

**「府中市男女共同参画に関する市民・企業意識調査」  
結果報告書**

平成 28 年9月  
広島県 府中市

## 目 次

1. 調査概要 .....	1
2. 報告書の見方 .....	1
3. 市民対象調査の結果.....	2
回答者について .....	2
いろいろな分野での男女平等について.....	9
女性の健康について .....	12
家庭生活について .....	14
子育て・教育について.....	27
就労について .....	30
人権について .....	41
災害時対策について .....	53
男女共同参画施策について.....	54
4. 企業対象調査の結果.....	61
企業の概要について .....	61
育児や介護に関する制度についておたずねします。.....	75
女性従業員についておたずねします。.....	80
男女共同参画全般についておたずねします。.....	93
5. 調査の結果のまとめ.....	96
(1) 男女の平等感について.....	96
(2) 家庭生活について.....	96
(3) 子育て・教育について.....	97
(4) 女性の健康について.....	97
(5) 女性の就労について.....	98
(6) 女性活躍について.....	99
(7) 人権擁護について.....	100
(8) 災害時対策について.....	100
(9) 男女共同参画施策について.....	101
(10) アンケートから把握する数値目標について.....	101

# 1. 調査概要

調査対象	府中市に住む 20 歳以上の市民 から無作為抽出	府中市内の企業から無作為抽出
調査数	1,000 件	300 件
調査方法	郵送による配布・回収	
調査期間	平成 28 年 9 月 7 日～9 月 16 日	
調査票回収数	381 件	126 件
回収率	38.1%	42.0%

# 2. 報告書の見方

- 回答結果は小数点第 2 桁目を四捨五入しています。この関係で、単回答（複数の選択肢からひとつだけを選ぶ形式）の合計値がちょうど「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）における割合について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しても「100.0」とはなりません。
- 本報告書における「N」「SA」「MA」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」 = 数字を入力する回答のことを示します。

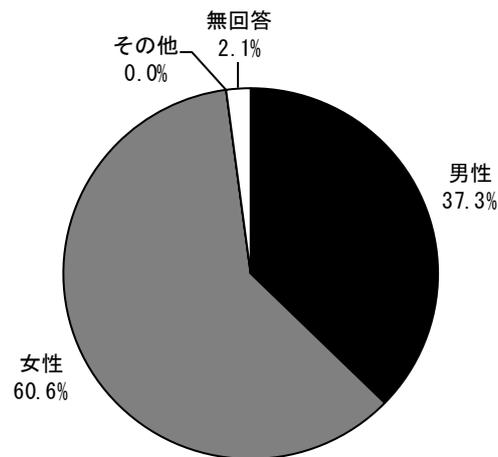
### 3. 市民対象調査の結果

#### 回答者について

##### 問1 性別 (SA)

「女性」が60.6%、「男性」が37.3%となっています。

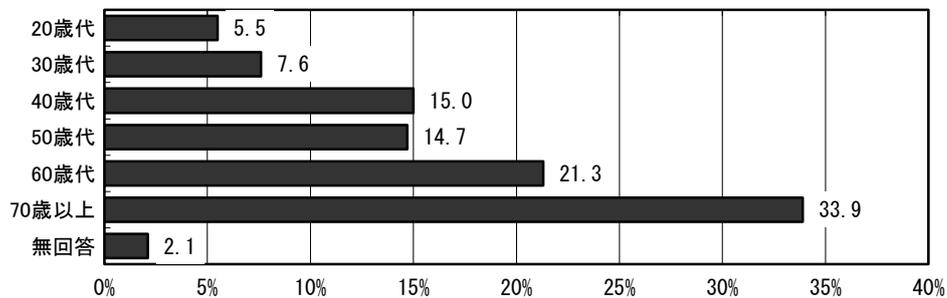
(SA) N=381



##### 問2 年齢 (SA)

「70歳以上」が33.9%で最も高くなっています。次いで「60歳代」が21.3%、「40歳代」が15.0%で続いています。

(SA) N=381



<「問1 性別」とのクロス集計>

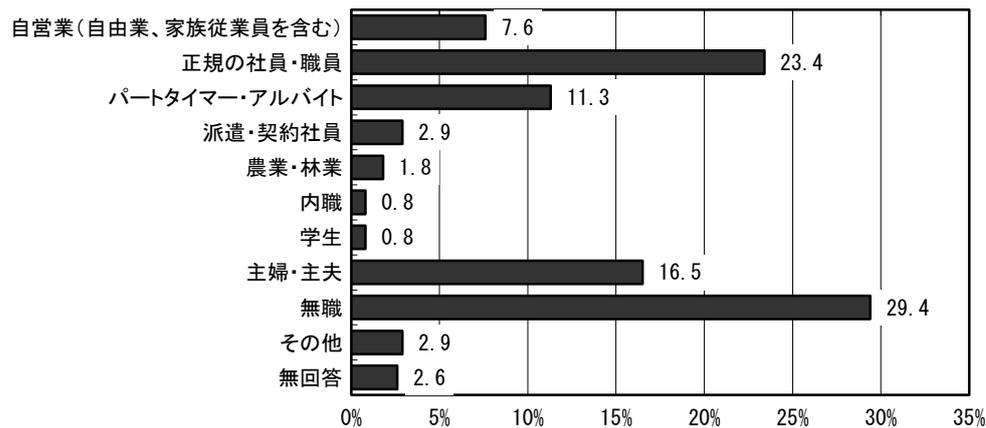
“男性”では「70歳以上」の割合が“女性”と比べて高くなっています。

上段:度数 下段:%	合計	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳以上	無回答
男性	142 100.0	11 7.7	10 7.0	19 13.4	20 14.1	25 17.6	57 40.1	-
女性	231 100.0	10 4.3	19 8.2	38 16.5	36 15.6	56 24.2	72 31.2	-

問3 あなたは現在、どのような職業についていますか。(SA)

「無職」が29.4%で最も高くなっています。次いで「正規の社員・職員」が23.4%、「主婦・主夫」が16.5%で続いています。

(SA) N=381



その他

内容	類似回答
会社員	3
介護・福祉	1
アパート経営	1

<「問1 性別」とのクロス集計>

“男性”では「正規の社員・職員」、「無職」の割合が“女性”と比べて高くなっています。  
 “女性”では「パートタイマー・アルバイト」、「主婦・主夫」の割合が“男性”と比べて高くなっています。

	合計	自営業(自由業、家族従業員を含む)	正規の社員・職員	パートタイマー・アルバイト	派遣・契約社員	農業・林業	内職
上段:度数 下段:%							
男性	142 100.0	15 10.6	47 33.1	10 7.0	2 1.4	3 2.1	- -
女性	231 100.0	14 6.1	42 18.2	33 14.3	9 3.9	4 1.7	3 1.3

	合計	学生	主婦・主夫	無職	その他	無回答
上段:度数 下段:%						
男性	142 100.0	2 1.4	- -	57 40.1	6 4.2	- -
女性	231 100.0	1 0.4	63 27.3	54 23.4	5 2.2	3 1.3

<「問2 年齢」とのクロス集計>

“20歳代”から“50歳代”にかけて「正規の社員・職員」の割合が高くなっています。  
 “60歳代”以上では「無職」の割合が高くなっています。

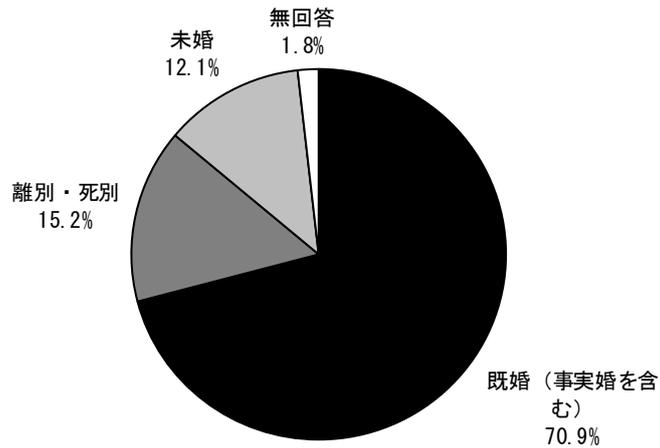
上段:度数 下段:%	合計	従業員を含む 自営業(自由業、 家族)	正規の社員・職員	パート パートタイム・ アル	派遣・契約社員	農業・林業	内職
20歳代	21 100.0	- -	12 57.1	4 19.0	- -	- -	- -
30歳代	29 100.0	2 6.9	12 41.4	7 24.1	3 10.3	- -	- -
40歳代	57 100.0	2 3.5	27 47.4	10 17.5	7 12.3	- -	- -
50歳代	56 100.0	7 12.5	28 50.0	6 10.7	- -	1 1.8	1 1.8
60歳代	81 100.0	10 12.3	9 11.1	9 11.1	1 1.2	4 4.9	1 1.2
70歳以上	129 100.0	8 6.2	1 0.8	7 5.4	- -	2 1.6	1 0.8

上段:度数 下段:%	合計	学生	主婦・主夫	無職	その他	無回答
20歳代	21 100.0	3 14.3	- -	1 4.8	1 4.8	- -
30歳代	29 100.0	- -	5 17.2	- -	- -	- -
40歳代	57 100.0	- -	6 10.5	2 3.5	2 3.5	1 1.8
50歳代	56 100.0	- -	8 14.3	4 7.1	1 1.8	- -
60歳代	81 100.0	- -	22 27.2	22 27.2	3 3.7	- -
70歳以上	129 100.0	- -	22 17.1	82 63.6	4 3.1	2 1.6

#### 問4 あなたは、結婚していらっしゃいますか。(SA)

「既婚（事実婚を含む）」が70.9%、「離別・死別」が15.2%、「未婚」が12.1%となっています。

(SA) N=381



#### <「問1 性別」とのクロス集計>

“男性”では「未婚」の割合が“女性”と比べて高くなっています。“女性”では「離別・死別」の割合が“男性”と比べて高くなっています。

	合計	既婚 (事実婚を含む)	離別・ 死別	未婚	無回答
上段:度数 下段:%					
男性	142 100.0	105 73.9	8 5.6	29 20.4	-
女性	231 100.0	164 71.0	50 21.6	17 7.4	-

<「問2 年齢」とのクロス集計>

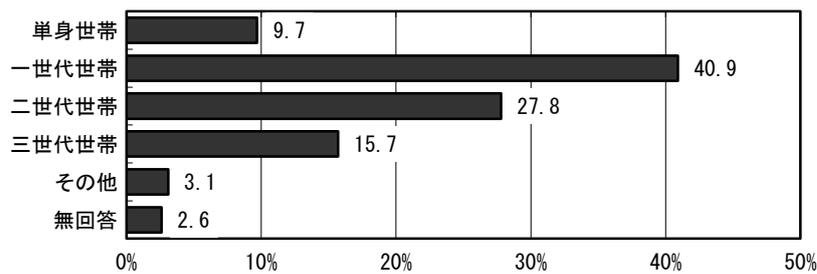
“20歳代”では「未婚」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

上段:度数 下段:%	合計	既婚 (事実婚を含む)	離別・死別	未婚	無回答
20歳代	21 100.0	4 19.0	-	17 81.0	-
30歳代	29 100.0	24 82.8	-	5 17.2	-
40歳代	57 100.0	41 71.9	5 8.8	11 19.3	-
50歳代	56 100.0	43 76.8	7 12.5	6 10.7	-
60歳代	81 100.0	66 81.5	11 13.6	4 4.9	-
70歳以上	129 100.0	91 70.5	35 27.1	3 2.3	-

問5 あなたが現在、同居している家族構成は、次のうちどれですか。(SA)

「一世代世帯」が40.9%で最も高くなっています。次いで「二世代世帯」が27.8%、「三世代世帯」が15.7%が続いています。

(SA) N=381



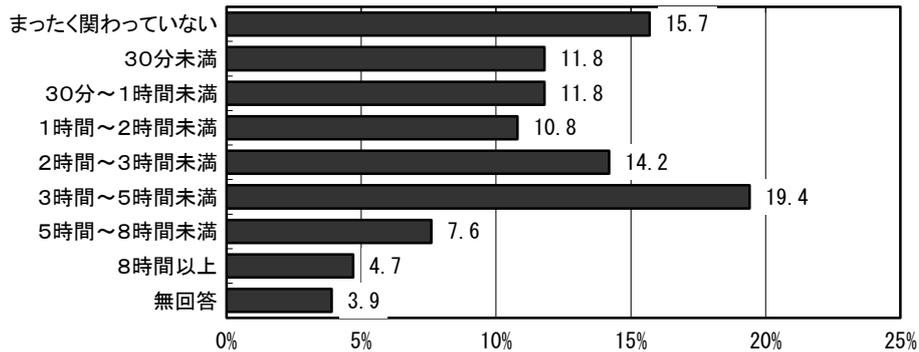
その他

内容	類似回答
四世代世帯	4
一人	1
妹と同居	1

問6 あなたが、家事・育児に携わる平日一日あたりの平均的な時間はどのくらいですか。(SA)

「3時間～5時間未満」が19.4%で最も高くなっています。次いで「まったく関わっていない」が15.7%、「2時間～3時間未満」が14.2%で続いています。

(SA) N=381



<「問1 性別」とのクロス集計>

“男性”では「まったく関わっていない」から「1時間～2時間未満」の割合が“女性”と比べて高くなっています。“女性”では「2時間～3時間未満」から「8時間以上」の割合が“男性”と比べて高くなっています。

	合計	まったく関わっていない	30分未満	30分～1時間未満	1時間～2時間未満	2時間～3時間未満	3時間～5時間未満	5時間～8時間未満	8時間以上	無回答
上段:度数	142	41	35	30	21	7	2	-	-	6
下段:%	100.0	28.9	24.6	21.1	14.8	4.9	1.4	-	-	4.2
男性	231	18	10	15	20	47	72	29	18	2
女性	100.0	7.8	4.3	6.5	8.7	20.3	31.2	12.6	7.8	0.9

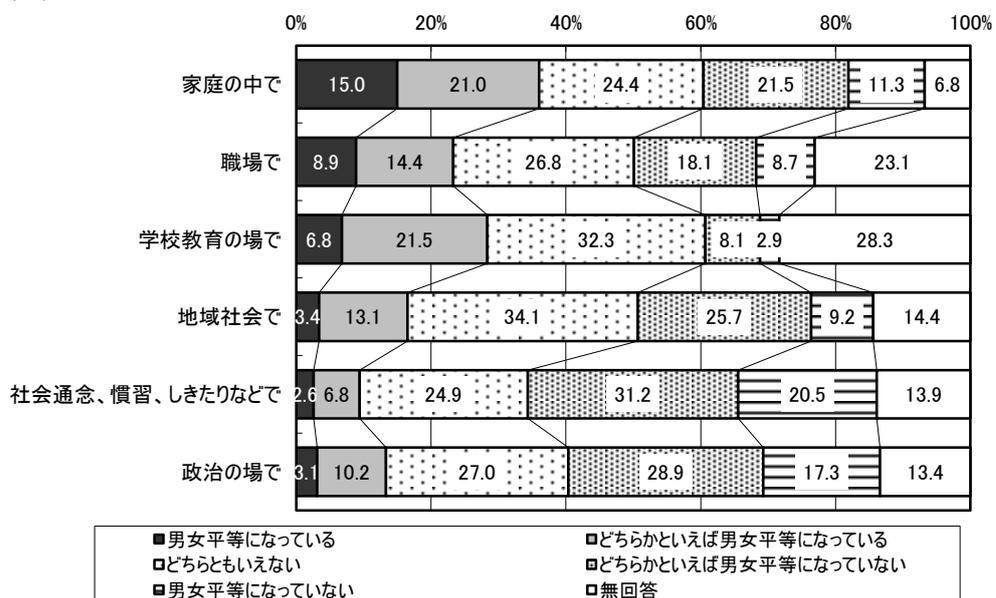
## いろいろな分野での男女平等について

### 問7 あなたは、次の各分野で、男女平等になっていると思いますか。（SA）

「男女平等になっている」、「どちらかといえば男女平等になっている」をあわせた割合が高い項目は、“家庭の中で”が36.0%、“学校教育の場で”が28.3%となっています。

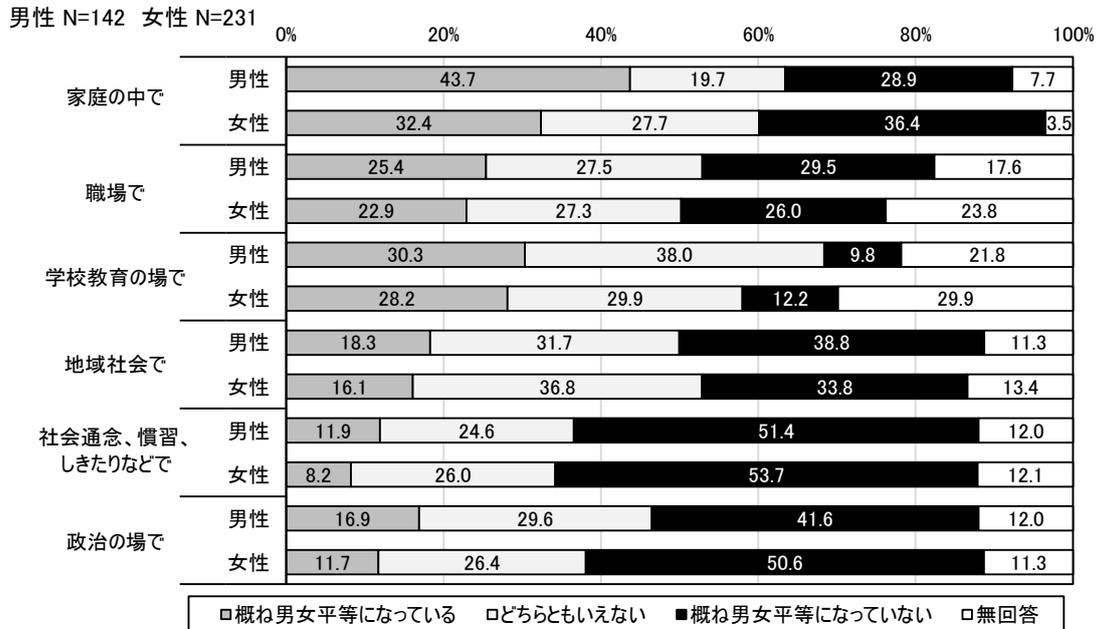
「どちらかといえば男女平等になっていない」、「男女平等になっていない」をあわせた割合が高い項目は、“社会通念、慣習、しきたりなどで”が51.7%、“政治の場で”が46.2%、“地域社会で”が34.9%、“職場で”が26.8%となっています。

(SA) N=381



<「問1 性別」とのクロス集計>

“男性”ではすべての項目において「概ね男女平等になっている」の割合が“女性”と比べて高くなっています。



<「家庭の中で」と「問5 家族構成」とのクロス集計>

“三世代世帯”では「概ね男女平等になっていない」の割合が他の家族構成と比べて高くなっています。

	合計	概ね男女平等になっている	どちらともいえない	概ね男女平等になっていない	無回答
上段:度数 下段:%					
単身世帯	37 100.0	10 27.0	13 35.1	10 27.0	4 10.8
一世代世帯	156 100.0	65 41.7	35 22.4	49 31.4	7 4.5
二世帯世帯	106 100.0	37 34.9	31 29.2	34 32.1	4 3.8
三世代世帯	60 100.0	19 31.7	11 18.3	29 48.3	1 1.7
その他	12 100.0	4 33.3	3 25.0	2 16.7	3 25.0

<「家庭の中で」と「問5 家事・育児に携わる平日の平均時間」とのクロス集計>

“30分～1時間未満”の「概ね男女平等になっている」の割合が他の時間と比べて高くなっています。

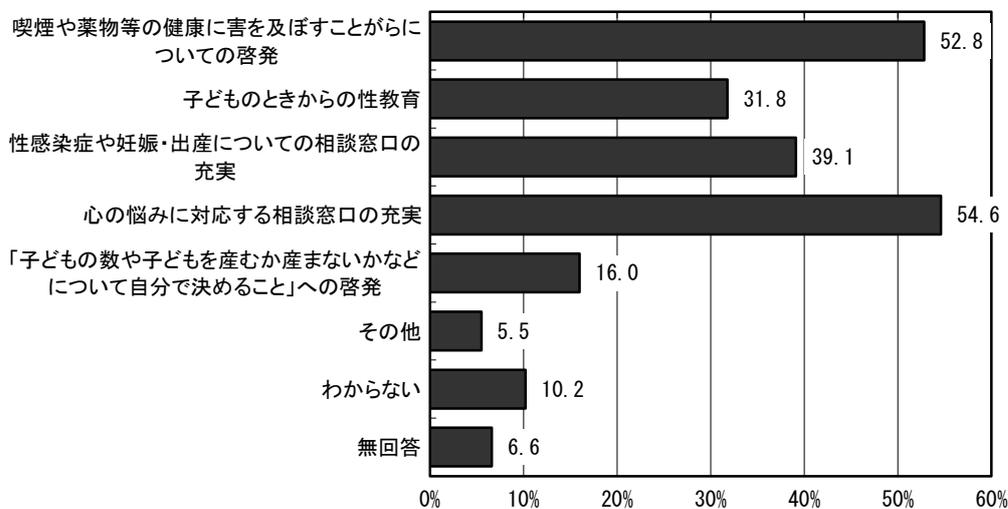
上段:度数 下段:%	合計	概ね男女平等 になっている	どちらとも いえない	概ね男女平等 になって いない	無回答
まったく関わっていない	60 100.0	22 36.7	17 28.3	15 25.0	6 10.0
30分未満	45 100.0	15 33.3	14 31.1	15 33.3	1 2.2
30分～1時間未満	45 100.0	26 57.8	9 20.0	6 13.3	4 8.9
1時間～2時間未満	41 100.0	12 29.3	9 22.0	17 41.5	3 7.3
2時間～3時間未満	54 100.0	20 37.0	14 25.9	19 35.2	1 1.9
3時間～5時間未満	74 100.0	23 31.1	21 28.4	30 40.5	0 0.0
5時間～8時間未満	29 100.0	9 31.0	6 20.7	13 44.8	1 3.4
8時間以上	18 100.0	6 33.3	2 11.1	9 50.0	1 5.6

## 女性の健康について

問8 あなたは、女性の生涯にわたる健康づくりのための支援策として、どのようなことが必要だと思いますか。(MA)

「心の悩みに対応する相談窓口の充実」が54.6%で最も高くなっています。次いで「喫煙や薬物等の健康に害を及ぼすことに関する啓発」が52.8%、「性感染症や妊娠・出産についての相談窓口の充実」が39.1%が続いています。

(MA) N=381



その他

内容	類似回答
男性への教育	2
安心して生活できる社会づくり	2
わざわざ『女性の健康』とする意図が分からない	1
老若に関わらず、生涯にわたる支援を	1
昔の生活をもう少し参考にしていよところは実行してもよいと思います	1
まず女性としての道徳が必要です	1
肥満の予防	1
妊娠、出産、閉経後などにおける女性の体の変化や、それに伴う病気等(予防・治療)について詳しく知る機会	1
全てにおいてのこまやかな情報。女性に限らず。広報やその他で。女性は…と言うところでもう差別化?一緒に産む・育てるという観点をお願いします。逆に男性もストレス、他仕事の重圧もあるので	1
シングルマザーへの支援はもっと必要です	1
出生から教育は始まるものと考えます。親が常識ある能力を育てよう、努力して教育に心がけることが大切と考えます	1
産婦人科の充実	1

内容	類似回答
子どもができないので養子でもらおうかとも思っていました。でもそれもかないませんでした	1
更年期や介護などの相談窓口	1
1～5の質問内容の決めかたがおかしいのでは？	1
1, 2, 4については男女を問わず必要なことだと思う	1

### <「問1 性別」とのクロス集計>

“女性”では「喫煙や薬物等の健康に害を及ぼすことに関する啓発」の割合が“男性”と比べて高くなっています。

上段:度数 下段:%	合計	喫煙や薬物等の健康に害を及ぼすことに関する啓発	子どものときからの性教育	性感染症や妊娠・出産についての相談窓口の充実	心の悩みに対応する相談窓口の充実	「子どもの数や子どもを産むか産まないかなど」について自分で決めることへの啓発	その他	わからない	無回答
男性	142 100.0	68 47.9	43 30.3	54 38.0	77 54.2	27 19.0	8 5.6	18 12.7	13 9.2
女性	231 100.0	133 57.6	78 33.8	95 41.1	131 56.7	34 14.7	13 5.6	20 8.7	5 2.2

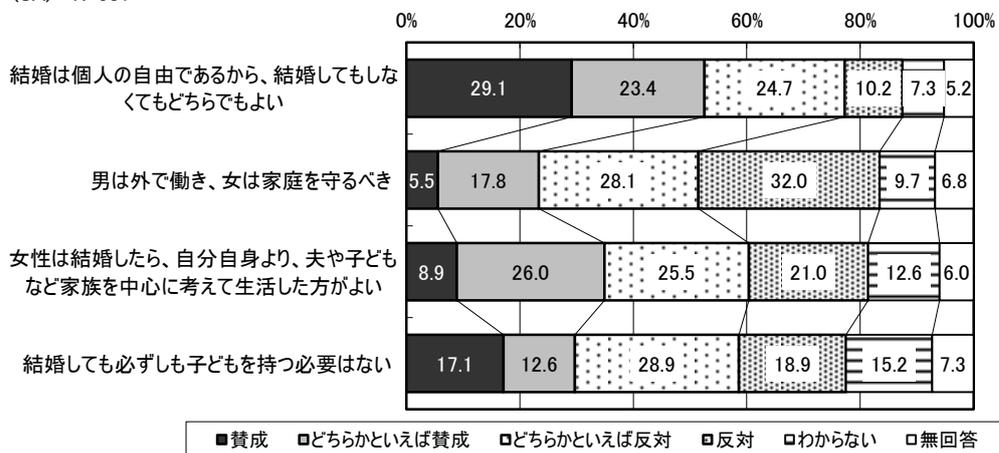
## 家庭生活について

問9 あなたは、結婚や家庭に関する次のような考え方について、どのように思いますか。(SA)

「賛成」、「どちらかといえば賛成」をあわせた、概ね賛成の割合が高い項目は、“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”が52.5%となっています。

「反対」、「どちらかといえば反対」をあわせた、概ね反対の割合が高い項目は、“男は外で働き、女は家庭を守るべき”が60.1%、“結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない”が47.8%、“女性は結婚したら、自分自身より、夫や子どもなど家族を中心に考えて生活した方がよい”が46.5%となっています。

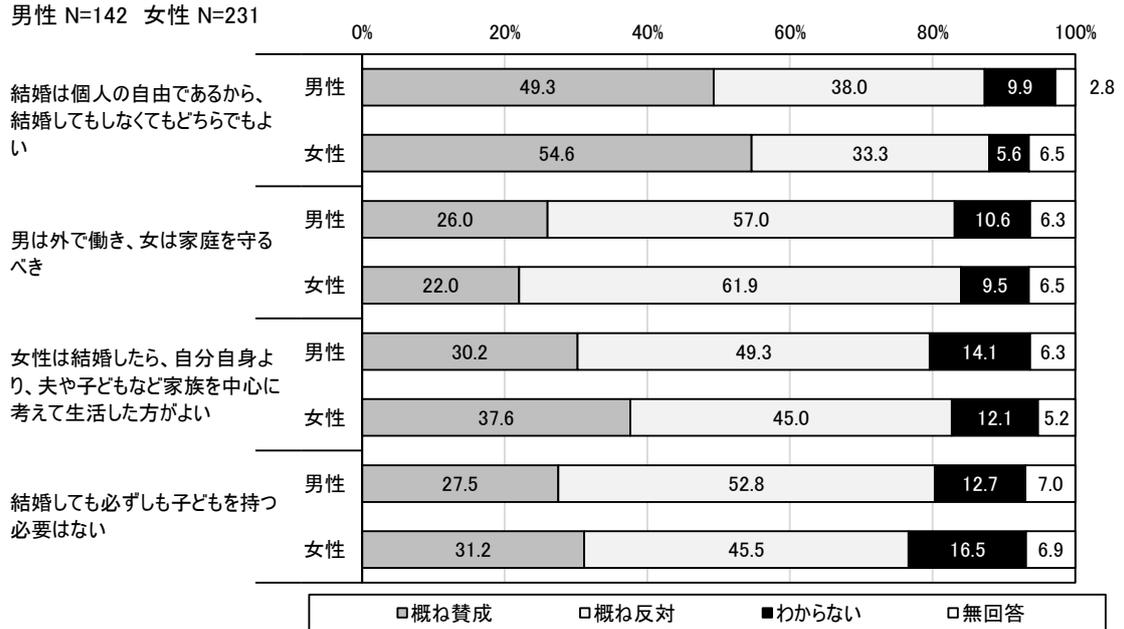
(SA) N=381



<「問1 性別」とのクロス集計>

“男性”では、『男は外で働き、女は家庭を守るべき』において「概ね賛成」の割合が“女性”と比べて高く、“女性”では「概ね反対」の割合が“男性”と比べて高くなっています。

“女性”ではそれ以外の項目において「概ね賛成」の割合が“男性”と比べて高くなっています。

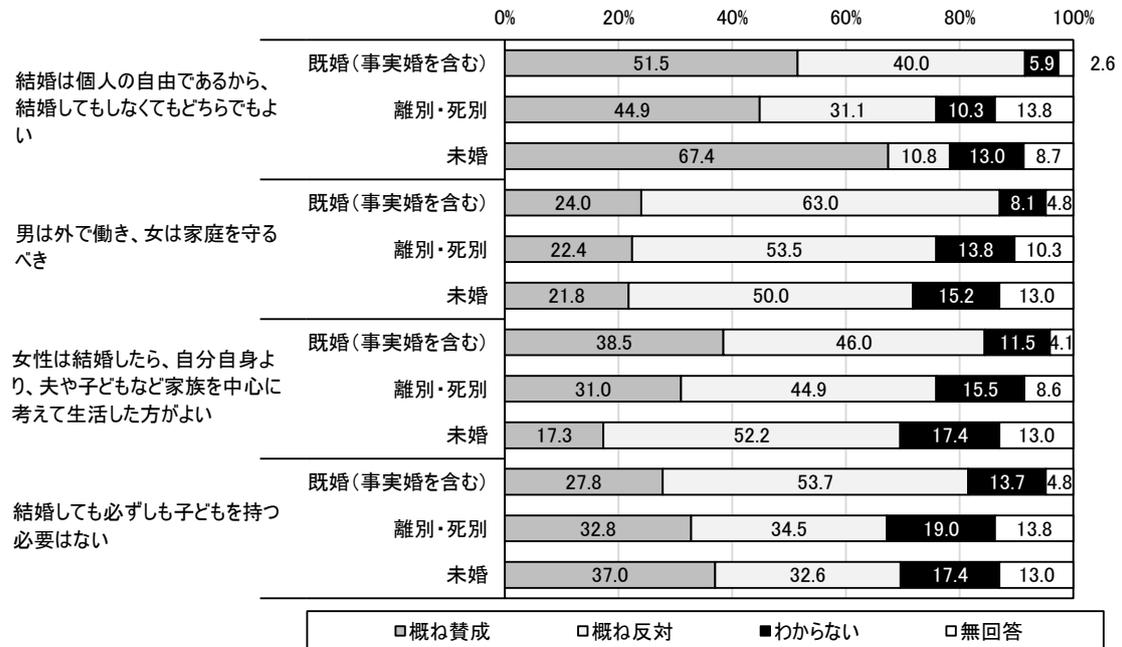


#### <「問4 結婚の状況」とのクロス集計>

“既婚（事実婚を含む）”では、『女性は結婚したら、自分自身より、夫や子どもなど家族を中心に考えて生活した方がよい』において「概ね賛成」の割合が他の結婚状況と比べて高くなっています。また、それ以外の項目においては、「概ね反対」の割合が他の結婚状況と比べて高くなっています。

“未婚”では、『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』、『結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない』において「概ね賛成」の割合が他の結婚状況と比べて高くなっています。また、『女性は結婚したら、自分自身より、夫や子どもなど家族を中心に考えて生活した方がよい』において「概ね反対」の割合が他の結婚状況と比べて高くなっています。

既婚(事実婚を含む) N=270 離別・死別 N=58 未婚 N=46



問4で「既婚（事実婚を含む）」に回答した方を対象とした設問

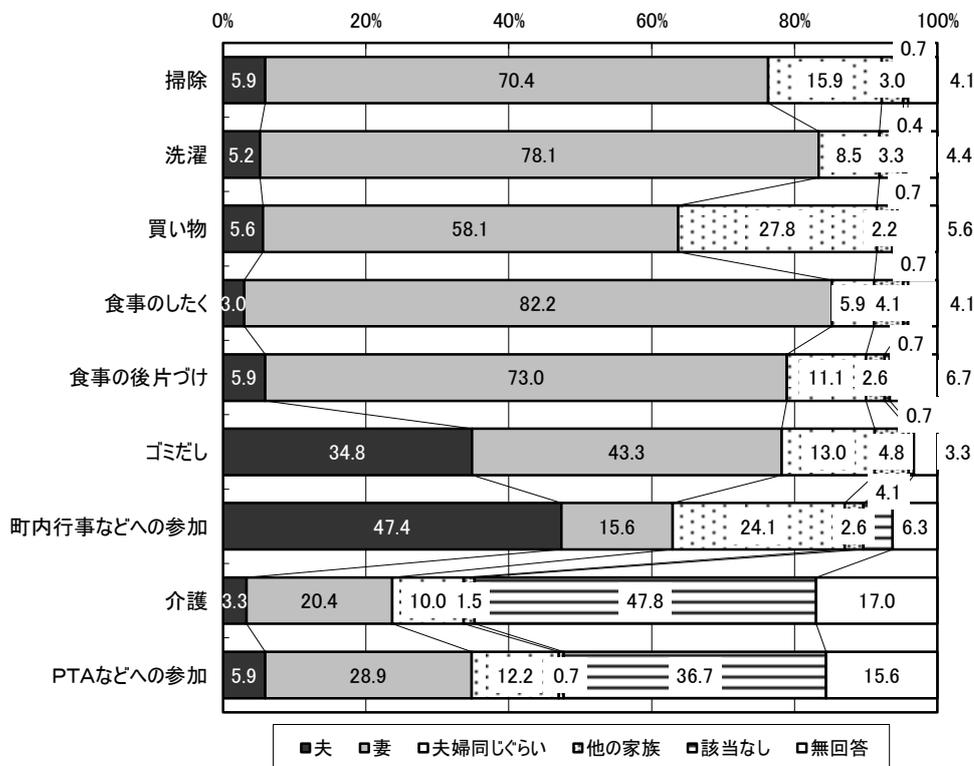
問10 あなたのご家庭では、次のような仕事を主にどなたが担当していますか。  
(SA)

「夫」の割合が高い項目は“町内行事などへの参加”が47.4%となっています。

「妻」の割合が高い項目は、“食事のしたく”が82.2%、“洗濯”が78.1%、“食事の後片づけ”が73.0%、“掃除”が70.4%、“買い物”が58.1%となっています。

「他の家族」の割合が高い項目は、“介護”が47.8%、“PTAなどへの参加”が36.7%となっています。

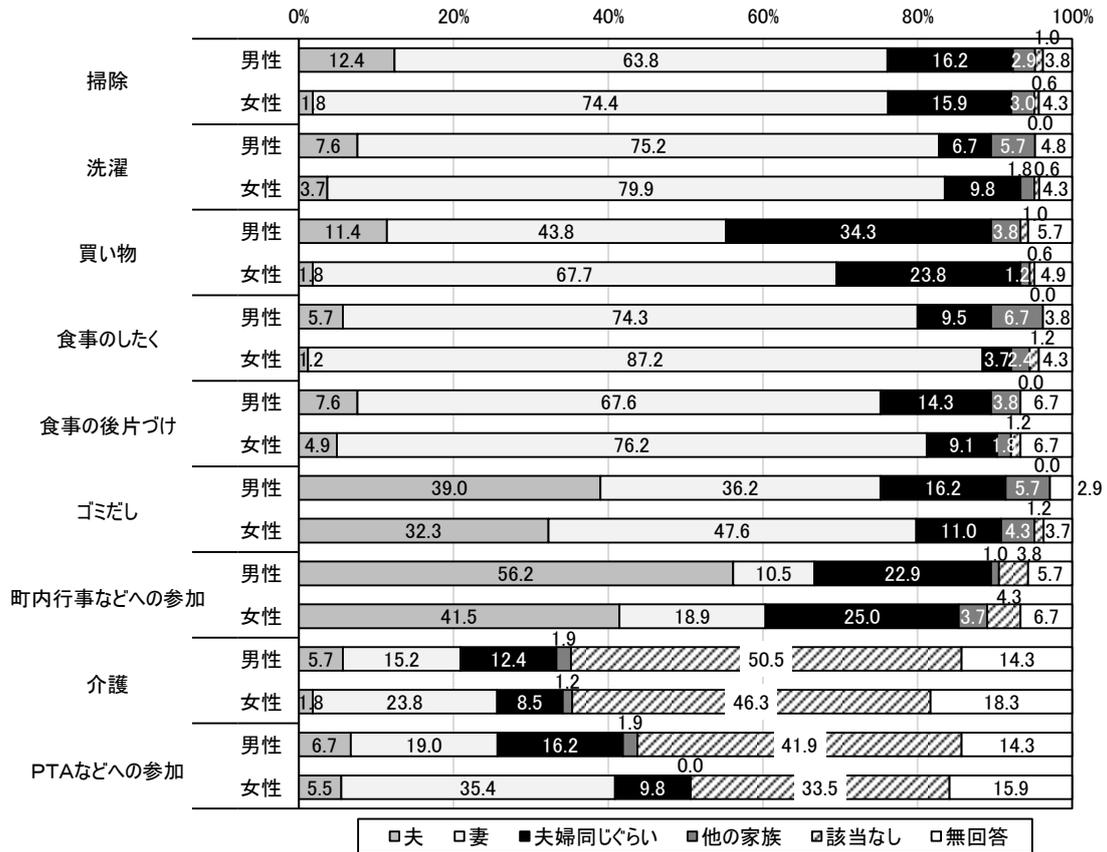
(SA) N=270



<「問1 性別」とのクロス集計>

“男性”では、すべての項目において「夫」の割合が“女性”と比べて高くなっています。  
 “女性”では、すべての項目において「妻」の割合が“男性”と比べて高くなっています。

男性 N=105 女性 N=164



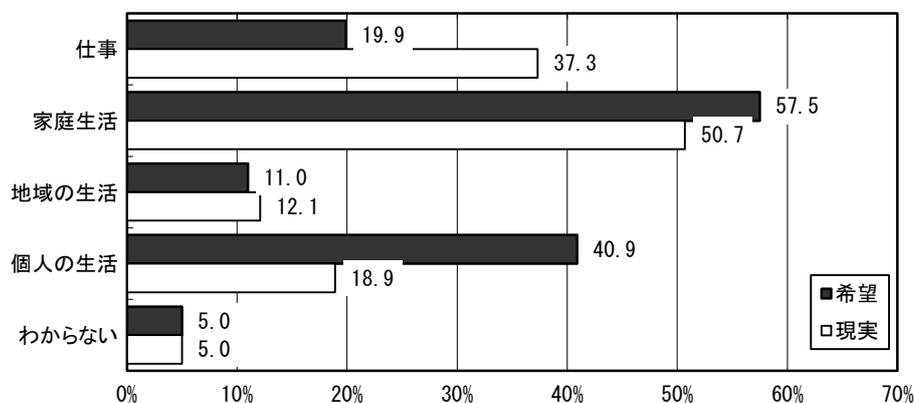
問11 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」（地域活動・学習・趣味・付き合いなど）について、優先させたいものの希望と現実（現状）を教えてください。（MA）

希望では、「家庭生活」が57.5%で最も高くなっています。次いで「個人の生活」が40.9%、「仕事」が19.9%が続いています。

現実では、「家庭生活」が50.7%で最も高くなっています。次いで「仕事」が37.3%、「個人の生活」が18.9%が続いています。

希望と比べて、現実では「仕事」の割合が高く、「個人の生活」の割合が低くなっています。

(MA) N=381



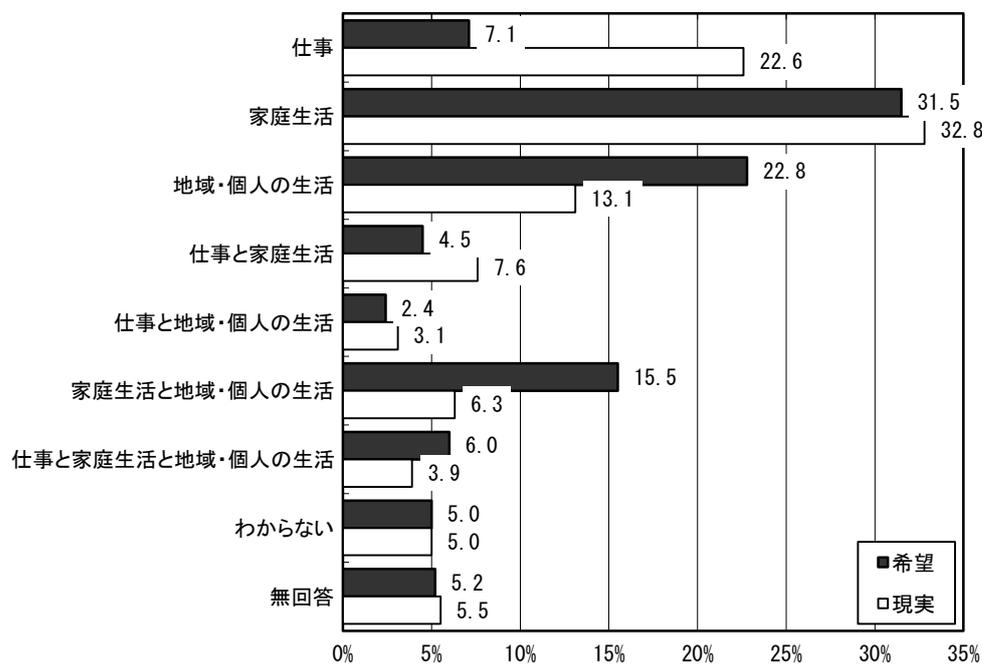
**【再掲】問11 8区分 (MA)**

希望では、「家庭生活」が 31.5%で最も高くなっています。次いで「地域・個人の生活」が 22.8%、「家庭生活と地域・個人の生活」が 15.5%で続いています。

現実では、「家庭生活」が 32.8%で最も高くなっています。次いで「仕事」が 22.6%、「地域・個人の生活」が 13.1%で続いています。

希望と比べて、現実では「仕事」の割合が高く、「地域・個人の生活」、「家庭生活と地域・個人の生活」の割合が低くなっています。

(MA) N=381



<「問1 性別」とのクロス集計>

『希望』について、“男性”では「仕事」、「家庭生活と地域・個人の生活」の割合が“女性”と比べて高くなっています。“女性”では「家庭生活」、「地域・個人の生活」の割合が“男性”と比べて高くなっています。

『現実』について、“男性”では「仕事」、「地域・個人の生活」の割合が“女性”と比べて高くなっています。“女性”では「家庭生活」の割合が“男性”と比べて高くなっています。

『希望』

	合計	仕事	家庭生活	地域・個人の生活	仕事と家庭生活	仕事と地域・個人の生活	家庭生活と地域・個人の生活	仕事と家庭生活と地域・個人の生活	わからない	無回答
上段:度数 下段:%										
男性	142 100.0	16 11.3	38 26.8	26 18.3	5 3.5	4 2.8	29 20.4	11 7.7	7 4.9	6 4.2
女性	231 100.0	10 4.3	77 33.3	61 26.4	12 5.2	5 2.2	30 13.0	12 5.2	11 4.8	13 5.6

『現実』

	合計	仕事	家庭生活	地域・個人の生活	仕事と家庭生活	仕事と地域・個人の生活	家庭生活と地域・個人の生活	仕事と家庭生活と地域・個人の生活	わからない	無回答
上段:度数 下段:%										
男性	142 100.0	40 28.2	36 25.4	24 16.9	8 5.6	7 4.9	9 6.3	7 4.9	5 3.5	6 4.2
女性	231 100.0	43 18.6	86 37.2	26 11.3	21 9.1	5 2.2	15 6.5	8 3.5	14 6.1	13 5.6

<「問4 結婚の状況」とのクロス集計>

『希望』について、“既婚（事実婚含む）”では「家庭生活」の割合が他の結婚状況と比べて高くなっています。

『現実』について、“既婚（事実婚含む）”では「家庭生活」の割合が他の結婚状況と比べて高くなっています。“未婚”では「仕事」の割合が他の結婚状況と比べて高くなっています。

『希望』

	合計	仕事	家庭生活	地域・個人の生活	仕事と家庭生活	仕事と地域・個人の生活	家庭生活と地域・個人の生活	仕事と家庭生活と地域・個人の生活	わからない	無回答
上段:度数 下段:%										
既婚(事実婚を含む)	270 100.0	20 7.4	96 35.6	59 21.9	10 3.7	7 2.6	41 15.2	16 5.9	10 3.7	11 4.1
離別・死別	58 100.0	2 3.4	14 24.1	17 29.3	5 8.6	-	9 15.5	3 5.2	4 6.9	4 6.9
未婚	46 100.0	4 8.7	5 10.9	11 23.9	2 4.3	2 4.3	9 19.6	4 8.7	5 10.9	4 8.7

『現実』

	合計	仕事	家庭生活	地域・個人の生活	仕事と家庭生活	仕事と地域・個人の生活	家庭生活と地域・個人の生活	仕事と家庭生活と地域・個人の生活	わからない	無回答
上段:度数 下段:%										
既婚(事実婚を含む)	270 100.0	57 21.1	109 40.4	27 10.0	25 9.3	6 2.2	16 5.9	11 4.1	9 3.3	10 3.7
離別・死別	58 100.0	10 17.2	10 17.2	12 20.7	3 5.2	2 3.4	7 12.1	2 3.4	6 10.3	6 10.3
未婚	46 100.0	16 34.8	3 6.5	11 23.9	1 2.2	4 8.7	1 2.2	2 4.3	4 8.7	4 8.7

<問 11 生活の中での優先度【希望】と【現実】とのクロス集計>

『希望』のそれぞれの項目で、『現実』に同じ項目を優先している割合が高くなっています。

“『希望』地域・個人の生活”では、「『現実』家庭生活」の割合が高くなっています。

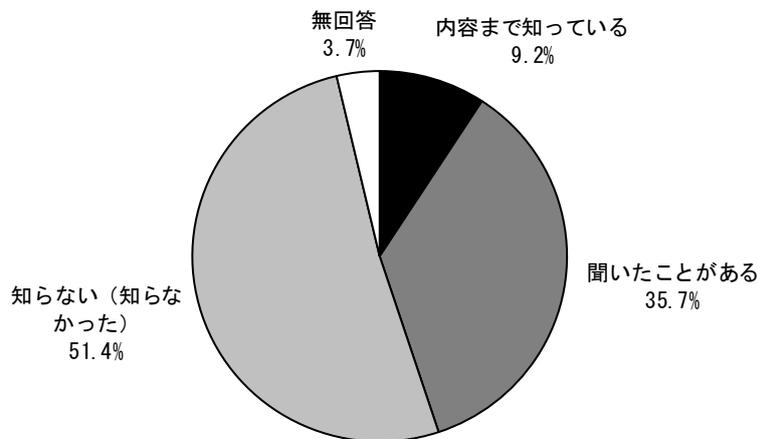
『現実』

	合計	仕事	家庭生活	地域・個人の生活	仕事と家庭生活	仕事と地域・個人の生活	家庭生活と地域・個人の生活	仕事と家庭生活と地域・個人の生活	わからない	無回答
上段 度数	27	16	6	3	-	1	1	-	-	-
下段 %	1000	598	222	11.1	-	3.7	3.7	-	-	-
『希望』 仕事	120	30	66	11	3	-	1	2	4	3
家庭生活	1000	250	550	9.2	2.5	-	0.8	1.7	3.3	2.5
地域・個人の生活	87	17	35	22	4	1	2	1	4	1
1000	195	402	253	4.6	1.1	2.3	1.1	4.6	1.1	
仕事と家庭生活	17	4	4	-	7	1	-	1	-	-
1000	235	235	-	41.2	5.9	-	-	5.9	-	-
仕事と地域・個人の生活	9	2	2	1	1	3	-	-	-	-
1000	222	222	11.1	11.1	33.3	-	-	-	-	-
家庭生活と地域・個人の生活	59	13	5	7	9	5	15	4	1	-
1000	220	85	11.9	15.3	8.5	25.4	6.8	1.7	-	
仕事と家庭生活と地域・個人の生活	23	4	1	2	4	1	3	7	1	-
1000	174	43	8.7	17.4	4.3	13.0	30.4	4.3	-	
わからない	19	-	4	2	1	-	-	9	3	-
1000	-	21.1	10.5	5.3	-	-	-	47.4	15.8	

問12 あなたは、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」という用語を知っていましたか。（SA）

「知らない（知らなかった）」が51.4%、「聞いたことがある」が35.7%、「内容まで知っている」が9.2%となっています。

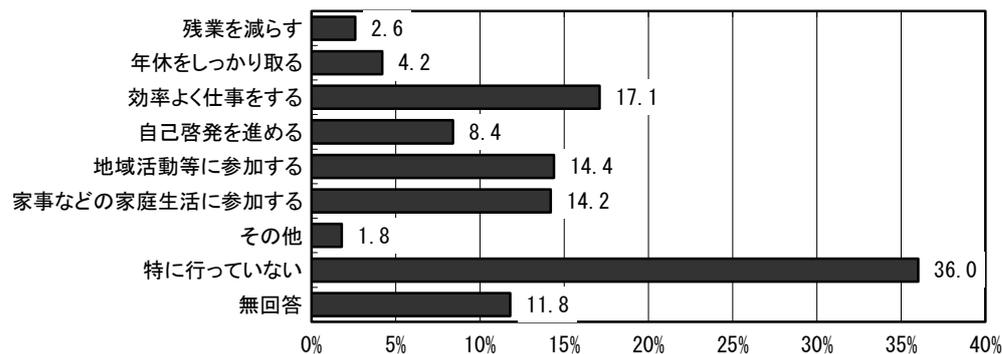
(SA) N=381



問13 あなたがワーク・ライフ・バランス実現のために行っていることをお答えください。(MA)

「特に行っていない」が36.0%で最も高くなっています。次いで「効率よく仕事をする」が17.1%、「地域活動等に参加する」が14.4%、「家事などの家庭生活に参加する」が14.2%で続いています。

(MA) N=381



その他

内容	類似回答
行うことが不可能	1
自分の時間を持つ	1
趣味など自分磨き	1
体力づくり、友達作り	1
パートをしている	1

<「問12 ワーク・ライフ・バランスの認知状況」とのクロス集計>

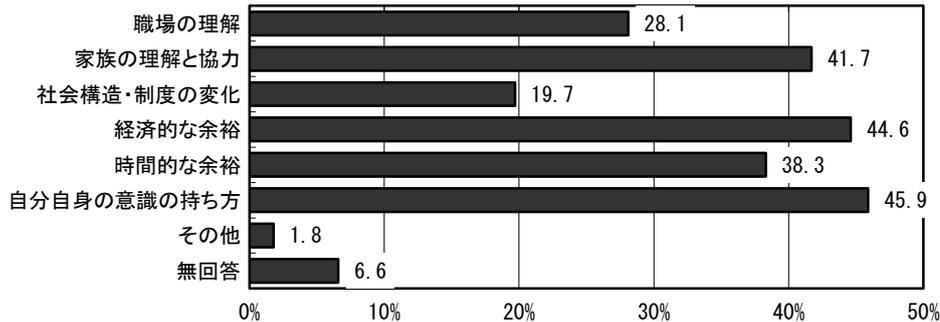
「内容まで知っている」では、「効率よく仕事をする」、「年休をしっかり取る」の割合が他の認知状況と比べて高くなっています。

	合計	残業を減らす	年休をしっかり取る	効率よく仕事をする	自己啓発を進める	地域活動等に参加する	家事などの家庭生活に参加する	その他	特に行っていない	無回答
上段 度数										
下段 %										
内容まで知っている	35 100.0	2 5.7	5 14.3	12 34.3	3 8.6	7 20.0	7 20.0	3 8.6	7 20.0	-
聞いたことがある	136 100.0	7 5.1	5 3.7	29 21.3	15 11.0	25 18.4	16 11.8	3 2.2	39 28.7	13 9.6
知らない(知らなかった)	196 100.0	1 0.5	6 3.1	24 12.2	14 7.1	23 11.7	30 15.3	1 0.5	88 44.9	22 11.2

問14 ワーク・ライフ・バランスが実現されるために必要だと思うものをお答えください。(MA)

「自分自身の意識の持ち方」が45.9%で最も高くなっています。次いで「経済的な余裕」が44.6%、「家族の理解と協力」が41.7%で続いています。

(MA) N=381



その他

内容	類似回答
病院のカウンセリング	1
体力	1

<「問1 性別」とのクロス集計>

“女性”では「家族の理解と協力」の割合が“男性”と比べて高くなっています。

	合計	職場の理解	家族の理解と協力	社会構造・制度の変化	経済的な余裕	時間的な余裕	自分自身の意識の持ち方	その他	無回答
上段:度数	142	38	39	35	68	49	67	1	9
下段:%	100.0	26.8	27.5	24.6	47.9	34.5	47.2	0.7	6.3
男性	231	67	117	38	101	95	103	6	15
女性	100.0	29.0	50.6	16.5	43.7	41.1	44.6	2.6	6.5

<「問2 年齢」とのクロス集計>

“30歳代”では「職場の理解」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

上段:度数 下段:%	合計	職場の理解	家族の理解と協力	社会構造・制度の変化	経済的な余裕	時間的な余裕	方 自分自身の意識の持ち	その他	無回答
20歳代	21 100.0	8 38.1	2 9.5	3 14.3	9 42.9	12 57.1	10 47.6	1 4.8	2 9.5
30歳代	29 100.0	21 72.4	8 27.6	10 34.5	18 62.1	13 44.8	4 13.8	-	2 6.9
40歳代	57 100.0	26 45.6	14 24.6	14 24.6	34 59.6	22 38.6	18 31.6	1 1.8	1 1.8
50歳代	56 100.0	17 30.4	24 42.9	18 32.1	33 58.9	31 55.4	27 48.2	1 1.8	-
60歳代	81 100.0	13 16.0	38 46.9	11 13.6	39 48.1	27 33.3	41 50.6	2 2.5	3 3.7
70歳以上	129 100.0	20 15.5	58 45.0	17 13.2	36 27.9	39 30.2	70 54.3	2 1.6	16 12.4

<「問4 結婚の状況」とのクロス集計>

“既婚（事実婚を含む）”では「家族の理解と協力」の割合が他の結婚状況と比べて高くなっています。

上段:度数 下段:%	合計	職場の理解	家族の理解と協力	化 社会構造・制度の変	経済的な余裕	時間的な余裕	持 方 自分自身の意識の	その他	無回答
既婚(事実婚を含む)	270 100.0	75 27.8	124 45.9	55 20.4	123 45.6	106 39.3	126 46.7	4 1.5	13 4.8
離別・死別	58 100.0	13 22.4	22 37.9	6 10.3	22 37.9	20 34.5	26 44.8	2 3.4	7 12.1
未婚	46 100.0	17 37.0	11 23.9	12 26.1	24 52.2	19 41.3	19 41.3	1 2.2	4 8.7

<「問12 ワーク・ライフ・バランスの認知状況」とのクロス集計>

“内容まで知っている”では「社会構造・制度の変化」、「自分自身の意識の持ち方」の割合が他の認知状況と比べて高くなっています。

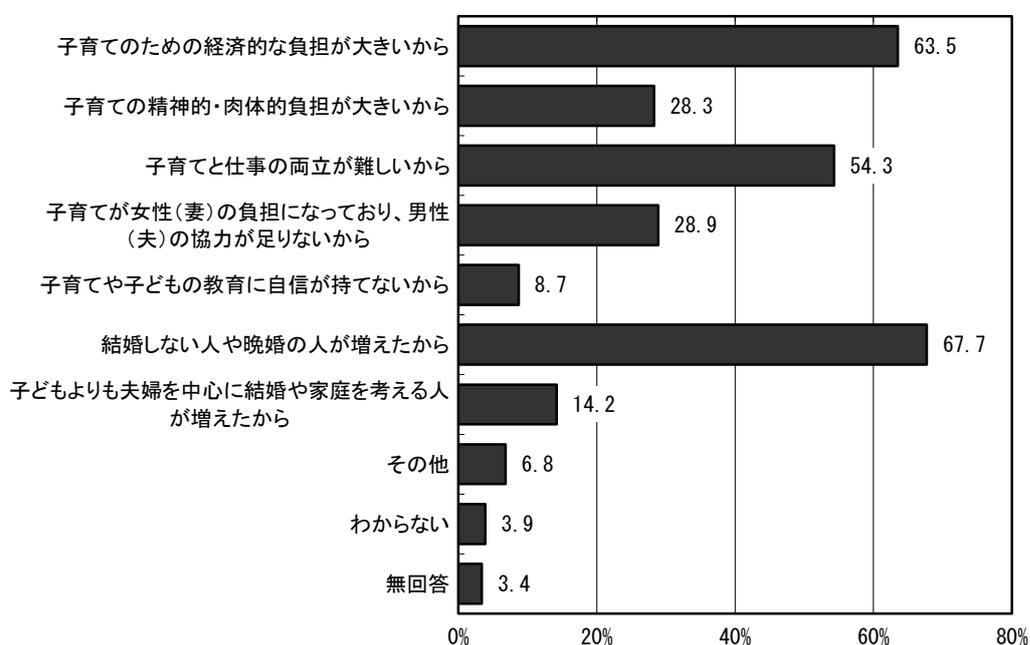
上段:度数 下段:%	合計	職場の理解	家族の理解と協力	社会構造・制度の変化	経済的な余裕	時間的な余裕	方 自分自身の意識の持ち	その他	無回答
内容まで知っている	35 100.0	12 34.3	14 40.0	15 42.9	11 31.4	16 45.7	22 62.9	1 2.9	-
聞いたことがある	136 100.0	36 26.5	66 48.5	23 16.9	62 45.6	50 36.8	75 55.1	1 0.7	5 3.7
知らない(知らなかった)	196 100.0	59 30.1	78 39.8	37 18.9	96 49.0	79 40.3	75 38.3	5 2.6	9 4.6

## 子育て・教育について

問15 最近、出生率が低下し、少子化が進んでいますが、どのようなことが原因だと思いますか。(MA)

「結婚しない人や晩婚の人が増えたから」が67.7%で最も高くなっています。次いで「子育てのための経済的な負担が大きいから」が63.5%、「子育てと仕事の両立が難しいから」が54.3%で続いています。

(MA) N=381



### その他

内容	類似回答
親自身の自覚が不足	2
子どもができないから	2
夫の給料だけでは難しい。主婦業特化できない	2
将来への不安	2
核家族となっていること	1
子育ての大変さばかりが議論されている。結婚・子育てによって得られる幸せをもっと話題にしてほしい	1
子どもが成長していく過程での学校などでのいじめ	1
子どもができると仕事を辞めないといけない職場が未だに多いから	1
子どもを大切に思えない人が増えたから	1
産休・育児中の女性の職場の人手不足。人員が少ないので本人も周囲のスタッフも困る	1
仕事をしながら子育てをする環境が整っていないから	1

内容	類似回答
女性が管理職になる頃には出産が遅くなり、女性は特に実家の近くで住みたい人が多い	1
女性の出産後の職場復帰の難しさ	1
人生の価値観の多様化による、子育てに対する関心の低下	1
多様な家族観や文化への社会の理解と制度が不十分なため	1
男性も女性も一人でも生活できる収入があるから	1
病院がない	1
保育所問題。子どもを預けるところがないと出産できない	1
優秀でないと生きていけないような気持ちになる。そのような子を産み、育てられるか、世の中が難しくなっていると感じる	1

### <「問1 性別」とのクロス集計>

“女性”では「子育てと仕事の両立が難しいから」の割合が“男性”と比べて高くなっています。

上段:度数 下段:%	合計	子育てのための経済的な負担が大きいから	子育ての精神的・肉体的負担が大きいから	子育てと仕事の両立が難しいから	子育てが女性(妻)の負担になっており、男性(夫)の協力が足りないから	子育てや子どもの教育に自信が持てないから
男性	142 100.0	90 63.4	34 23.9	62 43.7	42 29.6	14 9.9
女性	231 100.0	148 64.1	72 31.2	142 61.5	66 28.6	18 7.8

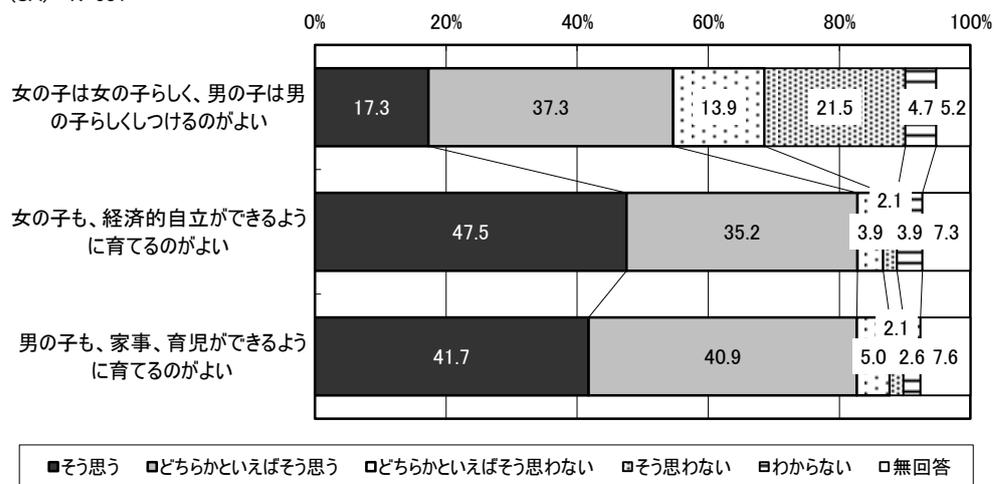
  

上段:度数 下段:%	合計	結婚しない人や晩婚の人が増えたから	子どもよりも夫婦を中心に結婚や家庭を考える人が増えたから	その他	わからない	無回答
男性	142 100.0	93 65.5	24 16.9	9 6.3	7 4.9	8 5.6
女性	231 100.0	160 69.3	30 13.0	17 7.4	8 3.5	4 1.7

問16 あなたは、子どもの育て方に関する次のような考え方についてどのように思いますか。(SA)

各項目において「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」をあわせた概ねそう思う割合が過半数を占めており、“女の子も、経済的自立ができるように育てるのがよい”が82.7%、“男の子も、家事、育児ができるように育てるのがよい”が82.6%、“女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしくしつけるのがよい”が54.6%となっています。

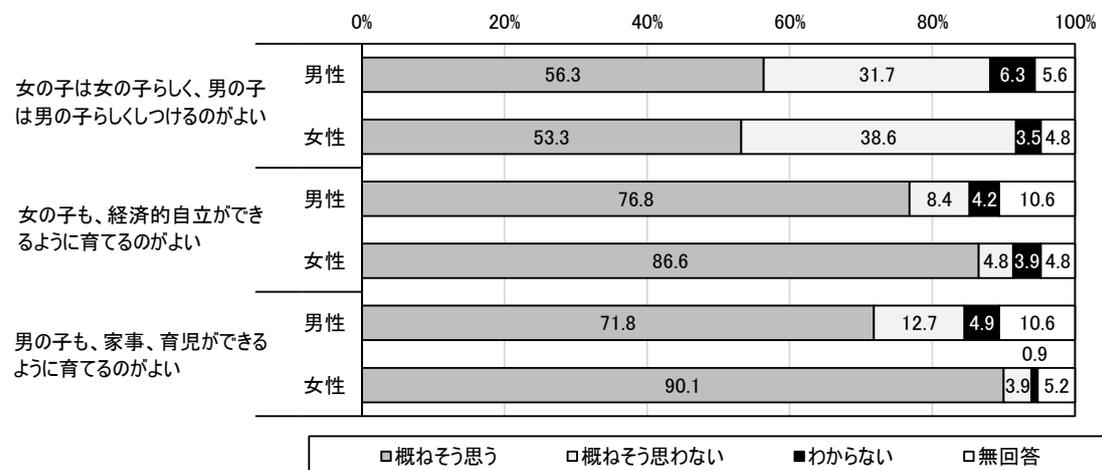
(SA) N=381



<「問1 性別」とのクロス集計>

“女性”では、『女の子も、経済的自立ができるように育てるのがよい』、『男の子も、家事、育児ができるように育てるのがよい』について「概ねそう思う」の割合が“男性と比べて高くなっています”。

男性 N=142 女性 N=231

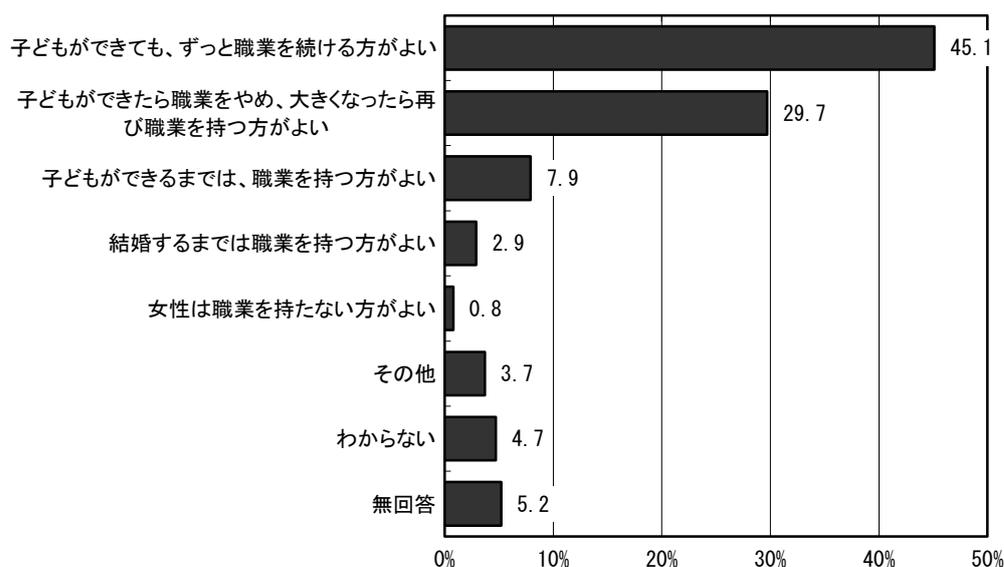


## 就労について

### 問17 あなたは、女性が職業を持つことについてどのように思いますか。(SA)

「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が45.1%で最も高くなっています。次いで「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」が29.7%、「子どもができるまでは、職業を持つ方がよい」が7.9%で続いています。

(SA) N=381



#### その他

内容	類似回答
個人の自由	4
いろいろなスタイル(在宅等)があつてよい	3
人それぞれ状況による	3
女性が職業を持つことは賛成です。ただ、その時の実情によります。保育料も高いので、仕事をしたほうがよい。正社員でいてもパート扱いになる	1

<「家庭の中で」と「問5 家族構成」とのクロス集計>

“単身世帯”、“一世代世帯”では、「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」の割合が“二世代会世帯”、“三世代会世帯”と比べて高く、“二世代会世帯”、“三世代会世帯”では、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が“単身世帯”、“一世代世帯”と比べて高くなっています。

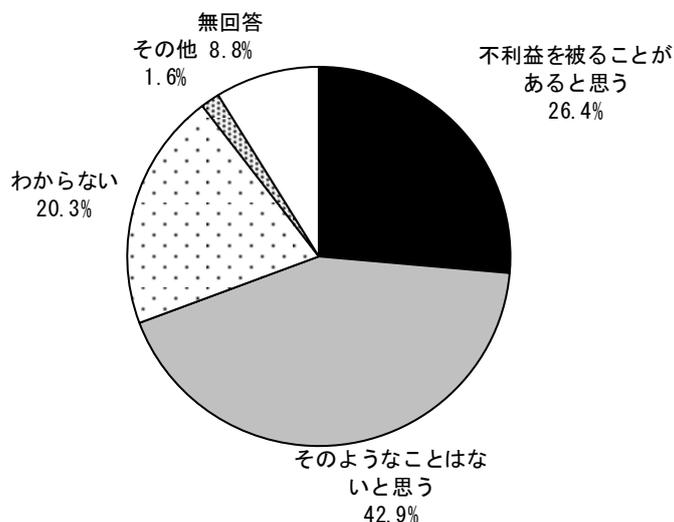
上段:度数 下段:%	合計	子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい	子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい	子どもができたら職業を続けるまでは、職業を持つ方がよい	結婚するまでは職業を持つ方がよい	女性は職業を持たない方がよい	その他	わからない	無回答
単身世帯	37 100.0	12 32.4	12 32.4	3 8.1	1 2.7	-	3 8.1	4 10.8	2 5.4
一世代世帯	156 100.0	63 40.4	54 34.6	12 7.7	8 5.1	2 1.3	4 2.6	4 2.6	9 5.8
二世代会世帯	106 100.0	57 53.8	26 24.5	9 8.5	2 1.9	-	4 3.8	5 4.7	3 2.8
三世代会世帯	60 100.0	32 53.3	15 25.0	4 6.7	-	-	3 5.0	2 3.3	4 6.7
その他	12 100.0	5 41.7	3 25.0	1 8.3	-	1 8.3	-	1 8.3	1 8.3

問3で「自営業（自由業、家族従業員を含む）」、「正規の社員・職員」、「パートタイマー・アルバイト」、「派遣・契約社員」、「農業・林業」、「内職」のいずれかを回答した方を対象とした設問

問18 現在の職場で、仕事内容や待遇面で女性であるという理由で男性に比べて不利益を被ることがあると思いますか。（SA）

「そのようなことはないと思う」が42.9%で最も高く、次いで「不利益を被ることがあると思う」が26.4%、「わからない」が20.3%が続いています。

(SA) N=182



その他

内容	類似回答
自営だから特に問題なし	2
男女ではなくすべての中で	1
無職	1

<「問1 性別」とのクロス集計>

“男性”では「不利益を被ることがあると思う」の割合が“女性”と比べて高くなっています。“女性”では「そのようなことはないと思う」の割合が“男性”と比べて高くなっています。

	合計	不利益を被ることがあると思う	そのようなことはないと思う	わからない	その他	無回答
上段:度数 下段:%						
男性	77 100.0	27 35.1	23 29.9	18 23.4	- -	9 11.7
女性	105 100.0	21 20.0	55 52.4	19 18.1	3 2.9	7 6.7

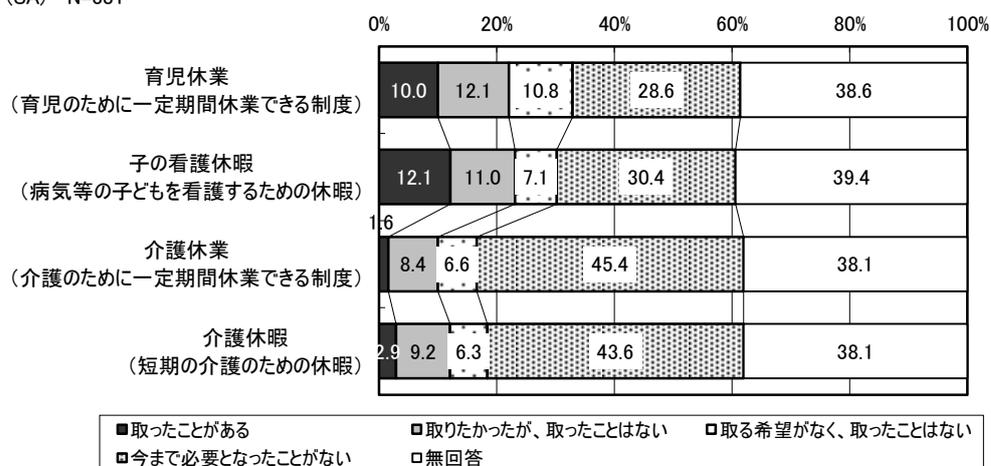
問19 あなたは、職場で以下のような制度を使って休暇等を取ったことがありますか。(SA)

全ての項目において「今まで必要となったことがない」の割合が最も高くなっています。

「取ったことがある」の割合が高い項目は、“子の看護休暇”が12.1%、“育児休業”が10.0%となっています。

「取りたかったが、取ったことはない」の割合が高い項目は、“育児休業”が12.1%、“子の看護休暇”が11.0%となっています。

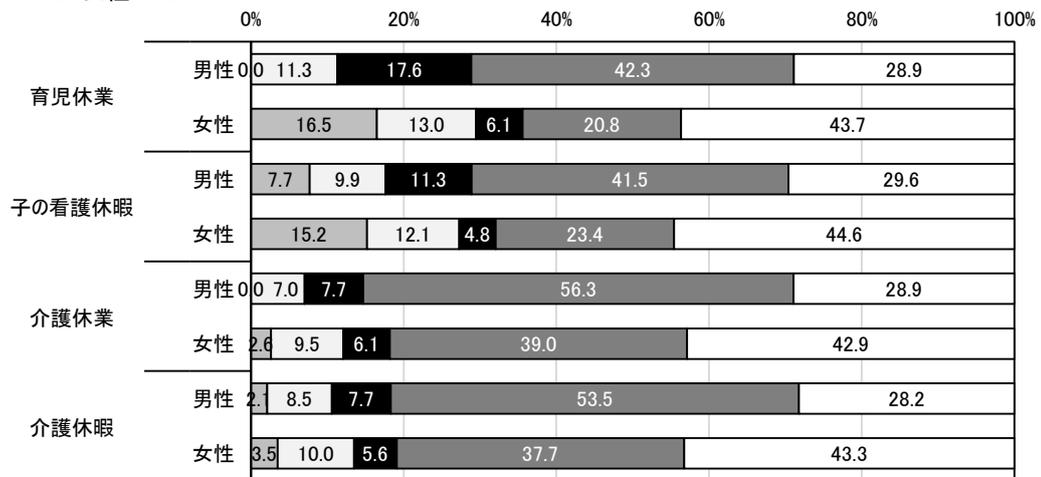
(SA) N=381



<「問1 性別」とのクロス集計>

それぞれの項目について“男性”では「取る希望がなく、取ったことはない」、「今まで必要となったことがない」の割合が“女性”と比べて高くなっています。“女性”では「取ったことがある」、「取りたかったが、取ったことはない」の割合が“男性”と比べて高くなっています。

男性 N=142 女性 N=231



□取ったことがある □取りたかったが、取ったことはない ■取る希望がなく、取ったことはない □今まで必要となったことがない □無回答

<「問5 家事・育児に携わる平日の平均時間」とのクロス集計>

『育児休業』、『子の看護休暇』ともに、時間が長くなるにつれて「取ったことがある」の割合が高くなり、時間が短くなるにつれて「今まで必要となったことがない」の割合が高くなる傾向がみられます。

『育児休業』

上段:度数 下段:%	合計	取ったことがある	取ったことがない 取りたかったが、 取ったことはない	取る希望がなく、 取ったことはない	今まで必要となった ことがない	無回答
まったく関わっていない	60 100.0	- -	6 10.0	8 13.3	20 33.3	26 43.3
30分未満	45 100.0	1 2.2	5 11.1	7 15.6	16 35.6	16 35.6
30分～1時間未満	45 100.0	1 2.2	4 8.9	4 8.9	22 48.9	14 31.1
1時間～2時間未満	41 100.0	1 2.4	7 17.1	8 19.5	11 26.8	14 34.1
2時間～3時間未満	54 100.0	4 7.4	6 11.1	4 7.4	12 22.2	28 51.9
3時間～5時間未満	74 100.0	18 24.3	11 14.9	5 6.8	13 17.6	27 36.5
5時間～8時間未満	29 100.0	8 27.6	5 17.2	2 6.9	6 20.7	8 27.6
8時間以上	18 100.0	5 27.8	2 11.1	1 5.6	4 22.2	6 33.3

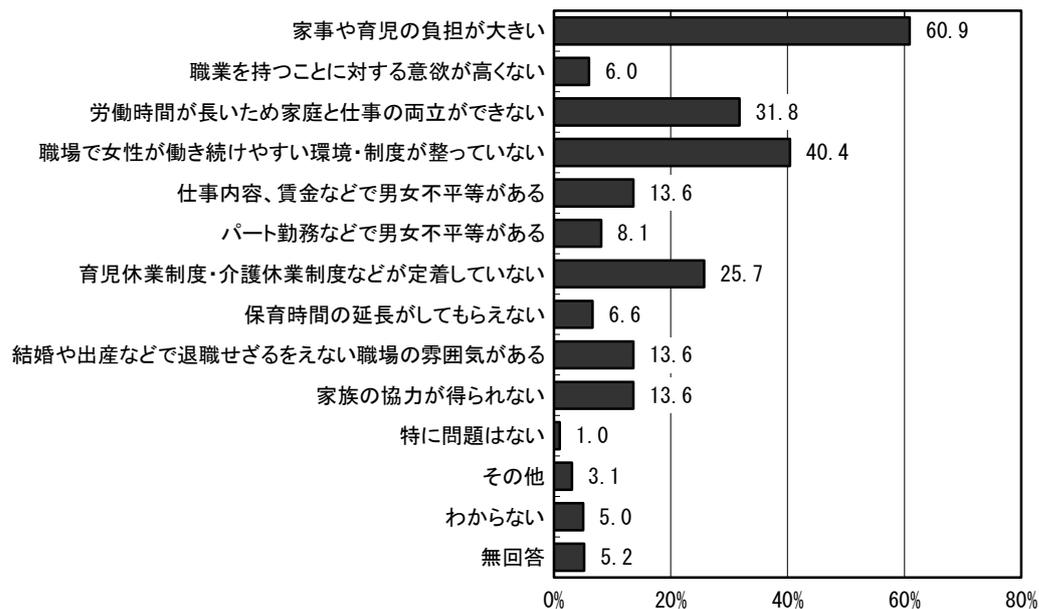
『子の看護休暇』

上段:度数 下段:%	合計	取ったことがある	取ったことがない 取りたかったが、 取ったことはない	取る希望がなく、 取ったことはない	今まで必要となった ことがない	無回答
まったく関わっていない	60 100.0	3 5.0	5 8.3	7 11.7	18 30.0	27 45.0
30分未満	45 100.0	3 6.7	5 11.1	3 6.7	18 40.0	16 35.6
30分～1時間未満	45 100.0	1 2.2	3 6.7	3 6.7	22 48.9	16 35.6
1時間～2時間未満	41 100.0	3 7.3	7 17.1	7 17.1	10 24.4	14 34.1
2時間～3時間未満	54 100.0	8 14.8	5 9.3	3 5.6	12 22.2	26 48.1
3時間～5時間未満	74 100.0	17 23.0	11 14.9	2 2.7	16 21.6	28 37.8
5時間～8時間未満	29 100.0	8 27.6	5 17.2	-	7 24.1	9 31.0
8時間以上	18 100.0	3 16.7	1 5.6	2 11.1	6 33.3	6 33.3

問20 あなたは、女性が働き続けることを困難にしているのは、どのような事だと思いますか。(MA)

「家事や育児の負担が大きい」が60.9%で最も高くなっています。次いで「職場で女性が働き続けやすい環境・制度が整っていない」が40.4%、「労働時間が長いと家庭と仕事の両立ができない」が31.8%で続いています。

(MA) N=381



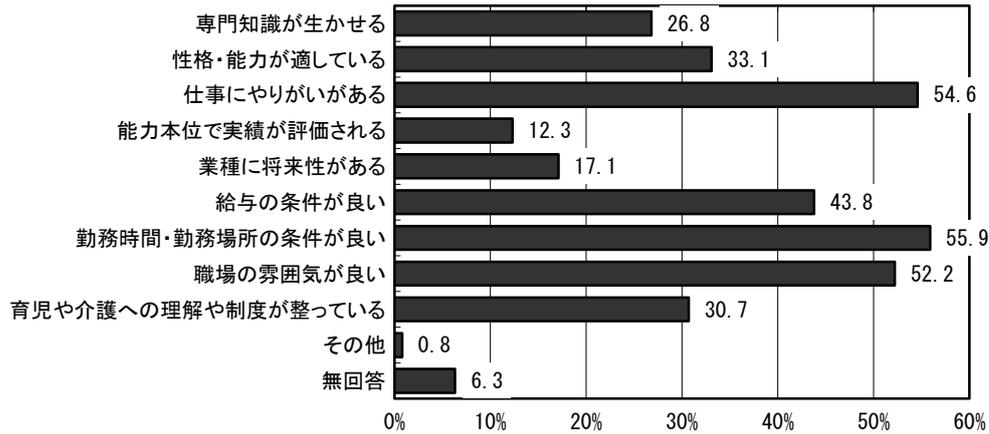
その他

内容	類似回答
今パートなので、家と仕事を両立しています	1
夫の理解の低さ	1
子どもを預ける保育所が少ない	1
障害者にはあまりよくない	1
組織の上位にいる大多数の男性の考え	1
人によって感じ方が違うので	1
リタイアして長いので最近の就労状況が分からない	1
労働時間に制限がある	1

問21 あなたが仕事を選ぶ際に重視すること、またはしたいことは何ですか。  
(MA)

「勤務時間・勤務場所の条件が良い」が 55.9%で最も高くなっています。次いで「仕事にやりがいがある」が 54.6%、「職場の雰囲気が良い」が 52.2%で続いています。

(MA) N=381



その他

内容	類似回答
急な病欠にも対応してもらえること	1

<「問1 性別」とのクロス集計>

“男性”では「仕事にやりがいがある」の割合が“女性”と比べて高くなっています。“女性”では「勤務時間・勤務場所の条件が良い」、「職場の雰囲気が良い」、「育児や介護への理解や制度が整っている」の割合が“男性”と比べて高くなっています。

上段:度数 下段:%	合計	専門知識が生かせる	性格・能力が適している	仕事にやりがいがある	能力本位で実績が評価される	業種に将来性がある	給与の条件が良い
男性	142 100.0	37 26.1	46 32.4	86 60.6	19 13.4	25 17.6	67 47.2
女性	231 100.0	62 26.8	77 33.3	117 50.6	28 12.1	39 16.9	95 41.1

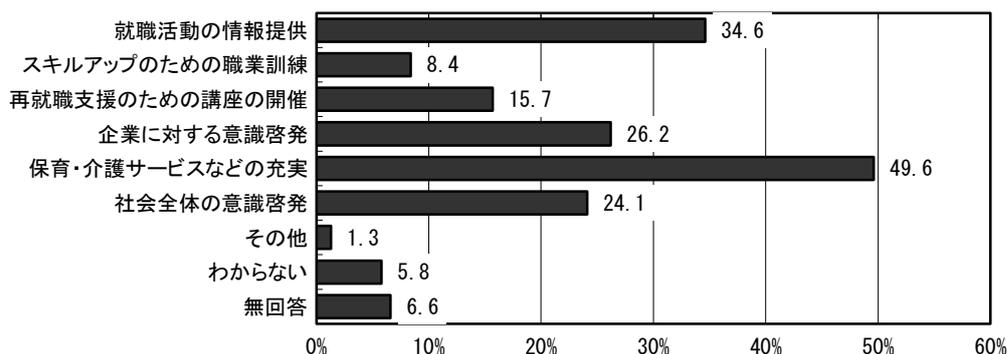
  

上段:度数 下段:%	合計	勤務時間・勤務場所の条件が良い	職場の雰囲気が良い	育児や介護への理解や制度が整っている	その他	無回答
男性	142 100.0	61 43.0	64 45.1	29 20.4	-	7 4.9
女性	231 100.0	149 64.5	132 57.1	85 36.8	3 1.3	16 6.9

問22 一般的に、育児や介護などにより、一時離職した女性の再就職に当たって、あなたはどのような事が必要だと思いますか。(MA)

「保育・介護サービスなどの充実」が49.6%で最も高くなっています。次いで「就職活動の情報提供」が34.6%、「企業に対する意識啓発」が26.2%、「社会全体の意識啓発」が24.1%で続いています。

(MA) N=381



その他

内容	類似回答
本人の意識・気持ち	2
急な休みに対応できる人員等の企業側の保持	1
給与への保障	1

<「問1 性別」とのクロス集計>

“男性”では「企業に対する意識啓発」の割合が“女性”と比べて高くなっています。“女性”では「就職活動の情報提供」の割合が“男性”と比べて高くなっています。

	合計	就職活動の情報提供	スキルアップのための職業訓練	再就職支援のための講座の開催	企業に対する意識啓発	保育・介護サービスなどの充実	社会全体の意識啓発	その他	わからない	無回答
上段:度数	142	42	7	19	50	75	37	3	9	8
下段:%	100.0	29.6	4.9	13.4	35.2	52.8	26.1	2.1	6.3	5.6
男性	231	86	25	40	47	111	54	2	13	17
女性	100.0	37.2	10.8	17.3	20.3	48.1	23.4	0.9	5.6	7.4

<「問3 職業」とのクロス集計>

“正規の社員・職員”では「企業に対する意識啓発」の割合が他の職業と比べて高くなっています。

	合計	就職活動の情報提供	職業別スキルアップのための	再就職支援のための講座の開催	企業に対する意識啓発	保育・介護サービスなどの充実	社会全体の意識啓発	その他	わからない	無回答
上段:度数 下段:%										
自営業(自由業、家族従業員を含む)	29 100.0	8 27.6	6 20.7	3 10.3	2 6.9	18 62.1	7 24.1	1 3.4	3 10.3	-
正規の社員・職員	89 100.0	32 36.0	9 10.1	9 10.1	35 39.3	50 56.2	21 23.6	1 1.1	3 3.4	2 2.2
パートタイマー・アルバイト	43 100.0	21 48.8	5 11.6	10 23.3	7 16.3	18 41.9	10 23.3	-	2 4.7	3 7.0
派遣・契約社員	11 100.0	7 63.6	3 27.3	3 27.3	3 27.3	3 27.3	2 18.2	-	1 9.1	1 9.1
農業・林業	7 100.0	3 42.9	-	-	1 14.3	7 100.0	2 28.6	-	-	-
内職	3 100.0	3 100.0	-	-	-	3 100.0	-	-	-	-
学生	3 100.0	1 33.3	1 33.3	-	1 33.3	2 66.7	1 33.3	-	-	1 33.3
主婦・主夫	63 100.0	18 28.6	6 9.5	14 22.2	16 25.4	34 54.0	17 27.0	-	2 3.2	2 3.2
無職	112 100.0	33 29.5	2 1.8	19 17.0	31 27.7	45 40.2	28 25.0	2 1.8	9 8.0	14 12.5
その他	11 100.0	3 27.3	-	2 18.2	1 9.1	5 45.5	3 27.3	1 9.1	1 9.1	1 9.1

<「問4 結婚の状況」とのクロス集計>

“既婚(事実婚を含む)”では「企業に対する意識啓発」の割合が他の結婚状況と比べて高くなっています。“未婚”では「社会全体の意識啓発」の割合が他の結婚状況と比べて高くなっています。

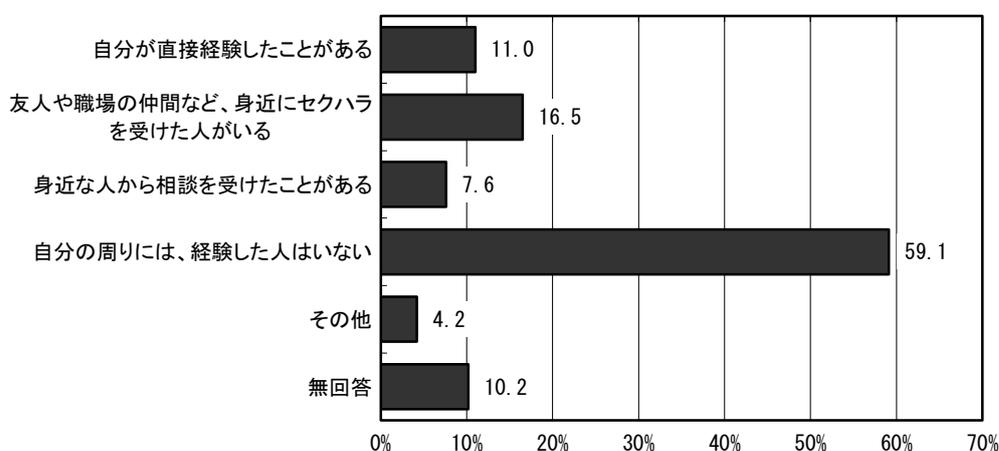
	合計	就職活動の情報提供	職業別スキルアップのための	再就職支援のための講座の開催	企業に対する意識啓発	保育・介護サービスなどの充実	社会全体の意識啓発	その他	わからない	無回答
上段:度数 下段:%										
既婚(事実婚を含む)	270 100.0	86 31.9	23 8.5	49 18.1	82 30.4	139 51.5	60 22.2	3 1.1	14 5.2	15 5.6
離別・死別	58 100.0	25 43.1	2 3.4	6 10.3	10 17.2	23 39.7	16 27.6	1 1.7	4 6.9	7 12.1
未婚	46 100.0	18 39.1	7 15.2	5 10.9	5 10.9	24 52.2	15 32.6	1 2.2	4 8.7	3 6.5

## 人権について

問23 あなたは、職場、地域、学校などでセクハラを経験したり、身近で見聞きしたことがありますか。(MA)

「自分の周りには、経験した人はいない」が59.1%で最も高くなっています。次いで「友人や職場の仲間など、身近にセクハラを受けた人がある」が16.5%、「自分が直接経験したことがある」が11.0%で続いています。

(MA) N=381



### その他

内容	類似回答
いるかもしれないけど聞いたことはない	2
特になし	2
会社の元上司が訴えられた(社内)	1
細かいことですぐに”セクハラ”という言葉が面倒くさい	1
上司が昔の古い考え方の人で、特定の相手(女性)に対して言ったわけではないが、「女は子どもを産んでなんぼ」という考え方である	1
それでやめた職員が複数いた	1
地域の年配者は無意識にセクハラ行為をしている	1
本人が障害者のため	1
本人の思い次第では	1

<「問1 性別」とのクロス集計>

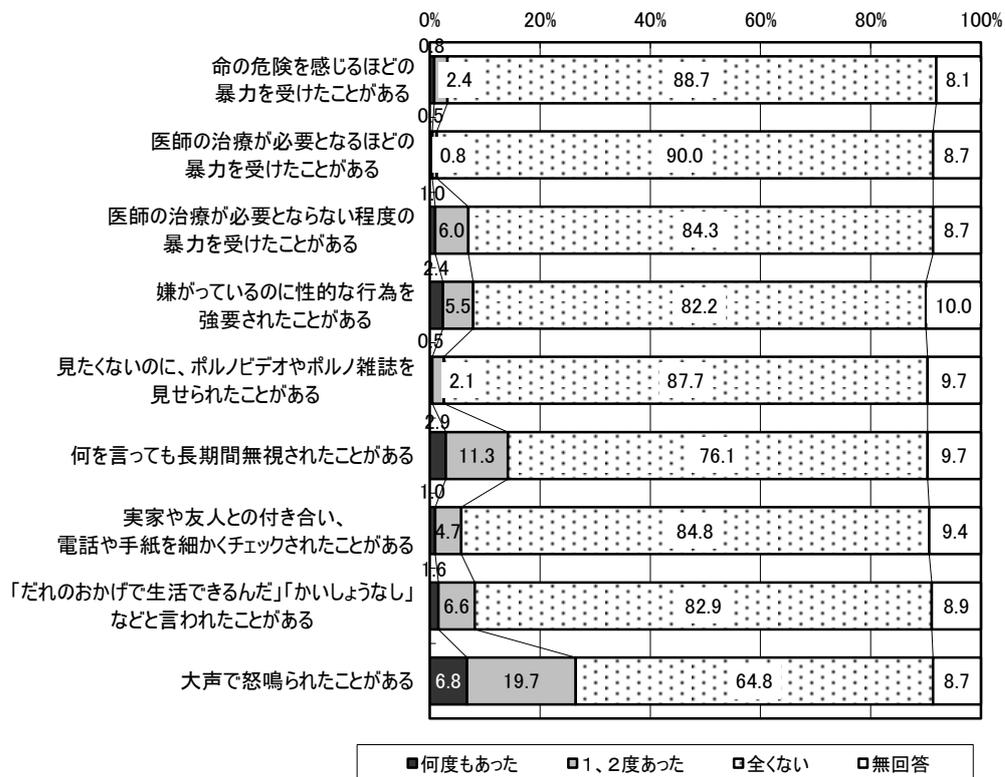
“女性”では「自分が直接経験したことがある」の割合が“男性”と比べて高くなっています。

	合計	自分が直接経験したことがある	友人や職場の仲間など、身近にセクハラを受けた人がある	身近な人から相談を受けたことがある	自分の周りには、経験した人はいない	その他	無回答
上段:度数 下段:%							
男性	142 100.0	11 7.7	23 16.2	16 11.3	88 62.0	9 6.3	7 4.9
女性	231 100.0	31 13.4	37 16.0	13 5.6	134 58.0	7 3.0	30 13.0

問24 あなたは、これまでに配偶者（事実婚や別居中を含む）や恋人関係にある相手から、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」をあわせた割合が高い項目は、“大声で怒鳴られたことがある”が26.5%、“何を言っても長期間無視されたことがある”が14.2%、“「だれのおかげで生活できるんだ」「かいしようなし」などと言われたことがある”が8.2%、“嫌がっているのに性的な行為を強要されたことがある”が7.9%となっています。

(SA) N=381

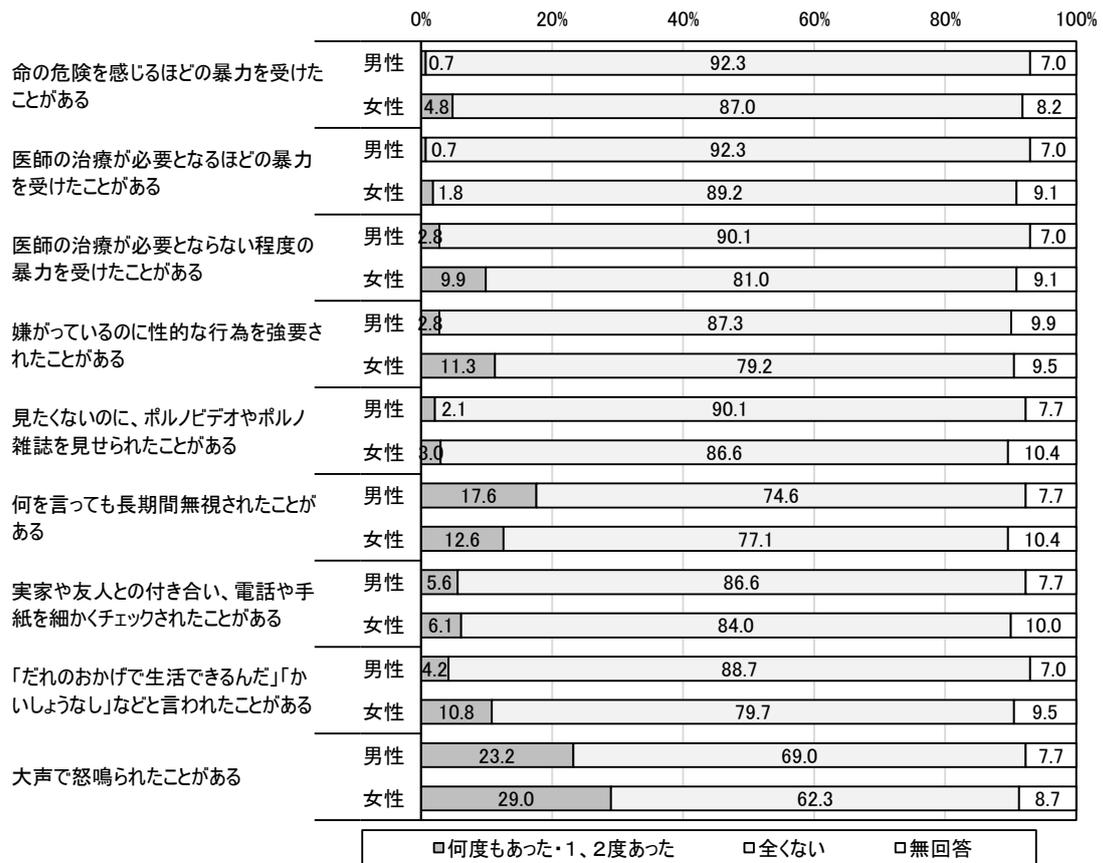


<「問1 性別」とのクロス集計>

“男性”では、『何を言っても長期間無視されたことがある』で「何度もあった・1、2度あった」の割合が“女性”と比べて高くなっています。

それ以外の項目では“女性”の「何度もあった・1、2度あった」の割合が“男性”と比べて高くなっています。

男性 N=142 女性 N=231

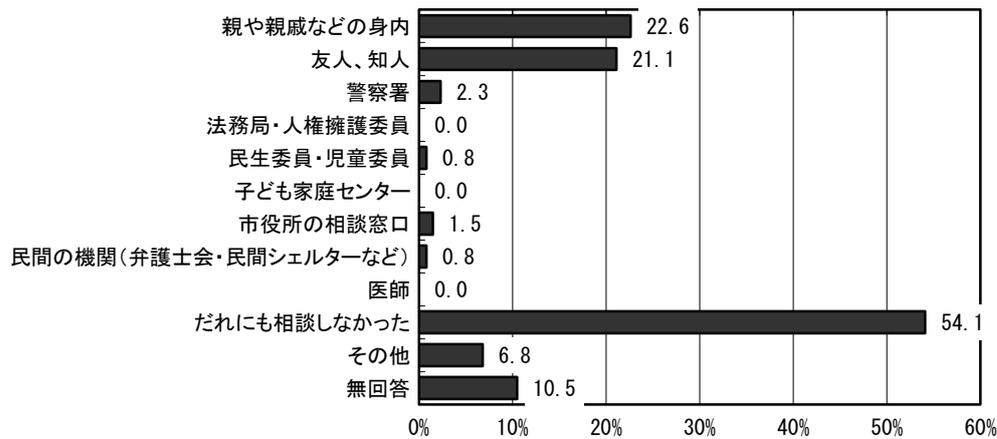


問24で「何度もあった」「1、2度あった」に1つでも回答した方を対象とした設問

問24-1 そのような行為を受けた後、だれか（どこか）に打ち明けたり、相談したりしましたか。（MA）

「だれにも相談しなかった」が54.1%で最も高くなっています。次いで「親や親戚などの身内」が22.6%、「友人、知人」が21.1%が続いています。

(MA) N=133



その他

内容	類似回答
あまり深刻なことで怒られたことはないので、さらっと周囲の人に言うこともあった	1
親	1
仕事辞めた	1
自分に原因があったので反省した	1
職場の上司	1
信頼できる人	1
ない	1
話し合いで解決したので	1

<「問1 性別」とのクロス集計>

“男性”では「だれにも相談しなかった」の割合が“女性”と比べて高くなっています。  
 “女性”では「親や親戚などの身内」、「友人、知人」の割合が“男性”と比べて高くなっています。

上段:度数 下段:%	合計	親や親戚などの身内	友人、知人	警察署	法務局・人権擁護委員	民生委員・児童委員	子ども家庭センター
男性	45 100.0	4 8.9	4 8.9	2 4.4	-	-	-
女性	87 100.0	26 29.9	24 27.6	1 1.1	-	1 1.1	-

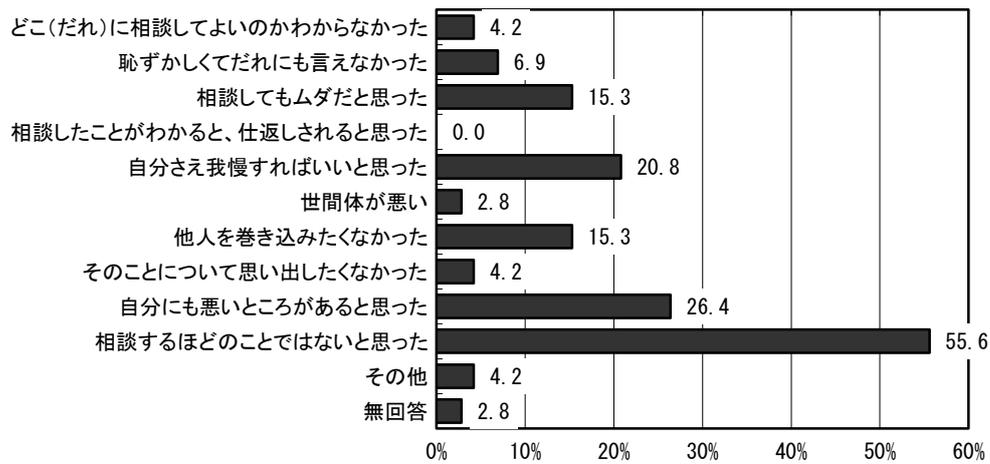
上段:度数 下段:%	合計	市役所の相談窓口	民間の機関(弁護士 会・民間シェルターな ど	医師	だれにも相談しな かった	その他	無回答
男性	45 100.0	2 4.4	-	-	29 64.4	5 11.1	6 13.3
女性	87 100.0	-	1 1.1	-	42 48.3	4 4.6	8 9.2

問 24-1 で「だれにも相談しなかった」を回答した方を対象とした設問

問24-2 だれにも相談しなかった理由は何ですか。(MA)

「相談するほどのことではないと思った」が 55.6%で最も高くなっています。次いで「自分にも悪いところがあると思った」が 26.4%、「自分さえ我慢すればいいと思った」が 20.8%で続いています。

(MA) N=72



その他

内容	類似回答
原因が自分にあった	1
解決したので	1
自己判断	1

<「問1 性別」とのクロス集計>

“男性”では「相談してもムダだと思った」、「相談するほどのことではないと思った」の割合が“女性”と比べて高くなっています。“女性”では「自分さえ我慢すればいいと思った」、「他人を巻き込みたくなかった」の割合が“男性”と比べて高くなっています。

上段:度数 下段:%	合計	どこ(だれ)に相談してよ いかわからなかった	恥ずかしくてだれにも言 えなかった	相談してもムダだと思っ た	相談したことがわかる と、仕返しされると思っ た	自分さえ我慢すればいい と思った	世間体が悪い
男性	29 100.0	1 3.4	1 3.4	7 24.1	-	4 13.8	1 3.4
女性	42 100.0	2 4.8	4 9.5	4 9.5	-	11 26.2	1 2.4

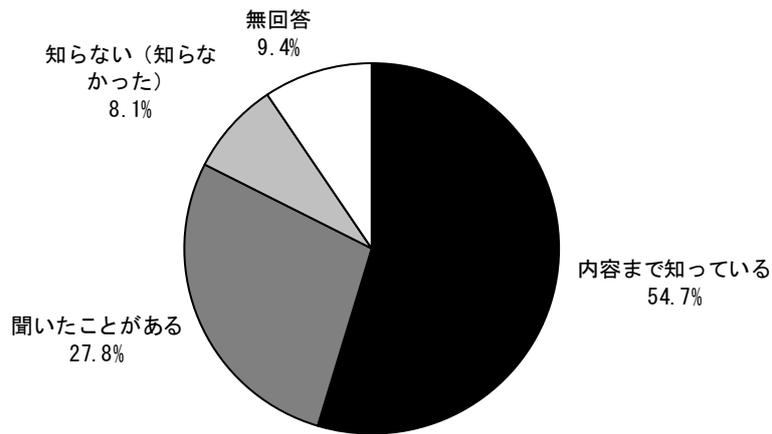
  

上段:度数 下段:%	合計	他人を巻き込みたくな かった	そのことについて思い出 したくなかった	自分にも悪いところがあ ると思った	相談するほどのことでは ないと思った	その他	無回答
男性	29 100.0	2 6.9	2 6.9	7 24.1	18 62.1	2 6.9	1 3.4
女性	42 100.0	9 21.4	1 2.4	11 26.2	22 52.4	1 2.4	1 2.4

問25 あなたは、「DV（ドメスティック・バイオレンス）」という用語を知っていましたか。（SA）

「内容まで知っている」が54.7%、「聞いたことがある」が27.8%、「知らない（知らなかった）」が8.1%となっています。

(SA) N=381



<「問2 年齢」とのクロス集計>

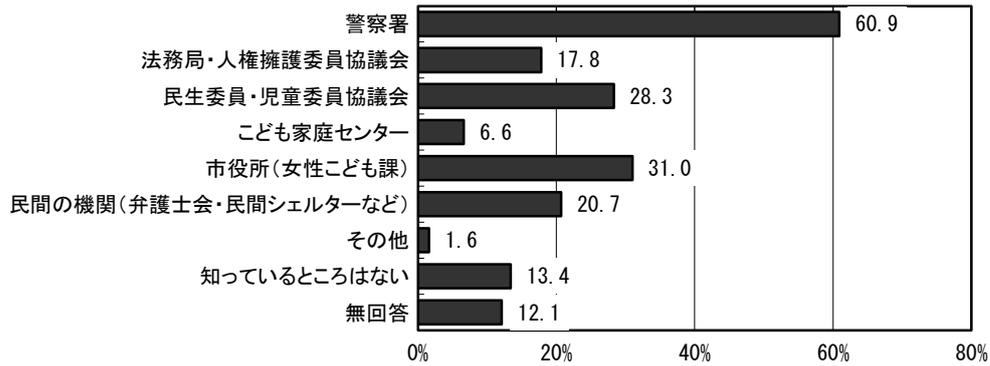
“20歳代”、“30歳代”の「内容まで知っている」の割合が高くなっています。

	合計	内容まで知っている	聞いたことがある	知らない(知らなかった)	無回答
上段:度数 下段:%					
20歳代	21 100.0	17 81.0	3 14.3	-	1 4.8
30歳代	29 100.0	24 82.8	4 13.8	-	1 3.4
40歳代	57 100.0	36 63.2	17 29.8	1 1.8	3 5.3
50歳代	56 100.0	37 66.1	15 26.8	1 1.8	3 5.4
60歳代	81 100.0	51 63.0	22 27.2	5 6.2	3 3.7
70歳以上	129 100.0	39 30.2	45 34.9	24 18.6	21 16.3

問26 あなたは、DVについて相談できる窓口としてどのようなものを知っていますか。(MA)

「警察署」が60.9%で最も高くなっています。次いで「市役所(女性子ども課)」が31.0%、「民生委員・児童委員協議会」が28.3%で続いています。

(MA) N=381



その他

内容	類似回答
知っているがどれもあてにならない	1

<「問2 年齢」とのクロス集計>

すべての年代において「警察署」の割合が高くなっています。

“30歳代”、“40歳代”では「民間の機関（弁護士会・民間シェルターなど）」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。また、“40歳代”、“50歳代”では「市役所（女性こども課）」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。“60歳代”以上では「法務局・人権擁護委員協議会」、「民生委員・児童委員協議会」の割合が他の年齢層と比べて高くなっています。

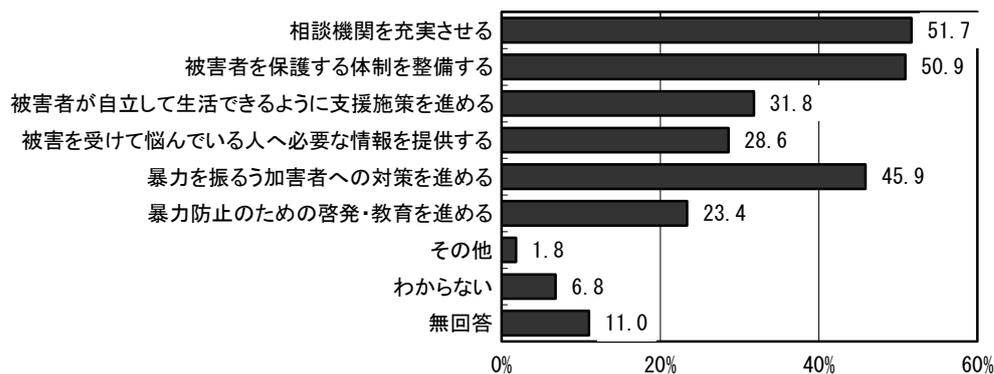
上段:度数 下段:%	合計	警察署	法務局・人権擁護委員協議会	民生委員・児童委員協議会	こども家庭センター	市役所(女性こども課)	民間の機関(弁護士会・民間シェルターなど)	その他	知っているところはない	無回答
20歳代	21 100.0	16 76.2	1 4.8	2 9.5	4 19.0	6 28.6	2 9.5	-	3 14.3	1 4.8
30歳代	29 100.0	23 79.3	1 3.4	5 17.2	2 6.9	8 27.6	10 34.5	-	3 10.3	1 3.4
40歳代	57 100.0	42 73.7	3 5.3	9 15.8	4 7.0	23 40.4	17 29.8	1 1.8	9 15.8	4 7.0
50歳代	56 100.0	37 66.1	5 8.9	10 17.9	2 3.6	20 35.7	11 19.6	1 1.8	5 8.9	7 12.5
60歳代	81 100.0	50 61.7	23 28.4	33 40.7	8 9.9	27 33.3	20 24.7	-	13 16.0	6 7.4
70歳以上	129 100.0	61 47.3	34 26.4	47 36.4	5 3.9	34 26.4	18 14.0	4 3.1	17 13.2	23 17.8

問27 あなたは、DVを防ぐために、どのような取組が必要だと思いますか。

(MA)

「相談機関を充実させる」が51.7%で最も高くなっています。次いで「被害者を保護する体制を整備する」が50.9%、「暴力を振るう加害者への対策を進める」が45.9%で続いています。

(MA) N=381



その他

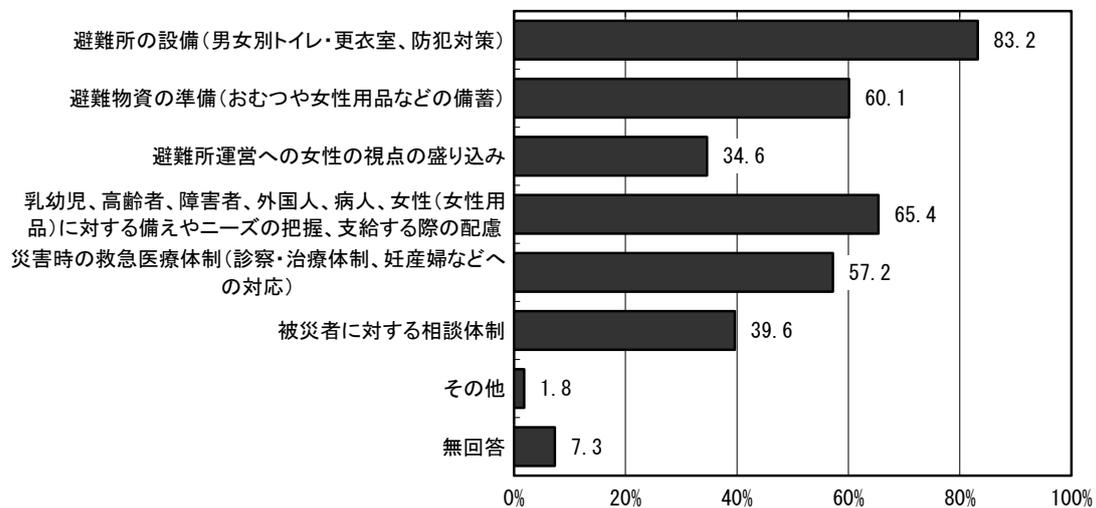
内容	類似回答
アメリカのように行政が厳しく取り締まらなくなるといけない	1
職場などでの目安箱の設置で頻りに意見を聞き出せるようにする。被害者が自ら発信するのはハードルが高い。周りから自然に出してもらえるようにしておく	1
相談した内容を漏らさないよう	1
男女間の問題には介入しることができないので、対策は難しいのでは。他者に被害を及ぼす人(夫婦)は、隔離するほうが両者にとってよいと思う	1
被害者に被害者であることの自覚をしてもらう	1

## 災害時対策について

### 問28 防災・災害復興対策で男女の性別に配慮して取り組む必要があると思うことは何ですか。(MA)

「避難所の設備(男女別トイレ・更衣室、防犯対策)」が83.2%で最も高くなっています。次いで「乳幼児、高齢者、障害者、外国人、病人、女性(女性用品)に対する備えやニーズの把握、支給する際の配慮」が65.4%、「避難物資の準備(おむつや女性用品などの備蓄)」が60.1%、「災害時の救急医療体制(診察・治療体制、妊産婦などへの対応)」が57.2%で続いています。

(MA) N=381



#### その他

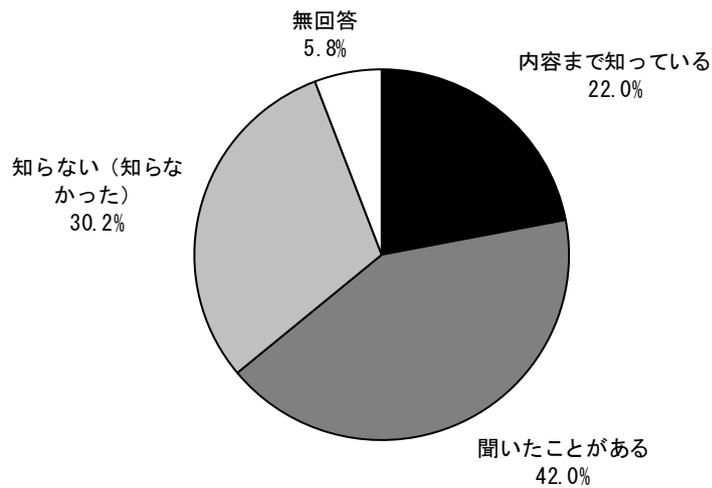
内容	類似回答
各避難所間や離れて暮らす親族の安否確認の手段や施設	1
準備しておいて損がないことは全部	1
総長の避難指示行動	1
避難所の安全性に疑問	1
老若男女、および障害者、避難弱者、全ての人への配慮	1

## 男女共同参画施策について

問29 あなたは、「男女共同参画社会」という用語を知っていましたか。(SA)

「聞いたことがある」が42.0%で最も高く、次いで「知らない(知らなかった)」が30.2%、「内容まで知っている」が22.0%となっています。

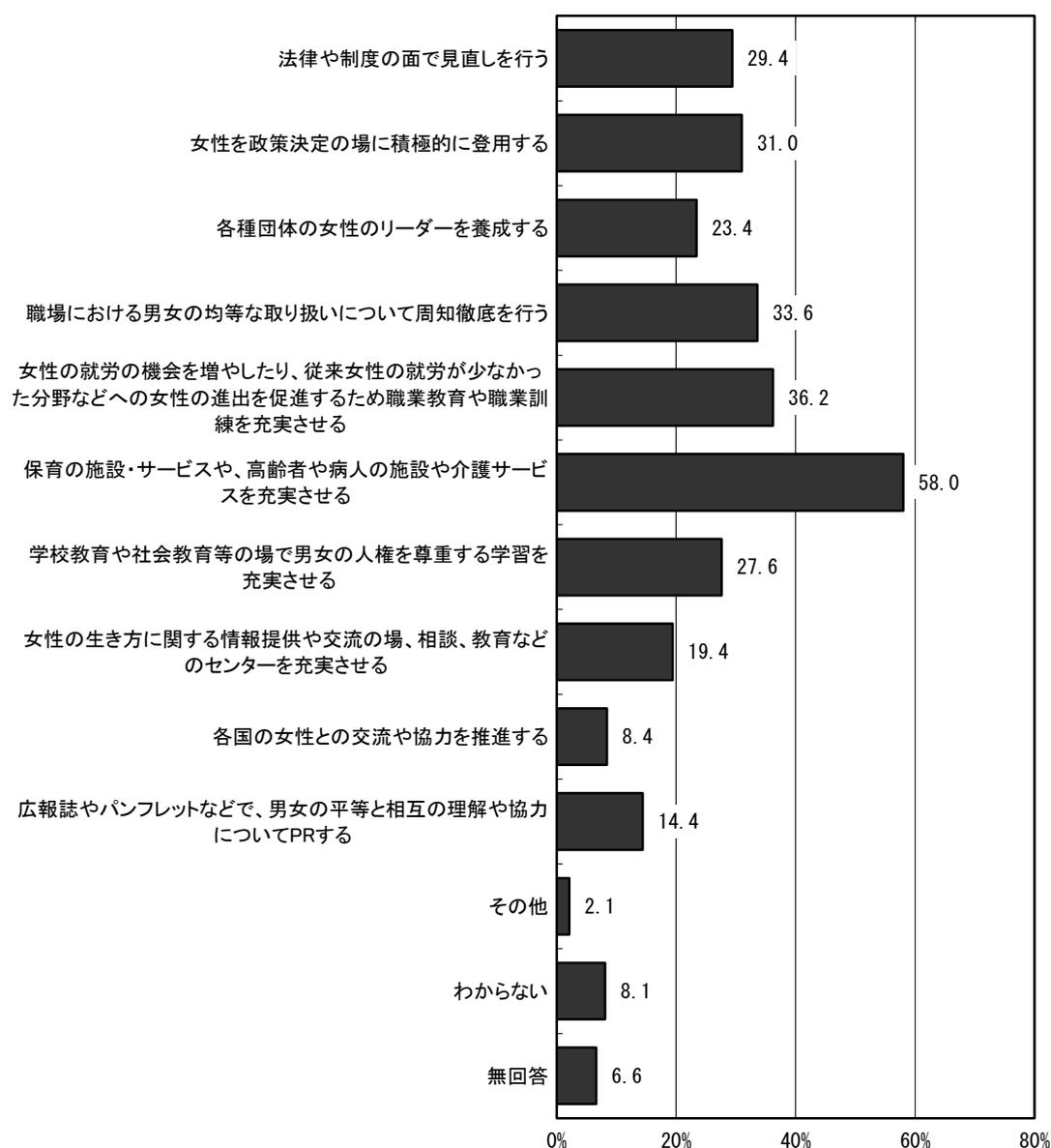
(SA) N=381



問30 「男女共同参画社会」を形成していくため、今後、行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(MA)

「保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実させる」が58.0%で最も高くなっています。次いで「女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少なかった分野などへの女性の進出を促進するため職業教育や職業訓練を充実させる」が36.2%、「職場における男女の均等な取り扱いについて周知徹底を行う」が33.6%、「女性を政策決定の場に積極的に登用する」が31.0%、「各種団体の女性のリーダーを養成する」が23.4%、「法律や制度の面で見直しを行う」が29.4%、「学校教育や社会教育等の場で男女の人権を尊重する学習を充実させる」が27.6%、「女性の生き方に関する情報提供や交流の場、相談、教育などのセンターを充実させる」が19.4%、「広報誌やパンフレットなどで、男女の平等と相互の理解や協力についてPRする」が14.4%、「その他」が2.1%、「わからない」が8.1%、「無回答」が6.6%で続いています。

(MA) N=381



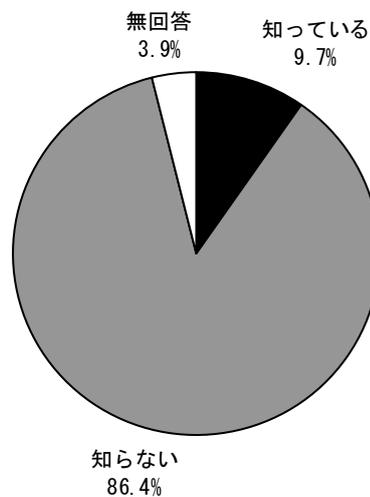
その他

内容	類似回答
具体的にどのようなことが女性に対する(あるいは男性)差別格差となっているのかを学ぶ機会の充実。自分がそう扱われていても、あるいは自分の言動が男女差を生んでいるものだと気づいていないことも多いと思う。意識改革	1
言葉で言うだけで平等にはならない	1
社会全体の認識の転換	1
女性の社会進出。全て家庭を守ったうえでの話。家庭をおろそかにし、夫を見下すための社会進出は意味がない。家庭も子育てもできて初めての社会進出だと思う	1
選択的夫婦別姓制度導入	1
取組みの周知徹底	1

問31 あなたは、府中市が平成24年に策定した、「府中市男女共同参画プラン(第2次) ささえあい, わかちあう, 創造業のまち 府中市 ~男と女 ともに豊かに生きる~」があることを知っていますか。(SA)

「知らない」が86.4%、「知っている」が9.7%となっています。

(SA) N=381



問32 男女共同参画に関するご意見・ご要望がありましたら、ご自由にお書きください。

◆男性、女性や社会等の意識に関して

内容
男女共同参画の用語がまだまだ市民に浸透していないため、再々府中のかわら版とかいろんなパンフレットでこの用語を使用されるとよいと思います。まだまだ用語の意味すら知らない人が多いと思います。考えられたらよいと思います
男でも女でも望めば問 30 のようなことが誰でもできるようにすることが大切。男だから女だからという壁は作らないようにしていくことが必要だと思う
パンフレットを配るだけでは広まらないと思います。高齢者世代に理解がなくて女性が活躍できない(子どもは母が育てる、嫁は親の面倒をみるとか)場合が多いので、その部分に力を入れてほしいです
政策、案に関しては賛同いたします。女性の社会進出ということは、女性の女性としての本来の役割を果たしてのことだと思います。女性が与えられている役割を放棄して、社会進出だの役割だのを与えるのは間違っていると思います。女性を保護し、男性が能力を発揮できなくなっている政策は間違っていると思います。女性が働かなくてはいけない世の中がおかしいような気がします
男女共同参画社会になっていると思うのですが、たまたま私の環境がよいかでしょうか？どうしても女性・男性の性差の壁があります。男性が女性についてもっと理解していただくことが一番よいのではないかと思います。古い考えの男性が問題かと
男女ともに他人に対する思いやりが芽生えないと難しいかもしれません。親身を自分の心に持つとよいと思います
表題について、一部の人だけの理解及び活動が一人歩きの感あり。現実問題として、各イベントないし制度において、未だに男女の偏り傾向があり、一般的に理解されていないようです
個人としての気持ちは男女はすでに平等であると思っているが、社会の構造はまだ女性蔑視の考え方があと思う
男女平等である意識の啓発や、自分自身の意識改革や、生活の中にある不平等を見つめ直す必要があると思う
男女を意識しないこと。偏りをなくすこと。よいこと、悪いことをはっきり言える組織であることに重点を置くこと。風通しの良い社会であればよく、「男」「女」にこだわる必要はないと思う。認め合う社会であればよいと思う
女性がどのように働きやすく、生活しやすく考えるにあたり、男性も同じような悩みがありつつ働いていることも考えに入れておかないと、女性の負担は軽くないと思います
今頃感じることは、何かにつけて決めつけてしまうこと。枠に合うか合わないかを線引きしたり、決定したら絶対そうするものと決めつけてしまう傾向があると思う。オープンに自由にとと思う
女性が就労するためには、職場の労働条件・労働時間が大変重要であるように思う。どうしても家事・子育てが必ず伴うと思う。男女の平等と相互の理解・協力は社会、行政、企業がもっと考えていかなければならないのではないかと
男は男、女は女というラインで人は見過ぎているので、一人ひとりの個性という独自の許容範囲を広げたほうがよいと思う
男女ともこの問題についてどのように自覚するかが第一でしょう。そのために行政はあらゆる機会をとらえて支援してほしい
町内会単位でも、啓発的な勉強会等実施して徹底していく。若い人や職場ではだいたい浸透していても、地域社会、特に高齢者はまだまだ徹底していないように思えます

内容
核家族で男女共同参画社会となると、男性も家庭生活において相当協力しなければならない時代がきている。男女の固定観念をなくして、それぞれの能力が発揮できる家庭を作ることが大切では？そしてお互いに尊重し合うことだと思う
学校教育や社会教育の場で、女性自身が自立し、自分を大切にし、自分の考えを持ち行動に責任を持つ人材を育ててほしい
相談できる場が早急にほしい。適当返事の役所立場でなく。女は不利、家庭でも職場でも。男は上から目線だと感じる
女性を社会にとっているのに、介護保険では働いていても家族がいるからと利用できないサービスがある。働きやすいように生活支援が受けられればよいと思う
少子高齢化が急速に進む日本社会で、これからの女性は経済的な面からも仕事を持ち、結婚もして子ども産み、ごく当たり前の人間として普通の生き方を選択できることが大切で、(人間の一生を通して人生の最後を考えた時)その意味から、仕事・育児・介護が両立できる働きやすい社会の仕組みが一日も早く充実すべきと思います
男女同一労働、同一賃金の実現と、女性の参画が必要
家庭のことを考えると、妻はどうしてもパートになってしまいます。パート(非正規雇用)の賃金等の雇用条件の充実が課題と思います
選択的夫婦別姓制度確立までの間、市職員等の旧姓使用の自由化。女性団体の育成・活性化、女性施策専門部署の設置と女性施策予算の充実。男性に対する啓発活動の充実。市役所で積極的に女性を登用し、他産業のモデルを目指す(女性副市長任命、女性管理職 30%以上)。女性がほとんどを占める臨時非常職員の正規職員化のルール作り
男女共同参画を実現するには、女性がそのような場へ出ていきやすいような環境(家族の理解や協力)、経済的・時間的余裕がないと難しいと思います。日々の生活に追われているとできませんから
安心・安全・平和を保って男女ともに積極的に充実した仕事、生活ができるよう、きめ細やかな福祉がなされて、各人の意識向上とバランスのとれた環境(職場、保育、学校教育、介護等)になりますように
男尊女卑の日本社会及び文化の中でこのテーマを進めていくためには、まず教育現場や行政にかかわる人たちの強く思う考えが大事だと思います
行政のためではなく、子育てを行う若い世代のために経済的な軽減をしてもらえば、子どもたちが輝き賑やかな市ができるのでは？また、セクハラだけでなく、パワハラ職場でのいじめにも相談窓口を
子育て世代は、子どもを安心して預けることができないと仕事復帰が難しい。保育所もそうだが、それより小学校に上がってからのほうが心配。学童は悪い噂しか聞かない。民間の子どもを預かる場が充実したり、子育て世代の勤務(時間)のあり方(母親だけでなく父親も)など、社会全体で柔軟に対応できる雰囲気になってほしい
男性もそうであるが、女性も職場では平等だと思うが、個々の能力の問題であり、男女性別による違い(身体的・性格的)を無理に同等扱いをするのはちょっとと思う。ただ、平等ではなく共同というのは必要と思う
男女共同参画といっても、やはり経済的余裕がないとできないと思う。今は教育費が高くてつき、親も大変だ。心にも余裕がなく、いろんな面で格差もあり難しい
市の人口が減少しているので、女性が「府中市で子どもを育てたい」と思えるような町づくりをしていただきたいです。もっと人が集まってくる魅力のある商業施設ができるとか
シングルマザーについて特に配慮の必要を感じている
市や県などはプランを立てることで満足しているのではないかと？具体的行事等を通して市民に内容をわからせてほしい
何ごとも相談できる人、場所が自分には現在必要です。助けてほしい苦しみを
男女共同参画といわれることが分からなかった
府中巡回バスが中須(新市に近いところ)に回っていません。よい方法を考えてほしい

内容
定年退職後 22 年、現代の若い人の考え方ややりかたがわからない
行政サイドからの掛け声は、「きれいごと」に終わり、体裁を整えているだけのことに思え一切信用できない。スローガンより実のある施策を望む
アンケートが役立つよう府中市も発展していけばよいと思います。見直す点はたくさんあると思いますので
問 31 の 24 年の策定プランは全く知らない。町内会会報でパンフレットを配られているのですか？
府中市も御多分にもれず高齢化が進み、私も 90 歳日々の生活が精いっぱい。しかし、若い人たちには幸せて豊かな生活を生きてほしい
アンケートに選ばれた理由等が分からない
男女共同参画社会の形成、今後の行政発展を望んで、よりよい住みやすい地域にさせていただきたいと願っています(暗いニュースは嫌です)
市内の政策や施設を変えるために資金を使うことよりも、魅力的な観光地にしていき、他県、他国の人たちを呼びこめる府中市にしたら、このようなアンケートをとらなくても画期的なアイデアや意見が集まってくるようになると思います。保守的なままでは発展はないと思います
ごめんなさい、知識がまだ追いついていません、勉強しておきます
アンケートが集計できたらどこで知ることができるのですか？府中市の現状を憂う一人として、男女共同参画に力を入れもう少し魅力ある府中市にしてほしい。若い人は府中市に帰りたくない人が多いことを聞き、大変淋しく思います。原因はどこにありますか。もっと若者が喜んで帰ってくる府中市にしてください
年配男性で意見を持たない人員を削減し、男女問わず若い元気のよい人を登用し新しい意見を取り入れてほしい
別にございません
上記のプランの充実を祈る。手助けできることがあれば協力します
ご意見と言われても、知らないことが多いのもっと個人にわかりやすくしてほしい。FM 福山のイブステで市役所からの情報がありますが、もっと回数を増やしたりしては？市長が番組に出演とか。この調査での費用はいくら？
e 街いきいきフォーラムの参加者が少ない。市民の意識が低いのだろうか？よい講師は選ばれていると思います
女性の市長ができることを思っています
特にありません
特になし
人には個人差があり(体力、能力など)、ひと口には答えが出せない項目が多いように思う。会社、家庭、地域での生活は大変です。人生は自分のことはまず自分で考え行動することが大事と思う
今後の府中市の町づくりのためには必要なことです。そこから新しい形ができます
このアンケートがどれほど役に立つのか？
このアンケートは、男女共同参画を謳いながらも、女性だけに焦点を立てているように感じる。男性の育児休業取得率の低さ、専業主夫等への意識調査は行わないのか。また、問 20 等、女性が不遇であるという勝手な結論ありきの項目もあり不信感を覚えた
府中市男女共同参画プランで支え合い分かち合う創造業の町策定にあるような府中市になりますように
問 31 の府中市のプランの具体的な動きを知りたいと思った
人生後半にかかっている私ですが、今までのことを思い起こすと仕事するときも家族の協力、会社の理解などたくさんあり、皆さまに感謝する気持ちです。また、両親の介護の時も社協のケアマネジャーさんには大変お世話になりました
講習・集会が実施されているのは目や耳にするが、参加するチャンスはない
私は身体が不自由です。今まで皆さんに迷惑をかけてはいけけないので家で静かにして暮らしていました。本当にいいんでしょうか？生きる価値のない人ですのこんないろんなことに出しゃばっても？すみません。この考えって健常者の方がメインですよ。違いますか

内容
老後でも楽しく歓迎される職場が多くあることが望ましいと思います
妻の意見。女性がなくなった場合、残ったものは日常生活が不安であろうと思う

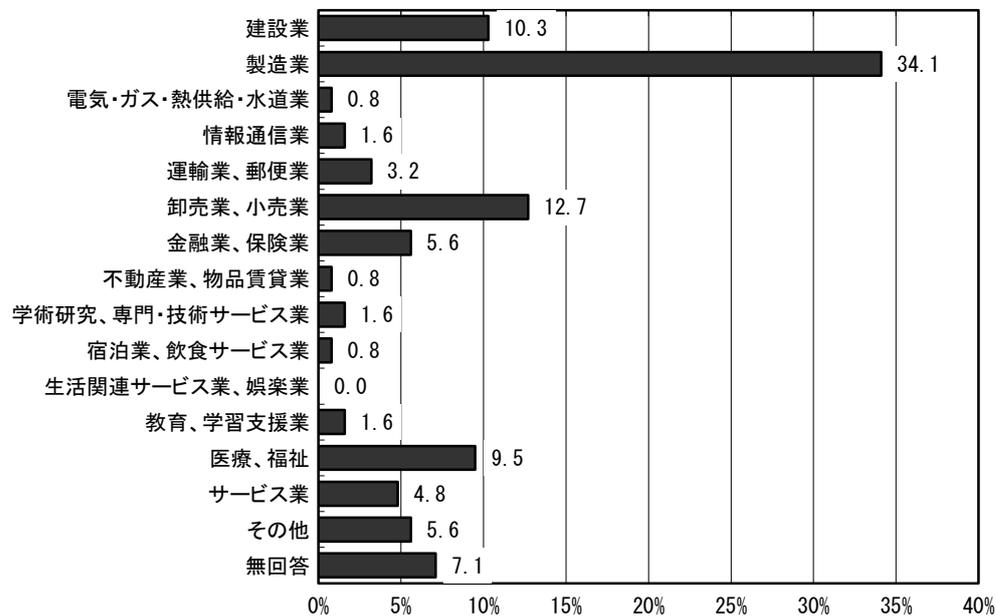
## 4. 企業対象調査の結果

### 企業の概要について

問1 貴社の主な業種について、あてはまるものをお答えください。(SA)

「製造業」が34.1%で最も高くなっています。次いで「卸売業、小売業」が12.7%、「建設業」が10.3%で続いています。

(SA) N=126



その他

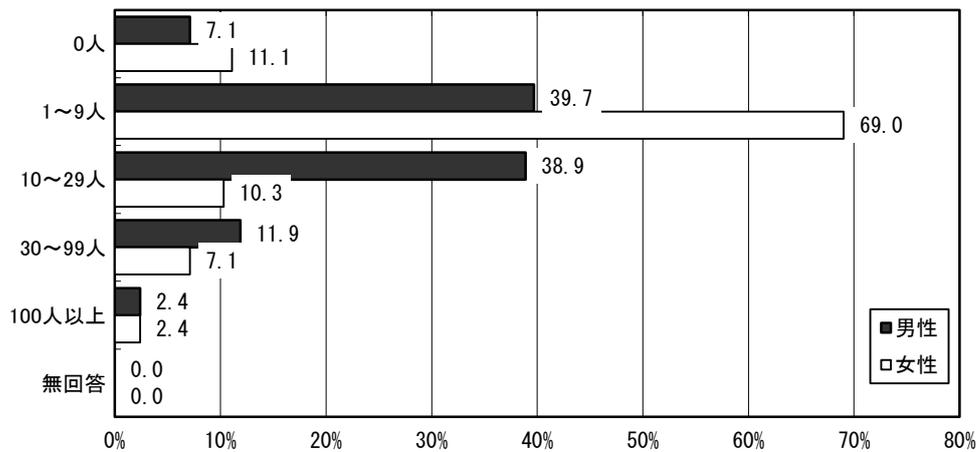
内容	類似回答
廃棄物処理業	1
繊維製品加工	1
電気メッキ	1
鋳業	1
自転車整備業	1
サービス業	1
和服の仕立て加工	1

## 問2 ①正規社員の人数を教えてください。(数量)

“男性”は「1～9人」が39.7%、「10～29人」が38.9%で高くなっています。次いで「30～99人」が11.9%で続いています。

“女性”は「1～9人」が69.0%で最も高く、次いで「0人」が11.1%、「10～29人」が10.3%で続いています。

(数量) N=126

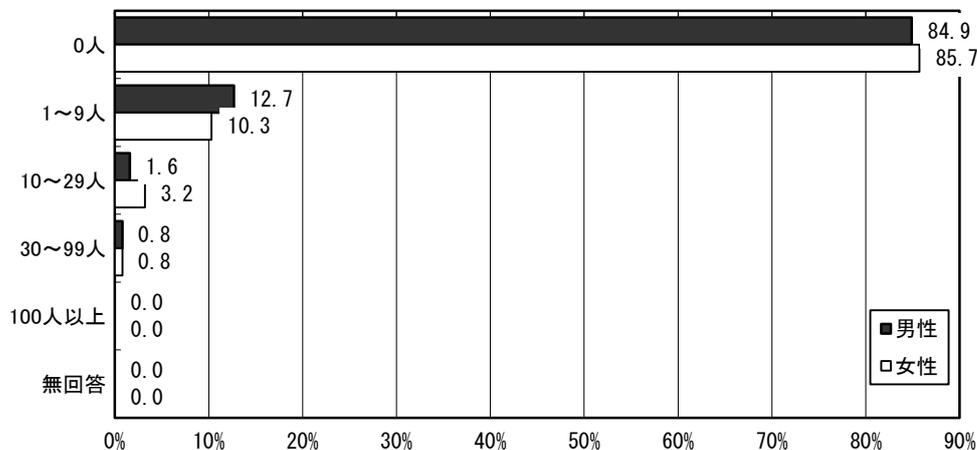


## 問2 ②派遣社員・契約社員の人数を教えてください(数量)

“男性”は「0人」が84.9%で最も高くなっています。次いで「1～9人」が12.7%、「10～29人」が1.6%で続いています。

“女性”は「0人」が85.7%で最も高くなっています。次いで「1～9人」が10.3%、「10～29人」が3.2%で続いています。

(数量) N=126

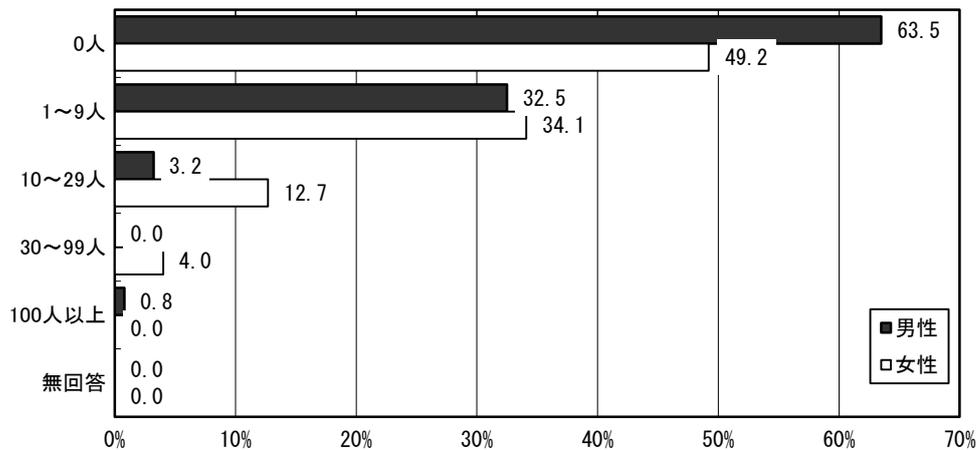


問2 ③パート・アルバイトの人数を教えてください（数量）

“男性”は「0人」が63.5%で最も高くなっています。次いで「1～9人」が32.5%、「10～29人」が3.2%が続いています。

“女性”は「0人」が49.2%で最も高くなっています。次いで「1～9人」が34.1%、「10～29人」が12.7%が続いています。

（数量） N=126

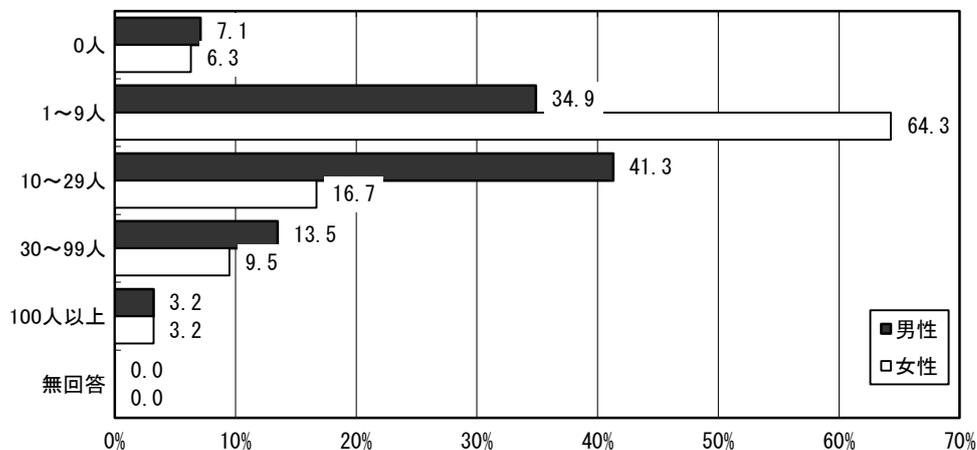


問2 ④合計の従業員数を教えてください（数量）

“男性”は「10～29人」が41.3%で最も高くなっています。次いで「1～9人」が34.9%、「30～99人」が13.5%が続いています。

“女性”は「1～9人」が64.3%で最も高くなっています。次いで「10～29人」が16.7%、「30～99人」が9.5%が続いています。

（数量） N=126



## 問2 各雇用形態の女性比率（数量）

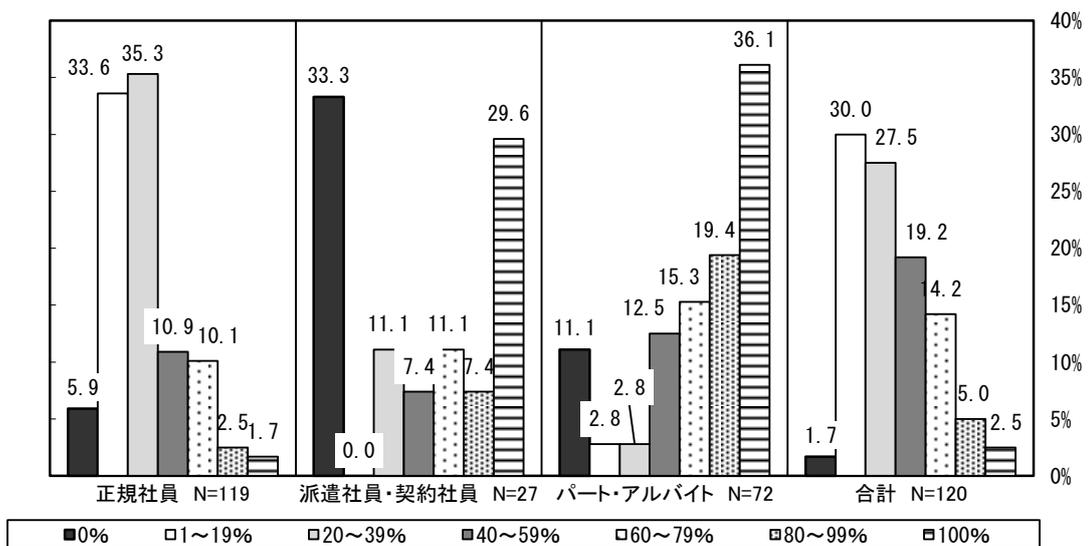
各雇用形態の従業員数に占める女性の比率をみると、

“正規社員”では「20～39%」が35.3%、「1～19%」が33.6%で高くなっています。

“派遣社員・契約社員”では「0%」が33.3%、「100%」が29.6%で高くなっています。

“パート・アルバイト”では「100%」が36.1%で高くなっています。

“合計”では「1～19%」が30.0%、「20～39%」が27.5%で高くなっています。



<「問1 主な業種」とのクロス集計>

“建設業”では「1～19%」の割合が他の業種と比べて高くなっています。“金融業、保険業”では「40～59%」の割合が他の業種と比べて高くなっています。“医療、福祉”では「60～79%」の割合が他の業種と比べて高くなっています。

上段:度数 下段:%	合計	0%	1～19%	20～39%	40～59%	60～79%	80～99%	100%	無回答
建設業	13 100.0	-	10 76.9	3 23.1	-	-	-	-	-
製造業	43 100.0	1 2.3	17 39.5	16 37.2	7 16.3	1 2.3	-	1 2.3	-
電気・ガス・熱供給・水道業	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-	-	-	-
情報通信業	2 100.0	-	1 50.0	1 50.0	-	-	-	-	-
運輸業、郵便業	4 100.0	1 25.0	1 25.0	-	1 25.0	-	-	-	1 25.0
卸売業、小売業	16 100.0	-	1 6.3	4 25.0	6 37.5	3 18.8	2 12.5	-	-
金融業、保険業	7 100.0	-	-	1 14.3	4 57.1	2 28.6	-	-	-
不動産業、物品賃貸業	1 100.0	-	-	-	1 100.0	-	-	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	2 100.0	-	-	1 50.0	-	1 50.0	-	-	-
宿泊業、飲食サービス業	1 100.0	-	-	-	-	1 100.0	-	-	-
生活関連サービス業、娯楽業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教育、学習支援業	2 100.0	-	1 50.0	-	1 50.0	-	-	-	-
医療、福祉	12 100.0	-	-	-	2 16.7	7 58.3	2 16.7	1 8.3	-
サービス業	6 100.0	-	1 16.7	2 33.3	-	1 16.7	1 16.7	1 16.7	-
その他	7 100.0	-	1 14.3	3 42.9	1 14.3	-	1 14.3	-	1 14.3

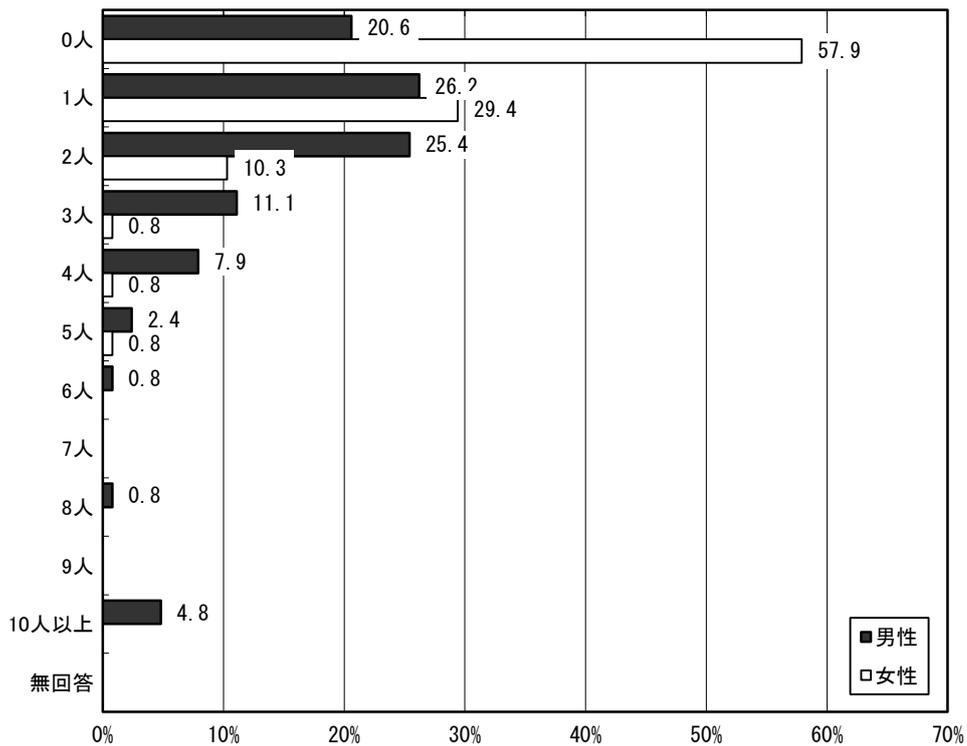
※サンプル件数が5件未満の項目については分析文に記載していません（以降、同じ）。

### 問3 ①役員・部長相当職の人数を教えてください（数量）

“男性”では「1人」が26.2%で最も高くなっています。次いで「2人」が25.4%、「0人」が20.6%が続いています。

“女性”では「0人」が57.9%で最も高くなっています。次いで「1人」が29.4%、「2人」が10.3%が続いています。

(数量) N=126

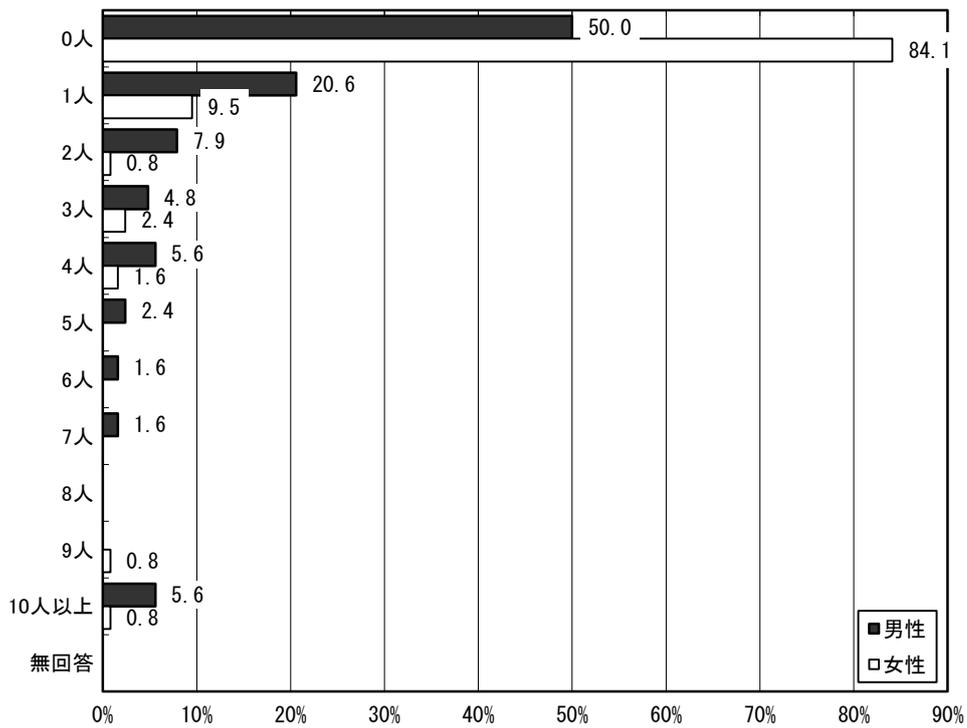


### 問3 ②課長相当職の人数を教えてください（数量）

“男性”では「0人」が50.0%で最も高くなっています。次いで「1人」が20.6%、「2人」が7.9%で続いています。

“女性”では「0人」が84.1%で最も高くなっています。次いで「1人」が9.5%、「3人」が2.4%で続いています。

(数量) N=126

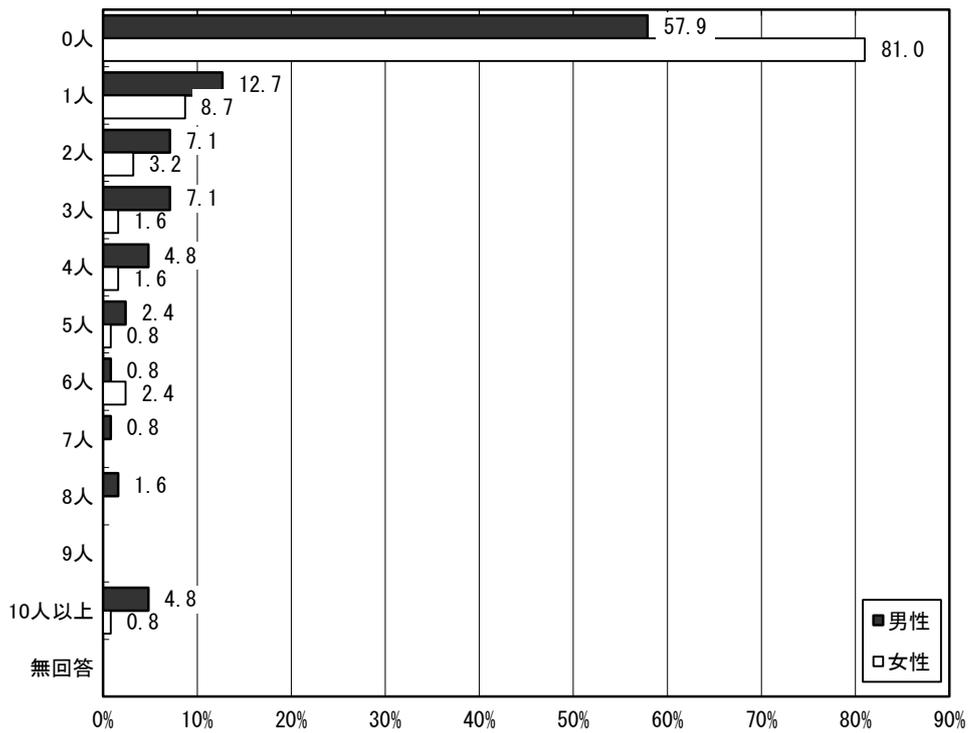


### 問3 ③係長相当職の人数を教えてください（数量）

“男性”では「0人」が57.9%で最も高くなっています。次いで「1人」が12.7%、「2人」が7.1%で続いています。

“女性”では「0人」が81.0%で最も高くなっています。次いで「1人」が8.7%、「2人」が3.2%で続いています。

(数量) N=126



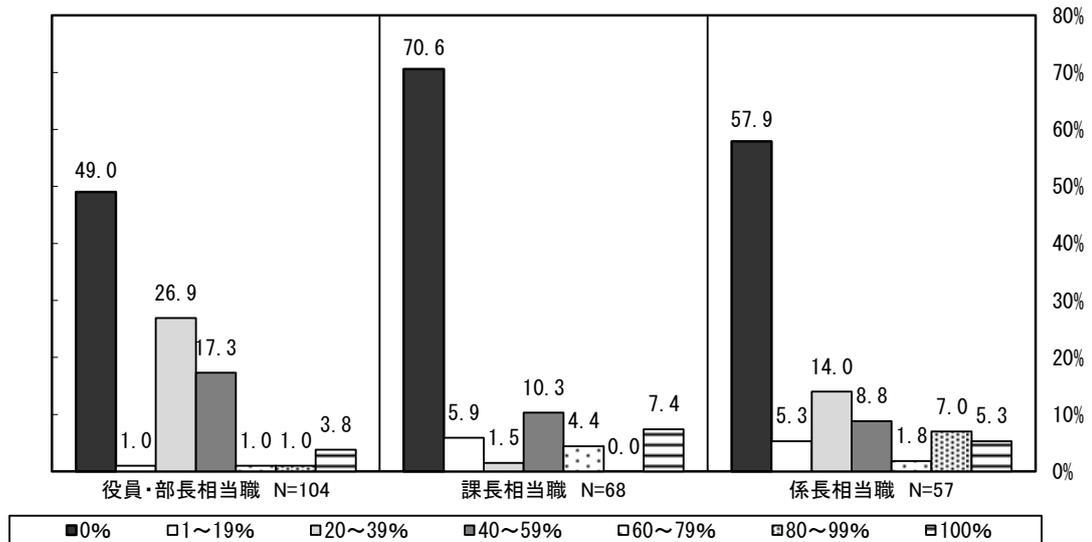
### 問3 各役職の女性比率（数量）

各役職の合計に占める女性の比率をみると、

“役員・部長相当職”では「0%」が49.0%、「20~39%」が26.9%で高くなっています。

“課長相当職”では「0%」が70.6%で高くなっています。

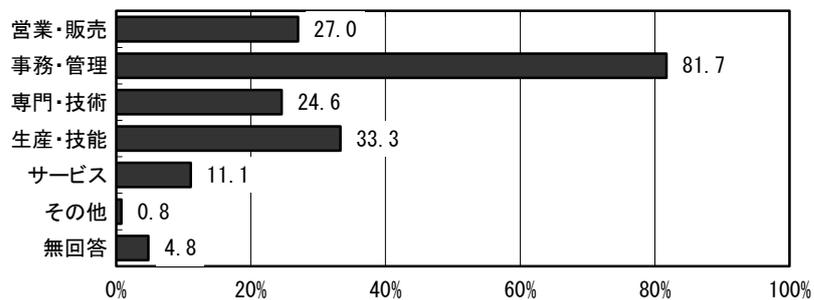
“係長相当職”では「0%」が57.9%で高くなっています。



### 問4 女性従業員が働いている部門を教えてください。（MA）

「事務・管理」が81.7%で最も高くなっています。次いで「生産・技能」が33.3%、「営業・販売」が27.0%が続いています。

(MA) N=126



<「問1 主な業種」とのクロス集計>

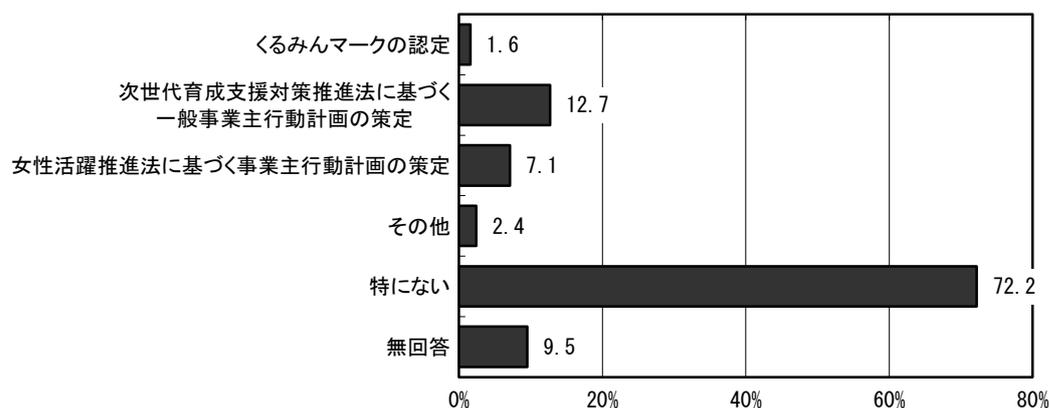
すべての業種において「事務・管理」の割合が高くなっています。“製造業”では「生産・技能」の割合が他の業種と比べて高くなっています。“金融業、保険業”、“卸売業、小売業”の「営業・販売」の割合が他の業種と比べて高くなっています。“医療、福祉”では「専門・技能」の割合が他の業種と比べて高くなっています。

	合計	営業・販売	事務・管理	専門・技術	生産・技能	サービス	その他	無回答
上段:度数								
下段:%								
建設業	13 100.0	1 7.7	12 92.3	5 38.5	-	-	-	-
製造業	43 100.0	8 18.6	34 79.1	8 18.6	32 74.4	2 4.7	-	1 2.3
電気・ガス・熱供給・水道業	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	-	-
情報通信業	2 100.0	1 50.0	2 100.0	2 100.0	-	-	-	-
運輸業、郵便業	4 100.0	1 25.0	3 75.0	1 25.0	1 25.0	-	-	1 25.0
卸売業、小売業	16 100.0	10 62.5	12 75.0	2 12.5	5 31.3	2 12.5	-	-
金融業、保険業	7 100.0	5 71.4	7 100.0	-	-	-	-	-
不動産業、物品賃貸業	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	2 100.0	-	2 100.0	1 50.0	-	-	-	-
宿泊業、飲食サービス業	1 100.0	-	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-
生活関連サービス業、娯楽業	-	-	-	-	-	-	-	-
教育、学習支援業	2 100.0	-	1 50.0	1 50.0	-	-	-	-
医療、福祉	12 100.0	1 8.3	11 91.7	8 66.7	-	5 41.7	1 8.3	-
サービス業	6 100.0	3 50.0	6 100.0	-	1 16.7	1 16.7	-	-
その他	7 100.0	1 14.3	6 85.7	3 42.9	2 28.6	2 28.6	-	-

## 問5 貴社は、次のような取組を行っていますか。(MA)

「特にない」が72.2%で最も高くなっています。次いで「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定」が12.7%、「女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定」が7.1%が続いています。

(MA) N=126



### その他

内容	類似回答
福利厚生規程の充実	1
女性の役職者登用、幹部候補の育成、育児休職、介護休職等	1
ワーク・ライフ・バランス制度認定	1

### <「問2 ④合計の従業員数」とのクロス集計>

“1～29人”、“30～99人”では「特にない」の割合が高くなっています。従業員数が多くなるにつれて「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定」、「女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定」の割合が高くなっています。

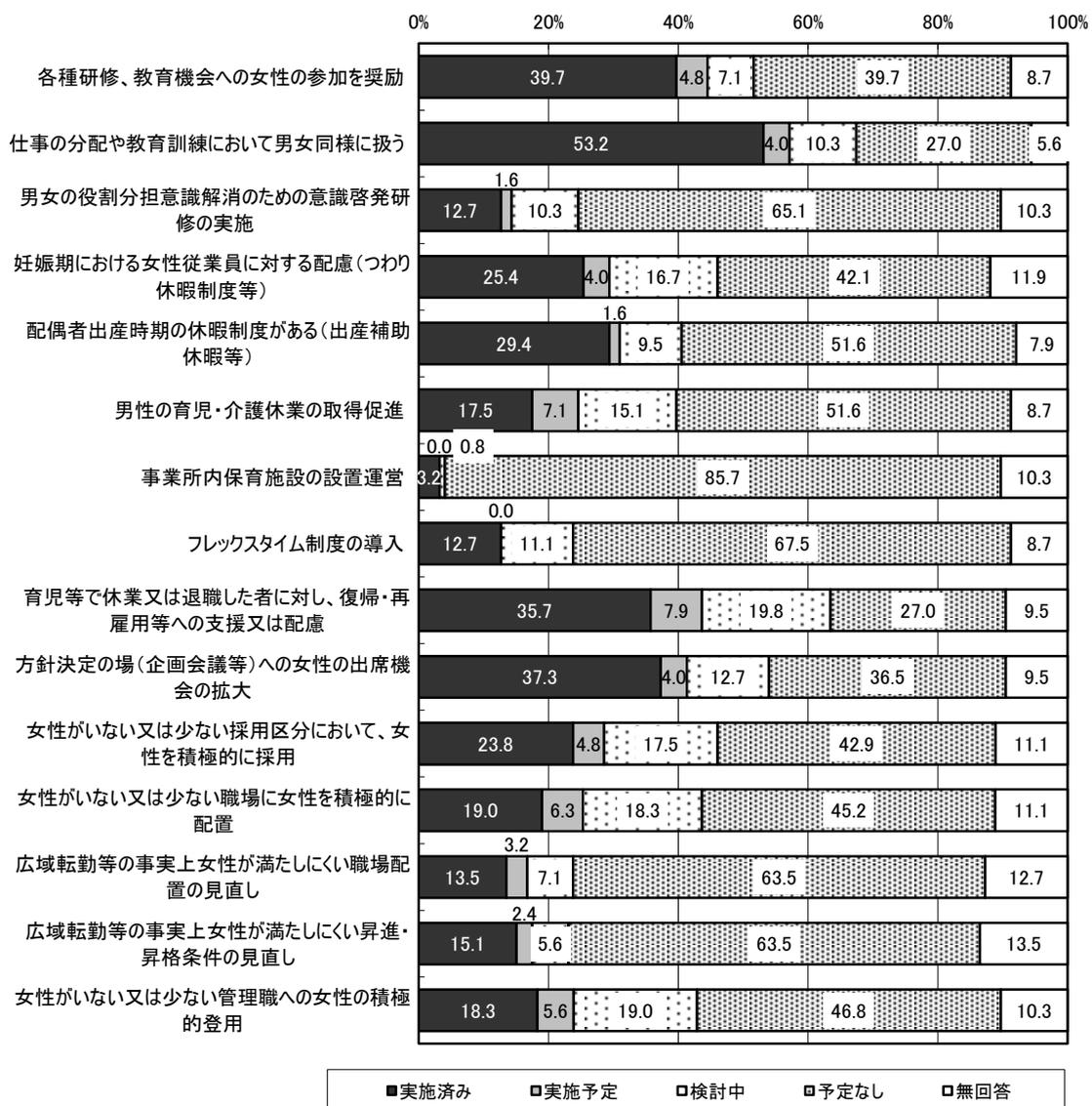
	合計	くるみんマークの認定	次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定	女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定	その他	特にない	無回答
上段:度数 下段:%							
1～29人	81 100.0	1 1.2	3 3.7	3 3.7	1 1.2	70 86.4	5 6.2
30～99人	28 100.0	1 3.6	5 17.9	3 10.7	2 7.1	18 64.3	2 7.1
100～299人	9 100.0	-	6 66.7	1 11.1	-	3 33.3	-
300～499人	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-	-
500人以上	1 100.0	-	1 100.0	1 100.0	-	-	-

問6 あなたの事業所では、女性の能力を活用するにあたって、どのような取組を行っていますか。(SA)

「実施済み」の割合が高い項目は、「仕事の分配や教育訓練において男女同様に扱う」が53.2%、「各種研修、教育機会への女性の参加を奨励」が39.7%、「方針決定の場（企画会議等）への女性の出席機会の拡大」が37.3%、「育児等で休業又は退職した者に対し、復帰・再雇用等への支援又は配慮」が35.7%の順に高くなっています。

「予定なし」の割合が高い項目は、「事業所内保育施設の設置運営」が85.7%、「フレックスタイム制度の導入」が67.5%、「男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修の実施」が65.1%の順に高くなっています。

(SA) N=126



<「問2 ④合計の従業員数」とのクロス集計（「実施済み」の回答割合）>

“1～29人”では各項目の「実施済み」の割合が、“30～99人”、“100～299人”と比べて低い傾向にあります。

“30～99人”では『方針決定の場（企画会議等）への女性の出席機会の拡大』の割合が他の従業員数と比べて高くなっています。

“100～299人”では『育児等で休業又は退職した者に対し、復帰・再雇用等への支援又は配慮』の割合が他の従業員数と比べて高くなっています。

	1～29人 N=81	30～99人 N=28	100～299人 N=9	300～499人 N=1	500人以上 N=1
各種研修、教育機会への女性の参加を奨励	30.9	60.7	55.6	100.0	-
仕事の分配や教育訓練において男女同様に扱う	49.4	67.9	66.7	100.0	-
男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修の実施	9.9	25.0	-	100.0	-
妊娠期における女性従業員に対する配慮（つわり休暇制度等）	21.0	42.9	11.1	100.0	-
配偶者出産時期の休暇制度がある（出産補助休暇等）	24.7	39.3	33.3	100.0	100.0
男性の育児・介護休業の取得促進	13.6	21.4	22.2	100.0	-
事業所内保育施設の設置運営	1.2	7.1	-	100.0	-
フレックスタイム制度の導入	12.3	17.9	-	-	-
育児等で休業又は退職した者に対し、復帰・再雇用等への支援又は配慮	30.9	42.9	55.6	100.0	-
方針決定の場（企画会議等）への女性の出席機会の拡大	34.6	53.6	22.2	100.0	-
女性がいない又は少ない採用区分において、女性を積極的に採用	22.2	21.4	33.3	100.0	100.0
女性がいない又は少ない職場に女性を積極的に配置	18.5	17.9	22.2	100.0	-
広域転勤等の事実上女性が満たしにくい職場配置の見直し	8.6	25.0	11.1	100.0	-
広域転勤等の事実上女性が満たしにくい昇進・昇格条件の見直し	12.3	21.4	11.1	100.0	-
女性がいない又は少ない管理職への女性の積極的登用	14.8	25.0	22.2	100.0	-

<「問4 女性の働いている部門」とのクロス集計（「実施済み」の回答割合）>

“生産・技能”では各項目の「実施済み」の割合が他の部門と比べて低くなっています。

“営業・販売”、“サービス”では、『各種研修、教育機会への女性の参加を奨励』、『仕事の分配や教育訓練において男女同様に扱う』、『方針決定の場（企画会議等）への女性の出席機会の拡大』の割合が他の部門と比べて高くなっています。

“サービス”では『女性がいない又は少ない採用区分において、女性を積極的に採用』の割合が他の部門と比べて高くなっています。

	営業・販売 N=34	事務・管理 N=103	専門・技術 N=31	生産・技能 N=42	サービス N=14	その他 N=1
各種研修、教育機会への女性の参加を奨励	67.6	41.7	54.8	28.6	71.4	100.0
仕事の分配や教育訓練において男女同様に扱う	73.5	56.3	64.5	45.2	85.7	100.0
男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修の実施	29.4	14.6	6.5	11.9	14.3	100.0
妊娠期における女性従業員に対する配慮（つわり休暇制度等）	38.2	26.2	19.4	21.4	42.9	100.0
配偶者出産時期の休暇制度がある（出産補助休暇等）	41.2	32.0	16.1	28.6	28.6	100.0
男性の育児・介護休業の取得促進	29.4	19.4	12.9	7.1	28.6	100.0
事業所内保育施設の設置運営	2.9	3.9	6.5	-	21.4	100.0
フレックスタイム制度の導入	23.5	14.6	16.1	11.9	14.3	-
育児等で休業又は退職した者に対し、復帰・再雇用等への支援又は配慮	44.1	38.8	48.4	35.7	42.9	100.0
方針決定の場（企画会議等）への女性の出席機会の拡大	55.9	40.8	48.4	31.0	64.3	100.0
女性がいない又は少ない採用区分において、女性を積極的に採用	35.3	26.2	32.3	23.8	50.0	100.0
女性がいない又は少ない職場に女性を積極的に配置	32.4	20.4	25.8	16.7	35.7	100.0
広域転勤等の事実上女性が満たしにくい職場配置の見直し	32.4	15.5	9.7	7.1	21.4	100.0
広域転勤等の事実上女性が満たしにくい昇進・昇格条件の見直し	32.4	16.5	12.9	9.5	28.6	100.0
女性がいない又は少ない管理職への女性の積極的登用	32.4	18.4	16.1	7.1	50.0	100.0

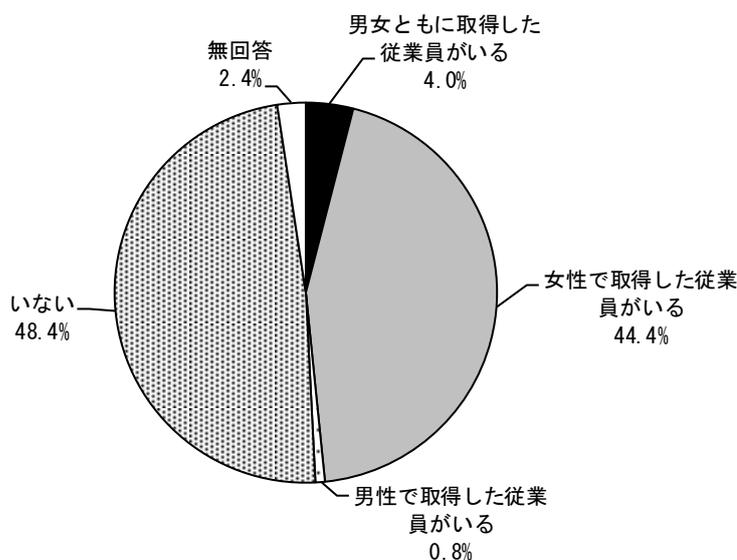
## 育児や介護に関する制度についておたずねします。

問7 貴社では、これまでに育児休業制度を利用した従業員はいましたか。

(SA)

「いない」が48.4%で最も高く、次いで「女性で取得した従業員がいる」が44.4%、「男女ともに取得した従業員がいる」が4.0%が続いています。

(SA) N=126



### ＜「問2 ④合計の従業員数」とのクロス集計＞

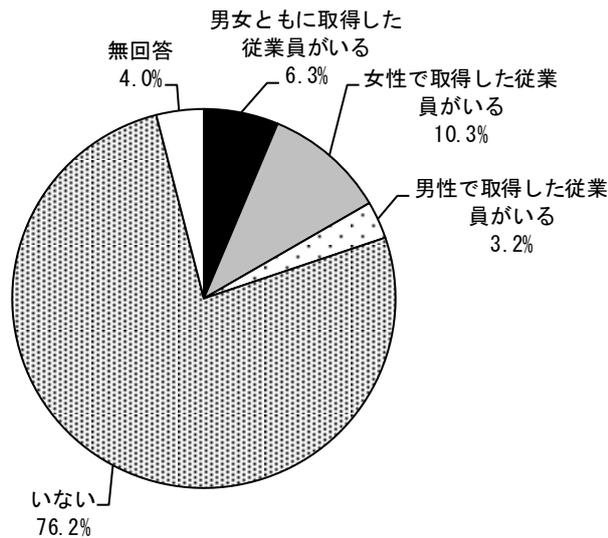
従業員数が多くなるにつれて「女性で取得した従業員がいる」の割合が高くなっています。また、「男女ともに取得した従業員がいる」の割合も微増しています。

	合計	男女ともに取得した従業員がいる	女性で取得した従業員がいる	男性で取得した従業員がいる	いない	無回答
上段:度数 下段:%						
1～29人	81 100.0	1 1.2	30 37.0	-	47 58.0	3 3.7
30～99人	28 100.0	2 7.1	15 53.6	1 3.6	10 35.7	-
100～299人	9 100.0	1 11.1	8 88.9	-	-	-
300～499人	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-
500人以上	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-

問8 貴社では、これまでに介護休業制度を利用した従業員はいましたか。  
(SA)

「いない」が76.2%で最も高く、次いで「女性で取得した従業員がいる」が10.3%、「男女ともに取得した従業員がいる」が6.3%が続いています。

(SA) N=126



<「問2 ④合計の従業員数」とのクロス集計>

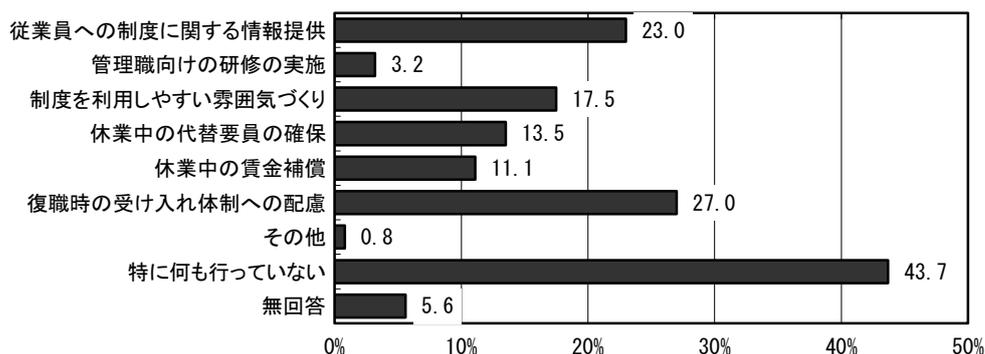
従業員数が多くなるにつれて「女性で取得した従業員がいる」の割合が高くなっています。また、「男女ともに取得した従業員がいる」の割合も微増しています。

上段:度数 下段:%	合計	男女ともに取得した従業員がいる	女性で取得した従業員がいる	男性で取得した従業員がいる	いない	無回答
1~29人	81 100.0	4 4.9	3 3.7	2 2.5	67 82.7	5 6.2
30~99人	28 100.0	3 10.7	5 17.9	-	20 71.4	-
100~299人	9 100.0	1 11.1	3 33.3	-	5 55.6	-
300~499人	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-
500人以上	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-

## 問9 貴社で育児・介護休業制度を定着させるために行っていることは何ですか。(MA)

「特に何も行ってない」が43.7%で最も高くなっています。次いで「復職時の受け入れ体制への配慮」が27.0%、「従業員への制度に関する情報提供」が23.0%で続いています。

(MA) N=126



その他

内容	類似回答
今のところ対象がない	1

### <「問2 ④合計の従業員数」とのクロス集計>

従業員数が多くなるにつれて「従業員への制度に関する情報提供」の割合が高くなっていきます。

“1～29人”、“30～99人”では「復職時の受け入れ体制への配慮」の割合が他の従業員数と比べて高くなっています。

	合計	従業員への制度に関する情報提供	管理職向けの研修の実施	制度を利用しやすい雰囲気づくり	休業中の代替要員の確保	休業中の賃金補償	復職時の受け入れ体制への配慮	その他	特に何も行ってない	無回答
上段: 度数	81	14	2	13	10	11	22	1	38	6
下段: %	100.0	17.3	2.5	16.0	12.3	13.6	27.2	1.2	46.9	7.4
1～29人	28	9	2	6	2	3	10	-	11	-
30～99人	100.0	32.1	7.1	21.4	7.1	10.7	35.7	-	39.3	-
100～299人	9	4	-	2	3	-	1	-	2	-
300～499人	100.0	44.4	-	22.2	33.3	-	11.1	-	22.2	-
500人以上	1	1	-	-	-	-	1	-	-	-
	100.0	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-
	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-
	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-

<「問2 各雇用形態の合計の女性比率」とのクロス集計>

女性比率が高くなるにつれて「復職時の受け入れ体制への配慮」の割合が高くなっています。また、「休業中の賃金補償」の割合も“1～19%”から“60～79%”にかけて微増しています。

“40～59%”、“60～79%”では「従業員への制度に関する情報提供」の割合が他の女性比率と比べて高くなっています。

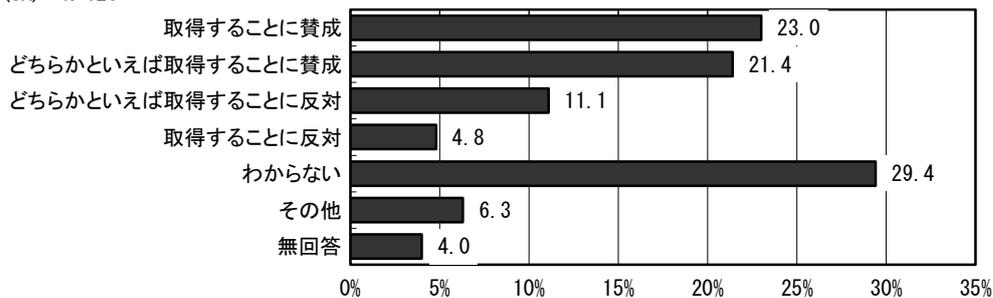
上段:度数 下段:%	合計	従業員への制度に関する情報提供	管理職向けの研修の実施	制度を利用しやすい雰囲気づくり	休業中の代替要員の確保	休業中の賃金補償	復職時の受け入れ体制への配慮	その他	特に何も行っていない	無回答
0%	2 100.0	-	-	-	-	-	-	-	2 100.0	-
1～19%	36 100.0	6 16.7	-	1 2.8	5 13.9	2 5.6	5 13.9	1 2.8	17 47.2	3 8.3
20～39%	33 100.0	5 15.2	-	3 9.1	3 9.1	5 15.2	6 18.2	-	18 54.5	2 6.1
40～59%	23 100.0	9 39.1	1 4.3	5 21.7	2 8.7	3 13.0	7 30.4	-	8 34.8	1 4.3
60～79%	17 100.0	6 35.3	2 11.8	8 47.1	5 29.4	4 23.5	10 58.8	-	3 17.6	-
80～99%	6 100.0	1 16.7	-	2 33.3	1 16.7	-	4 66.7	-	2 33.3	-
100%	3 100.0	1 33.3	1 33.3	2 66.7	-	-	2 66.7	-	1 33.3	-

問10 男性が育児休業や介護休業等を取得することについての貴社の考えに最も近いものはどれですか。(SA)

「わからない」が29.4%で最も高くなっています。次いで「取得することに賛成」が23.0%、「どちらかといえば取得することに賛成」が21.4%が続いています。

「取得することに賛成」、「どちらかといえば取得することに賛成」をあわせた、概ね賛成の割合は44.4%、「取得することに反対」、「どちらかといえば取得することに反対」をあわせた、概ね反対の割合は15.9%となっています。

(SA) N=126



その他

内容	類似回答
制度化されているものを活用することに異論はない	2
中小企業のため、収益とのバランスを考慮する必要あり	1
賛成しかねるが、その家庭の事情にもよるのでひとくくりで表現できない	1
期間を休むことは難しいので、家族的な雰囲気の中、抜けることを認めている	1
賛成だが、人の配置の問題で実質は難しい	1
該当者が当面いない	1

<「問2 ④合計の従業員数」とのクロス集計>

従業員数が多くなるにつれて「概ね賛成」の割合が高くなっています。“1～29人”では「概ね反対」、「わからない」の割合が他の従業員数と比べて高くなっています。

	合計	概ね賛成	概ね反対	わからない	その他	無回答
上段:度数 下段:%						
1～29人	81 100.0	29 35.8	14 17.3	28 34.6	5 6.2	5 6.2
30～99人	28 100.0	15 53.6	4 14.3	6 21.4	3 10.7	-
100～299人	9 100.0	7 77.8	-	2 22.2	-	-
300～499人	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-
500人以上	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-

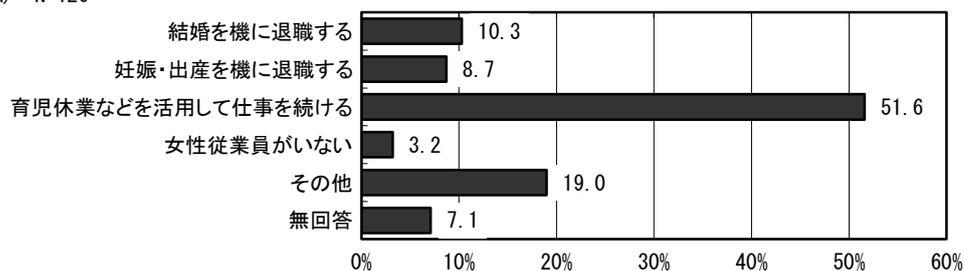
## 女性従業員についておたずねします。

問11 貴社の女性従業員の働き方として、どのようなかたちが多いですか。

(SA)

「育児休業などを活用して仕事を続ける」が51.6%で最も高くなっています。次いで「その他」が19.0%、「結婚を機に退職する」が10.3%が続いています。

(SA) N=126



その他

内容	類似回答
この条件に該当する女性がない	8
未婚者のため上述にはあたらない	3
家庭都合	1
既定勤務時間を勤め、定時5時退社	1
自己都合、65歳で退職がほとんどです	1
自己都合による退職	1
人間関係、条件の良いところへ…で退職	1
本人の意思	1

＜「問4 女性の働いている部門」とのクロス集計＞

“営業・販売”では「結婚を機に退職する」の割合が他の部門と比べて高くなっています。

“サービス”では「妊娠・出産を機に退職する」の割合が他の部門と比べて高くなっています。

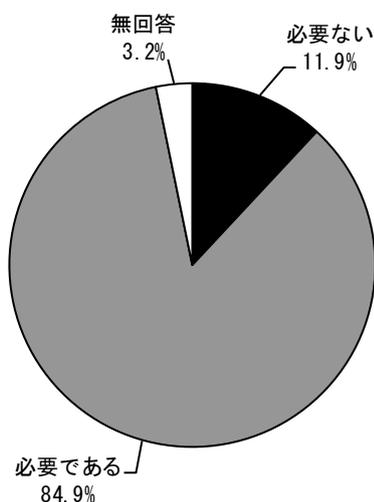
“専門・技術”では「育児休業などを活用して仕事を続ける」の割合が他の部門と比べて高くなっています。

上段:度数 下段:%	合計	結婚を機に退職する	妊娠・出産を機に退職する	育児休業などを活用して仕事を続ける	女性従業員がいない	その他	無回答
営業・販売	34 100.0	8 23.5	2 5.9	18 52.9	-	5 14.7	1 2.9
事務・管理	103 100.0	11 10.7	9 8.7	55 53.4	2 1.9	19 18.4	7 6.8
専門・技術	31 100.0	3 9.7	1 3.2	22 71.0	-	4 12.9	1 3.2
生産・技能	42 100.0	3 7.1	3 7.1	27 64.3	1 2.4	7 16.7	1 2.4
サービス	14 100.0	2 14.3	3 21.4	8 57.1	-	-	1 7.1
その他	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-	-

問12 貴社において、女性が今よりも多様な職域において活躍することや働きつづけることは必要と感じていますか。 (SA)

「必要である」が84.9%、「必要ない」が11.9%となっています。

(SA) N=126

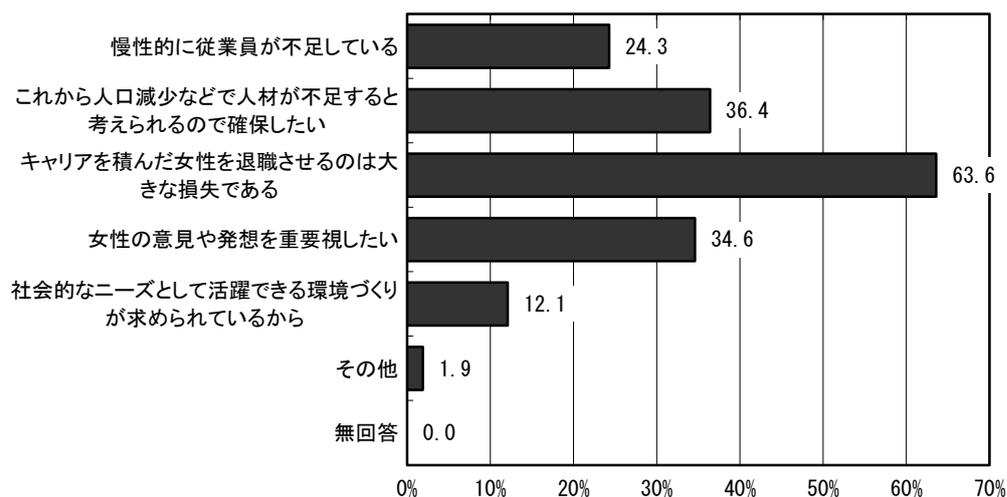


問12で「必要である」と回答した方を対象とした設問

問12-1 必要とする理由は次のうちどれですか。 (MA)

「キャリアを積んだ女性を退職させるのは大きな損失である」が63.6%で最も高くなっています。次いで「これから人口減少などで人材が不足すると考えられるので確保したい」が36.4%、「女性の意見や発想を重要視したい」が34.6%で続いています。

(MA) N=107



その他

内容	類似回答
職種として男女差はない	1
女性の能力のほうが優れているから	1

<「問4 女性の働いている部門」とのクロス集計>

“生産・技能”では「これから人口減少などで人材が不足すると考えられるので確保したい」の割合が他の部門と比べて高くなっています。

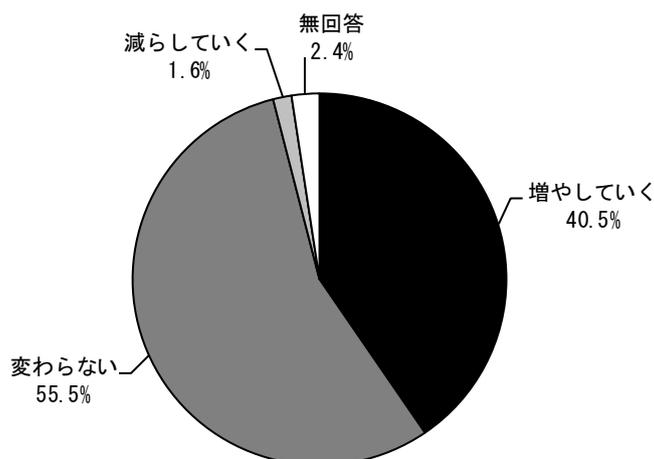
“営業・販売”では「女性の意見や発想を重要視したい」の割合が他の部門と比べて高くなっています。

上段:度数 下段:%	合計	慢性的に従業員が不足している	これから人口減少などで人材が不足すると考えられるので確保したい	キャリアを積んだ女性を退職させるのは大きな損失である	女性の意見や発想を重要視したい	社会的なニーズとして活躍できる環境づくりが求められているから	その他	無回答
営業・販売	32 100.0	10 31.3	9 28.1	21 65.6	15 46.9	4 12.5	1 3.1	-
事務・管理	89 100.0	21 23.6	31 34.8	57 64.0	33 37.1	13 14.6	2 2.2	-
専門・技術	27 100.0	7 25.9	9 33.3	19 70.4	9 33.3	2 7.4	-	-
生産・技能	40 100.0	8 20.0	21 52.5	25 62.5	10 25.0	3 7.5	-	-
サービス	13 100.0	4 30.8	3 23.1	9 69.2	5 38.5	3 23.1	-	-
その他	1 100.0	-	-	-	1 100.0	1 100.0	-	-

問13 女性従業員の数を現在と比べて増やしていく考えはありますか。(SA)

「変わらない」が55.5%、「増やしていく」が40.5%となっています。

(SA) N=126



<「問1 主な業種」とのクロス集計>

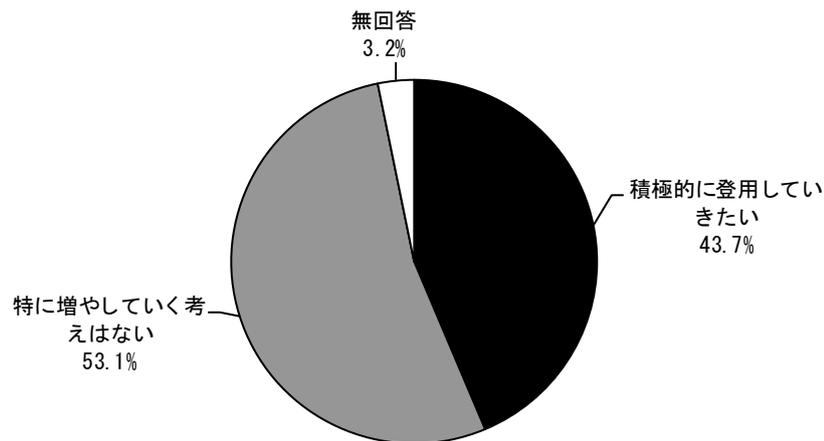
“建設業”では「増やしていく」の割合が他の業種と比べて高くなっています。

	合計	増やしていく	変わらない	減らしていく	無回答
上段:度数 下段:%					
建設業	13 100.0	9 69.2	4 30.8	-	-
製造業	43 100.0	18 41.9	24 55.8	-	1 2.3
電気・ガス・熱供給・水道業	1 100.0	-	1 100.0	-	-
情報通信業	2 100.0	1 50.0	1 50.0	-	-
運輸業、郵便業	4 100.0	2 50.0	2 50.0	-	-
卸売業、小売業	16 100.0	9 56.3	7 43.8	-	-
金融業、保険業	7 100.0	3 42.9	4 57.1	-	-
不動産業、物品賃貸業	1 100.0	-	1 100.0	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	2 100.0	-	2 100.0	-	-
宿泊業、飲食サービス業	1 100.0	-	1 100.0	-	-
生活関連サービス業、娯楽業	-	-	-	-	-
教育、学習支援業	2 100.0	-	1 50.0	-	1 50.0
医療、福祉	12 100.0	3 25.0	9 75.0	-	-
サービス業	6 100.0	1 16.7	5 83.3	-	-
その他	7 100.0	2 28.6	4 57.1	-	1 14.3

問14 今後管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。(SA)

「特に増やしていく考えはない」が53.1%、「積極的に登用していきたい」が43.7%となっています。

(SA) N=126



<「問2 ④合計の従業員数」とのクロス集計>

「30～99人」では「積極的に登用していきたい」の割合が他の従業員数と比べて高くなっています。

上段:度数 下段:%	合計	積極的に登用していきたい	特に増やしていく考えはない	無回答
1～29人	81 100.0	29 35.8	49 60.5	3 3.7
30～99人	28 100.0	18 64.3	10 35.7	-
100～299人	9 100.0	3 33.3	5 55.6	1 11.1
300～499人	1 100.0	1 100.0	-	-
500人以上	1 100.0	1 100.0	-	-

<「問2 各雇用形態の合計の女性比率」とのクロス集計>

女性の比率が高いところほど、「積極的に登用していきたい」の割合が高くなっています。

上段:度数 下段:%	合計	積極的に登用していきたい	特に増やしていく考えはない	無回答
0%	2 100.0	-	2 100.0	-
1~19%	36 100.0	13 36.1	21 58.3	2 5.6
20~39%	33 100.0	11 33.3	20 60.6	2 6.1
40~59%	23 100.0	10 43.5	13 56.5	-
60~79%	17 100.0	12 70.6	5 29.4	-
80~99%	6 100.0	4 66.7	2 33.3	-
100%	3 100.0	2 66.7	1 33.3	-

<「問4 女性の働いている部門」とのクロス集計>

“営業・販売”、“サービス”では「積極的に登用していきたい」の割合が高くなっています。

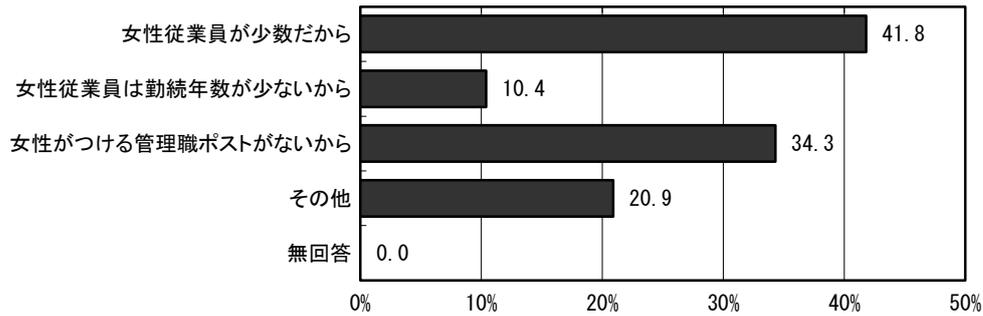
上段:度数 下段:%	合計	積極的に登用していきたい	特に増やしていく考えはない	無回答
営業・販売	34 100.0	22 64.7	11 32.4	1 2.9
事務・管理	103 100.0	47 45.6	52 50.5	4 3.9
専門・技術	31 100.0	15 48.4	15 48.4	1 3.2
生産・技能	42 100.0	11 26.2	30 71.4	1 2.4
サービス	14 100.0	10 71.4	4 28.6	-
その他	1 100.0	1 100.0	-	-

問14で「特に増やしていく考えはない」と回答した方を対象とした設問

問14-1 その理由は何ですか。(MA)

「女性従業員が少数だから」が41.8%で最も高くなっています。次いで「女性がつける管理職ポストがないから」が34.3%、「その他」が20.9%が続いています。

(MA) N=67



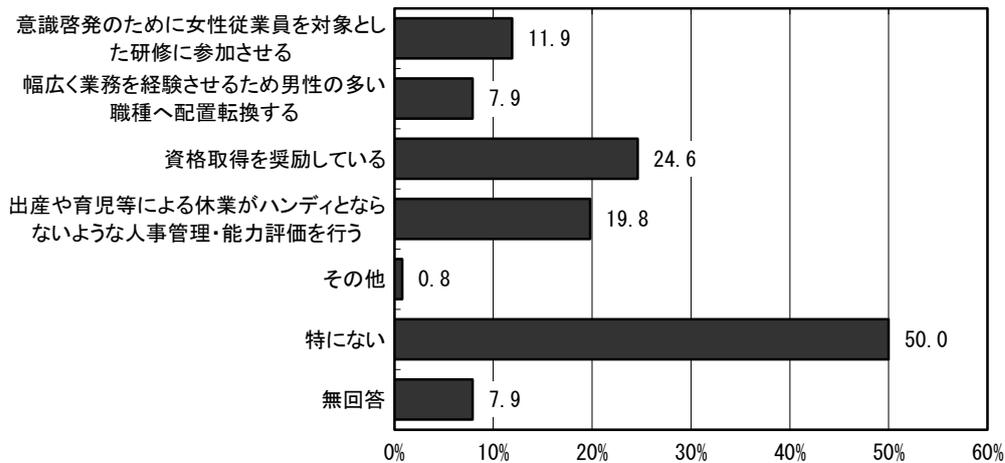
その他

内容	類似回答
小さい会社だから	4
管理職自体増やす予定がないため	1
業種的に女性は難しいと思うので	1
個人の能力の問題であり、性別は関係ない	1
女性が管理職になりたがらない	1
女性管理職がすでに多い	1
女性のほうが優れているから	1
女性ばかりの職場だから	1
パートのため	1
働く時間が不規則だから	1
弊社に必要性がないと思う	1

問15 女性の管理職の登用を促進するために取り組んでいることはありますか  
(MA)

「特にない」が 50.0%で最も高くなっています。次いで「資格取得を奨励している」が 24.6%、「出産や育児等による休業がハンディとならないような人事管理・能力評価を行う」が 19.8%で続いています。

(MA) N=126



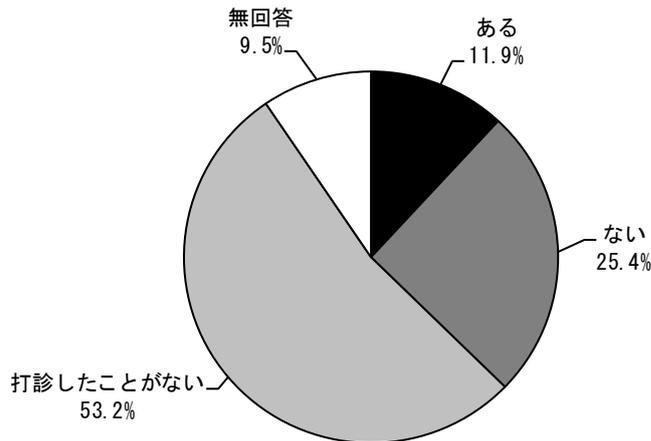
その他

内容	類似回答
女性が管理職になりたがらない	1

問16 管理職の登用にあたり、女性従業員に打診し断られたことがありますか。  
(SA)

「打診したことがない」が 53.2%、「ない」が 25.4%、「ある」が 11.9%となっています。

(SA) N=126

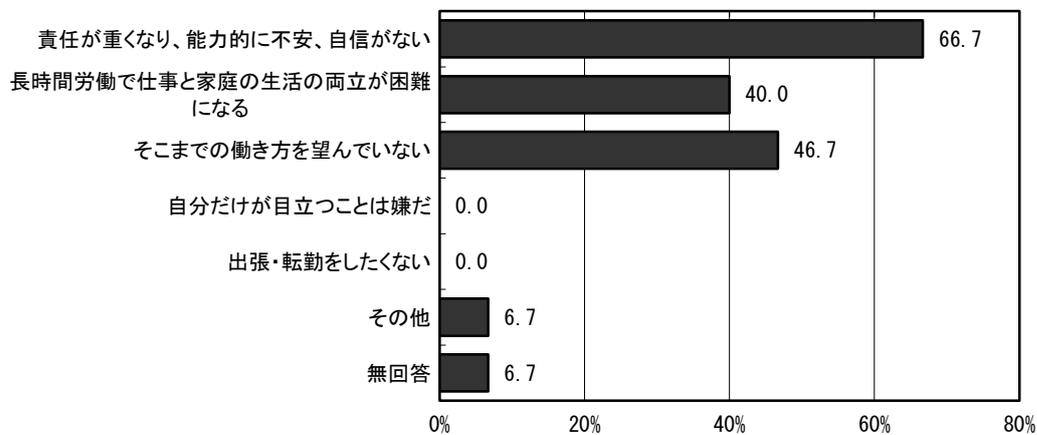


問16で「ある」と回答した方を対象とした設問

問16-1 断られた理由は何ですか。(MA)

「責任が重くなり、能力的に不安、自信がない」が 66.7%で最も高くなっています。次いで「そこまでの働き方を望んでいない」が 46.7%、「長時間労働で仕事と家庭の生活の両立が困難になる」が 40.0%で続いています。

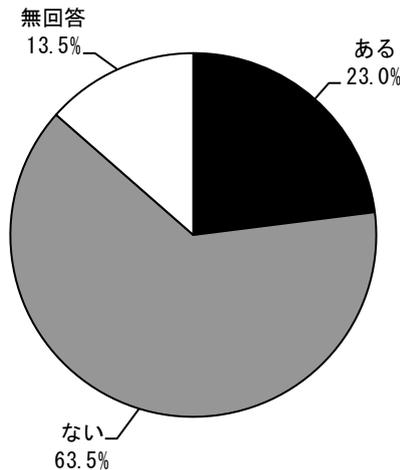
(MA) N=15



## 問17 今まで女性が少なかった職務に女性を配置したことがありますか。(SA)

「ない」が63.5%、「ある」が23.0%となっています。

(SA) N=126

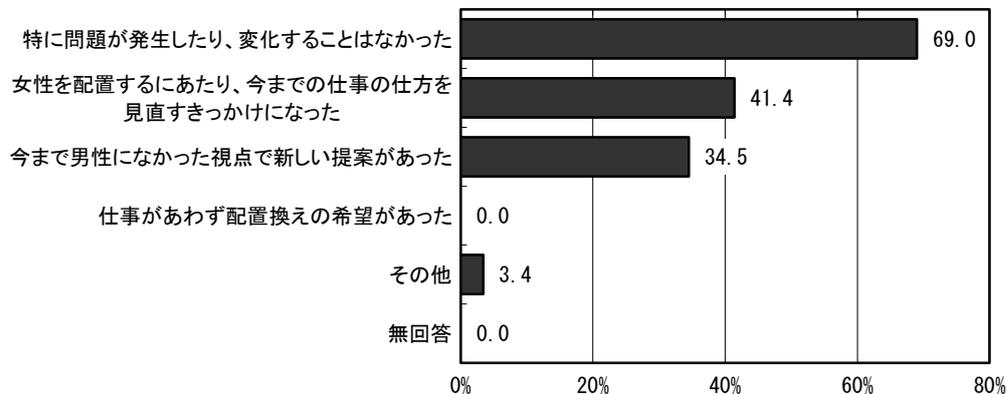


## 問17で「ある」と回答した方を対象とした設問

### 問17-1 配置してどうでしたか。(MA)

「特に問題が発生したり、変化することはなかった」が69.0%で最も高くなっています。次いで「女性を配置するにあたり、これまでの仕事の仕方を見直すきっかけになった」が41.4%、「今まで男性になかった視点で新しい提案があった」が34.5%が続いています。

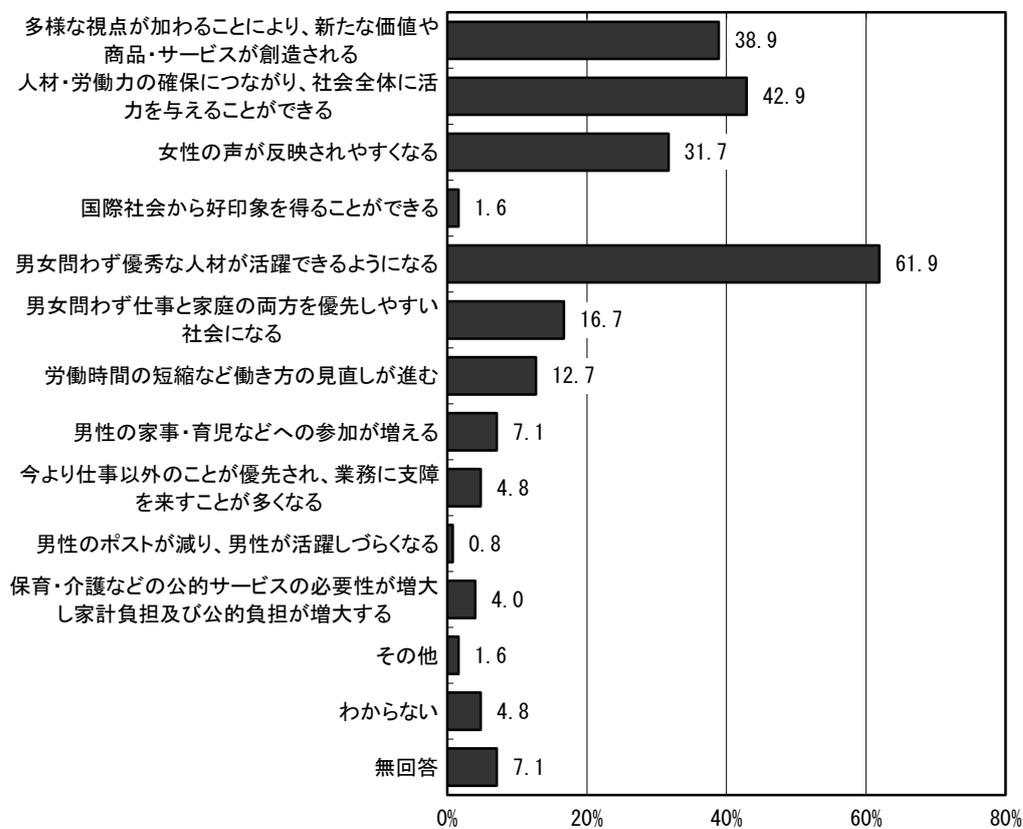
(MA) N=29



問18 女性の参加が進み、女性のリーダーが増えるとどのような影響があると思いますか。(MA)

「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」が 61.9%で最も高くなっています。次いで「人材・労働力の確保につながり、社会全体に活力を与えることができる」が 42.9%、「多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される」が 38.9%で続いています。

(MA) N=126



その他

内容	類似回答
社会への女性の進出に出産・保育・子育てのフォローが足りていないように思える	1
あまり行き過ぎると、家族の崩壊につながる恐れがあり、社会にとって危険な面がある	1
男性へのハラスメントが増加する、寂しい子どもが増える	1

<「問4 女性の働いている部門」とのクロス集計>

“営業・販売”では「多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される」の割合が他の部門と比べて高くなっています。

“サービス”では「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」の割合が他の部門と比べて高くなっています。

“営業・販売”、“サービス”では「女性の声が反映されやすくなる」の割合が他の部門と比べて高くなっています。

上段:度数 下段:%	合計	多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される	女性の声が反映されやすくなる	国際社会から好印象を得ることができる	男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる	男女問わず仕事と家庭の両方を優先しやすい社会になる	労働時間の短縮など働き方の見直しが進む
営業・販売	34 100.0	21 61.8	15 44.1	16 47.1	-	22 64.7	6 17.6
事務・管理	103 100.0	42 40.8	44 42.7	35 34.0	2 1.9	64 62.1	17 16.5
専門・技術	31 100.0	10 32.3	13 41.9	10 32.3	-	19 61.3	6 19.4
生産・技能	42 100.0	14 33.3	22 52.4	9 21.4	-	27 64.3	5 11.9
サービス	14 100.0	6 42.9	6 42.9	7 50.0	-	12 85.7	1 7.1
その他	1 100.0	-	1 100.0	1 100.0	-	-	-

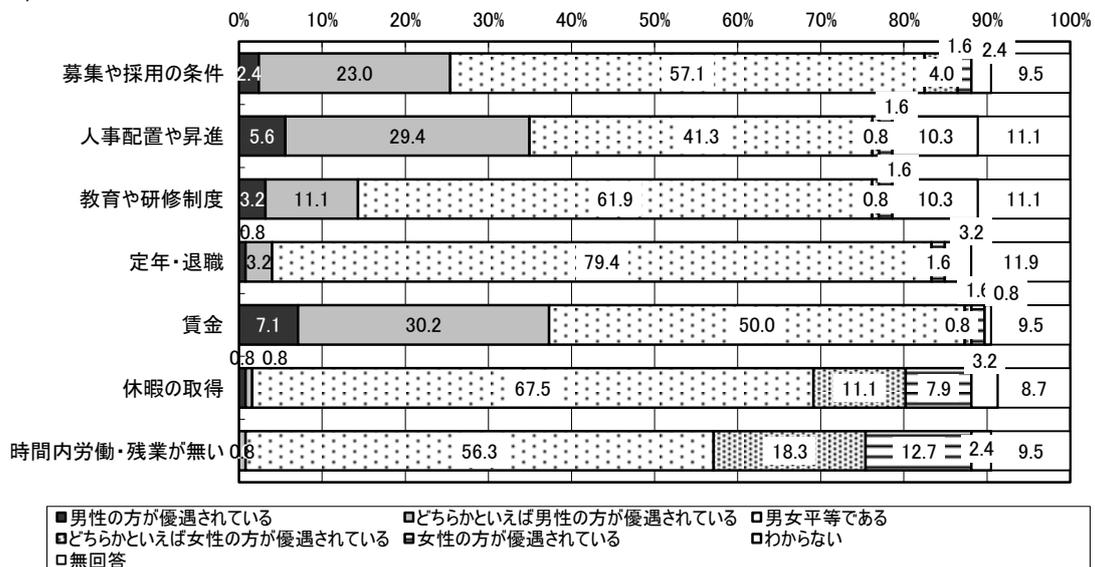
上段:度数 下段:%	合計	男性の家事・育児などへの参加が増える	今より仕事以外のことが優先され、業務に支障を来すことが多くなる	男性のポストが減り、男性が活躍しづらくなる	保育・介護などの公的サービスの必要性が増大し家計負担及び公的負担が増大する	その他	わからない	無回答
営業・販売	34 100.0	1 2.9	1 2.9	-	2 5.9	-	-	1 2.9
事務・管理	103 100.0	8 7.8	6 5.8	1 1.0	2 1.9	2 1.9	5 4.9	5 4.9
専門・技術	31 100.0	1 3.2	1 3.2	-	3 9.7	1 3.2	2 6.5	1 3.2
生産・技能	42 100.0	3 7.1	3 7.1	1 2.4	3 7.1	-	2 4.8	3 7.1
サービス	14 100.0	1 7.1	1 7.1	-	-	-	-	-
その他	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-

## 男女共同参画全般についておたずねします。

### 問19 貴社では、次の項目の男女別の状況はどの程度だと思われますか。（SA）

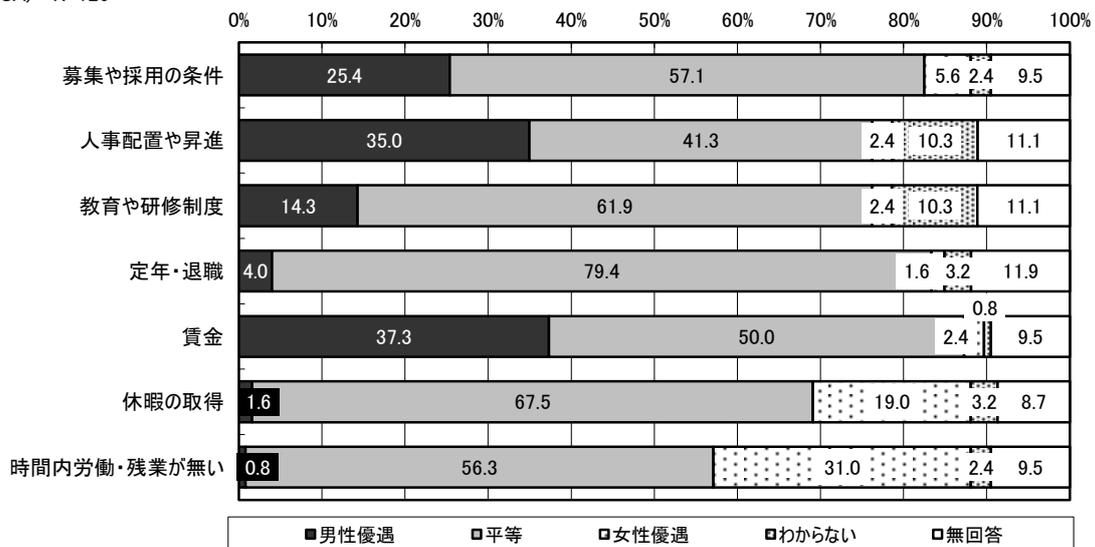
「男性の方が優遇されている」、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」をあわせた、男性優遇の割合が高い項目は、“賃金”が37.3%、“人員配置や昇進”が35.0%となっています。「女性の方が優遇されている」、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」をあわせた、女性優遇の割合が高い項目は、“時間内労働・残業が無い”が31.0%、“休暇の取得”が19.0%となっています。

(SA) N=126



### 【再掲（4区分）】

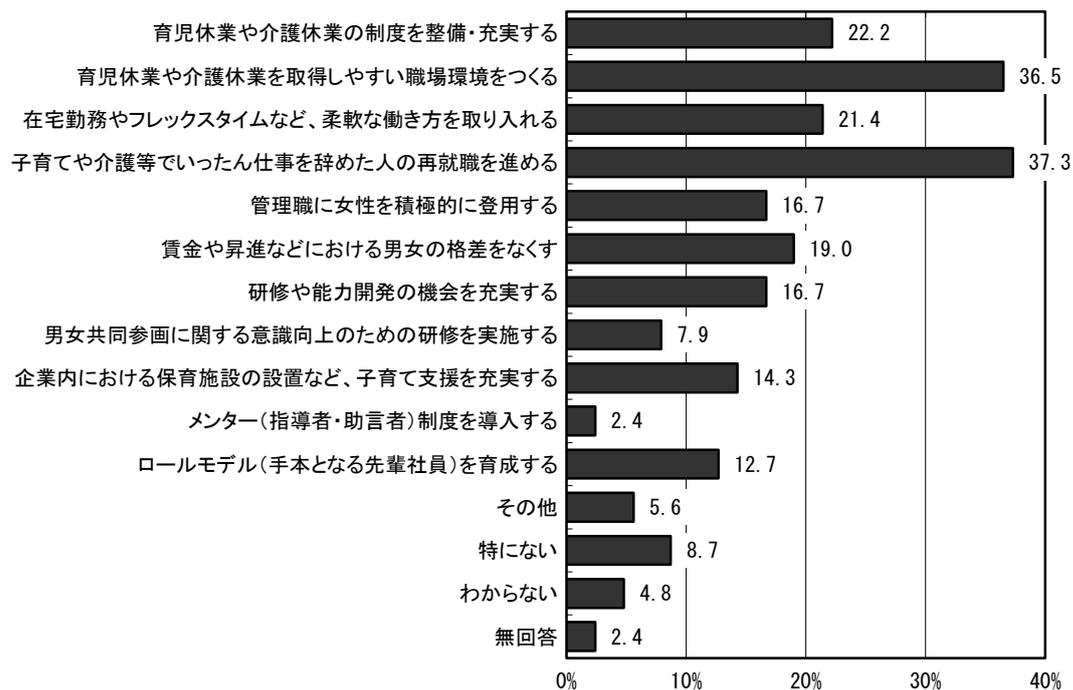
(SA) N=126



問20 男女共同参画社会を実現するために、企業は今後どのようなことに力を  
入れていくべきだと思いますか。(MA)

「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を進める」が 37.3%で最も高くな  
っています。次いで「育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる」が 36.5%、  
「育児休業や介護休業の制度を整備・充実する」が 22.2%で続いています。

(MA) N=126



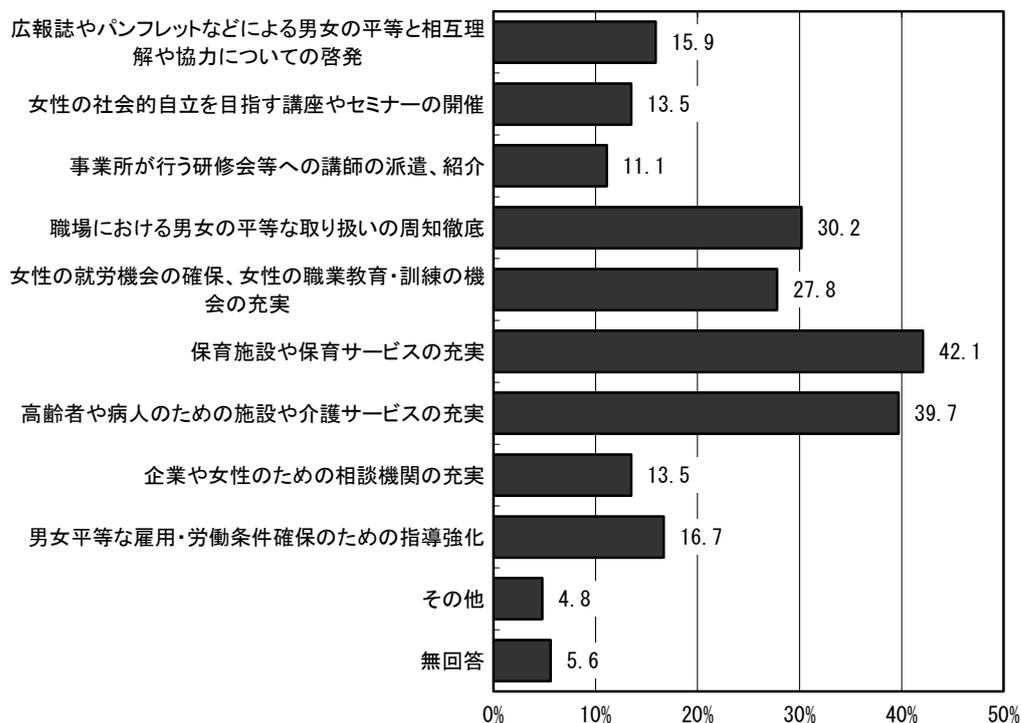
その他

内容	類似回答
女性サイドの意識改革	2
企業の存続が第一	1
国の子育て支援を充実する	1
常勤換算のあり方を見直す	1
そもそも女性スタッフの確保ができない	1
フェミニズムや左系の思想・運動には特に注意が必要。彼らがリーダーとなって男女共同参画社会の推進は非常に危険である	1

問21 今後、事業所の男女共同参画を進めるにあたって、どのような行政施策があれば良いと思いますか。(MA)

「保育施設や保育サービスの充実」が42.1%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39.7%、「職場における男女の平等な取り扱いの周知徹底」が30.2%で続いています。

(MA) N=126



その他

内容	類似回答
育児・介護休業の賃金と企業への援助	1
学童教育・延長保育の充実	1
行政はもっとこの男女共同参画の良さと危険さを勉強・認識して施策を提案するべきと考えます	1
国民の男女の考え方を変えないと無理	1
当社の実情にフィットしない質問が多く回答しづらかった。このまま集計されても、実態とずれた結果につながると思います	1
特になし	1

## 5. 調査の結果のまとめ

### (1)男女の平等感について

- 概ね「男女平等になっている」の割合は、“家庭の中で”が36.0%と比較的高くなっているものの、概ね「男女平等になっていない」の割合は、“社会通念、慣習、しきたりなどで”（51.7%）、“政治の場で”（46.2%）、“地域社会で”（34.9%）と高くなっています。
- 男女でみると、“男性”は各項目において男女平等になっていると考える傾向が女性より多く、男女で意識に差がみられます。

### (2)家庭生活について

- “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”について、概ね「賛成」と考える割合は52.5%と、概ね「反対」の34.9%と比べて高く、結婚に対して個人の意思を重視する考えを持つ方が多くなっています。また、未婚の方ほど、そう思う方が多い傾向にあります。
- “男は外で働き、女は家庭を守るべき”については、概ね「反対」が6割を占め、性別による固定的役割分担の意識は改善が進んでいます。また、既婚者の概ね「反対」の考えが他の結婚状況と比べて高く、意識の変化に結婚が影響していることが予想されます。
- “女性は結婚したら、自分自身より、夫や子どもなど家族を中心に考えて生活した方がよい”は、概ね「賛成」が34.9%、概ね「反対」が46.5%と、全体では家庭より個人を尊重する傾向にあります。女性では概ね「賛成」が37.6%と、男性の30.2%と比べて高くなっています。また、既婚者も概ね「賛成」の割合が他の結婚状況と比べて高く、性別や結婚状況によって家庭への優先度に差がみられます。
- “結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない”では概ね「賛成」が29.7%、概ね「反対」が47.8%と、全体では子どもを必要とする考えが強くなっています。また、既婚者では概ね「反対」が53.7%と他の結婚状況と比べて高く、結婚を機に子どもを必要と考えるようになる傾向がみられます。
- 家庭内の仕事については、“ゴミだし”、“町内行事などへの参加”では「夫」が行っている割合が比較的高くなっているものの、それ以外の項目では大半が「妻」が担っています。男性が参加していると思っていることも、女性ではその割合が低くなっており、妻が負担を感じている状況が伺えます。
- 仕事や家庭、個人生活等の優先度について、“希望”では、「家庭生活」（31.5%）、「地域・個人の生活」（22.8%）、「家庭生活と地域・個人の生活」（15.5%）の順に高くなっており、家庭や地域・個人生活を優先したい意向がみられます。

- 一方、“現実”では、「家庭生活」(32.8%)、「仕事」(22.6%)、「地域・個人の生活」(13.1%)となっており、「仕事」の比率が高くなっています。「家庭生活」の割合は“希望”と概ね同程度となっているものの、「地域・個人の生活」、「家庭生活と地域・個人の生活」の割合が低くなっており、“現実”は「仕事」、「家庭生活」を優先している状況が伺えます。
- 全体として結婚や、子どもを持つことは個人の意思を尊重する意向がみられます。一方、既婚者では子どもを必要としたり、家庭生活を優先するべきと考える人が多い傾向があり、家庭を重視する傾向があります。
- 家庭生活における固定的役割分担意識については全体としては否定的な意向がみられますが、男性は固定的役割分担意識が女性と比べて若干ながら多かったり、家庭での仕事も妻に依存していたりする傾向があります。
- 生活の中での優先度は、男性では「仕事」や「地域生活」を、女性では「家庭生活」、「仕事」を主に優先している状況がみられます。「仕事」と「家庭生活」・「地域・個人生活」のバランスが取れた生活の考え方を推進するとともに、男性の「家庭生活」への参加を促していく取り組みが求められます。

### **(3)子育て・教育について**

- 出生率の低下、少子化の原因として、「結婚しない人や晩婚の人が増えたから」(67.7%)、「子育てのための経済的な負担が大きいから」(63.5%)、「子育てと仕事の両立が難しいから」(54.3%)と考える人が多くなっています。また、女性では「子育てと仕事の両立が難しいから」と考える割合が男性と比べて高くなっています。
- 子どもの育て方に対する考えとして、「女の子も、経済的自立ができるように育てるのがよい」(82.7%)、「男の子も、家事、育児ができるように育てるのがよい」(82.6%)、「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしくしつけるのがよい」(54.6%)となっており、特に女性では「女の子も経済的自立ができる」、「男の子も家事、育児ができる」ことについて、男性と比べてそのほうがよいと感じる割合が高くなっています。
- 子どもの性別に捉われない成長を望む考えが過半数を占めています。特に、出生率の低下等の原因として、女性では仕事と家庭の両立の負担を挙げていることから、仕事や家庭生活の負担を、性差に限らず男女で分担しあえる力を身につけていくことが大切です。

### **(4)女性の健康について**

- 女性の生涯にわたる健康づくりのための支援策として、「心の悩みに対応する相談窓口の充実」(54.6%)、「喫煙や薬物等の健康に害を及ぼすことに関する啓発」(52.8%)が過半数を占めて高くなっています。また、女性では「喫煙や薬物等の健康に害を及ぼすことに関する啓発」の割合が男性と比べて高く、「心の悩みに対応する相談窓口の充実」に次いで意識が高くなっています。

- 男女ともに健康に関する意識はある程度の共通の意識を持っており、総合的な健康づくりの支援を行っていくことが求められます。また、女性では妊娠・出産という男性とは異なる健康上の問題があるため、このようなことに留意しながら推進していくことが大切です。

## (5)女性の就労について

- 女性が職業を持つことについては、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」(45.1%)、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」(29.7%)が高くなっており、就労継続を希望する意向と一時退職後の復職を希望する割合が高くなっています。
- “単身世帯”や“一世代世帯”では、一時退職後の復職が、“二世帯世帯”、“三世帯世帯”では、就労継続を希望する比率が高く、家で子どもを見てくれる家族の有無が就労継続の意識に影響している状況が予想されます。
- 少子化の原因として「子育てと仕事の両立が難しい」の割合が高かったこともあり、女性の就労の希望をかなえるうえでは、子育て支援体制を充実し、仕事と家庭の両立を支援していくことが求められます。
- ワーク・ライフ・バランスを「内容まで知っている人」は約1割となっています。知っている人はワーク・ライフ・バランスの実践として「効率よく仕事をする」、「年休をしっかり取る」の割合が高くなる傾向があり、仕事に対する意識の変化がみられます。
- ワーク・ライフ・バランスの実現に必要なこととして「自分自身の意識の持ち方」(45.9%)、「経済的な余裕」(44.6%)、「家族の理解と協力」(41.7%)が高くなっています。また、女性や既婚者では「家族の理解と協力」が、30歳代の人では「職場の理解」が、ワーク・ライフ・バランスを知っている人では「社会構造・制度の変化」が高くなっているなど、回答者の状況で求められる対策は多岐にわたります。
- ワーク・ライフ・バランスを推進していくうえで、働き方の考えについて、市民・企業等へ意識啓発を図っていくことはもちろん、そういった働き方について家庭における理解を促進していくことが大切です。
- 職場における仕事内容や待遇面での男女の格差について「そのようなことはないと思う」(42.9%)、「不利益を被ることがあると思う」(26.4%)の順に高くなっています。“女性”では「そのようなことはないと思う」が52.4%と、“男性”の29.9%と比べて高くなっており、待遇面等での格差を女性はそれほど感じていない状況となっています。
- “育児休業”や“子の看護休暇”の取得割合は女性が男性と比べて高くなっているものの2割弱となっており、全体の取得割合は1割ほどとなっています。

- 女性が仕事を続けるうえの課題として「家事や育児の負担が大きい」（60.9%）、「職場で女性が働き続けやすい環境・制度が整っていない」（40.4%）と高くなっており、子育て等との両立を図るため、育児休業等の取得や勤務時間などの働き方の改革について広く意識啓発を図っていく必要があります。

## (6)女性活躍について

- 企業における男女の雇用比率は、全体では男性が過半数を占める企業が多く、また、「パート・アルバイト」に占める女性の割合が高くなっています。「事務・管理」部門で働く女性が多く、事務職のパート・アルバイト等で働いている女性が多い状況が伺えます。また、女性の管理職への登用状況については「0%」の企業が多くなっています。
- 今後の女性従業員の数について、「増やしていく」が40.5%、今後の女性の管理職への登用意向について「積極的に登用していきたい」が43.7%となっているものの、登用に向けた取り組みについて「特にない」が50.0%、管理職への登用を女性従業員に「打診したことがない」が53.2%と、実行までに至っていない企業も多くなっています。
- また、管理職への登用を打診しても、「責任が重くなり、能力的に不安、自信がない」（66.7%）、「そこまでの働き方を望んでいない」（46.7%）、「長時間労働で仕事と家庭の生活の両立が困難になる」（40.0%）を理由に断られるケースもあり、女性自身のキャリアアップの意識やスキルアップのための取り組みが求められます。
- 今まで女性が少なかった職務に女性を配置したことにより、「女性を配置するにあたり、今までの仕事の仕方を見直すきっかけになった」（41.4%）、「今まで男性になかった視点で新しい提案があった」（34.5%）と考える企業が多く、女性による新たな視点や提案が得られること、男女問わず優秀な人材が活躍することについて前向きに捉える傾向がみられます。
- 男女共同参画社会の実現に向けて企業が取り組むことについて、「子育てや介護等といった仕事を辞めた人の再就職を進める」（37.3%）、「育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる」（36.5%）、「育児休業や介護休業の制度を整備・充実する」（22.2%）が高く、子育てに関わる部分での環境づくりを必要と感じている傾向にあります。
- 女性が働き続けるうえでボトルネックとなっている出産・育児に対する企業側の受け入れ体制や女性のキャリアアップを推進する環境づくりなどについて、意識啓発等を図っていくことが大切です。

## (7)人権擁護について

- セクハラ（セクシャル・ハラスメント）の経験について、「自分の周りには、経験した人はいない」（59.1%）、「友人や職場の仲間など、身近にセクハラを受けた人がいる」（16.5%）、「自分が直接経験したことがある」（11.0%）の順に高くなっており、“女性”で「自分が直接経験したことがある」の割合が“男性”と比べて高くなっています。
- DV（ドメスティック・バイオレンス）の経験については、「何度もあった」、「1、2度あった」をあわせた割合が高い項目は、“大声で怒鳴られたことがある”（26.5%），“何を言っても長期間無視されたことがある”（14.2%）など、精神的暴力の経験が主に挙げられています。
- DVの経験に対して相談の有無については、「だれにも相談しなかった」（54.1%）、「親や親戚などの身内」（22.6%）、「友人、知人」（21.1%）の順に高くなっており、相談をせずに自身の中に抱え込むケースが多い状況が伺えます。また、“男性”では「だれにも相談しなかった」が、“女性”と比べて高く、相談にまで至らない状況がみられます。
- DVの認知度については、「内容まで知っている」が過半数を占めており、若年層ほど認知度が高くなっています。一方、高齢層では若干認知度が低くなっています。
- DVを防ぐための取り組みとして、「相談機関を充実させる」（51.7%）、「被害者を保護する体制を整備する」（50.9%）、「暴力を振るう加害者への対策を進める」（45.9%）が求められており、こうしたDV防止対策を講じるとともに、制度について積極的な情報提供を行っていくことが大切です。

## (8)災害時対策について

- 防災・災害復興対策で性別による配慮として、「避難所の設備（男女別トイレ・更衣室、防犯対策）」（83.2%）、「乳幼児、高齢者、障害者、外国人、病人、女性（女性用品）に対する備えやニーズの把握、支給する際の配慮」（65.4%）、「避難物資の準備（おむつや女性用品などの備蓄）」（60.1%）、「災害時の救急医療体制（診察・治療体制、妊産婦などへの対応）」（57.2%）が求められています。
- 男女の性差に配慮した避難所運営はもちろんのこと、子どもや高齢者、障害者などの配慮を要する方がいることをふまえた災害時体制を充実していくことが必要です。

## (9)男女共同参画施策について

- 「男女共同参画社会」の認知度は、「聞いたことがある」、「内容まで知っている」は64.0%、「知らない(知らなかった)」が30.2%となっています。また、「府中市男女共同参画プラン(第2次)」の認知度は「知っている」は1割弱となっており、どのような取り組みが実際に行われているかまでは、市民に十分に浸透していない状況が伺えます。
- 男女共同参画社会を形成するうえで必要と思う取り組みとして、「保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実させる」(58.0%)、「女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少なかった分野などへの女性の進出を促進するため職業教育や職業訓練を充実させる」(36.2%)、「職場における男女の均等な取り扱いについて周知徹底を行う」(33.6%)、「女性を政策決定の場に積極的に登用する」(31.0%)の順に高くなっています。
- 企業においても必要な取り組みとして、「保育施設や保育サービスの充実」(42.1%)、「高齢者や病人のための施設や介護サービスの充実」(39.7%)、「職場における男女の平等な取り扱いの周知徹底」(30.2%)の順に高くなっています。
- 市民・企業ともに、第一に子育てや介護を支援する施策が求められています。そのうえで、女性の活躍を支援するための就労の機会づくりや職業教育・職業訓練、女性の登用の促進といった取り組みを進めていくことが必要です。

## (10)アンケートから把握する数値目標について

- 府中市男女共同参画プラン(第2次)で設定している数値目標において、アンケートから把握できる項目の数値の推移をみると、平等感に対する各項目の意識は前回調査と比べて低くなっているものの、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対する割合が高くなったほか、男女共同参画プランの認知度も前回と比べて高くなっています。
- 男女共同参画の意識が高まることは、日ごろの生活における平等感の関心にもつながるため、男女共同参画の理念について意識啓発を図るとともに、様々な生活の場での男女平等の環境づくりを総合的に行っていくことが大切です。

■数値目標

指標	前回調査 (平成 22 年)	今回調査 (平成 28 年)	目標値	進捗度
社会全体での男女の平等感	18.5%	16.5%	25.0%	2.0 
家庭のなかでの男女の平等感	41.7%	36.0%	50.0%	5.7 
職場のなかでの男女の平等感	24.6%	23.3%	35.0%	1.3 
学校教育の場での男女の平等感	—	28.3%	80.0%	—
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対と回答した人の割合	56.5%	60.1%	65.0%	3.6 
男女共同参画社会の認知度	—	64.0%	70.0%	—
男女共同参画プランを知っている人の割合	8.0%	9.7%	70.0%	1.7 