
R5男女共同参画に関する意識調査 結果報告書

令和5年8月

つくばみらい市

目 次

I 調査の概要	1
1. 調査の目的.....	1
2. 調査対象及び配布・回収方法.....	1
3. 回収状況.....	1
4. 調査項目及び数値目標との関係.....	2
5. 報告書を読む際の留意点.....	2
II 調査結果の概要	3
1. 回答者の属性.....	3
2. 男女共同参画社会への意識づくり（基本目標Ⅰ）に関する課題.....	3
3. 多様な働き方のための環境整備（基本目標Ⅱ）に関する課題.....	3
4. 多様な分野における男女共同参画（基本目標Ⅲ）に関する課題.....	5
5. 誰もが安心して暮らせる社会づくり（基本目標Ⅳ）に関する課題.....	5
6. 市の取り組みの重点課題.....	6
III 調査結果	7
III-1 市民意識調査	7
1. あなた自身のことについて.....	7
2. 男女の地位の平等に関する意識について.....	12
3. 男女の生き方や家庭生活などに関する考え、役割分担等について.....	19
4. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について.....	32
5. 女性の活躍推進について.....	40
6. 人権、ドメスティック・バイオレンス（配偶者・恋人等からの暴力）について.....	46
7. 性的マイノリティ（性的少数者）について.....	51
8. 男女共同参画社会について.....	53
III-2 職員意識調査	56
1. あなた自身のことについて.....	56
2. 男女の地位の平等に関する意識について.....	61
3. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について.....	66
4. 女性の活躍推進について.....	72
5. ハラスメントについて.....	83
6. 男女共同参画社会について.....	85
III-3 事業所意識調査	88
1. 事業所の概要について.....	88
2. 計画策定について.....	91
3. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する取り組みについて.....	92
4. 女性の活躍推進について.....	98

5. ハラスメント対策について.....	105
6. 男女共同参画社会について.....	107
IV 自由回答.....	109
1. 市民意識調査について	109
2. 職員意識調査について	111
3. 事業所意識調査について.....	112

I 調査の概要

1. 調査の目的

第2次つくばみらい市男女共同参画計画の中間年度として、計画の評価と見直しを行うにあたり、市民、市内事業所、市職員の意識を調査します。

本調査により、数値目標の達成状況、社会的潮流やコロナ禍により生まれた意識の変化や新たな課題、市が取り組むべき施策などを探ることを目的とします。

2. 調査対象及び配布・回収方法

調査対象については、以下のように設定しました。

市民と市内事業所については、郵送により配布し、郵送及びインターネットでの回収を行いました。市職員については、庁内グループウェアによる配布と回収を基本とし、その他紙面による配布・回収を行いました。

	①市民意識調査	②職員意識調査	③事業所意識調査
調査対象	市内在住 18 歳以上 男女 2,500 人	市職員 681 人	市内事業所 150 事業所
配布方法	郵送	庁内グループウェア及 び紙面配布	郵送
回収方法	郵送及びインターネット	庁内グループウェア及 び紙面回収	郵送及びインターネット
調査期間	令和 5 年 6 月末～ 令和 5 年 7 月末	令和 5 年 6 月末～ 令和 5 年 7 月末	令和 5 年 6 月末～ 令和 5 年 8 月上旬

3. 回収状況

市民意識調査、事業所意識調査が約 3 割、職員意識調査が 8 割の回収率となっています。

	①市民意識調査		②職員意識調査		③事業所意識調査	
	今回調査 R 5	前回調査 H29	今回調査 R 5	前回調査 H29	今回調査 R 5	前回調査 H29
配布数	2,500	2,350	681	486	150	150
回収数 (回収率)	723 (28.9%)	801 (34.0%)	570 (83.7%)	316 (65.0%)	43 (28.7%)	48 (32.0%)
郵送 (回答割合)	519 (71.8%)	801 (100.0%)			38 (88.4%)	48 (100.0%)
ネット (回答割合)	204 (28.2%)	— (—%)			5 (11.6%)	— (—%)

I 調査の概要

4. 調査項目及び数値目標との関係

前回調査との比較を行うため、前回の調査項目を基本としながら、それぞれ部分的に変更や設問を加えて、調査項目を設定しました。

また、★の部分は第2次つくばみらい市男女共同参画計画の数値目標となっています。

計画分野等	①市民意識調査	②職員意識調査	③事業所意識調査
属性	・回答者の属性	・回答者の属性	・事業所の属性
基本目標Ⅰ	・男女の地位の平等に関する意識	・男女の地位の平等に関する意識	—
基本目標Ⅱ	・男女の生き方や家庭生活	・ワーク・ライフ・バランスに関する取り組み	・計画策定について ・ワーク・ライフ・バランスに関する取り組み
基本目標Ⅱ・Ⅲ	・女性の活躍推進	・女性の活躍推進	・女性の活躍推進
基本目標Ⅰ・Ⅳ	・人権、DV ・性的マイノリティ	・ハラスメント対策	・ハラスメント対策
全体	・男女共同参画社会（市の取り組み）	・男女共同参画社会（市の取り組み）	・男女共同参画社会（市の取り組み）
数値目標	★社会全体でみた男女の平等 ★「男性は仕事、女性は家庭」という考え方 ★自治会などの地域活動に夫婦分担で参加	※「男性は仕事、女性は家庭」という考え方	★ワーク・ライフ・バランスへの取り組み
主な変更点	・性別の選択肢追加 ・介護の分担、家事と仕事の時間の設問追加 ・「LGBT」→「LGBTなど」に変更	・性別の選択肢追加 ・家事と仕事の時間の設問追加 ・「テレワーク」追加	・産前・産後休業、産後パパ育休の設問追加 ・男性の育休取得が進まない理由追加 ・「テレワーク」追加
	・市が力を入れるべき取り組み→現計画の内容へ ・社会全体で必要な取り組みなどの設問は削除（地域課題に絞る）		

5. 報告書を読む際の留意点

- 調査結果の比率は、その設問の回答者を基数として、小数点以下第2位を四捨五入して算出しています。そのため、合計が100%にならない場合があります。
- 複数回答形式の場合、回答比率の合計は通常100%を超えます。
- 図表中の「n=」とは、回答者数を表します。
- 選択肢の語句が長い場合、本文中や表・グラフでは省略した表現を用いることがあります。

II 調査結果の概要

1. 回答者の属性

市民は若い世代や有職者が増加、市職員は共働きが8割以上、事業所規模は29人以下が8割

- ・【市民】では、40歳代以下の比較的若い世代や働いている人の回答割合が増加し、共働きが半数以上です。
- ・【市職員】では、女性や正規職員以外の回答割合が増加し、共働きの割合は8割以上です。
- ・【事業所】では、卸売・小売業で、支社・支店・事業所等が多く、事業所自体の規模は29人以下の事業所が約8割。女性従業員が1割未満の事業所は約2割と少なくなっています。

2. 男女共同参画社会への意識づくり（基本目標Ⅰ）に関する課題

（1）男女の地位の平等や意識

市民は相変わらず男性優遇と感じる割合が高いが、若い世代では考え方が異なってきている

【市民】

- ・政治や社会での男性優遇は7割、家庭や職場でも半数以上が男性優遇を感じています。女性や40～50歳代くらいで男性優遇を感じる割合が高く、30歳代以下の年代では低い傾向です。
- ・社会全体に男性優遇を感じる割合は7割以上で、特に女性や50歳代で8割以上。若い世代は比較的低くなっています。
- ・結婚・子どもを持つこと、離婚などの自由、夫婦別姓、男性の家庭の責任分担について、肯定する意見が多いものの、男の子、女の子の育て方は、性別間や世代間で考え方が大きく異なります。

【市職員】

- ・「男性は仕事、女性は家庭」という考え方に『同感しない』割合は8割で、職員は市民より『同感しない』割合が10ポイント以上高くなっています。
- ・市役所内で、昇進や仕事の内容・分担、(残業や休日出勤)などは男性に偏っていると感じている職員が多く、育児・介護休業は女性に偏っていると感じている職員が多くなっています。

3. 多様な働き方のための環境整備（基本目標Ⅱ）に関する課題

（1）ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

市民・市職員・事業所ともに、ワーク・ライフ・バランスの認知度が上昇したが、環境整備はこれから

【市民】

- ・若い世代ほどワーク・ライフ・バランスの概念に通じており、認知度が高くなっています。
- ・4割は仕事と生活の調和を実現している一方、特に働き盛り層の2～3割は難しくなっています。
- ・仕事と家庭を両立させる理想がありながら、特に男性や30～50歳代は実際には仕事を優先しているケースが多くなっています。
- ・女性では男性より家事時間が4時間長く、特に30～40歳代の家事負担が大きくなっています。

II 調査結果の概要

【市職員】

- ・市職員はワーク・ライフ・バランスの概念を理解しており、認知度が高くなっています。
- ・4割以上の職員が仕事と生活の調和を実現していますが、40～50歳代では課題があります。
- ・市民と同様、女性職員は休日の家事に時間を費やす傾向があります。

【事業所】

- ・ワーク・ライフ・バランスの概念は広まっており、多くの事業所で認知されています。
- ・半数以上の事業所はワーク・ライフ・バランスが企業のメリットになると認識しており、取り組みが進んでいます。
- ・長時間労働削減や育児支援が主な取り組みであり、育児・介護休業制度はありますが、男性の利用が少なくなっています。
- ・職場環境改善には管理職や同僚の理解と業務分担の工夫、代替職員の確保が必要とされています。

(2) 女性の活躍推進

女性の活躍推進は進展中だが、仕事と家事の両立の難しさや休暇の充実、男性参加等が課題

【市民】

- ・女性の理想的な働き方は結婚後も仕事を続けることですが、子育ての時期に辞めるかどうかに関しては40歳代以下と50歳以上で異なる意見があります。
- ・女性の働く際の障害は、職場環境や制度の不備、仕事と家事の両立の難しさが挙げられます。特に現役世代や女性は家事と仕事の調和が難しいと感じています。
- ・女性の働きやすさのためには、柔軟な働き方や労働時間の短縮が必要であり、育児休暇制度の充実と男性の参加促進が求められています。

【市職員】

- ・女性が結婚後に働くことについて、市職員の半数以上が賛成し、市民よりも浸透しています。
- ・女性職員が働く際の障害は、仕事と家事の両立の難しさが主な課題とされ、特に若い職員や女性はこの問題を深刻に捉えています。
- ・女性の働きやすさを向上させるためには、育児休暇制度の充実と男性の利用促進が必要です。

【事業所】

- ・計画策定は、策定義務のある事業所では半数以上が策定済みまたは進行中です。
- ・女性が働く際の障害は、保育施設や制度の不足、仕事と家事の両立の難しさが主な課題とされ、女性の再雇用制度や育児休暇の充実が要望されています。
- ・事業所の多くが柔軟な働き方や育児休暇の促進に取り組んでおり、コロナ禍を通じてテレワークの導入も進展していますが、女性管理職の割合はまだ低く、女性の能力を最大限に引き出すためには職場環境の改善と周囲の理解が必要とされています。
- ・女性の働き方について、結婚や出産後も働くことを奨励する事業所が増加している一方、課題が残ると指摘する事業所もあります。

4. 多様な分野における男女共同参画（基本目標Ⅲ）に関する課題

家事や子育ては現在も主に妻が負担しているが、特に若い世代の理想は「夫婦共同」

【市民】

- ・重大事項の決定は約60%が夫婦共同で行っていますが、家事や子育て、家計の管理は主に妻が担当しています。若い世代では夫婦共同の割合が高くなっています。
- ・理想では、家事や子育て、介護、重大事項の決定において、60%以上が夫婦共同を望んでおり、特に10～30歳代の若い世代が「夫婦共同」を理想としています。
- ・政治や社会通念、習慣などでは『男性優遇』が70%で、特に40～50歳代で『男性優遇』と感じる割合が高くなっています。

5. 誰もが安心して暮らせる社会づくり（基本目標Ⅳ）に関する課題

（1）人権、ドメスティック・バイオレンス、性的マイノリティなど

DVは女性の2割が経験しており、若い世代や女性からは自立支援が望まれている
性的マイノリティ(LGBTなど)の言葉は定着し、60歳以下の認知度が高くなっている

【市民】

- ・女性の人権が尊重されていないと感じる主な要因は、セクシャル・ハラスメントやドメスティック・バイオレンス。特に女性や若い世代は女性に不利な習慣やしきたりを問題視しています。
- ・暴力を受けた経験がある割合は、全体の約10%で、女性の場合は約20%が暴力を受けた経験があります。そのうち、暴力の内容は暴言が多く、身体への暴力は40%以上となっており、コロナ禍で外出を制限される例も多くなっています。
- ・市の暴力被害者支援としては、シェルターなどの安全確保や法的支援に加え、若い世代や女性では自立支援、上の世代では精神的なサポートの重要性が浮き彫りになっています。
- ・性的マイノリティ(LGBTなど)の言葉は、60歳以下では約8割以上が認知しており、知名度の向上がみられます。性別に関する悩みの経験は少ないですが、特に若い世代で周囲に悩みを抱える人がいたと回答する割合が約2割いる状況です。

（2）ハラスメント

現在はセクハラよりもパワハラが課題となっており、事業所の半数以上は対策を実施または検討

【市職員】

- ・職場でのセクシャル・ハラスメント経験者は約1割で、被害を受けた人の多くは女性です。
- ・職場でのパワー・ハラスメント経験者は2.5割で、男性職員の約3割が経験しています。

【事業所】

- ・ハラスメントが問題視されていない事業所は7割を占めますが、パワハラが問題になっている事業所は2割あります。
- ・半数以上の事業所がハラスメント対策を実施または予定しており、就業規則の明確な方針や相談窓口の設置などに取り組んでいます。ハラスメント対応の難しさは、境界線の設定や事実確認の難しさなどとなっています。

II 調査結果の概要

6. 市の取り組みの重点課題

市の取り組みへの積極性評価は、市職員(2.5割)、事業所(1.5割)、市民(1割)の順
注力すべき施策は、家庭と仕事の両立支援(子育て・介護等)、雇用や職業の場での男女共同参画

【市民】

- ・市の取り組みを積極的とする市民は約1割でわずかに増加しているものの、30～40歳代では約2割が積極的でないと回答しています。
- ・市が注力すべき施策は、家庭と仕事の両立支援が6割で多く望まれており、特に女性や若い世代に重要視されています。

【市職員】

- ・市の取り組みを積極的とする職員は2.5割で、男性や若い世代で評価が高くなってますが、市民との評価に差がみられます。
- ・市が注力すべき施策として、職員でも市民と同様に、家庭と仕事の両立支援や、雇用や職業の場での男女共同参画が重要となっています。

【事業所】

- ・市の取り組みを積極的とする事業所は1.5割で、前回調査よりは上昇しています。
- ・事業所の立場から市が注力すべきと考える施策は、子育て支援策や介護支援策、子育てや介護で離職した人への再就職支援などとなっています。

III 調査結果

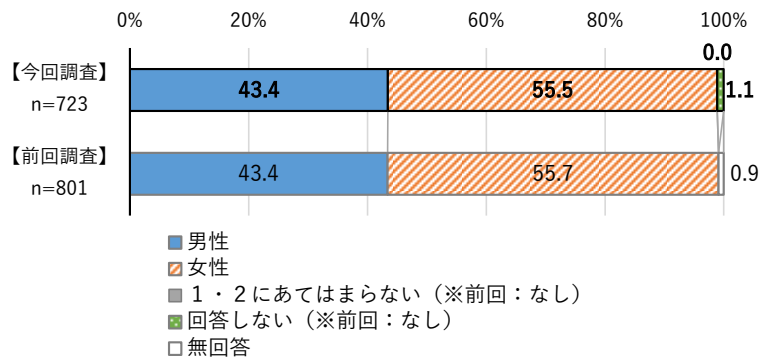
III-1 市民意識調査

1. あなた自身のことについて

40歳代以下の比較的若い世代で、働いている人の回答割合が増加。共働きが半数以上。

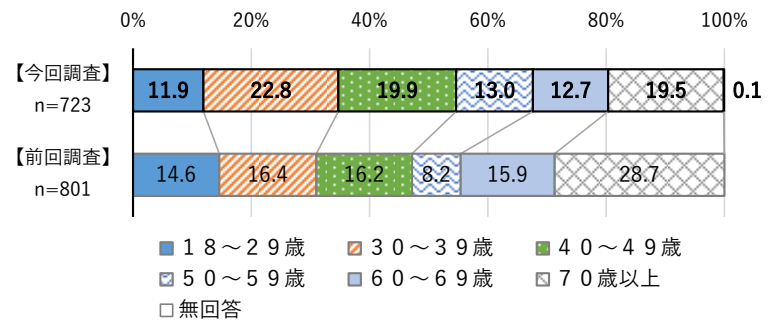
■性別

性別は、「男性」が43.4%、「女性」が55.5%で、女性の回答が男性を10ポイント以上回っています。
 今回調査では、「1（男性）・2（女性）にあてはまらない」「回答しない」という選択肢を追加しました。



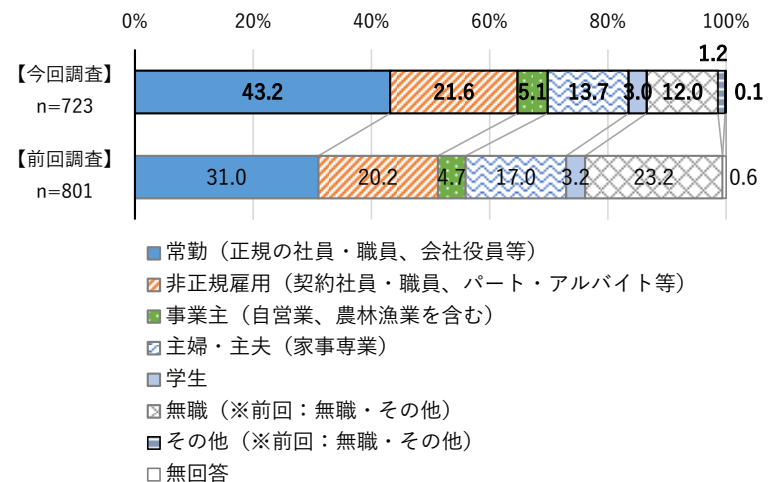
■年齢

年齢は、「30～39歳」が22.8%と最も多く、次いで「40～49歳」が19.9%となっており、40歳代以下が5割以上を占めています。
 前回の調査と比較すると、比較的若い年代からの回答割合が高くなっています。



■働き方

働き方は、「常勤」が43.2%、「非正規雇用」が21.6%、「事業主」が5.1%で、有職者が約7割を占めており、前回よりも15ポイント以上増加しています。



III-1 市民意識調査

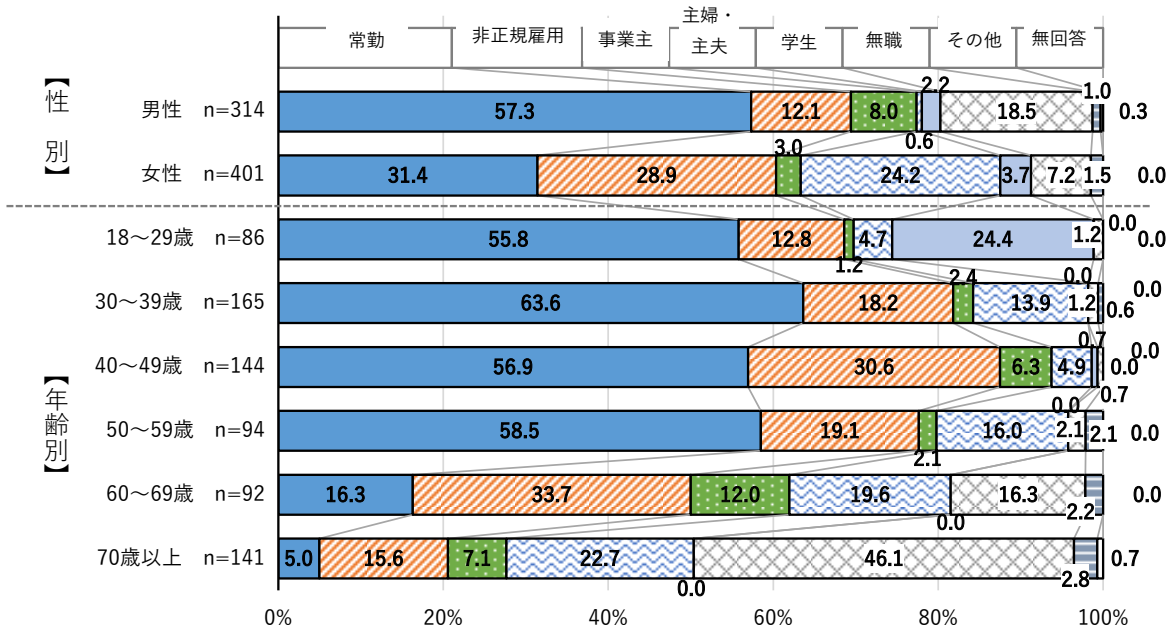
【性別】

性別でみると、「常勤」は男性 57.3%、女性 31.4%である一方、「非正規雇用」は男性 12.1%、女性 28.9%で、女性は「非正規雇用」の割合が男性よりも 16.8 ポイント高くなっています。

【年齢別】

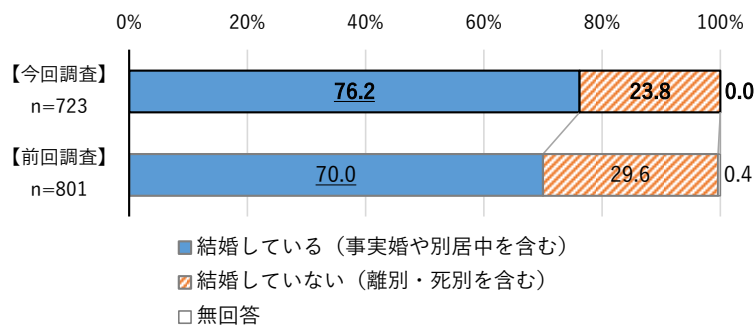
年齢別でみると、「常勤」の割合は、30 歳代が 63.6%で最も高く、次いで 50 歳代が 58.5%、40 歳代が 56.9%、10~20 歳代が 55.8%となっています。

一方、「非正規雇用」の割合は、60 歳代が 33.7%で最も高く、40 歳代も 30.6%と比較的高い割合となっています。



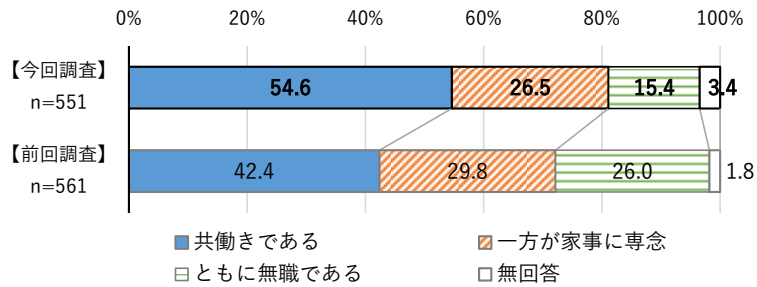
■既婚・未婚

結婚しているかについては、「結婚している」が 76.2%、「結婚していない」が 23.8%で、前回よりも既婚率が高くなっています。



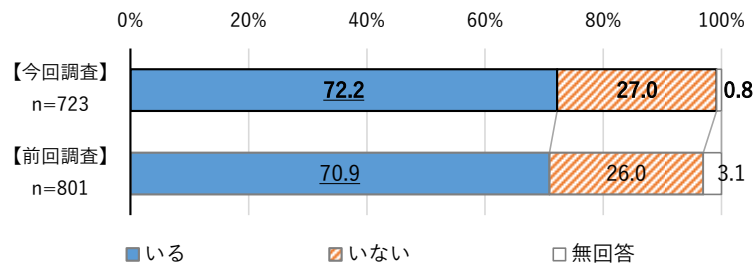
■共働き（※「結婚している」人）

共働きかどうかについては、「共働きである」が54.6%で半数以上となっており、その他、「一方が家事に専念」が26.5%、「ともに無職である」が15.4%となっています。



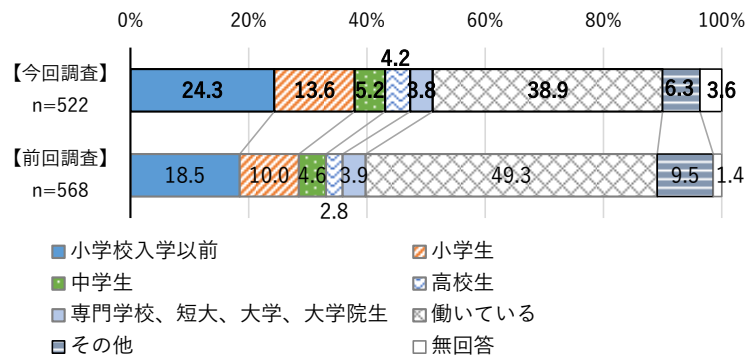
■子どもの有無

子どもが「いる」割合は72.2%で、「いない」は27.0%となっています。



■一番下の子ども（※子どもが「いる」人）

一番下の子どもは、「働いている」が38.9%で4割近いものの、「小学校入学以前」が24.3%、「小学生」が13.6%で、それぞれ前回よりも割合が増加しています。

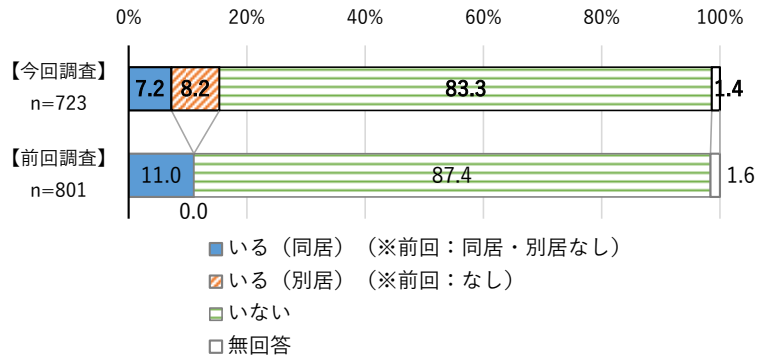


III-1 市民意識調査

介護している人は、「息子」「娘」といった実子の割合が増加。3世代同居は減少。

■介護者

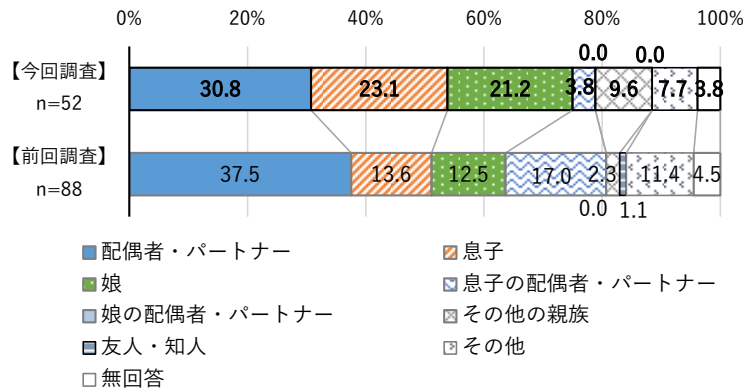
介護を必要とする人が、「いない」が83.3%で、「いる（同居）」が7.2%、「いる（別居）」が8.2%で『いる』割合は15.4%となっています。



■介護している人

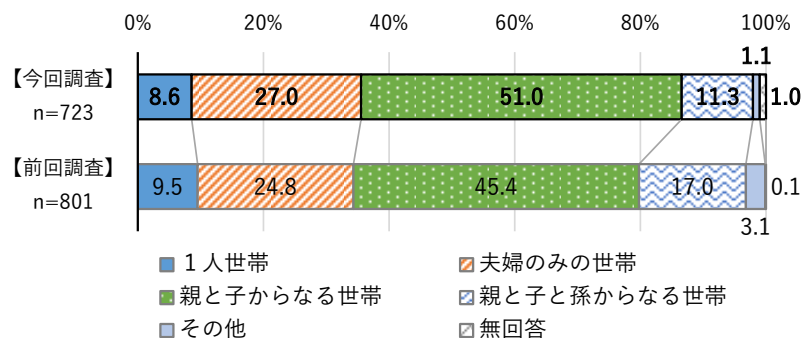
介護している人は、「配偶者・パートナー」が30.8%と最も多く、次いで「息子」が23.1%、「娘」が21.2%となっています。

前回と比較すると、「配偶者・パートナー」の割合は減少し、「息子」「娘」の割合が大幅に増加しています。



■家族構成

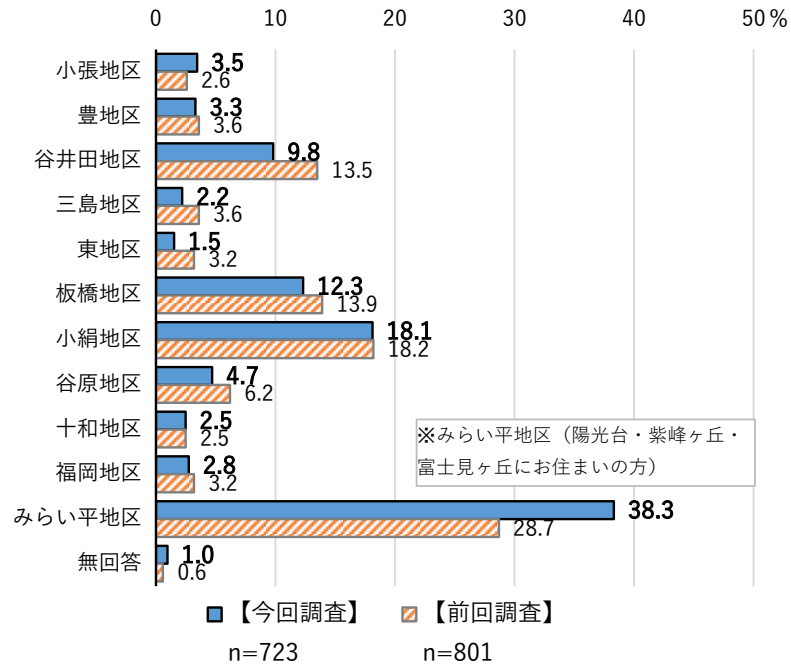
家族構成は、「親と子からなる世帯」が51.0%、次いで「夫婦のみの世帯」が27.0%で、核家族世帯が約8割となっています。そのほか、「親と子と孫からなる世帯」が11.3%、「1人世帯」が8.6%となっており、「親と子と孫からなる世帯」の割合は5.7ポイント減少しています。



■居住地区

居住地区は、「みらい平地区」が38.3%、「小絹地区」18.1%、「板橋地区」12.3%、「谷井田地区」が9.8%と続いています。

前回と比較して、「みらい平地区」の割合が10ポイント近く上昇しています。



2. 男女の地位の平等に関する意識について

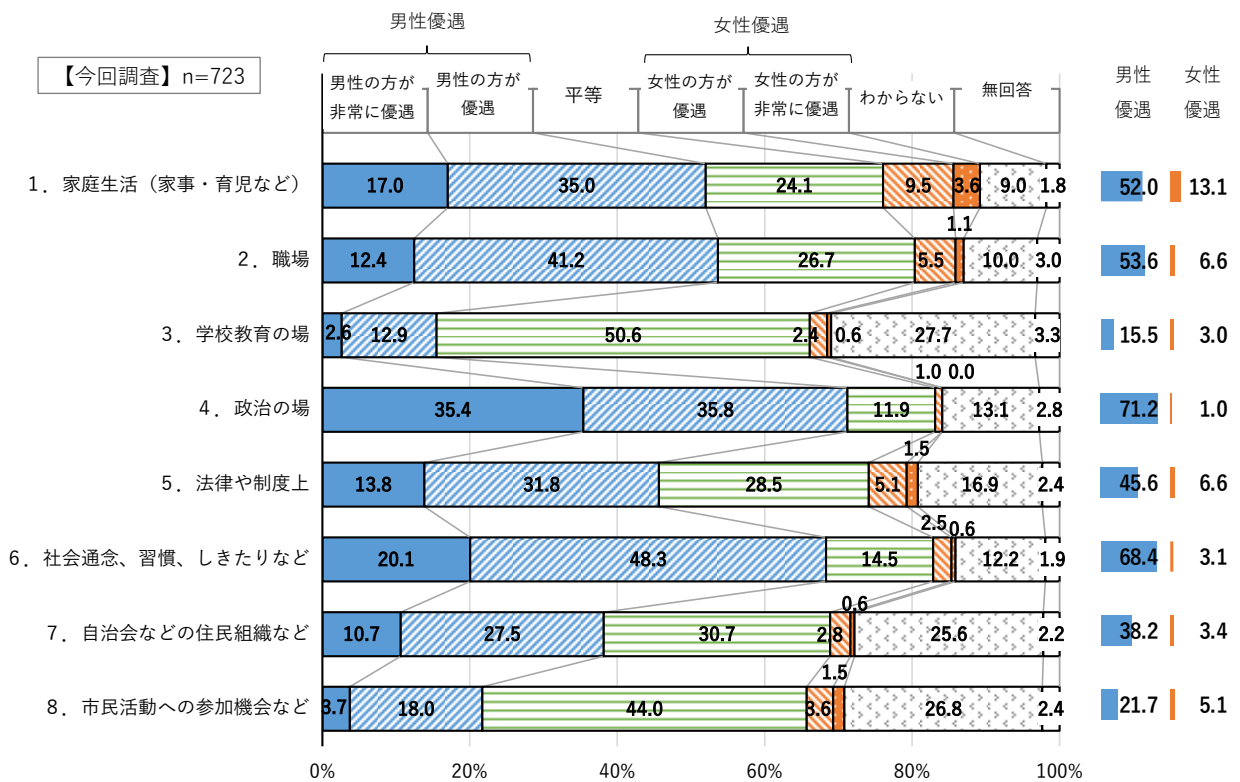
(1) 各分野での男女の地位の平等

政治の場や社会通念、習慣、しきたりなどでは、『男性優遇』が7割。家庭生活や職場でも『男性優遇』が半数以上。

問9 次にあげる8つの分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか。(それぞれについて該当する「1~6」に○を1つ)

各分野での男女の地位の平等については、「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『男性優遇』と感じる割合は、「政治の場」が72.2%、次いで「社会通念、習慣、しきたりなど」が68.4%、「職場」が53.6%、「家庭生活（家事・育児）など」が52.0%で、それぞれ5割を超えています。

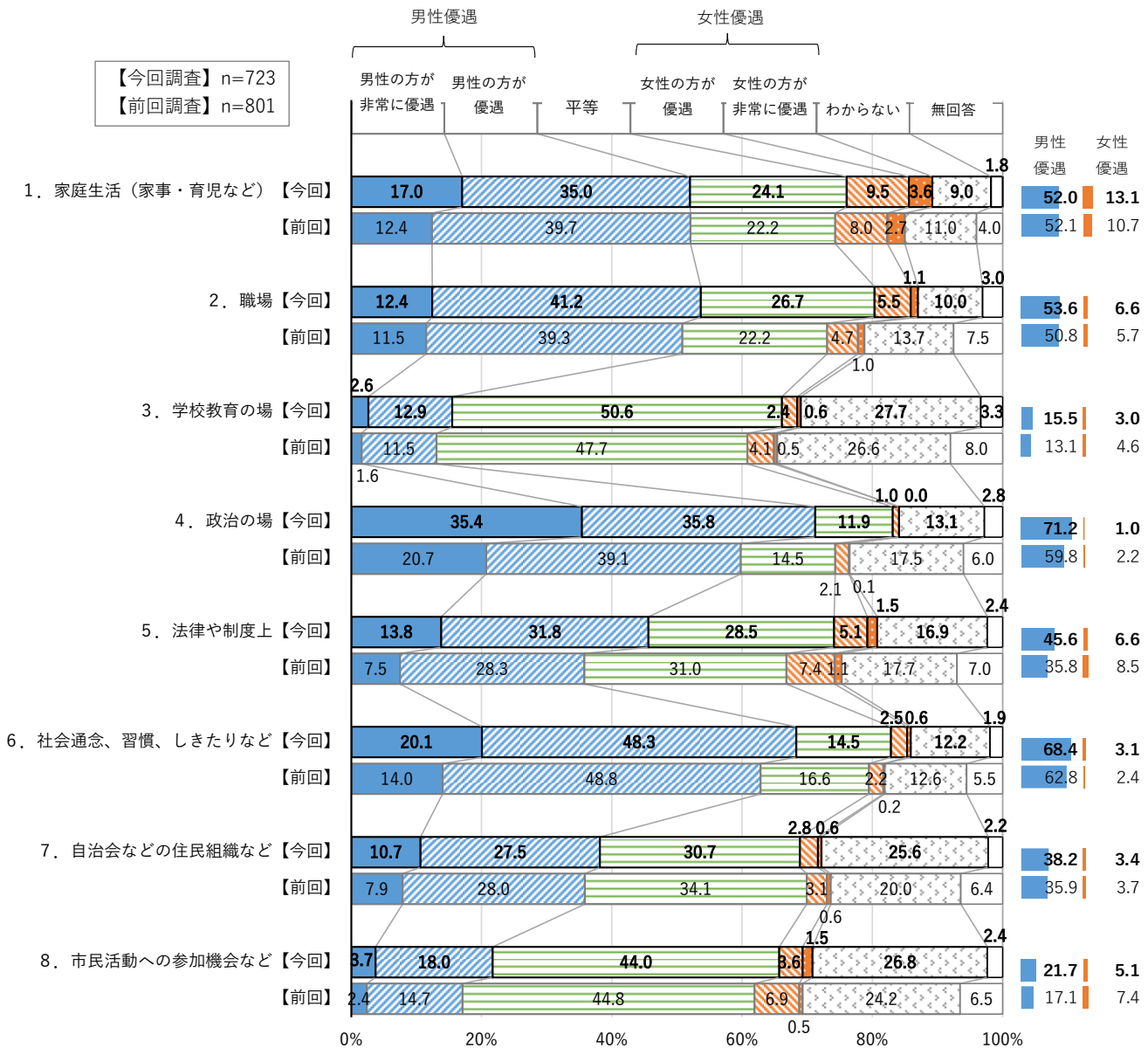
これに対し、「学校教育の場」が15.5%、「市民活動への参加機会など」が21.7%で、ほかの分野を大きく下回っています。



【前回との比較】

前回調査と比較すると、概ねすべての分野で『男性優遇』の割合が増加しており、特に、「政治の場」や「法律や制度上」の分野で、『男性優遇』の割合が大幅に上昇しています。

「家庭生活（家事・育児など）」については、『男性優遇』の割合はほぼ変化していないものの、「男性の方が非常に優遇」の割合が4.6ポイント上昇しています。



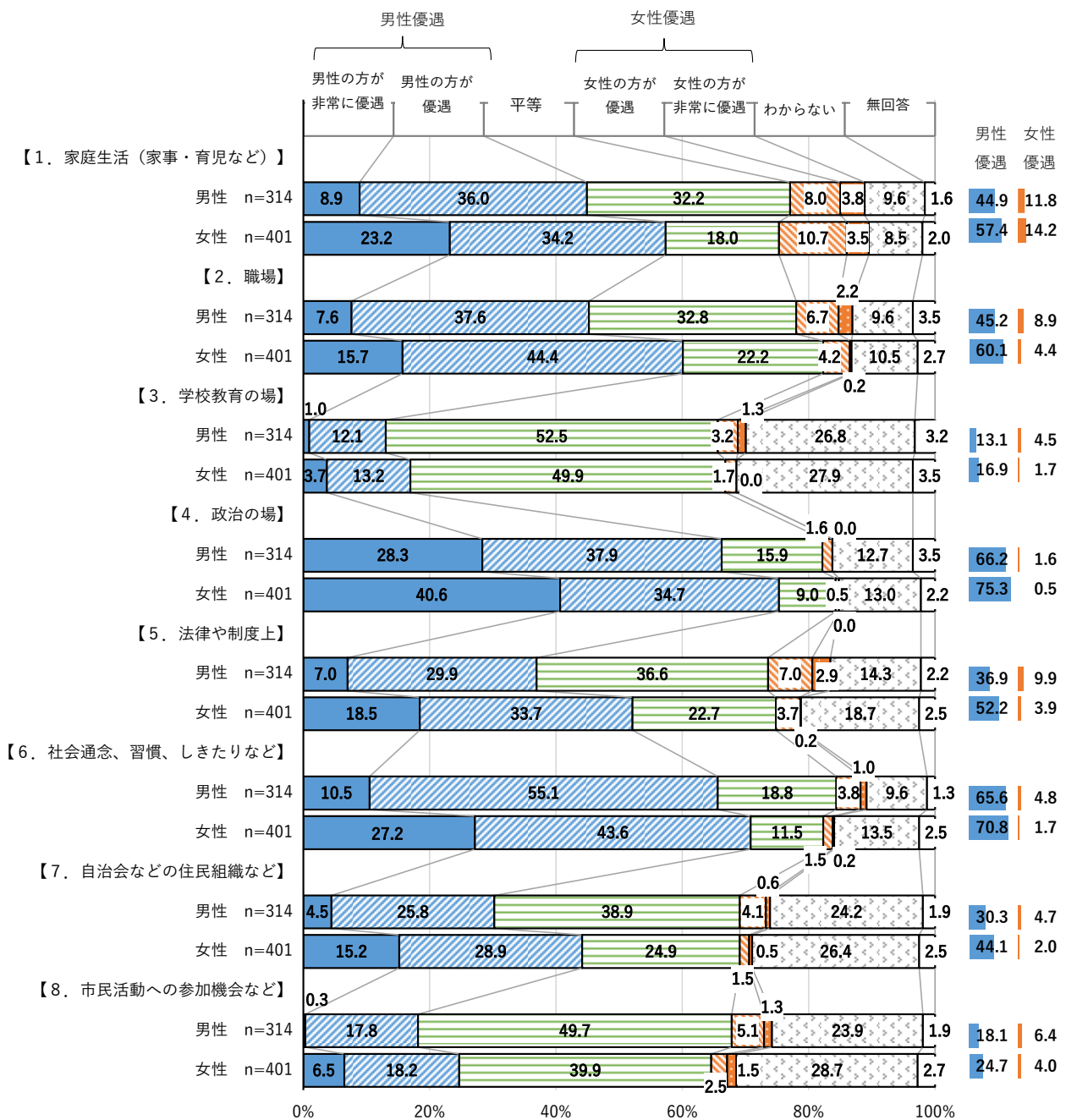
III-1 市民意識調査

全般的に、女性や40～50歳代で、『男性優遇』と感じる割合が高い。10～30歳代の若い世代では、『男性優遇』と感じる割合が全般的に低い。

【性別】

性別で見ると、すべての分野で女性のほうが『男性優遇』と感じる割合が高くなっています。特に、女性は「政治の場」(75.3%)、「社会通念、習慣、しきたりなど」(70.8%)、「職場」(60.1%)、「家庭生活(家事・育児など)」(57.4%)、「法律や制度上」(52.5%)といった分野で、『男性優遇』と感じる割合が5割以上となっています。

一方、男性でも「政治の場」(66.2%)、「社会通念、習慣、しきたりなど」(65.6%)で、『男性優遇』と感じる割合が高くなっています。

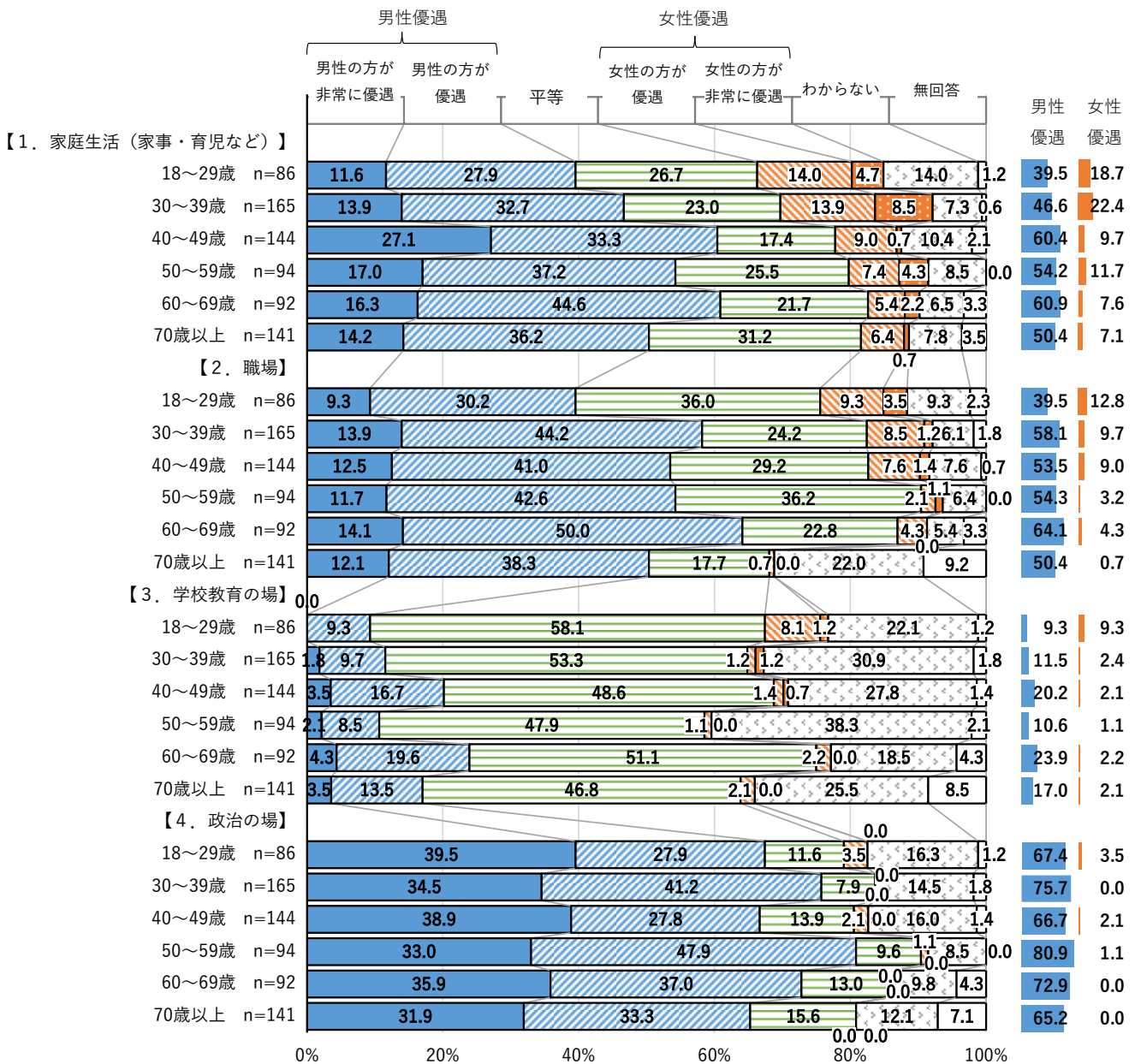


【年齢別】

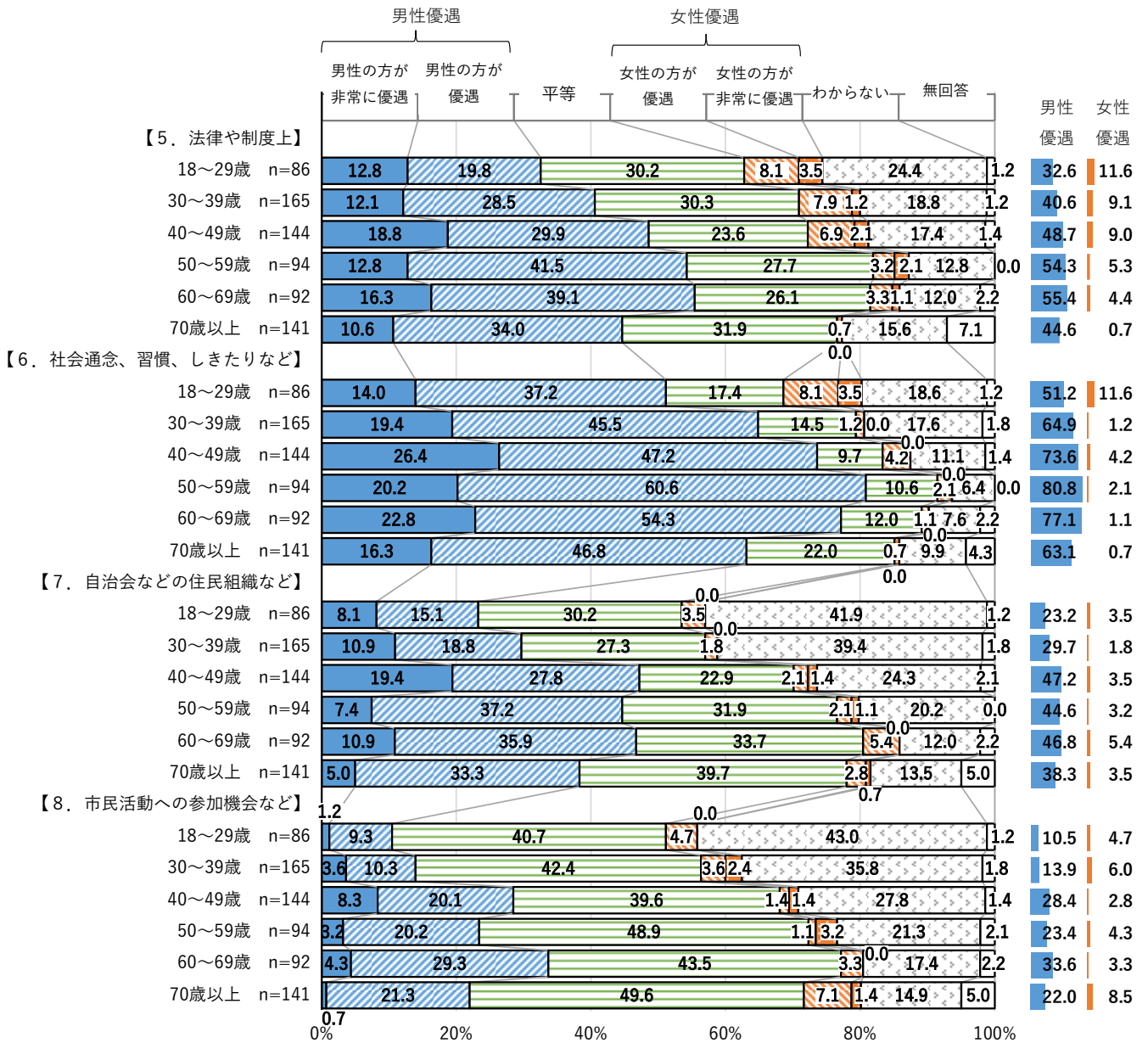
年齢別でみると、10～20歳代やの若い世代では概ねすべての分野でほかの世代よりも『男性優遇』と感じる割合が低くなっており、特に「家庭生活（家事・育児など）」では、『女性優遇』と感じる割合が10～20歳代で18.7%、30歳代で22.4%とほかの分野よりも高くなっています。ただし、「政治の場」では、10～20歳代や30歳代の若い世代でも『男性優遇』と感じる割合が73.0%で、ほかの世代よりも最も高くなっています。

一方、40歳代や50歳代では、「政治の場」や「社会通念、習慣、しきたりなど」、「家庭生活（家事・育児など）」、「職場」、「法律や法律上」といったより多くの分野で『男性優遇』と感じる割合が5割以上と高くなっています。

「学校教育の場」については、10～20歳代や30歳代の若い世代で「平等」と感じる割合が5割を超えて高くなっています。



III-1 市民意識調査



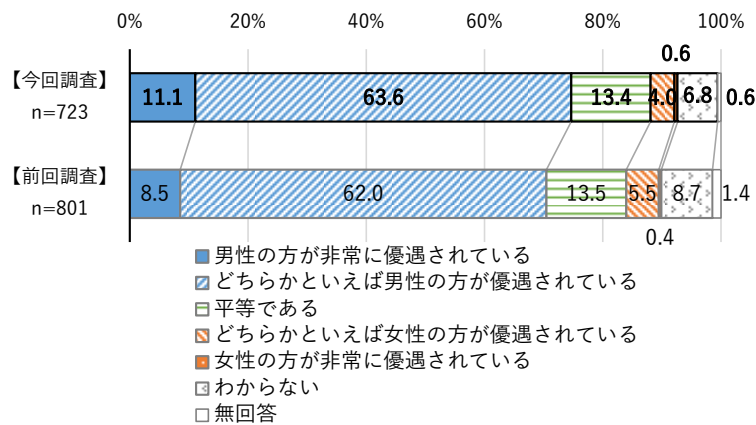
(2) 社会全体でみた男女の地位の平等

社会全体で『男性優遇』と感じる割合は7割以上、女性や50歳代で8割以上だが、若い世代は比較的低い。

問 10 社会全体でみた場合には、男女の地位は平等になっていると思いますか。
(○は1つ)

「男性の方が非常に優遇されている」が11.1%、「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」が63.6%で、合わせた『男性優遇』と感じる割合は74.7%となっています。

前回調査と比較すると、『男性優遇』と感じる割合は、4.2ポイント高くなっています。

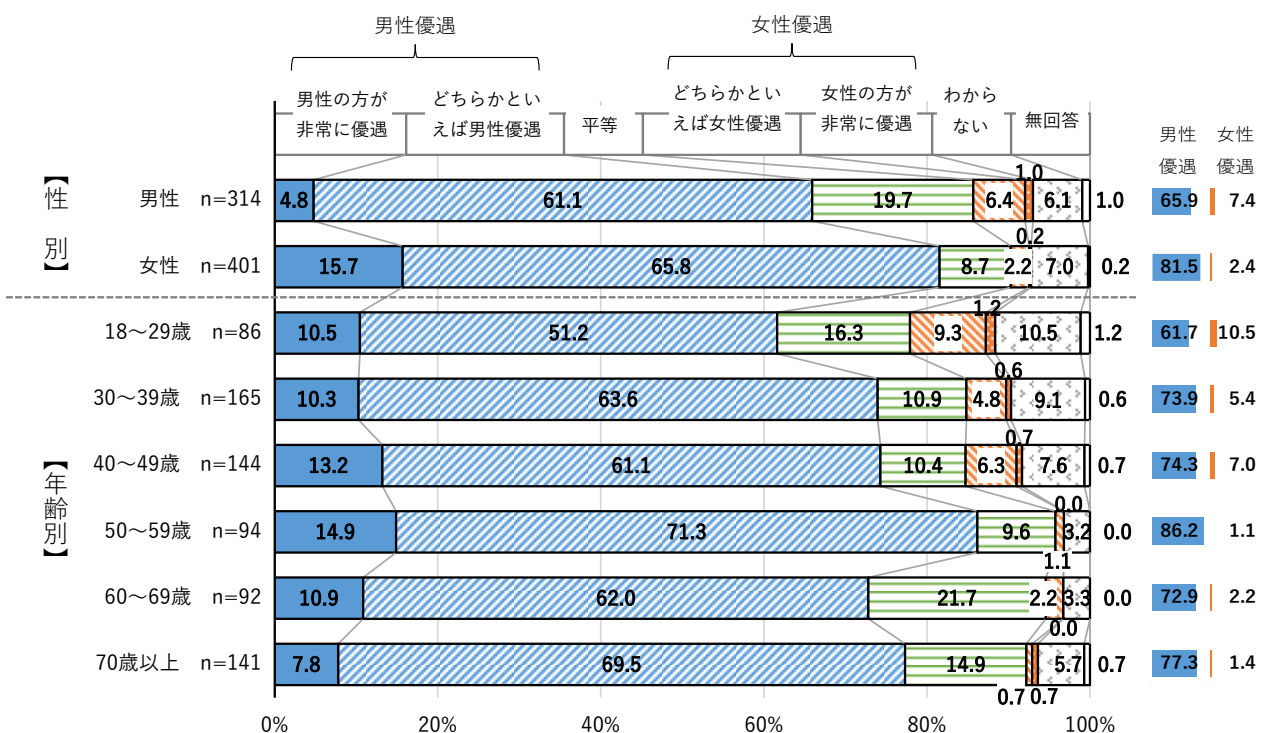


【性別】

性別で見ると、『男性優遇』と感じる割合は、男性が65.9%、女性が81.5%で、女性が15.6ポイント上回っています。

【年齢】

年齢別で見ると、『男性優遇』と感じる割合は、50歳代で86.2%と最も高く、次いで70歳以上が77.3%となっています。一方で、10~20歳代の若い世代は61.7%で、全年代のなかで最も低くなっています。



III-1 市民意識調査

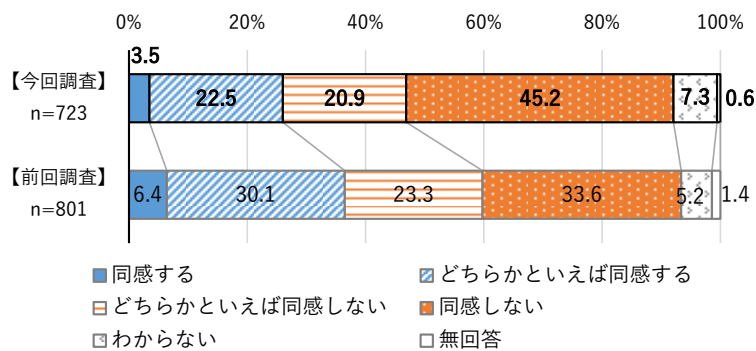
(3) 「男性は仕事、女性は家庭」という考え方

「男性は仕事、女性は家庭」という考え方に『同感しない』割合は6割以上、女性や10～20歳代、50歳代で7割を超える。

問11 「男性は仕事、女性は家庭」という考えがありますが、あなたはこの考えをどう思いますか。(〇は1つ)

「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について、「同感しない」が45.2%、「どちらかといえば同感しない」が20.9%で、合わせた『同感しない』割合は66.1%となっています。

前回調査と比較すると、『同感しない』割合は、9.2ポイント増加しています。

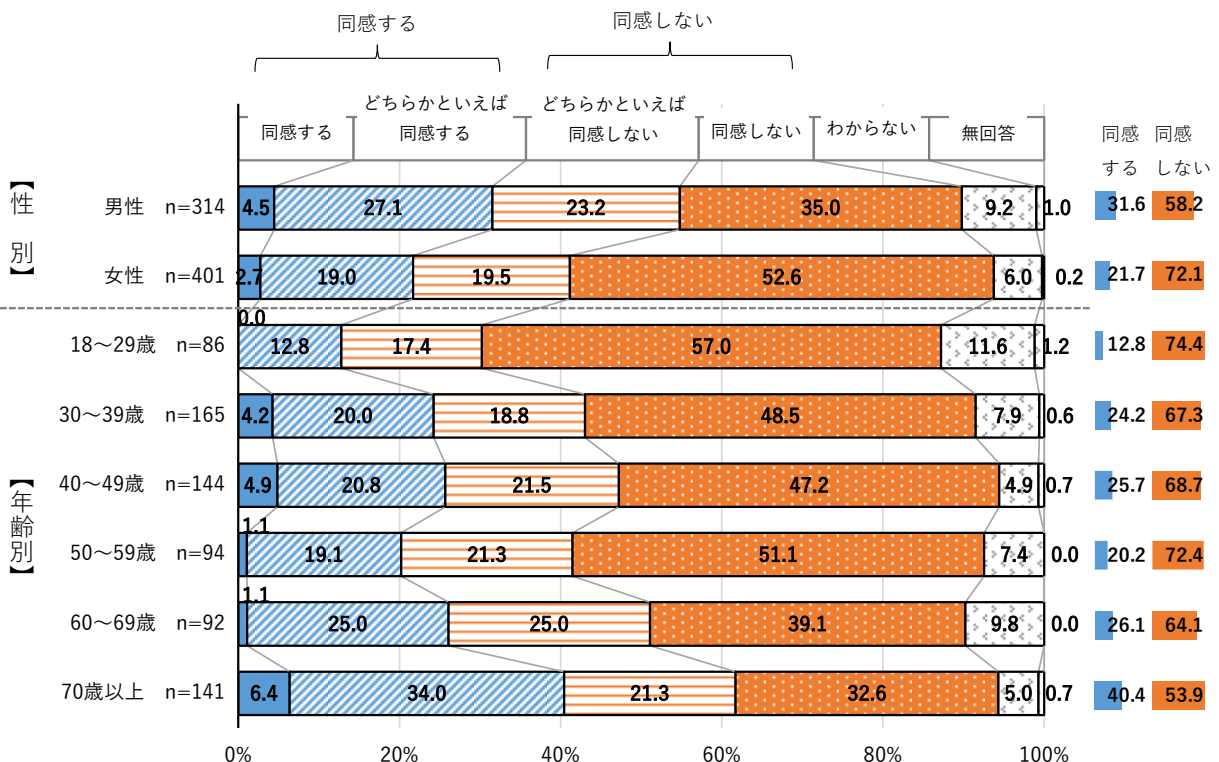


【性別】

性別でみると、『同感しない』割合は、男性が58.2%、女性が72.1%で、女性が男性を13.9ポイント上回っています。

【年齢】

年齢別でみると、60歳以下の年代では『同感しない』割合が6割以上で、とくに10～20歳代の若い世代で74.4%、50歳代で72.4%と高くなっています。



3. 男女の生き方や家庭生活などに関する考え、役割分担等について

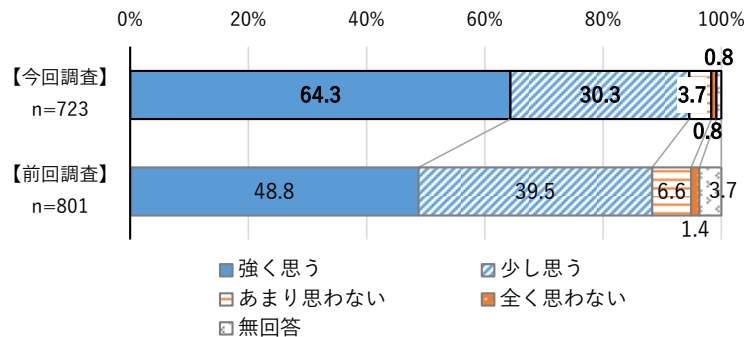
(1) 結婚や家庭に対する考え方

結婚・子どもを持つこと・離婚などの自由、夫婦別姓、男性の家庭の責任分担について、肯定的意見が多く、特に女性、若い世代で肯定的な意見が多い。男の子、女の子の育て方については、性別間や世代間で考え方が大きく異なる。

問12 結婚や家庭に関する考え方についてどう思いますか。(それぞれについて該当する「1~4」に○を1つ)

①結婚について

「結婚する、しないは個人の自由である」は、「強く思う」が64.3%、「少し思う」が30.3%で、合わせた『そう思う』は94.6%に達し、前回から6.3ポイント上昇しています。

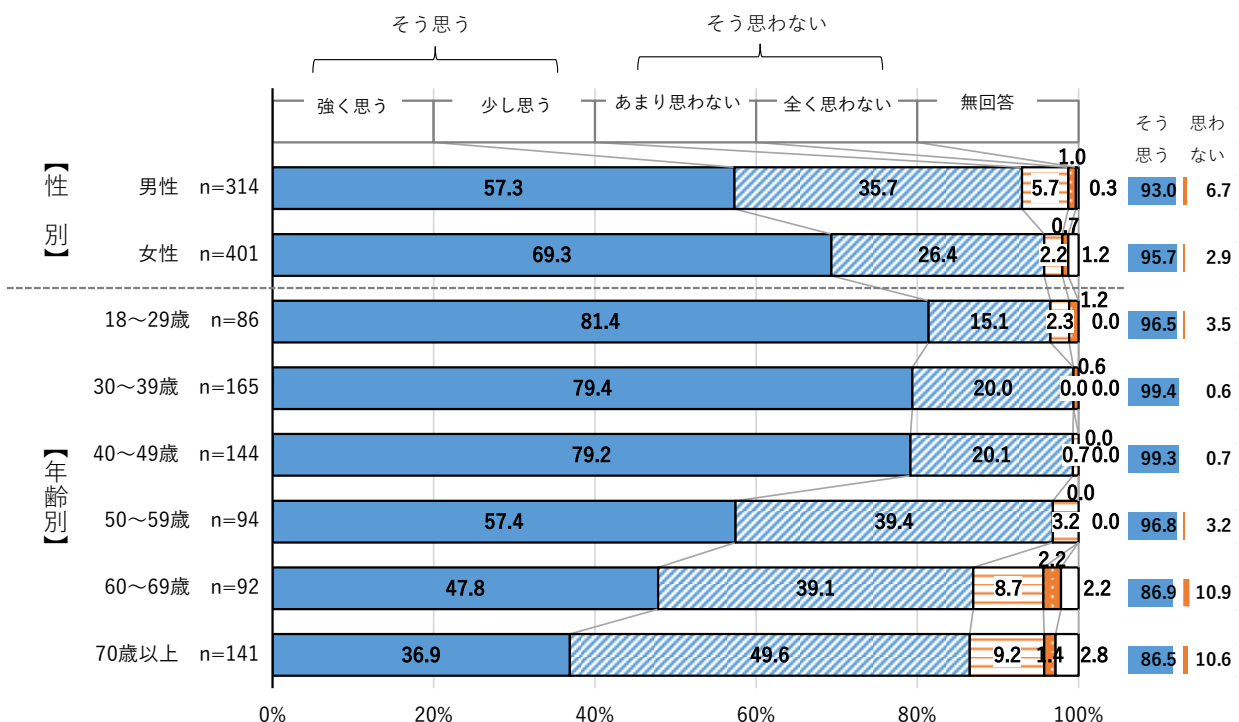


【性別】

性別でみると、『そう思う』割合は、男性が93.0%、女性が95.7%と双方高いものの、『そう思う』割合は女性が男性を上回っており、特に女性は「強く思う」が約7割に達しています。

【年齢別】

年齢別でみると、『そう思う』割合は、50歳以下の年齢層で9割以上となっています。「強く思う」は若い年代ほど割合が高く、10~20歳代では8割以上となっています。

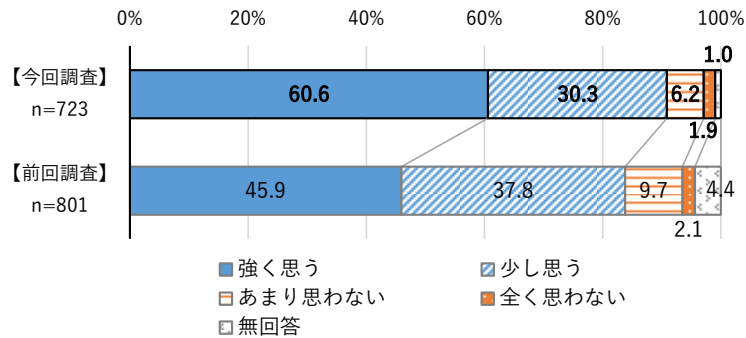


III-1 市民意識調査

②結婚して子どもを持つことについて

「結婚して子どもを持つかどうかは個人の自由である」は、「強く思う」が60.6%、「少し思う」30.3%で、合わせた『そう思う』割合は90.9%となっています。

前回調査と比較すると、『そう思う』割合は7.2ポイント増加しています。

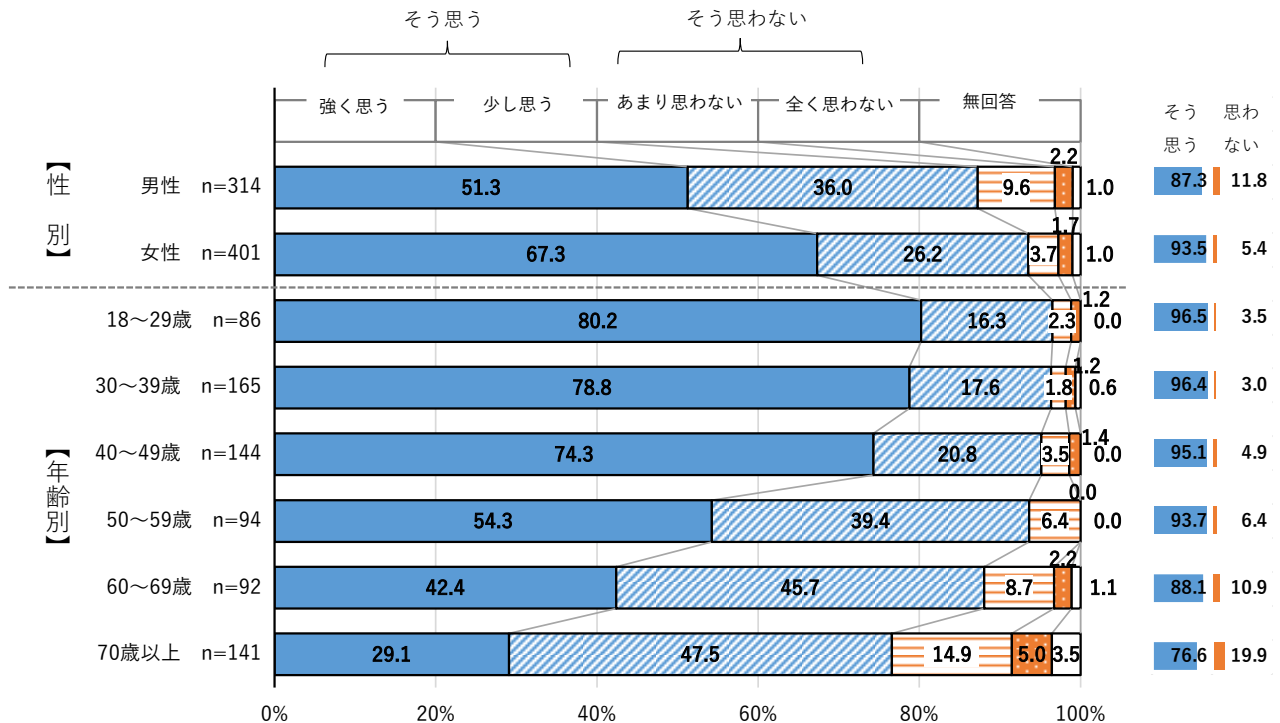


【性別】

性別で見ると、『そう思う』割合は、男性が87.3%、女性が93.5%で、女性が男性を6.2ポイント上回っており、特に女性は「強く思う」が7割近くに達しています。

【年齢別】

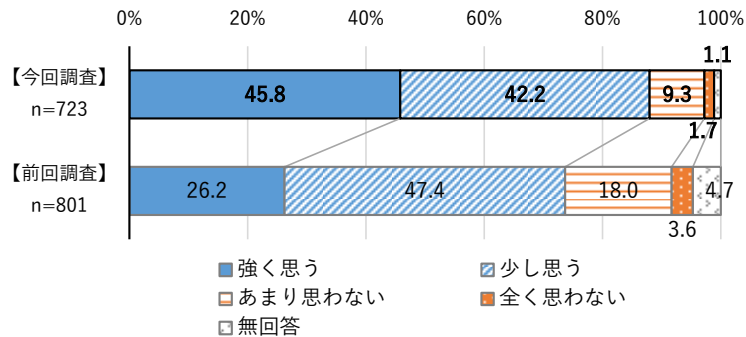
年齢別で見ると、『そう思う』割合は、50歳代以下の年齢層で9割以上となっています。「強く思う」は年代が若いほど割合が高く、10~20歳代では80.2%、30歳代で78.8%とほぼ8割となっています。



③離婚について

「結婚しても、うまくいかなければ離婚してもよい」は、「強く思う」が45.8%、「少し思う」が42.2%で、合わせた『そう思う』割合は88.0%となっています。

前回調査と比較すると、『そう思う』割合は14.4ポイントも上昇しています。

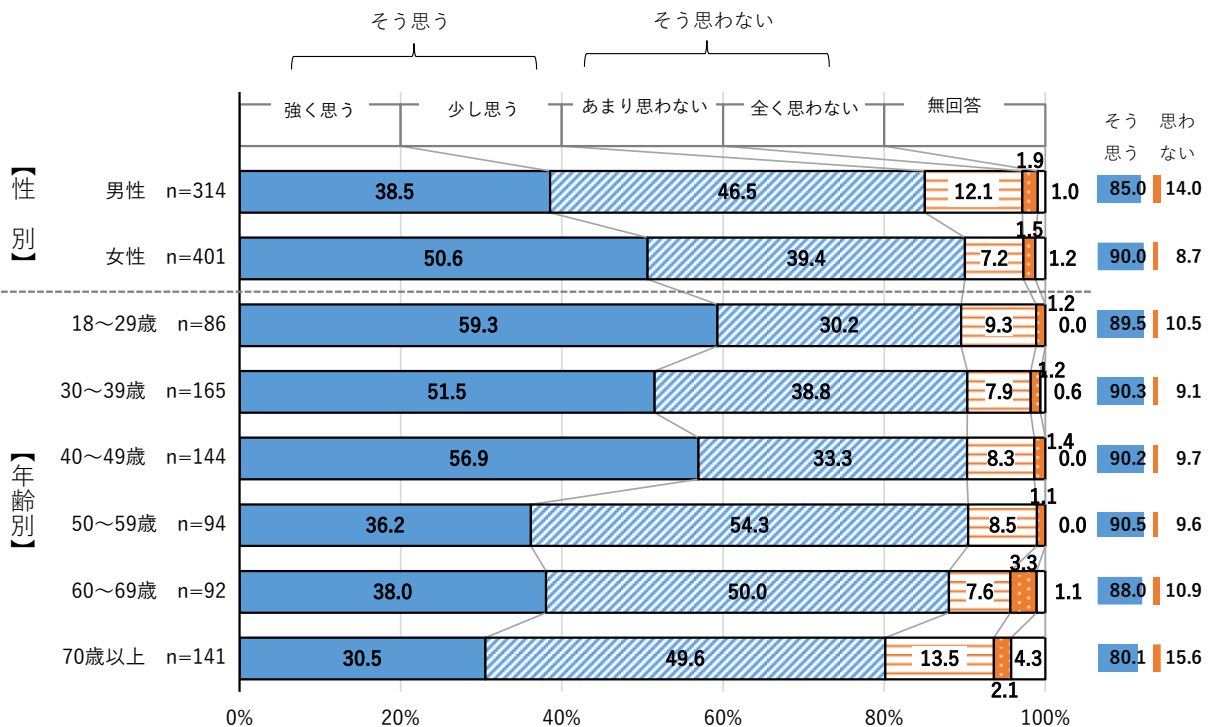


【性別】

性別でみると、『そう思う』割合は、男性が85.0%、女性が90.0%で、女性が男性を5.0ポイント上回っており、特に女性は「強く思う」が5割となっています。

【年齢別】

年齢別でみると、『そう思う』割合は、30歳代、40歳代、50歳代で9割以上となっています。「強く思う」は10～20歳代、30歳代、40歳代といった比較的若い年代で5割以上であり、世代による考え方の違いが表れています。

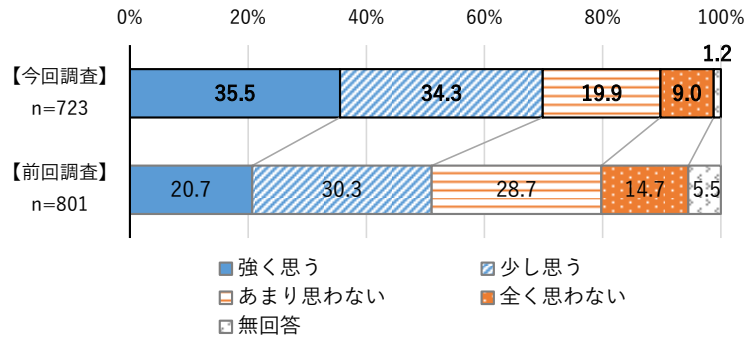


III-1 市民意識調査

④夫婦別姓について

「夫婦別姓の結婚が認められてもよい」は、「強く思う」が35.5%、「少し思う」が34.3%で、合わせた『そう思う』割合は69.8%、約7割となっています。これに対し、「全く思わない」が9.0%、「あまり思わない」が19.9%で、合わせた『そう思わない』割合は28.9%となっています。

前回調査と比較すると、『そう思う』割合は18.8ポイントも増加しています。

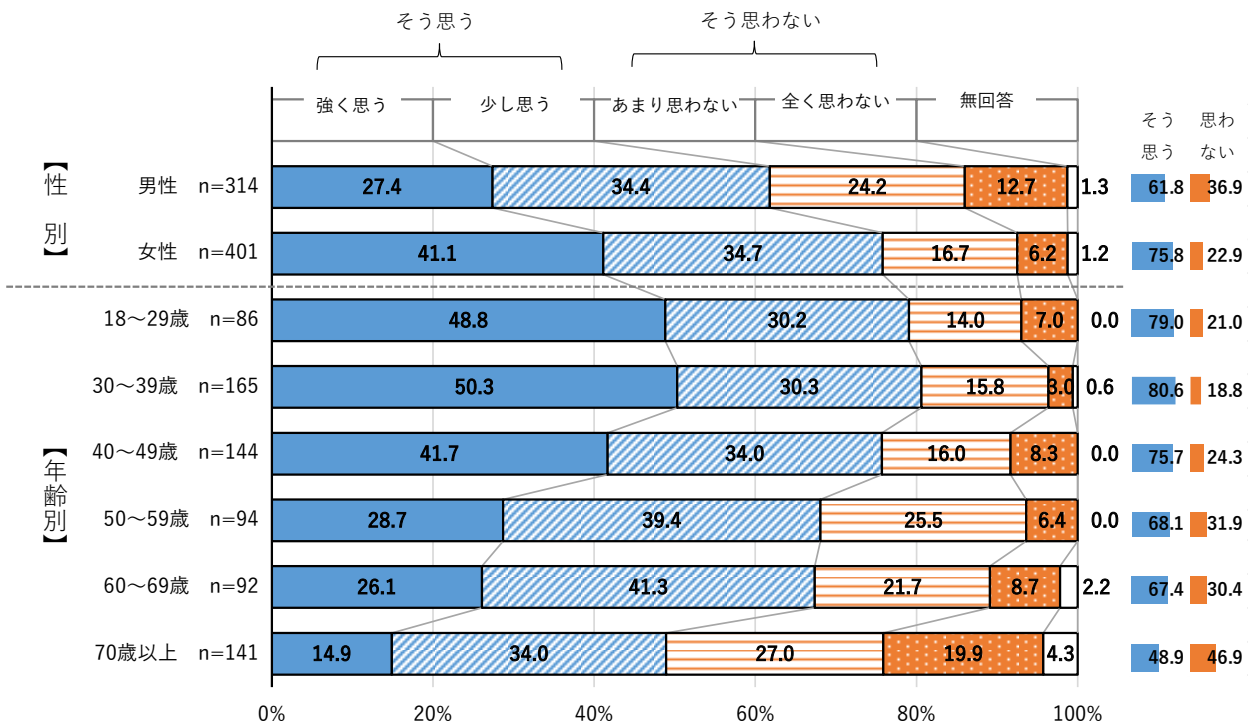


【性別】

性別でみると、『そう思う』割合は、男性が61.8%、女性が75.8%で、女性が男性を14.0ポイント上回っており、特に女性は「強く思う」が4割となっています。

【年齢別】

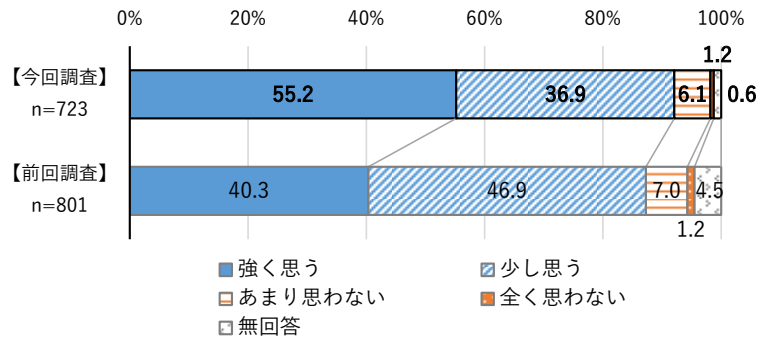
年齢別でみると、『そう思う』割合は、10～20歳代、30歳代、40歳代の比較的若い世代で7割以上となっており、「強く思う」も4割以上となっています。70歳代以上では、『そう思う』割合が48.9%、『そう思わない』割合が46.9%で、意見が分かれています。



⑤ 男性の家庭の責任分担について

「男性も家事や子育てなどの家庭の責任を分担すべきだ」は、「強く思う」が55.2%、「少し思う」が36.9%で、合わせた『そう思う』割合は92.1%となっています。

前回調査と比較すると、『そう思う』割合は 4.9 ポイント増加しており、特に「強く思う」は 14.9 ポイント増加しています。

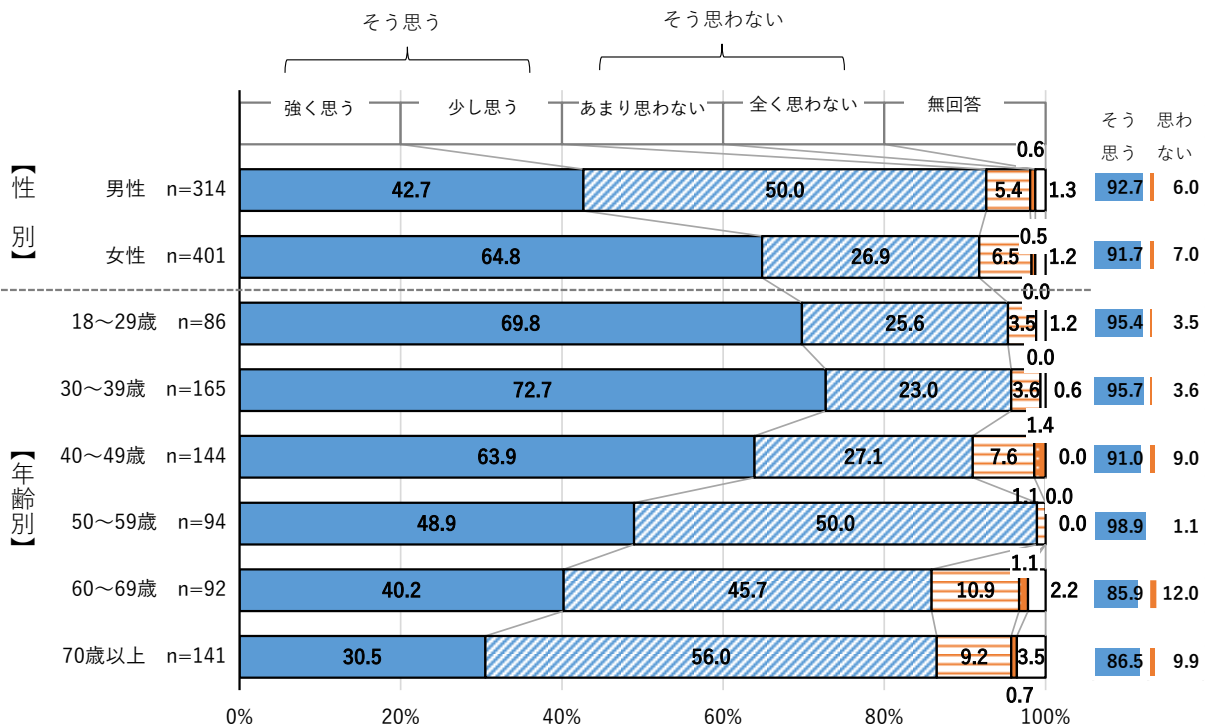


【性別】

性別で見ると、『そう思う』割合は、男性が92.7%、女性が91.7%で、男女ともに9割となっていますが、「強く思う」は男性が42.7%、女性が64.8%で、女性が22.1ポイントも上回っており、意識の差が大きくなっています。

【年齢別】

年齢別で見ると、『そう思う』割合は50歳代以下の年齢層で9割以上となっています。「強く思う」は年代が若いほど割合が高く、10~20歳代では69.8%、30歳代では72.7%で、約7割となっています。

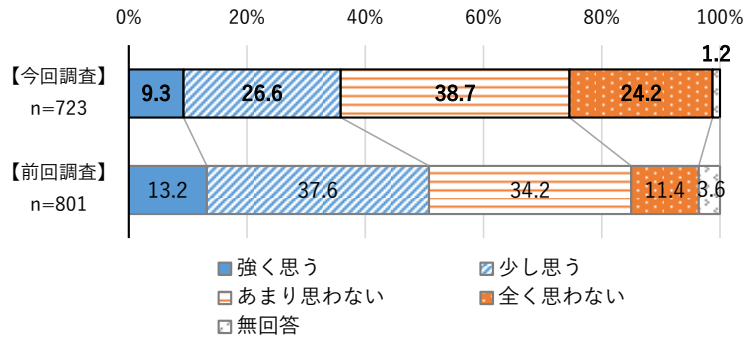


III-1 市民意識調査

⑥男の子、女の子の育て方について

「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるべきだ」は、「強く思う」が9.3%、「少し思う」が26.6%で、合わせた『そう思う』割合は35.9%となっています。これに対し、「全く思わない」が24.2%、「あまり思わない」が38.7%で、合わせた『そう思わない』割合は62.9%に達しています。

前回調査と比較すると、『そう思う』割合は14.9ポイント減少し、『そう思わない』割合は17.3ポイント増加し、『そう思う』割合と『そう思わない』割合が逆転しています。

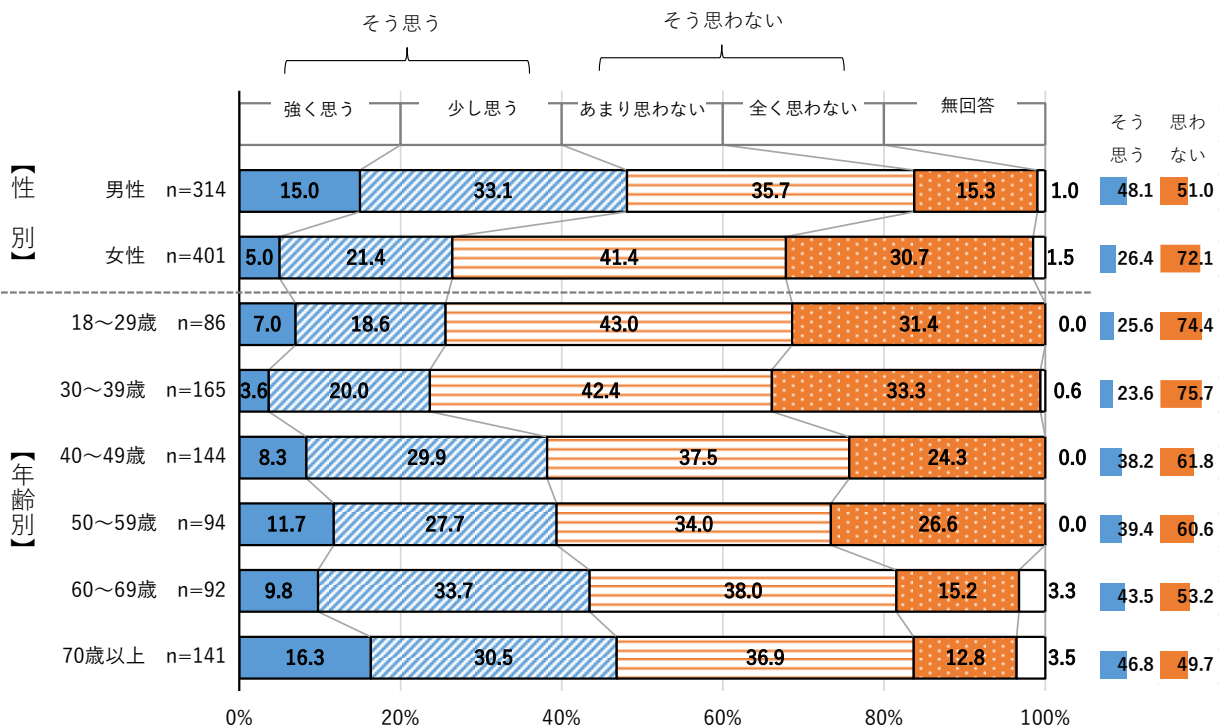


【性別】

性別でみると、『そう思う』割合は、男性が48.1%、女性が26.4%で、男性が女性を21.7ポイント上回っています。女性は『そう思わない』割合が72.1%と高くなっています。

【年齢別】

年齢別でみると、年代が高いほど『そう思う』割合は高く、60歳代や70歳以上では4割以上となっています。一方、年代が若くなるほど『そう思わない』割合が高く、10~20歳代や30歳代では7割以上となっています。



(2) 家庭の役割分担

重大事項の決定は 5.5 割が夫婦共同であるものの、家事の 7 割、子育ての 5 割、家計の管理の 4.5 割は主に妻。10～20 歳代の若い年代では夫婦共同の割合が高い傾向。地区別でも差がある。

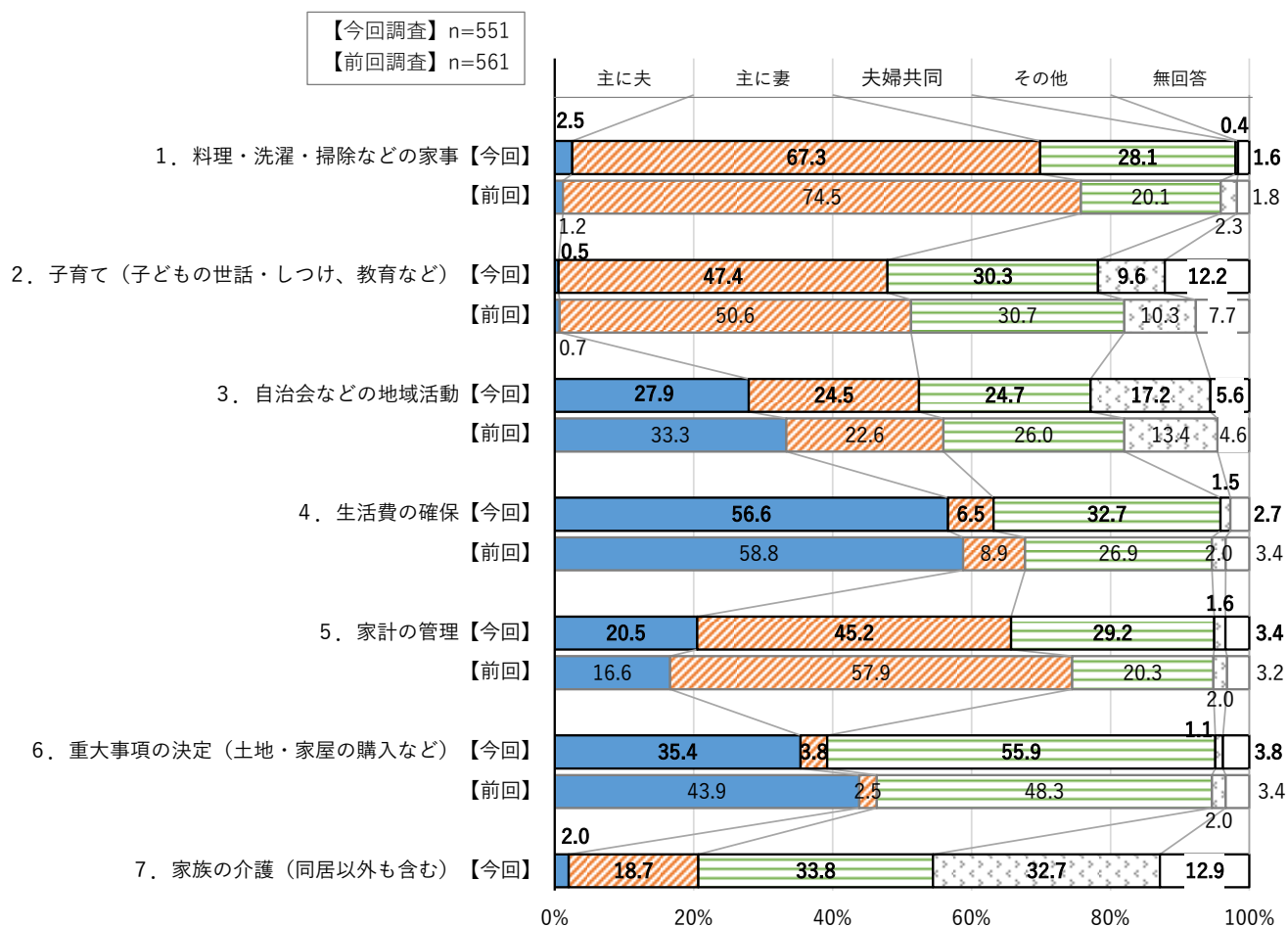
問 13 問 4 で、「1.結婚している（事実婚や別居中を含む）」とお答えいただいた方にうかがいます。あなたの家庭では次のことについて、主にどなたが行っていますか。
（それぞれについて該当する「1～4」に○を1つ）

家庭の役割では、「主に夫」の割合が高い項目は、「生活費の確保」（56.6%）、「自治会などの地域活動」（27.9%）となっています。

一方、「主に妻」の割合が高い項目は、「料理・洗濯・掃除などの家事」（67.3%）、「子育て（子どもの世話・しつけ、教育など）」（47.4%）、「家計の管理」（45.2%）となっています。

「夫婦共同」の割合が高い項目は、「重大事項の決定（土地・家屋の購入など）」（55.9）であり、前回調査よりも 7.6 ポイント上昇しています。

また、今回新たに加えた設問である「家族の介護（同居以外も含む）」については、「夫婦共同」が 33.8%、「その他」が 32.7%となっています。

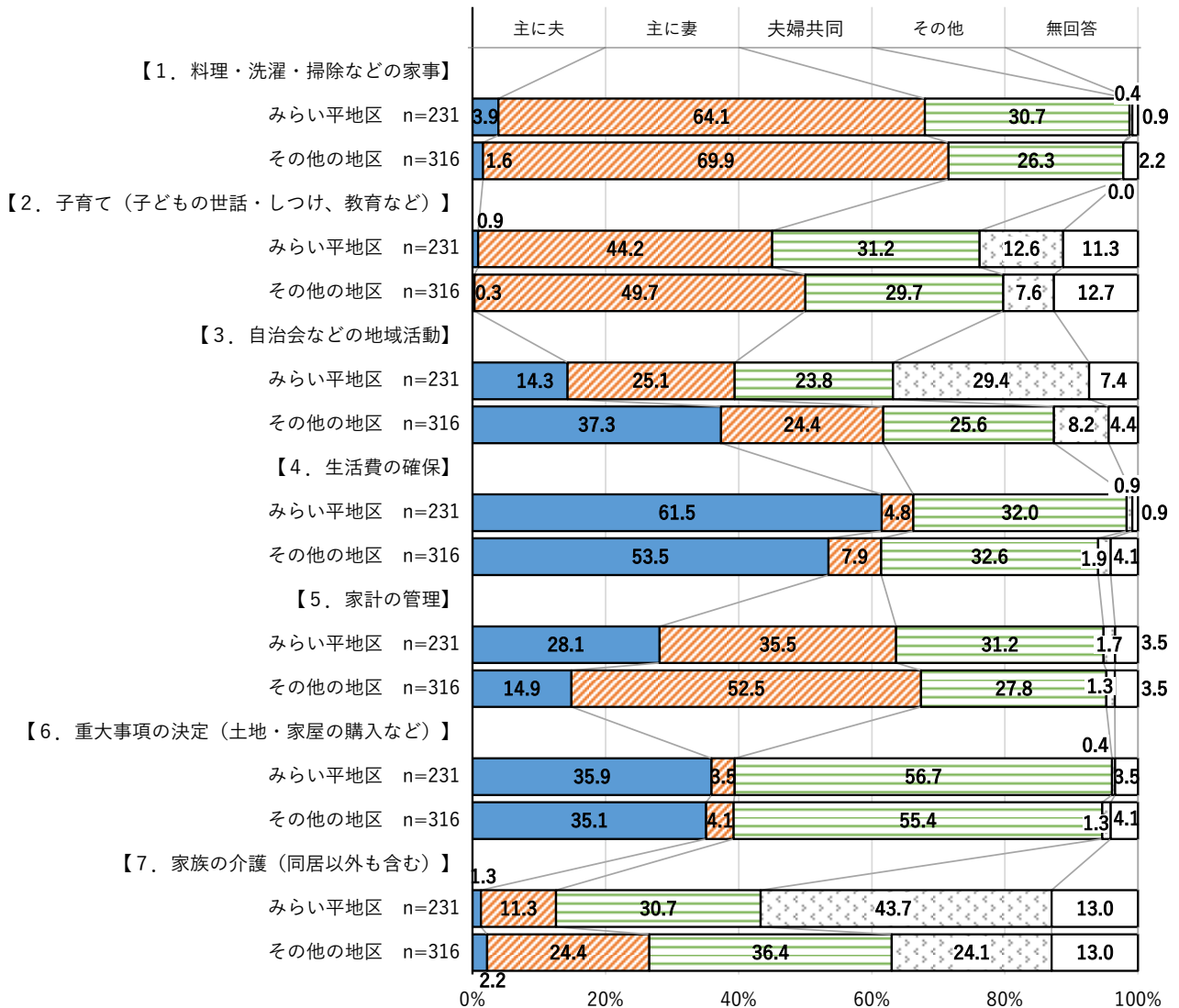


III-1 市民意識調査

【居住地区別】

居住地区別（みらい平地区とその他の地区）でみると、新規入居者の多いみらい平地区では、「料理・洗濯・掃除などの家事」や「子育て（子どもの世話・しつけ、教育など）」、「家計の管理」、「重大事項の決定（土地・家屋の購入）」といった項目で、その他の地区よりも「夫婦共同」の割合が若干高くなっています。

また、みらい平地区では、「自治会などの地域活動」や「家族の介護（同居以外も含む）」では、「その他」の回答割合が高くなっており、地域活動や家族の介護等に関わっていない人が多いと考えられます。



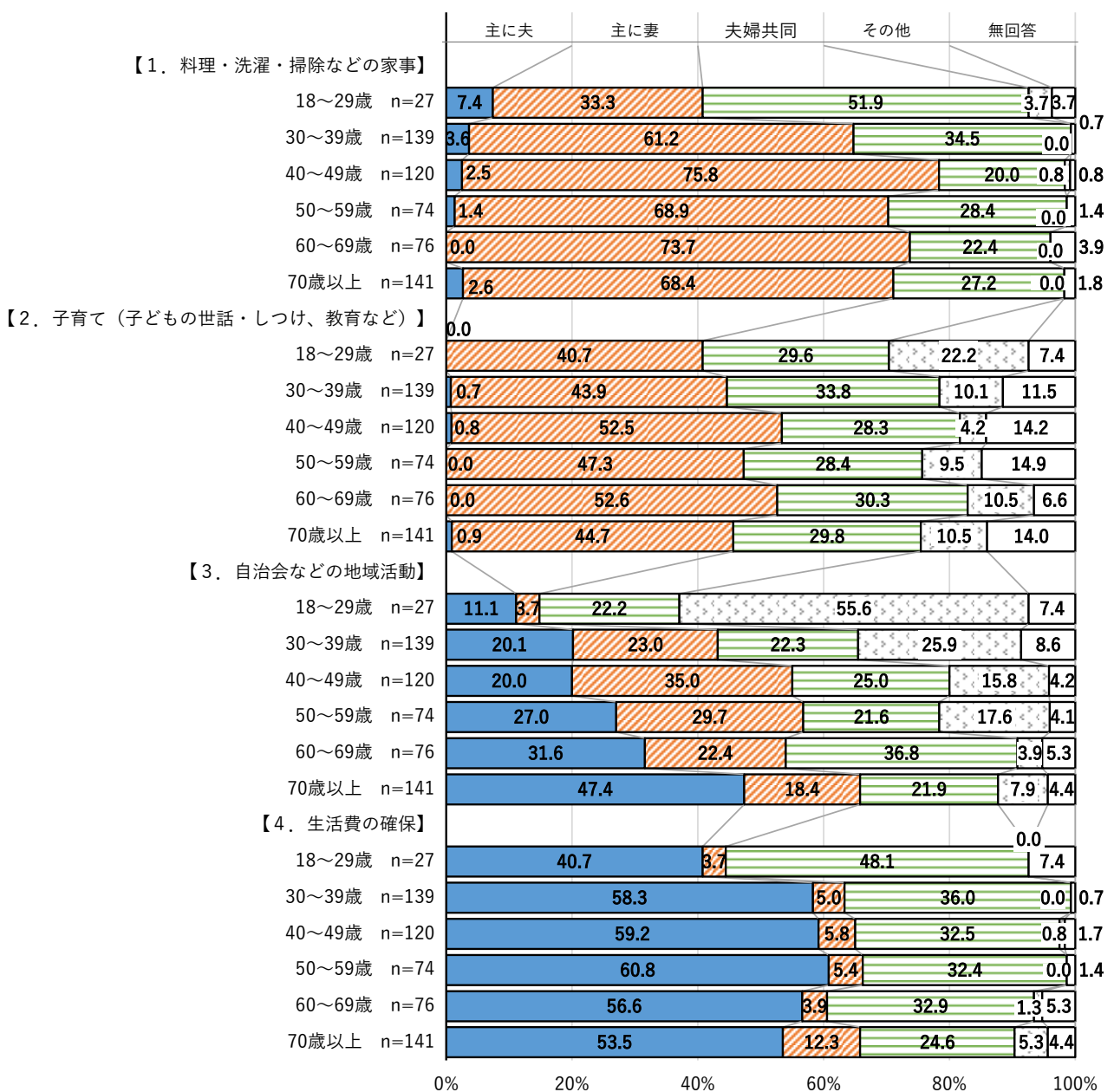
【年齢別】

年齢別でみると、「料理・洗濯・掃除などの家事」については、10～20歳代の若い年代で51.9%が「夫婦共同」と回答している一方、40歳代では75.8%が「主に妻」と回答しており、この年代の女性の家事負担の大きさがうかがえます。

「子育て（子どもの世話・しつけ、教育）など」では、30歳代で「夫婦共同」の割合が33.8%と高くなっている一方、40歳代や60歳代では「主に妻」の割合が5割以上となっています。

「自治会などの地域活動」では、年代が上がるほど「主に夫」の割合が高くなり、70歳以上では47.4%で、5割近くとなっています。

「生活費の確保」については、30歳代以上では「主に夫」の割合が5割以上となっていますが、10～20歳代の若い年代で48.1%が「夫婦共同」の割合と回答しています。

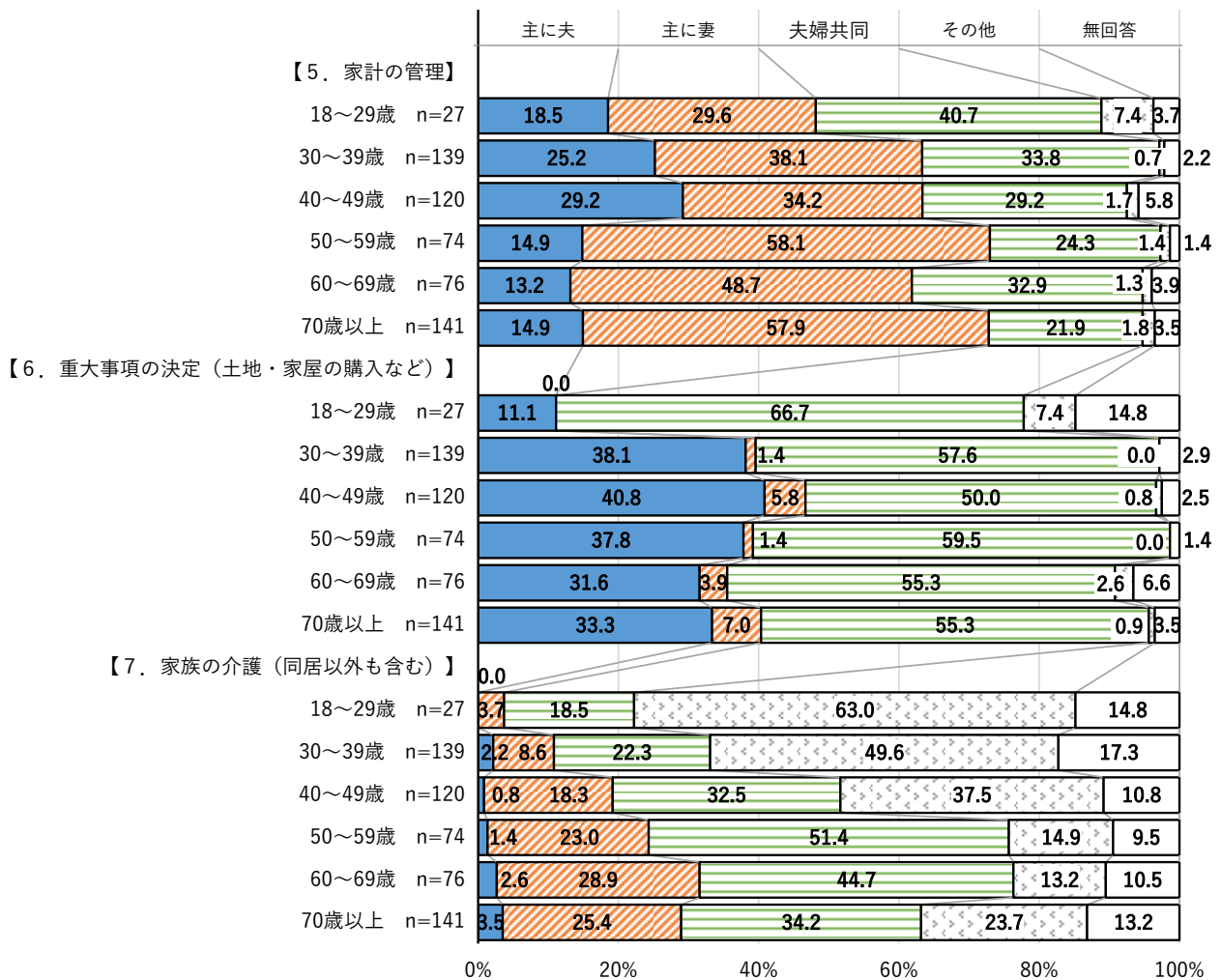


III-1 市民意識調査

「家計の管理」については、10～20歳代で40.7%が「夫婦共同」と回答している一方、50歳代以上の年代では、「主に妻」の割合が約5割となっています。

また、「重大事業の決定（土地・家屋の購入など）」では、10～20歳代の66.7%が「夫婦共同」と回答しています。

「家族の介護（同居以外も含む）」では、50歳代や60歳代で「夫婦共同」の割合が4～5割であるものの、50歳代以上では「主に妻」の割合も2～3割と高くなっています。



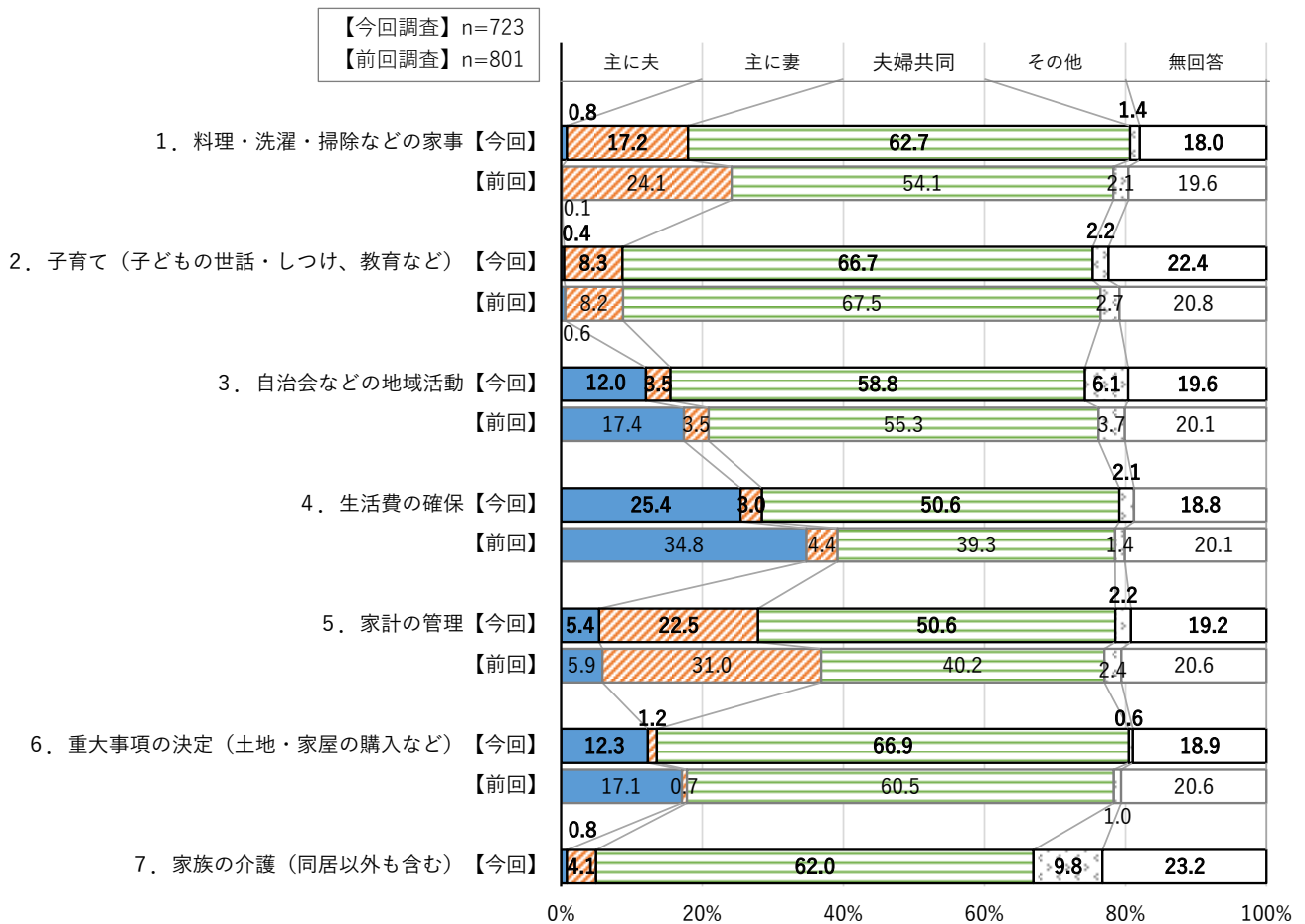
(3) 家庭での役割分担の理想

家事、子育て、重大事項の決定、介護で、夫婦共同を希望する意見が6割以上。30歳代では家事・子育て・重大事項の決定について約8割が「夫婦共同」を理想としている。

問13-1 問13にあげるような日常的な仕事を、ご家庭内でどのように分担するのが、あなたにとって『理想』だと思いますか。(それぞれについて該当する「1~4」に○を1つ)

家庭の役割分担の理想では、「料理・洗濯・掃除などの家事」(62.7%)、「子育て(子どもの世話・しつけ、教育など)」(66.7%)、「重大事項の決定(土地・家屋の購入など)」(66.9%)、「家族の介護(同居以外も含む)」(62.0%)で、「夫婦共同」が6割以上となっており、そのほかの項目でも5割を超えています。

前回調査と比較して、概ねすべての項目で「夫婦共同」の割合は増加しており、家庭の役割分担を夫婦で共同して行うことを理想とする傾向が強くなっています。

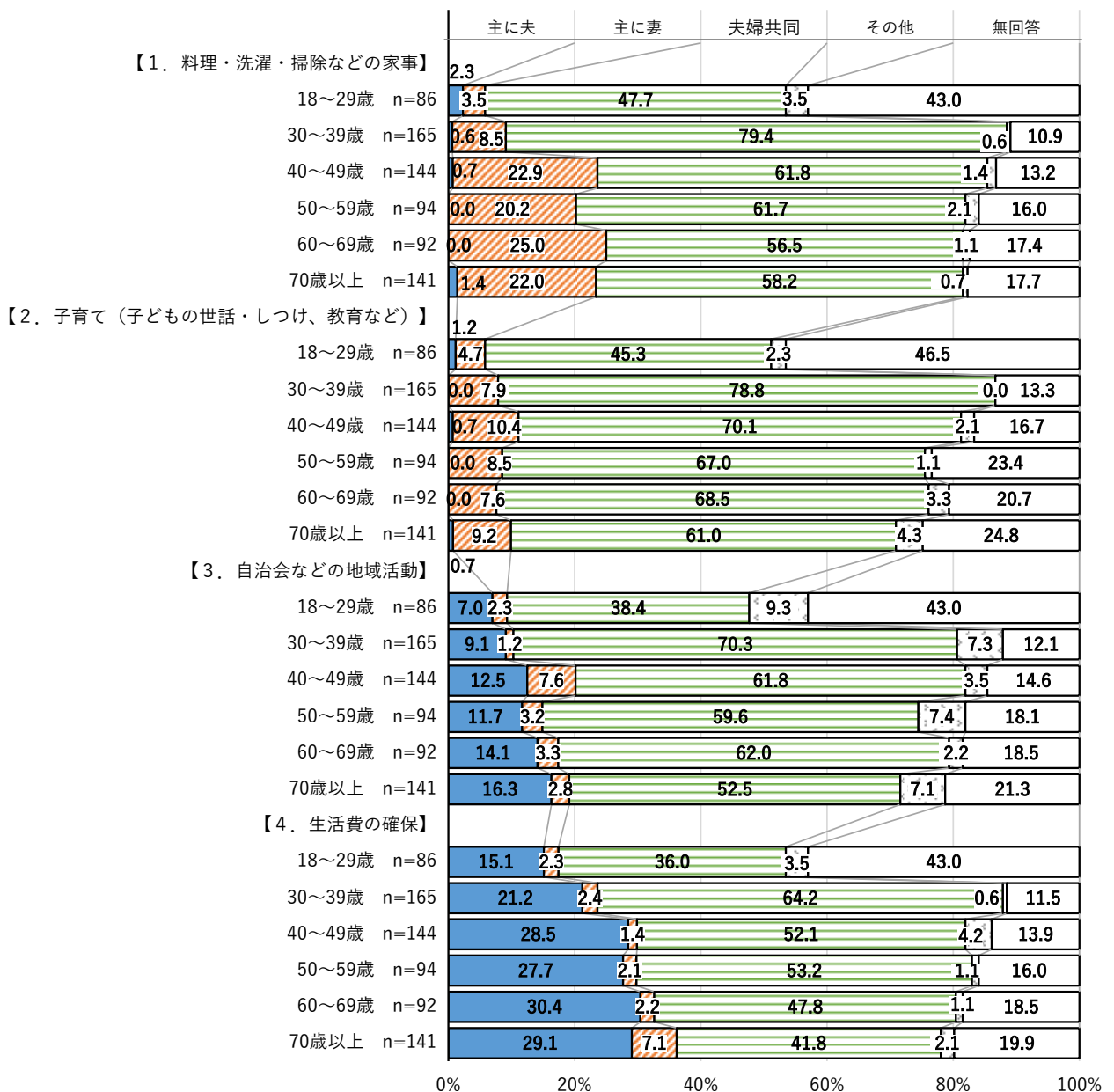


III-1 市民意識調査

【年齢別】

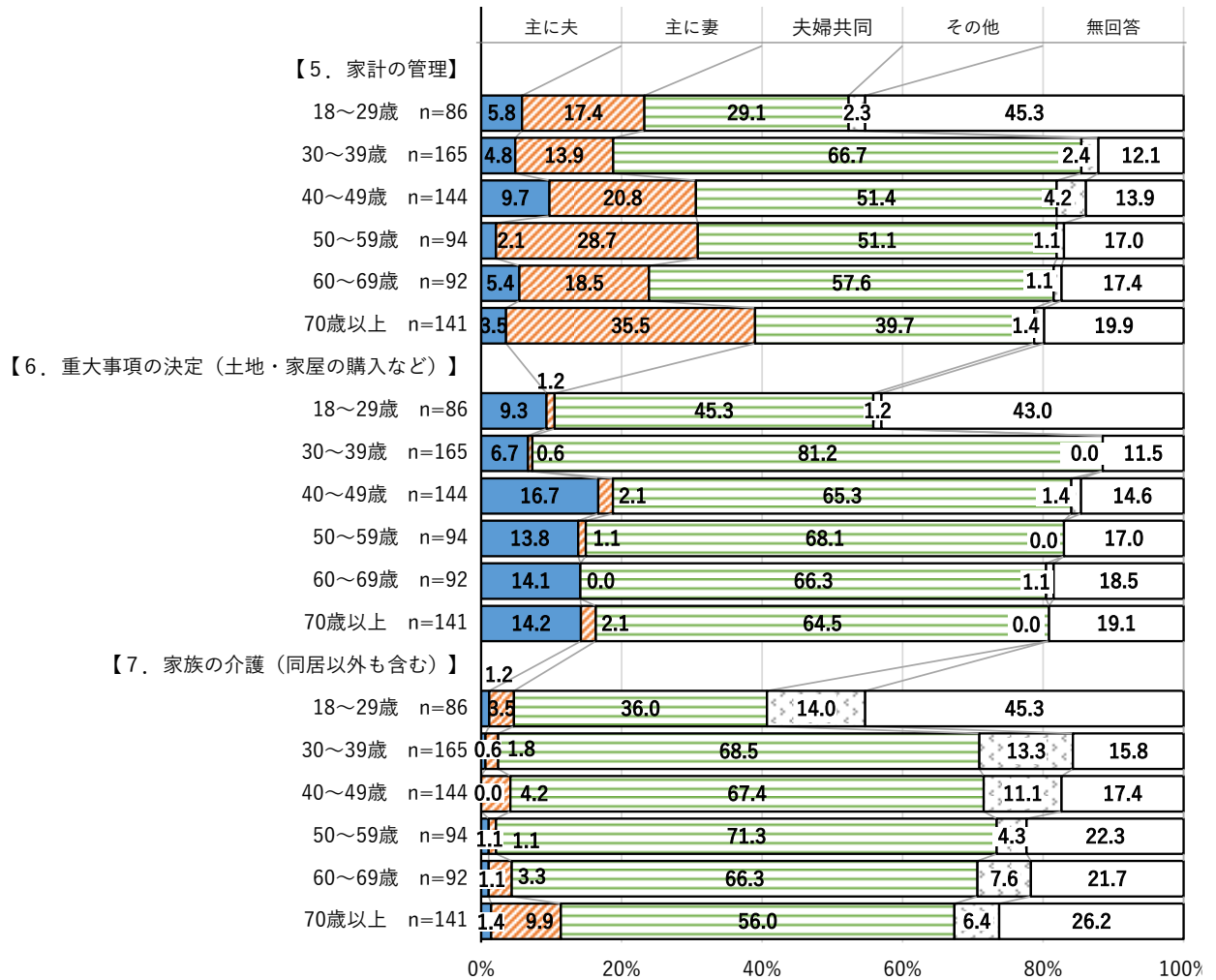
年齢別でみると、「料理・洗濯・掃除などの家事」や「子育て（子どもの世話・しつけ・教育など）」については、30歳代の若い世代で8割近くが「夫婦共同」を理想としています。「自治会などの地域活動」や「生活費の確保」についても同様に、30歳代の6～7割は「夫婦共同」が理想と回答しています。20歳代は、結婚していない人が多いため、いずれの項目も「無回答」の割合が高くなっています。

一方で、「料理・洗濯・掃除などの家事」では、40歳代以上で「主に妻」を理想とする割合が2割以上、「生活費の確保」では、40歳代以上で「主に夫」を理想とする割合が約3割となっており、30歳代以下と40歳代以上で、役割分担の意識が異なることがうかがえます。



さらに、「家計の管理」や「重大事項の決定（土地・家屋の購入など）」においても同様に、30歳代で「夫婦共同」を理想とする割合が他の年代に比べて高くなっています。

また、「家族の介護（同居以外も含む）」については、50歳代で「夫婦共同」を理想とする割合が71.3%と最も高くなっており、40歳代以下の世代では「その他」の割合も1割以上となっています。



4. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

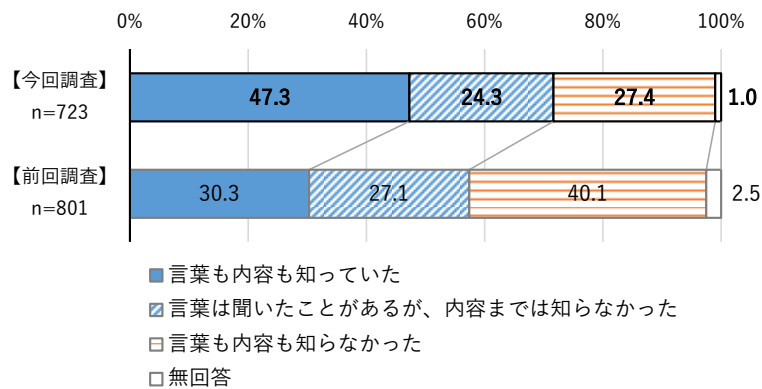
(1) ワーク・ライフ・バランスの認知度

ワーク・ライフ・バランスについて「言葉も内容も知っていた」は約5割。若い世代ほど言葉の定着や理解が進んでいる。

問14 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っていますか。(〇は1つ)

ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度について、「言葉も内容も知っていた」が47.3%、「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らなかった」が24.3%で、「言葉も内容も知らなかった」割合は、27.4%となっています。

前回調査と比較すると、「言葉も内容も知っていた」は17.0ポイント上昇しており、全体として言葉の認知度が上がっています。

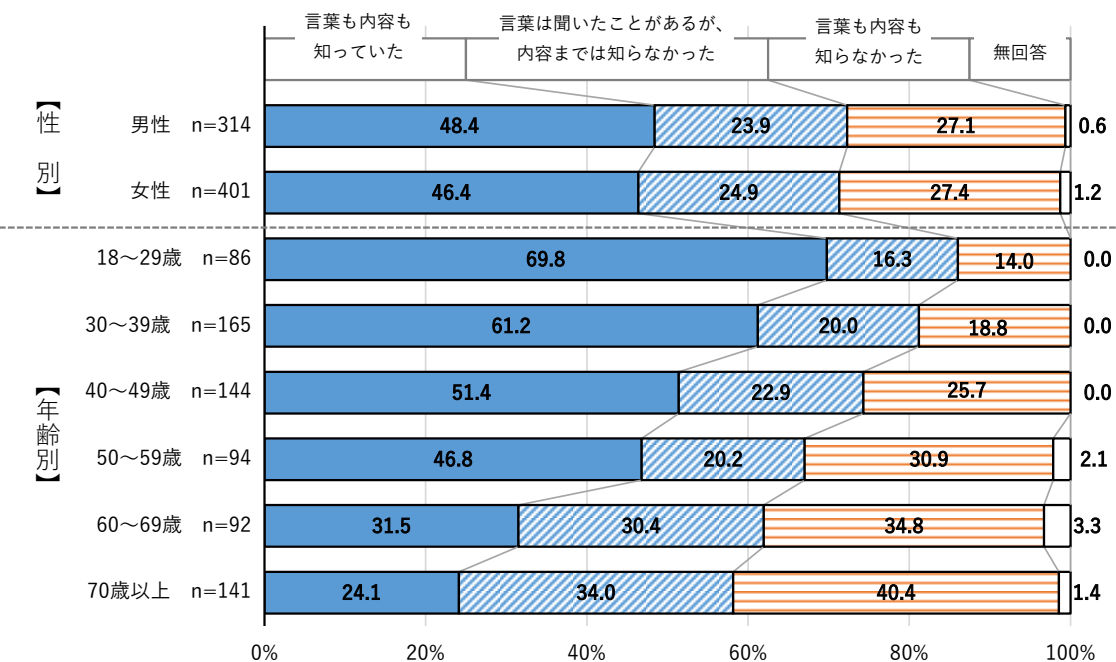


【性別】

性別で見ると、「言葉も内容も知っていた」割合は、男性が48.4%、女性46.4%で、あまり差はないものの、男性が若干上回っています。

【年齢別】

年齢別で見ると、「言葉も内容も知っていた」割合は、年代が若いほど高く、10～20歳代では69.8%と約7割に達しています。一方、70歳以上では24.1%で、1/4程度となっています。



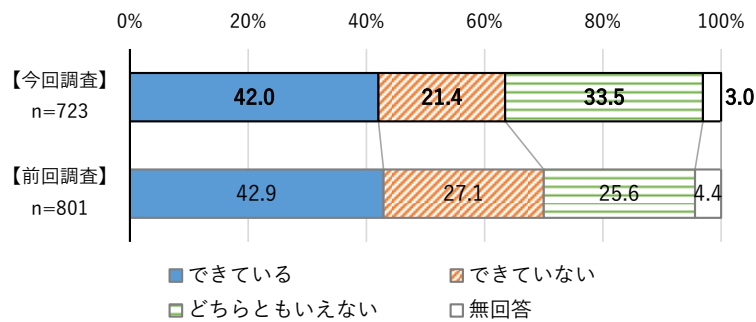
(2) 仕事と生活の調和

仕事と生活の調和がとれた暮らしは、4割の人ができている一方、働き盛りの30～50歳代では、できていない人も2～3割いる。

問15 あなたは現在、仕事と生活の調和がとれた暮らしができていますか。(〇は1つ)

仕事と生活の調和がとれた暮らしが「できている」が42.0%、「できていない」が21.4%、「わからない」が33.5%となっています。

前回調査と比較すると、「できていない」が5.7ポイント減少しているものの、「わからない」が7.9ポイント増加しています。

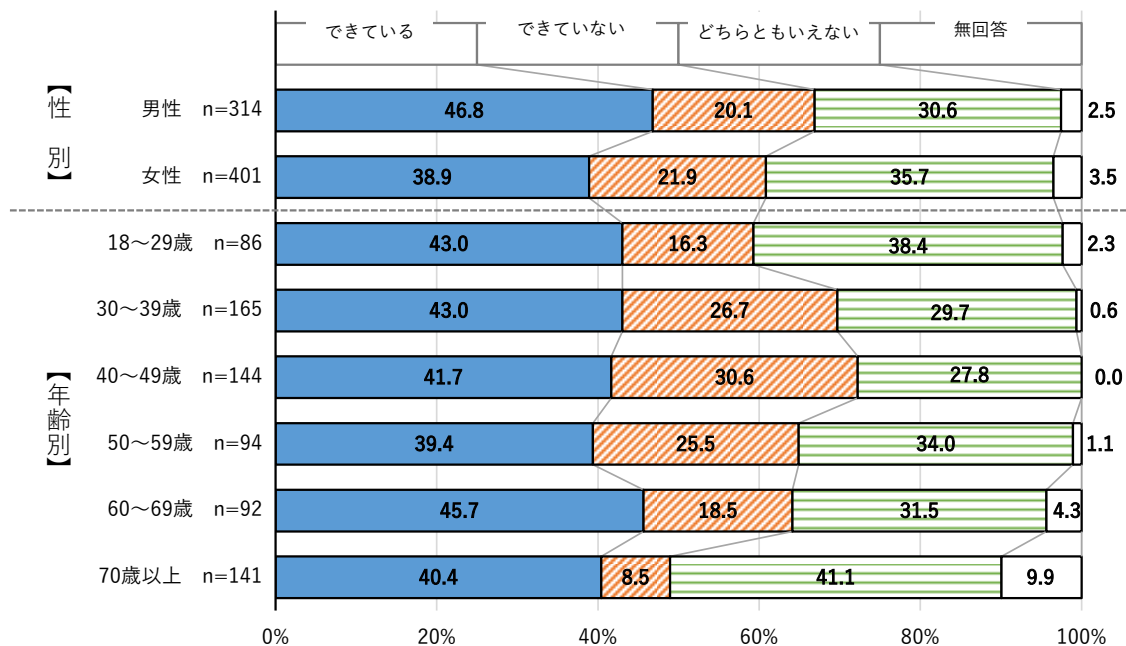


【性別】

性別で見ると、「できている」割合は、男性46.8%、女性が38.9%で、男性が女性を7.9ポイント上回っています。

【年齢別】

年齢別で見ると、各年代で「できている」が概ね4割以上である一方で、「できていない」は働き盛りである30～50歳代で比較的高く、30歳代で26.7%、40歳代で30.6%、50歳代で25.5%となっています。



III-1 市民意識調査

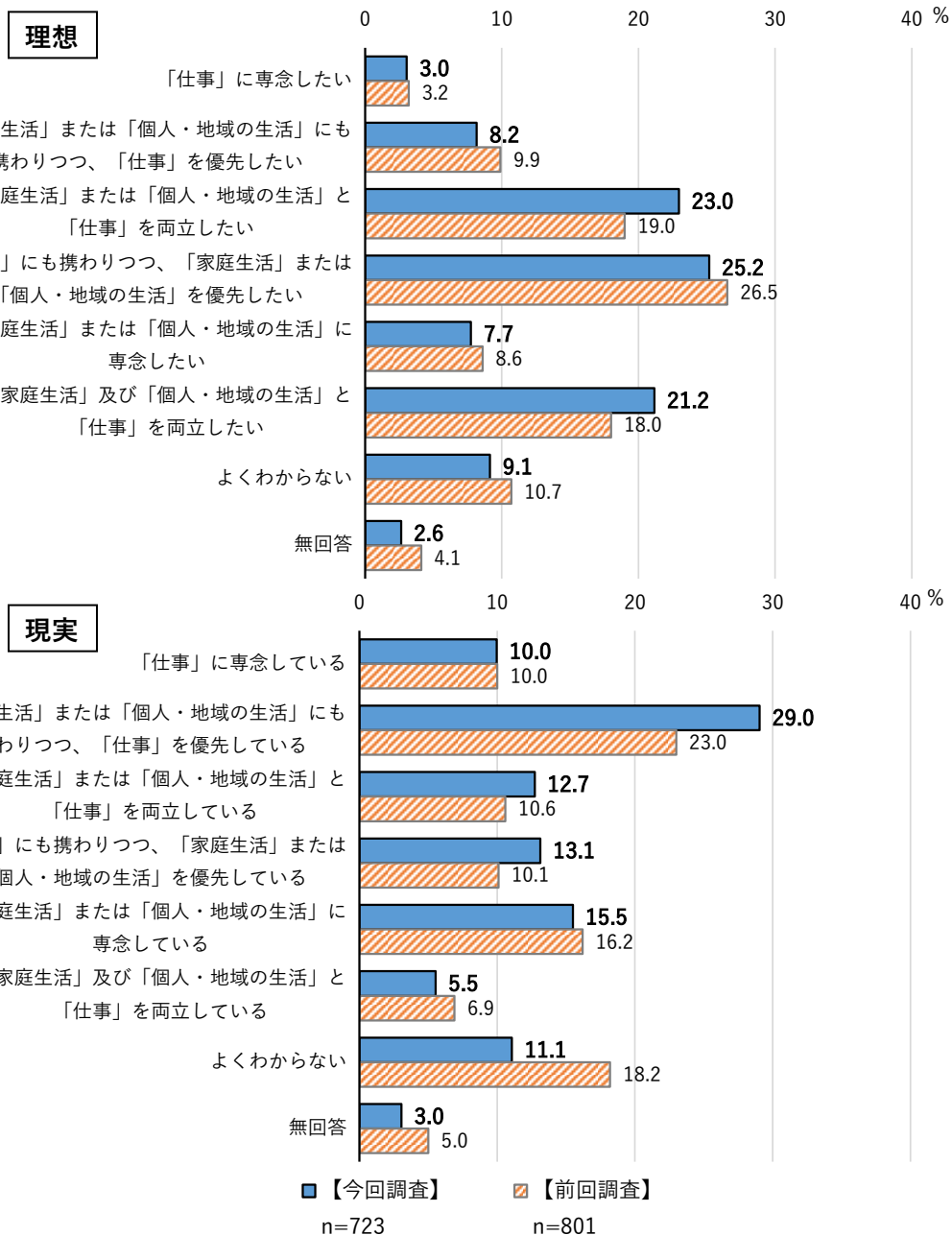
(3) 仕事と生活の調和の理想と実際

理想は、家庭生活などを優先または仕事と両立したいが、現実には仕事を優先している人が多い。特に、男性や30～50歳代では、理想と異なり現実として仕事を優先している人が多い。

問16 「仕事」と「家庭生活」または「個人・地域の生活」の状況について、理想はどうあるべきだと思いますか。また、実際はどうですか。(現在、仕事を行っていない方は、今後のお考えをお答えください。○はそれぞれ1つ)

仕事と生活の調和の理想は、「『仕事』にも携わりつつ、『家庭生活』または『個人・地域の生活』を優先したい」が25.2%、「『家庭生活』または『個人・地域の生活』と『仕事』を両立したい」が23.0%、「『家庭生活』及び『個人・地域の生活』と『仕事』を両立したい」が21.2%で、それぞれ2割以上となっています。

現実では、「『家庭生活』または『個人・地域の生活』にも携わりつつ、『仕事』を優先している」が29.0%で、前回調査よりも6.0ポイント増加しています。



【性別】

性別でみると、理想として、男性では「『家庭生活』または『個人・地域の生活』と『仕事』を両立したい」が26.4%、女性では「『仕事』にも携わりつつ、『家庭生活』または『個人・地域の生活』を優先したい」が31.4%と最も高くなっています。

一方の現実として、男性では「『家庭生活』または『個人・地域の生活』にも携わりつつ、『仕事』を優先している」が4割以上となっています。

【年齢別】

年代別でみると、理想では10～40歳代の比較的若い年代で、「『仕事』にも携わりつつ、『家庭生活』または『個人・地域の生活』を優先したい」割合が約3割と高くなっています。

一方の現実として、30～50歳代の働き盛りで「『家庭生活』または『個人・地域の生活』にも携わりつつ、『仕事』を優先している」が3割以上となっています。

単位：％、25%以上網掛け

理想	【性別】		【年齢別】					
	男性 n=314	女性 n=401	18～29歳 n=86	30～39歳 n=165	40～49歳 n=144	50～59歳 n=94	60～69歳 n=92	70歳以上 n=141
「仕事」に専念したい	3.8	2.5	3.5	4.2	4.2	2.1	1.1	2.1
「家庭生活」または「個人・地域の生活」にも携わりつつ、「仕事」を優先したい	13.4	4.0	3.5	4.8	8.3	10.6	13.0	9.9
「家庭生活」または「個人・地域の生活」と「仕事」を両立したい	26.4	20.4	30.2	24.2	29.9	23.4	21.7	10.6
「仕事」にも携わりつつ、「家庭生活」または「個人・地域の生活」を優先したい	17.2	31.4	29.1	37.0	29.9	25.5	10.9	12.8
「家庭生活」または「個人・地域の生活」に専念したい	7.0	8.0	9.3	3.0	1.4	4.3	10.9	19.1
「家庭生活」及び「個人・地域の生活」と「仕事」を両立したい	21.7	21.2	15.1	24.2	18.1	26.6	23.9	19.1
よくわからない	8.3	9.5	8.1	2.4	8.3	6.4	13.0	17.7
無回答	2.2	3.0	1.2	0.0	0.0	1.1	5.4	8.5

単位：％、25%以上網掛け

現実	【性別】		【年齢別】					
	男性 n=314	女性 n=401	18～29歳 n=86	30～39歳 n=165	40～49歳 n=144	50～59歳 n=94	60～69歳 n=92	70歳以上 n=141
「仕事」に専念している	15.3	5.5	20.9	9.1	9.7	13.8	10.9	1.4
「家庭生活」または「個人・地域の生活」にも携わりつつ、「仕事」を優先している	41.1	20.0	25.6	37.0	36.1	34.0	22.8	15.6
「家庭生活」または「個人・地域の生活」と「仕事」を両立している	12.7	13.0	8.1	13.9	11.8	12.8	19.6	10.6
「仕事」にも携わりつつ、「家庭生活」または「個人・地域の生活」を優先している	7.3	17.7	17.4	15.8	19.4	6.4	7.6	9.2
「家庭生活」または「個人・地域の生活」に専念している	7.0	22.2	7.0	14.5	9.0	13.8	15.2	29.8
「家庭生活」及び「個人・地域の生活」と「仕事」を両立している	4.5	6.2	4.7	3.0	6.3	9.6	5.4	5.7
よくわからない	9.9	11.7	14.0	6.7	6.9	8.5	12.0	19.1
無回答	2.2	3.7	2.3	0.0	0.7	1.1	6.5	8.5

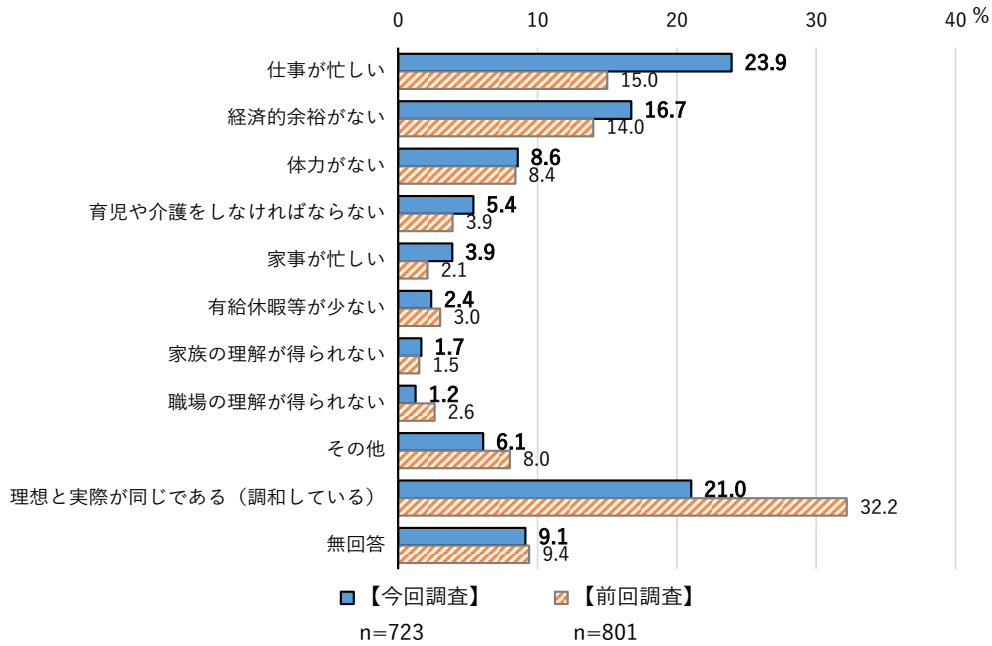
III-1 市民意識調査

(4) 理想と実際が異なる理由

理想と実際が異なる理由は仕事の忙しさ、経済的余裕のなさで、30歳代が最も調和していない。

問17 理想と実際が異なる理由は何ですか。(〇は1つ)

「理想と実際が同じである(調和している)」が21.0%で、前回調査より11.2ポイント減少しています。理想と現実が異なる理由としては、「仕事が忙しい」が23.9%で最も多く、次いで「経済的余裕がない」が16.7%となっています。



【性別】

性別でみると、男性が22.0%、女性が20.2%で、理由として、男性では特に「仕事が忙しい」や「経済的余裕がない」割合が高くなっています。

【年齢別】

年齢別でみると、「理想と実際が同じである」割合は、子育て期と重なる30歳代が最も低く、「仕事が忙しい」は現役世代である10~50歳代でそれぞれ約3割となっています。

単位：%、15%以上網掛け

	【性別】		【年齢別】					
	男性 n=314	女性 n=401	18~29歳 n=86	30~39歳 n=165	40~49歳 n=144	50~59歳 n=94	60~69歳 n=92	70歳以上 n=141
仕事が忙しい	32.5	17.5	27.9	29.7	34.7	29.8	13.0	7.1
経済的余裕がない	20.4	13.7	15.1	18.8	14.6	18.1	19.6	14.9
体力がない	6.4	10.2	8.1	3.0	3.5	10.6	8.7	19.1
育児や介護をしなければならない	0.6	9.2	2.3	14.5	4.9	3.2	2.2	0.7
家事が忙しい	0.3	6.5	3.5	3.0	6.3	4.3	2.2	3.5
有給休暇等が少ない	2.2	2.5	1.2	4.2	2.1	2.1	3.3	0.7
家族の理解が得られない	1.0	2.0	0.0	0.0	1.4	3.2	5.4	1.4
職場の理解が得られない	2.2	0.5	2.3	2.4	0.7	1.1	1.1	0.0
その他	5.4	6.7	8.1	4.2	6.3	7.4	5.4	6.4
理想と実際が同じである (調和している)	22.0	20.2	25.6	14.5	20.1	17.0	27.2	25.5
無回答	7.0	11.0	5.8	5.5	5.6	3.2	12.0	20.6

(5) 家事と仕事の時間の平均

男性は仕事の時間が女性より2時間長く、女性は家事の時間が男性より4時間長い。特に子育て期となる30～40歳代の女性の家事負担は大きい。

問18 あなたが実際に行う家事と仕事の時間は平均どのくらいですか。【1日平均、数字記入】

家事と仕事の時間の平均をみると、「平日の家事（育児・介護含む）」では約3.6時間、「平日の仕事（通勤時間を含む）」では約8.0時間となっています。

「休日の家事（育児・介護含む）」では約5.2時間で、平日を1.6時間ほど上回っています。

【性別】

性別でみると、「平日の家事」は、男性が1.4時間、女性が5.3時間で、女性が3.9時間ほど上回っています。一方、「平日の仕事」は、男性が9.1時間、女性が7.1時間で、男性が2.0時間ほど上回っています。「休日の家事」は、男性が2.9時間、女性が7.0時間で、女性が4.1時間ほど上回っています。

仕事の負担は男性が2時間ほど大きいものの、女性の家事の負担は、平日・休日ともに4時間ほど大きくなっています。

【年齢別・男女別】

年齢別でみると、「平日の仕事」は10～50歳代の各年代が8時間以上で、60歳代でも7時間以上となっています。「平日の家事」「休日の家事」では、30歳代や40歳代の家事時間がほかの世代よりも多くなっています。

さらに性別・年齢別でみると、男性では「平日の仕事」が10～60歳代の各年代で8時間以上、特に10～20歳代、30歳代、40歳代の時間が10時間以上となっています。女性では「平日の家事」「休日の家事」で子育て期と重なる30歳代、40歳代の時間がほかの世代よりも大きくなっており、40歳代は「平日の仕事」も8時間以上で、負担が大きいことがうかがえます。

単位：時間、5時間以上網掛け ※無回答を除く平均

1日当たりの 家事・仕事の時間（平均）	【全体】 n=723	【性別】		【年齢別】					
		男性	女性	18～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70歳以上
		n=314	n=401	n=86	n=165	n=144	n=94	n=92	n=141
平日の家事（育児・介護含む）	3.6	1.4	5.3	2.8	4.4	3.9	2.9	2.9	3.6
平日の仕事（通勤時間を含む）	8.0	9.1	7.1	8.8	8.1	9.3	8.5	7.5	4.2
休日の家事（育児・介護含む）	5.2	2.9	7.0	4.9	6.9	6.0	3.7	4.0	3.4

1日当たりの 家事・仕事の時間（平均）	【年齢別】					
	18～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70歳以上
【男性】	n=36	n=60	n=53	n=47	n=44	n=73
平日の家事（育児・介護含む）	1.4	1.5	1.4	1.1	1.3	1.7
平日の仕事（通勤時間を含む）	10.2	10.5	11.3	9.5	8.1	4.3
休日の家事（育児・介護含む）	3.4	4.8	3.2	2.0	1.8	1.7
【女性】	n=48	n=103	n=88	n=47	n=47	n=68
平日の家事（育児・介護含む）	4.0	6.2	5.4	4.6	4.6	5.9
平日の仕事（通勤時間を含む）	7.7	6.7	8.1	7.3	6.9	4.0
休日の家事（育児・介護含む）	6.2	8.2	7.7	5.3	6.4	5.9

III-1 市民意識調査

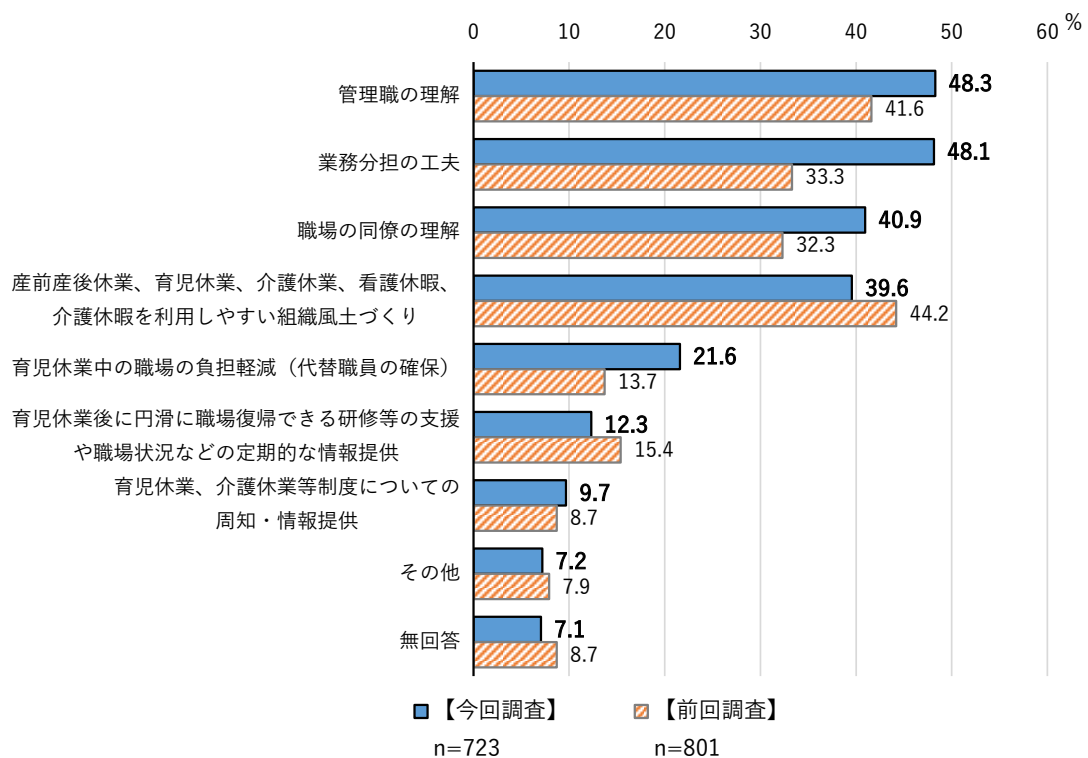
(6) 職場環境づくりに必要なこと

ワーク・ライフ・バランスのための職場環境づくりでは、管理職の理解や業務分担の工夫が必要。女性や若い世代にとっては、職場の同僚の理解や休業を利用しやすい組織風土づくりが必要。

問19 ワーク・ライフ・バランスのための職場環境づくりにおいて、必要なことは何だと思いますか。(〇は3つまで)

ワーク・ライフ・バランスのための職場環境づくりに必要なことは、「管理職の理解」が48.3%で最も多く、次いで「業務分担の工夫」が48.1%、「職場の同僚の理解」が40.9%、「産前産後休業、育児休業、介護休業、看護休業、介護休暇を利用しやすい組織風土づくり」が39.6%となっています。

前回調査と比較すると、「管理職の理解」、「業務分担の工夫」、「職場の同僚の理解」の割合がそれぞれ上昇しており、特に「業務分担の工夫」は14.8ポイント増加しています。



【性別】

性別でみると、男性は「管理職の理解」や「業務分担の工夫」で5割以上となっています。女性では、これに加えて「職場の同僚の理解」や「産前産後休業、育児休業、介護休業、看護休業、介護休暇を利用しやすい組織風土づくり」が4割以上と高くなっています。

【年齢別】

年齢別でみると、「管理職の理解」や「業務分担の工夫」は10～60歳代の各年代で4割以上となっており、「職場の同僚の理解」は特に30歳代や40歳代、「産前産後休業、育児休業、介護休業、看護休業、介護休暇を利用しやすい組織風土づくり」は10～20歳代、30歳代、40歳代で4割以上と高くなっています。

単位：％、40％以上網掛け

	【性別】		【年齢別】					
	男性 n=314	女性 n=401	18～29歳 n=86	30～39歳 n=165	40～49歳 n=144	50～59歳 n=94	60～69歳 n=92	70歳以上 n=141
管理職の理解	51.3	45.6	51.2	55.8	56.3	50.0	40.2	34.0
業務分担の工夫	51.0	45.6	48.8	52.1	54.2	53.2	52.2	31.2
職場の同僚の理解	36.0	44.9	36.0	44.2	50.0	35.1	40.2	35.5
産前産後休業、育児休業、介護休業、 看護休暇、介護休暇を利用しやすい 組織風土づくり	35.4	42.9	52.3	45.5	41.0	34.0	33.7	31.2
育児休業中の職場の負担軽減 (代替職員の確保)	20.7	22.2	23.3	30.9	18.1	22.3	18.5	14.9
育児休業後に円滑に職場復帰できる研修等 の支援や職場状況などの定期的な情報提供	10.2	14.2	20.9	9.7	11.8	9.6	14.1	11.3
育児休業、介護休業等制度についての 周知・情報提供	9.6	10.0	19.8	9.1	6.3	7.4	13.0	7.1
その他	7.0	7.0	8.1	6.7	10.4	8.5	3.3	5.7
無回答	6.7	7.5	1.2	2.4	0.7	1.1	8.7	24.8

5. 女性の活躍推進について

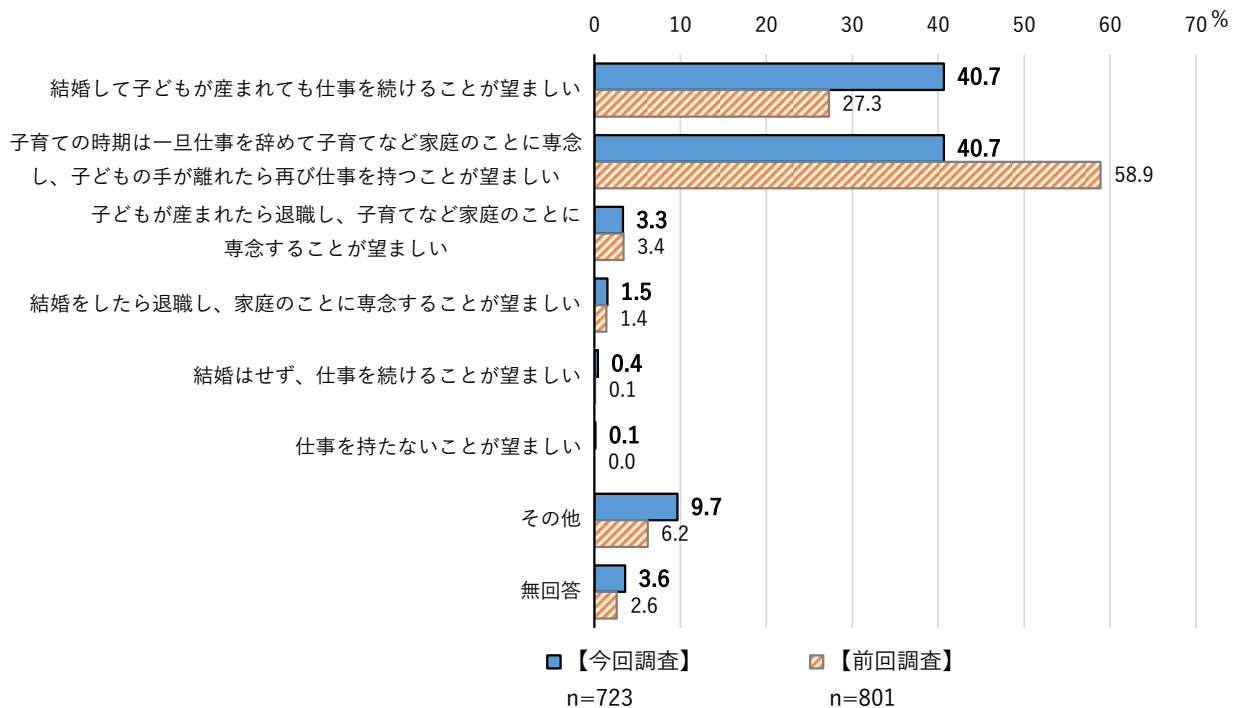
(1) 女性が仕事を持つこと

女性が仕事を持つことの望ましい形は、結婚しても仕事をするのだが、子育て期に一旦家庭に専念するかどうかは、40歳代以下の世代と50歳代以上の世代で考え方が異なる。

問 20 女性が仕事を持つことについてどれが望ましいと思いますか。(○は1つ)

女性が仕事を持つことについては、「結婚して子どもが産まれても仕事を続けることが望ましい」と「子育ての時期は一旦仕事を辞めて子育てなど家庭のことに専念し、子どもの手が離れたら再び仕事を持つことが望ましい」が同じ40.7%で意見が分かれています。

前回調査と比較すると、「結婚して子どもが産まれても仕事を続けることが望ましい」は13.4ポイント上昇し、「子育ての時期は一旦仕事を辞めて子育てなど家庭のことに専念し、子どもの手が離れたら再び仕事を持つことが望ましい」は18.2ポイント減少しています。



【性別】

性別でみると、「結婚して子どもが生まれても仕事を続けることが望ましい」は、男性が40.4%、女性が41.4%とほぼ同じ割合ですが、「子育ての時期は一旦仕事を辞めて子育てなど家庭のことに専念し、子どもの手が離れたら再び仕事を持つことが望ましい」は男性が38.2%、女性が42.4%で、女性が4.2ポイント高くなっています。

【年齢別】

年齢別でみると、「結婚して子どもが生まれても仕事を続けることが望ましい」は30歳代が44.2%、40歳代が45.1%で、ほかの世代よりも高くなっています。

一方、「子育ての時期は一旦仕事を辞めて子育てなど家庭のことに専念し、子どもの手が離れたら再び仕事を持つことが望ましい」は、50歳代が42.6%、60歳代が43.5%、70歳代以上が43.3%であり、50歳代以上の年代が上の世代で割合が高くなっています。

単位：%、40%以上網掛け

	【性別】		【年齢別】					
	男性 n=314	女性 n=401	18～29歳 n=86	30～39歳 n=165	40～49歳 n=144	50～59歳 n=94	60～69歳 n=92	70歳以上 n=141
結婚して子どもが生まれても仕事を続けることが望ましい	40.4	41.4	39.5	44.2	45.1	39.4	39.1	34.0
子育ての時期は一旦仕事を辞めて子育てなど家庭のことに専念し、子どもの手が離れたら再び仕事を持つことが望ましい	38.2	42.4	40.7	41.8	34.0	42.6	43.5	43.3
子どもが生まれたら退職し、子育てなど家庭のことに専念することが望ましい	5.1	1.7	1.2	1.8	4.2	6.4	0.0	5.7
結婚をしたら退職し、家庭のことに専念することが望ましい	2.5	0.7	2.3	0.6	0.7	2.1	1.1	2.8
結婚はせず、仕事を続けることが望ましい	0.0	0.7	0.0	0.6	1.4	0.0	0.0	0.0
仕事を持たないことが望ましい	0.3	0.0	0.0	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0
その他	9.2	9.7	16.3	10.3	12.5	7.4	7.6	5.0
無回答	4.1	3.2	0.0	0.6	1.4	2.1	8.7	9.2

III-1 市民意識調査

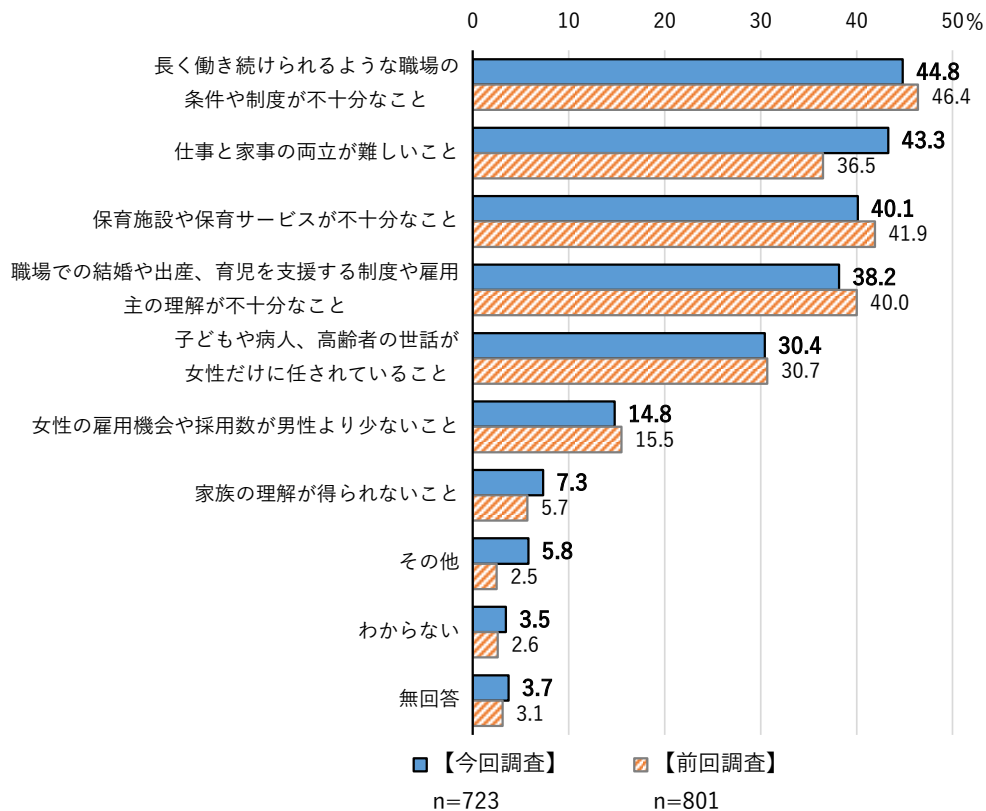
(2) 女性が働くうえでの障害

女性が働くうえでの障害は、職場の条件や制度が不十分であることや、仕事と家事の両立が難しいことなど。女性や現役世代は、特に仕事と家事の両立の難しさを障害と捉えている。

問 21 女性が働き続けるうえで、障害となっているものは何だと思えますか。(〇は3つまで)

女性が働くうえでの障害は、「長く働き続けられるような職場の条件や制度が不十分なこと」が44.8%で最も多く、次いで「仕事と家事の両立が難しいこと」が43.3%、「保育施設や保育サービスが不十分なこと」が40.1%、「職場での結婚や出産、育児を支援する制度や雇用主の理解が不十分なこと」が38.2%、「子どもや病人、高齢者の世話が女性だけに任されていること」が30.4%となっています。

前回調査と比較すると、「仕事と家事の両立が難しいこと」が6.8ポイント上昇しています。



【性別】

性別でみると、男性では「長く働き続けられるような職場の条件や制度が不十分なこと」以外に「保育施設や保育サービスが不十分なこと」、「職場での結婚や出産、育児を支援する制度や雇用主の理解が不十分なこと」が4割以上ですが、女性では「仕事と家事の両立が難しいこと」が最も高く、「長く働き続けられるような職場の条件や制度が不十分なこと」や「子どもや病人、高齢者の世話が女性だけに任されていること」も4割以上と高くなっています。

【年齢別】

年齢別でみると、「長く働き続けられるような職場の条件や制度が不十分なこと」はすべての年代で4割以上ですが、「仕事と家事の両立が難しいこと」は50歳代以下の年代で高い割合となっており、現役世代では仕事と家事の両立が大きな障害となっていることがうかがえます。

また、「保育施設や保育サービスが不十分なこと」は10～20歳代や30歳代、40歳代で割合が高く、「職場での結婚や出産、育児を支援する制度や雇用主の理解が不十分なこと」は10～20歳代や30歳代が高く、女性が働き続けるうえでの障害と考えられています。

単位：％、40％以上網掛け

	【性別】		【年齢別】					
	男性 n=314	女性 n=401	18～29歳 n=86	30～39歳 n=165	40～49歳 n=144	50～59歳 n=94	60～69歳 n=92	70歳以上 n=141
長く働き続けられるような職場の条件や制度が不十分なこと	47.1	43.4	45.3	44.2	42.4	45.7	45.7	46.1
仕事と家事の両立が難しいこと	38.5	46.9	46.5	51.5	47.2	52.1	29.3	30.5
保育施設や保育サービスが不十分なこと	43.3	38.2	43.0	50.9	40.3	36.2	38.0	29.8
職場での結婚や出産、育児を支援する制度や雇用主の理解が不十分なこと	42.4	34.9	52.3	44.8	29.9	30.9	34.8	36.9
子どもや病人、高齢者の世話が女性だけに任されていること	17.5	40.9	29.1	33.9	29.9	35.1	30.4	24.8
女性の雇用機会や採用数が男性より少ないこと	15.9	13.5	17.4	12.1	11.1	17.0	18.5	16.3
家族の理解が得られないこと	6.4	7.7	2.3	6.1	11.8	6.4	9.8	6.4
その他	6.7	4.5	8.1	6.1	12.5	3.2	1.1	2.1
わからない	2.9	4.0	2.3	1.2	4.9	4.3	1.1	6.4
無回答	3.8	3.7	0.0	1.2	0.7	2.1	8.7	9.9

III-1 市民意識調査

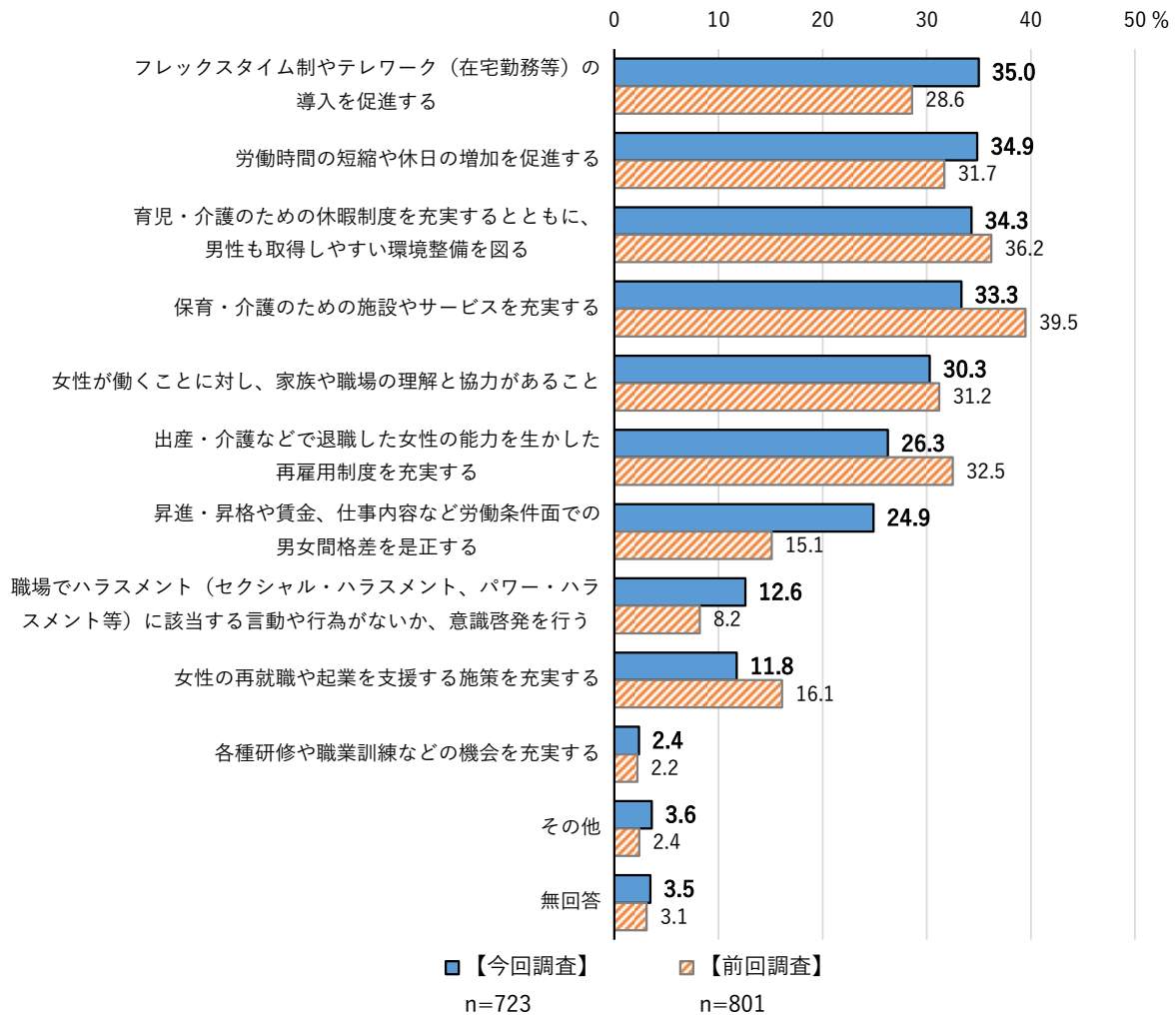
(3) 女性が働くうえで必要なこと

女性が働きやすくするためには、働き方の多様性や労働時間の短縮などが必要。育児等のための休暇制度の充実と男性も取得しやすい環境整備は、男性や若い世代で特に必要とされている。

問 22 女性が働きやすくするためには、主にどんなことが必要だと思いますか。(〇は3つまで)

女性が働きやすくするためには、「フレックスタイム制やテレワーク（在宅勤務等）の導入を促進する」が35.0%で最も多く、次いで「労働時間の短縮や休日の増加を促進する」が34.9%、「育児・介護のための休暇制度を充実するとともに、男性も取得しやすい環境整備を図る」が34.3%、「保育・介護のための施設やサービスを充実する」が33.3%、「女性が働くことに対し、家族や職場の理解と協力があること」が30.3%と、それぞれ3割以上の回答となっています。

前回調査と比較すると、「フレックスタイム制やテレワーク（在宅勤務等）の導入を促進する」や「労働時間の短縮や休日の増加を促進する」、「昇進・昇格や賃金、仕事内容など労働条件面での男女格差を是正する」などの割合が増加しています。



【性別】

性別でみると、男性では「保育・介護のための施設やサービスを充実する」の割合が最も高く、次いで「育児・介護のための休暇制度を充実するとともに、男性も取得しやすい環境整備を図る」となっています。女性では、「女性が働くことに対し、家族や職場の理解と協力があること」が最も高く、次いで「フレックスタイム制やテレワーク（在宅勤務等）の導入を促進する」、「労働時間の短縮や休日の増加を促進する」といった働き方の多様性が求められています。

【年齢別】

年齢別でみると、「フレックスタイム制やテレワーク（在宅勤務等）の導入を促進する」や「保育・介護のための施設やサービスを充実する」は30歳代や40歳代の子育て期と重なる世代で割合が高くなっています。

また、「労働時間の短縮や休日の増加を促進する」や「育児・介護のための休暇制度を充実するとともに、男性も取得しやすい環境整備を図る」は、主に10～20歳代や30歳代の若い世代で必要とされています。

単位：％、35％以上網掛け

	【性別】		【年齢別】						
	男性 n=314	女性 n=401	18～29歳 n=86	30～39歳 n=165	40～49歳 n=144	50～59歳 n=94	60～69歳 n=92	70歳以上 n=141	
フレックスタイム制やテレワーク（在宅勤務等）の導入を促進する	32.5	36.9	34.9	44.8	40.3	29.8	25.0	27.7	
労働時間の短縮や休日の増加を促進する	34.1	35.9	40.7	48.5	34.0	41.5	22.8	19.9	
育児・介護のための休暇制度を充実するとともに、男性も取得しやすい環境整備を図る	37.6	31.9	52.3	36.4	28.5	29.8	33.7	29.8	
保育・介護のための施設やサービスを充実する	38.2	29.2	32.6	35.2	38.9	33.0	30.4	28.4	
女性が働くことに対し、家族や職場の理解と協力があること	21.7	37.2	23.3	27.3	33.3	34.0	27.2	34.8	
出産・介護などで退職した女性の能力を生かした再雇用制度を充実する	30.3	23.7	26.7	24.2	13.2	25.5	34.8	36.2	
昇進・昇格や賃金、仕事内容など労働条件面での男女間格差を是正する	23.9	25.7	25.6	21.2	22.9	30.9	29.3	24.1	
職場でハラスメント（セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等）に該当する言動や行為がないか、意識啓発を行う	12.7	12.2	15.1	10.9	14.6	12.8	15.2	9.2	
女性の再就職や起業を支援する施策を充実する	7.6	14.7	14.0	11.5	10.4	14.9	10.9	10.6	
各種研修や職業訓練などの機会を充実する	2.5	2.2	2.3	1.2	3.5	1.1	3.3	2.8	
その他	3.5	3.2	4.7	2.4	6.9	2.1	4.3	1.4	
無回答	3.5	3.5	0.0	1.2	2.1	2.1	7.6	7.8	

6. 人権、ドメスティック・バイオレンス（配偶者・恋人等からの暴力）について

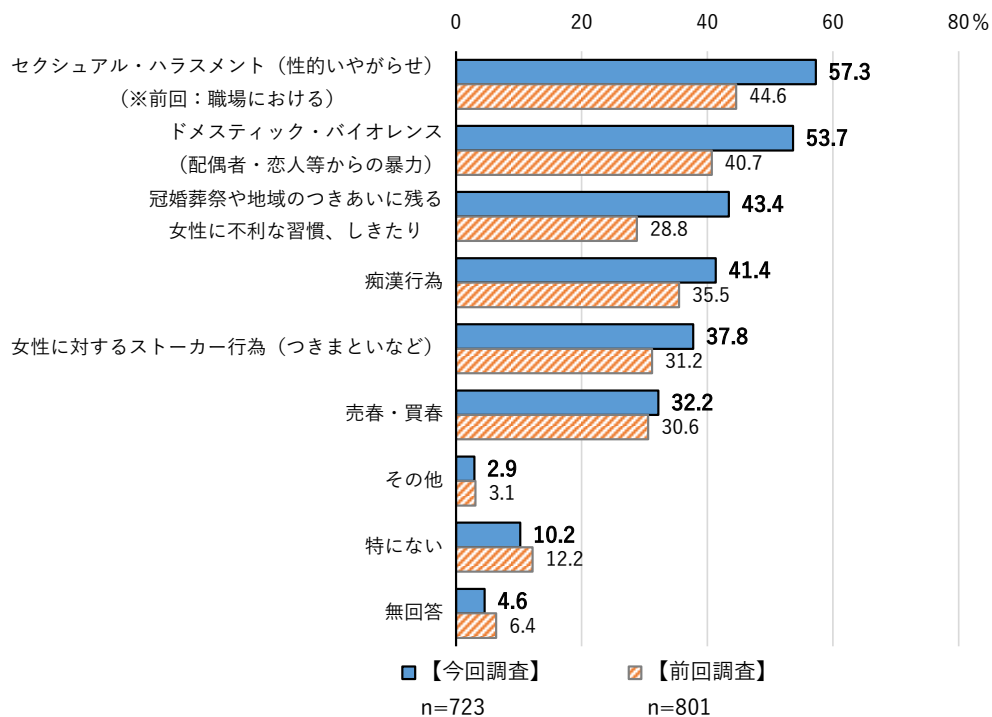
(1) 女性の人権

女性の人権が尊重されていないと感じるのは、セクシャル・ハラスメントやドメスティック・バイオレンスで、女性や比較的若い世代では、女性に不利な習慣やしきたりを選択した人も多い。

問 23 女性の人権が尊重されていないと感じる点は、主にどのようなことですか。
(〇はいくつでも)

女性の人権が尊重されていないと感じる点は、「セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）」が 57.3%で最も多く、次いで「ドメスティック・バイオレンス（配偶者・恋人等からの暴力）」が 53.7%、「冠婚葬祭や地域のつきあいに残る女性に不利な習慣、しきたり」が 43.4%、「痴漢行為」が 41.4%などとなっています。

前回調査と今回調査は選択肢が異なるため、比較はあくまでも参考ですが、今回調査では、「痴漢行為」よりも「冠婚葬祭や地域のつきあいに残る女性に不利な習慣、しきたり」の順位が高くなっています。



【性別】

性別でみると、「セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）」と「ドメスティック・バイオレンス（配偶者・恋人等からの暴力）」は、男女ともに5割以上と高い割合を占めています。

また、「冠婚葬祭や地域のつきあいに残る女性に不利な習慣、しきたり」や「痴漢行為」、「女性に対するストーカー行為（つきまといなど）」は、女性で4割以上と高くなっています。

【年齢別】

年齢別でみると、「セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）」と「ドメスティック・バイオレンス（配偶者・恋人等からの暴力）」は概ねすべての年代で5割以上を占めています。

「冠婚葬祭や地域のつきあいに残る女性に不利な習慣、しきたり」や「痴漢行為」については、50歳代以下の年代で4割以上となっています。

「女性に対するストーカー行為（つきまとい）」は10～20歳代、30歳代、60歳代で4割以上となっています。

単位：％、40%以上網掛け

	【性別】		【年齢別】					
	男性 n=314	女性 n=401	18～29歳 n=86	30～39歳 n=165	40～49歳 n=144	50～59歳 n=94	60～69歳 n=92	70歳以上 n=141
セクシュアル・ハラスメント （性的いやがらせ）	53.5	60.3	61.6	67.3	56.9	57.4	57.6	42.6
ドメスティック・バイオレンス （配偶者・恋人等からの暴力）	51.6	55.1	51.2	51.5	53.5	61.7	53.3	52.5
冠婚葬祭や地域のつきあいに残る 女性に不利な習慣、しきたり	36.9	48.4	47.7	51.5	52.8	40.4	32.6	31.2
痴漢行為	36.6	44.9	48.8	46.1	43.8	47.9	39.1	25.5
女性に対するストーカー行為 （つきまといなど）	34.7	40.1	40.7	40.6	39.6	39.4	41.3	27.0
売春・買春	27.1	36.2	27.9	38.2	34.0	33.0	35.9	22.7
その他	1.6	3.7	3.5	4.2	5.6	1.1	1.1	0.7
特にない	11.5	9.5	9.3	9.7	9.0	9.6	12.0	12.1
無回答	4.5	4.7	2.3	1.2	2.1	1.1	6.5	13.5

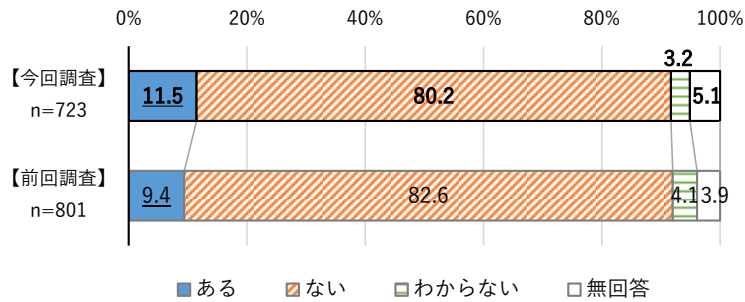
III-1 市民意識調査

(2) 暴力を受けた経験

暴力を受けた経験のある人は1割、女性では2割弱が暴力を受けた経験がある。

問 24 配偶者（元配偶者も含む。）や恋人から暴力（下記問 24-1 のようなこと）を受けた経験はありますか。（○は1つ）

配偶者や恋人から暴力を受けた経験は、「ある」が11.5%、「ない」80.2%となっています。前回調査と比較すると、「ある」割合は、2.1ポイント増加しています。

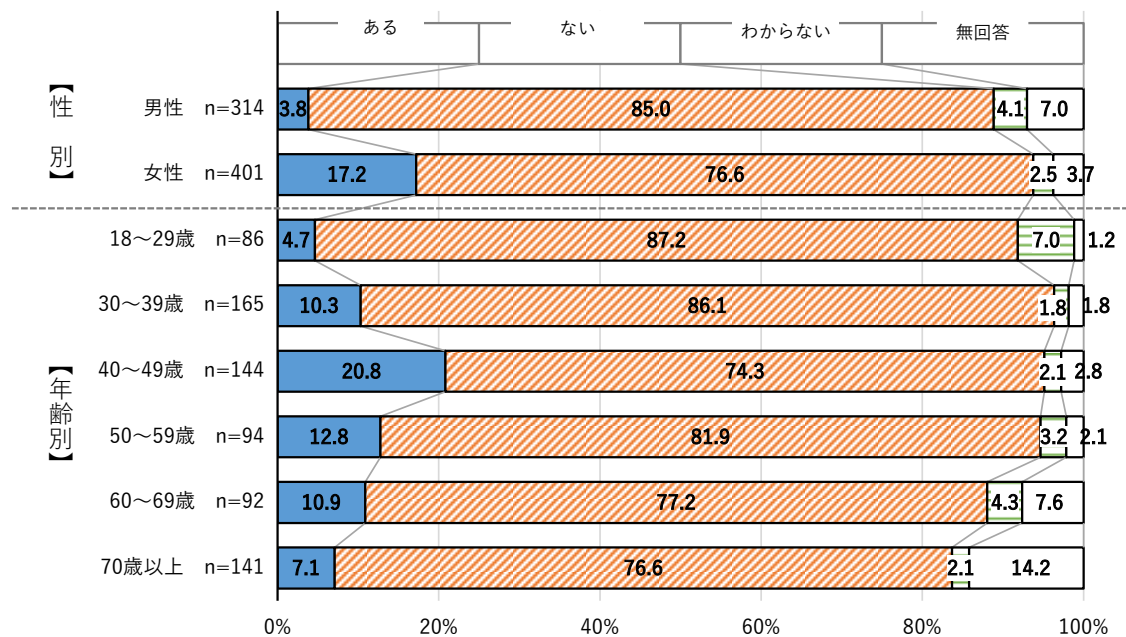


【性別】

性別でみると、暴力を受けた経験が「ある」割合は、男性は3.8%、女性は17.2%で、女性が男性を13.4ポイント上回っています。

【年齢別】

年齢別でみると、「ある」割合は、40歳代が20.8%で最も高く、次いで50歳代が12.8%、30歳代と60歳代が約10%となっています。



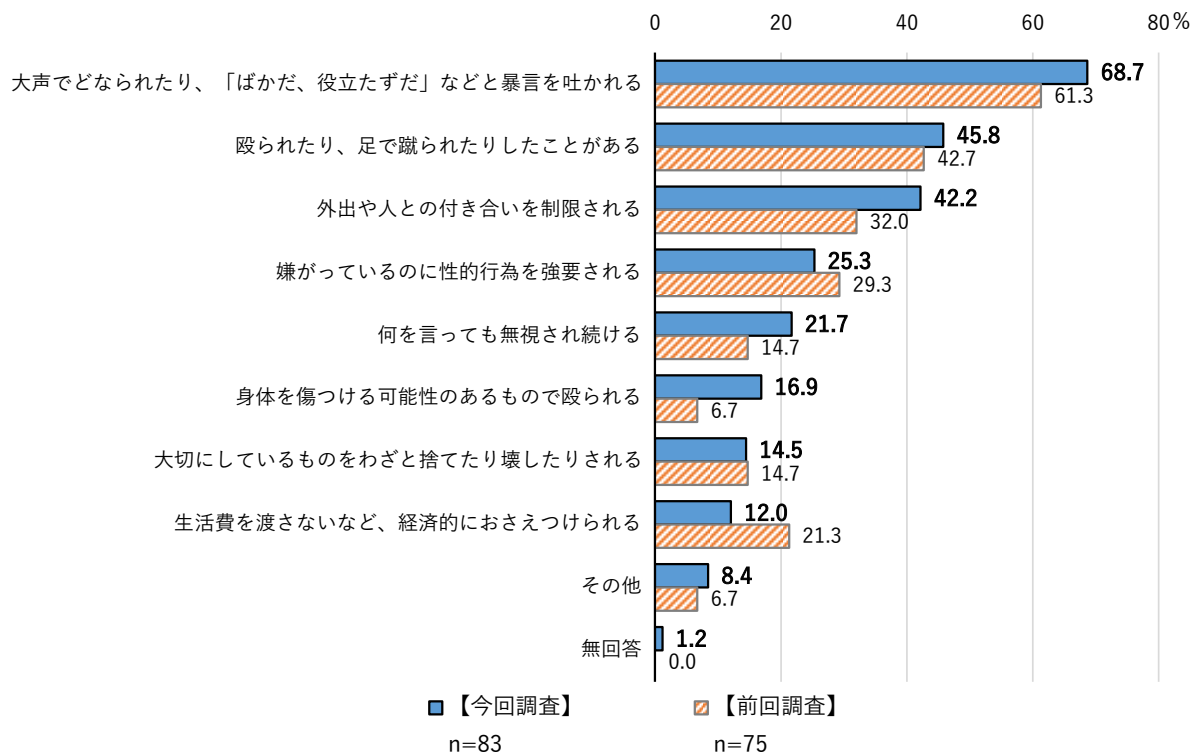
(3) 暴力の内容

暴力の内容は、暴言が最も多く、身体に暴力を受けた割合は4割以上。コロナ禍で、外出を制限される割合も増えていると考えられる。

問 24-1 問 24 で、「1.ある」とお答えいただいた方にうかがいます。それはどのようなことですか。(〇はいくつでも)

暴力の内容では、「大声でどなられたり、『ばかだ、役立たずだ』などと暴言を吐かれる」が68.7%で最も多く、次いで「殴られたり、足で蹴られたりしたことがある」が45.8%、「外出や人との付き合いを制限される」が42.2%、「嫌がっているのに性的行為を強要される」が25.3%、「何を言っても無視され続ける」が21.7%となっています。

前回調査と比較すると、「外出や人との付き合いを制限される」が10.2ポイント増加しており、コロナ禍が影響しているとも考えられます。



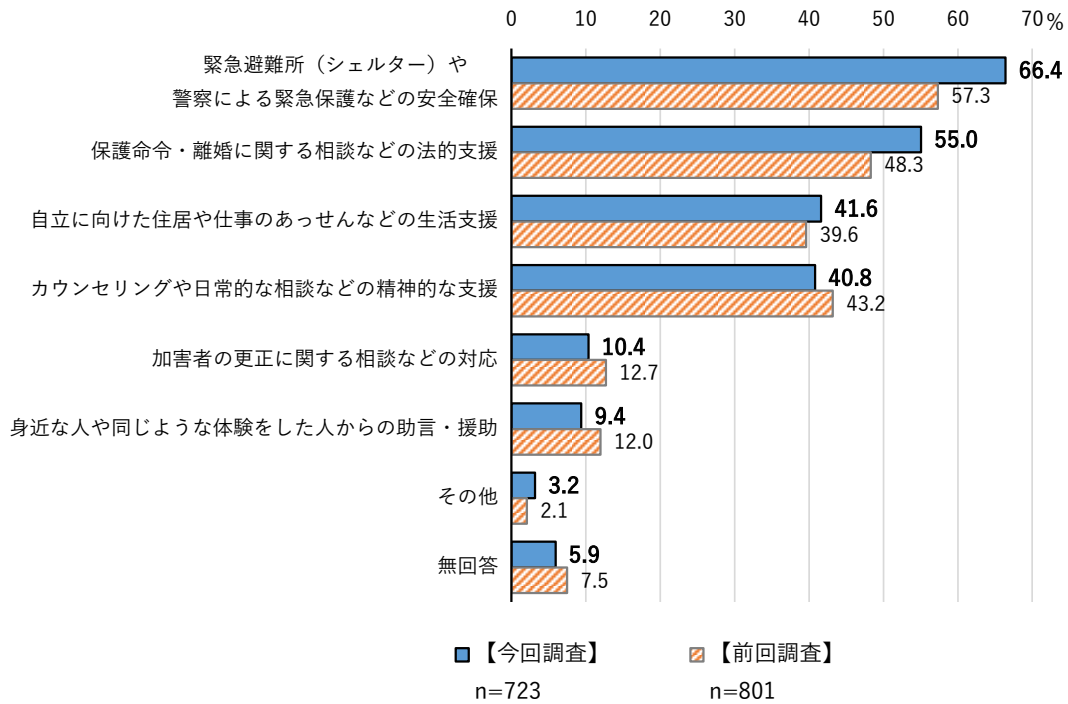
(4) 暴力に対する市の支援

暴力に対する市の支援では、シェルターなどの安全確保や法的支援のほか、女性や比較的若い世代では自立に向けた生活支援、比較的上の世代では精神的な支援が必要とされている。

問 25 あなたは、配偶者やパートナーからの暴力があった場合、市からどのような支援があればよいと思いますか。(〇は3つまで)

暴力があった場合、市の支援として「緊急避難所（シェルター）や警察による緊急保護などの安全確保」が66.4%、次いで「保護命令・離婚に関する相談などの法的支援」が55.0%、「自立に向けた住居や仕事のあっせんなどの生活支援」が41.6%、「カウンセリングや日常的な相談などの精神的な支援」が40.8%となっています。

III-1 市民意識調査



【性別】

性別でみると、「緊急避難所（シェルター）や警察による緊急保護などの安全確保」や「保護命令・離婚に関する相談などの法的支援」は男女ともに5割以上と高くなっています。

また、女性では、「自立に向けた住居や仕事のあっせんなどの生活支援」が50.1%と高い割合となっています。

【年齢別】

年齢別でみると、「緊急避難所（シェルター）や警察による緊急保護などの安全確保」や「保護命令・離婚に関する相談などの法的支援」は概ねすべての年代で4割以上となっています。

「自立に向けた住居や仕事のあっせんなどの生活支援」は30歳代や40歳代で、「カウンセリングや日常的な相談などの精神的な支援」は50歳代や60歳代で高い割合となっています。

単位：％、40％以上網掛け

	【性別】		【年齢別】					
	男性 n=314	女性 n=401	18～29歳 n=86	30～39歳 n=165	40～49歳 n=144	50～59歳 n=94	60～69歳 n=92	70歳以上 n=141
緊急避難所（シェルター）や警察による緊急保護などの安全確保	66.9	65.6	79.1	69.7	72.9	66.0	64.1	49.6
保護命令・離婚に関する相談などの法的支援	54.1	54.9	67.4	63.0	60.4	53.2	47.8	38.3
自立に向けた住居や仕事のあっせんなどの生活支援	30.9	50.1	38.4	45.5	46.5	40.4	35.9	38.3
カウンセリングや日常的な相談などの精神的な支援	40.8	41.4	34.9	41.8	36.1	45.7	46.7	41.1
加害者の更正に関する相談などの対応	10.8	9.7	15.1	7.9	9.7	9.6	13.0	9.9
身近な人や同じような体験をした人からの助言・援助	8.0	10.5	9.3	9.7	13.2	3.2	8.7	9.9
その他	3.8	2.7	0.0	4.2	4.2	3.2	3.3	2.8
無回答	5.7	6.2	0.0	3.0	2.1	5.3	8.7	15.6

7. 性的マイノリティ（性的少数者）について

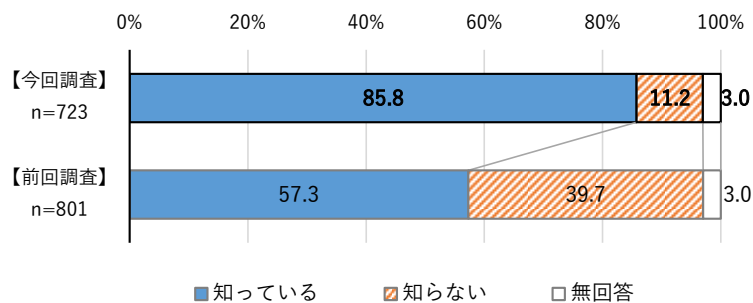
(1) 性的マイノリティ（LGBTなど）の認知度

性的マイノリティ（LGBTなど）という言葉について、60歳代以下は8割以上が知っており、前回調査よりも言葉が格段に定着している。

問 26 あなたは「性的マイノリティ（またはLGBTなど）」という言葉を知っていますか。（○は1つ）

性的マイノリティ（またはLGBTなど）という言葉を知っている割合は85.8%で、「知らない」は11.2%となっています。

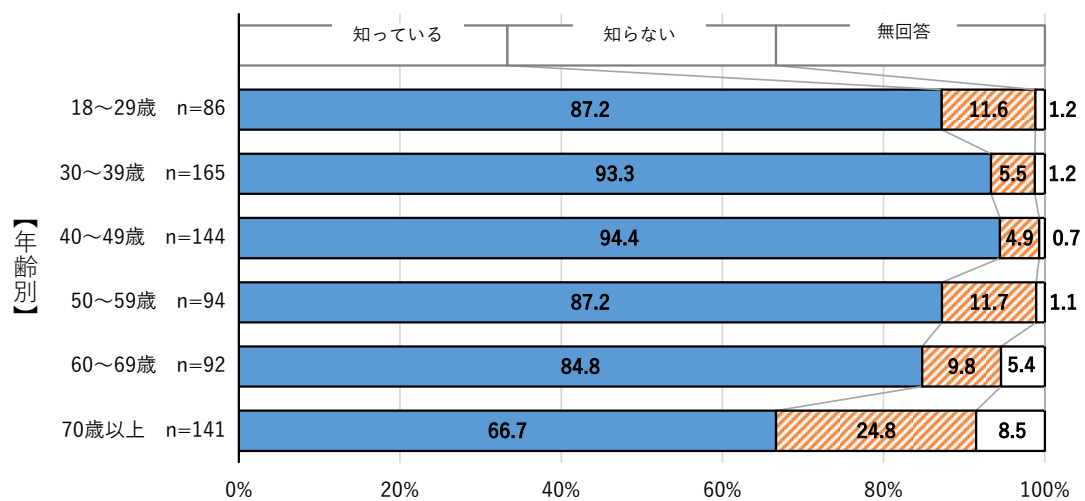
前回調査と比較すると、「知っている」割合は28.5ポイント増加しており、法律の整備に絡んでニュースなどでも度々話題となったことから、言葉の定着がうかがえます。



【年齢別】

年齢別で見ると、60歳代より下の年代では、「知っている」割合が8割以上で、特に30歳代や40歳代では9割以上となっています。

一方、70歳以上では「知っている」割合が66.7%で、ほかの世代との差が見られます。



III-1 市民意識調査

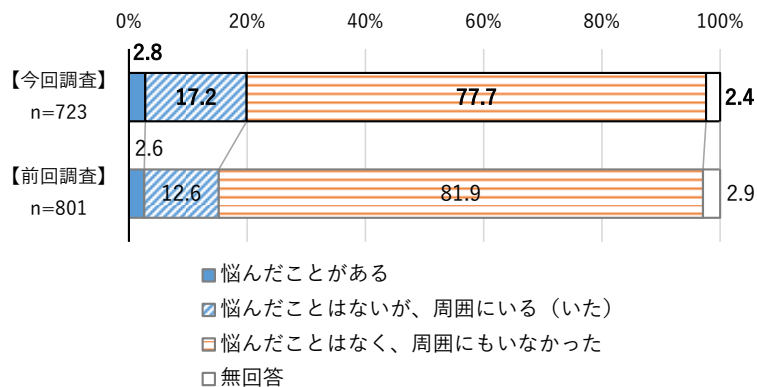
(2) 性別等の悩み

性別等の悩みについて、悩んだことがある人は少ないものの、周囲にいる（いた）という回答は2割弱で、特に若い世代に多い。

問 27 あなたは、今までに自分の性別や恋愛対象などについて悩んだことはありますか。または、周囲の人で悩んでいる人はいましたか。（○は1つ）

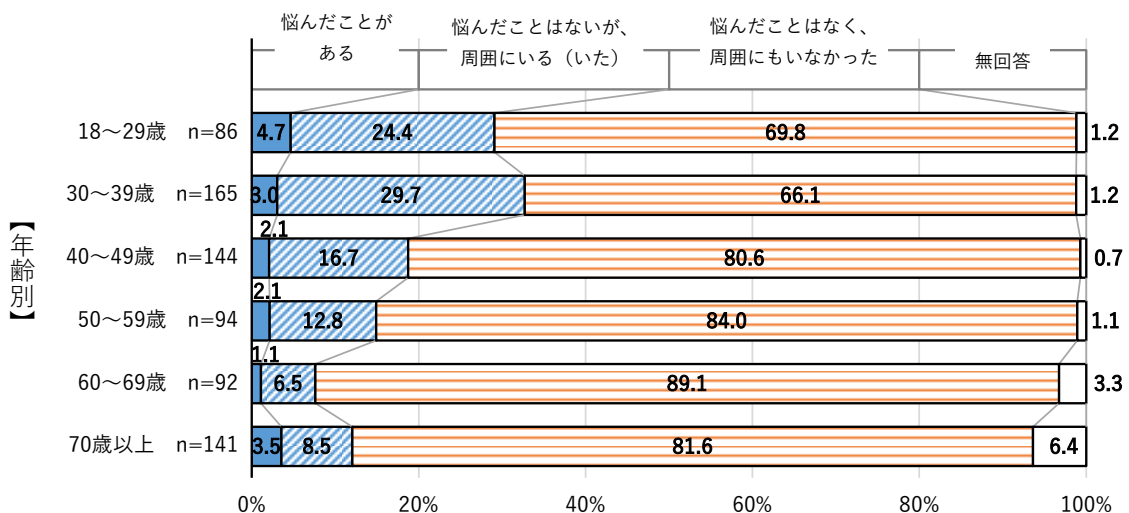
自分の性別や恋愛対象などについて、「悩んだことがある」は2.8%で、「悩んだことはないが、周囲にいる（いた）」は17.2%、「悩んだことはなく、周囲にもいなかった」は77.7%となっています。

前回調査と比較すると、「悩んだことがある」についてはほぼ変わらないものの、「悩んだことはないが、周囲にいる（いた）」は4.6ポイント増加しており、性別等の悩みについての意識が浸透してきていることがうかがえます。



【年齢別】

年齢別でみると、「悩んだことはないが、周囲にいる（いた）」割合は、10～20歳代で24.4%、30歳代で29.7%となっており、若い世代を中心に高くなっています。



8. 男女共同参画社会について

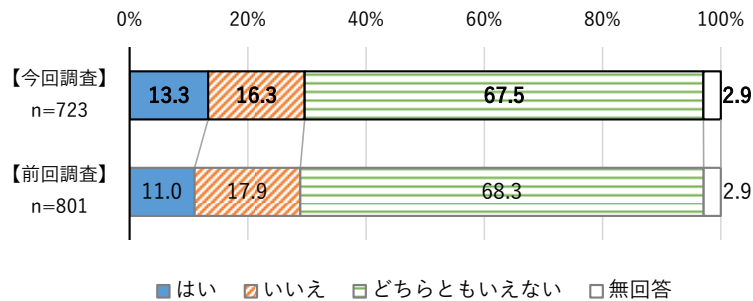
(1) 市の取り組み

市の取り組みを積極的とする評価は1割ほどだが、前回調査より若干増加。30歳代や40歳代では積極的でないという評価が2割ほどある。

問 28 あなたは、市における男女平等・男女共同参画の推進に関する取り組みを積極的だと思いますか。(○は1つ)

市の男女平等・男女共同参画の推進に関する取り組みを積極的だと思うかについて、「はい」が13.3%、「いいえ」が16.3%、「どちらともいえない」が67.5%となっています。

今回調査では「いいえ」が「はい」を3.0ポイント上回っていますが、前回調査と比較すると、「はい」は2.3ポイント増加しており、若干評価が上がっています。

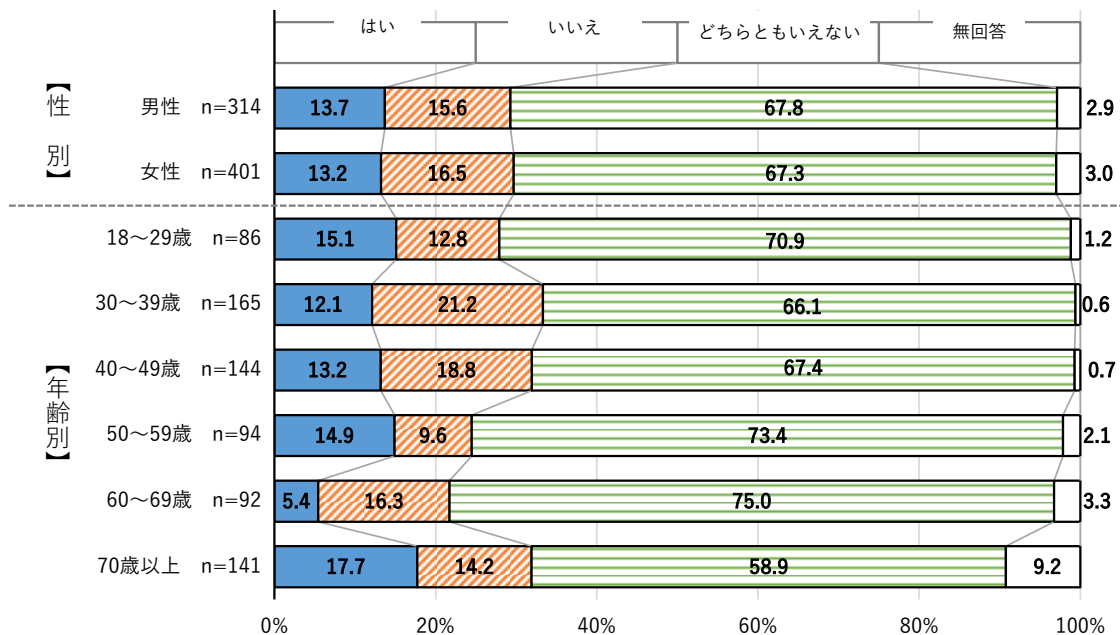


【性別】

性別でみると、「はい」は男性13.7%、女性13.2%でほぼ同じですが、「いいえ」は男性15.6%、女性16.5%で、女性が若干上回っています。

【年齢別】

年齢別でみると、「はい」は70歳以上で17.7%と最も高くなっていますが、「いいえ」は30歳代で21.2%、40歳代で18.8%と高くなっています。



III-1 市民意識調査

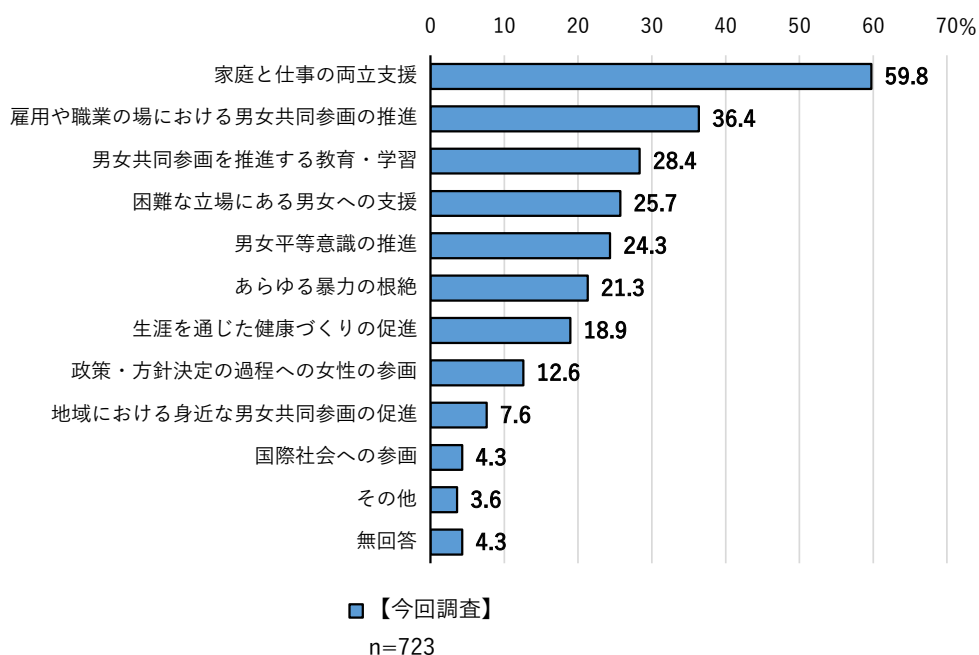
(4) 市が力を入れるべきこと

市が力を入れるべき施策として、家庭と仕事の両立支援や雇用や就業の場での男女共同参画が多く望まれており、特に女性や若い世代に重要視されている。

問 29 男女共同参画社会を実現するために、市は今後どのようなことに力をいれていくべきだと思いますか。(〇は3つまで)

男女共同参画社会を実現するために、市が力を入れるべきことについては、「家庭と仕事の両立支援」が59.8%で最も多く、6割を占めている。次いで「雇用や職業の場における男女共同参画の推進」が36.4%、「男女共同参画推進する教育・学習」が28.4%、「困難な立場にある男女への支援」が25.7%などとなっています。

一方で、「国際社会への参画」は4.3%と少なくなっています。



※選択肢 (全文)

1. 男女平等意識の推進 (情報提供、啓発活動など)
2. 男女共同参画を推進する教育・学習 (学校教育、家庭教育など)
3. あらゆる暴力の根絶 (DV防止、ハラスメント防止など)
4. 家庭と仕事の両立支援 (子育て・介護支援の充実、ワーク・ライフ・バランスの推進など)
5. 雇用や職業の場における男女共同参画の推進 (均等な機会と待遇、多様な働き方など)
6. 政策・方針決定の過程への女性の参画 (審議会委員等への女性の登用促進など)
7. 地域における身近な男女共同参画の促進 (自治会や市民活動、防災など)
8. 国際社会への参画 (国際的な潮流の理解、多文化共生など)
9. 生涯を通じた健康づくりの促進 (女性の健康増進、妊娠・出産等の支援など)
10. 困難な立場にある男女への支援 (ひとり親家庭、若者等の自立支援、性的マイノリティへの理解促進など)

【性別】

性別でみると、「家庭と仕事の両立支援」は男性が56.4%、女性が62.8%、「雇用や職業の場における男女共同参画の推進」は男性が31.2%、女性が40.4%であり、どちらも女性の割合が男性よりも高くなっています。

【年齢別】

年齢別でみると、「家庭と仕事の両立支援」はすべての年代で割合が高く、特に30歳代で75.8%、10～20歳代で65.1%と、子育て世代と重なる若い年代で高くなっています。また、親の介護などを抱える50歳代でも60.6%と高くなっています。「雇用や職業の場における男女共同参画の推進」は、50歳代以下の現役世代を中心に高くなっています。

そのほか、「男女共同参画を推進する教育・学習」は40歳代で32.6%、「困難な立場にある男女への支援」は60歳代で37.0%、「男女平等意識の推進」は70歳以上で37.6%と、それぞれほかの年代よりも高くなっています。

また、「生涯を通じた健康づくりの促進」は、30歳代で3割を超えています。

単位：%、30%以上網掛け

	【性別】		【年齢別】					
	男性 n=314	女性 n=401	18～29歳 n=86	30～39歳 n=165	40～49歳 n=144	50～59歳 n=94	60～69歳 n=92	70歳以上 n=141
家庭と仕事の両立支援	56.4	62.8	65.1	75.8	54.9	60.6	55.4	44.7
雇用や職業の場における 男女共同参画の推進	31.2	40.4	39.5	41.2	34.0	43.6	29.3	30.5
男女共同参画を推進する教育・学習	28.7	28.4	26.7	27.3	32.6	26.6	27.2	28.4
困難な立場にある男女への支援	24.2	26.7	19.8	28.5	18.8	25.5	37.0	26.2
男女平等意識の推進	27.4	22.4	18.6	18.2	22.2	27.7	19.6	37.6
あらゆる暴力の根絶	23.9	18.7	26.7	17.6	25.0	23.4	22.8	16.3
生涯を通じた健康づくりの促進	18.2	20.0	26.7	30.3	15.3	13.8	13.0	12.1
政策・方針決定の過程への女性の参画	14.6	10.7	9.3	10.3	10.4	13.8	20.7	13.5
地域における身近な男女共同参画の促進	8.6	6.7	5.8	4.8	2.8	5.3	10.9	16.3
国際社会への参画	3.8	4.7	3.5	3.6	6.9	3.2	4.3	3.5
その他	4.1	3.0	3.5	1.8	9.0	4.3	1.1	1.4
無回答	4.1	4.5	1.2	0.0	5.6	3.2	6.5	9.2

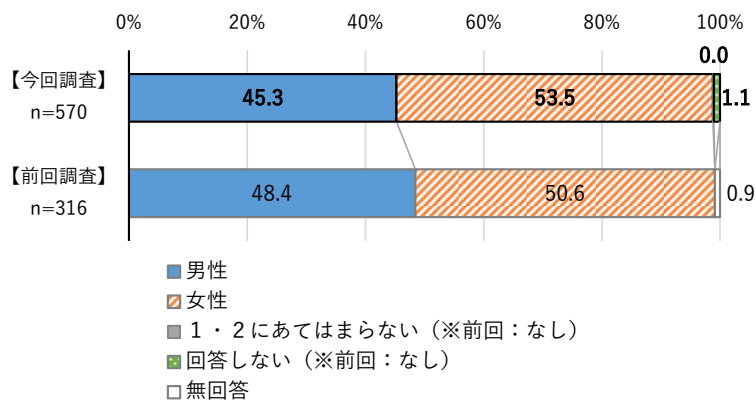
III-2 職員意識調査

1. あなた自身のことについて

女性や正規職員以外の回答割合が増加。共働きの割合は8割以上。

■性別

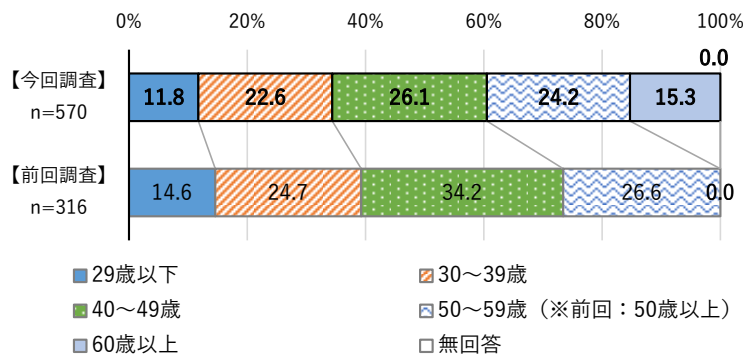
性別は、「男性」が45.3%、「女性」が53.5%で、前回調査と比較して、女性の割合が2.9ポイント増加しています。



■年齢

年齢は、「40～49歳」が26.1%で最も多く、次いで「50～59歳」が24.2%、「30～39歳」が22.6%、「60歳以上」が15.3%、「29歳以下」が11.8%となっています。

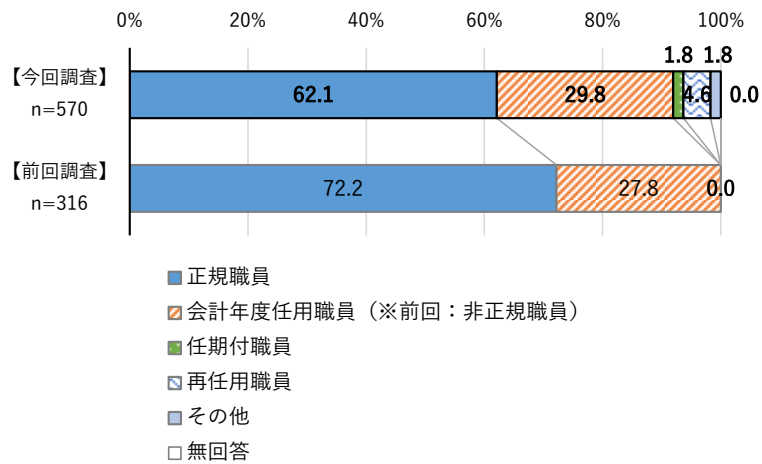
前回調査と比較して、50歳代以上が増加しているものの、今回調査でも回答者の6割が40歳代以下となっています。



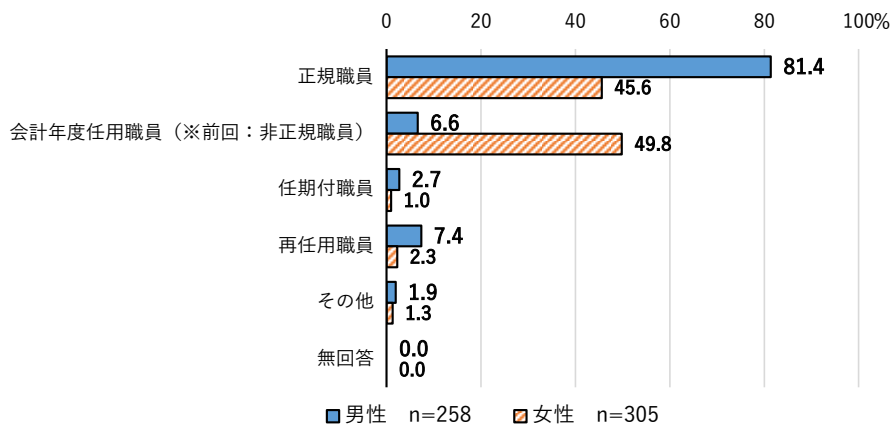
■雇用形態

雇用形態は、「正規職員」が62.1%、「会計年度任用職員」が29.8%、「再任用職員」が4.6%、「任期付職員」が1.8%となっています。

性別でみると、「正規職員」の割合は男性が81.4%、女性が45.6%である一方、「会計年度任用職員」は男性が6.6%、女性が49.8%であり、男性は「正規職員」が中心である一方、女性は「会計年度任用職員」が約半数となっています。

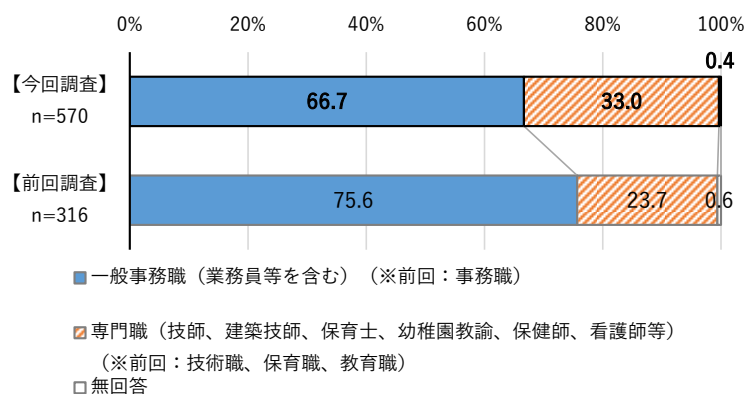


【性別】



■職種

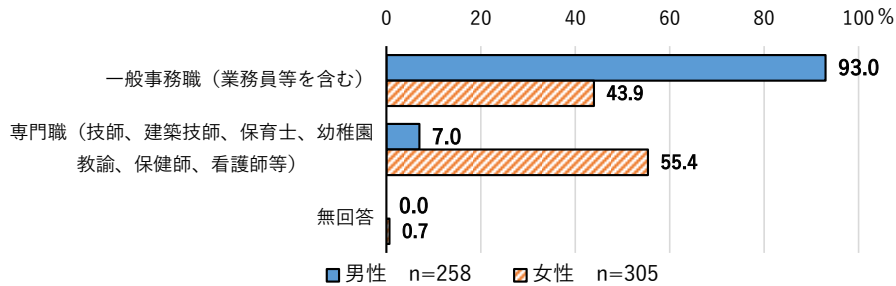
職種は、「一般事務職（業務員等を含む）」が66.7%、「専門職（技師、建築技師、保育士、幼稚園教諭、保健師、看護師等）」が33.0%となっています。



III-2 職員意識調査

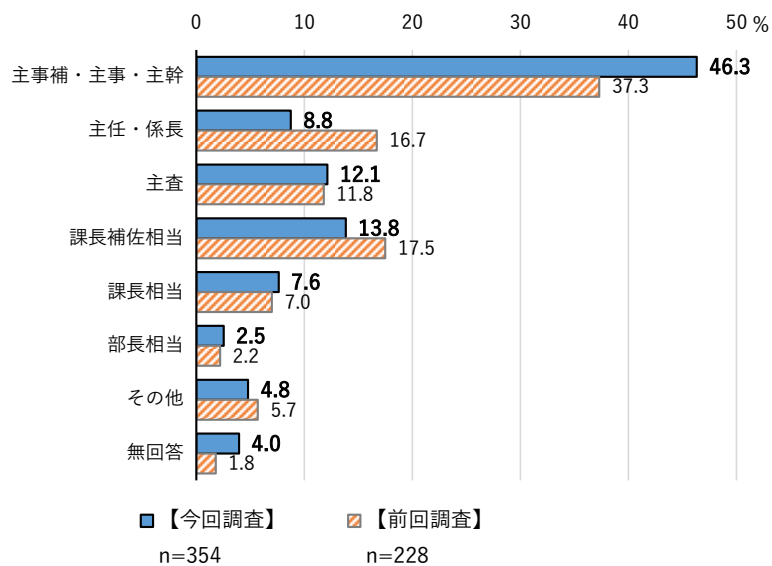
【性別】

性別でみると、「一般事務職（業務員等を含む）」の割合は男性が93.0%、女性が43.9%である一方、「専門職（技師、建築技師、保育士、幼稚園教諭、保健師、看護師等）」は男性が7.0%、女性が55.4%であり、男性はほとんど「一般事務職」である一方、女性は「専門職」が5割以上となっています。



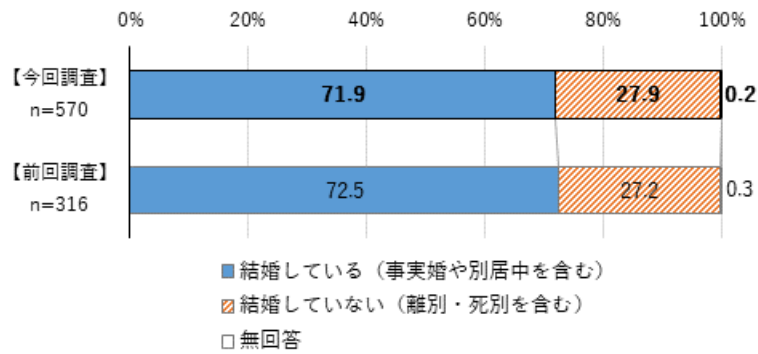
■ 役職

正規職員の役職は、「主事補・主事・主幹相当」が46.3%で最も多く、次いで「課長補佐相当」が13.8%、「主査」が12.1%、「主任・係長」が8.8%、「課長相当」が7.6%、「部長相当」が2.5%の順となっています。



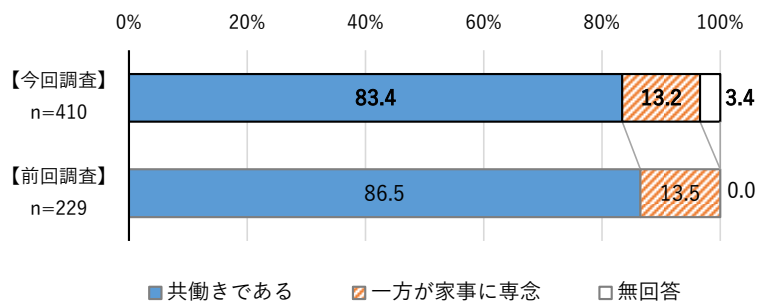
■ 既婚・未婚

結婚しているかについては、「結婚している（事実婚や別居中を含む）」が 71.9%、「結婚していない（離別・死別を含む）」が 27.9%で、前回調査とほぼ同じ割合となっています。



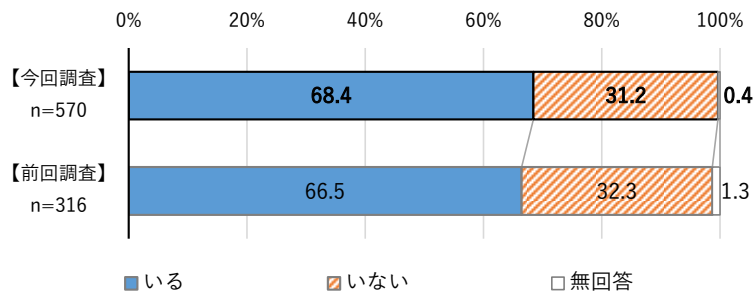
■ 共働き

結婚している人に共働きかどうかについては、「共働きである」が 83.4%、「一方が家事に専念」が 13.2%であり、前回調査と同様に共働きが 8割以上となっています。



■ 子どもの有無

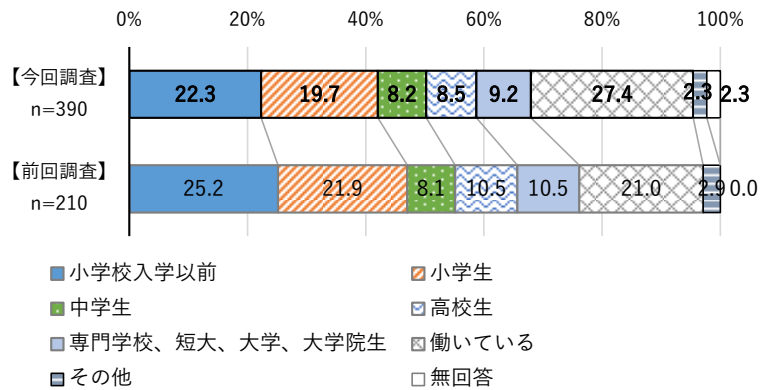
子どもが「いる」割合は 68.4%、「いない」割合は 31.2%で、「いる」割合は約 7割となっています。



III-2 職員意識調査

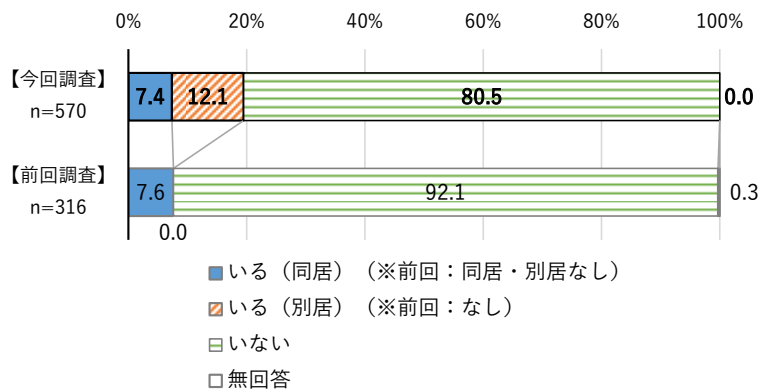
■一番下の子ども

子どもが「いる」方について、一番下の子どもは、「働いている」が27.4%と最も多く、次いで「小学校入学以前」が22.3%などとなっています。



■介護高齢者

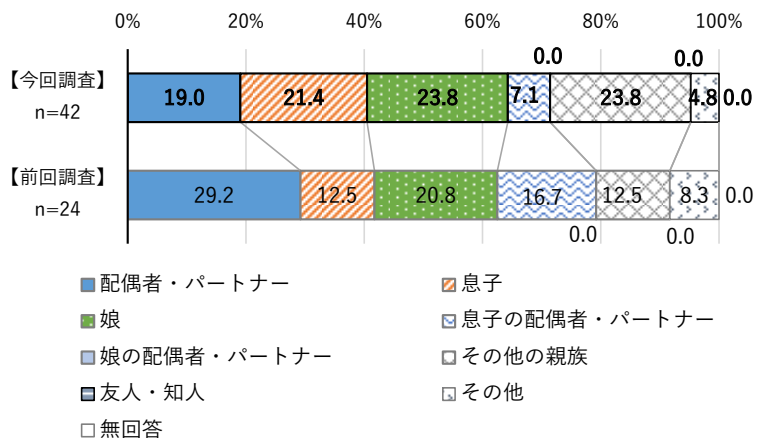
介護を必要とする高齢者は、「いない」が80.5%である一方、「いる（同居）」が7.4%、「いる（別居）」が12.1%であり、『いる』割合は19.5%で約2割となっています。



■介護している人

介護している人は、介護を受けている方からみて「娘」と「その他の親族」が23.8%と最も多く、次いで「息子」が21.4%、「配偶者・パートナー」が19.0%となっています。

前回調査と比較して、「娘」「息子」といった実子と「その他の親族」の割合が増加し、「配偶者・パートナー」や「息子の配偶者・パートナー」の割合は約10ポイント減少しています。



2. 男女の地位の平等に関する意識について

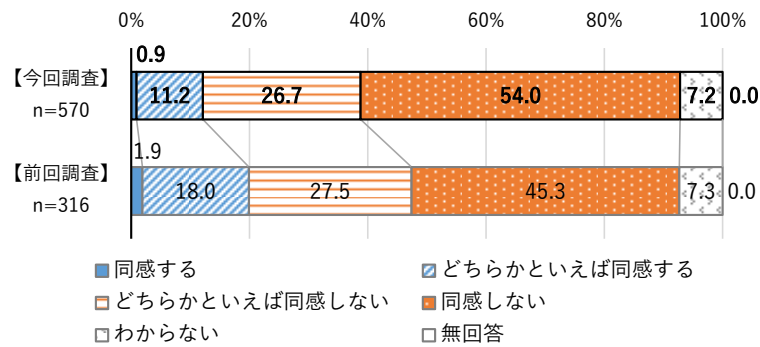
(1) 「男性は仕事、女性は家庭」という考え方

「男性は仕事、女性は家庭」という考え方に『同感しない』割合は8割。職員は市民より『同感しない』割合が10ポイント以上高い。

問9 「男性は仕事、女性は家庭」という考えがありますが、あなたはこの考えをどう思いますか。(〇は1つ)

「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について、「同感しない」が54.0%、「どちらかといえば同感しない」が26.7%で、合わせた『同感しない』割合は80.7%となっています。一方、「同感する」は0.9%、「どちらかといえば同感する」は11.2%で、合わせた『同感する』割合は12.1%となっています。

前回調査と比較すると、『同感しない』割合は7.9ポイント上昇しています。

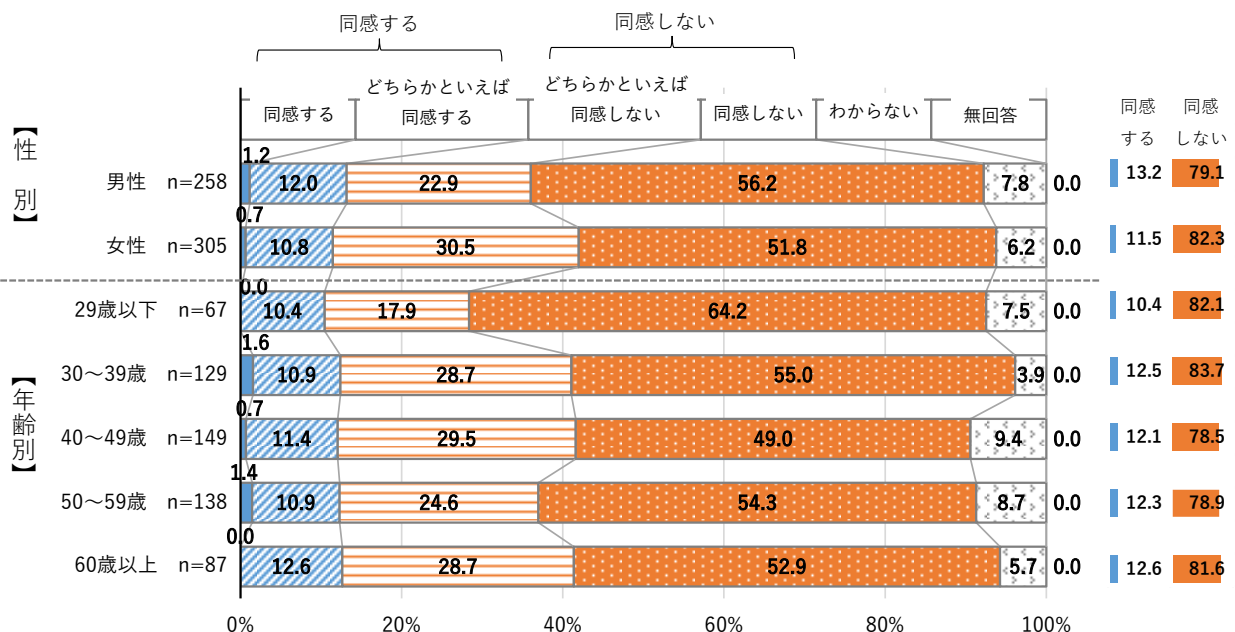


【性別】

性別で見ると、『同感しない』割合は、男性が79.1%、女性が82.3%で女性が上回っているものの、「同感しない」と回答した割合は男性のほうが4.4ポイント多くなっています。

【年齢】

年齢別で見ると、『同感しない』割合は、30歳代が83.7%で最も高く、次いで29歳以下が82.1%となっており、特に29歳以下では「同感しない」が64.2%となっています。



III-2 職員意識調査

【市民意識調査との比較】

市民と比較すると、『同感しない』割合は、職員が市民を 14.6 ポイント上回っています。

単位：％

	市民	職員
同感する	26.0	12.1
同感しない	66.1	80.7

(2) 市役所内での男女差

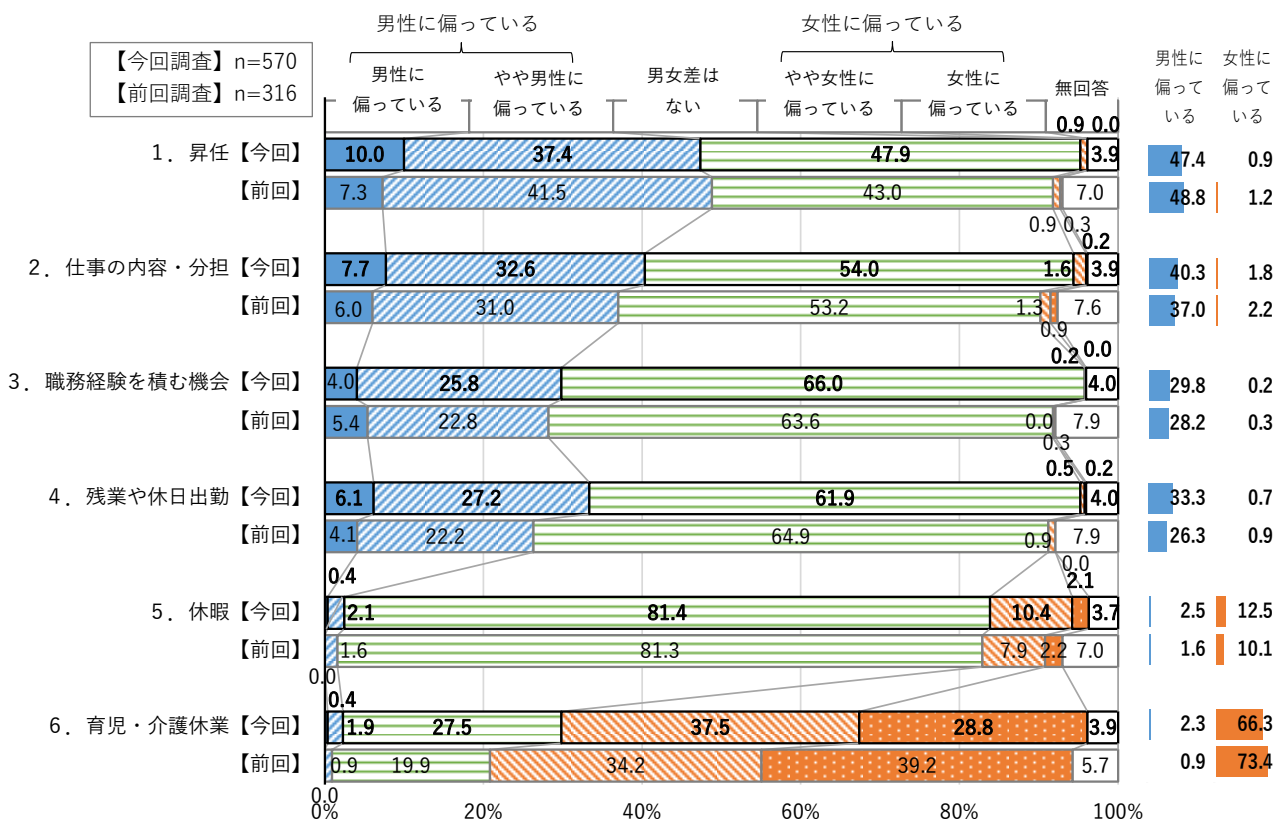
市役所内で、昇進や仕事の内容・分担、残業や休日出勤などは男性に偏っていると感じている職員が多く、育児・介護休業は女性に偏っていると感じている職員が多い。

**問 10 つくばみらい市役所では以下のことについて男女差があると思いますか。
(それぞれについて該当する「1～5」に○を1つ)**

市役所内の男女差について、『男性に偏っている』（「男性に偏っている」と「やや男性に偏っている」の合計）割合が高い項目は、「昇任」が 47.4%、「仕事の内容・分担」が 40.3%、「残業や休日出勤」が 33.3%、「職務経験を積む機会」が 29.8%となっています。

一方『女性に偏っている』（「女性に偏っている」と「やや女性に偏っている」の合計）割合が高い項目は、「育児・介護休業」が 66.3%、「休暇」が 12.5%となっています。

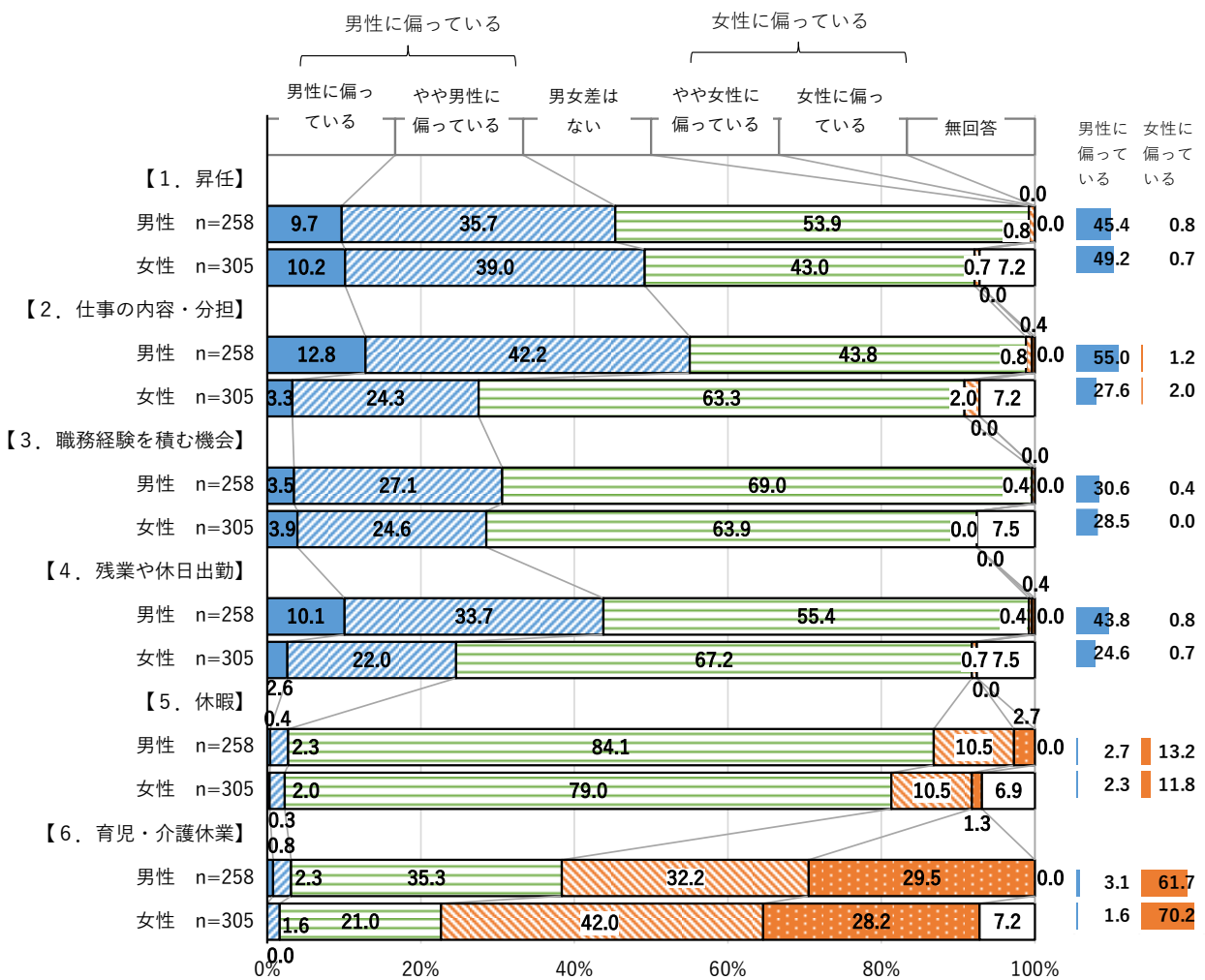
前回調査と比較すると、概ね同じような傾向を示していますが、「残業や休日出勤」については、『男性に偏っている』割合が 7.0 ポイント上昇しています。



【性別】

性別でみると、『男性に偏っている』項目の中で特に男女差が大きいのは、「仕事の内容・分担」や「残業や休日出勤」です。「仕事の内容・分担」は『男性に偏っている』割合が男性で55.0%に対し女性で27.6%、「残業や休日出勤」は男性で43.8%に対し女性で24.6%となっており、どちらも男性のほうが約20ポイント高く、男性のほうが男女差を強く感じていることがうかがえます。

一方、『女性に偏っている』項目の中で特に男女差が大きいのは、「育児・介護休業」です。「育児・介護休業」では、『女性に偏っている』割合が男性で61.7%、女性で70.2%であり、女性のほうが8.5ポイント高く、女性が男女差を感じていることがうかがえます。



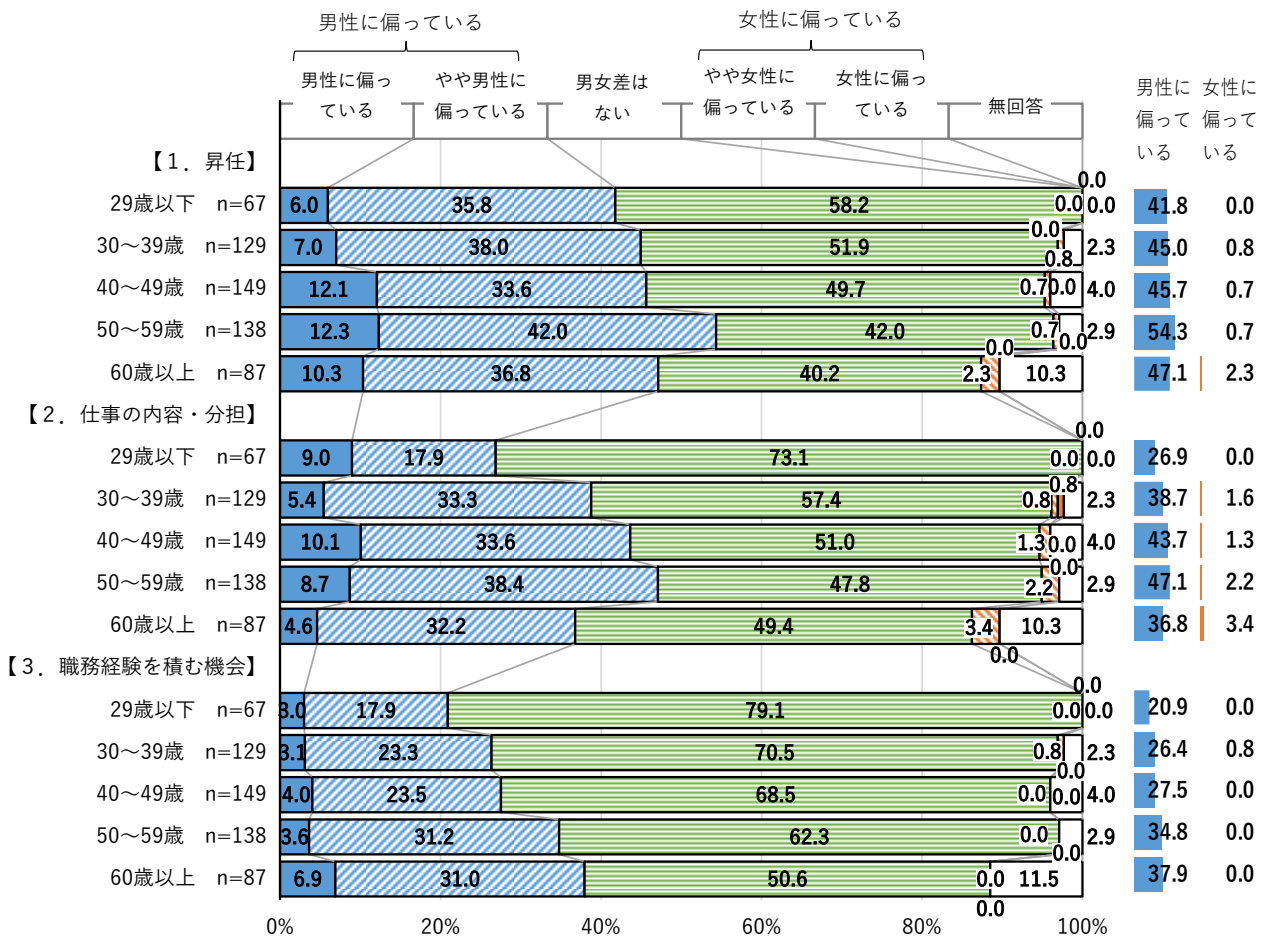
III-2 職員意識調査

【年齢別】

年齢別でみると、「昇任」について、『男性に偏っている』割合は、50歳代が最も高く54.3%となっています。

「仕事の内容・分担」については、『男性に偏っている』割合は、50歳代では47.1%と5割近いものの、29歳以下の若い世代では26.9%と低く、「男女差はない」という割合が73.1%に達しています。

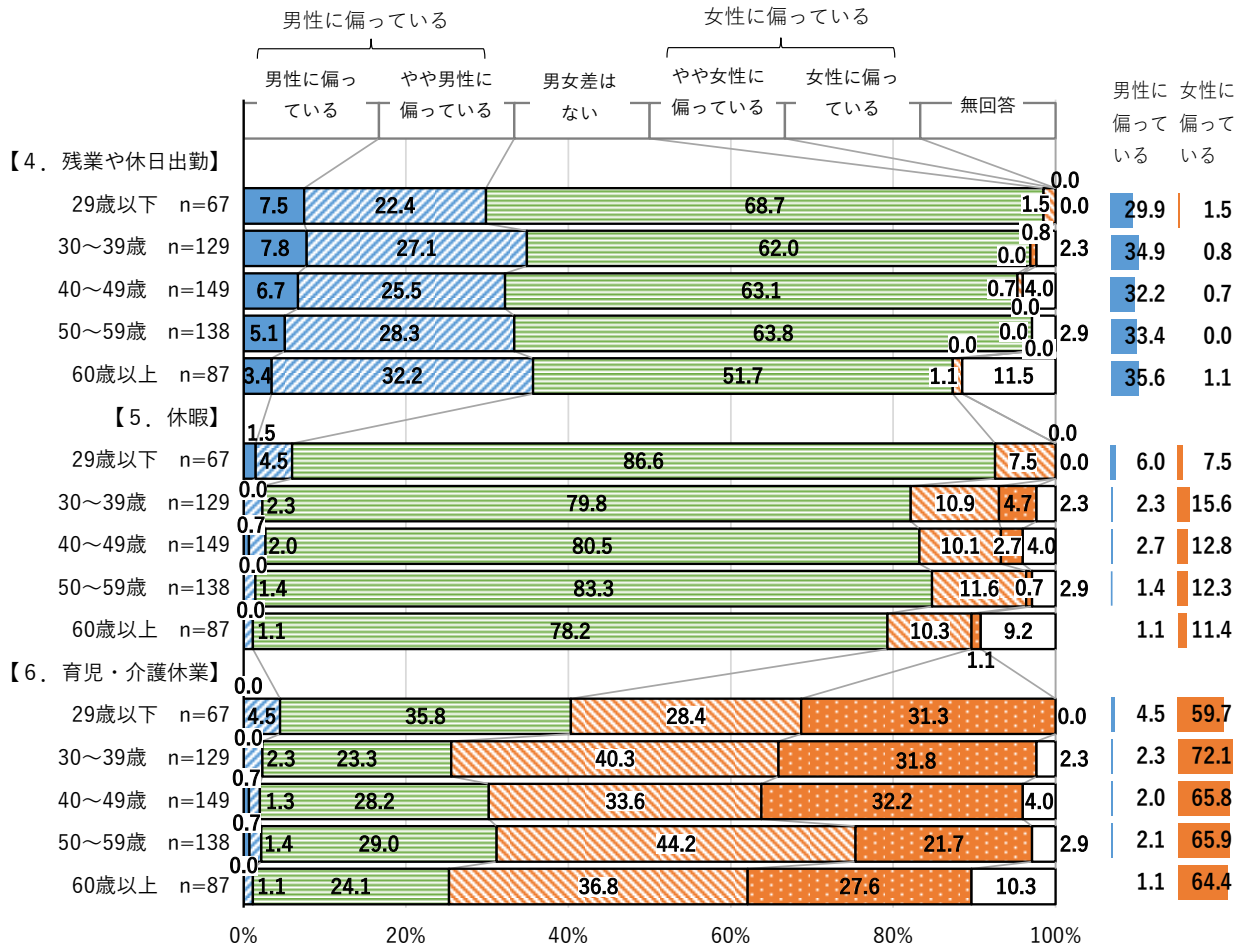
「職務経験を積む機会」については、『男性に偏っている』割合は、年代が若いほど低く、29歳以下では20.9%であり、「男女差はない」という割合が79.1%に達しています。



「残業や休日出勤」について、29歳以下では「男女差はない」が68.7%ですが、年代があがるにつれて、『男性に偏っている』割合が徐々に高くなっています。

「休暇」については、30歳以上の年代では『女性に偏っている』割合が1割以上となっていますが、29歳以下では7.5%とやや低く、「男女差はない」とする割合が86.6%となっています。

「育児・介護休業」については、『女性に偏っている』割合では30歳代で72.1%と最も高く、「女性に偏っている」という回答でみると、29歳以下、30歳代、40歳代で3割以上と高くなっています。一方で、29歳以下については、「男女差はない」という回答が35.8%と、他の年代に比べて高くなっています。



3. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

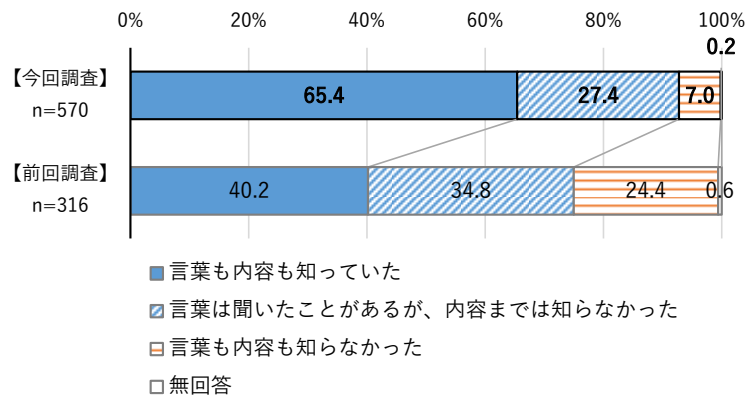
(1) ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度

ワーク・ライフ・バランスについて「言葉も内容も知っていた」は6割以上。市職員では市民より言葉の定着が進んでいる。

問11 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っていますか。(〇は1つ)

ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度について、「言葉も内容も知っていた」が65.4%、「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らなかった」が27.4%で、「言葉も内容も知らなかった」割合は、7.0%となっています。

前回調査と比較すると、「言葉も内容も知っていた」は25.2ポイント上昇しており、全体として言葉の認知度が向上しています。

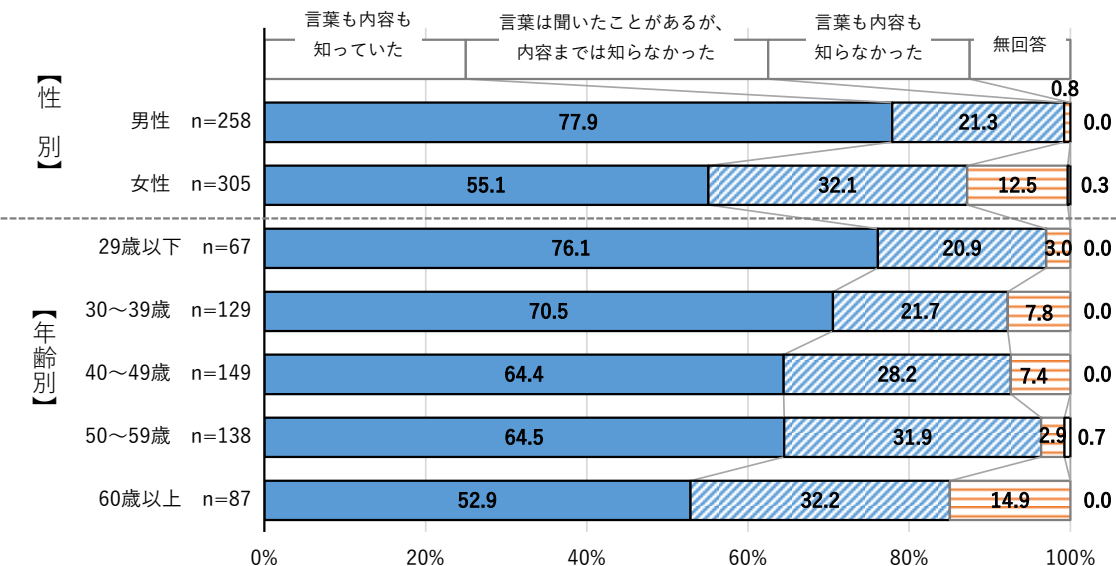


【性別】

性別でみると、「言葉も内容も知っていた」割合は、男性が77.9%、女性55.1%で、男性が22.8ポイント上回っています。男性は、「言葉も内容も知らなかった」人がほとんどいない状況です。

【年齢別】

年齢別でみると、「言葉も内容も知っていた」割合は、年代が若いほど高く、10～20歳代では76.1%に達しています。一方、60歳以上でも52.9%と半数の人は「知っている」状況です。



【市民意識調査との比較】

ワーク・ライフ・バランスについて、「言葉も内容も知っていた」割合は市民が47.3%、職員が65.4%で、職員の認知度は市民より18.1ポイント高くなっています。

単位：%

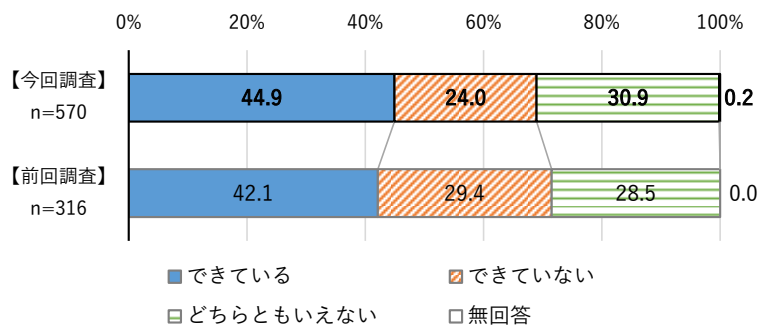
	市民	職員
言葉も内容も知っていた	47.3	65.4
言葉は聞いたことがあるが、 内容までは知らなかった	24.3	27.4
言葉も内容も知らなかった	27.4	7.0

(2) 仕事と生活の調和

仕事と生活の調和がとれた暮らしは、4割以上の職員ができてい一方、40歳代や50歳代ではできていない職員も3割近くいる。

問12 あなたは現在、仕事と生活の調和がとれた暮らしができていますか。(○は1つ)

仕事と生活の調和がとれた暮らしが「できている」は44.9%、「できていない」が24.0%、「わからない」が30.9%となっており、前回調査と比較すると、「できている」割合が2.8ポイント増加しています。

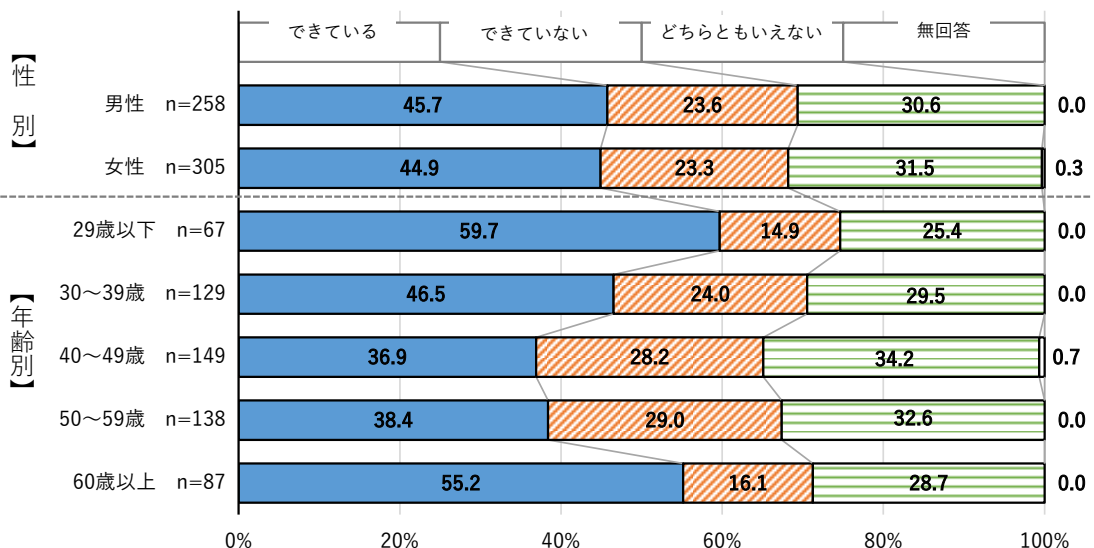


【性別】

性別で見ると、「できている」割合は、男性45.7%、女性が44.9%で、男女がほぼ同じ割合となっています。

【年齢別】

年齢別で見ると、各年代で「できている」は29歳以下で59.7%、60歳以上で55.2%と高く、一方、40歳代、50歳代は「できていない」割合がそれぞれ3割近くとなっています。



III-2 職員意識調査

【市民意識調査との比較】

仕事と生活の調和がとれた暮らしが「できている」割合は、市民よりも職員のほうが2.9ポイント高い一方で、「できていない」割合も職員のほうが2.6ポイント高くなっています。

単位：％

	市民	職員
できている	42.0	44.9
できていない	21.4	24.0
どちらともいえない	33.5	30.9

(3) 家事と仕事の時間

男性職員は仕事の時間が女性より1時間長く、女性職員は家事の時間が男性より2～3時間程度長い。子育て期となる30～40歳代は家事負担が大きく、特に女性の休日の負担が大きい。

問13 あなたが実際に行う家事と仕事の時間は平均どのくらいですか。

【()に0から24までの数字(整数)を記入】

家事と仕事の時間の平均をみると、「平日の家事(育児・介護含む)」では約2.9時間、「平日の仕事(通勤時間を含む)」では約8.1時間となっています。

「休日の家事(育児・介護含む)」では約5.2時間で、平日を2.3時間ほど上回っています。

【性別】

性別でみると、「平日の家事」は、男性が1.6時間、女性が4.0時間で、女性が2.4時間ほど上回っています。一方、「平日の仕事」は、男性が8.6時間、女性が7.6時間で、男性が1.0時間ほど上回っています。「休日の家事」は、男性が3.5時間、女性が6.7時間で、女性が3.2時間ほど上回っています。

仕事の負担は男性が1時間ほど大きいものの、女性の家事の負担は、平日で2時間、休日で3時間ほど大きくなっています。

【年齢別】

年齢別でみると、「平日の仕事」は40歳代までの各年代で8時間以上、50歳代、60歳代も7時間以上となっています。「平日の家事」「休日の家事」では、30歳代や40歳代の家事時間がほかの世代よりも多くなっています。

単位：時間、5時間以上網掛け ※無回答を除く平均

1日当たりの 家事・仕事の時間(平均)	【全体】 n=570	【性別】		【年齢別】				
		男性	女性	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
		n=258	n=305	n=67	n=129	n=149	n=138	n=87
平日の家事(育児・介護含む)	2.9	1.6	4.0	1.6	3.4	3.3	2.8	2.5
平日の仕事(通勤時間を含む)	8.1	8.6	7.6	8.6	8.3	8.3	7.9	7.2
休日の家事(育児・介護含む)	5.2	3.5	6.7	2.7	7.0	6.0	4.3	4.1

【性別・年齢別】

さらに性別・年齢別でみると、男性では「平日の仕事」が50歳代までの各年代で8時間以上、40歳代では9時間となっています。また、「休日の家事」では、子育て期と重なる30歳代の家事時間が5.1時間とほかの年代よりも多くなっています。

一方、女性では50歳代までの各年代で「平日の仕事」が7時間以上である一方、「休日の家事時間」も30歳代以上の各年代で5時間以上となっており、特に30歳代では8.6時間、40歳代では7.3時間とほかの年代よりも多くなっています。

単位：時間、5時間以上網掛け ※無回答を除く平均

1日当たりの 家事・仕事の平均時間	【年齢別】				
	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
【男性】	n=29	n=60	n=58	n=68	n=43
平日の家事（育児・介護含む）	1.3	2.2	1.6	1.2	1.2
平日の仕事（通勤時間を含む）	8.8	8.8	9.0	8.6	7.7
休日の家事（育児・介護含む）	2.1	5.1	4.1	2.5	2.6
【女性】	n=36	n=69	n=89	n=67	n=44
平日の家事（育児・介護含む）	1.9	4.5	4.4	4.5	3.8
平日の仕事（通勤時間を含む）	8.3	7.9	7.8	7.2	6.7
休日の家事（育児・介護含む）	3.3	8.6	7.3	6.3	5.7

【市民意識調査との比較】

「平日の仕事」は、市民、職員共に約8時間、「休日の家事」は、市民、職員共に約5時間となっています。「平日の家事」は、市民が3時間以上、職員が3時間未満で、職員は平日の家事時間が確保しにくいことがうかがえます。

単位：時間、5時間以上網掛け

	市民	職員
平日の家事（育児・介護含む）	3.6	2.9
平日の仕事（通勤時間を含む）	8.0	8.1
休日の家事（育児・介護含む）	5.2	5.2

III-2 職員意識調査

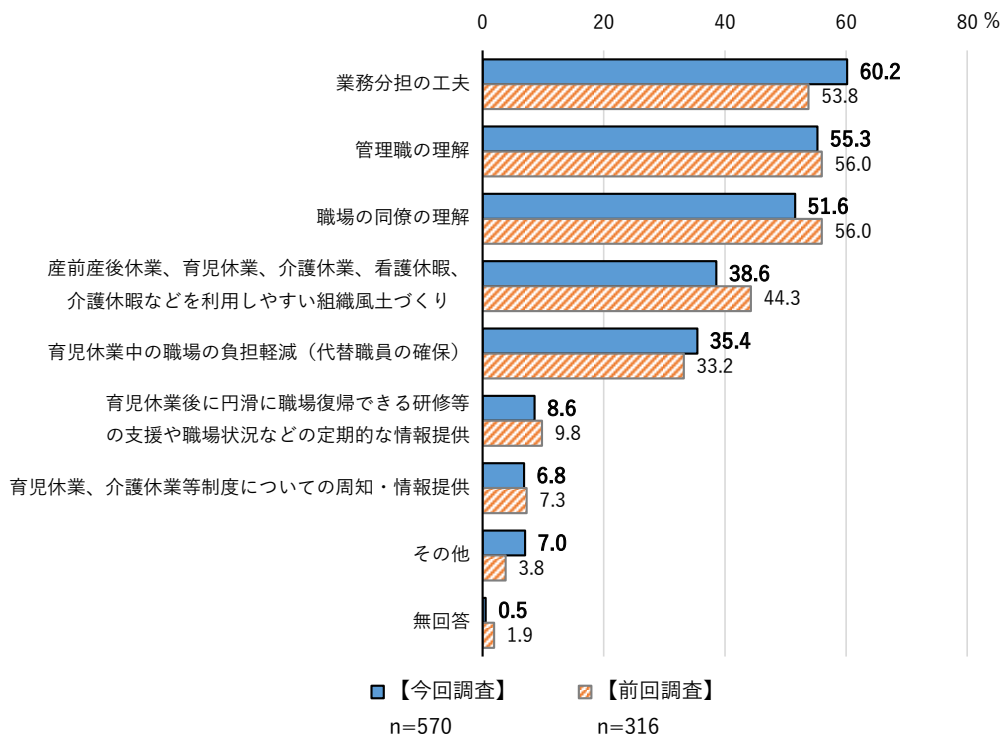
(4) 職場環境づくりに必要なこと

ワーク・ライフ・バランスのための職場環境づくりでは、業務分担の工夫や管理職の理解が必要。若い世代には休業を利用しやすい組織風土づくり、40歳代では代替え職員の確保も重要。

問14 ワーク・ライフ・バランスのための職場環境づくりにおいて、必要なことは何だと思いますか。(〇は3つまで)

ワーク・ライフ・バランスのために職場環境づくりに必要なことは、「業務分担の工夫」が60.2%で最も多く、次いで「管理職の理解」が55.3%、「職場の同僚の理解」が51.6%、「産前産後休業、育児休業、介護休業、看護休暇、介護休暇を利用しやすい組織風土づくり」が38.6%、「育児休業中の職場の負担軽減（代替職員の確保）」が35.4%となっています。

前回調査と比較すると、「業務分担の工夫」が6.4ポイント、「育児休業中の職場の負担軽減（代替職員の確保）」が2.2ポイント増加しています



【性別】

性別でみると、男性、女性ともに「業務分担の工夫」や「管理職の理解」、「職場の同僚の理解」が5割以上となっていますが、特に女性における割合が高く、「業務分担の工夫」は62.6%で6割以上となっています。

【年齢別】

年齢別でみると、「業務分担の工夫」は50歳代以下の各年代で6割以上となっており、「管理職の理解」は29歳以下や60歳以上の世代で約6割となっています。

「職場の同僚の理解」は、30歳代以上では5割以上であるものの、29歳以下の若い世代では38.8%とほかの年代よりも低くなっています。

また、「産前産後休業、育児休業、介護休業、看護休業、介護休暇を利用しやすい組織風土づくり」は29歳以下で44.8%と高く、「育児休業中の職場の負担軽減（代替職員の確保）」は、管理を担う年代である40歳代で42.3%と高くなっています。

単位：％、40％以上網掛け

	【性別】		【年齢別】				
	男性 n=258	女性 n=305	29歳以下 n=67	30～39歳 n=129	40～49歳 n=149	50～59歳 n=138	60歳以上 n=87
業務分担の工夫	57.0	62.6	64.2	62.8	63.1	60.9	47.1
管理職の理解	52.3	58.7	59.7	57.4	57.0	45.7	60.9
職場の同僚の理解	50.8	52.8	38.8	54.3	51.0	53.6	55.2
産前産後休業、育児休業、介護休業、看護休暇、介護休暇などを利用しやすい組織風土づくり	39.1	39.0	44.8	39.5	31.5	39.9	42.5
育児休業中の職場の負担軽減（代替職員の確保）	36.0	35.1	37.3	30.2	42.3	34.1	32.2
育児休業後に円滑に職場復帰できる研修等の支援や職場状況などの定期的な情報提供	8.1	8.9	11.9	7.8	6.0	7.2	13.8
育児休業、介護休業等制度についての周知・情報提供	5.4	8.2	6.0	6.2	4.7	7.2	11.5
その他	9.3	3.9	4.5	9.3	8.1	6.5	4.6
無回答	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.7	2.3

4. 女性の活躍推進について

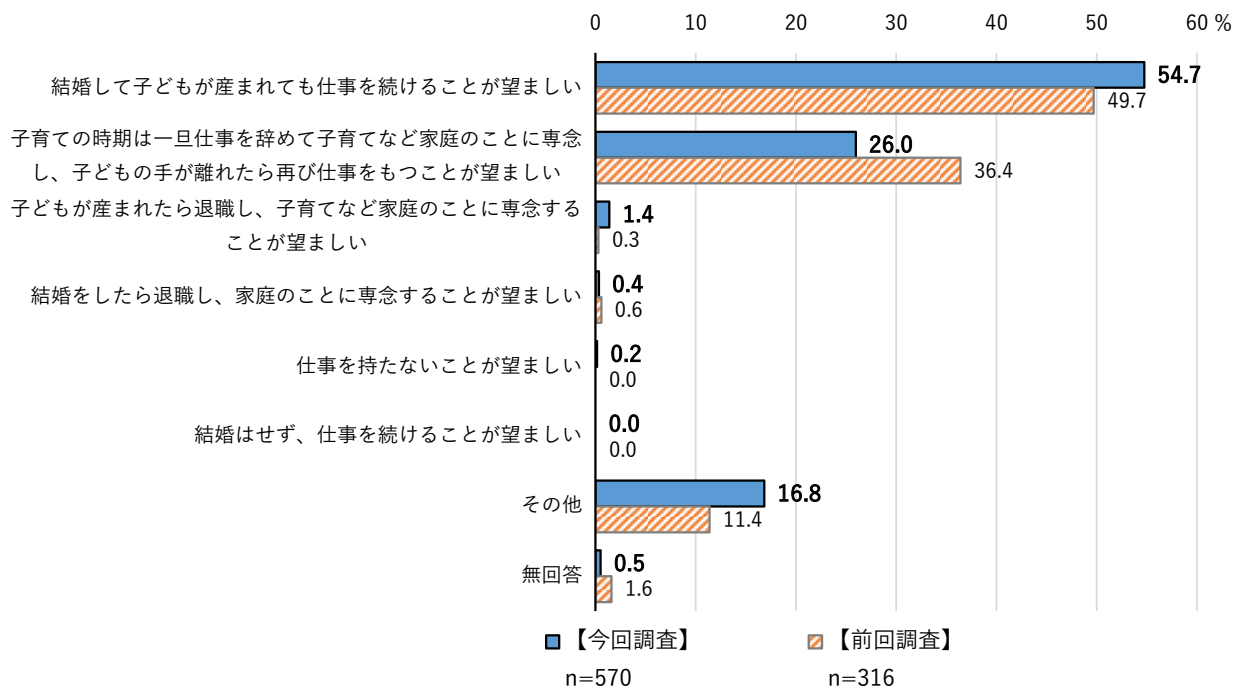
(1) 女性が仕事を持つこと

女性は結婚しても仕事を続けることが望ましいと、職員の半数以上が考えており、その考え方は、市民よりも職員で浸透している。

問 15 女性が仕事をもつことについてどれが望ましいと思いますか。(○は1つ)

女性が仕事を持つことについては、「結婚して子どもが産まれても仕事を続けることが望ましい」が54.7%と最も多く、次いで「子育ての時期は一旦仕事を辞めて子育てなど家庭のことに専念し、子どもの手が離れたら再び仕事を持つことが望ましい」が26.0%となっています。

前回調査と比較すると、「結婚して子どもが産まれても仕事を続けることが望ましい」は5.0ポイント上昇し、「子育ての時期は一旦仕事を辞めて子育てなど家庭のことに専念し、子どもの手が離れたら再び仕事を持つことが望ましい」は10.4ポイント減少しています。



【性別】

性別でみると、「結婚して子どもが生まれても仕事を続けることが望ましい」は、男性が59.3%、女性が51.5%で、男性が7.8ポイント上回っています。「子育ての時期は一旦仕事を辞めて子育てなど家庭のことに専念し、子どもの手が離れたら再び仕事を持つことが望ましい」は、男性が19.4%、女性が31.8%で、女性が12.4ポイント高くなっています。

【年齢別】

年齢別でみると、「結婚して子どもが生まれても仕事を続けることが望ましい」はすべての年代で4割以上と高くなっています。

一方、「子育ての時期は一旦仕事を辞めて子育てなど家庭のことに専念し、子どもの手が離れたら再び仕事を持つことが望ましい」は、60歳以上の年代で35.6%と、ほかの年代よりも割合が高くなっています。

単位：%、30%以上網掛け

	【性別】		【年齢別】				
	男性 n=258	女性 n=305	29歳以下 n=67	30~39歳 n=129	40~49歳 n=149	50~59歳 n=138	60歳以上 n=87
結婚して子どもが生まれても仕事を続けることが望ましい	59.3	51.5	40.3	50.4	53.7	69.6	50.6
子育ての時期は一旦仕事を辞めて子育てなど家庭のことに専念し、子どもの手が離れたら再び仕事をもつことが望ましい	19.4	31.8	29.9	26.4	23.5	20.3	35.6
子どもが産まれたら退職し、子育てなど家庭のことに専念することが望ましい	2.3	0.7	1.5	0.8	0.7	2.9	1.1
結婚をしたら退職し、家庭のことに専念することが望ましい	0.4	0.3	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0
仕事を持たないことが望ましい	0.0	0.3	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0
結婚はせず、仕事を続けることが望ましい	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	18.6	14.4	23.9	22.5	21.5	7.2	10.3
無回答	0.0	1.0	0.0	0.0	0.7	0.0	2.3

【市民意識調査との比較】

「結婚して子どもが生まれても仕事を続けることが望ましい」は、職員が市民を14.0ポイント上回っており、市役所内では、民間などの職場環境よりも女性が仕事を続けることが定着していると考えられます。

一方、「子育ての時期は一旦仕事を辞めて子育てなど家庭のことに専念し、子どもの手が離れたら再び仕事を持つことが望ましい」は、市民が職員を14.7ポイント上回っています。

単位：%、30%以上網掛け

	市民	職員
結婚して子どもが生まれても仕事を続けることが望ましい	40.7	54.7
子育ての時期は一旦仕事を辞めて子育てなど家庭のことに専念し、子どもの手が離れたら再び仕事をもつことが望ましい	40.7	26.0
子どもが産まれたら退職し、子育てなど家庭のことに専念することが望ましい	3.3	1.4
結婚をしたら退職し、家庭のことに専念することが望ましい	1.5	0.4

III-2 職員意識調査

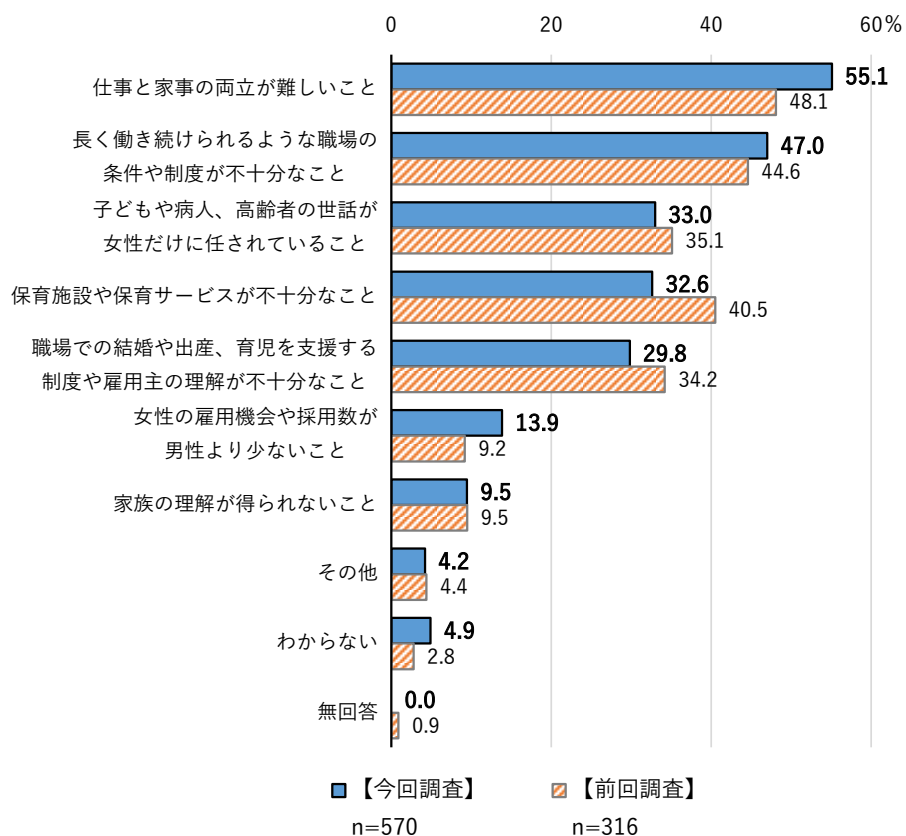
(2) 女性が働くうえでの障害

女性が働くうえでの障害は、仕事と家事の両立が難しいことと捉えられている。特に女性職員や比較的若い世代の職員は、特に仕事と家事の両立の難しさを障害と捉えている。

問16 女性が働き続けるうえで、障害となっているものは何だと思えますか。(〇は3つまで)

女性が働くうえでの障害は、「仕事と家事の両立が難しいこと」が55.1%で最も多く、次いで「長く働き続けられるような職場の条件や制度が不十分なこと」が47.0%、「子どもや病人、高齢者の世話が女性だけに任されていること」が33.0%、保育施設や保育サービスが不十分なことが32.6%、「職場での結婚や出産、育児を支援する制度や雇用主の理解が不十分なこと」が29.8%となっています。

前回調査と比較すると、「仕事と家事の両立が難しいこと」が7.0ポイント、「長く働き続けられるような職場の条件や制度が不十分なこと」が2.4ポイント増加しています。



【性別】

性別でみると、男女ともに「仕事と家事の両立が難しいこと」が最も多く、次いで「長く働き続けられるような職場の条件や制度が不十分なこと」が多くなっていますが、どちらも女性での割合が高くなっています。また、女性では「子どもや病人、高齢者の世話が女性だけに任されていること」の割合が44.9%と高くなっています。

【年齢別】

年齢別でみると、「仕事と家事の両立が難しいこと」はすべての年代で4割以上と高く、特に40歳以下の年代で約6割となっています。「長く働き続けられるような職場の条件や制度が不十分なこと」もすべての年代で4割以上であるものの、特に50歳代や60歳以上の年代で5割以上と高くなっています。

単位：％、40％以上網掛け

	【性別】		【年齢別】				
	男性 n=258	女性 n=305	29歳以下 n=67	30～39歳 n=129	40～49歳 n=149	50～59歳 n=138	60歳以上 n=87
仕事と家事の両立が難しいこと	50.4	59.3	61.2	58.1	60.4	49.3	46.0
長く働き続けられるような職場の条件や制度が不十分なこと	44.2	49.5	40.3	45.0	40.3	52.2	58.6
子どもや病人、高齢者の世話が女性だけに任されていること	19.8	44.9	31.3	32.6	32.2	30.4	40.2
保育施設や保育サービスが不十分なこと	35.7	30.5	37.3	34.1	28.9	34.8	29.9
職場での結婚や出産、育児を支援する制度や雇用主の理解が不十分なこと	31.8	28.5	37.3	33.3	32.9	23.9	23.0
女性の雇用機会や採用数が男性より少ないこと	12.8	14.8	9.0	10.1	14.8	14.5	20.7
家族の理解が得られないこと	8.9	10.2	6.0	6.2	9.4	11.6	13.8
その他	5.4	2.6	4.5	5.4	4.7	2.2	4.6
わからない	6.2	3.6	6.0	2.3	6.7	5.8	3.4
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

【市民意識調査との比較】

市民は「長く働き続けられるような職場の条件や制度が不十分なこと」が44.8%と最も高く、職員は「仕事と家事の両立が難しいこと」が55.1%で最も高くなっています。

市民では、「保育施設や保育サービスが不十分なこと」も割合が高くなっており、市民と職員とで働く場の環境の差がうかがえます。

単位：％、40％以上網掛け

	市民	職員
仕事と家事の両立が難しいこと	43.3	55.1
長く働き続けられるような職場の条件や制度が不十分なこと	44.8	47.0
子どもや病人、高齢者の世話が女性だけに任されていること	30.4	33.0
保育施設や保育サービスが不十分なこと	40.1	32.6
職場での結婚や出産、育児を支援する制度や雇用主の理解が不十分なこと	38.2	29.8
女性の雇用機会や採用数が男性より少ないこと	14.8	13.9
家族の理解が得られないこと	7.3	9.5

III-2 職員意識調査

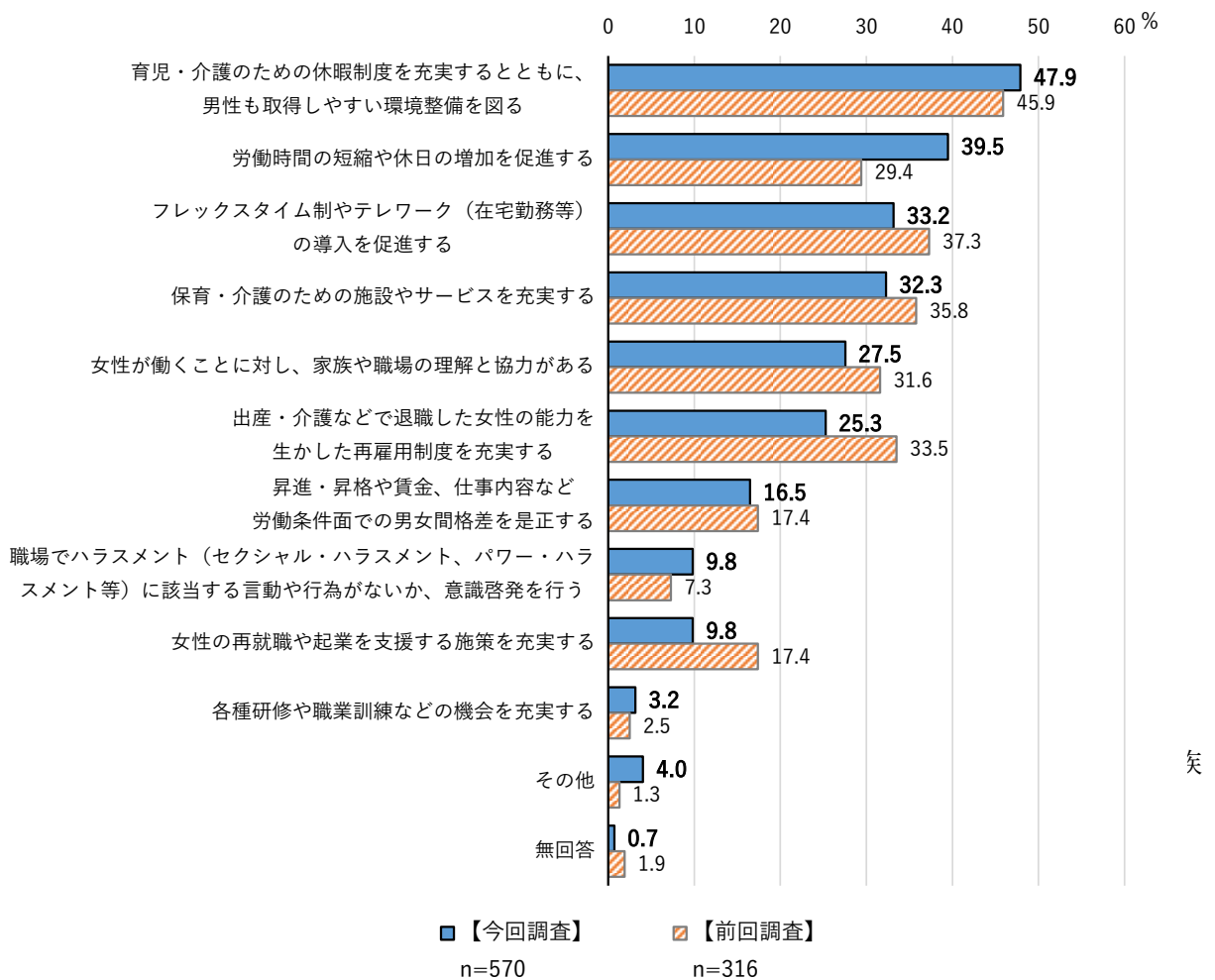
(3) 女性が働くうえで必要なこと

女性が働きやすくするためには、育児・介護のための休暇制度の充実と男性も取得しやすい環境整備が必要と考える職員が約5割。

問17 女性が働きやすくするためには、主にどんなことが必要だと思いますか。(〇は3つまで)

女性が働きやすくするためには、「育児・介護のための休暇制度を充実するとともに、男性も取得しやすい環境整備を図る」が47.9%で最も多く、次いで「労働時間の短縮や休日の増加を促進する」が39.5%、「フレックスタイム制やテレワーク（在宅勤務等）の導入を促進する」が33.2%、「保育・介護のための施設やサービスを充実する」が32.3%で、3割以上の回答となっています。

前回調査と比較すると、「労働時間の短縮や休日の増加を促進する」が10ポイント以上増加しています。



【性別】

性別で見ると、「育児・介護のための休暇制度を充実するとともに、男性も取得しやすい環境整備を図る」は、男性が50.8%、女性が45.9%で、男性のほうが4.9ポイント高くなっています。

また、女性では、「フレックスタイム制やテレワーク（在宅勤務等）の導入を促進する」が36.7%と高くなっています。

【年齢別】

年齢別でみると、「育児・介護のための休暇制度を充実するとともに、男性も取得しやすい環境整備を図る」は、29歳以下の若い世代や50歳代の介護が必要となる世代で高くなっています。

また、「労働時間の短縮や休日の増加を促進する」は50歳以下の現役世代で割合が高く、「フレックスタイム制やテレワーク（在宅勤務等）の導入を促進する」は40歳代以下の比較的若い世代で高くなっています。

単位：％、30％以上網掛け

	【性別】		【年齢別】				
	男性 n=258	女性 n=305	29歳以下 n=67	30～39歳 n=129	40～49歳 n=149	50～59歳 n=138	60歳以上 n=87
育児・介護のための休暇制度を充実するとともに、男性も取得しやすい環境整備を図る	50.8	45.9	50.7	48.1	43.0	50.7	49.4
労働時間の短縮や休日の増加を促進する	36.0	42.3	38.8	46.5	45.0	34.1	28.7
フレックスタイム制やテレワーク（在宅勤務等）の導入を促進する	28.7	36.7	38.8	40.3	33.6	27.5	26.4
保育・介護のための施設やサービスを充実する	35.7	30.2	28.4	32.6	27.5	32.6	42.5
女性が働くことに対し、家族や職場の理解と協力がある	25.6	29.5	23.9	27.9	29.5	28.3	25.3
出産・介護などで退職した女性の能力を生かした再雇用制度を充実する	23.3	27.2	25.4	17.8	24.2	32.6	26.4
昇進・昇格や賃金、仕事内容など労働条件面での男女間格差を是正する	15.1	17.7	13.4	14.0	17.4	15.2	23.0
職場でハラスメントに該当する言動や行為がないか、意識啓発を行う	7.8	11.8	9.0	9.3	8.7	10.1	12.6
女性の再就職や起業を支援する施策を充実する	10.1	9.8	13.4	7.8	7.4	12.3	10.3
各種研修や職業訓練などの機会を充実する	1.9	3.9	3.0	3.9	2.7	2.2	4.6
その他	5.0	2.6	4.5	3.1	7.4	2.2	2.3
無回答	0.0	1.3	0.0	0.8	0.7	0.7	1.1

【市民意識調査との比較】

市民と職員を比較すると、市民では「フレックスタイム制やテレワーク（在宅勤務等）の導入を促進する」が35.0%で最も多く、職員では「育児・介護のための休暇制度を充実するとともに、男性も取得しやすい環境整備を図る」が47.9%で、違いがみられます。

市民では、「女性が働くことに対し、家族や職場の理解と協力があること」も3割以上で、女性が働くことに対する理解を市民にさらに広めていく必要があると考えられます。

単位：％、30％以上網掛け

	市民	職員
育児・介護のための休暇制度を充実するとともに、男性も取得しやすい環境整備を図る	34.3	47.9
労働時間の短縮や休日の増加を促進する	34.9	39.5
フレックスタイム制やテレワーク（在宅勤務等）の導入を促進する	35.0	33.2
保育・介護のための施設やサービスを充実する	33.3	32.3
女性が働くことに対し、家族や職場の理解と協力がある	30.3	27.5
出産・介護などで退職した女性の能力を生かした再雇用制度を充実する	26.3	25.3
昇進・昇格や賃金、仕事内容など労働条件面での男女間格差を是正する	24.9	16.5
職場でハラスメントに該当する言動や行為がないか、意識啓発を行う	12.6	9.8
女性の再就職や起業を支援する施策を充実する	11.8	9.8
各種研修や職業訓練などの機会を充実する	2.4	3.2

III-2 職員意識調査

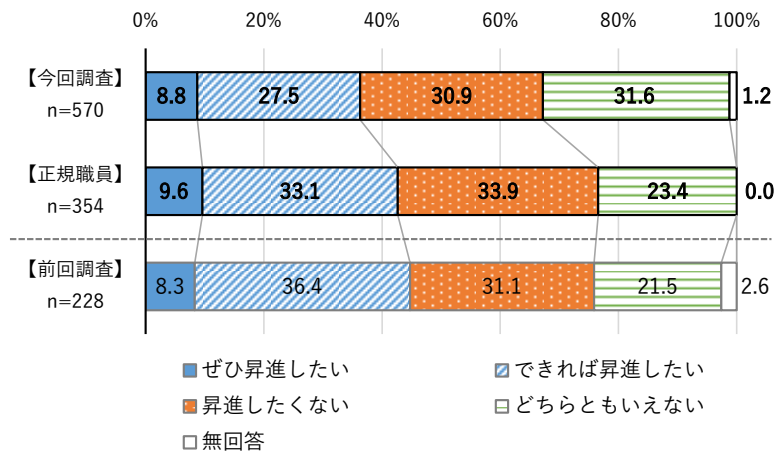
(4) 昇進について

昇進したい割合は、男性職員が 4.5 割、女性職員が 3 割。年代が若いほど昇進したい割合が高い一方、40 歳代では昇進したくない割合が高い。

問 18 あなたは、昇進についてどのように考えていますか。(〇は1つ)

昇進についての考え方では、「できれば昇進したい」が 27.5%、「ぜひ昇進したい」8.8%で、合わせた『昇進したい』割合は 36.3%となっています。一方、「昇進したくない」は 30.9%、「どちらともいえない」は 31.6%となっています。

正規職員に限定して、前回調査と比較すると、『昇進したい』割合は若干減少しており、「昇進したくない」割合は 2.8 ポイント増加しています。

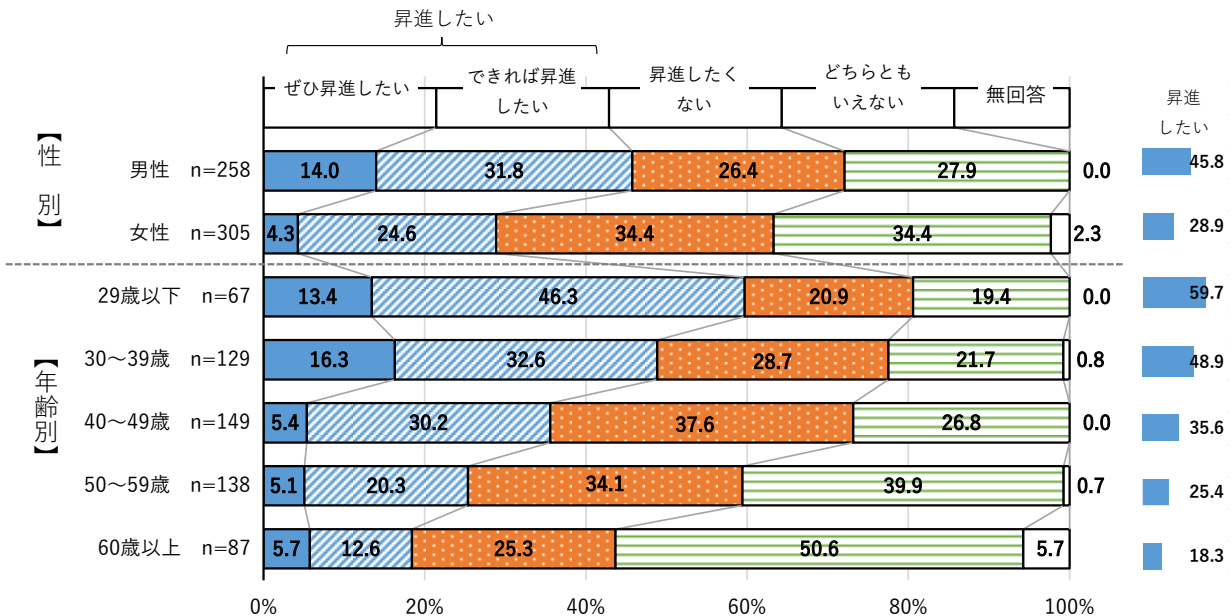


【性別】

性別でみると、『昇進したい』割合は、男性 45.8%、女性が 28.9%で、男性が 16.9 ポイント上回っています。

【年齢別】

年齢別でみると、『昇進したい』割合は年代が若いほど高く、29 歳以下では約 6 割となっています。一方、「昇進したくない」割合は、40 歳代が 37.6 で最も高く、次いで 50 歳代が 34.1%となっています。



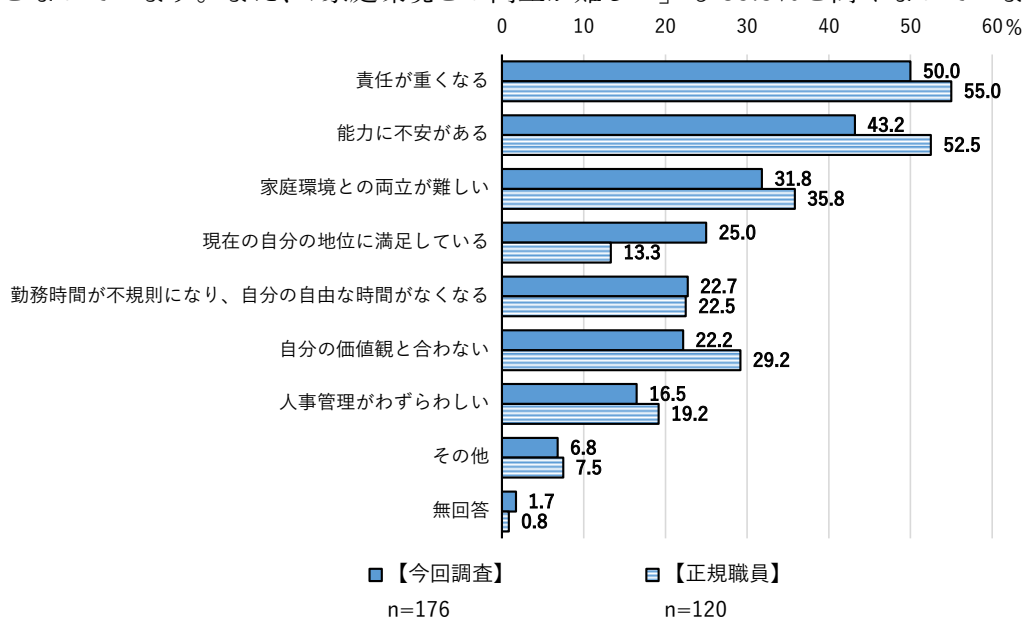
(5) 昇進したくない理由

昇進したくない理由は、能力に不安があることや責任が重くなることである。加えて女性は家庭環境との両立が困難であるや自分の地位に満足していることも理由である。

問 18-1 問 18 で、3 の「昇進したくない」に○をつけた方にお伺いします。その理由は何ですか。(○は3つまで)

昇進したくない理由については、「責任が重くなる」が 50.0%で最も多く、次いで「能力に不安がある」が 43.2%となっています。

正規職員では、「責任が重くなる」が 55.0%、「能力に不安がある」が 52.5%と、さらに高い割合となっています。また、「家庭環境との両立が難しい」も 35.8%と高くなっています。



【性別】

性別で見ると、「責任が重くなる」は男性が 48.5%、女性が 51.4%で、女性が 2.9 ポイント高く、「能力に不安がある」は男性が 47.1%、女性が 41.9%で、男性が 5.2 ポイント高くなっています。女性では「家庭環境との両立が難しい」「現在の自分の地位に満足」も高くなっています。

【年齢別】

年齢別で見ると、「責任が重くなる」は 29 歳以下や 30 歳代で 6 割以上と高く、「能力に不安がある」は 29 歳以下で約 6 割、「家庭環境との両立が難しい」は 30 歳代で約 5 割となっています。

単位：%、30%以上網掛け

	【性別】		【年齢別】				
	男性 n=68	女性 n=105	29歳以下 n=14	30~39歳 n=37	40~49歳 n=56	50~59歳 n=47	60歳以上 n=22
責任が重くなる	48.5	51.4	78.6	62.2	48.2	38.3	40.9
能力に不安がある	47.1	41.9	57.1	45.9	41.1	46.8	27.3
家庭環境との両立が難しい	16.2	41.9	14.3	48.6	32.1	34.0	9.1
現在の自分の地位に満足している	16.2	30.5	28.6	18.9	17.9	19.1	63.6
勤務時間が不規則になり、自分の自由な時間がなくなる	22.1	22.9	35.7	24.3	14.3	27.7	22.7
自分の価値観と合わない	32.4	15.2	21.4	27.0	21.4	25.5	9.1
人事管理がわずらわしい	26.5	9.5	14.3	16.2	14.3	23.4	9.1
その他	10.3	4.8	0.0	5.4	8.9	8.5	4.5
無回答	1.5	1.9	0.0	0.0	3.6	2.1	0.0

III-2 職員意識調査

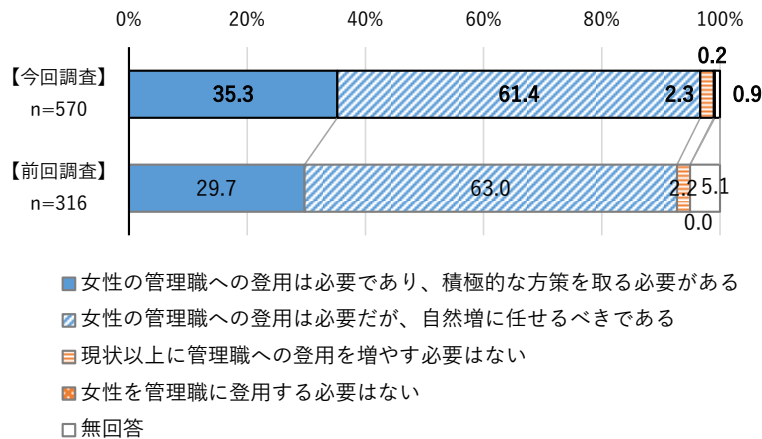
(6) 女性の管理職登用

女性の管理職登用の必要性は9割超だが、若い世代ほど自然増に任せるべきと考えている。

問19 女性職員を管理職に登用することについてどう思いますか。(〇は1つ)

女性職員を管理職に登用することについては、「女性の管理職への登用は必要だが、自然増に任せるべきである」が61.4%、「女性の管理職への登用は必要であり、積極的な方策を取る必要がある」が35.3%、合わせた『管理職への登用は必要』とする割合は96.7%となっています。

前回調査と比較すると、『管理職への登用は必要』とする割合は、4.0ポイント増加しています。

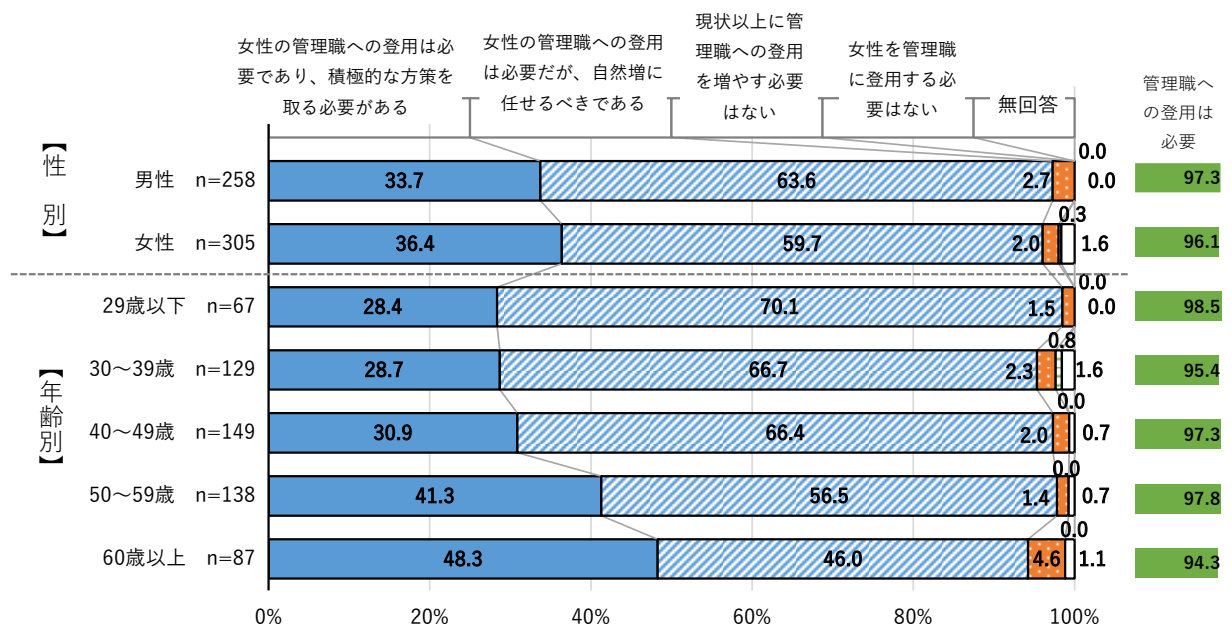


【性別】

性別でみると、『管理職への登用は必要』とする割合は、男性が97.3%、女性が96.1%で、男性のほうが1.2ポイント高いものの、女性は「積極的な方策をとる必要がある」が男性よりも2.7ポイント高くなっております。

【年齢別】

年齢別でみると、『管理職への登用は必要』とする割合は、すべての年代で9割以上となっていますが、「積極的な方策を取る必要がある」とする割合は、年代が上がるほど高くなっており、若い世代ほど「自然増に任せるべきである」とする割合が高くなっています。



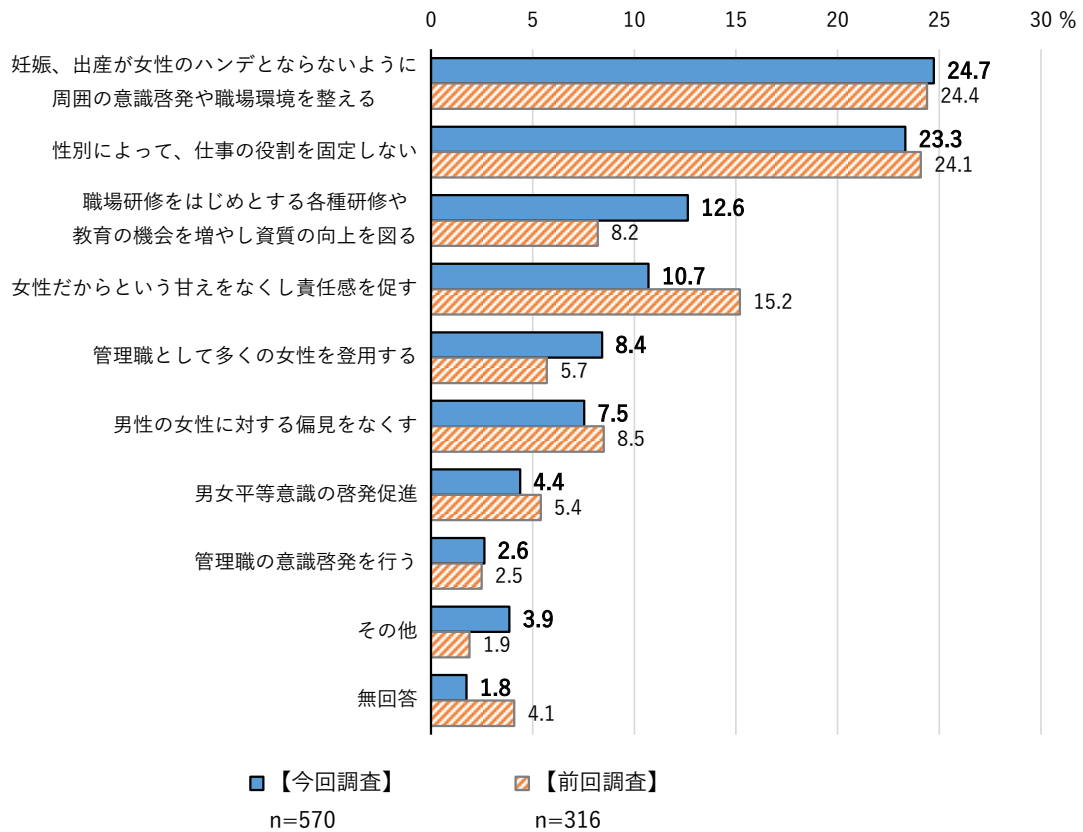
(7) 女性の能力発揮

女性の能力を発揮するには、妊娠、出産がハンデとならないよう周囲の意識啓発や職場環境を整えることや、仕事の役割を固定しないことが必要。特に若い職員が必要と考えている。

問 20 女性が仕事を通じてその能力を十分発揮するためには、職場において今後どのようにすることが必要だと思いますか。(〇は1つ)

女性が仕事を通じてその能力を十分発揮するためには、「妊娠、出産が女性のハンデとならないように周囲の意識啓発や職場環境を整える」が24.7%で最も多く、次いで「性別によって、仕事の役割を固定しない」が23.3%、「職場研修をはじめとする各種研修や教育の機会を増やし資質の向上を図る」が12.6%、「女性だからという甘えをなくし責任感を促す」が10.7%となっています。

前回調査と比較すると、「職場研修をはじめとする各種研修や教育の機会を増やし資質の向上を図る」が4.4ポイント増加している一方、「女性だからという甘えをなくし責任感を促す」は4.5ポイント減少しています。



III-2 職員意識調査

【性別】

性別でみると、男性では「性別によって、仕事の役割を固定しない」が29.5%で最も高く、女性では「妊娠、出産が女性のハンデとならないように周囲の意識啓発や職場環境を整える」が32.1%で最も高くなっています。

【年齢別】

年齢別でみると、「妊娠、出産が女性のハンデとならないように周囲の意識啓発や職場環境を整える」は、29歳以下や30歳代の若い世代で約3割と高くなっています。また、「性別によって、仕事の役割を固定しない」は、29歳以下で3割以上と高くなっています。

「職場研修をはじめとする各種研修や教育の企画を増やし資質の向上を図る」は、60歳以上で高くなっています。

単位：%、20%以上網掛け

	【性別】		【年齢別】				
	男性 n=258	女性 n=305	29歳以下 n=67	30～39歳 n=129	40～49歳 n=149	50～59歳 n=138	60歳以上 n=87
妊娠、出産が女性のハンデとならないように周囲の意識啓発や職場環境を整える	16.7	32.1	29.9	29.5	26.2	20.3	18.4
性別によって、仕事の役割を固定しない	29.5	18.4	31.3	25.6	22.8	23.2	14.9
職場研修をはじめとする各種研修や教育の機会を増やし資質の向上を図る	9.3	15.1	4.5	10.1	6.7	18.1	24.1
女性だからという甘えをなくし責任感を促す	19.0	3.9	7.5	7.8	10.7	13.0	13.8
管理職として多くの女性を登用する	11.2	6.2	10.4	2.3	11.4	10.1	8.0
男性の女性に対する偏見をなくす	5.4	9.2	7.5	7.8	4.7	7.2	12.6
男女平等意識の啓発促進	3.5	5.2	3.0	3.9	6.7	3.6	3.4
管理職の意識啓発を行う	2.3	3.0	1.5	4.7	3.4	1.4	1.1
その他	3.1	3.6	4.5	6.2	4.7	1.4	2.3
無回答	0.0	3.3	0.0	2.3	2.7	1.4	1.1

5. ハラスメントについて

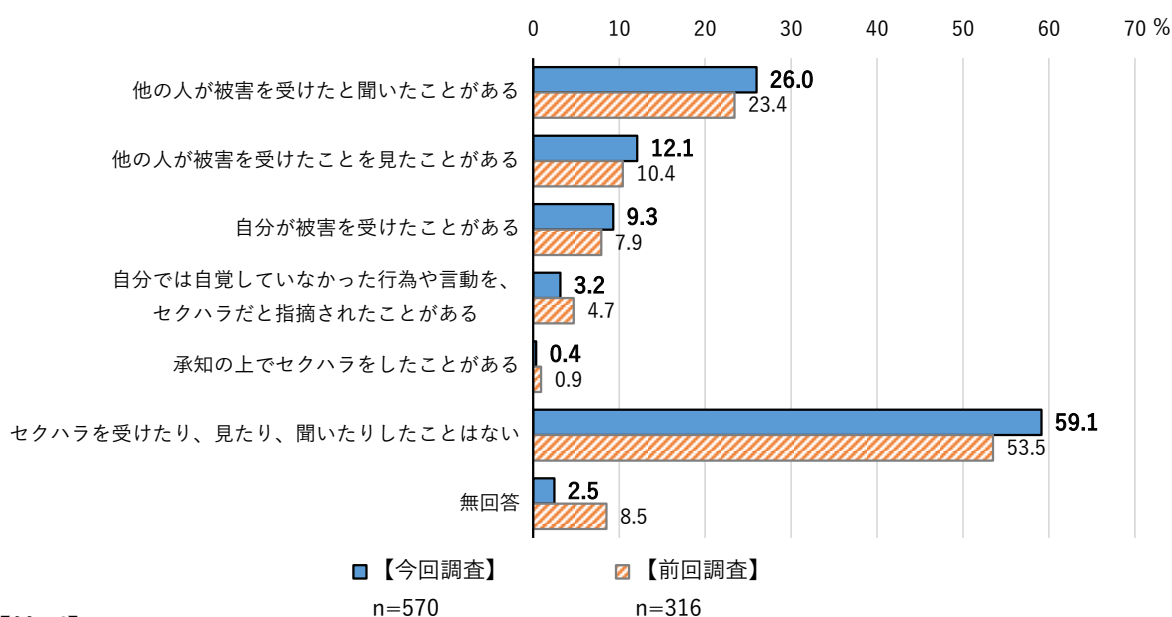
(1) 職場でのセクハラ

職場でのセクハラを受けたことがある割合は約1割で、女性で被害を受けている人が多い。

問 21 職場でのセクハラについてお答えください。(あてはまるものすべてに○)

職場でのセクハラについては、「セクハラを受けたり、見たり、聞いたりしたことはない」が59.1%で、「他の人が被害を受けたと聞いたことがある」は26.0%、「他の人が被害を受けたことを見たことがある」が12.1%、「自分が被害を受けたことがある」が9.3%となっています。

前回調査と比較すると、「セクハラを受けたり、見たり、聞いたりしたことはない」が5.6ポイント増加している一方、「自分が被害を受けたことがある」は1.4ポイント増加しています。



【性別】

性別でみると、「自分が被害を受けたことがある」割合は、男性が4.7%、女性が13.4%で、女性が8.7ポイント上回っています。

【年齢別】

年齢別でみると、「自分が被害を受けたことがある」割合は、30歳代が11.6%で、ほかの世代よりも若干割合が高くなっています。

単位：%、20%以上網掛け

	【性別】		【年齢別】				
	男性 n=258	女性 n=305	29歳以下 n=67	30~39歳 n=129	40~49歳 n=149	50~59歳 n=138	60歳以上 n=87
他の人が被害を受けたと聞いたことがある	32.6	20.3	23.9	25.6	24.2	26.8	29.9
他の人が被害を受けたことを見たことがある	14.3	9.8	14.9	18.6	5.4	13.0	10.3
自分が被害を受けたことがある	4.7	13.4	10.4	11.6	9.4	10.1	3.4
自分では自覚していなかった行為や言動を、セクハラだと指摘されたことがある	5.0	1.3	4.5	0.8	2.0	6.5	2.3
承知の上でセクハラをしたことがある	0.8	0.0	0.0	0.0	0.7	0.7	0.0
セクハラを受けたり、見たり、聞いたりしたことはない	55.0	62.3	58.2	61.2	62.4	59.4	50.6
無回答	0.0	4.6	0.0	1.6	2.0	2.2	6.9

III-2 職員意識調査

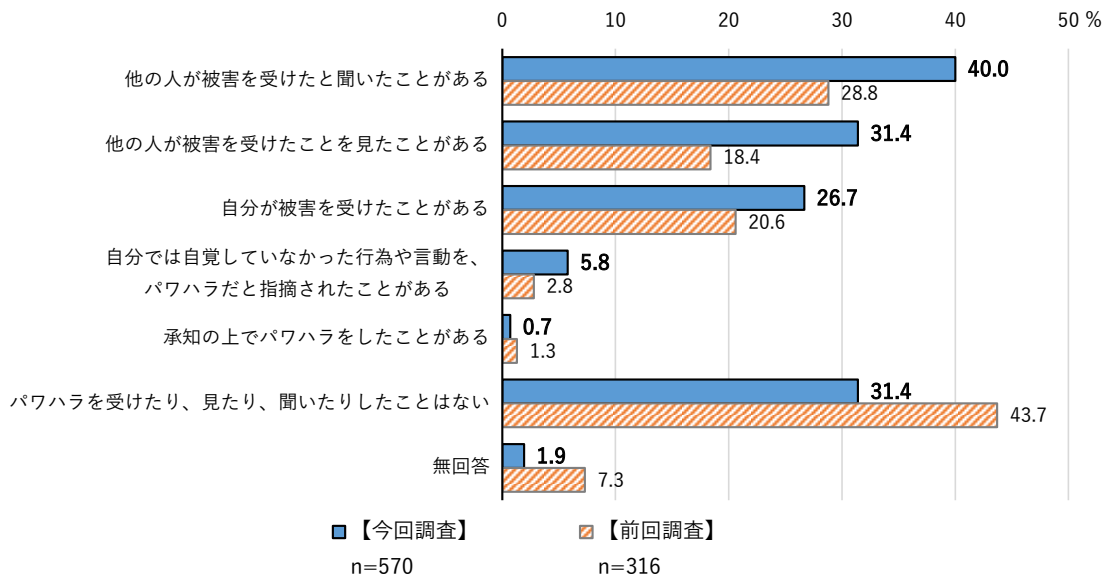
(2) 職場でのパワハラ

職場でのパワハラを受けたことがある割合は 2.5 割で、男性職員は3割弱が受けたことがある。

問 22 職場でのパワハラについてお答えください。(あてはまるものすべてに○)

職場でのパワハラについて、「パワハラを受けたり、見たり、聞いたりしたことはない」は 31.4% で、「他の人が被害を受けたと聞いたことがある」は 40.0%、「他の人が被害を受けたことを見たことがある」は 31.4%、「自分が被害を受けたことがある」26.7%となっています。

前回調査と比較すると、「パワハラを受けたり、見たり、聞いたりしたことはない」は 12.3 ポイント減少し、「ある」割合は、いずれも大幅に増加しています。



【性別】

性別でみると、「自分が被害を受けたことがある」割合は、男性が 27.9%、女性が 25.6%で、男性が 2.3 ポイント上回っています。「パワハラだと指摘されたことがある」割合は、男性が 7.0%、女性が 4.9%で男性が 2.1 ポイント高くなっています。

【年齢別】

年齢別でみると、「自分が被害を受けたことがある」割合は、30 歳代が 32.6%、40 歳代が 30.2%で、3 割以上となっています。

単位：%、30%以上網掛け

	【性別】		【年齢別】				
	男性 n=258	女性 n=305	29歳以下 n=67	30~39歳 n=129	40~49歳 n=149	50~59歳 n=138	60歳以上 n=87
他の人が被害を受けたと聞いたことがある	45.0	36.1	22.4	41.1	43.6	41.3	43.7
他の人が被害を受けたことを見たことがある	34.1	28.9	22.4	42.6	31.5	28.3	26.4
自分が被害を受けたことがある	27.9	25.6	17.9	32.6	30.2	26.8	18.4
自分では自覚していなかった行為や言動を、パワハラだと指摘されたことがある	7.0	4.9	4.5	5.4	6.0	8.0	3.4
承知の上でパワハラをしたことがある	1.6	0.0	0.0	0.8	1.3	0.7	0.0
パワハラを受けたり、見たり、聞いたりしたことはない	27.5	34.8	52.2	27.1	30.9	30.4	24.1
無回答	0.0	3.6	0.0	0.8	1.3	1.4	6.9

6. 男女共同参画社会について

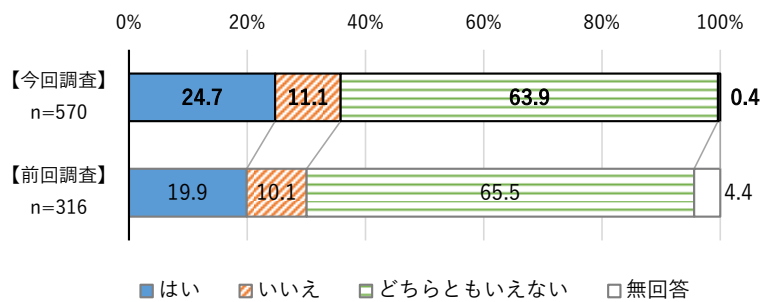
(1) 市の取り組みの積極性

職員が市の取り組みを積極的とする評価は 2.5 割で、男性や若い世代で評価が高くなっているが、市民との評価に差がみられる。

問 23 あなたは、市における男女平等・男女共同参画の推進に関する取り組みを積極的だと思いますか。(○は1つ)

市の男女平等・男女共同参画の推進に関する取り組みを積極的だと思うかについて、「はい」が 24.7%、「いいえ」が 11.1%、「どちらともいえない」が 63.9%となっています。

前回調査と比較すると、「はい」は 4.8 ポイント増加しており、評価が上がっています。

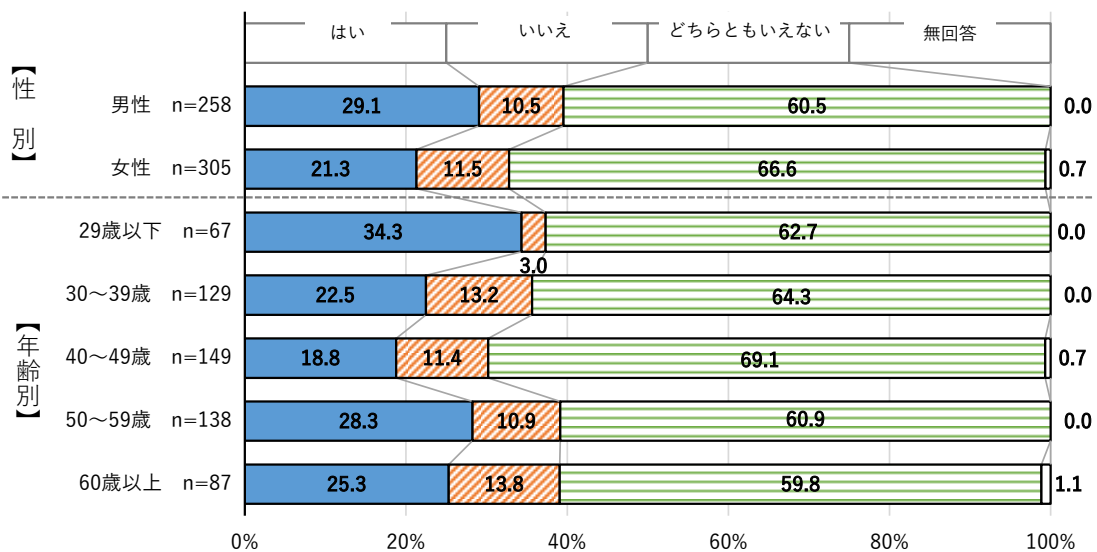


【性別】

性別でみると、「はい」は男性 29.1%、女性 21.3%で、男性が 7.8 ポイント上回っています。女性は「どちらともいえない」が 66.6%と高くなっています。

【年齢別】

年齢別でみると、「はい」は 29 歳以下で 34.3%と最も高くなっています。「いいえ」は 60 歳以上で 13.8%、30 歳代で 13.2%とほかの年代よりも高くなっています。



III-2 職員意識調査

【市民意識調査との比較】

市の取り組みを積極的との評価は、市民が 13.3%、職員が 24.7%で、職員の評価が 11.4 ポイント高く、市民の評価との差がみられます。

単位：%

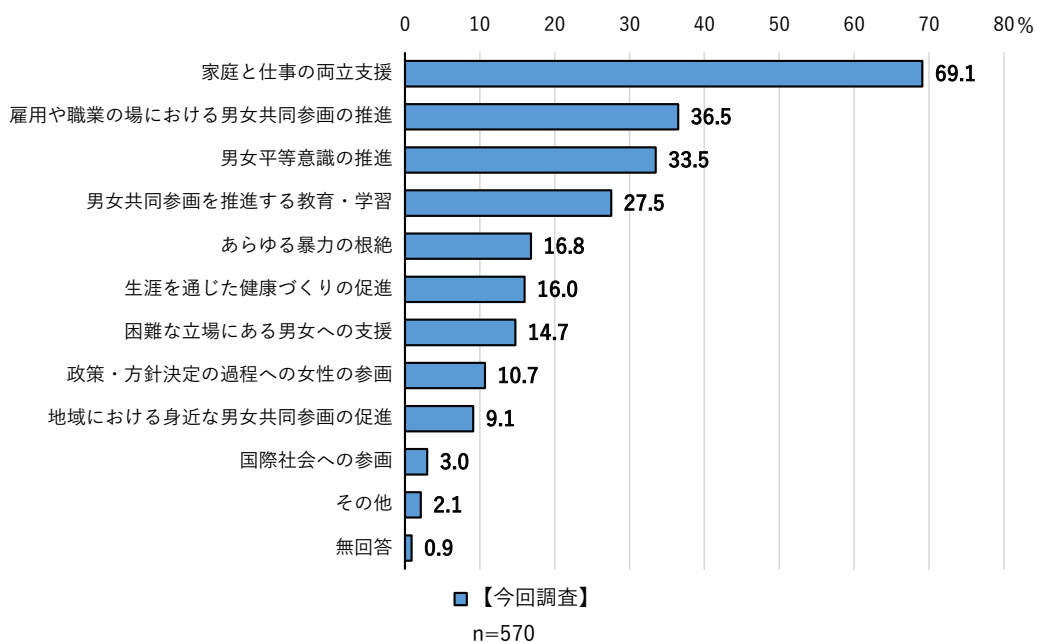
	市民	職員
はい	13.3	24.7
いいえ	16.3	11.1
どちらともいえない	67.5	63.9

(2) 市の今後の対応

市が力を入れるべき施策として、職員でも市民と同様に、家庭と仕事の両立支援や、雇用や就業の場での男女共同参画が重要となっている。

問 24 男女共同参画社会を実現するために、市は今後どのようなことに力をいれていくべきだと思いますか。(〇は3つまで)

男女共同参画社会を実現するために、市が力を入れるべきことについては、「家庭と仕事の両立支援」が 69.1%で最も多く、約7割を占めている。次いで「雇用や職業の場における男女共同参画の推進」が 36.5%、「男女平等意識の推進」が 33.5%、「男女共同参画推進する教育・学習」が 27.5%などとなっています。



【性別】

性別でみると、男性では「家庭と仕事の両立支援」「男女平等意識の推進」「雇用や職業の場における男女共同参画の推進」、女性では「家庭と仕事の両立支援」「雇用や職業の場における男女共同参画の推進」が3割以上と高くなっており、特に女性では「家庭と仕事の両立支援」が72.5%と高くなっています。

【年齢別】

年齢別でみると、「家庭と仕事の両立支援」はすべての年代で割合が高く、特に29歳以下で77.6%、30歳代で71.3%、40歳代で71.1%と、子育て世代と重なる若い年代で高くなっています。

「雇用や職業の場における男女共同参画の推進」や「男女平等意識の推進」は30歳代以上で、「男女共同参画を推進する教育・学習」は40歳代以上の年代で3割以上となっています。

単位：%、30%以上網掛け

	【性別】		【年齢別】				
	男性 n=258	女性 n=305	29歳以下 n=67	30～39歳 n=129	40～49歳 n=149	50～59歳 n=138	60歳以上 n=87
家庭と仕事の両立支援	65.1	72.5	77.6	71.3	71.1	67.4	58.6
雇用や職業の場における 男女共同参画の推進	34.5	37.7	29.9	38.8	36.2	36.2	39.1
男女平等意識の推進	38.8	29.2	29.9	31.8	30.9	37.7	36.8
男女共同参画を推進する教育・学習	27.9	27.9	17.9	20.9	30.2	32.6	32.2
あらゆる暴力の根絶	19.4	14.8	17.9	17.8	12.1	20.3	17.2
生涯を通じた健康づくりの促進	10.9	20.7	23.9	17.8	15.4	13.0	12.6
困難な立場にある男女への支援	12.8	16.4	22.4	14.7	11.4	14.5	14.9
政策・方針決定の過程への女性の参画	11.6	9.5	10.4	10.1	8.7	13.0	11.5
地域における身近な男女共同参画の促進	13.6	5.6	7.5	8.5	8.7	8.7	12.6
国際社会への参画	2.7	3.3	1.5	3.9	2.7	3.6	2.3
その他	1.9	2.0	1.5	1.6	4.7	1.4	0.0
無回答	0.0	1.6	0.0	0.0	0.0	0.7	4.6

【市民意識調査との比較】

市民と職員で高い割合を占めるのは、「家庭と仕事の両立支援」「雇用や職業の場における男女共同参画の推進」「男女共同参画を推進する教育・学習」であり、「男女平等意識の推進」は職員で3割以上であるものの、市民では3割未満となっています。

単位：%、25%以上網掛け

	市民	職員
家庭と仕事の両立支援	59.8	69.1
雇用や職業の場における 男女共同参画の推進	36.4	36.5
男女平等意識の推進	24.3	33.5
男女共同参画を推進する教育・学習	28.4	27.5
あらゆる暴力の根絶	21.3	16.8
生涯を通じた健康づくりの促進	18.9	16.0
困難な立場にある男女への支援	25.7	14.7
政策・方針決定の過程への女性の参画	12.6	10.7
地域における身近な男女共同参画の促進	7.6	9.1
国際社会への参画	4.3	3.0

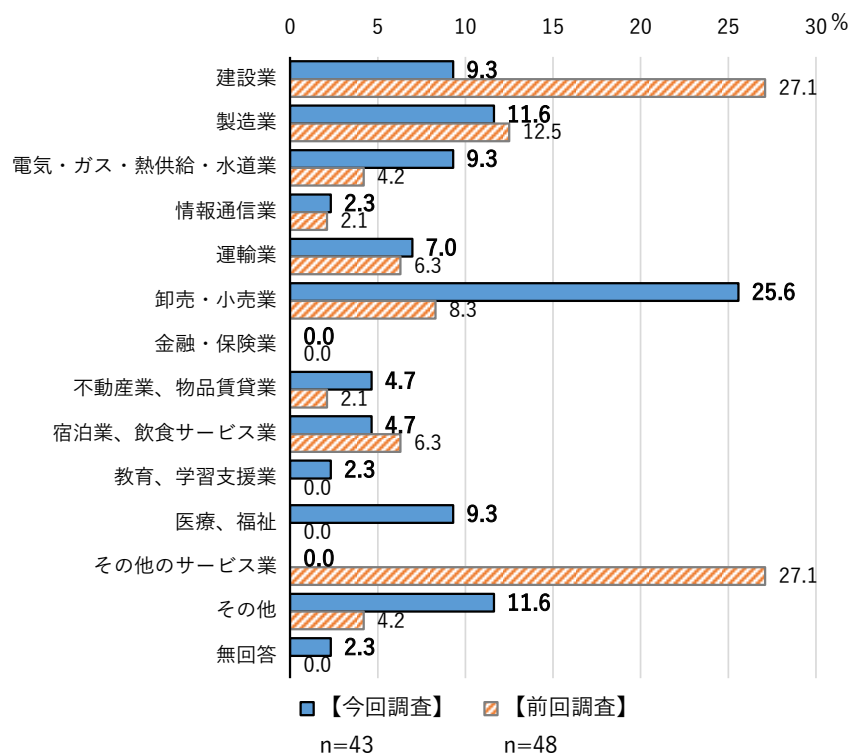
III-3 事業所意識調査

1. 事業所の概要について

回答があった事業所は卸売・小売業で、支社・支店・事業所等が多い。事業所の規模は29人以下が約8割で、女性従業員が1割未満の事業所は約2割。正規職員の平均年齢は44歳前後、女性の勤続年数は10年で、男性より5年ほど短い。

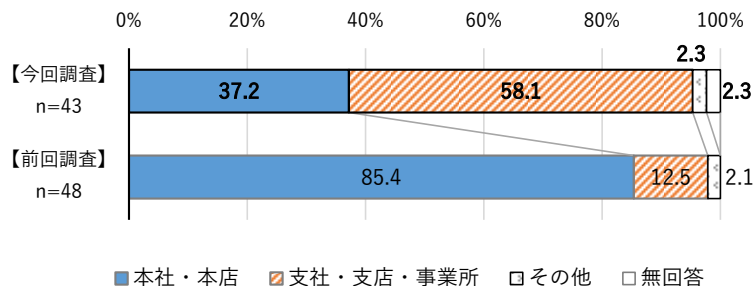
■業種

回答事業所の業種は、「卸売・小売」が25.6%で最も多く、全体の1/4を占めています。次いで「製造業」が11.6%、「建設業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「医療、福祉」がそれぞれ9.3%などとなっています。



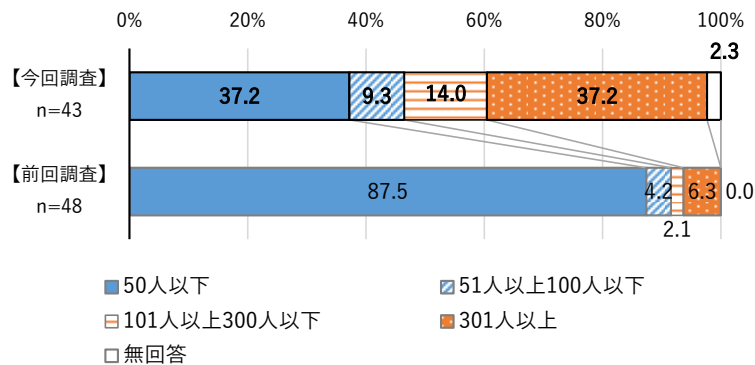
■組織上の位置づけ

組織上の位置づけは、「支社・支店・事業所」が58.1%で6割を占め、「本社・本店」が37.2%となっており、前回調査と比較すると、「支社・支店・事業所」が5倍近くとなっています。



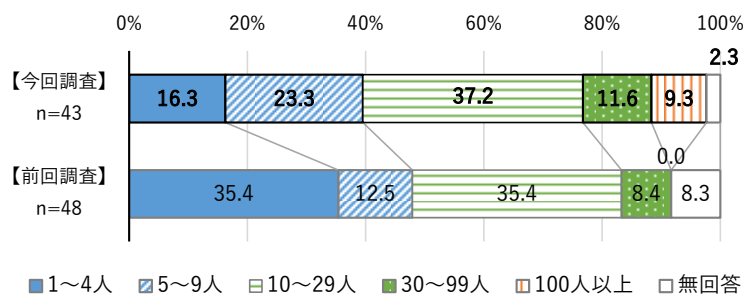
■企業全体の従業者規模

企業全体の従業者規模は、「50人以下」と「301人以上」がそれぞれ37.2%で、規模が大きく分かれています。そのほか、「101人以上300人以下」が14.0%、「51人以上100人以下」が9.3%となっています。



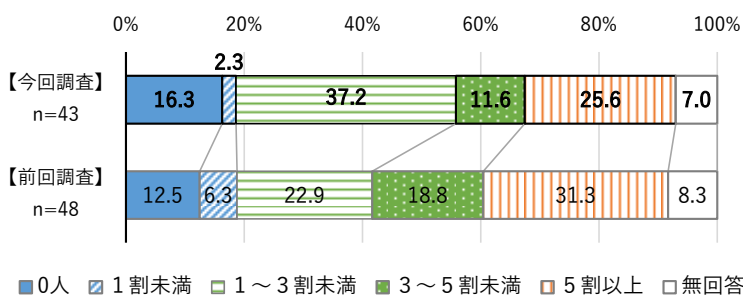
■事業所の従業員数と女性の割合

事業所の従業員数は、「1~4人」が16.3%、「5~9人」が23.3%、「10~29人」が37.2%で、29人以下の事業所が約8割となっています。一方、「30~99人」は11.6%、「100人以上」は9.3%で、30人以上の事業所は約2割となっています。



【女性従業員がいる割合】

従業員数の女性の割合は、「0人」が16.3%、「1割未満」が2.3%で、『1割未満』の事業所は18.6%、全体の約2割となっています。また、「1~3割未満」は37.2%、「3~5割未満」は11.6%、「5割以上」は25.6%で『1割以上』の事業所が7割以上となっています。3割以上の事業所は前回調査より10ポイント以上減少しています。



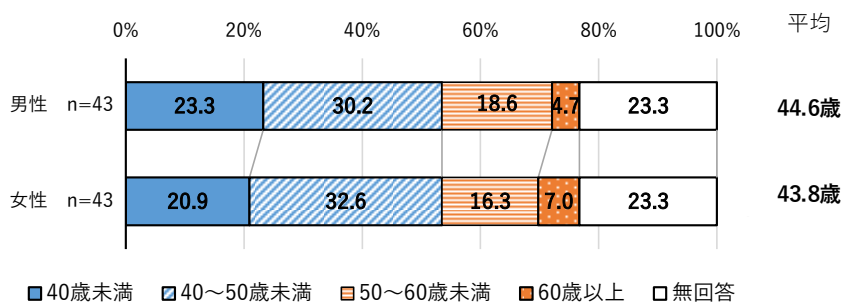
III-3 事業所意識調査

■事業所の正規社員・職員の平均年齢と平均勤続年数

【平均年齢】

正規社員・職員の平均年齢は、男性では「40歳未満」が23.3%、「40～50歳未満」が30.2%、「50～60歳未満」が18.6%、「60歳以上」が4.7%となっています。

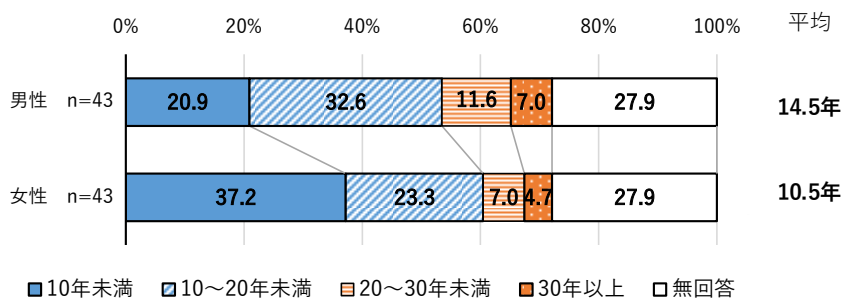
女性では、「40歳未満」が20.9%、「40～50歳未満」が32.6%、「50～60歳未満」が16.3%、「60歳以上」が7.0%となっており、回答があった事業所の平均値は男女ともに44歳前後となっています。



【平均勤続年数】

正規社員・職員の平均勤続年数は、男性では「10年未満」が20.9%、「10～20年未満」が32.6%、「20～30年未満」が11.6%、「30年以上」が7.0%となっています。

女性では、「10年未満」が37.2%、「10～20年未満」が23.3%、「20～30年未満」が7.0%、「30年以上」が4.7%となっており、回答があった事業所の平均値は、男性14.5年、女性10.5年で、女性の勤続年数が短くなっています。



2. 計画策定について

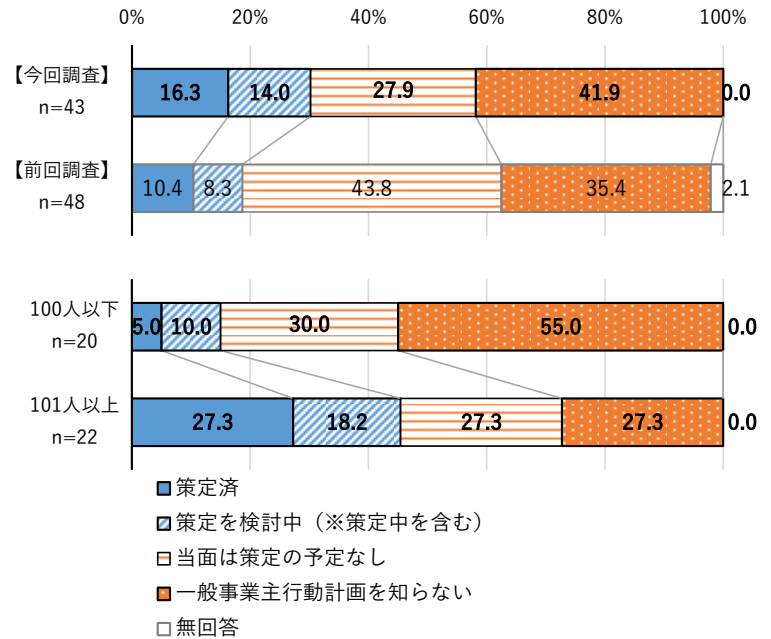
(1) 次世代育成支援対策推進法による「一般事業主行動計画」の策定

次世代育成支援対策推進法による計画が義務付けられた事業所で、策定済か検討中は 4.5 割。

問1 次世代育成支援対策推進法による「一般事業主行動計画」の策定状況についてお答えください。(〇は1つ)

次世代育成支援対策推進法による計画が「策定済」は 16.3%、「策定を検討中」は 14.0%となっており、前回調査より『策定済・検討中』は 11.6 ポイント上回っています。

策定が義務付けられている企業全体で従業員規模 101 人以上の事業所は 22 社ありますが、「策定済」が 27.3%、「策定を検討中」が 18.2%で合わせて 45.5%となっています。「当面は策定の予定なし」は 27.3%となっています。



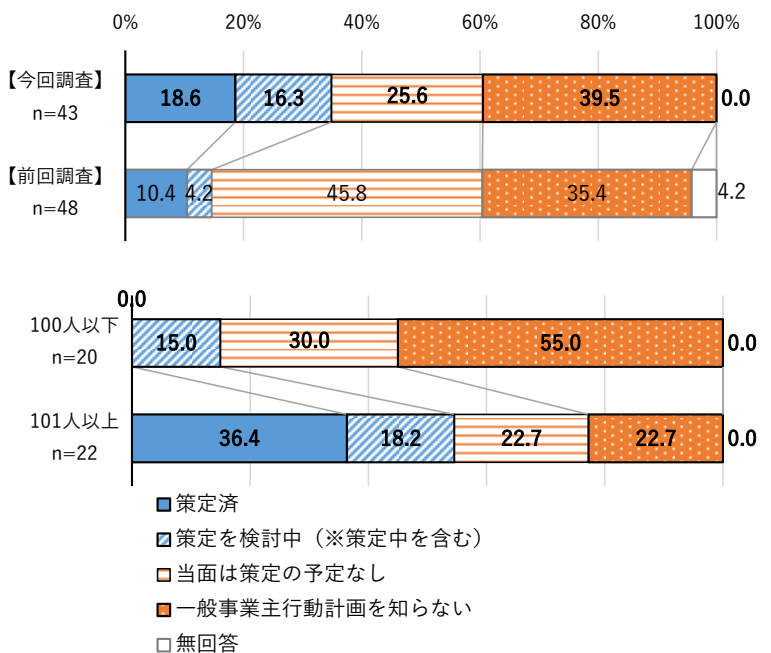
(2) 女性活躍推進法による「一般事業主行動計画」の策定

女性活躍推進法による計画が義務付けられた事業所で、策定済か検討中は 5.5 割。

問2 女性活躍推進法による「一般事業主行動計画」策定状況についてお答えください。(〇は1つ)

女性活躍推進法による計画が「策定済」は 18.6%、「策定を検討中」は 16.3%となっており、前回調査より『策定済・検討中』は 20.3 ポイント上回っています。

策定が義務付けられている企業全体で従業員規模 101 人以上の事業所は 22 社ありますが、「策定済」が 36.4%、「策定を検討中」が 18.2%で合わせて 54.6%となっています。「当面は策定の予定なし」は 22.7%となっています。



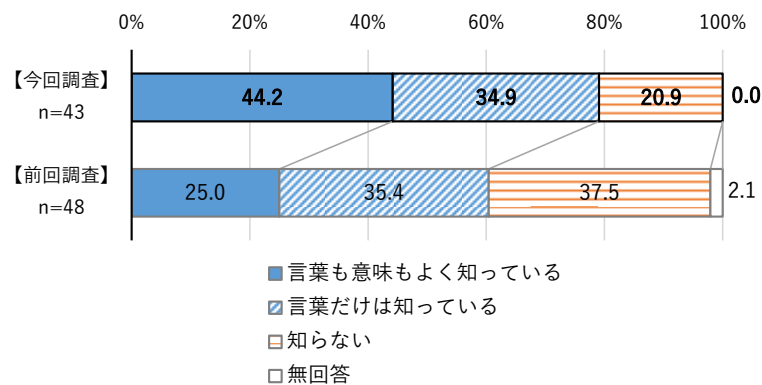
3. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する取り組みについて

(1) ワーク・ライフ・バランスの認知度

ワーク・ライフ・バランスの言葉の認知度は約8割で、事業所でも言葉が定着しつつある。

問3 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」を知っていますか。（○は1つ）

ワーク・ライフ・バランスの認知度については、「言葉も意味もよく知っている」が44.2%、「言葉だけは知っている」が34.9%で、言葉の認知度は約8割となっており、前回調査と比較すると2割近く上回っています。

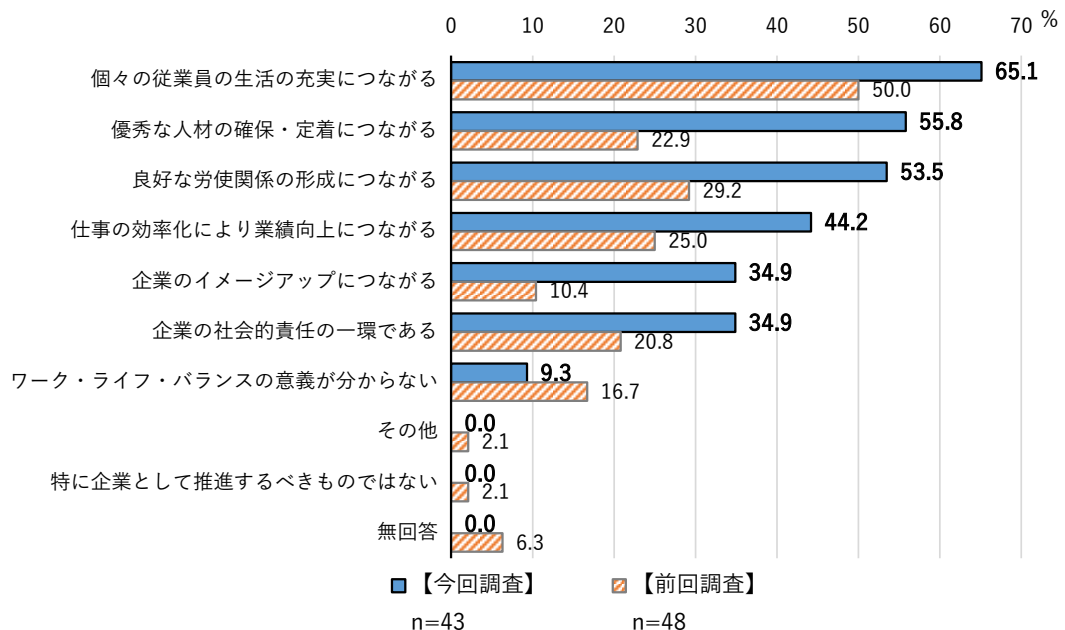


(2) 推進のメリット

ワーク・ライフ・バランスの推進について、半数以上の事業所が、従業員の生活の充実だけでなく、優秀な人材確保や良好な労使関係などの企業自体のメリットにつながると感じている。

問4 ワーク・ライフ・バランスの推進は、企業にとってどのようなメリットがあると感じていますか。（○はいくつでも）

ワーク・ライフ・バランスの推進のメリットについては、「個々の従業員の生活の充実につながる」が65.1%で最も多く、「優秀な人材の確保・定着につながる」が55.8%、「良好な労使関係の形成につながる」が53.5%で、半数以上の事業所が推進のメリットを感じています。

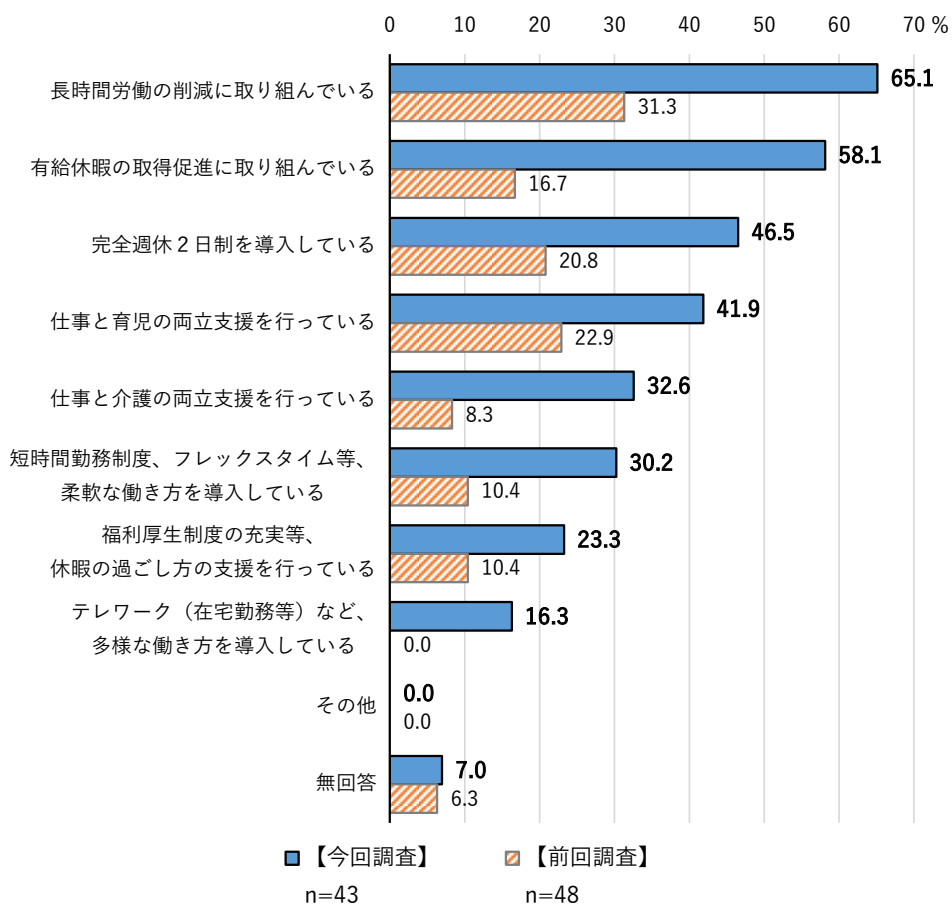


(3) 取り組み

ワーク・ライフ・バランスの取り組みで最も多いのは長時間労働の削減で6割以上。仕事と育児の両立支援を行っている割合は4割。

問5 貴事業所のワーク・ライフ・バランスへの取り組みについてお答えください。
(〇はいくつでも)

ワーク・ライフ・バランスの具体的な取り組みについては、「長時間労働の削減に取り組んでいる」が65.1%と最も多く、次いで「有給休暇の取得促進に取り組んでいる」が58.1%、「完全週休2日制を導入している」が46.5%、「仕事と育児の両立支援を行っている」が41.9%となっています。



III-3 事業所意識調査

(4) 休業・休暇制度の取得

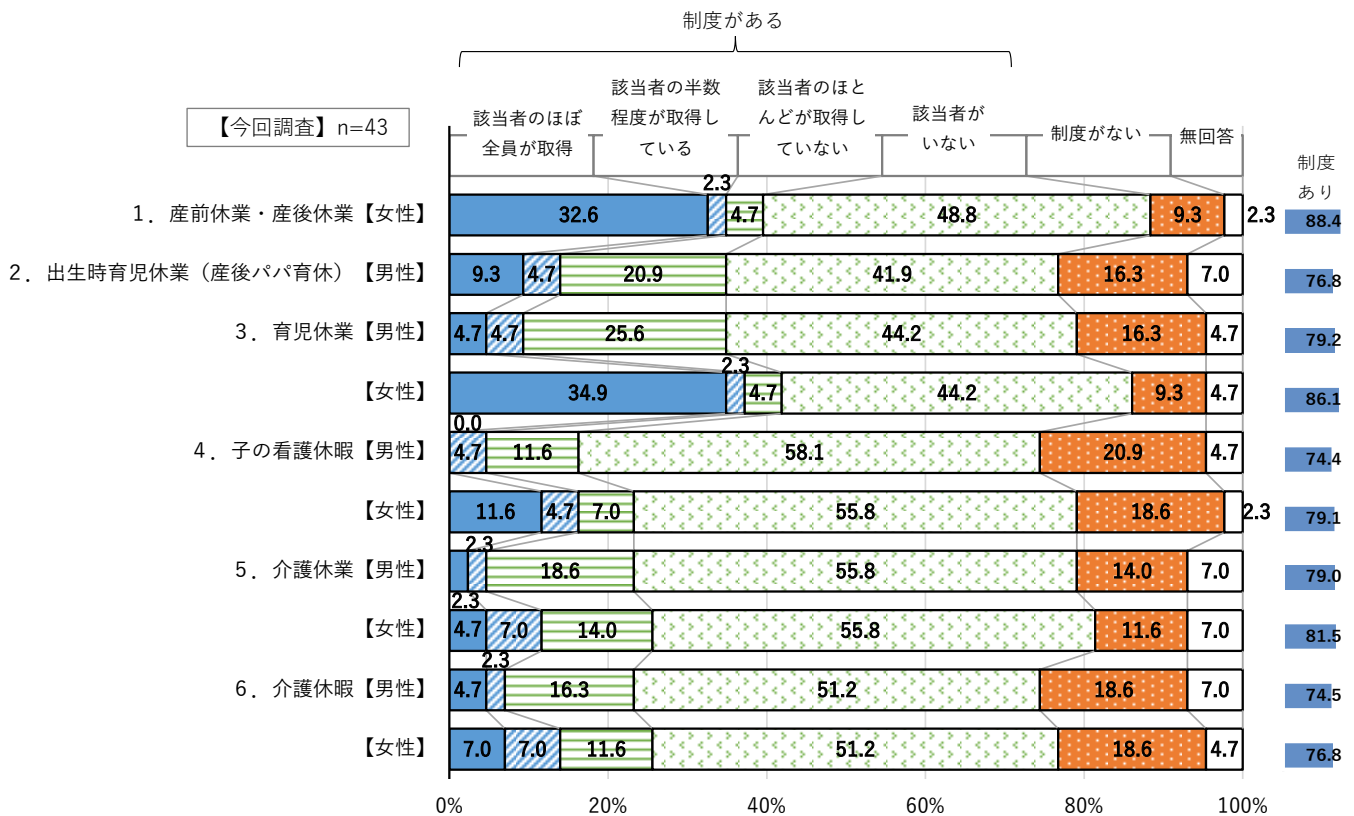
育児や介護にかかわる休業・休暇制度がある事業所は7～8割以上だが、男性に関して、ほとんど活用されていない事業所の割合が高い。

問6 貴事業所では、次の休業・休暇制度について、どの程度取得されていますか。
 (それぞれについて該当する「1～5」に○を1つ)

いずれの休業・休暇制度についても、『制度がある』割合が7～8割以上であるものの、「該当者がいない」割合が4～5割と高くなっています。

「該当者のほぼ全員が取得している」割合が高いのは、「育児休業【女性】」で34.9%、「産前休業・産後休業【女性】」で32.6%となっています。

一方で、「該当者のほとんどが取得していない」割合が高いのは、「育児休業【男性】」で25.6%、「出生時育児休業（産後パパ育休）【男性】」で20.9%、「介護休業【男性】」で18.6%、「介護休暇【男性】」で16.3%などとなっています。



(5) 育児休業が可能な子どもの年齢

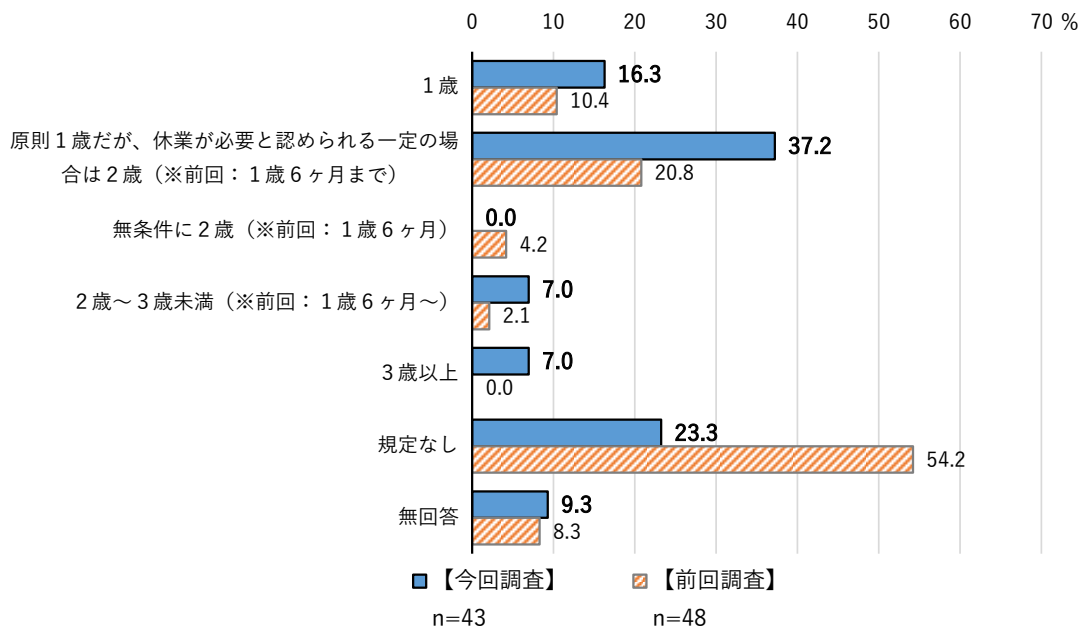
制度がある事業所では、原則1歳で、休業が必要と認められる一定の場合は2歳までが4割弱。

問7 貴事業所では子どもが何歳になるまで育児休業を取得することができますか。

(○は1つ)

子どもが何歳になるまで育児休業を取得することができるかについては、「原則1歳だが、休業が必要と認められる一定の場合は2歳」が37.2%、「1歳」までが16.3%などとなっています。また、「2歳～3歳未満」が7.0%、「3歳以上」が7.0%で、2歳以上まで取れる割合も14.0%となっています。

一方、「規定なし」は23.3%で、前回調査と比較すると、30.9ポイント下回っています。



(5) 育児休業が可能な子どもの年齢

男性の育児休業について、制度がないまたは取得する人がいない理由は、対象者がいないほか、代替職員を確保することが難しいことなどがあげられる。

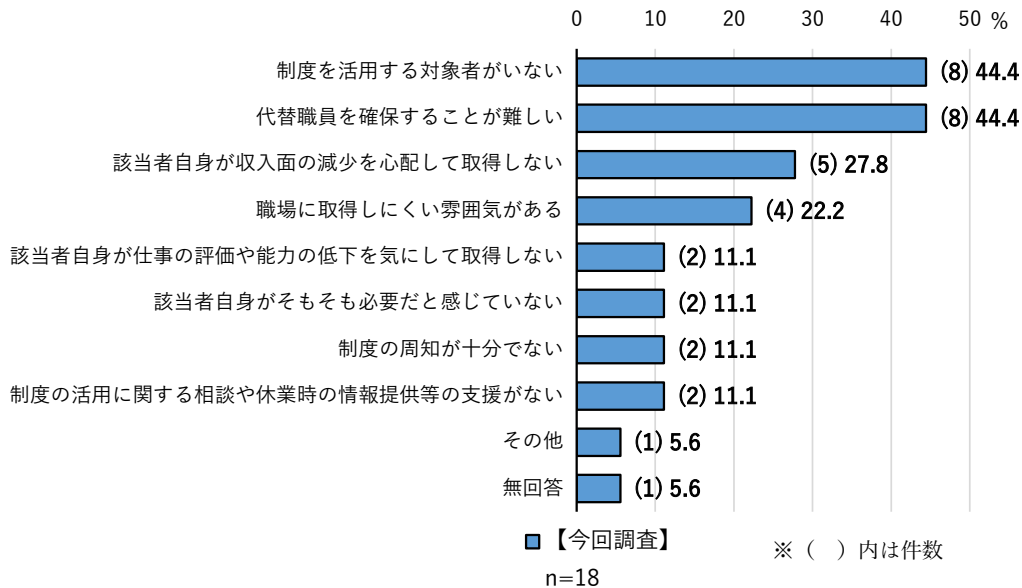
問8 問6の「3. 育児休業(男性)」で「制度がない」または「該当者のほとんどが取得していない」に○をつけた事業所にお伺いします。

男性の育児休業制度がないまたは該当者のほとんどが取得していない理由は何だと思えますか。(○はいくつでも)

育児休業【男性】について、制度がないまたはほとんどが取得していない事業所は18社で、理由としては、「制度を活用する対象者がいない」と「代替職員を確保することが難しい」がそれぞれ8社(44.4%)で最も多くなっています。

また、「該当者自身が収入面の減少を心配して取得しない」(5社、27.8%)や「職場に取得しにくい雰囲気がある」(4社、22.2%)といった理由もあげられています。

III-3 事業所意識調査

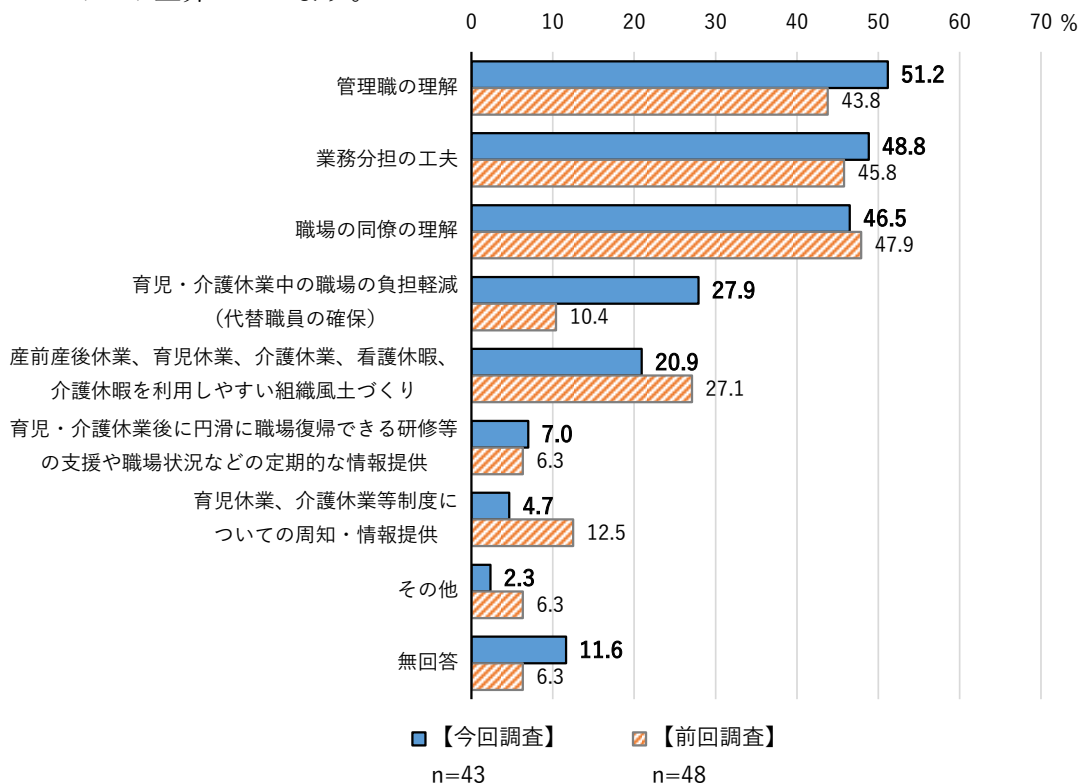


(6) 職場環境づくりに必要なこと

ワーク・ライフ・バランスのためには、管理職の理解、業務分担の工夫、職場の同僚の理解が重要であり、代替職員の確保も必要となってきた。

問9 ワーク・ライフ・バランスのための職場環境づくりにおいて、必要なことは何だと思いますか。(〇は3つまで)

ワーク・ライフ・バランスのための職場環境づくりに必要なことは、「管理職の理解」が51.2%で最も多く、次いで「業務分担の工夫」が48.8%、「職場の同僚の理解」が46.5%となっています。また、「育児・介護休業中の職場の負担軽減（代替職員の確保）」は27.9%で、前回調査より17.5ポイント上昇しています。

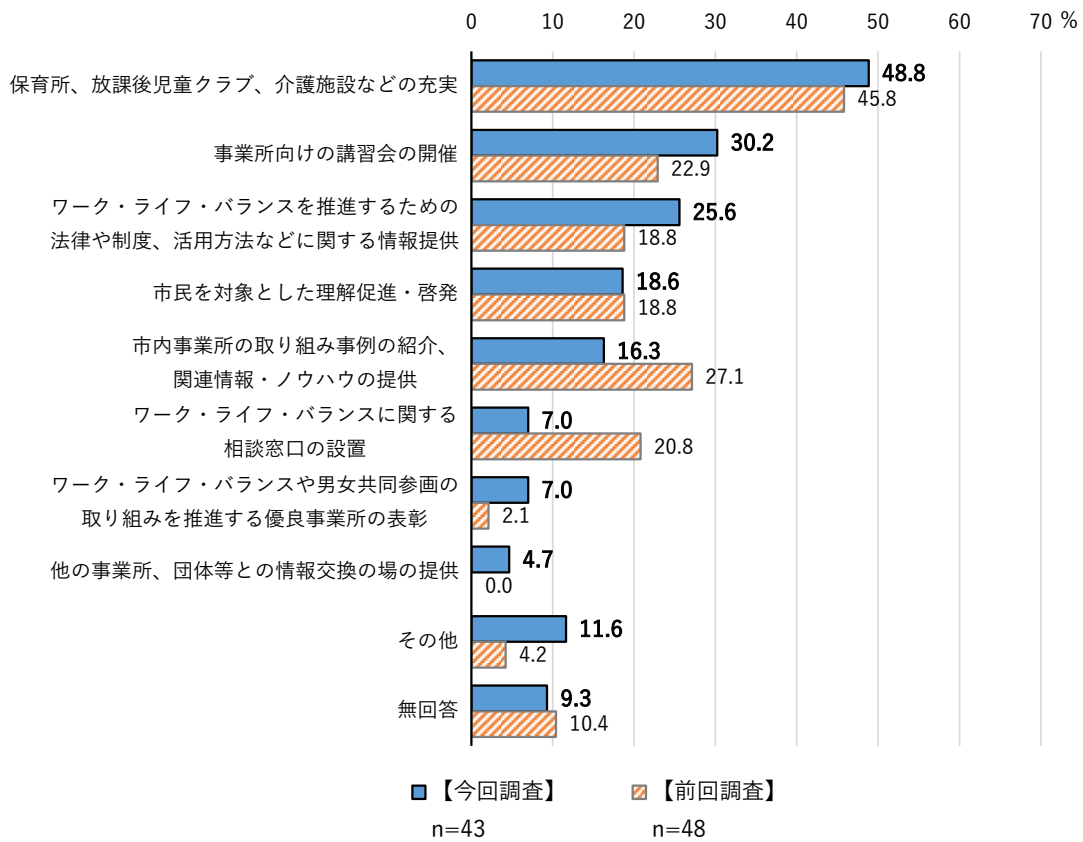


(7) 行政への希望

男女共同参画社会やワーク・ライフ・バランスの実現のために、行政に対しては保育所、学童保育、介護施設などの充実や事業所向けの講習会の開催、法制度等の情報提供が望まれている。

問 10 男女共同参画社会やワーク・ライフ・バランスの実現のために、行政にどのようなことを希望しますか。(〇は3つまで)

男女共同参画社会やワーク・ライフ・バランスの実現のために行政へ希望することは、「保育所、学童保育、介護施設などの充実」が 48.8%で最も多く、次いで、「事業所向けの講習会の開催」が 30.2%、「ワーク・ライフ・バランスを推進するための法律や制度、活用方法などに関する情報提供」が 25.6%となっています。



4. 女性の活躍推進について

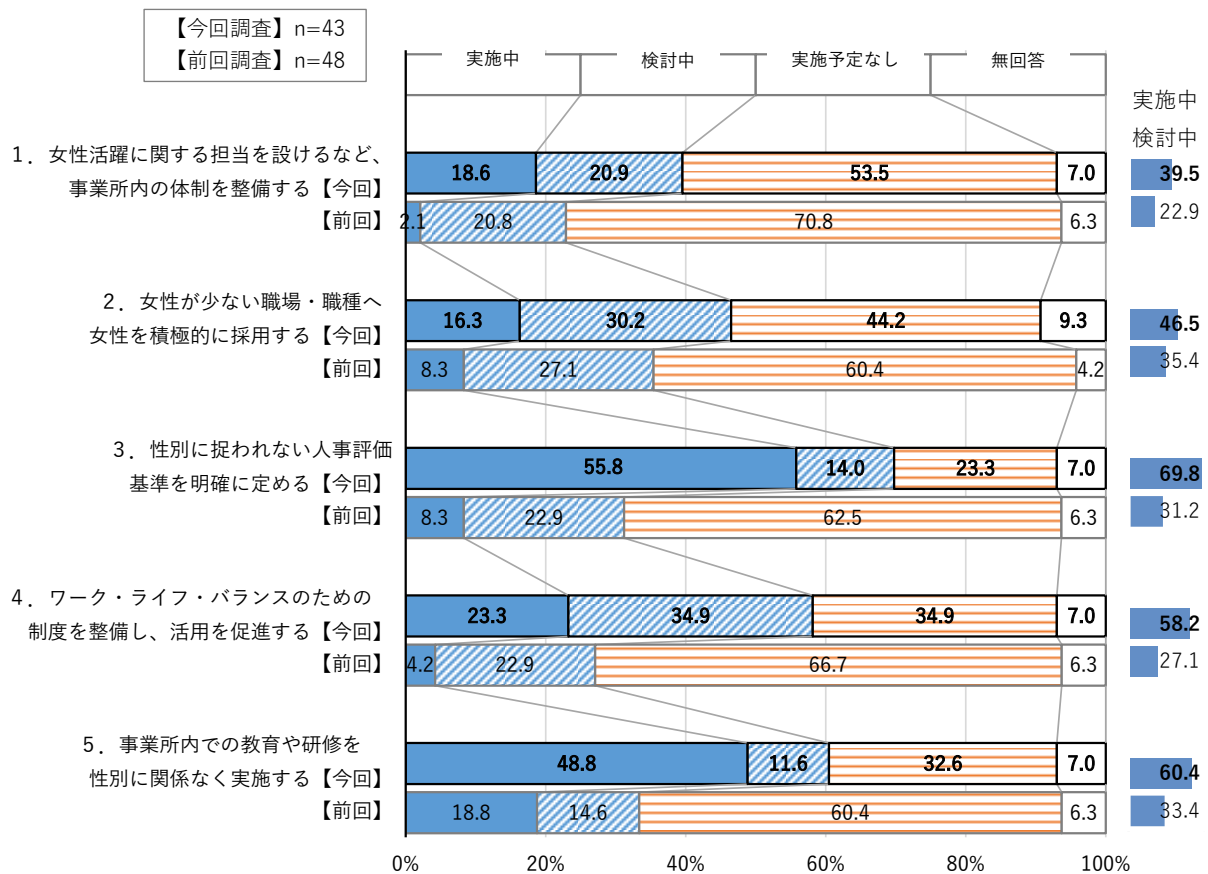
(1) 取り組み

女性の活躍推進に取り組もうとする事業所が多くなってきている。取組内容では、性別に捉われない人事評価や教育・研修、ワーク・ライフ・バランスのための制度整備などが多くなっている。

問11 貴事業所における女性の活躍推進のための取り組みについて、お答えください。
(それぞれについて該当する「1~3」に○を1つ)

女性の活躍推進のために取り組んでいることについて、『実施中・検討中』では「性別に捉われない人事評価基準を明確に定める」が69.8%と最も多く、次いで「事業所内での教育や研修を性別に関係なく実施する」が60.4%、「ワーク・ライフ・バランスのための制度を整備し、活用を促進する」が58.2%などとなっています。

前回調査と比較すると、全体として、『実施中・検討中』の割合は2割以上増加しており、事業所の女性の活躍推進への取り組みが進んできていることがうかがえます。



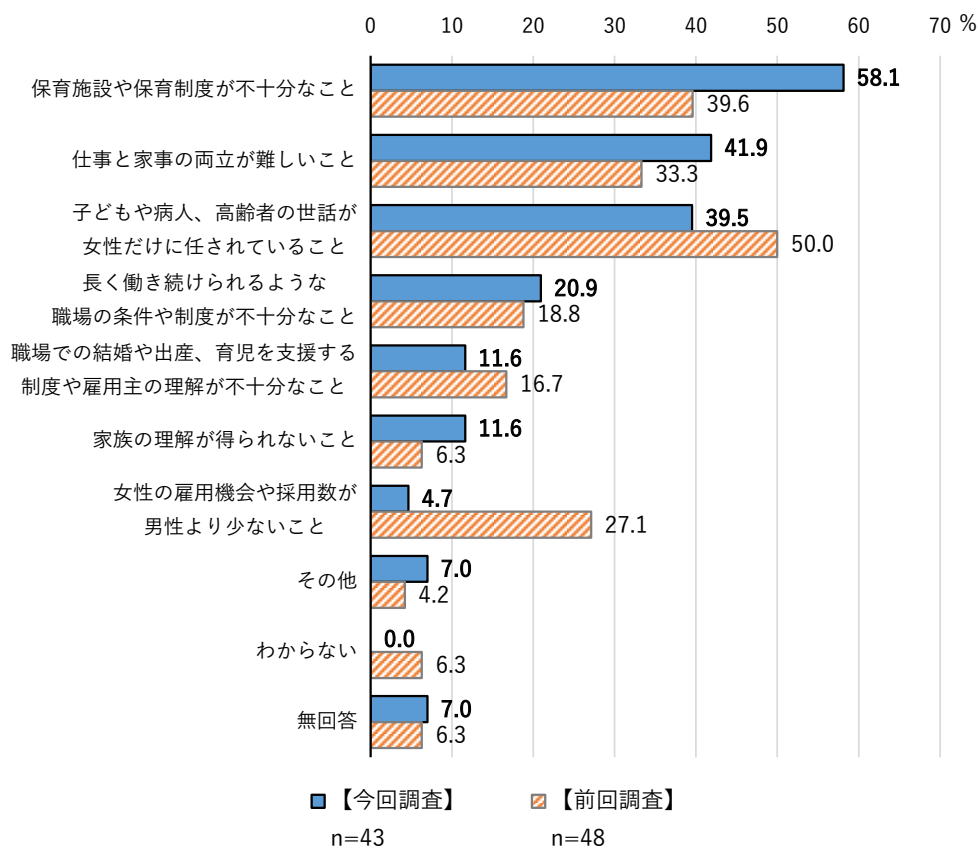
(2) 女性が働くうえでの障害

女性が働くうえでの障害は、保育施設や保育制度が不十分なことや仕事と家事の両立が難しいことだと考える事業所が多い。

問12 女性が働き続けるうえで、障害となっているものは何だと思えますか。(〇は3つまで)

女性が働くうえで障害となるものは、「保育施設や保育制度が不十分なこと」が58.1%で最も多く、次いで「仕事と家事の両立が難しいこと」が41.9%、「子どもや病人、高齢者の世話が女性だけに任されていること」が39.5%などとなっています。

前回調査と比較すると、「保育施設や保育制度が不十分なこと」や「仕事と家事の両立が難しいこと」の割合が、それぞれ増加しています。



III-3 事業所意識調査

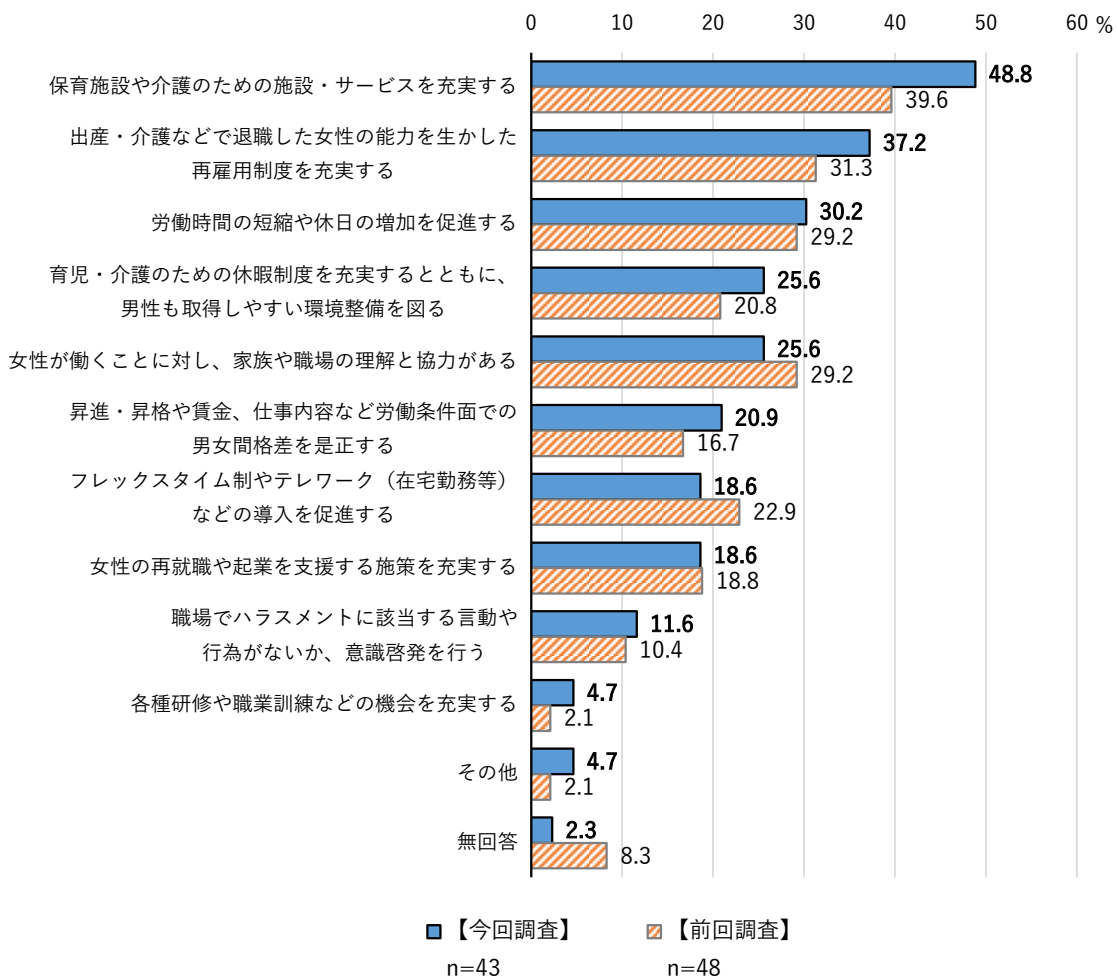
(3) 女性が働くうえで必要なこと

女性が働きやすくするために、保育施設や介護の施設・サービス充実や女性の再雇用制度などが必要と考える事業所が多いが、市民との意識の違いがある。

問13 女性が働きやすくするためには、主にどんなことが必要だと思いますか。(〇は3つまで)

女性が働きやすくするためには、「保育施設や介護のための施設・サービスを充実する」が48.8%で最も多く、次いで「出産・介護などで退職した女性の能力を生かした再雇用制度を充実する」が37.2%、「労働時間の短縮や休日の増加を促進する」が30.2%、「育児・介護のための休暇制度を充実するとともに、男性も取得しやすい環境整備を図る」と「女性が働くことに対し、家族や職場の理解と協力がある」が25.6%となっています。

市民意識調査では、「フレックスタイム制やテレワーク（在宅勤務等）の導入を促進する」（35.0%）や「労働時間の短縮や休日の増加を促進する」（34.9%）、「育児・介護のための休暇制度を充実するとともに、男性も取得しやすい環境整備を図る」（34.3%）などが多くっており、事業所との意識の違いがみられます。



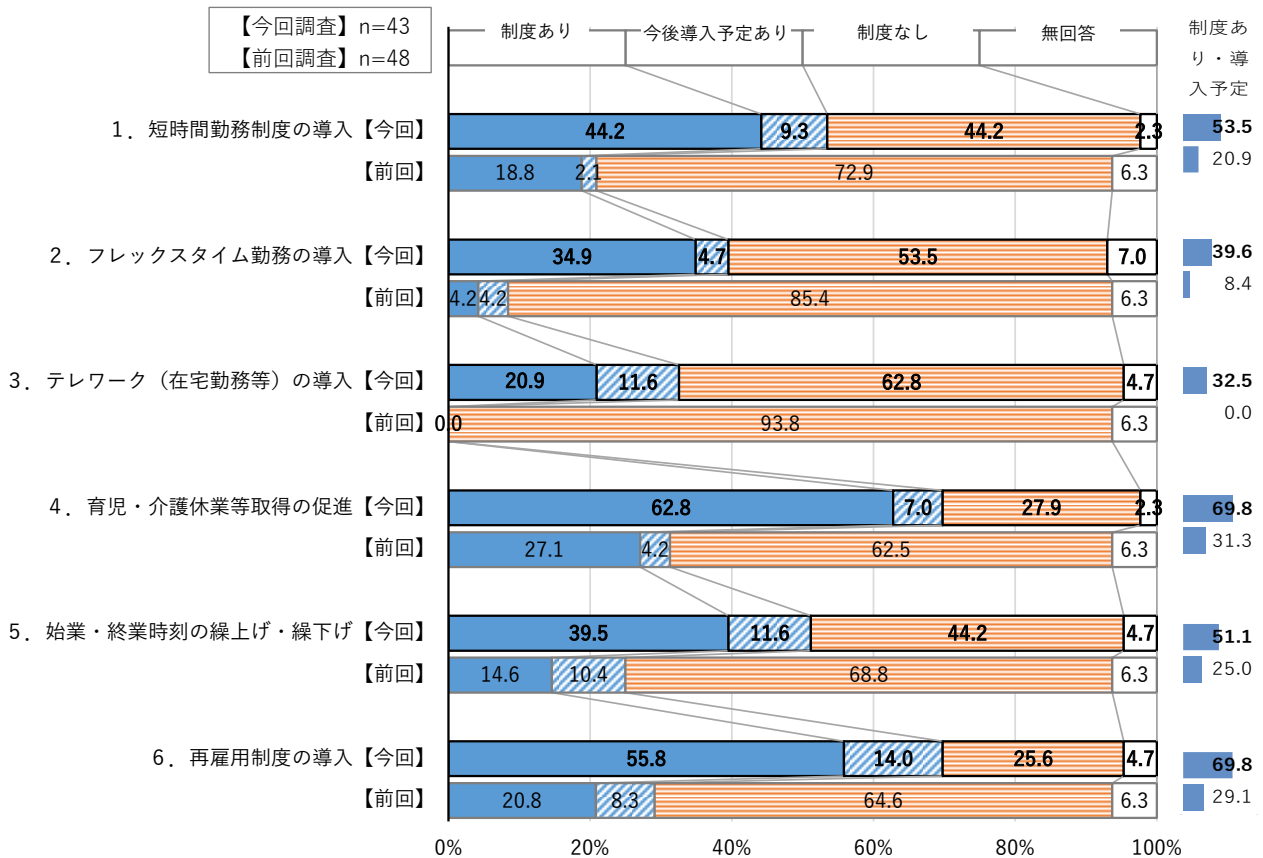
(4) 多様な働き方への取り組み

多様な働き方への取り組みとして、育児・介護休業等取得の促進、再雇用制度の導入などが進んでおり、コロナ禍をきっかけにフレックスタイムやテレワーク等についても導入されつつある。

問14 多様な働き方への取り組みについて、お答えください。
 (それぞれについて該当する「1~3」に○を1つ)

多様な働き方の取り組みとして『制度あり・導入予定あり』は、「育児・介護休業等取得の促進」と「再雇用制度の導入」が69.8%で最も多く、次いで「短時間勤務制度の導入」が53.5%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が51.1%などとなっています。

前回調査と比較すると、あまり制度がなかった「フレックスタイム勤務の導入」や「テレワーク（在宅勤務等）の導入」についても、『制度あり・導入あり』の割合が増えてきており、コロナ禍の影響もあって、多様な働き方への取り組みが進んでいると考えられます。



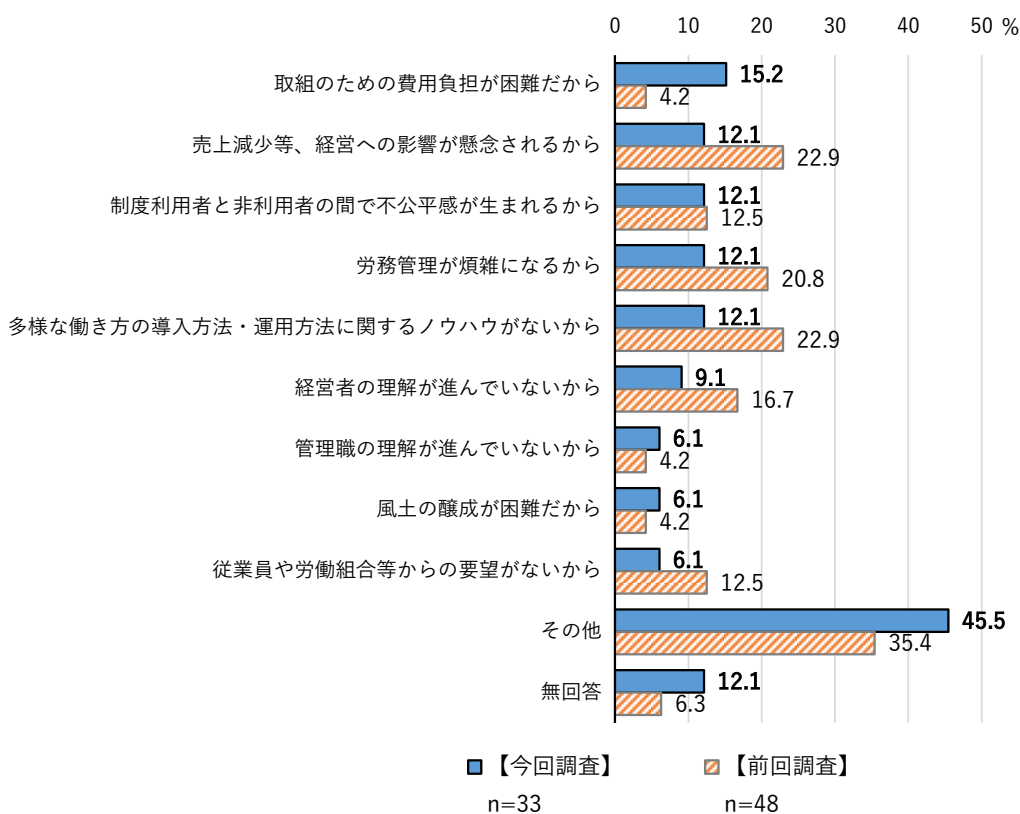
III-3 事業所意識調査

(5) 制度を設けていない理由

制度を設けていない理由は、取り組みのための費用負担とする事業所が多いが、そのほか多岐にわたっている。

**問 15 問 14で3の「制度なし」にひとつでも○をつけた事業所にお伺いします。
多様な働き方の制度を設けていない理由は何ですか。(○はいくつでも)**

多様な働き方への取り組みに対して制度を設けていない理由については、「取組のための費用負担が困難だから」が15.2%で最も多くなっています。そのほか「売上減少等、経営への影響が懸念されるから」や「制度利用者と非利用者間で不公平感が生まれるから」、「労務管理が煩雑になるから」、「多様な働き方の導入方法・運用方法に関するノウハウがないから」がそれぞれ12.1%となっており、「その他」も45.5%と多いことから、理由は多岐に渡っていると考えられます。



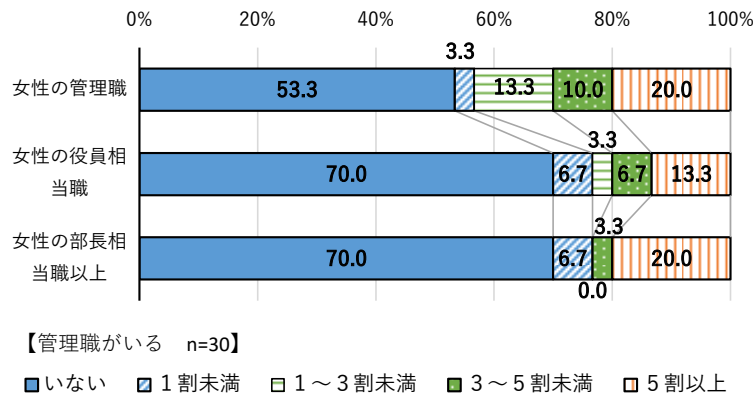
(6) 女性管理職の割合

女性管理職が1割未満の事業所は約半数。5割以上の事業所は2割。役員等がないのは7割。

問 16 貴事業所では係長相当職以上の管理職及び女性管理職は何人いますか。該当者がいない場合は「0」とお答えください。

管理職がいる事業所（30 社）について、女性管理職は、「いない」が 53.3%、「1 割未満」が 3.3%で、女性管理職が『少ない』事業所が 6 割弱となっています。一方、「1～3 割未満」は 13.3%、「3～5 割未満」が 10.0%、「5 割以上」が 20.0%となっています。

また、女性の役員相当職や部長相当職がない割合は 7 割となっています。

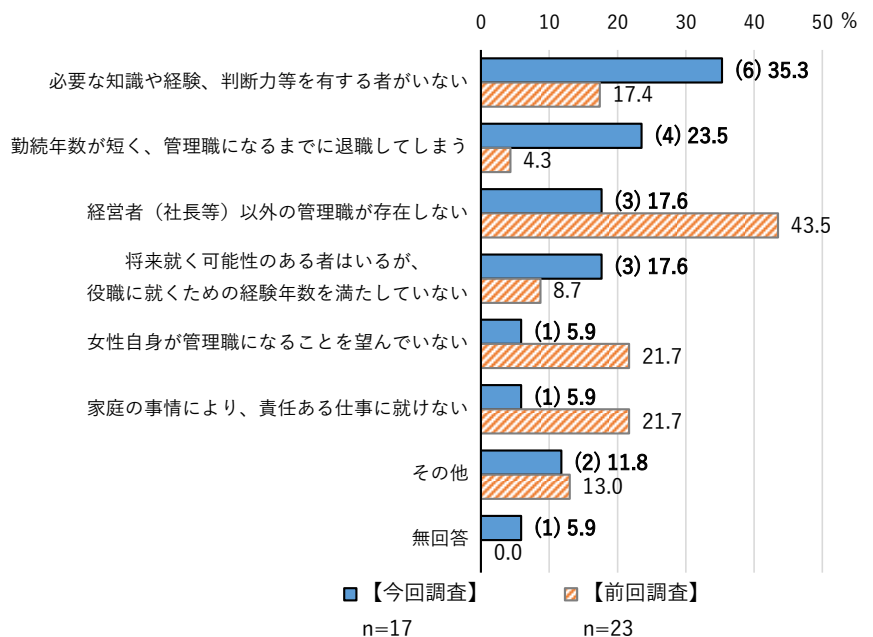


(2) 女性管理職が少ない理由

女性管理職が少ない理由は、必要な知識や経験等を有する者がいない、勤続年数の短さなど。

問 17 問 16 で女性管理職が少ない（1割未満）あるいは全くいない事業所にお伺いします。女性管理職が少ない理由は何だと思えますか。（〇はいくつでも）

女性管理職が少ない理由は、「必要な知識や経験、判断力等を有する者がいない」（6社、35.3%）が最も多く、次いで「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう」（4社、23.5%）などとなっています。



※（ ）内は件数

III-3 事業所意識調査

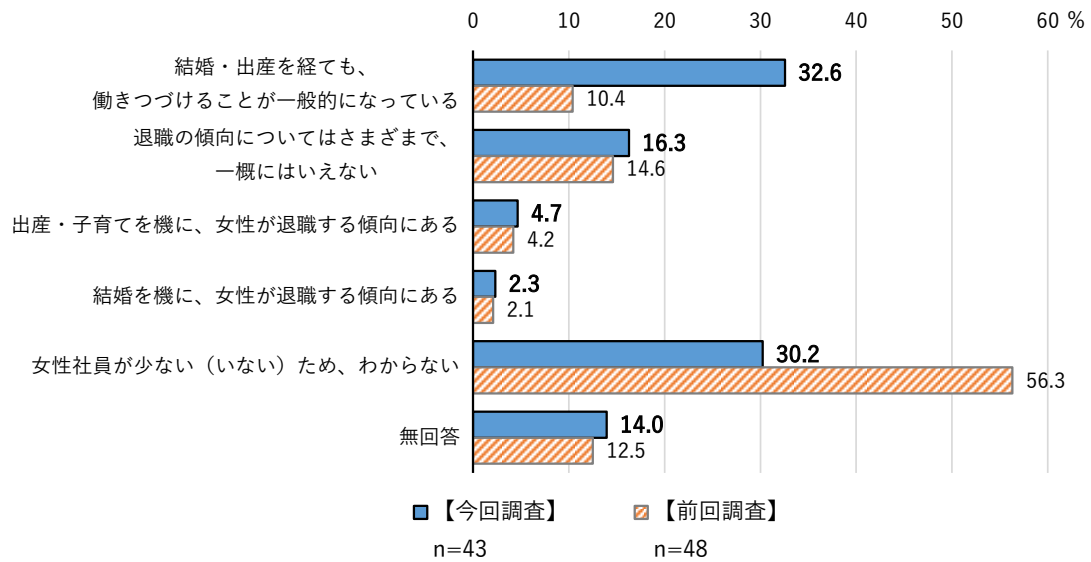
(3) 女性社員の退職

結婚・出産を経ても、働きつづけることが一般的と考える事業所は3割で、前回調査より上昇。

問18 貴事業所では、結婚や出産・子育てを機に退職される女性社員の方はいますか。

(○は1つ)

結婚や出産・子育てを機に退職される女性社員については、「結婚・出産を経ても、働きつづけることが一般的になってきている」が32.6%で、前回調査を20ポイント以上上回っており、結婚・出産しても女性が働き続けることが徐々に定着しつつあることがうかがえます。



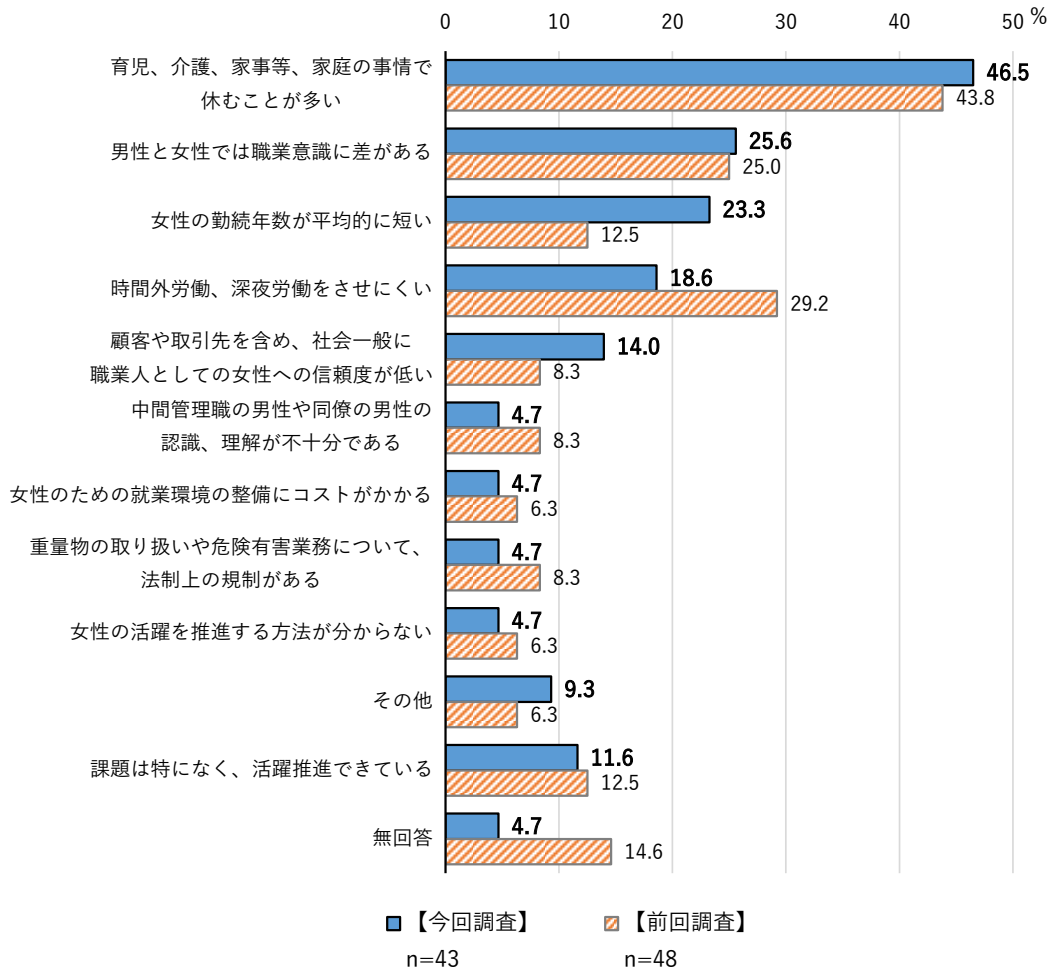
(4) 女性の活躍推進での課題

女性の活躍を推進するうえでの課題として、家庭の事情や職業意識の差、勤続年数などあげる事業所が多い。一方で、課題がなく活躍できている事業所は1割ほどと少ない。

問19 女性の活躍を推進する上で、どのような課題があると思いますか。(○はいくつでも)

女性の活躍を推進するうえでの課題として、「育児、介護、家事等、家庭の事情で休むことが多い」が46.5%で最も多く、次いで「男性と女性では職業意識に差がある」が25.6%、「女性の勤続年数が平均的に短い」が23.3%などとなっています。

一方、「課題は特になく、活躍推進できている」は11.6%と、1割程度となっています。



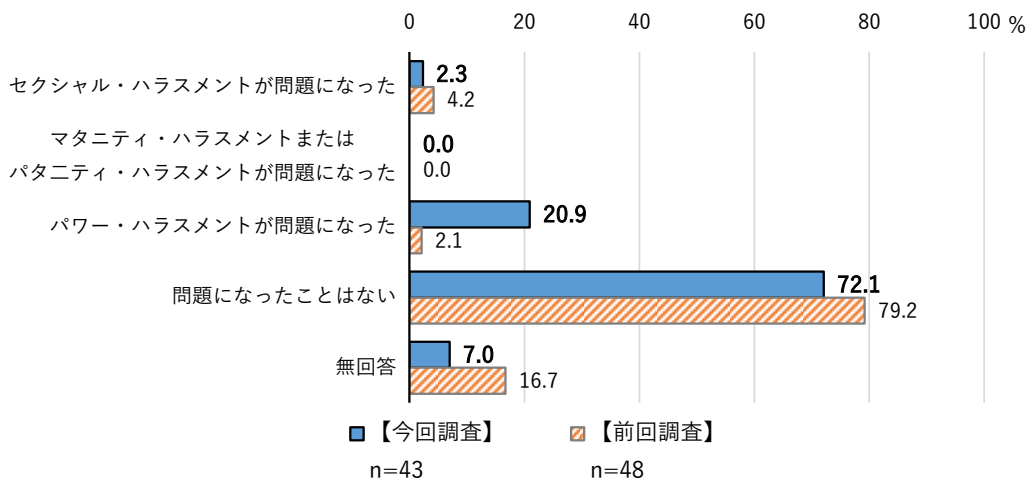
5. ハラスメント対策について

(1) ハラスメント問題になったこと

ハラスメントが問題になっていない事業所は7割だが、パワハラが問題になった事業所は2割。

問 20 貴事業所において、ハラスメントが問題になったことがありますか。(〇はいくつでも)

ハラスメントについて、「問題になったことはない」が72.1%に対し、「パワー・ハラスメントが問題になった」が20.9%となっています。



III-3 事業所意識調査

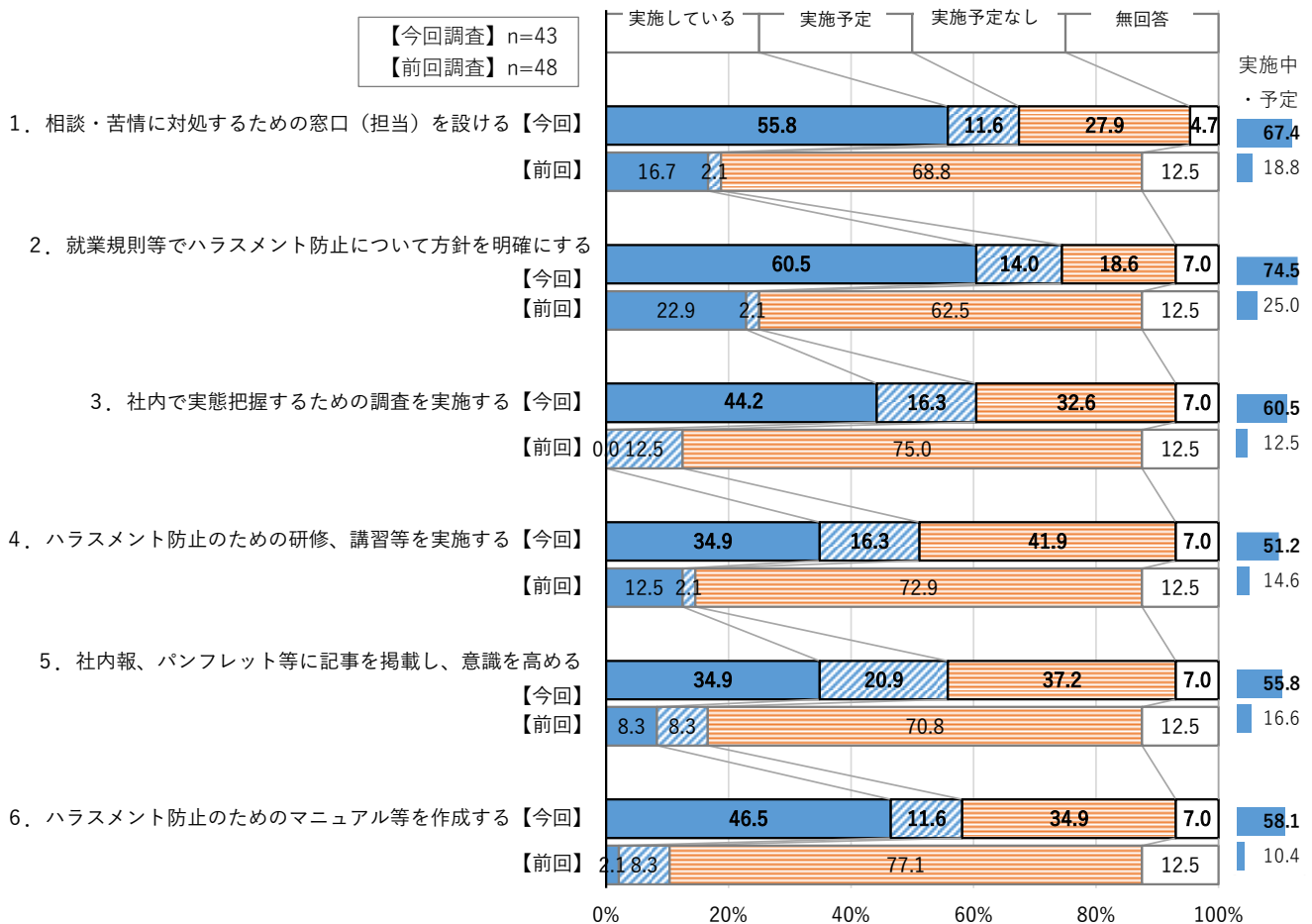
(2) ハラスメントに対する取り組み

ハラスメントに対する取り組みを実施または予定している事業所は半数以上。就業規則等で方針を明確にすることや、相談などの窓口を設けて対処する事業所が多い。

問 21 貴事業所において、次の項目のハラスメントに対する取り組みを行っていますか。
(それぞれについて該当する「1~3」に○を1つ)

ハラスメントに対する取り組みについて、『実施中・予定』はすべての項目で5割以上となっており、特に「就業規則等でハラスメント防止について方針を明確にする」が74.5%で最も多く、次いで「相談・苦情に対処するための窓口（相当）を設ける」が67.4%となっています。

前回調査と比較して、どの項目も『実施中・予定』が大幅に増えており、ハラスメント対策を一般化しつつあることがうかがえます。

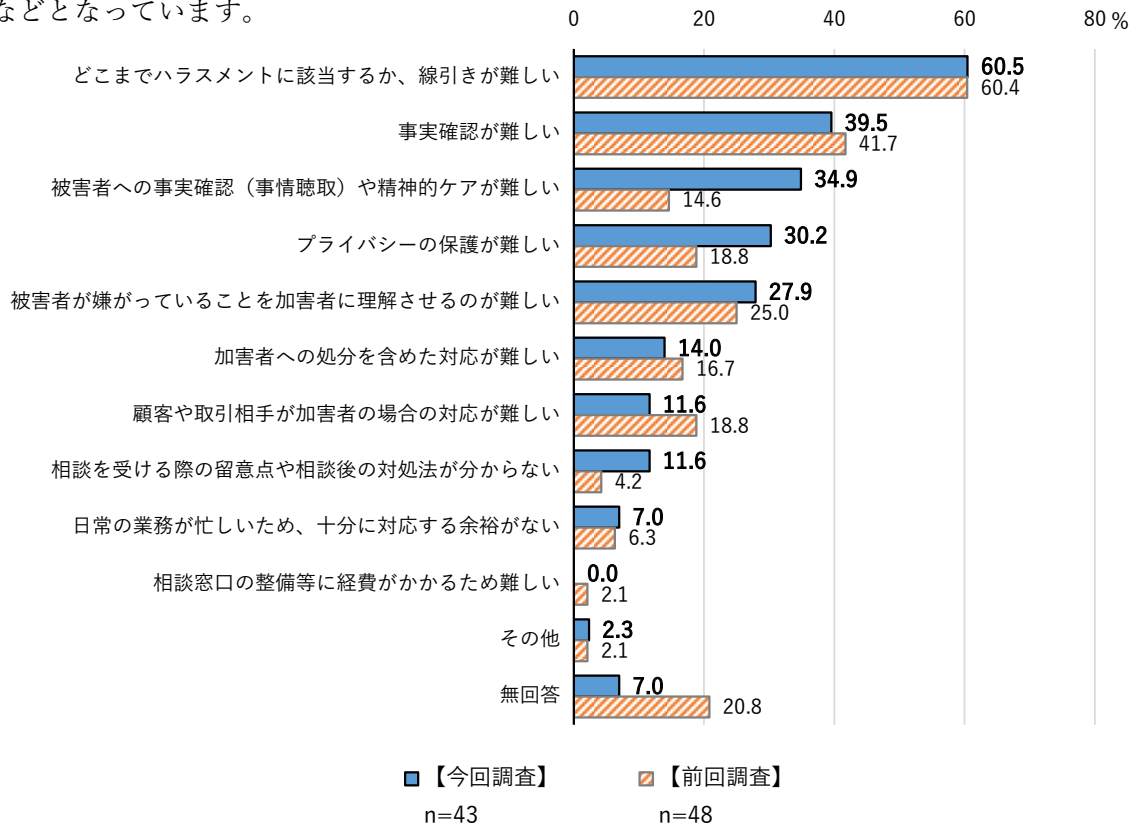


(3) 対応が困難と感じること

ハラスメントが起きた時の対応の難しさは、線引きが難しいことや事実確認が難しいこと。

問 22 ハラスメントが起きた時に対応が困難と感じることは何ですか。(○はいくつでも)

ハラスメントが起きた時に対応が困難と感じることは、「どこまでハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が60.5%と最も多く、次いで、「事実確認が難しい」が39.5%、「被害者への事実確認（事情聴取）や精神的ケアが難しい」が34.9%、「プライバシーの保護が難しい」が30.2%などとなっています。



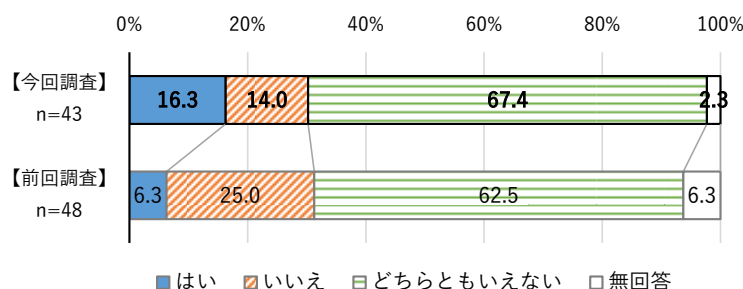
6. 男女共同参画社会について

(1) 市の取り組み

市の取り組みを積極的とする事業所は1.5割で、前回調査よりは上昇している。

問 23 貴事業所は、市における男女平等・男女共同参画の推進に関する取り組みを積極的だと思いますか。(○は1つ)

市の男女平等・男女共同参画の推進に関する取り組みを積極的だと思うかについて、「はい」は16.3%、「いいえ」は14.0%で、前回調査と比較して、「はい」が10ポイント上昇しています。



III-3 事業所意識調査

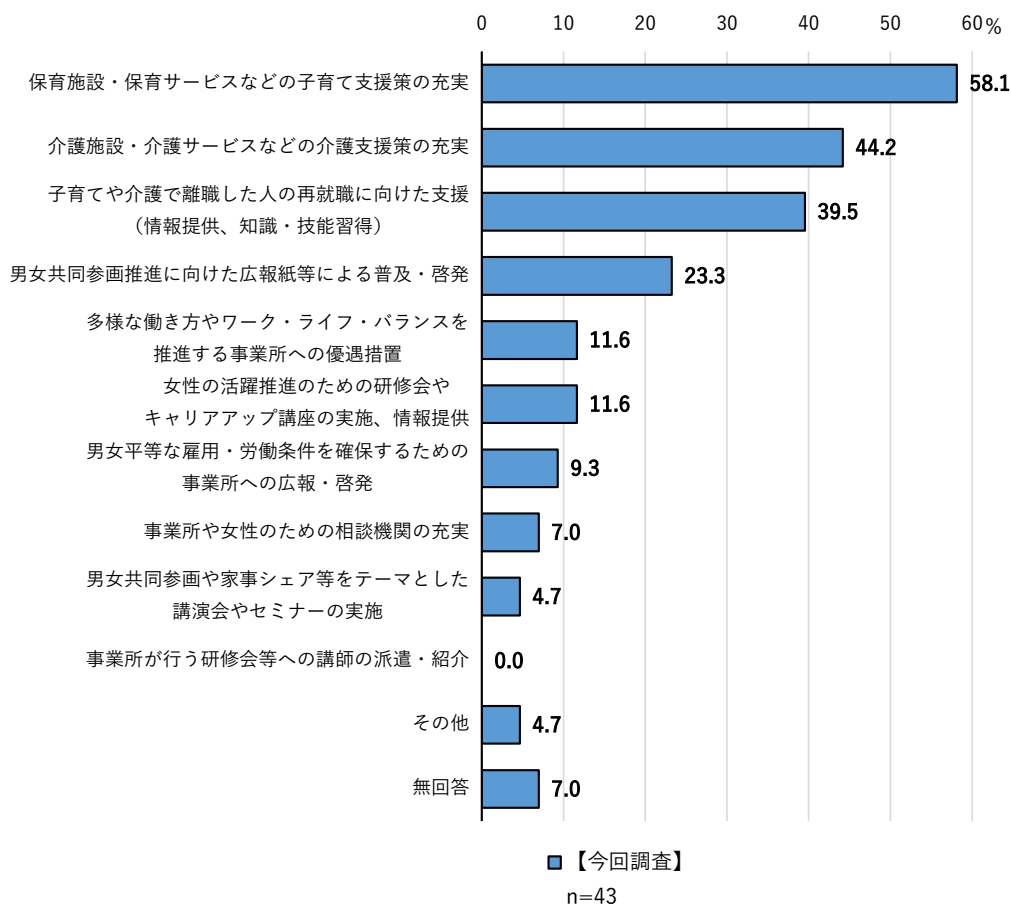
(2) 市が力を入れるべきこと

事業所の立場から市が力を入れるべきだと考えることでは、子育て支援策や介護支援策、子育てや介護で離職した人への再就職支援などが多くなっている。

問 24 男女共同参画社会を実現するために、事業所の立場から、市は今後どのようなことに力をいれていくべきだと思いますか。(〇は3つまで)

男女共同参画社会を実現するために、市が力を入れるべきことについて、「保育施設・保育サービスなどの子育て支援策の充実」が58.1%で最も多く、次いで「介護施設・介護サービスなどの介護支援策の充実」が44.2%、「子育てや介護で離職した人の再就職に向けた支援（情報提供、知識・技能習得）」が39.5%、「男女共同参画推進に向けた広報紙等による普及・啓発」が23.3%などとなっています。

「事業所が行う研修会等への講師の派遣・紹介」はゼロとなっています。



IV 自由回答

1. 市民意識調査について

市民意識調査の最後に伺った自由記入欄については、135人（18.7%）の回答がありました。主な意見の概要を、現在の計画の主要課題を参考にまとめた結果は以下の通りです。

内容	件数（件）	割合（%）
家庭と仕事の両立	40	29.6
男女共同参画の意識づくり	35	25.9
市の取り組み	22	16.3
雇用や職業の場における男女共同参画	16	11.9
政策・方針決定過程	10	7.4
人権・DV・ハラスメントなど	9	6.7
教育・学習	5	3.7
地域の課題	5	3.7
その他	18	13.3
回答者数	135	—

1つの回答が複数の内容を含んでいることもあるため、件数の合計は回答者数と一致しない

■家庭と仕事の両立

- 私は女性が子供を育てるのが当たり前の時代に育ったが、私の子どもたちは男女平等（給与・子育て等）の意識が高いと思う。（女性、70歳以上）
- 保育の仕事は女性が多く、男性にとっては業務内容や保育現場の問題点などが理解されにくいのが現状である。広報などでつくばみらい市は子育て支援に力を入れているのがわかるが、保育現場の問題点についても目を向けてほしい。（女性、40歳代）
- 支援室に来るのは母親が多い。父親が参加しやすいような土日でのイベント開催。（女性、30歳代）
- 保育制度をもっと充実させることによって、出産しても仕事がやりやすい環境を整備することで、女性が活躍できる場が増えると思う。つくばみらい市は都内で仕事をする人が多いので、夜間保育等も増やした方がいいと思う。（男性、40歳代）
- 両親と居住地が離れており、頼るものが少ないこともあるため、妊娠、出産、子育ての支援を充実してもらいたい。（男性、30歳代）

■男女共同参画の意識づくり

- 女性だけでなく、男性の権利も保障すべき。（女性、30歳代）
- 女性のほうが立場が弱いこともあるかもしれないが、あまり意識すると女性だから、が強く区別されてしまうのは本意ではないと考える。（女性、40歳代）
- 日本社会に根付いている「女性はこうあるべき」「母親としてこうあるべき」という意識が、女性を生きづらくさせていると思う。女性ばかりに努力を求める社会を変えていくことが一番大切だと思う。（女性、40歳代）
- 平等は同じであることでは無いと言うことを念頭に進めてほしい。（男性、40歳代）
- 性別で性質が違うので、性別によって生活をする上で得意不得意がどうしてもあると思う。ただし、人間としての権利は不平等であってはいけないと思う。（男性、40歳代）

IV 自由回答

■市の取り組み

- 限られた予算を使うのであれば、実用的な支援に力を入れるべきだと思う。意識の推進などの啓発活動は支援が充実してから話ではないか。(男性、40歳代)
- このような取組をされること自体、意識の高い状態であると感じる。(女性、40歳代)
- 市が行っていることがどんな事なのか市民は知らない。もっと情報を発信するべき。(男性、30歳代)
- 現場や当事者等の意見を聞ける機会がもっと増えれば、より関心を持つ方が増えると思う。(男性、30歳代)

■雇用や職業の場における男女共同参画

- 具体的に女性の比率を上げたとか記事になるからそれでいいのか。適材適所、普段どういった所で平等でない所があるのか。どういった解決方法があるのか、そこを明確にした上で取り組まないと平等は進んでいかないと思う。(男性、30歳代)
- 職業選択等、個人の意志が尊重されることが望ましい。外で働くことがイコール男女平等ではないと思う。(男性、50歳代)
- 家で子育てや家事を平等にできている(と思う)が、保育園の送り迎えの関係で仕事の時間を減らすのはやはり自分。収入の関係で仕方がないが、職場でも肩身せまく、また今後の自分のキャリアが心配。(女性、30歳代)
- 同じ仕事内容なのに男女で賃金の格差を非常に感じる。賃金に差をつけるのであれば、仕事内容も女性が楽な内容にするべき。(女性、40歳代)

■政策・方針決定過程

- つくばみらい市の幹部の男女比率は分からないが、民間は役員の女性3割が求められている。男女平等というだけでは何もできない。優秀な女性を積極的に活用して、女性の声を反映させることが大事。(男性、60歳代)
- 男性の議員が多いため、女性も積極的に参加しやすい制度をつくる。政治についての講演会などを通じて関心を持ってもらうことから始めるべきであると思う。(女性、29歳以下)
- 能力の高い人が出さすべきなので、無理矢理に男女比率を上げようとするのは誤りではないかと思う。(男性、40歳代)

■人権・DV・ハラスメントなど

- 人権侵害に苦しんでいる人に対する相談窓口を広く開いていく努力を継続して行ってほしい。(男性、60歳代)
- ひとり親世帯の特に母子世帯の困窮は目に余ると思ってしまう。女性・男性共に非正規の働き方の人の給料が低すぎる。(女性、70歳以上)
- 困っているのは女性だけではない。男性が相談し、問題解決につなげるルートがなければ、真の男女平等にはならない。(女性、50歳代)

■教育・学習

- 男性社会へ女性を平等に組み込むという思考ではなく、幼稚園や小学校低学年から性的なこと、命のことを学ぶ機会を設けることで、男女が互いに尊重し合える社会の実現を望む。(女性、30歳代)
- 行政や職場でもさまざまな活動や講演会等があるが、参加者はたいてい女性が多い。男性で興味を持つ人の人数が増えない限り、現状男性優位の社会を変えていくのは難しいと思う。男性にとってもメリットがあることをしっかりアピールしていく必要があると思う。(女性、40歳代)

■地域の課題

- 父親が参加しやすいような土日でのイベントの開催。昔からの地域での集まり(自治会・消防団)の見直し。父親がこれらに参加することが多く、家事・育児に参加できないことが多々ある。(女性、30歳代)
- 赤ちゃんと一緒に入れるトイレ、おむつ台が男性トイレにもあることが普通になってほしい。(女性、29歳以下)

2. 職員意識調査について

職員意識調査の最後に伺った自由記入欄については、64人（11.2%）の回答がありました。主な意見の概要は以下の通りです。

内容	件数（件）	割合（%）
男女共同参画意識	28	43.8
業務分担、ワーク・ライフ・バランスなど	14	21.9
男女の活躍	14	21.9
ハラスメント	4	6.3
市の取り組み	3	4.7
その他	12	18.8
回答者数	64	-

1つの回答が複数の内容を含んでいることもあるため、件数の合計は回答者数と一致しない

■男女共同参画意識

- それぞれの人ができることをやればよいと思っているので、男女平等や男女共同参画など、そもそも男女を分けて考えていることに違和感がある。市役所のなかでは男女でどうこうという考え方は、あまりないのではないかとと思っている。（男性、40歳代）
- 男と女は根本的に違うので、すべてを平等にすることは不可能であると考えている。（男性、50歳代）
- 女性だけを優遇することが男女平等ではないし、男女共同参画ではないと思う。現在の男性が当たり前と思っている男性の仕事量を見直しすることが必要なのでは。（女性、40歳代）
- 特に不自由を感じていないので無理に男女共同参画社会を実現する必要性を感じない。男女問わず、能力がある人間が活躍すればいい。（女性、40歳代）
- 女性について様々な内容を問いている時点で、市の男女平等や男女共同参画などについての考え方が遅れていると思う。様々な状況を想定して、女性を何とかしようとするのではなく、多方面からのアプローチが大切だと思う。（女性、30歳代）

■業務分担、ワーク・ライフ・バランスなど

- 男性も女性ももう少し一人当たりの仕事の量が減らせたらいいのと思う。今1人でやってる仕事を1.5~2人に分ける等、分業が進むといいのと思う。当然、仕事の量が減ると、収入も減ってしまうが、それと引き換えに得られる幸せがあると思う。（女性、30歳代）
- 育休や産休、時短などは、良い制度であり、賛成である。ただ、別の職員にしわ寄せが来て業務量が増え、負担が増えてしまっているのも現状である。業務量自体を減らす取り組み、業務の効率化を行う取り組み、必要性の低い業務を削減する取り組みなどが必要だと思う。（男性、30歳代）
- 男性だから、女性だからという性別による先入観を取り除くことが、必要ではないかと考えている。性別に問わず、能力に応じて業務を振り分けたり、様々な意見を出せたりするような環境をつくるのが、市職員の向上につながると思う。（男性、40歳代）
- 私の職場には、女性が多くいるため、働きやすい環境である。（女性、40歳代）

■男女の活躍

- 管理職の女性比率がどれくらいだとか、水防隊に女性が入っていないなど、男性とか女性によるものでなく一人の人間として見ることが、本当の意味での男女平等であると思う。（男性、40歳代）
- 男女だけでなく、老若男女問わず能力によって評価される体制になれば良いと思う。（男性、29歳以下）

IV 自由回答

-
- 女性にも優秀な方がいるので、年齢に関係なく積極的に管理職に登用すべきだと思う。(男性、50歳代)
 - 「女性だから」という感覚が市の職員間でも強く根付いていると感じている。(女性、30歳代)
 - 男女に限らず自分のために生き生きと働いている人は素敵だと思う。ただ、その割合はどのくらいなのか。(性別「回答しない」、40歳代)

■ハラスメント

- 自身の基準としては該当する行動を見たことはある。(男性、30歳代)

■市の取り組み

- 伊奈・谷和原庁舎、男子トイレ(洋式)にも、子供を保護できる座席のようなものを設置してはどうか。(男性、50歳代)
 - 出産・育児に係る環境づくりのための企業への支援(事例等の情報提供、取組を行う企業・団体への支援制度)などは、大きく推進していくためには不足していると感じる。(男性、40歳代)
-

3. 事業所意識調査について

事業所意識調査の最後に伺った自由記入欄については、5件(11.6%)の回答がありました。主な意見の概要は以下の通りです。

○保育士への手当で導入の提案：

保育施設の充実だけでなく、保育士の確保が急務とし、保育士に対する手当で制度の導入が必要。

○情報の周知不足への指摘：

取組みに関する情報周知が不十分。

○男女ではなく個人の能力：

男女で採用や業務分担を差別することはなく、個人の能力次第。男女平等という時点で差別しているように感じる。

○具体的な人手の支援：

育児や介護をする人々に対して、働く時間を確保するため、具体的な人手の支援をしてほしい。

○業務の効率化：

現在の業務や体制の見直しにより、業務を効率化できれば、仕事と生活の調和が図れる。
