

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7年3月

京田辺市

目次

I 調査の概要.....	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.....	2
II 調査結果の概要.....	3
1 市民意識調査.....	3
(1) 家庭生活について.....	3
(2) 仕事について.....	3
(3) 地域活動・社会活動について.....	4
(4) DV（配偶者等や交際相手からの暴力）・ハラスメントについて.....	4
(5) 多様な生き方について.....	5
(6) 男女共同参画全般について.....	5
2 事業所	6
(1) 女性の活躍推進について.....	6
(2) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について.....	6
(3) ハラスメント対策について.....	7
(4) 男女がともに働きやすい職場づくりについて.....	7
III 調査結果.....	8
1 市民意識調査.....	8
(1) 家庭生活について.....	8
(2) 仕事について.....	41
(3) 地域活動・社会活動について.....	67
(4) DV（配偶者等や交際相手からの暴力）・ハラスメントについて.....	76
(5) 多様な生き方について.....	102
(6) 男女共同参画全般について.....	103

2 事業所	144
(1) 事業所の概要について.....	144
(2) 正社員の時間外労働及び休暇の状況について.....	151
(3) 女性の活躍推進について.....	153
(4) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について.....	162
(5) ハラスメント対策について.....	178
(6) 男女がともに働きやすい職場づくりについて.....	185
IV 資料編	191
1 市民意識調査票.....	191
2 事業所調査票.....	210

I 調査の概要

1 調査の目的

本市では、男女がともに、社会のあらゆる分野に参画でき、いきいきと過ごせるまちをつくるため、「第3次京田辺市男女共同参画計画」（計画期間：令和3年度（2021年度）から令和12年度（2030年度）まで）に基づき、様々な事業に取り組んでいます。今回、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、計画の中間見直しのための資料とともに、施策の検討にも活用するために市民意識調査及び事業所調査を実施いたしました。

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 各1,500人

事業所調査：京田辺市内の従業員数10人以上の事業所 492事業所

・調査方法

市民意識調査：無作為抽出による郵送配布 郵送・WEBによる回収

事業所調査：総務省統計局事業所母集団DBより抽出による郵送配布 郵送・WEBによる回収

・調査期間：令和6年11月15日から令和6年12月6日まで

3 回収状況

調査	配 布 数	有効回収数	有効回収率
市民意識調査	3,000通	728通	24.3%
事業所調査	492事業所	78事業所	15.9%

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）を基準とした百分率（%）で示してあります。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。
- ・クロス集計の場合、無回答を排除しているため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計（全体）の有効回答数が合致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。
- ・調査結果を図表にて表示していますが、グラフ以外の表は、最も高い割合のものを [REDACTED] で網掛けをしています。（無回答を除く）
- ・回答者数が1桁の場合、回答件数による表記としています。また、クロス集計において回答者数が1桁の場合は、コメントを差し控えています。
- ・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ります。
- ・市民意識の問30については、紙での回答の設問では、第3次計画の基本目標4つとなっていますが、WEBでの回答の設問では前計画の基本目標3つとなり設問が異なるため、回答者数（N）を454で集計しています。回答者数については、統計的に有効な回答数は得られています。
なお、WEB回答は前回調査と同様の設問のため、参考で比較しています。（P.123参照）
- ・参考として掲載している全国世論調査は、「男女共同参画社会に関する世論調査」【令和6年9月調査】と【令和4年11月調査】の調査項目が異なる2つの調査結果を引用しています。

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、してもしなくともどちらでもよい』の考え方では、9割近くの人が“そう思う”（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）と回答しており、若い年代ほど割合が高く、前回調査より増加している。
- ・『夫は外で働き、妻は家庭を守るのがよい』の考え方では、8割近くの人が“そう思わない”（「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」の合計）と回答しており、前回調査と比較すると増加している。一方、そう思う理由について前回調査と比較すると「役割分担した方が効率がよいと思うから」が増加している。
- ・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

女性の活躍推進や、男性の育児・介護休業の取得に向けては、
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」が増加した分、「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」が減少しており、子どもができるても育児休業などを使い、やめない方がよいという意見が多いようにみられる。
- ・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」などの回答が多く、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とりやすさは前回調査に比べて高くなっているものの、3割程度と過半数を満たせていない。育児・介護休業については取得が増えているようにみえるものの、現実的にはとりにくく回答した人も多くなっている。
- ・男性が育児休業や介護休業を取得することについては、前回調査と比較すると育児・介護休業とともに「積極的に取得すべきである」が増加しており、休業を取得することへの意識は高まっているようにみられる。

(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6割程度で、「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」が多いものの、前回調査と比べて割合が減少している。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3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」、「時間帯が合わない」、「参加したい活動がみつからない」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割以上の人人が“そう思う”（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）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」や「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」、「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すすめるためには、「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おり、前回調査と比較すると「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」の割合が増加している。

(4) DV（配偶者等や交際相手からの暴力）・ハラスメントについて

男性について暴力行為としての意識が薄く、被害が女性の方が多い
相談ができない被害者が多く、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割程度を占めており、前回調査と比較するとやや増加しているものの、身近以外に見たり、聞いたりことがある人の割合は減少している。
- ・暴力に気づいた後の対応では、何もしなかった人が3割以上を占めており、前回調査と比較すると増加している。
- ・配偶者等や恋人間での行為において『なぐる、ける』では「どんな場合でも暴力にあたると思う」人が9割を超えているのに対し、すべての項目について男性の方が「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が低く、『大声でどなる』や『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5割未満であり、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3.1%、女性で15.4%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、暴力を受けたとき、「相談したかったが、相談しなかった」の割合が前回調査と比べ増加している。
- ・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、市の相談窓口へ相談した人はやや増加していたが、京都府などの公的機関へ相談する人は少なく、前回調査と比べ減少していた。
- ・相談しなかった理由では、「相談しても無駄だと思ったから」や「自分にも悪いところがあると思ったから」などが高くなっている。また前回調査と比較すると、「どこに相談していいかわからなかったから」「だれにもいえなかったから」「相談したことがある」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」の割合が増加しているため、身近な人以外の行政の相談窓口・相談機関などの相談ができる場所やDVに対する知識などの周知や整備が必要とされる。
- ・ハラスメントについて『年齢や容姿について傷つくことを言われた』や『女のくせに』「男のくせに」と差別的な言い方をされた』では「ハラスメントを自分が受けたことがある」人が3割を超えており、「見聞きしたことがある」人が5割近くとなっている。

(5) 多様な生き方について

L G B T 等の性的少数者について、
理解を深めるための教育を学校から行う

- ・L G B T 等の性的少数者について、8割程度と多くの方が認知されている。
- ・『L G B T 等の性的少数者が暮らしやすい社会に必要なこと』については「性の多様性についての理解を深めるため学校での教育を行う」や「安心して相談できる場所」、「性的少数者が暮らしやすい国等の制度の整備を行う」などの回答が多くなっている。

(6) 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、
悩みや相談事を共有できる環境の充実が望まれる

- ・男女の平等感に関し、学校教育では「平等」が6割半ばを占めているものの、職場や家庭、地域、政治、法律・制度、社会通念では“男性が優遇されている”（「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」の合計）と感じている人が多く、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、『職場や家庭、学校、地域等の社会のあらゆる分野において、男女がお互いを対等な人格として認め、尊重し合う意識が広がっている』、『誰もがその能力を十分に発揮し、生きがいを持って働くことができるよう、互いの価値観を反映した多様なライフスタイルの実現を可能とし、家庭と仕事を両立できる環境になっている』の項目では、“良くなったと思う”（「良くなったと思う」と「どちらかといえば良くなったと思う」の合計）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2割半ば程度を占めている。
- ・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も2割未満と低く、前回調査と比較しても減少している。
- ・今後期待する機能としては、「相談事業の充実」が約5割と最も高く、次いで「女性への就労支援等の充実」、「市民が気軽に交流、語らえる場所」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6割以上と突出して多く、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

(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、前回調査と比較すると、ほとんどの項目で「実施している」の割合が増加しているものの、『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、前回調査と同様の傾向となっている。
- ・女性を積極的に登用することでの効果やメリットについて「労働力が確保できる」の割合が最も高く、次いで「優秀な人材が活躍できるようになる」、「女性の能力が有効に発揮され、業績向上に貢献する」などとなっている。前回調査と比較すると、「優秀な人材が活躍できるようになる」や「仕事の効率化や業務の改善が進む」、「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」が大きく増加しており、性別を問わず優秀な人材を確保したいという意思の傾向がみられる。
- ・女性活躍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」事業所を合わせると約5割を占め、前回調査と比較すると増加している。

(2) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

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、前回調査と同様に『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、取得できていない方がほとんどであった。その中でも、育児休業では男性が短期間、女性が長期間の取得傾向であった。
- ・男性の育児・介護休暇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、その後復職する場合が多い」が最も高く、結婚や妊娠・出産、介護を機に退職を選ぶ場合が多い事業所は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、前回調査と比較すると、「両立支援制度の整備」が増加しており、人員体制の充実や周囲の理解だけでなく、両立支援制度の整備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。また、前回調査と比べ「優秀な人材の確保につながる」「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」が増加しており、事業所自体のメリットもあるという考えが増えている。
- ・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「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」、「パワーハラスメントが問題になったことがある」が合わせて約4割を占め、前回調査と比べて増加している。
- ・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半数以上の事業所が実施している。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。セクハラに対する取組内容では、『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』が最も多くなっている。
- ・ハラスメントが起こった場合の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、前回調査と同様に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職場づくりについて

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、
セミナーの開催や先進的取組事例の紹介、ノウハウの提供充実が望まれる

- ・認定制度や助成金等の利用については、ほとんどが利用していないものの、『キャリアアップ助成金【京都労働局】』で「認定済み・利用したことがある」が約2割となっている。しかし、「認定・利用したことはないが、関心がある」の割合は3～5割超の事業所が多く、ほとんどの制度に関心を持っている。
- ・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割半ばを占めて前回調査と同様に最も高かった。前回調査と比べて、「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」「先進的取組事例の紹介、ノウハウの提供」の割合が増加している。

III 調査結果

1 市民意識調査

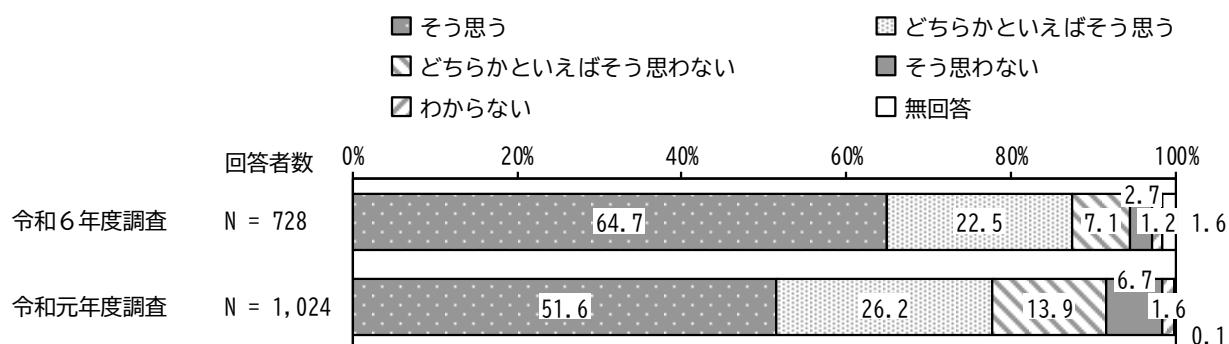
(1) 家庭生活について

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、結婚してもしなくともどちらでもよい。

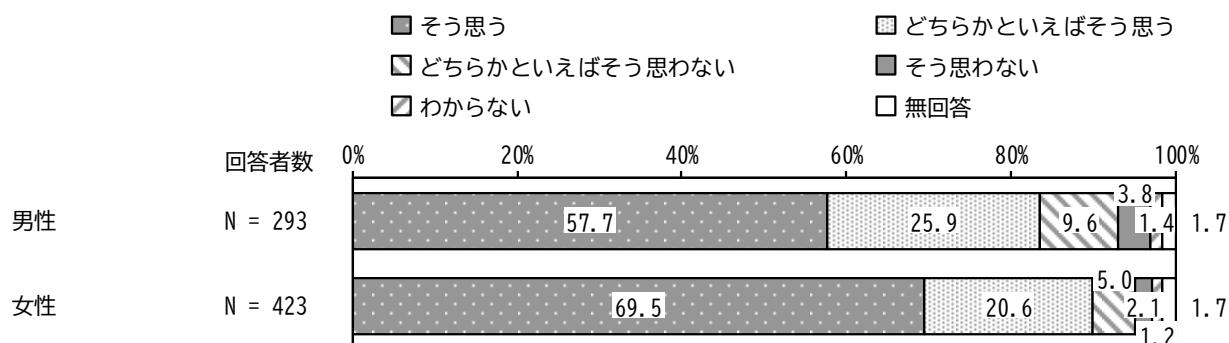
「そう思う」の割合が 64.7%と最も高く、次いで「どちらかといえばそう思う」の割合が 22.5%、「どちらかといえばそう思わない」の割合が 7.1%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「そう思う」の割合が増加しています。一方、「どちらかといえばそう思わない」の割合が減少しています。



【性別】

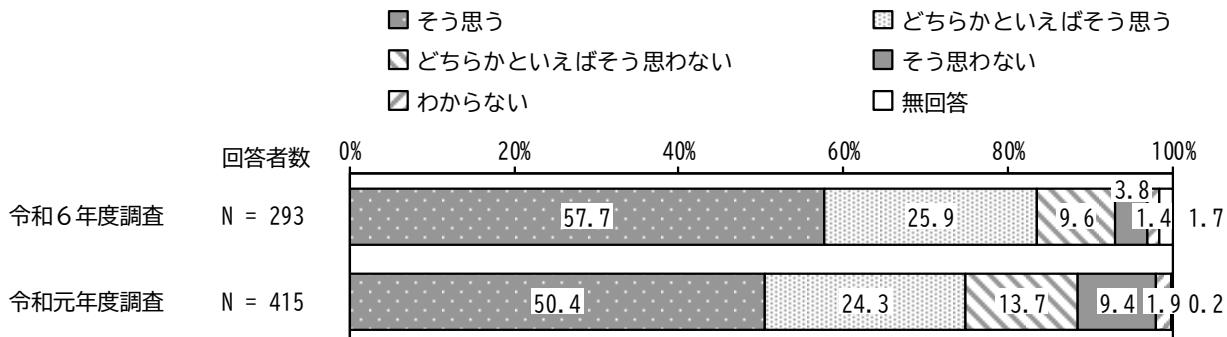
性別にみると、女性で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”の割合が高くなっています。



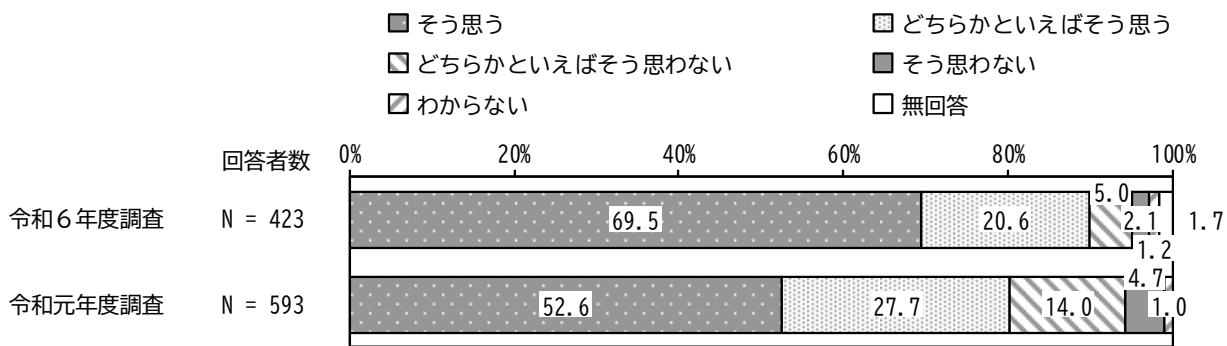
【性別にみた経年比較】

性別に令和元年度調査と比較すると、男女ともに “そう思う” の割合が高くなっています。

【男性】

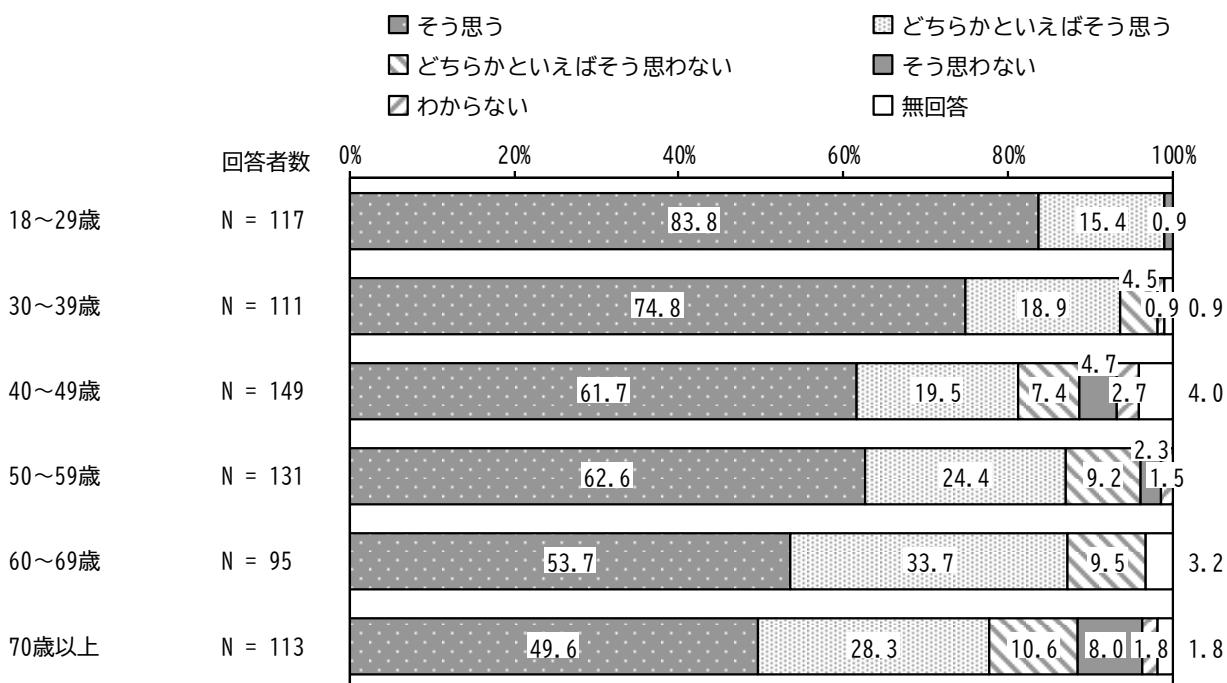


【女性】



【年代別】

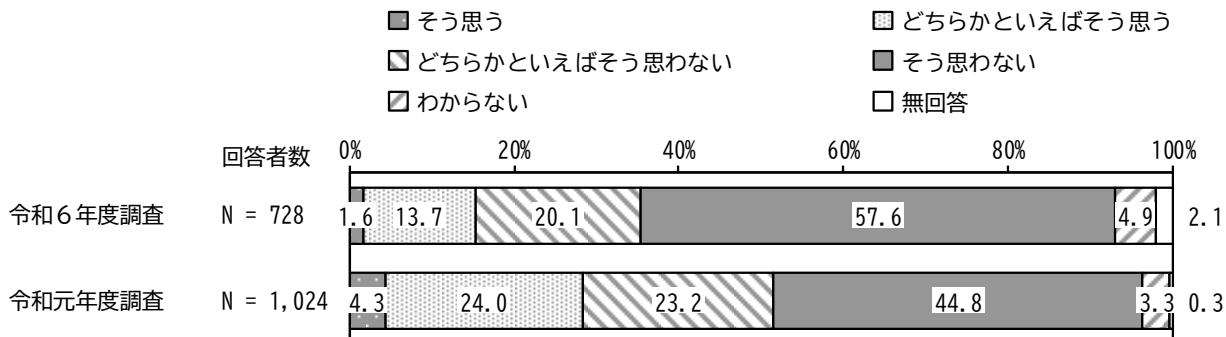
年代別にみると、年代が下がるにつれ「そう思う」の割合が高くなる傾向がみられます。



② 夫は外で働き、妻は家庭を守るのがよい。

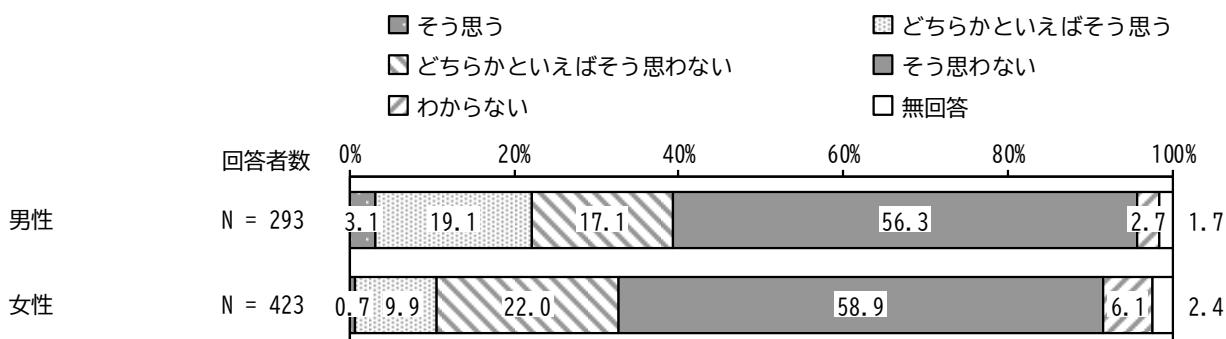
「そう思わない」の割合が 57.6%と最も高く、次いで「どちらかといえばそう思わない」の割合が 20.1%、「どちらかといえばそう思う」の割合が 13.7%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「そう思わない」の割合が増加しています。一方、「どちらかといえばそう思う」の割合が減少しています。



【性別】

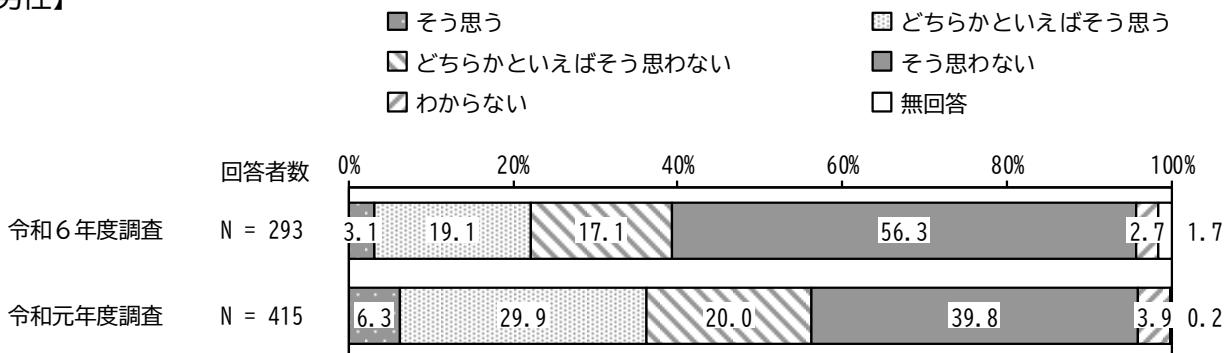
性別にみると、男性で「どちらかといえばそう思う」の割合が高くなっています。



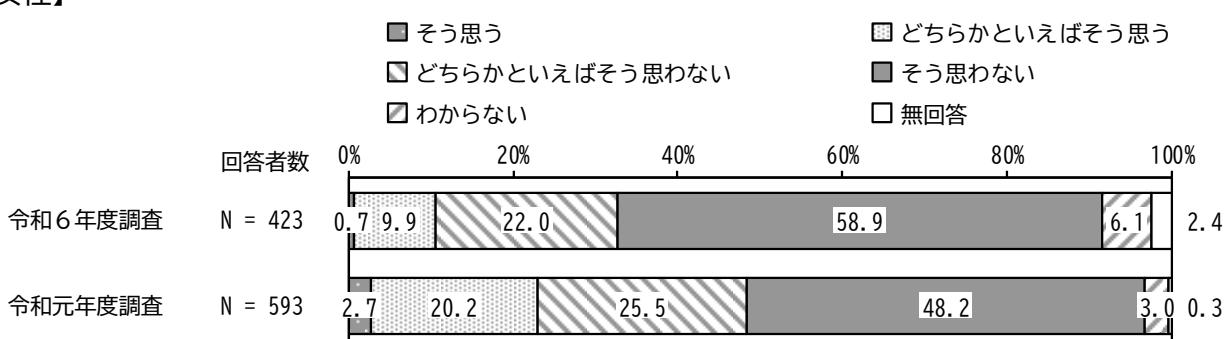
【性別にみた経年比較】

性別に令和元年度調査と比較すると、男女ともに「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」を合わせた“そう思わない”的割合が高くなっています。

【男性】

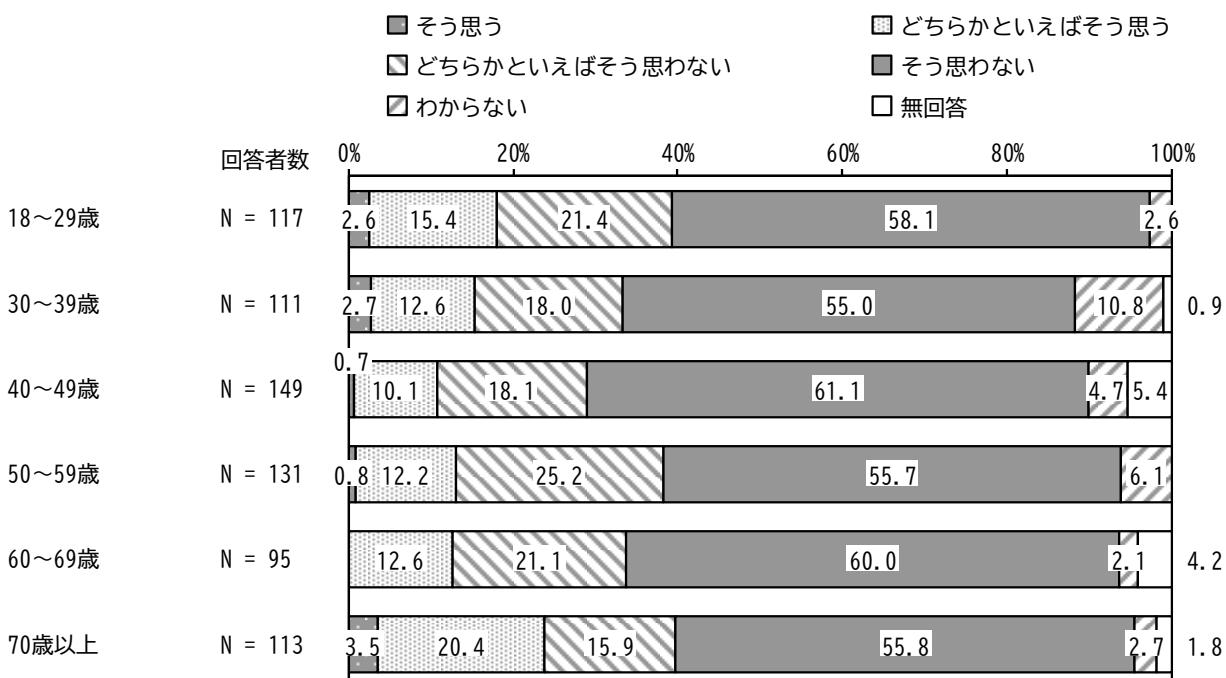


【女性】



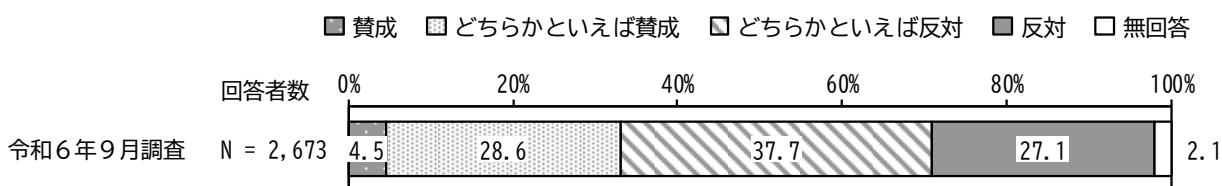
【年代別】

年代別にみると、すべての年代で“そう思わない”的割合が最も高くなっています。また、70歳以上で「どちらかといえばそう思う」の割合が高くなっています。



【参考 全国世論調査】

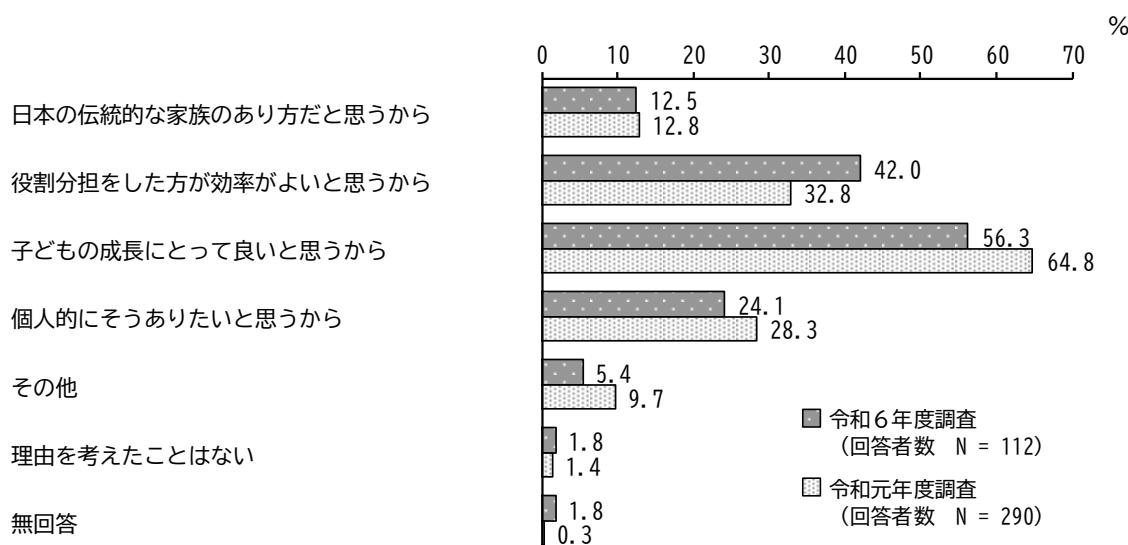
全国世論調査と比較すると、“そう思わない”（全国調査では「どちらかといえば反対」「反対」を合せた“反対”）の割合が高くなっています。



問2 【問1-②で「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」を選択された方に】なぜそう思われますか。(あてはまるものすべて選択)

「子どもの成長にとって良いと思うから」の割合が 56.3%と最も高く、次いで「役割分担をした方が効率がよいと思うから」の割合が 42.0%、「個人的にそうありたいと思うから」の割合が 24.1%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「役割分担をした方が効率がよいと思うから」の割合が増加しています。一方、「子どもの成長にとって良いと思うから」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、男性で「子どもの成長にとって良いと思うから」の割合が、女性で「個人的にそうありたいと思うから」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数 (N)	うの日 あ本 りの 方伝 だ統 と思 なう家 か族	ら効役 率割 が分 よ担 いを と思 た方 かが	て子 ども の成 長に くら うと つ	い個 人的に そ う あ り た	そ の 他	な理 由を 考 え た こ と は	無 回答
全 体	112	12.5	42.0	56.3	24.1	5.4	1.8	1.8
男 性	65	15.4	41.5	60.0	20.0	4.6	1.5	3.1
女 性	45	8.9	42.2	51.1	31.1	6.7	2.2	0.0

【年代別】

年代別にみると、「役割分担をした方が効率がよいと思うから」の割合が18~29歳で高く、70歳以上で低くなっています。また、「子どもの成長にとって良いと思うから」の割合が40~49歳、60~69歳で高く、18~29歳、50~59歳で低くなっています。

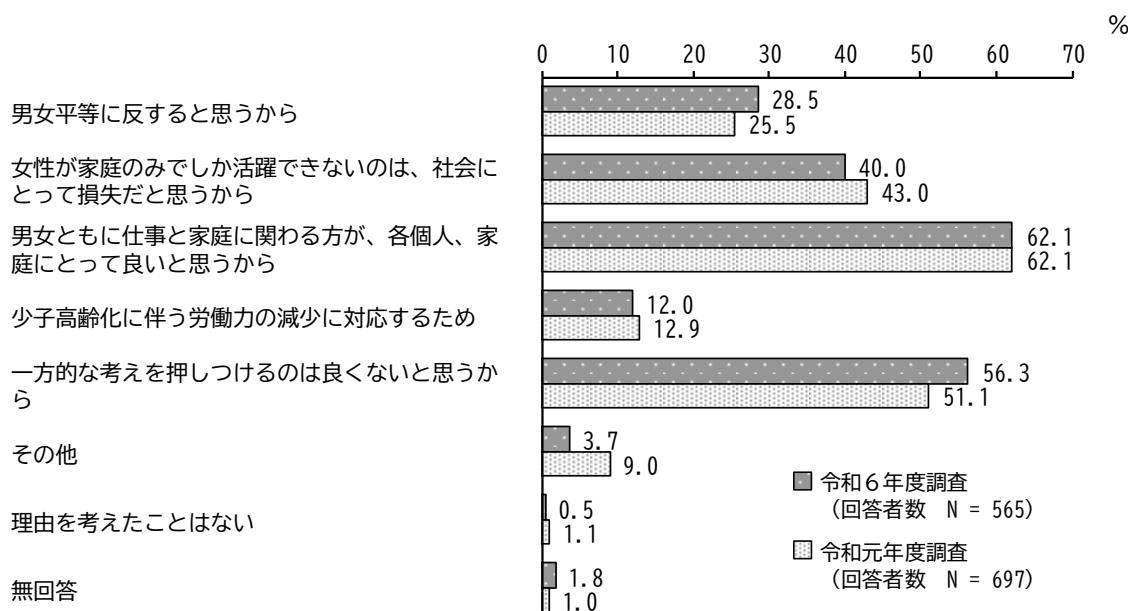
単位：%

区分	回答者数 (N=)	うの日 あ本 りの 方伝 だ統 と的 思な う家 か族	う効役 率割 が分 よ担 いを とし 思た う方 かが	て子 ども の成 長に とつ	い個 人的に そ う あ り た	そ の 他	な理 由を 考 え た こ と は	無 回 答
全 体	112	12.5	42.0	56.3	24.1	5.4	1.8	1.8
18~29歳	21	4.8	57.1	42.9	33.3	0.0	0.0	0.0
30~39歳	17	17.6	47.1	64.7	29.4	5.9	0.0	0.0
40~49歳	16	18.8	37.5	68.8	12.5	18.8	0.0	0.0
50~59歳	17	5.9	47.1	41.2	17.6	0.0	0.0	5.9
60~69歳	12	16.7	50.0	83.3	33.3	0.0	0.0	0.0
70歳以上	27	14.8	22.2	51.9	22.2	7.4	7.4	3.7

問3 【問1-②で「どちらかといえばそう思わない」・「そう思わない」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)

「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」の割合が62.1%と最も高く、次いで「一方的な考え方を押しつけるのは良くないと思うから」の割合が56.3%、「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」の割合が40.0%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「一方的な考え方を押しつけるのは良くないと思うから」の割合が増加しています。



【性別】

性別にみると、女性で「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」「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」「一方的な考え方を押しつけるのは良くないと思うから」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数（N）	男女平等に反すると思う	と躍女性が損失だとは思ふ家庭のみでしか社会に活	に男女ともに仕事と家庭に	の少子高齢化に伴う労働力	らる一方的な考え方を押しつづかけ	その他	理由を考えたことはない	無回答
全 体	565	28.5	40.0	62.1	12.0	56.3	3.7	0.5	1.8
男性	215	29.3	33.0	55.8	13.0	52.1	5.1	0.9	1.9
女性	342	28.4	44.4	66.1	11.4	59.4	2.9	0.3	1.8

【年代別】

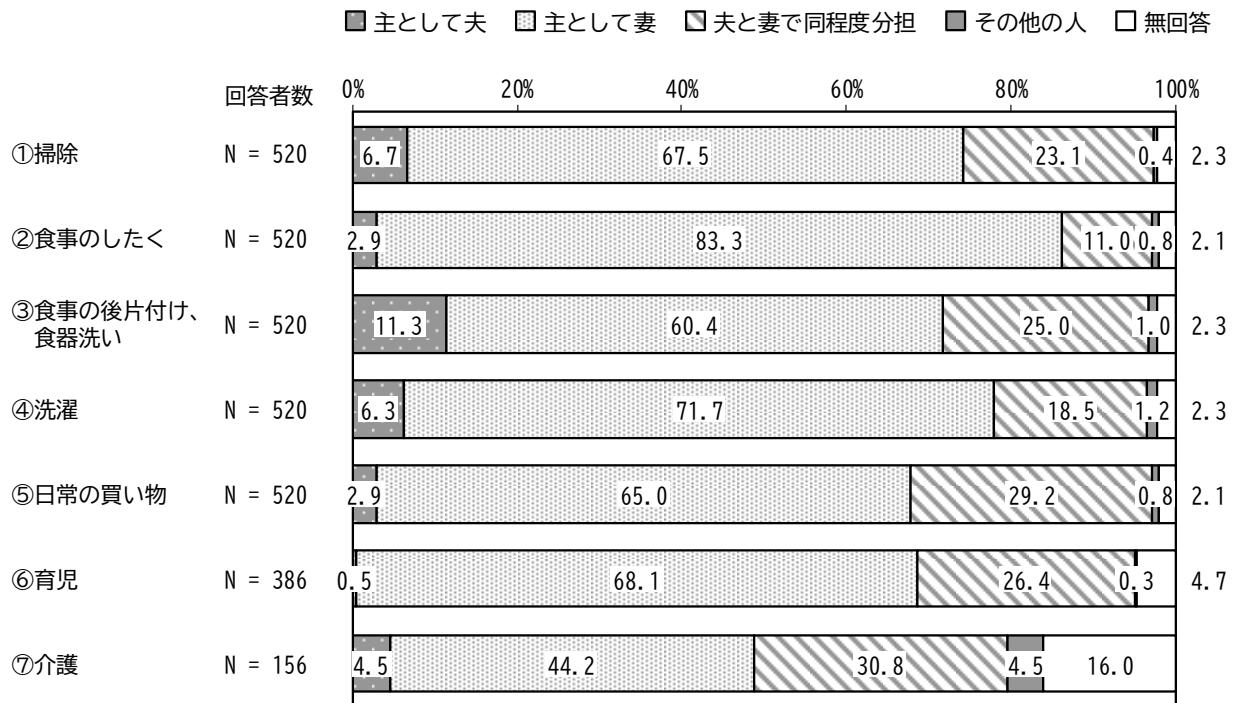
年代別にみると、70歳以上で「女性が家庭のみでしか活躍できないのは、社会にとって損失だと思うから」の割合が高く、「一方的な考え方を押しつけるのは良くないと思うから」の割合が低くなっています。

単位：%

区分	回答者数（N）	男女平等に反すると思う	と躍女性が損失だとは思ふ家庭のみでしか社会に活	に男女ともに仕事と家庭に	の少子高齢化に伴う労働力	らる一方的な考え方を押しつづかけ	その他	理由を考えたことはない	無回答
全 体	565	28.5	40.0	62.1	12.0	56.3	3.7	0.5	1.8
18~29歳	93	37.6	31.2	59.1	10.8	62.4	3.2	0.0	2.2
30~39歳	81	27.2	33.3	67.9	7.4	55.6	2.5	0.0	0.0
40~49歳	118	25.4	36.4	63.6	12.7	55.9	6.8	0.0	1.7
50~59歳	106	26.4	44.3	56.6	14.2	59.4	2.8	0.9	1.9
60~69歳	77	32.5	46.8	64.9	11.7	59.7	5.2	0.0	1.3
70歳以上	81	24.7	50.6	61.7	14.8	45.7	1.2	2.5	3.7

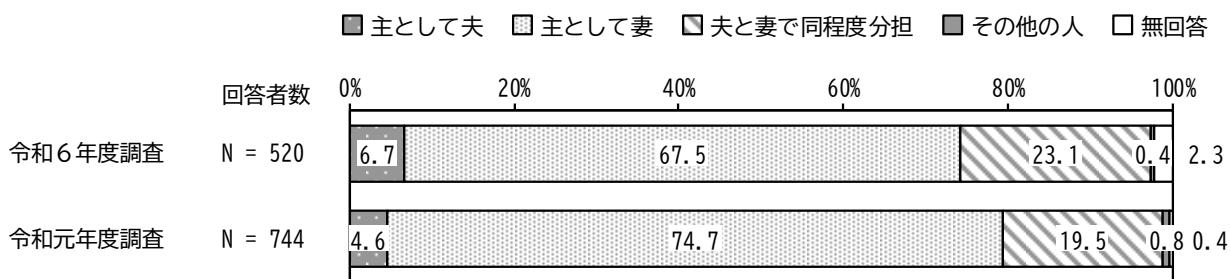
問4 あなたの家庭では次にあげることについて、主に誰が分担していますか。
 (それぞれ1～5の数字を選択)

すべての項目で「主として妻」の割合が最も高くなっています。また、『③食事の後片付け、食器洗い』で「主として夫」の割合が高くなっています。



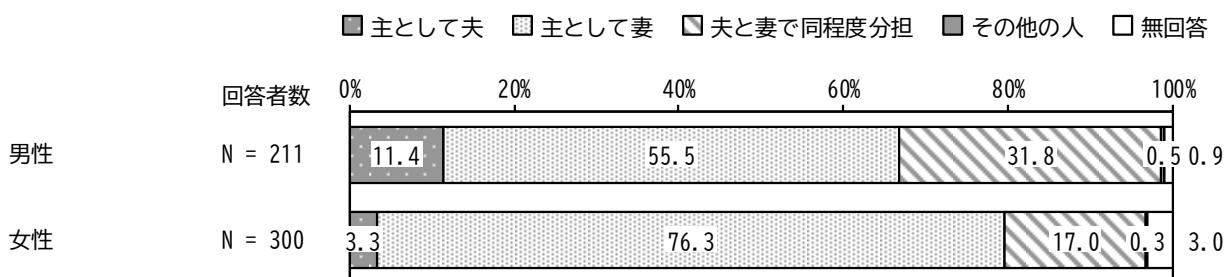
①掃除

令和元年度調査と比較すると、「主として妻」の割合が減少しています。



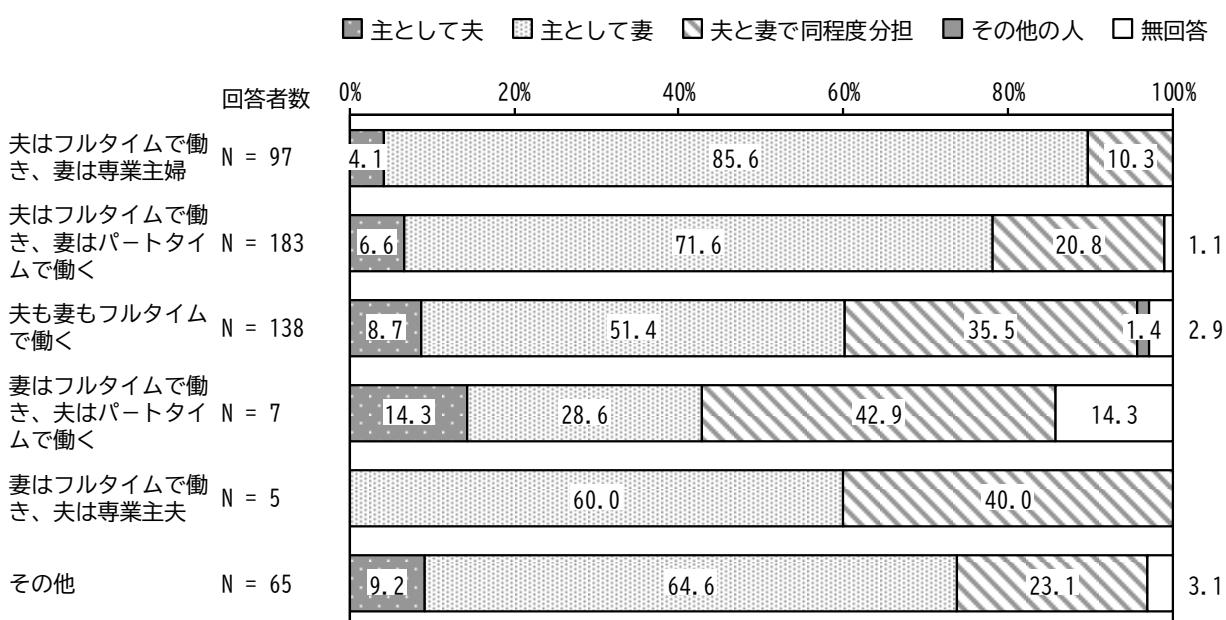
【性別】

性別にみると、男性で「主として夫」「夫と妻で同程度分担」の割合が、女性で「主として妻」の割合が高くなっています。



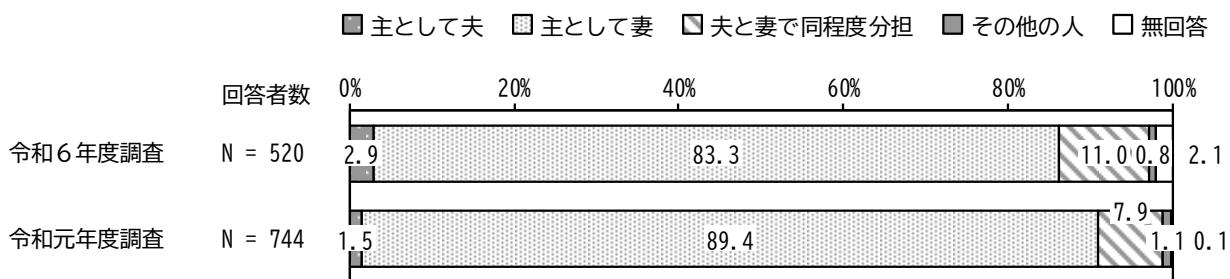
【夫婦の勤務形態別】

夫婦の勤務形態別にみると、夫はフルタイムで働き、妻は専業主婦で「主として妻」の割合が高くなっています。



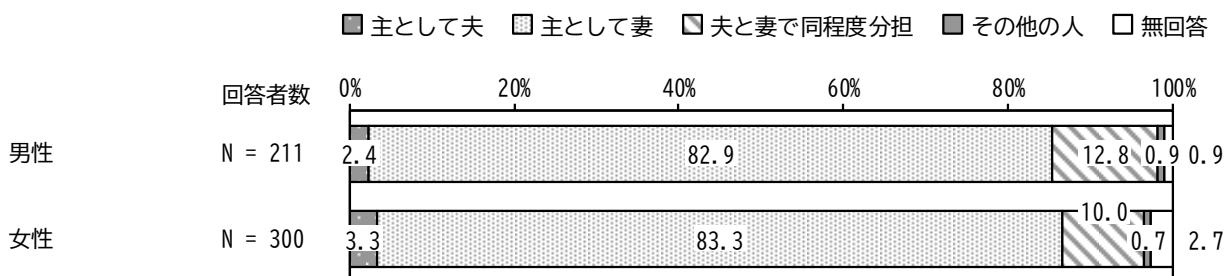
②食事のしたく

令和元年度調査と比較すると、「主として妻」の割合が減少しています。



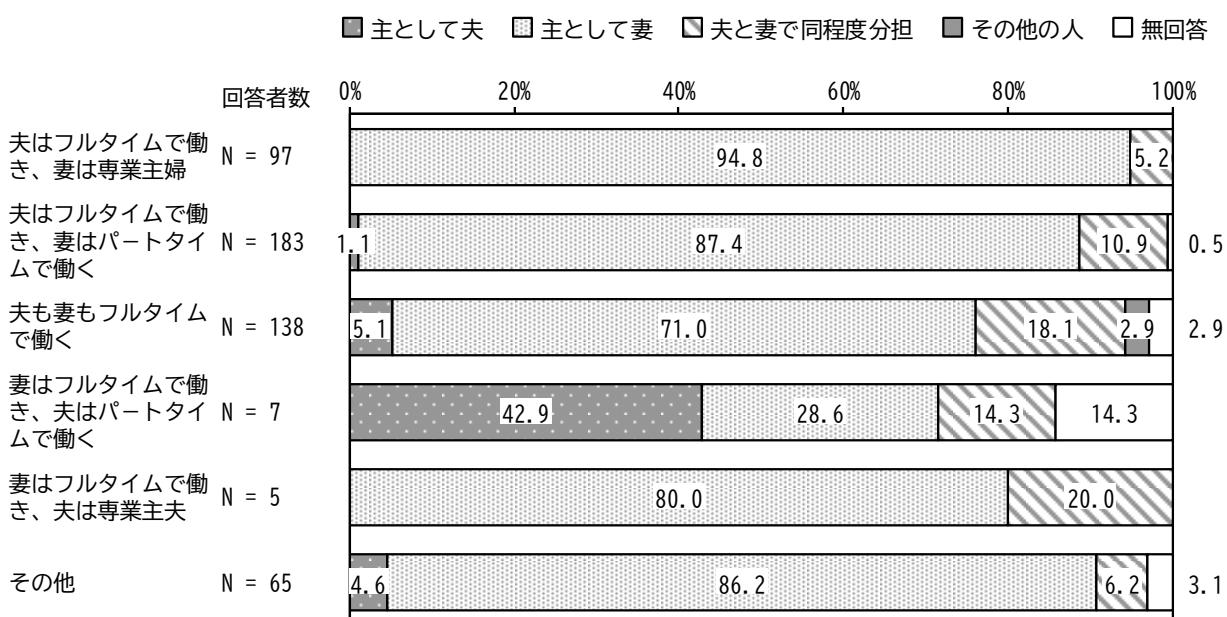
【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



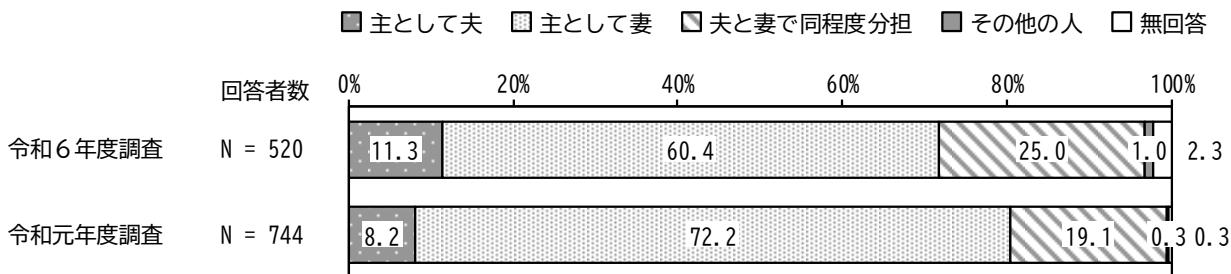
【夫婦の勤務形態別】

夫婦の勤務形態別にみると、夫はフルタイムで働き、妻は専業主婦で「主として妻」の割合が高くなっています。



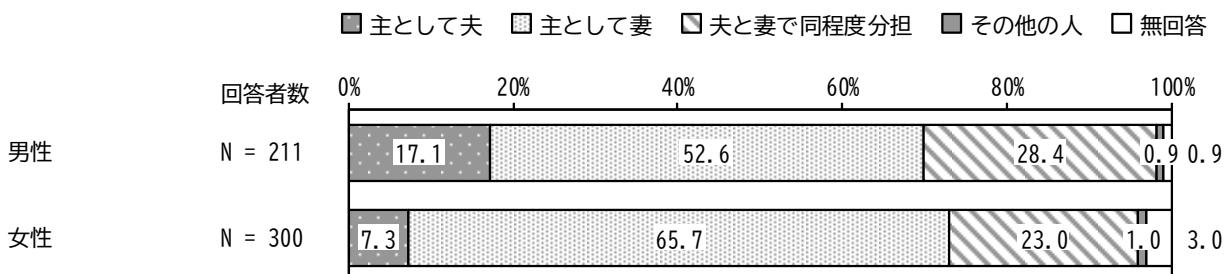
③食事の後片付け、食器洗い

令和元年度調査と比較すると、「夫と妻で同程度分担」の割合が増加しています。一方、「主として妻」の割合が減少しています。



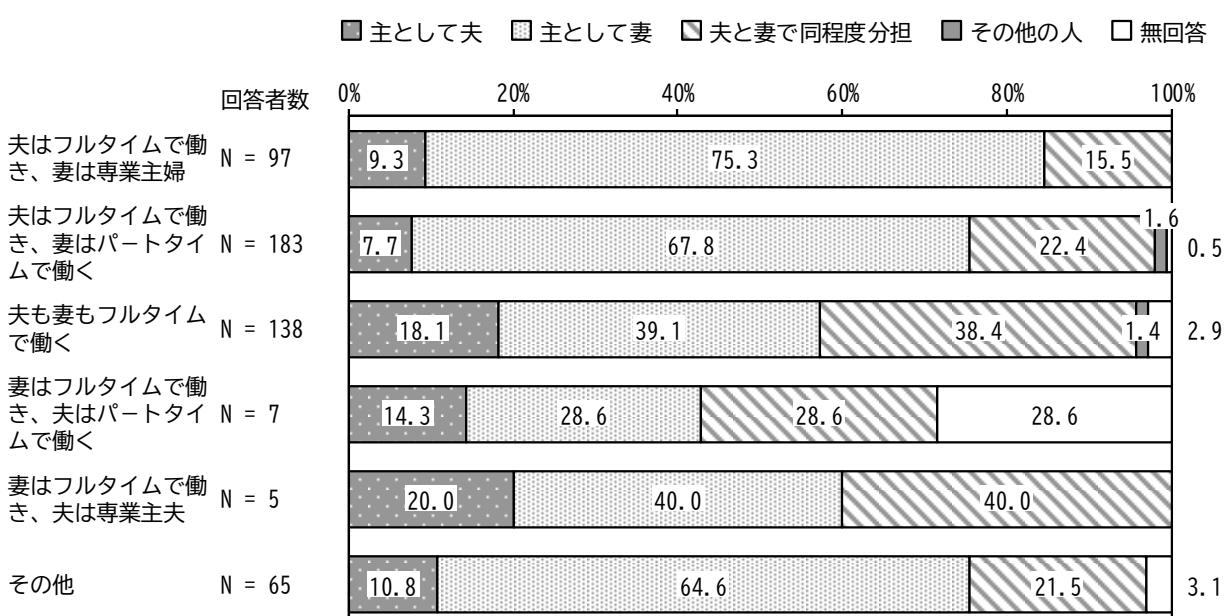
【性別】

性別にみると、男性で「主として夫」「夫と妻で同程度分担」の割合が、女性で「主として妻」の割合が高くなっています。



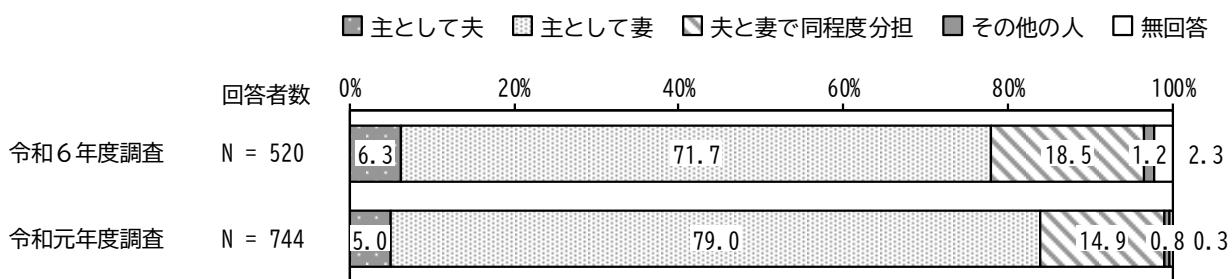
【夫婦の勤務形態別】

夫婦の勤務形態別にみると、夫はフルタイムで働き、妻は専業主婦で「主として妻」の割合が高くなっています。



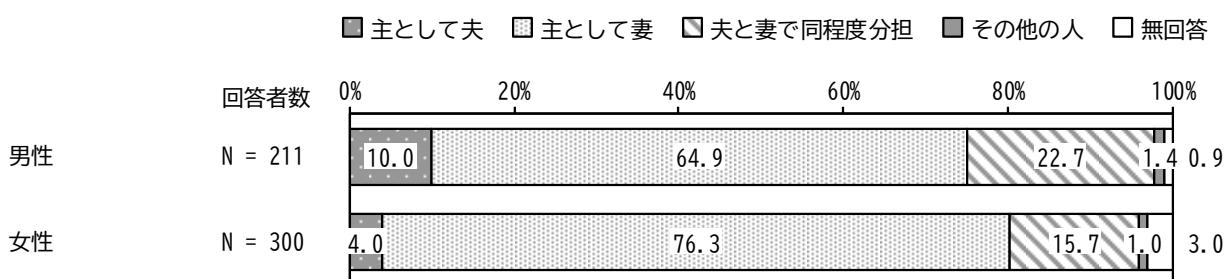
④洗濯

令和元年度調査と比較すると、「主として妻」の割合が減少しています。



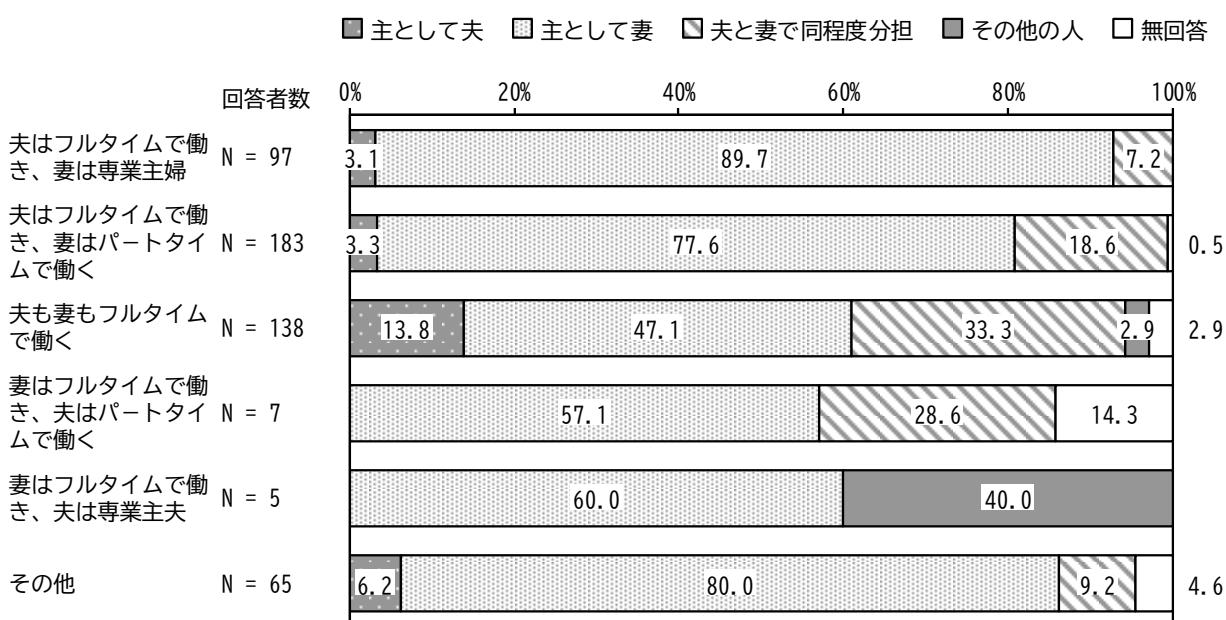
【性別】

性別にみると、男性で「主として夫」「夫と妻で同程度分担」の割合が、女性で「主として妻」の割合が高くなっています。



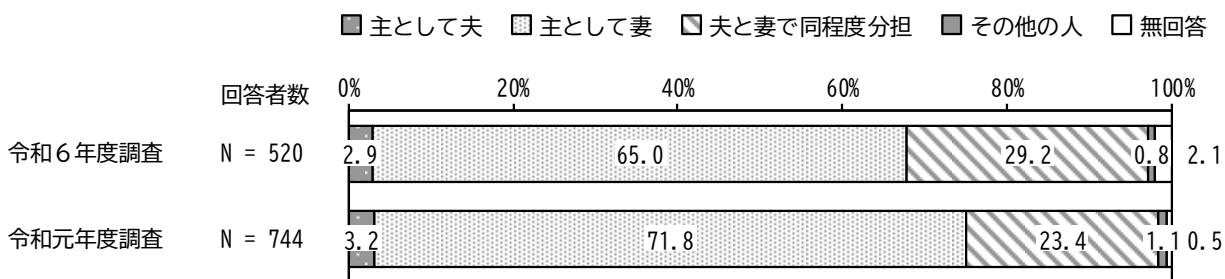
【夫婦の勤務形態別】

夫婦の勤務形態別にみると、夫はフルタイムで働き、妻は専業主婦で「主として妻」の割合が高くなっています。



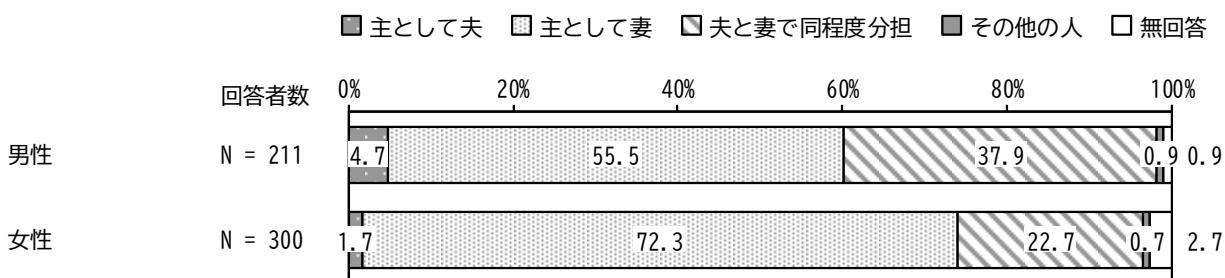
⑤日常の買い物

令和元年度調査と比較すると、「夫と妻で同程度分担」の割合が増加しています。一方、「主として妻」の割合が減少しています。



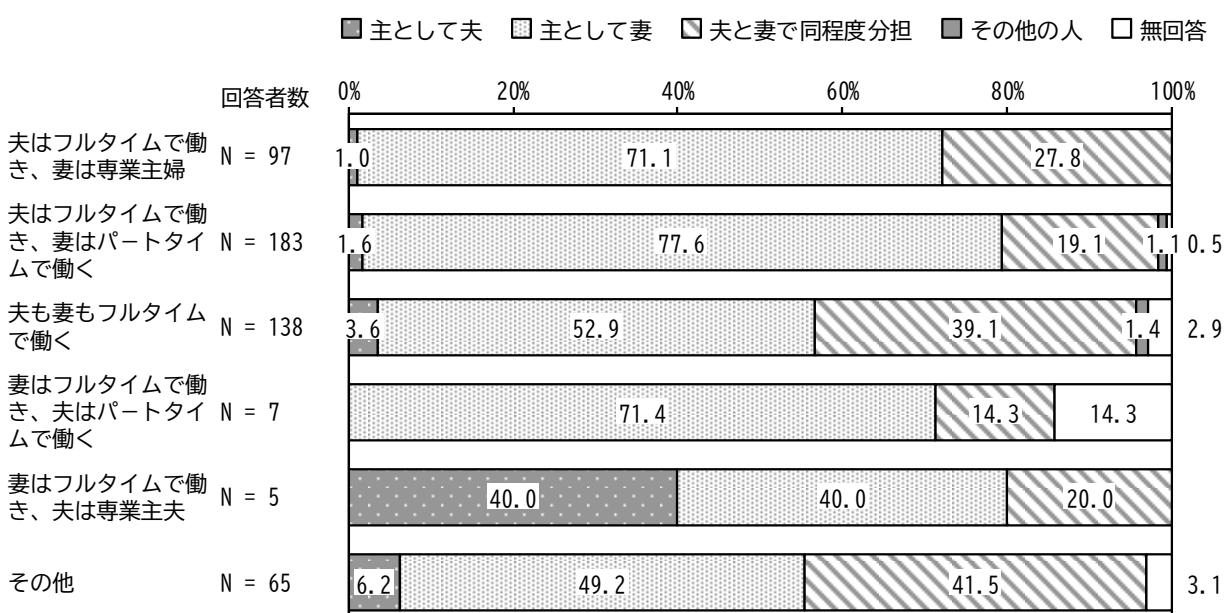
【性別】

性別にみると、男性で「夫と妻で同程度分担」の割合が、女性で「主として妻」の割合が高くなっています。



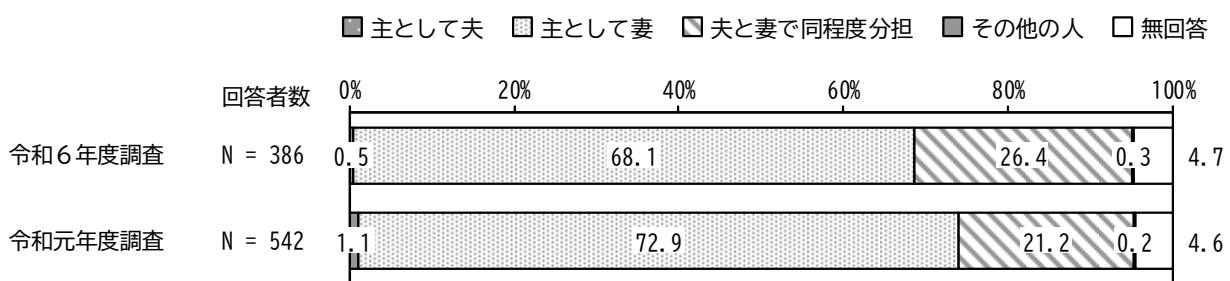
【夫婦の勤務形態別】

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、夫はフルタイムで働き、妻はパートタイムで働くで「主として妻」の割合が高くなっています。また、夫も妻もフルタイムで働くで「夫と妻で同程度分担」の割合が高くなっています。



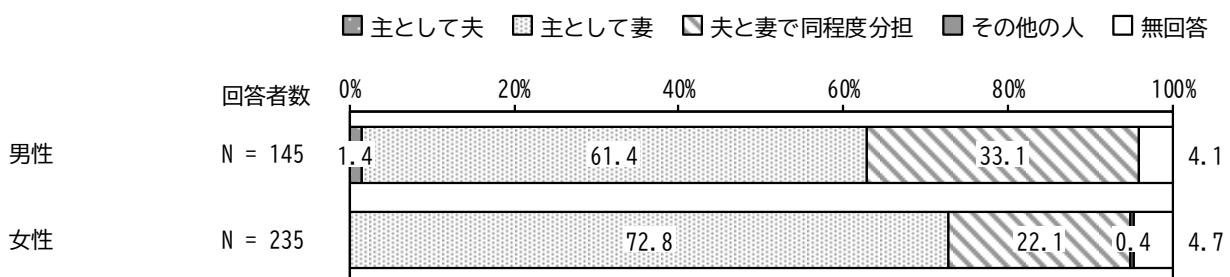
⑥育児

令和元年度調査と比較すると、「夫と妻で同程度分担」の割合が増加しています。



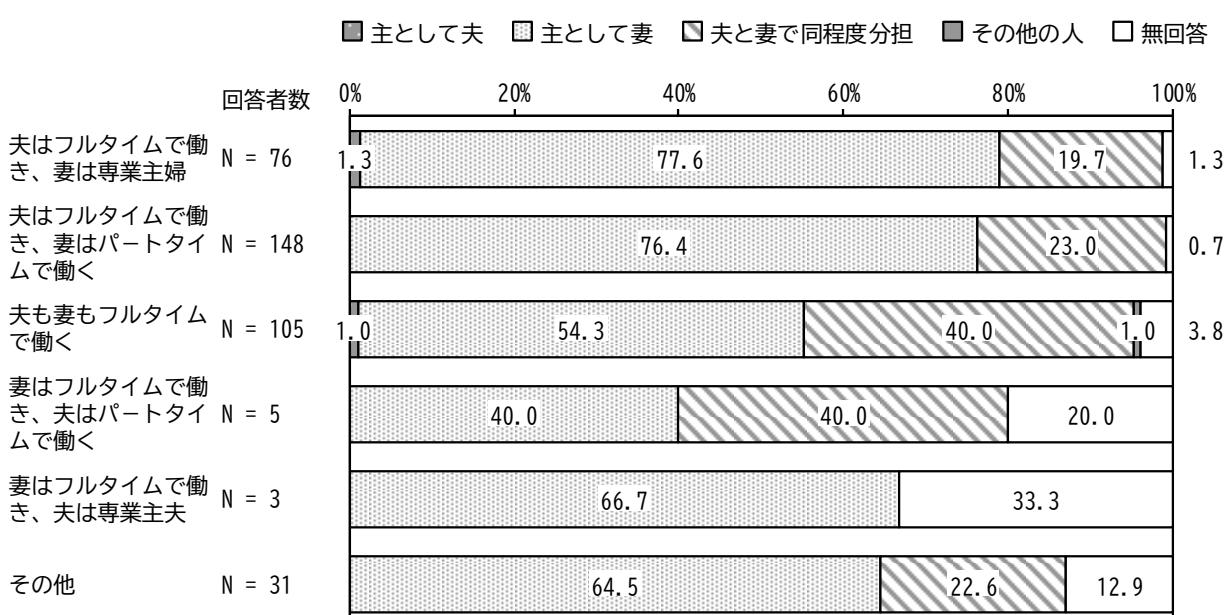
【性別】

性別にみると、男性で「夫と妻で同程度分担」の割合が、女性で「主として妻」の割合が高くなっています。



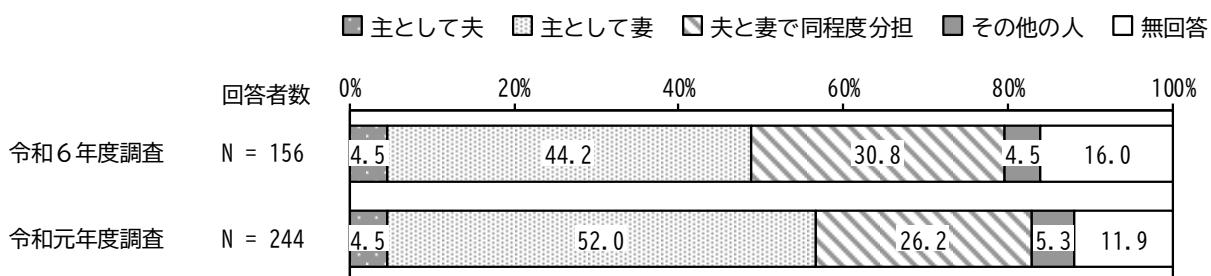
【夫婦の勤務形態別】

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、夫はフルタイムで働き、妻はパートタイムで働くで「主として妻」の割合が、夫も妻もフルタイムで働くで「夫と妻で同程度分担」の割合が高くなっています。



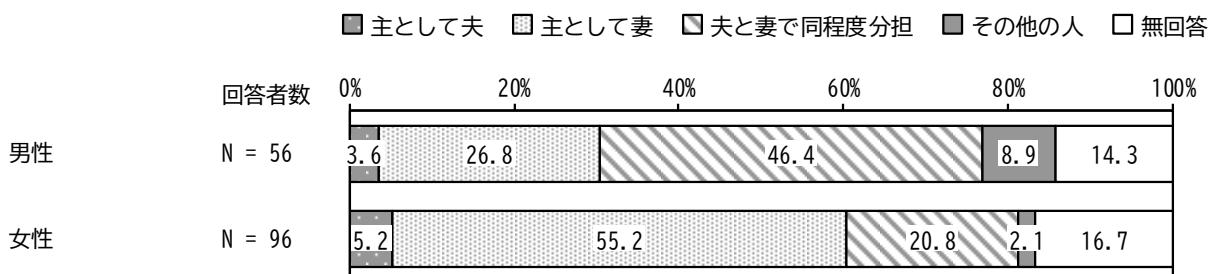
⑦介護

令和元年度調査と比較すると、「主として妻」の割合が減少しています。



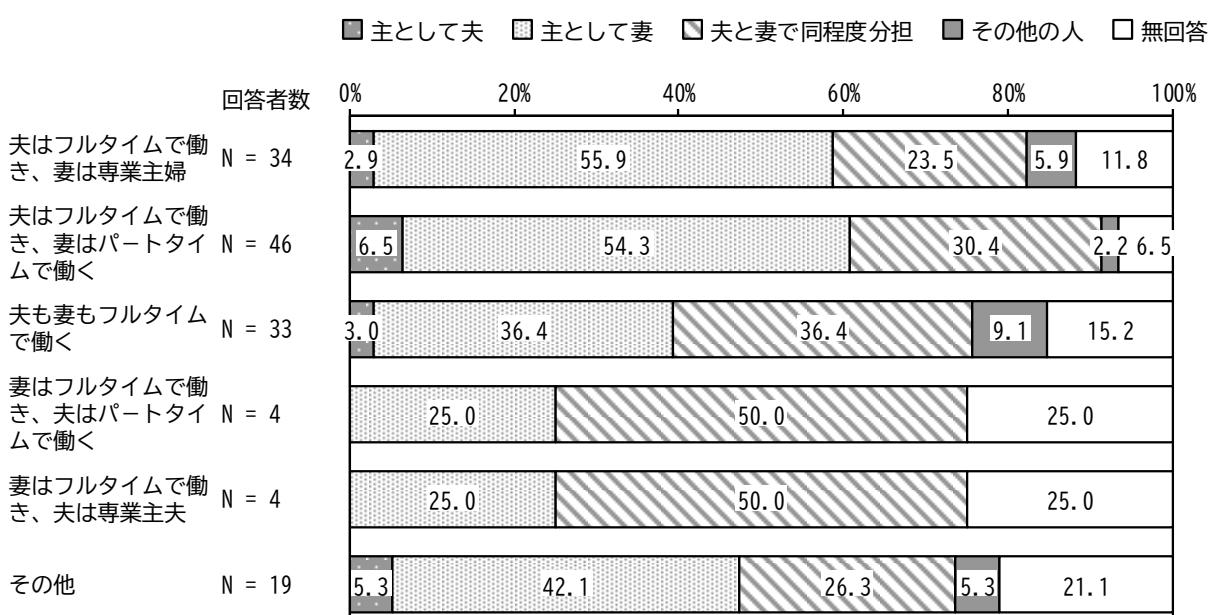
【性別】

性別にみると、男性で「夫と妻で同程度分担」の割合が、女性で「主として妻」の割合が高くなっています。



【夫婦の勤務形態別】

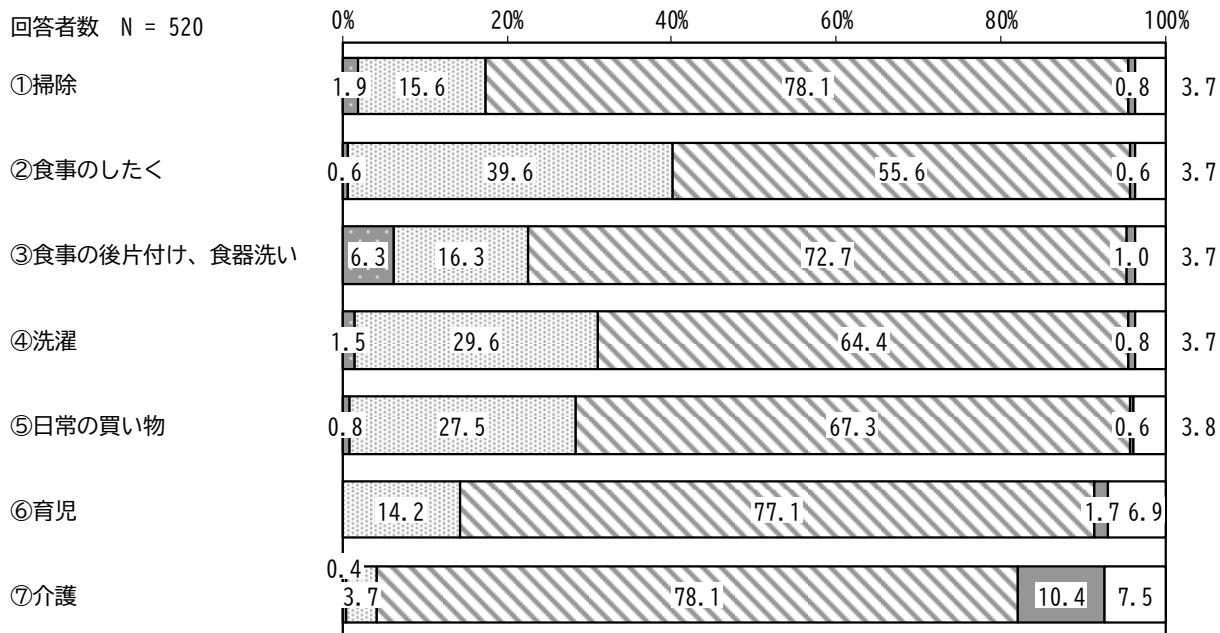
夫婦の勤務形態別にみると、夫はフルタイムで働き、妻は専業主婦で「主として妻」の割合が高くなっています。



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)

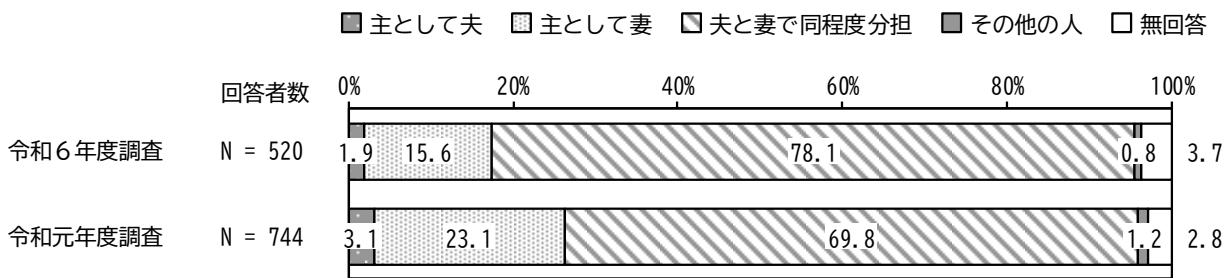
すべての項目で「夫と妻で同程度分担」の割合が最も高くなっています。また、『③食事の後片付け、食器洗い』で「主として夫」の割合が、『②食事のしたく』で「主として妻」の割合が高くなっています。

■ 主として夫 □ 主として妻 □ 夫と妻で同程度分担 ■ その他の人 □ 無回答



①掃除

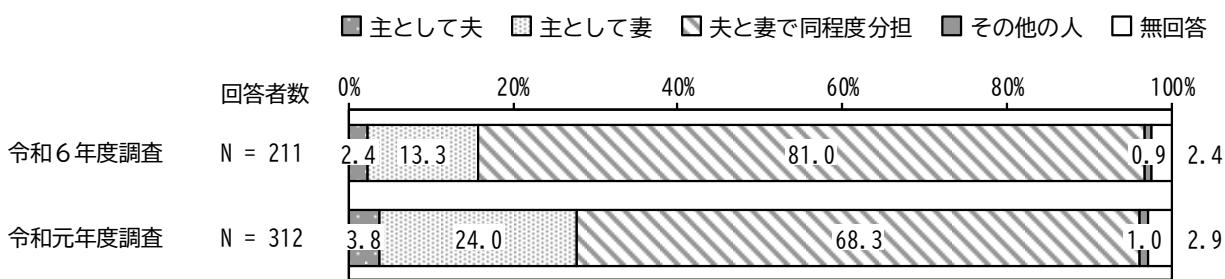
令和元年度調査と比較すると、「夫と妻で同程度分担」の割合が増加しています。一方、「主として妻」の割合が減少しています。



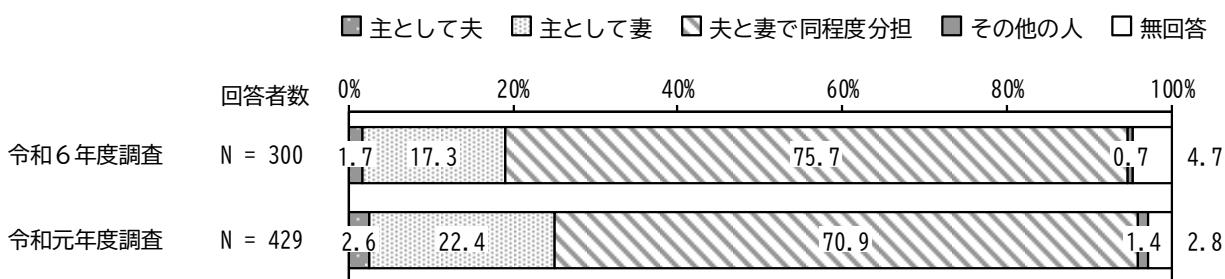
【性別にみた経年比較】

性別に令和元年度調査と比較すると、男女ともに「夫と妻で同程度分担」の割合が高く、「主として妻」の割合が低くなっています。

【男性】

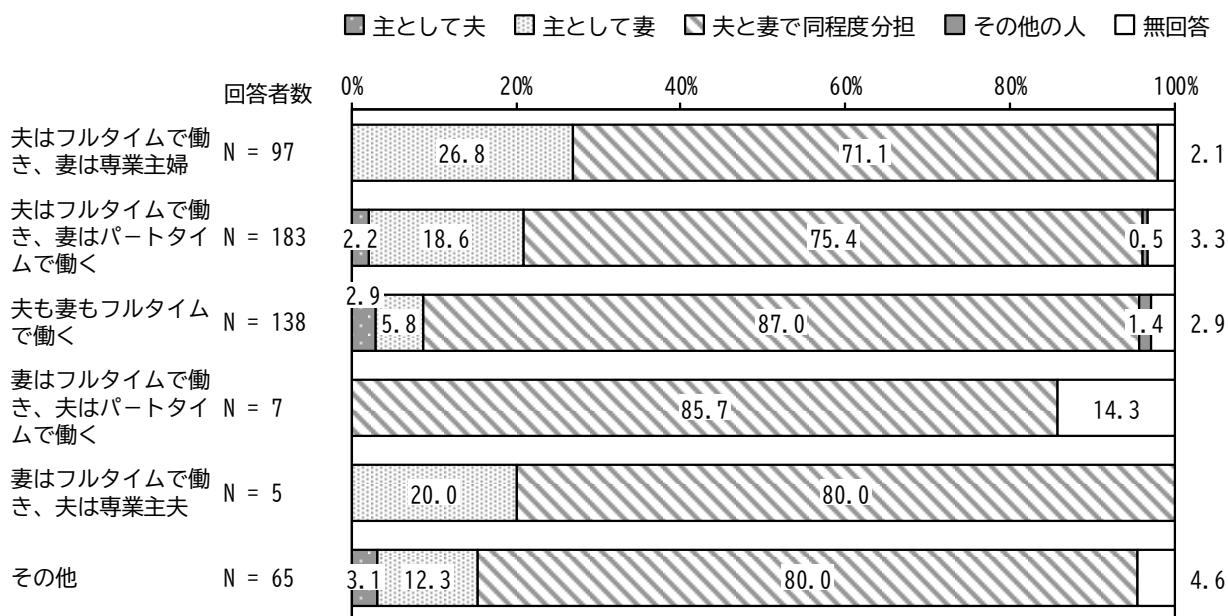


【女性】



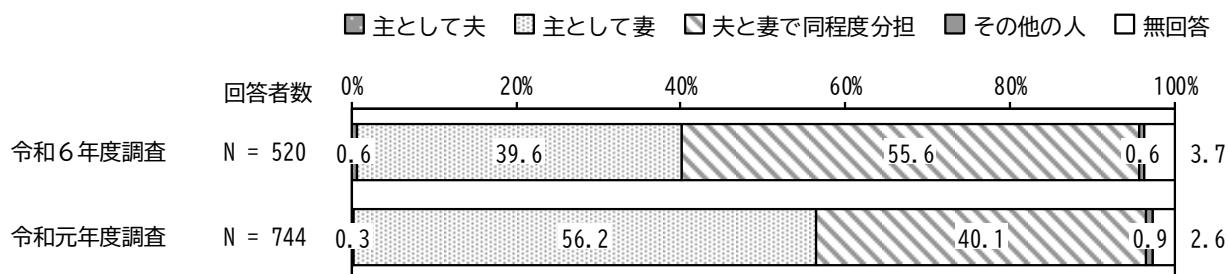
【夫婦の勤務形態別】

夫婦の勤務形態別にみると、夫はフルタイムで働き、妻は専業主婦で「主として妻」の割合が、夫も妻もフルタイムで働くで「夫と妻で同程度分担」の割合が高くなっています。



②食事のしたく

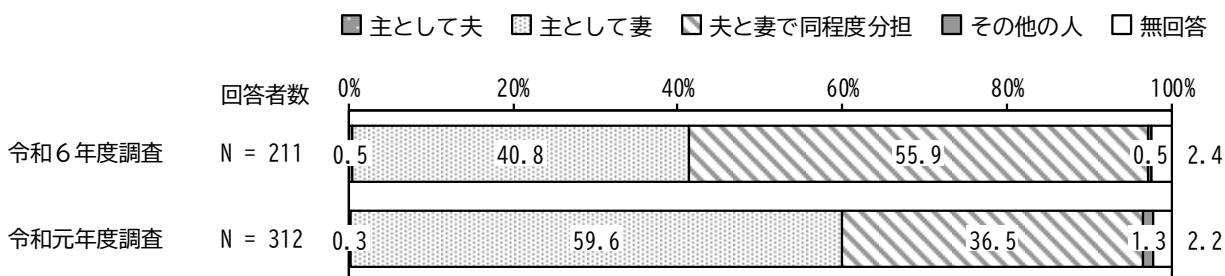
令和元年度調査と比較すると、「夫と妻で同程度分担」の割合が増加しています。一方、「主として妻」の割合が減少しています。



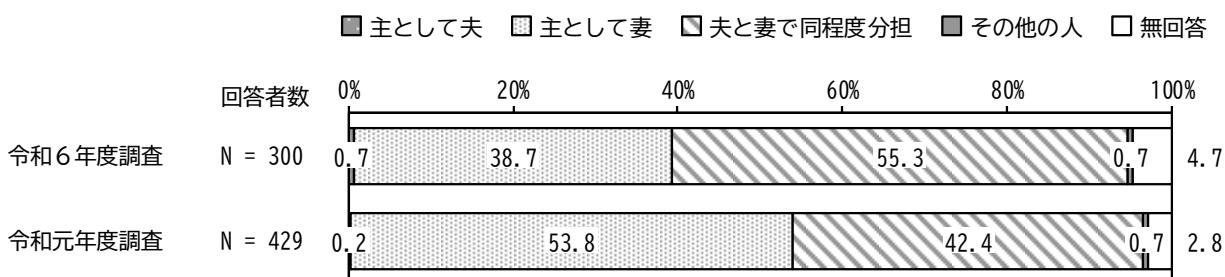
【性別にみた経年比較】

性別に令和元年度調査と比較すると、男女ともに「夫と妻で同程度分担」の割合が高く、「主として妻」の割合が低くなっています。

【男性】

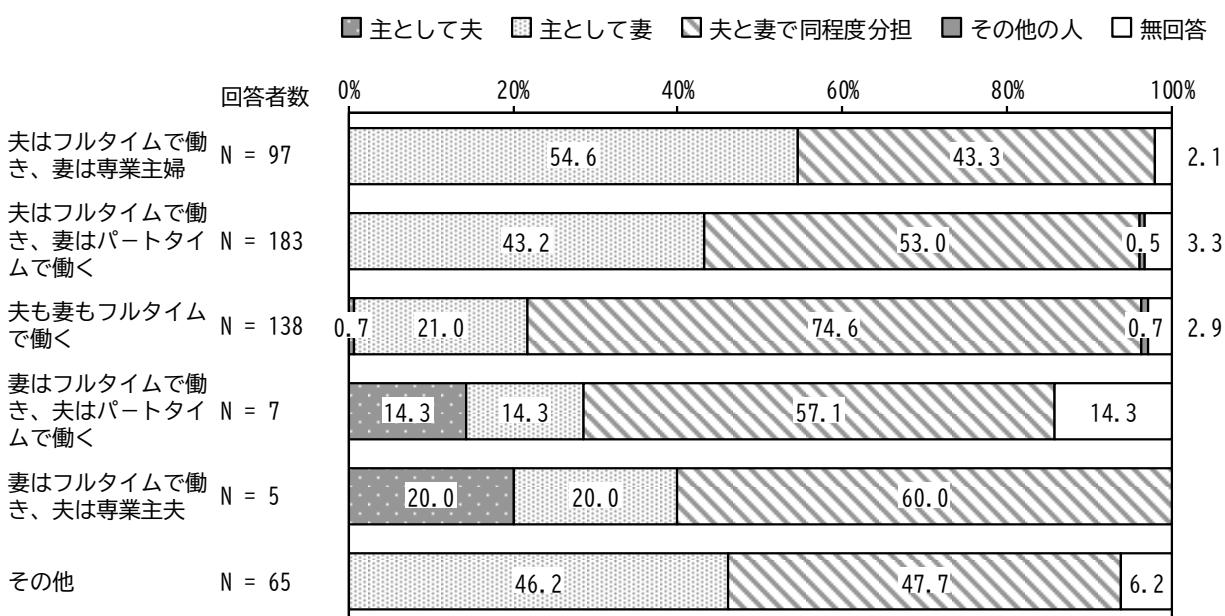


【女性】



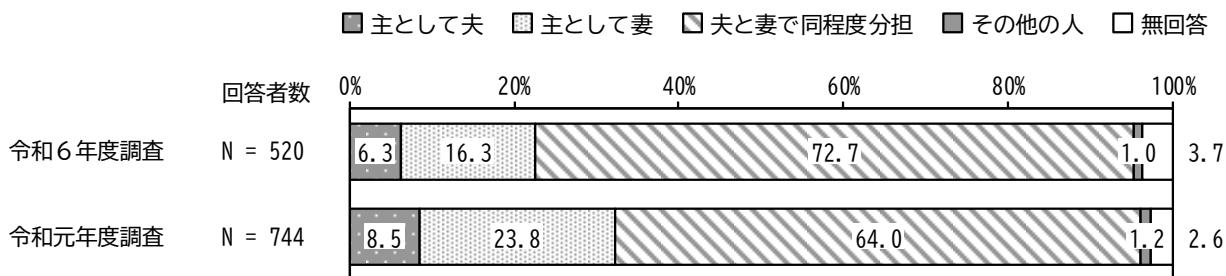
【夫婦の勤務形態別】

夫婦の勤務形態別にみると、夫も妻もフルタイムで働くで「夫と妻で同程度分担」の割合が高くなっています。



③食事の後片付け、食器洗い

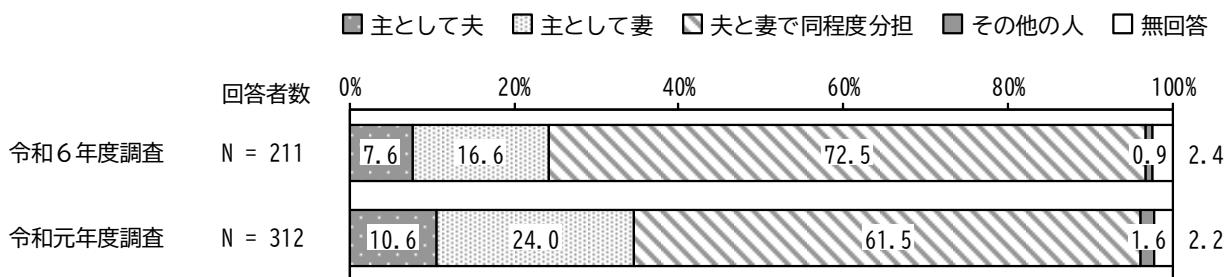
令和元年度調査と比較すると、「夫と妻で同程度分担」の割合が増加しています。一方、「主として妻」の割合が減少しています。



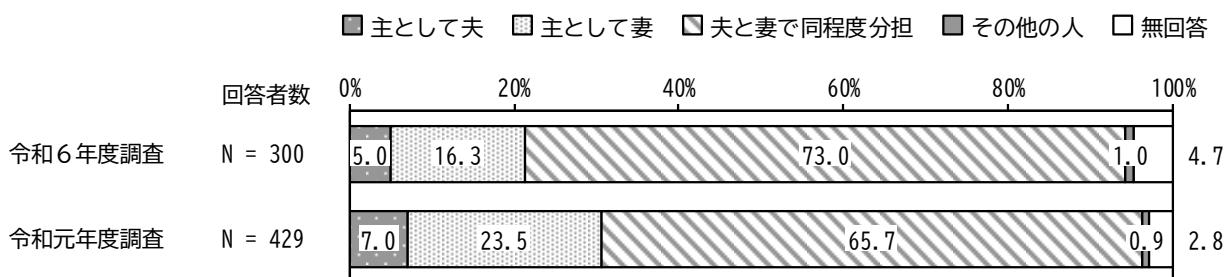
【性別にみた経年比較】

性別に令和元年度調査と比較すると、男女ともに「夫と妻で同程度分担」の割合が高く、「主として妻」の割合が低くなっています。

【男性】

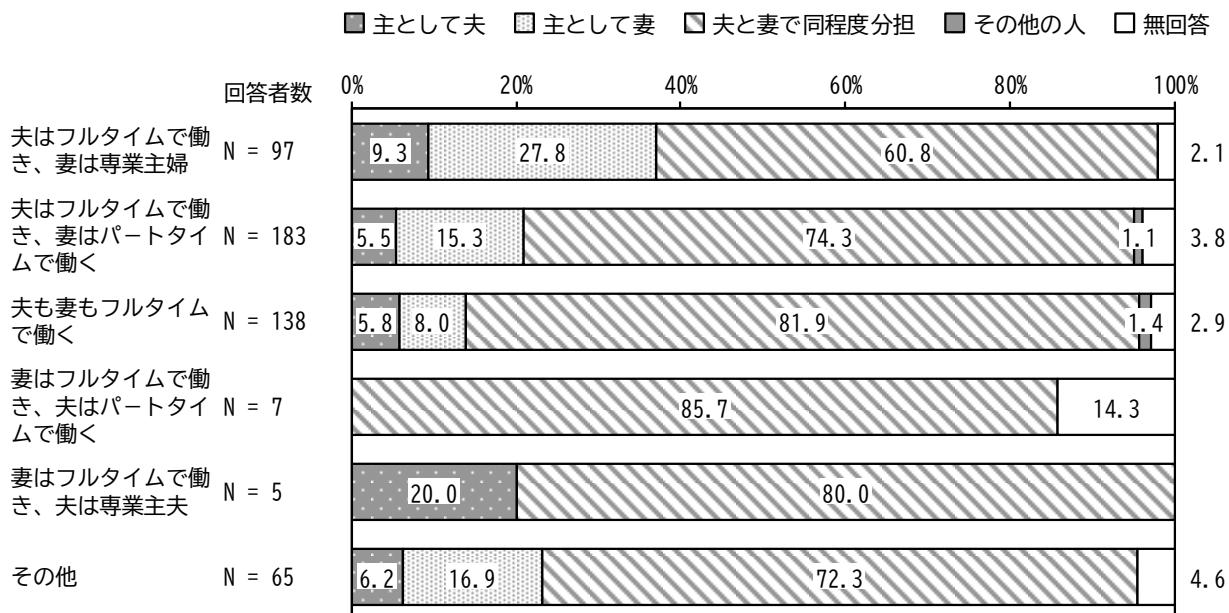


【女性】



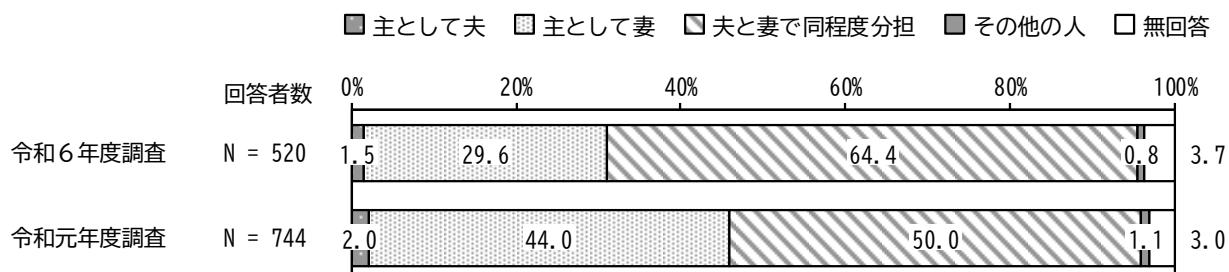
【夫婦の勤務形態別】

夫婦の勤務形態別にみると、夫はフルタイムで働き、妻は専業主婦で「主として妻」の割合が、夫も妻もフルタイムで働くで「夫と妻で同程度分担」の割合が高くなっています。



④洗濯

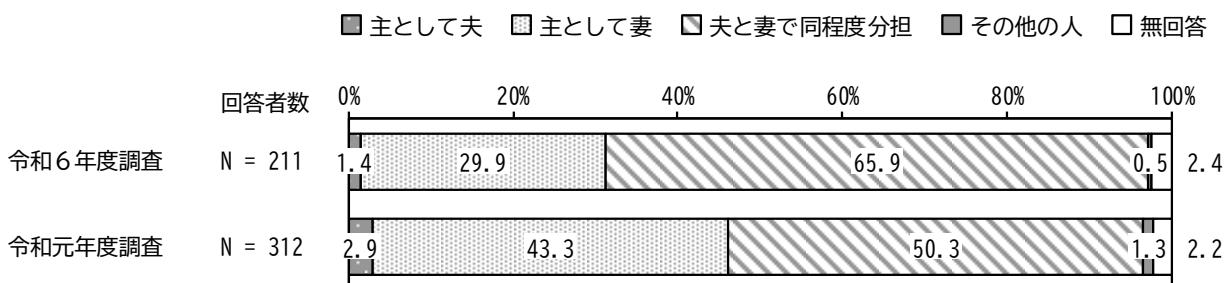
令和元年度調査と比較すると、「夫と妻で同程度分担」の割合が増加しています。一方、「主として妻」の割合が減少しています。



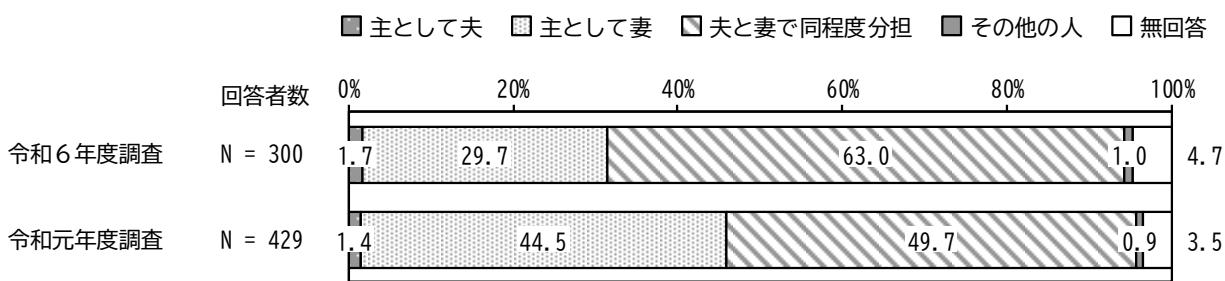
【性別にみた経年比較】

性別に令和元年度調査と比較すると、男女ともに「夫と妻で同程度分担」の割合が高く、「主として妻」の割合が低くなっています。

【男性】

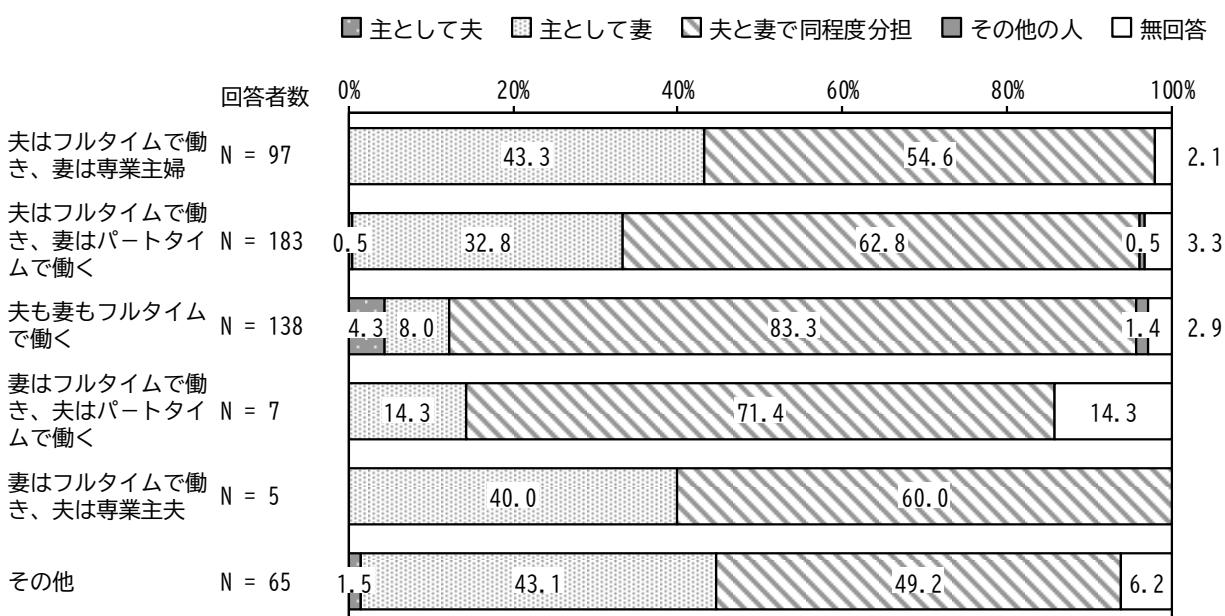


【女性】



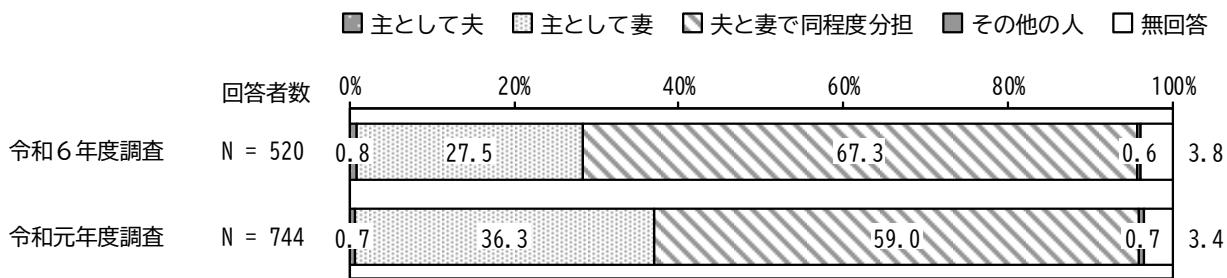
【夫婦の勤務形態別】

夫婦の勤務形態別にみると、夫も妻もフルタイムで働くで「夫と妻で同程度分担」の割合が高くなっています。



⑤日常の買い物

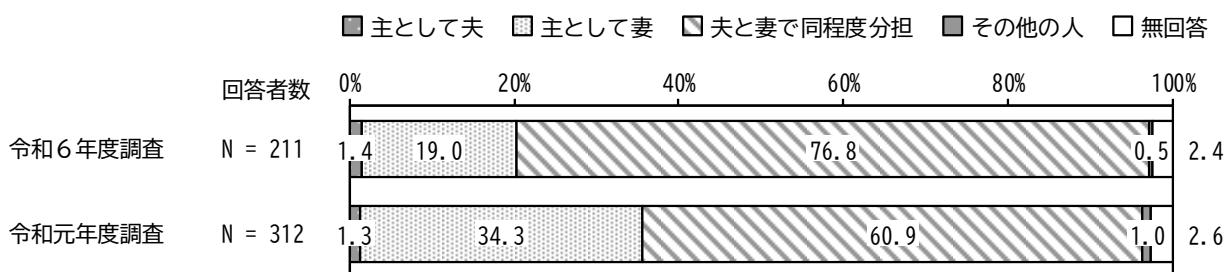
令和元年度調査と比較すると、「夫と妻で同程度分担」の割合が増加しています。一方、「主として妻」の割合が減少しています。



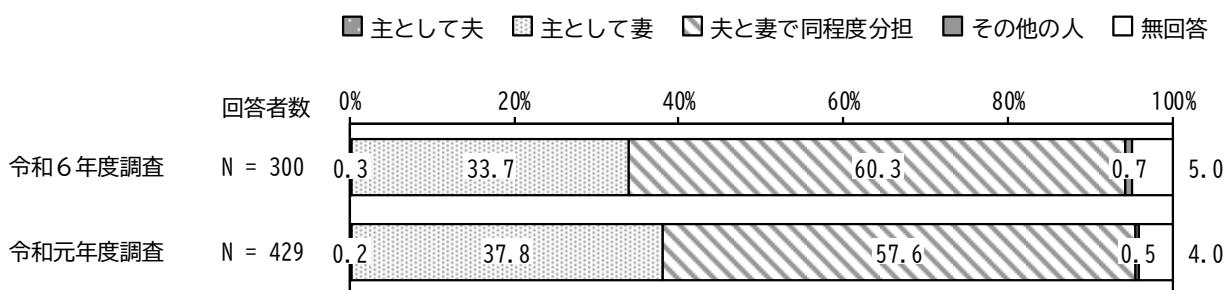
【性別にみた経年比較】

性別に令和元年度調査と比較すると、男性で「夫と妻で同程度分担」の割合が高く、「主として妻」の割合が低くなっています。

【男性】

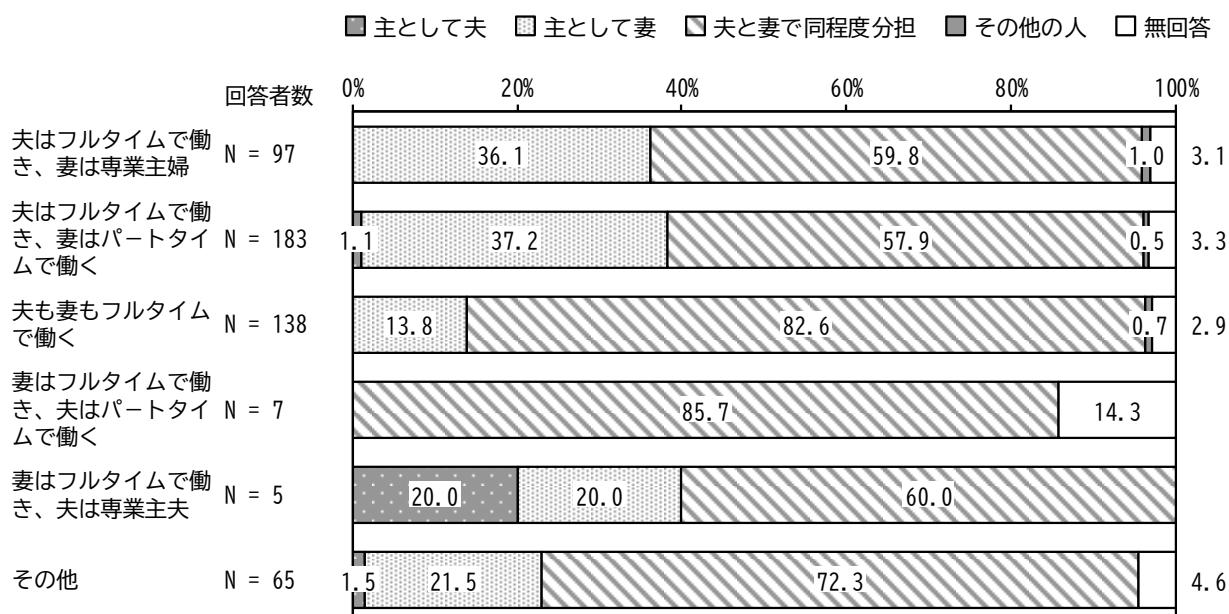


【女性】



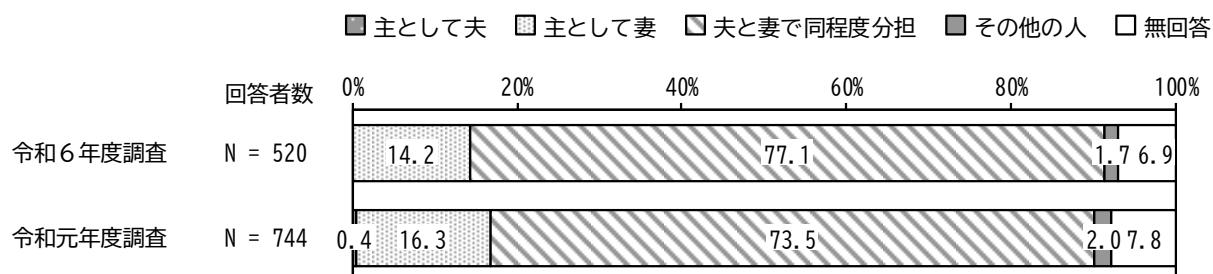
【夫婦の勤務形態別】

夫婦の勤務形態別にみると、夫も妻もフルタイムで働くで「夫と妻で同程度分担」の割合が高くなっています。



⑥育児

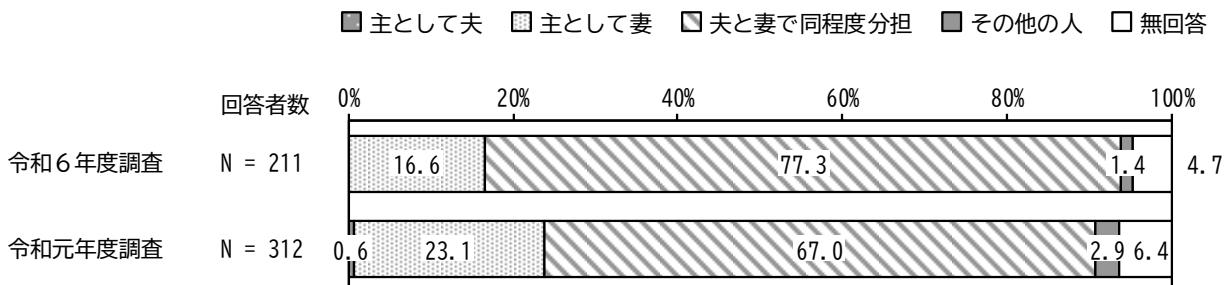
令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



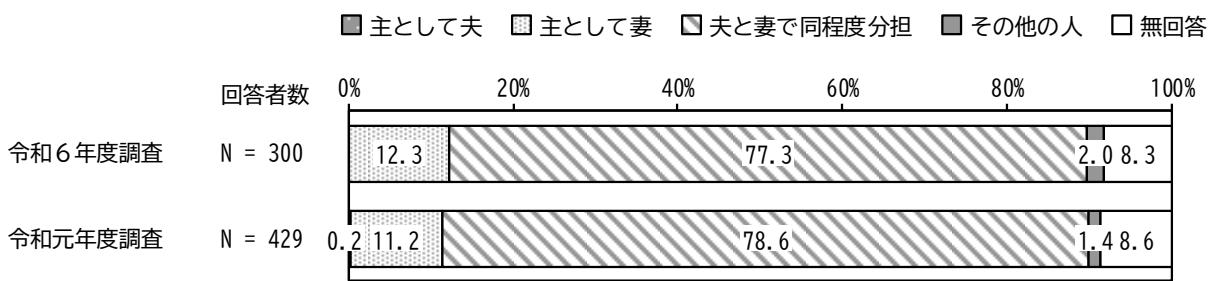
【性別にみた経年比較】

性別に令和元年度調査と比較すると、男性で「夫と妻で同程度分担」の割合が高く、「主として妻」の割合が低くなっています。

【男性】

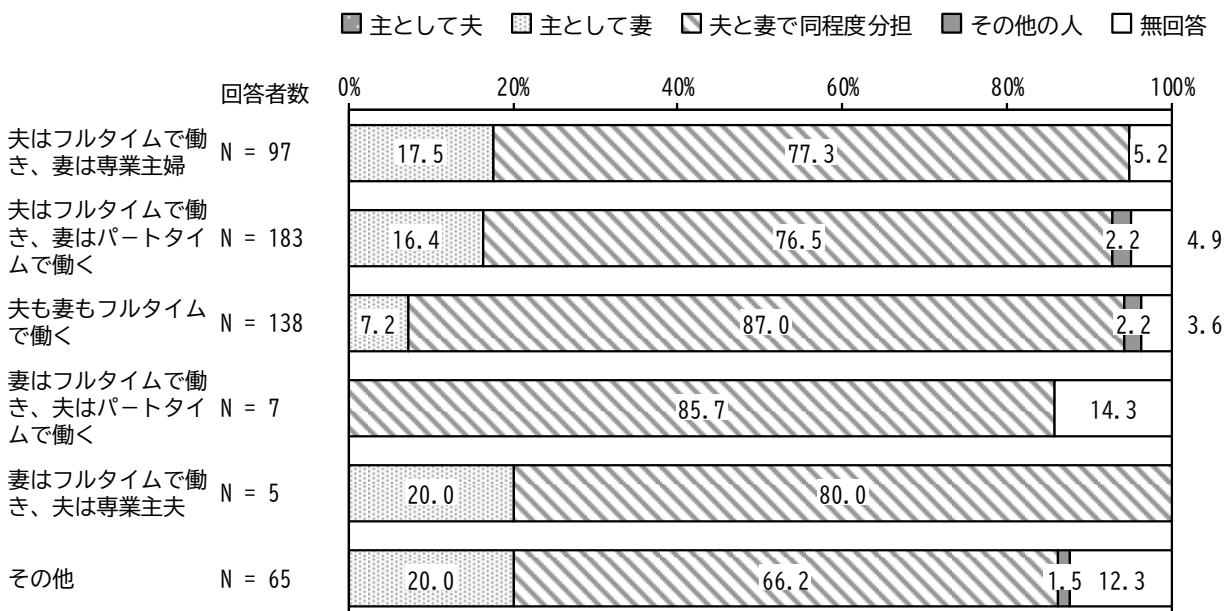


【女性】



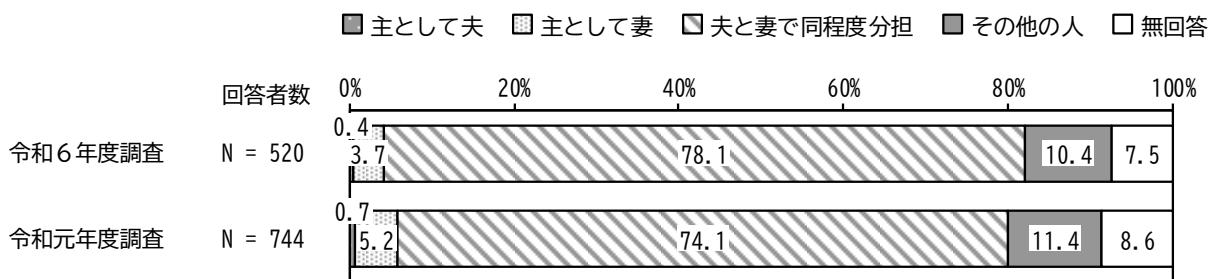
【夫婦の勤務形態別】

夫婦の勤務形態別にみると、夫も妻もフルタイムで働くで「夫と妻で同程度分担」の割合が高くなっています。



⑦介護

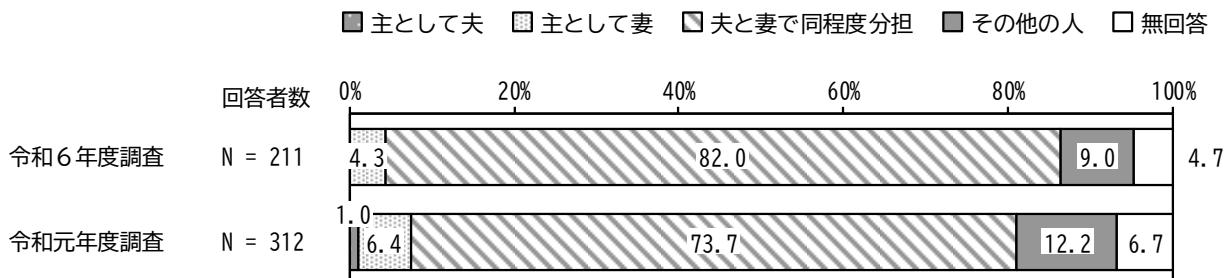
令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



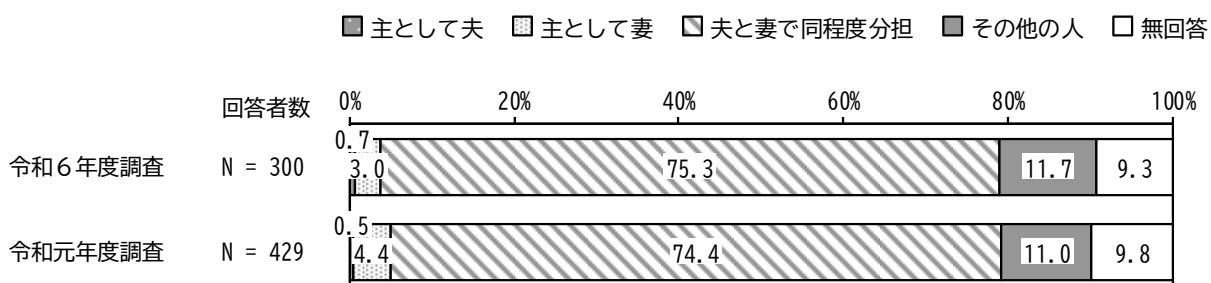
【性別にみた経年比較】

性別に令和元年度調査と比較すると、男性で「夫と妻で同程度分担」の割合が高くなっています。

【男性】

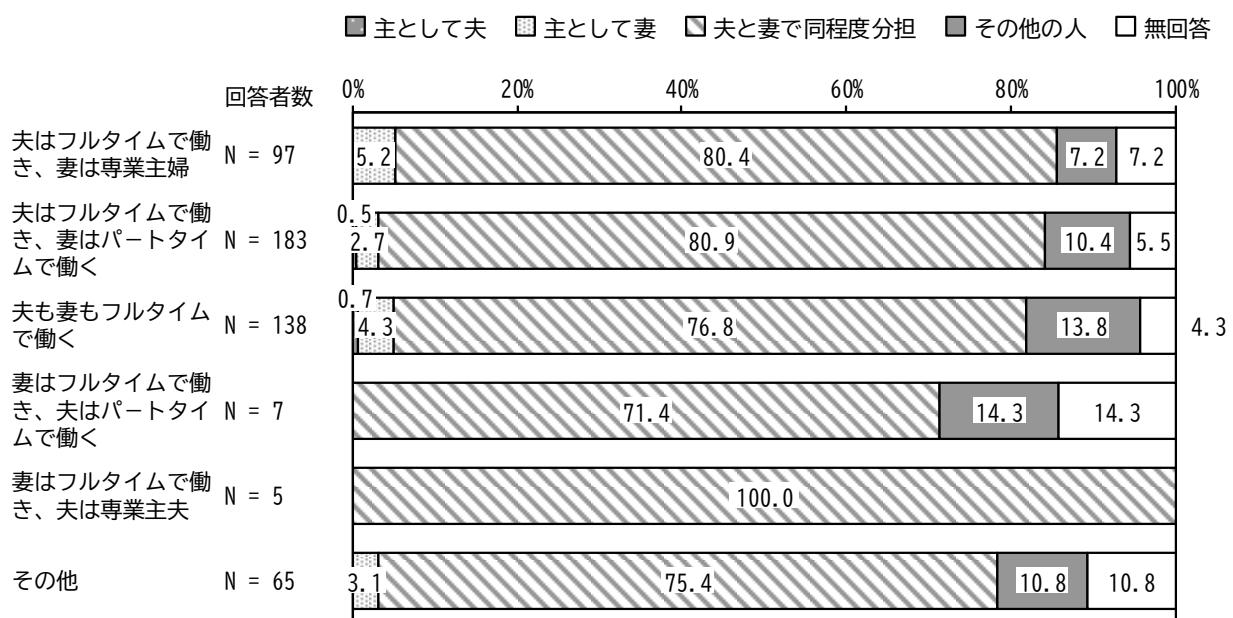


【女性】



【夫婦の勤務形態別】

夫婦の勤務形態別にみると、大きな差はみられません。

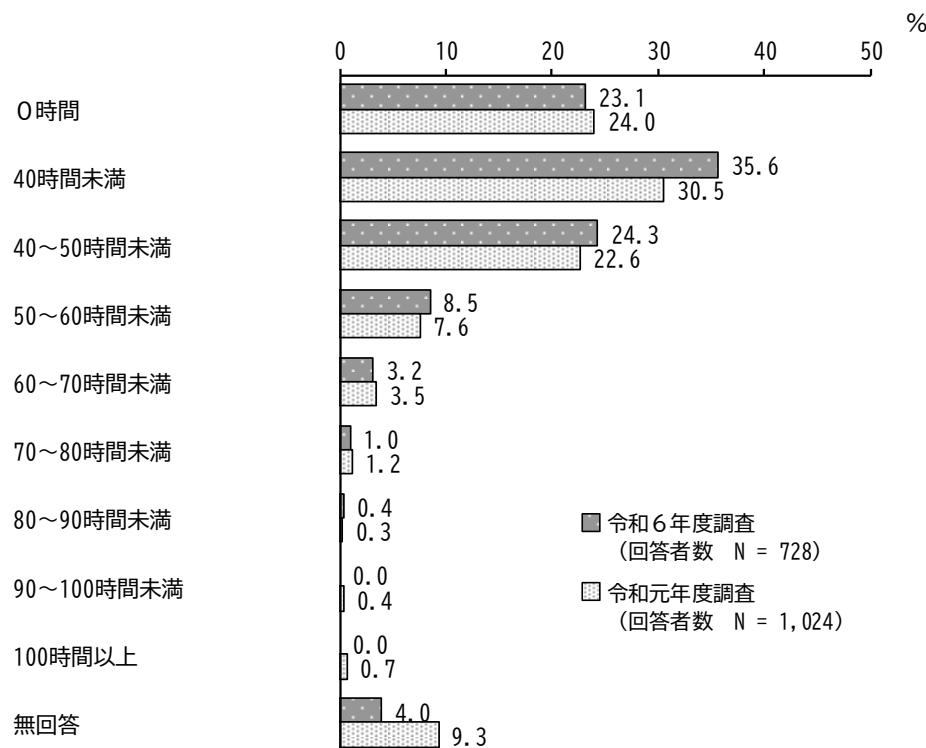


問6 あなたの1週間あたりの、仕事（収入を得るための労働）をしている時間と、家事（育児や介護等を含む）をしている時間は、それぞれ平均してどのくらいですか。

①仕事（1週間あたりの時間）

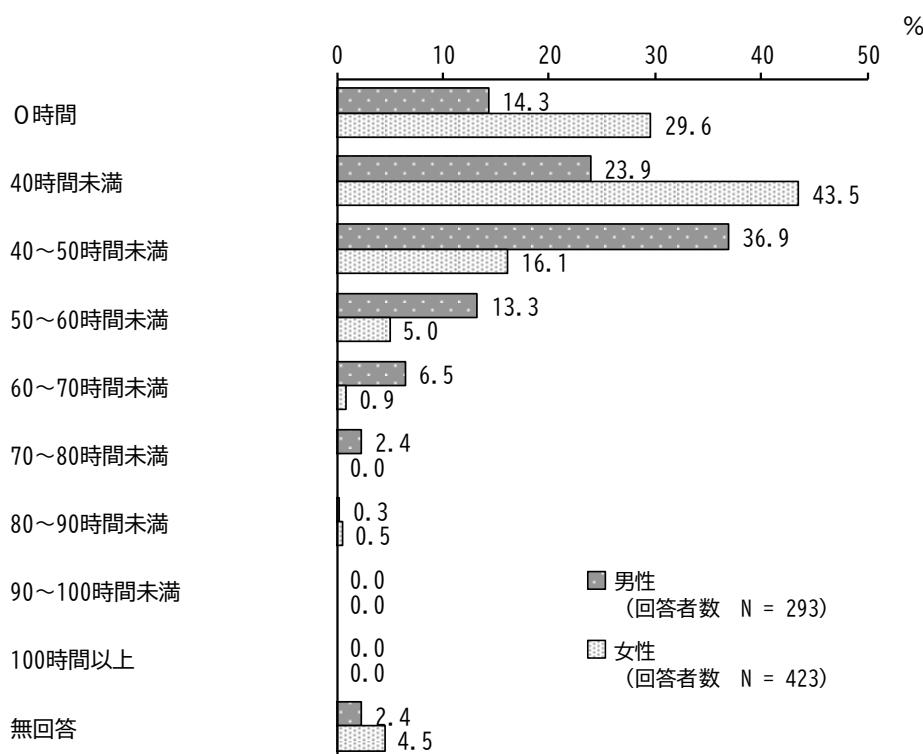
「40時間未満」の割合が35.6%と最も高く、次いで「40～50時間未満」の割合が24.3%、「0時間」の割合が23.1%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「40時間未満」の割合が増加しています。



【性別】

性別にみると、男性で「40～50 時間未満」の割合が、女性で「40 時間未満」の割合が高くなっています。



【性年代別（平均時間）】

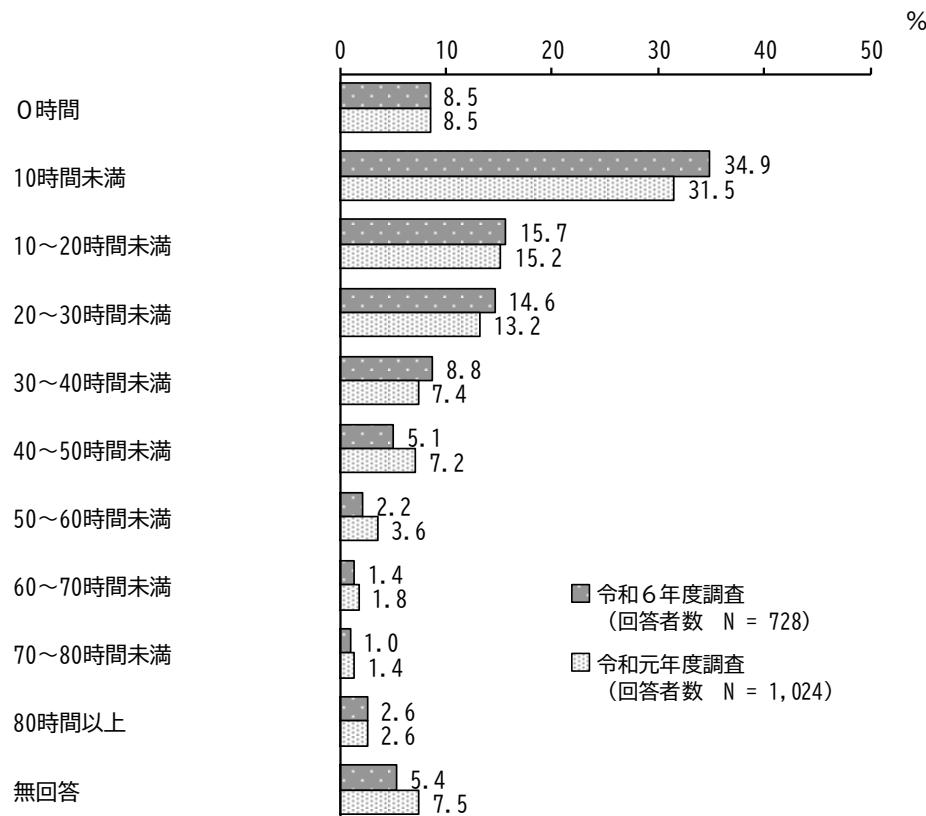
性年代別（平均時間）にみると女性に比べて全年齢の男性の勤務時間が長く、平均が 30 時間以上となっています。

	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	51	23.6	62	22.3
30～39歳	45	38.3	63	22.7
40～49歳	65	43.1	81	25.3
50～59歳	52	41.9	75	25.6
60～69歳	33	27.1	61	15.6
70歳以上	40	12.1	61	6.2

②家事（1週間あたりの時間）

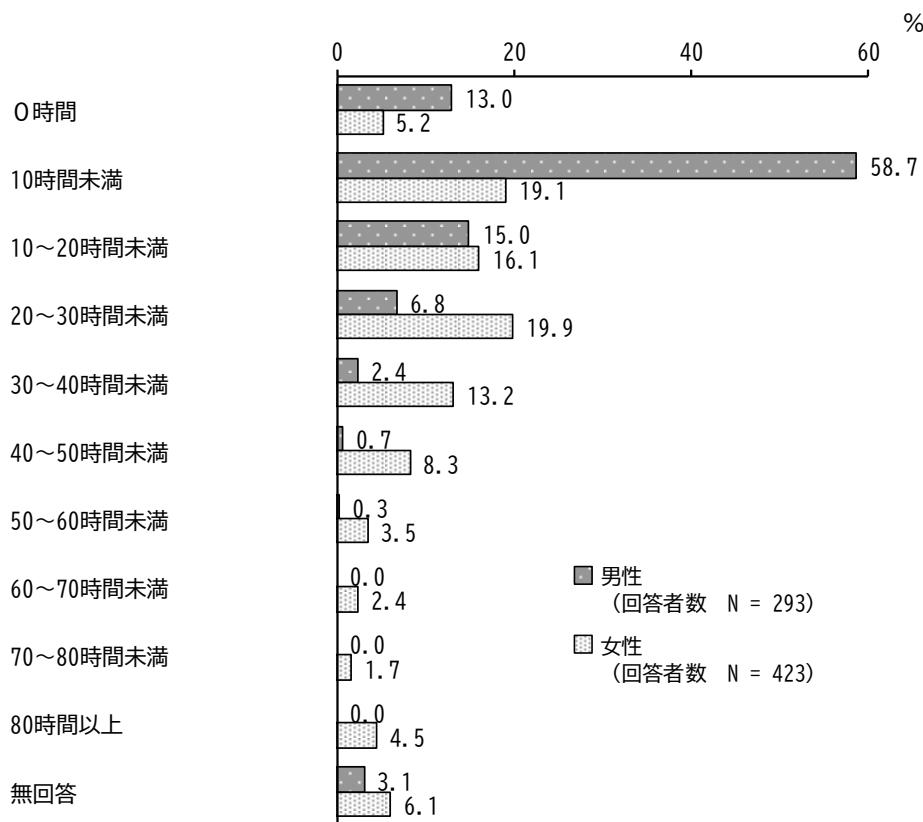
「10時間未満」の割合が34.9%と最も高く、次いで「10～20時間未満」の割合が15.7%、「20～30時間未満」の割合が14.6%となっています。

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、男性で「10時間未満」の割合が高くなっています。



【性年代別（平均時間）】

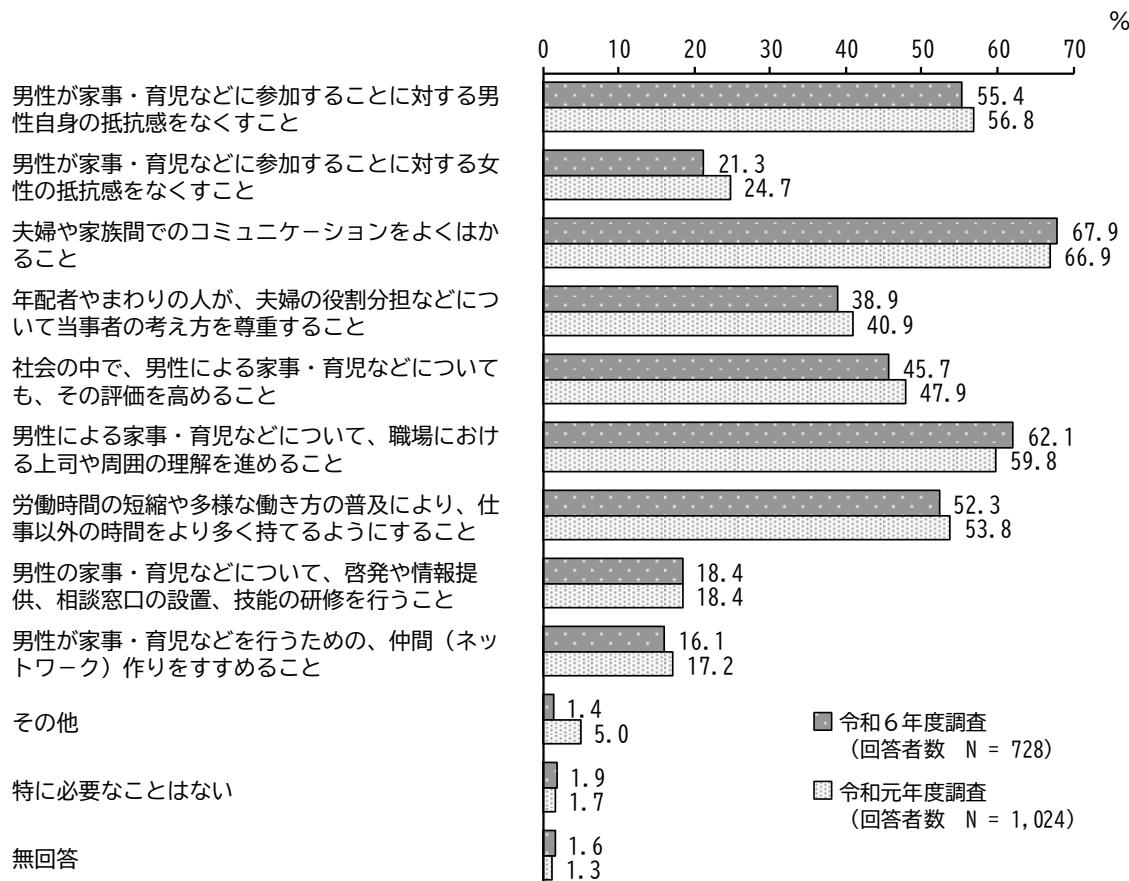
性年代別（平均時間）にみると男性に比べて女性の家事の時間が長く、平均が25時間以上となっています。

	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	50	5.0	62	7.8
30~39歳	45	8.2	59	35.1
40~49歳	64	6.9	74	29.7
50~59歳	52	5.7	74	24.2
60~69歳	33	8.6	61	32.0
70歳以上	40	7.2	66	25.9

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)

「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」の割合が 67.9%と最も高く、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」の割合が 62.1%、「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」の割合が 55.4%となっています。

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、ほとんどの項目で女性の割合が高くなっています。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」「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」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数（N=）	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	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ること	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	年齢分担などについて当事者の考役	児童などについても、その評価を高めること	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	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	労働時間の短縮や多様な働き方により多く持てるようになります。	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（ネットワーク）作りをめぐること	その他	特に必要なことはない	無回答
全 体	728	55.4	21.3	67.9	38.9	45.7	62.1	52.3	18.4	16.1	1.4	1.9	1.6	
男性	293	43.0	17.1	66.2	28.7	43.0	54.9	51.2	17.7	14.7	2.7	2.4	1.4	
女性	423	64.8	24.6	70.0	46.8	48.2	67.6	53.9	19.4	17.0	0.5	1.2	1.2	

【年代別】

年代別にみると、60~69歳で「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」「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」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数（N=）	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	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ること	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	年齢分担などについて当事者の考役	児童などについても、その評価を高めること	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	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	労働時間の短縮や多様な働き方により多く持てるようになります。	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（ネットワーク）作りをめぐること	その他	特に必要なことはない	無回答
全 体	728	55.4	21.3	67.9	38.9	45.7	62.1	52.3	18.4	16.1	1.4	1.9	1.6	
18~29歳	117	50.4	21.4	70.1	35.9	41.0	65.0	58.1	25.6	24.8	1.7	0.9	0.0	
30~39歳	111	48.6	12.6	73.0	34.2	50.5	70.3	58.6	15.3	15.3	0.0	1.8	0.0	
40~49歳	149	51.0	16.1	63.8	33.6	46.3	60.4	55.0	14.1	12.8	3.4	2.0	1.3	
50~59歳	131	61.1	26.7	62.6	38.2	42.0	60.3	53.4	13.7	13.0	1.5	1.5	2.3	
60~69歳	95	70.5	29.5	71.6	48.4	56.8	66.3	53.7	27.4	20.0	0.0	0.0	2.1	
70歳以上	113	55.8	24.8	72.6	49.6	42.5	53.1	37.2	19.5	12.4	0.9	4.4	1.8	

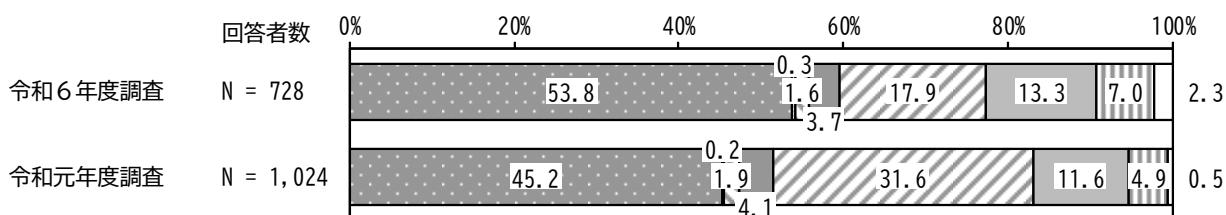
(2) 仕事について

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)

「ずっと職業をもつ方がよい」の割合が 53.8%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」の割合が 17.9%、「わからない」の割合が 7.0%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「ずっと職業をもつ方がよい」の割合が増加しています。一方、「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」の割合が減少しています。

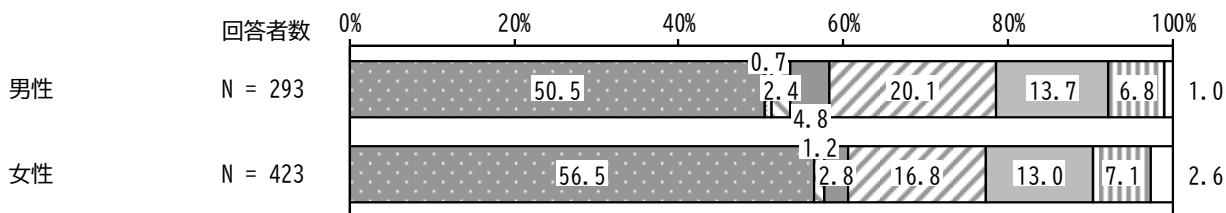
- ずっと職業をもつ方がよい
- 職業をもたない方がよい
- 結婚するまでは職業をもつ方がよい
- 子どもができるまでは、職業をもつ方がよい
- 子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい
- その他
- わからない
- 無回答



【性別】

性別にみると、女性で「ずっと職業をもつ方がよい」の割合が高くなっています。

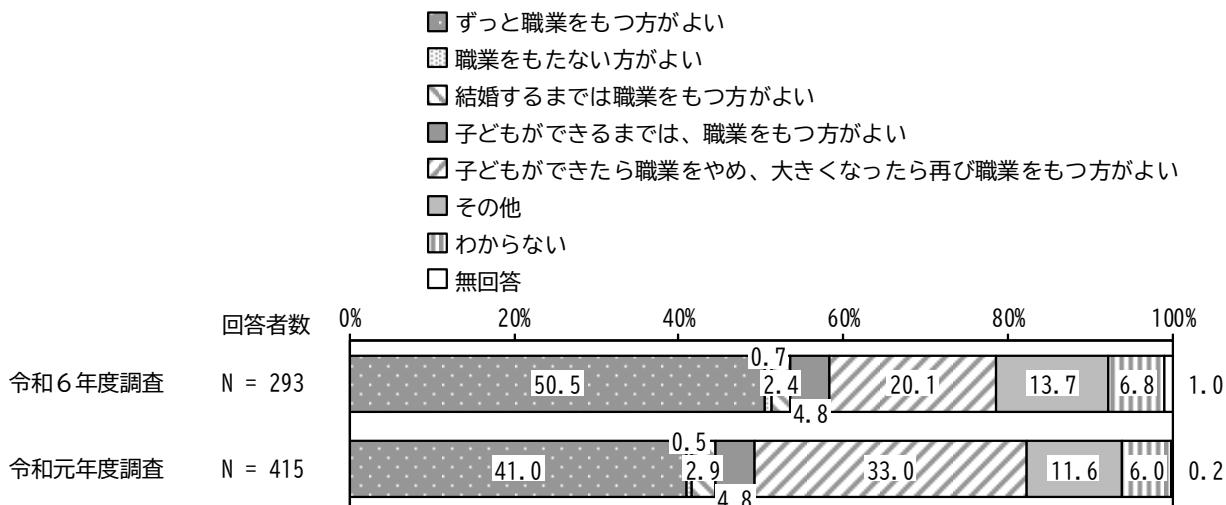
- ずっと職業をもつ方がよい
- 職業をもたない方がよい
- 結婚するまでは職業をもつ方がよい
- 子どもができるまでは、職業をもつ方がよい
- 子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい
- その他
- わからない
- 無回答



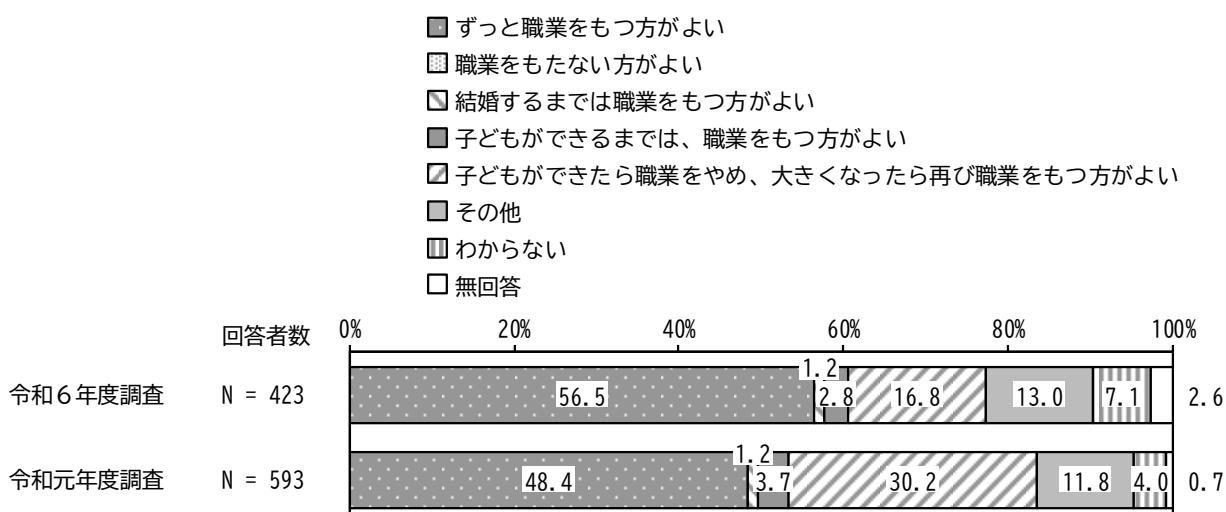
【性別にみた経年比較】

性別に令和元年度調査と比較すると、男女ともに「ずっと職業をもつ方がよい」の割合が高く、「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」の割合が低くなっています。

【男性】

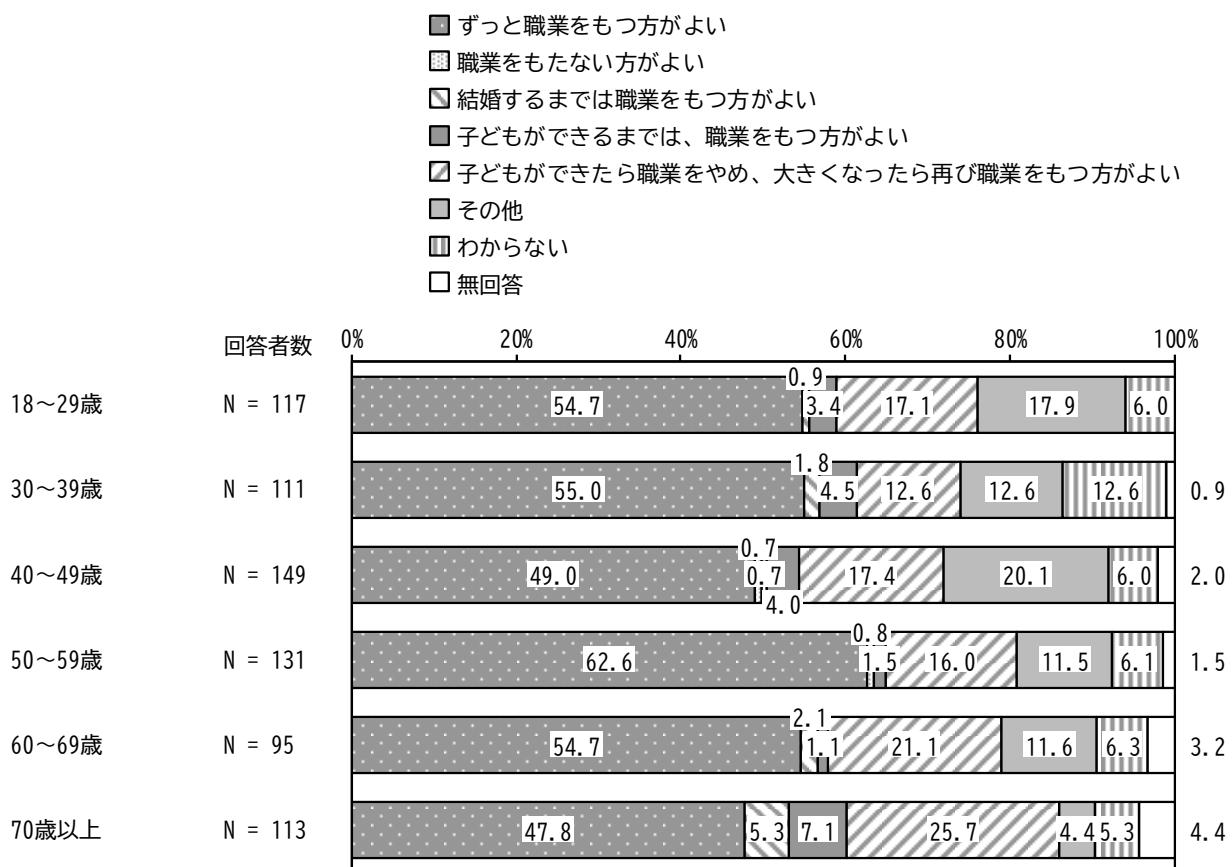


【女性】



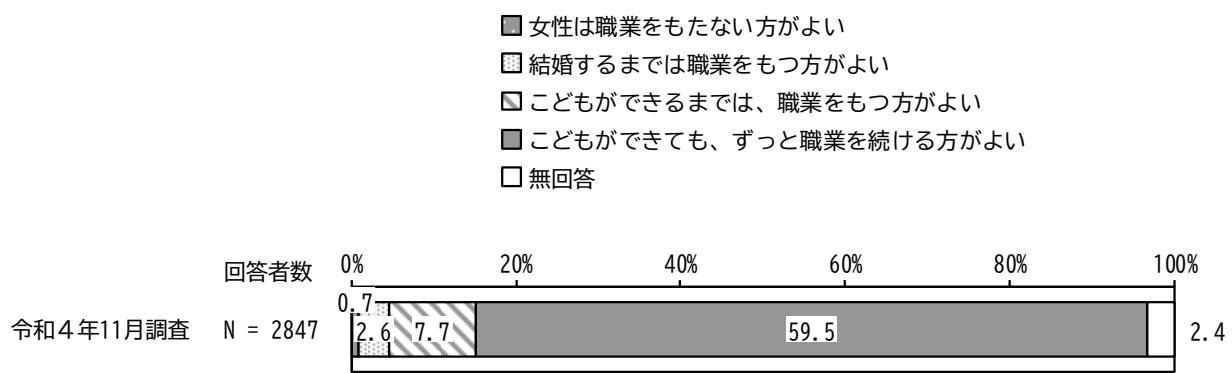
【年代別】

年代別にみると、50～59歳で「ずっと職業をもつ方がよい」の割合が、70歳以上で「子どもができるたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」の割合が高くなっています。



【参考 全国世論調査】

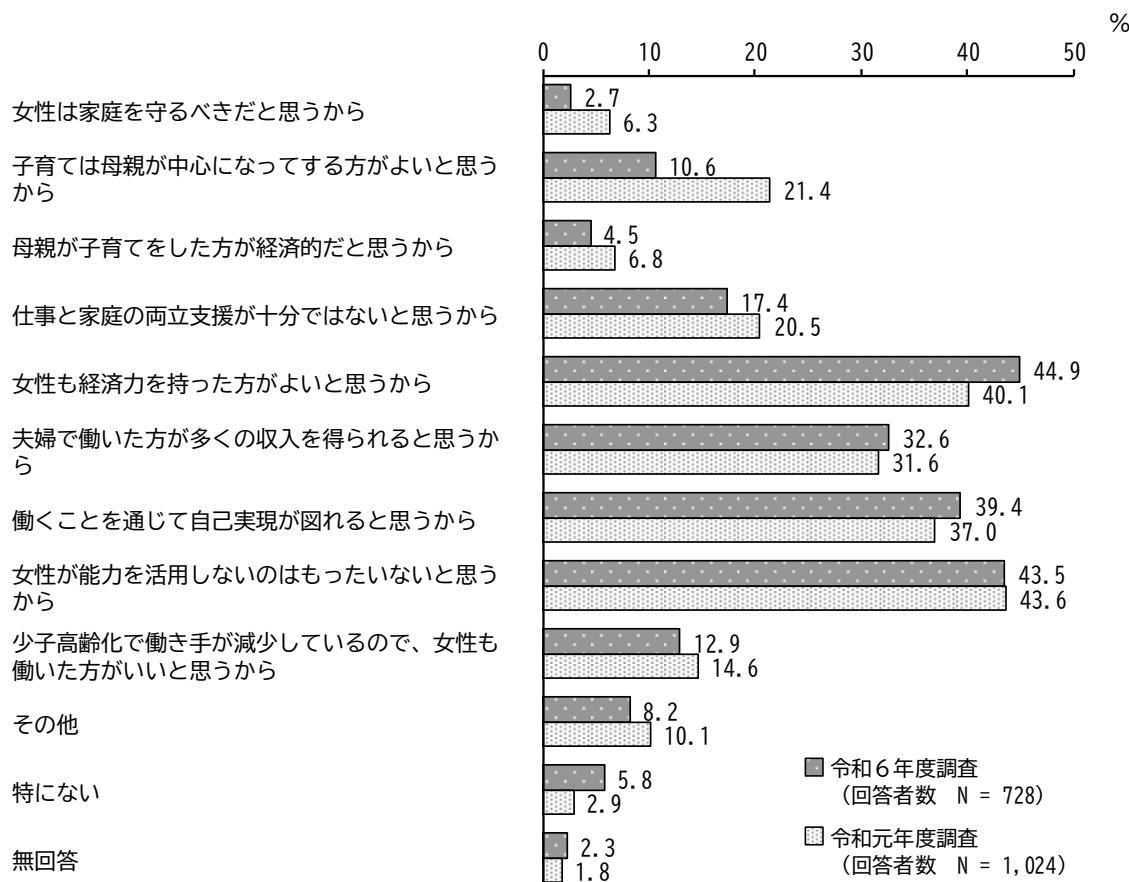
全国世論調査と比較すると、「ずっと職業をもつ方がよい」(全国調査では「こどもができるても、ずっと職業を続けるほうがよい」)の割合が低くなっています。



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)

「女性も経済力を持った方がよいと思うから」の割合が 44.9%と最も高く、次いで「女性が能力を活用しないのはもったいないと思うから」の割合が 43.5%、「働くことを通じて自己実現が図れると思うから」の割合が 39.4%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「子育ては母親が中心になってする方がよいと思うから」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、女性で「女性も経済力を持った方がよいと思うから」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数（N=）	女性は家庭を守るべきだと思うから	子育ては母親が中心になつてする方がよいと思うから	母親が子育てをした方が経済的だと思うから	仕事と家庭の両立支援が十分ではないと思うから	か女性も経済力を持つた方がよいと思うから	夫婦で働いた方が多くの収入を得られると思うから	働くことを通じて自己実現が図れると思うから	女性が能力を活用しないのはもつたないと思うから	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	女性が能力を活用しないのはもつたないと思うから	その他	特にない	無回答
全 体	728	2.7	10.6	4.5	17.4	44.9	32.6	39.4	43.5	12.9	8.2	5.8	2.3	
男性	293	4.1	13.0	5.1	13.3	34.5	32.4	34.5	41.0	14.0	10.2	6.5	1.4	
女性	423	1.9	9.2	4.3	20.6	52.7	32.9	43.0	46.3	12.3	6.6	5.2	2.4	

【年代別】

年代別にみると、70歳以上で「女性が能力を活用しないのはもつたないと思うから」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数（N=）	女性は家庭を守るべきだと思うから	子育ては母親が中心になつてする方がよいと思うから	母親が子育てをした方が経済的だと思うから	仕事と家庭の両立支援が十分ではないと思うから	か女性も経済力を持つた方がよいと思うから	夫婦で働いた方が多くの収入を得られると思うから	働くことを通じて自己実現が図れると思うから	女性が能力を活用しないのはもつたないと思うから	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	女性が能力を活用しないのはもつたないと思うから	その他	特にない	無回答
全 体	728	2.7	10.6	4.5	17.4	44.9	32.6	39.4	43.5	12.9	8.2	5.8	2.3	
18~29歳	117	0.9	4.3	1.7	16.2	45.3	34.2	35.0	35.0	11.1	8.5	9.4	0.9	
30~39歳	111	3.6	10.8	4.5	18.9	45.9	41.4	43.2	41.4	9.0	5.4	8.1	0.0	
40~49歳	149	2.7	11.4	5.4	17.4	34.9	29.5	36.9	33.6	10.7	17.4	4.7	2.7	
50~59歳	131	0.0	7.6	1.5	11.5	48.1	36.6	42.0	52.7	16.8	9.2	6.1	3.8	
60~69歳	95	5.3	13.7	8.4	21.1	48.4	31.6	46.3	46.3	12.6	5.3	2.1	3.2	
70歳以上	113	5.3	17.7	7.1	22.1	51.3	23.0	34.5	57.5	17.7	0.0	3.5	0.9	

【女性が職業をもつことについてどう思うか別】

女性が職業をもつことについてどう思うか別にみると、ずっと職業をもつ方がよい「女性も経済力を持った方がよいと思うから」の割合が、子どもができるまでは、職業をもつ方がよい「子育ては母親が中心になってする方がよいと思うから」の割合が高くなっています。

单位：%

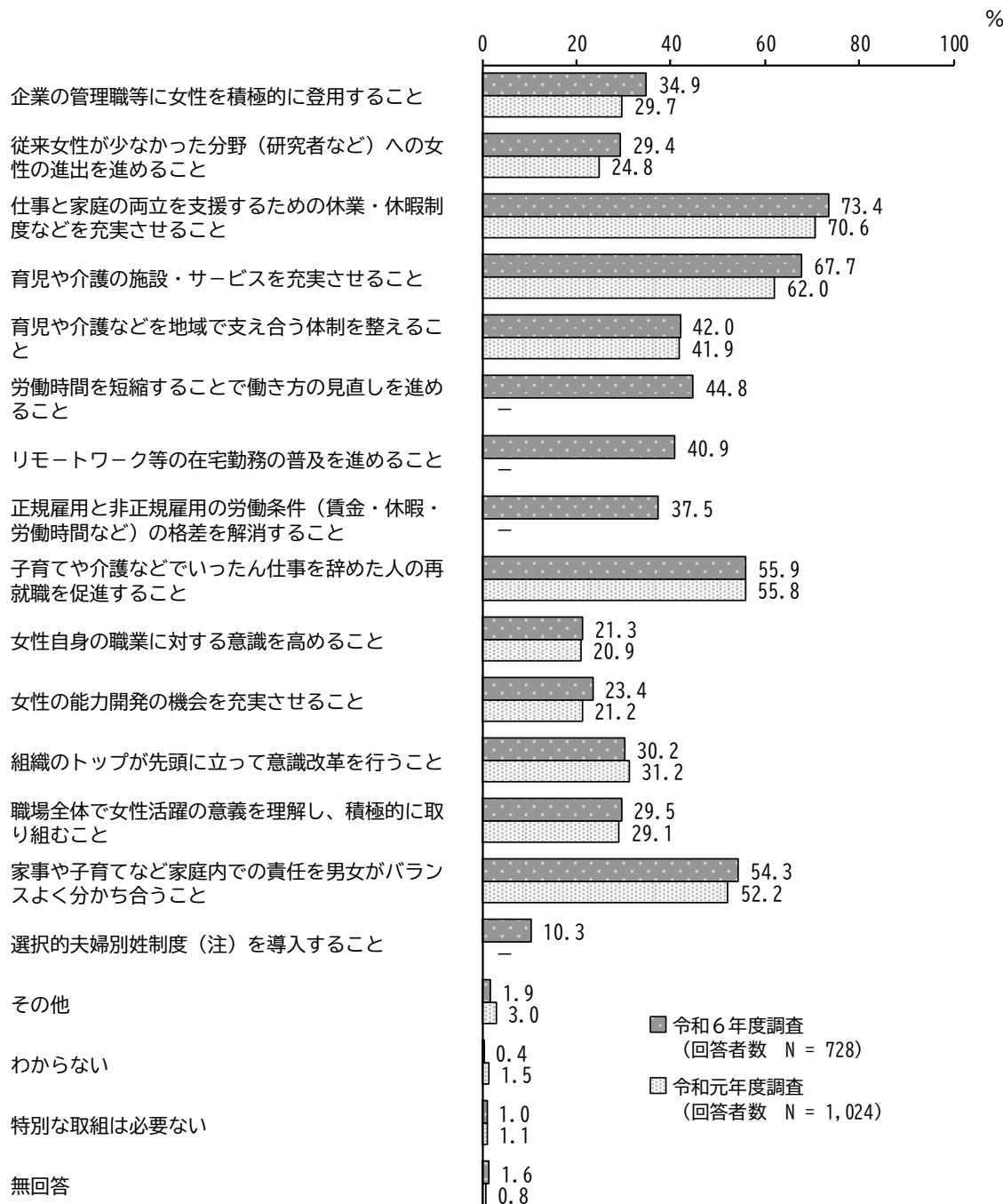
区分	回答者数 (N=)	女性は家庭を守るべきだと思うから	子育ては母親が中止する方が心に痛いと思うから	母親が経済的に育てをした	仕事と家庭の両立が十分ではないと支え思ふから	援仕事が十 分ではないと支え思ふから	女性も経済力を持つ方がよいと思うから	夫婦で働く方が多かったから
全 体	728	2.7	10.6	4.5	17.4	44.9	32.6	
ずっと職業をもつ方がよい	392	1.3	1.3	1.8	5.9	65.3	45.7	
職業をもたない方がよい	2	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
結婚するまでは職業をもつ方がよい	12	16.7	41.7	16.7	25.0	41.7	33.3	
子どもができるまでは、職業をもつ方がよい	27	7.4	48.1	0.0	37.0	25.9	18.5	
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	130	7.7	37.7	16.2	47.7	28.5	24.6	
その他	97	0.0	3.1	0.0	14.4	11.3	8.2	
わからない	51	0.0	0.0	3.9	23.5	15.7	13.7	

区分	自己実現が図れると思われる自分	いな女性のが能力をもつた活用なし	がでが少い、減子高齢化で働いていたい女性も働かたい方の手	その他	特にない	無回答
全 体	39.4	43.5	12.9	8.2	5.8	2.3
ずっと職業をもつ方がよい	56.6	60.5	18.1	2.0	1.0	0.3
職業をもたない方がよい	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
結婚するまでは職業をもつ方がよい	16.7	25.0	16.7	0.0	0.0	0.0
子どもができるまでは、職業をもつ方がよい	25.9	18.5	3.7	0.0	0.0	0.0
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	23.1	34.6	13.1	3.8	1.5	0.0
その他	17.5	17.5	2.1	40.2	16.5	4.1
わからない	11.8	15.7	0.0	15.7	37.3	3.9

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)

「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」の割合が73.4%と最も高く、次いで「育児や介護の施設・サービスを充実させること」の割合が67.7%、「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」の割合が55.9%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「企業の管理職等に女性を積極的に登用すること」「育児や介護の施設・サービスを充実させること」の割合が増加しています。



※前回調査では、「労働時間を短縮することで働き方の見直しを進めること」「リモートワーク等の在宅勤務の普及を進めること」「正規雇用と非正規雇用の労働条件（賃金・休暇・労働時間など）の格差を解消すること」「選択的夫婦別姓制度を導入すること」の選択肢はありませんでした。

（注）選択的夫婦別姓制度とは、結婚したときに、夫婦で同じ姓を名乗る現在の制度に加えて、希望する夫婦が結婚後にそれぞれの結婚前の姓を名乗ることも認める制度。選択的な制度のため、全ての夫婦が別姓を名乗るものではありません。

【性別】

性別にみると、ほとんどの項目で女性の割合が高くなっています。特に「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」の割合が高くなっています。

単位：%

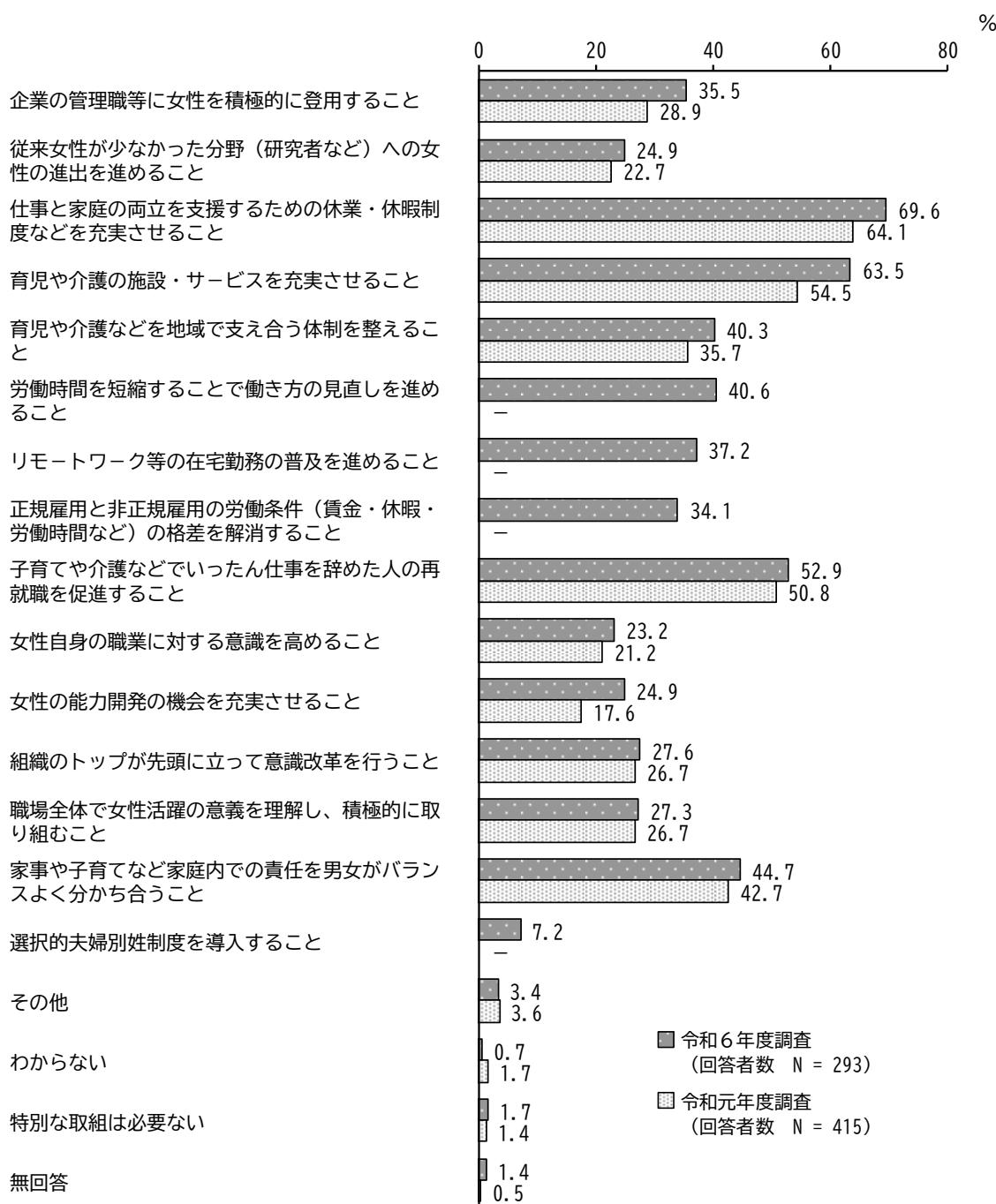
区分	回答者数（N=）	企業の管理職等に女性を積極的に登用すること	従来女性が少なかつた分野（研究者など）への女性の分進めること	仕事と家庭の両立を支援するための休業・休暇制度などを充実させること	育児や介護の施設・サービスを充実させること	育児や介護などを地域で支え合う体制を整えること	労働時間を短縮することで働き方の見直しを進めること	リモートワーク等の在宅勤務の普及を進めること	正規雇用と非正規雇用の条件（賃金・休暇・労働時間など）の格差を解消すること	仕事でや介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を促進すること
全 体	728	34.9	29.4	73.4	67.7	42.0	44.8	40.9	37.5	55.9
男性	293	35.5	24.9	69.6	63.5	40.3	40.6	37.2	34.1	52.9
女性	423	35.0	32.9	76.6	71.4	43.7	48.2	44.2	40.2	58.9

区分	女性自身の職業に対する意識を高めること	女性の能力開発の機会を充実させること	組織改革を行うこと	組織のトップが先頭に立つこと	と理職解し、積極的に取り組むことを	か責家庭や子育てなど家庭内で分かち合うこと	選択的夫婦別姓制度を導入すること	その他	わからない	特別な取組は必要ない	無回答
全 体	21.3	23.4	30.2	29.5	54.3	10.3	1.9	0.4	1.0	1.6	
男性	23.2	24.9	27.6	27.3	44.7	7.2	3.4	0.7	1.7	1.4	
女性	20.3	22.5	32.4	31.4	61.2	12.5	0.9	0.0	0.5	1.2	

【性別にみた経年比較】

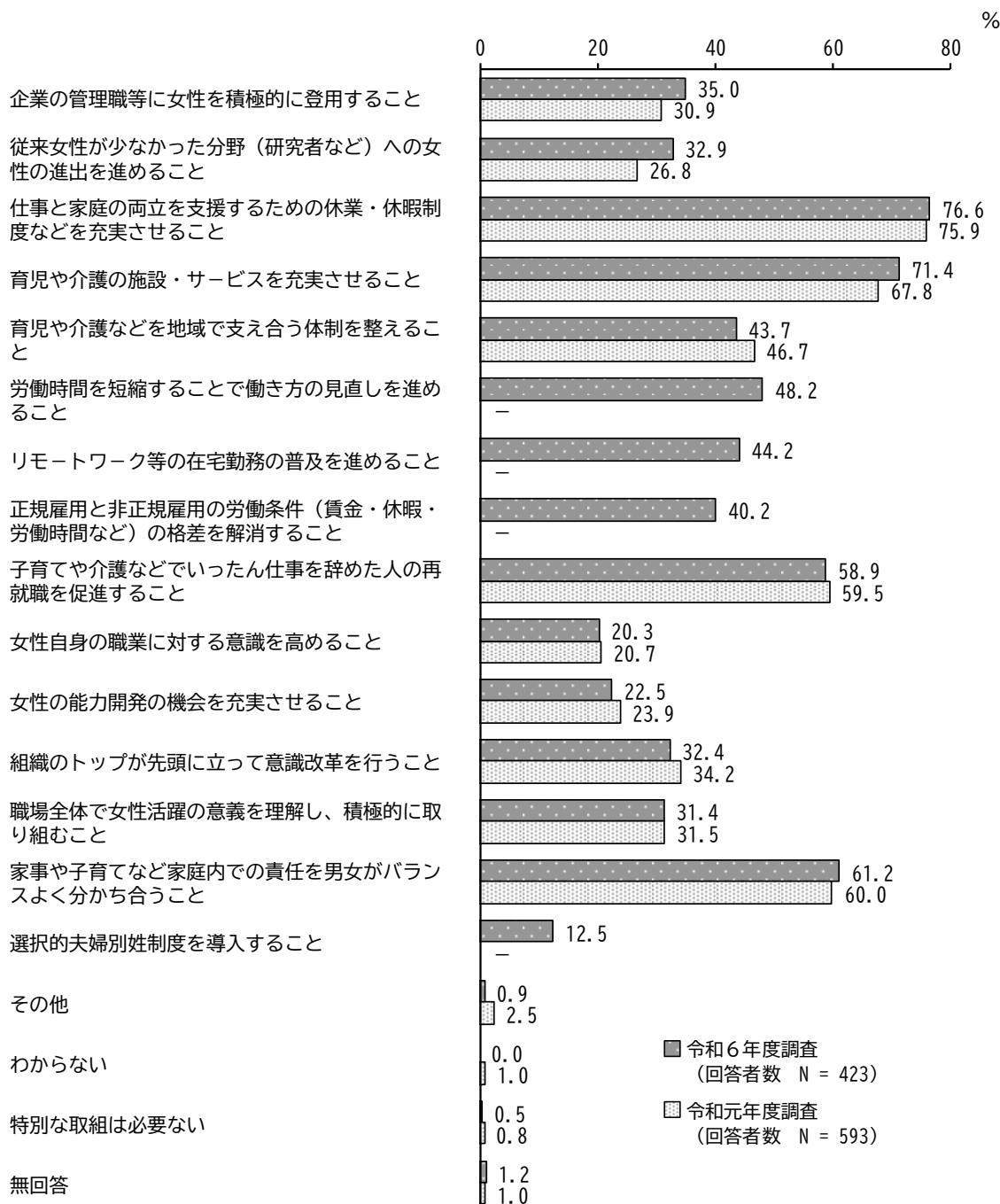
性別に令和元年度調査と比較すると、男性で「企業の管理職等に女性を積極的に登用すること」「仕事と家庭の両立を支援するための休業・休暇制度などを充実させること」「育児や介護の施設・サービスを充実させること」「女性の能力開発の機会を充実させること」の割合が高くなっています。また、女性で「従来女性が少なかった分野（研究者など）への女性の進出を進めること」の割合が高くなっています。

【男性】



※前回調査では、「労働時間を短縮することで働き方の見直しを進めること」「リモートワーク等の在宅勤務の普及を進めること」「正規雇用と非正規雇用の労働条件（賃金・休暇・労働時間など）の格差を解消すること」「選択的夫婦別姓制度を導入すること」の選択肢はありませんでした。

【女性】



※前回調査では、「労働時間を短縮することで働き方の見直しを進めること」「リモートワーク等の在宅勤務の普及を進めること」「正規雇用と非正規雇用の労働条件（賃金・休暇・労働時間など）の格差を解消すること」「選択的夫婦別姓制度を導入すること」の選択肢はありませんでした。

【年代別】

年代別にみると、60～69歳で「正規雇用と非正規雇用の労働条件（賃金・休暇・労働時間など）の格差を解消すること」「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」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数（N=）	企業の管理職等に女性を積極的に登用すること	従来女性が少なかつた分野（研究者など）への女性の進出を進めること	充実させること	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	育児や介護などを地域で支え合う体制を整えること	労働時間を短縮することで働き方の見直しを進めること	リモートワーク等の在宅勤務の普及を進めること	正規雇用と非正規雇用の労働条件（賃金・休暇・労働時間など）の格差を解消すること	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
全 体	728	34.9	29.4	73.4	67.7	42.0	44.8	40.9	37.5	55.9	
18～29歳	117	30.8	29.9	78.6	70.1	43.6	41.9	46.2	35.0	55.6	
30～39歳	111	28.8	25.2	78.4	71.2	50.5	51.4	51.4	24.3	48.6	
40～49歳	149	30.9	26.2	69.1	65.8	43.6	50.3	39.6	34.2	57.7	
50～59歳	131	40.5	35.1	71.0	65.6	39.7	46.6	38.9	36.6	58.0	
60～69歳	95	37.9	32.6	75.8	75.8	41.1	37.9	45.3	51.6	62.1	
70歳以上	113	43.4	30.1	71.7	61.9	35.4	39.8	28.3	47.8	55.8	

区分	女性自身の職業に対する意識を高めること	女性の能力開発の機会を充実させること	意識改革を行うこと	組織のトップが先頭に立つて	と理解し、積極的に取り組むことを	か責任を男女がバランスよく分担すること	選択的夫婦別姓制度を導入すること	その他	わからない	特別な取組は必要ない	無回答
全 体	21.3	23.4	30.2	29.5	54.3	10.3	1.9	0.4	1.0	1.6	
18～29歳	13.7	17.9	23.1	29.1	53.8	10.3	4.3	1.7	0.9	0.0	
30～39歳	16.2	22.5	22.5	27.0	53.2	8.1	0.9	0.0	0.9	0.9	
40～49歳	22.8	21.5	32.2	26.8	56.4	8.1	3.4	0.0	1.3	2.0	
50～59歳	27.5	23.7	38.9	30.5	58.8	6.9	1.5	0.0	1.5	2.3	
60～69歳	27.4	26.3	38.9	40.0	58.9	11.6	1.1	0.0	0.0	1.1	
70歳以上	21.2	30.1	25.7	27.4	44.2	18.6	0.0	0.0	0.9	0.9	

【年代別にみた経年比較】

年代別に令和元年度調査と比較すると、18～29歳で「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」の割合が、50～59歳で「家事や子育てなど家庭内の責任を男女がバランスよく分かち合うこと」の割合が増加しています。一方、30～39歳で「子育てや介護などでいつたん仕事を辞めた人の再就職を促進すること」の割合が減少しています。

(令和元年度調査結果)

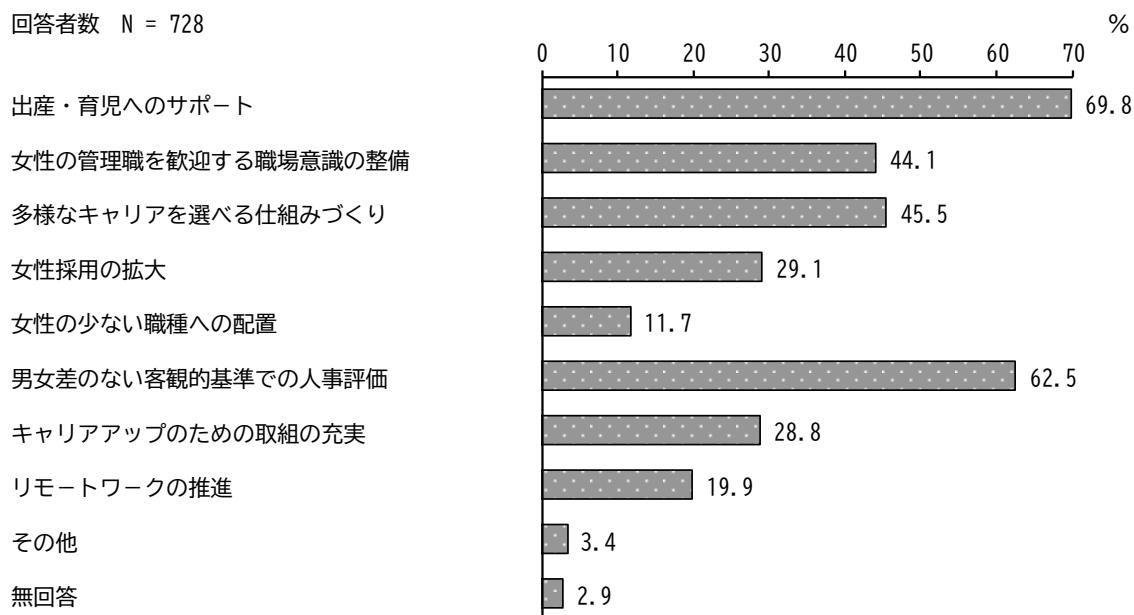
単位：%

区分	回答者数 (N=)	充たしめの仕事と家庭の両立を支援すること	充実させること	育児や介護の施設・サービス	子育てや介護などの再就職を促進すること	労働時間の短縮や在宅勤務方の見直しを進めること	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	組織改革を行うこと	的企業に登用することに管理職等に女性を積極
全 体	1,024	70.6	62.0	55.8	54.8	52.2	41.9	31.2	29.7	
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	

区分	組義職場を理全解して積积极的に躍取のり意	野従来の女性性が進少なを進めたる分	充女性の能力開発の機会を	意女性自身の職業に対する	その他	わからぬ	特別な取組みは必要ない	無回答
全 体	29.1	24.8	21.2	20.9	3.0	1.5	1.1	0.8
18～29歳	31.4	30.7	18.6	13.6	2.9	2.1	0.0	0.0
30～39歳	27.5	26.0	20.6	19.1	3.1	0.0	1.5	0.0
40～49歳	24.4	20.1	17.1	20.5	3.8	1.3	1.3	0.0
50～59歳	27.8	22.9	20.1	20.1	4.2	0.7	1.4	0.7
60～69歳	32.7	24.5	24.5	22.0	2.5	0.6	0.6	0.6
70歳以上	33.5	28.2	26.2	27.2	1.5	2.9	1.5	2.9

問11 女性活躍推進法では、事業主に対して「一般事業主行動計画」を策定することが求められていますが、女性の管理職が増えるための効果的だと思う取組は何ですか。
(あてはまるものをすべて選択)

「出産・育児へのサポート」の割合が 69.8%と最も高く、次いで「男女差のない客観的基準での人事評価」の割合が 62.5%、「多様なキャリアを選べる仕組みづくり」の割合が 45.5%となっています。

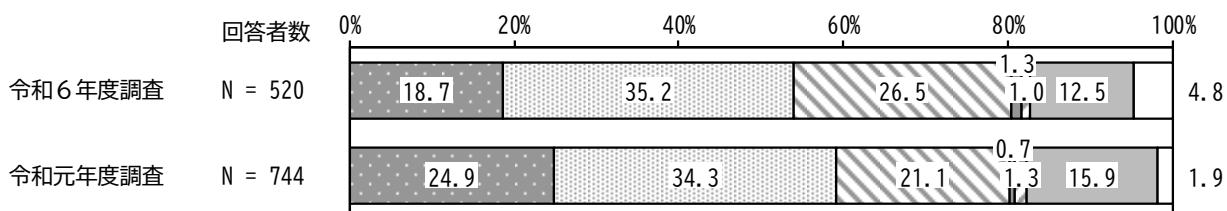


問12 【結婚している方のみ】勤務形態について、あなたの家庭ではどうなっていますか。
(1つ選択)

「夫はフルタイムで働き、妻はパートタイムで働く」の割合が 35.2%と最も高く、次いで「夫も妻もフルタイムで働く」の割合が 26.5%、「夫はフルタイムで働き、妻は専業主婦」の割合が 18.7%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「夫も妻もフルタイムで働く」の割合が増加しています。一方、「夫はフルタイムで働き、妻は専業主婦」の割合が減少しています。

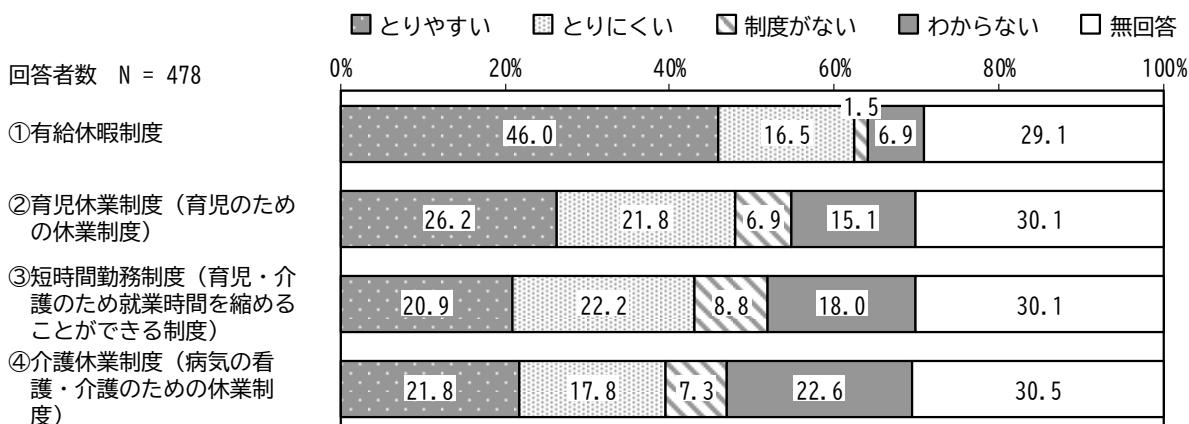
- 夫はフルタイムで働き、妻は専業主婦
- 夫はフルタイムで働き、妻はパートタイムで働く
- 夫も妻もフルタイムで働く
- 妻はフルタイムで働き、夫はパートタイムで働く
- 妻はフルタイムで働き、夫は専業主夫
- その他
- 無回答



問13 【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)

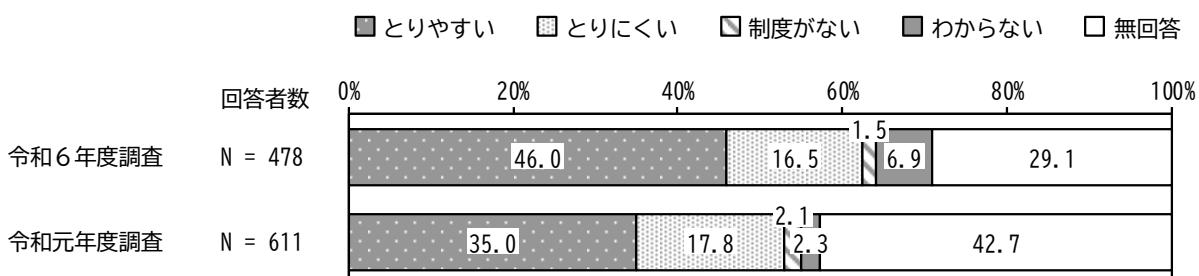
男性

『①有給休暇制度』で「とりやすい」の割合が、『④介護休業制度（病気の看護・介護のための休業制度）』で「わからない」の割合が高くなっています。



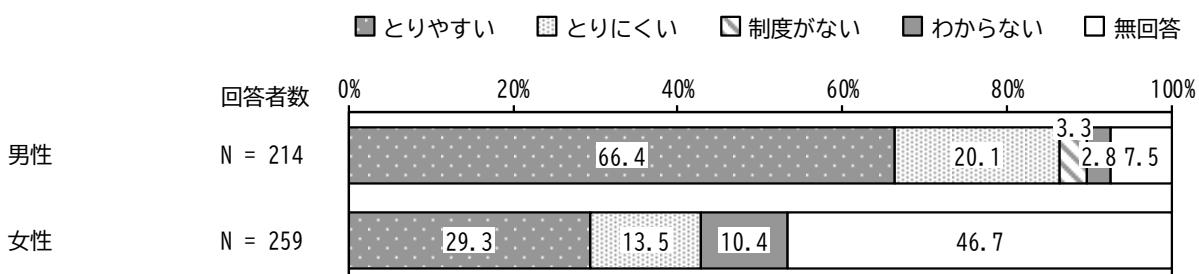
①有給休暇制度

令和元年度調査と比較すると、「とりやすい」の割合が増加しています。



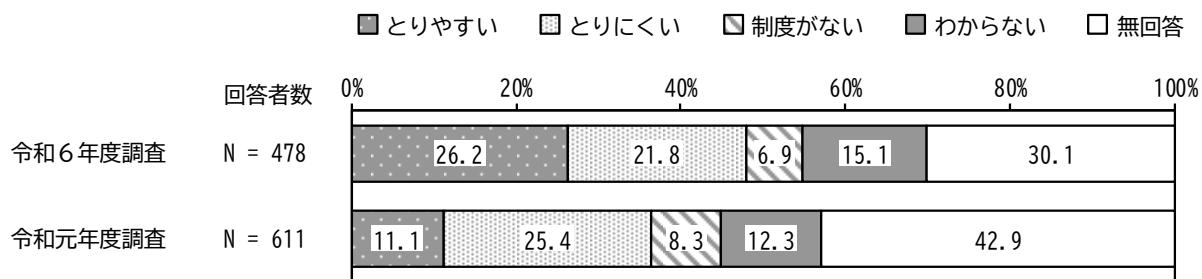
【性別】

性別にみると、男性で「とりやすい」の割合が高くなっています。



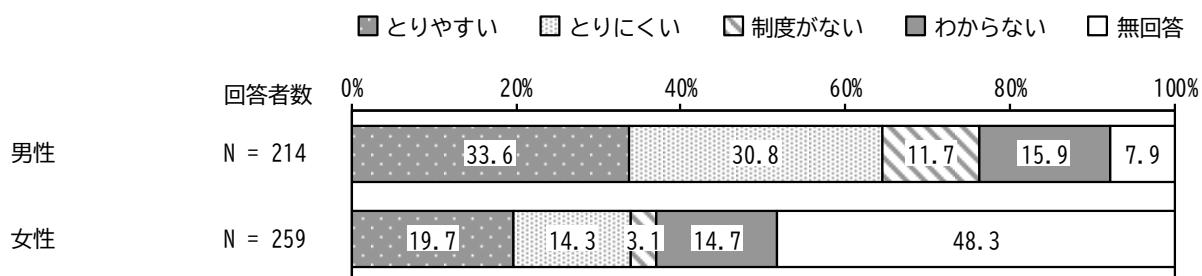
②育児休業制度（育児のための休業制度）

令和元年度調査と比較すると、「とりやすい」の割合が増加しています。



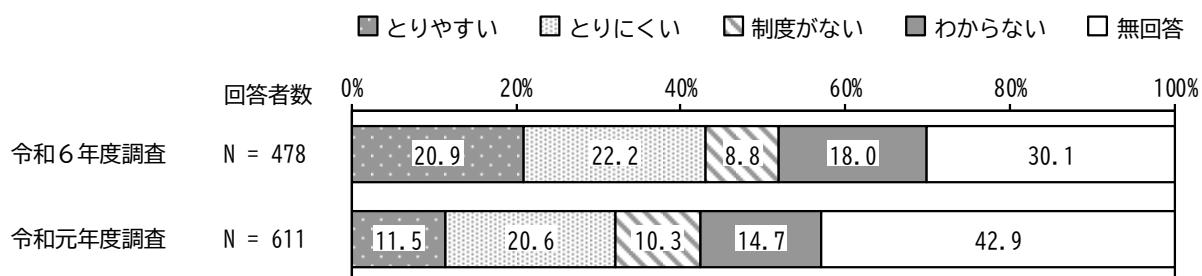
【性別】

性別にみると、男性で「とりにくい」の割合が高くなっています。



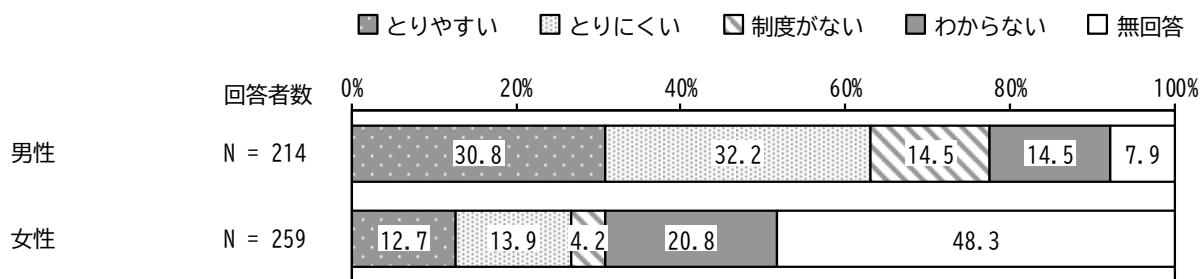
③短時間勤務制度（育児・介護のため就業時間を縮めることができる制度）

令和元年度調査と比較すると、「とりやすい」の割合が増加しています。



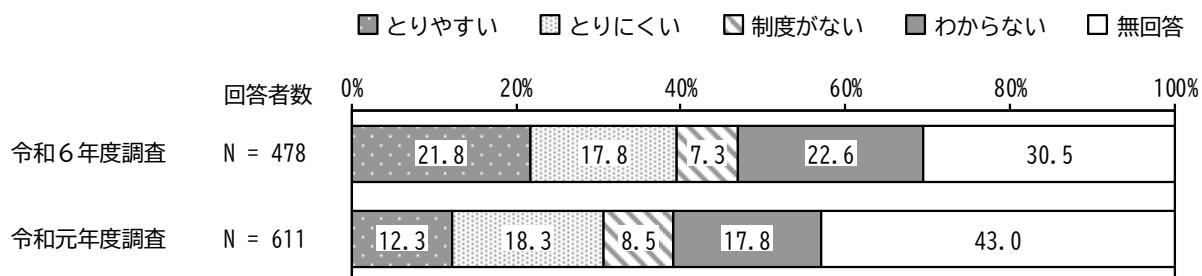
【性別】

性別にみると、男性で「とりにくい」の割合が高くなっています。



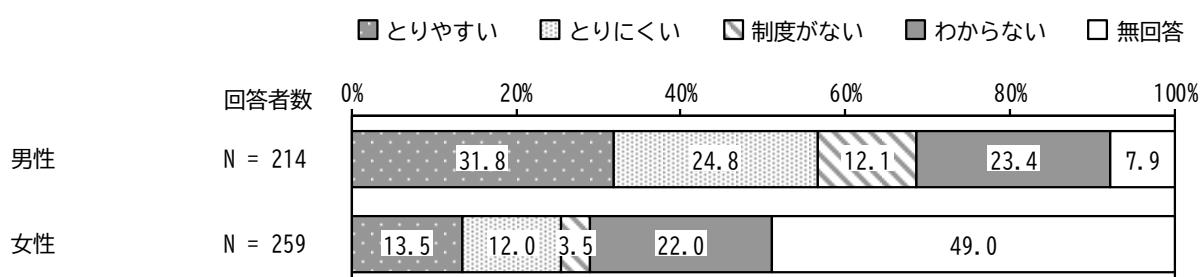
④介護休業制度（病気の看護・介護のための休業制度）

令和元年度調査と比較すると、「とりやすい」の割合が増加しています。



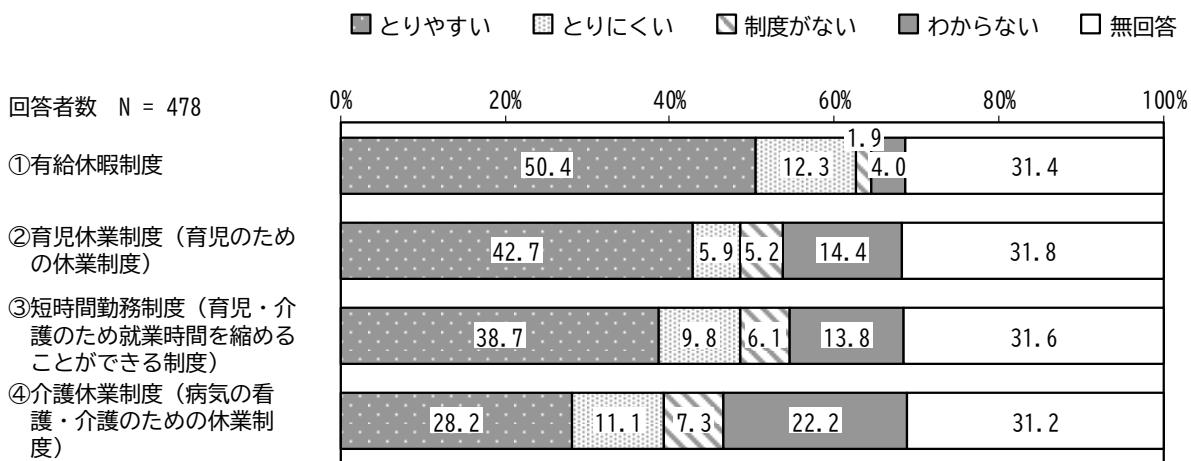
【性別】

性別にみると、男性で「とりやすい」の割合が高くなっています。



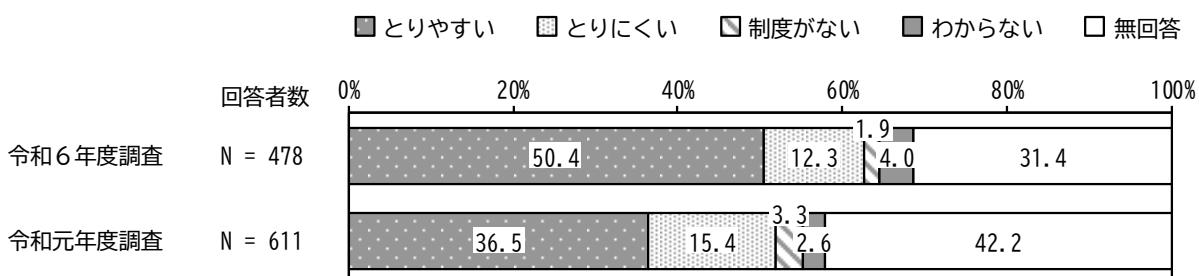
女性

『①有給休暇制度』で「とりやすい」の割合が、『④介護休業制度（病気の看護・介護のための休業制度）』で「わからない」の割合が高くなっています。



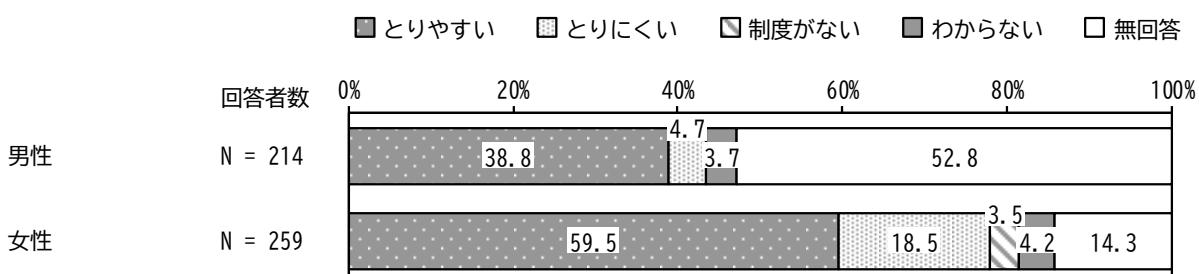
①有給休暇制度

令和元年度調査と比較すると、「とりやすい」の割合が増加しています。



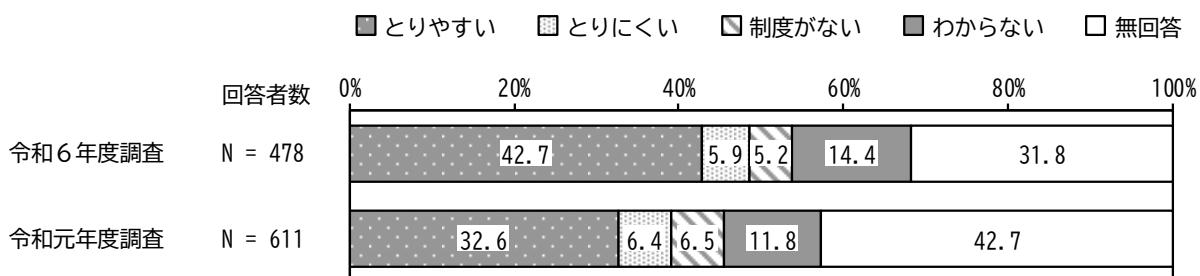
【性別】

性別にみると、女性で「とりやすい」の割合が高くなっています。



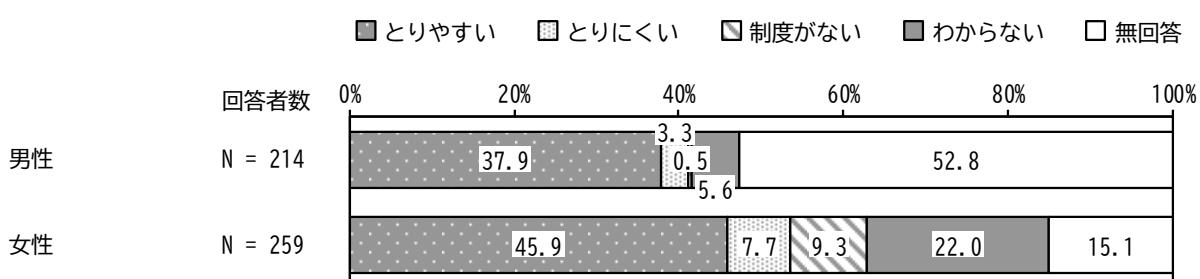
②育児休業制度（育児のための休業制度）

令和元年度調査と比較すると、「とりやすい」の割合が増加しています。



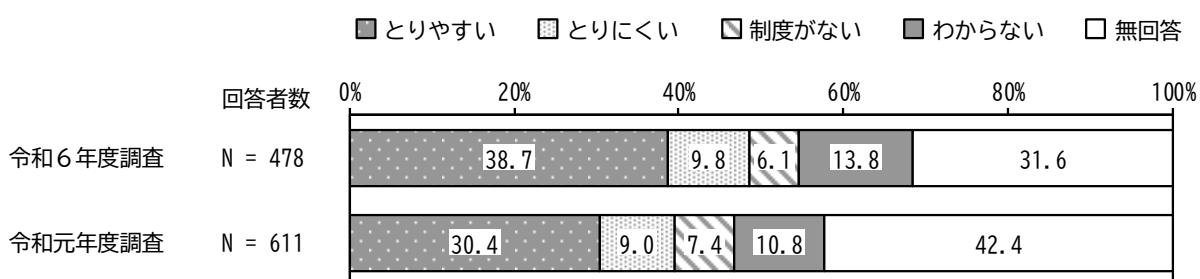
【性別】

性別にみると、女性で「わからない」の割合が高くなっています。



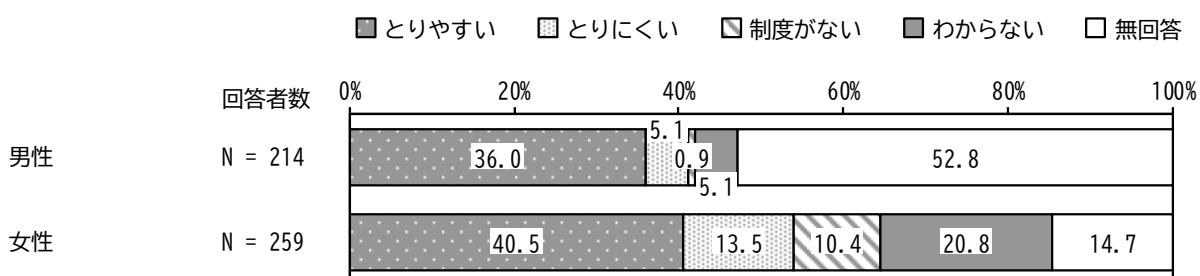
③短時間勤務制度（育児・介護のため就業時間を縮めることができる制度）

令和元年度調査と比較すると、「とりやすい」の割合が増加しています。



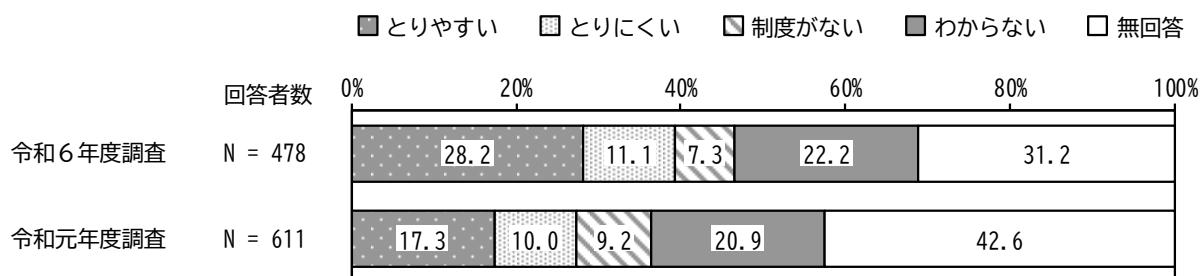
【性別】

性別にみると、女性で「わからない」の割合が高くなっています。



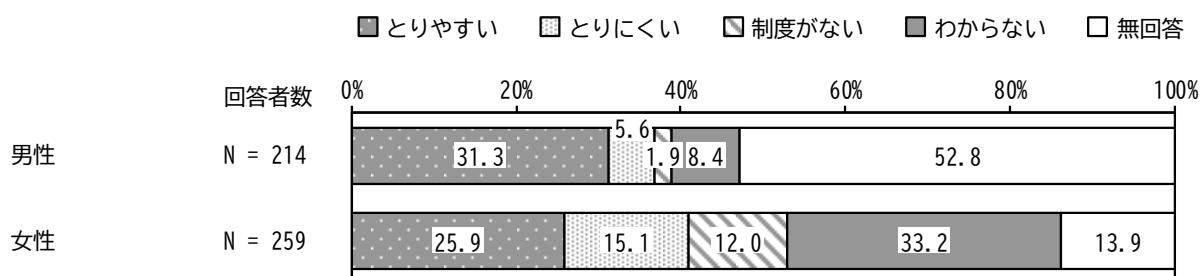
④介護休業制度（病気の看護・介護のための休業制度）

令和元年度調査と比較すると、「とりやすい」の割合が増加しています。



【性別】

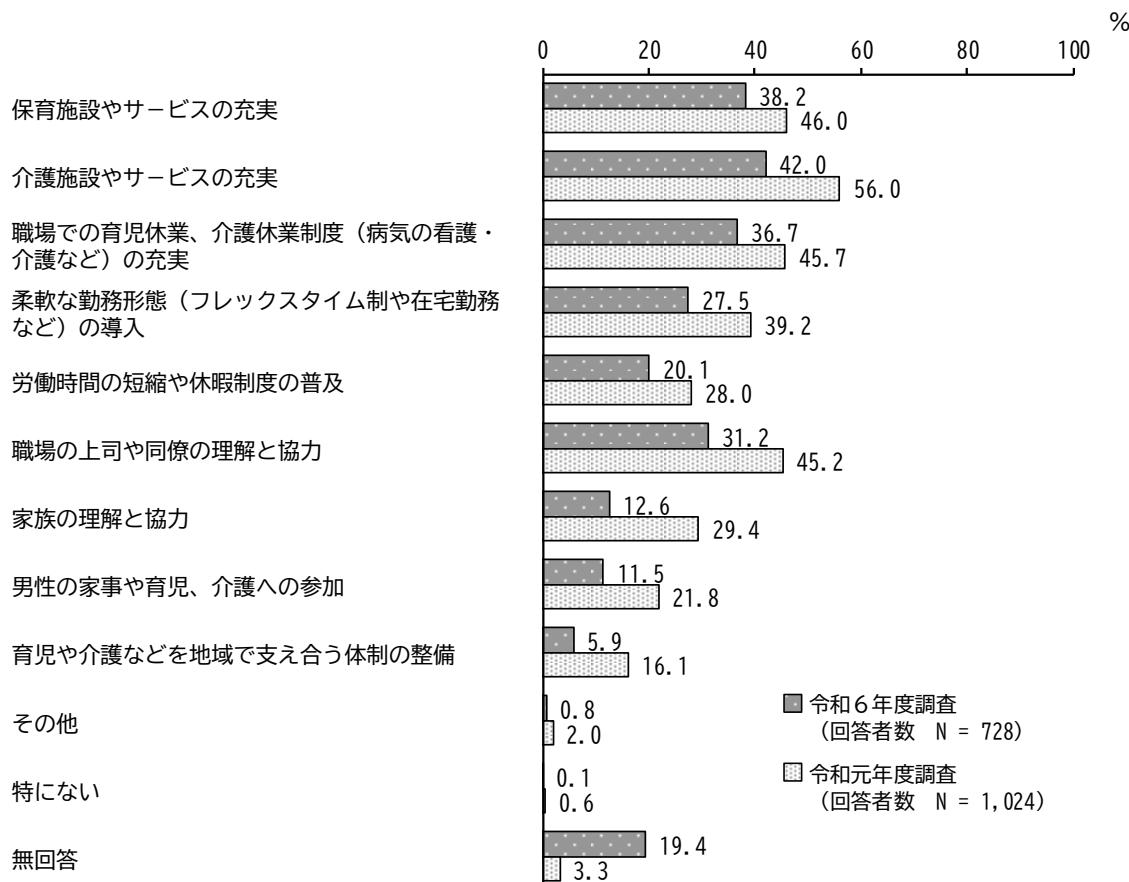
性別にみると、女性で「わからない」の割合が高くなっています。



問14 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つた時に、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)

「介護施設やサービスの充実」の割合が42.0%と最も高く、次いで「保育施設やサービスの充実」の割合が38.2%、「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」の割合が36.7%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「介護施設やサービスの充実」「職場の上司や同僚の理解と協力」「家族の理解と協力」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、女性で「家族の理解と協力」「男性の家事や育児、介護への参加」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数（N=）	保育施設やサービスの充実	介護施設やサービスの充実	職場での育児・休業、介護など（病気の看護・介護など）の充実度	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	労働時間の短縮や休暇制度の普及	職場の上司や同僚の理解と協力	家族の理解と協力	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	特になし	無回答
全 体	728	38.2	42.0	36.7	27.5	20.1	31.2	12.6	11.5	5.9	0.8	0.1	19.4
男性	293	41.6	44.4	40.3	28.3	19.5	34.1	8.9	7.8	6.5	1.4	0.3	15.0
女性	423	35.9	40.9	33.8	27.4	20.1	29.3	15.6	14.2	5.7	0.2	0.0	22.2

【年代別】

年代別にみると、18～29歳、30～39歳で「保育施設やサービスの充実」の割合が、それ以外の年代で「介護施設やサービスの充実」の割合が高くなっています。

単位：%

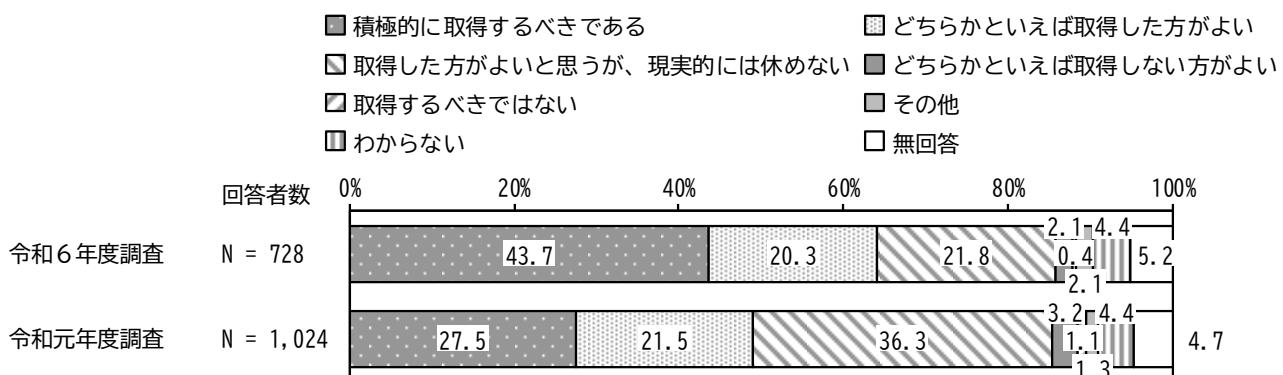
区分	回答者数（N=）	保育施設やサービスの充実	介護施設やサービスの充実	職場での育児・休業、介護など（病気の看護・介護など）の充実度	柔軟な勤務形態（フレックスタイム制や在宅勤務など）の導入	労働時間の短縮や休暇制度の普及	職場の上司や同僚の理解と協力	家族の理解と協力	男性の家事や育児、介護への参加	育児や介護などを地域で支え合う体制の整備	その他	特になし	無回答
全 体	728	38.2	42.0	36.7	27.5	20.1	31.2	12.6	11.5	5.9	0.8	0.1	19.4
18～29歳	117	41.0	29.1	34.2	25.6	24.8	30.8	10.3	8.5	2.6	1.7	0.0	25.6
30～39歳	111	45.0	32.4	36.9	32.4	28.8	33.3	11.7	9.9	4.5	1.8	0.0	15.3
40～49歳	149	34.2	41.6	32.9	32.2	22.8	36.2	8.1	11.4	4.0	0.0	0.0	20.1
50～59歳	131	38.9	50.4	40.5	32.8	12.2	31.3	15.3	10.7	3.8	0.8	0.8	16.0
60～69歳	95	36.8	52.6	42.1	27.4	17.9	29.5	11.6	15.8	8.4	0.0	0.0	16.8
70歳以上	113	34.5	48.7	33.6	14.2	12.4	24.8	21.2	14.2	14.2	0.9	0.0	20.4

問15 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)

①育児休業の男性の取得

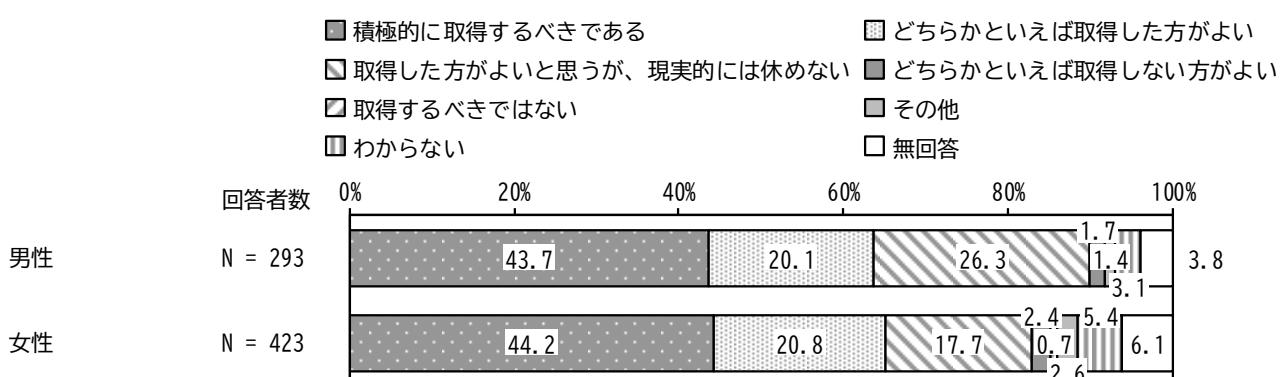
「積極的に取得するべきである」の割合が43.7%と最も高く、次いで「取得した方がよいと思うが、現実的には休めない」の割合が21.8%、「どちらかといえば取得した方がよい」の割合が20.3%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「積極的に取得するべきである」の割合が増加しています。一方、「取得した方がよいと思うが、現実的には休めない」の割合が減少しています。



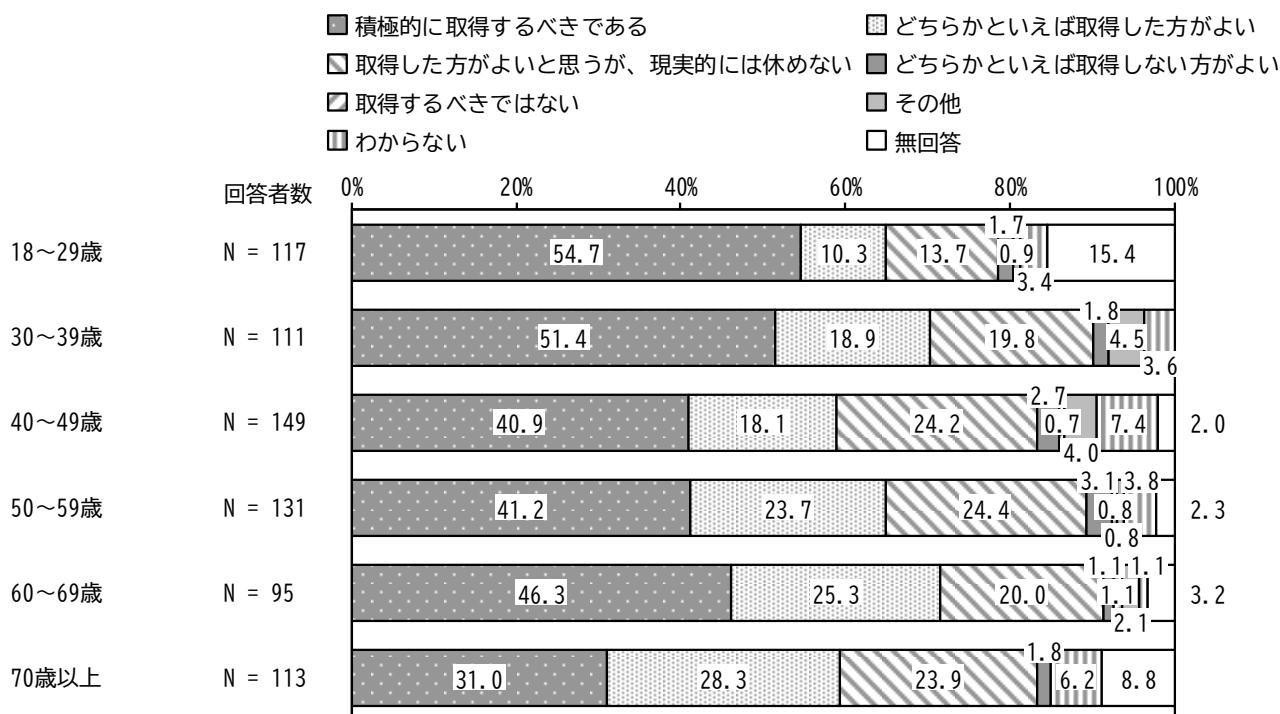
【性別】

性別にみると、男性で「取得した方がよいと思うが、現実的には休めない」の割合が高くなっています。



【年代別】

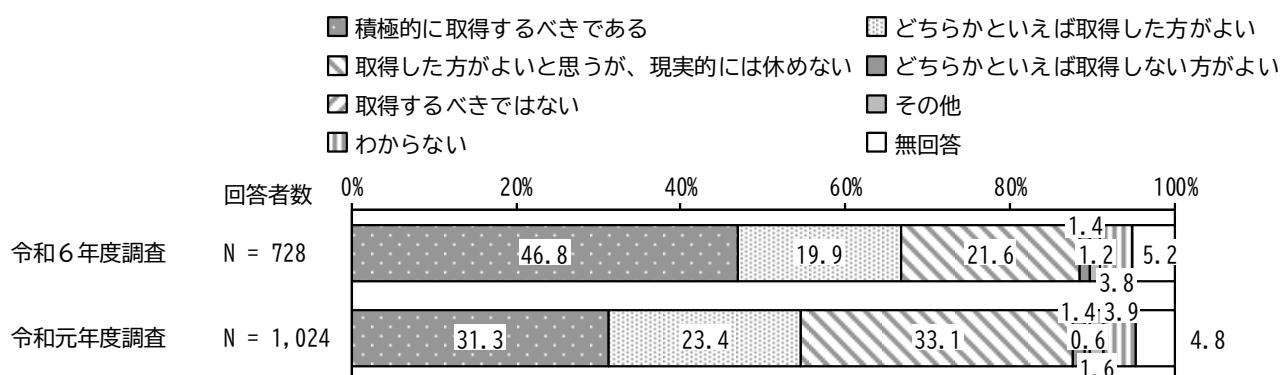
年代別にみると、18～29歳、30～39歳で「積極的に取得するべきである」の割合が高くなっています。



②介護休業の男性の取得

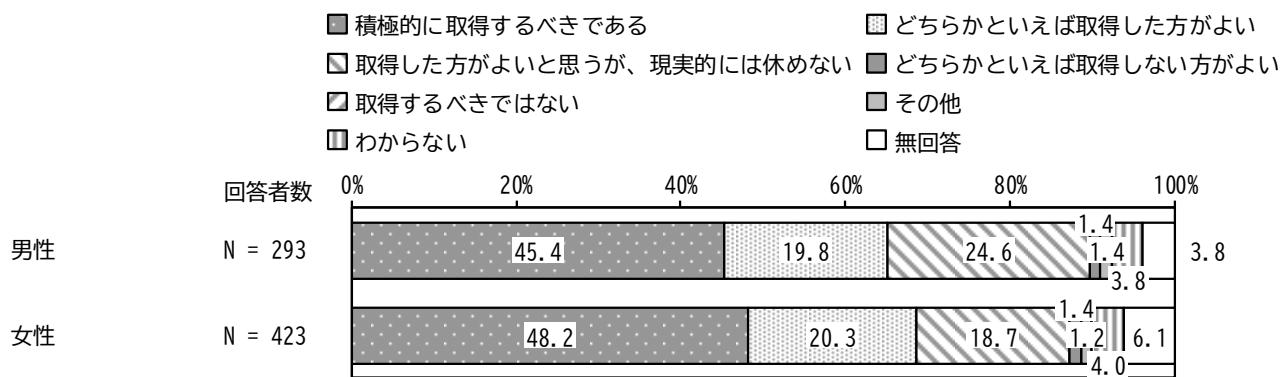
「積極的に取得するべきである」の割合が46.8%と最も高く、次いで「取得した方がよいと思うが、現実的には休めない」の割合が21.6%、「どちらかといえば取得した方がよい」の割合が19.9%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「積極的に取得するべきである」の割合が増加しています。一方、「取得した方がよいと思うが、現実的には休めない」の割合が減少しています。



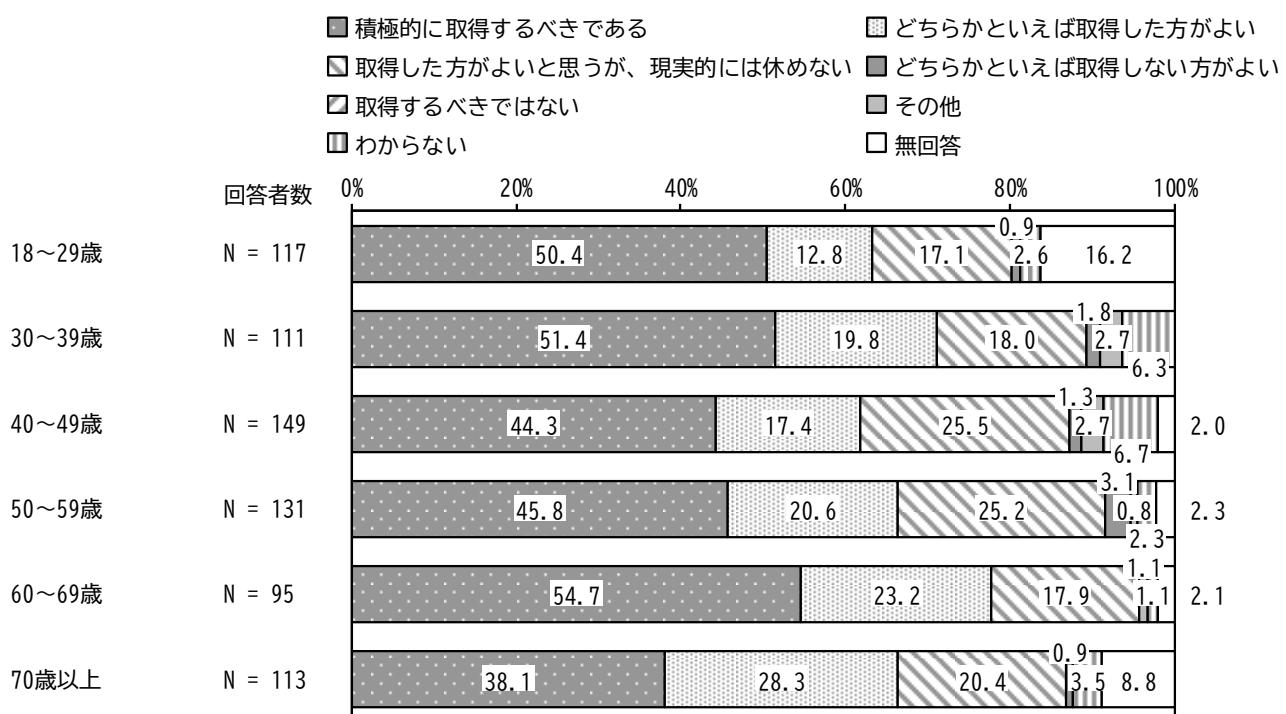
【性別】

性別にみると、男性で「取得した方がよいと思うが、現実的には休めない」の割合が高くなっています。



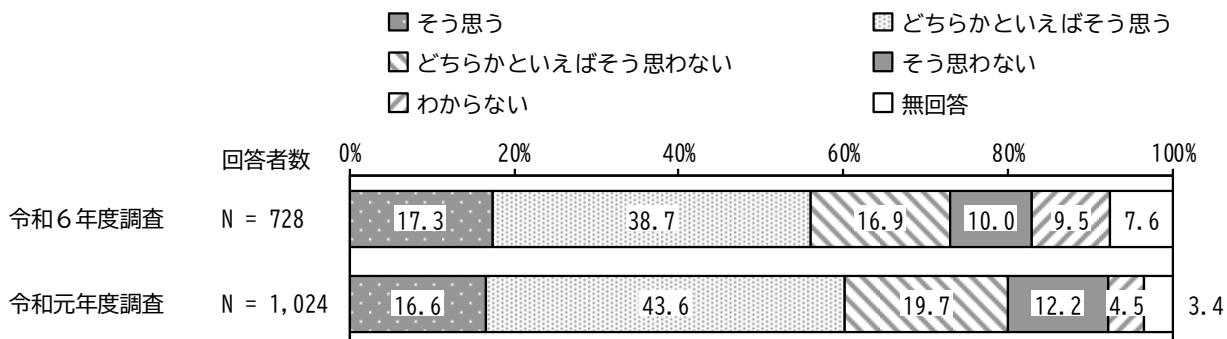
【年代別】

年代別にみると、年齢が上がるにつれ「どちらかといえば取得した方がよい」の割合が高くなる傾向がみられます。



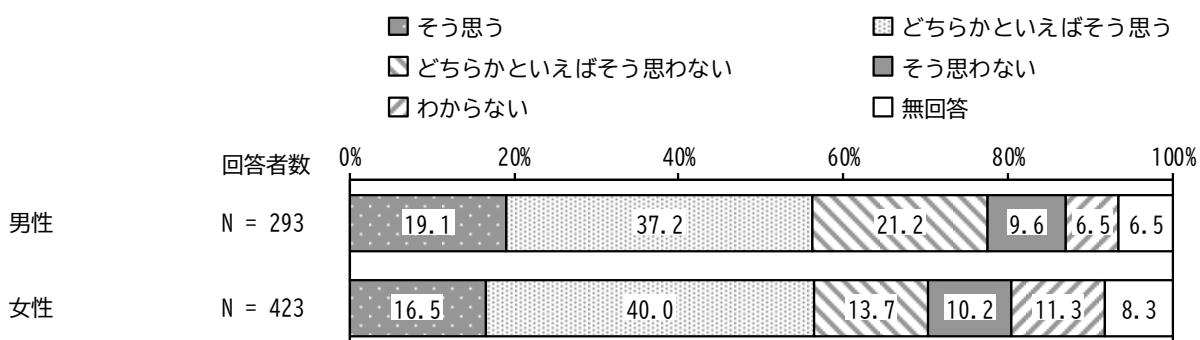
問16 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）（注）について、あなたは、自分の希望する時間の使い方ができると思われますか。（1つ選択）

「どちらかといえばそう思う」の割合が 38.7%と最も高く、次いで「そう思う」の割合が 17.3%、「どちらかといえばそう思わない」の割合が 16.9%となっています。
令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

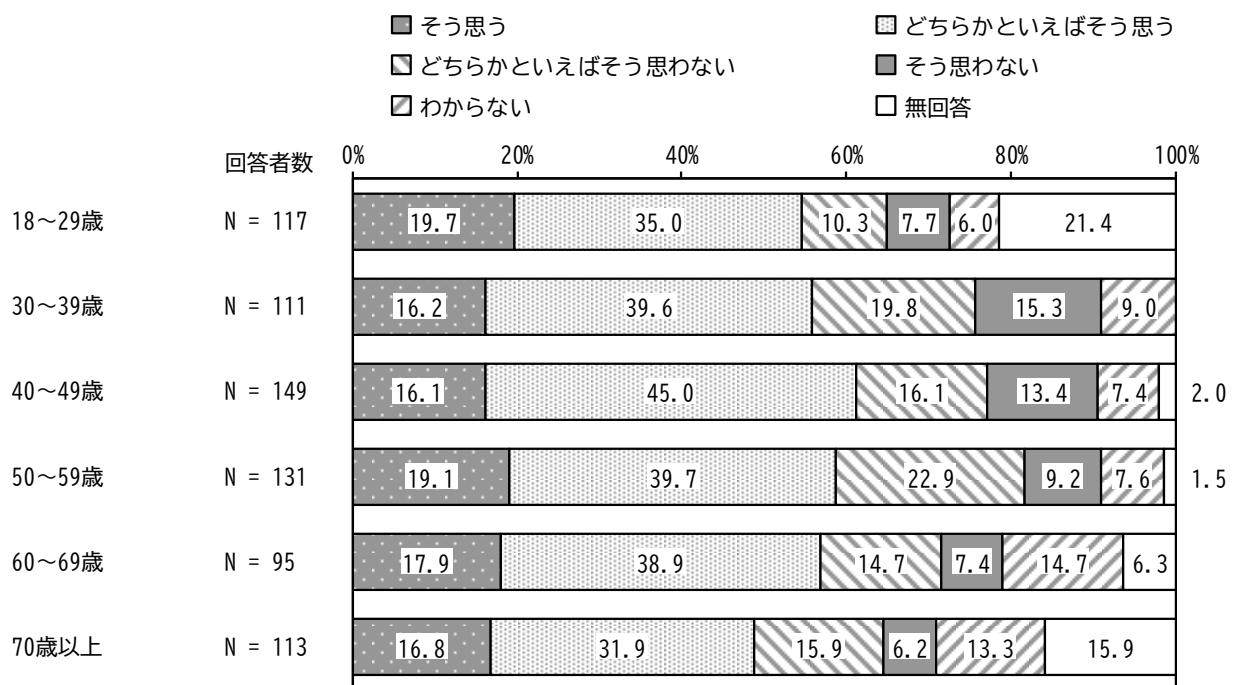
性別にみると、男性で「どちらかといえばそう思わない」の割合が高くなっています。



(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。

【年代別】

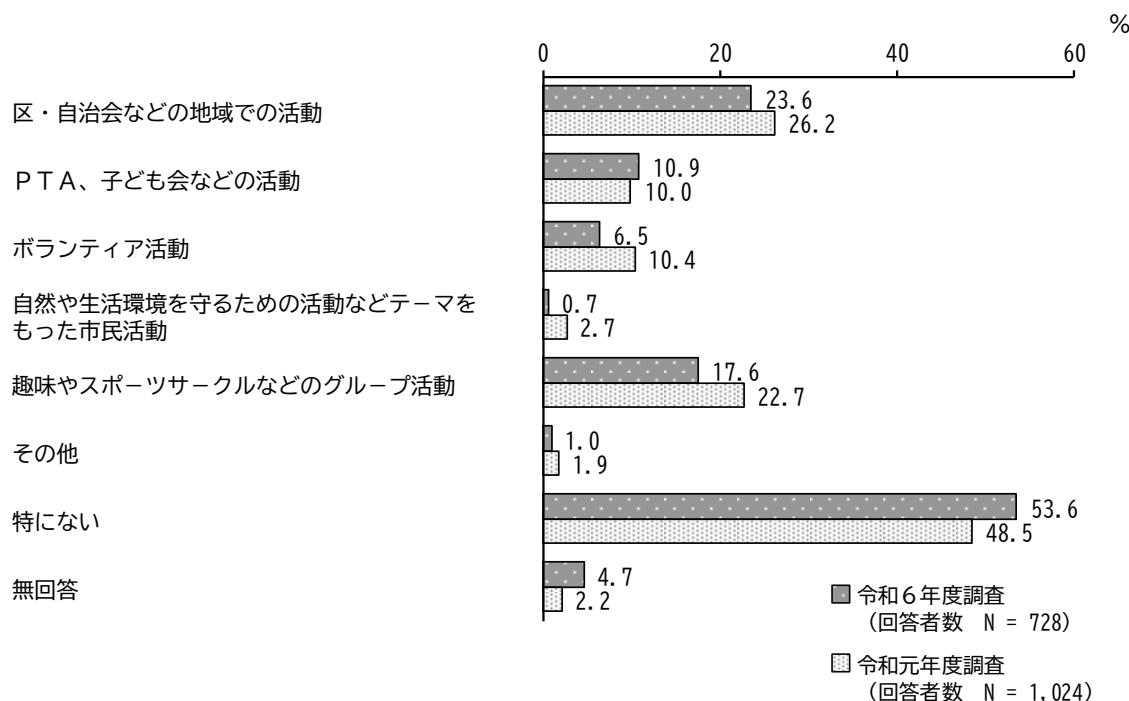
年代別にみると、すべての年代で「どちらかといえばそう思う」の割合が高くなっています。



(3) 地域活動・社会活動について

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)

「特にない」の割合が 53.6%と最も高く、次いで「区・自治会などの地域での活動」の割合が 23.6%、「趣味やスポーツサークルなどのグループ活動」の割合が 17.6%となっています。令和元年度調査と比較すると、「特にない」の割合が増加しています。一方、「趣味やスポーツサークルなどのグループ活動」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、女性で「PTA、子ども会などの活動」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数 (N)	で区・ 自治会などの 地域での 活動	のPTA、 子ども会など の活動	ボラ ンティア 活動	をた もめ た活 生市 民な ど環 境活 動テ ーを 守 マる	ル趣 味や スポ ー ツサ ー ク	その 他	特 に ない	無 回 答
全 体	728	23.6	10.9	6.5	0.7	17.6	1.0	53.6	4.7
男性	293	20.1	4.4	3.4	1.0	17.7	1.0	59.0	4.4
女性	423	26.5	15.6	8.5	0.5	17.5	0.7	49.6	4.7

【年代別】

年代別にみると、30～39歳、40～49歳で「PTA、子ども会などの活動」の割合が、70歳以上で「趣味やスポーツサークルなどのグループ活動」の割合が高くなっています。

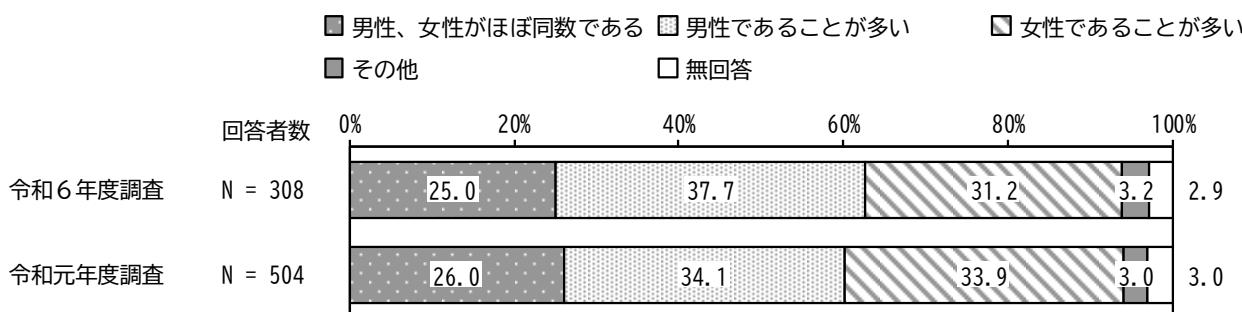
単位：%

区分	回答者数（N）	で区・自治会などの地域活動	のPTA、子ども会など	ボランティア活動	をためのやた生活市民活動などを環境活動を守る	ル趣味やスポーツグループ活動	その他	特にな	無回答
全 体	728	23.6	10.9	6.5	0.7	17.6	1.0	53.6	4.7
18～29歳	117	2.6	1.7	6.8	0.9	14.5	0.9	72.6	5.1
30～39歳	111	29.7	21.6	2.7	0.9	12.6	0.9	52.3	1.8
40～49歳	149	26.2	24.8	2.7	1.3	12.8	0.0	51.0	3.4
50～59歳	131	25.2	8.4	2.3	0.8	16.0	0.8	55.0	3.1
60～69歳	95	33.7	3.2	7.4	0.0	23.2	0.0	49.5	5.3
70歳以上	113	27.4	1.8	18.6	0.0	30.1	2.7	38.9	9.7

問17-1 【問17で「区・自治会などの地域での活動」～「その他」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）

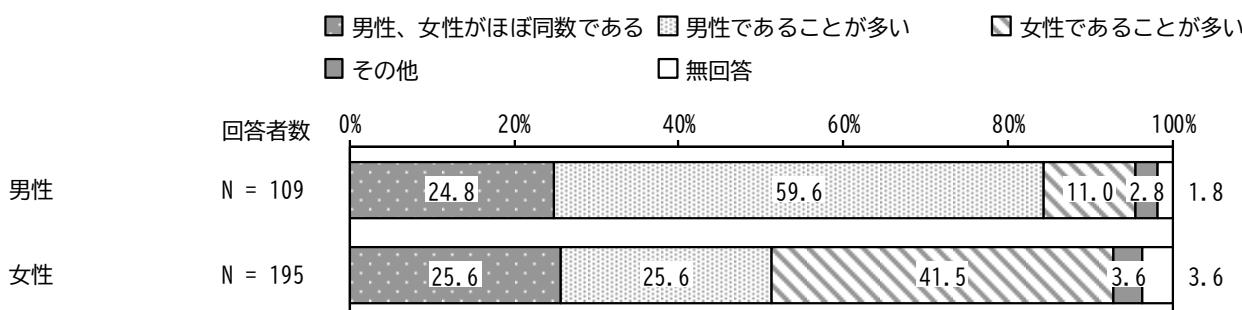
「男性であることが多い」の割合が37.7%と最も高く、次いで「女性であることが多い」の割合が31.2%、「男性、女性がほぼ同数である」の割合が25.0%となっています。

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



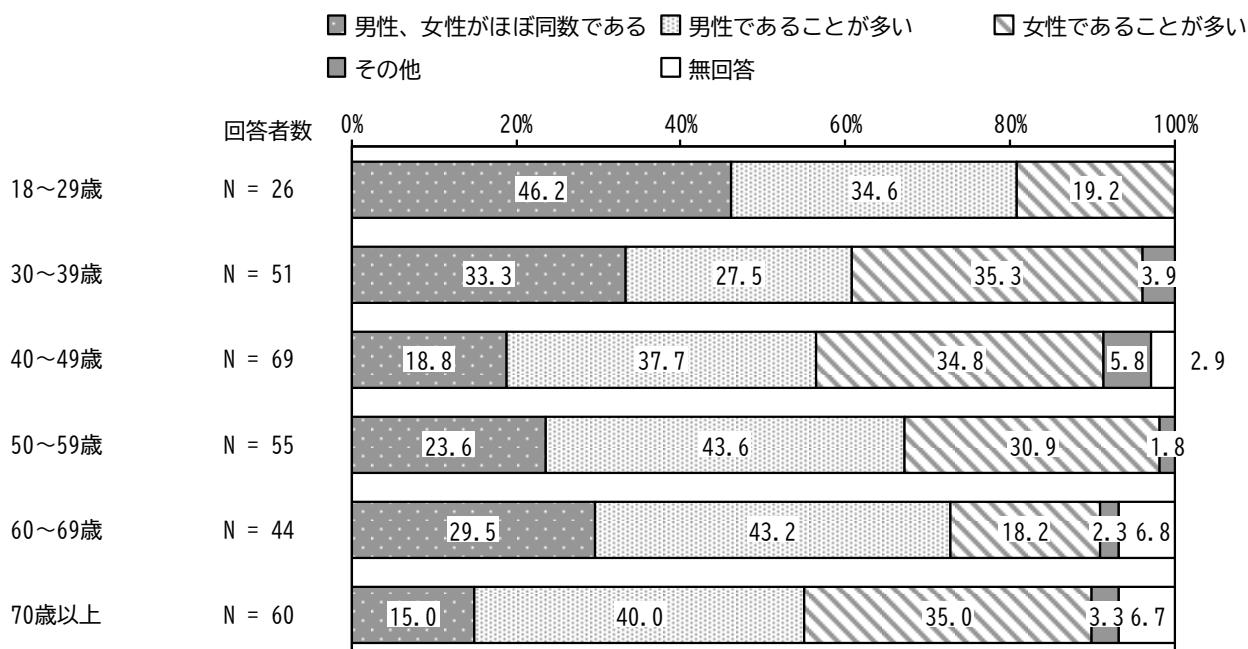
【性別】

性別にみると、男性で「男性であることが多い」の割合が高くなっています。



【年代別】

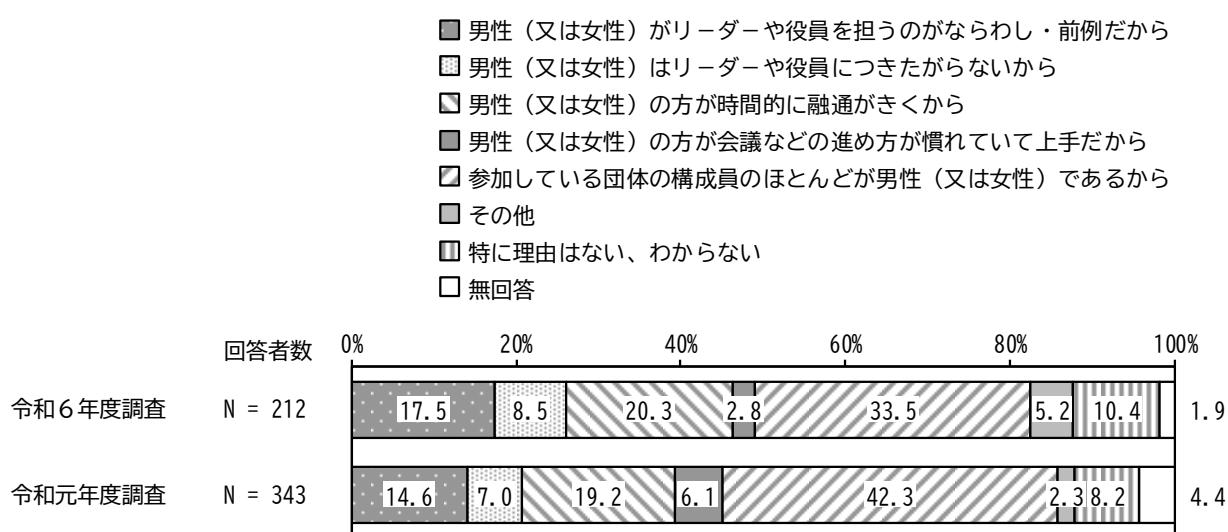
年代別にみると、18～29歳で「男性、女性がほぼ同数である」の割合が最も高くなっています。また、その他の年代では「男性であることが多い」または「女性であることの方が多い」の割合が最も高くなっています。



問17-2 【問17-1で「男性であることが多い」・「女性であることが多い」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)

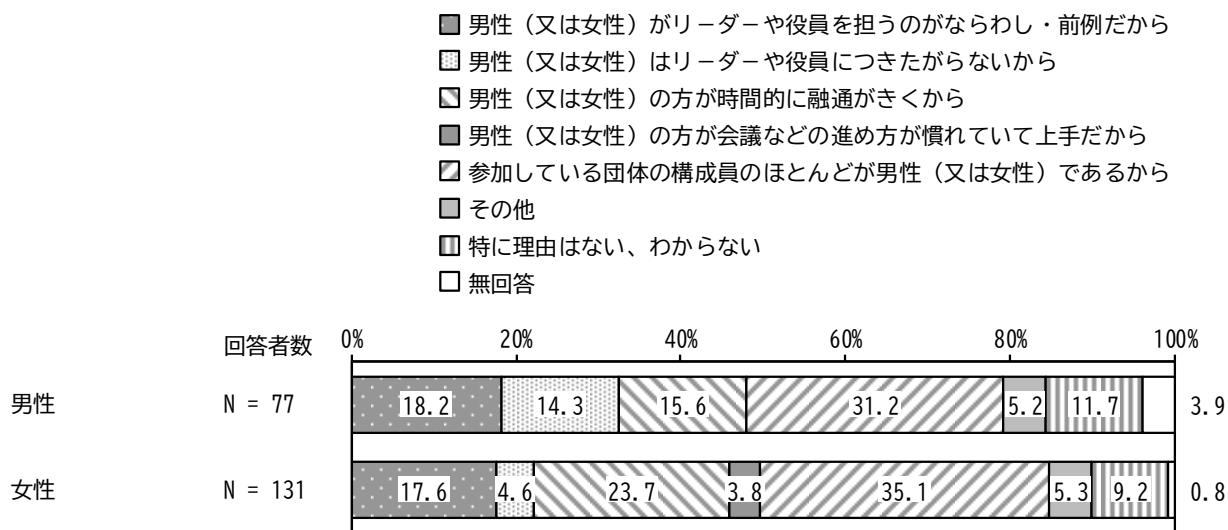
「参加している団体の構成員のほとんどが男性（又は女性）であるから」の割合が33.5%と最も高く、次いで「男性（又は女性）の方が時間的に融通がきくから」の割合が20.3%、「男性（又は女性）がリーダーや役員を担うのがならわし・前例だから」の割合が17.5%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「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」の割合が減少しています。



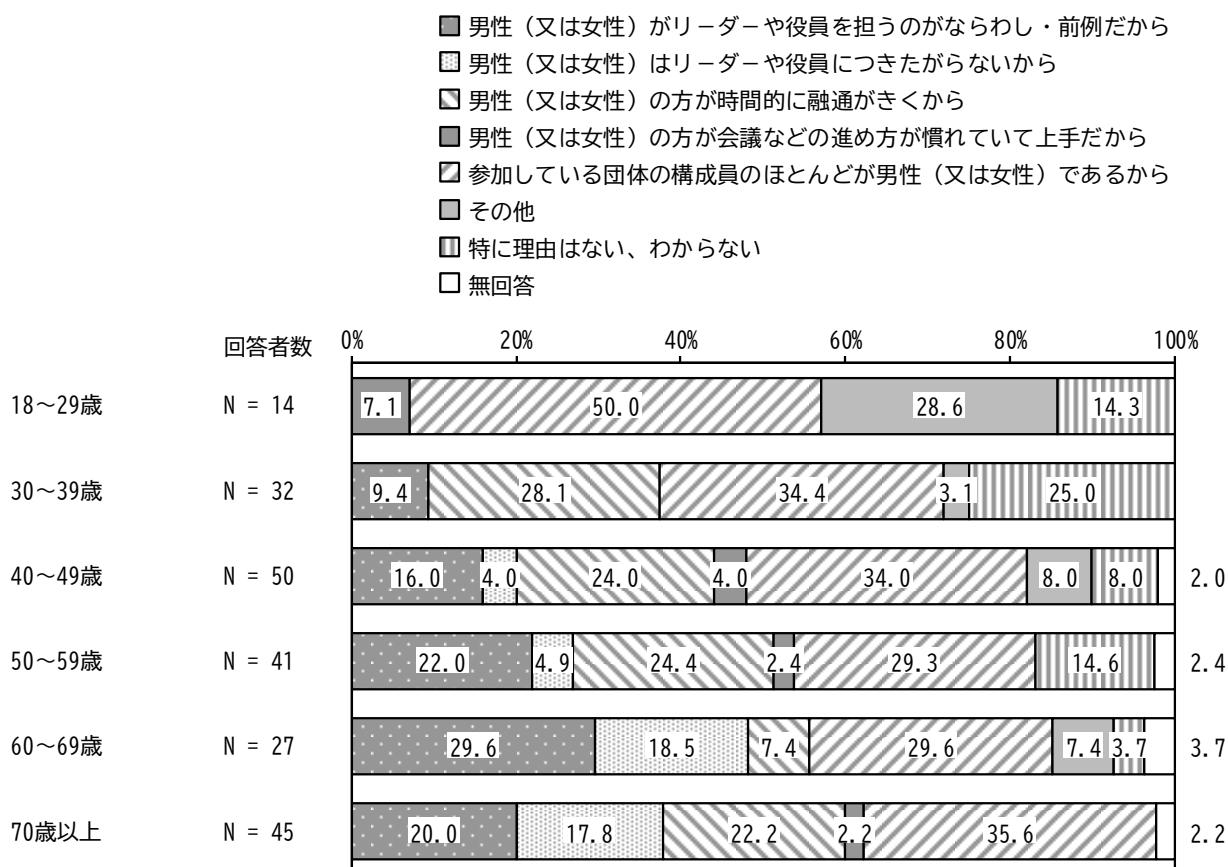
【性別】

性別にみると、男性で「男性（又は女性）はリーダーや役員につきたがらないから」の割合が、女性で「男性（又は女性）の方が時間的に融通がきくから」の割合が高くなっています。



【年代別】

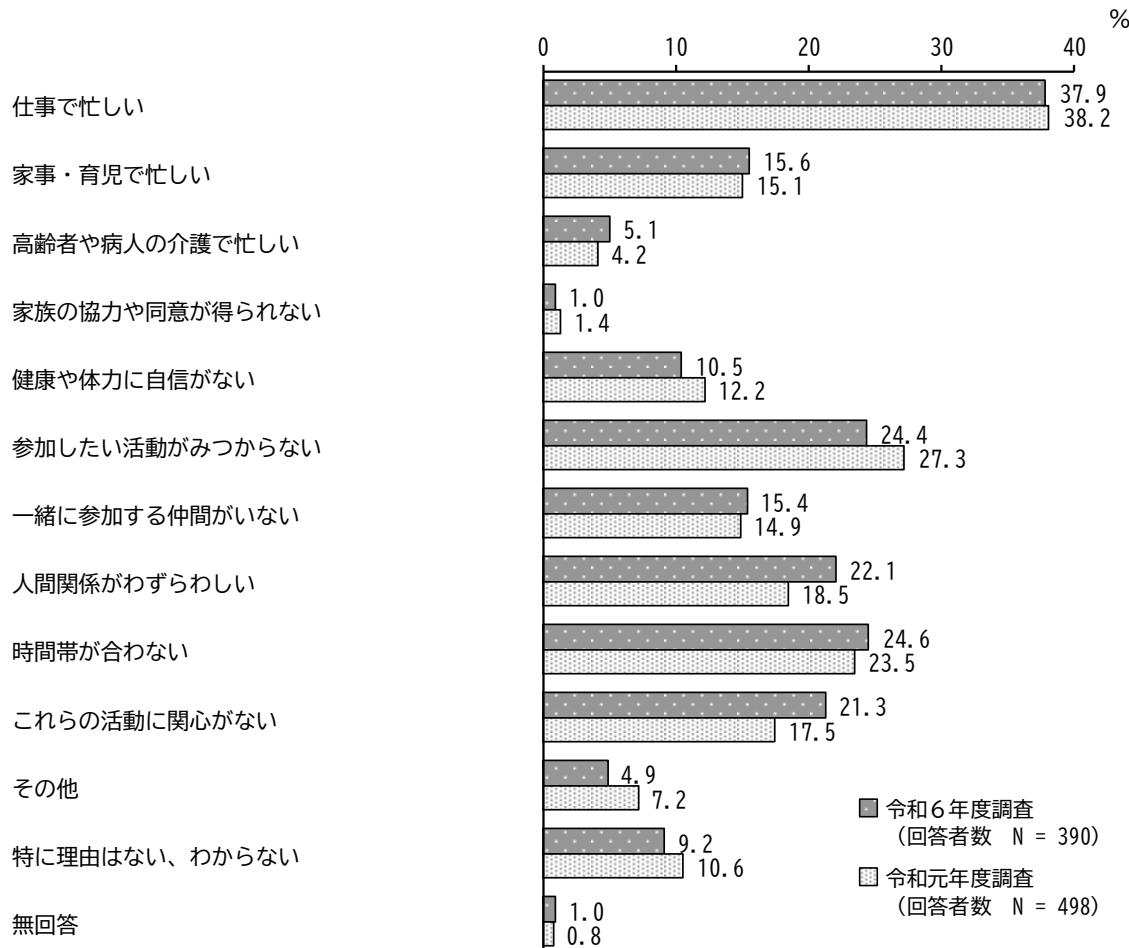
年代別にみると、すべての年代で「参加している団体の構成員のほとんどが男性（又は女性）であるから」の割合が最も高くなっています。



問17-3 【問17で「特ない」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)

「仕事で忙しい」の割合が37.9%と最も高く、次いで「時間帯が合わない」の割合が24.6%、「参加したい活動がみつからない」の割合が24.4%となっています。

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、男性で「仕事で忙しい」「これらの活動に関心がない」の割合が、女性で「健康や体力に自信がない」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数 (N=)	仕事で忙しい	家事・育児で忙しい	高齢者や病人の介護で忙しい	得られない協力や同意が	ない健康や体力に自信が	つかかしない活動がみ	が一緒に参加する仲間に	いと一緒に参加する仲間に	人間関係がわずらわしい	時間が合わない	がこれらの活動に関心	その他	特に理由はない、わ	無回答
全 体	390	37.9	15.6	5.1	1.0	10.5	24.4	15.4	22.1	24.6	21.3	4.9	9.2	1.0	
男 性	173	42.2	12.7	2.9	1.2	7.5	24.9	16.8	19.7	23.1	24.9	4.0	8.7	0.6	
女 性	210	34.3	17.6	6.7	1.0	12.9	23.3	14.3	24.3	26.2	18.1	5.7	9.0	1.4	

【年代別】

年代別にみると、30～39歳で「家事・育児で忙しい」の割合が、70歳以上で「健康や体力に自信がない」の割合が、18～29歳で「一緒に参加する仲間がいない」の割合が高くなっています。

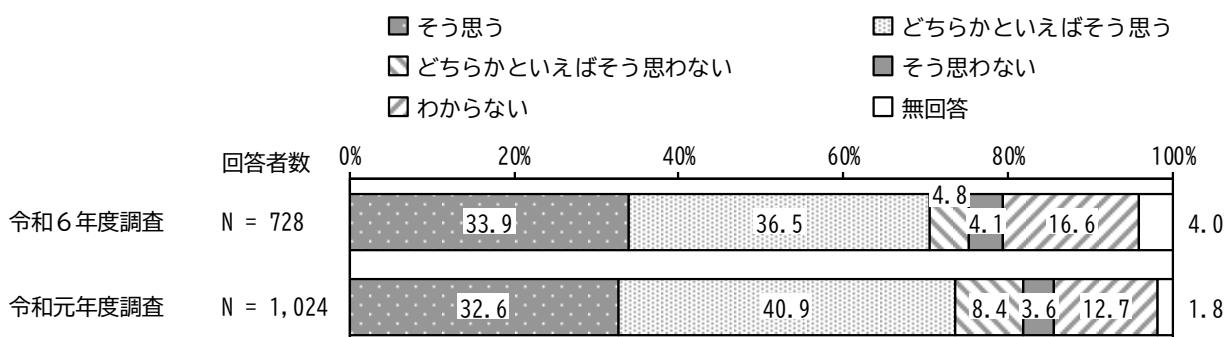
単位：%

区分	回答者数 (N=)	仕事で忙しい	家事・育児で忙しい	で高齢者や病人の介護	得られない協力や同意が	な健康や体力に自信が	つ参加したい活動がみ	が一緒に参加する仲間	ししい人間関係がわざわざ	時間帯が合わない	がこれらの活動に関心	その他	特に理由はない、わ	無回答
全 体	390	37.9	15.6	5.1	1.0	10.5	24.4	15.4	22.1	24.6	21.3	4.9	9.2	1.0
18～29歳	85	27.1	4.7	1.2	0.0	9.4	23.5	24.7	18.8	22.4	29.4	10.6	10.6	0.0
30～39歳	58	56.9	43.1	1.7	1.7	6.9	32.8	19.0	27.6	24.1	22.4	0.0	3.4	1.7
40～49歳	76	53.9	27.6	1.3	1.3	3.9	15.8	14.5	19.7	32.9	23.7	3.9	6.6	1.3
50～59歳	72	47.2	9.7	9.7	0.0	11.1	23.6	12.5	22.2	29.2	15.3	2.8	12.5	0.0
60～69歳	47	17.0	4.3	10.6	0.0	10.6	34.0	8.5	23.4	21.3	21.3	4.3	4.3	0.0
70歳以上	44	11.4	0.0	9.1	4.5	27.3	18.2	6.8	25.0	13.6	9.1	6.8	15.9	4.5

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)

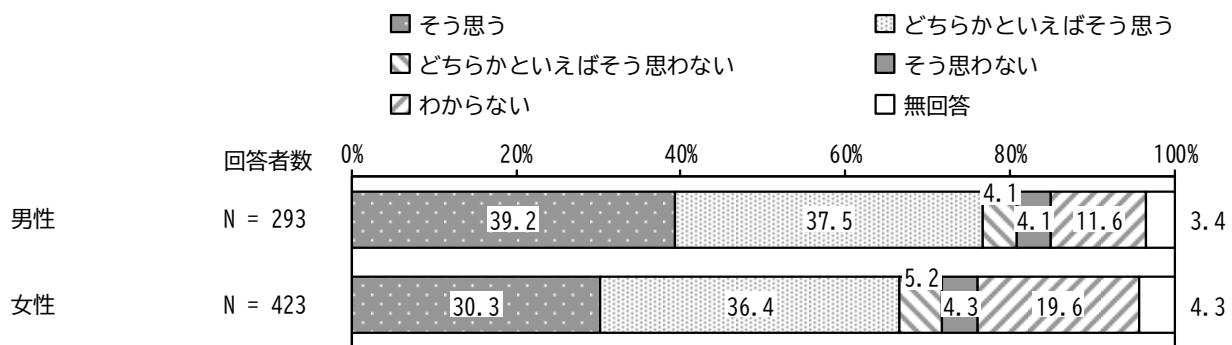
「どちらかといえばそう思う」の割合が 36.5%と最も高く、次いで「そう思う」の割合が 33.9%、「わからない」の割合が 16.6%となっています。

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



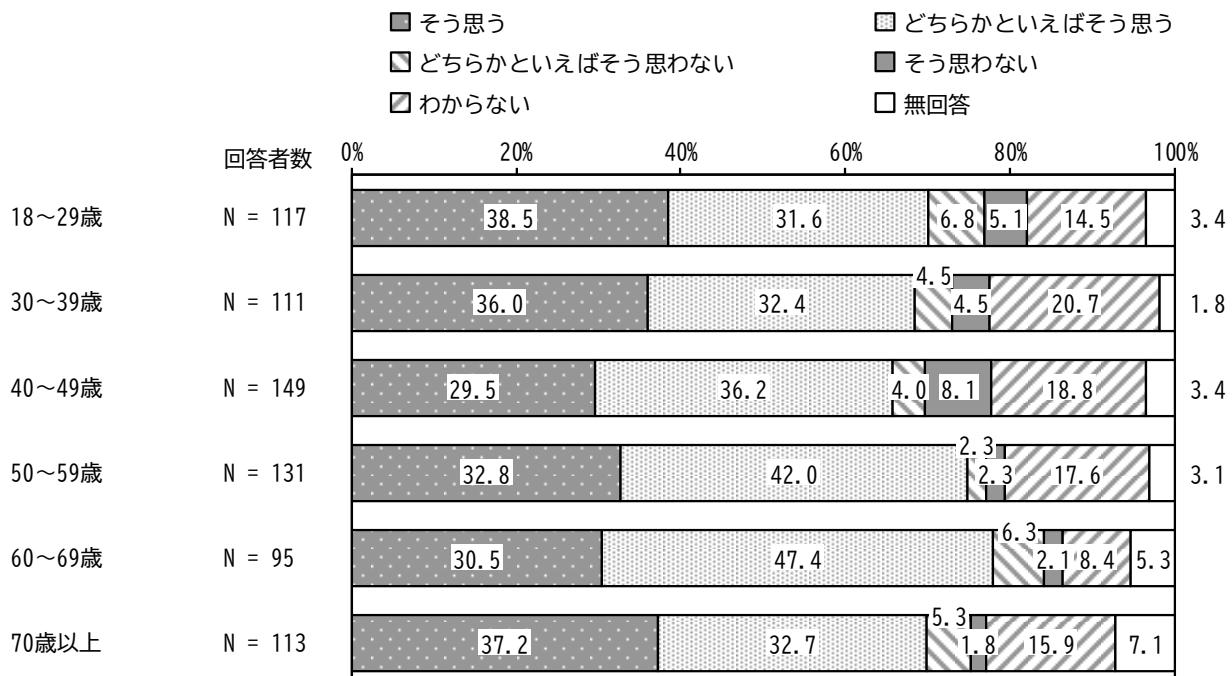
【性別】

性別にみると、男性で「そう思う」の割合が高くなっています。



【年代別】

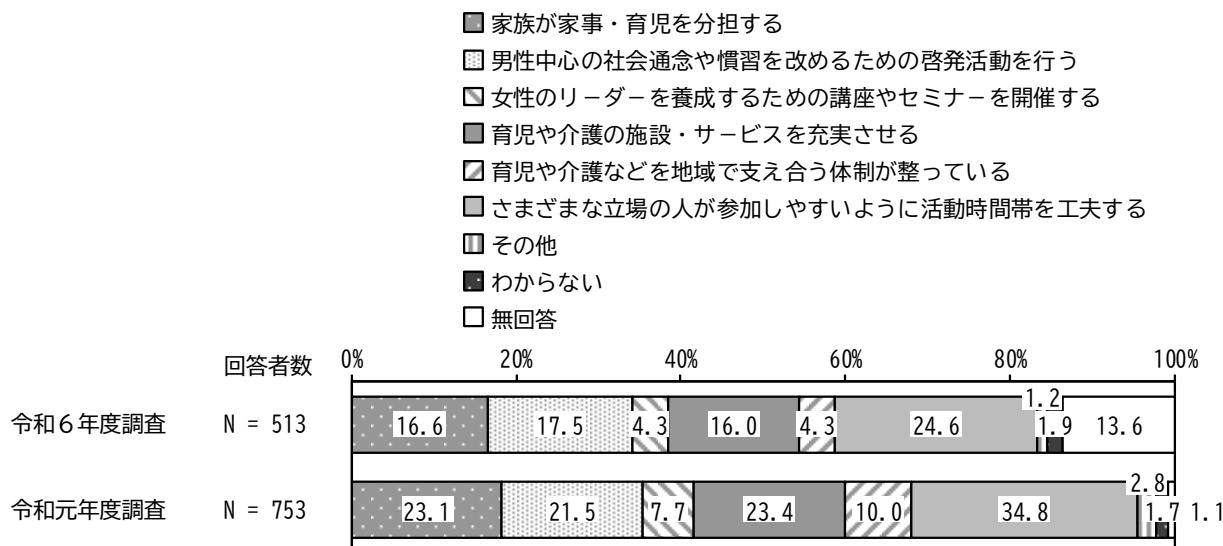
年代別にみると、すべての年代で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”的割合が高くなっています。



問18－1 【問18で「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」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)

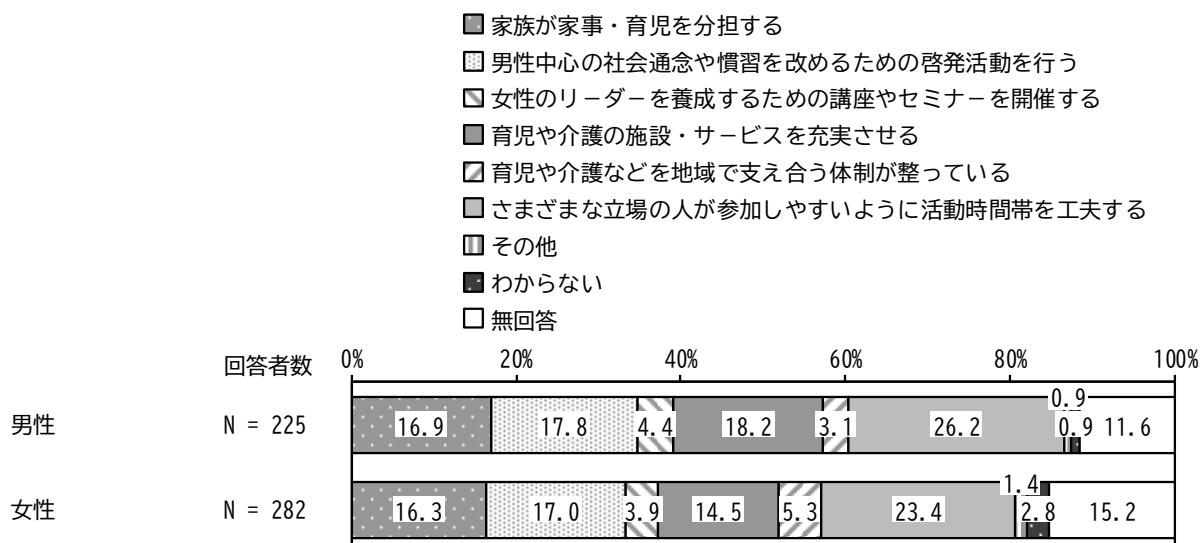
「さまざまな立場の人が参加しやすいように活動時間帯を工夫する」の割合が24.6%と最も高く、次いで「男性中心の社会通念や慣習を改めるための啓発活動を行う」の割合が17.5%、「家族が家事・育児を分担する」の割合が16.6%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「家族が家事・育児を分担する」「育児や介護の施設・サービスを充実させる」「育児や介護などを地域で支え合う体制が整っている」「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」の割合が減少しています。



【性別】

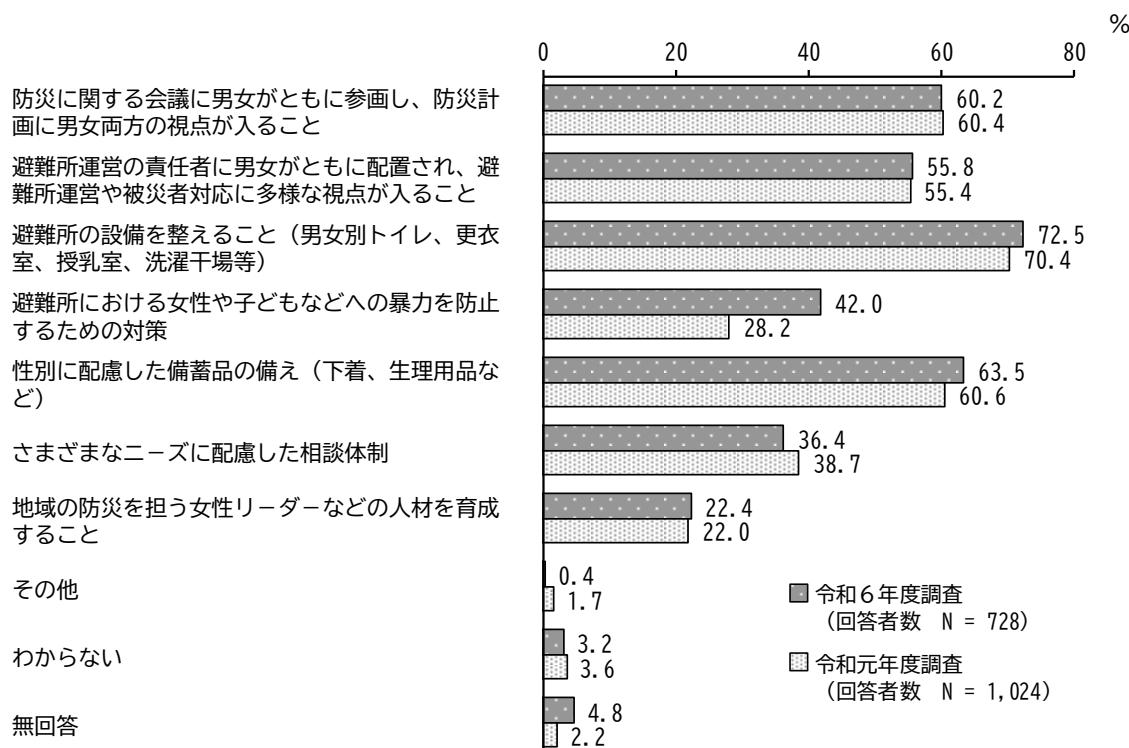
性別にみると、大きな差はみられません。



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)

「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）」の割合が72.5%と最も高く、次いで「性別に配慮した備蓄品の備え（下着、生理用品など）」の割合が63.5%、「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」の割合が60.2%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「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」の割合が増加しています。



【性別】

性別にみると、男性で「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」の割合が、女性で「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）」「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」「性別に配慮した備蓄品の備え（下着、生理用品など）」「さまざまなニーズに配慮した相談体制」の割合が高くなっています。

単位：%

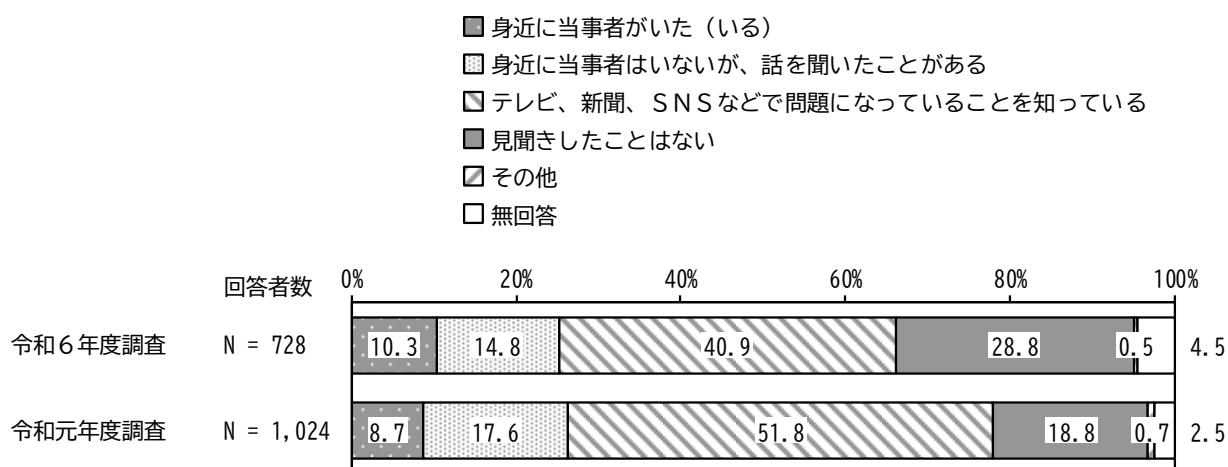
区分	回答者数 (N=)	視点が入ることに防災に関する会議に男女が両方とも	避難所運営の責任者に配置され、避難所運営や被災者対応に多様な視点が入ること	避難所の設備を整えること（男女別トイレ、更衣室、授乳室、洗濯干場等）	避難所へ暴力を防ぐ女性や子どもの視点が入ること	性別に配慮した備蓄品の備え（下着、生理用品など）	さまざまなニーズに配慮した相談体制	地域の人材を育成する女性リーダー	その他	わからない	無回答
全 体	728	60.2	55.8	72.5	42.0	63.5	36.4	22.4	0.4	3.2	4.8
男性	293	63.8	54.9	67.6	35.2	59.4	31.4	21.5	1.0	3.4	4.1
女性	423	57.9	57.0	76.1	47.3	67.1	40.2	23.2	0.0	2.8	5.2

(4) DV（配偶者等や交際相手からの暴力）・ハラスメントについて

問20 あなたは、配偶者等や交際相手から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）

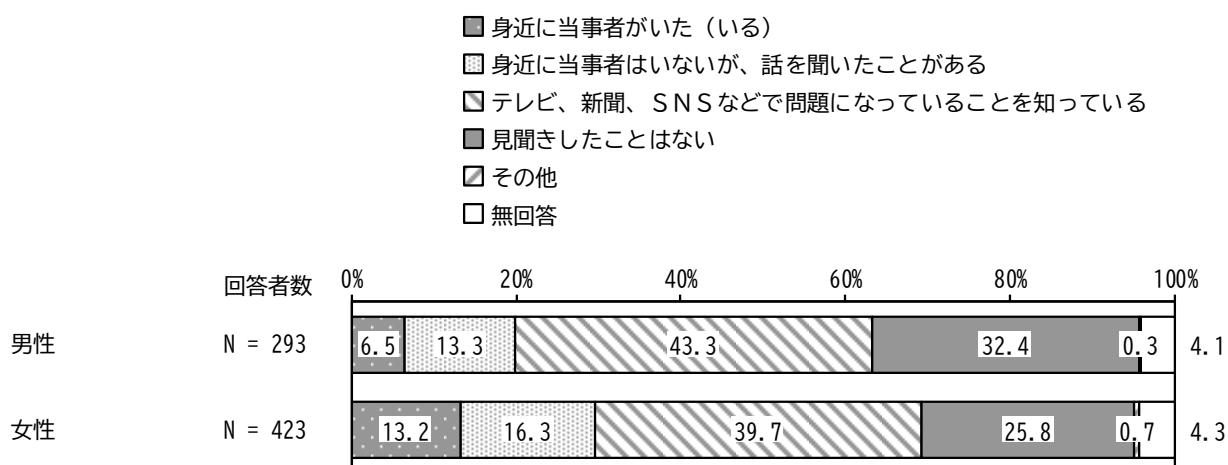
「テレビ、新聞、SNSなどで問題になっていることを知っている」の割合が40.9%と最も高く、次いで「見聞きしたことはない」の割合が28.8%、「身近に当事者はいないが、話を聞いたことがある」の割合が14.8%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「見聞きしたことはない」の割合が増加しています。一方、「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」の割合が減少しています。



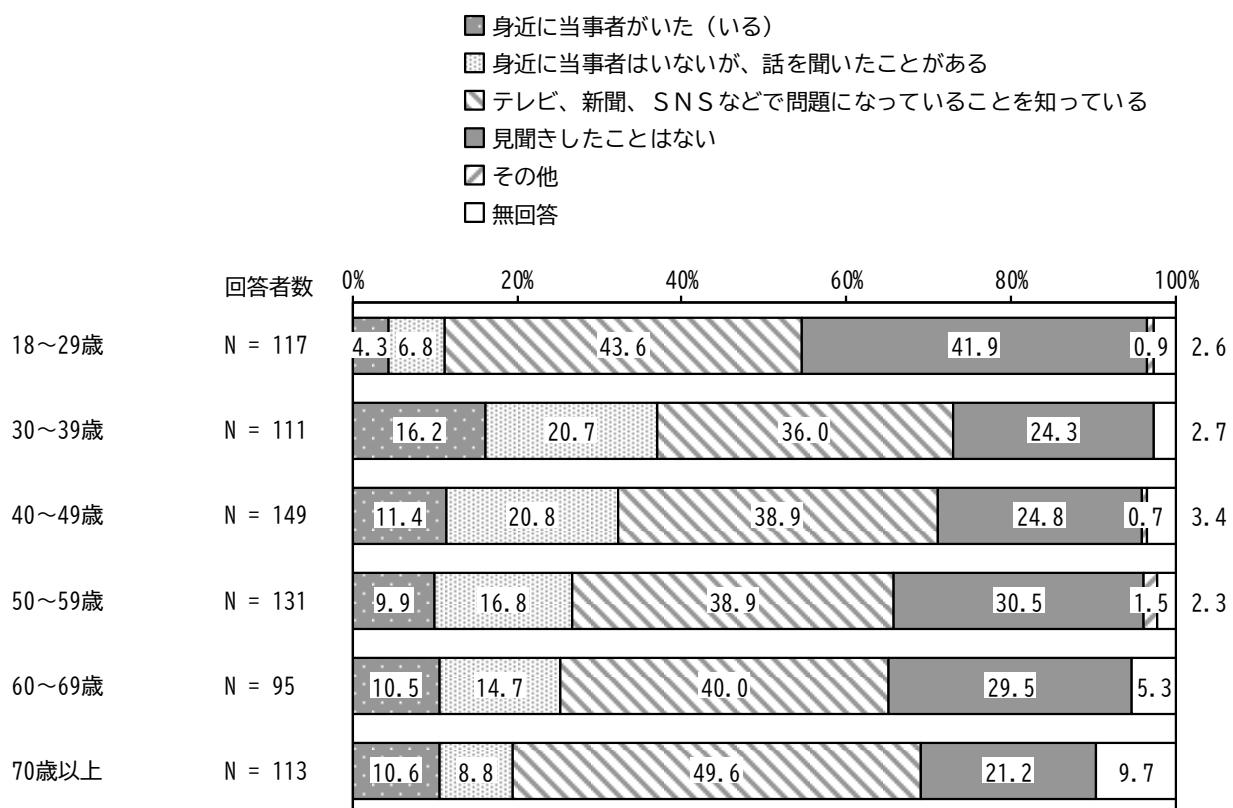
【性別】

性別にみると、男性で「見聞きしたことはない」の割合が、女性で「身近に当事者がいた（いる）」の割合が高くなっています。



【年代別】

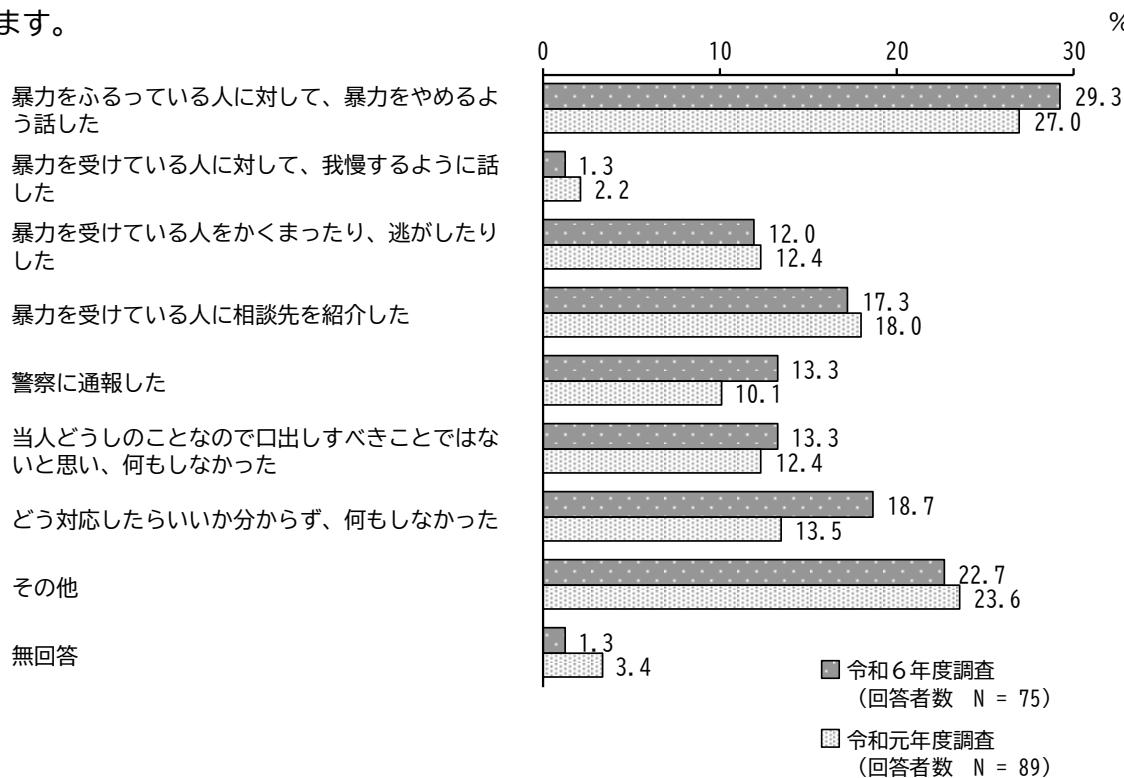
年代別にみると、すべての年代で「テレビ、新聞、SNSなどで話題になっていることを知っている」の割合が最も高くなっています。また、30~39歳で「身近に当事者がいた（いる）」の割合が、18~29歳で「見聞きしたことはない」の割合が高くなっています。



問20－1 【問20で「身近に当事者がいた（いる）」を選択された方のみ】身近な方に配偶者等や交際相手から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)

「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」の割合が29.3%と最も高く、次いで「どう対応したらいいか分からず、何もしなかった」の割合が18.7%、「暴力を受けている人に相談先を紹介した」の割合が17.3%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「どう対応したらいいか分からず、何もしなかった」の割合が増加しています。



【性別】

性別にみると、男性で「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」の割合が、女性で「暴力を受けている人に相談先を紹介した」「警察に通報した」「どう対応したらいいか分からず、何もしなかった」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数 (N=)	話に対暴力したてを、暴力つをやめよううに	暴力をふるつをやめよううに	たし暴力、我慢するよううに	暴力を受けている人に話にし対	たく暴力を受けて逃がしたりをしか	暴力を受けている人に相	警察に通報した	い口出ししそうに何もしなかったなで	かどらず、対応したらいつかった分	その他	無回答
全 体	75	29.3	1.3	12.0	17.3	13.3	13.3	13.3	18.7	22.7	1.3	
男性	19	42.1	0.0	10.5	5.3	0.0	0.0	15.8	10.5	26.3	5.3	
女性	56	25.0	1.8	12.5	21.4	17.9	12.5	21.4	21.4	21.4	0.0	

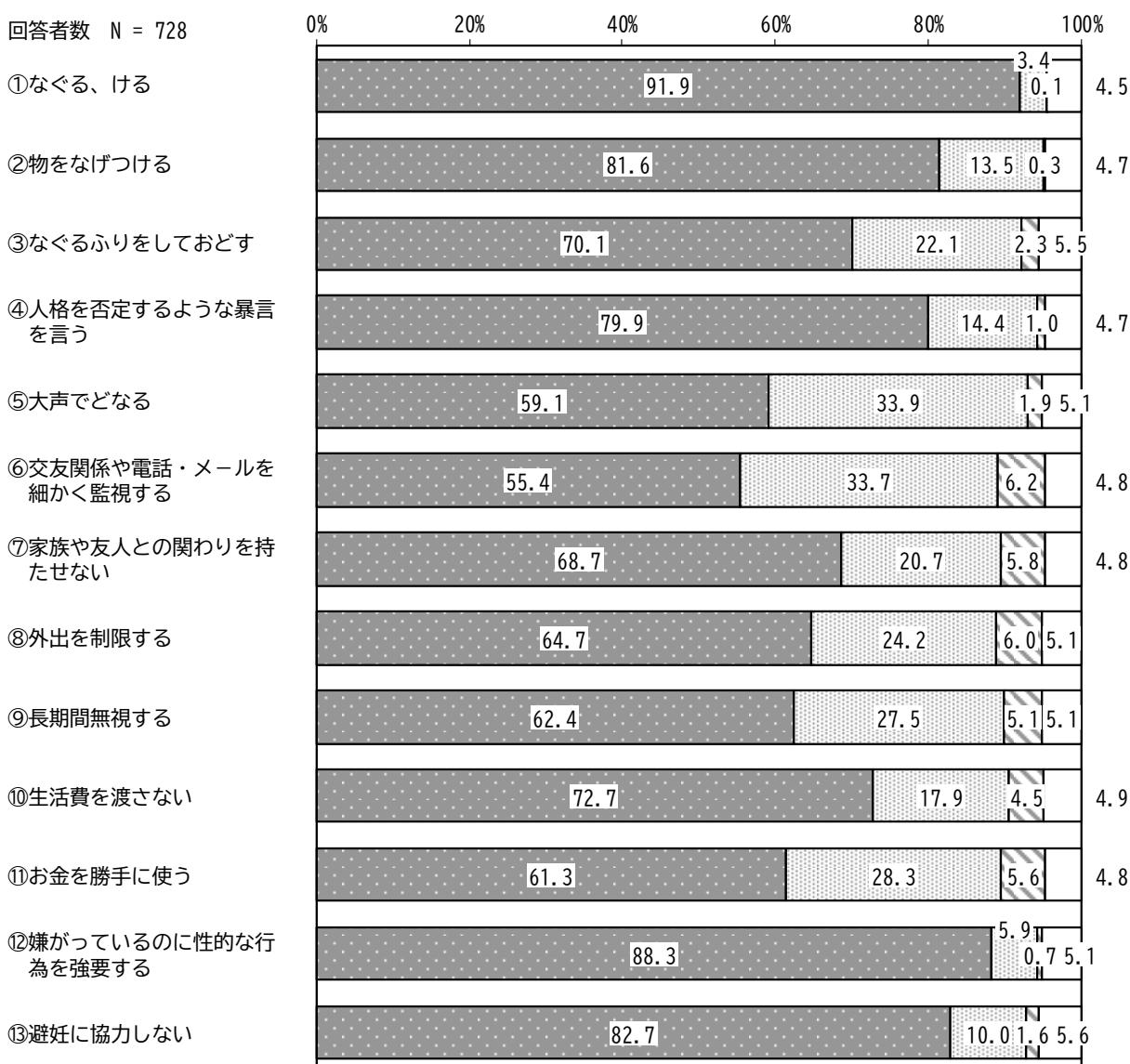
問21 次の①～⑬にあげる配偶者等や交際相手からの行為に関して、お聞きします。

【A】どう思うか (○は1つ)

すべての項目で「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が最も高くなっています。特に『①なぐる、ける』『⑫嫌がっているのに性的な行為を強要する』で割合が高くなっています。また、『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「暴力にあたる場合もそうでない場合もあると思う」の割合が高くなっています。

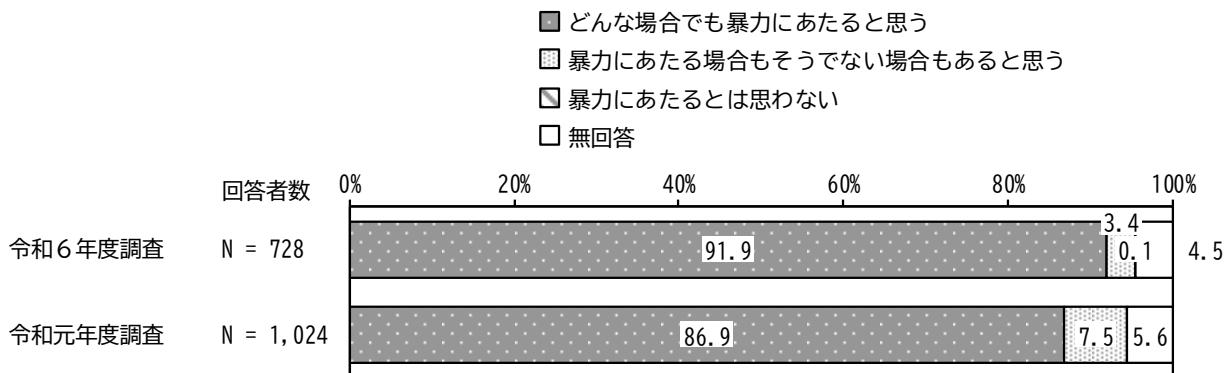
- どんな場合でも暴力にあたると思う
- 暴力にあたる場合もそうでない場合もあると思う
- 暴力にあたるとは思わない
- 無回答

回答者数 N = 728



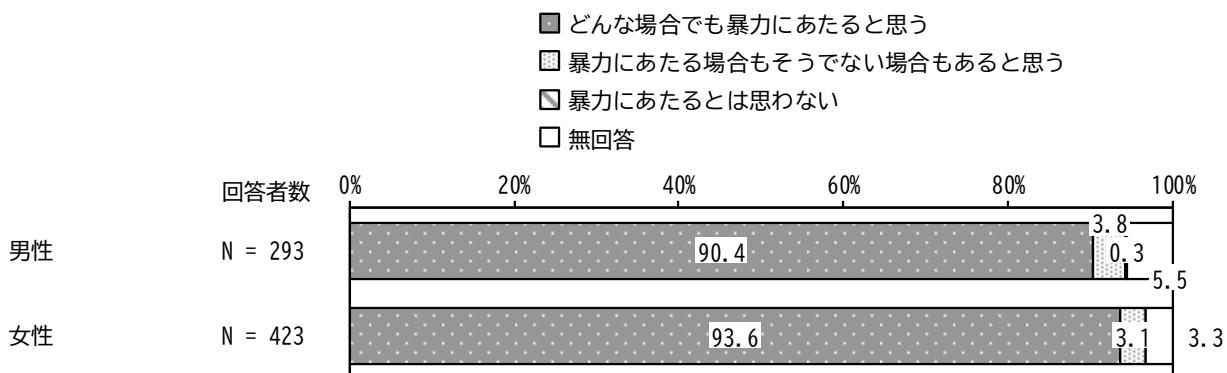
①なぐる、ける

令和元年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が増加しています。



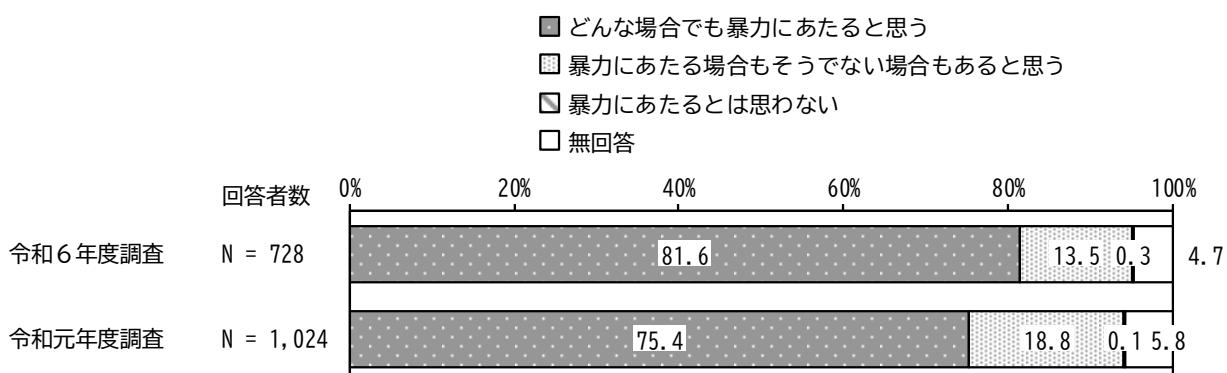
【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



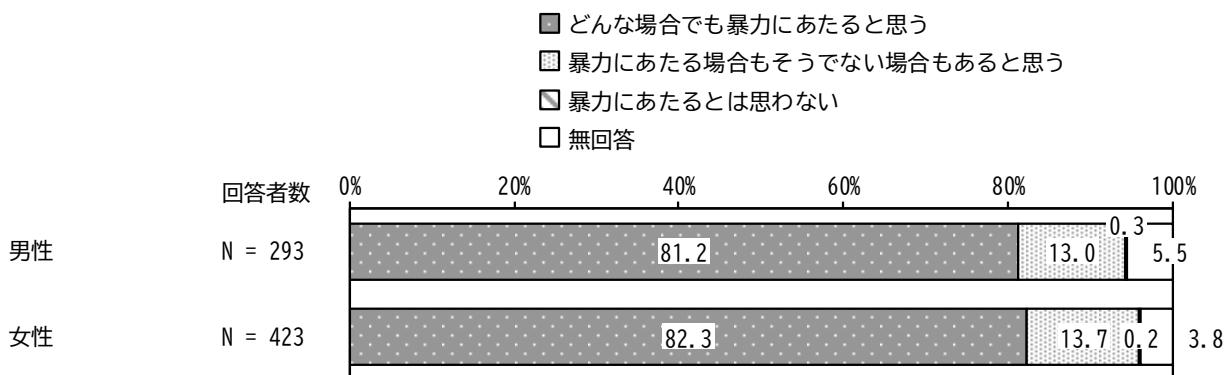
②物をなげつける

令和元年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が増加しています。一方、「暴力にあたる場合もそうでない場合もあると思う」の割合が減少しています。



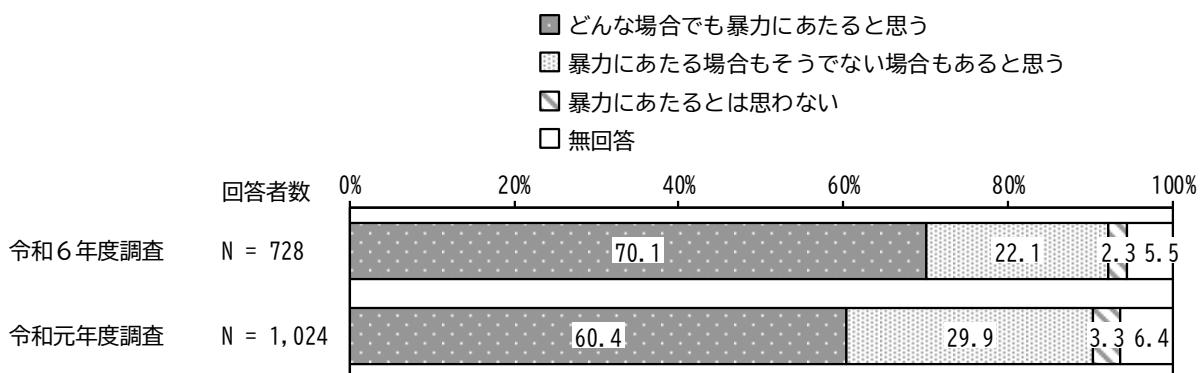
【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



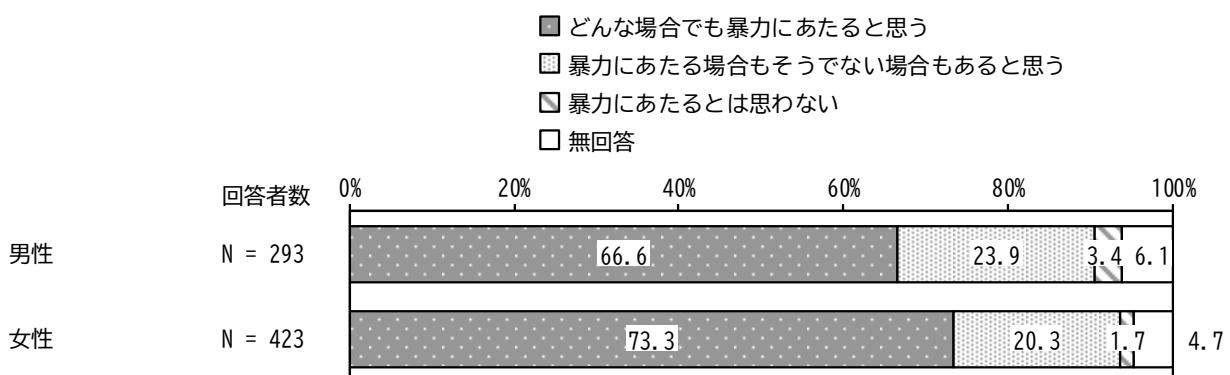
③なぐるふりをしておどす

令和元年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が増加しています。一方、「暴力にあたる場合もそうでない場合もあると思う」の割合が減少しています。



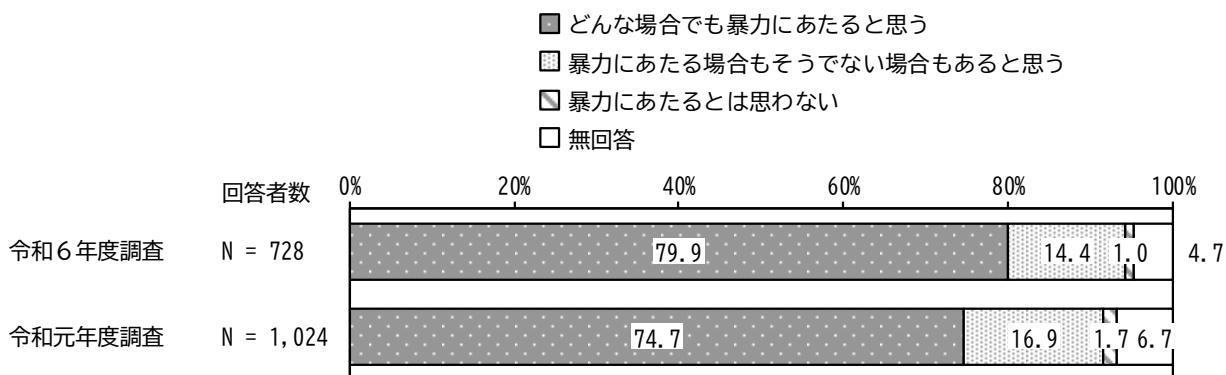
【性別】

性別にみると、男性で「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が低くなっています。



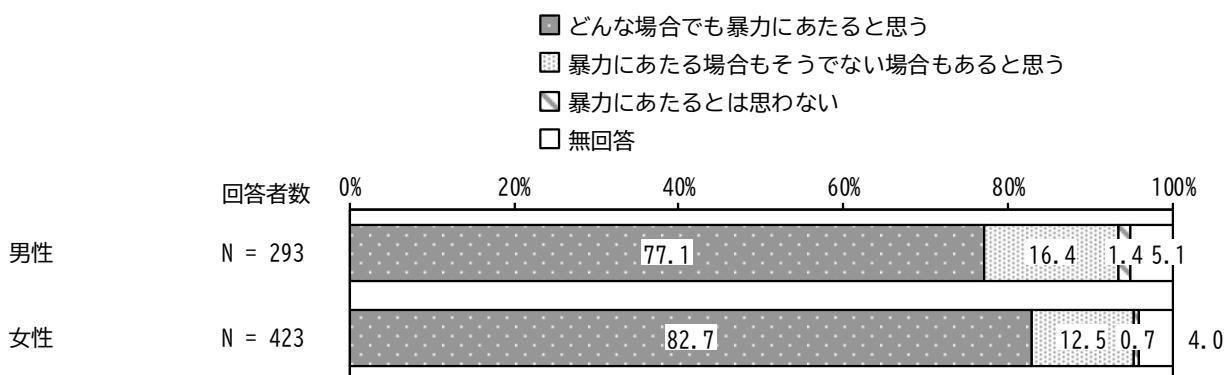
④人格を否定するような暴言を言う

令和元年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が増加しています。



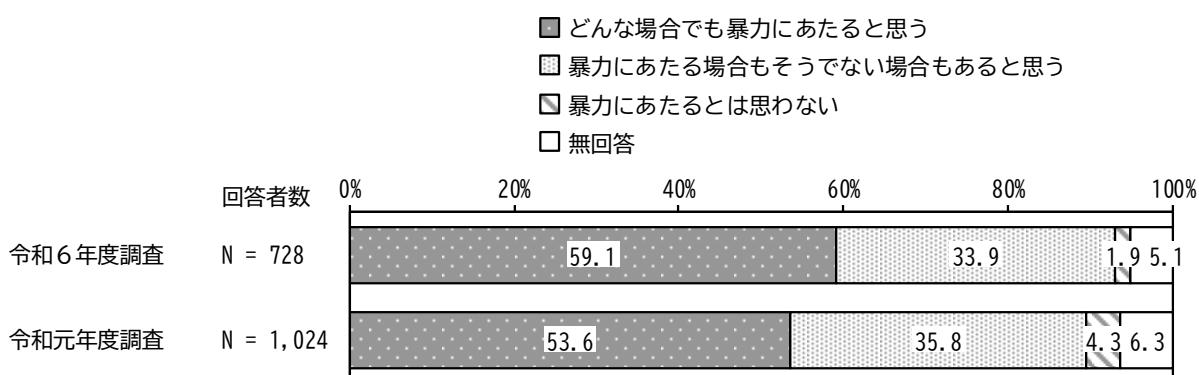
【性別】

性別にみると、男性で「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が低くなっています。



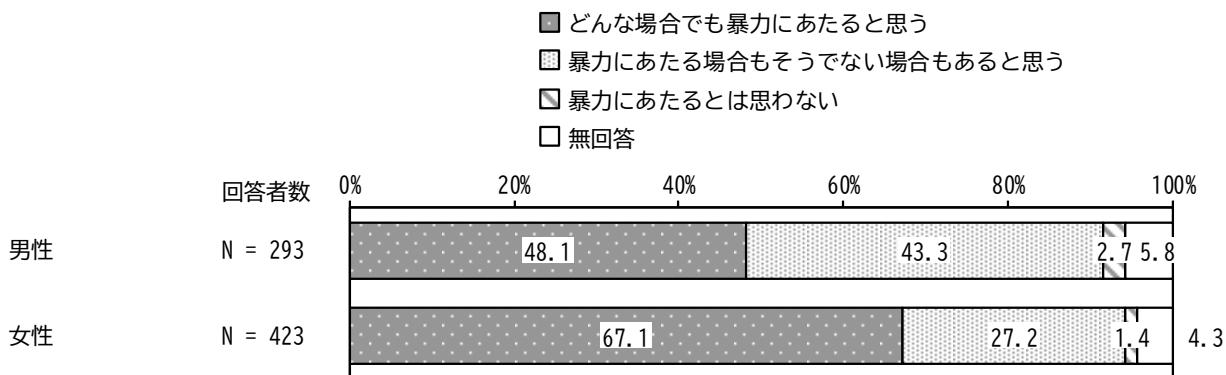
⑤大声でどなる

令和元年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が増加しています。



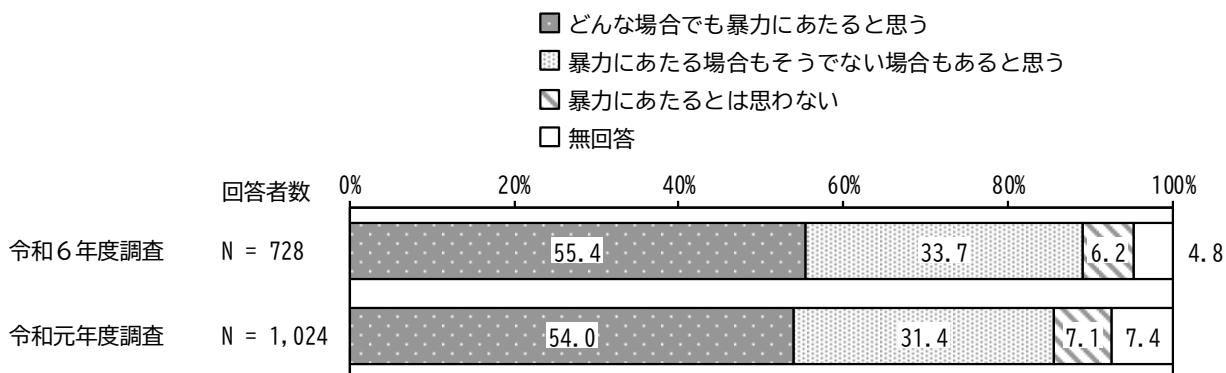
【性別】

性別にみると、男性で「暴力にあたる場合もそうでない場合もあると思う」の割合が高く、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が低くなっています。



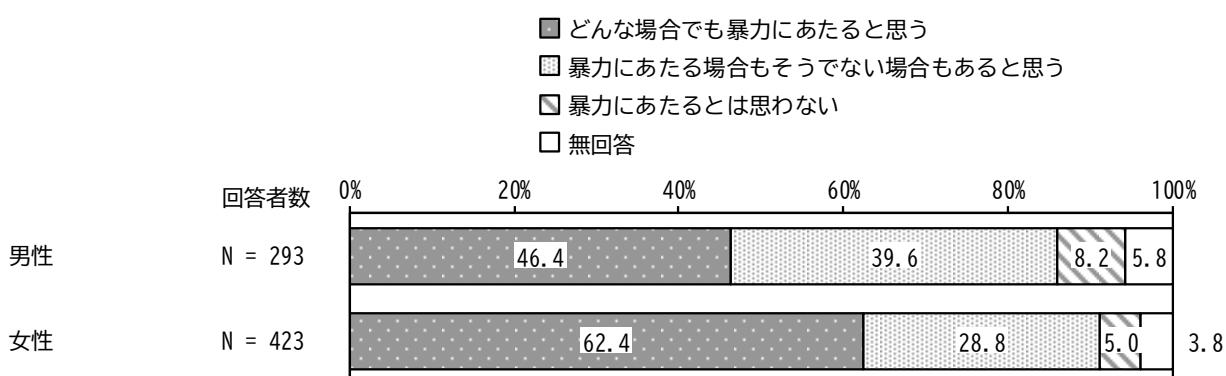
⑥交友関係や電話・メールを細かく監視する

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



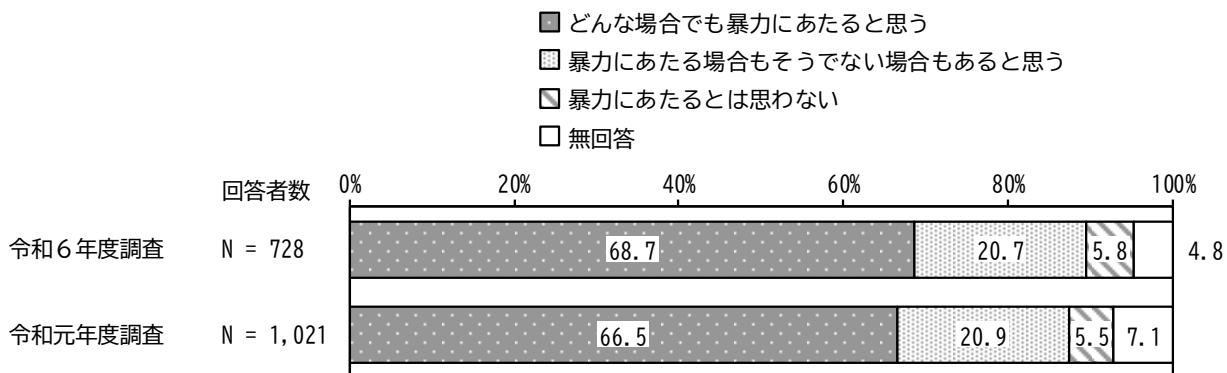
【性別】

性別にみると、男性で「暴力にあたる場合もそうでない場合もあると思う」の割合が高く、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が低くなっています。



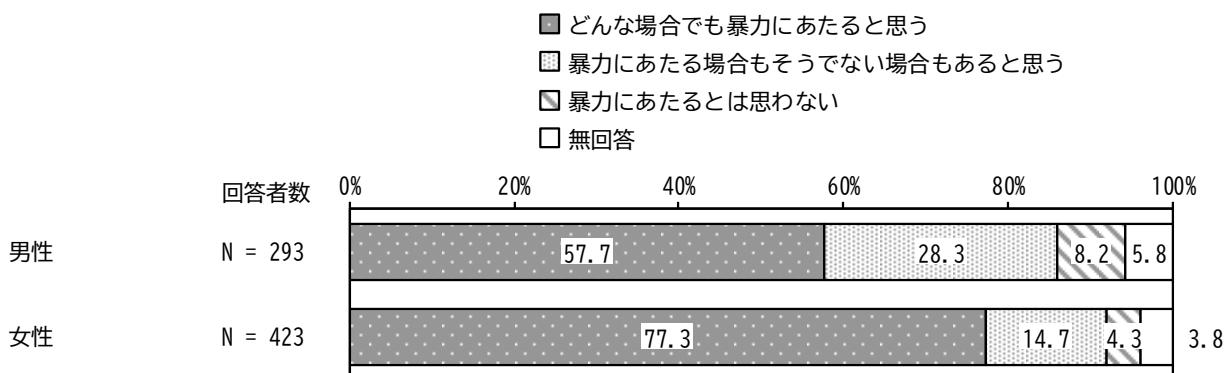
⑦家族や友人との関わりを持たせない

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



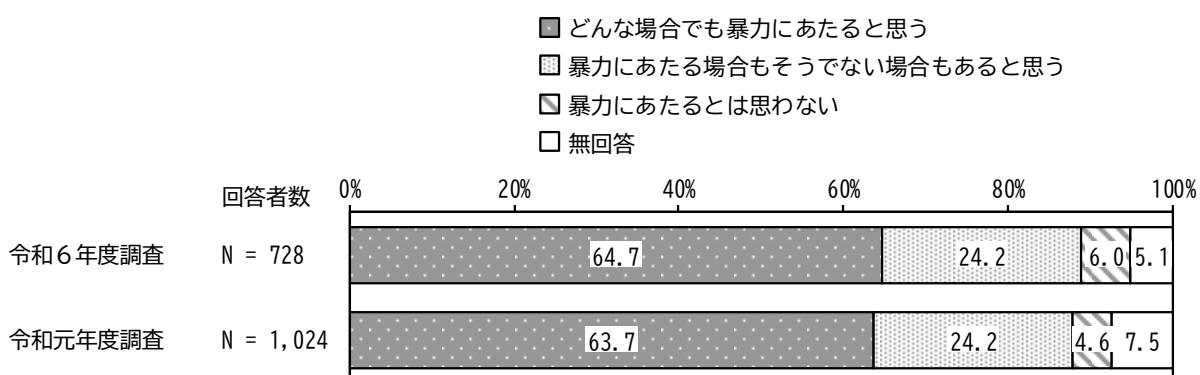
【性別】

性別にみると、男性で「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が低くなっています。



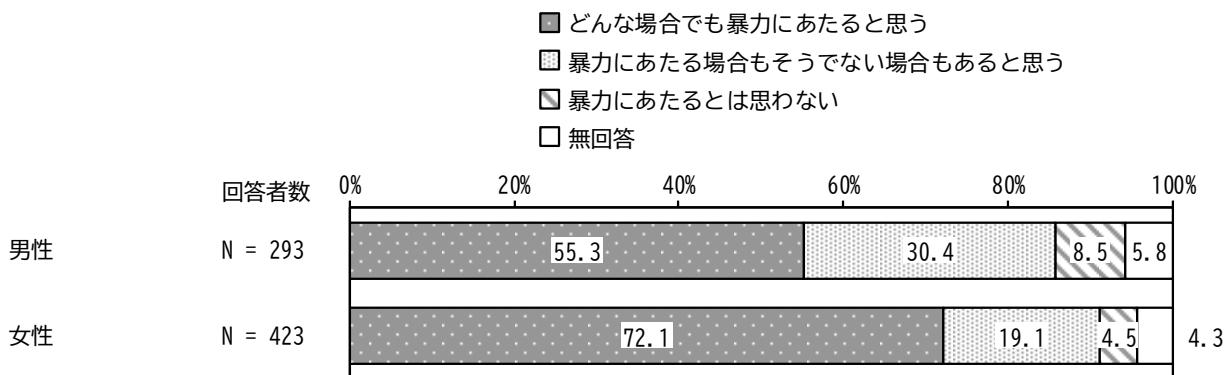
⑧外出を制限する

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



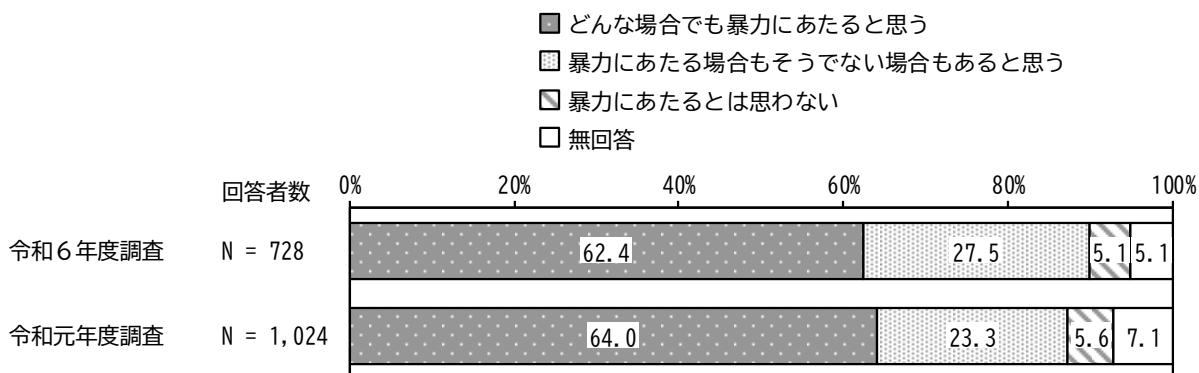
【性別】

性別にみると、男性で「暴力にあたる場合もそうでない場合もあると思う」の割合が高く、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が低くなっています。



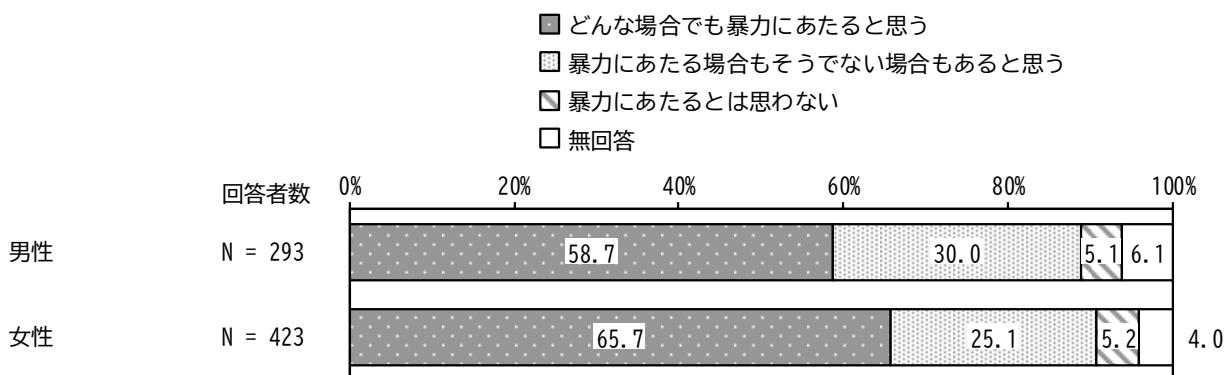
⑨長期間無視する

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



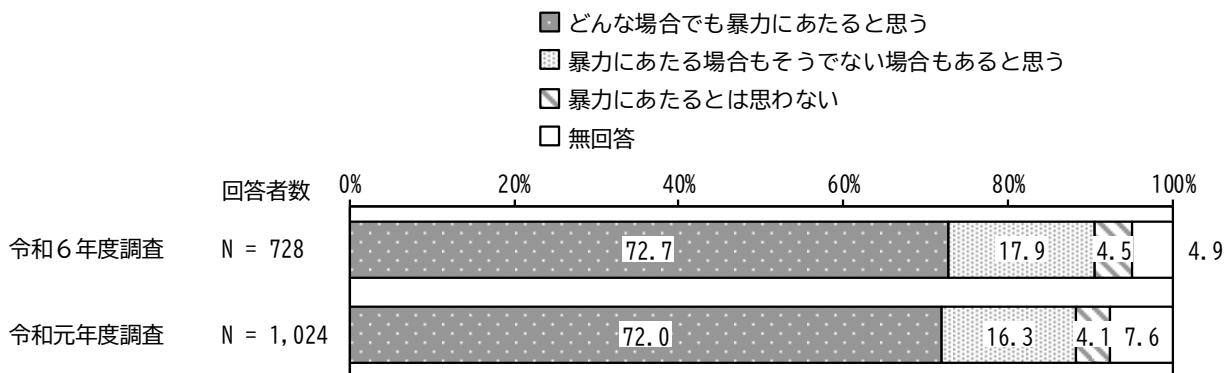
【性別】

性別にみると、男性で「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が低くなっています。



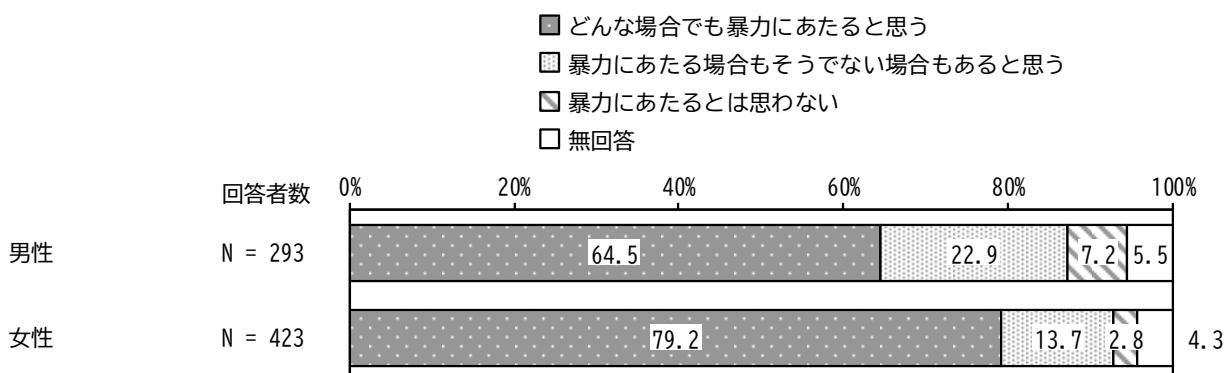
⑩生活費を渡さない

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



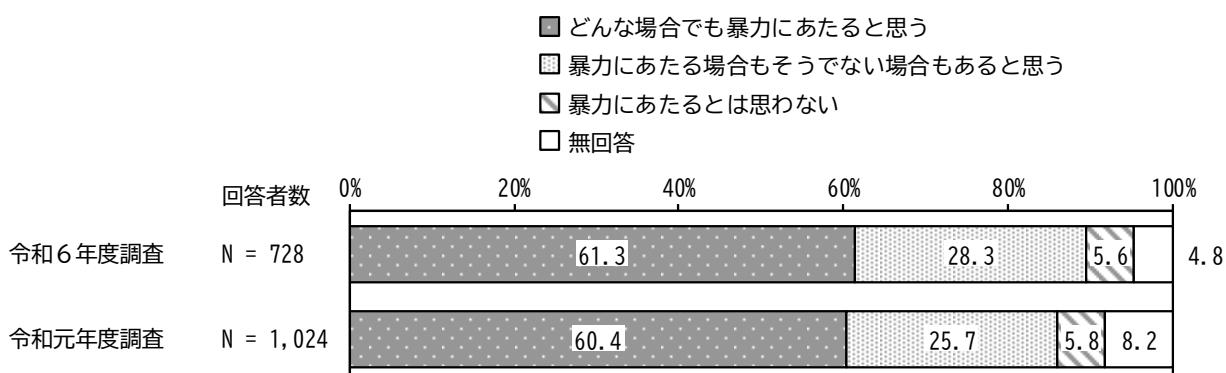
【性別】

性別にみると、男性で「暴力にあたる場合もそうでない場合もあると思う」の割合が高く、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が低くなっています。



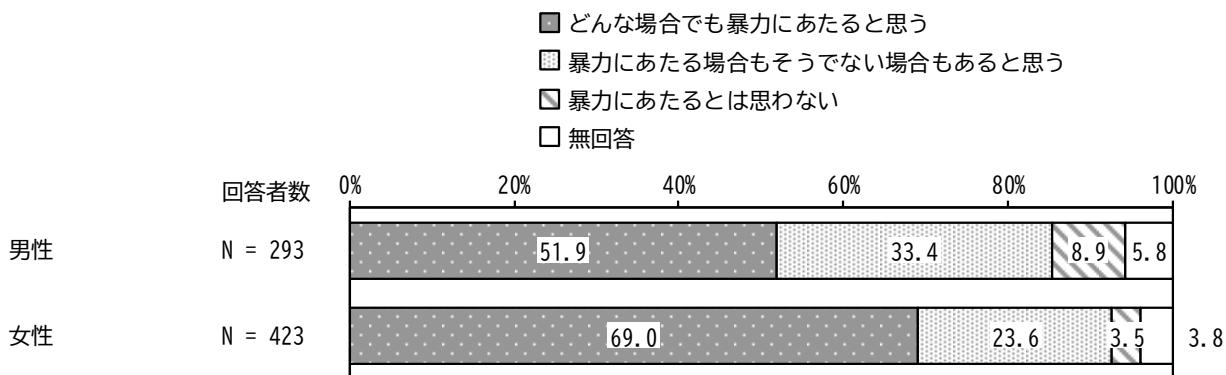
⑪お金を勝手に使う

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



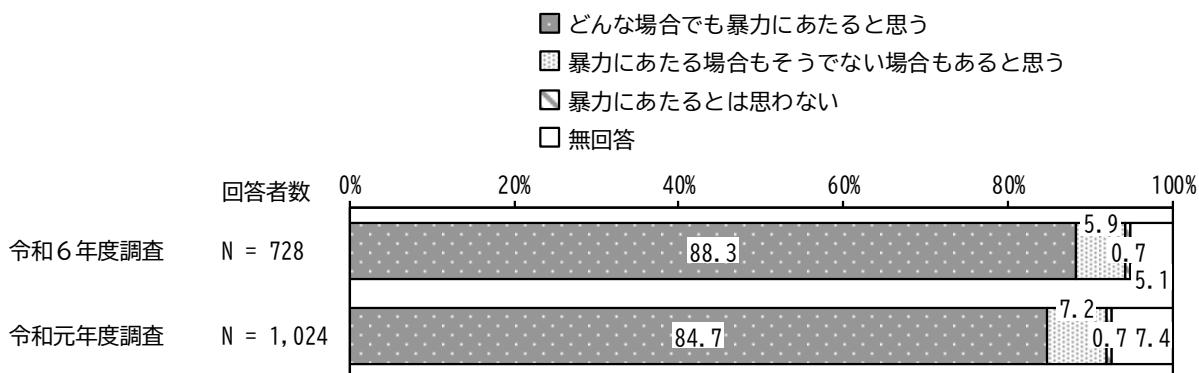
【性別】

性別にみると、男性で「暴力にあたる場合もそうでない場合もあると思う」の割合が高く、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が低くなっています。



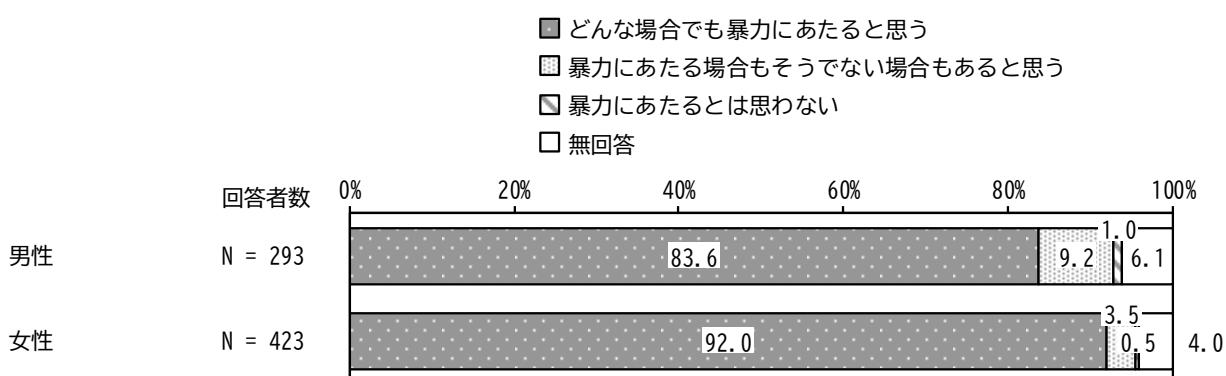
⑫嫌がっているのに性的な行為を強要する

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



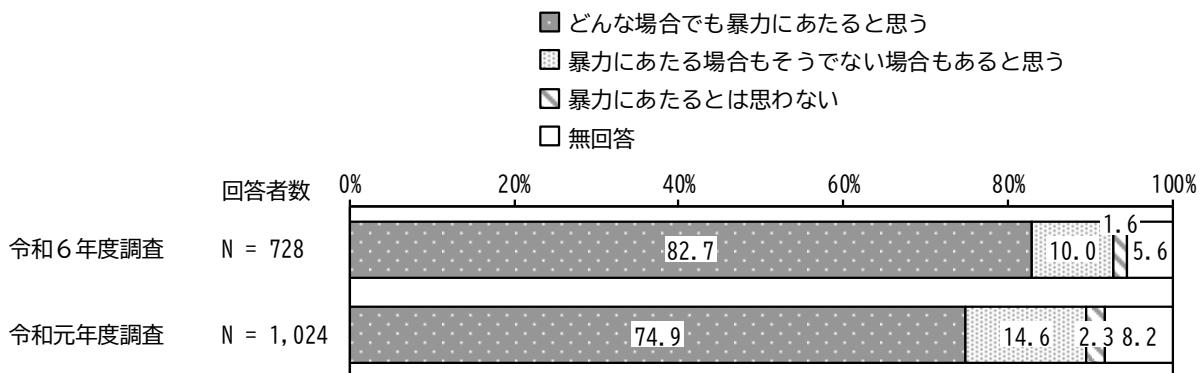
【性別】

性別にみると、男性で「暴力にあたる場合もそうでない場合もあると思う」の割合が高く、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が低くなっています。



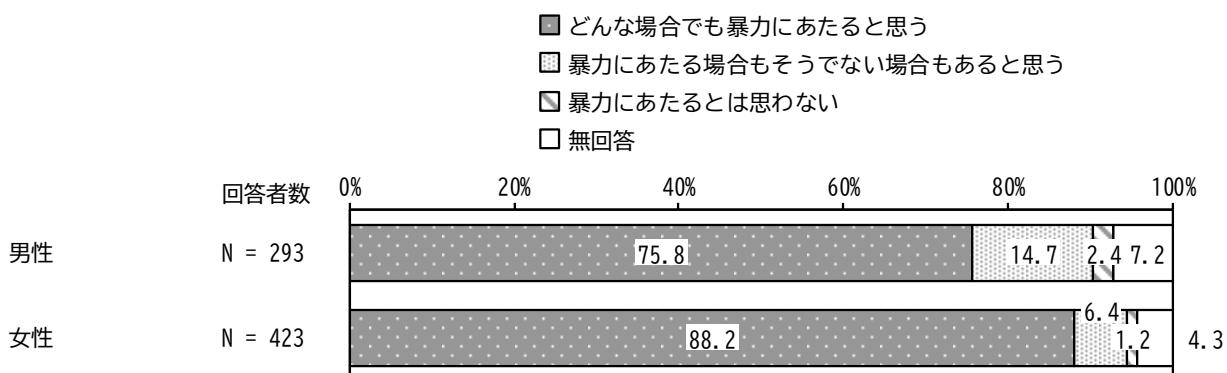
⑬避妊に協力しない

令和元年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が増加しています。



【性別】

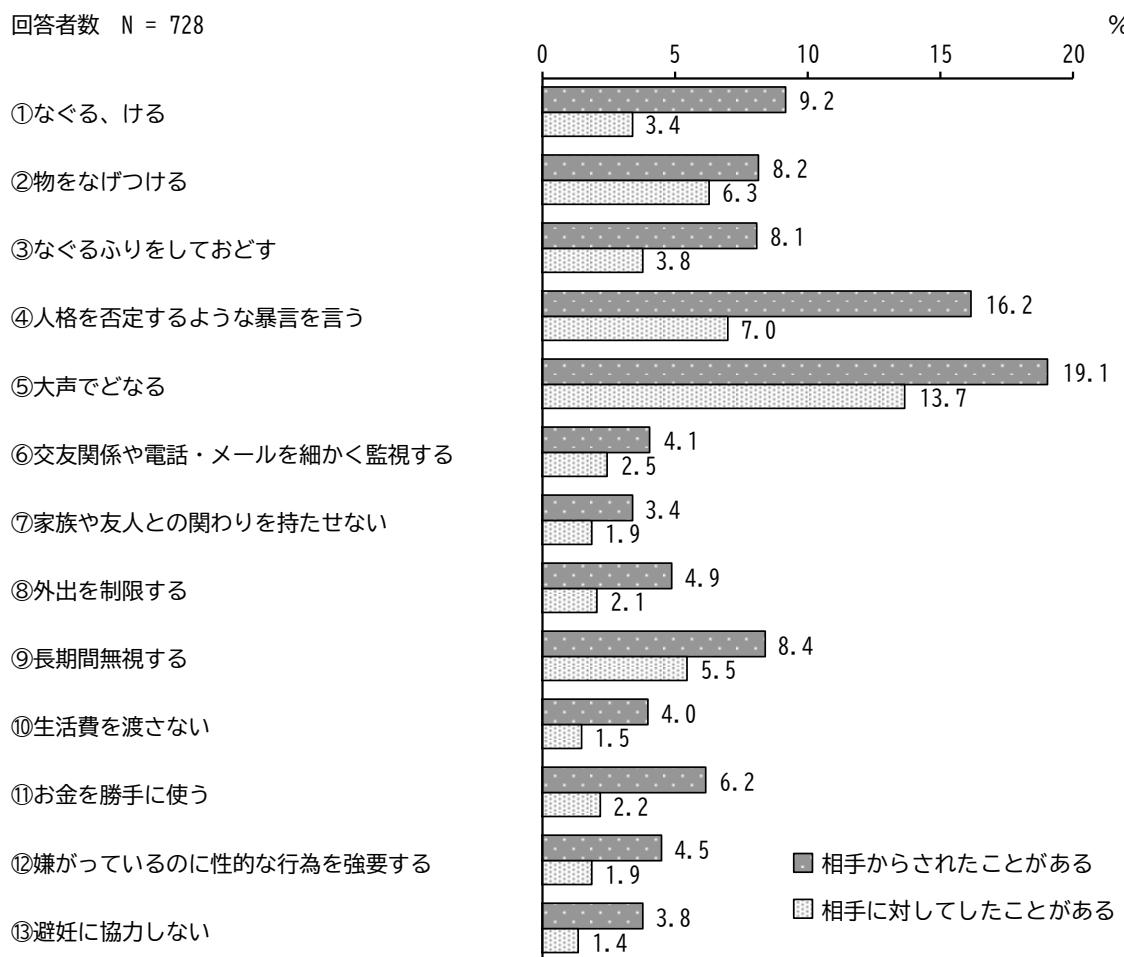
性別にみると、男性で「暴力にあたる場合もそうでない場合もあると思う」の割合が高く、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が低くなっています。



【B】経験があるか（○はいくつでも）

『相手からされたことがある』で「④人格を否定するような暴言を言う」「⑤大声でどなる」の割合が、『相手に対しめたことがある』で「⑤大声でどなる」の割合が高くなっています。

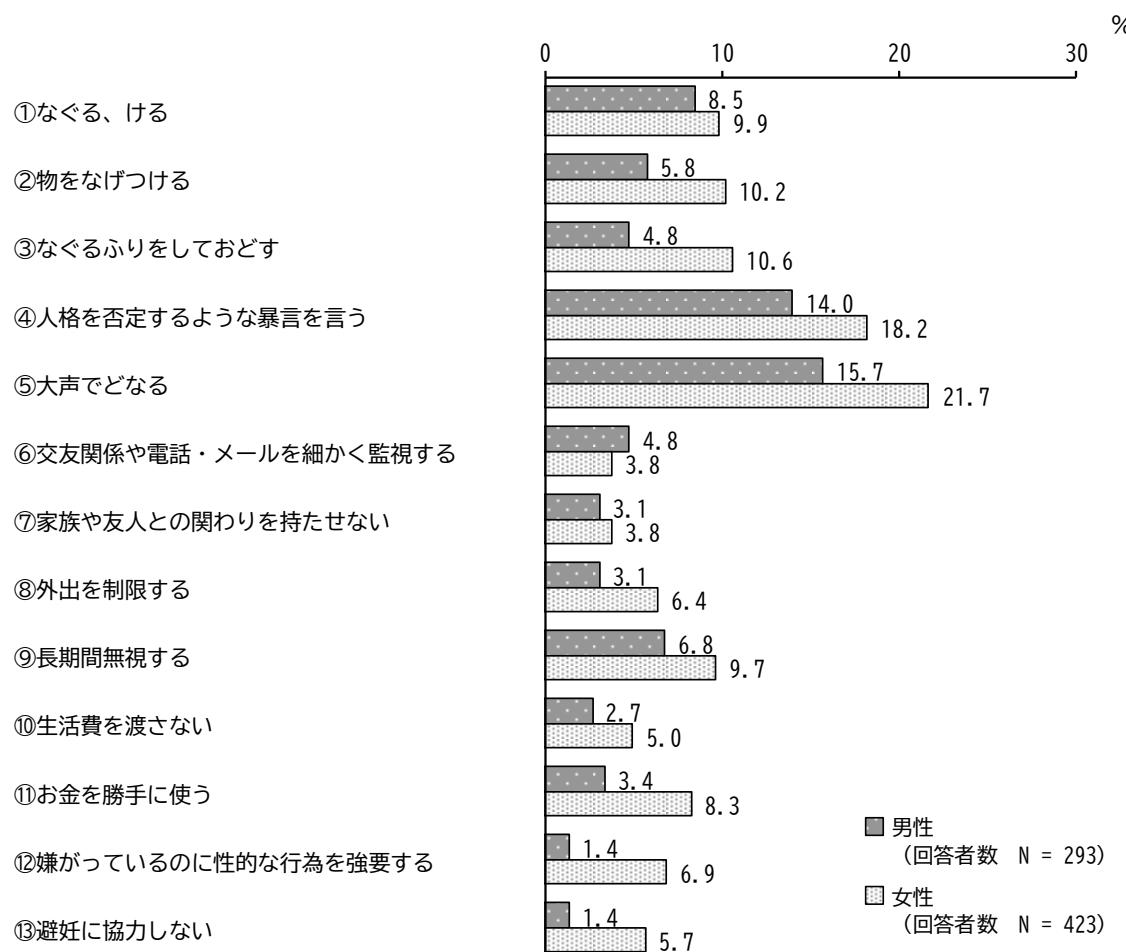
回答者数 N = 728



相手からされたことがある

【性別】

ほとんどの項目で女性の割合が高くなっています。特に「③なぐるふりをしておどす」「⑤大声でどなる」「⑫嫌がっているのに性的な行為を強要する」の割合が高くなっています。



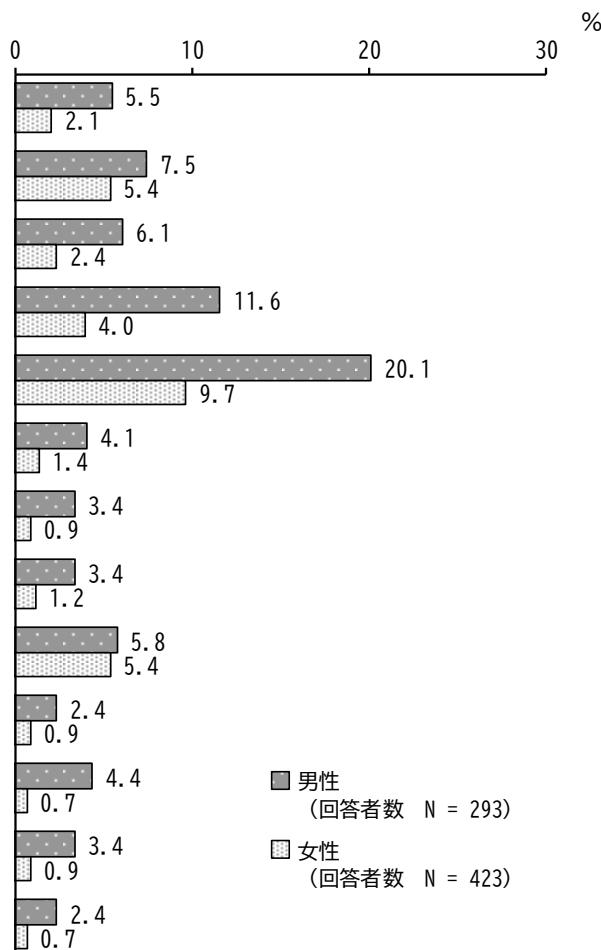
相手にしたことがある

【性別】

すべての項目で男性の割合が高くなっています。特に「④人格を否定するような暴言を言う」「⑤大声でどなる」の割合が高くなっています。

回答者数 = 728

①なぐる、ける



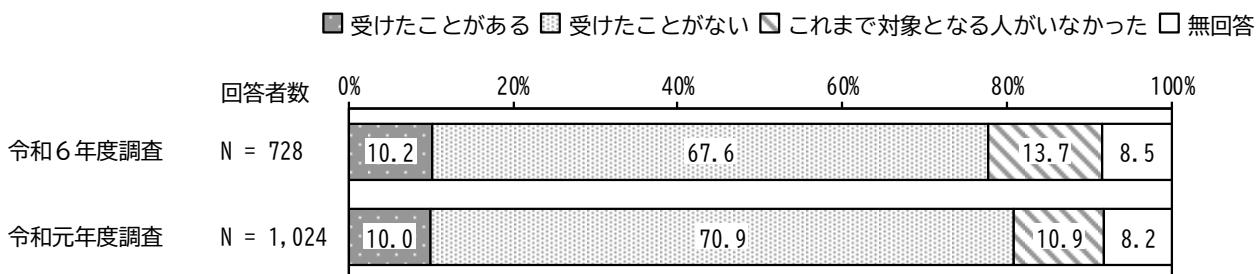
■ 男性
(回答者数 N = 293)
□ 女性
(回答者数 N = 423)

問 22 あなたは、配偶者等や交際相手からの暴力を、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)

①配偶者等からの暴力

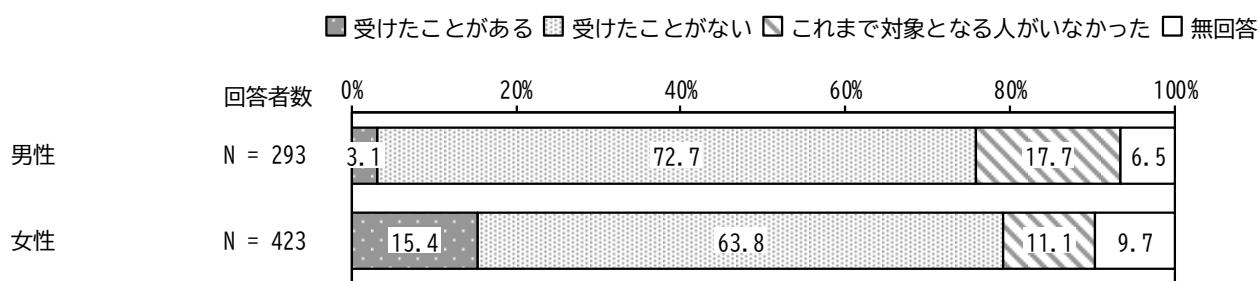
「受けたことがない」の割合が 67.6%と最も高く、次いで「これまで対象となる人がいなかった」の割合が 13.7%、「受けたことがある」の割合が 10.2%となっています。

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



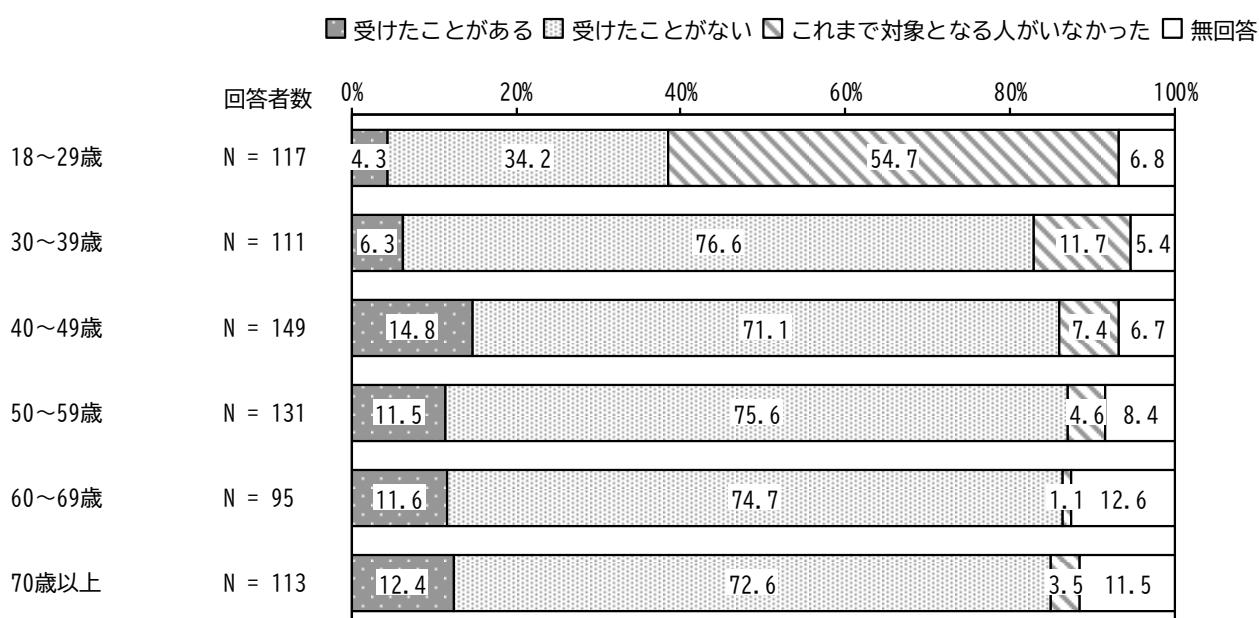
【性別】

性別にみると、女性で「受けたことがある」の割合が高くなっています。



【年代別】

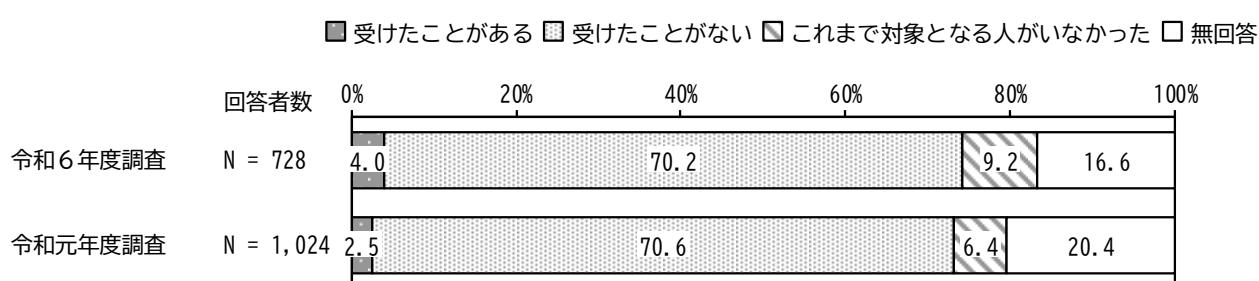
年代別にみると、18~29歳で「これまで対象となる人がいなかった」の割合が高くなっています。



②交際相手からの暴力

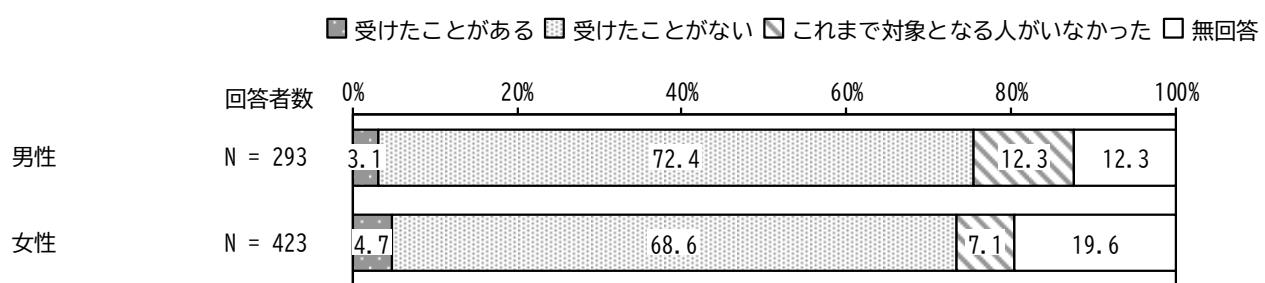
「受けたことがない」の割合が70.2%と最も高く、次いで「これまで対象となる人がいなかった」の割合が9.2%、「受けたことがある」の割合が4.0%となっています。

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



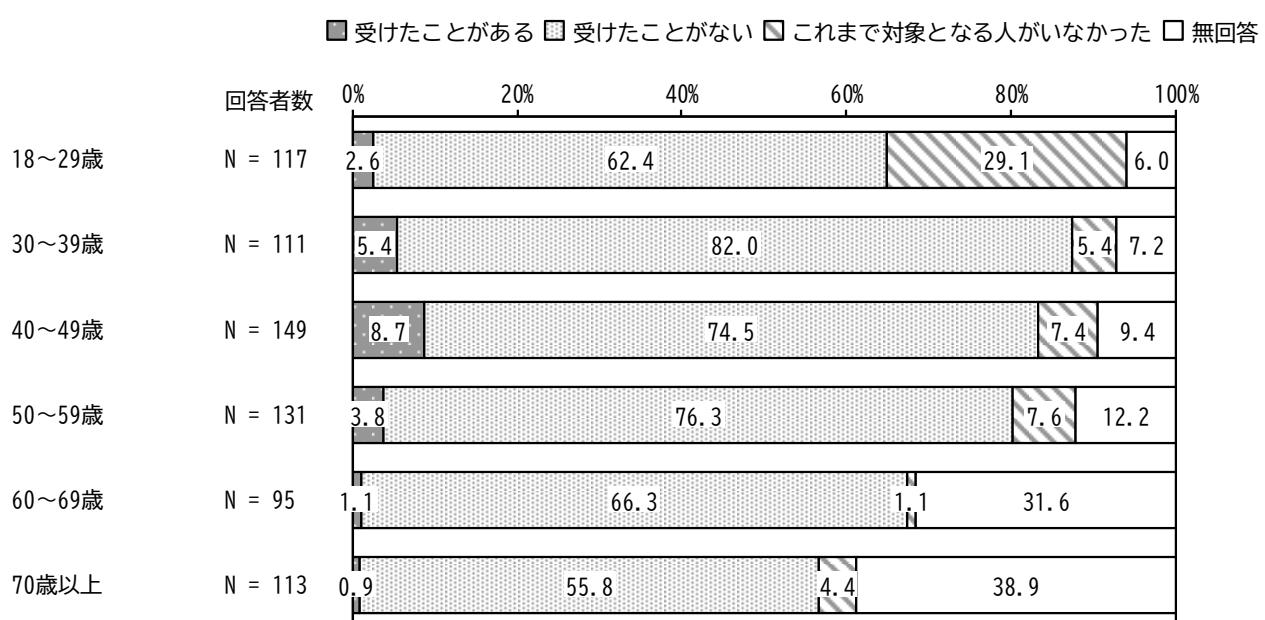
【性別】

性別にみると、男性で「これまで対象となる人がいなかった」の割合が高くなっています。



【年代別】

年代別にみると、30~39歳で「受けたことがない」の割合が高くなっています。

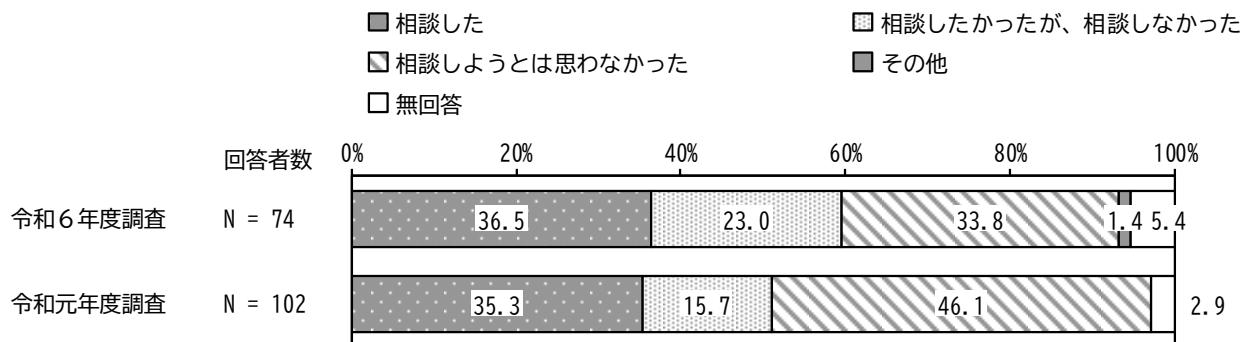


問22-1 【問22で「受けたことがある」を選択された方のみ】暴力を受けたとき、どこかに相談しましたか。(それぞれあてはまる数字を1つ選択)

①配偶者等からの暴力

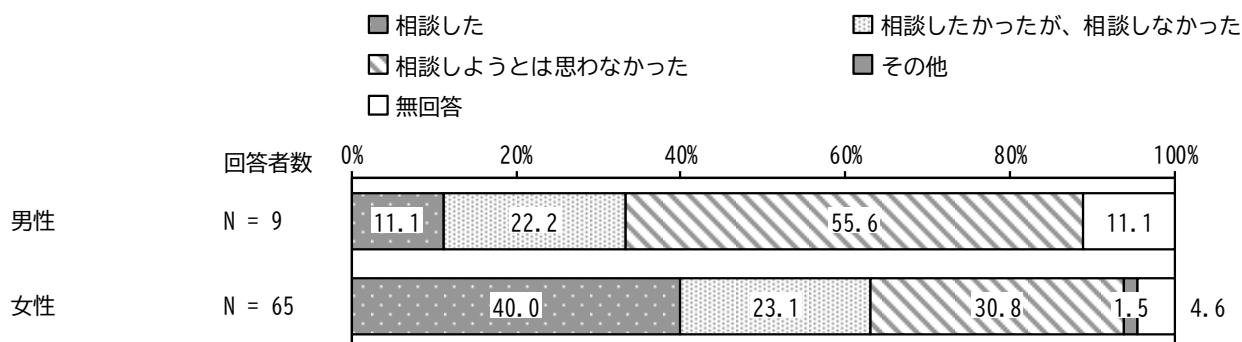
「相談した」の割合が36.5%と最も高く、次いで「相談しようとは思わなかった」の割合が33.8%、「相談したかったが、相談しなかった」の割合が23.0%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「相談したかったが、相談しなかった」の割合が増加しています。一方、「相談しようとは思わなかった」の割合が減少しています。



【性別】

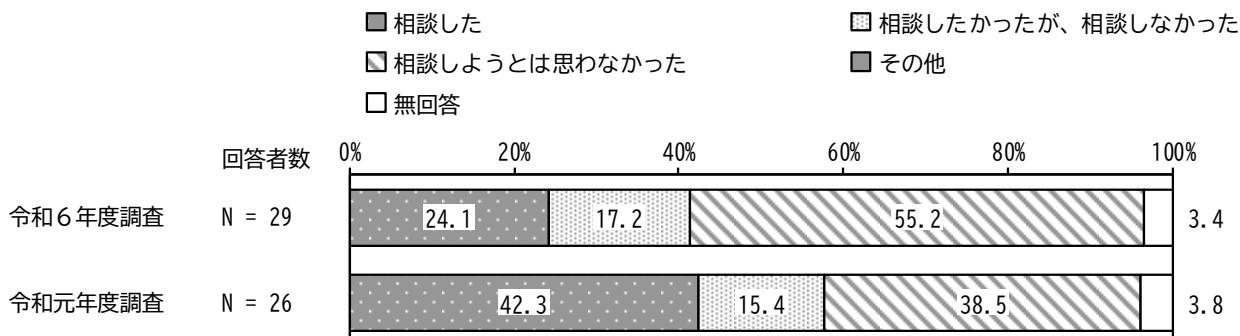
性別にみると、男性で「相談しようとは思わなかった」の割合が、女性で「相談した」の割合が高くなっています。



②交際相手からの暴力

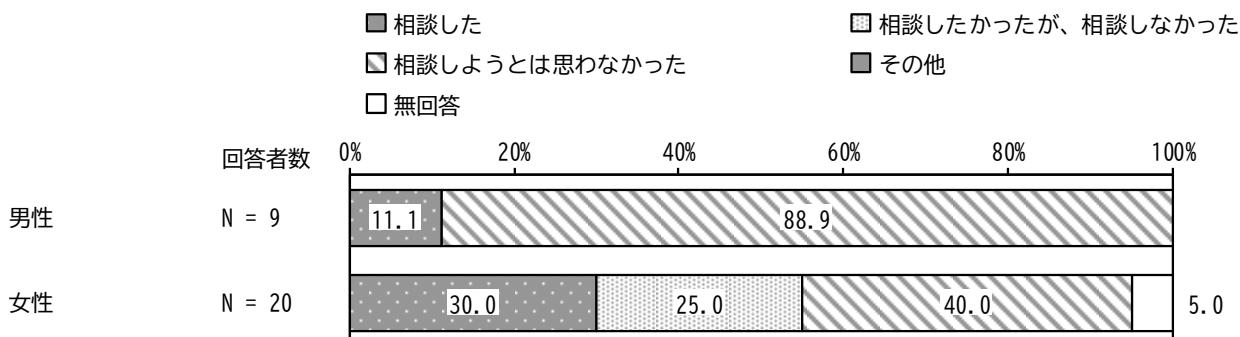
「相談しようとは思わなかった」の割合が 55.2%と最も高く、次いで「相談した」の割合が 24.1%、「相談したかったが、相談しなかった」の割合が 17.2%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「相談しようとは思わなかった」の割合が増加しています。一方、「相談した」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、男性で「相談しようとは思わなかった」の割合が、女性で「相談した」「相談したかったが、相談しなかった」の割合が高くなっています。

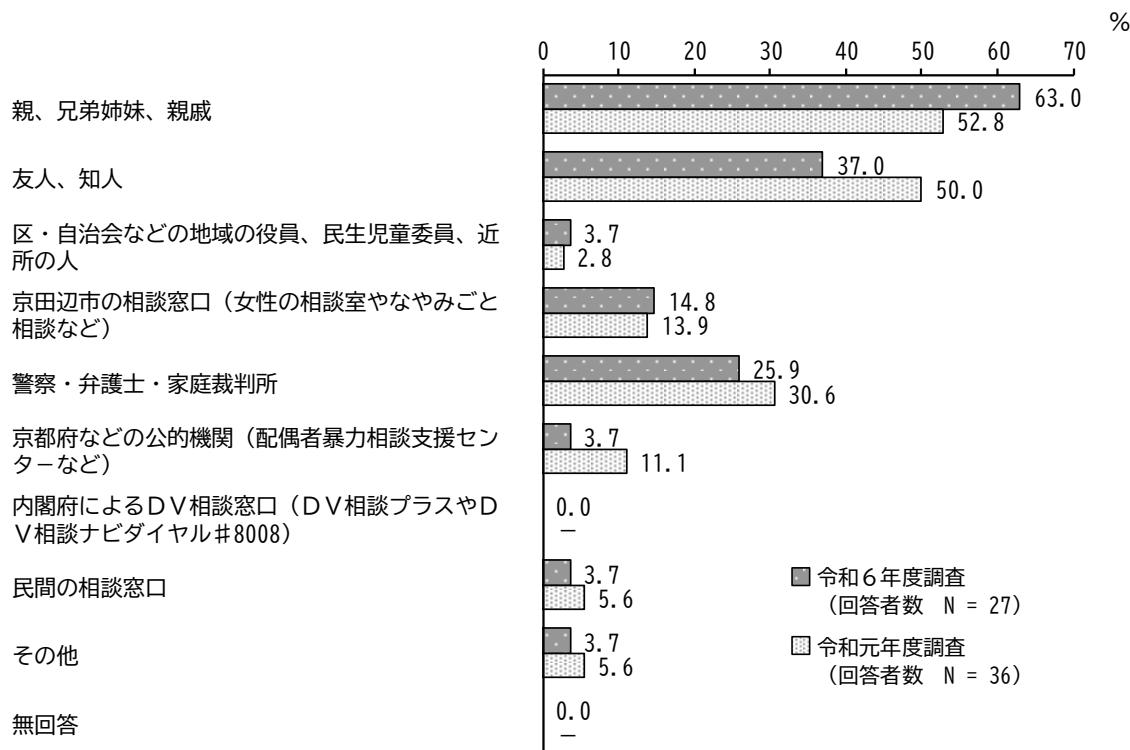


問23 【問22-1で「相談した」を選択された方のみ】どこに相談しましたか。
 (それぞれあてはまるものをすべて選択)

①配偶者等からの暴力

「親、兄弟姉妹、親戚」の割合が63.0%と最も高く、次いで「友人、知人」の割合が37.0%、「警察・弁護士・家庭裁判所」の割合が25.9%となっています。

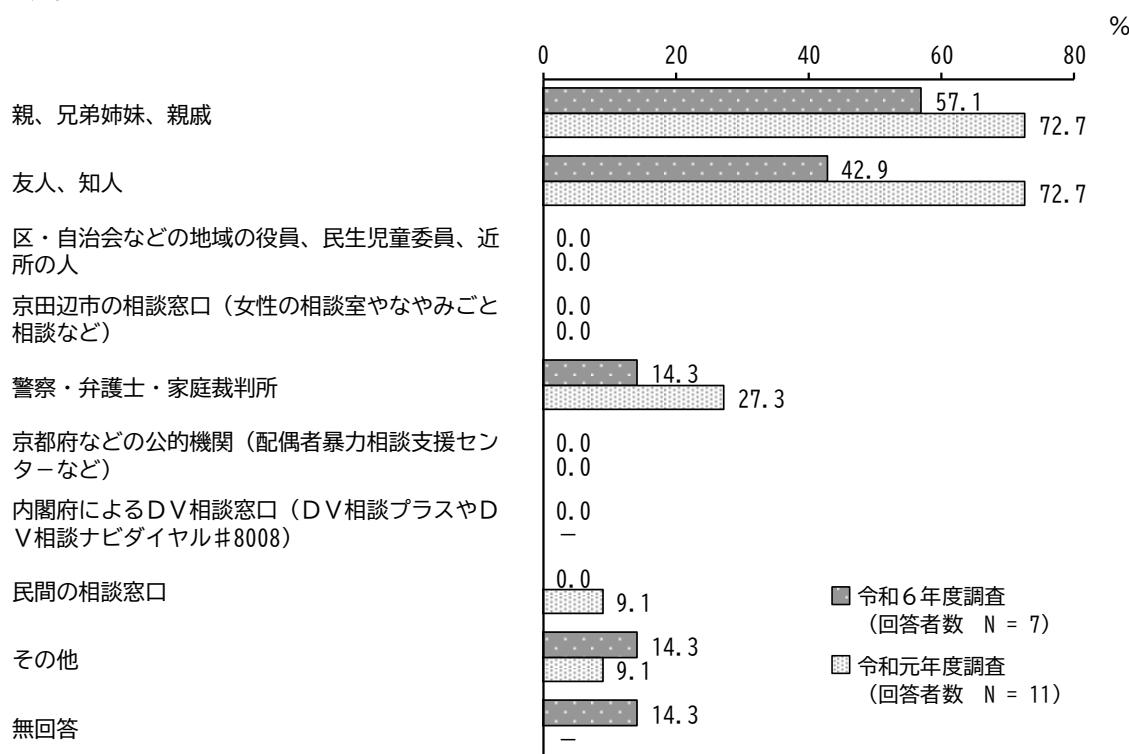
令和元年度調査と比較すると、「親、兄弟姉妹、親戚」の割合が増加しています。一方、「友人、知人」「京都府などの公的機関（配偶者暴力相談支援センターなど）」の割合が減少しています。



※前回調査では、「内閣府によるDV相談窓口（DV相談プラスやDV相談ナビダイヤル#8008）」の選択肢はありませんでした。

②交際相手からの暴力

「親、兄弟姉妹、親戚」が4件、「友人、知人」が3件、「警察・弁護士・家庭裁判所」が1件となっています。

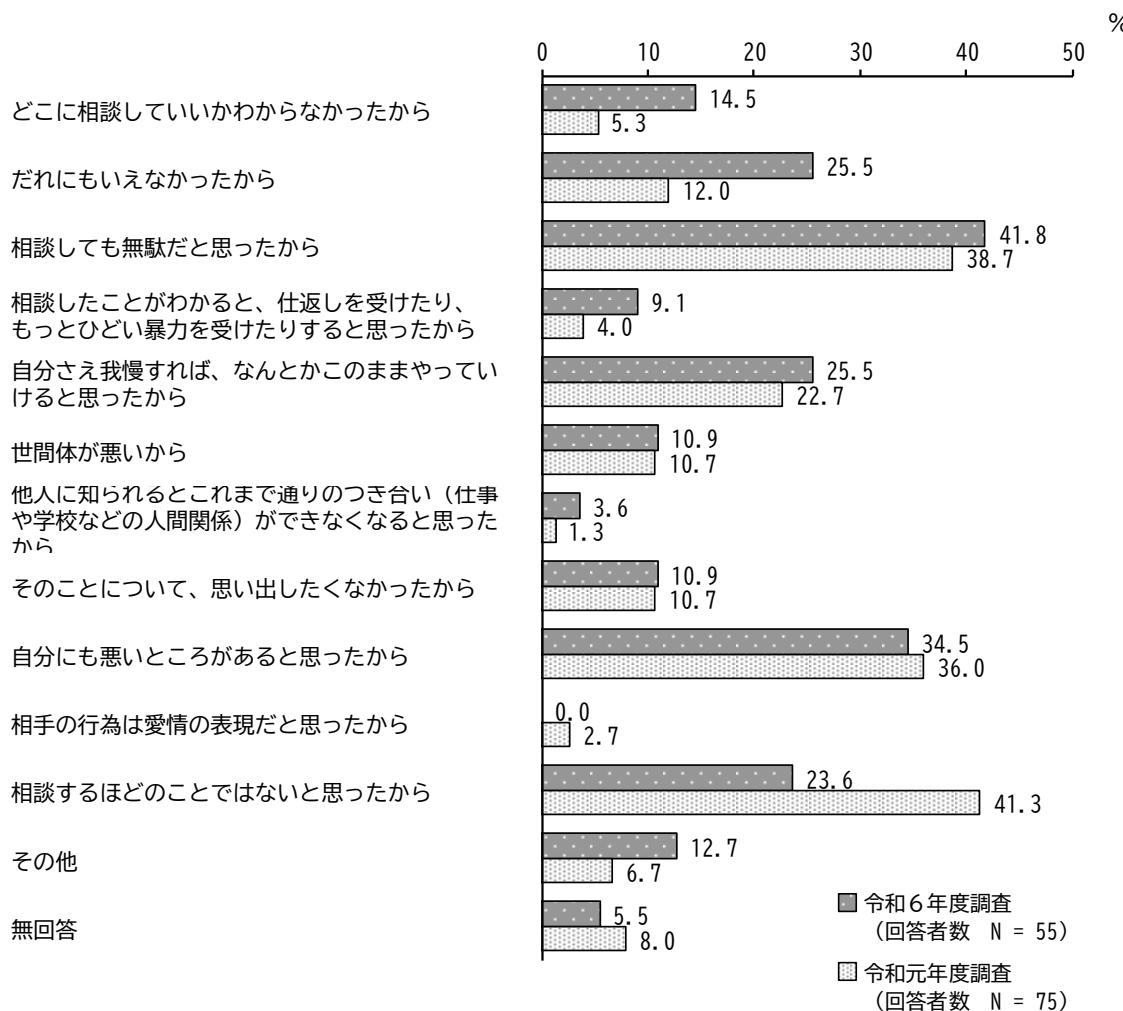


※前回調査では、「内閣府によるDV相談窓口（DV相談プラスやDV相談ナビダイヤル#8008）」の選択肢はありませんでした。

**問24 【問22-1で「相談したかったが、相談しなかった」・「相談しようとは思わなかつた」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)**

「相談しても無駄だと思ったから」の割合が41.8%と最も高く、次いで「自分にも悪いところがあると思ったから」の割合が34.5%、「だれにもいえなかつたから」、「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」の割合が25.5%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「どこに相談していいかわからなかつたから」「だれにもいえなかつたから」「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」の割合が増加しています。一方、「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、男性で「世間体が悪いから」の割合が、女性で「どこに相談していいかわからなかつたから」「だれにもいえなかつたから」「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」「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」の割合が高くなっています。

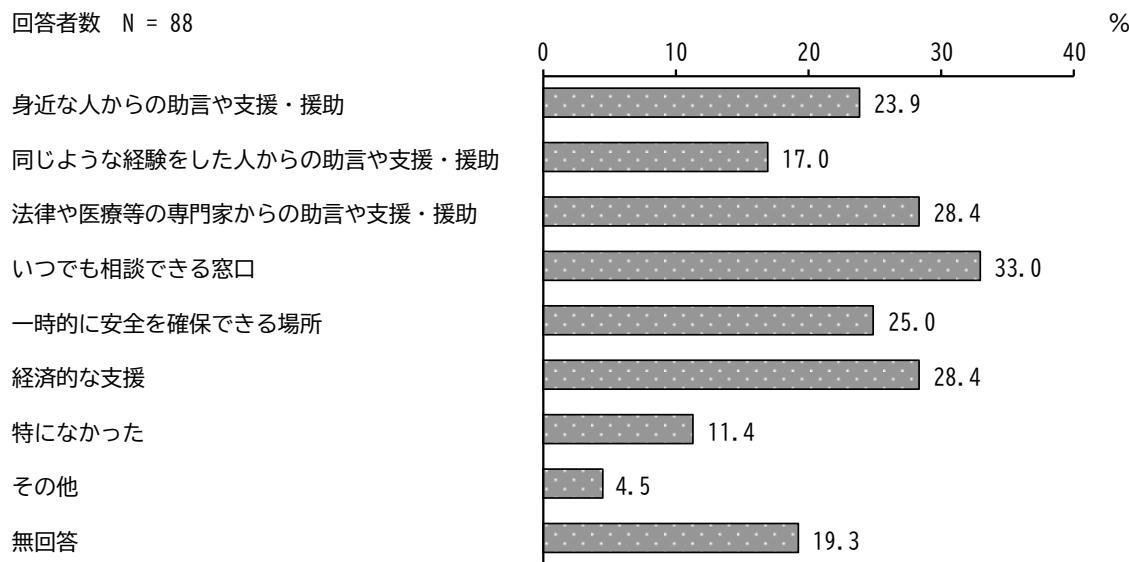
单位：%

区分	回答者数 (N=)	どこに相談していいか わからなかつたから うなからなかつたから うといいか	かれにもいえなかつた から	相談しても無駄だと思 つたから	相談したことがわかる と、仕返しを受けたり、 けもつとひどい暴力を受 けたりすると思つたか ら	自分さえ我慢すれば、 なんとかこのままやつ ていけると思つたから	世間体が悪いから
全 体	55	14.5	25.5	41.8	9.1	25.5	10.9
男性	13	7.7	7.7	38.5	0.0	15.4	23.1
女性	42	16.7	31.0	42.9	11.9	28.6	7.1

区分	る間関係（仕事や学校など）の合意な人いれ	他人に知られる（通りのつたからきななどくの合意な人いれまで）	うりそのことにつかいたと思つたか思	自分にも悪いところが	相手の行為は愛情の表	相談するほどのことでないと思つたから	その他	無回答
全 体	3.6	10.9	34.5	0.0	23.6	12.7	5.5	
男性	7.7	7.7	38.5	0.0	23.1	7.7	7.7	
女性	2.4	11.9	33.3	0.0	23.8	14.3	4.8	

問 25 【問 22 で「受けたことがある」を選択された方のみ】あなたは、配偶者等や交際相手からの暴力を受けたときにどのような助けがあればよいと思いましたか。
(あてはまるものをすべて選択)

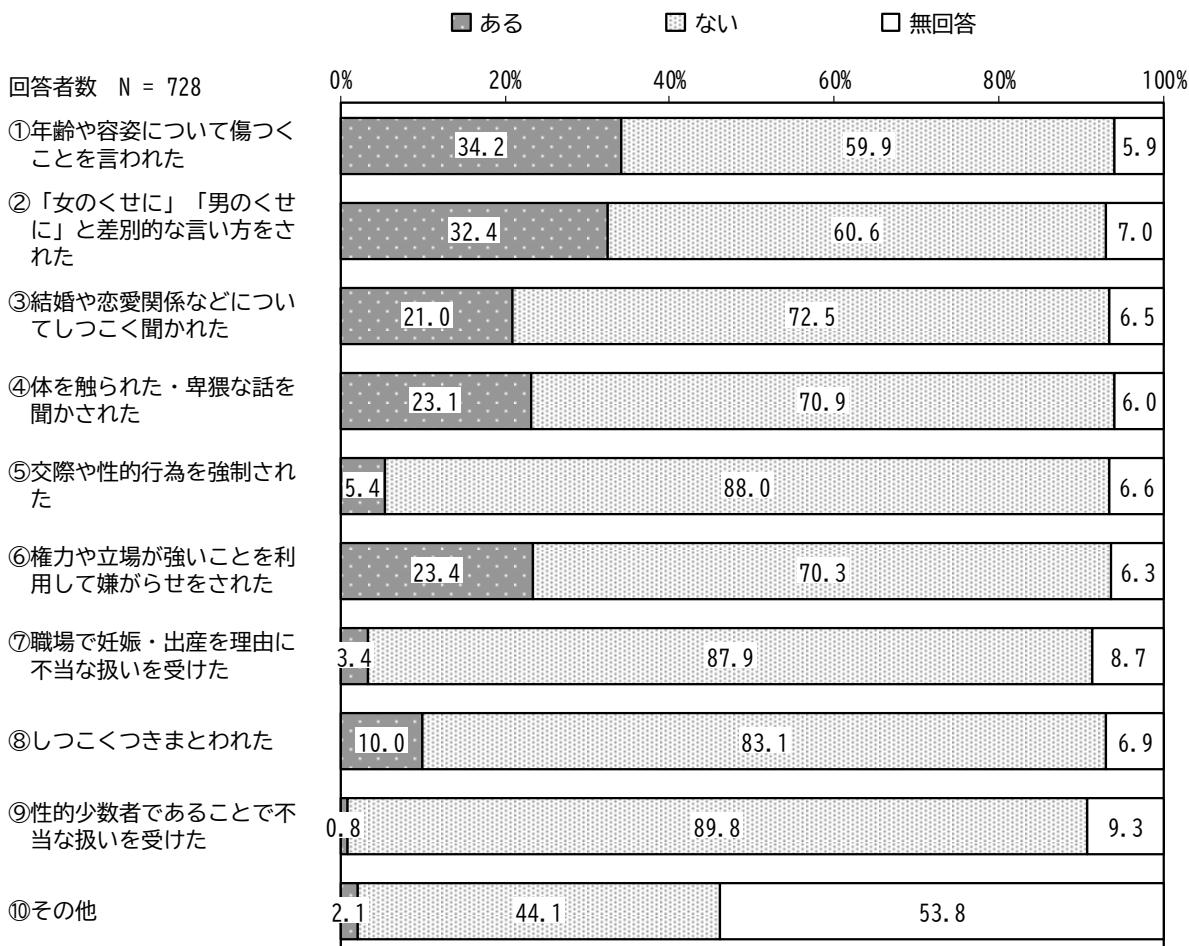
「いつでも相談できる窓口」の割合が 33.0%と最も高く、次いで「法律や医療等の専門家からの助言や支援・援助」、「経済的な支援」の割合が 28.4%となっています。



問26 あなたは、次のようなハラスメントを自身が受けたことがありますか。または身の回りで他の人が受けているのを見聞きしたことがありますか。(それぞれ1つ選択)

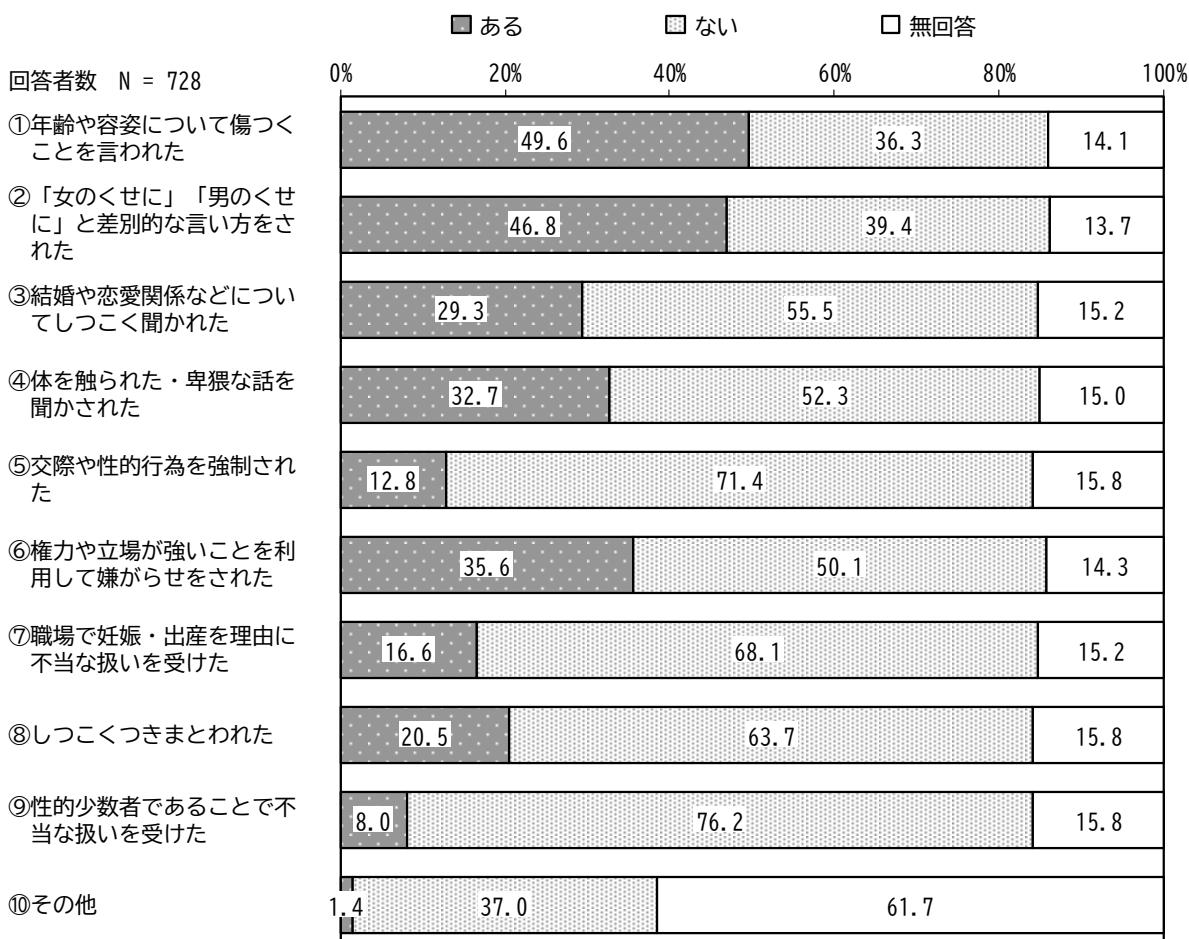
受けたことの有無

『①年齢や容姿について傷つくことを言われた』『②「女のくせに」「男のくせに」と差別的な言い方をされた』で「ある」の割合が高くなっています。



見聞きしたことの有無

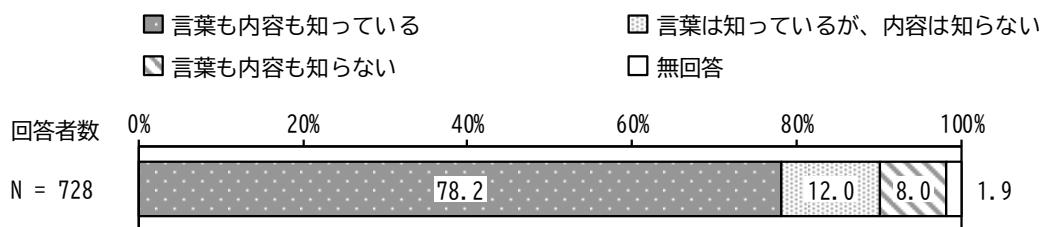
『①年齢や容姿について傷つくことを言われた』『②「女のくせに」「男のくせに」と差別的な言い方をされた』で「ある」の割合が、『⑨性的少数者であることで不当な扱いを受けた』で「ない」の割合が高くなっています。



(5) 多様な生き方について

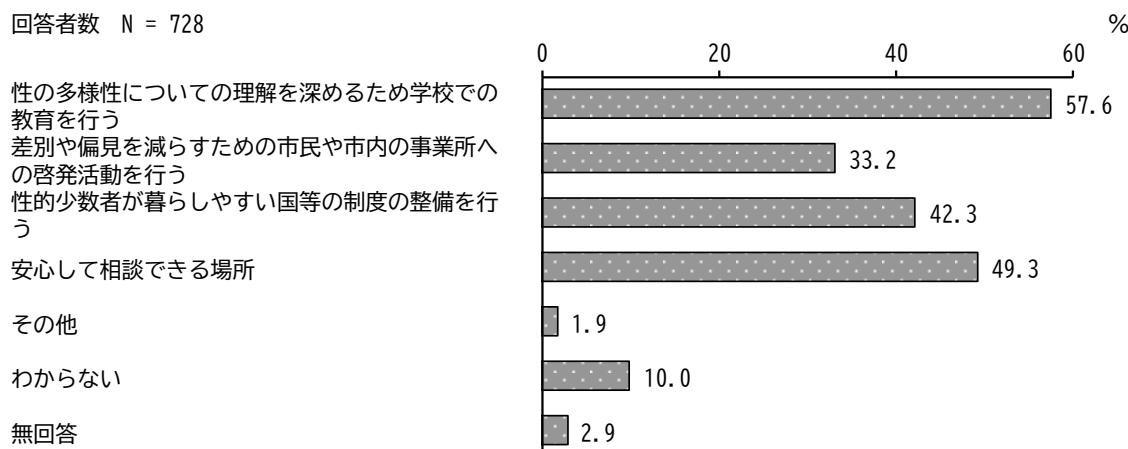
問 27 L G B T 等の性的少数者について知っていますか。(1つ選択)

「言葉も内容も知っている」の割合が 78.2%と最も高く、次いで「言葉は知っているが、内容は知らない」の割合が 12.0%、「言葉も内容も知らない」の割合が 8.0%となっています。



問 28 L G B T 等の性的少数者が暮らしやすい社会に必要なことは何だと思いますか。 (あてはまるものをすべて選択)

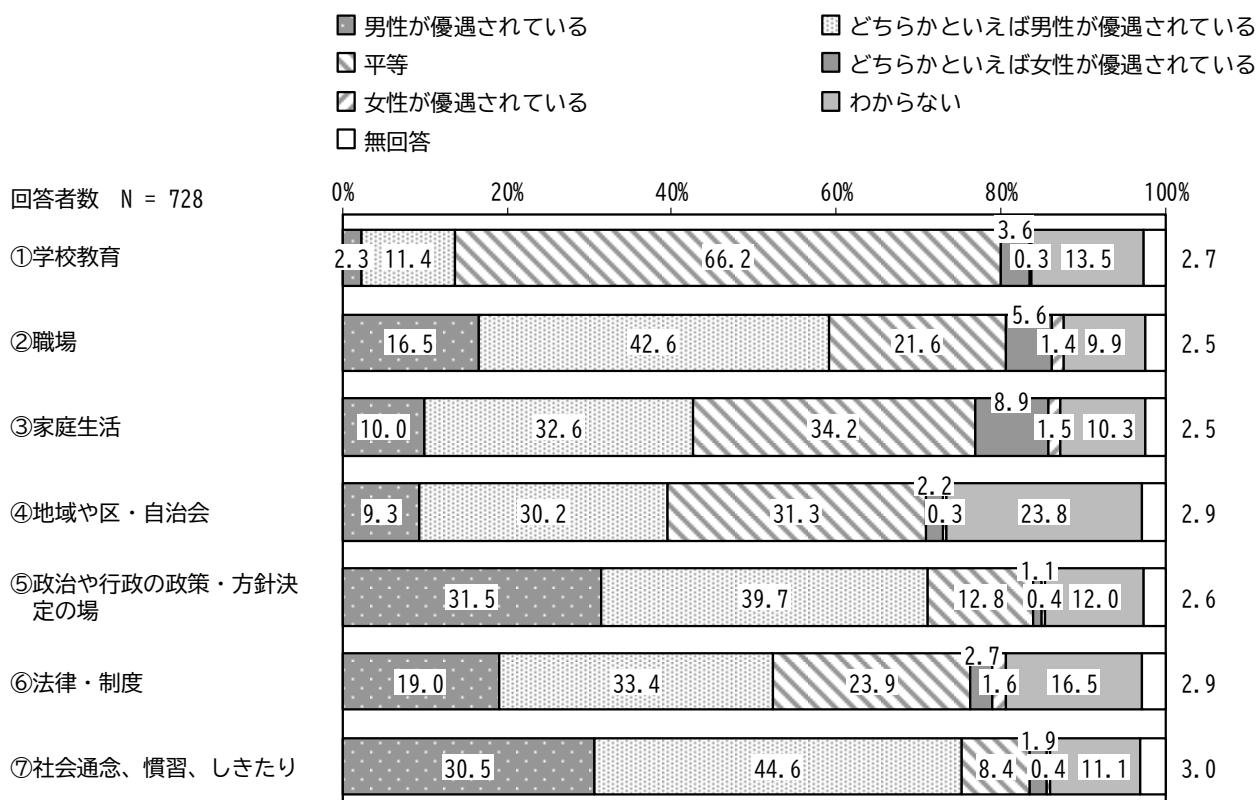
「性の多様性についての理解を深めるため学校での教育を行う」の割合が 57.6%と最も高く、次いで「安心して相談できる場所」の割合が 49.3%、「性的少数者が暮らしやすい国等の制度の整備を行う」の割合が 42.3%となっています。



(6) 男女共同参画全般について

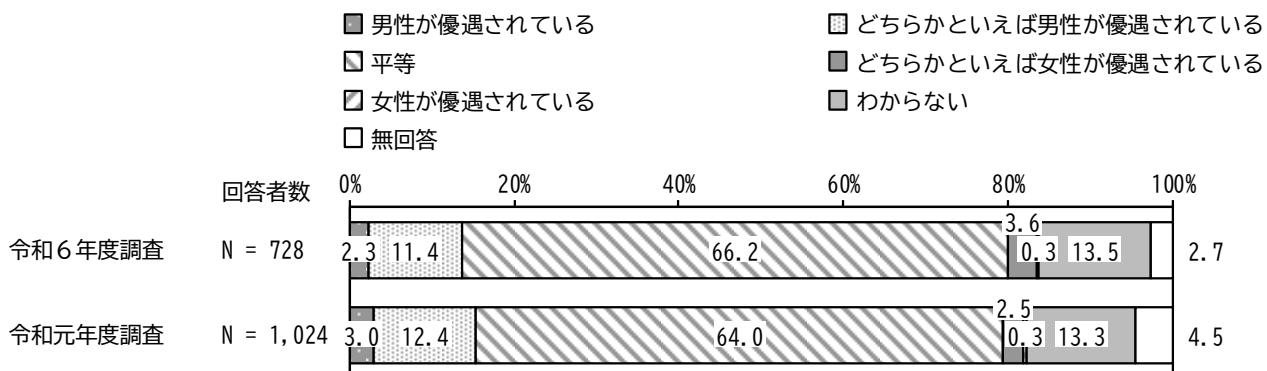
問29 次の分野で男女が平等になっていると思われますか。(それぞれ1~6の数字を選択)

『①学校教育』で「平等」の割合が最も高くなっています。その他の項目では「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」を合わせた“男性が優遇されている”の割合が最も高く、特に『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』で割合が高くなっています。



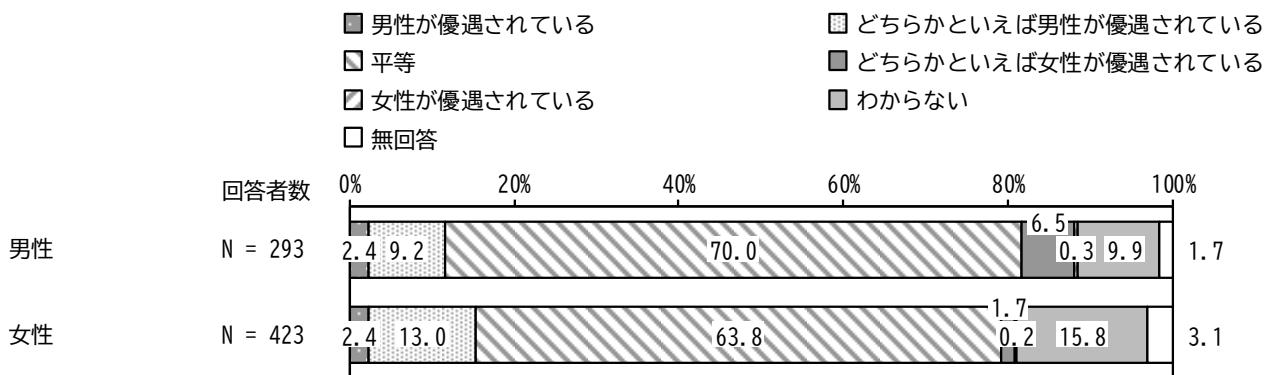
①学校教育

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

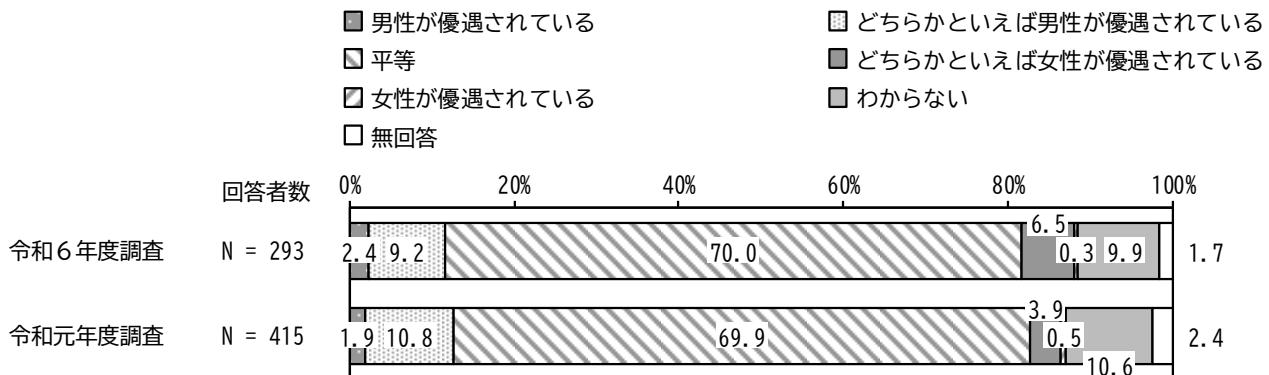
性別にみると、男性で「平等」の割合が高くなっています。



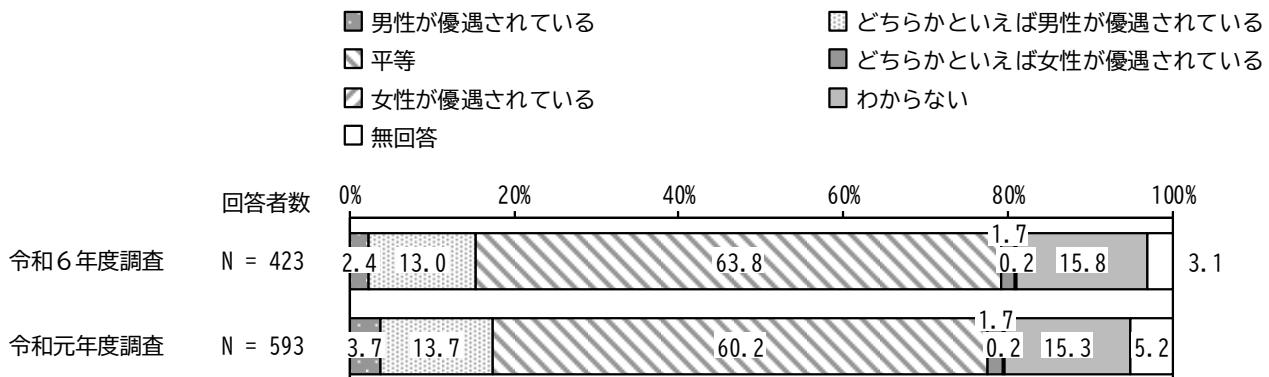
【性別にみた経年比較】

性別に令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

【男性】

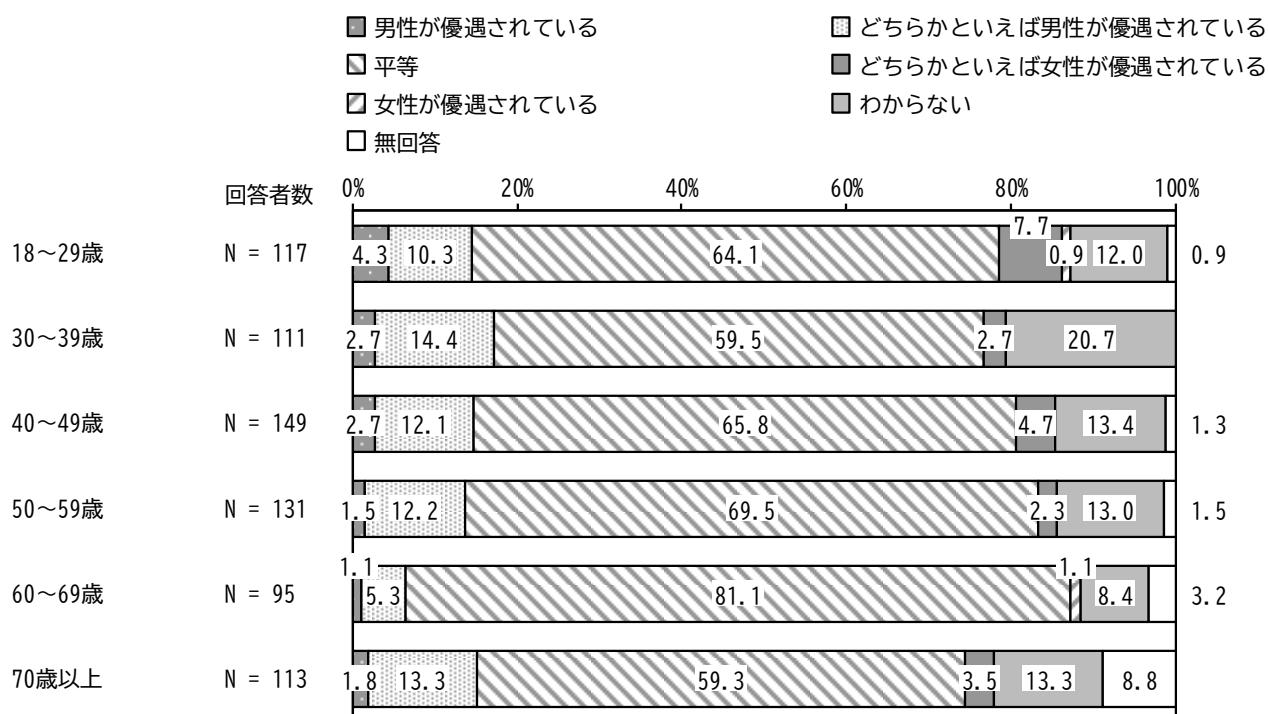


【女性】



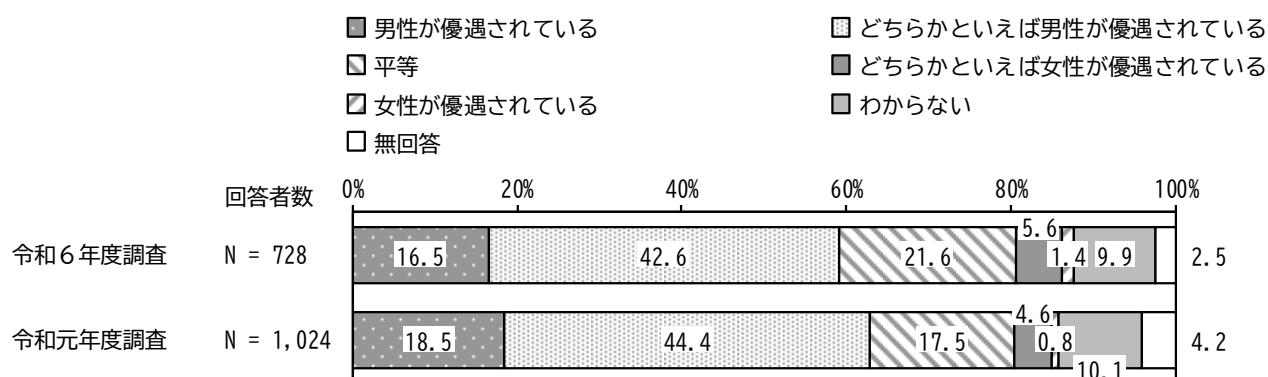
【年代別】

年代別にみると、すべての年代で「平等」の割合が最も高くなっています。また、年代が低くなるにつれ「男性が優遇されている」の割合が高くなる傾向がみられます。



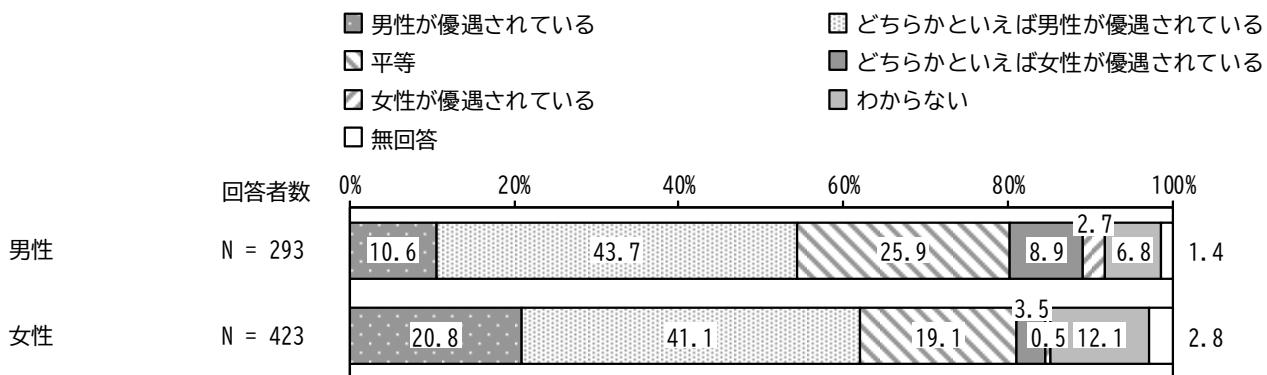
②職場

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

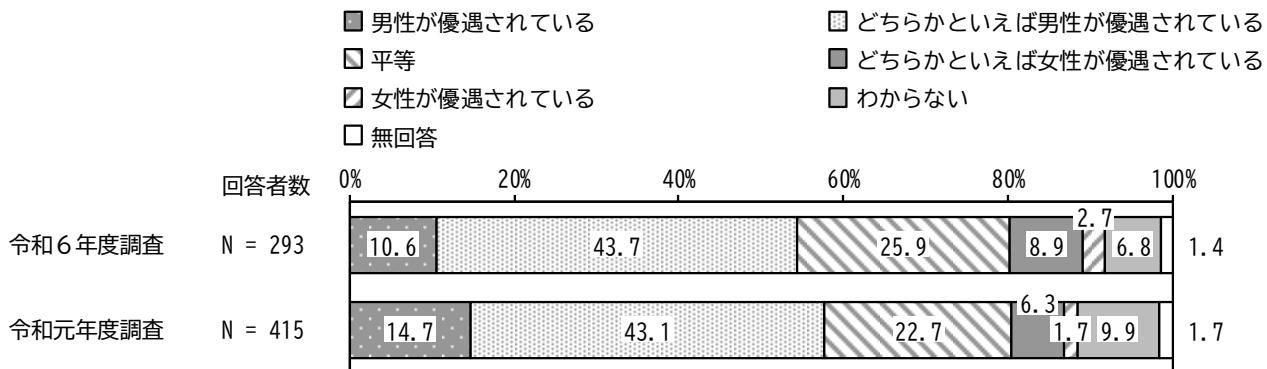
性別にみると、男性で「平等」「どちらかといえば女性が優遇されている」の割合が、女性で「男性が優遇されている」の割合が高くなっています。



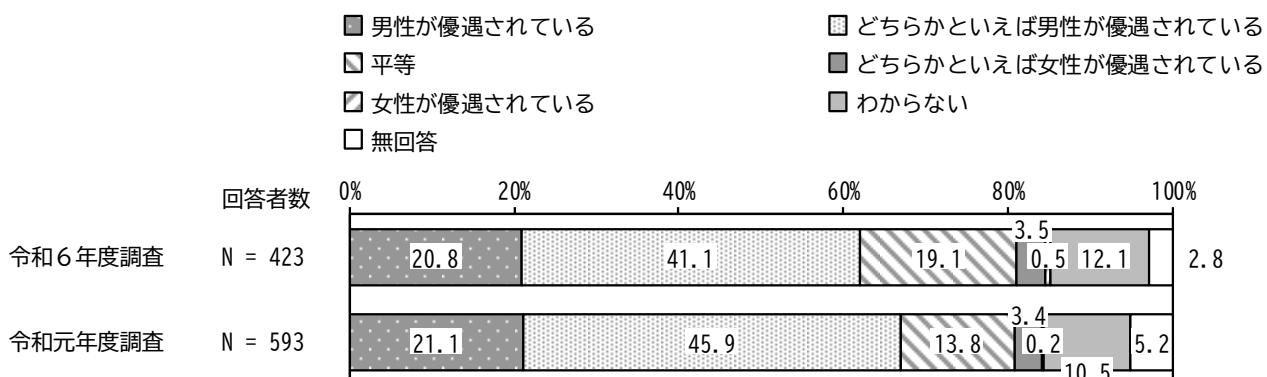
【性別にみた経年比較】

性別に令和元年度調査と比較すると、女性で「平等」の割合が高く、「男性が優遇されている」の割合が低くなっています。

【男性】

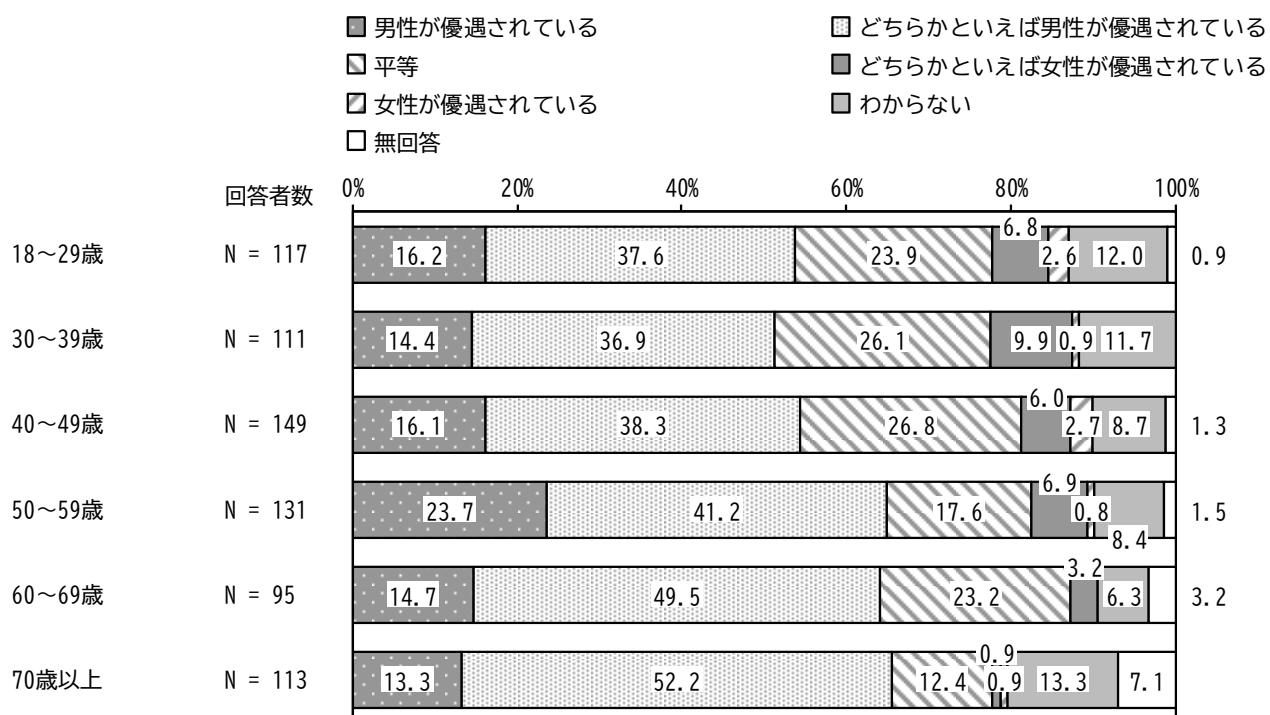


【女性】



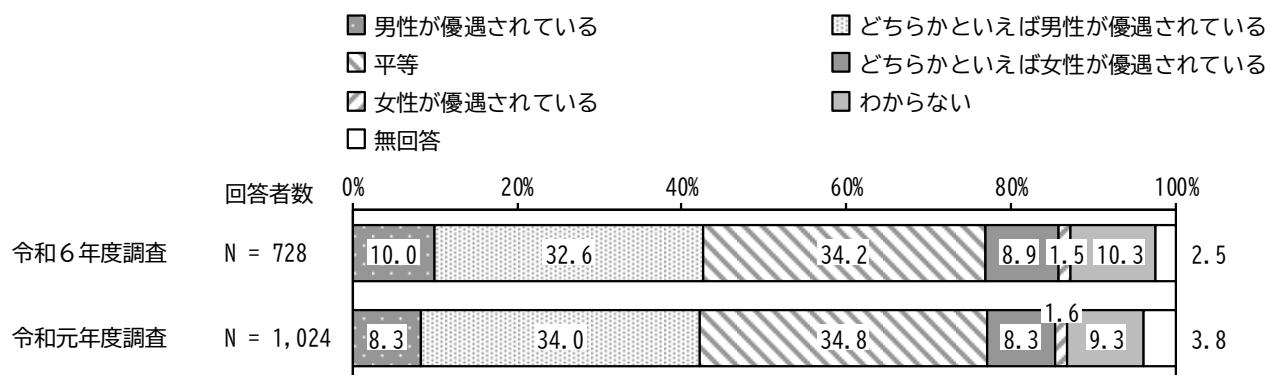
【年代別】

年代別にみると、すべての年代で“男性が優遇されている”の割合が高くなっています。



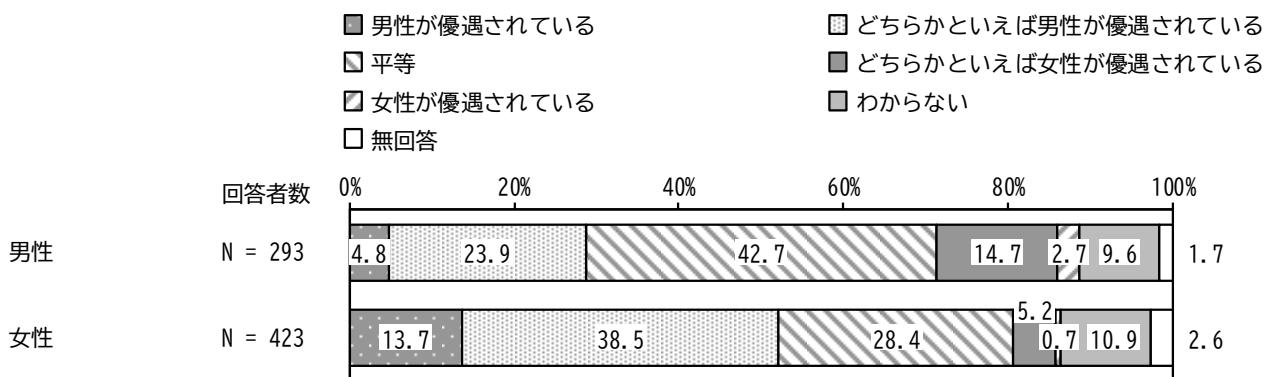
③家庭生活

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

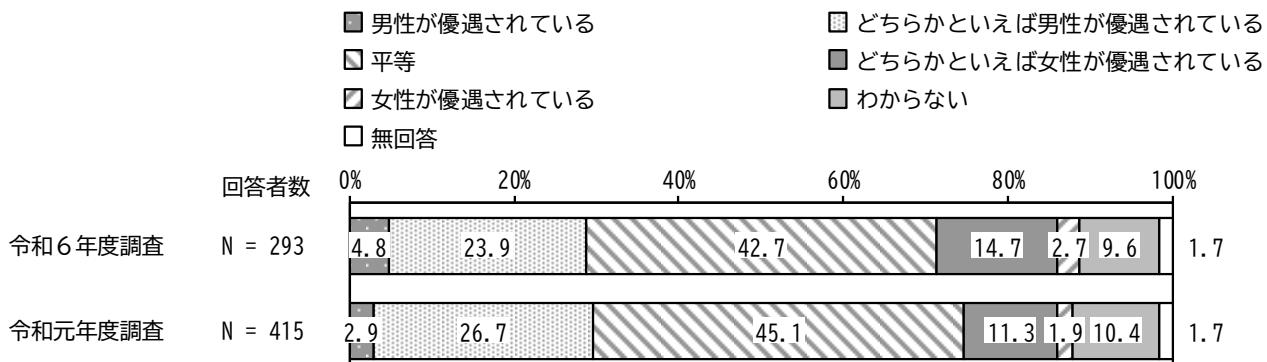
性別にみると、男性で「平等」の割合が、女性で“男性が優遇されている”の割合が高くなっています。



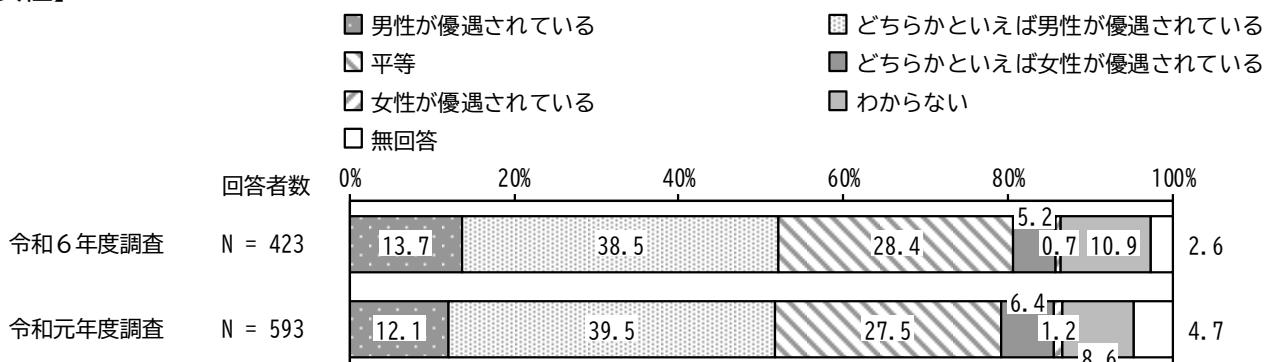
【性別にみた経年比較】

性別に令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

【男性】

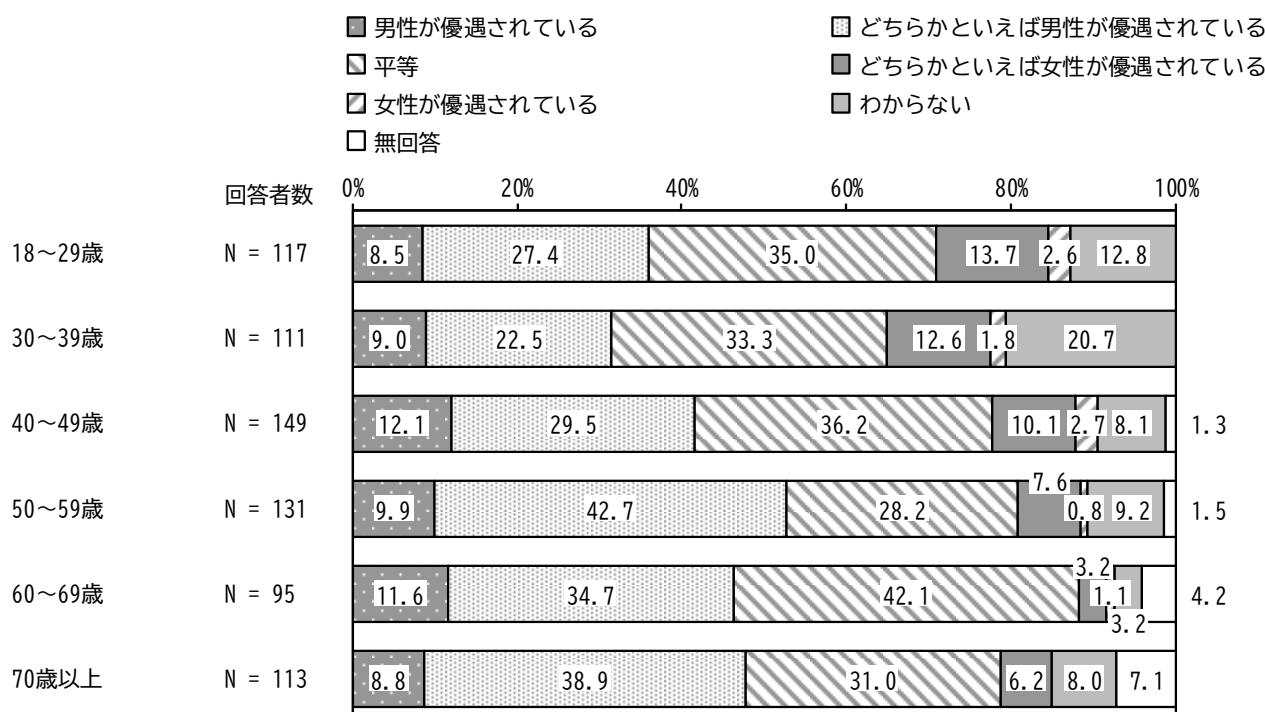


【女性】



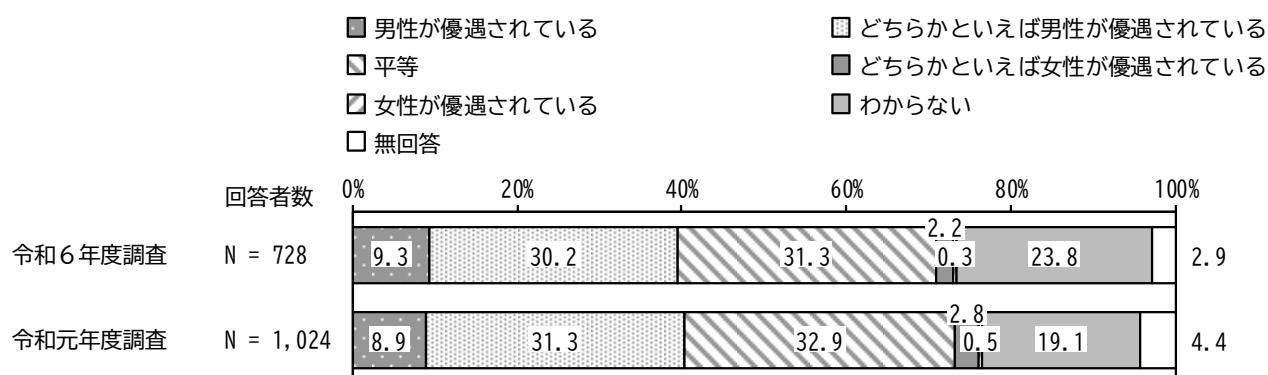
【年代別】

年代別にみると、30～39歳を除いた年代で“男性が優遇されている”の割合が最も高くなっています。特に50～59歳で割合が高くなっています。



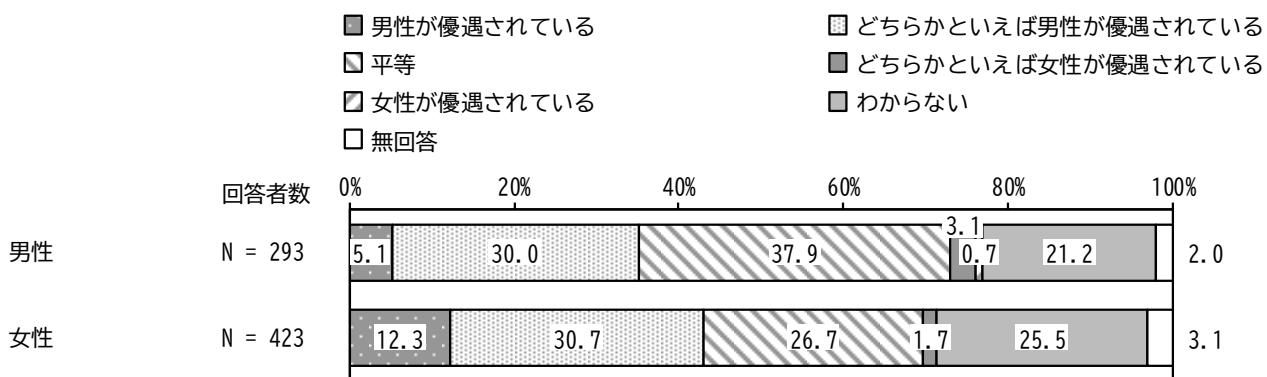
④地域や区・自治会

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

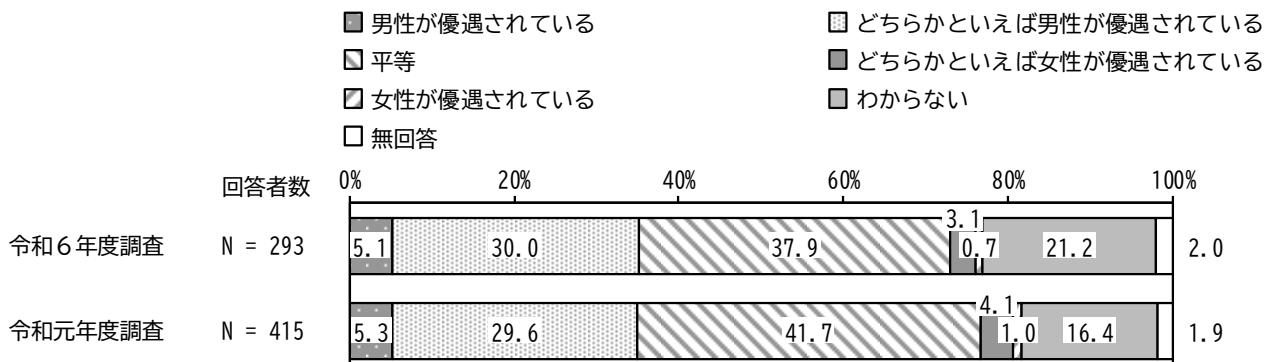
性別にみると、男性で「平等」の割合が、女性で「男性が優遇されている」の割合が高くなっています。



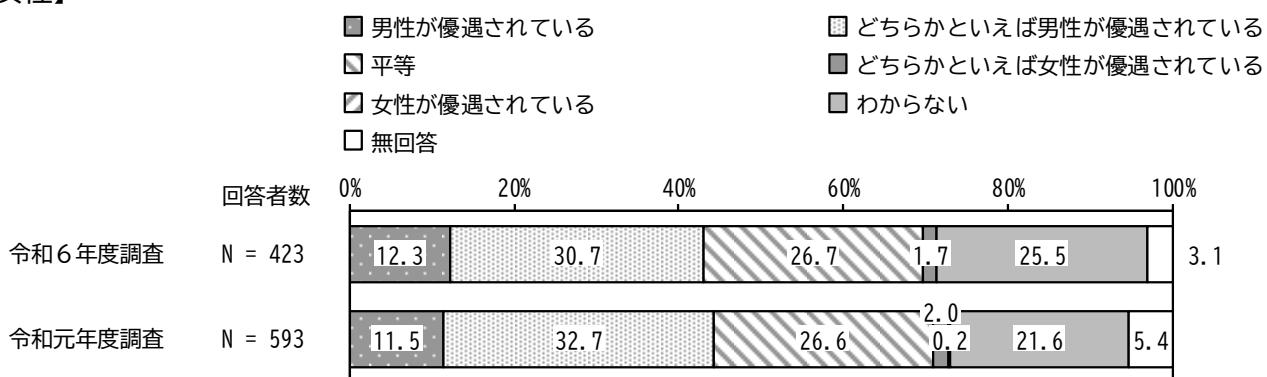
【性別にみた経年比較】

性別に令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

【男性】

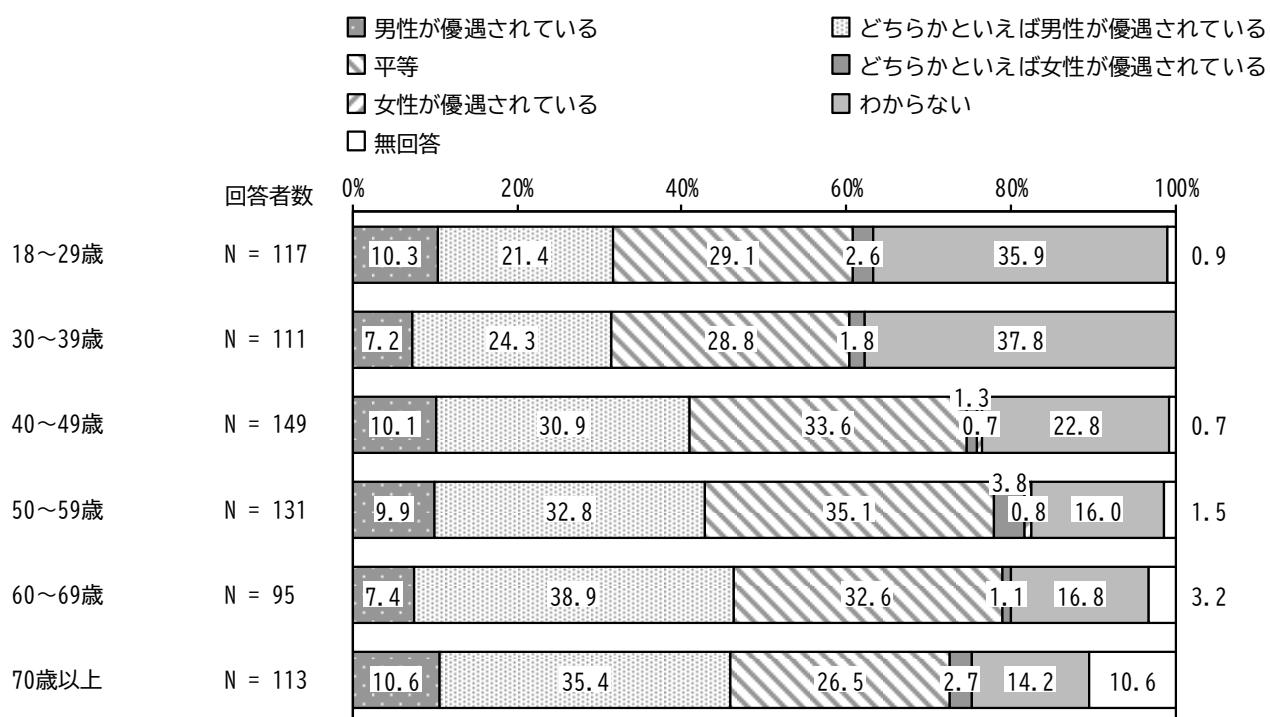


【女性】



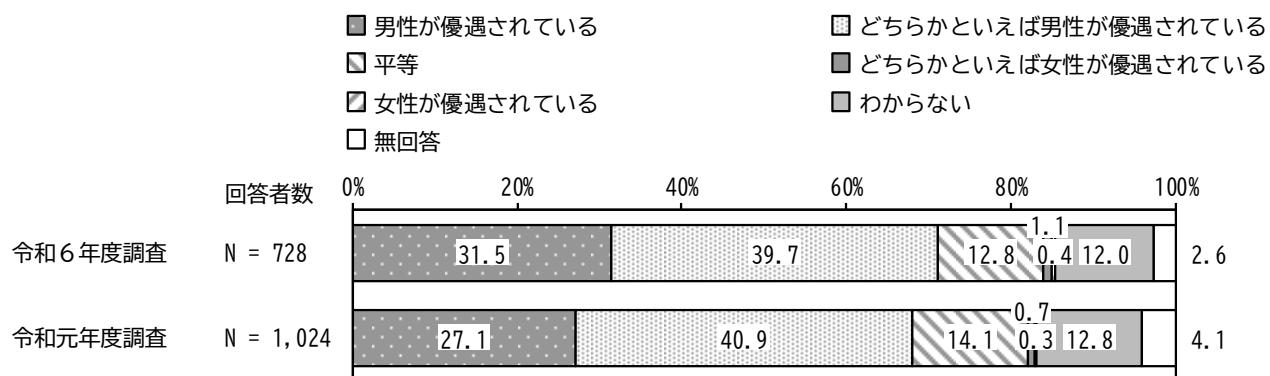
【年代別】

年代別にみると、年代が上がるにつれ“男性が優遇されている”の割合が高くなる傾向がみられます。



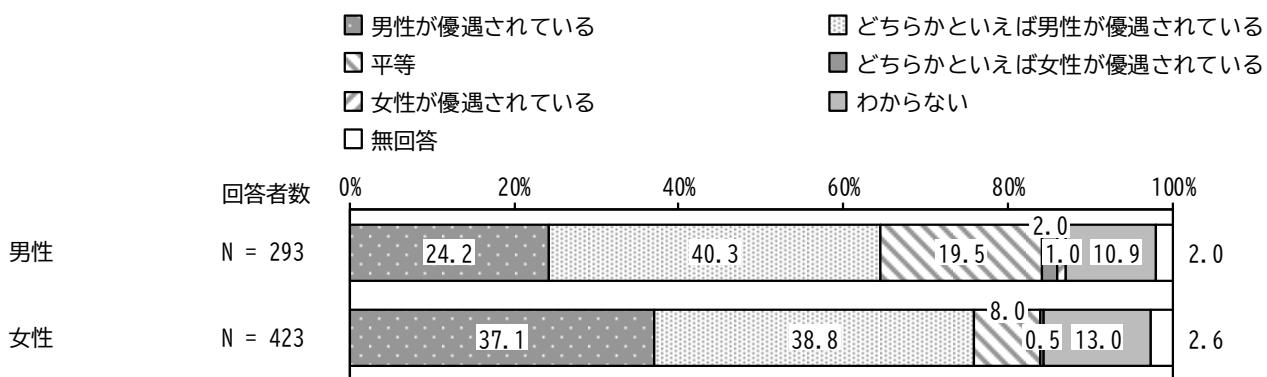
⑤政治や行政の政策・方針決定の場

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

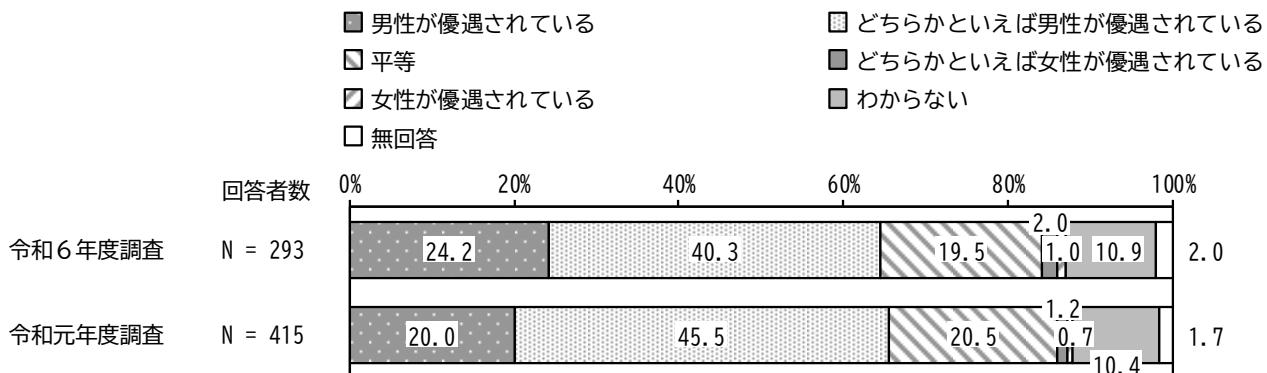
性別にみると、男性で「平等」の割合が、女性で「男性が優遇されている」の割合が高くなっています。



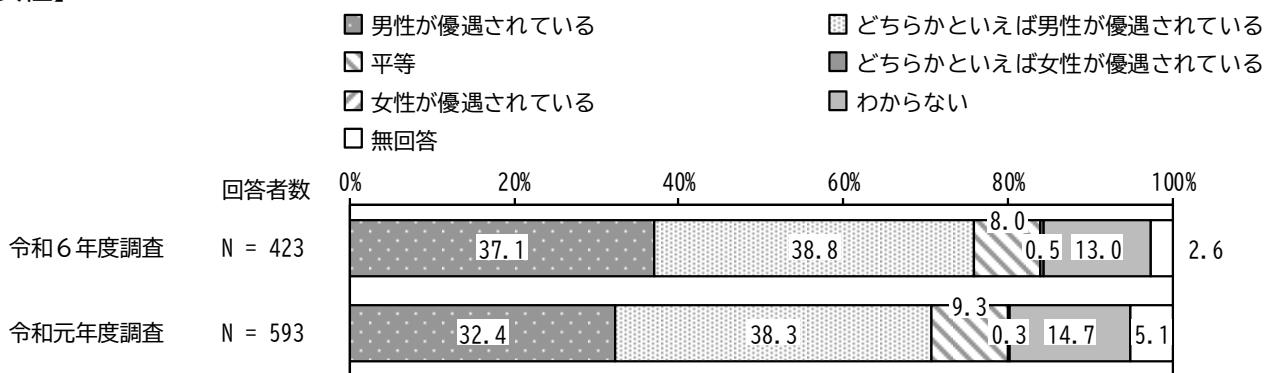
【性別にみた経年比較】

性別に令和元年度調査と比較すると、女性で“男性が優遇されている”の割合が高くなっています。

【男性】

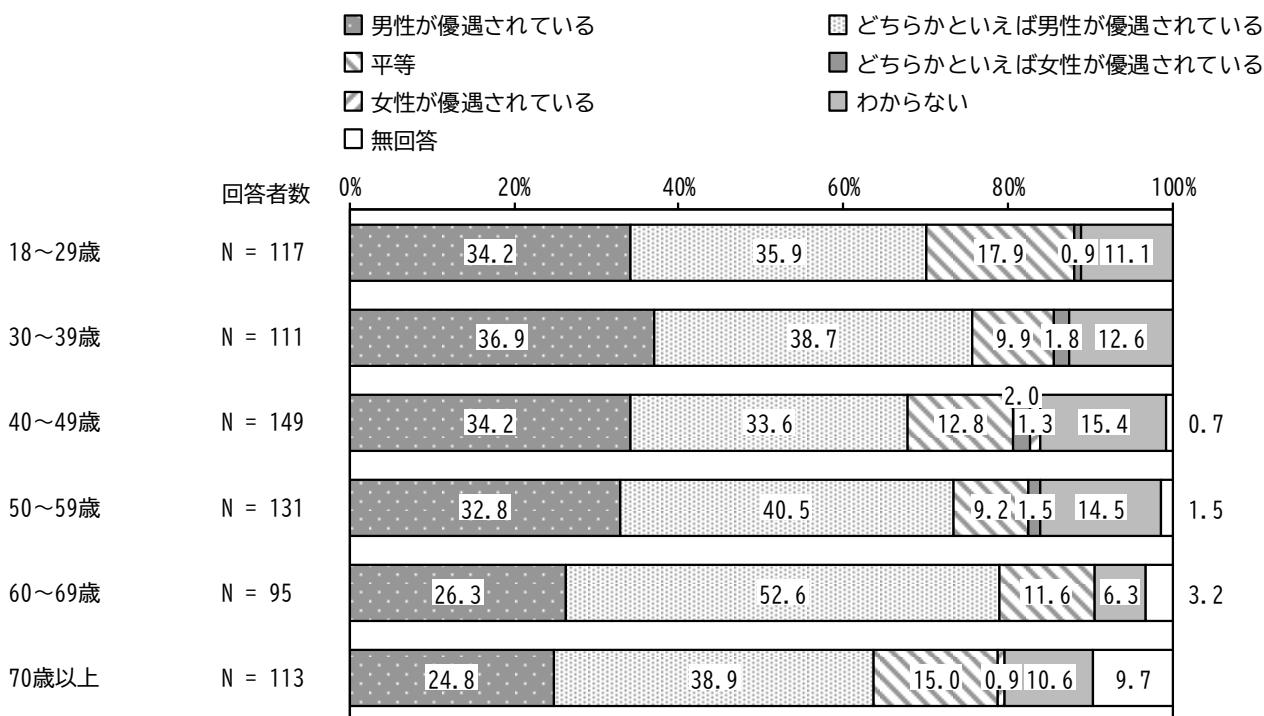


【女性】



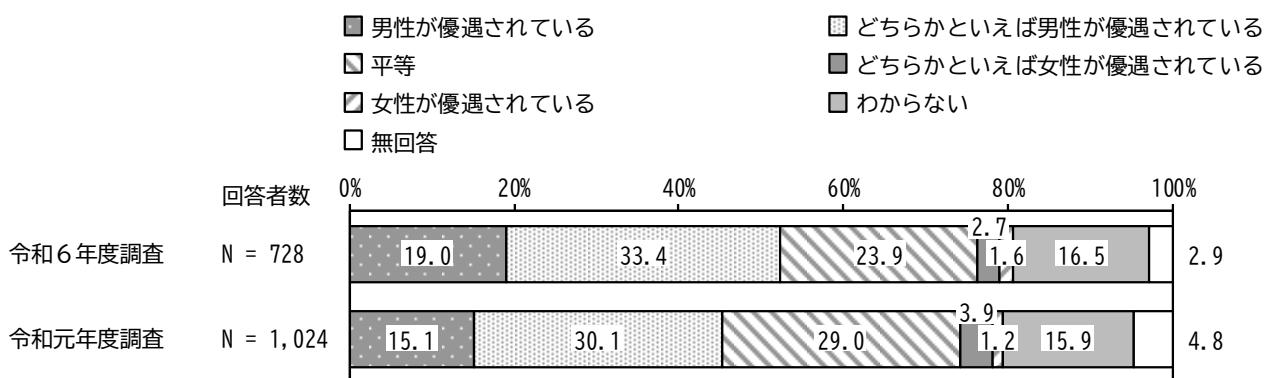
【年代別】

年代別にみると、すべての年代で“男性が優遇されている”の割合が最も高く、特に60～69歳で割合が高くなっています。



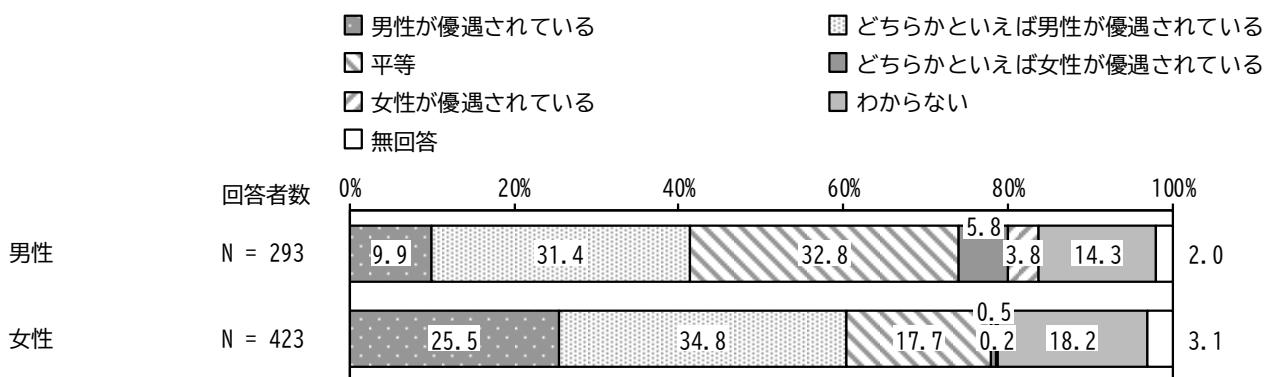
⑥法律・制度

令和元年度調査と比較すると、“男性が優遇されている”の割合が増加しています。一方、「平等」の割合が減少しています。



【性別】

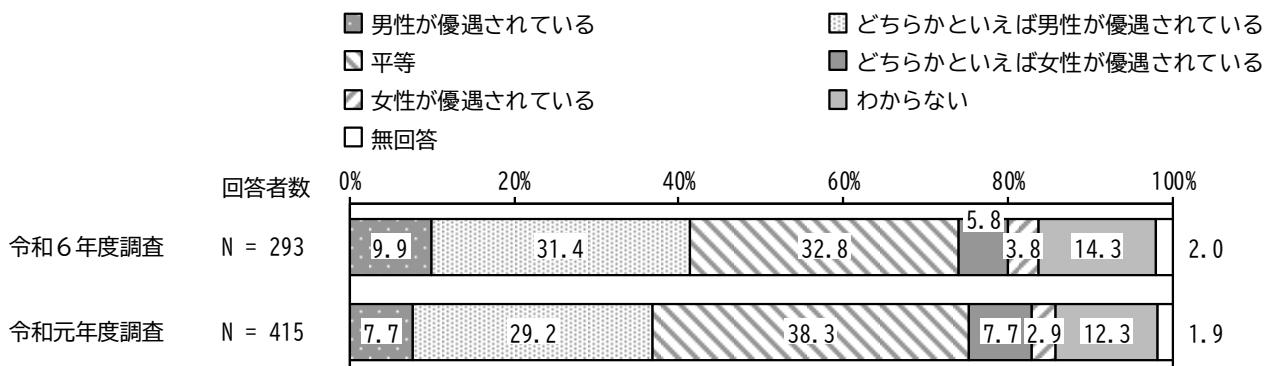
性別にみると、男性で「平等」の割合が、女性で「男性が優遇されている」の割合が高くなっています。



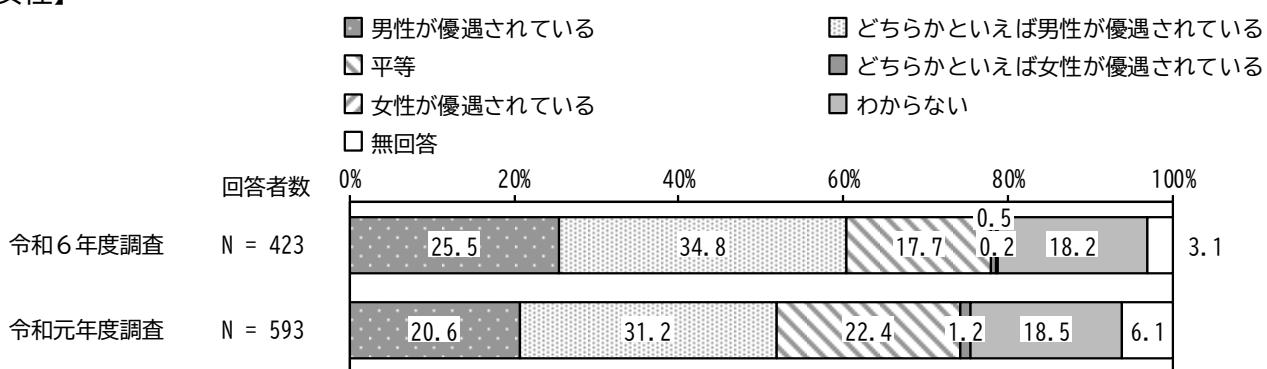
【性別にみた経年比較】

性別に令和元年度調査と比較すると、男性で「平等」の割合が低く、女性で“男性が優遇されている”の割合が高くなっています。

【男性】

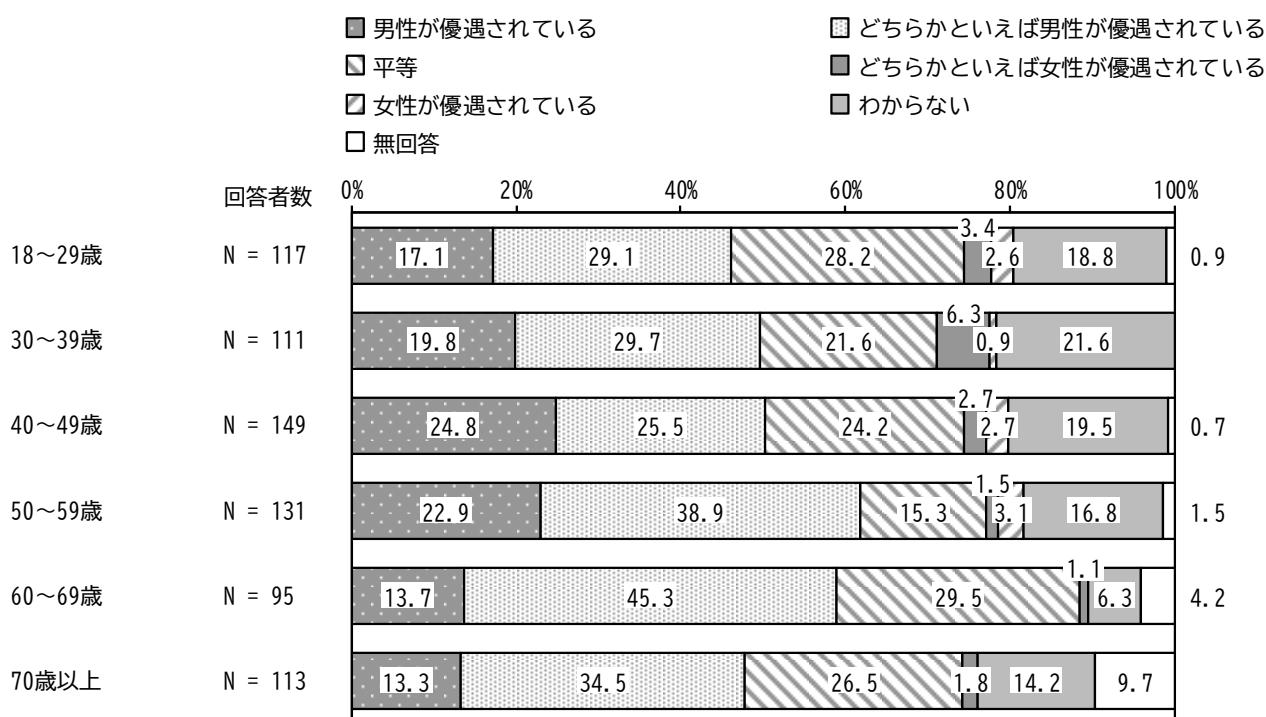


【女性】



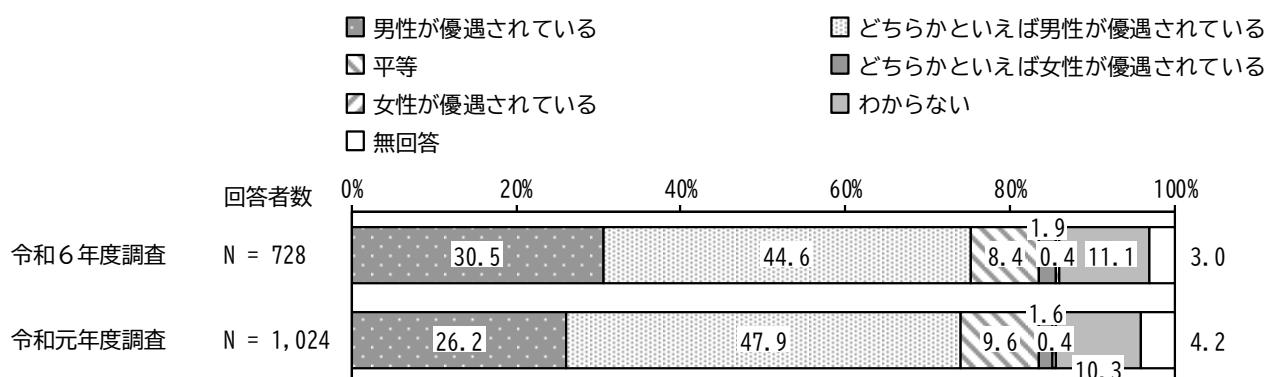
【年代別】

年代別にみると、すべての年代で“男性が優遇されている”の割合が最も高く、特に50～59歳、60～69歳の割合が高くなっています。



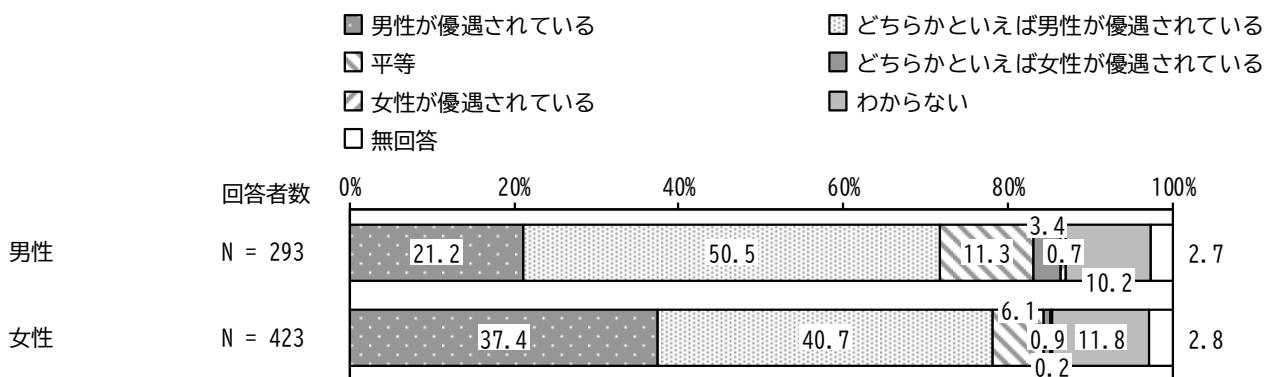
⑦社会通念、慣習、しきたり

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

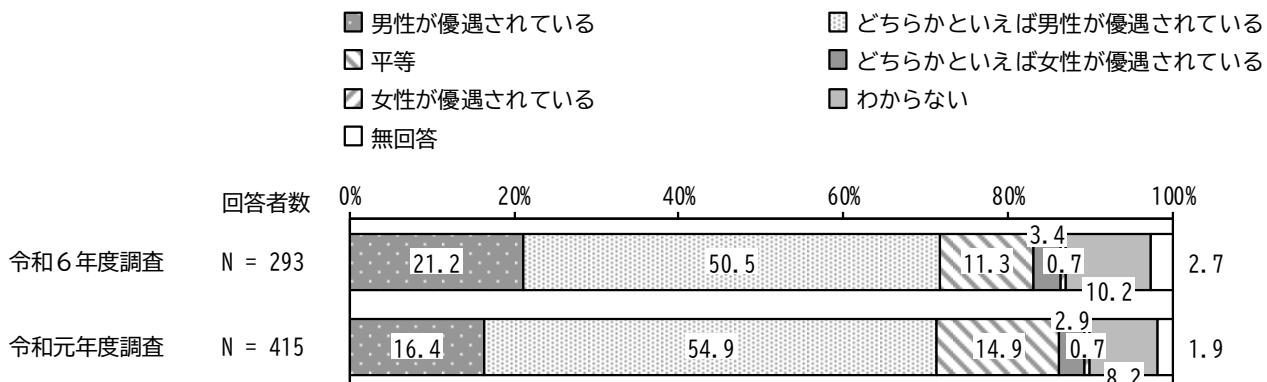
性別にみると、男性で「どちらかといえば男性が優遇されている」「平等」の割合が、女性で「男性が優遇されている」の割合が高くなっています。



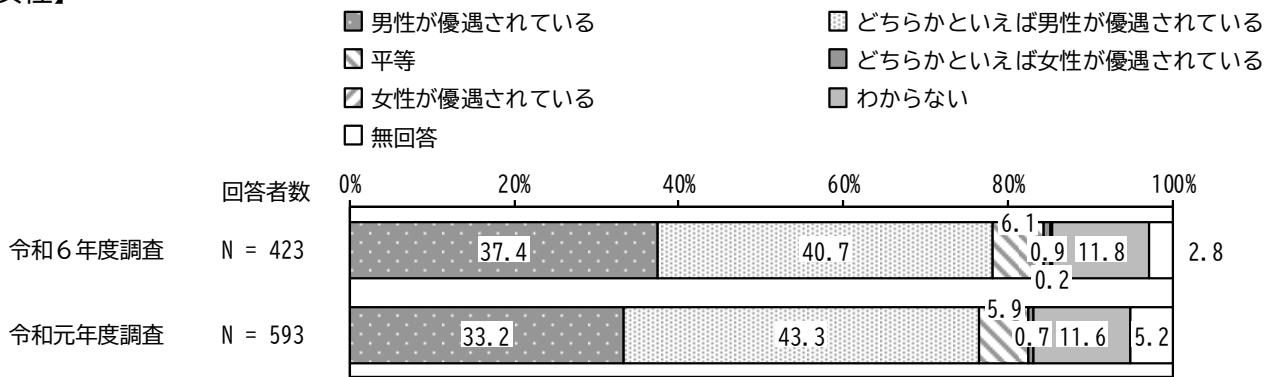
【性別にみた経年比較】

性別に令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

【男性】

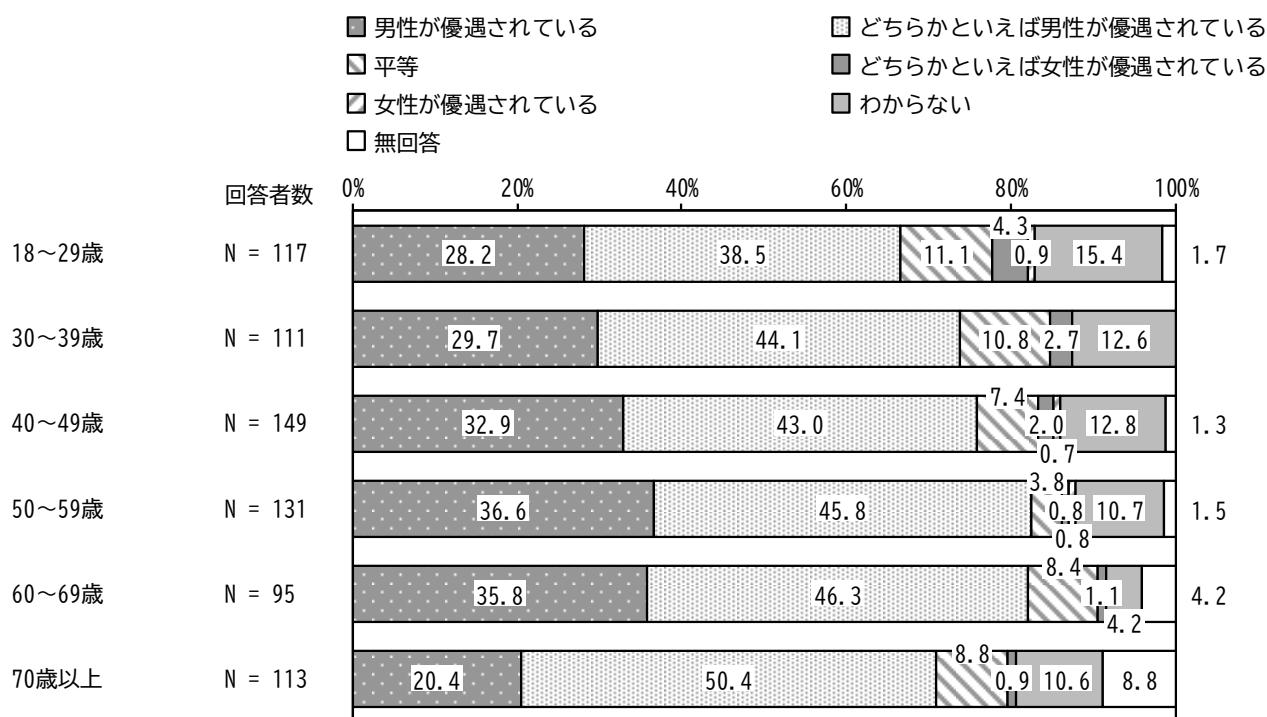


【女性】



【年代別】

年代別にみると、すべての年代で“男性が優遇されている”の割合が最も高く、特に50～59歳、60～69歳で割合が高くなっています。

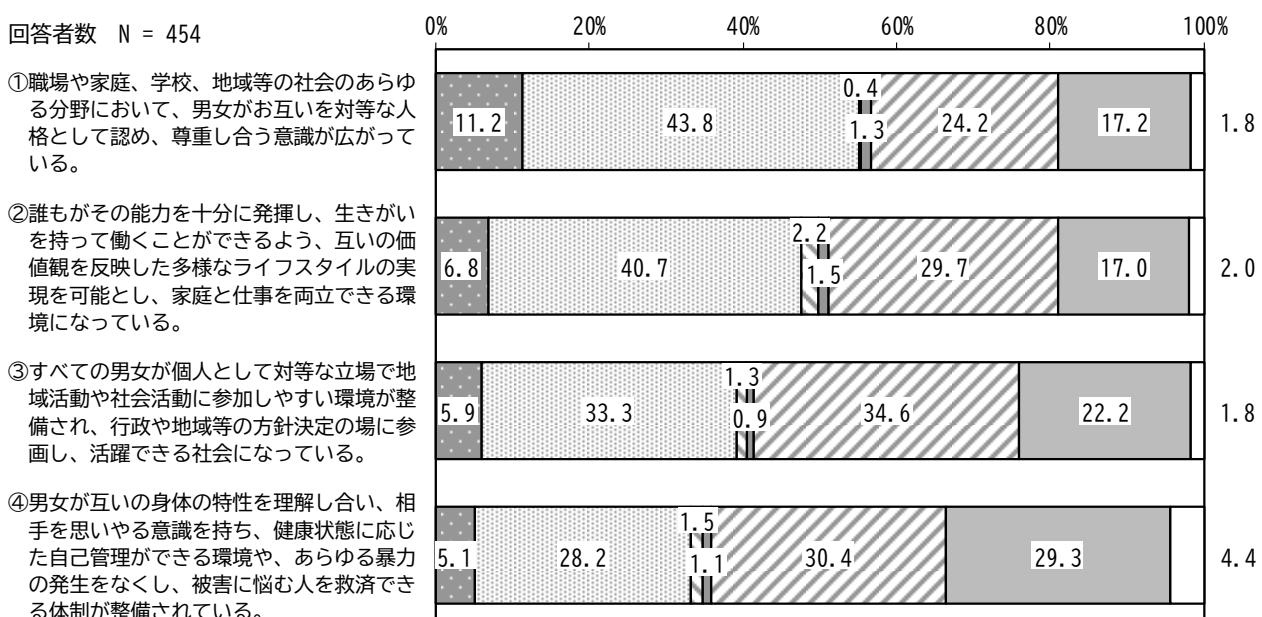


問30 市では、男女共同参画社会を実現するため、次の4つの内容の目標を掲げています。あなた自身の生活や身の回りの環境から判断して、それぞれの項目が5年前と比較してどのように変化していると思われますか。(それぞれ1つ選択)

『①職場や家庭、学校、地域等の社会のあらゆる分野において、男女がお互いを対等な人格として認め、尊重し合う意識が広がっている。』で「良くなったと思う」「どちらかといえば良くなったと思う」の割合が高くなっています。一方、『③すべての男女が個人として対等な立場で地域活動や社会活動に参加しやすい環境が整備され、行政や地域等の方針決定の場に参画し、活躍できる社会になっている。』で「変わらないと思う」の割合が高くなっています。

- | | |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> 良くなったと思う
<input type="checkbox"/> どちらかといえば悪くなったと思う
<input type="checkbox"/> 変わらないと思う
<input type="checkbox"/> 無回答 | <input checked="" type="checkbox"/> どちらかといえば良くなったと思う
<input checked="" type="checkbox"/> 悪くなったと思う
<input type="checkbox"/> わからない |
|--|--|

回答者数 N = 454



問30の設問については、紙での回答の設問では第3次計画における4つの基本目標の達成度を問う設問となっていますが、WEBでの回答の設問では前計画における3つの基本目標の達成度を問う設問となってしまったため、WEB調査結果は除いて集計しています。

なお、WEB結果についてはP.123に参考として掲載しています。

<参考 紙・WEBの対比表>

以下が性別の表です。

	男性	女性
紙	168人 57.3%	276人 65.2%
WEB	125人 42.7%	147人 34.8%

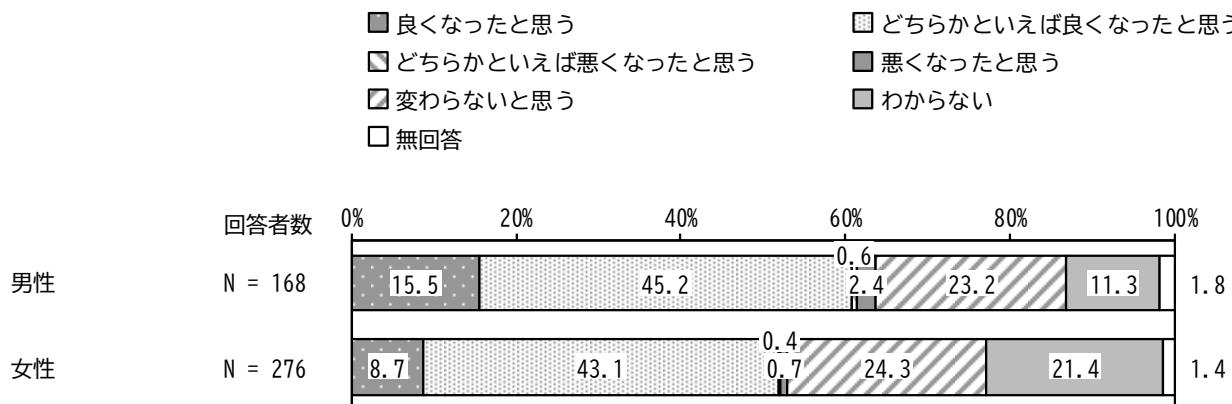
以下が年齢別の表です。

	18~29歳	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60~69歳	70歳以上
紙	45人 38.5%	51人 45.9%	81人 54.4%	80人 61.1%	79人 83.2%	108人 95.6%
WEB	72人 61.5%	60人 54.1%	68人 45.6%	51人 38.9%	16人 16.8%	5人 4.4%

①職場や家庭、学校、地域等の社会のあらゆる分野において、男女がお互いを対等な人格として認め、尊重し合う意識が広がっている。

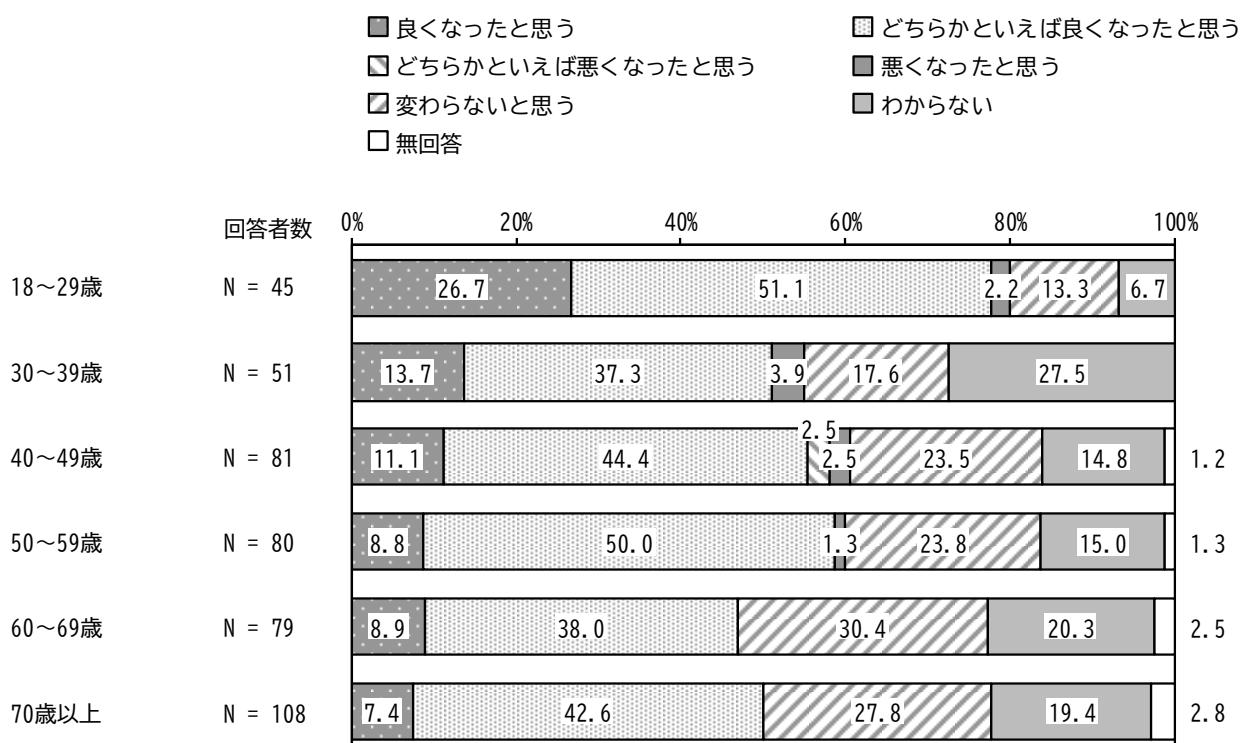
【性別】

性別にみると、男性で「良くなったと思う」「どちらかといえば良くなったと思う」を合わせた“良くなったと思う”の割合が、女性で「わからない」の割合が高くなっています。



【年代別】

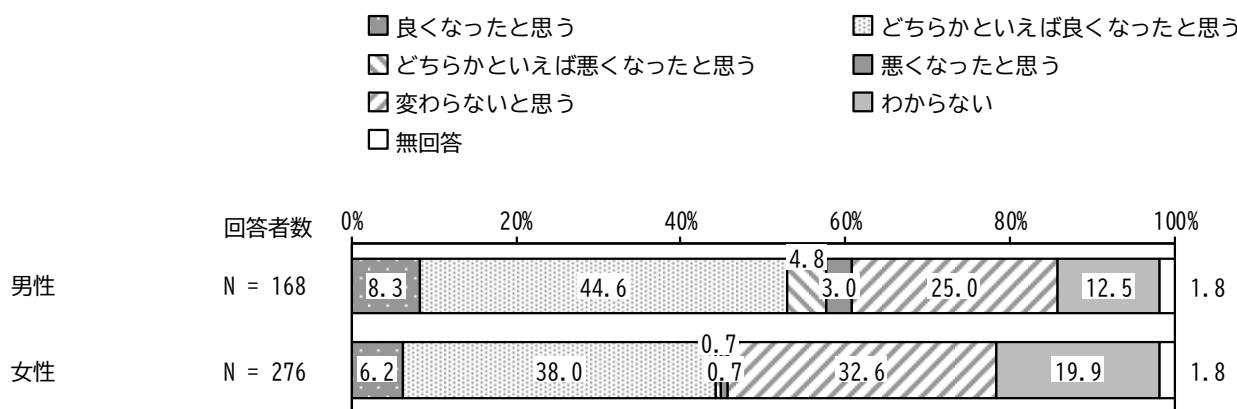
年代別にみると、すべての年代で“良くなったと思う”的割合が最も高く、特に18~29歳で割合が高くなっています。



②誰もがその能力を十分に発揮し、生きがいを持って働くことができるよう、互いの価値観を反映した多様なライフスタイルの実現を可能とし、家庭と仕事を両立できる環境になっている。

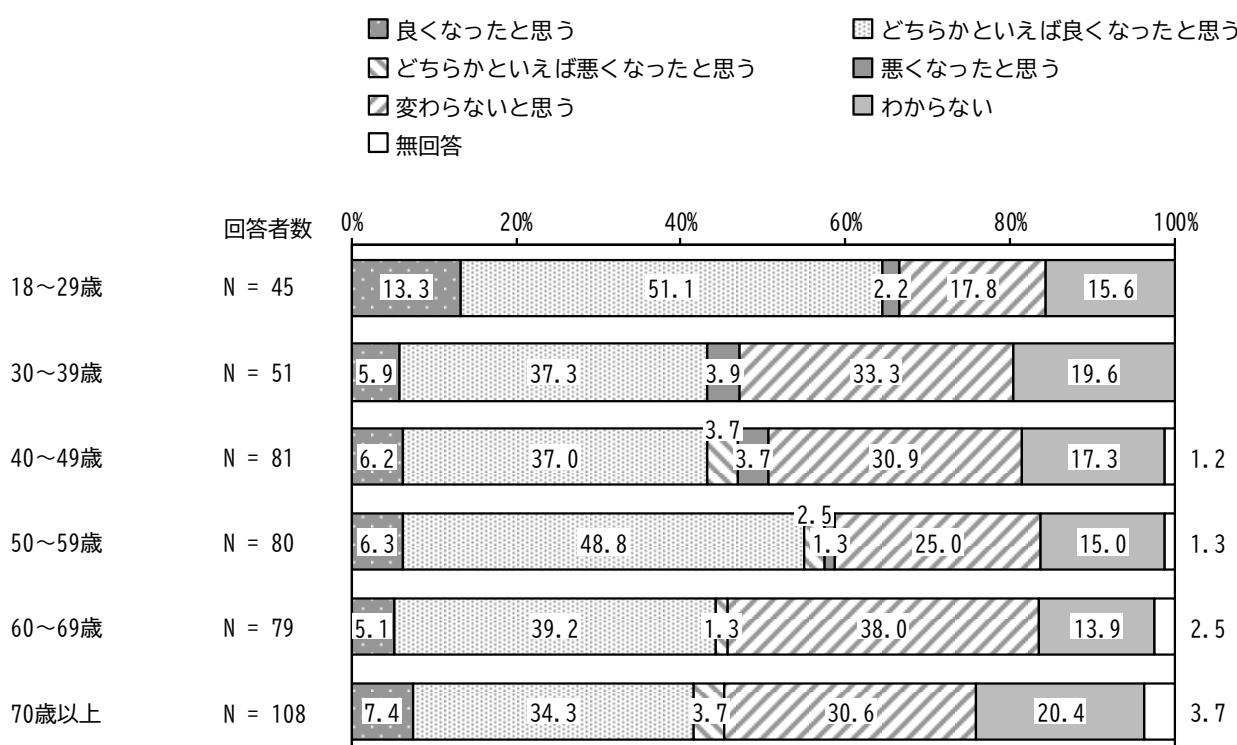
【性別】

性別にみると、男性で「どちらかといえば良くなったと思う」の割合が、女性で「変わらないと思う」「わからない」の割合が高くなっています。



【年代別】

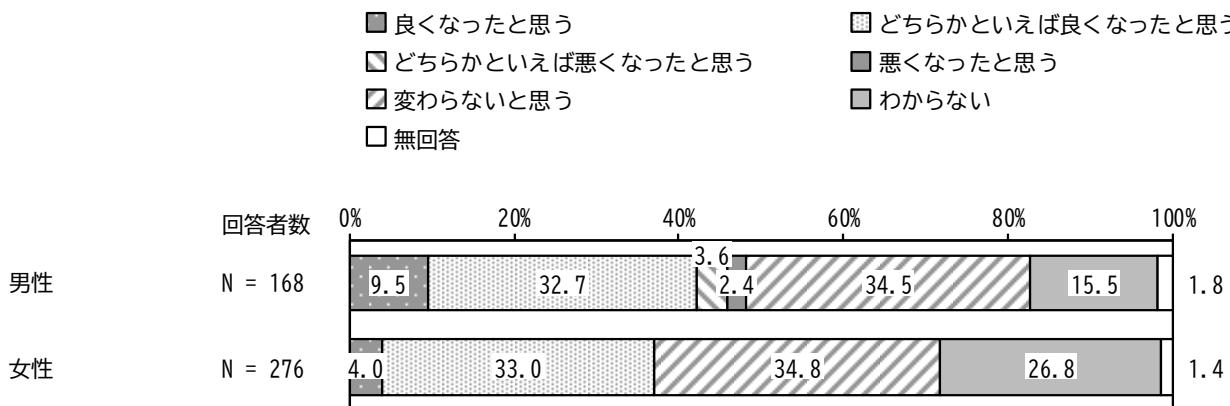
年代別にみると、すべての年代で “良くなったと思う” の割合が最も高く、特に 18~29 歳で割合が高くなっています。



③すべての男女が個人として対等な立場で地域活動や社会活動に参加しやすい環境が整備され、行政や地域等の方針決定の場に参画し、活躍できる社会になっている。

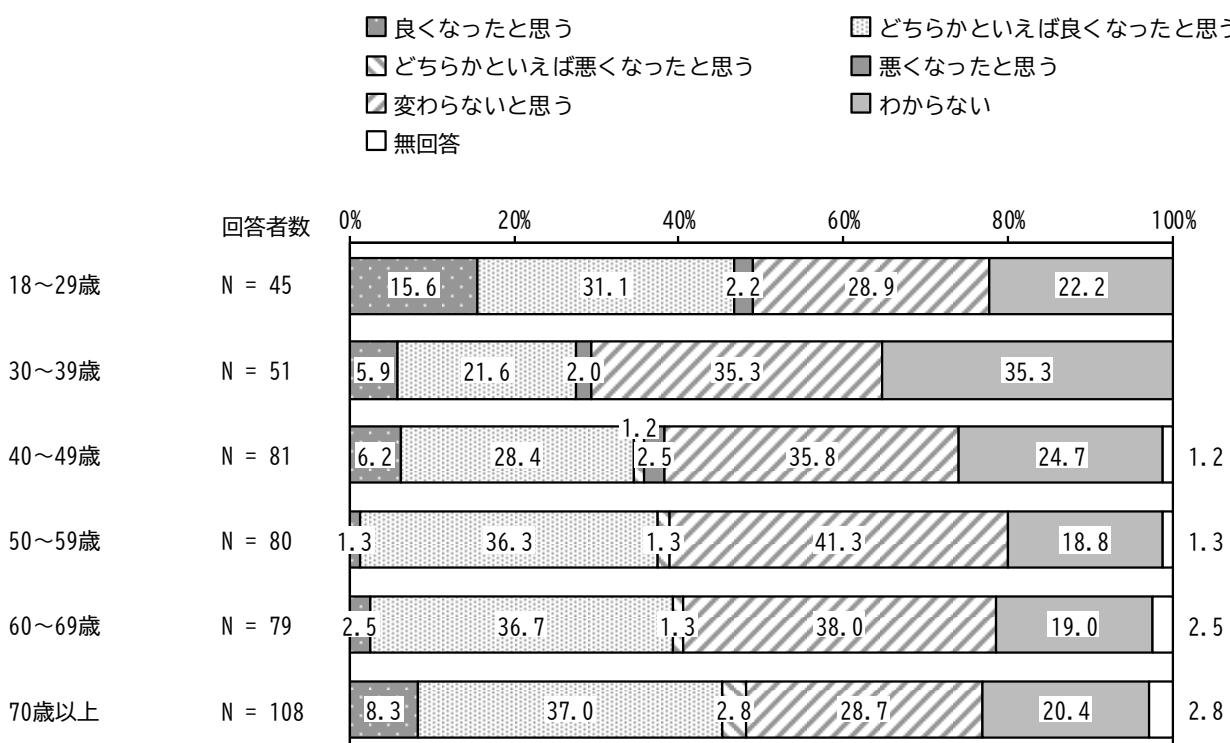
【性別】

性別にみると、男性で“良くなったと思う”の割合が、女性で「わからない」の割合が高くなっています。



【年代別】

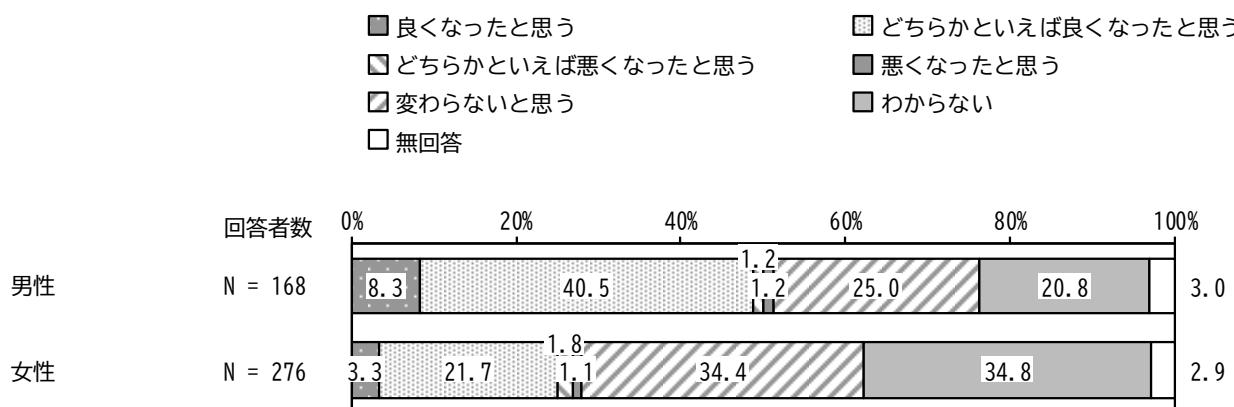
年代別にみると、18～29歳で“良くなったと思う”的割合が、30～39歳から60～69歳で「変わらないと思う」の割合が高くなっています。



④男女が互いの身体の特性を理解し合い、相手を思いやる意識を持ち、健康状態に応じた自己管理ができる環境や、あらゆる暴力の発生をなくし、被害に悩む人を救済できる体制が整備されている。

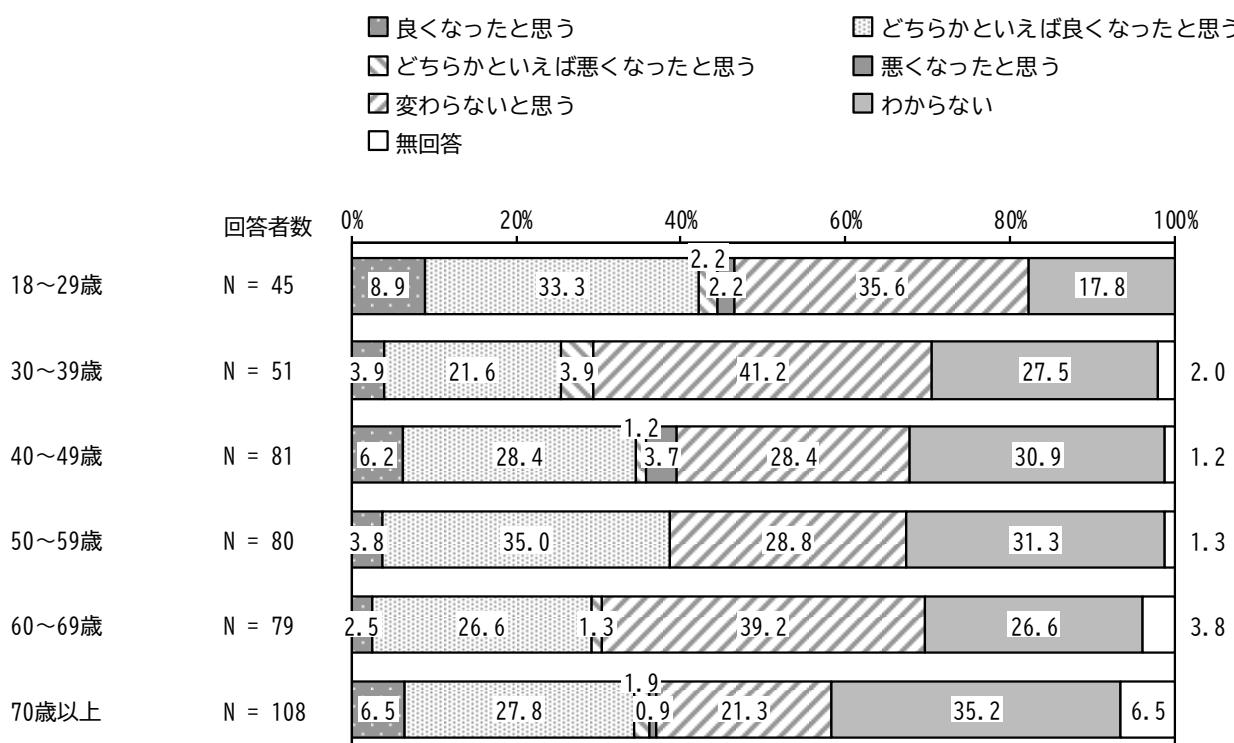
【性別】

性別にみると、男性で「どちらかといえば良くなったと思う」の割合が、女性で「変わらないと思う」「わからない」の割合が高くなっています。



【年代別】

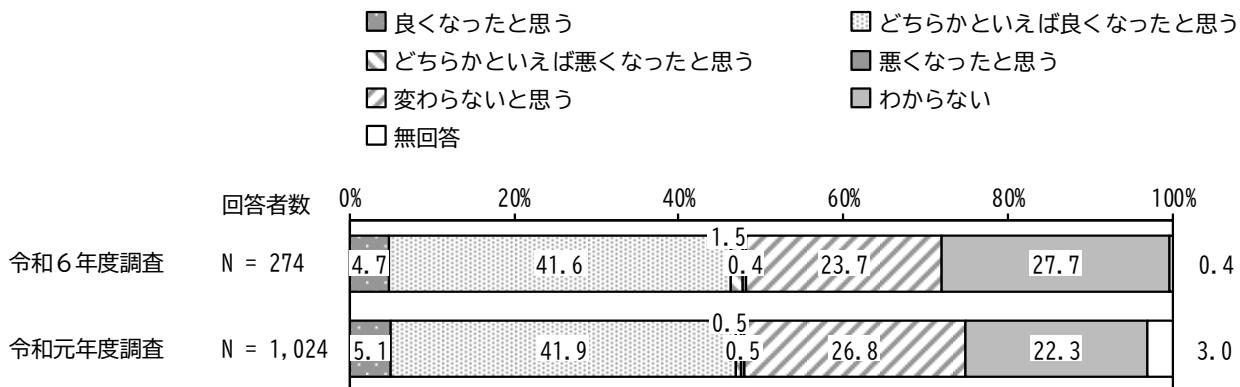
年代別にみると、18~29歳で“良くなったと思う”の割合が、30~39歳で「変わらないと思う」の割合が高くなっています。



【参考 WEB回答】

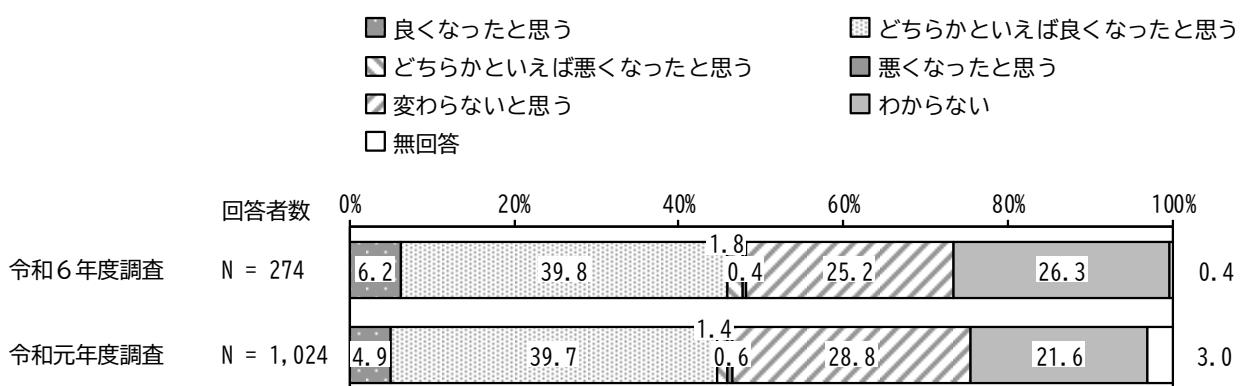
①男女が対等なパートナーとして活躍でき、多様な能力や個性が十分活かされる社会になる。

令和元年度調査と比較すると、「わからない」の割合が増加しています。



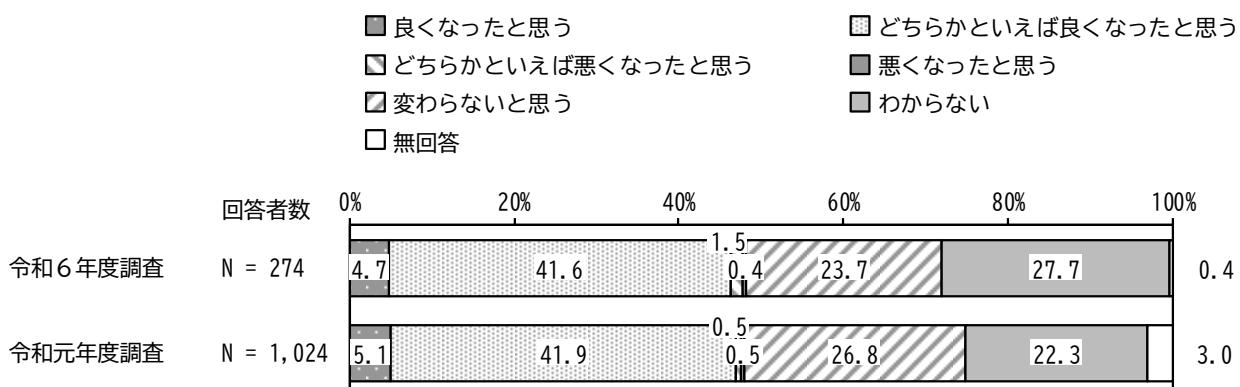
②男女が家庭生活に参画し、共に仕事やその他の生活とのバランスのとれたライフスタイルを確立できるよう、多様な生き方・家庭のあり方を支える環境になる。

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



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。

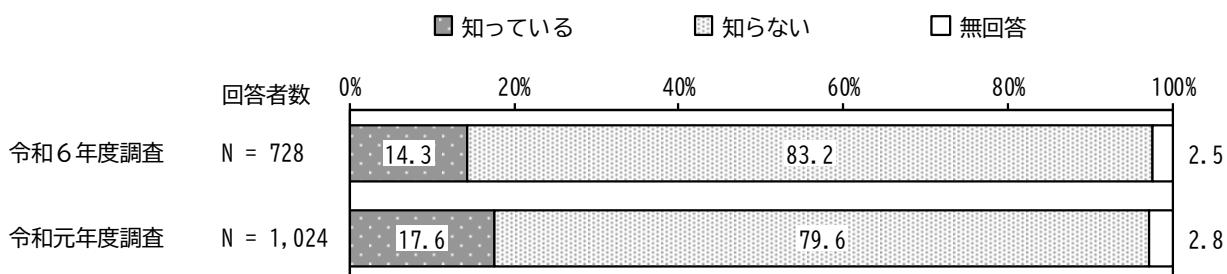
令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



問31 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)

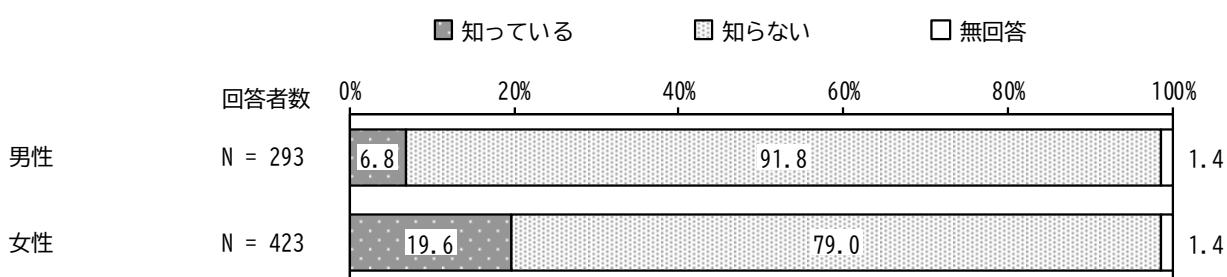
「知っている」の割合が14.3%、「知らない」の割合が83.2%となっています。

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



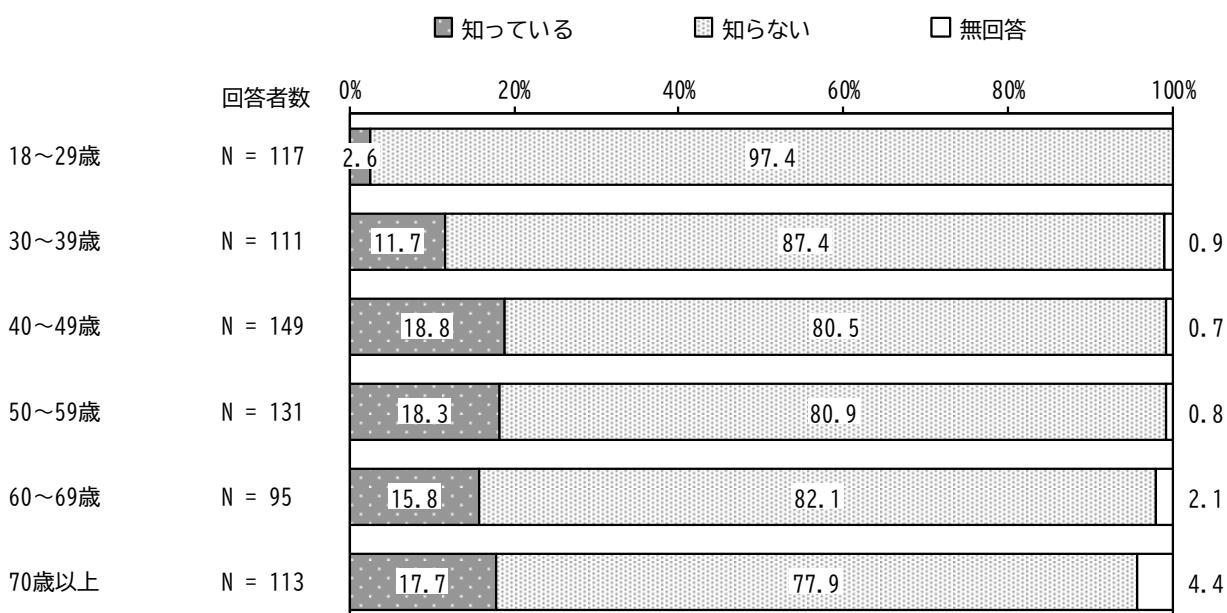
【性別】

性別にみると、女性で「知っている」の割合が高くなっています。



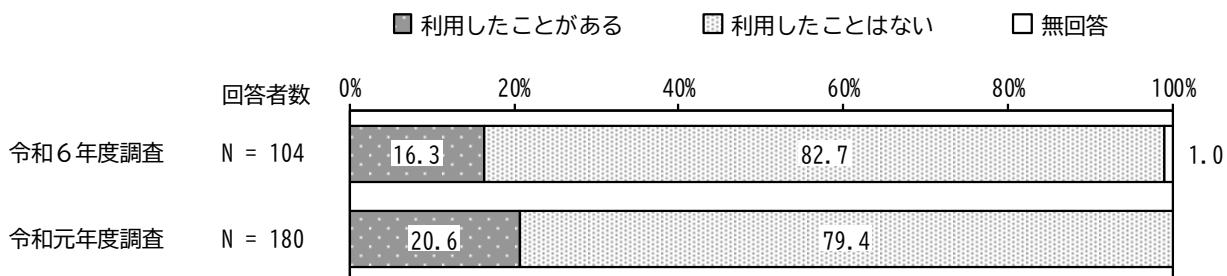
【年代別】

年代別にみると、40~49歳で「知っている」の割合が高くなっています。



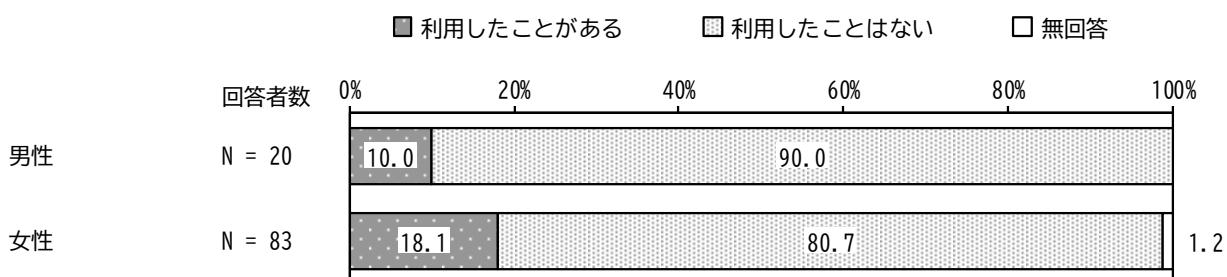
問31－1 【問31で「知っている」を選択された方のみ】利用したことがありますか。
(1つ選択)

「利用したことがある」の割合が16.3%、「利用したことはない」の割合が82.7%となっています。令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



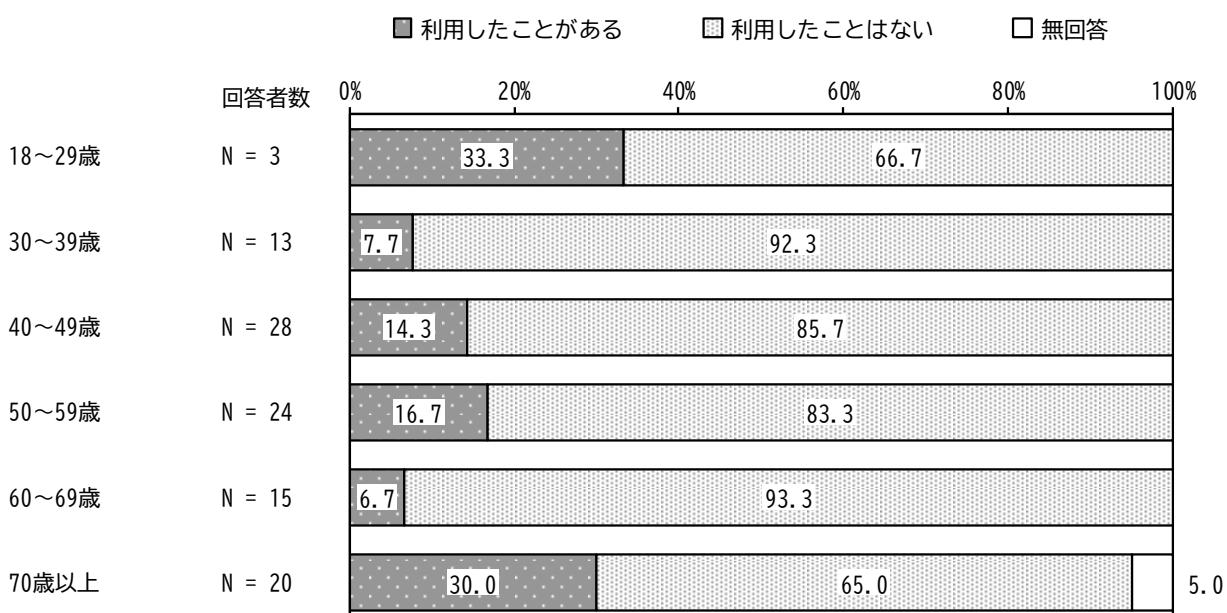
【性別】

性別にみると、女性で「利用したことがある」の割合が高くなっています。



【年代別】

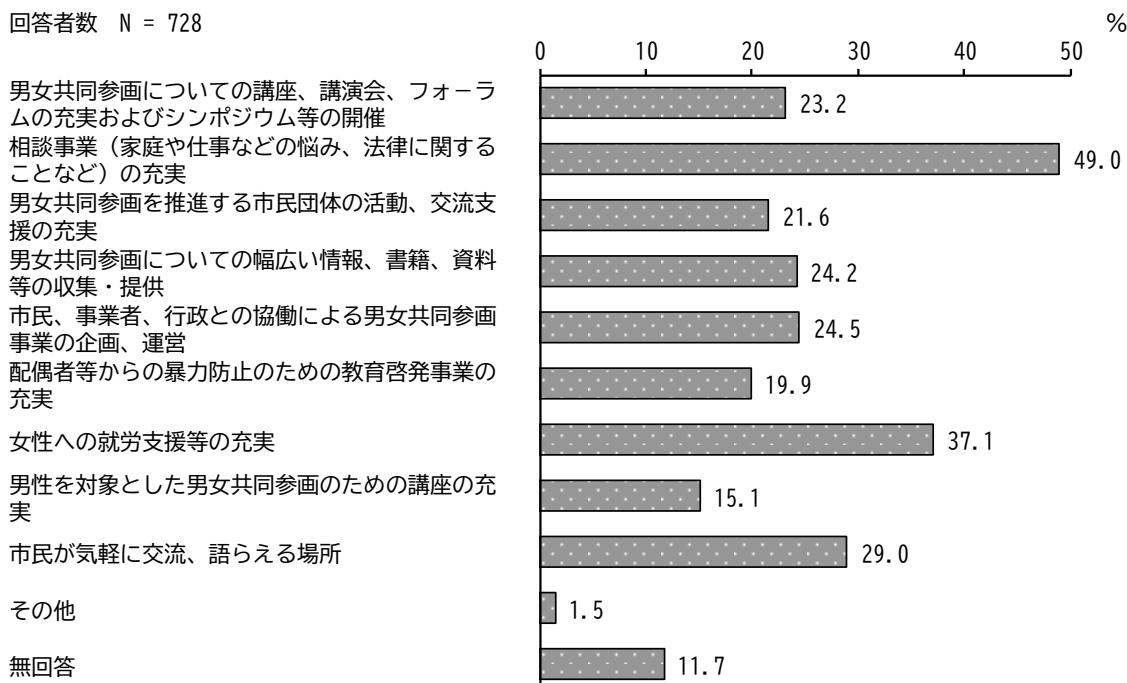
年代別にみると、70歳以上で「利用したことがある」の割合が高くなっています。



問32 男女共同参画を推進する活動拠点に求める機能はどのようなものですか。
(あてはまるものをすべて選択)

「相談事業（家庭や仕事などの悩み、法律に関することなど）の充実」の割合が49.0%と最も高く、次いで「女性への就労支援等の充実」の割合が37.1%、「市民が気軽に交流、語らえる場所」の割合が29.0%となっています。

回答者数 N = 728



【性別】

性別にみると、男性で「男女共同参画についての講座、講演会、フォーラムの充実およびシンポジウム等の開催」「男女共同参画を推進する市民団体の活動、交流支援の充実」「男女共同参画についての幅広い情報、書籍、資料等の収集・提供」「市民、事業者、行政との協働による男女共同参画事業の企画、運営」の割合が、女性で「配偶者等からの暴力防止のための教育啓発事業の充実」「女性への就労支援等の充実」の割合が高くなっています。

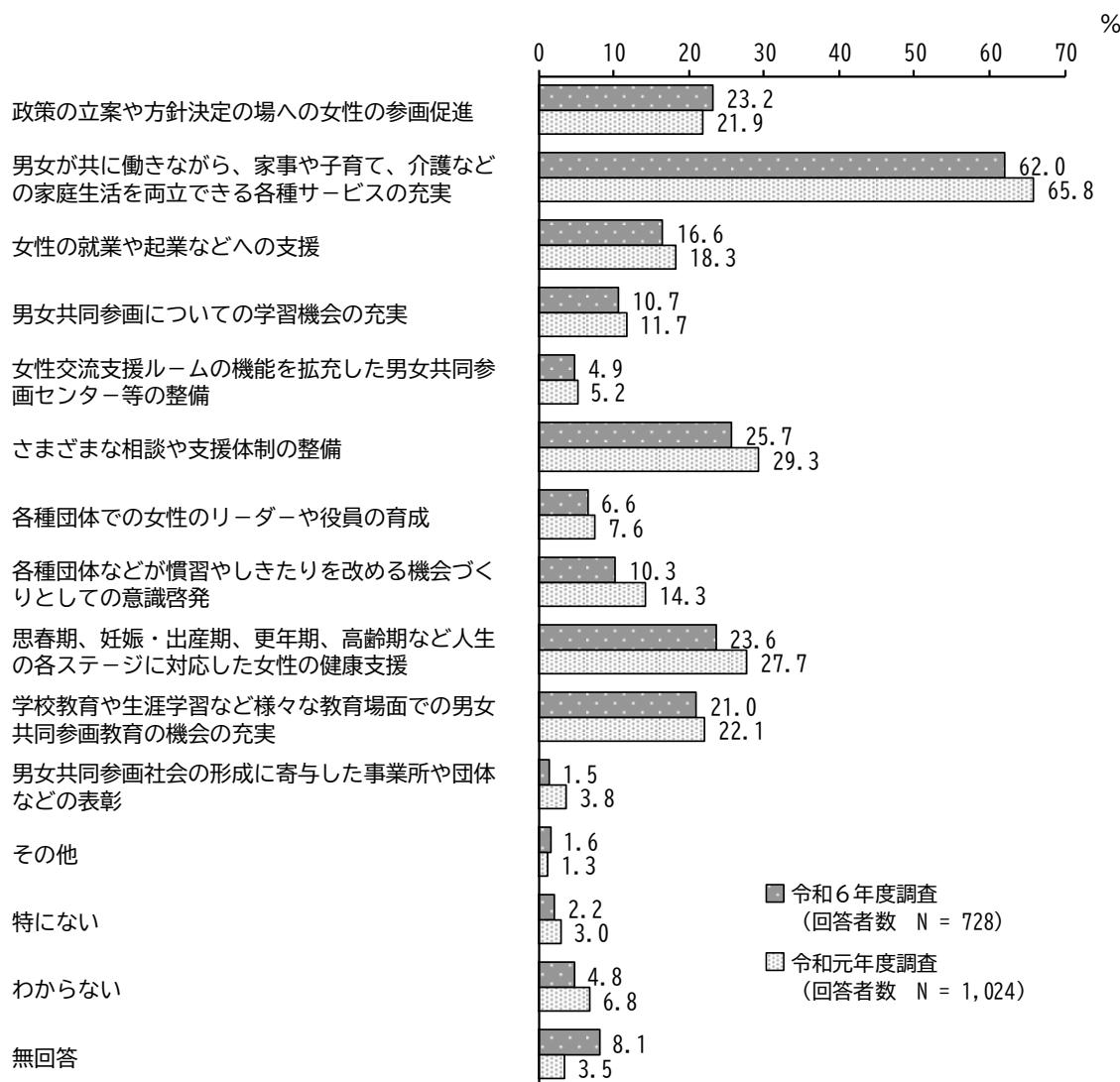
単位：%

区分	回答者数(N=)	び講演会、男女共同参画についての講座、シンポジウム等の開催の充実およ	び講演会、男女共同参画についての講座、シンポジウム等の開催の充実およ	み相談事業についての家庭や仕事などの悩み、法律に関することなどの悩	団体の活動、交流支援の充実を推進する市民	男女共同参画についての幅広い情報、書籍、資料等の収集・提供	市民、事業者、行政との協働による男女共同参画事業の企画、運営	配偶者等からの暴力防止のための教育啓発事業の充実	女性への就労支援等の充実	男性を対象とした男女共同参画のための講座の充実	市民が気軽に交流、語らえる場	その他	無回答
全 体	728	23.2	49.0	21.6	24.2	24.5	19.9	37.1	15.1	29.0	1.5	11.7	
男性	293	27.3	47.8	25.3	28.0	28.0	17.1	34.5	14.3	27.3	1.4	8.5	
女性	423	21.0	51.1	19.6	22.0	22.7	22.5	40.0	16.1	31.0	1.7	11.8	

問33 男女共同参画社会（注）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われますか。（主なものを3つまで選択）

「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」の割合が62.0%と最も高く、次いで「さまざまな相談や支援体制の整備」の割合が25.7%、「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」の割合が23.6%となっています。

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



※前回調査では、「女性交流支援ルームの機能を拡充した男女共同参画センター等の整備」の選択肢は「男女共同参画センター等の整備」となっていました。

（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。

【性別】

性別にみると、男性で「男女共同参画についての学習機会の充実」の割合が、女性で「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」「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」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数 (N=)	進の政 場への 立 女案 性や の方 参 針 画 決 定	男 の家 事や 各 種サ ー 活 を 両 立 で き る 充 実	女 性の 就 業や 起 業な ど	男 の家 事や 子 育 て、 介 護 な ど	女 性の 就 業や 起 業な ど	男 の家 事や 子 育 て、 介 護 な ど	同 機 能 交 流 支 援 ル ー ン タ ー 等 の 整 共 の ム	さ ま ざ ま な 相 談 や 支 援	一 ダ ー や 役 員 の 育 成
全 体	728	23.2	62.0	16.6	10.7	4.9	25.7	6.6		
男性	293	26.3	56.7	17.1	16.4	6.8	26.3	8.5		
女性	423	21.5	67.1	16.5	7.1	3.8	25.8	5.4		

区分	のり各種団体などが慣習やしきりと/orい改めることによって、社会がより意識的になってきた	援 期、春期、高齢期、妊娠期など、女性の人生の各々の年齢層に応じた、出産期、更年期など、女性の健康支援	教 学校教育や生涯学習など、男女共同参画の充実	彰 男女共同参画の場面での男女共同参画の充実	その他の事業所や団体などに寄り添う	特 にない	わからぬ	無回答
全 体	10.3	23.6	21.0	1.5	1.6	2.2	4.8	8.1
男性	8.5	20.5	22.9	2.4	2.7	2.4	4.8	5.5
女性	11.8	26.5	20.1	0.9	0.9	2.1	5.0	7.8

【年代別】

年代別にみると、すべての年代で「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」の割合が最も高くなっています。また、18~29歳、30~39歳で「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」の割合が、70歳以上で「さまざまな相談や支援体制の整備」の割合が高くなっています。

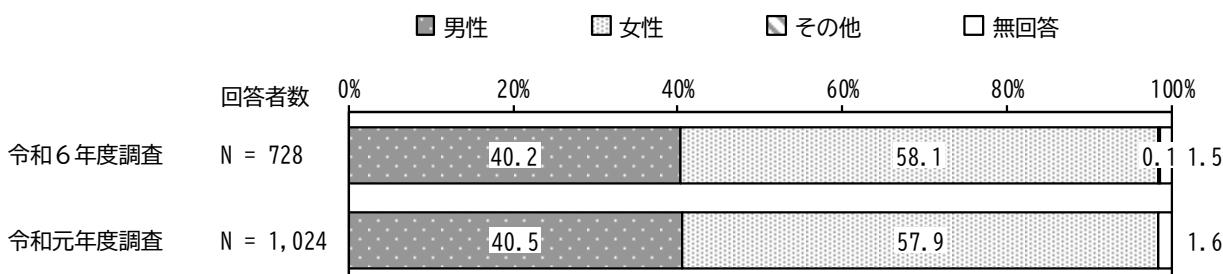
单位：%

区分	回答者数 (N=)	進の政策への立案や方針決定	立場への充実	男女が共に働きながら、家事や子育てなど家庭生活を両介ができる各種サービスを充実させる	女性の就業や起業などの支援	男女共同参画についての学習機会の充実	機能を拡充した男女共の参画センター等の整備	さまざまな相談や支援	各種団体での女性のリーダーや役員の育成
全 体	728	23.2	62.0	16.6	10.7	4.9	25.7	6.6	
18~29歳	117	18.8	64.1	17.9	9.4	1.7	23.1	7.7	
30~39歳	111	27.9	62.2	20.7	8.1	6.3	19.8	5.4	
40~49歳	149	22.1	65.1	19.5	10.1	4.7	22.8	5.4	
50~59歳	131	27.5	66.4	16.8	9.9	7.6	28.2	7.6	
60~69歳	95	17.9	64.2	11.6	14.7	5.3	28.4	9.5	
70歳以上	113	26.5	53.1	12.4	14.2	4.4	34.5	5.3	

問34 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)

「男性」の割合が40.2%、「女性」の割合が58.1%となっています。

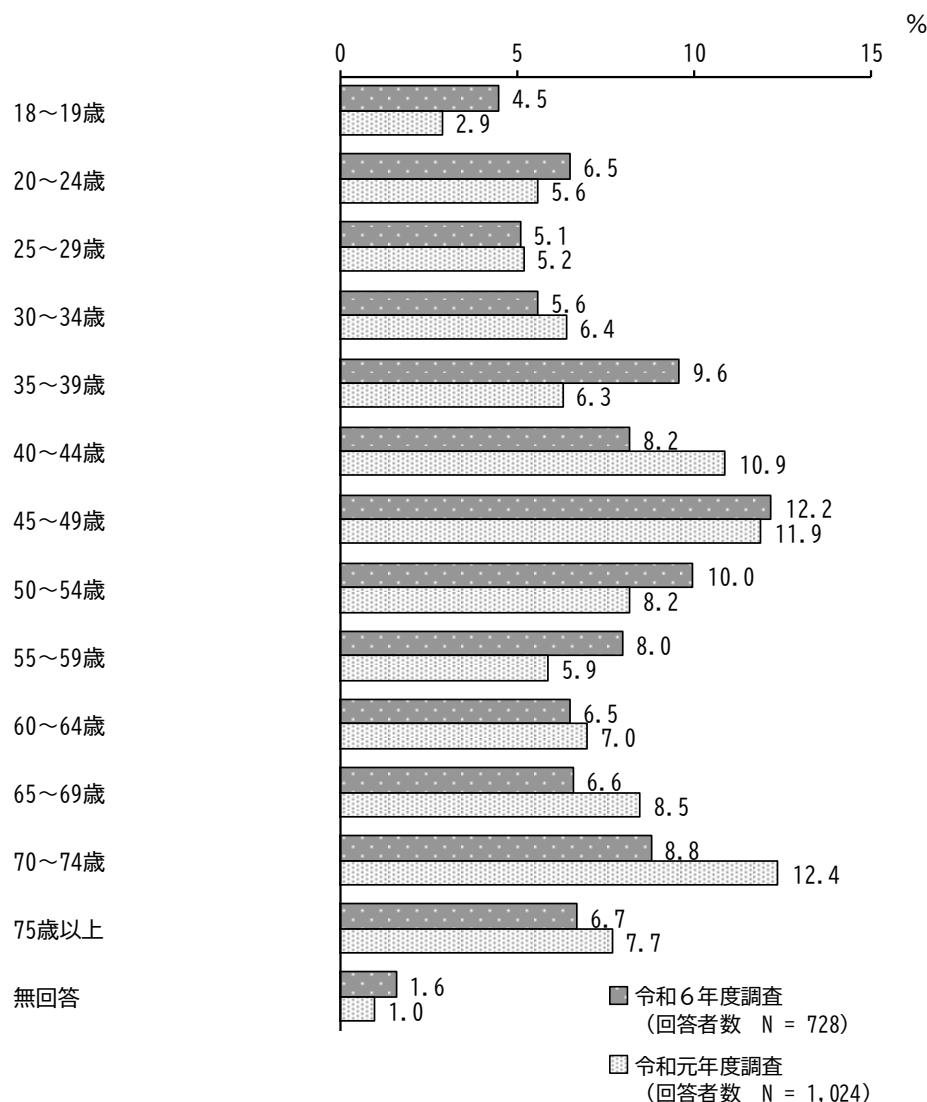
令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



問35 あなたの年齢は何歳ですか。(1つ選択)

「45～49歳」の割合が12.2%と最も高く、次いで「50～54歳」の割合が10.0%、「35～39歳」の割合が9.6%となっています。

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。

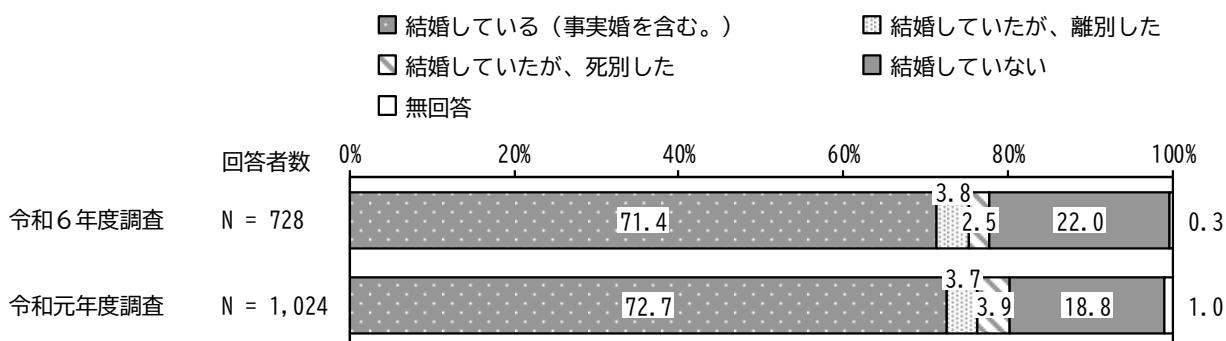
単位：%

区分	回答者数 (N=)	18 歳	20 歳	25 歳	30 歳	35 歳	40 歳	45 歳	50 歳	55 歳	60 歳	65 歳	70 歳	75 歳以上	無回答
全 体	728	4.5	6.5	5.1	5.6	9.6	8.2	12.2	10.0	8.0	6.5	6.6	8.8	6.7	1.6
男 性	293	4.1	7.2	6.5	5.8	9.6	8.5	14.0	10.9	6.8	6.1	5.5	9.9	5.1	0.0
女 性	423	5.0	6.1	4.3	5.7	9.7	8.3	11.3	9.7	9.0	6.9	7.6	8.3	8.0	0.2

問36 あなたは結婚しているいらっしゃいますか。(1つ選択)

「結婚している(事実婚を含む。)」の割合が71.4%と最も高く、次いで「結婚していない」の割合が22.0%、「結婚していたが、離別した」の割合が3.8%となっています。

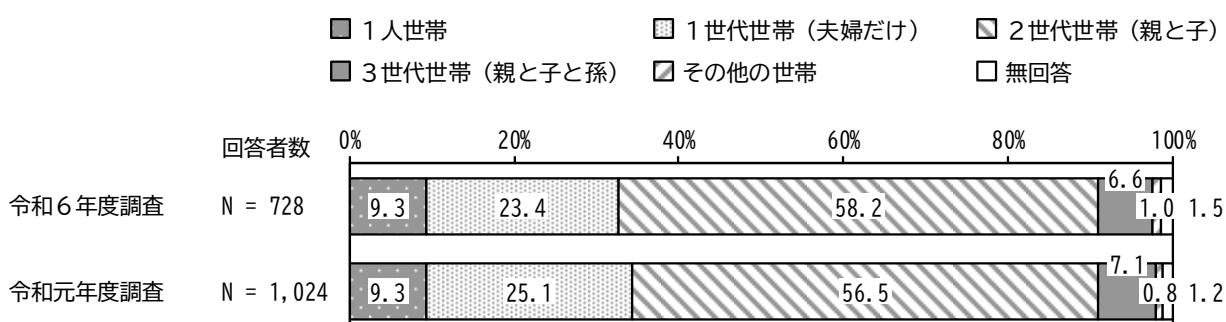
令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



問37 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)

「2世代世帯(親と子)」の割合が58.2%と最も高く、次いで「1世代世帯(夫婦だけ)」の割合が23.4%、「1人世帯」の割合が9.3%となっています。

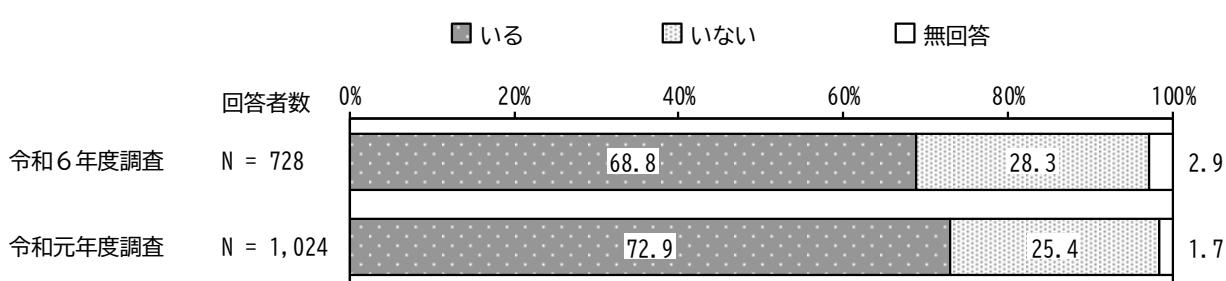
令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



問38 あなたには、お子さんはいらっしゃいますか。(1つ選択)

「いる」の割合が68.8%、「いない」の割合が28.3%となっています。

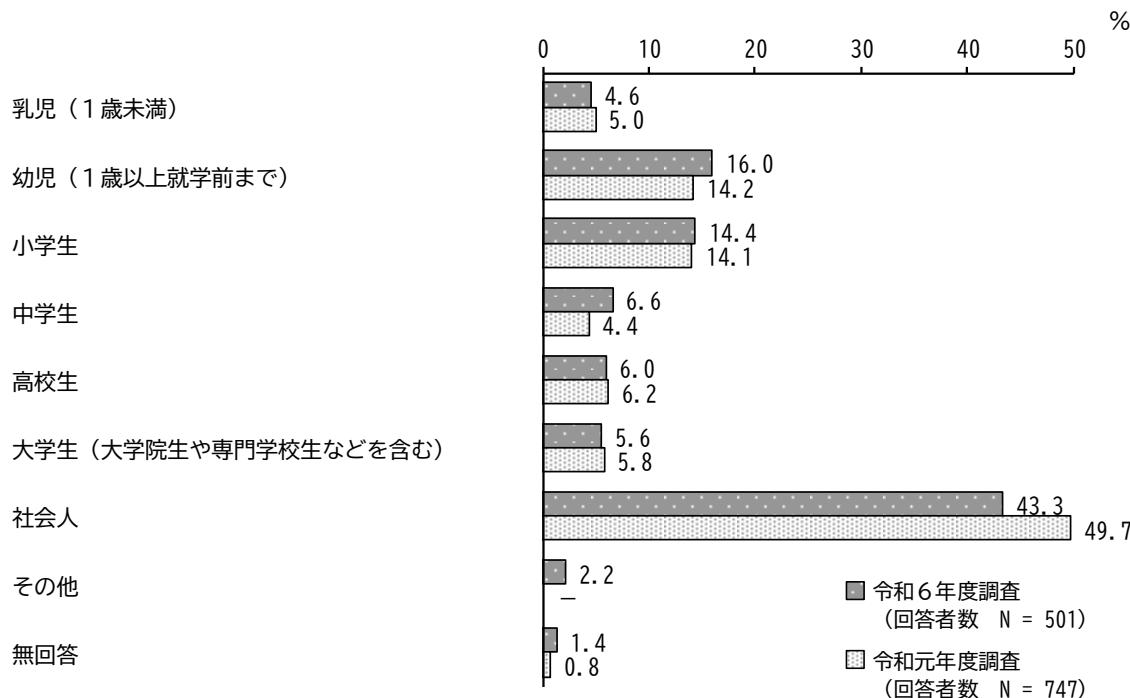
令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



問38-1 【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)

「社会人」の割合が43.3%と最も高く、次いで「幼児（1歳以上就学前まで）」の割合が16.0%、「小学生」の割合が14.4%となっています。

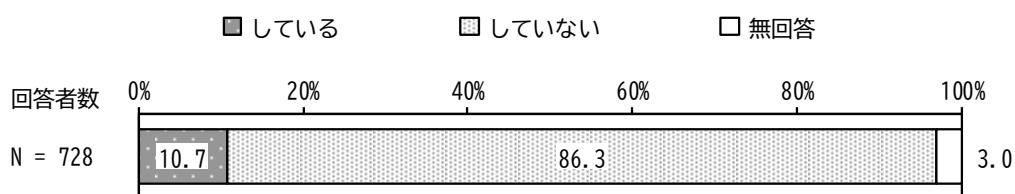
令和元年度調査と比較すると、「社会人」の割合が減少しています。



※前回調査では、「その他」の選択肢はありませんでした。

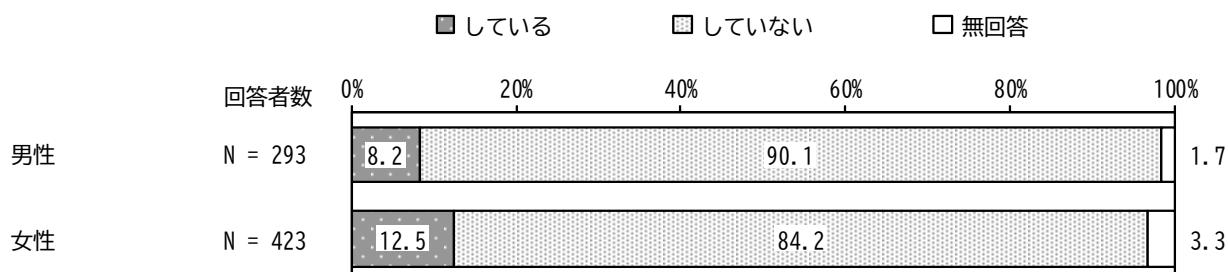
問39 あなたは、日常的に家族や親族の介護をしていますか。（1つ選択）

「している」の割合が10.7%、「していない」の割合が86.3%となっています。



【性別】

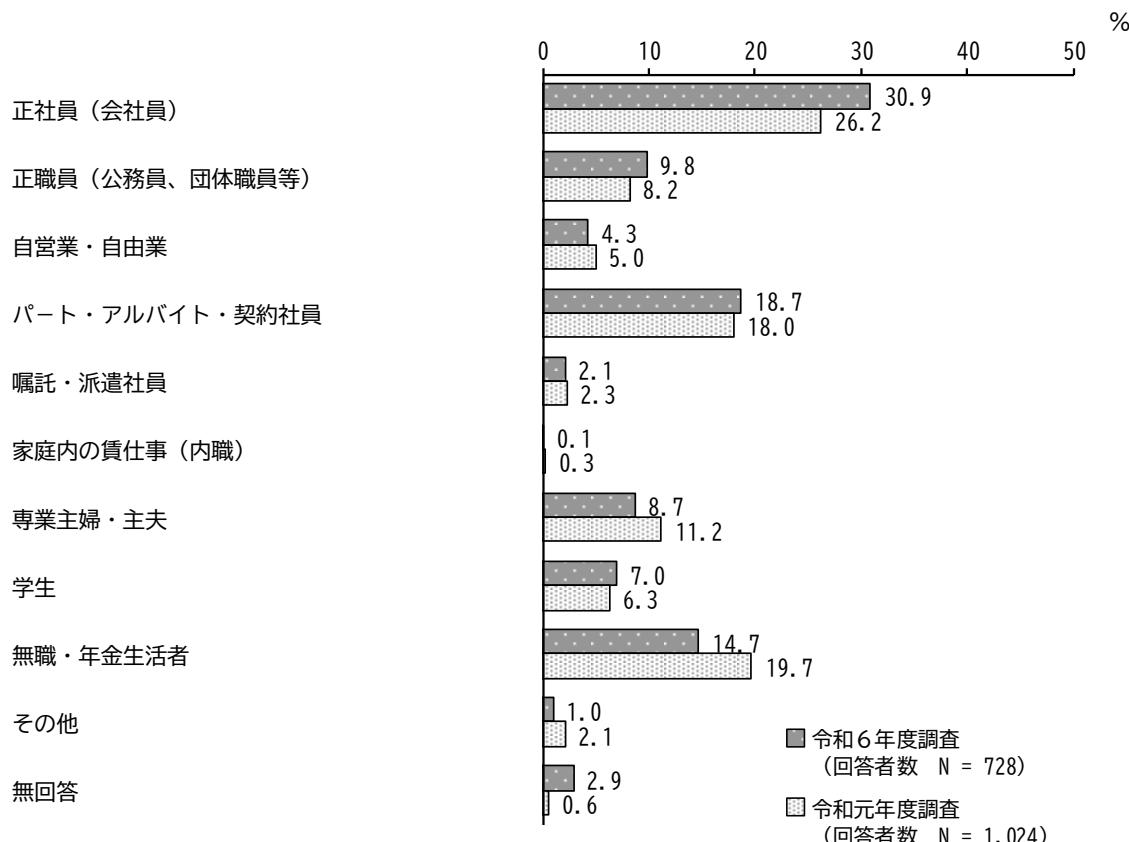
性別にみると、男性で「していない」の割合が高くなっています。



問40 あなたの職業・雇用形態は、次のうちどれですか。(主なものを1つ選択)

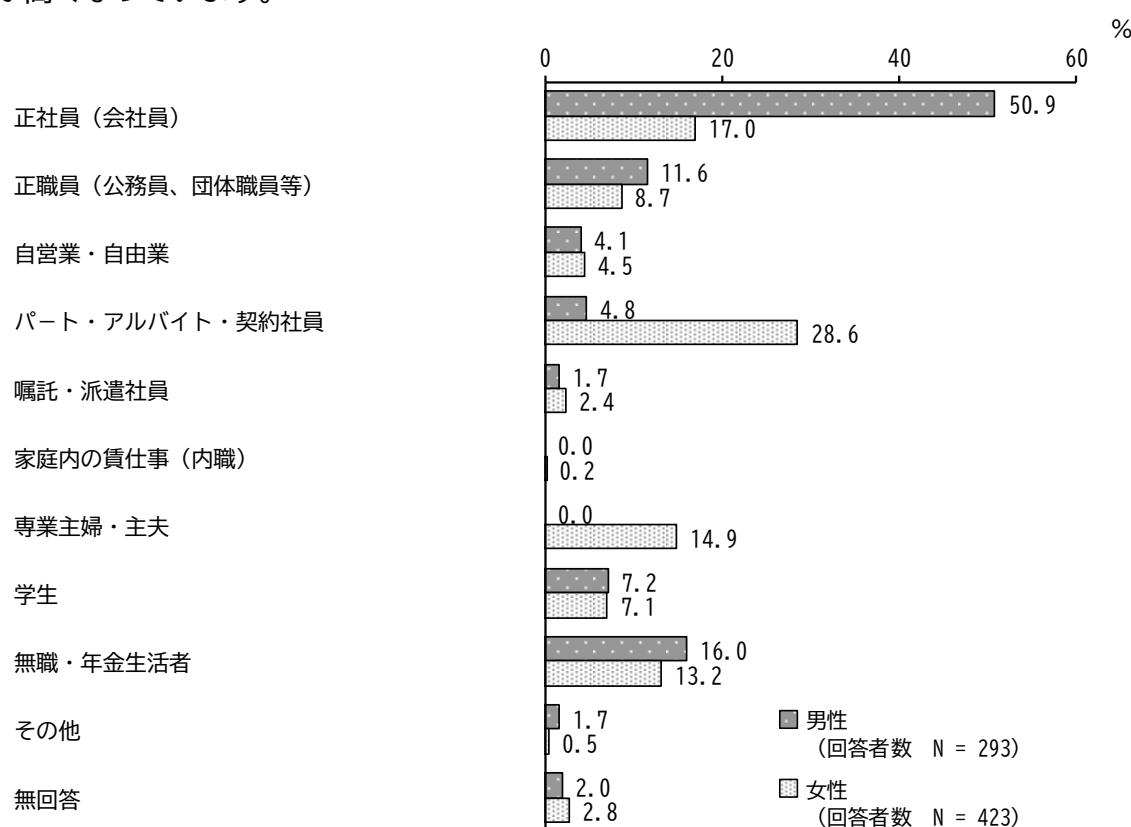
「正社員（会社員）」の割合が30.9%と最も高く、次いで「パート・アルバイト・契約社員」の割合が18.7%、「無職・年金生活者」の割合が14.7%となっています。

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

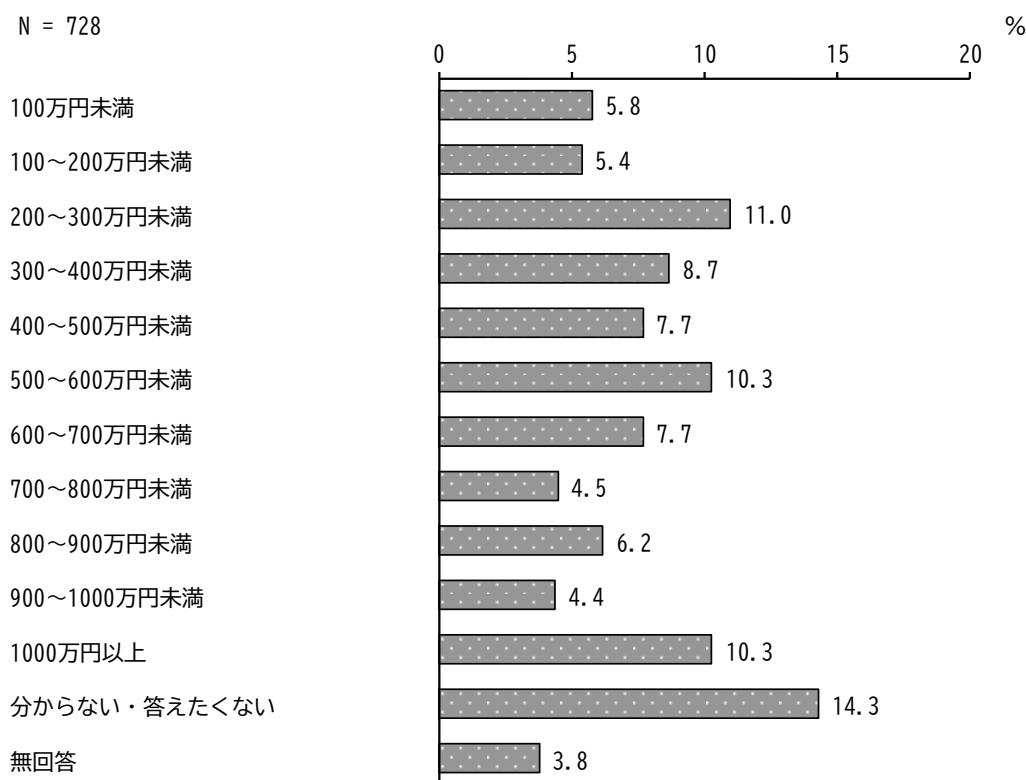
性別にみると、男性で「正社員（会社員）」の割合が、女性で「パート・アルバイト・契約社員」の割合が高くなっています。



問41 あなたの世帯の年間の収入はおおよそいくらですか。(1つ選択)

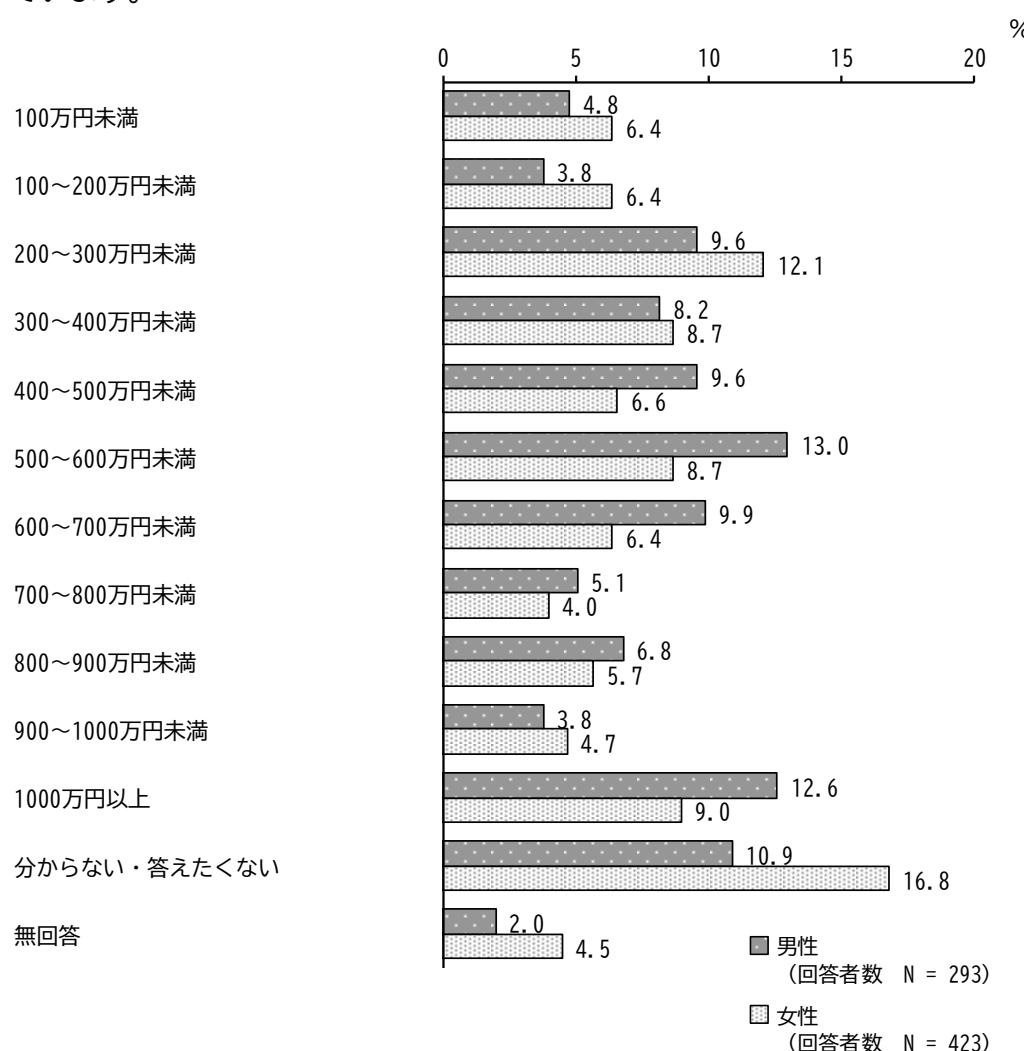
「分からぬ・答えたくない」の割合が14.3%と最も高く、次いで「200～300万円未満」の割合が11.0%、「500～600万円未満」、「1000万円以上」の割合が10.3%となっています。

回答者数 N = 728



【性別】

性別にみると、男性で「500～600万円未満」の割合が、女性で「分からぬ・答えたくない」の割合が高くなっています。



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
男女共同参画社会に関すること	33
子育て支援に関すること	22
アンケートに関すること	13
男性の家事・地域活動等への参画に関すること	7
情報提供に関すること	6
一人ひとりの「個人」の尊重に関すること	6
高齢者施策、介護支援施策に関すること	6
市民の意識改革に関すること	4
女性リーダー・役職に関すること	4
行政への要望・意見について	2
労働環境に関すること	2
地域活動に関すること	2
その他	8

- ・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）	性別	年齢
男女共同参画社会に 関すること	33	女性、男性という枠組みではなく、人それぞれが持つ得意分野を生かせる社会になればいいのと思う。市は、女性が社会進出すべき！ではなく、固定概念にとらわれない自由な発想で自分の生き方を選べる環境づくりに力を入れるべきではないか。そのためにも、今回のようなアンケート調査等で、必要な制度が何であるか市民の声を聞くのはとても大切なことだと感じる。ありがとうございます。	女性	20～24歳
		男女共同参画施策に触れる機会が少なく感じる。	男性	35～39歳
		女性・男性共に性別や見た目によって優遇も差別もされる事無く、「〇〇であるべき」という他者からの価値観を押し付けられる事無く、自と他の希望やメリット＆デメリットをバランス良く考慮できる市と市民を目指して行けたらいいなと思う。	女性	50～54歳
		そもそも、男女共同参画という考え方方が変革されなければいけない。男女という区別は社会において弊害であり、全ての壁をとりのぞく政治をして欲しい（男女ではなく能力主義）。男女の区別なく平等な権利社会は、経済・少子化・高齢化・幸福度等、多くの問題に提議する事になると思う。特に、昭和・平成・令和は時代変遷の中、昭和時代の教育を受けた我々は次世代に良きバトンは渡すべきだと思う。	男性	60～64歳
		男女共同参画社会の推進事業等が身近に感じられない。わかりやすい名称ではじめるような行きたいような事業等が必要なのでは！！最も有名な方を呼ぶとか？	男性	70～74歳

意見内容	件数	詳細意見（抜粋）	性別	年齢
子育て支援に関する こと	22	短時間勤務が気軽にできるようにする。子供が熱を出した時など、急な休みも取れるようにするため、人員を多くしてもらいたい。仕事をしながら育事がしやすいように整えるべき。	女性	35～39歳
		病児保育の充実。給食費の無償化。夏休み冬休みの給食実施。	女性	40～44歳
		学童をもっと手厚くしてほしい。人を増やしてトラブルが起こらないようにしてほしい。仕事をしていると（共働き）子供の習い事の制限が出るのでもっとサポート体制を作ってほしい。	女性	45～49歳
		塾や習い事の補助金があれば、いろんな習い事にチャレンジ出来ると思う。朝はお弁当、洗濯物、掃除に追われ、パートから帰ってからも家事に追われる所以、家事に対するものに補助金を出してもらったら助かる。夫は1時間掛けて通勤してるので平日の家事を手伝ってもらうのは無理で、土日は出来るだけ助けてくれている。家事代行を頼む程の収入もないし、他人が家の事をするのも抵抗がある。でも京田辺市内で家事代行を利用されてる情報など気になる。	女性	45～49歳
		保育施設・保育士を増設・増員を希望。望む人達が全て受け入れられるように。	女性	65～69歳

意見内容	件数	詳細意見（抜粋）	性別	年齢
アンケートに関する こと	13	質問内容や選択肢自体がジェンダー平等を考えられていないと感じたものがいくつかあった。不快に思った。	女性	18~19歳
		同封のクリアファイルなどに税金を使わない。紙のアンケートの紙代をうかす。紙のアンケートの回答集計などに時間を使わず、創造的な思考が生まれるような時間の使い方をしてほしい。このようなアンケートは、せめてハガキ1枚のQRコードでじゅうぶんだと思える。	男性	35~39歳
		この様なところに京田辺市は力を入れずに市民が求める所に力を入れてほしい。今話題になっている地方税が下がった時のために、こういうアンケート等はやめて、これだけ市民に還元できますとか、やってみたら？生きにくすぎる。	男性	40~44歳
		家族4人で暮らしている。各家族に対して、頻ぱんに市から、意識調査のアンケートが送られてくる。どのアンケートも、結果は市のHP等でUPされているのだと思うが、実際にその結果が市政にどの様に活用されているのかがよくわからない。アンケートは手軽でお金がかからないので実施しやすいのだと思うが、それでも郵送費や、結果をまとめる人の人件費（外部に委託する場合、その費用）等、税金がかかっている。アンケートの結果をふまえて、どの様な事業を立ち上げた、あるいは、改善した、等、そこまでHPでUPしてほしいと思う。よろしくお願ひ。	女性	55~59歳
		アンケートの内容が詳細すぎてむずかしく、正しい解答が返ってこないように思う。無駄なアンケートに費用を使用しないでと願う。	男性	70~74歳
		若い年代の夫婦は保育園の送迎や家事を分担している。以前に比べて男性の協力は得られていると思う。年配の男性は女の仕事だと思っている人がほとんどのように思う。今更何もかわらない。	女性	40~44歳
男性の家事・地域活動等への参画に関する こと	7	男性の家庭における家事の役割分担の大切さを知らせる為の地域学習あれば良いと思う（特に60代～の男性向け）。又は（小学生の時から性教育と共に教える）女性が負担してきた家事・育児の重要性を把握し、高齢化社会を行きぬく為に、男性に家事を学習するべきと考える。昭和の男性は、女性に甘えすぎていると考える。生きる力に欠けている。	女性	55~59歳
		男性の育休を充実してくれれば（有給の様に必ずとるように）。	女性	60~64歳

意見内容	件数	詳細意見（抜粋）	性別	年齢
情報提供に関すること	6	市の情報を伝える市公式LINEの導入を図るために日常で使えるクーポンと紐づけておくなどして、若者からの注目を高める。	女性	25~29歳
		幼児がいて、日頃の活動範囲が少ないので、看板等でチラシやパンフレットを見る事ができるといい。PCで見たいが、子供がいるとPCもなかなか開かないで、ラインでサービス等お知らせがくるとうれしい。	女性	40~44歳
		これまでの取組み、成果、課題を市公報誌などに載せてはどうか。日頃意識することがあまりないので。	男性	60~64歳
一人ひとりの「個人」の尊重に関するこ	6	互いがどう思ってるかを知る機会とお互いの思いやりのないところの改善をする機会。	男性	20~24歳
		古いしきたりや考え方改め、個人にできることは何かを考える。お互いに思いやりを持ち、男女がお互いの得意とする事を認めあい尊重する。男性が妊娠、出産を可能としない限り、男女平等は不可能。そのため、1人1人が上記の気持ちを持つことで平等でなくとも平等な関係が生まれるのではないかと考える。現在、男性が妊娠、出産などの女性におこる変化などを知らないことが問題ではないかと思う。すべての人間が女性から産まれてくることを理解し、男性が女性を理解するところから始めが必要ではないかと考える。	女性	25~29歳
		性の平等よりも、性の特性や個性に合った社会を望む。差別ではなく区別として適材適所で性の区別をつけるべきだと思う。	男性	35~39歳

意見内容	件数	詳細意見（抜粋）	性別	年齢
高齢者施策、介護支援施策に関すること	5	高齢化になり介護問題が増えてきていると思う。特別養護老人ホームが今4ヶ所？ぐらいあると思うが、もっと増やしてほしいと思う。そのためにそこで働く人たちの育成をもっと強化し高齢になっても、たくさんの人たちが入居できるようにしてほしいと思っている。	男性	35～39歳
		私は、田舎に住んでいる為、仕事をするにも親や子の送迎があり、自分の思う様には、働く事が出来ない。(駅から遠く、バスもほぼ走っていない。) そういう所の人が買い物、病院へ不自由なく出かけられる様になればよいな、と思っている。市内だけでなく、不便な所に住んでいて、車に乗れないお年寄りや子供たちの事を考えて頂けたら、ありがたいと思う。田舎に住んで働きたいと思っている方の為になるのは?と思う。	女性	50～54歳
		今後、高齢化が進む地域社会において、コミュニティの崩壊が危惧される。子どもの育児、親の介護を地域社会が担うことが必要とされ、元気で時間に余裕がある高齢者のボランティアの活用が有効だと思う。地域の高齢者が男女ともに活躍できる社会を実現するために地方自治体の役割を検討していただきたい。	男性	60～64歳
市民の意識改革に関するこ	4	市民の意識を高めるための講座を設ける。誰もが健康で文化的な生活をするために市の施設を無料で開放して欲しい。	女性	70～74歳
		私は昔から男女平等という考えを持っている。仕事をしている時は、女性に常に平等に仕事を振り分けるようしていたが、「女なのにこの仕事はできません」等の意見が多くあった。女性も何かについて「女性なのに」という意識が強くそれを口に出す人が多く見受けられて、残念な思いをしたことがある。女性も意識改革が必要かと思う。	男性	70～74歳
女性リーダー・役職に関するこ	4	女性が社会進出するべくテコ入れされるのは正しいと思うが、過剰なテコ入れ、例えば「女性の管理職を増やさないといけないから、と能力不足や責務をはたすための責任感が大きく不足している人員を昇進させる」など、男女平等とは思えないような現象が多く見られる。上記のようなことは、社会的な損失につながるので注意してほしいと思う。	男性	40～44歳
		京田辺ならではの取り組みをして、発信して頂きたい。女性の問題は、まだ人ごとのような雰囲気も（の人も）あるが、時代遅れだと思う。	女性	45～49歳

意見内容	件数	詳細意見（抜粋）	性別	年齢
行政への要望・意見について	2	積極的に民間事業による推進を行うと良いと思う。仕事上、行政と連携していることが多いが、行政だけの一面的な取り組みだけでは不十分であると感じるから。	男性	45～49歳
		固定資産税から所得税、市民税、府民税、消費税など、取りすぎ。大きな施設などはいらないので、行政は小さくてよいので、税金を下げて、ゆとりと自由な時間がほしい。男女間での揉めごとの多くはお金がらみ。まず、自分が満たされなければ、他人に不満をぶつけてしまう。最低限の生活保障、家族団らんの時間を持たせてほしい。日本人全体の働きぐせを止めて欲しい。それあってのボランティアかな。いろいろ企画されても、参加する時間も気力もない。	女性	50～54歳
労働環境のこと	2	最近、会社の女性社員に対する、育児休暇や、女性の働きやすい職場って言うことをアピールするためか、女性ばかり優遇されてるよう感じてしまう。	男性	55～59歳
		育児での休暇制度はあるが、育児休暇をとった人と同じ職場の人に仕事の負担がのしかかることになるので、休暇を取りやすくするには、その周りで働く同僚に対するケアやサポートが必要。	男性	55～59歳
地域活動のこと	2	回覧板を月1回にしてほしい。	女性	35～39歳
		地域住民と市職員が共につながっていくことで、安心して生活できる、京田辺市となるのではないか。市職員の方が、地域の人々とふれあうことで、住民は子育て、介護、DV等の悩みを相談できると思う。このアンケートで、把握できるように思えなかった。お忙しいと思うが、京田辺市がより良くなることを願う。よろしくお願ひ。	女性	65～69歳
その他	8	お金の支援が足りない。	女性	20～24歳
		市で関与することは、難しいかもしれないが、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。)の内容が推進できると、良いと思うので、期待している。	女性	35～39歳
		身近な場所に、集合場所、ゆとり世代で空部屋等ありいつでも気軽に悩みがあれば話し合える場所が、子どもの家みたいにあればよいと思う。	女性	65～69歳

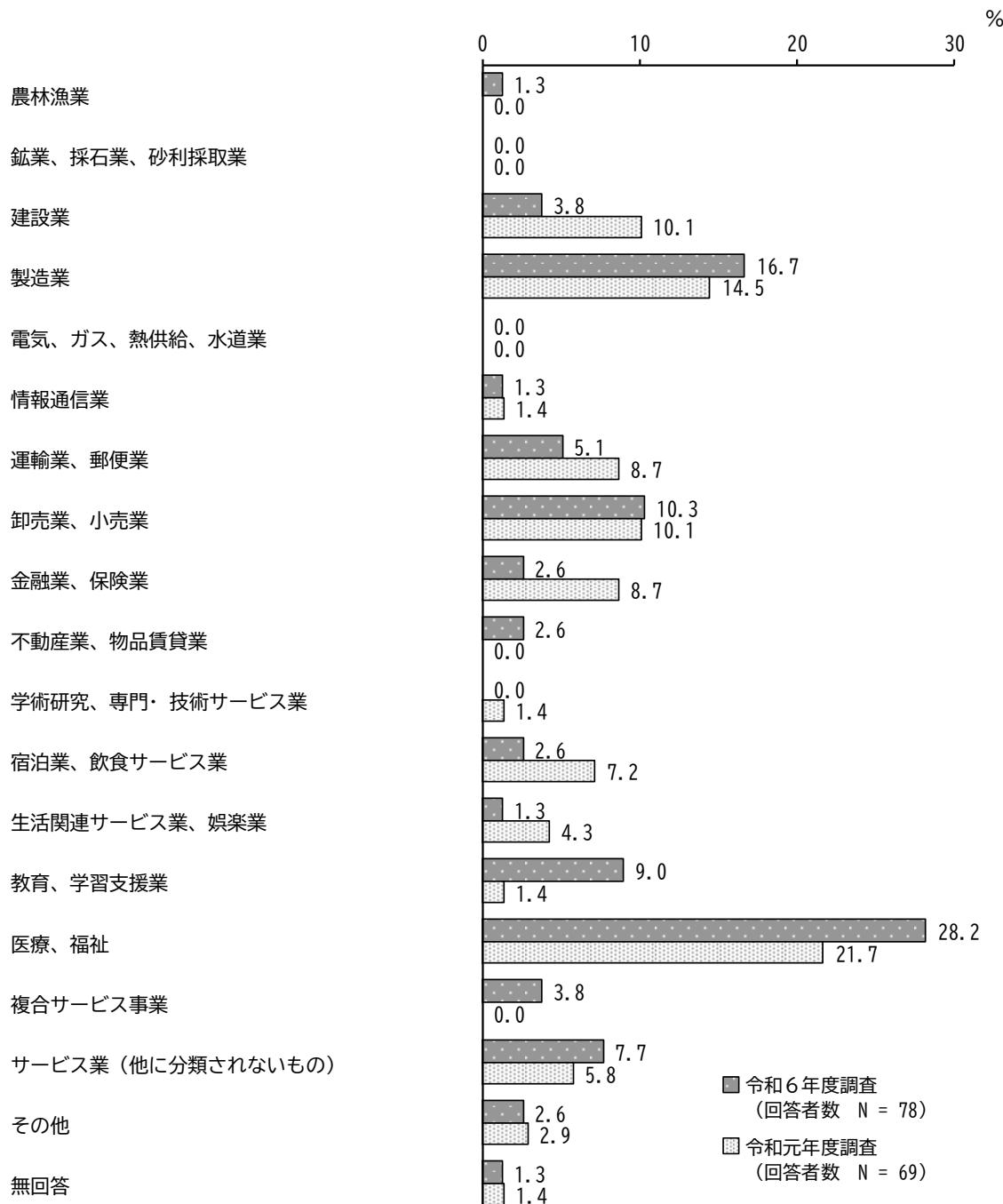
2 事業所

(1) 事業所の概要について

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)

「医療、福祉」の割合が28.2%と最も高く、次いで「製造業」の割合が16.7%、「卸売業、小売業」の割合が10.3%となっています。

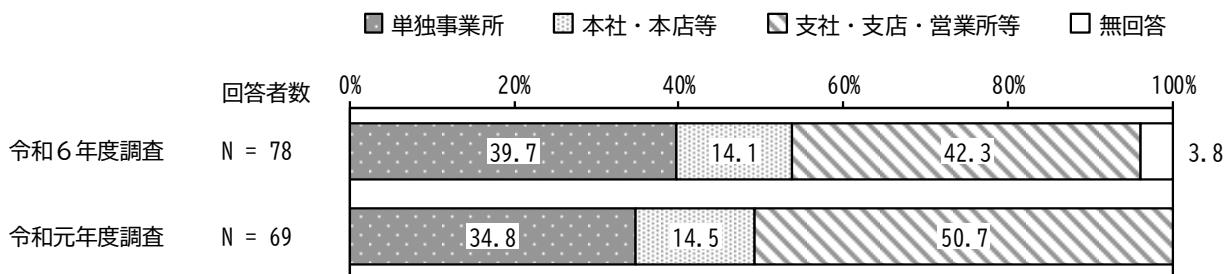
令和元年度調査と比較すると、「教育、学習支援業」「医療、福祉」の割合が増加しています。一方、「建設業」「金融業、保険業」の割合が減少しています。



問2 貴事業所の形態をお答えください。(1つ選択)

「支社・支店・営業所等」の割合が42.3%と最も高く、次いで「単独事業所」の割合が39.7%、「本社・本店等」の割合が14.1%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「支社・支店・営業所等」の割合が減少しています。



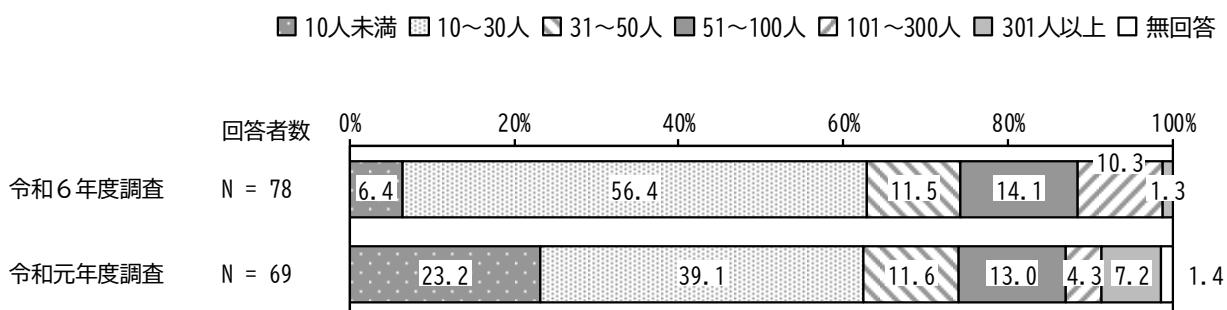
問3 貴事業所（市内に所在する支店、工場単位）の従業員数をご記入ください。 (それぞれ数字を記入) ※該当する方がいない場合は「0」(ゼロ)とお答えください。

従業員者数

A～Dの合計人数

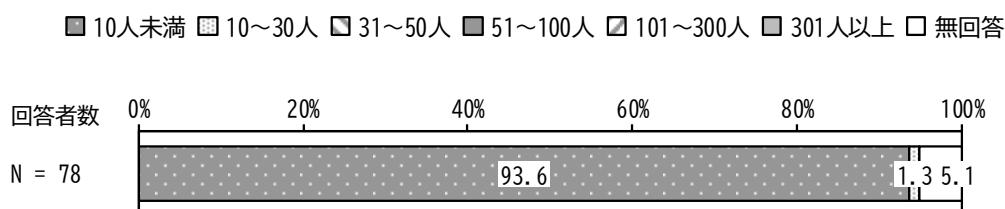
「10～30人」の割合が56.4%と最も高く、次いで「51～100人」の割合が14.1%、「31～50人」の割合が11.5%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「10～30人」「101～300人」の割合が増加しています。一方、「10人未満」「301人以上」の割合が減少しています。



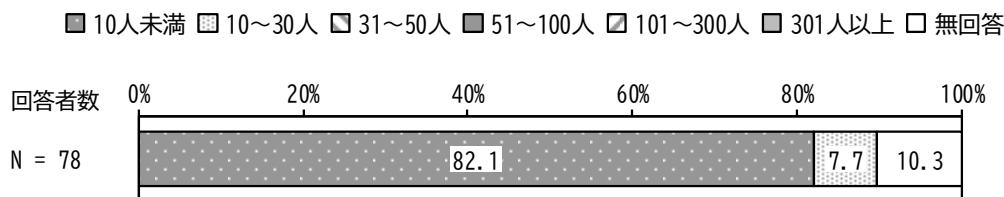
A 役員

「10人未満」の割合が93.6%と最も高く、次いで「10～30人」の割合が1.3%となっています。



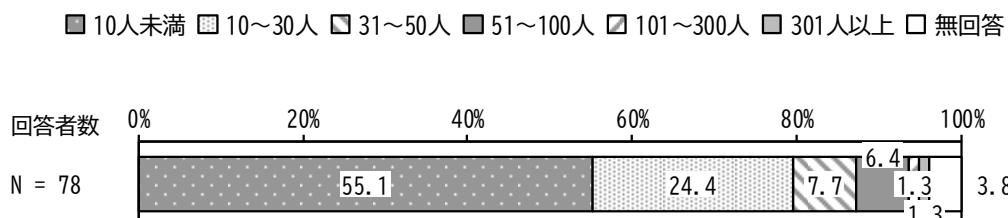
B 管理職

「10人未満」の割合が82.1%と最も高く、次いで「10～30人」の割合が7.7%となっています。



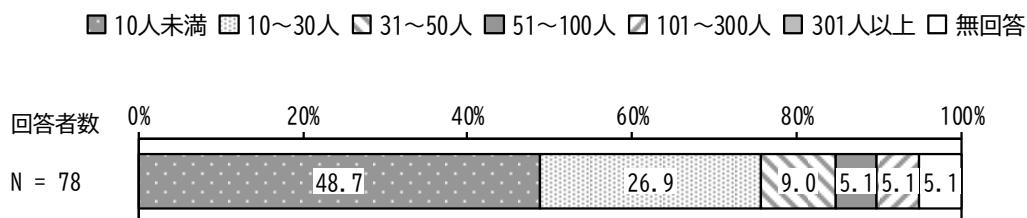
C 正規雇用の従業員（管理職を除く）

「10人未満」の割合が55.1%と最も高く、次いで「10～30人」の割合が24.4%、「31～50人」の割合が7.7%となっています。



D 正規雇用以外の従業員

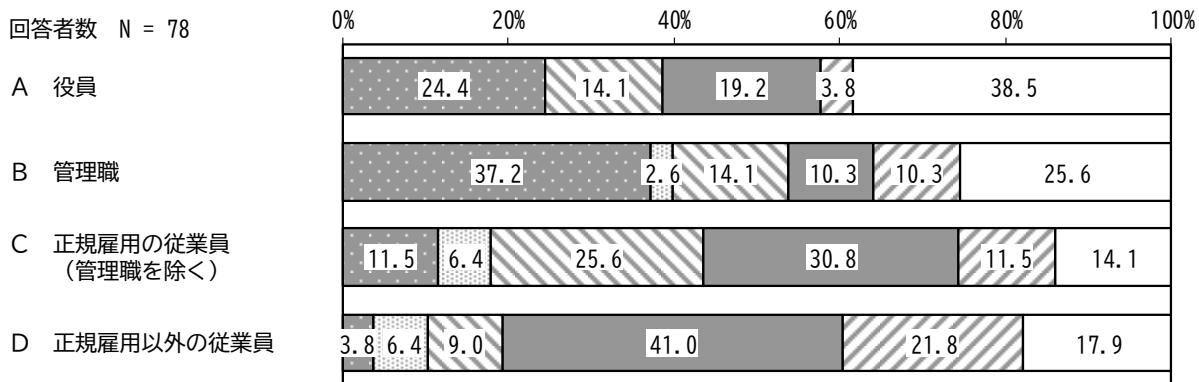
「10人未満」の割合が48.7%と最も高く、次いで「10～30人」の割合が26.9%、「31～50人」の割合が9.0%となっています。



役職ごとの女性割合

『B 管理職』で「0割（いない）」の割合が、『C 正規雇用の従業員（管理職を除く）』で「1～3割未満」の割合が高くなっています。また、『D 正規雇用以外の従業員』で「3～5割未満」の割合が高くなっています。

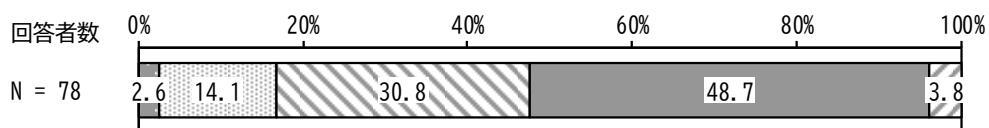
■ 0割（いない） □ 1割未満 □ 1～3割未満 ■ 3～5割未満 □ 5割以上 □ 無回答



全従業員数のうち女性従業員数の割合

「3～5割未満」の割合が 48.7%と最も高く、次いで「1～3割未満」の割合が 30.8%、「1割未満」の割合が 14.1%となっています。

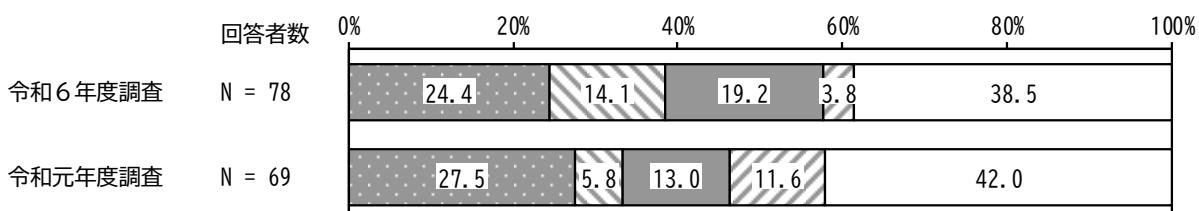
■ 0割（いない） □ 1割未満 □ 1～3割未満 ■ 3～5割未満 □ 5割以上 □ 無回答



A 役員

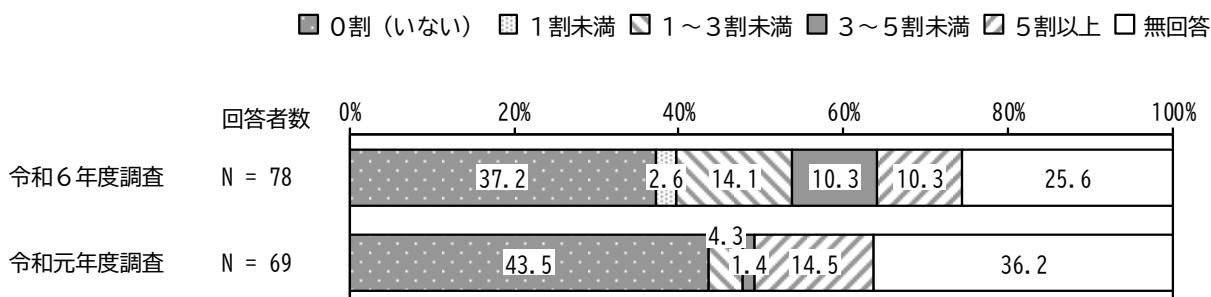
令和元年度調査と比較すると、「1～3割未満」「3～5割未満」の割合が増加しています。一方、「5割以上」の割合が減少しています。

■ 0割（いない） □ 1割未満 □ 1～3割未満 ■ 3～5割未満 □ 5割以上 □ 無回答



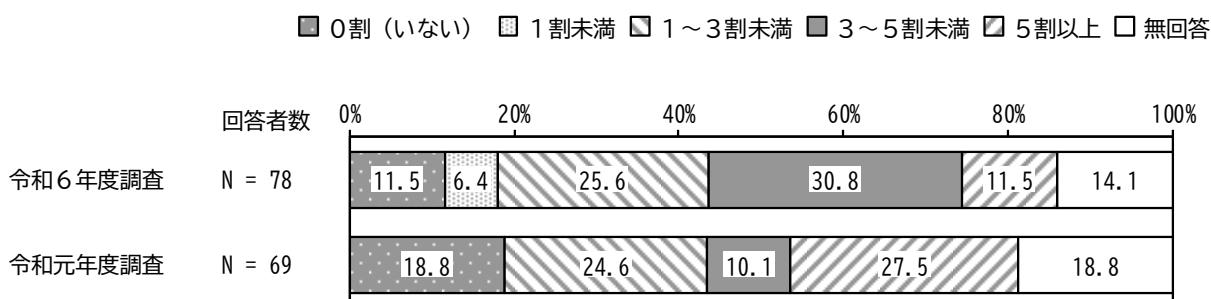
B 管理職

令和元年度調査と比較すると、「1～3割未満」「3～5割未満」の割合が増加しています。一方、「0割（いない）」の割合が減少しています。



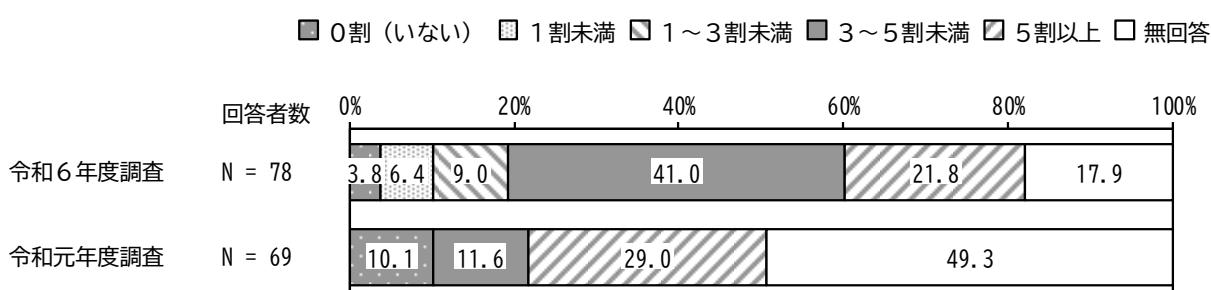
C 正規雇用の従業員（管理職を除く）

令和元年度調査と比較すると、「1割未満」「3～5割未満」の割合が増加しています。一方、「0割（いない）」「5割以上」の割合が減少しています。



D 正規雇用以外の従業員

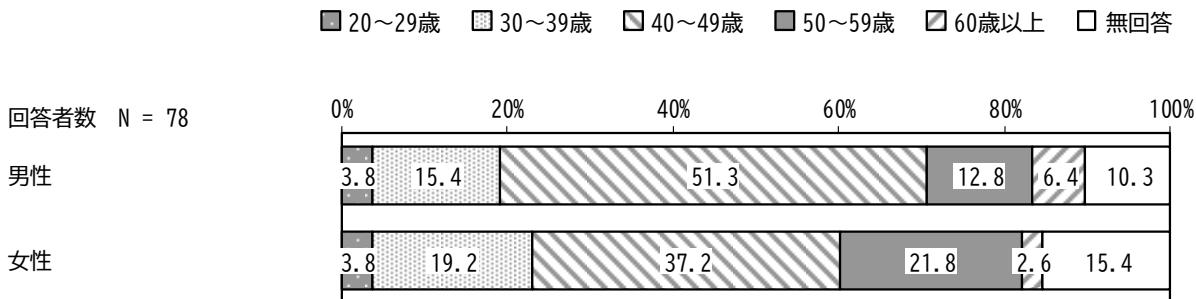
令和元年度調査と比較すると、「1割未満」「1～3割未満」「3～5割未満」の割合が増加しています。一方、「0割（いない）」「5割以上」の割合が減少しています。



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)

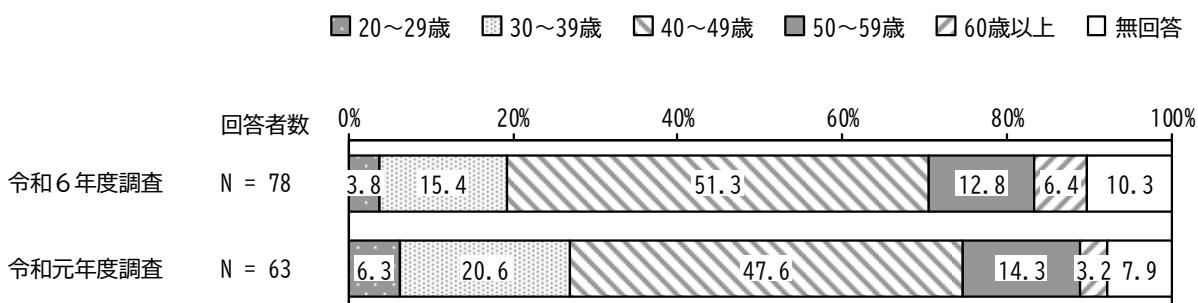
A 平均年齢

『男性』『女性』ともに「40~49歳」の割合が最も高くなっています。次いで、『男性』で「30~39歳」の割合が、『女性』で「50~59歳」の割合が高くなっています。



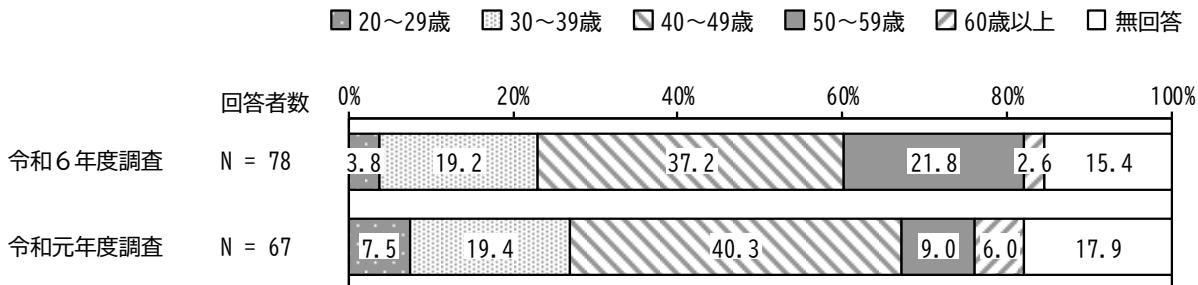
男性

令和元年度調査と比較すると、「30~39歳」の割合が減少しています。



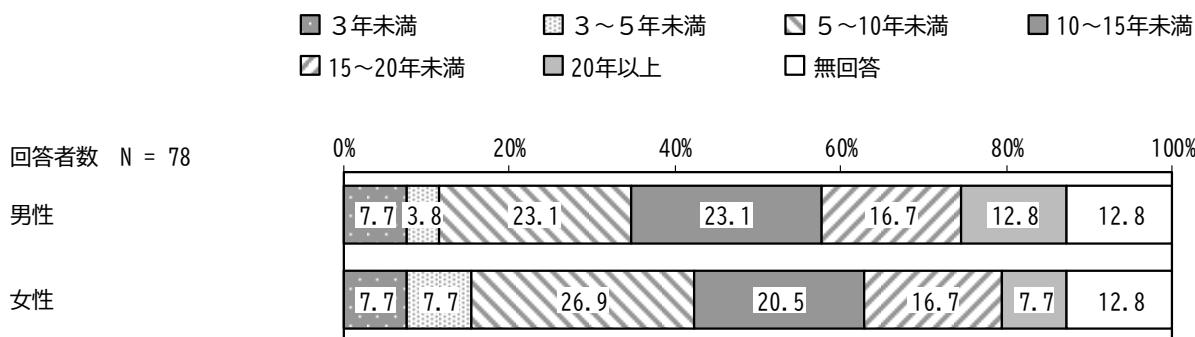
女性

令和元年度調査と比較すると、「50~59歳」の割合が増加しています。



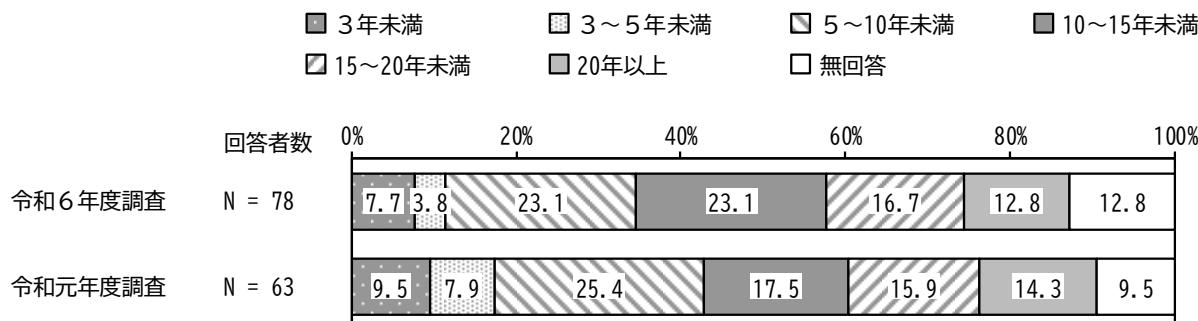
B 平均勤続年数

『男性』では「5～10年未満」「10～15年未満」の割合が最も高く、『女性』では「5～10年未満」の割合が最も高くなっています。



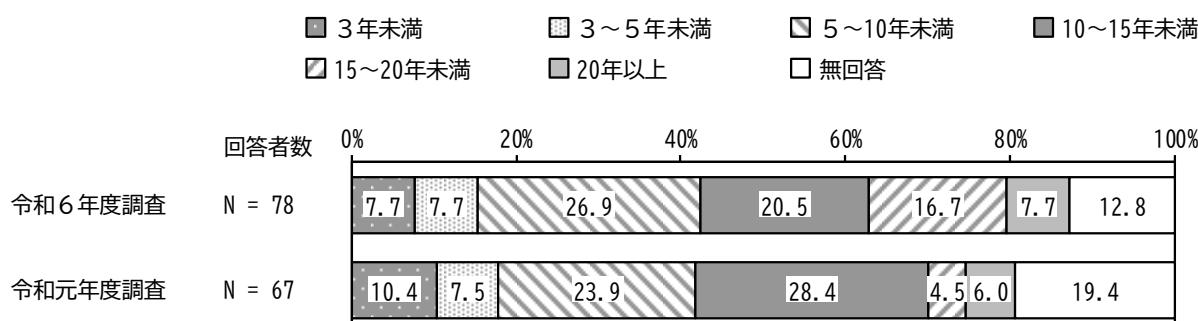
男性

令和元年度調査と比較すると、「10～15年未満」の割合が増加しています。



女性

令和元年度調査と比較すると、「15～20年未満」の割合が増加しています。一方、「10～15年未満」の割合が減少しています。

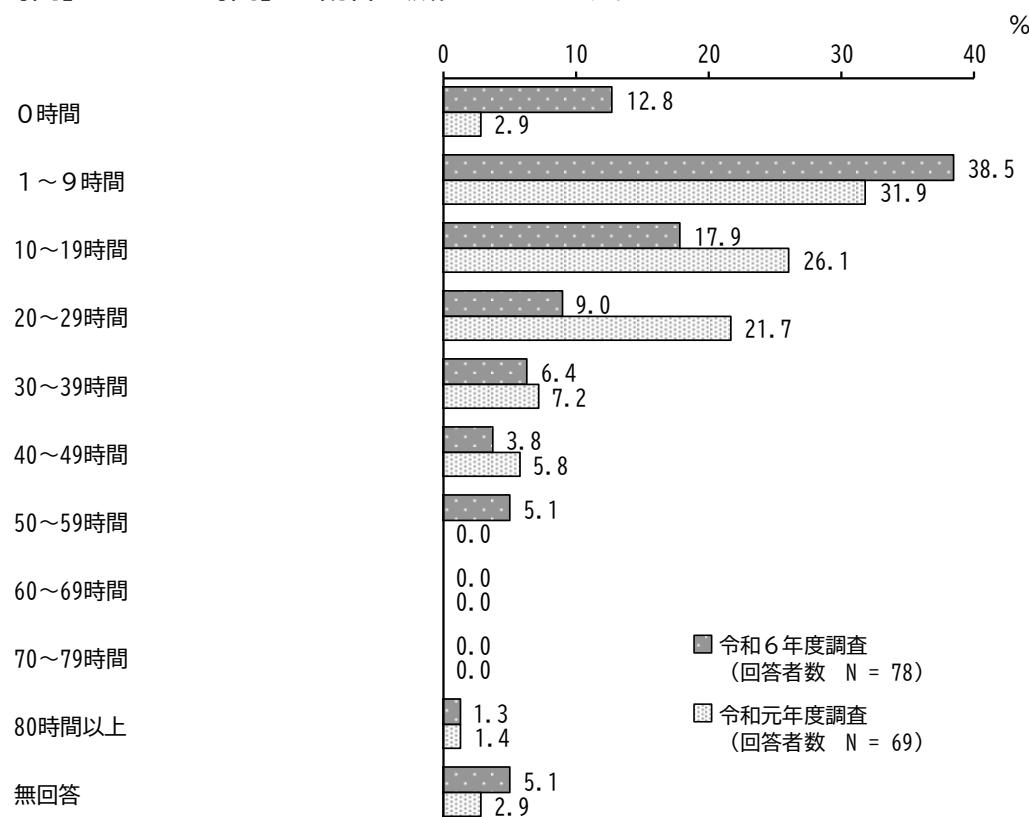


(2) 正社員の時間外労働及び休暇の状況について

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)

「1～9時間」の割合が38.5%と最も高く、次いで「10～19時間」の割合が17.9%、「0時間」の割合が12.8%となっています。

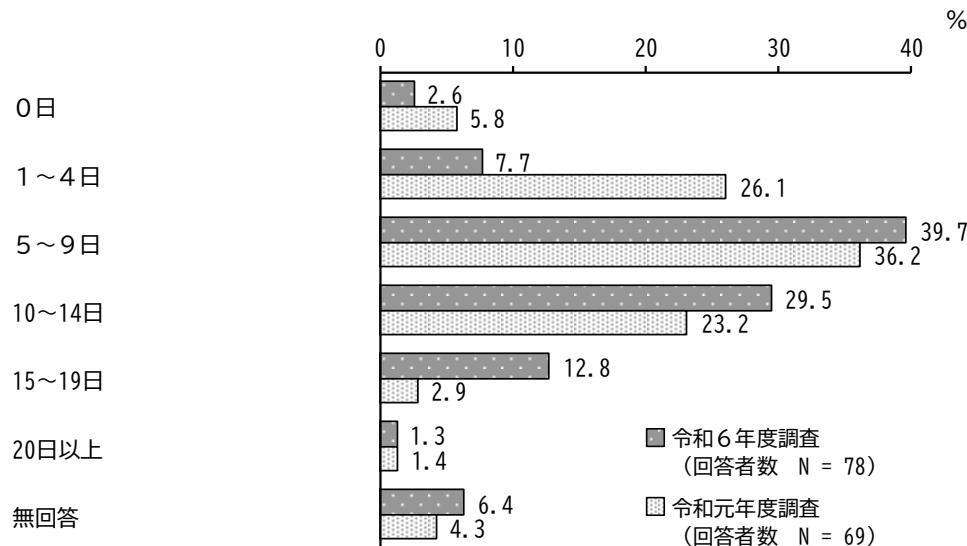
令和元年度調査と比較すると、「0時間」「1～9時間」「50～59時間」の割合が増加しています。一方、「10～19時間」「20～29時間」の割合が減少しています。



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)

「5～9日」の割合が39.7%と最も高く、次いで「10～14日」の割合が29.5%、「15～19日」の割合が12.8%となっています。

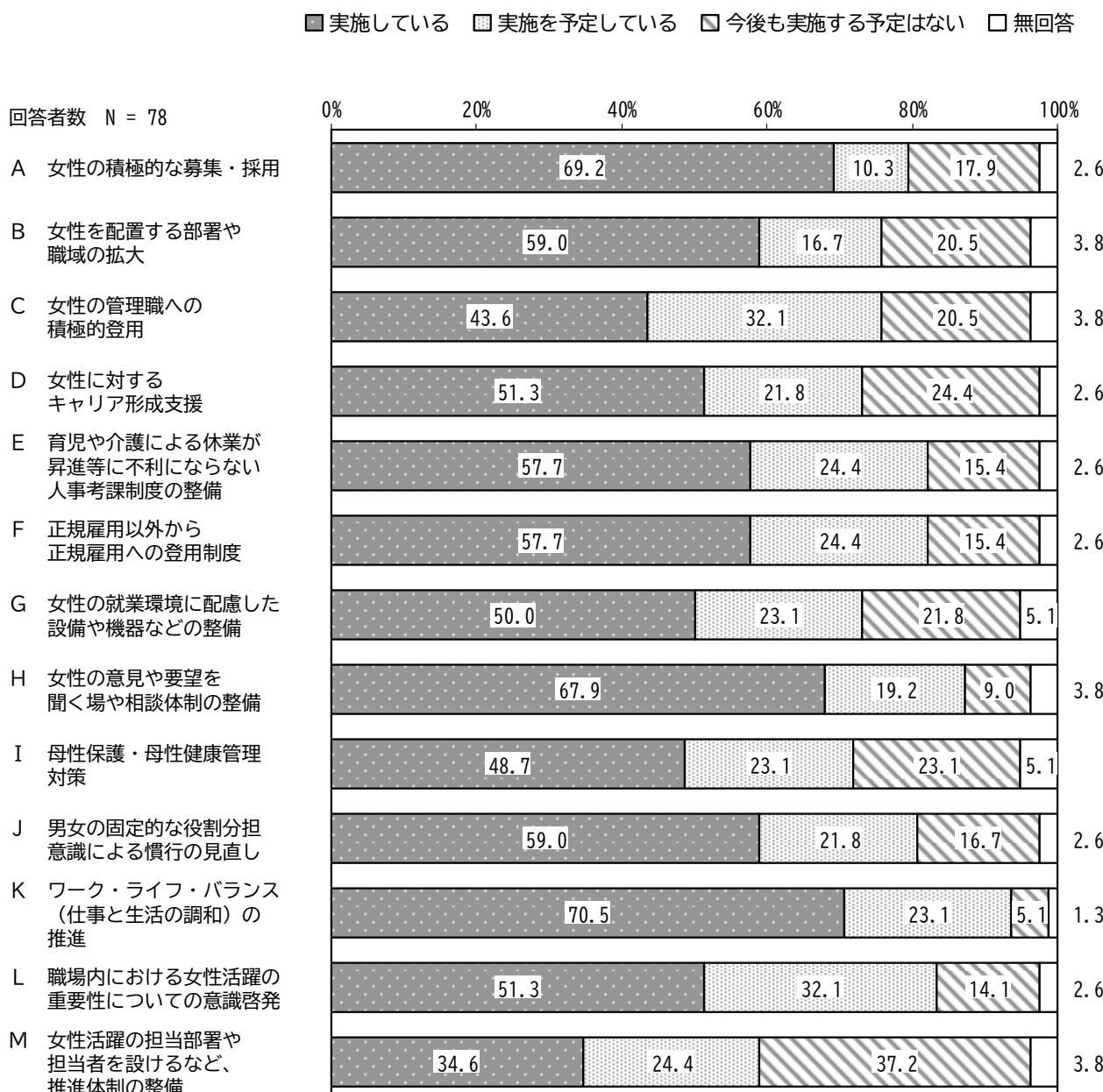
令和元年度調査と比較すると、「10～14日」「15～19日」の割合が増加しています。一方、「1～4日」の割合が減少しています。



(3) 女性の活躍推進について

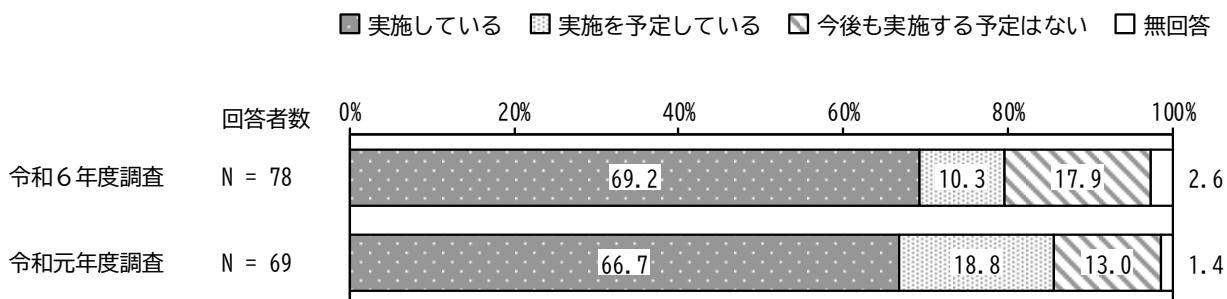
問7 貴事業所では、女性の活躍を推進するための取組としてどのようなことを実施していますか。また、実施していないものについて、今後の実施予定はいかがですか。
(A～Mの項目ごとに、それぞれ「実施している」～「今後も実施する予定はない」を選択)

『K ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進』で「実施している」の割合が、『C 女性の管理職への積極的登用』『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』で「実施を予定している」の割合が高くなっています。一方、『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』で「今後も実施する予定はない」の割合が高くなっています。



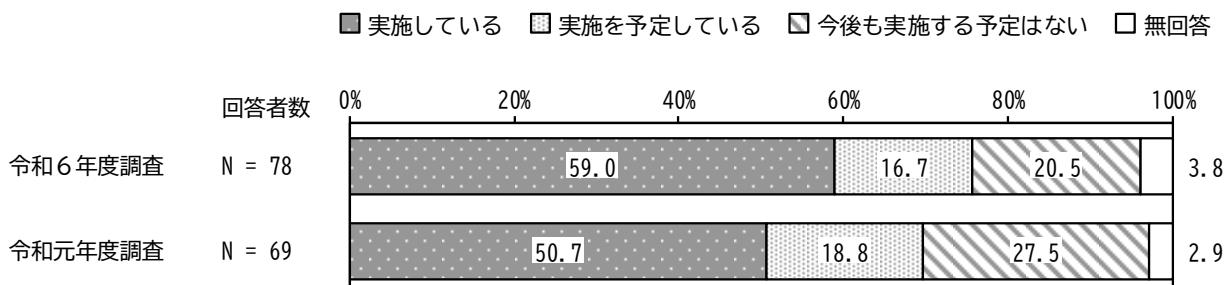
A 女性の積極的な募集・採用

令和元年度調査と比較すると、「実施を予定している」の割合が減少しています。



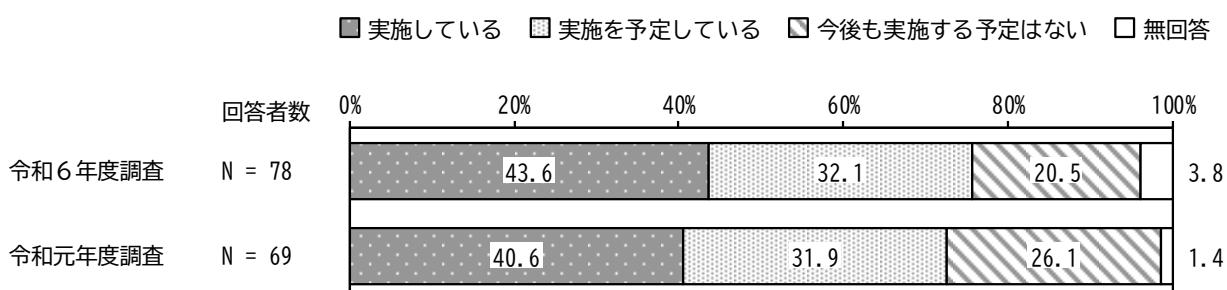
B 女性を配置する部署や職域の拡大

令和元年度調査と比較すると、「実施している」の割合が増加しています。一方、「今後も実施する予定はない」の割合が減少しています。



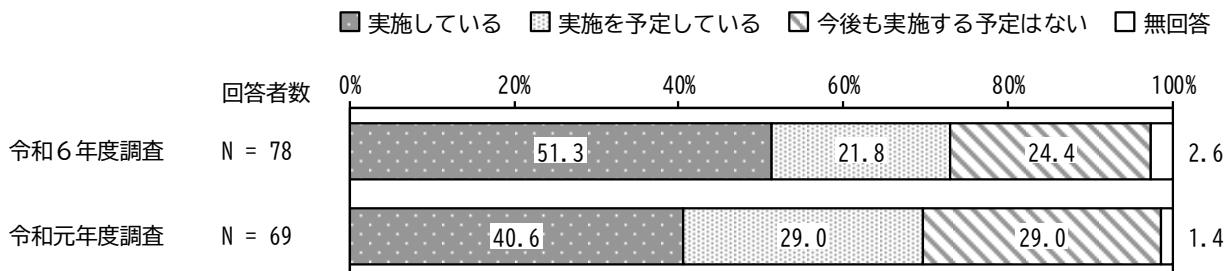
C 女性の管理職への積極的登用

令和元年度調査と比較すると、「今後も実施する予定はない」の割合が減少しています。



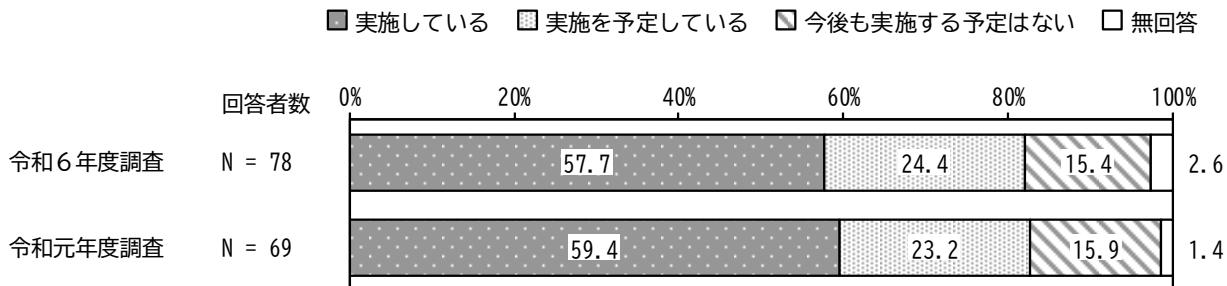
D 女性に対するキャリア形成支援

令和元年度調査と比較すると、「実施している」の割合が増加しています。一方、「実施を予定している」の割合が減少しています。



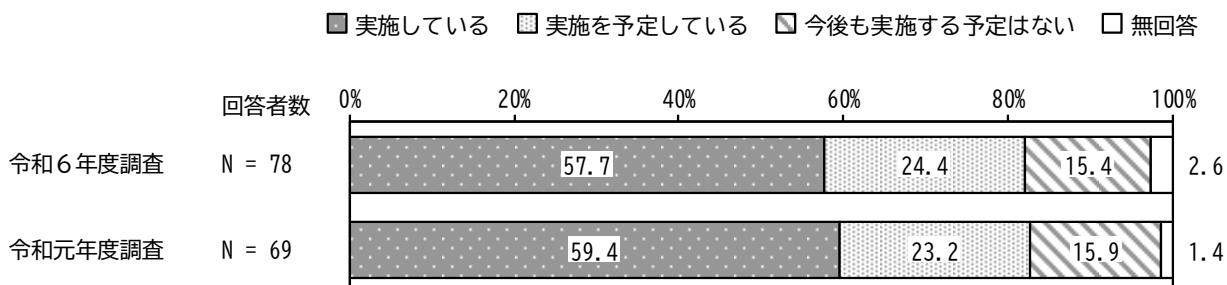
E 育児や介護による休業が昇進等に不利にならない人事考課制度の整備

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



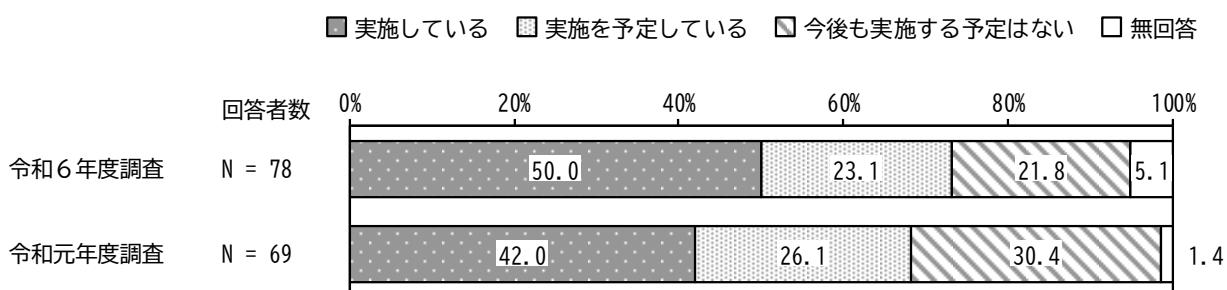
F 正規雇用以外から正規雇用への登用制度

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



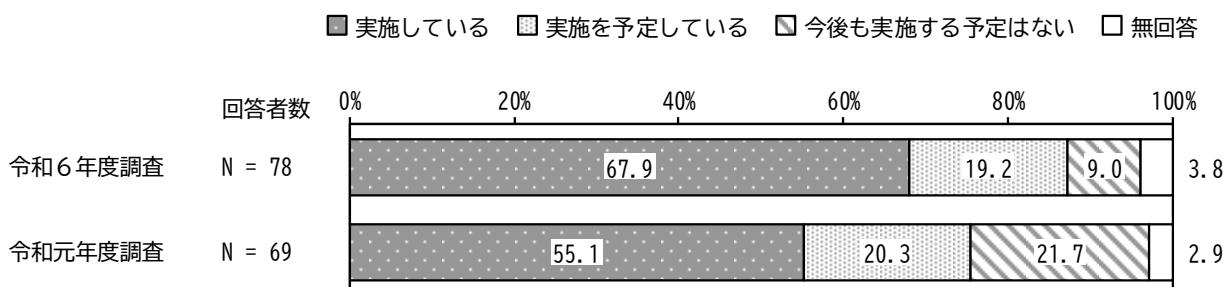
G 女性の就業環境に配慮した設備や機器などの整備

令和元年度調査と比較すると、「実施している」の割合が増加しています。一方、「今後も実施する予定はない」の割合が減少しています。



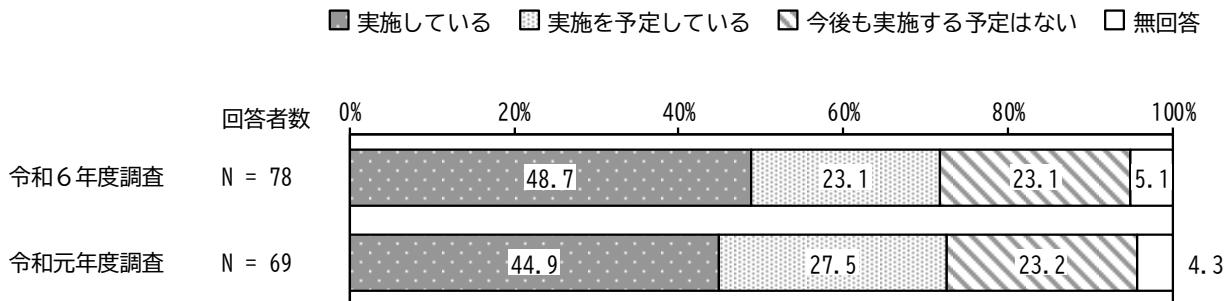
H 女性の意見や要望を聞く場や相談体制の整備

令和元年度調査と比較すると、「実施している」の割合が増加しています。一方、「今後も実施する予定はない」の割合が減少しています。



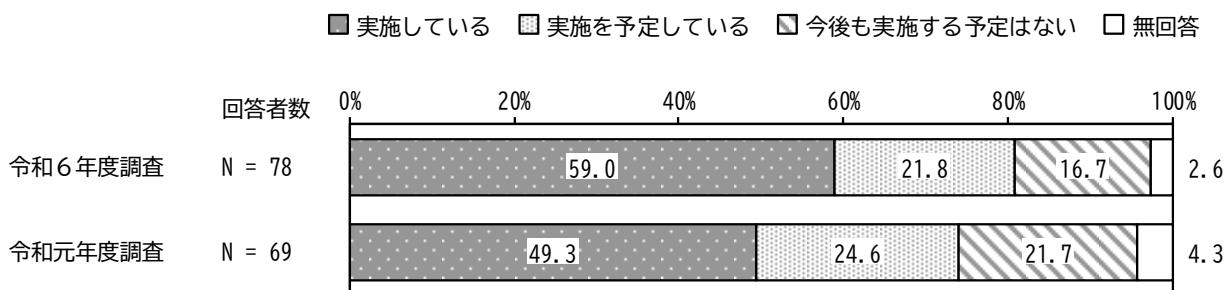
I 母性保護・母性健康管理対策

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



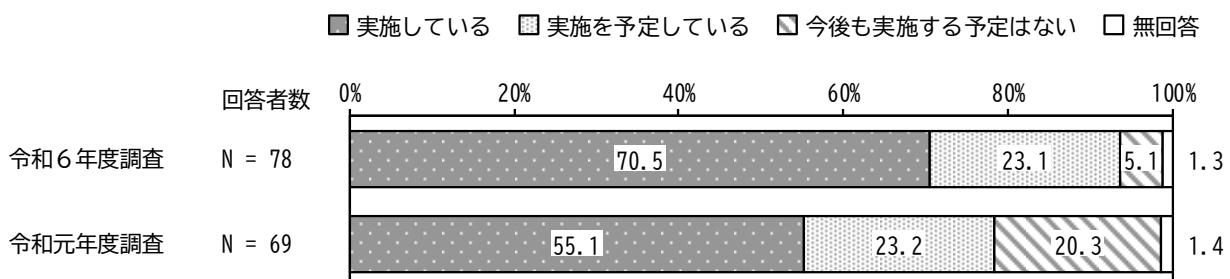
J 男女の固定的な役割分担意識による慣行の見直し

令和元年度調査と比較すると、「実施している」の割合が増加しています。



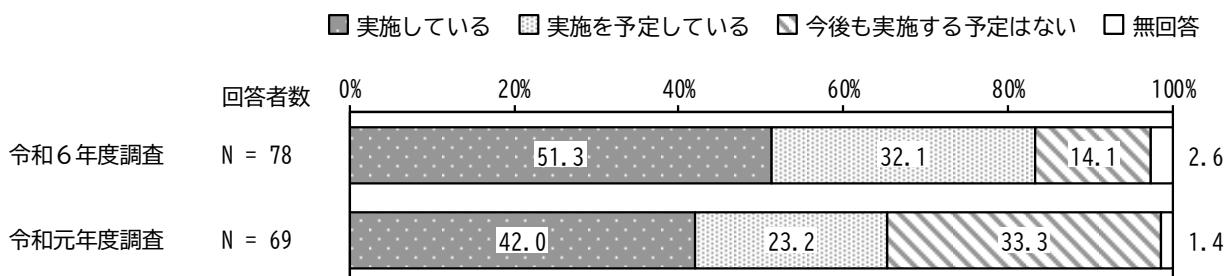
K ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

令和元年度調査と比較すると、「実施している」の割合が増加しています。一方、「今後も実施する予定はない」の割合が減少しています。



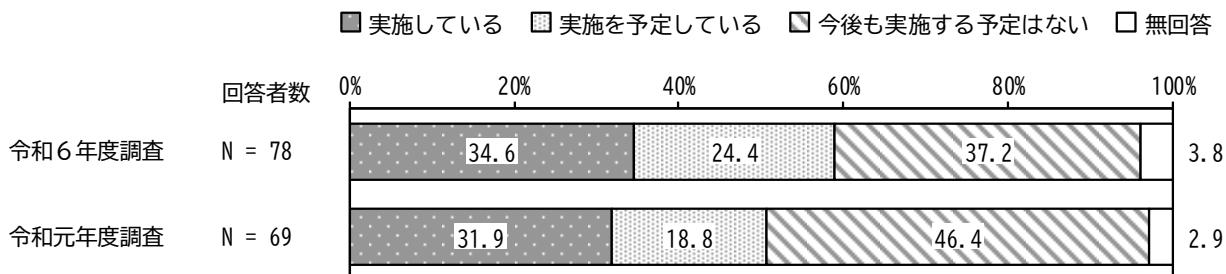
L 職場内における女性活躍の重要性についての意識啓発

令和元年度調査と比較すると、「実施している」「実施を予定している」の割合が増加しています。一方、「今後も実施する予定はない」の割合が減少しています。



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

令和元年度調査と比較すると、「実施を予定している」の割合が増加しています。一方、「今後も実施する予定はない」の割合が減少しています。



問7－1 問7のA～Mで「実施している」・「実施を予定している」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。

- 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、「女性管理職の登用・キャリアアップ支援」や「職場環境の整備」、「育児・介護への対応」「女性向け研修・啓発活動」などの回答が多くなっている。
- その他では、「女性ドライバーの募集」、「責任者もスタッフもほぼ女性」などの回答があった。

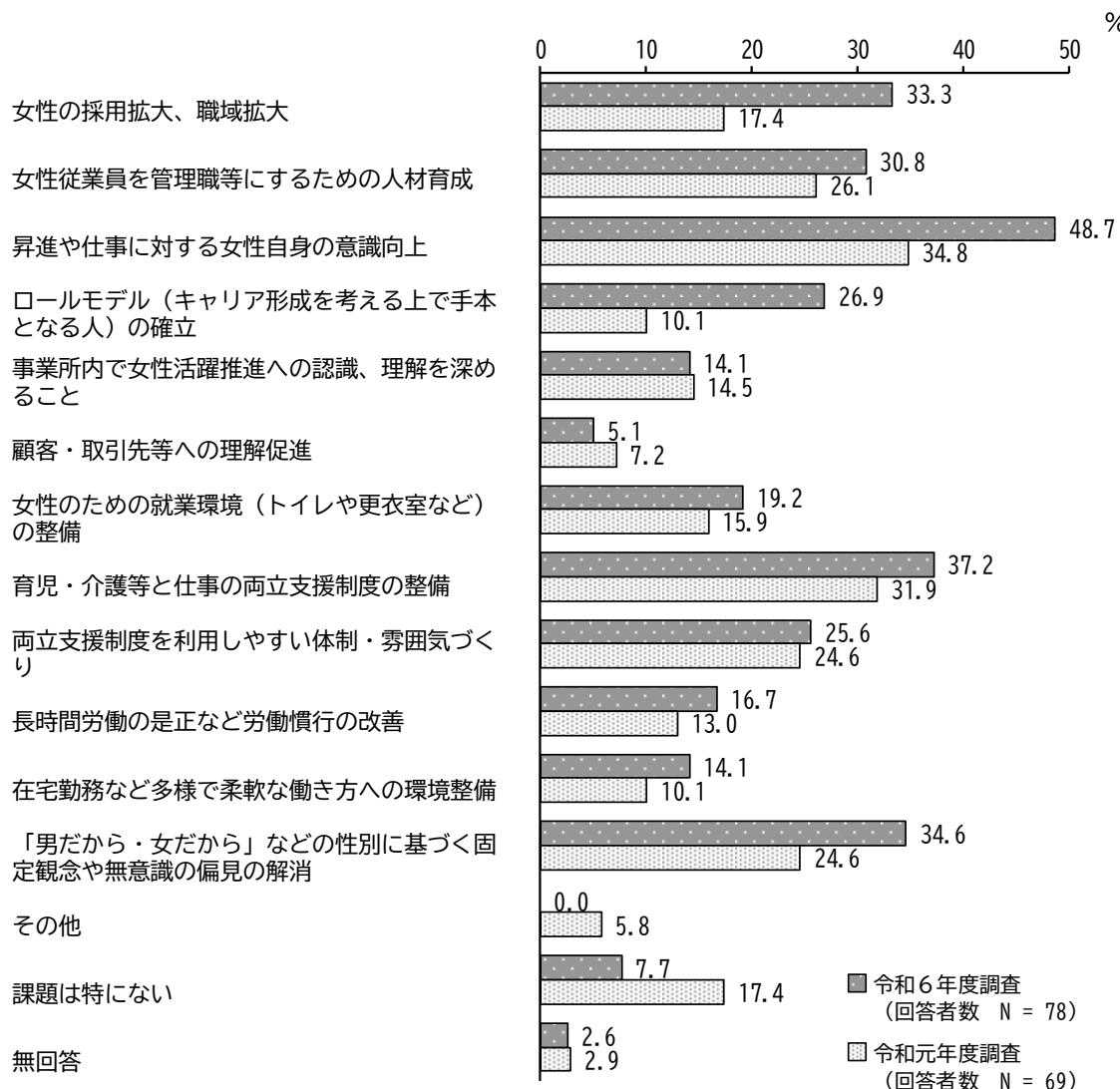
問7－2 問7のA～M以外で実施されている、または今後実施を考えておられる取組がありましたら、ご記入ください。

- 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、「働きやすい環境整備」、「育児・介護関連の取り組み」などの回答があった。

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)

「昇進や仕事に対する女性自身の意識向上」の割合が48.7%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」の割合が37.2%、「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」の割合が34.6%となっています。

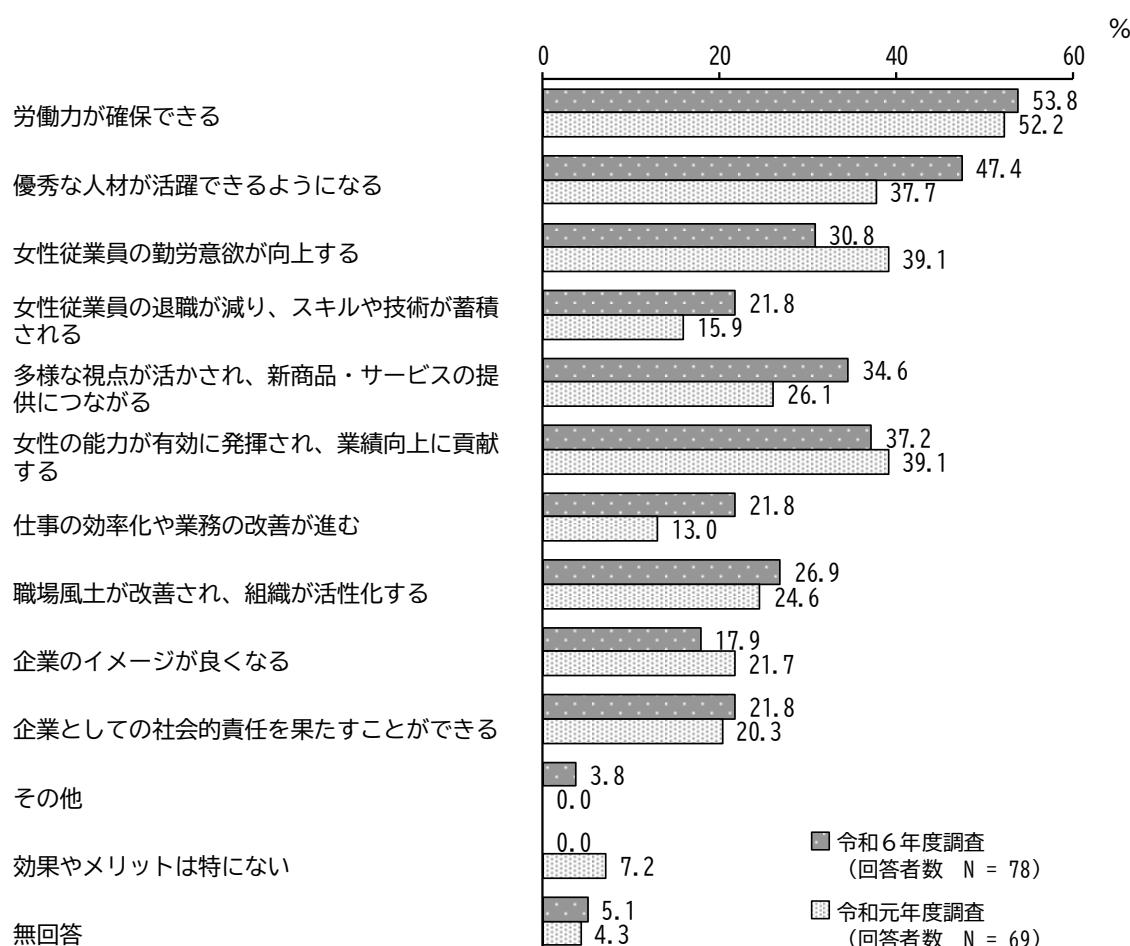
令和元年度調査と比較すると、「女性の採用拡大、職域拡大」「昇進や仕事に対する女性自身の意識向上」「ロールモデル（キャリア形成を考える上で手本となる人）の確立」「育児・介護等と仕事の両立支援制度の整備」「男だから・女だから」などの性別に基づく固定観念や無意識の偏見の解消」の割合が増加しています。一方、「課題は特ない」の割合が減少しています。



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)

「労働力が確保できる」の割合が 53.8%と最も高く、次いで「優秀な人材が活躍できるようになる」の割合が 47.4%、「女性の能力が有効に発揮され、業績向上に貢献する」の割合が 37.2%となっています。

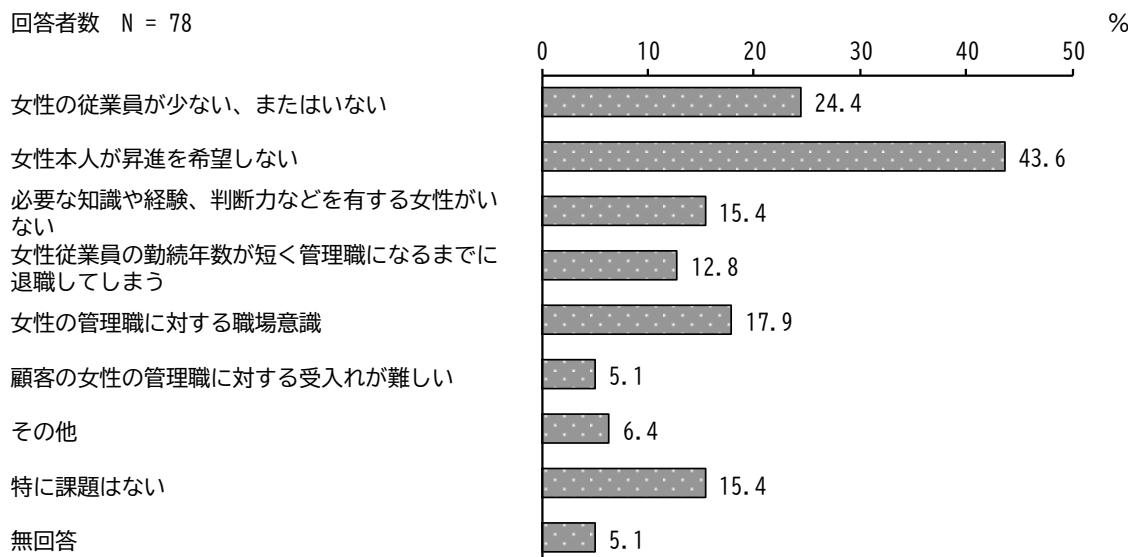
令和元年度調査と比較すると、「優秀な人材が活躍できるようになる」「女性従業員の退職が減り、スキルや技術が蓄積される」「多様な視点が活かされ、新商品・サービスの提供につながる」「仕事の効率化や業務の改善が進む」の割合が増加しています。一方、「女性従業員の勤労意欲が向上する」「効果やメリットは特にない」の割合が減少しています。



問10 女性の管理職登用の推進にあたって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)

「女性本人が昇進を希望しない」の割合が 43.6%と最も高く、次いで「女性の従業員が少ない、またはいない」の割合が 24.4%、「女性の管理職に対する職場意識」の割合が 17.9%となっています。

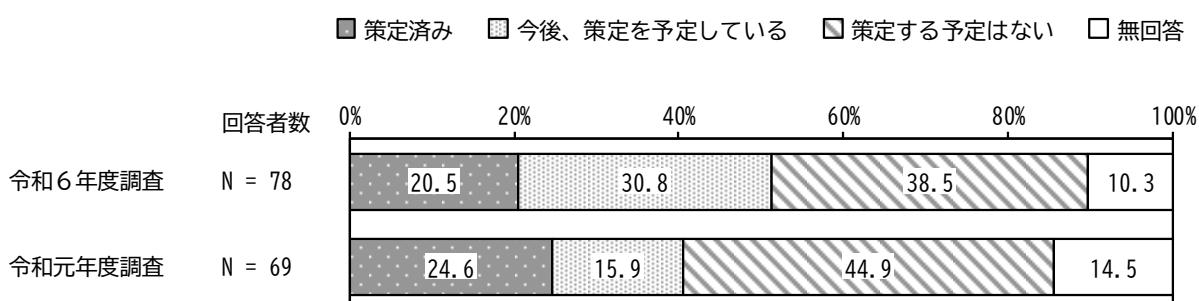
回答者数 N = 78



問11 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)

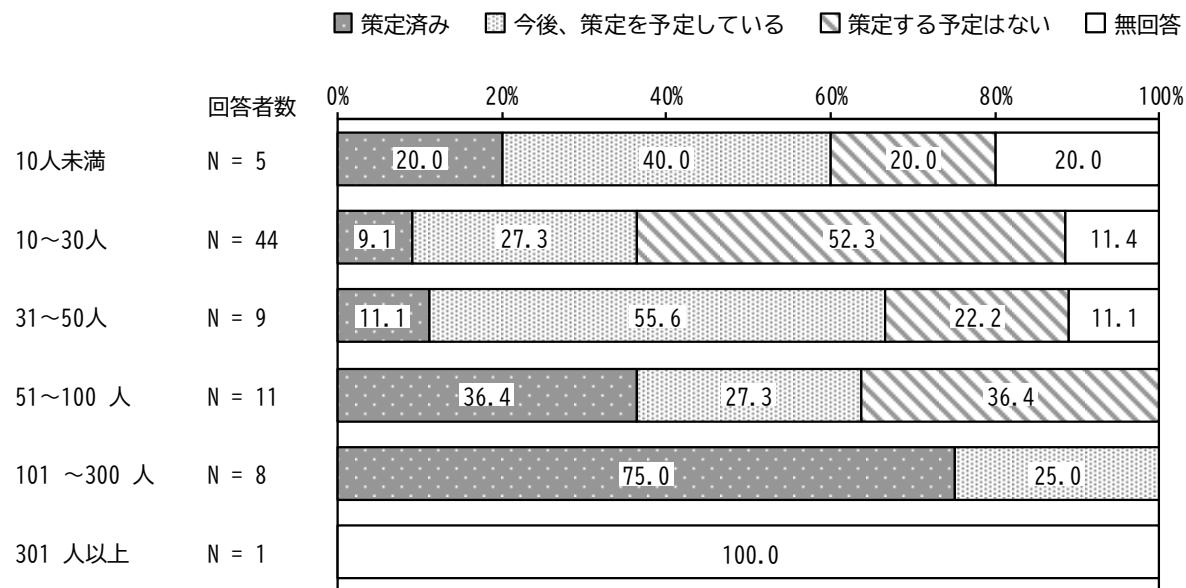
「策定する予定はない」の割合が 38.5%と最も高く、次いで「今後、策定を予定している」の割合が 30.8%、「策定済み」の割合が 20.5%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「今後、策定を予定している」の割合が増加しています。一方、「策定する予定はない」の割合が減少しています。



【従業員数別（合計）】

従業員数別（合計）にみると、行動計画の策定義務とされていない100人以下では、50～100人で「策定済み」の割合が、10～30人で「策定する予定はない」の割合が高くなっています。



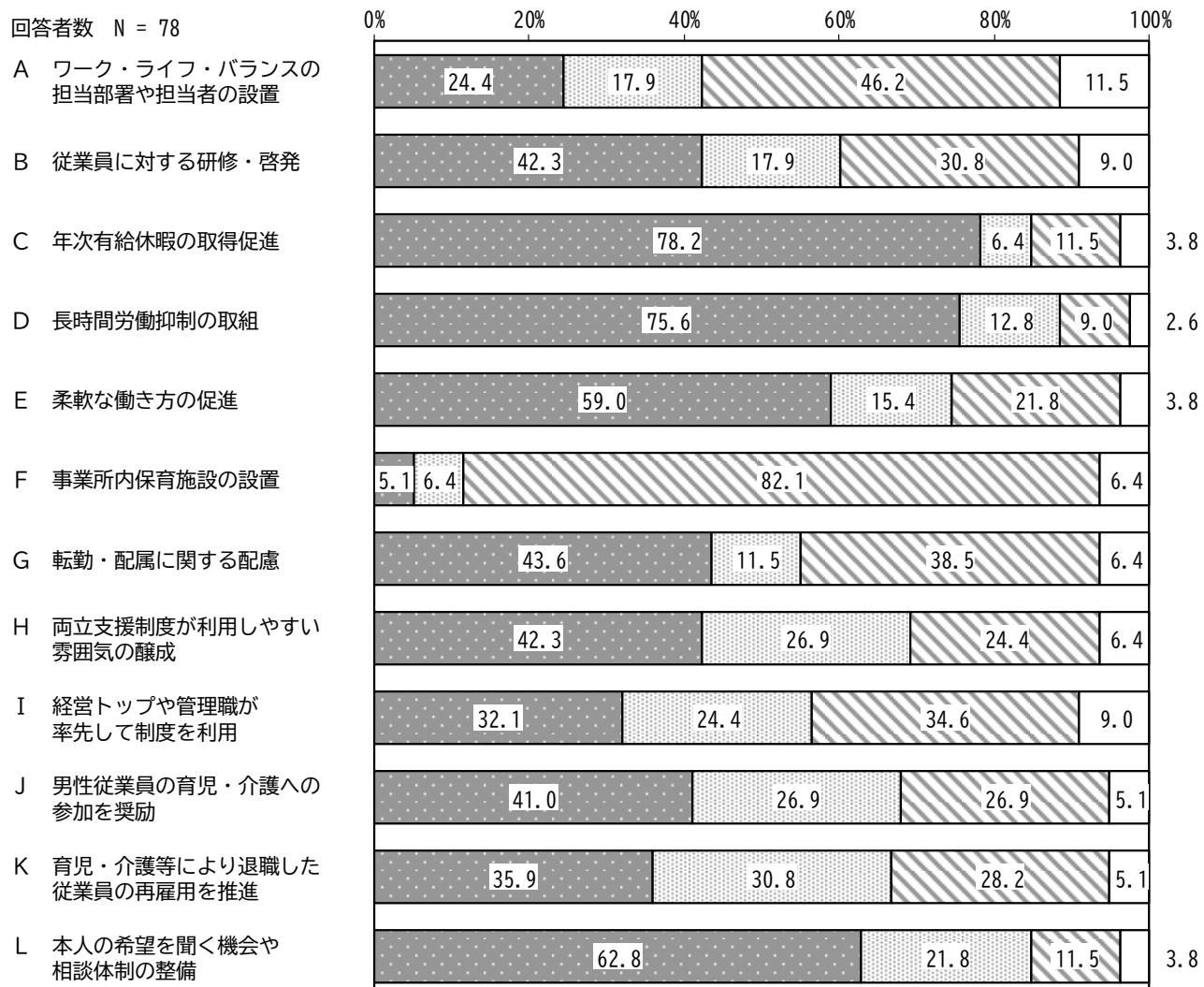
(4) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問12 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「実施している」～「今後も実施する予定はない」を選択)

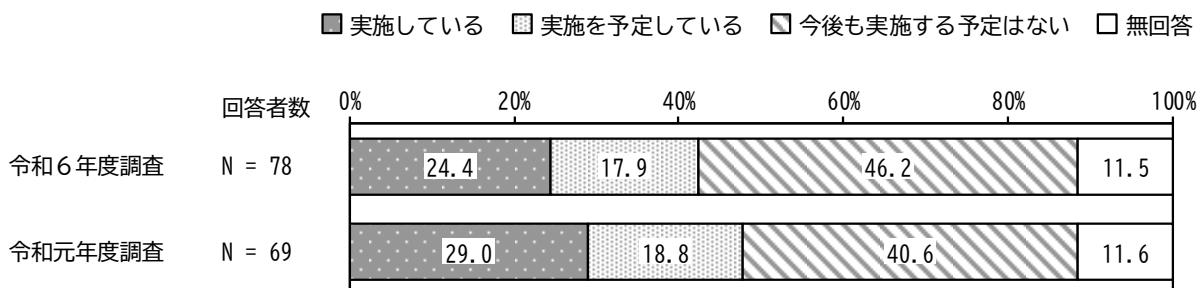
『C 年次有給休暇の取得促進』『D 長時間労働抑制の取組』で「実施している」の割合が高くなっています。一方、『F 事業所内保育施設の設置』で「今後も実施する予定はない」の割合が高くなっています。

■ 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 □ 無回答



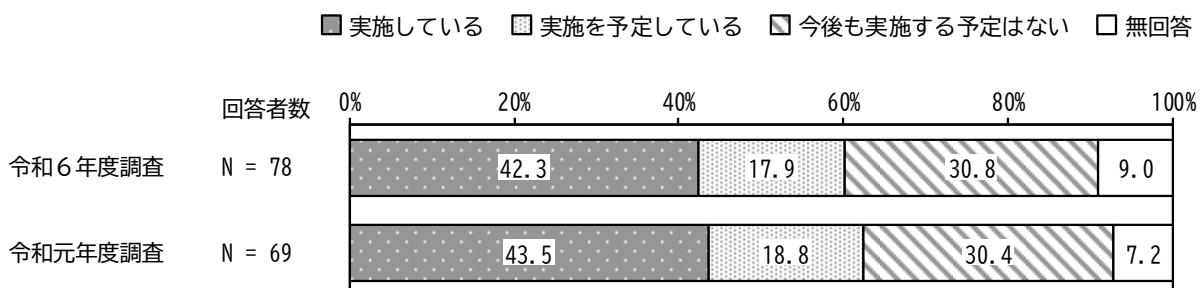
A ワーク・ライフ・バランスの担当部署や担当者の設置

令和元年度調査と比較すると、「今後も実施する予定はない」の割合が増加しています。



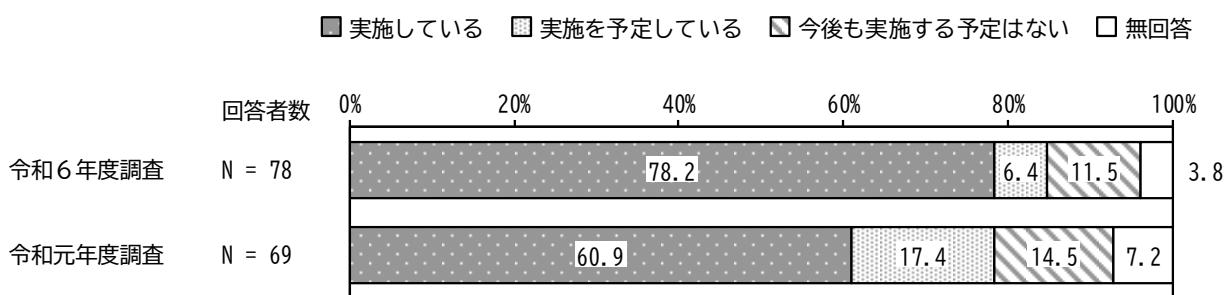
B 従業員に対する研修・啓発

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



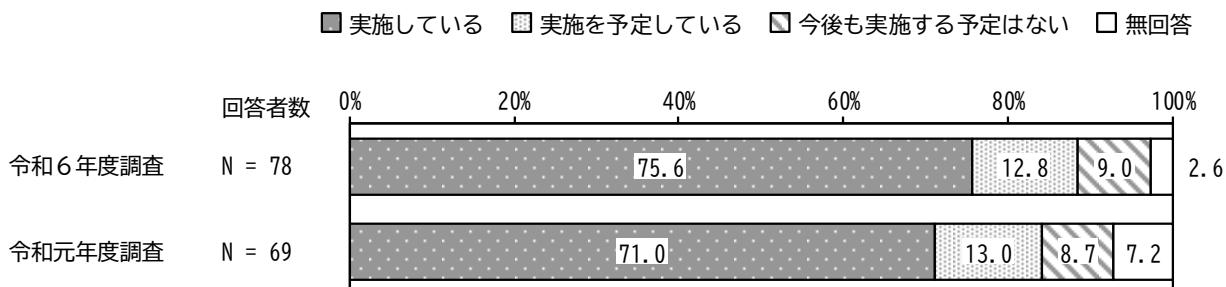
C 年次有給休暇の取得促進

令和元年度調査と比較すると、「実施している」の割合が増加しています。一方、「実施を予定している」の割合が減少しています。



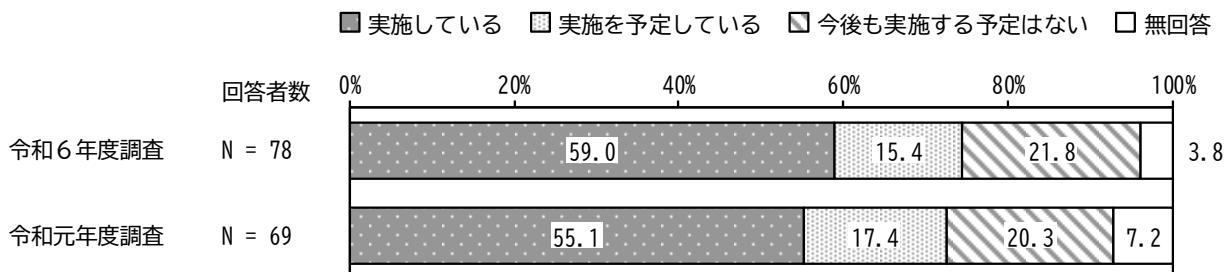
D 長時間労働抑制の取組

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



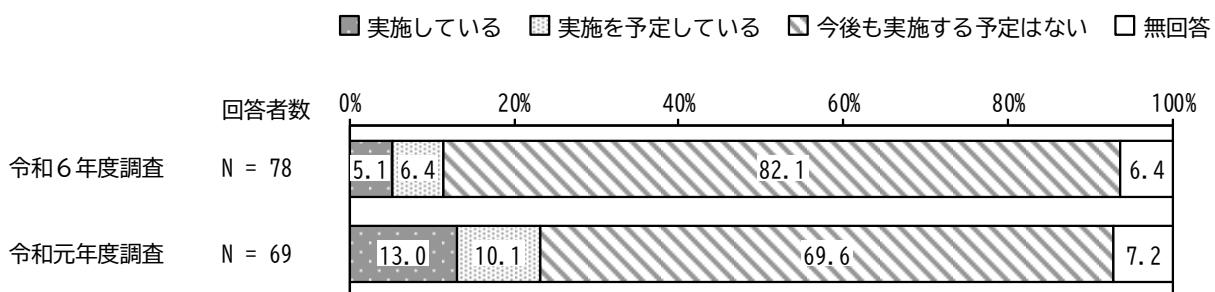
E 柔軟な働き方の促進

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



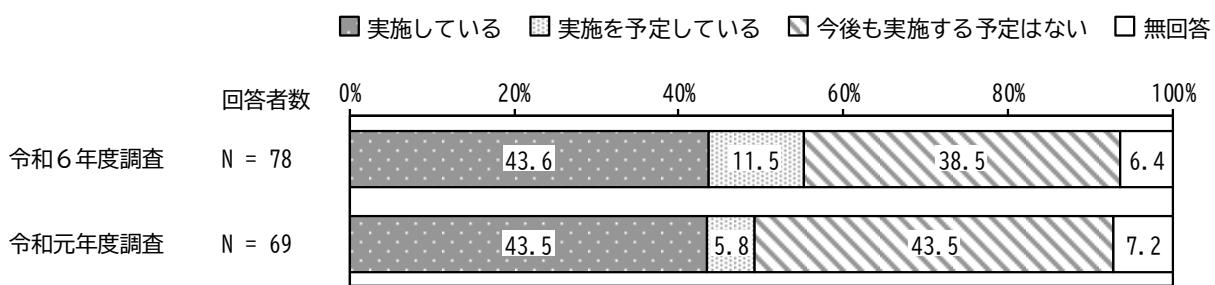
F 事業所内保育施設の設置

令和元年度調査と比較すると、「今後も実施する予定はない」の割合が増加しています。一方、「実施している」の割合が減少しています。



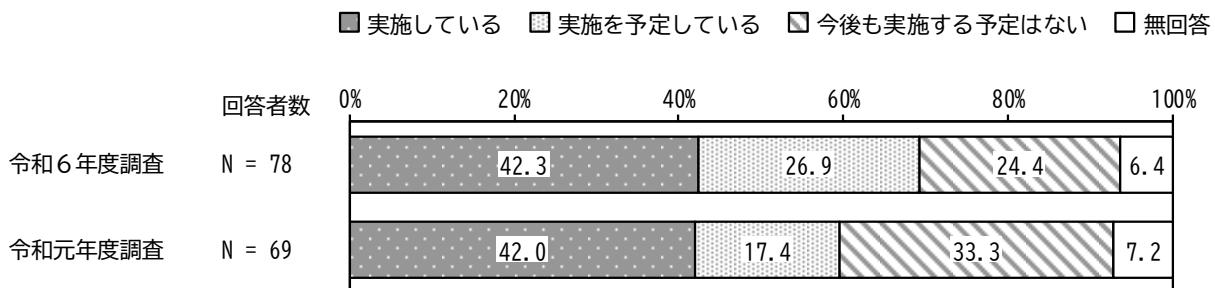
G 転勤・配属に関する配慮

令和元年度調査と比較すると、「実施を予定している」の割合が増加しています。一方、「今後も実施する予定はない」の割合が減少しています。



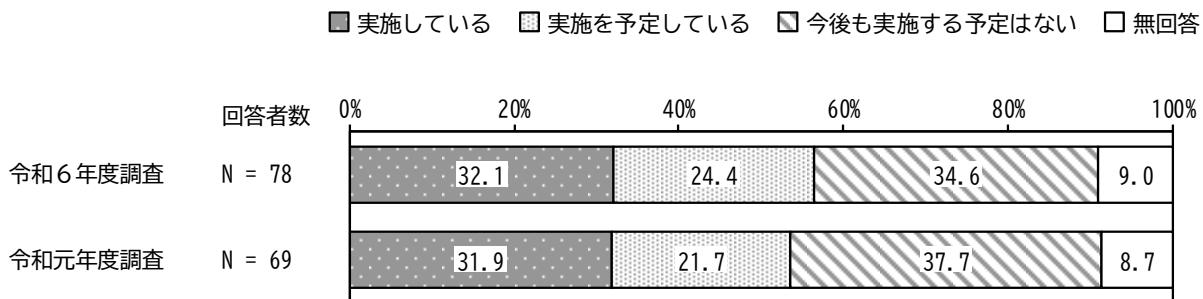
H 両立支援制度が利用しやすい雰囲気の醸成

令和元年度調査と比較すると、「実施を予定している」の割合が増加しています。一方、「今後も実施する予定はない」の割合が減少しています。



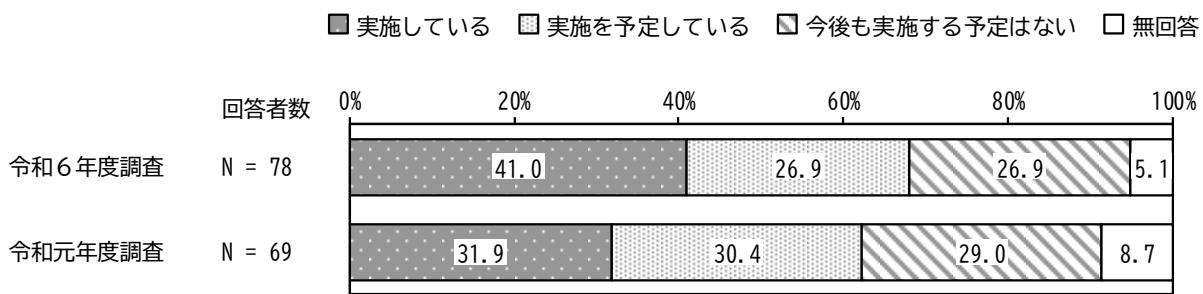
I 経営トップや管理職が率先して制度を利用

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



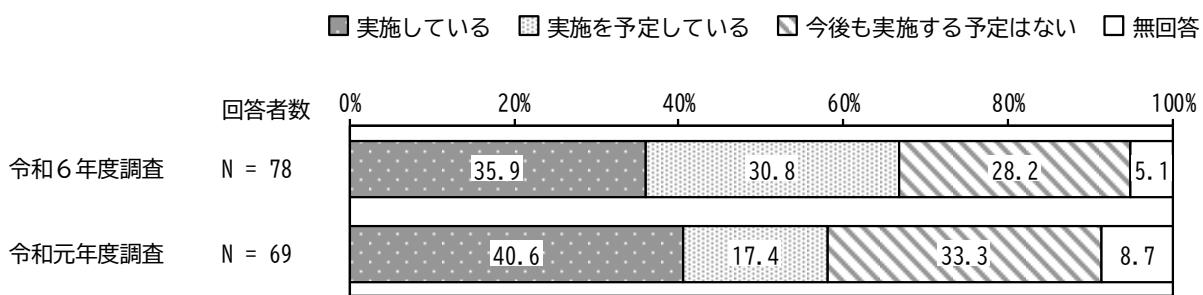
J 男性従業員の育児・介護への参加を奨励

令和元年度調査と比較すると、「実施している」の割合が増加しています。



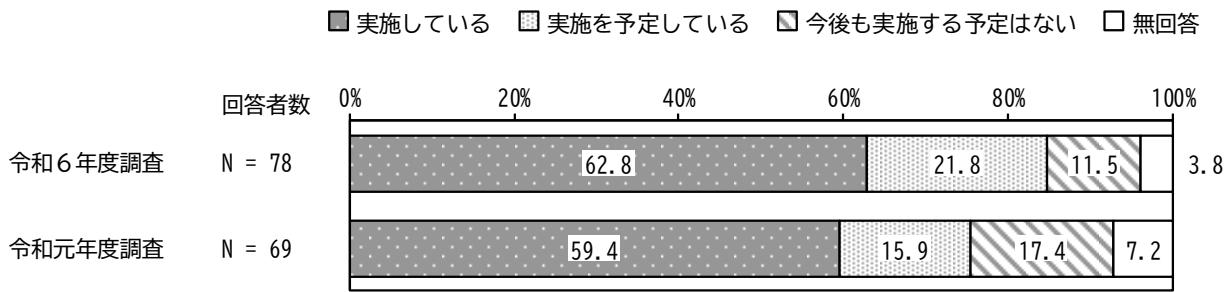
K 育児・介護等により退職した従業員の再雇用を推進

令和元年度調査と比較すると、「実施を予定している」の割合が増加しています。一方、「今後も実施する予定はない」の割合が減少しています。



L 本人の希望を聞く機会や相談体制の整備

令和元年度調査と比較すると、「実施を予定している」の割合が増加しています。一方、「今後も実施する予定はない」の割合が減少しています。



問12-1 問12のA～Lで「実施している」・「実施を予定している」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。

- ・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、「長時間労働抑制」や「残業削減」、「有給休暇の取得促進」、「職場環境整備」などの回答が多くなっている。
- ・その他では、「有給以外のリフレッシュ休暇の導入」、「計画的な個別相談による再雇用の推進」などの回答があった。

問12-2 問12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ら、ご記入ください。

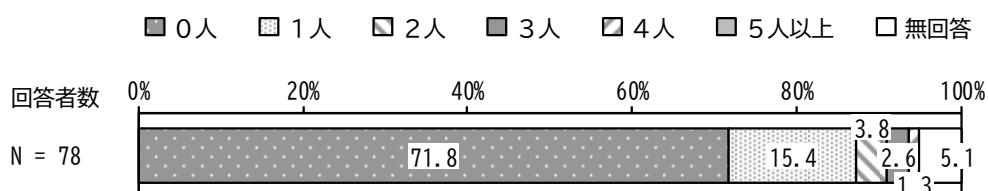
- ・ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するために今後の実施を考えている具体的な取組内容では、「柔軟な働き方の実現」、「働き続けられる職場環境の構築」などの回答があった。

問13 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)

育児休業を取得できる対象者の人数

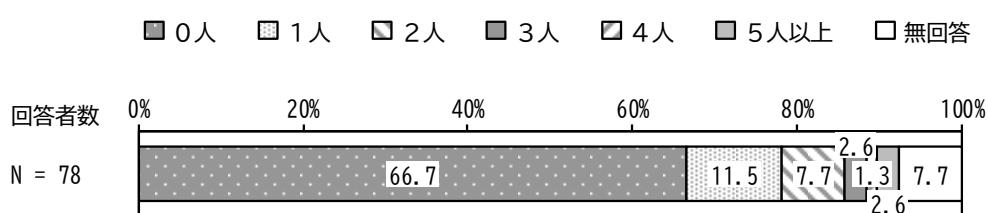
男性

対象者がいないとの回答の割合が最も多く 71.8%、「1人」の割合が 15.4%、「2人」の割合が 3.8%、「3人」の割合が 2.6%、「4人」の割合が 1.3%となっています。



女性

対象者がいないとの回答の割合が最も多く 66.7%、「1人」の割合が 11.5%、「2人」の割合が 7.7%、「3人」の割合が 2.6%、「4人」の割合が 1.3%、「5人以上」の割合が 2.6%となっています。

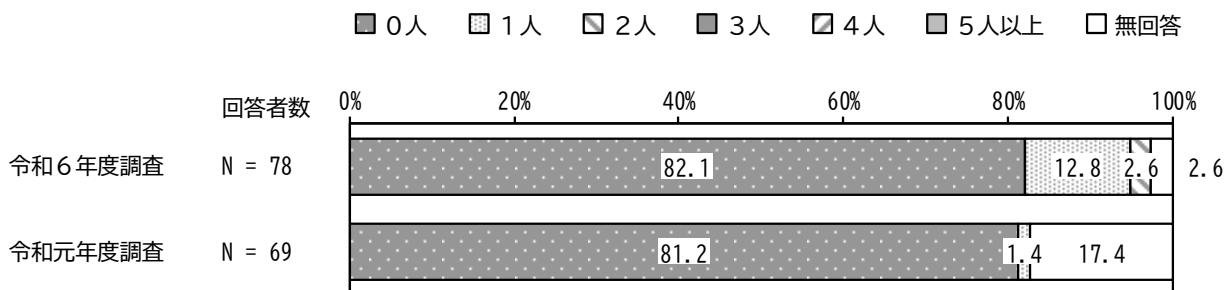


育児休業を取得した合計人数

男性

対象者がいないとの回答の割合が 82.1%、「1人」の割合が 12.8%、「2人」の割合が 2.6%となっています。

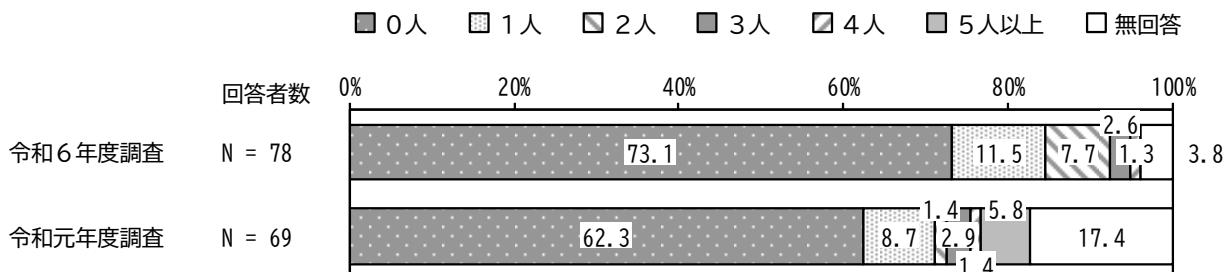
令和元年度調査と比較すると、「1人」の割合が増加しています。



女性

対象者がいないとの回答の割合が 73.1%、「1人」の割合が 11.5%、「2人」の割合が 7.7%、「3人」の割合が 2.6%、「4人」の割合が 1.3%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「1人」の割合が増加しています。一方、「5人以上」の割合が減少しています。

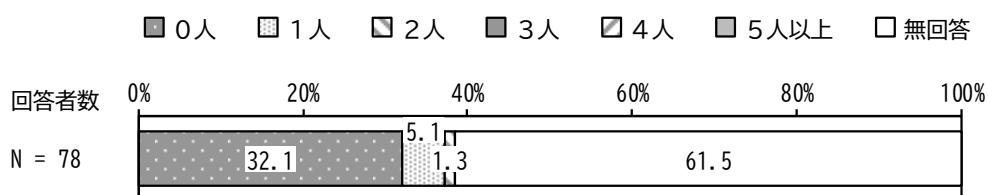


育児休業の取得期間別人数

① 2週間未満

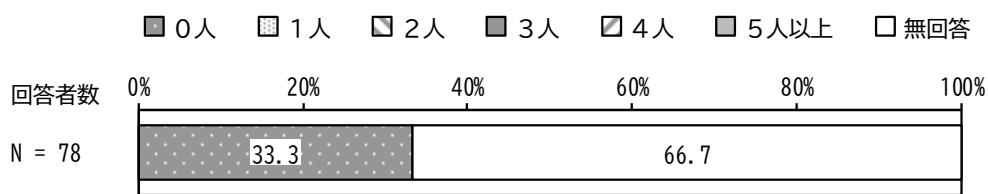
男性

対象者がいないとの回答の割合が 32.1%、「1人」の割合が 5.1%、「2人」の割合が 1.3%となっています。



女性

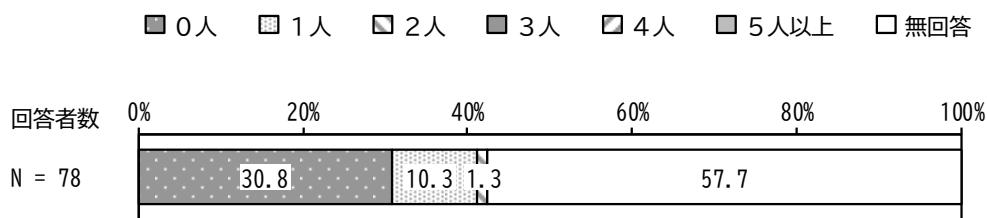
いただいた回答のなかで対象者はみられませんでした。



② 2週間以上6か月未満

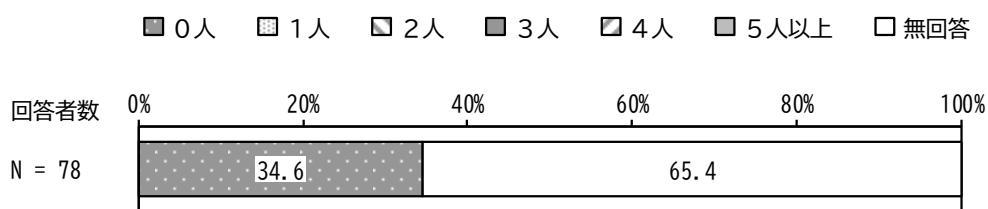
男性

対象者がいないとの回答の割合が30.8%、「1人」の割合が10.3%、「2人」の割合が1.3%となっています。



女性

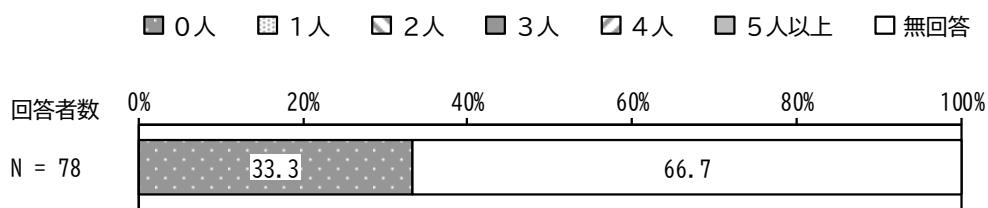
いただいた回答の中で対象者はみられませんでした。



③ 6か月以上1年未満

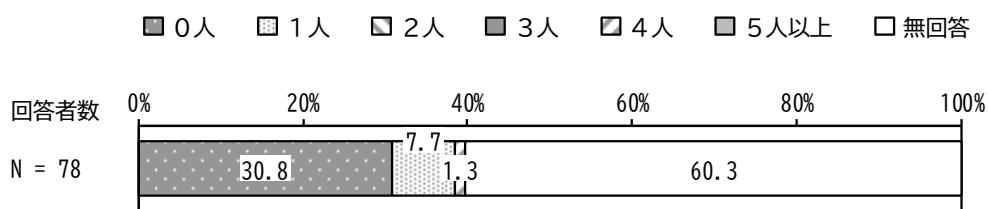
男性

いただいた回答の中で対象者はみられませんでした。



女性

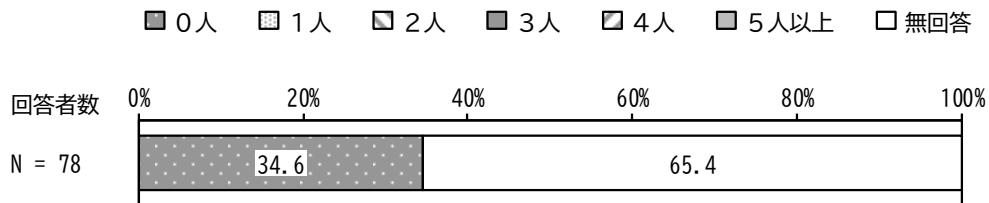
対象者がいないとの回答の割合が30.8%、「1人」の割合が7.7%、「4人」の割合が1.3%となっています。



④ 1年以上2年未満

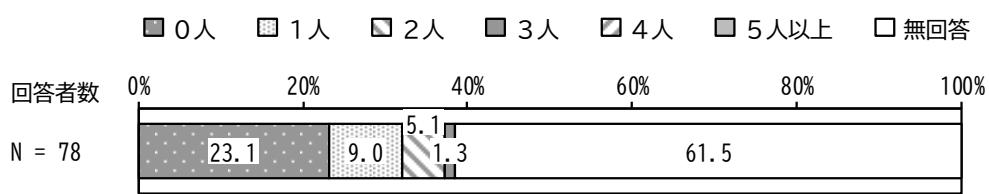
男性

いただいた回答のなかで対象者はみられませんでした。



女性

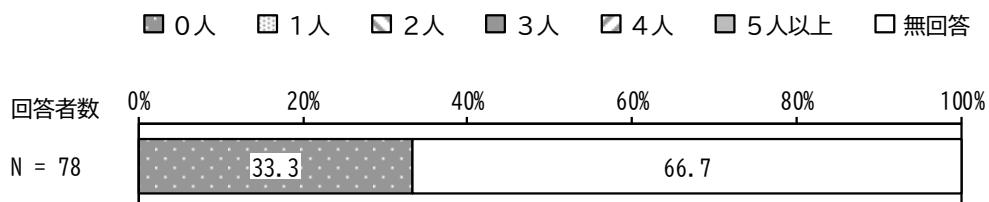
対象者がいないとの回答の割合が 23.1%、「1人」の割合が 9.0%、「2人」の割合が 5.1%、「3人」の割合が 1.3%となっています。



⑤ 2年以上

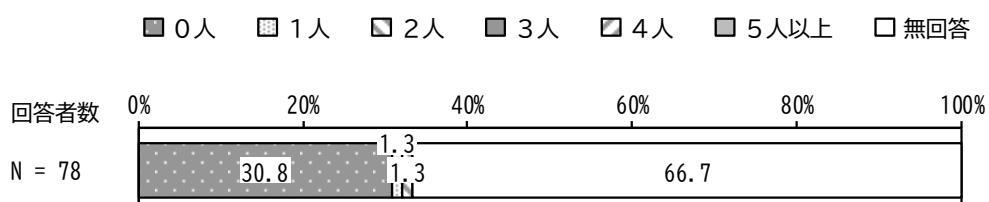
男性

いただいた回答のなかで対象者はみられませんでした。



女性

対象者がいないとの回答の割合が 30.8%、「1人」、「2人」の割合が 1.3%となっています。



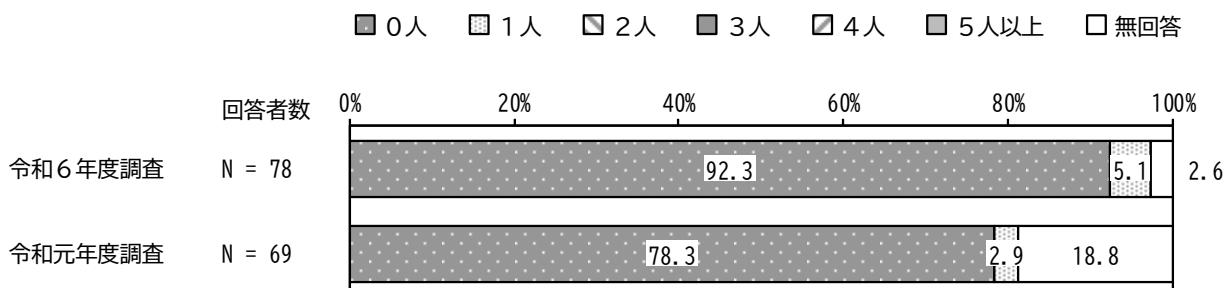
問14 貴事業所の介護休業の取得状況はどのようになっていますか。昨年1年間についてお答えください。(それぞれ数字を記入)

介護休業を取得した合計人数

男性

対象者がいないとの回答の割合が92.3%、「1人」の割合が5.1%となっています。

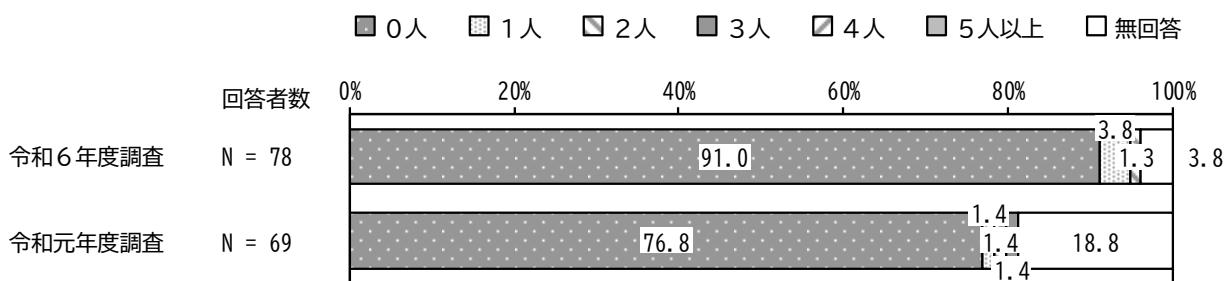
令和元年度調査と比較すると、「1人」の割合が増加しています。



女性

対象者がいないとの回答の割合が91.0%、「1人」の割合が3.8%、「2人」の割合が1.3%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「1人」の割合が増加しています。

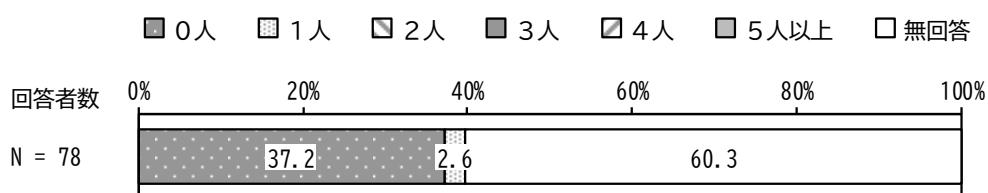


介護休業の取得期間別人数

① 2週間未満

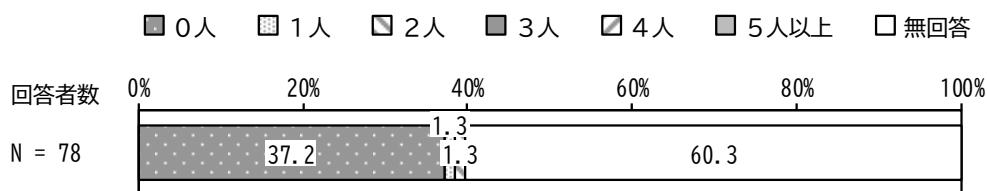
男性

対象者がいないとの回答の割合が37.2%、「1人」の割合が2.6%となっています。



女性

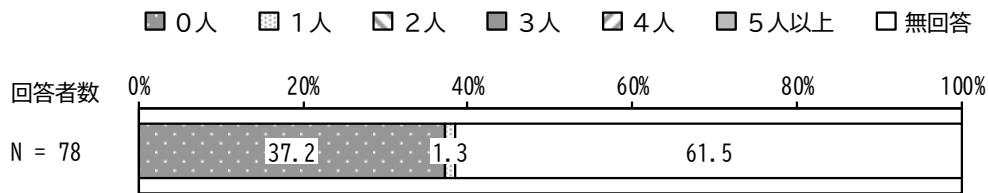
対象者がいないとの回答の割合が37.2%、「1人」、「2人」の割合が1.3%となっています。



② 2週間以上1ヶ月未満

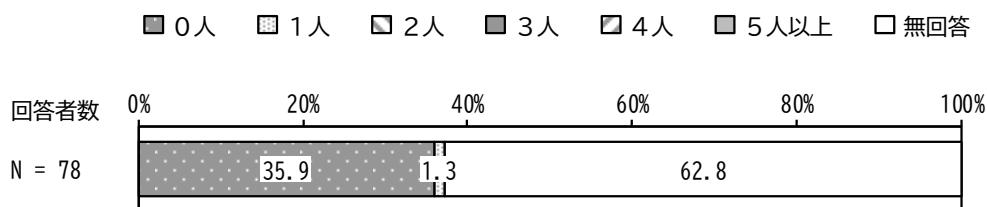
男性

対象者がいないとの回答の割合が37.2%、「1人」の割合が1.3%となっています。



女性

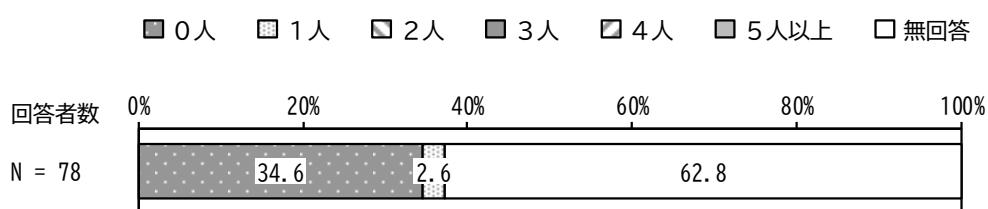
対象者がいないとの回答の割合が35.9%、「1人」の割合が1.3%となっています。



③ 1ヶ月以上94日未満

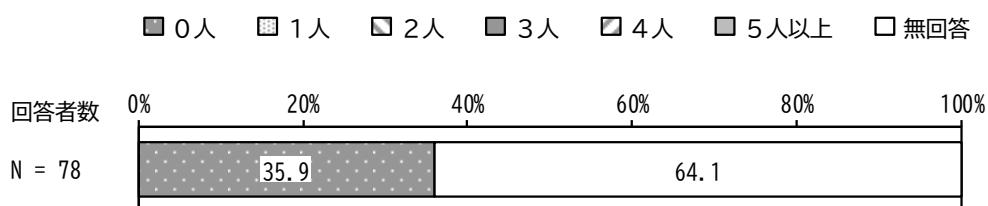
男性

対象者がいないとの回答の割合が34.6%、「1人」の割合が2.6%となっています。



女性

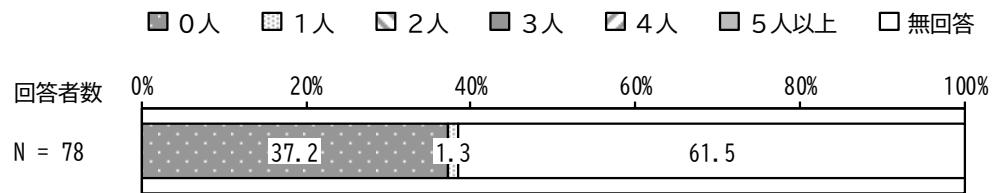
いただいた回答のなかで対象者はみられませんでした。



④ 94日以上

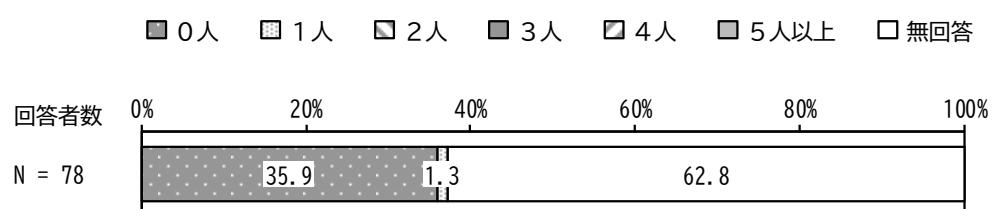
男性

対象者がいないとの回答の割合が37.2%、「1人」の割合が1.3%となっています。



女性

対象者がいないとの回答の割合が35.9%、「1人」の割合が1.3%となっています。

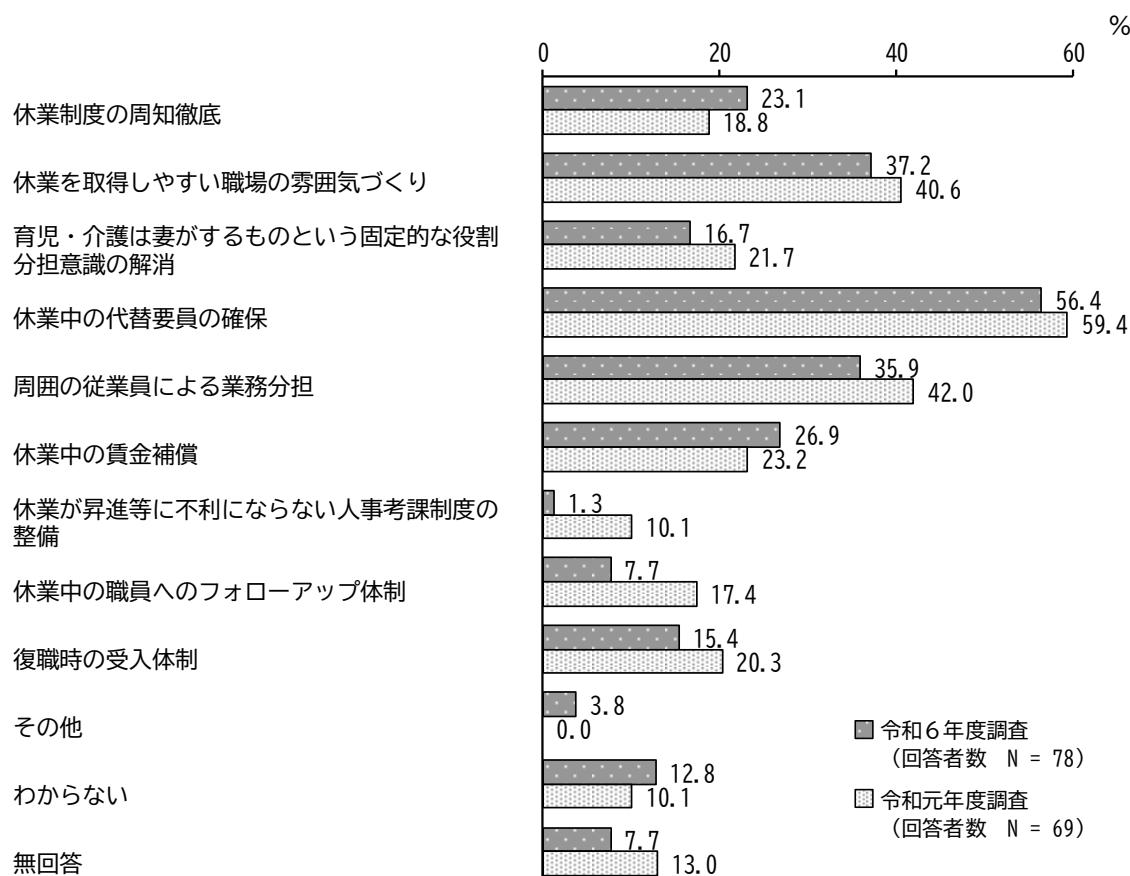


問15 貴事業所において、男性の育児・介護休業取得を促進する上での課題はどのようなことですか。(あてはまるものをすべて選択)

「休業中の代替要員の確保」の割合が 56.4%と最も高く、次いで「休業を取得しやすい職場の雰囲気づくり」の割合が 37.2%、「周囲の従業員による業務分担」の割合が 35.9%となっています。

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ます。

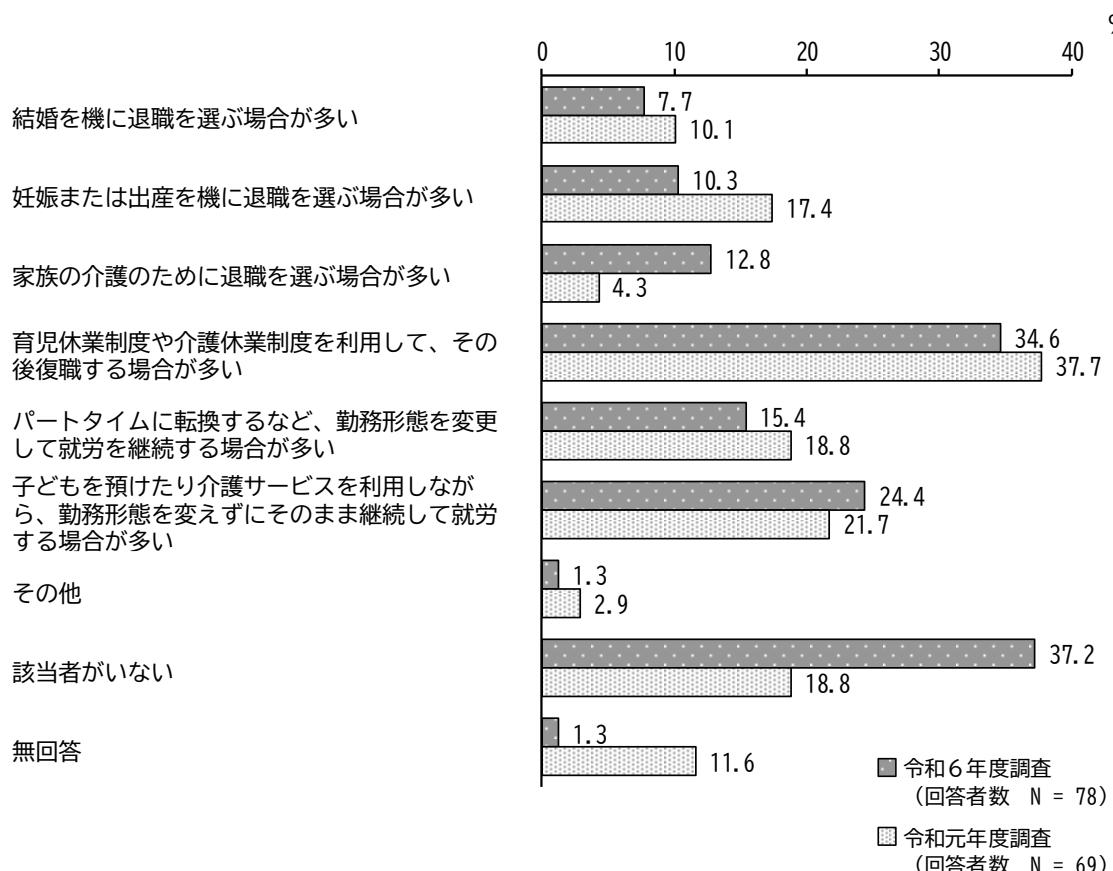
令和元年度調査と比較すると、「周囲の従業員による業務分担」「休業が昇進等に不利にならない人事考課制度の整備」「休業中の職員へのフォローアップ体制」の割合が減少しています。



問16 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）

「該当者がいない」の割合が37.2%と最も高く、次いで「育児休業制度や介護休業制度を利用して、その後復職する場合が多い」の割合が34.6%、「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場合が多い」の割合が24.4%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「家族の介護のために退職を選ぶ場合が多い」「該当者がいない」の割合が増加しています。一方、「妊娠または出産を機に退職を選ぶ場合が多い」の割合が減少しています。

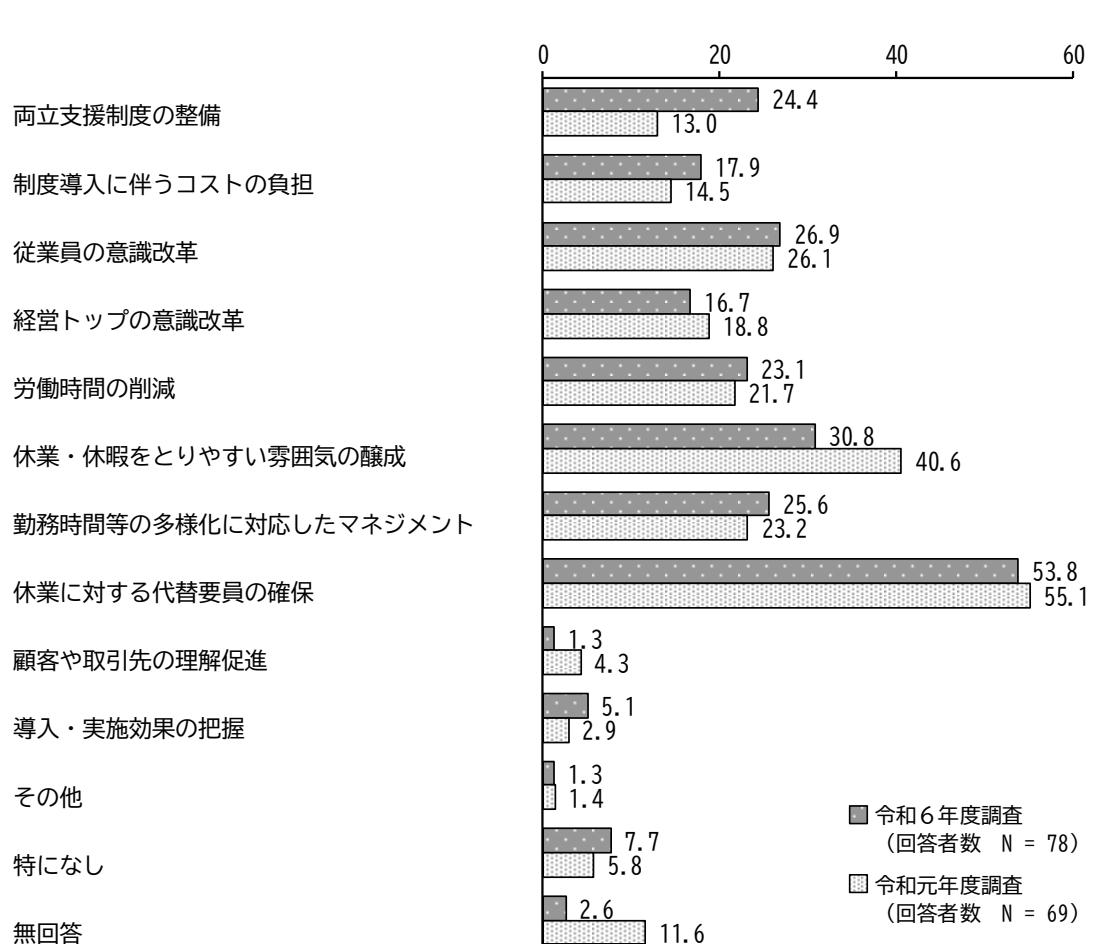


問17 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスを推進していく上での課題はどのようなことですか。(あてはまるものをすべて選択)

「休業に対する代替要員の確保」の割合が 53.8%と最も高く、次いで「休業・休暇をとりやすい雰囲気の醸成」の割合が 30.8%、「従業員の意識改革」の割合が 26.9%となっています。

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ます。

令和元年度調査と比較すると、「両立支援制度の整備」の割合が増加しています。一方、「休業・休暇をとりやすい雰囲気の醸成」の割合が減少しています。

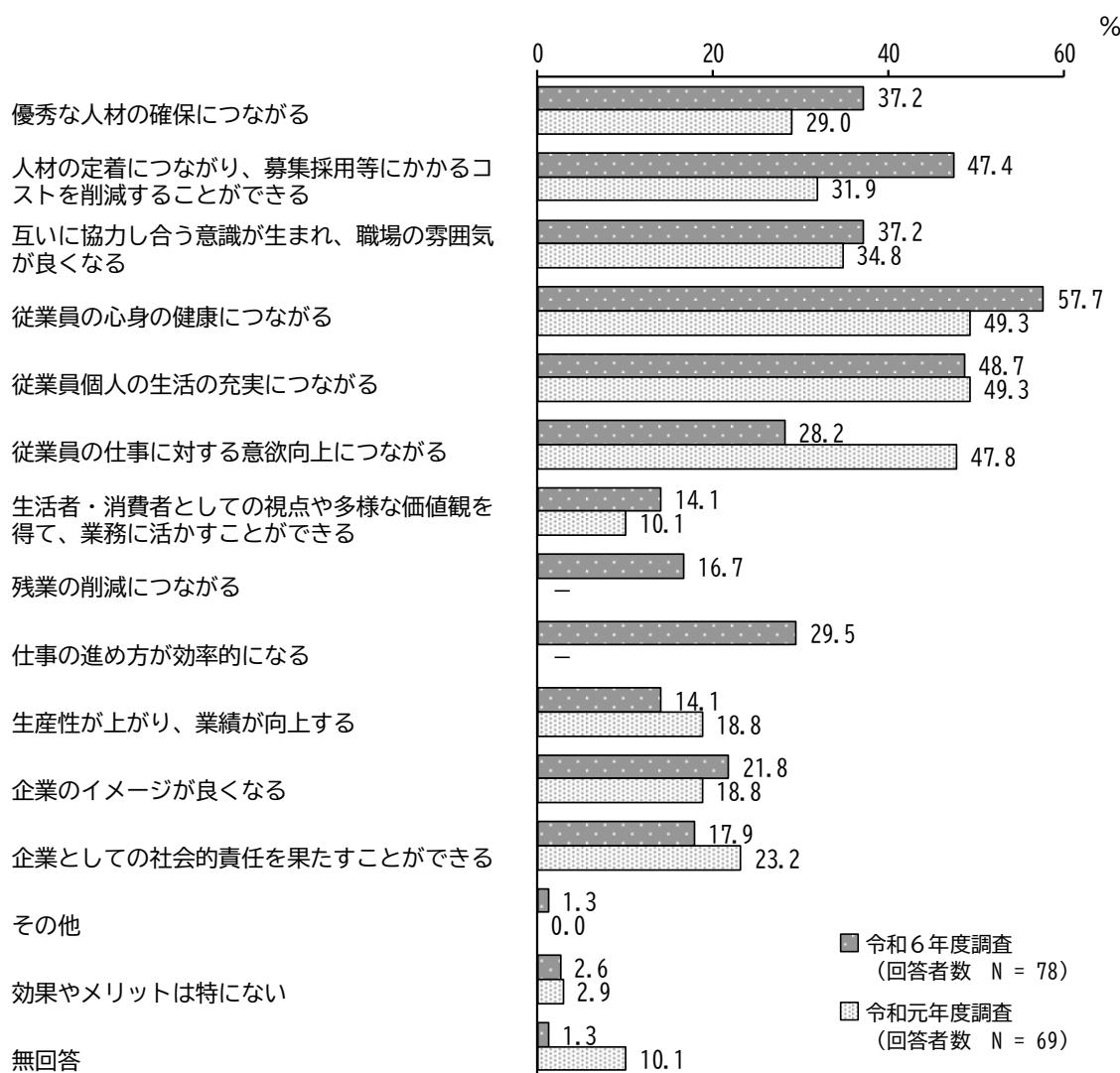


問18 ワーク・ライフ・バランスを推進することでどのような効果やメリットがあると思われますか。(あてはまるものをすべて選択)

「従業員の心身の健康につながる」の割合が 57.7%と最も高く、次いで「従業員個人の生活の充実につながる」の割合が 48.7%、「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」の割合が 47.4%となっています。

従業員の心身の健康、生活の充実、人材の定着による募集採用にかかるコスト削減につながると考える事業所が多い結果となりました。

令和元年度調査と比較すると、「優秀な人材の確保につながる」「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」「従業員の心身の健康につながる」の割合が増加しています。一方、「従業員の仕事に対する意欲向上につながる」「企業としての社会的責任を果たすことができる」の割合が減少しています。



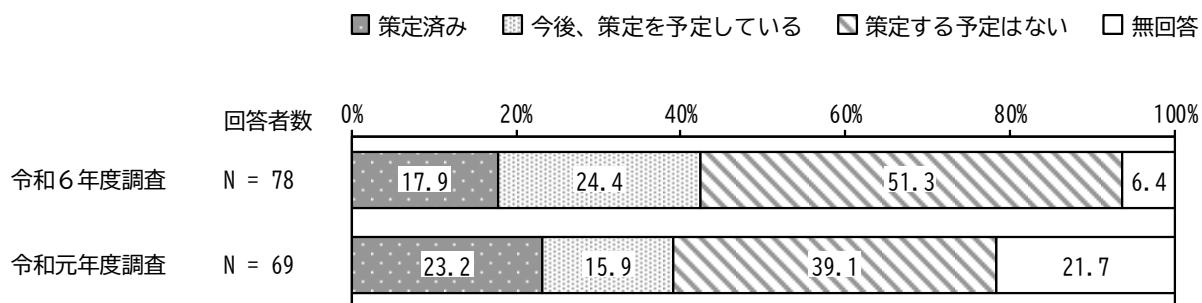
※前回調査では「残業の削減につながる」「仕事の進め方が効率的になる」の選択肢がありませんでした。

問19 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）

「策定する予定はない」の割合が 51.3%と最も高く、次いで「今後、策定を予定している」の割合が 24.4%、「策定済み」の割合が 17.9%となっています。

「策定済み」と「今後、策定を予定している」をあわせた割合は 42.3%となっています。

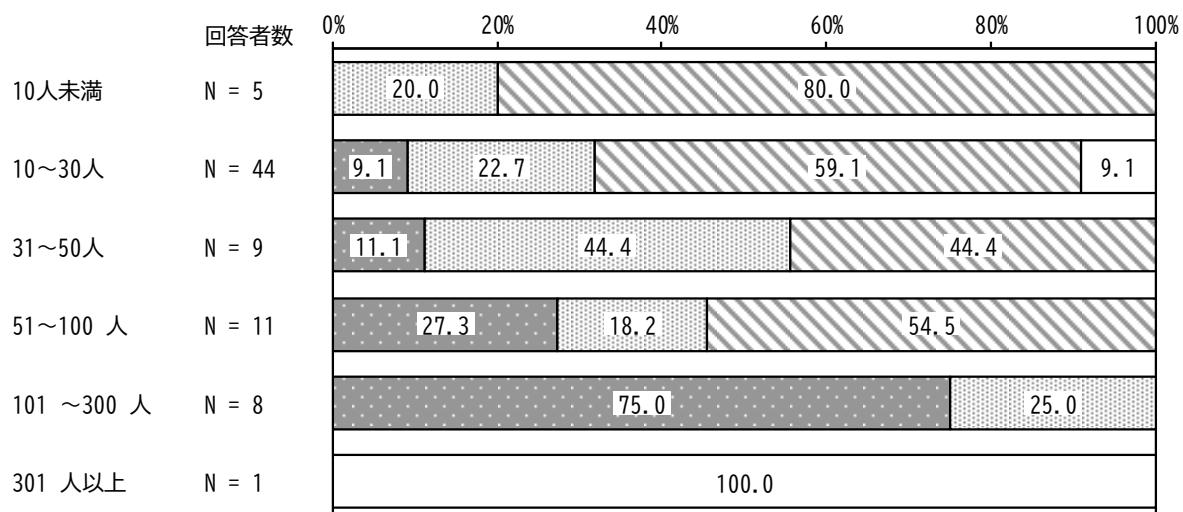
令和元年度調査と比較すると、「今後、策定を予定している」「策定する予定はない」の割合が増加しています。一方、「策定済み」の割合が減少しています。



【従業員数別（合計）】

従業員数別（合計）にみると、行動計画の策定義務とされていない 100 人以下では、51～100 人で「策定済み」の割合が高くなっています。

■ 策定済み ■ 今後、策定を予定している □ 策定する予定はない □ 無回答

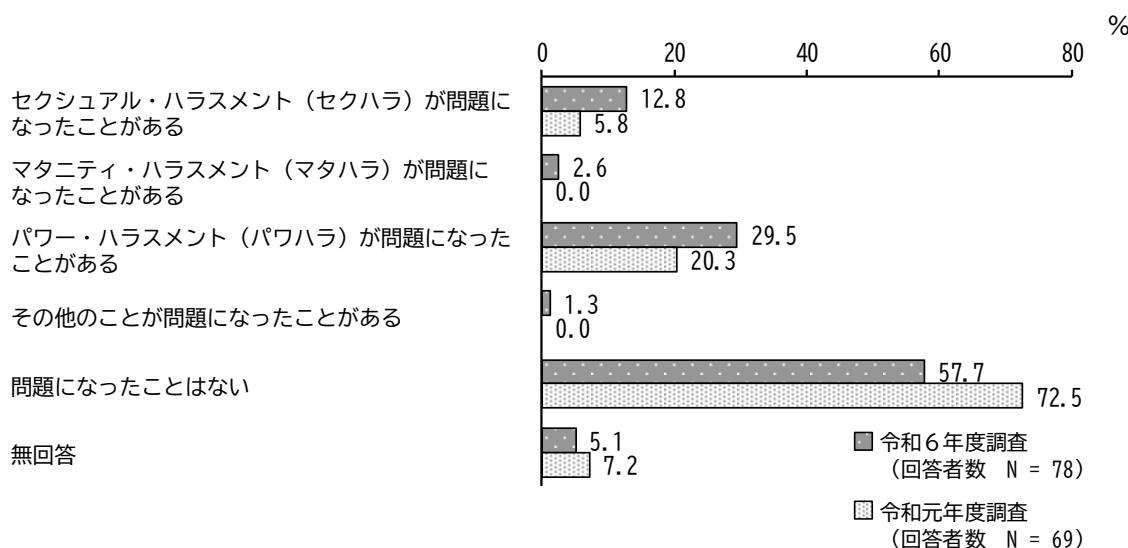


(5) ハラスメント対策について

問 20 貴事業所において、ハラスメントが問題になったことはありますか。
(あてはまるものをすべて選択)

「問題になったことはない」の割合が 57.7%と最も高く、次いで「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」の割合が 29.5%、「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」の割合が 12.8%となっています。

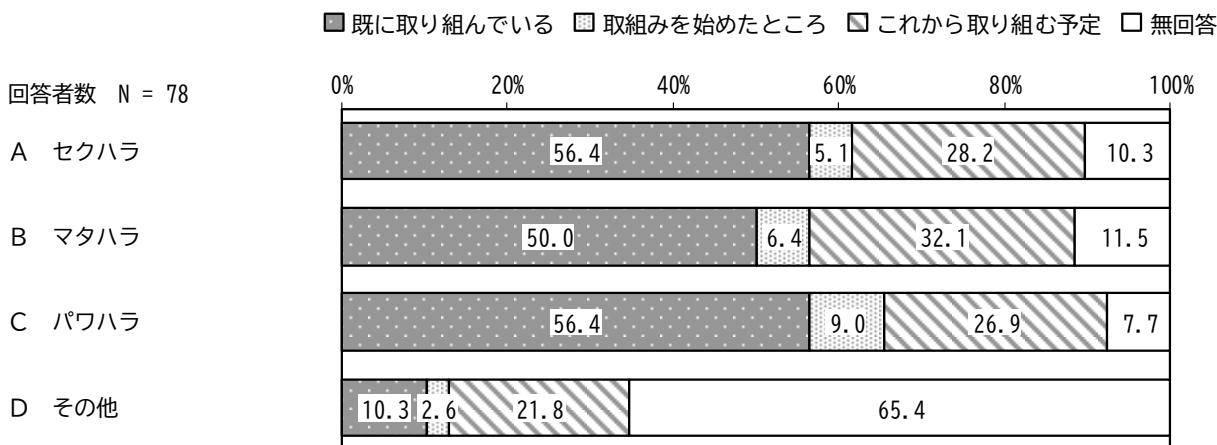
令和元年度調査と比較すると、「セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）が問題になったことがある」「パワー・ハラスメント（パワハラ）が問題になったことがある」の割合が増加しています。一方、「問題になったことはない」の割合が減少しています。



問 21 貴事業所での、セクハラ、マタハラ、パワハラ、その他のハラスメントの防止に関する取組の状況はどのようにになっていますか。

(A～Dの項目ごとに、それぞれ「既に取り組んでいる」～「これから取り組む予定」を選択)

『A. セクハラ』『C. パワハラ』で「既に取り組んでいる」の割合が高くなっています。また、『B. マタハラ』で「これから取り組む予定」の割合が高くなっています。



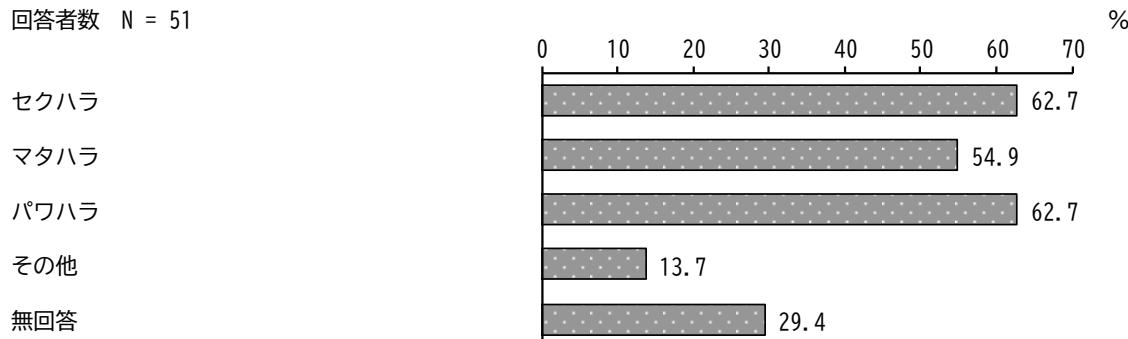
- ・D その他では、「障がい者差別人権問題」、「カスタマーハラスメントも発生する可能性あり、将来的に考える」、「ハラスメント全般」という回答がありました。

問21－1 【問21で「既に取り組んでいる」・「取組みを始めたところ」に1つでも○をつけた事業所のみ】実施している取組内容はどのようなものですか。
 (あてはまる取組内容と該当するハラスメントをすべて選択し、○を付けてください)

1 相談・苦情に対処するための窓口または担当を設ける

「セクハラ」、「パワハラ」の割合が62.7%と最も高く、次いで「マタハラ」の割合が54.9%となっています。

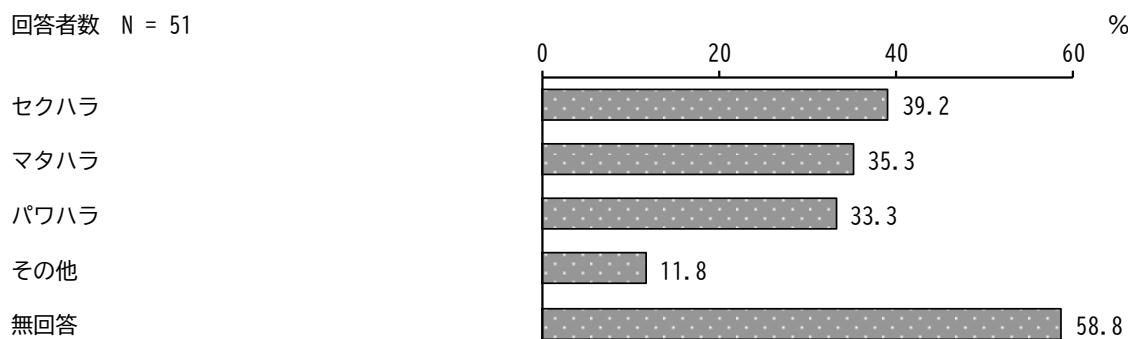
回答者数 N = 51



2 外部の相談窓口（公的なものを含む）について周知する

「セクハラ」の割合が39.2%と最も高く、次いで「マタハラ」の割合が35.3%、「パワハラ」の割合が33.3%となっています。

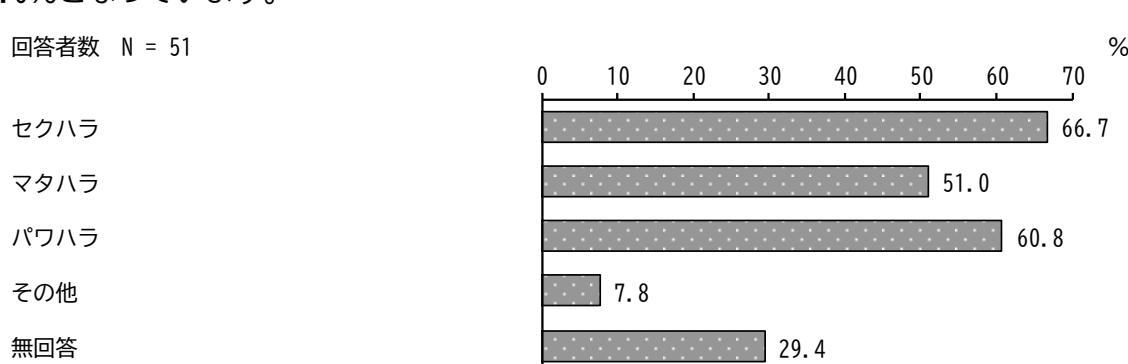
回答者数 N = 51



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

「セクハラ」の割合が66.7%と最も高く、次いで「パワハラ」の割合が60.8%、「マタハラ」の割合が51.0%となっています。

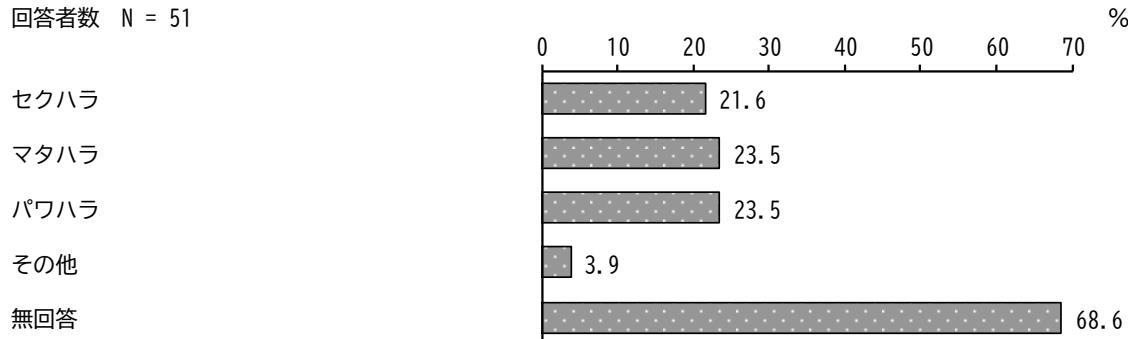
回答者数 N = 51



4 実態把握のための調査を実施する

「マタハラ」、「パワハラ」の割合が 23.5% と最も高く、次いで「セクハラ」の割合が 21.6% となっています。

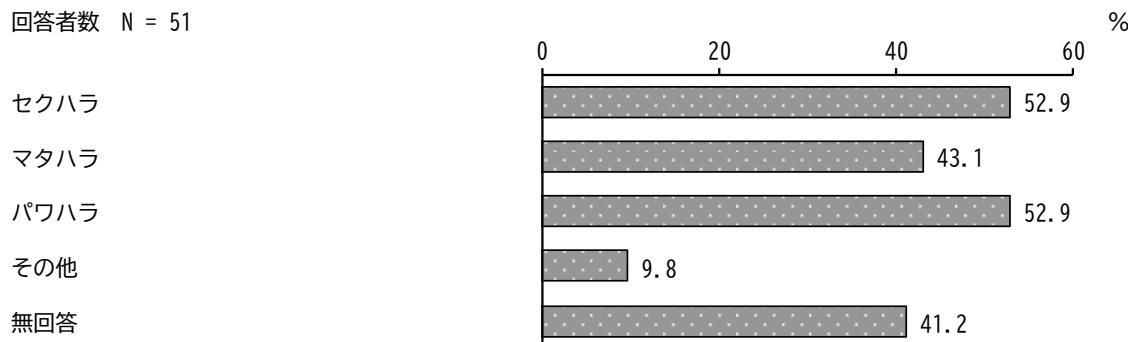
回答者数 N = 51



5 ハラスメント防止のための研修、講習等を実施する

「セクハラ」、「パワハラ」の割合が 52.9% と最も高く、次いで「マタハラ」の割合が 43.1% となっています。

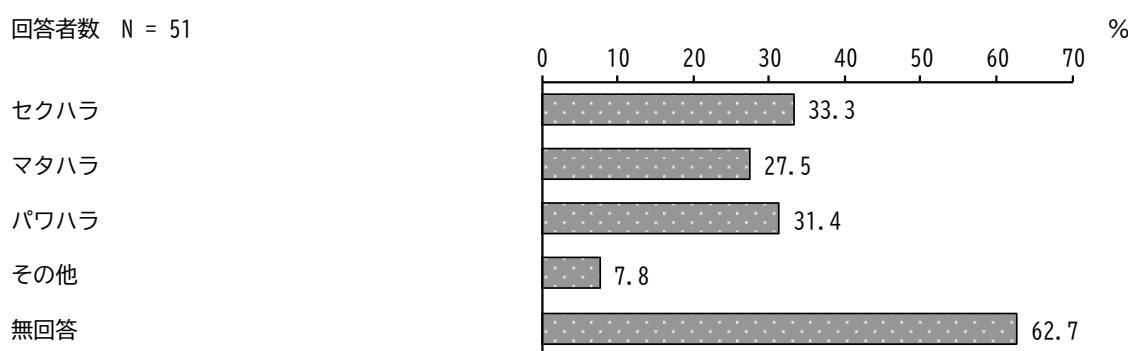
回答者数 N = 51



6 社内報、パンフレット等により意識を高める

「セクハラ」の割合が 33.3% と最も高く、次いで「パワハラ」の割合が 31.4%、「マタハラ」の割合が 27.5% となっています。

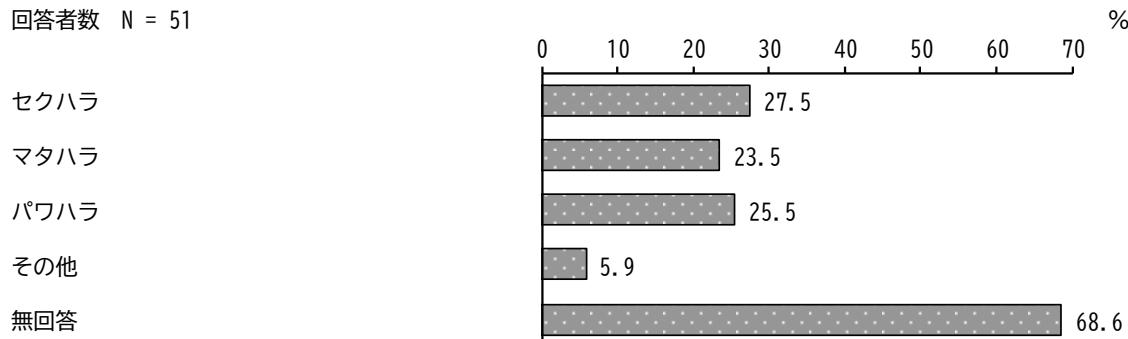
回答者数 N = 51



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

「セクハラ」の割合が 27.5% と最も高く、次いで「パワハラ」の割合が 25.5%、「マタハラ」の割合が 23.5% となっています。

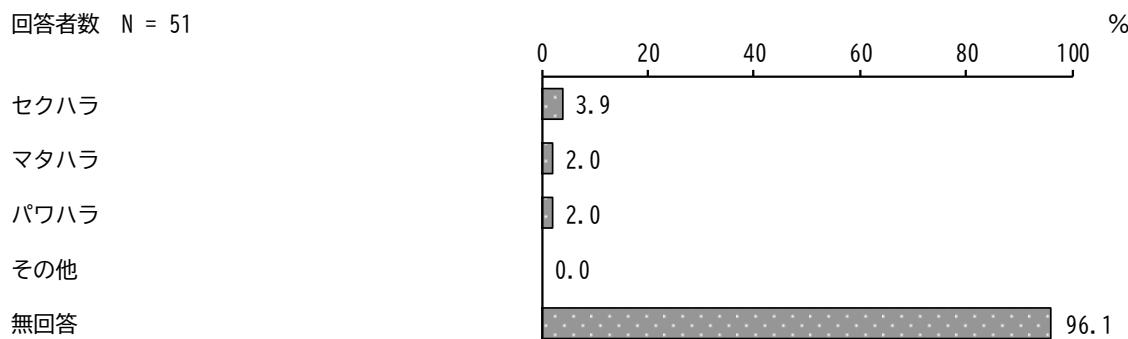
回答者数 N = 51



8 その他（「そんなことが問題にならないレベルの目的意識」、「学習テストを行っている」という回答がありました。）

「セクハラ」の割合が 3.9% と最も高く、次いで「マタハラ」、「パワハラ」の割合が 2.0% となっています。

回答者数 N = 51



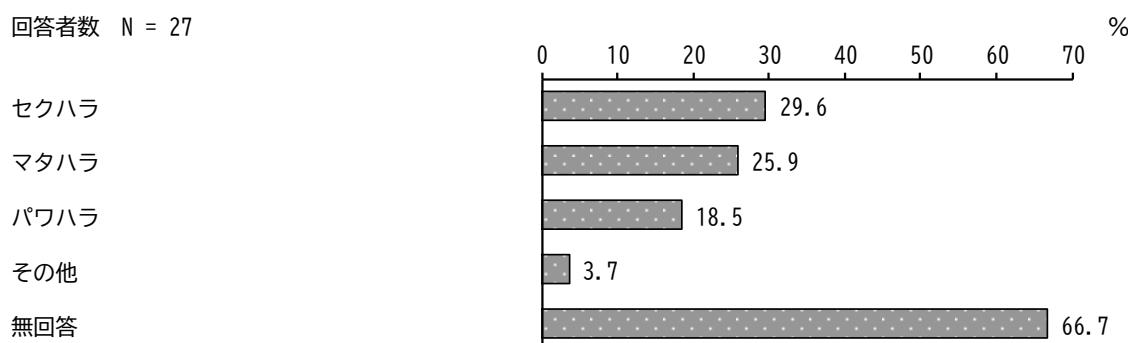
問 21－2 【問 21 で「これから取り組む予定」に 1 つでも〇をつけた事業所のみ】これまで取組が実施できていなかった主な理由は何ですか。

(あてはまる理由と該当するハラスメントをすべて選択し、〇を付けてください)

1 過去に職場内でハラスメントが発生していなかったから

「セクハラ」の割合が 29.6% と最も高く、次いで「マタハラ」の割合が 25.9%、「パワハラ」の割合が 18.5% となっています。

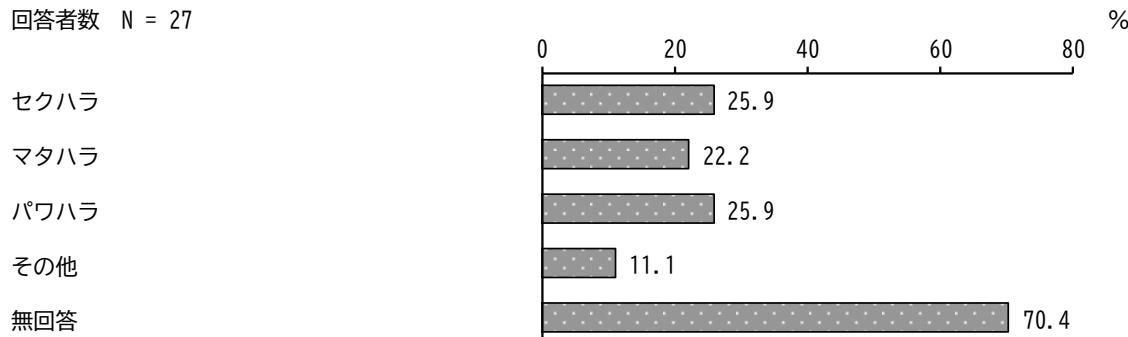
回答者数 N = 27



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ったから

「セクハラ」、「パワハラ」の割合が 25.9% と最も高く、次いで「マタハラ」の割合が 22.2% となっています。

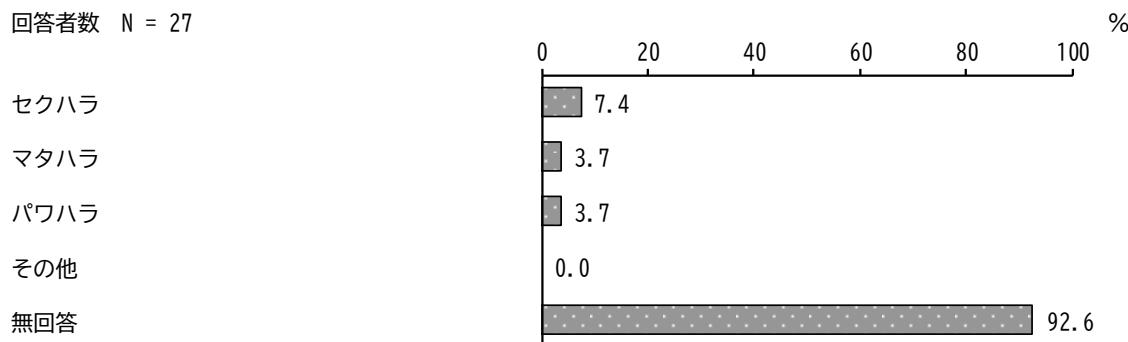
回答者数 N = 27



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かったから

「セクハラ」の割合が 7.4% と最も高く、次いで「マタハラ」、「パワハラ」の割合が 3.7% となっています。

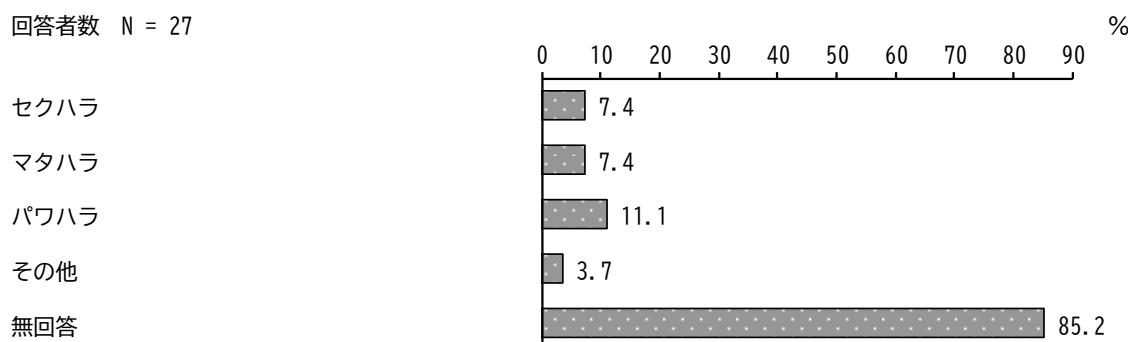
回答者数 N = 27



4 業務が多忙で、対応する余裕がなかったから

「パワハラ」の割合が 11.1% と最も高く、次いで「セクハラ」、「マタハラ」の割合が 7.4% となっています。

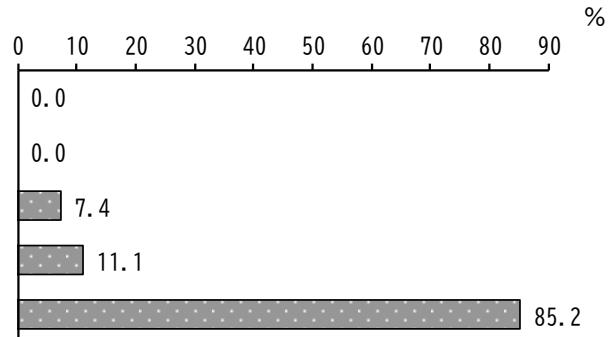
回答者数 N = 27



5 どのような対応策をとればよいかわからなかったから
「パワハラ」の割合が7.4%となっています。

回答者数 N = 27

セクハラ



マタハラ

パワハラ

その他

無回答

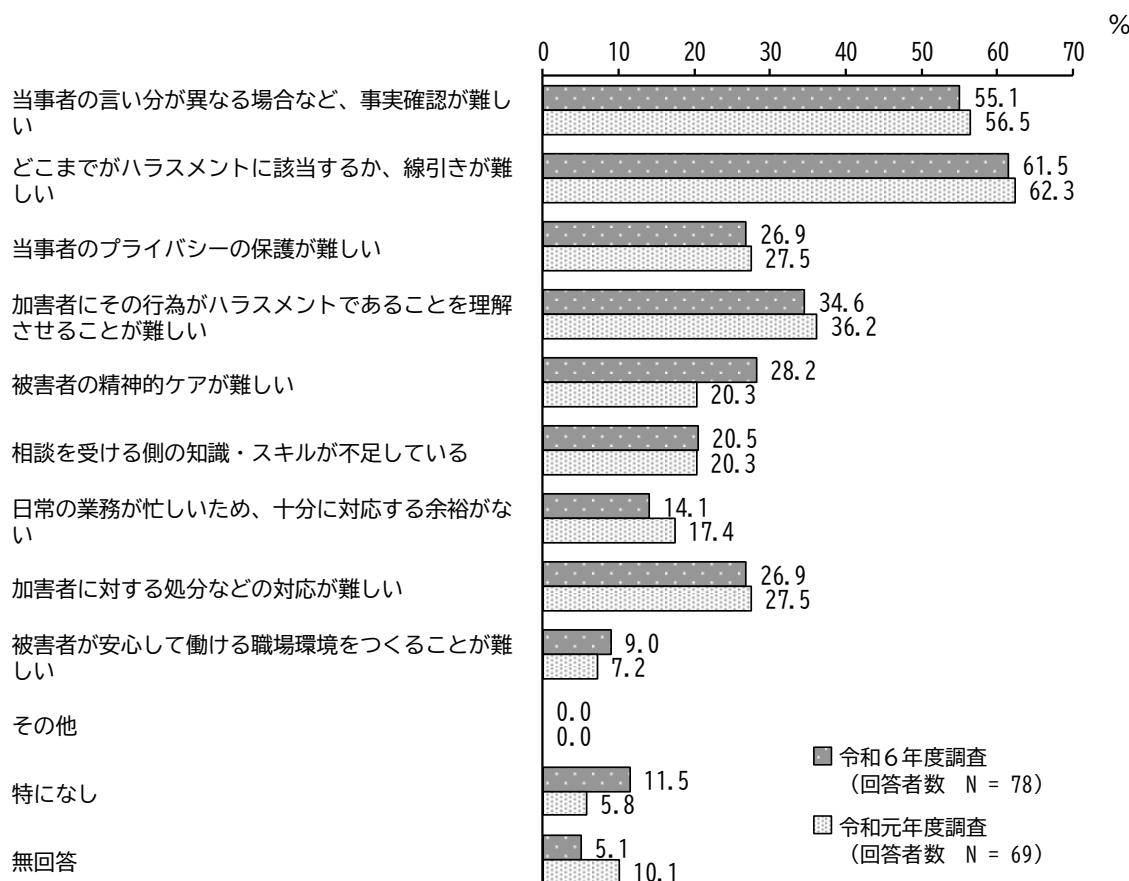
6 その他

有効回答がありませんでした。

問22 貴事業所においてハラスメントが起った場合に、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)

「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」の割合が61.5%と最も高く、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」の割合が55.1%、「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」の割合が34.6%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「被害者の精神的ケアが難しい」の割合が増加しています。

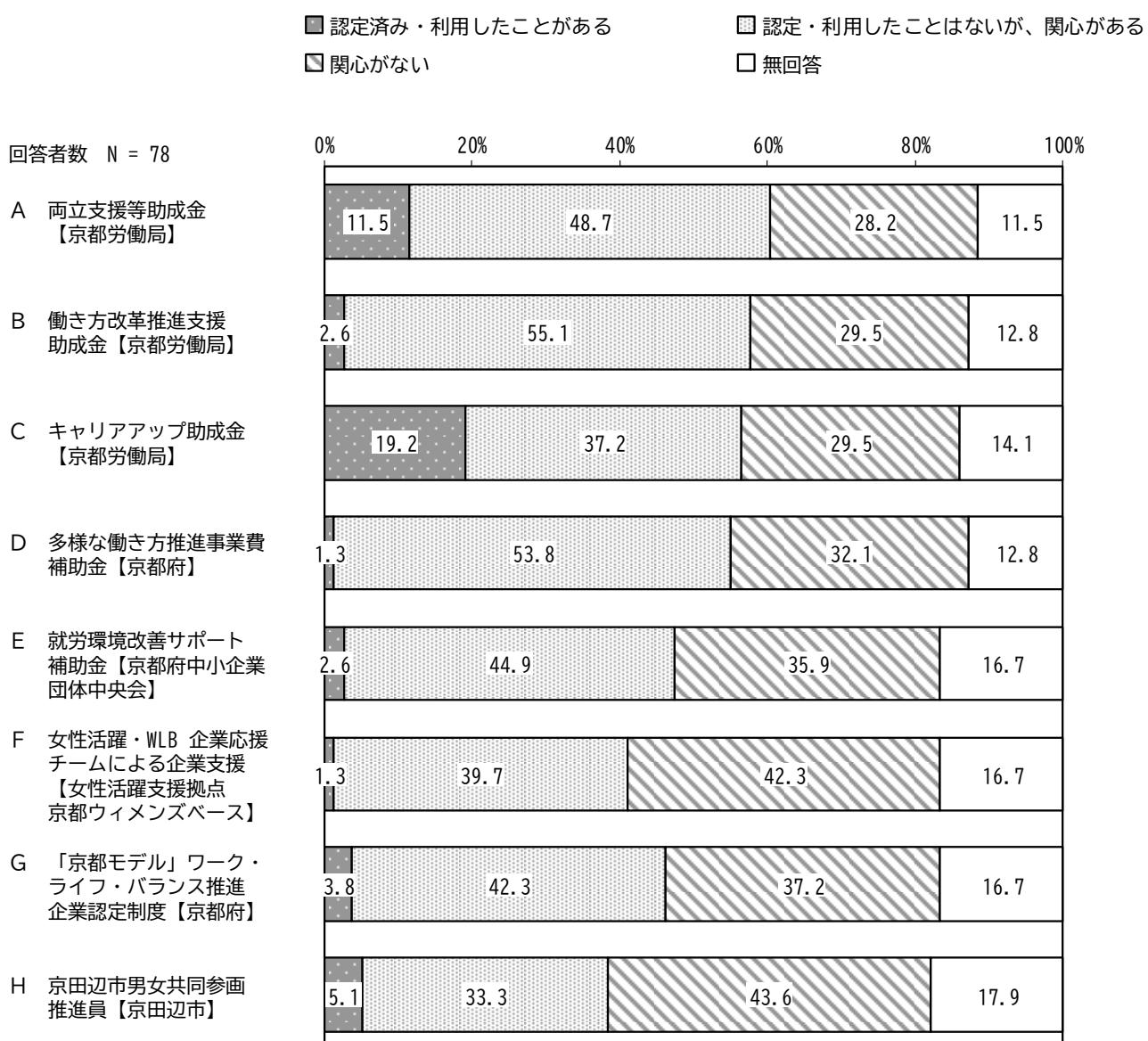


(6) 男女がともに働きやすい職場づくりについて

問23 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。

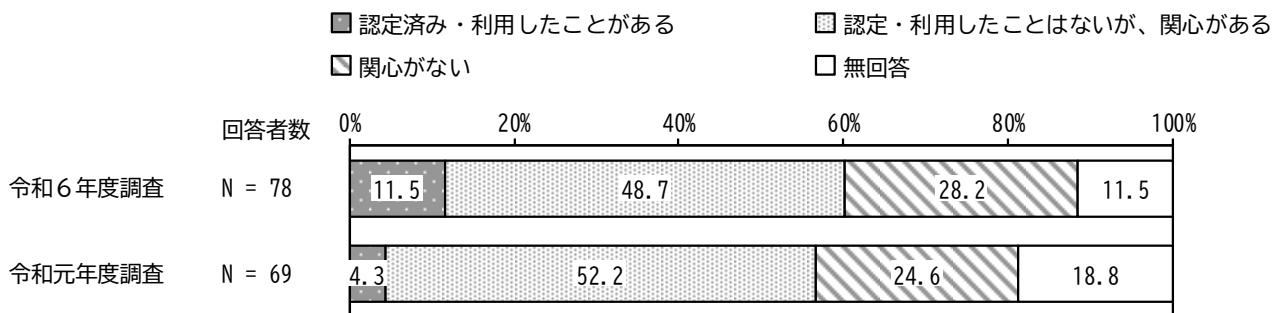
(A～Hの項目ごとに、それぞれ「認定済み・利用したことがある」～「関心がない」を選択)

『A 両立支援等助成金【京都労働局】』『C キャリアアップ助成金【京都労働局】』で「認定済み・利用したことがある」の割合が、『B 働き方改革推進支援助成金【京都労働局】』『D 多様な働き方推進事業費補助金【京都府】』で「認定・利用したことはないが、関心がある」の割合が高くなっています。一方、『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】』『H 京田辺市男女共同参画推進員【京田辺市】』で「関心がない」の割合が高くなっています。



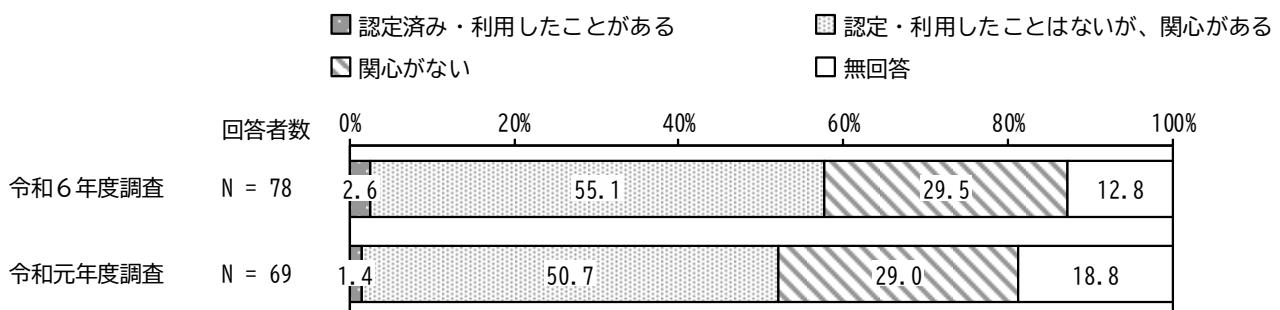
A 両立支援等助成金【京都労働局】

令和元年度調査と比較すると、「認定済み・利用したことがある」の割合が増加しています。



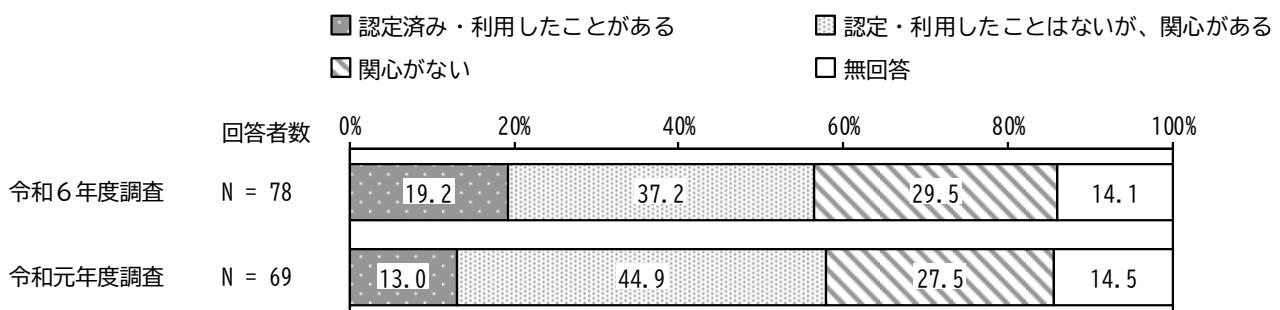
B 働き方改革推進支援助成金【京都労働局】

令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



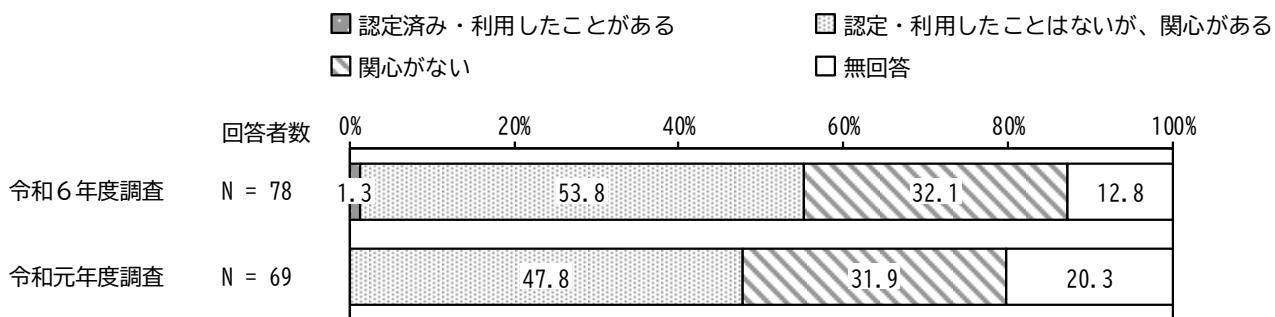
C キャリアアップ助成金【京都労働局】

令和元年度調査と比較すると、「認定済み・利用したことがある」の割合が増加しています。一方、「認定・利用したことはないが、関心がある」の割合が減少しています。



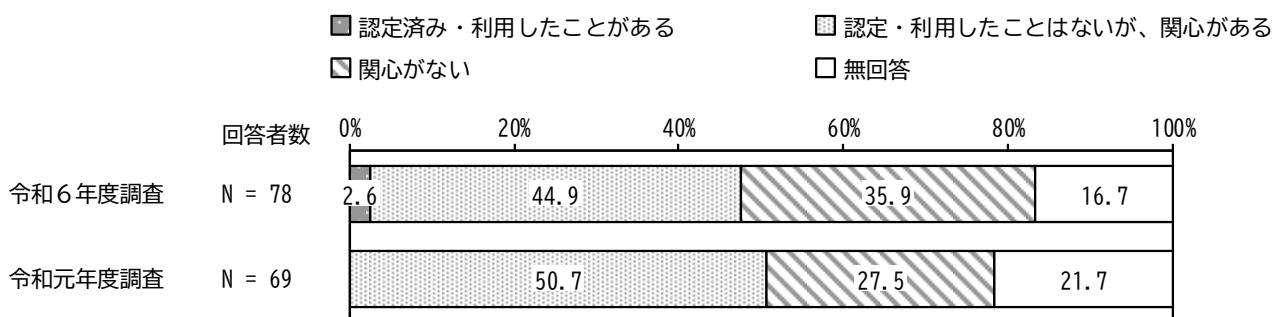
D 多様な働き方推進事業費補助金【京都府】

令和元年度調査と比較すると、「認定済み・利用したことがある」の割合が新たに増加し、「認定・利用したことはないが、関心がある」の割合が増加しています。



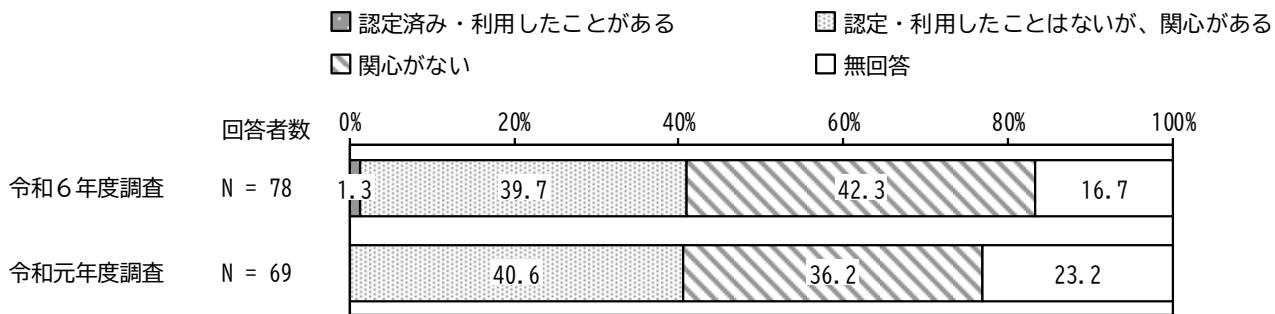
E 就労環境改善サポート補助金【京都府中小企業団体中央会】

令和元年度調査と比較すると、「認定済み・利用したことがある」の割合が新たに増加し、「関心がない」の割合が増加しています。一方、「認定・利用したことはないが、関心がある」の割合が減少しています。



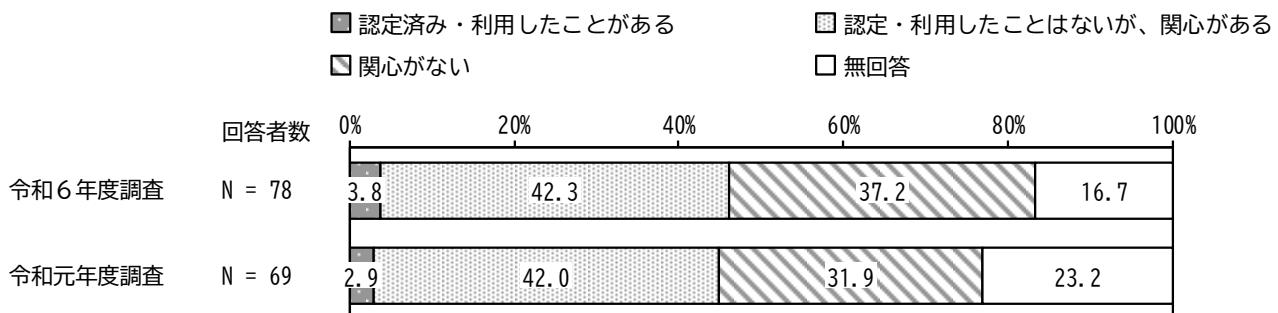
F 女性活躍・WLB企業応援チームによる企業支援【女性活躍支援拠点 京都ウィメンズベース】

令和元年度調査と比較すると、「認定済み・利用したことがある」の割合が新たに増加し、「関心がない」の割合が増加しています。



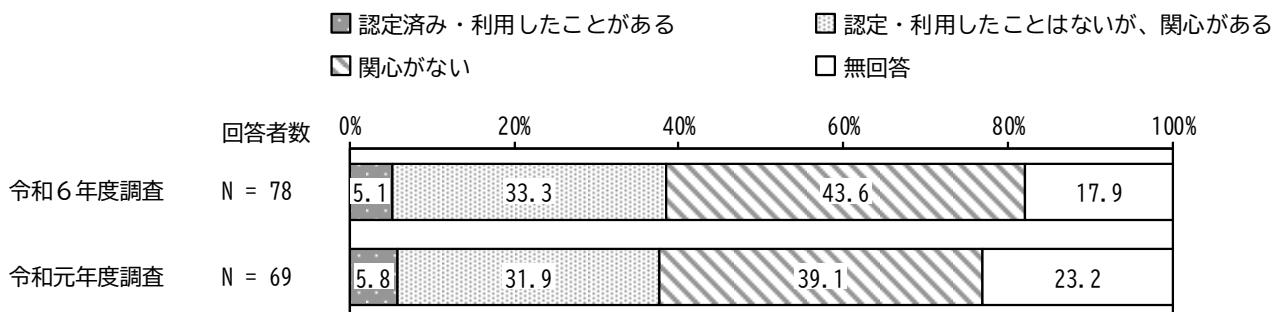
G 「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度【京都府】

令和元年度調査と比較すると、「関心がない」の割合が増加しています。



H 京田辺市男女共同参画推進員【京田辺市】

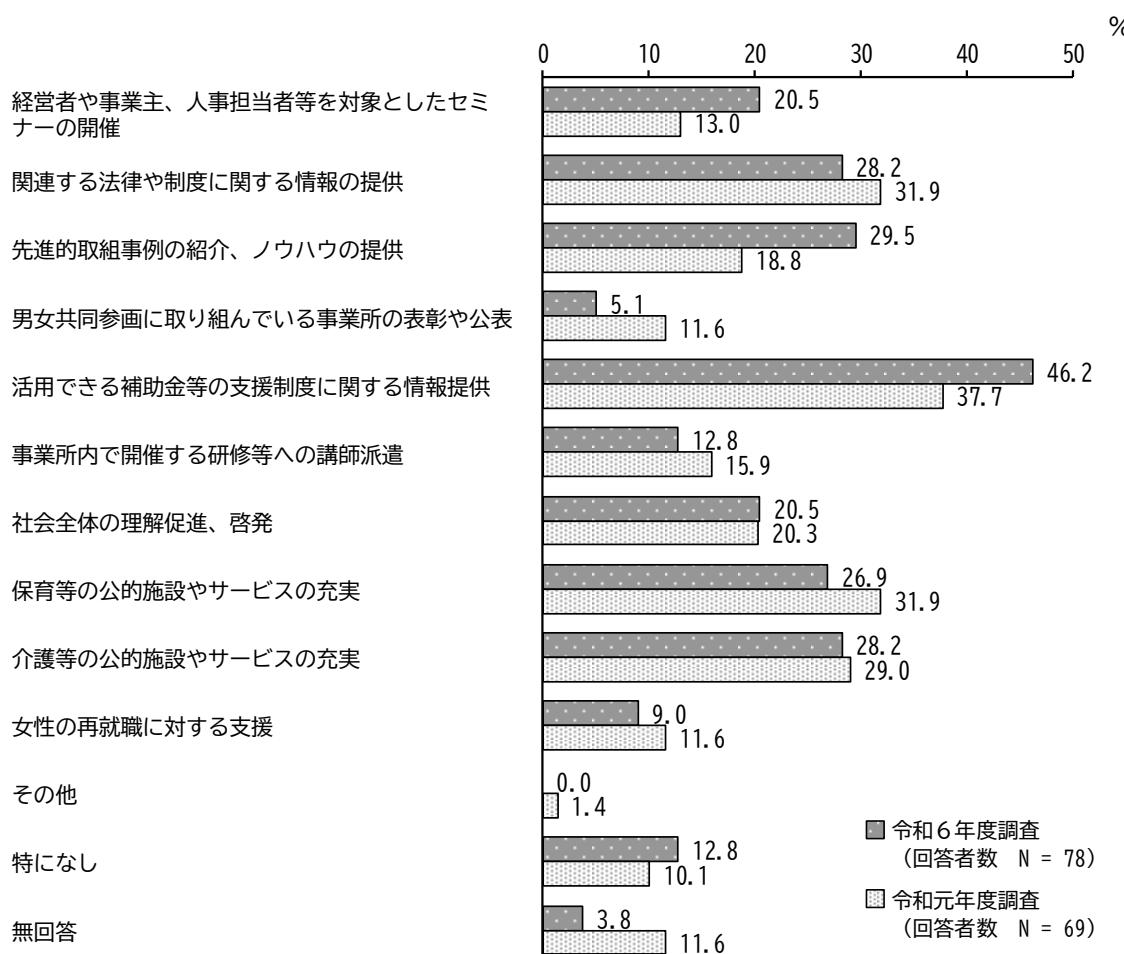
令和元年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



問 24 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)

「活用できる補助金等の支援制度に関する情報提供」の割合が 46.2%と最も高く、次いで「先進的取組事例の紹介、ノウハウの提供」の割合が 29.5%、「関連する法律や制度に関する情報の提供」、「介護等の公的施設やサービスの充実」の割合が 28.2%となっています。

情報の提供とともに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ます。令和元年度調査と比較すると、「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」「先進的取組事例の紹介、ノウハウの提供」「活用できる補助金等の支援制度に関する情報提供」の割合が増加しています。一方、「男女共同参画に取り組んでいる事業所の表彰や公表」の割合が減少しています。



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
労働環境のこと	3
男女共同参画社会のこと	1
市民の意識改革のこと	1
女性リーダー・役職のこと	1

- ・上記のうち、意見は下記のとおり。

意見内容	件数	詳細意見（抜粋）
労働環境のこと	3	<p>市税（住民税）の優遇をすれば、もっと働きやすい社会になると思う。 零細企業では、一人の重みが大きいので、休業などで、穴が空く事は、そのまま生産力ダウン（=売上ダウン）を意味する。例え休業従業員の給料全額保障頂いても、戦力ダウンの穴埋めは出来無いのが現状である。そのため、出勤から退社まで、預かって頂ける保育施設や、介護施設の設置（他市町村の従業員でも利用可能）は有り難く思う。アンケートについて個人的な思いである。アンケートする時点で女性区別していないか？（そもそも根本的な日本の社会問題？）女性用トイレ、更衣室などの物理的環境は整える必要があるとは思う。ただ、働き方（仕事内容）を区別する必要は無いと思う。最近ではトラックの運転手や、土木作業員など、女性が活躍している場面も多々あるので、女性の考え方次第かなと思う。男性でも最近は時短とかテレワークとか好む（汚い仕事は嫌う）傾向にありますので、同じじゃ無いか？同じ働きなら同じ待遇なのは当たり前のことだと思いますし、色々の方が働きやすい職場づくりは必要だと思う。（男女の話はナシ）あと、育児については、男女どちらがやっても良いと思いますが、冒頭の事を解決する方法があるなら知りたい。</p> <p>同一労働、同一賃金。</p>
男女共同参画社会のこと	1	そもそも、男女が協力して会社を運営しているので共同参画というものの自体、違和感がある。上下関係や男女関係はモラルの問題と考えるので、そこを逸脱することにより、セクハラ、パワハラ、モラハラ等のハラスメントが発生するのではと考える。当社としては、特に人間関係を重視し、信頼関係を築くことにより、一体感のある会社運営を望んでいる。
市民の意識改革のこと	1	人の意識が変わらないと意味が無いような内容の調査は時間の無駄なので、以後しないで頂きたい。
女性リーダー・役職のこと	1	もともと女性の正規従業員がいたことがないし、女性がなかなか希望しにくい分野の職種のため回答にあてはめられないことが多かった。

IV 資料編

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

～ご協力のお願い～

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、いきいき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6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をお願いします。
- 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 本アンケートには、調査票、インターネット（WEB）のいずれかでご回答いただけます。

●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、12月6日（金）までに郵便ポストに投函してください。（切手は不要です。）

●WEBで回答する場合

右横の二次元コードまたは下記URLから専用フォームにアクセスして、下に載っているIDを入力してください。

URL : <https://questant.jp/q/0P89V4MN>

ID : 10001

※IDは、重複を防ぐためで、個人を特定するものではありません。



●WEBでご回答いただく場合、調査票の返送は必要ございません。

〈本調査に関するお問合わせ先〉

京田辺市役所 市民部 人権啓発推進課（男女共同参画係）

電話：0774-64-1336

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、結婚してもしなくともどちらでもよい。

- | | |
|------------------|----------------|
| 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みます。(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にはなぜですか。(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する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 特にない

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いますか。

(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 有児や介護の施設・サービスを充実させること
- 5 有児や介護などを地域で支え合う体制を整えること
- 6 労働時間を短縮することで働き方の見直しを進めること
- 7 リモートワーク等の在宅勤務の普及を進めること
- 8 正規雇用と非正規雇用の労働条件（賃金・休暇・労働時間など）の格差を解消すること
- 9 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
- 10 女性自身の職業に対する意識を高めること
- 11 女性の能力開発の機会を充実させること
- 12 組織のトップが先頭に立って意識改革を行うこと
- 13 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
- 14 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ら合うこと
- 15 選択的夫婦別姓制度（注）を導入すること
- 16 その他（具体的に）
- 17 わからない
- 18 特別な取扱は必要ない

注) 選択的夫婦別姓制度とは、結婚したときに、夫婦で同じ姓を名乗る現在の制度に加えて、希望する夫婦が結婚後にそれぞれの結婚前の姓を名乗ることも認める制度。選択的な制度のため、全ての夫婦が別姓を名乗るものではありません。

問11 女性活躍推進法では、事業主に対して「一般事業主行動計画（注）」を策定することが求められていますが、女性の管理職が増えるための効果的だと思う取組は何ですか。（あてはまるものすべて選択）

注）一般事業主行動計画とは、男女共同参画推進法に基づき、事業主が自社の女性の活躍に関する状況の把握・課題分析をもとに目標を設定し、達成するための具体的な取組をまとめたものです。

- | | |
|---------------------|----------------------|
| 1 出産・育児へのサポート | 2 女性の管理職を歓迎する職場意識の整備 |
| 3 多様なキャリアを選べる仕組みづくり | 4 女性採用の拡大 |
| 5 女性の少ない職種への配置 | 6 男女差のない客観的基準での人事評価 |
| 7 キャリアアップのための取組の充実 | 8 リモートワークの推進 |
| 9 その他（具体的に |) |

問12 【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13 【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14 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、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 特にない | |

問15 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)

積極的に取得するべきである	がよい	どちらかといえば取得した方	現実的には休めない	取得した方がよいと思うが、	方がよい	どちらかといえば取得しない	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16 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)(注)」について、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)

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 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 P T A、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 特にない →【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 →【問17-2へ】
- 4 その他（具体的に）

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たがらないから
- 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 参加したい活動がみつからない |
| 7 一緒に参加する仲間がない | 8 人間関係がわざらわしい |
| 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 | →【問18-1へ】 |
| 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 【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（配偶者等や交際相手からの暴力）・ハラスメントについて、お伺いします

※ 問20～問25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）も含みます。

※ 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、配偶者等や交際相手からの暴力を身边に見たり、聞いたりしたことありますか。

(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 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交際相手から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交際相手からの行為に関して、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)

①～⑬	【A】どう思うか (○は1つ)			【B】経験があるか (○はいくつでも)	
	ある どん な場 合で も暴 力に あた ると 思 う	そう でない 場 合も あ る	ない 暴 力に あた ると 思 う	相 手か らさ れ たこ とが	相 手に 対 し て し たこ と が
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、配偶者等や交際相手からの暴力を、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交際相手からの暴力	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	相談したかったが、相談しなかった	相談しようとは思わなかつた	その他
①配偶者等からの暴力	1	2	3	4
②交際相手からの暴力	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	警察・弁護士・家庭裁判所	京田辺市の相談窓口 (女性の相談室やなぐみこと相談など)	内閣府によるDV相談窓口 (DV相談プラスやDV相談ナビダイヤル#80008)	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	9
②交際相手からの暴力	1	2	3	4	5	6	7	8	9

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 だれにもいえなかつたから
- 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)

問25 【問22で「1」を選択された方のみ】

あなたは、配偶者等や交際相手からの暴力を受けたときにどのような助けがあればよいと思いましたか。
(あてはまるものをすべて選択)

- 1 身近な人からの助言や支援・援助
- 2 同じような経験をした人からの助言や支援・援助
- 3 法律や医療等の専門家からの助言や支援・援助
- 4 いつでも相談できる窓口
- 5 一時的に安全を確保できる場所
- 6 経済的な支援
- 7 特になかった
- 8 その他（具体的に)

問26 あなたは、次のようなハラスメントを自身が受けたことがありますか。または身の回りで他の人が受けているのを見聞きしたことがありますか。(あてはまるものをすべて選択)

	受けたことが		見聞きしたことが	
	ある	ない	ある	ない
①年齢や容姿について傷つくことを言われた	1	2	1	2
②「女のくせに」「男のくせに」と差別的な言い方をされた	1	2	1	2
③結婚や恋愛関係などについてしつこく聞かれた	1	2	1	2
④体を触られた・卑猥な話を聞かされた	1	2	1	2
⑤交際や性的行為を強制された	1	2	1	2
⑥権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされた	1	2	1	2
⑦職場で妊娠・出産を理由に不当な扱いを受けた	1	2	1	2
⑧しつこくつきまとわれた	1	2	1	2
⑨性的少数者であることで不当な扱いを受けた	1	2	1	2
⑩その他(具体的に)	1	2	1	2

多様な生き方について、お伺いします

問27 L G B T等の性的少数者について知っていますか。(1つ選択)

- 1 言葉も内容も知っている
- 2 言葉は知っているが、内容は知らない
- 3 言葉も内容も知らない

問28 L G B T等の性的少数者が暮らしやすい社会に必要なことは何だと思いますか。

(あてはまるものをすべて選択)

- 1 性の多様性についての理解を深めるため学校での教育を行う
- 2 差別や偏見を減らすための市民や市内の事業所への啓発活動を行う
- 3 性的少数者が暮らしやすい国等の制度の整備を行う
- 4 安心して相談できる場所
- 5 その他(具体的に)
- 6 わからない

男女共同参画全般について、お伺いします

問29 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30 市では、男女共同参画社会を実現するため、次の4つの内容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 職場や家庭、学校、地域等の社会のあらゆる分野において、男女がお互いを対等な人格として認め、尊重し合う意識が広がっている。

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

- ② 誰もがその能力を十分に發揮し、生きがいを持って働くことができるよう、互いの価値観を反映した多様なライフスタイルの実現を可能とし、家庭と仕事を両立できる環境になっている。

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

- ③ すべての男女が個人として対等な立場で地域活動や社会活動に参加しやすい環境が整備され、行政や地域等の方針決定の場に参画し、活躍できる社会になっている。

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

- ④ 男女が互いの身体の特性を理解し合い、相手を思いやる意識を持ち、健康状態に応じた自己管理ができる環境や、あらゆる暴力の発生をなくし、被害に悩む人を救済できる体制が整備されている。

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 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31 京田辺市女性交流支援ルーム「ポケット」（注）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「ポケット」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31-1へ】 | 2 知らない |
|-------------------|--------|

問31-1 【問31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 利用したことない |
|-------------|------------|

問32 男女共同参画を推進する活動拠点に求める機能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 男女共同参画についての講座、講演会、フォーラムの充実およびシンポジウム等の開催 |
| 2 和談事業（家庭や仕事などの悩み、法律に関することなど）の充実 |
| 3 男女共同参画を推進する市民団体の活動、交流支援の充実 |
| 4 男女共同参画についての幅広い情報、書籍、資料等の収集・提供 |
| 5 市民、事業者、行政との協働による男女共同参画事業の企画、運営 |
| 6 配偶者等からの暴力防止のための教育啓発事業の充実 |
| 7 女性への就労支援等の充実 |
| 8 男性を対象とした男女共同参画のための講座の充実 |
| 9 市民が気軽に交流、語らえる場所 |
| 10 その他（具体的） |

問33 男女共同参画社会（注）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 女性交流支援ルームの機能を拡充した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34 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
- 3 その他（ ）

問35 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36 あなたは結婚している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37 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38 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38-1へ】
2 いない

問38-1 【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
8 その他（ ）

問39 あなたは、日常的に家族や親族の介護をしていますか。（1つ選択）

- 1 している
2 していない

問40 あなたの職業・雇用形態は、次のうちどれですか。（主なものを1つ選択）

- 1 正社員（会社員）
2 正職員（公務員、団体職員等）
3 自営業・自由業
4 パート・アルバイト・契約社員
5嘱託・派遣社員
6 家庭内の賃仕事（内職）
7 専業主婦・主夫
8 学生
9 無職・年金生活者
10 その他（具体的に ）

問41 あなたの世帯の年間の収入はおおよそいくらですか。（1つ選択）

- 1 100万円未満
2 100～200万円未満
3 200～300万円未満
4 300～400万円未満
5 400～500万円未満
6 500～600万円未満
7 600～700万円未満
8 700～800万円未満
9 800～900万円未満
10 900～1000万円未満
11 1000万円以上
12 分からない・答えたたくない

- ◆ 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、**12月6日(金)**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 事業所調査票

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、いきいきと過ごせるまちを創るために、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7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」の改訂にあたって、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ありません。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ひ申し上げます。

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6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 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 本アンケートには、調査票、インターネット（WEB）のいずれかでご回答いただけます。

●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、12月6日（金）までに郵便ポストに投函してください。（切手は不要です。）

●WEBで回答する場合

右横の二次元コードまたは下記URLから専用フォームにアクセスして、下に載っているIDを入力してください。

URL : <https://questant.jp/q/LWD13AC4>

ID : 10001

※IDは、重複を防ぐため、事業所を特定するものではありません。

●WEBでご回答いただく場合、調査票の返送は必要ございません。

＜本調査に関するお問合わせ先＞

京田辺市役所 市民部 人権啓発推進課（男女共同参画係）

電話：0774-64-1336



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持ち、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	
		人	人
A 役員	人	人	人
B 管理職	人	人	人
C 正規雇用の従業員 (管理職を除く)	人	人	人
D 正規雇用以外※の従業員	人	人	人
合計	人	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發揮され、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 女性の管理職登用の推進にあたって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 女性の従業員が少ない、またはいない
- 2 女性本人が昇進を希望しない
- 3 必要な知識や経験、判断力などを有する女性がいない
- 4 女性従業員の勤続年数が短く管理職になるまでに退職してしまう
- 5 女性の管理職に対する職場意識
- 6 顧客の女性の管理職に対する受入れが難しい
- 7 その他（具体的に）
- 8 特に課題はない

問11 責事業所では、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 12 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の醸成	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 12-1 問 12 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。

[Large empty box for handwritten responses.]

問 12-2 問 12 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。

[Large empty box for handwritten responses.]

問 13 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的人数	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 14 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 15 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16 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。（あてはまるものすべて選択）

- 1 結婚を機に退職を選ぶ場合が多い
- 2 妊娠または出産を機に退職を選ぶ場合が多い
- 3 家族の介護のために退職を選ぶ場合が多い
- 4 育児休業制度や介護休業制度を利用して、その後復職する場合が多い
- 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場合が多い
- 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場合が多い
- 7 その他（具体的に）
- 8 該当者がいない

問17 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の醸成
- 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18 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 残業の削減につながる
- 9 仕事の進め方が効率的になる
- 10 生産性が上がり、業績が向上する
- 11 企業のイメージが良くなる
- 12 企業としての社会的責任を果たすことができる
- 13 その他（具体的に）)
- 14 効果やメリットは特にない

問19 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 20 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 21 貴事業所での、セクハラ、マタハラ、パワハラ、その他のハラスメントの防止に関する取組の状況はどうなっていますか。（A～Dの項目ごとに、それぞれ1～3の数字を選択）

	既に取り組んでいる	取組みを始めたところ	これから取り組む予定
A セクハラ	1	2	3
B マタハラ	1	2	3
C パワハラ	1	2	3
D その他（）	1	2	3

問 21-1 【問 21 で「1」・「2」に1つでも○をつけた事業所のみ】実施している取組内容はどのようなものですか。（あてはまる取組内容と該当するハラスメントすべて選択し、○を付けてください）

- 1 (A・B・C・D) 相談・苦情に処するための窓口または担当を設ける
- 2 (A・B・C・D) 外部の相談窓口（公的なものを含む）について周知する
- 3 (A・B・C・D) 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 (A・B・C・D) 実態把握のための調査を実施する
- 5 (A・B・C・D) ハラスメント防止のための研修、講習等を実施する
- 6 (A・B・C・D) 社内報、パンフレット等により意識を高める
- 7 (A・B・C・D) 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 (A・B・C・D) その他（具体的に）

問 21-2 【問 21 で「3」に1つでも○をつけた事業所のみ】これまで取組が実施できていなかった主な理由は何ですか。（あてはまる理由と該当するハラスメントすべて選択し、○を付けてください）

- 1 (A・B・C・D) 過去に職場内でハラスメントが発生していなかったから
- 2 (A・B・C・D) 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ったから
- 3 (A・B・C・D) 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かったから
- 4 (A・B・C・D) 業務が多忙で、対応する余裕がなかったから
- 5 (A・B・C・D) どのような対応策をとればよいかわからなかったから
- 6 (A・B・C・D) その他（具体的に）

問 22 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く職場環境をつくることが難しい
- 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 23 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 働き方改革推進支援助成金【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 多様な働き方推進事業費補助金【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24 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、**12月6日(金)**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。

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7年3月

発 行：京田辺市
編 集：京田辺市市民部 人権啓発推進課
〒610-0393 京都府京田辺市田辺 80 番地
TEL：0774-64-1336 FAX：0774-64-1305