

第4次津市男女共同参画基本計画策定 業務

男女共同参画に関する 市民意識調査及び事業所調査 調査結果報告書

令和4年3月

津市

目 次

I	調査の概要	1
1	調査の目的	1
2	調査対象	1
3	調査期間	1
4	調査方法	1
5	回収状況	1
6	調査結果の表示方法等	1
II	調査結果のまとめ	3
1	市民意識調査結果のまとめ	3
2	事業所調査結果のまとめ	8
III	調査結果	12
1	市民意識調査結果	12
(1)	回答者の属性	12
(2)	男女共同参画全般について	15
(3)	普段の生活について	33
(4)	子育て・教育について	38
(5)	介護について	40
(6)	地域活動や家庭生活への参加・参画について	42
(7)	仕事について	50
(8)	ドメスティック・バイオレンスについて	66
(9)	ハラスメントについて	74
(10)	行政の取組について	83
2	事業所調査結果	85
(1)	事業所の概要について	85
(2)	育児休業・介護休業等の両立支援について	90
(3)	女性従業員の就労について	98
(4)	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	104
(5)	男女がともに活躍できる職場づくりについて	110
(6)	さまざまなハラスメント対策について	116
(7)	その他	119

IV	自由意見（抜粋）	120
1	市民意識調査	120
2	事業所調査	126
V	参考資料（調査票）	127
1	市民意識調査	127
2	事業所調査	128

I 調査の概要

1 調査の目的

本調査は、「津市男女共同参画基本計画」の計画期間の終了に伴い、新たに「第4次津市男女共同参画基本計画」を策定するにあたって、現在の男女共同参画の進捗状況を確認するとともに、市民の男女共同参画に関する意識・生活の現状及び事業所における男女共同参画の現状を把握し、計画策定の基礎資料とすることを目的として実施しました。

2 調査対象

市内在住の20歳以上の者：3,000人
市内の事業所：694事業所

3 調査期間

令和3年9月1日から令和3年9月21日まで

4 調査方法

郵送による配布・回収

5 回収状況

	配布数	回収数	回収率	有効回答数
市民	3,000	1,011	33.7%	1,011
事業所	694	312	45.0%	312

6 調査結果の表示方法等

- ①回答は各質問の回答者数（N）を基数とした百分率（％）で示してあります。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。
- ②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。
- ③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。
- ④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  で網かけをしています。（無回答を除く）

⑤同一調査ではない調査結果と数値を比較する場合、特に差が大きいと認められた差を「ポイント」で表記しています。

⑥設問、選択肢については、前回調査（平成 28 年度）と異なる項目があります。

参考 1 津市 前回調査

①調査対象：市内在住の 20 歳以上の者 3,000 人

市内の事業所：676 事業所

②調査期間：平成 28 年 9 月 1 日から平成 28 年 9 月 20 日まで

③調査方法：郵送による配布・回収

④回収状況

	配 布 数	回収数	回収率	有効回答数
市 民	3,000	1,531	51.0%	1,531
事業所	676	318	47.0%	318

参考 2 男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）

①調査対象：全国 18 歳以上の日本国籍を有する者 5,000 人

②調査期間：令和元年 9 月 5 日～9 月 22 日

③調査方法：調査員による個別面接聴取

④回収状況

配 布 数	回収数	回収率
5,000	2,645	52.9%

参考 3 男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査（三重県）

①調査対象：県内在住の満 18 歳以上の者 3,000 人

②調査期間：令和元年 9 月 11 日～10 月 2 日

③調査方法：郵送による配布・郵送及びインターネット回収

④回収状況

配 布 数	回収数	回収率
3,000	1,132	37.7%

Ⅱ 調査結果のまとめ

1 市民意識調査結果のまとめ

(1) 回答者の属性 (p. 12~p. 14 参照)

ア 回収率

回収率は 33.7%で、前回調査（平成 28 年度）の回収率 51.0%に比べて低くなっています。なお、今回調査では、前回調査時に実施したアンケート回答を促す案内状は送付していません。

イ 性別

男性が 43.7%、女性が 55.3%で、女性の割合が高くなっています。

ウ 年齢

「70 歳以上」の割合が最も高く、約 3 割となっています。

エ 住居地域

「旧津地域」が 48.4%と最も高くなっています。

オ 同居家族

「2 世代世帯（親と子など）」の割合が高く、4 割を超えています。

カ 職業

「正社員・正職員（常勤）」が約 3 割で最も高くなっています。男性に比べ女性で「パート・アルバイト」、「専業主夫・専業主婦」の割合が高く、男女で働き方に違いがみられます。

キ 婚姻状況

既婚者の割合が 70.9%で、前回調査の 69.8%と比べ横ばいとなっています。

ク 子どもの有無

「同居する子どもがいる」及び「別居する子どもがいる」の割合がそれぞれ 4 割を超えています。「いない」が 23.2%で前回調査の 20.7%に比べて高くなっています。

(2) 男女共同参画全般について (p. 15~p. 32 参照)

ア 男女共同参画に関する事項の認知度について

「①男女共同参画社会」、「⑩LGBT」で、「知っている」と「聞いたことがある」を合わせた認知度が高く、7 割を超えています。また、前回調査と比較すると、「⑫ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の認知度が高くなっています。一方、「⑥リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」、「⑦家族経営協定」、「⑧ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」の認知度が低くなっており、男女共同参画に関連する事項について、市民に対して、わかりやすい啓発や情報提供を行っていくことが求められています。

イ 分野別の男女の平等感について

前回調査に引き続き、「③学校生活では」の項目では、「平等になっている」と感じる人の割合が高く、54.3%となっています。一方、「⑤社会通念・慣習・しきたりなどでは」、「⑦政治・政策決定では」、「⑧社会全体では」の項目では、「男性のほうが優遇されている」と「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」を合わせた“男性優遇”と感じている人の割合が高く、6割を超えています。性別でみると、学校生活を除くすべての分野で男性に比べ女性は“男性優遇”と感じています。一方、学校生活を除くすべての分野において、男性は女性に比べて「平等になっている」と感じていることから、男女間で意識の差があることがわかります。前回調査と比較しても、大きな変化がみられず、男女間での意識格差の改善が男女共同参画社会の実現に向けての課題となっています。

ウ 「男は仕事、女は家庭」という考え方について

「どちらかといえば反対」と「反対」を合わせた“反対する”の割合（60.9%）が、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた“賛成する”の割合（23.2%）を大きく上回っています。特に男性の40～49歳、女性の20～29歳、50～59歳で“反対する”の割合が高くなっています。一方、“賛成する”の割合は前回調査（34.9%）から減少しており、社会経済状況の変化や男女共同参画の推進とともに、このような性別による固定的役割分担意識も解消が進んでいることがうかがえます。しかし、賛成意見も未だ23.2%となっており、特に男性の70歳以上で“賛成する”の割合が43.9%と高くなっていることから、性別にとらわれないような意識への変化を更に促す取組が求められます。

エ 女性の役職就任について

「①PTA、町内会などの代表」、「②職場の管理職や役員」、「③県や市町の審議会等の委員」、「④地方議会議員、国会議員」という役職に女性が就任することについては、全ての役職において、女性の「断る（断るよう勧める）」の割合が、男性を上回っています。特に、「③県や市町の審議会等の委員」と「④地方議会議員、国会議員」では、女性の「引き受ける（引き受けることを勧める）」が1割に達せず、女性自身が役職就任に消極的な傾向にあります。この結果から、女性の役職就任を増やすためには、女性自身に役職就任を強く働きかけていく必要があると言えます。

なお、女性のリーダーを増やすときの妨げとしては、「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではない」、「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではない」、「地域社会における固定的性別役割分担意識が根強い」、「長時間労働の改善が十分ではない」が4割を超えており、女性の役職者を増やすためには、これらの課題解消に向けた啓発と支援が求められていると考えられます。

（3）普段の生活について（p. 33～p. 37 参照）

家庭での役割分担について、「③自治会・町内会などの地域活動」、「⑧家計を支える（生活費を得る）」で、「ほとんど男性がする」と「男性が中心だが女性もする」を合わせた“男性が中心”の割合が高くなっています。一方、「①洗濯、掃除」、「②食事の支度・片付け」、「④育児・子どものしつけ」、「⑥PTAなど学校行事への参加」、「⑦家族の介護（要介護者や病人の世話）」、「⑨日常の家計の管理」で、「女性が中心だが男性もする」

と「ほとんど女性がする」を合わせた“女性が中心”の割合が高くなっています。地域活動を男性が担い、家庭生活の多くの部分で女性が役割を担う、といった性別による役割分担が根強く残っていると言えますが、「①洗濯、掃除」、「②食事の支度・片付け」、「⑥PTAなど学校行事への参加」で、“女性が中心”の割合が、前回調査と比較すると6ポイント以上低くなっており、家庭生活や社会生活における様々な面で固定的な性別役割分担意識に変化がみられます。

（４）子育て・教育について（p. 38～p. 39 参照）

「保育サービスの充実、放課後児童クラブ（学童保育）など地域での子育て支援の充実」、「性別にかかわらず仕事と家庭を両立できる労働環境づくり（育児・介護休業制度の整備等）」が6割を超えており、また「児童手当等の支給、教育費の負担軽減など経済的支援制度の充実」は約5割となっています。

特に保育サービスや子育て支援の充実については、女性の30～39歳で7割を超えていること、また仕事と家庭を両立できる労働環境づくりについては、女性の20～29歳で7割を超えていることから、仕事と子育ての両立のための支援が求められていることがうかがえます。

（５）介護について（p. 40～p. 41 参照）

介護のあり方については、「ホームヘルパーや施設サービスを充実するなど介護は社会全体で担うべきである」が約6割、「原則として家族が担うべきであり、性別に関わらず、家族が協力して担うのがよい」が約3割となっています。

一方、問6の家庭での役割分担における、「⑦家族の介護（要介護者や病人の世話）」については、女性の40歳以上で“女性が中心”の割合が高く5割を超えていることから、男女がともに協力しながら取り組む介護のあり方について、性別役割分担意識や均等な労働待遇など、更に検討を重ねていくことが重要です。

（６）地域活動や家庭生活への参加・参画について（p. 42～p. 49 参照）

ア 地域活動の参加状況について

「参加していない」が48.4%を占めています。この割合は他の年代に比べて男女ともに20～29歳で8割を超え非常に高くなっています。20～29歳に次いで、男性の30～49歳、女性の30～39歳、50～59歳で参加していない人が5割を超えています。参加しない理由では、30～59歳で「仕事が忙しい」が2割を超えており、また、20～29歳、40～49歳で「活動についての情報が得られないから」が1割近くとなっていることから、仕事と生活の調和を支援する環境づくりが必要です。

イ 男性の地域活動や家庭活動（家事や子育て、介護など）への参画について

「男性も家事や育児、介護などを行うことは当然である」が71.7%と最も高く、次いで「子どもによい影響を与える」が50.2%と肯定的な見方が多数を占めています。一方、「仕事との両立は、現実として難しい」が36.7%と比較的高くっており、特に男性の50～59歳で5割を超えています。

男性の地域活動や家庭生活（家事や育児、介護など）への参画を進めるために必要な

ことも、「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める」に加え、「労働時間短縮や休暇制度を普及させる」や「仕事中心という社会全体の仕組みを改める」が上位に挙げられており、男女の役割分担についての慣習やしきたり、仕事中心という社会の仕組みなど社会全体の意識改革とそのための就労環境の整備が求められています。

（７）仕事について（p. 50～p. 65 参照）

ア ワーク・ライフ・バランスの希望と現実について

日々の暮らしの中での時間の使い方における希望では「仕事と生活の調和を図る」が 55.5%と最も高い一方、現実には「どちらかという仕事を優先」が 44.8%と最も高く、希望と現実での乖離がみられます。また、前回調査と比較すると、現実で「どちらかという仕事を優先」の割合が 8 ポイント高くなっていることから、依然として希望と現実の乖離が解消されていないことがうかがえます。特に女性に比べ男性で、現実では仕事を優先している傾向がみられます。このため、ワーク・ライフ・バランスの考え方の浸透と意識醸成を図るとともに、仕事と家庭生活の両立が可能となるような環境づくりを進めることが求められます。

イ 就労について

現在の就労状況については、男女の 70 歳以上では「以前はしていたが、今はしていない」の割合が高く、4 割を超えています。仕事をやめた理由については、女性の 30～39 歳で「結婚のため、やめざるを得なかったから」が 4 割、40～49 歳で、「出産・育児のため、やめざるを得なかったから」が 4 割、「出産・育児に専念したかったから」が 2 割となっており、女性が結婚、出産・育児を境に就業を中断している現状がうかがえます。

ウ 育児・介護休業制度の利用について

育児・介護休業制度の取得状況については、育児休業制度において、女性の 30～49 歳で「取得したことがある」が約 3 割となっているものの、全体では、育児休業制度が 9.8%、介護休業制度が 2.4%となっており、制度の利用が進んでいない現状があります。このため、仕事と家庭生活の両立支援を進める上でも、両制度の理解と利用の促進を図ることが求められます。

エ 女性が職業を持つことへの考え方について

「子どもができて、ずっと職業を持ち続けるのがよい」とする女性の継続就労に賛同する意見が 53.6%と最も高く、前回調査と比較すると 7.7 ポイント高くなっています。

女性が仕事を持ち続けるために必要なことについては、「家族の理解や協力」が 61.5%と最も高く、「保育・介護・福祉に関するサービスの充実」が 40.9%、「在宅勤務やフレックス・タイム制度の導入など、柔軟な勤務形態」が 36.4%となっています。仕事と生活の両立支援とともに、家庭における男女の協力体制が必要であることがうかがえます。

（８）ドメスティック・バイオレンスについて（p. 66～p. 73 参照）

配偶者や恋人など親しい関係にある人から受けた暴力被害について、他の項目に比べ、「①身体的暴力」、「②精神的暴力」で、「1、2 度あった」と「何度もあった」を合わせた

“暴力を受けた”の割合が高くなっています

こうした被害者のうち、被害を「どこにも誰にも相談しなかった」人は48.3%となっており、被害が潜在化していることがうかがえます。特に男性で被害を相談しない傾向が高く、6割が相談していません。被害者が相談しなかった理由は、「相談するほどのことではないと思ったから」が49.1%「自分さえ我慢すれば何とかこのままやっていけると思ったから」が36.8%を占めており、被害者は自身の被害を過小評価する傾向がみられます。一方、被害を「友人、知人に相談した」、「家族や親戚に相談した」の身近な人に相談した割合が2割を超えています。また、被害者が相談しなかった理由として「相談しても無駄だと思ったから」が31.6%であることから、相談体制の整備・充実を図ることが必要であると考えられます。

(9) ハラスメントについて (p. 74~p. 82 参照)

セクシュアル・ハラスメントについては、「⑦「結婚はまだ?」「子どもはまだ?」などプライバシーを詮索された」、「②容姿をたびたび話題にされた」、「⑤聞きたくないのに露骨な性的な話を聞かされた」で、「1、2度あった」と「何度もあった」を合わせた“ハラスメントの被害があった”の割合が高く、男性に比べ女性の被害が多くなっています。また、その他のハラスメントについては、「⑨マタニティ・ハラスメント」、「⑩パタニティ・ハラスメント」で“ハラスメントの被害があった”の回答があります。

これらのハラスメント被害者のうち、被害を「どこにも誰にも相談しなかった」人は40.9%と、DV被害と同様に高い割合となっており、被害が潜在化していることがうかがえます。

(10) 行政の取組について (p. 83~p. 84 参照)

男女共同参画社会を実現するために、行政に求める取組は、「保育や介護に関する施設やサービスを充実する」が5割を超えて最も高く、次いで「男女がともに能力を発揮できる機会や就労支援などを充実する」、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進する」、「学校教育や生涯教育の場における男女共同参画についての学習を充実する」が4割を超えています。このことから、就労サポートの充実や、就労・生活・教育における男女共同参画への取り組みが求められていることがわかります。

2 事業所調査結果のまとめ

(1) 事業所の概要について (p. 85～p. 89 参照)

ア 事業所の従業員規模

従業員数の合計では「11～20 人」が 26.9%と最も高く、次いで「91 人以上」が 20.2%、「31～60 人」が 19.9%となっています。正規従業員数については、男性従業員に比べ女性従業員が少ない傾向がみられ、女性従業員数は「4 人以下」が 45.8%と半数近くを占めています。

イ 業種・形態

「製造業」と「卸売・小売業」が同率で約 2 割を占め、次いで「建設業」が 15.7%となっています。事業所の形態は「単独事業所」が 43.6%と最も高く、次いで「本社・本店（他に支社・支店・営業所・工場などがある）」が 36.9%、「支社・支店・営業所・工場（他に本社・本店がある）」が 18.3%となっています。

ウ 正規従業員の勤続年数

男性従業員に比べ女性従業員で短くなっています。

エ 管理職の人数など

部長相当以上、課長相当、係長相当のいずれも男性従業員に比べ女性従業員で「0 人」の割合が高く、女性の管理職が少ないことがうかがえます。女性管理職がいない理由は「今のところ管理職の候補になり得る女性従業員がいないから」が 47.0%と最も高くなっています。前回調査との比較では大きな差異は見られず、女性の管理職の少ない現状をどのように改善していくかが重要であることがうかがえます。今後の女性の管理職登用について、「近いうちになる予定である」は 1.7%に留まり、具体的な動きも未だ弱い現状がうかがえます。

(2) 育児休業・介護休業等の両立支援について (p. 90～p. 97 参照)

ア 育児や介護を行う従業員を支援する制度について

「育児休業制度」が 80.8%と最も高く、特に「31～60 人」、「91 人以上」で 9 割を超えています。次いで「介護休業制度」が 63.5%、「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ」が 53.8%となっています。一方、「10 人以下」では「特別な措置は設けていない」が 31.3%となっています。

イ 育児休業の取得状況について

男性従業員の育児休業対象者が 1 人以上いる事業所は 68 事業所 (21.8%)、そのうち、1 人以上取得した事業所が 25 事業所となっています。女性従業員では、育児休業対象者が 1 人以上いる事業所は 64 事業所 (20.5%)、そのうち、1 人以上取得した事業所が 63 事業所となっています。育児休業平均取得日数は男性従業員では 1 カ月以内が 84.0%となり、女性従業員では 7 カ月以上の取得が 76.6%となっており、比較すると、男性従業員で取得が進んでいない現状がうかがえます。

ウ 介護休業の取得状況について

男性従業員で介護休業取得者が1人以上いた事業所は0.9%、女性従業員で介護休業取得者が1人以上いた事業所は2.2%となっています。介護休業平均取得日数は男性従業員では1週間以内が66.7%となり、女性従業員でも1週間以内の取得が85.7%となっており、男女ともに取得が進んでいない現状がうかがえます。

エ 育児・介護休業期間中の給与の支給について

育児休業中については、「給与は支給しない」が約7割を占め、「給与の一部を支給する」が約1割となっています。介護休業中についても、「給与は支給しない」が7割近くを占め、次いで「給与の一部を支給する」は約1割に留まっています。

オ 育児・介護休業期間後の復職について

男性女性ともに「休業前と同じ部署に復帰」の割合が最も高く、6割を超えています。

カ 育児・介護休業制度の活用を進めていくうえでの課題について

「休業期間中の代行要員の確保及び費用」が75.3%と最も高く、次いで「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」が55.4%、「制度の利用者と未利用者間の不公平感の是正」が17.3%となっています。人材の確保やこれにかかる資金面、休業者と休業者以外の従業員への対応など課題が多岐に渡っており、これらが課題となって制度の利用が進まないことがうかがえます。

(3) 女性従業員の就労について (p. 98~p. 103 参照)

ア 女性の雇用管理の5年前からの変化について

「②女性の平均勤続年数が」の項目で「増えた」が約5割となっています。また「①全従業員に占める女性の割合が」、「③責任ある職務に就く女性が」の項目で「増えた」が3割を超えています。

イ 女性従業員が働き続けること及び職場環境について

女性従業員が働き続けることについては、「結婚・妊娠・出産・育児・介護にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が85.6%と最も高く、次いで「再雇用制度を利用して、育児や介護が一段落してから再び働いてほしい」が7.7%と、女性の労働力に期待をしていることがうかがえます。

職場において、事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を確保するために、女性のみを対象に取り扱う措置については、「特に配慮はしていない」が41.3%と最も高くなっています。

ウ 令和2年における女性従業員の退職について

「①結婚で退職した女性の従業員」で、「いた」が、全事業所の6.7%となっています。退職した従業員数では、「①結婚で退職した女性の従業員」、「③育児のために退職した女性の従業員」、「④介護のために退職した女性の従業員」で、1事業所につき「2人以上」が1割を超えています。

エ 再雇用制度について

妊娠、出産、育児、介護などの理由から退職した従業員、主として正規従業員を一定期間後に再び自社あるいは当該企業の関連会社で再雇用する制度の有無は、「ない」が6割を超えています。

(4) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について（p. 104～p. 109 参照）

ア ワーク・ライフ・バランスへの取組について

ワーク・ライフ・バランスへの取組について、「ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる」が37.2%と最も高く、次いで「知っているが余裕がない」が25.6%、「知らない」が15.4%となっています。従業員規模が大きくなるにつれ「ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる」の割合が増える傾向にあり、「91人以上」で6割を超えています。一方、「10人以下」で「知らない」の割合が高く、3割を超えており、小規模事業所ほど、ワーク・ライフ・バランスへの理解と取組が進んでいない現状がうかがえます。

また、ワーク・ライフ・バランスについて、すでに実施している取組としては、「作業の効率化を図ることで労働時間の短縮を行い、早く帰るように励行する」と「従業員が休みを取りやすいように、従業員相互で業務を共有できるように工夫する」が66.9%と最も高く、次いで「従業員一人ひとりに対して、定期的に面談を実施する」が46.6%となっています。一方、実施できれば効果があると思われる取組としては、「管理職を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する研修を実施する」が29.4%と最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供・相談を行う組織・担当を設ける」が21.5%となっており、効果的な取組を組織として進めていこうとする機運がうかがえます。

イ ワーク・ライフ・バランスを進めることにより期待される効果

全体では「従業員の意欲が高まる」が40.7%と最も高く、次いで「中途退職する従業員が減少する」が31.4%、「従業員の生産性が向上する」が27.6%となっています。

前回調査との比較では、「従業員の生産性が向上する」、「中途退職する従業員が減少する」、「従業員の意欲が高まる」の割合が高くなっており、従業員の働く意欲や事業所の生産性、経営自体に対する効果への期待がうかがえます。

(5) 男女がともに活躍できる職場づくりについて（p. 110～p. 115 参照）

ア 女性従業員の一層の活躍を促進するために、実施している取組について

「有給休暇など各種休暇制度の取得をすすめる」、「仕事と家庭生活との両立を促進する」、「長時間労働の是正（残業時間の縮減など）」の割合が高くなっています。

イ 女性の活躍の妨げになる（なっている）ものについて

女性の就労継続や子育て中の女性の雇用の妨げになる（なっている）ものとしては、「結婚・妊娠・出産・育児・介護を機に退職してしまう」が20.2%と高く、働くことを続けられないことが最も大きいネックとされています。「精神的・体力的に業務が女性に合わない」、「家族の病気などで急な欠勤・遅刻・早退がある」も上位に挙げられています。一方「妨げになる（なっている）ものはない」は25.6%となっています。

女性の管理職登用の妨げになる（なっている）ものとしては、「十分な知識、経験、判断力を有する女性がいな（少ない）」が21.5%と高く、「模範・手本となる女性がいな（少ない）」及び「従業員規模や業務・業界の性格上、取組や登用がしづらい」も上位となっています。一方「妨げになる（なっている）ものはない」は23.4%で、特に「10人以下」では37.5%、「11～20人」では27.5%となっていることから、小規模な事業所ほど女性管理職登用への妨げが少ない傾向がうかがえます。

（6）さまざまなハラスメント対策について（p. 116～p. 118 参照）

各種ハラスメントの従業員理解については、「理解されていると思う」と「ほぼ理解されていると思う」を合わせた“理解している”が8割近く、「わからない」が11.9%、「あまり理解されていないと思う」が6.7%となっています。各種ハラスメントについて「相談があったり、問題になったりしたことはない」が64.4%、次いで「相談があり社内に対応したことがある」が25.0%、「相談はあったが対応までにはいたっていない」は5.1%となっています。

しかし、市民意識調査においては、ハラスメントを受けたとき、「どこにも誰にも相談しなかった」の回答が約4割となっていたことから、被害を潜在化させないことが求められます。相談内容については、「パワー・ハラスメント」が79.8%と高く、次いで「セクシュアル・ハラスメント」が38.3%となっています。

各種ハラスメント対策として実施している取組は「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が54.8%と最も高くなっています。

（7）その他（p. 119 参照）

今回の調査では、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、従業員の人員整理について調査を実施しました。

人員整理を「行った」が2.9%、「行っていない」が96.8%となっています。人員整理の対象となった従業員は、男性従業員については「正規従業員」が43.3%、「非正規従業員」が56.7%で、女性従業員は「正規従業員」が2.4%、「非正規従業員」が97.6%となっています。

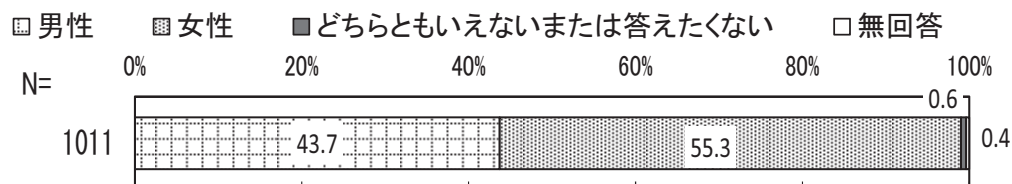
Ⅲ 調査結果

1 市民意識調査結果

(1) 回答者の属性

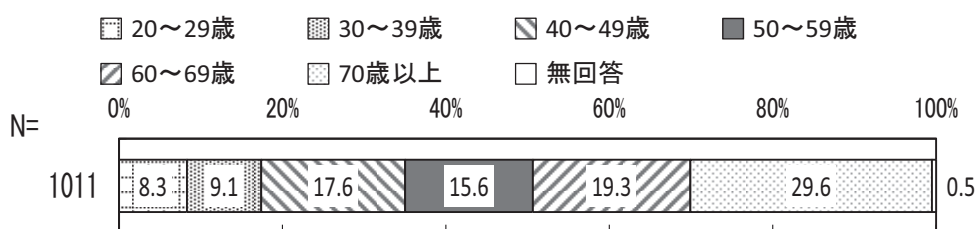
F 1 あなたの性別は。(○は1つ)

「男性」が43.7%、「女性」が55.3%となっています。



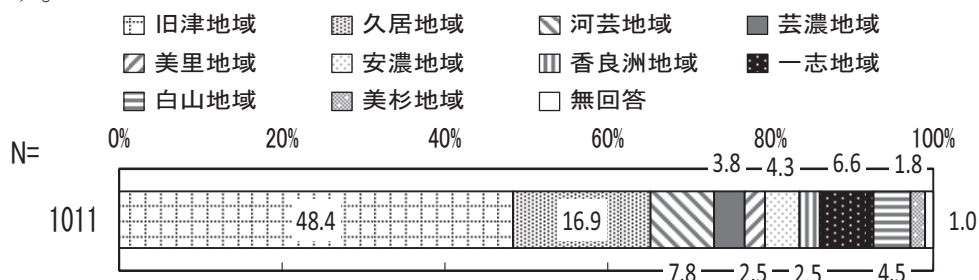
F 2 あなたの年齢は。(○は1つ) 令和3年9月1日現在

「70歳以上」が29.6%と最も高く、次いで「60～69歳」が19.3%、「40～49歳」が17.6%となっています。



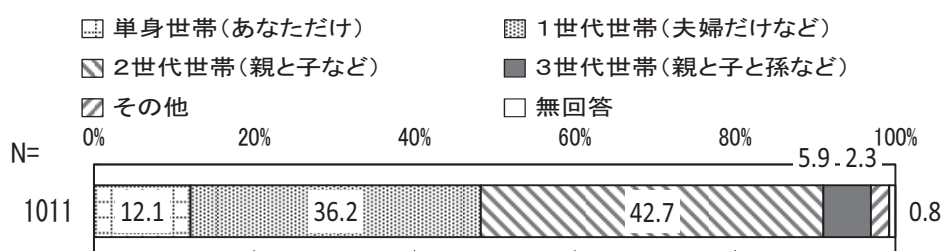
F 3 あなたが今住んでいる地域を選んでください。(○は1つ)

「旧津地域」が48.4%と最も高く、次いで「久居地域」が16.9%、「河芸地域」が7.8%となっています。



F 4 あなたが現在同居しているご家族の構成は、次のうちどれですか。(○は1つ)

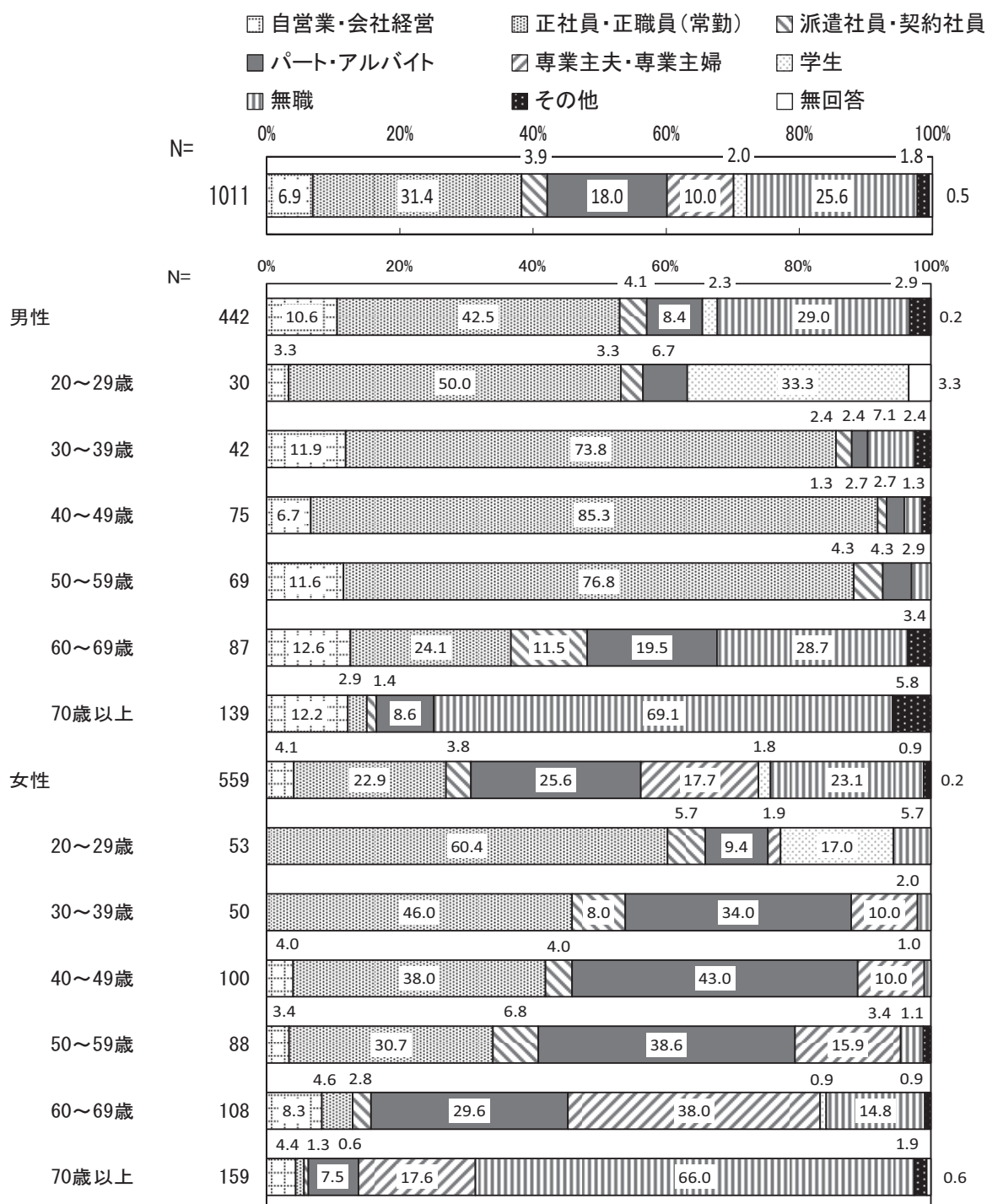
「2世代世帯(親と子など)」が42.7%と最も高く、次いで「1世代世帯(夫婦だけなど)」が36.2%、「単身世帯(あなただけ)」が12.1%となっています。



F 5 あなたの職業は、次のどれにあてはまりますか。(〇は1つ)

全体では「正社員・正職員（常勤）」が31.4%と最も高く、次いで「無職」が25.6%、「パート・アルバイト」が18.0%となっています。

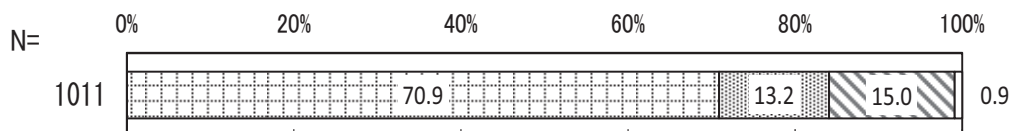
性・年齢別でみると、「正社員・正職員（常勤）」の割合は、女性が22.9%であるのに対し、男性は42.5%と高くなっています。男性に比べて女性は「専業主夫・専業主婦」と「パート・アルバイト」の割合が高くなっています。男性の30～59歳では「正社員・正職員（常勤）」が7～8割ですが、女性の「正社員・正職員（常勤）」は20～29歳の6割をピークに、30～59歳が3～5割となっています。また女性の40～59歳では、「パート・アルバイト」が「正社員・正職員（常勤）」の割合を上回っています。



F 6 あなたは結婚していますか。(〇は1つ)

「結婚している(事実婚を含む)」が 70.9%、「結婚していない」が 15.0%、「離別・死別した」が 13.2%となっています。

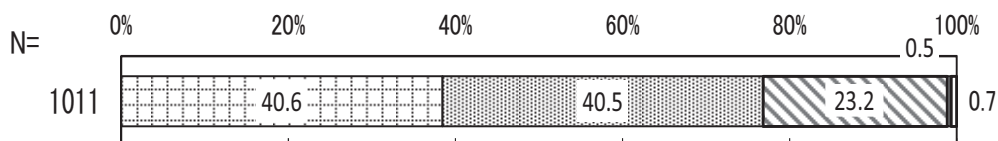
- ☒ 結婚している(事実婚を含む)
- ☒ 離別・死別した
- ☒ 結婚していない
- ☐ 無回答



F 7 あなたには、お子さんがいますか。(成人しているお子さんを含みます)

「同居する子どもがいる」が 40.6%、「別居する子どもがいる」が 40.5%、「いない」が 23.2%となっています。

- ☒ 同居する子供がいる
- ☒ 別居する子どもがいる
- ☒ いない
- ☐ その他
- ☐ 無回答



(2) 男女共同参画全般について

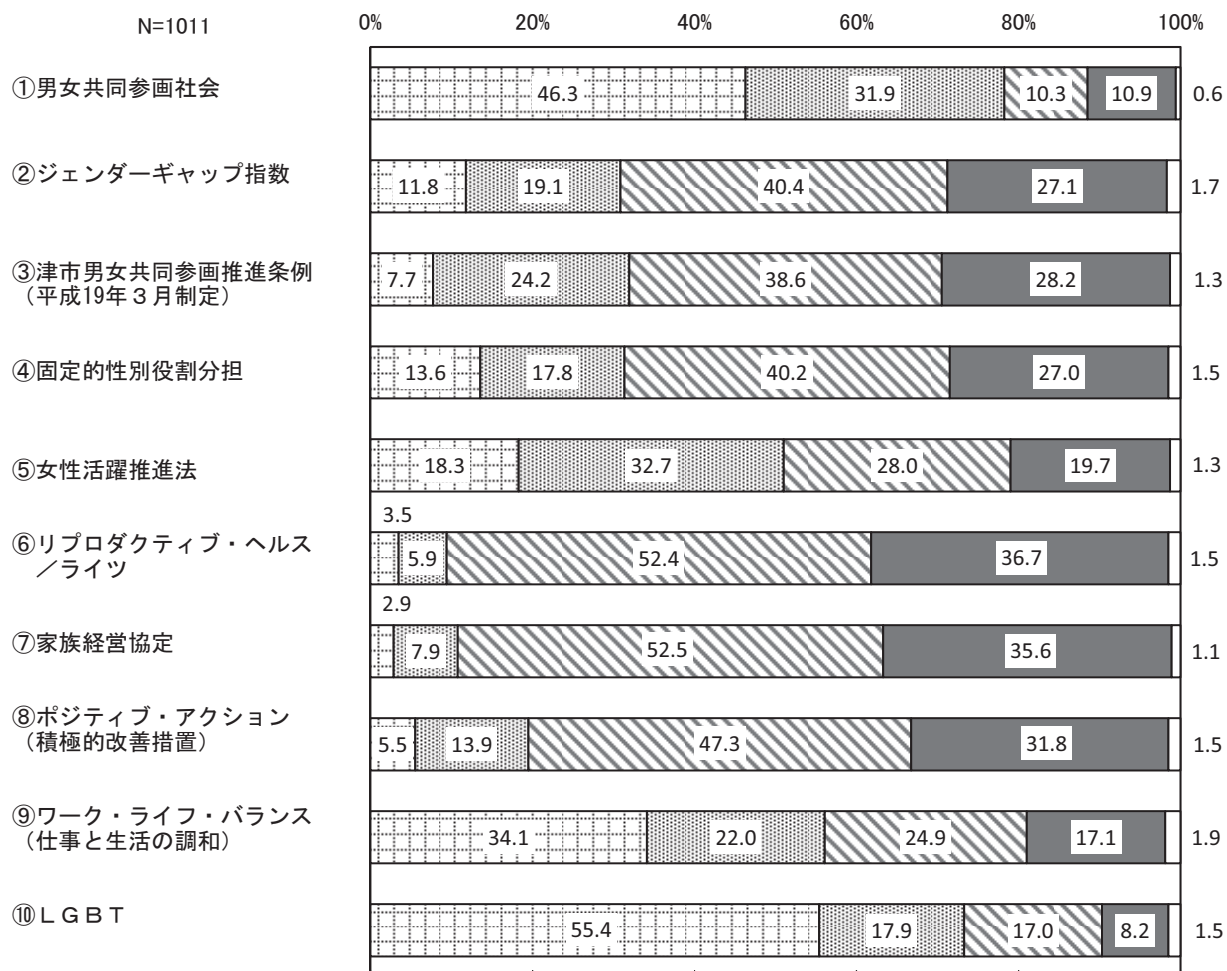
問1 あなたは次の言葉を知っていますか。(①～⑩について、それぞれ○は1つ)

「①男女共同参画社会」、「⑤女性活躍推進法」、「⑨ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」、「⑩LGBT」で、「知っている」と「聞いたことがある」を合わせた「認知していた」の割合が高く、特に①、⑩で7割を超えています。一方、「⑥リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」、「⑦家族経営協定」、「⑧ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」で、「知らない」と「今回の調査で知った」を合わせた「認知していなかった」の割合が高く、特に⑥、⑦で約9割が「認知していなかった」となっています。

前回調査と比較すると、「認知していた」の割合が、「⑨ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」で10.1ポイント高くなっています。一方、「⑦家族経営協定」で1.6ポイント、「⑧ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」で2.2ポイント低くなっています。

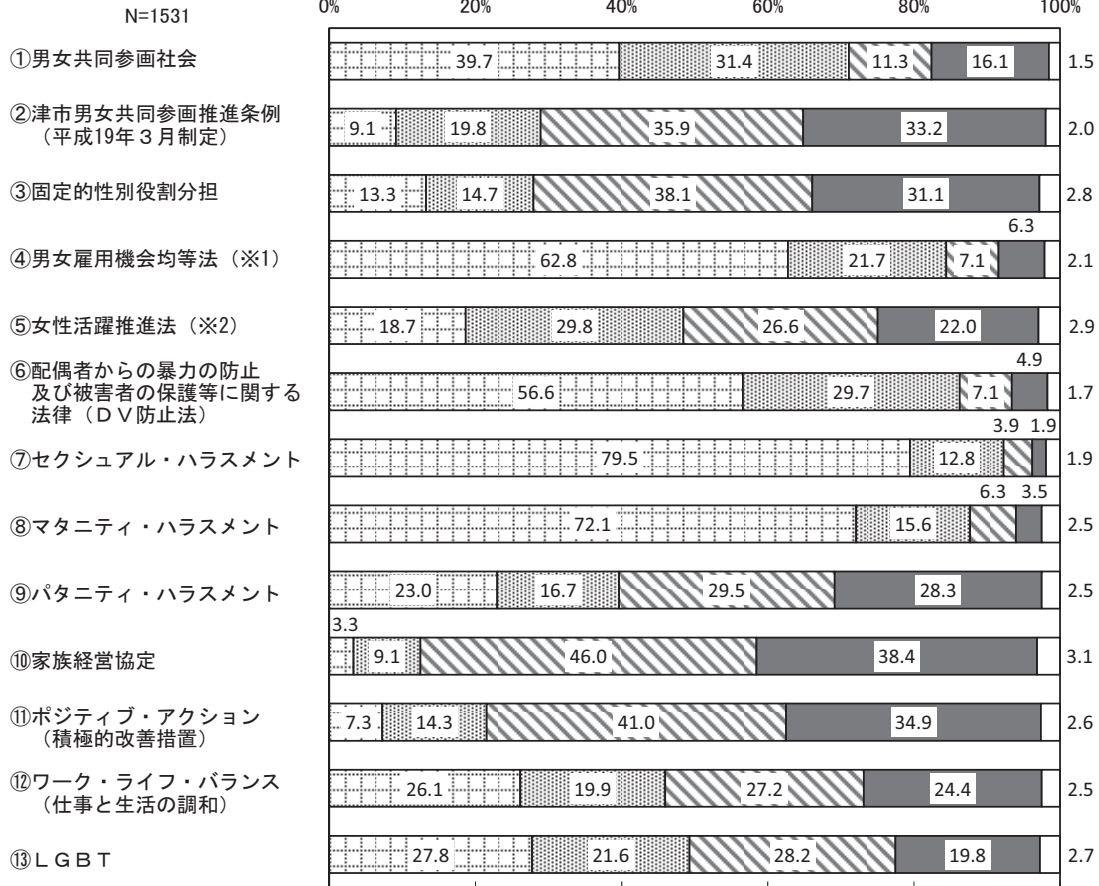
知っている
 聞いたことがある
 知らない
 今回の調査で知った
 無回答

【令和3年度調査】



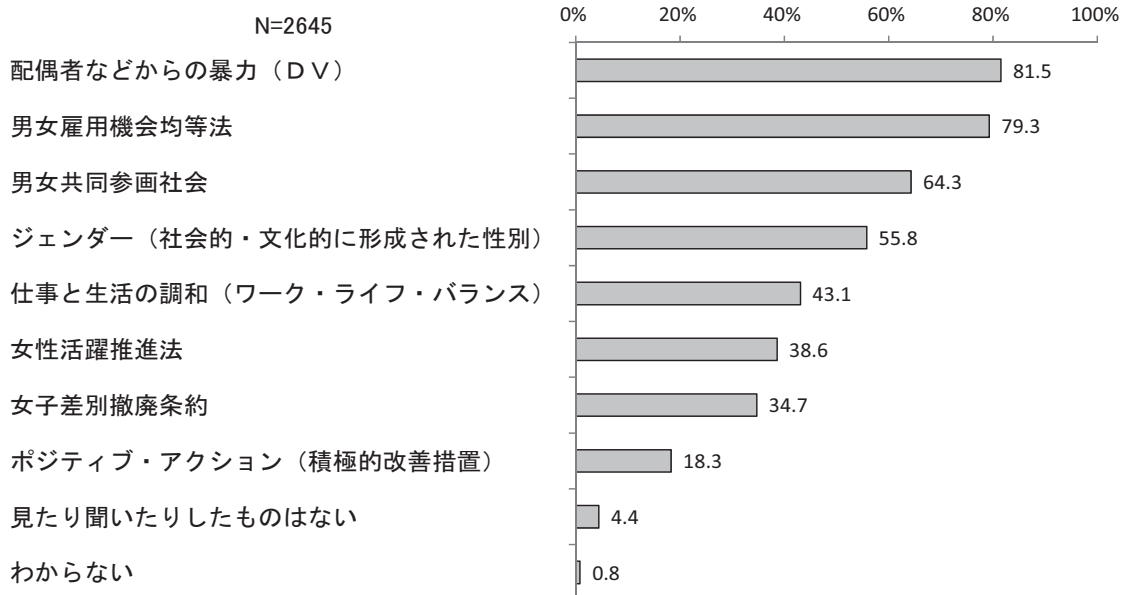
【平成 28 年度調査】

☐ 知っている ☐ 聞いたことがある ☐ 知らない
☐ 今回の調査で知った ☐ 無回答



【参考 令和元年度 内閣府調査】

男女共同参画に関する用語の周知度 (見たり聞いたりしたことがあるもの)



資料: 「男女共同参画社会に関する世論調査 (内閣府)」 令和元年度

【性 別】

「①男女共同参画社会」、「⑤女性活躍推進法」、「⑨ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」では、女性に比べ男性で「知っている」の割合が高くなっています。

「②ジェンダーギャップ指数」、「④固定的性別役割分担」では、男性に比べ女性で「知っている」の割合が高くなっています。

【性・年齢別】

「①男女共同参画社会」では、男性及び女性の 20～29 歳で、“認知していた”の割合が高く、約 9 割となっています。

「②ジェンダーギャップ指数」では、男性及び女性の 20～29 歳で、“認知していた”の割合が高く、男性は 5 割を超え女性は 4 割を超えています。

「④固定的性別役割分担」では、女性の 70 歳以上を除く、男性及び女性のいずれの年齢においても“認知していなかった”の割合が高く、6 割以上となっています。

「⑤女性活躍推進法」では、男性の 40～49 歳、女性の 30～39 歳で“認知していた”が 6 割を上回り、他の層と比較して高くなっています。一方、男性の 50～59 歳及び女性の 40～49 歳以上で“認知していなかった”の割合が高く、5 割を超えています。

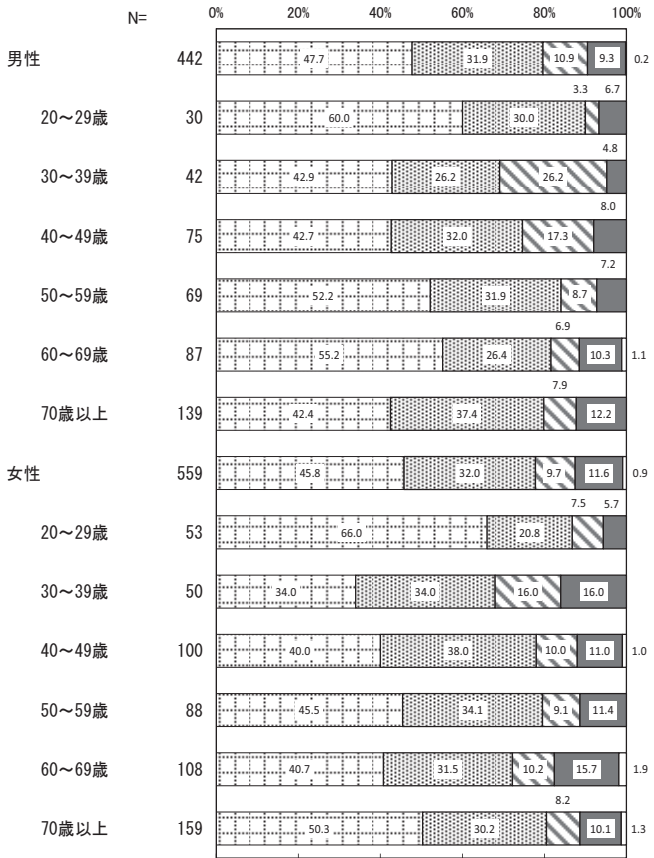
「⑧ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」では、男性の 20～29 歳で“認知していた”割合が高く、5 割となっていますが、男性の 20～29 歳を除く、男性及び女性のいずれの年齢においても、“認知していなかった”の割合が高く、6 割以上となっています。

「⑨ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」では、男性及び女性の 20～29 歳で“認知していた”の割合が高く、8 割を超えています。一方、男性及び女性の 70 歳以上で“認知していた”の割合が低くなっており、約 4 割となっています。

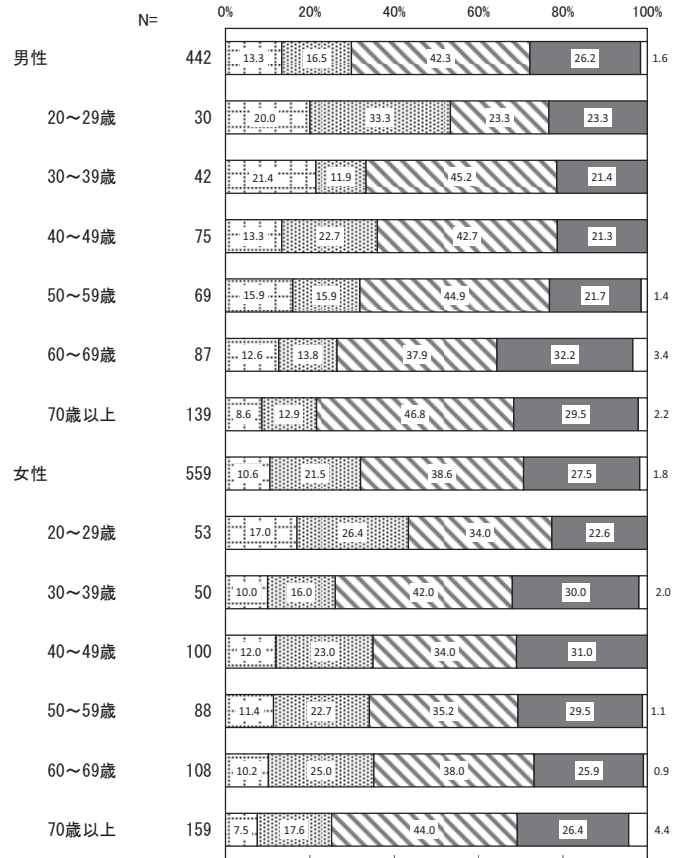
「⑩LGBT」では、男性及び女性の 20～69 歳で“認知していた”の割合が高く、7 割を超えています。一方、男性及び女性の 70 歳以上で“認知していなかった”の割合が他の層に比べて高く、4 割を超えています。

☐ 知っている ☐ 聞いたことがある ☐ 知らない
☐ 今回の調査で知った ☐ 無回答

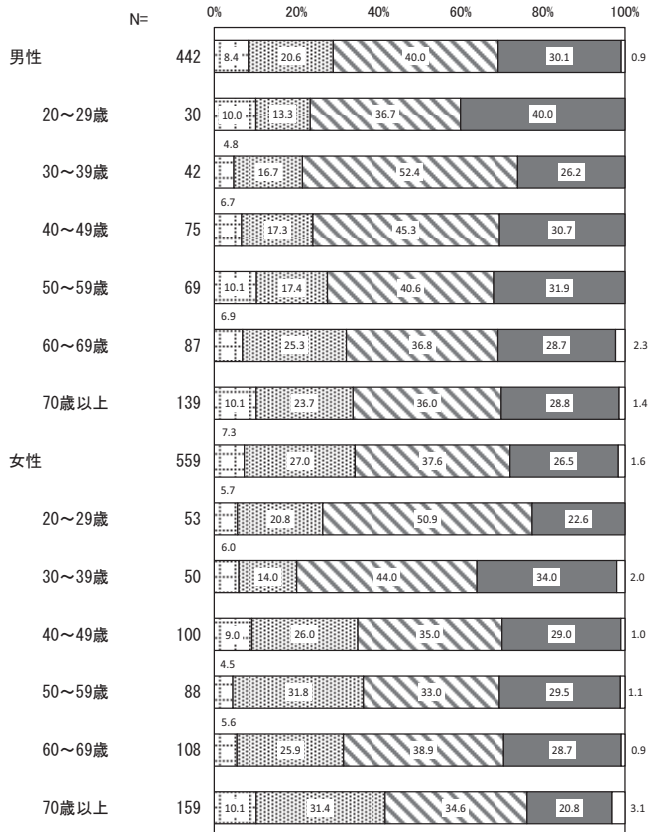
①男女共同参画社会



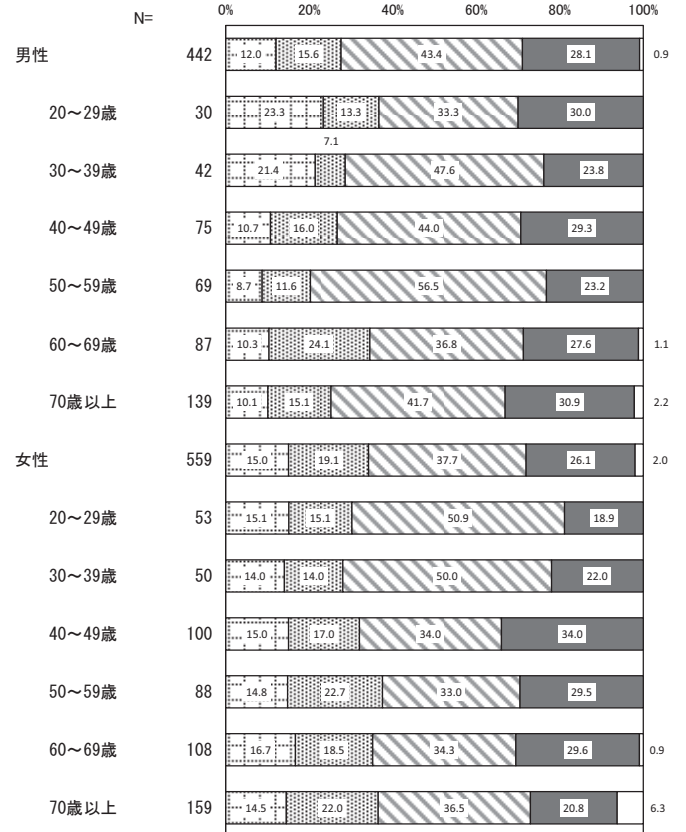
②ジェンダーギャップ指数



③津市男女共同参画推進条例(平成19年3月制定)

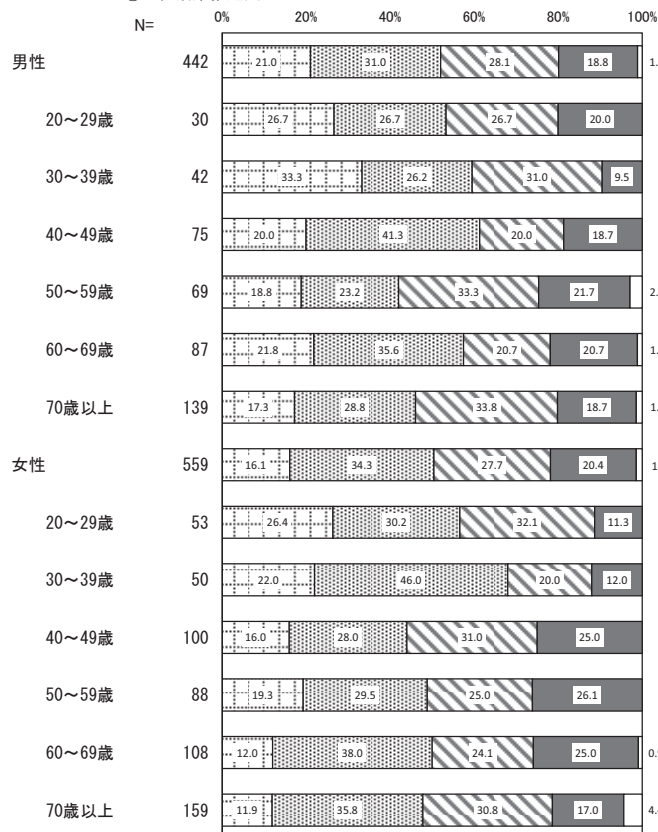


④固定的性別役割分担

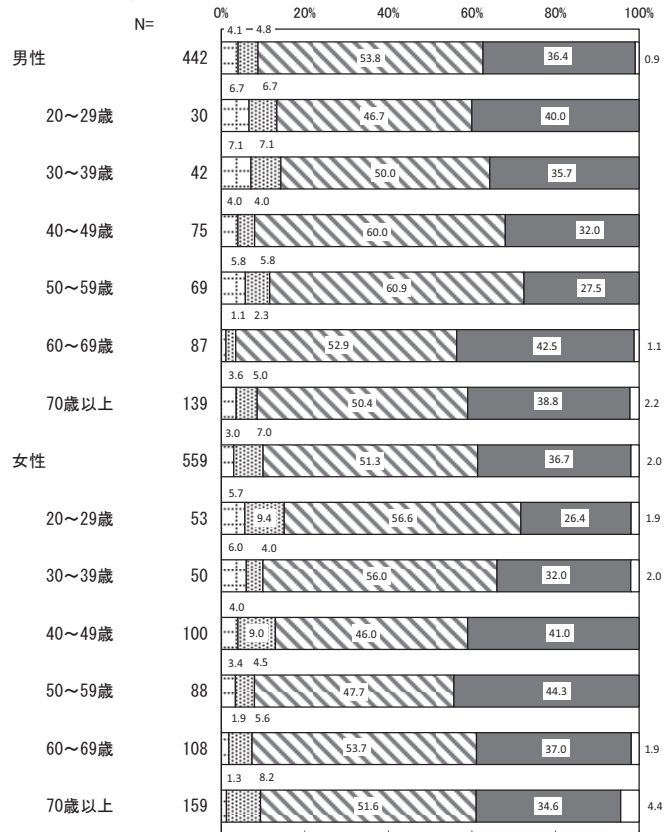


☐ 知っている ☐ 聞いたことがある ☐ 知らない
☐ 今回の調査で知った ☐ 無回答

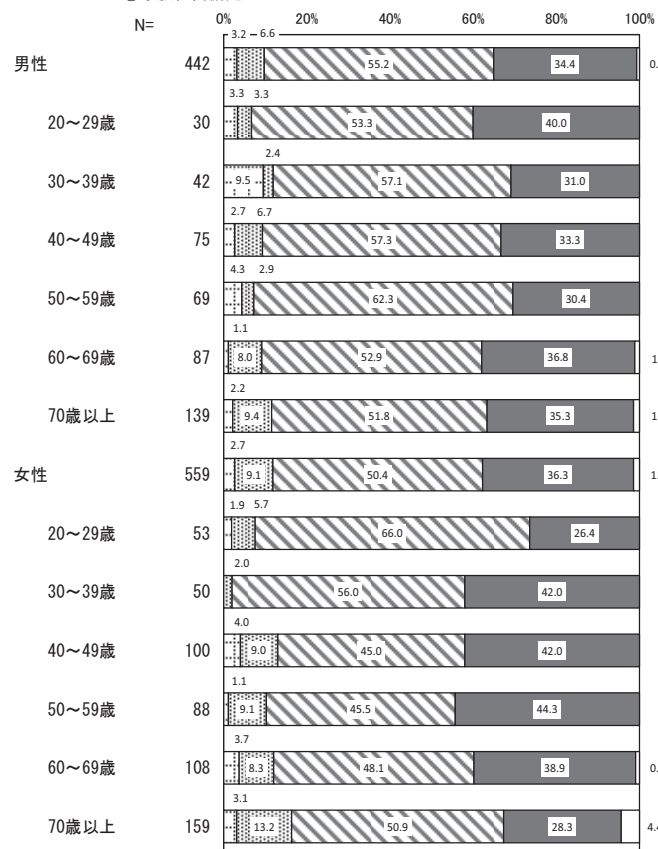
⑤女性活躍推進法



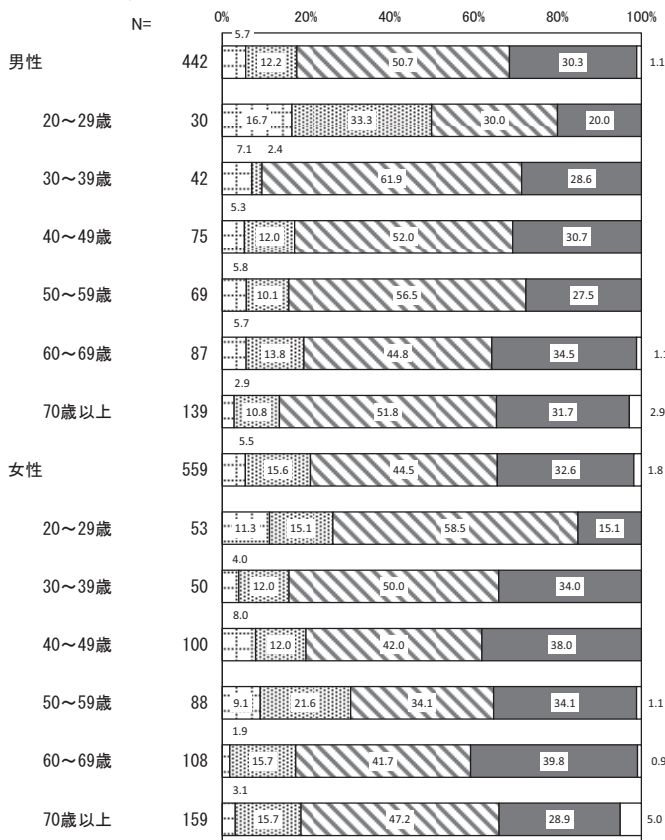
⑥リプロダクティブ・ヘルス/ライツ



⑦家族経営協定

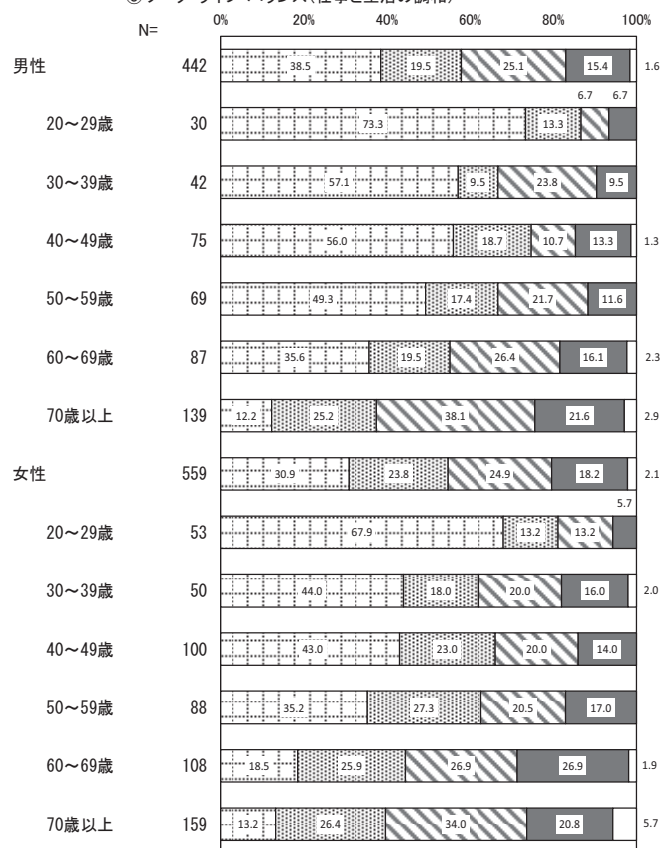


⑧ポジティブ・アクション(積極的改善措置)

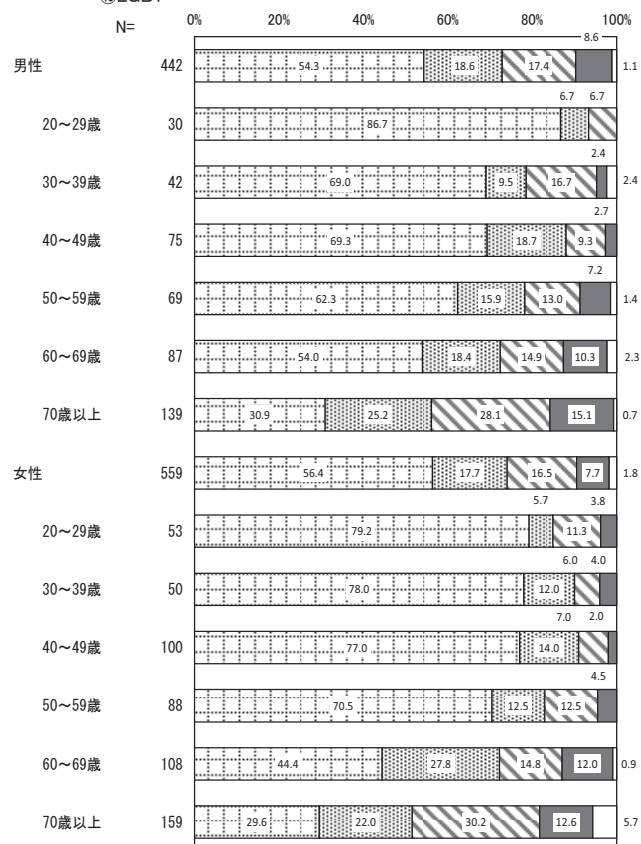


知っている
 聞いたことがある
 知らない
 今回の調査で知った
 無回答

⑨ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)



⑩LGBT



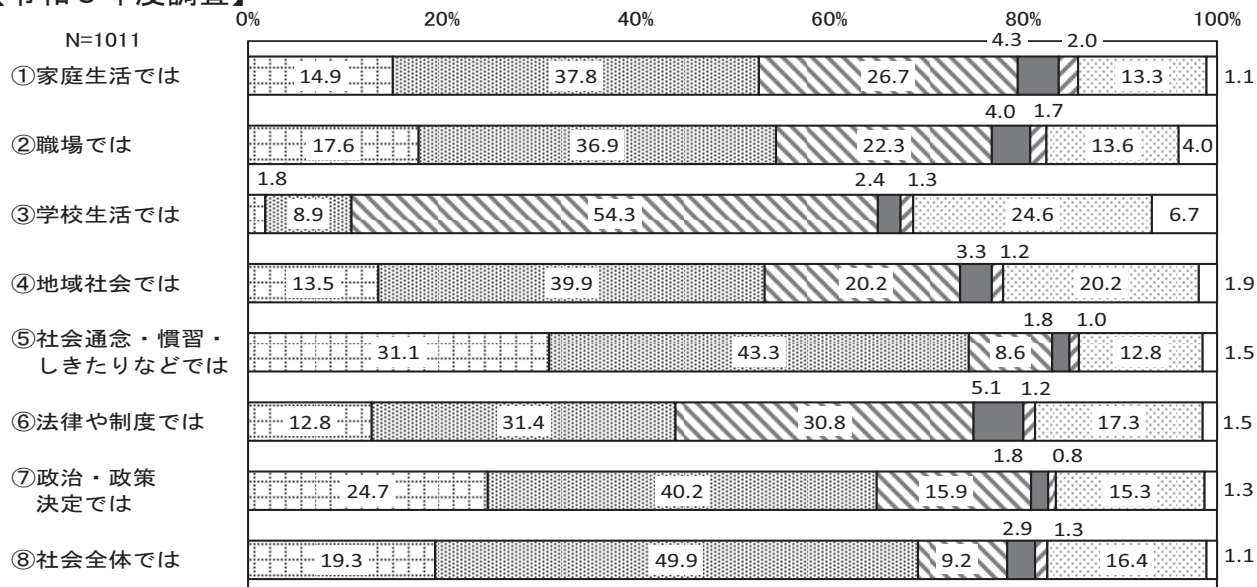
問2 あなたは次の各分野で、男女は平等になっていると思いますか。
(①～⑧について、それぞれ〇は1つ)

「③学校生活では」を除くすべての項目で、「男性のほうが優遇されている」と「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」を合わせた“男性優遇”の割合が、「どちらかといえば女性のほうが優遇されている」と「女性のほうが優遇されている」を合わせた“女性優遇”の割合を上回っています。また、「③学校生活では」の項目では「平等になっている」の割合が高く、5割を超えています。前回調査と比較すると、大きな差異はみられません。

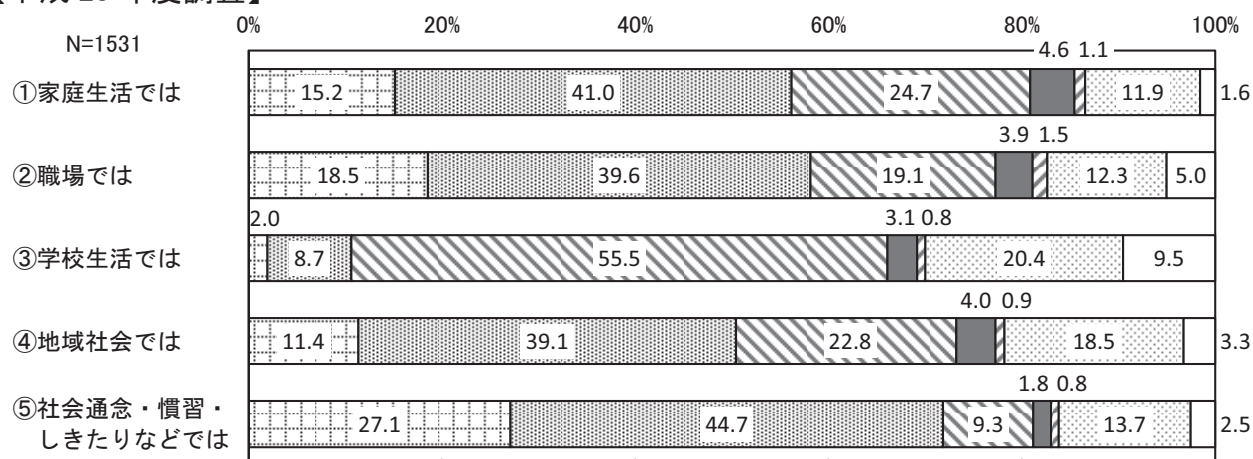
また、国の調査と比較すると、「①家庭生活では」の項目で、国の調査結果の方が“男性優遇”の割合が低くなっています。

- 男性のほうが優遇されている
- 平等になっている
- 女性のほうが優遇されている
- 無回答
- どちらかといえば男性のほうが優遇されている
- どちらかといえば女性のほうが優遇されている
- どちらともいえない

【令和3年度調査】



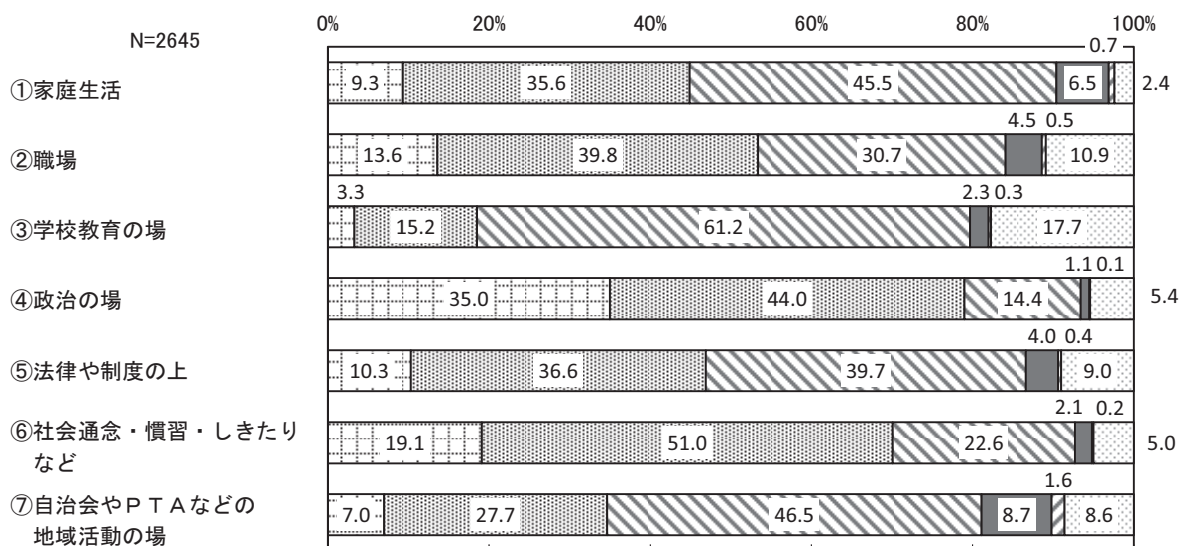
【平成28年度調査】



【参考 令和元年度 内閣府調査】

分野別の平等感

- 男性の方が非常に優遇されている
- 平等
- 女性の方が非常に優遇されている
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- わからない

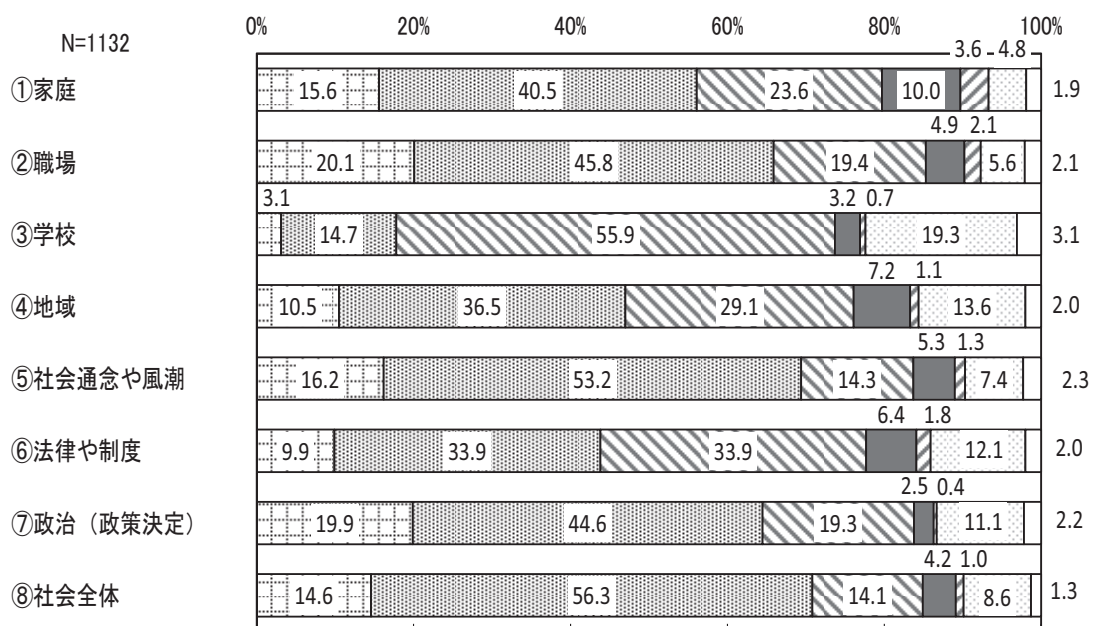


資料：「男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）」令和元年度

【参考 令和元年度 県調査】

分野別の平等感

- 男性の方が優遇されている
- 平等である
- 女性の方が優遇されている
- 無回答
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- わからない



資料：「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査（三重県）」令和元年度

【性 別】

「③学校生活では」を除くすべての項目で男性に比べ女性で“男性優遇”の割合が高く、5割を超えています。また、「③学校生活では」を除くすべての項目で女性に比べ男性で「平等になっている」の割合が高くなっています。

【性・年齢別】

「①家庭生活では」の項目では、女性の50歳以上で“男性優遇”の割合が高く、6割を超えています。一方、男性の20～29歳で「平等になっている」の割合が高く、4割となっています。

「②職場では」の項目では、男性は60歳以上で“男性優遇”の割合が高く、5割を超えており、女性は30～69歳で“男性優遇”の割合が高く、特に50～69歳で約6割となっています。一方、男性の20歳～69歳及び女性の20～29歳で「平等になっている」の割合が高く、3割前後となっています。

「③学校生活では」の項目では、男性の50～59歳及び女性の70歳以上で「平等になっている」の割合が低く、5割未満となっています。

「④地域社会では」の項目では、女性の50～59歳で“男性優遇”の割合が高く、6割を超えている一方、男性の20～29歳で「平等になっている」の割合が高く、4割となっています。

「⑤社会通念・慣習・しきたりなどでは」の項目では、女性の30～69歳で“男性優遇”の割合が高く、8割を超えています。

「⑥法律や制度では」の項目では、男性の50歳以上で「平等になっている」の割合が高く、4割を超えていますが、女性の50歳以上では、「平等になっている」の割合は、3割未満となっています。

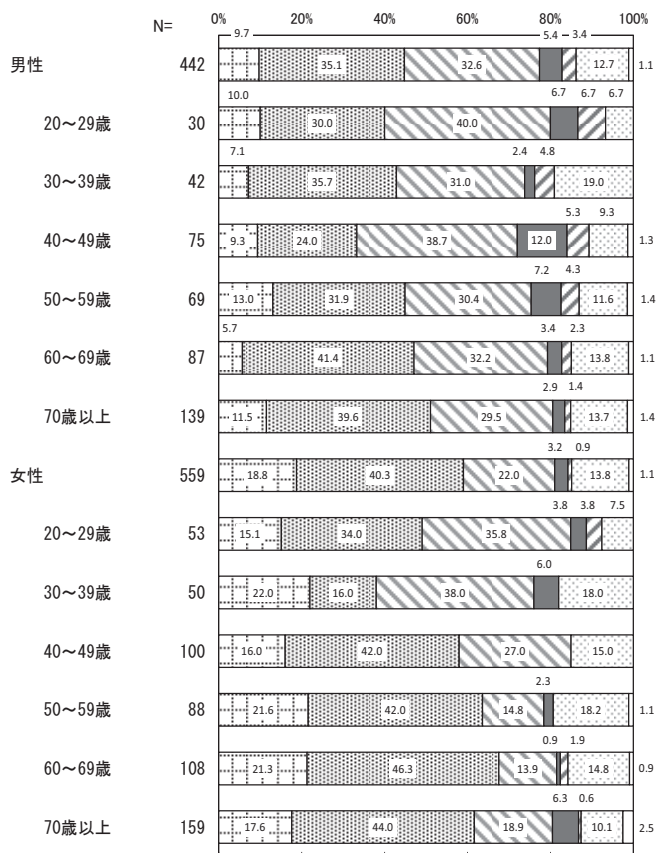
「⑦政治・政策決定では」の項目では、女性の40～59歳で“男性優遇”の割合が高く、7割を超えています。

「⑧社会全体では」の項目では、男性の40歳以上及び女性の全ての年齢で“男性優遇”の割合が高く、6割を超えています。特に、女性の50～59歳では“男性優遇”の割合が、8割を超えています。

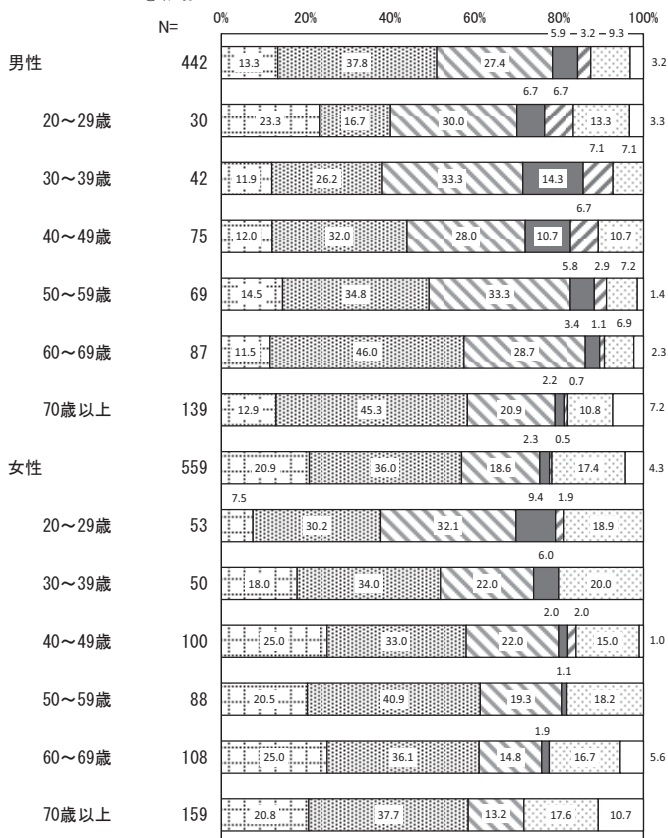
- 男性のほうが優遇されている
- ▨ 平等になっている
- ▤ 女性のほうが優遇されている
- 無回答

- ▨ どちらかといえば男性のほうが優遇されている
- どちらかといえば女性のほうが優遇されている
- どちらともいえない

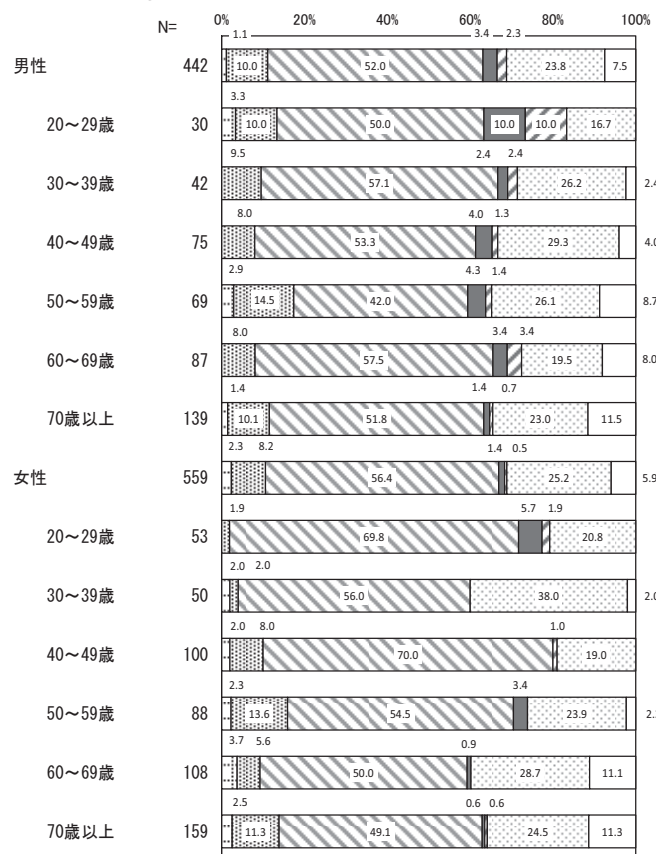
①家庭生活では



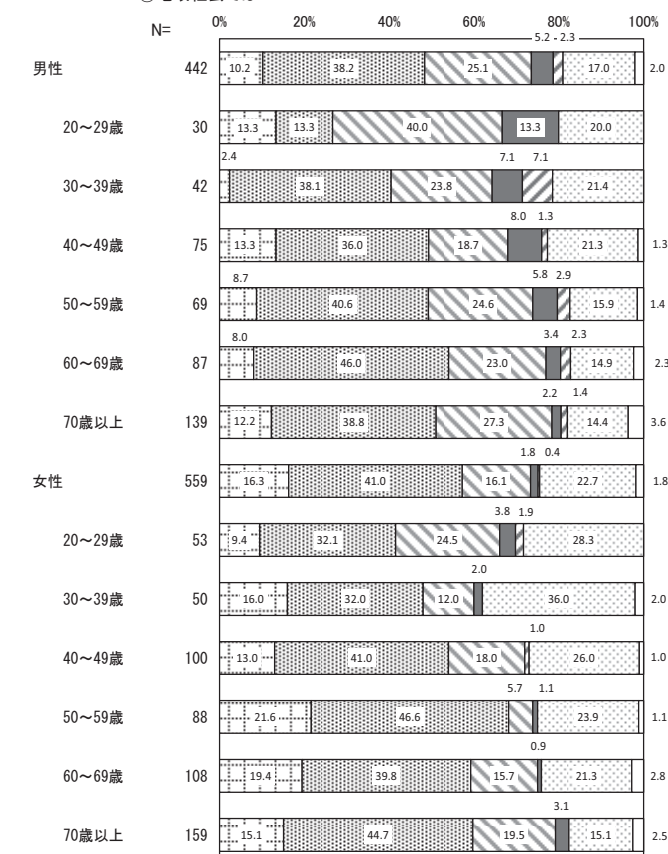
②職場では



③学校生活では

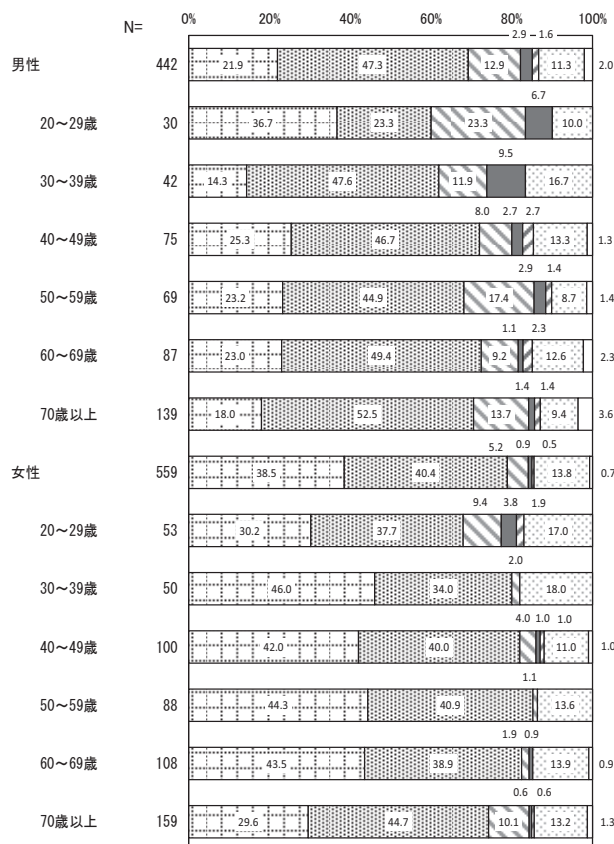


④地域社会では



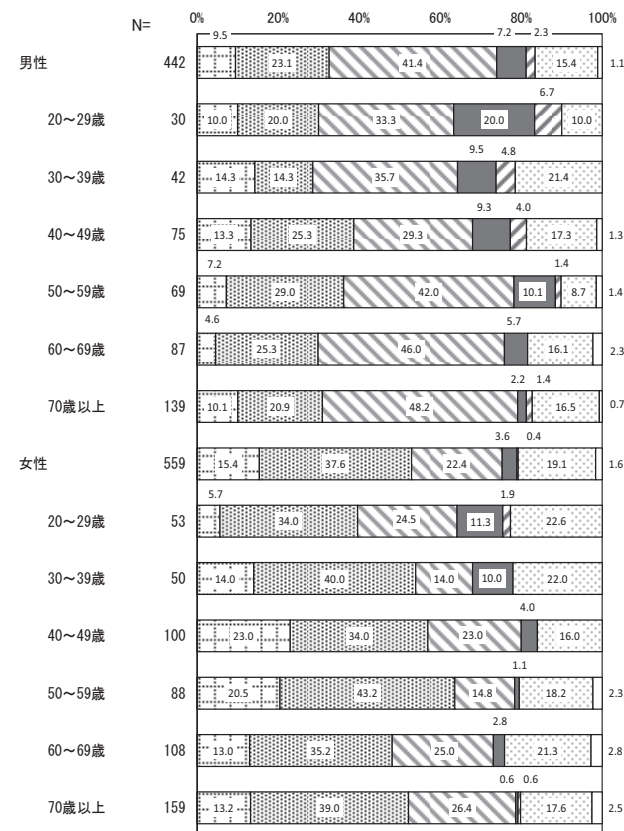
- ☐ 男性のほうが優遇されている
☐ 平等になっている
☐ 女性のほうが優遇されている
☐ 無回答

⑤ 社会通念・慣習・しきたりなどでは

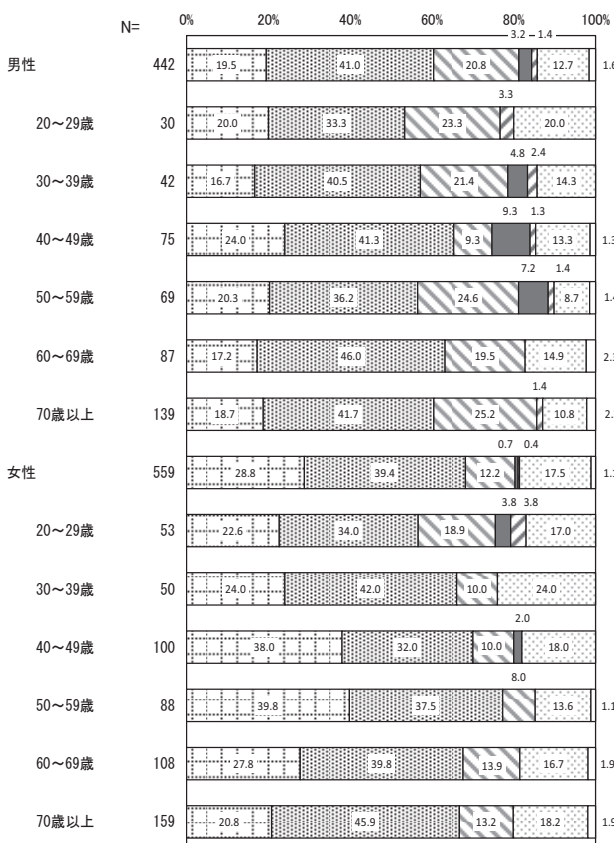


- ☐ どちらかといえば男性のほうが優遇されている
☐ どちらかといえば女性のほうが優遇されている
☐ どちらともいえない

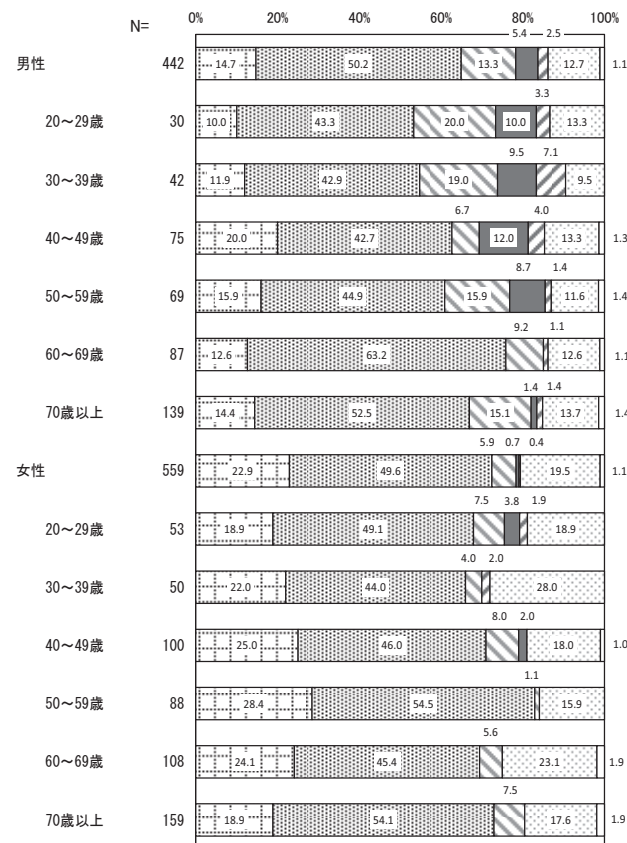
⑥ 法律や制度では



⑦ 政治・政策決定では



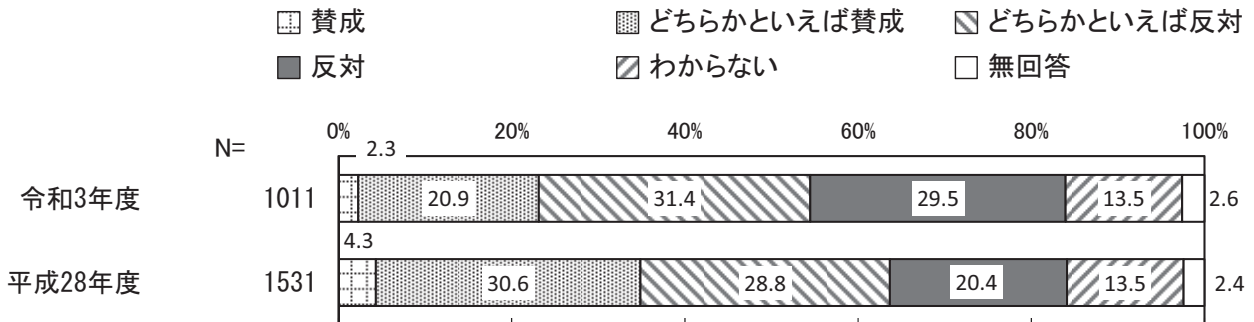
⑧ 社会全体では



問3 「男は仕事、女は家庭」という考え方がありますが、あなたはどのように思いますか。
(○は1つ)

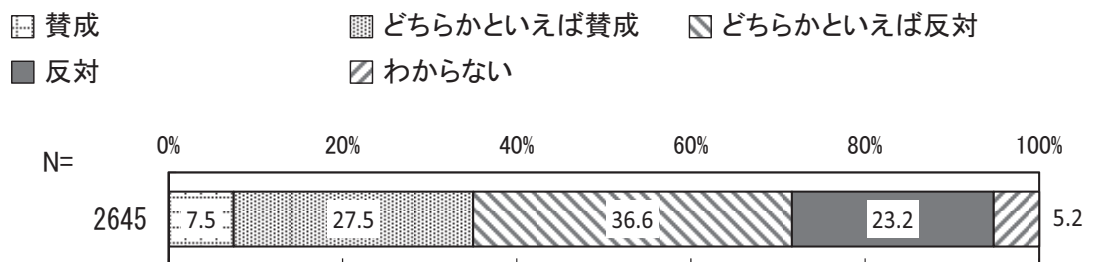
「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた“賛成する”が23.2%、「どちらかといえば反対」と「反対」を合わせた“反対する”が60.9%、「わからない」が13.5%となっています。

前回調査と比較すると、“賛成する”の割合が11.7ポイント低くなっています。



【参考 令和元年度 内閣府調査】

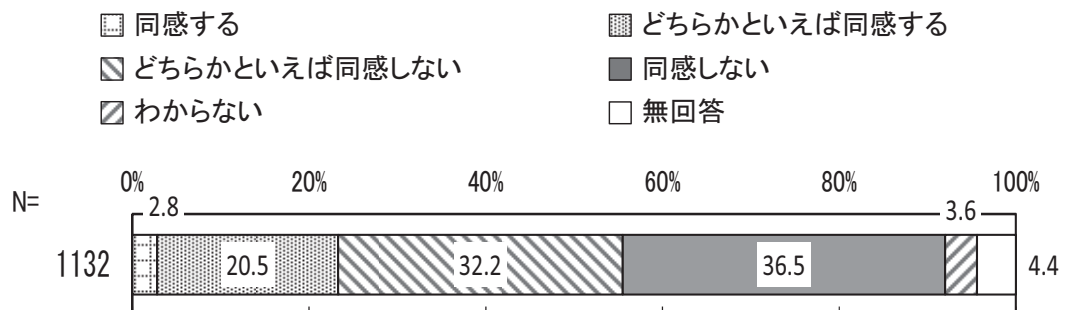
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方



資料：「男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）」令和元年度

【参考 令和元年度 県調査】

「男は仕事、女は家庭」という考え方について



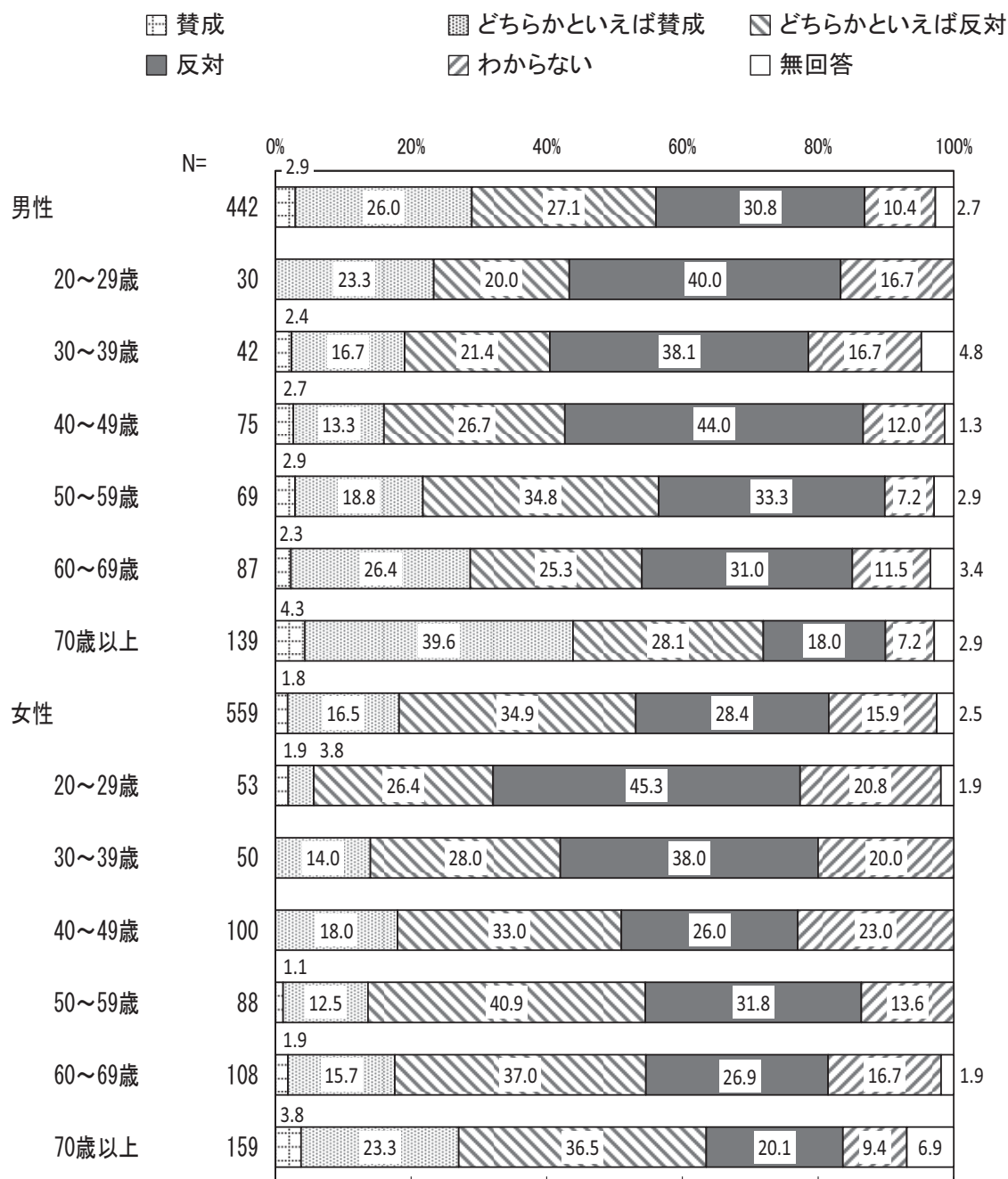
資料：「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査（三重県）」令和元年度

【性 別】

男女ともに“反対する”の割合が“賛成する”を上回り、“反対する”が5割を超えています。

【性・年齢別】

男性の70歳以上で“賛成する”の割合が高く、4割を超えています。一方、男性の40～49歳、女性の20～29歳、50～59歳で“反対する”の割合が高くなっており、7割を超えています。

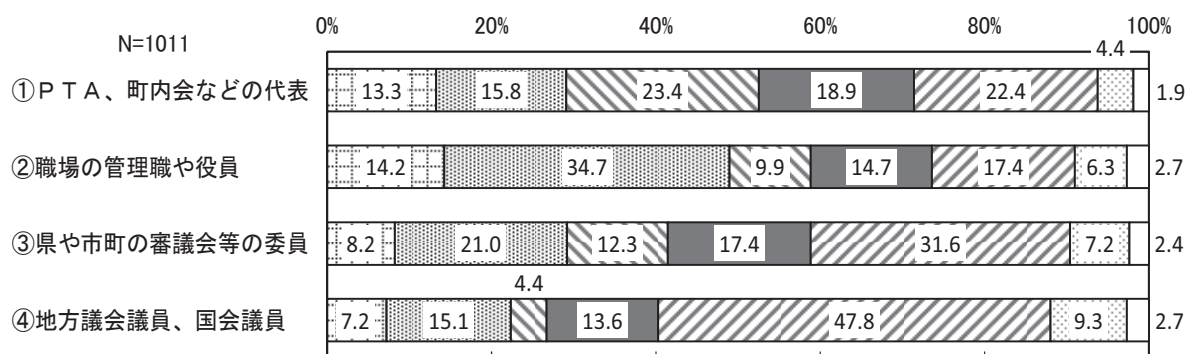


問4 次のような役職に、女性の方はあなた自身が、男性の方はあなたの妻など身近な女性が推薦されたとしたら、どうしますか。(①～④について、それぞれ○は1つ)

「③県や市町の審議会等の委員」、「④地方議会議員、国会議員」の役職で、「引き受ける(引き受けることを勧める)」が1割未満となっています。一方、「断る(断るよう勧める)」は「④地方議会議員、国会議員」で最も高く4割を超えています。

「引き受ける(引き受けることを勧める)」、「知識や能力のある分野なら引き受ける(引き受けることを勧める)」、「時間に余裕があれば引き受ける(引き受けることを勧める)」、「家族など身近な人に相談してから決める(相談してから決めるよう勧める)」を合わせた「引き受ける(引き受けることを勧める)」は、「①PTA、町内会などの代表」、「②職場の管理職や役員」で7割を超えていますが、「③県や市町の審議会等の委員」で6割未満、「④地方議会議員、国会議員」で約4割と、役職によりばらつきがみられます。

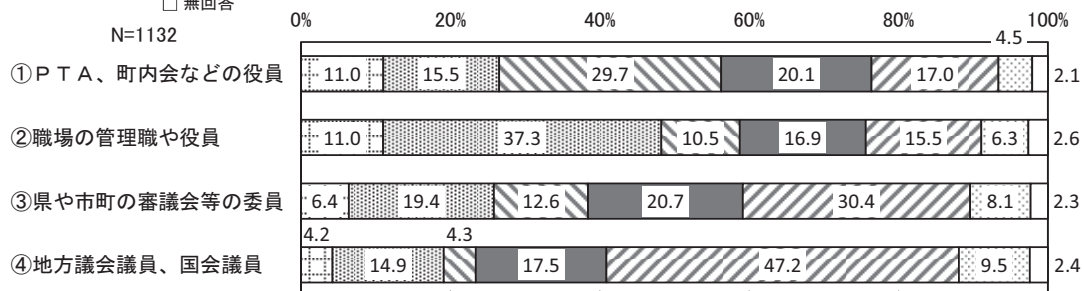
- 引き受ける(引き受けることを勧める)
- ▨ 知識や能力のある分野なら引き受ける(引き受けることを勧める)
- ▨ 時間に余裕があれば引き受ける(引き受けることを勧める)
- 家族など身近な人に相談してから決める(相談してから決めるよう勧める)
- ▨ 断る(断るよう勧める)
- ▨ わからない
- 無回答



【参考 令和元年度 県調査】

女性の場合はあなたが、あなたが男性の場合は身近な女性が、次のような役職に就くこと、または立候補することを打診された場合、どうしますか

- 引き受ける(ことを勧める)
- ▨ 知識や能力のある分野なら引き受ける
- ▨ 時間に余裕があれば引き受ける
- 身近な者に相談してから決める(ように勧める)
- ▨ 断る(よう勧める)
- ▨ わからない
- 無回答



資料：「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査（三重県）」令和元年度

【性 別】

全ての役職で、「引き受ける（引き受けることを勧める）」の割合は男性が女性を上回っています。一方、全ての役職で、「断る（断るよう勧める）」の割合は女性が男性を上回っています。

【性・年齢別】

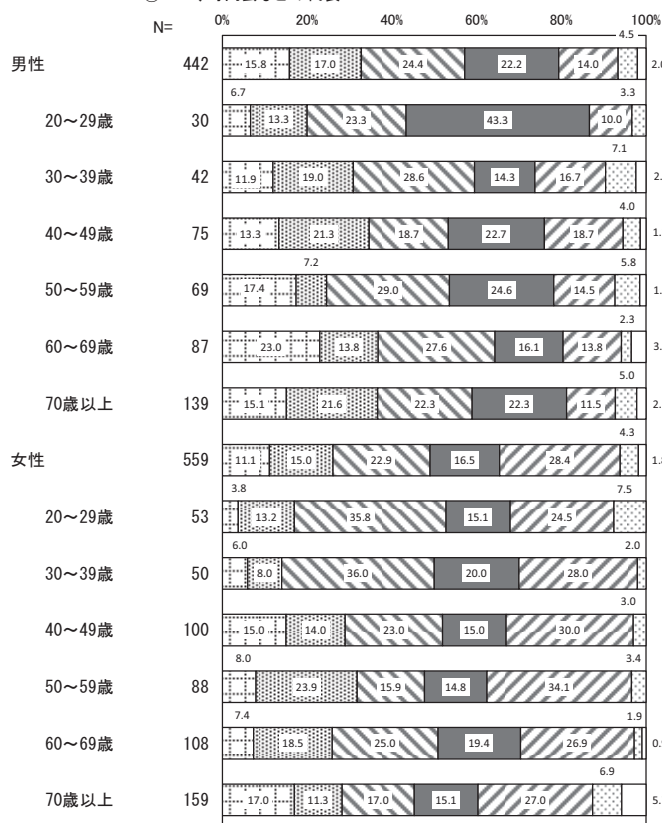
「①PTA、町内会などの代表」では、男性の30～39歳、50～69歳で、「時間に余裕があれば引き受ける（引き受けることを勧める）」の割合が高く約3割となっています。男性の20～69歳では「時間に余裕があれば引き受ける（引き受けることを勧める）」の割合が高く2割を超えています。一方、女性では、「断る（断るよう勧める）」の割合が最も高く、特に女性の50～59歳で3割を超えています。

「②職場の管理職や役員」では、男女ともに「知識や能力のある分野なら引き受ける（引き受けることを勧める）」の割合が高く、男性の20～39歳、女性の40～49歳で4割を超えています。「断る（断るよう勧める）」の割合は、女性の20～29歳、40歳以上で高くなっており、2割を超えています。

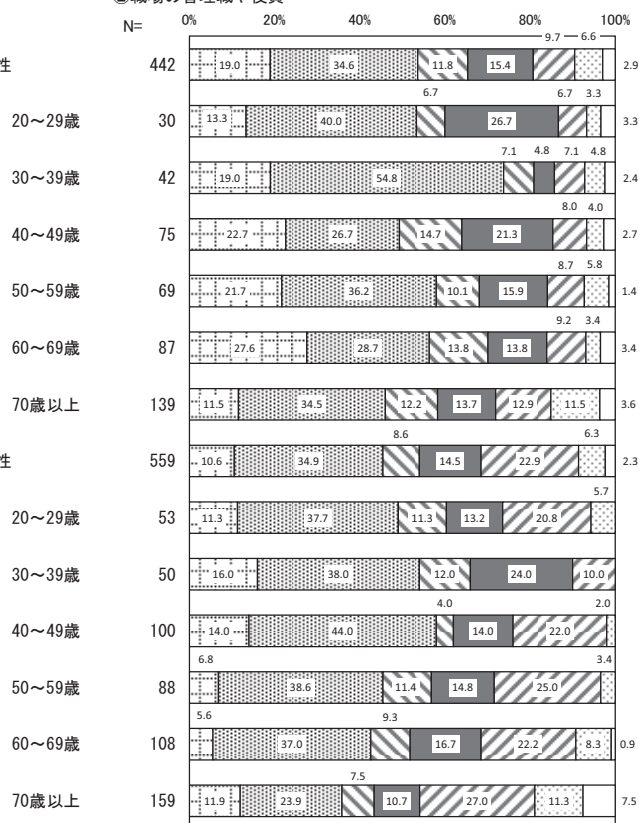
「③県や市町の審議会等の委員」では、男性の20～39歳で、「知識や能力のある分野なら就いたほうが良い」の割合が高く、3割を超えています。一方、女性は「断る（断るよう勧める）」の割合が高く、特に女性の20～29歳、60～69歳で4割を超えています。

「④地方議会議員、国会議員」では、男性の20～39歳で「知識や能力のある分野なら引き受ける（引き受けることを勧める）」の割合が高く、3割を超えています。男性の40歳以上は「断る（断るよう勧める）」の割合が高く、3割を超えています。一方、女性は「断る（断るよう勧める）」の割合が高く、特に女性の40～69歳で6割を超えています。

①PTA、町内会などの代表

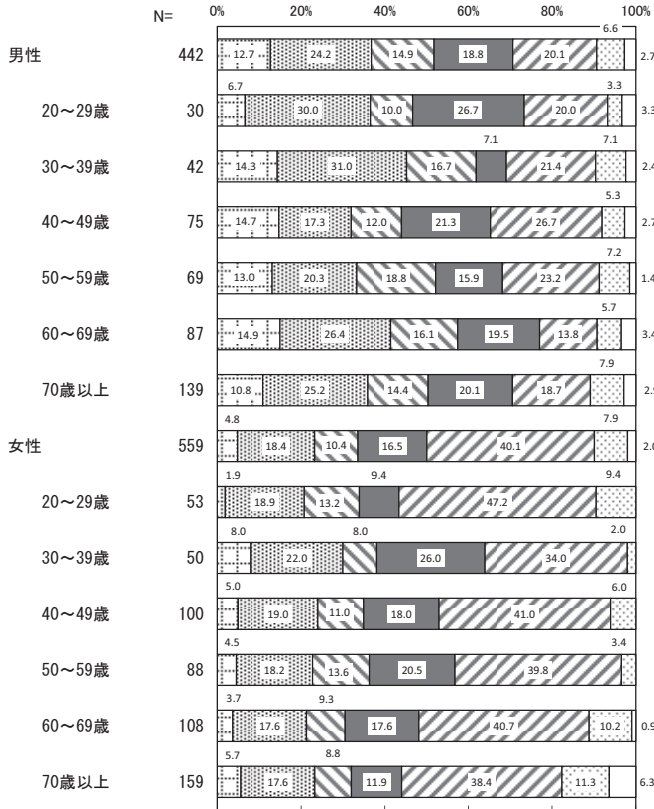


②職場の管理職や役員

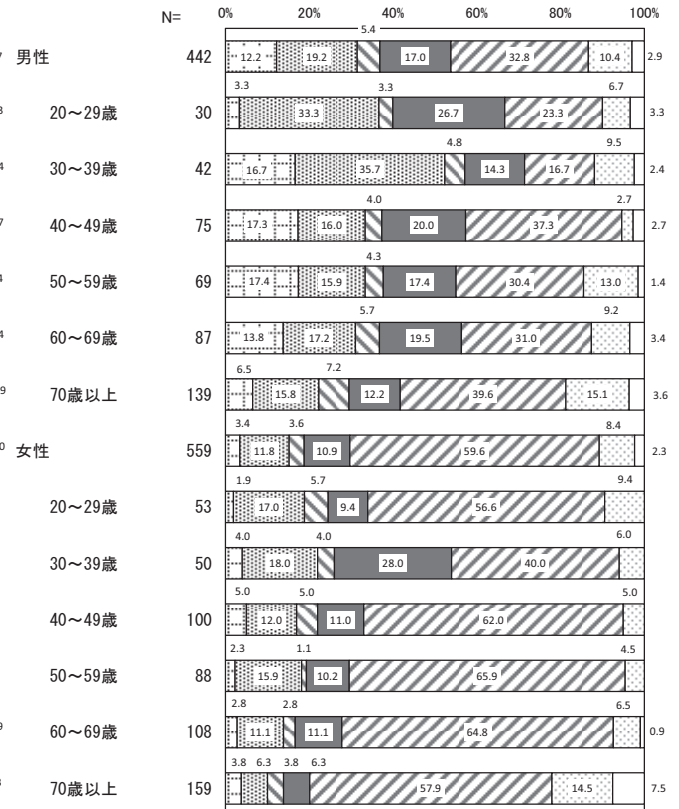


- ☐ 引き受ける(引き受けることを勧める)
- ☐ 知識や能力のある分野なら引き受ける(引き受けることを勧める)
- ☐ 時間に余裕があれば引き受ける(引き受けることを勧める)
- ☐ 家族など身近な人に相談してから決める(相談してから決めるよう勧める)
- ☐ 断る(断るよう勧める)
- ☐ わからない
- ☐ 無回答

③県や市町の審議会等の委員

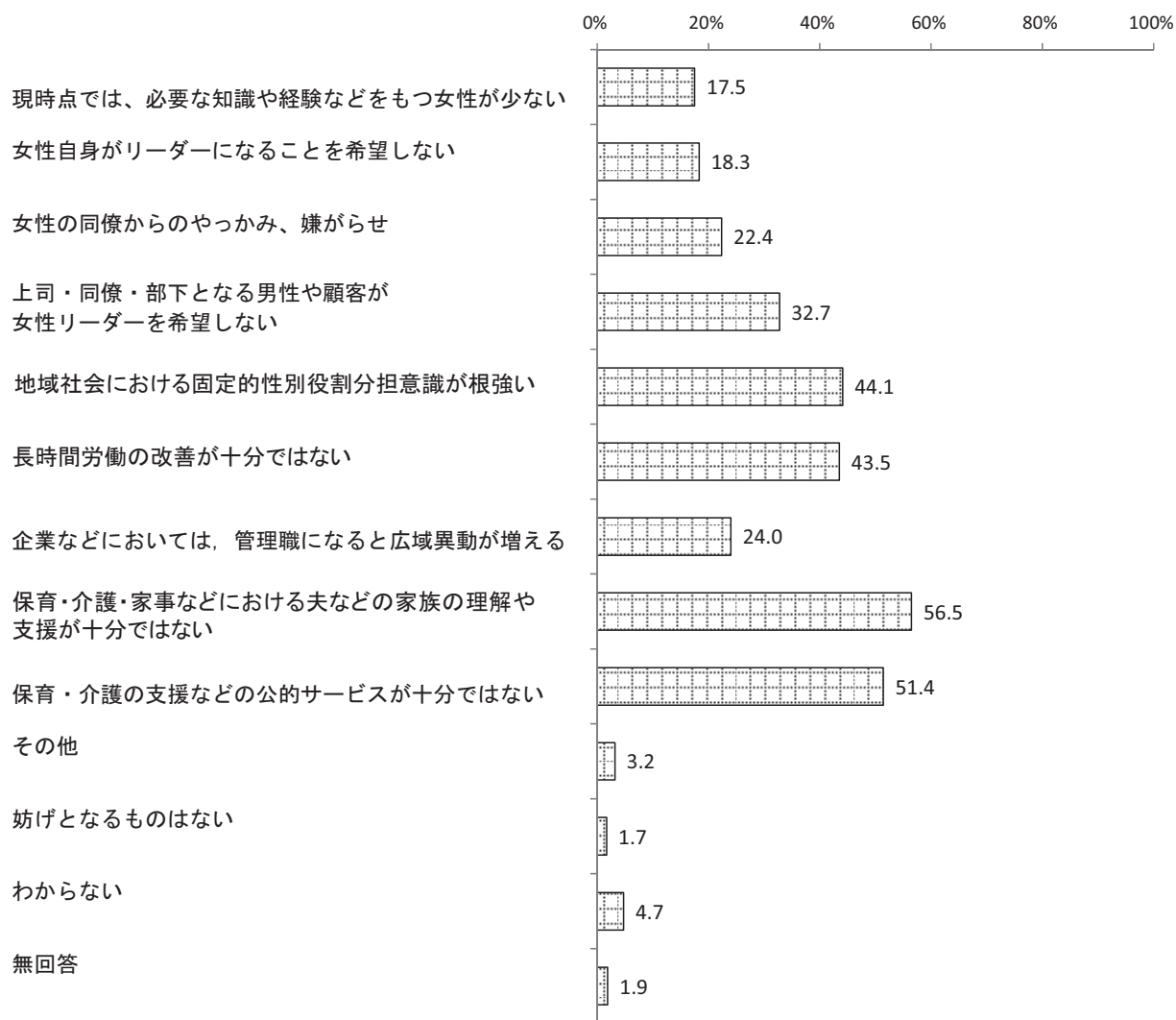


④地方議会議員、国会議員



問5 あなたは、政治・経済・地域などの各分野で女性のリーダーを増やすときに妨げとなるものは何だと思いますか。（〇はいくつでも）

「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の理解や支援が十分ではない」、「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではない」、「地域社会における固定的性別役割分担意識が根強い」、「長時間労働の改善が十分ではない」が4割を超えています。



令和3年度(N=1011)

【性 別】

男女ともに「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の理解や支援が十分ではない」の割合が最も高く、また男性に比べ女性で高く、6割を超えています。「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しない」の割合も男性に比べ女性で高く、4割を超えています。

【性・年齢別】

男性の40歳以上、女性のいずれの年齢層でも「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の理解や支援が十分ではない」の割合が最も高く、特に女性の40～49歳で約7割となっています。また、男性の20～39歳では、「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではない」の割合も高くなっています。女性の20～39歳では、「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではない」が、「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の理解や支援が十分ではない」と同率で最も高く、5割を超えています。

一方、女性の50～59歳では、「地域社会における固定的性別役割分担意識が根強い」の割合も高く、6割を超えています。

単位：％

区分	有効回答数（件）	現時点では、必要が 少ない知識や経験	女性自身 がリーダー になること	女性の 同僚からの やかみ、嫌	顧客が女性 リーダーと なる希望し ない	上司・同僚 ・部下とな る希望しな い	地域社会に おける固定 的性別役割 分担意識が 根強い	長時間労働 の改善が十 分ではない	企業などに おいては、 管理職に なる意欲が 低い	夫など、家 族の理解や 支援が十分 ではない	保育・介護 のサービス が十分でな い	その他	妨げとなる ものはない	わからない	無回答
全体	1011	17.5	18.3	22.4	32.7	44.1	43.5	24.0	56.5	51.4	3.2	1.7	4.7	1.9	
男性	442	16.1	21.3	21.7	23.5	38.5	43.4	21.7	50.2	49.5	4.1	2.3	5.4	2.5	
20～29歳	30	13.3	20.0	23.3	30.0	36.7	30.0	13.3	33.3	46.7	3.3	6.7	6.7	0.0	
30～39歳	42	9.5	19.0	28.6	28.6	26.2	38.1	16.7	45.2	47.6	14.3	2.4	7.1	4.8	
40～49歳	75	10.7	24.0	24.0	24.0	41.3	46.7	20.0	48.0	45.3	5.3	0.0	5.3	1.3	
50～59歳	69	10.1	23.2	24.6	33.3	39.1	36.2	24.6	52.2	52.2	2.9	4.3	11.6	1.4	
60～69歳	87	14.9	23.0	18.4	20.7	35.6	46.0	20.7	57.5	55.2	2.3	2.3	0.0	3.4	
70歳以上	139	25.2	18.7	18.7	17.3	42.4	48.2	25.2	51.1	48.2	2.2	1.4	5.0	2.9	
女性	559	18.8	16.3	23.1	40.3	48.3	43.5	25.8	61.2	52.8	2.5	1.3	4.1	1.4	
20～29歳	53	7.5	17.0	22.6	41.5	50.9	39.6	13.2	50.9	50.9	5.7	0.0	3.8	0.0	
30～39歳	50	10.0	16.0	22.0	48.0	32.0	56.0	24.0	62.0	62.0	4.0	0.0	2.0	0.0	
40～49歳	100	14.0	17.0	24.0	53.0	52.0	45.0	23.0	69.0	59.0	3.0	1.0	3.0	0.0	
50～59歳	88	20.5	20.5	26.1	50.0	61.4	33.0	28.4	68.2	54.5	3.4	0.0	2.3	0.0	
60～69歳	108	19.4	14.8	22.2	32.4	46.3	51.9	31.5	64.8	53.7	1.9	0.9	5.6	0.9	
70歳以上	159	27.0	14.5	22.0	29.6	44.7	40.3	27.0	52.8	44.7	0.6	3.1	5.7	4.4	

(3) 普段の生活について

問6 現在あなたのご家庭では、次の事柄について、主にどなたがしていますか。(①～⑩について、それぞれ○は1つ)
* 単身世帯の方は、問7へ進んでください。

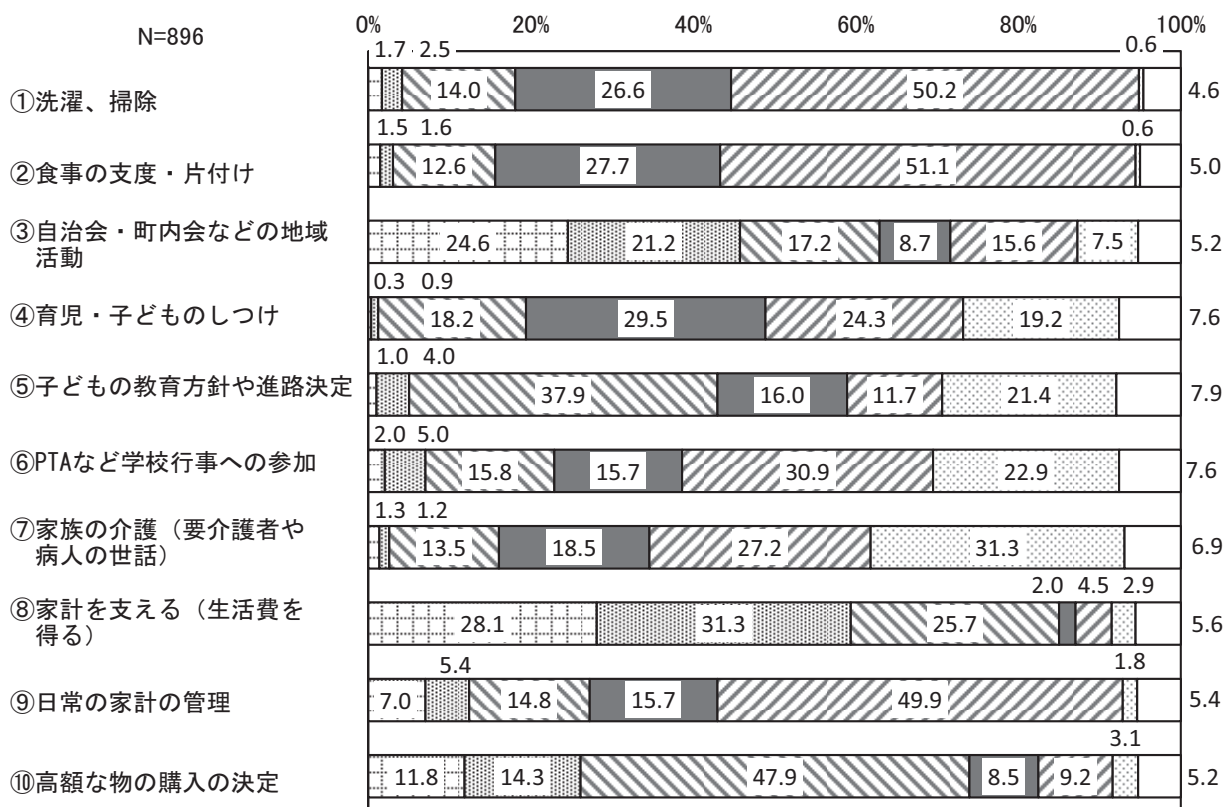
「③自治会・町内会などの地域活動」、「⑧家計を支える（生活費を得る）」で、「ほとんど男性がする」と「男性が中心だが女性もする」を合わせた“男性が中心”の割合が高く、特に⑧で約6割となっています。

一方、「①洗濯、掃除」、「②食事の支度・片付け」、「④育児・子どものしつけ」、「⑥PTAなど学校行事への参加」、「⑦家族の介護（要介護者や病人の世話）」、「⑨日常の家計の管理」で、「女性が中心だが男性もする」と「ほとんど女性がする」を合わせた“女性が中心”の割合が高く、特に①と②で7割を超えています。また、「⑤子どもの教育方針や進路決定」、「⑩高額な物の購入の決定」で、「男性も女性も同程度する」の割合が高く、特に「⑩高額な物の購入の決定」で高く、約5割となっています。

前回調査と比較すると、“女性が中心”の割合が、「①洗濯、掃除」、「②食事の支度・片付け」、「⑥PTAなど学校行事への参加」で6ポイント以上低くなっています。

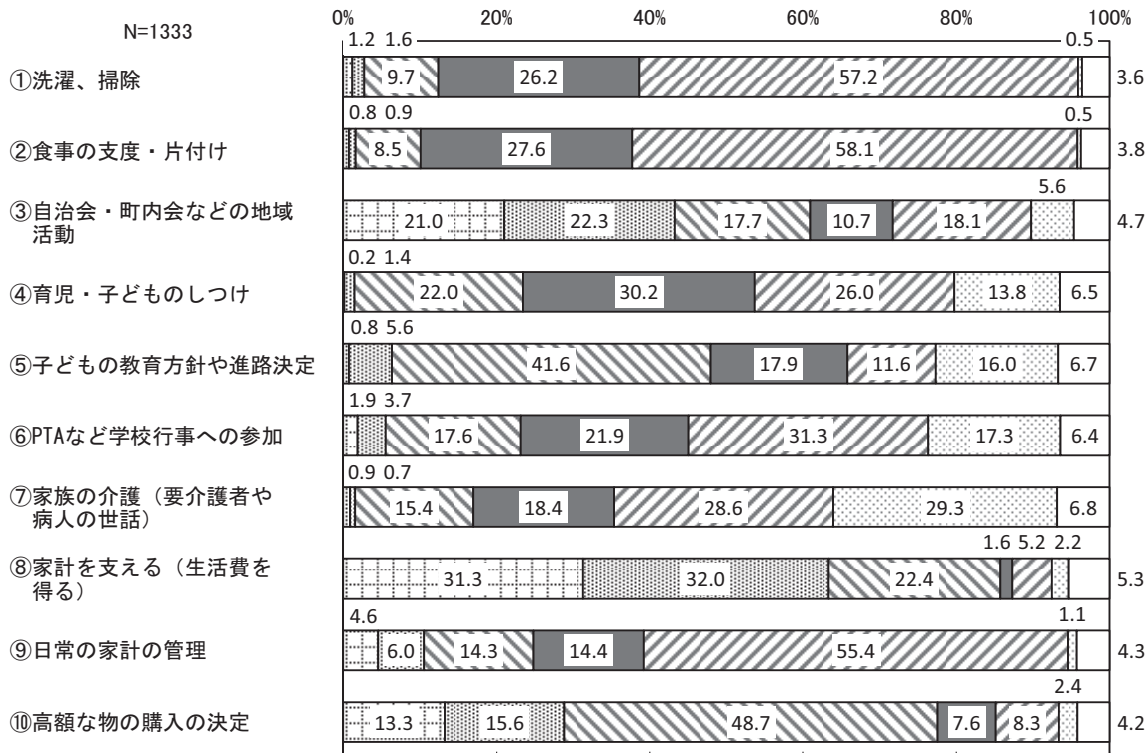
☐ ほとんど男性がする
☐ 男性も女性も同程度する
☐ ほとんど女性がする
☐ 無回答
☐ 男性が中心だが女性もする
☐ 女性が中心だが男性もする
☐ 該当しない

【令和3年度調査】



【平成 28 年度調査】

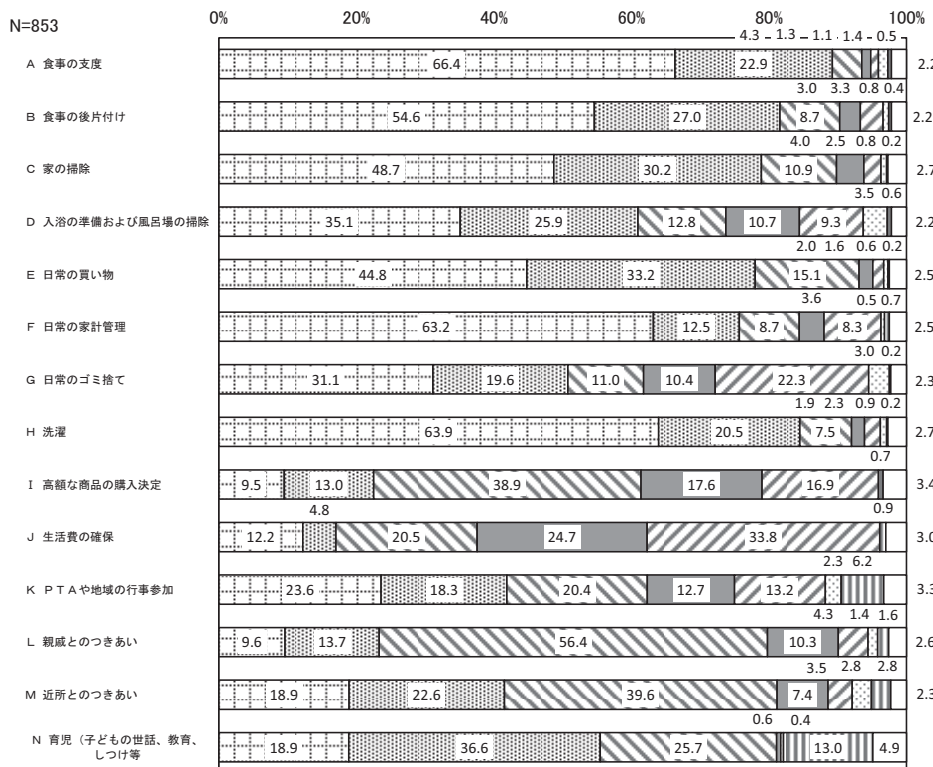
- ほとんど男性がする
- ▨ 男性も女性も同程度する
- ▩ ほとんど女性がする
- 無回答
- ▨ 男性が中心だが女性もする
- 女性が中心だが男性もする
- ▨ その他



【参考 令和元年度 県調査】

分野別の平等感

- ほとんど妻がしている
- ▨ 妻が中心だが夫も手伝う
- ▩ 平等に分担している
- 夫が中心だが妻も手伝う
- ▨ ほとんど夫がしている
- 夫婦ともほとんどしない
- ▨ その他
- 無回答



資料：「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査（三重県）」令和元年度

【性 別】

「①洗濯、掃除」、「②食事の支度・片付け」、「⑤子どもの教育方針や進路決定」、「⑥PTAなど学校行事への参加」、「⑦家族の介護（要介護者や病人の世話）」では、男性に比べ女性で“女性が中心”の割合が10ポイント以上高くなっています。

【性・年齢別】

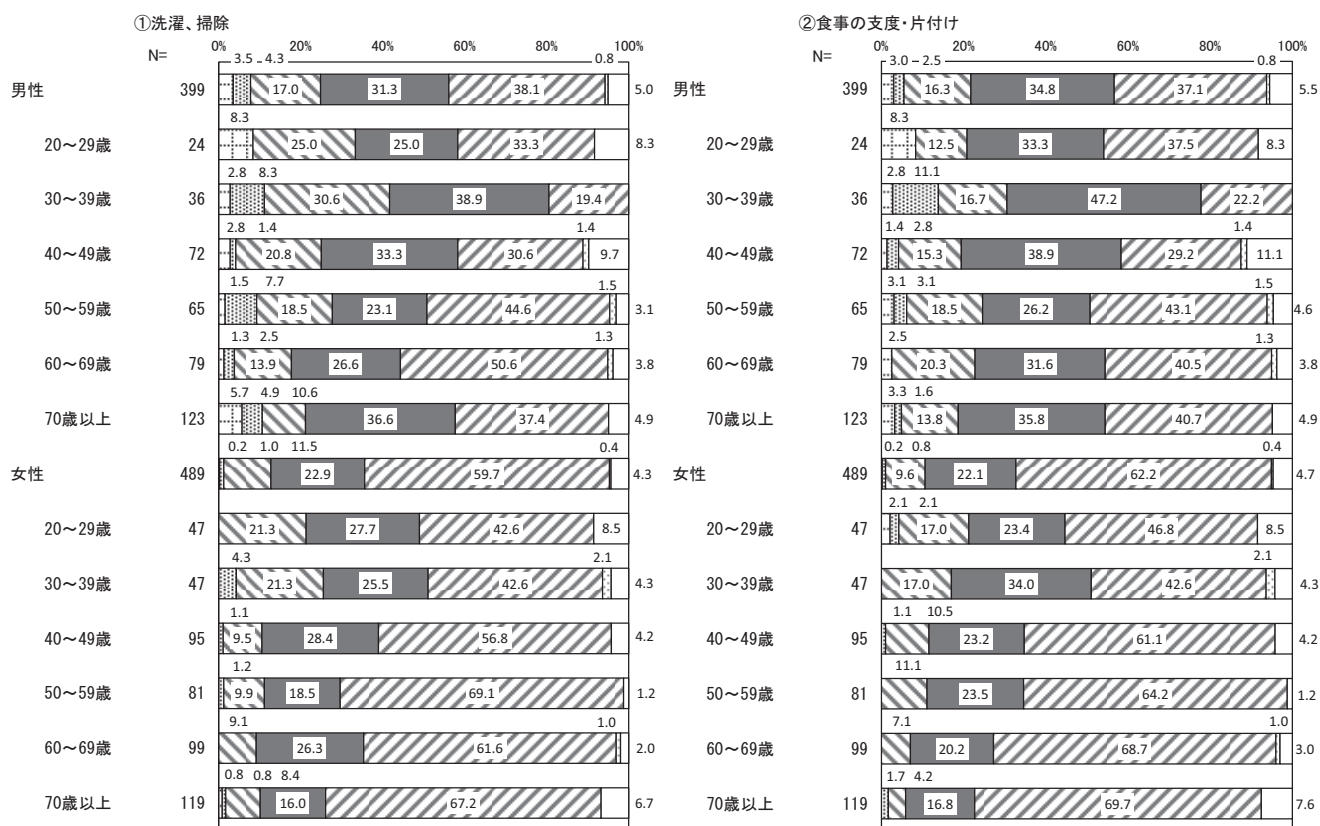
「③自治会・町内会などの地域活動」では、男性の70歳以上で“男性が中心”の割合が高く、女性の40～59歳で“女性が中心”の割合が高くなっています。

「④育児・子どものしつけ」では、女性の40～59歳で“女性が中心”の割合が高く、6割を超えています。

「⑥PTAなど学校行事への参加」では、女性の40～59歳で“女性が中心”の割合が高く、6割を超えています。

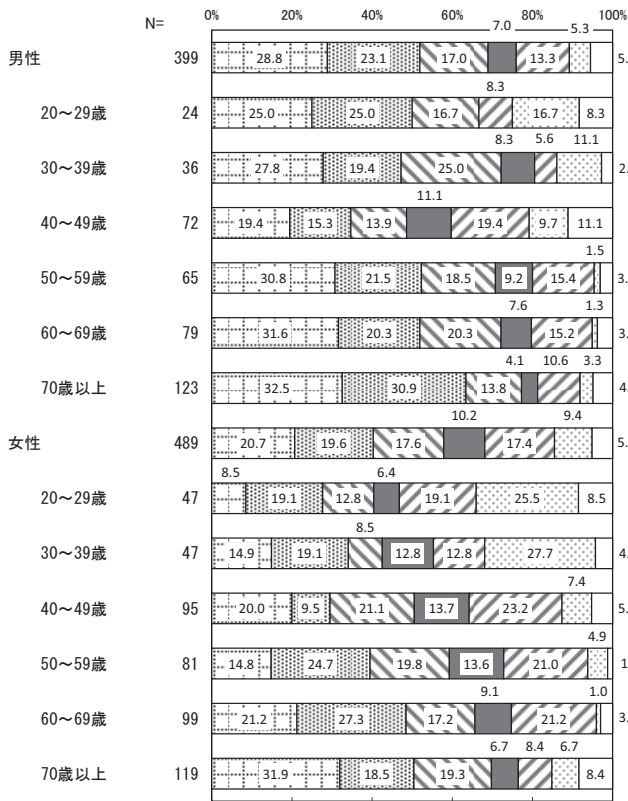
「⑦家族の介護（要介護者や病人の世話）」では、男性の70歳以上と女性の40歳以上で“女性が中心”の割合が高く、5割を超えています。男性の20～29歳で「男性も女性も同程度する」の割合が高く、3割を超えています。

「⑩高額な物の購入の決定」では、男女のいずれの年齢層でも「男性も女性も同程度する」の割合が高く、特に男性の20～29歳で6割を上回っています。

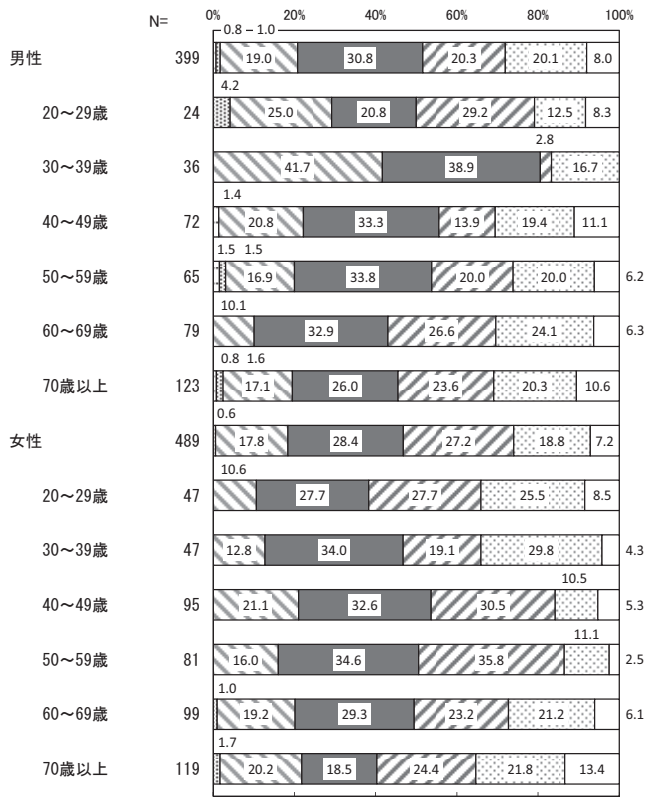


- ほとんど男性がする
- 男性も女性も同程度する
- ほとんど女性がする
- 無回答
- 男性が中心だが女性もする
- 女性が中心だが男性もする
- 該当しない

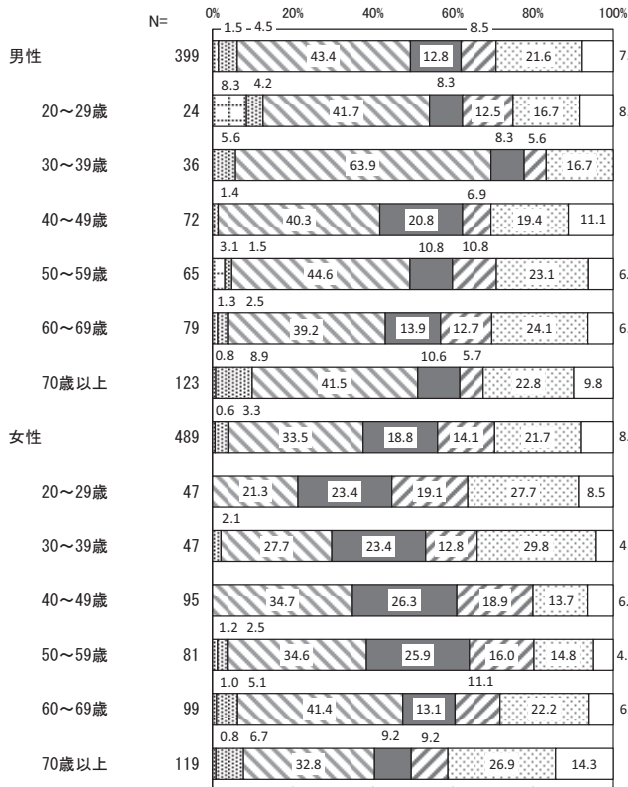
③自治会・町内会などの地域活動



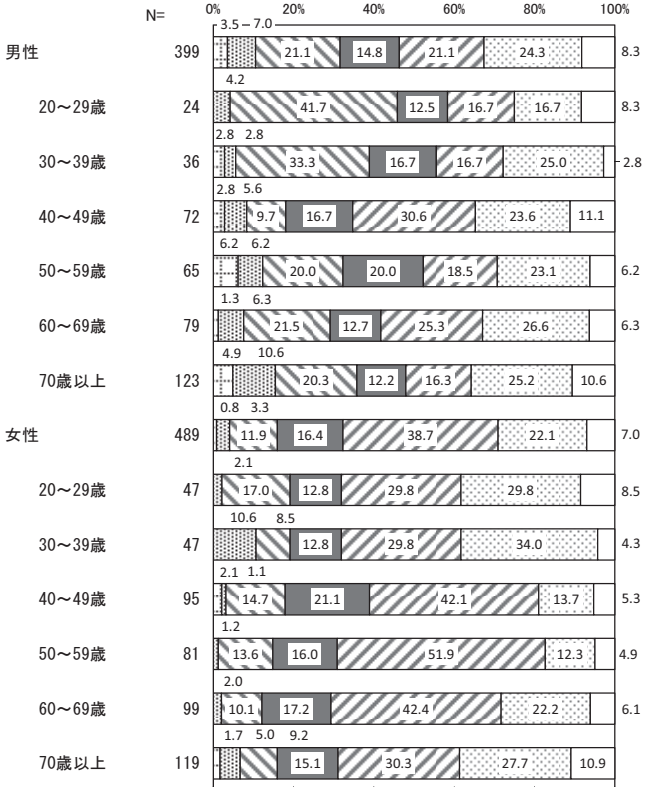
④育児・子どものしつけ



⑤子どもの教育方針や進路決定

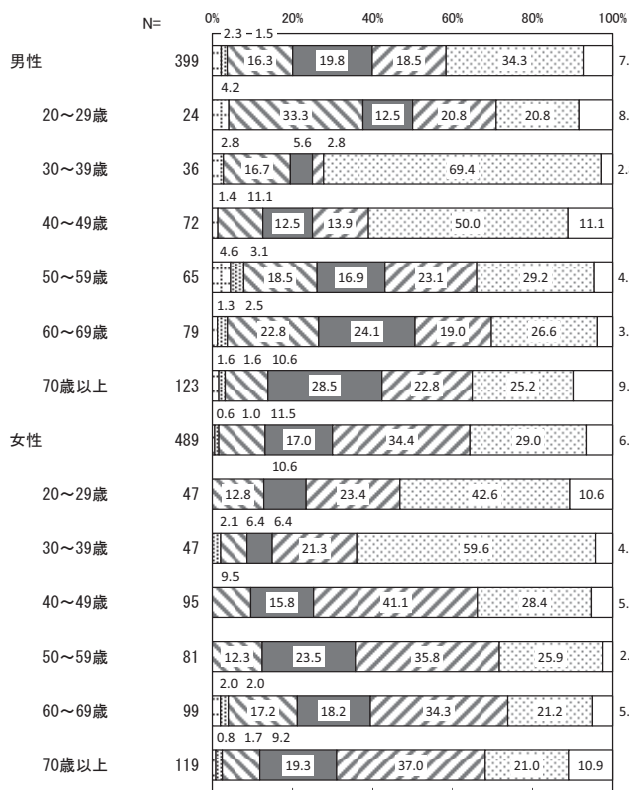


⑥PTAなど学校行事への参加

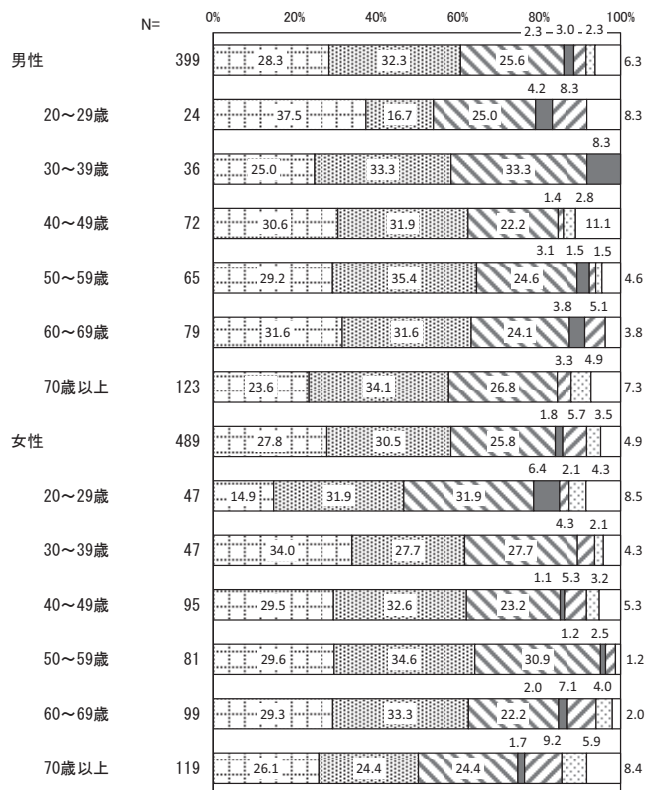


- ほとんど男性がする
- 男性も女性も同程度する
- ほとんど女性がする
- 無回答
- 男性が中心だが女性もする
- 女性が中心だが男性もする
- 該当しない

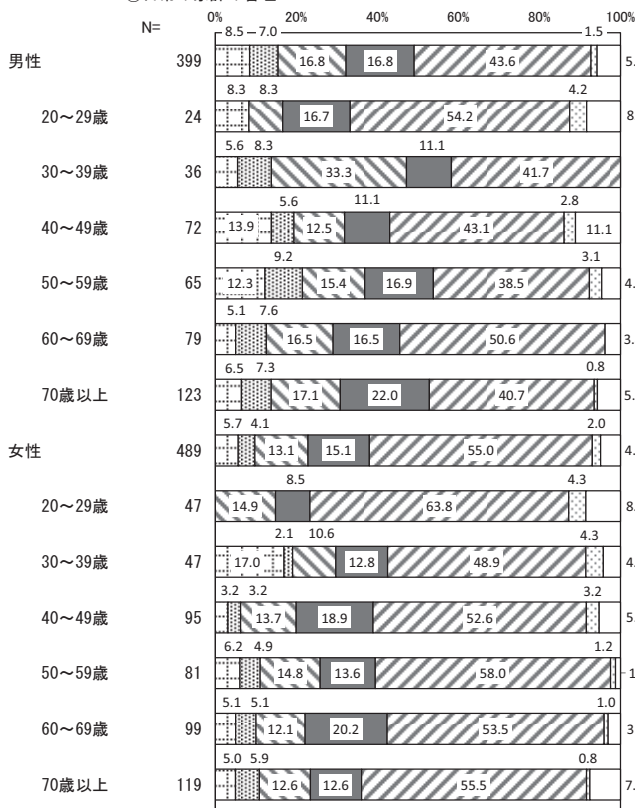
⑦家族の介護(要介護者や病人の世話)



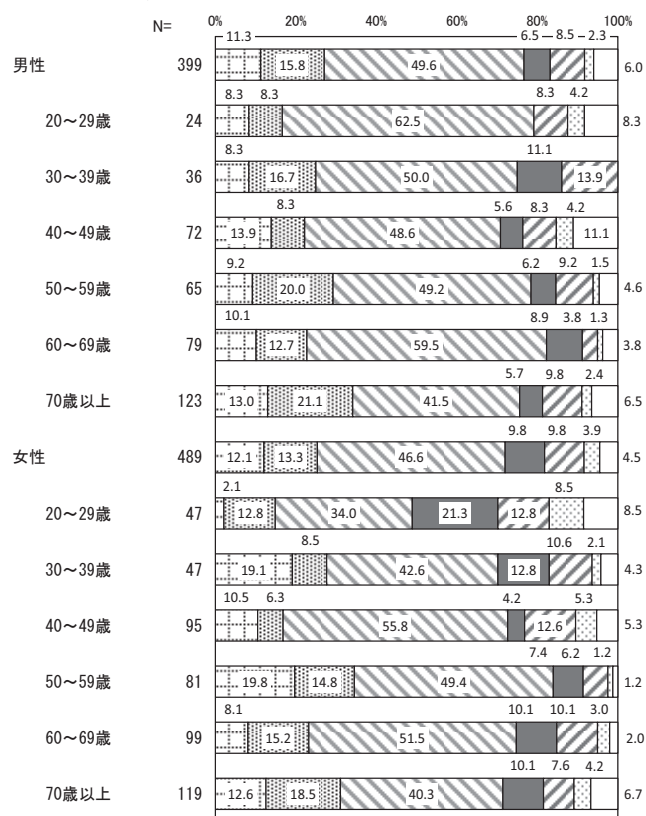
⑧家計を支える(生活費を得る)



⑨日常の家計の管理



⑩高額な物の購入の決定

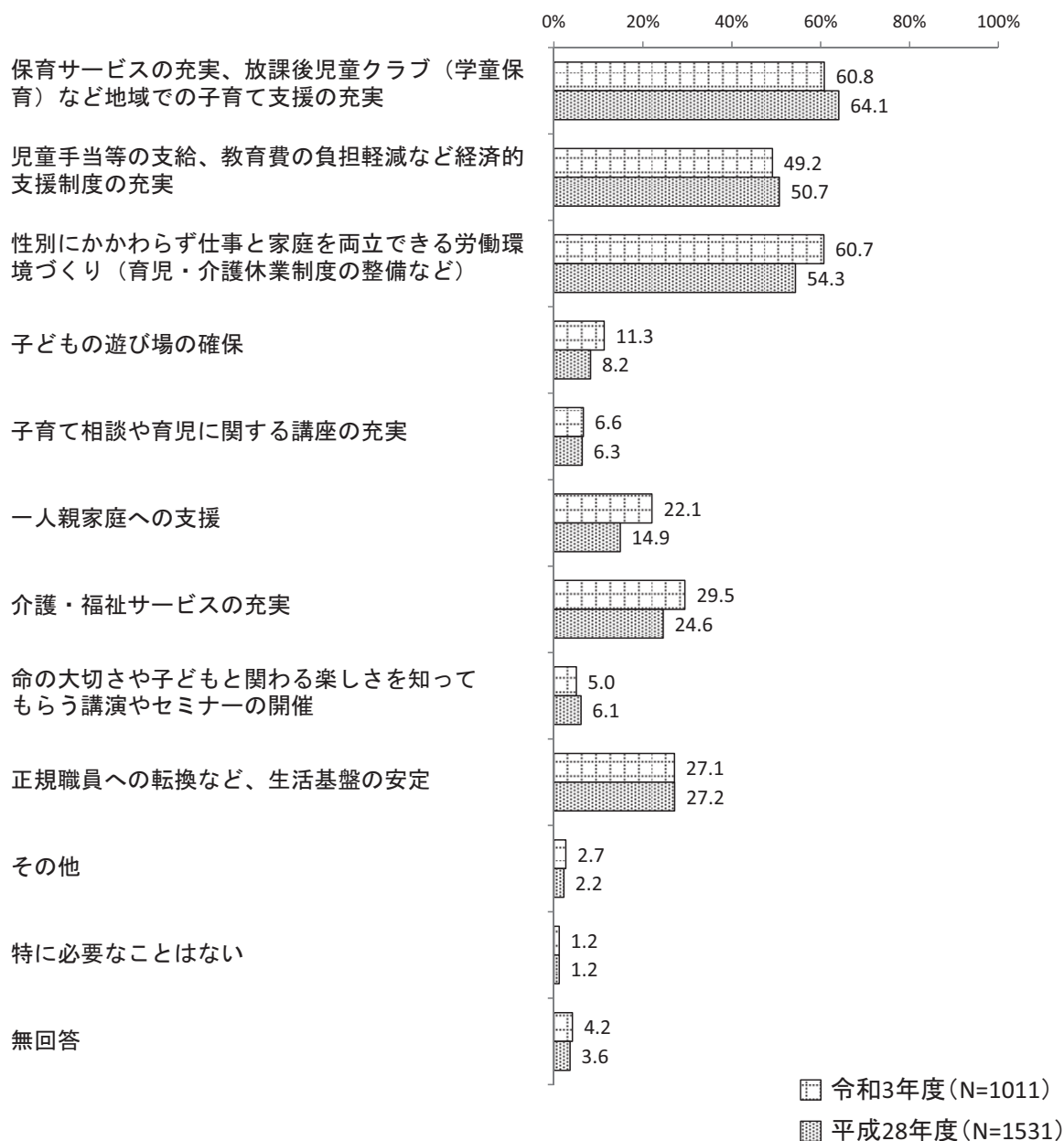


(4) 子育て・教育について

問7 安心して子どもを産み育てることができる社会の実現のために、あなたはどのようなことが特に必要だと思いますか。(〇は3つまで)

「保育サービスの充実、放課後児童クラブ（学童保育）など地域での子育て支援の充実」が60.8%と最も高く、次いで「性別にかかわらず仕事と家庭を両立できる労働環境づくり（育児・介護休業制度の整備など）」が60.7%、「児童手当等の支給、教育費の負担軽減など経済的支援制度の充実」が49.2%となっています。

前回調査と比較すると、「性別にかかわらず仕事と家庭を両立できる労働環境づくり（育児・介護休業制度の整備など）」の割合が6.4ポイント、「介護・福祉サービスの充実」の割合が4.9ポイント高くなっています。一方、「保育サービスの充実、放課後児童クラブ（学童保育）など地域での子育て支援の充実」の割合が3.3ポイント低くなっています。



【性別】

女性に比べ男性で「一人親家庭への支援」の割合が 8.1 ポイント高くなっています。一方、男性に比べ女性で「保育サービスの充実、放課後児童クラブ（学童保育）など地域での子育て支援の充実」及び「性別にかかわらず仕事と家庭を両立できる労働環境づくり（育児・介護休業制度の整備など）」の割合が 6.3 ポイント高くなっています。

【性・年齢別】

男女ともに、「保育サービスの充実、放課後児童クラブ（学童保育）など地域での子育て支援の充実」及び「性別にかかわらず仕事と家庭を両立できる労働環境づくり（育児・介護休業制度の整備など）」の割合が高くなっています。特に女性の30～39歳で「保育サービスの充実、放課後児童クラブ（学童保育）など地域での子育て支援の充実」が7割を超えており、女性の20～29歳で「性別にかかわらず仕事と家庭を両立できる労働環境づくり（育児・介護休業制度の整備など）」が7割を超えています。

また、男女ともに、20～39 歳で「児童手当等の支給、教育費の負担軽減など経済的支援制度の充実」の割合が高く、6 割を超えています。

單位：%

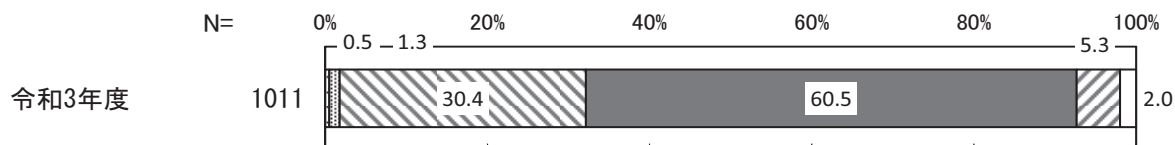
区分	有効回答数（件）	保育サービスの充実、放課後児童クラブ（学童保育）など地域での子育て支援の充実	児童手当等の支給、教育費の負担軽減などの経済的支援制度の充実	性別にかかわらず仕事と家庭を両立できる労働環境づくり（育児・介護休業制度の整備など）	子どもの遊び場の確保	子育て相談や育児に関する講座の充実	一人親家庭への支援	介護・福祉サービスの充実	命の大切さや子どもと関わる楽しさを知ってもらおう講演やセミナーの開催	正規職員への転換など、生活基盤の安定	その他	特に必要なことはない	無回答
全体	1011	60.8	49.2	60.7	11.3	6.6	22.1	29.5	5.0	27.1	2.7	1.2	4.2
男性	442	57.2	49.3	57.2	12.7	6.6	26.7	29.0	4.8	27.1	3.4	1.1	3.8
20～29歳	30	53.3	60.0	50.0	13.3	10.0	36.7	26.7	3.3	33.3	3.3	3.3	0.0
30～39歳	42	69.0	66.7	69.0	16.7	4.8	21.4	11.9	4.8	26.2	4.8	0.0	2.4
40～49歳	75	58.7	52.0	57.3	21.3	6.7	20.0	17.3	2.7	24.0	10.7	0.0	1.3
50～59歳	69	56.5	50.7	62.3	10.1	5.8	18.8	33.3	2.9	26.1	2.9	1.4	2.9
60～69歳	87	64.4	47.1	49.4	13.8	8.0	34.5	27.6	4.6	33.3	0.0	0.0	4.6
70歳以上	139	49.6	41.0	57.6	7.2	5.8	28.8	39.6	7.2	24.5	1.4	2.2	6.5
女性	559	63.5	49.0	63.5	9.8	6.8	18.6	30.1	5.2	27.0	2.1	1.3	4.3
20～29歳	53	60.4	77.4	75.5	11.3	7.5	18.9	9.4	1.9	26.4	1.9	1.9	1.9
30～39歳	50	76.0	70.0	62.0	22.0	10.0	24.0	22.0	0.0	40.0	4.0	0.0	0.0
40～49歳	100	67.0	56.0	64.0	14.0	4.0	19.0	31.0	2.0	27.0	2.0	2.0	3.0
50～59歳	88	65.9	45.5	62.5	8.0	6.8	21.6	33.0	2.3	26.1	3.4	0.0	1.1
60～69歳	108	69.4	46.3	59.3	8.3	6.5	19.4	37.0	5.6	25.9	1.9	1.9	1.9
70歳以上	159	53.5	32.7	62.9	5.0	7.5	14.5	32.7	11.3	24.5	1.3	1.3	10.7

(5) 介護について

問8 あなたは、介護についてどうお考えですか。あなたのお考えに最も近いものを選んでください。(〇は1つ)

「ホームヘルパーや施設サービスを充実するなど介護は社会全体で担うべきである」が60.5%と最も高く、次いで「原則として家族が担うべきであり、性別に関わらず、家族が協力して担うのがよい」が30.4%となっています。

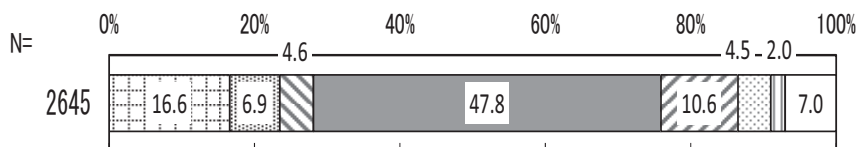
- ☒ 原則として家族が担うべきであり、主に男性が担うのがよい
- ☒ 原則として家族が担うべきであり、主に女性が担うのがよい
- ☒ 原則として家族が担うべきであり、性別に関わらず、家族が協力して担うのがよい
- ☒ ホームヘルパーや施設サービスを充実するなど介護は社会全体で担うべきである
- ☒ わからない、その他
- ☐ 無回答



【参考 令和元年度 内閣府調査】

介護に対する配偶者との役割分担

- ☒ 自分と配偶者で半分ずつ分担(外部サービスは利用しない)
- ☒ 自分の方が配偶者より多く分担(外部サービスは利用しない)
- ☒ 配偶者の方が自分より多く分担(外部サービスは利用しない)
- ☒ 外部サービスを利用しながら、それ以外は自分と配偶者で半分ずつ分担
- ☒ 外部サービスを利用しながら、それ以外は自分の方が配偶者より多く分担
- ☒ 外部サービスを利用しながら、それ以外は配偶者の方が自分より多く分担
- ☒ その他
- ☒ わからない



資料：「男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）」令和元年度

【性 別】

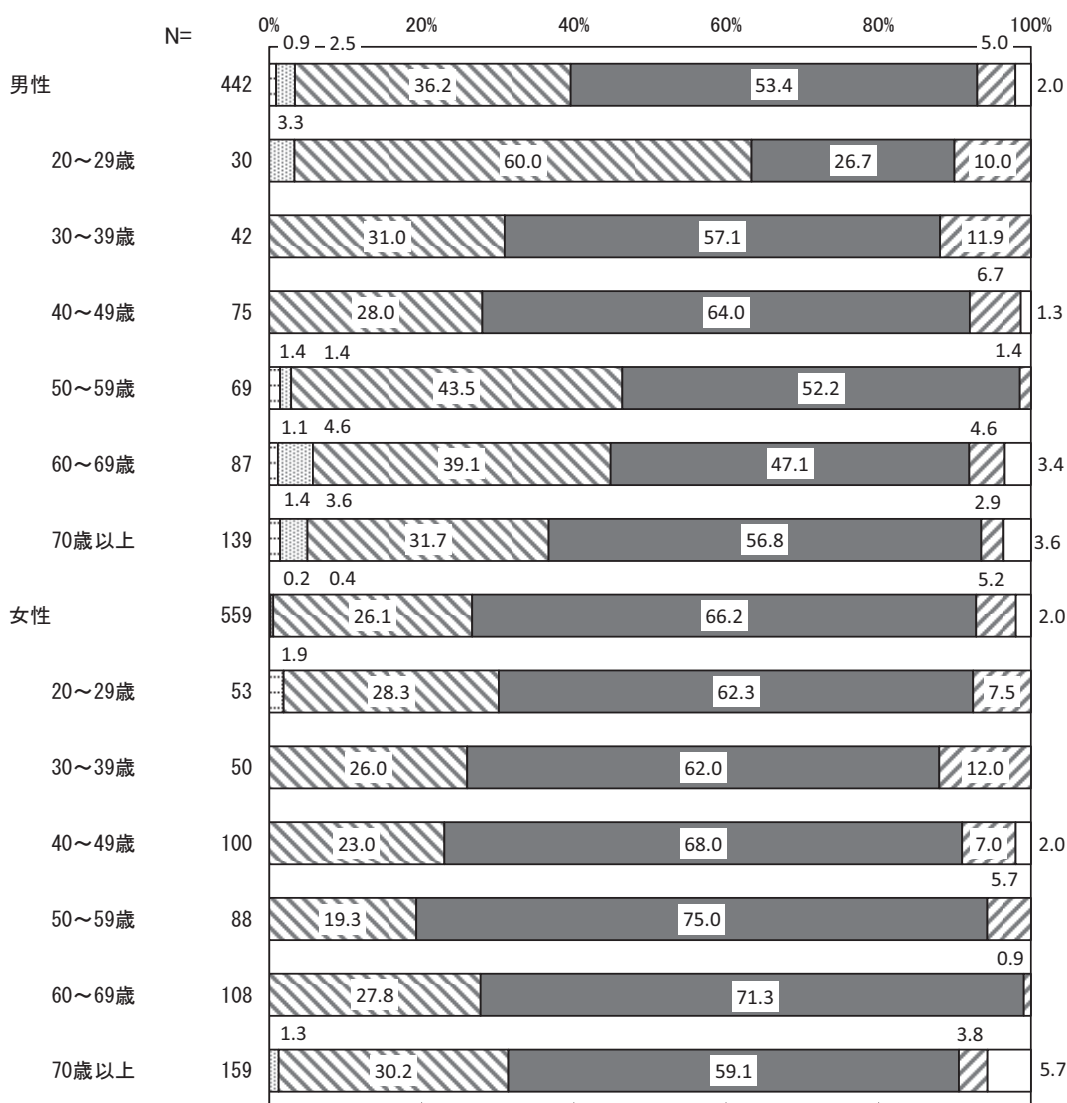
男女ともに「ホームヘルパーや施設サービスを充実するなど介護は社会全体で担うべきである」の割合が高く、5割を超えています。

【性・年齢別】

男女ともに、男性の 20～29 歳を除いて、「ホームヘルパーや施設サービスを充実するなど介護は社会全体で担うべきである」の割合が高く、特に女性の 50～69 歳で 7 割を超えています。

また、「原則として家族が担うべきであり、主に男性が担うのがよい」、「原則として家族が担うべきであり、主に女性が担うのがよい」、「原則として家族が担うべきであり、性別に関わらず、家族が協力して担うのがよい」を合わせた、“原則として家族が担うべきである”のうち、男女いずれの年齢においても、「原則として家族が担うべきであり、性別に関わらず、家族が協力して担うのがよい」の割合が高くなっています。

- ☐ 原則として家族が担うべきであり、主に男性が担うのがよい
- ☐ 原則として家族が担うべきであり、主に女性が担うのがよい
- ☐ 原則として家族が担うべきであり、性別に関わらず、家族が協力して担うのがよい
- ☒ ホームヘルパーや施設サービスを充実するなど介護は社会全体で担うべきである
- ☐ わからない、その他
- ☐ 無回答

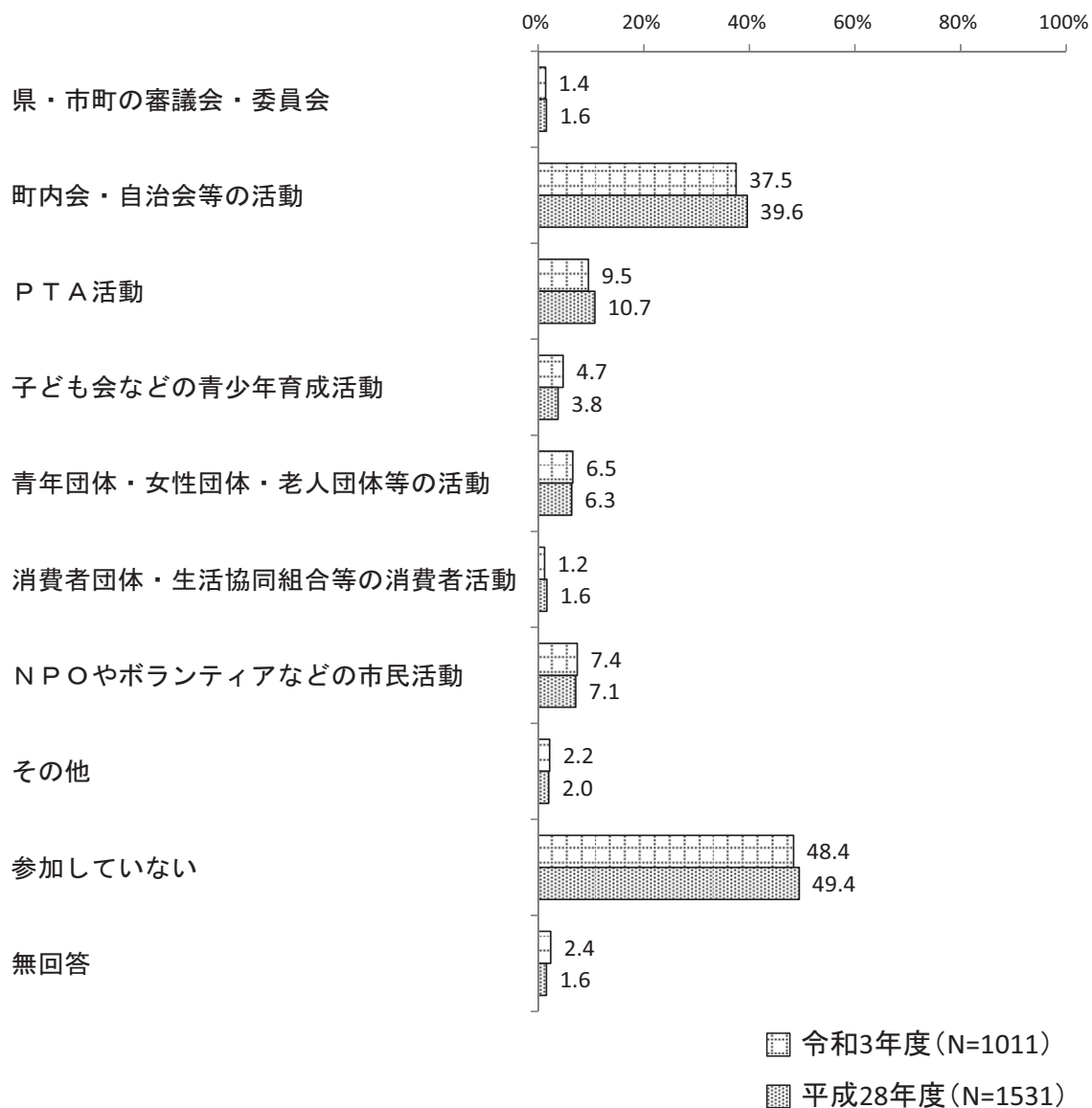


（６）地域活動や家庭生活への参加・参画について

問９ 現在、あなたは次のような活動に参加していますか。（○はいくつでも）

「参加していない」が48.4%と最も高くなっています。また、「町内会・自治会等の活動」が37.5%、「PTA活動」が9.5%となっています。

前回調査と比較すると、大きな差異はありません。



【性 別】

女性に比べ男性で「町内会・自治会等の活動」の割合が高く、4割を超えています。

【性・年齢別】

男性の60～69歳で「町内会・自治会等の活動」の割合が高く、6割を超えています。

また、女性の30～49歳で「PTA活動」の割合が高く、3割を超えています。一方、男女ともに20～29歳で「参加していない」の割合が高く、8割を超えています。

単位：％

区分		有効回答数（件）	県・市町の審議会・委員会	町内会・自治会等の活動	PTA活動	子ども会などの青少年育成活動	青年団体の活動・女性団体・老人団体	消費者団体・生活協同組合等の活動	NPOやボランティアなどの市民活動	その他	参加していない	無回答
【性・年齢別】	全体	1011	1.4	37.5	9.5	4.7	6.5	1.2	7.4	2.2	48.4	2.4
	男性	442	1.8	44.3	5.2	5.4	6.3	0.7	7.0	3.4	45.7	2.3
	20～29歳	30	0.0	10.0	3.3	0.0	3.3	0.0	3.3	0.0	86.7	0.0
	30～39歳	42	0.0	35.7	9.5	2.4	2.4	0.0	4.8	0.0	61.9	0.0
	40～49歳	75	2.7	40.0	16.0	17.3	1.3	1.3	4.0	1.3	52.0	1.3
	50～59歳	69	1.4	44.9	5.8	1.4	1.4	1.4	5.8	4.3	46.4	1.4
	60～69歳	87	3.4	62.1	1.1	4.6	6.9	1.1	4.6	3.4	32.2	2.3
	70歳以上	139	1.4	45.3	0.7	3.6	12.9	0.0	12.2	5.8	36.7	4.3
	女性	559	1.1	32.0	13.1	4.3	6.8	1.6	7.9	1.3	50.3	2.5
	20～29歳	53	0.0	3.8	1.9	0.0	0.0	0.0	3.8	0.0	92.5	0.0
	30～39歳	50	0.0	22.0	32.0	14.0	0.0	0.0	0.0	2.0	58.0	0.0
	40～49歳	100	1.0	40.0	41.0	11.0	2.0	2.0	6.0	1.0	34.0	2.0
	50～59歳	88	1.1	35.2	13.6	2.3	0.0	2.3	9.1	0.0	53.4	0.0
	60～69歳	108	1.9	42.6	0.9	0.9	3.7	0.9	8.3	1.9	48.1	0.9
	70歳以上	159	1.3	30.8	1.3	1.9	20.1	2.5	11.9	1.9	43.4	6.9

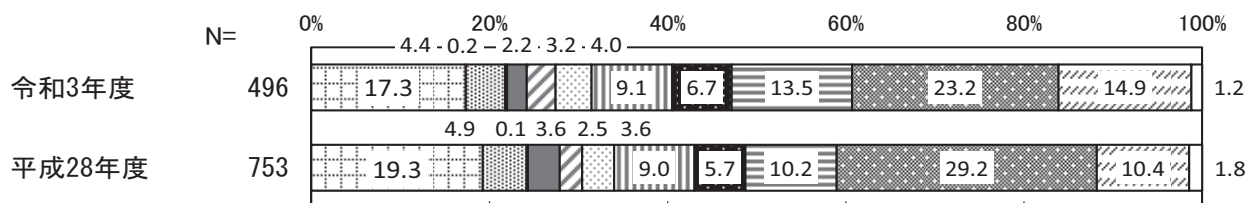
問9で「9. 参加していない」と回答した方にお聞きします。

問10 参加していない一番の理由は何ですか。(○は1つ)

全体では「特に理由はない」が23.2%と最も高く、次いで「仕事が忙しいから」が17.3%、「活動したいと思わないから」が14.9%となっています。また、「活動についての情報が得られないから」が6.7%となっています。

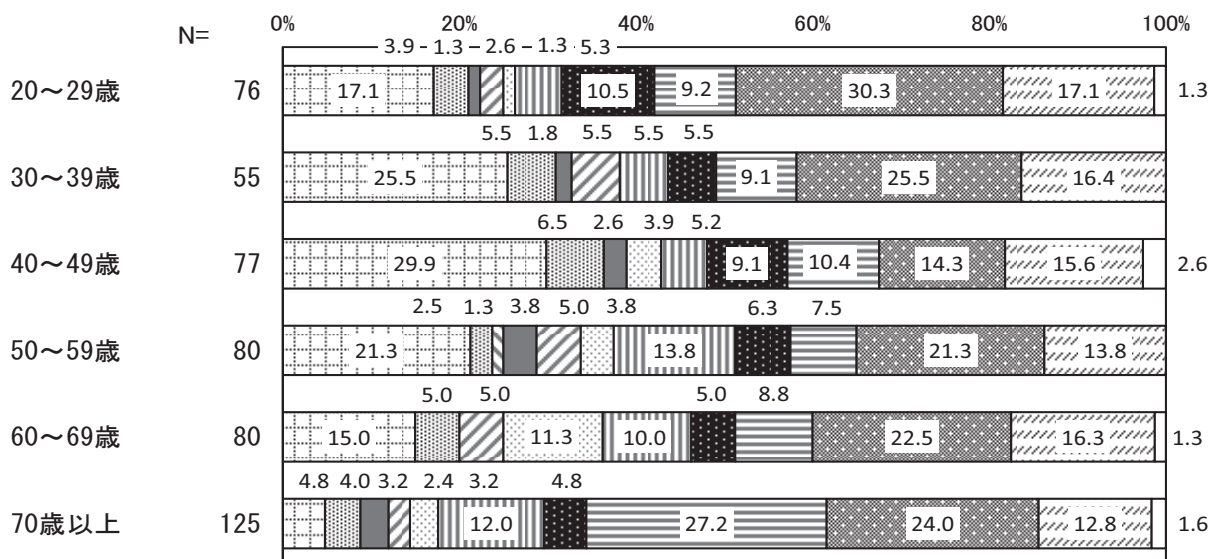
前回調査と比較すると、「特に理由はない」の割合が6.0ポイント低くなっています。

- 仕事が忙しいから
- 家事や育児、介護などが忙しいから
- 家族の理解・協力が得られないから
- 経済的な余裕がないから
- 一緒に活動する仲間がいないから
- 人間関係がわずらわしいから
- やりたいと思う活動が身近にないから
- 活動についての情報が得られないから
- その他
- 特に理由はない
- 活動したいと思わないから
- 無回答



【年齢別】

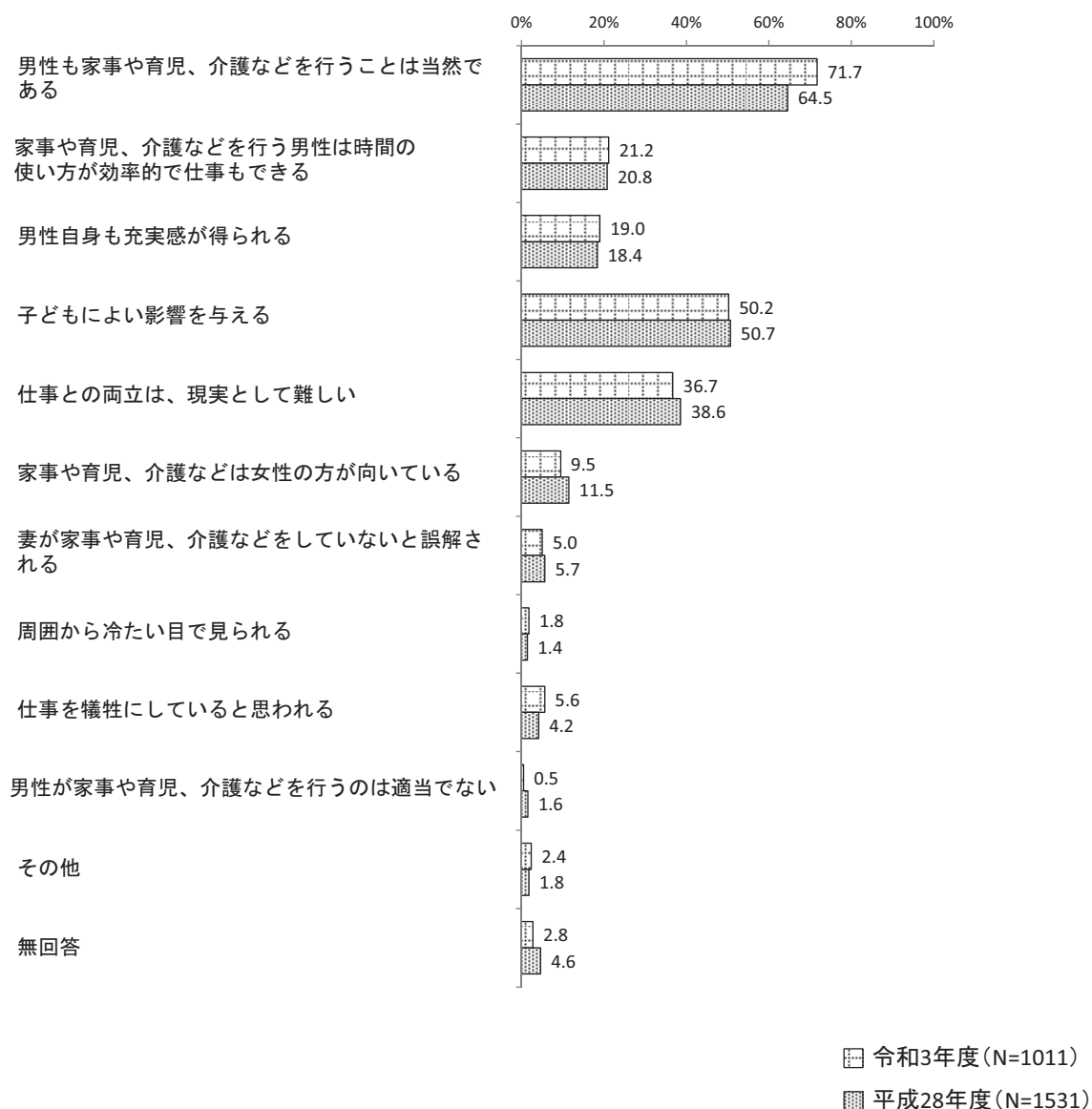
20～29歳で「特に理由はない」の割合が高く、3割を超えています。また、30～59歳で「仕事が忙しいから」の割合が高く、2割を超えています。



問 11 男性の家庭生活（家事や育児、介護など）への参画について、どのようなイメージをお持ちですか。（〇はいくつでも）

「男性も家事や育児、介護などを行うことは当然である」が 71.7%と最も高く、次いで「子どもにより影響を与える」が 50.2%、「仕事との両立は、現実として難しい」が 36.7%となっています。

前回調査と比較すると、「男性も家事や育児、介護などを行うことは当然である」の割合が 7.2 ポイント高くなっています。



【性 別】

男女ともに「男性も家事や育児、介護などを行うことは当然である」の割合が高く、7割を超えています。

【性・年齢別】

男女のいずれの年齢層でも「男性も家事や育児、介護などを行うことは当然である」の割合が最も高く、6割を超えています。男性の30～39歳、女性の30～49歳で「子どもによい影響を与える」の割合が高く、6割を超えています。一方、男性の50～59歳で「仕事との両立は、現実として難しい」の割合が高く、5割を超えています。

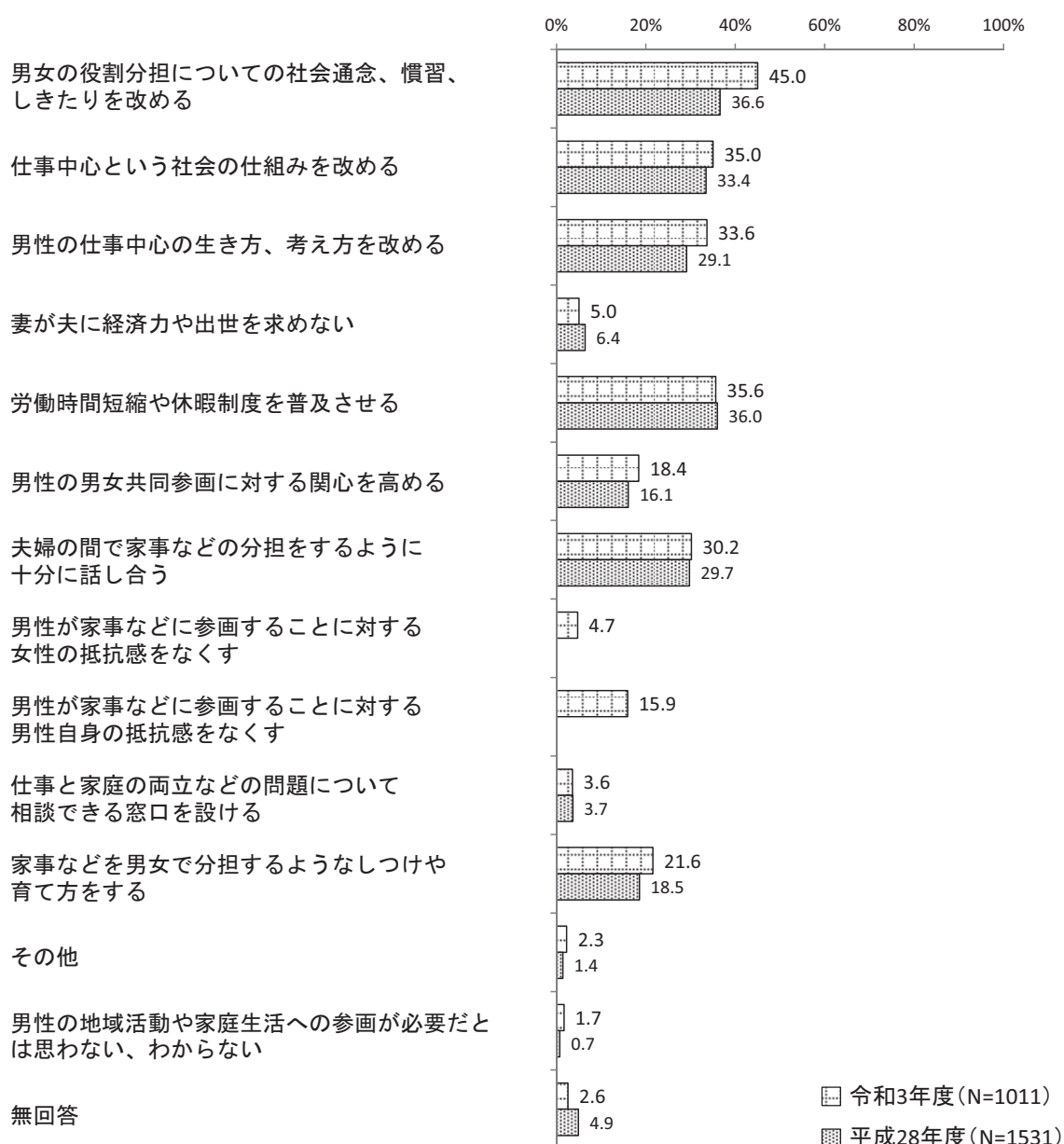
単位：％

区分	有効回答数（件）	男性も家事や育児、介護などを行うことは当然である	家事や育児、介護などが効率的で行う事もできる	男性自身も充実感が得られる	子どもによい影響を与える	仕事との両立は、現実として難しい	家事や育児、介護などは女性のほうが向いている	妻が家事や育児、介護などをしていないと誤解される	周囲から冷たい目で見られる	仕事を犠牲にしていると思われる	男性が家事や育児、介護などを行うのは適当でない	その他	無回答
全体	1011	71.7	21.2	19.0	50.2	36.7	9.5	5.0	1.8	5.6	0.5	2.4	2.8
男性	442	70.6	15.4	20.8	42.8	41.4	13.1	4.8	1.6	6.3	0.7	2.5	2.7
20～29歳	30	63.3	30.0	16.7	46.7	23.3	6.7	3.3	3.3	3.3	0.0	3.3	0.0
30～39歳	42	78.6	19.0	23.8	61.9	45.2	11.9	4.8	0.0	7.1	0.0	2.4	0.0
40～49歳	75	77.3	14.7	26.7	50.7	45.3	12.0	5.3	1.3	10.7	0.0	4.0	1.3
50～59歳	69	69.6	18.8	20.3	34.8	55.1	10.1	2.9	2.9	10.1	1.4	1.4	1.4
60～69歳	87	73.6	9.2	14.9	39.1	42.5	16.1	8.0	2.3	6.9	1.1	0.0	2.3
70歳以上	139	64.7	13.7	21.6	38.1	34.5	15.1	3.6	0.7	2.2	0.7	3.6	5.8
女性	559	72.6	25.8	17.9	56.4	32.7	6.4	5.2	2.0	5.0	0.4	2.3	2.9
20～29歳	53	69.8	17.0	7.5	52.8	28.3	1.9	7.5	5.7	1.9	0.0	3.8	0.0
30～39歳	50	76.0	34.0	16.0	72.0	28.0	4.0	6.0	2.0	8.0	0.0	2.0	0.0
40～49歳	100	68.0	21.0	19.0	60.0	38.0	5.0	5.0	5.0	8.0	0.0	4.0	2.0
50～59歳	88	85.2	26.1	15.9	48.9	29.5	3.4	4.5	1.1	5.7	1.1	3.4	1.1
60～69歳	108	82.4	25.9	16.7	57.4	32.4	4.6	4.6	0.0	3.7	0.0	0.9	1.9
70歳以上	159	61.6	28.3	23.3	54.1	34.6	12.6	5.0	0.6	3.8	0.6	1.3	6.9

問 12 男性の地域活動や家庭生活（家事や育児、介護など）への参画を進めるためには、
どのようなことが特に必要だと思いますか。（〇は3つまで）

「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める」が45.0%と最も高く、次いで「労働時間短縮や休暇制度を普及させる」が35.6%、「仕事中心という社会の仕組みを改める」が35.0%となっています。

前回調査と比較すると、「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める」の割合が8.4ポイント高くなっています。

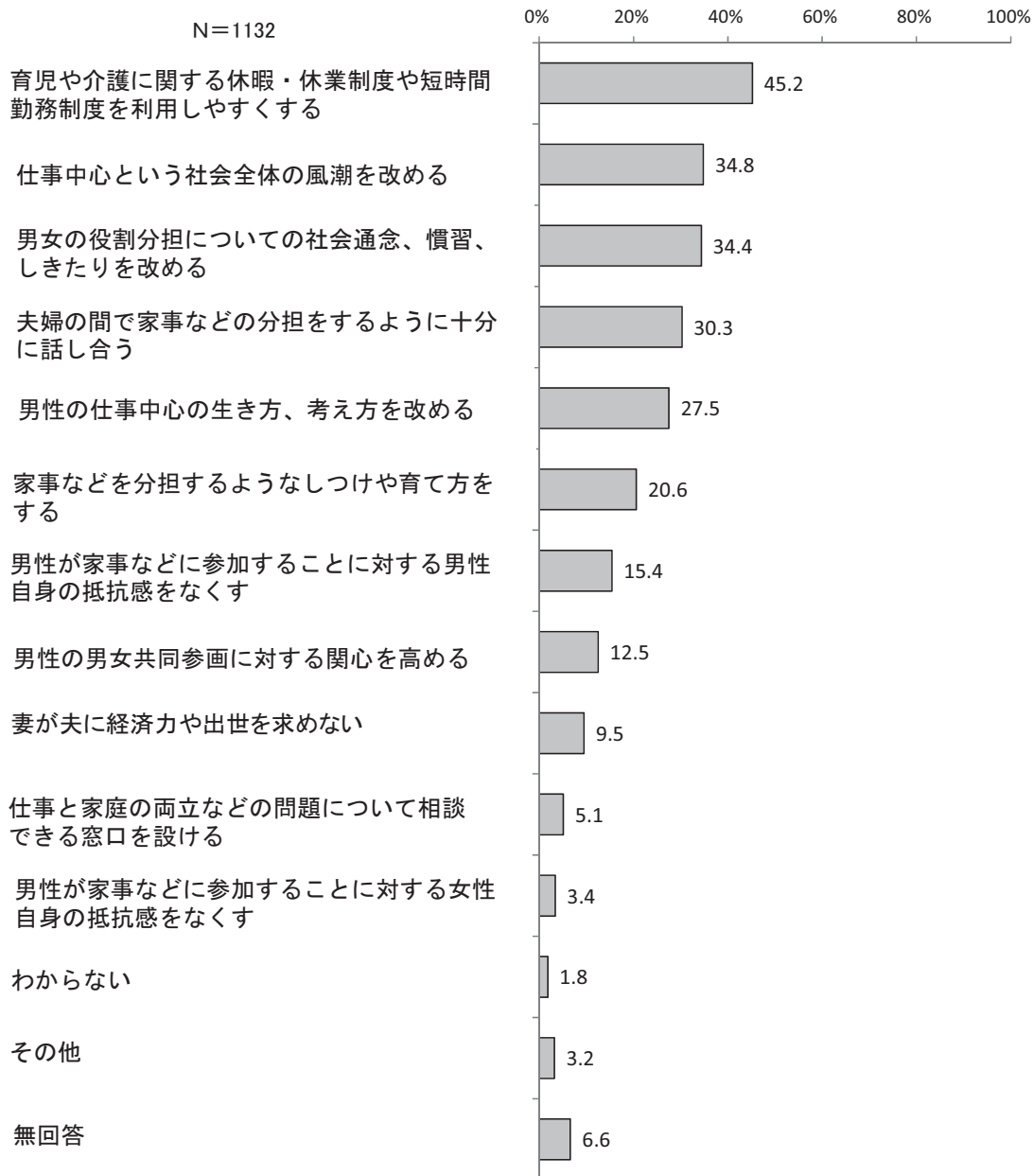


※平成28年度の結果がない項目は、H28年度調査にその選択肢がありませんでした。

【参考 令和元年度 県調査】

男性が家庭生活や地域活動などに積極的に参画していくために必要なこと

資料：「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査（三重県）」令和元年度



【性 別】

男女ともに「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める」の割合が高く、4割を超えています。女性に比べ男性で「仕事中心という社会の仕組みを改める」の割合が高くなっています。一方、男性に比べて女性で「家事などを男女で分担するようなしつけや育て方をする」の割合が10ポイントも高くなっています。

【性・年齢別】

女性の30～59歳で「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める」の割合が高く、5割を超えています。また、男性の20～59歳及び女性の20～39歳、50～59歳で、「仕事中心という社会の仕組みを改める」の割合が高く、4割を超えています。男性の30～49歳、女性の20～39歳で「労働時間短縮や休暇制度を普及させる」の割合が高く、4割を超えており、特に女性の20～29歳で6割を上回っています。

単位：％

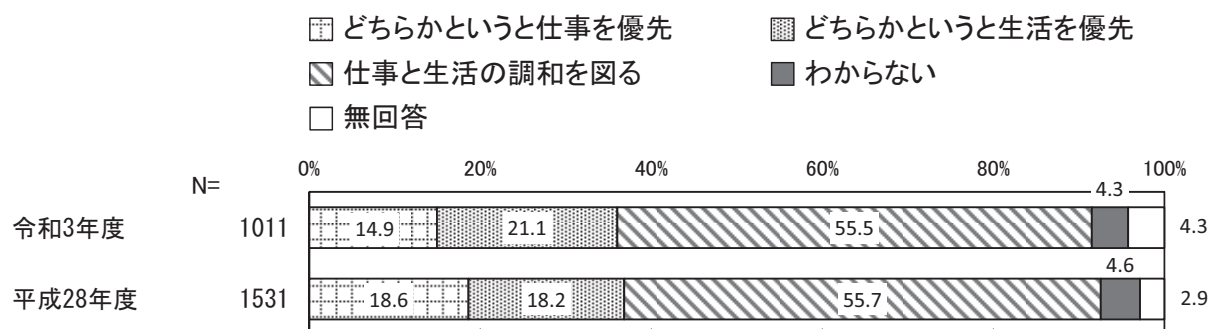
区分	有効回答数（件）	通念、慣習、しきたりについて改める社会	仕事中心という社会の仕組みを改める	男性の仕事中心の生き方、考え方を改める	妻が夫に経済力や出世を求めない	労働時間短縮や休暇制度を普及させる	男性の男女共同参画に対する関心を高める	夫婦の間に十分な話し合いの機会を確保する	男性が家事などの抵抗感をなくす	男性が家事などの抵抗感をなくす	仕事と家庭の両立などの問題について相談できる窓口を設ける	家事などを男女で分担するようなしつけや育て方をする	その他	男性の地域活動や家庭生活への参加が必要だとは思わない	無回答
全体	1011	45.0	35.0	33.6	5.0	35.6	18.4	30.2	4.7	15.9	3.6	21.6	2.3	1.7	2.6
男性	442	40.3	37.8	33.9	5.0	37.1	17.9	26.2	4.3	11.8	4.3	15.6	3.8	1.8	2.5
20～29歳	30	43.3	46.7	30.0	3.3	33.3	10.0	33.3	6.7	6.7	3.3	3.3	3.3	0.0	0.0
30～39歳	42	31.0	40.5	47.6	16.7	45.2	9.5	21.4	4.8	7.1	2.4	19.0	2.4	4.8	0.0
40～49歳	75	45.3	44.0	34.7	4.0	41.3	10.7	22.7	5.3	14.7	4.0	18.7	8.0	0.0	1.3
50～59歳	69	42.0	60.9	37.7	10.1	37.7	15.9	21.7	2.9	11.6	4.3	5.8	2.9	1.4	1.4
60～69歳	87	42.5	35.6	32.2	3.4	33.3	23.0	25.3	2.3	10.3	5.7	18.4	3.4	1.1	2.3
70歳以上	139	37.4	21.6	29.5	0.7	35.3	23.7	30.9	5.0	13.7	4.3	18.7	2.9	2.9	5.0
女性	559	48.8	33.1	33.6	5.2	34.7	18.8	33.3	5.2	19.5	2.5	25.9	1.1	1.6	2.7
20～29歳	53	41.5	49.1	26.4	7.5	60.4	5.7	32.1	3.8	28.3	5.7	15.1	0.0	0.0	0.0
30～39歳	50	54.0	42.0	30.0	8.0	44.0	8.0	42.0	10.0	22.0	0.0	28.0	2.0	0.0	0.0
40～49歳	100	53.0	38.0	41.0	4.0	38.0	16.0	31.0	4.0	19.0	3.0	18.0	2.0	3.0	2.0
50～59歳	88	58.0	40.9	38.6	3.4	28.4	15.9	25.0	5.7	18.2	1.1	35.2	2.3	0.0	0.0
60～69歳	108	41.7	26.9	33.3	1.9	28.7	28.7	36.1	2.8	20.4	3.7	24.1	0.0	3.7	1.9
70歳以上	159	46.5	21.4	29.6	7.5	28.9	23.3	35.2	6.3	16.4	1.9	30.2	0.6	1.3	6.9

（７）仕事について

問 13 「職場での仕事」と「生活（趣味・休養・家事・育児・介護・地域活動など）」の調和を図る“ワーク・ライフ・バランス”という考え方があります。日々の暮らしの中での時間の使い方について、あなたの「希望」をお答えください。（○は1つ）
 ＊現在、仕事をしていない方は、今のあなたのお考えをお答えください。

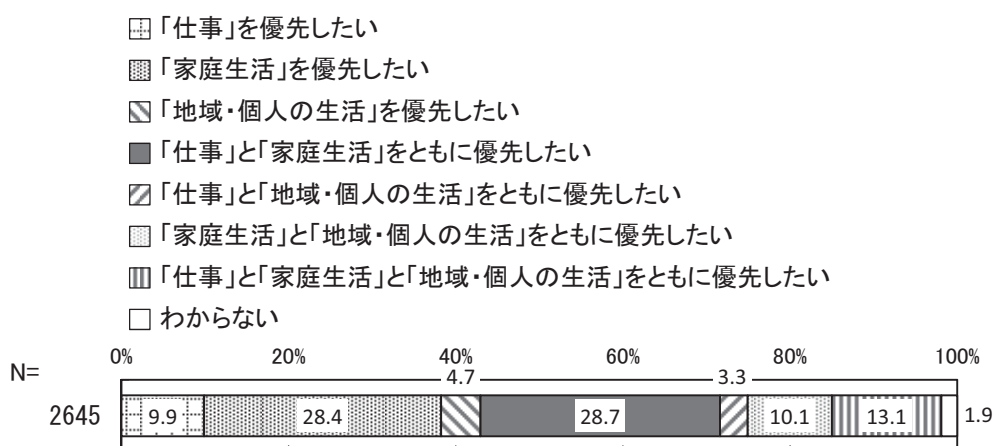
「仕事と生活の調和を図る」が 55.5%と最も高く、次いで「どちらかという让生活を優先」が 21.1%、「どちらかという仕事を優先」が 14.9%となっています。

前回調査と比較すると、「どちらかという让生活を優先」の割合が 2.9 ポイント高く、「どちらかという仕事を優先」の割合が 3.7 ポイント低くなっています。



【参考 令和元年度 内閣府調査】

仕事と生活（趣味・休養・家事・地域活動など）の調和についての希望



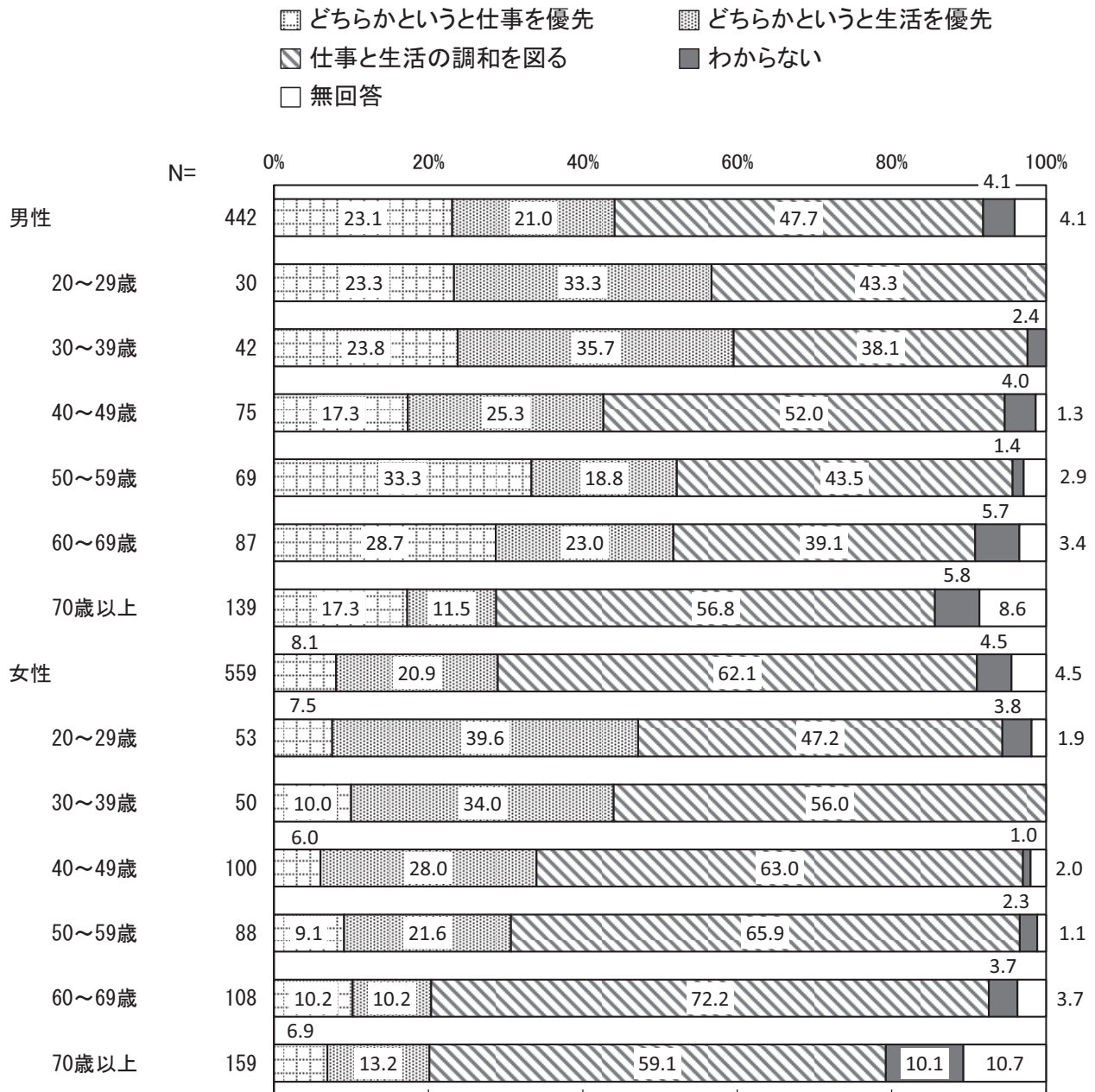
資料：「男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）」令和元年度

【性 別】

女性に比べ男性で「どちらかという仕事を優先」の割合が高く、2割を超えています。

【性・年齢別】

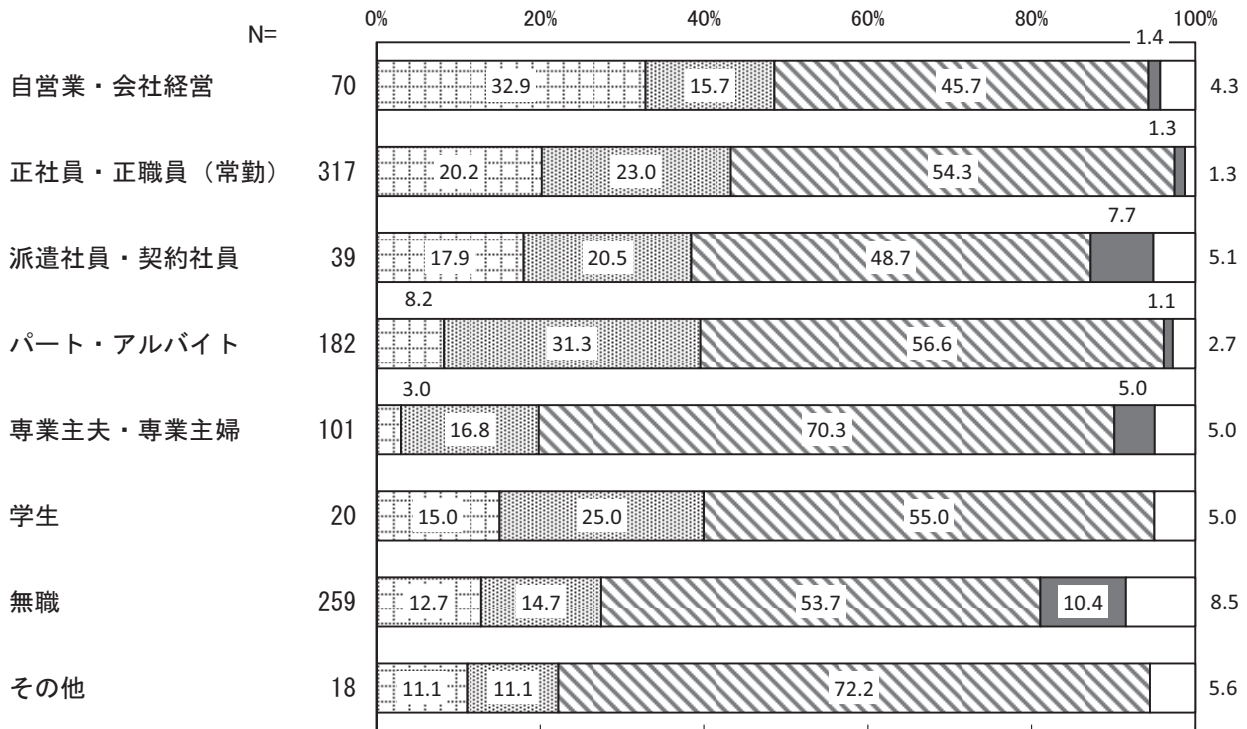
男性の50～59歳で「どちらかという仕事を優先」の割合が高く、3割を超えています。一方、男女ともに20～39歳で「どちらかという生活を優先」の割合が高く、3割を超えています。また、女性の40～69歳で「仕事と生活の調和を図る」の割合が高く、6割を超えています。



【職業別】

「自営業・会社経営」、「正社員・正職員（常勤）」で「どちらかという仕事を優先」の割合が高く、3割を超えています。

☒ どちらかという仕事を優先 ☒ どちらかという生活を優先
☒ 仕事と生活の調和を図る ☒ わからない
☐ 無回答

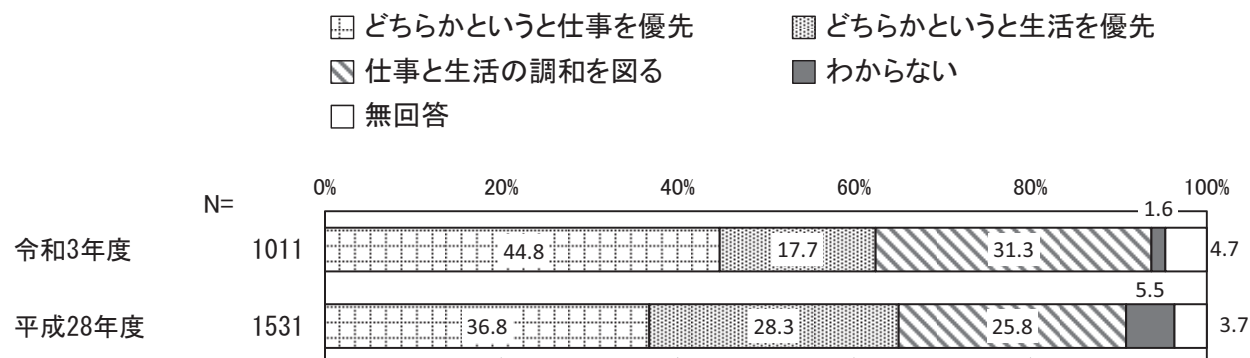


問 14 日々の暮らしの中での時間の使い方について、あなたの「現実」をお答えください。(〇は1つ)

* 現在、仕事をしていない方は、問 15 へ進んでください。

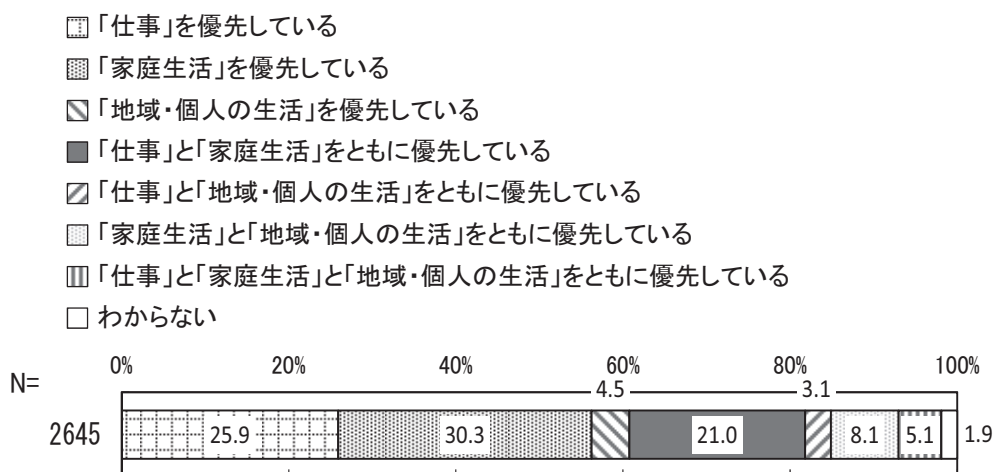
「どちらかという仕事を優先」が 44.8%と最も高く、次いで「仕事と生活の調和を図る」が 31.3%、「どちらかという生活を優先」が 17.7%となっています。

前回調査と比較すると、「仕事と生活の調和を図る」の割合が 5.5 ポイント高くなっており、「どちらかという仕事を優先」の割合も 8 ポイント高くなってしています。



【参考 令和元年度 内閣府調査】

生活の中での、仕事と生活（家庭・地域活動・学習・趣味・付き合いなど）の優先度



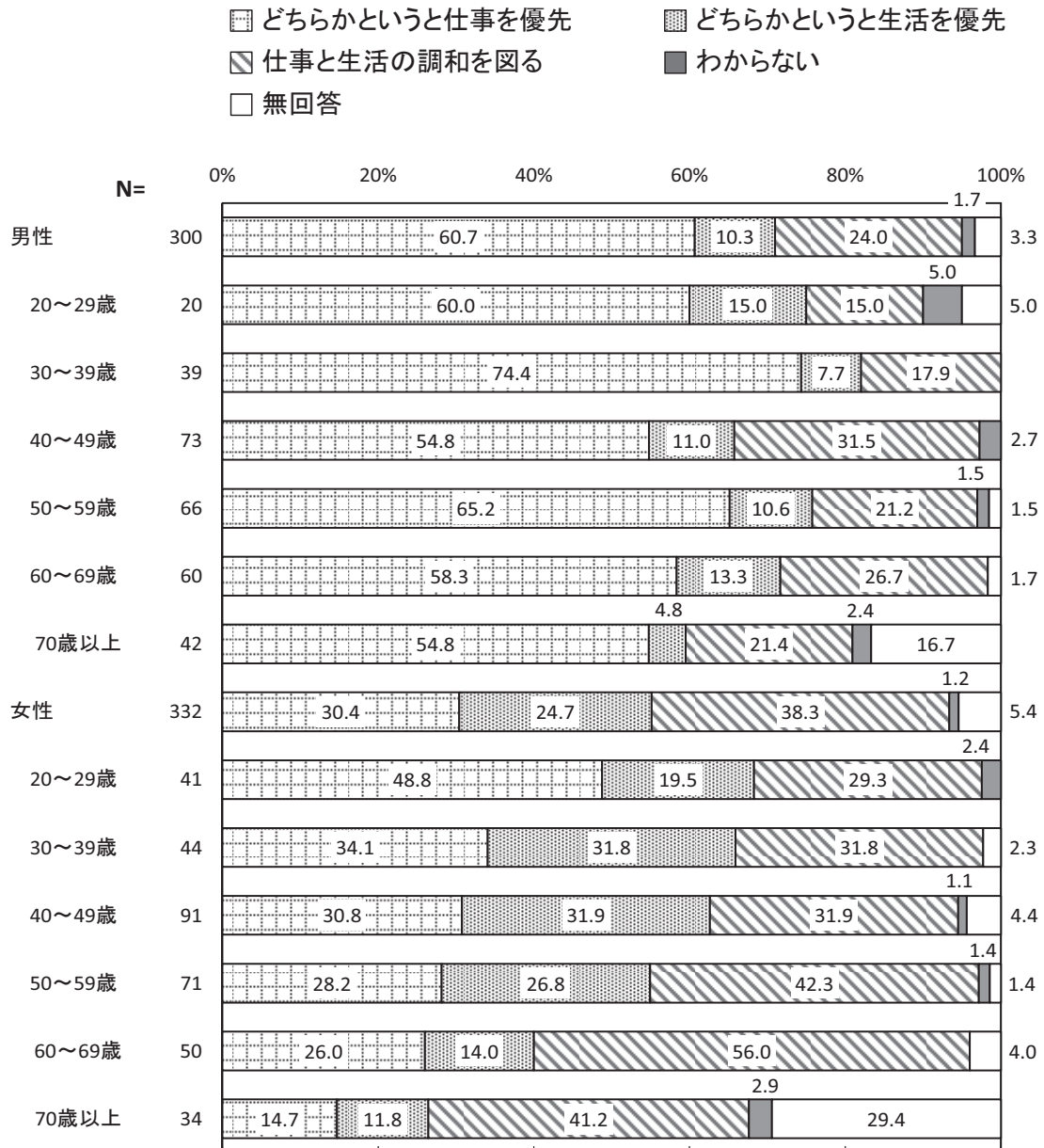
資料：「男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）」令和元年度

【性 別】

女性に比べ男性で「どちらかという仕事を優先」の割合が高く、6割を超えています。一方、男性に比べ女性で「仕事と生活の調和を図る」の割合が高く、3割を超えています。

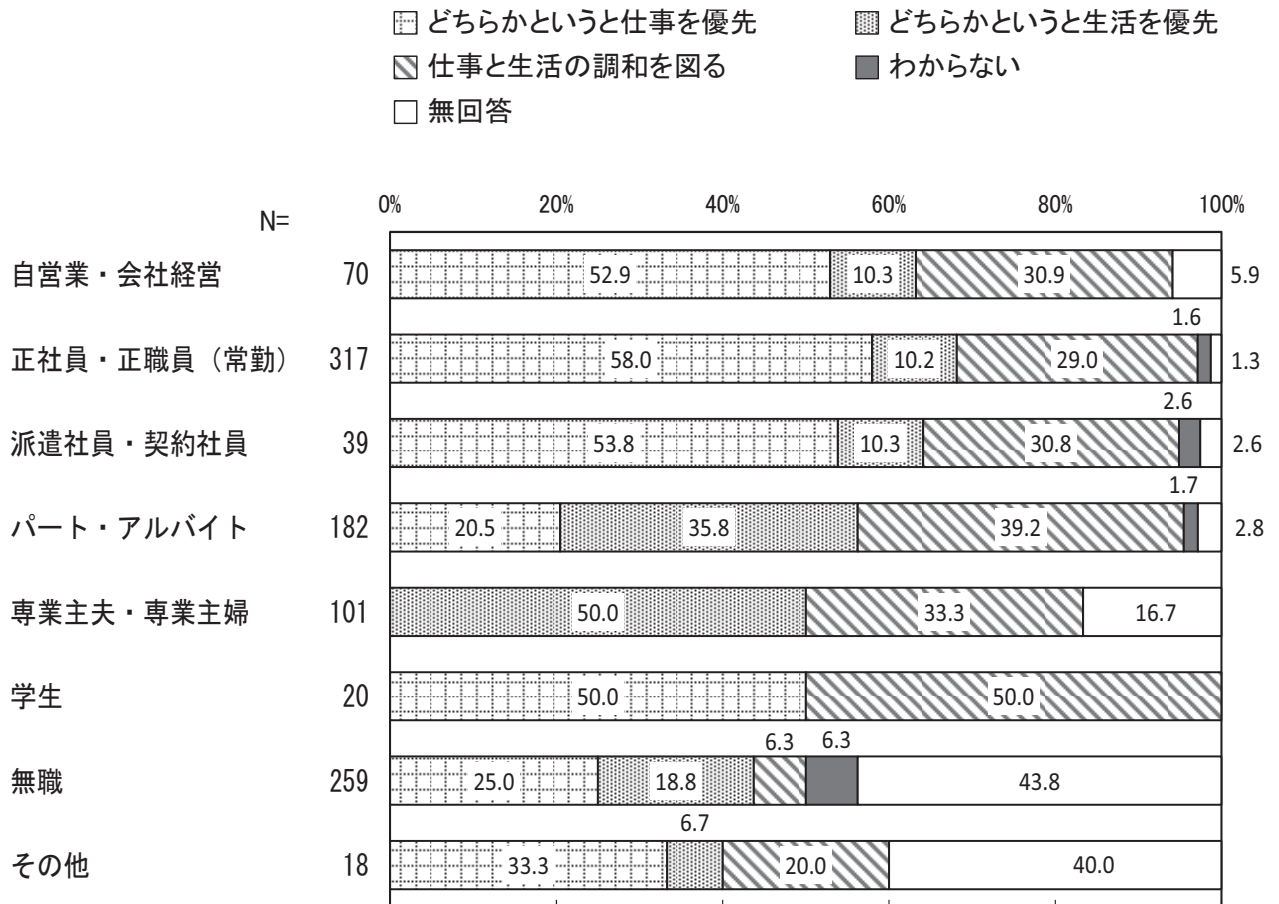
【性・年齢別】

男性の30～39歳、男性の50～59歳で「どちらかという仕事を優先」の割合が高く、6割を超えています。一方、女性の30～49歳で「どちらかという生活を優先」の割合が高く、3割を超えています。また、女性の60～69歳で「仕事と生活の調和を図る」の割合が高く、5割を超えています。



【職業別】

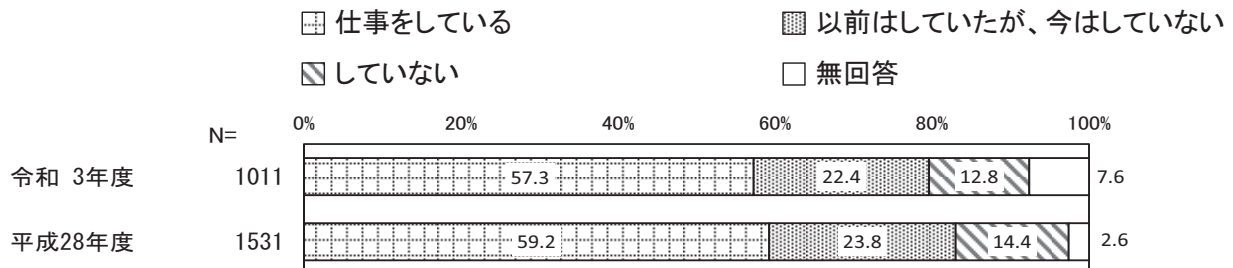
「自営業・会社経営」、「正社員・正職員（常勤）」、「派遣社員・契約社員」で「どちらかという仕事を優先」の割合が最も高く、5割を超えています。また、「専業主夫・専業主婦」で「どちらかという生活を優先」の割合が高く、5割となっています。



問 15 あなたは現在、仕事（収入のある）をしていますか。（産休・育児休業・介護休業中の方は「1. 仕事をしている」になります。）（○は1つ）

「仕事をしている」が 57.3%と最も高く、次いで「以前はしていたが、今はしていない」が 22.4%、「していない」が 12.8%となっています。

前回調査と比較すると、大きな差異はみられません。

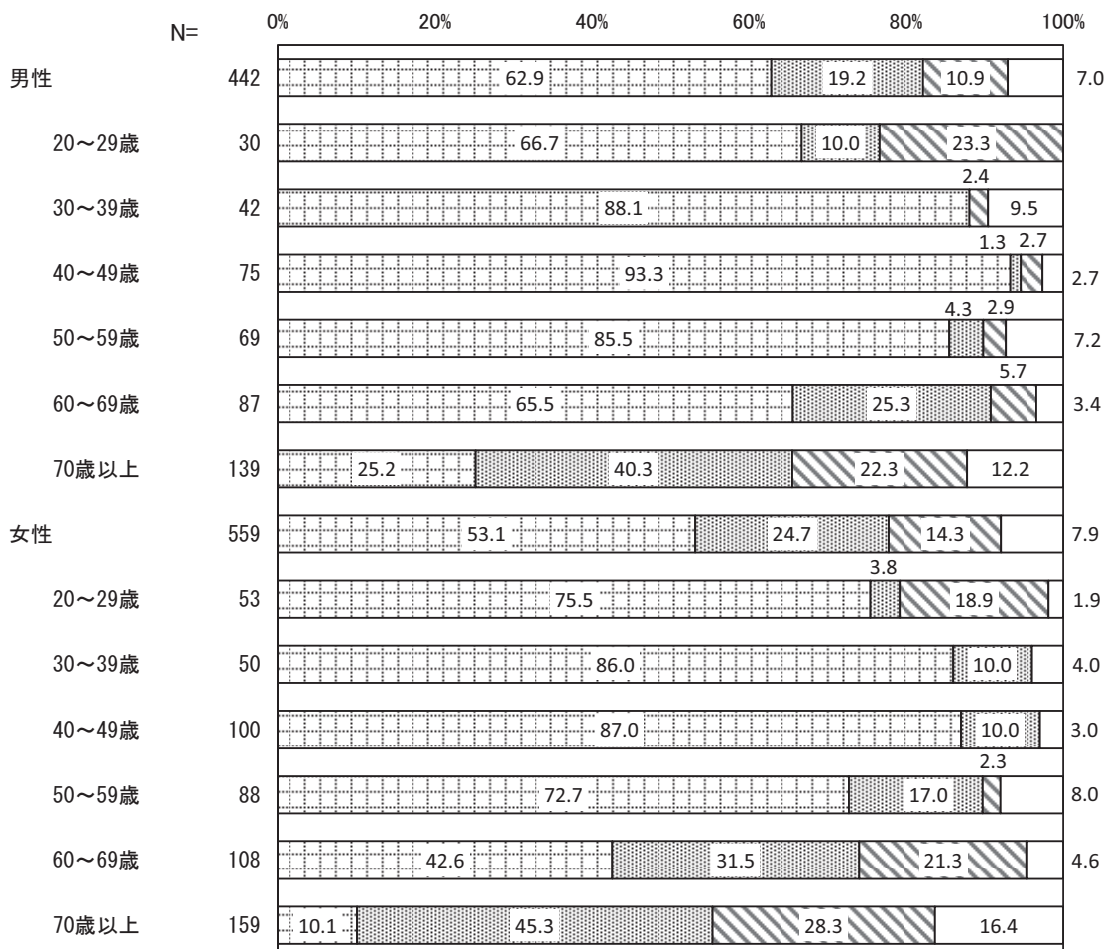


【性 別】

女性に比べ男性で「仕事をしている」の割合が高く、6 割を超えています。

【性・年齢別】

男女ともに 70 歳以上で「以前はしていたが、今はしていない」の割合が高く、4 割を超えています。男性の 70 歳以上、女性の 60 歳以上では「していない」の割合が高く、2 割を超えています。

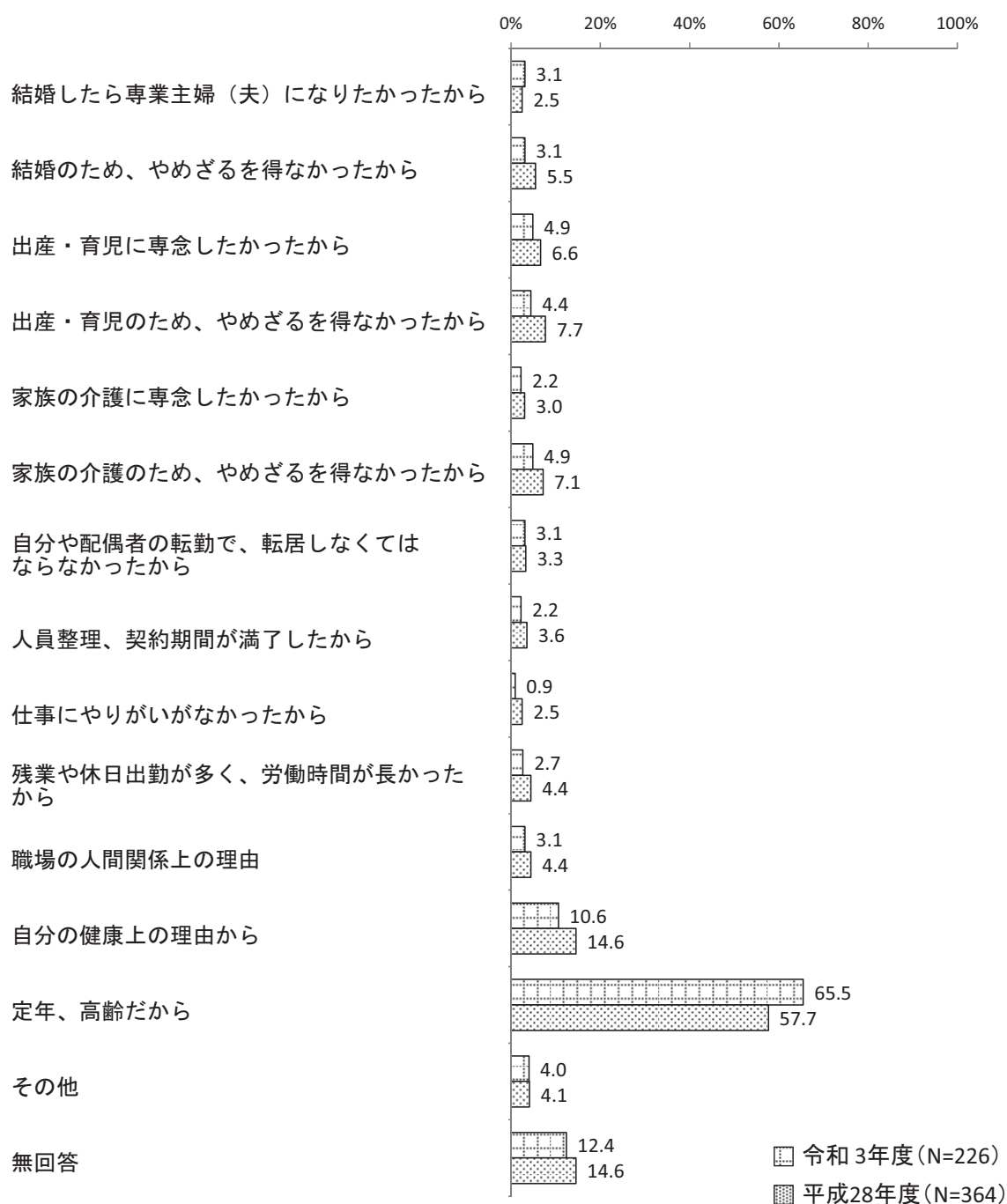


問 15 で「2. 以前はしていたが、今はしていない」と回答した方にお聞きします。

問 16 あなたが仕事をやめた主な理由は、何ですか。(〇は3つまで)

「定年、高齢だから」が 65.5%と最も高く、次いで「自分の健康上の理由から」が 10.6%となっています。

前回調査と比較すると、「定年、高齢だから」の割合が 7.8 ポイント高くなっています。



【性 別】

男性に比べ女性で「出産・育児に専念したかったから」、「出産・育児のため、やめざるを得なかったから」の割合が高くなっています。また、女性に比べ男性で「定年、高齢だから」の割合が高く、7割を超えています。

【性・年齢別】

男女ともに70歳以上で「定年、高齢だから」の割合が高く、8割を超えています。また、女性の30～39歳で「結婚のため、やめざるを得なかったから」の割合が高く、4割となっています。また、女性の40～49歳で、「出産・育児のため、やめざるを得なかったから」は4割、「出産・育児に専念したかったから」が2割となっています。

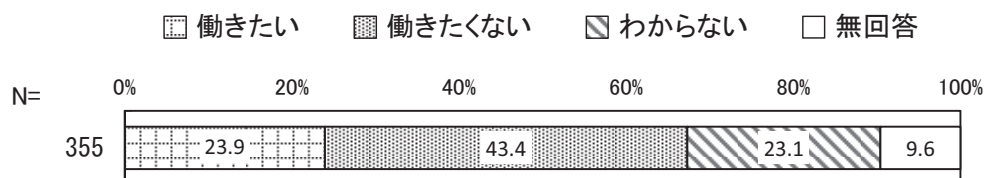
単位：％

区分	有効回答数（件）	な結婚したかったから専業主婦（夫）に	か結婚のため、やめざるを得な	から出産・育児に専念したかった	を出産・育児のため、やめざる	か家族の介護に専念したかった	を家族の介護のため、やめざる	し自分や配偶者の転勤、転居	た人員整理、契約期間が満了し	ら仕事にやりがいなかったか	時間や長かった出勤が多く、労働	職場の人間関係上の理由	自分の健康上の理由から	定年、高齢だから	その他	無回答
全体	226	3.1	3.1	4.9	4.4	2.2	4.9	3.1	2.2	0.9	2.7	3.1	10.6	65.5	4.0	12.4
男性	85	0.0	1.2	0.0	0.0	3.5	2.4	0.0	1.2	1.2	3.5	3.5	4.7	77.6	4.7	16.5
20～29歳	3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	66.7	0.0
30～39歳	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
40～49歳	1	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
50～59歳	3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	66.7
60～69歳	22	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5	0.0	0.0	4.5	0.0	4.5	9.1	4.5	77.3	4.5	18.2
70歳以上	56	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.6	87.5	1.8	14.3
女性	138	5.1	4.3	7.2	7.2	1.4	6.5	5.1	2.9	0.7	2.2	2.9	14.5	58.0	3.6	10.1
20～29歳	2	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
30～39歳	5	0.0	40.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	20.0	20.0	0.0	20.0	20.0
40～49歳	10	0.0	10.0	20.0	40.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	10.0	10.0	40.0	0.0	10.0	10.0
50～59歳	15	6.7	0.0	6.7	13.3	6.7	26.7	13.3	0.0	0.0	0.0	0.0	26.7	0.0	6.7	20.0
60～69歳	34	11.8	0.0	8.8	2.9	0.0	8.8	2.9	2.9	2.9	0.0	2.9	8.8	64.7	2.9	5.9
70歳以上	72	2.8	2.8	5.6	1.4	1.4	2.8	1.4	4.2	0.0	1.4	1.4	9.7	80.6	1.4	9.7

問 15 で「2. 以前はしていたが、今はしていない」「3. していない」と回答した方にお聞きします。

問 17 今後、働きたいと思いますか。(○は1つ)

「働きたくない」が 43.4%と最も高く、次いで「働きたい」が 23.9%、「わからない」が 23.1%となっています。

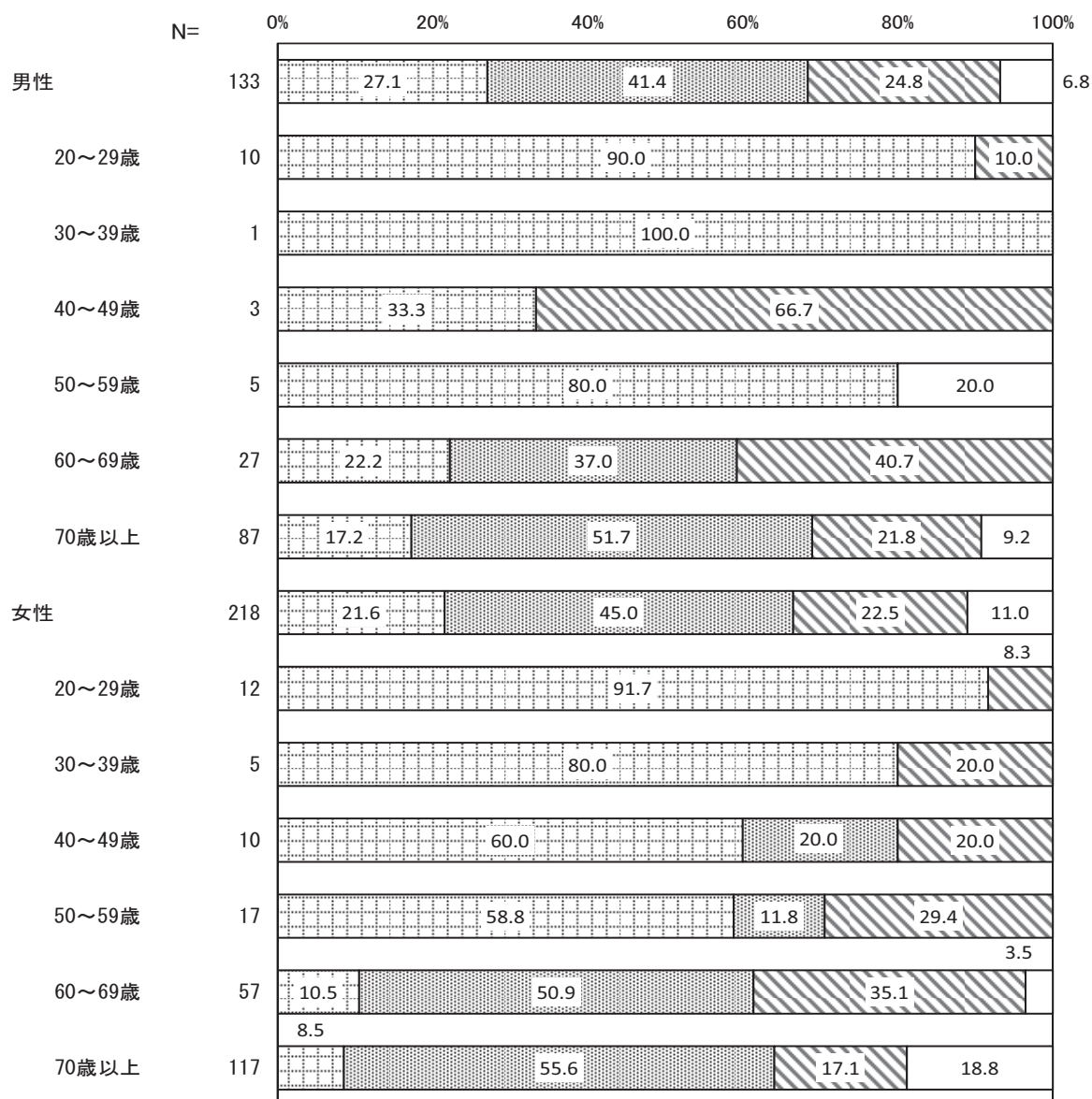


【性 別】

大きな差異はみられません。

【性・年齢別】

男性の 20～39 歳、50～59 歳、女性の 20～39 歳以上で「働きたい」が 8 割以上となっています。

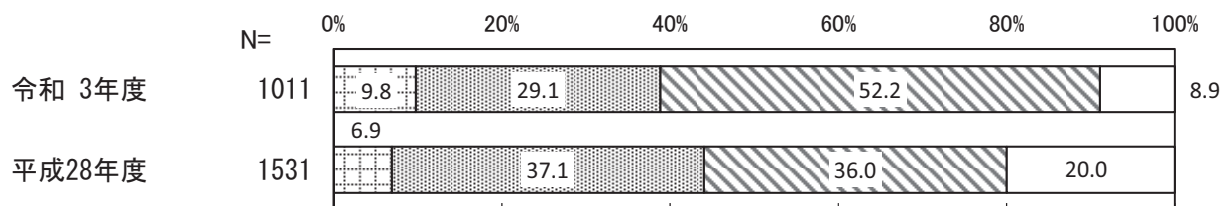


問 18 あなたは、次の休業制度を取得したことがありますか。(①・②について、それぞれ○は1つ)

①育児休業制度

「取得したことがある」が 9.8%、「取得したことはない」が 29.1%、「取得対象ではない」が 52.2%となっています。

■ 取得したことがある ■ 取得したことはない
■ 取得対象ではない □ 無回答

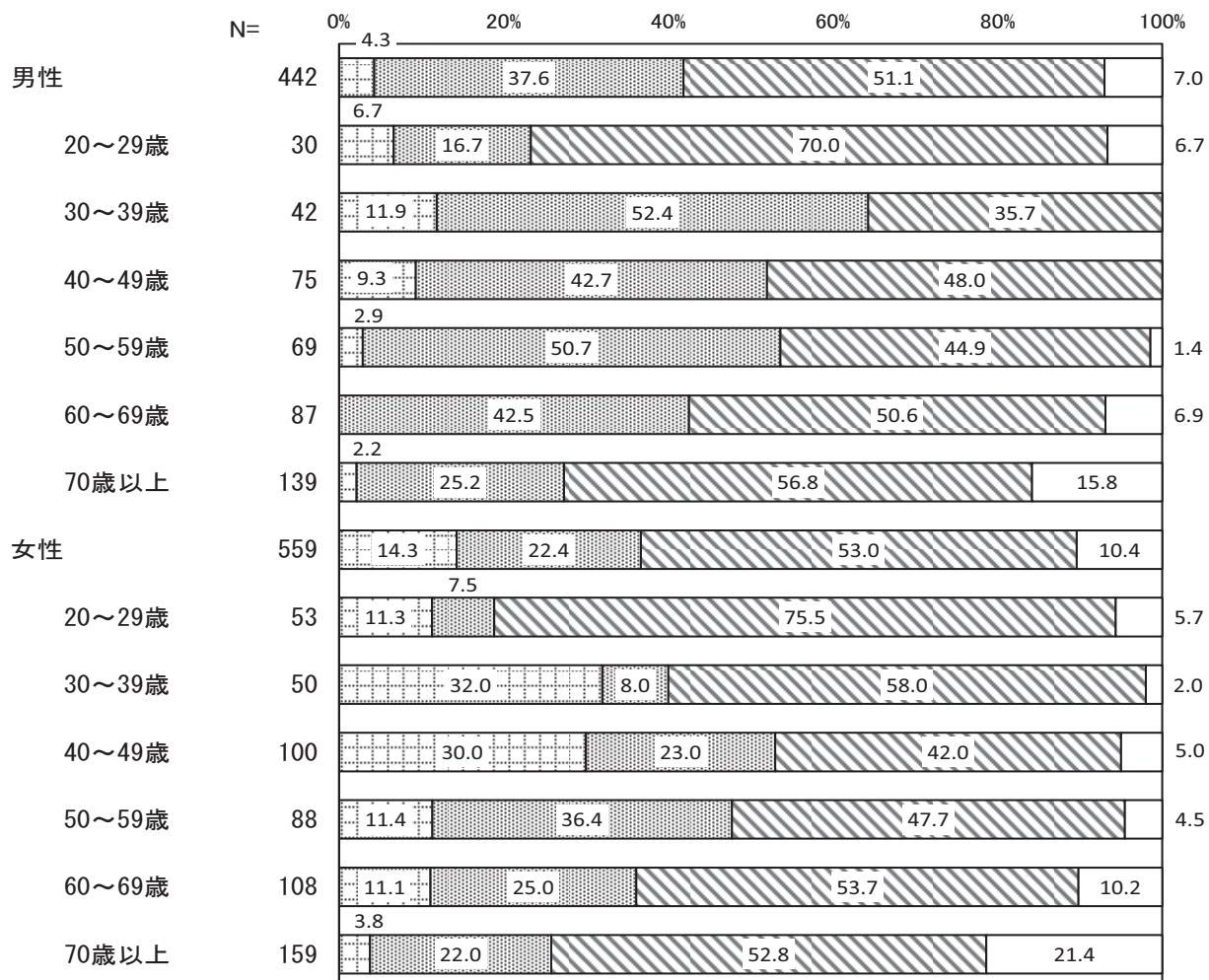


【性 別】

男性に比べ女性で「取得したことがある」の割合が高くなっています。

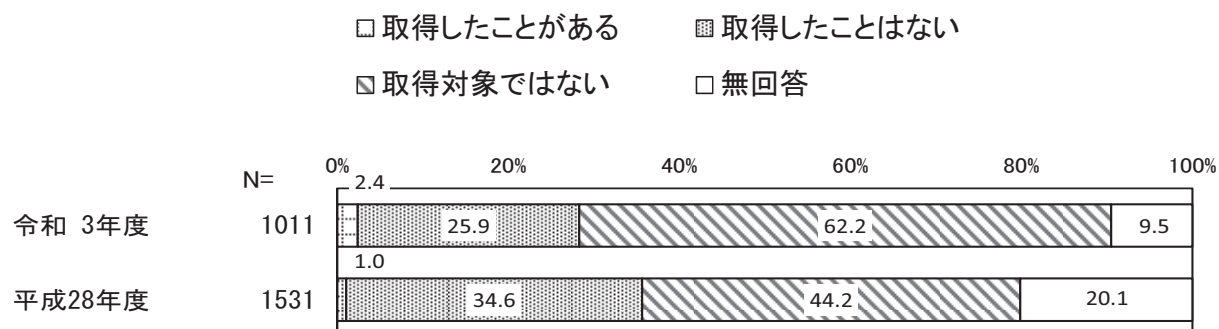
【性・年齢別】

女性の 30～49 歳で「取得したことがある」の割合が高く、約 3 割となっています。



②介護休業制度

「取得したことがある」が 2.4%、「取得したことはない」が 25.9%、「取得対象ではない」が 62.2.%、となっています。



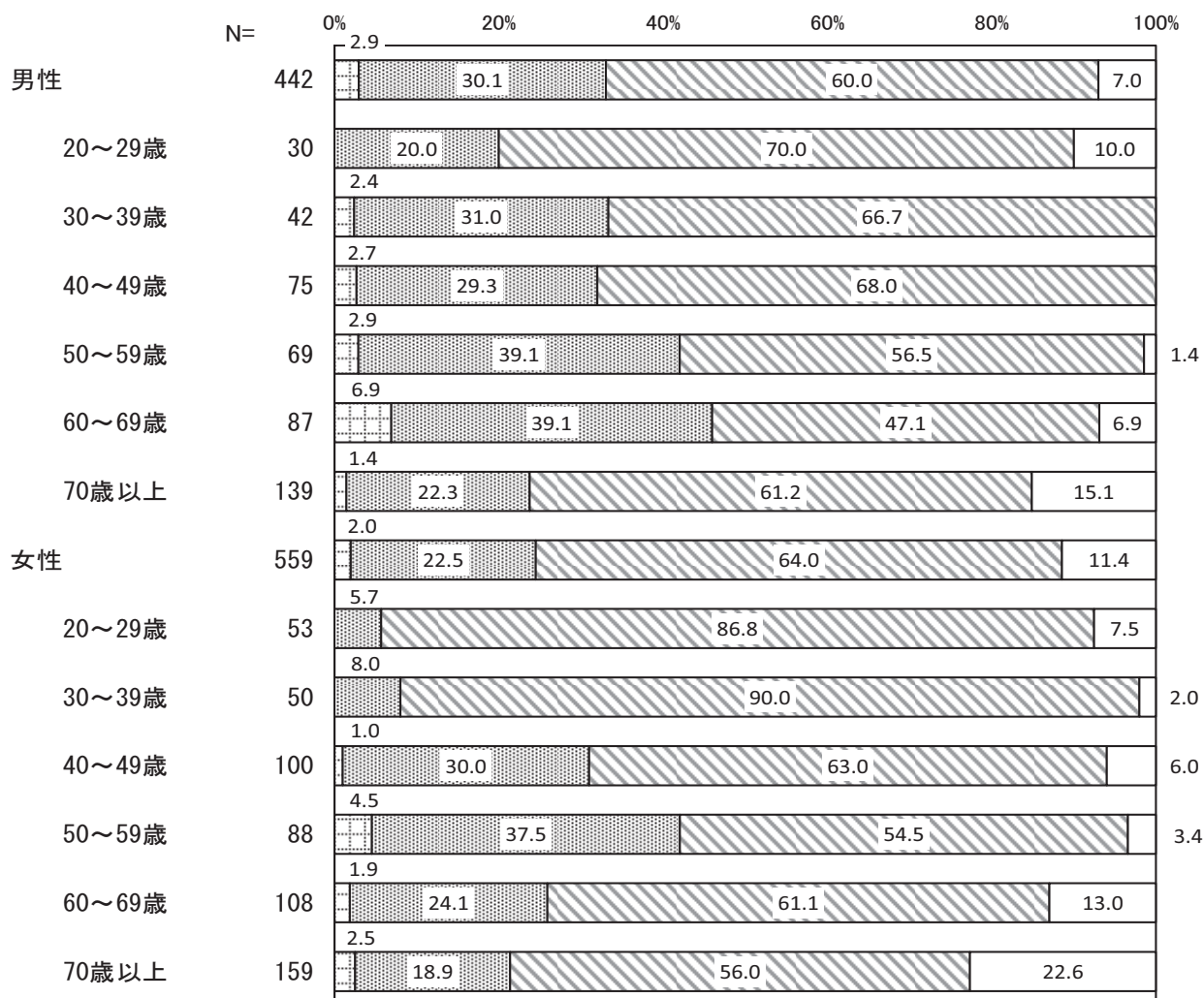
【性 別】

大きな差異はみられません。

【性・年齢別】

男女ともに 20～49 歳で「取得対象ではない」の割合が高く、6 割を超えています。

一方、男性の 50～69 歳、女性の 40～59 歳で「取得したことはない」の割合が高く、3 割以上となっています。

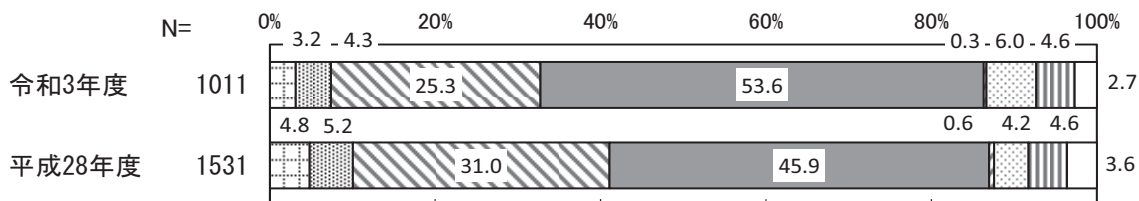


問 19 女性が職業を持つことについて、あなたはどのようにお考えですか。あなたのお考えに最も近いものを選んでください。(〇は1つ)

「子どもができて、ずっと職業を持ち続けるのがよい」が53.6%と最も高く、次いで「子どもができたなら辞め、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」が25.3%となっています。

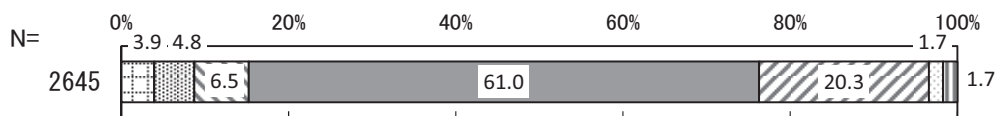
前回調査と比較すると、「子どもができて、ずっと職業を持ち続けるのがよい」の割合が7.7ポイント高くなっており、「子どもができたなら辞め、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」の割合が5.7ポイント低くなっています。

- 結婚するまでは、職業を持つほうがよい
- ▨ 子どもができるまでは、職業を持つほうがよい
- ▨ 子どもができたなら辞め、大きくなったら再び職業を持つほうがよい
- 子どもができて、ずっと職業を持ち続けるのがよい
- ▨ 女性は職業を持たないほうがよい
- ▨ その他
- ▨ わからない
- 無回答



【参考 令和元年度 内閣府調査】
女性が職業をもつことに対する意識

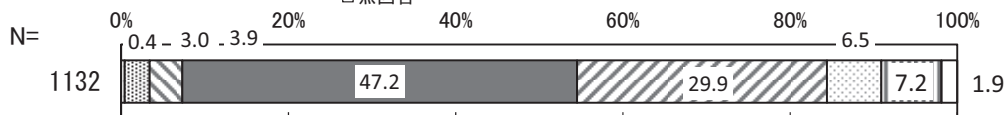
- 女性は職業をもたない方がよい
- ▨ 結婚するまでは職業をもつ方がよい
- ▨ 子供ができるまでは、職業をもつ方がよい
- 子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい
- ▨ 子供ができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい
- その他
- ▨ わからない



資料：「男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）」令和元年度

【参考 令和元年度 県調査】
女性が職業をもつこと
に対する意識

- 女性は働かない方がよい
- ▨ 結婚するまでは働く方がよい
- ▨ 子どもができるまでは、働く方がよい
- 子どもができて、産前・産後休暇や育児休業等を利用しながら、ずっと働き続ける方がよい
- ▨ 子どもができたなら一旦退職し、子育てが落ち着いたなら再び働く方がよい
- その他
- ▨ わからない
- 無回答



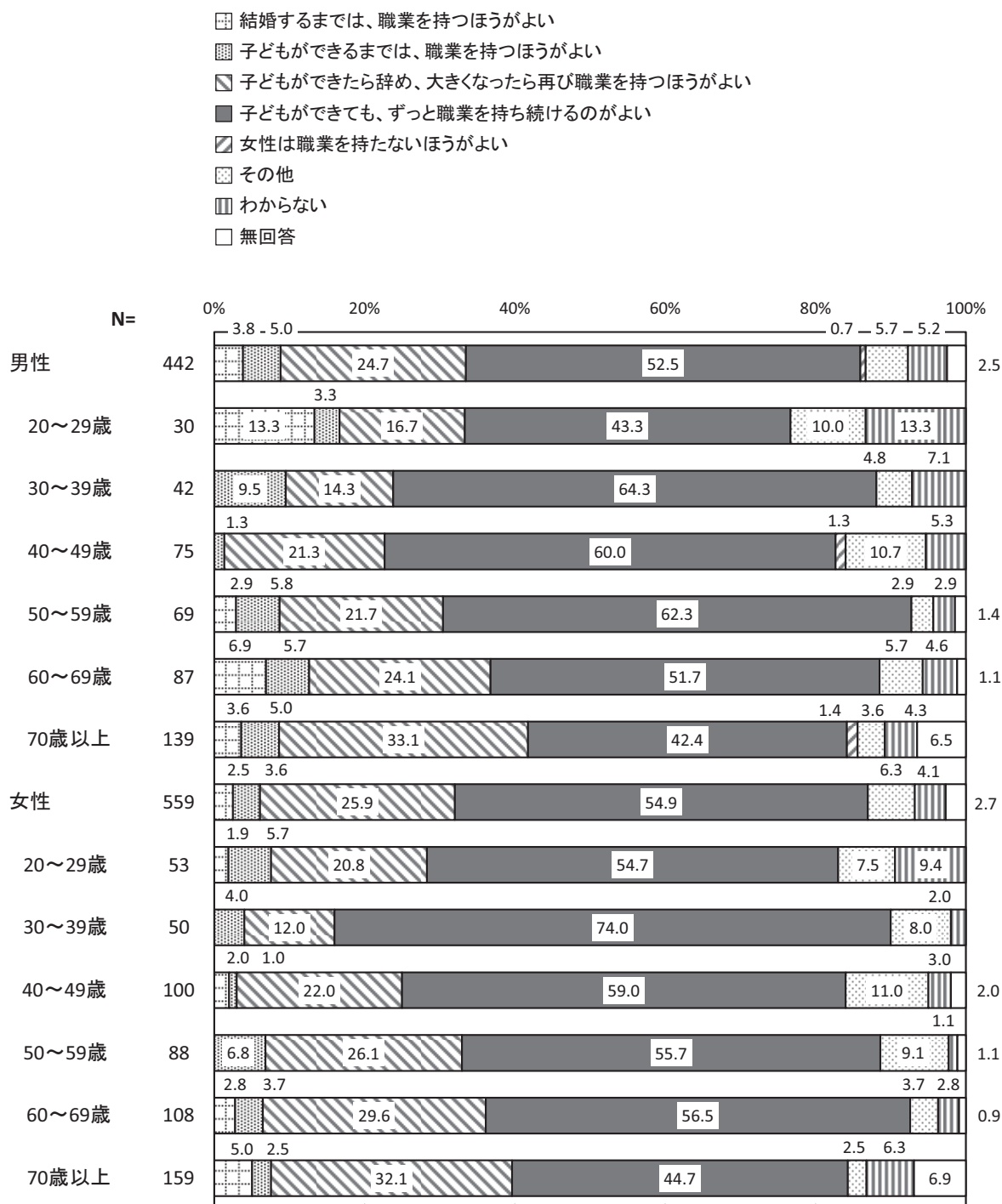
資料：「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査（三重県）」令和元年度

【性 別】

大きな差異はみられません。

【性・年齢別】

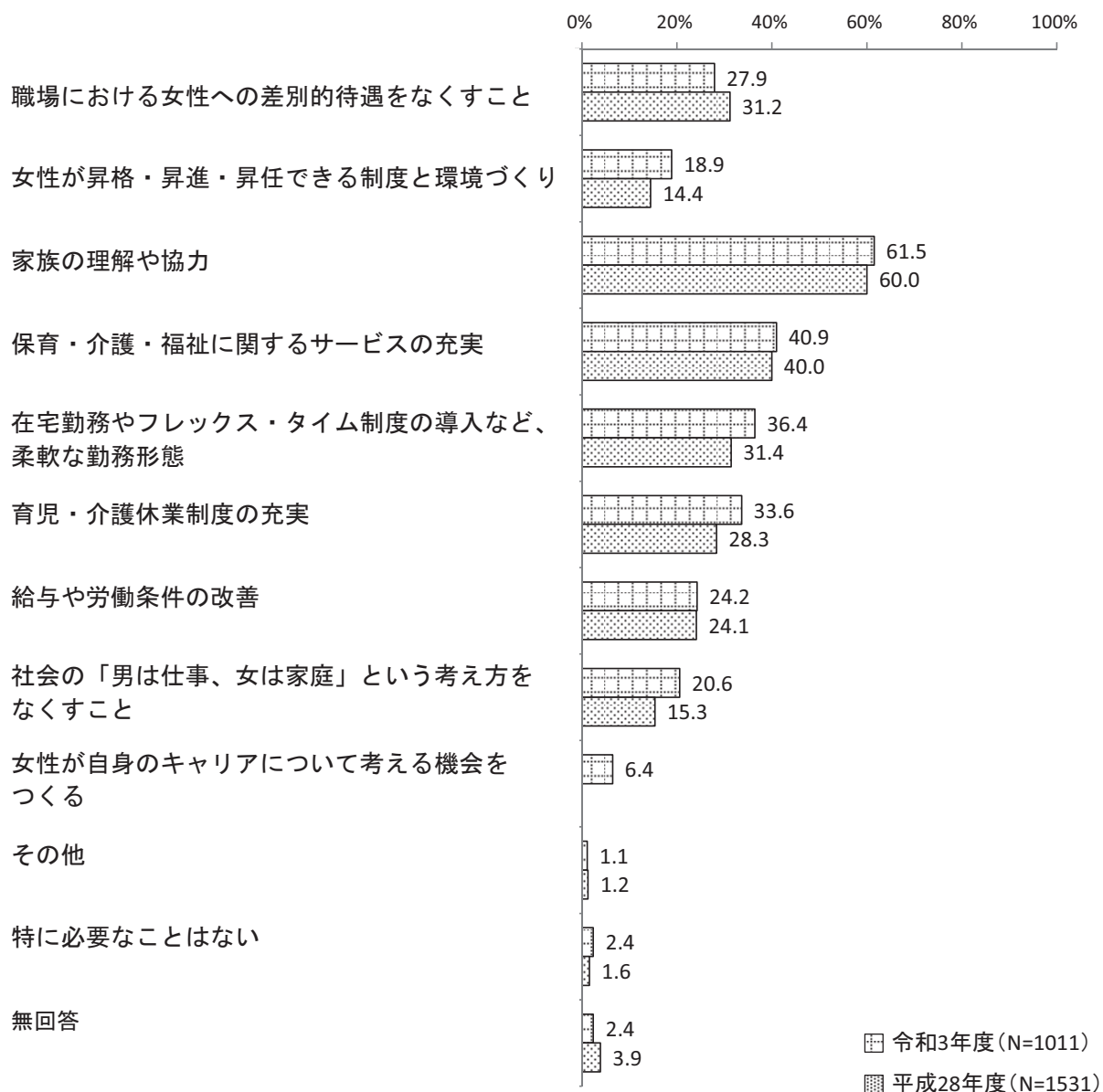
男女のいずれの年齢層でも「子どもができて、ずっと職業を持ち続けるのがよい」の割合が最も高くなっており、特に女性の30～39歳で7割を超えています。一方、男女ともに70歳以上で「子どもができたなら辞め、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」の割合が高く、3割を超えています。



問 20 女性が仕事を持ち続けるために、あなたはどのようなことが特に必要だと思いますか。(〇は3つまで)

全体では「家族の理解や協力」が 61.5%と最も高く、次いで「保育・介護・福祉に関するサービスの充実」が 40.9%、「在宅勤務やフレックス・タイム制度の導入など、柔軟な勤務形態」が 36.4%となっています。

前回調査と比較すると、「育児・介護休業制度の充実」及び「社会の「男は仕事、女は家庭」という考え方をなくすこと」の割合がそれぞれ 5.3 ポイント高くなっています。



※平成 28 年度の結果がない項目は、H28 年度調査にその選択肢がありませんでした。

【性 別】

女性に比べ男性で「女性が昇格・昇進・昇任できる制度と環境づくり」の割合が高くなっています。また、男性に比べ女性で「家族の理解や協力」の割合が高くなっています。

【性・年齢別】

女性の50歳以上で「家族の理解や協力」の割合が高く、7割を超えています。また、男性の30～39歳で「保育・介護・福祉に関するサービスの充実」の割合が高く、5割となっています。男性の20～29歳、女性の40～49歳で「在宅勤務やフレックス・タイム制度の導入など、柔軟な勤務形態」の割合が高く、5割以上となっています。

単位：％

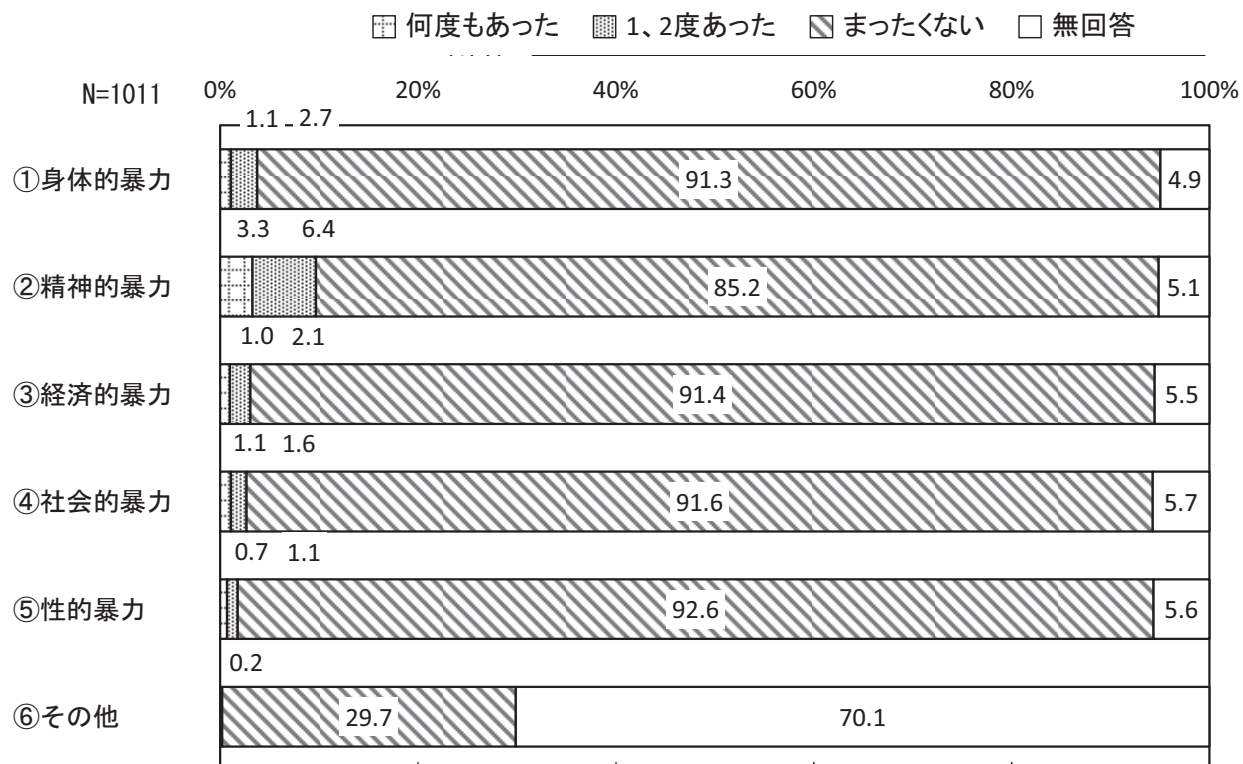
区分	有効回答数（件）	職場をなくする女性への差別的待遇	女性が昇格・昇進・昇任できる制度と環境づくり	家族の理解や協力	保育・介護・福祉に関するサービスの充実	在宅勤務やフレックス・タイム制度の導入など、柔軟な勤務形態	育児・介護休業制度の整備	給与や労働条件の改善	社会の「男は仕事、女は家庭」という考え方をなくすこと	女性が自身のキャリアについて考える機会をつくる	その他	特に必要なことはない	無回答
全体	1011	27.9	18.9	61.5	40.9	36.4	33.6	24.2	20.6	6.4	1.1	2.4	2.4
男性	442	28.7	22.9	54.8	41.6	35.7	31.7	25.3	20.8	4.5	1.4	2.7	2.3
20～29歳	30	23.3	23.3	50.0	43.3	50.0	20.0	13.3	30.0	6.7	3.3	0.0	0.0
30～39歳	42	31.0	21.4	45.2	50.0	33.3	45.2	21.4	14.3	4.8	2.4	2.4	0.0
40～49歳	75	25.3	28.0	46.7	40.0	44.0	25.3	25.3	34.7	6.7	4.0	1.3	1.3
50～59歳	69	36.2	24.6	59.4	39.1	39.1	31.9	20.3	23.2	7.2	1.4	2.9	1.4
60～69歳	87	25.3	16.1	59.8	42.5	40.2	41.4	32.2	14.9	1.1	0.0	4.6	1.1
70歳以上	139	29.5	23.7	57.6	40.3	24.5	27.3	27.3	15.8	3.6	0.0	2.9	5.0
女性	559	26.7	15.9	67.1	40.6	37.2	35.1	23.1	20.4	7.7	0.9	2.1	2.1
20～29歳	53	30.2	22.6	39.6	35.8	41.5	43.4	35.8	17.0	11.3	0.0	1.9	0.0
30～39歳	50	20.0	22.0	68.0	44.0	44.0	40.0	42.0	26.0	8.0	0.0	0.0	0.0
40～49歳	100	16.0	16.0	65.0	40.0	57.0	32.0	25.0	23.0	8.0	4.0	2.0	2.0
50～59歳	88	29.5	12.5	70.5	40.9	43.2	28.4	25.0	20.5	9.1	1.1	0.0	1.1
60～69歳	108	25.0	13.9	73.1	43.5	38.0	37.0	21.3	17.6	7.4	0.0	3.7	1.9
70歳以上	159	34.0	15.1	71.1	39.6	17.0	35.2	11.9	20.1	5.7	0.0	3.1	4.4

（８）ドメスティック・バイオレンスについて

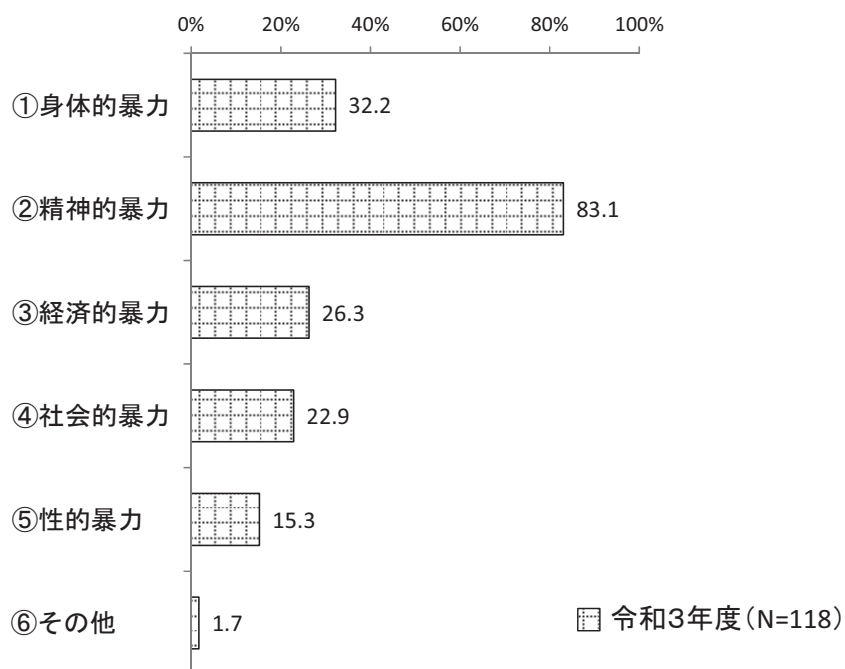
問 21 あなたは過去３年以内に、配偶者や恋人など親しい関係にある人から、次のようなことをされたことがありますか。（①～⑥について、それぞれ○は１つ）

いずれの項目においても、「まったくない」が大半を占めていますが、受けた暴力の内訳を見ると、「②精神的暴力」が圧倒的に多く８割を超えており、また、「①身体的暴力」も３割を超えています。

【令和３年度調査】



【受けた暴力の内訳】



※暴力を受けたことがあると回答した人数を母数として、その回答(複数回答)に占める割合。

【行為の具体例】

①身体的暴力	ものを投げつけられたり、叩かれたりする
	包丁を突き付ける
	首をしめられる、高いところから突き落とす
	けがをしているのに病院へ行かせない など
②精神的暴力	殴るふりをして脅される、包丁などで脅される
	何を言っても無視される
	大切にしているものを、わざと壊されたり、捨てられたりする
	大声でどなられる、命令口調でものを言われる など
③経済的暴力	生活費を渡さない、家計の収入を教えない
	家計を必要以上に厳しく管理する
	配偶者などの収入や貯金に勝手に手をつける
	配偶者などが外で働くことを妨害する など
④社会的暴力	配偶者などの外出を制限する
	電話やメールを細かく監視するなど交友関係を規制する など
⑤性的暴力	避妊に協力しない
	意に反して性的な行為を強要される
	見たくないのにアダルトビデオや雑誌を見せられる
	性的な写真や動画を、勝手に撮影される など

【性 別】

男性に比べ女性で“暴力を受けた”の割合が高くなっています。

【性・年齢別】

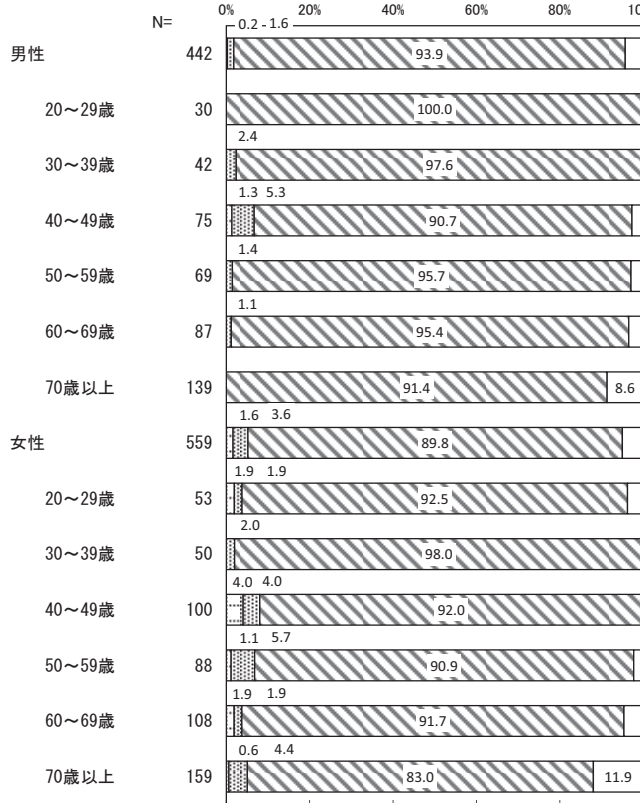
「①身体的暴力」では、女性の40～49歳で“暴力を受けた”の割合が高く、8.0%となっています。

「②精神的暴力」では、女性の40～69歳で“暴力を受けた”の割合が高く、12.0%を超えています。また、男性の40～49歳で“暴力を受けた”が12.0%となっています。

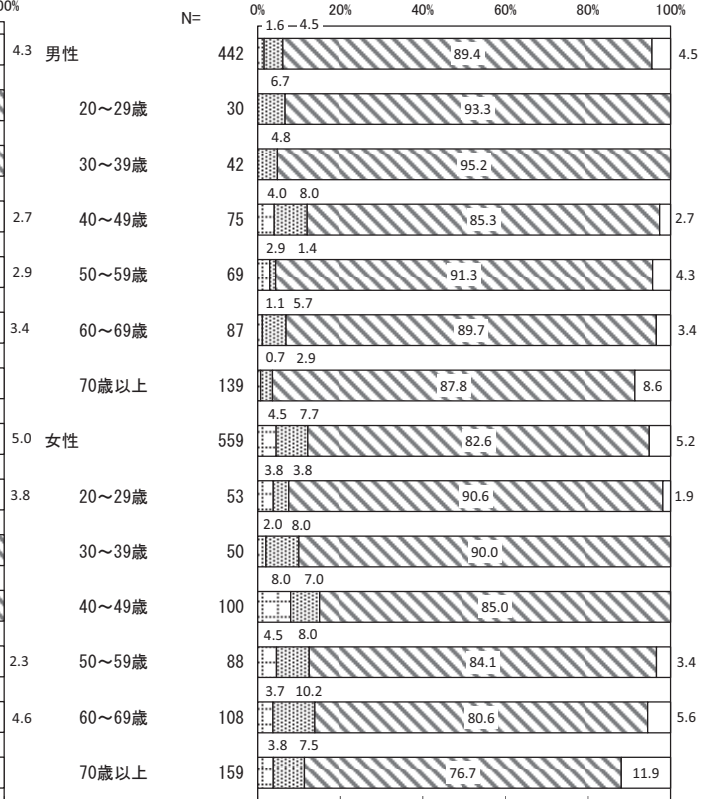
「④社会的暴力」では、女性の50～59歳で“暴力を受けた”の割合が高く、7.9%となっています。

■ 何度もあった ■ 1、2度あった ■ まったくない □ 無回答

①身体的暴力

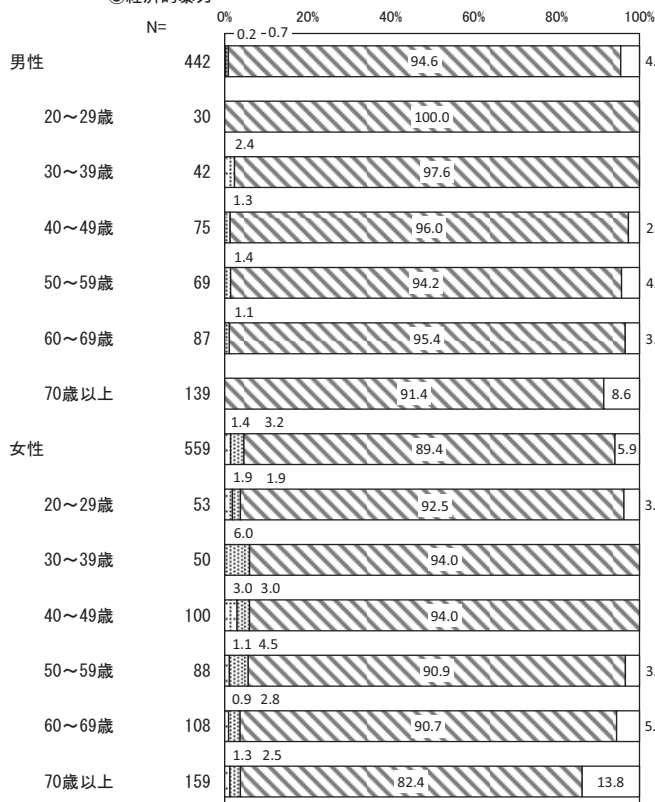


②精神的暴力

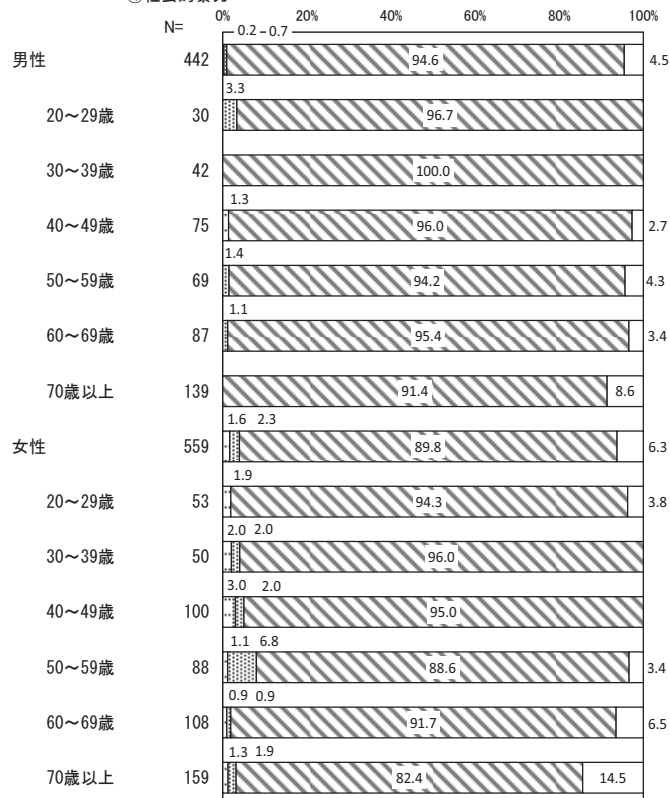


何度もあった 1、2度あった まったくない 無回答

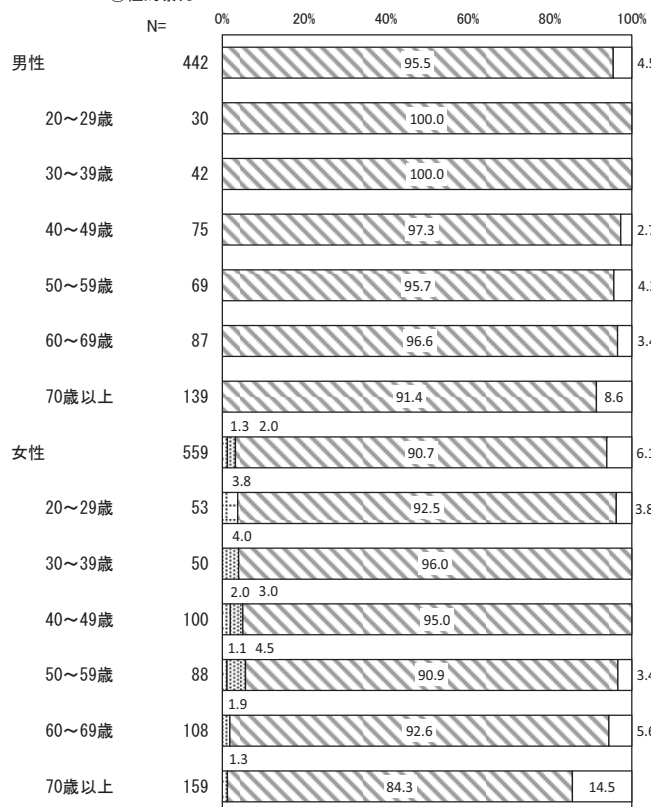
③経済的暴力



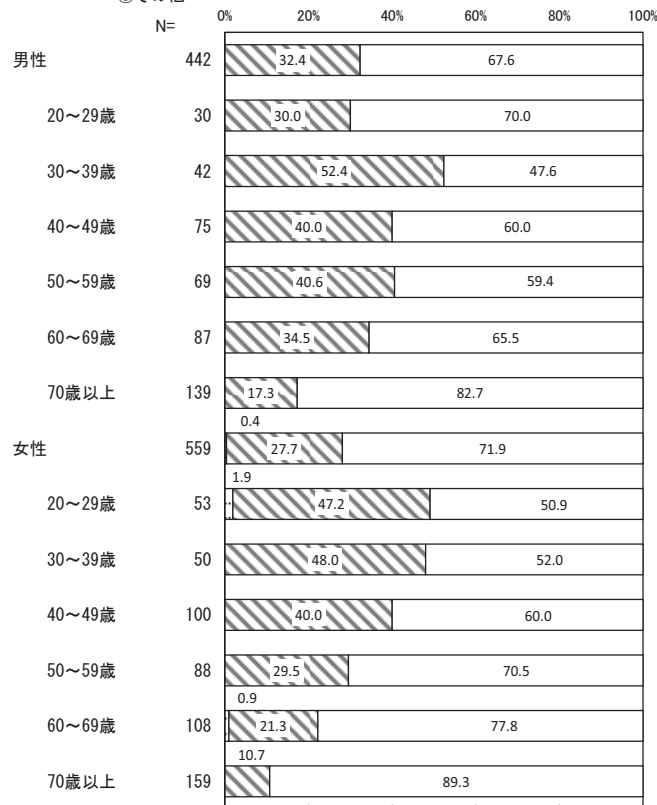
④社会的暴力



⑤性的暴力



⑥その他

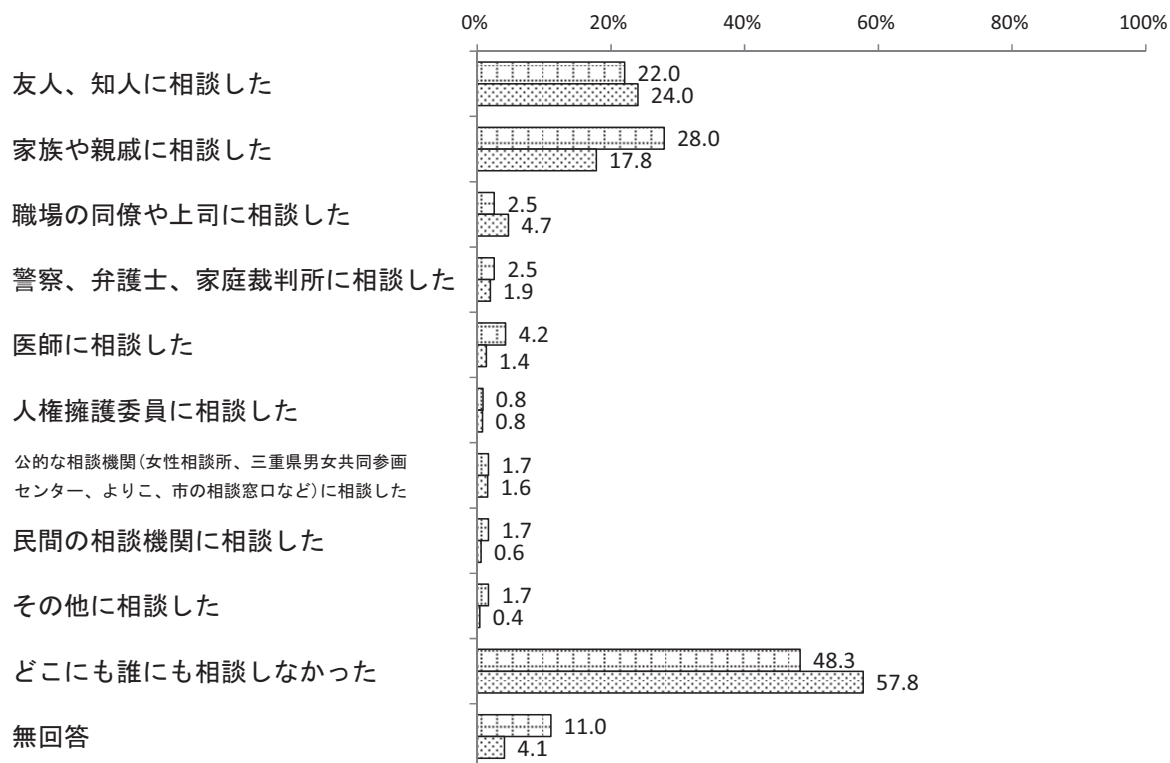


問 21 で、ひとつでも「何度もあった」「1、2 度あった」と回答した方にお聞きします。

問 22 ドメスティック・バイオレンスを受けたとき、あなたは誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。(〇はいくつでも)

「どこにも誰にも相談しなかった」が 48.3%と最も高く、次いで「家族や親戚に相談した」が 28.0%、「友人、知人に相談した」が 22.0%となっています。

前回調査と比較すると、「家族や親戚に相談した」の割合が 10.2 ポイント高くなっています。



■ 令和 3年度 (N=118)

■ 平成28年度 (N=516)

【性 別】

男性に比べ女性で「家族や親戚に相談した」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ男性で「どこにも誰にも相談しなかった」の割合が高く、6割となっています。

【性・年齢別】

女性の50～69歳で「家族や親戚に相談した」の割合が高く、4割を超えています。

単位：％

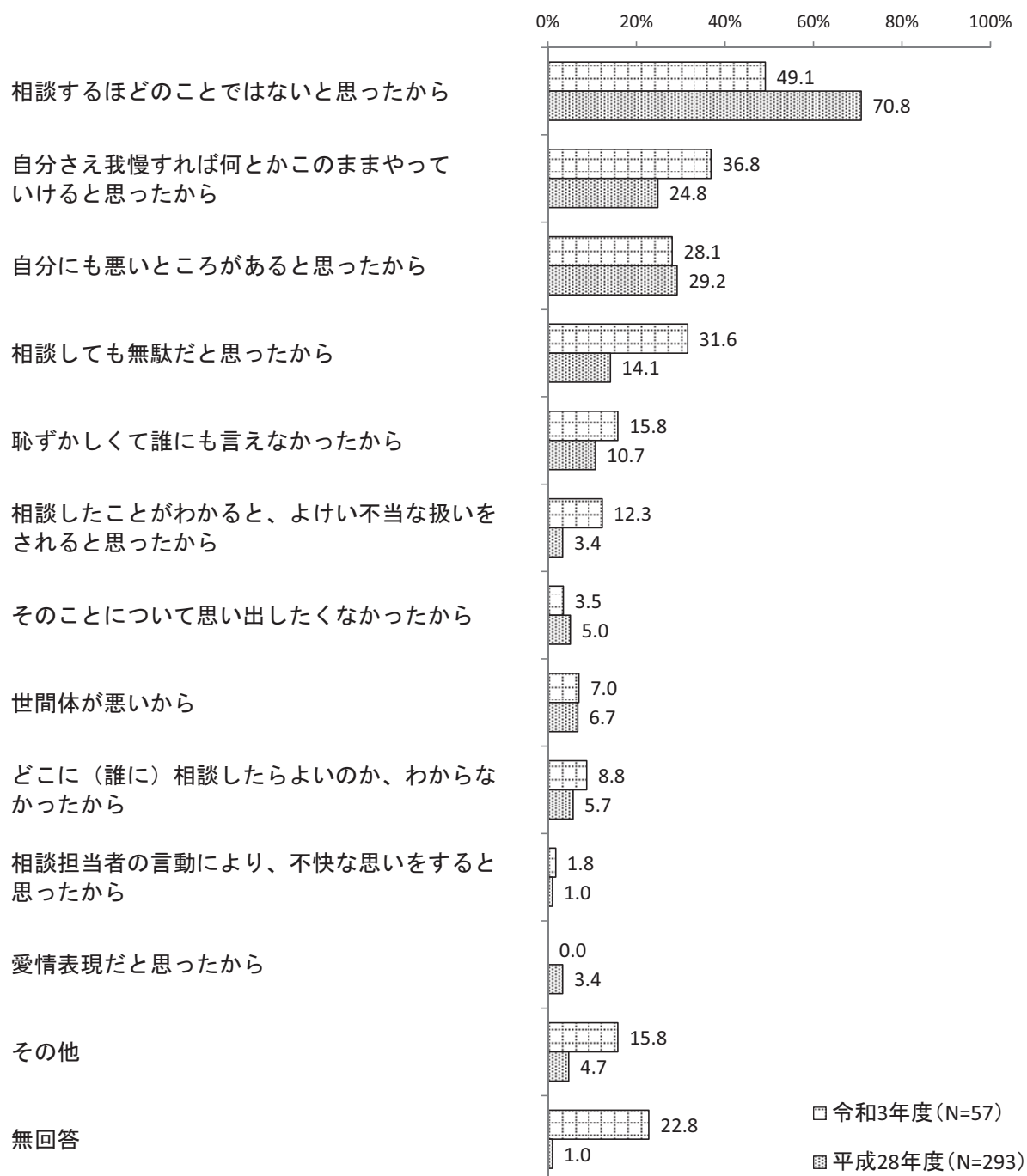
区分	有効回答数 (件)	友人、 知人に 相談した	家族 や親戚 に相談 した	職場 の同僚 や上司 に相談 した	警察、 弁護士、 家庭裁 判所に 相談した	医師に 相談した	人権擁 護委員 に相談 した	公的な 相談機 関へ女 性相談 センター、 三重県 男女共 同参画 窓口 などに 相談し た	民間の 相談機 関に相 談した	その他 に相談 した	た どこ にも 誰に も相 談し なかつ た	無 回 答
全体	118	22.0	28.0	2.5	2.5	4.2	0.8	1.7	1.7	1.7	48.3	11.0
男性	30	20.0	13.3	0.0	3.3	3.3	0.0	0.0	3.3	3.3	60.0	10.0
20～29歳	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30～39歳	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
40～49歳	11	9.1	9.1	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	72.7	9.1
50～59歳	4	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0	25.0
60～69歳	6	33.3	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7	16.7	33.3	16.7
70歳以上	5	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0	0.0
女性	85	23.5	32.9	3.5	2.4	4.7	1.2	2.4	1.2	1.2	44.7	10.6
20～29歳	6	16.7	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	16.7
30～39歳	6	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
40～49歳	18	33.3	22.2	5.6	11.1	0.0	0.0	0.0	5.6	5.6	38.9	16.7
50～59歳	15	26.7	46.7	6.7	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	46.7	0.0
60～69歳	19	26.3	57.9	5.3	0.0	5.3	5.3	10.5	0.0	0.0	21.1	10.5
70歳以上	21	9.5	19.0	0.0	0.0	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	14.3

問 22 で、「10. どこにも誰にも相談しなかった」と回答した方にお聞きします。

問 23 どこにも誰にも相談しなかったのはなぜですか。(〇はいくつでも)

全体では「相談するほどのことではないと思ったから」が 49.1%と最も高く、次いで「自分さえ我慢すれば何とかこのままやっていけると思ったから」が 36.8%、「相談しても無駄だと思ったから」が 31.6%となっています。

前回調査と比較すると、「自分さえ我慢すれば何とかこのままやっていけると思ったから」の割合が 12.0 ポイント高くなっており、「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が 21.7 ポイント低くなっています。



【性 別】

女性に比べ男性で「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が高く、5割を超えています。同じく、女性に比べ男性で「自分にも悪いところがあると思ったから」の割合が高く、3割を超えています。一方、男性に比べ女性で「自分さえ我慢すれば何とかこのままやっていけると思ったから」の割合が高く、4割を超えています。また「相談しても無駄だと思ったから」の割合が3割を超えています。

【性・年齢別】

男性の40歳以上、また、女性の40～49歳、70歳以上で「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が高くなっています。また、男性の50～59歳、女性の20～39歳、60～69歳で「自分さえ我慢すれば何とかこのままやっていけると思ったから」の割合が高く、6割を超えています。

単位：％

区分	有効回答数（件）	相談するほどのことではない	自分さえ我慢すれば何とかこのままやっていけると思ったから	自分にも悪いところがある	相談しても無駄だと思ったから	恥ずかしくて誰にも言えな	相談したことがわかると、よくないから	そのことについて思い出した	世間体が悪いから	どこに（誰に）相談したからよいか、わからなかったから	相談担当者の言動により、不快な思いをしたら	愛情表現だと思ったから	その他	無回答
全体	57	49.1	36.8	28.1	31.6	15.8	12.3	3.5	7.0	8.8	1.8	0.0	15.8	22.8
男性	18	55.6	16.7	38.9	16.7	16.7	5.6	0.0	5.6	11.1	5.6	0.0	22.2	22.2
20～29歳	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30～39歳	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
40～49歳	8	50.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	12.5
50～59歳	3	66.7	66.7	66.7	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3
60～69歳	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
70歳以上	3	66.7	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
女性	38	47.4	47.4	23.7	39.5	15.8	15.8	5.3	7.9	7.9	0.0	0.0	10.5	21.1
20～29歳	3	33.3	66.7	66.7	33.3	33.3	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30～39歳	3	33.3	100.0	33.3	66.7	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
40～49歳	7	57.1	42.9	42.9	57.1	0.0	0.0	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0	14.3	42.9
50～59歳	7	28.6	28.6	0.0	57.1	14.3	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	28.6	0.0
60～69歳	4	0.0	75.0	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	75.0
70歳以上	14	71.4	35.7	14.3	21.4	7.1	14.3	7.1	7.1	7.1	0.0	0.0	7.1	14.3

(9) ハラスメントについて

問 24 あなたは職場に限らず、あらゆる場面で過去3年以内に、次のようなことをされたことがありますか。
(①～⑪)について、それぞれ○は1つ)

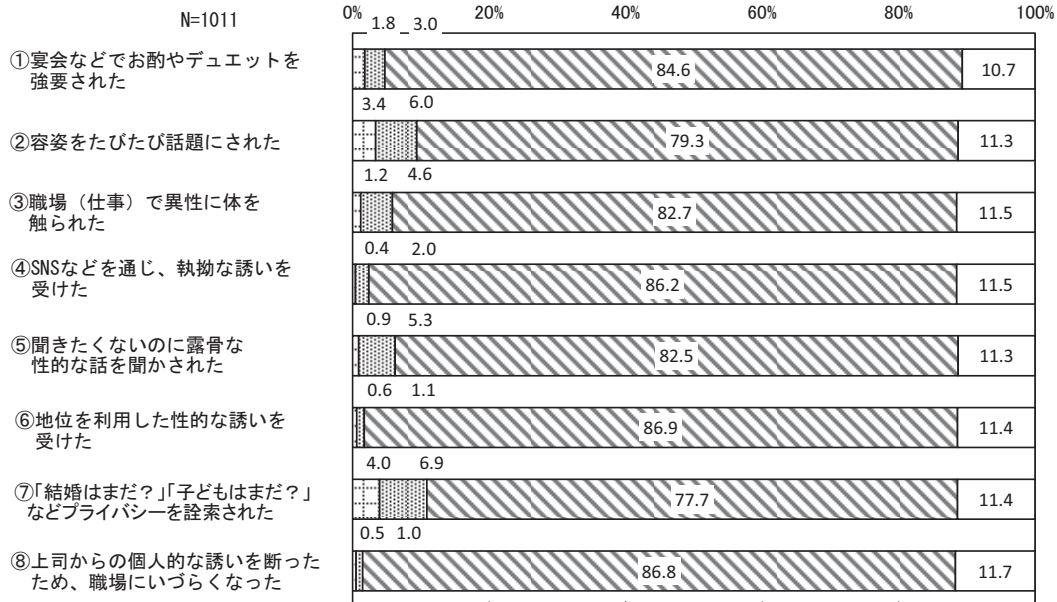
【セクシュアル・ハラスメントについて】

他の項目に比べ、「②容姿をたびたび話題にされた」、「⑤聞きたくないのに露骨な性的な話を聞かされた」、「⑦「結婚はまだ?」「子どもはまだ?」などプライバシーを詮索された」で、「1、2度あった」と「何度もあった」を合わせた“ハラスメントの被害があった”の割合が高くなっています。

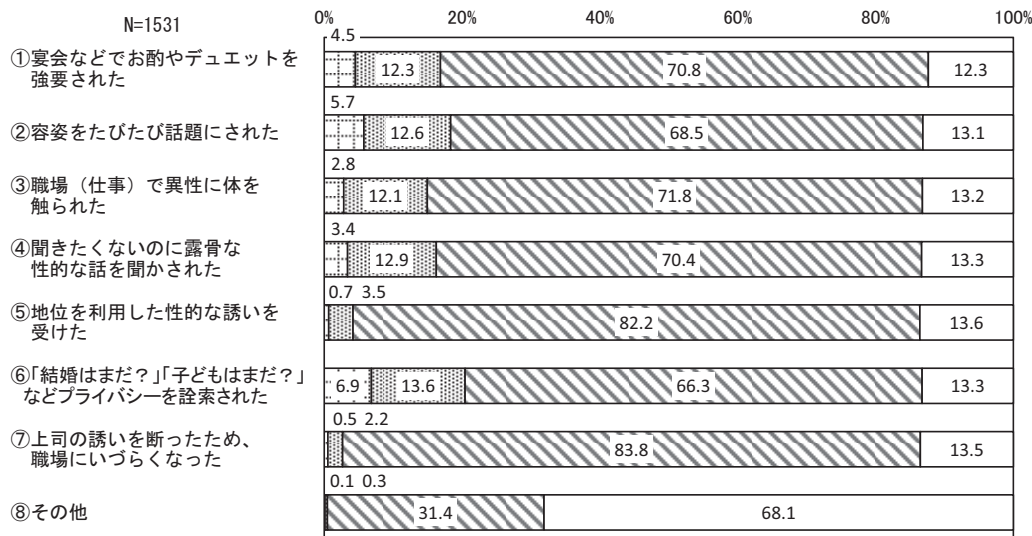
■ 何度もあった ■ 1、2度あった ■ まったくない □ 無回答

【令和3年度調査】

セクシュアル・ハラスメント



【平成28年度調査】



【性 別】

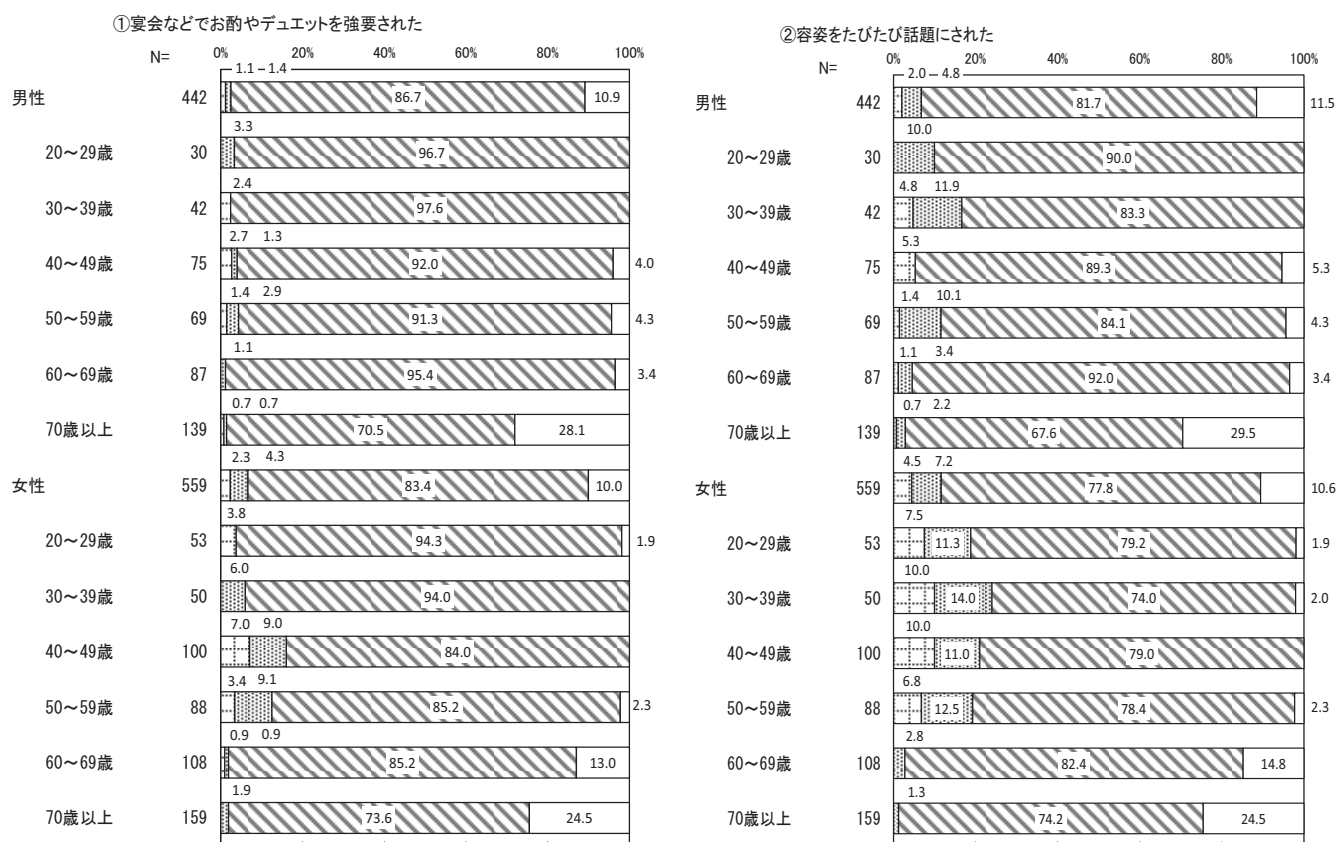
「②容姿をたびたび話題にされた」、「③職場（仕事）で異性に体を触られた」、「④SNSなどを通じ、執拗な誘いを受けた」、「⑤聞きたくないのに露骨な性的な話を聞かされた」、「⑦「結婚はまだ?」「子どもはまだ?」などプライバシーを詮索された」では、男性に比べ女性で“ハラスメントの被害があった”の割合が高くなっています。

【性・年齢別】

「②容姿をたびたび話題にされた」では、女性の30～49歳で“ハラスメントの被害があった”の割合が高く、2割を超えており、男性の30～39歳で1割を超えています。

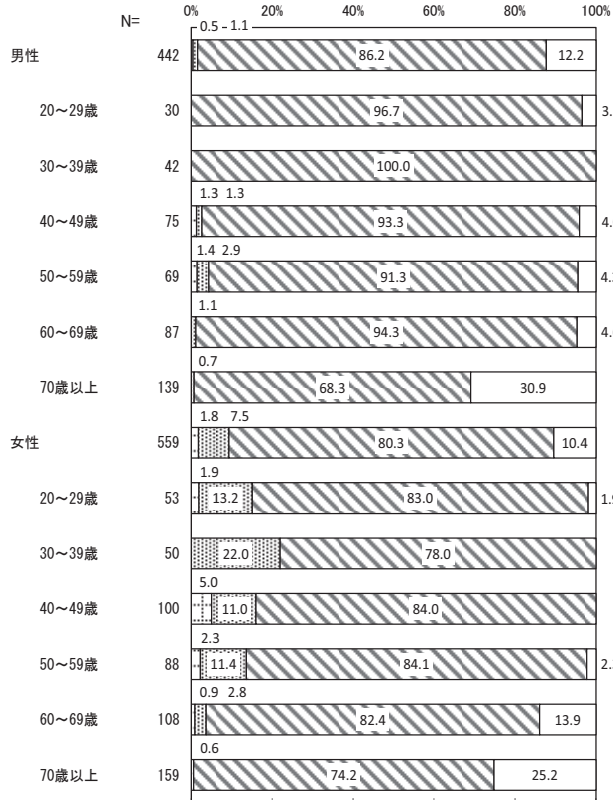
「③職場（仕事）で異性に体を触られた」では、女性の30～39歳で“ハラスメントの被害があった”の割合が高く2割を超えています。

■ 何度もあった ■ 1、2度あった ■ まったくない □ 無回答

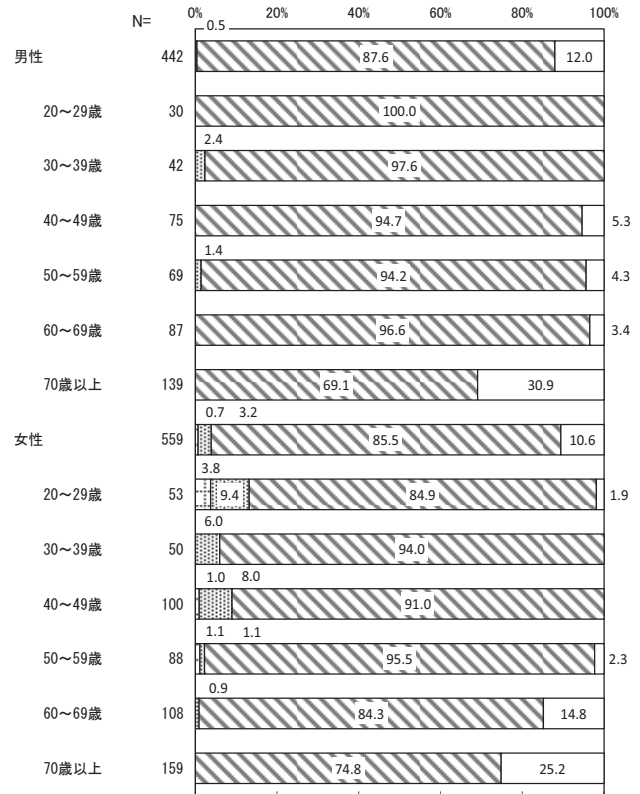


☐ 何度もあった
 ☐ 1、2度あった
 ☐ まったくない
 ☐ 無回答

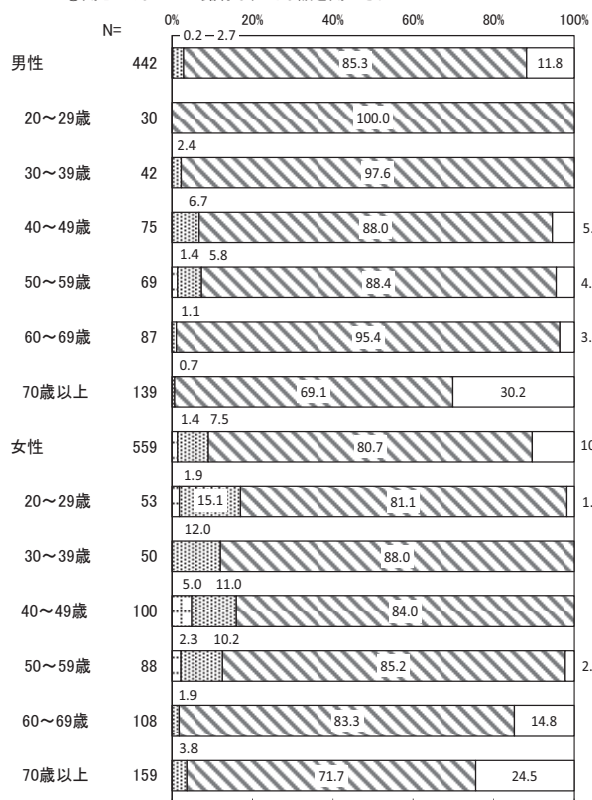
③職場(仕事)で異性に体を触られた



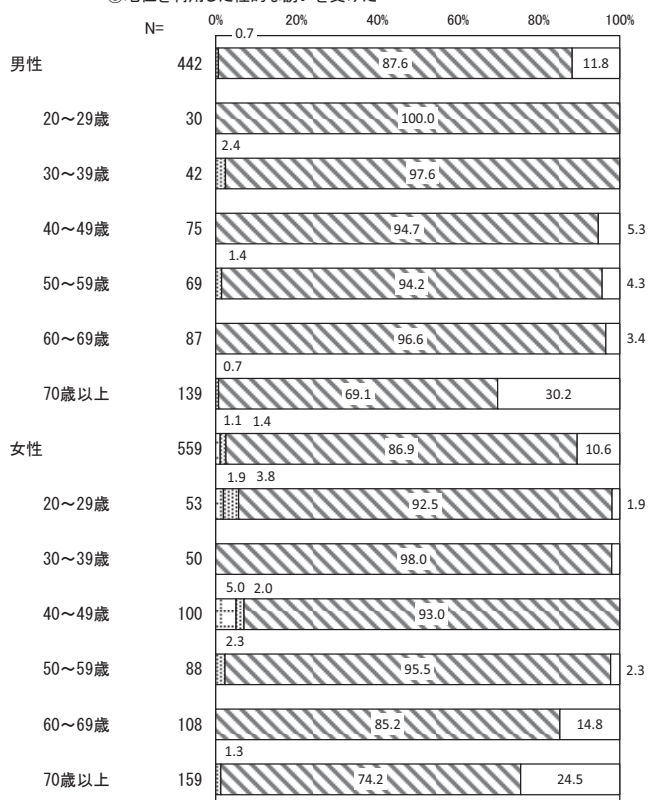
④SNSなどを通じ、執拗な誘いを受けた



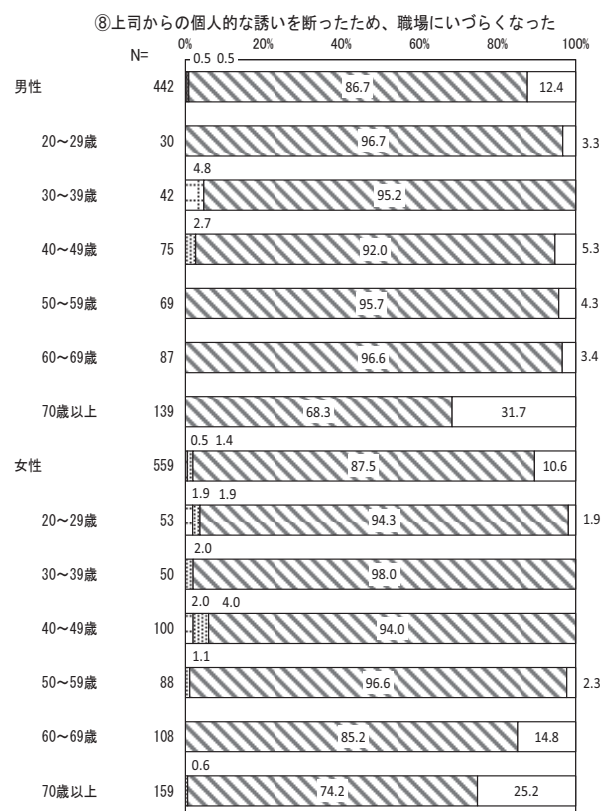
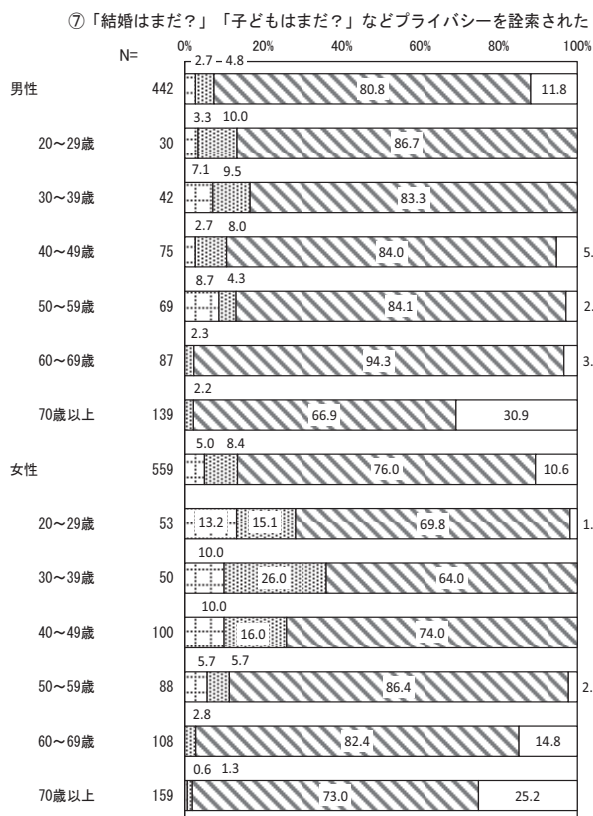
⑤聞きたくないのに露骨な性的な話を聞かされた



⑥地位を利用した性的な誘いを受けた



■ 何度もあった ■ 1、2度あった ■ まったくない □ 無回答

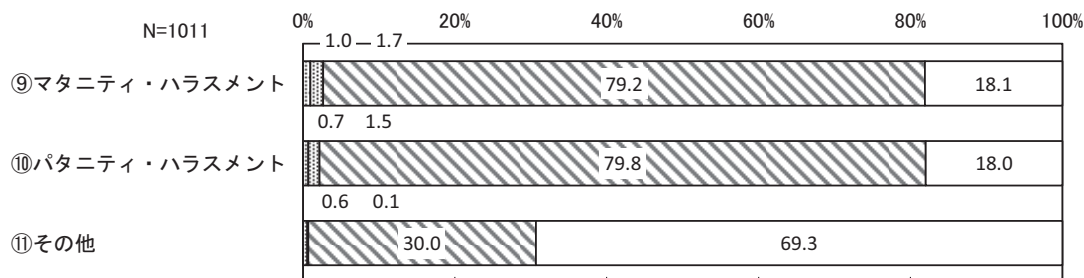


【その他のハラスメントについて】

「⑨マタニティ・ハラスメント」、「⑩パタニティ・ハラスメント」で、「1、2度あった」と「何どもあった」を合わせた“ハラスメントの被害があった”の回答があります。

■ 何どもあった ■ 1、2度あった ■ まったくない □ 無回答

その他 ハラスメント



⑨マタニティ・ハラスメント	休暇・休業・短時間勤務などの制度利用を認めてもらえなかった
	妊娠中や産休・育休明けに、心ない言葉を言われた
	妊娠・出産がきっかけで、解雇、自主退職、望まない異動、雇用形態変更などを誘導された など
⑩パタニティ・ハラスメント	休暇・休業・短時間勤務などの制度利用を認めてもらえなかった
	休暇・休業などを申請したら、上司から「育児は母親の役割」、「出世できない」、「キャリアに傷がつく」などと言われた
	休暇・休業などを申請したら、嫌がらせを受けた
	休暇・休業の取得をきっかけに、異動・降格など不当な扱いを受けた など

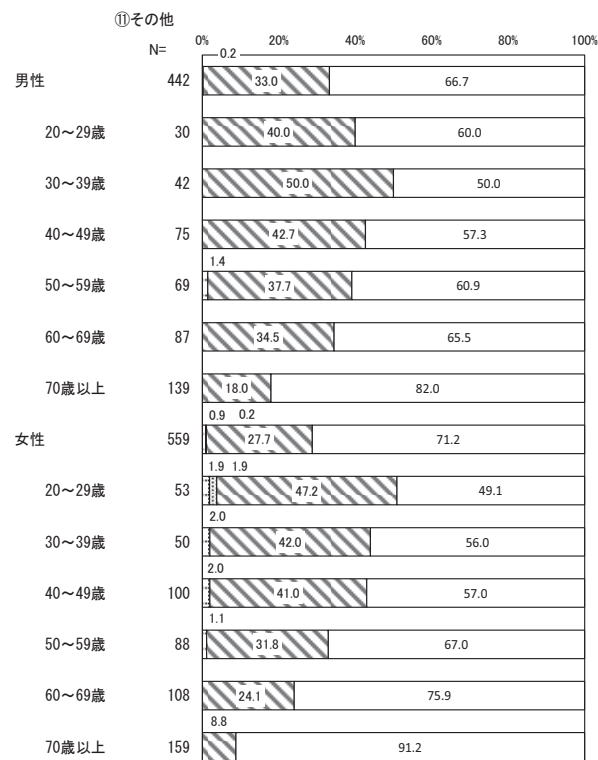
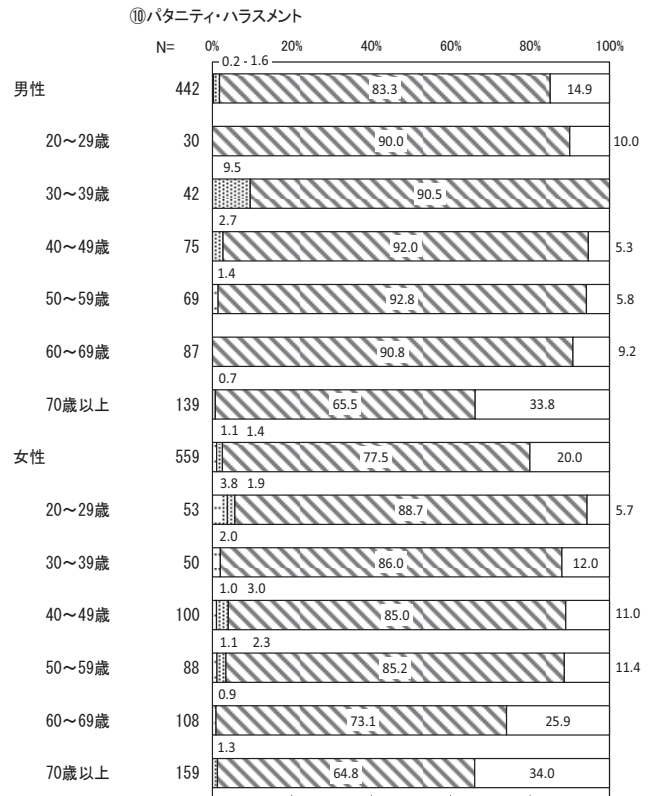
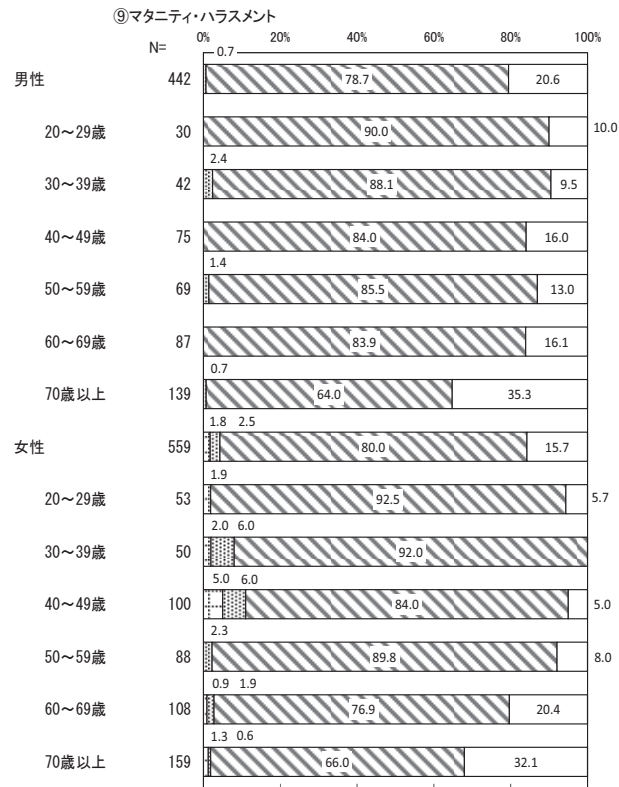
【性 別】

「⑨マタニティ・ハラスメント」では、男性に比べ女性で、“ハラスメントの被害があった”の割合が高くなっています。

【性・年齢別】

「⑨マタニティ・ハラスメント」では、女性の 40～49 歳で“ハラスメントの被害があった”が 1 割を超えています。また、「⑩パタニティ・ハラスメント」では、男性の 30～39 歳で“ハラスメントの被害があった”が 1 割近くとなっています。

■ 何度もあった ■ 1、2度あった ▨ まったくない □ 無回答

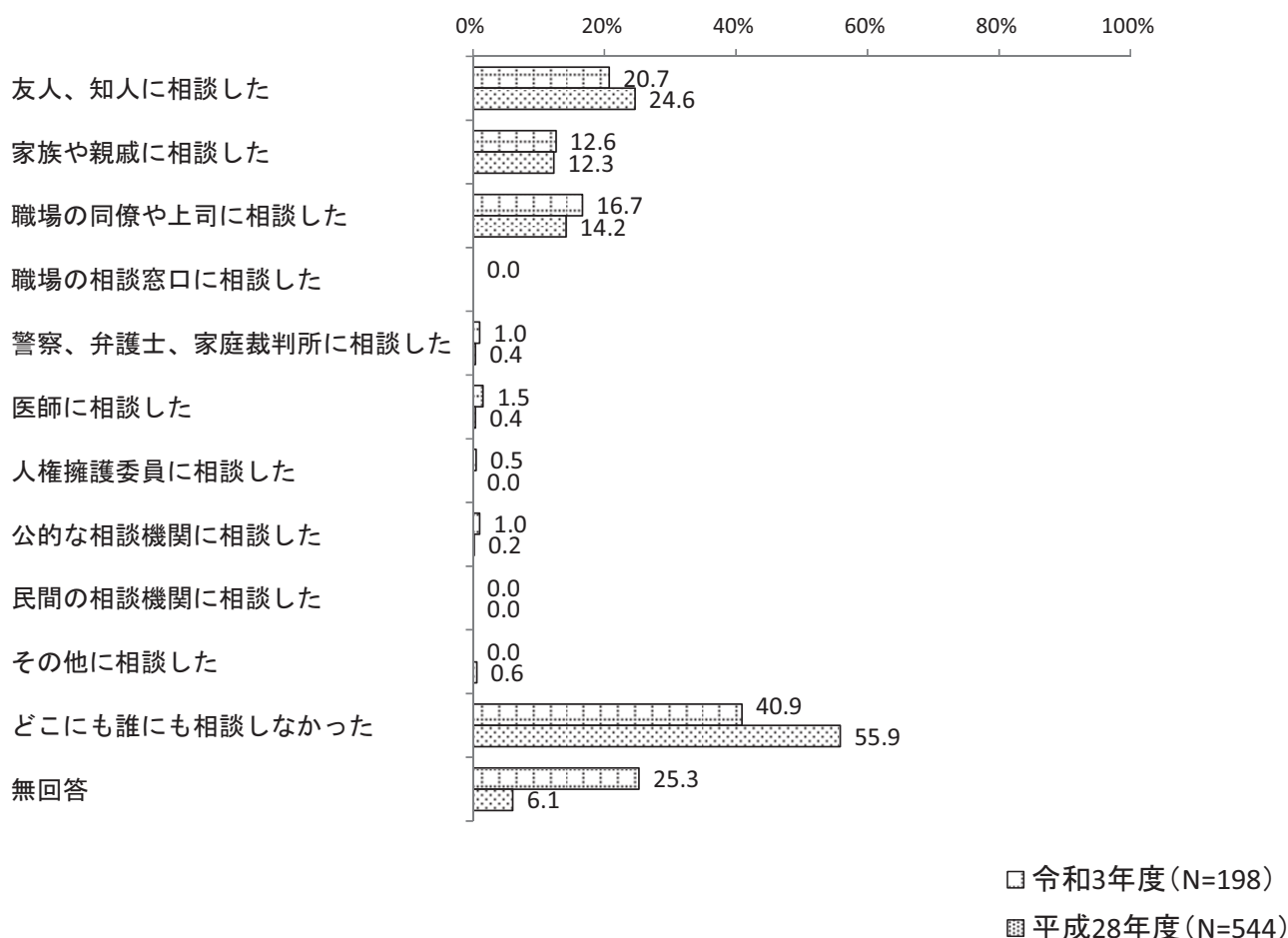


問 24 で、ひとつでも「何度もあった」「1、2度あった」と回答した方にお聞きします。

問 25 ハラスメントを受けたとき、あなたは誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。(〇はいくつでも)

「どこにも誰にも相談しなかった」が 40.9%と最も高く、次いで「友人、知人に相談した」が 20.7%、「職場の同僚や上司に相談した」が 16.7%となっています。

前回調査と比較すると、「どこにも誰にも相談しなかった」の割合が 15.0 ポイント低くなっています。



【性 別】

男性に比べ女性で「友人、知人に相談した」の割合が高く、2割を超えています。一方、女性に比べ男性で「どこにも誰にも相談しなかった」の割合が高くなっています。

【性・年齢別】

女性の20～29歳、40～49歳で「職場の同僚や上司に相談した」の割合が高く、3割を超えています。また、女性の20～29歳で「友人、知人に相談した」の割合が高く、3割を超えています。一方、男性の60～69歳で「どこにも誰にも相談しなかった」の割合が高く、8割となっています。

単位：％

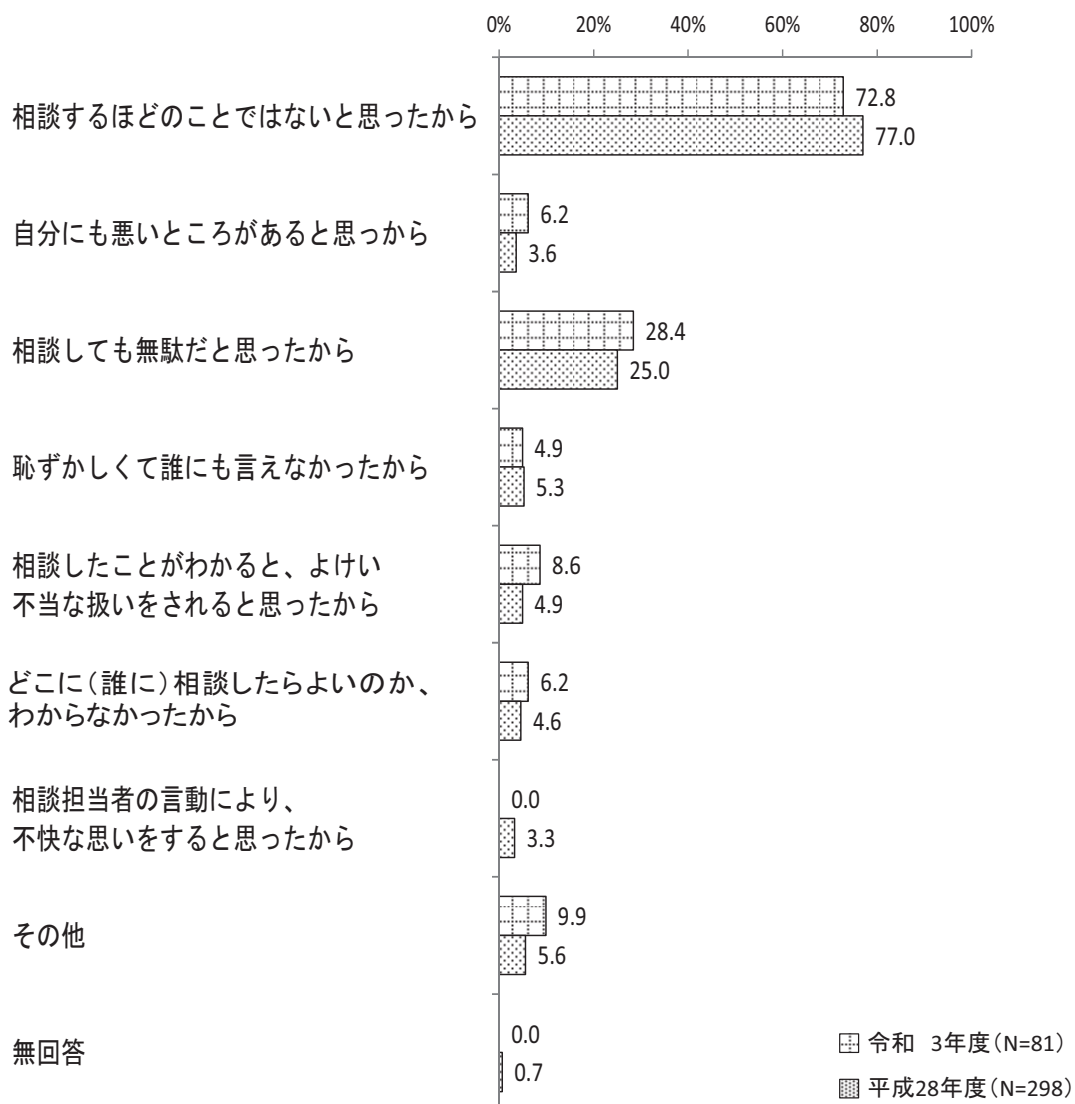
区分	有効回答数（件）	友人、知人に相談した	家族や親戚に相談した	職場の同僚や上司に相談した	職場の相談窓口 に相談した	警察、弁護士、 家庭裁判所に 相談した	医師に相談した	人権擁護委員に 相談した	公的な相談機関に 相談した	民間の相談機関に 相談した	その他に相談した	どこにも誰にも 相談しなかつた	無回答
全体	198	20.7	12.6	16.7	0.0	1.0	1.5	0.5	1.0	0.0	0.0	40.9	25.3
男性	59	10.2	6.8	10.2	0.0	1.7	1.7	0.0	0.0	0.0	0.0	44.1	37.3
20～29歳	6	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	66.7
30～39歳	12	16.7	8.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	58.3	25.0
40～49歳	17	5.9	11.8	11.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	41.2	35.3
50～59歳	14	7.1	7.1	14.3	0.0	0.0	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	35.7	42.9
60～69歳	5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	80.0	20.0
70歳以上	5	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0	40.0
女性	137	25.5	15.3	19.7	0.0	0.7	1.5	0.7	1.5	0.0	0.0	38.7	20.4
20～29歳	21	33.3	19.0	33.3	0.0	0.0	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	23.8
30～39歳	27	29.6	25.9	14.8	0.0	0.0	0.0	0.0	7.4	0.0	0.0	33.3	14.8
40～49歳	41	26.8	7.3	31.7	0.0	2.4	2.4	0.0	0.0	0.0	0.0	41.5	17.1
50～59歳	27	25.9	18.5	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	29.6	22.2
60～69歳	10	20.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	40.0	40.0
70歳以上	11	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	72.7	18.2

問 25 で、「11. どこにも誰にも相談しなかった」と回答した方にお聞きします。

問 26 どこにも誰にも相談しなかったのはなぜですか。(〇はいくつでも)

「相談するほどのことではないと思ったから」が 72.8%と最も高く、次いで「相談しても無駄だと思ったから」が 28.4%、「相談したことがわかると、よけい不当な扱いをされると思ったから」が 8.6%となっています。

前回調査と比較すると、大きな差異はみられません。



【性 別】

男性に比べ女性で「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が高くなっています。

【性・年齢別】

男性の30～39歳、70歳以上で「相談しても無駄だと思ったから」の割合が高く、5割以上となっています。

単位：％

区分	有効回答数（件）	と相談するほどのことではない	自分にも悪いところがあると思っただけ	相談しても無駄だと思ったから	恥ずかしくて誰にも言えなかったから	相談したことがわかれると思っただけ	いどこに（誰に）相談したからよ	相談担当の言動により、不快な思いをすると思っただけ	その他	無回答
全体	84	72.8	6.2	28.4	4.9	8.6	6.2	0.0	9.9	0.0
男性	26	69.2	7.7	26.9	7.7	11.5	3.8	0.0	7.7	0.0
20～29歳	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
30～39歳	7	57.1	0.0	57.1	14.3	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0
40～49歳	7	71.4	0.0	0.0	14.3	14.3	0.0	0.0	14.3	0.0
50～59歳	5	60.0	0.0	40.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
60～69歳	4	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
70歳以上	2	100.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
女性	53	75.5	5.7	28.3	3.8	7.5	7.5	0.0	11.3	0.0
20～29歳	7	85.7	28.6	28.6	14.3	14.3	0.0	0.0	14.3	0.0
30～39歳	9	100.0	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0
40～49歳	17	47.1	0.0	41.2	0.0	11.8	11.8	0.0	23.5	0.0
50～59歳	8	87.5	0.0	25.0	12.5	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0
60～69歳	4	75.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
70歳以上	8	87.5	12.5	25.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0

(10) 行政の取組について

問 27 あなたは、男女共同参画社会を実現するために、行政はどのようなことに取り組んでいけばよいと思いますか。(〇はいくつでも)

「保育や介護に関する施設やサービスを充実する」が 51.5%と最も高く、次いで「男女がともに能力を発揮できる機会や就労支援などを充実する」が 44.9%、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進する」が 41.2%、「学校教育や生涯教育の場における男女共同参画についての学習を充実する」が 41.1%となっています。

前回調査と比較すると、「保育や介護に関する施設やサービスを充実する」の割合が 8.9ポイント高くなっています。



※平成 28 年度の結果がない項目は、H28 年度調査にその選択肢がありませんでした。

【性 別】

女性に比べ男性で「広報紙やパンフレットなどでの男女共同参画や男女の相互理解・協力についてのPR」、「女性の政策・方針決定の場への積極的な参画や登用を進める」、「能力発揮を支援するため相談体制を充実する」の割合が高くなっています。また、男性に比べ女性で「学校教育や生涯教育の場における男女共同参画についての学習を充実する」、「DVなどあらゆる暴力やあらゆるハラスメントをなくすための教育、啓発を進める」、「女性の視点を取り入れた被災者への支援など、男女共同参画の観点からの災害対策を推進する」の割合が高くなっています。

【性・年齢別】

男性の30～49歳及び女性の20～49歳で「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進する」の割合が高く、5割を超えています。また、男性の20～29歳及び女性の60～69歳で「男女がともに能力を発揮できる機会や就労支援などを充実する」の割合が高く、5割を超えています。男性の30～39歳、60歳以上及び女性の30～69歳で「保育や介護に関する施設やサービスを充実する」の割合が高く、5割を超えています。

単位：％

区分	有効回答数（件）	広報紙やパンフレットなどでのPR	女性の政策・方針決定の場への積極的な参画や登用を進める	学校教育や生涯教育の場における男女共同参画についての学習を充実する	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進する	男女の生き方に関する情報提供や相談、教育、交流の機会などを充実する	職場における男女の均等な取扱いについて周知徹底を行う	男女がともに能力を発揮できる機会や就労支援などを充実する	能力発揮を支援するため相談体制を充実する	保育や介護に関する施設やサービスを充実する	DVなどあらゆる暴力やあらゆるハラスメントをなくすための教育、啓発を進める	LGBTについて、正しい理解を深めるための教育、啓発を進める	男女がそれぞれに応じた健康づくりに取り組める環境を充実する	女性の視点を取り入れた被災者への災害対策を推進する	その他	特になし	わからない	無回答
全体	1011	25.4	28.9	41.1	41.2	15.8	30.3	44.9	9.9	51.5	23.3	21.0	18.7	16.3	3.0	3.1	4.4	4.0
男性	442	31.0	32.1	38.2	42.3	17.4	29.6	45.5	12.9	48.6	19.9	19.2	18.6	13.6	3.6	4.1	3.8	3.2
20～29歳	30	26.7	20.0	30.0	46.7	26.7	20.0	53.3	10.0	43.3	20.0	26.7	23.3	13.3	0.0	0.0	3.3	0.0
30～39歳	42	16.7	28.6	38.1	59.5	21.4	28.6	33.3	9.5	52.4	14.3	14.3	19.0	11.9	9.5	2.4	2.4	0.0
40～49歳	75	20.0	38.7	44.0	53.3	16.0	33.3	40.0	10.7	42.7	29.3	21.3	21.3	18.7	5.3	5.3	4.0	2.7
50～59歳	69	30.4	33.3	39.1	47.8	11.6	37.7	47.8	14.5	43.5	23.2	24.6	18.8	8.7	5.8	2.9	4.3	1.4
60～69歳	87	29.9	33.3	40.2	37.9	14.9	29.9	46.0	8.0	55.2	14.9	17.2	13.8	11.5	2.3	4.6	3.4	0.0
70歳以上	139	43.2	30.9	35.3	30.2	19.4	25.9	48.9	18.0	50.4	18.0	16.5	18.7	15.1	1.4	5.0	4.3	7.9
女性	559	21.1	26.7	43.6	40.4	14.7	30.8	44.9	7.7	54.0	26.5	22.7	18.6	18.4	2.5	2.3	4.7	4.3
20～29歳	53	11.3	22.6	41.5	54.7	9.4	28.3	34.0	9.4	45.3	37.7	39.6	18.9	22.6	1.9	1.9	1.9	1.9
30～39歳	50	14.0	30.0	36.0	60.0	8.0	30.0	36.0	2.0	60.0	14.0	26.0	20.0	24.0	4.0	0.0	6.0	0.0
40～49歳	100	18.0	26.0	44.0	52.0	9.0	32.0	41.0	7.0	54.0	25.0	26.0	14.0	20.0	3.0	3.0	4.0	0.0
50～59歳	88	15.9	22.7	47.7	40.9	15.9	35.2	45.5	10.2	58.0	36.4	21.6	14.8	15.9	4.5	1.1	8.0	2.3
60～69歳	108	25.0	25.9	54.6	38.9	19.4	28.7	56.5	7.4	62.0	27.8	23.1	18.5	18.5	2.8	0.9	5.6	3.7
70歳以上	159	28.9	30.2	37.1	23.3	18.2	29.6	45.9	8.2	47.2	21.4	14.5	23.3	15.7	0.6	4.4	3.1	10.7

2 事業所調査結果

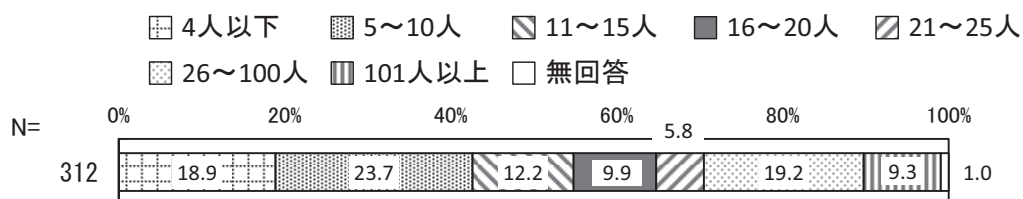
(1) 事業所の概要について

問1 貴事業所の従業員数をお答えください。(複数の事業所がある場合は、会社全体の状況をお答えください。)(数字を記入)

①正規従業員数

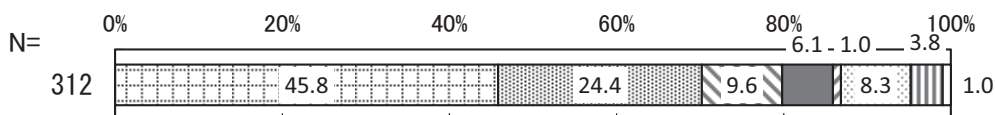
・男性従業員

「5～10人」が23.7%と最も高く、次いで「26～100人」が19.2%、「4人以下」が18.9%となっています。



・女性従業員

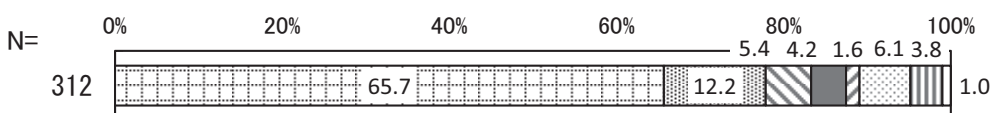
「4人以下」が45.8%と最も高く、次いで「5～10人」が24.4%、「11～15人」が9.6%となっています。



②正規従業員以外の従業員数

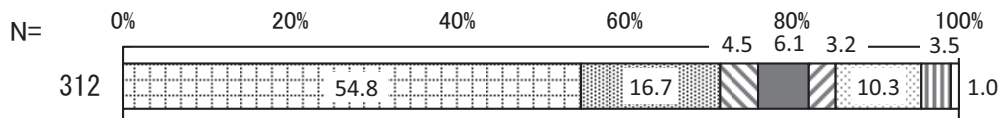
・男性従業員

「4人以下」が65.7%と最も高く、次いで「5～10人」が12.2%、「26～100人」が6.1%となっています。



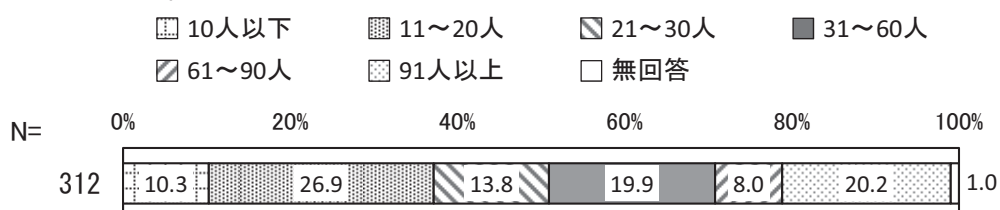
・女性従業員

「4人以下」が54.8%と最も高く、次いで「5～10人」が16.7%、「26～100人」が10.3%となっています。



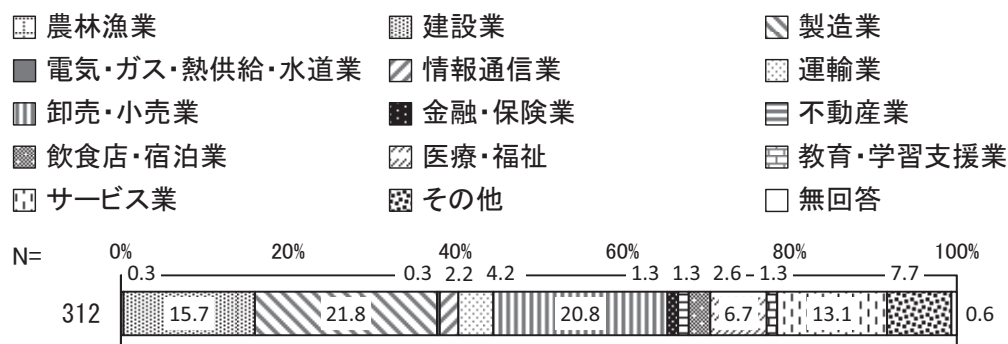
○従業員数の合計

「11～20人」が26.9%と最も高く、次いで「91人以上」が20.2%、「31～60人」が19.9%となっています。



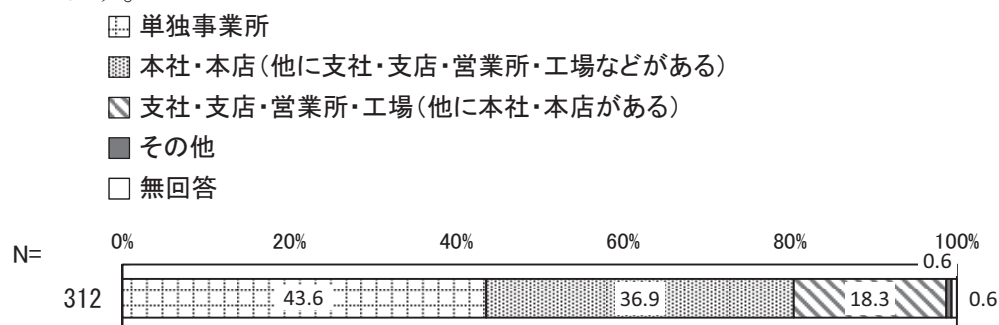
問2 貴事業所の業種についてお答えください。(○は主なもの1つ)

「製造業」が21.8%と最も高く、次いで「卸売・小売業」が20.8%、「建設業」が15.7%となっています。



問3 貴事業所の形態についてお答えください。(○は1つ)

「単独事業所」が43.6%と最も高く、次いで「本社・本店（他に支社・支店・営業所・工場などがある）」が36.9%、「支社・支店・営業所・工場（他に本社・本店がある）」が18.3%となっています。

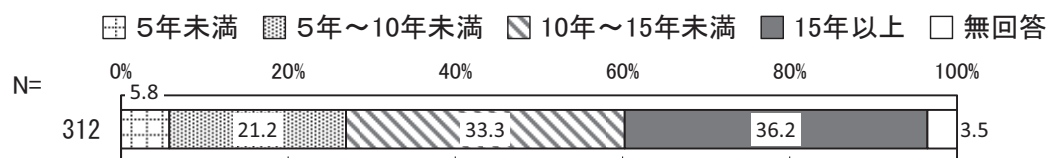


問4 正規従業員の平均的な勤続年数をお答えください。(○は1つ)

○平均的な勤続年数

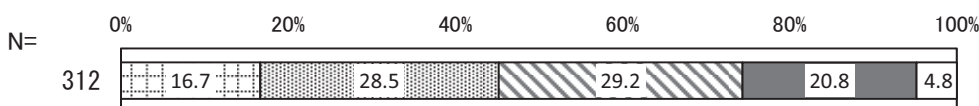
・男性従業員

「15年以上」が36.2%と最も高く、次いで「10年～15年未満」が33.3%、「5年～10年未満」が21.2%となっています。



・女性従業員

「10年～15年未満」が29.2%と最も高く、次いで「5年～10年未満」が28.5%、「15年以上」が20.8%となっています。

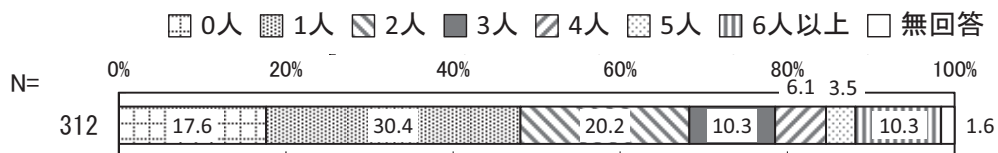


問5 管理職の人数をお答えください。(数字を記入)

①部長相当以上

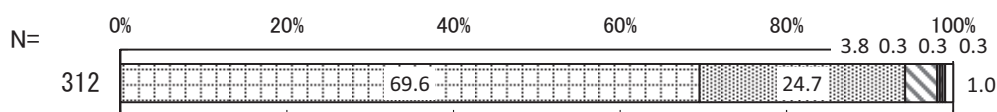
・男性従業員

「1人」が30.4%と最も高く、次いで「2人」が20.2%、「0人」が17.6%となっています。



・女性従業員

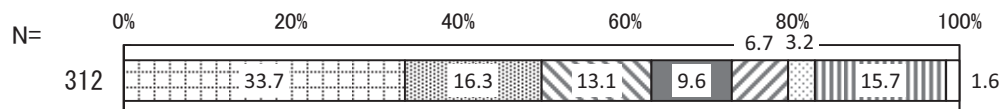
「0人」が69.6%と最も高く、次いで「1人」が24.7%、「2人」が3.8%となっています。



②課長相当

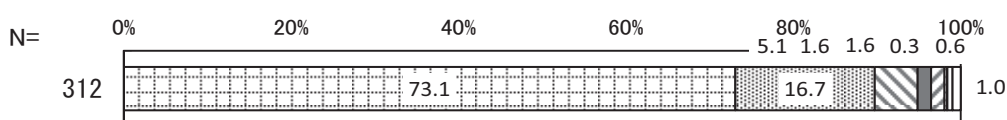
・男性従業員

「0人」が33.7%と最も高く、次いで「1人」が16.3%、「2人」が13.1%となっています。



・女性従業員

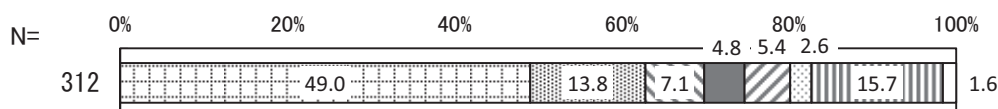
全体では「0人」が73.1%と最も高く、次いで「1人」が16.7%、「2人」が5.1%となっています。



③係長相当

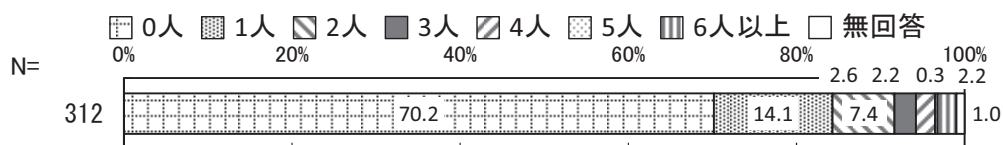
・男性従業員

「0人」が49.0%と最も高く、次いで「6人以上」が15.7%、「1人」が13.8%となっています。



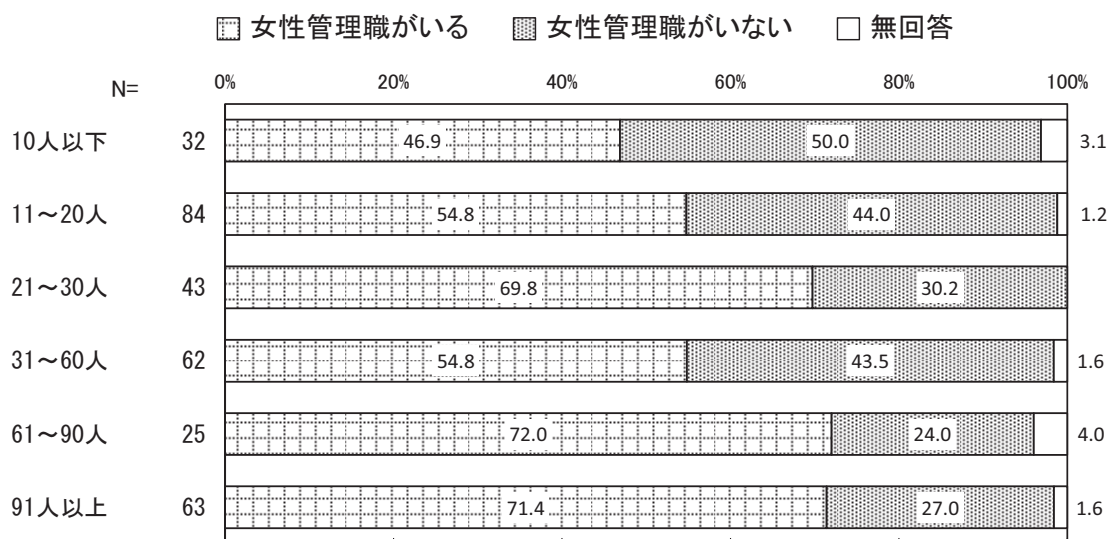
・女性従業員

全体では「0人」が70.2%と最も高く、次いで「1人」が14.1%、「2人」が7.4%となっています。



【従業員の規模別】

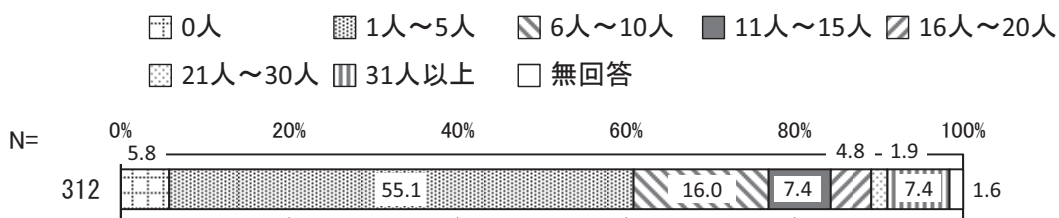
21～30人、61～90人、91人以上で「女性管理職がいる」の割合が高く、6割を超えています。



○合計

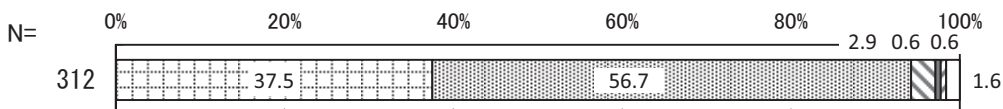
・男性管理職

「1人～5人」が55.1%と最も高く、次いで「6人～10人」が16.0%、「11人～15人」及び「31人以上」が7.4%（同率）となっています。



・女性管理職

「1人～5人」が56.7%と最も高く、「0人」が37.5%、「6人～10人」が2.9%となっています。

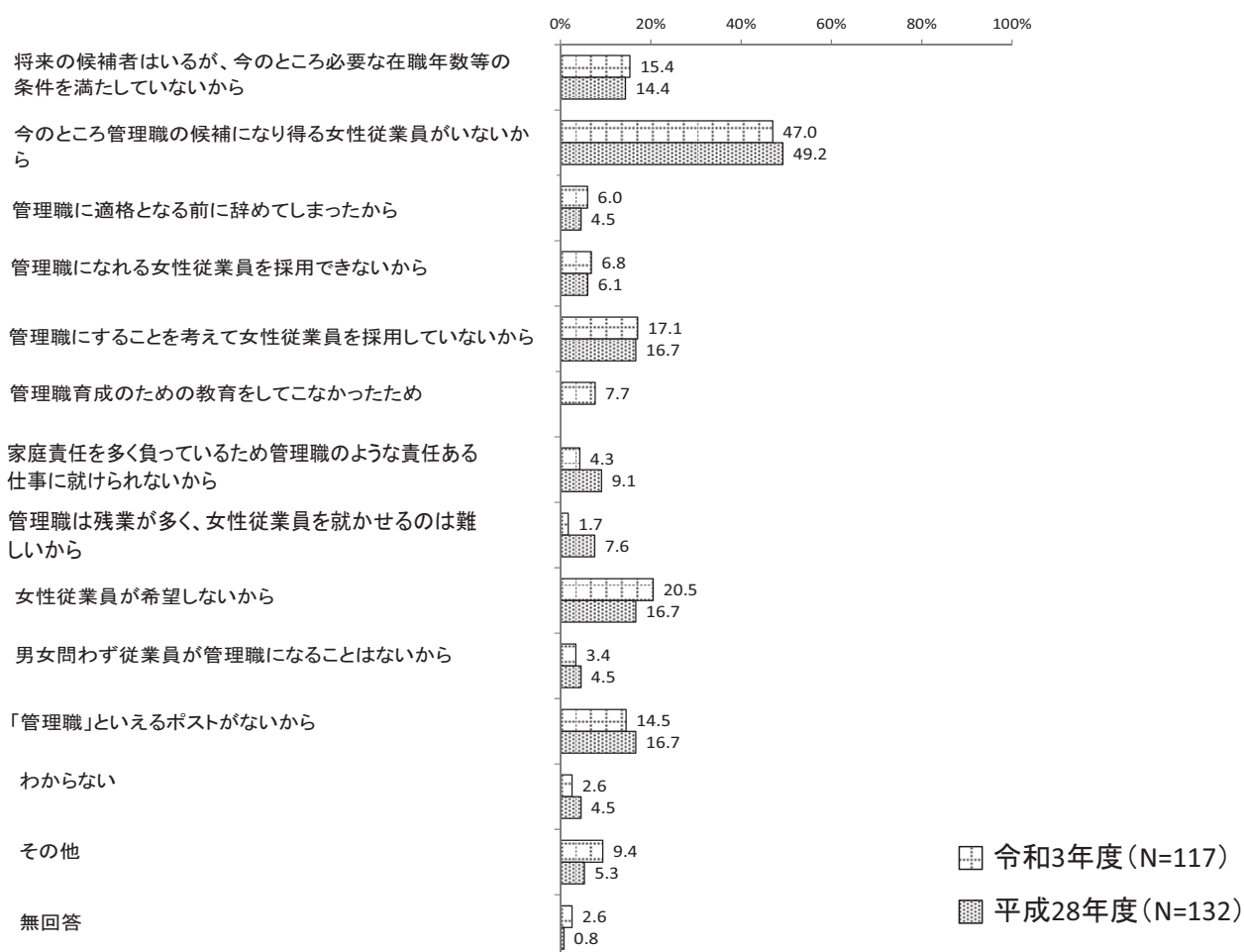


問5で女性管理職がいない場合に、お聞きします。

問6 女性の管理職がいない理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

「今のところ管理職の候補になり得る女性従業員がいないから」が47.0%と最も高く、次いで「女性従業員が希望しないから」が20.5%「管理職にすることを考えて女性従業員を採用していないから」が17.1%となっています。

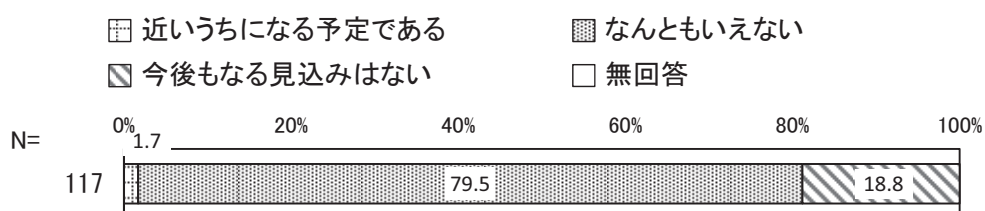
前回調査と比較すると、大きな差異はみられません。



※平成28年度の結果がない項目は、H28年度調査にその選択肢がありませんでした。

問7 今後女性が管理職になることがありますか。(○は1つ)

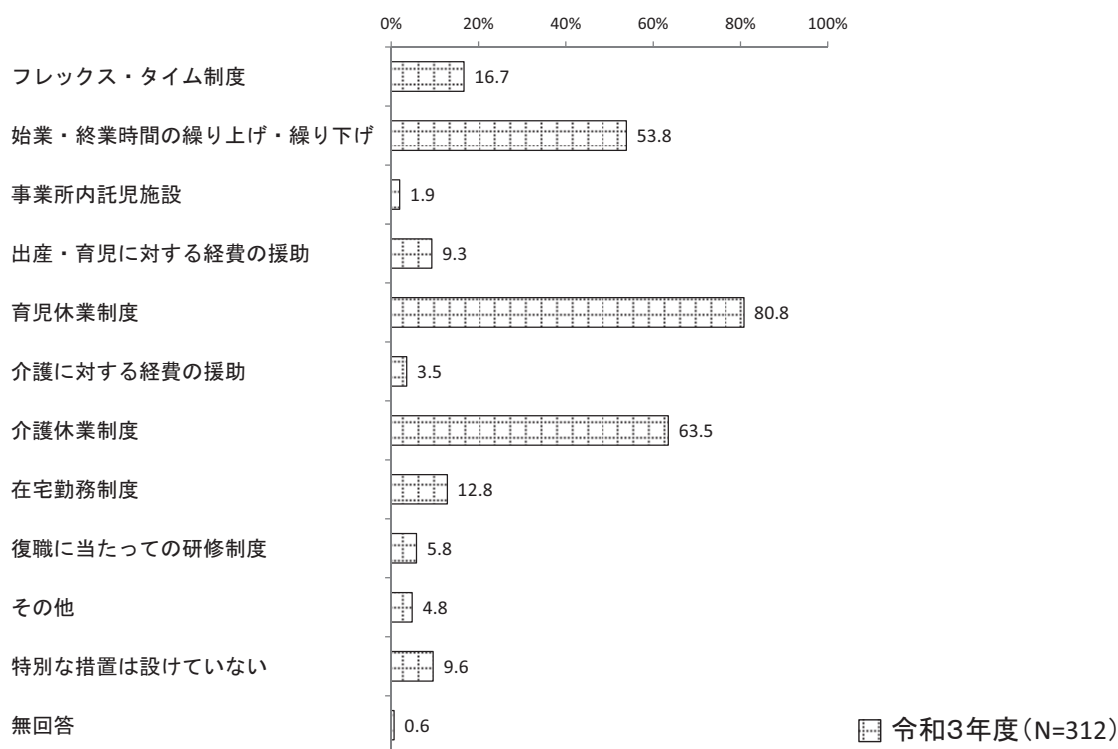
「近いうちになる予定である」が1.7%、「なんともいえない」が79.5%、「今後もある見込みはない」が18.8%となっています。



（２）育児休業・介護休業等の両立支援について

問８ 貴事業所では、育児や介護を行う従業員を支援するために、どのような措置を設けていますか。（あてはまるものすべてに○）

具体的な措置では「育児休業制度」が80.8%と最も高く、次いで「介護休業制度」が63.5%、「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ」が53.8%となっています。



【従業員の規模別】

全体で「育児休業制度」の割合が高く、特に31～60人、91人以上で9割を超えています。一方、10人以下では「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ」が「育児休業制度」の割合と同率となっていますが、約4割にとどまっています。

単位：％

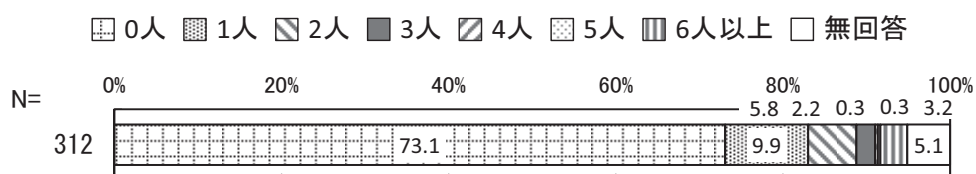
区分	有効回答数（件）	フレックス・タイム制度	始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ	事業所内託児施設	出産・育児に対する経費の援助	育児休業制度	介護に対する経費の援助	介護休業制度	在宅勤務制度	復職に当たっての研修制度	その他	特別な措置は設けていない	無回答
全体	312	16.7	53.8	1.9	9.3	80.8	3.5	63.5	12.8	5.8	4.8	9.6	0.6
10人以下	32	9.4	40.6	0.0	6.3	40.6	3.1	25.0	12.5	3.1	3.1	31.3	3.1
11～20人	84	15.5	47.6	0.0	9.5	70.2	4.8	41.7	4.8	3.6	6.0	14.3	0.0
21～30人	43	14.0	46.5	2.3	2.3	83.7	2.3	60.5	14.0	2.3	2.3	11.6	0.0
31～60人	62	17.7	58.1	1.6	9.7	93.5	1.6	77.4	11.3	6.5	3.2	1.6	0.0
61～90人	25	16.0	56.0	0.0	8.0	88.0	0.0	88.0	8.0	8.0	8.0	4.0	4.0
91人以上	63	22.2	69.8	6.3	15.9	96.8	6.3	90.5	25.4	11.1	6.3	1.6	0.0

問9 貴事業所における育児休業及び介護休業の取得状況について、男女別にお答えください。

○育児休業対象者

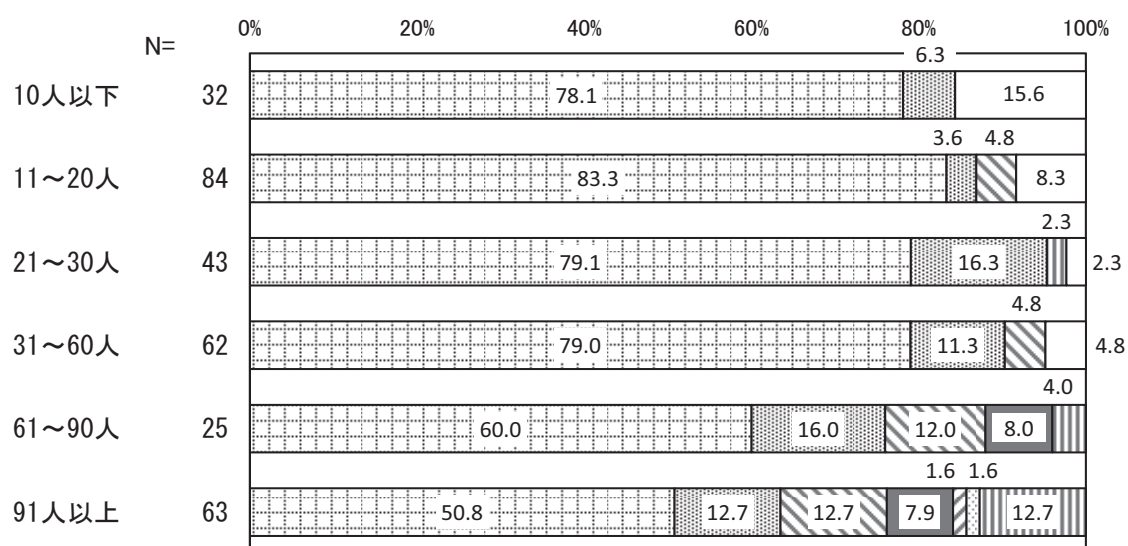
・男性従業員 ((1) ①)

「0人」が73.1%と最も高く、次いで「1人」が9.9%、「2人」が5.8%となっています。



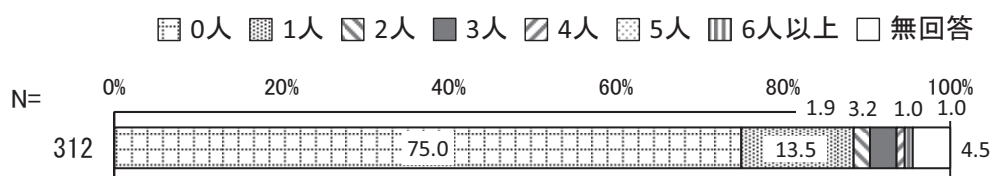
【従業員の規模別】

規模が大きくなるにつれて育児休業対象者が増える傾向にあり、91人以上の事業所では「6人以上」が1割を超えています。



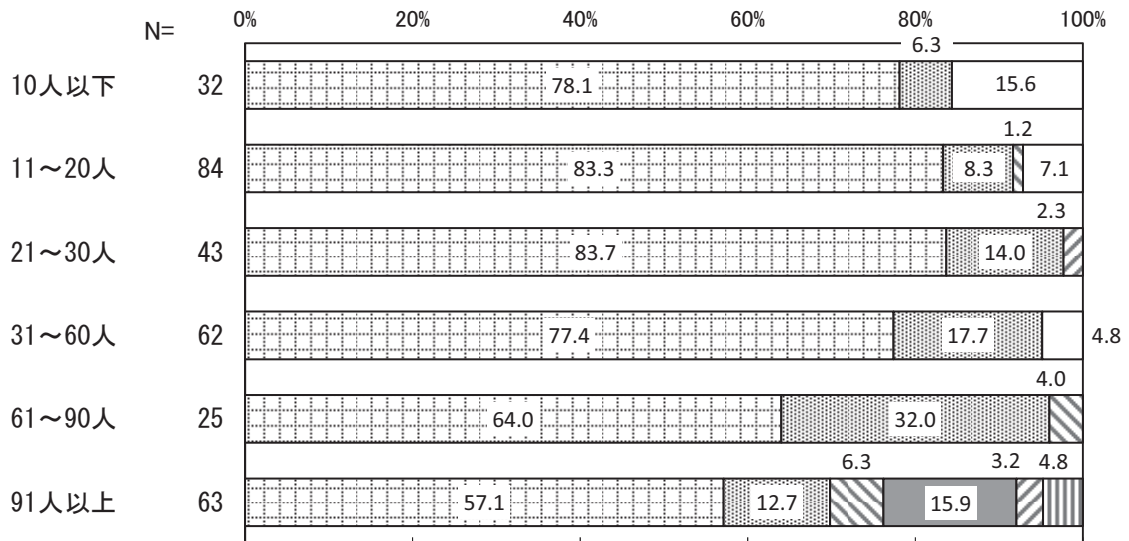
・女性従業員 ((1) ④)

「0人」が75.0%と最も高く、次いで「1人」が13.5%、「3人」が3.2%となっています。



【従業員の規模別】

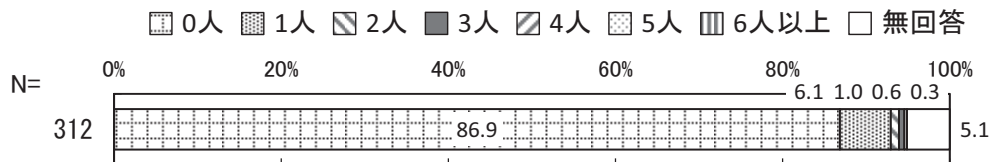
規模が大きくなるにつれて「0人」の割合は低下しています。また、91人以上の事業所では育児休業対象者の割合が4割を超え、かつ、2人以上が育児休業対象者である傾向が顕著になっています。



○育児休業取得者

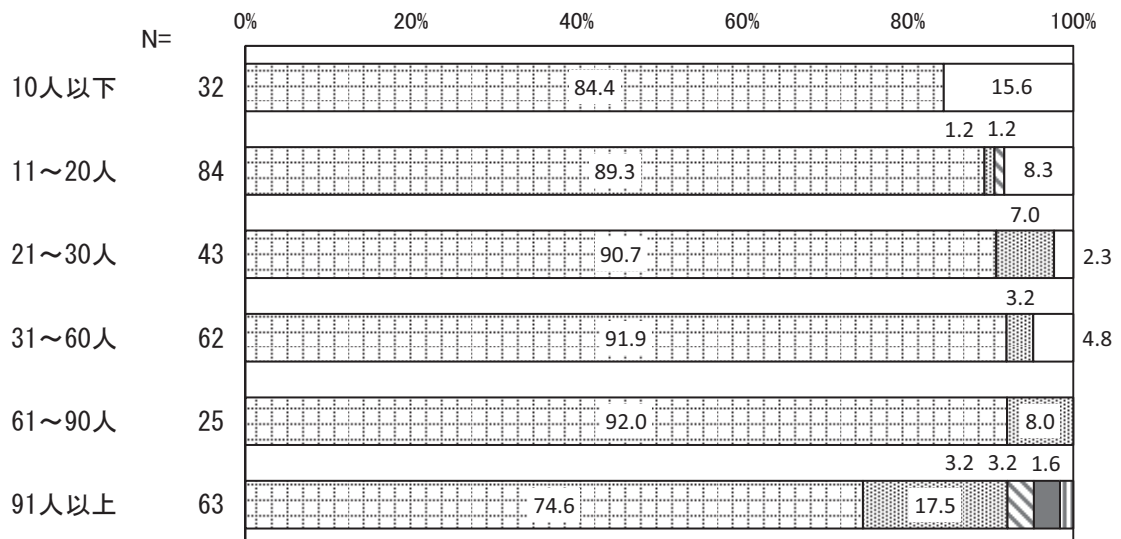
・男性従業員（（1）②）

「0人」が86.9%、「1人」が6.1%、「2人」が1.0%となっています。



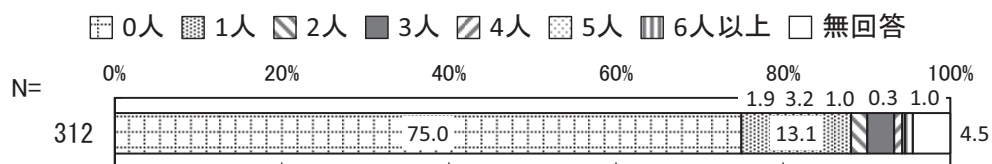
【従業員の規模別】

10人以下の事業所では育児休業取得者はいません。また、91人以上の事業所では2人以上が取得している割合が8.0%となっています。



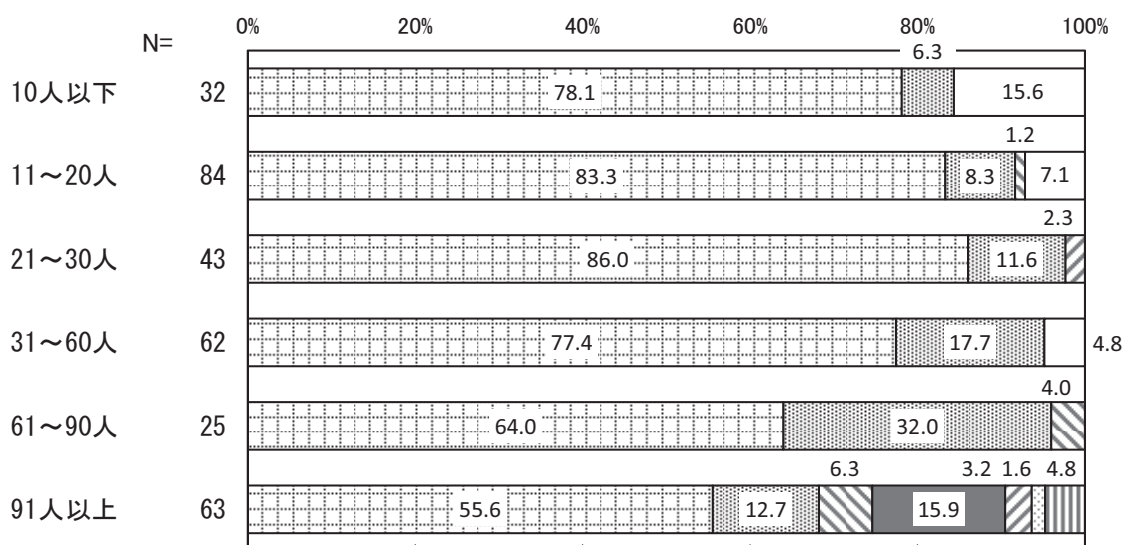
・女性従業員（（１）⑤）

「0人」が75.0%と最も高く、次いで「1人」が13.1%、「3人」が3.2%となっています。



【従業員の規模別】

規模が大きくなるにつれて育児休業取得者が増加しています。また、91人以上の事業所では育児休業取得者の割合が4割を超え、かつ、2人以上取得している傾向が顕著になっています。

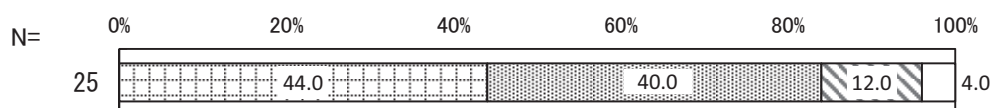


○育児休業平均取得日数（見込みを含む）

・男性従業員（（１）③）

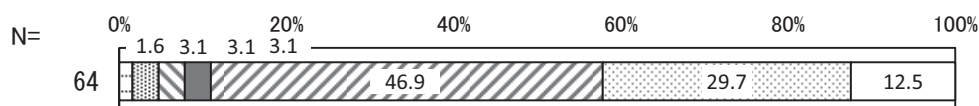
「1週間以内」が44.0%と最も高く、次いで「1カ月以内」が40.0%、「2カ月以上3カ月以内」が12.0%となっています。

☐ 1週間以内 ☐ 1カ月以内 ☐ 2カ月以上3カ月以内
☐ 4カ月以上6カ月以内 ☐ 7カ月以上12カ月以内 ☐ 1年以上
☐ 無回答



・女性従業員（（１）⑥）

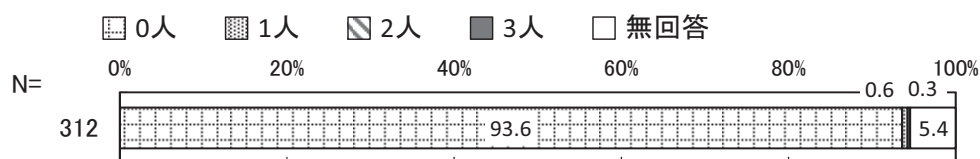
「7カ月以上12カ月以内」が46.9%と最も高く、次いで「1年以上」が29.7%、「1カ月以内」、「2カ月以上3カ月以内」、「4カ月以上6カ月以内」が3.1%（同率）となっています。



○介護休業取得（利用）者（2）

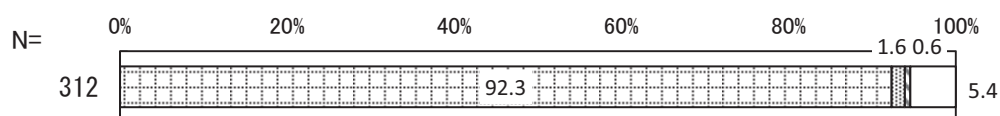
・男性従業員

「0人」が93.6%、「1人」が0.6%、「2人」が0.3%となっています。



・女性従業員

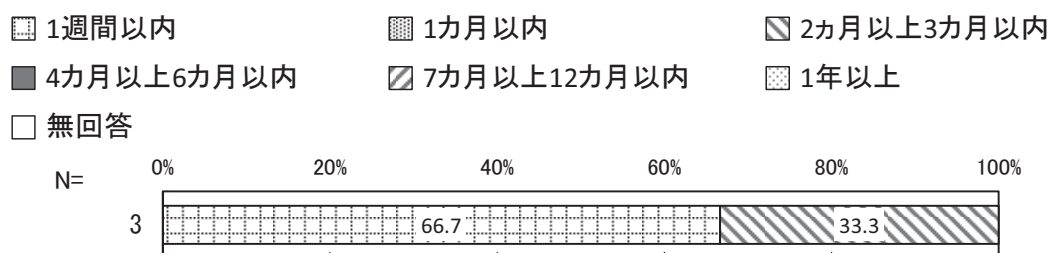
「0人」が92.3%、「1人」が1.6%、「2人」が0.6%となっています。



○介護休業平均取得日数（見込みを含む）

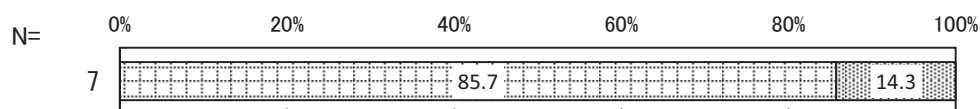
・男性従業員（2）

「1週間以内」が66.7%と最も高く、次いで「2カ月以上3カ月以内」が33.3%となっています。



・女性従業員（2）

「1週間以内」が85.7%と最も高く、次いで「1カ月以内」が14.3%となっています。

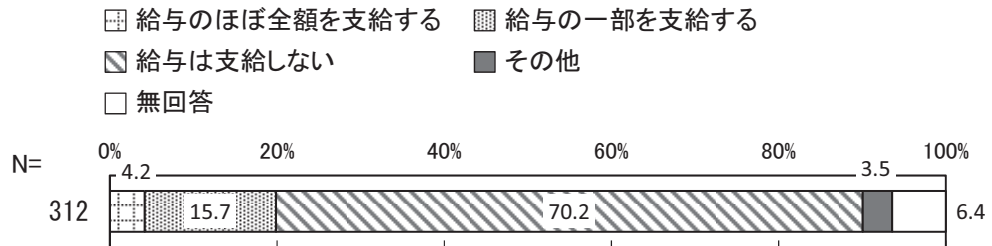


問 10 休業期間中に給与の支給はありますか。(○は1つ)

(注) 雇用保険から支給される各種休業給付金は除きます。

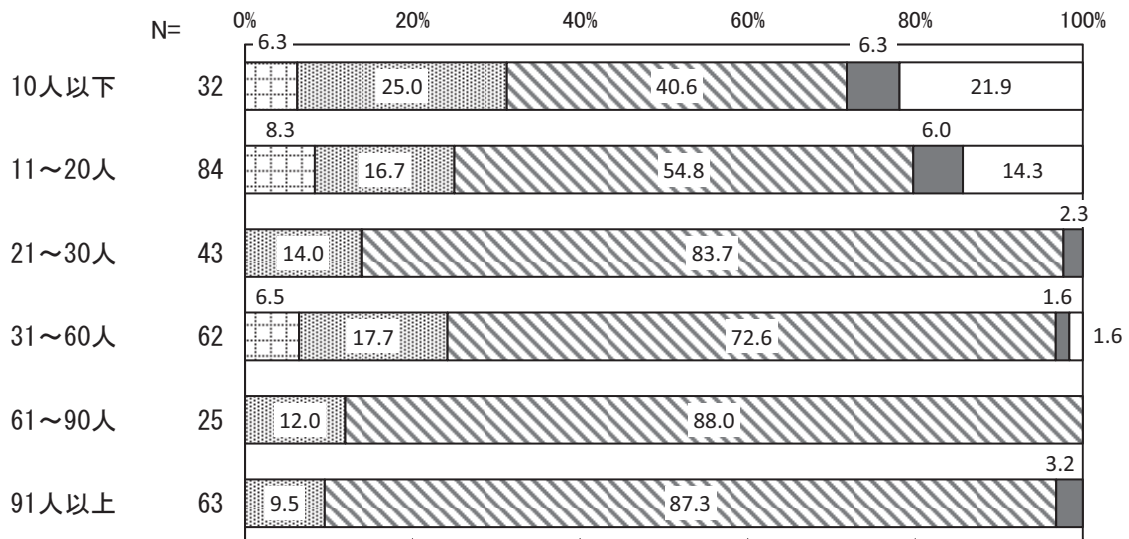
(1) 育児休業

「給与は支給しない」が70.2%と最も高く、次いで「給与の一部を支給する」が15.7%、「給与のほぼ全額を支給する」が4.2%となっています。



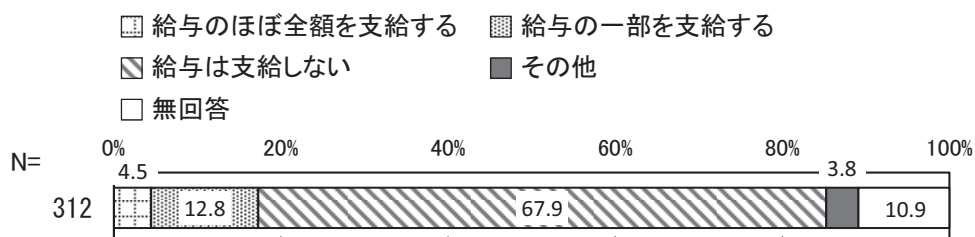
【従業員の規模別】

10人以下で「給与の一部を支給する」の割合が高く、2割を超えています。一方、21～30人、61人以上で「給与は支給しない」の割合が高く、8割を超えています。



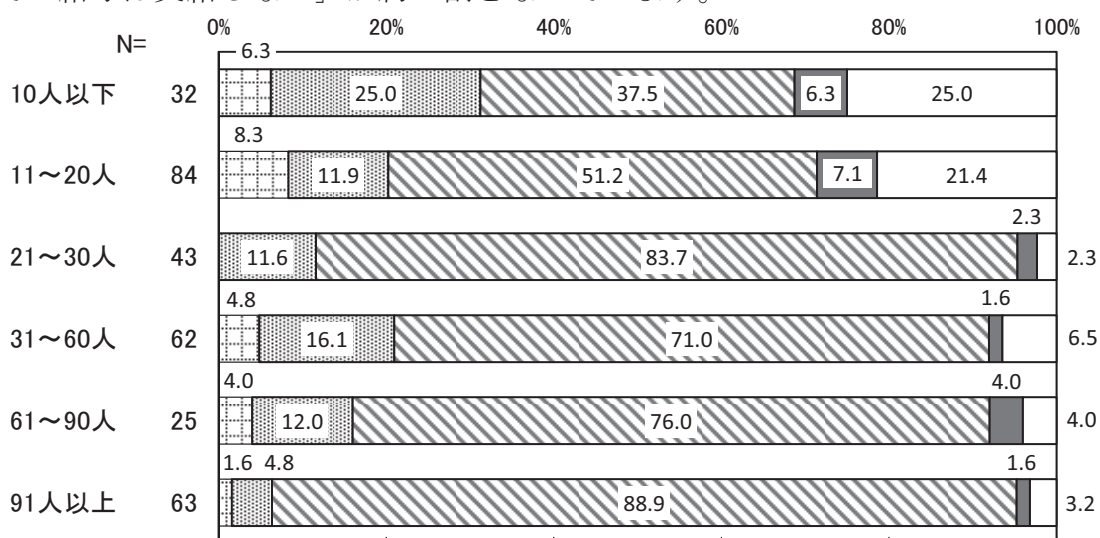
(2) 介護休業

「給与は支給しない」が67.9%と最も高く、次いで「給与の一部を支給する」が12.8%、「給与のほぼ全額を支給する」が4.5%となっています。



【従業員の規模別】

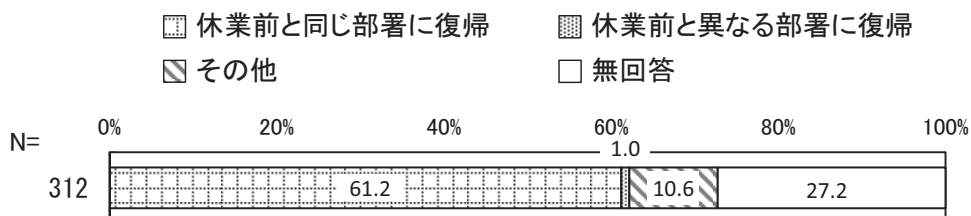
10人以下で「給与の一部を支給する」の割合が高く、2割を超えています。一方、91人以上で「給与は支給しない」が約9割となっています。



問11 復職後の配置はどうなりましたか。(○は1つ)

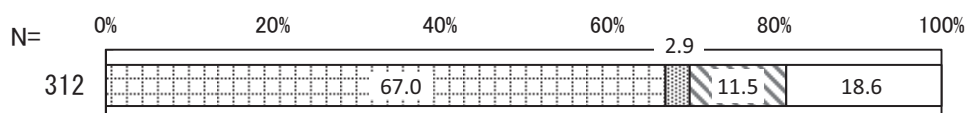
・男性

「休業前と同じ部署に復帰」が61.2%となっています。



・女性

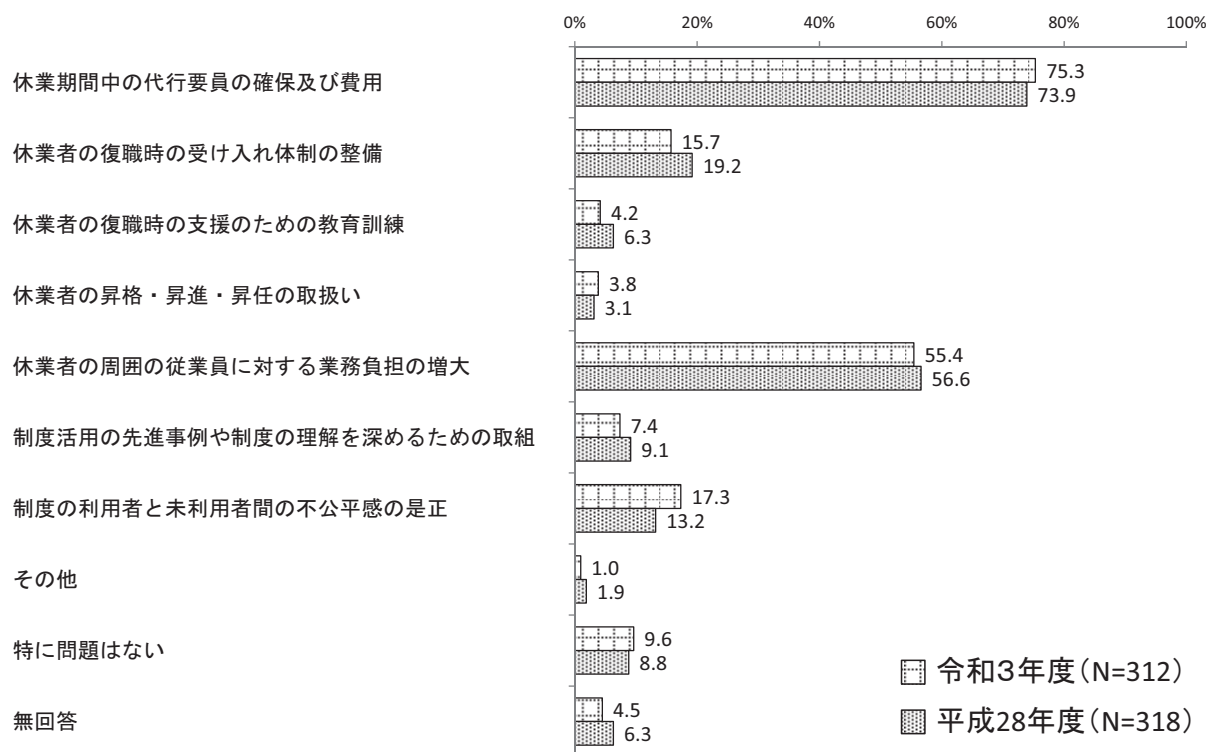
「休業前と同じ部署に復帰」が67.0%、「休業前と異なる部署に復帰」が2.9%となっています。



問 12 育児・介護休業制度の活用を進めていくうえで、貴事業所で課題となることはどのようなことですか。（あてはまるものすべてに○）

「休業期間中の代行要員の確保及び費用」の割合が75.3%と最も高く、次いで「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」が55.4%、「制度の利用者と未利用者間の不公平感の是正」が17.3%となっています。

前回調査と比較すると、大きな差異はみられません。



【従業員の規模別】

いずれも「休業期間中の代行要員の確保及び費用」の割合が高く、6割を超えています。11人以上で「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」の割合が高く、5割を超えています。また、61～90人で「休業者の復職時の受け入れ体制の整備」の割合が高く、4割となっています。

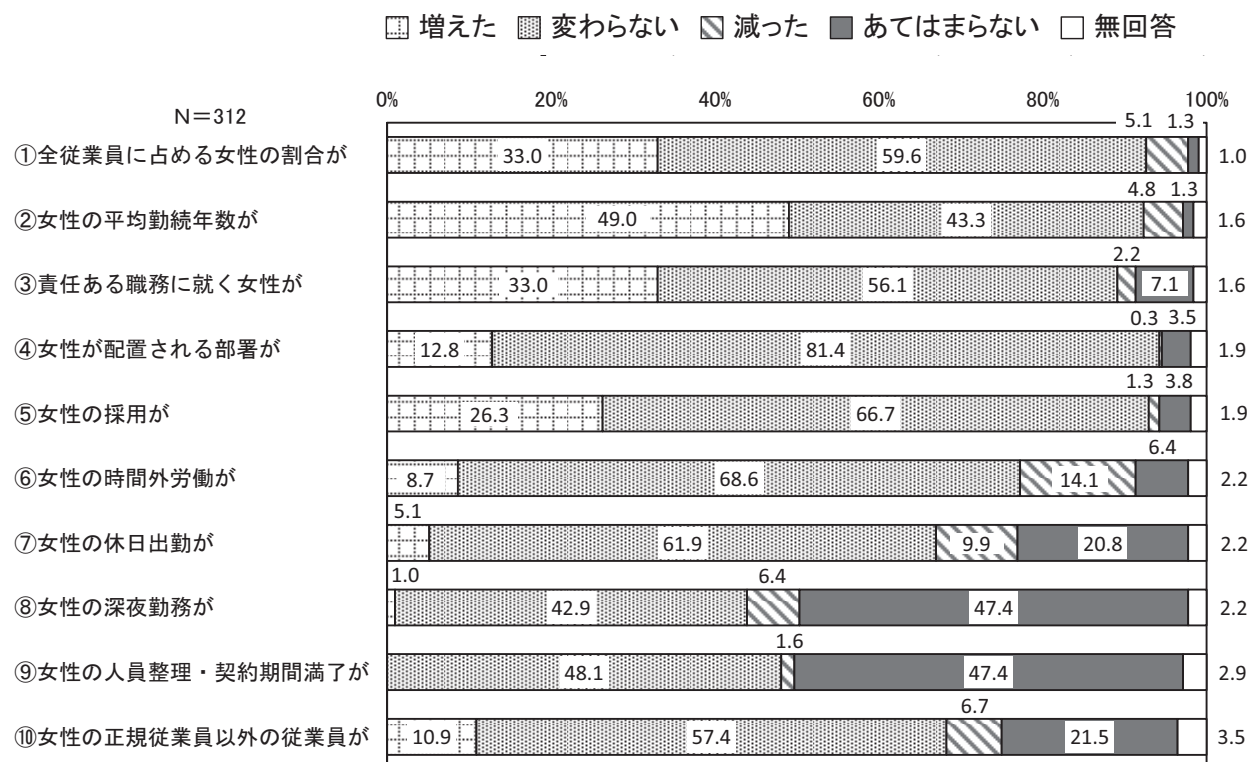
単位：％

区分	有効回答数（件）	休業期間中の代行要員の確保及び費用	休業者の復職時の受け入れ体制の整備	休業者の復職時の支援のための教育訓練	休業者の昇格・昇進・昇任の取扱い	休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大	制度活用の先進事例や制度の理解を深めるための取組	制度の利用者と未利用者間の不公平感の是正	その他	特に問題はない	無回答
全体	312	75.3	15.7	4.2	3.8	55.4	7.4	17.3	1.0	9.6	4.5
10人以下	32	65.6	3.1	0.0	0.0	43.8	6.3	15.6	0.0	15.6	3.1
11～20人	84	76.2	11.9	1.2	3.6	53.6	6.0	23.8	0.0	7.1	7.1
21～30人	43	79.1	18.6	4.7	2.3	51.2	7.0	16.3	0.0	11.6	0.0
31～60人	62	75.8	16.1	6.5	3.2	59.7	4.8	11.3	1.6	11.3	4.8
61～90人	25	80.0	40.0	8.0	0.0	68.0	12.0	24.0	4.0	4.0	4.0
91人以上	63	74.6	15.9	6.3	9.5	58.7	11.1	12.7	0.0	7.9	4.8

(3) 女性従業員の就労について

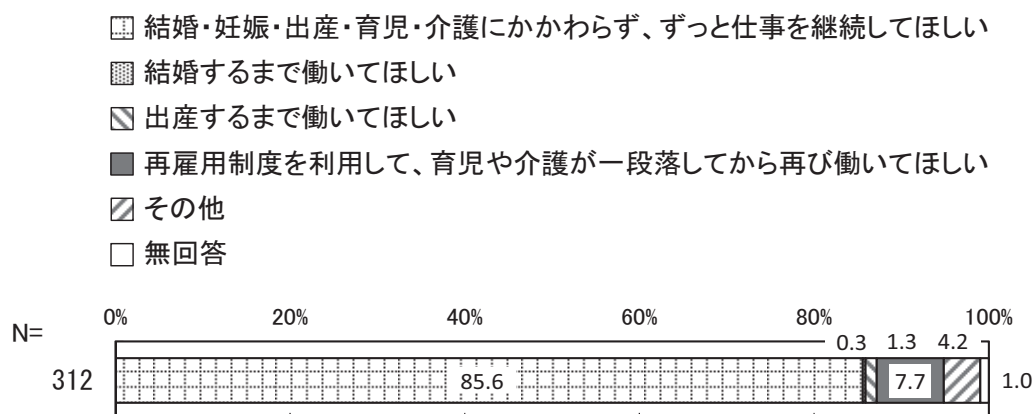
問 13 女性の雇用管理について、5年前に比べ、どのような変化がありましたか。
(①～⑩について、それぞれ○は1つ)

「②女性の平均勤続年数が」の項目では「増えた」が5割近くとなっています。また、「①全従業員に占める女性の割合が」、「③責任ある職務に就く女性が」の項目では、「増えた」が3割を超えています。



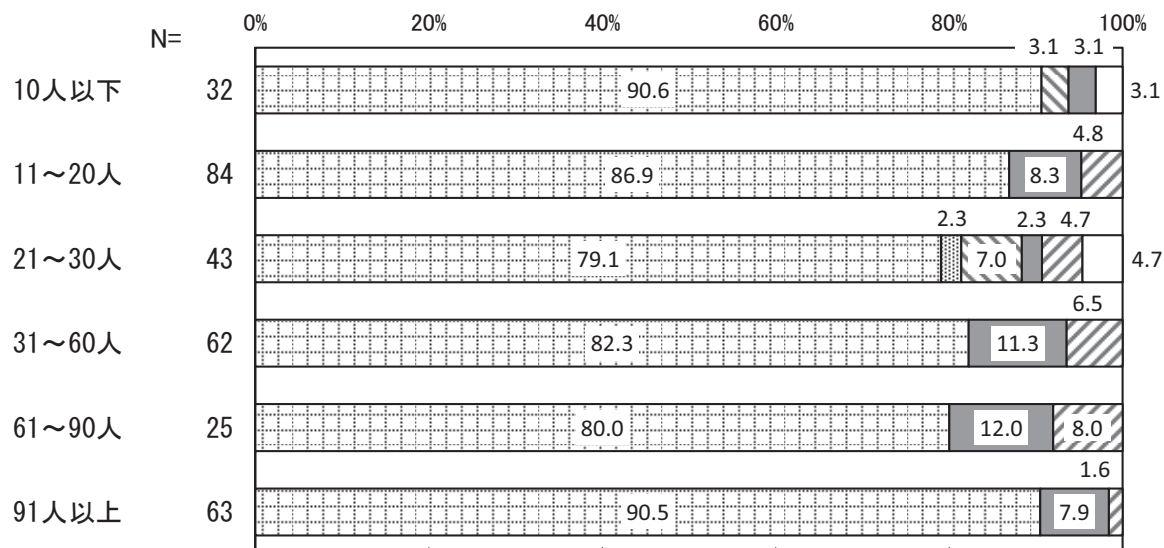
問 14 貴事業所では、女性従業員にいつまで働き続けてほしいと思いますか。
(○は主なもの1つ)

「結婚・妊娠・出産・育児・介護にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が85.6%と最も高く、次いで「再雇用制度を利用して、育児や介護が一段落してから再び働いてほしい」が7.7%、「出産するまで働いてほしい」が1.3%となっています。



【従業員の規模別】

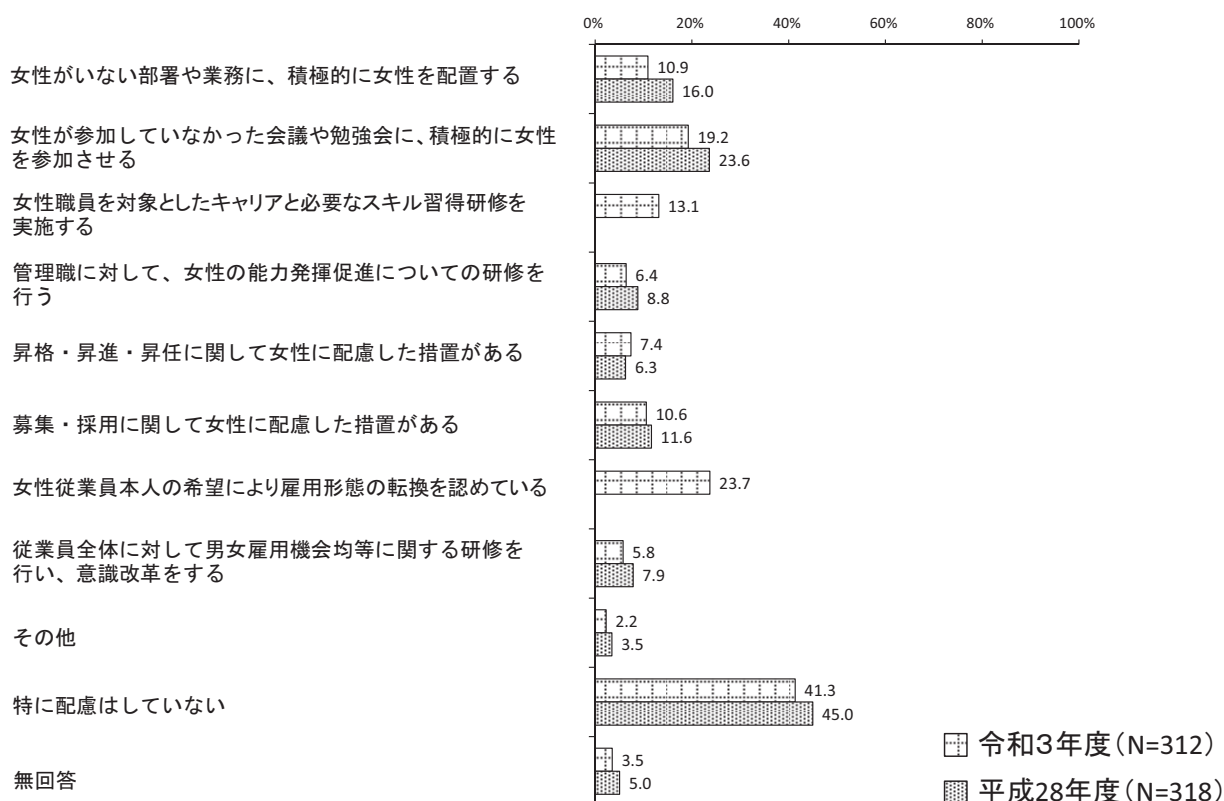
いずれの規模でも「結婚・妊娠・出産・育児・介護にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が高くなっており、7～9割台となっています。また、31～90人で「再雇用制度を利用して、育児や介護が一段落してから再び働いてほしい」が1割を超えています。



問 15 男女雇用機会均等法では、職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、女性のみを対象に取り扱う措置を認めています。どのような措置をしていますか。
(あてはまるものすべてに○)

「特に配慮はしていない」が 41.3%と最も高く、次いで「女性従業員本人の希望により雇用形態の転換を認めている」が 23.7%、「女性が参加していなかった会議や勉強会に、積極的に女性を参加させる」が 19.2%となっています。

前回調査との比較では、「女性がいない部署や業務に、積極的に女性を配置する」の割合が 5.1 ポイント低くなっています。



※平成 28 年度の結果がない項目は、H28 年度調査にその選択肢がありませんでした。

【従業員規模別】

21～30 人で「女性が参加していなかった会議や勉強会に、積極的に女性を参加させる」の割合が高く、3 割を超えています。また、11～90 人で「女性従業員本人の希望により雇用形態の転換を認めている」の割合が高く、2 割を超えています。一方、10 人以下で「特に配慮はしていない」の割合が高く、5 割を超えています。

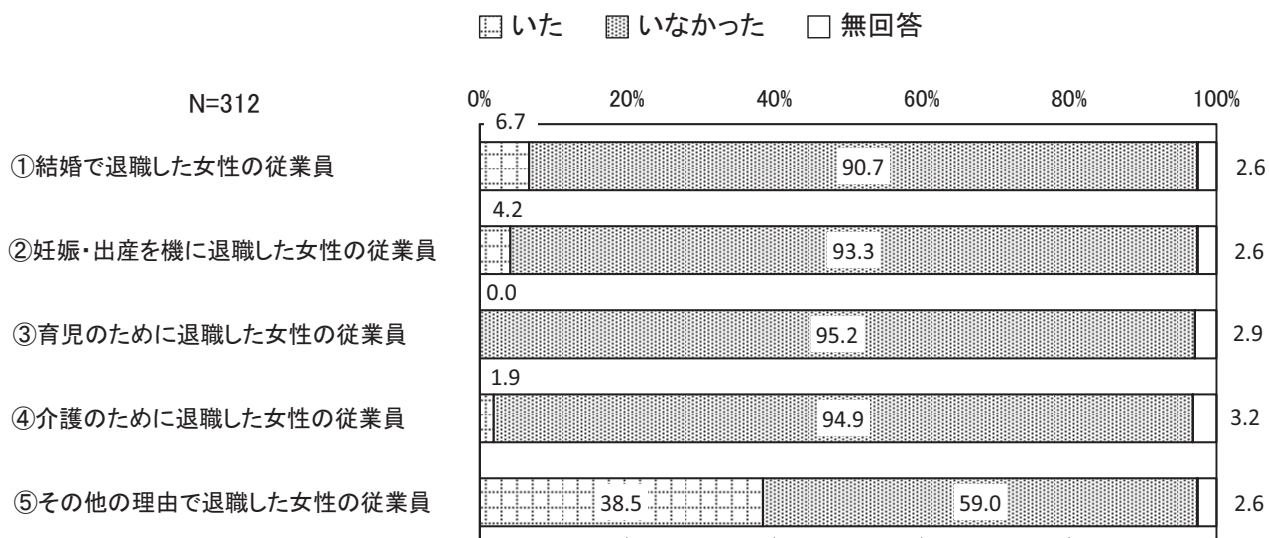
単位：％

区分	有効回答数（件）	積極的でない女性を配置する	女性参加に積極的でない女性を参加させる	女性参加に積極的でない女性を参加させる	女性参加に積極的でない女性を参加させる	女性参加に積極的でない女性を参加させる	女性参加に積極的でない女性を参加させる	女性参加に積極的でない女性を参加させる	女性参加に積極的でない女性を参加させる	女性参加に積極的でない女性を参加させる	女性参加に積極的でない女性を参加させる	女性参加に積極的でない女性を参加させる
全体	312	10.9	19.2	13.1	6.4	7.4	10.6	23.7	5.8	2.2	41.3	3.5
10人以下	32	3.1	15.6	9.4	9.4	6.3	9.4	15.6	0.0	3.1	59.4	0.0
11～20人	84	8.3	15.5	10.7	6.0	6.0	16.7	26.2	3.6	1.2	46.4	7.1
21～30人	43	9.3	30.2	9.3	7.0	4.7	7.0	25.6	4.7	2.3	37.2	2.3
31～60人	62	16.1	22.6	9.7	3.2	9.7	12.9	29.0	6.5	1.6	35.5	0.0
61～90人	25	12.0	12.0	16.0	8.0	8.0	0.0	28.0	0.0	4.0	44.0	0.0
91人以上	63	12.7	17.5	23.8	7.9	7.9	6.3	14.3	14.3	3.2	34.9	4.8

問 16 令和2年1月1日から12月31日までで、次のような女性従業員の退職者がいましたか。退職者がいた場合は、何人（くらい）だったかお答えください。
（①～⑤について、それぞれ○は1つ、数字を記入）

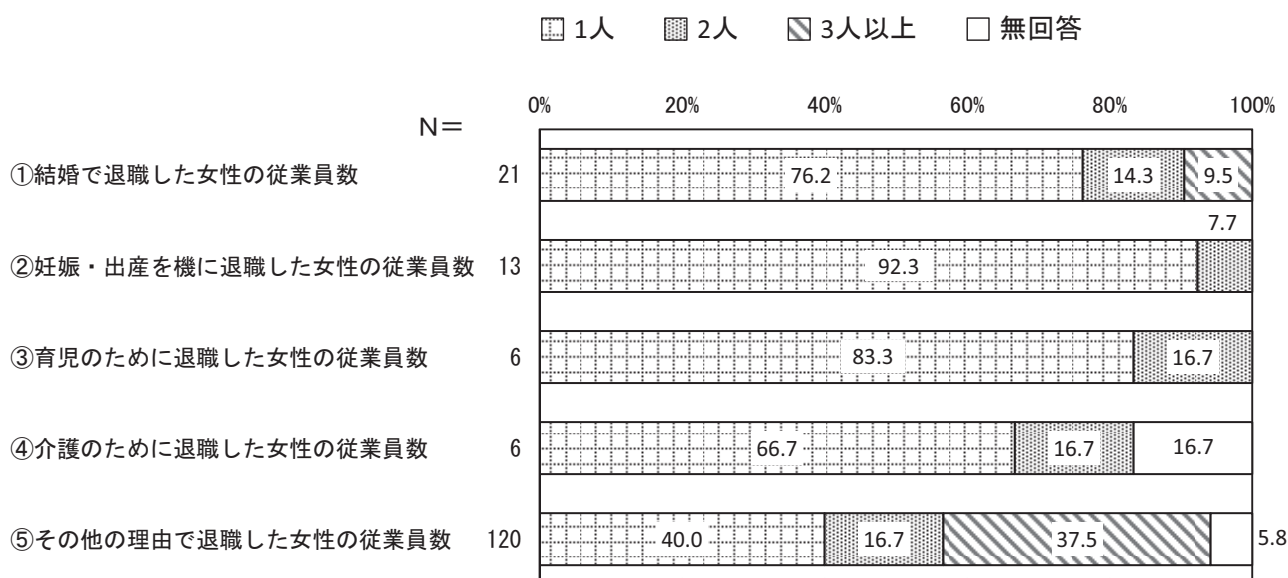
・退職者の有無

「①結婚で退職した女性の従業員」で、「いた」が6.7%となっています。



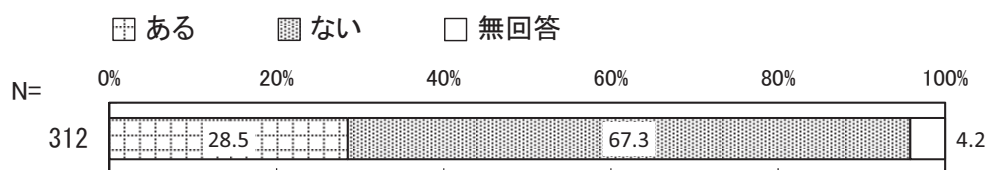
・退職した従業員の人数

「①結婚で退職した女性の従業員」、「③育児のために退職した女性の従業員」、「④介護のために退職した女性の従業員」で、「2人以上」が1割を超えています。



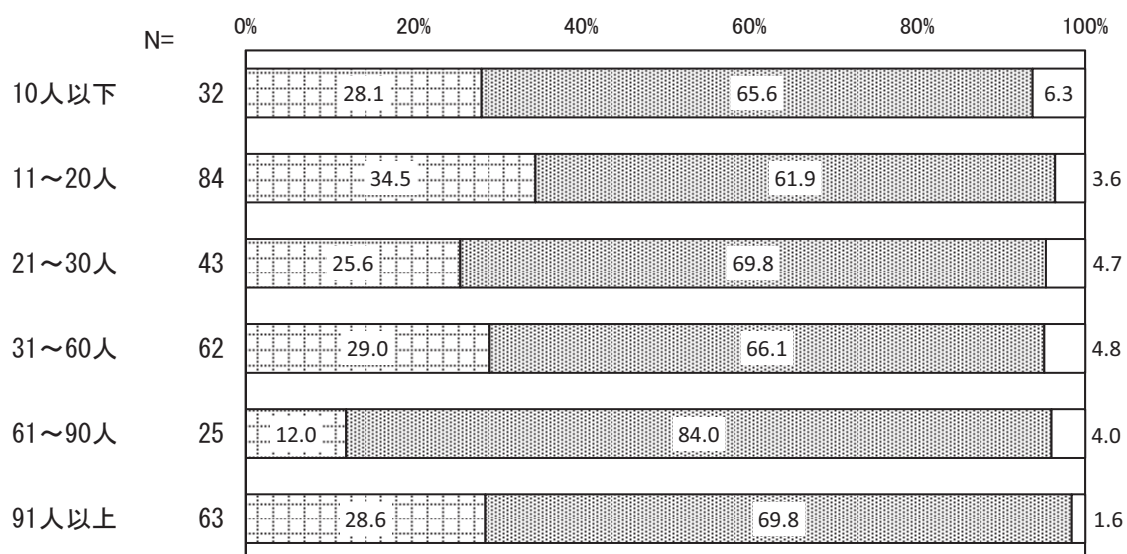
問 17 妊娠、出産、育児、介護などの理由から退職した従業員、主として正規従業員を一定期間後に再び自社あるいは当該企業の関連会社で再雇用する制度がありますか。(〇は1つ)

「ある」が28.5%、「ない」が67.3%となっています。



【従業員の規模別】

60人以下、91人以上で「ある」の割合が高く、特に11～20人で3割を超えています。一方、61～90人で「ない」の割合が最も高く、8割を超えています。



(4) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

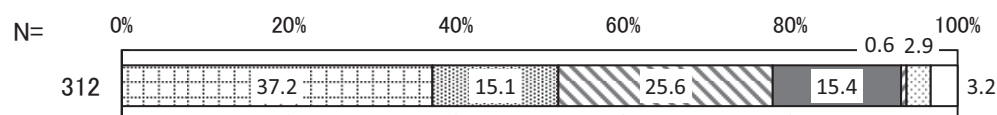
問 18 貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス」について、どのように考えていますか。（○は1つ）

「ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる」が 37.2%と最も高く、次いで「知っているが余裕がない」が 25.6%となっています。

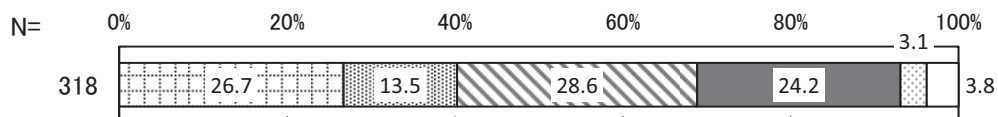
前回調査との比較では、「ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる」の割合が 10.5 ポイント高くなっています。また、「知らない」の割合が 8.8 ポイント低くなっています。

【令和 3 年度調査】

- ☒ ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる
- ☒ 今後、取り組んでいきたい
- ☒ 知っているが余裕がない
- ☒ 知らない
- ☒ ワーク・ライフ・バランスには反対
- ☒ その他
- ☐ 無回答

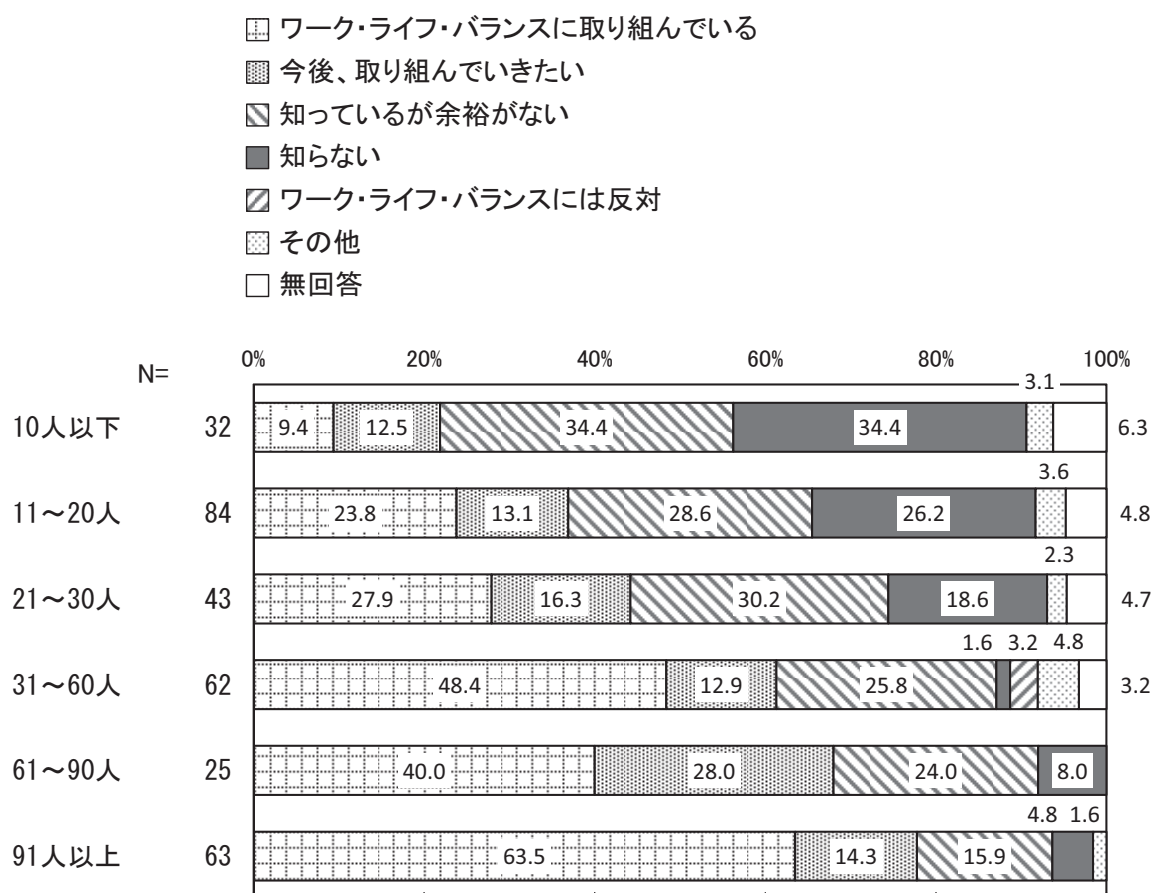


【平成 28 年度調査】



【従業員の規模別】

規模が大きくなるにつれ「ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる」の割合が増える傾向にあり、91人以上で6割を超えています。一方、10人以下、21～30人で「知っているが余裕がない」の割合が高く、3割を超えており、10人以下で「知らない」の割合が高く、3割を超えています。



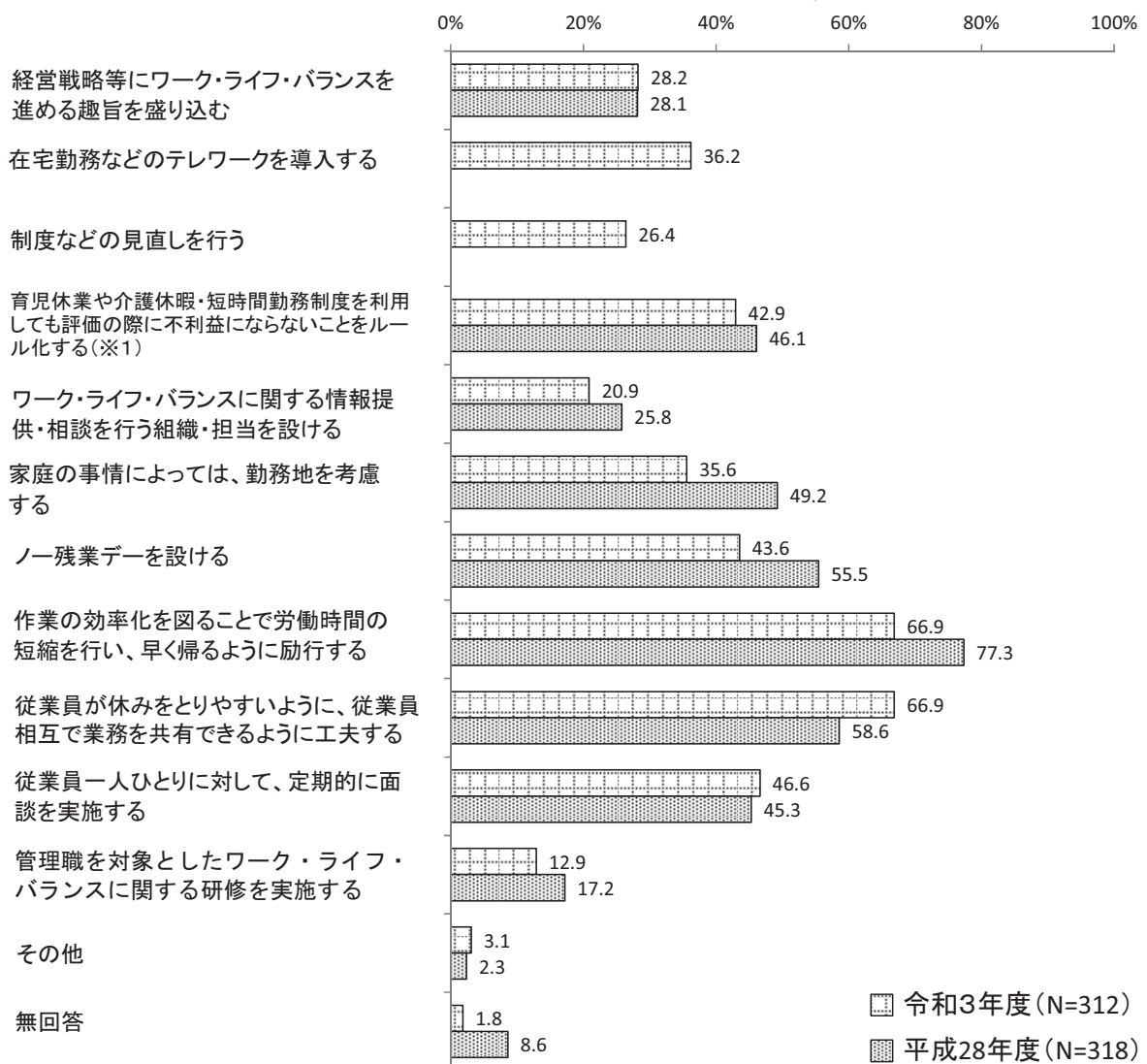
問 18 で「ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる」または「今後、取り組んでいきたい」と回答した事業所にお聞きします。

問 19 貴事業所におけるワーク・ライフ・バランスの取組として、以下に該当するものをすべてお選びください。(A、Bそれぞれについて、1～12のうち〇はいくつでも)

A すでに実施している取組

「作業の効率化を図ることで労働時間の短縮を行い、早く帰るように励行する」と「従業員が休みをとりやすいように、従業員相互で業務を共有できるように工夫する」が 66.9%（同率）と最も高く、次いで「従業員一人ひとりに対して、定期的に面談を実施する」が 46.6%となっています。

前回調査との比較では、「従業員が休みをとりやすいように、従業員相互で業務を共有できるように工夫する」の割合が 8.3 ポイント高くなり、一方、「家庭の事情によっては、勤務地を考慮する」の割合は 13.6 ポイント低くなっています。



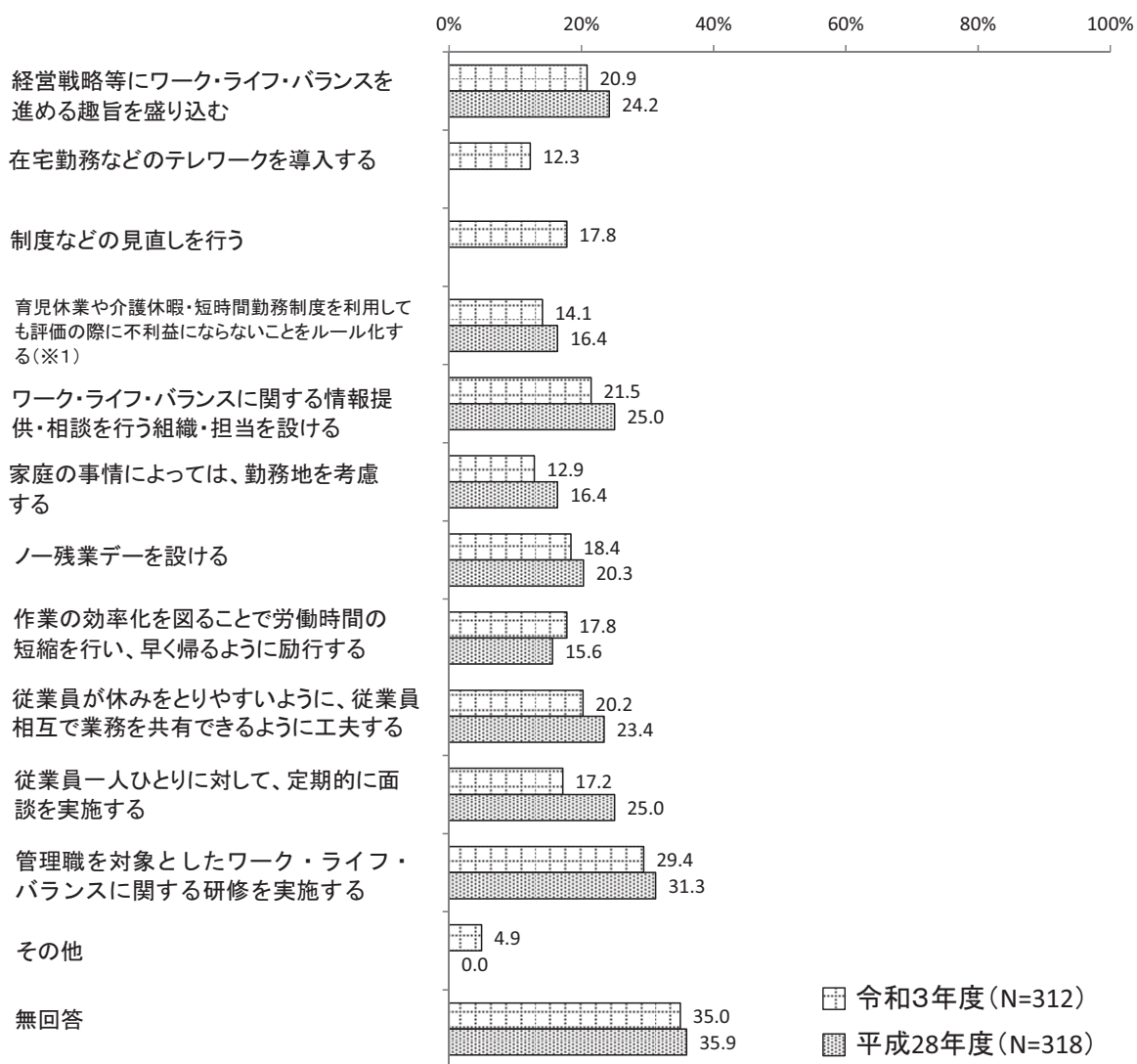
※平成 28 年度の結果がない項目は、H28 年度調査にその選択肢がありませんでした。

※1 平成 28 年度調査では「育児休業や短時間勤務制度を利用しても評価の際に不利益にならないことをルール化する」

B 実施できれば効果があると思われる取組

「管理職を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する研修を実施する」が 29.4%と最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供・相談を行う組織・担当を設ける」が 21.5%となっています。

前回調査との比較では、「作業の効率化を図ることで労働時間の短縮を行い、早く帰るように励行する」の割合が 2.2 ポイント高くなり、一方、「従業員一人ひとりに対して、定期的に面談を実施する」の割合は 7.8 ポイント低くなっています。



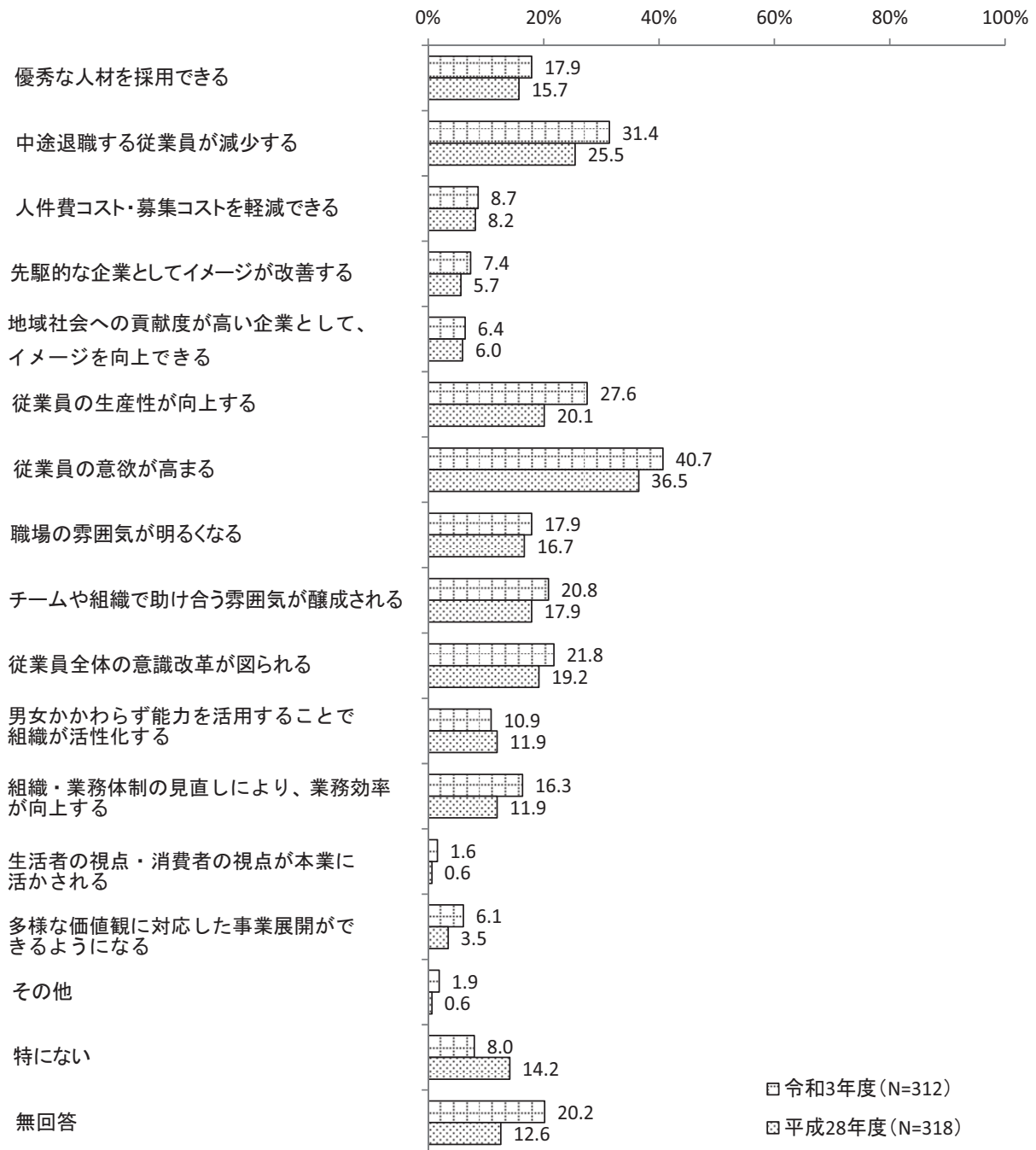
※平成 28 年度の結果がない項目は、H28 年度調査にその選択肢がありませんでした。

※1 平成 28 年度調査では「育児休業や短時間勤務制度を利用しても評価の際に不利益にならないことをルール化する」

問 20 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスを進めることにより、どのような効果が期待できますか。(〇は主なもの3つ)

全体では「従業員の意欲が高まる」が40.7%と最も高く、次いで「中途退職する従業員が減少する」が31.4%、「従業員の生産性が向上する」が27.6%となっています。

前回調査との比較では、「従業員の生産性が向上する」で7.5ポイント、「中途退職する従業員が減少する」で5.9ポイント、「従業員の意欲が高まる」で4.2ポイントと、それぞれ割合が高くなっています。



【従業員の規模別】

90 人以下で「従業員の意欲が高まる」の割合が最も高く、31～60 人で 4 割を超えています。また、91 人以上では「中途退職する従業員が減少する」の割合が最も高く、5 割を超えています。

一方、「職場の雰囲気明るくなる」は、10 人以下、31～60 人で 2 割を超えています。

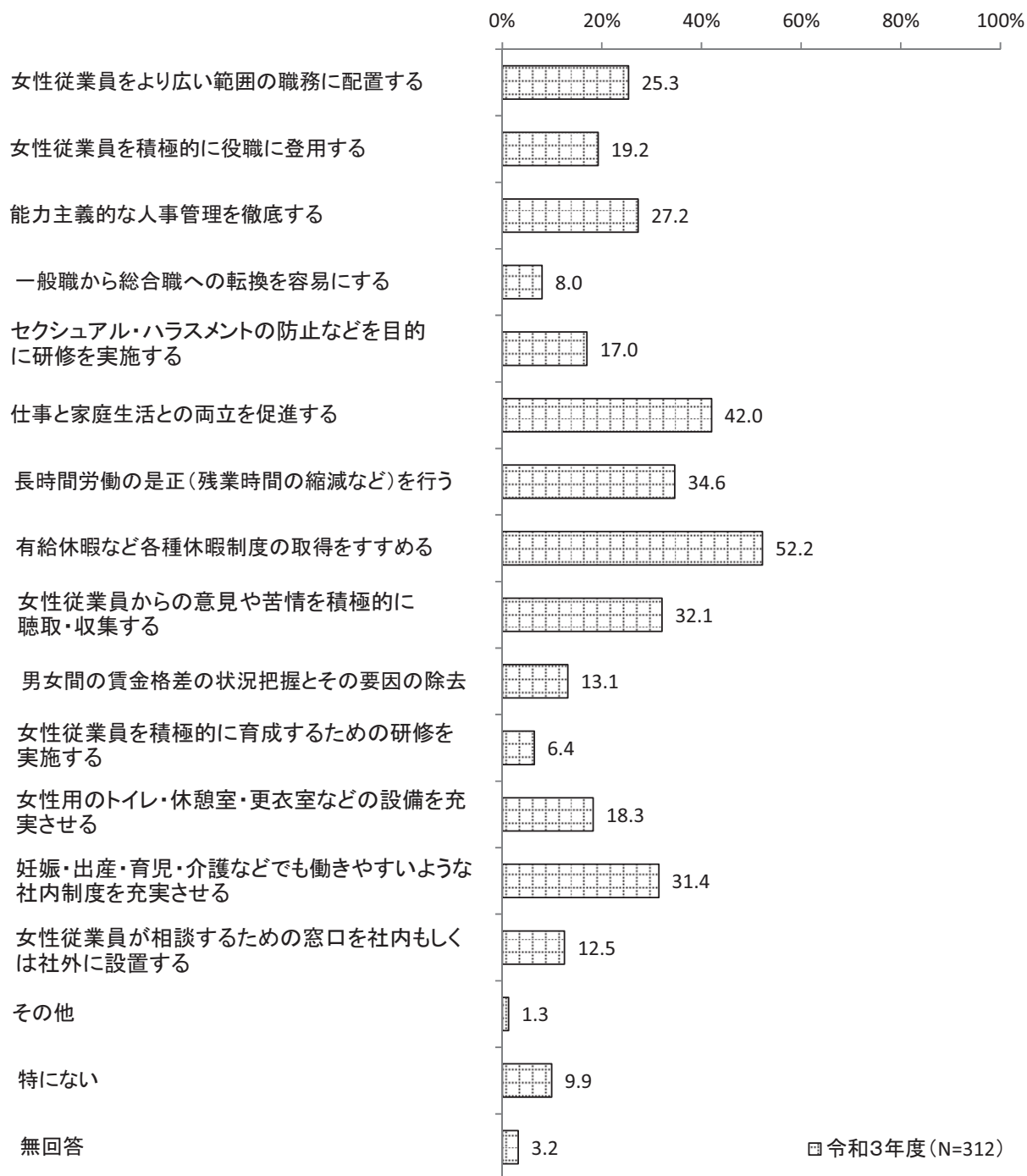
単位：％

区分	有効回答数（件）	優秀な人材を採用できる	中途退職する従業員が減少する	人件費コスト・募集コストを軽減できる	先駆的な企業としてイメージが改善する	地域社会への貢献度が高い企業として、イメージを向上できる	従業員の生産性が向上する	従業員の意欲が高まる	職場の雰囲気が明るくなる	チームや組織で助け合う雰囲気が醸成される	従業員全体の意識改革が図られる	男女がかわらず能力を活用することで組織が活性化すること	組織・業務体制の見直しにより、業務効率が向上する	生活者の視点・消費者の視点が本業に活かされる	多様な価値観に対応した事業展開ができるようになる	その他	特にない	無回答
全体	312	17.9	31.4	8.7	7.4	6.4	27.6	40.7	17.9	20.8	21.8	10.9	16.3	1.6	6.1	1.9	8.0	20.2
10人以下	32	12.5	12.5	9.4	3.1	3.1	21.9	34.4	21.9	12.5	15.6	9.4	6.3	0.0	0.0	3.1	15.6	34.4
11～20人	84	11.9	16.7	7.1	4.8	3.6	15.5	29.8	13.1	14.3	17.9	7.1	9.5	0.0	3.6	2.4	11.9	27.4
21～30人	43	9.3	32.6	9.3	7.0	4.7	25.6	39.5	18.6	18.6	27.9	11.6	14.0	2.3	4.7	2.3	11.6	20.9
31～60人	62	17.7	37.1	11.3	9.7	11.3	32.3	45.2	24.2	24.2	21.0	8.1	17.7	1.6	6.5	1.6	3.2	11.3
61～90人	25	12.0	28.0	4.0	12.0	4.0	24.0	36.0	16.0	28.0	28.0	12.0	32.0	4.0	16.0	0.0	4.0	24.0
91人以上	63	36.5	57.1	9.5	7.9	9.5	44.4	55.6	14.3	27.0	22.2	19.0	22.2	3.2	7.9	1.6	3.2	9.5

（５）男女がともに活躍できる職場づくりについて

問 21 貴事業所では、女性従業員の一層の活躍を促進するために、次のような取組を行っていますか。（あてはまるものすべてに○）

「有給休暇など各種休暇制度の取得をすすめる」が 52.2%と最も高く、次いで「仕事と家庭生活との両立を促進する」が 42.0%、「長時間労働の是正（残業時間の縮減など）を行う」が 34.6%となっています。



【従業員の規模別】

11人以上では「有給休暇など各種休暇制度の取得をすすめる」が4割以上と高く、特に91人以上で7割を超えています。一方、10人以下では「有給休暇など各種休暇制度の取得をすすめる」が25.0%であるのに対し「仕事と家庭生活との両立を促進する」、「女性従業員からの意見や苦情を積極的に聴取・収集する」が約3割となっています。

単位：％

区分	有効回答数（件）	女性従業員を積極的に登用する	女性従業員を積極的に登用する	能力主義的な人事管理を徹底する	一般職から総合職への転換を容易にする	セクシュアル・ハラスメントの防止などを目的に研修を実施する	仕事と家庭生活との両立を促進する	長時間労働の是正（残業時間の削減など）を行う	有給休暇など各種休暇制度の取得をすすめる	女性従業員からの意見や苦情を積極的に聴取・収集する	男女間の賃金格差の状況把握とその要因の除去	女性従業員を積極的に育成するための研修を実施する	女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備を充実させる	妊娠・出産・育児・介護などでも働きやすいような社内制度を充実させる	女性従業員が相談するための窓口を社内もしくは社外に設置する	その他	特になし	無回答
全体	312	25.3	19.2	27.2	8.0	17.0	42.0	34.6	52.2	32.1	13.1	6.4	18.3	31.4	12.5	1.3	9.9	3.2
10人以下	32	15.6	12.5	6.3	0.0	3.1	28.1	15.6	25.0	28.1	3.1	12.5	9.4	18.8	0.0	3.1	25.0	3.1
11～20人	84	20.2	11.9	22.6	8.3	8.3	42.9	27.4	42.9	36.9	8.3	4.8	15.5	25.0	9.5	0.0	11.9	6.0
21～30人	43	30.2	18.6	30.2	7.0	11.6	39.5	41.9	48.8	37.2	14.0	4.7	23.3	18.6	4.7	0.0	11.6	2.3
31～60人	62	29.0	27.4	30.6	9.7	17.7	48.4	35.5	61.3	40.3	21.0	8.1	24.2	41.9	17.7	1.6	6.5	3.2
61～90人	25	20.0	12.0	32.0	8.0	8.0	24.0	12.0	52.0	12.0	16.0	8.0	24.0	24.0	20.0	4.0	4.0	4.0
91人以上	63	31.7	28.6	36.5	11.1	41.3	49.2	55.6	71.4	23.8	15.9	4.8	15.9	47.6	19.0	0.0	4.8	0.0

【女性管理職の有無別】

多くの取組について、女性管理職がいない事業所に比べ女性管理職がいる事業所で行っている割合が高く、特に「有給休暇など各種休暇制度の取得をすすめる」が5割を超え、「仕事と家庭生活との両立を促進する」が4割を超えています。

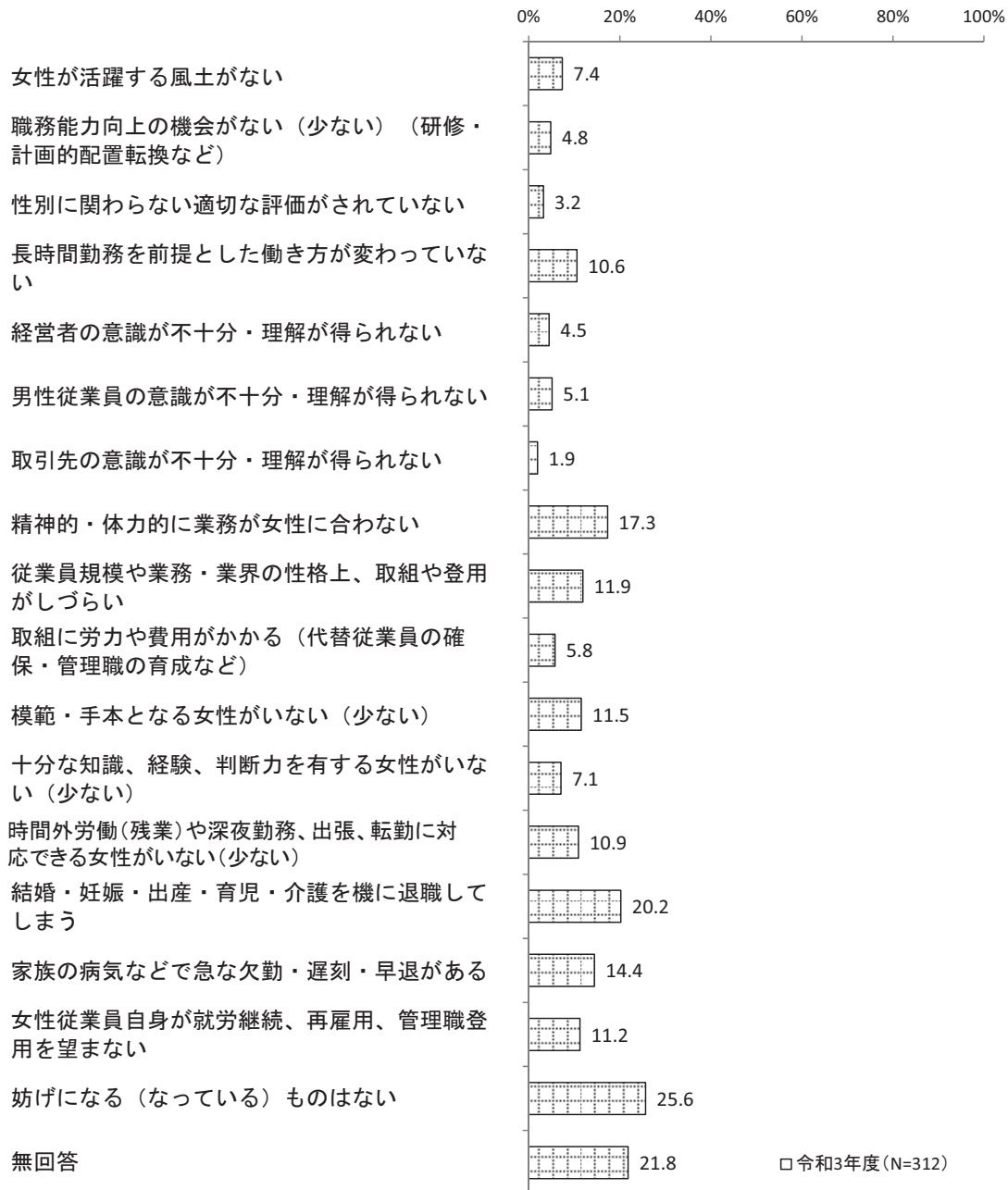
単位：％

区分	有効回答数（件）	女性従業員を積極的に登用する	女性従業員を積極的に登用する	能力主義的な人事管理を徹底する	一般職から総合職への転換を容易にする	セクシュアル・ハラスメントの防止などを目的に研修を実施する	仕事と家庭生活との両立を促進する	長時間労働の是正（残業時間の削減など）を行う	有給休暇など各種休暇制度の取得をすすめる	女性従業員からの意見や苦情を積極的に聴取・収集する	男女間の賃金格差の状況把握とその要因の除去	女性従業員を積極的に育成するための研修を実施する	女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備を充実させる	妊娠・出産・育児・介護などでも働きやすいような社内制度を充実させる	女性従業員が相談するための窓口を社内もしくは社外に設置する	その他	特になし	無回答
全体	312	25.3	19.2	27.2	8.0	17.0	42.0	34.6	52.2	32.1	13.1	6.4	18.3	31.4	12.5	1.3	9.9	3.2
女性管理職がいる	190	31.1	25.8	30.0	10.0	19.5	43.2	35.8	54.2	30.5	14.7	5.8	18.4	33.2	12.1	1.6	9.5	2.1
女性管理職がいない	117	17.1	9.4	23.9	5.1	13.7	40.2	32.5	50.4	35.0	10.3	7.7	18.8	29.9	13.7	0.9	9.4	4.3

問 22 女性の活躍に関して、以下に該当するものをすべてお選びください。（A、Bそれぞれについて、1～17のうち〇はいくつでも）

A 女性の就労継続や子育て中の女性の雇用の妨げになる（なっている）もの

「妨げになる（なっている）ものはない」が25.6%と最も高く、次いで「結婚・妊娠・出産・育児・介護を機に退職してしまう」が20.2%、「精神的・体力的に業務が女性に合わない」が17.3%となっています。



【従業員の規模別】

21～30 人では「女性従業員自身が就労継続、再雇用、管理職登用を望まない」の割合が最も高くなっています。61～90 人では「結婚・妊娠・出産・育児・介護を機に退職してしまう」の割合が高くなっています。

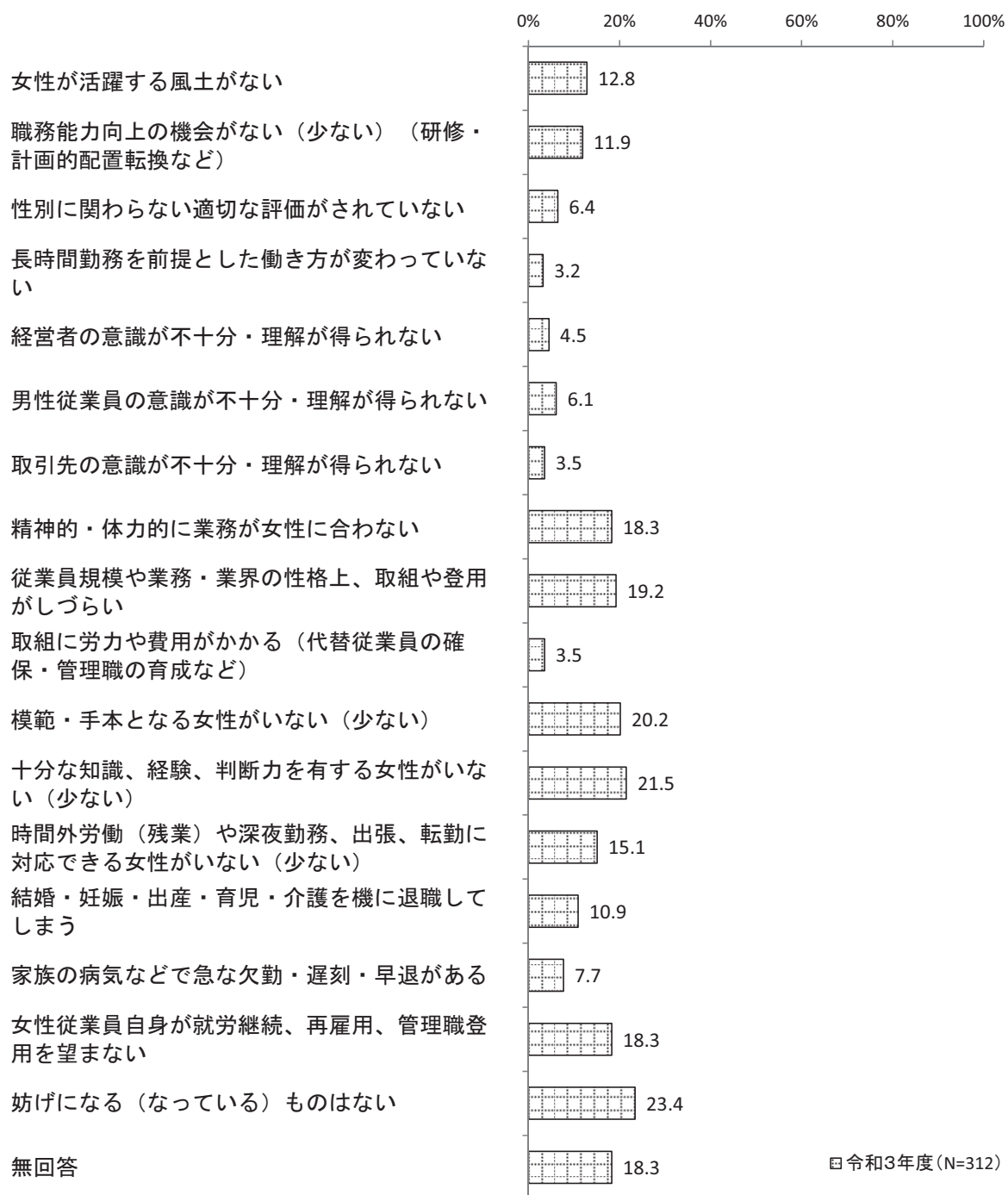
一方、20 人以下、31～60 人、91 人以上では「妨げになる（なっている）ものはない」の割合が高く、特に 10 人以下で 3 割を超えています。

単位：％

区分	有効回答数（件）	女性が活躍する風土がない	職務能力向上の機会がない（少ない）（研修・計画的配置転換など）	性別に関わらない適切な評価がされない	長時間勤務を前提とした働き方が変わらない	経営者の意識が不十分・理解が得られない	男性従業員の意識が不十分・理解が得られない	取引先の意識が不十分・理解が得られない	精神的・体力的に業務が女性に合わない	従業員規模や業務・業界の性格上、取組や登用がしづらい	取組に労力や費用がかかる（代替従業員の確保・管理職の育成など）	模範・手本となる女性が少ない（少ない）	十分な知識、経験、判断力を有する女性が少ない（少ない）	張、転勤に対応できる女性が少ない（少ない）	時間外労働（残業）や深夜勤務、出張、転勤に悩む	結婚・妊娠・出産・育児・介護を機に退職してしまう	家族の病気などで急な欠勤・遅刻・早退がある	女性従業員自身が就労継続、再雇用、管理職登用を望まない	い	妨げになる（なっている）ものはない	無回答
全体	312	7.4	4.8	3.2	10.6	4.5	5.1	1.9	17.3	11.9	5.8	11.5	7.1	10.9	20.2	14.4	11.2	25.6	21.8		
10人以下	32	9.4	6.3	3.1	15.6	0.0	0.0	0.0	12.5	3.1	3.1	6.3	0.0	9.4	15.6	12.5	0.0	34.4	21.9		
11～20人	84	7.1	3.6	2.4	2.4	2.4	4.8	1.2	20.2	8.3	7.1	13.1	8.3	9.5	23.8	15.5	6.0	25.0	20.2		
21～30人	43	4.7	11.6	2.3	14.0	9.3	7.0	2.3	23.3	18.6	4.7	16.3	9.3	14.0	25.6	16.3	27.9	18.6	18.6		
31～60人	62	8.1	1.6	4.8	14.5	6.5	6.5	4.8	14.5	17.7	6.5	9.7	8.1	11.3	17.7	16.1	8.1	29.0	22.6		
61～90人	25	8.0	8.0	8.0	8.0	12.0	8.0	0.0	16.0	12.0	4.0	12.0	8.0	16.0	24.0	16.0	12.0	20.0	24.0		
91人以上	63	7.9	3.2	1.6	14.3	1.6	4.8	1.6	15.9	11.1	6.3	11.1	6.3	9.5	15.9	11.1	15.9	25.4	22.2		

B 女性の管理職登用の妨げになる（なっている）もの

「妨げになる（なっている）ものはない」が23.4%と最も高く、次いで「十分な知識、経験、判断力を有する女性がいらない（少ない）」が21.5%、「模範・手本となる女性がいらない（少ない）」が20.2%となっています。



【従業員の規模別】

20人以下で「妨げになる（なっている）ものはない」の割合が高くなっており、特に10人以下で3割を超えています。また、31～60人では「十分な知識、経験、判断力を有する女性がいらない（少ない）」が3割を超え、91人以上では「模範・手本となる女性がいらない（少ない）」の割合が高く、4割を超えています。

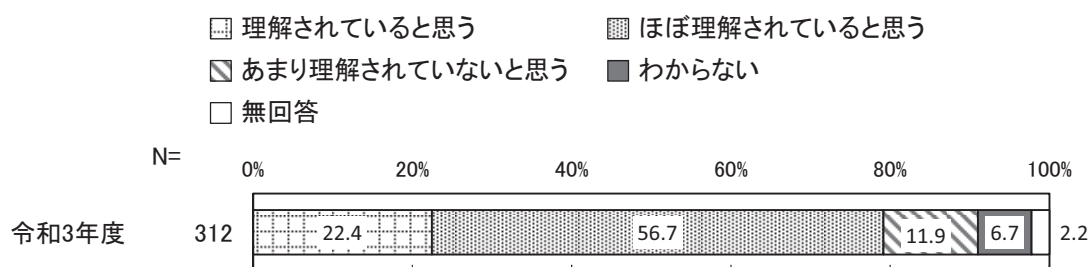
単位：％

区分	有効回答数（件）	女性が活躍する風土がない	職務能力向上の機会がない（少ない）（研修・計画的配置転換など）	性別に関わらない適切な評価がされない	長時間勤務を前提とした働き方が変わらない	経営者の意識が不十分・理解が得られない	男性従業員の意識が不十分・理解が得られない	取引先の意識が不十分・理解が得られない	精神的・体力的に業務が女性に合わない	従業員規模や業務・業界の性格上、取組や登用がしづらい	従業員の確保・管理職の育成など（代替従業員）	模範・手本となる女性がいらない（少ない）	十分な知識、経験、判断力を有する女性がいらない（少ない）	（少ない）張、転勤に対応できる女性がいらない（少ない）	時間外労働（残業）や深夜勤務、出張、転勤に	結婚・妊娠・出産・育児・介護を機に退職してしまう	家族の病気などでの急な欠勤・遅刻・早退がある	女性従業員自身が就業継続、再雇用、管理職登用を望まない	い	妨げになる（なっている）ものはない	無回答
全体	312	12.8	11.9	6.4	3.2	4.5	6.1	3.5	18.3	19.2	3.5	20.2	21.5	15.1	10.9	7.7	18.3	23.4	18.3		
10人以下	32	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	15.6	0.0	3.1	6.3	12.5	9.4	6.3	6.3	37.5	31.3		
11～20人	84	13.1	9.5	4.8	0.0	3.6	8.3	2.4	14.3	21.4	6.0	14.3	19.0	14.3	10.7	9.5	10.7	27.4	21.4		
21～30人	43	11.6	9.3	9.3	4.7	4.7	7.0	7.0	25.6	20.9	4.7	20.9	16.3	16.3	14.0	11.6	27.9	16.3	14.0		
31～60人	62	14.5	11.3	9.7	4.8	6.5	4.8	4.8	25.8	24.2	3.2	17.7	32.3	19.4	16.1	11.3	17.7	19.4	16.1		
61～90人	25	24.0	20.0	12.0	4.0	16.0	8.0	4.0	28.0	20.0	4.0	12.0	16.0	12.0	4.0	0.0	12.0	24.0	16.0		
91人以上	63	11.1	20.6	4.8	6.3	1.6	6.3	3.2	11.1	12.7	1.6	42.9	28.6	14.3	7.9	3.2	31.7	19.0	11.1		

(6) さまざまなハラスメント対策について

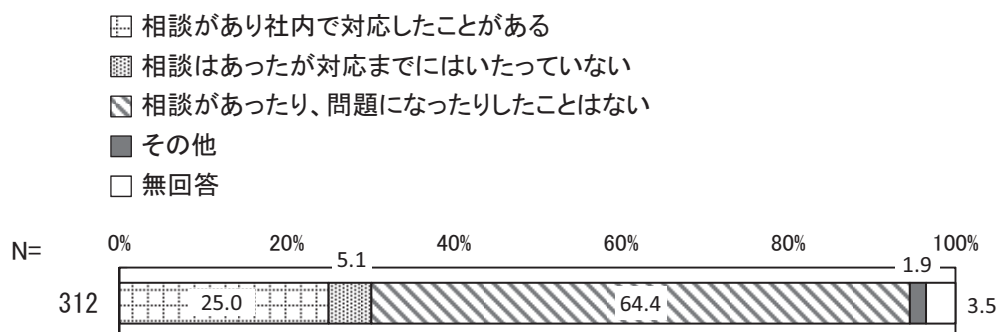
問 23 貴事業所では、職場におけるさまざまなハラスメント（セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントなど）について、従業員に共通の理解が得られていると思われますか。（○は1つ）

「理解されていると思う」と「ほぼ理解されていると思う」を合わせた“理解している”が79.1%、「あまり理解されていないと思う」が11.9%、「わからない」が6.7%となっています。



問 24 貴事業所では、各種ハラスメントが社内で問題になったことがありますか。（○は1つ）

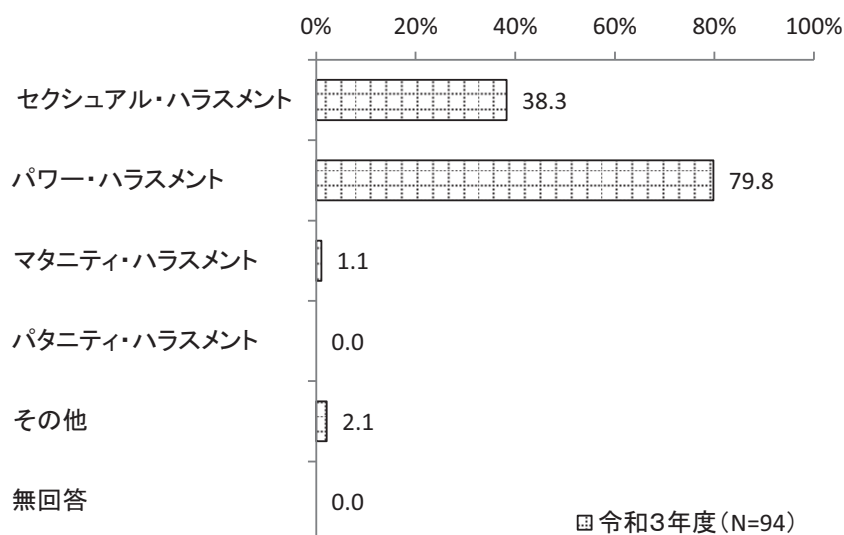
「相談があったり、問題になったりしたことはない」が64.4%と最も高く、次いで「相談があり社内に対応したことがある」が25.0%となっており、「相談はあったが対応までにはいたっていない」は5.1%となっています。



問 24 で、「相談があり社内に対応したことがある」または「相談はあったが対応までには
いたっていない」と回答した事業所にお聞きします。

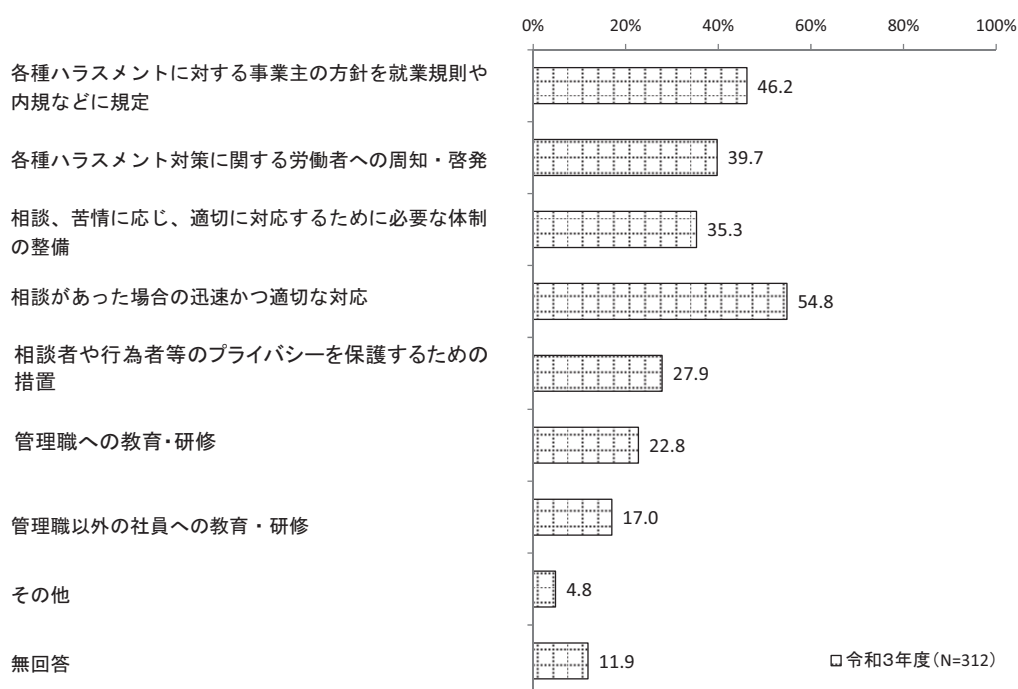
問 25 その相談は、どのような相談でしたか。

「パワー・ハラスメント」が 79.8%と最も高く、次いで「セクシュアル・ハラスメン
ト」が 38.3%となっています。



問 26 貴事業所では各種ハラスメントの対策として、現在実施している取組はあります
か。(あてはまるものすべてに○)

「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が 54.8%と最も高く、次いで「各種ハラ
スメントに対する事業主の方針を就業規則や内規などに規定」が 46.2%、「各種ハラスメ
ント対策に関する労働者への周知・啓発」が 39.7%となっています。



【従業員の規模別】

規模が大きくなるにつれて、各種ハラスメント対策に取り組んでいる割合が高くなる傾向がみられます。31人以上で「各種ハラスメントに対する事業主の方針を就業規則や内規などに規定」の割合が高く、特に91人以上で8割近くとなっています。同様に、91人以上で「各種ハラスメント対策に関する労働者への周知・啓発」、「相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」の割合が高く、6割を超えています。また、30人以下では「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」の割合が高くなっています。

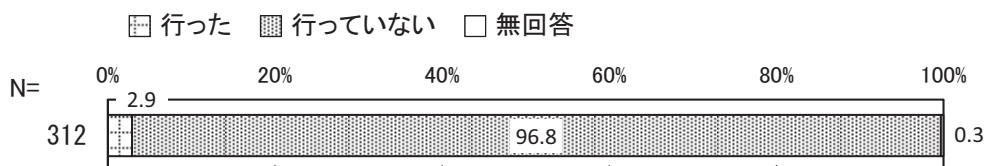
単位：％

区分	有効回答数（件）	業主の方針を就業規則や内規などに規定	各種ハラスメントに対する規定	各種ハラスメント対策に関する周知・啓発	相談、苦情に応じ、適切な対応を必要とするために必要な体制の整備	相談があった場合の迅速かつ適切な対応	相談者や行為者等のための措置	管理職への教育・研修	管理職以外の社員への教育・研修	その他	無回答
全体	312	46.2	39.7	35.3	54.8	27.9	22.8	17.0	4.8	11.9	
10人以下	32	15.6	3.1	12.5	59.4	6.3	6.3	6.3	9.4	18.8	
11～20人	84	32.1	25.0	21.4	48.8	14.3	9.5	7.1	4.8	22.6	
21～30人	43	20.9	25.6	25.6	69.8	30.2	23.3	16.3	0.0	7.0	
31～60人	62	59.7	48.4	43.5	46.8	37.1	19.4	19.4	6.5	8.1	
61～90人	25	60.0	44.0	32.0	44.0	16.0	24.0	16.0	8.0	4.0	
91人以上	63	79.4	77.8	65.1	63.5	50.8	50.8	33.3	3.2	1.6	

(7) その他

問 27 貴事業所では、コロナ禍により、従業員の人員整理を行いましたか。

「行った」が2.9%、「行っていない」が96.8%となっています。

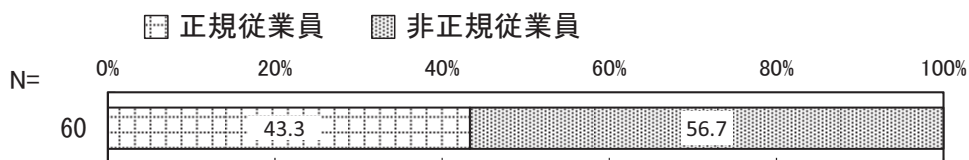


問 27 で「行った」と回答した事業所にお聞きします。

問 28 人員整理の対象となった従業員の人数を、性別ごとにお答えください。

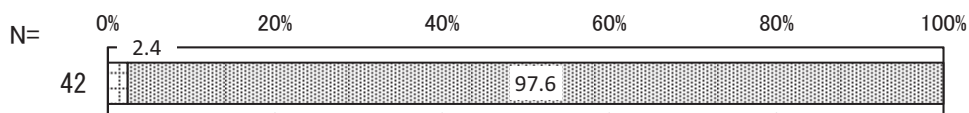
・男性従業員

「正規従業員」が43.3%、「非正規従業員」が56.7%となっています。



・女性従業員

「正規従業員」が2.4%、「非正規従業員」が97.6%となっています。



IV 自由意見（抜粋）

1 市民意識調査

男女共同参画について思うことや津市の男女共同参画社会の実現に向けてご意見、ご要望がありましたら、ご自由にご記入ください。

男性 20～29 歳

- ・ パートナーの事も尊重しあえる関係こそが男女共同の解決になると思います。自分自身が幸せと感ずることが何か、どう生きていきたいかを、子どもの頃から考える機会を増やし、仕事や家庭の生活、自分自身がパートナーや身内だけでなく、社会にどう携わるのか、多くの人が興味をもつことが男女共同参画の実現につながると考えています。

男性 30～39 歳

- ・ 文書などで「こうあるべきだ」という訴えは、何の改善にもつながりません。行動が大切です。市民はその行動力、改革力を求めています。
- ・ 男だから女だからではなく、それぞれの個性を尊重するのが大事だと思う。すべては個性と能力次第。
- ・ 保育園など教育の場の体制をもっと充実させてほしい。“子どもがいるから”、“子どもの迎え”、“子どもの熱”などで働けない女性がたくさんいる。
- ・ 難しい事はわかりませんが、男だから女だからという考えはあまり好きではありません。一人一人が生きやすい社会になることを願います。

男性 40～49 歳

- ・ 社会全体で認識、仕組みを根本的に変えない限り、この問題は解決しないと思います。世代間でも大きく考え方も違いますし、難しいですね。
- ・ 義務教育の中でも参画について展開し、成人になるまでに意識付けを行うことも必要と感じます
- ・ 家庭での男女の役割は、その家庭内で決めればよいことであって、行政がどうのこの言わなくてよい。社会では、女性は甘えすぎている。私は女性だからできないとか、するのが嫌とか、これは男性がすべきとか、逆に男性が差別されているところもある。
- ・ 恥ずかしながら「男女共同参画」のことを知りませんでした。他にも知らない人はいらっしゃると思います。まずはこの政策を津市民全員が知ることができるようなPR方法を考えて頂きたいと思います。既存のやり方では、浸透していないということなので、どうすれば全ての人に知ってもらえるかを考えて頂きたいです。津のみなさんが耳を傾けたくなるようなPR方法を期待しております。
- ・ 固定的性別役割分担の解消を最優先に取り組んでほしいです。私は男性で専業主夫を希望していますが、これだと結婚すら中々難しいです。女性が男性並みに働くのは認められつつある一方（賃金の格差等問題はありますけど）、男性が専業主夫になるのは法律上は問題はないはずですが、特に私の住んでいる田舎の地域では、なかなか難しいのが現状です。このような言葉は使いたくないですが、男女共に男らしく女らしく生きてても偏見を持たれない社会の実現を切に願います。「男らしい」「女らしい」とい

う言葉がなくなるような社会をよろしく願います。本当につらいんです。

男性 50～59 歳

- ・ 女性の活躍が進んできており、逆に男性の地位など立ち位置がなくなりつつある。女性優位とするのではなく、平等であってほしいものであると最近思う。休暇制度をさらに普及させるためには、休暇を取らせないという間違った意識を持っている人は少なからず存在する。休暇取得をアピールするより、「休暇をとらせないことはいけないことだ」というふうにアピールしていく方が、もっと説得力があると思う。

男性 60～69 歳

- ・ 「男は仕事、女は家庭」という言い回しは、固定観念の気がします。事実上そのような状況になっているかもしれませんが、産業社会の効率依存主義の圧力の歴史が造りだしてきたと考えます。おそらく「女性の社会進出」を阻害している考え方として取り上げられたのだらうと思いますが、男女にかかわらず、「仕事」に追い立てられるのはいかかかなものかと考えます。「男も女も家庭と地域社会」となるのが望ましいです。
- ・ 職場での男女に優遇差別が多分に残っていることを念頭に活動をしてください。男女の特性を生かすことが重要だと思います。まずは全て平等には無理があるので男女が歩みよれる取組を計画してください。
- ・ 女性の社会進出をサポートするためには、保育・介護に関する社会システムの充実が大切。津市としてもそのような社会システムの充実（施設・機関・経費・アクセスのしやすさ等の充実）にむけての施策を期待します。
- ・ もっと早くから取り組むべきである。時代の流れに追いつけない。男女共同参画社会の考えに、否定的な高齢者も、時とともに口をださなくなる。次世代への橋渡しをして、早急に取り組んでほしい。

男性 70 歳以上

- ・ 男女共同参画とは全ての職業や共同生活において「平等に」とは言えない。それぞれの特徴、体力等を考えた参画方針で有ってほしい。
- ・ 現代核家族社会が進行している中で、若い夫婦等が独立して生活していくと色々な社会的な通念や昔ながらの礼儀作法を教えられてこないことが人との思いやりとかいろいろな気働きができず、反面どんどんと多様化、複雑化していく社会の中で人間としての本来の役割、原点を見失っているように考える。

女性 20～29 歳

- ・ 結婚して子どもを産みたいと思える社会になってほしい。今のままでは子どもを生んでも苦勞するのが目に見えていると感じる。男女差のない生活しやすい世の中になってほしい。
- ・ 誰もが自分が一番です。差別等が一切なくならないのは仕方ありませんが、ちょっとでも改善できることがあれば良いなと思います。
- ・ 政策の方針決定の場に若い女性の方がいてほしいと思います。子育てをしている人が働きやすい社会になってほしいです。
- ・ 女性が働く上で、妊娠・出産や家事に対する制度はあるが、生理や更年期に対してが不十分。月経前症候群や貧血によって体調や精神が不調になることにもっと理解があ

るべき。公共交通機関で、上記の時に座席が空いていないのはつらいし、8時間勤務もつらい。柔軟な勤務形態の充実、また社会の理解が必要だし、生理の話題がまだタブー視される社会を改善すべきだと思う。

- ・ 不妊治療をしている女性が働きやすい職場体制をのぞみます。

女性 30～39 歳

- ・ 年配の方が柔軟な考え方をもってほしい。女性はこうあるべきと言う考え方を押し付けられるのが苦痛。田舎ほど偏った考え方の方が多いので、そういったところへの認識を高めてほしい。
- ・ 職場では育児に対する制度があり多くの人が利用している。そのため仕事が回らないのも事実。利用するしないは自由、しない場合のメリットもつけないと、しない人・制度対象ではない人へのメリットがないと。少し工夫すれば制度を利用しなくてもよい人も制度を利用することで、まわりに負担がかかる。
- ・ 働く子育て世帯に対する制度、支援、助成など周知されておらず、知らないで損することがたくさんありました。もっと積極的に活用できるような仕組みになるとうれしいです。
- ・ 以前よりも改善されてきていると思いますが、職場では「遅くまで残ること＝仕事ができる人」のような考えが根強いように思います。管理職になれば、なお「残らなければいけない」と思ってしまい、それが女性（私には）がなりたいたいと思えない一番の理由だと思います。ですが単に女性が管理職になることが、男女平等ではなく、男女にかかわらず、能力で判断されるべきだと思います。
- ・ 産休、育休制度を利用して、社会に出ている女性はかなり多いと思う。しかし現実的に考えて、出産前と同じように働くことは難しいと考えます。子どものいる女性が働くとなると、どうしても休まないといけないことなどが出てくるが、そうなるとその会社の理解も必要となり、それと同時に職場の人間関係も良好でないと難しいことが多いです。その場合、男性や子どものいない女性に負担がいくことも現実です。
- ・ 育児、介護等の休業制度を利用した結果、職場のほかの同僚に、しわ寄せがいくことで、その人のワーク・ライフ・バランスや精神状態に悪い影響を及ぼす事例があるので、特に管理職となる層にはそのことを周知したほうが良いと考えます。また、権利を行使する側も、当たり前のことと思わずに自らが休むことで急がしくなる誰かへの感謝を忘れないようにすることが大事だと思います。
- ・ 仕事で津市に引っ越ししてきましたが、「なるほど田舎の旧社会」と感じるが多々あります。職場では男女平等だと思いますが、来客等対応時に男性の横柄な態度に驚くばかりです。女性の結婚年齢も低いと思いますが、そのまま産休・育休を夫婦で上手く利用して働き続けられる環境（看護師、介護職等特定の職以外でも）を整備する必要があるのではないのでしょうか。
- ・ 男と女は異なる生物であるため、平等、不平等と考えること自体おかしい。まったく同等にすることは不可能。
- ・ 育児をしている男性をほめる習慣はよくない。母親は毎日していること。近所に頼れる人がいない共働き家庭だが、コロナがどうなるか見えずに、私が正社員になれない（子どもの臨時休園等で）。そういう家庭への公的サービスがほしい。
- ・ 男女共同参画の考えも大事だと思うが、ダイバーシティの考えの推進も重要だった。

女性 40～49 歳

- ・ このコロナ禍で保育園や学童が底受けになって社会の流れを止めないように動き続けているが、保育園と学童の仕組みは全く運営基盤が異なるのに、負担が大きすぎる。働いてる親が感染対策に配慮し、雇用の安全、子の安全を考え、感染者が出た場合も対応する。働くところではない。一つの会社を立派に経営しながら自身の就労を続けているようなもの。子の保育先を良くしようと思ってもそこまでできない。片手間で到底できないことを探している。課された人しかその重責を知らないからそのまま済んでいくが、このような仕組みが続くことは、母子の健康でのびのびと生き、働き学ぶ社会とは全く違う。いつまでも続けるつもりなのかと思うと、見てみぬふりでいくのだと虚しくなる。
- ・ 私は仕事をしており、管理職です。上を目指し、努力して管理職になりました。帰日も遅く、夫が協力してくれると言ったので、昇進試験を受けることに決めましたが、実際あまり協力が得られず、家事・育児・仕事を全て担わなければならず、負担が大きいです。育ってきた家庭環境が影響しているのではないかと思います。男は仕事、女は家庭というのが根底にある気がします。変えていくのは難しいので、これから子どもを変えていく必要があると思います。学校教育の中で男女共同参画に関する取組などを取り入れてもらえると変わるのではないかと思います。
- ・ これから結婚、子育てをしていく若い夫婦が仕事をしながら生活していける体制、仕事を続けられるように、企業や自治体が協力してやってほしいです。
- ・ 私は独身ですが、この歳になって結婚が当たり前、子どもがいて当たり前のような社会が生きにくいです。独身が悪いみたいな扱いをされているような気がしてならないです。独身でも生きやすい社会になってほしいし、高齢の人でも単身で安心して暮らせる社会になるといいなと思います。
- ・ 性差は認めつつも、お互いに尊重できる社会になるといいと思っています。これからも男女共同参画の推進を期待しています。
- ・ 社会的理解、保障が重要だと思う。特に三重県は差別的考えが強い。
- ・ 学校教育の中で、男女共同参画について教育をしてほしい。ワークライフバランスについて考え、学ぶ機会があると良い。必然的に様々な角度で物事をとらえる視点がもてるようになると思う。
- ・ 子どもがいて働くには絶対にまわりのサポートがいる。各家庭状況が様々なので一概には言えない。本音はずっと働きたいが、子どもが風邪で休めば、ほとんど母親が仕事を休むことになる現実。
- ・ 子どもが小さいうちに女性が社会に出るには、本当にハードルが高いと思う。男女共同参画で、男女でまったく同じ仕事量になったときに、それをこなすことができるのか。ただただ女性に負担が増えるのみでは。例えば社会復帰後、2人目を妊娠することを考えるかな…とも思う。表裏一体。男女共同参画という考え方はとても素晴らしいと思うが、私は出生率を上げることが、ひいては女性の社会進出にもつながると思う。このままでは少子化の一途をたどってしまう。
- ・ 自分が就職した約 25 年前に比べると、社会的には男女差も少なく働けるようになってきたと思いますが、出産・育児となるとまだまだ女性のみの負担が多いと思います。(自分には子どもがいませんが) 会社のTOPにたつ方々の年齢層ではまだそれが当たり前と思っている雰囲気がありますね。そういう考えが早くなくなればいいと思います。
- ・ 家庭内で女性が仕事をしていても家事をするのはおかしいと思います。男性が意識を変える必要があり、それに向けての意識付けをしてもらうために、公的機関が発信す

ることを願います。

女性 50～59 歳

- ・ 同一労働、同一賃金が議論されていますが、進んでいません。また旧体制を守りたいと思う男性正社員が多いことも問題であるのでは、と考えています。
- ・ 三重はいろいろな面で遅れていることが多く（医療、福祉、その他）、その中で同性婚の認定証を発行・渡すニュースが出て、目にとまりました。三重県も3つの町が女性議員ゼロ。まだまだなのかなーと。女性が生きやすい時代は頑張って頑張って声をあげていかないといけないなんて。どこかで誰かが！じゃなくて、自分達が声をあげないといけないのかなと考えました。
- ・ 女性側からの意見になりますが、家事・育児などに協力してくれない男性は、そもそもやり方がわからない場合もあると思うので子どもの頃からの教育や意識付けが学べるようになるといいのではないのでしょうか。
- ・ 男女共同参画については、特に津市では中小企業が中心であり社内に専門の相談窓口がなく、あっても機能しておらず経営者の個人の考えに左右されやすいと思います。また、個人的に相談できる窓口がないに等しく、改善できない理由の一つになっていると思います。

女性のキャリア継続性については、一般的に育児・介護は、女性が担うことと認識されている方が多数であること、男性は上記の理由により自身の疾病以外は取得しにくいと思われる。中小企業では、人員に余裕がなく、在任者のカバーによって成り立っているところが多く、多数の休業者が発生すると企業経営が成り立たない。とくに管理職への昇進後は、家庭での負担が多いため、フルタイムでの就業が厳しいことや社内において女性管理職と男性管理職への対応格差が残っている企業・個人が多いことが複合的要因。

- ・ 男女共同参画について、津広報などで目にしますが、関心はなかったです。今回のアンケートで内容がよくわかりました。今のところ意見・要望がわかりません。
- ・ 男女不平等の考え方は根強く、これは育った家庭環境・その地域の環境で大きく差がでると思います。男性ならではの長所、女性ならではの長所を尊重しあえていける社会になれば、もっと優しい社会になると思います。戸籍の問題ですが、今は男性の姓になるのが当たり前の中ですが、自分が生まれ育った本籍地まで夫と同じでなければならないということをなくして、気兼ねなく個人で選べる世の中にしてほしいです。
- ・ 女性が働くことに前向きでない地域であるイメージ。外に出てはNGなイメージ。女性が生きていくには難しい。男性に頼らないと生きていけない。女性だけのコミュニティが少ない。

女性 60～69 歳

- ・ 男も女も仕事をしている中、家の中での事。女だけに押し付けしないで、全員で協力するのが当たり前の世の中であってほしいです。
- ・ 男が、女がという前に、お互いを尊重することを忘れなければ、実現されると思います。思いやりの心を持つことが大切であることを学習する必要があると思います。自分ができることを精一杯することが大事であると思います。男も女も何でもできることを増やすことです。
- ・ 県職員であったとき、二次研修のテーマが男女共同参画であった。残念ながら、地域

社会の中では“男は偉い”意識がまかり通っていて、30年前と何も変わっていないように思います。女性の方も、PTA会長や自治会長は“男性がするもの”とと思っている。それに抗うため私は両方しました！

- ・ 男女共同参画を目指すためには、女性がもっと政治に参加するべきだと思っています。その為には、法律で先ずは女性候補者の数を一定以上にする方法が良いのではないかと考えます。一部の国々では既に行われており、女性議員の数は確実に増加しているとのこと。
- ・ 職場内でのお茶くみ、洗い物等、名もなき家事的な行動は女性がしている。男女共にそれらのことを何も感じていない人が多数いることに違和感を持っている。
- ・ 今回の調査で知り得るものがありました。子どもの出産数や若者の結婚の減少は、やはり職場の在り方や男性、とくに女性の働き方改革が必要だと思います。家庭をもって働くのは本当に女性は大変です。

女性 70 歳以上

- ・ 昔は男女の差（あらゆる分野での）を感じるがあったけど、今はほとんど感じなくなってきた。女性が活躍できるチャンスも以前より広がってきているので、生きやすくなる方向に改善され喜ばしいことです。
- ・ 男女共同参画の会議等にも出席させていただいた頃もありましたが、その頃と比べて少しは改善されているのでしょうか。よくわかりませんが、男女が平等に関われる社会を目指して取り組める社会を考えていきたいです。
- ・ 高齢者の為、実のある回答をする事ができず、残念に思います。アンケートはもっと世の中で活躍中の人を対象にした方が役に立つ結果が得られるのではと思いました。自分がこれまで正しいと信じていた男女の在り方は大きく間違っていたと感じる昨今です。
- ・ 女性ならではの視点を社会に浸透していったらよいと思う。それによって社会が得るものは大きいと思う。仕事や育児を終えたシニア世代の女性が行政のお手伝いや様々な相談員をつとめてはどうか。それまでのさまざまな経験なり知恵を活用しないのはもったいない。
- ・ 趣旨とは違いますが「男女共同参画」の言葉は良いが、戦後アメリカ教育を押し付けたため、民主主義と個を大切にすることを教えられたことは悪いことではない。でもそれを履き違えている。
- ・ 我ら自治会でも役員選出に難儀している。15年前までは、この人と思う人は引き受けてくださった。今は何でも断ったら良いと思っている。人のためには尽くさない。権利の前に義務があることがわかっていない。
- ・ もっと政治の場に女性が登用されてもよいと思います。少しずつ増えてきているようですが、世界を視野に見ると断然少ない。

2 事業所調査

男女共同参画に関する、市の今後の取組について、ご意見・ご要望がありましたら、ご記入ください。

- ・ 管理職の立ち位置で、対外的に対応する機会が多いですが、女性である事にびっくりされる事が多々あります。男性目線でのクレーム。女性上司へのとまどい等、上げたらきりがありませんが、せめて他のアジア諸国ぐらいに男女平等な社会であって欲しいものです。
- ・ 男女共同参画は、企業としては理想ではありますが、業種（職種）的に女性の就業が難しい場合や、会社規模により、施設面の整備が難しい場合が多々有ると思います。
- ・ ハラスメントに対することは、大変重要だと思っています。今後とも少しずつでも考えていかなくてはならない問題です。会社の中の社員間のお互い分かり合える環境を整えることがまず重要だと思います。お互い様ですから。何でも規則にしばられてばかりでは、各自の心に余裕を持つことが出来ません。心に余裕を持って、お互いを分かち合える環境で働く。そのような環境を保っていく事が、企業としての大切な使命だと思っています。法律等では解決できないこともあります。（感情の相違）
- ・ 大型運転手として女性ドライバーを雇用しておりますが、女性ドライバーの妊娠がわかり、会社として妊婦さんをドライバーとして乗車させる事にとっても難しい判断をしました。女性から結婚を期に退職の意が出ましたが、ドライバー以外の職種が会社内にない場合は、どのような形で会社に残してあげられるのかを考えてあげたいと思いましたので、具体的にどのようにしたら良いのかご教授していただきたいと思っています。
- ・ 職種柄、男女の仕事、待遇について差はないと心得ている。仕事内容については、女性のパワーにたよる面もある。認知症高齢者共用生活介護事業所、就労継続支援B型事業所の運営ゆえ。
- ・ 人材不足であり、もっともっと女性に活躍していただきたいと、企業は考えています。しかし未だ個々の事情で踏み出せない方がたくさんおられるように感じ残念です。例えば、家庭環境の事情など行政が解決していただけると、前に進みそうなことがたくさんあるので、実態把握と改善に期待しております。
- ・ 会社としては、女性に活躍してほしいが、本人がその責任を持ちたがらない。そもそも女性が役職につきたがらない。
- ・ 女性社員を積極的に取り組んでおりますが、その際の法人税の軽減を切に願っております。又、女性の育児休業が待機児童で3年も要した事例もありますので、保育園・幼稚園の拡大をご検討下さい。
- ・ 会社（中小）ですが、経営者の家族として、労務関連に携わっています。企業努力は勿論ですが、社会として、女性が働きやすくなるよう整備することが必要だと思います。良心を持って経営したいと思っても、懐具合にもよる。企業にばかり負担を強いられているような印象を受けます。社会の中での整備、古くから根付く「男尊女卑」の考え方が変わっていかないと、企業だけに変革を求めるのは不公平です。
- ・ 広く事業所に具体的事例等を上げ冊子を配布して欲しい。
- ・ 女性が中心で働く職場なので、女性目線からの会社作りに力を入れています。女性・男性共に輝ける社会でありますように。

V 参考資料（調査票）

1 市民意識調査

用語解説

- ※1 **男女共同参画**：男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的および文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うこととあります。また、このような社会を「男女共同参画社会」といいます。
- ※2 **ジェンダーギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）**：世界経済フォーラム（World Economic Forum）が発表する、経済、教育、政治、保健の4つの分野のデータから作成される指数。0が完全平等、1が完全平等を意味する。2021年の日本の値は、0.656であり、順位は156カ国中120位となっています。
- ※3 **津市男女共同参画推進条例**：男女共同参画社会の実現をめざし、すべての者が協力・連携して、社会のあらゆる分野における男女共同参画を推進するため、平成19年に制定しました。
- ※4 **固定的性別役割分担**：男性、女性という性別だけを理由として、生き方、役割を固定的に分けること。「男性は、こうあるべき」「女性は、こうしなければならない」などとして、役割を振り分けることです。
- ※5 **女性活躍推進法**：働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現することを目的に、平成27年に施行された法律。女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表などが、常時雇用する労働者が301人以上の事業主（国や地方公共団体、民間企業等）に義務付けられましたが、令和元年5月29日の一部法改正により、令和4年4月1日から、常時雇用する労働者が101人以上の民間企業等に義務付けが拡大されます。
- ※6 **リプロダクティブ・ヘルス／ライツ**：リプロダクティブ・ヘルスとは、人間の生殖システム及びその機能と活動過程のすべての範囲において、単に疾病、障がいがないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを指し、人々が安全で満ち足りた性生活を営むことができ、生殖能力を持ち、子どもを持つか持たないか、いつ持つか、何人持つかを決める自由を持つことを意味します。
- リプロダクティブ・ライツとは、すべてのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、出産する時期を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、ならびに最高水準の性に関する健康およびリプロダクティブ・ヘルスを享受する権利のことです。
- ※7 **家族経営協定**：意欲とやりがいの持てる農林漁業の経営を目指し、経営方針や家族一人ひとりの役割、働きやすい環境づくりなどについて話し合い、取り決めることです。
- ※8 **ポジティブ・アクション（積極的改善措置）**：社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が、男女間で大きく格差がある場合、その格差を改善するために、必要は範囲内で、男女のいずれか一方に対し、参画する機会を積極的に提供することです。
- ※9 **ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）**：平成19年に策定されたワーク・ライフ・バランス憲章では、仕事と生活の調和の実現した社会を「国民一人ひとりがやりがいのや充実感を感ずながら働き、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、子育て期、中高年期といった人生の各段階に適した多様な生き方が選択・実現できる社会」としています。
- ※10 **LGBT**：レスビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（心と体の性の不一致）の頭文字をとった総称です。LGBTに対する周囲の正しい理解を得られずに、家庭や学校、職場などで誤解や偏見を受けることがあります。誰もが性のあり方によって様々な悩みがあることを知り、多様な生き方を認め合う社会となることが望まれています。近年では、性的思考や性自認がはきりしない、決められないあるいは悩んでいる状態にある人という「クエスチョニング」を含めて「LGBTQ」という言葉も使われています。

男女共同参画に関する市民意識調査 —調査の趣旨とご協力のお願い—

日頃から市政に対して、ご理解とご協力をいただき厚くお礼を申し上げます。さて、本市では、男女が社会のあらゆる分野に共に参画し、それぞれの個性や能力を十分に発揮しながら、互いに協力し合い、いきいきと暮らすことができる男女共同参画社会の実現に向け、平成19年3月に「男女共同参画都市宣言」を行い、「津市男女共同参画推進条例」を制定し、現在は平成30年3月に策定した「第3次津市男女共同参画基本計画」に基づき、様々な取組を進めております。

今回、「第3次津市男女共同参画基本計画」の計画期間(2018年4月1日～2023年3月31日)の満了に伴い、新たに「第4次津市男女共同参画基本計画」を策定するにあたり、現在の男女共同参画の進捗状況を確認するとともに、市民の皆様が男女共同参画に関する意識や生活についてご意見をうかがい、計画策定の基礎資料とさせていただきます。

この調査は、令和3年8月5日現在で市内にお住まいの20歳以上の男女3,000人の方を無作為に選ばせていただき、無記名で行うものです。

なお、この調査の実施および結果は、個人情報について十分に配慮するとともに統計的に処理し、目的以外に使用することはございません。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和3年9月

津市長 前葉 泰幸

<調査票のご記入にあたってのお願い>

- ・ご記入にあたっては、封筒のあて名のご本人がお答えください。
(あて名のご本人がご回答いただけないときは、代理の方があて名のご本人に聞き取り、ご回答を記入していただきますよう、お願いいたします。)
- ・ご回答は設問をよく読んで、あなたの状態や考え方に最も近い番号を選び、その番号に○をつけてください。○の数は、設問によって異なる場合がありますので、ご注意ください。
- ・「その他」にあてはまる場合は、() 内になるべく具体的に記入してください。
- ・ご回答は、えんぴつ、ボールペンなどではっきりとご記入ください。
- ・ご記入いただきました調査票は、**9月21日(火)**までに、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、お名前を書かず郵便ポストにご投函ください。

〈アンケートに関するお問い合わせ先〉
津市 市民部 男女共同参画室
〒514-8611 津市西丸之内 23番1号
【TEL】059-229-3103
【FAX】059-229-3366
【E-mail】229-3103@city.tsu.lg.jp

この調査は「男女共同参画」に関する市民の皆様のお考え・ご意見を聞き取ります。率直なご意見をお聞かせください。

1 男女共同参画※1全般についてお聞きします。

1	あなたはこの言葉を知っていますか。(①～⑩について、それぞれ○は1つ)	知っている	あ聞るいたことが	知らない	今つ回の調査で
①男女共同参画社会※1		1	2	3	4
②ジェンダーギャップ指数※2		1	2	3	4
③津市男女共同参画推進条例（平成19年3月制定）※3		1	2	3	4
④固定的性別役割分担※4		1	2	3	4
⑤女性活躍推進法※5		1	2	3	4
⑥リプロダクティブ・ヘルス/ライツ※6		1	2	3	4
⑦家族経営協定※7		1	2	3	4
⑧ポジティブ・アクション（積極的改善措置）※8		1	2	3	4
⑨ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）※9		1	2	3	4
⑩LGBT※10		1	2	3	4

問2 あなたは次の各分野で、男女は平等になっていると思いますか。(①～⑧について、それぞれ○は1つ)

	男性 達 は の ほ う が い が る	男性 達 の ほ う が い が る	平等 にな って い る	女性 達 の ほ う が い が る	女性 達 の ほ う が い が る
①家庭生活では	1	2	3	4	5
②職場では	1	2	3	4	5
③学校生活では	1	2	3	4	5
④地域社会では	1	2	3	4	5
⑤社会通念・慣習・しきたりなどでは	1	2	3	4	5
⑥法律や制度では	1	2	3	4	5
⑦政治・政策決定では	1	2	3	4	5
⑧社会全体では	1	2	3	4	5

問3 「男は仕事、女は家庭」という考え方がありますが、あなたはと思いますか。(○は1つ)

1. 賛成	()
2. どちらかといえば賛成	
3. どちらかといえば反対	
4. 反対	
5. わからない・その他	

問4 次のような役割に、女性の方はあなた自身が、男性の方はあなたの妻など身近な女性が推薦されたとしたら、どうしますか。(①～④について、それぞれ○は1つ)

	引き受ける （引き受けることを勧める）	知識や能力のある分野なら引き受ける （引き受けることを勧める）	時間や余裕があれば引き受ける （引き受けることを勧める）	家族（相談しながら）に相談してから決める （相談しながら）に相談してから決める	断る （断るよう勧める）	わからない
①PTA、町内会などの代表	1	2	3	4	5	6
②職場の管理職や役員	1	2	3	4	5	6
③県や市町の審議会等の委員	1	2	3	4	5	6
④地方議会議員、国会議員	1	2	3	4	5	6

問5 あなたは、政治・経済・地域などの各分野で女性のリーダーを増やすときに妨げとなるものは何だと思いますか。(○はいくつでも)

1. 現時点では、必要な知識や経験などをもつ女性が少ない	()
2. 女性自身がリーダーになることを希望しない	
3. 女性の同僚からのやかみ、嫌がらせ	
4. 上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しない	
5. 地域社会における固定的性別役割分担意識が根深い	
6. 長時間労働の改善が十分ではない	
7. 企業などにおいては、管理職になると広域異動が増える	
8. 保育・介護・家事などにおける夫などの家族の理解や支援が十分ではない	
9. 保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではない	
10. その他（具体的に：	
11. 妨げとなるものはない	
12. わからない	

2 普段の生活についておうかがいします。

問6 現在あなたのご家庭では、次の事柄について、主にどなたがしていますか。(④～⑩について、それぞれ○は1つ)

※単身世帯の方は、問7へ進んでください。

	すほとん男性が	女性も中心だが	男性も女性も同	女性も中心だが	男女性も中心だが	ほとんど女性が	該当しない
①洗濯、掃除	1	2	3	4	5	6	
②食事の支度・片付け	1	2	3	4	5	6	
③自治会・町内会などの地域活動	1	2	3	4	5	6	
④育児・子どものしつけ	1	2	3	4	5	6	
⑤子どもの教育方針や進路決定	1	2	3	4	5	6	
⑥PTAなど学校行事への参加	1	2	3	4	5	6	
⑦家族の介護(要介護者や病人の世話)	1	2	3	4	5	6	
⑧家計を支える(生活費を得る)	1	2	3	4	5	6	
⑨日常の家計の管理	1	2	3	4	5	6	
⑩高額な物の購入の決定	1	2	3	4	5	6	

3 子育て・教育についておうかがいします。

問7 安心して子どもを産み育てることができる社会の実現のために、あなたはどのようなことが特に必要だと思いますか。(○は3つまで)

1. 保育サービスの充実、放課後児童クラブ(学童保育)など地域での子育て支援の充実
2. 児童手当等の支給、教育費の負担軽減など経済的支援制度の充実
3. 性別にかかわらず仕事と家庭を両立できる労働環境づくり(育児・介護休業制度の整備など)
4. 子どもの遊び場の確保
5. 子育て相談や育児に関する講座の充実
6. 一人親家庭への支援
7. 介護・福祉サービスの充実
8. 命の大切さや子どもと関わる楽しさを知ってもらう講演やセミナーの開催
9. 正規職員への転換など、生活基盤の安定
10. その他(具体的に：)
11. 特に必要なことはない

4 介護についておうかがいします。

問8 あなたは、介護についてどうお考えですか。あなたのお考えに最も近いものを選んでください。(○は1つ)

1. 原則として家族が担うべきであり、主に男性が担うのがよい
2. 原則として家族が担うべきであり、主に女性が担うのがよい
3. 原則として家族が担うべきであり、性別に関わらず、家族が協力して担うのがよい
4. ホームヘルパーや施設サービスを充実するなど介護は社会全体で担うべきである
5. わからない、その他()

5 地域活動や家庭生活への参加・参画についておうかがいします。

問9 現在、あなたは次のような活動に参加していますか。(○はいくつでも)

1. 県・市町の審議会・委員会
2. 町内会・自治会等の活動
3. PTA活動
4. 子ども会などの青少年育成活動
5. 青年団体・女性団体・老人団体等の活動
6. 消費者団体・生活協同組合等の消費者活動
7. NPOやボランティアなどの市民活動
8. その他(具体的に：)
9. 参加していない → [問10]へ

◆問9で「9. 参加していない」と回答した方にお聞きします。

問10 参加していない一番の理由は何ですか。(○は1つ)

1. 仕事がいから
2. 家事や育児、介護などが忙しいから
3. 家族の理解・協力が得られないから
4. 経済的な余裕がないから
5. 一緒に活動する仲間がいらないから
6. 人間関係がわずらわしいから
7. やりたいと思う活動が身近にないから
8. 活動についての情報が得られないから
9. その他(具体的に：)
10. 特に理由はない
11. 活動したいと思わないから

問 11 男性の家庭生活（家事や育児、介護など）への参画について、どのようなイメージをお持ちですか。（〇はいくつでも）

1. 男性も家事や育児、介護などを行うことは当然である

2. 家事や育児、介護などを行う男性は時間の使い方が効率的で仕事もできる

3. 男性自身も充実感が得られる

4. 子どもにより影響を与える

5. 仕事との両立は、現実として難しい

6. 家事や育児、介護などは女性の方が向いている

7. 妻が家事や育児、介護などをしていないと誤解される

8. 周囲から冷たい目で見られる

9. 仕事を犠牲にしていると思われる

10. 男性が家事や育児、介護などを行うのは適当でない

11. その他（具体的に： ）

問 12 男性の地域活動や家庭生活（家事や育児、介護など）への参画を進めるためには、どのようなことが特に必要だと思いますか。（〇は3つまで）

1. 男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める

2. 仕事中心という社会の仕組みを改める

3. 男性の仕事中心の生き方、考え方を改める

4. 妻が夫に経済力や出世を求めない

5. 労働時間短縮や休暇制度を普及させる

6. 男性の男女共同参画に対する関心を高める

7. 夫婦の間で家事などの分担するように十分に話し合う

8. 男性が家事などに参画することに対する女性の抵抗感をなくす

9. 男性が家事などに参画することに対する男性自身の抵抗感をなくす

10. 仕事と家庭の両立などの問題について相談できる窓口を設ける

11. 家事などを男で分担するようしつけや育て方をする

12. その他（具体的に： ）

13. 男性の地域活動や家庭生活への参画が必要だとは思わない、わからない

6 仕事についておうかがいします。

問 13 「職場での仕事」と「生活（趣味・休養・家事・育児・介護・地域活動など）」の調和を図る“ワーク・ライフ・バランス”という考え方があります。日々の暮らしの中の時間の使い方について、あなたの「希望」をお答えください。（〇は1つ）

※現在、仕事をしていない方は、今のあなたの考えをお答えください。

1. どちらかという仕事を優先

2. どちらかという生活を優先

3. 仕事と生活の調和を図る

4. わからない

問 14 日々の暮らしの中の時間の使い方について、あなたの「現実」をお答えください。（〇は1つ）

※現在、仕事をしていない方は、問 15へ進んでください。

1. どちらかという仕事を優先

2. どちらかという生活を優先

3. 仕事と生活の調和を図る

4. わからない

問 15 あなたは現在、仕事（収入のある）をしていますか。（産休・育児休業・介護休業中の方は「1. 仕事をしている」になります。）（〇は1つ）

1. 仕事をしている → 【問 18】へ

2. 以前はしていたが、今はしていない → 【問 16、問 17】へ

3. していない → 【問 17】へ

◆問 15で「2. 以前はしていたが、今はしていない」と回答した方にお聞きします。

問 16 あなたが仕事をしていない主な理由は、何ですか。（〇は3つまで）

1. 結婚したら専業主婦（夫）になりたかったから

2. 結婚のため、やめざるを得なかったから

3. 出産・育児に専念したかったから

4. 出産・育児のため、やめざるを得なかったから

5. 家族の介護に専念したかったから

6. 家族の介護のため、やめざるを得なかったから

7. 自分や配偶者の転勤で、転居しなくてはならなかったから

8. 人員整理、契約期間が満了したから

9. 仕事にやりがいがあったから

10. 残業や休日出勤が多く、労働時間が長かったから

11. 職場の人間関係上の理由

12. 自分の健康上の理由から

13. 定年、高齢だから

14. その他（具体的に： ）

◆問 15で「2. 以前はしていたが、今はしていない」「3. していない」と回答した方にお聞きします。

問 17 今後、働きたいと思いますか。（〇は1つ）

1. 働きたい

2. 働きたくない

3. わからない

問 18 あなたは、次の休業制度を取得したことがありますか。(①・②について、それぞれ〇は1つ)

①育児休業制度

1. 取得したことがある

2. 取得したことはない

※「2 取得したことはない」と回答した方は、取得しなかった理由を具体的にお願いします

()

3. 取得対象ではない

②介護休業制度

1. 取得したことがある

2. 取得したことはない

※「2 取得したことはない」と回答した方は、取得しなかった理由を具体的にお願いします

()

3. 取得対象ではない

問 19 女性が職業を持つことについて、あなたはどのようなようにお考えですか。あなたのお考えに最も近いものを選んでください。(〇は1つ)

1. 結婚するまでは、職業を持つほうがよい

2. 子どもができるまでは、職業を持つほうがよい

3. 子どもができたら辞め、大きくなったら再び職業を持つほうがよい

4. 子どもができても、ずっと職業を続け続けるのがよい

5. 女性は職業を持たないほうがよい → 【問 21】へ

6. その他 (具体的に：)

7. わからない

問 20 女性が仕事を持續けるために、あなたはどのようなことが特に必要だと思いますか。(〇は3つまで)

1. 職場における女性への差別的待遇をなくすること

2. 女性が昇格・昇進・昇任できる制度と環境づくり

3. 家族の理解や協力

4. 保育・介護・福祉に関するサービスの充実

5. 在宅勤務やフレックス・タイム制度の導入など、柔軟な勤務形態

6. 育児・介護休業制度の充実

7. 給与や労働条件の改善

8. 社会の「男は仕事、女は家庭」という考え方をなくすること

9. 女性が自身のキャリアについて考える機会をつくる

10. その他 (具体的に：)

11. 特に必要なことはない

7 ドメスティック・バイオレンス※11 についておうかがいします。

※11 ドメスティック・バイオレンス：配偶者や親密な関係の者からの暴力的行為をドメスティック・バイオレンス (DV) といいます。殴る・けるなどの身体的な暴力だけでなく、問 21 のような行為も含まれます。

問 21 あなたは過去3年以内に、配偶者や恋人など親しい関係にある人から、次のようなことをされたことがありますか。(①～⑥について、それぞれ〇は1つ)

	何 度 も あ っ た	1、 2 度 あ っ た	ま っ た く な い
① 身体的暴力 ものを投げつけられたり、叩かれたりする 包丁を突き付ける、首をしめられる、高いところから突き落とす けがをしているのに病院へ行かせない など	1	2	3
② 精神的暴力 殴るふりをして脅される、包丁などで脅される 何を言っても無視される 大切にしているものを、わざと壊されたり、捨てられたりする 大声でどなられる、命令口調でものを言われる など	1	2	3
③ 経済的暴力 生活費を渡さない、家計の収入を教えない 家計を必要以上に厳しく管理する 配偶者などの収入や貯金に勝手に手をつける 配偶者などが外で働くことを妨害する など	1	2	3
④ 社会的暴力 配偶者などの外出を制限する 電話やメールを細かく監視するなど交友関係を規制する など	1	2	3
⑤ 性的暴力 避妊に協力しない 意に反して性的な行為を強要される 見たくないのにアダルトビデオや雑誌を見せられる 性的な写真や動画を、勝手に撮影される など	1	2	3
⑥ その他 (具体的に：)	1	2	3

【問 22】へ

【問 24】へ

◆問21で、1つでも「何度もあった」「1、2度あった」と回答した方にお聞きます。

問22 ドメスティック・バイオレンスを受けたとき、あなたは誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。(〇はいくつでも)

1. 友人、知人に相談した
2. 家族や親戚に相談した
3. 職場の同僚や上司に相談した
4. 警察、弁護士、家庭裁判所に相談した
5. 医師に相談した
6. 人権擁護委員に相談した
7. 公的な相談機関（女性相談所、三重県男女共同参画センター、よりこ、市の相談窓口など）に相談した
8. 民間の相談機関に相談した
9. その他に相談した（具体的に： ）
10. どこにも誰にも相談しなかった → 【問23】へ

なかった → 【問23】へ

◆問22で、「10. どこにも誰にも相談しなかった」と回答した方にお聞きします。

問23 どこにも誰にも相談しなかったのはなぜですか。(〇はいくつでも)

1. 相談するほどのことではないと思ったから
2. 自分さえ我慢すれば何とかのまやayingっていいけたらと思ったから
3. 自分にも悪いところがあると思ったから
4. 相談しても無駄だと思ったから
5. 恥ずかしくて誰にも言えなかったから
6. 相談したことがわかること、よけいな不当な扱いをされると思ったから
7. そのことについて思い出しだくなかったから
8. 世間体が悪いから
9. どこに《誰に》相談したらよいのか、わからなかったから
10. 相談担当者の言動により、不快な思いををすると思ったから
11. 愛情表現だと思っったから
12. その他（具体的に：_____）

12. その他（具体的に）：

8 ハラスメントについておうかがいします。

※12 セクシュアル・ハラスメント：相手の意に反した性的言動。性的な言動に対する相手の対応によって、相手方に不利益を与え、または性的な言動により相手の生活環境を害すること。セクシュアル・ハラスメントは、職場に限らず学校などでも問題となっています。

※13 マタニティ・ハラスメント：働く女性が、妊娠・出産・育児休業等を理由として職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産・育児休業等を理由とした解雇・雇止めなどの不利益を被る不当な扱いを受けたりますことです。

※14 **パタニティ・ハラスメント**：働く男性が、育児休業取得や育児のための短時間・フレックス勤務などを妨害されるなど、男性が育児参画する権利や機会を侵害する言動・嫌がらせを受けることです。

問 24 あなたは職場に限らず、あらゆる場面で過去3年以内に、次のようなことをされたことがありますか。(①～⑭について、それぞれ〇は1つ)

何 度 も あつ た	1、2 度 あつ た	ま っ た く な い
セクシュアル・ハラスメント ※12		
①宴会などでお酌やデューツを強要された	1	2 3
②容姿をたびたび話題にされた	1	2 3
③職場（仕事）で異性に体を触られた	1	2 3
④SNSなどを通じ、執拗な誘いを受けた	1	2 3
⑤聞きたくないのに露骨な性的話を聞かされた	1	2 3
⑥地位を利用した性的な誘いを受けた	1	2 3
⑦「結婚はまだ？」「子どもはまだ？」などプライバシーを詮索された	1	2 3
⑧上司からの個人的な誘いを断ったため、職場にうつらなくなった	1	2 3
⑨マタニティ・ハラスメント ※13		
休暇・休業・短時間勤務などの制度利用を認めてもらえなかった 妊娠中や産休・育休明けに、心ない言葉を言われた 妊娠・出産がきっかけで、解雇、自主退職、望まない異動、雇用形態変更 などを誘導された など	1	2 3
⑩タタニティ・ハラスメント ※14		
休暇・休業・短時間勤務などの制度利用を認めてもらえなかった 休暇・休業などを申請したら、上司から「育児は母親の役割」、「出でせない」、「キャリアに響く」などと言われた 休暇・休業などを申請したら、嫌がらせを受けた 休暇・休業の取得をきっかけに、異動・降格など不当な扱いを受けた など	1	2 3
⑪その他（具体的に：	1	2 3

⑪その他(具体的に)：

【問25】^ → 【問27】^

◆問24で、1つでも「何度もあった」「1、2度あった」と回答した方にお聞きします。...

問25 ハラスメントを受けたとき、あなたは誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。

1. 友人、知人に相談した	2. 家族や親戚に相談した
3. 職場の同僚や上司に相談した	4. 職場の相談窓口相談した
5. 警察、弁護士、家庭裁判所に相談した	6. 医師に相談した
7. 人権擁護委員に相談した	8. 公的な相談機関に相談した
9. 民間の相談機関に相談した	
10. その他に相談した（具体的に： ）	
11. どこにも誰にも相談しなかった	→ 【問26】へ

◆問25で、「11. どこにも誰にも相談しなかった」と回答した方にお聞きします。...

問26 どこにも誰にも相談しなかったのはなぜですか。（○はいくつでも）

1. 相談するほどのことではないと思ったから
2. 自分にも悪いところがあると思ったから
3. 相談しても無駄だと思ったから
4. 恥ずかしくて誰にも言えなかったから
5. 相談したことがわかると、よいい不当な扱いをされると思ったから
6. どこに（誰に）相談したらよいのか、わからなかったから
7. 相談担当者の言動により、不快な思いをと思ったから
8. その他（具体的に： ）

9 行政の取組についておうかがいします。

問27 あなたは、男女共同参画社会を実現するために、行政はどのようなことに取り組んでいると思いますか。（○はいくつでも）

1. 広報紙やパンフレットなどでの男女共同参画や男女の相互理解・協力についてのPR
2. 女性の政策・方針決定の場への積極的な参画や登用を進める
3. 学校教育や生涯教育の場における男女共同参画についての学習を充実する
4. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進する
5. 男女の生き方に関する情報提供や相談、教育、交流の機会などを充実する
6. 職場における男女の均等な取扱いについて周知徹底を行う
7. 男女がともに能力を発揮できる機会や就労支援などを充実する
8. 能力発揮を支援するため相談体制を充実する
9. 保育や介護に関する施設やサービスを充実する
10. DVなどあらゆる暴力やあらゆるハラスメントをなくするための教育、啓発を進める
11. LGBTについて、正しい理解を深めるための教育、啓発を進める
12. 男女がそれぞれに健康づくりに取り組める環境を充実する
13. 女性の視点を取り入れた被災者への支援など、男女共同参画の観点からの災害対策を推進する
14. その他（具体的に： ）
15. 持たない
16. わからない

10 あなたご自身について、おたずねします。

F1 あなたの性別は。（○は1つ）

1. 男性	2. 女性	3. どちらともいえない、または答えたくない
-------	-------	------------------------

F2 あなたの年齢は。（○は1つ）令和3年9月1日現在

1. 20～29 歳	2. 30～39 歳	3. 40～49 歳	4. 50～59 歳
5. 60～69 歳	6. 70 歳以上		

F3 あなたが今住んでいる地域を選んでください。（○は1つ）

1. 旧津地域	2. 久居地域	3. 河芸地域	4. 芸濃地域	5. 美里地域
6. 安濃地域	7. 香良洲地域	8. 一志地域	9. 白山地域	10. 美杉地域

F4 あなたが現在同居しているご家族の構成は、次のうちどれですか。（○は1つ）

1. 単身世帯（あなただけ）	2. 1世代世帯（夫婦だけなど）
3. 2世代世帯（親と子など）	4. 3世代世帯（親と子と孫など）
5. その他（ ）	

F5 あなたの職業は、次のどれにあてはまりますか。（○は1つ）

1. 自営業・会社経営	2. 正社員・正職員（常勤）
3. 派遣社員・契約社員	4. パート・アルバイト
5. 専業主夫・専業主婦	6. 学生
7. 無職	8. その他（ ）

F6 あなたは結婚していますか。（○は1つ）

1. 結婚している（事実婚を含む）	2. 離別・死別した
3. 結婚していない	

F7 あなたには、お子さんがいますか。（成人しているお子さんを含みます）

1. 同居する子どもがいる	2. 別居する子どもがいる
3. いない	4. その他（ ）

○ 男女共同参画について思うことや津市の男女共同参画社会の実現に向けてご意見、ご要望がありましたら、ご自由にご記入ください。

ご協力ありがとうございます。

男女共同参画に関する事業所調査 —調査の趣旨とご協力をお願い—

事業所の皆様には、日頃から市政に対して、ご理解とご協力をいただき厚くお礼を申し上げます。

さて、本市では、男女が社会のあらゆる分野に共に参画し、それぞれの個性や能力を十分に発揮しながら、互いに協力し合い、いきいきと暮らすことのできる男女共同参画社会の実現に向け、平成19年に制定した「津市男女共同参画推進条例」や平成30年に策定した「第3次津市男女共同参画基本計画」を基に、様々な取組を進めております。

今回、「第3次津市男女共同参画基本計画」の計画期間(2018年4月1日～2023年3月31日)の満了に伴い、新たに「第4次津市男女共同参画基本計画」を策定することとなりました。

令和元年5月に女性活躍推進法が一部改正され、令和4年4月からは、事業主行動計画の策定・公表の義務化が拡大するなど、国や地方自治体、民間企業において、より具体的な男女共同参画に関する取組が求められています。本市においても新しい計画を策定するにあたり、津市内にある事業所における男女共同参画の現状を把握し、今後の取組の参考とさせていただきますと存じます。

この調査は、津商工会議所の登録事業所から700事業所を無作為に選ばせていたため、無記名で行うものです。

なお、この調査の回答に関する情報については十分に配慮するとともに、結果は統計的に処理し、目的以外に使用することはありません。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和3年9月

津市長 前葉 泰幸

＜調査票のご記入にあたってのお願い＞

- ・ご記入にあたっては、**人事・労務担当の方が**記入していただきますようお願いいたします。
- ・ご回答は設問をよく読んで、貴事業所の状態や考え方に最も近い番号を選び、その番号に○をつけてください。○の数は、設問によって異なる場合がありますので、ご注意ください。
- ・「その他」にあてはまる場合は、() 内になるべく具体的に記入してください。
- ・ご回答は、えんぴつ、ボールペンなどではっきりとご記入ください。
- ・ご記入いただきました調査票は、**9月21日(火)**までに、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて、事業所名などは書かず、郵便ポストにご投函ください。

＜アンケートに関するお問い合わせ先＞

津市 市民部 男女共同参画室
〒514-8611 津市西丸之内 23 番 1 号
【TEL】 059-229-3103
【FAX】 059-229-3366
【E-mail】 229-3103@city.tsu.lg.jp

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の改正がありました

2020年6月1日から 職場におけるハラスメント防止対策が強化されました

(1) パワーハラスメント防止措置を事業主に義務化

※中小事業主は、2022年4月1日から義務化

【職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置】

- ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ・相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ・職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応 など

(2) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化

- ・事業主及び労働者の責務を明確化
- ・セクシュアルハラスメント等の相談をした労働者の不利益取扱いの禁止 など

改正女性活躍推進法が施行されています

(1) 常用労働者301人以上の事業主 (2020年4月1日～)

【一般事業主行動計画の改正内容】

- ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
 - ・労働者に占める女性労働者の割合
 - ・管理職に占める女性労働者の割合 など
- ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
 - ・男女の平均継続勤務年数の差異
 - ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 など

・①②の区分ごとに決められた項目から1つ以上選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定

・①②の区分から、それぞれ1項目以上選択して2項目以上情報公表が必要

(2) 常用労働者101人以上～300人の事業主 (2022年4月1日～)

一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が、(2)に該当する事業主まで拡大されます。したがって、2022年4月1日までに、行動計画の策定・届け出及び情報公表のための準備を行う必要があります。

1 貴事業所の概要についておうえがいます。

問1 貴事業所の従業員数をおえください。(複数の事業所がある場合は、会社全体の状況をおえください。)(数字を記入)

	男性従業員	女性従業員
①正規従業員数 常用雇用者のうち、一般に「正社員・職員」などと呼ばれている人	人	人
②正規従業員以外の従業員数 常用雇用者のうち、「嘱託社員・職員」「派遣社員・職員」「契約社員・職員」「パートタイマー」「アルバイト」などと呼ばれている人	人	人

これ以降の質問については、貴事業所についてのおえください。

問2 貴事業所の業種についておえください。(○は主なもの1つ)

1. 農林漁業	2. 建設業	3. 製造業
4. 電気・ガス・熱供給・水道業	5. 情報通信業	6. 運輸業
7. 卸売・小売業	8. 金融・保険業	9. 不動産業
10. 飲食店・宿泊業	11. 医療・福祉	12. 教育・学習支援業
13. サービス業	14. その他 ()	

問3 貴事業所の形態についておえください。(○は1つ)

1. 単独事業所
2. 本社・本店 (他に支社・支店・営業所・工場などがある)
3. 支社・支店・営業所・工場 (他に本社・本店がある)
4. その他 ()

問4 正規従業員の平均的な勤続年数をおえください。(○は1つ)

(1) 男性	
1. 5年未満	2. 5年～10年未満
3. 10年～15年未満	4. 15年以上
(2) 女性	
1. 5年未満	2. 5年～10年未満
3. 10年～15年未満	4. 15年以上

問5 管理職の人数をおえください。(数字を記入)

	男性従業員	女性従業員
①部長相当以上	人	人
②課長相当	人	人
③係長相当	人	人

*課長補佐は係長相当として人数をご記入ください。

◆問5で女性管理職がない場合に、お聞きします。

問6 女性の管理職がない理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1. 将来の候補者はいるが、今のところ必要な在職年数等の条件を満たしていないから
2. 今のところ管理職の候補になり得る女性従業員がいないから
3. 管理職に適格となる前に辞めてしまったから
4. 管理職になれる女性従業員を採用できないから
5. 管理職にすることを考えて女性従業員を採用していないから
6. 管理職育成のための教育をしてこなかったため
7. 家庭責任を多く負っているため管理職のような責任ある仕事に就けられないから
8. 管理職は残業が多く、女性従業員を就かせるのは難しいから
9. 女性従業員が希望しないから
10. 男女問わず従業員が管理職になることはないから
11. 「管理職」といえるポストがないから
12. わからない
13. その他 (具体的に :)

問7 今後女性が管理職になることがありますか。(○は1つ)

1. 近いうちになる予定である
2. なんとかもえない
3. 今後もある見込みはない

2 育児休業・介護休業等の両立支援についておうえがいます。

問8 貴事業所では、育児や介護を行う従業員を支援するために、どのような措置を設けていますか。(あてはまるものすべてに○)

1. フレックス・タイム制度
2. 始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ
3. 事業所内託児施設
4. 出産・育児に対する経費の援助
5. 育児休業制度
6. 介護に対する経費の援助
7. 介護休業制度
8. 在宅勤務制度
9. 復職に当たっての研修制度
10. その他 (具体的に :)
11. 特別な措置は設けていない

問9 貴事業所における育児休業及び介護休業の取得状況について、男女別にお答えください。
(1) 育児休業（数字を記入）

		男性従業員	女性従業員
①令和2年1月1日から12月31日までに配偶者等が出産した男性従業員	人	④令和2年1月1日から12月31日までに出産した女性従業員 人	人
②うち、育児休業を取得した男性従業員	人	⑤うち、育児休業を取得した女性従業員	
③平均取得日数（見込みを含む）	日	⑥平均取得日数（見込みを含む）	

(2) 介護休業（数字を記入）

		男性従業員	女性従業員
取得（利用）者数 （令和2年1月1日から12月31日まで）	人	人	人
平均取得日数（見込みを含む）	日	日	日

問10 休業期間中に給与の支給はありますか。（○は1つ）

(1) 育児休業（注）雇用保険から支給される育児休業給付金は除きます。

1. 給与のほぼ全額を支給する

2. 給与の一部を支給する

3. 給与は支給しない

4. その他（ ）

(2) 介護休業（注）雇用保険から支給される介護休業給付金は除きます。

1. 給与のほぼ全額を支給する

2. 給与の一部を支給する

3. 給与は支給しない

4. その他（ ）

問11 復職後の配置はどうなりましたか。（○は1つ）

(1) 男性

1. 休業前と同じ部署に復帰

2. 休業前と異なる部署に復帰

3. その他（具体的に： ）

(2) 女性

1. 休業前と同じ部署に復帰

2. 休業前と異なる部署に復帰

3. その他（具体的に： ）

問12 育児・介護休業制度の活用を進めていくうえで、貴事業所で課題となることはどのようなことですか。（あてはまるものすべてに○）

1. 休業期間中の代行要員の確保及び費用

2. 休業者の復職時の受け入れ体制の整備

3. 休業者の復職時の支援のための教育訓練

4. 休業者の昇格・昇進・昇任の取扱い

5. 休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大

6. 制度活用の先進事例や制度の理解を深めるための取組

7. 制度の利用者と未利用者間の不公平感の是正

8. その他（具体的に： ）

9. 特に問題はない

3 女性従業員の就労についておうかがいます。

問13 女性の雇用管理について、5年前に比べ、どのような変化がありましたか。

(①～⑩について、それぞれ○は1つ)

	増えた	変わらない	減った	あてはまらない
①全従業員に占める女性の割合が	1	2	3	4
②女性の平均勤続年数が	1	2	3	4
③責任ある職務に就く女性が	1	2	3	4
④女性が配置される部署が	1	2	3	4
⑤女性の採用が	1	2	3	4
⑥女性の時間外労働が	1	2	3	4
⑦女性の休日出勤が	1	2	3	4
⑧女性の深夜勤務が	1	2	3	4
⑨女性の人員整理・契約期間満了が	1	2	3	4
⑩女性の正規従業員以外の従業員が	1	2	3	4
⑪その他（具体的に： ）				

問14 貴事業所では、女性従業員にいつまで働き続けてほしいと思いますか。

(○は主なもの1つ)

1. 結婚・妊娠・出産・育児・介護にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい

2. 結婚するまで働いてほしい

3. 出産するまで働いてほしい

4. 再雇用制度を利用して、育児や介護が一段落してから再び働いてほしい

5. その他（具体的に： ）

期待できますか。(〇は主なもの3つ)

- 16 禁(不)

5 男女がともに活躍できる職場づくりについておうかがいします。

ますか。(あてはまるものに○)

16. 特にならない

について、1～17のうち0はいくつでも)

A 女性の就労継続や子育て中の女性の雇用の妨げになる（なっている）もの

B 女性の管理職登用の妨げになる（なっている）もの

↓ 縦に見て、 ものを 選ぶとしたら	A も雇用の妨げになる 女性の就労継続の 妨げになるもの	B 女性の管理職登用の 妨げになるもの
1. 女性が活躍する風土がない	1	1
2. 職務能力向上の機会がない（少ない） （研修・計画的配置転換など）	2	2
3. 性別に関わらない適切な評価がされていない	3	3
4. 長時間勤務を前提とした働き方が変わっていない	4	4
5. 経営者の意識が不十分・理解が得られない	5	5
6. 男性従業員の意識が不十分・理解が得られない	6	6
7. 取引先の意識が不十分・理解が得られない	7	7
8. 精神的・体力的に業務が女性に合わない	8	8
9. 従業員規模や業務・業界の性格上、取組や登用がづらい	9	9
10. 取組に労力や費用がかかる （代替従業員の確保・管理職の育成など）	10	10
11. 模範・手本となる女性が少ない（少ない）	11	11
12. 十分な知識、経験、判断力を有する女性が少ない（少ない）	12	12
13. 時間外労働（残業）や深夜勤務、出張、転勤に対応できる女性 が少ない（少ない）	13	13
14. 結婚・妊娠・出産・育児・介護を機に退職してしまう	14	14
15. 家族の病気などで急な欠勤・遅刻・早退がある	15	15
16. 女性従業員自身が就労継続、再雇用、管理職登用を望まない	16	16
17. 妨げになる（なっている）ものではない	17	17

6 ささまざまなハラスメント対策についておうえいします。

今回の調査では、各「ハラスメント」を、それぞれ以下のように定義します。

※セクシュアル・ハラスメント：職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されることとす。

- ・労働者を雇用する雇用主や上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等も含まれます。
- ・異性に対するものだけでなく、同性に対するものも含まれます。
- ・被害を受ける者の性的思考や性自認にかかわらず、「性的な言動」であればセクシュアル・ハラスメントに該当します。

※パワー・ハラスメント：職場において行われる①権威的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素をすべて満たすものです。

※マタニティ・ハラスメント：働く女性が、妊娠・出産・育児休業等を理由として職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産・育児休業等を理由とした解雇・雇止めなどの不利益を被る不当な扱いを受けたりすることとす。

※パタニティ・ハラスメント：働く男性が、育児休業取得や育児のための短時間・フレックス勤務などを妨害されるなど、男性が育児参画する権利や機会を侵害する言動・嫌がらせを受けることです。

問 23 貴事業所では、職場におけるさまざまなハラスメント（セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントなど）について、従業員に共通の理解が得られていると思われますか。（○は1つ）

1. 理解されていると思う
2. ほぼ理解されていると思う
3. あまり理解されていないと思う
4. わからない

問 24 貴事業所では、各種ハラスメントが社内での問題になったことがありますか。（○は1つ）

1. 相談があの社内に対応したことがある
2. 相談があったが対応までにはいたっていない
3. 相談があったり、問題になったりしたことはない
4. その他（具体的に： ）

◆問 24 で「1」または「2」と回答した事業所にお聞きします。

問 25 その相談は、どのような相談でしたか。

1. セクシュアル・ハラスメント
2. パワー・ハラスメント
3. マタニティ・ハラスメント
4. パタニティ・ハラスメント
5. その他（具体的に： ）

問 26 貴事業所では、各種ハラスメントの対策として、現在実施している取組はありますか。（あてはまるものをすべてに○）

1. 各種ハラスメントに対する事業主の方針を就業規則や内規などに規定
2. 各種ハラスメント対策に関する労働者への周知・啓発
3. 相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
4. 相談があった場合の迅速かつ適切な対応
5. 相談者や行為者等のプライバシーを保護するための措置
6. 管理職への教育・研修
7. 管理職以外の社員への教育・研修
8. その他（具体的に： ）

問 27 貴事業所では、コロナ禍により、従業員の人員整理を行いましたか。

1. 行った
2. 行っていない

◆問 27 で「1. 行った」と回答した事業所にお聞きします。

問 28 人員整理の対象となった従業員の人数を、性別ごとにお答えください。（数字を記入）

	男性	女性
正規従業員	人	人
非正規従業員	人	人

○ 男女共同参画に関する市の今後の取組について、ご意見・ご要望がありましたら、ご記入ください。

ご協力ありがとうございます。

第4次津市男女共同参画基本計画策定業務
男女共同参画に関する
市民意識調査及び事業所調査
調査結果報告書

令和4年3月

〒514-8611

三重県津市西丸之内23番1号

津市 市民部 男女共同参画室

電話 059-229-3103