

京 田 辺 市

男女共同参画に関する市民意識調査・事業所調査

調査結果報告書

令和2年3月

京田辺市

目次

I	調査概要	1
1.	調査の目的	1
2.	調査の設計	1
3.	回収状況	1
4.	報告書を見る際の注意事項	1
II	調査結果の概要	2
1.	市民意識調査	2
2.	事業所調査	4
III	市民意識調査	6
1.	回答者の属性	6
2.	家庭生活について	9
3.	仕事について	29
4.	地域活動・社会活動について	47
5.	DV・暴力について	58
6.	男女共同参画全般について	70
IV	事業所調査	96
1.	回答事業所の属性	96
2.	正社員の時間外労働及び休暇の状況	98
3.	女性の活躍推進について	99
4.	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	103
5.	ハラスメント対策について	109
6.	男女がともに働きやすい環境づくりについて	112
V	資料編	114

I 調査概要

1. 調査の目的

新たに今後 10 年先を見据えて、男女がともに、社会のあらゆる分野に参画でき、イキイキと過ごせる男女共同参画社会の実現に向けた「第3次京田辺市男女共同参画計画」の策定にあたり、市民や市内の事業所の男女共同参画や性別による役割分担、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）などについての状況や意識を把握し、市のあらゆる施策や計画の基礎資料とするために実施した。

2. 調査の設計

- 調査対象：

市民意識調査：京田辺市在住の 18 歳以上の男女 3,000 人

事業所調査：京田辺市内の従業者数概ね 10 人以上の事業所 353 事業所

- 調査方法：無作為抽出による郵送配布・郵送回収

- 調査期間：令和元年 11 月 6 日（水）～ 令和元年 11 月 25 日（月）

3. 回収状況

	対象数	有効回収数	有効回収率
市民意識調査	3,000 人	1,024 人	34.1%
事業所調査	353 事業所	69 事業所	19.5%

4. 報告書を見る際の注意事項

○回答は各質問の回答者数（n）を基数とした百分率（%）で示してある。

○百分率は小数点以下第 2 位を四捨五入して算出した。このため、百分率の合計が 100%にならないことがある。

○1 つの質問に 2 つ以上答えられる“複数回答可能”の場合は、回答比率の合計が 100%を超える場合がある。

○グラフ等の記載にあたっては、調査票の選択肢の文言を一部省略している場合がある。

○サンプル数が少ないものについては、コメントを割愛している。

II 調査結果の概要

1. 市民意識調査

(1) 家庭生活について

**男性の家事・育児への参加が望まれており、
実現には夫婦や家族間でのコミュニケーションや周囲の理解が必要**

- “結婚は個人の自由であるから、してもしなくてもどちらでもよい” の考え方では、8割近くの人が『そう思う』と回答しているものの、年代による意識の違いがみられる。
- “夫は外で働き、妻は家庭を守るのがよい” の考え方では、7割近くの人が『そう思わない』と回答しており、前回調査と比較すると増加している。また、年代により意識の違いがみられる。そう思う理由では、「子どもの成長にとって良いと思うから」が高くなっている。
- 家庭での役割分担の現状では、前回調査と比べると夫と妻で同程度分担している家庭が増えているものの、すべての項目で主として妻が担当している家庭が多く、夫も妻もフルタイムで働く家庭でも主として妻が担当している場合が大半を占める。一方で、希望では夫と妻で同程度を望む人が多く、現状と比べると、希望に沿った役割分担になっていない状況がみられる。
- 男性が家事、子育てなどに参加するためには、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」、「男性による家事・育児などについて職場における上司や周囲の理解を進めること」、「男性が家事・育児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」などが必要と回答した人が多く、家庭や職場での理解と男性自身の意識改革が求められている。

(2) 仕事について

女性の活躍推進に向けては、育児や介護への家庭・職場・地域でのサポートが必要

- 女性が職業をもつことに対しては、「ずっと職業をもつ方がよい」や「子どもができれば職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」と考える人が多い。前回調査と比較すると「ずっと職業をもつ方がよい」が増加しており、女性が職業を持つことに積極的な人が増加している。
- 女性の活躍を推進するために必要なことでは、「仕事と家庭の両立を支援するための休業・休暇制度などを充実させること」、「育児や介護の施設・サービスを充実させること」、「子育てや介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を促進すること」などが高く、育児や介護への家庭・職場・地域でのサポートを望む人が多い。
- 結婚や出産などに際して男女が共に仕事を続けるためには、「介護施設やサービスの充実」、「保育施設やサービスの充実」、「職場での育児休業、介護休業制度の充実」、「職場の上司や同僚の理解と協力」などの回答が高く、育児や介護へのサポートを望む人が多い。
- 各種制度の職場でのとりやすさについては、育児休業・短時間勤務・介護休業制度ともに男性のとりやすさは2割程度と、女性に比べて低くなっている。男性の育児・介護休業については取得すべきと考えているものの、現実的には休めないと回答した人が多くなっている。
- “仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）” の認知度は、前回調査と比較すると「言葉も内容も知っている」が増加しており認知度は上昇している。
- 自身が希望する時間の使い方ができているかどうかについては、約6割の人が『（自身が希望する時間の使い方ができていると）思う』と回答している。一方で、『（自身が希望する時間の使い方ができていると）思わない』では現役世代での割合がやや高くなっている。

(3) 地域活動・社会活動について

地域活動・社会活動への参加拡充に向けては、活動の周知や活動日・時間帯の工夫が必要

- 地域活動・社会活動に参加している人は半数程度で、「区・自治会などの活動」、「趣味やスポーツサークルなどのグループ活動」が多く、前回調査と同様の傾向となっている。また、男性が参加している活動では男性が、女性が参加している活動では女性がリーダーとなっていることが多い。
- 年代が下がるにつれて地域活動・社会活動への参加が少なく、特に18～29歳では2割未満となっている。参加していない理由では、「仕事で忙しい」、「参加したい活動が見つからない」、「時間帯が合わない」等となっており、参加の拡充に向けては周知や活動の曜日や時間帯の工夫が望まれる。
- “地域活動において女性も方針を決める場に積極的に参加していくべき”の考え方では、7割以上の人が『そう思う』と回答しており、前回調査と同様の傾向となっている。
- 地域活動において女性の参画を進めるために必要なことでは、「さまざまな立場の人が参加しやすいように活動時間帯を工夫する」、「育児や介護の施設、サービスを充実させる」、「家族が家事・育児を分担する」などの回答となっている。
- 防災分野において男女のニーズに配慮した対応を進めるためには、「避難所の設備を整えること」、「性別に配慮した備蓄品の備え」、「防災に関する会議に男女がともに参画し防災計画に男女両方の視点が入ること」などが必要とされている。

(4) DV・暴力について

心理的暴力については暴力行為としての意識が薄く、加害・被害がともに多い被害者の相談先として家族や友人などの身近な人が多く、相談機関の周知が必要

- 配偶者等や恋人間での暴力について、「身近に当事者がいた」と回答した人が1割程度を占めているものの、前回調査と比較するとやや減少している。
- 暴力に気づいた後の対応では、何の対応もできなかった人が2割以上を占めている。
- 配偶者等や恋人間での行為において“なぐる、ける”や“嫌がっているのに性的な行為を強要する”では「どんな場合でも暴力にあたると思う」人が8割を超えているのに対し、“なぐるふりをしておどす”や“大声でどなる”、“交友関係や電話・メールを細かく監視する”などの心理的暴力については暴力としての認識がやや薄い。
- 配偶者等からの暴力では、「受けたことがある」が男性で5.5%、女性で13.2%と、女性の暴力被害が1割以上を占める。暴力を受けたときに相談した人は4割未満となっており、相談しなかった理由では、「相談するほどのことではないと思ったから」や「相談しても無駄だと思ったから」、「自分にも悪いところがあると思ったから」などとなっている。また、相談した人の相談先は家族や友人などの身近な人が多く、行政の相談窓口・相談機関へ相談する人は少ない。

(5) 男女共同参画全般について

男女共同参画社会の形成のために、仕事と家庭生活の両立支援が望まれる

- 男女の平等感では、学校教育では「平等」が6割以上を占めているものの、職場や家庭、地域、政治、社会通念では『男性が優遇されている』と感じている人が多くなっている。前回調査と同様の傾向となっている。
- 男女共同参画社会を実現するための目標に対する変化について、“男女が対等に活躍でき、多様な能力や個性が十分活かされる社会になること”、“男女が仕事や家庭生活等とのバランスのとれたライフスタイルを確立できるよう、多様な生き方・家庭のあり方を支える環境になること”、“男女が等しく個人として尊重され、互いの性を理解し、生涯にわたる健康づくりなど安心して暮らせる環境になること”のいずれの項目でも、『良くなったと思う』が4割以上を占めているものの、「変わらないと思う」と感じている人も3割程度を占めている。
- 京田辺市女性交流支援ルーム“ポケット”については、認知度は2割未満、知っている人の利用率は約2割と低い。今後期待することでは、「相談事業」が最も高く、次いで「女性の就業や起業のための支援に関すること」、「男女共同参画に関するセミナー・講座の開催など」となっている。
- 男女共同参画社会を形成していくために市が優先的に進めるべきことでは、「男女がともに働きながら家事や子育て、介護などの家庭生活を両立できる各種サービスの充実」を望む人が突出して多く、次いで「さまざまな相談や支援体制の整備」、「思春期、妊娠、出産期、更年期、高齢期など人生の各ステージに対応した女性の健康支援」と、仕事と家庭生活の両立支援を望む人が多い。

2. 事業所調査

(1) 女性の活躍推進について

女性の活躍推進に向けては、育児・介護等と仕事の両立支援制度の整備とともに 女性自身の意識向上が必要

- 女性の活躍を推進するための取組では、“女性の積極的な募集・採用”や“育児や介護による休業が昇進等に不利にならない人事考課制度の整備”、“正規雇用以外から正規雇用への登用制度”、“女性の意見や要望を聞く場や相談体制の整備”、“ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進”などは実施している事業所が多いのに対し、“女性活躍の担当部署や担当者を設けるなど、推進体制の整備”や“女性の就業環境に配慮した設備や機器などの整備”、“職場内における女性活躍の重要性についての意識啓発”では実施予定がない事業所が多い。
- 女性の活躍を推進する上での課題は、「昇進や仕事に対する女性自身の意識向上」が最も高く、次いで「育児・介護等と仕事の両立支援制度の整備」となっている。
- 女性を積極的に登用することでの効果やメリットは、「労働力が確保できる」が最も高く、次いで「女性従業員の勤労意欲が向上する」、「女性の能力が有効に発揮され、業績向上に貢献する」、「優秀な人材が活躍できるようになる」などとなっている。
- 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画は、約4分の1の事業所が策定しており、「今後策定を予定している」事業所を合わせると約4割を占める。

(2) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するための取組状況

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進に向けては、
代替要員の確保などの人員体制の充実や周囲の理解が必要

- 女性の活躍を推進するための取組では、“長時間労働抑制の取組”や“年次有給休暇の取得促進”、“本人の希望を聞く機会や相談体制の整備”などは実施している事業所が多いのに対し、“事業所内保育施設の設置”や“ワーク・ライフ・バランスの担当部署や担当者の設置”などは少ない。
- 育児休業・介護休業の取得者数については、男性・女性ともに少なく、特に男性の取得は少ない。
- 男性の育児・介護休業を促進する上での課題は、「休業中の代替要員の確保」が最も高く、人員体制の充実や周囲の理解が必要であると回答した事業所が多くなっている。
- 女性従業員の働き方は、「育児休業制度や介護休業制度を利用して、その後復職する 경우가多い」が最も高く、結婚や妊娠・出産、介護を機に退職を選ぶ 경우가多い事業所は3割程度を占める。
- ワーク・ライフ・バランスを推進していく上での課題は、「休業に対する代替要員の確保」が最も高く、人員体制の充実や周囲の理解が必要であると回答した事業所が多くなっている。
- ワーク・ライフ・バランスを推進することでの効果やメリットは、「従業員の心身の健康につながる」、「従業員個人の生活の充実につながる」など、従業員の心身の健康や満足度、仕事への意欲の向上につながると考える事業所が多い。
- 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画は、約5分の1の事業所が策定しており、「今後策定を予定している」を合わせると約4割を占める。

(3) ハラスメント対策について

ハラスメント対策は実施しているものの、起こった際の対応に難しさを感じている事業所が多い

- ハラスメントについては「パワーハラスメントが問題になったことがある」が約2割を占める。
- ハラスメントに関する取組については、防止策や対応策等の取組を実施している事業所が多く、特にパワハラでは半数以上の事業所が取組を実施している。その取組内容では、相談・苦情に対処するための窓口・担当の設置や研修・講習会の実施などが多い。
- ハラスメントが起こった場合に対応として難しいと感じることは、「どこまでがハラスメントに該当するかの線引き」が6割以上を占めて最も高く、次いで「当事者の言い分が異なる場合などの事実確認」、「加害者にその行為がハラスメントであることを理解させること」となっており、ハラスメントの事実確認などに難しさを感じている事業所が多い。

(4) 男女がともに働きやすい環境づくりについて

男女がともに働きやすい環境づくりに向けては、情報提供とともに、
子育てや介護の負担を軽減するための施設やサービスの充実が望まれる

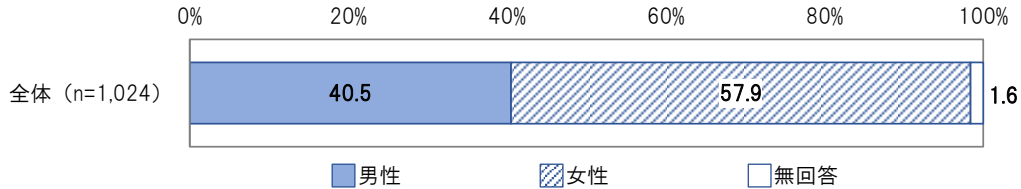
- 男女共同参画の推進にあたって行政に期待する支援や取組については、「活用できる補助金等の支援制度に関する情報提供」が4割近くを占めて最も高く、次いで「関連する法律や制度に関する情報の提供」、「保育等の公的施設やサービスの充実」、「介護等の公的施設やサービスの充実」となっており、情報提供とともに、子育てや介護の負担を軽減するための施設やサービスの充実を望む事業所が多くなっている。

Ⅲ 市民意識調査

1. 回答者の属性

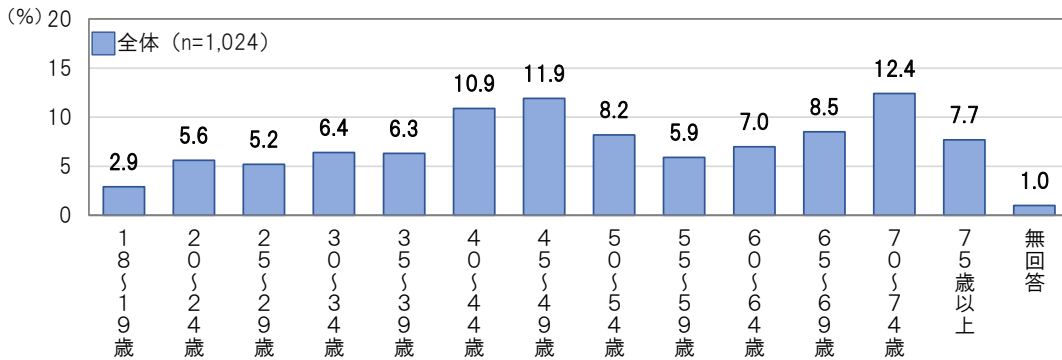
(1) 性別

- 回答者の性別は、「男性」が40.5%、「女性」が57.9%となっている。

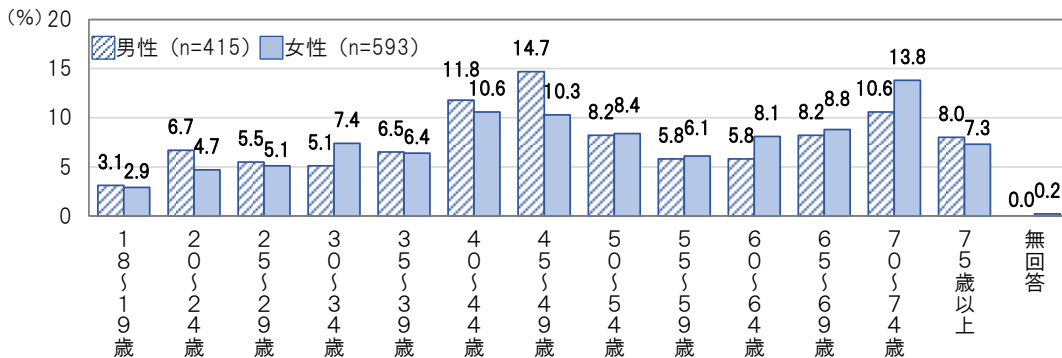


(2) 年齢

- 回答者の年齢は、「70～74歳」が12.4%と最も多く、次いで「45～49歳」(11.9%)、「40～44歳」(10.9%)、「65～69歳」(8.5%)、「50～54歳」(8.2%)の順となっている。

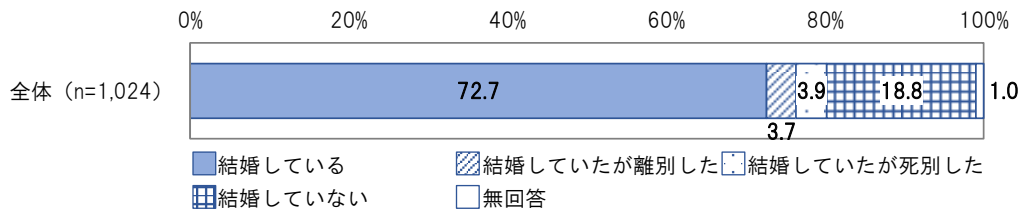


- 性別にみると、男性では「45～49歳」が最も多く、次いで「40～44歳」となっており、女性と比べても40歳代で高くなっている。
- 一方、女性では「70～74歳」で最も多くなっている。



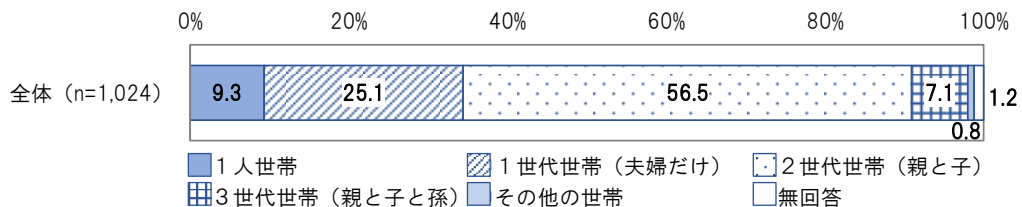
(3) 婚姻の状況

- 回答者の婚姻の状況は、「結婚している」が72.7%と7割以上を占めて最も多く、「結婚していたが離別した」(3.7%)、「結婚していたが死別した」(3.9%)と合わせると、結婚経験のある人が約8割を占める。また、「結婚していない」は18.8%と2割近くを占める。



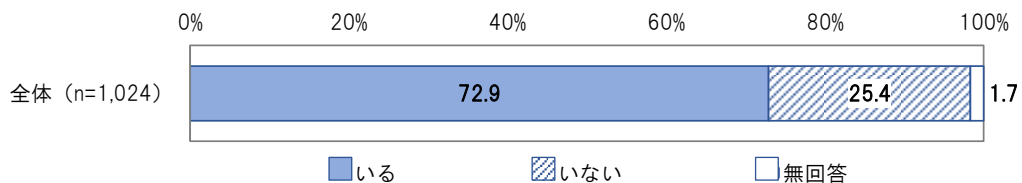
(4) 世帯構成

- 回答者の世帯構成は、「2世代世帯（親と子）」が56.5%と半数以上を占めて最も多く、次いで「1世代世帯（夫婦だけ）」(25.1%)となっている。



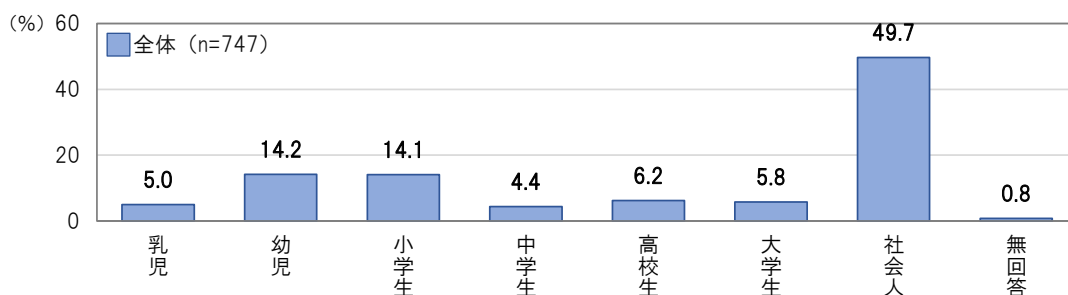
(5) 子どもの有無

- 回答者の子どもの有無は、「いる」が72.9%、「いない」が25.4%となっている。



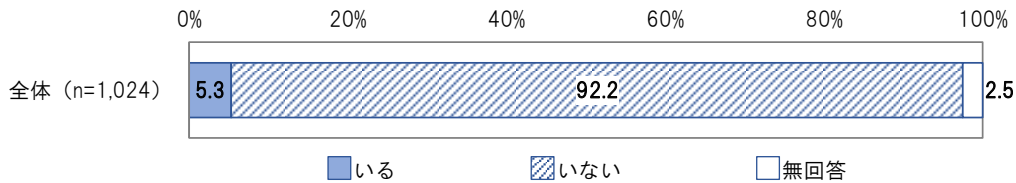
(5-1) 一番下の子どもの年齢 ※ (5) で「いる」と回答した人のみ

- 子どもがいると回答した人の一番下の子どもの年齢は、「社会人」が49.7%と約半数を占めて最も多く、次いで「幼児」(14.2%)、「小学生」(14.1%)の順となっている。



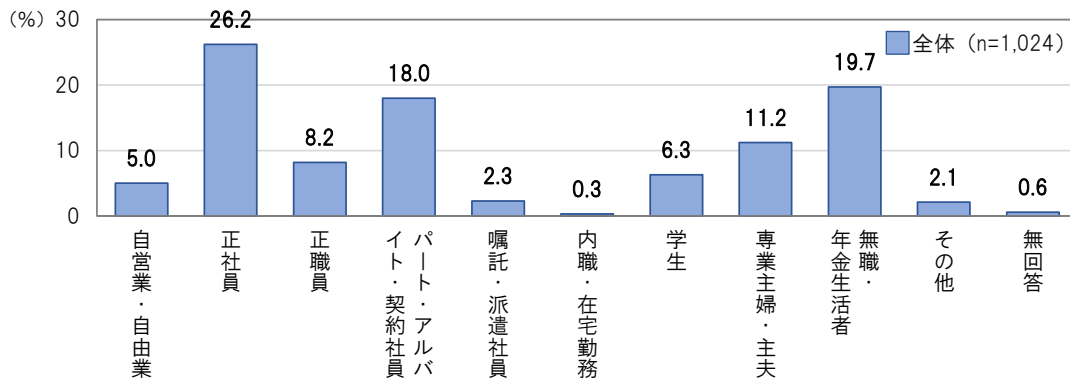
(6) 日常的に介護を要する人の有無

- ・回答者の日常的に介護を要する人の有無は、「いる」が 5.3%、「いない」が 92.2%となっている。



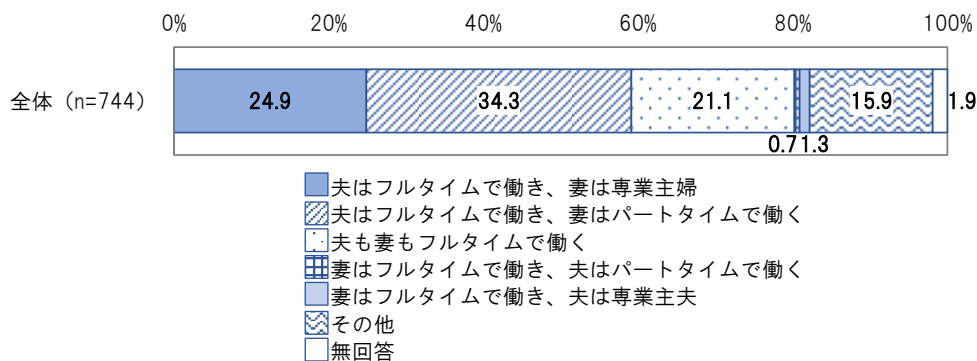
(7) 職業

- ・回答者の職業は、「正社員」が 26.2%と 2 割以上を占めて最も多く、次いで「無職・年金生活者」(19.7%)、「パート・アルバイト・契約社員」(18.0%) の順となっている。
- ・専業主婦・主夫、学生、無職・年金生活者以外の『有職者』は約 6 割を占める。



(8) 家族の勤務形態 ※結婚している人のみ

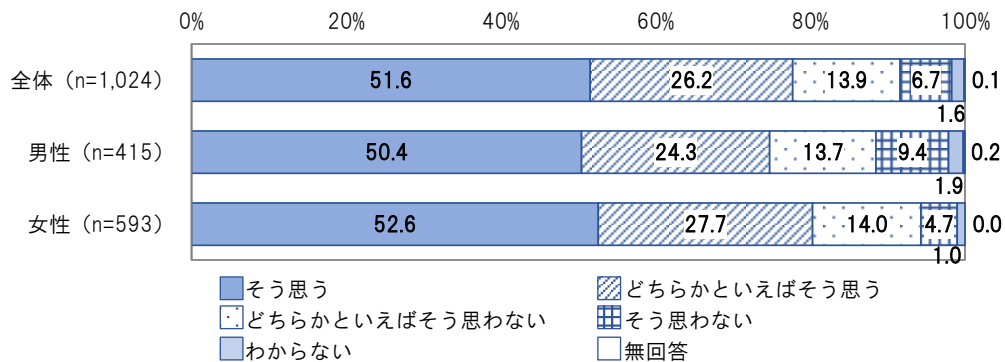
- ・結婚している人の家族の勤務形態では、「夫はフルタイムで働き、妻はパートタイムで働く」が 34.3%と 3 割以上を占めて最も高く、次いで「夫はフルタイムで働き、妻は専業主婦」(24.9%)、「夫も妻もフルタイムで働く」(21.1%) の順となっており、ともにフルタイムでの共働き家庭は 2 割程度となっている。



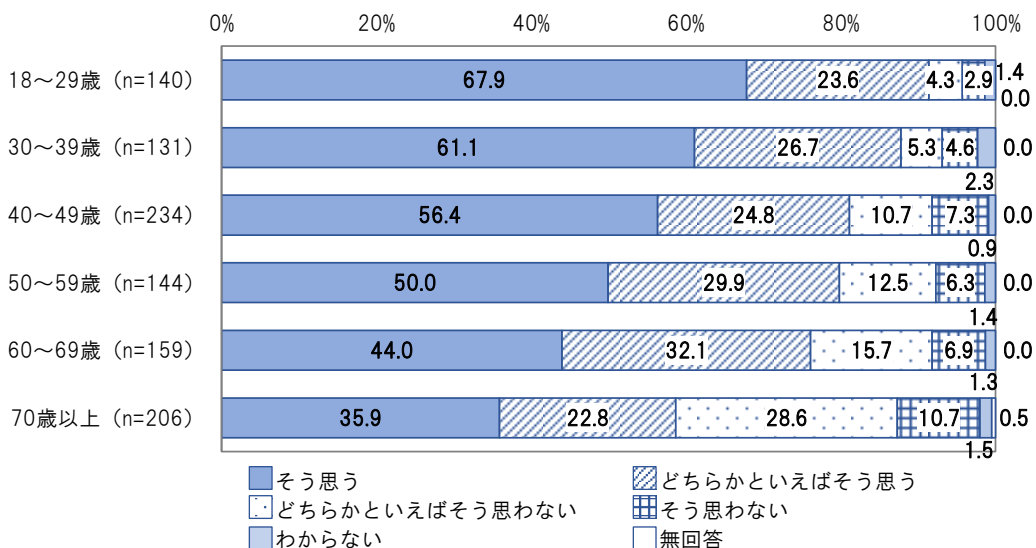
2. 家庭生活について

(1) “結婚は個人の自由であるから、してもしなくてもどちらでもよい”の考え方

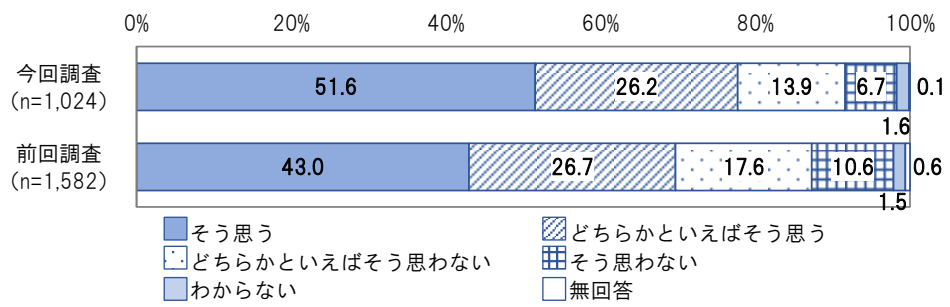
- “結婚は個人の自由であるから、してもしなくてもどちらでもよい”の考え方については、「そう思う」が51.6%と半数程度を占め、「どちらかといえばそう思う」(26.2%)と合わせると、8割近くの人が『そう思う』と回答している。
- 性別にみると、『そう思わない』(「どちらかといえばそう思わない」+「そう思わない」)が男性では23.1%と2割を超えているのに対し、女性では18.7%と、男性に比べて女性でやや低くなっている。



- 年代別にみると、年代が上がるにつれて『そう思う』の割合が減少し、『そう思わない』が増加する傾向がみられる。
- 18～29歳では『そう思う』が9割以上を占め、『そう思わない』が1割未満となっているのに対し、70歳以上では『そう思う』は6割未満にとどまっておき、『そう思わない』が4割近くを占めている。

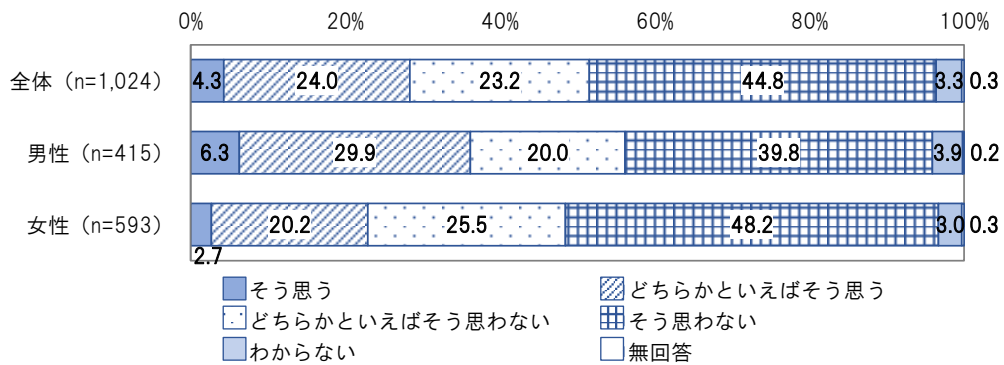


- 前回調査と比較すると、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合が 8.1 ポイント増加している。

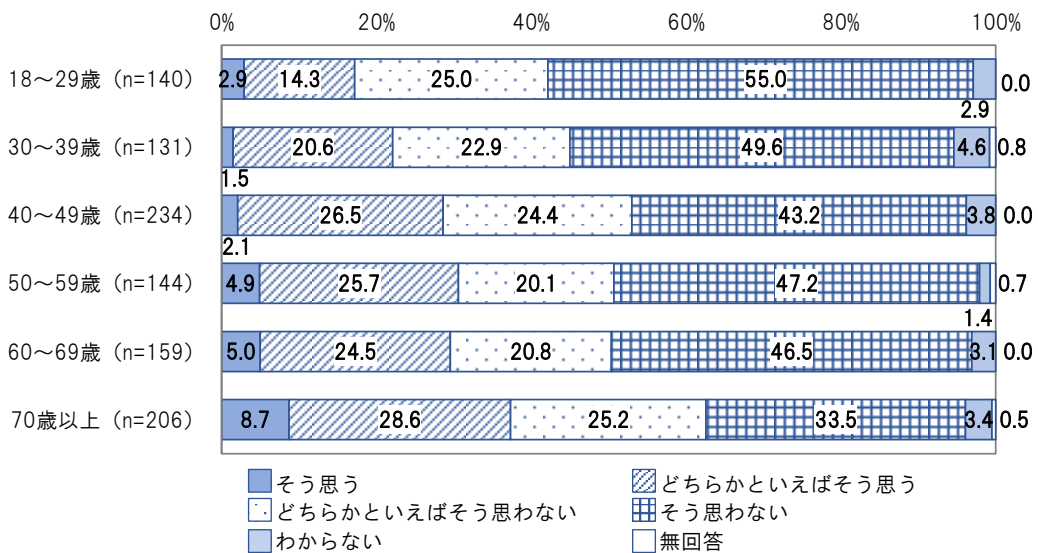


(2) “夫は外で働き、妻は家庭を守るのがよい”の考え方

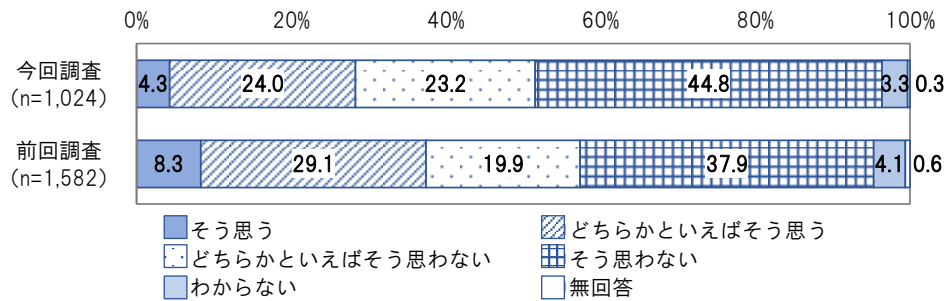
- “夫は外で働き、妻は家庭を守るのがよい”の考え方については、「そう思わない」が44.8%と半数近くを占め、「どちらかといえばそう思わない」(23.2%)と合わせると、7割近くの人が『そう思わない』と回答している。
- 性別にみると、『そう思う』(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」)が男性では3割以上となっているのに対し、女性では2割程度となっており、男性と女性での意識の違いがみられる。



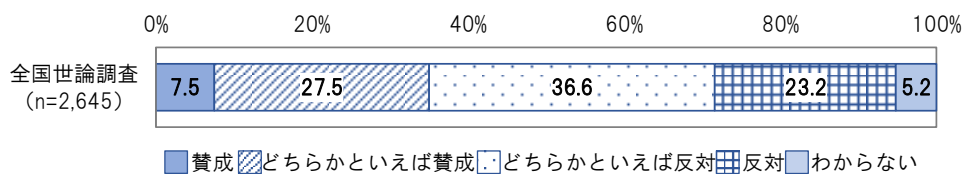
- 年代別にみると、年代が上がるにつれて概ね『そう思う』の割合が増加し、『そう思わない』が減少する傾向がみられる。
- 18～29歳では『そう思う』が2割未満となっており、『そう思わない』が8割を占めているのに対し、70歳以上では『そう思う』は4割近くを占め、『そう思わない』が6割未満となっている。



- 前回調査と比較すると、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合が 9.1 ポイント減少している。また、「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」を合わせた割合が 10.2 ポイント増加している。



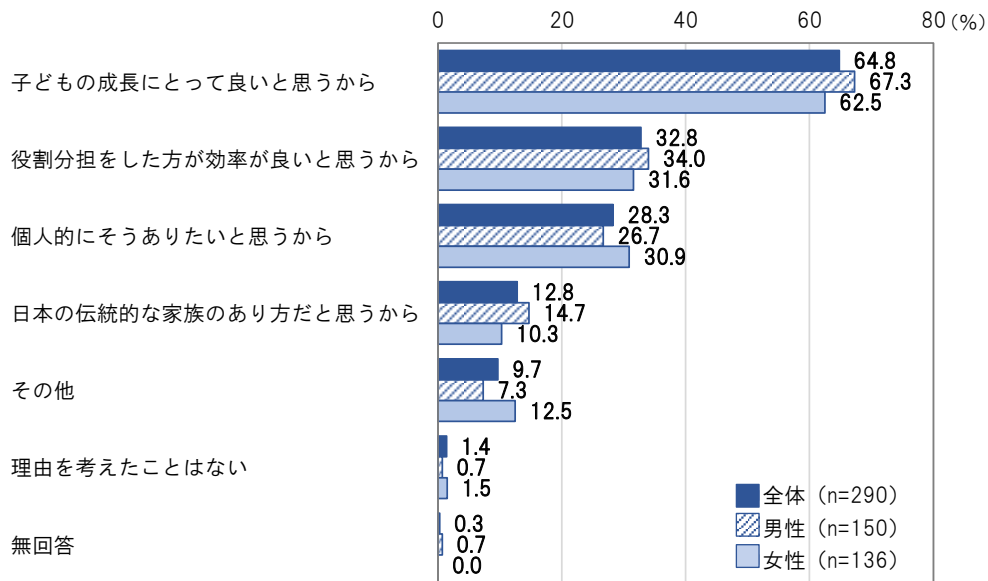
- 全国世論調査（令和元年9月調査）と比較すると、「そう思う（賛成）」と「どちらかといえばそう思う（どちらかといえば賛成）」の割合が低く、「そう思わない（反対）」と「どちらかといえばそう思わない（どちらかといえば反対）」の割合が高くなっています。



(2-1) “夫は外で働き、妻は家庭を守るのがよい”と考える理由

※(2)で、「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と回答した人のみ

- “夫は外で働き、妻は家庭を守るのがよい”と考える人の理由では、「子どもの成長にとって良いと思うから」が64.8%と6割以上を占めて最も高く、次いで「役割分担をした方が効率が良いと思うから」(32.8%)、「個人的にそうありたいと思うから」(28.3%)の順となっている。
- 性別にみると、男性では「子どもの成長にとって良いと思うから」で女性に比べてやや高くなっているものの、大きな差はみられない。



- 年代別にみると、すべての年代で「子どもの成長にとって良いと思うから」が最も多くなっている。また、30～39歳では「役割分担をした方が効率が良いと思うから」や「個人的にそうありたいと思うから」、60歳以上では「日本の伝統的な家族のあり方だと思うから」が他の年代に比べてやや高くなっている。

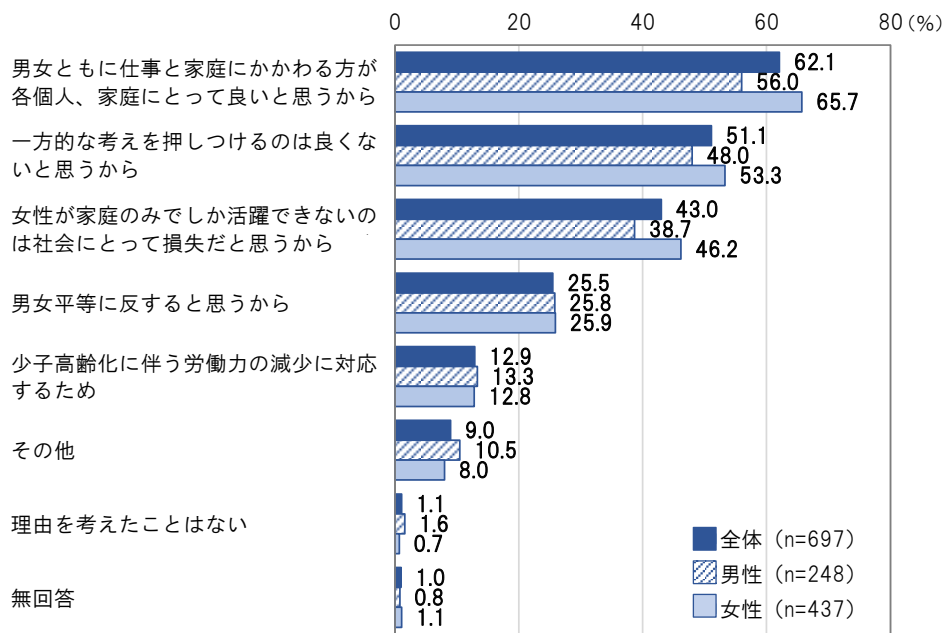
(%)	回答者数 (人)	子どもの成長にとって良いと思うから	役割分担をした方が効率が良いと思うから	個人的にそうありたいと思うから	日本の伝統的な家族のあり方だと思うから	その他	理由を考えたことはない	無回答
	24	54.2	37.5	29.2	4.2	8.3	8.3	-
	29	55.2	55.2	44.8	10.3	6.9	-	3.4
	67	64.2	41.8	26.9	11.9	16.4	-	-
	44	72.7	29.5	29.5	4.5	11.4	-	-
	47	70.2	14.9	29.8	17.0	10.6	-	-
	77	64.9	27.3	22.1	18.2	3.9	2.6	-

※1番目に割合の高い回答を「太字+濃い網掛け」とし、2番目に割合の高い回答を「薄い網掛け」としている。

(2-2) “夫は外で働き、妻は家庭を守るのがよい”と考えない理由

※(2)で、「どちらかといえばそう思わない」または「そう思わない」と回答した人のみ

- “夫は外で働き、妻は家庭を守るのがよい”と考えない人の理由では、「男女ともに仕事と家庭にかかわる方が各個人、家庭にとって良いと思うから」が62.1%と6割以上を占めて最も高く、次いで「一方的な考えを押しつけるのは良くないと思うから」(51.1%)、「女性が家庭のみでしか活躍できないのは社会にとって損失だと思ふから」(43.0%)の順となっている。
- 性別にみると、上位3項目で、男性に比べて女性の割合が高くなっており、「男女ともに仕事と家庭にかかわる方が各個人、家庭にとって良いと思うから」では約10ポイントの差がみられる。



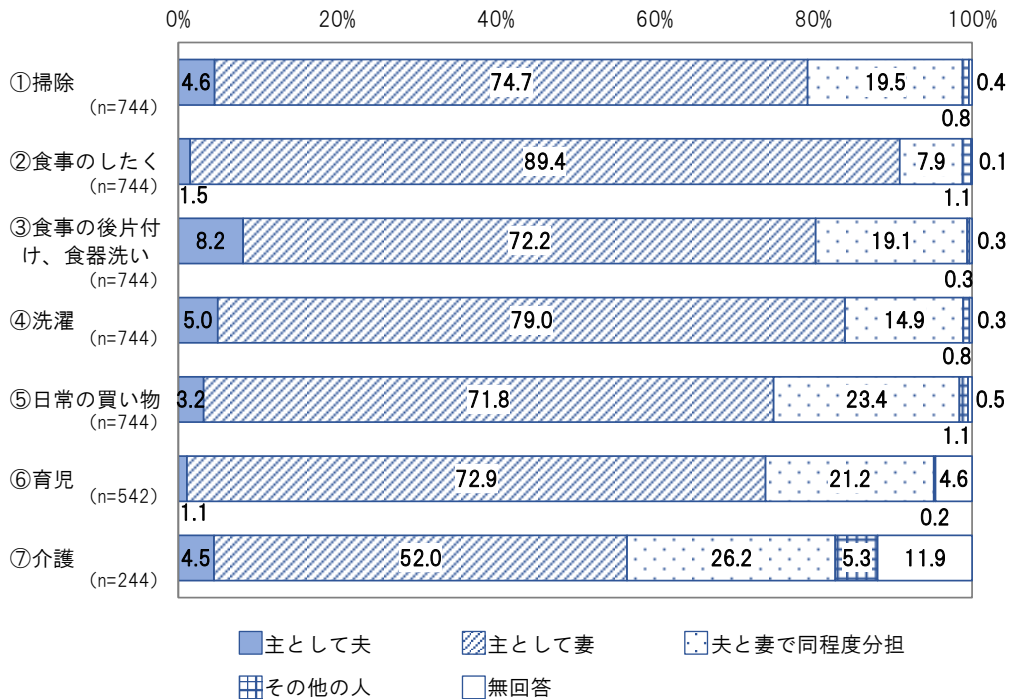
- 年代別にみると、18～29歳では「一方的な考えを押しつけるのは良くないと思うから」、30歳以上では「男女ともに仕事と家庭にかかわる方が各個人、家庭にとって良いと思うから」が最も高くなっている。また、概ね、年代が下がるにつれて「一方的な考えを押しつけるのは良くないと思うから」や「男女平等に反すると思ふから」などの割合が増加する傾向がみられる。

(%)	回答者数 (人)	男女ともに仕事と家庭にかかわる方が各個人、家庭にとって良いと思うから	一方的な考えを押しつけるのは良くないと思うから	女性が家庭のみでしか活躍できないのは社会にとって損失だと思ふから	男女平等に反すると思ふから	少子高齢化に伴う労働力の減少に対応するため	その他	理由を考えたことはない	無回答
18～29歳	112	57.1	63.4	31.3	35.7	8.0	11.6	-	-
30～39歳	95	66.3	55.8	37.9	33.7	20.0	9.5	-	2.1
40～49歳	158	60.8	48.7	44.3	24.7	14.6	8.2	3.2	-
50～59歳	97	63.9	52.6	46.4	21.6	10.3	6.2	1.0	-
60～69歳	107	62.6	46.7	47.7	15.0	9.3	10.3	0.9	2.8
70歳以上	121	65.3	41.3	50.4	24.0	14.9	7.4	-	1.7

※1番目に割合の高い回答を「太字+濃い網掛け」とし、2番目に割合の高い回答を「薄い網掛け」としている。

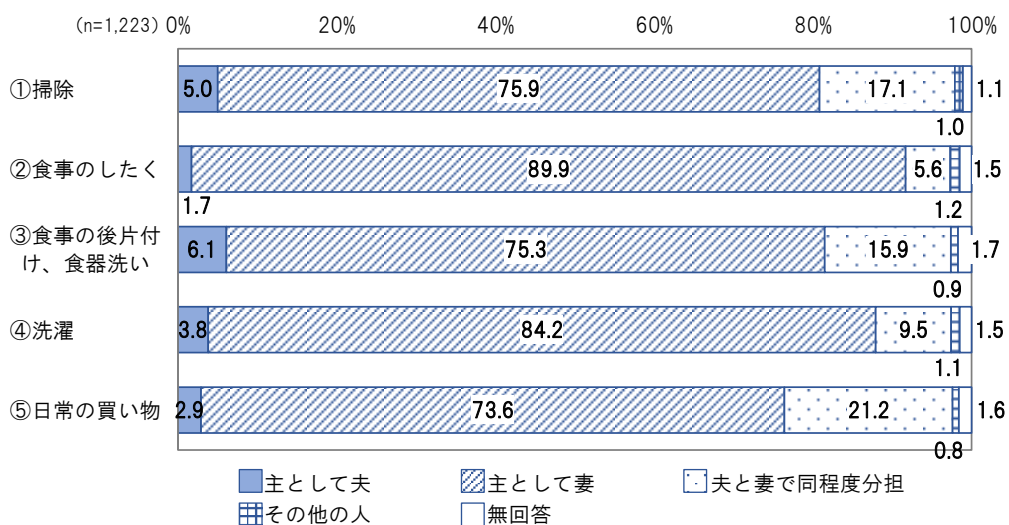
(3) 家庭での役割分担の現状

- 家庭での役割分担の現状では、すべての項目で「主として妻」の回答が高くなっている。また、「⑥育児」や「⑦介護」においても、「主として妻」が大半を占める結果となっている。



※ “⑥育児” と “⑦介護” については、「必要なし・該当なし」と回答した人を除いて集計

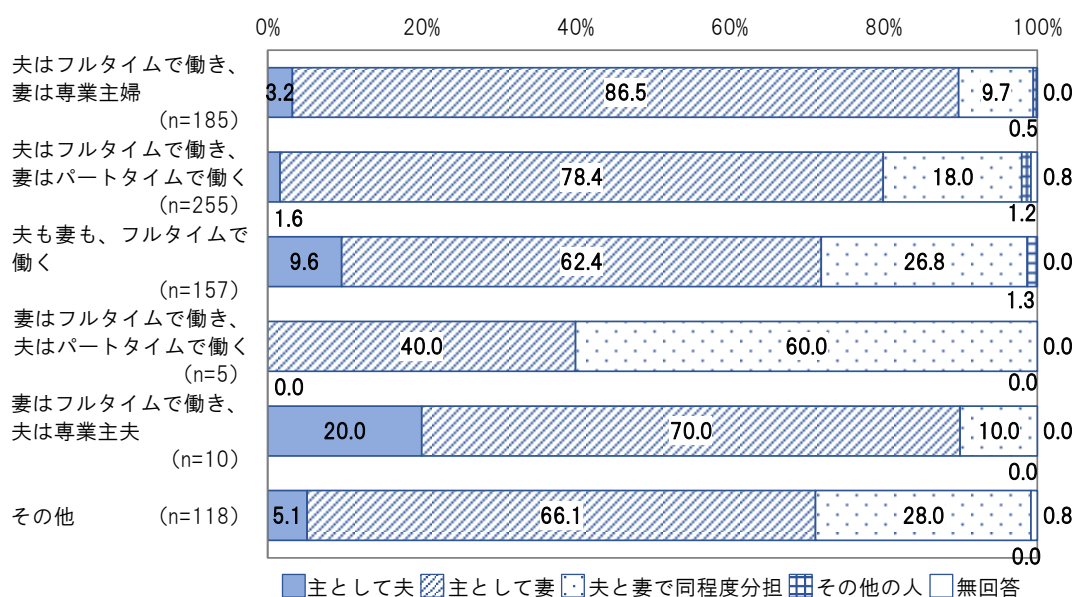
- 前回調査と比較すると、ほとんどの項目で「夫と妻で同程度分担」が今回調査でやや増加しており、特に“③食事の後片付け、食器洗い”や“④洗濯”で5ポイント程度の増加がみられる。



※ “⑥育児” と “⑦介護” は、今回調査で追加した項目

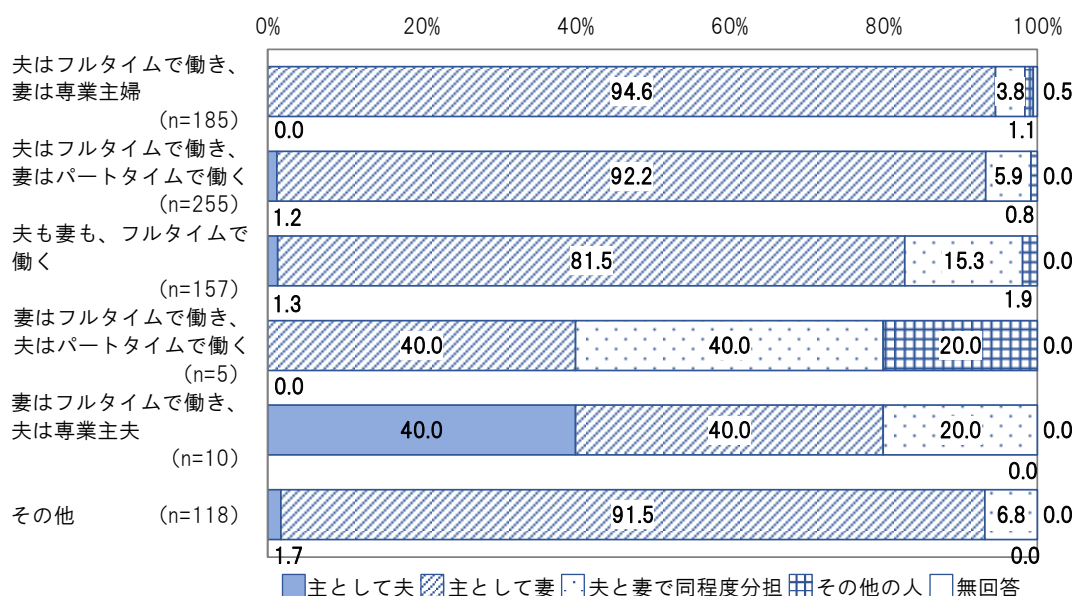
①掃除

- 掃除の役割分担の現状について夫婦の勤務形態別にみると、夫はフルタイムで働き、妻は専業主婦の人で「主として妻」が86.5%と、8割以上を占めて最も高くなっている。



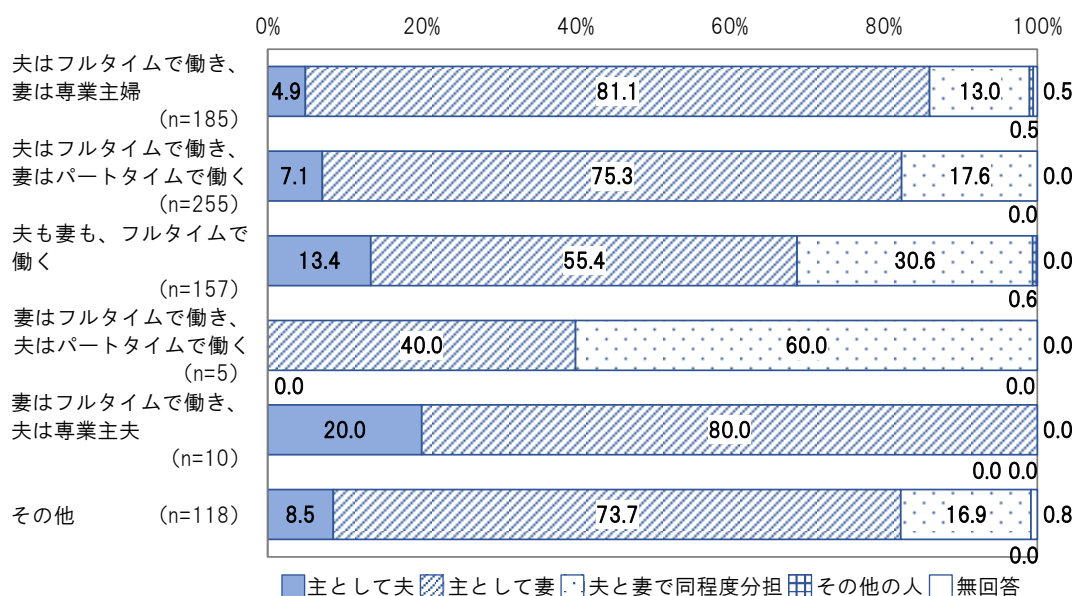
②食事のしたく

- 食事のしたくの役割分担の現状について夫婦の勤務形態別にみると、「主として妻」の割合では、夫はフルタイムで働き、妻は専業主婦の人で94.6%、夫はフルタイムで働き、妻はパートタイムで働く人で92.2%と、ともに9割以上を占めて高くなっている。



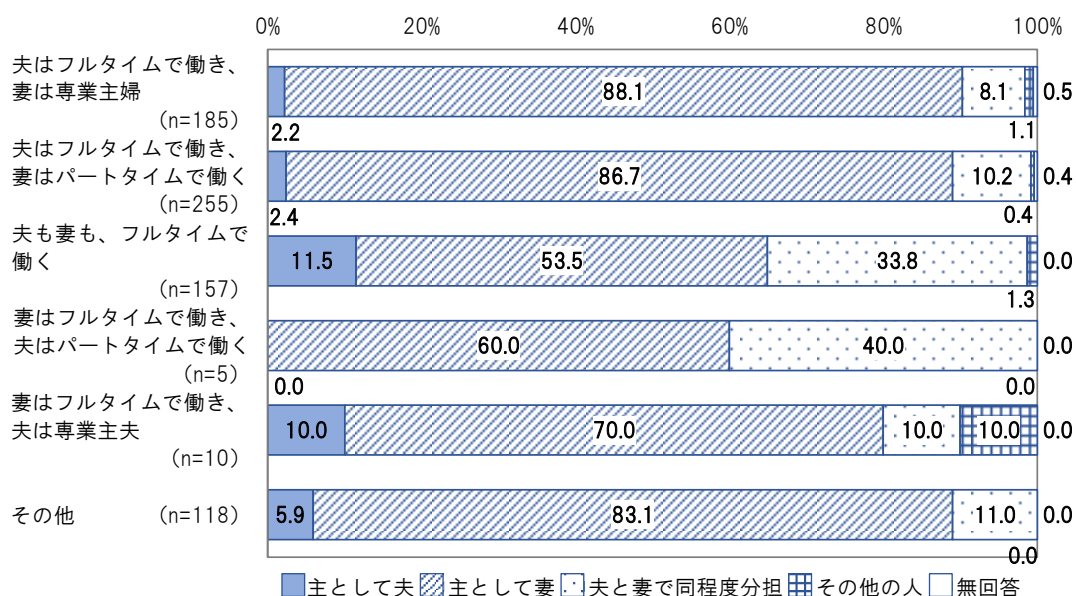
③ 食事の後片付け、食器洗い

・食事の後片付け、食器洗いの役割分担の現状について夫婦の勤務形態別にみると、夫はフルタイムで働き、妻は専業主婦の人で「主として妻」が81.1%と、8割以上を占めて最も高くなっている。また、夫も妻もフルタイムで働く人は「夫と妻で同程度分担」が30.6%と約3割を占めて、比較的高くなっている。



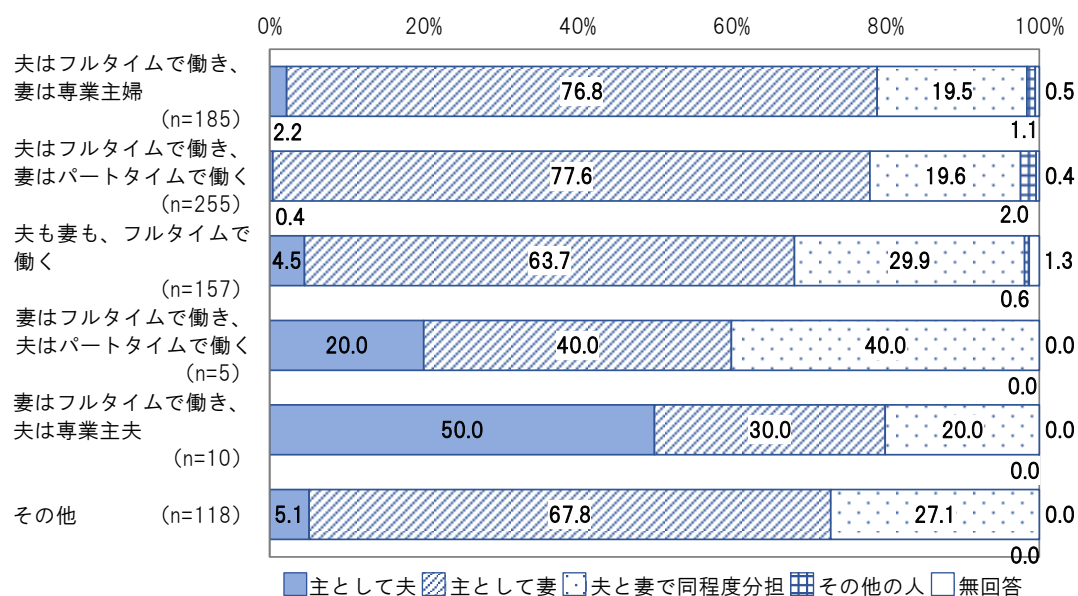
④ 洗濯

・洗濯の役割分担の現状について夫婦の勤務形態別にみると、「主として妻」の割合では、夫はフルタイムで働き、妻は専業主婦の人で88.1%、夫はフルタイムで働き、妻はパートタイムで働く人で86.7%と、ともに9割近くを占めて高くなっている。また、夫も妻もフルタイムで働く人は「夫と妻で同程度分担」が33.8%と3割以上を占めて、比較的高くなっている。



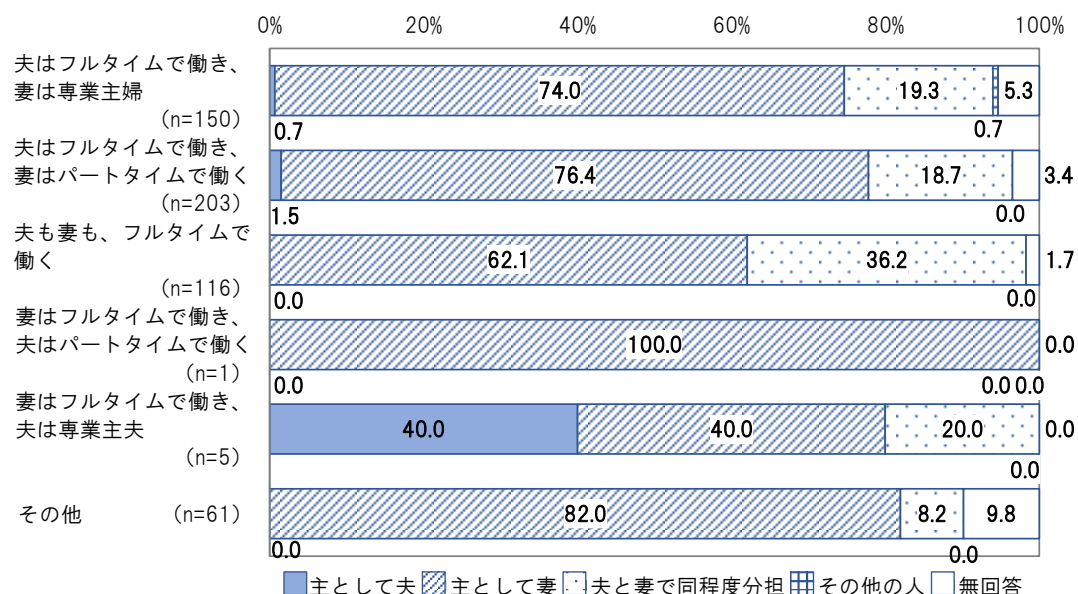
⑤ 日常の買い物

- 日常の買い物の役割分担の現状について夫婦の勤務形態別にみると、「主として妻」の割合では、夫はフルタイムで働き、妻は専業主婦の人で 76.8%、夫はフルタイムで働き、妻はパートタイムで働く人で 77.6%と、ともに8割近くを占めて高くなっている。また、夫も妻もフルタイムで働く人は「夫と妻で同程度分担」が 29.9%と約3割を占めて、比較的高くなっている。



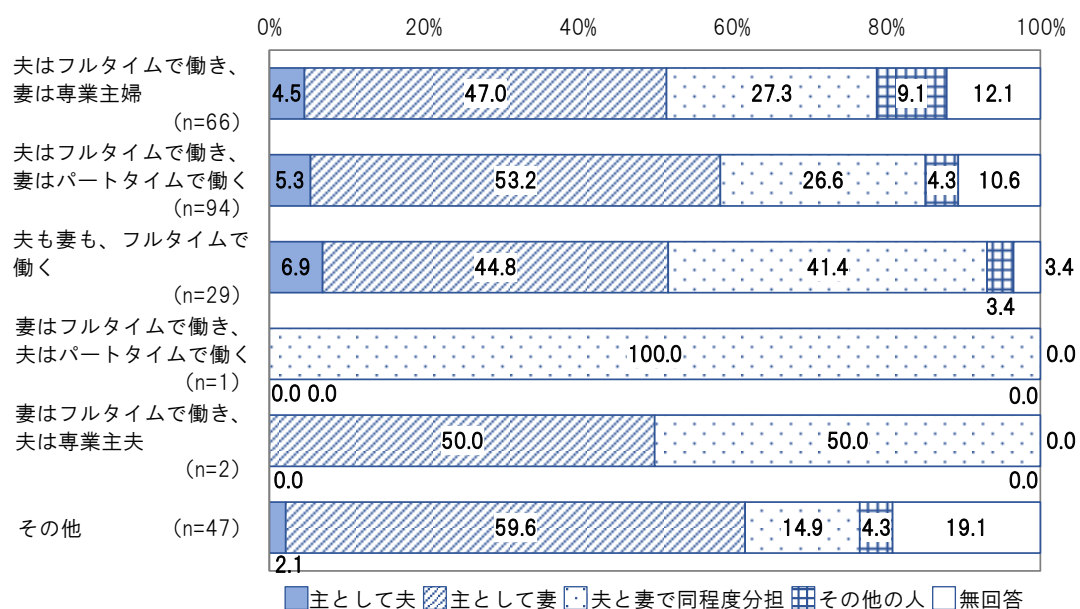
⑥ 育児

- 育児の役割分担の現状について夫婦の勤務形態別にみると、「主として妻」の割合では、夫はフルタイムで働き、妻は専業主婦の人で 74.0%、夫はフルタイムで働き、妻はパートタイムで働く人で 76.4%と、ともに7割以上を占めて高くなっている。また、夫も妻もフルタイムで働く人は「夫と妻で同程度分担」が 36.2%と3割以上を占めて、その他の勤務形態に比べて高くなっている。



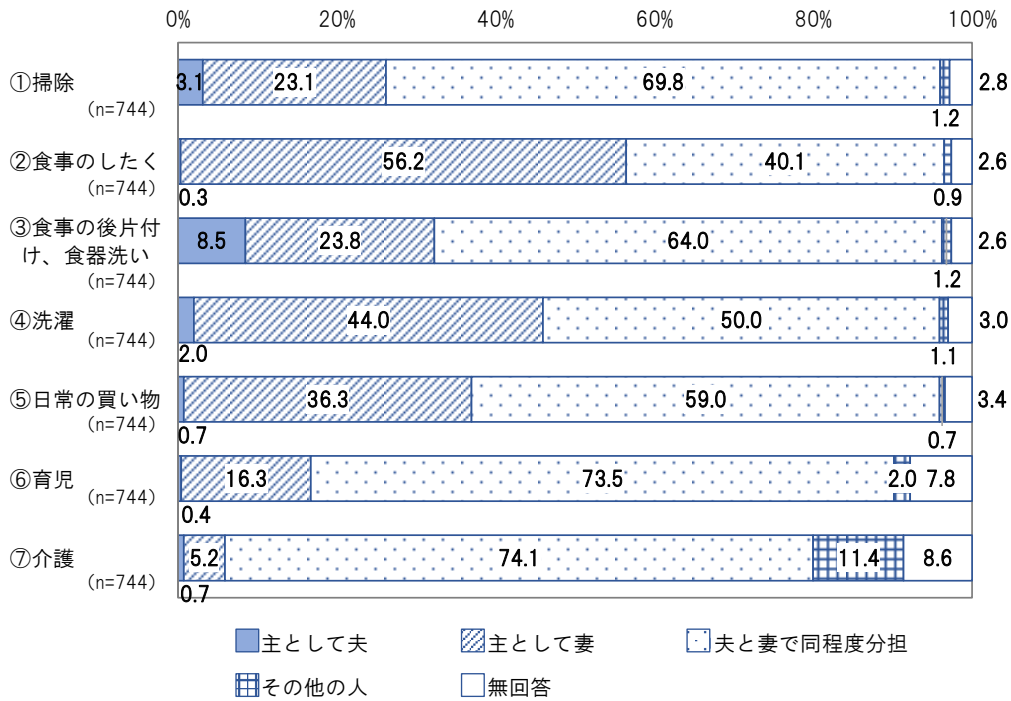
⑦介護

- 介護の役割分担の現状について夫婦の勤務形態別にみると、「夫と妻で同程度分担」の割合がその他の項目に比べて高く、特に、夫も妻もフルタイムで働く人では 41.4%と4割以上を占めている。

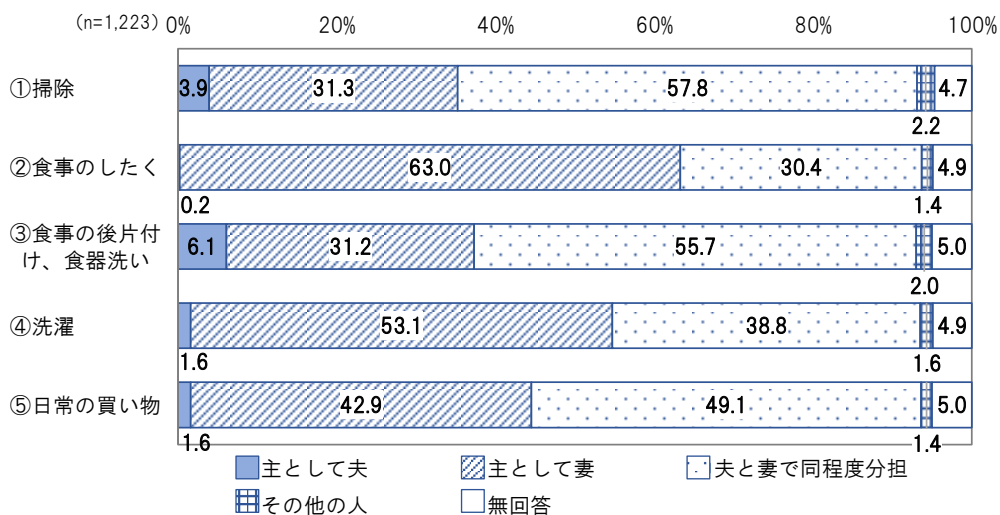


(4) 家庭での役割分担の希望

- 家庭での役割分担の希望では、ほとんどの項目で「夫と妻で同程度」の割合が高く、特に“⑥育児”や“⑦介護”では7割以上を占める結果となっている。
- (3) の現状と比べると、希望に沿った役割分担になっていない状況がみられる。



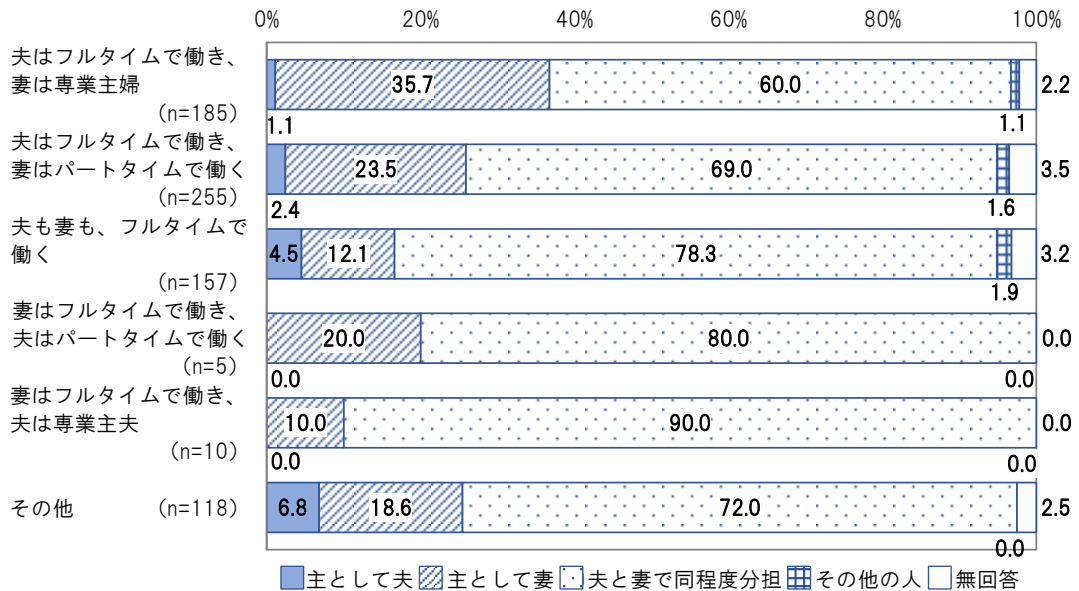
- 前回調査と比較すると、すべての項目で「夫と妻で同程度分担」が今回調査で増加しており、特に“①掃除”や“④洗濯”では10ポイント以上の増加がみられる。



※ “⑥育児”と“⑦介護”は、今回調査で追加した項目

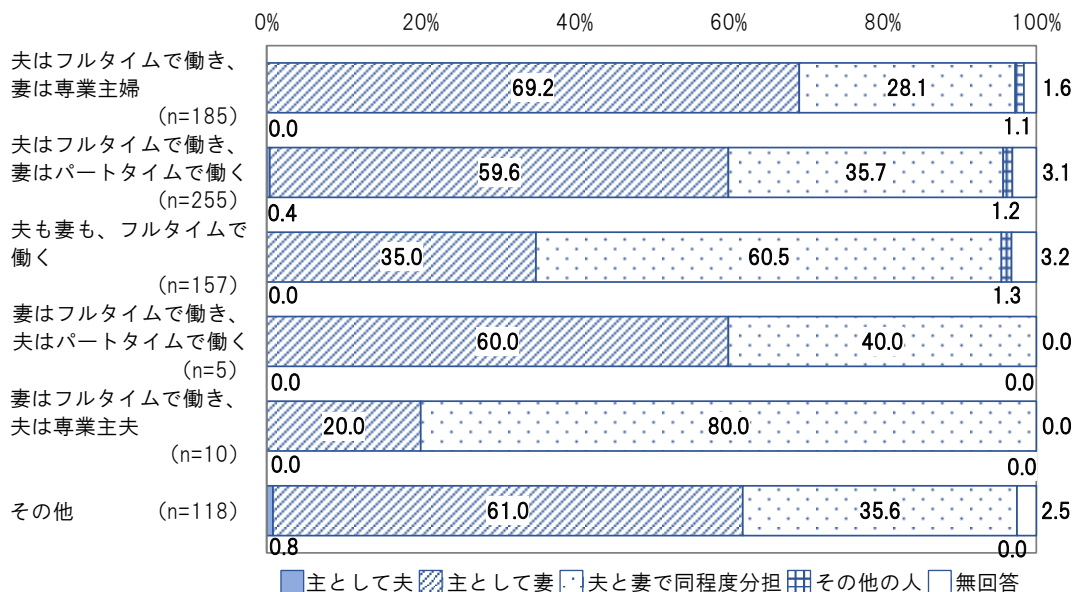
①掃除

- 掃除の役割分担の希望について夫婦の勤務形態別にみると、夫も妻もフルタイムで働く人は「夫と妻で同程度分担」が78.3%と8割近くを占めて高くなっている。



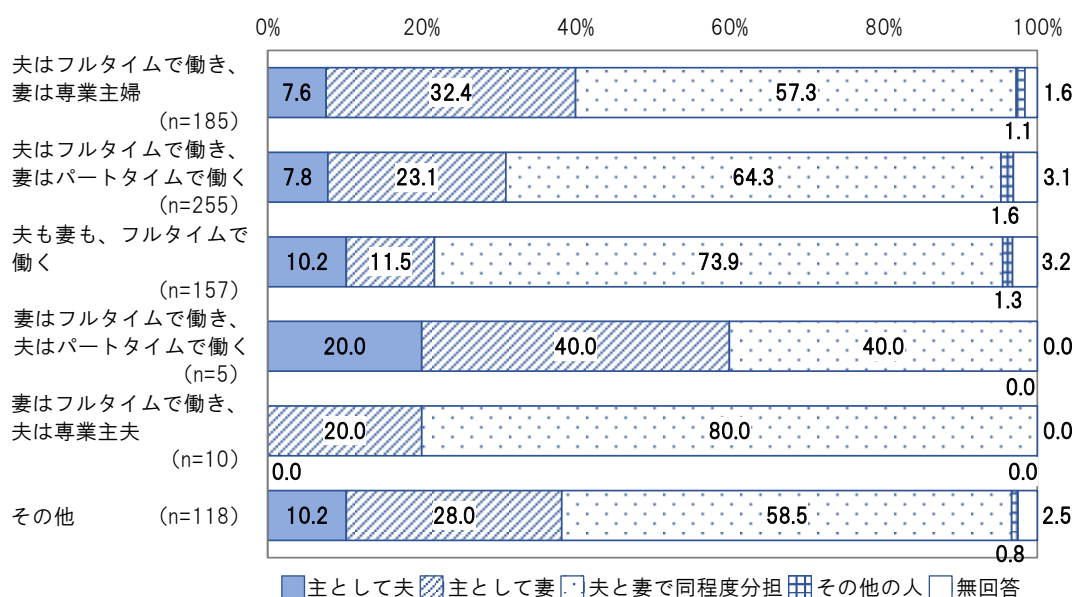
②食事のしたく

- 食事のしたくの役割分担の希望について夫婦の勤務形態別にみると、夫も妻もフルタイムで働く人は「夫と妻で同程度分担」が60.5%と約6割を占めて高くなっている。一方で、「主として妻」の割合では、夫はフルタイムで働き、妻は専業主婦の人で69.2%、夫はフルタイムで働き、妻はパートタイムで働く人で59.6%と、最も高くなっている。



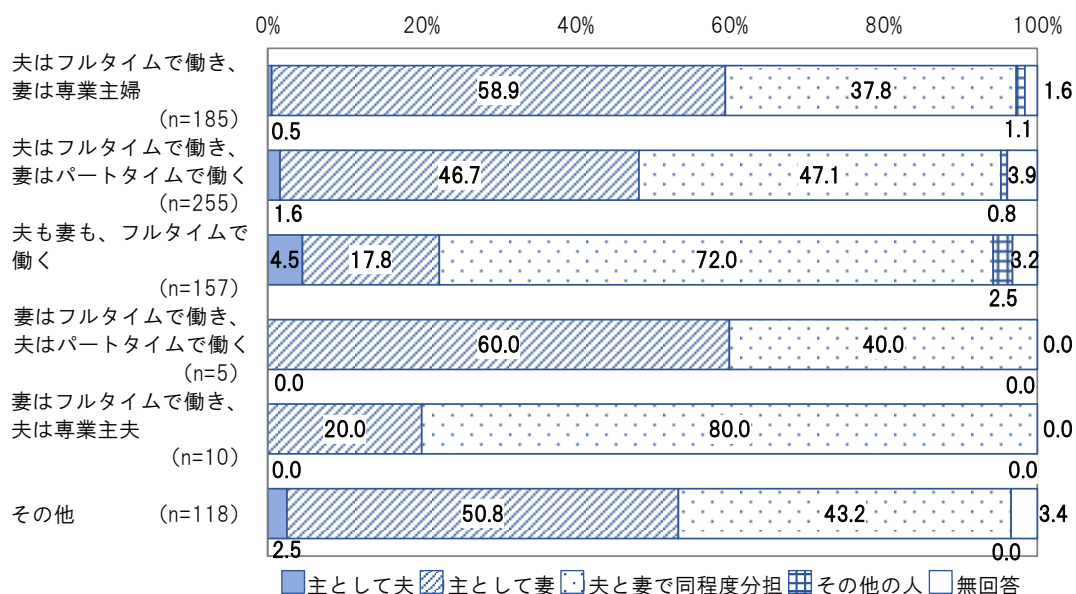
③ 食事の後片付け、食器洗い

・食事の後片付け、食器洗いの役割分担の希望について夫婦の勤務形態別にみると、夫も妻もフルタイムで働く人は「夫と妻で同程度分担」が73.9%と7割以上を占めて高くなっている。



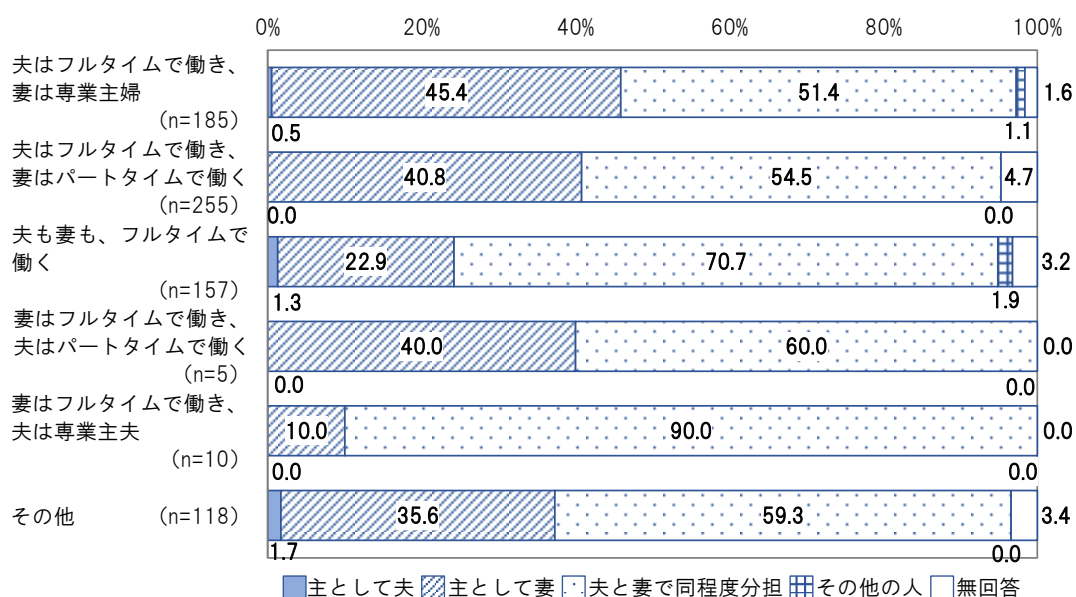
④ 洗濯

・洗濯の役割分担の希望について夫婦の勤務形態別にみると、夫も妻もフルタイムで働く人は「夫と妻で同程度分担」が72.0%と7割以上を占めて高くなっている。



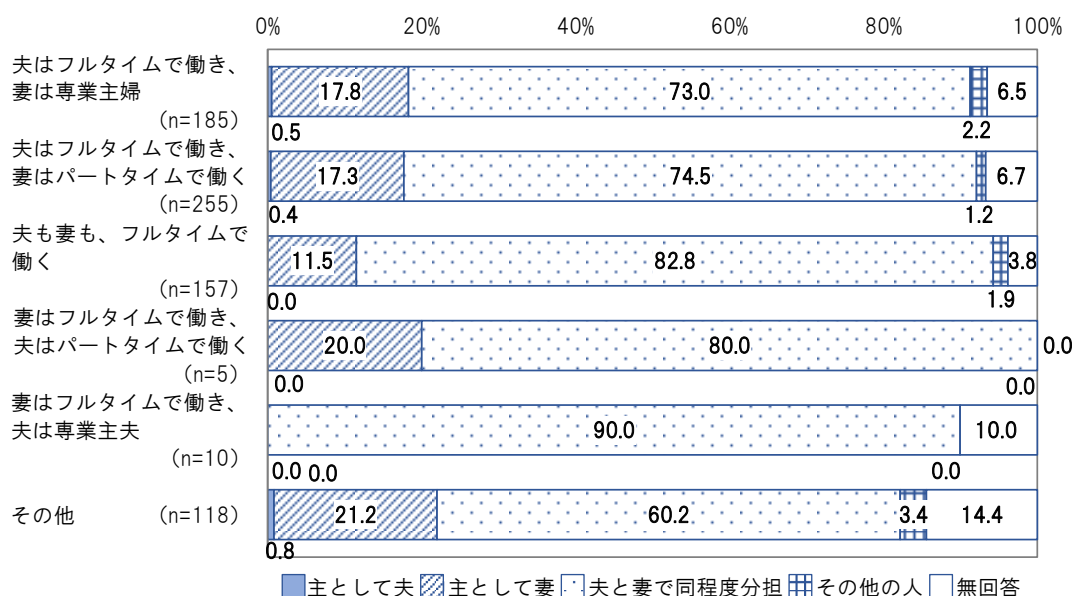
⑤ 日常の買い物

- 日常の買い物の役割分担の希望について夫婦の勤務形態別にみると、夫も妻もフルタイムで働く人は「夫と妻で同程度分担」が70.7%と約7割を占めて高くなっている。



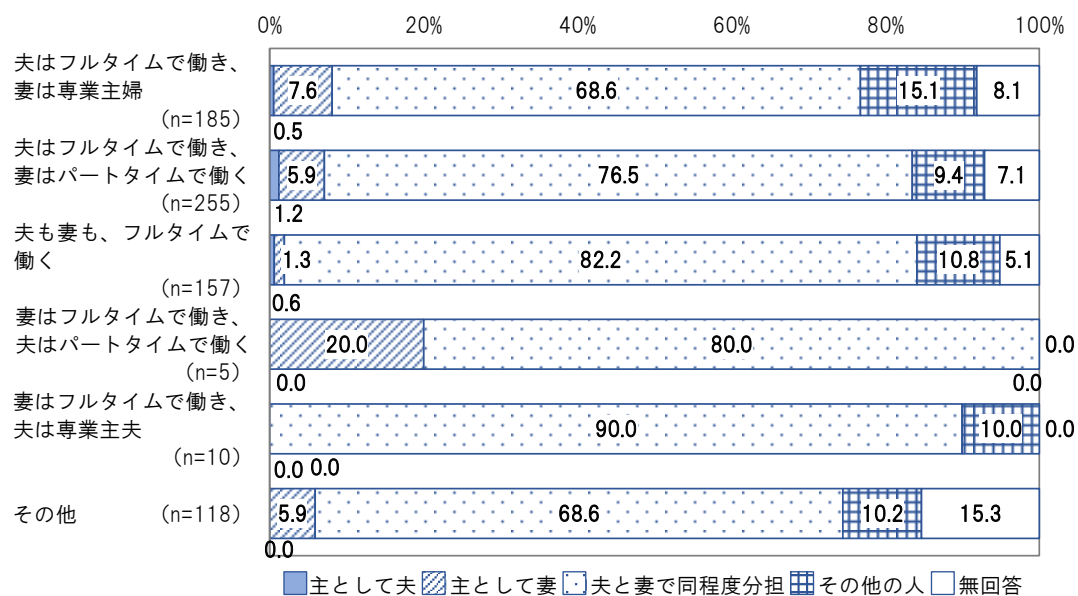
⑥ 育児

- 育児の役割分担の希望について夫婦の勤務形態別にみると、すべての勤務形態で「夫と妻で同程度分担」が最も高くなっており、特に、夫も妻もフルタイムで働く人は82.8%と8割以上を占めて高くなっている。



⑦介護

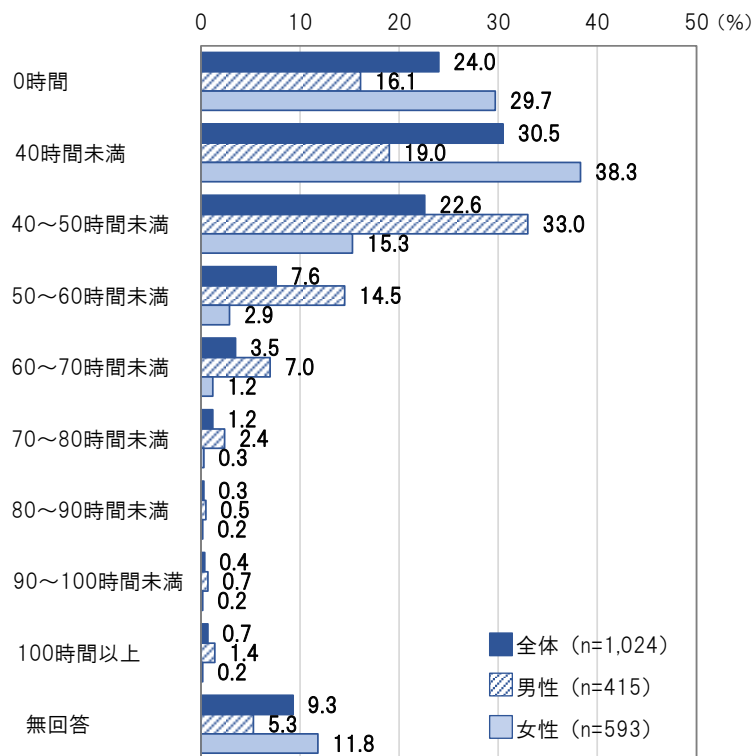
- 介護の役割分担の希望について夫婦の勤務形態別にみると、すべての勤務形態で「夫と妻で同程度分担」が最も高くなっており、特に、夫も妻もフルタイムで働く人は 82.2%と8割以上を占めて高くなっている。また、「その他の人」が1割程度を占めている。



(5) 1週間あたりの仕事・家事の従事時間

①仕事

- 1週間あたりの仕事の時間では、「40時間未満」が30.5%と約3割を占めて最も多く、次いで「0時間」(24.0%)、「40～50時間未満」(22.6%)の順となっており、『40時間(8時間×5日)以上』仕事をしている人が3割以上を占めている。
- 性別にみると、男性では「40～50時間未満」が33.0%と3割以上を占めて最も高く、『40時間以上』が約6割を占めているのに対し、女性では「40時間未満」が38.3%と4割近くを占めて最も多く、次いで「0時間」(29.7%)となっており、『40時間以上』は約2割となっている。

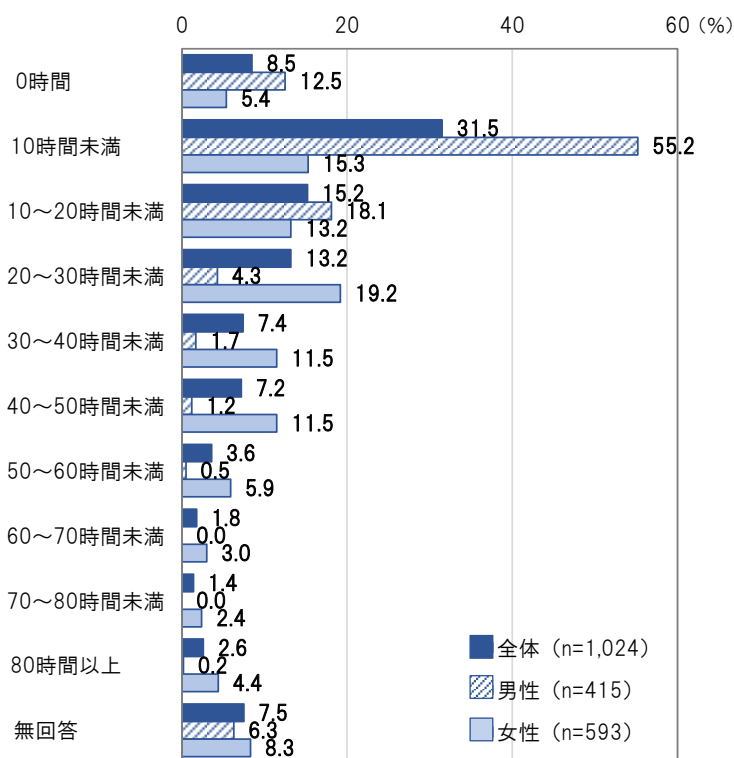


- 1週間あたりの仕事の時間の平均時間数を年代別にみると、30歳以上で、女性に比べて男性の仕事に費やす時間が長くなっている。
- 特に30～59歳で、男性では平均50時間程度となっており、女性と比べると週20時間以上の差がみられる。

	男性		女性	
	回答者数 (人)	平均時間 (時)	回答者数 (人)	平均時間 (時)
18～29歳	61	21.4	65	23.1
30～39歳	47	49.1	76	25.3
40～49歳	109	52.2	119	24.3
50～59歳	58	47.2	82	24.6
60～69歳	54	31.0	91	14.3
70歳以上	64	13.2	89	5.8

②家事

- 1週間あたりの家事の時間では、「10時間未満」が31.5%と3割以上を占めて最も多く、次いで「10～20時間未満」(15.2%)、「20～30時間未満」(13.2%)の順となっている。
- 性別にみると、男性では「10時間未満」が55.2%と半数以上を占め、次いで「10～20時間未満」(18.1%)、「0時間」(12.5%)となっており、平均週7.6時間となっているのに対し、女性では「20～30時間未満」が19.2%と約2割を占めて最も多く、平均週29.6時間となっており、男女での家事に費やす時間の差が大きくなっている。

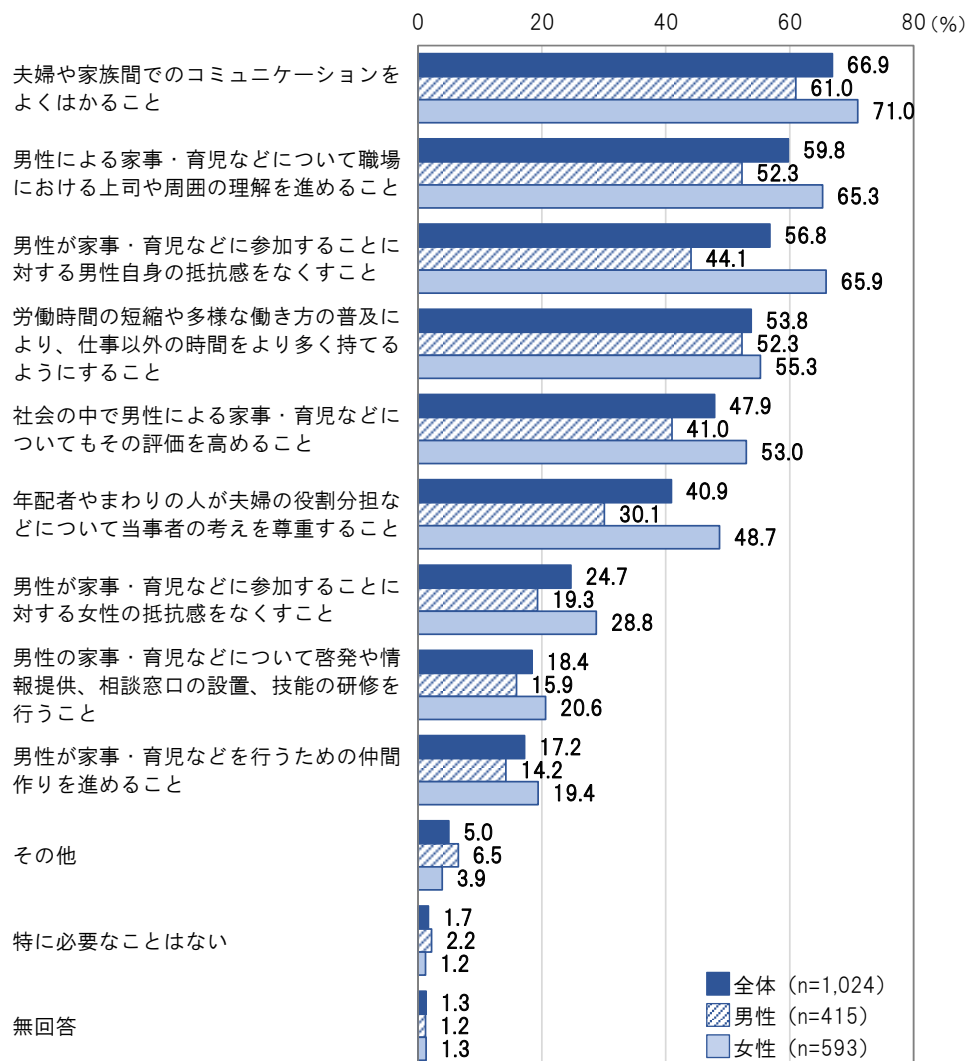


- 1週間あたりの家事の時間の平均時間数を年代別にみると、すべての年代で、男性に比べて女性の家事に費やす時間が長くなっている。
- 特に30～69歳では、女性では平均30時間以上となっており、男性と比べると週20時間以上の差がみられる。

	男性		女性	
	回答者数 (人)	平均時間 (時)	回答者数 (人)	平均時間 (時)
18～29歳	60	3.7	66	10.5
30～39歳	47	8.9	81	36.7
40～49歳	108	7.5	116	32.3
50～59歳	56	8.0	83	32.7
60～69歳	55	10.6	98	32.2
70歳以上	63	7.8	99	28.4

(6) 男性が家事、子育てなどに参加するために必要なこと

- 男性が家事、子育てなどに参加するために必要なことでは、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が66.9%と6割以上を占めて最も高く、次いで「男性による家事・育児などについて職場における上司や周囲の理解を進めること」(59.8%)、「男性が家事・育児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」(56.8%)、「労働時間の短縮や多様な働き方の普及により、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」(53.8%)の順となっている。
- 性別にみると、すべての項目で男性に比べて女性の割合が高くなっており、特に「男性が家事・育児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」や「年配者やまわりの人が夫婦の役割分担などについて当事者の考えを尊重すること」などでは20ポイント程度の差がみられる。



- 年代別にみると、18～29歳では「男性による家事・育児などについて職場における上司や周囲の理解を進めること」、30～39歳では「労働時間の短縮や多様な働き方の普及により、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」、40歳以上では「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が最も高くなっている。

(%)	回答者数(人)	夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること	男性による家事・育児などについて職場における上司や周囲の理解を進めること	男性が家事・育児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	労働時間の短縮や多様な働き方の普及により、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること	社会の中で男性による家事・育児などについてもその評価を高めること	年配者やまわりの人が夫婦の役割分担などについて当事者の考えを尊重すること
18～29歳	140	65.0	65.7	55.0	57.1	49.3	40.0
30～39歳	131	67.2	73.3	61.1	74.8	56.5	45.0
40～49歳	234	63.2	63.2	50.0	52.1	47.9	32.9
50～59歳	144	61.8	59.7	57.6	54.2	45.8	45.8
60～69歳	159	70.4	50.3	59.7	50.9	45.3	37.7
70歳以上	206	72.3	50.5	60.2	42.2	45.1	47.1

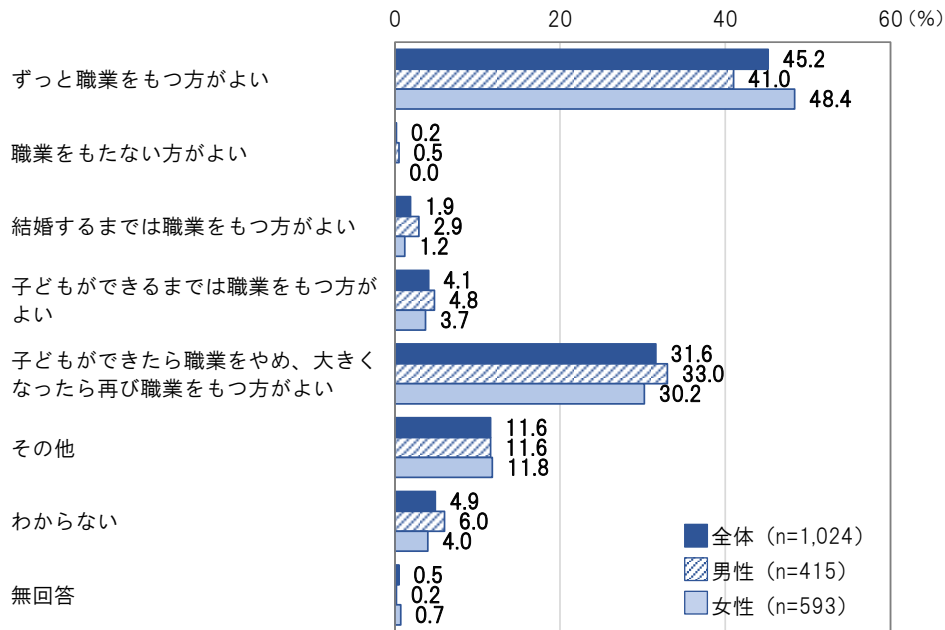
(%)	回答者数(人)	男性が家事・育児などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと	男性の家事・育児などについて啓発や情報提供、相談窓口の設置、技能の研修を行うこと	男性が家事・育児などを行うための仲間作りを進めること	その他	特に必要なことはない	無回答
18～29歳	140	20.0	18.6	16.4	2.1	0.7	1.4
30～39歳	131	32.1	16.8	23.7	6.1	-	0.8
40～49歳	234	22.6	16.2	12.8	6.8	3.0	0.4
50～59歳	144	27.1	18.1	18.8	4.9	2.1	-
60～69歳	159	23.3	17.0	16.4	6.9	-	1.3
70歳以上	206	25.2	23.8	18.4	2.4	2.4	3.4

※1番目に割合の高い回答を「太字+濃い網掛け」とし、2番目に割合の高い回答を「薄い網掛け」としている。

3. 仕事について

(1) 女性が職業をもつことに対する考え方

- 女性が職業をもつことに対する考え方については、「ずっと職業をもつ方がよい」が45.2%と最も高く、次いで「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が31.6%の順となっている。
- 性別にみると、女性で「ずっと職業をもつ方がよい」が男性に比べて高くなっているものの、大きな差はみられない。

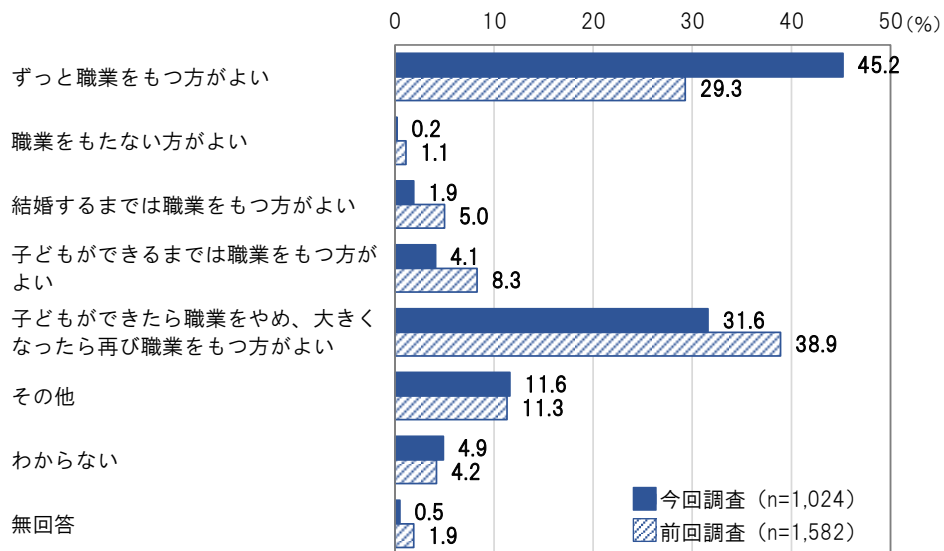


- 年代別にみると、18～69歳では「ずっと職業をもつ方がよい」、70歳以上では「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が最も高くなっている。
- また、概ね、年代が上がるにつれて「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」の割合が増加する傾向がみられる。

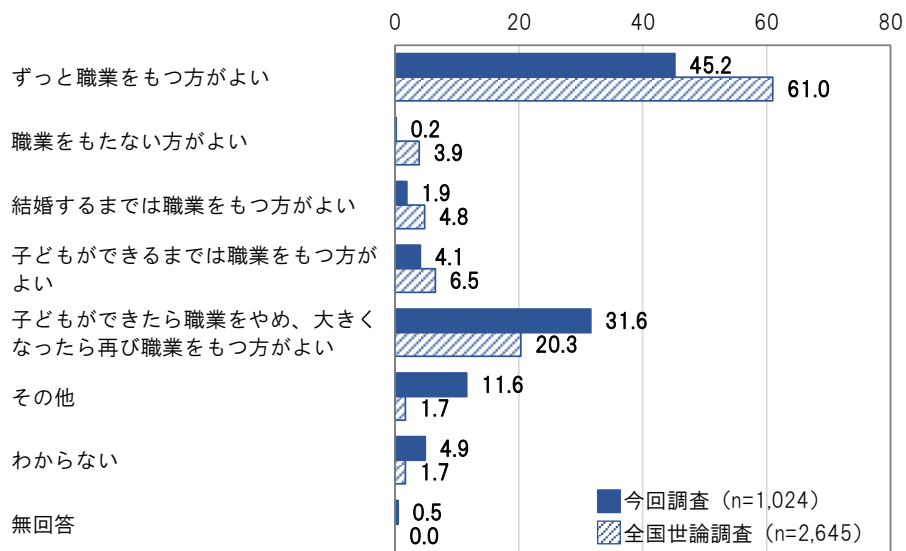
	回答者数 (人)	ずっと職業をもつ方がよい	職業をもたない方がよい	結婚するまでは職業をもつ方がよい	子どもができるまでは職業をもつ方がよい	子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい	その他	わからない	無回答
(%)									
18～29歳	140	43.6	0.7	1.4	5.7	27.9	12.9	7.9	-
30～39歳	131	48.9	-	-	4.6	23.7	16.8	6.1	-
40～49歳	234	48.3	-	1.3	3.4	25.2	14.5	7.3	-
50～59歳	144	45.1	-	1.4	2.8	31.3	13.9	5.6	-
60～69歳	159	54.1	-	0.6	3.8	34.6	5.0	1.3	0.6
70歳以上	206	34.5	0.5	5.3	4.9	43.7	7.8	1.5	1.9

※1番目に割合の高い回答を「太字+濃い網掛け」とし、2番目に割合の高い回答を「薄い網掛け」としている。

- 前回調査と比較すると、「ずっと職業をもつ方がよい」が 15.9 ポイント増加しており、その他の項目で割合が減少している。特に、「子どもができれば職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が 7.3 ポイント減少している。



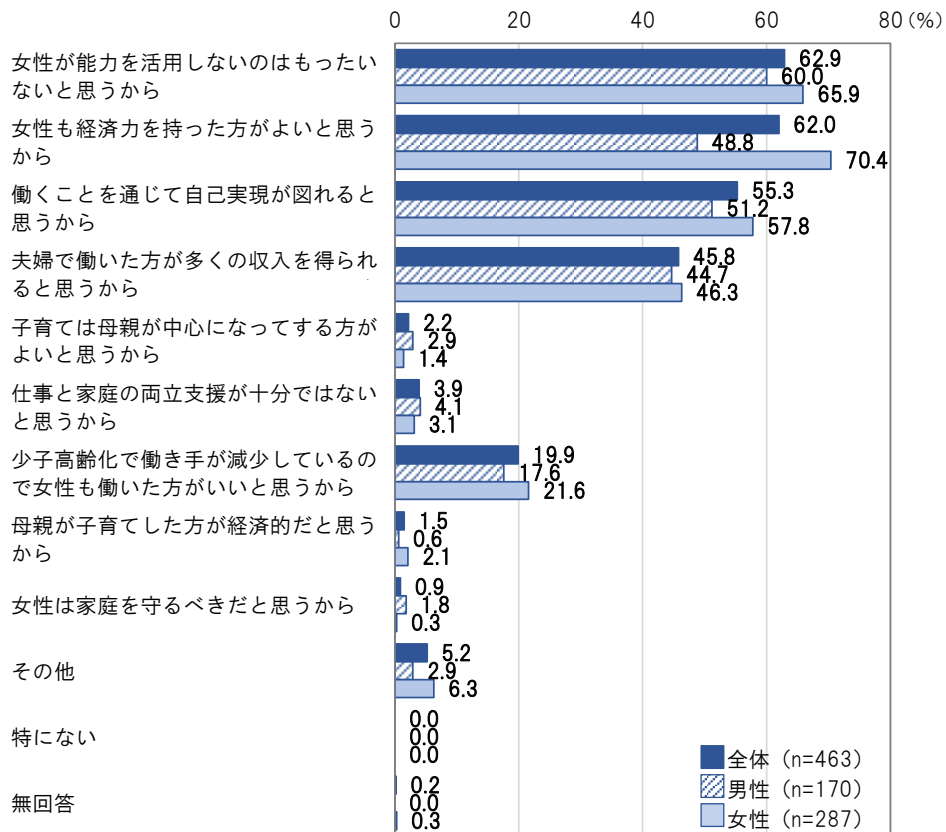
- 全国世論調査（令和元年9月調査）と比較すると、「ずっと職業をもつ方がよい」が 15.8 ポイント低く、「子どもができれば職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が 11.3 ポイント高くなっている。



(1-1) 女性が職業をもつことに対する考え方の理由

① 「ずっと職業をもつ方がよい」と考える理由

・女性が職業をもつことについて“ずっと職業をもつ方がよい”と考える理由については、「女性が能力を活用しないのはもったいないと思うから」が62.9%、「女性も経済力を持った方がよいと思うから」が62.0%と、ともに6割を超えて高くなっている。次いで、「働くことを通じて自己実現が図れると思うから」(55.3%)、「夫婦で働いた方が多くの収入を得られると思うから」(45.8%)の順となっている。

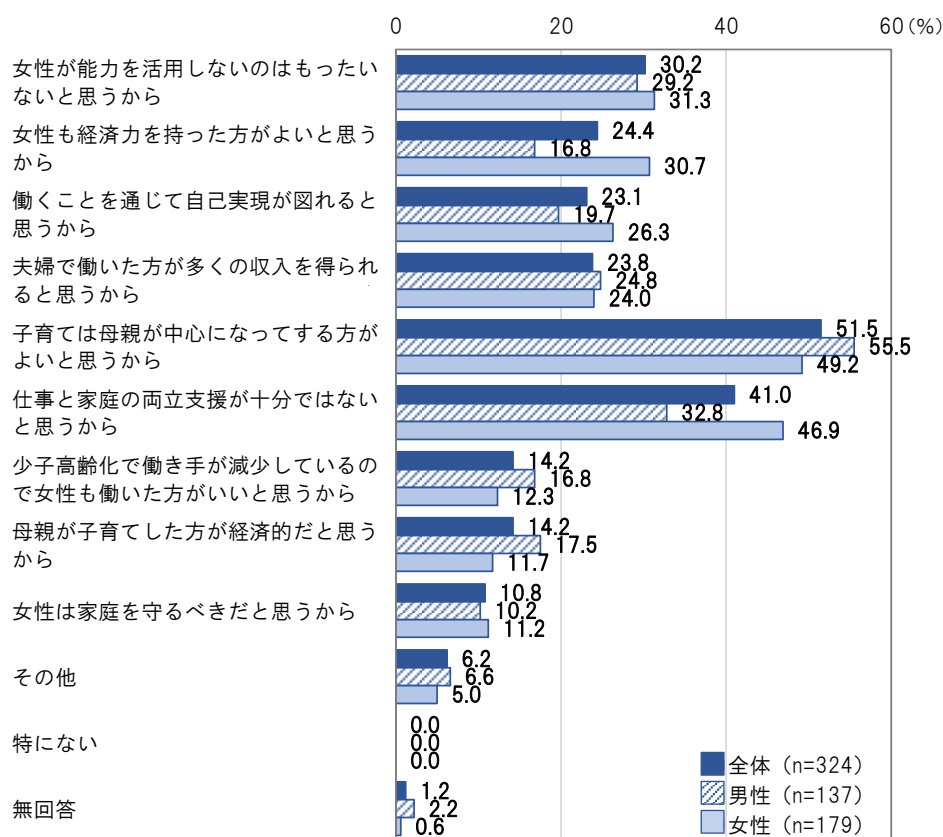


	回答者数 (人)	女性が能力を活用しないのはも ったいないと思うから	女性も経済力を持った方がよい と思うから	働くことを通じて自己実現が図 れると思うから	夫婦で働いた方が多くの収入を 得られると思うから	子育ては母親が中心になってす る方がよいと思うから	仕事と家庭の両立支援が十分で はないと思うから	働き手が減少しているの で女性も働いた方がいいと思 うから	母親が子育てした方が経済的だ と思うから	女性 は家庭を守るべきだと思 う から	その他	特 に な い	無 回 答
18～29 歳	61	55.7	54.1	42.6	59.0	3.3	6.6	13.1	1.6	-	3.3	-	-
30～39 歳	64	64.1	62.5	60.9	59.4	-	-	25.0	3.1	-	9.4	-	1.6
40～49 歳	113	55.8	59.3	58.4	47.8	-	4.4	22.1	0.9	-	3.5	-	-
50～59 歳	65	61.5	63.1	50.8	55.4	1.5	1.5	15.4	1.5	-	6.2	-	-
60～69 歳	86	73.3	67.4	54.7	29.1	-	1.2	18.6	1.2	-	4.7	-	-
70 歳以上	71	70.4	66.2	63.4	29.6	8.5	7.0	23.9	1.4	5.6	4.2	-	-

※1番目に割合の高い回答を「太字+濃い網掛け」とし、2番目に割合の高い回答を「薄い網掛け」としている。

② 「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」と考える理由

・女性が職業をもつことについて“子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい”と考える理由については、「子育ては母親が中心になってする方がよいと思うから」が51.5%と半数を超えて最も高く、次いで「仕事と家庭の両立支援が十分ではないと思うから」(41.0%)、「女性が能力を活用しないのはもったいないと思うから」(30.2%)の順となっている。

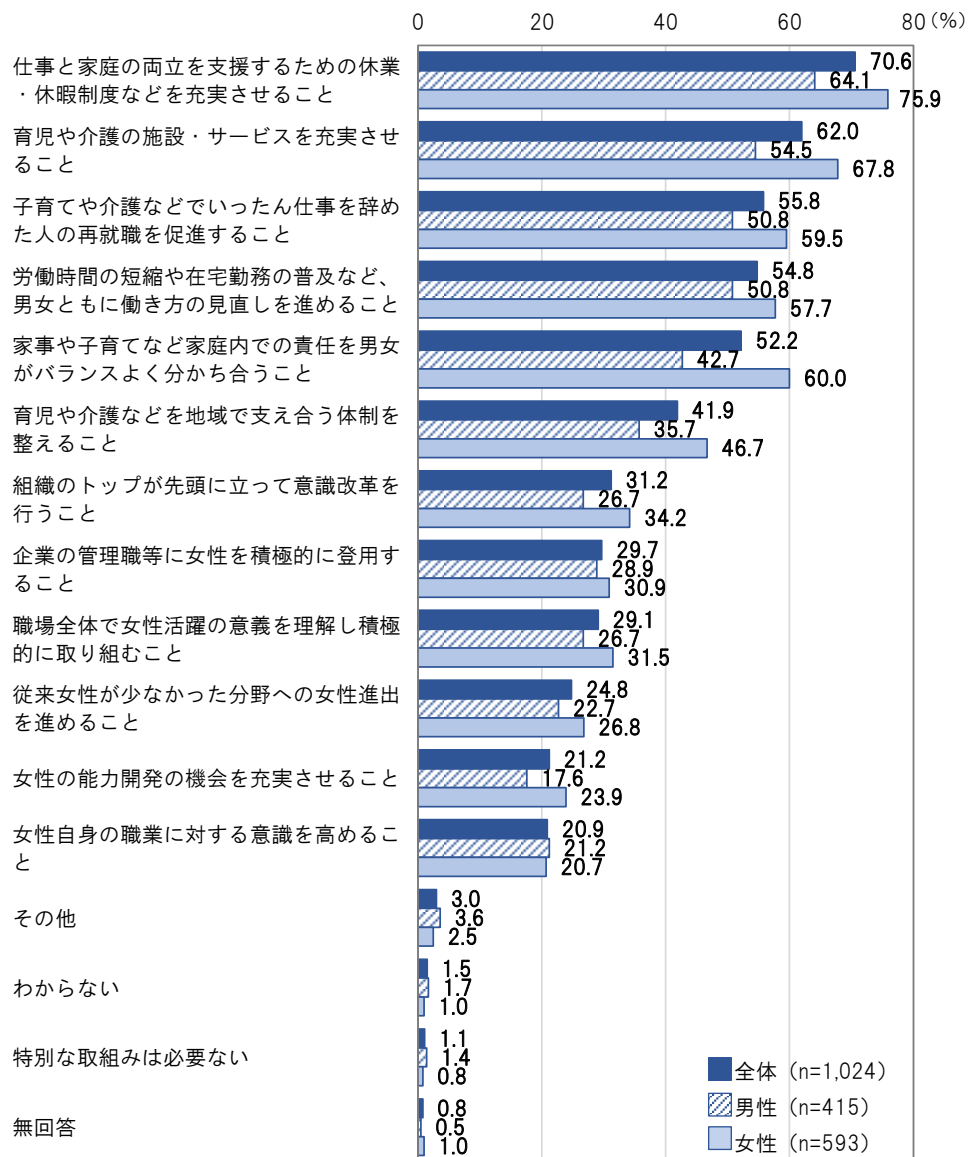


(%)	回答者数 (人)	女性が能力を活用しないのはも つたないと思うから	女性も経済力を持った方がよい と思うから	働くことを通じて自己実現が図 れると思うから	働くことを通じて自己実現が図 得られると思うから	夫婦で働いた方が多くの収入を 得られると思うから	子育ては母親が中心になっ てする方がよいと思うから	仕事と家庭の両立支援が十分で はないと思うから	働き手が減少しているの で女性も働いた方がよい と思うから	母親が子育てした方が経済的だ と思うから	女性 は家庭を守るべきだと思 うから	その他	特 にな	無 回 答
18～29 歳	39	20.5	23.1	23.1	25.6	33.3	41.0	2.6	20.5	5.1	7.7	-	-	
30～39 歳	31	19.4	12.9	35.5	38.7	58.1	35.5	6.5	9.7	6.5	9.7	-	-	
40～49 歳	59	23.7	18.6	16.9	22.0	55.9	35.6	8.5	15.3	6.8	6.8	-	-	
50～59 歳	45	20.0	13.3	15.6	15.6	62.2	42.2	15.6	15.6	13.3	6.7	-	2.2	
60～69 歳	55	32.7	34.5	29.1	29.1	56.4	49.1	18.2	12.7	14.5	5.5	-	-	
70 歳以上	90	44.4	32.2	24.4	20.0	45.6	40.0	21.1	12.2	13.3	3.3	-	3.3	

※1番目に割合の高い回答を「太字+濃い網掛け」とし、2番目に割合の高い回答を「薄い網掛け」としている。

(2) 職業分野における女性の活躍を推進するために必要なこと

- 職業分野における女性の活躍を推進するために必要なことでは、「仕事と家庭の両立を支援するための休業・休暇制度などを充実させること」が70.6%と約7割を占めて最も高く、次いで「育児や介護の施設・サービスを充実させること」(62.0%)、「子育てや介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を促進すること」(55.8%)、「労働時間の短縮や在宅勤務の普及など、男女ともに働き方の見直しを進めること」(54.8%)、「家事や子育てなど家庭内での責任を男女がバランスよく分かち合うこと」(52.2%)の順となっている。
- 性別にみると、ほぼすべての項目で男性に比べて女性の割合が高くなっており、特に「仕事と家庭の両立を支援するための休業・休暇制度などを充実させること」や「育児や介護の施設・サービスを充実させること」、「家事や子育てなど家庭内での責任を男女がバランスよく分かち合うこと」、「育児や介護などを地域で支え合う体制を整えること」では10ポイント以上の差がみられ、育児や介護への家庭・職場・地域でのサポートを望む人が多い結果となっている。



- 年代別にみると、50～59 歳では「育児や介護の施設・サービスを充実させること」、それ以外の年代では「仕事と家庭の両立を支援するための休業・休暇制度などを充実させること」が最も高くなっている。
- 概ね、年代が上がるにつれて、「企業の管理職等に女性を積極的に登用すること」や「女性の能力開発の機会を充実させること」、「女性自身の職業に対する意識を高めること」などが高くなっており、反対に年齢が下がるにつれて、「労働時間の短縮や在宅勤務の普及など、男女ともに働き方の見直しを進めること」や「家事や子育てなど家庭内での責任を男女がバランスよく分かち合うこと」、「従来女性が少なかった分野への女性進出を進めること」などが高くなる傾向がみられる。

(%)	回答者数 (人)	仕事と家庭の両立を支援するための休業・休暇制度などを充実させること	育児や介護の施設・サービスを充実させること	子育てや介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を促進すること	労働時間の短縮や在宅勤務の普及など、男女ともに働き方の見直しを進めること	家事や子育てなど家庭内での責任を男女がバランスよく分かち合うこと	育児や介護などを地域で支え合う体制を整えること	組織のトップが先頭に立つて意識改革を行うこと	企業の管理職等に女性を積極的に登用すること
18～29 歳	140	66.4	58.6	50.0	57.1	59.3	38.6	30.0	29.3
30～39 歳	131	77.1	70.2	60.3	65.6	58.0	54.2	29.8	21.4
40～49 歳	234	70.5	58.5	50.4	60.3	51.7	38.9	31.6	26.1
50～59 歳	144	61.8	65.3	59.0	52.8	45.8	35.4	34.0	29.9
60～69 歳	159	77.4	66.7	54.7	50.9	58.5	46.5	31.4	33.3
70 歳以上	206	71.4	58.3	61.2	44.7	45.6	41.3	29.1	37.4

(%)	回答者数 (人)	職場全体で女性活躍の意義を理解し積極的に取り組むこと	従来女性が少なかった分野への女性進出を進めること	女性の能力開発の機会を充実させること	女性自身の職業に対する意識を高めること	その他	わからない	特別な取組みは必要ない	無回答
18～29 歳	140	31.4	30.7	18.6	13.6	2.9	2.1	-	-
30～39 歳	131	27.5	26.0	20.6	19.1	3.1	-	1.5	-
40～49 歳	234	24.4	20.1	17.1	20.5	3.8	1.3	1.3	-
50～59 歳	144	27.8	22.9	20.1	20.1	4.2	0.7	1.4	0.7
60～69 歳	159	32.7	24.5	24.5	22.0	2.5	0.6	0.6	0.6
70 歳以上	206	33.5	28.2	26.2	27.2	1.5	2.9	1.5	2.9

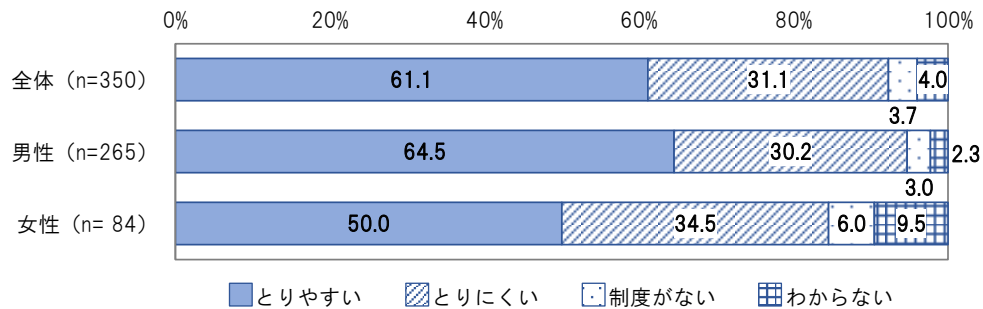
※1 番目に割合の高い回答を「太字+濃い網掛け」とし、2 番目に割合の高い回答を「薄い網掛け」としている。

(3) 職場での制度のとりやすさについて ※会社などに勤めている方のみ（無回答を除いて集計）

① 有給休暇制度

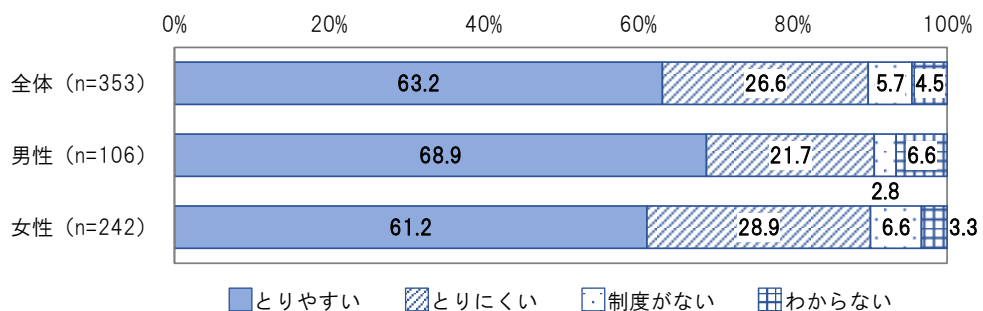
《男性の制度利用について》

- 男性が有給休暇制度を利用することについては、「とりやすい」と答える人が61.1%と6割以上を占め、「とりにくい」と答える人は31.1%と3割程度となっている。
- 性別にみると、「とりやすい」と答える人は男性の方が女性に比べて高く、10ポイント以上の差がみられる。



《女性の制度利用について》

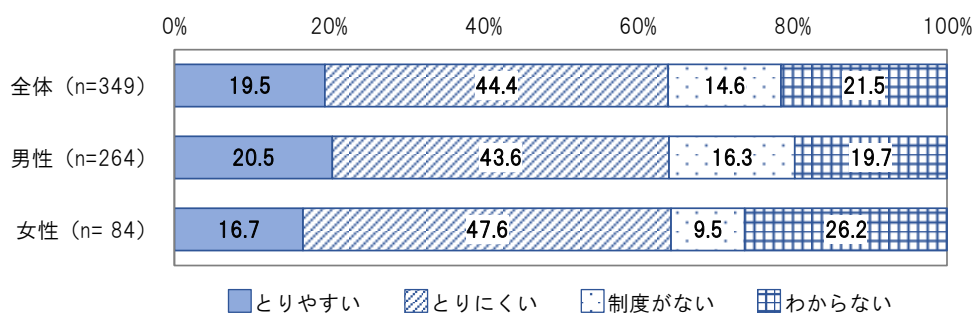
- 女性が有給休暇制度を利用することについては、「とりやすい」と答える人が63.2%と6割以上を占め、「とりにくい」と答える人は26.6%と3割未満となっている。
- 性別にみると、「とりやすい」と答える人は男性の方が女性に比べてやや高くなっている。
- 男性が有給休暇制度を利用することと比べると「とりやすい」と答える人がやや高くなっている。



②育児休業制度

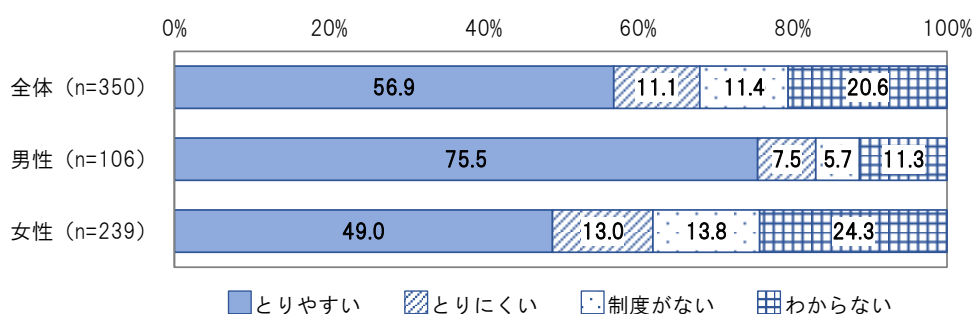
≪男性の制度利用について≫

- 男性が育児休業制度を利用することについては、「とりやすい」と答える人が 19.5%と約2割にとどまっており、「とりにくい」と答える人が 44.4%と4割以上を占めている。また、「制度がない」と答える人が 14.6%と1割以上を占めている。
- 性別にみると、「とりやすい」と答える人は男性の方が女性に比べてやや高くなっているものの、大きな差はみられない。



≪女性の制度利用について≫

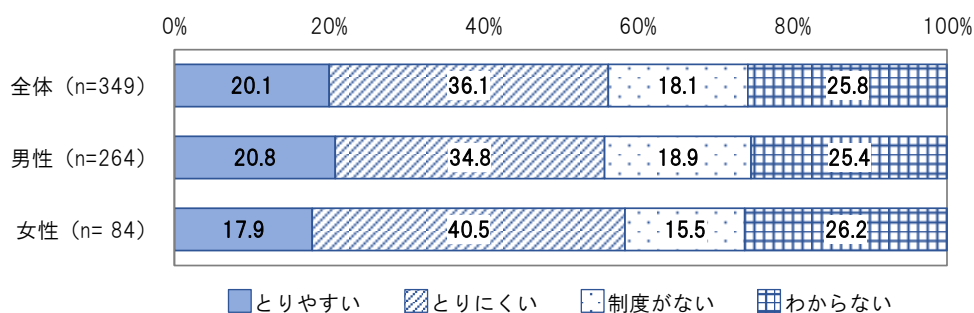
- 女性が育児休業制度を利用することについては、「とりやすい」と答える人が 56.9%と半数以上を占め、「とりにくい」と答える人は 11.1%と1割程度となっている。
- 性別にみると、男性では「とりやすい」と答える人が 75.5%と7割以上を占め、女性に比べて 20 ポイント以上上回っており、女性の育児休業制度のとりやすさについて男性・女性での意識の違いがみられる。
- 男性が育児休業制度を利用することと比べると「とりやすい」と答える人が大幅に上回っている。



③短時間勤務制度

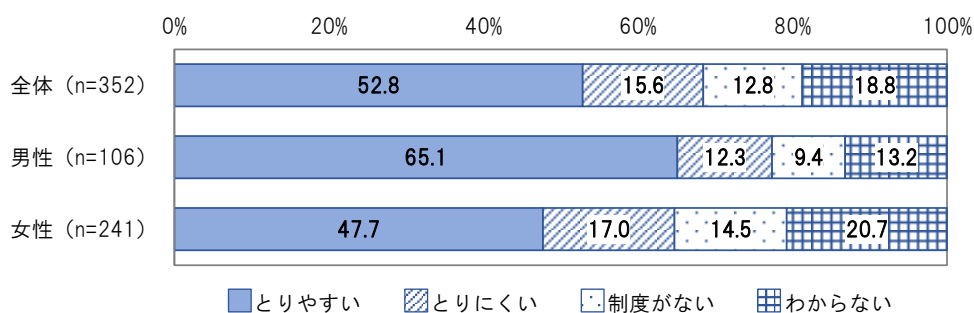
≪男性の制度利用について≫

- 男性が短時間勤務制度を利用することについては、「とりやすい」と答える人が 20.1%と約2割にとどまっており、「とりにくい」と答える人が 36.1%と4割近くを占めている。また、「制度がない」と答える人が 18.1%と2割近くを占めている。
- 性別にみると、「とりやすい」と答える人は男性の方が女性に比べてやや高くなっているものの、大きな差はみられない。



≪女性の制度利用について≫

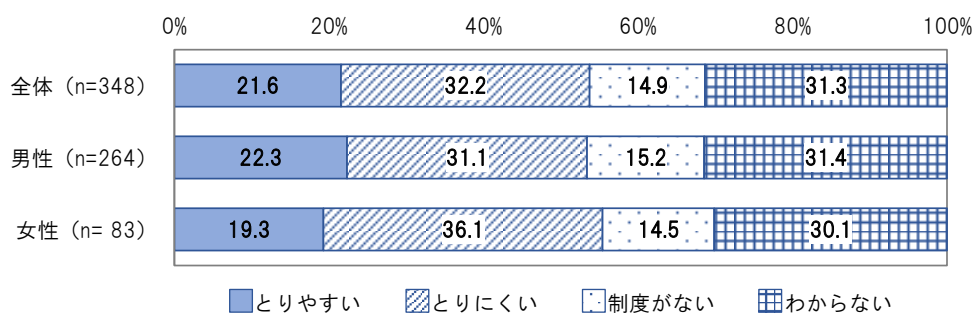
- 女性が短時間勤務制度を利用することについては、「とりやすい」と答える人が 52.8%と半数以上を占め、「とりにくい」と答える人は 15.6%と2割未満となっている。
- 性別にみると、男性では「とりやすい」と答える人が 65.1%と6割以上を占め、女性に比べて 10 ポイント以上上回っており、女性の短時間勤務制度のとりやすさについて男性・女性での意識の違いがみられる。
- 男性が短時間勤務制度を利用することと比べると「とりやすい」と答える人が大幅に上回っている。



④介護休業制度

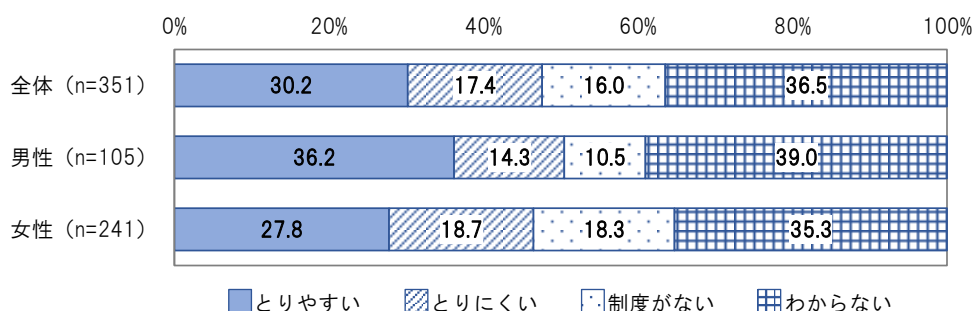
≪男性の制度利用について≫

- 男性が介護休業制度を利用することについては、「とりやすい」と答える人が21.6%と2割程度にとどまっており、「とりにくい」と答える人が32.2%と3割以上を占めている。また、「制度がない」と答える人が14.9%と1割以上を占めている。
- 性別にみると、「とりやすい」と答える人は男性の方が女性に比べてやや高くなっているものの、大きな差はみられない。



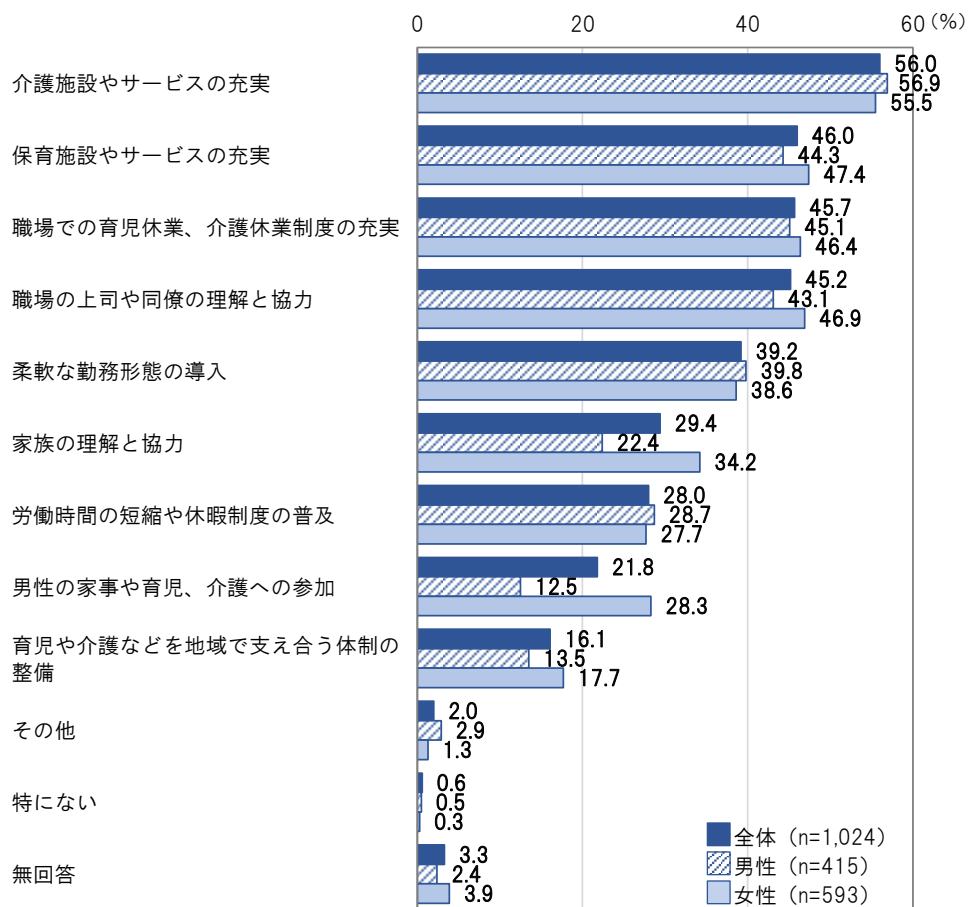
≪女性の制度利用について≫

- 女性が介護休業制度を利用することについては、「とりやすい」と答える人が30.2%と約3割を占め、「とりにくい」と答える人は17.4%と2割未満となっている。
- 性別にみると、男性では「とりやすい」と答える人が36.2%と3割以上を占め、女性に比べて10ポイント近く上回っており、女性の介護休業制度のとりやすさについて男性・女性での意識の違いがみられる。
- 男性が介護休業制度を利用することと比べると「とりやすい」と答える人が10ポイント近く上回っている。
- 一方で、育児休業制度や短時間勤務制度と比べると「とりやすい」と答える人が最も低く、介護休業制度の浸透が低い状況がみられる。



(4) 結婚や出産などに際して男女が共に仕事を続けるために必要なこと

- 結婚や出産などに際して男女が共に仕事を続けるために必要なことでは、「介護施設やサービスの充実」が56.0%と半数以上を占めて最も高く、次いで「保育施設やサービスの充実」(46.0%)、「職場での育児休業、介護休業制度の充実」(45.7%)、「職場の上司や同僚の理解と協力」(45.2%)の順となっている。
- 性別にみると、ほとんどの項目で男性に比べて女性の割合が高くなっており、特に「家族の理解と協力」や「男性の家事や育児、介護への参加」では10ポイント以上の差がみられ、育児や介護への家庭内でのサポートを望む人が多い結果となっている。



- 年代別にみると、18～29 歳では「職場の上司や同僚の理解と協力」、30～39 歳では「保育施設やサービスの充実」、40 歳以上では「介護施設やサービスの充実」が最も高くなっている。
- 概ね、年代が下がるにつれて「職場の上司や同僚の理解と協力」や「柔軟な勤務形態の導入」、「労働時間の短縮や休暇制度の普及」などで高くなる傾向がみられ、職場の理解や多様な働き方の導入などを望む人が多くなっている。

(%)	回答者数 (人)	介護施設やサービスの充実	保育施設やサービスの充実	職場での育児休業、介護休業 制度の充実	職場の上司や同僚の理解と 協力	柔軟な勤務形態の導入	家族の理解と協力
18～29 歳	140	37.1	44.3	47.1	52.9	38.6	22.9
30～39 歳	131	47.3	59.5	48.9	55.0	49.6	29.0
40～49 歳	234	52.6	44.0	50.9	51.7	47.9	28.2
50～59 歳	144	61.1	36.8	46.5	42.4	38.2	32.6
60～69 歳	159	73.6	51.6	45.3	35.8	32.1	29.6
70 歳以上	206	59.7	41.7	35.4	35.9	29.1	33.0

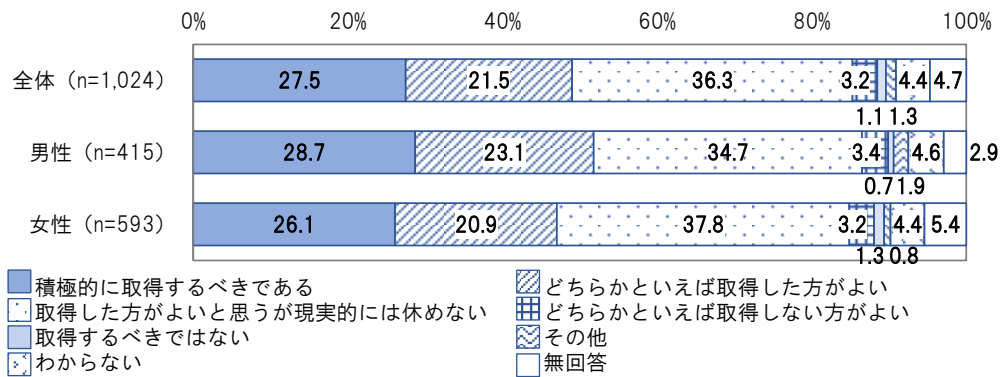
(%)	回答者数 (人)	労働時間の短縮や休暇制度 の普及	男性の家事や育児、介護への 参加	育児や介護などを地域で支 え合う体制の整備	その他	特 に な い	無 回 答
18～29 歳	140	32.1	15.7	10.7	2.1	-	9.3
30～39 歳	131	40.5	19.1	17.6	1.5	-	1.5
40～49 歳	234	35.0	22.6	13.2	2.6	-	1.3
50～59 歳	144	23.6	22.2	18.1	3.5	0.7	0.7
60～69 歳	159	22.0	25.2	20.8	1.9	-	0.6
70 歳以上	206	16.5	23.3	17.0	0.5	1.9	6.8

※1 番目に割合の高い回答を「太字+濃い網掛け」とし、2 番目に割合の高い回答を「薄い網掛け」としている。

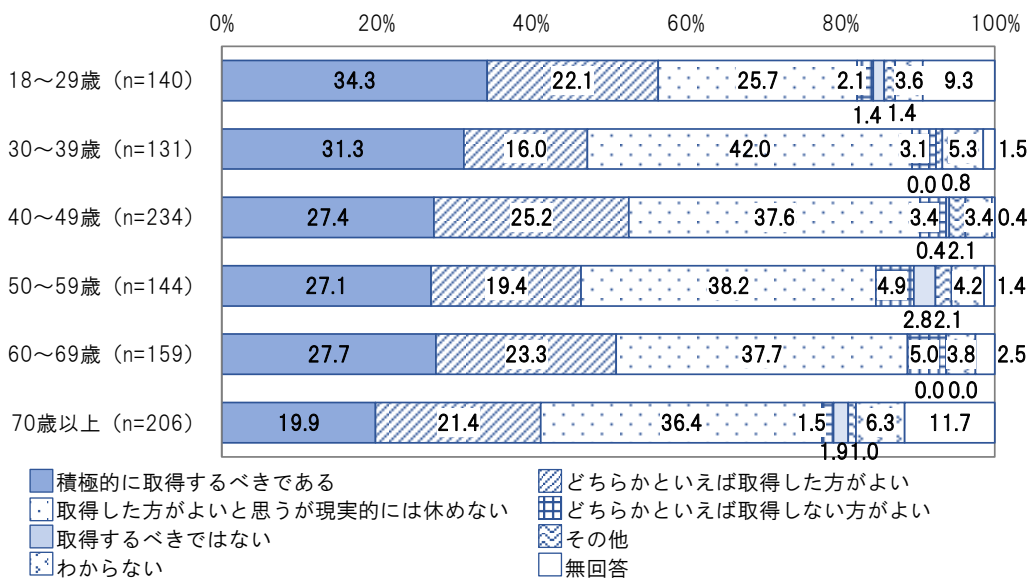
(5) 男性の育児休業・介護休業の取得に対する考え

① 育児休業

- 男性の育児休業の取得については、「取得した方がよいと思うが現実的には休めない」が36.3%と3割以上を占めて最も高くなっている。また「積極的に取得するべきである」や「どちらかといえば取得した方がよい」を合わせると、男性の育児休業について『取得すべき』と考えている人が8割を超えている。
- 性別にみると、『取得すべき』と考える人が女性に比べて男性でやや高くなっているものの、大きな差はみられない。

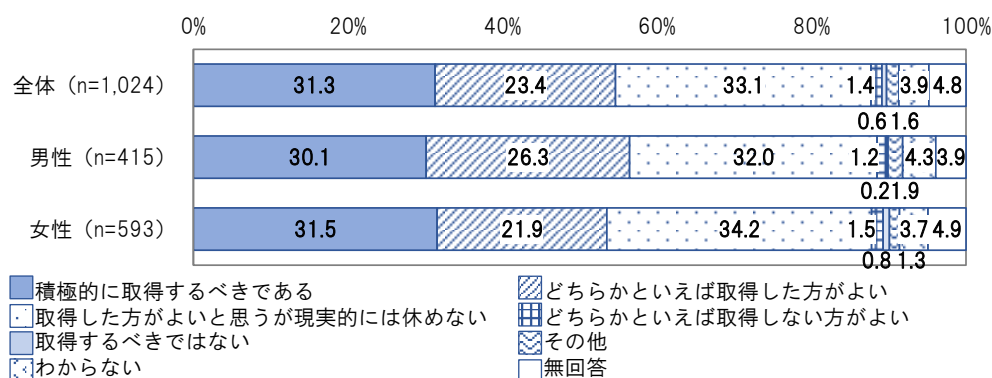


- 年代別にみると、概ね、年齢が下がるにつれて「積極的に取得するべきである」の割合が増加する傾向がみられる。また、働き盛り・子育て世代の30～49歳では『取得すべき』と考えている人が9割近くを占めているものの、「取得した方がよいと思うが現実的には休めない」が4割程度を占めている。

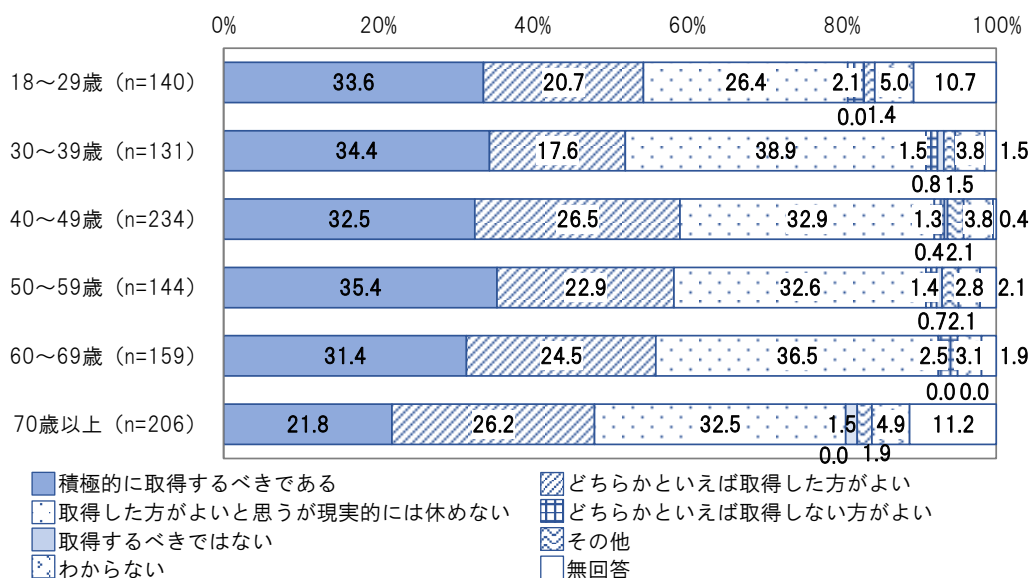


②介護休業

- 男性の介護休業の取得については、「取得した方がよいと思うが現実的には休めない」が33.1%と3割以上を占めて最も高くなっている。また「積極的に取得すべきである」や「どちらかといえば取得した方がよい」を合わせると、男性の介護休業について『取得すべき』と考えている人が8割を超えている。
- 性別にみると、『取得すべき』と考える人が男性に比べて女性でやや高くなっているものの、大きな差はみられない。

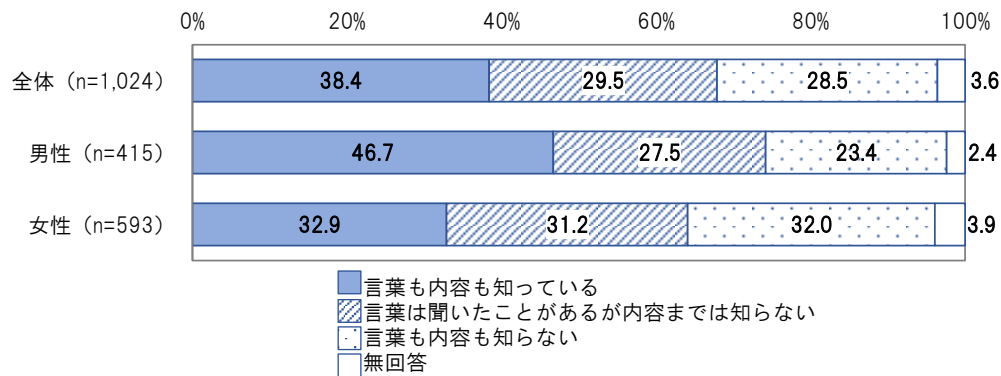


- 年代別にみると、概ね、年齢が下がるにつれて「積極的に取得すべきである」の割合が増加する傾向がみられる。また、30～69歳では『取得すべき』と考えている人が約9割を占めているものの、「取得した方がよいと思うが現実的には休めない」が3割以上を占めている。

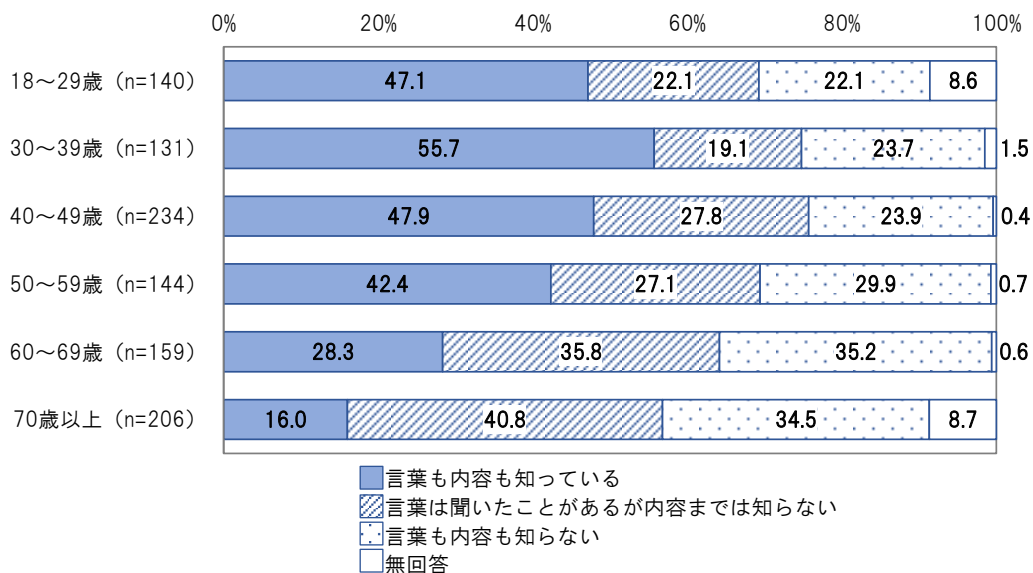


(6) 「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)」の言葉の認知度

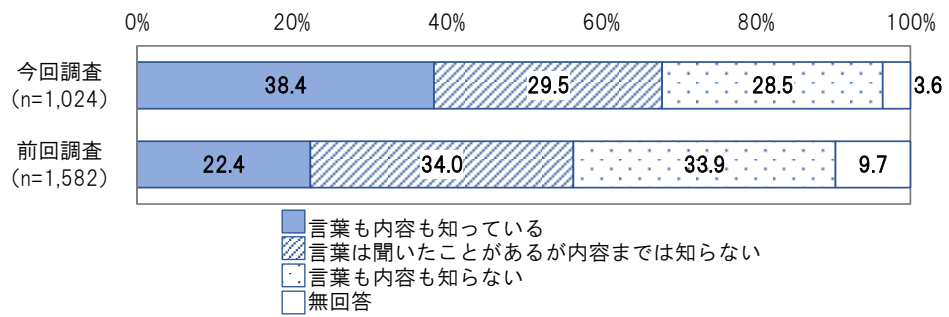
- “仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)” の言葉の認知度は、「言葉も内容も知っている」が38.4%と4割近くを占め最も高くなっており、「言葉は聞いたことがあるが内容までは知らない」(29.5%)と合わせると、言葉を聞いたことがある人は7割近くを占める結果となっている。
- 性別にみると、「言葉も内容も知っている」が男性では46.7%と4割以上を占め、女性(32.9%)に比べて10ポイント以上の差がみられる。



- 年代別にみると、30歳以上では、年代が下がるにつれて認知度が上がっており、特に30～39歳では「言葉も内容も知っている」が55.7%と半数以上を占めている。
- 一方で、「言葉も内容も知らない」が60歳以上では3割を超えて、他の年代に比べてやや高くなっている。

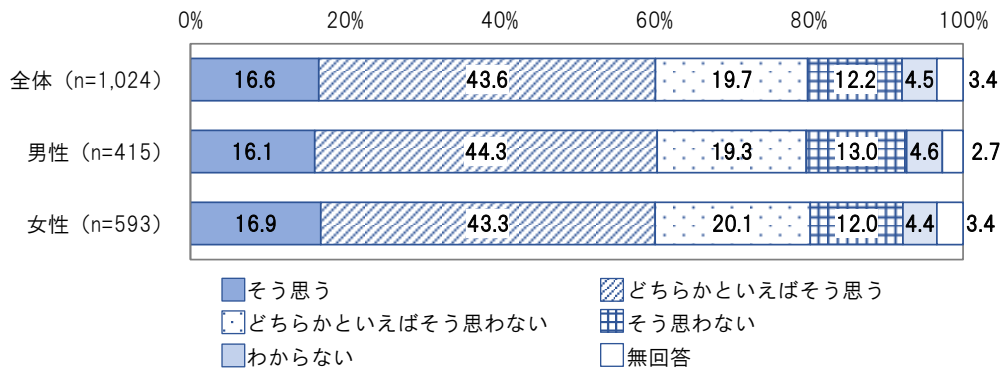


- 前回調査と比較すると、「言葉も内容も知っている」が 16.0 ポイント増加しており、「言葉も内容も知らない」が 5.4 ポイント減少している。

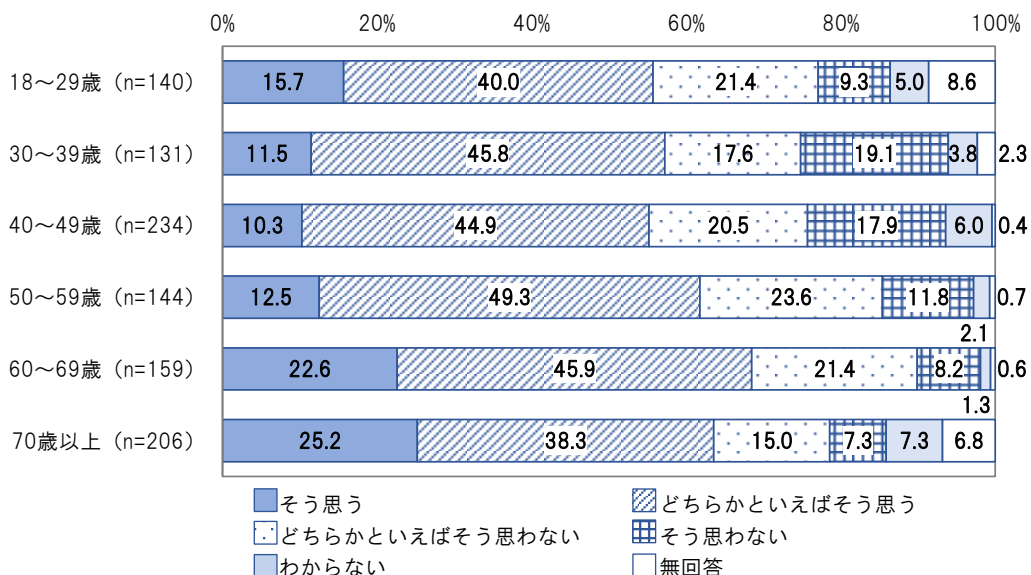


(7) 自身が希望する時間の使い方ができているかどうか

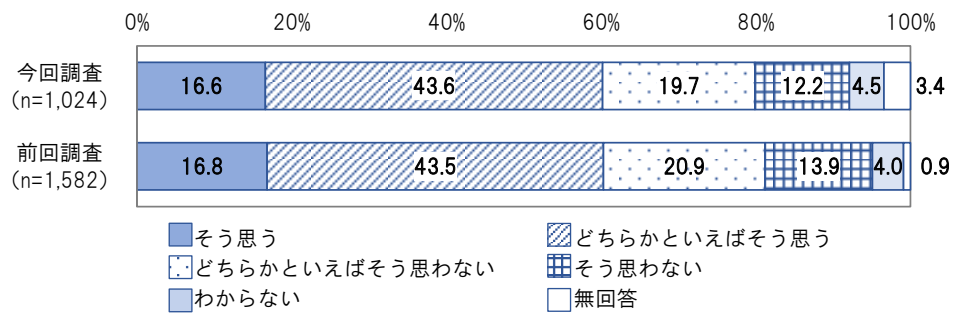
- 自身が希望する時間の使い方ができているかどうかについては、「どちらかといえばそう思う」が43.6%と4割以上を占め、「そう思う」(16.6%)と合わせると、約6割の人が『(自身が希望する時間の使い方ができていると)思う』と回答している。
- 一方で、『(自身が希望する時間の使い方ができていると)思わない』(「どちらかといえばそう思わない」+「そう思わない」)が3割以上を占めている。
- 性別による大きな差異はみられない。



- 年代別にみると、概ね、年代が上がるにつれて『(自身が希望する時間の使い方ができていると)思う』の割合が増加する傾向がみられる。
- 『(自身が希望する時間の使い方ができていると)思わない』では、40~49歳で4割近くを占めて最も高く、次いで、30~39歳と50~59歳で3割以上を占めており、現役世代での割合がやや高くなっている。



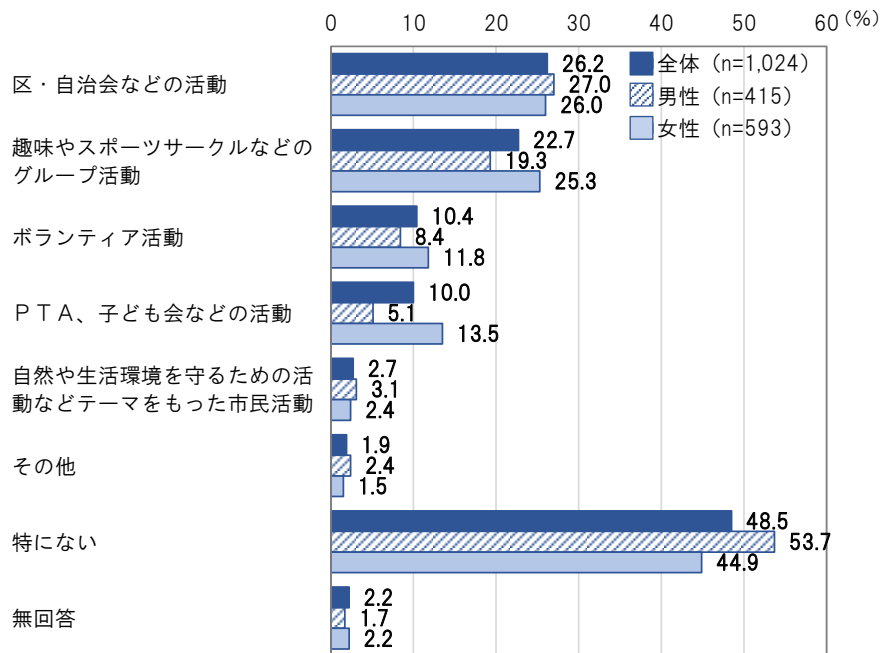
- 前回調査と比較すると、『(自身が希望する時間の使い方ができていると) 思わない』がやや減少しているものの、大きな差異はみられない。



4. 地域活動・社会活動について

(1) 現在参加している地域活動・社会活動

- ・現在参加している地域活動・社会活動については、「特にない」が48.5%と半数近くを占め、地域活動・社会活動に『参加している』人は半数程度となっている。
- ・参加している人では、「区・自治会などの活動」が26.2%と最も高く、次いで「趣味やスポーツサークルなどのグループ活動」(22.7%)の順となっている。
- ・性別にみると、女性では「趣味やスポーツサークルなどのグループ活動」や「PTA、子ども会などの活動」などで男性に比べて高くなっている。

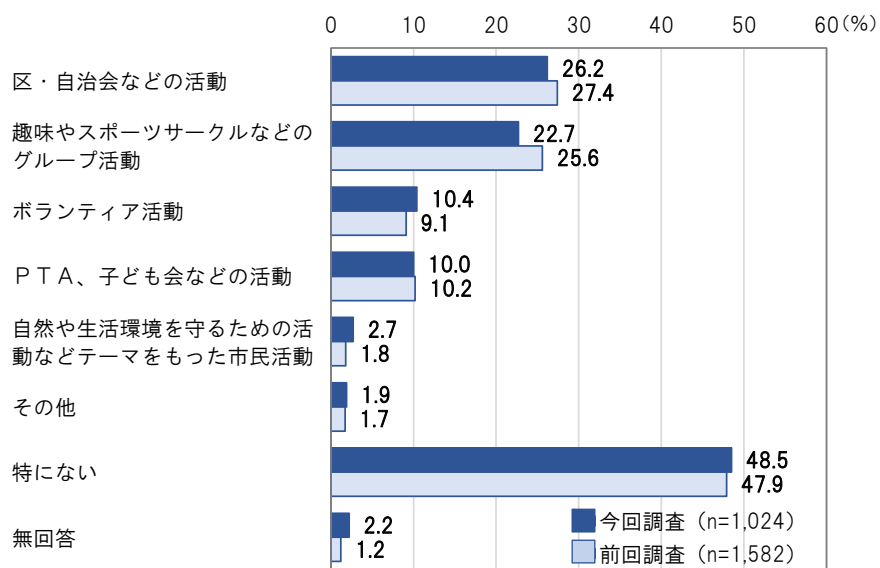


- ・年代別にみると、年代が下がるにつれて「特にない」が高くなっており、特に18～29歳では8割を占め、地域活動・社会活動への参加は2割未満となっている。
- ・また、30～59歳では「PTA、子ども会などの活動」、60歳以上では「趣味やスポーツサークルなどのグループ活動」や「ボランティア活動」などで、他の年代に比べて高くなっている。

(%)	回答者数(人)	区・自治会などの活動	趣味やスポーツサークルなどのグループ活動	ボランティア活動	PTA、子ども会などの活動	自然や生活環境を守るための活動などテーマをもった市民活動	その他	特にない	無回答
	140	3.6	12.1	3.6	-	0.7	1.4	80.0	1.4
	131	22.9	12.2	3.1	17.6	0.8	-	56.5	3.1
	234	32.1	13.7	6.0	24.4	2.1	1.3	47.9	1.7
	144	29.2	18.1	6.9	11.8	0.7	0.7	52.8	0.7
	159	32.7	37.1	15.7	1.3	5.0	1.9	35.8	-
	206	30.1	39.3	23.3	1.0	5.8	4.9	30.1	4.4

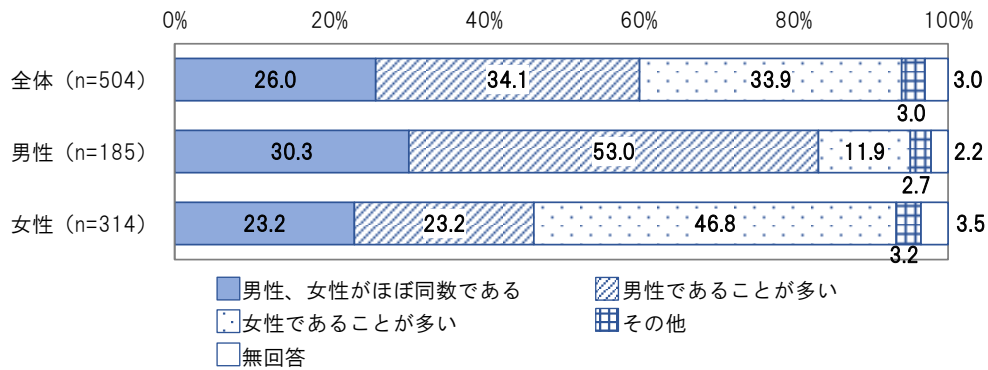
※1番目に割合の高い回答を「太字+濃い網掛け」とし、2番目に割合の高い回答を「薄い網掛け」としている。

- 前回調査と比較すると、「趣味やスポーツサークルなどのグループ活動」がやや減少しているものの、大きな差異はみられない。

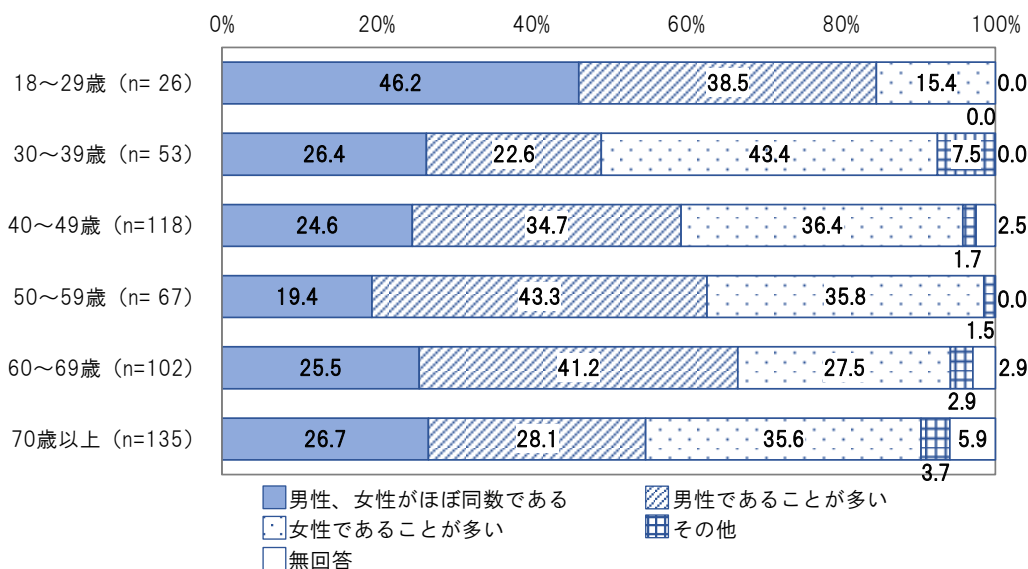


(2) 地域活動・社会活動のリーダー等の状況 ※(1)で『参加している』と回答した人のみ

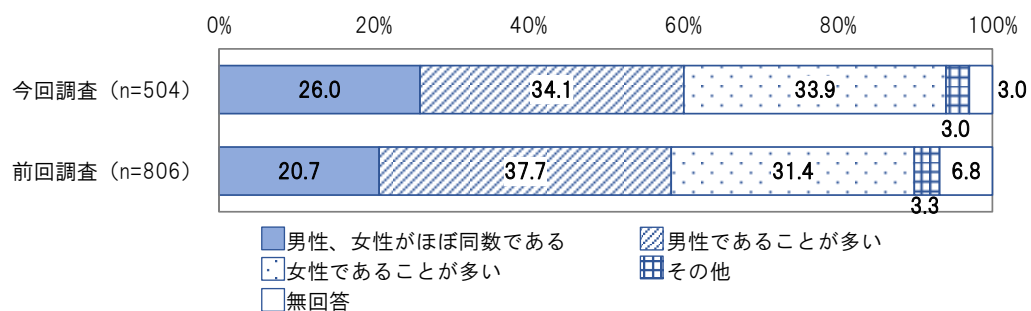
- 地域活動・社会活動のリーダー等の状況は、「男性であることが多い」及び「女性であることが多い」がともに3割を超えてほぼ同程度となっており、7割近くがどちらかの性別に偏っている状況であることがわかる。
- 一方で、「男性、女性がほぼ同数である」が26.0%と3割未満にとどまっている。
- 性別にみると、男性が参加している活動では男性が、女性が参加している活動では女性が、リーダーとなっていることが多いことがわかる。



- 年代別にみると、18～29歳で「男性、女性がほぼ同数である」が46.2%と4割以上を占めて高くなっているものの、その他の年代では「男性であることが多い」または「女性であることが多い」が最も高く、大半の活動がどちらかの性別に偏っている状況であることがわかる。



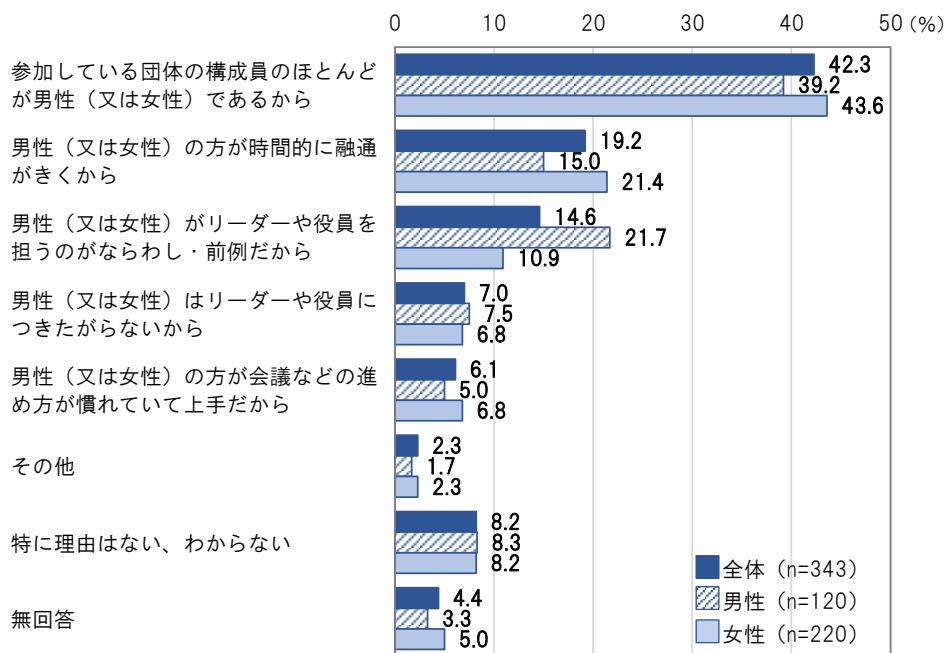
- 前回調査と比較すると、「男性、女性がほぼ同数である」が 5.3 ポイント増加しており、「男性であることが多い」が 3.6 ポイント減少している。



(3) 地域活動・社会活動のリーダー等の性別が偏っている理由

※(2)で、「男性であることが多い」または「女性であることが多い」と回答した人のみ

- ・地域活動・社会活動のリーダー等の性別が偏っている理由では、「参加している団体の構成員のほとんどが男性（又は女性）であるから」が42.3%と4割を超えて最も高く、次いで「男性（又は女性）の方が時間的に融通がきくから」（19.2%）、「男性（又は女性）がリーダーや役員を担うのがならわし・前例だから」（14.6%）の順となっている。
- ・性別にみると、男性では「男性（又は女性）がリーダーや役員を担うのがならわし・前例だから」で女性に比べて高く、女性では「参加している団体の構成員のほとんどが男性（又は女性）であるから」や「男性（又は女性）の方が時間的に融通がきくから」で男性に比べて高くなっている。



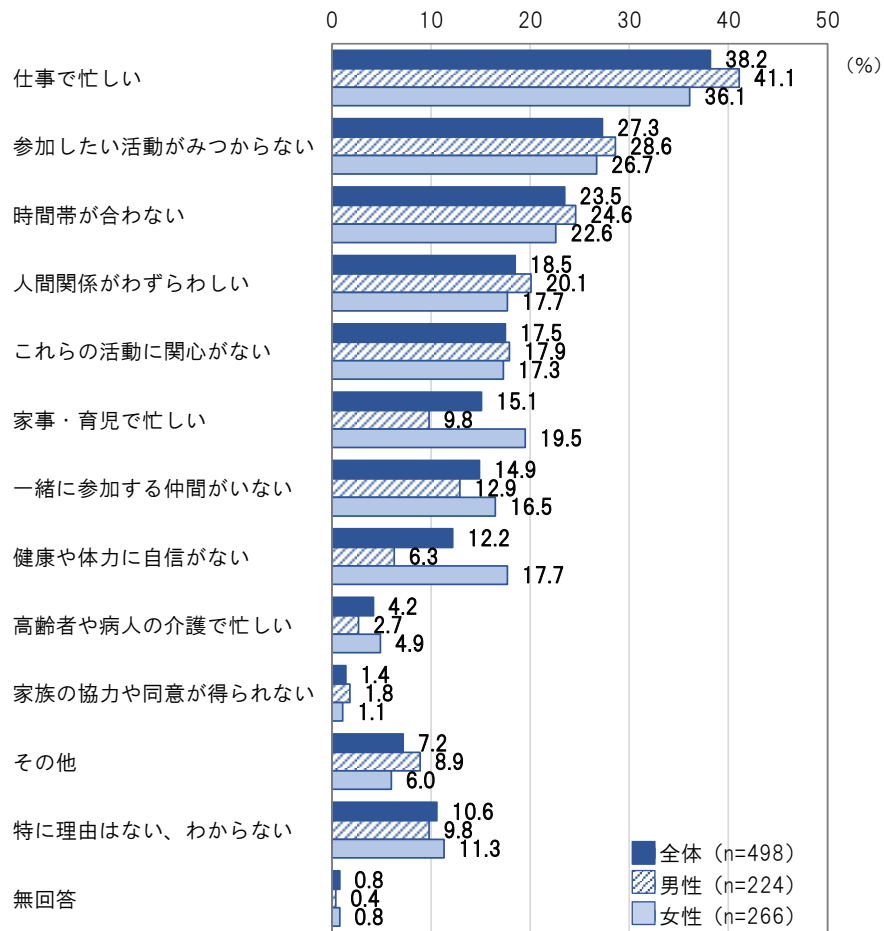
- ・年代別にみると、40～49歳では「男性（又は女性）はリーダーや役員につきたがらないから」、50～59歳では「男性（又は女性）がリーダーや役員を担うのがならわし・前例だから」などで、それぞれ他の年代に比べてやや高くなっている。また、18～39歳では「特に理由はない、わからない」が高くなっている。

年齢	回答者数 (人)	参加している団体の構成員のほとんどが男性（又は女性）であるから	男性（又は女性）の方が時間的に融通がきくから	男性（又は女性）がリーダーや役員を担うのがならわし・前例だから	男性（又は女性）はリーダーや役員につきたがらないから	男性（又は女性）の方が会議などの進め方が慣れていて上手だから	その他	特に理由はない、わからない	無回答
18～29歳	14	64.3	-	7.1	-	7.1	-	21.4	-
30～39歳	35	31.4	28.6	11.4	2.9	-	-	22.9	2.9
40～49歳	84	40.5	21.4	15.5	13.1	3.6	2.4	9.5	1.2
50～59歳	53	35.8	20.8	22.6	5.7	5.7	3.8	1.9	7.5
60～69歳	70	42.9	17.1	18.6	4.3	8.6	1.4	2.9	5.7
70歳以上	86	47.7	17.4	8.1	7.0	9.3	2.3	7.0	5.8

※1番目に割合の高い回答を「太字+濃い網掛け」とし、2番目に割合の高い回答を「薄い網掛け」としている。

(4) 地域活動・社会活動に参加していない理由 ※(1)で、「特にない」と回答した人のみ

- 地域活動・社会活動に参加していない理由では、「仕事で忙しい」が38.2%と4割近くを占めて最も高く、次いで「参加したい活動が見つからない」(27.3%)、「時間帯が合わない」(23.5%)の順となっている。
- 性別にみると、男性では「仕事で忙しい」で女性に比べて高く、女性では「家事・育児で忙しい」や「一緒に参加する仲間がいない」、「健康や体力に自信がない」で男性に比べて高くなっている。



- 年代別にみると、18～69歳では「仕事で忙しい」、70歳以上では「健康や体力に自信がない」が最も高くなっている。
- その他、30～39歳では「家事・育児で忙しい」、40～49歳では「これらの活動に関心がない」、50～59歳では「高齢者や病人の介護で忙しい」などで、それぞれ他の年代に比べてやや高くなっている。

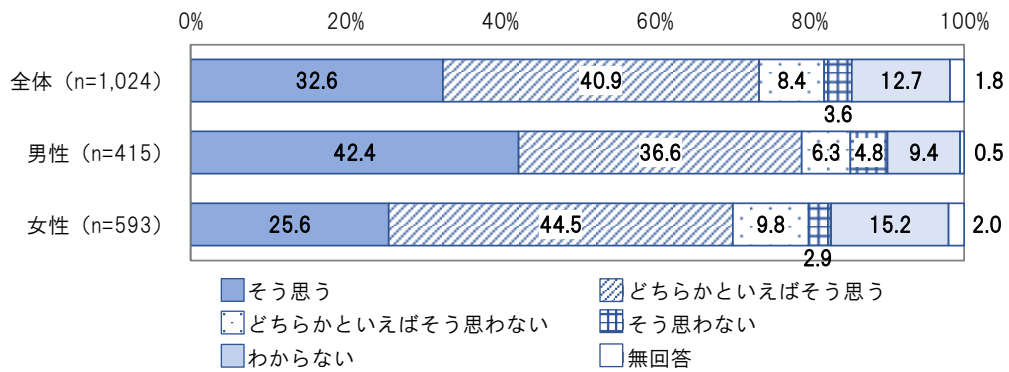
(%)	回答者数 (人)	仕事で忙しい	参加したい活動がみつからない	時間帯が合わない	人間関係がわずらわしい	これらの活動に関心がない	家事・育児で忙しい	一緒に参加する仲間がない
18～29歳	112	28.6	24.1	24.1	8.0	19.6	8.9	20.5
30～39歳	74	51.4	31.1	27.0	17.6	14.9	43.2	21.6
40～49歳	112	46.4	25.0	25.0	22.3	26.8	20.5	12.5
50～59歳	76	48.7	26.3	30.3	22.4	10.5	9.2	6.6
60～69歳	57	33.3	33.3	24.6	26.3	17.5	1.8	19.3
70歳以上	63	17.5	30.2	4.8	20.6	9.5	1.6	7.9

(%)	回答者数 (人)	健康や体力に自信がない	高齢者や病人の介護で忙しい	家族の協力や同意が得られない	その他	特に理由はない、わからない	無回答
18～29歳	112	1.8	-	0.9	12.5	19.6	-
30～39歳	74	8.1	1.4	-	4.1	8.1	1.4
40～49歳	112	5.4	0.9	3.6	7.1	8.9	-
50～59歳	76	15.8	11.8	-	6.6	6.6	-
60～69歳	57	15.8	8.8	1.8	5.3	5.3	-
70歳以上	63	41.3	4.8	1.6	4.8	11.1	4.8

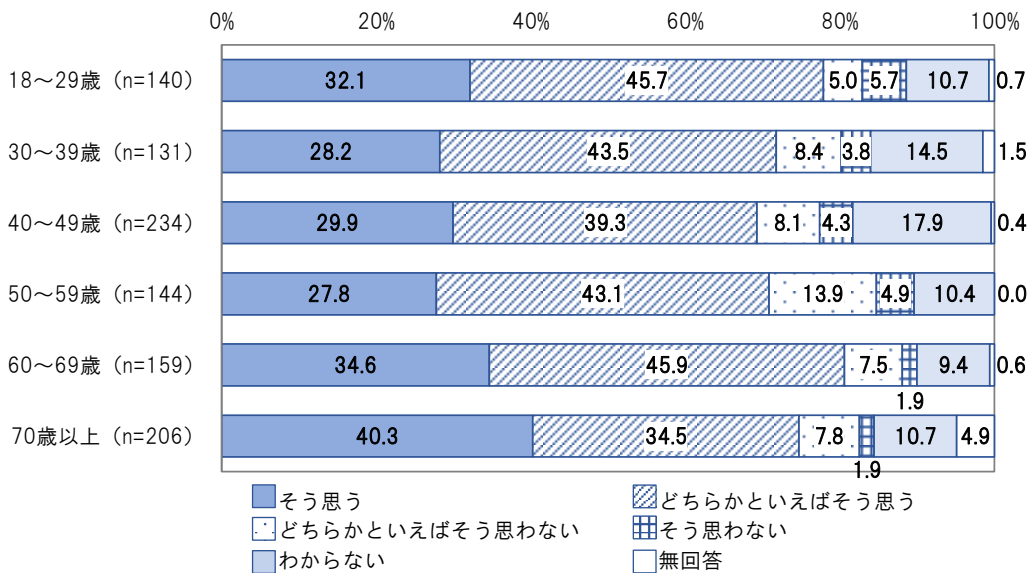
※1番目に割合の高い回答を「太字+濃い網掛け」とし、2番目に割合の高い回答を「薄い網掛け」としている。

(5) “地域活動において女性も方針を決める場に積極的に参加していくべき”の考え方

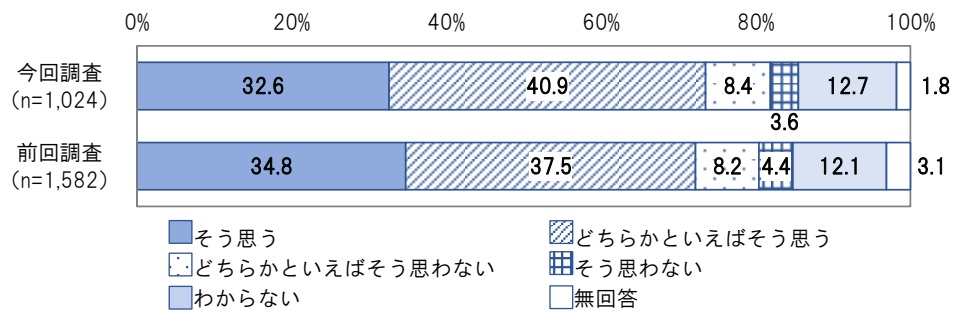
- “地域活動において女性も方針を決める場に積極的に参加していくべき”の考え方については、「どちらかといえばそう思う」が40.9%と約4割を占め、「そう思う」(32.6%)と合わせると、7割以上の方が『そう思う』と回答している。
- 性別にみると、「そう思う」が男性では42.4%と4割を超えているのに対し、女性では25.6%と、男性に比べて女性でやや低くなっている。



- 年代別にみると、概ね、年代が上がるにつれて「そう思う」の割合が増加する傾向がみられる。
- 一方で、『そう思わない』の割合をみると、50～59歳で18.8%と2割近くを占め、その他の年代に比べてやや高くなっている。

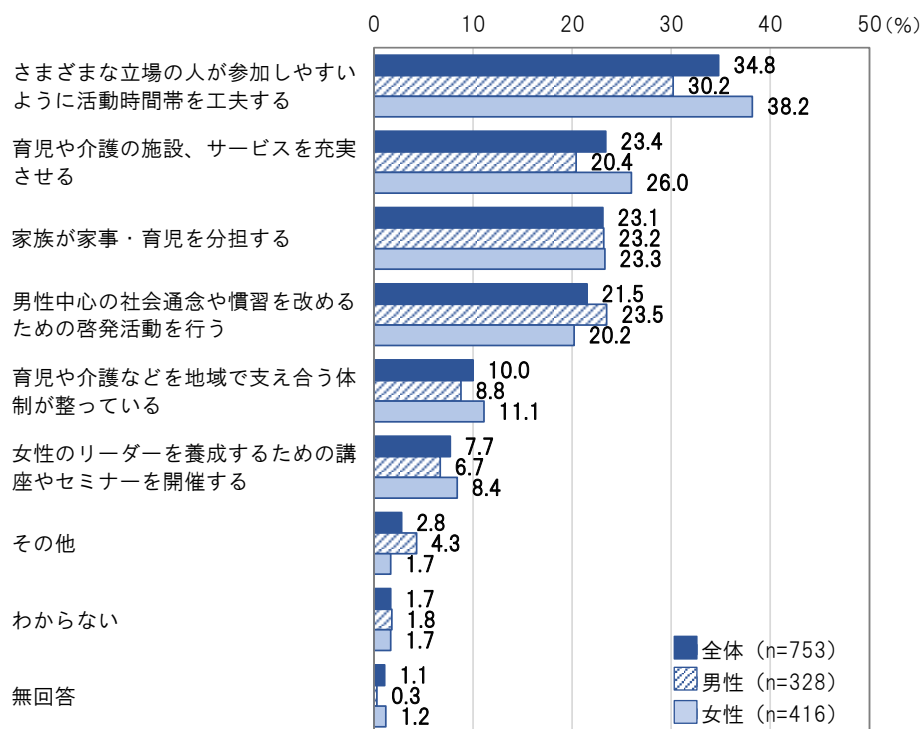


・前回調査と比較すると、大きな差異はみられない。



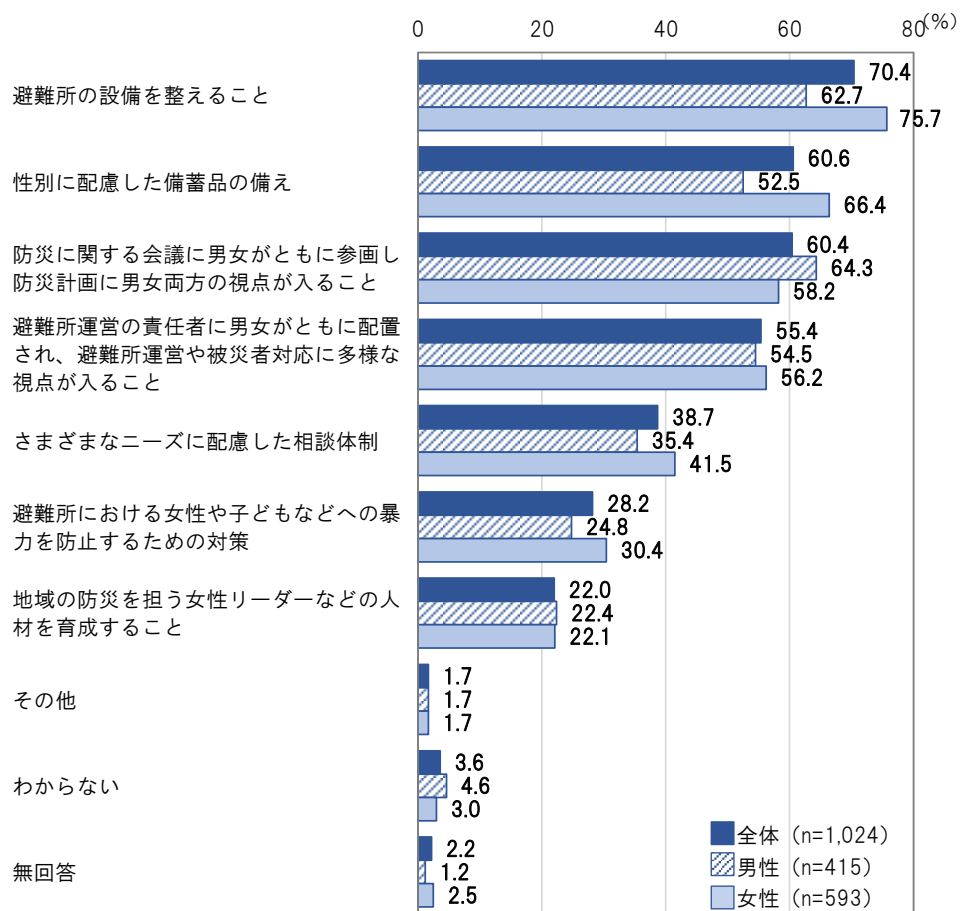
(6) 地域活動において女性の参画を進めるために必要なこと

- 地域活動において女性の参画を進めるために必要なことでは、「さまざまな立場の人が参加しやすいように活動時間帯を工夫する」が 34.8%と3割を超えて最も高く、次いで「育児や介護の施設、サービスを充実させる」(23.4%)、「家族が家事・育児を分担する」(23.1%)、「男性中心の社会通念や慣習を改めるための啓発活動を行う」(21.5%)の順となっている。
- 性別にみると、ほとんどの項目で男性に比べて女性の割合が高くなっており、特に「さまざまな立場の人が参加しやすいように活動時間帯を工夫する」では8.0ポイント、「育児や介護の施設、サービスを充実させる」では5.6ポイントの差がみられる。



(7) 防災分野において男女のニーズに配慮した対応を進めるために必要なこと

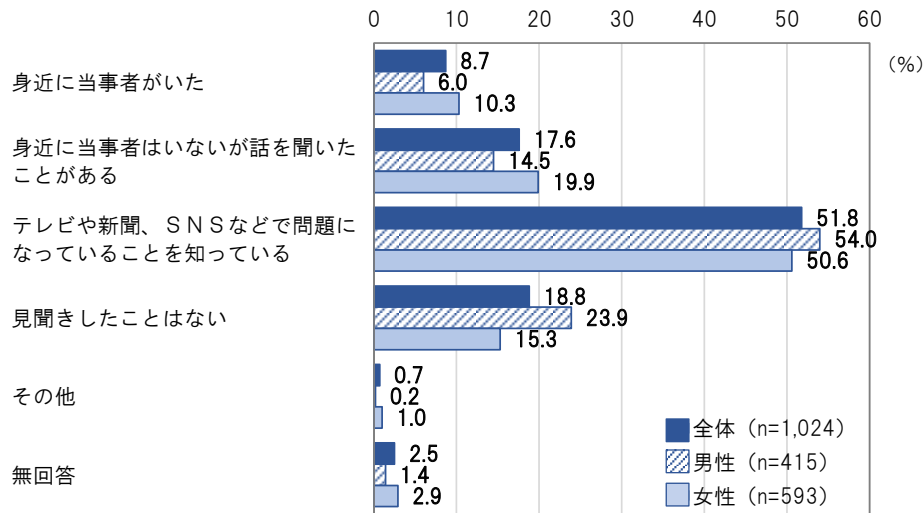
- 防災分野において男女のニーズに配慮した対応を進めるために必要なことでは、「避難所の設備を整えること」が70.4%と約7割を占めて最も高く、次いで「性別に配慮した備蓄品の備え」(60.6%)、「防災に関する会議に男女がともに参画し防災計画に男女両方の視点が入ること」(60.4%)、「避難所運営の責任者に男女がともに配置され、避難所運営や被災者対応に多様な視点が入ること」(55.4%)の順となっている。
- 性別にみると、男性では「防災に関する会議に男女がともに参画し防災計画に男女両方の視点が入ること」、女性では「避難所の設備を整えること」や「性別に配慮した備蓄品の備え」が、それぞれ高くなっている。



5. DV・暴力について

(1) 配偶者等や恋人間での暴力についての見聞きの状況

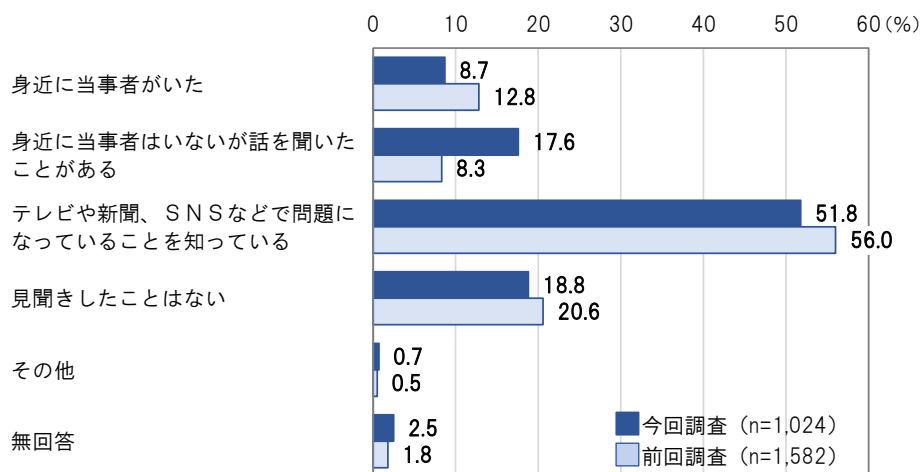
- 配偶者等や恋人間での暴力を見たり聞いたりしたことについては、「テレビや新聞、SNSなどで問題になっていることを知っている」が51.8%と半数以上を占めて最も高く、「身近に当事者がいた」は1割程度となっている。
- 性別にみると、女性では「身近に当事者がいた」や「身近に当事者はいないが話を聞いたことがある」が男性に比べてやや高くなっている。



- 年代別にみると、すべての年代で「テレビや新聞、SNSなどで問題になっていることを知っている」が最も高くなっている。
- 「身近に当事者がいた」をみると、18～29歳及び70歳以上では5%以下と低くなっているのに対し、30～69歳で1割前後を占めている。

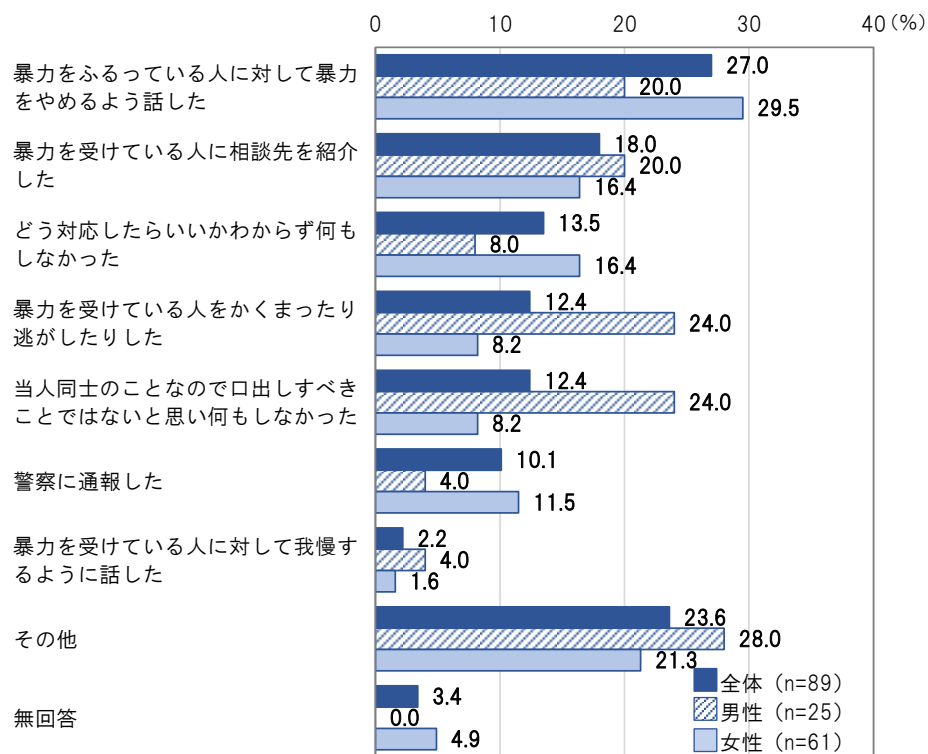
(%)	回答者数 (人)	身近に当事者がいた	身近に当事者はいないが話を聞いたことがある	テレビや新聞、SNSなどで問題になっていることを知っている	見聞きしたことはない	その他	無回答
18～29歳	140	5.0	12.9	52.9	25.0	2.9	1.4
30～39歳	131	10.7	19.8	51.9	16.0	-	1.5
40～49歳	234	9.4	19.7	46.6	22.2	0.4	1.7
50～59歳	144	14.6	19.4	52.1	12.5	-	1.4
60～69歳	159	10.1	18.2	52.8	17.6	-	1.3
70歳以上	206	3.4	15.5	56.8	17.5	1.0	5.8

- 前回調査と比較すると、「身近に当事者はいないが話を聞いたことがある」が大幅に増加しているものの、「身近に当事者がいた」は 4.1 ポイント、「テレビや新聞、SNSなどで問題になっていることを知っている」は 4.2 ポイント減少している。



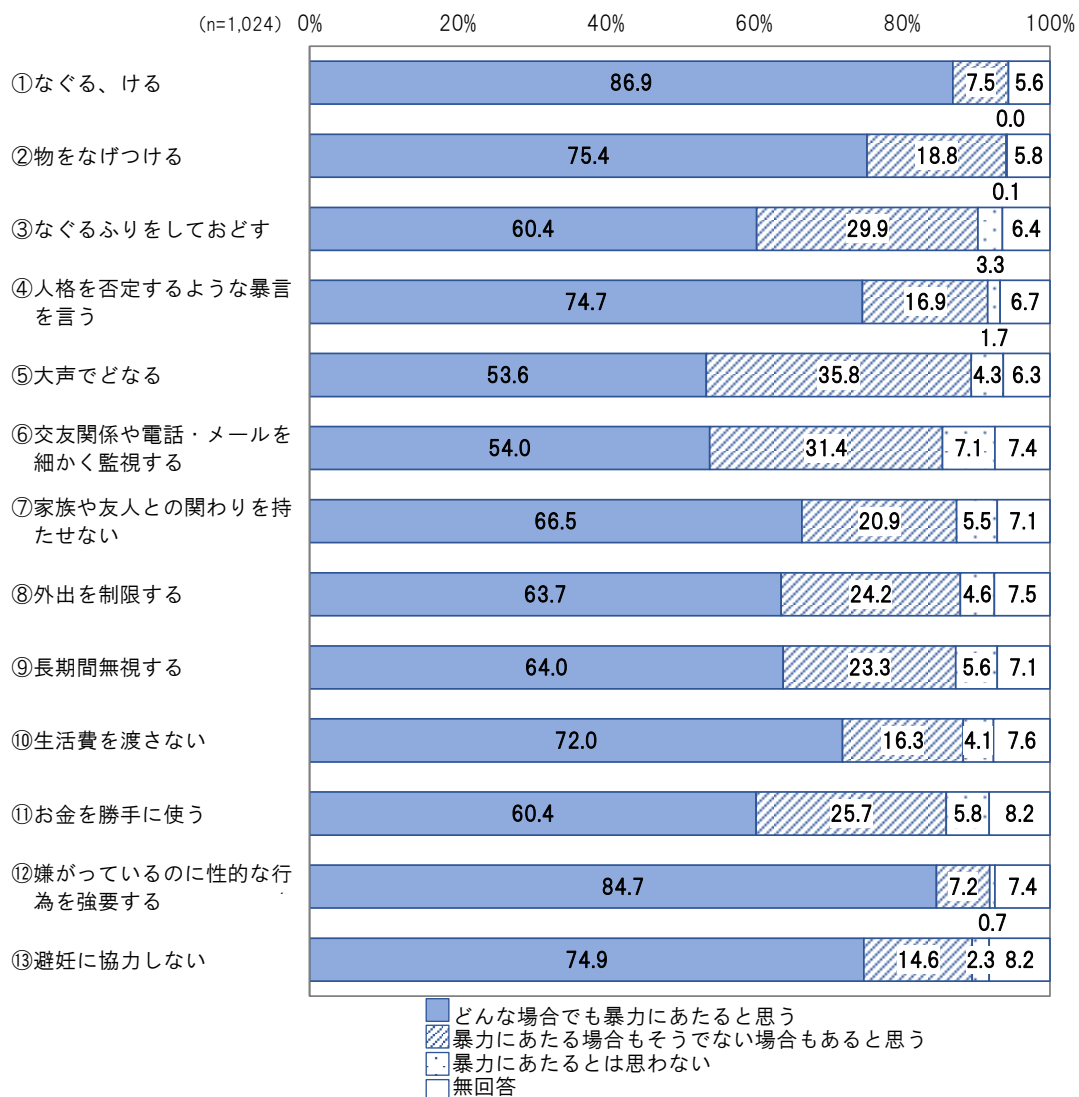
(2) 身近な配偶者等や恋人間での暴力への対応 ※(1)で「身近に当事者がいた」と回答した人のみ

- 身近に当事者がいた人の暴力に気づいた後の対応では、「暴力をふるっている人に対して暴力をやめるよう話した」が27.0%と3割近くを占めて最も高くなっているものの、「当人同士のことなので口出しすべきことではないと思い何もしなかった」や「どう対応したらいいかわからず何もしなかった」がともに1割以上を占め、何の対応もできなかった人が2割以上を占める結果となっている。
- 性別にみると、男性では「暴力を受けている人をおかまったり逃がしたりした」や「当人同士のことなので口出しすべきことではないと思い何もしなかった」で女性に比べて高く、女性では「暴力をふるっている人に対して暴力をやめるよう話した」や「どう対応したらいいかわからず何もしなかった」、「警察に通報した」などで男性に比べて高くなっている。

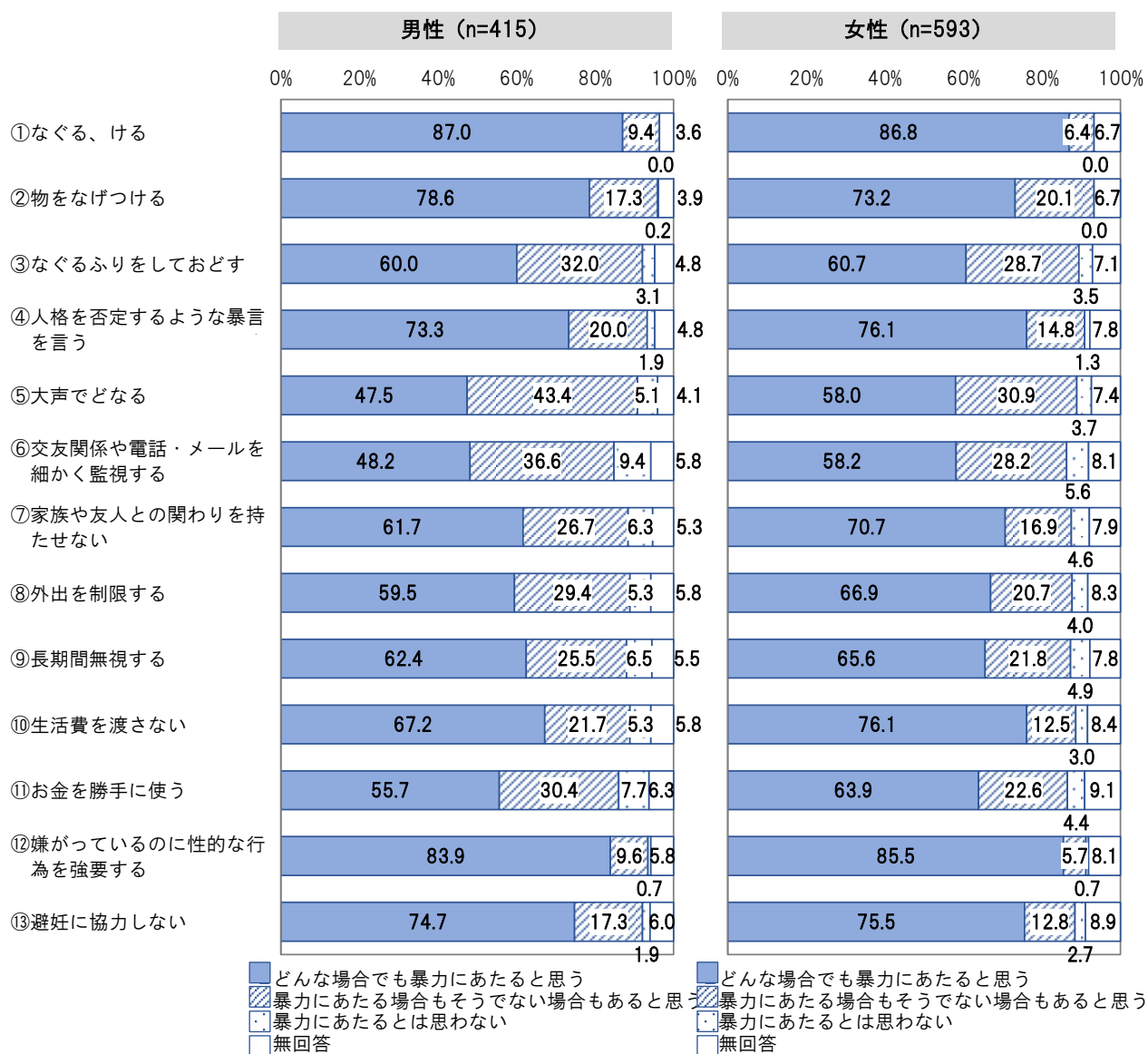


(3) 配偶者等や恋人間での行為に対する考え

- 配偶者等や恋人間での行為に対する考えでは、すべての行為に対して「どんな場合でも暴力にあたると思う」が最も高く、特に、“①なぐる、ける”や“⑫嫌がっているのに性的な行為を強要する”では8割を超えて高くなっている。
- また、「暴力にあたる場合もそうでない場合もあると思う」では、“③なぐるふりをしておどす”や“⑤大声でどなる”、“⑥交友関係や電話・メールを細かく監視する”で3割程度と、その他の項目に比べてやや高くなっており、心理的暴力について暴力としての認識がやや薄い結果となっている。
- 一方で、「暴力にあたるとは思わない」の割合をみると、“⑥交友関係や電話・メールを細かく監視する”で7.1%と1割近くを占めてやや高くなっている。

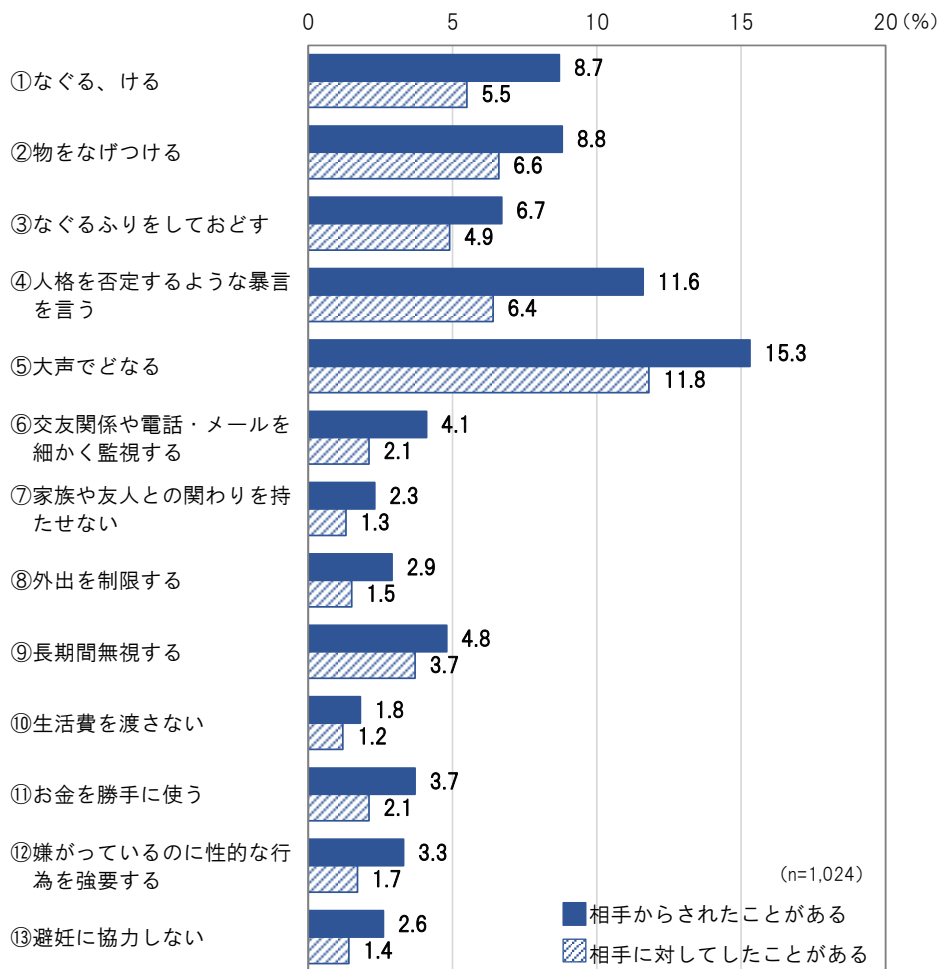


- 性別にみると、ほとんどの行為において、女性に比べて男性で「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が低く、特に、⑤大声でどなる”や“⑥交友関係や電話・メールを細かく監視する”では約10ポイントの差がみられる。
- また、「暴力にあたるとは思わない」の割合をみると、男性では“⑥交友関係や電話・メールを細かく監視する”が9.4%と約1割を占めて高くなっている。

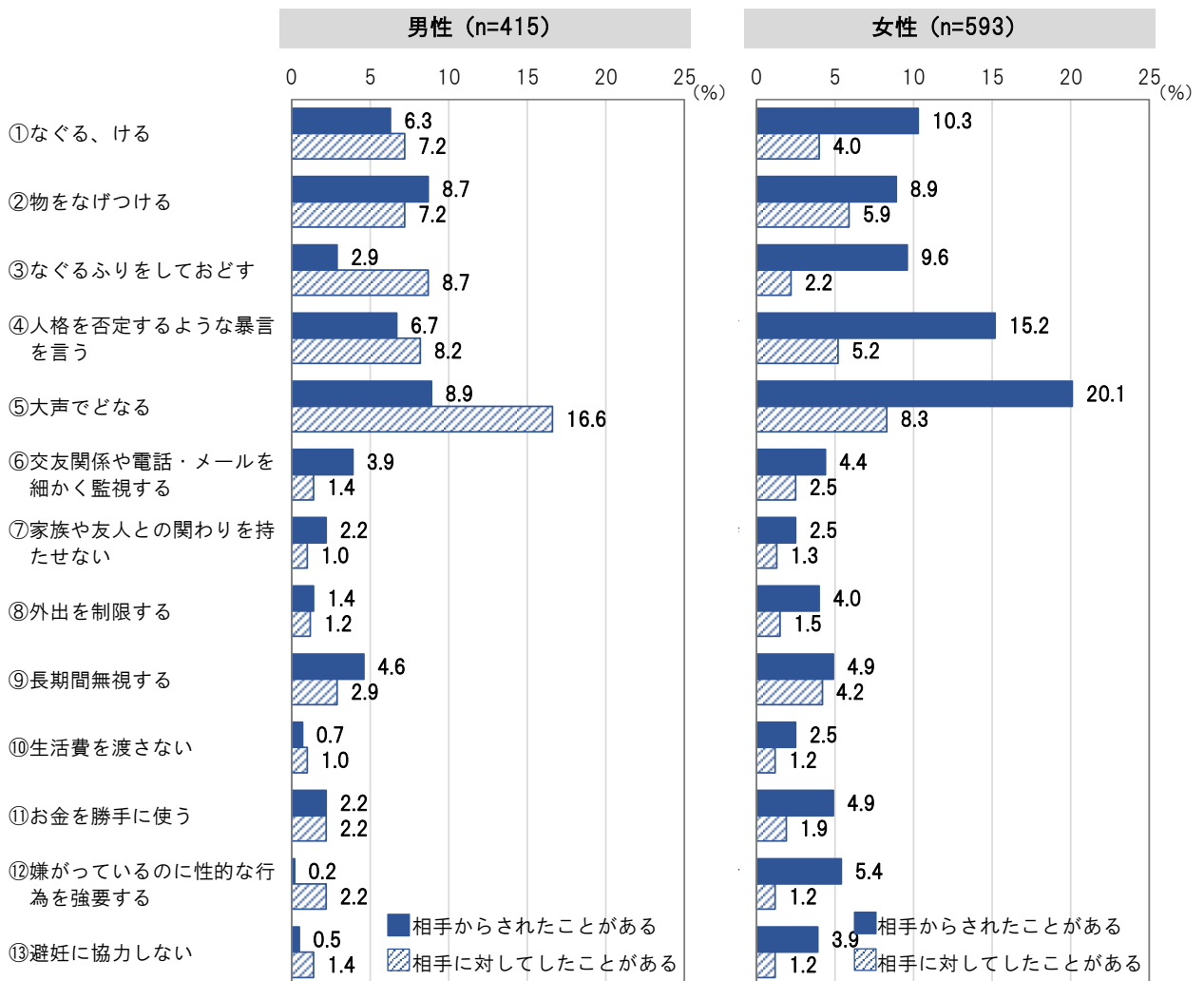


(4) 配偶者等や恋人間での暴力行為の経験

- 配偶者等や恋人間での暴力行為の経験については、すべての項目で、“相手からされたことがある”及び“相手に対してしたことがある”が1割程度かそれ未満となっており、経験がない人が大半を占めている。
- “相手からされたことがある”行為では「⑤大声でどなる」が15.3%と最も高く、次いで「④人格を否定するような暴言を言う」(11.6%)、「②物をなげつける」(8.8%)、「①なぐる、ける」(8.7%)の順となっている。
- 一方で、“相手に対してしたことがある”行為では、「⑤大声でどなる」が11.8%と最も高く、次いで「②物をなげつける」(6.6%)、「④人格を否定するような暴言を言う」(6.4%)の順となっている。



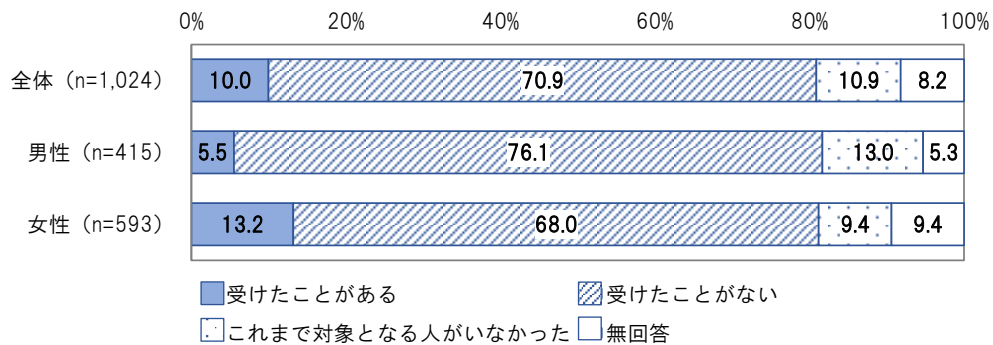
- 性別にみると、女性ではすべての行為で“相手からされたことがある”が“相手に対してしたことがある”を上回っており、特に“相手からされたことがある”では「⑤大声でどなる」が20.1%と約2割を占め、次いで「④人格を否定するような暴言を言う」が15.2%と高くなっている。
- 一方で、男性では「③なぐるふりをしておどす」や「⑤大声でどなる」で“相手に対してしたことがある”が“相手からされたことがある”を大きく上回っている。



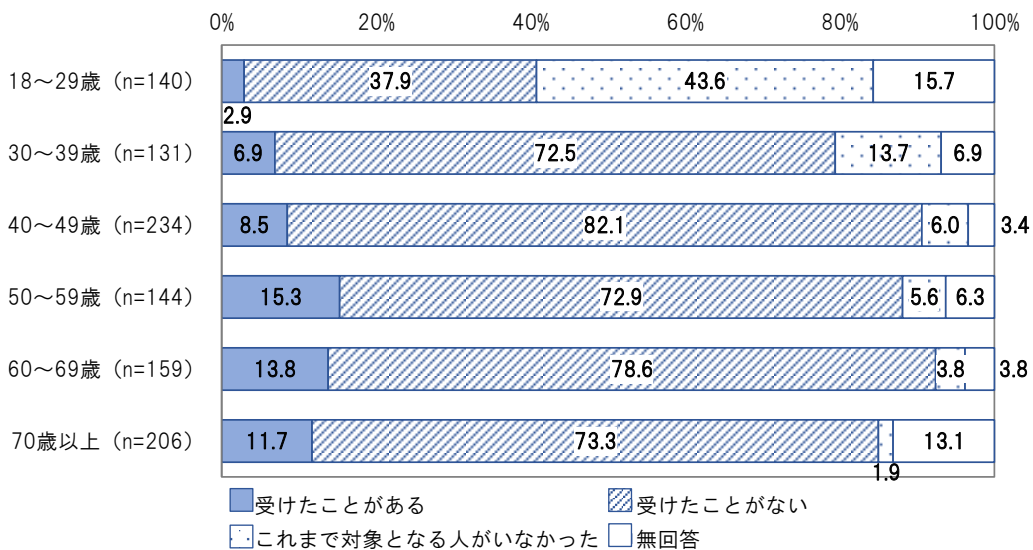
(5) 配偶者等や恋人からの暴力の有無

① 配偶者等からの暴力の有無

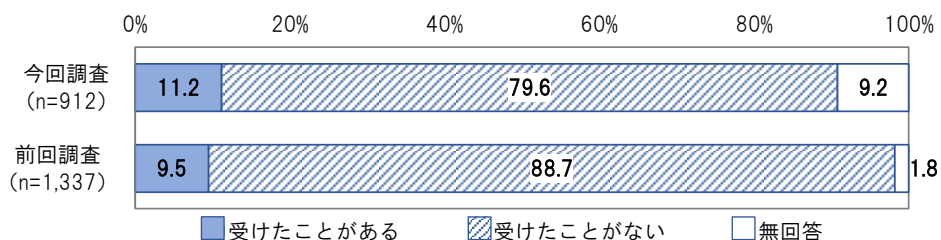
- 配偶者等からの暴力では、「受けたことがない」が70.9%と大半を占めているものの、「受けたことがある」が1割を占める結果となっている。
- 性別にみると、「受けたことがある」が男性では5.5%、女性では13.2%と、女性の暴力被害が1割以上を占めている。



- 年代別にみると、概ね、年代が上がるにつれて「受けたことがある」が高くなる傾向となっており、50歳以上では1割を超えている。

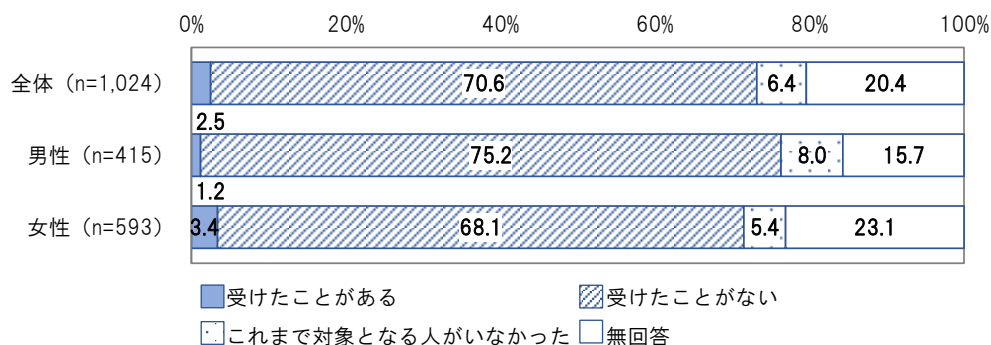


- これまで対象となる人がいなかった場合を除いて、前回調査と比較すると、「受けたことがある」が1.7ポイント増加している。

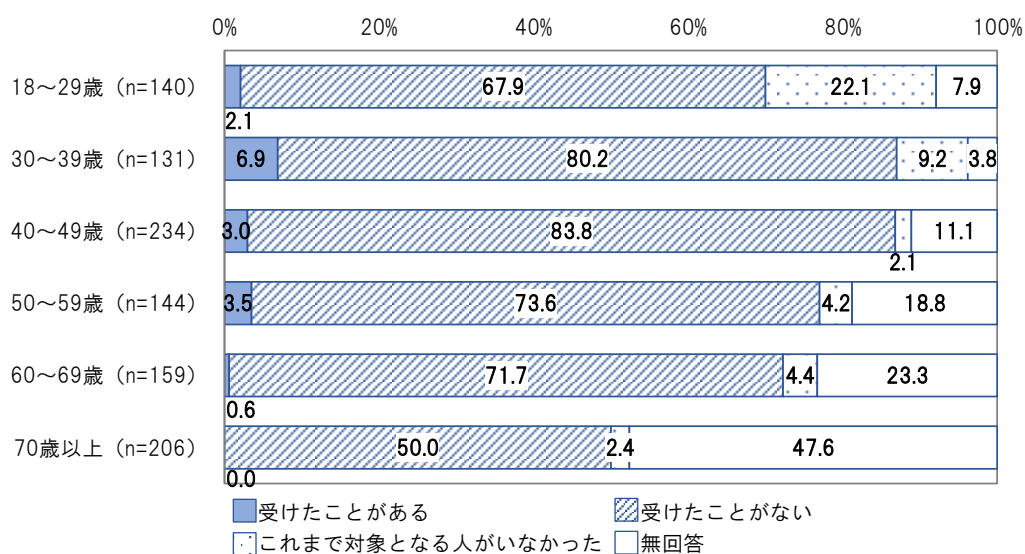


②恋人からの暴力の有無

- 恋人からの暴力では、「受けたことがない」が70.6%と大半を占め、「受けたことがある」は2.5%となっており、配偶者等からの暴力に比べるとやや低くなっている。
- 性別にみると、「受けたことがある」が男性では1.2%、女性では3.4%と、女性の暴力被害がやや高くなっている。



- 年代別にみると、30～39歳で「受けたことがある」が6.9%と、その他の年代に比べてやや高くなっている。

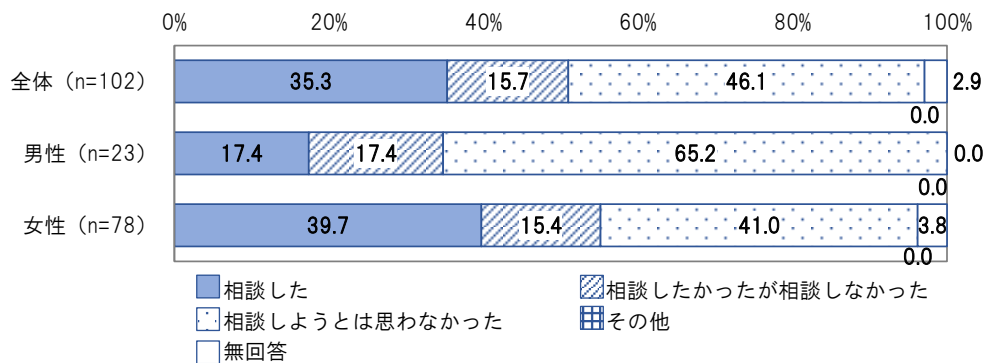


(5-1) 配偶者等や恋人からの暴力を受けたときの相談の有無

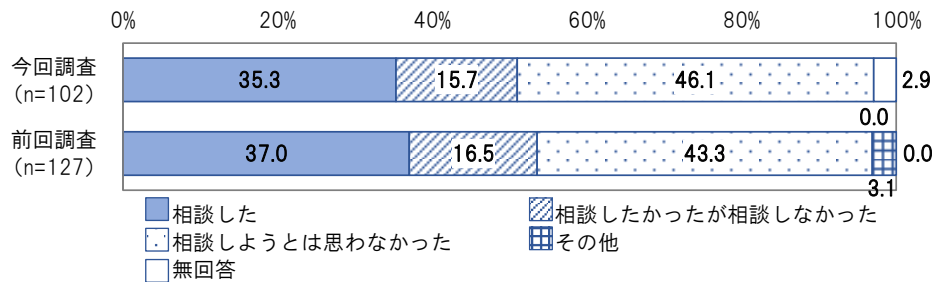
※ (5) ①・②で、それぞれ「受けたことがある」と回答した人のみ

① 配偶者等からの暴力を受けたときの相談の有無

- 配偶者等からの暴力を受けたときの相談では、「相談しようとは思わなかった」が46.1%と4割以上を占め、「相談した」が35.3%と4割未満となっている。また、「相談したかったが相談しなかった」が15.7%と1割以上を占めている。
- 性別にみると、男性・女性ともに「相談しようとは思わなかった」が最も高くなっているものの、女性では「相談した」が約4割となっているのに対し、男性では2割未満となっている。

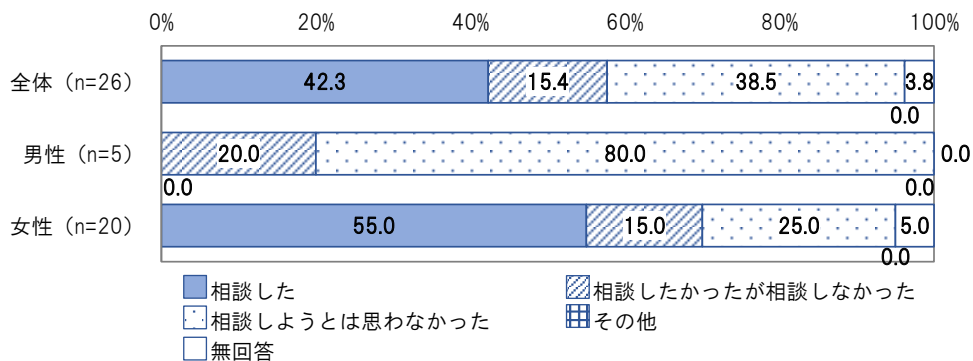


- 前回調査と比較すると、「相談しようとは思わなかった」がやや増加しているものの、大きな差異はみられない。



② 恋人からの暴力を受けたときの相談の有無

- 恋人からの暴力を受けたときの相談では、「相談した」が42.3%と4割以上を占めているものの、「相談しようとは思わなかった」が38.5%と4割近くとなっており、「相談したかったが相談しなかった」(15.4%)と合わせると、相談していない人が半数以上を占める結果となっている。
- 性別にみると、男性は「相談しようとは思わなかった」が最も高く、女性では「相談した」が5割以上と最も高くなっている。また、男性で相談した人はいなかった。

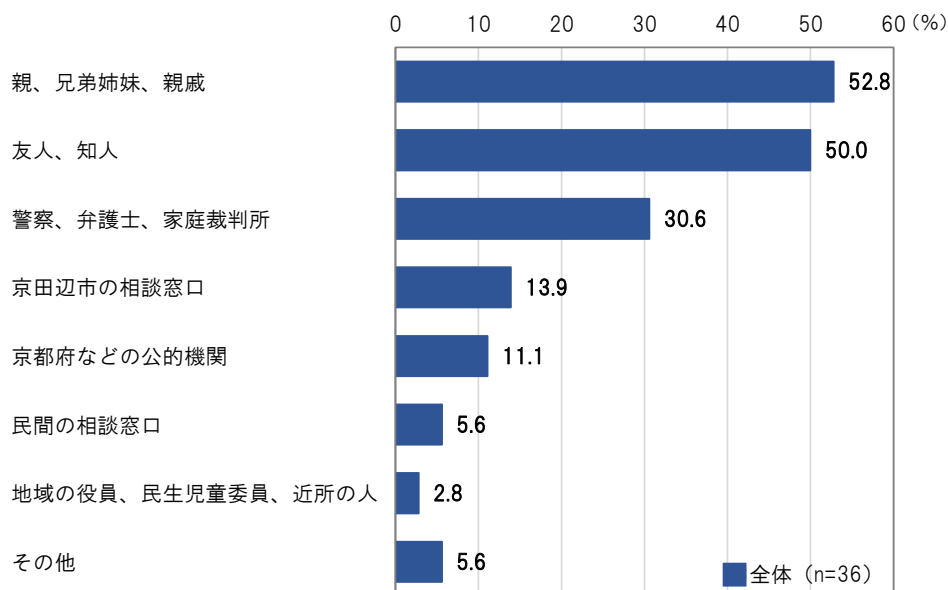


(5-2) 配偶者等や恋人からの暴力を受けたときの相談先

※(5-1)①・②で、それぞれ「相談した」と回答した人のみ

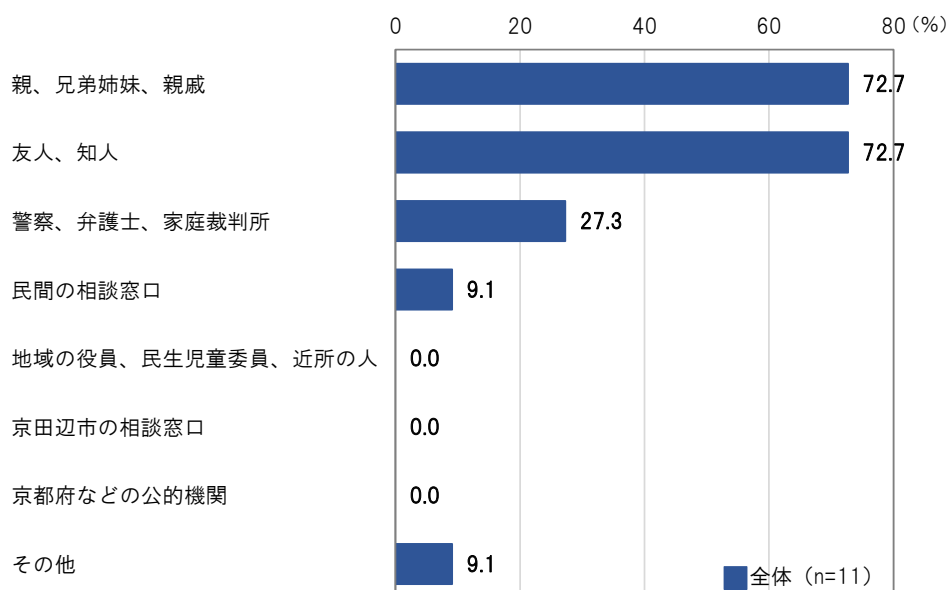
① 配偶者等からの暴力を受けたときの相談先

- 配偶者等からの暴力を受けたときの相談先では、「親、兄弟姉妹、親戚」が52.8%と半数以上を占めて最も高く、次いで「友人、知人」(50.0%)、「警察、弁護士、家庭裁判所」(30.6%)の順となっており、家族や友人などの身近な人に相談する人が多く、行政の相談窓口・相談機関へ相談する人は少なくなっている。



② 恋人からの暴力を受けたときの相談先

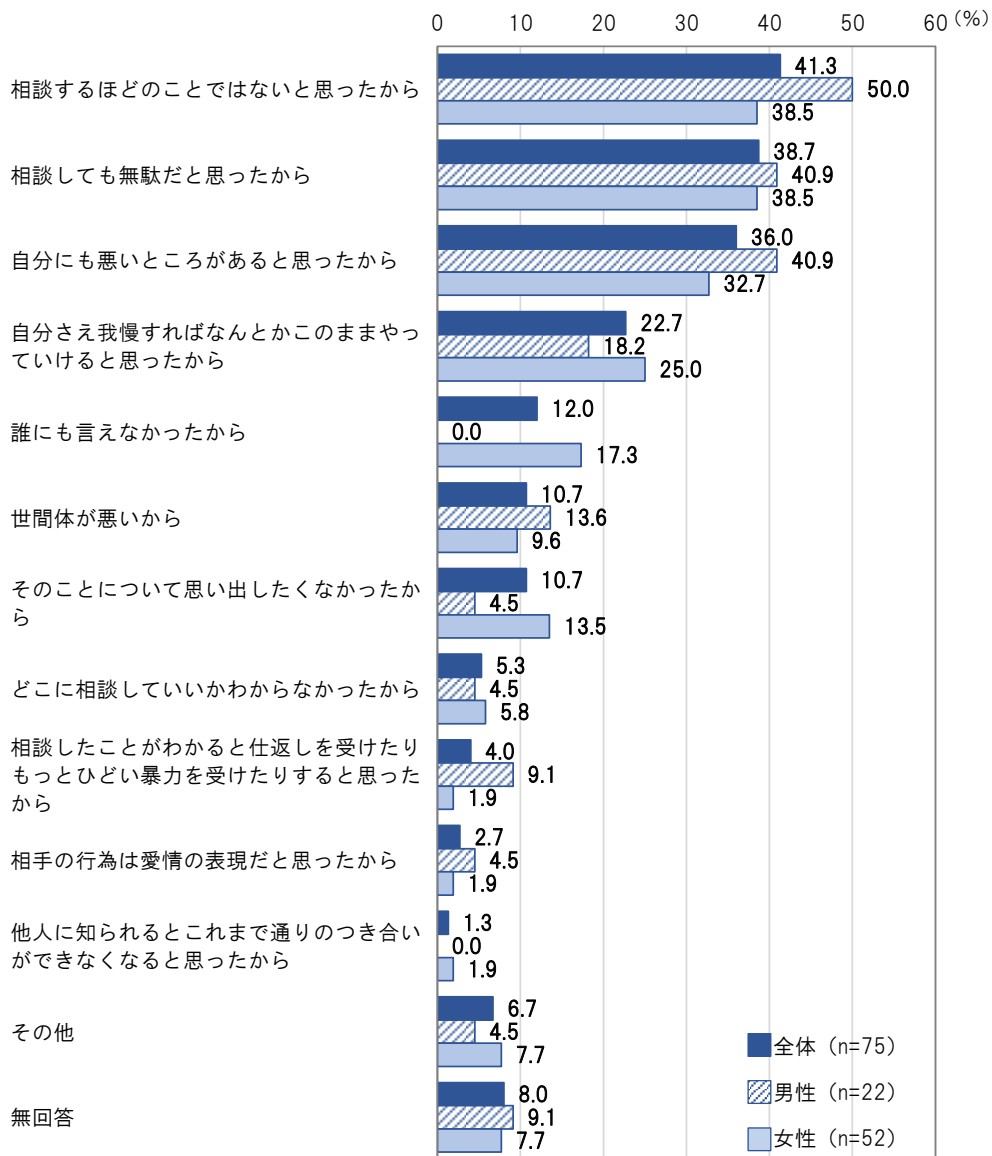
- 恋人からの暴力を受けたときの相談先では、「親、兄弟姉妹、親戚」及び「友人、知人」が72.7%と7割を超えて多く、次いで「警察、弁護士、家庭裁判所」(27.3%)となっており、配偶者等からの暴力と同様に家族や友人などの身近な人に相談する人が多くなっている。



(5-3) 配偶者等や恋人からの暴力を受けたときに相談しなかった理由

※ (5-1) ①・②で、「相談しようとは思わなかった」や「相談したかったが相談しなかった」と回答した人のみ

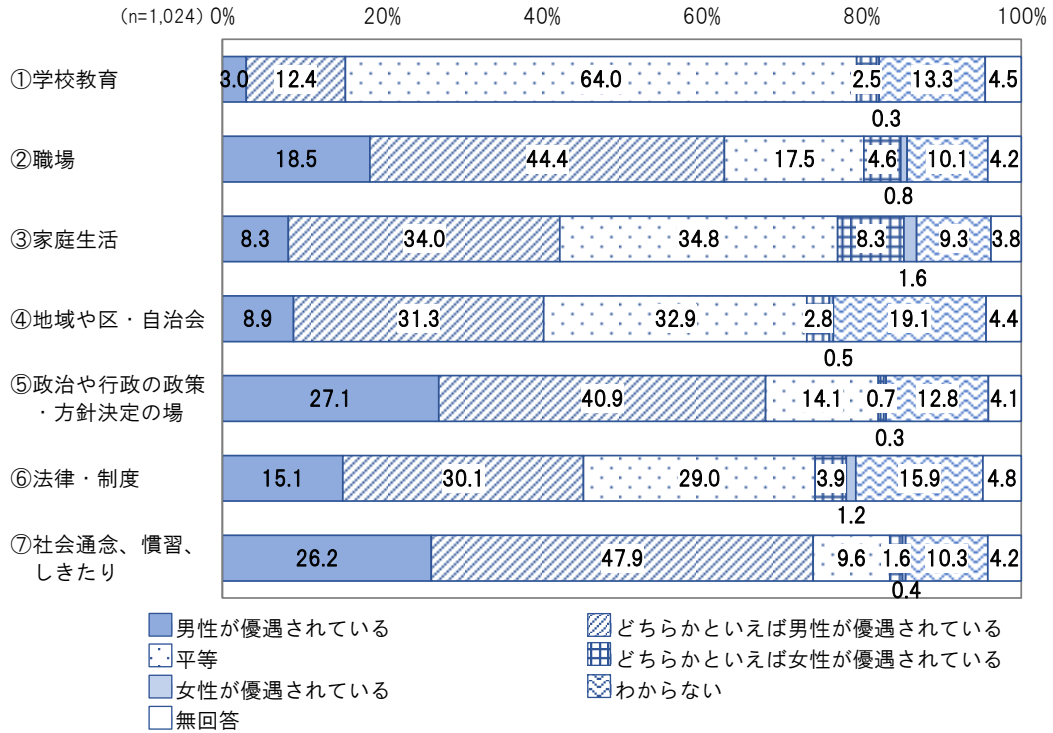
- 配偶者等や恋人からの暴力を受けたときに相談しなかった理由では、「相談するほどのことではないと思ったから」が 41.3%と4割以上を占めて最も高く、次いで「相談しても無駄だと思ったから」(38.7%)、「自分にも悪いところがあったから」(36.0%) の順となっている。
- 性別にみると、男性では「相談するほどのことではないと思ったから」や「自分にも悪いところがあったから」で女性に比べて高く、女性では「誰にも言えなかったから」や「そのことについて思い出したくなかったから」などで男性に比べて高くなっている。



6. 男女共同参画全般について

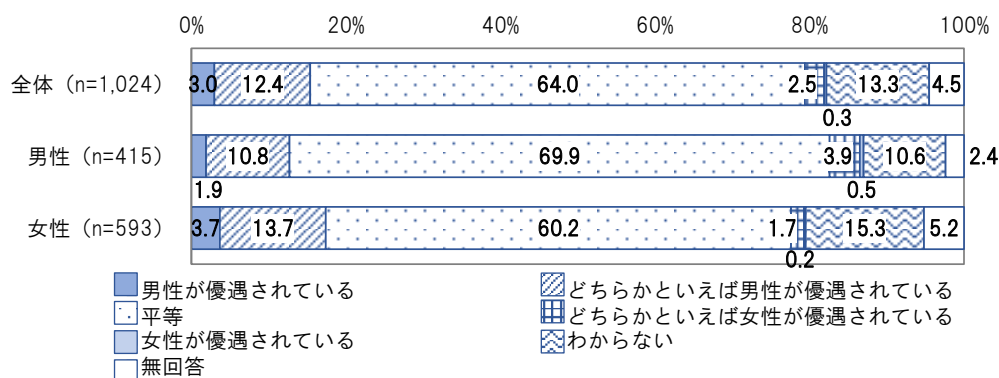
(1) 男女の平等感

・男女の平等感では、“①学校教育”では「平等」が64.0%と6割を超えて高くなっているものの、その他の分野では『男性が優遇されている』（「男性が優遇されている」+「どちらかといえば男性が優遇されている」）が高く、特に“②職場”、“⑤政治や行政の政策・方針決定の場”、“⑦社会通念、慣習、しきたり”では6割以上を占めている。

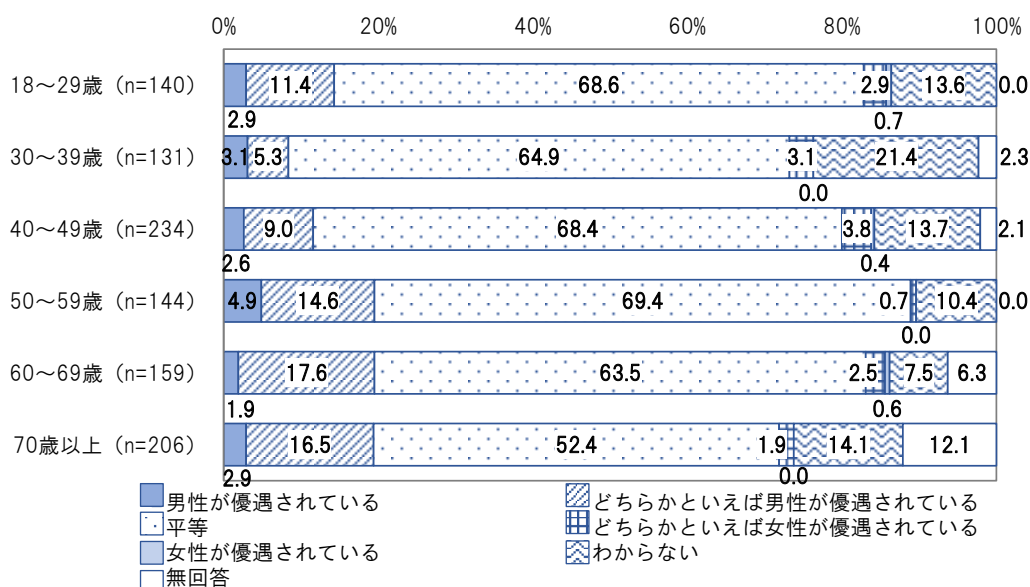


①学校教育

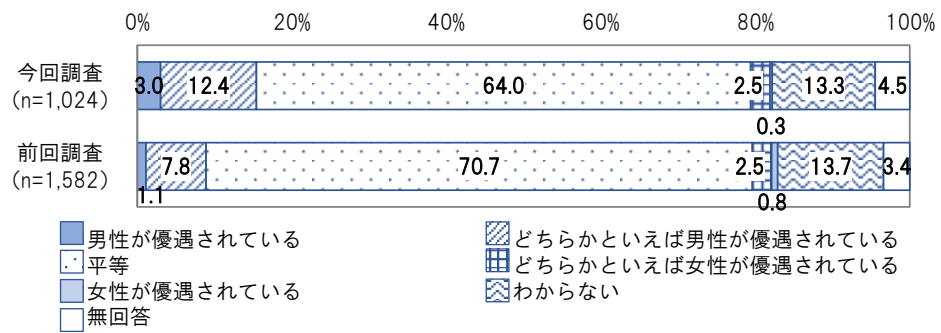
- 学校教育での男女の平等感では、「平等」が64.0%と6割以上を占めているものの、『男性が優遇されている』（「男性が優遇されている」+「どちらかといえば男性が優遇されている」）が1割以上を占め、『女性が優遇されている』（「女性が優遇されている」+「どちらかといえば女性が優遇されている」）に比べて高くなっている。
- 性別にみると、女性に比べて男性で「平等」がやや高くなっている。



- 年代別にみると、すべての年代で「平等」が最も高くなっているものの、70歳以上では52.4%と半数程度となっており、その他の年代に比べてやや低くなっている。
- また、『男性が優遇されている』の割合をみると、30~49歳では1割程度となっているのに対し、50歳以上では2割程度を占めており、やや高くなっている。

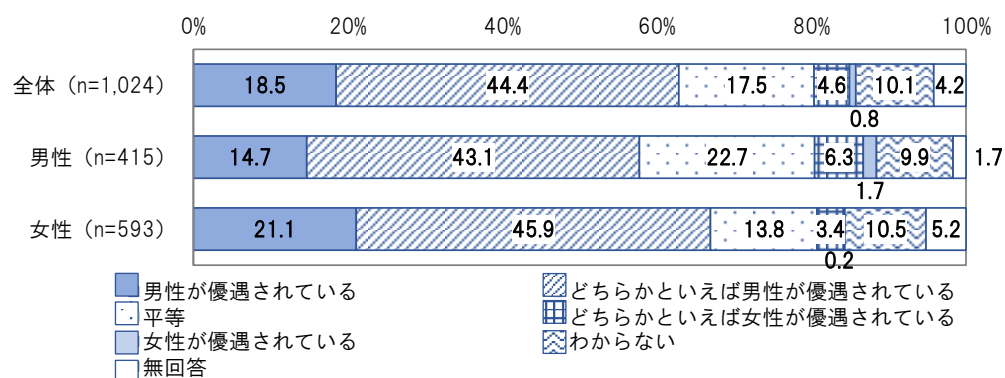


- 前回調査と比較すると、『男性が優遇されている』が6.5ポイント増加し、「平等」が6.7ポイント減少している。

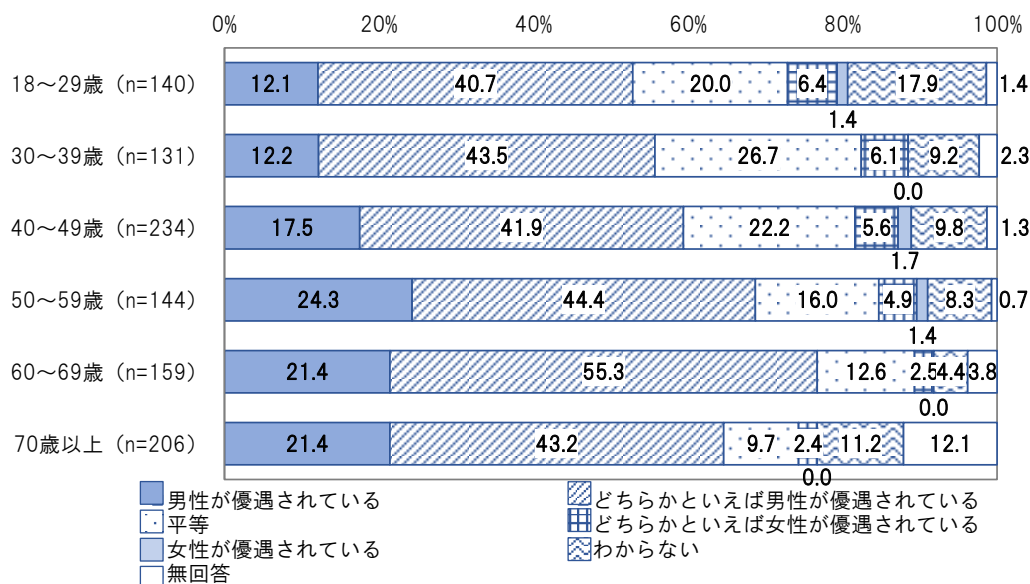


②職場

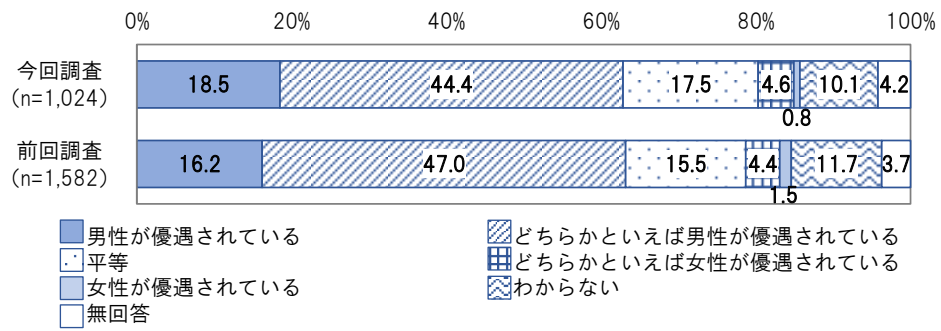
- 職場での男女の平等感では、「どちらかといえば男性が優遇されている」が44.4%と4割以上を占めて最も高く、「男性が優遇されている」(18.5%)と合わせると、『男性が優遇されている』が6割以上を占める結果となっている。
- また、「平等」が17.5%と2割未満にとどまっている。
- 性別にみると、男性では「平等」が女性に比べて高く、女性では『男性が優遇されている』が男性に比べて高くなっている。



- 年代別にみると、70歳以上を除いて、年代が上がるにつれて『男性が優遇されている』が高くなる傾向がみられ、特に60~69歳では8割近くを占めている。
- また、「平等」の割合をみると、30~39歳で26.7%と最も高くなっている。

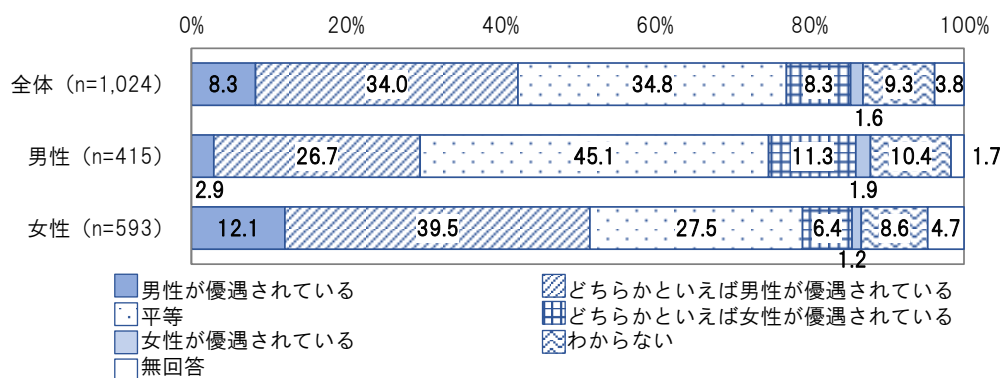


・前回調査と比較すると、「平等」がやや増加しているものの、大きな差異はみられない。

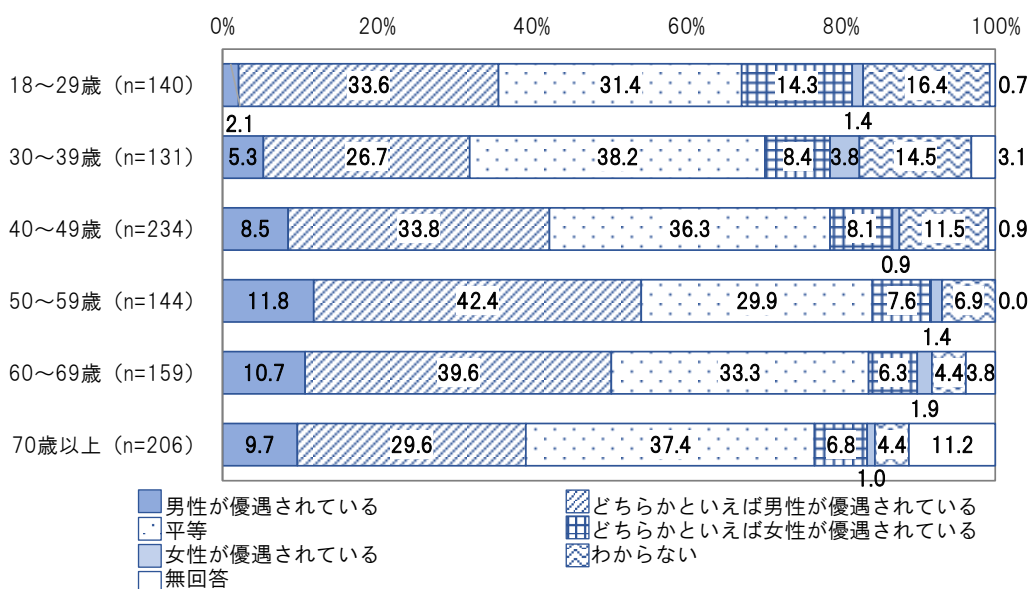


③家庭生活

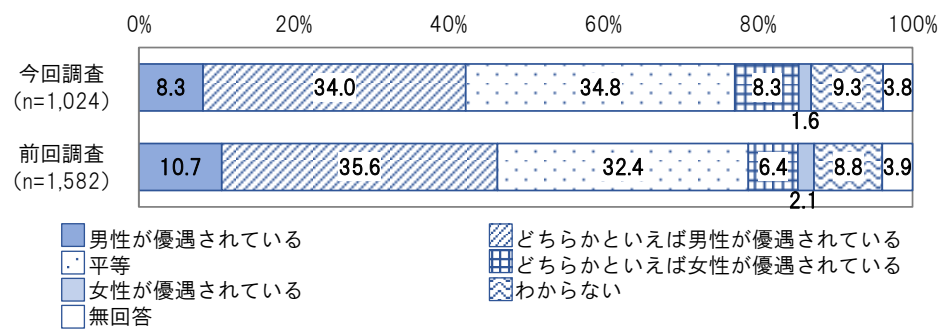
- 家庭生活での男女の平等感では、「平等」が34.8%と最も高くなっているものの、次いで「どちらかといえば男性が優遇されている」が34.0%となっており、「男性が優遇されている」(8.3%)と合わせると、『男性が優遇されている』が4割以上を占める結果となっている。
- 性別にみると、男性では「平等」が45.1%と女性に比べて高くなっているのに対し、女性では『男性が優遇されている』が半数以上を占め、男性に比べて高くなっている。



- 年代別にみると、30～49歳及び70歳以上では「平等」が最も高くなっているものの、すべての年代で『男性が優遇されている』が『女性が優遇されている』を大きく上回っている。
- また、『男性が優遇されている』の割合をみると、50～59歳では半数以上、60～69歳では約半数となっており、その他の年代に比べて高くなっている。

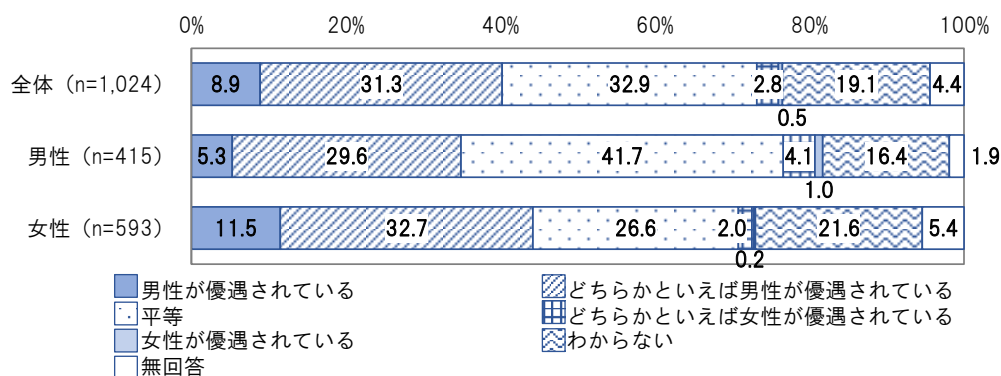


- 前回調査と比較すると、『男性が優遇されている』がやや減少し、「平等」がやや増加しているものの、大きな差異はみられない。

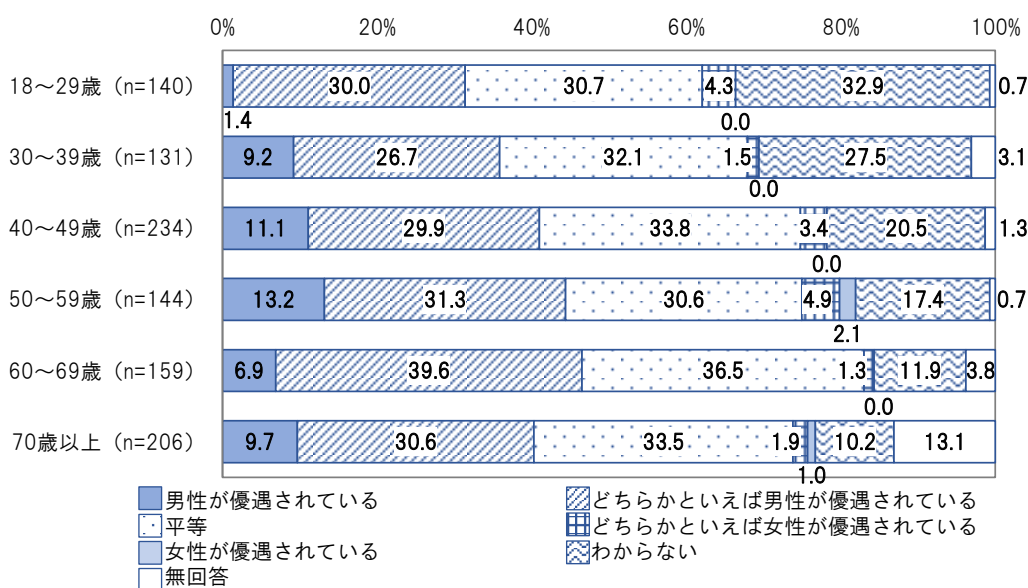


④地域や区・自治会

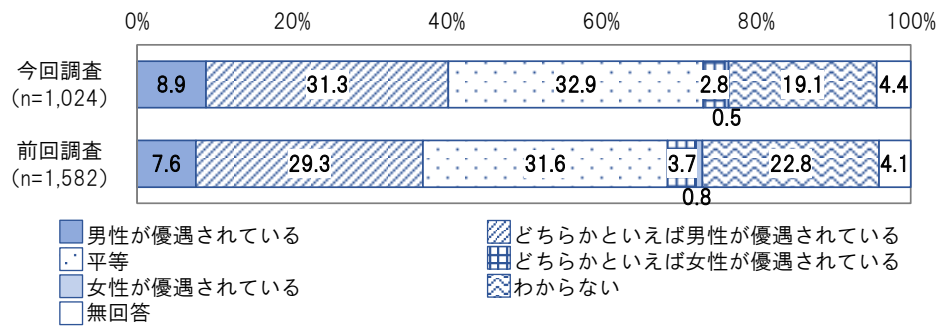
- 地域や区・自治会での男女の平等感では、「平等」が32.9%と最も高くなっているものの、次いで「どちらかといえば男性が優遇されている」が31.3%となっており、「男性が優遇されている」（8.9%）と合わせると、『男性が優遇されている』が約4割を占める結果となっている。
- 性別にみると、男性では「平等」が41.7%と女性に比べて高くなっているのに対し、女性では『男性が優遇されている』が4割以上を占め、男性に比べて高くなっている。



- 年代別にみると、70歳以上を除いて、年代が上がるにつれて『男性が優遇されている』が高くなる傾向がみられ、特に40～69歳では4割以上を占めている。

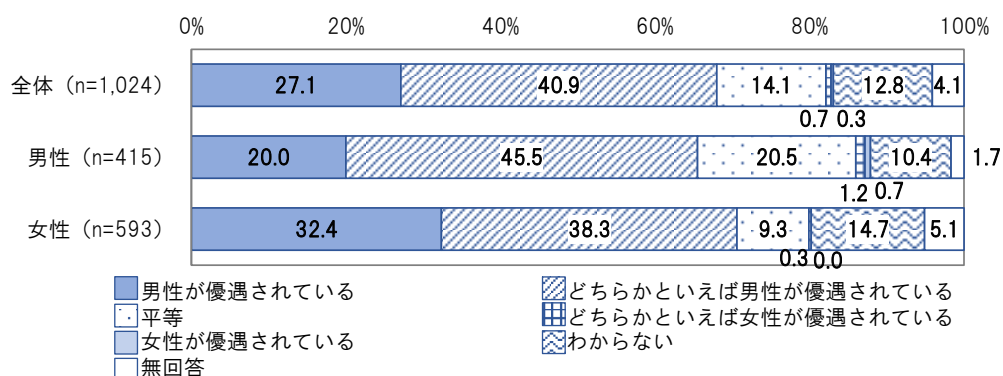


• 前回調査と比較すると、『男性が優遇されている』がやや増加しているものの、大きな差異はみられない。

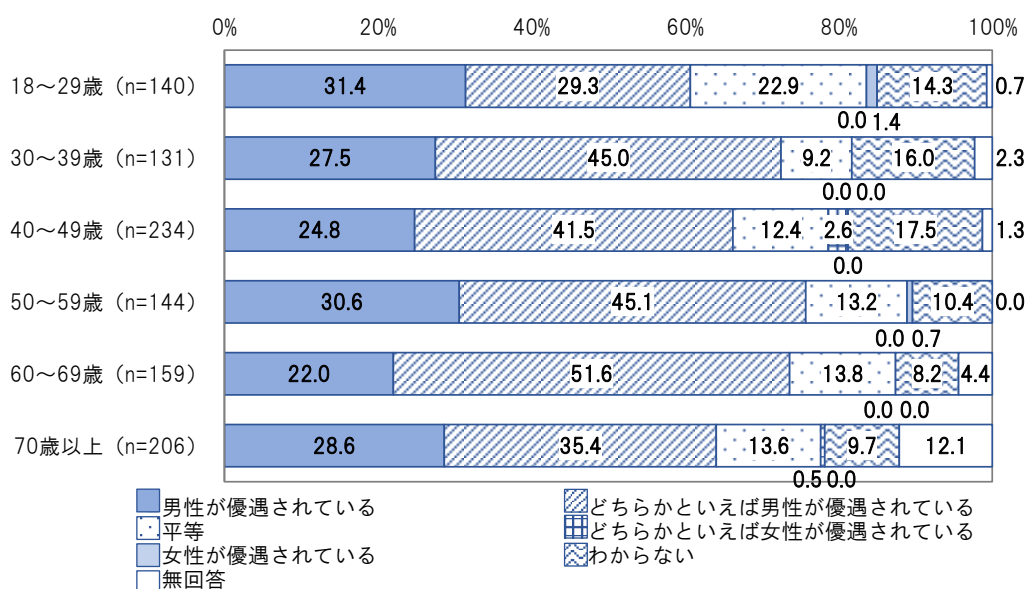


⑤政治や行政の政策・方針決定の場

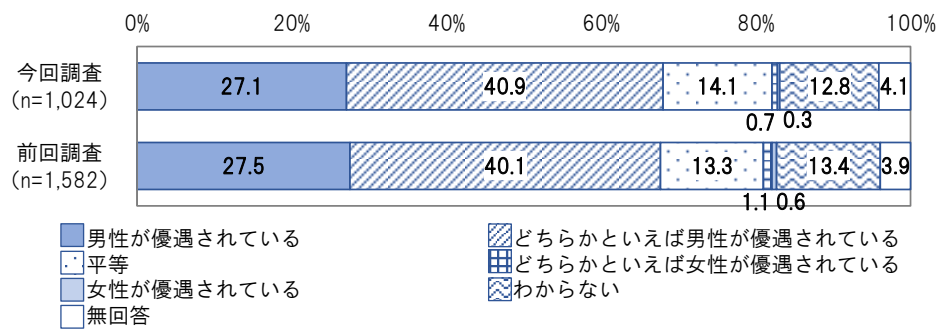
- 政治や行政の政策・方針決定の場での男女の平等感では、「どちらかといえば男性が優遇されている」が40.9%と約4割を占めて最も高く、「男性が優遇されている」(27.1%)と合わせると、『男性が優遇されている』が7割近くを占める結果となっている。
- また、「平等」が14.1%と1割程度にとどまっている。
- 性別にみると、男性では「平等」が女性に比べて高く、女性では『男性が優遇されている』が男性に比べて高くなっている。



- 年代別にみると、すべての年代で『男性が優遇されている』が6割以上と大半を占め、特に30～39歳、50～69歳では7割以上を占めて高くなっている。
- また、「平等」の割合をみると、18～29歳で22.9%と2割以上を占め、その他の年代に比べてやや高くなっている。

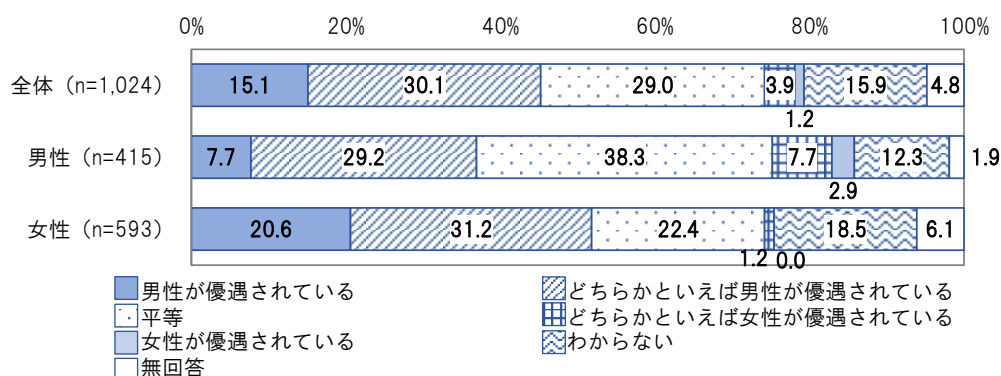


・前回調査と比較すると、大きな差異はみられない。

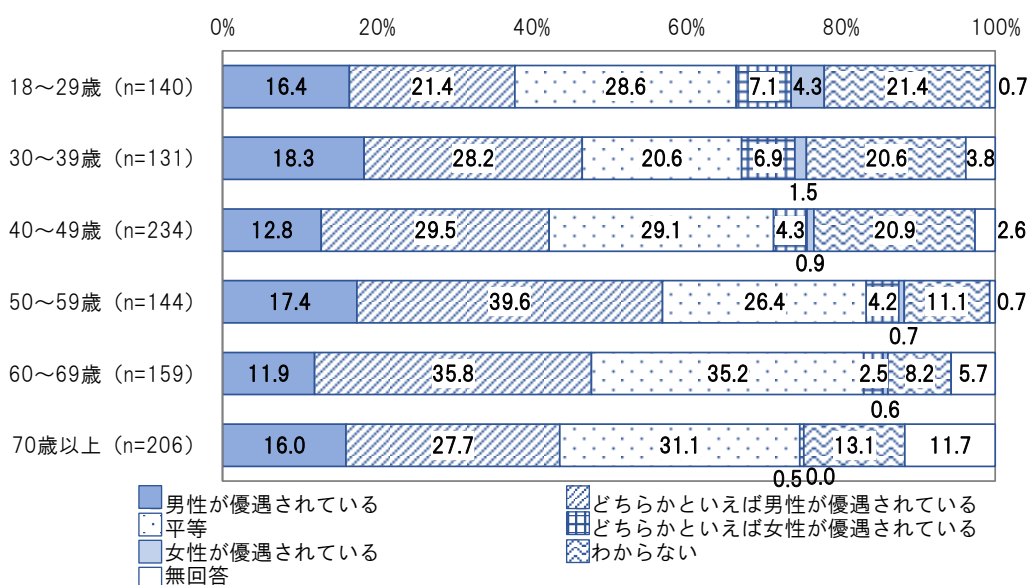


⑥法律・制度

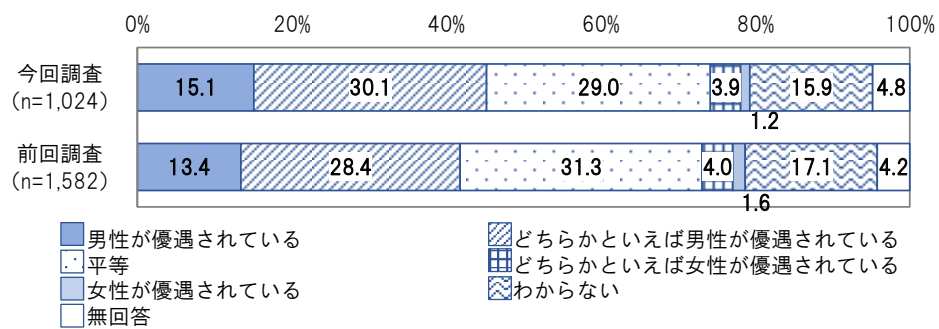
- 法律・制度での男女の平等感では、「どちらかといえば男性が優遇されている」が30.1%と約3割を占めて最も高く、「男性が優遇されている」(15.1%)と合わせると、『男性が優遇されている』が4割以上を占める結果となっている。
- また、「平等」が29.0%と3割程度にとどまっている。
- 性別にみると、男性では「平等」が女性に比べて高く、女性では『男性が優遇されている』が男性に比べて高くなっている。



- 年代別にみると、18～29歳・70歳以上では「平等」が最も高くなっているものの、すべての年代で『男性が優遇されている』が『女性が優遇されている』を大きく上回っている。
- 『男性が優遇されている』の割合をみると、50～59歳では半数以上を占めており、その他の年代に比べて高くなっている。
- また、年代が下がるにつれて『女性が優遇されている』がやや高くなる傾向がみられ、18～29歳では1割以上を占めている。

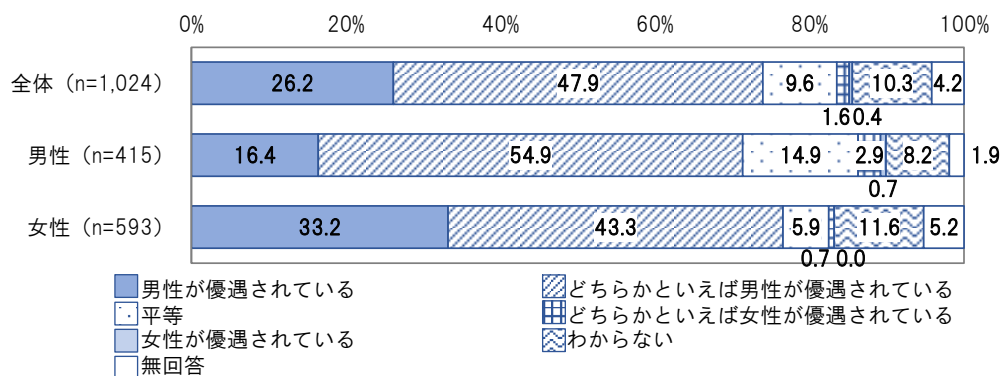


• 前回調査と比較すると、『男性が優遇されている』がやや増加しているものの、大きな差異はみられない。

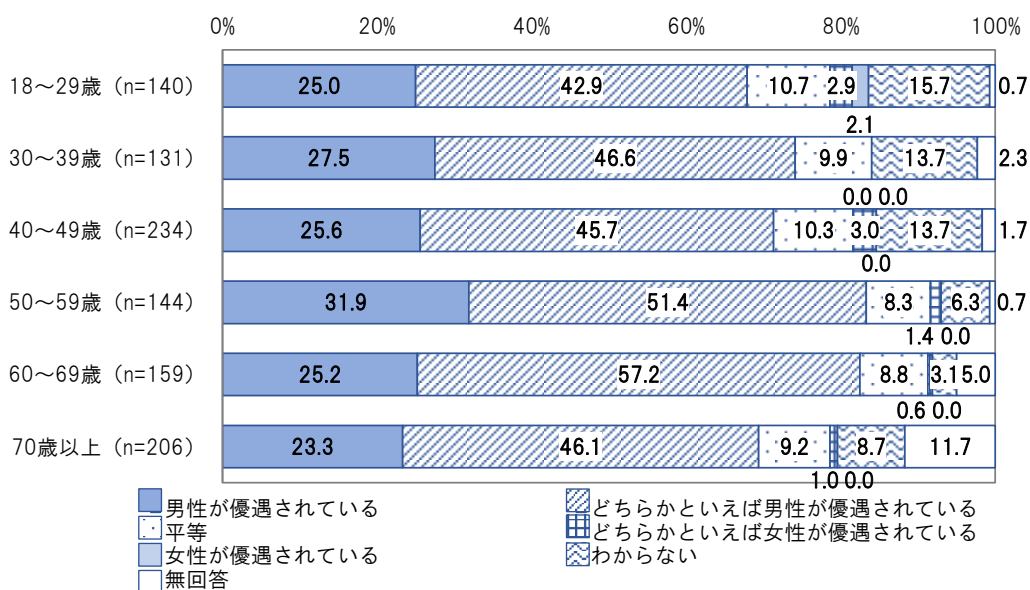


⑦社会通念、慣習、しきたり

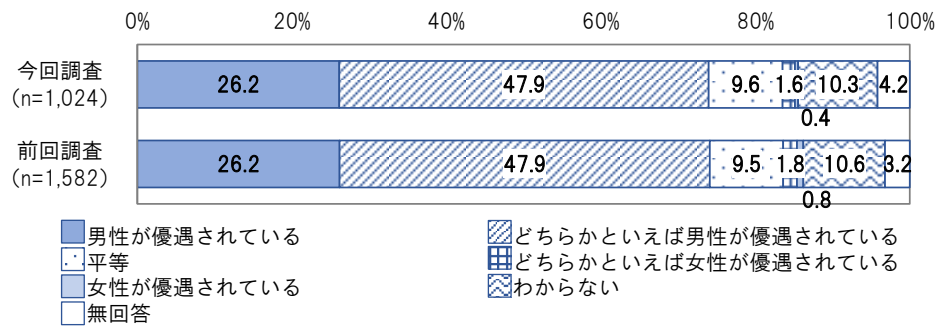
- 社会通念、慣習、しきたりでの男女の平等感では、「どちらかといえば男性が優遇されている」が47.9%と半数近くを占めて最も高く、「男性が優遇されている」(26.2%)と合わせると、『男性が優遇されている』が7割以上を占める結果となっている。
- また、「平等」が9.6%と約1割にとどまっている。
- 性別にみると、男性では「平等」が女性に比べて高く、女性では『男性が優遇されている』が男性に比べて高くなっている。



- 年代別にみると、すべての年代で『男性が優遇されている』が6割以上と大半を占め、特に50～69歳では8割以上を占めて高くなっている。



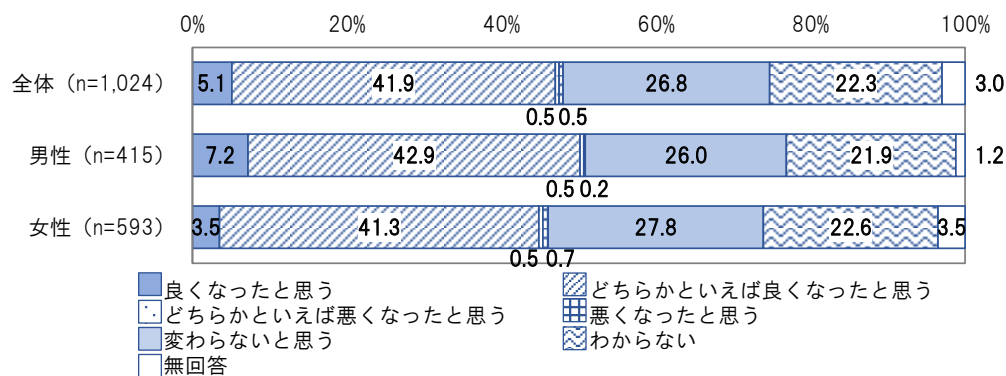
・前回調査と比較すると、大きな差異はみられない。



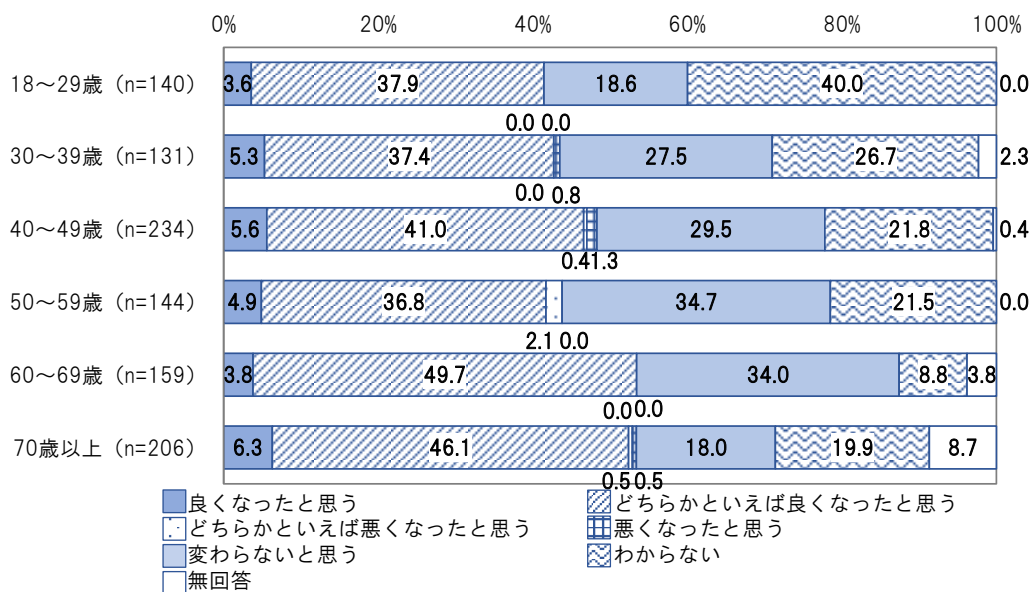
(2) 男女共同参画社会を実現するための目標に対する変化

① 男女が対等なパートナーとして活躍でき、多様な能力や個性が十分活かされる社会になること

- “男女が対等なパートナーとして活躍でき、多様な能力や個性が十分活かされる社会になること”では、「どちらかといえば良くなったと思う」が41.9%と4割以上を占めて最も高く、「良くなったと思う」(5.1%)と合わせると、『良くなったと思う』が4割以上を占める結果となっている。
- また、「変わらないと思う」が26.8%と2割以上を占めている。
- 性別にみると、男性では『良くなったと思う』が女性に比べてやや高くなっているものの、大きな差はみられない。

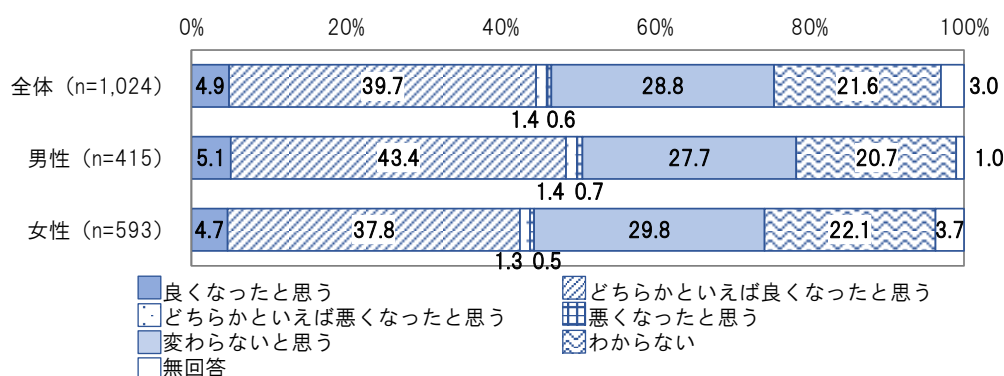


- 年代別にみると、概ね、年代が上がるにつれて『良くなったと思う』が高くなる傾向がみられ、特に60歳以上では半数以上を占めている。
- また、「変わらないと思う」が、50～69歳で3割以上を占め、その他の年代に比べてやや高くなっている。

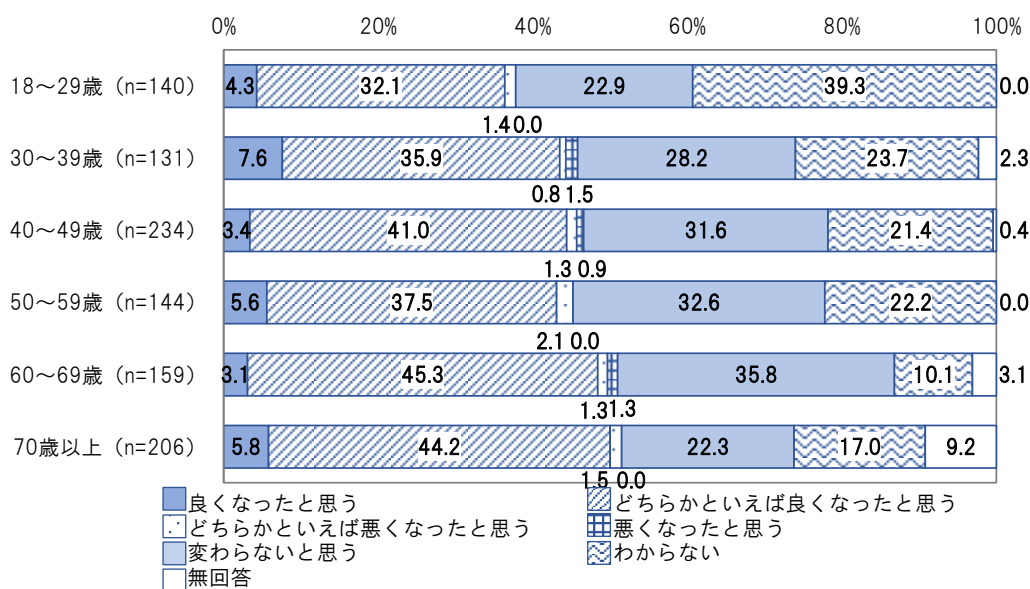


②男女が家庭生活に参画し、共に仕事やその他の生活とのバランスのとれたライフスタイルを確立できるよう、多様な生き方・家庭のあり方を支える環境になること

- “男女が家庭生活に参画し、共に仕事やその他の生活とのバランスのとれたライフスタイルを確立できるよう、多様な生き方・家庭のあり方を支える環境になること” では、「どちらかといえば良くなったと思う」が39.7%と約4割を占めて最も高く、「良くなったと思う」(4.9%) と合わせると、『良くなったと思う』が4割以上を占める結果となっている。
- また、「変わらないと思う」が28.8%と3割近くを占めている。
- 性別にみると、男性では『良くなったと思う』が女性に比べてやや高くなっている。

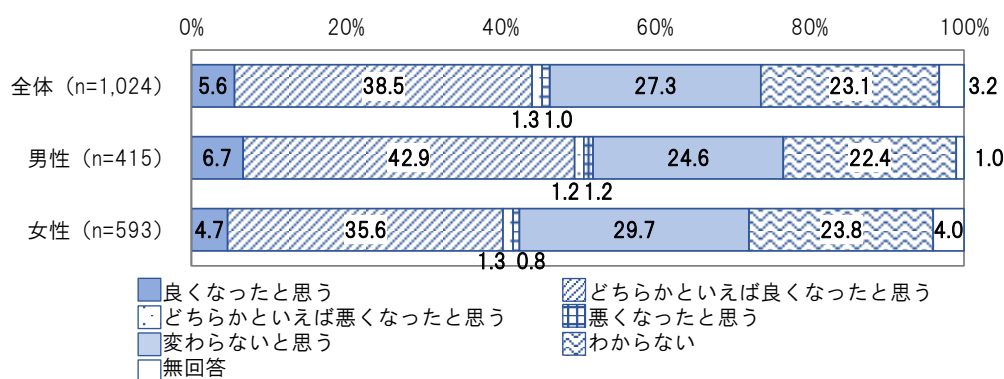


- 年代別にみると、概ね、年代が上がるにつれて『良くなったと思う』が高くなる傾向がみられ、特に60歳以上では半数近くを占めている。
- また、「変わらないと思う」が、40～69歳で3割以上を占め、やや高くなっている。

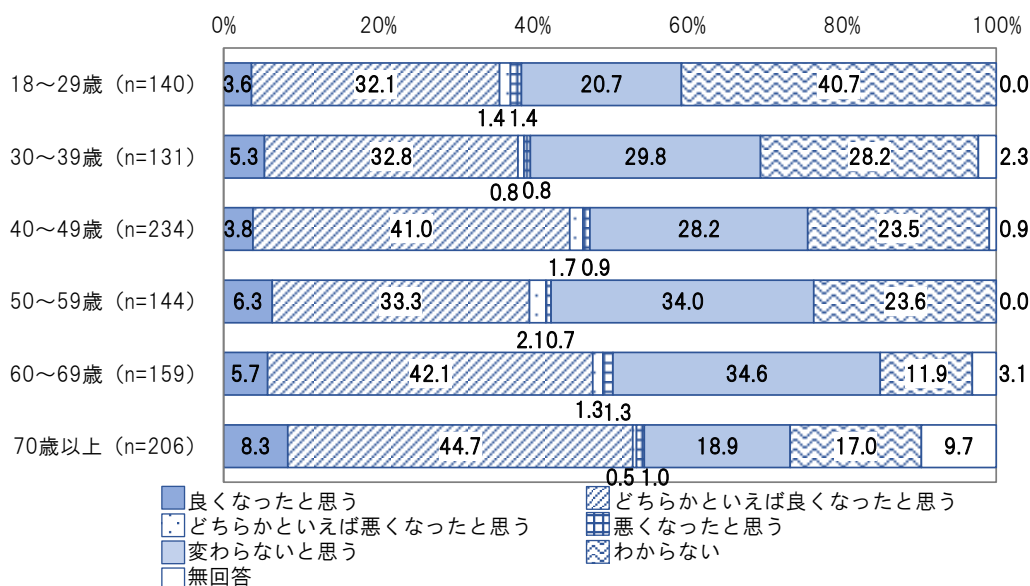


③男女が等しく個人として尊重され、互いの性を理解し、生涯にわたる健康づくりなど安心して暮らせる環境になること

- “男女が等しく個人として尊重され、互いの性を理解し、生涯にわたる健康づくりなど安心して暮らせる環境になること” では、「どちらかといえば良くなったと思う」が38.5%と4割近くを占めて最も高く、「良くなったと思う」(5.6%) と合わせると、『良くなったと思う』が4割以上を占める結果となっている。
- また、「変わらないと思う」が27.3%と3割近くを占めている。
- 性別にみると、男性では『良くなったと思う』が女性に比べてやや高くなっている。

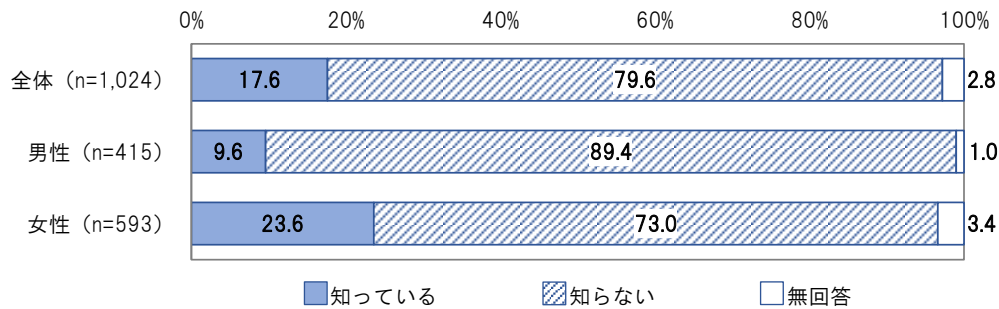


- 年代別にみると、概ね、年代が上がるにつれて『良くなったと思う』が高くなる傾向がみられ、特に70歳以上では半数以上を占めている。
- また、「変わらないと思う」が、50～69歳で3割以上を占め、やや高くなっている。

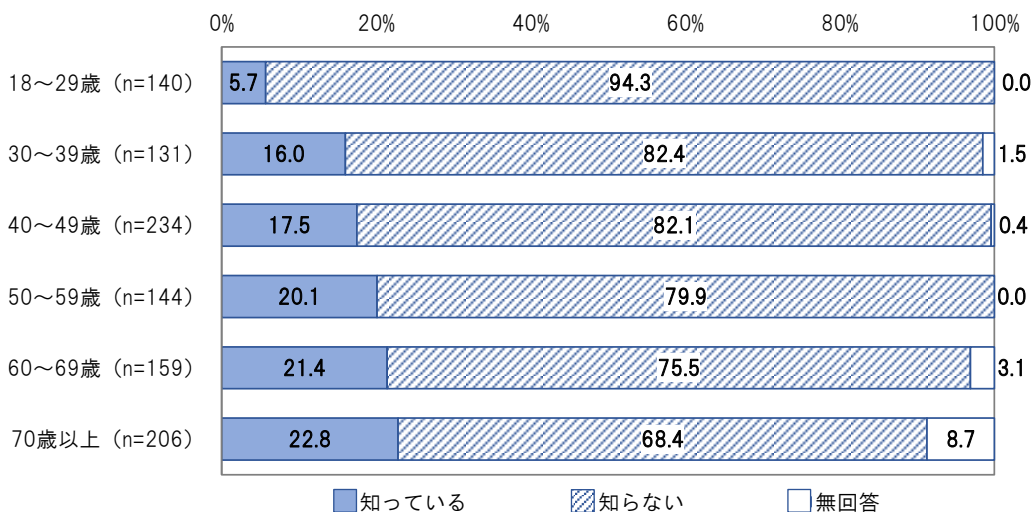


(3) 京田辺市女性交流支援ルーム「ポケット」の認知度

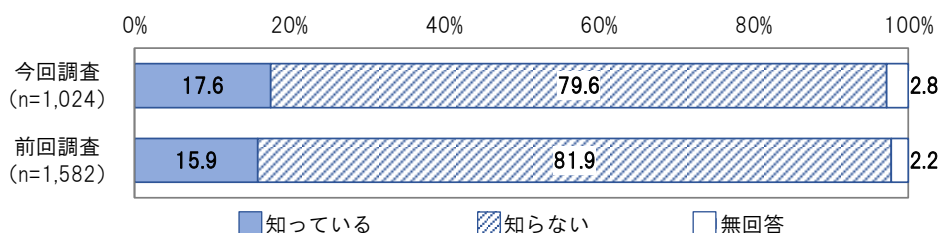
- 京田辺市女性交流支援ルーム“ポケット”の認知度では、「知らない」が79.6%と約8割を占め、「知っている」(17.6%)は2割未満となっている。
- 性別にみると、男性・女性ともに「知らない」が大半を占めているものの、女性では「知っている」が23.6%と2割以上を占めているのに対し、男性では約1割となっている。



- 年代別にみると、年代が上がるにつれて「知っている」の割合が高くなる傾向がみられ、50歳以上では認知度が2割を超えている。
- 一方で、18~29歳では「知らない」が94.3%と9割以上を占め、認知度は1割未満となっている。



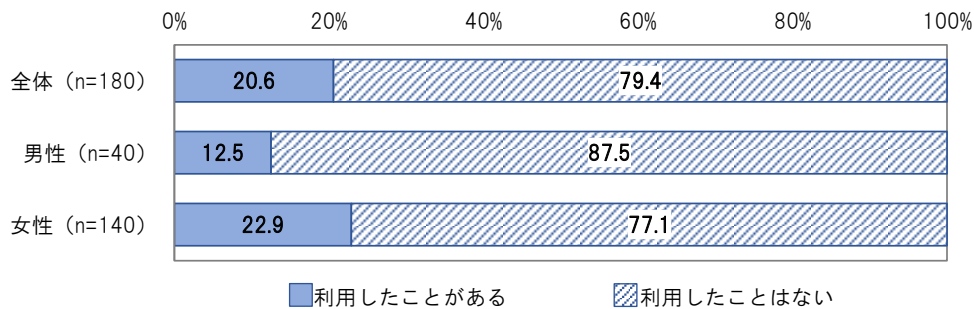
- 前回調査と比較すると、「知っている」がやや増加しているものの、大きな差異はみられない。



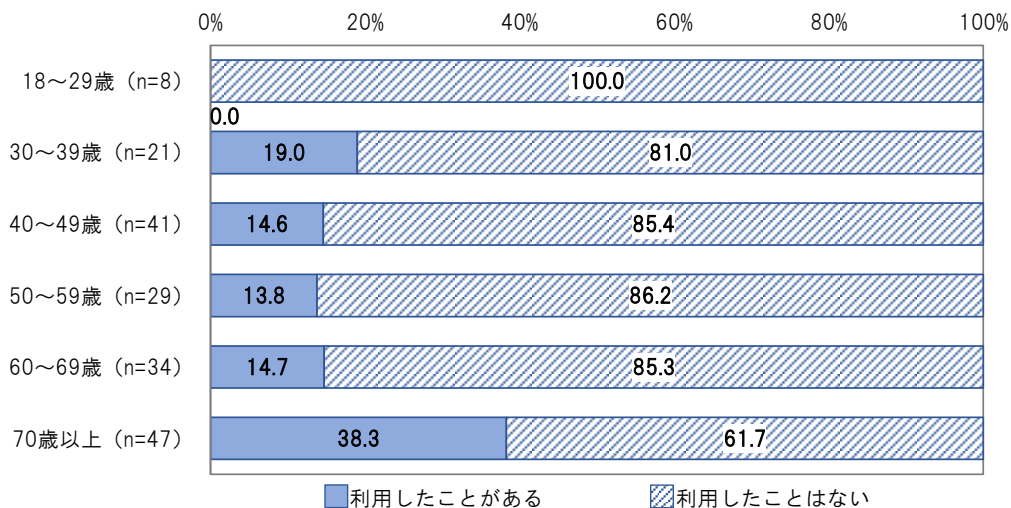
(3-1) 京田辺市女性交流支援ルーム「ポケット」の利用状況

※ (3) で、「知っている」と回答した人のみ

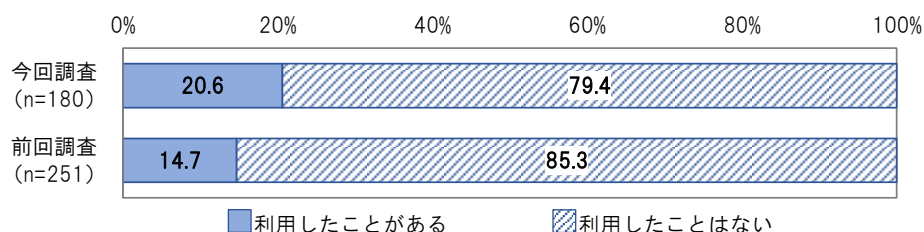
- 京田辺市女性交流支援ルーム“ポケット”の利用状況では、「利用したことはない」が79.4%と約8割を占め、「利用したことがある」(20.6%)は約2割となっている。
- 性別にみると、男性・女性ともに「利用したことはない」が大半を占めているものの、女性では「利用したことがある」が22.9%と2割以上を占めているのに対し、男性では1割程度となっている。



- 年代別にみると、70歳以上では「利用したことがある」が38.3%と4割近くを占め、その他の年代に比べて高くなっている。
- 一方で、69歳以下では「利用したことはない」が8割以上を占め、「利用したことがある」人は2割未満となっており、特に18~29歳では「利用したことがある」人はいないという結果となっている。

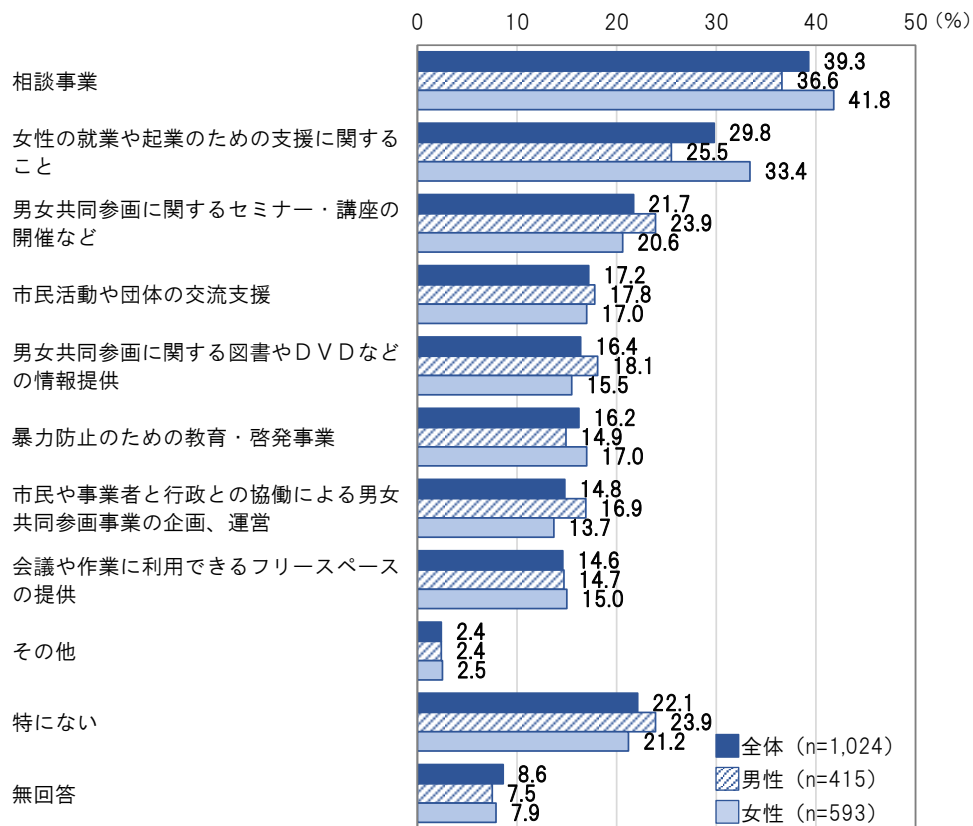


- 前回調査と比較すると、「利用したことがある」が5.9ポイント増加している。



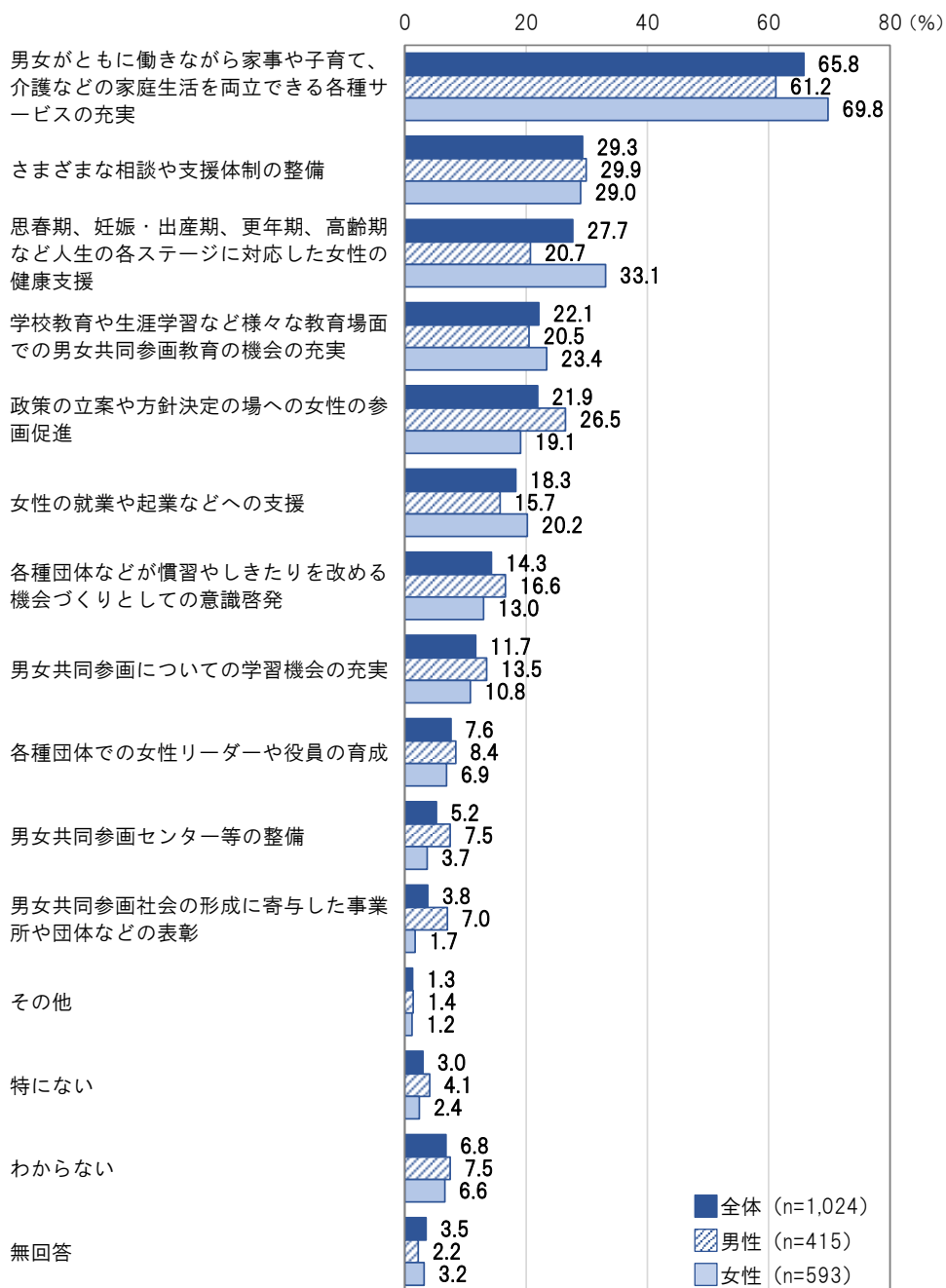
(4) 京田辺市女性交流支援ルーム「ポケット」の事業で今後期待すること

- 京田辺市女性交流支援ルーム“ポケット”の事業で今後期待することでは、「相談事業」が39.3%と約4割を占めて最も高く、次いで「女性の就業や起業のための支援に関すること」(29.8%)、「男女共同参画に関するセミナー・講座の開催など」(21.7%)、「市民活動や団体の交流支援」(17.2%)の順となっている。
- 性別にみると、男性では「男女共同参画に関するセミナー・講座の開催など」で女性に比べてやや高く、女性では「相談事業」や「女性の就業や起業のための支援に関すること」で男性に比べて高くなっている。



(5) 男女共同参画社会を形成していくために、市が優先的に進めるべきだと思うこと

- 男女共同参画社会を形成していくために、市が優先的に進めるべきだと思うことでは、「男女がともに働きながら家事や子育て、介護などの家庭生活を両立できる各種サービスの充実」が65.8%と6割を超え、その他の項目と比べても突出して高くなっている。
- 次いで「さまざまな相談や支援体制の整備」(29.3%)、「思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期など人生の各ステージに対応した女性の健康支援」(27.7%)の順となっている。
- 性別にみると、男性では「政策の立案や方針決定の場への女性の参画促進」で女性に比べてやや高く、女性では「男女がともに働きながら家事や子育て、介護などの家庭生活を両立できる各種サービスの充実」や「思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期など人生の各ステージに対応した女性の健康支援」で男性に比べて高くなっている。



- 年代別にみると、すべての年代で「男女がともに働きながら家事や子育て、介護などの家庭生活を両立できる各種サービスの充実」が最も高く、次いで 18～49 歳では「思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期など人生の各ステージに対応した女性の健康支援」、50 歳以上では「さまざまな相談や支援体制の整備」が高くなっている。
- 概ね、年代が下がるにつれて、「女性の就業や起業などへの支援」などが高くなる傾向がみられる。
- また、60～69 歳では「学校教育や生涯学習など様々な教育場面での男女共同参画教育の機会の充実」、70 歳以上では「政策の立案や方針決定の場への女性の参画促進」や「男女共同参画についての学習機会の充実」などで、その他の年代に比べてやや高くなっている。

(%)	回答者数 (人)	男女がともに働きながら家事や子育て、介護などの家庭生活を両立できる各種サービスの充実	さまざまな相談や支援体制の整備	思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期など人生の各ステージに対応した女性の健康支援	学校教育や生涯学習など様々な教育場面での男女共同参画教育の機会の充実	政策の立案や方針決定の場への女性の参画促進	女性の就業や起業などへの支援	各種団体が慣習やしきたりを改める機会づくりとしての意識啓発	男女共同参画についての学習機会の充実
18～29 歳	140	60.0	19.3	28.6	21.4	19.3	22.1	15.7	10.0
30～39 歳	131	75.6	30.5	38.9	23.7	20.6	25.2	13.7	6.9
40～49 歳	234	71.8	26.9	28.2	18.8	22.6	22.6	14.5	9.8
50～59 歳	144	60.4	36.1	22.2	18.8	16.7	16.7	20.8	10.4
60～69 歳	159	71.7	35.8	31.4	28.9	21.4	12.6	11.3	11.9
70 歳以上	206	58.3	29.1	21.8	22.8	28.6	12.6	11.7	19.4

(%)	回答者数 (人)	各種団体での女性リーダーや役員育成	男女共同参画センター等の整備	男女共同参画社会の形成に寄与した事業所や団体などの表彰	その他	特にない	わからない	無回答
18～29 歳	140	5.0	5.0	2.9	0.7	2.1	12.1	2.9
30～39 歳	131	6.9	5.3	2.3	-	1.5	3.8	1.5
40～49 歳	234	6.4	5.6	3.8	3.0	1.7	6.4	2.1
50～59 歳	144	6.9	4.2	4.9	1.4	6.9	8.3	0.7
60～69 歳	159	8.8	5.7	5.0	0.6	3.8	5.7	1.3
70 歳以上	206	10.7	5.3	3.9	1.0	2.4	5.8	7.3

※1 番目に割合の高い回答を「太字+濃い網掛け」とし、2 番目に割合の高い回答を「薄い網掛け」としている。

(6) 男女共同参画社会の推進に対するアイデアや市の男女共同参画施策に関する意見・感想

・アンケート調査の自由意見内容を分類し、多い順に示した結果は下表のとおり。

意見内容	件数
子育て支援に関すること	28
男女共同参画社会に関すること	25
アンケートに関すること	25
行政への要望・意見について	24
労働環境に関すること	19
情報提供に関すること	15
一人ひとりの「個人」の尊重に関すること	13
市民の意識改革に関すること	12
男性の家事・地域活動等への参画に関すること	11
高齢者施策、介護支援施策に関すること	11
地域活動に関すること	9
女性リーダー・役職に関すること	6
学習機会・場に関すること	6
京田辺市女性交流支援ルーム「ポケット」に関すること	6
その他	14

・上記のうち、その他意見以外の主だった意見は下記のとおり。

意見内容	件数	詳細意見（抜粋）
子育て支援に関すること	28	女性が働き続けたいという希望を実現するには、保育所や学童保育の充実が必要だと思えます。男女共同参画社会の実現のためにも京田辺市の現状を分析し、1日も早く施設の充実を図ることが大切。
		保育園などに空きがないと聞くので、働きたくても一歩踏み出せずにいます。一時預かりなどの制度も利用できればありがたい。資格の勉強や就職先を探す間に一時利用を気軽にできると、もう少し専業主婦の視野も広がると思う。
		女性が働きたい時、仕事を見つける一定期間、保育所等に預けられるようにしてほしい（子どもを連れて就職活動はできない）。
		保育施設やサービスの充実化に期待する。
		子どもがいる家庭で、経済的に格差がある場合、子どもにかかる費用の軽減や手当を厚くしていただけたらありがたい。
男女共同参画社会に関すること	25	人生100年時代に向けて、男性も女性も色々な面で活躍できる場づくりが大切だと思えます。仕事や趣味、ボランティア、育児、家事など幅広くチャレンジできる場が必要だと思う。
		男女共同参画社会が推進されることにより明るくオープンな地域社会となることを願う。
		社会に積極的に参画したいと考える女性にはそうしてほしいと思うし、それに対する障壁は取り除かれるべきだと思う。しかし、そうでない女性もいると思う。何事も欧米の考え方に無理に合わせる必要はない。その観点から強制的な女性の社会への参画（例：議員数とか管理職の一定割合を女性にすること）には反対。
		男女の違いを互いが理解できるように、また男対男、女対女でも互いの立場や考えなどが理解できるような社会作りが必要だと思う。
		男女平等を目指す社会ではなく、当たり前の社会にしていかなければいけない。
アンケートに関すること	25	市の取組みも分かる内容で改めて見直す部分や気付かされたことがあった。
		このアンケートは、何に使われ、どのようになったかという、アンケート結果がどう生きているか知りたい。
		アンケートの結果を生かしてほしい。
		折角意識調査を行うのであれば、もっと自由記述欄の割合を増やして多様な意見を書けるような設問をお願いしたい。
		印象としてアンケート内容の底流にやや、女性への視点の低さを感じた。

意見内容	件数	詳細意見（抜粋）
行政への要望・意見について	24	高齢者や介護にばかり力を入れるのは京都田辺の発達の妨げになるといつも話している。若い人達の意見をどんどん実現してあげてほしいと思う。
		ぜひ、どんな市民にも（男女老人、子ども、障害者、外国人など、すべての立場の人に）「支えられている、安心できる」と思ってもらえるような市の活動をどんどん展開してもらいたい。
		まず京田辺市役所自体が、働き方改革、男女平等、共同参画に積極的かつ具体的にいくつかの行動を起こして示す。
		若い世代を取り入れる。女性・男性と言っていること自体変える。ただのイエスマンは要らない。真のリーダーが必要。本当に色々と考えないと取り残される。
		京田辺市が目指す男女共同参画社会のビジョンを打ち出し、浸透させる。
労働環境に関すること	19	働き方改革が真にソフト面で柔軟に対応できる職場環境になるよう、会社・工場などの職場の啓発が求められるのではないかな。
		男性が働く職場で、家庭に関する用事で休暇を取得することや、ある程度長期にわたる育休や介休を取得することを職場内の皆が当たり前と認識できるような社会になることが、男女平等や女性の活躍にもつながると思う。企業の社会貢献の一つとして、従業員の意識改革を進めることが、優良な企業だと考える。
		職場には、子育てに対してどうしたって理解しない人間や気嫌いする人間がいる。それでも制度を利用しやすくするための啓発が必要。
		大工やSEといった専門職等、今でも男性だけの職種があると感じるので、そこへの参入を促すことが男女共同参画社会を実現するために必要と考える。
		社会では女性だけを特別にするのではなく、平等に働きやすい仕組みを作る。女性がリーダーになっている職場で素質が伴っていない事もある。リーダーは男性、女性と特別に分けなくて良い。資質第一。
情報提供に関すること	15	どのようなことをされているのか情報が無く、知らなかった。もっと知る方法を考えてほしい。
		市ができる事は広報。男女共同参画のためにこのような事をしている、このような場合はここで相談を受け付けますなど、意識付けするのも必要。
		市が取り組んでいることは素晴らしいが、日常生活の中では取り組んでいることを知ることも、気付くこともない。京田辺市の情報（取組みを含む）を知れるようなサイトやアプリを作りたい。
		取組みなどを実践している企業や事業所の紹介や教育など、実際に学んでいくことも必要と思われる。
		京田辺市の男女参画施策について、具体的な情報を耳にすることがなかった。推進事業の情報が市民に行き渡っているのだろうかという疑問を持った。
一人ひとりの「個人」の尊重に関すること	13	「男が、女が」と言っているから何事も進まない。LGBTの人も含めて、みんな同じ権利を持てば良いのでは。
		女性が働くべきとか、リーダー的ポストに就くべきとか、男性がもっと育児をすべきとか、行政が一方的に押し付けなくてほしい。各家庭・個人の事情に合わせた考え方がある。
		男女共同参画を推進することは必要だと考えるが、各個人が思うことは様々であるため強制すべきではないと思う。男性であっても女性であっても個人の考え方を尊重すべきであり、例えば家庭の中でも夫婦でよく話し合っ共働きにするか、どちらかが専業主婦（夫）となるかは決めれば良いと思うし、専業主婦（夫）を否定する必要性もないと思う。よって家庭、職場どちらであってもしっかりと話し合っ決めていく必要があると思う。
市民の意識改革に関すること	12	男性も女性も平等に仕事をして良いし、家事をして良いはず。それが当たり前と皆が思う社会にするために、人々の意識を変えるための取組みをしてほしい。
		何をやるにも本人や周りの人の理解を得ることが大切。そのためには、本人や周りの人々の意識を変える必要があると思う。これがなかなか難しく、長期間に渡って行っていく必要があると思う。子どもの時から教えていくのが良いと思う。
		若い人を見ると男性も様々な場面で育児や家事に参加している。学校教育や色々な場での啓発等が進んだ結果だと思う。今後も意識改革が行えるよう教育が大切。その上で、実行しやすい施策もまだまだ充実させていくべきだと思う。

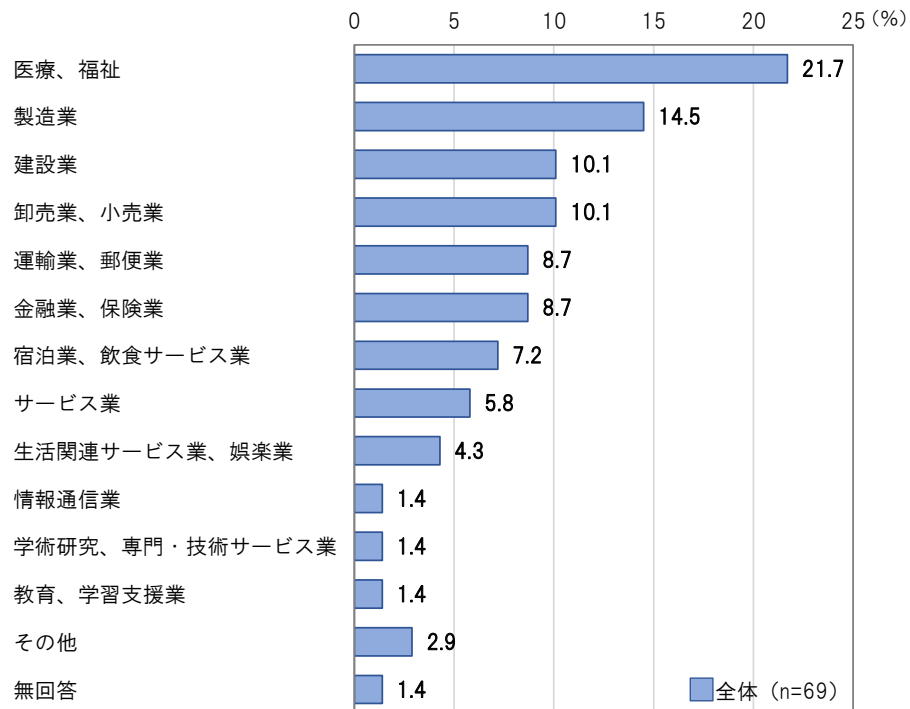
意見内容	件数	詳細意見（抜粋）
男性の家事・地域活動等への参画に関する事	11	男性の育児休業や家事育児参加に対するキャンペーン（ポイントや給付金などの特典）etcにより、取り組む機会を促進しそうな企画をしてほしい。
		男性が育児参画するモデル都市になってほしい。そのための市独自の取組みを期待する。例えば、男性のみの育児セミナー交流会、幼稚園の送迎のパパDay（毎週〇曜日）、パパ限定の授業参観、パパ有給取得Day、など。
		男性の家事、育児などの知識の習得や技能の向上のための研修や講習会の実施。職場における男性のための家事、育児に対する理解を深める運動。
高齢者施策、介護支援施策に関する事	11	家族の介護をしながらでも、自由に時間を選んで働くことができる社会になってほしい。
		高齢者でも働きたい人はいる。高齢者が働ける（ボランティアではなく）環境も整えてもらいたい。
		もっと介護に対して安心して理解しやすいようにしてほしい。
地域活動に関する事	9	自治会活動を見直すべき、負担が重い。共働き世代で会社を休んでしなければいけないのはおかしい。電子回覧板を導入してほしい。
		各地域での活動を増やしてほしい。具体的に何をしようとしているのか、何をしているのかが分からない。
		公民館は基本住民でないと使えないが、ネットやSNSで地域を越えたつながりが増えている。子育て、音楽、ママ友のサークルなど。地域の住民が使わない時間は、他の地域の住民も低料金で使えたら良いと思う。
女性リーダー・役職に関する事	6	決定する場に女性がいること、そのための環境が整わない限り、変化することはないのではないかと思います。
		まだまだ女性が社会で活躍できる環境や、周囲（上司、他の女性社員、男性）の理解度は低いと感じるので、女性活躍の場や権利を作り出すのと同時に、周囲の教育や理解の機会を設けることもとても大切だと感じる。
		女性人口の増加に伴い、地域における各種サークル活動や自治会活動等における女性リーダーや役員として活躍できる人材育成を推進していただきたい。
学習機会・場に関する事	6	市民向けの開かれた、オープンな講座や事業所向けの事例紹介、取組みの具体的な指南など、積極的な啓発、推進活動が必要だと思う。
		男の役割、女の役割ではなく個人としてどう生きるのか、個を大切にジェンダー教育が大切だと思う。また自己の境界線の大切さを学ぶことで暴力の防止にもなると思うので、北欧のような性教育を就学前から行ってほしい。困っている人たちのための制度を整備すると同時に、子ども達に対する教育（未来投資）にも力を入れてほしい。
		女性だけでなく老若男女など、皆が生きがい、尊重される社会になれば良いと思う。大人の勉強の場を設け、大人や高齢者の意識を変える働きかけが必要。女性も自分の意見を発信することが大切だと思う。せっかく京田辺市には同志社大学があるから、一緒に学べる場が充実したら、社会人も参加しやすいと思う。
京田辺市女性交流支援ルーム「ポケット」に関する事	6	京田辺市女性交流支援ルーム「ポケット」はまったく知らなかった。もっと存在をアピールすべきだと思う。
		「ポケット」の活動内容をもっと広く知らせてほしい。ポケットを市民がもっと利用できるように活動内容の充実をしてほしい。
		「ポケット」がアルプラザにあることは知っていたが、細かい活動の中身はよく知らない。女性対象の相談が各種揃っているのは一般に知られていないのではないかと感じる。立場の弱い女性を守るための場所が備わっていても知られていないと効果を発揮できないと思う。相談内容によっては各種行政機関（警察、児童相談所など）との連携が図れているのか、もし連携されているのならそのようなことも周知させることがまず必要。

IV 事業所調査

1. 回答事業所の属性

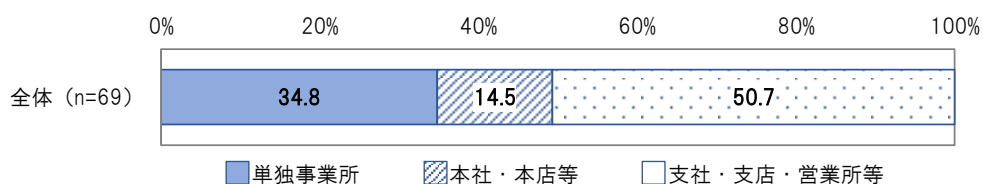
(1) 業種

- 回答事業所の業種は、「医療、福祉」が21.7%と2割を超えて最も高く、次いで「製造業」(14.5%)、「建設業」及び「卸売業、小売業」(10.1%)の順となっている。



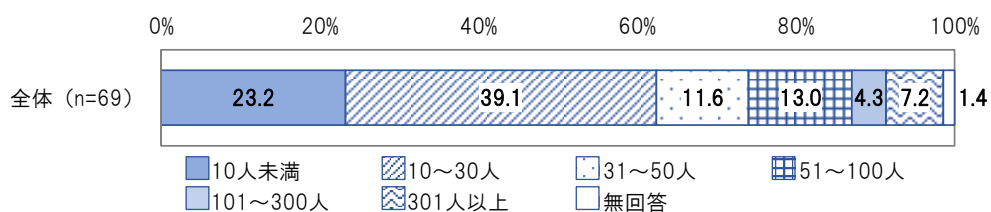
(2) 事業所の形態

- 回答事業所の形態は、「支社・支店・営業所等」が50.7%と約半数を占め、次いで「単独事業所」(34.8%)、「本社・本店等」(14.5%)となっている。



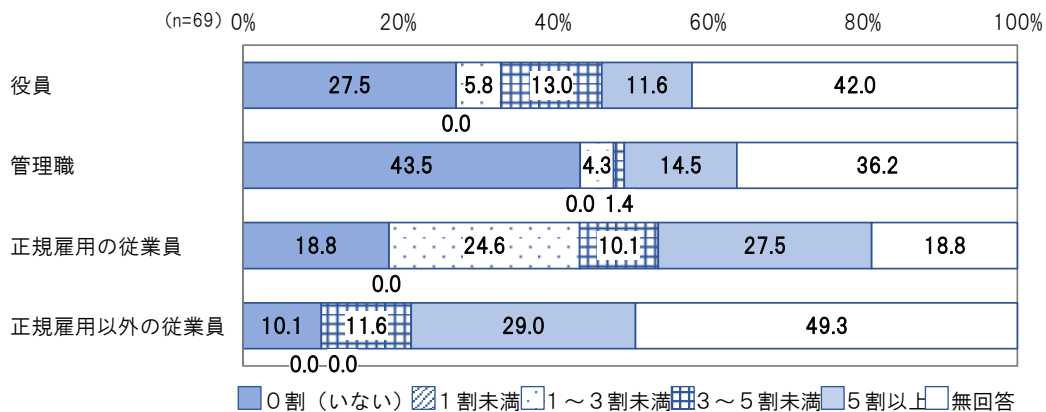
(3) 従業員数

- 回答事業所の従業員数は、「10～30人」が39.1%と約4割を占めて最も高く、次いで「10人未満」(23.2%)、「51～100人」(13.0%)、「31～50人」(11.6%)の順となっている。



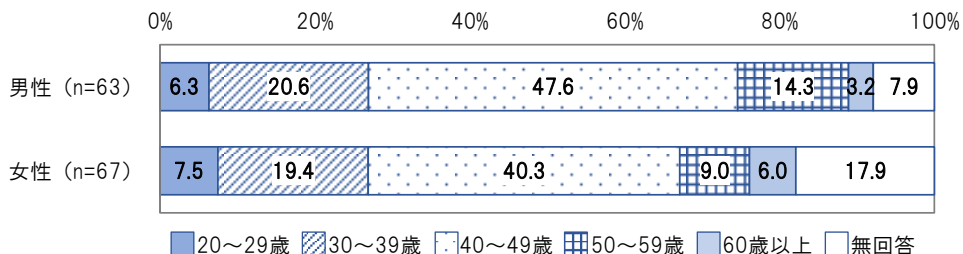
(4) 役職ごとの女性割合

- 回答事業所の役職ごとの女性割合は、“正規雇用の従業員”及び“正規雇用以外の従業員”では「5割以上」がともに3割近くを占めて最も高くなっている。
- また、管理職では「0割（いない）」が43.5%と4割以上を占めて最も高く、役員においても27.5%と3割近くを占めている。
- 役員で3割以上女性がいる事業所は3割未満、管理職では2割未満となっている。



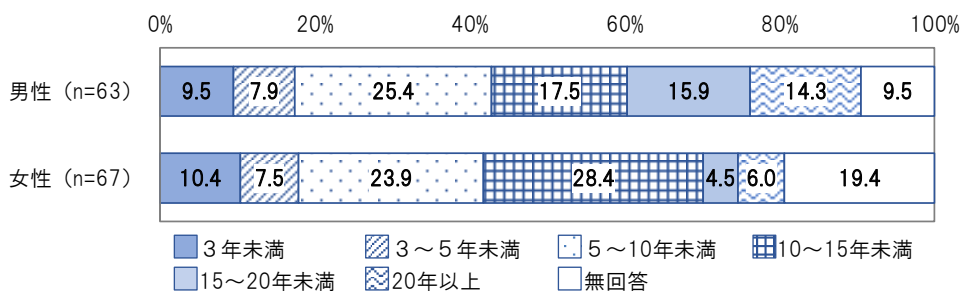
(5) 従業員の平均年齢

- 回答事業所の従業員の平均年齢では、男性・女性ともに「40~49歳」が最も高くなっており、次いで「30~39歳」、「50~59歳」となっている。
- 平均年齢は男性が41.72歳、女性が41.06歳となっており、女性の方がやや若い。



(6) 従業員の平均勤続年数

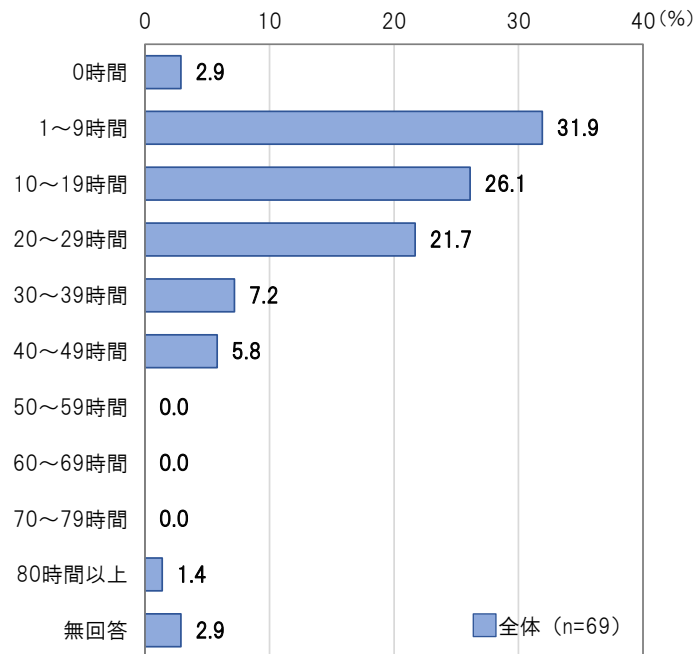
- 回答事業所の従業員の平均勤続年数では、男性では「5~10年未満」が最も高くなっているものの、『15年以上』が約3割となっているのに対し、女性では「10~15年未満」が28.4%と最も高く、『15年以上』は1割程度となっている。
- 平均勤続年数は男性が11.09年、女性が9.32年となっており、女性の方がやや短い。



2. 正社員の時間外労働及び休暇の状況

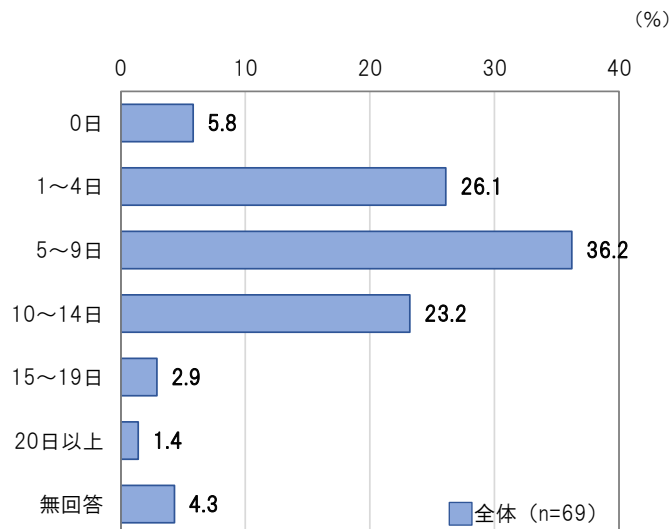
(1) 直近1か月における正社員1人あたりの時間外労働時間数

- ・直近1か月における正社員1人あたりの時間外労働時間数は、「1～9時間」が31.9%と3割以上を占めて最も高く、次いで「10～19時間」(26.1%)、「20～29時間」(21.7%)の順となっており、ほとんどの事業所が45時間未満となっている。
- ・一方で、「80時間以上」が1.4%となっている。



(2) 昨年1年間の正社員の年次有給休暇の平均取得日数

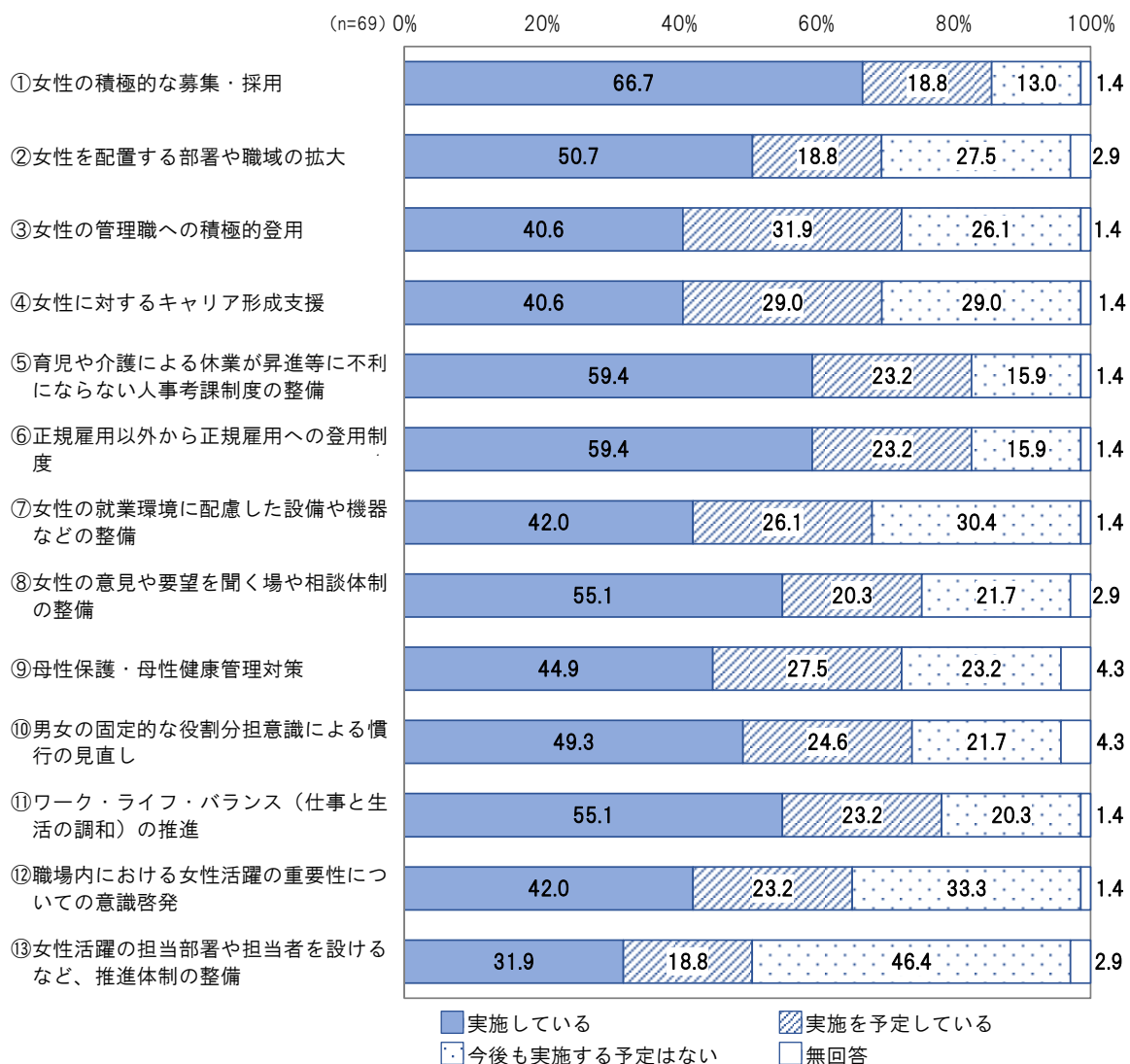
- ・昨年1年間の正社員の年次有給休暇の平均取得日数は、「5～9日」が36.2%と3割以上を占めて最も高く、次いで「1～4日」(26.1%)、「10～14日」(23.2%)の順となっており、5日以上の有給休暇取得ができていない事業所は6割以上を占めている。
- ・一方で、「0日」が5.8%、「1～4日」が26.1%となっており、5日未満の事業所が3割以上を占める。



3. 女性の活躍推進について

(1) 女性の活躍を推進するための取組状況

- 女性の活躍を推進するための取組については、「実施している」の割合をみると、“①女性の積極的な募集・採用”が66.7%と7割近くを占めて最も高く、次いで“⑤育児や介護による休業が昇進等に不利にならない人事考課制度の整備”及び“⑥正規雇用以外から正規雇用への登用制度”（59.4%），“⑧女性の意見や要望を聞く場や相談体制の整備”及び“⑪ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進”（55.1%）の順となっている。
- 「実施を予定している」と合わせると、ほとんどの取組が実施となる一方で、「今後も実施する予定はない」の割合をみると、“⑬女性活躍の担当部署や担当者を設けるなど、推進体制の整備”では4割以上、“⑦女性の就業環境に配慮した設備や機器などの整備”や“⑫職場内における女性活躍の重要性についての意識啓発”では3割以上とやや高くなっている。



(1-1) 女性の活躍を推進するための具体的な取組内容

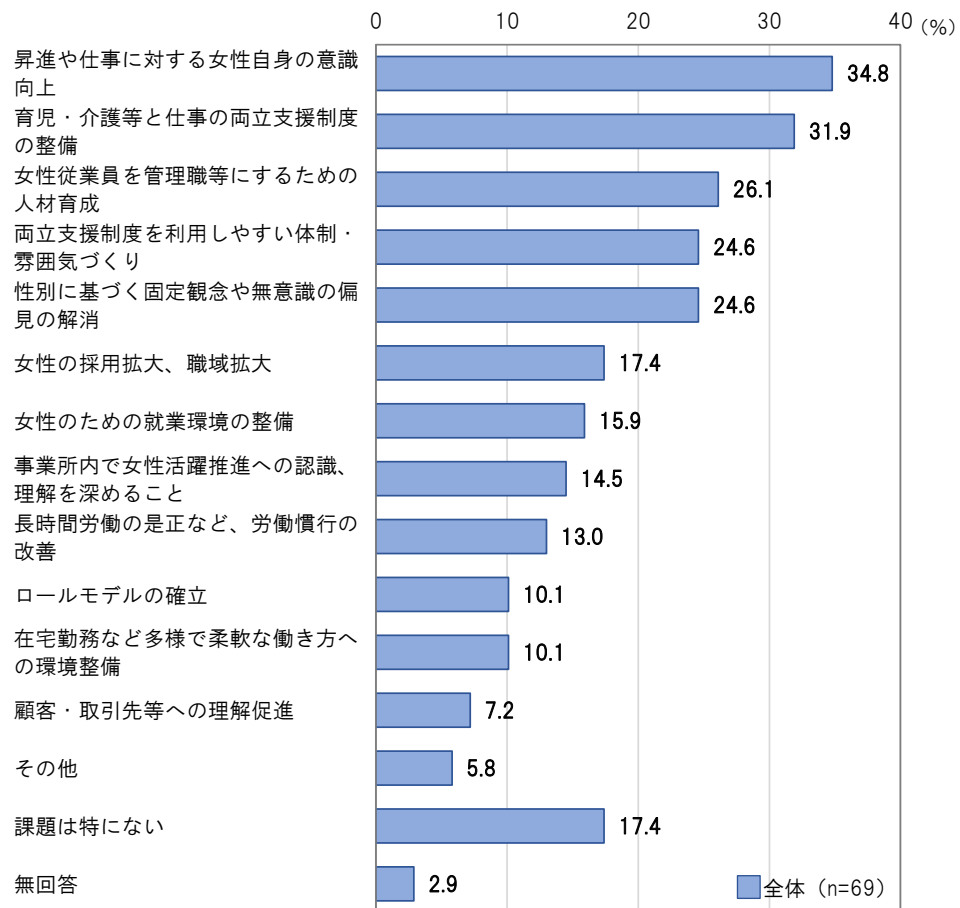
- 女性の活躍を推進するための取組を実施している事業所の具体的な取組内容では、「女性雇用の促進（パートや派遣社員からの正社員雇用の促進を含む）」や「女性管理職の登用、管理職育成に向けた研修の実施」、「研修（女性活躍推進、ワーク・ライフ・バランス）の実施」などの回答が多くなっている。
- その他では、「相談窓口の設置」、「資格取得のサポート」、「育児・家事などに配慮したシフト調整」などの回答があった。

(1-2) 女性の活躍を推進するために今後の実施を考えている具体的な取組内容

- 女性の活躍を推進するために今後の実施を考えている具体的な取組内容では、「女性だけでなく男性も含め事業所全体の働きやすい職場環境の整備」との意見が多くなっている。
- その他では、「健康経営の優良法人への申請」や「結婚、出産後も安心して働き続けられるような時間、休日の配慮」、「賃金の引き上げ」、「両立支援制度を利用した就労の促進」、「育児休業の取得促進」などの回答があった。

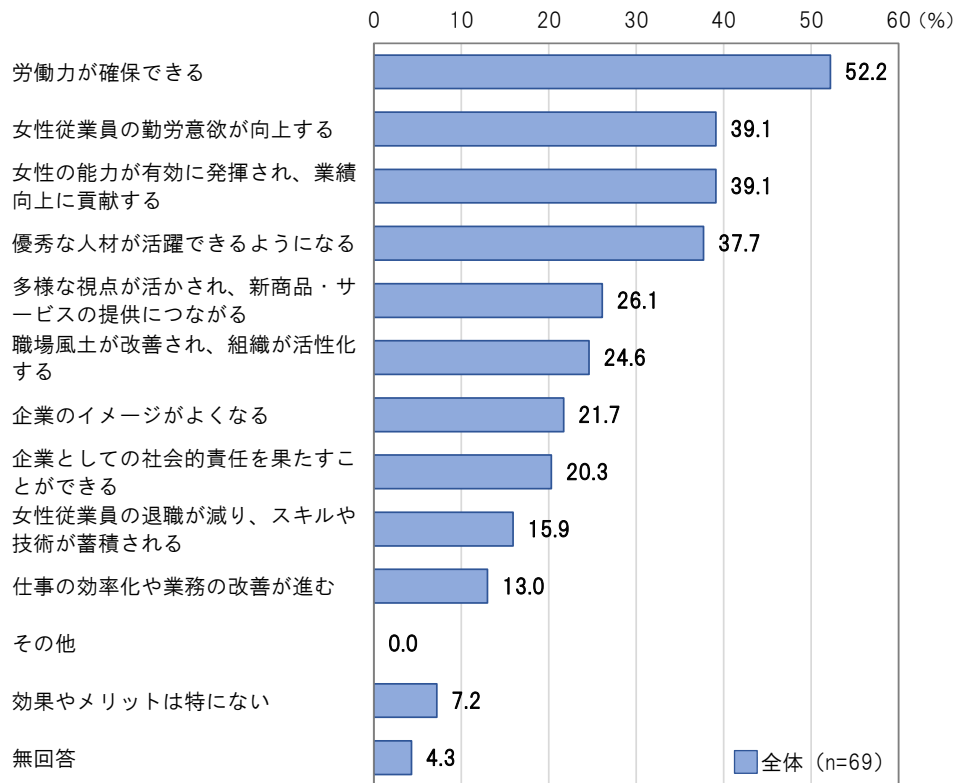
(2) 女性の活躍を推進する上での課題

- 女性の活躍を推進する上での課題については、「昇進や仕事に対する女性自身の意識向上」が34.8%と最も高く、次いで「育児・介護等と仕事の両立支援制度の整備」(31.9%)までが3割を超えて高くなっている。
- その他、「女性従業員を管理職等にするための人材育成」(26.1%)、「両立支援制度を利用しやすい体制・雰囲気づくり」及び「性別に基づく固定観念や無意識の偏見の解消」(24.6%)の順となっている。



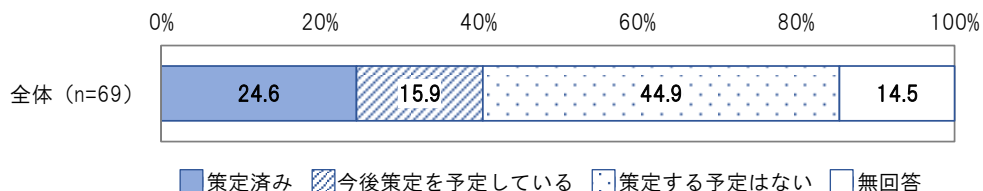
(3) 女性を積極的に登用することでの効果やメリット

- 女性を積極的に登用することでの効果やメリットについては、「労働力が確保できる」が52.2%と半数を超えて最も高く、次いで「女性従業員の勤労意欲が向上する」及び「女性の能力が有効に発揮され、業績向上に貢献する」(39.1%)、「優秀な人材が活躍できるようになる」(37.7%)の順となっている。



(4) 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定状況

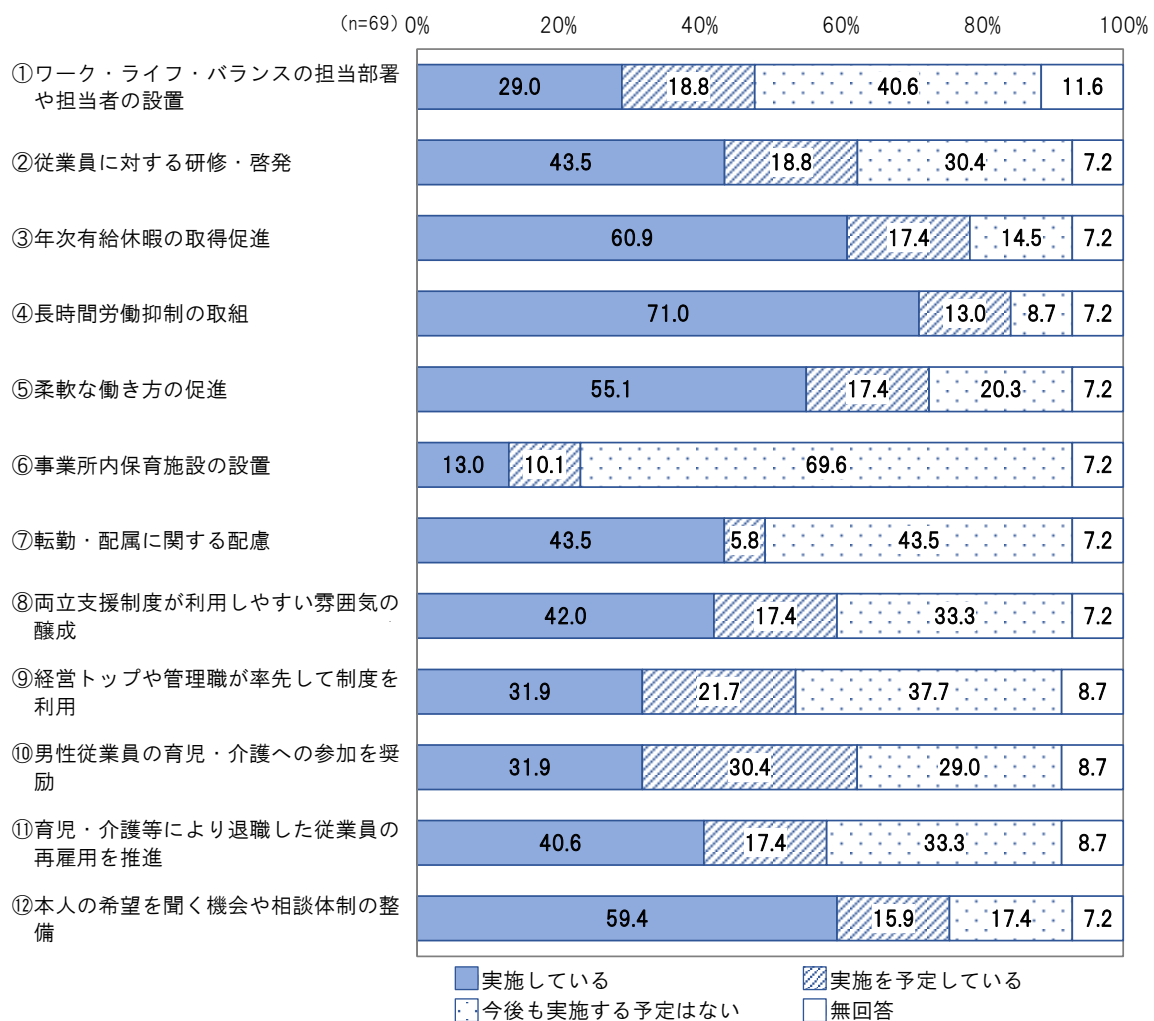
- 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定状況は、「策定する予定はない」が44.9%と4割を超えて最も高くなっている。
- 「策定済み」の事業所は24.6%と約4分の1の事業所が策定しており、「今後策定を予定している」(15.9%)を合わせると約4割を占める。



4. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

(1) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するための取組状況

- ・女性の活躍を推進するための取組については、「実施している」の割合をみると、“④長時間労働抑制の取組”が71.0%と7割以上を占めて最も高く、次いで“③年次有給休暇の取得促進”（60.9%）、“⑫本人の希望を聞く機会や相談体制の整備”（59.4%）、“⑤柔軟な働き方の促進”（55.1%）の順となっている。
- ・一方で、「今後も実施する予定はない」の割合をみると、“⑥事業所内保育施設の設置”では約7割、“①ワーク・ライフ・バランスの担当部署や担当者の設置”や“⑦転勤・配属に関する配慮”では4割以上と高くなっている。



(1-1) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するための具体的な取組内容

- ・ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するための取組を実施している事業所の具体的な取組内容では、「長時間労働の削減」や「有給休暇の取得促進」、「研修の実施」、「上司・管理者との面談の実施」などの回答が多くなっている。
- ・その他では、「在宅勤務制度の導入」、「ライトダウン・リフレッシュデーの設定」などの回答があった。

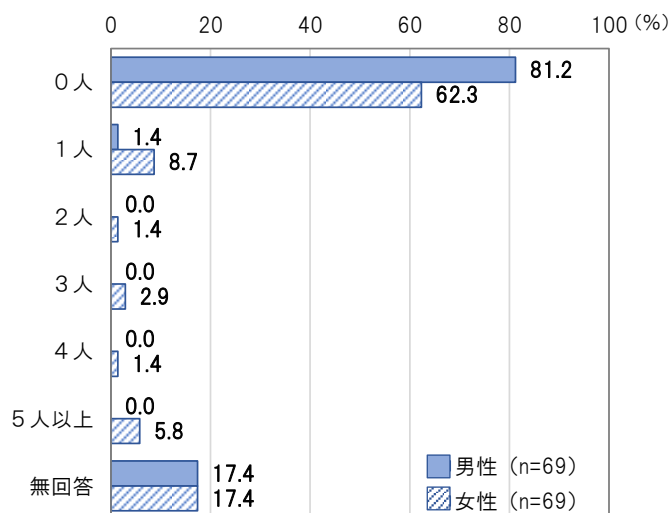
(1-2) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するために今後の実施を考えている具体的な取組内容

- ・ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するために今後の実施を考えている具体的な取組内容では、「社内規定の作成」、「人手不足に対応するための人員確保」などの回答があった。

(2) 育児・介護休業取得者数

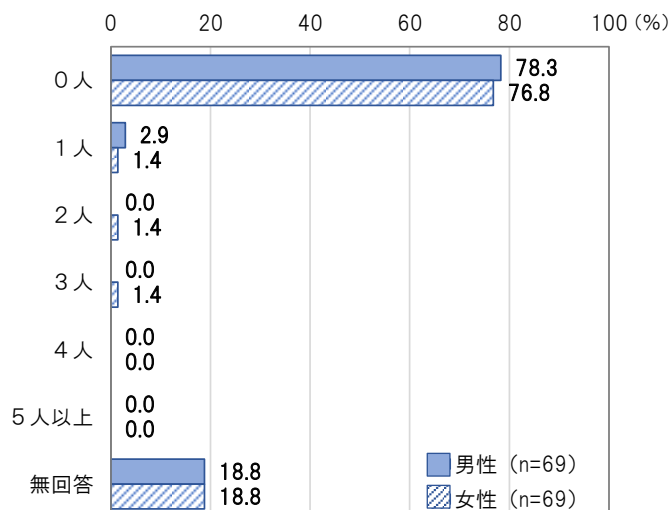
① 育児休業

- ・育児休業の取得者数については、男性・女性ともに「0人」が大半を占めており、特に男性では8割を超えている。
- ・女性では2割程度の事業所で育児休業の取得があるのに対し、男性の育児休業の取得があった事業所は1.4%となっている。



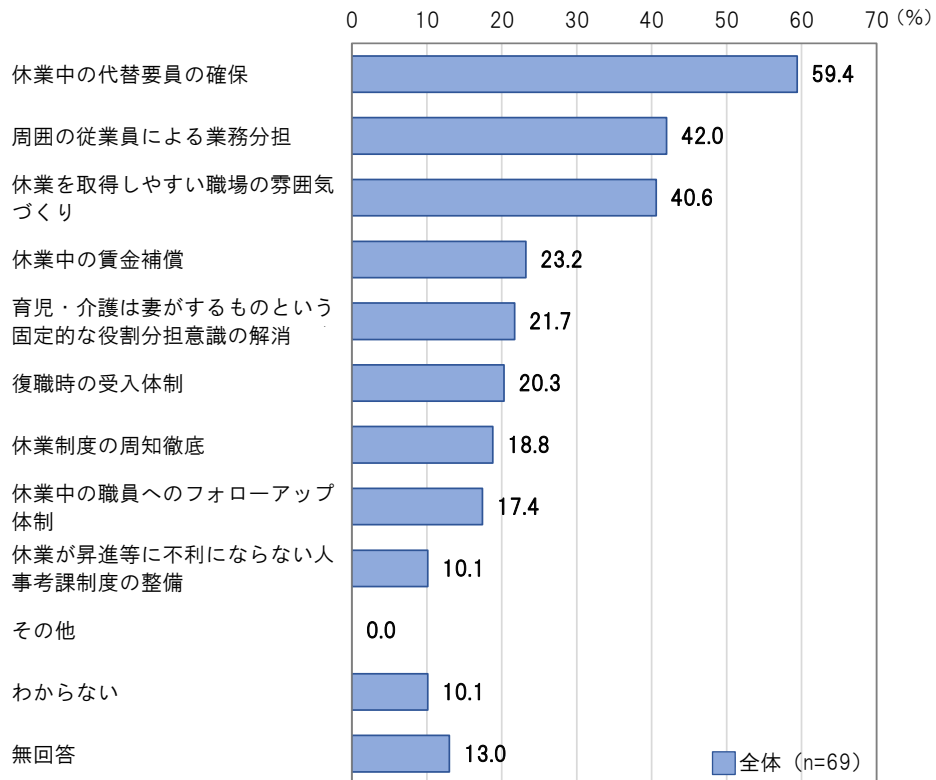
② 介護休業

- ・介護休業の取得者数については、男性・女性ともに「0人」が8割近くを占めており、介護休業の取得のあった事業所は、男性は2.9%、女性は4.2%と低くなっている。



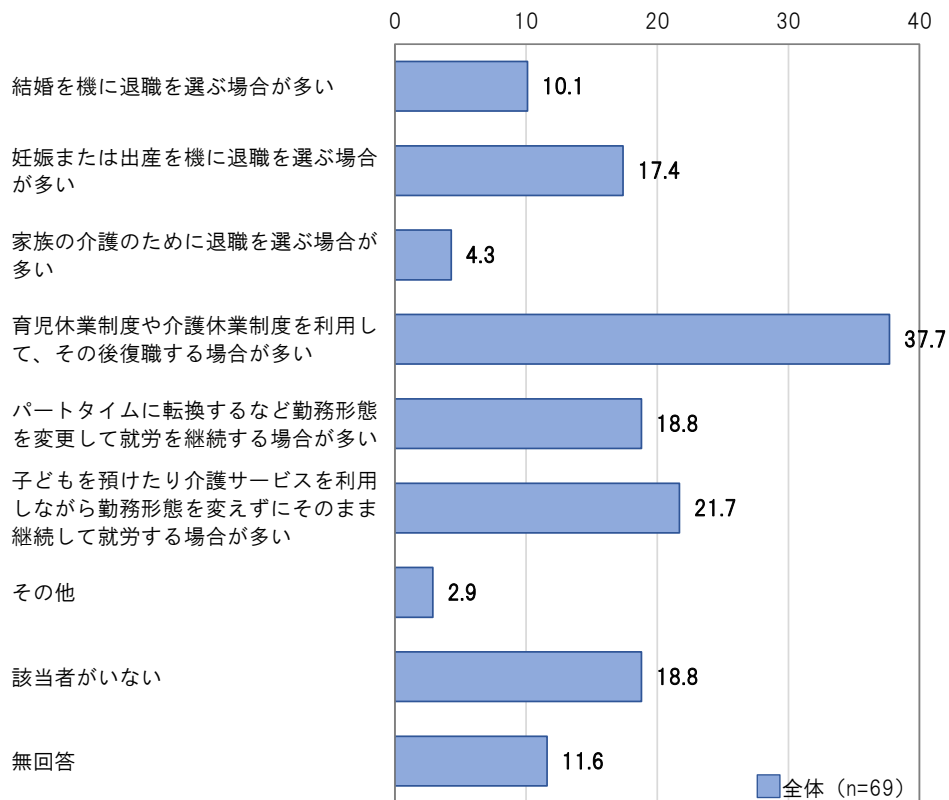
(3) 男性の育児・介護休暇を促進する上での課題

・男性の育児・介護休暇を促進する上での課題については、「休業中の代替要員の確保」が59.4%と約6割を占めて最も高く、次いで「周囲の従業員による業務分担」(42.0%)、「休業を取得しやすい職場の雰囲気づくり」(40.6%)の順となっており、人員体制や周囲の理解が必要であると回答した事業所が多い結果となっている。



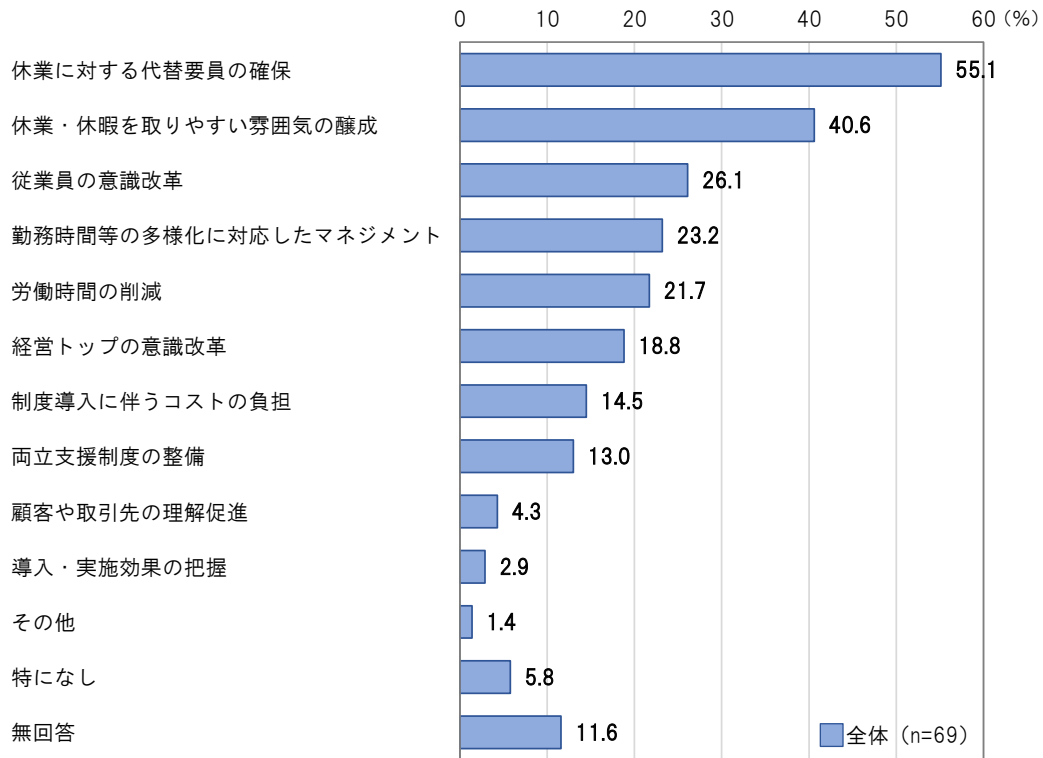
(4) 女性従業員の結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目における働き方

・女性従業員の結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目における働き方については、「育児休業制度や介護休業制度を利用して、その後復職する機会が多い」が37.7%と4割近くを占めて最も高く、次いで「子どもを預けたり介護サービスを利用しながら勤務形態を変えずにそのまま継続して就労する機会が多い」(21.7%)、「パートタイムに転換するなど勤務形態を変更して就労を継続する機会が多い」(18.8%)の順となっており、結婚や妊娠・出産、介護を機に退職を選ぶ機会が多い事業所は3割程度となっている。(%)



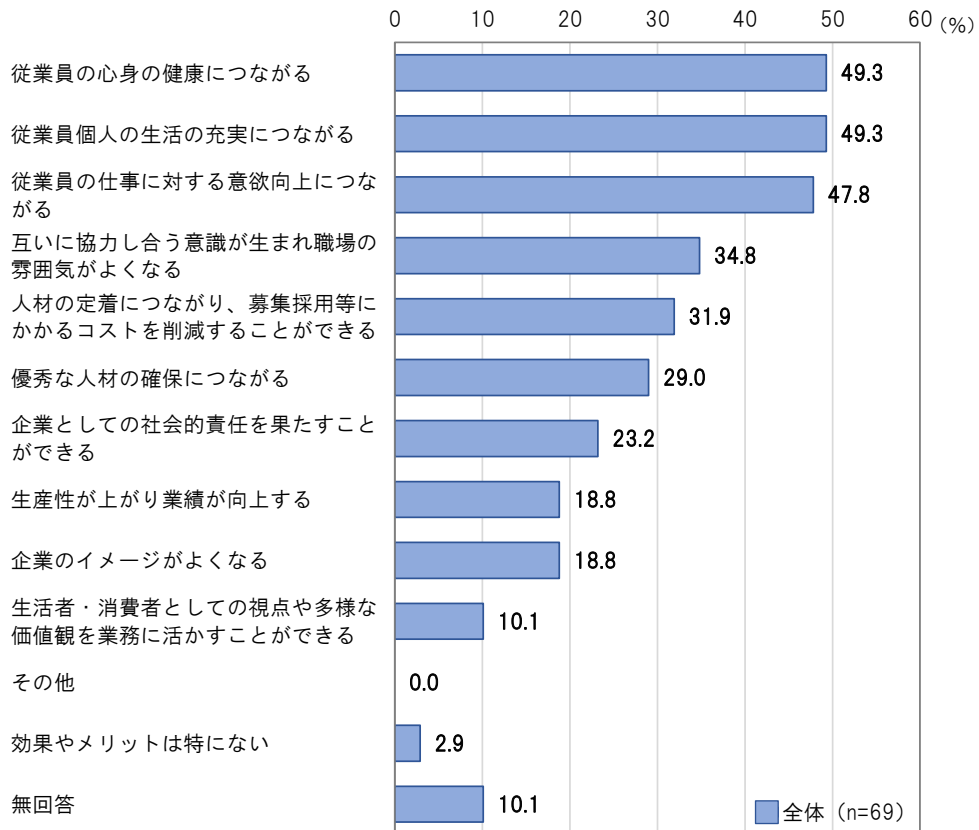
(5) ワーク・ライフ・バランスを推進していく上での課題

・ワーク・ライフ・バランスを推進していく上での課題については、「休業に対する代替要員の確保」が 55.1%と半数以上を占めて最も高く、次いで「休業・休暇を取りやすい雰囲気醸成」(40.6%)、「従業員の意識改革」(26.1%)の順で続いており、男性の育児・介護休暇の取得促進と同様に、人員体制や周囲の理解が必要であると回答した事業所が多い結果となっている。



(6) ワーク・ライフ・バランスを推進することでの効果やメリット

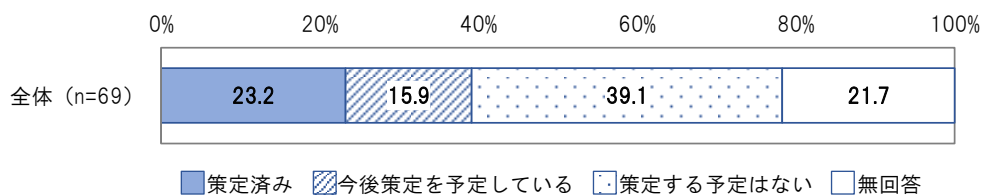
・ワーク・ライフ・バランスを推進することでの効果やメリットについては、「従業員の心身の健康につながる」及び「従業員個人の生活の充実につながる」がともに 49.3%と約半数を占めて最も高く、次いで「従業員の仕事に対する意欲向上につながる」(47.8%)、「互いに協力し合う意識が生まれ職場の雰囲気よくなる」(34.8%)の順で続いており、従業員の心身の健康や満足度、仕事への意欲の向上につながると思う事業所が多くなっている。



(7) 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定状況

・次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定状況は、「策定する予定はない」が 39.1%と約4割を占めて最も高くなっている。

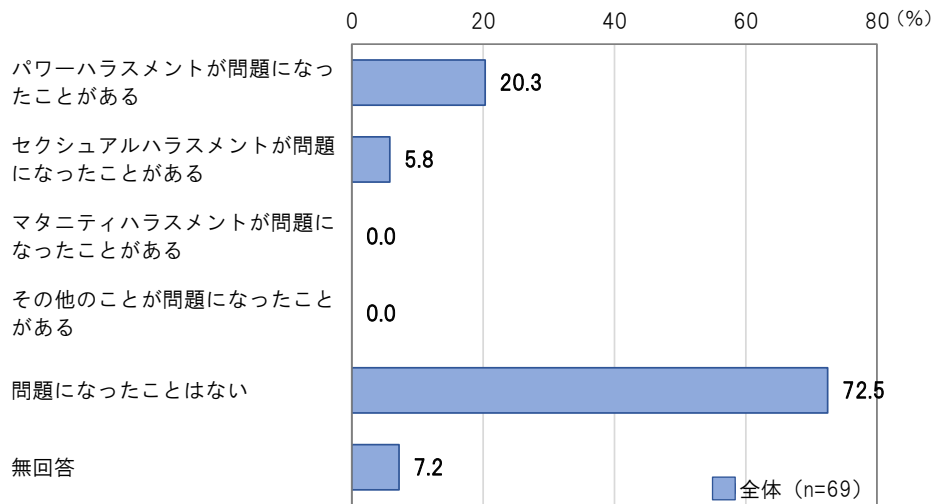
・「策定済み」の事業所は 23.2%と約5分の1の事業所が策定しており、「今後策定を予定している」(15.9%)を合わせると約4割を占める。



5. ハラスメント対策について

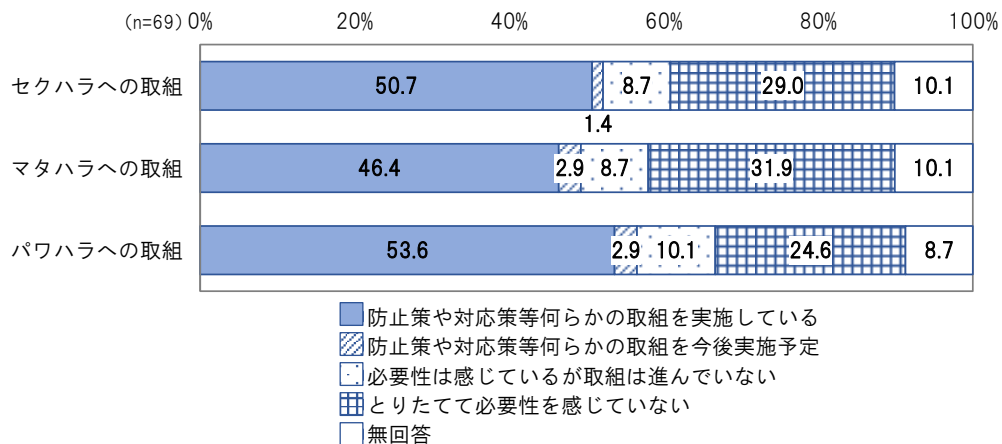
(1) ハラスメントが問題になったことの有無

- ・ハラスメントが問題になったことの有無については、「問題になったことはない」が72.5%と7割以上を占めている。
- ・問題になったことがある事業所では「パワーハラスメントが問題になったことがある」が20.3%と約2割、次いで「セクシュアルハラスメントが問題になったことがある」が5.8%となっている。



(2) ハラスメントに関する取組の状況

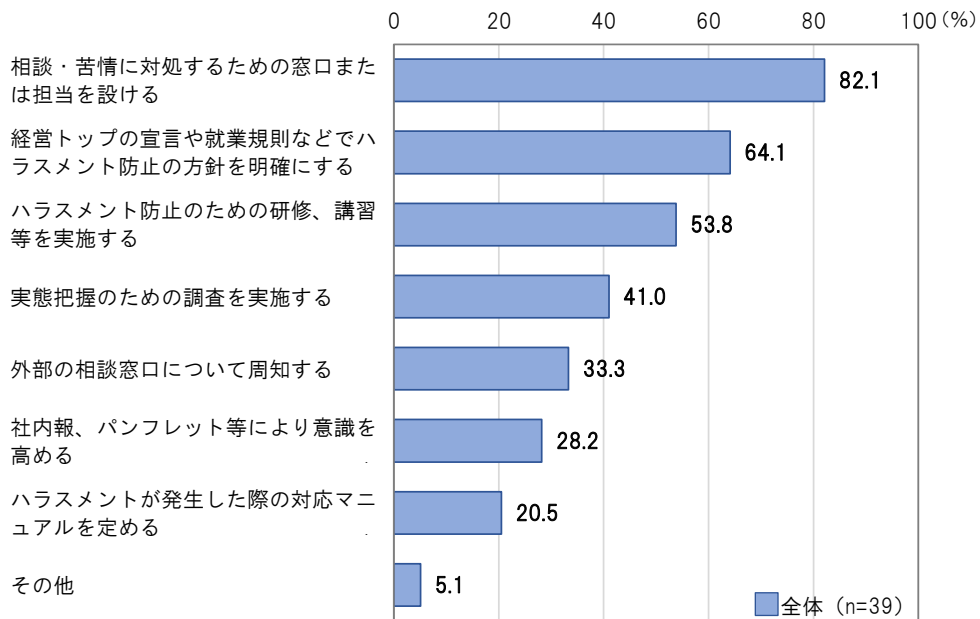
- ・ハラスメントに関する取組については、セクハラ・マタハラ・パワハラともに「防止策や対応策等何らかの取組を実施している」が最も高く、特にパワハラでは53.6%と最も高くなっている。
- ・「必要性は感じているが取組は進んでいない」が1割程度を占めている。
- ・一方で、「とりたてて必要性を感じていない」が、セクハラ・マタハラでともに3割前後を占めて高くなっている。



(3) ハラスメントに関する実施（予定）取組の内容

※（2）で、「防止策や対応策等何らかの取組を実施している」または「防止策や対応策等何らかの取組を今後実施予定」と回答した事業所のみ

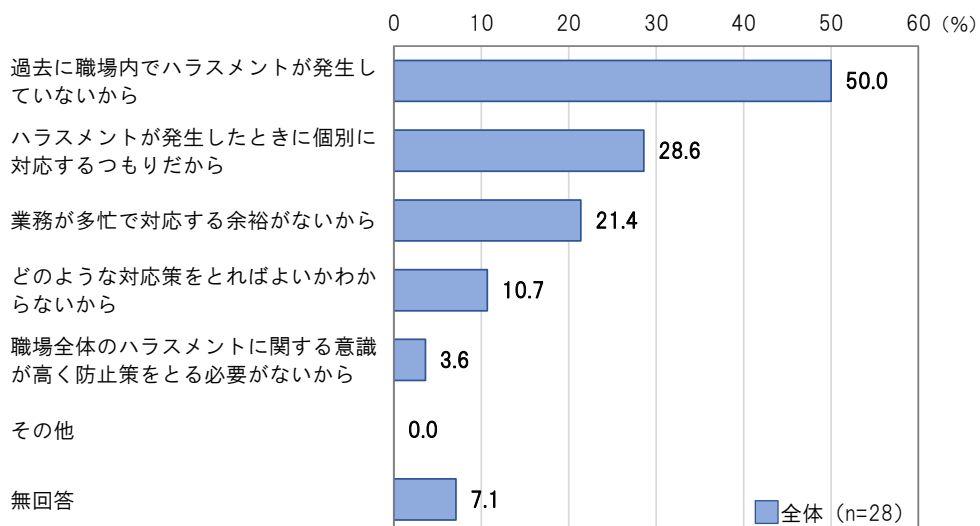
- ・ハラスメントに関する取組を実施している（予定がある）事業所の取組内容については、「相談・苦情に対処するための窓口または担当を設ける」が 82.1%と8割以上を占めて最も高く、次いで「経営トップの宣言や就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にする」（64.1%）、「ハラスメント防止のための研修、講習等を実施する」（53.8%）の順となっている。



(4) ハラスメントに関する取組の必要性を感じていない理由

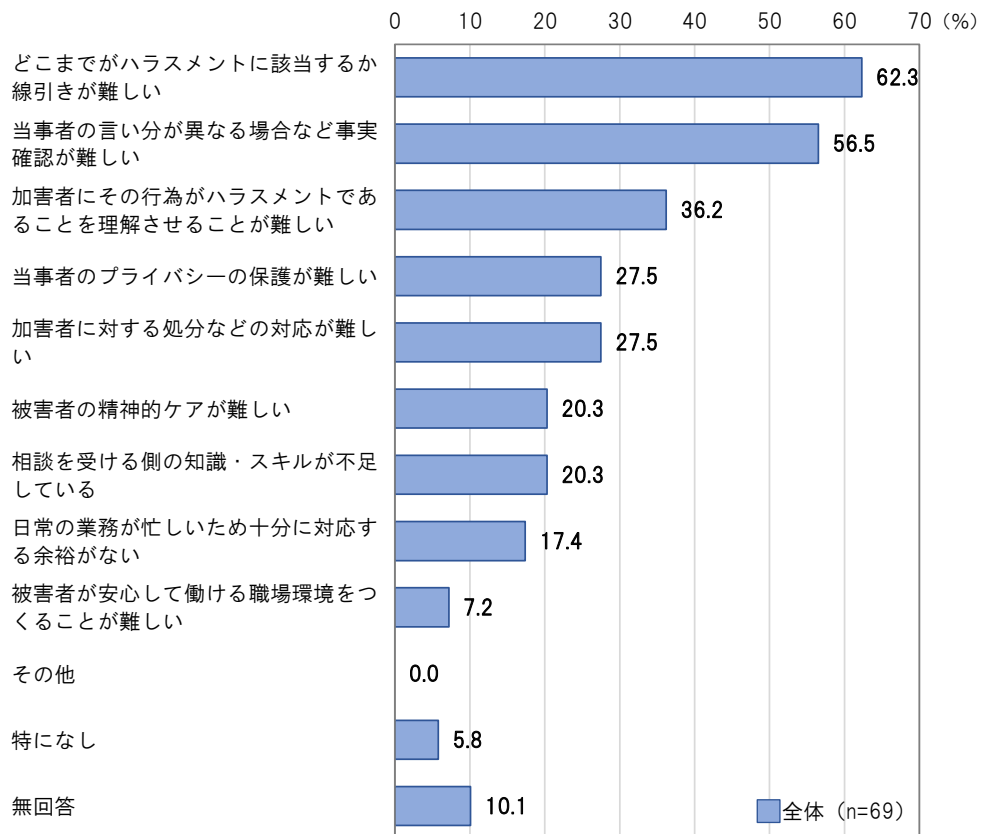
※（2）で、「とりたてて必要性を感じていない」と回答した事業所のみ

- ・ハラスメントに関する取組の必要性を感じていない理由は、「過去に職場内でハラスメントが発生していないから」が 50.0%と約半数を占めて最も高く、次いで「ハラスメントが発生したときに個別に対応するつもりだから」(28.6%)、「業務が多忙で対応する余裕がないから」(21.4%)の順となっている。



(5) ハラスメントが起こった場合に対応として難しいと感じること

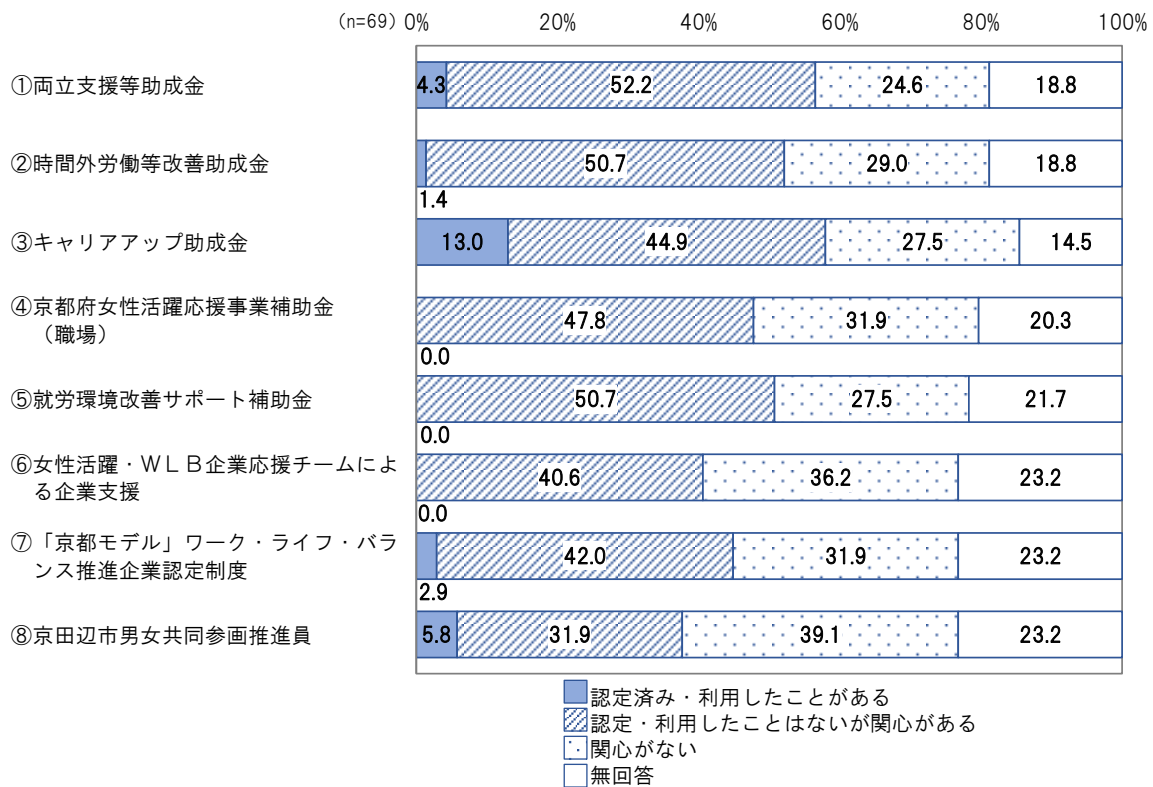
・ハラスメントが起こった場合に対応として難しいと感じることについては、「どこまでがハラスメントに該当するか線引きが難しい」が 62.3%と6割以上を占めて最も高く、次いで「当事者の言い分が異なる場合など事実確認が難しい」(56.5%)、「加害者にその行為がハラスメントであることを理解させることが難しい」(36.2%)の順となっており、ハラスメントの事実確認などに難しさを感じている事業所が多い結果となっている。



6. 男女がともに働きやすい環境づくりについて

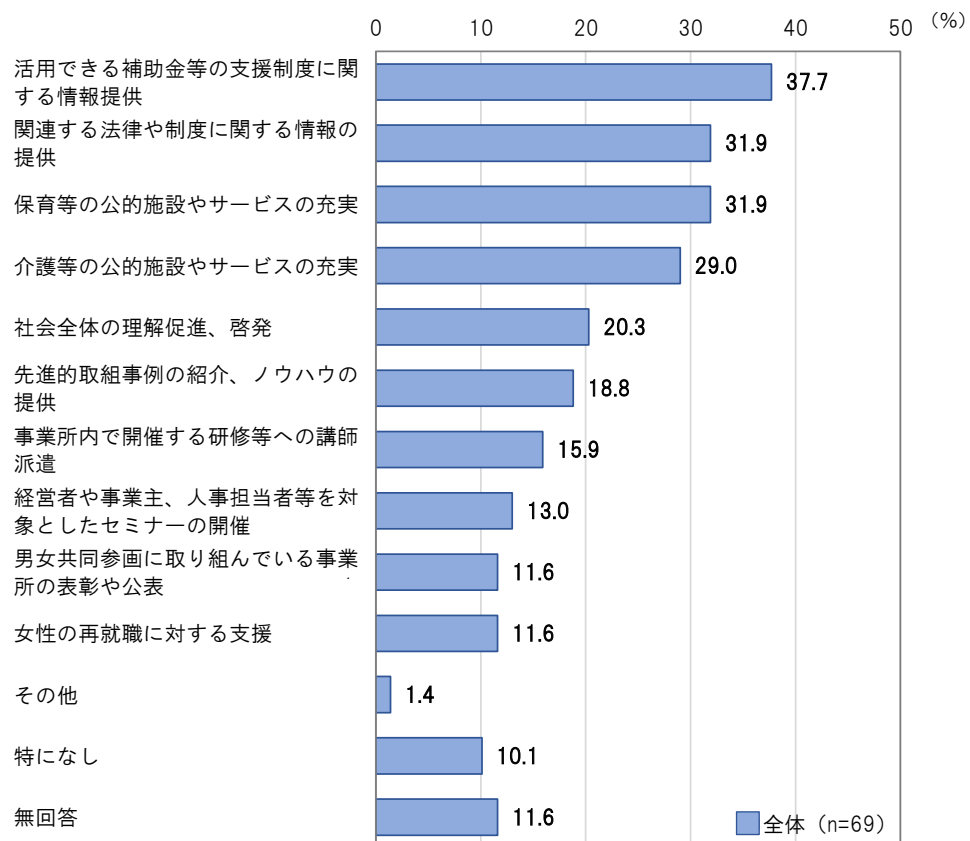
(1) 認定制度や助成金等についての利用状況

- ・認定制度や助成金等についての利用状況については、「認定済み・利用したことがある」の割合をみると、“③キャリアアップ助成金”が13.0%と1割以上を占めているものの、その他の制度では1割未満となっている。
- ・「認定・利用したことはないが関心がある」と合わせると、ほとんどの制度等で関心がある事業所が多くなっているものの、「関心がない」の割合をみると、“⑧京田辺市男女共同参画推進員”では約4割、“④京都府女性活躍応援事業補助金（職場）”や“⑥女性活躍・WLB企業応援チームによる企業支援”、“⑦「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度”では3割以上とやや高くなっている。



(2) 男女共同参画の推進にあたって行政に期待する支援や取組

- 男女共同参画の推進にあたって行政に期待する支援や取組については、「活用できる補助金等の支援制度に関する情報提供」が37.7%と4割近くを占めて最も高く、次いで「関連する法律や制度に関する情報の提供」及び「保育等の公的施設やサービスの充実」(31.9%)、「介護等の公的施設やサービスの充実」(29.0%)の順となっており、情報提供とともに、子育てや介護の負担を軽減するための施設やサービスの充実を望む事業所が多くなっている。



1. 市民意識調査票

京田辺市男女共同参画に関する市民意識調査

～ご協力をお願い～

市民のみなさんには、日ごろから、市政の推進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、男女がともに、社会のあらゆる分野に参画でき、イキイキと過ごせるまちを創るため、京田辺市男女共同参画計画に基づき、様々な事業に取り組んでいます。このたび、市民のみなさんの男女共同参画に関する意識や実態を把握し、計画の見直し資料とするとともに、施策の検討にも活用するため、市民意識調査を実施することといたしました。

調査の対象は、市内にお住まいで18歳以上の3,000人の方を無作為に選ばせていただきました。なお、この調査は無記名であり、調査票に記入された内容は統計的に処理しますので、個人を特定することができませんし、内容が外部に漏れることもありません。安心して、日ごろのお考えを率直にご記入ください。

ご多用のところ申し訳ありませんが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力していただきますようよろしくお願い申し上げます。

調査の結果はまとまり次第、ホームページなどで報告させていただきます。

令和元年11月 京田辺市長 上村 崇

- 1 この意識調査のご記入は、原則として封筒のあて名ご本人にお願いします。
- 2 ご記入は、鉛筆または黒のボールペンでお願いします。
- 3 回答は、あてはまる番号を○印で囲んでください。○印の数に指定がある場合は、その指定に従ってお答えください。なお、「その他」を○で囲んだ場合、具体的な内容を（ ）内に記入してください。
- 4 ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒に封入のうえ、11月25日（月）までに郵便ポストに投函してください。（切手は不要です。）
- 5 本調査は、株式会社サベイリサーチセンター大阪事務所に業務委託して実施しています。

<本調査に関するお問合せ先>

株式会社サベイリサーチセンター大阪事務所

【平日】9:00～12:00 13:00～17:00

電話：0120-311-207

<調査実施主体>

京田辺市役所 市民部 市民参画課 男女共同参画係

電話：0774-64-1314

家庭生活について、お伺いします

問1 次のような考え方について、どう思われますか。(それぞれ1つ選択)

① 結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい。

- | | |
|------------------|----------------|
| 1 そう思う | 2 どちらかといえばそう思う |
| 3 どちらかといえばそう思わない | 4 そう思わない |
| 5 わからない | |

② 夫は外で働き、妻は家庭を守るのがよい。

- | | | |
|------------------|----------------|--------|
| 1 そう思う | 2 どちらかといえばそう思う | →【問2へ】 |
| 3 どちらかといえばそう思わない | 4 そう思わない | →【問3へ】 |
| 5 わからない | | |

問2 【問1-②で「1」・「2」を選択された方に】なぜそう思われますか。(あてはまるものをすべて選択)

- | | |
|-----------------------|---|
| 1 日本の伝統的な家族のあり方だと思うから | |
| 2 役割分担をした方が効率がよいと思うから | |
| 3 子どもの成長にとって良いと思うから | |
| 4 個人的にそうありたいと思うから | |
| 5 その他(具体的に |) |
| 6 理由を考えたことはない | |

問3 【問1-②で「3」・「4」を選択された方に】なぜそう思われますか。(あてはまるものをすべて選択)

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1 男女平等に反すると思うから | |
| 2 女性が家庭のみでしか活躍できないのは、社会にとって損失だと思うから | |
| 3 男女ともに仕事と家庭に関わる方が、各個人、家庭にとって良いと思うから | |
| 4 少子高齢化に伴う労働力の減少に対応するため | |
| 5 一方的な考えを押しつけるのは良くないと思うから | |
| 6 その他(具体的に |) |
| 7 理由を考えたことはない | |

このページは「結婚している方」にお伺いします。

※「結婚している方」には、婚姻届を出していない事実婚の方も含まれます。(本調査で、以下同じ。)

問4 あなたの家庭では次にあげることについて、主に誰が分担していますか。

(それぞれ1～5の数字を選択)

	主として夫	主として妻	夫と妻で同程度分担	その他の人	必要なし・該当なし
①掃除	1	2	3	4	
②食事のしたく	1	2	3	4	
③食事の後片付け、食器洗い	1	2	3	4	
④洗濯	1	2	3	4	
⑤日常の買い物	1	2	3	4	
⑥育児	1	2	3	4	5
⑦介護	1	2	3	4	5

問5 問4について、どのように分担するのが望ましいと思われますか。(それぞれ1～4の数字を選択)

	主として夫	主として妻	夫と妻で同程度分担	その他の人
①掃除	1	2	3	4
②食事のしたく	1	2	3	4
③食事の後片付け、食器洗い	1	2	3	4
④洗濯	1	2	3	4
⑤日常の買い物	1	2	3	4
⑥育児	1	2	3	4
⑦介護	1	2	3	4

ここからは、全員の方にお伺いします。

問6 あなたの1週間あたりの、仕事（収入を得るための労働）をしている時間と、家事（育児や介護等を含む）をしている時間は、それぞれ平均してどのくらいですか。

※1週間をとおしてまったくしていない場合は「0」と記入してください。

（それぞれかっこ内に数字を記入）

① 仕事（1週間あたりの時間）	（ ）時間（ ）分
② 家事（1週間あたりの時間）	（ ）時間（ ）分

問7 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われますか。（あてはまるものをすべて選択）

- 1 男性が家事・育児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・育児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はかること
- 4 年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などについて当事者の考え方を尊重すること
- 5 社会の中で、男性による家事・育児などについても、その評価を高めること
- 6 男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること
- 7 労働時間の短縮や多様な働き方の普及により、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること
- 8 男性の家事・育児などについて、啓発や情報提供、相談窓口の設置、技能の研修を行うこと
- 9 男性が家事・育児などを行うための、仲間（ネットワーク）作りをすすめること
- 10 その他（具体的に _____）
- 11 特に必要なことはない

仕事について、お伺いします

問8 一般的に女性が職業をもつことについて、どう思われますか。（1つ選択）

- 1 ずっと職業をもつ方がよい
- 2 職業をもたない方がよい
- 3 結婚するまでは職業をもつ方がよい
- 4 子どもができるまでは、職業をもつ方がよい
- 5 子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい
- 6 その他（具体的に _____）
- 7 わからない

問9 問8のように思われるのはなぜですか。(あてはまるものをすべて選択)

- 1 女性は家庭を守るべきだと思うから
- 2 子育ては母親が中心になっての方がよいと思うから
- 3 母親が子育てをした方が経済的だと思うから
- 4 仕事と家庭の両立支援が十分ではないと思うから
- 5 女性も経済力を持った方がよいと思うから
- 6 夫婦で働いた方が多くの収入を得られると思うから
- 7 働くことを通じて自己実現が図れると思うから
- 8 女性が能力を活用しないのはもったいないと思うから
- 9 少子高齢化で働き手が減少しているので、女性も働いた方がいいと思うから
- 10 その他(具体的に)
- 11 特になし

問10 職業分野における女性の活躍を推進するために必要なことは何だと思われますか。

(あてはまるものをすべて選択)

- 1 企業の管理職等に女性を積極的に登用すること
- 2 従来女性が少なかった分野(研究者など)への女性の進出を進めること
- 3 仕事と家庭の両立を支援するための休業・休暇制度などを充実させること
- 4 育児や介護の施設・サービスを充実させること
- 5 育児や介護などを地域で支え合う体制を整えること
- 6 労働時間の短縮や在宅勤務の普及など、男女共に働き方の見直しを進めること
- 7 子育てや介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を促進すること
- 8 女性自身の職業に対する意識を高めること
- 9 女性の能力開発の機会を充実させること
- 10 組織のトップが先頭に立って意識改革を行うこと
- 11 職場全体で女性活躍の意義を理解し、積極的に取り組むこと
- 12 家事や子育てなど家庭内での責任を男女がバランスよく分かち合うこと
- 13 その他(具体的に)
- 14 わからない
- 15 特別な取組は必要ない

問11 【結婚している方のみ】勤務形態について、あなたの家庭ではどうなっていますか。(1つ選択)

- 1 夫はフルタイムで働き、妻は専業主婦
- 2 夫はフルタイムで働き、妻はパートタイムで働く
- 3 夫も妻もフルタイムで働く
- 4 妻はフルタイムで働き、夫はパートタイムで働く
- 5 妻はフルタイムで働き、夫は専業主夫
- 6 その他(具体的に)

問12 【会社などにお勤めの方のみ】あなたは、自分の職場で次のような制度をとりやすいと感じますか。
 (男性・女性それぞれに1～4の数字を選択)

	男性				女性			
	とりやすい	とりにくい	制度がない	わからない	とりやすい	とりにくい	制度がない	わからない
①有給休暇制度	1	2	3	4	1	2	3	4
②育児休業制度 (育児のための休業制度)	1	2	3	4	1	2	3	4
③短時間勤務制度 (育児・介護のため就業時間を縮めることができる制度)	1	2	3	4	1	2	3	4
④介護休業制度 (病気の看護・介護のための休業制度)	1	2	3	4	1	2	3	4

問13 結婚や出産、子育てに際して、あるいは介護をしなければならなくなった時に、男女がともに仕事を続けられるようにするためには、どのようなことが必要だと思われますか。(主なものを3つまで選択)

- 1 保育施設やサービスの充実
- 2 介護施設やサービスの充実
- 3 職場での育児休業、介護休業制度(病気の看護・介護など)の充実
- 4 柔軟な勤務形態(フレックスタイム制や在宅勤務など)の導入
- 5 労働時間の短縮や休暇制度の普及
- 6 職場の上司や同僚の理解と協力
- 7 家族の理解と協力
- 8 男性の家事や育児、介護への参加
- 9 育児や介護などを地域で支え合う体制の整備
- 10 その他(具体的に)
- 11 特になし

問14 男性が育児休業や介護休業を取得することについて、どのように思われますか。(それぞれ1つ選択)

	積極的に取得すべきである	どちらかといえば取得した方がよい	現実的には休めない	取得した方がよいと思うが、 現実的には休めない	どちらかといえば取得しない方がよい	取得するべきではない	その他	わからない
①育児休業の男性の取得	1	2	3	4	5	6	7	
②介護休業の男性の取得	1	2	3	4	5	6	7	

問15 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」という言葉についてご存じですか。(1つ選択)

注) ワーク・ライフ・バランスとは、一人ひとりが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、家庭や地域生活などにおいても、多様な生き方が選択・実現できることを言います。

- 1 言葉も内容も知っている
- 2 言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない
- 3 言葉も内容も知らない

問16 あなたは、自分の希望する時間の使い方ができていると思われますか。(1つ選択)

- 1 そう思う
- 2 どちらかといえばそう思う
- 3 どちらかといえばそう思わない
- 4 そう思わない
- 5 わからない

地域活動・社会活動について、お伺いします

問17 次のような地域活動・社会活動のうち、現在参加している活動はありますか。

(あてはまるものをすべて選択)

- | | |
|--------------------------------|-----------|
| 1 区・自治会などの地域での活動 | |
| 2 PTA、子ども会などの活動 | |
| 3 ボランティア活動 | |
| 4 自然や生活環境を守るための活動などテーマをもった市民活動 | →【問17-1へ】 |
| 5 趣味やスポーツサークルなどのグループ活動 | |
| 6 その他(具体的に) | |
| 7 特になし | →【問17-3へ】 |

問 17-1 【問 17 で「1」～「6」を選択された方のみ】あなたが参加している地域活動・社会活動のリーダーや重要な意思決定に係わる役員の現状はどのようになっていますか。(1つ選択)

- 1 男性、女性がほぼ同数である
 - 2 男性であることが多い
 - 3 女性であることが多い
 - 4 その他(具体的に)
- 【問 17-2 へ】

問 17-2 【問 17-1 で「2」・「3」を選択された方のみ】それはなぜだと思われますか。(近いものを1つ選択)

- 1 男性(又は女性)がリーダーや役員を担うのがならわし・前例だから
- 2 男性(又は女性)はリーダーや役員につきがらないから
- 3 男性(又は女性)の方が時間的に融通がきくから
- 4 男性(又は女性)の方が会議などの進め方が慣れていて上手だから
- 5 参加している団体の構成員のほとんどが男性(又は女性)であるから
- 6 その他(具体的に)
- 7 特に理由はない、わからない

問 17-3 【問 17 で「7」を選択された方のみ】地域活動や社会活動に参加していない理由は何ですか。(あてはまるものをすべて選択)

- 1 仕事で忙しい
- 2 家事・育児で忙しい
- 3 高齢者や病人の介護で忙しい
- 4 家族の協力や同意が得られない
- 5 健康や体力に自信がない
- 6 参加したい活動が見つからない
- 7 一緒に参加する仲間がいない
- 8 人間関係がわずらわしい
- 9 時間帯が合わない
- 10 これらの活動に関心がない
- 11 その他(具体的に)
- 12 特に理由はない、わからない

問 18 あなたは、「地域活動において、女性もリーダーや重要な意思決定に係わる役員になって、方針を決める場に積極的に参加していくべきだ」という意見について、どのように思われますか。(1つ選択)

- 1 そう思う
 - 2 どちらかといえばそう思う
 - 3 どちらかといえばそう思わない
 - 4 そう思わない
 - 5 わからない
- 【問 18-1 へ】

問 18-1 【問 18 で「1」・「2」を選択された方のみ】地域活動において女性の参画を進めるためには、どのようなことが必要だと思われますか。(近いものを1つ選択)

- 1 家族が家事・育児を分担する
- 2 男性中心の社会通念や慣習を改めるための啓発活動を行う
- 3 女性のリーダーを養成するための講座やセミナーを開催する
- 4 育児や介護の施設・サービスを充実させる
- 5 育児や介護などを地域で支え合う体制が整っている
- 6 さまざまな立場の人が参加しやすいように活動時間帯を工夫する
- 7 その他(具体的に)
- 8 わからない

問 19 防災分野において、男女のニーズに配慮した対応をすすめるため必要なことは何だと思われますか。(あてはまるものをすべて選択)

- 1 防災に関する会議に男女がともに参画し、防災計画に男女両方の視点が入ること
- 2 避難所運営の責任者に男女がともに配置され、避難所運営や被災者対応に多様な視点が入ること
- 3 避難所の設備を整えること(男女別トイレ、更衣室、授乳室、洗濯干場等)
- 4 避難所における女性や子どもなどへの暴力を防止するための対策
- 5 性別に配慮した備蓄品の備え(下着、生理用品など)
- 6 さまざまなニーズに配慮した相談体制
- 7 地域の防災を担う女性リーダーなどの人材を育成すること
- 8 その他(具体的に)
- 9 わからない

DV・暴力について、お伺いします

※問 20～問 24 に記載の「配偶者等」には、婚姻届を出していない事実婚や別居中の夫婦、元配偶者(離別・死別した相手、事実婚を解消した相手)も含まれます。

注) ここで「暴力」とは、なぐる、けるといった身体的暴力、交友関係を細かく監視する、人格を否定するような暴言を吐く、何を言っても無視するといった精神的暴力、生活費を渡さないなどの経済的暴力、性的行為を強要する性的暴力などをいいます。

問 20 あなたは、配偶者等や恋人間での暴力を身近に見たり、聞いたりしたことがありますか。(1つ選択)

- 1 身近に当事者がいた(いる) → 【問 20-1へ】
- 2 身近に当事者はいないが、話を聞いたことがある
- 3 テレビ、新聞、SNSなどで問題になっていることを知っている
- 4 見聞きしたことはない
- 5 その他(具体的に)

問20-1 【問20で「1」を選択された方のみ】身近な方に配偶者等や恋人間での暴力が起こっているのではと気づいて、あなたはどうしましたか。(あてはまるものをすべて選択)

- 1 暴力をふるっている人に対して、暴力をやめるよう話した
- 2 暴力を受けている人に対して、我慢するように話した
- 3 暴力を受けている人をかくまったり、逃がしたりした
- 4 暴力を受けている人に相談先を紹介した
- 5 警察に通報した
- 6 当人どうしのことなので口出しすべきことではないと思い、何もしなかった
- 7 どう対応したらいいか分からず、何もしなかった
- 8 その他(具体的に)

問21 次の①～⑬にあげる配偶者等や恋人間での行為に関して、お聞きします。

【A】このような行為についてどう思われますか。(それぞれあてはまる数字を1つ選択)

【B】このような行為をされた経験や、した経験がありますか。(それぞれあてはまる数字をすべて選択)

	【A】 どう思うか (○は1つ)			【B】 経験があるか (○はいくつでも)	
	あ た ら ん と 思 う	ど ん な 場 合 で も 暴 力 に あ た る と 思 う	暴 力 に あ た る 場 合 も そ う で な い 場 合 も あ る と 思 う	暴 力 に あ た る と は 思 わ な い	あ る
① なぐる、ける	1	2	3	1	2
② 物をなげつける	1	2	3	1	2
③ なぐるふりをしておどす	1	2	3	1	2
④ 人格を否定するような暴言を言う	1	2	3	1	2
⑤ 大声でどなる	1	2	3	1	2
⑥ 交友関係や電話・メールを細かく監視する	1	2	3	1	2
⑦ 家族や友人との関わりを持たせない	1	2	3	1	2
⑧ 外出を制限する	1	2	3	1	2
⑨ 長期間無視する	1	2	3	1	2
⑩ 生活費を渡さない	1	2	3	1	2
⑪ お金を勝手に使う	1	2	3	1	2
⑫ 嫌がっているのに性的な行為を強要する	1	2	3	1	2
⑬ 避妊に協力しない	1	2	3	1	2

問22 あなたは、配偶者等や恋人からの暴力を、受けたことがありますか。

(それぞれあてはまる数字を1つ選択)

	受けたことがある	受けたことがない	これまで対象となる人がいなかった
① 配偶者等からの暴力	1	2	3
② 恋人からの暴力	1	2	3

問22-1 【問22で「1」を選択された方のみ】

暴力を受けたとき、どこかに相談しましたか。(それぞれあてはまる数字を1つ選択)

	相談した	相談しなかったが、相談しなかった	相談しようとは思わなかった	その他
① 配偶者等からの暴力	1	2	3	4
② 恋人からの暴力	1	2	3	4

問23 【問22-1で「1」を選択された方のみ】

どこに相談しましたか。(それぞれあてはまるものをすべて選択)

	親、兄弟姉妹、親戚	友人、知人	区・自治会などの地域の役員、民生児童委員、近所の人	京田辺市の相談窓口 (女性の相談室やなやみごと相談など)	警察・弁護士・家庭裁判所	京都府などの公的機関 (配偶者暴力相談支援センターなど)	民間の相談窓口	その他
① 配偶者等からの暴力	1	2	3	4	5	6	7	8
② 恋人からの暴力	1	2	3	4	5	6	7	8

問24 【問22-1で「2」・「3」を選択された方のみ】相談しなかった理由は何でしたか。

(あてはまるものをすべて選択)

- 1 どこに相談していいかわからなかったから
- 2 だれにもいえなかったから
- 3 相談しても無駄だと思ったから
- 4 相談したことがわかると、仕返しを受けたり、もっとひどい暴力を受けたりすると思ったから
- 5 自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思ったから
- 6 世間体が悪いから
- 7 他人に知られるとこれまで通りのつき合い(仕事や学校などの人間関係)ができなくなると思ったから
- 8 そのことについて、思い出したくなかったから
- 9 自分にも悪いところがあると思ったから
- 10 相手の行為は愛情の表現だと思ったから
- 11 相談するほどのことではないと思ったから
- 12 その他(具体的に)

男女共同参画全般について、お伺いします

問25 次の分野で男女が平等になっていると思われますか。(それぞれ1～6の数字を選択)

	男性が優遇されている	どちらかといえば男性が優遇されている	平等	どちらかといえば女性が優遇されている	女性が優遇されている	わからない
①学校教育	1	2	3	4	5	6
②職場	1	2	3	4	5	6
③家庭生活	1	2	3	4	5	6
④地域や区・自治会	1	2	3	4	5	6
⑤政治や行政の政策・方針決定の場	1	2	3	4	5	6
⑥法律・制度	1	2	3	4	5	6
⑦社会通念、慣習、しきたり	1	2	3	4	5	6

問26 市では、男女共同参画社会を実現するため、次の3つの目標を掲げています。あなた自身の生活や身の回りの環境から判断して、それぞれの項目が5年前と比較してどのように変化していると思われますか。
(それぞれ1つ選択)

① 男女が対等なパートナーとして活躍でき、多様な能力や個性が十分活かされる社会になる。

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 1 良くなったと思う | 2 どちらかといえば良くなったと思う |
| 3 どちらかといえば悪くなったと思う | 4 悪くなったと思う |
| 5 変わらないと思う | 6 わからない |

② 男女が家庭生活に参画し、共に仕事やその他の生活とのバランスのとれたライフスタイルを確立できるよう、多様な生き方・家庭のあり方を支える環境になる。

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 1 良くなったと思う | 2 どちらかといえば良くなったと思う |
| 3 どちらかといえば悪くなったと思う | 4 悪くなったと思う |
| 5 変わらないと思う | 6 わからない |

③ 男女が等しく個人として尊重され、互いの性を理解し、生涯にわたる健康づくりなど、安心して暮らせる環境になる。

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 1 良くなったと思う | 2 どちらかといえば良くなったと思う |
| 3 どちらかといえば悪くなったと思う | 4 悪くなったと思う |
| 5 変わらないと思う | 6 わからない |

問27 京田辺市女性交流支援ルーム「ポケット」をご存じですか。(1つ選択)

注)「京田辺市女性交流支援ルーム」とは、男女共同参画社会の形成を目指して、京田辺市が平和堂アル・プラザ京田辺に設置している施設で、男女共同参画に関する情報収集や情報提供を行うとともに、各種団体等の情報交換及び交流を支援しています。また、女性の相談室も開設しています。くわしくは、別紙案内をご覧ください。

- | | |
|--------------------|--------|
| 1 知っている → 【問27-1へ】 | 2 知らない |
|--------------------|--------|

問27-1 【問27で「1」を選択された方のみ】利用したことがありますか。(1つ選択)

- | | |
|-------------|-------------|
| 1 利用したことがある | 2 利用したことはない |
|-------------|-------------|

問28 京田辺市女性交流支援ルーム「ポケット」での事業について、今後期待するものは、どのような事業ですか。(あてはまるものをすべて選択)

- 1 男女共同参画に関するセミナー・講座の開催など
- 2 女性の就業や起業のための支援に関すること
- 3 市民活動や団体の交流支援
- 4 男女共同参画に関する情報提供(図書・DVDの貸出、講座の案内など)
- 5 相談事業(家庭や仕事などの悩み、法律に関することなど)
- 6 暴力防止のための教育・啓発事業
- 7 市民や事業者と行政との協働による男女共同参画事業の企画、運営
- 8 会議や作業に利用できるフリースペースの提供
- 9 その他(具体的に)
- 10 特にない

問29 男女共同参画社会を形成していくため、今後、市はどのようなことを優先的に進めるべきだと思いますか。(主なものを3つまで選択)

注)「男女共同参画社会」とは、男性も女性も、意欲に応じて、あらゆる分野で活躍できる社会をいいます。くわしくは、別紙をご覧ください。

- 1 政策の立案や方針決定の場への女性の参画促進
- 2 男女が共に働きながら、家事や子育て、介護などの家庭生活を両立できる各種サービスの充実
- 3 女性の就業や起業などへの支援
- 4 男女共同参画についての学習機会の充実
- 5 男女共同参画センター等の整備
- 6 さまざまな相談や支援体制の整備
- 7 各種団体での女性のリーダーや役員の育成
- 8 各種団体などが慣習やしきたりを改める機会づくりとしての意識啓発
- 9 思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期など人生の各ステージに対応した女性の健康支援
- 10 学校教育や生涯学習など様々な教育場面での男女共同参画教育の機会の充実
- 11 男女共同参画社会の形成に寄与した事業所や団体などの表彰
- 12 その他(具体的に)
- 13 特にない
- 14 わからない

最後に、あなた自身について、お伺いします。

問30 あなたの性別について教えてください。戸籍上の区分とは別にご自身の主観によりお答え下さい。
(1つ選択)

- | | |
|------|------|
| 1 男性 | 2 女性 |
|------|------|

問31 あなたの年齢は何歳ですか。(1つ選択)

- | | | | |
|-----------|------------|------------|------------|
| 1 18～19 歳 | 2 20～24 歳 | 3 25～29 歳 | 4 30～34 歳 |
| 5 35～39 歳 | 6 40～44 歳 | 7 45～49 歳 | 8 50～54 歳 |
| 9 55～59 歳 | 10 60～64 歳 | 11 65～69 歳 | 12 70～74 歳 |
| 13 75 歳以上 | | | |

問32 あなたは結婚していらっしゃいますか。(1つ選択)

- | | |
|-------------------|----------------|
| 1 結婚している(事実婚を含む。) | 2 結婚していたが、離別した |
| 3 結婚していたが、死別した | 4 結婚していない |

問33 あなたのご家庭は、このように分類した場合どれにあたりますか。(1つ選択)

- | | |
|-----------------|----------------|
| 1 1人世帯 | 2 1世代世帯(夫婦だけ) |
| 3 2世代世帯(親と子) | 4 3世代世帯(親と子と孫) |
| 5 その他の世帯(具体的に) | |

問34 あなたには、お子さんはいらっしゃいますか。(1つ選択)

- | | |
|-------|--------------|
| 1 いる | → 【問 34-1 へ】 |
| 2 いない | |

問34-1 【お子さんのいらっしゃる方のみ】一番年下のお子さんは、次のどれにあてはまりますか。
(同居・別居は問いません。1つ選択)

- | | |
|------------|------------------------|
| 1 乳児(1歳未満) | 2 幼児(1歳以上就学前まで) |
| 3 小学生 | 4 中学生 |
| 5 高校生 | 6 大学生(大学院生や専門学校生などを含む) |
| 7 社会人 | |

問35 あなたが同居している家族の中に、日常的に介護を要する人がいますか。(1つ選択)

- | |
|-------|
| 1 いる |
| 2 いない |

問36 あなたの職業は、次のうちどれですか。(主なものを1つ選択)

- 1 自営業・自由業 (弁護士、芸術家、開業医、宗教家、農業等)
- 2 正社員 (会社員)
- 3 正職員 (公務員、団体職員等)
- 4 パート・アルバイト・契約社員
- 5 嘱託・派遣社員
- 6 内職・在宅勤務
- 7 学生
- 8 専業主婦・主夫
- 9 無職・年金生活者
- 10 その他 (具体的に)

- ◆ 京田辺市がめざす男女共同参画社会の推進について、アイデアがあれば、自由にお書きください。
また、この意識調査に関することや、京田辺市の男女共同参画施策に関するご意見・ご感想など自由にご記入ください。

ご協力ありがとうございました。

この調査票は、**11月25日(月)**までに、
同封の返信用封筒に入れて、ポストに投函してください。

2. 事業所調査

京田辺市男女共同参画に関する事業所調査

～ご協力のお願い～

日ごろより、本市の市政推進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、男女がともに、社会のあらゆる分野に参画でき、イキイキと過ごせるまちを創るため、京田辺市男女共同参画計画に基づき、様々な事業に取り組んでいます。

このたび、令和2年度に予定しております「第3次京田辺市男女共同参画計画」の策定にあたって、市内事業所における男女共同参画の推進状況を把握するとともに、今後の施策の検討にも活用するため、事業所調査を実施することといたしました。

集計結果は、本市の男女共同参画推進のための貴重な資料として活用させていただき、この目的以外に使用するものではございません。なお、調査票に記入された内容は統計的に処理しますので、事業所を特定することはできませんし、内容が外部に漏れることもありません。貴事業所の状況や考えを率直にご記入ください。

ご多用のところ申し訳ありませんが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますようよろしくお願い申し上げます。

調査の結果はまとまり次第、ホームページなどで報告させていただきます。

令和元年11月 京田辺市長 上村 崇

- 1 この調査のご記入は、経営者（代表者）または総務・人事などをご担当の方にお願ひします。
- 2 ご記入は、鉛筆または黒のボールペンでお願ひします。
- 3 本店、支店など複数の事業所がある企業の方は、企業全体ではなく、貴事業所のことをお答え下さい。
- 4 回答は、あてはまる番号を○で囲む、具体的な内容や数字を記入するなど、設問ごとの指定に従ってお答えください。
- 5 ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒に封入のうえ、**11月25日（月）**までに郵便ポストに投函してください。（切手は不要です。）
- 6 本調査は、株式会社サーベイリサーチセンター大阪事務所に業務委託して実施しています。

<本調査に関するお問合せ先>

株式会社サーベイリサーチセンター大阪事務所

【平日】9：00～12：00 13：00～17：00

電話：0120-311-207

<調査実施主体>

京田辺市役所 市民部 市民参画課 男女共同参画係

電話：0774-64-1314

I 貴事業所の概要についてお伺いします

問1 貴事業所の主たる業種は何ですか。(主なものを1つ選択)

1 農林漁業	2 鉱業、採石業、砂利採取業
3 建設業	4 製造業
5 電気、ガス、熱供給、水道業	6 情報通信業
7 運輸業、郵便業	8 卸売業、小売業
9 金融業、保険業	10 不動産業、物品賃貸業
11 学術研究、専門・技術サービス業	12 宿泊業、飲食サービス業
13 生活関連サービス業、娯楽業	14 教育、学習支援業
15 医療、福祉	16 複合サービス事業
17 サービス業(他に分類されないもの)	18 その他(具体的に)

問2 貴事業所の形態をお答えください。(1つ選択)

1 単独事業所(他の場所に本社、支社などを持たない事業所)
2 本社・本店等(他の場所に支社などをもち、それらを統括する事業所)
3 支社・支店・営業所等(他の場所にある本社などの統括を受けている事業所)

問3 貴事業所(市内に所在する支店、工場単位)の従業者数をご記入ください。(それぞれ数字を記入)
※該当する方がいない場合は「0」(ゼロ)とお答えください。

	総人数	うち女性
A 役員	人	人
B 管理職	人	人
C 正規雇用の従業者 (管理職を除く)	人	人
D 正規雇用以外*の従業者	人	人
合計	人	人

※ 正規雇用以外とは、パートタイマー、アルバイト、契約社員(期間社員)、臨時職員、派遣社員(登録型派遣)等を含む。

問4 貴事業所の正社員の平均年齢、平均勤続年数はどのくらいですか。(それぞれ数字を記入)
※「正社員」とは、問3におけるB及びCを指すこととします。(以下の設問についても同じ)
※小数点以下は四捨五入してお答えください。

	男性	女性
A 平均年齢	歳	歳
B 平均勤続年数	年	年

Ⅱ 正社員の時間外労働及び休暇の状況についてお伺いします

問5 把握している直近の1か月における正社員一人あたりの時間外労働時間数は、どのくらいですか。
(もっとも近いものを1つ選択)

1 0時間	2 1～9時間	3 10～19時間	4 20～29時間
5 30～39時間	6 40～49時間	7 50～59時間	8 60～69時間
9 70～79時間	10 80時間以上		

問6 昨年1年間における正社員の年次有給休暇の平均取得日数はどのくらいですか。
(もっとも近いものを1つ選択)

1 0日	2 1～4日	3 5～9日	4 10～14日
5 15～19日	6 20日以上		

Ⅲ 女性の活躍推進についてお伺いします

問7 貴事業所では、女性の活躍を推進するための取組としてどのようなことを実施していますか。
また、実施していないものについて、今後の実施予定はいかがですか。
(A～Mの項目ごとに、それぞれ1～3の数字を選択)

	実施している	実施を 予定している	今後も実施する 予定はない
A 女性の積極的な募集・採用	1	2	3
B 女性を配置する部署や職域の拡大	1	2	3
C 女性の管理職への積極的登用	1	2	3
D 女性に対するキャリア形成支援	1	2	3
E 育児や介護による休業が昇進等に不利にならない人事考課制度の整備	1	2	3
F 正規雇用以外から正規雇用への登用制度	1	2	3
G 女性の就業環境に配慮した設備や機器などの整備	1	2	3
H 女性の意見や要望を聞く場や相談体制の整備	1	2	3
I 母性保護・母性健康管理対策	1	2	3
J 男女の固定的な役割分担意識による慣行の見直し	1	2	3
K ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進	1	2	3
L 職場内における女性活躍の重要性についての意識啓発	1	2	3
M 女性活躍の担当部署や担当者を設けるなど、推進体制の整備	1	2	3

問7-1 問7のA～Mで「1」・「2」と回答された項目について、具体的な取組内容をご記入ください。

問7-2 問7のA～M以外で実施されている、または今後実施を考えておられる取組がありましたら、ご記入ください。

問8 貴事業所において女性の活躍を推進する上での課題は何だと思われますか。

(あてはまるものをすべて選択)

- 1 女性の採用拡大、職域拡大
 - 2 女性従業員を管理職等にするための人材育成
 - 3 昇進や仕事に対する女性自身の意識向上
 - 4 ロールモデル（キャリア形成を考える上で手本となる人）の確立
 - 5 事業所内で女性活躍推進への認識、理解を深めること
 - 6 顧客・取引先等への理解促進
 - 7 女性のための就業環境（トイレや更衣室など）の整備
 - 8 育児・介護等と仕事の両立支援制度の整備
 - 9 両立支援制度を利用しやすい体制・雰囲気づくり
 - 10 長時間労働の是正など労働慣行の改善
 - 11 在宅勤務など多様で柔軟な働き方への環境整備
 - 12 「男だから・女だから」などの性別に基づく固定観念や無意識の偏見の解消
 - 13 その他（具体的に _____)
 - 14 課題は特にない

問9 女性を積極的に登用することでどのような効果やメリットがあると思われますか。

(あてはまるものをすべて選択)

- 1 労働力が確保できる
- 2 優秀な人材が活躍できるようになる
- 3 女性従業員の勤労意欲が向上する
- 4 女性従業員の退職が減り、スキルや技術が蓄積される
- 5 多様な視点が活かされ、新商品・サービスの提供につながる
- 6 女性の能力が有効に発揮され、業績向上に貢献する
- 7 仕事の効率化や業務の改善が進む
- 8 職場風土が改善され、組織が活性化する
- 9 企業のイメージが良くなる
- 10 企業としての社会的責任を果たすことができる
- 11 その他(具体的に)
- 12 効果やメリットは特にない

問10 貴事業所では、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画を策定されていますか。(1つ選択)

▶別紙 用語解説1

- 1 策定済み
- 2 今後、策定を予定している
- 3 策定する予定はない

IV ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についてお伺いします

▶別紙 用語解説 2

問 11 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組としてどのようなことを実施していますか。また、実施していないものについて、今後の実施予定はいかがですか。

（A～Lの項目ごとに、それぞれ1～3の数字を選択）

	実施している	実施を 予定している	今後も実施する 予定はない
A ワーク・ライフ・バランスの担当部署や担当者の設置	1	2	3
B 従業員に対する研修・啓発	1	2	3
C 年次有給休暇の取得促進	1	2	3
D 長時間労働抑制の取組	1	2	3
E 柔軟な働き方の促進	1	2	3
F 事業所内保育施設の設置	1	2	3
G 転勤・配属に関する配慮	1	2	3
H 両立支援制度が利用しやすい雰囲気醸成	1	2	3
I 経営トップや管理職が率先して制度を利用	1	2	3
J 男性従業員の育児・介護への参加を奨励	1	2	3
K 育児・介護等により退職した従業員の再雇用を推進	1	2	3
L 本人の希望を聞く機会や相談体制の整備	1	2	3

問 11-1 問 11 の A～L で「1」「2」と回答された項目について、具体的な取組内容をご記入ください。

問 11-2 問 11 の A～L 以外で実施されている、または今後実施を考えておられる取組がありましたら、ご記入ください。

問 12 貴事業所の育児休業の取得状況はどのようになっていますか。昨年 1 年間についてお答えください。
 (それぞれ数字を記入)

	男性	女性
育児休業を取得できる対象者の人数	人	人

育児休業の取得期間別人数	男性	女性
① 2 週間未満	人	人
② 2 週間以上 6 か月未満	人	人
③ 6 か月以上 1 年未満	人	人
④ 1 年以上 2 年未満	人	人
⑤ 2 年以上	人	人
合 計	人	人

問 13 貴事業所の介護休業の取得状況はどのようになっていますか。昨年 1 年間についてお答えください。
 (それぞれ数字を記入)

介護休業の取得期間別人数	男性	女性
① 2 週間未満	人	人
② 2 週間以上 1 か月未満	人	人
③ 1 か月以上 94 日未満	人	人
④ 94 日以上	人	人
合 計	人	人

問 14 貴事業所において、男性の育児・介護休業取得を促進する上での課題はどのようなことですか。
 (あてはまるものをすべて選択)

- 1 休業制度の周知徹底
- 2 休業を取得しやすい職場の雰囲気づくり
- 3 育児・介護は妻がするものという固定的な役割分担意識の解消
- 4 休業中の代替要員の確保
- 5 周囲の従業員による業務分担
- 6 休業中の賃金補償
- 7 休業が昇進等に不利にならない人事考課制度の整備
- 8 休業中の職員へのフォローアップ体制
- 9 復職時の受入体制
- 10 その他 (具体的に)
- 11 わからない

問 15 貴事業所の女性従業員（正社員）は、結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目に、どのような働き方を選ぶ傾向にありますか。（あてはまるものをすべて選択）

- 1 結婚を機に退職を選ぶことが多い
- 2 妊娠または出産を機に退職を選ぶことが多い
- 3 家族の介護のために退職を選ぶことが多い
- 4 育児休業制度や介護休業制度を利用して、その後復職する人が多い
- 5 パートタイムに転換するなど、勤務形態を変更して就労を継続する人が多い
- 6 子どもを預けたり介護サービスを利用しながら、勤務形態を変えずにそのまま継続して就労する人が多い
- 7 その他（具体的に _____ ）
- 8 該当者がいない

問 16 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスを推進していく上での課題はどのようなことですか。（あてはまるものをすべて選択）

- 1 両立支援制度の整備
- 2 制度導入に伴うコストの負担
- 3 従業員の意識改革
- 4 経営トップの意識改革
- 5 労働時間の削減
- 6 休業・休暇をとりやすい雰囲気醸成
- 7 勤務時間等の多様化に対応したマネジメント
- 8 休業に対する代替要員の確保
- 9 顧客や取引先の理解促進
- 10 導入・実施効果の把握
- 11 その他（具体的に _____ ）
- 12 特になし

問 17 ワーク・ライフ・バランスを推進することでどのような効果やメリットがあると思われますか。
 (あてはまるものをすべて選択)

- 1 優秀な人材の確保につながる
- 2 人材の定着につながり、募集採用等にかかるコストを削減することができる
- 3 互いに協力し合う意識が生まれ、職場の雰囲気が良くなる
- 4 従業員の心身の健康につながる
- 5 従業員個人の生活の充実につながる
- 6 従業員の仕事に対する意欲向上につながる
- 7 生活者・消費者としての視点や多様な価値観を得て、業務に活かすことができる
- 8 生産性が上がり、業績が向上する
- 9 企業のイメージが良くなる
- 10 企業としての社会的責任を果たすことができる
- 11 その他 (具体的に _____)
- 12 効果やメリットは特にない

問 18 貴事業所では、次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画を策定されていますか。(1つ選択)
▶別紙 用語解説 3

- 1 策定済み
- 2 今後、策定を予定している
- 3 策定する予定はない

V ハラスメント対策についてお伺いします

▶別紙 用語解説 4

問 19 貴事業所において、ハラスメントが問題になったことはありますか。(あてはまるものをすべて選択)

- 1 セクシュアル・ハラスメント (セクハラ) が問題になったことがある
- 2 マタニティ・ハラスメント (マタハラ) が問題になったことがある
- 3 パワー・ハラスメント (パワハラ) が問題になったことがある
- 4 その他のことが問題になったことがある (具体的に _____)
- 5 問題になったことはない

問 20 貴事業所では、セクハラ、マタハラ、パワハラに関する取組を行っていますか。
 (A～Cの項目ごとに、それぞれ1～4の数字を選択)

	防止策や対応策等 何らかの取組を 実施している	防止策や対応策等 何らかの取組を 今後実施予定	必要性は感じてい るが、取組は進ん でいない	とりたてて必要性 を感じていない
A セクハラ	1	2	3	4
B マタハラ	1	2	3	4
C パワハラ	1	2	3	4

問 20-1 【問 20 で「1」・「2」に○をつけた事業所のみ】実施している、または実施予定の取組内容はどのようなものですか。(あてはまるものをすべて選択)

- 1 相談・苦情に対処するための窓口または担当を設ける
- 2 外部の相談窓口（公的なものを含む）について周知する
- 3 経営トップの宣言や就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にする
- 4 実態把握のための調査を実施する
- 5 ハラスメント防止のための研修、講習等を実施する
- 6 社内報、パンフレット等により意識を高める
- 7 ハラスメントが発生した際の対応マニュアルを定める
- 8 その他（具体的に)

問 20-2 【問 20 で「3」・「4」に○をつけた事業所のみ】「必要性は感じているが、取組は進んでいない」または「とりたてて必要性を感じていない」と回答したもっとも主な理由は何ですか。(1つ選択)

- 1 過去に職場内でハラスメントが発生していないから
- 2 ハラスメントが発生したときに個別に対応するつもりだから
- 3 職場全体のハラスメントに関する意識が高く、防止策をとる必要がないから
- 4 業務が多忙で、対応する余裕がないから
- 5 どのような対応策をとればよいかわからないから
- 6 その他（具体的に)

問 21 貴事業所においてハラスメントが起こった場合に、対応として特に難しいと感じるのはどのようなことですか。(あてはまるものをすべて選択)

- 1 当事者の言い分が異なる場合など、事実確認が難しい
- 2 どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい
- 3 当事者のプライバシーの保護が難しい
- 4 加害者にその行為がハラスメントであることを理解させることが難しい
- 5 被害者の精神的ケアが難しい
- 6 相談を受ける側の知識・スキルが不足している
- 7 日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない
- 8 加害者に対する処分などの対応が難しい
- 9 被害者が安心して働ける職場環境をつくるのが難しい
- 10 その他（具体的に)
- 11 特になし

VI 男女がともに働きやすい職場づくりについてお伺いします。

問 22 貴事業所では、次の認定制度や助成金等について利用されたことがありますか。また、関心がありますか。(A～Hの項目ごとに、それぞれ1～3の数字を選択)

	認定済み・利用 したことがある	認定・利用した ことはないが、 関心がある	関心がない
A 両立支援等助成金【京都労働局】	1	2	3
B 時間外労働等改善助成金【京都労働局】	1	2	3
C キャリアアップ助成金【京都労働局】	1	2	3
D 京都府女性活躍応援事業補助金（職場） 【京都府】	1	2	3
E 就労環境改善サポート補助金 【京都府中小企業団体中央会】	1	2	3
F 女性活躍・WLB 企業応援チームによる企業支援 【女性活躍支援拠点 京都ウィメンズベース】	1	2	3
G 「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進 企業認定制度【京都府】	1	2	3
H 京田辺市男女共同参画推進員【京田辺市】 ※ 詳細は別紙募集案内をご覧ください	1	2	3

問 23 事業所における男女共同参画の推進にあたって、行政にどのような支援や取組を期待しますか。
(あてはまるものをすべて選択)

- 1 経営者や事業主、人事担当者等を対象としたセミナーの開催
- 2 関連する法律や制度に関する情報の提供
- 3 先進的取組事例の紹介、ノウハウの提供
- 4 男女共同参画に取り組んでいる事業所の表彰や公表
- 5 活用できる補助金等の支援制度に関する情報提供
- 6 事業所内で開催する研修等への講師派遣
- 7 社会全体の理解促進、啓発
- 8 保育等の公的施設やサービスの充実
- 9 介護等の公的施設やサービスの充実
- 10 女性の再就職に対する支援
- 11 その他（具体的に)
- 12 特になし

- ◆ 市内事業所における男女共同参画の推進について、アイデアがありましたら自由にご記入ください。
また、この調査に関することや、京田辺市の男女共同参画施策に関するご意見・ご感想など自由にご記入ください。

ご協力ありがとうございました。

この調査票は、**11月25日(月)**までに、
同封の返信用封筒に入れて、ポストに投函してください。