

男女共同参画社会に関する 市民・事業所アンケート

報 告 書

令和 7 年（2025年） 3 月

城 陽 市

目 次

I	調査の概要	1
1.	調査目的	1
2.	調査の概要	1
3.	回収状況	1
4.	調査内容	2
5.	報告書の見方	3
II	アンケート結果の考察と概要	4
1.	市民アンケート調査結果の考察	4
2.	市民アンケート調査結果の概要	6
3.	事業所アンケート調査結果の考察	11
4.	事業所アンケート調査結果の概要	12
III	市民アンケートの結果	14
1	あなたご自身について	14
(1)	性別	14
(2)	年代	14
(3)	家族構成	15
(4)	子どもの有無	15
(5)	子どもの人数	16
(6)	子どもの学齢	17
(7)	職業	18
(8)	今後の就労意向	20
(9)	希望する就労形態	21
2	日常の暮らし(家庭・職業・地域生活)について	22
(1)	結婚観等について	22
(2)	家事の役割分担	31
(3)	家事の役割分担の理想	38
(4)	仕事と生活のバランスに関する希望と現実	39
(5)	男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加するために必要なこと	45
(6)	育児・介護休業制度の利用状況	48
(7)	有給休暇や育児・介護休業制度を利用しにくい理由	51
(8)	地域活動の参加状況	54
(9)	参加している地域活動	55
(10)	地域活動の参加に支障となること	57
(11)	子どもに身につけさせたい能力	59
(12)	子どもが自由な進路選択をするために必要なこと	63
(13)	非常時において男女共同参画の視点を持つことの必要性	66
(14)	災害時の避難所運営で必要な取り組み	67

3	人権の尊重について	70
(1)	人権が尊重されていないと感じること	70
(2)	パートナー間で受けた（振るった）ことのある暴力行為	74
(3)	パートナー間で暴力を受けた（振るった）時の相談相手	82
(4)	相談しなかった理由	84
(5)	女性相談の認知状況	86
(6)	ハラスメントの経験の有無	88
(7)	問題を抱える女性の自立支援のために強化する取り組み	93
4	男女共同参画社会について	96
(1)	日本の男女の地位の平等感	96
(2)	ぱれっと J O Y O の認知状況	107
(3)	男女共同参画に関する用語の認知状況	109
(4)	男女共同参画に関するこの10年間の取り組みの進展	115
(5)	男女共同参画社会をめざして取り組むべきこと	123
IV	事業所アンケートの結果	127
1	事業所について	127
(1)	事業所の概要について	127
(2)	事業所の形態	128
(3)	従業員数、育児休業・介護休業取得者の有無	129
(4)	働き方改革や女性活躍推進についての考え方	134
(5)	企業認定制度の認知状況	135
(6)	産後パパ育休・育児休業の分割取得の認知状況	138
(7)	従業員の育児休業取得についての考え方	139
(8)	介護問題を抱える従業員の把握状況	140
(9)	育児・介護休業取得者の復職後の配置状況	140
2	両立支援、ワーク・ライフ・バランスについて	141
(1)	仕事と家庭の両立やワーク・ライフ・バランス推進のための措置の実施状況	141
(2)	両立支援制度の利用促進にあたっての課題	146
3	女性の活躍推進について	148
(1)	女性の管理職登用促進にあたっての課題	148
(2)	女性の活躍推進、ダイバーシティのための措置の実施状況	151
4	職場環境について	154
(1)	ハラスメントなどの相談事例の有無	154
(2)	ハラスメントに対する取組	156
	市民アンケート 調査票	160
	事業所アンケート 調査票	168

I 調査の概要

1. 調査目的

城陽市では、「第4次城陽市男女共同参画計画-さんさんプラン」(令和3年度～令和12年度)に基づき、各種施策を進めている。5年ごとの計画見直しを控えて、現在の社会情勢、市民・企業の意識やニーズ、価値観の変化に対応するため、市民並びに事業所を対象とした調査を実施した。より実効性のある計画となるよう、計画推進における基礎データとして活用するとともに、今後の男女共同参画施策推進のための参考資料とすることを目的とする。

2. 調査の概要

	市民アンケート	事業所アンケート
調査対象	城陽市に居住する18歳以上の方から無作為で1,000人を抽出	令和3年「経済センサス」母集団データから市内事業所300社を抽出
調査方法	郵送により調査票を配布及び回収 インターネットによる回答	郵送により調査票を配布及び回収 インターネットによる回答
調査期間	令和6年10月31日～11月25日	

3. 回収状況

	配布数	回収数	有効回収数	有効回収率
市民アンケート	1,000件	396件 うち インターネット回答54件	396件	39.6%
事業所アンケート	300件	89件 うち インターネット回答28件	89件	29.7%

4. 調査内容

■市民アンケート

調査項目	設問内容
回答者の属性	性別
	年代
	家族構成
	子どもについて（人数・学齢）
	職業
	今後の就労意向
	希望する就労形態
日常の暮らし（家庭・職業・地域生活）について	結婚観等について
	家事の役割分担について
	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について
	男性の家事、子育て、介護、地域活動への積極的な参加について
	育児・介護休業の利用について
	地域活動について
	子どもに関する意識について
	災害時の意識について
人権の尊重について	人権が尊重されていないと感じることについて
	パートナー間の暴力について
	相談窓口の利用・認知について
	ハラスメントを受けた経験について
	困難な問題を抱える女性への支援について
男女共同参画社会について	日本社会における男女の地位の平等感について
	ぱれっとJOYOの認知について
	男女共同参画に関する用語の認知について
	この10年間における男女共同参画に関する取組の進展について
	市が取り組むべき男女共同参画施策について

■事業所アンケート

調査項目	設問内容
事業所の概要について	業種
	従業員数
	育児休業取得者のこれまでの有無・令和5年度の対象者数、取得人数、平均取得期間
	介護休業取得者のこれまでの有無・令和5年度の取得人数
	働き方改革や女性活躍推進についての考えや制度の認知
	育児休業についての考えや制度の認知
	介護問題を抱える従業員の把握状況について
	育児・介護休業取得者の復職後の配置状況について
両立支援、ワーク・ライフ・バランスについて	ワーク・ライフ・バランス推進の実施状況について
	両立支援制度の利用促進における課題について
女性の活躍推進について	女性管理職登用への課題について
	女性の活躍推進、ダイバーシティ（多様性の尊重）のための措置について
職場環境について	各ハラスメントの相談事例の有無・防止への取組について

5. 報告書の見方

- ・集計結果はすべて、小数点第2位を四捨五入しており、比率の合計が100.0%にならないことがある。
- ・回答比率（%）は、その質問の回答者数（N=Number of case）を100%として算出した。
- ・設問によっては、別の設問の回答によって回答者が限定されるものがある。その場合、非該当となる回答者数を除いた分だけN値が減少する。
- ・百分比（%）の比較における差は、原則として「…ポイント」という表現とした。
- ・調査結果の文中にある二重括弧（『・・・』）は2つの選択肢を総合したことを表す。（例：「十分平等である」＋「ある程度平等である」→『平等』）
- ・前回調査との比較の前回調査とは、令和元年10月に行われた「男女共同参画社会に関する市民・事業所アンケート」を指す。

Ⅱ アンケート結果の考察と概要

1. 市民アンケート調査結果の考察

■全体として男女の平等感は改善されていない

前回調査と比較して、平等と感じる割合は、「全体として、わが国の男女の地位」は5.5ポイント減少していますが、他の項目は1～3ポイント程度の微増減に収まっています。性別でみると、女性では「法律や制度上」が僅かに増加した以外は減少しています。一方、男性では「賃金や昇進など待遇面」「学校教育の場」「雇用の機会」で5.0ポイント以上増加していますが、これらの項目を女性と比べると、平等と感じる割合は、女性の方が10～15ポイント程度低くなっています。

前回調査では、それまで可視化されていなかった男女格差が問題視され認識する機会が増えたことで、男性の平等感が低下する傾向がありましたが、近年それらの格差を是正する動きがあったことによって、平等になったと感じる男性が増えたものと考えられます。しかし、女性の平等感はほとんど上昇しておらず、実際にはジェンダーギャップ指数の低迷が続き、アンコンシャス・バイアス（無意識の性別役割分担意識）もまだまだ見られることから、平等になったと感じる女性が少ないことがうかがえます。

■性別役割分担意識の変化に対して現実の行動変容は伴っていない

「男は『仕事』、女は『家庭』」といった性別役割分担意識は、男性においても8割以上が否定的という結果になっているものの、現実の家庭における家事は主に女性が行っている結果となっています。さらに女性より男性の方が家事の分担を「主に男性」「両方がする」と回答している割合が高く、女性が認識しているよりも、男性自身は“男性も家事・介護・育児を分担している”と考えている傾向がうかがえます。

仕事と生活のバランスをみると、男女とも、仕事、家庭生活、地域・個人の生活のいずれか複数を優先することへの希望が多くなっていますが、現実では男女とも仕事を優先している割合が高くなっており、「男は『仕事』、女は『家庭』」といった意識は現実と乖離してきていることもうかがえます。

地域活動への参加の支障になることについては、男女ともに「人間関係がわずらわしい」「仕事が忙しい」「健康や体力に自信がない」が上位3項目を占めますが、女性で4番目に多い「家事・育児・介護で忙しい」（24.4%）は、男性では15.0%と女性より9.4ポイント低く、女性の方が男性よりも家事等の負担で行動に制限を受けやすくなっています。

■今後も暴力根絶への取り組みとDV被害者への相談支援が必要

依然として配偶者やパートナー、交際相手から暴力行為を受けた経験のある人が、男女とも一定割合で見られることから、引き続き、暴力根絶への取り組みは重要です。

相談先については、誰（どこ）にも相談していない、相談するほどのことではないとの認識を持っている人も半数以上みられます。あらゆる暴力は被害者の尊厳を奪う重大な人権侵害であり、犯罪行為であるという認識を市民に普及啓発し、被害者に対しては安全確保と安心して相談できる窓口の周知、さらには関係機関との連携が重要です。

また、市の男女共同参画支援センターぱれっと・JOYOで実施している「女性相談」の認知率は、女性で43.1%と前回から9.1ポイント増加していますが、より認知を広げていくことが必要です。

■ 困難な問題を抱える女性へのさらなる支援強化

令和４年に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が成立し、貧困やＤＶ、性被害等の複雑化・多様化・複合化した問題に直面する女性に対して自立に向けた公的支援の強化が謳われています。本市において特に求められる支援として多い項目は、専門性のある女性相談員の配置、緊急時の一時保護等への対応、弁護士や心理専門職等との連携強化になっています。

■ 今後期待される取り組み

今後取り組むべき施策としては、「女性が働きやすい環境を整備するための施策を充実する」が最も多く、男女ともに７割を超えています。職場での均等な機会と待遇の確保や、男女の働き方の見直しへ期待する傾向も大きく、職業生活におけるジェンダー平等に強い関心が持たれています。また、固定的な役割分担意識の解消や学校教育での男女共同参画教育など、ジェンダー平等の啓発や教育を重要とする意識も高くなっています。

一方で、男性相談や男性に対する仕事以外の活動支援、多様な性に対する理解促進、外国人への支援などへの期待は比較的低い数値ではありますが、見過ごされがちな男性の生きにくさや、対象者が限られ認知されにくい施策についても、継続して取り組む必要があります。

2. 市民アンケート調査結果の概要

問6 結婚観等の意識におけるジェンダー平等な回答の男女差 (P. 22～P. 30)

ジェンダー平等な意識の男女の回答差が最も大きいのは、「女らしく、男らしく」で20ポイント以上、次いで「同性パートナーの権利を認める法制度」「女性の就労継続」「結婚や離婚は個人の自由」が10ポイント以上の差となっています。さらには、多くの項目で男性の方がジェンダー意識が根強い傾向がみられます。

前回調査と比べると、男女の回答差が縮小し、改善の方向にある項目もみられますが、「女性の就労継続」「女らしく、男らしく」「男性の育児休業取得」「同性パートナーの法制度」については回答差が大きくなっています。

肯定的＝そう思う＋どちらかといえばそう思う 否定的＝そう思わない＋どちらかといえばそう思わない 『 』は、設問に対してジェンダー平等な回答 割合の下段（ ）は前回調査結果	女性の 回答	男性の 回答	男女の 回答差
①「男は仕事」「女は家庭」という考え方に同意する『否定的』	84.0 (77.2)	80.3 (64.2)	3.7 (13.0)
②女の子は「女らしく」、男の子は「男らしく」育てたほうがよい『否定的』	68.4 (50.4)	45.5 (33.5)	22.9 (16.9)
③女性も結婚、出産にかかわらず仕事を続けるほうがよい『肯定的』	78.7 (71.2)	66.4 (67.0)	12.3 (4.2)
④女性が育児休業を取得できる状況であっても男性も育児休業を取得することはよい『肯定的』	86.6 (75.6)	81.4 (74.0)	5.2 (1.6)
⑤結婚しても希望すれば夫婦別姓を選択できるよう法律を改めたほうがよい『肯定的』	54.2 (40.4)	56.8 (33.5)	2.6 (6.9)
⑥結婚や離婚は個人の自由なので、してもしなくてもよい『肯定的』	79.6 (74.4)	69.5 (55.5)	10.1 (18.9)
⑦同性パートナーの権利が認められる法制度ができることはよい『肯定的』	69.8 (58.8)	56.2 (46.3)	13.6 (12.5)

問7 家事・介護・育児の家庭内の分担実態 (P. 31～P. 37)

「主に男性」が行う家事で、最も多いのは「ゴミ出し」の23.7%となっています。ただし、「ゴミの分別やゴミ袋の管理」を「主に男性」が行うのは8.9%のみで、男性が行うゴミ出しは、ほとんどがゴミの運搬にとどまっている様子がうかがえます。

介護や育児は、「両方がする」が2割台ですが、「主に女性」も2割台で、「主に男性」はゼロに近くなっています。

性別で回答割合の差をみると、女性より男性の方が「主に男性」「両方がする」の割合が高く、すべての項目に共通しています。男性自身では女性が思っているよりも“男性も家事・介護・育児を分担している”と思っている傾向がうかがえます。

問8 一緒に暮らす男女の家事分担の理想 (P. 38)

「男女が同じくらい分担するのがよい」の回答は男女とも約6割程度、「女性が主に行うのがよい」は女性が14.2%、男性が18.0%で3.8ポイント差となっています。年齢別にみると30歳代までは男女の家事の平等意識は高くなっていますが40歳代以上から低くなる傾向にあります。

問9 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度 (P. 39～P. 44)

希望では「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」のうちいずれか複数を優先したい人は68.4%ですが、現実に優先できているのは38.3%にとどまっています。男女とも希望では、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」のいずれも優先度が高いですが、現実では、男女とも「仕事」のみを優先する割合が最も高くなっています。

前回調査と比較すると、希望・現実とも複数のことを優先したい(している)割合は低くなっています。

問10 男性の家事、子育て、介護、地域活動への積極的参加のために必要なこと (P. 45～P. 47)

最も多い回答は、男女とも「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」となっています。

「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」「社会のなかで男性による家事、子育て、介護、地域活動についても、その評価を高めること」「男性が子育てや介護、地域活動を行うための仲間づくりを進めること」は、女性の回答割合が男性に比べ10ポイント以上高くなっています。

問11 育児・介護休業制度の利用状況 (P. 48～P. 50)

育児休業制度を利用したことがあるのは、女性では13.3%ですが、男性では1.8%です。

介護休業制度を利用したことがあるのは、女性では0.9%、男性では1.8%といずれもごく僅かです。

問12 有給休暇や育児、介護休業制度を利用しにくい理由 (P. 51～P. 53)

最も多い回答は、男女とも「職場に有給休暇、育児休業、介護休業が取りづらい雰囲気がある」となっています。

性別で回答割合の差をみると、「一般的に育児や介護は女性がするものだという意識がある」は女性が17.9ポイント、「長時間労働が日常的になっている」は男性が10.8ポイントそれぞれ高くなっており、性別による事由の違いがみられます。

問13・問13-1 地域活動や社会活動への参加状況 (P. 54～P. 56)

「参加している」は約3割で、参加している活動内容では、「自治会、消防団、自主防災組織、女性会、高齢者クラブなどの地域での活動」の割合が最も高くなっています。男女で大きな差はみられません。

年齢別にみると、上記の活動に次いで、30歳代と40歳代では「PTA、子ども会、子ども見守り隊、青少年健全育成など地域での教育、子育てにかかわる活動」、50歳代と70歳以上では「スポーツ、レクリエーション、趣味、文化などのグループ活動」、60歳代では「福祉やボランティアに関する活動」が高くなっています。

問14 地域活動や社会活動への参加に支障となること (P. 57～P. 58)

性別で回答割合の差をみると、「家事・育児・介護で忙しい」は女性が9.4ポイント、「人間関係がわずらわしい」は男性が6.3ポイント高くなっています。

年齢別での回答割合をみると、30歳代では「家事・育児・介護で忙しい」「子どもを預けるところがない」がその他の年齢層と比べて高くなっています。また、「経済的な余裕がない」は年齢層が下がるにつれて高くなっています。

問15 子どもに身につけさせたい能力 (P. 59～P. 62)

女子と男子とで期待が異なる項目として、女子に対しては「やさしさ」「おもいやり」が男子に対するよりも10ポイント以上高く、一方、男子に対しては「実行力」「自立心」が女子に対するよりも10ポイント以上高くなっています。

問16 子どもが自由な進路選択をするために必要なこと (P. 63～P. 65)

最も多い回答は、男女とも「学校で、男女の区別なく個人の能力や希望を尊重した進路指導をする」となっています。

多くの項目で女性の方が回答割合が高く、特に「家庭で、男女の区別なく経済的に自立する意識を持つように働きかける」は、男性よりも15.8ポイント高くなっています。

問17・問18 災害時における男女共同参画の視点 (P. 66～P. 69)

災害時に男女共同参画の視点を持つことの必要性は、8割以上の方が認識しています。

避難所運営に必要な取り組みについては、「間仕切りによるプライバシーの確保」「男女別トイレ及び多目的トイレの設置と安全な設置場所の選定」「男女別更衣室と多目的更衣室の設置」を6割以上の方が回答しています。

年齢別での回答割合をみると、10～30歳代までの若い世代で「同性による下着類等の配布」「女性や子どもに対する暴力を防ぐための措置」が高くなっています。

問19 人権が尊重されていないと感じること (P. 70～P. 73)

最も多い回答は、男女とも「職場におけるセクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント」、次いで「配偶者、恋人、パートナーからの暴力」となっており、いずれも6割以上の方が回答しています。

前回調査と比較すると、「配偶者、恋人、パートナーからの暴力」は18.8ポイント、「配偶者、恋人、パートナーからの一方的なセックスの強要」は14.5ポイント増加しています。

問20・問20-1・問20-2 DVの経験と相談先について (P. 74～P. 85)

受けたことのある暴力行為で最も多いのは、「精神的な暴力」で、女性23.5%、男性22.2%となっています。すべての暴力について、女性の方が受けた経験の割合が高くなっています。

振るったことのある暴力行為でも、「精神的な暴力」が最も多く、女性19.5%、男性24.0%となっています。

相談先については、「友人・知人」「親・きょうだいなど」がそれぞれ約2割で、「誰（どこ）にも相談しなかった」は男女とも5割を超えています。

相談しなかった理由は、「相談するほどのことではないと思った」が6割を超えています。

問21 「女性相談」の認知・問25 ぱれっとJOYOの認知 (P. 86～P. 87・P. 107～P. 108)

ぱれっとJOYOで実施している「女性相談」の認知率（「利用したことがある」と「知っているが、利用したことはない」の合計）は女性43.1%、男性16.8%で、前回調査と比較すると女性は9.1ポイント増加しています。

ぱれっとJOYOの認知率（「利用したことがある」と「知っているが、利用したことはない」の合計）は、全体58.6%、うち利用経験があるのは7.6%です。女性の認知率は男性よりも16.6ポイント高くなっています。全体の認知率は前回調査から6.7ポイント高くなっています。

問22 ハラスメントの経験や見聞き (P. 88～P. 92)

自分自身がされた経験は「年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われた」、見聞きは「『女(男)のくせに』『女(男)だから』と差別的な言い方をされた」が高くなっています。

性別での回答割合をみると、ほぼすべての項目で女性の方が高くなっていますが、「権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされた」は男性の方がやや高くなっています。

問23 困難を抱える女性の自立支援強化への取り組み (P. 93～P. 95)

困難な問題を抱える女性への支援に関する取り組みについて特に城陽市で取り組むべき内容については、「専門性のある女性相談員を配置する」「緊急時の一時保護などに対応できるようにする」「弁護士や心理専門職などとの連携を強化する」が約半数となっています。

問24 社会における男女の地位の平等感 (P. 96～P. 106)

平等と感じる割合は前回調査と比較して、女性では「法律や制度上」のみ僅かに増加した以外は減少している一方、男性では「賃金や昇進など待遇面」「学校教育の場」「雇用の機会」で5.0ポイント以上増加していますが、これらの項目は平等の男女差についても10～15ポイントの差がみられます。

	女性		男性		平等の男女差	不平等の男女差
	平等	不平等	平等	不平等		
①家庭生活(家事・育児・介護面など)では	20.9 (22.4)	68.5 (66.4)	30.5 (30.6)	59.9 (53.8)	-9.6 (-8.2)	8.6 (12.6)
②雇用の機会や働く分野では	20.0 (22.0)	62.7 (54.8)	30.5 (25.5)	57.5 (60.1)	-10.5 (-3.5)	5.2 (-5.3)
③賃金や昇進など待遇面では	14.7 (15.6)	66.2 (61.6)	28.2 (20.3)	59.3 (61.9)	-13.5 (-4.7)	6.9 (-0.3)
④地域活動の場(自治会活動、ボランティア活動など)では	39.5 (43.2)	29.7 (26.8)	54.5 (52.1)	25.2 (24.9)	-15.0 (-8.9)	4.5 (1.9)
⑤学校教育の場(進路指導、進学の手機、同一教育の享受など)では	40.9 (43.2)	21.8 (18.8)	56.3 (49.7)	13.2 (20.2)	-15.4 (-6.5)	8.6 (-1.4)
⑥政治や行政の政策・方針決定の場では	16.0 (17.2)	56.0 (47.6)	27.0 (29.5)	48.5 (46.9)	-11.0 (-12.3)	7.5 (0.7)
⑦社会通念・慣習やしきたりなどでは	10.2 (12.8)	66.2 (64.0)	20.4 (24.3)	65.3 (58.4)	-10.2 (-11.5)	0.9 (5.6)
⑧法律や制度の上では	29.3 (26.4)	42.2 (37.2)	46.1 (44.0)	36.5 (36.4)	-16.8 (-17.6)	5.7 (0.8)
⑨全体として、わが国の男女の地位は	13.8 (18.0)	72.4 (63.2)	25.8 (33.5)	62.9 (49.2)	-12.0 (-15.5)	9.5 (14.0)

平等＝十分平等＋ある程度平等

不平等＝まったく平等でない＋あまり平等でない

割合の下段()は前回調査結果

問26 男女共同参画に関する用語の認知 (P. 109～P. 114)

各用語の認知率（「知っている」と「聞いたことはあるが、意味はよくわからない」の合計）は5割を超えているのは、「ジェンダー」「性的同意」「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の3項目です。

一方、「城陽市男女共同参画を進めるための条例」は3割で最も認知率が低くなっています。

問27 男女共同参画に関する10年間での取組の進展 (P. 115～P. 122)

全体で半数以上が取り組みの進展に肯定的であるのは、「がん検診などの受診率向上のための啓発の取り組み」「男女平等の意識」「職場や地域などにおける意思決定の場への女性の参画」の3項目です。一方、「困難を抱えた女性に対する相談等の支援」「男性の子育て、介護、地域活動への参加」「DVや女性に対する暴力根絶のための周知・啓発」の3項目は、半数以上が進展に否定的です。

前回調査と比較すると、「男女平等の意識」を除くすべての項目で肯定的な回答が増加しています。

問28 城陽市が力を入れて取り組むべきこと (P. 123～P. 126)

「女性が働きやすい環境を整備するための施策を充実する」が7割を超えてもっとも高くなっています。

10・20歳代では「職場での均等な機会と待遇が確保されるよう事業者へ働きかける」が約6割と他の年齢層に比べて高くなっています。

3. 事業所アンケート調査結果の考察

■働き方改革や女性活躍の推進における現状

一層の女性の社会進出や男性の家事・育児・介護への参画意識向上などの社会的な趨勢を受け、働き方改革や女性活躍推進については、ほとんどの事業所で取り組む必要を感じている、積極的に取り組む意欲があるという結果となっています。

一方、令和5年の育児休業の取得率は男女とも30～40%にとどまり、介護問題を抱える従業員の把握についても把握していない、または、制度利用者以外の把握ができていない事業所が約3割となっています。

■企業認定制度や法改正にともなう新制度の周知促進

仕事と子育ての両立支援や女性活躍に取り組む企業に対して設けられた「くるみんマーク」「えるぼし認定」「『京都モデル』ワーク・ライフ・バランス認証」といった認定制度の取得率は1割未満と低い現状にあります。

一方、令和4年の育児・介護休業法改正によって新たに新設された「産後パパ育休」「育児休業の分割取得」については、半数を超える認知状況となっています。

働きやすい職場であることの認証や、各休業制度への理解や利用促進は、事業所にとっても企業のイメージを向上させ、従業員の募集や就労継続を図るために有益であることから、引き続き啓発を行っていく必要があります。

■両立支援やワーク・ライフ・バランス推進、女性の管理職登用の実施状況

従業員がライフスタイルやライフステージにあわせた柔軟な働き方が実現できるよう、さまざまな制度やシステムを積極的に取り入れていくことは望ましいことではありますが、休業による代替要員の確保や両立支援制度へのコストが課題となっている事業所もみられます。

また女性の管理職登用については、女性自身が管理職になることを希望しないが約2割みられます。女性が管理職になるにあたり障壁となっている問題にも目をむけ、解消に努めなければなりません。

■ハラスメントへの対策

約2割の事業所でパワー・ハラスメント、約1割でセクシャル・ハラスメントの相談があったという結果が出ており、前回調査よりも増加傾向にあります。さまざまなハラスメントについての社会の関心の高まりや、事業所内でのハラスメント研修や啓発活動の実施によって、より相談しやすい環境に変化したものと考えられます。

あらゆるハラスメントは重大な人権侵害であるという認識を徹底し、引き続きハラスメント防止の啓発や相談支援体制の周知が必要です。

4. 事業所アンケート調査結果の概要

問2・問3 事業所の概要 (P. 128～P. 133)

単独事業所と本社・本店を合わせて約6割、支社・支店等は約3割となっています。

回答事業所の正社員数全体のうち女性は約3割、パート等非正規社員数全体のうち女性は6割台なかば、監督職数全体のうち女性は約2割、管理職数全体のうち女性は約1割となっています。

育児休業を取得した女性がいる事業所は32.6%で、取得した男性がいる事業所は12.4%です。前回調査と比較すると、女性は1.7%微減しましたが、男性は8.4ポイント増加しています。また、令和5年の取得率は女性が39.1%、男性が30.8%となっています。

介護休業を取得した女性がいる事業所は9.0%で、取得した男性がいる事業所は2.2%です。前回調査と比較すると、女性は1.9ポイント増加、男性は2.9ポイント減少と僅かな増減となっています。

問4 働き方改革や女性活躍推進についての考え方 (P. 134)

「取り組む必要を感じており、できるところから取り組みたいと思っている」が58.4%、「取り組む必要を感じており、積極的に取り組むつもりである」が21.3%で、ほとんどの事業所が前向きな考えをもっています。

問5 企業認定制度の認知 (P. 135～P. 137)

各制度の認知率（「取得済み」と「知っている」の合計）は「くるみんマーク」が51.7%（前回調査より21.4ポイント増加）、「えるぼし認定」が38.2%（前回調査より16.0ポイント増加）、『『京都モデル』ワーク・ライフ・バランス認証』は34.9%（前回調査より8.6ポイント増加）となっています。

問6 令和4年改正の育児・介護休業法における新制度の認知 (P. 138)

各制度の認知率は「産後パパ育休」が70.8%、「育児休業の分割取得」が58.4%といずれも半数を超えています。

問7 従業員の育児休業取得についての考え方 (P. 139)

「本人の意向を優先したい」が57.3%で最も高く、次いで「長期の育児休業を取得し、子育てが落ち着いてから職場復帰してほしい」が19.1%で、長期の育児休業取得に前向きな企業は約2割にとどまっています。

問8 介護問題を抱える従業員の把握状況 (P. 140)

介護問題を抱える各従業員の状況のある程度および詳細に把握している事業所が約4割ある一方で、介護問題を把握していないまたは制度利用者以外は把握していない事業所が約3割となっています。

問10 ワーク・ライフ・バランス推進のための措置の実施状況 (P. 141～P. 145)

「半日又は時間単位の有給休暇の付与制度」が約7割、「有給休暇の計画的取得、時季指定の取得」「残業の事前承認」は5割以上の実施率となっています。

「業務プロセスの見直し」「短時間勤務やフレックスタイム、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ制度」「妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した従業員を対象とした再雇用制度」は約4割で今後の実施を検討中と回答されています。

一方、「テレワーク」「育児・介護サービス利用料の援助」「育児・介護休業中に給与の一部や手当を給

付する制度」「法定以上の期間の休業を付与する介護休業制度」「法定以上の期間の休業を付与する育児休業制度」は約6割から約7割で実施予定がないと回答されています。

前回調査と比較すると、「男性が育児休業・介護休業取得をしやすい環境にするための取組や工夫」「半日又は時間単位の有給休暇の付与制度」「家族のための休暇の付与制度」「有給休暇の計画的取得、時季指定の取得」で10ポイント前後の実施率の増加がみられました。

問11 両立支援制度の利用促進にあたっての課題 (P. 146～147)

「休業による代替要員の確保が難しい、仕事を分担する仕組みがない」が55.1%と突出して高く、次いで「両立支援制度の導入に伴い、コストが増大する」が2割を超えています。一方で、約2割の事業所が「特に課題はない」と回答しています。

問12 女性の管理職登用促進にあたっての課題 (P. 148～P. 150)

「特に課題はない」が44.9%で最も高くなっています。課題として最も高いのは、「女性自身が管理職になることを希望しない」(22.5%)があげられています。

問13 女性の活躍推進、ダイバーシティのための措置の実施状況 (P. 151～P. 153)

「女性従業員の積極的な採用」「従業員から仕事や職場・就業環境について意見要望を取り上げるなどの改善」「パートタイマーから正社員へ転換する制度」「従業員のメンタルヘルスに関するサポート」は実施率が5割を超えています。

前回調査と比較すると、「従業員から仕事や職場・就業環境について意見要望を取り上げるなどの改善」「従業員のメンタルヘルスに関するサポート」「女性従業員の人材育成を目的とした取組」「自己申告制など、勤務時間や担当業務などに従業員の意欲や希望を反映する制度」で実施率が10ポイント以上増加しています。

問14 ハラスメントなどの相談事例の有無 (P. 154～P. 155)

「いずれもない」が約6割を占めていますが、「パワー・ハラスメントとみられる相談があった」が22.5%、「セクシャル・ハラスメントとみられる相談があった」が10.1%、「マタニティ・ハラスメントとみられる相談があった」が1.1%みられました。前回調査と比較すると、5%以内で増加傾向にあります。

問15 ハラスメントに対する取組 (P. 156～P. 158)

「ハラスメント防止のための方針を就業規則等に明文化している」が約5割で最も高く、「ハラスメントについての相談窓口・担当者を設定している」「ハラスメント防止のための研修を実施している」が3割台、「ハラスメント防止の呼びかけや、広報啓発資料（パンフレット・ポスター・社内報）の配布・掲示を行っている」が2割台となっています。いずれの取り組みも前回調査から増加しています。

Ⅲ 市民アンケートの結果

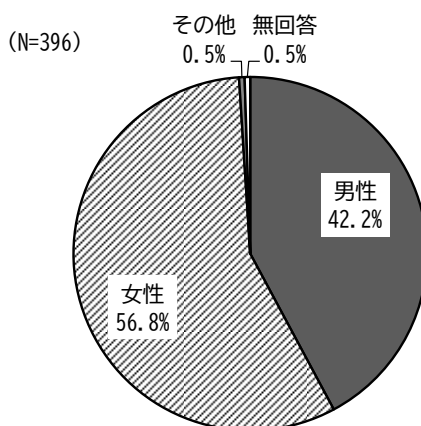
1 あなたご自身について

(1) 性別

問1 あなたの性別は。(○は1つ) ※ご自身が認識されている性別または状態をお書きください。

回答者の性別は、「女性」が56.8% (225件)、「男性」が42.2% (167件)、「その他」が0.5% (2件) で女性が約6割を占めています。

図 性別



(2) 年代

問2 あなたの年代をお答えください。(○は1つ)

回答者の年齢は、「70歳代」が26.3% (104件) が最も高く、次いで「60歳代」が17.2% (68件)、「80歳以上」が16.9% (67件) となっています。

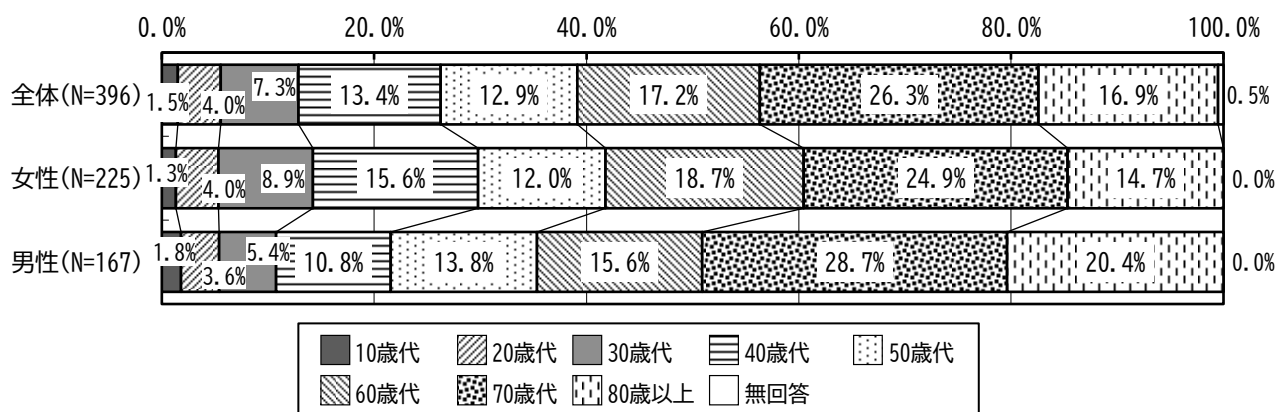
60歳代以上が60.4% (239件) と6割を超えています。

【性別】

性別にみると、男女とも「70歳代」が最も高く、次いで女性は「60歳代」、「40歳代」、男性は「80歳以上」、「60歳代」となっています。

60歳代以上は、女性が58.3% (131件)、男性が64.7% (108件) と、いずれも約6割を占めています。

図 年代【性別】



(3) 家族構成

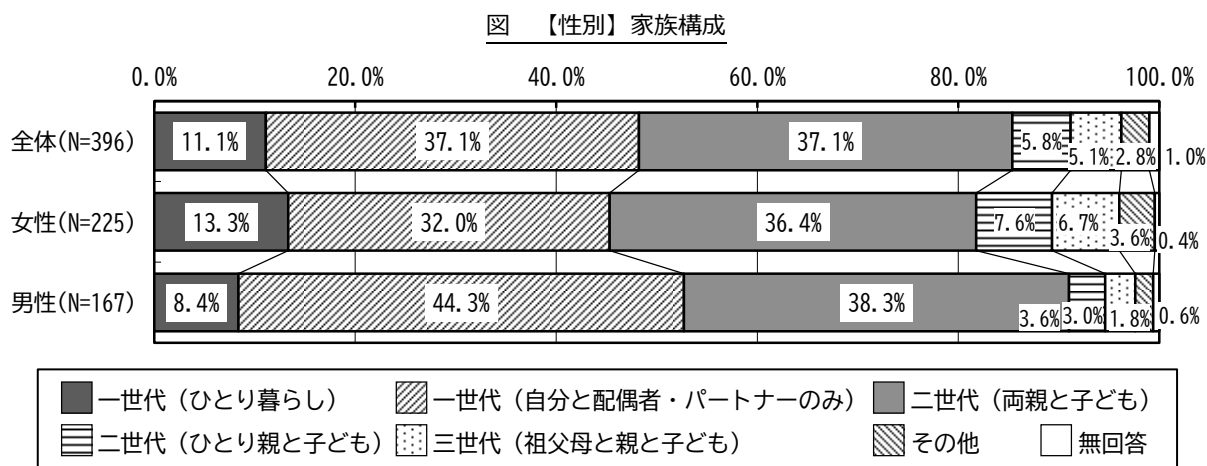
問3 あなたの家族構成をお答えください。(〇は1つ)

回答者の家族構成は「一世代（自分と配偶者・パートナーのみ）」「二世代（両親と子ども）」がいずれも37.1%（147件）で最も高く、次いで「一世代（ひとり暮らし）」が11.1%（44件）、「二世代（ひとり親と子ども）」が5.8%（23件）となっています。

【性別】

性別にみると、女性では、「二世代（両親と子ども）」が36.4%（82件）で最も高く、次いで「一世代（自分と配偶者・パートナーのみ）」が32.0%（72件）となっています。

男性では、「一世代（自分と配偶者・パートナーのみ）」が44.3%（74件）が最も高く、次いで、「二世代（両親と子ども）」が38.3%（64件）となっています。



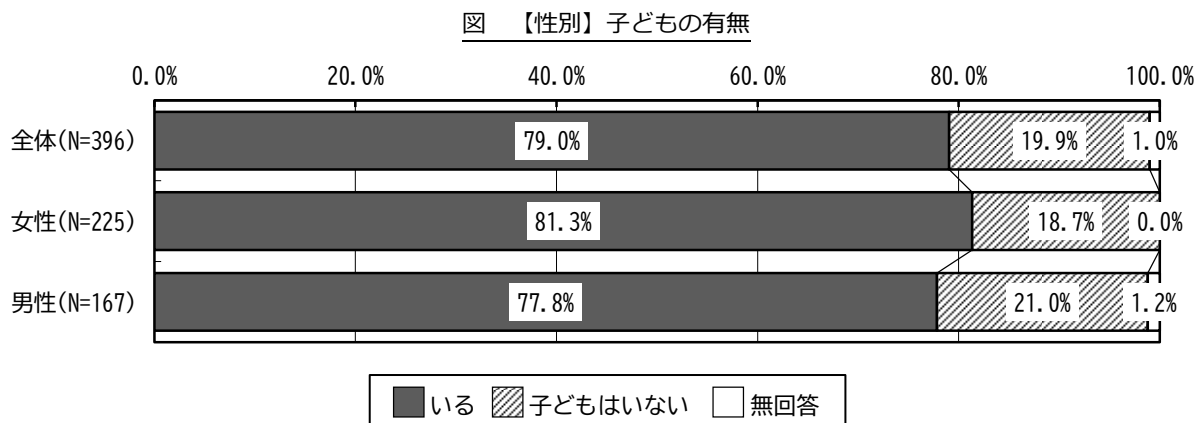
(4) 子どもの有無

問4 あなたにお子さんはいますか。いる方は人数及びお子さんの年代をご記入ください。
(別居・同居は問いません)(〇は1つ)

回答者の子どもの有無は、「いる」が79.0%（313件）、「子どもはいない」が19.9%（79件）となっています。

【性別】

性別にみると、男女とも「いる」が約8割、「子どもはいない」が約2割となっており、男女で大きな違いはみられません。



（５）子どもの人数

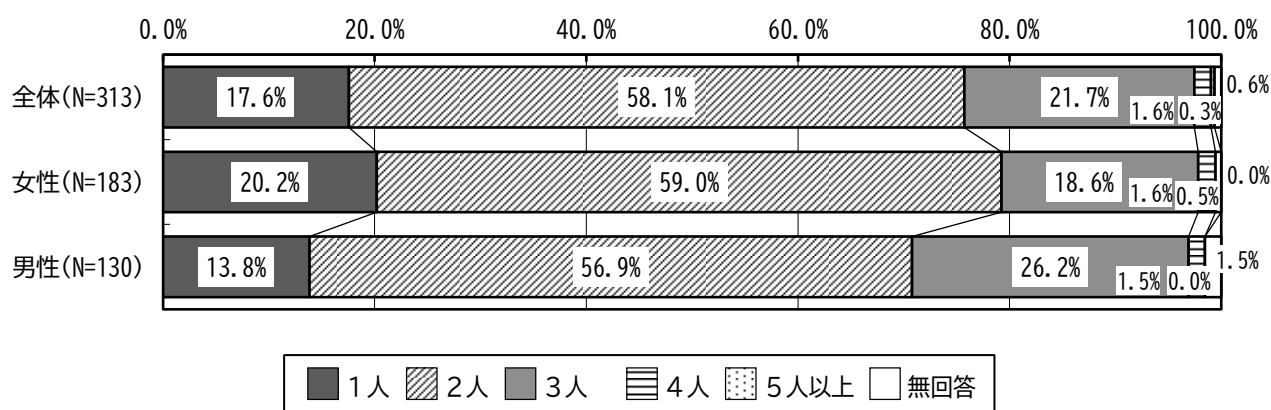
問４－１ お子さんの人数をご記入ください。

子どもの人数は、「２人」が58.1%（182件）で最も高く、次いで「３人」が21.7%（68件）、「１人」が17.6%（55件）となっています。

【性別】

性別にみると、男女とも「２人」が約６割で最も高くなっています。次いで、女性では、「１人」が20.2%（37件）、男性では、「３人」が26.2%（34件）となっています。

図 【性別】子どもの人数



（６）子どもの学齢

問４－２ お子さんの学齢をお答えください。（〇はいくつでも）

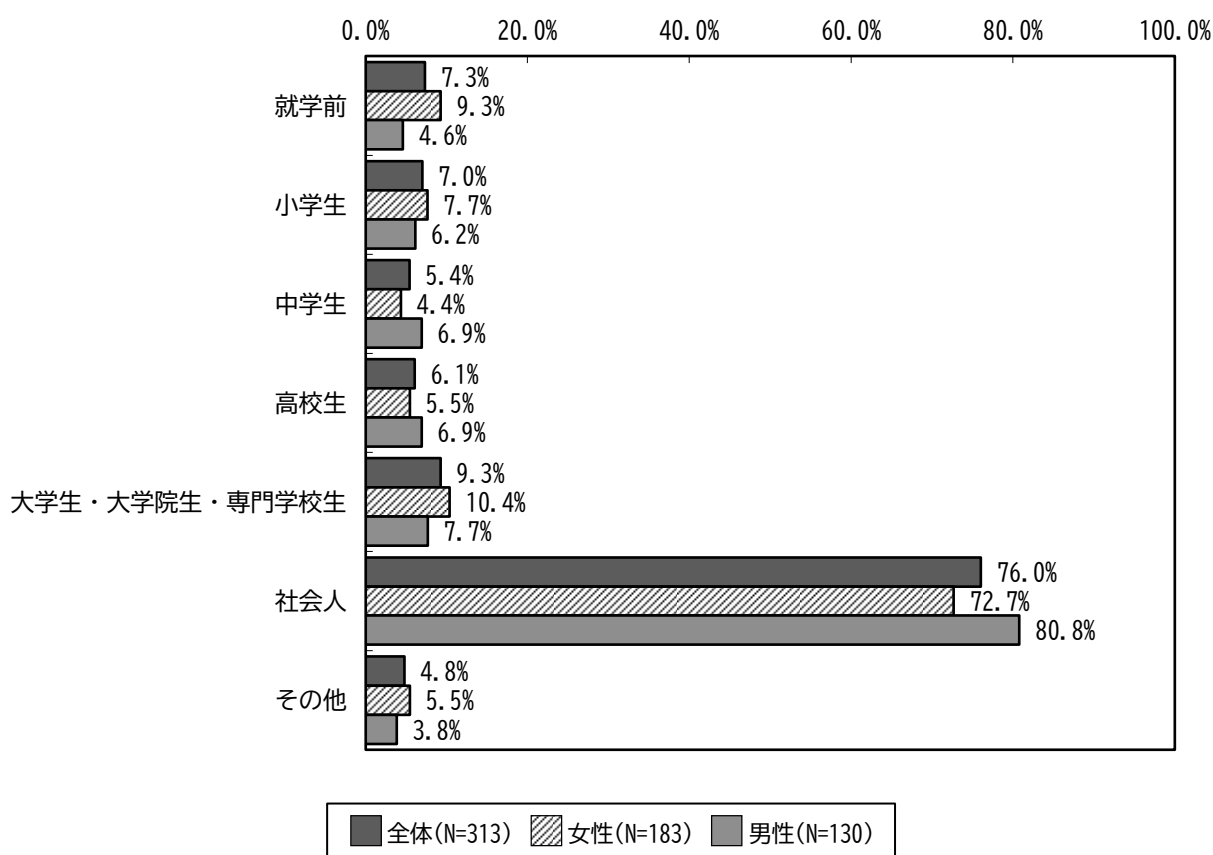
子どもの年齢は、「社会人」が76.0%（238件）で最も高く、7割以上を占めています。次いで「大学生・大学院生・専門学校生」が9.3%（29件）、「就学前」が7.3%（23件）となっています。

【性別】

性別にみると、男女とも「社会人」が最も高く、女性は72.7%（133件）、男性は80.8%（105件）となっています。

「大学生・大学院生・専門学校生」で女性が10.4%（19件）となっている以外はすべて10%未満となっています。

図 子どもの学齢（複数回答）



(7) 職業

問5 あなたのお仕事の形態をお答えください。(〇は1つ)

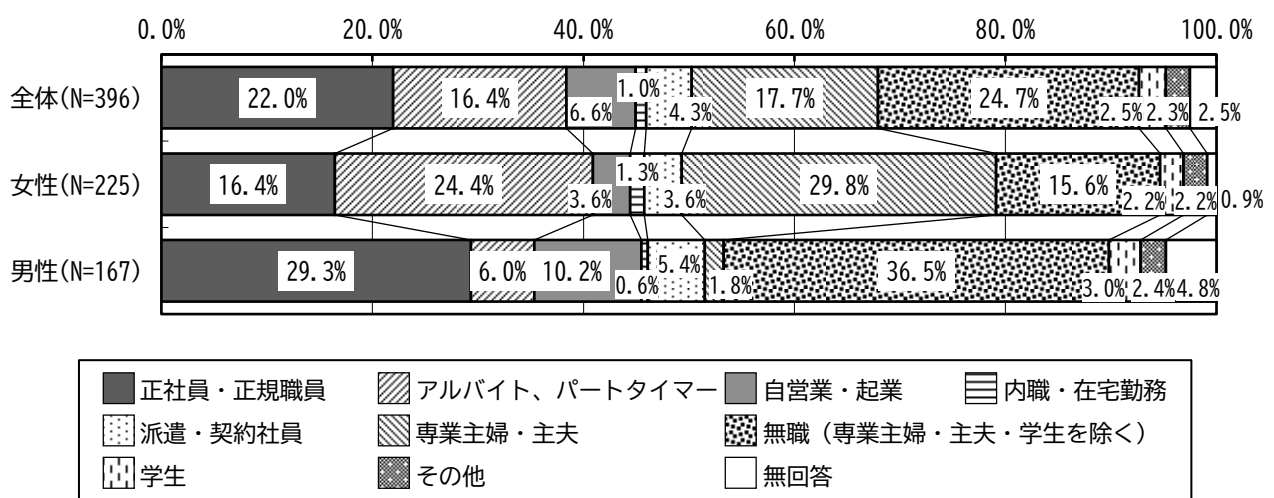
回答者の職業は、「無職（専業主婦・主夫・学生を除く）」が24.7%（98件）で最も高く、次いで「正社員・正規職員」が22.0%（87件）、「専業主婦・主夫」が17.7%（70件）となっています。

【性別】

性別にみると、女性では、「専業主婦・主夫」が29.8%（67件）で最も高く、次いで「アルバイト、パートタイマー」が24.4%（55件）、「正社員・正規職員」が16.4%（37件）となっています。

男性では、「無職」が36.5%（61件）で最も高く、次いで「正社員・正規職員」が29.3%（49件）、「自営業・起業」が10.2%（17件）となっています。

図 【性別】職業



【性年齢別】

性年齢別にみると、女性では、30歳代で「正社員・正規職員」が50.0%（10件）で高く、40歳代で「アルバイト、パートタイマー」が51.4%（18件）、同じく50歳代で44.4%（12件）で高くなっています。60歳代では「専業主婦・主夫」が31.0%（13件）で高く、次いで「アルバイト、パートタイマー」が26.2%（11件）となっており、4人に1人の割合となっています。

男性では、30歳代から50歳代まで「正社員・正規職員」が約8割から約6割を占めていますが、60歳代では34.6%（9件）にとどまり、次いで「無職（専業主婦・主夫・学生を除く）」が30.8%（8件）となっています。

図 【性年齢別】職業

		回答者数	正社員・正規職員	アルバイト、パート	自営業・起業	内職・在宅勤務	派遣・契約社員	専業主婦・主夫	無職（専業主婦・学生を除く）	学生	その他	無回答
全体		396	87	65	26	4	17	70	98	10	9	10
		100.0%	22.0%	16.4%	6.6%	1.0%	4.3%	17.7%	24.7%	2.5%	2.3%	2.5%
男性	10・20歳代	9	4	1	0	0	0	0	0	4	0	0
		100.0%	44.4%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	44.4%	0.0%	0.0%
	30歳代	9	7	0	1	1	0	0	0	0	0	0
		100.0%	77.8%	0.0%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	40歳代	18	13	0	4	0	0	0	1	0	0	0
		100.0%	72.2%	0.0%	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%
	50歳代	23	14	1	5	0	0	0	2	0	1	0
女性		100.0%	60.9%	4.3%	21.7%	0.0%	0.0%	0.0%	8.7%	0.0%	4.3%	0.0%
	60歳代	26	9	2	1	0	5	0	8	0	0	1
		100.0%	34.6%	7.7%	3.8%	0.0%	19.2%	0.0%	30.8%	0.0%	0.0%	3.8%
	70歳以上	82	2	6	6	0	4	3	50	1	3	7
		100.0%	2.4%	7.3%	7.3%	0.0%	4.9%	3.7%	61.0%	1.2%	3.7%	8.5%
	10・20歳代	12	3	0	0	0	1	1	1	5	1	0
		100.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	8.3%	8.3%	41.7%	8.3%	0.0%
	30歳代	20	10	5	1	0	2	1	1	0	0	0
		100.0%	50.0%	25.0%	5.0%	0.0%	10.0%	5.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	40歳代	35	11	18	0	0	1	4	1	0	0	0
		100.0%	31.4%	51.4%	0.0%	0.0%	2.9%	11.4%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%
	50歳代	27	8	12	2	0	2	1	0	0	2	0
		100.0%	29.6%	44.4%	7.4%	0.0%	7.4%	3.7%	0.0%	0.0%	7.4%	0.0%
	60歳代	42	5	11	1	0	2	13	9	0	1	0
		100.0%	11.9%	26.2%	2.4%	0.0%	4.8%	31.0%	21.4%	0.0%	2.4%	0.0%
	70歳以上	89	0	9	4	3	0	47	23	0	1	2
		100.0%	0.0%	10.1%	4.5%	3.4%	0.0%	52.8%	25.8%	0.0%	1.1%	2.2%

（８）今後の就労意向

問５－１ 問５で「６．専業主婦・主夫」、「７．無職（専業主婦・主夫・学生を除く）」と回答された方にお尋ねします。今後、仕事をしたいと思いますか。（○は１つ）

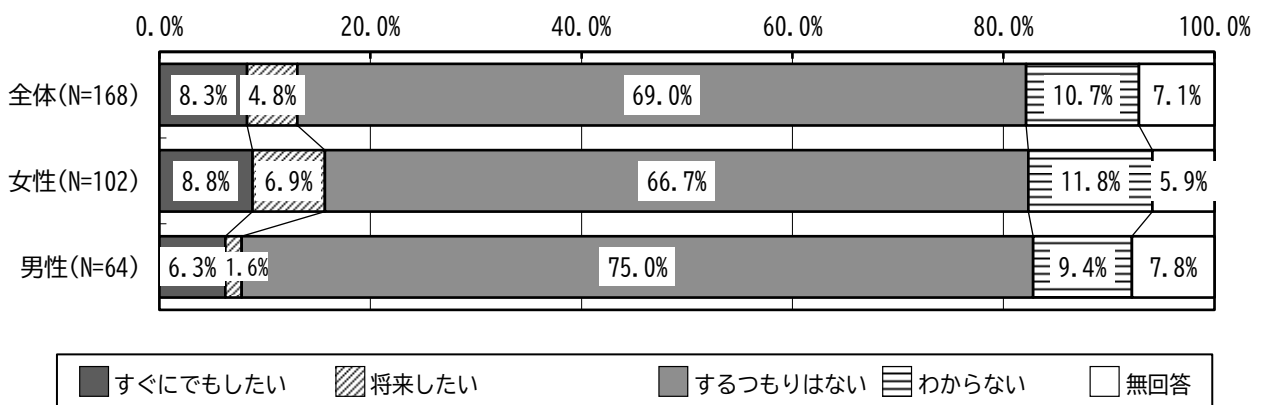
今後の就労意向をみると、「するつもりはない」が69.0%（116件）で最も高く、次いで「わからない」が10.7%（18件）、「すぐにでもしたい」が8.3%（14件）となっています。

【性別】

性別にみると、男女とも「するつもりはない」が約７割で、「すぐにでもしたい」が約１割となっています。

「将来したい」は、女性が6.9%（７件）、男性が1.6%（１件）で、女性が5.3ポイント高くなっています。

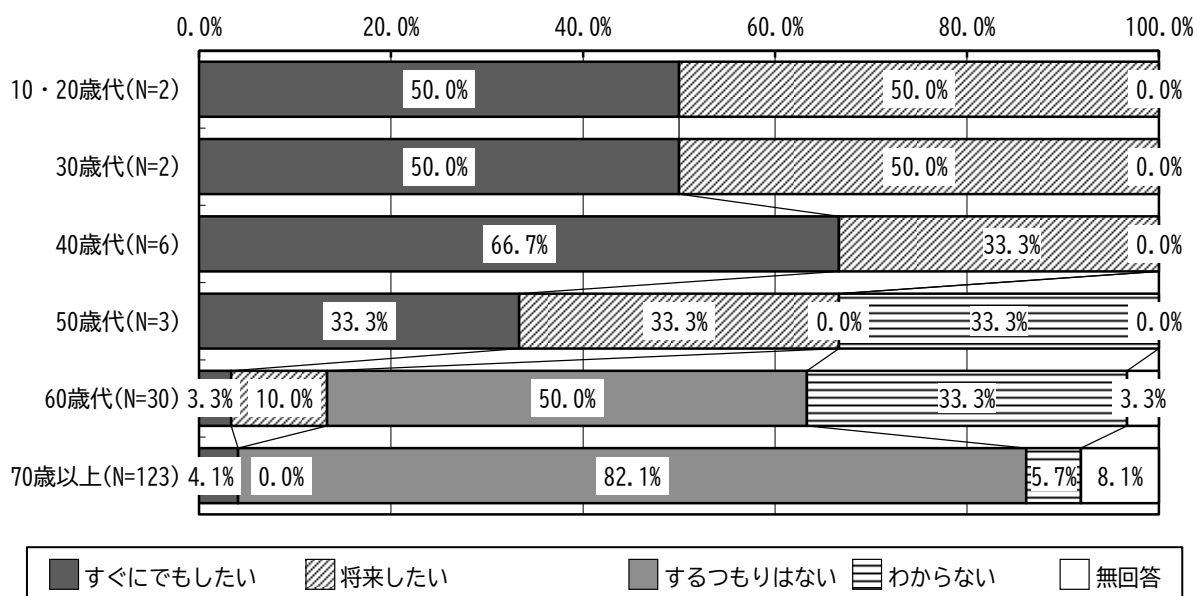
図 【性別】 今後の就労意向



【年齢別】

年齢別にみると、「すぐにでもしたい」は40歳代が66.7%（４件）で最も高く、次いで10・20歳代と30歳代がいずれも50.0%（１件）となっています。50歳代では「すぐにでもしたい」「将来したい」がいずれも33.3%（１件）となっています。60歳代と70歳以上は「するつもりはない」が５割から約８割を占めています。

図 【年齢別】 今後の就労意向



(9) 希望する就労形態

問5-2 問5-1で「1. すぐにでもしたい」、「2. 将来したい」と回答された方にお尋ねします。今後、仕事をする場合、どのような形態で働きたいですか。(〇は1つ)

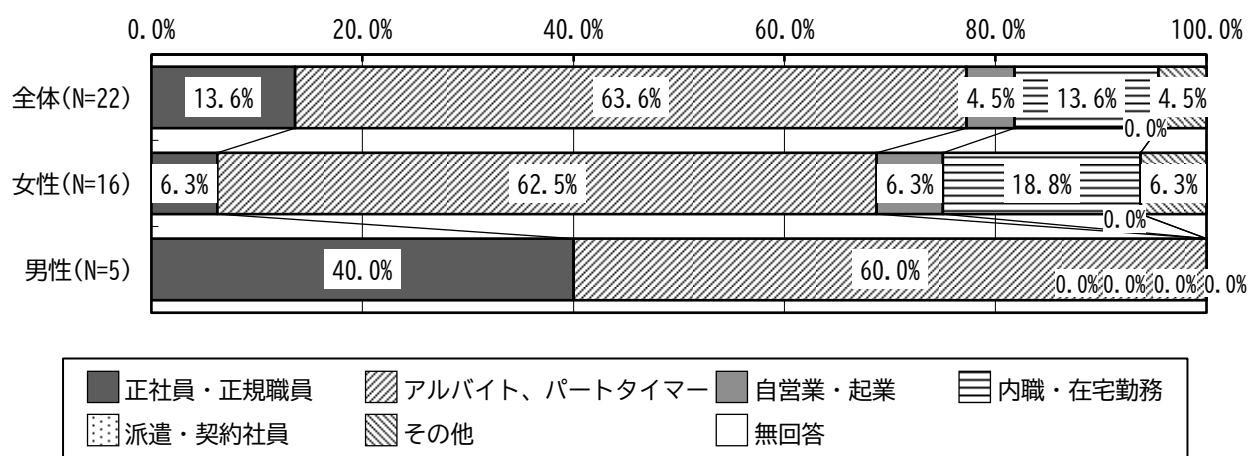
希望する就労形態は、「アルバイト、パートタイマー」が63.6% (14件) で最も高く、次いで「正社員・正規職員」「内職・在宅勤務」がいずれも13.6% (3件)、「自営業・起業」「その他」がいずれも4.5% (1件) となっています。

【性別】

性別にみると、男女とも「アルバイト、パートタイマー」が6割以上を占めています。

「正社員・正規職員」では、女性が6.3% (1件)、男性は40.0% (2件) となっています。

図 【性別】 希望する就労形態



2 日常の暮らし(家庭・職業・地域生活)について

(1) 結婚観等について

問6 次の考え方について、どのように思いますか。(〇は①～⑦それぞれ1つ)

『肯定的』(「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合)の割合をみると、「④女性が育児休業を取得できる状況であっても男性も育児休業を取得することはよい」が84.4%(334件)最も高く、次いで「⑥結婚や離婚は個人の自由なので、してもしなくてもよい」が75.0%(297件)、「③女性も結婚、出産にかかわらず仕事を続けるほうがよい」が73.5%(291件)、「⑦同性パートナーの権利が認められる法制度ができることはよい」が63.6%(252件)、「⑤結婚しても希望すれば夫婦別姓を選択できるよう法律を改めたほうがよい」が55.3%(219件)と5項目で高くなっています。

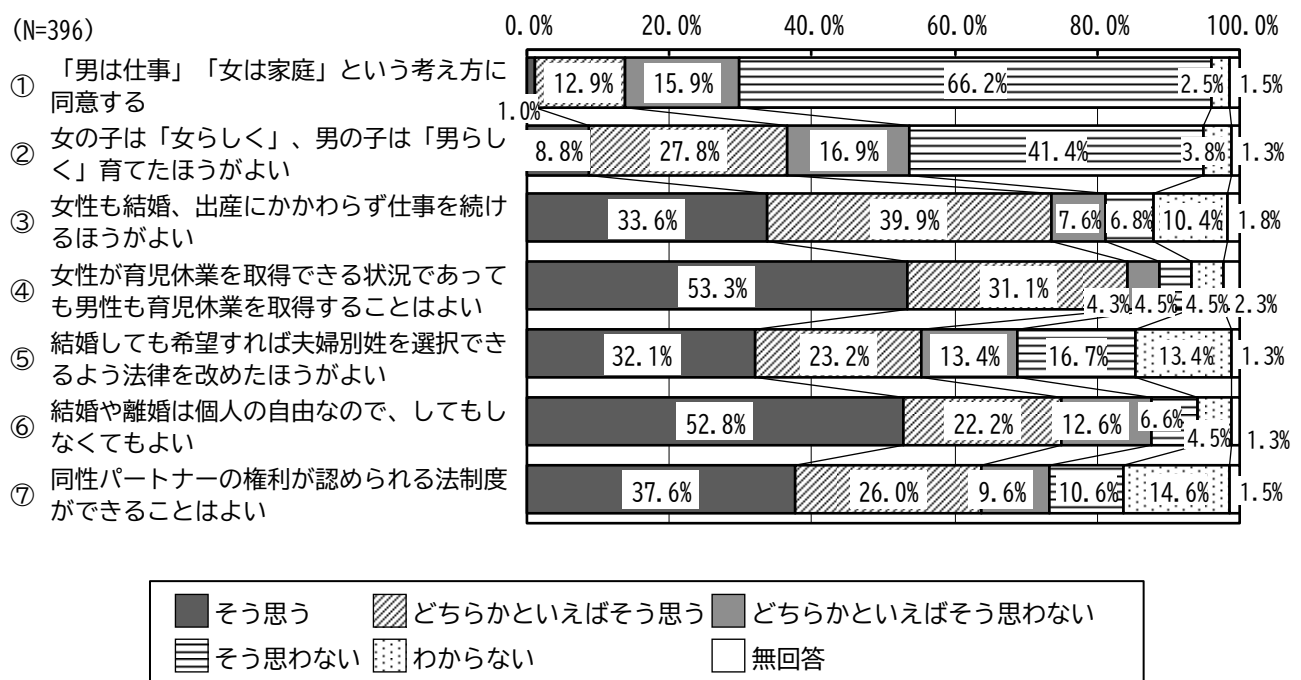
「④女性が育児休業を取得できる状況であっても男性も育児休業を取得することはよい」は、『肯定的』が『否定的』(8.8%(35件))を大きく上回り、75.6ポイント差となっています。

さらに「③女性も結婚、出産にかかわらず仕事を続けるほうがよい」(『否定的』14.4%・57件)と「⑥結婚や離婚は個人の自由なので、してもしなくてもよい」(『否定的』19.2%・76件)についても『肯定的』が50ポイント以上、上回っています。

『否定的』(「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」を合わせた割合)の割合をみると、「①『男は仕事』『女は家庭』という考え方に同意する」が82.1%(325件)で最も高く、次いで「②女の子は『女らしく』、男の子は『男らしく』育てたほうがよい」が58.3%(231件)と2項目で高くなっています。

「①『男は仕事』『女は家庭』という考え方に同意する」は『否定的』が『肯定的』(13.9%・55件)を68.2ポイント上回っており、「②女の子は『女らしく』、男の子は『男らしく』育てたほうがよい」(『肯定的』36.6%・145件)も『否定的』が21.7ポイント上回っています。

図 結婚観等について



【性別】

男女とも、『肯定的』の割合は、「④女性が育児休業を取得できる状況であっても男性も育児休業を取得することはよい」が最も高く8割を超えています。次いで「⑥結婚や離婚は個人の自由なので、してもしなくてもよい」「③女性も結婚、出産にかかわらず仕事を続けるほうがよい」となっており、女性で7割以上、男性で6割以上となっています。

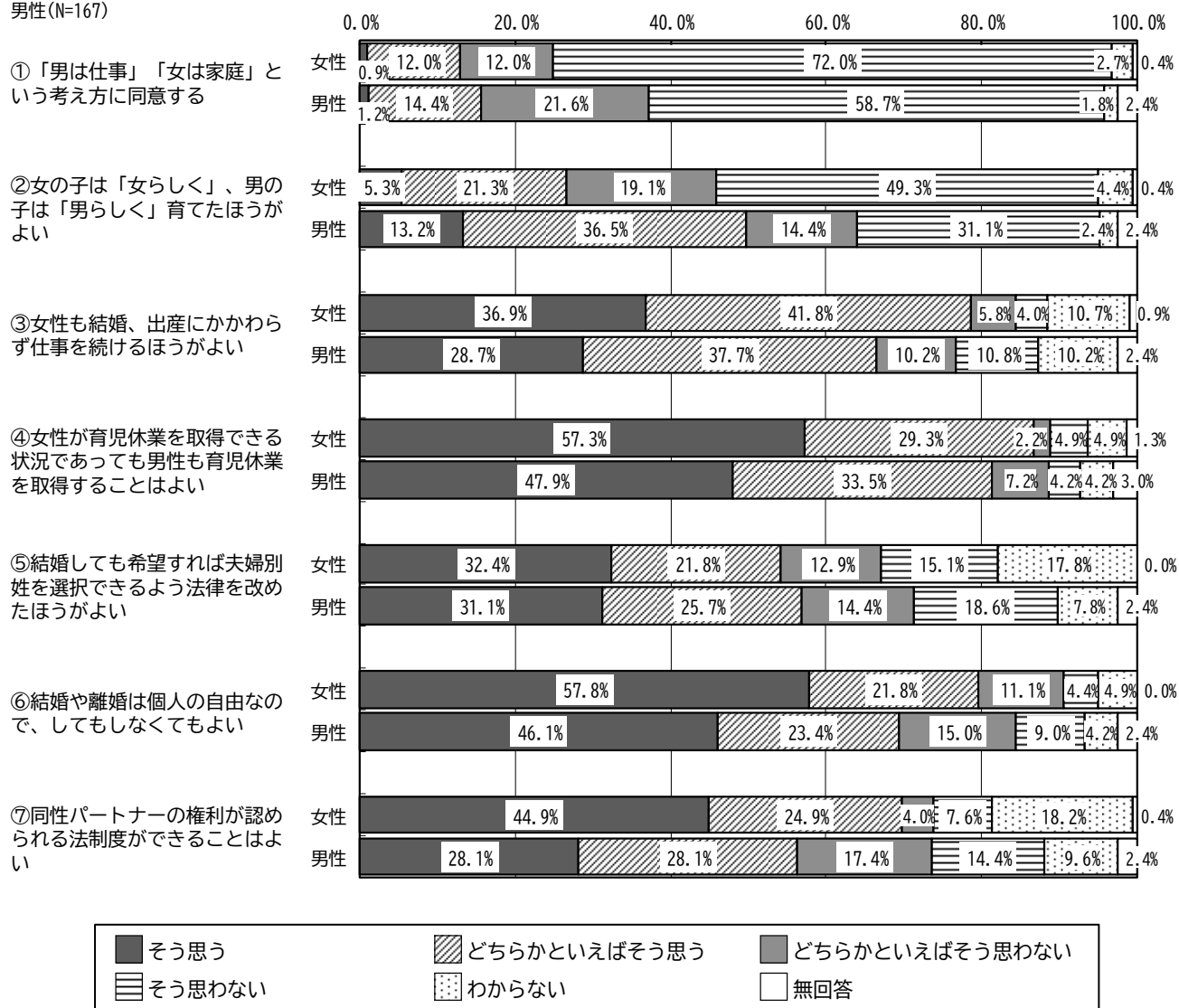
一方、『否定的』の割合は、男女とも「①『男は仕事』『女は家庭』という考え方に同意する」が最も高く、8割を超えています。次いで「②女の子は『女らしく』、男の子は『男らしく』育てたほうがよい」は女性で約7割、男性で約5割となっています。

「②女の子は『女らしく』、男の子は『男らしく』育てたほうがよい」は、『肯定的』の割合で男性が23.1ポイント高くなっています。

一方、「⑦同性パートナーの権利が認められる法制度ができることはよい」は、『肯定的』の割合で女性が13.6ポイント高くなっています。

図 【性別】結婚観等について

女性(N=225)
男性(N=167)



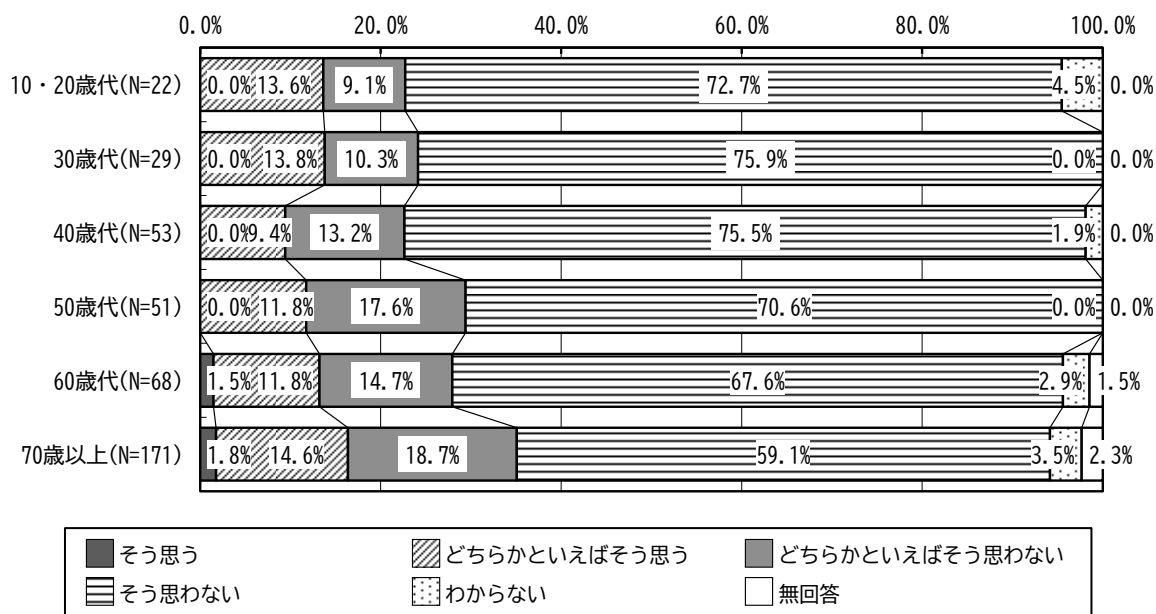
【年齢別】

① 「男は仕事」「女は家庭」という考え方に同意する

年齢別にみると、いずれの年齢層も『否定的』が7割を超えており、40歳代では88.7%（47件）と最も高くなっています。

一方、70歳以上では『肯定的』が16.4%（28件）と、その他の年齢層に比べて高くなっています。

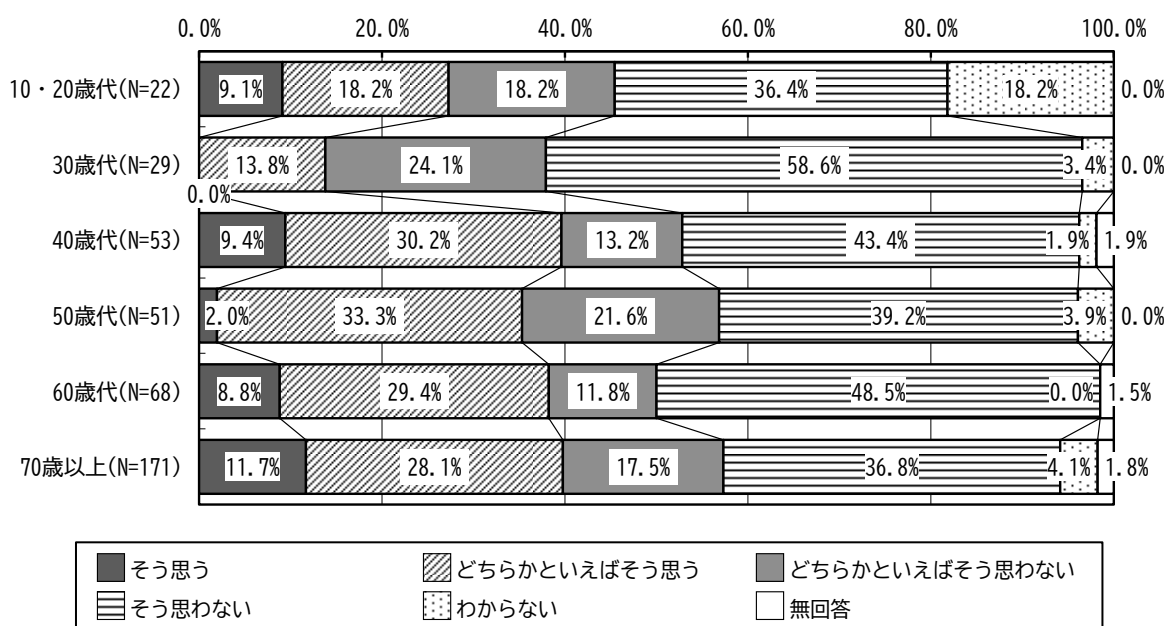
図 【年齢別】結婚観等について ①「男は仕事」「女は家庭」という考え方に同意する



② 女の子は「女らしく」、男の子は「男らしく」育てたほうがよい

年齢別にみると、いずれの年齢層も『否定的』の割合が高く5割以上を占めており、30歳代では82.7%（24件）と最も高くなっています。

図 【年齢別】結婚観等について ②女の子は「女らしく」、男の子は「男らしく」育てたほうがよい

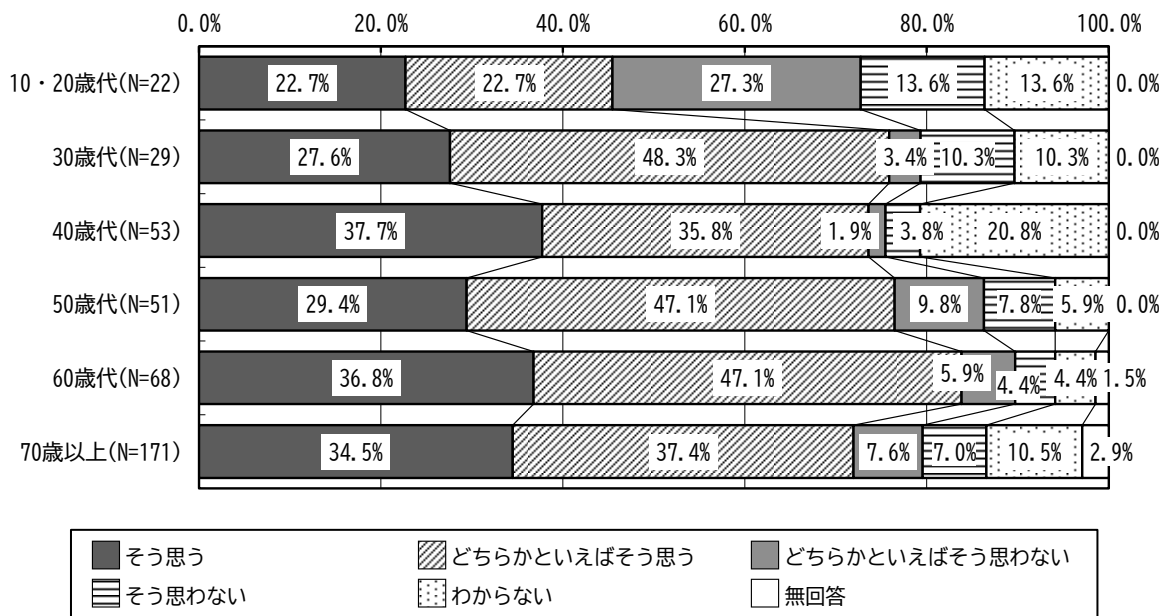


③ 女性も結婚、出産にかかわらず仕事を続けるほうがよい

年齢別にみると、『肯定的』は10・20歳代を除く、いずれの年齢層でも7割以上を占めており、60歳代では83.9%（57件）と最も高くなっています。

一方、『否定的』は10・20歳代で40.9%（9件）と、その他の年齢層に比べて高くなっています。

図 【年齢別】結婚観等について ③女性も結婚、出産にかかわらず仕事を続けるほうがよい

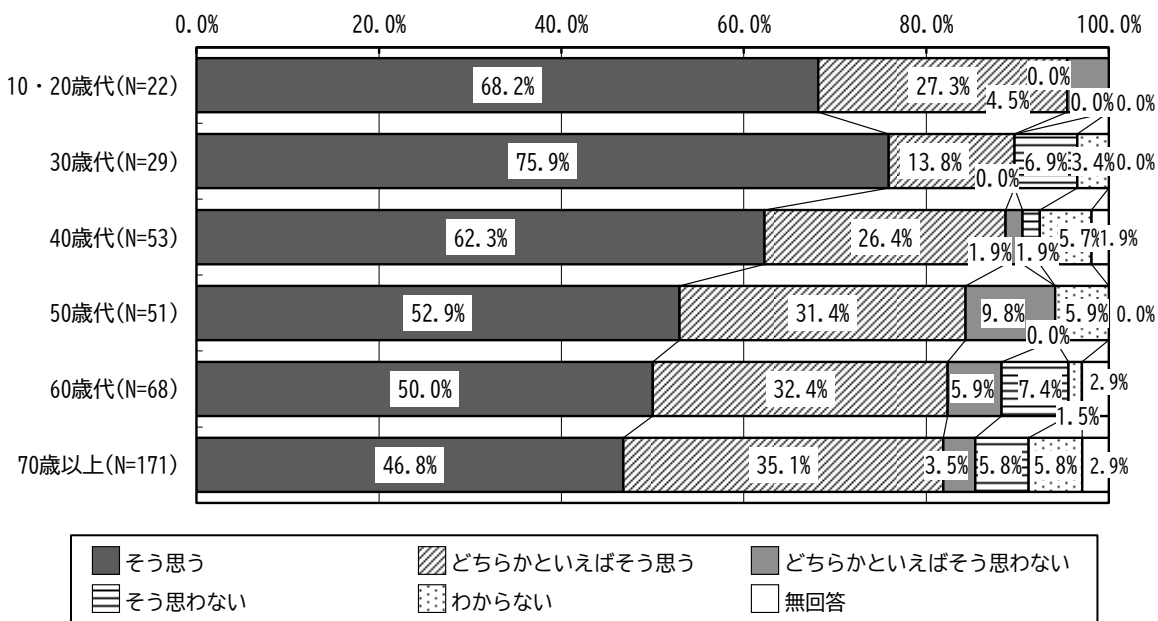


④ 女性が育児休業を取得できる状況であっても男性も育児休業を取得することはよい

年齢別にみると、『肯定的』は10・20歳代が95.5%（21件）で最も高く、年齢層が上がるにつれて低くなり、70歳以上では81.9%（140件）となっています。10・20歳代と70歳以上では13.6ポイント差となっています。

図 【年齢別】結婚観等について

④女性が育児休業を取得できる状況であっても男性も育児休業を取得することはよい



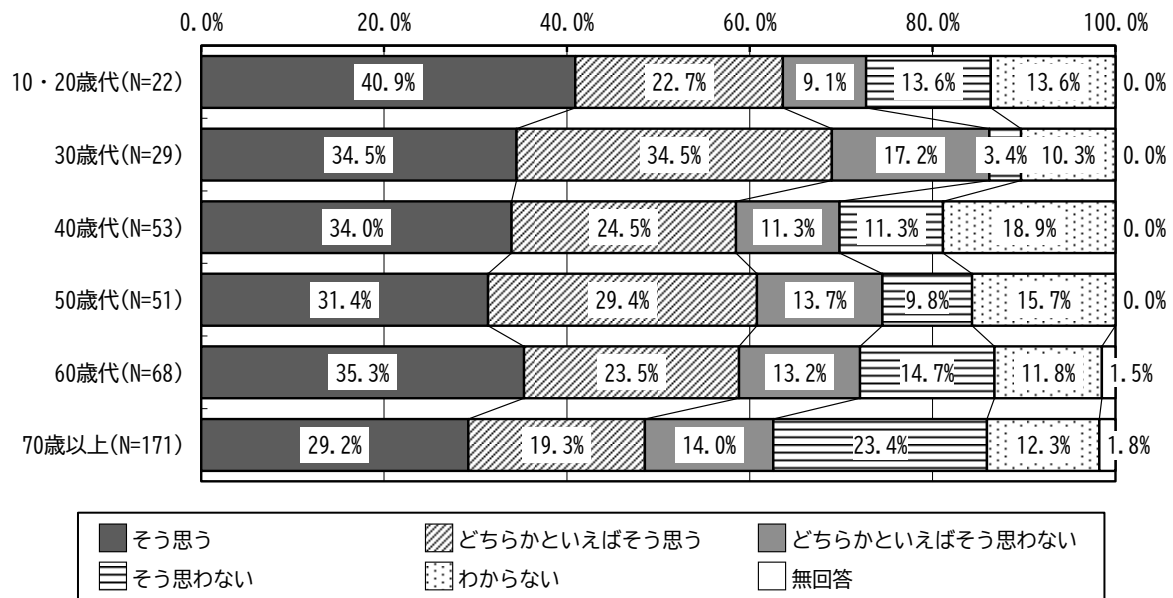
⑤ 結婚しても希望すれば夫婦別姓を選択できるよう法律を改めたほうがよい

年齢別にみると、いずれの年齢層も『肯定的』の割合が高く約5割以上を占めており、30歳代では69.0%（20件）と最も高くなっています。

一方、『否定的』は70歳以上で37.4%（64件）と、その他の年齢層に比べて高くなっています。

図 【年齢別】結婚観等について

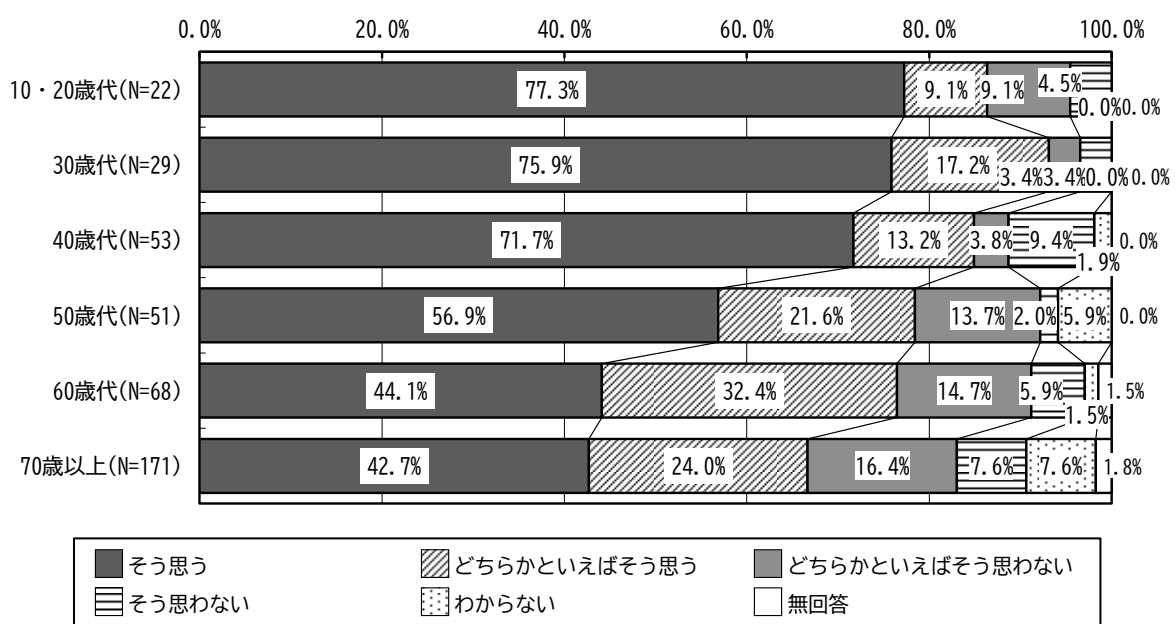
⑤結婚しても希望すれば夫婦別姓を選択できるよう法律を改めたほうがよい



⑥ 結婚や離婚は個人の自由なので、してもしなくてもよい

年齢別にみると、『肯定的』は30歳代が93.1%（27件）で最も高く、次いで10・20歳代が86.4%（19件）となっています。40歳代以上は年齢層が上がるにつれて『肯定的』が低くなり、70歳以上では66.7%（114件）で、30歳代と比べて26.4ポイント低くなっています。

図 【年齢別】結婚観等について ⑥結婚や離婚は個人の自由なので、してもしなくてもよい

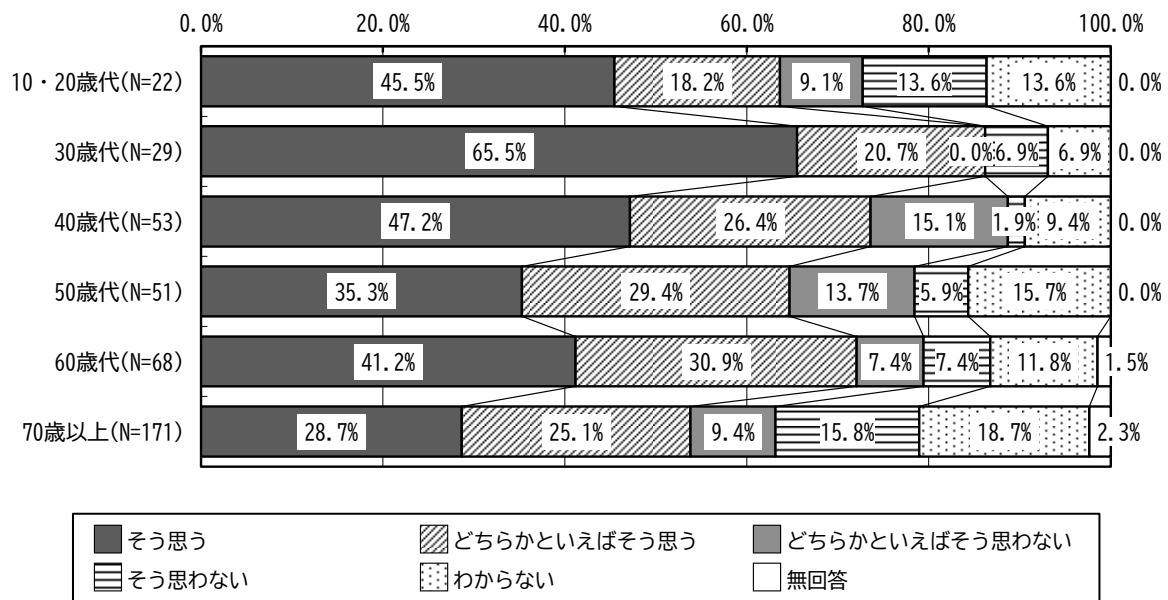


⑦ 同性パートナーの権利が認められる法制度ができることはよい

年齢別にみると、いずれの年齢層も『肯定的』の割合が高く 5 割以上を占めており、30歳代では86.2% (25件) と最も高くなっています。

一方、『否定的』は70歳以上で25.2% (43件) が最も高く、次いで10・20歳代が22.7% (5件) となっています。

図 【年齢別】結婚観等について ⑦同性パートナーの権利が認められる法制度ができることはよい



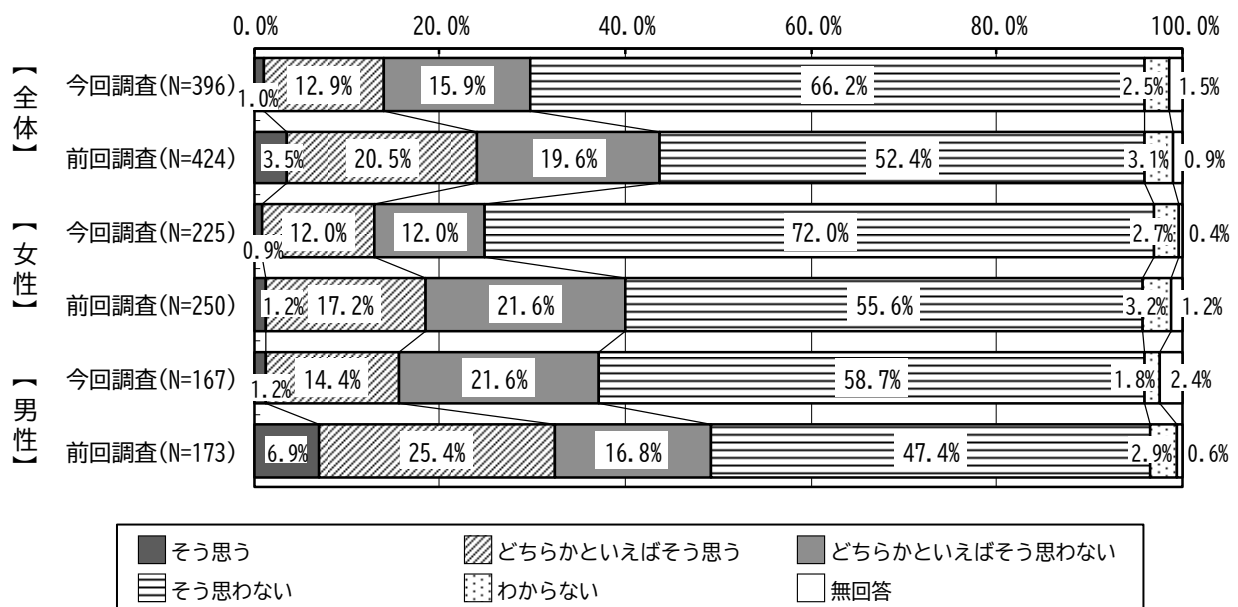
【前回調査との比較】

① 「男は仕事」「女は家庭」という考え方に同意する

前回調査と比較すると、『肯定的』は10.1ポイント減少し、『否定的』は10.1ポイント増加しています。

性別にみると、女性では『肯定的』が5.5ポイント減少し、『否定的』が6.8ポイント増加しています。男性では『肯定的』が16.7ポイント減少し、『否定的』が16.1ポイント増加しています。女性に比べて男性の方がポイント数の増減が大きくなっています。

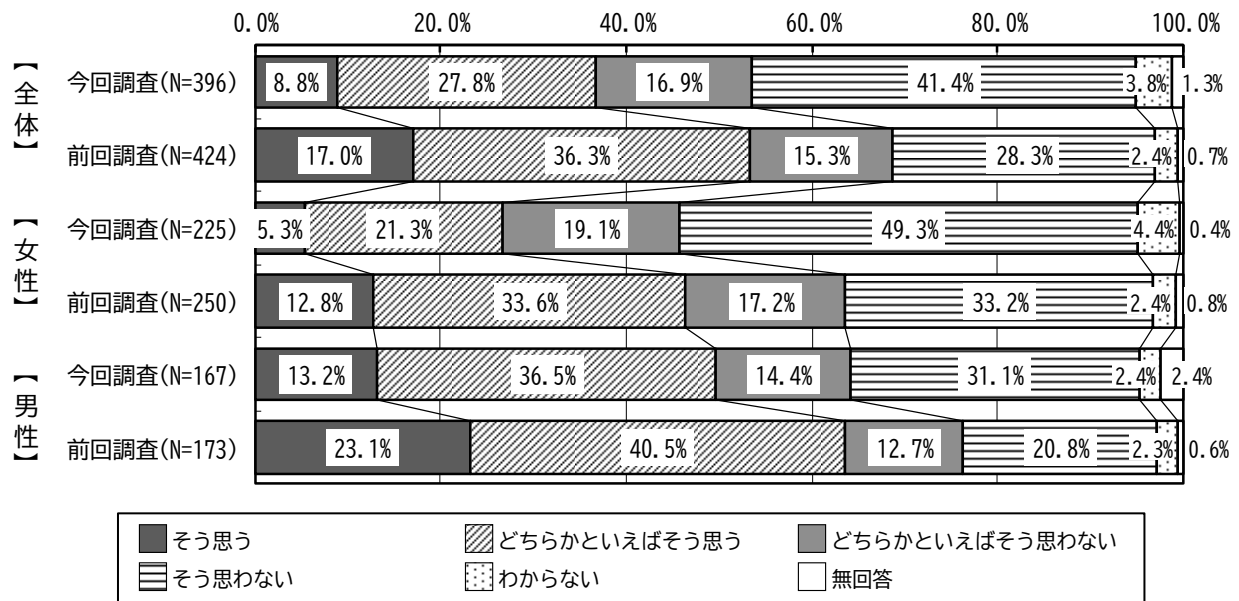
図 【前回比較】結婚観等について ①「男は仕事」「女は家庭」という考え方に同意する



② 女の子は「女らしく」、男の子は「男らしく」育てたほうがよい

前回調査と比較すると、『肯定的』は16.7ポイント減少し、『否定的』は14.7ポイント増加しています。
性別にみると、女性では『肯定的』が19.8ポイント減少し、『否定的』は18.0ポイント増加しています。
男性では『肯定的』が13.9ポイント減少し、『否定的』は12.0ポイント高くなっています。男性に比べて女性の方がポイント数の増減が大きくなっています。

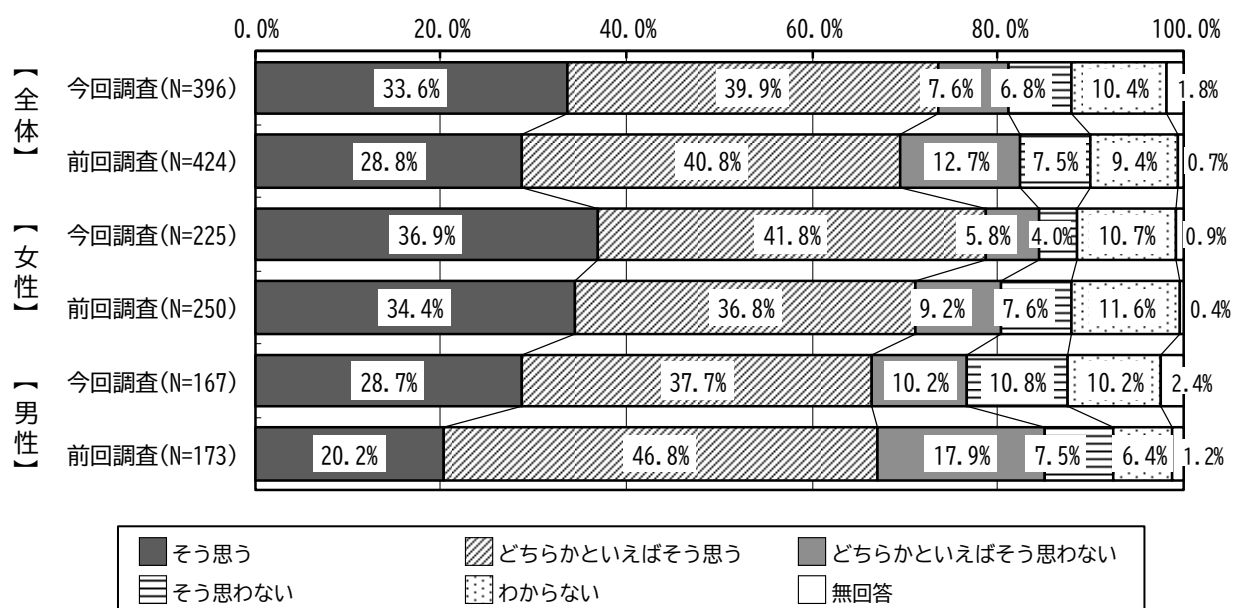
図 【前回比較】結婚観等について ②女の子は「女らしく」、男の子は「男らしく」育てたほうがよい



③ 女性も結婚、出産にかかわらず仕事を続けるほうがよい

前回調査と比較すると、『肯定的』は3.9ポイント増加し、『否定的』は5.8ポイント減少しています。
性別にみると、女性では『肯定的』が7.5ポイント増加し、『否定的』は7.0ポイント減少しています。男性では『肯定的』が0.6ポイント減少し、『否定的』が4.4ポイント減少しています。男女とも10ポイント以上の増減はみられません。

図 【前回比較】結婚観等について ③女性も結婚、出産にかかわらず仕事を続けるほうがよい



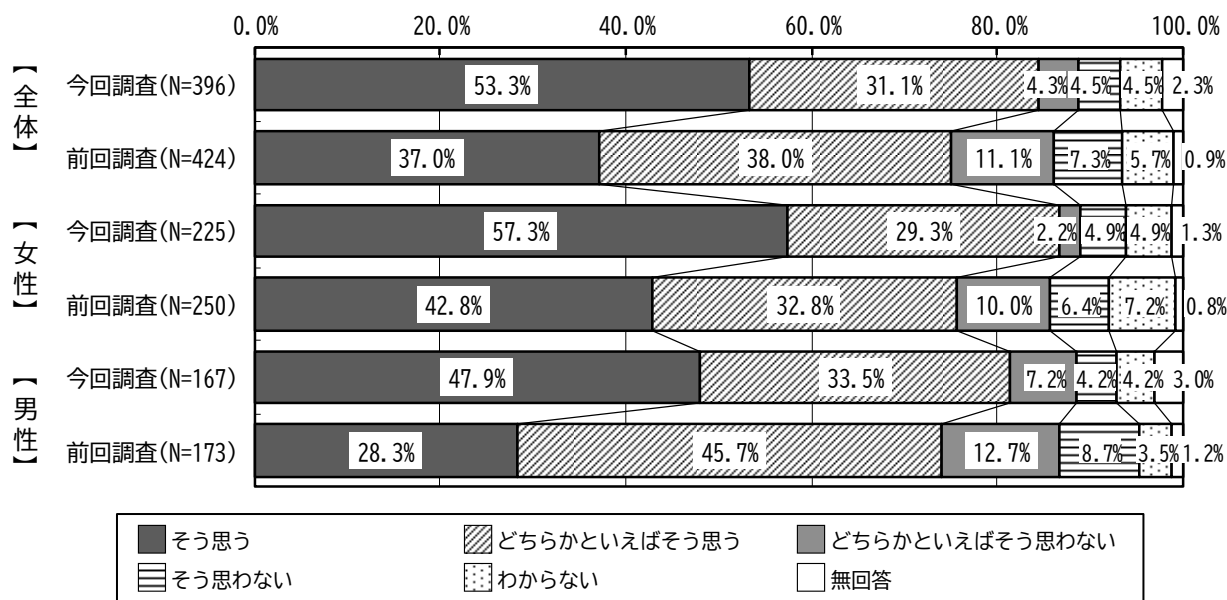
④ 女性が育児休業を取得できる状況であっても男性も育児休業を取得することはよい

前回調査と比較すると、『肯定的』は9.4ポイント増加し、『否定的』は9.6ポイント減少しています。

性別にみると、女性では『肯定的』が11.0ポイント増加し、『否定的』が9.3ポイント減少しています。男性では『肯定的』が7.4ポイント増加し、『否定的』が10.0ポイント減少しています。男女とも概ね同様の変化となっています。

図 【前回比較】結婚観等について

④女性が育児休業を取得できる状況であっても男性も育児休業を取得することはよい



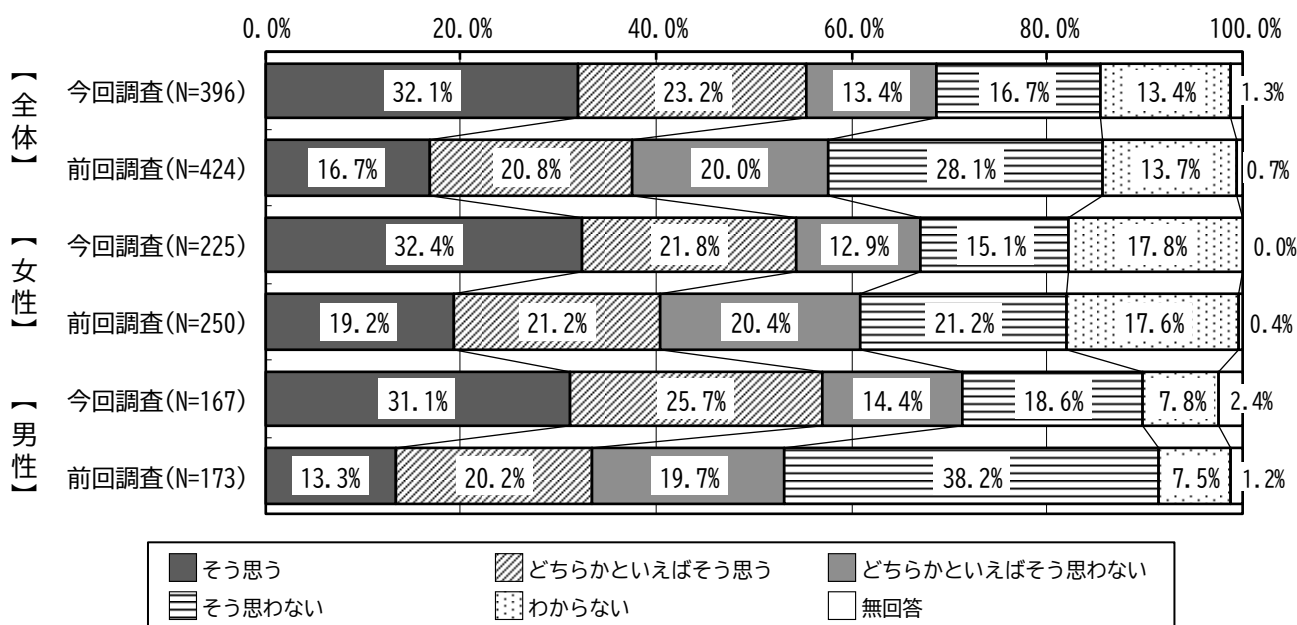
⑤ 結婚しても希望すれば夫婦別姓を選択できるよう法律を改めたほうがよい

前回調査と比較すると、『肯定的』は17.8ポイント増加し、『否定的』は18.0ポイント減少しています。

性別にみると、女性では『肯定的』が13.8ポイント増加し、『否定的』が13.6ポイント減少しています。男性では『肯定的』が23.3ポイント増加し、『否定的』が24.9ポイント減少しています。女性に比べて男性の方がポイント数の増減が大きくなっています。

図 【前回比較】結婚観等について

⑤結婚しても希望すれば夫婦別姓を選択できるよう法律を改めたほうがよい

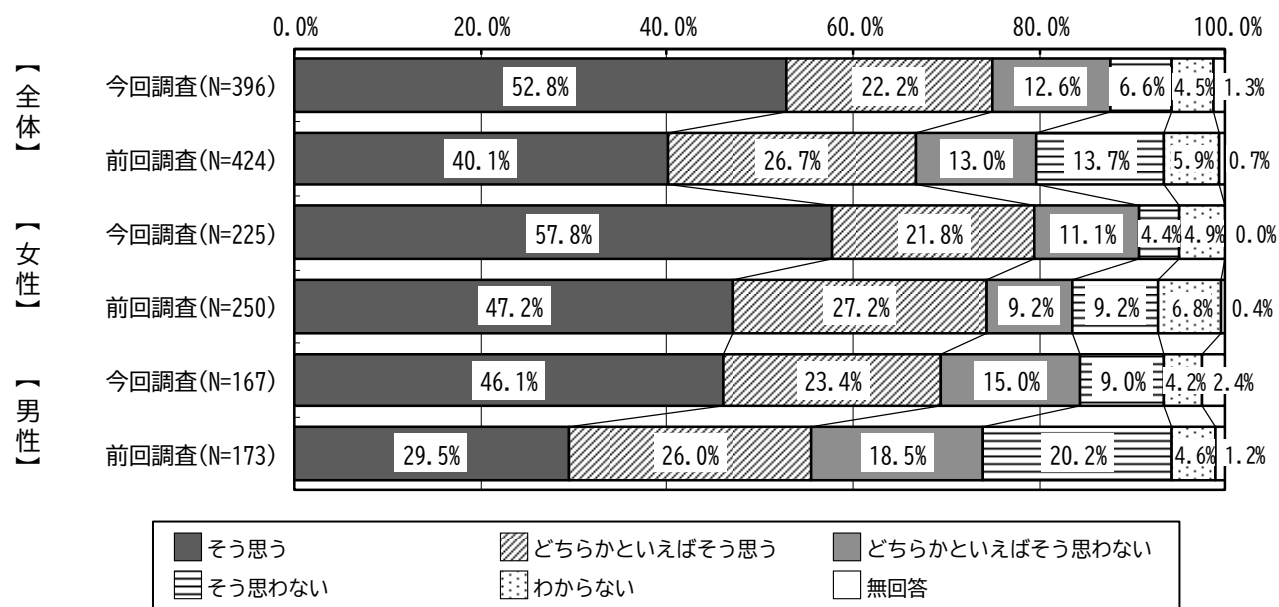


⑥ 結婚や離婚は個人の自由なので、してもしなくてもよい

前回調査と比較すると、『肯定的』は8.2ポイント増加し、『否定的』は7.5ポイント減少しています。

性別にみると、女性では『肯定的』が5.2ポイント増加し、『否定的』は2.9ポイント減少しています。男性では『肯定的』が14.0ポイント増加し、『否定的』が14.7ポイント減少しています。女性に比べて男性の方がポイント数の増減が大きくなっています。

図 【前回比較】結婚観等について ⑥結婚や離婚は個人の自由なので、してもしなくてもよい

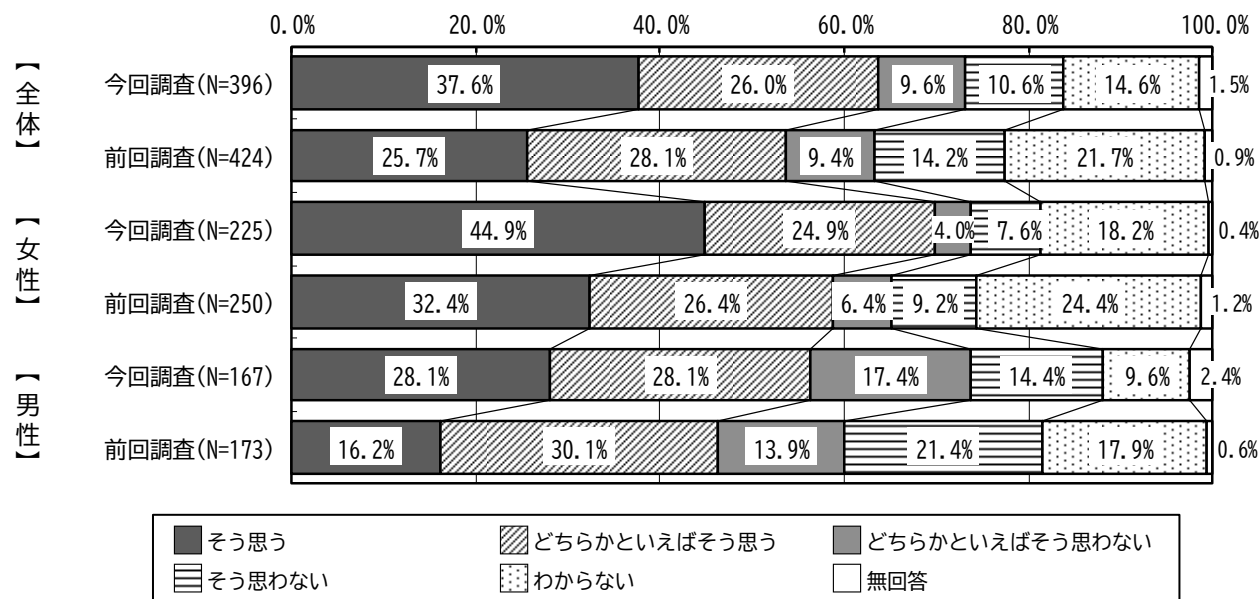


⑦ 同性パートナーの権利が認められる法制度ができることはよい

前回調査と比較すると、『肯定的』は9.8ポイント増加し、『否定的』は3.4ポイント減少しています。

性別にみると、女性では『肯定的』が11.0ポイント増加し、『否定的』が4.0ポイント減少しています。男性では『肯定的』が9.9ポイント増加し、『否定的』が3.5ポイント減少しています。男女とも概ね同様の変化となっています。

図 【前回比較】結婚観等について ⑦同性パートナーの権利が認められる法制度ができることはよい



(2) 家事の役割分担

問7 配偶者または男女のパートナーで暮らしている方にお聞きます。次のような家事は、一緒に暮らす配偶者・パートナー同士で男女どちらがされていますか。
(〇は①～⑨それぞれ1つ)

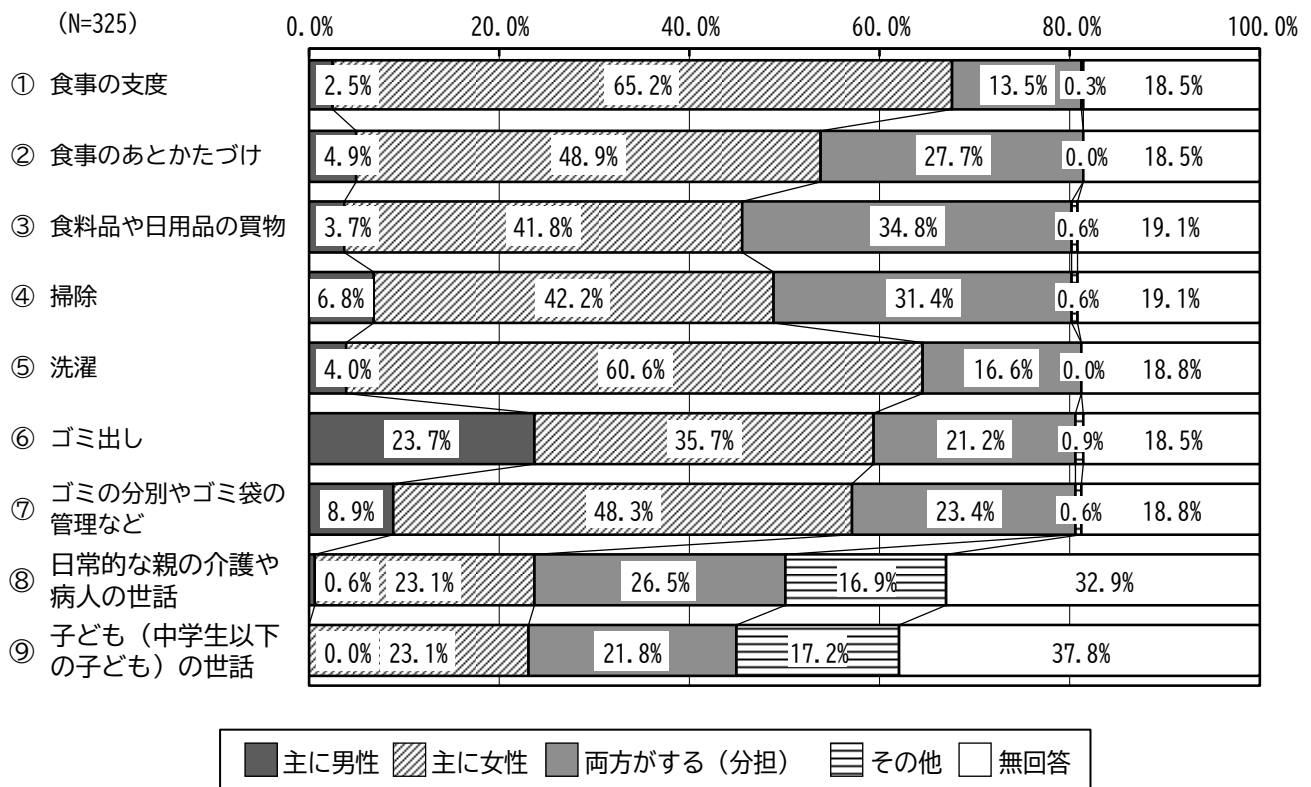
家事の役割分担については、すべての項目で「主に女性」が「主に男性」を大きく上回っており、「①食事の支度」と「⑤洗濯」では「主に女性」が約6割を占めています。

「⑥ゴミ出し」では「主に男性」が23.7%（77件）と他の項目と比べて高くなっています。

「③食料品や日用品の買物」「④掃除」「②食事のあとかたづけ」では「両方がする」が約3割となっています。

また、「⑧日常的な親の介護や病人の世話」「⑨子ども（中学生以下の子ども）の世話」では「主に女性」と「両方がする（分担）」がそれぞれ2割台と僅差となっており、「その他」の割合も15%程度みられます。

図 家事の役割分担



【性別】

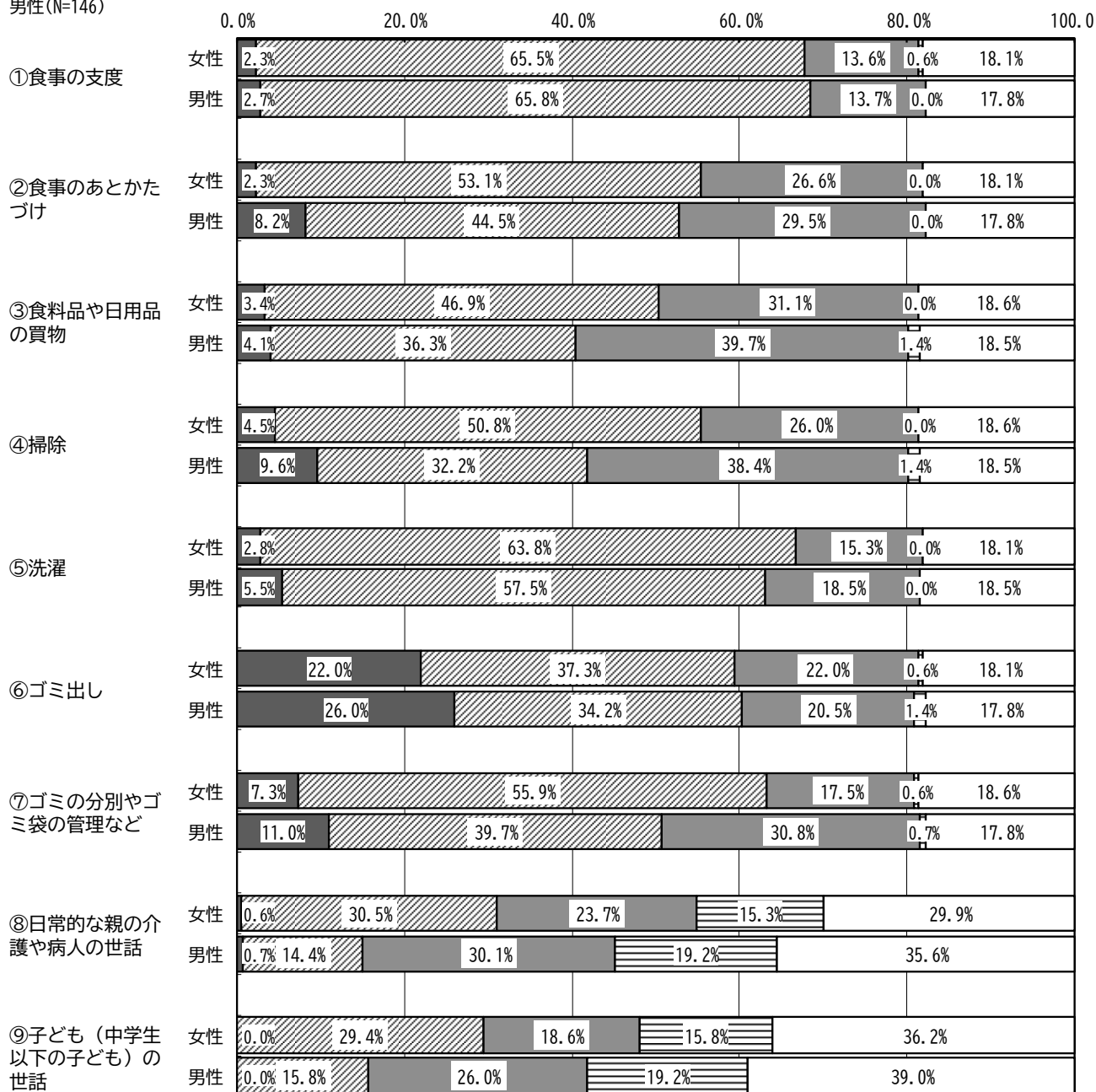
性別でみると、男女とも「主に男性」は「⑥ゴミ出し」が2割台で高くなっています。その他の項目では、1割未満から1割程度となっています。

一方、「主に女性」は、男女とも「①食事の支度」が最も高く、65%でほぼ同率となっています。次いで、「⑤洗濯」が約6割となっています。

「両方がする（分担）」は、男女とも「③食料品や日用品の買物」が3割台となっています。次いで、女性では、「②食事のあとかたづけ（26.6%・47件）」「④掃除（26.0%・46件）」、男性では、「④掃除（38.4%・56件）」「⑦ゴミの分別やゴミ袋の管理など（30.8%・45件）」となっています。

図 【性別】家事の役割分担

女性(N=177)
男性(N=146)



■ 主に男性 ■ 主に女性 ■ 両方がする（分担） ■ その他 □ 無回答

※「⑧日常的な親の介護や病人の世話」「⑨子ども（中学生以下の子ども）の世話」に該当しない場合は「無回答」としています。

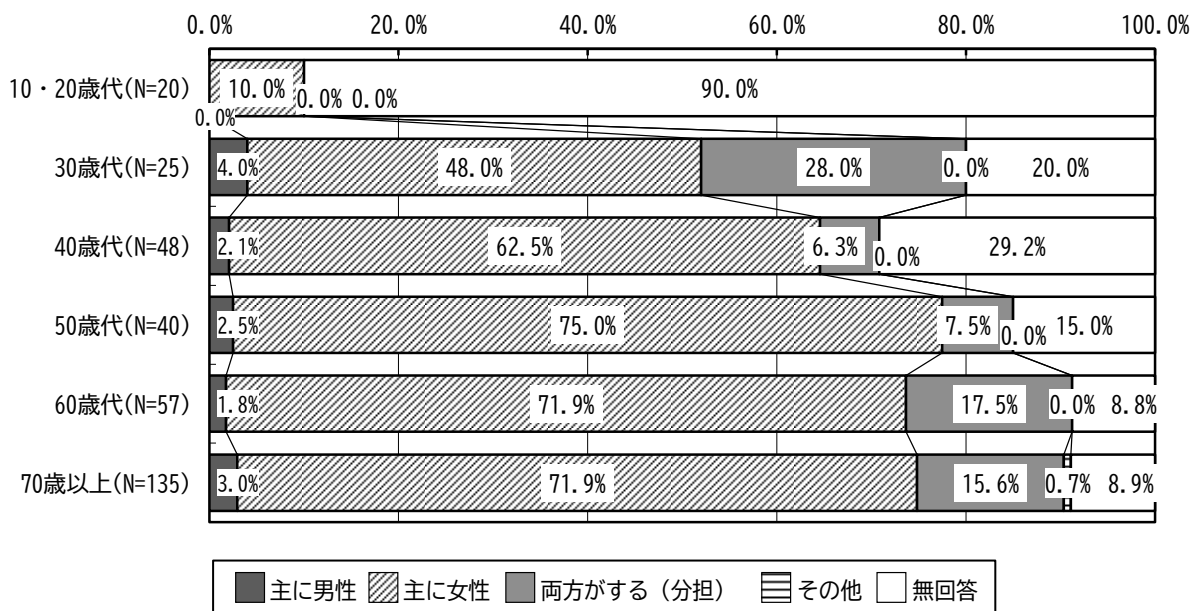
【年齢別】

① 食事の支度

年齢別にみると、30歳代以上では「主に女性」が高くなっており、50歳代以上では7割を超えています。

「両方がする（分担）」は30歳代で28.0%（7件）が最も高く、60歳代と70歳以上で約2割となっています。

図 【年齢別】家事の役割分担 ①食事の支度

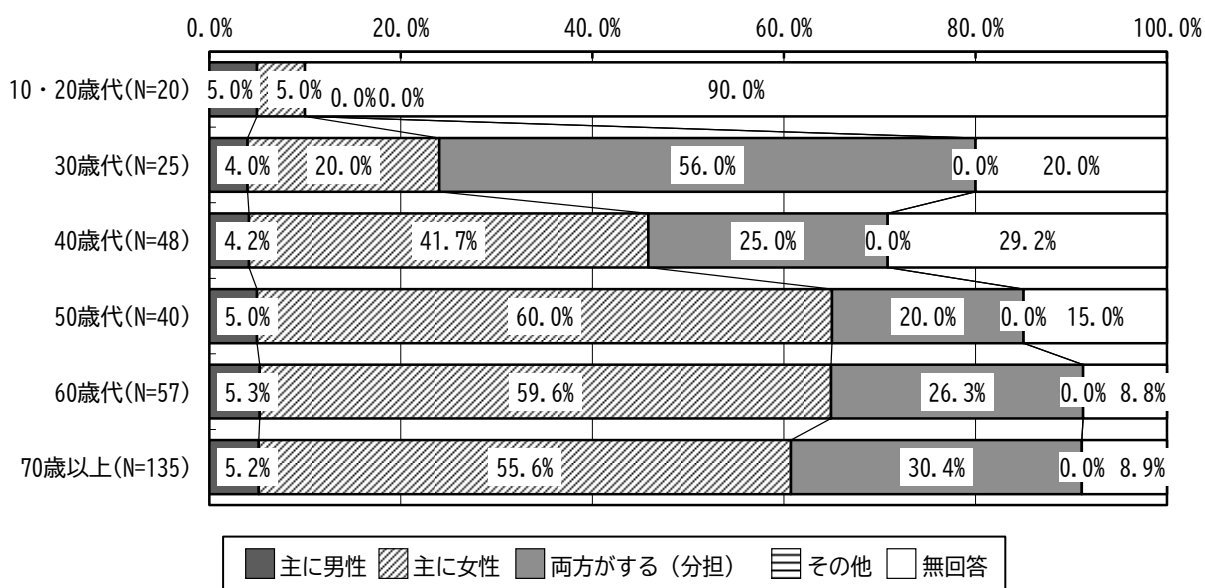


② 食事のあとかたづけ

年齢別にみると、30歳代では「両方がする（分担）」が56.0%（14件）で最も高く、40歳代以上では約2割から約3割となっています。

「主に女性」は50歳代以上で約6割と高くなっています。

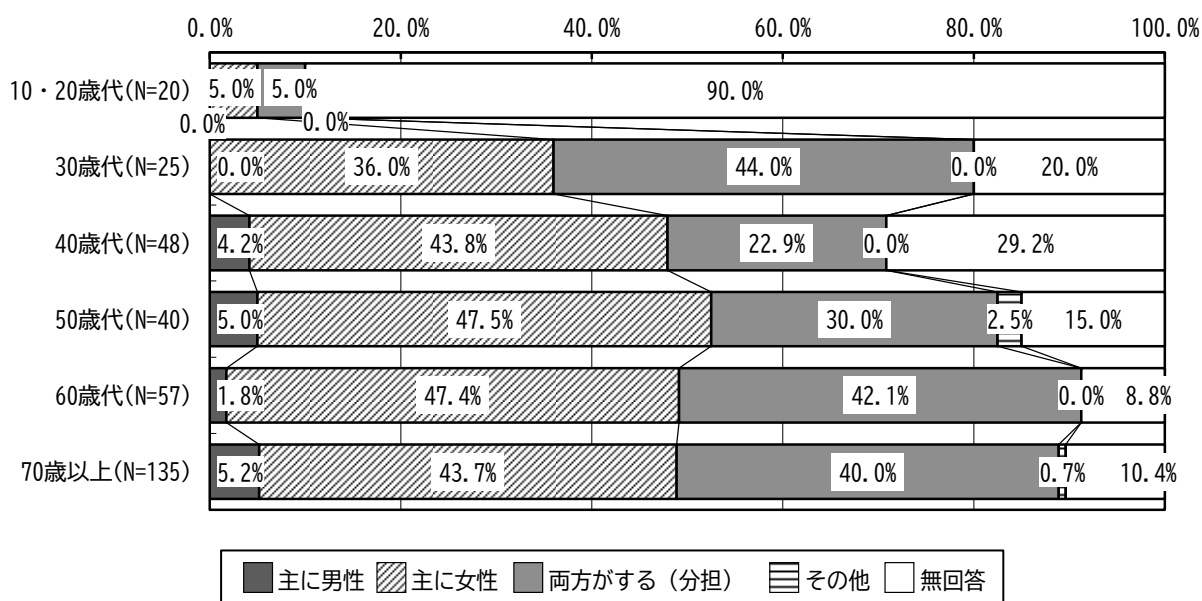
図 【年齢別】家事の役割分担 ②食事のあとかたづけ



③ 食料品や日用品の買物

年齢別にみると、「主に女性」は10・20歳代を除く年齢層で約4割から約5割となっています。
「両方がする（分担）」は30歳代、60歳代、70歳以上で4割を超えています。

図 【年齢別】 家事の役割分担 ③食料品や日用品の買物



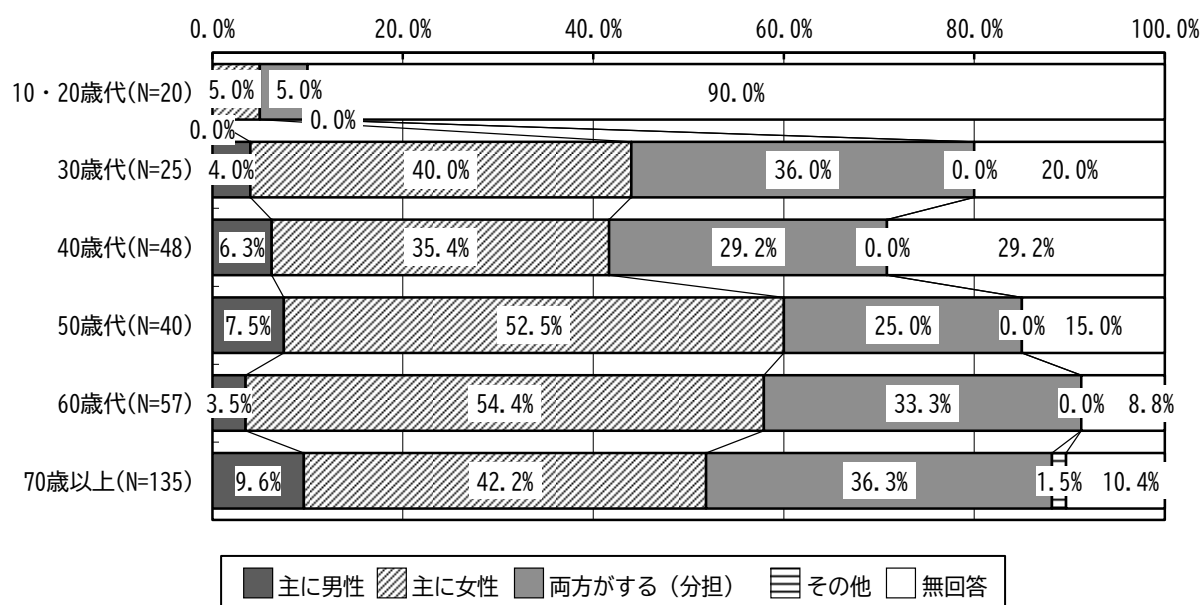
④ 掃除

年齢別にみると、「主に女性」は50歳代と60歳代で5割を超えています。

一方、「主に男性」はいずれの年齢層も1割未満となっていますが、70歳以上が9.6%（13件）で最も高くなっています。

「両方がする（分担）」は30歳代と70歳以上で約4割となっています。

図 【年齢別】 家事の役割分担 ④掃除

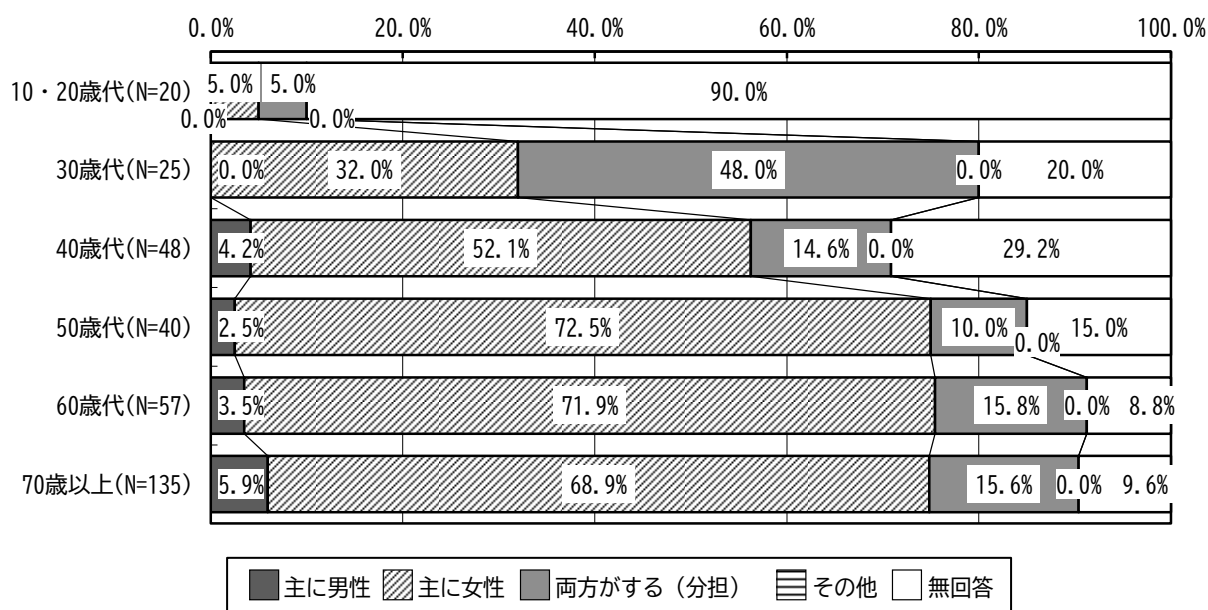


⑤ 洗濯

年齢別にみると、「主に女性」は50歳代以上で約7割を占めています。

「両方がする（分担）」は30歳代で48.0%（12件）と、その他の年齢層に比べて高くなっています。

図 【年齢別】家事の役割分担 ⑤洗濯



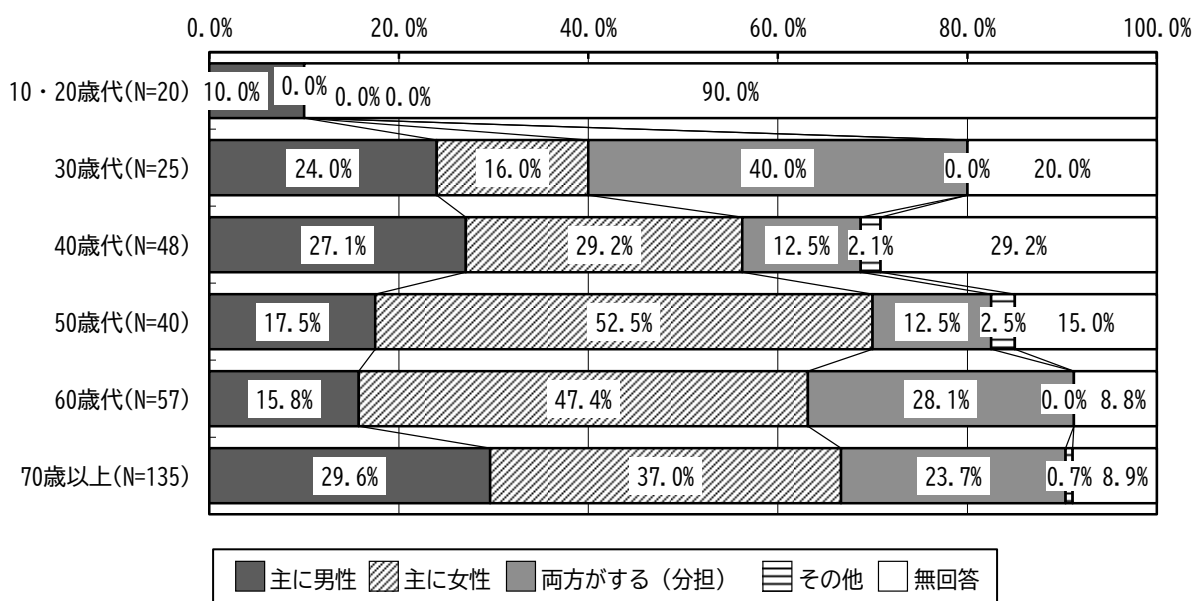
⑥ ゴミ出し

年齢別にみると、「主に男性」は40歳代と70歳以上で約3割と高くなっています。

「主に女性」は50歳代と60歳代で約5割と高くなっています。

「両方がする（分担）」は30歳代が40.0%（10件）で最も高くなっています。

図 【年齢別】家事の役割分担 ⑥ゴミ出し



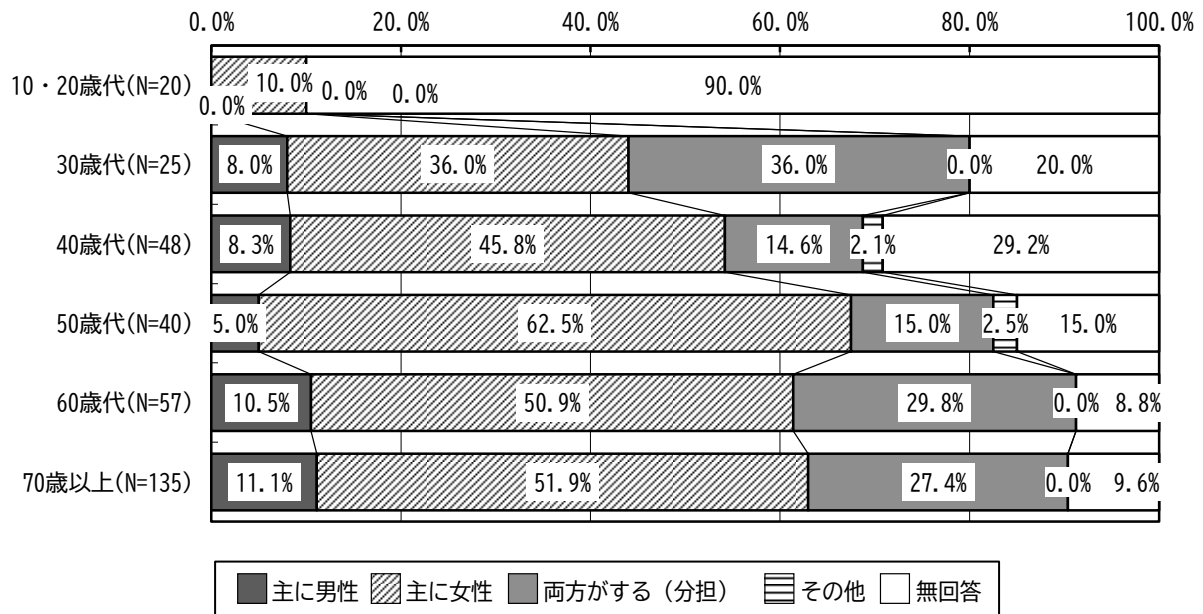
⑦ ゴミの分別やゴミ袋の管理など

年齢別にみると、「主に男性」は60歳代以上で1割を超えています。

「主に女性」は50歳代が62.5%（25件）で最も高く、60歳代以上でも5割を超えています。

「両方がする（分担）」は30歳代が36.0%（9件）で最も高く、60歳代以上でも約3割となっています。

図 【年齢別】家事の役割分担 ⑦ゴミの分別やゴミ袋の管理など

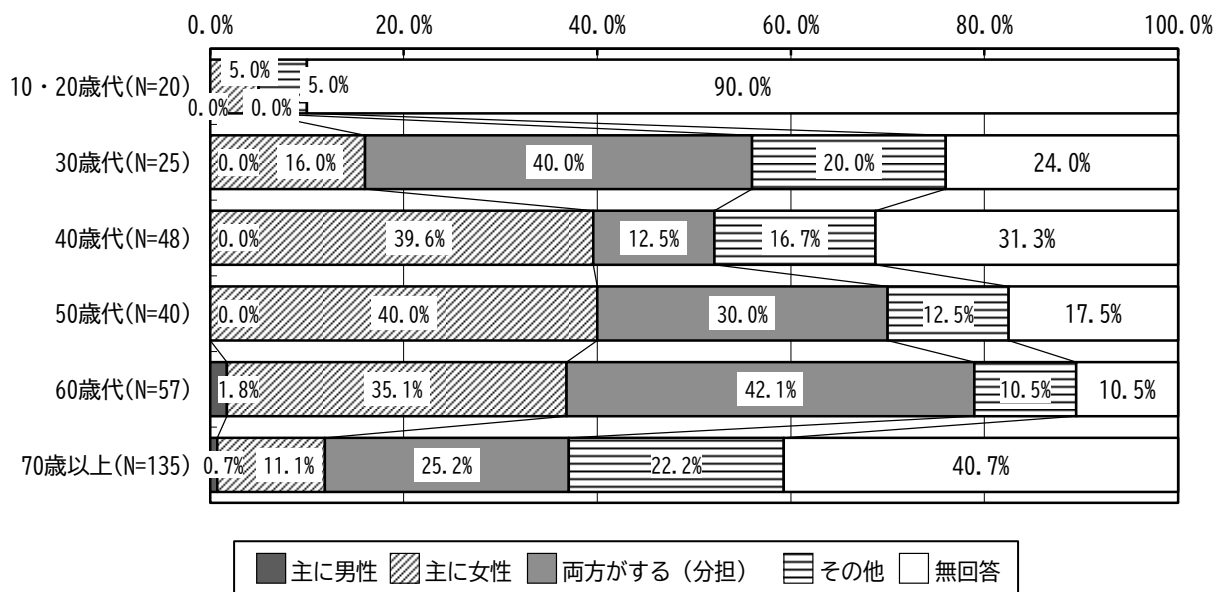


⑧ 日常的な親の介護や病人の世話

年齢別にみると、「主に女性」は40歳代、50歳代、60歳代で約4割と高くなっています。

「両方がする（分担）」は30歳代と60歳代で約4割となっています。

図 【年齢別】家事の役割分担 ⑧日常的な親の介護や病人の世話



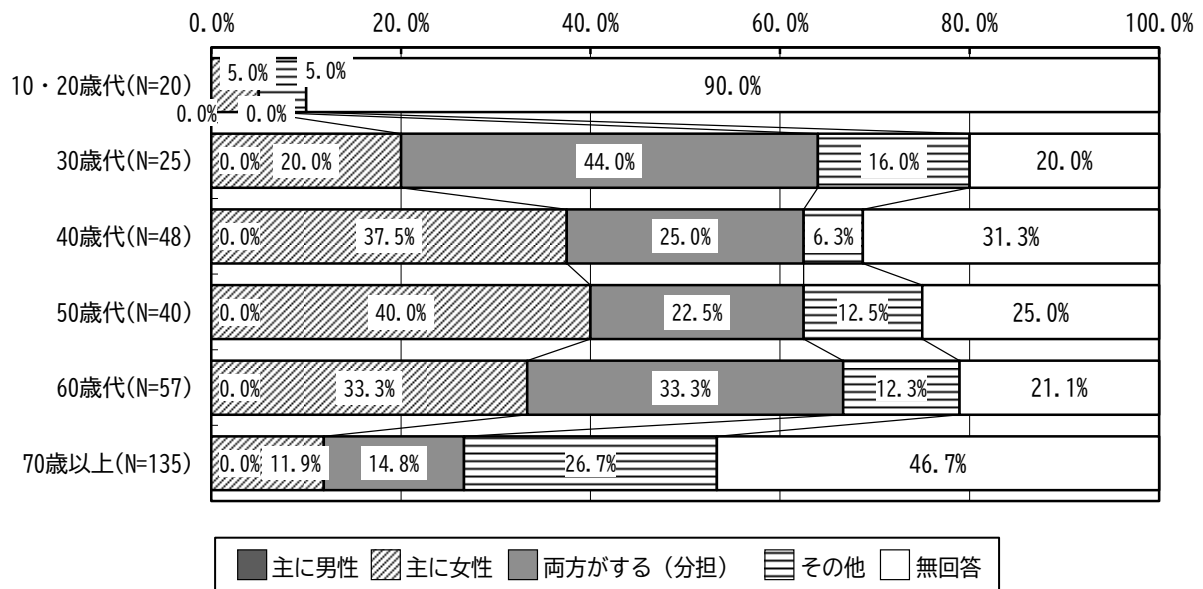
⑨ 子ども（中学生以下の子ども）の世話

年齢別にみると、「主に女性」は50歳代が40.0%（16件）で最も高く、次いで40歳代が37.5%（18件）となっています。

「両方がする（分担）」は30歳代が44.0%（11件）で最も高く、次いで60歳代で33.3%（19件）となっています。

一方、「主に男性」はいずれの年齢層でも0.0%となっています。

図 【年齢別】家事の役割分担 ⑨子ども（中学生以下の子ども）の世話



（３）家事の役割分担の理想

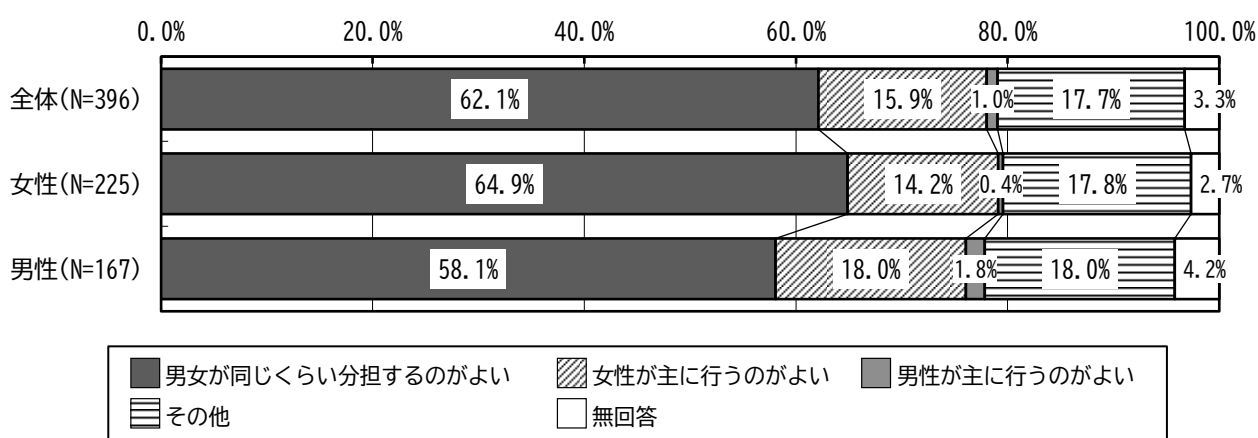
問８ 一緒に暮らす配偶者・パートナー同士が、問７のような家事を分担する場合、どのように行うのが理想だと思いますか。（〇は１つ）

配偶者・パートナー間の家事の役割分担の理想については、「男女が同じくらい分担するのがよい」が62.1%（246件）で最も高く、次いで「その他」が17.7%（70件）、「女性が主に行うのがよい」が15.9%（63件）、「男性が主に行うのがよい」1.0%（4件）となっています。

【性別】

性別でみると、男女とも「男女が同じくらい分担するのがよい」が最も高く、女性が64.9%（146件）、男性が58.1%（97件）で女性が6.8ポイント高くなっています。

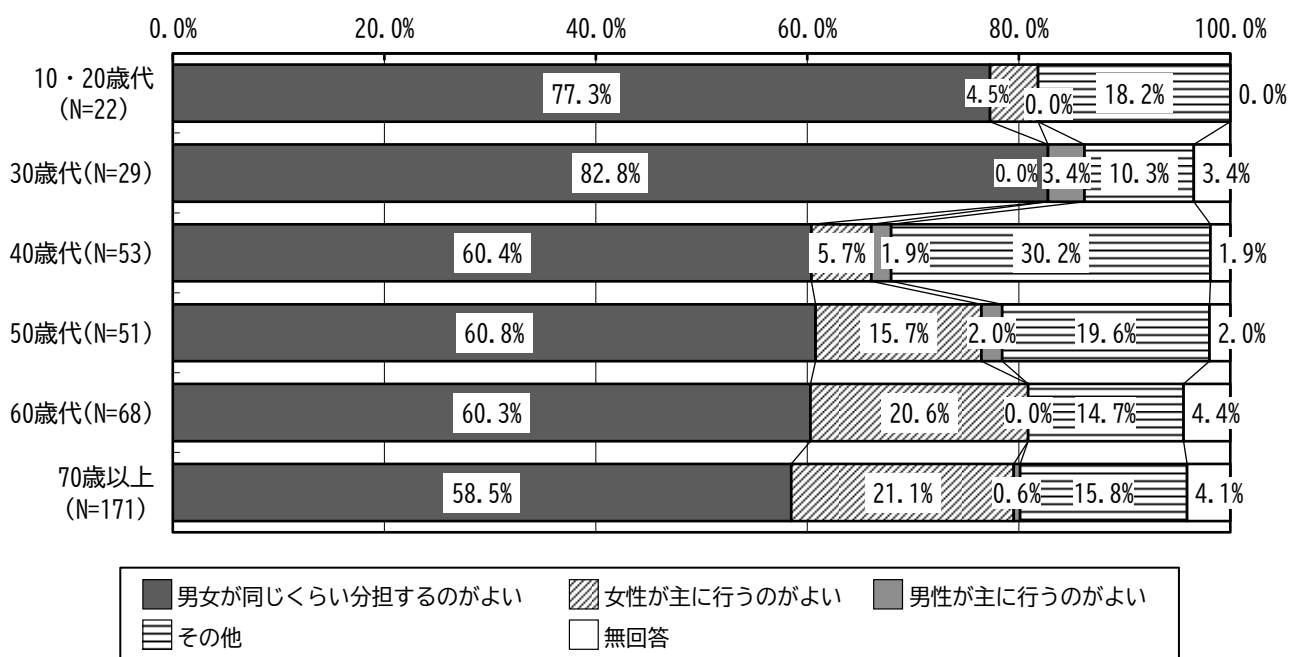
図 【性別】家事の役割分担の理想



【年齢別】

性別でみると、いずれの年齢層も「男女が同じくらい分担するのがよい」が最も高く、30歳代で82.8%（24件）、次いで10・20歳代で77.3%（17件）、40歳以上でも約6割を占めています。

図 【年齢別】家事の役割分担の理想



(4) 仕事と生活のバランスについての希望と現実

問9 生活のなかで、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活（地域活動、趣味・学習、付き合い等）」の優先度について、あなたの希望と現実（現状）に最も近いものはどれですか。
（〇はそれぞれ1つ）

<希望>

「無回答」を除くと、『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先」が26.3%（65件）で最も高く、次いで『仕事』と『家庭生活』をともに優先」が23.9%（59件）、『家庭生活』を優先」15.4%（38件）となっています。

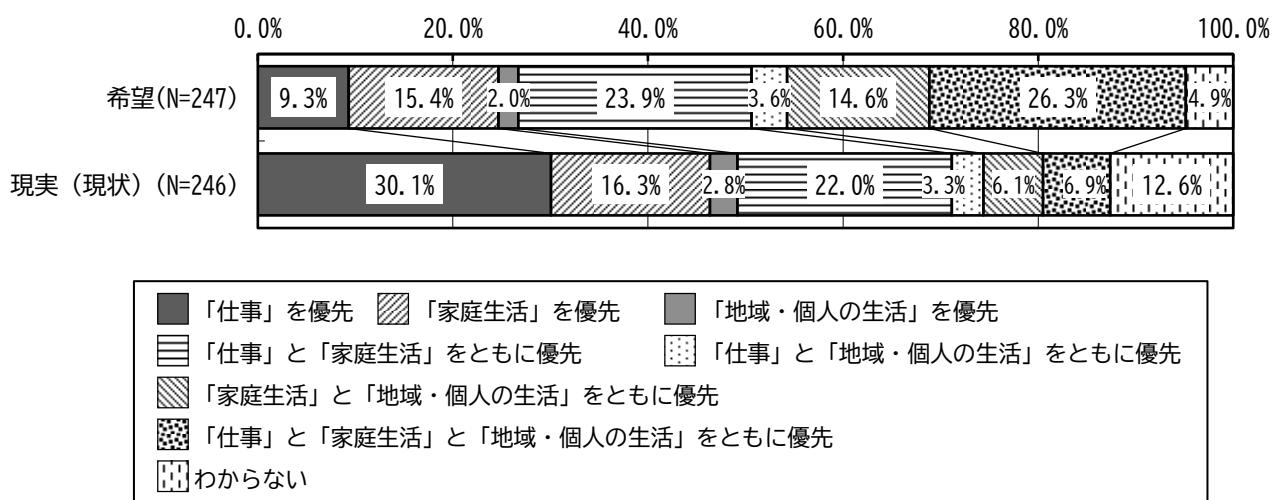
<現実（現状）>

「無回答」を除くと、『仕事』を優先」が30.1%（74件）で最も高く、次いで『仕事』と『家庭生活』をともに優先」が22.0%（54件）、『家庭生活』を優先」が16.3%（40件）となっています。

<希望>と<現実（現状）>の差をみると、『仕事』を優先」は<現実（現状）>が<希望>を20.8ポイント上回っています。

また、『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先」は<希望>が<現実（現状）>を19.4ポイント上回っています。

図 仕事と生活のバランスについての希望と現実



※無回答は除いています。

【性別】

<希望>

性別にみると、女性では、『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先」が29.9%（40件）で最も高く、次いで『仕事』と『家庭生活』をともに優先」が23.1%（31件）となっています。

男性では、『仕事』と『家庭生活』をともに優先」が25.2%（28件）で最も高く、次いで『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先」が21.6%（24件）となっています。

<現実（現状）>

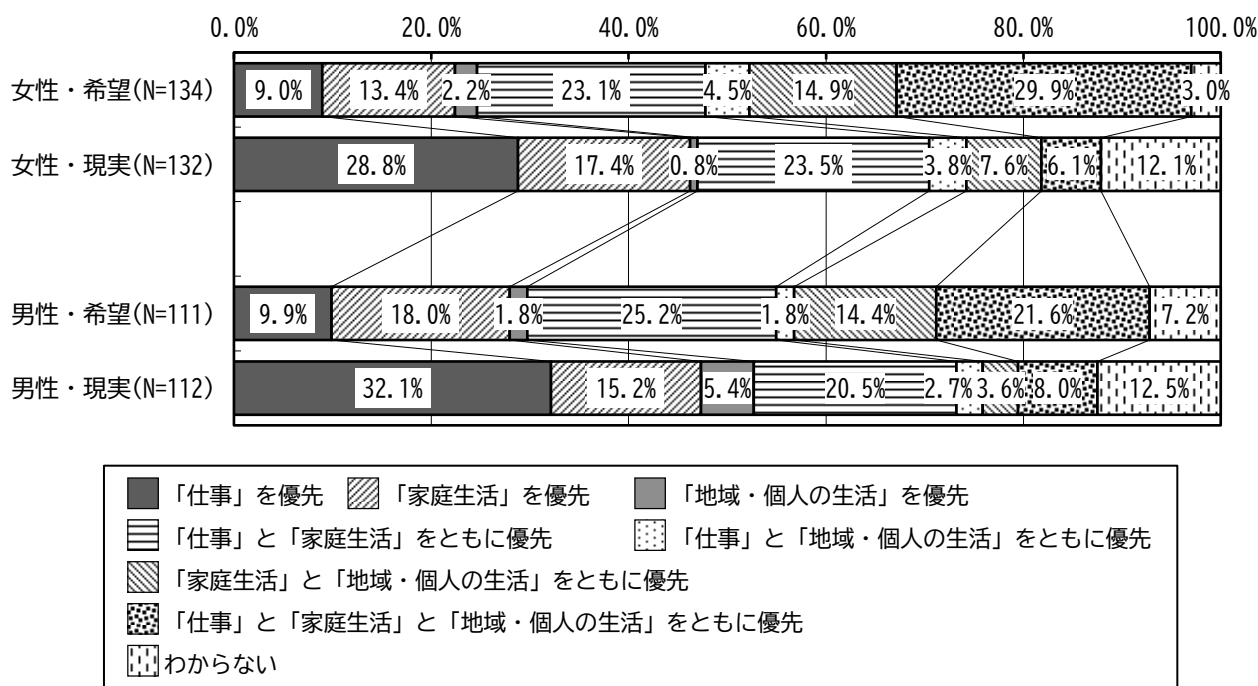
女性では、『仕事』を優先」が28.8%（38件）で最も高くなっています。次いで『仕事』と『家庭生活』をともに優先」が23.5%（31件）となっています。

男性では、『仕事』を優先」が32.1%（36件）で最も高く、次いで『仕事』と『家庭生活』をともに優先」が20.5%（23件）となっています。

女性の<希望>と<現実（現状）>の差をみると、『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先」は、<現実（現状）>が23.8ポイント低くなっています。さらに『仕事』を優先」では、<現実（現状）>が19.8ポイント高くなっています。

男性の<希望>と<現実（現状）>の差をみると、『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先」は、<現実（現状）>が13.6ポイント低く、『仕事』を優先」では、<現実（現状）>が22.2ポイント高くなっており、女性と同様の傾向となっていることがうかがえます。

図 【性別】仕事と生活のバランスについての希望と現実



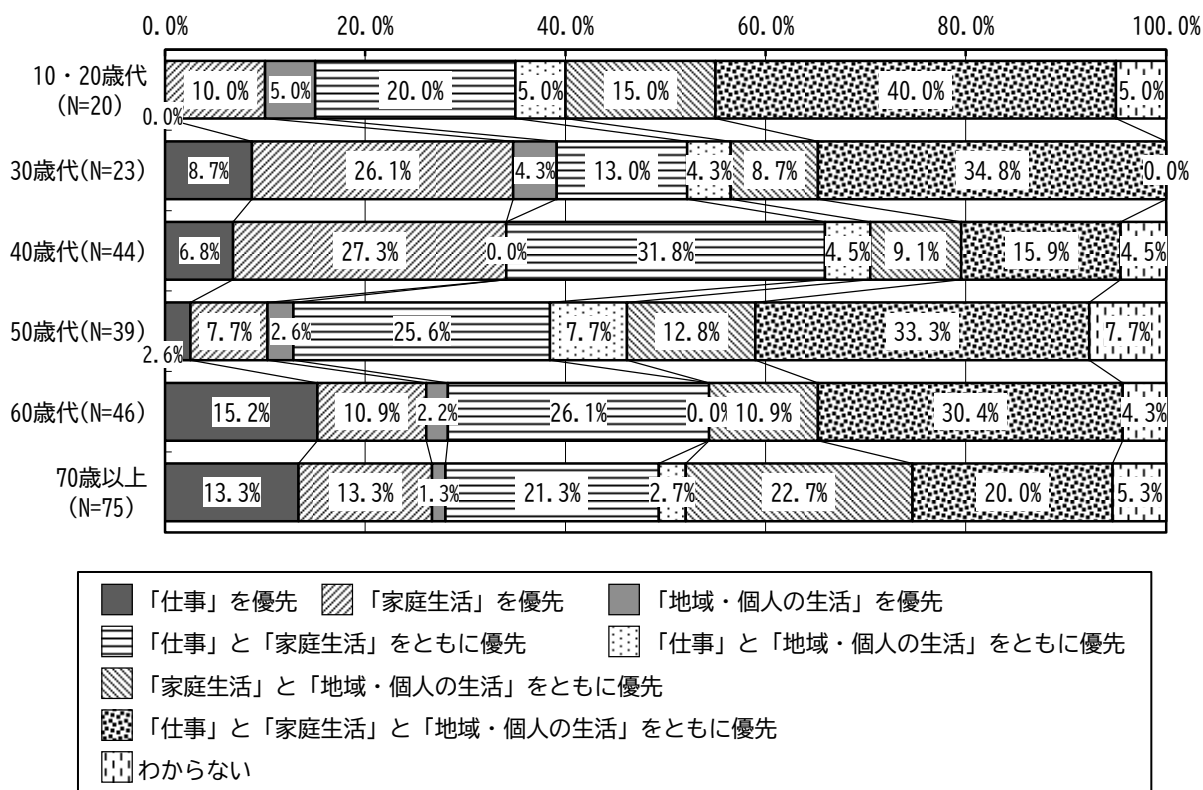
※無回答は除いています。

【年齢別】

<希望>

年齢別にみると、10・20歳代、30歳代、50歳代、60歳代では『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先」が約3割から4割、40歳代では『仕事』と『家庭生活』をともに優先」が31.8%（14件）、70歳以上では『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先」が22.7%（17件）がそれぞれ最も高くなっています。

図 【年齢別】仕事と生活のバランスに関する希望

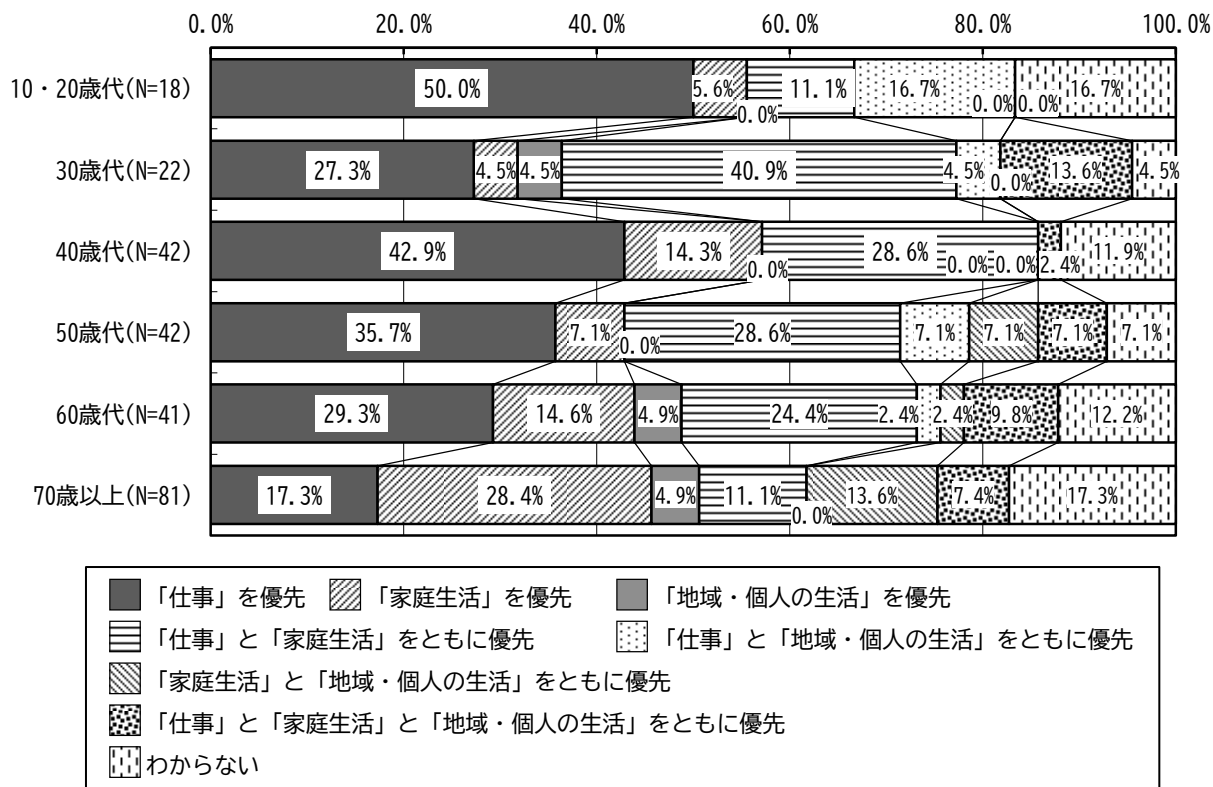


※無回答は除いています。

<現実（現状）>

年齢別にみると、10・20歳代、40歳代、50歳代、60歳代では『仕事』を優先が約3割から5割で年齢が下がるにつれて概ね高くなっています。30歳代では『仕事』と『家庭生活』をともに優先が40.9%（9件）、70歳以上では『家庭生活』を優先が28.4%（23件）がそれぞれ最も高くなっています。

図 【年齢別】仕事と生活のバランスについての現実



※無回答は除いています。

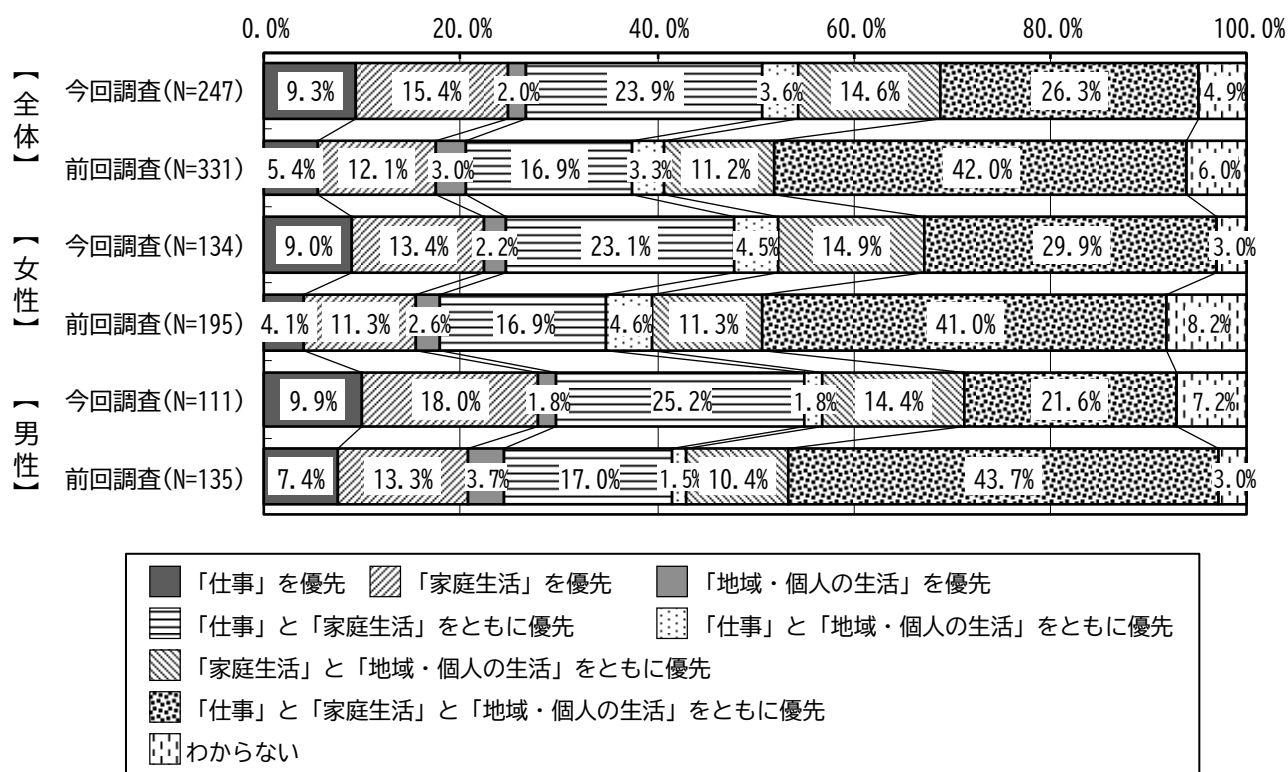
【前回との比較】

<希望>

前回調査と比較すると、『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先」は15.7ポイント減少し、『仕事』と『家庭生活』をともに優先」は7.0ポイント増加しています。

性別でみると、女性では『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先」は11.1ポイント減少し、『仕事』と『家庭生活』をともに優先」は6.2ポイント増加しています。男性では『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先」は22.1ポイントと大幅に減少し、『仕事』と『家庭生活』をともに優先」は8.2ポイント増加しています。

図 【前回比較】仕事と生活のバランスについての希望



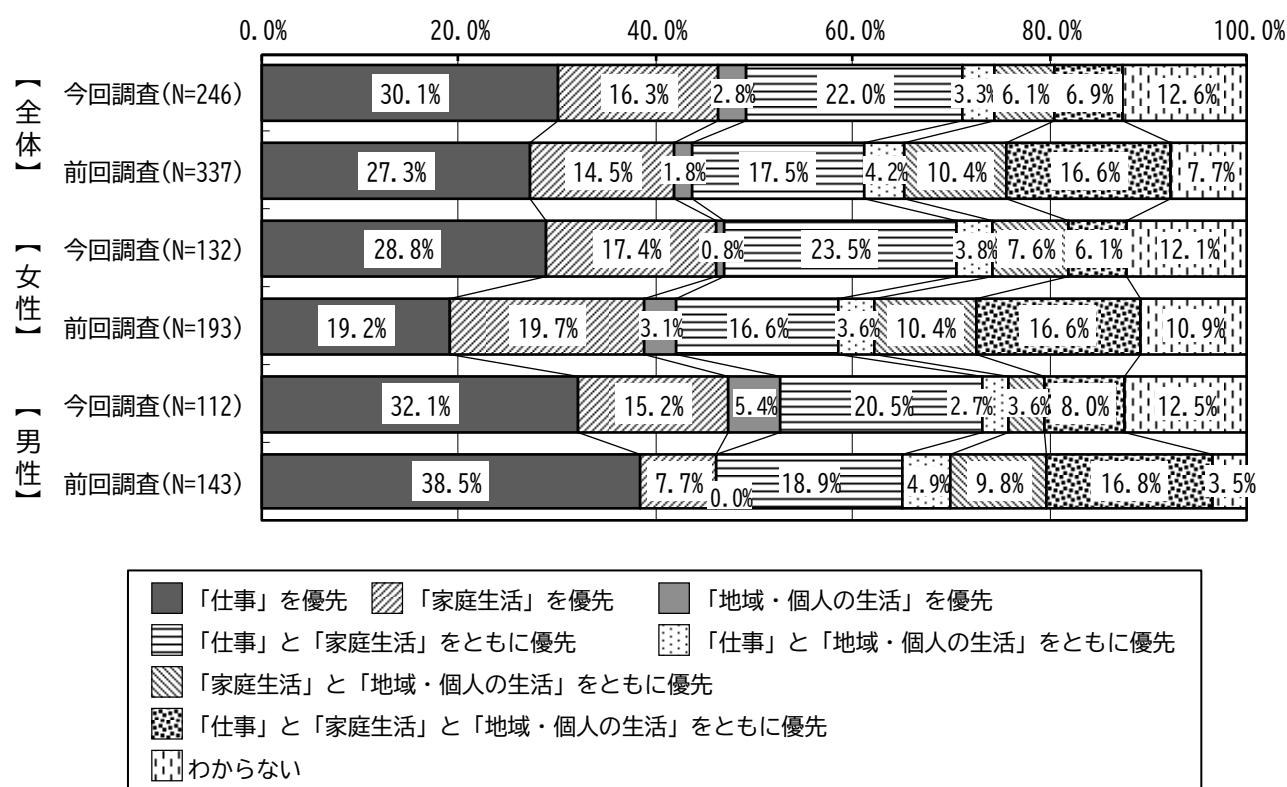
※無回答は除いています。

<現実（現状）>

前回調査と比較すると、『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先」は9.7ポイント減少していますが、その他の項目では5.0ポイント未満の増減となっています。

性別でみると、女性では『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先」が10.5ポイント減少し、『仕事』を優先」が9.6ポイント、『仕事』と『家庭生活』をともに優先」が6.9ポイントといずれも増加しています。男性では『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先」が8.8ポイント、『仕事』を優先」が6.4ポイント、『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先」が6.2ポイント減少し、『家庭生活』を優先」が7.5ポイント、『地域・個人の生活』を優先」が5.4ポイント増加しています。

図 【前回比較】仕事と生活のバランスに関する現実



※無回答は除いています。

（５）男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加するために必要なこと

問 10 今後、男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。（〇はいくつでも）

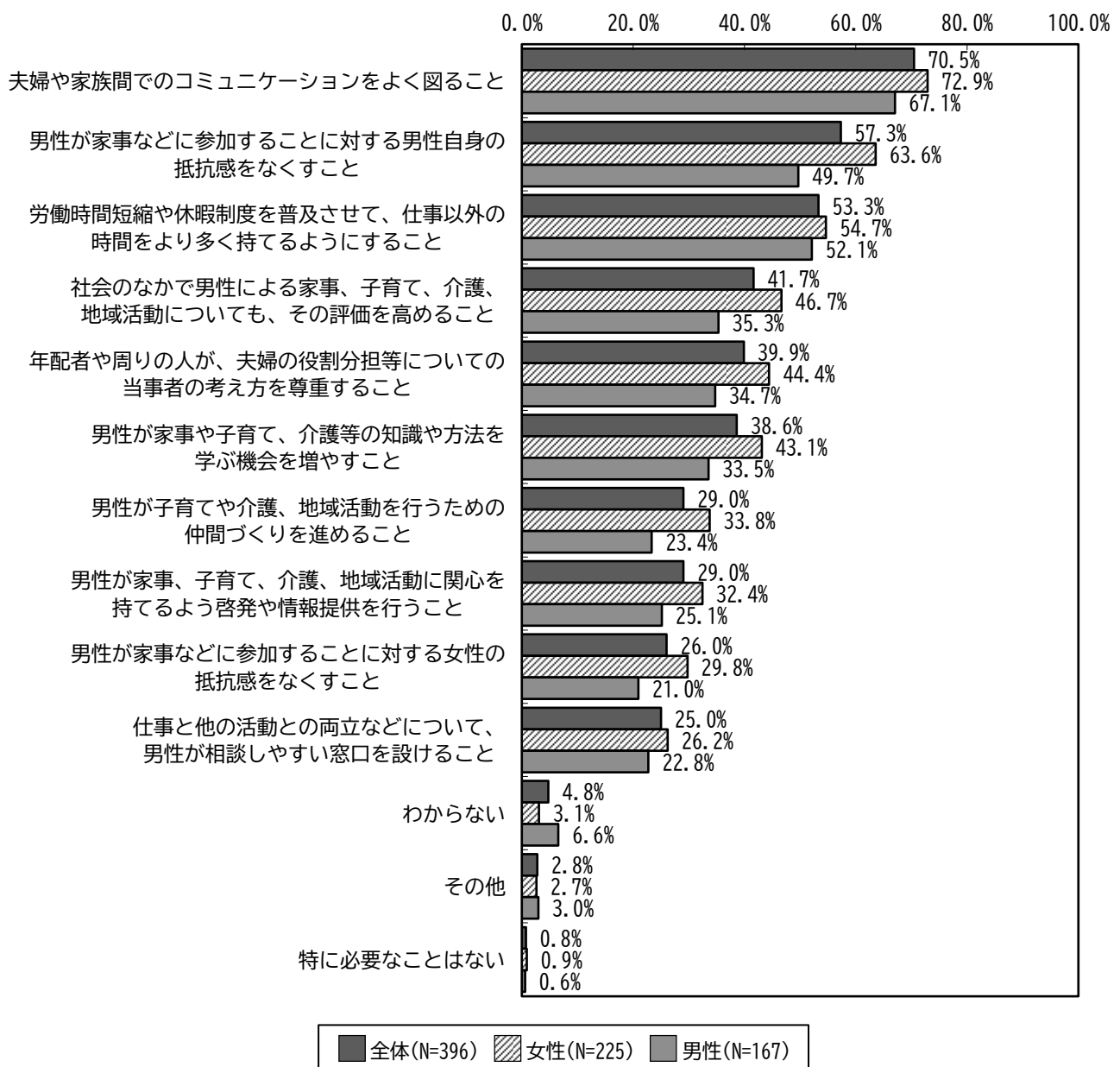
男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加するために必要なことについては、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」が70.5%（279件）が最も高く、次いで「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」が57.3%（227件）、「労働時間短縮や休暇制度を普及させて、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」が53.3%（211件）となっています。

【性別】

性別にみると、男女とも「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」が最も高く、約7割を占めています。

「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」は、女性が63.6%（143件）、男性が49.7%（83件）で、女性が13.9ポイント高くなっています。

図 【性別】男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加するために必要なこと（複数回答）

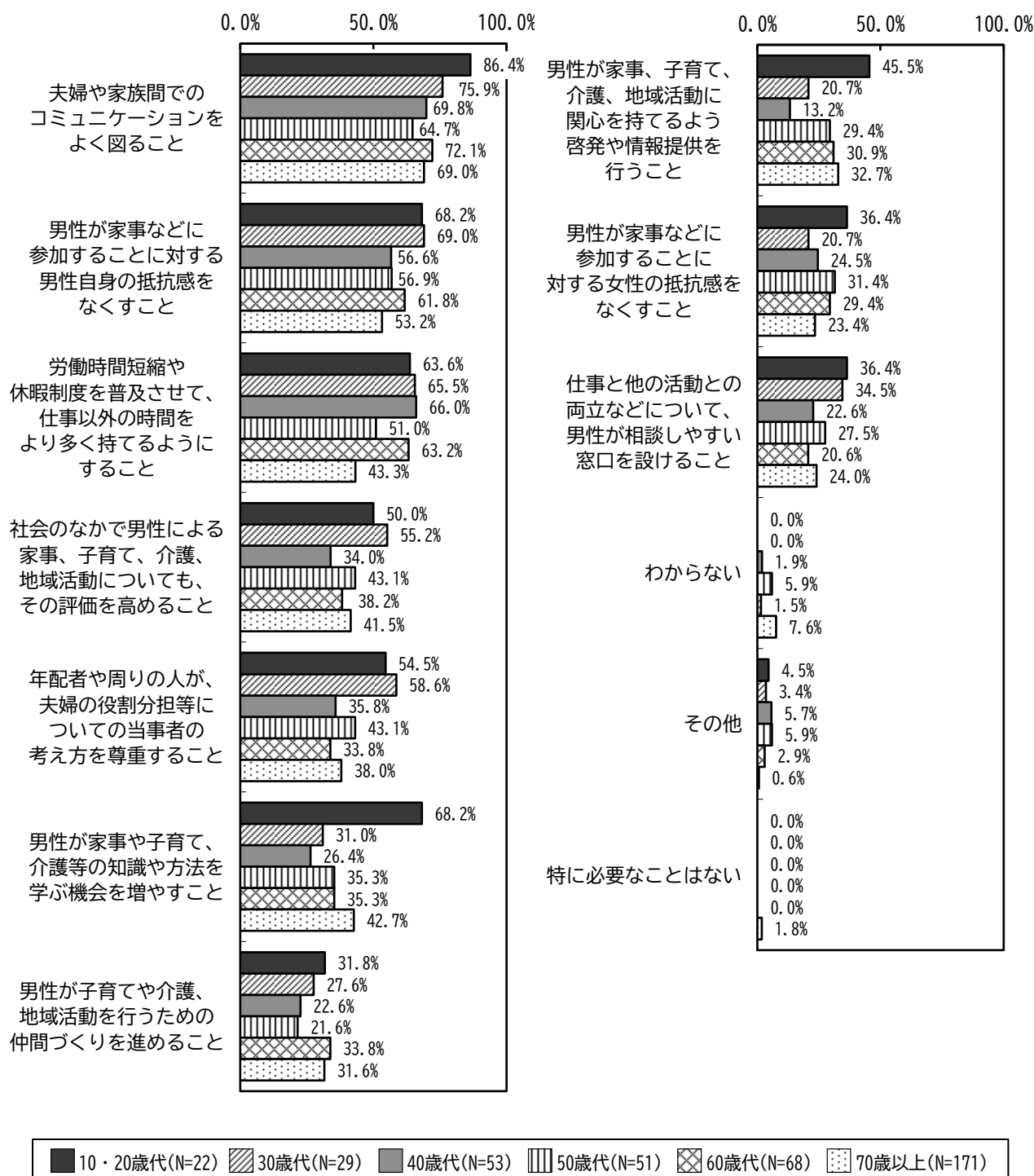


【年齢別】

年齢別にみると、いずれの年齢層も「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」が最も高く、約6割から約9割となっています。

次いで、10・20歳代では「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」「男性が家事や子育て、介護等の知識や方法を学ぶ機会を増やすこと」がいずれも68.2%（15件）、30歳代、50歳代、70歳以上では「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」が約5割から約7割、40歳代、60歳代では「労働時間短縮や休暇制度を普及させて、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」が6割台となっています。

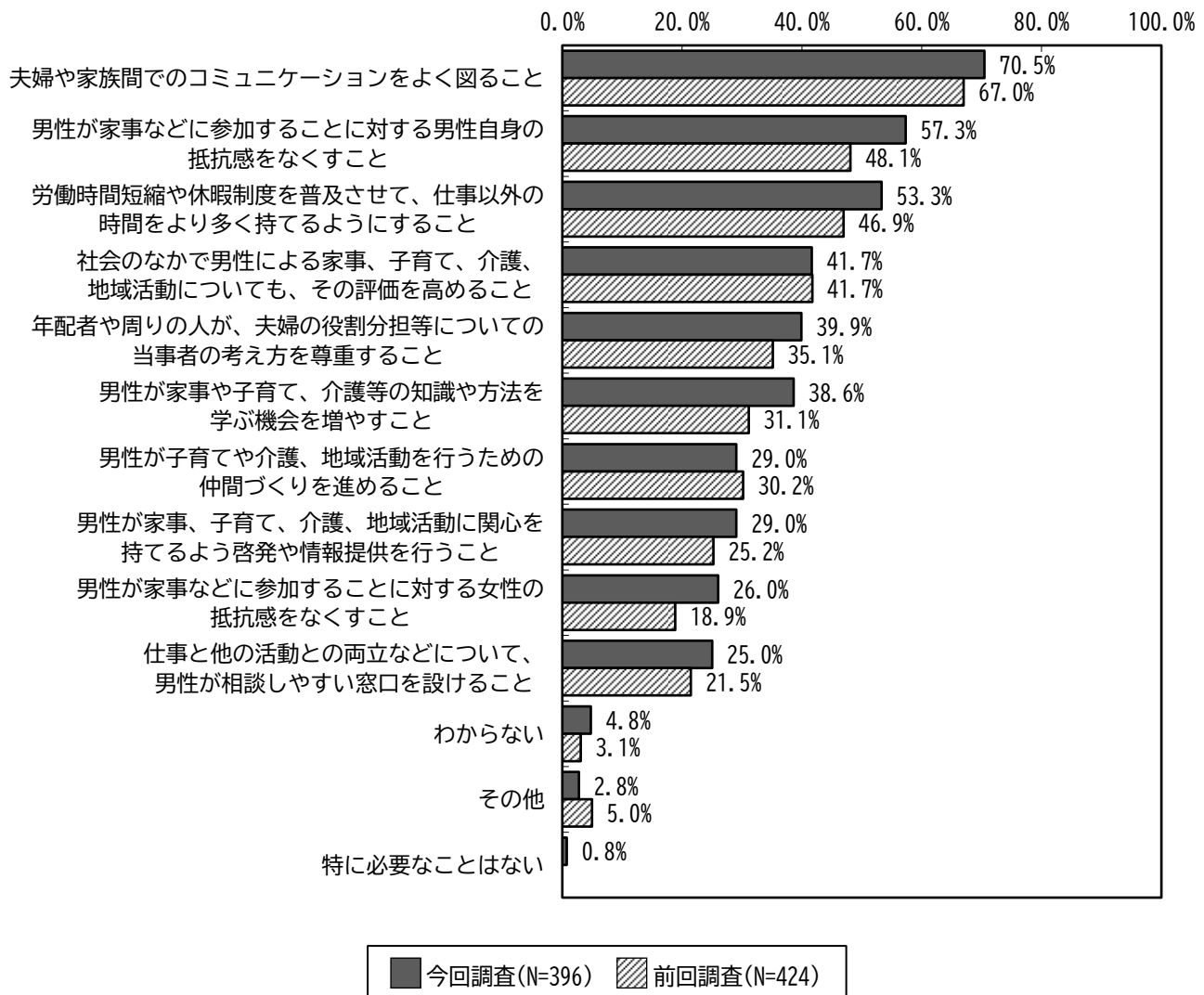
図 【年齢別】男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加するために必要なこと（複数回答）



【前回との比較】

前回調査と比較すると、多くの項目で増加しており、「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」は9.2ポイント、「男性が家事や子育て、介護等の知識や方法を学ぶ機会を増やすこと」は7.5ポイント、「労働時間短縮や休暇制度を普及させて、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」は6.4ポイントそれぞれ増加しています。

図 【前回比較】男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加するために必要なこと（複数回答）



※今回調査から選択肢に「特に必要なことはない」を追加しています。

(6) 育児・介護休業制度の利用状況

問 11 これまで仕事をするなかで、次にあげる休業制度を利用したことがありますか。あるいは、現在利用していますか。(〇はそれぞれ1つ)

<①育児休業>

「今まで必要な状態になっていない」が46.5% (184件) で最も高く、次いで「利用を希望せず、利用していない」が12.6% (50件)、「利用したかったが、利用していない」が9.3% (37件) となっています。

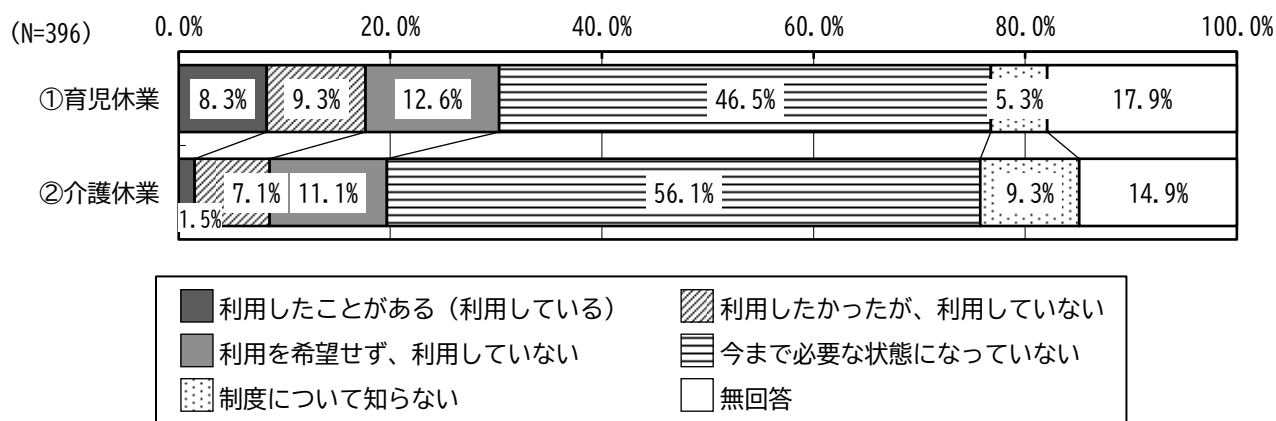
「利用したことがある (利用している)」は8.3% (33件) となっています。

<②介護休業>

「今まで必要な状態になっていない」が56.1% (222件) で最も高く、次いで「利用を希望せず、利用していない」が11.1% (44件)、「制度について知らない」が9.3% (37件) となっています。

「利用したことがある (利用している)」は1.5% (6件) となっています。

図 育児・介護休業制度の利用状況



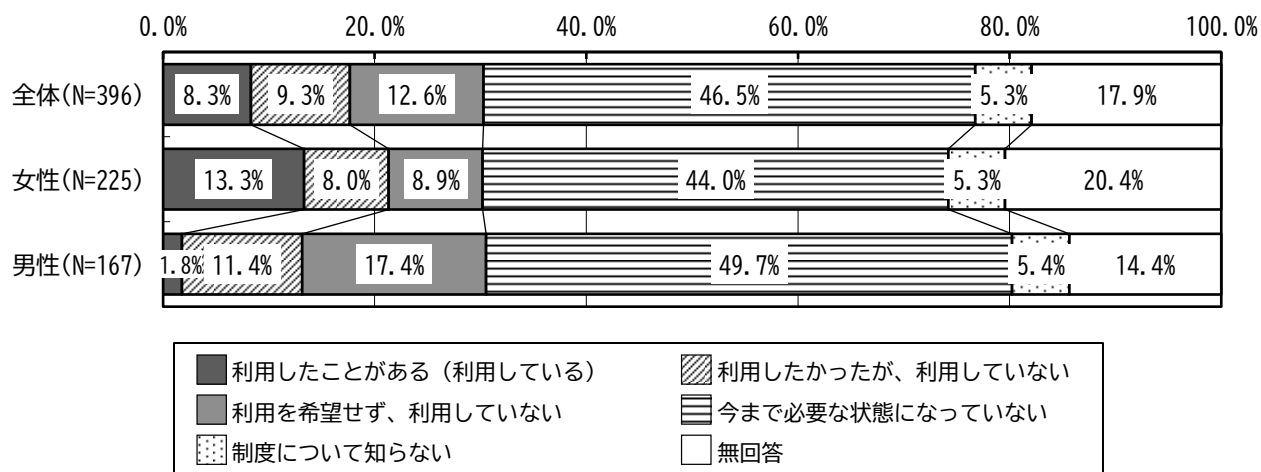
<①育児休業>

【性別】

性別にみると、男女とも「今まで必要な状態になっていない」が最も高く、女性は約4割、男性は約5割となっています。

「利用したことがある」は女性が13.3%（30件）に対し、男性は1.8%（3件）で、女性が11.5ポイント高くなっています。

図 【性別】育児休業制度の利用状況

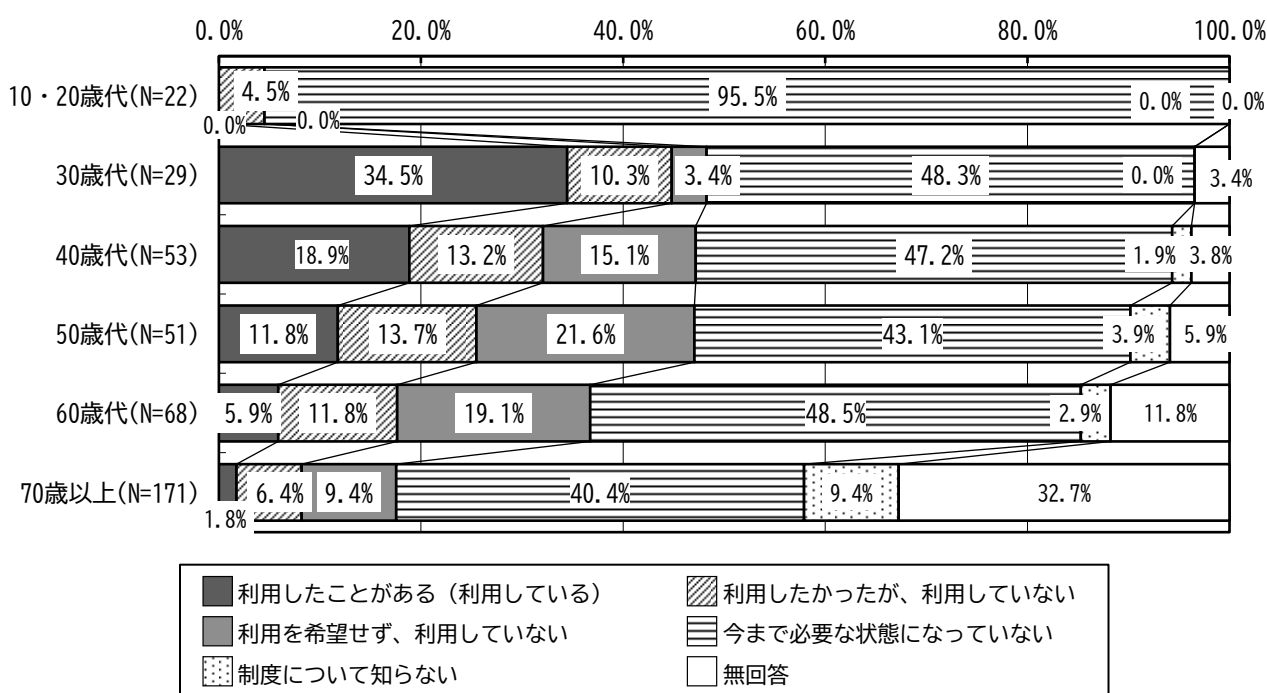


【年齢別】

年齢別にみると、「利用したことがある（利用している）」は30歳代が34.5%（10件）で最も高く、そこから年齢層が上がるにつれて低くなっています。

「利用したかったが、利用していない」は30歳代から60歳代まで1割以上となっています。

図 【年齢別】育児休業制度の利用状況



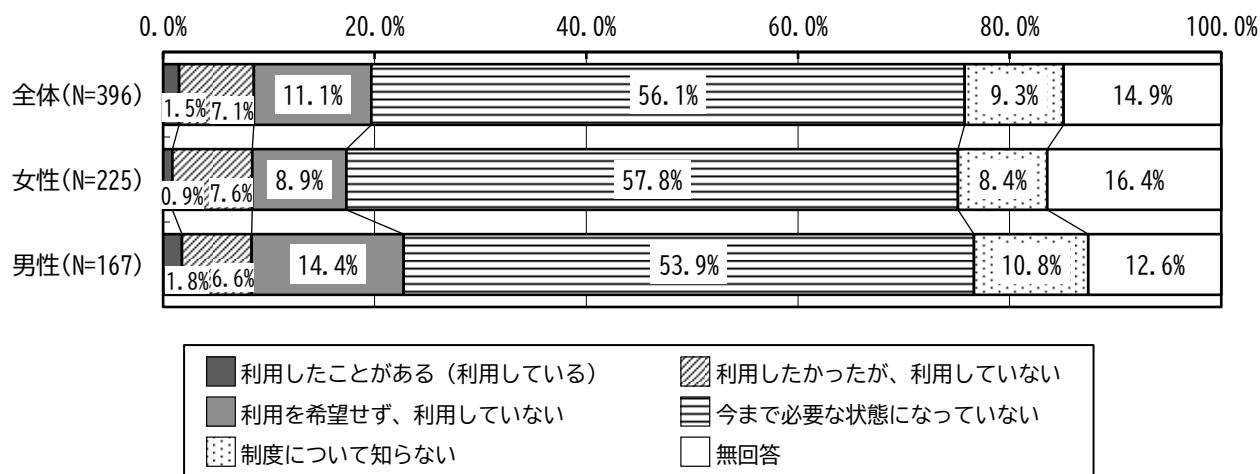
＜②介護休業＞

【性別】

性別にみると、男女とも「今まで必要な状態になっていない」が最も高く、女性は約6割、男性は約5割となっています。

「利用を希望せず、利用していない」は、女性が8.9%（20件）、男性が14.4%（24件）で、男性が5.5ポイント高くなっています。

図 【性別】介護休業制度の利用状況

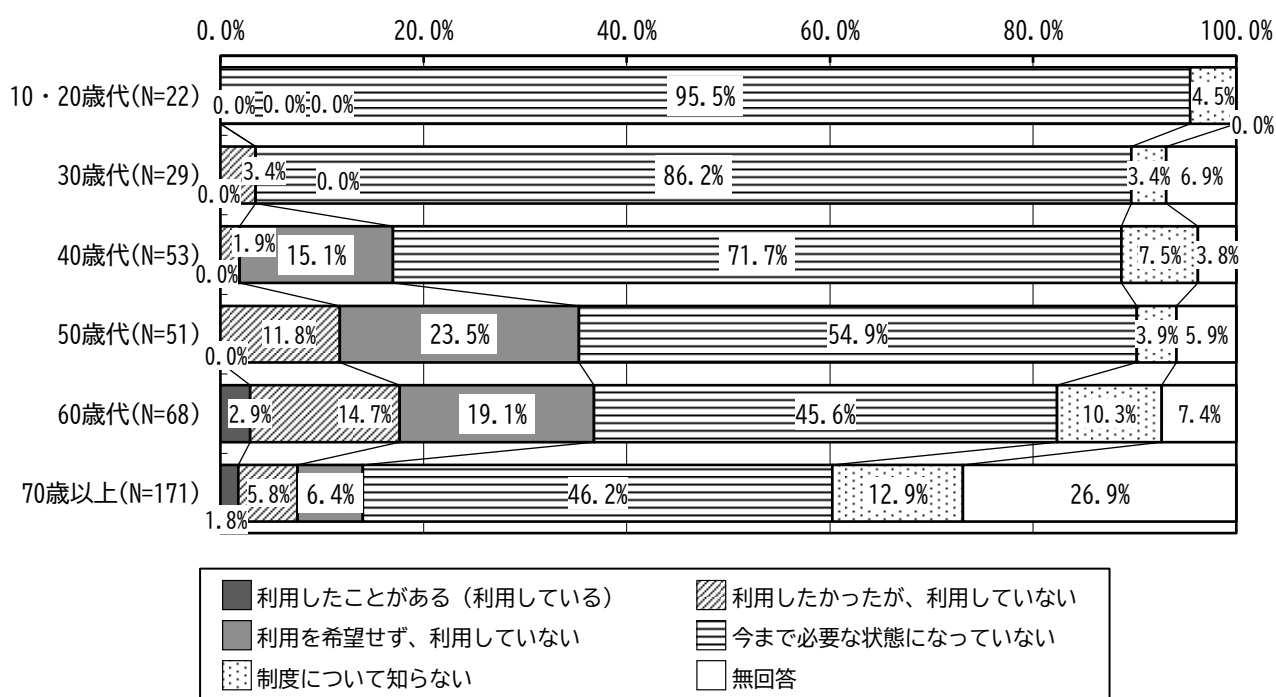


【年齢別】

年齢別にみると、「利用したことがある（利用している）」は60歳代で2.9%（2件）、70歳以上で1.8%（3件）となっています。

「利用したかったが、利用していない」は60歳代が14.7%（10件）で最も高く、次いで50歳代が11.8%（6件）となっています。

図 【年齢別】介護休業制度の利用状況



(7) 有給休暇や育児・介護休業制度を利用しにくい理由

問 12 働く人にとって、有給休暇や育児、介護休業制度などの両立支援制度を利用しにくくしているのは、どのようなことだと思いますか。現在、お仕事をされていない方もお答えください。(〇はいくつでも)

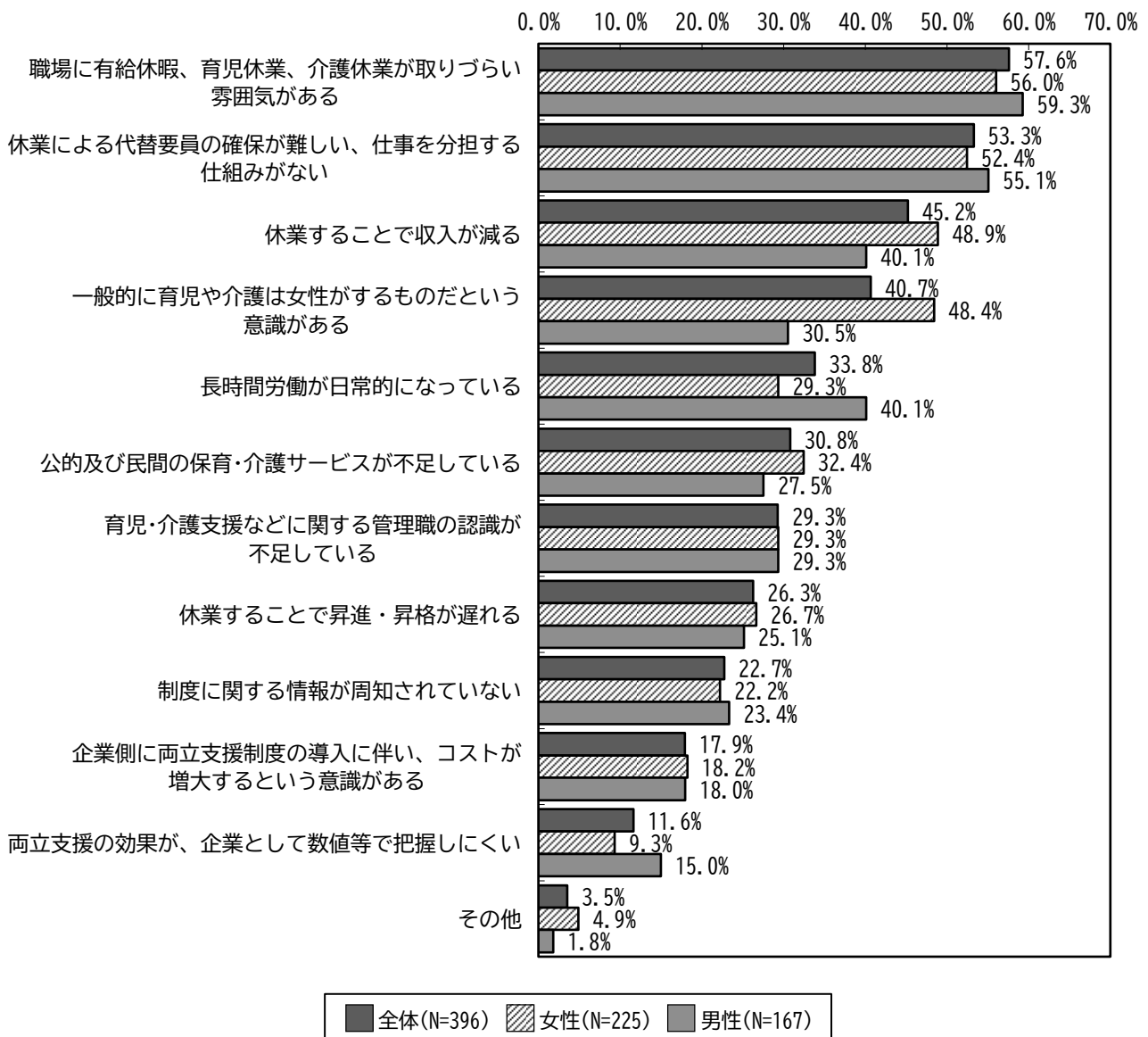
有給休暇や育児・介護休業制度を利用しにくい理由については、「職場に有給休暇、育児休業、介護休業が取りづらい雰囲気がある」が57.6% (228件) で最も高く、次いで「休業による代替要員の確保が難しい、仕事を分担する仕組みがない」が53.3% (211件)、「休業することで収入が減る」が45.2% (179件) となっています。

【性別】

性別にみると、男女とも上位2位までは同じ項目となっています。

「一般的に育児や介護は女性がするものだという意識がある」は女性が17.9ポイント、「長時間労働が日常的になっている」は男性が10.8ポイント高くなっています。

図 【性別】有給休暇や育児・介護休業制度を利用しにくい理由(複数回答)

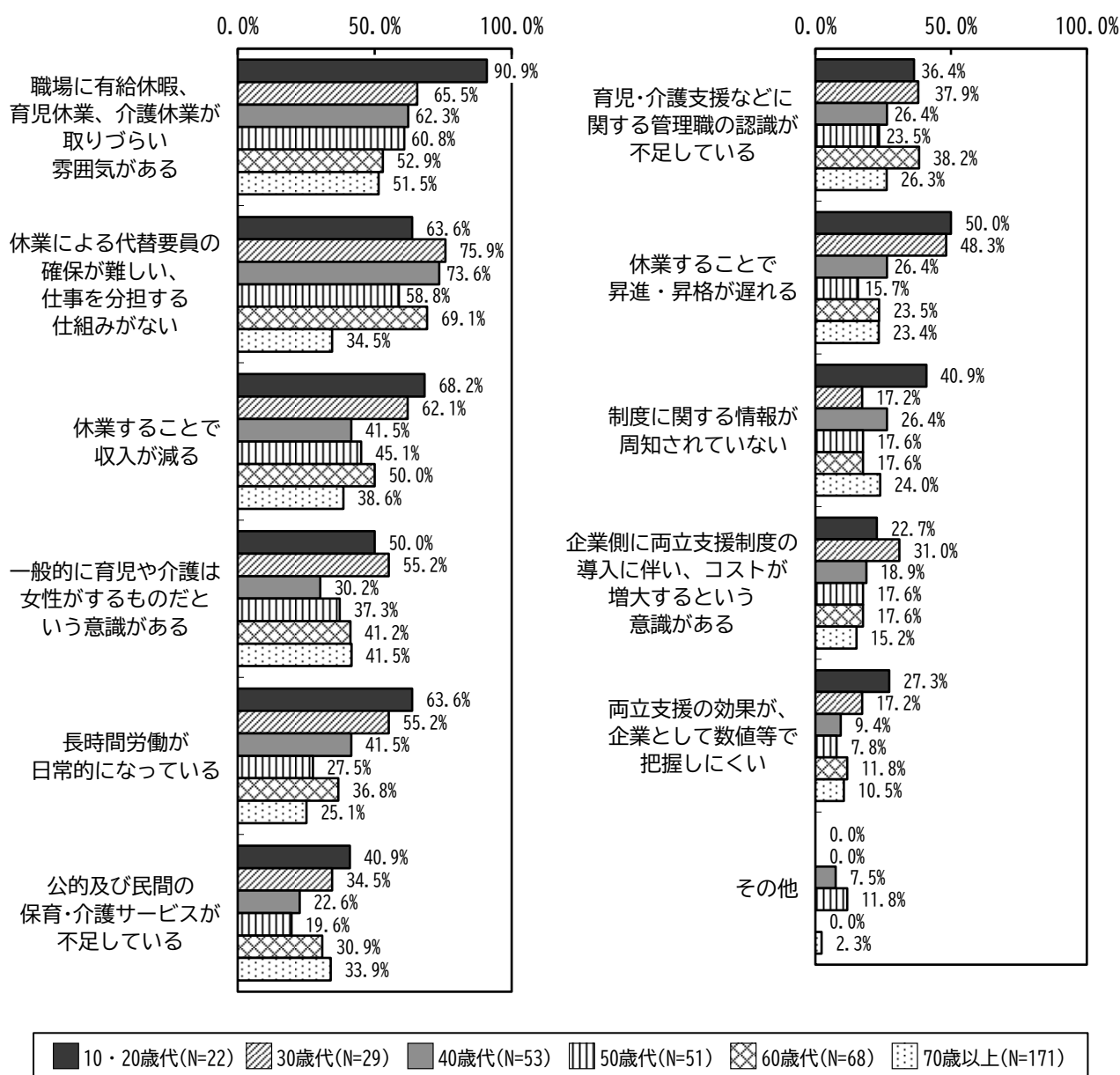


【年齢別】

年齢別にみると、10・20歳代、50歳代、70歳以上では「職場に有給休暇、育児休業、介護休業が取りづらい雰囲気がある」、30歳代、40歳代、60歳代では「休業による代替要員の確保が難しい、仕事を分担する仕組みがない」がそれぞれ最も高くなっており、いずれも5割以上となっています。

また、「職場に有給休暇、育児休業、介護休業が取りづらい雰囲気がある」は年齢層が上がるほど低く、「長時間労働が日常的になっている」「休業することで昇進・昇格が遅れる」も概ね同様の傾向となっています。

図 【年齢別】有給休暇や育児・介護休業制度を利用しにくい理由（複数回答）

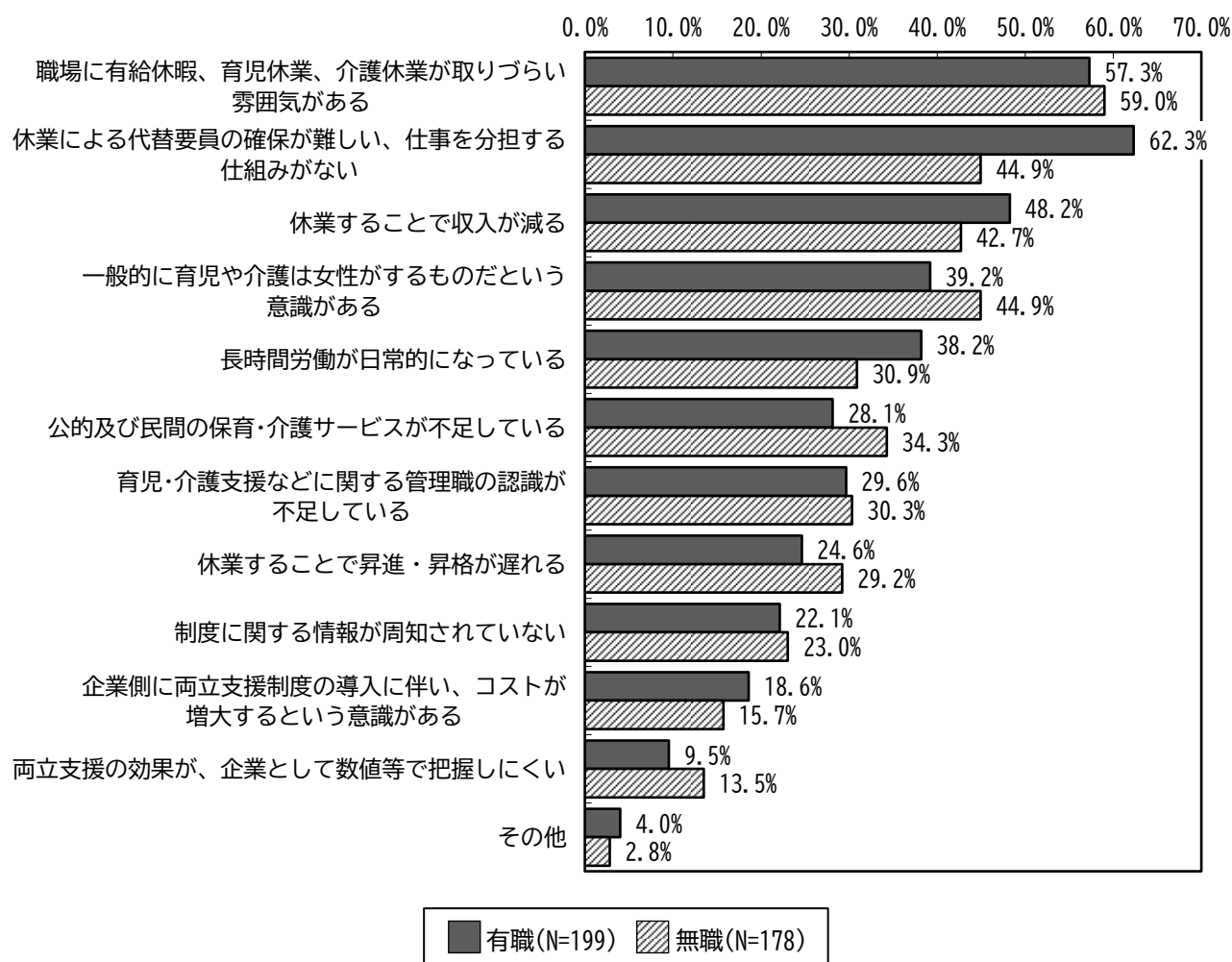


【問5 職業の有職無職 × 問12有給休暇や育児・介護休業制度を利用しにくい理由】

職業の有職無職で有給休暇や育児・介護休業制度を利用しにくい理由をみると、有職は無職に比べて「休業による代替要員の確保が難しい、仕事を分担する仕組みがない」が17.4ポイント、「長時間労働が日常的になっている」が7.3ポイント、「休業することで収入が減る」は5.5ポイント高くなっています。

一方、無職は有職に比べて「公的及び民間の保育・介護サービスが不足している」が6.2ポイント、「一般的に育児や介護は女性がするものだ」という意識がある」が5.7ポイント高くなっています。

図 【職業の有職無職別】有給休暇や育児・介護休業制度を利用しにくい理由（複数回答）



※「有職」は正社員・正規職員、アルバイト・パートタイマー、自営業・起業、内職・在宅勤務、派遣・契約社員を指し、「無職」は専業主婦・主夫、無職（専業主婦・主夫・学生を除く）、学生を指します。

(8) 地域活動の参加状況

問 13 現在、地域や社会の活動に参加していますか。(○は1つ)

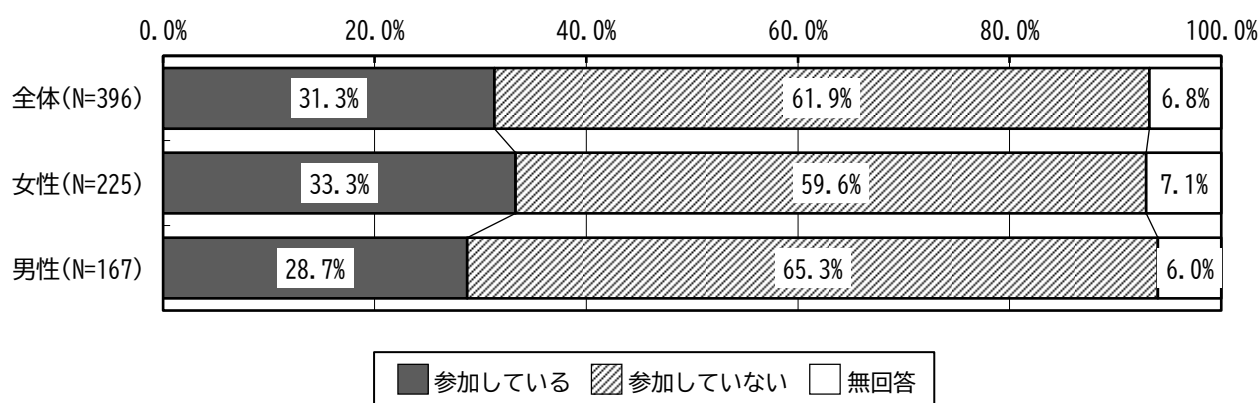
地域活動の参加状況については、「参加している」が31.3% (124件)、「参加していない」が61.9% (245件) となっています。

【性別】

性別にみると、男女とも「参加している」は約3割となっています。

「参加していない」は、女性が59.6% (134件)、男性が65.3% (109件) で男性が5.7ポイント高くなっています。

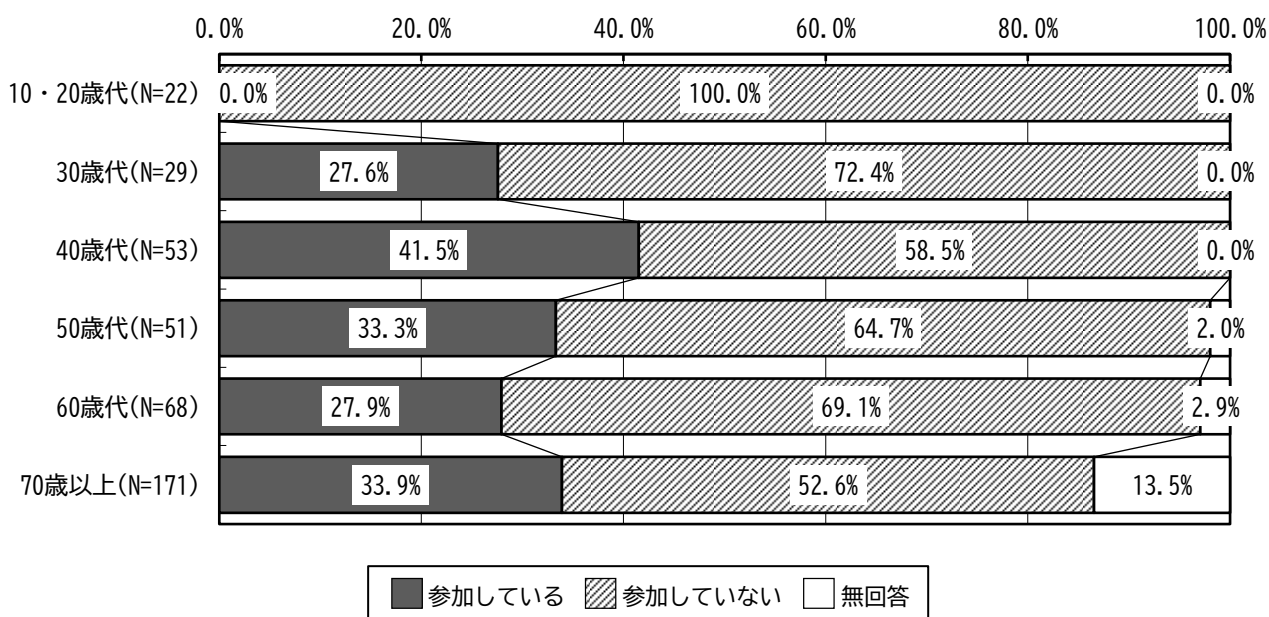
図 【性別】地域活動の参加状況



【年齢別】

年齢別にみると、「参加している」は10・20歳代で0.0%、その他の年齢層は約3割から約4割にとどまっています。最も高いのは40歳代で41.5% (22件)、次いで70歳以上が33.9% (58件)、50歳代が33.3% (17件) となっています。

図 【年齢別】地域活動の参加状況



（９）参加している地域活動

問 13-1 参加している方はどのような活動をしていますか。（〇はいくつでも）

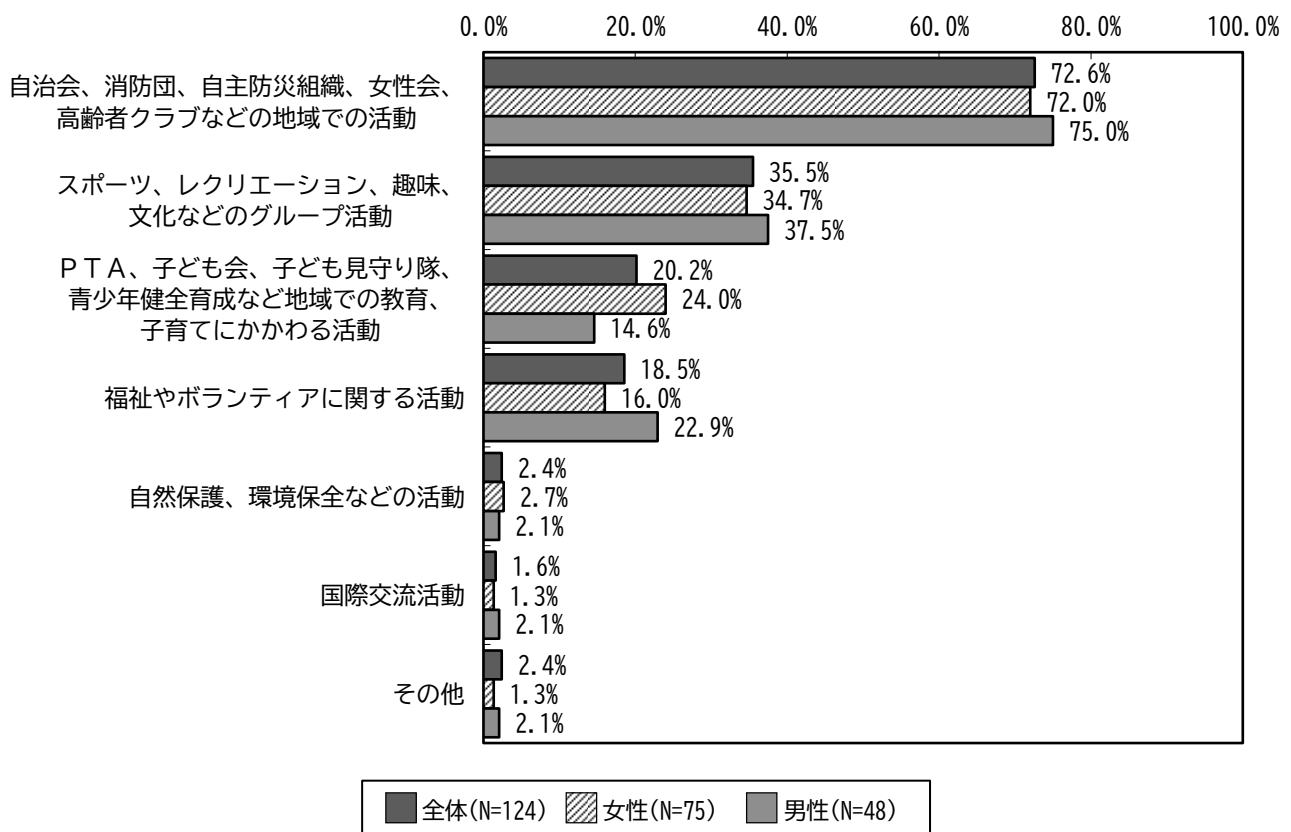
参加している地域活動については、「自治会、消防団、自主防災組織、女性会、高齢者クラブなどの地域での活動」が72.6%（90件）で最も高く、次いで「スポーツ、レクリエーション、趣味、文化などのグループ活動」が35.5%（44件）、「PTA、子ども会、子ども見守り隊、青少年健全育成など地域での教育、子育てにかかわる活動」が20.2%（25件）となっています。

【性別】

性別にみると、男女とも上位2位までは同じ項目となっています。

「PTA、子ども会、子ども見守り隊、青少年健全育成など地域での教育、子育てにかかわる活動」は、女性が9.4ポイント、「福祉やボランティアに関する活動」は、男性が6.9ポイント高くなっています。

図 【性別】参加している地域活動（複数回答）

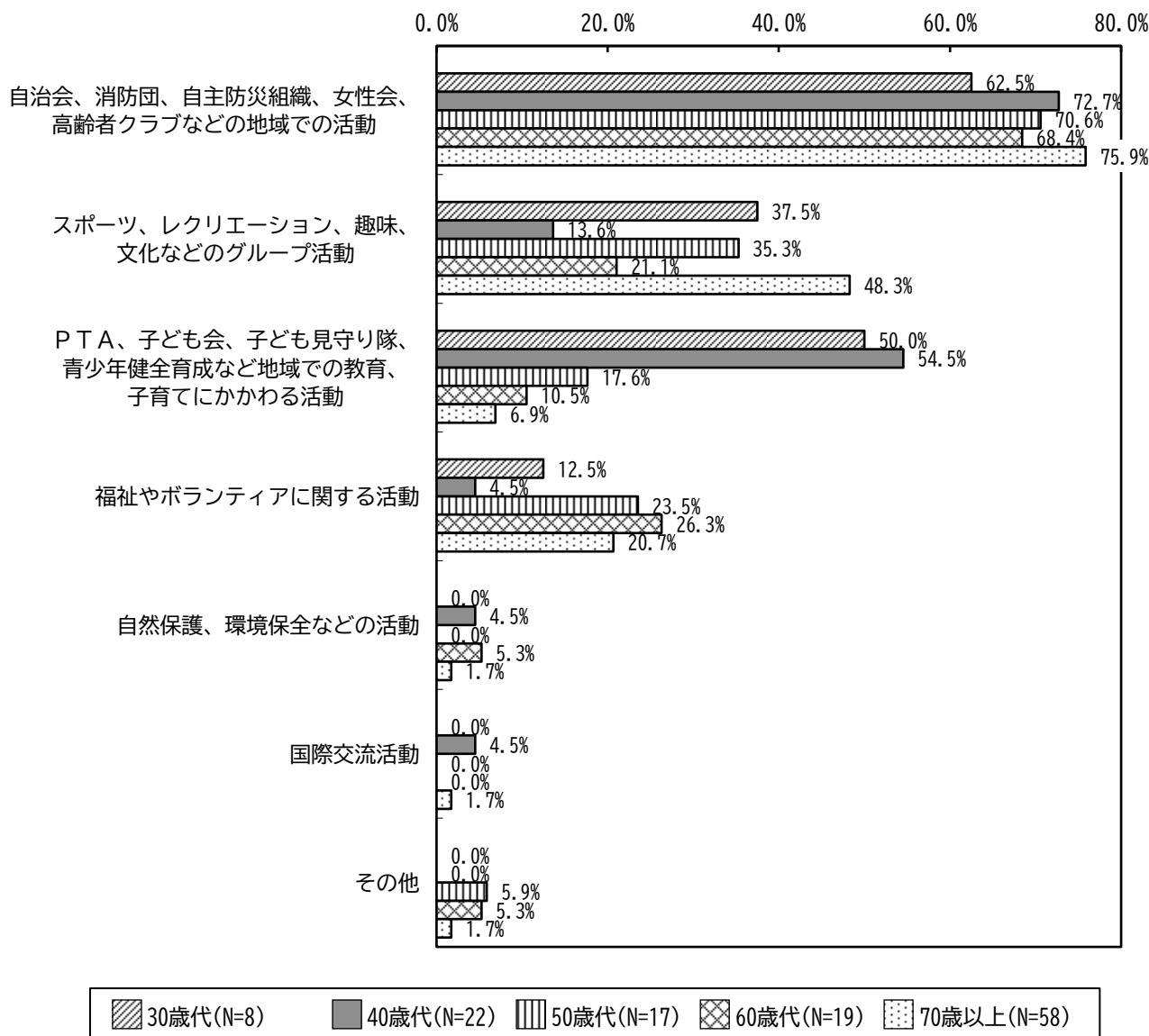


【年齢別】

年齢別にみると、いずれの年齢層も「自治会、消防団、自主防災組織、女性会、高齢者クラブなどの地域での活動」が最も高く、約6割から約8割となっています。

次いで、30歳代と40歳代では「PTA、子ども会、子ども見守り隊、青少年健全育成など地域での教育、子育てにかかわる活動」、50歳代と70歳以上では「スポーツ、レクリエーション、趣味、文化などのグループ活動」、60歳代では「福祉やボランティアに関する活動」が高くなっています。

図 【年齢別】参加している地域活動（複数回答）



※10・20歳代はN=0のため省略しています。

(10) 地域活動の参加に支障となること

問 14 地域や社会の活動に参加する際に支障となることは何でしょうか。参加している方も参加していない方もお答えください。(〇はいくつでも)

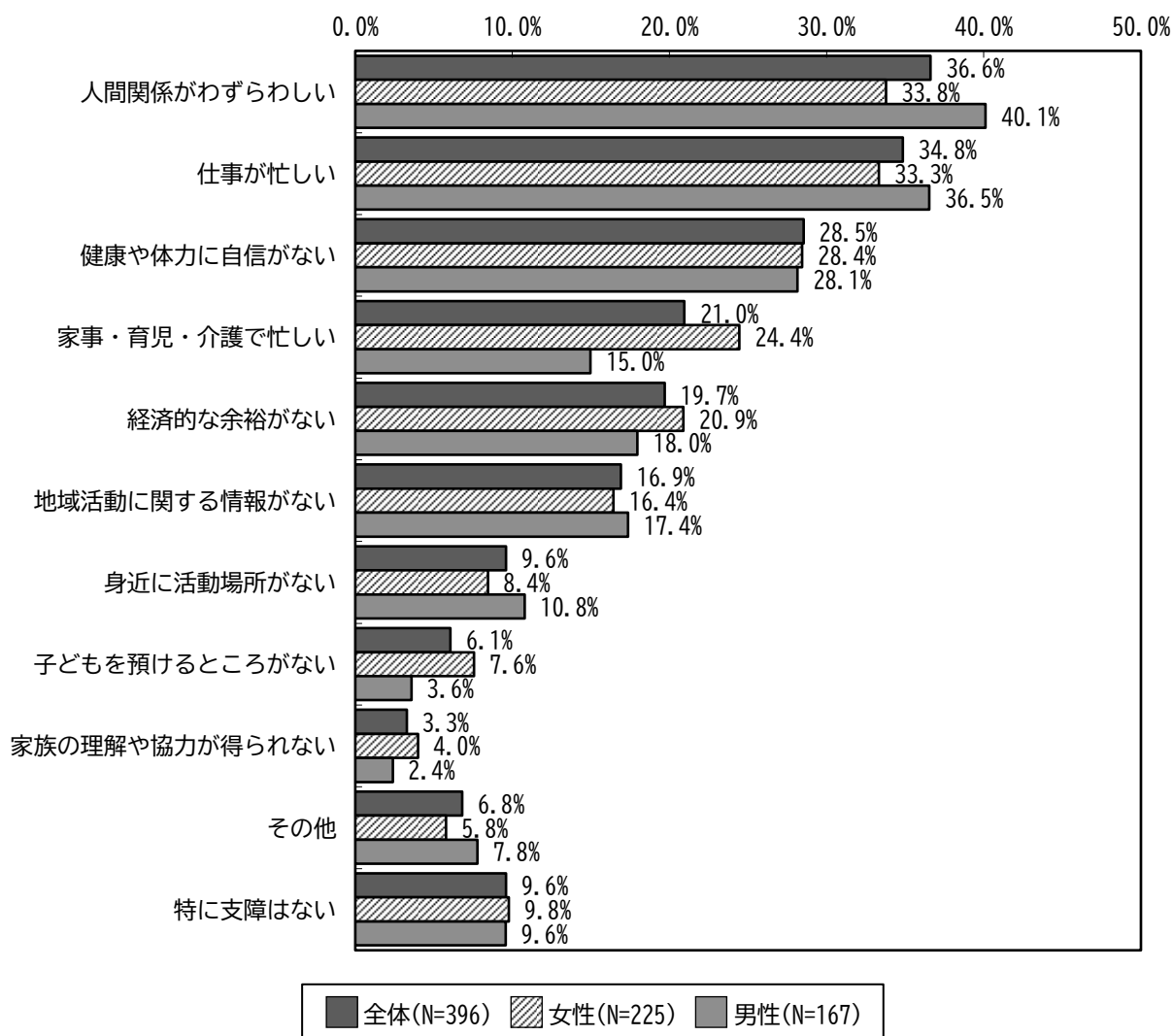
地域活動の参加に支障になることについては、「人間関係がわずらわしい」が36.6% (145件) で最も高く、次いで「仕事が忙しい」が34.8% (138件)、「健康や体力に自信がない」が28.5% (113件) となっています。

【性別】

性別でみると、男女とも上位3項目は同じ項目となっています。

「家事・育児・介護で忙しい」は、女性が9.4ポイント高く、「人間関係がわずらわしい」は、男性が6.3ポイント高くなっています。

図 【性別】地域活動の参加に支障となること（複数回答）

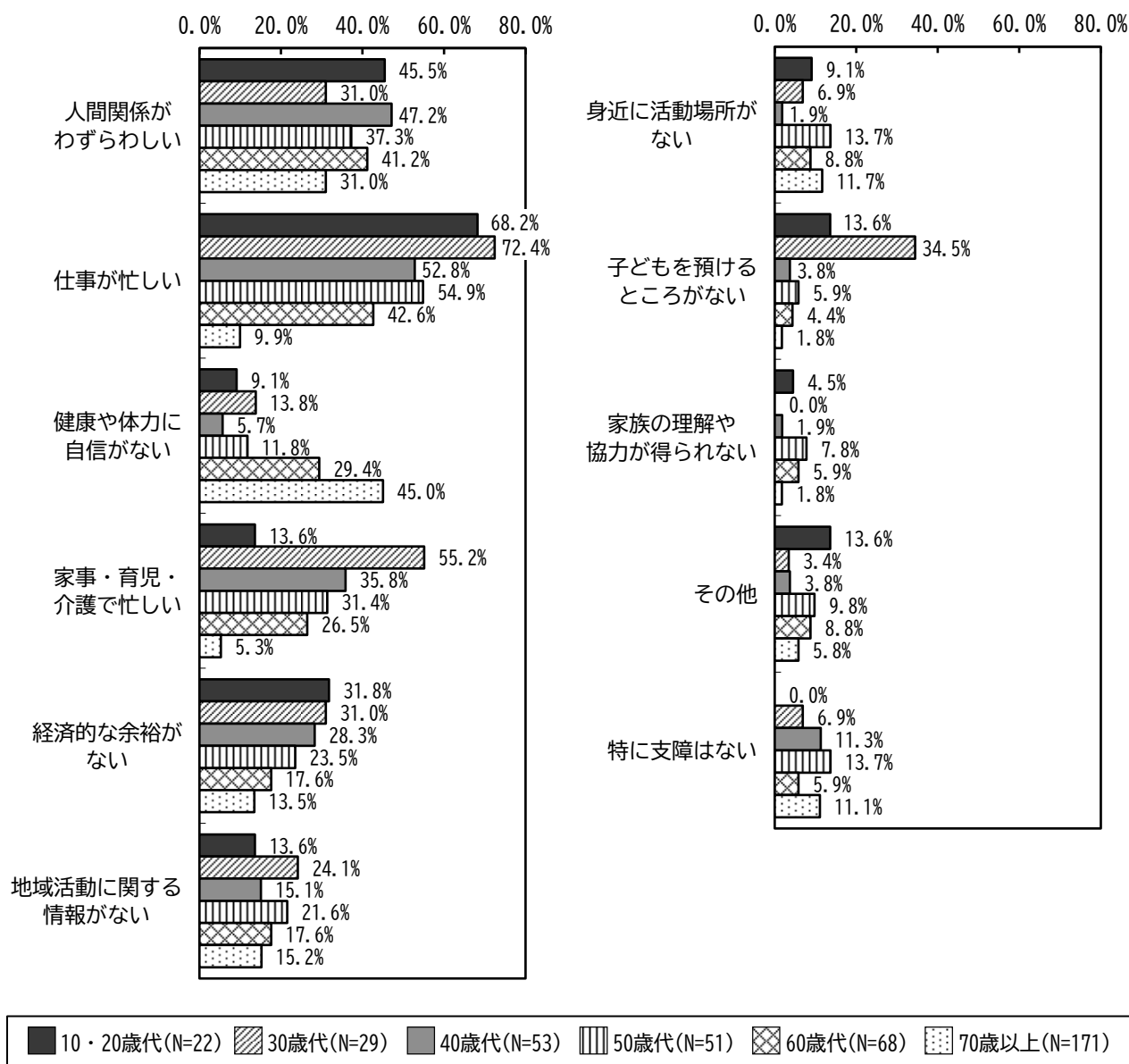


【年齢別】

年齢別にみると、70歳以上を除く年齢層では「仕事が忙しい」、70歳以上では「健康や体力に自信がない」がそれぞれ最も高くなっています。

30歳代では「家事・育児・介護で忙しい」「子どもを預けるところがない」がその他の年齢層と比べて高くなっています。また、「経済的な余裕がない」は年齢層下がるにつれて高くなっています。

図 【年齢別】地域活動の参加に支障となること（複数回答）



(11) 子どもに身につけさせたい能力

問 15 子どもにどのような能力を身につけさせたいと思いますか。男子と女子それぞれに当てはまる番号に○をつけてください。子どものいない方もお答えください。
(○は男子、女子それぞれ3つまで) *ここでの子どもとは18歳未満を対象としています。

<男子>

「礼儀作法」が50.5% (200件) で最も高く、次いで「おもいやり」が47.5% (188件)、「自立心」が37.9% (150件)、「協調性」が31.3% (124件) となっています。

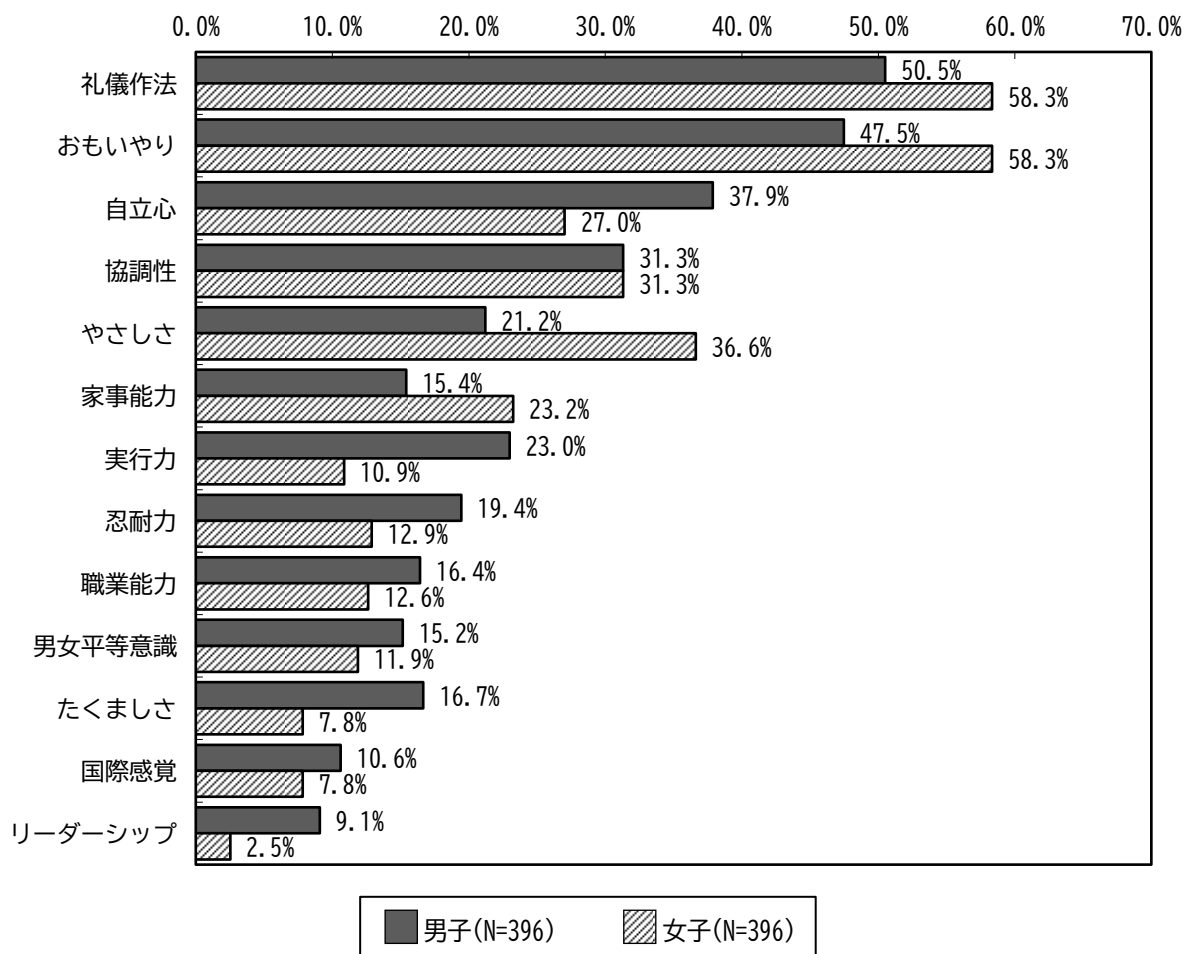
<女子>

「礼儀作法」と「おもいやり」が58.3% (231件) で最も高く、次いで「やさしさ」が36.6% (145件) となっています。

「やさしさ」「おもいやり」「礼儀作法」「家事能力」は<女子>に対して高くなっており、特に「やさしさ」は15.4ポイント高くなっています。

一方、「実行力」「自立心」「たくましさ」「リーダーシップ」「忍耐力」「職業能力」「男女平等意識」「国際感覚」は<男子>に対して高くなっており、特に「実行力」は12.1ポイント高くなっています。

図 子どもに身につけさせたい能力 (3つ以内で複数回答)



【性別】

<男子>

性別にみると、女性では、「おもいやり」が47.1%（106件）で最も高く、次いで「礼儀作法」が45.3%（102件）、「自立心」が38.2%（86件）となっています。

男性では、「礼儀作法」が57.5%（96件）で最も高く、次いで「おもいやり」が47.9%（80件）、「協調性」が38.9%（65件）となっています。

「協調性」は男性が14.5ポイント、「男女平等意識」は女性が9.5ポイント高くなっています。

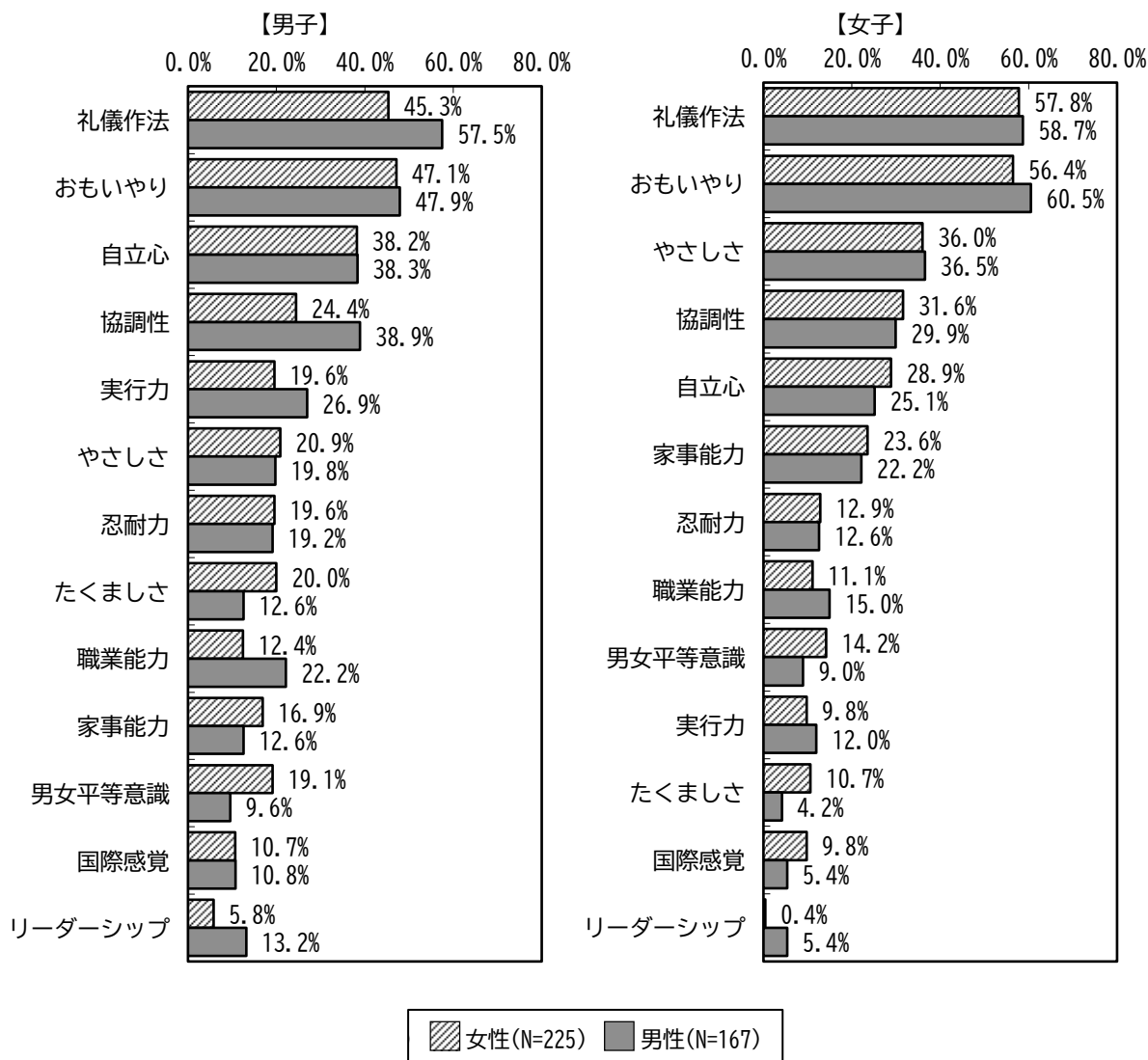
<女子>

性別でみると、女性では、「礼儀作法」が57.8%（130件）で最も高く、次いで「おもいやり」が56.4%（127件）、「やさしさ」が36.0%（81件）となっています。

男性では、「おもいやり」が60.5%（101件）、次いで「礼儀作法」が58.7%（98件）、「やさしさ」が36.5%（61件）となっています。

「たくましさ」は女性が6.5ポイント、「リーダーシップ」は男性が5.0ポイント高くなっています。

図 【性別】子どもに身につけさせたい能力（3つ以内で複数回答）



【年齢別】

＜男子に＞

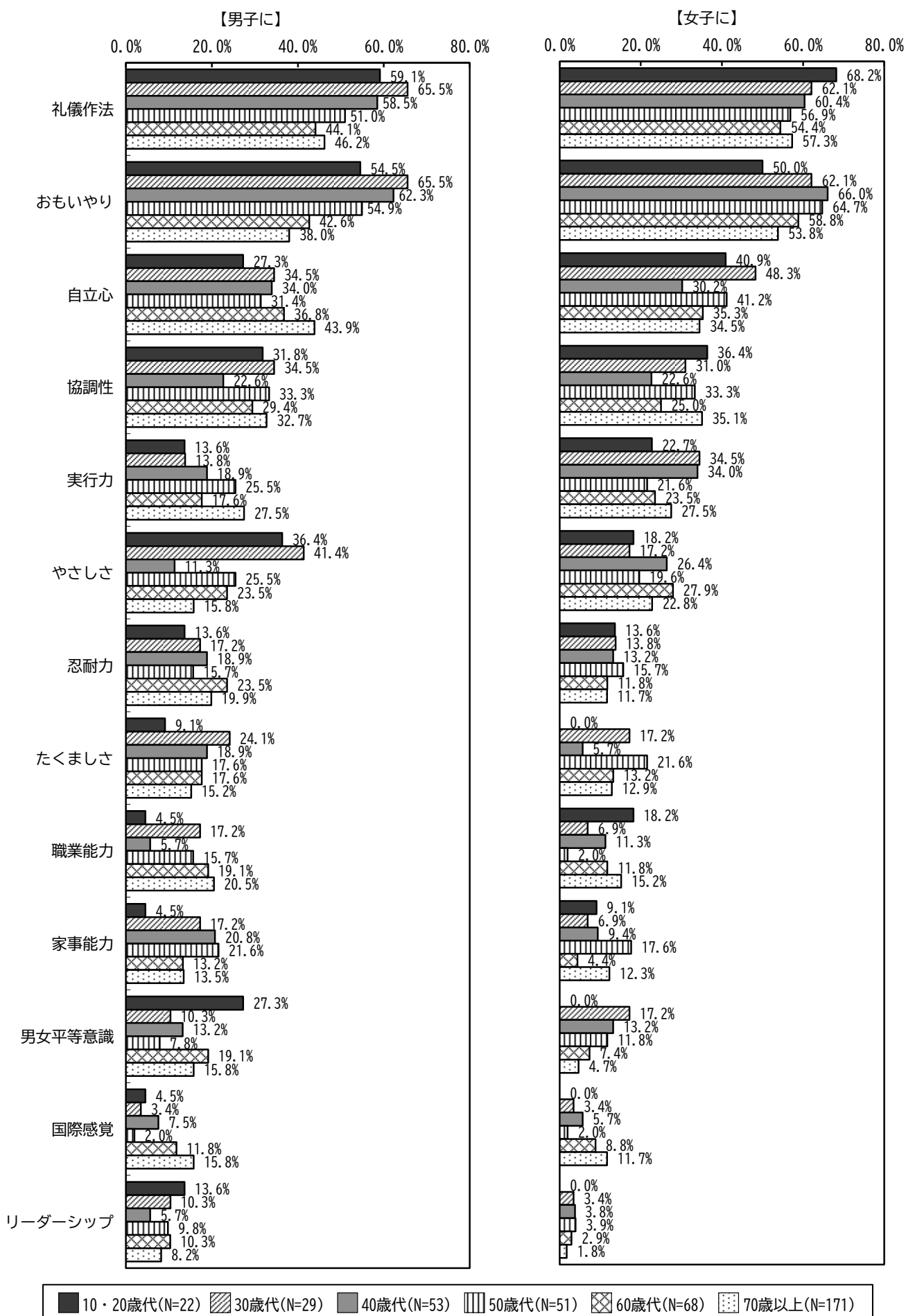
年齢別にみると、10・20歳代、60歳代、70歳以上では「礼儀作法」、30歳代では「礼儀作法」「おもいやり」が同率、40歳代と50歳代では「おもいやり」が最も高くなっています。

「やさしさ」は低い年齢層、「自立心」は高い年齢層において高くなっている傾向にあります。

＜女子に＞

年齢別にみると、10・20歳代と70歳以上では「礼儀作法」、30歳代では「礼儀作法」「おもいやり」が同率、40歳代、50歳代、60歳代では「おもいやり」が最も高くなっています。

図 【年齢別】子どもに身につけさせたい能力（3つ以内で複数回答）



(12) 子どもが自由な進路選択をするために必要なこと

問 16 子どもが性別にかかわらず自由な進路選択をするためには、どのようなことが必要だと思いますか。（○はいくつでも）＊例えば、「女の子は理系に向いていない」というような無意識の決めつけが、進路選択に影響することがあります。

子どもが自由な進路選択をするために必要なことについては、「学校で、男女の区別なく個人の能力や希望を尊重した進路指導をする」が73.0%（289件）で最も高く、次いで「家庭で、男女の区別なく経済的に自立する意識を持つように働きかける」が55.8%（221件）、「家庭で、男女の区別なく家事能力が身につくような経験をさせる」が52.8%（209件）となっています。

【性別】

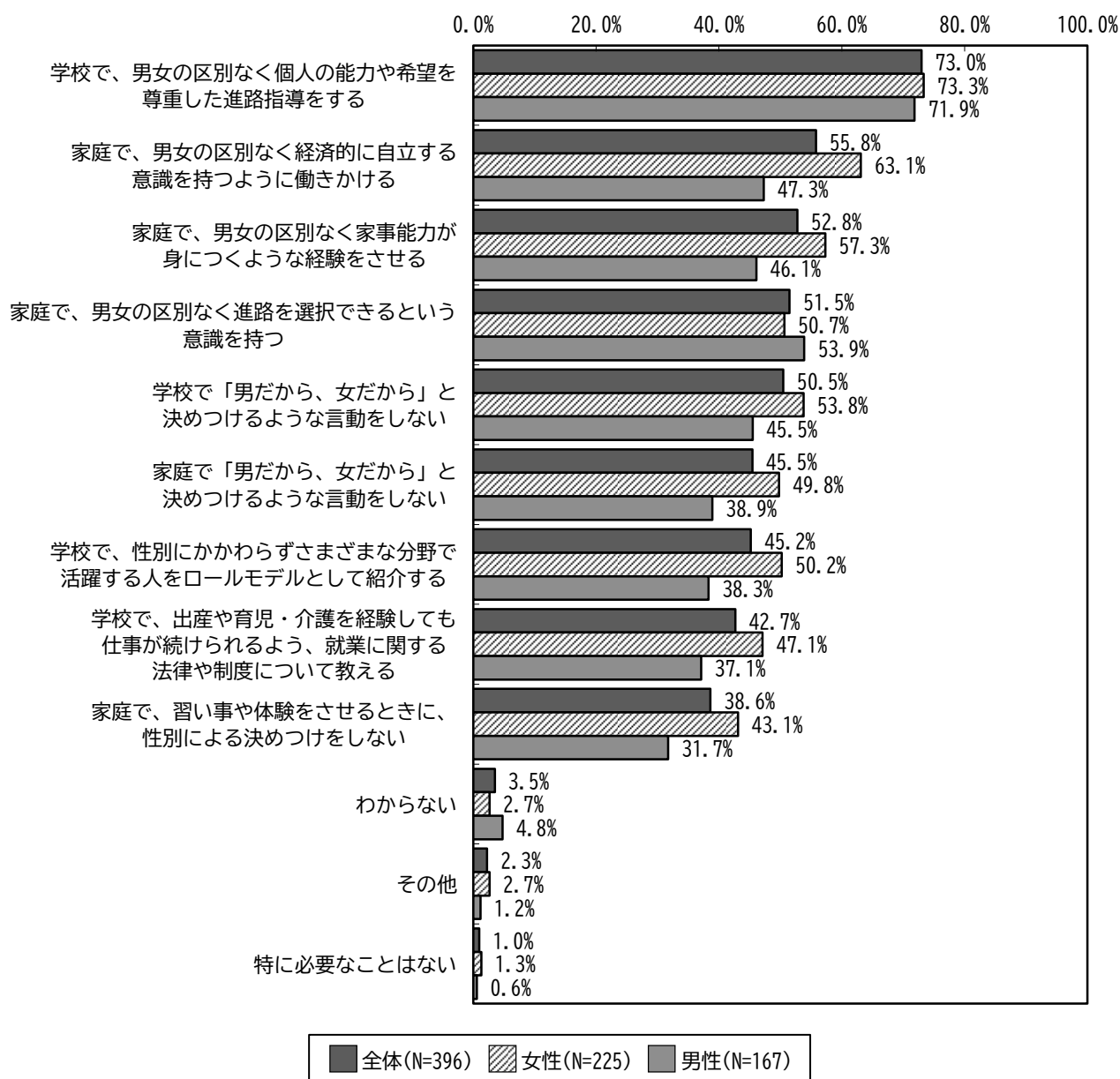
性別でみると、男女とも「学校で、男女の区別なく個人の能力や希望を尊重した進路指導をする」が最も高く、7割を占めています。

次いで、女性では、「家庭で、男女の区別なく経済的に自立する意識を持つように働きかける」が63.1%（142件）、「家庭で、男女の区別なく家事能力が身につくような経験をさせる」が57.3%（129件）となっています。

次いで、男性では、「家庭で、男女の区別なく進路を選択できるという意識を持つ」が53.9%（90件）、「家庭で、男女の区別なく経済的に自立する意識を持つように働きかける」が47.3%（79件）となっています。

ほとんどの項目で女性の方が高くなっており、特に「家庭で、男女の区別なく経済的に自立する意識を持つように働きかける」は、男性よりも15.8ポイント高くなっています。

図 【性別】子どもが自由な進路選択をするために必要なこと（複数回答）



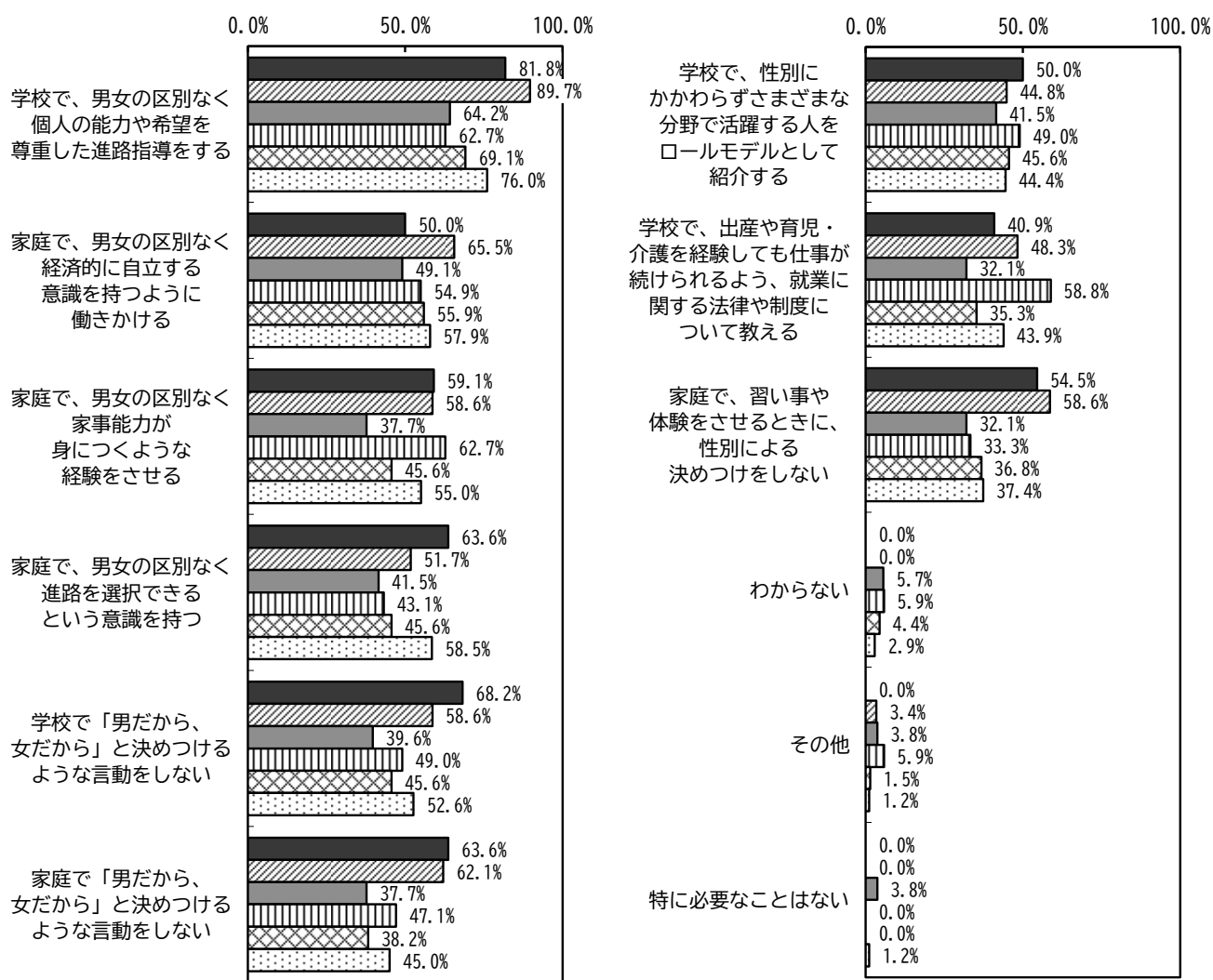
【年齢別】

年齢別にみると、いずれの年齢層も「学校で、男女の区別なく個人の能力や希望を尊重した進路指導をする」が最も高く、50歳代では「家庭で、男女の区別なく家事能力が身につくような経験をさせる」も同率で高くなっています。

10・20歳代では「学校で、『男だから、女だから』と決めつけるような言動をしない」(68.2%・14件)「家庭で、男女の区別なく進路を選択できるという意識を持つ」(63.6%・14件)がその他の年齢層に比べて高くなっています。

さらに、「家庭で、男女の区別なく経済的に自立する意識を持つように働きかける」は30歳代が65.5%(19件)、「学校で、出産や育児・介護を経験しても仕事が続けられるように、就業に関する法律や制度について教える」が50歳代で58.8%(30件)とその他の年齢層に比べて高くなっています。

図 【年齢別】子どもが自由な進路選択をするために必要なこと（複数回答）



10・20歳代(N=22) 30歳代(N=29) 40歳代(N=53) 50歳代(N=51) 60歳代(N=68) 70歳以上(N=171)

(13) 非常時において男女共同参画の視点を持つことの必要性

問 17 災害時や防災対策など、非常時において、男女共同参画の視点を持つことが必要だと思いますか。(○は1つ)

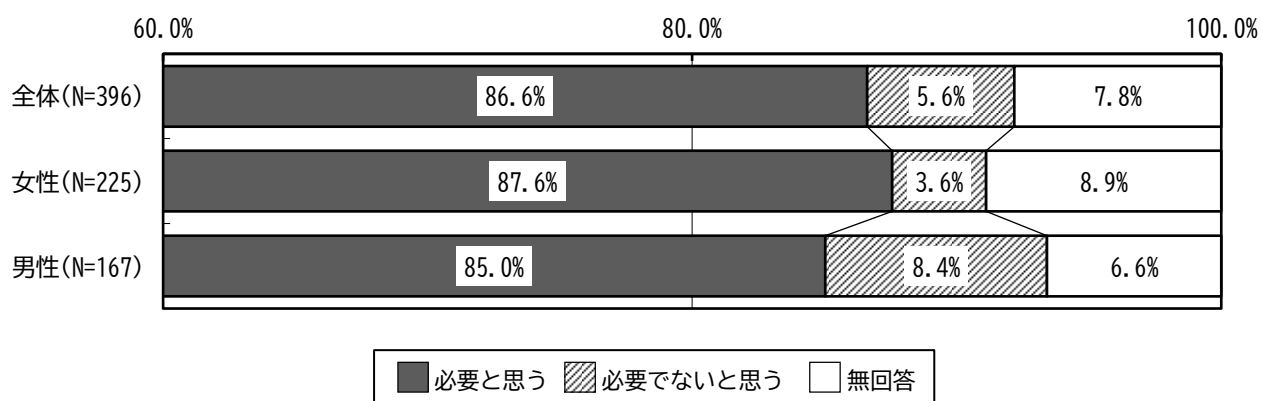
災害時や防災対策などの非常時において男女共同参画の視点を持つことの必要性については、「必要と思う」が86.6% (343件)、「必要でないと思う」が5.6% (22件) となっています。

【性別】

性別にみると、男女とも「必要と思う」は8割を超えています。

一方、「必要でないと思う」は、男性が8.4% (14件) で女性と比べてやや高くなっています。

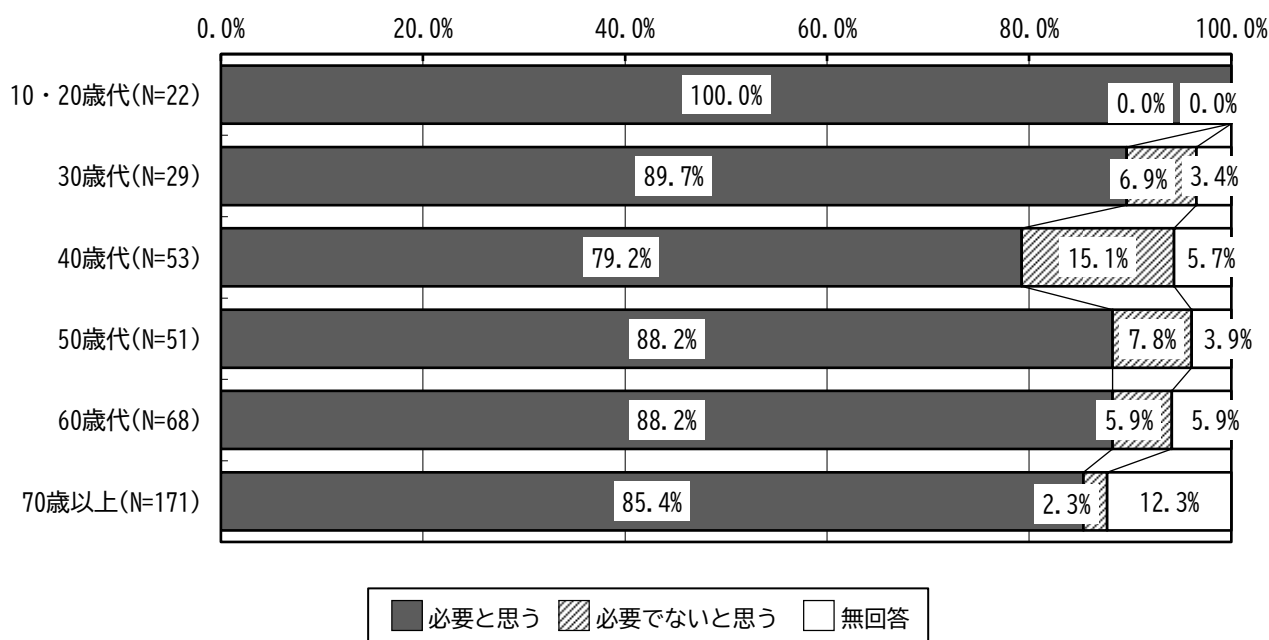
図 【性別】非常時において男女共同参画の視点を持つことの必要性



【年齢別】

年齢別にみると、いずれの年齢層でも「必要と思う」が約8割以上を占めています。

図 【年齢別】非常時において男女共同参画の視点を持つことの必要性



(14) 災害時の避難所運営で必要な取り組み

問 18 仮に、災害が発生したとき、避難所運営において、どのような取り組みが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

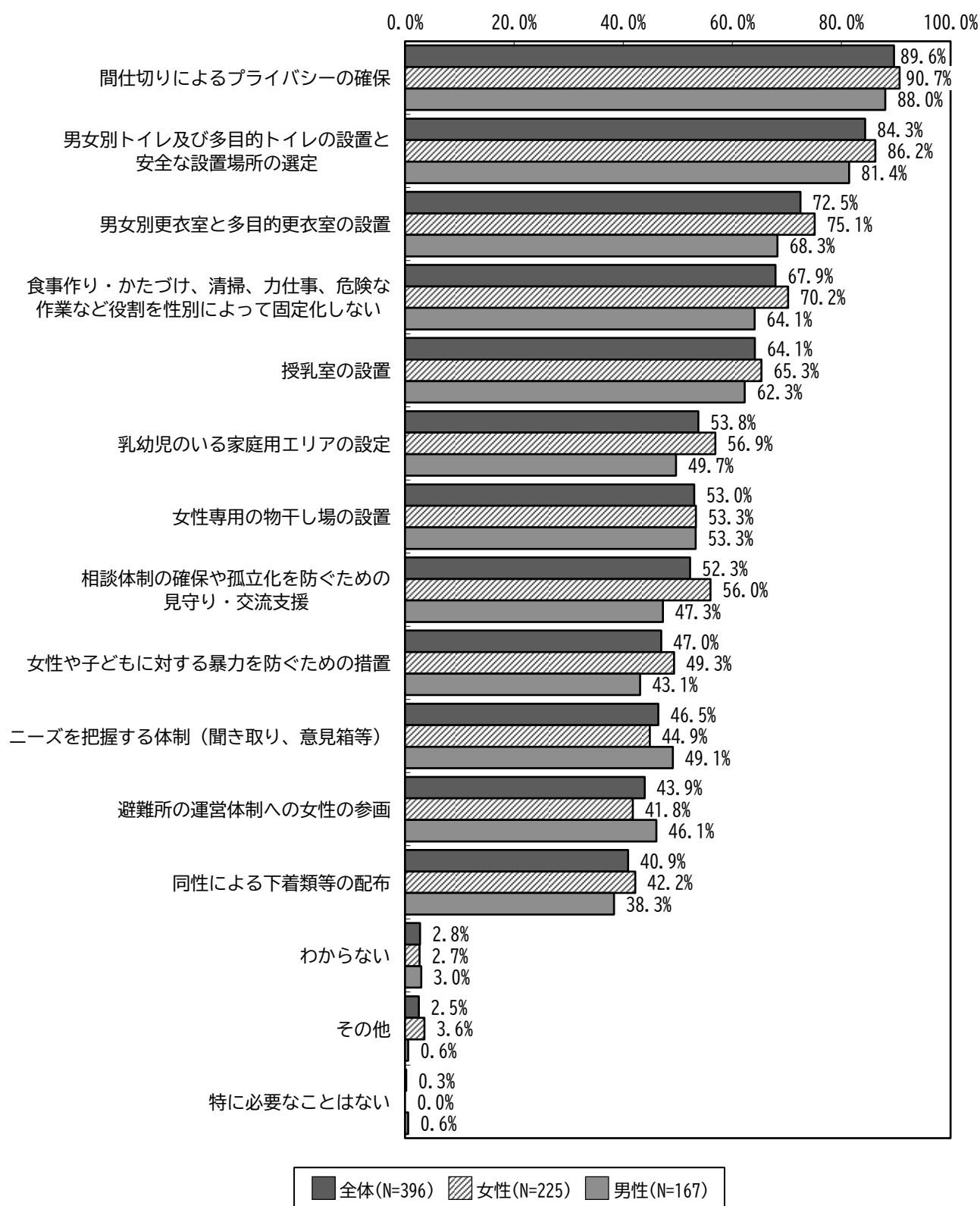
災害時の避難所運営で必要な取り組みについては、「間仕切りによるプライバシーの確保」が89.6% (355件) が最も高く、次いで「男女別トイレ及び多目的トイレの設置と安全な設置場所の選定」が84.3% (334件)、「男女別更衣室と多目的更衣室の設置」が72.5% (287件) となっています。

【性別】

性別にみると、男女とも上位3項目は同じ項目となっています。

多くの項目で女性の方が高くなっており、特に「相談体制の確保や孤立化を防ぐための見守り・交流支援」は、男性よりも8.7ポイント高くなっています。

図 【性別】災害時の避難所運営で必要な取り組み（複数回答）

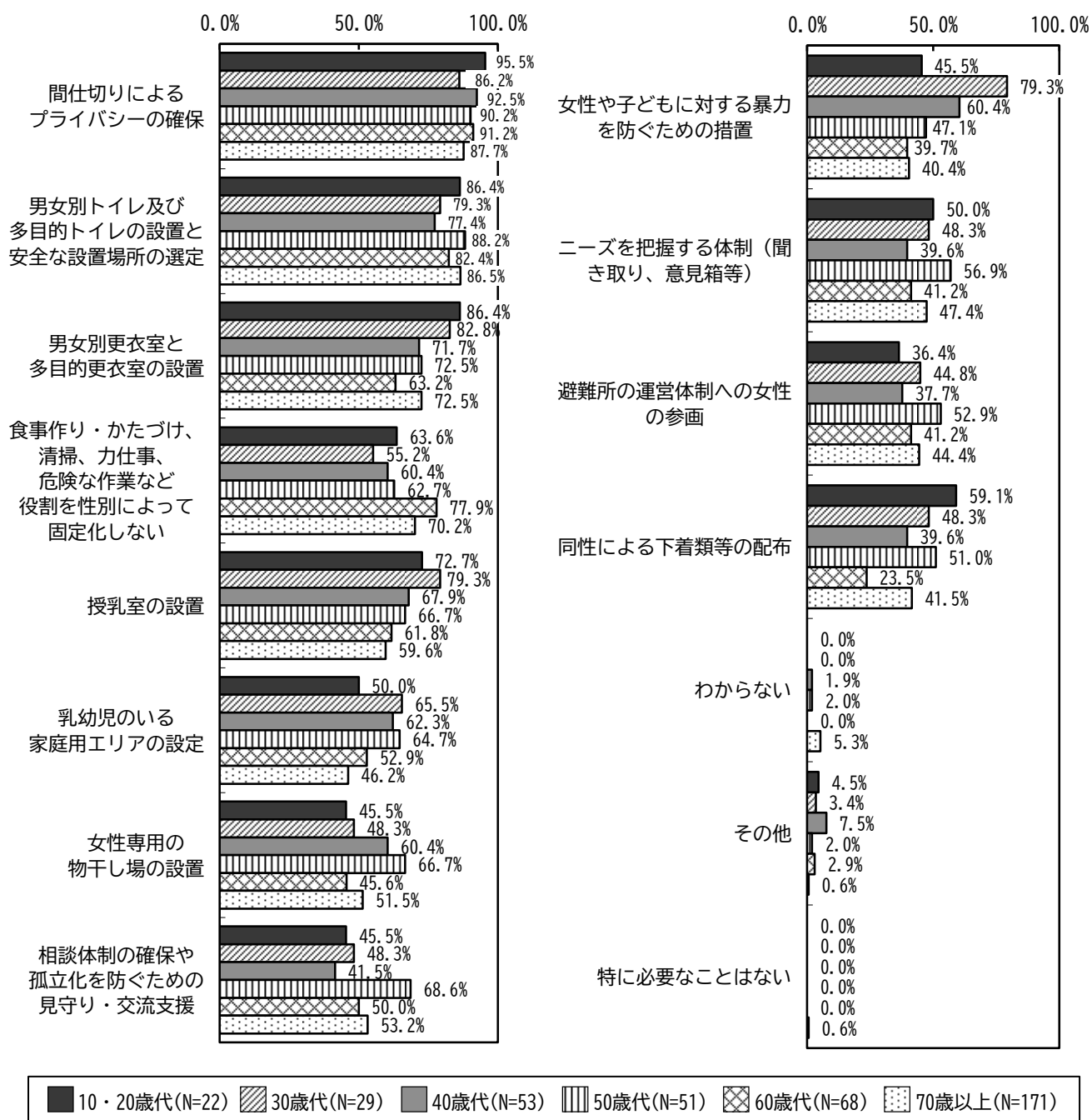


【年齢別】

年齢別にみると、いずれの年齢層も「間仕切りによるプライバシーの確保」が最も高く、約9割以上を占めています。

10・20歳代では「同性による下着類等の配布」が59.1%（13件）、30歳代は「女性や子どもに対する暴力を防ぐための措置」が79.3%（23件）その他の年齢層と比べて高くなっています。

図 【年齢別】災害時の避難所運営に必要な取り組み（複数回答）



3 人権の尊重について

(1) 人権が尊重されていないと感じること

問 19 人権が尊重されていないと感じるのは、どのようなことについてですか。
(〇はいくつでも)

人権が尊重されていないと感じることについては、「職場におけるセクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）やマタニティ・ハラスメント（妊娠・出産を理由とする不当な扱いや嫌がらせ）」が63.4%（251件）が最も高く、次いで「配偶者、恋人、パートナーからの暴力」が62.9%（249件）、「配偶者、恋人、パートナーからの一方的なセックスの強要」が44.7%（177件）となっています。

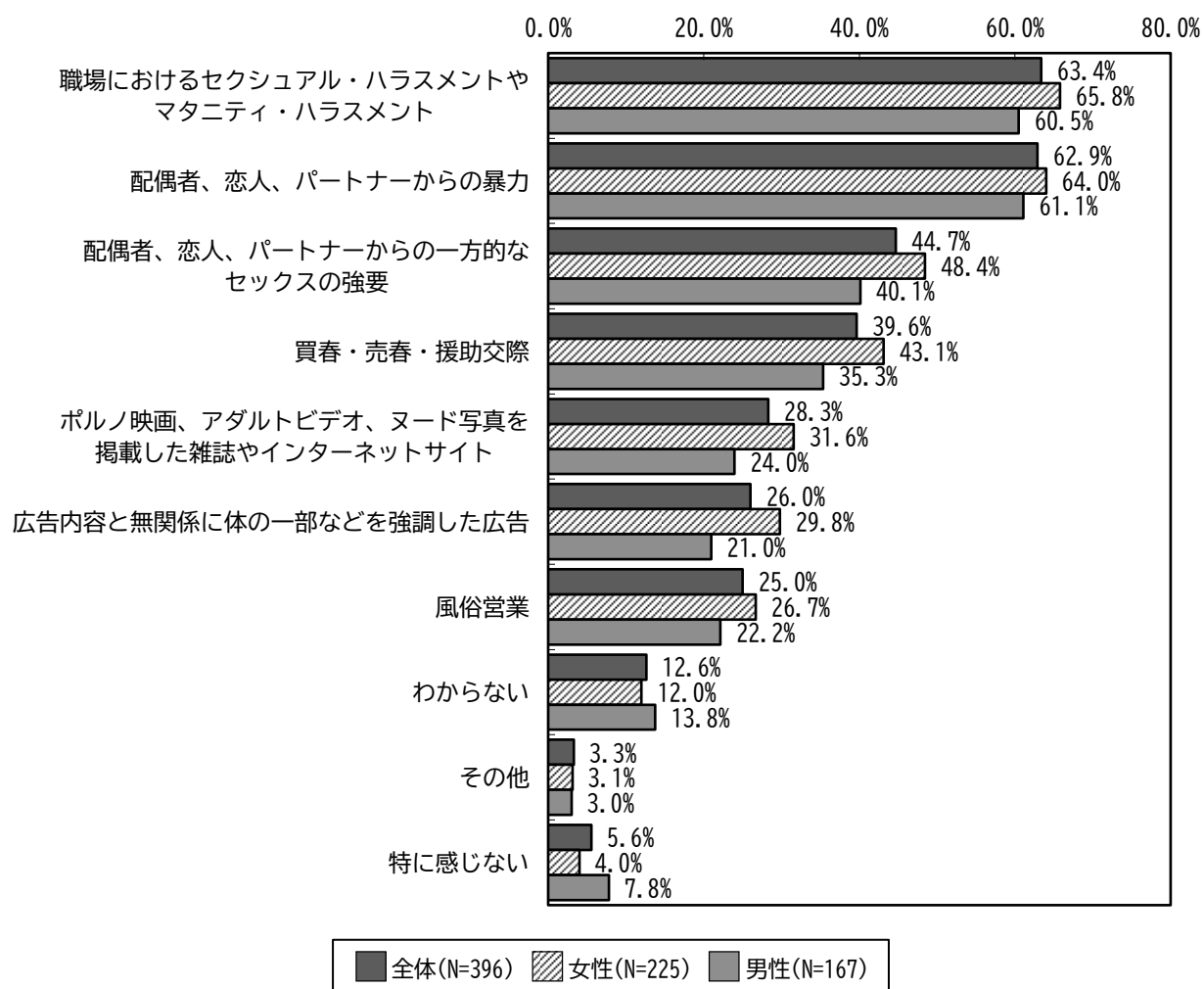
【性別】

性別にみると、女性では、「職場におけるセクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）やマタニティ・ハラスメント（妊娠・出産を理由とする不当な扱いや嫌がらせ）」が65.8%（148件）で最も高く、次いで「配偶者、恋人、パートナーからの暴力」が64.0%（144件）、「配偶者、恋人、パートナーからの一方的なセックスの強要」が48.4%（109件）となっています。

男性では、「配偶者、恋人、パートナーからの暴力」が61.1%（102件）、次いで「職場におけるセクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）やマタニティ・ハラスメント（妊娠・出産を理由とする不当な扱いや嫌がらせ）」が60.5%（101件）、「配偶者、恋人、パートナーからの一方的なセックスの強要」が40.1%（67件）となっています。

ほとんどの項目で女性の方が高くなっており、特に「広告内容と無関係に体の一部などを強調した広告」は、男性よりも8.8ポイント高くなっています。

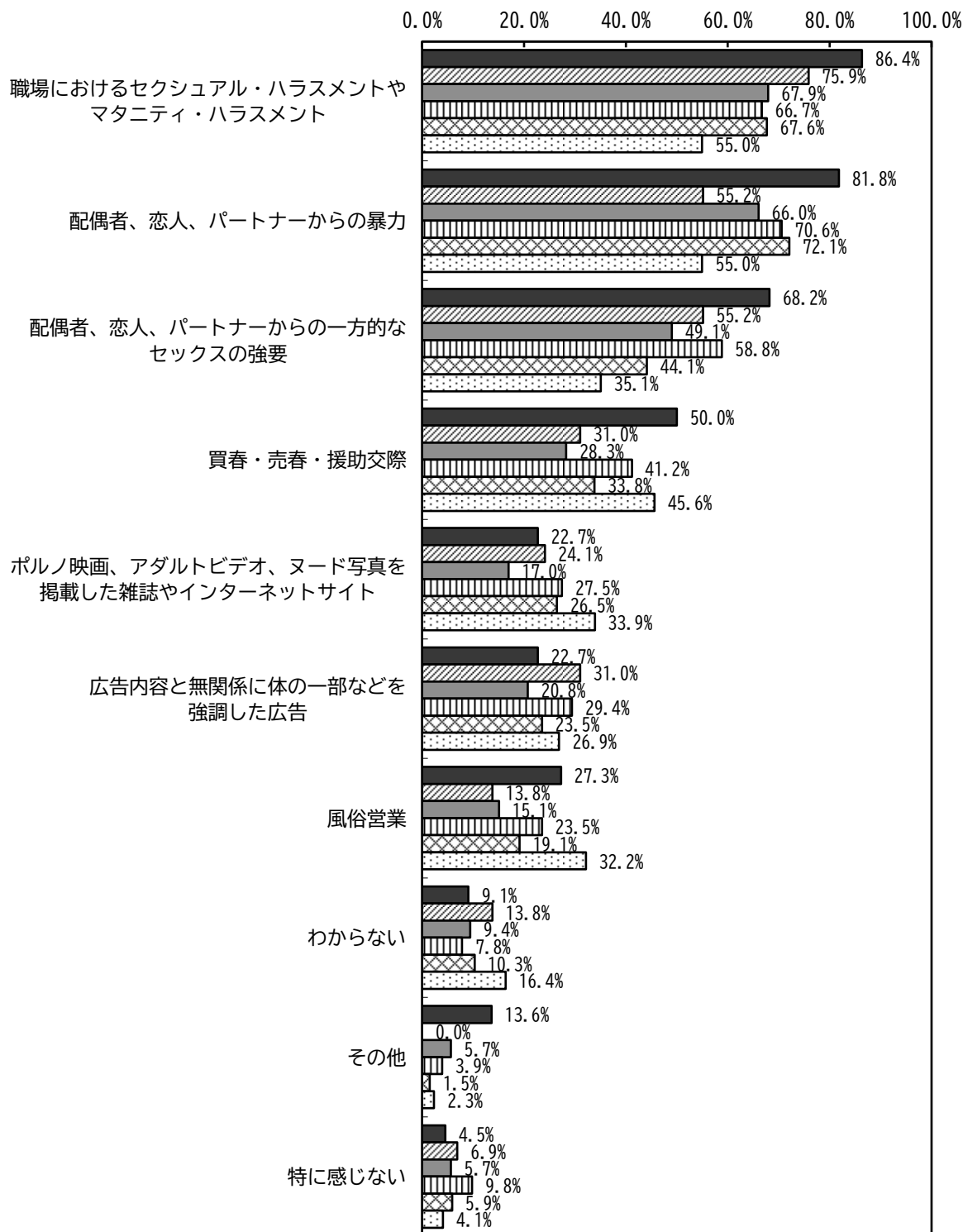
図 【性別】人権が尊重されていないと感じること（複数回答）



【年齢別】

年齢別にみると、10・20歳代、30歳代、40歳代では「職場におけるセクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）やマタニティ・ハラスメント（妊娠・出産を理由とする不当な扱いや嫌がらせ）」、50歳代と60歳代では「配偶者、恋人、パートナーからの暴力」、70歳以上は「職場におけるセクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）やマタニティ・ハラスメント（妊娠・出産を理由とする不当な扱いや嫌がらせ）」「配偶者、恋人、パートナーからの暴力」が同率でそれぞれ最も高くなっています。

図 【年齢別】人権が尊重されていないと感じること（複数回答）

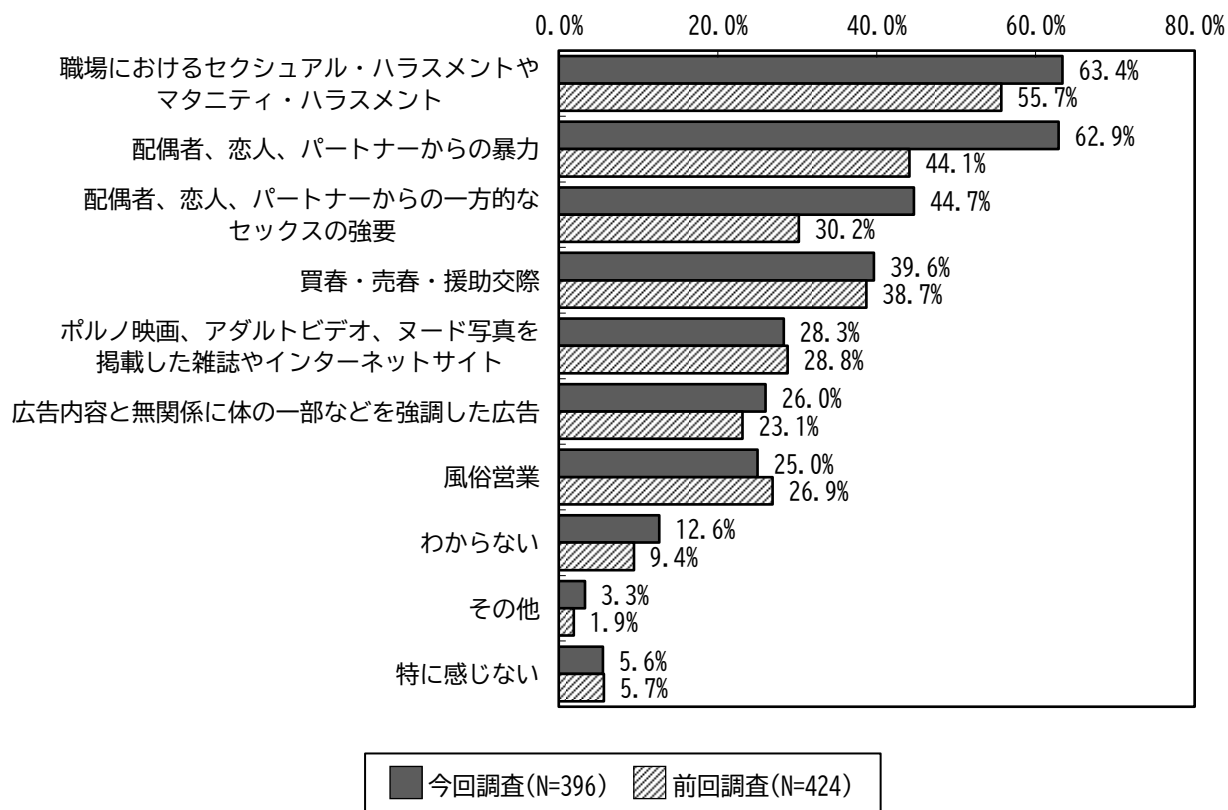


■ 10・20歳代(N=22) ▨ 30歳代(N=29) ■ 40歳代(N=53) ▤ 50歳代(N=51) ▩ 60歳代(N=68) ▦ 70歳以上(N=171)

【前回との比較】

前回調査と比較すると、多くの項目で増加しており、「配偶者、恋人、パートナーからの暴力」は18.8ポイント、「配偶者、恋人、パートナーからの一方的なセックスの強要」は14.5ポイントといずれも10ポイント以上増加しています。

図 【前回比較】人権が尊重されていないと感じること（複数回答）



※前回調査の設問文「女性の人権が尊重されていないと感じるのは、どのようなことについてですか。(○はいくつでも)」を、今回調査では「人権が尊重されていないと感じるのは、どのようなことについてですか。(○はいくつでも)」に変更しています。

(2) パートナー間で受けた（振るった）ことのある暴力行為

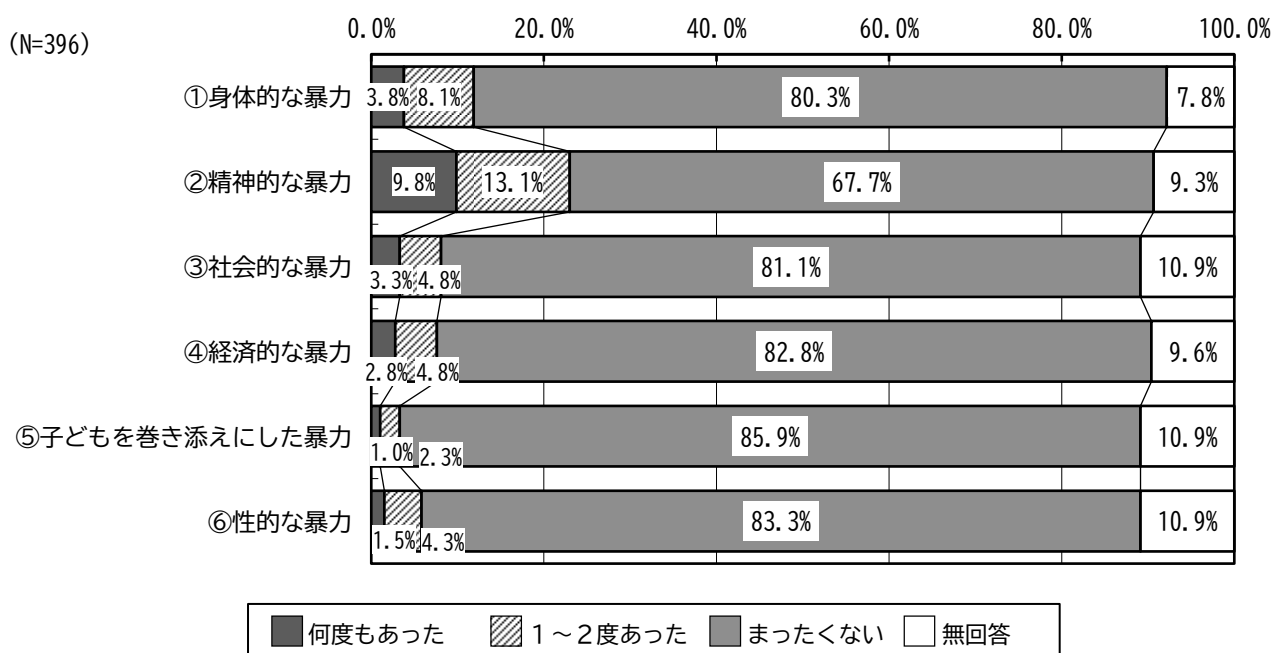
問 20 あなたはこれまでに、あなたの配偶者やパートナー、恋人から次のようなドメスティック・バイオレンス（DV）をされたこと、または、あなたの配偶者やパートナー、恋人にしたことがありますか。（〇は「されたこと」「したこと」①～⑥それぞれ1つ）

<①自分自身がされたことがある>

「②精神的な暴力」を除き、「まったくない」が8割以上を占めています。

『あった』（「何度もあった」と「1～2度あった」を合わせた割合）は、「②精神的な暴力」が22.9%（91件）、「①身体的な暴力」で11.9%（47件）となっています。

図 パートナー間で受けたことのある暴力行為



【性別】

＜①自分自身がされたことがある＞

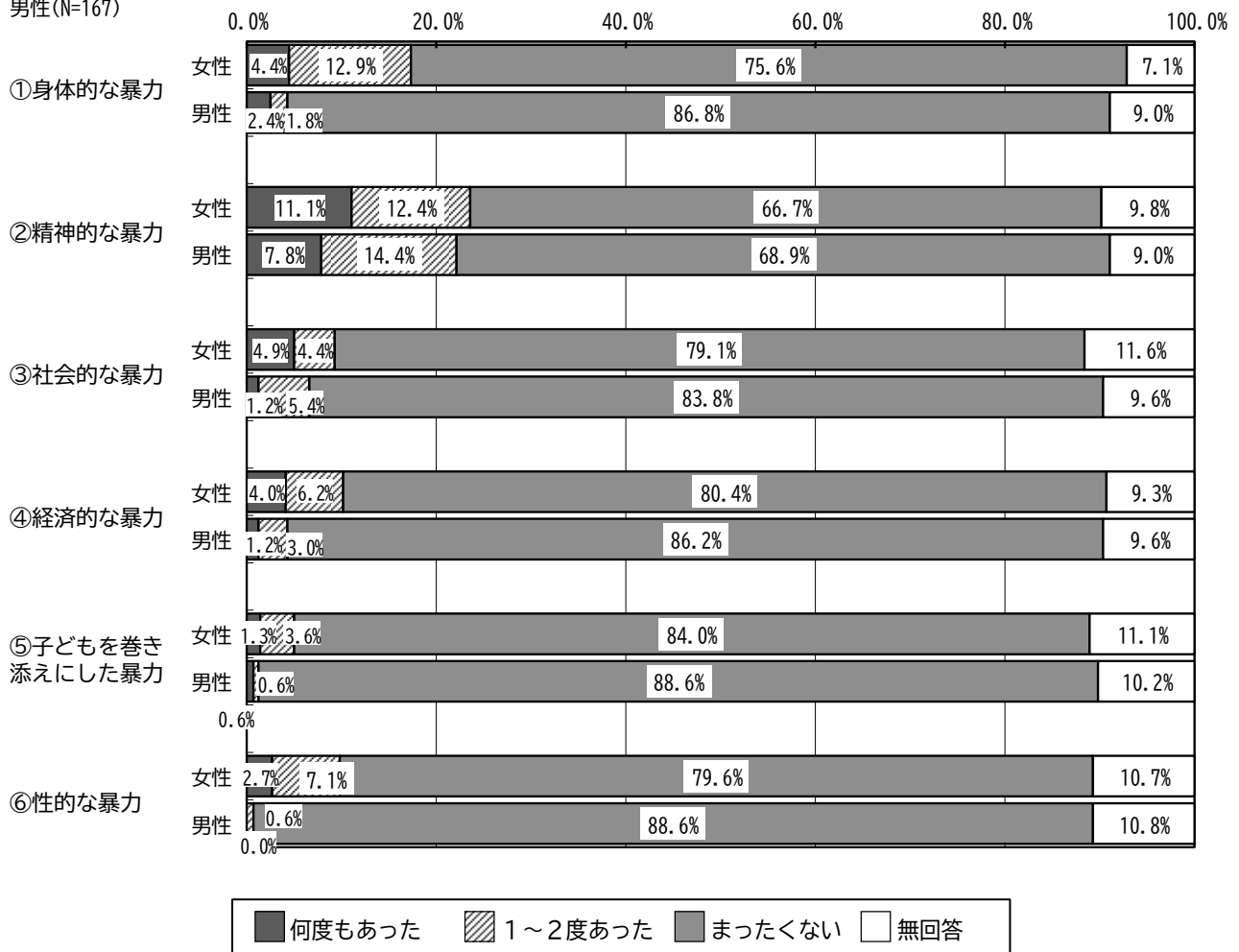
性別にみると、男女とも、すべての項目で「まったくない」が約7割から約9割を占めています。

『あった』は、男女とも「②精神的な暴力」が約2割で最も高くなっています。

さらに女性では、次いで「①身体的な暴力」(17.3%・39件)、「④経済的な暴力」(10.2%・23件)、「⑥性的な暴力」(9.8%・22件)、も高くなっています。

図 【性別】パートナー間で受けたことのある暴力行為

女性(N=225)
男性(N=167)



【年齢別】

＜①自分自身がされたことがある＞

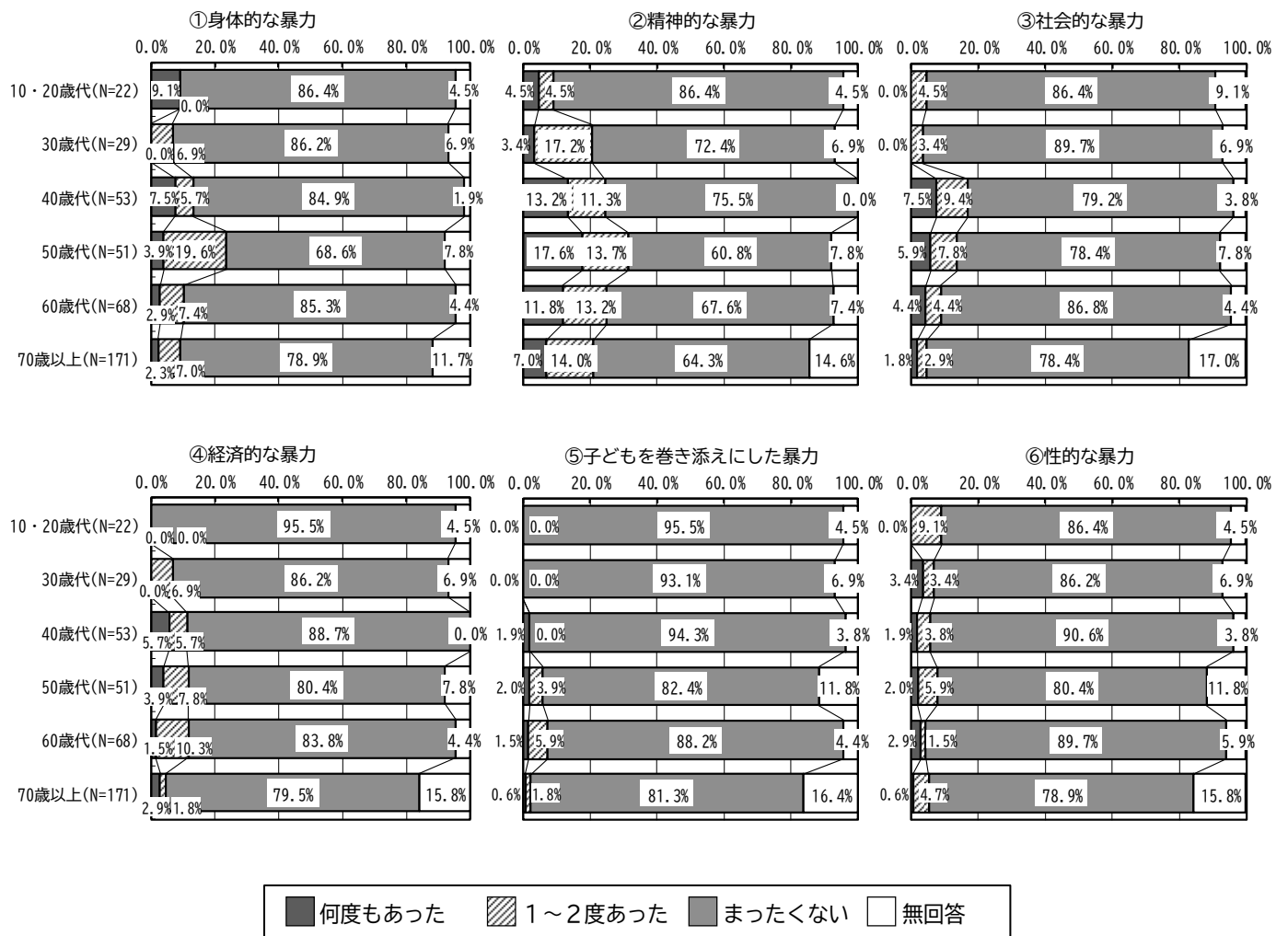
年齢別にみると、「①身体的な暴力」では『あった』が50歳代で約2割、その他の年齢層では約1割となっています。

「②精神的な暴力」では『あった』が50歳代、60歳代で約3割、30歳代、40歳代、70歳以上で約2割、10・20歳代で約1割となっています。

「③社会的な暴力」では『あった』が40歳代で約2割、50歳代でも1割を超えています。

「④経済的な暴力」では『あった』が40歳代、50歳代、60歳代で1割を超えています。

図 【年齢別】パートナー間で受けたことのある暴力行為

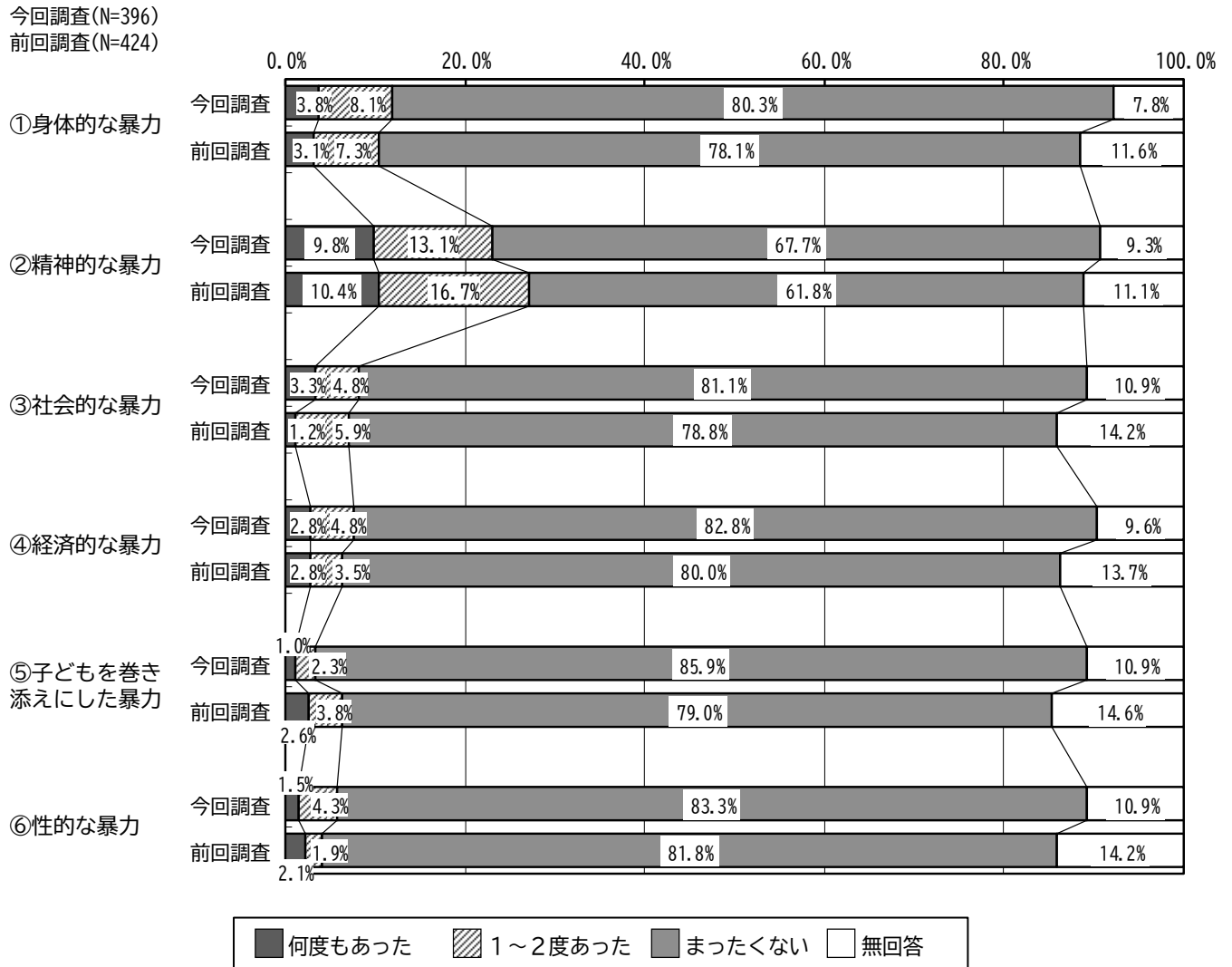


【前回調査との比較】

＜①自分自身がされたことがある＞

前回調査と比較すると、「②精神的な暴力」「⑤子どもを巻き添えにした暴力」は減少していますが、その他の項目では僅かに増加しています。

図 【前回比較】パートナー間で受けたことのある暴力行為

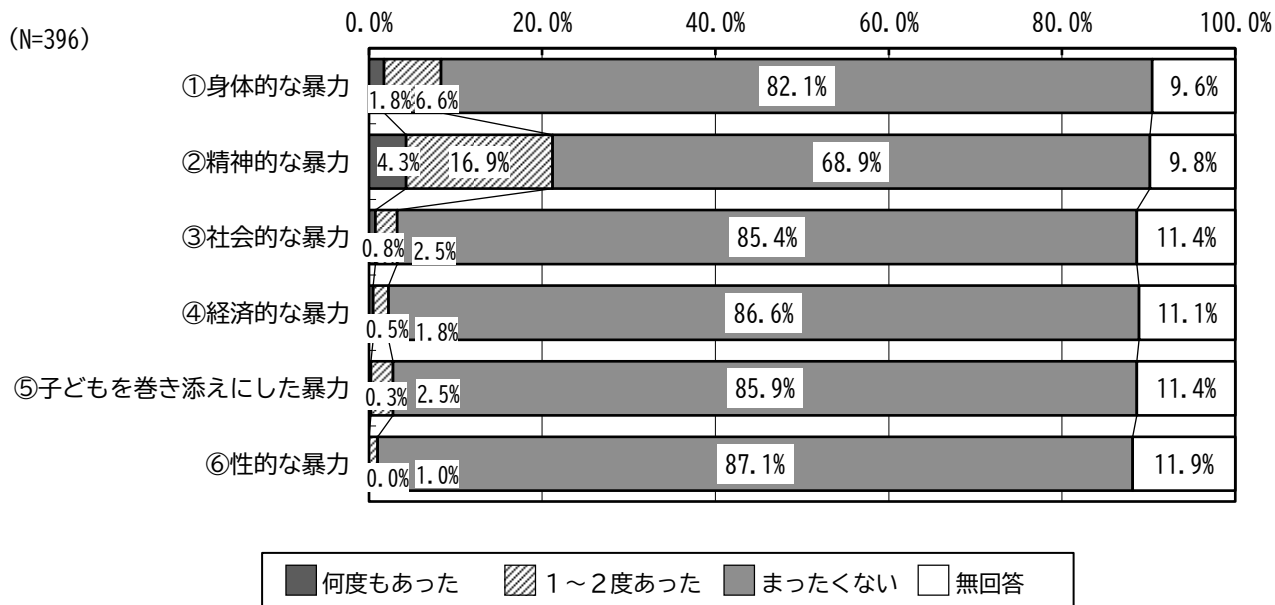


＜②相手にしたことがある＞

「②精神的な暴力」を除き、「まったくない」が8割以上を占めています。

『あった』は、「②精神的な暴力」で21.2%（84件）、「①身体的な暴力」で8.4%（33件）となっています。

図 パートナー間で振るったことのある暴力行為



【性別】

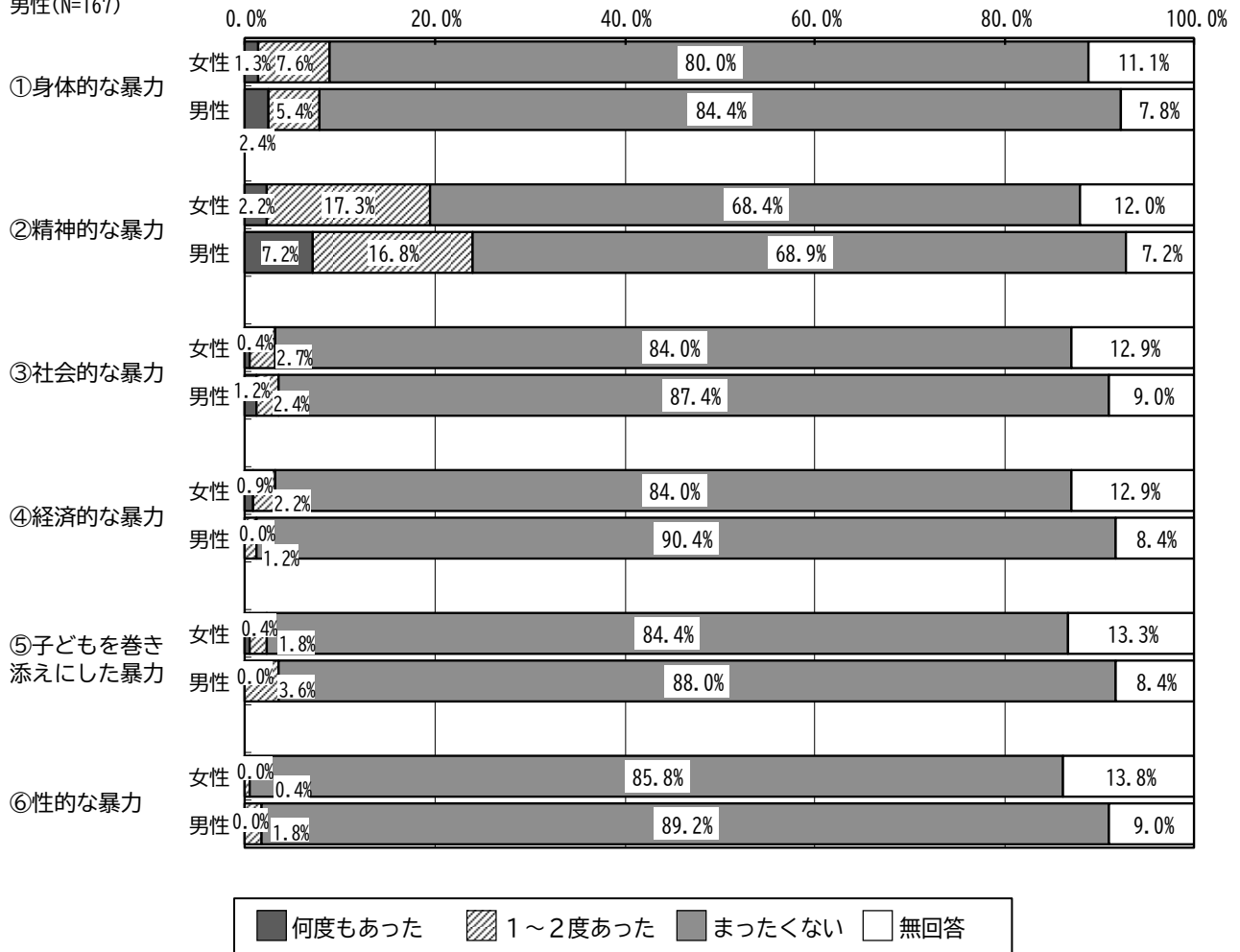
＜②相手にしたことがある＞

性別にみると、男女とも、すべての項目で「まったくない」が約7割から約9割を占めています。

『あった』は、男女とも「②精神的な暴力」が約2割で最も高く、次いで「①身体的な暴力」も約1割となっています。

図 【性別】パートナー間で振るったことのある暴力行為

女性(N=225)
男性(N=167)



【年齢別】

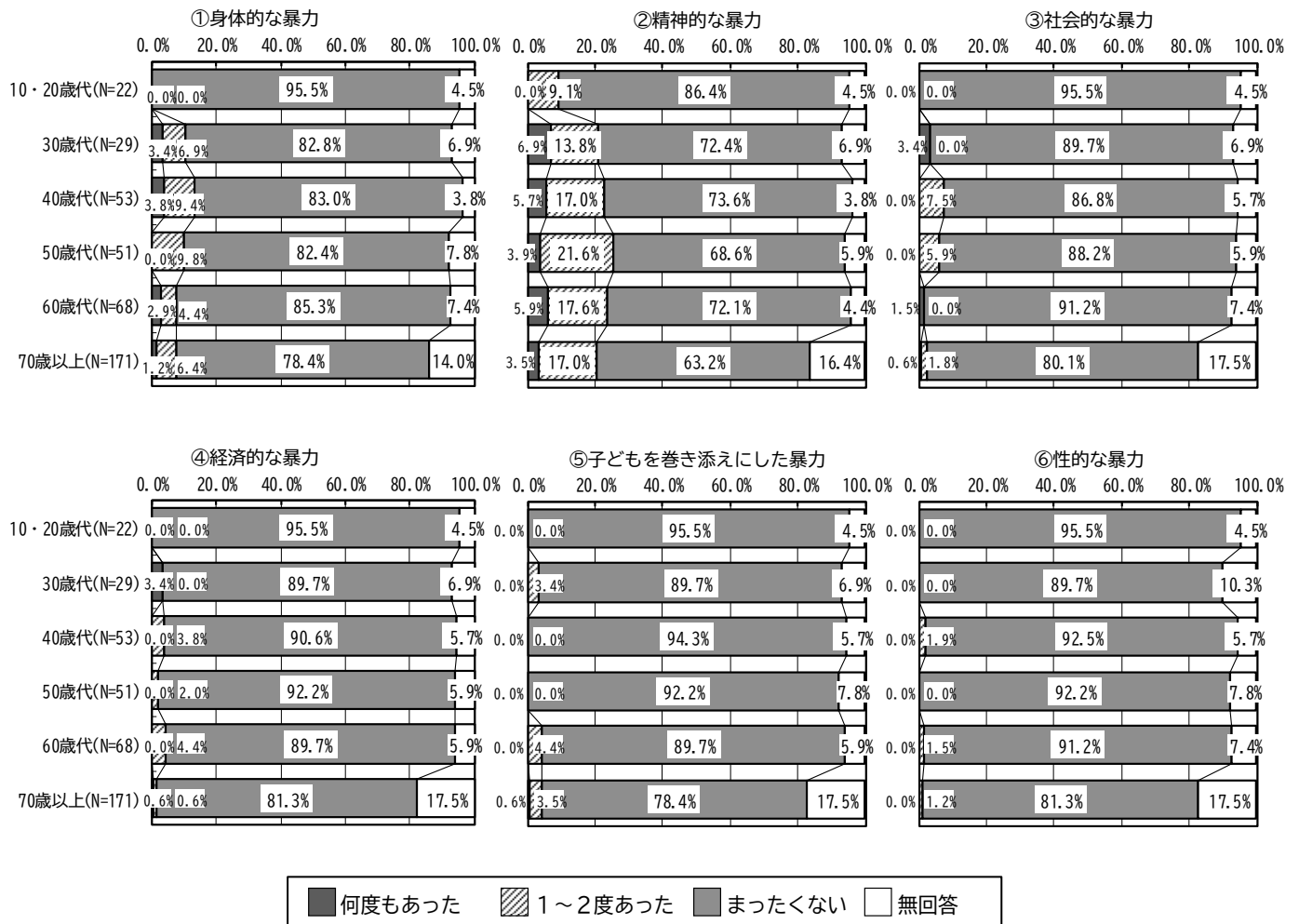
＜②相手にしたことがある＞

年齢別にみると、「②精神的な暴力」では『あった』が50歳代で約3割、30歳代、40歳代、60歳代、70歳以上で約2割、10・20歳代で約1割となっています。

「①身体的な暴力」では『あった』が10・20歳代を除くいずれの年齢層でも約1割となっています。

「③社会的な暴力」では『あった』が40歳代と50歳代で約1割となっています。

図 【年齢別】パートナー間で振るったことのある暴力行為

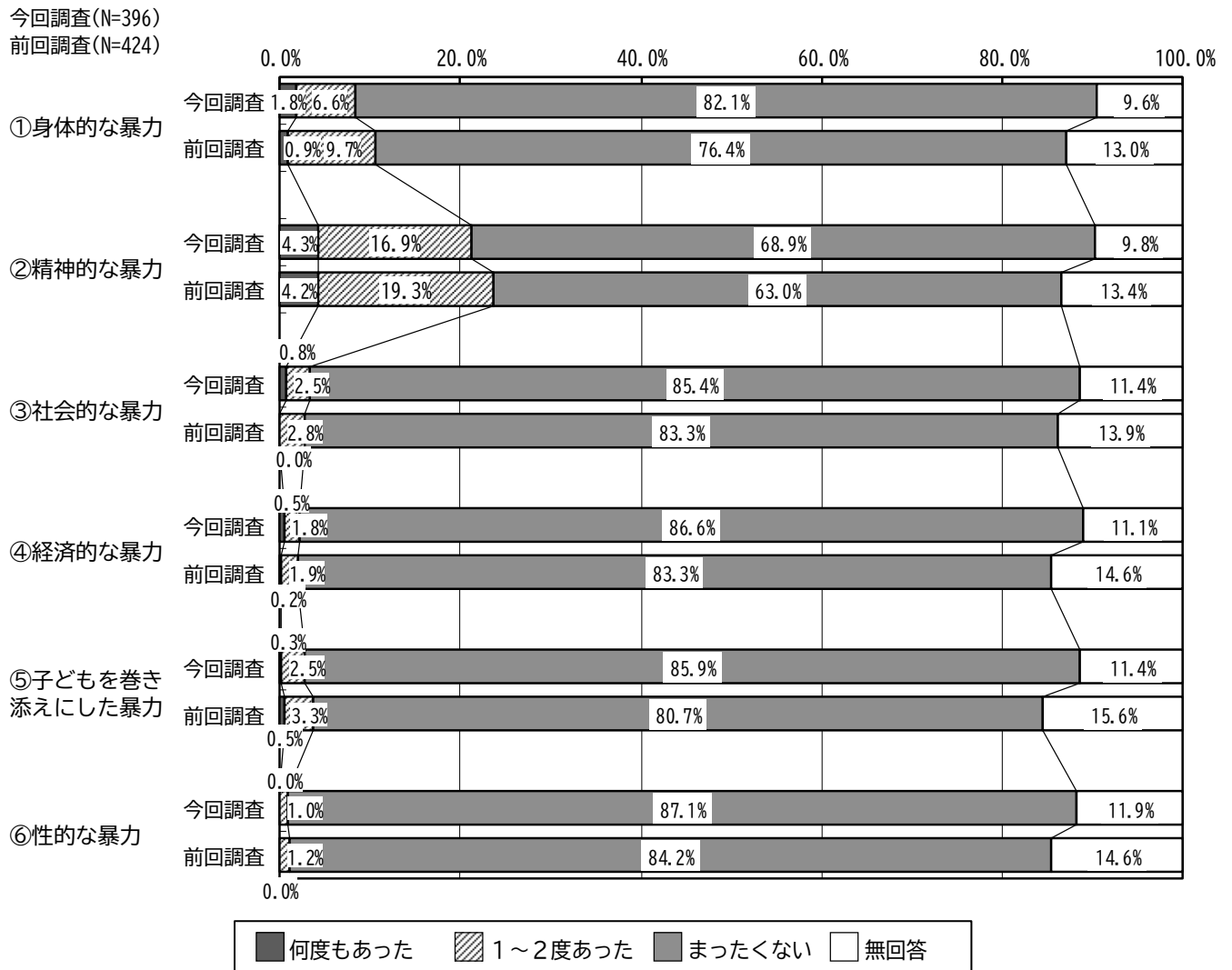


【前回調査との比較】

＜②相手にしたことがある＞

前回調査と比較すると、『あった』は「②精神的な暴力」が2.3ポイント、「①身体的な暴力」が2.2ポイントと僅かに減少しています。

図 【前回比較】パートナー間で振ったことのある暴力行為



(3) パートナー間で暴力を受けた（振るった）時の相談相手

問 20-1 問 20 で1つでも「何度もあった」または「1～2 度あった」と回答された方にお尋ねします。その時、誰(どこ)に相談しましたか。(〇はいくつでも)

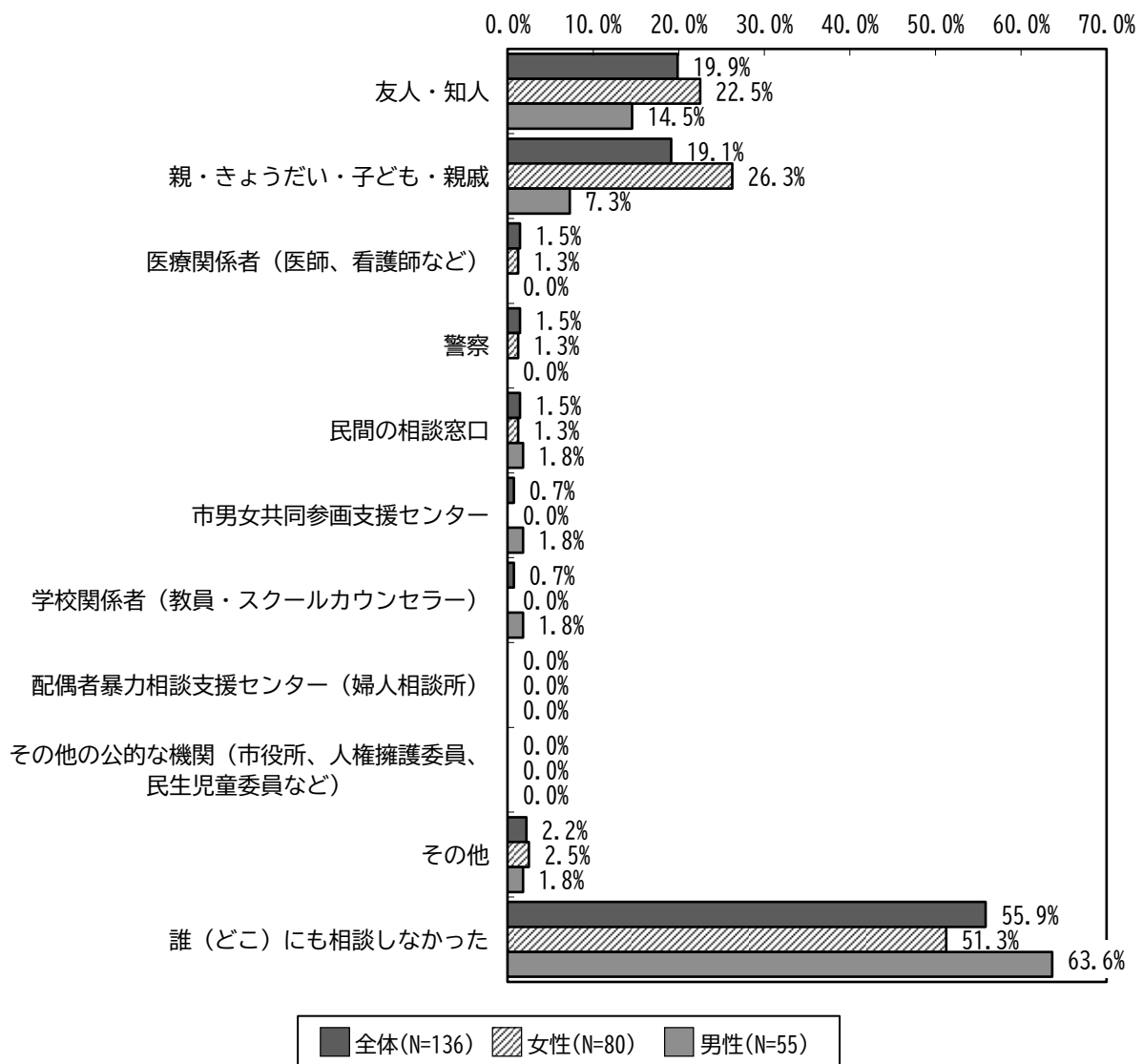
パートナー間で暴力を受けた（振るった）時の相談相手については、「誰（どこ）にも相談しなかった」が55.9%（76件）が最も高く、約6割を占めています。次いで「友人・知人」が19.9%（27件）、「親・きょうだい・子ども・親戚」が19.1%（26件）となっています。

【性別】

性別にみると、男女ともに「どこにも相談しなかった」が最も高く、女性で約5割、男性で約6割となっています。

「親・きょうだい・子ども・親戚」は、女性が26.3%（21件）、「友人・知人」は、女性が22.5%（18件）、男性が14.5%（8件）となっており、その他は1割未満となっています。

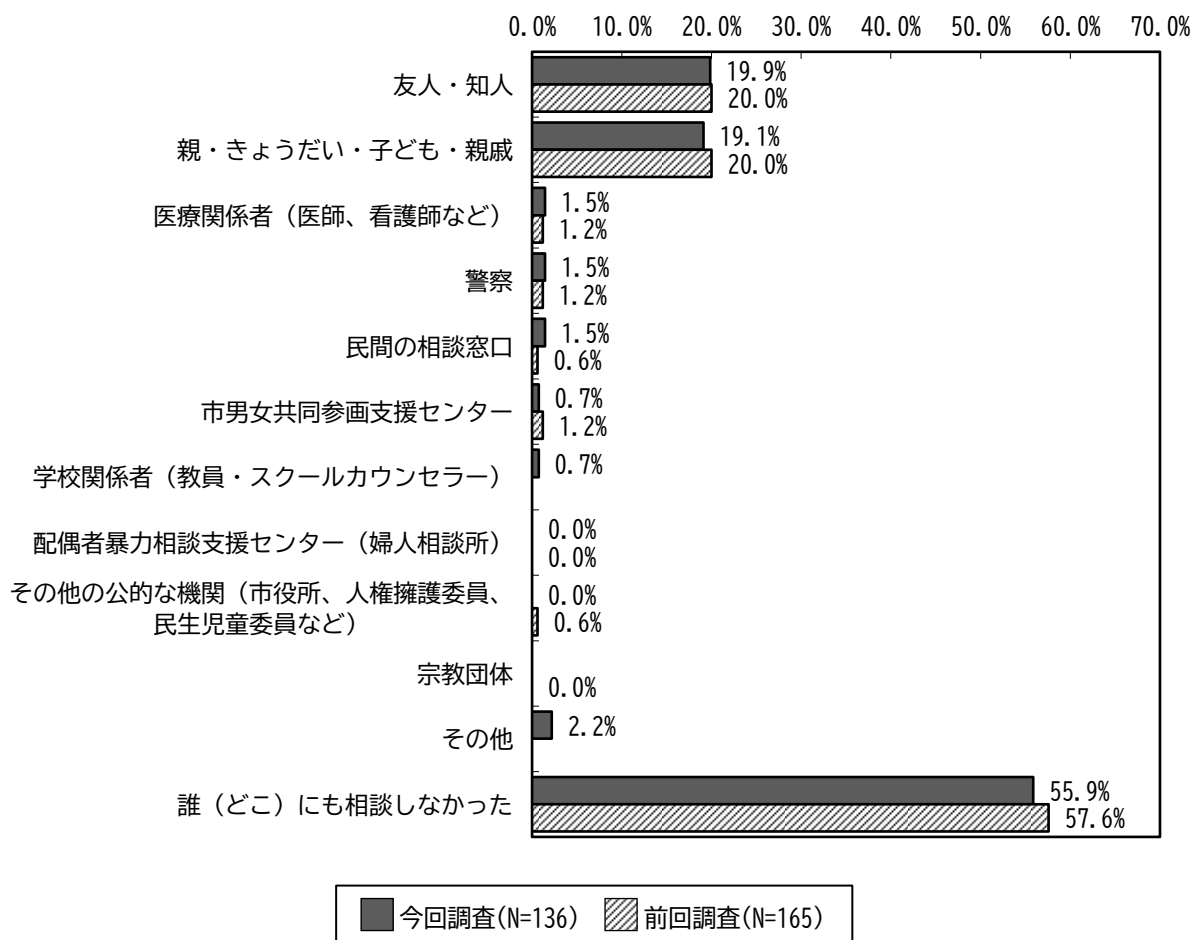
図 【性別】パートナー間で暴力を受けた（振るった）時の相談相手（複数回答）



【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、「誰（どこ）にも相談しなかった」は1.7ポイントと僅かに減少しています。その他の項目では概ね同様の結果となっています。

図 【前回比較】パートナー間で暴力を受けた（振るった）時の相談相手（複数回答）



※前回調査の選択肢「宗教団体」は今回調査から除外しています。

※今回調査から選択肢に「学校関係者」を追加しています。

(4) 相談しなかった理由

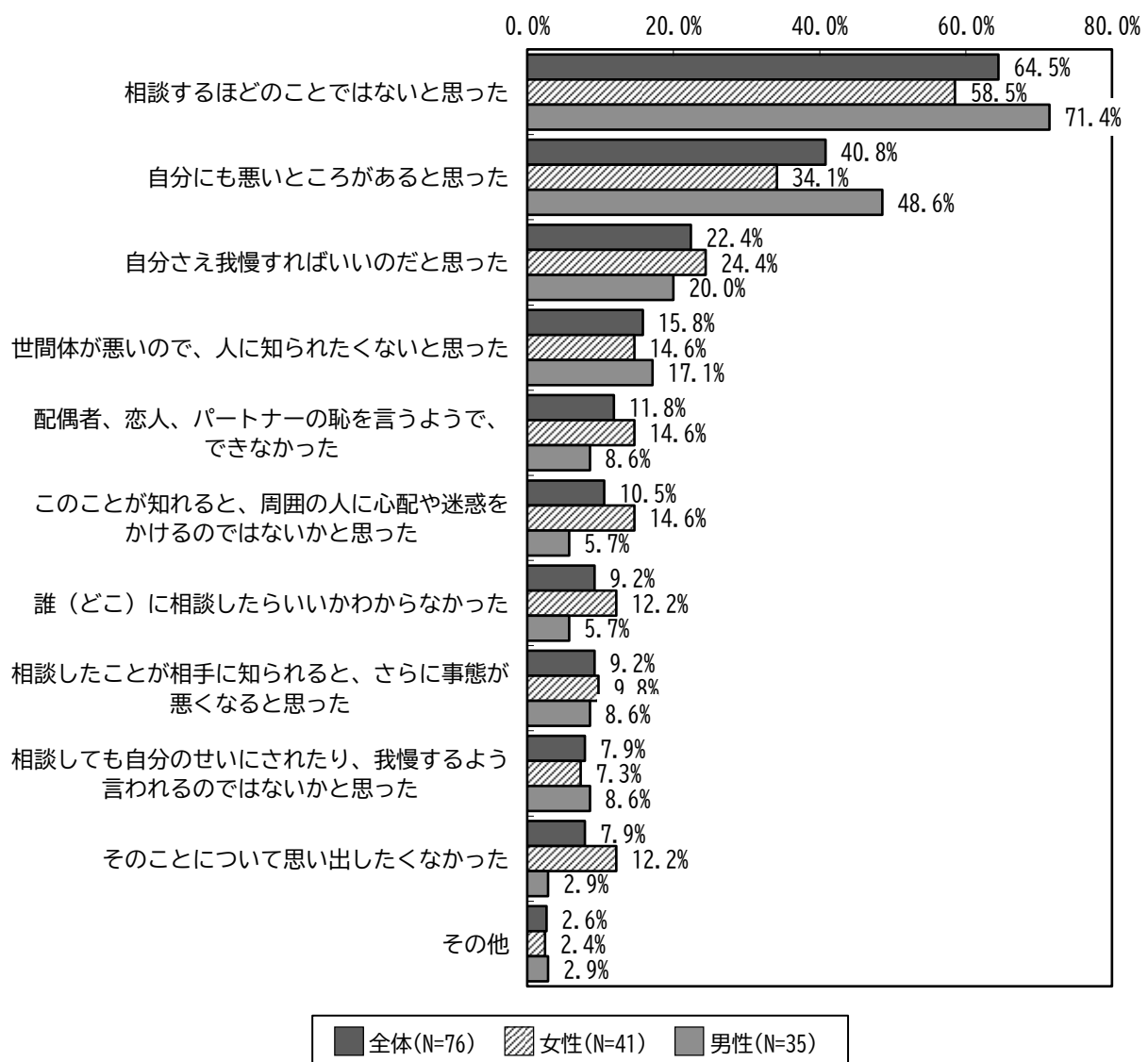
問20-2 問20-1で「11. 誰(どこ)にも相談しなかった」と回答された方にお尋ねします。
相談しなかった理由は何ですか。(〇はいくつでも)

相談しなかった理由については、「相談するほどのことではないと思った」が64.5% (49件) で最も高く、次いで「自分にも悪いところがあると思った」が40.8% (31件)、「自分さえ我慢すればいいのだと思った」が22.4% (17件) となっています。

【性別】

性別にみると、男女とも「相談するほどのことではないと思った」が最も高く、女性で約6割、男性で約7割を占めています。次いで「自分にも悪いところがあると思った」は女性で約3割、男性で約5割となっています。

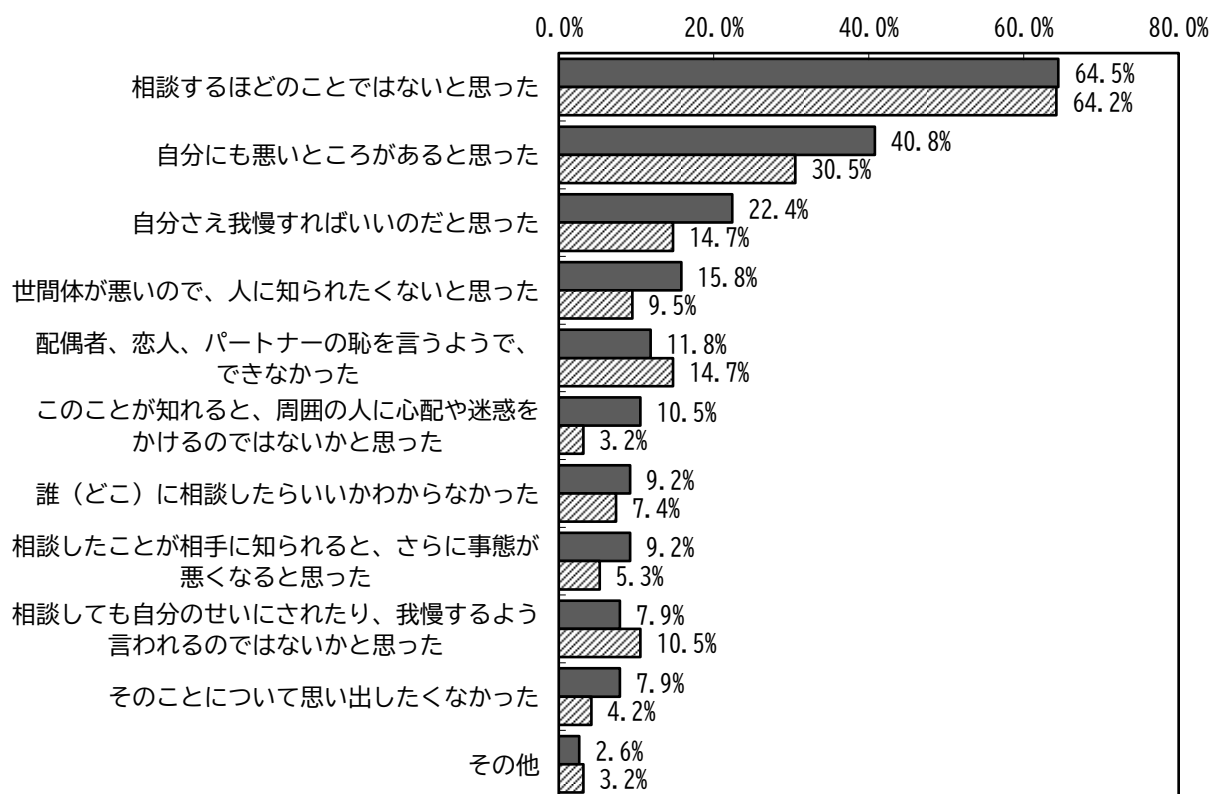
図 【性別】 相談しなかった理由 (複数回答)



【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、多くの項目で増加しており、「自分にも悪いところがあったと思った」は10.3ポイント、「自分さえ我慢すればいいのだと思った」は7.7ポイント、「このことが知れると、周囲の人に心配や迷惑をかけるのではないかと考えた」は7.3ポイント、「世間体が悪いので、人に知られたくないと思った」は6.3ポイントといずれも5.0ポイント以上増加しています。

図 【前回比較】相談しなかった理由（複数回答）



■ 今回調査(N=76) ▨ 前回調査(N=41)

※前回調査の選択肢「自分さえもっとしっかりすればいいのだと思った」を、今回調査では「自分さえ我慢すればいいのだと思った」に変更しています。

（５）女性相談の認知状況

問 21 あなたは本市が行っている、女性相談をご存じですか。（〇は 1 つ）

女性相談の認知状況については、「利用したことがある」が0.8%（3件）、「知っているが、利用したことはない」が31.3%（124件）、「知らない」が62.6%（248件）となっています。

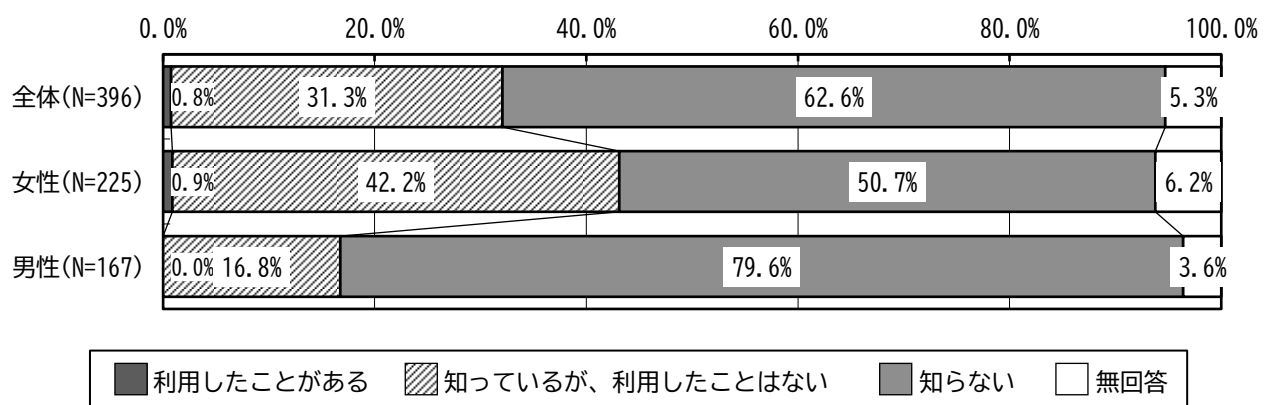
認知率（「利用したことがある」と「知っているが、利用したことはない」を合わせた割合）は約3割にとどまっています。

【性別】

性別にみると、女性の認知率は43.1%（97件）、男性の認知率は16.8%（28件）となっています。

男性では、「知らない」が79.6%（133件）で約8割を占めています。

図【性別】 女性相談の認知状況

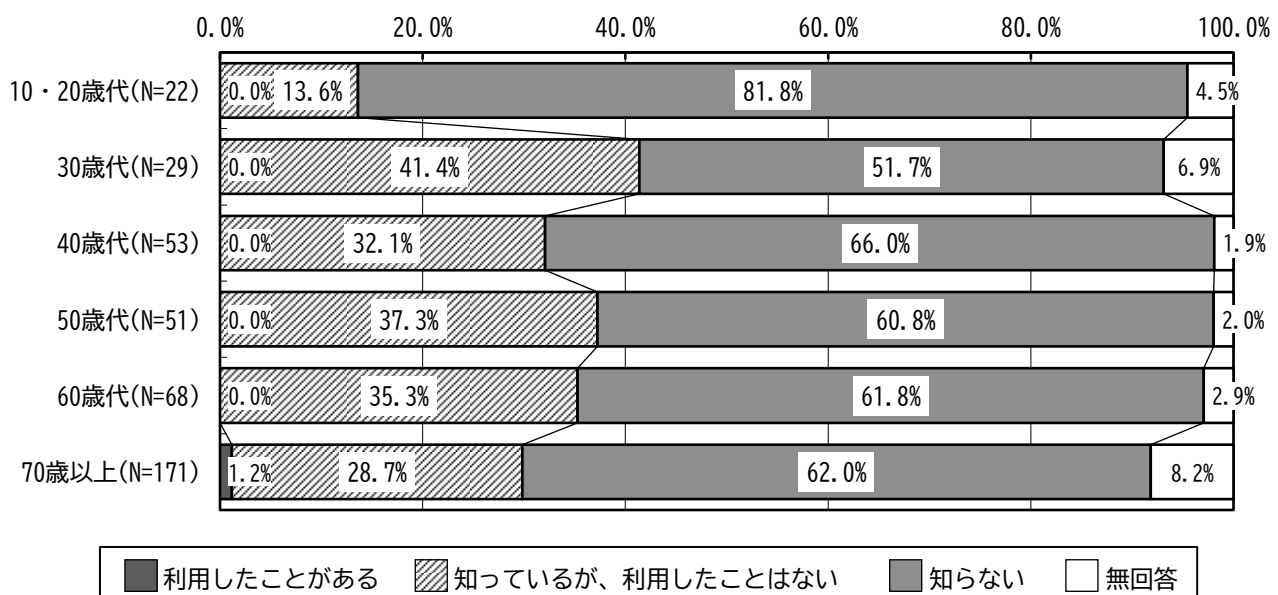


【年齢別】

年齢別にみると、「利用したことがある」は70歳以上の1.2%（2件）を除き、いずれの年齢層も0.0%となっています。

「知っているが、利用したことはない」は30歳代が41.4%（12件）で最も高く、次いで50歳代が37.3%（19件）、60歳代が35.3%（24件）となっています。一方、10・20歳代は13.6%（3件）で最も低くなっています。

図【年齢別】 女性相談の認知状況

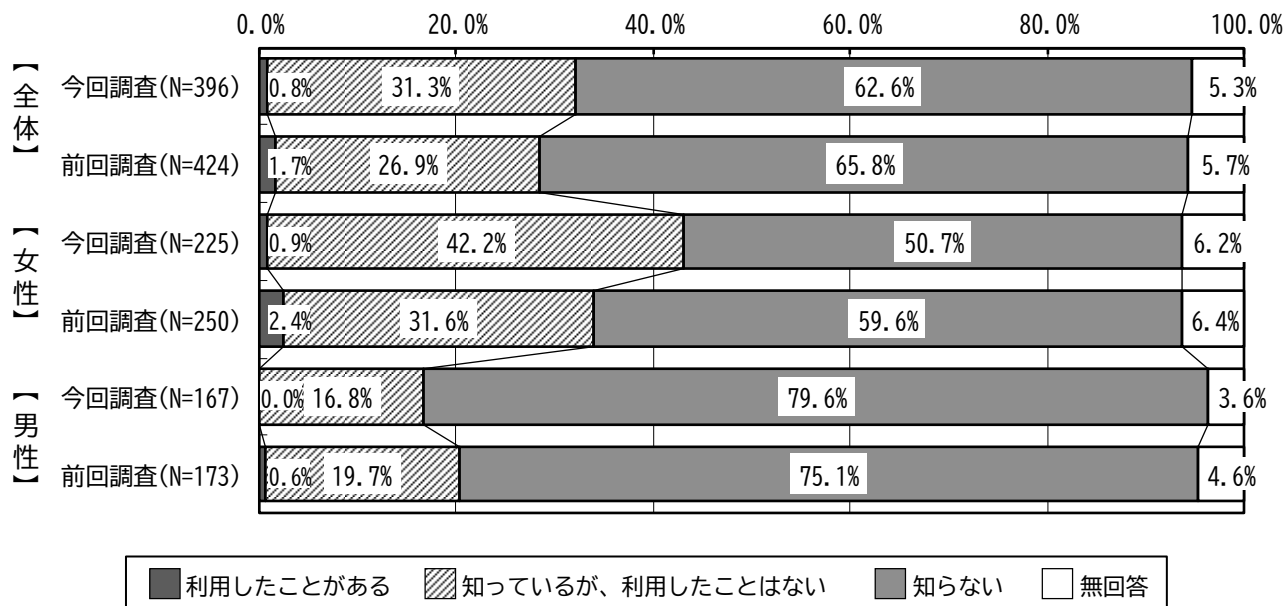


【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、「知っているが、利用したことはない」は4.4ポイント増加、「知らない」は3.2ポイント減少しています。

性別でみると、女性では「知っているが、利用したことはない」は10.6ポイント増加、「知らない」は8.9ポイント減少しています。男性では「知っているが、利用したことはない」は2.9ポイント減少、「知らない」は4.5ポイント増加しています。

図 【前回比較】女性相談の認知状況



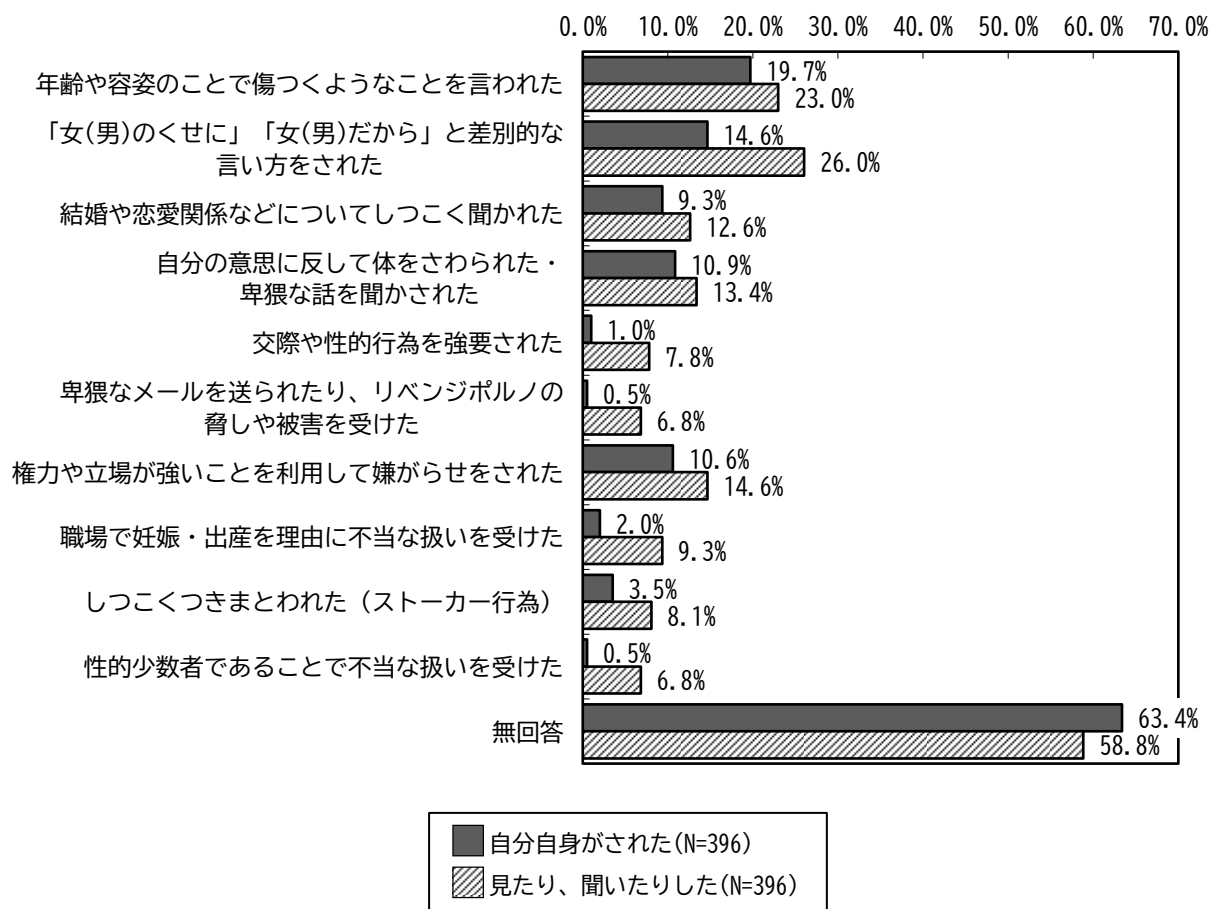
(6) ハラスメントの経験の有無

問 22 次のようなことを自分自身がされたことがありますか。また、周囲で見たり、聞いたりしたことがありますか。(〇はそれぞれいくつでも)

ハラスメントの経験の有無について、＜自分自身がされた＞では、「年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われた」が19.7% (78件) で最も高く、次いで『女(男)のくせに』『女(男)だから』と差別的な言い方をされた」が14.6% (58件)、「自分の意思に反して体をさわられた・卑猥な話を聞かされた」が10.9% (43件) となっています。

＜見たり、聞いたりした＞では、『女(男)のくせに』『女(男)だから』と差別的な言い方をされた」が26.0% (103件) で最も高く、次いで「年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われた」が23.0% (91件)、「権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされた」が14.6% (58件) となっています。

図 ハラスメントの経験の有無 (複数回答)



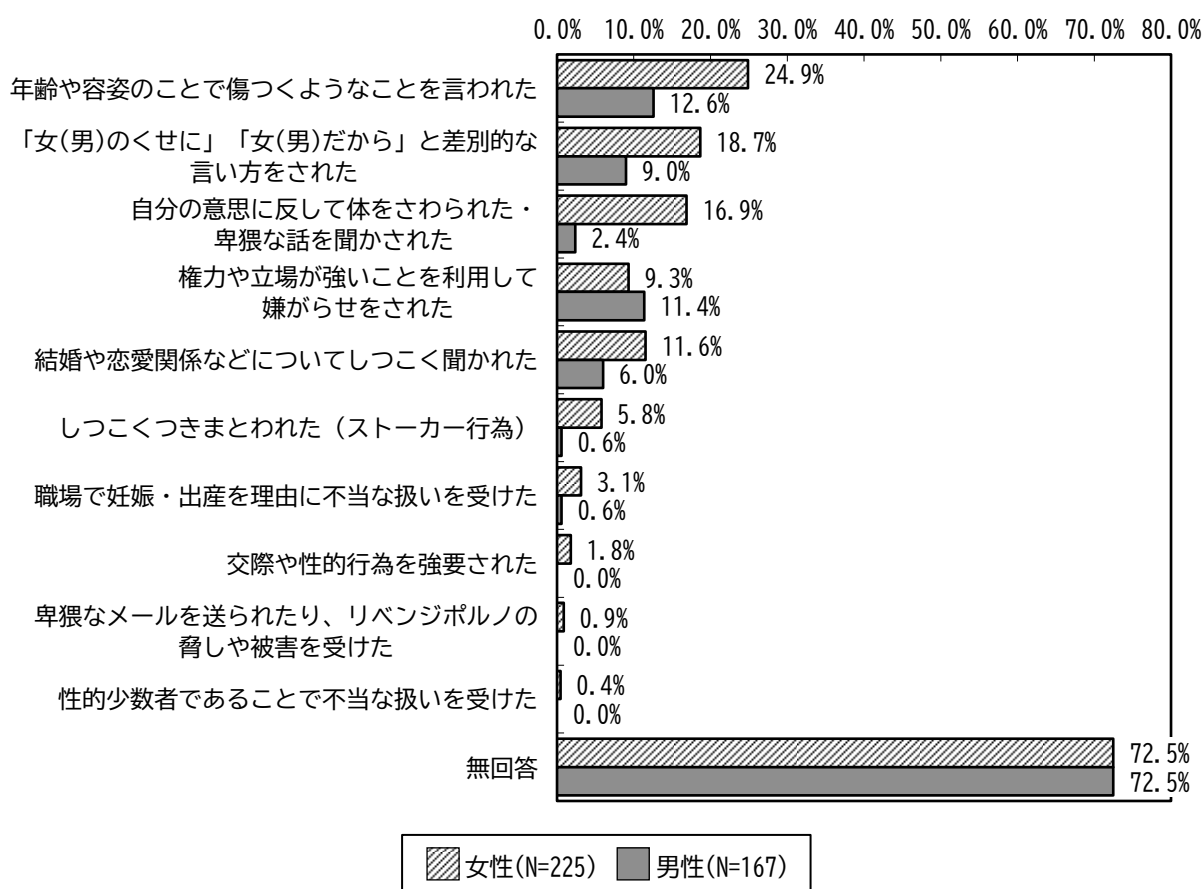
【性別】

＜自分自身がされた＞

性別にみると、男女とも「年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われた」が最も高く、女性で約2割、男性で約1割となっています。次いで、女性では『女（男）のくせに』『女（男）だから』と差別的な言い方をされた」が18.7%（42件）、男性では「権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされた」が11.4%（19件）となっています。

「権力や立場が強いことを利用して嫌がらせされた」以外のすべての項目で女性が男性よりも高くなっており、「自分の意思に反して体をさわられた・卑猥な話を聞かされた」では14.5ポイント、「年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われた」では12.3ポイント高くなっています。

図 【性別】ハラスメントの経験の有無＜自分自身がされた＞（複数回答）

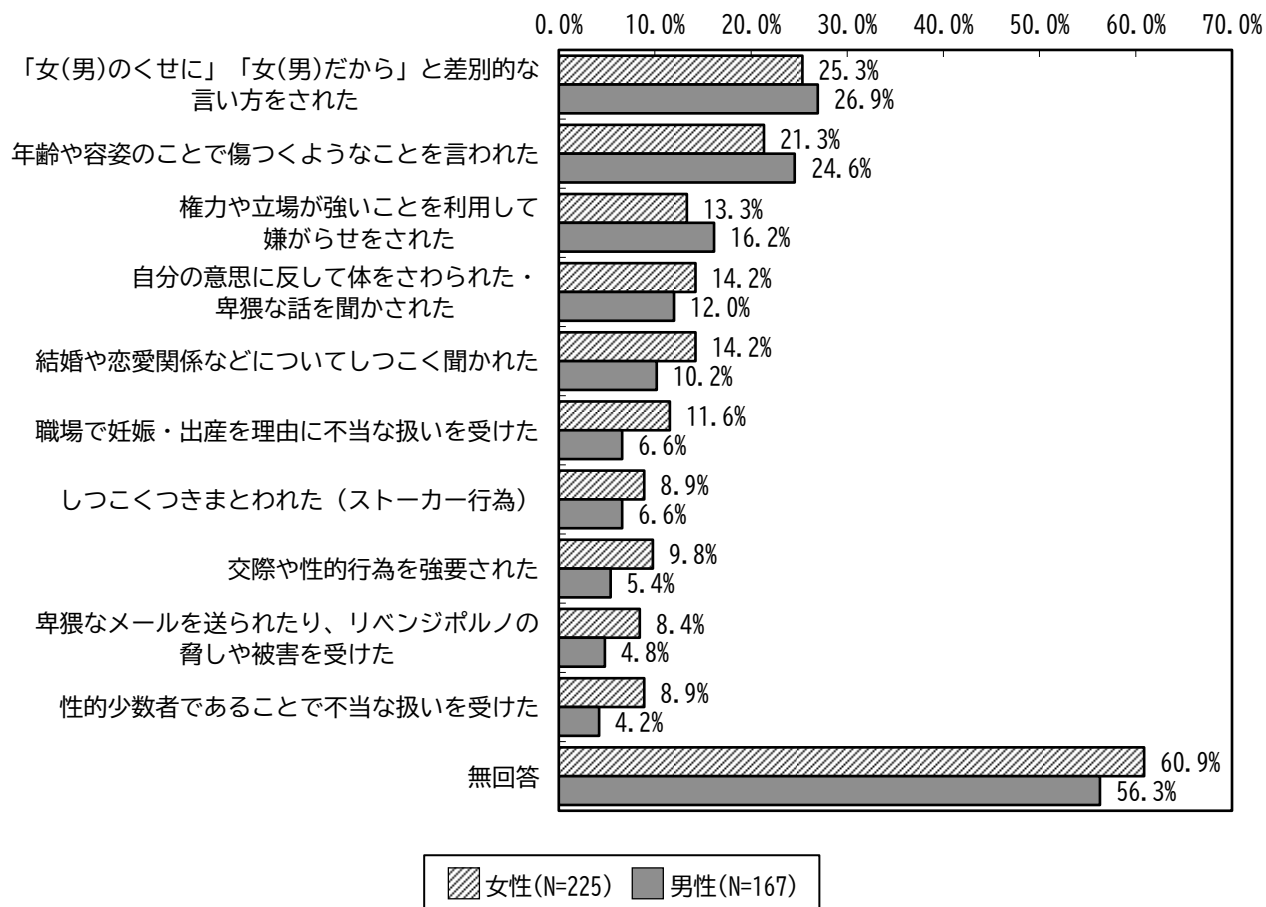


＜見たり、聞いたりした＞

性別でみると、男女とも上位2項目は同じ項目となっています。

次いで、女性では「自分の意思に反して体をさわられた・卑猥な話を聞かされた」「結婚や恋愛関係などについてしつこく聞かれた」がいずれも14.2%（32件）、男性では「権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされた」が16.2%（27件）となっています。

図 【性別】ハラスメントの経験の有無＜見たり、聞いたりした＞（複数回答）



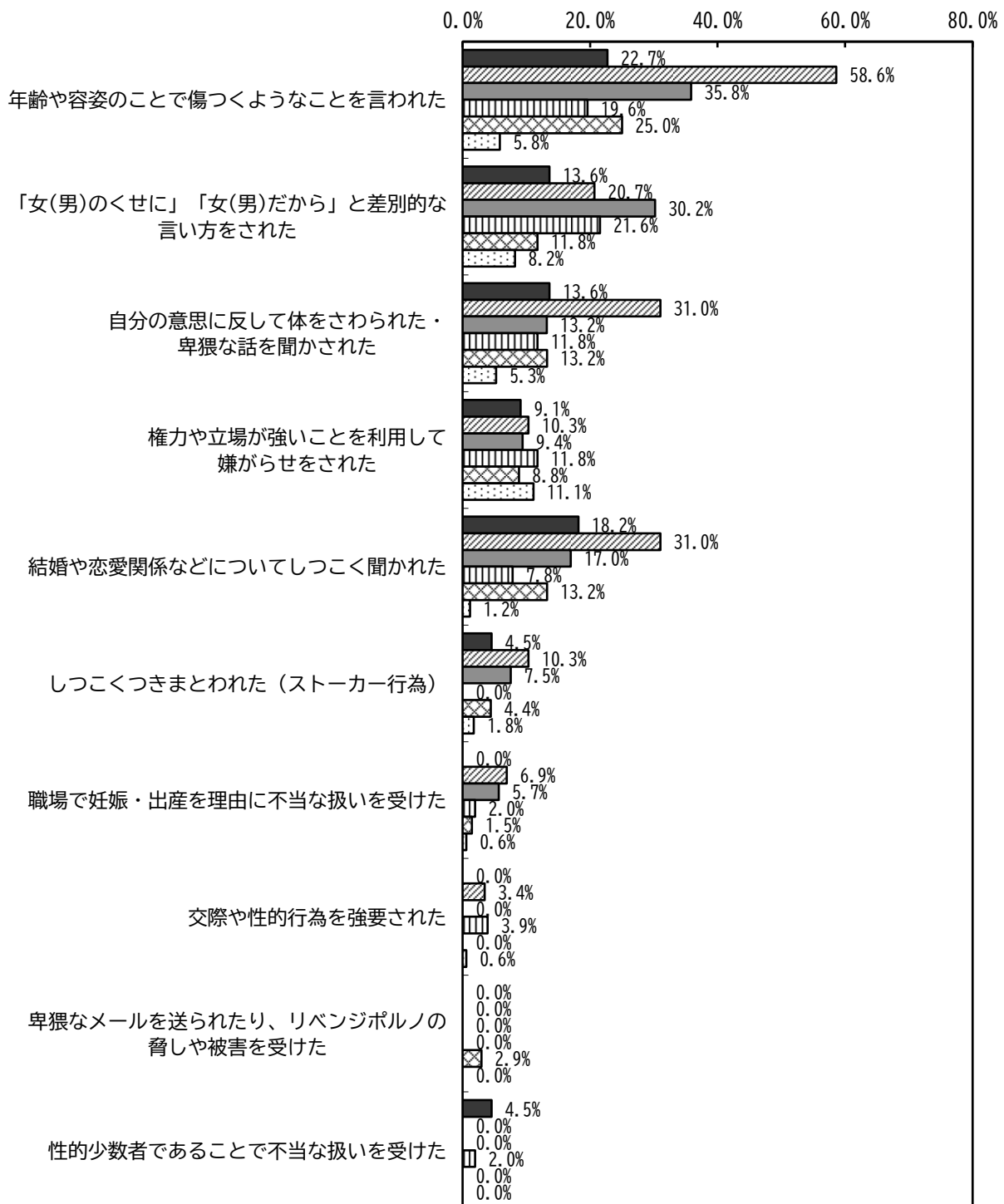
【年齢別】

＜自分自身がされた＞

年齢別にみると、10・20歳代、30歳代、40歳代、60歳代では「年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われた」、50歳代では『女（男）のくせに』『女（男）だから』と差別的な言い方をされた」、70歳以上では「権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされた」がそれぞれ最も高くなっています。

30歳代は「自分の意思に反して体をさわられた・卑猥な話を聞かされた」「結婚や恋愛関係などについてしつこく聞かれた」（いずれも31.0%・9件）はその他の年齢層と比べて高くなっています。

図 【年齢別】ハラスメントの経験の有無＜自分自身がされた＞（複数回答）



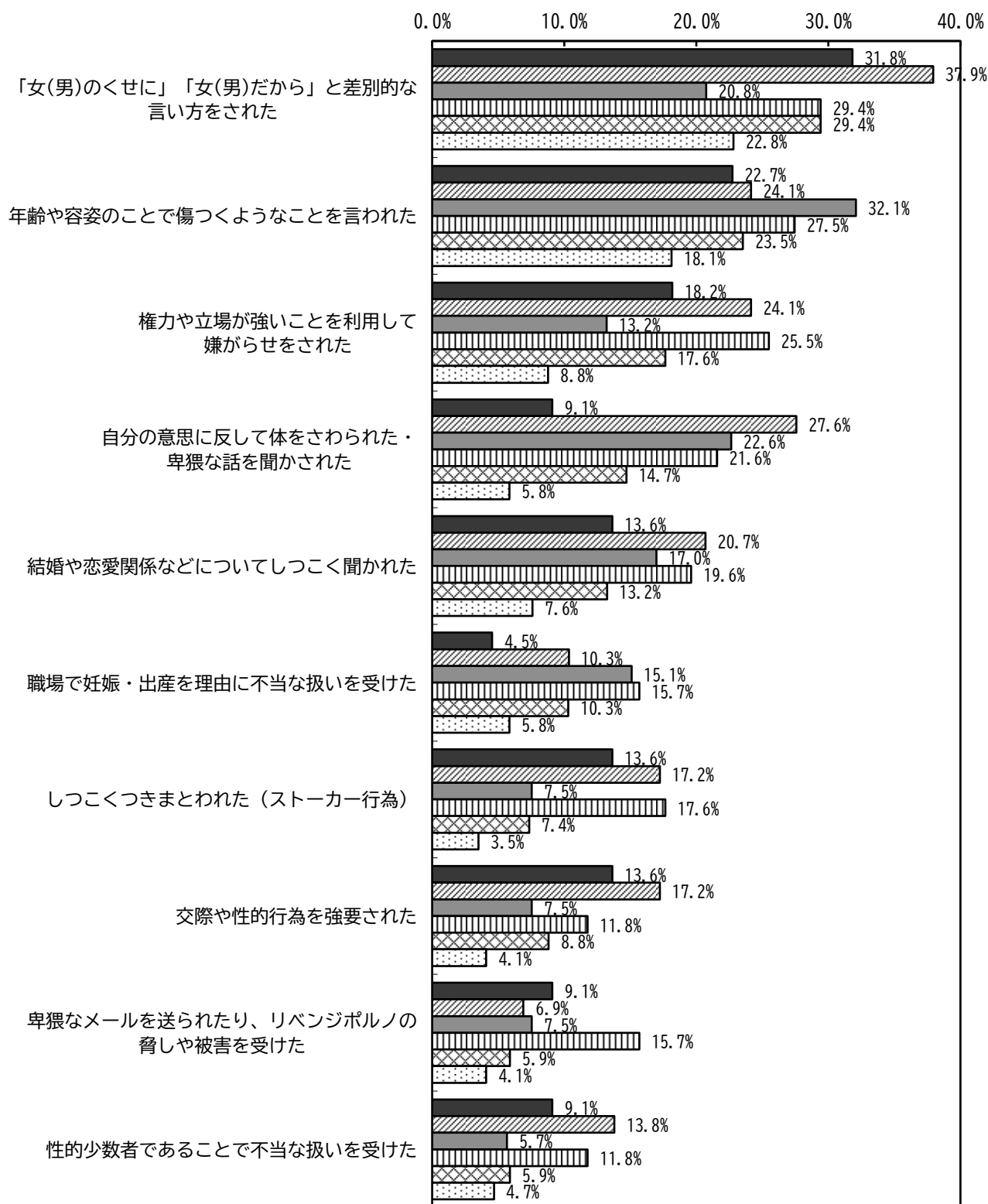
■ 10・20歳代(N=22) ▨ 30歳代(N=29) ■ 40歳代(N=53) ▤ 50歳代(N=51) ▩ 60歳代(N=68) ▤ 70歳以上(N=171)

<見たり、聞いたりした>

40歳代を除く年齢層では『女（男）のくせに』『女（男）だから』と差別的な言い方をされた」、40歳代では「年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われた」が最も高くなっています。

次いで、10・20歳代と50歳代以上では「年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われた」、30歳代と40歳代では「自分の意思に反して体をさわられた・卑猥な話を聞かされた」が高くなっています。

図 【年齢別】ハラスメントの経験の有無<見たり、聞いたりした>（複数回答）



■ 10・20歳代(N=22) ■ 30歳代(N=29) ■ 40歳代(N=53) ■ 50歳代(N=51) ■ 60歳代(N=68) ■ 70歳以上(N=171)

（７）問題を抱える女性の自立支援のために強化する取り組み

問 23 令和４年に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が成立しました。この法律は、貧困やDV、性被害などに直面する女性に向けて自立に向けた公的支援を強化するものですが、このことについて特に市で取り組むべき内容はどれですか。
(〇はいくつでも)

「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」について特に城陽市で取り組むべき内容については、「専門性のある女性相談員を配置する」が55.8%（221件）で最も高く、次いで「緊急時の一時保護などに対応できるようにする」が50.3%（199件）、「弁護士や心理専門職などとの連携を強化する」が46.2%（183件）となっています。

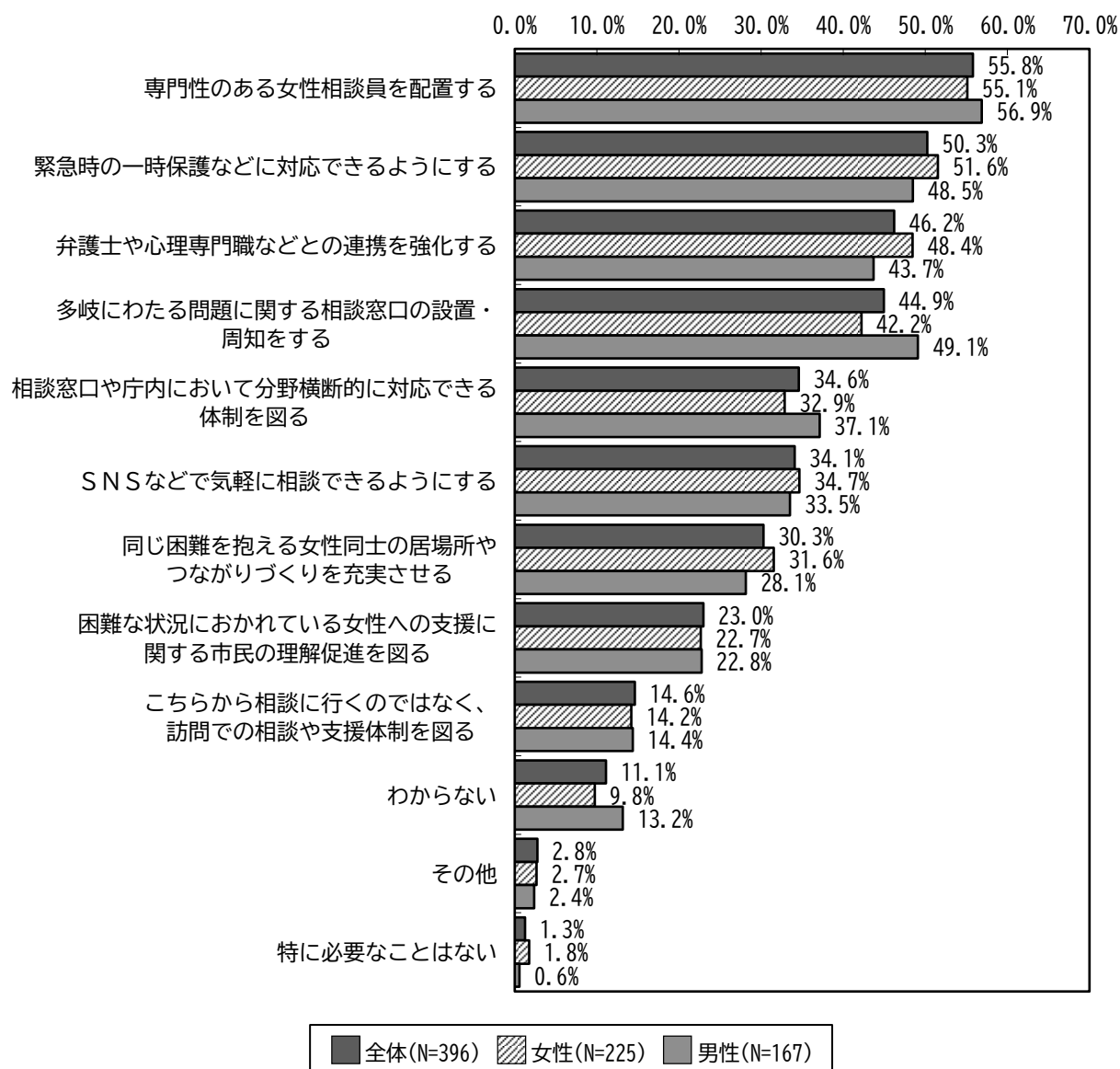
【性別】

性別でみると、男女とも「専門性のある女性相談員を配置する」が最も高く、5割を超えています。

次いで、女性では、「緊急時の一時保護などに対応できるようにする」が51.6%（116件）、「弁護士や心理専門職などとの連携を強化する」が48.4%（109件）となっています。男性では、「多岐にわたる問題に関する相談窓口の設置・周知をする」が49.1%（82件）、「緊急時の一時保護などに対応できるようにする」が48.5%（81件）となっています。

「多岐にわたる問題に関する相談窓口の設置・周知をする」は、男性が6.9ポイント高くなっています。

図 【性別】問題を抱える女性の自立支援のために強化する取り組み（複数回答）

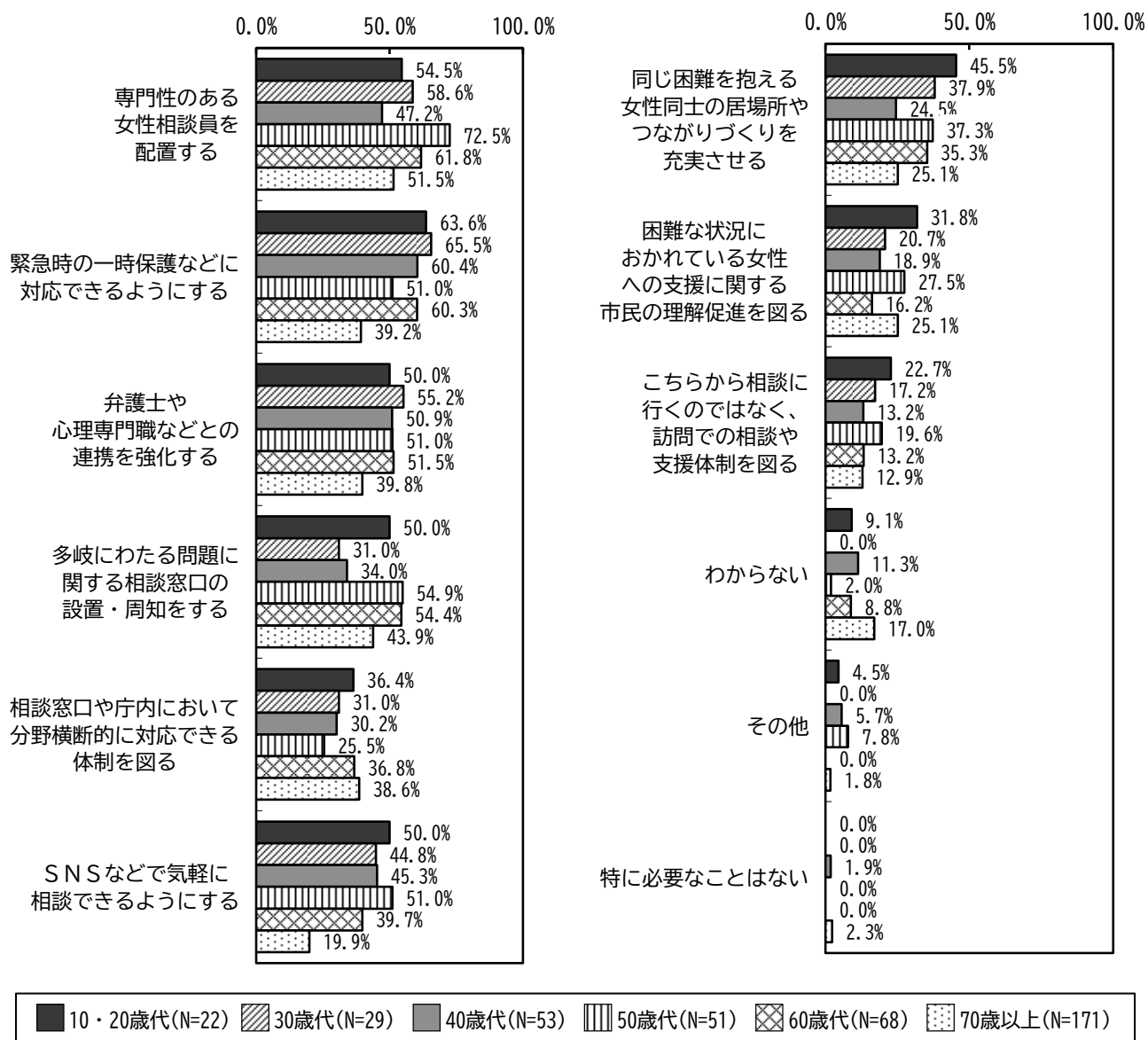


【年齢別】

年齢別にみると、40歳代以下では「緊急時の一時保護などに対応できるようにする」、50歳代以上では「専門性のある女性相談員を配置する」が最も高くなっています。

次いで、10・20歳代と30歳代では「専門性のある女性相談員を配置する」、40歳代では「弁護士や心理専門職などとの連携を強化する」、50歳代と70歳以上では「多岐にわたる問題に関する相談窓口の設置・周知をする」、60歳代では「緊急時の一時保護などに対応できるようにする」が高くなっています。

図 【年齢別】問題を抱える女性の自立支援のために強化する取り組み（複数回答）



4 男女共同参画社会について

(1) 日本の男女の地位の平等感

問 24 現在、日本の社会において男女の地位は、どの程度平等になっていると思いますか。
(〇は①～⑨それぞれ1つ)

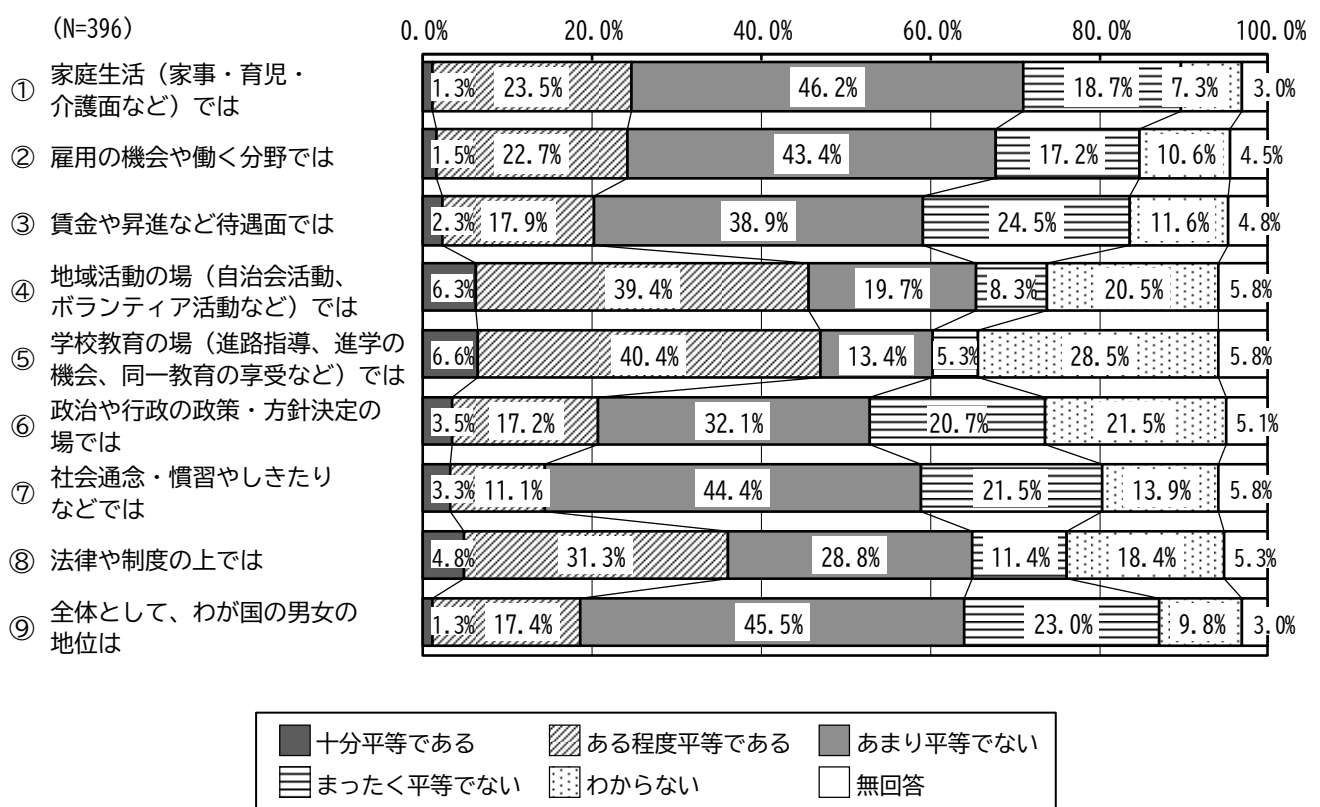
「⑨全体として、わが国の男女の地位は」については、『平等』(「十分平等である」と「ある程度平等である」を合わせた割合)が18.7% (74件)、『不平等』(「まったく平等でない」と「あまり平等でない」を合わせた割合)が68.5% (271件) と、『不平等』が49.8ポイント高くなっています。

「④地域活動の場(自治会活動、ボランティア活動など)では」「⑤学校教育の場(進路指導、進学の手機、同一教育の享受など)では」については、『平等』が約5割と高くなっています。

「①家庭生活(家事・育児・介護面など)では」「②雇用の機会や働く分野では」「③賃金や昇進など待遇面では」「⑦社会通念・慣習やしきたりなどでは」については、『不平等』がいずれも6割以上となっています。

また、「⑥政治や行政の政策・方針決定の場では」「⑧法律や制度の上では」についても、『不平等』が『平等』を上回っています。

図 日本の男女の地位の平等感



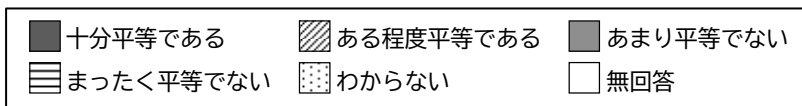
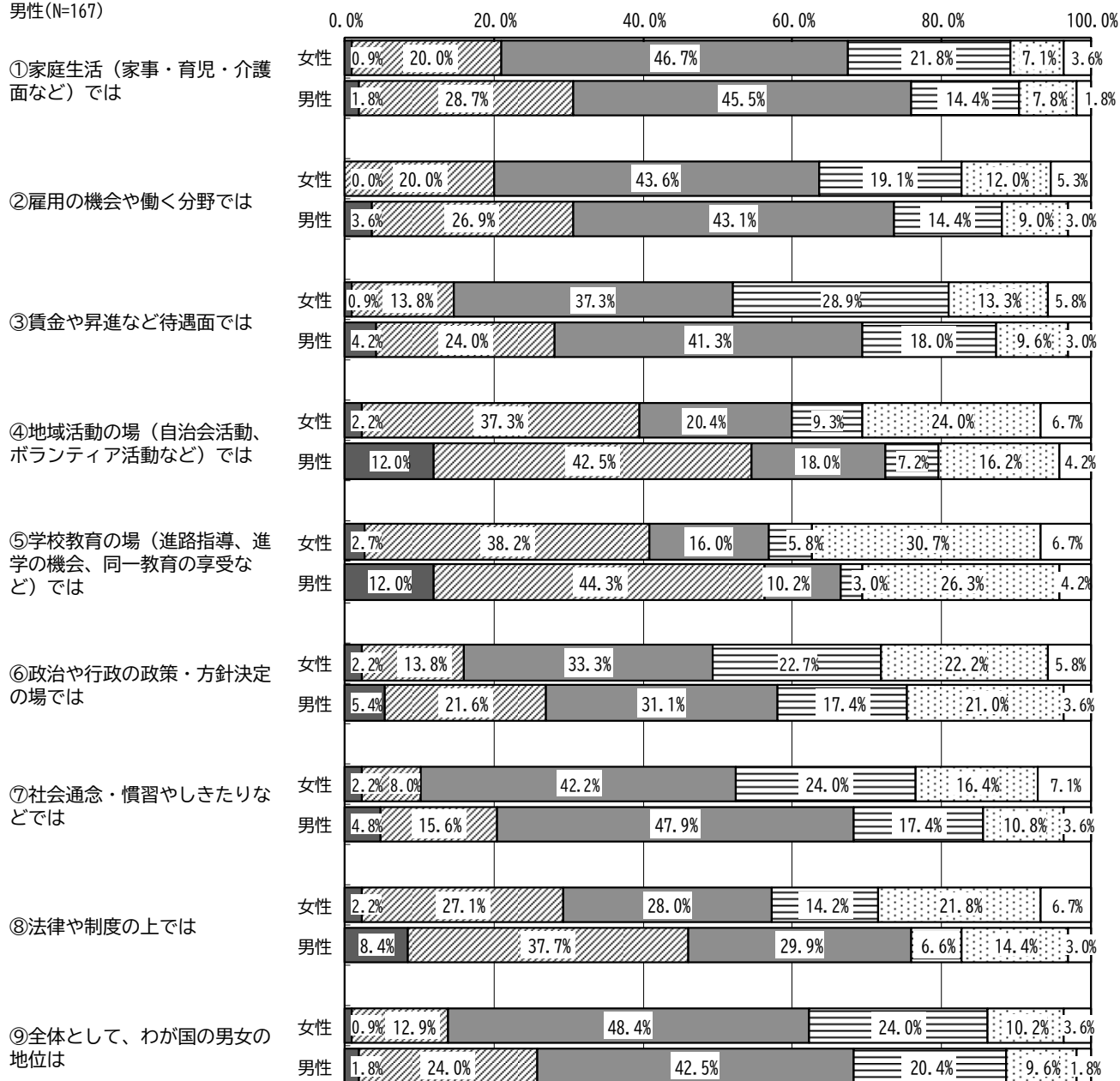
【性別】

性別でみると、女性はすべての項目において『不平等』が男性を上回っています。

『平等』では、男性に比べて女性は「⑧法律や制度の上で」が16.8ポイント、「⑤学校教育の場（進路指導、進学の手機、同一教育の享受など）では」が15.4ポイント、「④地域活動の場（自治会活動、ボランティア活動など）では」が15.0ポイントそれぞれ低くなっています。

図 【性別】日本の男女の地位の平等感

女性(N=225)
男性(N=167)



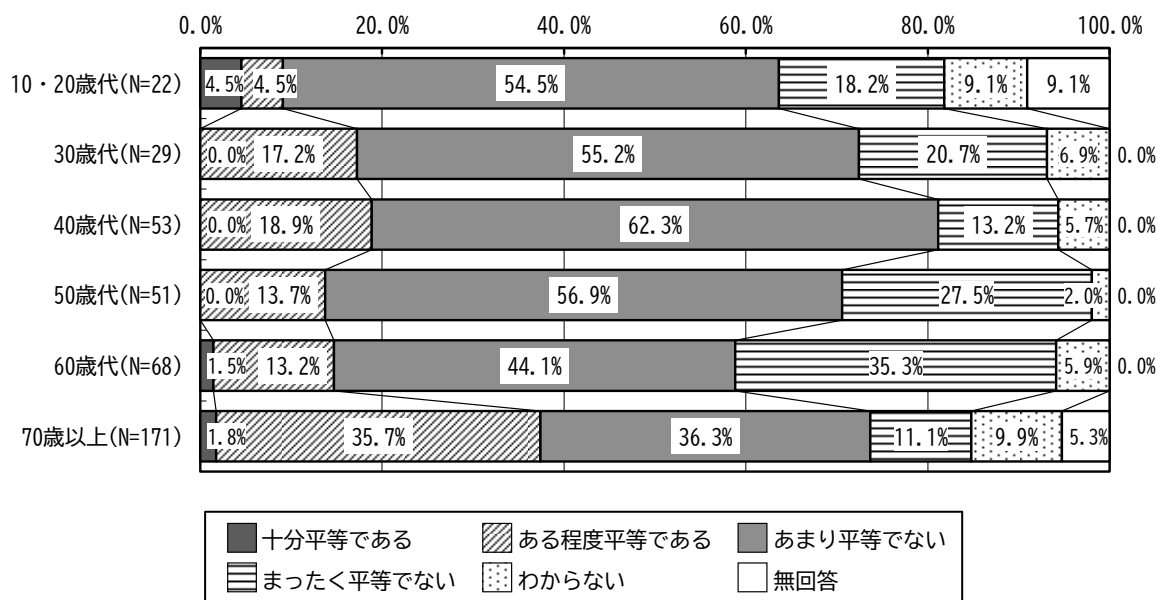
【年齢別】

① 家庭生活（家事・育児・介護面など）では

年齢別にみると、いずれの年齢層も『不平等』が高く、70歳以上を除く年齢層では7割以上を占めています。

70歳以上では『平等』が37.5%（64件）と、その他の年齢層に比べて高くなっています。

図 【年齢別】日本の男女の地位の平等感 ①家庭生活（家事・育児・介護面など）では

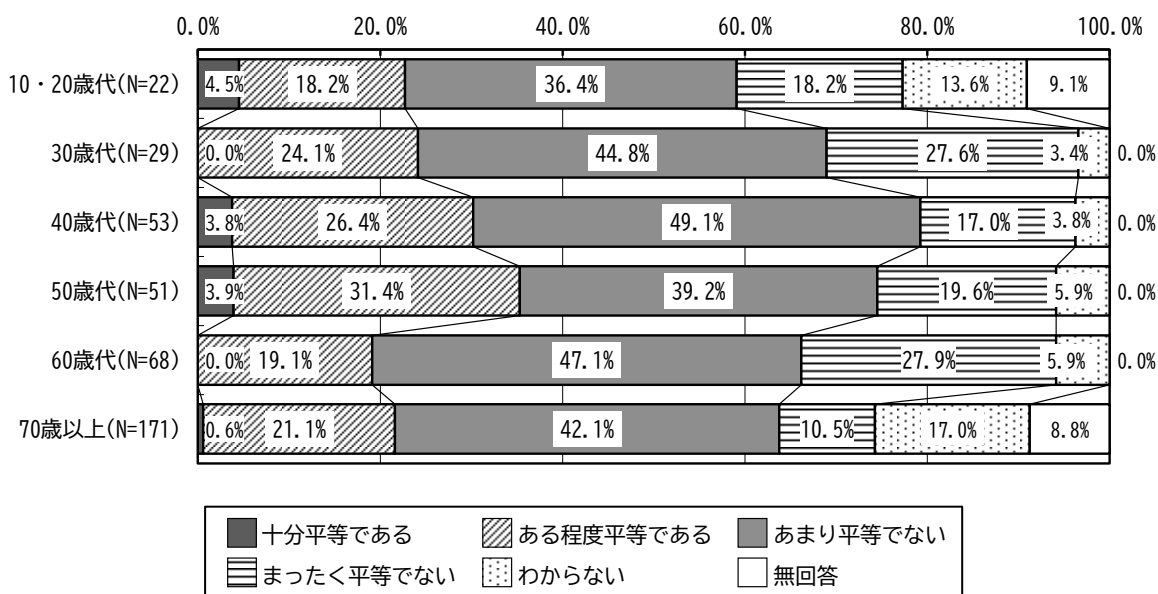


② 雇用の機会や働く分野では

年齢別にみると、いずれの年齢層も『不平等』が5割を超えており、60歳代（75.0%・51件）と30歳代（72.4%・21件）は7割を超えています。

一方、『平等』は50歳代が35.3%（18件）で最も高くなっています。

図 【年齢別】日本の男女の地位の平等感 ②雇用の機会や働く分野では

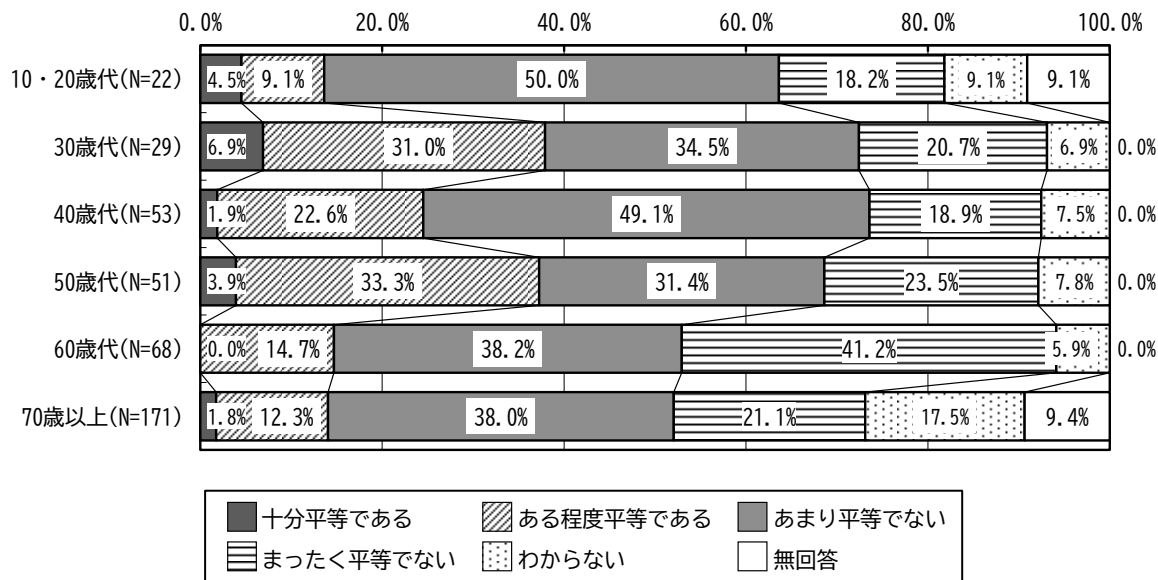


③ 賃金や昇進など待遇面では

年齢別にみると、いずれの年齢層も『不平等』が5割を超えており、60歳代では79.4%（54件）と最も高くなっています。

一方、『平等』は30歳代（37.9%・11件）と50歳代（37.2%・19件）がその他の年齢に比べて高くなっています。

図 【年齢別】日本の男女の地位の平等感 ③賃金や昇進など待遇面では

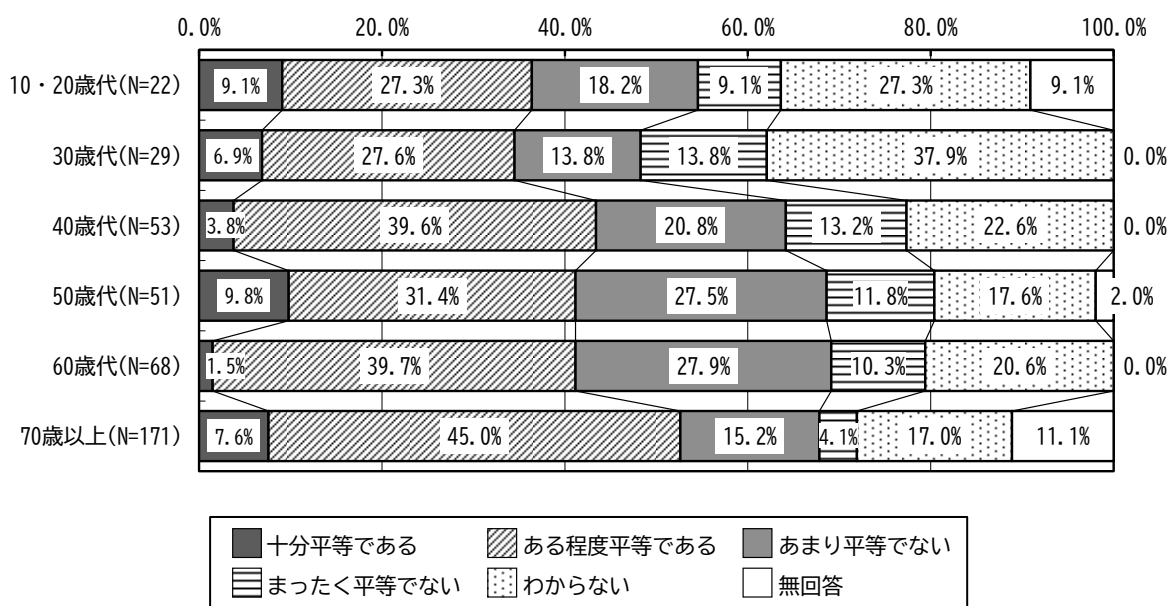


④ 地域活動の場（自治会活動、ボランティア活動など）では

年齢別にみると、いずれの年齢層も『平等』が約3割から約5割で高くなっています。

また、「わからない」もいずれの年齢も約2割から約4割となっており、30歳代では37.9%（11件）で最も高くなっています。

図 【年齢別】日本の男女の地位の平等感 ④地域活動の場（自治会活動、ボランティア活動など）では



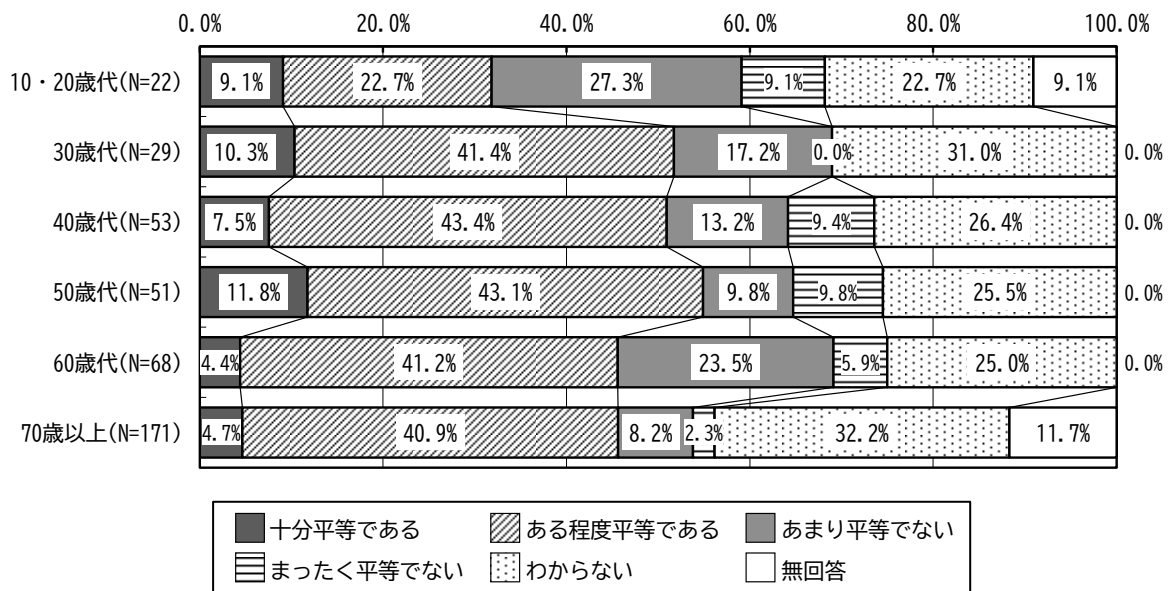
⑤ 学校教育の場（進路指導、進学の手機、同一教育の享受など）では

年齢別にみると、10・20歳代を除く年齢層では『平等』が高く、約5割となっています。10・20歳代では『不平等』が36.4%（8件）、『平等』が31.8%（7件）となっています。

また、「わからない」はいずれの年齢も約2割から約3割となっています。

図 【年齢別】日本の男女の地位の平等感

⑤学校教育の場（進路指導、進学の手機、同一教育の享受など）では

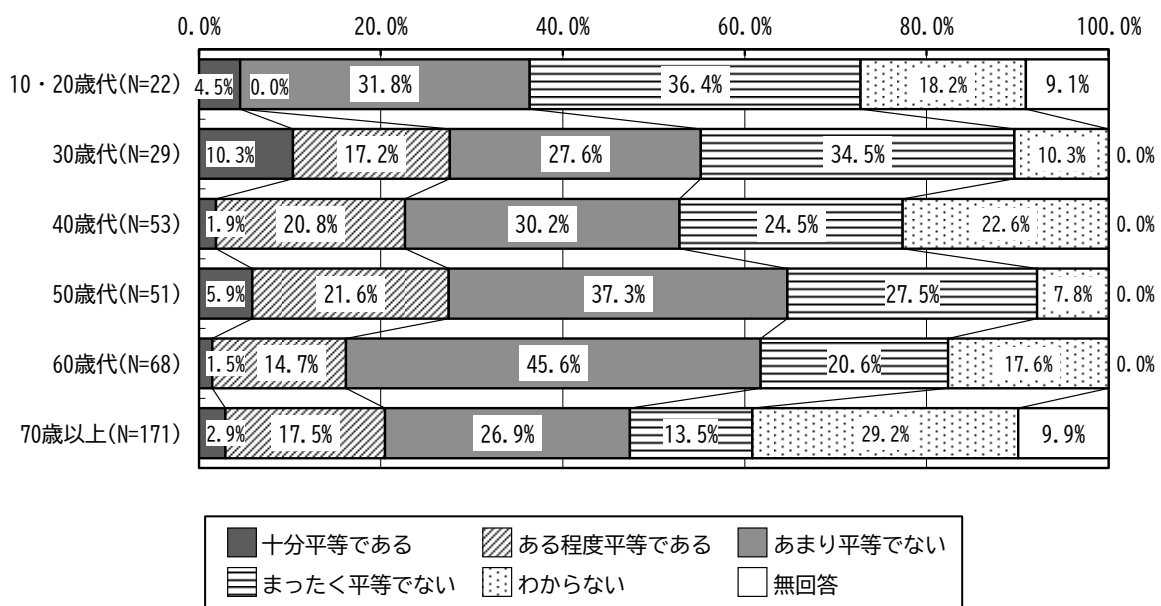


⑥ 政治や行政の政策・方針決定の場では

年齢別にみると、いずれの年齢層も『不平等』が高く、約4割から約7割を占めており、10・20歳代は68.2%（15件）で最も高く、次いで60歳代が66.2%（45件）となっています。

一方、『平等』は30歳代と50歳代で約3割となっています。

図 【年齢別】日本の男女の地位の平等感 ⑥政治や行政の政策・方針決定の場では

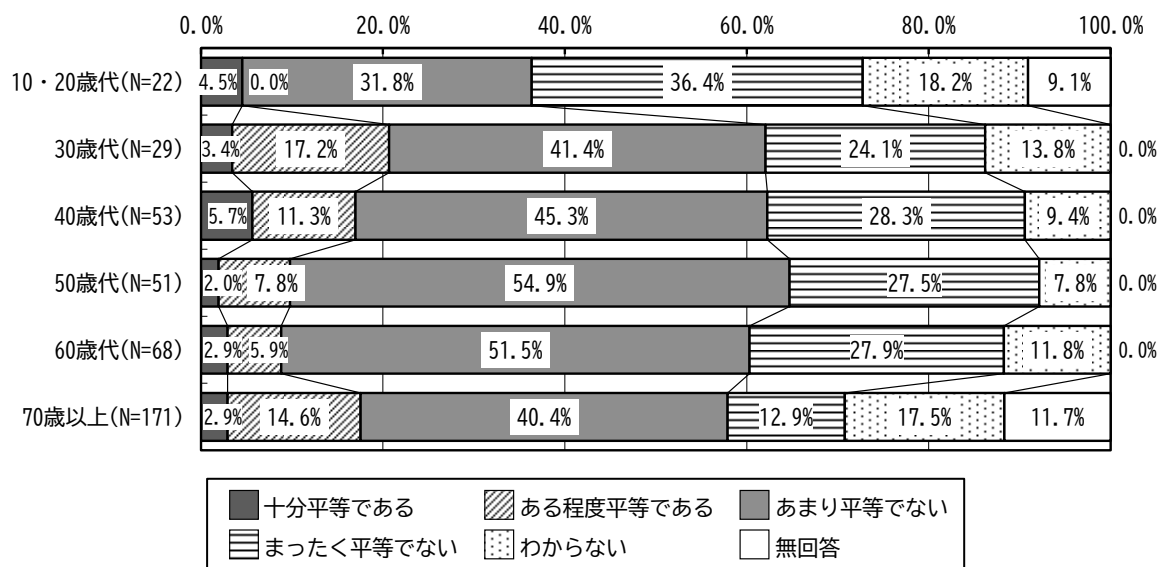


⑦ 社会通念・慣習やしきたりなどでは

年齢別にみると、いずれの年齢層も『不平等』が5割以上を占めており、50歳代は82.4%（42件）で最も高くなっています。

一方、『平等』は30歳代、40歳代、70歳以上で約2割となっています。

図 【年齢別】日本の男女の地位の平等感 ⑦社会通念・慣習やしきたりなどでは

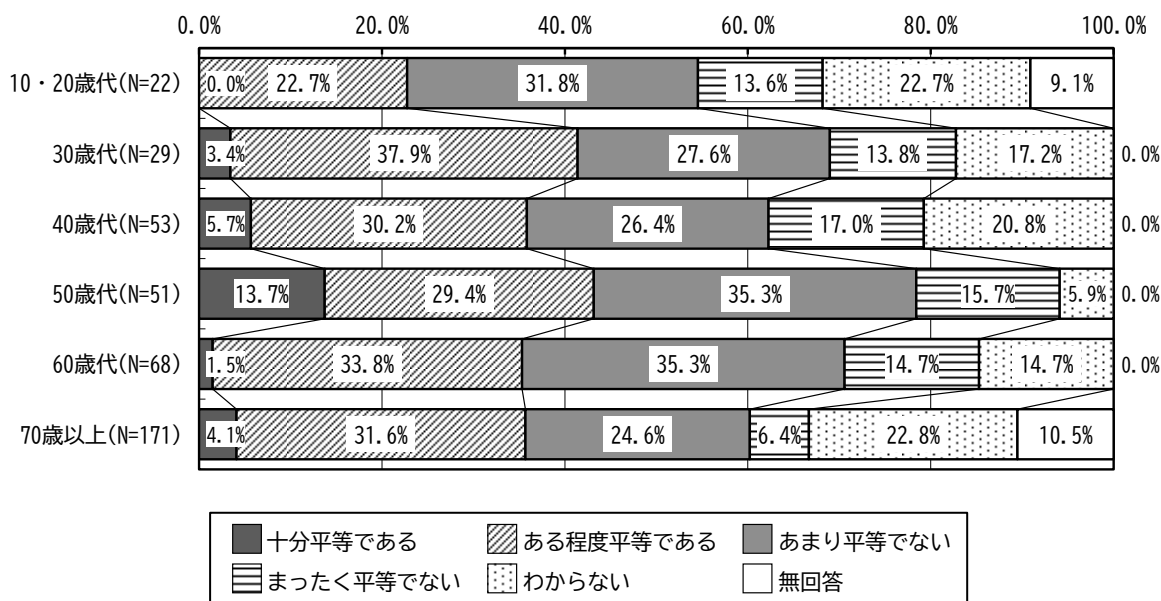


⑧ 法律や制度の上では

年齢別にみると、70歳以上を除くいずれの年齢層も『不平等』が高く、50歳代と60歳代では5割以上となっています。

一方、70歳以上は『平等』（35.7%・61件）が『不平等』（31.0%・53件）よりも高くなっています。また、30歳代と50歳代でも4割を超えています。

図 【年齢別】日本の男女の地位の平等感 ⑧法律や制度の上では

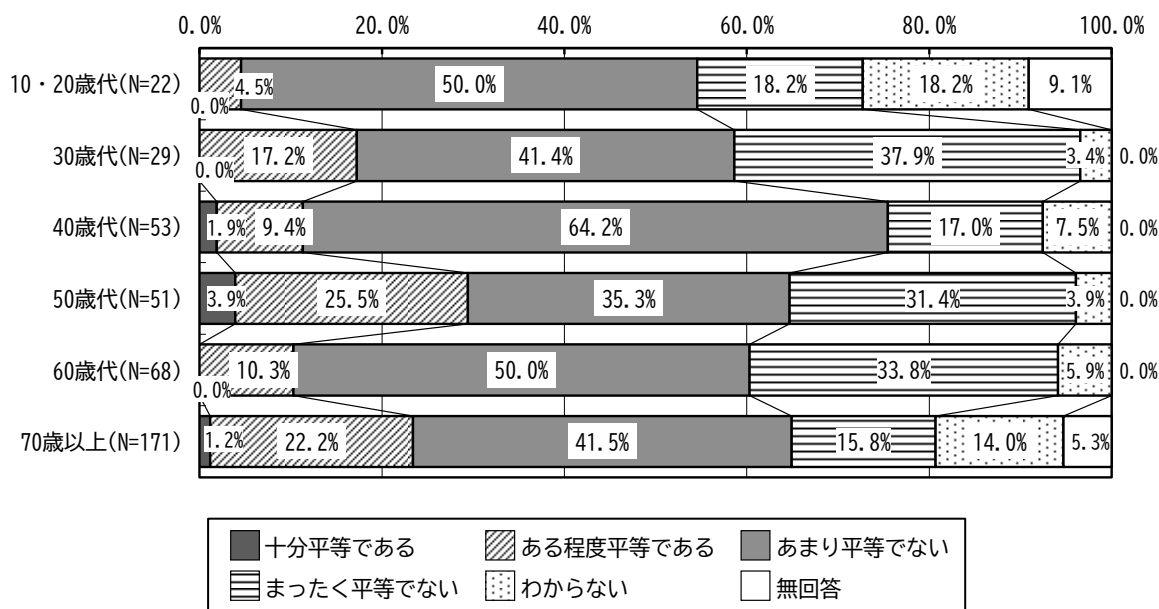


⑨ 全体として、わが国の男女の地位は

年齢別にみると、いずれの年齢層も『不平等』が高く、約6割以上を占めており、40歳代と60歳代では8割を超えています。

一方、『平等』は50歳代が29.4%（15件）が最も高く、次いで70歳以上が23.4%（40件）となっています。

図 【年齢別】日本の男女の地位の平等感 ⑨全体として、わが国の男女の地位は



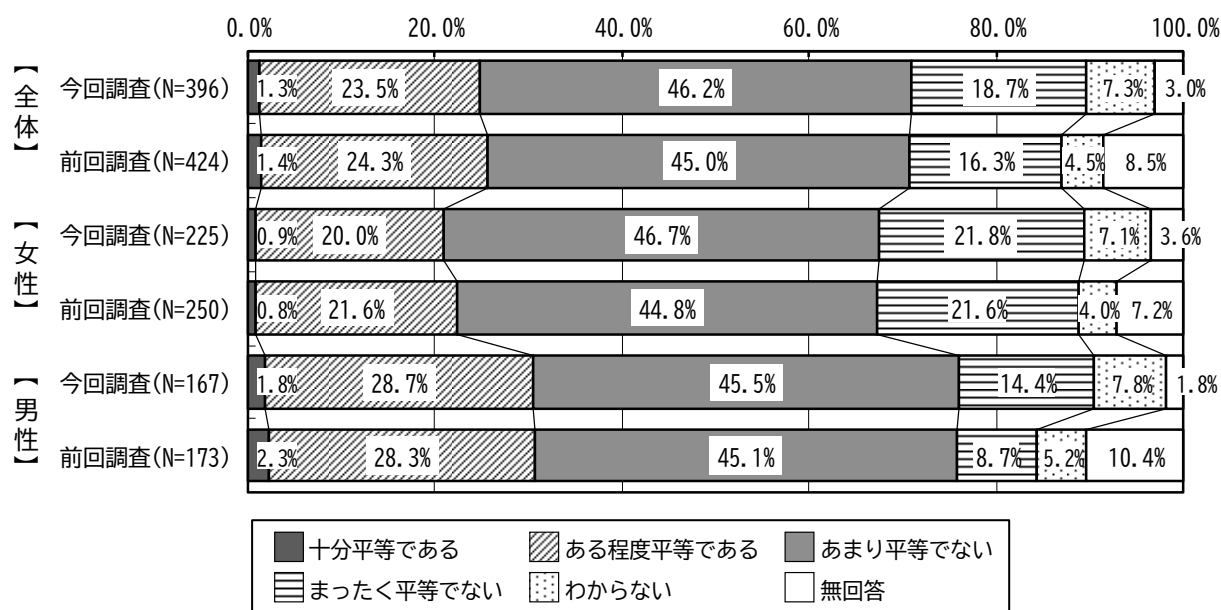
【前回調査との比較】

① 家庭生活（家事・育児・介護面など）では

前回調査と比較すると、『平等』は0.9ポイント減少し、『不平等』は3.6ポイント増加しています。

性別にみると、女性では『平等』が1.5ポイント減少し、『不平等』が2.1ポイント増加しています。男性では『平等』が0.1ポイント減少し、『不平等』が6.1ポイント増加しています。男女とも僅かなポイント数の増減となり概ね同様の変化となっています。

図 【前回比較】日本の男女の地位の平等感 ①家庭生活（家事・育児・介護面など）では

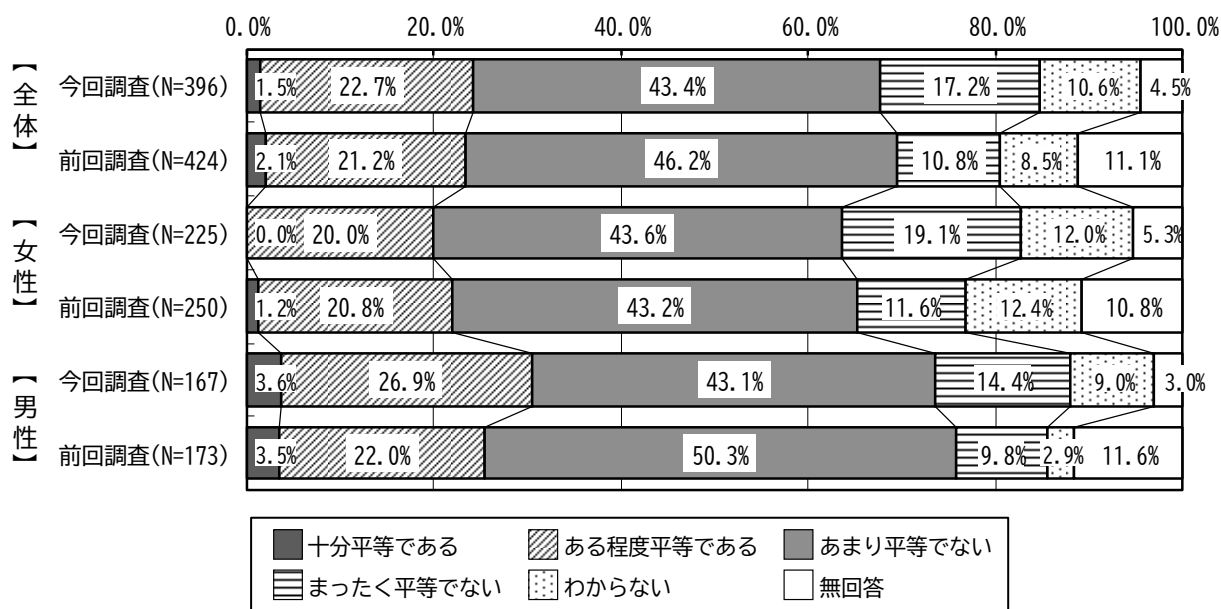


② 雇用の機会や働く分野では

前回調査と比較すると、『平等』は0.9ポイント増加し、『不平等』も3.6ポイント増加しています。

性別にみると、女性では『平等』が2.0ポイント減少し、『不平等』は7.9ポイント増加しています。男性では『平等』が5.0ポイント増加し、『不平等』が2.6ポイント減少しています。男女とも10ポイント以上の増減はみられません。

図 【前回比較】日本の男女の地位の平等感 ②雇用の機会や働く分野では

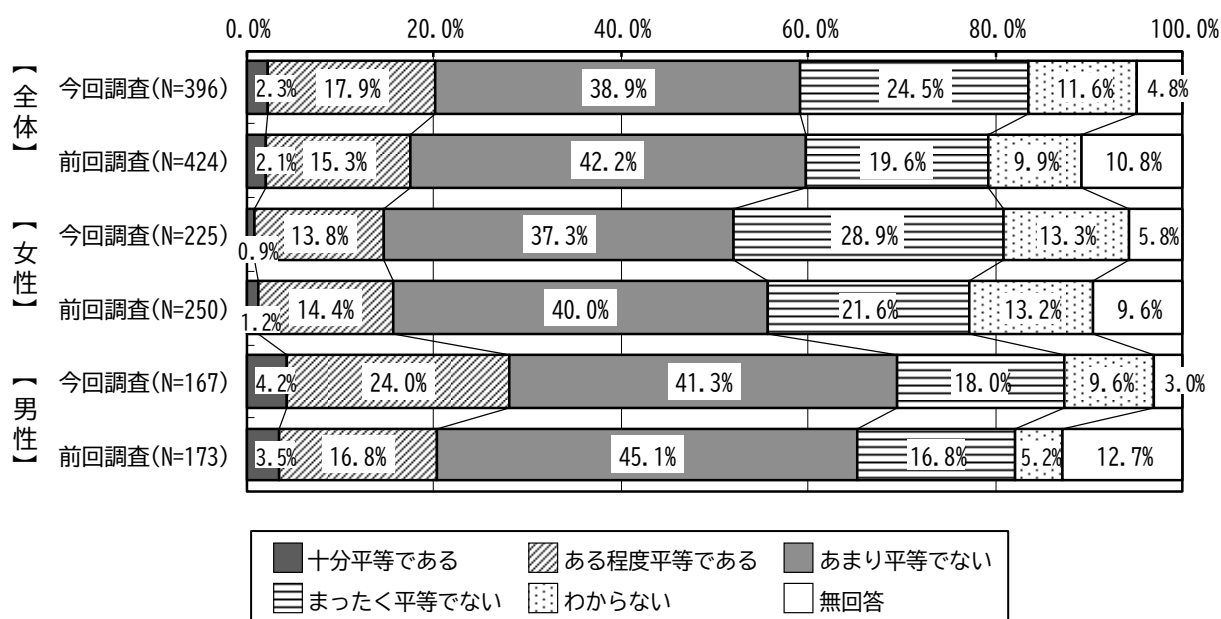


③ 賃金や昇進など待遇面では

前回調査と比較すると、『平等』は2.8ポイント増加し、『不平等』も1.6ポイント増加しています。

性別にみると、女性では『平等』が0.9ポイント減少し、『不平等』が4.6ポイント増加しています。男性では『平等』が7.9ポイント増加し、『不平等』が2.6ポイント減少しています。男女とも10ポイント以上の増減はみられません。

図 【前回比較】日本の男女の地位の平等感 ③賃金や昇進など待遇面では

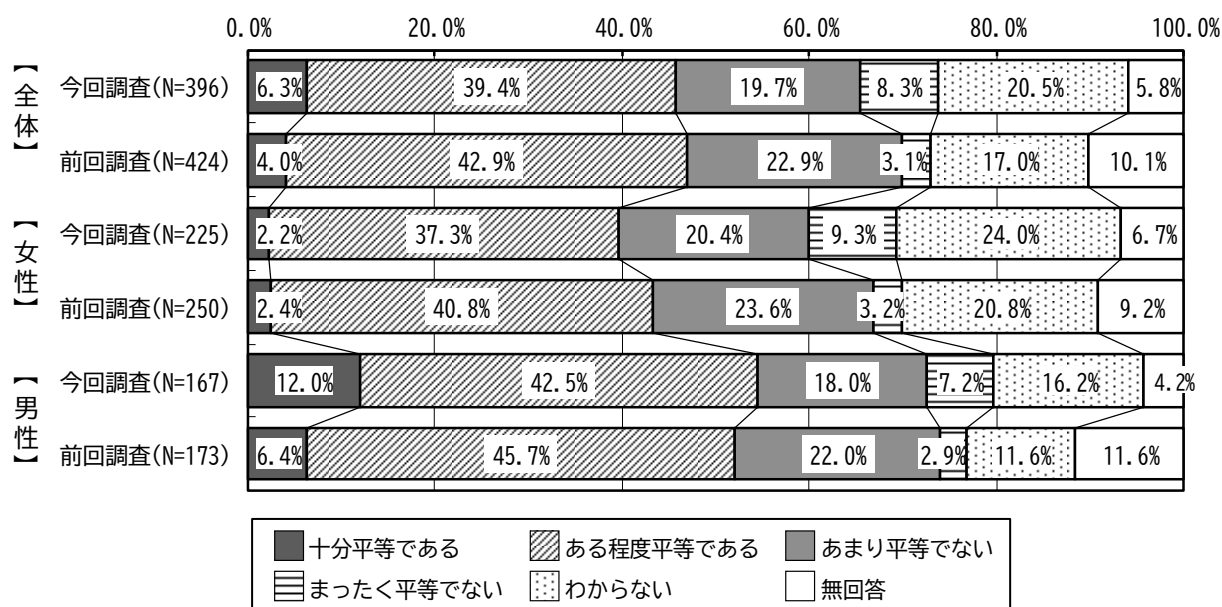


④ 地域活動の場（自治会活動、ボランティア活動など）では

前回調査と比較すると、『平等』は1.2ポイント減少し、『不平等』は2.0ポイント増加しています。

性別にみると、女性では『平等』が3.7ポイント減少し、『不平等』が2.9ポイント増加しています。男性では『平等』が2.4ポイント増加し、『不平等』も0.3ポイント増加しています。男女とも僅かなポイント数の増減となり概ね同様の変化となっています。

図 【前回比較】日本の男女の地位の平等感 ④地域活動の場（自治会活動、ボランティア活動など）では



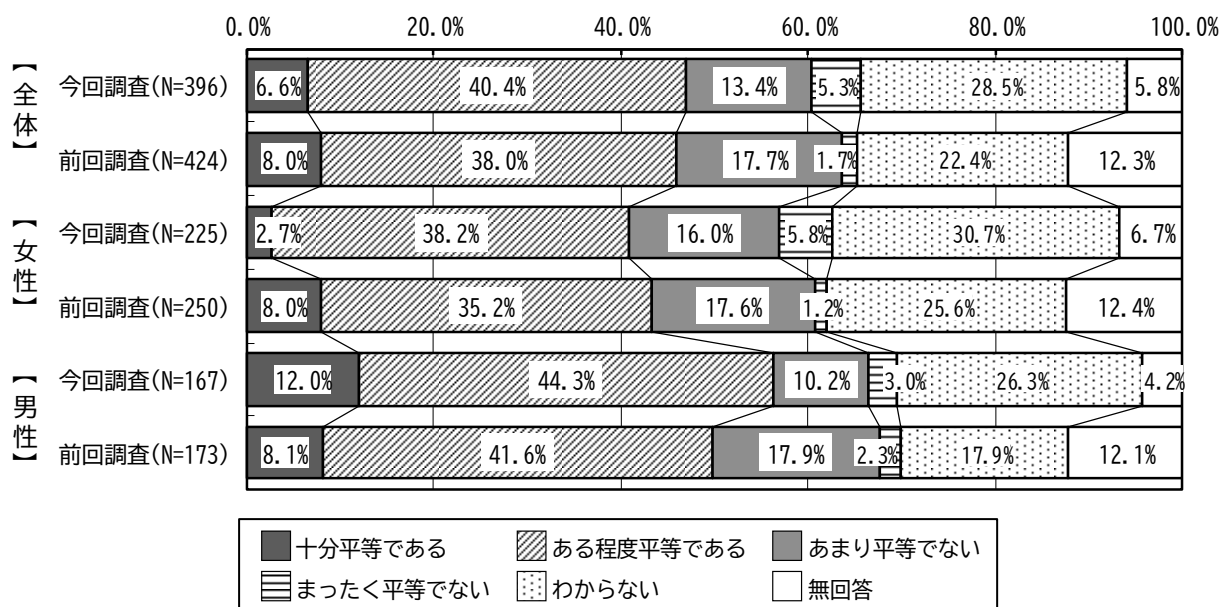
⑤ 学校教育の場（進路指導、進学の手機、同一教育の享受など）では

前回調査と比較すると、『平等』は1.0ポイント増加し、『不平等』は0.7ポイント減少しています。

性別にみると、女性では『平等』が2.3ポイント減少し、『不平等』が3.0ポイント増加しています。男性では『平等』が6.6ポイント増加し、『不平等』が7.0ポイント減少しています。男女とも10ポイント以上の増減はみられません。

図 【前回比較】日本の男女の地位の平等感

⑤学校教育の場（進路指導、進学の手機、同一教育の享受など）では

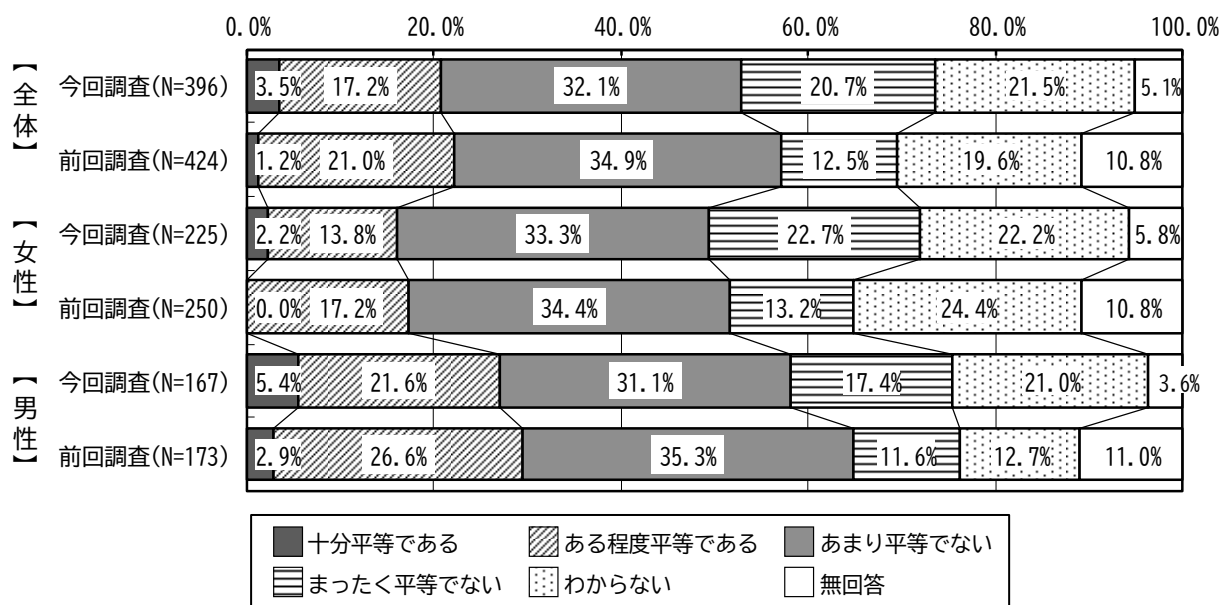


⑥ 政治や行政の政策・方針決定の場では

前回調査と比較すると、『平等』は1.5ポイント減少し、『不平等』は5.4ポイント増加しています。

性別にみると、女性では『平等』が1.2ポイント減少し、『不平等』が8.4ポイント増加しています。男性では『平等』が2.5ポイント減少し、『不平等』が1.6ポイント増加しています。男女とも10ポイント以上の増減はみられません。

図 【前回比較】日本の男女の地位の平等感 ⑥政治や行政の政策・方針決定の場では

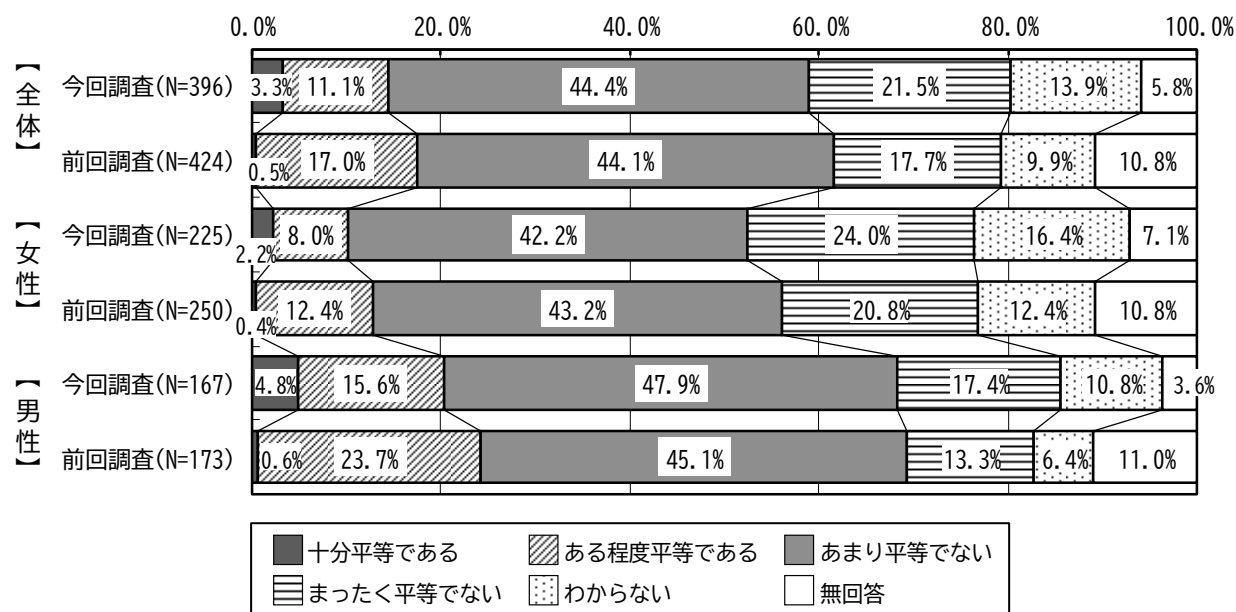


⑦ 社会通念・慣習やしきたりなどでは

前回調査と比較すると、『平等』は3.1ポイント減少し、『不平等』は4.1ポイント増加しています。

性別にみると、女性では『平等』が2.6ポイント減少し、『不平等』が2.2ポイント増加しています。男性では『平等』が3.9ポイント減少し、『不平等』が6.9ポイント増加しています。男女とも10ポイント以上の増減はみられません。

図 【前回比較】日本の男女の地位の平等感 ⑦社会通念・慣習やしきたりなどでは

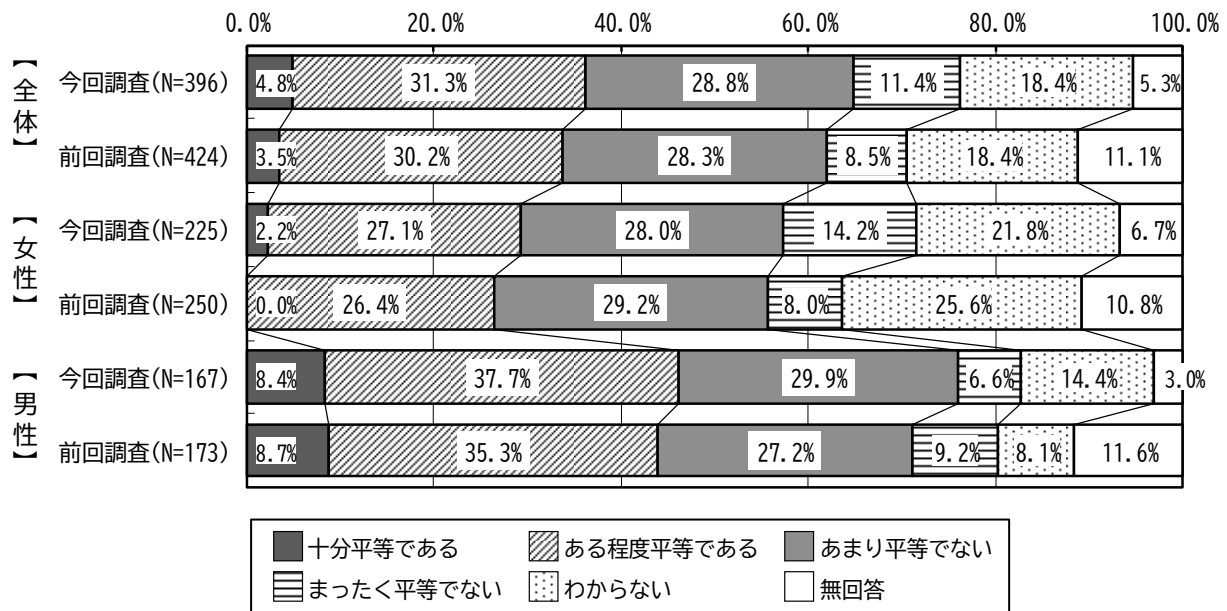


⑧ 法律や制度の上では

前回調査と比較すると、『平等』は2.4ポイント増加し、『不平等』も3.4ポイント増加しています。

性別にみると、女性では『平等』が2.9ポイント増加し、『不平等』も5.0ポイント増加しています。男性では『平等』が2.1ポイント増加し、『不平等』も0.1ポイント増加しています。男女とも僅かなポイント数の増減となり概ね同様の変化となっています。

図 【前回比較】日本の男女の地位の平等感 ⑧法律や制度の上では

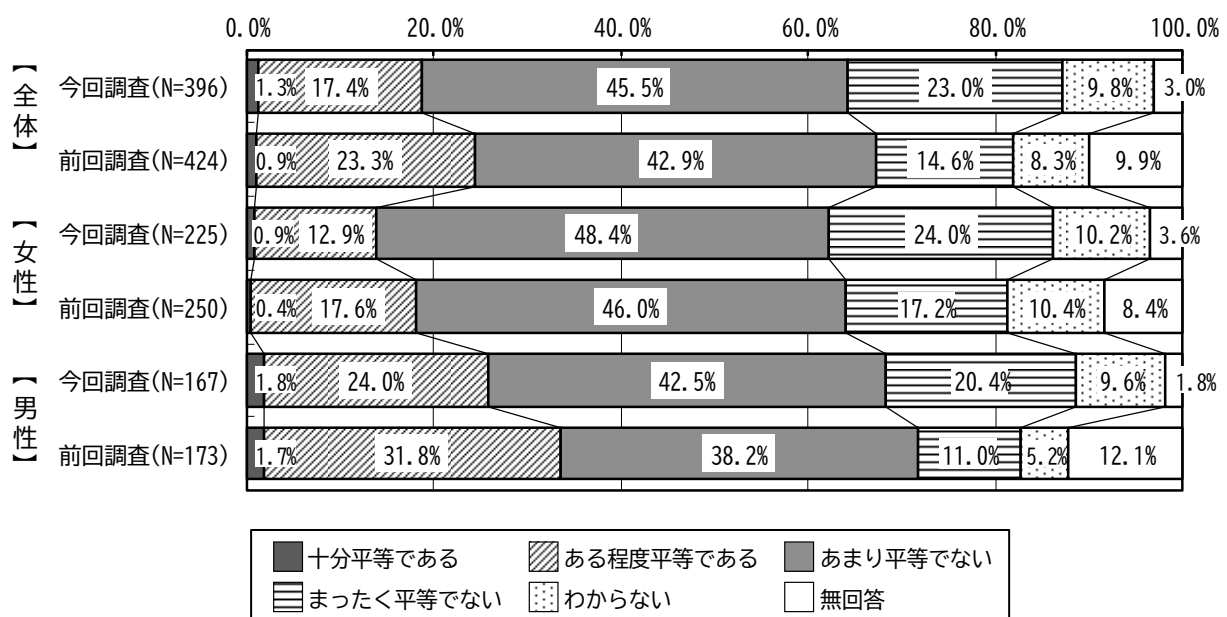


⑨ 全体として、わが国の男女の地位は

前回調査と比較すると、『平等』は5.5ポイント減少し、『不平等』は11.0ポイント増加しています。

性別にみると、女性では『平等』が4.2ポイント減少し、『不平等』が9.2ポイント増加しています。男性では『平等』が7.7ポイント減少し、『不平等』が13.7ポイント増加しています。男女とも概ね同様の変化となっています。

図 【前回比較】日本の男女の地位の平等感 ⑨全体として、わが国の男女の地位は



(2) ぱれっとJOYOの認知状況

問 25 ぱれっとJOYO（城陽市男女共同参画支援センター）をご存じですか。（○は1つ）

ぱれっとJOYO（城陽市男女共同参画支援センター）の認知状況については、「利用したことがある」が7.6%（30件）、「知っているが、利用したことはない」が51.0%（202件）、「知らない」が40.9%（162件）となっています。

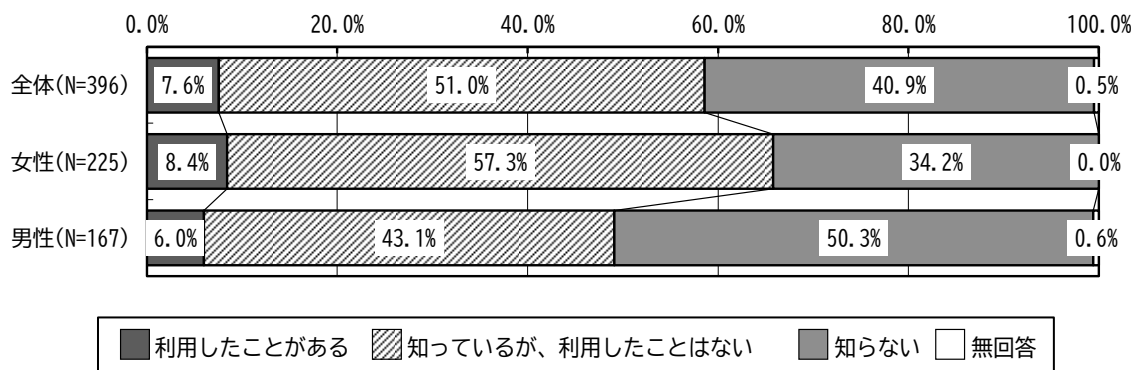
認知度（「利用したことがある」と「知っているが、利用したことはない」を合計した割合）は58.6%（232件）と約6割となっています。

【性別】

性別にみると、女性の認知度は65.7%（148件）、男性の認知度は49.1%（82件）となっており、女性が16.6ポイント高くなっています。

「知らない」は、男性が5割を超えています。

図 【性別】ぱれっとJOYOの認知状況

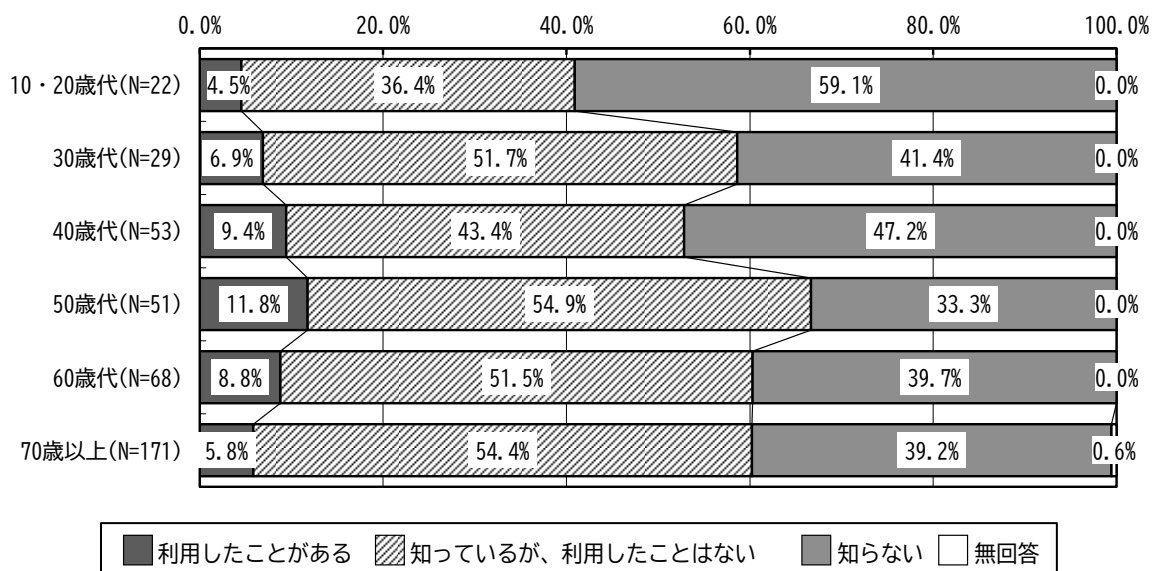


【年齢別】

年齢別にみると、「利用したことがある」は50歳代が11.8%（6件）で最も高くなっていますが、その他の年齢層では1割未満となっています。

「知らない」は10・20歳代が59.1%（13件）で最も高く、その他の年齢層も3割台から4割台となっています。

図 【年齢別】ぱれっとJOYOの認知状況

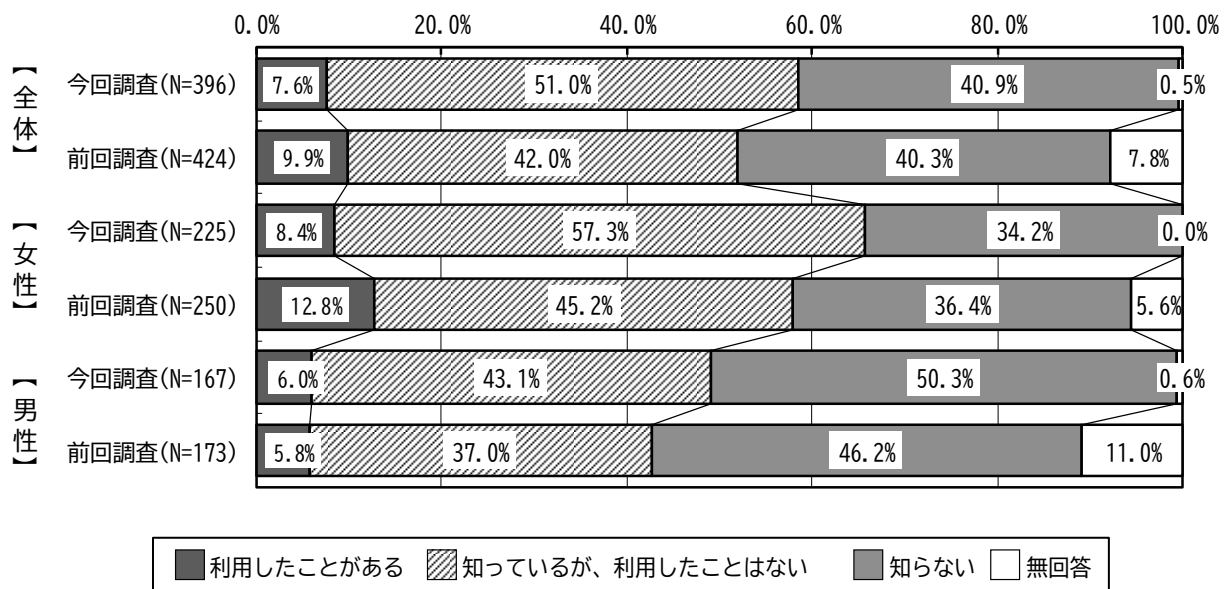


【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、「利用したことがある」は2.3ポイント減少、「知っているが、利用したことはない」は9.0ポイント増加、「知らない」は0.6ポイント増加しています。

性別にみると、女性では「利用したことがある」が4.4ポイント減少、「知っているが、利用したことはない」は12.1ポイント増加、「知らない」は2.2ポイント減少しています。男性では「利用したことがある」が0.2ポイント増加、「知っているが、利用したことはない」が6.1ポイント増加、「知らない」は4.1ポイント増加しています。

図 【前回比較】ぱれっとJOYOの認知状況



(3) 男女共同参画に関する用語の認知状況

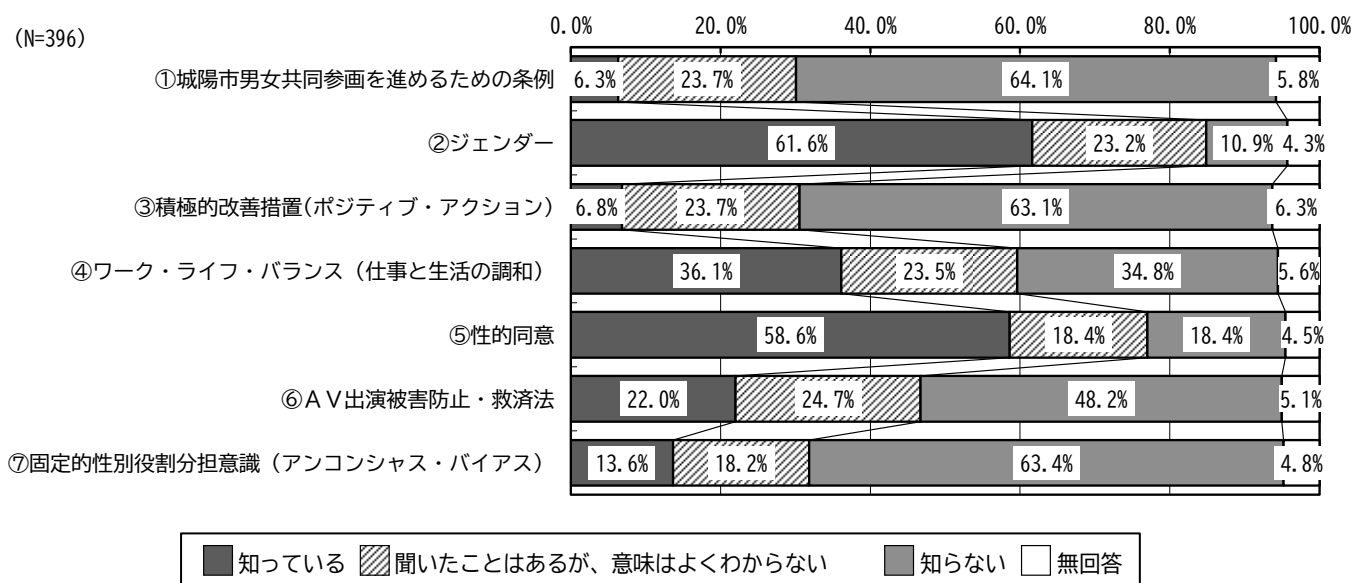
問 26 次の言葉のうち、見たり、聞いたりしたことがあるものはどれですか。

(〇は①～⑦それぞれ1つ)

「知らない」は、「①城陽市男女共同参画を進めるための条例」「⑦固定的性別役割分担意識（アンコンシャス・バイアス）」「③積極的改善措置(ポジティブ・アクション)」で6割を超えており、「⑥AV出演被害防止・救済法」も約5割となっています。

一方、「知っている」は、「②ジェンダー」「⑤性的同意」で約6割となっており、「④ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」は約4割となっています。

図 男女共同参画に関する用語の認知状況



【性別】

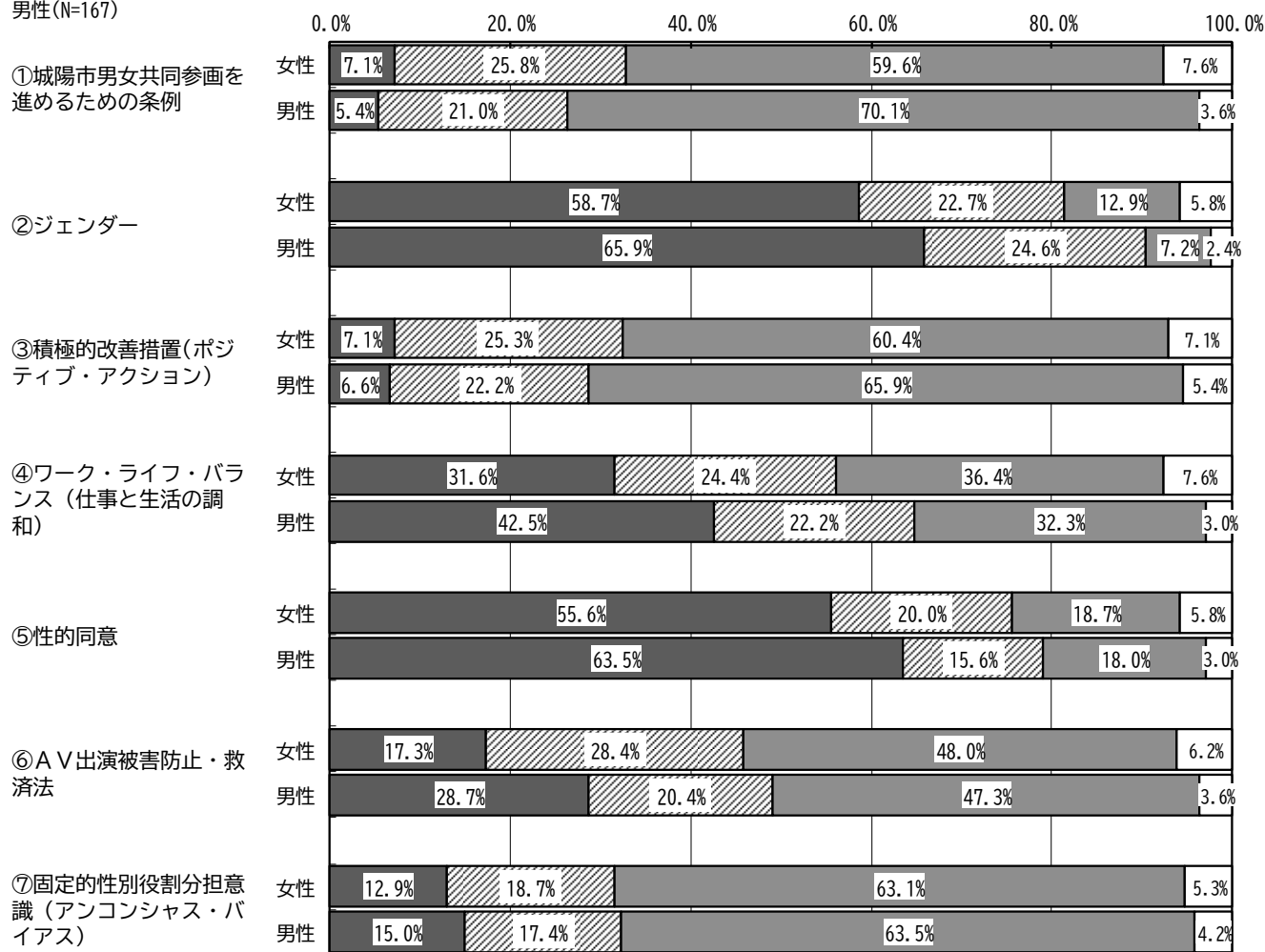
性別でみると、「知っている」は、「①城陽市男女共同参画を進めるための条例」「③積極的改善措置(ポジティブ・アクション)」を除くすべての項目で男性の方が高くなっています。

男女ともに「①城陽市男女共同参画を進めるための条例」「③積極的改善措置(ポジティブ・アクション)」は1割未満、「⑦固定的性別役割分担意識(アンコンシャス・バイアス)」も1割台となっています。

「⑥A V出演被害防止・救済法」は、男性の28.7%(48件)に比べて、女性は17.3%(39件)と11.4ポイント低くなっています。

図 【性別】男女共同参画に関する用語の認知状況

女性(N=225)
男性(N=167)



知っている
 聞いたことはあるが、意味はよくわからない
 知らない
 無回答

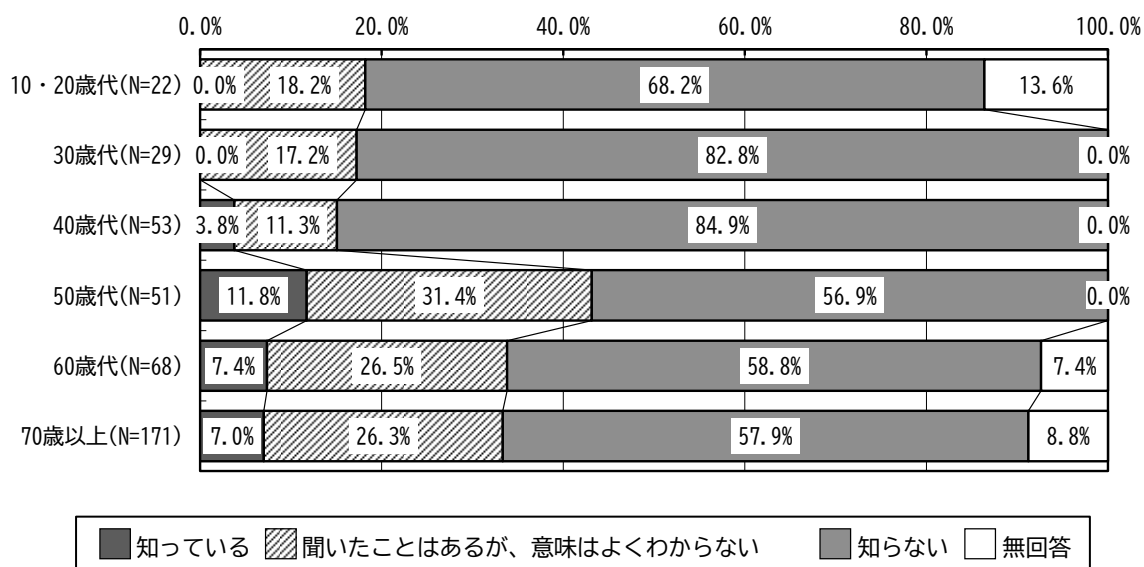
【年齢別】

① 城陽市男女共同参画を進めるための条例

年齢別にみると、いずれの年齢も「知らない」が最も高く約6割以上となっており、30歳代と40歳代では8割を超えています。

「知っている」は50歳代が11.8%（6件）で最も高く、40歳代、60歳代、70歳以上では1割未満、10・20歳代と30歳代では0.0%となっています。

図 【年齢別】男女共同参画に関する用語の認知状況 ①城陽市男女共同参画を進めるための条例

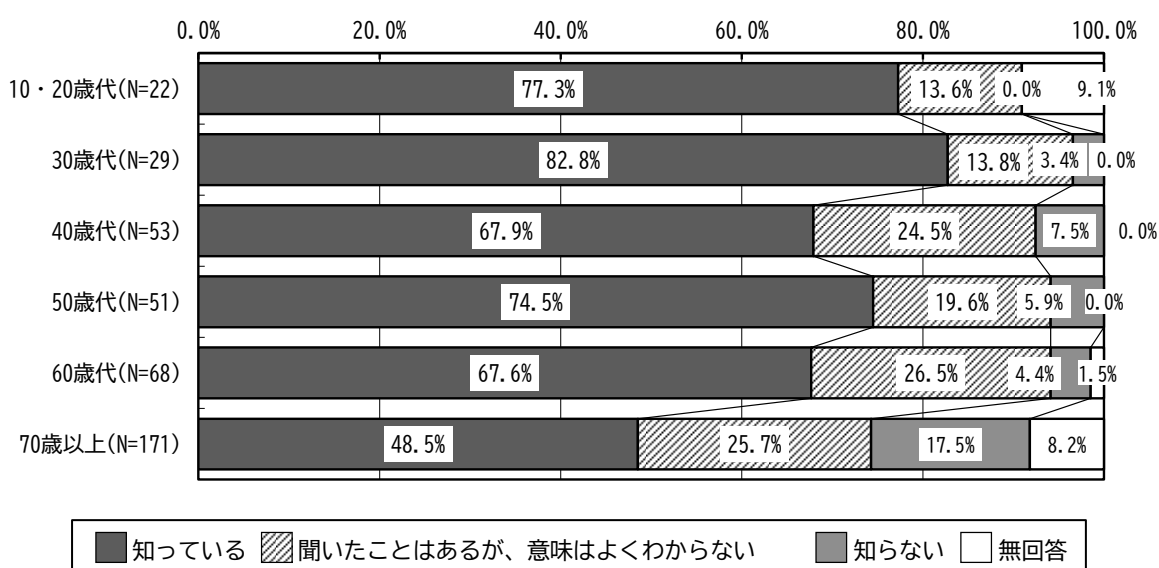


② ジェンダー

年齢別にみると、いずれの年齢も「知っている」が高く、約5割から約8割を占めています。

「知らない」は70歳以上が17.5%（30件）で最も高くなっています。

図 【年齢別】男女共同参画に関する用語の認知状況 ②ジェンダー

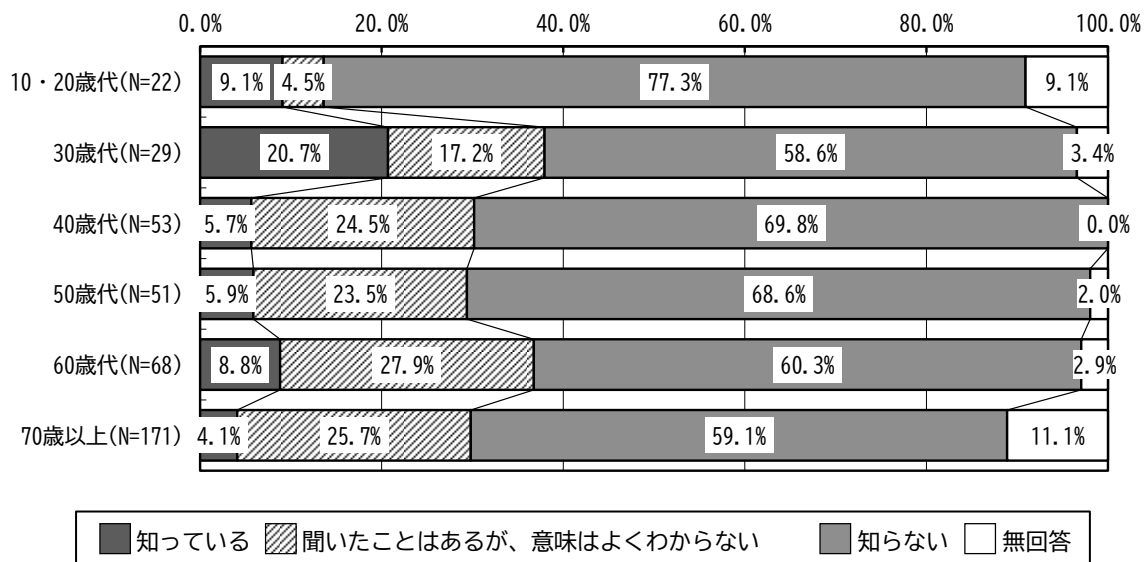


③ 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）

年齢別にみると、いずれの年齢も「知らない」が最も高く約6割以上となっており、10・20歳代では77.3%（17件）で最も高くなっています。

「知っている」は30歳代が20.7%（6件）で最も高く、その他の年齢層では1割未満となっています。

図 【年齢別】男女共同参画に関する用語の認知状況 ③積極的改善措置（ポジティブ・アクション）

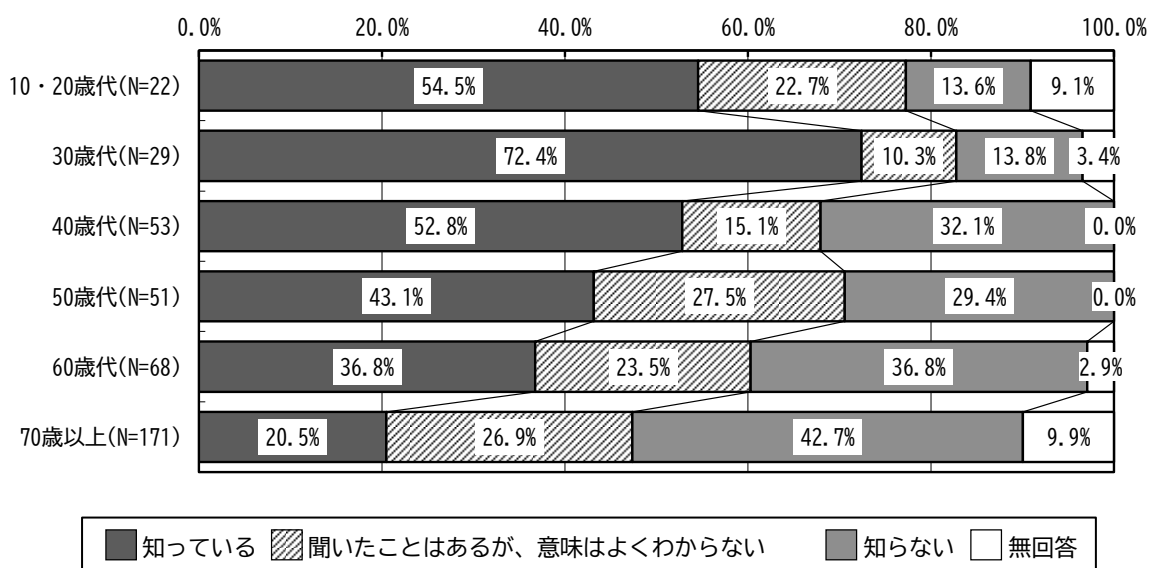


④ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

年齢別にみると、「知っている」は30歳代が72.4%（21件）で最も高く、次いで10・20歳代が54.5%（12件）となっています。40歳代以降は年齢層が上がるにつれて低くなり、70歳以上では20.5%（35件）で、30歳代と比べて51.9ポイント低くなっています。

「知らない」は10・20歳代と30歳代が約1割、40歳代と50歳代が約3割、60歳代と70歳以上が約4割と年齢層が上がるにつれて高くなる傾向にあります。

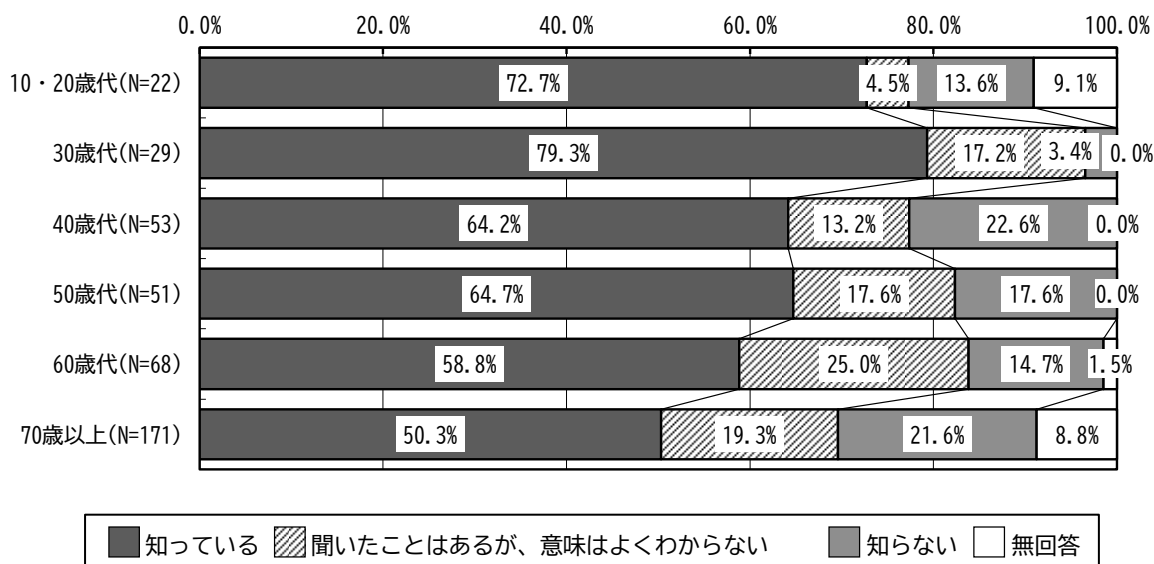
図 【年齢別】男女共同参画に関する用語の認知状況 ④ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）



⑤ 性的同意

年齢別にみると、「知っている」は30歳代が79.3%（23件）で最も高く、次いで10・20歳代が72.7%（16件）となっています。40歳代以降は年齢層が上がるにつれて概ね低くなり、70歳以上では50.3%（86件）で、30歳代と比べて29.0ポイント低くなっています。

図 【年齢別】男女共同参画に関する用語の認知状況 ⑤性的同意

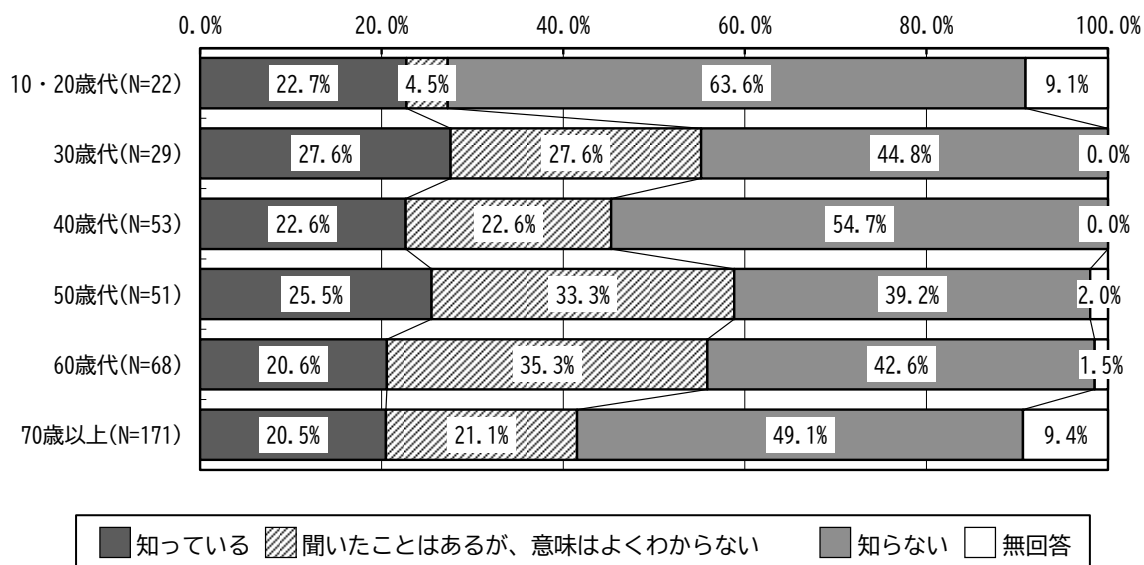


⑥ A V出演被害防止・救済法

年齢別にみると、いずれの年齢層も「知らない」が最も高く、10・20歳代が63.6%（14件）で最も高く、その他の年齢層も約4割から約5割を占めています。

「知っている」はいずれの年齢層でも2割台となっています。

図 【年齢別】男女共同参画に関する用語の認知状況 ⑥A V出演被害防止・救済法

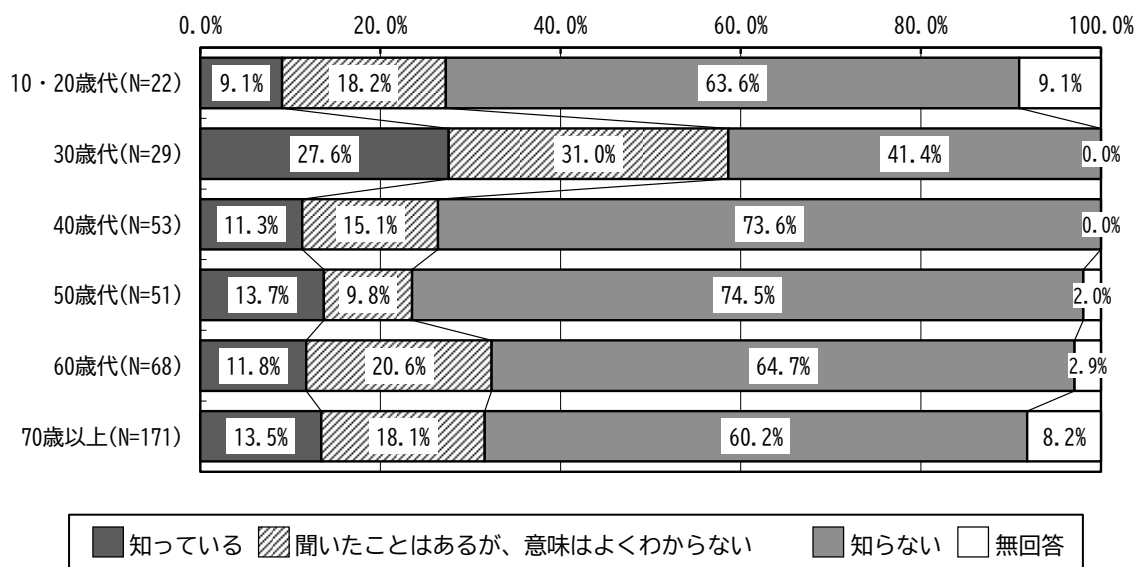


⑦ 固定的性別役割分担意識（アンコンシャス・バイアス）

年齢別にみると、いずれの年齢も「知らない」が最も高く、30歳代を除く年齢層で6割以上となっています。

「知っている」は30歳代が27.6%（8件）で最も高く、その他の年齢層では約1割にとどまっています。

図 男女共同参画に関する用語の認知状況【年齢別】 ⑦固定的性別役割分担意識（アンコンシャス・バイアス）



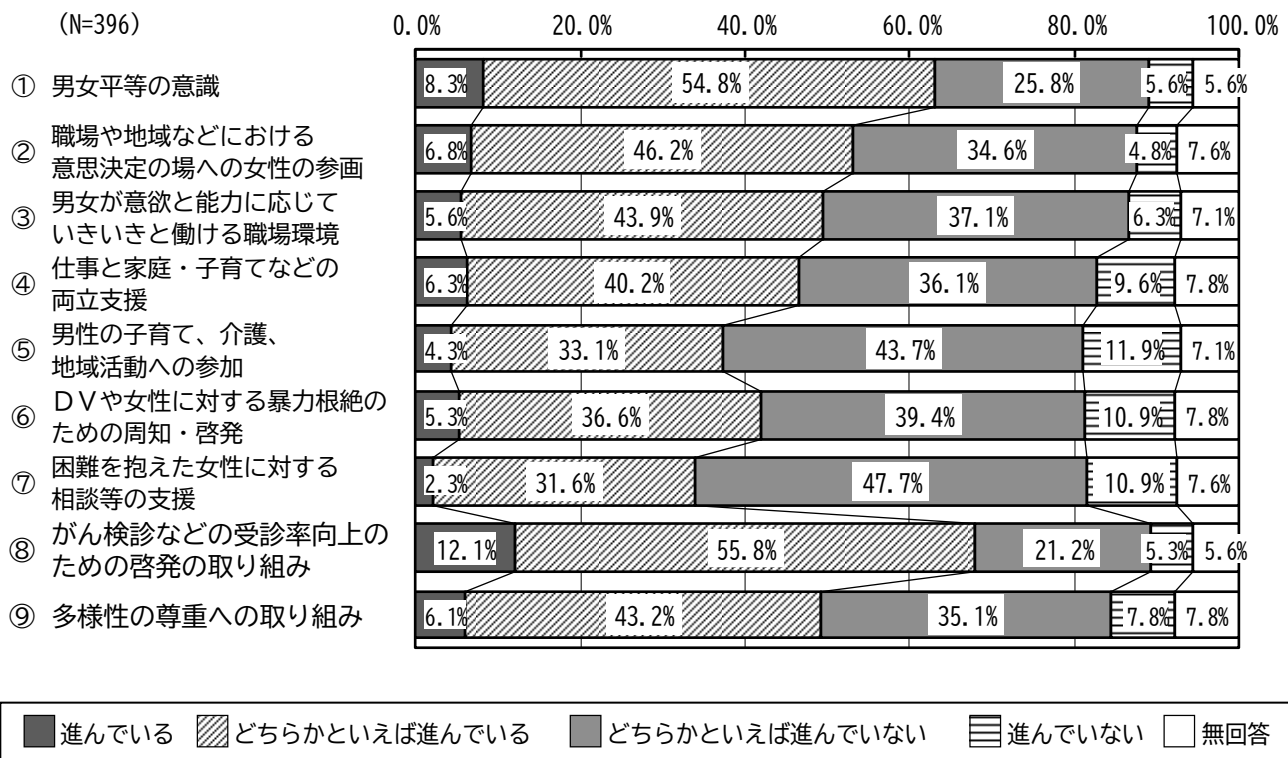
(4) 男女共同参画に関するこの10年間の取り組みの進展

問 27 あなた自身の生活や周りの環境から判断して、この 10 年間で、以下の項目について取り組みが進んでいると思いますか。(〇は①～⑨それぞれ1つ)

『肯定的』(「進んでいる」と「どちらかといえば進んでいる」を合わせた割合)は、「⑧がん検診などの受診率向上のための啓発の取り組み」「①男女平等の意識」で6割を超えて高くなっています。次いで、「②職場や地域などにおける意思決定の場への女性の参画」「③男女が意欲と能力に応じていきいきと働ける職場環境」「⑨多様性の尊重への取り組み」「④仕事と家庭・子育てなどの両立支援」が約5割となっています。

一方、『否定的』(「進んでいない」と「どちらかといえば進んでいない」を合わせた割合)は、「⑦困難を抱えた女性に対する相談等の支援」「⑤男性の子育て、介護、地域活動への参加」「⑥DVや女性に対する暴力根絶のための周知・啓発」で5割を超えています。

図 男女共同参画に関するこの10年間の取り組みの進展



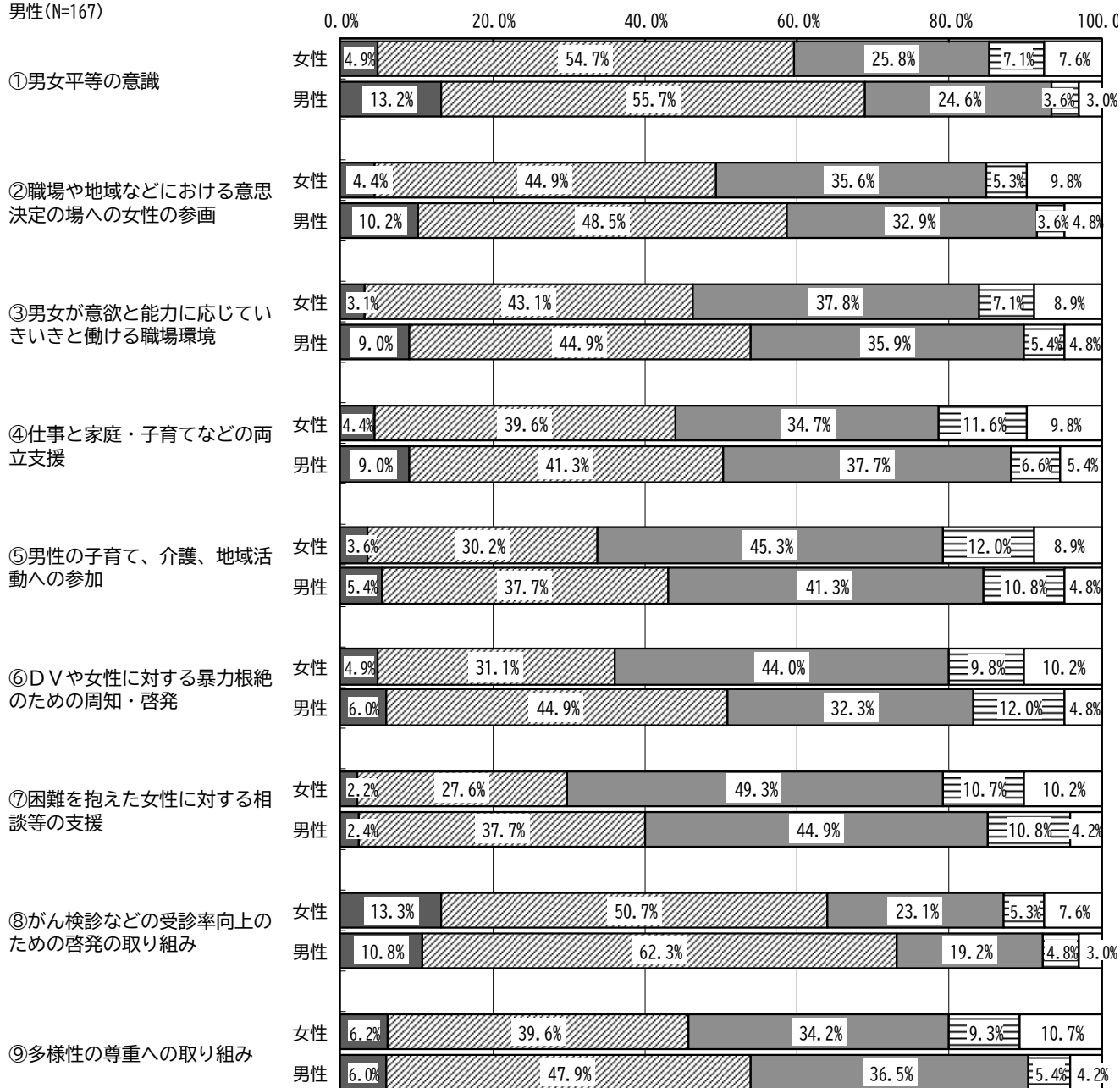
【性別】

性別でみると、女性はすべての項目において『否定的』が男性を上回っています。

『肯定的』では、男性に比べて女性は「⑥DVや女性に対する暴力根絶のための周知・啓発」で14.9ポイント、「⑦困難を抱えた女性に対する相談等の支援」で10.3ポイントそれぞれ低くなっています。

図 【性別】男女共同参画に関するこの10年間の取り組みの進展

女性(N=225)
男性(N=167)



■ 進んでいる ▨ どちらかといえば進んでいる ■ どちらかといえば進んでいない ▨ 進んでいない □ 無回答

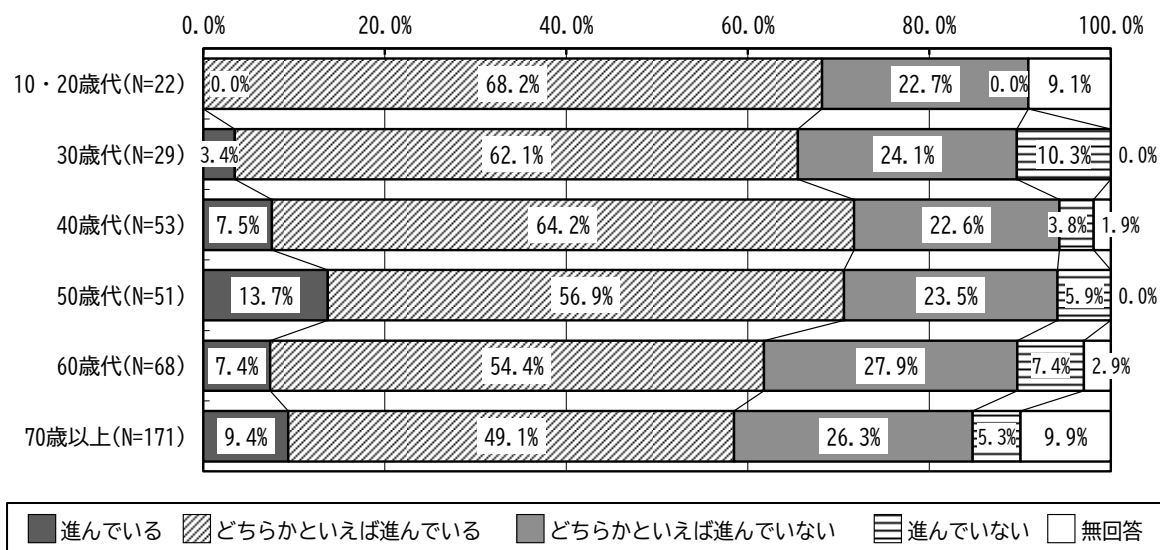
【年齢別】

① 男女平等の意識

年齢別にみると、いずれの年齢層も『肯定的』が高く 5 割を超えており、40歳代と50歳代では 7 割を超えています。

『否定的』はいずれの年齢層も約 2 割から約 4 割となっています。

図 【年齢別】 男女共同参画に関するこの10年間の取り組みの進展 ①男女平等の意識



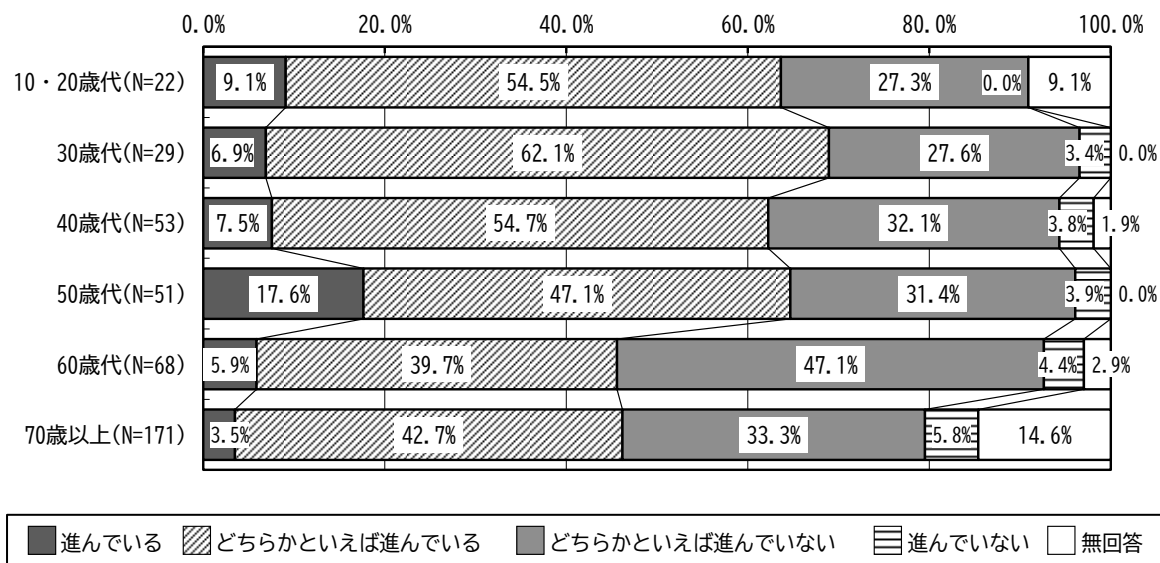
② 職場や地域などにおける意思決定の場への女性の参画

年齢別にみると、60歳代を除く年齢層で『肯定的』が高く、10・20歳代から50歳代では 6 割台、60歳代と70歳以上では 4 割台となっています。

一方、60歳代では『否定的』が51.5%（35件）と高く、その他の年齢層では約 2 割から約 4 割となっています。

図 【年齢別】 男女共同参画に関するこの10年間の取り組みの進展

②職場や地域などにおける意思決定の場への女性の参画



③ 男女が意欲と能力に応じていきいきと働ける職場環境

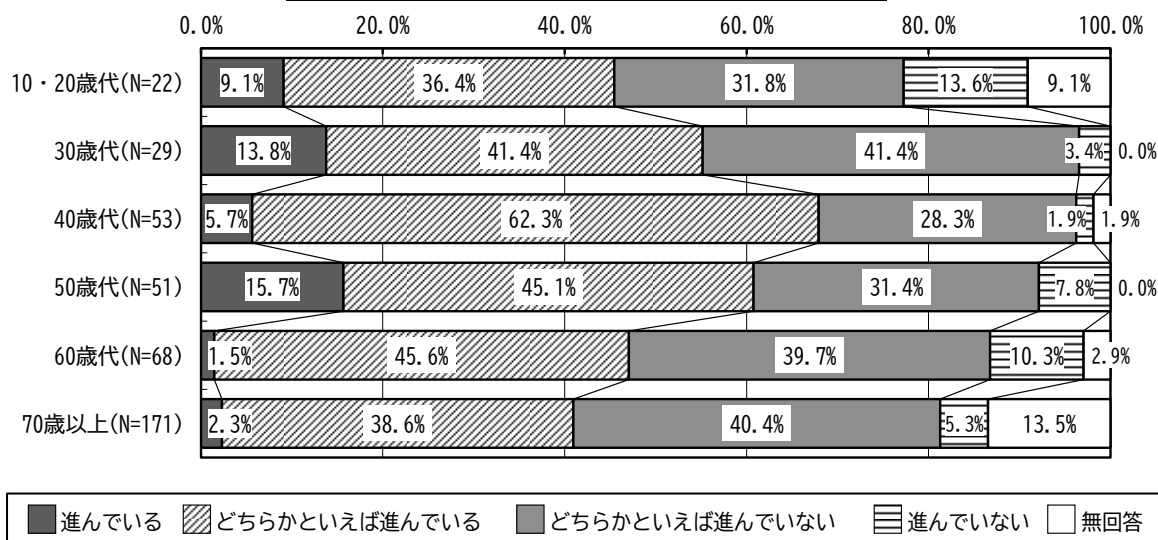
年齢別にみると、10・20歳代から50歳代までは『肯定的』、60歳代と70歳以上は『否定的』が高くなっています。

『肯定的』は40歳代が68.0%（36件）で最も高く、次いで50歳代が60.8%（31件）となっています。

『否定的』は60歳代が50.0%（34件）で最も高く、次いで70歳以上が45.7%（78件）となっています。

図 【年齢別】男女共同参画に関するこの10年間の取り組みの進展

③男女が意欲と能力に応じていきいきと働ける職場環境



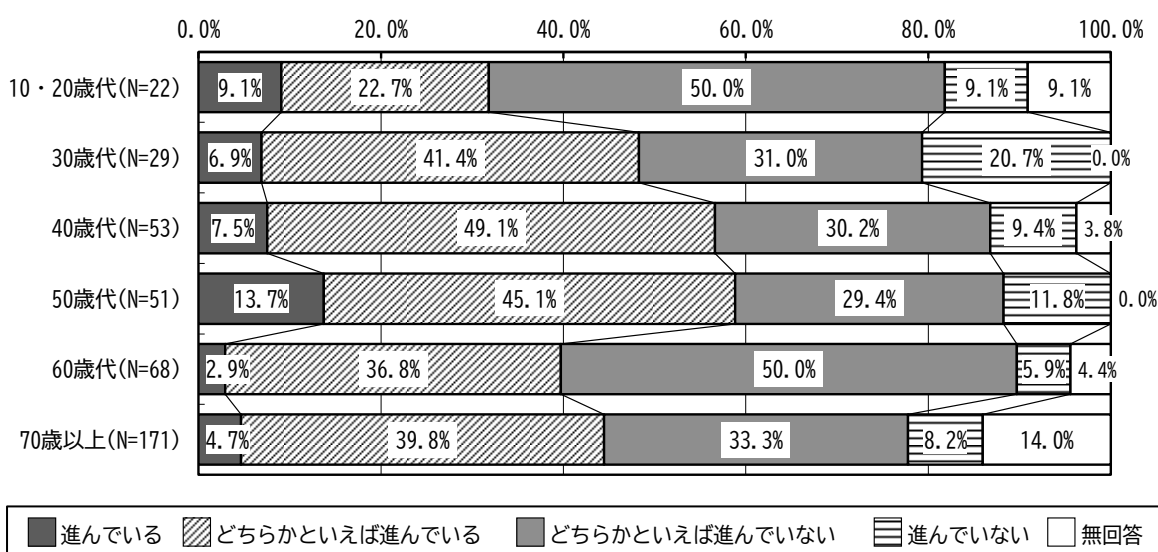
④ 仕事と家庭・子育てなどの両立支援

年齢別にみると、10・20歳代、30歳代、60歳代は『否定的』、40歳代、50歳代、70歳以上は『肯定的』が高くなっています。

『肯定的』は50歳代と40歳代で約6割となっています。

『否定的』は10・20歳代、60歳代、30歳代で5割を超えています。

図 【年齢別】男女共同参画に関するこの10年間の取り組みの進展④仕事と家庭・子育てなどの両立支援

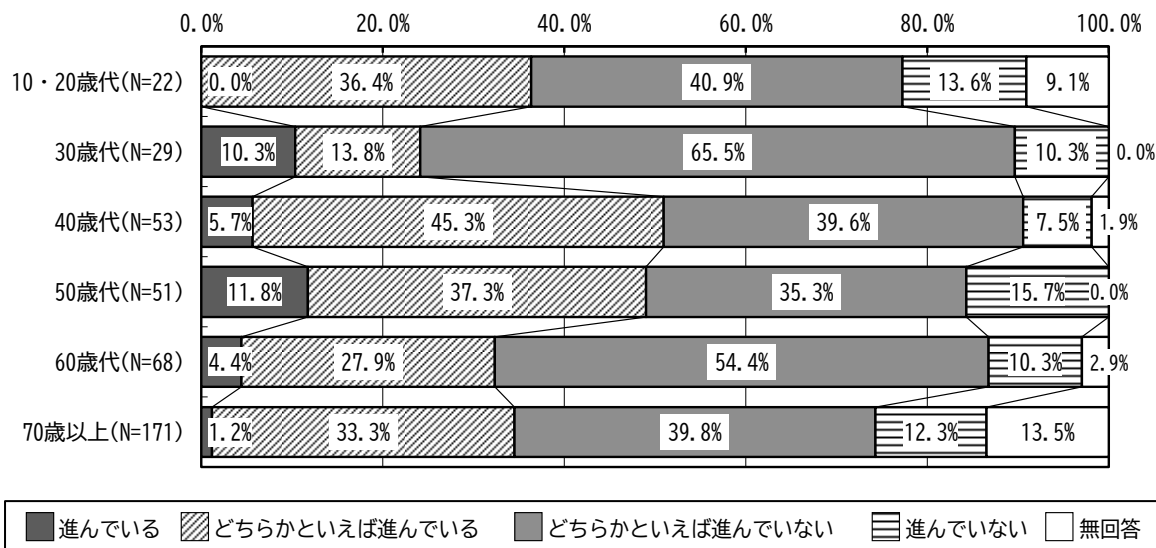


⑤ 男性の子育て、介護、地域活動への参加

年齢別にみると、40歳代を除く年齢層で『否定的』が高くなっています。30歳代が75.8%（22件）で最も高く、次いで60歳代が64.7%（44件）となっています。

『肯定的』は40歳代が51.0%（27件）で最も高く、次いで50歳代が49.1%（25件）となっています。

図 【年齢別】男女共同参画に関するこの10年間の取り組みの進展 ⑤男性の子育て、介護、地域活動への参加

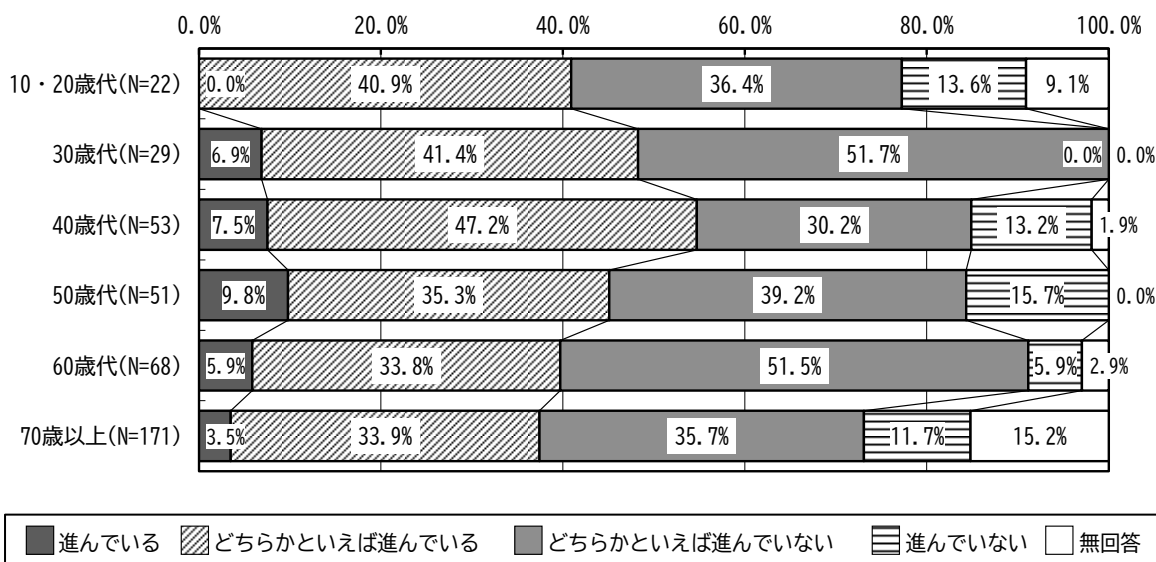


⑥ DVや女性に対する暴力根絶のための周知・啓発

年齢別にみると、40歳代を除く年齢層で『否定的』が高くなっています。60歳代が57.4%（39件）で最も高く、次いで50歳代が54.9%（28件）となっています。

『肯定的』は40歳代が54.7%（29件）で最も高く、次いで30歳代が48.3%（14件）となっています。

図 【年齢別】男女共同参画に関するこの10年間の取り組みの進展 ⑥DVや女性に対する暴力根絶のための周知・啓発

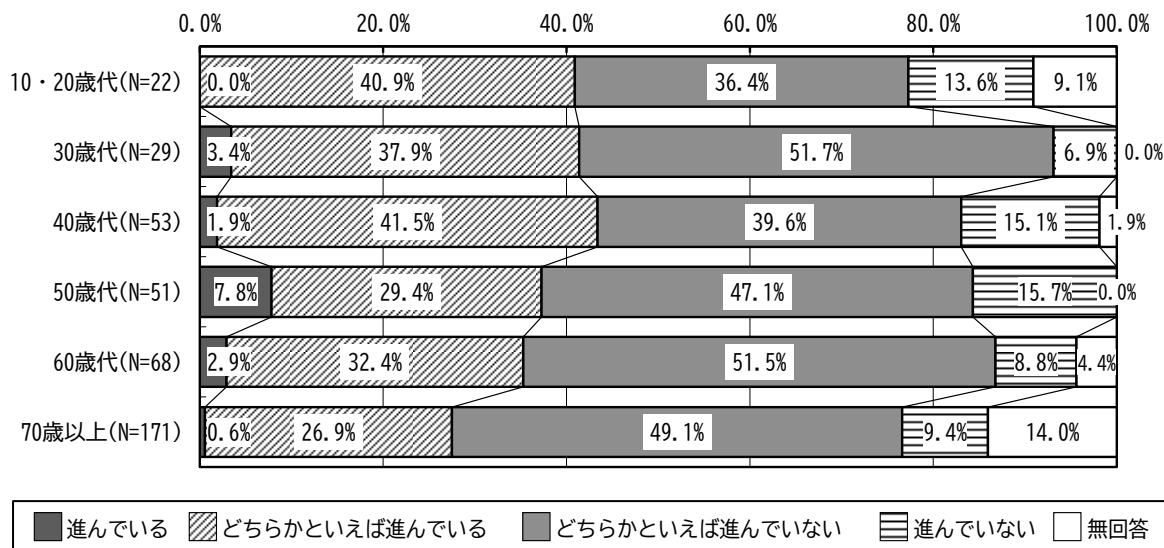


⑦ 困難を抱えた女性に対する相談等の支援

年齢別にみると、いずれの年齢層も『否定的』が高く5割以上となっており、50歳代と60歳代は6割を超えています。

一方、『肯定的』は70歳以上を除く年齢層で約4割、70歳以上で約3割となっています。

図 【年齢別】男女共同参画に関するこの10年間の取り組みの進展 ⑦困難を抱えた女性に対する相談等の支援

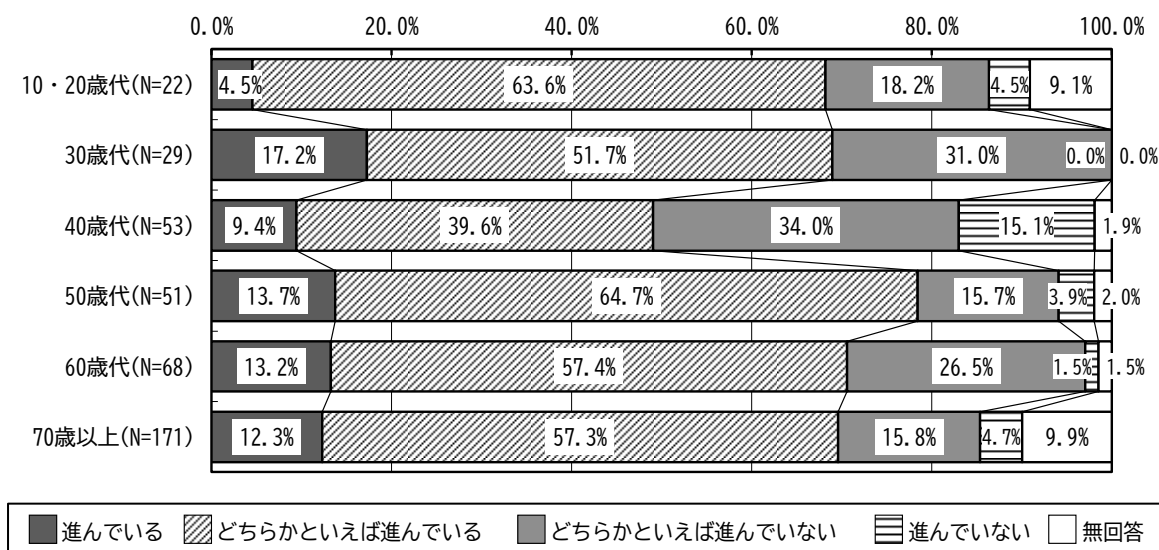


⑧ がん検診などの受診率向上のための啓発の取り組み

年齢別にみると、40歳代を除く年齢層で『肯定的』が高く6割以上となっています。40歳代では『肯定的』(49.0%・26件)と『否定的』(49.1%・26件)で同じ件数となっています。

『否定的』は40歳代を除く年齢層で約2割から約3割となっています。

図 【年齢別】男女共同参画に関するこの10年間の取り組みの進展 ⑧がん検診などの受診率向上のための啓発の取り組み



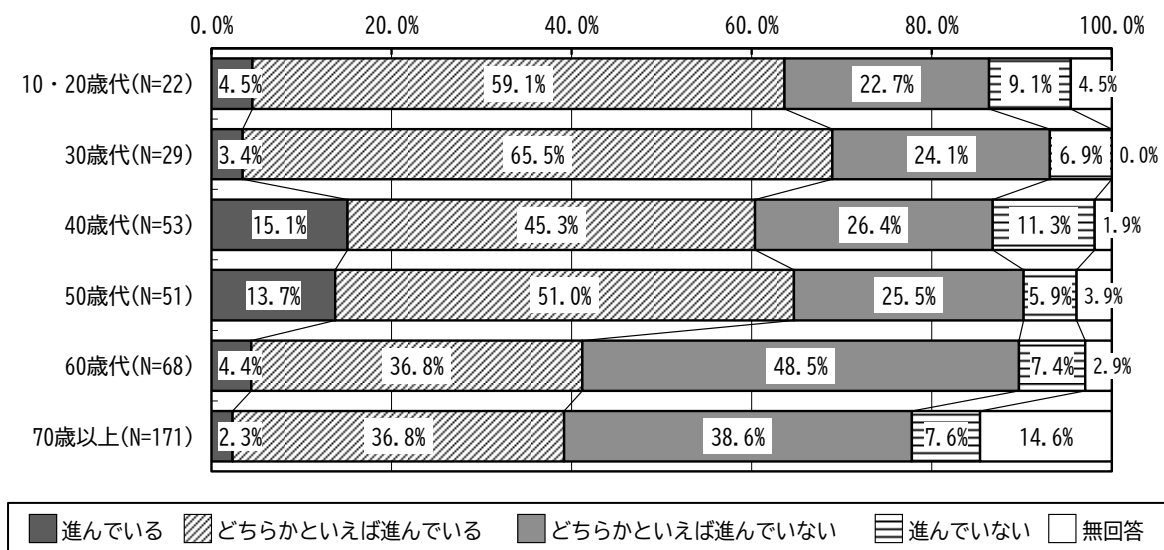
⑨ 多様性の尊重への取り組み

年齢別にみると、10・20歳代から50歳代までは『肯定的』、60歳代と70歳以上は『否定的』が高くなっています。

『肯定的』は10・20歳代から50歳代までは6割台、60歳代と70歳以上は約4割となっています。

『否定的』は10・20歳代から50歳代までは3割台、60歳代と70歳以上は約5割から約6割となっています。

図 【年齢別】男女共同参画に関するこの10年間の取り組みの進展 ⑨多様性の尊重への取り組み



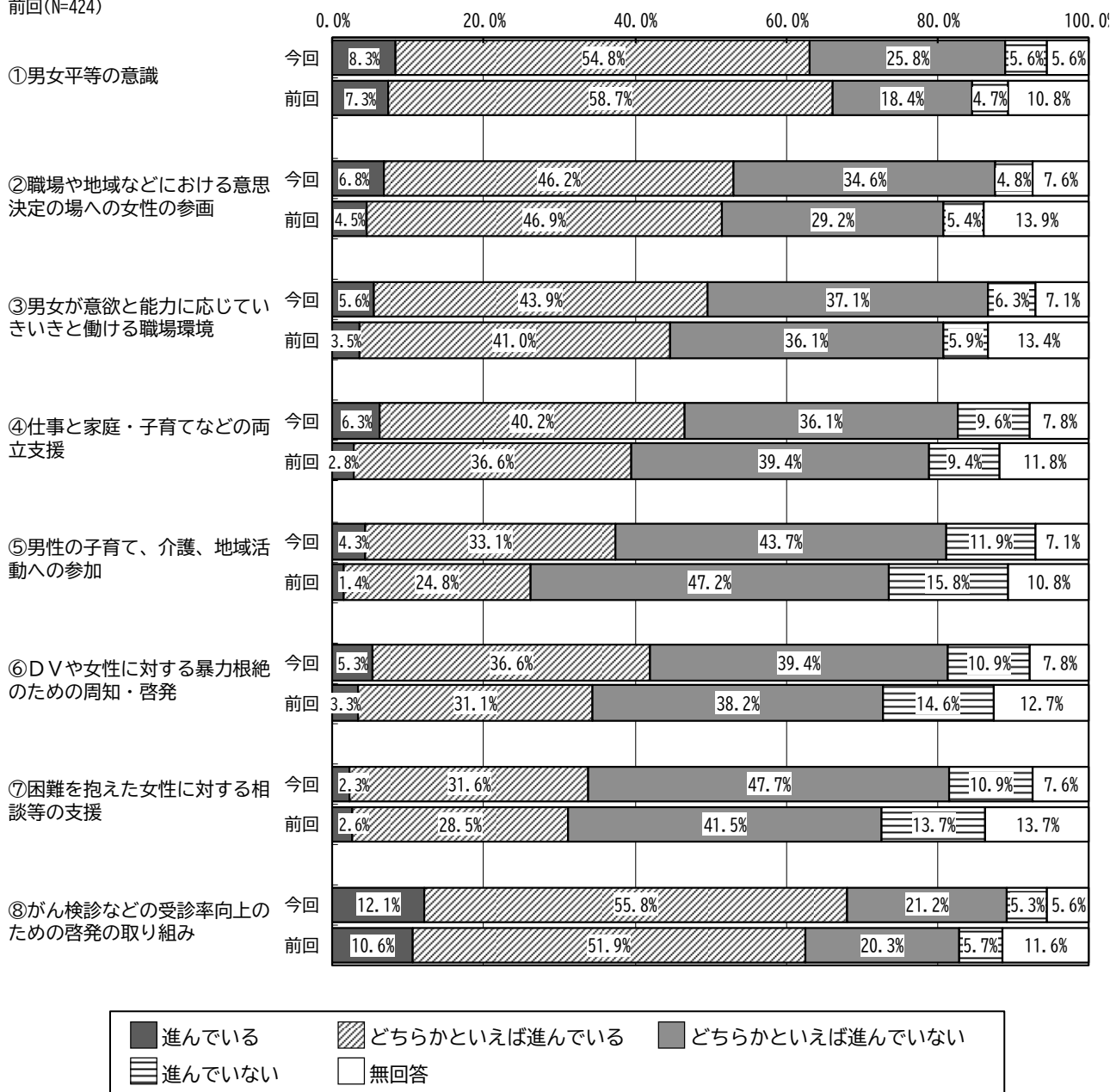
【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、『肯定的』は「①男女平等の意識」を除いて増加しており、「⑤男性の子育て、介護、地域活動への参加」は11.2ポイント、「⑥DVや女性に対する暴力根絶のための周知・啓発」は7.5ポイント、「④仕事と家庭・子育てなどの両立支援」は7.1ポイント増加しています。

一方、『否定的』は「①男女平等の意識」は8.3ポイント増加し、「⑤男性の子育て、介護、地域活動への参加」は7.4ポイント減少しています。その他の項目では5.0ポイント未満の増減となっています。

図 【前回比較】男女共同参画に関するこの10年間の取り組みの進展

今回(N=396)
前回(N=424)



※前回調査の選択肢「在住外国人への支援」は今回調査から除外しています。

※「⑨多様性の尊重への取り組み」は前回調査の選択肢にないため省略しています。

（５）男女共同参画社会をめざして取り組むべきこと

問 28 城陽市では、男女共同参画社会をめざしてさまざまな施策を推進していますが、今後さらにどういうところに力を入れて取り組むべきだと思いますか。（○はいくつでも）

男女共同参画社会をめざして取り組むべきことについては、「女性が働きやすい環境を整備するための施策を充実する（保育の充実、子育て支援、介護サービス、企業への支援等）」が71.0%（281件）で最も高くなっています。次いで「固定的な役割分担（男は仕事、女は家庭）意識や性差に関する偏見をなくす」が50.3%（199件）、「学校教育の場において、人権の尊重、男女共同参画に関する教育を推進する」が46.7%（185件）となっています。

【性別】

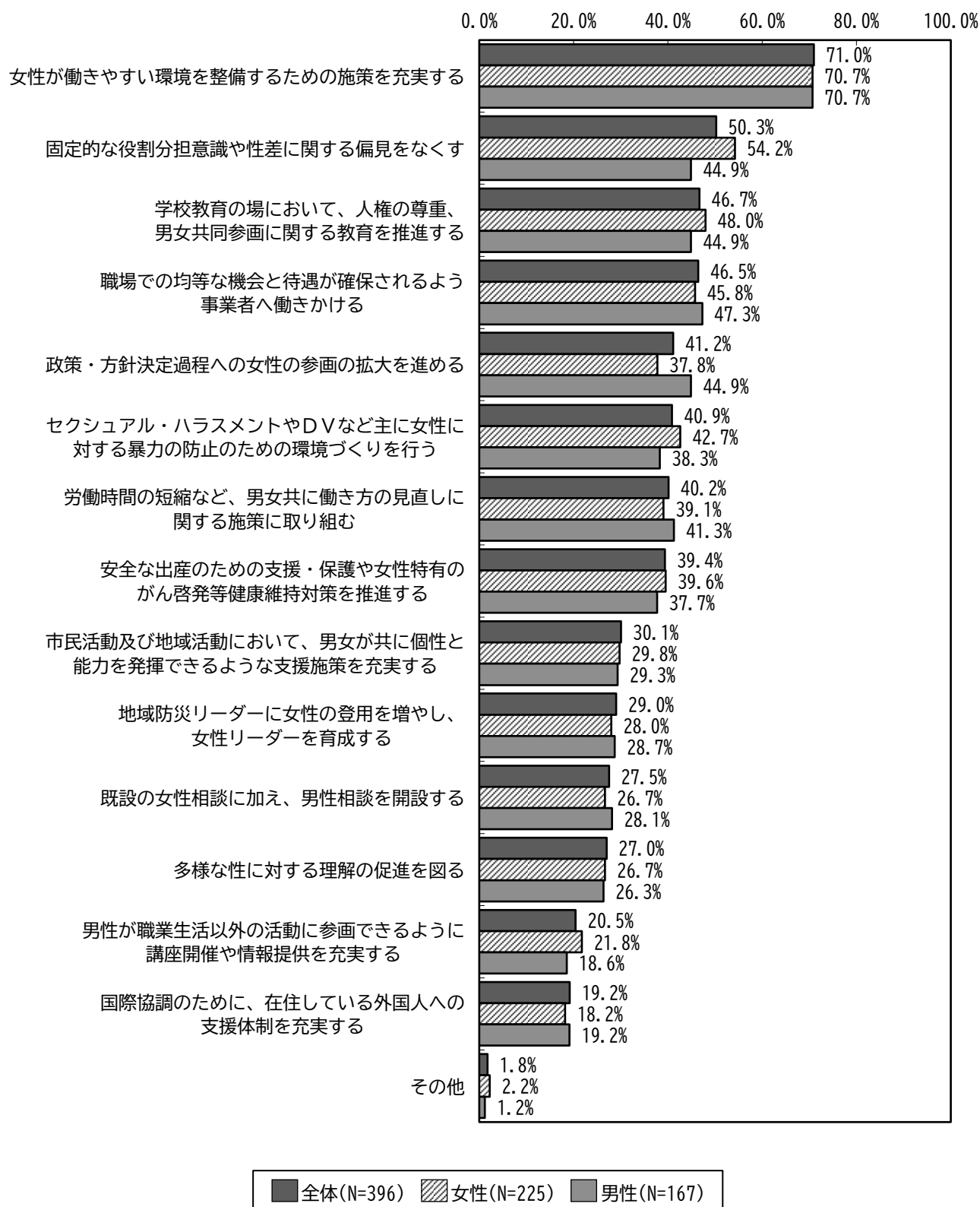
性別にみると、男女とも「女性が働きやすい環境を整備するための施策を充実する（保育の充実、子育て支援、介護サービス、企業への支援等）」が同率で最も高くなっています。

次いで、女性では、「固定的な役割分担（男は仕事、女は家庭）意識や性差に関する偏見をなくす」が54.2%（122件）、「学校教育の場において、人権の尊重、男女共同参画に関する教育を推進する」が48.0%（108件）となっています。

次いで、男性では、「職場での均等な機会と待遇が確保されるよう事業者へ働きかける」が47.3%（79件）、「固定的な役割分担（男は仕事、女は家庭）意識や性差に関する偏見をなくす」「学校教育の場において、人権の尊重、男女共同参画に関する教育を推進する」「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を進める（各種審議会・委員会、管理職等への女性の登用）」がいずれも44.9%で同率となっています。

「固定的な役割分担（男は仕事、女は家庭）意識や性差に関する偏見をなくす」は、女性が9.3ポイント、「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を進める（各種審議会・委員会、管理職等への女性の登用）」は、男性が7.1ポイント高くなっています。

図 【性別】 男女共同参画社会をめざして取り組むべきこと（複数回答）

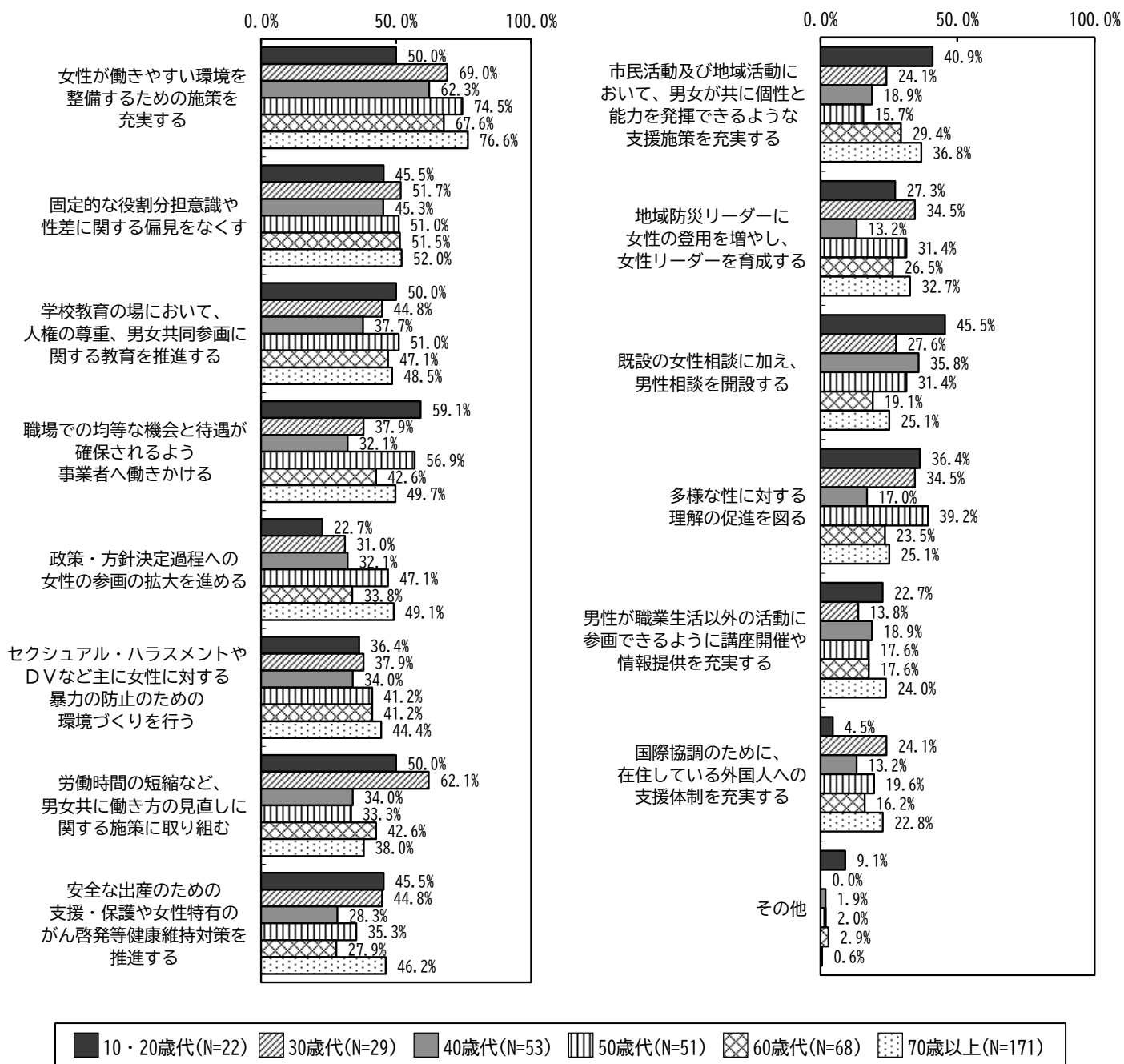


【年齢別】

年齢別にみると、10・20歳代を除く年齢層で「女性が働きやすい環境を整備するための施策を充実する（保育の充実、子育て支援、介護サービス、企業への支援等）」が最も高く、6割を超えています。10・20歳代では「職場での均等な機会と待遇が確保されるよう事業者へ働きかける」が59.1%（13件）が最も高くなっています。

「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を進める（各種審議会・委員会、管理職等への女性の登用）」は50歳代と70歳以上、「労働時間の短縮など、男女共に働き方の見直しに関する施策に取り組む」は30歳代がその他の年齢層と比べて10ポイント以上高くなっています。

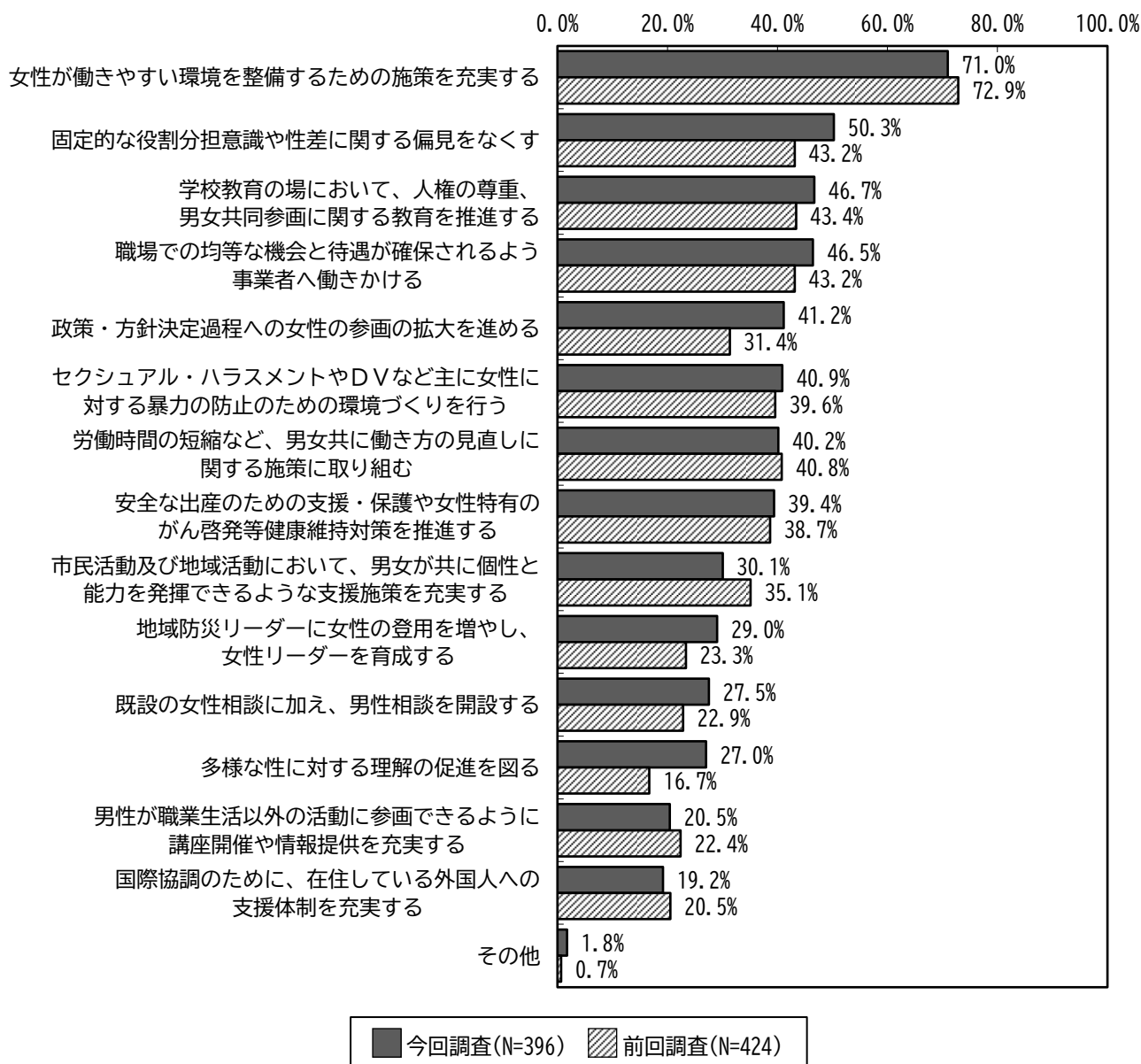
図 【年齢別】 男女共同参画社会をめざして取り組むべきこと（複数回答）



【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、多くの項目で前回調査から増加しており、「多様な性に対する理解の促進を図る」は10.3ポイント、「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を進める（各種審議会・委員会、管理職等への女性の登用）」は9.8ポイント、「固定的な役割分担（男は仕事、女は家庭）意識や性差に関する偏見をなくす」は7.1ポイントとそれぞれ増加しています。

図 【前回比較】男女共同参画社会をめざして取り組むべきこと（複数回答）



※前回調査の選択肢「男女が共に個性と能力を発揮できるような、市民活動及び地域づくりの活動のための支援施策を充実する」を、今回調査では「市民活動及び地域活動において、男女が共に個性と能力を発揮できるような支援施策を充実する」と変更しています。

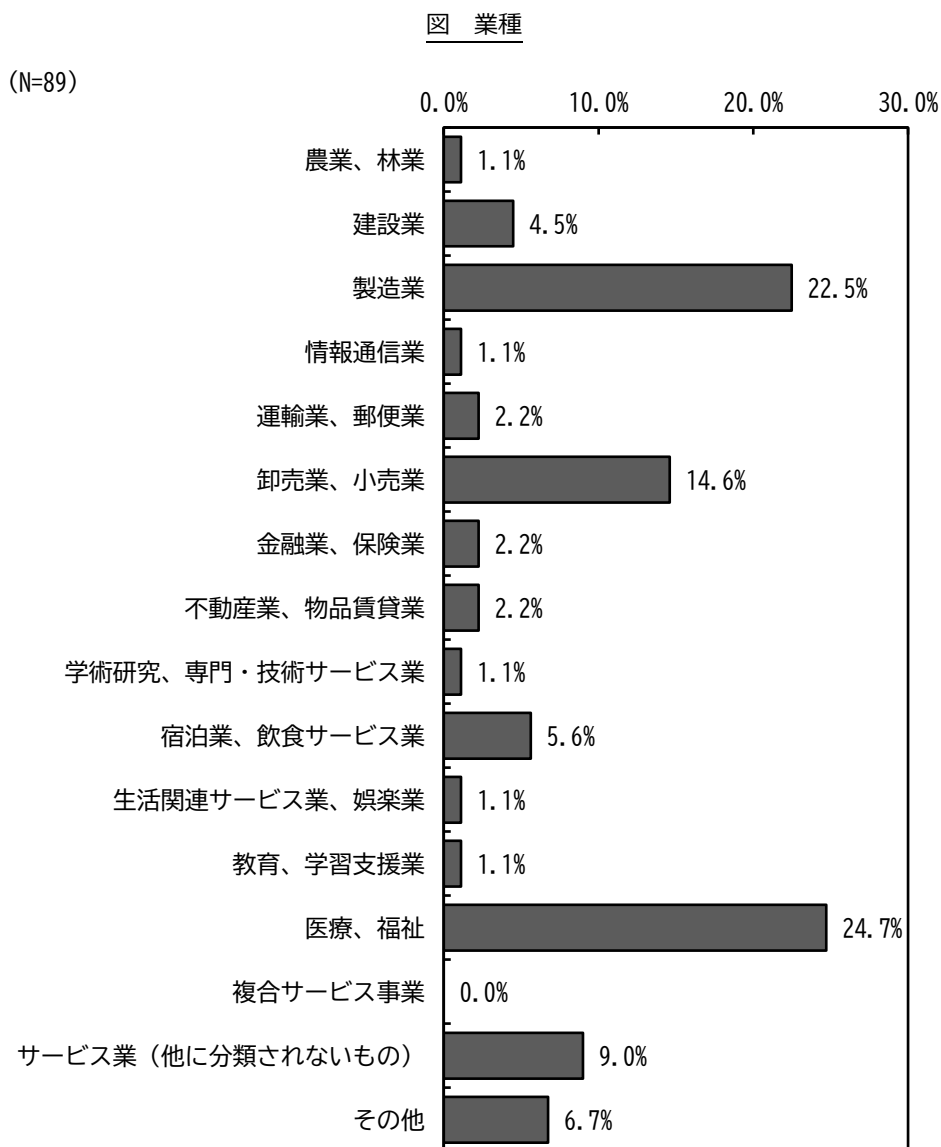
Ⅳ 事業所アンケートの結果

1 事業所について

(1) 事業所の概要について

問1 貴事業所の主な業種をお答えください。(○は1つ)

業種については、「医療、福祉」が24.7% (22件) で最も高く、次いで「製造業」が22.5% (20件)、「卸売業、小売業」が14.6% (13件) となっています。



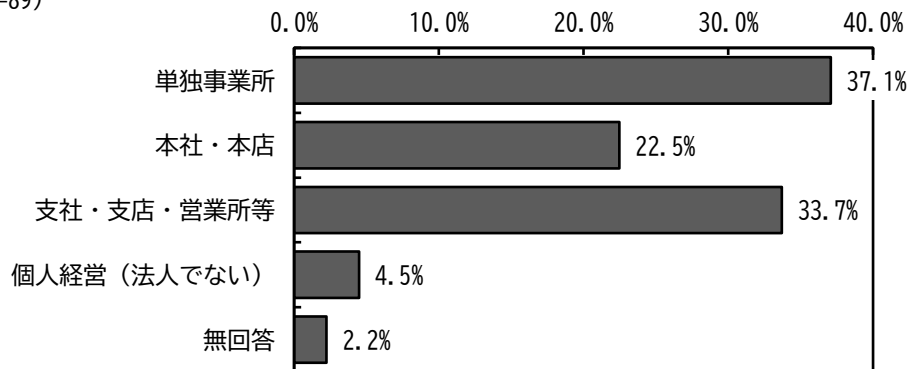
(2) 事業所の形態

問2 貴事業所は次のどれに該当しますか。(○は1つ)

事業所の形態については、「単独事業所」が37.1% (33件) で最も高く、次いで「支社・支店・営業所等」が33.7% (30件)、「本社・本店」が22.5% (20件) となっています。

図 事業所の形態

(N=89)



（３）従業員数、育児休業・介護休業取得者の有無

問３ 貴事業所の雇用する従業員数、育児休業・介護休業を取得した従業員の有無を男女別で記入ください。

<①従業員数>

従業員数については、正社員数は男性が1,310人（うち監督職数278人・管理職数254人）、女性が605人（うち監督職数64人・管理職41人）となっています。

図 ①-1 従業員数

単位：人

	男性		女性		合計		合計（内訳不明含む）	
	合計	平均	合計	平均	合計	平均	合計	平均
正社員数	1,310	15.4	605	7.1	1,915	22.5	1,953	23.0
監督職数	278	3.3	64	0.8	342	4.0	342	4.0
管理職数	254	3.0	41	0.5	295	3.5	295	3.5
パート・嘱託等非正社員数	451	5.3	877	10.3	1,328	15.6	1,367	16.1

※従業員数が無回答の事業所を除いて平均を算出しています。

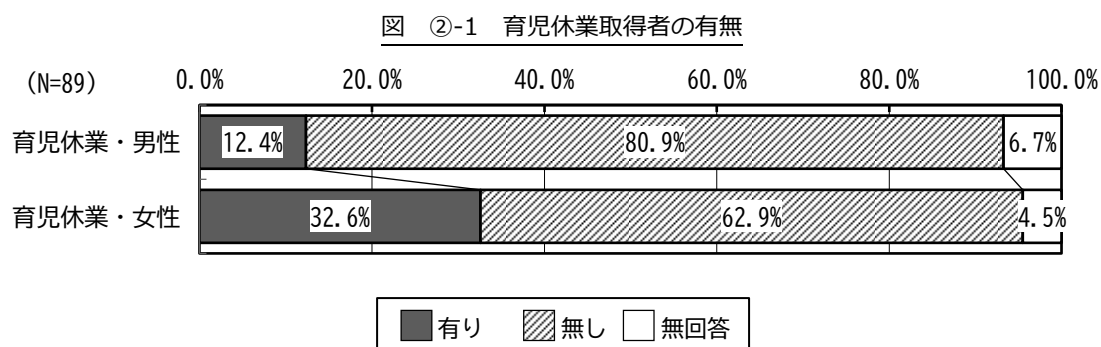
図 ①-2 従業員数の規模分布

従業員数（合計）	事業所数
1～9人	47
10～49人	28
50～99人	2
100～999人	4
1,000人以上	0
不明	8
合計	89

<②育児休業>

これまでに育児休業を取った人の有無については、「有り」は、男性が12.4%（11件）、女性が32.6%（29件）で女性が20.2ポイント高くなっています。

「無し」は、男性が80.9%（72件）、女性が62.9%（56件）で、男女とも6割以上となっています。



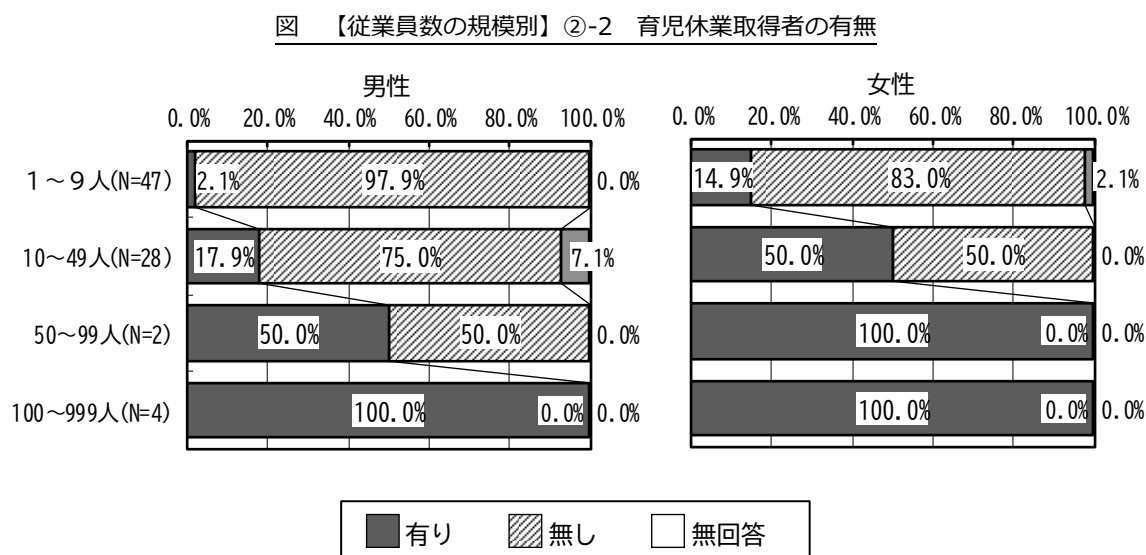
【従業員数の規模別】

従業員数の規模別にみると、「有り」は男女とも100～999人では100.0%（いずれも4件）となっています。

男性の「有り」では、1～9人が2.1%（1件）、10～49人が17.9%（5件）、50～99人が50.0%（1件）と規模が大きくなるにつれて割合が高くなっています。

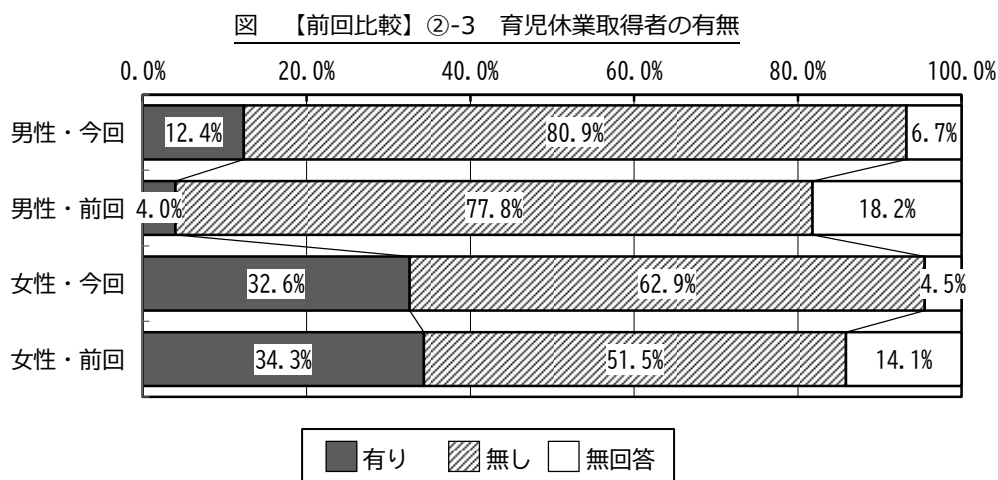
女性の「有り」では、1～9人が14.9%（7件）、10～49人が50.0%（14件）、50～99人が100.0%（2件）と規模が大きくなるにつれて割合が高くなっています。

すべての規模で女性の方が男性を上回っています。



【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、男性では「有り」が8.4ポイント増加し、「無し」も3.1ポイント増加しています。女性では「有り」が1.7ポイント減少し、「無し」は11.4ポイント増加しています。



令和5年の育児休業の対象者数については、男性が39人、女性が69人となっています。

令和5年の育児休業の取得人数については、男性が12人、女性が27人となっており、取得率は男性が30.8%、女性が39.1%となっています。

令和5年の平均取得期間は、男性が0.37月、女性が1.54月で、女性が1.17月長くなっています。

図 ②-4 令和5年の育児休業の対象者数・取得人数・平均取得期間

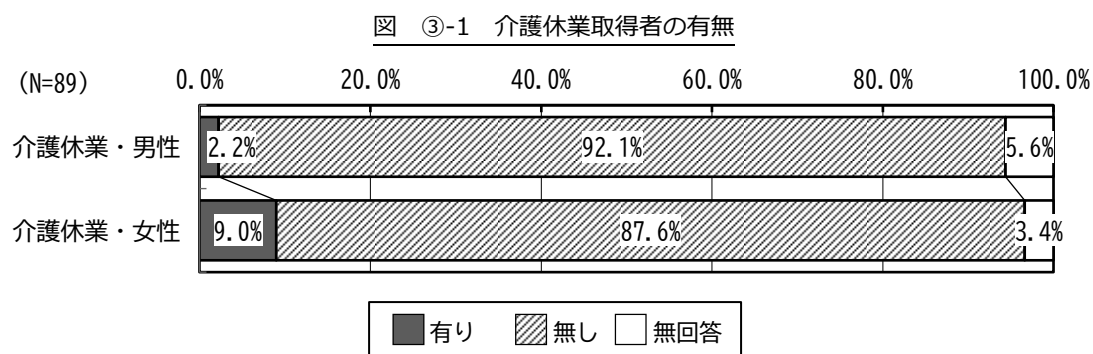
		男性	女性	合計
		合計	合計	合計
令和5年の対象者数 (人)	合計	39	69	108
	平均	0.47	0.83	1.30
令和5年の取得人数 (人)	合計	12	27	39
	平均	0.14	0.33	0.47
令和5年の取得率		30.8%	39.1%	36.1%
令和5年の平均取得期間 (月)		0.37	1.54	0.94

※従業員数が無回答の事業所を除いて平均を算出しています。

<③介護休業>

これまでに介護休業を取った人の有無については、「有り」は、男性が2.2%（2件）、女性が9.0%（8件）で男女とも1割以下となっています。

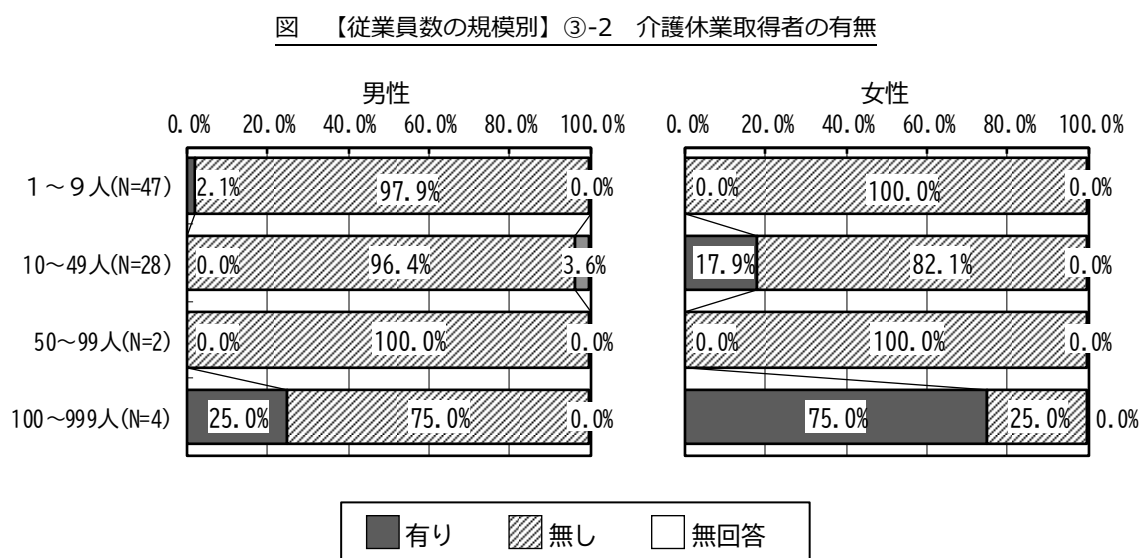
「無し」は、男性が92.1%（82件）、女性が87.6%（78件）で、男女とも約9割となっています。



【従業員数の規模別】

従業員数の規模別にみると、男性の「有り」では、1～9人が2.1%（1件）、10～99人が取得者なし、100～999人が25.0%（1件）となっています。

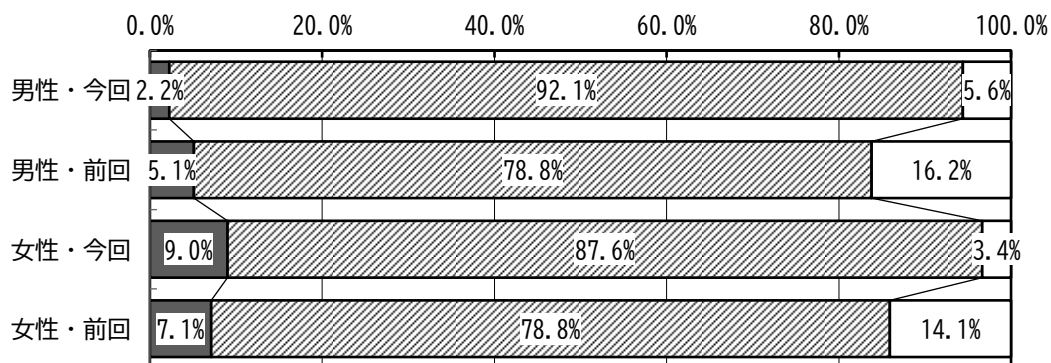
女性の「有り」では、1～9人が取得者なし、10～49人が17.9%（5件）、50～99人が取得者なし、100～999人が75.0%（3件）となっています。



【前回との比較】

前回調査と比較すると、男性では「有り」が2.9ポイント減少し、「無し」は13.3ポイント増加しています。女性では「有り」が1.9ポイント増加し、「無し」は8.8ポイント増加しています。

図 【前回比較】③-3 介護休業取得者の有無



令和5年の介護休業の取得人数については、男性が1人、女性が4人となっています。

図 ③-4 令和5年の介護休業の取得人数

	男性		女性		合計	
	合計	平均	合計	平均	合計	平均
令和5年の取得人数	1	0.01	4	0.05	5	0.06

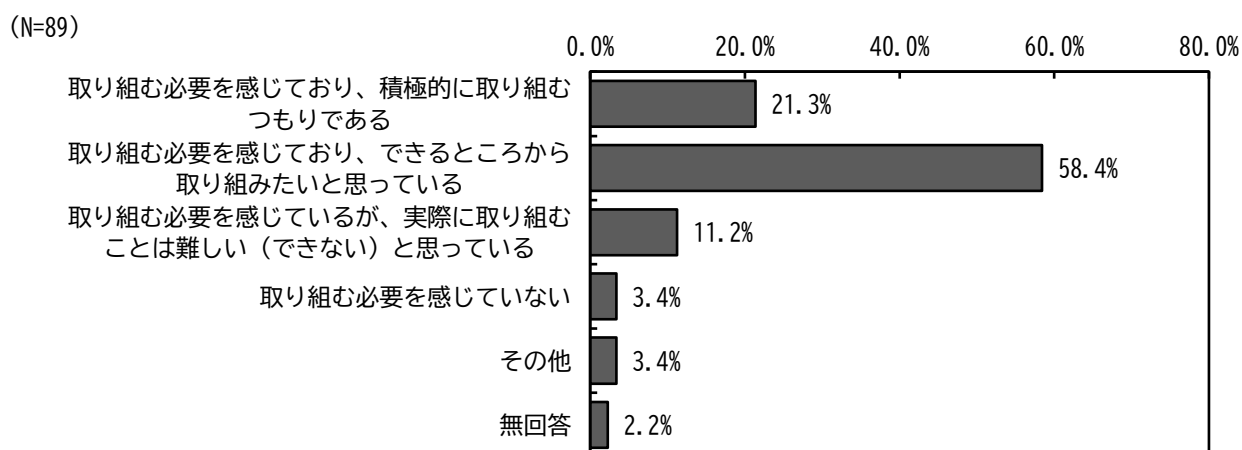
※従業員数が無回答の事業所を除いて平均を算出しています。

(4) 働き方改革や女性活躍推進についての考え方

問4 貴事業所では、働き方改革や職場における女性活躍推進についてどのようにお考えですか。(〇は1つ)

働き方改革や女性活躍推進についての考え方については、「取り組む必要を感じており、できることから取り組みたいと思っている」が58.4% (52件) で最も高く、次いで「取り組む必要を感じており、積極的に取り組むつもりである」が21.3% (19件)、「取り組む必要を感じているが、実際に取り組むことは難しい(できない) と思っている」が11.2% (10件)、「取り組む必要を感じていない」が3.4% (3件) となっています。

図 働き方改革や女性活躍推進についての考え方



（５）企業認定制度の認知状況

問５ 国などでは、仕事と子育ての両立支援や女性活躍推進に取り組む企業に対しての認定制度を設けています。

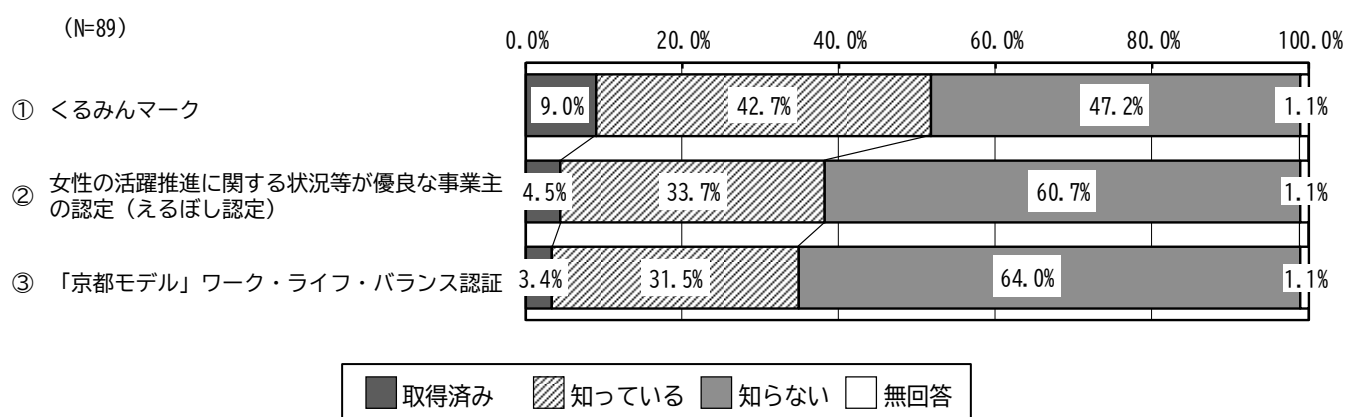
貴事業所では、次の企業認定制度をご存知ですか。（〇は①～③それぞれ１つ）

「①くるみんマーク」については、「知らない」が47.2%（42件）、「知っている」が42.7%（38件）、「取得済み」が9.0%（8件）となっています。

「②えるぼし認定」については、「知らない」が60.7%（54件）、「知っている」が33.7%（30件）、「取得済み」4.5%（4件）となっています。

「③『京都モデル』ワーク・ライフ・バランス認証」については、「知らない」が64.0%（57件）、「知っている」が31.5%（28件）、「取得済み」が3.4%（3件）となっています。

図 企業認定制度の認知状況



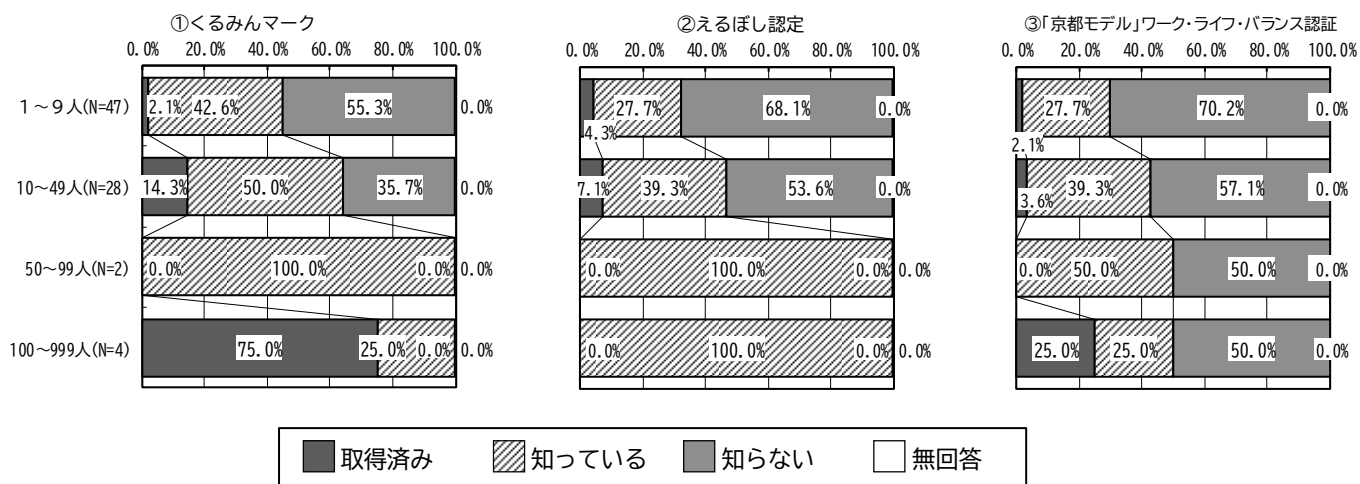
【従業員数の規模別】

従業員数の規模別でみると、「①くるみんマーク」の「取得済み」は100～999人が75.0%（3件）で最も高く、次いで10～49人が14.3%（4件）、1～9人が2.1%（1件）、50～99人は取得無しとなっています。一方、50～99人では「知っている」が100.0%（2件）となっています。「知らない」は1～9人が55.3%（26件）で最も高く、次いで10～49人で35.7%（10件）、50～999人は0.0%となっています。

「②えるぼし認定」の「取得済み」は10～49人が7.1%（2件）で最も高く、1～9人で4.3%（2件）、50～999人は取得無しとなっています。一方、50～999人では「知っている」が100.0%（6件）となっています。「知らない」は1～9人が68.1%（32件）で最も高く、次いで10～49人が53.6%（15件）、50～999人は0.0%となっています。

「③『京都モデル』ワーク・ライフ・バランス認証」の「取得済み」は100～999人が25.0%（1件）で最も高く、次いで10～49人で3.6%（1件）、1～9人で2.1%（1件）、50～99人は取得なしとなっていますが、「知っている」が50.0%（1件）となっています。「知らない」は1～9人が70.2%（33件）で最も高く、次いで10～49人で57.1%（16件）、50～99人（1件）と100～999人（2件）はいずれも50.0%となっています。

図 【従業員数の規模別】企業認定制度の認知状況



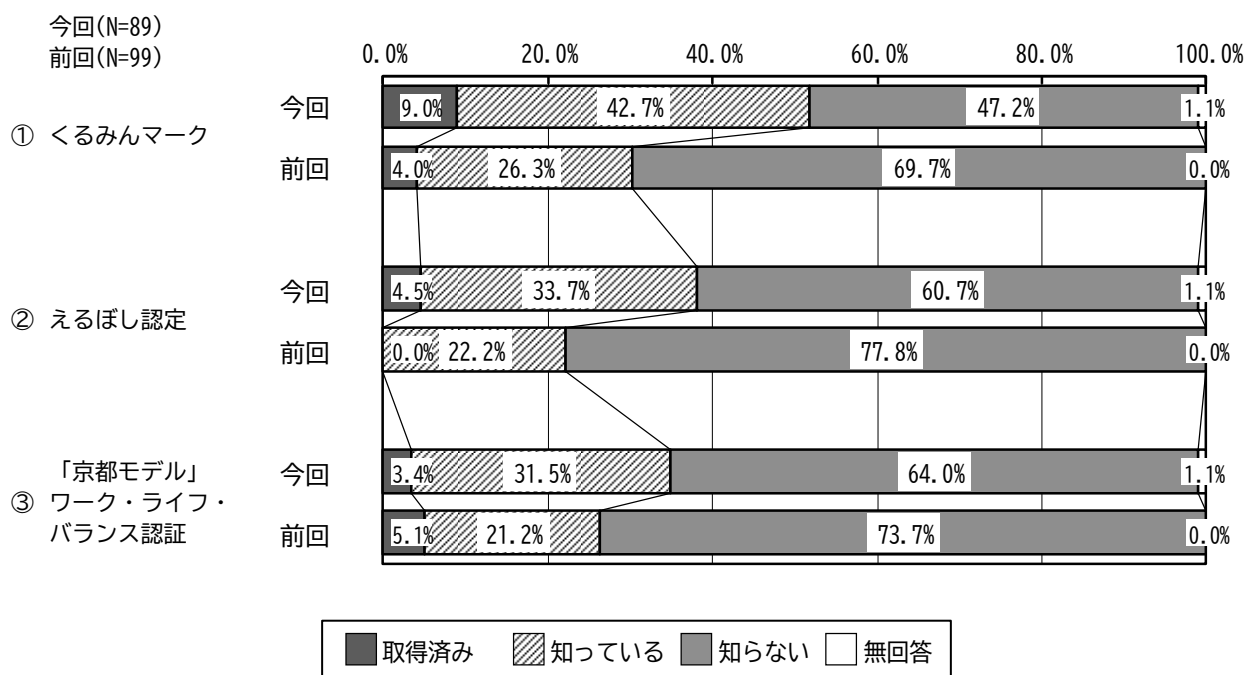
【前回との比較】

前回調査と比較すると、「①くるみんマーク」では「取得済み」が5.0ポイント増加、「知っている」が16.4ポイント増加、「知らない」は22.5ポイント減少しています。

「②えるぼし認定」では「取得済み」が4.5ポイント増加、「知っている」が11.5ポイント増加、「知らない」は17.1ポイント減少しています。

「③『京都モデル』ワーク・ライフ・バランス認証」では「取得済み」が1.7ポイント減少、「知っている」が10.3ポイント増加、「知らない」は9.7ポイント減少しています。

図 【前回比較】企業認定制度の認知状況



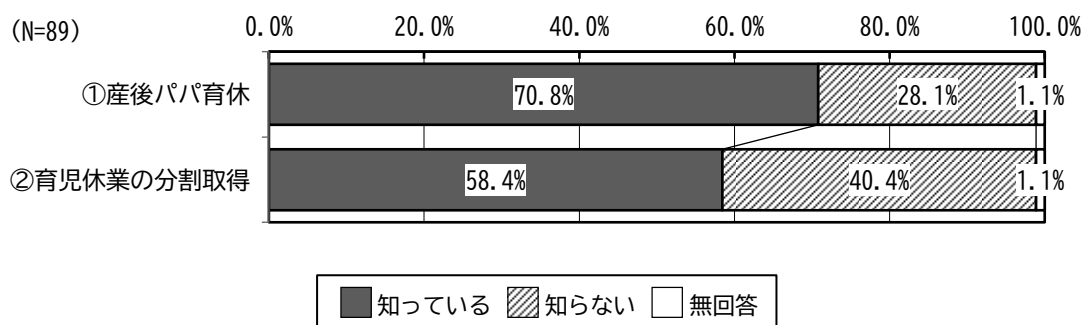
（６）産後パパ育休・育児休業の分割取得の認知状況

問６ 貴事業所では、令和４年に改正された育児・介護休業法で次の制度が新たに創設されたこととはご存じですか。

「①産後パパ育休」については、「知っている」が70.8%（63件）、「知らない」が28.1%（25件）となっています。

「②育児休業の分割取得」については、「知っている」が58.4%（52件）、「知らない」が40.4%（36件）となっています。

図 産後パパ育休・育児休業の分割取得の認知状況

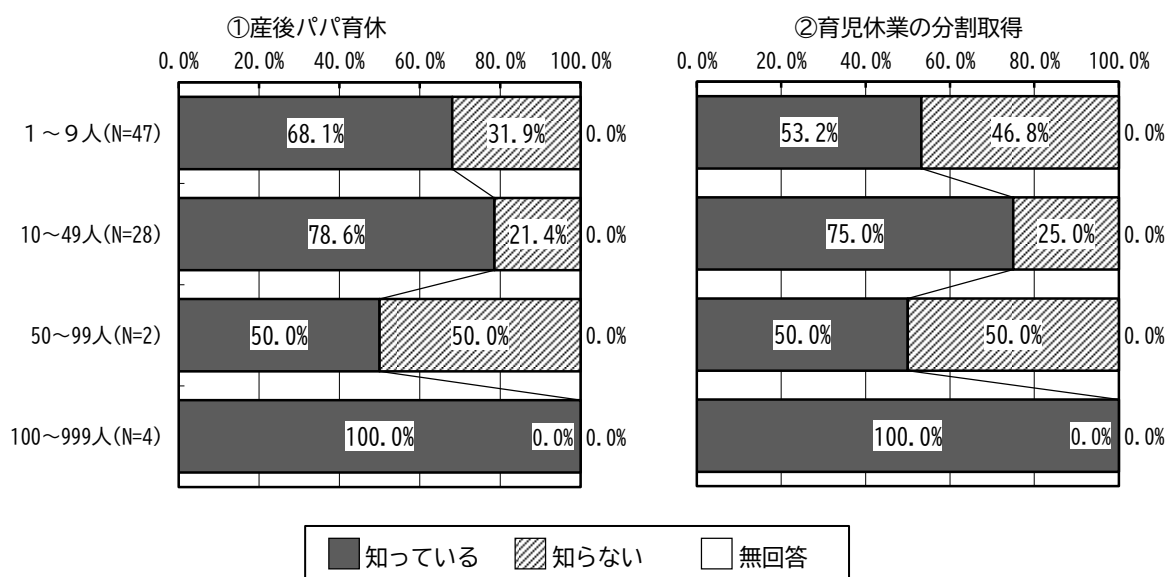


【従業員数の規模別】

従業員数の規模別にみると、「①産後パパ育休」を「知っている」は100～999人が100.0%（４件）で最も高く、次いで10～49人が78.6%（22件）、１～９人が68.1%（32件）、50～99人が50.0%（１件）となっています。

「②育児休業の分割取得」を「知っている」は100～999人が100.0%（４件）で最も高く、次いで10～49人が75.0%（21件）、１～９人が53.2%（25件）、50～99人が50.0%（１件）となっています。

図 【従業員数の規模別】産後パパ育休・育児休業の分割取得の認知状況

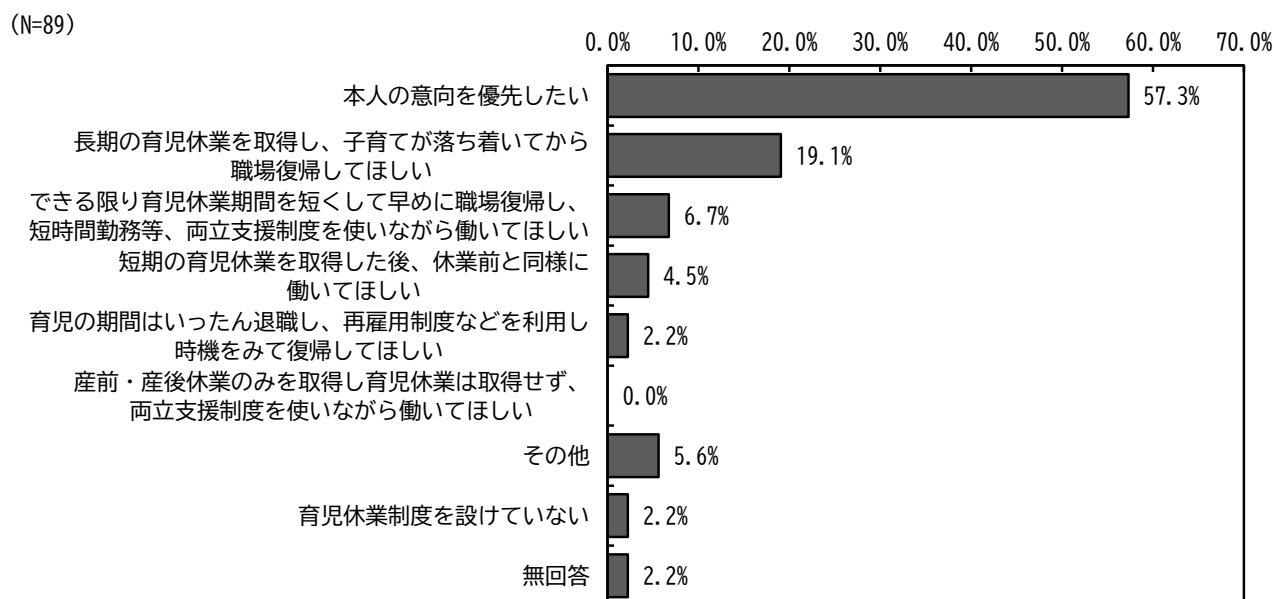


(7) 従業員の育児休業取得についての考え方

問7 貴事業所では、従業員の育児休業取得に対して、どのようにお考えですか。(○は1つ)

従業員の育児休業取得についての考え方については、「本人の意向を優先したい」が57.3% (51件) で最も高く、次いで「長期の育児休業を取得し、子育てが落ち着いてから職場復帰してほしい」が19.1% (17件)、「できる限り育児休業期間を短くして早めに職場復帰し、短時間勤務等、両立支援制度を使いながら働いてほしい」が6.7% (6件) となっています。

図 従業員の育児休業取得についての考え方

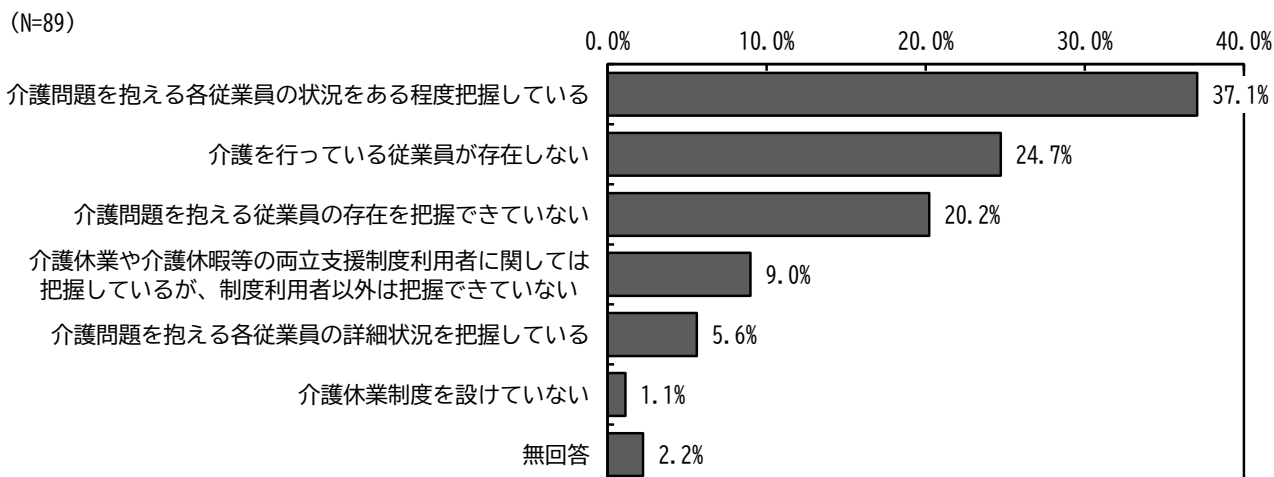


（８）介護問題を抱える従業員の把握状況

問８ 貴事業所では、介護問題を抱える従業員の把握状況はいかがですか。（○は１つ）

介護問題を抱える従業員の把握状況については、「介護問題を抱える各従業員の状況にある程度把握している」が37.1%（33件）で最も高く、次いで「介護を行っている従業員が存在しない」が24.7%（22件）、「介護問題を抱える従業員の存在を把握できていない」が20.2%（18件）となっています。

図 介護問題を抱える従業員の把握状況



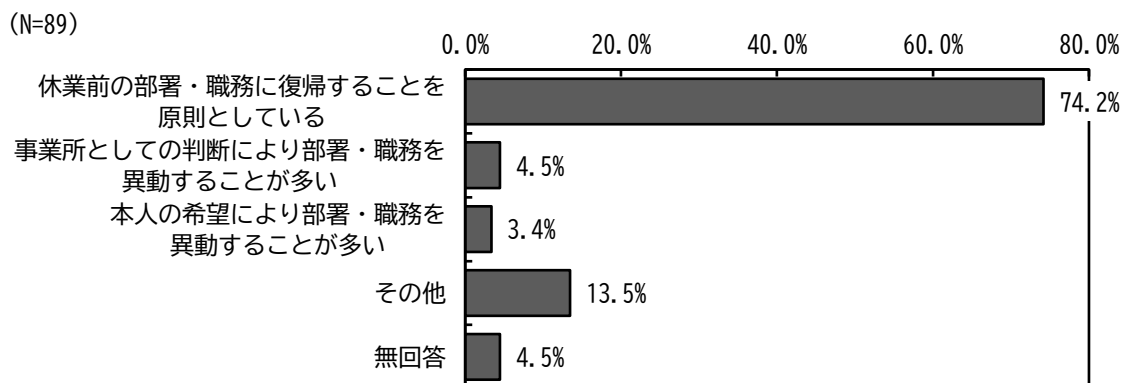
（９）育児・介護休業取得者の復職後の配置状況

問９ 貴事業所において育児・介護休業取得者の復職後の配置状況はどのようになっていますか。（○は１つ）

育児・介護休業取得者の復職後の配置状況については、「休業前の部署・職務に復帰することを原則としている」が74.2%（66件）で最も高く、次いで「その他」が13.5%（12件）、「事業所としての判断により部署・職務を異動することが多い」が4.5%（4件）となっています。

「その他（13.5%・12件）」の意見としては、「事例がない」といった意見が多くなっています。

図 育児・介護休業取得者の復職後の配置状況



2 両立支援、ワーク・ライフ・バランスについて

(1) 仕事と家庭の両立やワーク・ライフ・バランス推進のための措置の実施状況

問 10 仕事と家庭の両立やワーク・ライフ・バランスを推進するために、貴事業所では次のような措置を実施していますか。(各項目に○は1つ)

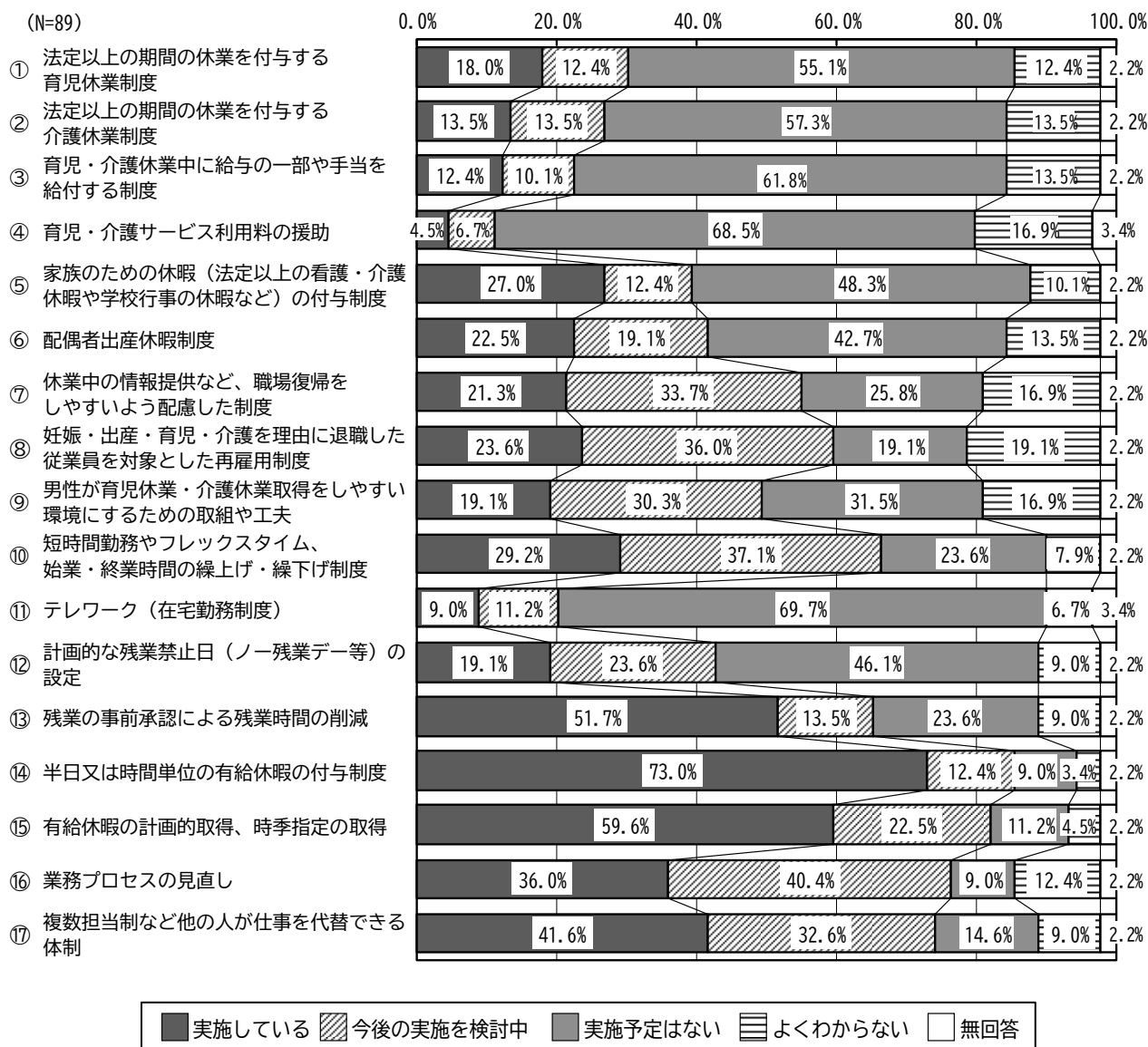
仕事と家庭の両立やワーク・ライフ・バランス推進のための措置の実施状況については、「実施している」では、「⑭半日又は時間単位の有給休暇の付与制度」が73.0% (65件) と最も高く、次いで「⑮有給休暇の計画的取得、時季指定の取得」「⑬残業の事前承認による残業時間の削減」「⑰複数担当制など他の人が仕事を代替できる体制」が「実施している」が約4割から約6割となっています。

また、「今後の実施を検討中」では、「⑯業務プロセスの見直し」「⑩短時間勤務やフレックスタイム、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ制度」「⑧妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した従業員を対象とした再雇用制度」「⑦休業中の情報提供など、職場復帰をしやすいよう配慮した制度」が約3割から約4割となっています。

一方、「実施予定はない」では、「⑪テレワーク（在宅勤務制度）」が69.7% (62件) で最も高く、次いで「④育児・介護サービス利用料の援助」「③育児・介護休業中に給与の一部や手当を給付する制度」「②法定以上の期間の休業を付与する介護休業制度」「①法定以上の期間の休業を付与する育児休業制度」が約7割から約6割となっています。

「④育児・介護サービス利用料の援助」「⑪テレワーク（在宅勤務制度）」は、「実施している」が1割未満となっています。

図 仕事と家庭の両立やワーク・ライフ・バランス推進のための措置の実施状況



【前回との比較】

前回調査と比較すると、「実施している」では「⑨男性が育児休業・介護休業取得をしやすい環境にするための取組や工夫」が12.0ポイント、「⑭半日又は時間単位の有給休暇の付与制度」が8.4ポイント、「⑤家族のための休暇（法定以上の看護・介護休暇や学校行事の休暇など）の付与制度」が7.8ポイント、「⑮有給休暇の計画的取得、時季指定の取得」が7.1ポイントとそれぞれ増加しています。

「今後の実施を検討中」では「⑩短時間勤務やフレックスタイム、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ制度」が11.8ポイント増加しています。

一方、「実施予定はない」は「⑧妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した従業員を対象とした再雇用制度」が6.2ポイント減少していますが、多くの項目で増加しています。

図 【前回比較】仕事と家庭の両立やワーク・ライフ・バランス推進のための措置の実施状況

今回(N=89)
前回(N=99)

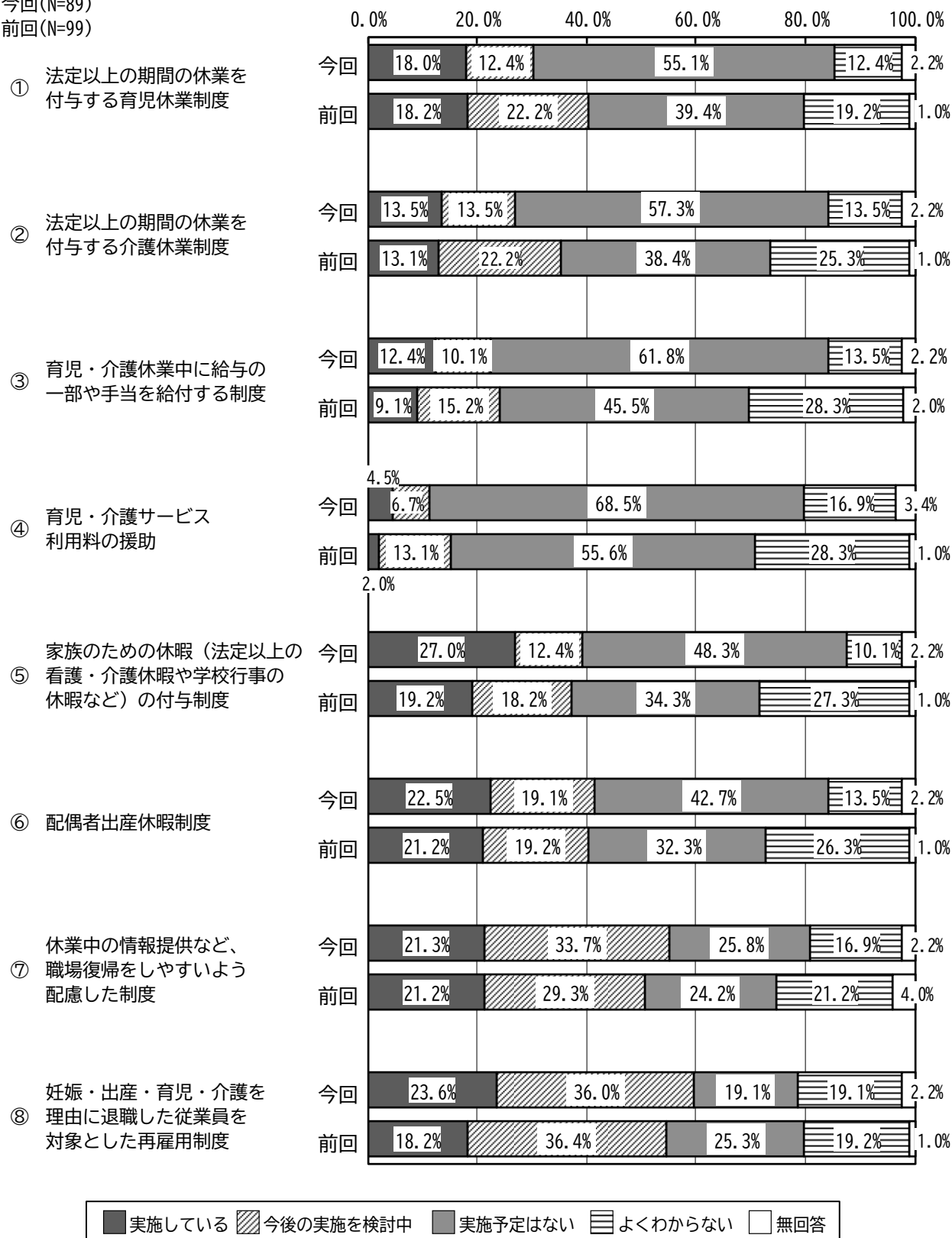
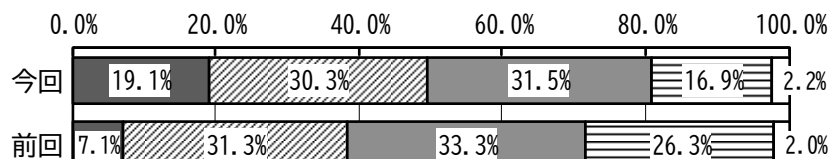


図 【前回比較】仕事と家庭の両立やワーク・ライフ・バランス推進のための措置の実施状況

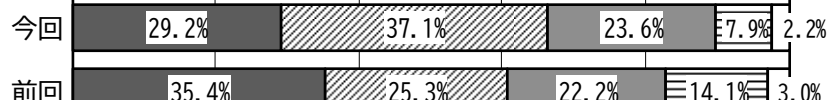
今回(N=89)

前回(N=99)

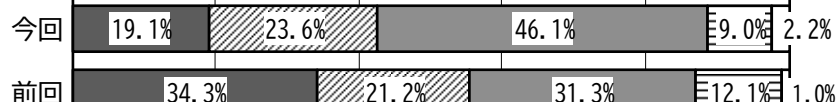
- ⑨ 男性が育児休業・介護休業
取得をしやすい環境に
するための取組や工夫



- ⑩ 短時間勤務やフレックス
タイム、始業・終業時間の
繰上げ・繰下げ制度



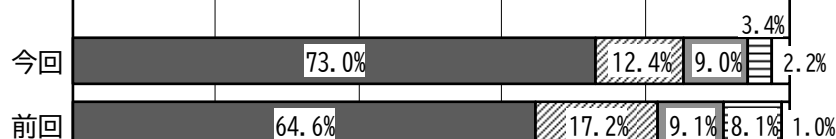
- ⑫ 計画的な残業禁止日
(ノー残業デー等)の設定



- ⑬ 残業の事前承認による
残業時間の削減



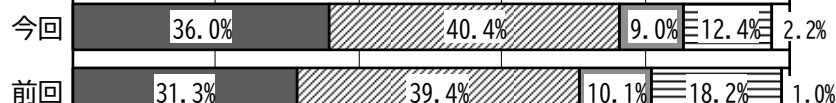
- ⑭ 半日又は時間単位の
有給休暇の付与制度



- ⑮ 有給休暇の計画的取得、
時季指定の取得



- ⑯ 業務プロセスの見直し



- ⑰ 複数担当制など他の人が
仕事を代替できる体制



■実施している ■今後の実施を検討中 ■実施予定はない ■よくわからない ■無回答

※「⑪テレワーク（在宅勤務制度）」は前回調査の選択肢にないため省略しています。

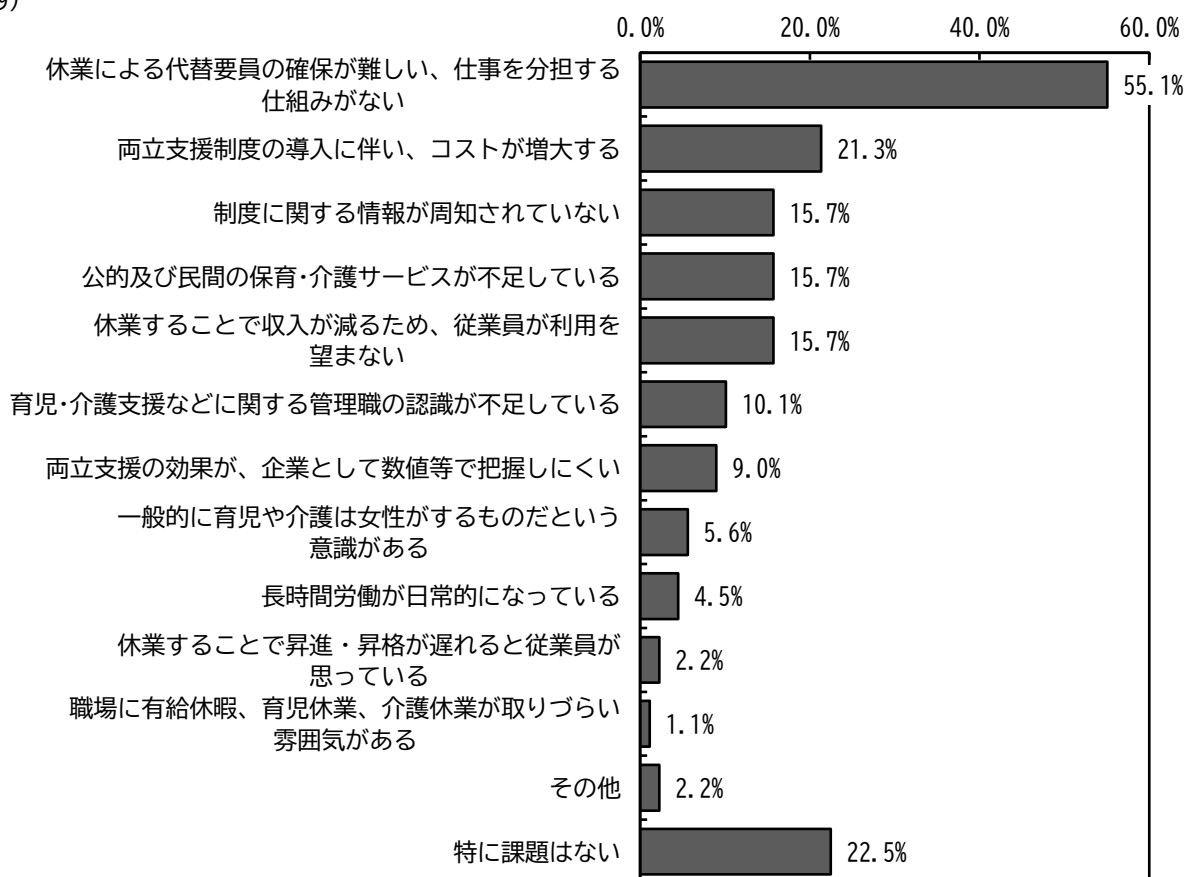
（２）両立支援制度の利用促進にあたっての課題

問 11 貴事業所で、仕事と育児や介護の両立支援制度の利用を促進しようとする場合、どのような課題があると思いますか。（〇はいくつでも）

両立支援制度の利用促進にあたっての課題については、「休業による代替要員の確保が難しい、仕事を分担する仕組みがない」が55.1%（49件）で最も高く、次いで「特に課題はない」が22.5%（20件）、「両立支援制度の導入に伴い、コストが増大する」が21.3%（19件）となっています。

図 両立支援制度の利用促進にあたっての課題

（N=89）

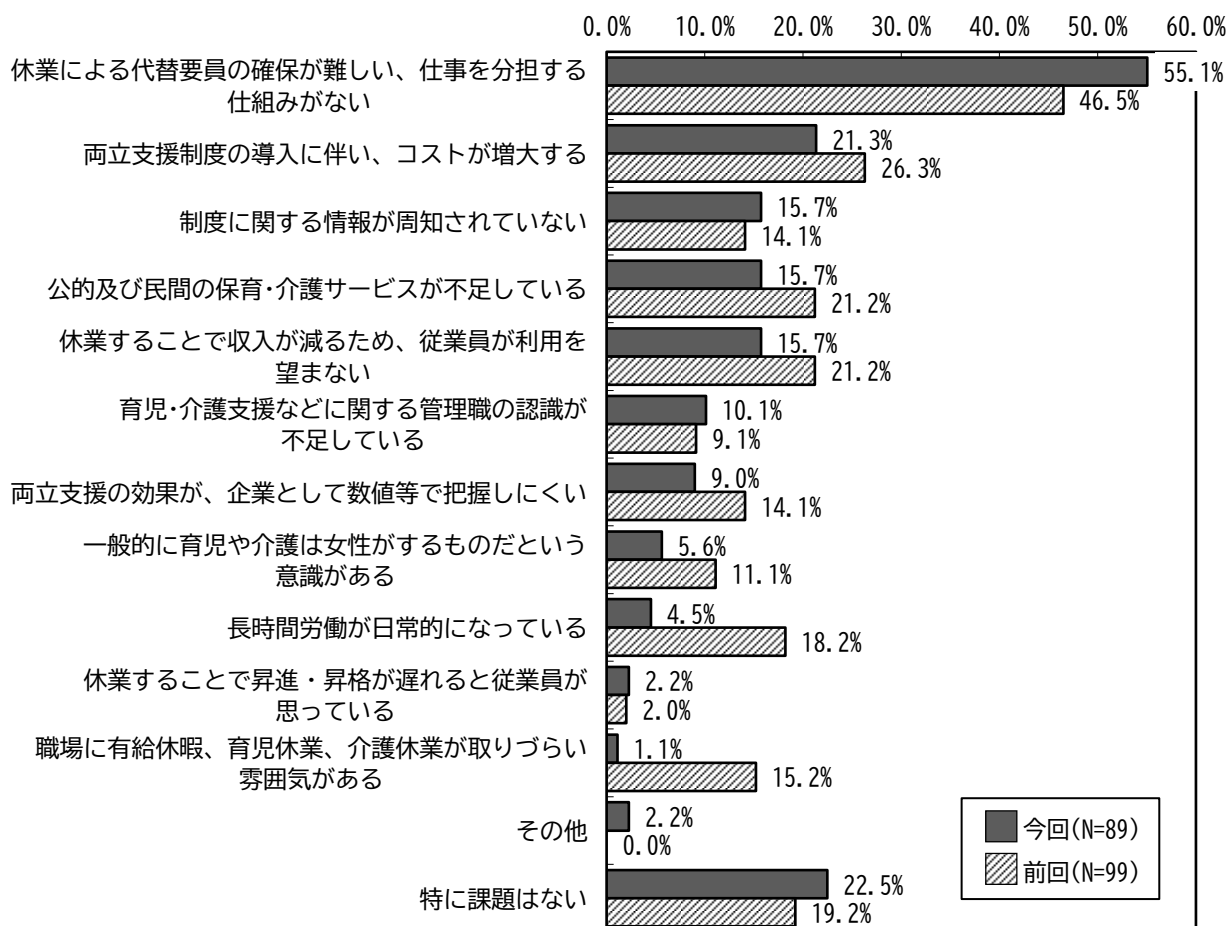


【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、「休業による代替要員の確保が難しい、仕事を分担する仕組みがない」は8.6ポイント増加しています。

一方、「職場に有給休暇、育児休業、介護休業が取りづらい雰囲気がある」は14.1ポイント、「長時間労働が日常的になっている」は13.7ポイント減少しています。

図 【前回比較】両立支援制度の利用促進にあたっての課題



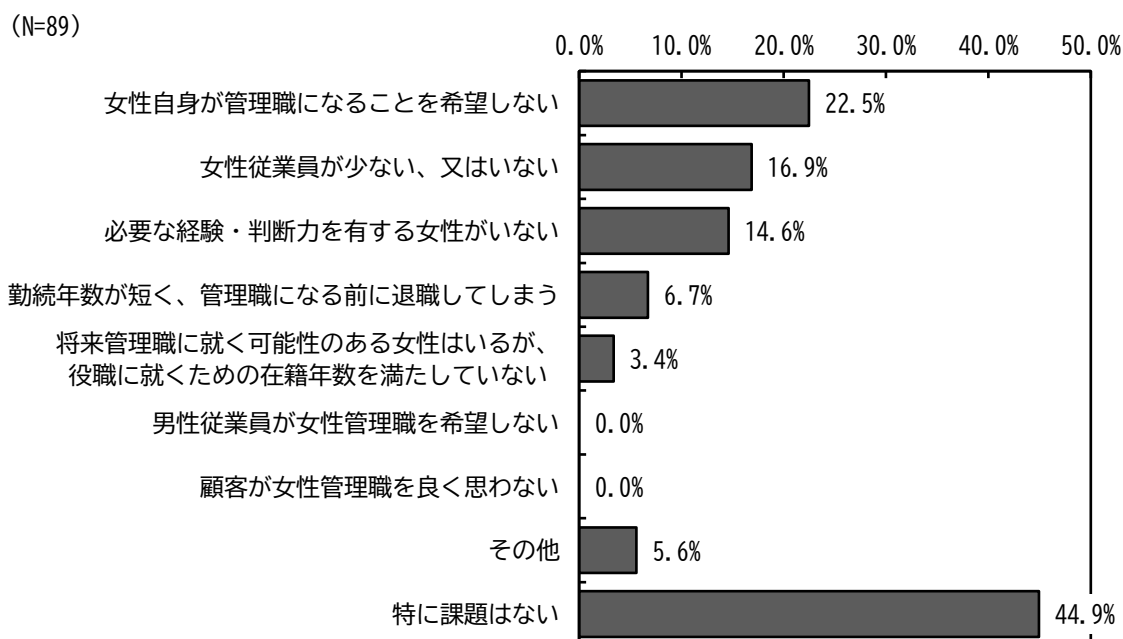
3 女性の活躍推進について

(1) 女性の管理職登用促進にあたっての課題

問 12 貴事業所で女性の管理職登用を促進しようとする場合、どのような課題がありますか。
(〇はいくつでも)

女性の管理職登用促進にあたっての課題については、「特に課題はない」が44.9% (40件) で最も高く、次いで「女性自身が管理職になることを希望しない」が22.5% (20件)、「女性従業員が少ない、又はいない」が16.9% (15件)、「必要な経験・判断力を有する女性がいらない」が14.6% (13件) となっています。

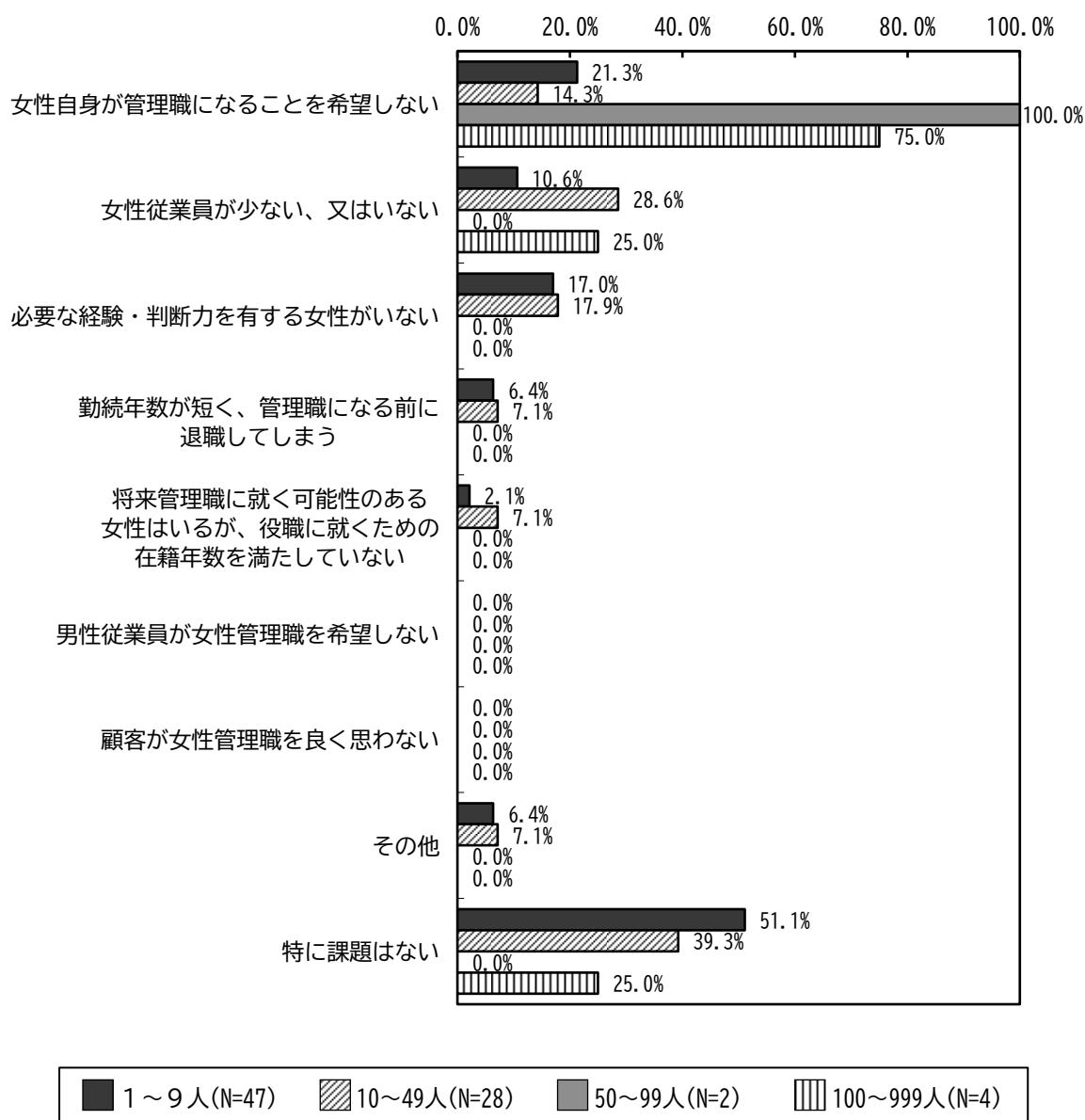
図 女性の管理職登用促進にあたっての課題



【従業員数の規模別】

従業員の規模別にみると、1～9人と10～49人では「特に課題はない」、50～99人と100～999人では「女性自身が管理職になることを希望しない」がそれぞれ最も高くなっています。

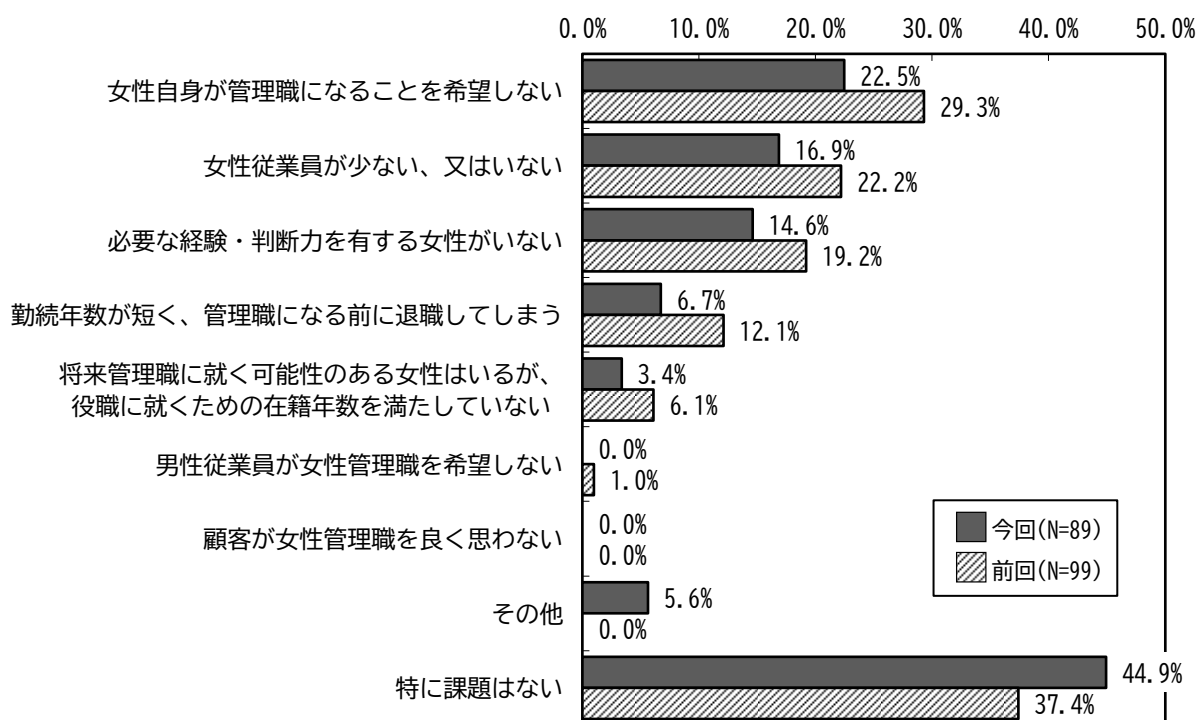
図 【従業員数の規模別】女性の管理職登用促進にあたっての課題



【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、「特に課題はない」が7.5ポイント、「その他」が5.6ポイント増加していますが、その他の項目では1ポイントから7ポイントほど減少しています。

図 【前回比較】女性の管理職登用促進にあたっての課題



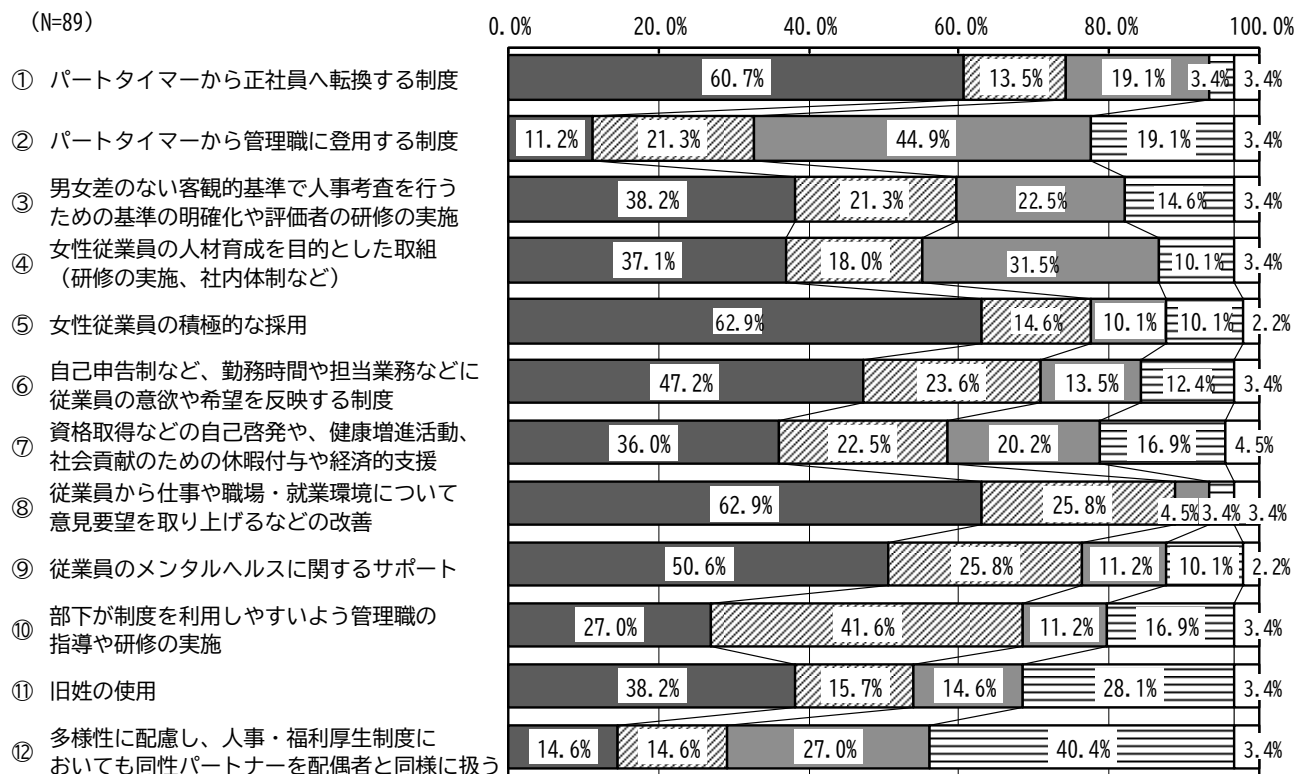
(2) 女性の活躍推進、ダイバーシティのための措置の実施状況

問 13 女性の活躍推進、ダイバーシティ（多様性の尊重）のために、貴事業所では次のような措置を実施していますか。（各項目に○は1つ）

「実施している」については、「⑤女性従業員の積極的な採用」「⑧従業員から仕事や職場・就業環境について意見要望を取り上げるなどの改善」がいずれも62.9%（56件）で最も高くなっています。次いで「①パートタイマーから正社員へ転換する制度」が60.7%（54件）、「⑨従業員のメンタルヘルスに関するサポート」が50.6%（45件）となっており、5割を超えています。

一方、「②パートタイマーから管理職に登用する制度」「⑫多様性に配慮し、人事・福利厚生制度においても同性パートナーを配偶者と同様に扱う」は1割台と低くなっています。

図 女性の活躍推進、ダイバーシティのための措置の実施状況



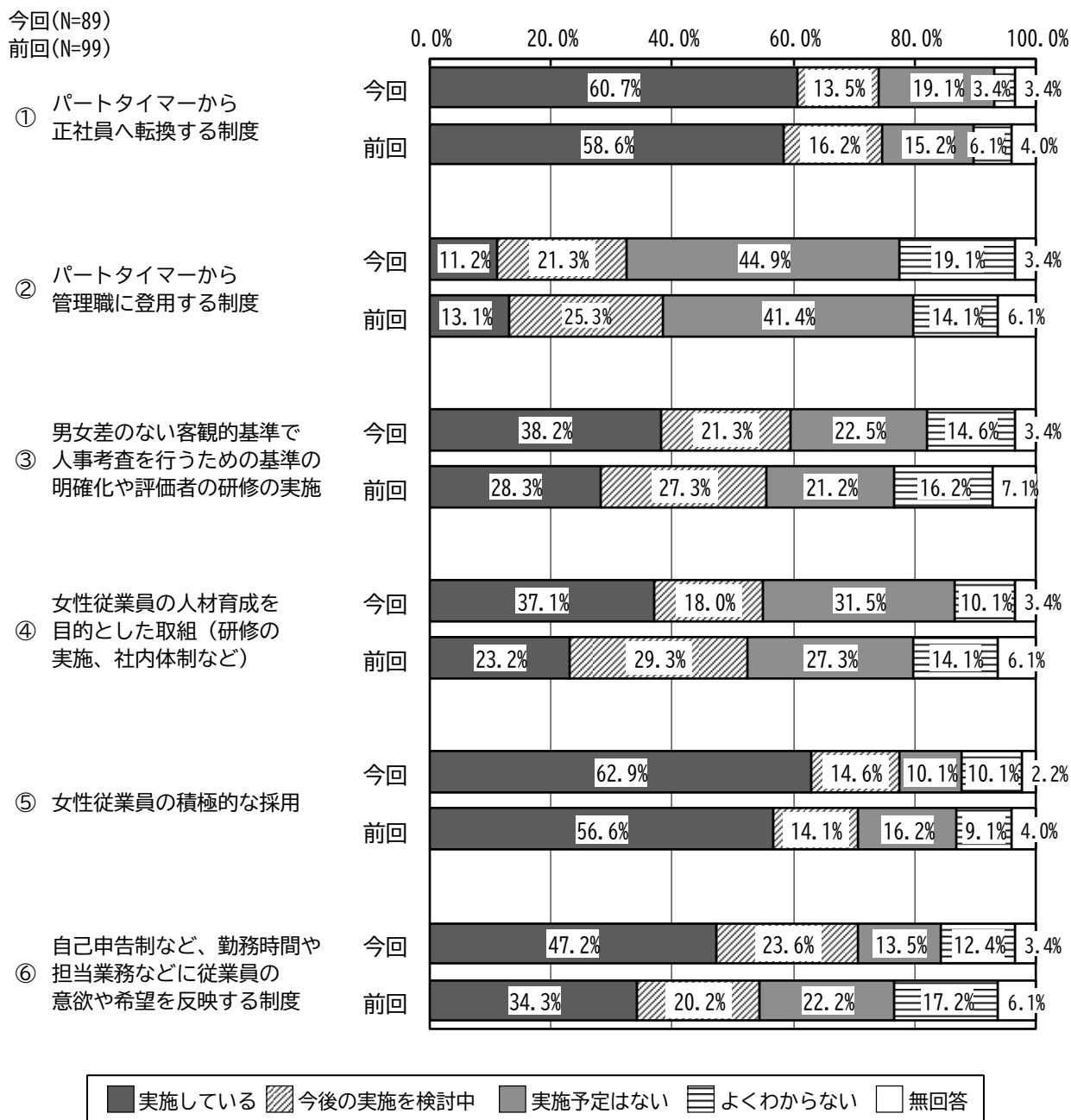
■ 実施している ■ 今後の実施を検討中 ■ 実施予定はない ■ よくわからない ■ 無回答

【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、「実施している」では「⑧従業員から仕事や職場・就業環境について意見要望を取り上げるなどの改善」が17.4ポイント、「⑨従業員のメンタルヘルスに関するサポート」が15.2ポイント、「④女性従業員の人材育成を目的とした取組（研修の実施、社内体制など）」が13.9ポイント、「自己申告制など、勤務時間や担当業務などに従業員の意欲や希望を反映する制度」が12.9ポイントとそれぞれ10ポイント以上増加しています。

「今後の実施を検討中」では「⑩部下が制度を利用しやすいよう管理職の指導や研修の実施」が12.3ポイント増加しています。

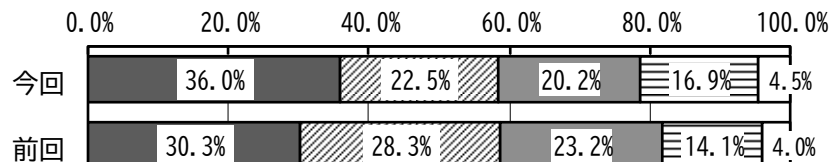
図 【前回比較】女性の活躍推進、ダイバーシティのための措置の実施状況



今回(N=89)

前回(N=99)

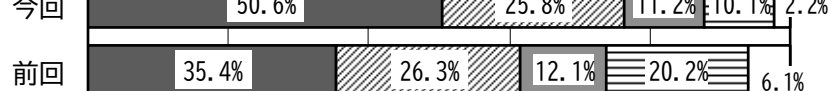
- ⑦ 資格取得などの自己啓発や、
健康増進活動、社会貢献の
ための休暇付与や経済的支援



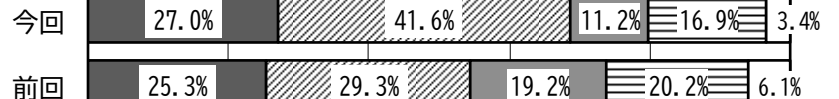
- ⑧ 従業員から仕事や職場・
就業環境について意見要望を
取り上げるなどの改善



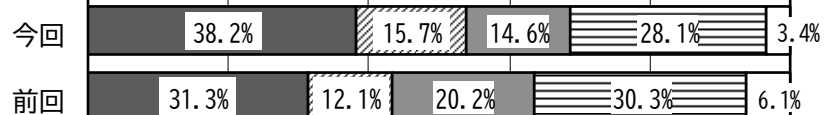
- ⑨ 従業員のメンタルヘルスに
関するサポート



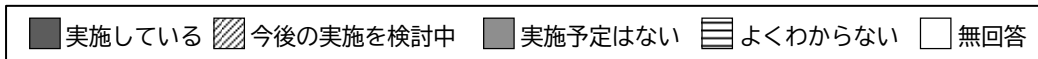
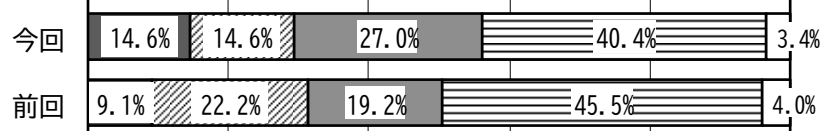
- ⑩ 部下が制度を利用しやすい
よう管理職の指導や研修の
実施



- ⑪ 旧姓の使用



- ⑫ 多様性に配慮し、人事・福利
厚生制度においても同性
パートナーを配偶者と同様に
扱う



4 職場環境について

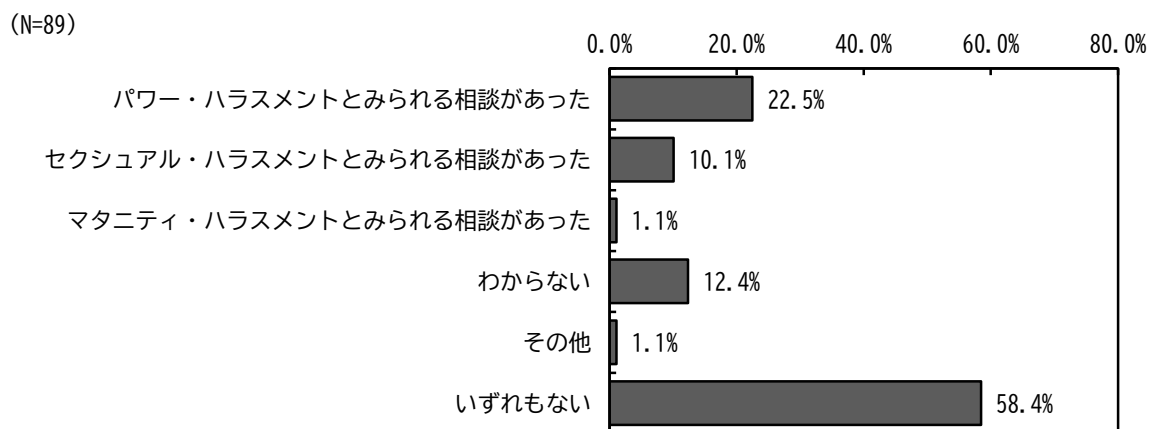
(1) ハラスメントなどの相談事例の有無

問 14 貴事業所では、この3年間にセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなどの相談事例がありましたか。(〇はいくつでも)

ハラスメントなどの相談事例の有無については、「いずれもない」が58.4% (52件) で最も高く、約6割となっています。

相談事例では、「パワー・ハラスメントとみられる相談があった」が22.5% (20件)、「わからない」が12.4% (11件)、「セクシュアル・ハラスメントとみられる相談があった」が10.1% (9件)、「マタニティ・ハラスメントとみられる相談があった」が1.1% (1件) となっています。

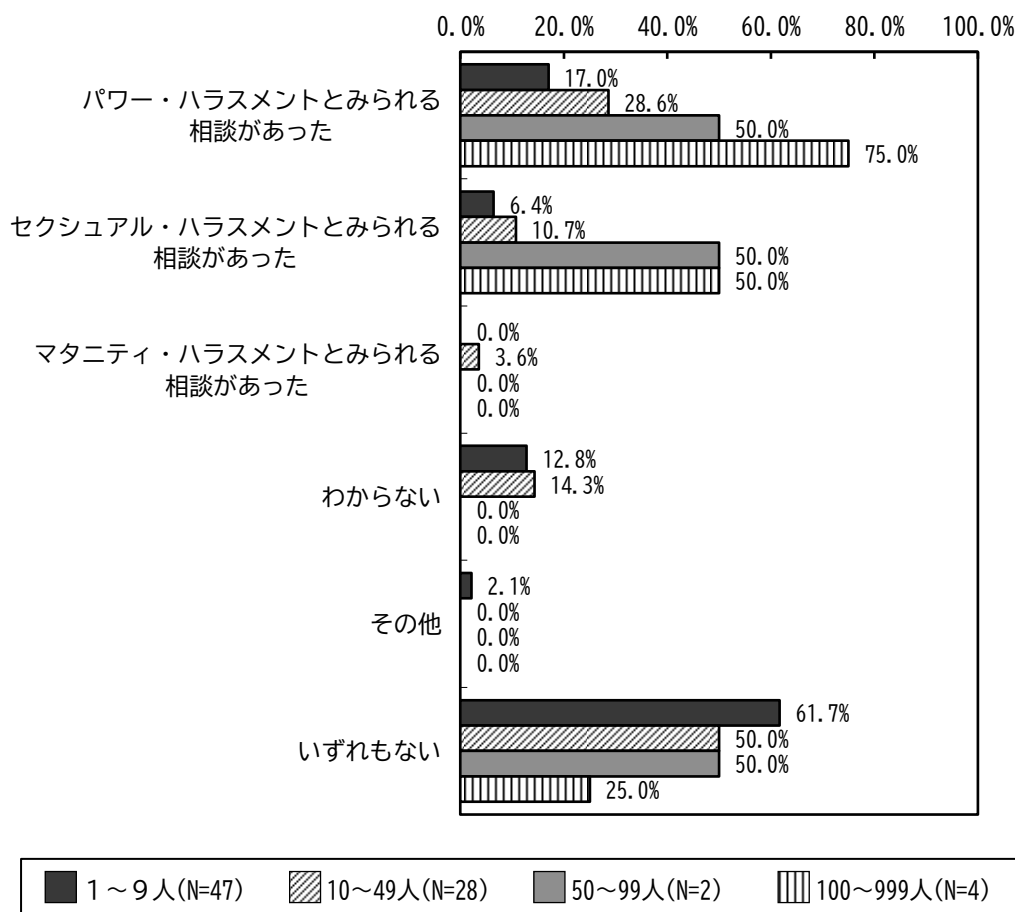
図 ハラスメントなどの相談事例の有無



【従業員数の規模別】

従業員数の規模別にみると、1～9人と10～49人では「いずれもない」、「パワー・ハラスメントとみられる相談があった」「セクシュアル・ハラスメントとみられる相談があった」「いずれもない」が同率、100～999人では「パワー・ハラスメントとみられる相談があった」がそれぞれ最も高くなっています。

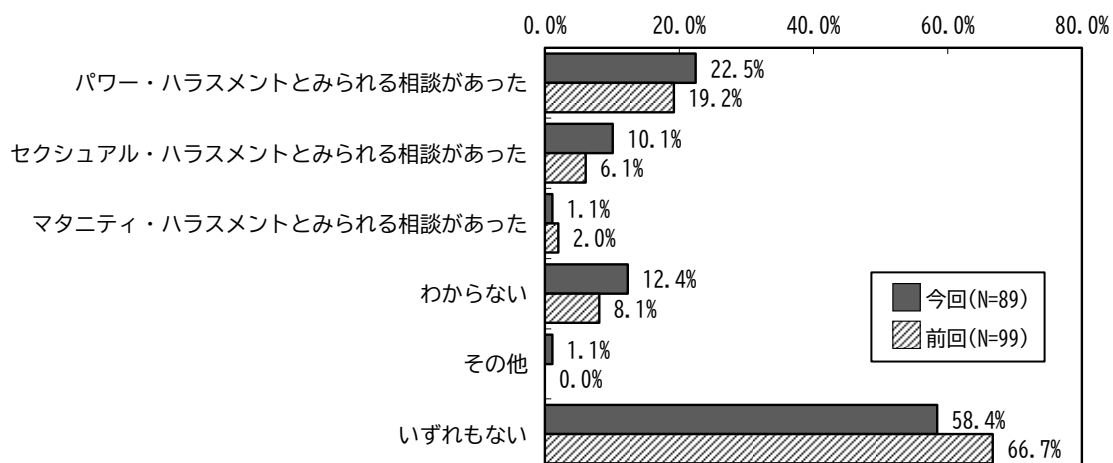
図 【従業員数の規模別】ハラスメントなどの相談事例の有無



【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、「セクシュアル・ハラスメントとみられる相談があった」が4.0ポイント、「パワー・ハラスメントとみられる相談があった」が3.3ポイント増加しています。

図 【前回比較】ハラスメントなどの相談事例の有無



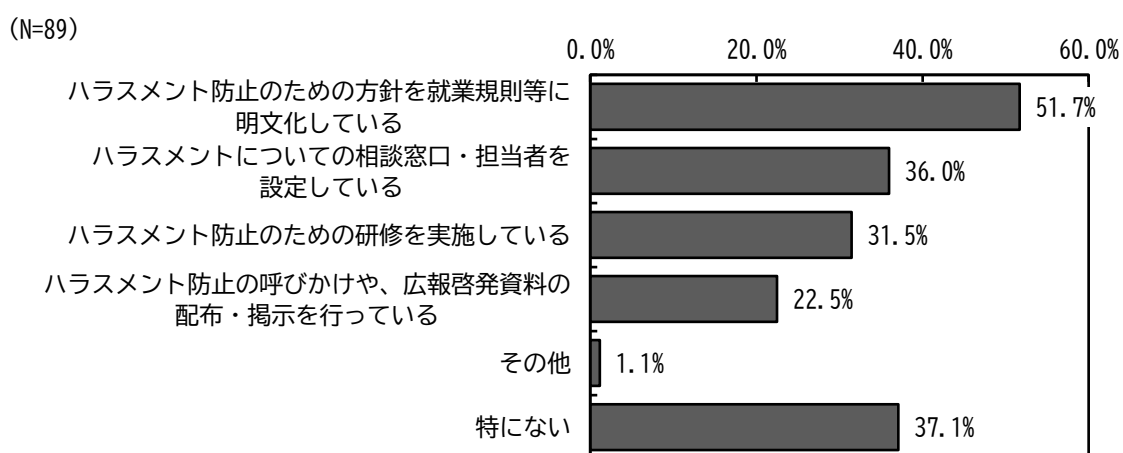
（２）ハラスメントに対する取組

問 15 貴事業所では、ハラスメント（セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなど）に対し、以下のような取組をしていますか。
（〇はいくつでも）

ハラスメントに対する取組については、「ハラスメント防止のための方針を就業規則等に明文化している」が51.7%（46件）で最も高く、「ハラスメントについての相談窓口・担当者を設定している」が36.0%（32件）、「ハラスメント防止のための研修を実施している」が31.5%（28件）「ハラスメント防止の呼びかけや、広報啓発資料（パンフレット・ポスター・社内報）の配布・掲示を行っている」が22.5%（20件）となっています。

「特にない」は37.1%（33件）と約４割を占めています。

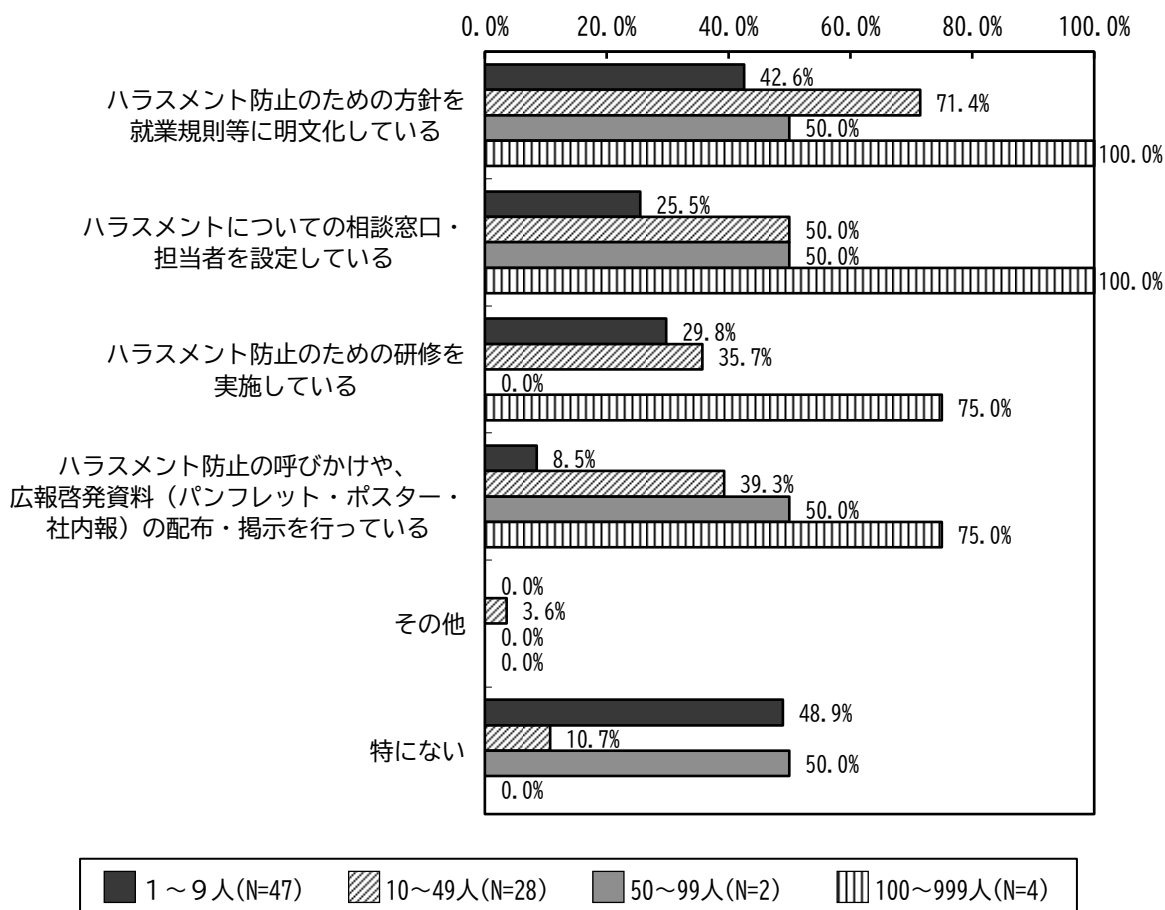
図 ハラスメントに対する取組



【従業員数の規模別】

従業員数の規模別にみると、1～9人では、「特にない」、10～49人では「ハラスメント防止のための方針を就業規則等に明文化している」、50～99人では「ハラスメント防止のための方針を就業規則等に明文化している」「ハラスメントについての相談窓口・担当者を設定している」「ハラスメント防止の呼びかけや、広報啓発資料（パンフレット・ポスター・社内報）の配布・掲示を行っている」「特にない」が同率、100～999人では「ハラスメント防止のための方針を就業規則等に明文化している」「ハラスメントについての相談窓口・担当者を設定している」が同率でそれぞれ最も高くなっています。

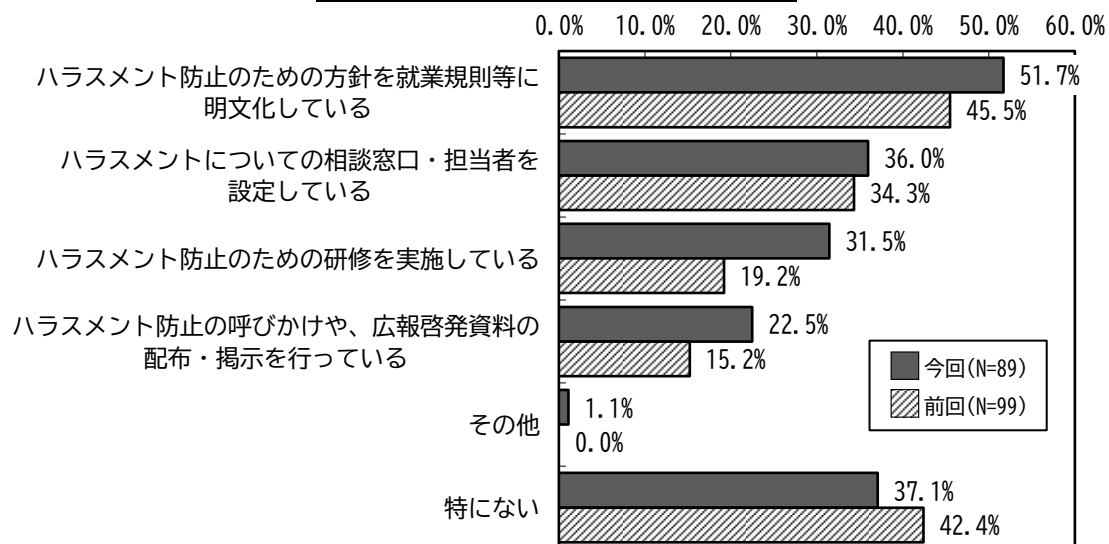
図 【従業員数の規模別】ハラスメントに対する取組



【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、多くの項目で増加しており「ハラスメント防止のための研修を実施している」は12.3ポイント、「ハラスメント防止の呼びかけや、広報啓発資料（パンフレット・ポスター・社内報）の配布・掲示を行っている」は7.3ポイント、「ハラスメント防止のための方針を就業規則等に明文化している」は6.2ポイント、「ハラスメントについての相談窓口・担当者を設定している」は1.7ポイントとそれぞれ増加しています。

図 【前回比較】ハラスメントに対する取組



資 料 編

男女共同参画に関する市民アンケート調査

平素は、城陽市政にご理解とご協力をいただき厚くお礼申し上げます。

本市では、男女が、互いにその人権を尊重しつつ、喜びも責任も分かち合い、性別にかかわらずその個性と能力を発揮することができ、男女共同参画社会の実現に向けて、「第4次城陽市男女共同参画計画 さんさんプラン」(令和3年度～令和12年度)に基づき、各種施策を進めています。

この度、5年ごとの計画見直しにおいて、市民の皆様ニーズやご意見をお聞きするため、「男女共同参画に関する市民アンケート調査」を実施することとしました。

このアンケート調査は、計画改定の基礎データとして活用させていただくとともに、今後の男女共同参画施策推進のための参考資料とすることを目的として、2024年10月1日現在、市内在住の18歳以上の方から、1,000人を無作為に抽出して実施いたします。

回答は無記名のため個人が特定されることはありません。また、回答内容は統計的に処理して扱います。

ご多用のところお手数をおかけしますが、アンケートの趣旨をご理解いただき、ご協力くださいようお願い申し上げます。

令和6年(2024年)10月

城陽市長 奥田 敬晴

男女共同参画社会とは

男女が性別にかかわらず、自らの意思によって社会のあらゆる分野で対等に活動する機会が確保され、男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を受けることができ、ともに責任を担う社会のこと。



※裏面の「ご記入にあたってのお願い」をご覧ください。

あなたご自身についてお尋ねします。

問1 あなたの性別は。(○は1つ) ※ご自身が認識されている性別または状態をお書きください。

1. 男性	2. 女性	3. その他 ()
※ 1.、2に当てはまらない場合、自由にお書きください。		

問2 あなたの年代をお答えください。(○は1つ)

1. 10 歳代	2. 20 歳代	3. 30 歳代	4. 40 歳代
5. 50 歳代	6. 60 歳代	7. 70 歳代	8. 80 歳以上

問3 あなたの家族構成をお答えください。(○は1つ)

1. 一世代 (ひとり暮らし)	2. 一世代 (自分と配偶者・パートナーのみ)
3. 二世代 (両親と子ども)	4. 二世代 (ひとり親と子ども)
5. 三世代 (祖父母と親と子ども)	6. その他 (具体的に)

問4 あなたにお子さんはいいますか。いる方は人数及びお子さんの年代をご記入ください。
(別居・同居は問いません) (○は1つ)

1. いる () 人	2. 子どもはいない → 問5へ
-------------	------------------

→ 問4-1 お子さんの人数をご記入ください。

() 人

→ 問4-2 お子さんの学齢をお答えください。(○はいくつでも)

1. 就学前	2. 小学生	3. 中学生	4. 高校生
5. 大学生・大学院生・専門学校生	6. 社会人	7. その他 (具体的に)	

問5 あなたのお仕事の形態をお答えください。(○は1つ)

1. 正社員・正規職員	2. アルバイト、パートタイマー	3. 自営業・起業
4. 内職・在宅勤務	5. 派遣・契約社員	
6. 専業主婦・主夫	7. 無職 (専業主婦・主夫・学生を除く)	
8. 学生	9. その他 (具体的に)	

→ 問5で「6. 専業主婦・主夫」、「7. 無職 (専業主婦・主夫・学生を除く)」と回答された方にお尋ねします。

問5-1 今後、仕事をしたいと思いますか。(○は1つ)

1. すぐにでもしたい	2. 将来したい
3. するつもりはない	4. わからない

→ 問5-1で「1. すぐにでもしたい」、「2. 将来したい」と回答された方にお尋ねします。

問5-2 今後、仕事をする場合、どのような形態で働きたいですか。(○は1つ)

1. 正社員・正規職員	2. アルバイト、パートタイマー	3. 自営業・起業
4. 内職・在宅勤務	5. 派遣・契約社員	6. その他 (具体的に)

日常の暮らし(家庭・職業・地域生活)についてお尋ねします。

問6 次の考え方について、どのように思いますか。(○は①～⑦それぞれ1つ)

	① そう思う	② どちらか うかがい え	③ どちらか わかない え	④ そう 思わな い	⑤ わか らな い
①「男は仕事」「女は家庭」という考え方に同意する	1	2	3	4	5
②女の子は「女らしく」、男の子は「男らしく」育てたほうがよい	1	2	3	4	5
③女性も結婚、出産にかかわらず仕事を続けるほうがよい	1	2	3	4	5
④女性が育児休業を取得できる状況であつても男性も育児休業を取得することはよい	1	2	3	4	5
⑤結婚しても希望すれば夫婦別姓を選択できるよう法律を改めたほうがよい	1	2	3	4	5
⑥結婚や離婚は個人の自由なので、してもしなくてもよい	1	2	3	4	5
⑦同性パートナーの権利が認められる法制度ができることはよい	1	2	3	4	5

配偶者または男女のパートナーで暮らしている方にお聞きします。(該当されない方は問8へお進みください。)

問7 次のような家事は、一緒に暮らす配偶者・パートナー同士で男女どちらがされていますか。(○は①～⑨それぞれ1つ)

* ⑧～⑨は対象者がいる方のみ				
	主に男性	主に女性	両方が分担する	その他
① 食事の支度	1	2	3	4
② 食事のあとかたづけ	1	2	3	4
③ 食料品や日用品の買物	1	2	3	4
④ 掃除	1	2	3	4
⑤ 洗濯	1	2	3	4
⑥ ゴミ出し	1	2	3	4
⑦ ゴミの分別やゴミ袋の管理など	1	2	3	4
⑧ 日常的な親の介護や病人の世話	1	2	3	4
⑨ 子ども(中学生以下の子どもの)世話	1	2	3	4

全ての方にお聞きします。

問8 一緒に暮らす配偶者・パートナー同士が、問7のような家事を分担する場合、どのように行うのが理想だと思いますか。(○は1つ)

1. 男女が同じくらい分担するのがよい	2. 女性が主にを行うのがよい
3. 男性が主にを行うのがよい	4. その他(具体的に)

問9 生活のなかで、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活(地域活動、趣味・学習、付き合い等)」の優先度について、あなたの希望と現実(現状)に最も近いものはどれですか。(○はそれぞれ1つ)

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

問10 今後、男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。(○はいくつでも)

1. 男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと
2. 男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと
3. 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること
4. 年配者や周りの人が、夫婦の役割分担等についての当事者の考え方を尊重すること
5. 社会のなかで男性による家事、子育て、介護、地域活動についても、その評価を高めること
6. 男性が子育てや介護、地域活動を行うための仲間づくりを進めること
7. 労働時間短縮や休暇制度を普及させて、仕事以外の時間をより多く持つようになること
8. 男性が家事、子育て、介護、地域活動に関心を持てるよう啓発や情報提供を行うこと
9. 男性が家事や子育て、介護等の知識や方法を学ぶ機会を増やすこと
10. 仕事と他の活動との両立などについて、男性が相談しやすい窓口を設けること
11. わからない
12. その他(具体的に)
13. 特に必要なことはない

問11 これまで仕事をするなかで、次にあげる休業制度を利用したことがありますか。あるいは、現在利用していますか。(○はそれぞれ1つ)

	利用している	利用していたが、利用しなかった	利用して希望しない	今まで必要ない状態	知らない
① 育児休業※1	1	2	3	4	5
② 介護休業※2	1	2	3	4	5

※1 育児休業：労働者が原則1歳未満の子どもを養育するための休業制度のこと。

※2 介護休業：労働者が要介護状態(負傷、疾病または身体もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態)にある対象家族を介護するための休業制度のこと。

問 12 働く人にとって、有給休暇や育児、介護休業制度などの両立支援制度を利用しにくくしているのは、どのようなことだと思いますか。現在、お仕事をされていない方もお答えください。(〇はいくつでも)

1. 長時間労働が日常的になっている

2. 職場に有給休暇、育児休業、介護休業が取りづらい雰囲気がある

3. 休業による代替要員の確保が難しい、仕事を分担する仕組みがない

4. 育児・介護支援などに関する管理職の認識が不足している

5. 企業側に両立支援制度の導入に伴い、コストが増大するという意識がある

6. 両立支援の効果が、企業として数値等で把握しにくい

7. 制度に関する情報が周知されていない

8. 一般的に育児や介護は女性が行うものだという意識がある

9. 公的及び民間の保育・介護サービスが不足している

10. 休業することで収入が減る

11. 休業することで昇進・昇格が遅れる

12. その他（具体的に）

問 13 現在、地域や社会の活動に参加していますか。(〇は1つ)

1. 参加している

2. 参加していない

問 14

問 13-1 参加している方はどのような活動をしていますか。(〇はいくつでも)

1. 自治会、消防団、自主防災組織、女性会、高齢者クラブなどの地域での活動

2. PTA、子ども会、子ども見守り隊、青少年健全育成など地域での教育、子育てにかかわる活動

3. スポーツ、レクリエーション、趣味、文化などのグループ活動

4. 自然保護、環境保全などの活動

5. 国際交流活動

6. 福祉やボランティアに関する活動

7. その他（具体的に）

問 14 地域や社会の活動に参加する際に支障となることは何でしょうか。参加している方も参加していない方もお答えください。(〇はいくつでも)

1. 経済的な余裕がない

2. 仕事が忙しい

3. 家事・育児・介護で忙しい

4. 子どもを預けるところがない

5. 健康や体力に自信がない

6. 家族の理解や協力が得られない

7. 人間関係がわずらわしい

8. 身近に活動場所がない

9. 地域活動に関する情報がない

10. その他（具体的に）

11. 特に支障はない

問 15 子どもにどのような能力を身につけさせたいと思いますか。男子と女子それぞれに当てはまる番号に〇をつけてください。子どものいない方もお答えください。(〇は男子、女子それぞれ3つまで) * ここの子どもとは18歳未満を対象としています。

	礼儀作法	家事能力	職業能力	リーダーシップ	協調性	実行力	たくましさ	やさしさ	国際感覚	おもいやり	自立心	忍耐力	男女平等意識
男子	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
女子	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

問 16 子どもが性別にかかわらず自由な進路選択をするためには、どのようなことが必要だと思いますか。(〇はいくつでも) *例えば、「女の子は理系に向いていない」というような無意識の決めつけが、進路選択に影響することがあります。

1. 学校で、男女の区別なく個人の能力や希望を尊重した進路指導をする

2. 学校で「男だから、女だから」と決めつけるような言動をしない

3. 学校で、出産や育児・介護を経験しても仕事が続けられるよう、就業に関する法律や制度について教える

4. 学校で、性別にかかわらずさまざまな分野で活躍する人をロールモデルとして紹介する(例えば、男性保育士や女性科学者など)

5. 家庭で、男女の区別なく進路を選択できるという意識を持つ

6. 家庭で「男だから、女だから」と決めつけるような言動をしない

7. 家庭で、男女の区別なく家事能力が身につくような経験をさせる

8. 家庭で、男女の区別なく経済的に自立する意識を持つように働きかける

9. 家庭で、習い事や体験をさせるときに、性別による決めつけをしない

10. わからない

11. その他（具体的に）

12. 特に必要なことはない

問 17 災害時や防災対策など、非常時において、男女共同参画の視点を持つことが必要だ
と思いますか。(○は1つ)

1. 必要と思う
2. 必要でないと思う

問 18 仮に、災害が発生したとき、避難所運営において、どのような取り組みが必要だと
思いますか。(○はいくつでも)

1. 間仕切りによるプライバシーの確保
2. 男女別更衣室と多目的更衣室の設置
3. 授乳室の設置
4. 女性専用の物干し場の設置
5. 男女別トイレ及び多目的トイレの設置と安全な設置場所の選定
6. 避難所の運営体制への女性の参画
7. 同性による下着類等の配布
8. ニーズを把握する体制（聞き取り、意見箱等）
9. 女性や子どもに対する暴力を防ぐための措置
10. 乳幼児のいる家庭用エリアの設定
11. 食事作り・かたづけ、清掃、力仕事、危険な作業など役割を性別によって固定化しない （男女を問わず、できる人が分担する）
12. 相談体制の確保や孤立化を防ぐための見守り・交流支援
13. わからない
14. その他（具体的に）
15. 特に必要なことはない

人権の尊重についてお尋ねします。

問 19 人権が尊重されていないと感じるのは、どのようなことについてですか。
(○はいくつでも)

1. 配偶者、恋人、パートナーからの暴力
2. 配偶者、恋人、パートナーからの一方的なセックスの強要
3. 職場におけるセクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）やマタニティ・ハラスメント （妊娠・出産を理由とする不当な扱いや嫌がらせ）
4. 広告内容と無関係に体の一部などを強調した広告
5. ボルノ映画、アダルトビデオ、ヌード写真を掲載した雑誌やインターネットサイト
6. 買春・売春・援助交際
7. 風俗営業
8. わからない
9. その他（具体的に）
10. 特に感じない

問 20 あなたはこれまでに、あなたの配偶者やパートナー、恋人から次のようなドメステ
ィック・バイオレンス（DV）※をされたこと、または、あなたの配偶者やパートナ
ー、恋人にされたことがありますか。(○は「されたこと」「したこと」①～⑥それぞれ1つ)

① 自分自身がされた ことがあること	② 相手にしたこと がある
あいつ度たも	あいつ度たも
なまいつた	なまいつた
1 2 3	1 2 3
①身体的な暴力 殴る、ける、物を投げつけるなど	1 2 3
②精神的な暴力 のしりの言葉や何を言っても無視するなど	1 2 3
③社会的な暴力 周囲との付き合いの禁止や外出の制限、電 話・手紙・メールなどのチェックなど	1 2 3
④経済的な暴力 生活費を渡さない、金の使い道を細かくチェ ックするなど	1 2 3
⑤子どもを巻き添えにした暴力 子どもの前で暴力行為や子どもへの暴力など	1 2 3
⑥性的な暴力 嫌がるのにセックスしたり、ボルノを見せるなど	1 2 3

※ドメスティック・バイオレンス（DV）：配偶者、パートナーや恋人から受ける暴力行為のこと。上記選択肢の
ように身体的暴力だけではなく、性的、精神的、経済的とさまざまな暴力の形態があります。

問 20-1 問 20 で1つでも「何度もあった」または「1～2度あった」と回答された方にお尋ねします。
その時、誰（どこ）に相談しましたか。(○はいくつでも)

* 該当しない方は、問 21 へお進みください。

1. 親・きょうだい・子ども・親戚	2. 友人・知人
3. 市男女共同参画支援センター	4. 医療関係者（医師、看護師など）
5. 配偶者暴力相談支援センター（婦人相談所）	6. 学校関係者（教員・スクールカウンセラー）
7. 警察	8. 1～7以外の公的な機関（市役所、人権擁護委員、民生児童委員など）
9. 民間の相談窓口	10. その他（具体的に）
11. 誰（どこ）にも相談しなかった	

問20-2 問20-1で「11. 誰（どこ）にも相談しなかった」と回答された方にお尋ねします。
相談しなかった理由は何か。（○はいくつでも）

1. 誰（どこ）に相談したらいいかわからなかった

2. 相談しても自分のせいに行われたり、我慢するよう言われるのではないかと思った

3. 自分さえ我慢すればいいのだったと思った

4. 配偶者、恋人、パートナーの恥を言うようで、できなかった

5. このことが知れると、周囲の人に心配や迷惑をかけるのではないかと思った

6. 世間体が悪いので、人に知られたくないと思った

7. 相談したことが相手に知られると、さらに事態が悪くなると思った

8. 相談するほどのことではないと思った

9. 自分にも悪いところがあると思った

10. そのことについて思い出しにくかった

11. その他（具体的に）

問21 あなたは本市が行っている、女性相談*をご存じですか。（○は1つ）

1. 利用したことがある

2. 知っているが、利用したことはない

3. 知らない

※女性相談：はれっとJOYO（埼玉県男女共同参画支援センター）では、生き方や夫婦関係、親子関係、対人関係などの女性が生きていく上でぶつかる悩みについて、相談員がともに考え、解決の糸口を探します。

問22 次のようなことを自分自身がされたことがありますか。また、周囲で見たり、聞いたりしたことがありますか。（○はそれぞれいくつでも）

	自分自身がされた	見たり、聞いたりした
1. 年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われた	1	2
2. 「女（男）のくせに」「女（男）だから」と差別的な言い方をされた	1	2
3. 結婚や恋愛関係などについてつくつく聞かれた	1	2
4. 自分の意思に反して体をさわられた・卑猥な話を聞かされた	1	2
5. 交際や性的行為を強要された	1	2
6. 卑猥なメールを送られたり、リベンジポルノ*の脅しや被害を受けた	1	2
7. 権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされた	1	2
8. 職場で妊娠・出産を理由に不当な扱いを受けた	1	2
9. しつこくつきまとわれた（ストーカー行為）	1	2
10. 性的少数者であることで不当な扱いを受けた	1	2

※リベンジポルノ：別れた交際相手の裸の写真や動画などを復讐などの目的で、インターネットに流出（公開）させる嫌がらせ行為のこと。

問23 令和4年に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が成立しました。この法律は、貧困やDV、性被害などに直面する女性に向けて自立に向けた公的支援を強化するものですが、このことについて特に市で取り組むべき内容はどれですか。（○はいくつでも）

1. 多岐にわたる問題に関する相談窓口の設置・周知をする

2. 相談窓口や庁内において分野横断的に対応できる体制を図る

3. SNSなどで気軽に相談できるようにする

4. 専門性のある女性相談員を配置する

5. 弁護士や心理専門職などとの連携を強化する

6. こちらから相談に行くのではなく、訪問での相談や支援体制を図る

7. 緊急時の一時保護などに対応できるようにする

8. 困難な状況におかれている女性への支援に関する市民の理解促進を図る

9. 同じ困難を抱える女性同士の居場所やつながりを充実させる

10. わからない

11. その他（具体的に）

12. 特に必要なことはない

※次のページに続きます。

男女共同参画社会についてお尋ねします。

問24 現在、日本の社会において男女の地位は、どの程度平等になっていると思いますか。
(○は①～⑨それぞれ1つ)

	十分平等である	ある程度平等である	あまり平等でない	まったく平等でない	わからない
①家庭生活(家事・育児・介護面など)では	1	2	3	4	5
②雇用の機会や働く分野では	1	2	3	4	5
③賃金や昇進など待遇面では	1	2	3	4	5
④地域活動の場(自治会活動、ボランティア活動など)では	1	2	3	4	5
⑤学校教育の場(進路指導、進学の問題、同一教育の享受など)では	1	2	3	4	5
⑥政治や行政の政策・方針決定の場では	1	2	3	4	5
⑦社会通念・慣習やしきたりなどでは	1	2	3	4	5
⑧法律や制度の上では	1	2	3	4	5
⑨全体として、わが国の男女の地位は	1	2	3	4	5

問25 ぱれっとJOYO(城陽市男女共同参画支援センター)をご存じですか。(○は1つ)

1. 利用したことがある	2. 知っているが、利用したことはない
3. 知らない	

問26 次の言葉のうち、見たり、聞いたりしたことがあるものはどれですか。
(○は①～⑦それぞれ1つ)

	知っている	あるが、たいてい意味はない	知らない
①城陽市男女共同参画を進めるための条例	1	2	3
②ジェンダー社会的・文化的に形成された性別のこと。	1	2	3
③積極的改善措置(ポジティブ・アクション)社会的構造的に形成された格差を改善するために、不利益をこうむっている集団に対して、活動に参画する機会を積極的に提供すること。	1	2	3
④ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに家庭や地域生活においても、多様な生き方を選択・実現させること。	1	2	3
⑤性的同意性に基づいて、相手の意思を互いに確認すること。互いの意思が確認できていない行為は性被害や性暴力につながるという考え方。	1	2	3
⑥AV出演被害防止・救済法AV出演被害の防止を図り、被害者の救済に資するために令和4年に施行された法律。出演者の性別・年齢を問わずAV出演契約を無力化するルールやAVの公表の差止請求、事業者への罰則を定めるもの。	1	2	3
⑦固定的性別役割分担意識(アンコンシャス・バイアス)誰もが潜在的に持っている無意識の偏見のこと。今までの生活や習慣、周囲の環境などから、知らず知らずのうちに刻み込まれた性別による役割意識など固定的な物の見方や捉え方のこと。	1	2	3

問27 あなた自身の生活や周りの環境から判断して、この10年間で、以下の項目について取り組みが進んでいると思いますか。(○は①～⑨それぞれ1つ)

	進んでいる	進んでいる	どちらかといえは進んでいる	どちらかといえは進んでいる	進んでいない
①男女平等の意識	1	2	3	4	
②職場や地域などにおける意思決定の場への女性の参画	1	2	3	4	
③男女が意欲と能力に応じていきいきと働ける職場環境	1	2	3	4	
④仕事と家庭・子育てなどの両立支援	1	2	3	4	
⑤男性の子育て、介護、地域活動への参加	1	2	3	4	
⑥DVや女性に対する暴力根絶のための周知・啓発	1	2	3	4	
⑦困難を抱えた女性に対する相談等の支援	1	2	3	4	
⑧がん検診などの受診率向上のための啓発の取り組み	1	2	3	4	
⑨多様性の尊重への取り組み	1	2	3	4	

問 28 城陽市では、男女共同参画社会をめざしてさまざまな施策を推進していますが、今後さらにどういうところに力を入れて取り組むべきだと思いますか。(○はいくつでも)

1. 女性が働きやすい環境を整備するための施策を充実する (保育の充実、子育て支援、介護サービス、企業への支援等)

2. 職場での均等な機会と待遇が確保されるよう事業者へ働きかける

3. 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を進める (各種審議会・委員会、管理職等への女性の登用)

4. 学校教育の場において、人権の尊重、男女共同参画に関する教育を推進する

5. 男性が職業生活以外の活動に参画できるように講座開催や情報提供を充実する

6. 市民活動及び地域活動において、男女が共に個性と能力を発揮できるような支援施策を充実する

7. 固定的な役割分担 (男は仕事、女は家庭) 意識や性差に関する偏見をなくす

8. セクシュアル・ハラスメントやドメスティック・バイオレンス (DV) など主に女性に対する暴力の防止のための環境づくりを行う

9. 安全な出産のための支援・保護や女性特有のがん啓発等健康維持対策を推進する

10. 国際協調のために、在住している外国人への支援体制を充実する

11. 地域防災リーダーに女性の登用を増やし、女性リーダーを育成する

12. 労働時間の短縮など、男女共に働き方の見直しに関する施策に取り組む

13. 多様な性に対する理解の促進を図る

14. 既設の女性相談に加え、男性相談を開設する

15. その他 (具体的に)

■ 最後に、城陽市の男女共同参画について、ご意見、ご要望などございましたら、自由にお書きください。

ご協力ありがとうございました。

このアンケート調査票は、同封の返信用封筒に入れ、切手を貼らずに無記名で
11月25日(月) までにポストに入れてください。

事業所アンケート 調査票

貴事業所の概要について

問1 貴事業所の主な業種をお答えください。(〇は1つ)

1. 農業、林業

2. 建設業

3. 製造業

4. 情報通信業

5. 運輸業、郵便業

6. 卸売業、小売業

7. 金融業、保険業

8. 不動産業、物品賃貸業

9. 学術研究、専門・技術サービス業

10. 宿泊業、飲食サービス業

11. 生活関連サービス業、娯楽業

12. 教育、学習支援業

13. 医療、福祉

14. 複合サービス事業

15. サービス業 (他に分類されないもの)

16. その他 (具体的に)

問2 貴事業所は次のどれに該当しますか。(〇は1つ)

1. 単独事業所

2. 本社・本店

3. 支社・支店・営業所等

4. 個人経営 (法人でない)

問3 貴事業所の雇用する従業員数、育児休業・介護休業を取得した従業員の有無を男女別でご記入ください。

① 従業員数

	男性	女性	合計
正社員数	人	人	人
監督職数 (部長代理・係長等)	人	人	人
管理職数 (部長相当職以上)	人	人	人
パート・嘱託等非正社員数	人	人	人

② 育児休業

	男性	女性	合計
これまでに育児休業を取った人の有無	1. 有り 2. 無し	1. 有り 2. 無し	
令和5年度の対象者数	人	人	人
令和5年度の取得人数	人	人	人
令和5年度の平均取得期間	月	月	月

③ 介護休業

	男性	女性	合計
これまでに介護休業を取った人の有無	1. 有り 2. 無し	1. 有り 2. 無し	
令和5年度の取得人数	人	人	人

男女がともに働きやすい職場づくりに関するアンケート調査

平素は、城陽市政にご理解とご協力をいただき厚くお礼申し上げます。
本市では、男女が、互いにその人権を尊重しつつ、喜びも責任も分かち合い、性別にかかわらずその個性と能力を発揮することができ「男女共同参画社会」の実現に向けて、「第4次城陽市男女共同参画計画-さんさんプラン-」(令和3年度～令和12年度)に基づき、各種施策を進めています。
この度、5年ごとの計画見直しにおいて、市内の各事業所における雇用の状況や女性の活用などを把握し、今後の施策に反映するために「男女がともに働きやすい職場づくりに関するアンケート調査」を実施することとしました。令和3年「経済センサス」調査から抽出した市内事業所300社にご協力をお願いしています。

お答えいただいた内容は統計的に処理し、本調査の目的以外に利用することはありません。ご多用のところお手数をおかけしますが、アンケートの趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和6年(2024年)10月

城陽市長 奥田 敏晴

＊ ＊ ご記入にあたってのお願い ＊ ＊

- 1 本調査票は、できるだけ経営者の方がご記入ください。その他の方がご記入いただく場合は、事業所としてのお考えに基づいて、ご回答をお願いします。
- 2 記入が終わりましたら、この調査票を同封の返信用封筒(切手不要)に入れて、**11月25日(月)**までにポストに投函してください。
- 3 各回答の基準日は2024年10月1日時点を目安にお答えください。
- 4 本調査は、WEBページからお答えいただけます。下記のURLを入力するか、二次元コードを読み取り、回答ページにアクセスして、下記のID番号とパスワードを入力してください。

WEB回答ページURL <https://www16.webcas.net/form/pub/ena/joyo2>

ID番号

※ ID番号、パスワードはすべて半角英数字

パスワード

joyof

※ID番号とパスワードは回答の重複を防ぐためのみに使用するもので、回答者を特定するものではありません。
※回答は、本調査用紙もしくはWEB回答ページ入力のどちらか一方でお願いします。

【問い合わせ先】 城陽市役所 市民課 都市 市民活動支援課 男女共同参画係
城陽市男女共同参画支援センター ぱれっとJOYO
Tel 0774-54-7545 (直通) E-mail shiminkatsujo@city.joyo.lg.jp

問4 貴事業所では、働き方改革や職場における女性活躍推進についてどのようなようにお考えですか。(〇は1つ)

1. 取り組みが必要を感じており、積極的に取り組むつもりである

2. 取り組みが必要を感じており、できるところから取り組みたいと思っている

3. 取り組みが必要を感じているが、実際に取り組むことは難しい(できない) と思っている

4. 取り組みが必要を感じていない

5. その他 (具体的に)

問5 国などでは、仕事と子育ての両立支援や女性活躍推進に取り組む企業に対する認定制度を設けています。

貴事業所では、次の企業認定制度をご存知ですか。(〇は①～③それぞれ1つ)

① (次世代育成支援対策推進法) 「子育てサポート企業」として認定 (くるみんマーク)		1. 取得済み 2. 知っている 3. 知らない
② (女性活躍推進法) 女性の活躍推進に関する状況等が優良な 事業主の認定 (ええほし認定)		1. 取得済み 2. 知っている 3. 知らない
③ (仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 憲章) 「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証		1. 取得済み 2. 知っている 3. 知らない

問6 貴事業所では、令和4年に改正された育児・介護休業法で次の制度が新たに創設されたことはご存じですか。

①産後1年以内の育児

産後8週間以内(4週間(28日)を限度として2回に分けて取得できる休業で、1歳までの育児休業とは別に取得できる制度です。男性の育児休業取得促進のため、取得ニーズが高い子の出生直後の時期(子の出生後8週間以内)に、これまでよりも柔軟に取得しやすい休業として設けられました。

1. 知っている

2. 知らない

②育児休業の分割取得

これまで、育児休業は原則1回しか取得できませんでしたが、男女ともそれぞれ2回まで取得することが可能となりました。

1. 知っている

2. 知らない

問7 貴事業所では、従業員の育児休業取得に対して、どのようなにお考えですか。(〇は1つ)

1. 長期の育児休業を取得し、子育てが落ち着いてから職場復帰してほしい

2. できる限り育児休業期間を短くして早めに職場復帰し、短時間勤務等、両立支援制度を使いながら働いてほしい

3. 短期の育児休業を取得した後、休業前と同様に働いてほしい

4. 産前・産後休業のみを取得し育児休業は取得せず、両立支援制度を使いながら働いてほしい

5. 育児の期間はいったん退職し、再雇用制度などを利用し時機をみて復帰してほしい

6. 本人の意向を優先したい

7. その他 (具体的に)

8. 育児休業制度を設けていない

問8 貴事業所では、介護問題を抱える従業員の把握状況はいかがですか。(〇は1つ)

1. 介護問題を抱える各従業員の詳細状況を把握している

2. 介護問題を抱える各従業員の状況がある程度把握している

3. 介護休業や介護休暇等の両立支援制度利用者に関しては把握しているが、制度利用者以外は把握できていない

4. 介護問題を抱える従業員の存在を把握できていない

5. 介護を行っている従業員が存在しない

6. 介護休業制度を設けていない

問9 貴事業所において育児・介護休業取得者の復職後の配置状況はどのようになっていますか。(〇は1つ)

1. 休業前の部署・職務に復帰することを原則としている

2. 事業所としての判断により部署・職務を異動することが多い

3. 本人の希望により部署・職務を異動することが多い

4. その他 (具体的に)

面立支援、ワーク・ライフ・バランスについて

問10 仕事と家庭の面立やワーク・ライフ・バランスを推進するために、貴事業所では次のような措置を実施していますか。(各項目に○は1つ)

	実施している	今後の実施を検討中	実施予定はない	不明
①法定以上の期間の休業を付与する育児休業制度	1	2	3	4
②法定以上の期間の休業を付与する介護休業制度	1	2	3	4
③育児・介護休業中に給与の一部や手当を給付する制度	1	2	3	4
④育児・介護サービス利用料の補助	1	2	3	4
⑤家族のための休暇(法定以上の看護・介護休暇や学校行事の休暇など)の付与制度	1	2	3	4
⑥配偶者出産休暇制度	1	2	3	4
⑦休業中の情報提供など、職場復帰をしやすいよう配慮した制度	1	2	3	4
⑧妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した従業員を対象とした再雇用制度	1	2	3	4
⑨男性が育児休業・介護休業取得をしやすい環境にするための取組や工夫	1	2	3	4
⑩短時間勤務やフレックスタイム、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ制度	1	2	3	4
⑪テレワーク(在宅勤務制度)	1	2	3	4
⑫計画的な残業禁止日(ノ一残業デー等)の設定	1	2	3	4
⑬残業の事前承認による残業時間の削減	1	2	3	4
⑭半日又は時間単位の有給休暇の付与制度	1	2	3	4
⑮有給休暇の計画的取得、時季指定の取得	1	2	3	4
⑯業務プロセスの見直し	1	2	3	4
⑰複数担当制など他の人が仕事を代替できる体制	1	2	3	4

問11 貴事業所で、仕事と育児や介護の面立支援制度の利用を促進しようとする場合、どのような課題があると思いますか。(○はいくつでも)

1. 長時間労働が日常的になっている
2. 職場に有給休暇、育児休業、介護休業が取りづらい雰囲気がある
3. 休業による代替要員の確保が難しく、仕事を分担する仕組みがない
4. 育児・介護支援などに関する管理職の認識が不足している
5. 面立支援制度の導入に伴い、コストが増大する
6. 面立支援の効果、企業として数値等で把握しにくい
7. 制度に関する情報が周知されていない
8. 一般的に育児や介護は女性がするものだという意識がある
9. 公的及び民間の保育・介護サービスが不足している
10. 休業することで収入が減るため、従業員が利用を望まない
11. 休業することで男進・昇格が遅れると従業員が思っている
12. その他(具体的に)
13. 特に課題はない

女性の活躍推進について

問12 貴事業所で女性の管理職登用を促進しようとする場合、どのような課題がありますか。(○はいくつでも)

1. 必要な経験・判断力を有する女性が少ない
2. 女性自身が管理職になることを希望しない
3. 将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、役職に就くための在籍年数を満たしていない
4. 勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまう
5. 男性従業員が女性管理職を希望しない
6. 顧客が女性管理職を良く思わない
7. 女性従業員が少ない、又はいない
8. その他(具体的に)
9. 特に課題はない

問13 女性の活躍推進、ダイバーシティ（多様性の尊重）のために、貴事業所では次のような措置を実施していますか。（各項目に○は1つ）

実施している	今後の実施を検討中	実施予定はない	わからない
①パートタイマーから正社員へ転換する制度	1	2	4
②パートタイマーから管理職に登用する制度	1	2	4
③男女差のない客観的基準で人事考査を行うための基準の明確化や評価者の研修の実施	1	2	4
④女性従業員の人材育成を目的とした取組（研修の実施、社内体制など）	1	2	4
⑤女性従業員の積極的な採用	1	2	4
⑥自己申告制など、勤務時間や担当業務などに従業員の意欲や希望を反映する制度	1	2	4
⑦資格取得などの自己啓発や、健康増進活動、社会貢献のための休暇付与（時間単位も含む）や経済的支援	1	2	4
⑧従業員から仕事や職場・就業環境について意見要望を取り上げるなどの改善	1	2	4
⑨従業員のメンタルヘルズに関するサポート	1	2	4
⑩部下が制度を利用しやすいよう管理職の指導や研修の実施	1	2	4
⑪旧姓の使用	1	2	4
⑫多様性に配慮し、人事・福利厚生制度においても同性パートナーを配偶者と同様に扱う	1	2	4

職場環境について

問14 貴事業所では、この3年間にセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント※などの相談事例がありましたか。（○はいくつでも）

※妊娠・出産を理由とする不当な扱いや嫌がらせのこと

1. セクシュアル・ハラスメントとみられる相談があった

2. パワー・ハラスメントとみられる相談があった

3. マタニティ・ハラスメントとみられる相談があった

4. わからない

5. その他（具体的に

6. いずれもない

問15 貴事業所では、ハラスメント（セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなど）に対し、以下のような取組をしていますか。（○はいくつでも）

1. ハラスメント防止のための方針を就業規則等に明文化している

2. ハラスメントについての相談窓口・担当者を設定している

3. ハラスメント防止の呼びかけや、広報啓発資料（パンフレット・ポスター・社内報）の配布・掲示を行っている

4. ハラスメント防止のための研修を実施している

5. その他（具体的に

6. 特にない

問16 貴事業所においてワーク・ライフ・バランス推進や業務の効率化、従業員の働きやすさのために取り組んでいることや工夫があれば、具体的にお書きください。

◆男女がともに働きやすい職場づくりについてのご意見や、行政に望む企業へのサポートについてご要望などございましたら、ご自由にお書きください。

ご協力ありがとうございました。

ご多忙の中、誠に恐縮ですが、調査票を同封の返信用封筒（切手不要）に入れ、

11月25日（月）までにポストに投函してください。

男女共同参画社会に関する市民・事業所アンケート報告書

令和7年（2025年）3月

発 行 京都府城陽市市民環境部 市民活動支援課 男女共同参画係
男女共同参画支援センター ぱれっとJOYO

〒610-0121 京都府城陽市寺田林ノ口11番地の114

TEL：0774-54-7545
