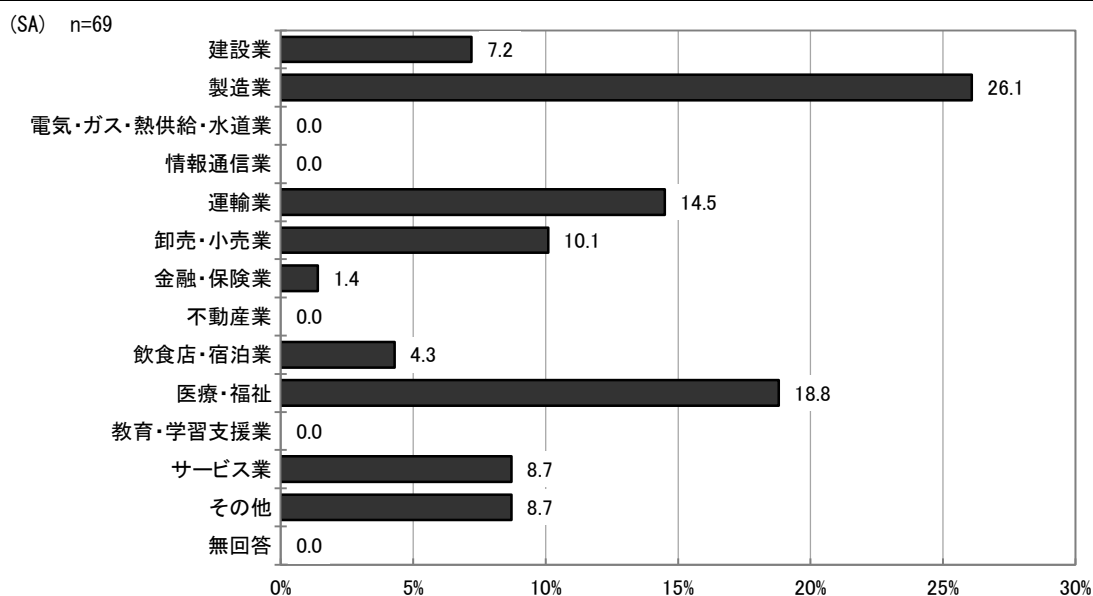
第3章 事業所調査結果

第3章 事業所調査結果

1 事業所の概要について

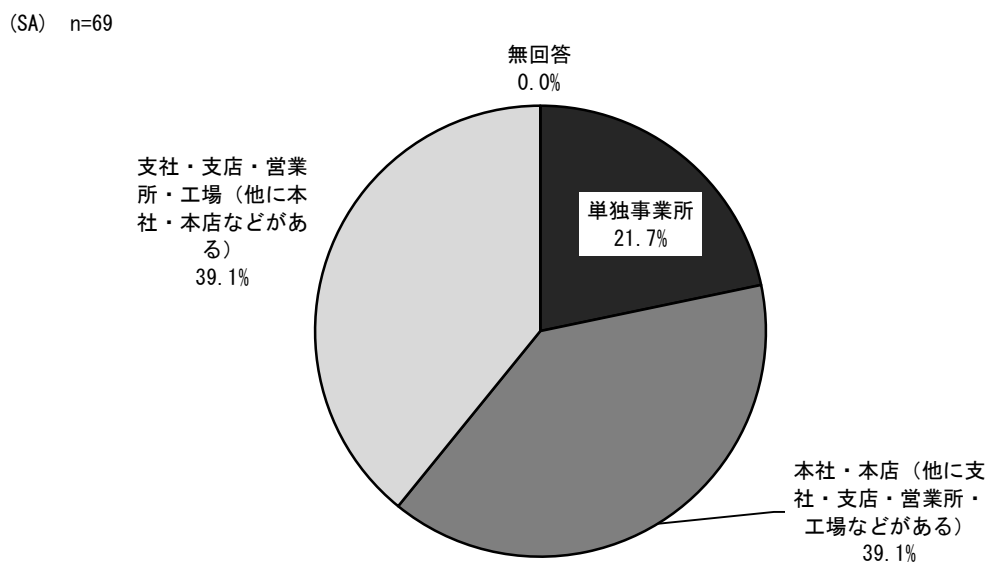
問1 貴事業所の業種をお答えください。(SA)

「製造業」が26.1%で最も高くなっています。次いで「医療・福祉」が18.8%、「運輸業」が14.5%が続いています。



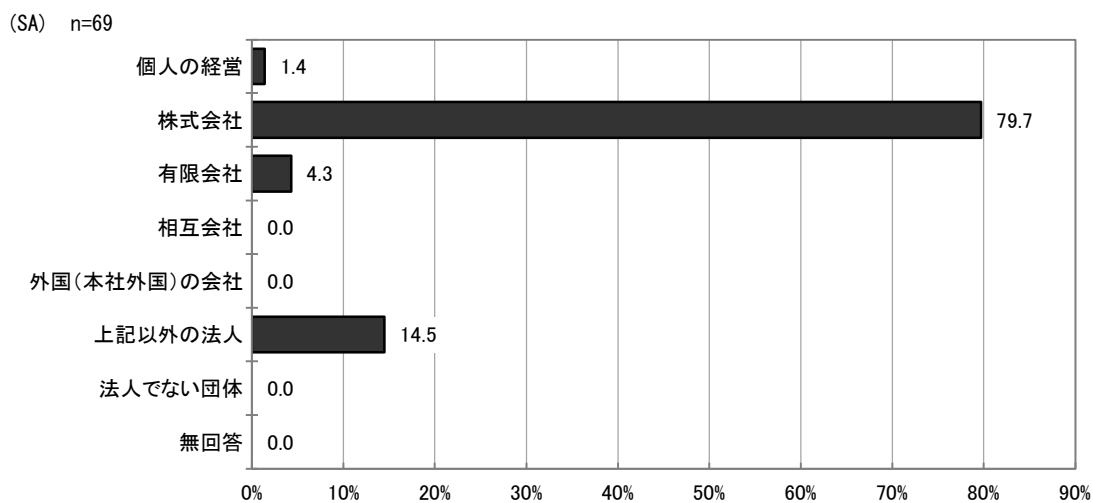
問2 貴事業所の形態をお答えください。(SA)

「本社・本店(他に支社・支店・営業所・工場などがある)」「支社・支店・営業所・工場(他に本社・本店などがある)」がともに39.1%で最も高く、次いで「単独事業所」が21.7%が続いています。



問3 貴事業所の経営組織をお答えください。(SA)

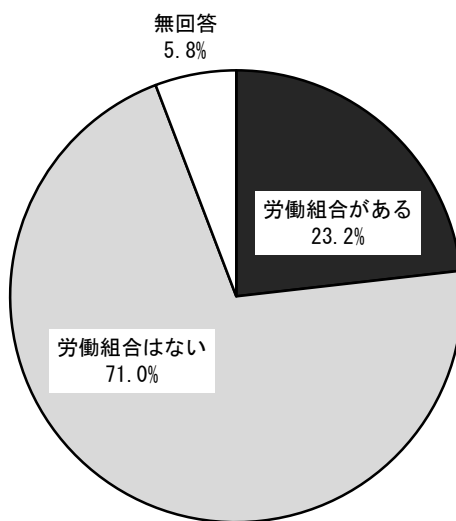
「株式会社」が79.7%で最も高くなっています。次いで「上記以外の法人」が14.5%、「有限会社」が4.3%で続いています。



問4 労働組合の有無をお答えください。(SA)

「労働組合はない」が71.0%で最も高くなっています。次いで「労働組合がある」が23.2%で続いています。

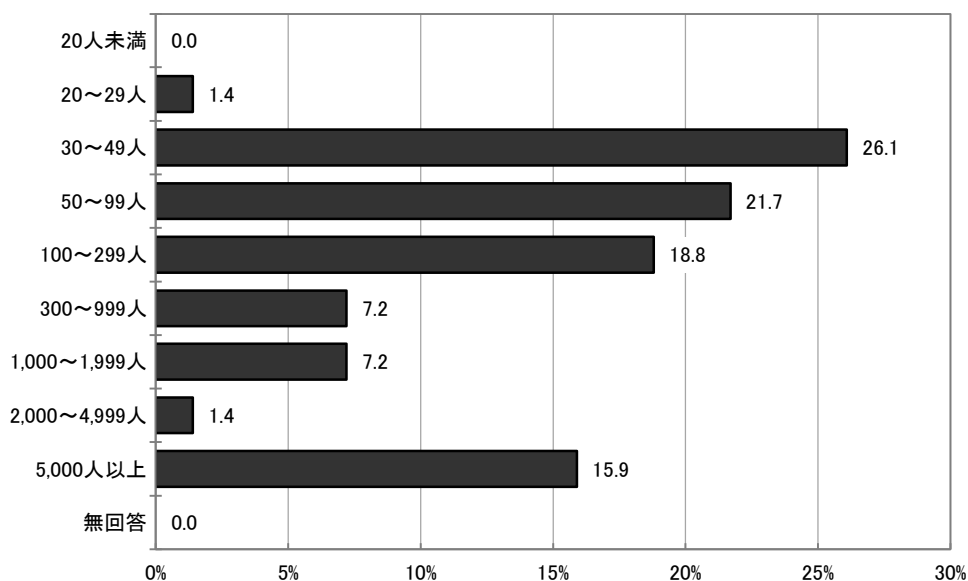
(SA) n=69



問5 企業全体の常用労働者数をお答えください。(12月1日現在)(SA)

「30～49人」が26.1%で最も高くなっています。次いで「50～99人」が21.7%、「100～299人」が18.8%で続いています。

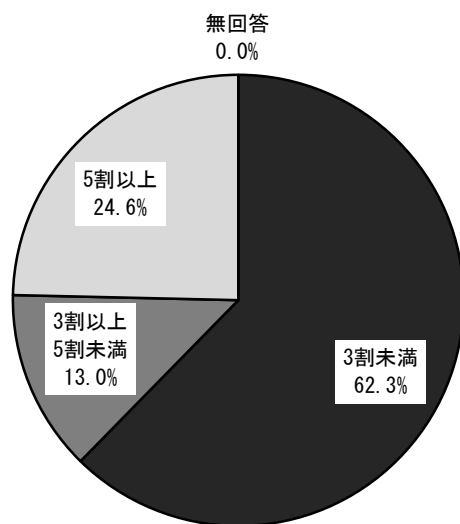
(SA) n=69



問6① 正社員に占める女性の割合の項目(SA)

「3割未満」が62.3%で最も高くなっています。次いで「5割以上」が24.6%、「3割以上5割未満」が13.0%で続いています。

(SA) n=69



《問6①》×《従業員数》

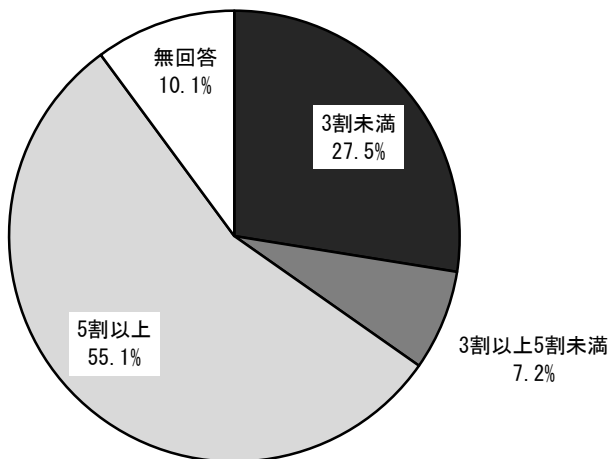
「50人未満」では『3割未満』、「50～99人」「100～299人」では『5割以上』の割合が他と比較して高くなっています。

	全体 n=69	50人未満 n=19	50～99人 n=15	100～299人 n=13	300人以上 n=22
3割未満	62.3	78.9	40.0	61.5	63.6
3割以上5割未満	13.0	15.8	20.0	-	13.6
5割以上	24.6	5.3	40.0	38.5	22.7
無回答	-	-	-	-	-

問6② パート、アルバイト、嘱託等に占める女性割合の項目 (SA)

「5割以上」が55.1%で最も高くなっています。次いで「3割未満」が27.5%、「3割以上5割未満」が7.2%で続いています。

(SA) n=69



《問6②》×《業種》

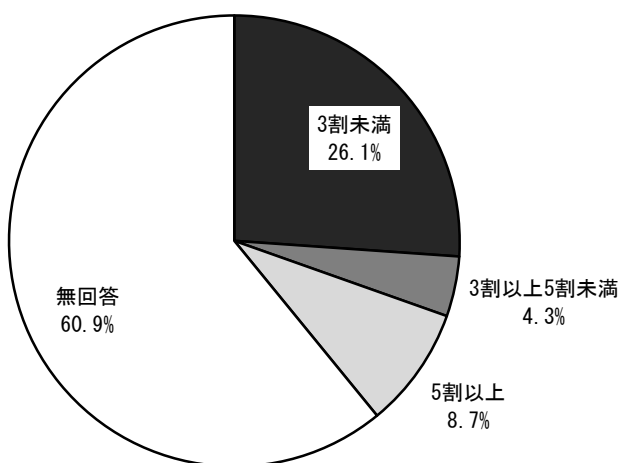
「運輸業」では「3割未満」、「医療・福祉」では「5割以上」の割合が他と比較して高くなっています。

	全体 n=69	建設業 n=5	製造業 n=18	運輸業 n=10	卸売・小 売業 n=7	金融・保 険業 n=1	飲食店・ 宿泊業 n=3	医療・福 祉 n=13	サービ ス業 n=6	その他 n=6
3割未満	27.5	40.0	38.9	60.0	14.3	-	-	7.7	-	33.3
3割以上5割未満	7.2	20.0	11.1	10.0	-	-	-	-	-	16.7
5割以上	55.1	20.0	33.3	30.0	57.1	100.0	66.7	92.3	100.0	50.0
無回答	10.1	20.0	16.7	-	28.6	-	33.3	-	-	-

問6③ 派遣社員、契約社員に占める女性割合の項目 (SA)

「3割未満」が26.1%で最も高くなっています。次いで「5割以上」が8.7%、「3割以上5割未満」が4.3%で続いています。

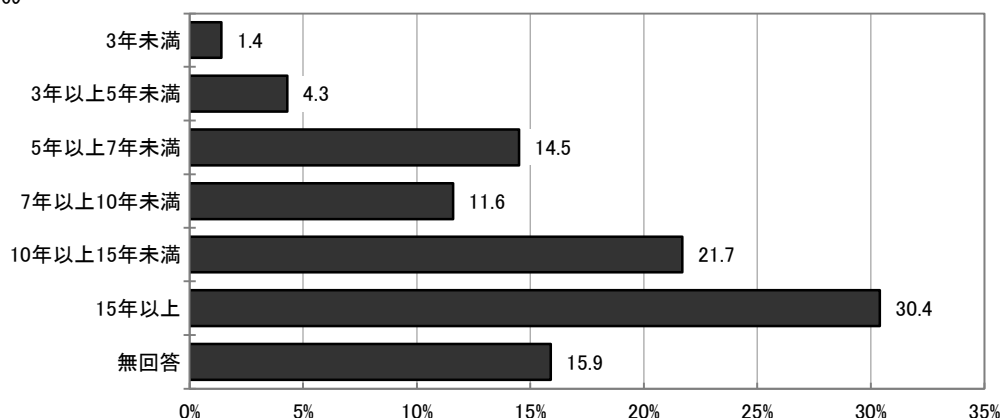
(SA) n=69



問7① 男性の平均勤続年数(SA)

「15年以上」が30.4%で最も高くなっています。次いで「10年以上15年未満」が21.7%、「5年以上7年未満」が14.5%で続いています。

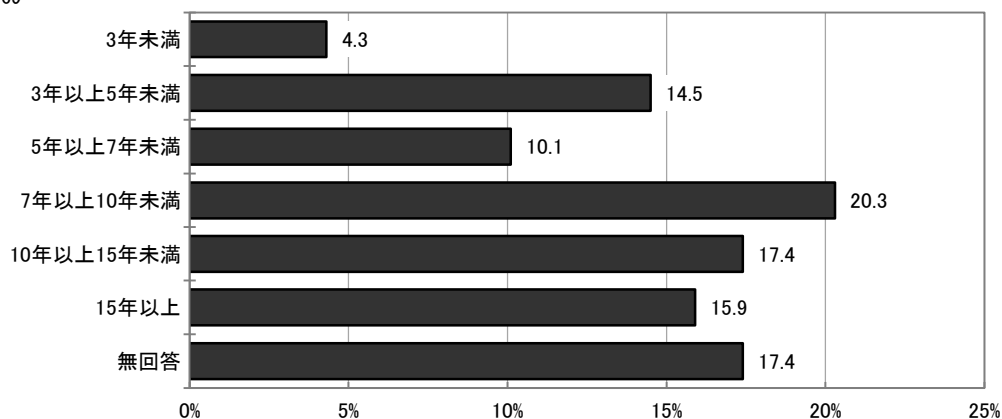
(SA) n=69



問7② 女性の平均勤続年数(SA)

「7年以上10年未満」が20.3%で最も高くなっています。次いで「10年以上15年未満」が17.4%、「15年以上」が15.9%で続いています。

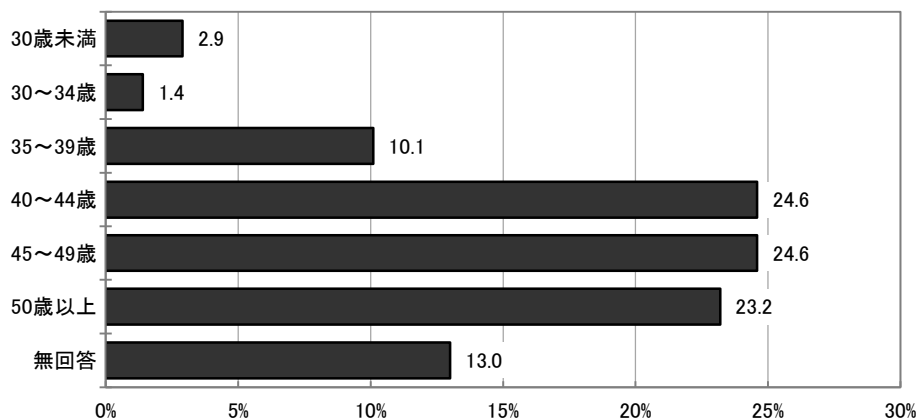
(SA) n=69



問7③ 男性の平均年齢(SA)

「40～44歳」「45～49歳」がともに24.6%で最も高くなっています。次いで「50歳以上」が23.2%で続いています。

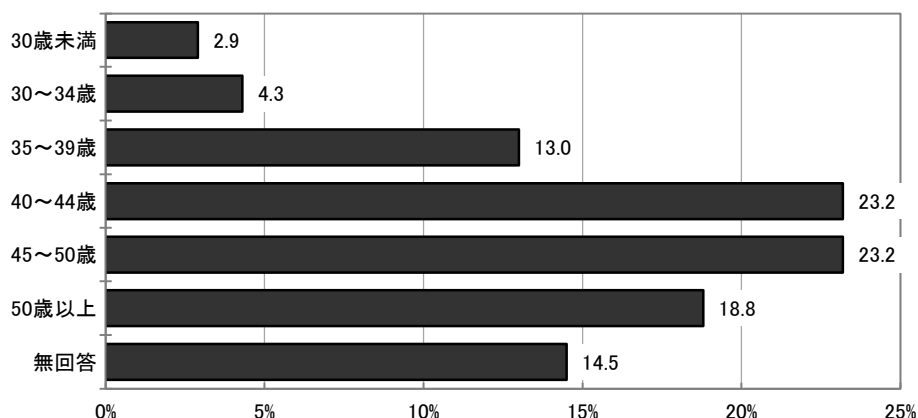
(SA) n=69



問7④ 女性の平均年齢の項目(SA)

「40～44歳」「45～50歳」がともに23.2%で最も高くなっています。次いで「50歳以上」が18.8%が続いています。

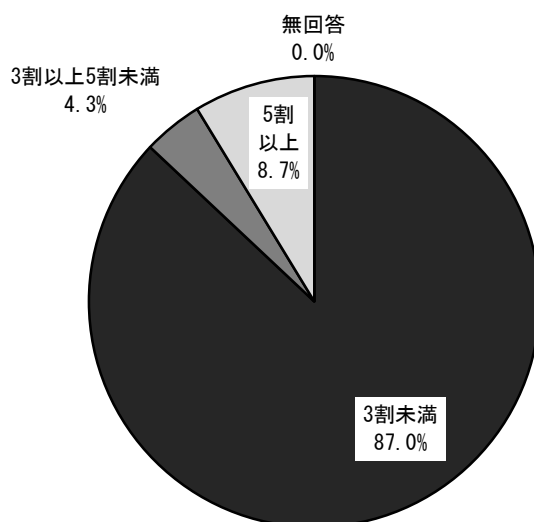
(SA) n=69



問8 役職者に占める女性の割合(SA)

「3割未満」が87.0%で最も高くなっています。次いで「5割以上」が8.7%が続いています。

(SA) n=69



《問8》×《事業所形態》

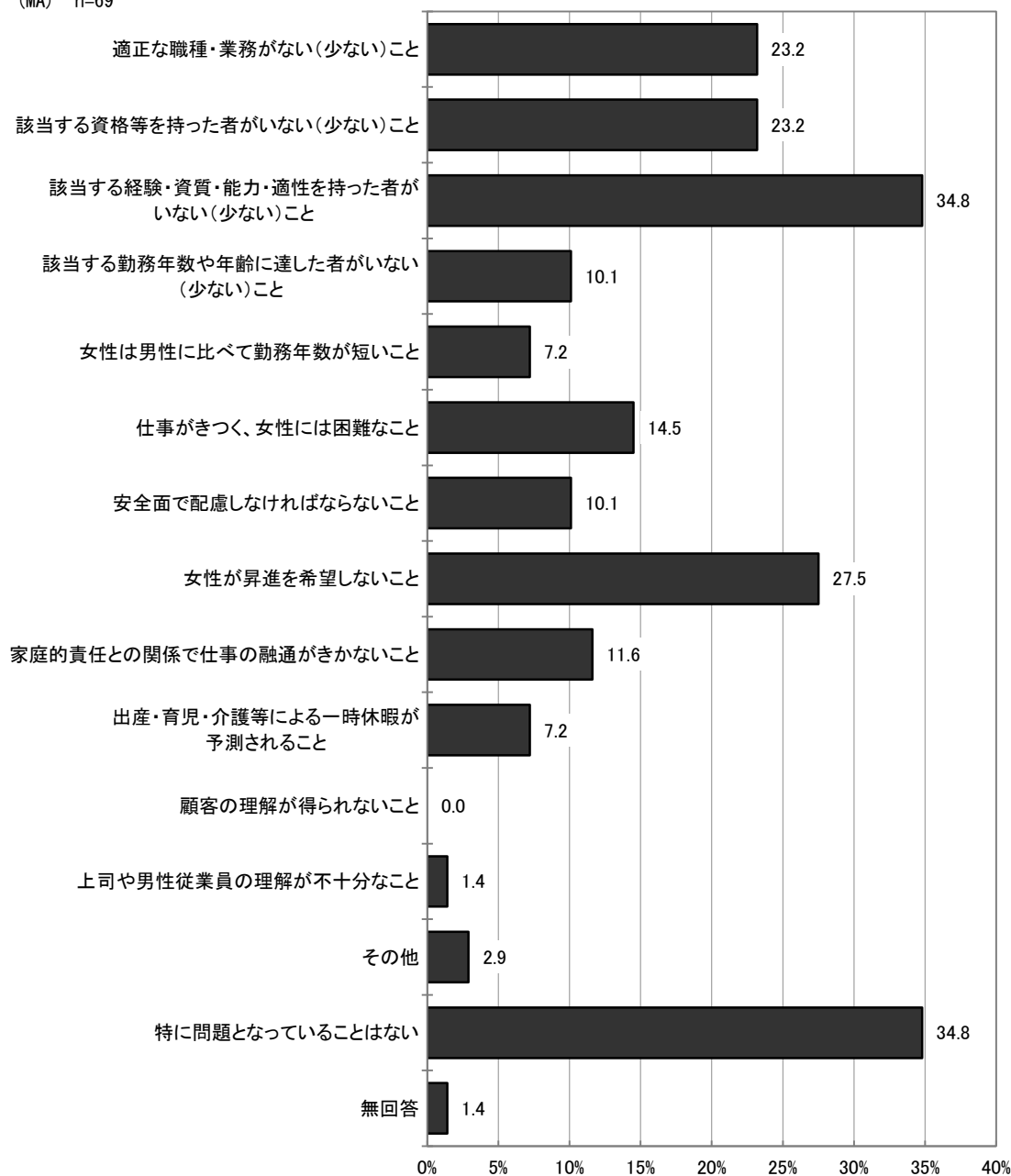
「単独事業所」では『5割以上』の割合が他と比較して高くなっています。

	全体 n=69	単独事業所 n=15	本社・本店 (他に支社・支店・営業所・工場などがある) n=27	支社・支店・営業所・工場 (他に本社・本店などがある) n=27
3割未満	87.0	66.7	88.9	96.3
3割以上5割未満	4.3	13.3	3.7	-
5割以上	8.7	20.0	7.4	3.7
無回答	-	-	-	-

問9 貴事業所では、女性従業員の活用や管理職への登用にあって何か問題がありますか。(MA)

「該当する経験・資質・能力・適性を持った者がいない(少ないこと)」「特に問題となっていることはない」がともに34.8%で最も高くなっています。次いで「女性が昇進を希望しないこと」が27.5%で続いています。

(MA) n=69



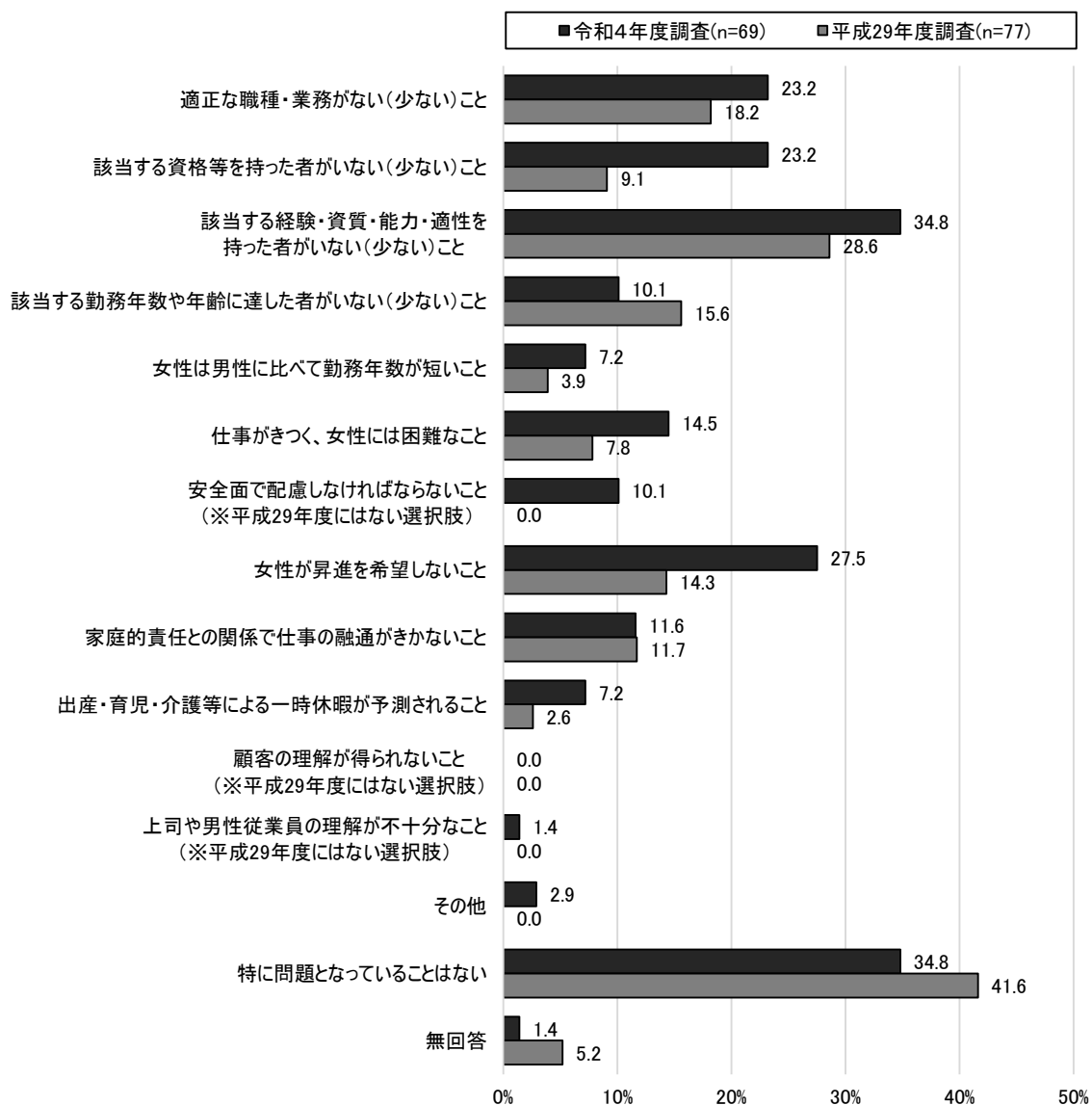
《問9》×《業種》

「製造業」では『該当する経験・資質・能力・適性を持った者がいない(少ない)こと』『該当する勤務年数や年齢に達した者がいない(少ない)こと』、「運輸業」では『該当する資格等を持った者がいない(少ない)こと』、「医療・福祉」では『特に問題となっていることはない』の割合が他と比較して高くなっています。

	全体 n=69	建設業 n=5	製造業 n=18	運輸業 n=10	卸売・小 売業 n=7	金融・保 険業 n=1	飲食店・ 宿泊業 n=3	医療・福 祉 n=13	サービス 業 n=6	その他 n=6
適正な職種・業務がない(少ない)こと	23.2	40.0	33.3	20.0	14.3	-	33.3	-	33.3	33.3
該当する資格等を持った者がいない(少ない)こと	23.2	40.0	22.2	50.0	-	-	-	-	33.3	50.0
該当する経験・資質・能力・適性を持った者がいない(少ない)こと	34.8	60.0	50.0	40.0	-	-	33.3	15.4	50.0	33.3
該当する勤務年数や年齢に達した者がいない(少ない)こと	10.1	-	27.8	-	-	-	33.3	-	-	16.7
女性は男性に比べて勤務年数が短いこと	7.2	-	5.6	-	-	100.0	33.3	-	16.7	16.7
仕事がつつく、女性には困難なこと	14.5	20.0	16.7	20.0	-	-	33.3	-	16.7	33.3
安全面で配慮しなければならぬこと	10.1	20.0	16.7	10.0	-	-	-	-	16.7	16.7
女性が昇進を希望しないこと	27.5	20.0	27.8	20.0	14.3	100.0	33.3	30.8	33.3	33.3
家庭的責任との関係で仕事の融通がきかないこと	11.6	20.0	5.6	10.0	-	100.0	33.3	23.1	-	-
出産・育児・介護等による一時休暇が予測されること	7.2	20.0	5.6	-	-	-	-	15.4	16.7	-
顧客の理解が得られないこと	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
上司や男性従業員の理解が不十分なこと	1.4	-	5.6	-	-	-	-	-	-	-
その他	2.9	20.0	-	-	-	-	-	7.7	-	-
特に問題となっていることはない	34.8	20.0	5.6	30.0	85.7	-	33.3	61.5	16.7	50.0
無回答	1.4	-	5.6	-	-	-	-	-	-	-

【問9 経年比較】

『前回調査』に比べて、特に「該当する資格等を持った者がいない(少ないこと)」「女性が昇進を希望しないこと」の割合が高くなっています。

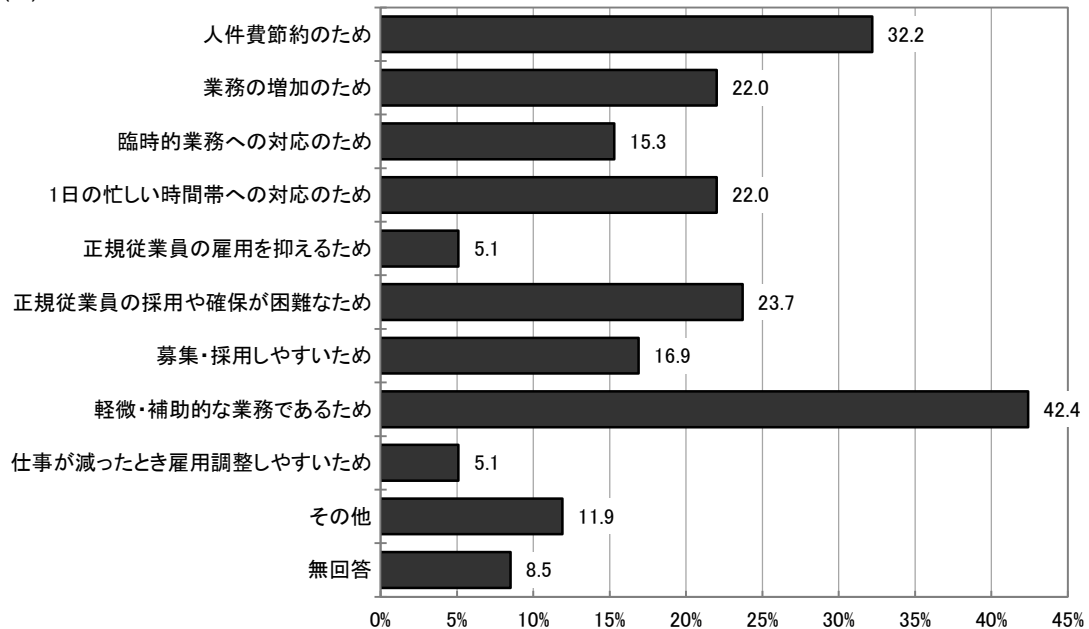


2 パートタイマーと派遣社員の雇用について

問10 <<パートタイマー等を雇用している事業所の方>>パートタイマーを雇用している理由は何ですか。(MA)

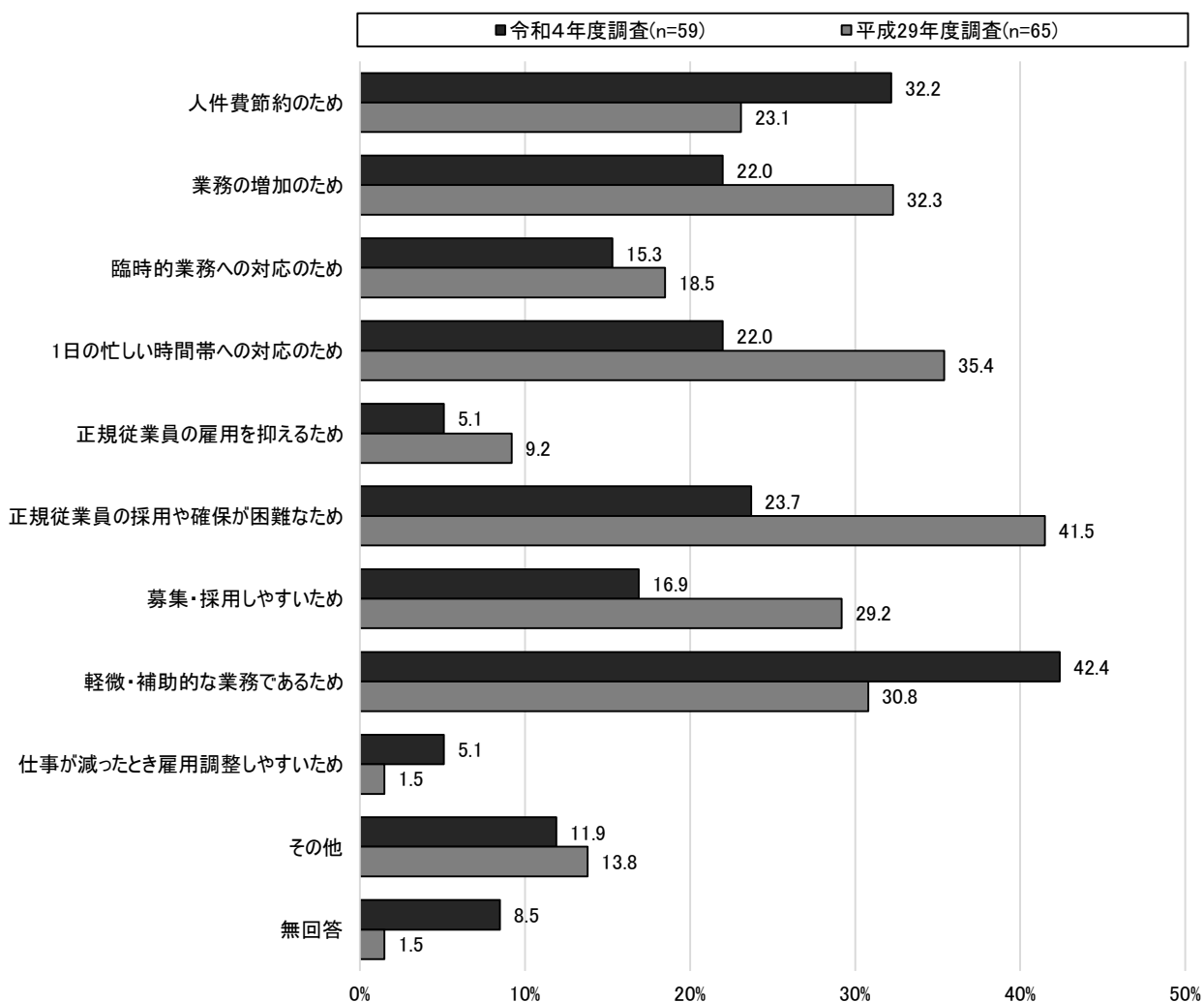
「軽微・補助的な業務であるため」が 42.4%で最も高くなっています。次いで「人件費節約のため」が 32.2%、「正規従業員の採用や確保が困難なため」が 23.7%で続いています。

(MA) n=59



【問10 経年比較】

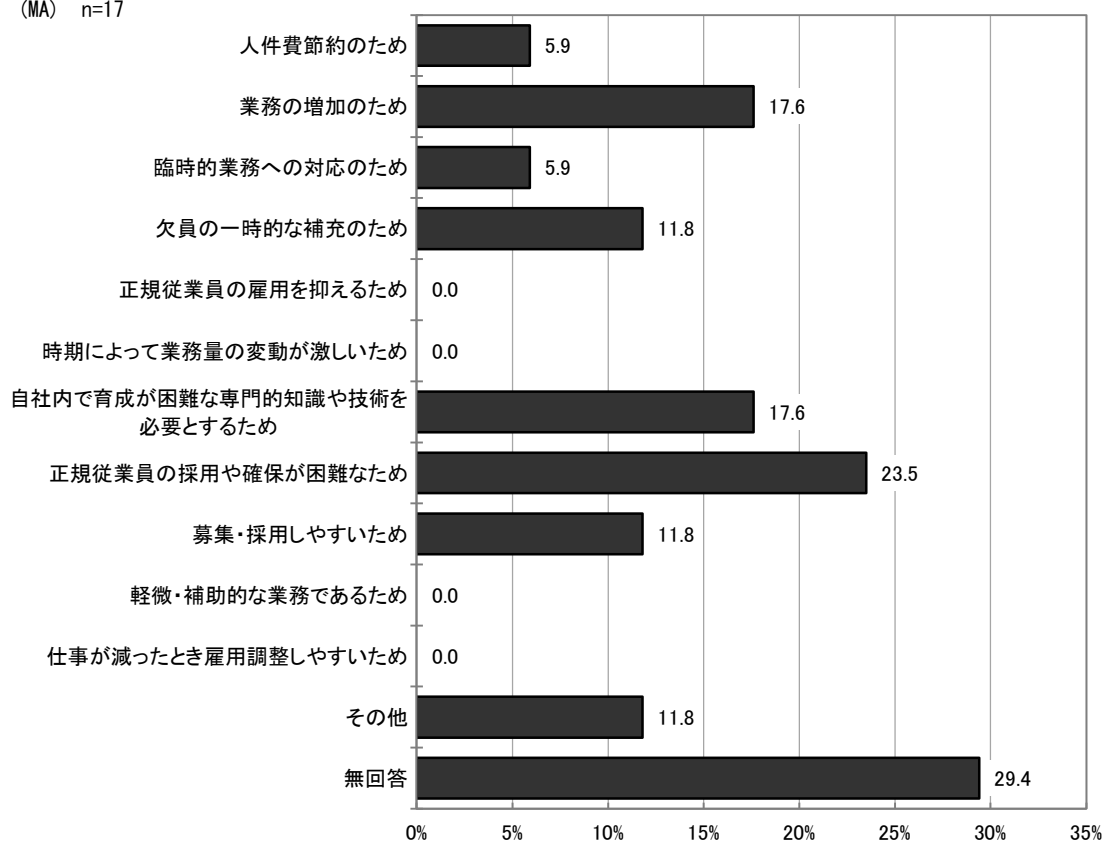
『前回調査』に比べて、「人件費節約のため」「軽微・補助的な業務であるため」の割合が高くなり、「業務の増加のため」「1日の忙しい時間帯への対応のため」「正規従業員の採用や確保が困難なため」「募集・採用しやすいため」の割合が低くなっています。



問 11 <<派遣社員を雇用している事業所の方>>派遣社員を雇用している理由は何ですか。
(MA)

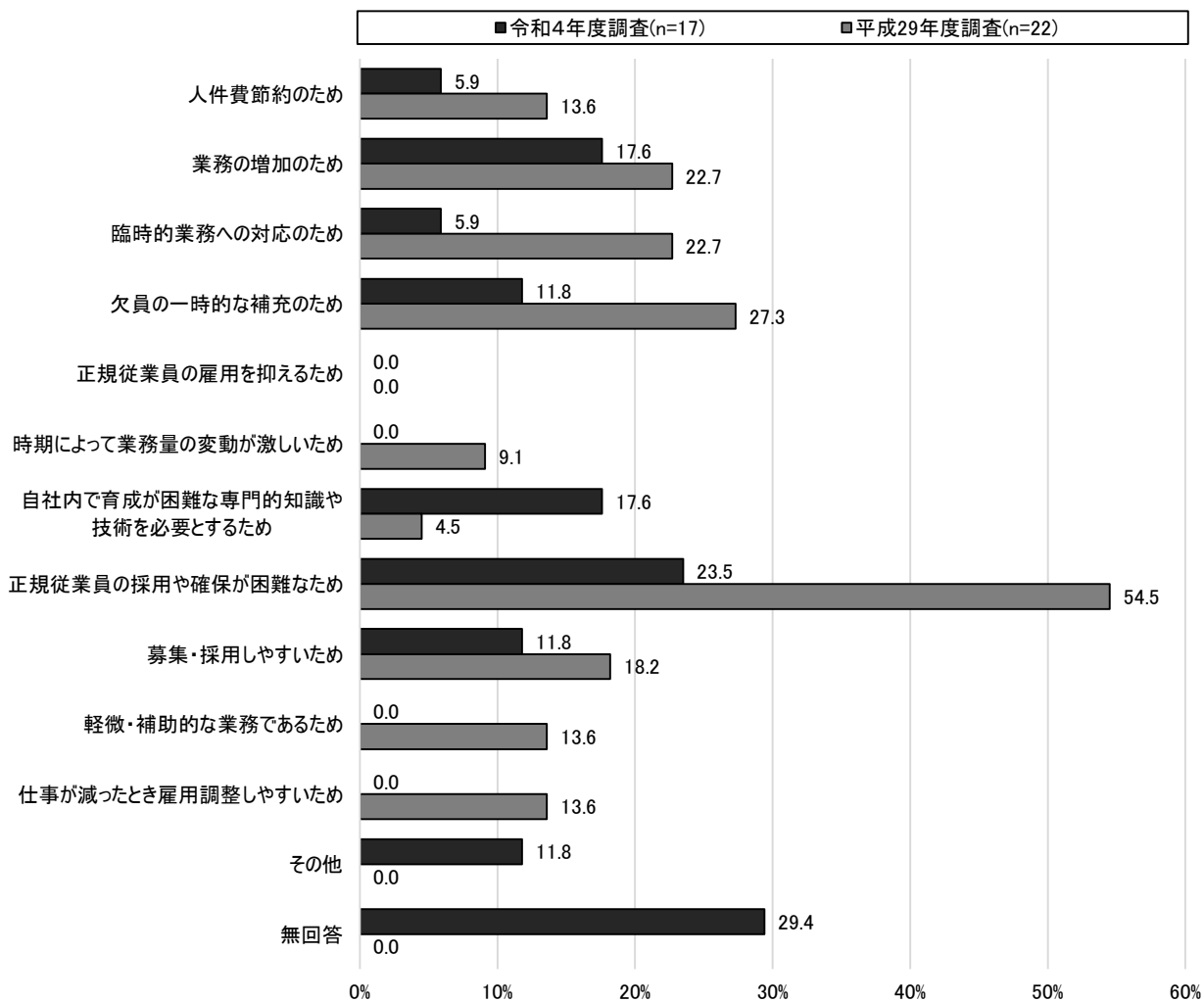
「正規従業員の採用や確保が困難なため」が 23.5%で最も高くなっています。次いで「業務の増加のため」
「自社内で育成が困難な専門的知識や技術が必要とするため」がともに 17.6%で続いています。

(MA) n=17



【問 11 経年比較】

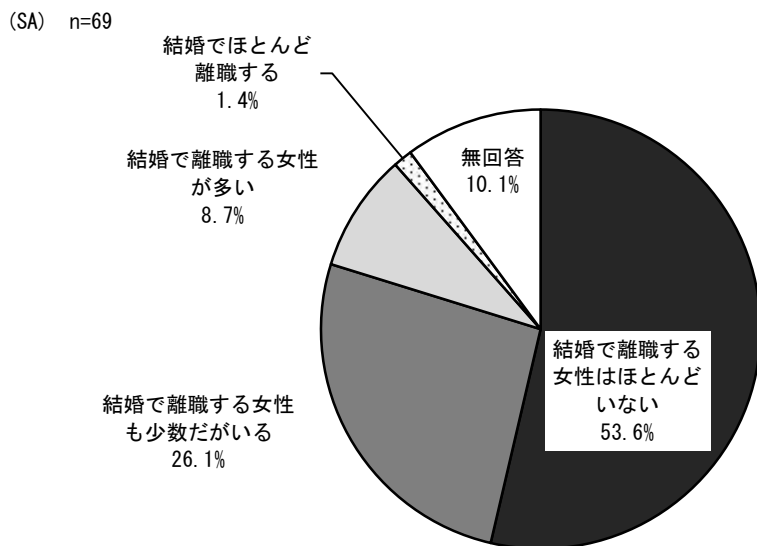
『前回調査』に比べて、「自社内で育成が困難な専門的知識や技術を必要とするため」の割合が高くなり、「人件費節約のため」「臨時的業務への対応のため」「欠員の一時的な補充のため」「正規従業員の採用や確保が困難なため」「募集・採用しやすいため」の割合が低くなっています。



3 女性従業員の活躍推進について

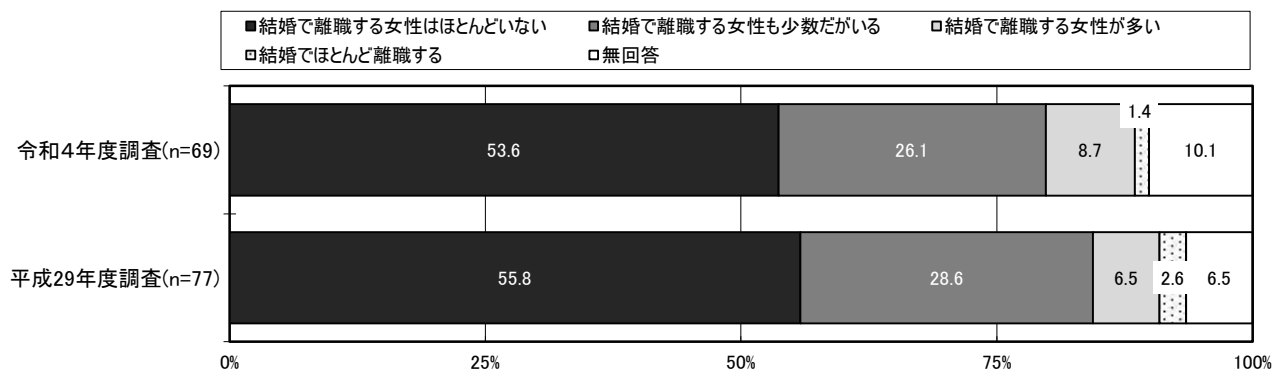
問 12 A 貴事業所の女性正規従業員の結婚による離職状況をお伺いします。貴事業所の状況に近いものをそれぞれお選びください。(SA)

「結婚で離職する女性はほとんどいない」が 53.6%で最も高くなっています。次いで「結婚で離職する女性も少数だがいる」が 26.1%、「結婚で離職する女性が多い」が 8.7%が続いています。



【問 12 A 経年比較】

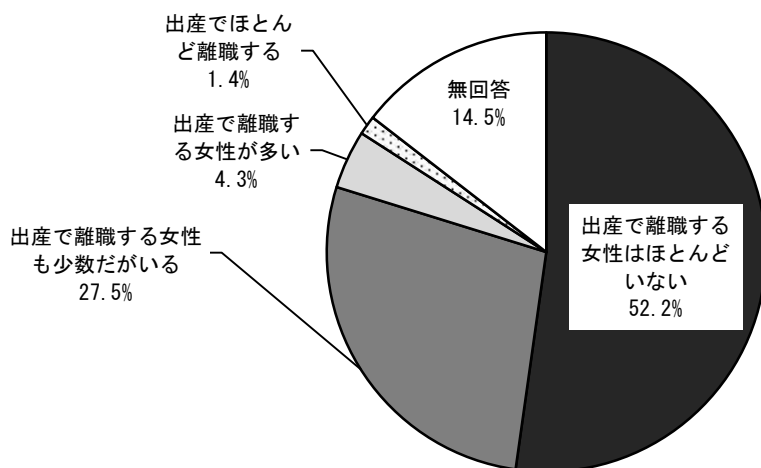
『前回調査』に比べて、大きな変化はみられません。



問 12 B 貴事業所の女性正規従業員の出産による離職状況をお伺いします。貴事業所の状況に近いものをそれぞれお選びください。(SA)

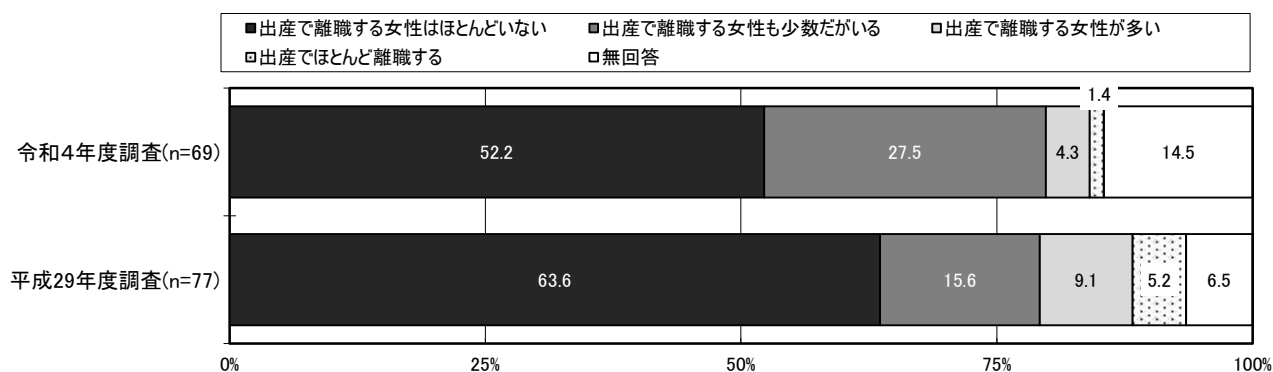
「出産で離職する女性はほとんどいない」が 52.2%で最も高くなっています。次いで「出産で離職する女性も少数だがいる」が 27.5%、「出産で離職する女性が多い」が 4.3%で続いています。

(SA) n=69



【問 12 B 経年比較】

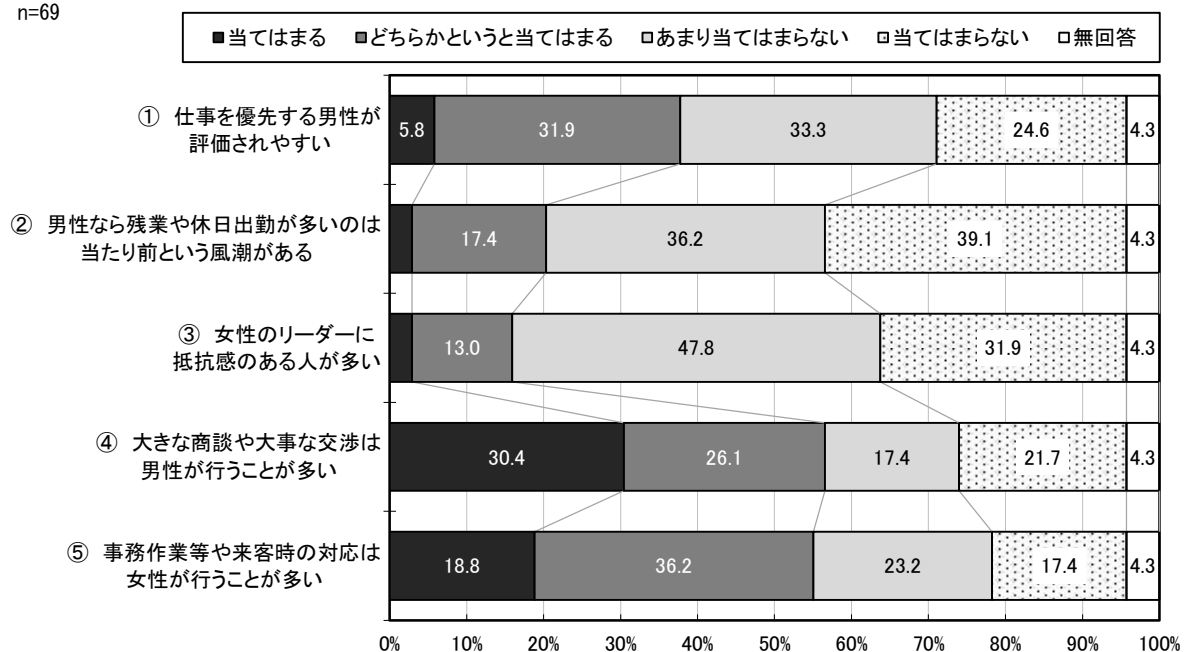
『前回調査』に比べて、「出産で離職する女性も少数だがいる」の割合が高くなっています。



問 13 次の①から⑤までの項目について、貴事業所の状況をお答えください。(SA)

『当てはまる』『どちらかという当てはまる』を合わせた割合が高いのは、「④ 大きな商談や大事な交渉は男性が行うことが多い」で56.5%、「⑤ 事務作業等や来客時の対応は女性が行うことが多い」で55.0%となっています。

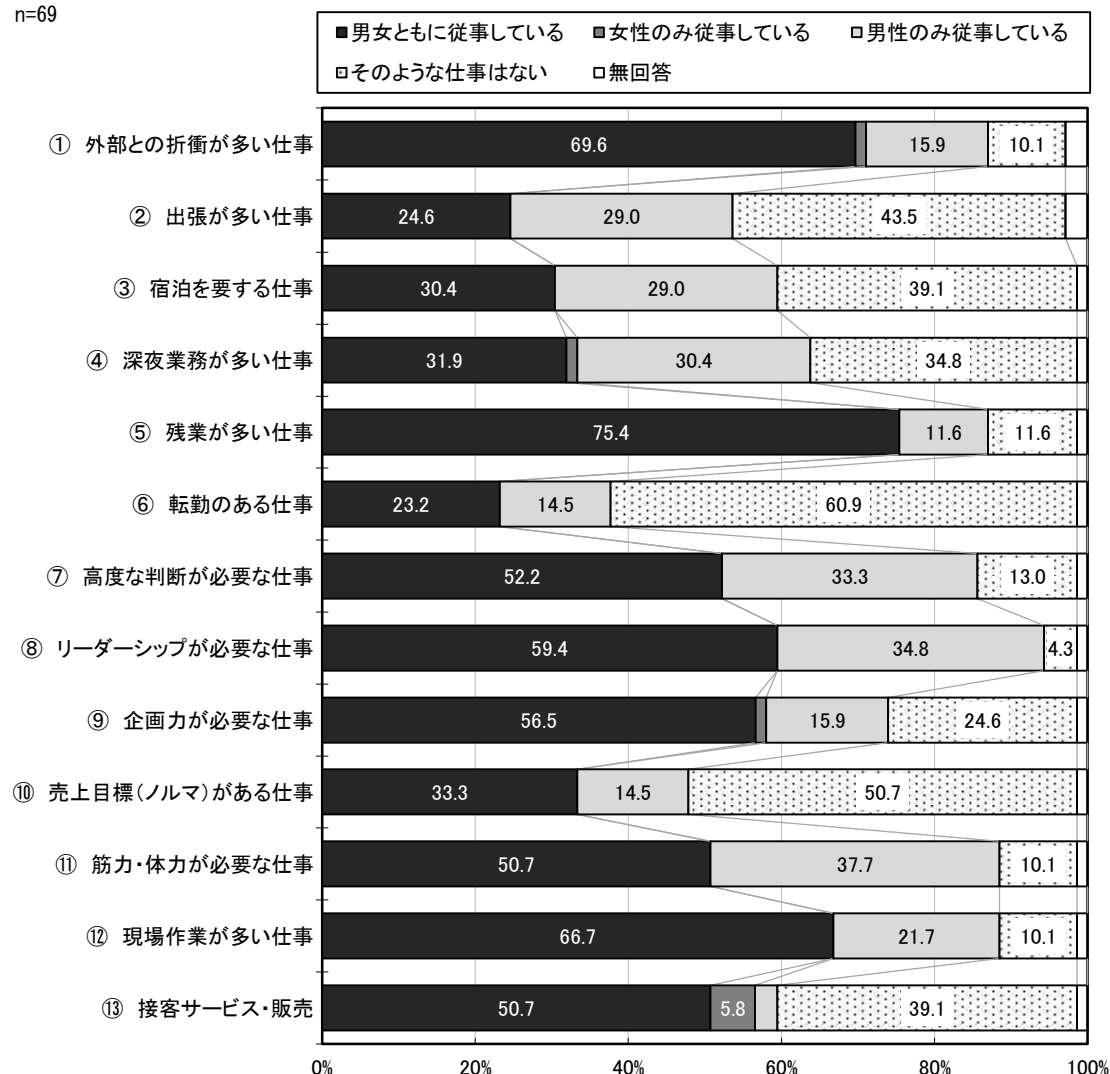
n=69



問 14 貴事業所では、労働基準法で規定されている就業制限業務以外で女性あるいは男性をまったく配置していない職種がありますか。(SA)

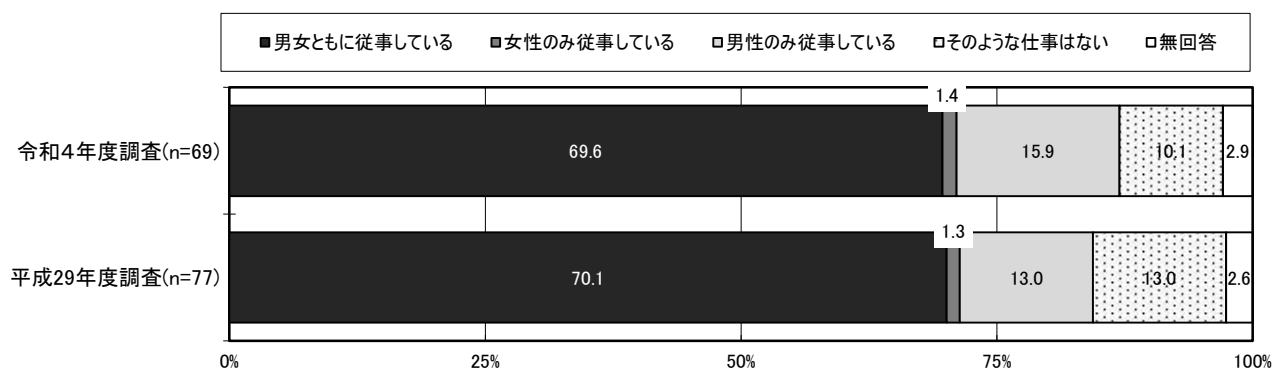
『男性のみ従事している』の割合が高いのは「⑪筋力・体力が必要な仕事」で 37.7%、「⑧リーダーシップが必要な仕事」で 34.8%、「⑦高度な判断が必要な仕事」で 33.3%となっています。

n=69



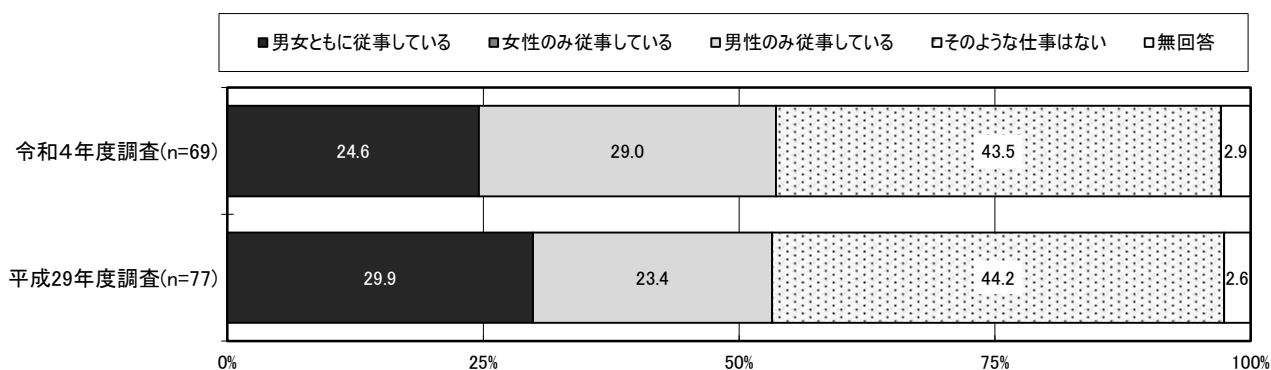
【問 14① 外部との折衝が多い仕事 経年比較】

『前回調査』に比べて、大きな変化はみられません。



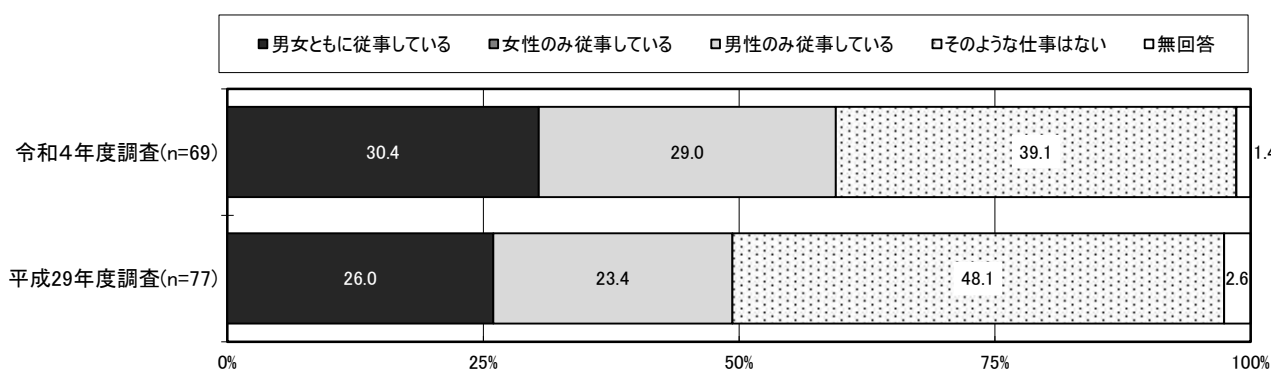
【問 14② 出張が多い仕事 経年比較】

『前回調査』に比べて、「男性のみ従事している」の割合がやや高くなっています。



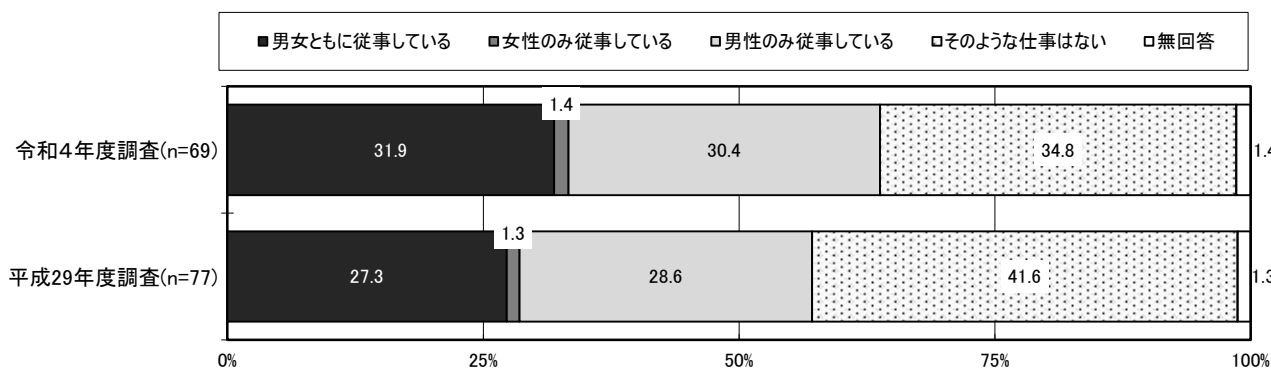
【問 14③ 宿泊を要する仕事 経年比較】

『前回調査』に比べて、「男性のみ従事している」の割合がやや高くなっています。



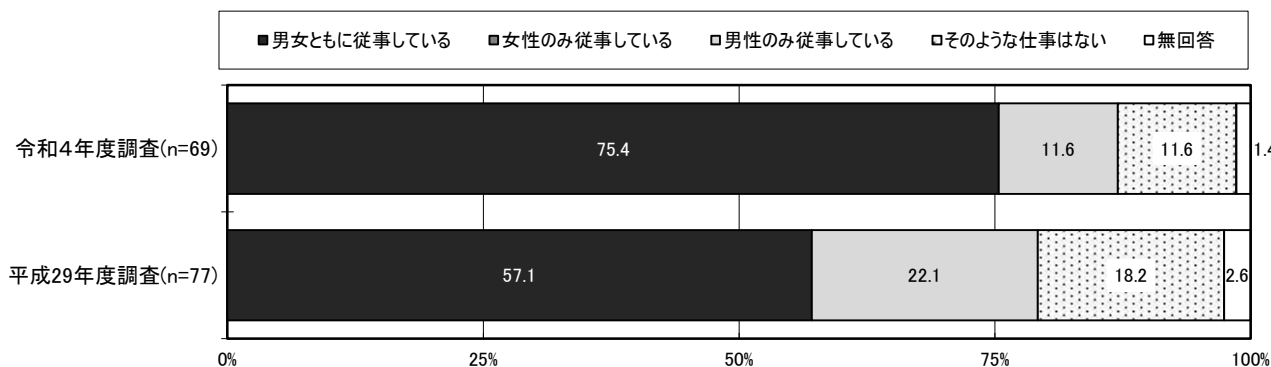
【問 14④ 深夜業務が多い仕事 経年比較】

『前回調査』に比べて、大きな変化はみられません。



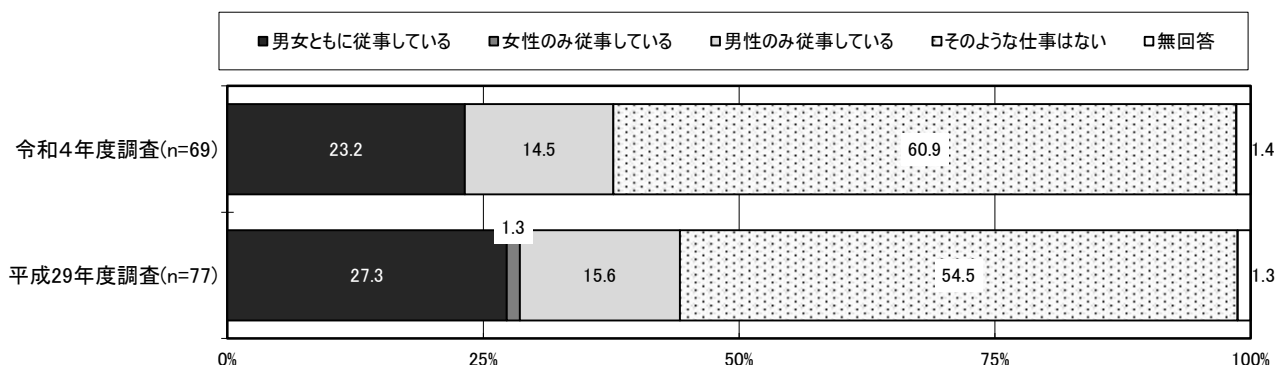
【問 14⑤ 残業が多い仕事 経年比較】

『前回調査』に比べて、「男女ともに従事している」の割合が高くなっています。



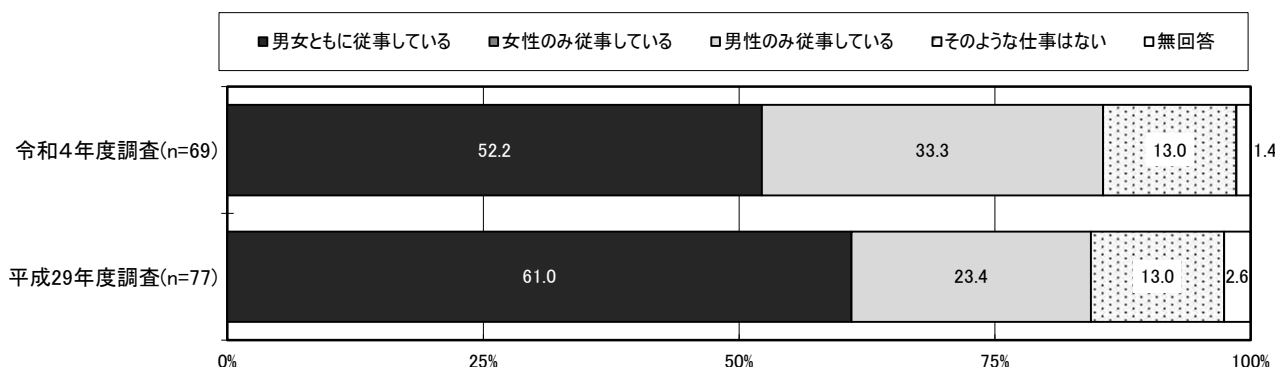
【問 14⑥ 転勤のある仕事 経年比較】

『前回調査』に比べて、大きな変化はみられません。



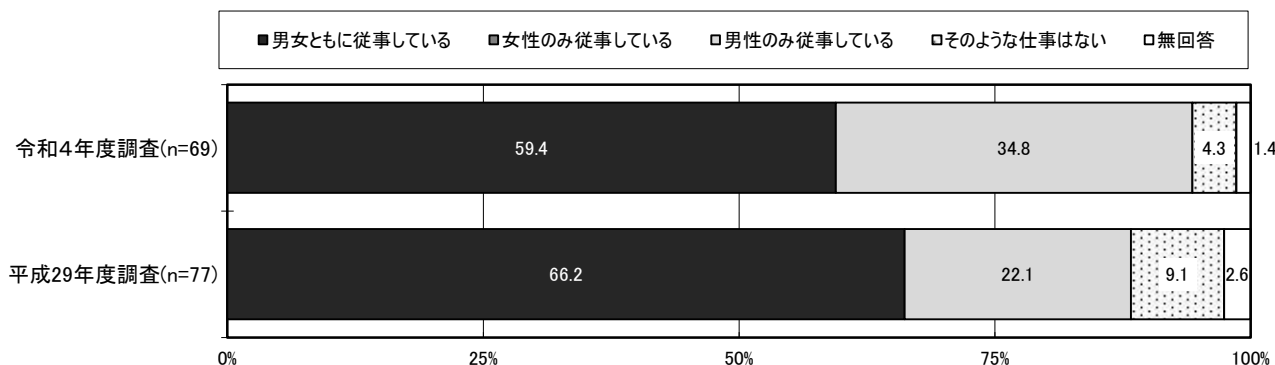
【問 14⑦ 高度な判断が必要な仕事 経年比較】

『前回調査』に比べて、「男性のみ従事している」の割合が高くなっています。



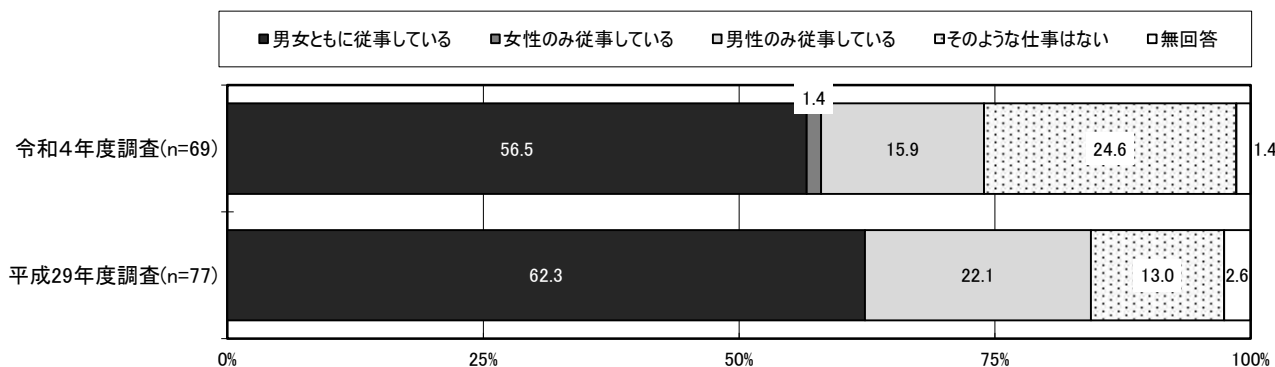
【問 14⑧ リーダーシップが必要な仕事 経年比較】

『前回調査』に比べて、「男性のみ従事している」の割合が高くなっています。



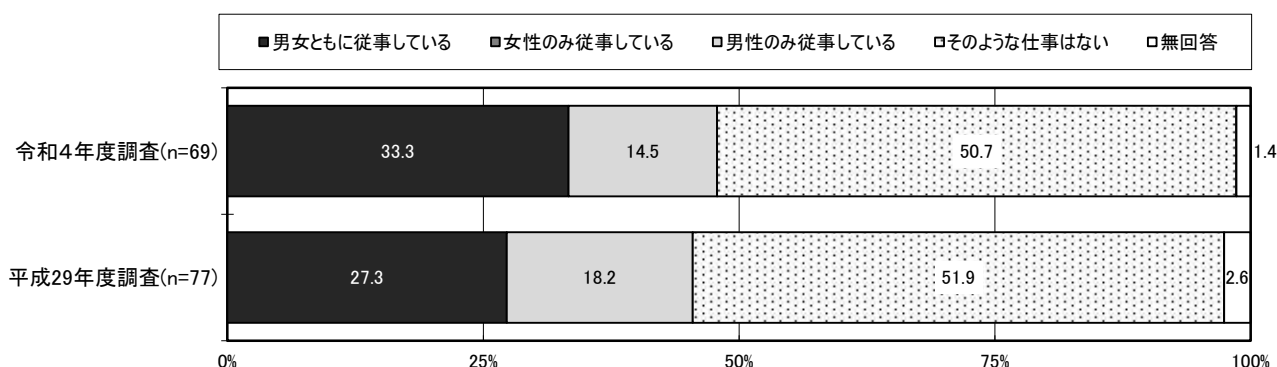
【問 14⑨ 企画力が必要な仕事 経年比較】

『前回調査』に比べて、「そのような仕事はない」の割合が高くなっています。



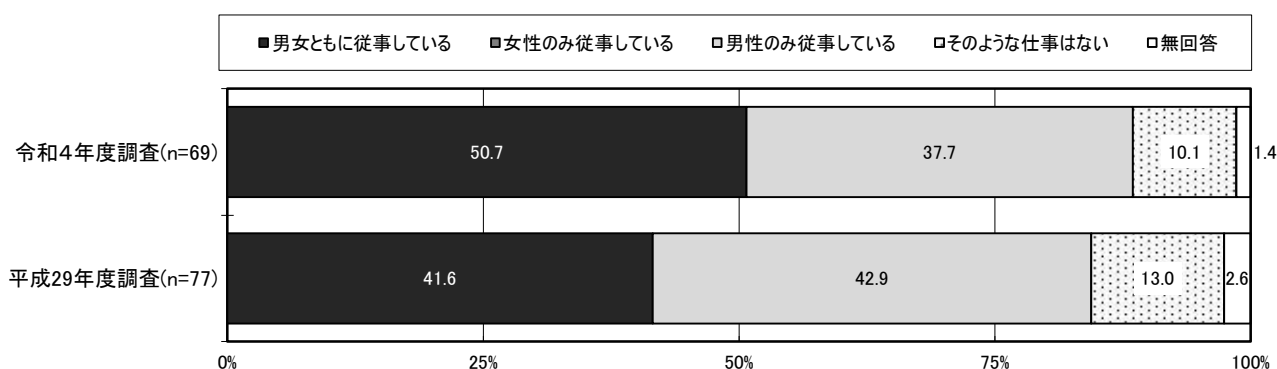
【問 14⑩ 売上目標（ノルマ）がある仕事 経年比較】

『前回調査』に比べて、「男女ともに従事している」の割合がやや高くなっています。



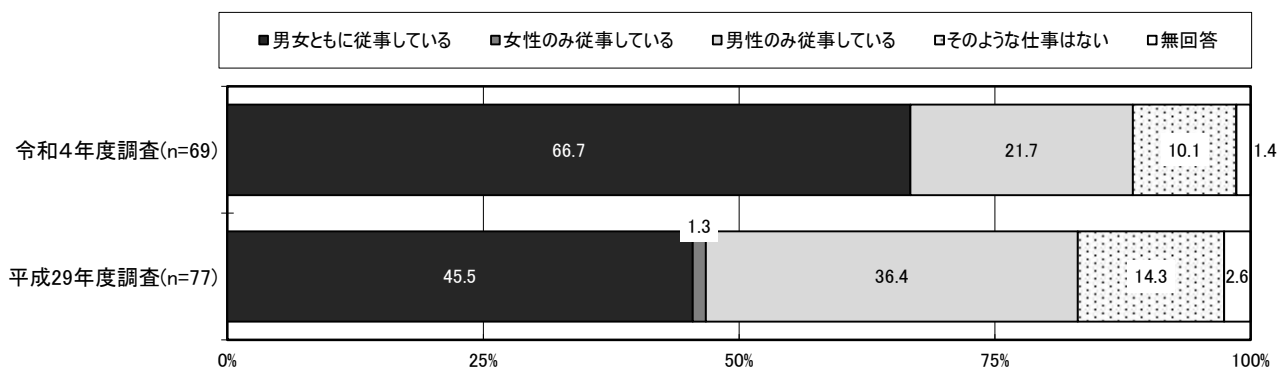
【問 14⑪ 筋力・体力が必要な仕事 経年比較】

『前回調査』に比べて、「男女ともに従事している」の割合が高くなっています。



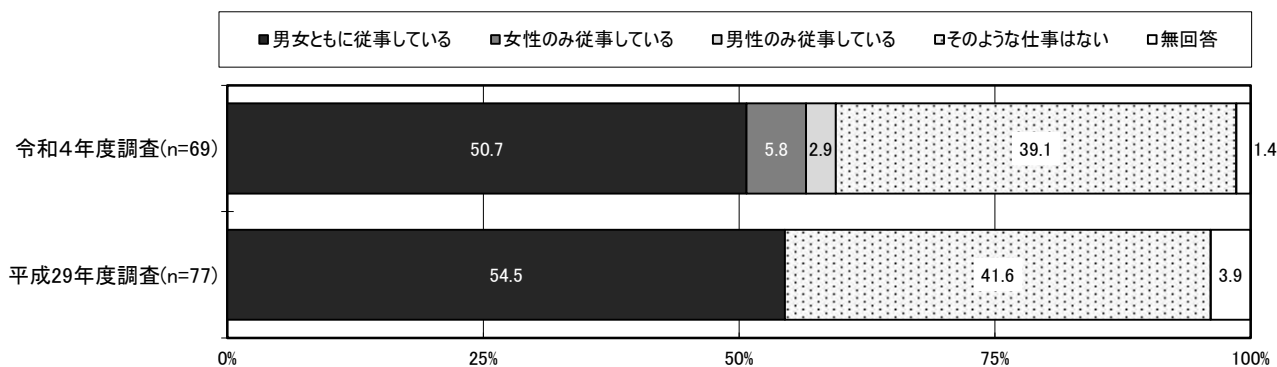
【問 14⑫ 現場作業が多い仕事 経年比較】

『前回調査』に比べて、「男女ともに従事している」の割合が高くなっています。



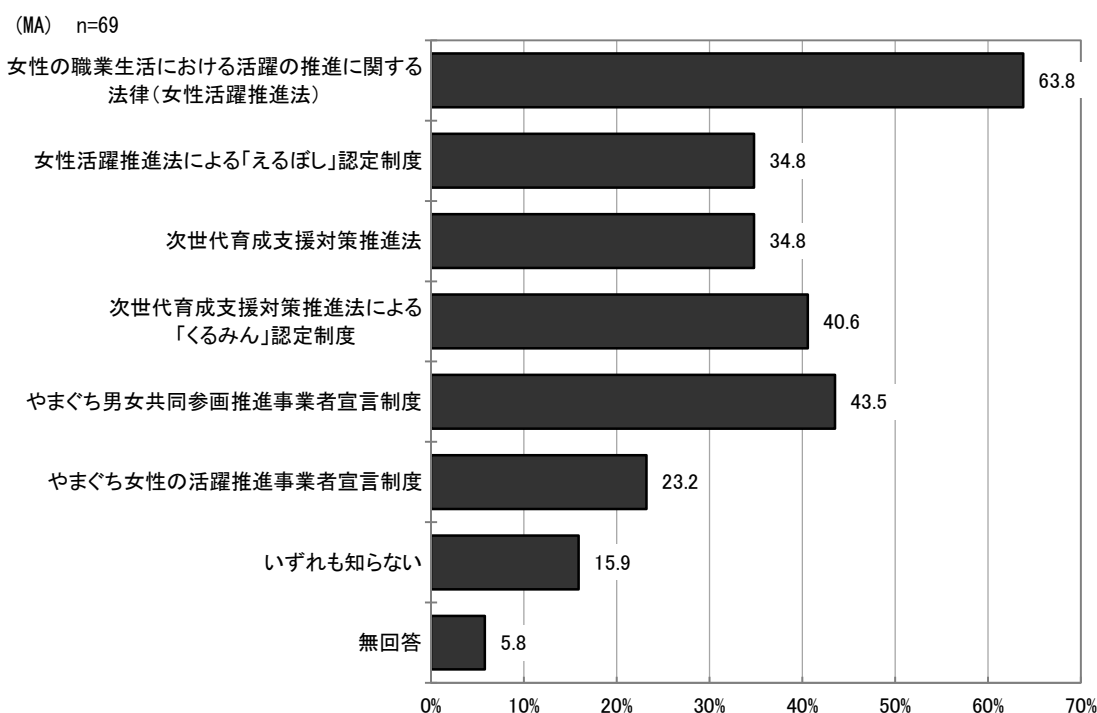
【問 14⑬ 接客サービス・販売 経年比較】

『前回調査』に比べて、「女性のみ従事している」の割合がやや高くなっています。



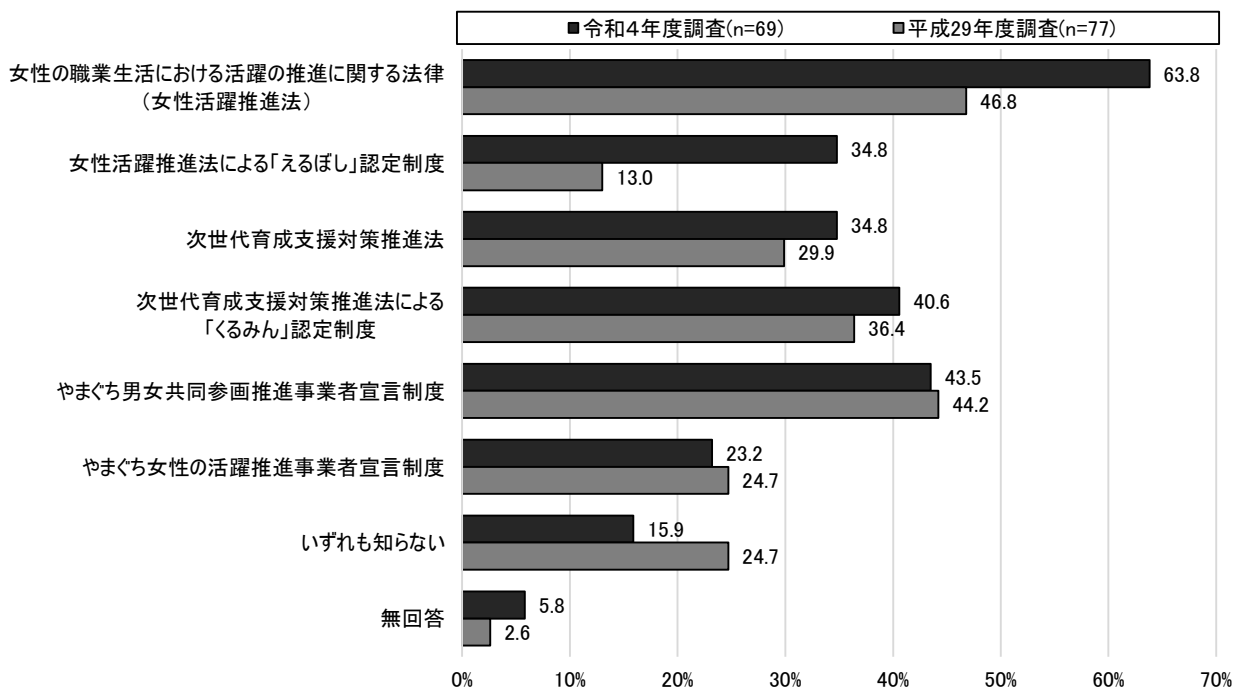
問 15 女性の活躍推進や支援に関する以下の法律や制度をご存知ですか。(MA)

「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)」が 63.8%で最も高くなっています。次いで「やまぐち男女共同参画推進事業者宣言制度」が 43.5%、「次世代育成支援対策推進法による「くるみん」認定制度」が 40.6%で続いています。



【問 15 経年比較】

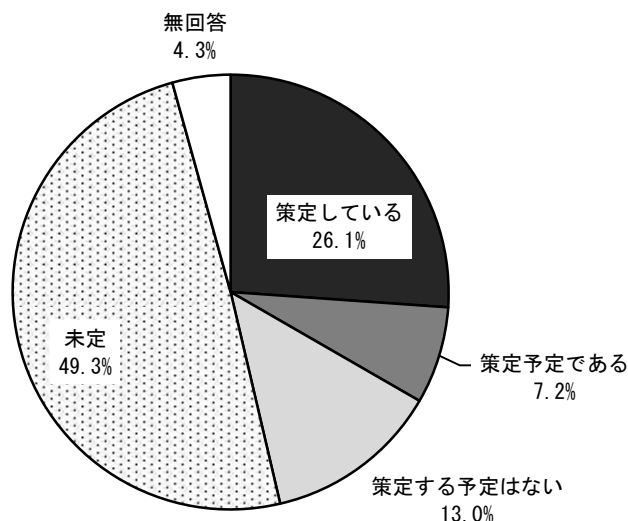
『前回調査』に比べて、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」 「女性活躍推進法による「えるぼし」認定制度」の割合が高くなっています。



問 16 貴事業所では、「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）に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。（SA）

「未定」が 49.3%で最も高くなっています。次いで「策定している」が 26.1%、「策定する予定はない」が 13.0%で続いています。

(SA) n=69



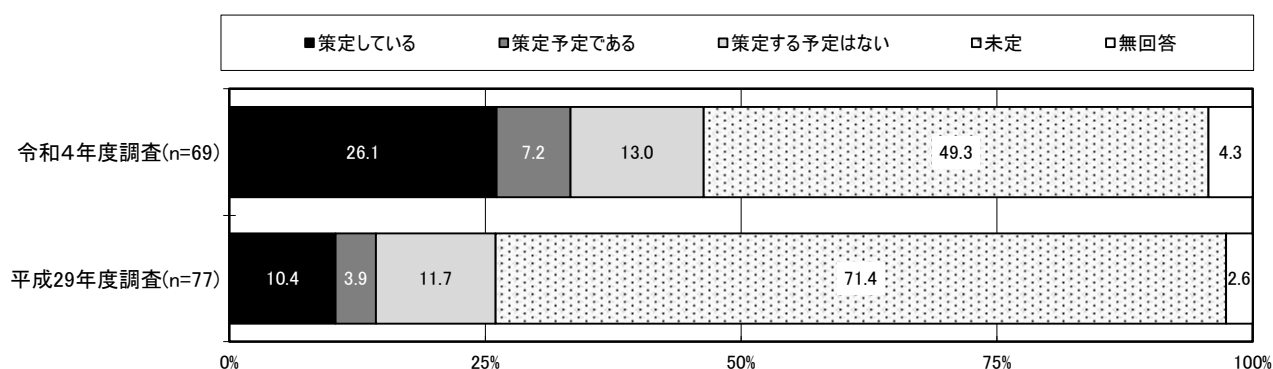
《問 16》 × 《従業員数》

「50～99 人」では『未定』、「100～299 人」では『策定している』『策定予定である』、「300 人以上」では『策定している』の割合が他と比較して高くなっています。

	全体 n=69	50人未満 n=19	50～99人 n=15	100～299 人 n=13	300人以 上 n=22
策定している	26.1	10.5	-	53.8	40.9
策定予定である	7.2	5.3	-	30.8	-
策定する予定はない	13.0	26.3	26.7	-	-
未定	49.3	47.4	73.3	15.4	54.5
無回答	4.3	10.5	-	-	4.5

【問 16 経年比較】

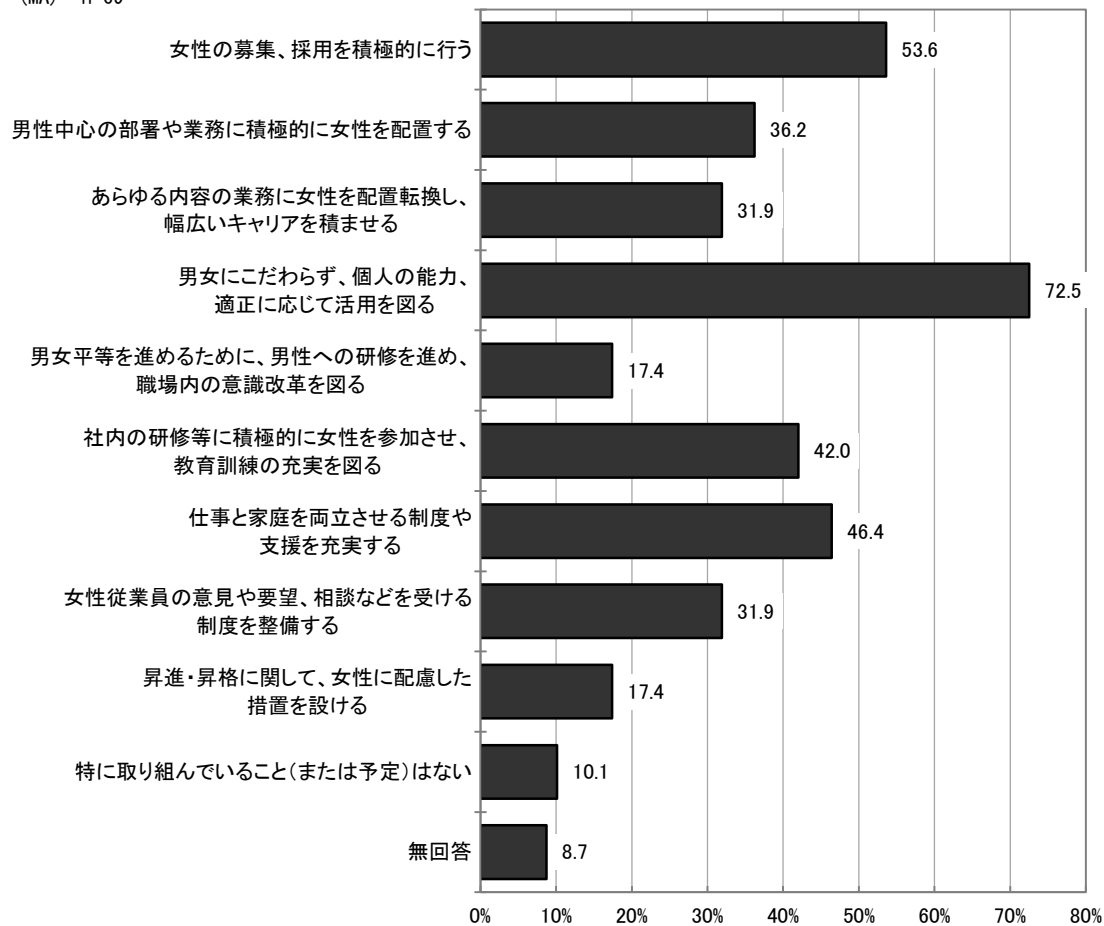
『前回調査』に比べて、「策定している」の割合が高くなっています。



問 17① 貴事業所では、女性従業員を積極的に活用するために、現在取り組んでいることは何ですか。(MA)

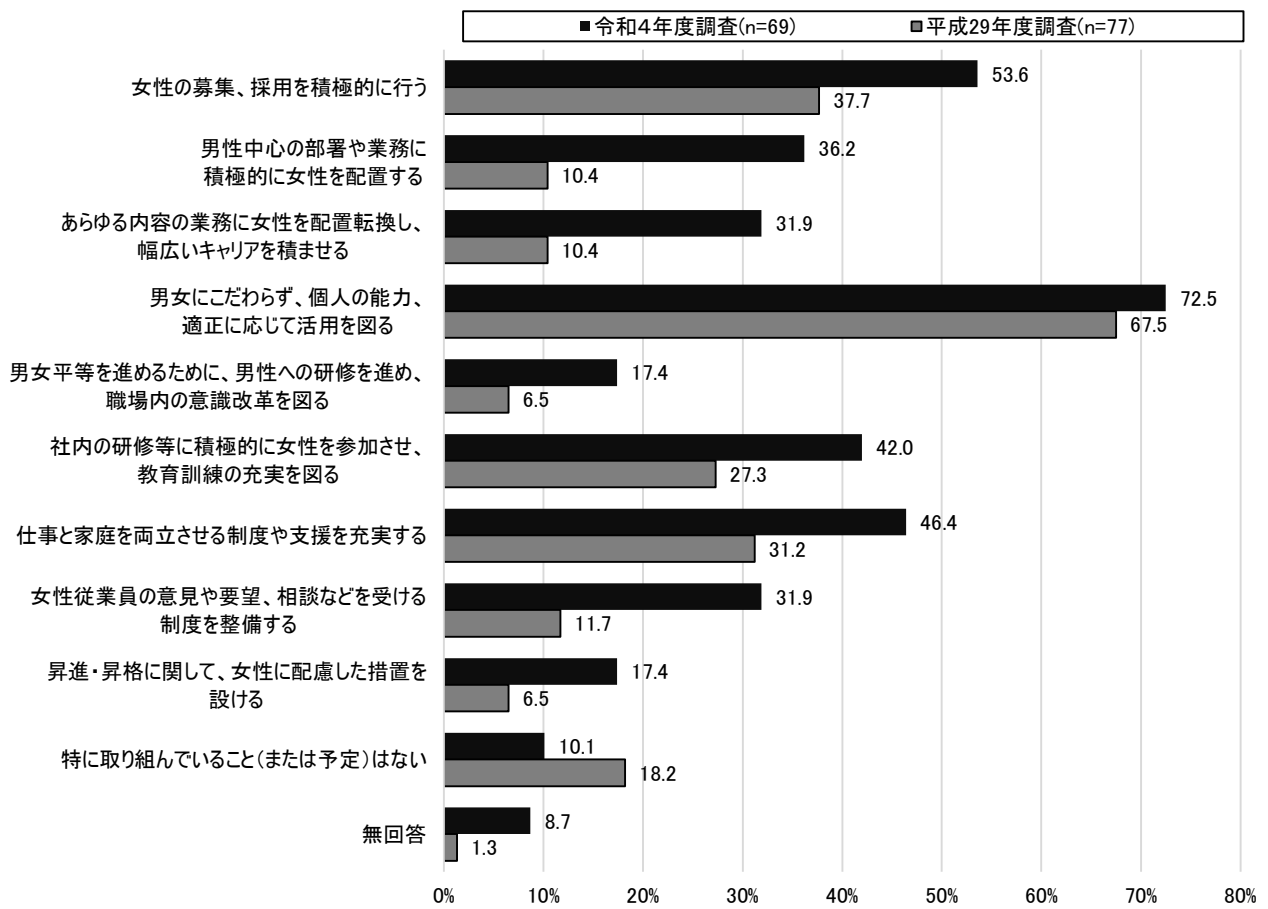
「男女にこだわらず、個人の能力、適正に応じて活用を図る」が 72.5%で最も高くなっています。次いで「女性の募集、採用を積極的に行う」が 53.6%、「仕事と家庭を両立させる制度や支援を充実する」が 46.4%で続いています。

(MA) n=69



【問 17① 経年比較】

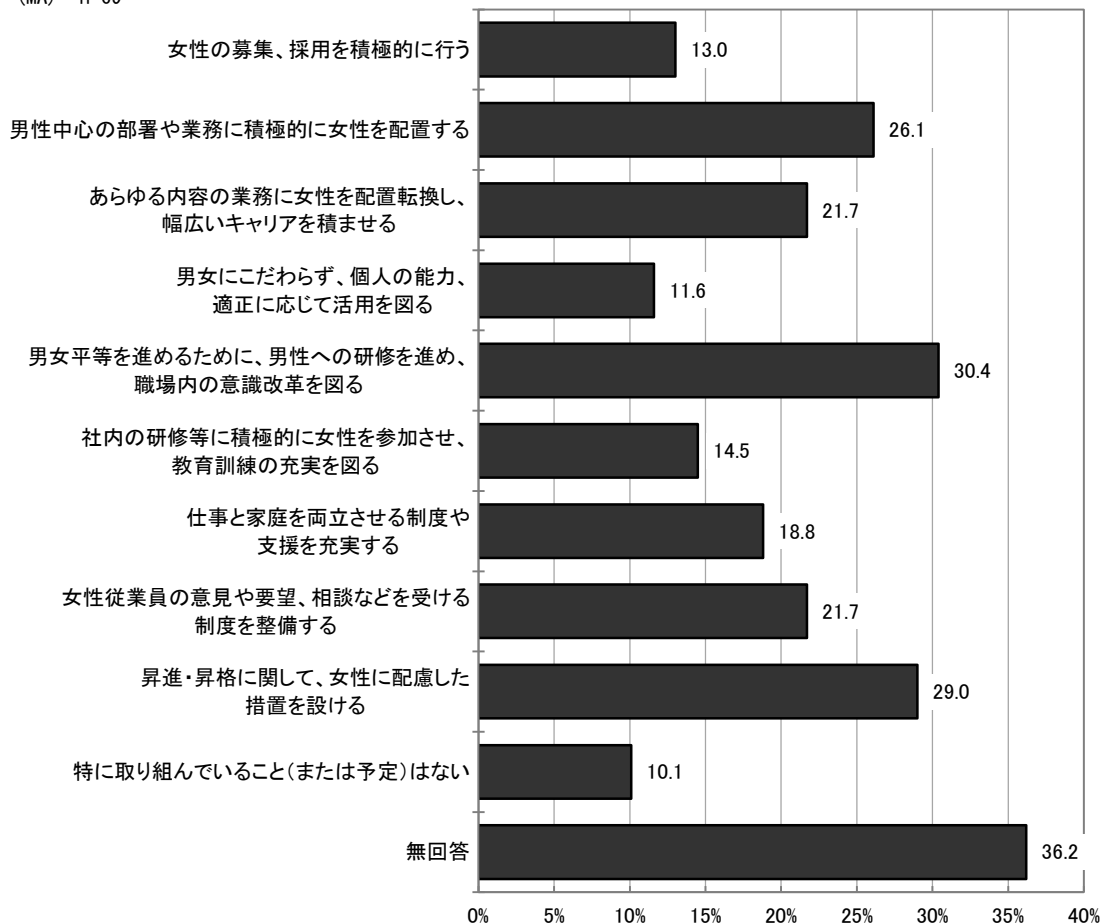
『前回調査』に比べて、取り組んでいるものの数が全体的に多くなっている傾向がみられます。



問 17② 貴事業所では、女性従業員を積極的に活用するために、今後、新たに取り組みたいことは何ですか。(MA)

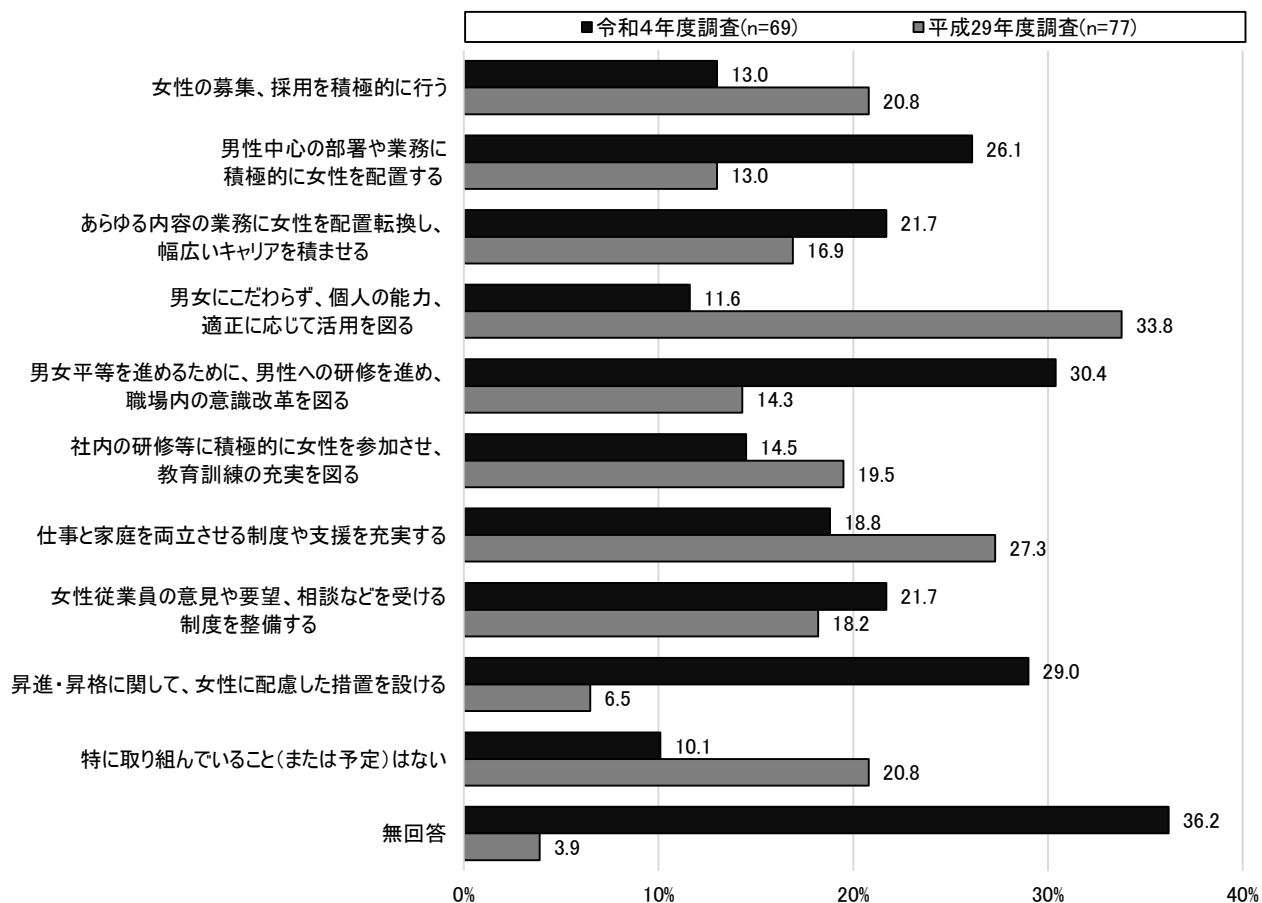
「男女平等を進めるために、男性への研修を進め、職場内の意識改革を図る」が 30.4%で最も高くなっています。次いで「昇進・昇格に関して、女性に配慮した措置を設ける」が 29.0%、「男性中心の部署や業務に積極的に女性を配置する」が 26.1%で続いています。

(MA) n=69



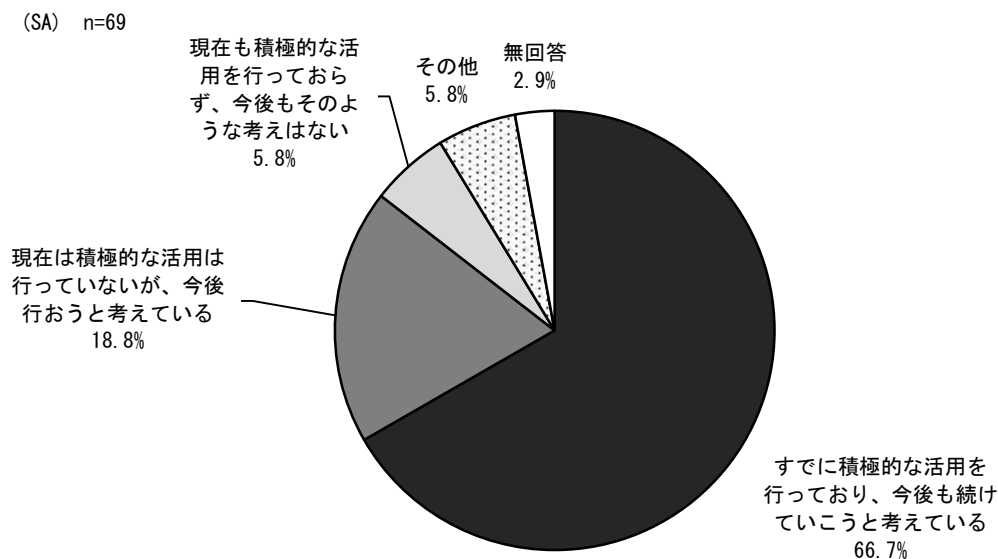
【問 17② 経年比較】

『前回調査』に比べて、「男性中心の部署や業務に積極的に女性を配置する」「男女平等を進めるために、男性への研修を進め、職場内の意識改革を図る」「昇進・昇格に関して、女性に配慮した措置を設ける」の割合が高くなり、「女性の募集、採用を積極的に行う」「男女にこだわらず、個人の能力、適正に応じて活用を図る」「仕事と家庭を両立させる制度や支援を充実する」「特に取り組んでいること(または予定)はない」の割合が低くなっています。



問 18 貴事業所では、女性従業員の積極的な活用についてどのようにお考えですか。(SA)

「すでに積極的な活用を行っており、今後も続けていこうと考えている」が 66.7%で最も高くなっています。次いで「現在は積極的な活用は行っていないが、今後行おうと考えている」が 18.8%で続いています。



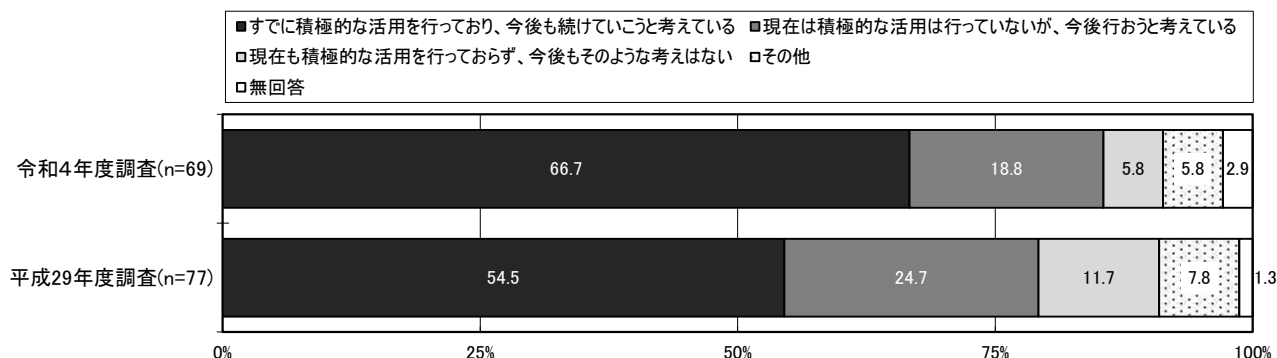
《問 18》×《従業員数》

「50人未満」では『現在も積極的な活用を行っておらず、今後もそのような考えはない』、「100～299人」では『すでに積極的な活用を行っており、今後も続けていこうと考えている』の割合が他と比較して高くなっています。

	全体 n=69	50人未満 n=19	50～99人 n=15	100～299人 n=13	300人以上 n=22
すでに積極的な活用を行っており、今後も続けていこうと考えている	66.7	47.4	60.0	84.6	77.3
現在は積極的な活用は行っていないが、今後行おうと考えている	18.8	10.5	26.7	15.4	22.7
現在も積極的な活用を行っておらず、今後もそのような考えはない	5.8	21.1	-	-	-
その他	5.8	10.5	13.3	-	-
無回答	2.9	10.5	-	-	-

【問 18 経年比較】

『前回調査』に比べて、「すでに積極的な活用を行っており、今後も続けていこうと考えている」の割合が高くなっています。

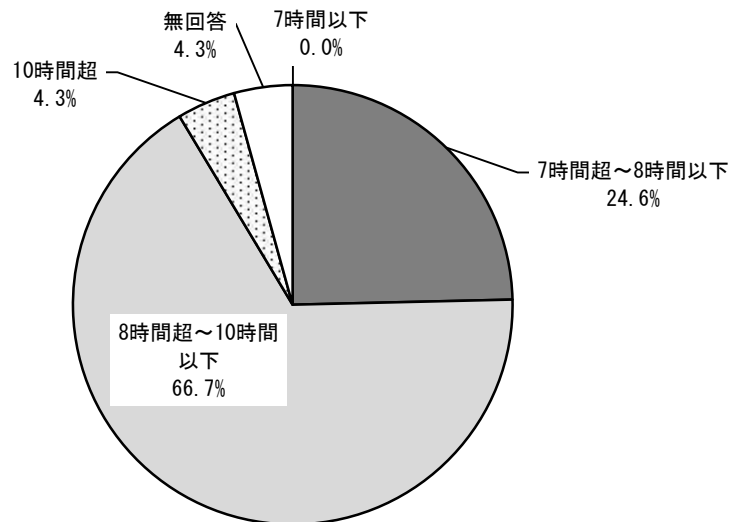


4 仕事と家庭の両立支援について

問 19① 貴事業所の『男性』正規従業員について、昨年 1 年間の 1 日の平均総労働時間（残業時間も含む）をお選びください。（SA）

「8 時間超～10 時間以下」が 66.7%で最も高くなっています。次いで「7 時間超～8 時間以下」が 24.6%で続いています。

(SA) n=69



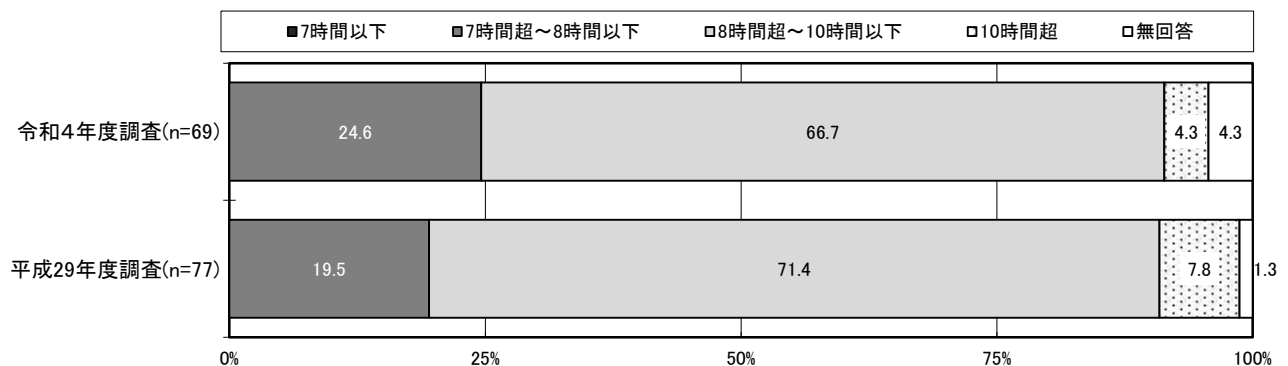
《問 19①》×《業種》

「運輸業」では『10 時間超』、「医療・福祉」では『7 時間超～8 時間以下』の割合が他と比較して高くなっています。

	全体 n=69	建設業 n=5	製造業 n=18	運輸業 n=10	卸売・小 売業 n=7	金融・保 険業 n=1	飲食店・ 宿泊業 n=3	医療・福 祉 n=13	サービ ス業 n=6	その他 n=6
7時間以下	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7時間超～8時間以下	24.6	20.0	33.3	10.0	-	-	46.2	33.3	16.7	
8時間超～10時間以下	66.7	80.0	66.7	70.0	100.0	100.0	66.7	38.5	50.0	
10時間超	4.3	-	-	20.0	-	-	33.3	-	-	
無回答	4.3	-	-	-	-	-	15.4	16.7	-	

【問 19① 経年比較】

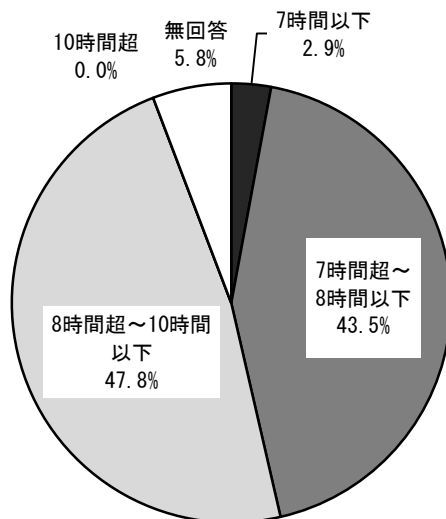
『前回調査』に比べて、「7 時間超～8 時間以下」の割合がやや高くなっています。



問 19② 貴事業所の『女性』正規従業員について、昨年 1 年間の 1 日の平均総労働時間（残業時間も含む）をお選びください。（SA）

「8 時間超～10 時間以下」が 47.8%で最も高く、次いで「7 時間超～8 時間以下」が 43.5%が続いています。

(SA) n=69



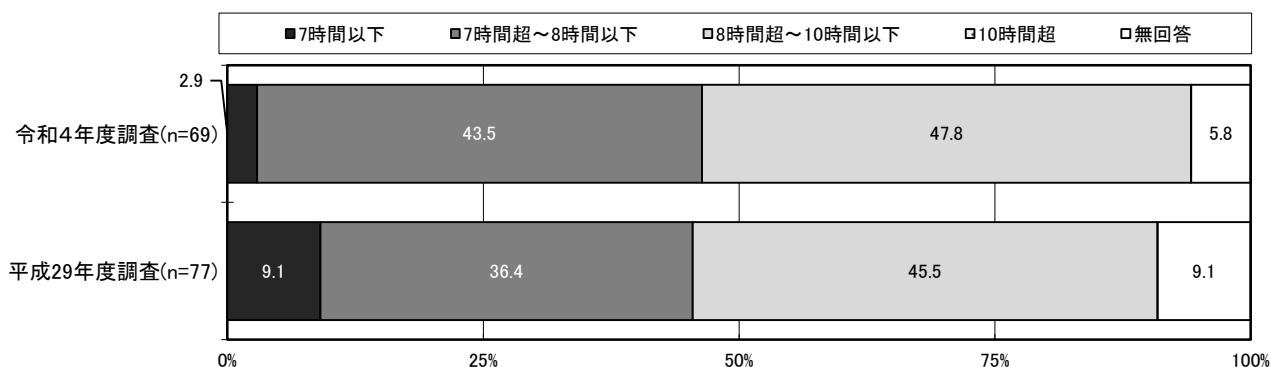
《問 19②》×《従業員数》

「50 人未満」「100～299 人」では『7 時間超～8 時間以下』、「300 人以上」では『8 時間超～10 時間以下』の割合が他と比較して高くなっています。

	全体 n=69	50人未満 n=19	50～99人 n=15	100～299 人 n=13	300人以 上 n=22
7時間以下	2.9	5.3	6.7	-	-
7時間超～8時間以下	43.5	57.9	40.0	61.5	22.7
8時間超～10時間以下	47.8	36.8	53.3	30.8	63.6
10時間超	-	-	-	-	-
無回答	5.8	-	-	7.7	13.6

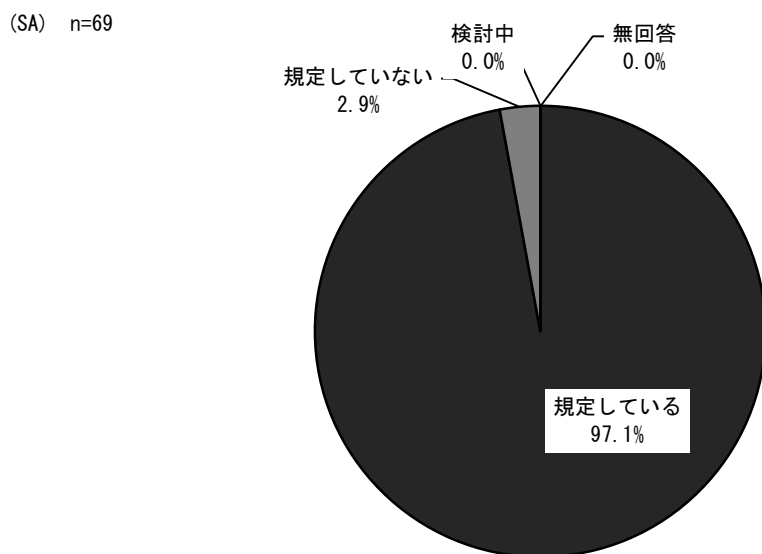
【問 19② 経年比較】

『前回調査』に比べて、「7 時間以下」の割合がやや低くなっています。



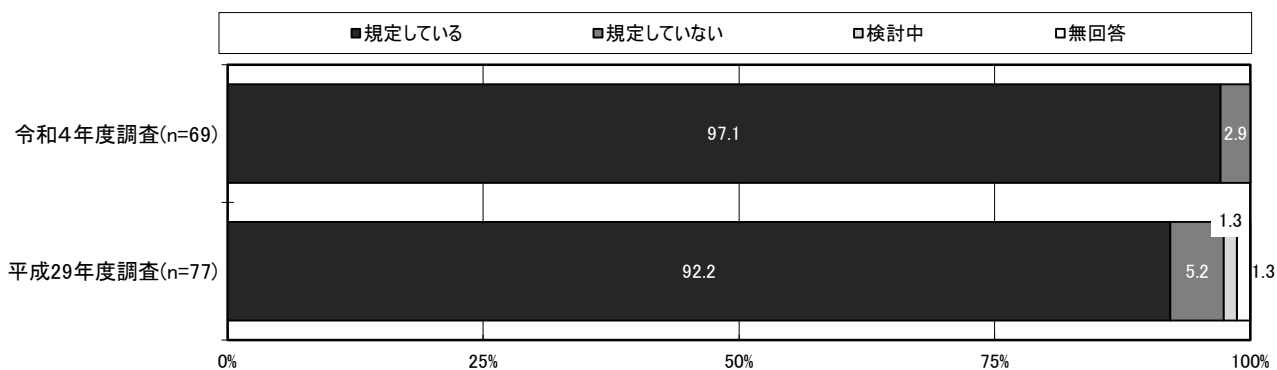
問 20① 貴事業所では、「育児休業制度」を就業規則等に規定していますか。(SA)

「規定している」が97.1%で最も高くなっています。次いで「規定していない」が2.9%が続いています。



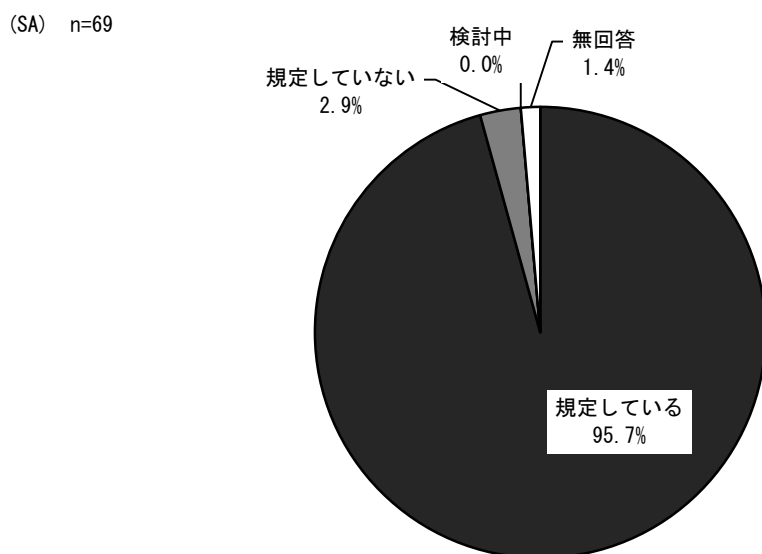
【問 20① 経年比較】

『前回調査』に比べて、「規定している」の割合はやや高くなっています。



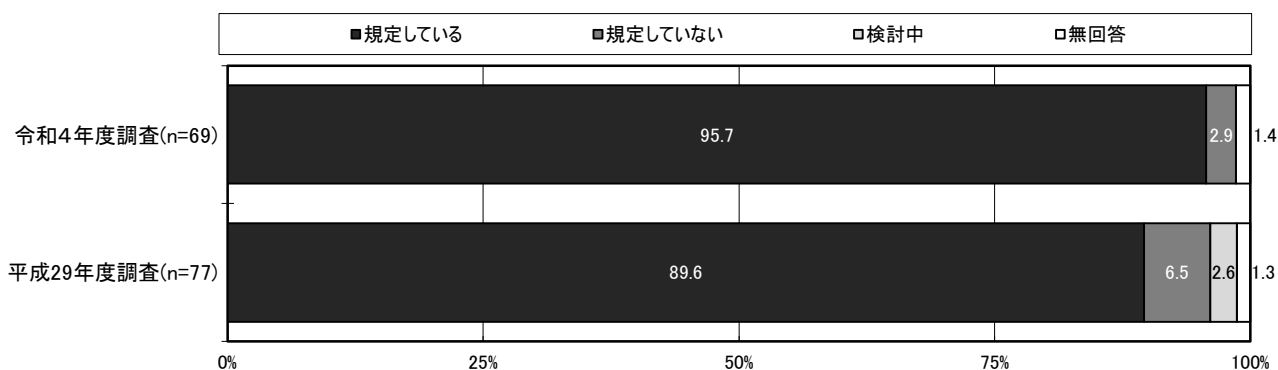
問 20② 貴事業所では、「介護休業制度」を就業規則等に規定していますか。(SA)

「規定している」が95.7%で最も高くなっています。次いで「規定していない」が2.9%が続いています。



【問 20② 経年比較】

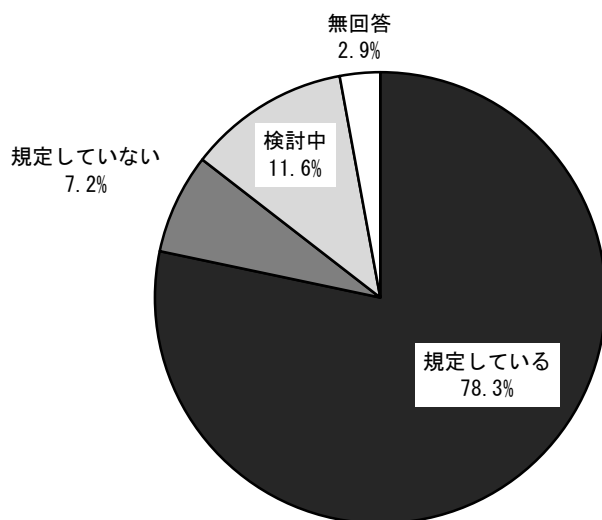
『前回調査』に比べて、「規定している」の割合はやや高くなっています。



問 20③ 貴事業所では、「子の看護休暇制度」を就業規則等に規定していますか。(SA)

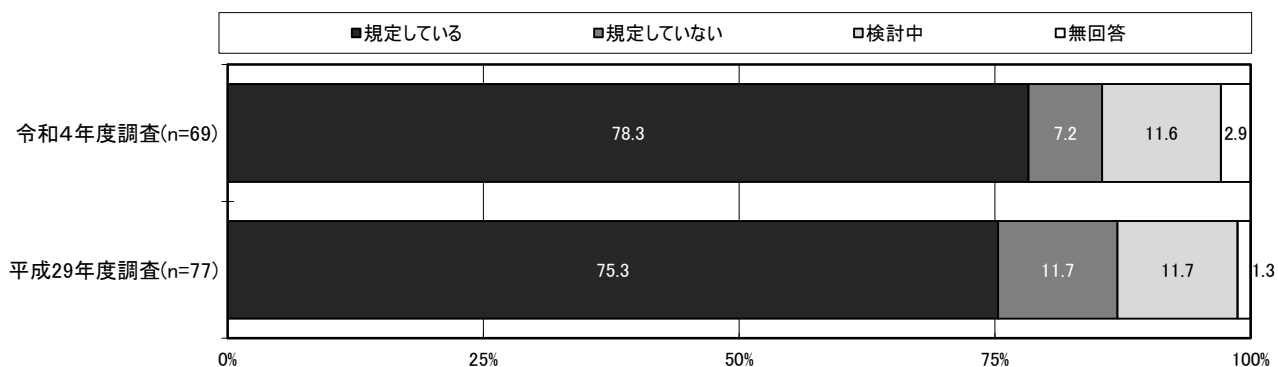
「規定している」が78.3%で最も高くなっています。次いで「検討中」が11.6%が続いています。

(SA) n=69



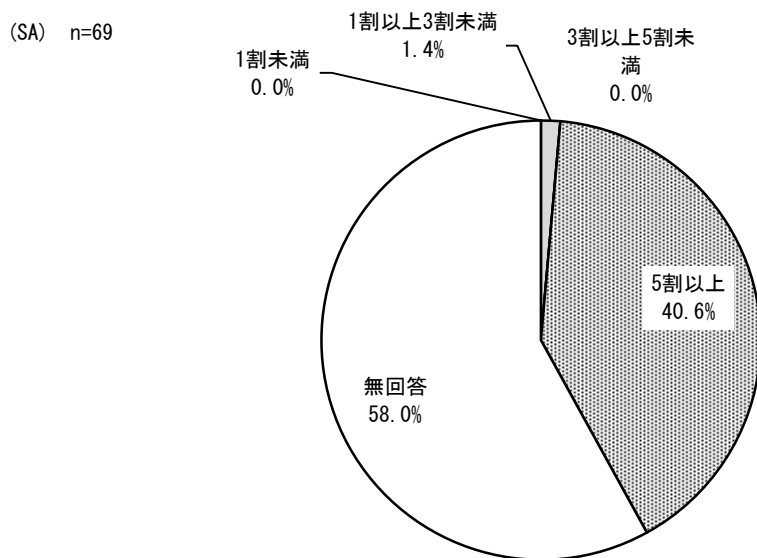
【問 20③ 経年比較】

『前回調査』に比べて、大きな変化はみられません。



問 21① A 過去1年間の女性の「育児休業」取得者割合の項目 (SA)

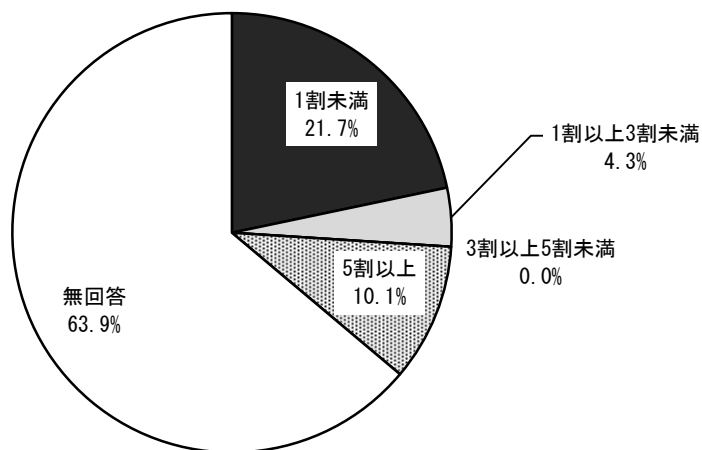
「5割以上」が40.6%で最も高く、次いで「1割以上3割未満」が1.4%が続いています。



問 21① B 過去1年間の男性の「育児休業」取得者割合の項目 (SA)

「1割未満」が21.7%で最も高く、次いで「5割以上」が10.1%、「1割以上3割未満」が4.3%が続いています。

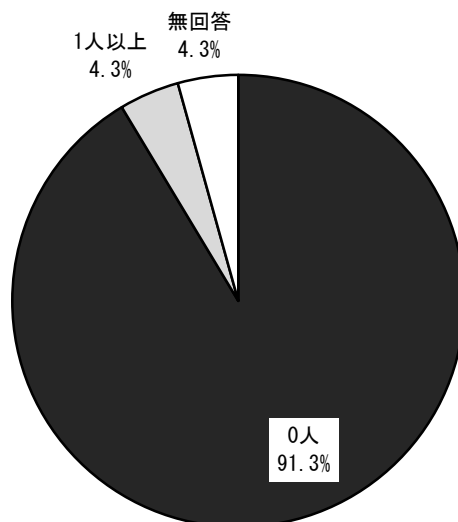
(SA) n=69



問 21② A 過去1年間の女性の「介護休業」取得者数の項目（数量）

「0人」が91.3%で最も高くなっています。次いで「1人以上」が4.3%が続いています。

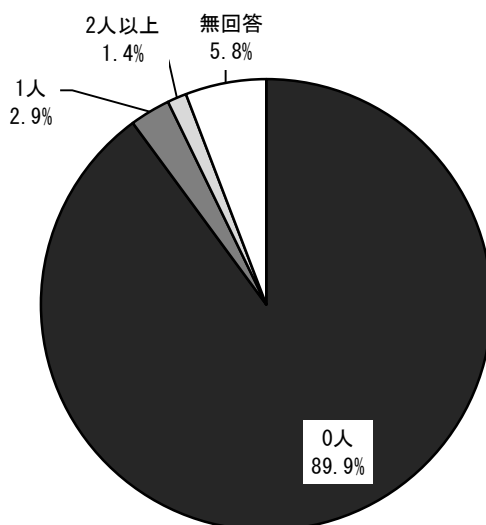
（数量） n=69



問 21② B 過去1年間の男性の「介護休業」取得者数の項目（数量）

「0人」が89.9%で最も高くなっています。次いで「1人」が2.9%、「2人以上」が1.4%が続いています。

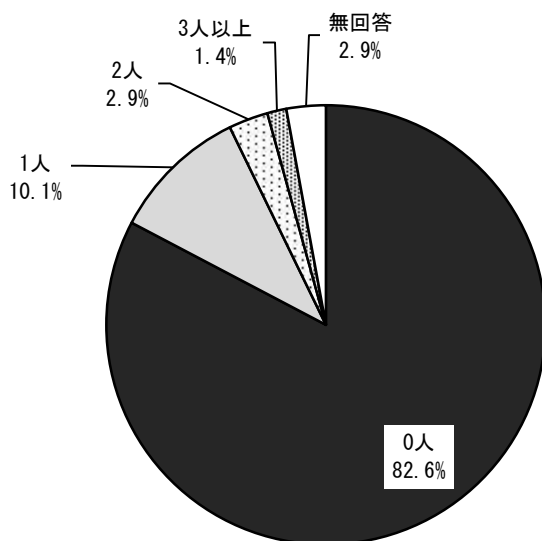
（数量） n=69



問 21③ A 過去1年間の女性の「子の看護休暇」取得者数の項目（数量）

「0人」が82.6%で最も高くなっています。次いで「1人」が10.1%、「2人」が2.9%が続いています。

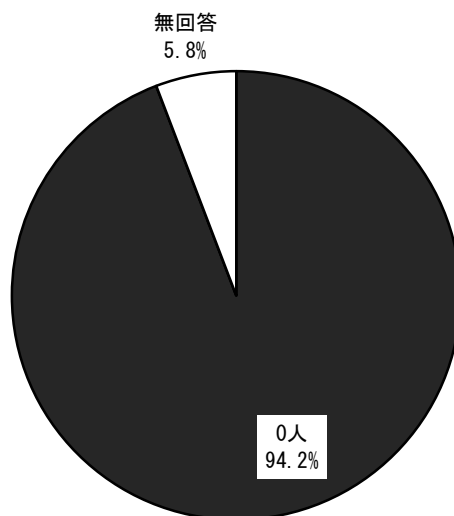
（数量） n=69



問 21③ B 過去1年間の男性の「子の看護休暇」取得者数の項目（数量）

「0人」が94.2%を占めています。

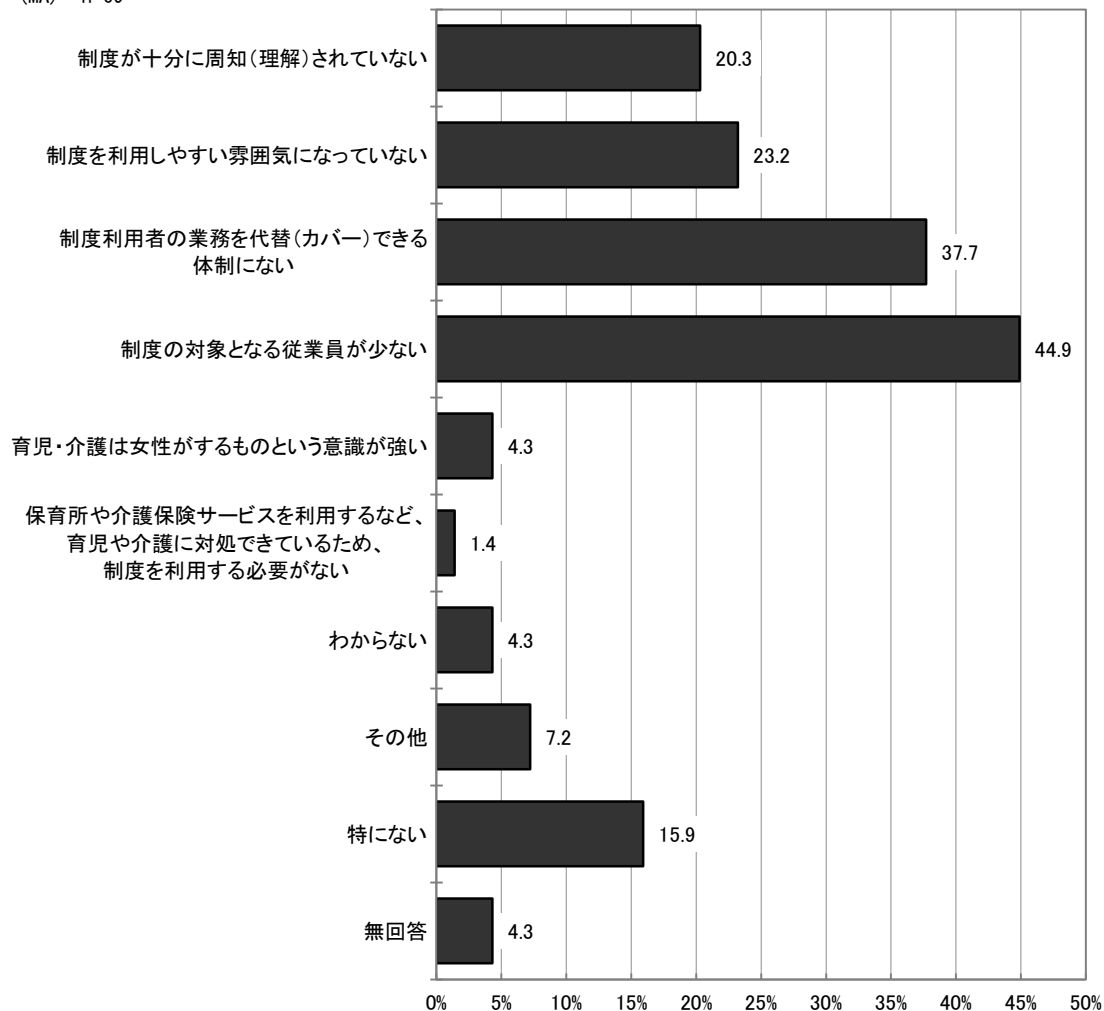
（数量） n=69



問 22 男性従業員が育児休業制度・介護休業制度・子の看護休暇制度を利用するうえでの課題について、貴事業所の状況をお答えください。(MA)

「制度の対象となる従業員が少ない」が44.9%で最も高くなっています。次いで「制度利用者の業務を代替(カバー)できる体制にない」が37.7%、「制度を利用しやすい雰囲気になっていない」が23.2%が続いています。

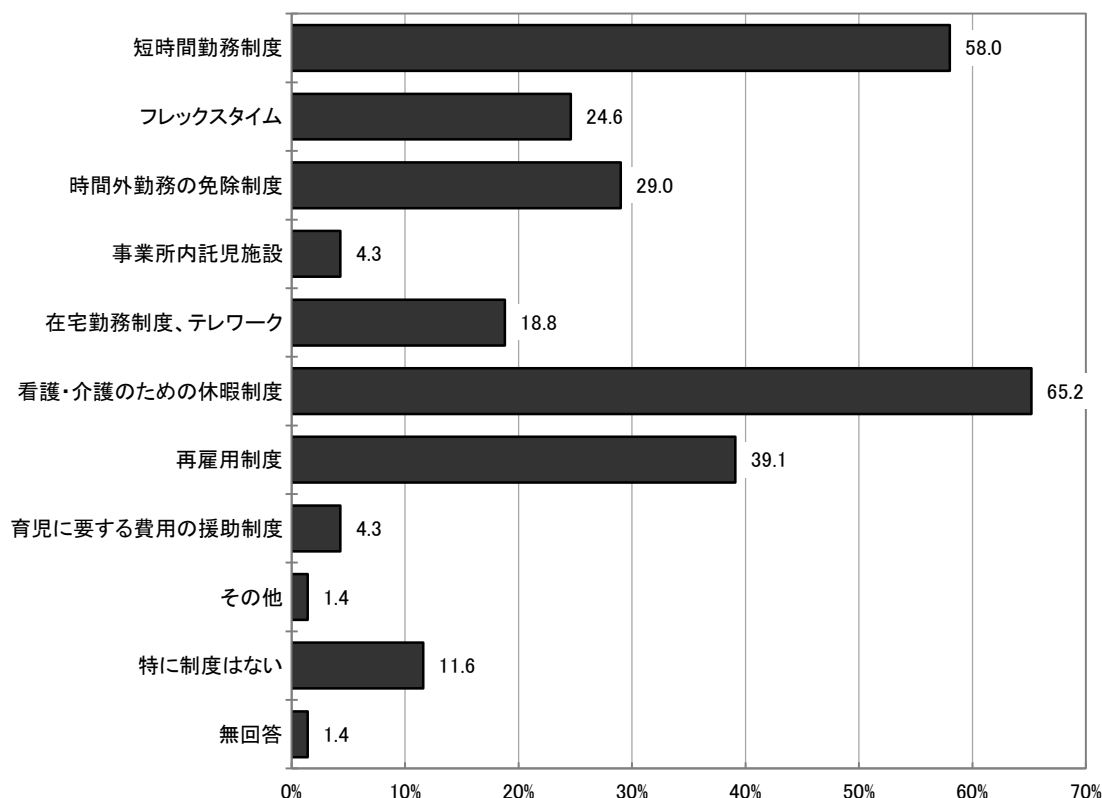
(MA) n=69



問 23 貴事業所では仕事と家庭の両立を支援するために次のような制度がありますか。
(MA)

「看護・介護のための休暇制度」が 65.2%で最も高くなっています。次いで「短時間勤務制度」が 58.0%、「再雇用制度」が 39.1%で続いています。

(MA) n=69



《問 23》 × 《事業所形態》

「支社・支店・営業所・工場(他に本社・本店などがある)」では『フレックスタイム』の割合が他と比較して高くなっています。

「本社・本店(他に支社・支店・営業所・工場などがある)」と「支社・支店・営業所・工場(他に本社・本店などがある)」では『看護・介護のための休暇制度』の割合が「単独事業所」と比較して高くなっています。

	全体 n=69	単独事業所 n=15	本社・本店 (他に支社・支店・営業所・工場などがある) n=27	支社・支店・営業所・工場 (他に本社・本店などがある) n=27
短時間勤務制度	58.0	66.7	55.6	55.6
フレックスタイム	24.6	6.7	18.5	40.7
時間外勤務の免除制度	29.0	26.7	37.0	22.2
事業所内託児施設	4.3	6.7	3.7	3.7
在宅勤務制度、テレワーク	18.8	13.3	18.5	22.2
看護・介護のための休暇制度	65.2	46.7	70.4	70.4
再雇用制度	39.1	40.0	37.0	40.7
育児に要する費用の援助制度	4.3	-	7.4	3.7
その他	1.4	-	3.7	-
特に制度はない	11.6	13.3	11.1	11.1
無回答	1.4	-	-	3.7

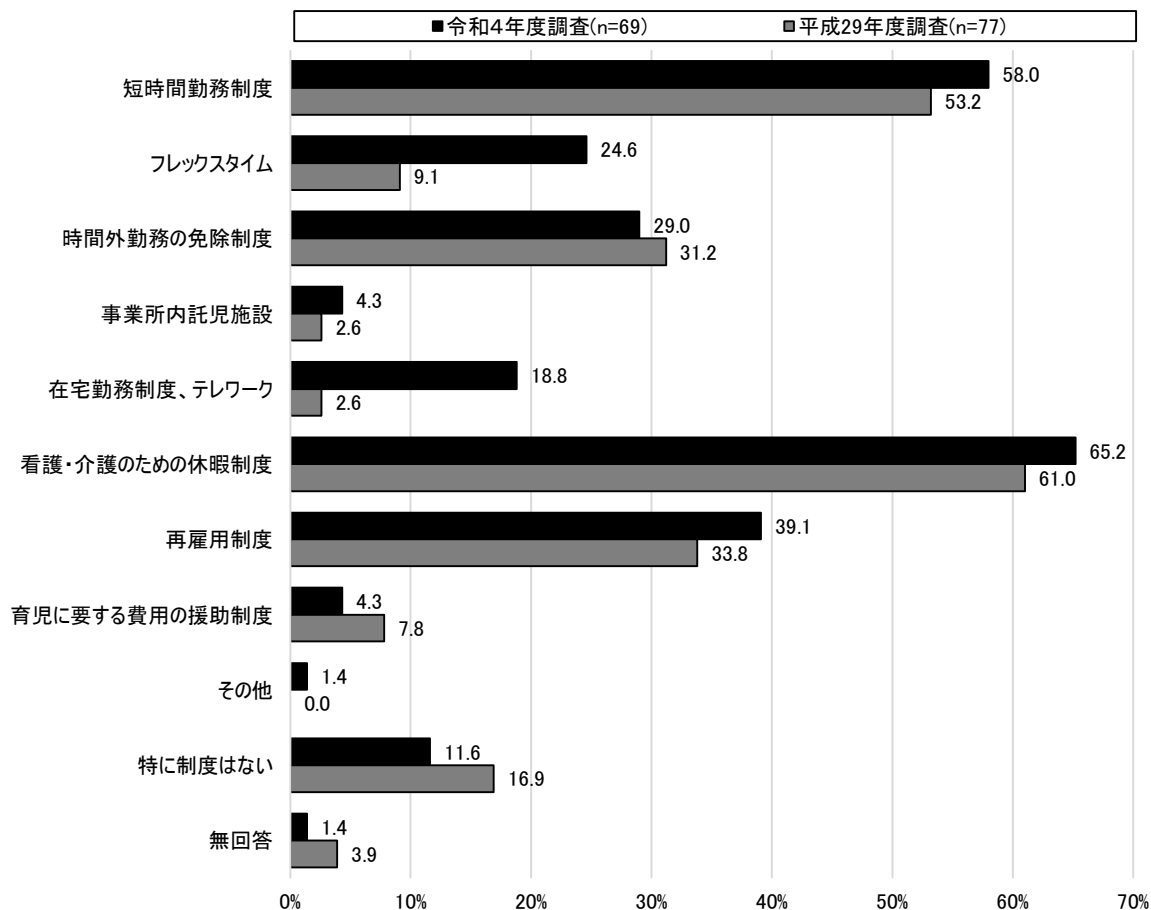
《問 23》 × 《従業員数》

「50 人未満」では『特に制度はない』、「100～299 人」では『短時間勤務制度』『時間外勤務の免除制度』『看護・介護のための休暇制度』、「300 人以上」では『短時間勤務制度』『フレックスタイム』『再雇用制度』の割合が他と比較して高くなっています。

	全体 n=69	50人未満 n=19	50～99人 n=15	100～299 人 n=13	300人以 上 n=22
短時間勤務制度	58.0	42.1	40.0	76.9	72.7
フレックスタイム	24.6	5.3	-	30.8	54.5
時間外勤務の免除制度	29.0	15.8	20.0	61.5	27.3
事業所内託児施設	4.3	-	6.7	-	9.1
在宅勤務制度、テレワーク	18.8	15.8	6.7	15.4	31.8
看護・介護のための休暇制度	65.2	42.1	60.0	92.3	72.7
再雇用制度	39.1	15.8	46.7	38.5	54.5
育児に要する費用の援助制度	4.3	5.3	6.7	-	4.5
その他	1.4	-	6.7	-	-
特に制度はない	11.6	31.6	6.7	7.7	-
無回答	1.4	-	-	-	4.5

【問 23 経年比較】

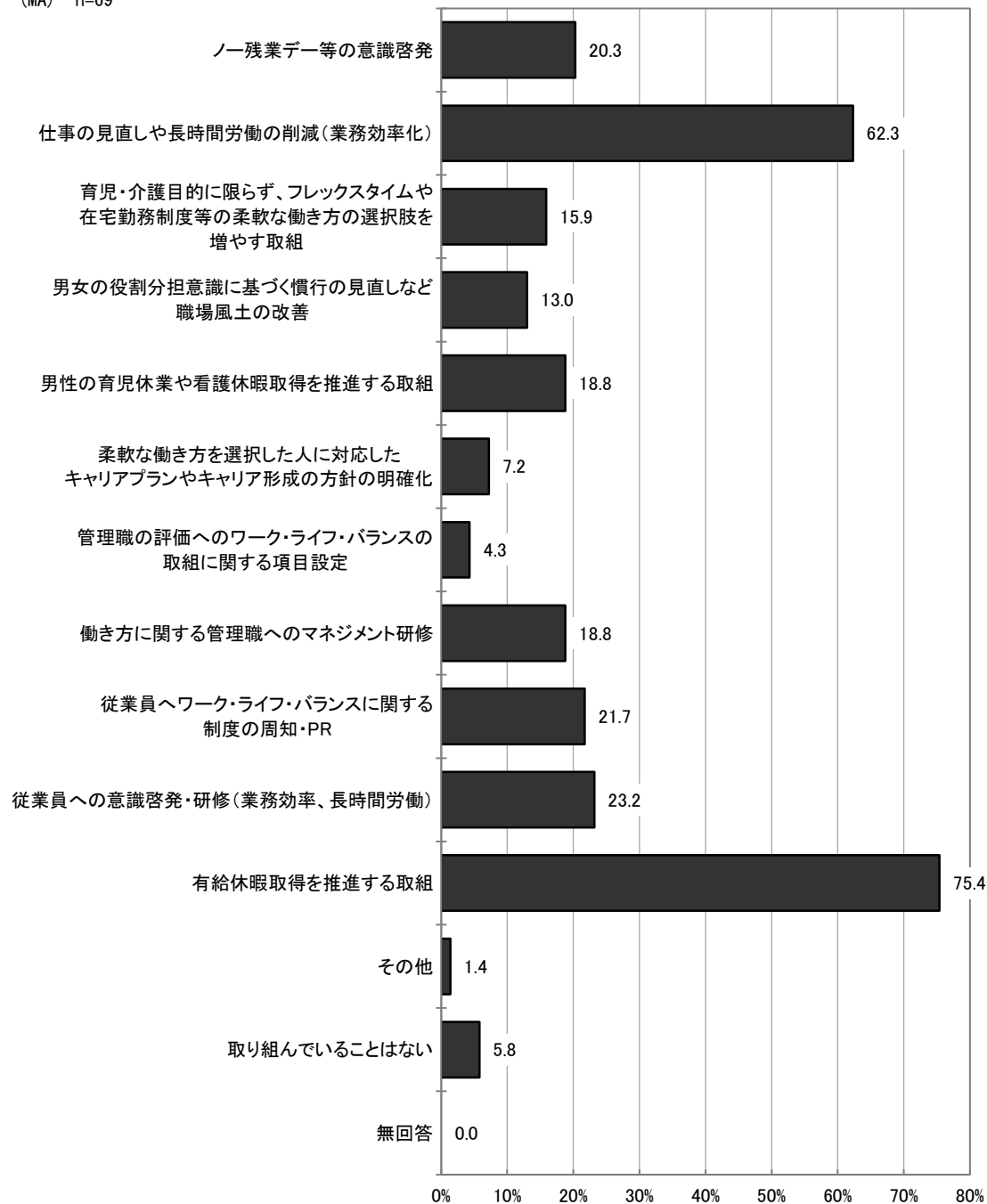
『前回調査』に比べて、「フレックスタイム」「在宅勤務制度、テレワーク」の割合が高くなっています。



問 24 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を可能とする働き方の見直しについて、貴事業所で取り組んでいるものはありますか。（MA）

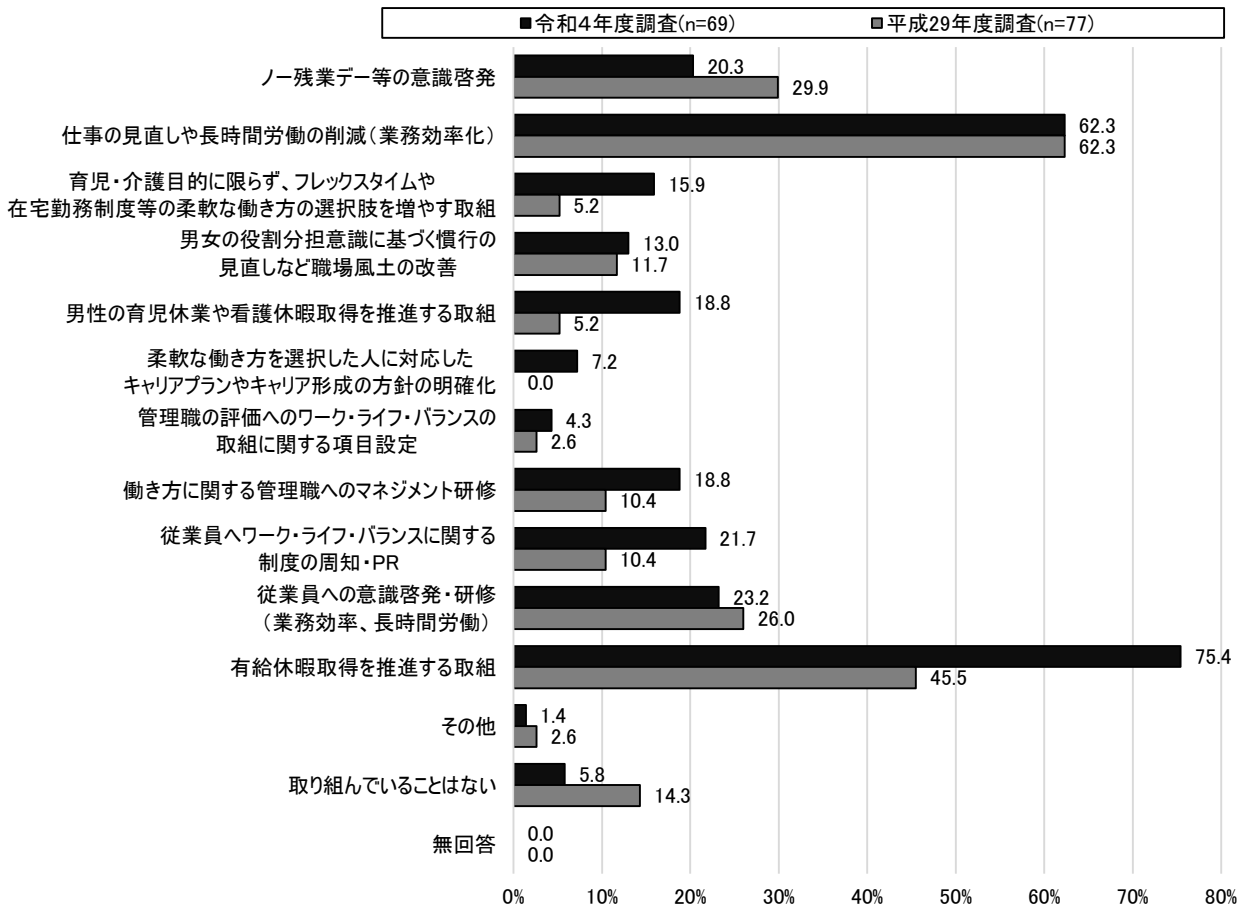
「有給休暇取得を推進する取組」が 75.4%で最も高くなっています。次いで「仕事の見直しや長時間労働の削減（業務効率化）」が 62.3%、「従業員への意識啓発・研修（業務効率、長時間労働）」が 23.2%で続いています。

(MA) n=69



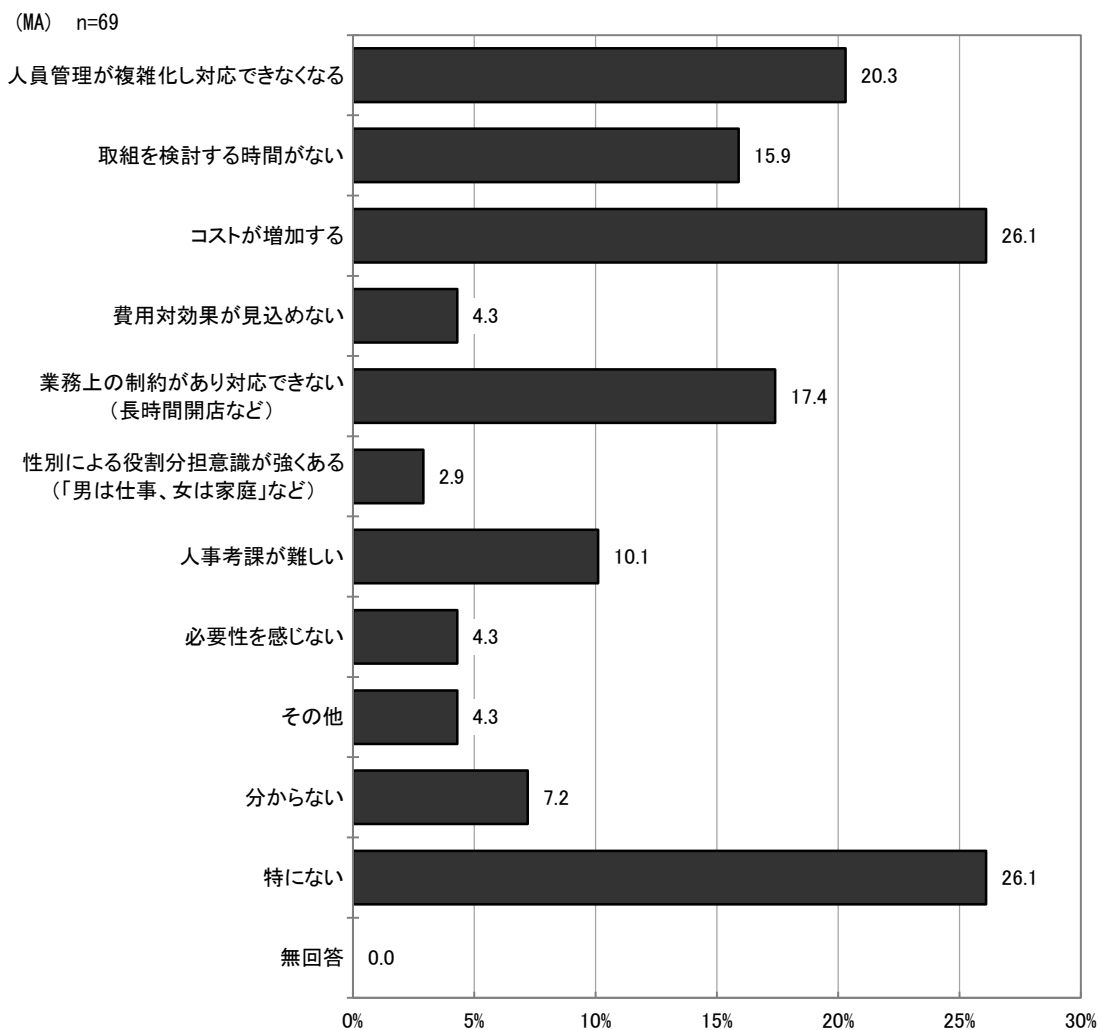
【問 24 経年比較】

『前回調査』に比べて、「育児・介護目的に限らず、フレックスタイムや在宅勤務制度等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組」「男性の育児休業や看護休暇取得を推進する取組」「働き方に関する管理職へのマネジメント研修」「従業員へワーク・ライフ・バランスに関する制度の周知・PR」「有給休暇取得を推進する取組」の割合が高くなっています。



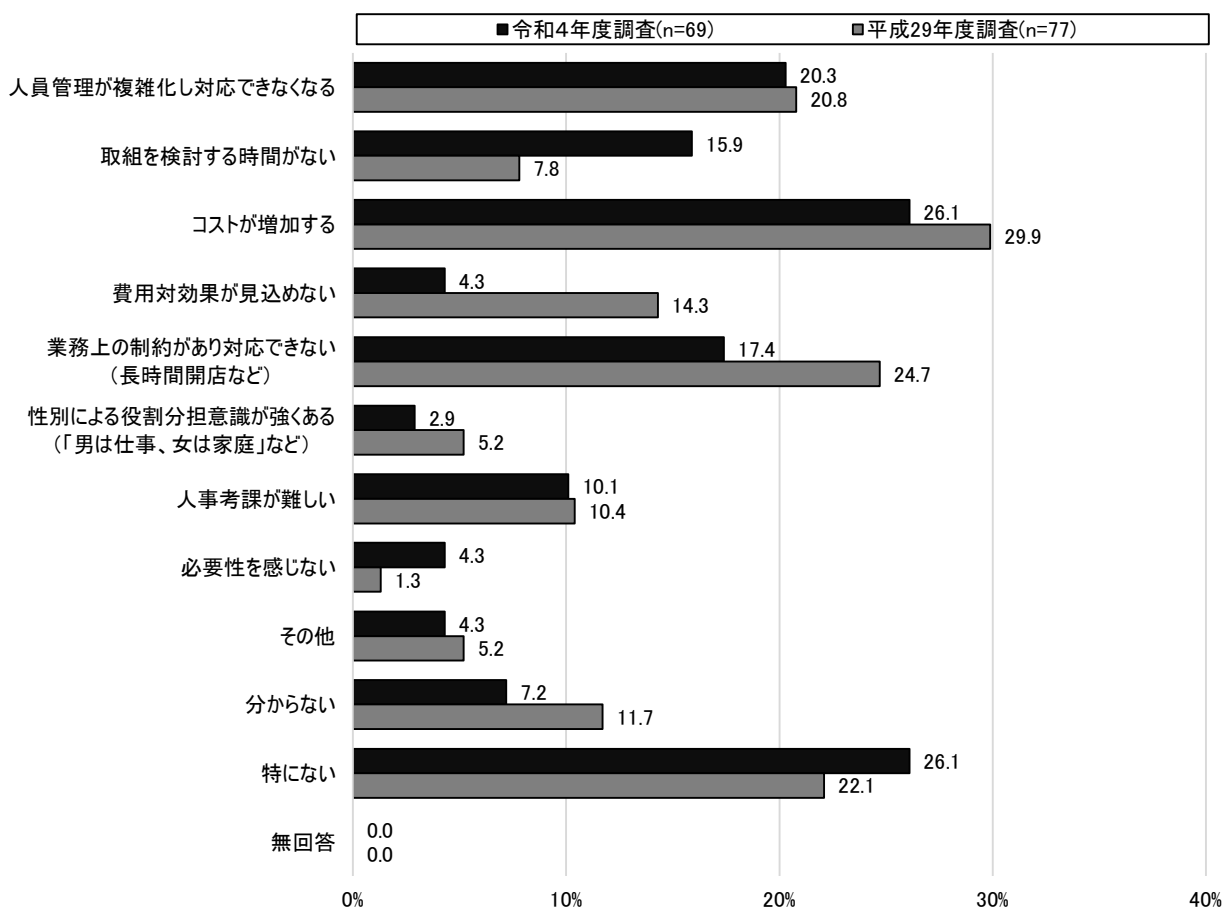
問 25 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスを実現するための取組を実施するにあたり、どのような課題や問題点があると思いますか。(MA)

「コストが増加する」「特にない」がともに 26.1%で最も高くなっています。次いで「人員管理が複雑化し対応できなくなる」が 20.3%で続いています。



【問 25 経年比較】

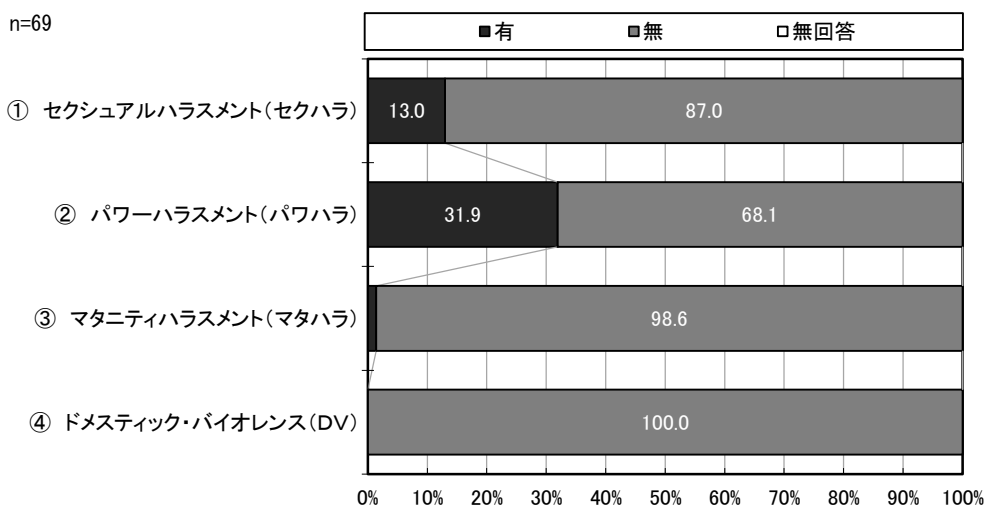
『前回調査』に比べて、「取組を検討する時間がない」の割合が高くなり、「費用対効果が見込めない」「業務上の制約があり対応できない(長時間開店など)」の割合が低くなっています。



5 ハラスメントについて

問 26 貴事業所では、最近3年間に、次の①から④までの項目について、従業員から相談等がありましたか。(SA)

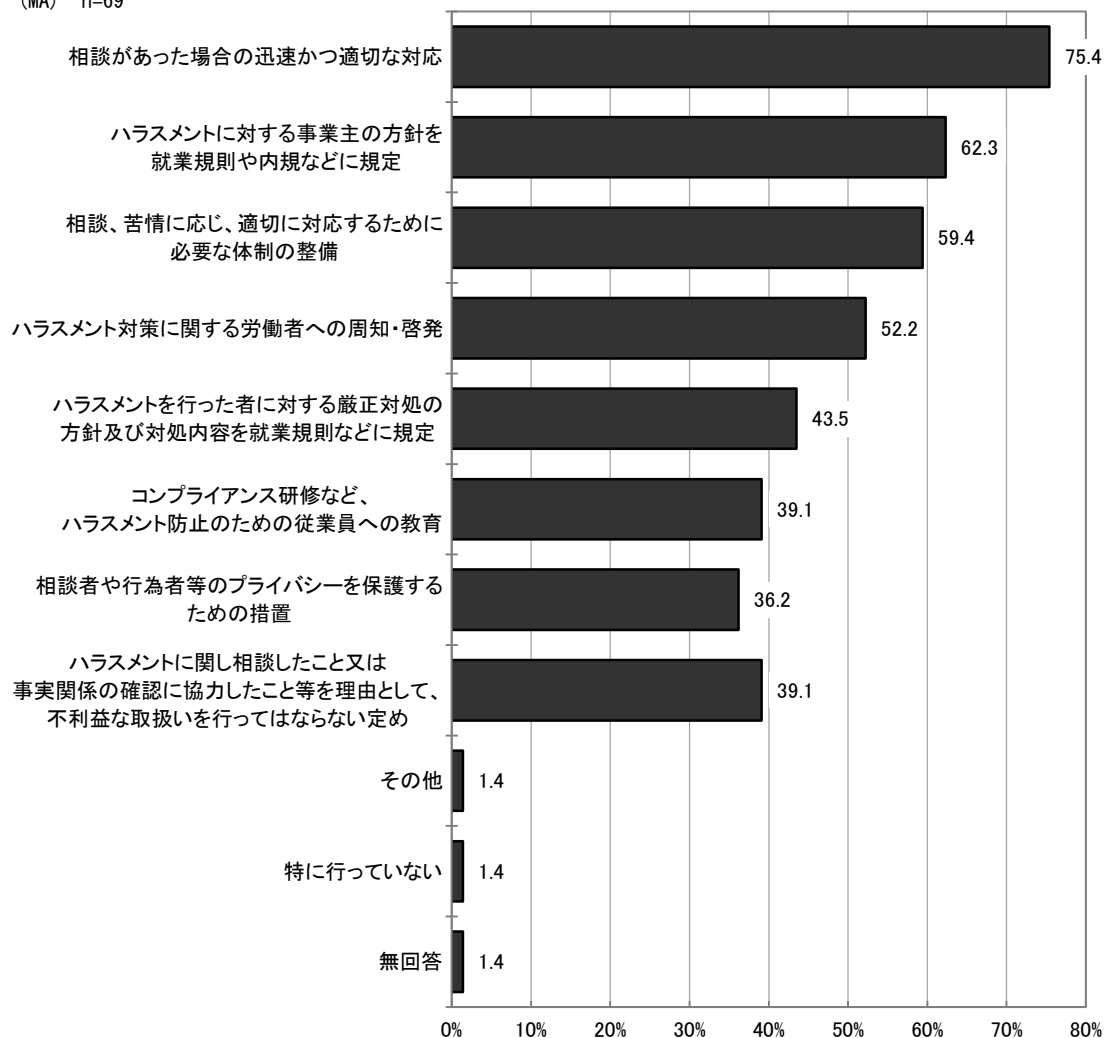
『有』の割合が高いのは「② パワーハラスメント(パワハラ)」で 31.9%、「① セクシュアルハラスメント(セクハラ)」で 13.0%となっています。



問 27 貴事業所では、事業所内の各種ハラスメントへの対策についてどのような取組を実施していますか。(MA)

「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が 75.4%で最も高くなっています。次いで「ハラスメントに対する事業主の方針を就業規則や内規などに規定」が62.3%、「相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」が 59.4%で続いています。

(MA) n=69

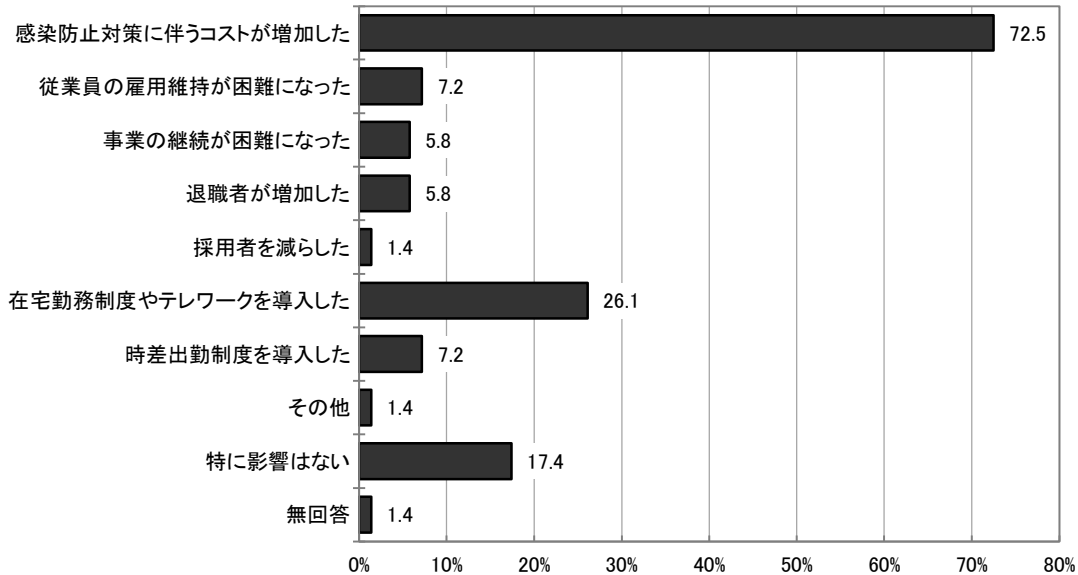


6 新型コロナウイルス感染症の流行について

問 28 貴事業所において、新型コロナウイルス感染症の流行による影響はどのようなものがありましたか。(MA)

「感染防止対策に伴うコストが増加した」が72.5%で突出しています。「在宅勤務制度やテレワークを導入した」が26.1%、「特に影響はない」が17.4%で続いています。

(MA) n=69



《問 28》 × 《業種》

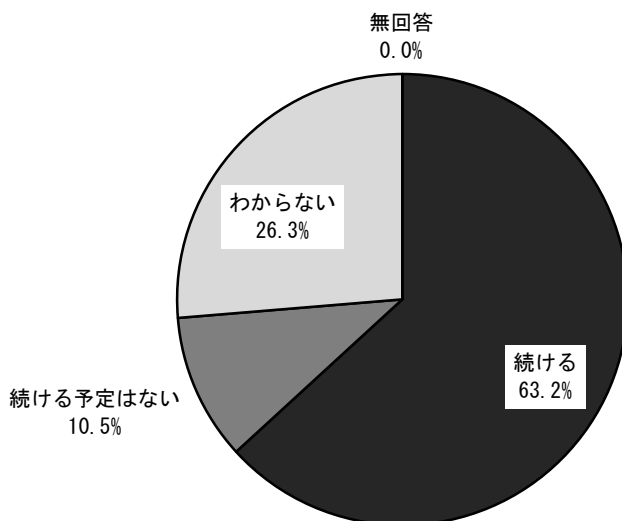
「運輸業」では、『在宅勤務制度やテレワークを導入した』『時差出勤制度を導入した』、「医療・福祉」では『感染防止対策に伴うコストが増加した』の割合が他と比較して高くなっています。

	全体 n=69	建設業 n=5	製造業 n=18	運輸業 n=10	卸売・小 売業 n=7	金融・保 険業 n=1	飲食店・ 宿泊業 n=3	医療・福 祉 n=13	サービ ス業 n=6	その他 n=6
感染防止対策に伴うコストが増加した	72.5	80.0	72.2	40.0	57.1	100.0	66.7	100.0	83.3	66.7
従業員の雇用維持が困難になった	7.2	-	-	10.0	-	-	33.3	7.7	33.3	-
事業の継続が困難になった	5.8	-	-	20.0	-	-	-	15.4	-	-
退職者が増加した	5.8	-	-	-	-	-	33.3	15.4	16.7	-
採用者を減らした	1.4	-	-	-	-	-	-	-	16.7	-
在宅勤務制度やテレワークを導入した	26.1	40.0	33.3	60.0	14.3	-	-	15.4	16.7	-
時差出勤制度を導入した	7.2	-	-	40.0	14.3	-	-	-	-	-
その他	1.4	-	5.6	-	-	-	-	-	-	-
特に影響はない	17.4	20.0	16.7	10.0	42.9	-	33.3	-	16.7	33.3
無回答	1.4	-	5.6	-	-	-	-	-	-	-

問 29 <<問 28 で「6. 在宅勤務制度やテレワークを導入した」「7. 時差出勤制度を導入した」と回答した事業所の方>>新型コロナウイルス感染症の感染拡大が落ち着いた後も、在宅勤務制度やテレワーク、時差出勤制度の実施を続ける予定ですか。(SA)

「続ける」が 63.2%を占めています。

(SA) n=19



問 30 貴事業所において、コロナ禍での雇用対策として行っている取組などがありましたら、お書きください。(自由記述)

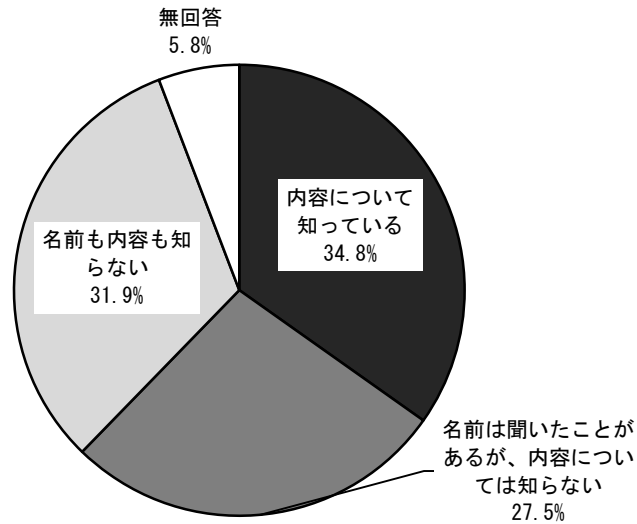
回答内容
陽性者及び濃厚接触者の休業を特別有給休暇の扱いにし収入面を保証している
各営業所等の会議はリモートをしている
体温測定器の設定(毎朝体温を記帳)
昼食は黙食の徹底(貼紙あり)
雇用については当事業所に権限がないためわからない
コロナ手当金の支給

7 男女共同参画について

問 31 ポジティブ・アクション（積極的改善措置）についてご存知ですか。（SA）

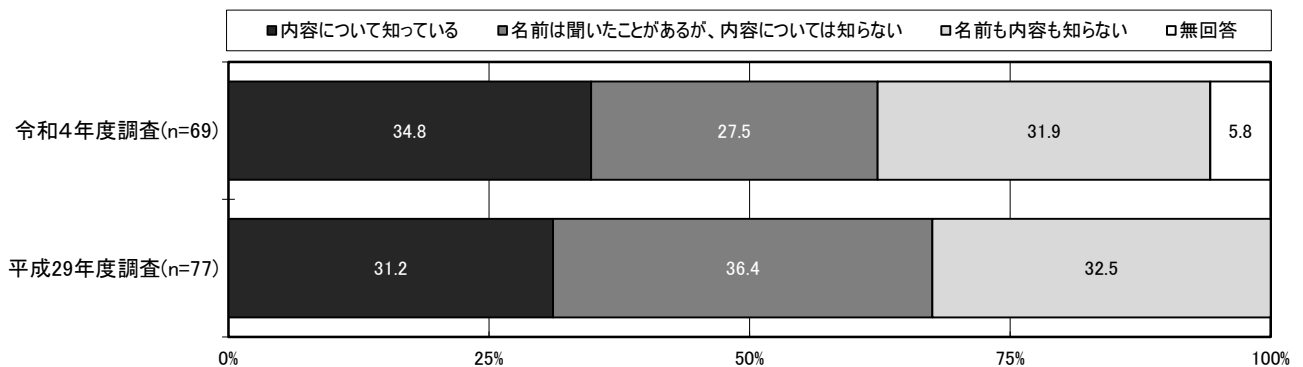
「内容について知っている」が34.8%で最も高く、次いで「名前も内容も知らない」が31.9%となっています。

(SA) n=69



【問 31 経年比較】

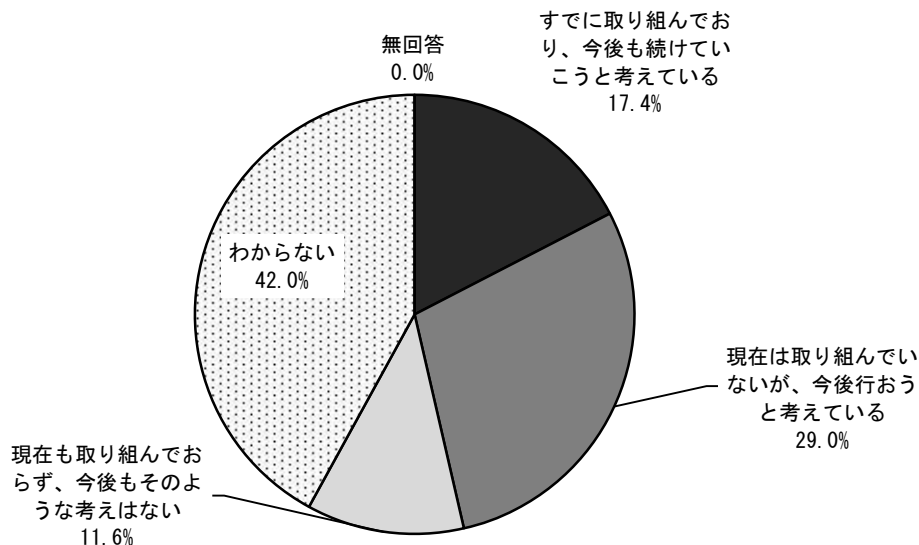
『前回調査』に比べて、大きな変化はみられません。



問 32 貴事業所では、この「ポジティブ・アクション」に、現在取り組んでいますか。(SA)

「わからない」が42.0%で最も高く、次いで「現在は取り組んでいないが、今後行おうと考えている」が29.0%、「すでに取り組んでおり、今後も続けていこうと考えている」が17.4%で続いています。

(SA) n=69



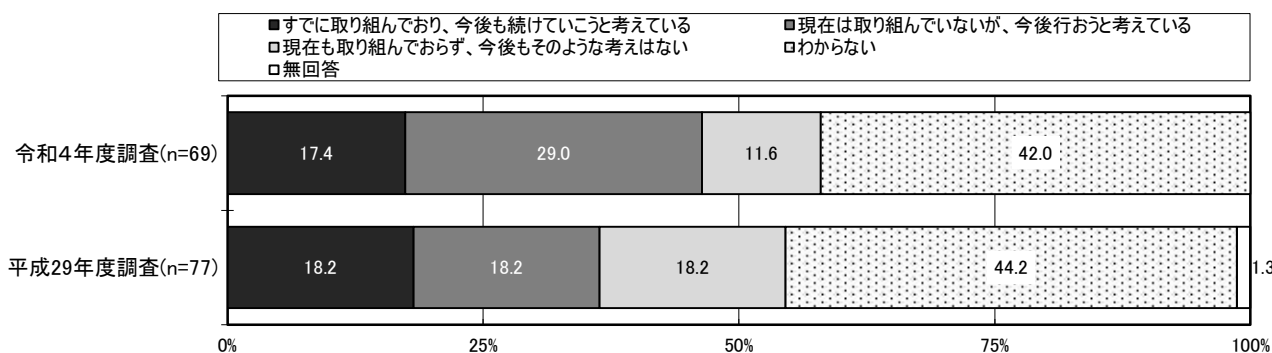
《問 32》 × 《業種》

「運輸業」では『すでに取り組んでおり、今後も続けていこうと考えている』、「医療・福祉」では『わからない』の割合が他と比較して高くなっています。

	全体 n=69	建設業 n=5	製造業 n=18	運輸業 n=10	卸売・小 売業 n=7	金融・保 険業 n=1	飲食店・ 宿泊業 n=3	医療・福 祉 n=13	サービ ス業 n=6	その他 n=6
すでに取り組んでおり、今後も続けていこうと考えている	17.4	20.0	5.6	40.0	42.9	-	33.3	-	16.7	16.7
現在は取り組んでいないが、今後行おうと考えている	29.0	40.0	38.9	20.0	28.6	-	33.3	15.4	66.7	-
現在も取り組んでおらず、今後もそのような考えはない	11.6	20.0	11.1	10.0	-	-	-	23.1	16.7	-
わからない	42.0	20.0	44.4	30.0	28.6	100.0	33.3	61.5	-	83.3
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

【問 32 経年比較】

『前回調査』に比べて、「現在は取り組んでいないが、今後行おうと考えている」の割合が高くなっています。

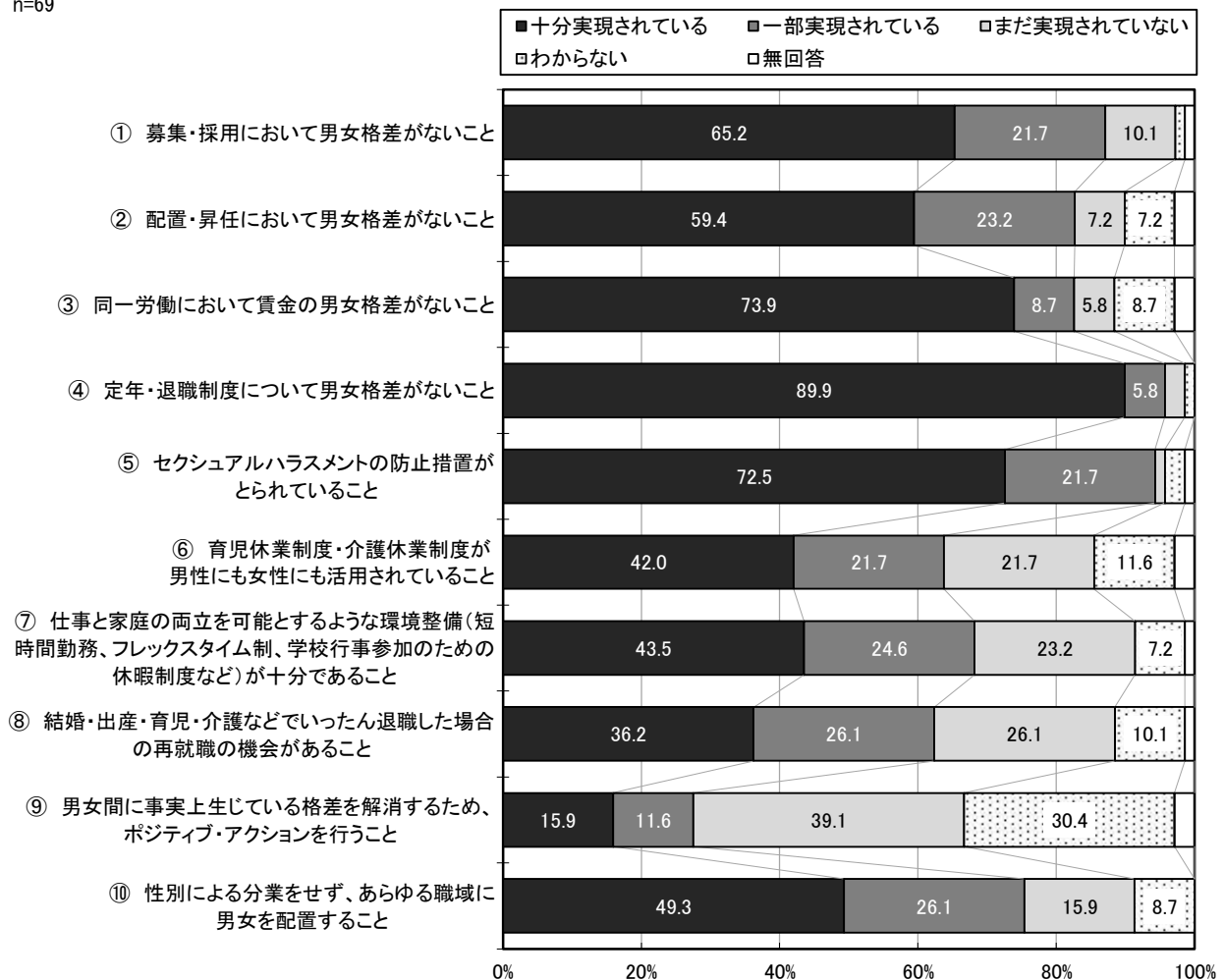


問 33 貴事業所では、次の①から⑩までの項目について、男女共同参画の進捗状況はどのくらいだと思いますか。(SA)

『十分実現されている』『一部実現されている』を合わせた割合が高いのは、「④定年・退職制度について男女格差がないこと」で 95.7%、「⑤セクシュアルハラスメントの防止措置がとられていること」で 94.2%となっています。

『まだ実現されていない』の割合が高いのは「⑨男女間に事実上生じている格差を解消するため、ポジティブ・アクションを行うこと」で 39.1%となっています。

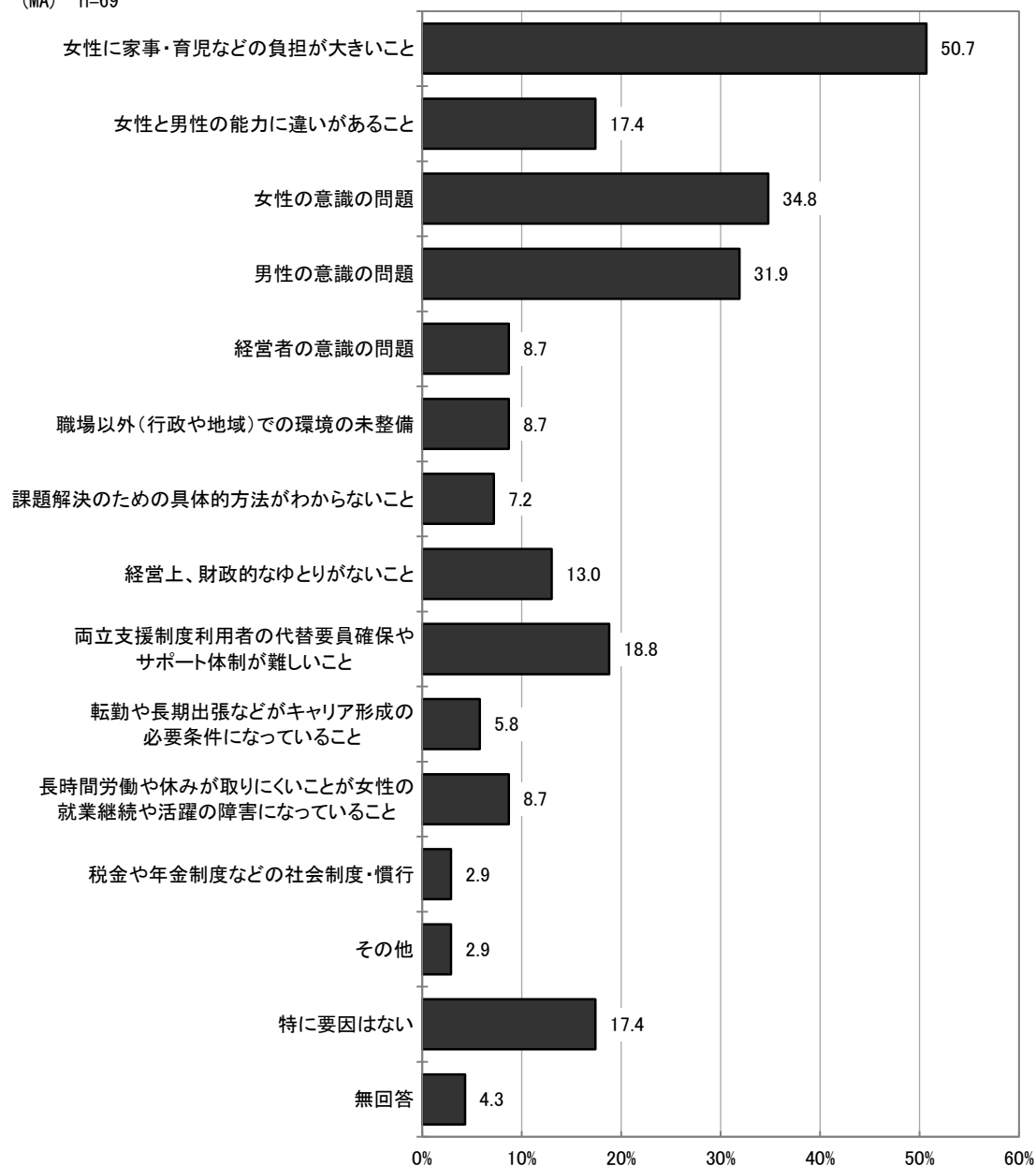
n=69



問 34 職場における男女共同参画を困難にしている要因は、どのようなところにあると思いますか。(MA)

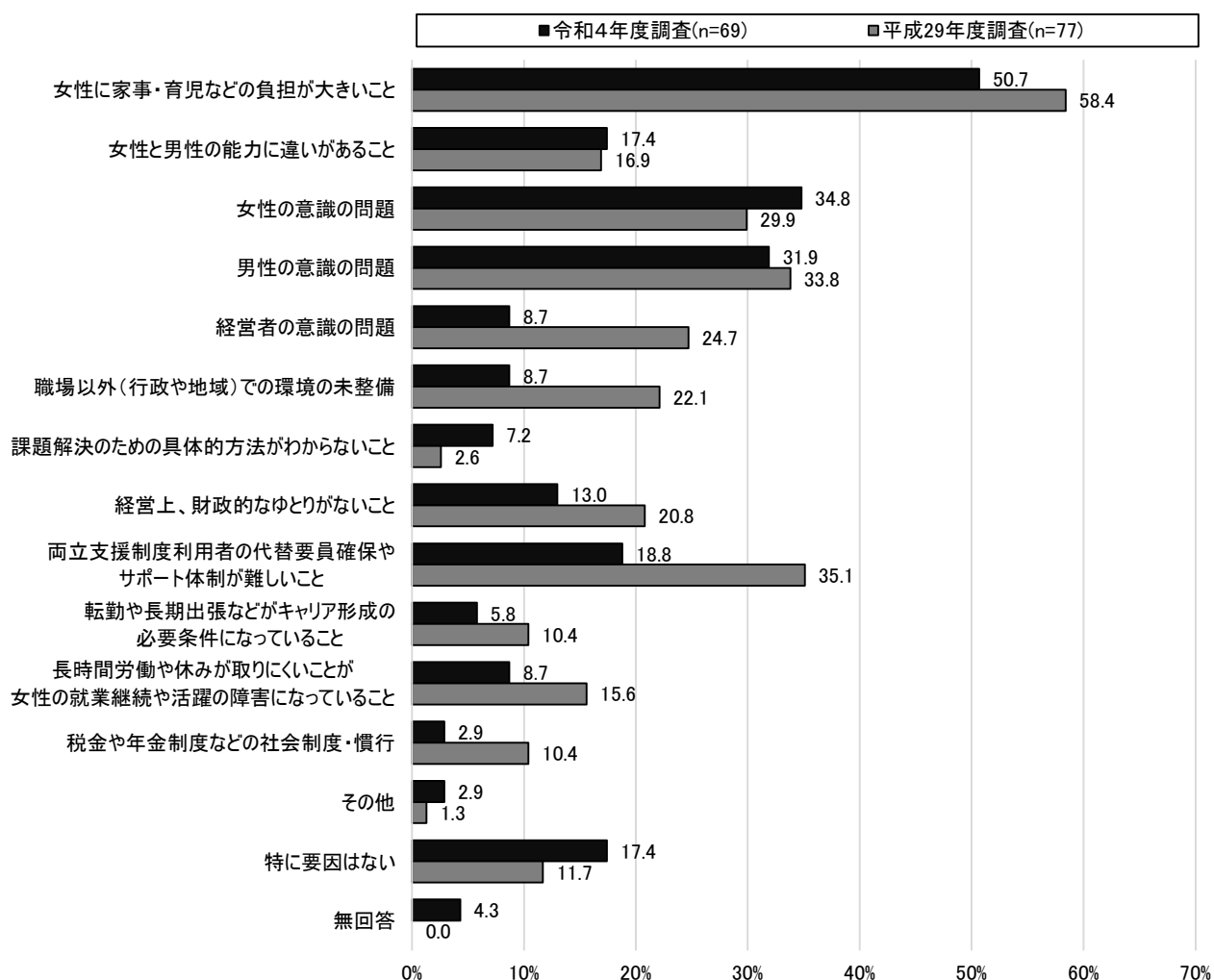
「女性に家事・育児などの負担が大きいこと」が50.7%で最も高くなっています。次いで「女性の意識の問題」が34.8%、「男性の意識の問題」が31.9%が続いています。

(MA) n=69



【問 34 経年比較】

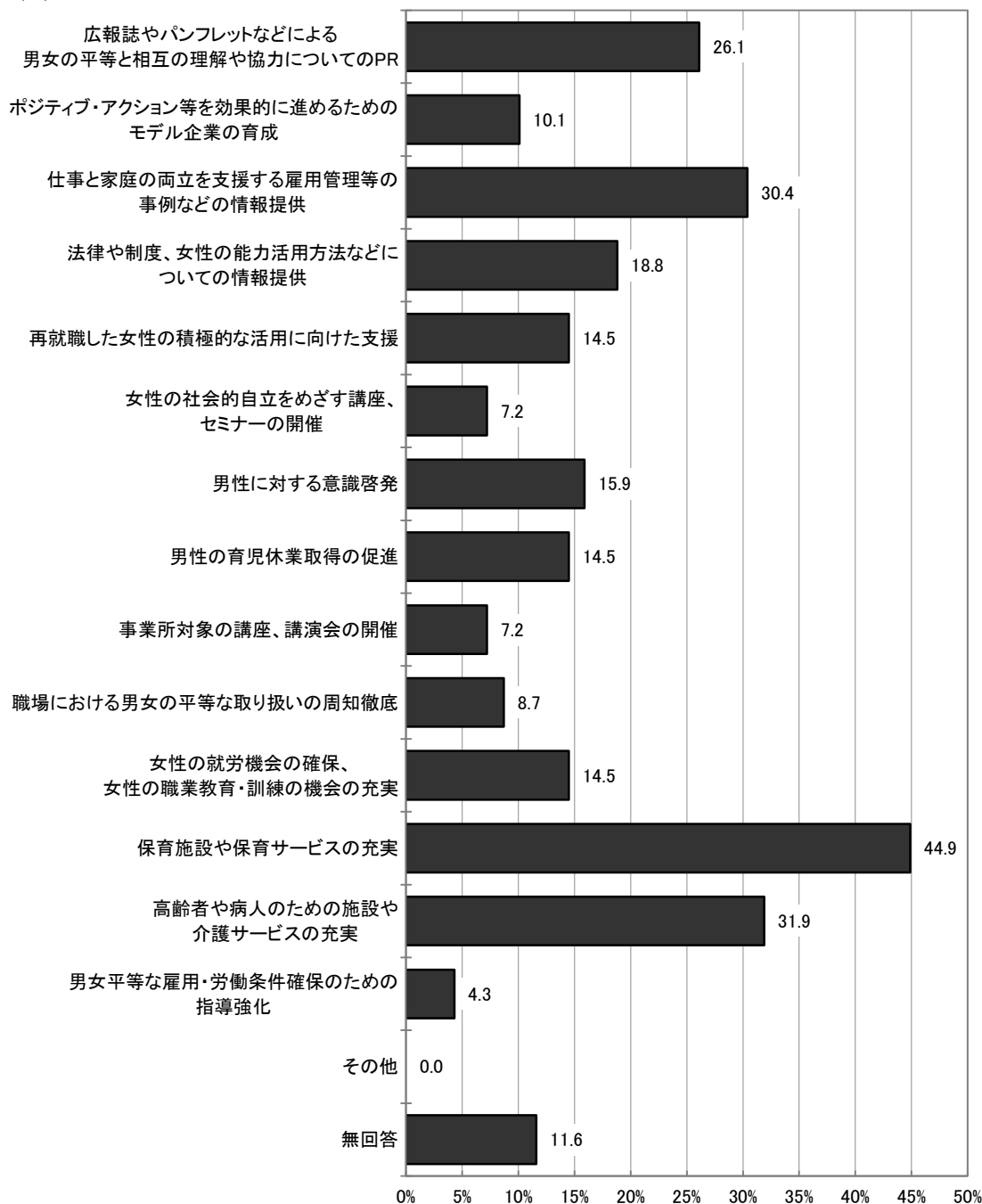
『前回調査』に比べて、「特に要因はない」の割合がやや高くなり、「女性に家事・育児などの負担が大きいこと」「経営者の意識の問題」「職場以外(行政や地域)での環境の未整備」「経営上、財政的なゆとりがないこと」「両立支援制度利用者の代替要員確保やサポート体制が難しいこと」「長時間労働や休みが取りにくいことが女性の就業継続や活躍の障害になっていること」の割合が低くなっています。



問 35 今後、事業所の男女共同参画を進めるにあたって、下松市ではどのような行政施策があればよいと思われますか。(MA)

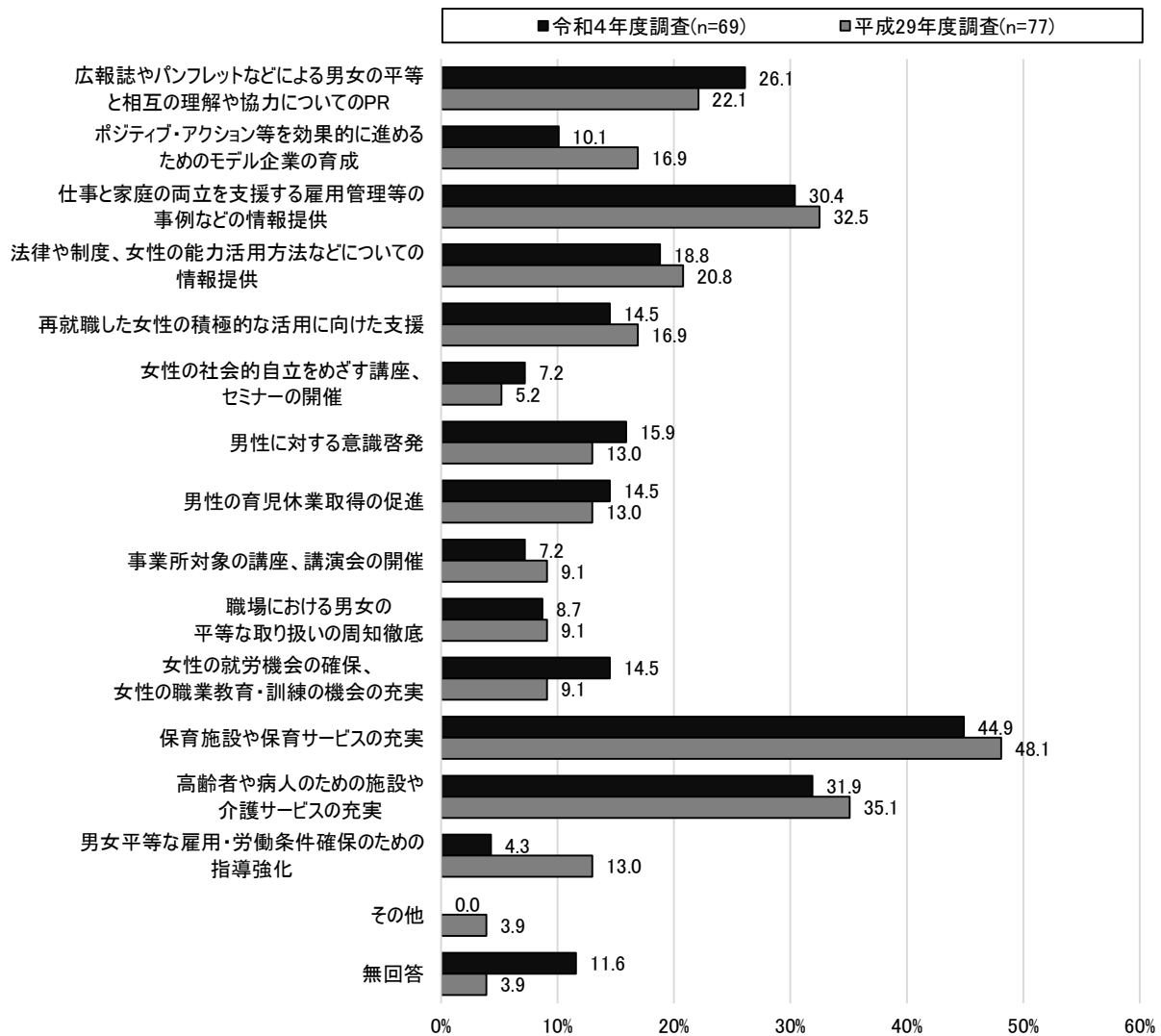
「保育施設や保育サービスの充実」が44.9%で最も高くなっています。次いで「高齢者や病人のための施設や介護サービスの充実」が31.9%、「仕事と家庭の両立を支援する雇用管理等の事例などの情報提供」が30.4%で続いています。

(MA) n=69



【問 35 経年比較】

『前回調査』に比べて、「女性の就労機会の確保、女性の職業教育・訓練の機会の充実」の割合がやや高くなり、「ポジティブ・アクション等を効果的に進めるためのモデル企業の育成」「男女平等な雇用・労働条件確保のための指導強化」の割合が低くなっています。



問 36 男女共同参画の推進に向けたご提言やご意見、ご要望がありましたら、ご自由にお書きください。（自由記述）

回答内容	
休業した際の収入面に不安がある	建設業
当社では男女同一の作業ができる職場ではあるが基本的に体力とかで男性向き女性向きという仕事はあると思うので絶対的に同一でなくてはいけないとは思わない	飲食店・宿泊業
経営者などの理解を得るには時間も労力もかかると思うが推進してほしいと思う。働く男性女性の意識の改革も同じ	医療・福祉
アンケートが多く負担になる	運輸業
育休後の保育園入園が難しいので、保育施設を充実していただきたい	サービス業

參考資料

下松市男女共同参画に関する意識調査



調査ご協力をお願い

皆様におかれましては、平素から市政の推進に対しまして、ご理解とご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

下松市では男性と女性が社会の対等なパートナーとしてあらゆる分野に共に参画し、性別にかかわらず、その個性と能力を発揮することができる「男女共同参画社会」の実現をめざし、「第5次下松市男女共同参画プラン—ブライト21プラン」に基づいた施策を推進しています。

この調査はプランの見直しにあたり、市内にお住まいの18歳以上の方の中から、無作為に抽出させていただきました男女1,000人の方に、意識やご意見等をお伺いし、今後のプラン策定に向けての基礎的な資料とさせていただくことを目的として実施するものです。

ご回答いただいた内容は、無記名であり、統計的な集計・分析にのみ使用し、本調査の目的以外に利用することはありません。また、あなたのお名前や回答内容が外部にもれ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申し上げます。

令和4年11月

下松市長 國 井 益 雄

ご記入についてのお願い

- 1 封筒の宛名のご本人がお答えください。病気や身体の不自由などの理由で記入が難しい場合は、ご家族や介護者の方などが、本人の意向を尊重して代筆してください。
- 2 質問ごとに当てはまる回答の番号を選び、その番号を○で囲んでください。
- 3 回答が、「その他」に当てはまる場合は、()内になるべく具体的にその内容をご記入ください。
- 4 調査票は別添の返信用封筒に入れて、**12月14日(水)**までにご返送ください。
切手は不要です。

【お問い合わせ先】 下松市健康福祉部 人権推進課 男女共同参画室
〒744-8585 下松市大手町三丁目3番3号
TEL : 0833-45-1825 FAX : 0833-41-1515
e-mail : jinken@city.kudamatsu.lg.jp

男女平等についておたずねします。

問1 現在の日本の社会において、次にあげる分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。①から⑧の項目について、あなたのお気持ちに近いものをそれぞれお答えください。(〇印1つずつ)

	男性の方が非常に 優遇されている	どちらかといえば 男性の方が優遇 されている	平等になっている	どちらかといえば 女性の方が優遇 されている	女性の方が非常に 優遇されている	わからない
①家庭生活の中では	1	2	3	4	5	6
②就職の機会や職場では	1	2	3	4	5	6
③町内会などの地域活動では	1	2	3	4	5	6
④学校教育では	1	2	3	4	5	6
⑤政治・経済活動では	1	2	3	4	5	6
⑥法律や制度の上では	1	2	3	4	5	6
⑦社会通念・慣習・しきたりなどでは	1	2	3	4	5	6
⑧社会全体では	1	2	3	4	5	6

問2 以下の①から⑦の考え方について、あなたの意見に一番近いものはどれですか。それぞれの項目についてお答えください。(〇印1つずつ)

	そう思う	どちらかといえ ば そう思う	どちらかといえ ば そう思わない	そう思わない	わからない
①夫は外で働き、妻は家庭を守った方がよい	1	2	3	4	5
②結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい	1	2	3	4	5
③結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない	1	2	3	4	5
④組織のリーダーは男性の方が向いている	1	2	3	4	5
⑤女性には女性らしい感性がある	1	2	3	4	5
⑥女性は感情的になりやすい	1	2	3	4	5
⑦男性は人前で泣くべきではない	1	2	3	4	5

問3 家庭において、収入を得ることや家事、子育て、介護・看護、地域活動への参加など、誰が担当するのが望ましいと思いますか。①から⑪のそれぞれの項目についてお答えください。
(○印1つずつ)

	主に夫	主に妻	夫婦が協力して	家族が協力して	その他の人	わからない
①掃除・洗濯	1	2	3	4	5	6
②食事のしたく	1	2	3	4	5	6
③食事の後片づけ・食器洗い	1	2	3	4	5	6
④日常の家計の管理	1	2	3	4	5	6
⑤高額の買い物や資産の運用	1	2	3	4	5	6
⑥収入を得ること	1	2	3	4	5	6
⑦子育て	1	2	3	4	5	6
⑧学校などの行事への参加	1	2	3	4	5	6
⑨家族の介護や看護	1	2	3	4	5	6
⑩近所とのつきあい	1	2	3	4	5	6
⑪町内会など地域活動への参加	1	2	3	4	5	6

《配偶者がいる方のみにおたずねします。》

問4 実際にあなたの家庭では誰が担当していますか。①から⑪のそれぞれの項目についてお答えください。(○印1つずつ)

	主に夫	主に妻	夫婦が協力して	家族が協力して	その他の人	わからない・する必要がない
①掃除・洗濯	1	2	3	4	5	6
②食事のしたく	1	2	3	4	5	6
③食事の後片づけ・食器洗い	1	2	3	4	5	6
④日常の家計の管理	1	2	3	4	5	6
⑤高額の買い物や資産の運用	1	2	3	4	5	6
⑥収入を得ること	1	2	3	4	5	6
⑦子育て	1	2	3	4	5	6
⑧学校などの行事への参加	1	2	3	4	5	6
⑨家族の介護や看護	1	2	3	4	5	6
⑩近所とのつきあい	1	2	3	4	5	6
⑪町内会など地域活動への参加	1	2	3	4	5	6

《すべての方におたずねします。》

問5 男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために、今後どのようなことが必要だと思いますか。(〇印主なもの3つまで)

1. 法律や制度の上での見直しをすること
2. 各自が知識・技術を習得し、積極的に能力の向上を図ること
3. 女性が経済力を持つこと
4. 女性を取りまく偏見や、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること
5. 女性が積極的に職場や地域活動に進出すること
6. 男性の理解と協力
7. 女性自身の自覚（意識改革）
8. 審議会や各種委員会など政策決定の場へ女性を登用すること
9. 行政や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること
10. 保育や介護など福祉サービスを充実すること
11. 子どもの時から人権意識をはぐくむ教育をすること
12. 家事や育児を社会的に評価すること
13. その他（)

就労についておたずねします。

問6 女性が就労することについて、あなたはどのように思いますか。(〇印1つ)

1. 女性は就労しない方がよい
2. 結婚するまでは、就労した方がよい
3. 子どもができるまでは、就労した方がよい
4. 出産・育児期間は一時退職して、子どもが成長したら再び就労する方がよい
5. 結婚・出産・育児にかかわらず、ずっと就労した方がよい
6. 子どもができて仕事も続けるが、パートに切り替えるなど負担を軽くする方がよい
7. その他（)

問7 職場での男女の扱いについて、平等になっていると思いますか。①から⑧それぞれの項目についてお答えください。(〇印1つずつ)

	男性の方が優遇 されている	どちらかといえば	平等になっている	どちらかといえば 女性の方が優遇 されている	わからない
①賃金	1		2	3	4
②昇進や昇格	1		2	3	4
③職務内容	1		2	3	4
④管理職や幹部職員への登用	1		2	3	4
⑤退職や解雇	1		2	3	4
⑥能力評価	1		2	3	4
⑦教育訓練や研修	1		2	3	4
⑧有給休暇の取得	1		2	3	4

《現在就労している方におたずねします。》

問8 あなたは、管理職以上に昇進したいと思いますか。(○印1つ)

- | | |
|----------------|---------------------|
| 1. 積極的に昇進したい | 4. 昇進したくない |
| 2. 機会があれば昇進したい | 5. 昇進の機会はない(非正規雇用等) |
| 3. あまり昇進したくはない | 6. わからない |

《現在就労されていない方におたずねします。》

問9 あなたは収入を伴う職業(臨時を含む)に就きたいと思いますか。(○印1つ)

- | | |
|-------------------|------------------------|
| 1. 常勤で就業したい | 3. 就業したくない→問11へお進みください |
| 2. パートタイムなどで就業したい | |

《問9で「1. 常勤で就業したい」、「2. パートタイムなどで就業したい」と回答された方におたずねします。》

問10 あなたが現在、仕事をしていない理由は何ですか。(○印1つ)

- | | |
|-------------------------|----------------------|
| 1. 趣味やボランティア活動をしたいから | 6. 家庭を大切にしたいから |
| 2. 家族の理解を得られないから | 7. 適当な仕事が見つからないから |
| 3. 家族に小さい子どもがいるから | 8. 現在、就学中または職業訓練中だから |
| 4. 家族に介護や保護を必要とする者がいるから | 9. その他() |
| 5. 健康状態が良くないから | |

《すべての方におたずねします。》

問11 あなたは、管理職以上に昇進することについて、どのようなイメージを持っていますか。(○印いくつでも)

- | | |
|--------------------|---------------------|
| 1. やりがいのある仕事ができる | 7. やるべき仕事が増える |
| 2. 能力が認められた結果である | 8. 妬みなどで周囲に足を引っ張られる |
| 3. 賃金が上がる | 9. 仕事と家庭の両立が困難になる |
| 4. 家族や周囲から評価される | 10. その他() |
| 5. 自分が決定できる事柄が多くなる | 11. 特にない |
| 6. 責任が重くなる | |

問12 女性が職業に就いたり、就労し続けるうえで、支障や問題があるとすれば、それはどのようなことだと思いますか。(○印主なもの3つまで)

- | | |
|---------------------------------------|--|
| 1. 家事・育児・介護などの負担が大きいこと | |
| 2. 家族の理解や協力がでないこと | |
| 3. 保育施設や保育サービスが充実していないこと | |
| 4. 介護サービスを利用しにくいこと | |
| 5. 時短勤務や在宅勤務、時間差出勤など柔軟に働ける環境が整っていないこと | |
| 6. 職場で育児休業制度などの労働条件が整っていないこと | |
| 7. 育児・介護休業中の給付金などの経済的な支援が十分でないこと | |
| 8. 職場で結婚・出産した女性が退職する慣例や圧力があること | |
| 9. 育児などで退職した人を再雇用する制度がないこと | |
| 10. 長時間労働や休暇の取りづらさ | |
| 11. 男性と比べて賃金や労働条件が悪いこと | |
| 12. 夫の転勤や長時間労働 | |
| 13. 女性の働く職場自体が少ないこと | |
| 14. 女性の働くことに対する意識が低いこと | |
| 15. 女性自身の職業に対する自覚の不足 | |
| 16. その他() | |
| 17. 特にない | |
| 18. わからない | |

子育てや介護についておたずねします。

問 13 あなたは、次にあげる制度を知っていますか。また、利用したことがありますか。①から③の項目それぞれについてお答えください。(○印1つつ)

	知っており 利用したことがある	知っているが 利用したことはない (将来利用したい)	知っているが利用したことはない (過去に利用したかった)	知っているが利用したことはない (今後も利用する気がない) 利用する必要がない)	知らなかった
①「育児休業制度」 雇用されている男女が原則として1歳未満の子どもを養育するために休業できる制度	1	2	3	4	5
②「介護休業制度」 雇用されている男女が家族を介護するために休業できる制度	1	2	3	4	5
③「子の看護休暇制度」 雇用されている男女が病気・けがをした子(小学校就学前)の看護のため1年に5日まで休暇を取ることができる制度	1	2	3	4	5

問 14 男性が「育児休業制度」・「介護休業制度」・「子の看護休暇制度」を利用することについて、どう思いますか。(○印1つ)

1. 積極的に取るべきである 2. 取ることは賛成だが、現実的には取りづらい 3. 育児・介護は女性がするべきであり、男性が取る必要はない 4. その他 () 5. わからない

男性の育児休業が取得しやすくなりました

法律の改正により令和4年10月から、これまでの育児休業にプラスして

- ・ 育児休業を分割して2回まで取得できる
- ・ 子の出生後、8週間以内に育児休業を2回まで(合計4週間まで)取得できる
(産後パパ育休制度の創設)

などが追加されました。

事業主は、研修や相談窓口の設置など育児休業を取得しやすい環境整備のほか、本人や配偶者に各種制度の周知や取得の意思確認をする必要があります。



地域活動についておたずねします。

問 18 あなたは次のような地域活動に参加していますか。(○印いくつでも)

1. P T A 活動	9. スポーツ活動以外の趣味活動
2. 子ども会・青少年活動	10. 防災に関する活動
3. 自治会	11. 防犯に関する活動
4. 婦人会などの女性団体活動	12. 職場や学校のグループ活動
5. 敬老会・老人クラブ活動	13. 参加したいとは思わない
6. 社会奉仕などボランティア活動	14. 参加したいができない
7. 消費者活動	15. その他 ()
8. スポーツ活動	

仕事と家庭・地域活動の両立についておたずねします。

問 19 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、地域活動・学習・趣味・付き合いなどの「地域・個人の生活」の優先度についてお聞きします。

あなたの希望と現実・現状に最も近いものをお答えください。(○印1つずつ)

	「仕事」を優先	「家庭生活」を優先	「地域・個人の生活」を優先	「仕事」と「家庭生活」をともに優先	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先	「仕事」と「家庭生活」、「地域・個人の生活」をともに優先	わからない
希望	1	2	3	4	5	6	7	8
現実・現状	1	2	3	4	5	6	7	8

女性の活躍についておたずねします。

問 20 社会の中で意思決定の場に女性の参画が少ない理由は何だと思えますか。(○印いくつでも)

1. 家族、職場、地域における性別役割分担、性差別の意識 2. 男性優位の組織運営 3. 家族の支援・協力が得られない 4. 女性の能力開発の機会が不十分 5. 女性の活動を支援する仕組みの不足 6. 女性側の積極性が十分でない 7. 女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ない 8. その他 () 9. わからない)
--	---

問 21 あなたは、今後どのような分野で女性の参画が進むべきだと思いますか。

(○印いくつでも)

1. 国、県や市町村議会の議員	6. 学校の校長や教頭
2. 国、地方公共団体の審議会等委員	7. 農協、漁協等の農林水産団体の役員
3. 国、地方公共団体の女性管理職、女性職員	8. 自治会、ボランティア、PTAなどの役員
4. 企業の女性管理職、女性社員	9. その他 ()
5. 起業家	10. わからない

男女の人権についておたずねします。

問 22 次のようなことが配偶者や交際相手など親しいパートナーの間で行われた場合、それを暴力だと思いますか。①から⑫のそれぞれの項目についてお答えください。(○印1つずつ)

	どんな場合でも 暴力にあたると思う	暴力にあたる場合も そうでない場合も あると思う	暴力にあたるとは 思わない
①平手でうつ	1	2	3
②足でける	1	2	3
③身体を傷つける可能性のある物でなぐる	1	2	3
④なぐるふりをして、おどす	1	2	3
⑤刃物などを突きつけて、おどす	1	2	3
⑥いやがっているのに、性的な行為を強要する	1	2	3
⑦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
⑧何を言っても長時間無視し続ける	1	2	3
⑨交友関係や(携帯)電話・メールを細かく監視する	1	2	3
⑩「誰のおかげで生活できるんだ」とか、「かいしようなし」と言う	1	2	3
⑪大声でどなる	1	2	3
⑫家計に必要な生活費を渡さない	1	2	3

《問 24 で「12. どこ(誰)にも相談しなかった」と回答された方におたずねします。》

問 25 どこ(誰)にも相談しなかった理由は、どのようなことですか。(○印いくつでも)

1. どこ(誰)に相談してよいのかわからなかったから
2. 恥ずかしくて誰にも言えなかったから
3. 相談しても無駄だと思ったから
4. 相談したことがわかると、仕返しを受けたり、もっとひどい暴力を受けると思ったから
5. 加害者に「誰にも言うな」と脅されていたから
6. 相談相手の言動によって不快な思いをさせられると思ったから
7. 自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思ったから
8. 世間体が悪いと思ったから
9. 他人を巻き込みたくなかったから
10. 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から
11. そのことについて思い出したくなかったから
12. 自分にも悪いところがあると思ったから
13. 相手の行為は愛情の表現だと思ったから
14. 相談するほどのことではないと思ったから
15. 自分が受けている行為がDVとは認識していなかったから
16. その他 ()

《すべての方におたずねします。》

問 26 配偶者や交際相手など親しいパートナーからの暴力について相談できる場所として、以下の機関を知っていますか。(○印いくつでも)

1. 市役所
2. 山口県男女共同参画相談センター(配偶者暴力相談支援センター)
3. 警察
4. 法務局・地方法務局・人権擁護委員
5. 裁判所
6. 民間の機関(弁護士会、民間シェルターなど)
7. その他 ()
8. 相談できる窓口を知らない

問 27 あなたは、次のようなことをされたことがありますか。①から⑥のそれぞれの項目についてお答えください。(○印1つずつ)

	あ っ た も	あ っ た 1 ・ 2 度	く ま っ た な い た
①ストーカー行為(特定の相手からのつきまとい)	1	2	3
②セクシュアルハラスメント(セクハラ)	1	2	3
③性暴力※ ¹	1	2	3
④パワーハラスメント(パワハラ)	1	2	3
⑤マタニティハラスメント(マタハラ)	1	2	3
⑥パタニティハラスメント※ ² (パタハラ)	1	2	3

※¹ 性暴力：性に対する人権侵害。暴力により性的に侵害することや、他者を侵害する目的で性的な攻撃を加えることを意味する。性交、身体を触られる、痴漢、盗撮などの同意のない・望まない性的な行為などが当てはまる。

※² パタハラ：職場などにおいて、育児休暇や時短勤務を希望する男性に対して行われる嫌がらせ。

問 28 DV、セクシュアルハラスメント、ストーカ行爲、売買春、性犯罪などの暴力防止、被害者支援への取組として、どのようなことが必要だと思いますか。(○印主なもの3つまで)

1. 家庭で保護者が子どもに対し、暴力を防止するための教育を行う
2. 学校・大学で児童・生徒・学生に対し、暴力を防止するための教育を行う
3. 地域で、暴力を防止するための研修会、イベントなどを行う
4. メディアを活用して、広報・啓発活動を積極的に行う
5. 被害者が早期に相談できるよう、身近な相談窓口を増やす
6. 被害者を発見しやすい立場にある警察や医療関係者などに対し、研修や啓発を行う
7. 暴力を振るったことのある者に対し、二度と繰り返さないための教育を行う
8. 加害者への罰則を強化する
9. 暴力を助長するおそれのある情報（雑誌、コンピューターソフトなど）を取り締まる
10. その他（)
11. 特にない

DV、性暴力、ストーカなど「つらい」「何かおかしい」と感じたときは

配偶者や交際相手など親しいパートナーからの身体的・精神的暴力(DV)や、性暴力、ストーカなどの行爲は重大な人権侵害です。「つらい」「おかしい」と思ったら、一人で悩まず相談してください。周りで悩んでいる人がいたら相談を勧めてあげてください。

○下松市人権推進課男女共同参画室

TEL：0833-45-1825(月～金 8:30～17:15)

○山口県男女共同参画相談センター（配偶者暴力相談支援センター）

TEL：083-901-1122 【DVホットライン（緊急用）】0120-238-122
(月～金 8:30～22:00 土日 9:00～18:00)

○下松警察署生活安全課

TEL：0833-44-0110

○やまぐち性暴力相談ダイヤル あさがお ※24時間365日対応

TEL：083-902-0889



新型コロナウイルス感染症の流行による影響についておたずねします。

問 29 近年の新型コロナウイルス感染症の流行により、仕事において変化したことは何ですか。(○印いくつでも)

1. テレワーク・時差出勤の導入など働き方に変化があった
2. 労働時間が減少した
3. 労働時間が増加した
4. 新型コロナウイルス感染症に関する理由で会社を休んだ
5. 失業・廃業した
6. その他（)
7. 特に影響はない

問 30 近年の新型コロナウイルス感染症の流行により、生活において変化したことは何ですか。(○印いくつでも)

1. 家事や育児、介護の負担が増えた
2. 同居の家族との関係が悪化した
3. 外出自粛がストレスになった
4. 光熱費や衛生用品の購入など、支出が増えた
5. 収入が減った
6. その他（)
7. 特に影響はない

多様な性についておたずねします。

問 31 LGBT 等性的マイノリティの人に対するあなたの考えとして、最も当てはまるものをお答えください。(○印1つ)

- | | |
|-----------------|------------|
| 1. 十分な配慮が必要だと思う | 3. 関心がない |
| 2. ごく普通だと思う | 4. 違和感を感じる |

LGBTとは

次の4つの頭文字から表現した言葉で、性の多様性を表します。

「性的マイノリティ」とも呼ばれ、L、G、B、T以外の人たちも存在し、Q(クエスチヨニング、自分の性がわからない、どちらの性とも決めていない人)、+(プラス、その他の性)を加えて、LGBTQ+などと表現することもあります。

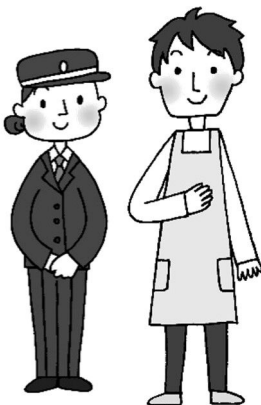
民間団体や自治体の調査結果では、日本には人口の3~8%の当事者がいると報告されています。

L (レズビアン)	女性の同性愛者
G (ゲイ)	男性の同性愛者
B (バイセクシュアル)	両性愛者
T (トランスジェンダー)	身体の性と心の性が一致しない人

男女共同参画社会についておたずねします。

問 32 男女共同参画について、次にあげる言葉を知っていますか。(○印いくつでも)

1. 男女共同参画社会
2. 男女雇用機会均等法
3. ジェンダー（生物的でなく、社会的・文化的に形成された性差）
4. 配偶者や交際相手など親しいパートナーからの暴力（DV[ドメスティックバイオレンス]）
5. ストーカー行為等の規制等に関する法律（ストーカー規制法）
6. 育児・介護休業法
7. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）
8. ポジティブ・アクション（職場での男女格差の改善への自主的な取組）
9. 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）
10. アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）
11. LGBT（性的マイノリティ）
12. いずれも知らない



男女共同参画に関する用語の解説

①男女共同参画社会

性別に関わらず、自分の意思によって社会的活動に参画する機会があり、政治的利益や経済的利益、文化的利益などあらゆる利益を平等に得るとともに、お互いに責任を担う社会のこと。

②男女雇用機会均等法

職場における男女の差別を禁止し、募集、採用、配置・昇進、教育訓練、解雇などの面で平等に扱うことを定めた法律。

③ジェンダー(生物的でなく、社会的・文化的に形成された性差)

しきたりや慣習など、社会的、文化的につくられた「男らしさ」「女らしさ」という性別に関する意識。

④配偶者や交際相手からの暴力(DV[ドメスティックバイオレンス])

夫婦や恋人などの親密な関係にある(あった)パートナーからの暴力のこと(夫婦には、婚姻届を出していない事実婚や同性婚を含む)。なぐる、けるなどの身体的暴力、大声で怒鳴る、無視するなどの精神的暴力、性的な行為を強要するなどの性的暴力のほか、生活費を渡さないなどの経済的暴力、家族や友人との付き合いを制限するなどの社会的隔離などが当てはまる。

⑤ストーカー行為等の規制等に関する法律(ストーカー規制法)

待ち伏せやつきまといなど、被害者に不安や不快感を与える行為を規制し、生活の安全を確保するための法律。近年はインターネットを用いたストーカー行為も多く、取り締まり対象となっている。

⑥育児・介護休業法

育児や介護と仕事の円滑な両立を支援する法律で、正社員だけでなく、パートやアルバイト、派遣社員や契約社員でも育児休業および介護休業を可能としている。

⑦ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)

「仕事」と「仕事以外の生活(育児や介護、趣味、学習、地域活動等)」とのバランスを取り、その両方を充実させる働き方、生き方のこと。

⑧ポジティブ・アクション(職場での男女格差の改善への自主的な取組)

固定的な性別による役割分担意識や慣行などから男女労働者の間に事実上の差が生じている時、そのような状況を改善するために企業が行う自主的かつ積極的な取組のこと。

⑨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)

女性の個性と能力が十分に発揮される社会の実現を図ることを目的とした法律で、企業側に女性活躍推進に向けた目標及び実際の活躍状況を報告する義務を課している。

⑩アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)

誰もが潜在的に持っている偏見で、「女性なら●●」「男性なら●●」というような性別に基づく思い込み。

⑪LGBT(性的マイノリティ)

性の多様性を表す言葉。①身体の性、②心の性(性自認)、③表現する性、④好きになる性(性的指向)の4つの要素からなる。

問 33 男女の人権が尊重され、男女が対等なパートナーとして責任を分かち合い、個性や能力を十分に発揮できる「男女共同参画社会」を実現していくために、あなたは下松市に対してどのようなことを望みますか。(○印主なもの3つまで)

1. 各種委員会や審議会等、政策・方針決定過程への女性委員の積極的な登用
2. 下松市及び市関連施設における、管理職への女性の積極的な登用
3. 地域・団体の役員や代表者への女性の積極的な登用の働きかけ
4. 女性の進出の少ない分野への進出を促すための取組を行うこと
5. 学校教育や社会教育の場での男女の人権、男女平等や相互理解・協力を尊重する学習や講座の充実
6. リーダーとなる女性の人材育成の推進
7. 女性に対する就業・起業支援や職業教育・訓練の充実
8. 保育所、学童保育などの施設・サービスを整備すること
9. 介護施設、サービスを充実させること
10. 男女の生き方に関する情報提供や交流、相談、教育などの場を提供すること
11. 男女共同参画に関する情報提供の充実
12. 家庭や仕事などについての相談窓口の充実
13. 職場における男女の平等な扱いについて企業への周知徹底
14. 男女共同参画に積極的に取り組む企業への助成や優遇措置
15. 国際的な交流・協力の推進
16. ひとり親家庭、高齢者、障害者、外国人が安心して暮らせる施設の充実
17. 配偶者や交際相手等からの暴力の根絶・防止に向けた取組を強化すること
18. その他 ()
19. 特にない

問 34 男女共同参画の実現について、下松市に対するご意見・ご要望などがございましたら、ご自由にご記入ください。



最後に、あなたご自身（ご回答者）のことについておたずねします。

F1 あなたの性別をお答えください。（○印1つ）

1. 男性	2. 女性	3. その他
-------	-------	--------

F2 あなたの年齢をお答えください。

() 歳	※令和4年11月1日時点
-------	--------------

F3 あなたの職業をお答えください。（○印1つ）

1. 農林漁業（自営・家族従事者）	6. 内職・在宅就業
2. 商工・サービス業（自営・家族従事者）	7. 専業主婦・主夫
3. 自由業（開業医・弁護士・著述業等）	8. 学生
4. 正社員・正職員	9. 無職
5. 派遣・契約・臨時・嘱託・パート・アルバイト	10. その他（ ）

F4 あなたは結婚していますか。（○印1つ）

1. 結婚している（事実婚も含む）	2. 離別または死別	3. 未婚
-------------------	------------	-------

《F4で「1. 結婚している(事実婚も含む)」と回答された方におたずねします。》

F5 夫婦の就労の状況を、夫、妻のそれぞれについてお答えください。（○印1つずつ）

《夫の就労状況》	《妻の就労状況》
1. 働いている（週35時間以上）	1. 働いている（週35時間以上）
2. 働いている（週35時間未満）	2. 働いている（週35時間未満）
3. 働いていない	3. 働いていない

《すべての方におたずねします。》

F6 同居しているご家族の形態をお答えください。（○印1つ）

1. ひとり暮らし	4. 親と子どもと孫（三世帯同居）
2. 夫婦ふたり暮らし	5. その他（ ）
3. 親と子ども（二世帯同居）	

F7 あなたの同居家族の中に、次の方(あなた自身を含む)はいますか。（○印いくつでも）

1. 小学校入学前の子ども	5. 介護を必要とする方
2. 小学生・中学生の子ども	6. 障害のある方
3. 中学校卒業以上の未成年（18歳未満）	7. 1～6に当てはまらず、就労していない方
4. 65歳以上の方	8. いずれもない

ご協力大変ありがとうございました。調査はこれで終わりです。

アンケート調査票は、同封の返信用封筒に入れて、切手を貼らずに郵便ポストへご投函ください。

下松市男女共同参画に関する事業所調査



調査ご協力のお願い

皆様におかれましては、平素から市政の推進に対しまして、ご理解とご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

下松市では男性と女性が社会の対等なパートナーとしてあらゆる分野に共に参画し、性別にかかわらず、その個性と能力を発揮することができる「男女共同参画社会」の実現をめざし、「第5次下松市男女共同参画プラン—ブライト21プラン」に基づいた施策を推進しています。

この調査はプランの見直しにあたり、市内に住所を有する事業所を対象に、無作為に抽出した150事業所の皆様をお願いするものです。

ご回答いただいた内容は、統計的な集計・分析を行い、施策検討の基礎資料としてのみ利用し、事業所名やご回答の内容が調査実施者以外に知られることは一切ございません。

ご多忙中、大変恐縮に存じますが、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申し上げます。

令和4年12月

下松市長 國 井 益 雄

ご記入についてのお願い

- 1 対象となる「事業所」とは、本社・支店・出張所にかかわらず、調査票をお送りした住所にある貴事業所を指します。
- 2 ご回答は、貴事業所の代表者の方、または総務の責任者の方をお願いいたします。
- 3 質問ごとに当てはまる回答の番号を選び、その番号を○で囲んでください。
- 4 回答が、「その他」に当てはまる場合は、()内になるべく具体的にその内容をご記入ください。
- 5 調査票は別添の返信用封筒に入れて、**12月26日(月)**までにご返送ください。
切手は不要です。

【お問い合わせ先】 下松市健康福祉部 人権推進課 男女共同参画室

〒744-8585 下松市大手町三丁目3番3号

TEL : 0833-45-1825 FAX : 0833-41-1515

事業所の概要についておたずねします。

問1 貴事業所の業種をお答えください。(○印1つ)

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

問2 貴事業所の形態をお答えください。(○印1つ)

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

問3 貴事業所の経営組織をお答えください。(○印1つ)

1. 個人の経営	5. 外国(本社外国)の会社
2. 株式会社	6. 上記以外の法人
3. 有限会社	7. 法人でない団体
4. 相互会社	

問4 労働組合の有無をお答えください。(○印1つ)

1. 労働組合がある	2. 労働組合はない
------------	------------

問5 企業全体の常用労働者数をお答えください。(○印1つ) ※12月1日現在

※貴事業所を含めた「企業全体の人数(本社・支社等すべての合計)」をお答えください。

※常用労働者数⇒事業所に常時雇用されている人

- ・期間を定めず雇用されている人、または一か月を超える期間を定めて雇用されている人
- ・臨時、日雇い、パートタイム等の労働者で、最近二か月間に月当たり18日以上雇われている人
- ・役員のうち、常時勤務して毎月給与の支払いを受けている人
- ・上記の条件に該当する、他の事業所からの出向者(他の事業所へ出向している人は除く)

1. 20人未満	6. 300～999人
2. 20～29人	7. 1,000～1,999人
3. 30～49人	8. 2,000～4,999人
4. 50～99人	9. 5,000人以上
5. 100～299人	

問6 貴事業所の従業員数についておたずねします。以下の表内に人数をご記入ください。

※12月1日現在

	1. 正規従業員	2. パート、 アルバイト、嘱託等	3. 派遣社員、 契約社員	4. 合計
①男性	人	人	人	人
②女性	人	人	人	人
合計	人	人	人	人

問7 貴事業所の正規従業員の平均年齢と平均勤続年数についておたずねします。以下の表内に小数点第2位を四捨五入して小数点第1位までご記入ください。※12月1日現在

	1. 平均年齢	2. 平均勤続年数
①男性	. 歳	. 年
②女性	. 歳	. 年

問8 貴事業所の現在の役職者の数をご記入ください。 ※12月1日現在

	1. 役員・部長相当職	2. 課長相当職	3. 係長相当職
①男性	人	人	人
②女性	人	人	人
③合計	人	人	人

問9 貴事業所では、女性従業員の活用や管理職への登用にあって何か問題がありますか。
(○印いくつでも)

1. 適正な職種・業務がない（少ない）こと 2. 該当する資格等を持った者がいない（少ない）こと 3. 該当する経験・資質・能力・適性を持った者がいない（少ない）こと 4. 該当する勤務年数や年齢に達した者がいない（少ない）こと 5. 女性は男性に比べて勤務年数が短いこと 6. 仕事がきつく、女性には困難なこと 7. 安全面で配慮しなければならないこと 8. 女性が昇進を希望しないこと 9. 家庭的責任との関係で仕事の融通がきかないこと 10. 出産・育児・介護等による一時休暇が予測されること 11. 顧客の理解が得られないこと 12. 上司や男性従業員の理解が不十分なこと 13. その他（) 14. 特に問題となっていることはない

パートタイマーと派遣社員の雇用についておたずねします。

《パートタイマー等を雇用している事業所の方におたずねします》

問 10 パートタイマーを雇用している理由は何ですか。(〇印いくつでも)

1. 人件費節約のため	6. 正規従業員の採用や確保が困難なため
2. 業務の増加のため	7. 募集・採用しやすいため
3. 臨時的業務への対応のため	8. 軽微・補助的な業務であるため
4. 1日の忙しい時間帯への対応のため	9. 仕事が減ったとき雇用調整しやすいため
5. 正規従業員の雇用を抑えるため	10. その他 ()

《派遣社員を雇用している事業所の方におたずねします》

問 11 派遣社員を雇用している理由は何ですか。(〇印いくつでも)

1. 人件費節約のため	7. 自社内で育成が困難な専門的知識や技術を必要とするため
2. 業務の増加のため	8. 正規従業員の採用や確保が困難なため
3. 臨時的業務への対応のため	9. 募集・採用しやすいため
4. 欠員の一時的な補充のため	10. 軽微・補助的な業務であるため
5. 正規従業員の雇用を抑えるため	11. 仕事が減ったとき雇用調整しやすいため
6. 時期によって業務量の変動が激しいため	12. その他 ()

女性従業員の活躍推進についておたずねします。

問 12 貴事業所の女性正規従業員の結婚・出産による離職状況をお伺いします。貴事業所の状況に近いものをそれぞれお選びください。(〇印1つずつ)

《結婚による離職状況》	《出産による離職状況》
1. 結婚で離職する女性はほとんどいない	1. 出産で離職する女性はほとんどいない
2. 結婚で離職する女性も少数だがいる	2. 出産で離職する女性も少数だがいる
3. 結婚で離職する女性が多い	3. 出産で離職する女性が多い
4. 結婚でほとんど離職する	4. 出産でほとんど離職する

問 13 次の①から⑤までの項目について、貴事業所の状況をお答えください。(〇印1つずつ)

	当てはまる	どちらかというところ	当てはまらない	あまり	当てはまらない
①仕事を優先する男性が評価されやすい	1	2	3	4	
②男性なら残業や休日出勤が多いのは当たり前という風潮がある	1	2	3	4	
③女性のリーダーに抵抗感のある人が多い	1	2	3	4	
④大きな商談や大事な交渉は男性が行うことが多い	1	2	3	4	
⑤事務作業等や来客時の対応は女性が行うことが多い	1	2	3	4	

問 14 貴事業所では、労働基準法で規定されている就業制限業務※以外で女性あるいは男性をまったく配置していない職種がありますか。①から⑬の項目それぞれについてお答えください。(○印1つずつ)

※重量物を取り扱う業務や有毒ガスを発散する場所における業務など

	従事している 男女ともに	従事している 女性のみ	従事している 男性のみ	仕事はない そのような
①外部との折衝が多い仕事	1	2	3	4
②出張が多い仕事	1	2	3	4
③宿泊を要する仕事	1	2	3	4
④深夜業務が多い仕事	1	2	3	4
⑤残業が多い仕事	1	2	3	4
⑥転勤のある仕事	1	2	3	4
⑦高度な判断が必要な仕事	1	2	3	4
⑧リーダーシップが必要な仕事	1	2	3	4
⑨企画力が必要な仕事	1	2	3	4
⑩売上目標（ノルマ）がある仕事	1	2	3	4
⑪筋力・体力が必要な仕事	1	2	3	4
⑫現場作業が多い仕事	1	2	3	4
⑬接客サービス・販売	1	2	3	4

問 15 女性の活躍推進や支援に関する以下の法律や制度をご存知ですか。(○印いくつでも)

1. 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）
2. 女性活躍推進法による「えるぼし」認定制度
3. 次世代育成支援対策推進法
4. 次世代育成支援対策推進法による「くるみん」認定制度
5. やまぐち男女共同参画推進事業者宣言制度
6. やまぐち女性の活躍推進事業者宣言制度
7. いずれも知らない

問 16 貴事業所では、「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)に基づく一般事業主行動計画※を策定していますか。(○印1つ)

※「一般事業主行動計画」とは、企業が自社の女性活躍に関する状況把握と課題分析を行い、それを踏まえた行動計画を策定するものです。令和4年4月施行の「改正女性活躍推進法」では、101人以上の企業へ策定・届出と情報公表が義務づけられました。

- | | |
|------------|--------------|
| 1. 策定している | 3. 策定する予定はない |
| 2. 策定予定である | 4. 未定 |

問 17 貴事業所では、女性従業員を積極的に活用するために以下のような取組を行っていますか。(○印いくつでも)

	現在取り組んでいること	今後、新たに 取り組みたいこと
①女性の募集、採用を積極的に行う	1	2
②男性中心の部署や業務に積極的に女性を配置する	1	2
③あらゆる内容の業務に女性を配置転換し、幅広いキャリアを積ませる	1	2
④男女にこだわらず、個人の能力、適正に応じて活用を図る	1	2
⑤男女平等を進めるために、男性への研修を進め、職場内の意識改革を図る	1	2
⑥社内の研修等に積極的に女性を参加させ、教育訓練の充実を図る	1	2
⑦仕事と家庭を両立させる制度や支援を充実する	1	2
⑧女性従業員の意見や要望、相談などを受ける制度を整備する	1	2
⑨昇進・昇格に関して、女性に配慮した措置を設ける	1	2
⑩特に取り組んでいること(または予定)はない	1	2

問 18 貴事業所では、女性従業員の積極的な活用についてどのようにお考えですか。(○印1つ)

1. すでに積極的な活用を行っており、今後も続けていこうと考えている
2. 現在は積極的な活用は行っていないが、今後行おうと考えている
3. 現在も積極的な活用を行っておらず、今後もそのような考えはない
4. その他 ()

仕事と家庭の両立支援についておたずねします。

問 19 貴事業所の正規従業員について、昨年1年間の1日の平均総労働時間(残業時間も含む)をお選びください。(○印1つずつ)

①男性	1. 7時間以下 2. 7時間超～8時間以下	3. 8時間超～10時間以下 4. 10時間超
②女性	1. 7時間以下 2. 7時間超～8時間以下	3. 8時間超～10時間以下 4. 10時間超

問 20 貴事業所では、①育児休業制度・②介護休業制度・③子の看護休暇制度を就業規則等に規定していますか。①から③の項目それぞれについてお答えください。(○印1つずつ)

	規定している	規定していない	検討中
①育児休業制度	1	2	3
②介護休業制度	1	2	3
③子の看護休暇制度	1	2	3

問 21 貴事業所における①育児休業制度・②介護休業制度・③子の看護休暇制度の過去1年間(令和3年4月1日～令和4年3月31日)の利用状況についてご記入ください。

①育児休業制度	人数	
	うち、育児休業を取得した人数	
出産した女性従業員	人	人
配偶者が出産した男性従業員	人	人

②介護休業制度	取得した人数
女性従業員	人
男性従業員	人

③子の看護休暇制度	取得した人数
女性従業員	人
男性従業員	人

問 22 男性従業員が育児休業制度・介護休業制度・子の看護休暇制度を利用するうえでの課題について、貴事業所の状況をお答えください(○印いくつでも)

1. 制度が十分に周知(理解)されていない 2. 制度を利用しやすい雰囲気になっていない 3. 制度利用者の業務を代替(カバー)できる体制にない 4. 制度の対象となる従業員が少ない 5. 育児・介護は女性がするものという意識が強い 6. 保育所や介護保険サービスを利用するなど、育児や介護に対処できているため、制度を利用する必要がない 7. わからない 8. その他() 9. 特にない

問 23 貴事業所では仕事と家庭の両立を支援するために次のような制度がありますか。
(○印いくつでも)

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1. 短時間勤務制度 | 6. 看護・介護のための休暇制度 |
| 2. フレックスタイム | 7. 再雇用制度 |
| 3. 時間外勤務の免除制度 | 8. 育児に要する費用の援助制度 |
| 4. 事業所内託児施設 | 9. その他 () |
| 5. 在宅勤務制度、テレワーク | 10. 特に制度はない |

問 24 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を可能とする働き方の見直しについて、貴事業所で取り組んでいるものはありますか。(○印いくつでも)

- | |
|--|
| 1. ノー残業デー等の意識啓発 |
| 2. 仕事の見直しや長時間労働の削減(業務効率化) |
| 3. 育児・介護目的に限らず、フレックスタイムや在宅勤務制度等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組 |
| 4. 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善 |
| 5. 男性の育児休業や看護休暇取得を推進する取組 |
| 6. 柔軟な働き方を選択した人に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化 |
| 7. 管理職の評価へのワーク・ライフ・バランスの取組に関する項目設定 |
| 8. 働き方に関する管理職へのマネジメント研修 |
| 9. 従業員へワーク・ライフ・バランスに関する制度の周知・PR |
| 10. 従業員への意識啓発・研修(業務効率、長時間労働) |
| 11. 有給休暇取得を推進する取組 |
| 12. その他 () |
| 13. 取り組んでいることはない |

問 25 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスを実現するための取組を実施するにあたり、どのような課題や問題点があると思いますか。(○印いくつでも)

- | |
|------------------------------------|
| 1. 人員管理が複雑化し対応できなくなる |
| 2. 取組を検討する時間がない |
| 3. コストが増加する |
| 4. 費用対効果が見込めない |
| 5. 業務上の制約があり対応できない(長時間開店など) |
| 6. 性別による役割分担意識が強くある(「男は仕事、女は家庭」など) |
| 7. 人事考課が難しい |
| 8. 必要性を感じない |
| 9. その他 () |
| 10. 分からない |
| 11. 特にない |

ハラスメントについて

問 26 貴事業所では、最近3年間に、次の①から④までの項目について、従業員から相談等がありましたか。(○印1つずつ)

ハラスメントの種類	相談の有無	
①セクシュアルハラスメント（セクハラ） 職場などにおいて、相手の望まない性的な言動のこと（性的嫌がらせ）	1 有	2 無
②パワーハラスメント（パワハラ） 職場などにおいて、職務上の地位や人間関係などといった権力（パワー）を利用して、精神的・身体的苦痛を与える行為や職場環境を悪化させる嫌がらせ行為のこと	1 有	2 無
③マタニティハラスメント（マタハラ） 職場などにおいて、働く女性が妊娠や出産を理由に精神的・身体的な苦痛を受ける嫌がらせ行為や、妊娠や出産を理由とした解雇・雇用契約の変更等のこと	1 有	2 無
④ドメスティック・バイオレンス（DV） 夫婦や恋人などの親密な関係にある（あった）パートナーからふるわれる暴力のことで、身体的暴力、精神的暴力、経済的暴力、性的暴力、社会的隔離、子どもを巻き込んだ暴力等が当てはまる	1 有	2 無

問 27 貴事業所では、事業所内の各種ハラスメントへの対策についてどのような取組を実施していますか。(○印いくつでも)

<ol style="list-style-type: none"> 1. 相談があった場合の迅速かつ適切な対応 2. ハラスメントに対する事業主の方針を就業規則や内規などに規定 3. 相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 4. ハラスメント対策に関する労働者への周知・啓発 5. ハラスメントを行った者に対する厳正対処の方針及び対処内容を就業規則などに規定 6. コンプライアンス研修など、ハラスメント防止のための従業員への教育 7. 相談者や行為者等のプライバシーを保護するための措置 8. ハラスメントに関し相談したこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない定め 9. その他（） 10. 特に行っていない

新型コロナウイルス感染症の流行についておたずねします。

問 28 貴事業所において、新型コロナウイルス感染症の流行による影響はどのようなものがありましたか。(○印いくつでも)

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 1. 感染防止対策に伴うコストが増加した | 6. 在宅勤務制度やテレワークを導入した |
| 2. 従業員の雇用維持が困難になった | 7. 時差出勤制度を導入した |
| 3. 事業の継続が困難になった | 8. その他 () |
| 4. 退職者が増加した | 9. 特に影響はない |
| 5. 採用者を減らした | |

問 28 で「6. 在宅勤務制度やテレワークを導入した」「7. 時差出勤制度を導入した」と回答した方におたずねします。

問 29 新型コロナウイルス感染症の感染拡大が落ち着いた後も、在宅勤務制度やテレワーク、時差出勤制度の実施を続ける予定ですか。(○印1つ)

- | | | |
|-------|------------|---------|
| 1 続ける | 2 続ける予定はない | 3 わからない |
|-------|------------|---------|

問 30 貴事業所において、コロナ禍での雇用対策として行っている取組などがありましたら、お書きください。

(例：労働環境の改善や多様な働き方の推進など)

男女共同参画についておたずねします。

問 31 ポジティブ・アクション(積極的改善措置)についてご存知ですか。(○印1つ)

※ポジティブ・アクションとは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、例えば「営業職に女性はほとんど配置されていない」「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」など、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解決しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取組です。ポジティブ・アクションは、単に女性だからという理由だけで女性を「優遇」するためのものではなく、これまでは慣行や固定的な性別による役割分担意識などが原因で、女性は男性よりも能力を発揮しにくい環境におかれている場合に、こうした状況を「是正」するための取組です。

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

問 32 貴事業所では、この「ポジティブ・アクション」に、現在取り組んでいますか。(○印1つ)

- | |
|-------------------------------|
| 1. すでに取り組んでおり、今後も続けていこうと考えている |
| 2. 現在は取り組んでいないが、今後行おうと考えている |
| 3. 現在も取り組んでおらず、今後もそのような考えはない |
| 4. わからない |

問 33 貴事業所では、次の①から⑩までの項目について、男女共同参画の進捗状況はどのくらいだと思いますか。(○印1つずつ)

	十分実現 されている	一部実現 されている	まだ実現 されていない	わからない
①募集・採用において男女格差がないこと	1	2	3	4
②配置・昇任において男女格差がないこと	1	2	3	4
③同一労働において賃金の男女格差がないこと	1	2	3	4
④定年・退職制度について男女格差がないこと	1	2	3	4
⑤セクシュアルハラスメントの防止措置がとられていること	1	2	3	4
⑥育児休業制度・介護休業制度が男性にも女性にも活用されていること	1	2	3	4
⑦仕事と家庭の両立を可能とするような環境整備（短時間勤務、フレックスタイム制、学校行事参加のための休暇制度など）が十分であること	1	2	3	4
⑧結婚・出産・育児・介護などでいったん退職した場合の再就職の機会があることと	1	2	3	4
⑨男女間に事実上生じている格差を解消するため、ポジティブ・アクションを行うこと	1	2	3	4
⑩性別による分業をせず、あらゆる職域に男女を配置すること	1	2	3	4

※「男女共同参画社会基本法」では国民の責務が明らかにされており、その中では職域においても男女共同参画社会の形成に寄与するよう努めなければならないとされています。

問 34 職場における男女共同参画を困難にしている要因は、どのようなところにあると思いますか。(○印いくつでも)

1. 女性に家事・育児などの負担が大きいこと
2. 女性と男性の能力に違いがあること
3. 女性の意識の問題
4. 男性の意識の問題
5. 経営者の意識の問題
6. 職場以外（行政や地域）での環境の未整備
7. 課題解決のための具体的方法がわからないこと
8. 経営上、財政的なゆとりがないこと
9. 両立支援制度利用者の代替要員確保やサポート体制が難しいこと
10. 転勤や長期出張などがキャリア形成の必要条件になっていること
11. 長時間労働や休みが取りにくいことが女性の就業継続や活躍の障害になっていること
12. 税金や年金制度などの社会制度・慣行
13. その他（)
14. 特に要因はない

問 35 今後、事業所の男女共同参画を進めるにあたって、下松市ではどのような行政施策があればよいと思われますか。(○印主なもの3つまで)

1. 広報誌やパンフレットなどによる男女の平等と相互の理解や協力についてのPR
2. ポジティブ・アクション等を効果的に進めるためのモデル企業の育成
3. 仕事と家庭の両立を支援する雇用管理等の事例などの情報提供
4. 法律や制度、女性の能力活用方法などについての情報提供
5. 再就職した女性の積極的な活用に向けた支援
6. 女性の社会的自立をめざす講座、セミナーの開催
7. 男性に対する意識啓発
8. 男性の育児休業取得の促進
9. 事業所対象の講座、講演会の開催
10. 職場における男女の平等な取り扱いの周知徹底
11. 女性の就労機会の確保、女性の職業教育・訓練の機会の充実
12. 保育施設や保育サービスの充実
13. 高齢者や病人のための施設や介護サービスの充実
14. 男女平等な雇用・労働条件確保のための指導強化
15. その他（)

問 36 男女共同参画の推進に向けたご提言やご意見、ご要望がありましたら、ご自由にお書きください。

ご協力大変ありがとうございました。調査はこれで終わりです。

アンケート調査票は、同封の返信用封筒に入れて、切手を貼らずに郵便ポストへご投函ください。

**令和4年度
下松市男女共同参画に関する
意識調査報告書**

発行年月：令和5年3月

発行：下松市役所 人権推進課

〒744-8585 下松市大手町三丁目3番3号

電話：0833-45-1825

FAX：0833-41-1515