第２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

平成 24 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 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 7

Ⅲ　調査結果 11
１　市民意識調査結果 11
（１）回答者の属性 11
（２）男女共同参画全般について 14
（３）普段の生活について 29
（４）子育て・教育について 36
（５）介護について 44
（６）地域活動・家庭生活への参画について 47
（７）政策・方針決定の場への参画について 54
（８）仕事について 58
（９）ドメスティック・バイオレンスについて 81
（１０）セクシュアル・ハラスメントについて 90
（１１）行政の取組について 97

２　事業所調査結果 101
（１）事業所の概要について 101
（２）育児休業・介護等の両立支援について 106
（３）女性従業員の就労について 114
（４）ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について 119
（５）男女がそれぞれの能力を発揮できる職場づくりについて 122
（６）セクシュアル・ハラスメント対策について 127

Ⅳ　自由意見（抜粋）.....129
１　市民意識調査 129
２　事業所調査 141

Ⅴ　参考資料（調査票）.....142
１　市民意識調査 142
２　事業所調査 150

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２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 歳以上の男女：3,000 人
市内の事業所：816 事業所

３　調査期間

平成 24 年 2 月 1 日から平成 24 年 2 月 20 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 通	1,507 通	50.2%	1,503 通
事業所	816 通	398 通	48.8%	397 通

６　調査結果の表示方法

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。

参考１　津市　前回調査

①調査対象：津市在住の満 20 歳以上の男女　標本数 3,000 人（無作為抽出）

②調査期間：平成 19 年 7 月 6 日～7 月 31 日

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	1,231	41.0%	1,226

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 20 歳以上の者　標本数 5,000 人（無作為抽出）

②調査期間：平成 21 年 10 月 1 日～10 月 18 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	3,240	64.8%

参考３　男女のライフスタイルに関する意識調査（内閣府）

①調査対象：20 歳以上の男女、サンプル数　10,000 人（無作為抽出）

②調査期間：平成 21 年 2 月 2 日～2 月 12 日

③調査方法：20 歳代から 60 歳代の全国の男女を対象としたインターネットによるモニター調査

参考４　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：三重県内に居住する 20 歳以上の男女　標本数 5,000 人（無作為抽出）

②調査期間：平成 21 年 9 月

③調査方法：郵送

④回収状況

配　布　数	回収数	回収率
5,000	2,558	51.2%

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.11～p.13 参照）

ア　回収率

50.2%となっており、前回調査（平成 21 年度）の回収率 41.0%に比べて高くなっています。

イ　性別

男性が 41.7%、女性が 55.2%となっており、女性の割合が高くなっています。

ウ　年齢

「60～69 歳」、「70 歳以上」の割合が高く、それぞれ約 2 割を占めています。

エ　職業

「正社員・正職員（常勤）」の割合が 27.8%と最も高くなっていますが、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。

オ　婚姻状況

既婚者の割合が 72.4%となっており、前回調査の 77.5%に比べて低くなっています。

（２）男女共同参画全般について（p.14～p.28 参照）

ア　男女共同参画に関する事項の認知度について

④男女雇用機会均等法、⑤配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（ＤＶ防止法）、⑥セクシュアル・ハラスメントで「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、8 割を超えています。また、前回調査と比較して、⑤の認知度が高くなっていますが、「知っている」の割合は低くなっており、認知は広まっても理解が進んでいない状況がうかがえます。さらに、③固定的性別役割分担、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ついて、市民に対して、わかりやすい啓発や情報提供の方法を検討し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「平等になっている」と感じる人の割合が高く、59.7%となっています。一方、⑤社会通念・慣習・しきたりなどでは、「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた“男性優遇”と感じている人の割合が高く、72.4%となっています。

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”と感じている一方、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、男女感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、男女共同参画社会の実現に向けて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（45.0%）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（42.9%）を上回っており、“反対する”の割合が前回調査（37.0%）から増加していることからも、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されつつあることがうかがえます。一方で、賛成意見も未だ42.9%となっていることや国や県に比べて反対意見の割合が低いこと、女性よりも男性で“賛成する”の割合が高いことなどから、今後も継続して性別にとらわれない意識への変化を促す取組が求められます。

なお、“賛成”する理由としては、「子どもの成長にとってよいと思うから」の割合が約4割を占めています。また、男性に比べて女性自身が、年代では男性の40～49歳、女性の40歳以上で、そのように感じている傾向があり、男女共同参画の推進に対し、母親と子どもとの関わりを重要視する意見が多いことがわかります。“反対”する理由としては、「男女ともに仕事と家庭に関わる方が、各個人、家庭にとってよいと思うから」の割合が52.7%となっています。

（３）普段の生活について（p.29～p.35参照）

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、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おり、固定的な性別役割分担意識の解消が十分に進んでいない実態がみられます。

（４）子育て・教育について（p.36～p.43参照）

ア　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必要なことについて

「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）」「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5割以上を占めており、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歳でその割合が7割を超えており、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。

イ　男の子と女の子のしつけや教育について

「男の子も女の子も性による区別はせずに、同じようにしつけや教育をするほうがよい」の割合が47.2%を占めている一方、「男女の役割を考え、男の子と女の子を性によって区別して、それぞれの性に応じたしつけや教育をするほうがよい」と考える人も27.8%おり、特に男性の30～39歳でその傾向がみられます。

ウ　子どもに期待する生き方について

女の子に比べ男の子に社会的地位や経済的な自立を期待する傾向がみられます。特に①社会的な地位を得るようにでは、男の子に対して、男性に比べ女性で期待しており、性別役割分担意識が子育てや子どもの教育の考え方にも影響していることがうかがえます。男女共同参画社会の実現に向けて、次世代を担う子どもの男女共同参画意識を育てることは大きな意味をもち、成長過程における周囲の環境が重要となるため、今後も子どもを取り巻く家庭や教育環境について男女共同参画意識を浸透させていくことが求められます。

（５）介護について（p.44～p.46 参照）

介護についての考えでは、「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」の割合が 64.7%を占めています。また、「原則として介護は家族が担うべきである」の割合が 22.9%となっており、このうち家族の介護は「性別にかかわらず、家族が協力して担うのがよい」とする考えが 87.8%を占めています。しかし、実際には、身内に介護が必要な人がいる人で、家族が介護をしている人（「老人ホームなどの施設」「ホームヘルパーなど」「その他」以外）が 67.5%、そのうち女性の介護者が 50.4%を占めており、家庭の中でも女性（「配偶者（妻）」、「母」、「息子の妻」、「娘」、「姉妹」）が主な介護を担っていることがうかがえます。介護については、一般的にも女性の負担が多いことが言われており、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、検討していくことが重要です。

（６）地域活動・家庭生活への参画について（p.47～p.53 参照）

ア　地域活動の参加状況について

「参加していない」の割合が 52.4%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 割を超えて高くなっています。20～29 歳に次いで、男性の 30～49 歳、女性の 30～39 歳で参加していない人の割合が高く、この年代が参加しない理由としては、「仕事が忙しい」の割合が高くなっており、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）への参画に必要なこと

「男性が地域活動や家庭活動に参画することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」「男性が地域活動や家庭活動に参画することに対する社会の抵抗感をなくすこと」「男性が育児・介護休業を取ることを職場で奨励する」の割合が高く、男性自身や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）政策・方針決定の場への参画について（p.54～p.57 参照）

自治会長やＰＴＡ会長などの役職に女性（女性は自分自身、男性は身近な女性）が推薦されたときの対応として、「断る・断ることをすすめる」の割合（53.3%）が、「引き受ける・引き受けることをすすめる」の割合（42.0%）を上回っており、女性は 61.2%となっています。その理由として、男性に比べて女性では「女性は経験が少ないから」の割合が高くなっています。また、政治・行政・事業所や地域において、政策方針決定

の場への女性の参画が少ない理由については、「男性優位の組織運営」の割合が 26.0%と、県の調査結果と同様に最も高くなっています。これらのことから、女性が政策・方針決定の場へ参画できる環境を整えるとともに、女性の能力開発に向けた支援が求められます。

（８）仕事について（p.58～p.80 参照）

ア　ワーク・ライフ・バランスの希望と現実について

希望では「仕事と生活の調和を図る」の割合（51.5%）が最も高い一方、現実には「どちらかというと仕事を優先」の割合（35.2%）が最も高く、希望と現実での乖離がみられます。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を図るとともに、仕事と家庭生活の両立を可能とする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、男性に比べ女性で、また女性の 30～39 歳で「以前はしていたが、今はしていない」の割合が高くなっています。仕事をやめた理由については、女性の 30～49 歳で「結婚のため、やめざるを得なかったから」「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、女性が結婚や出産・育児を境に就業を中断している現状がうかがえます。

今後の就労希望については、女性の 40～49 歳、60～69 歳で「パートタイム、アルバイト、非常勤、派遣労働など」の割合が高くなっています。

ウ　女性が職業を持つことへの考え方について

「子どもができても、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 41.3%と最も高くなっており、女性が就業を中断している現状から、女性の希望するライフプランの実現には至っていないことがうかがえます。

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」の割合が 63.5%と最も高くなっており、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とされています。

エ　育児・介護休業制度の認知度について

育児休業制度の「よく知っている」と「少し知っている」を合わせた認知度が 70.7%であるのに対し、介護休業制度は 47.7%に留まっていますが、どちらも県の調査結果より高くなっています。これらの取得状況については、育児休業制度が 5.3%、介護休業制度が 0.8%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。

（９）ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）について（p.81～p.89 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、①ものを投げつけられたり、叩かれたりする、③殴るふりをして、おどされる、⑤何を言っても無視される、⑥「誰のおかげで食べていけるのか」などと言われる、⑩外出を制限されるで「1、

2 度あった」と「何度もあった」を合わせた“暴力を受けた”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」人の割合は、56.3%と半数を超えており、被害が潜在化していることがうかがえます。また、特に男性で被害を相談しない傾向がみられます。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」の割合が 69.7%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。

（１０）セクシュアル・ハラスメントについて（p.90～p.96 参照）

①宴会などでお酌やデュエットを強要された、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、④聞きたくないのに露骨な性的な話を聞かされた、⑥「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“セクシュアル・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。被害者のうち、被害を「どこにも誰にも相談しなかった」人の割合は 55.9%と、ＤＶ被害と同様に半数を超えている現状であり、被害が潜在化していることがうかがえます。

（１１）行政の取組について（p.97～p.100 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」「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 4 割を占め、「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 31.7%となっています。このことから、仕事と家庭生活の両立を支援するための環境づくりが求められていることがわかります。

なお、現在社会的な課題となっている災害対策について、「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」の割合は、12.2%となっています。今後は、災害対策として男女共同参画の視点を組み入れたり、防災分野への女性の参画を検討していくことが求められています。

２　事業所調査結果のまとめ

（１）事業所の概要について（p.101～p.105 参照）

ア　事業所の従業員規模

従業員数の合計では「11～20 人」の割合が 26.2%と最も高く、次いで「10 人以下」「91 人以上」事業所の割合が約 2 割となっています。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」の割合が 49.1%と半数を占めています。

イ　業種・形態

「卸売・小売業」「製造業」「サービス業」の割合が約 2 割を占めており、事業所の形態は「単独事業所」が 43.8%、「本社・本店（ほかに支社・支店・営業所・工場などがある）」の割合が 32.7%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、課長相当以上、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」の割合が45.5%を占めており、男性に比べて女性の正規従業員が少ない上、勤務年数も短く、女性従業員の経験・資質・能力・適性等の不足等が理由として考えられていることがうかがえます。

（２）育児休業・介護等の両立支援について（p.106～p.113参照）

ア　育児や介護を行う従業員を支援する制度について

「短時間勤務制度」の割合が50.9%、「所定外労働の免除」「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ」の割合が約4割となっており、61人以上の事業所では「短時間勤務制度」「所定外労働の免除」の割合が高くなっています。

イ　就業規則における育児・介護休業制度の規定の状況について

「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」の割合が65.2%となっており、特に31人以上の事業所で、規定されている割合が高くなっています。

ウ　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61事業所(21.5%)、そのうち、1人取得した事業所が3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74事業所（31.5%）、そのうち、1人取得した事業所が38事業所（51.4%）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。

エ　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」の割合が70.5%、「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55.2%と高くなっており、人材の確保やこれにかかる資金面等が大きな課題となって、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.114～p.118参照）

ア　女性の雇用管理の5年前からの変化について

①責任ある職務に就く女性が「増えた」、③女性の採用が「増えた」の割合が高く、約2割となっています。

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・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」の割合が69.3%と最も高くなっており、女性の労働力に期待をしていることがうかがえます。市民調査でも女性の継続就労に賛同する意見が多くなっており、仕事と家庭生活、地域生活と両立しながら働き続けられる方策が必要となっています。

また、女性管理職がいる事業所で「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」の割合が高く、継続就労と女性のキャリア形成への関連がうかがえます。

職場において、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」の割合が 54.7%と最も高くなっています。しかし、女性管理職がいる事業所では「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、女性の能力開発により機会均等の確保につながっていることがうかがえます。

（４）ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について（p.119～p.121 参照）

ワーク・ライフ・バランスへの取組について、「積極的に「ワーク・ライフ・バランス」を支援している」「今後、積極的に支援していきたい」「法律で定められた範囲で支援している」を合わせた、推進に賛同する事業所の割合が 51.9%と半数を占めています。ただし、従業員数が 21～30 人の事業所で「知っているが余裕がない」の割合が、10 人以下の事業所で「知らない」の割合が高く、従業員規模によっては、取組が進んでいない事業所もみられます。

また、ワーク・ライフ・バランスについて、実施している取組、実施できれば効果のある取組だと共通して思われるものは、「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している」「従業員に対して作業の無駄をなくして、早く帰るように励行している」となっており、ワーク・ライフ・バランスの取組により、業務への効果を期待することが高くなっています。

（５）男女がそれぞれの能力を発揮できる職場づくりについて（p.122～p.126 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

「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」の割合が高く、「一般職から総合職への転換を容易にする」「女性従業員を積極的に育成するための研修を実施する」の割合が低くなっています。

イ　従業員に期待する資質や能力について

①協働し仕事をなし遂げる能力、⑨体力・健康は、男性も女性も割合が高いが、③リーダーとして組織をまとめる能力は、男性が女性より期待されている割合が高く、その差も大きいことから、職場における固定的な性別役割分担意識が解消されていないことがわかります。

（６）セクシュアル・ハラスメント対策について（p.127～p.128 参照）

従業員のセクシュアル・ハラスメントへの理解度（「理解されていると思う」「ほぼ理解されていると思う」を合わせた割合）は全体で 76.6%となっており、実際にセクシュアル・ハラスメントが社内で問題になったことがあった（「相談があり社内で対応したことがある」「相談はあったが対応までにはいたっていない」）事業所は 12.3%となっています。市民意識調査においては、セクシュアル・ハラスメントの被害に 2 割程度あった項目があることから、被害を潜在化させないことが求められます。

セクシュアル・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」の割合が最も高くなっています。

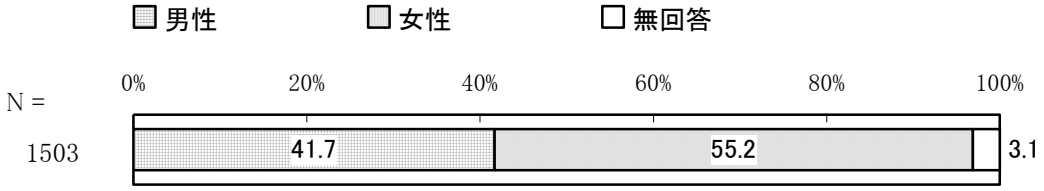
Ⅲ　調査結果

１　市民意識調査結果

（１）回答者の属性

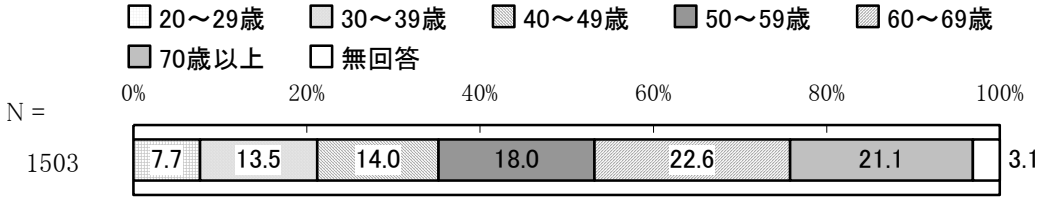
Ｆ１　あなたの性別は。（○は１つ）

「男性」の割合が 41.7%、「女性」の割合が 55.2%となっています。



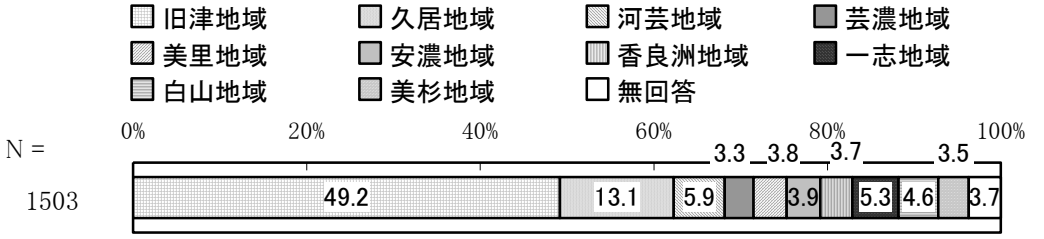
Ｆ２　あなたの年齢は。（○は１つ）

「60～69 歳」の割合が 22.6%と最も高く、次いで「70 歳以上」の割合が 21.1%、「50～59 歳」の割合が 18.0%となっています。



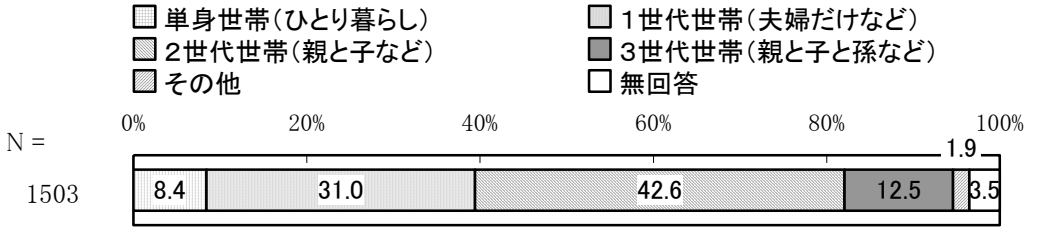
Ｆ３　あなたが今住んでいる地域を選んでください。（○は１つ）

「旧津地域」の割合が 49.2%と最も高く、次いで「久居地域」の割合が 13.1%、「河芸地域」の割合が 5.9%となっています。



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）

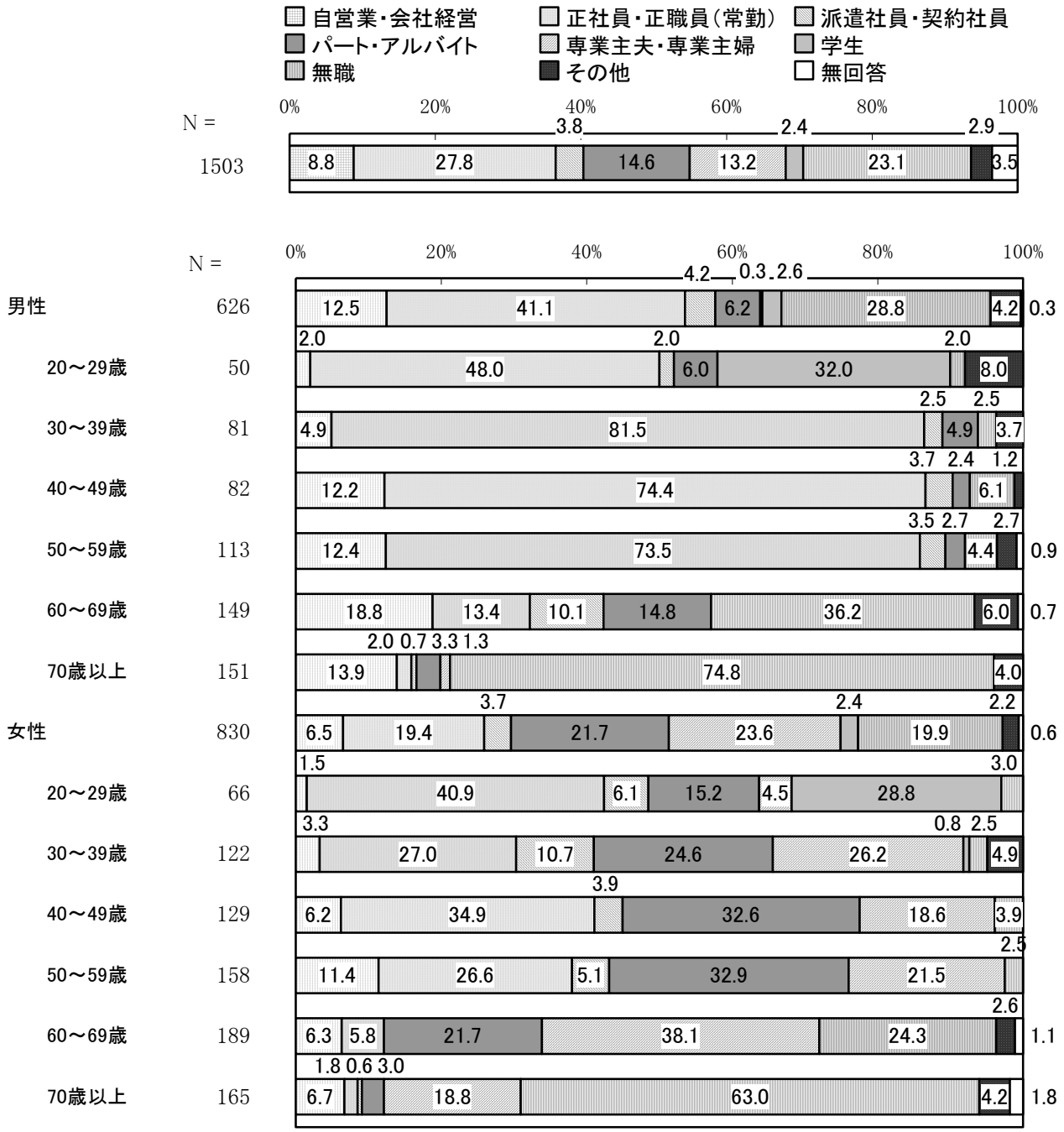
「２世代世帯（親と子など）」の割合が 42.6%と最も高く、次いで「１世代世帯（夫婦だけなど）」の割合が 31.0%、「３世代世帯（親と子と孫など）」の割合が 12.5%となっています。



Ｆ５　あなたの職業は、次のどれにあてはまりますか。（○は１つ）

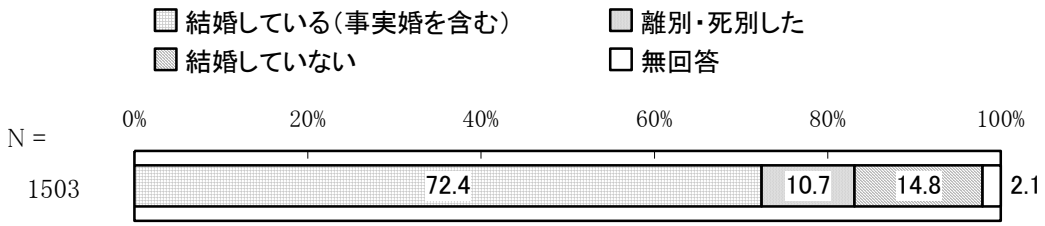
「正社員・正職員（常勤）」の割合が 27.8％と最も高く、次いで「無職」の割合が 23.1％、「パート・アルバイト」の割合が 14.6％となっています。

性・年齢別でみると、女性に比べ男性で「正社員・正職員（常勤）」の割合が高くなっている一方、女性の 30～59 歳では「正社員・正職員（常勤）」の割合と「パート・アルバイト」の割合が同程度になっています。



Ｆ６　あなたは結婚していますか。（○は１つ）

「結婚している（事実婚を含む）」の割合が 72.4%、「離別・死別した」の割合が 10.7%、「結婚していない」の割合が 14.8%となっています。

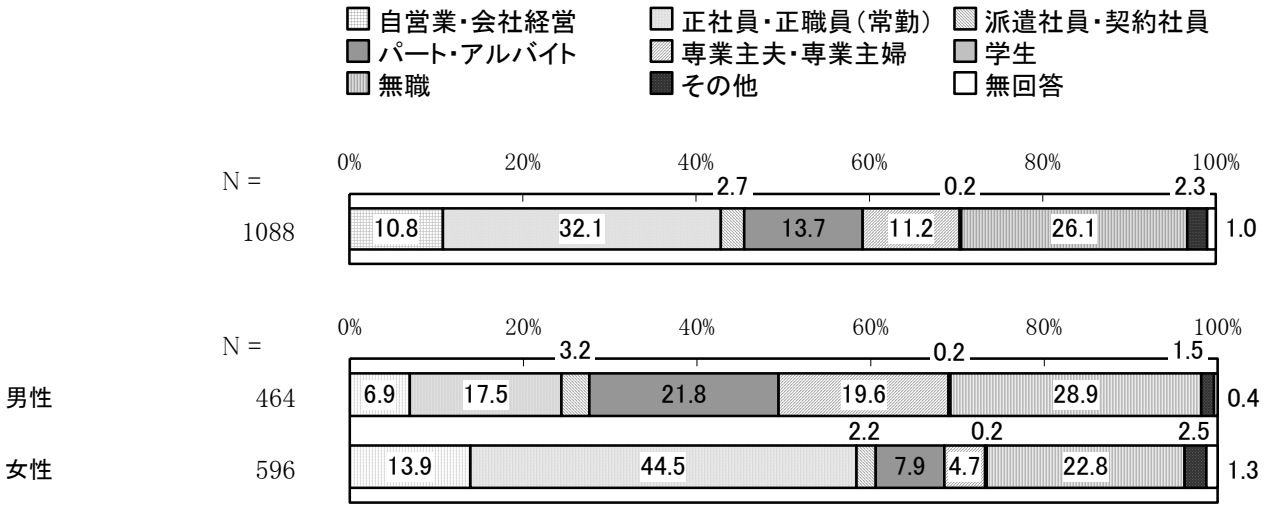


Ｆ６で、「１．結婚している（事実婚を含む）」と回答した方にお聞きします。

Ｆ６－１　配偶者の方の職業は、次のどれにあてはまりますか。（○は主なもの１つ）

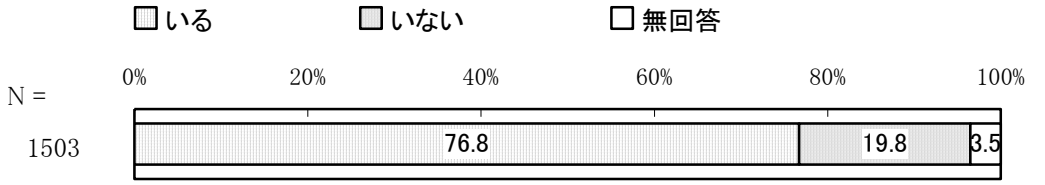
「正社員・正職員（常勤）」の割合が 32.1%と最も高く、次いで「無職」の割合が 26.1%、「パート・アルバイト」の割合が 13.7%となっています。

性・年齢別でみると、男性では配偶者の職業が「パート・アルバイト」「専業主夫・専業主婦」「無職」の割合が高くなっている一方、女性では配偶者の職業が「自営業・会社経営」「正社員・正職員（常勤）」の割合が高くなっています。



Ｆ７　あなたにはお子さんがいますか。（○は１つ）

「いる」の割合が 76.8%、「いない」の割合が 19.8%となっています。



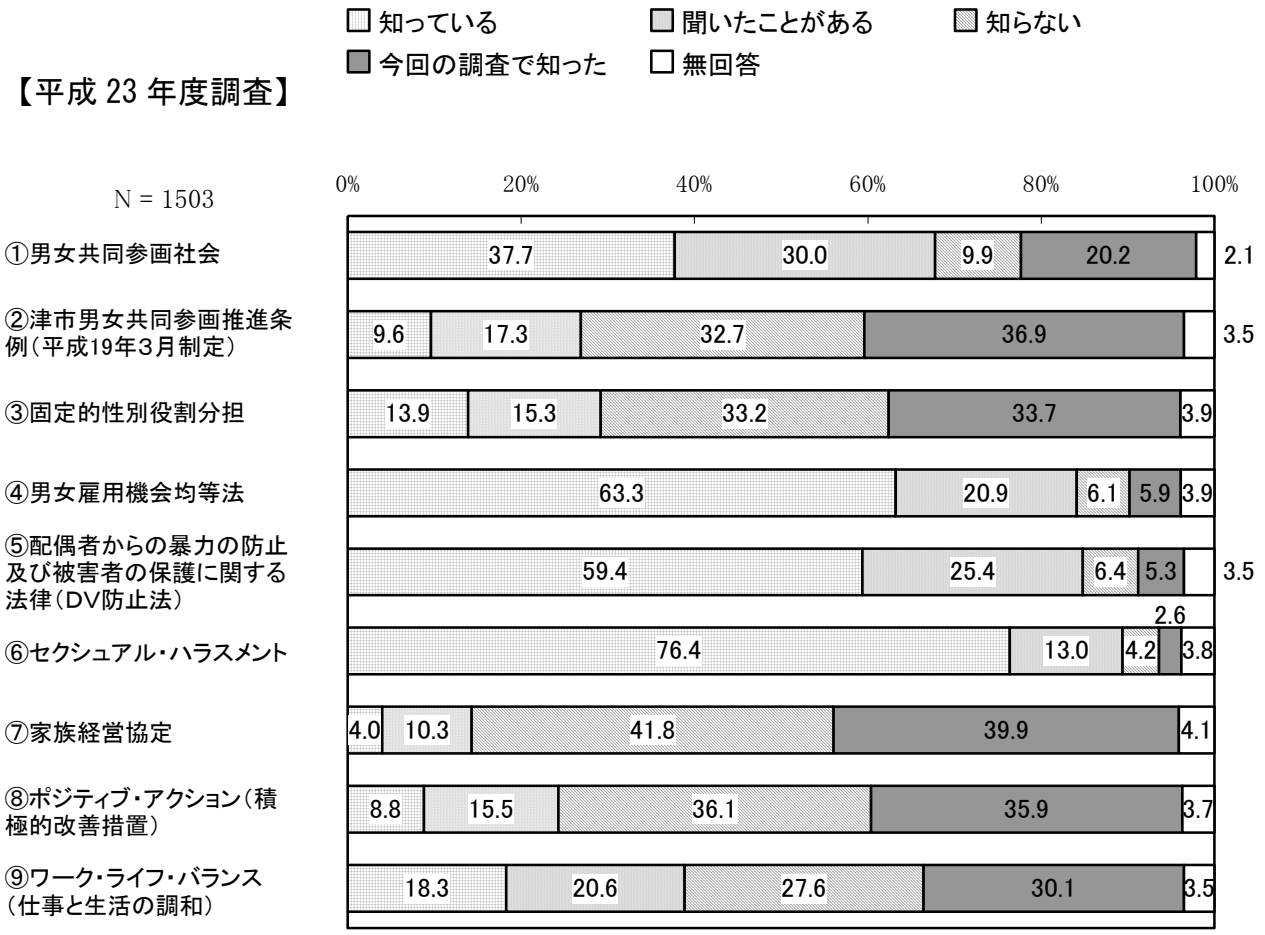
（２）男女共同参画全般について

問１　あなたは次の言葉を知っていますか。（①から⑨、それぞれ○は１つ）

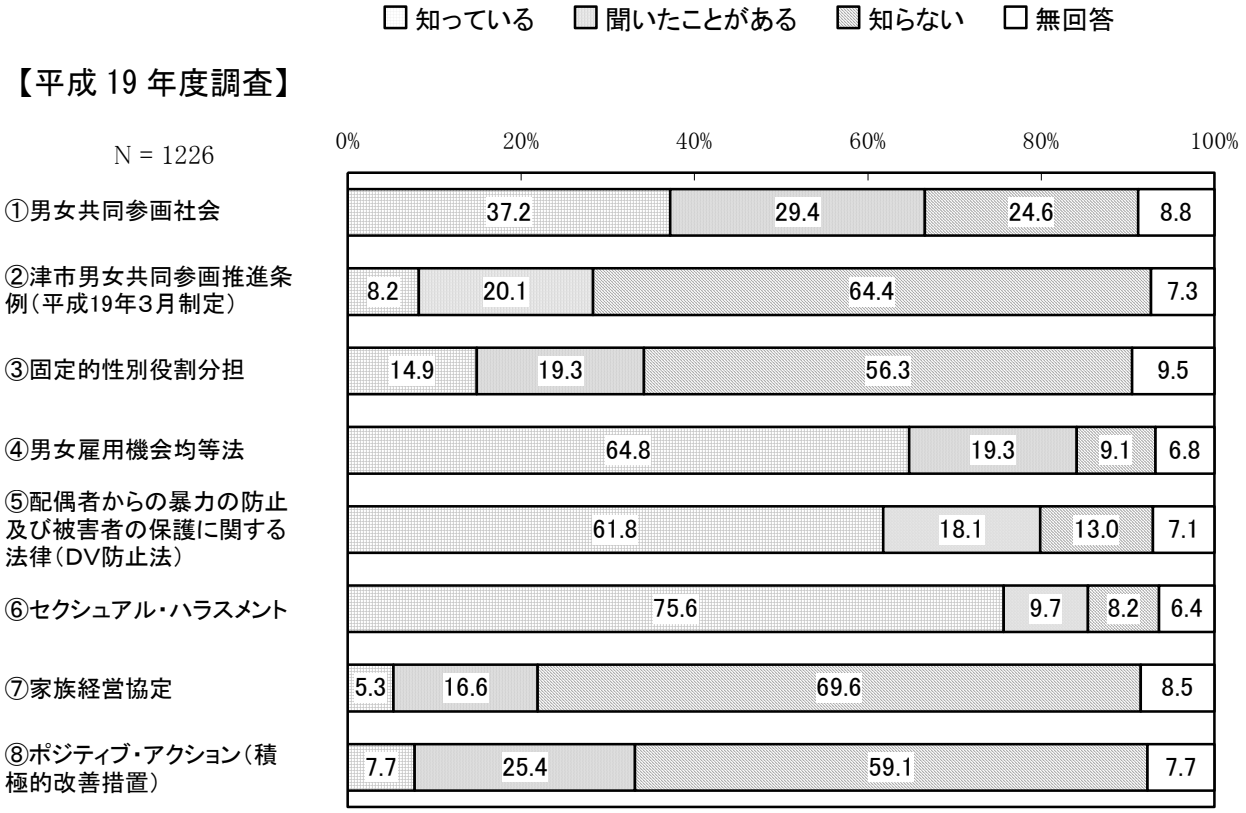
①男女共同参画社会、④男女雇用機会均等法、⑤配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（ＤＶ防止法）、⑥セクシュアル・ハラスメントで「知っている」と「聞いたことがある」を合わせた“認知していた”の割合が高く、特に④、⑤、⑥で 8 割を超えています。一方、②津市男女共同参画推進条例（平成 19 年３月制定）、③固定的性別役割分担、⑦家族経営協定、⑧ポジティブ・アクション（積極的改善措置）で「知らない」と「今回の調査で知った」を合わせた“認知していなかった”の割合が高く、特に⑦、⑧で７割を超えています。

前回調査と比較すると、“認知していた”の割合が⑤配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（ＤＶ防止法）で 4.9 ポイント高くなっています。一方、③固定的性別役割分担で 5.0 ポイント、⑦家族経営協定で 7.6 ポイント、⑧ポジティブ・アクション（積極的改善措置）で 8.8 ポイント低くなっています。

【平成 23 年度調査】



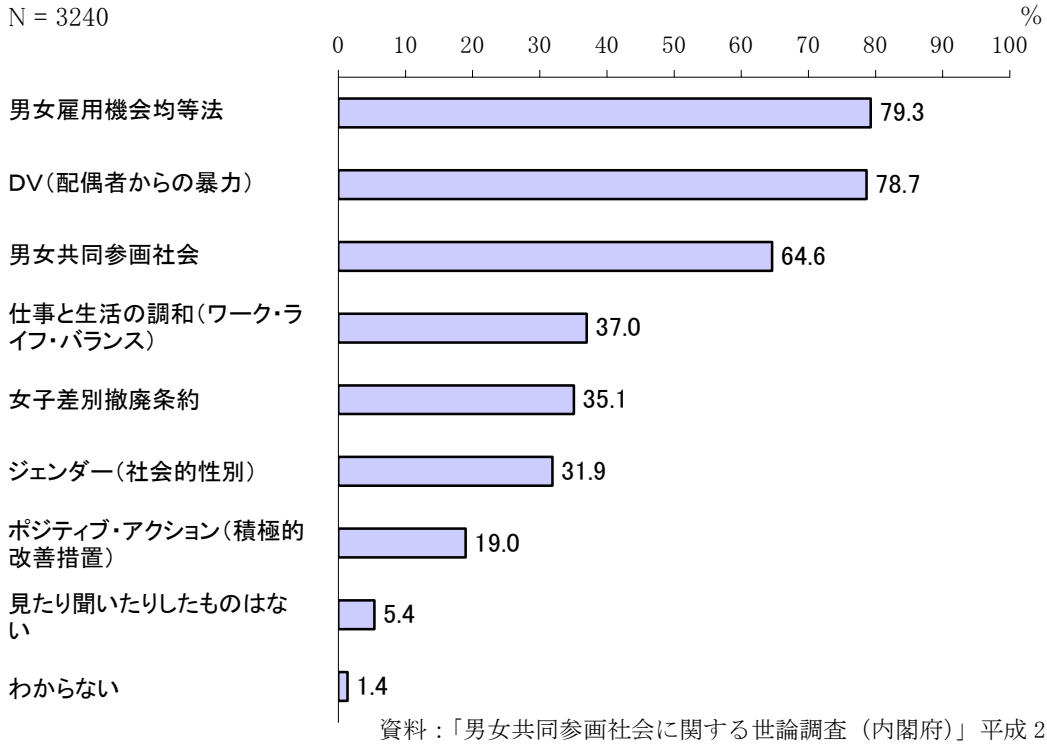
【平成 19 年度調査】



※平成 19 年度調査に「今回の調査で知った」の選択肢はありません。
※平成 19 年度調査に「⑨ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の設問はありません。

【参考　平成 21 年度　内閣府調査】

男女共同参画に関する言葉の認知度（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）」平成 21 年度

【性　別】

①男女共同参画社会、④男女雇用機会均等法、⑥セクシュアル・ハラスメントでは、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。

【性・年齢別】

①男女共同参画社会では、男女ともに 50～59 歳で“認知していた”の割合が高く、約 8 割となっています。

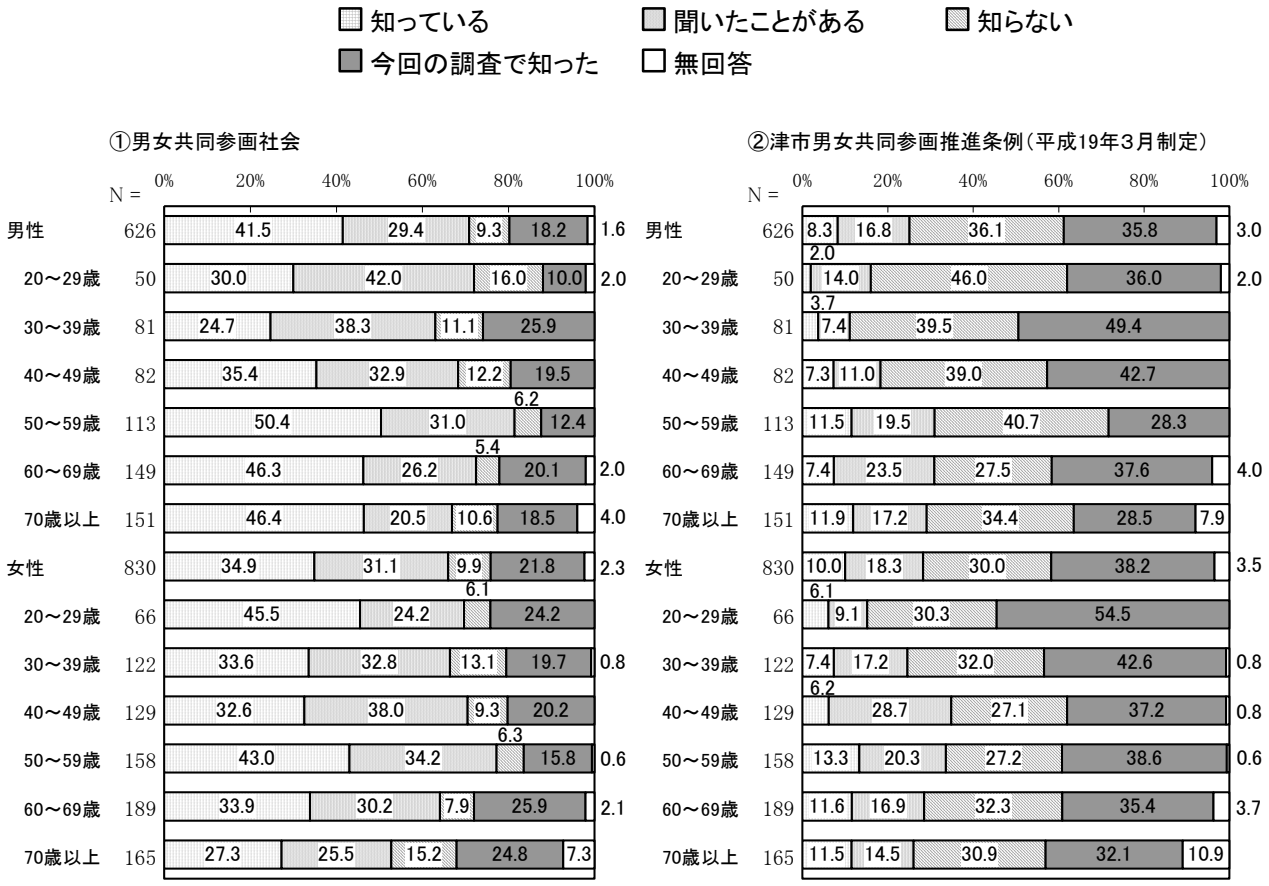
④男女雇用機会均等法では、男性の 20～29 歳、40～69 歳、女性の 20～49 歳で“認知していた”の割合が高く、9 割を超えています。

⑤配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（ＤＶ防止法）では、男性の 30～69 歳、女性の 20～69 歳で“認知していた”の割合が高く、8 割を超えている一方、男性の 20～29 歳、女性の 70 歳以上で“認知していなかった”の割合が高く、約 2 割となっています。

⑥セクシュアル・ハラスメントでは、男女ともに 70 歳以上を除き、“認知していた”の割合が高くなっています。

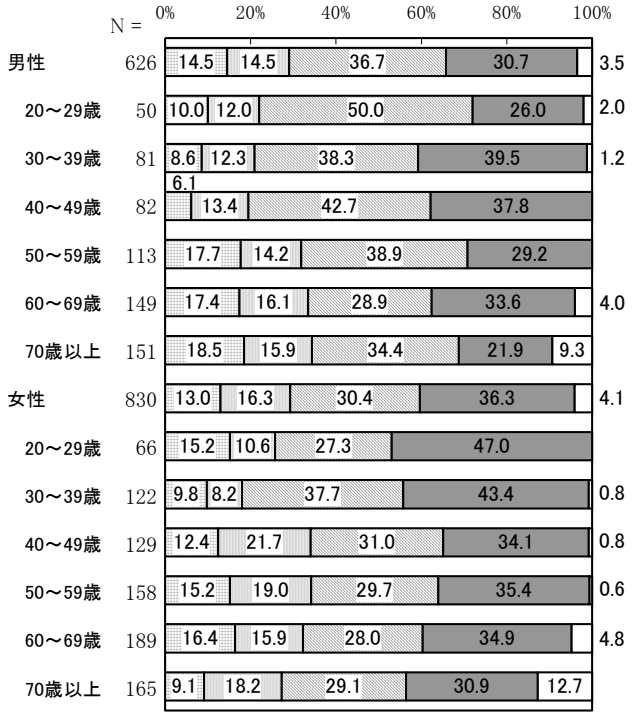
⑧ポジティブ・アクション（積極的改善措置）では、男性の 30～39 歳、女性の 20～29 歳で“認知していた”の割合が低くなっています。

⑨ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）では、男性の 40～59 歳、女性の 40～49 歳で“認知していた”の割合が高く、約 5 割となっている一方、男性の 30～39 歳で“認知していなかった”の割合が高く、約 7 割となっています。

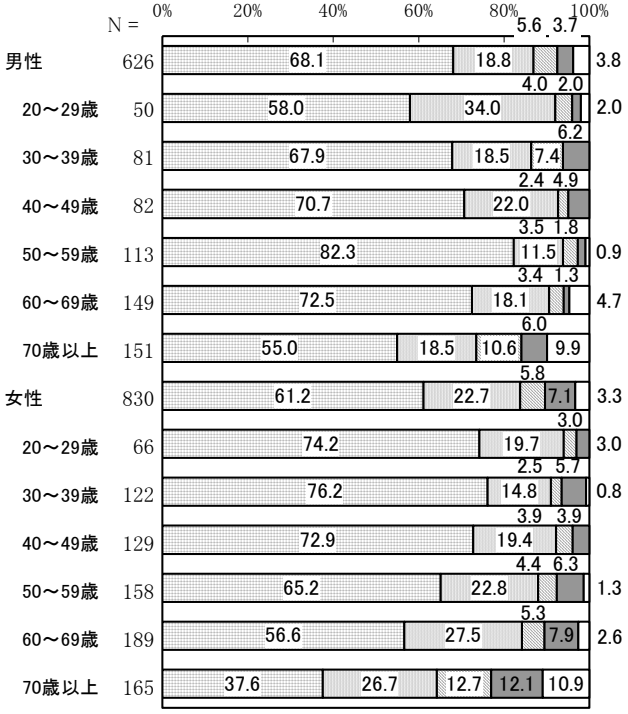


□ 知っている　□ 聞いたことがある　□ 知らない
■ 今回の調査で知った　□ 無回答

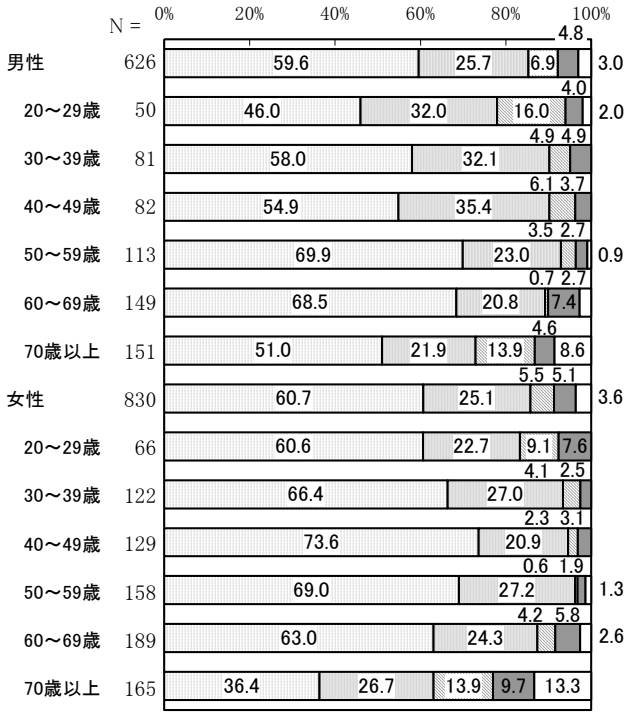
③固定的性別役割分担



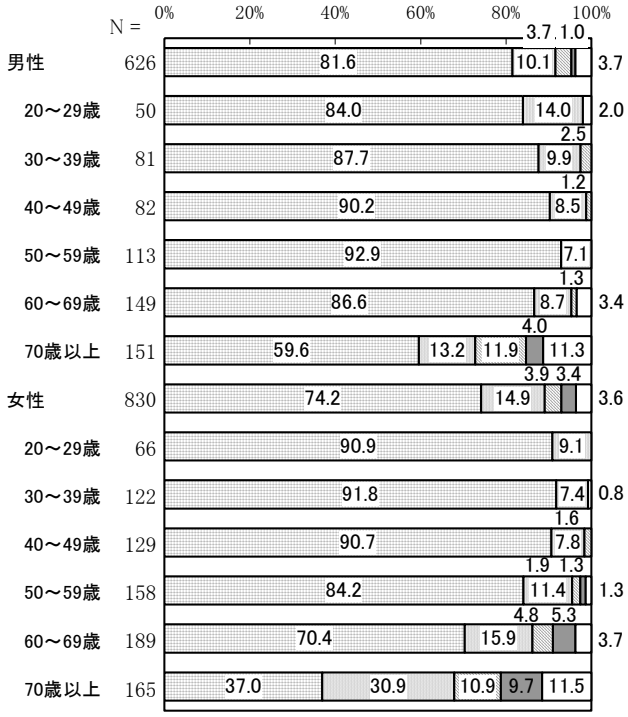
④男女雇用機会均等法



⑤配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）

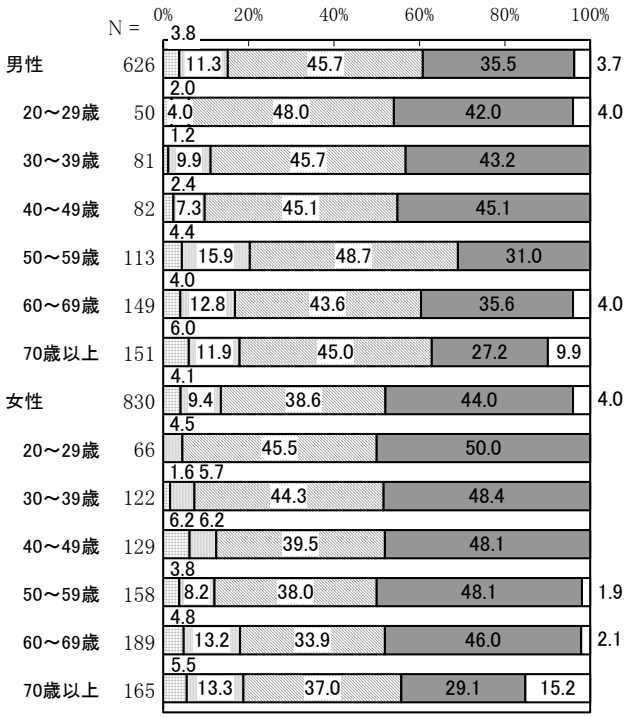


⑥セクシュアル・ハラスメント

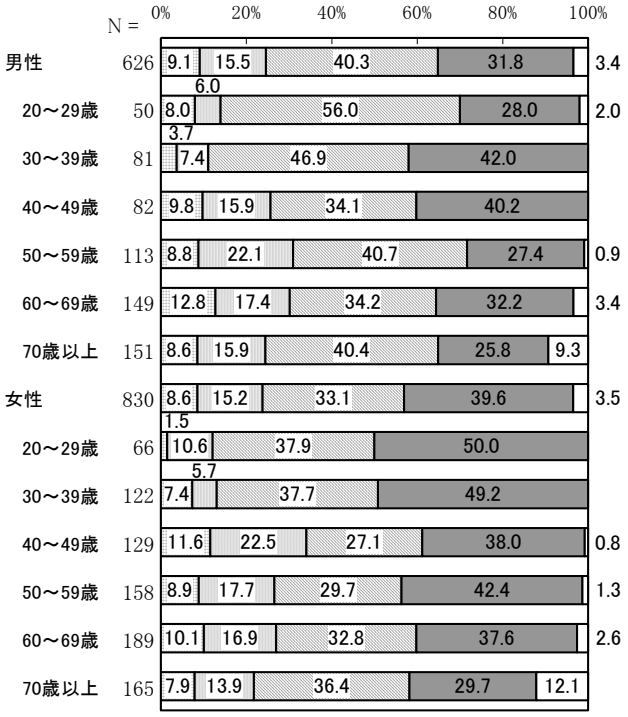


□ 知っている　□ 聞いたことがある　□ 知らない
■ 今回の調査で知った　□ 無回答

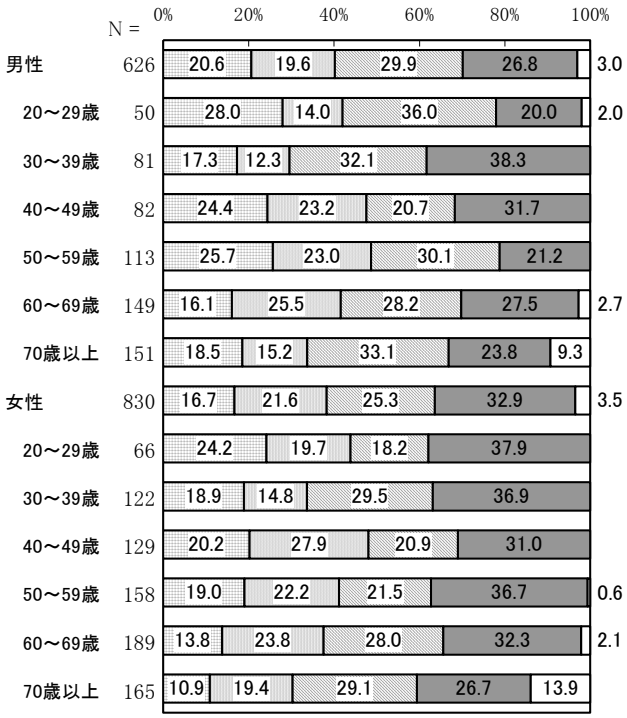
⑦家族経営協定



⑧ポジティブ・アクション（積極的改善措置）



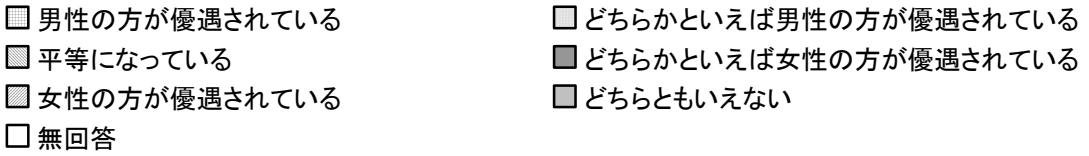
⑨ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）



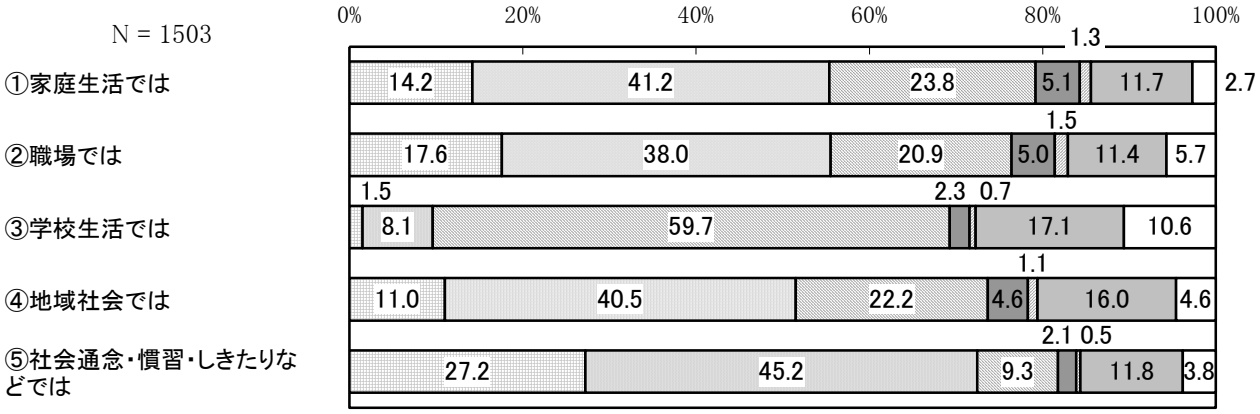
問２　あなたは次の各分野で、男女は平等になっていると思いますか。
（①から⑤、それぞれ○は１つ）

③学校生活を除くすべての項目で、「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた“男性優遇”の割合が、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」と「女性の方が優遇されている」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、「平等になっている」の割合が高く、約6割となっています。

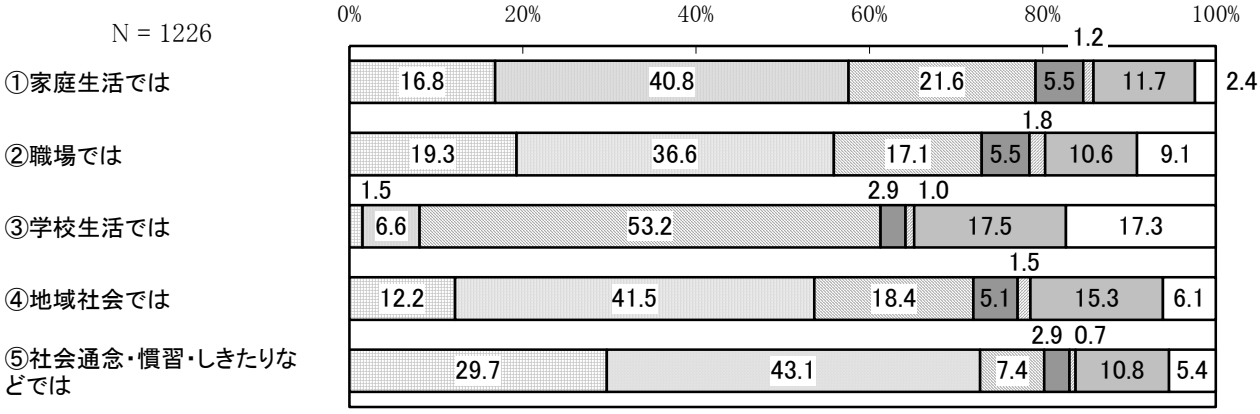
前回調査と比較すると、大きな差異はみられません。



【平成 23 年度調査】

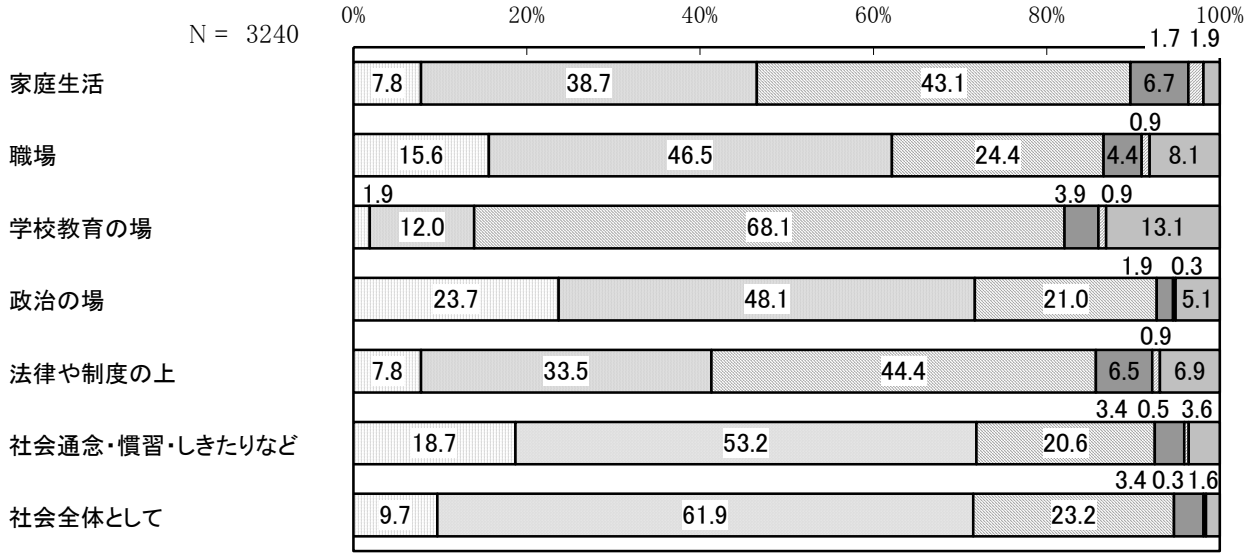


【平成 19 年度調査】



【参考　平成 21 年度　内閣府調査】

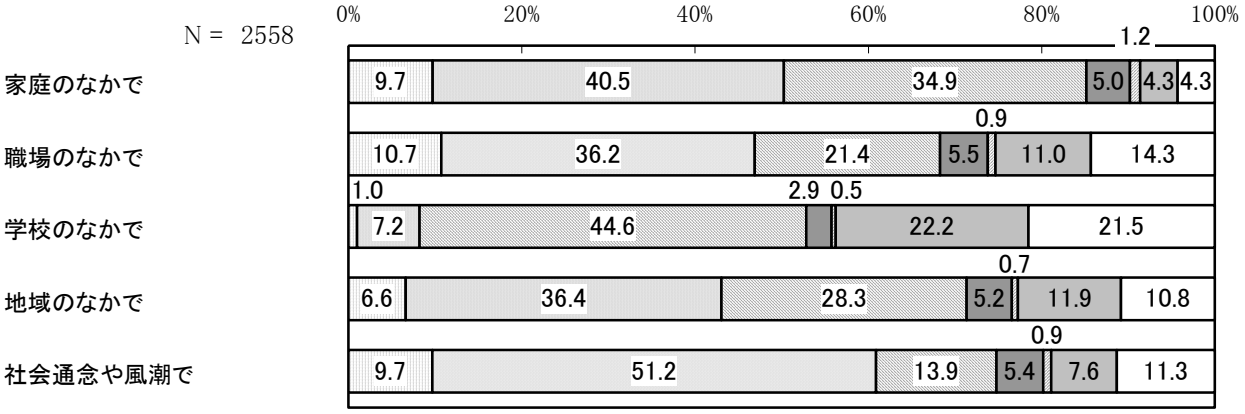
分野別の平等感



資料：「男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）」平成 21 年度

【参考　平成 21 年度　県調査】

分野別の平等感



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）」平成 21 年度

【性　別】

③学校生活を除くすべての項目で男性に比べ女性で“男性優遇”の割合が高くなっています。一方、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】

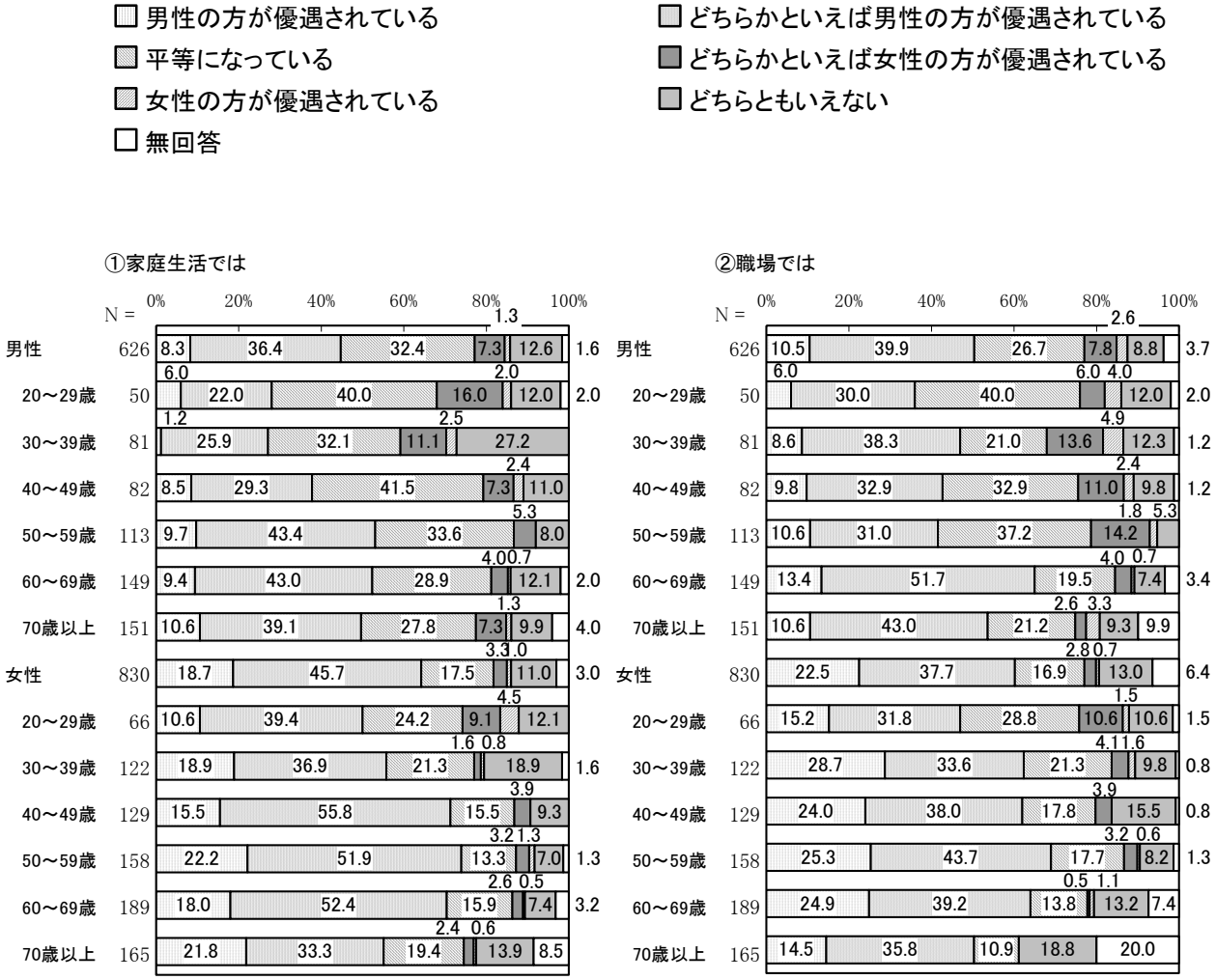
①家庭生活では、女性の 40～69 歳で“男性優遇”の割合が高く、7 割を超えている一方、男性の 20～29 歳、40～49 歳で「平等になっている」の割合が高く、約 4 割となっています。

②職場では、男性の 60～69 歳、女性の 30～69 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、40～59 歳で「平等になっている」の割合が高く、3 割を超えています。

③学校生活では、女性の 60 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。

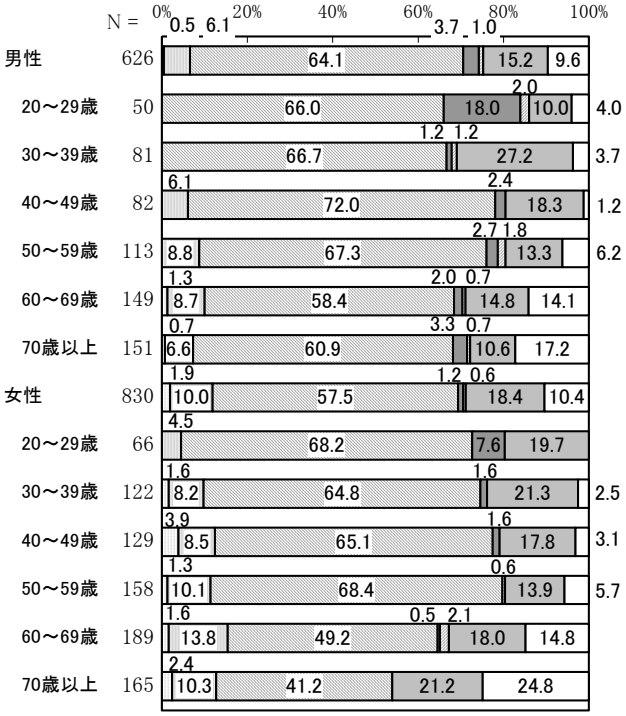
④地域社会では、女性の 40～69 歳で“男性優遇”の割合が高く、6 割を超えている一方、男性の 40～49 歳で「平等になっている」の割合が高く、4 割を超えています。

⑤社会通念・慣習・しきたりなどでは、女性の 40～59 歳で“男性優遇”の割合が高く、8 割を超えています。

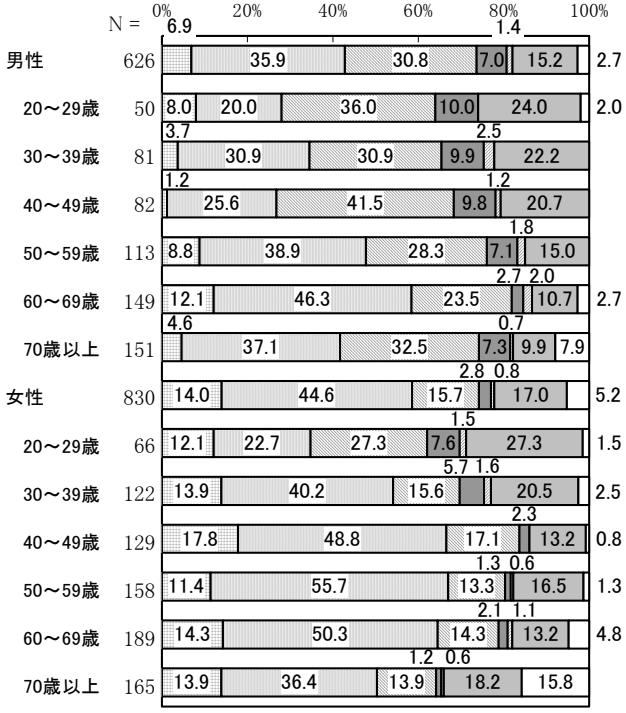


□ 男性の方が優遇されている
□ 平等になっている
□ 女性の方が優遇されている
□ 無回答
□ どちらかといえば男性の方が優遇されている
■ どちらかといえば女性の方が優遇されている
□ どちらともいえない

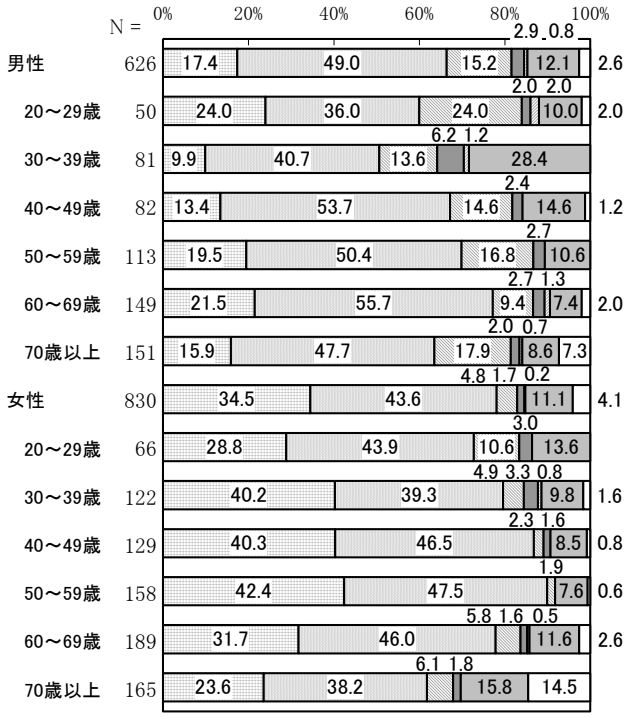
③学校生活では



④地域社会では



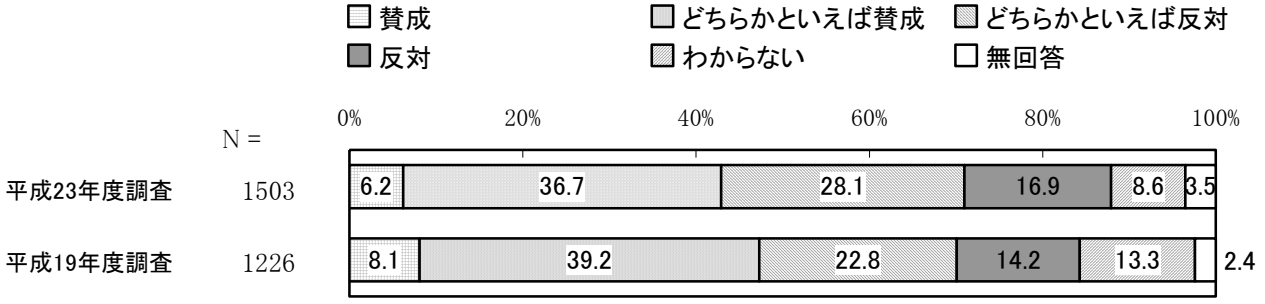
⑤社会通念・慣習・しきたりなどでは



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

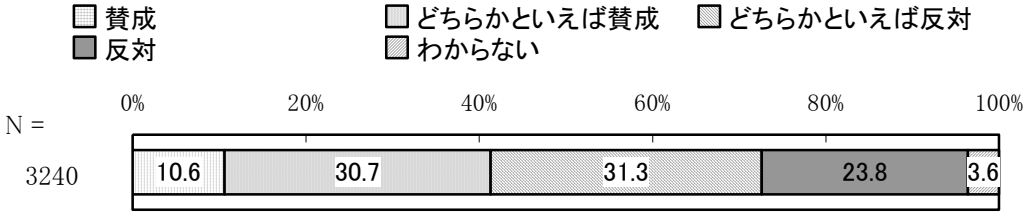
「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた“賛成する”の割合が 42.9%、「どちらかといえば反対」と「反対」を合わせた“反対する”の割合が 45.0%、「わからない」の割合が 8.6%となっています。

前回調査と比較すると、“反対する”の割合が 8.0 ポイント高くなっています。



【参考　平成 21 年度　内閣府調査】

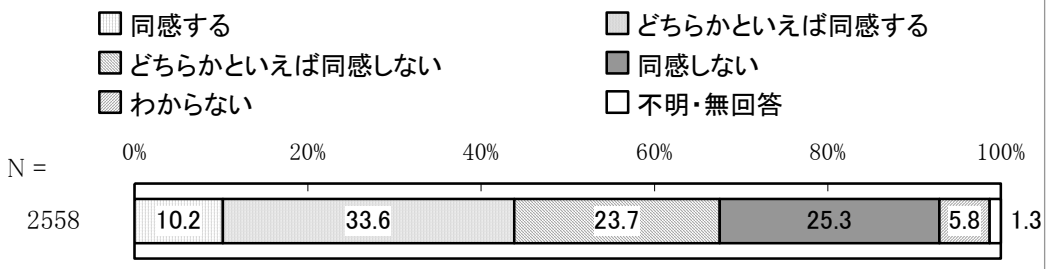
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方



資料：「男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）」平成 21 年度

【参考　平成 21 年度　県調査】

「男は仕事、女は家庭」という考え方について



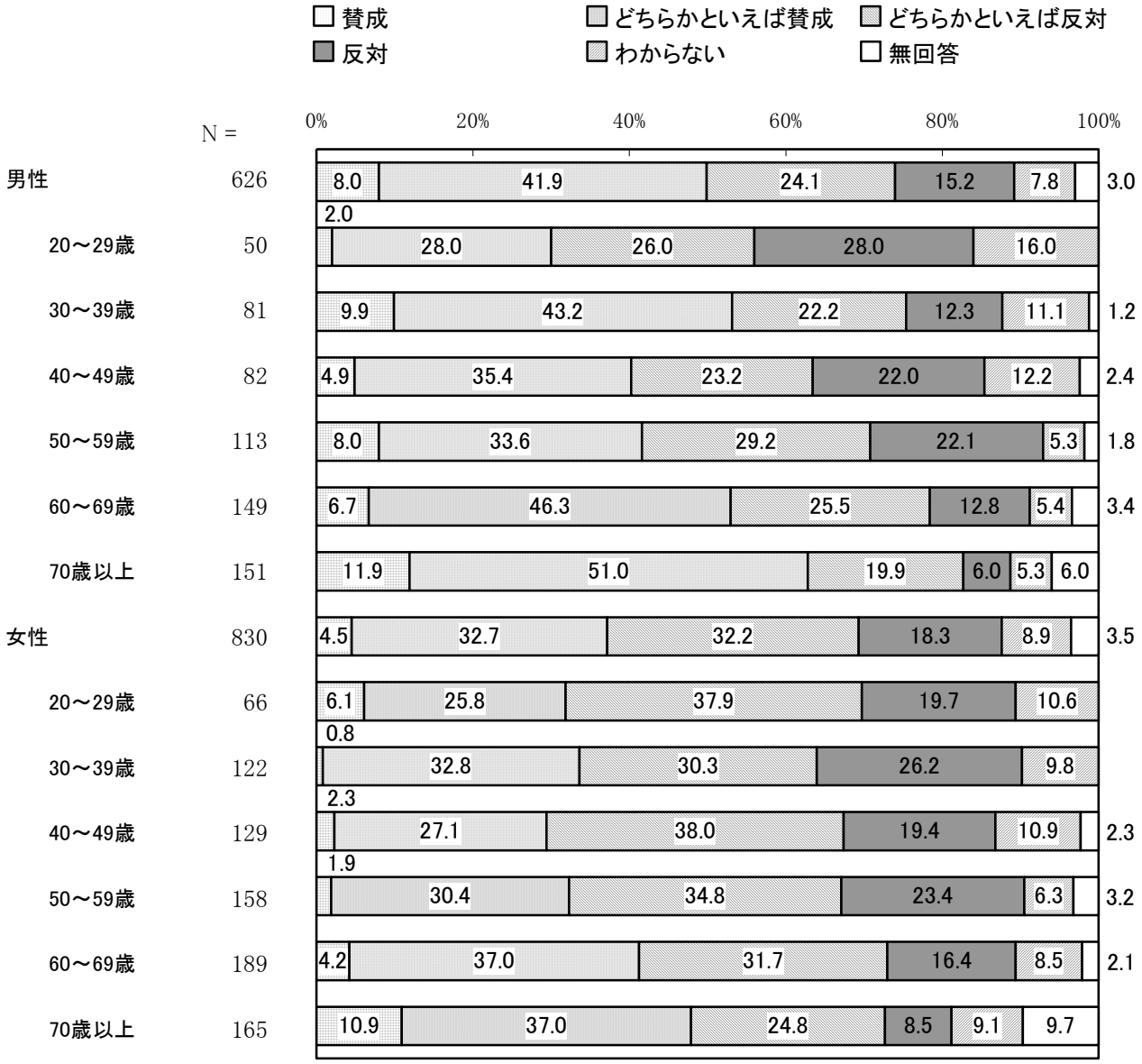
資料：「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査（三重県）」平成 21 年度

【性　別】

男性では“賛成する”の割合が、女性では“反対する”の割合が高く、約 5 割となっています。

【性・年齢別】

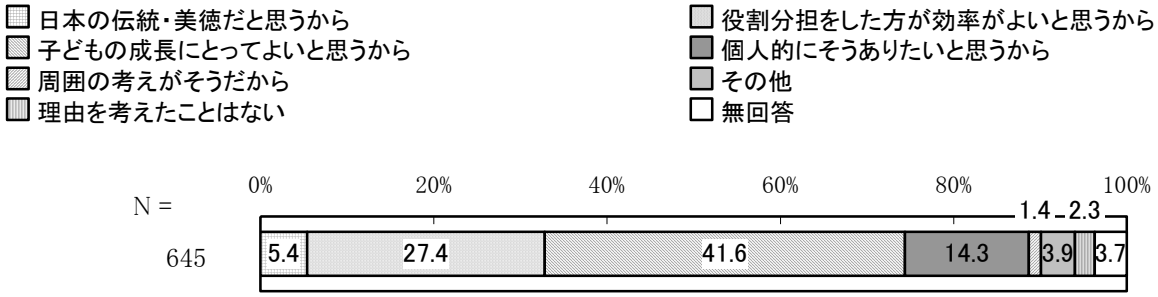
男性の 30～39 歳、60 歳以上で“賛成する”の割合が高く、5 割を超えています。一方、男性の 20～29 歳、女性の 20～59 歳で“反対する”の割合が高くなっており、特に女性の 20～59 歳では約 6 割を占めています。



問３で「１．賛成」「２．どちらかといえば賛成」と回答した方にお聞きします。

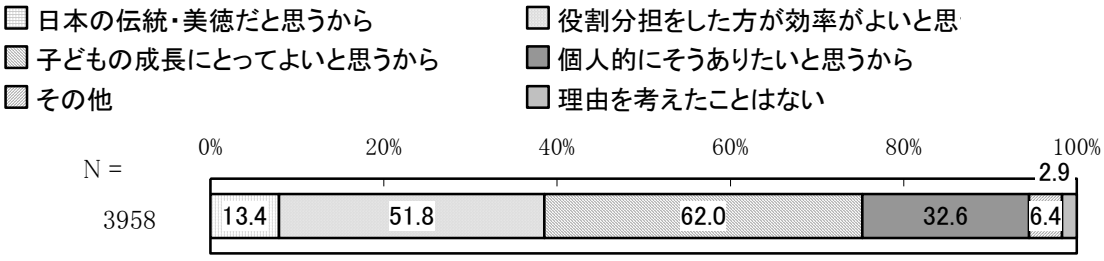
問３－１　なぜそう思いますか。（○は主なもの１つ）

「子どもの成長にとってよいと思うから」の割合が 41.6%と最も高く、次いで「役割分担をした方が効率がよいと思うから」の割合が 27.4%、「個人的にそうありたいと思うから」の割合が 14.3%となっています。



【参考　平成 21 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」という考え方に賛成の理由



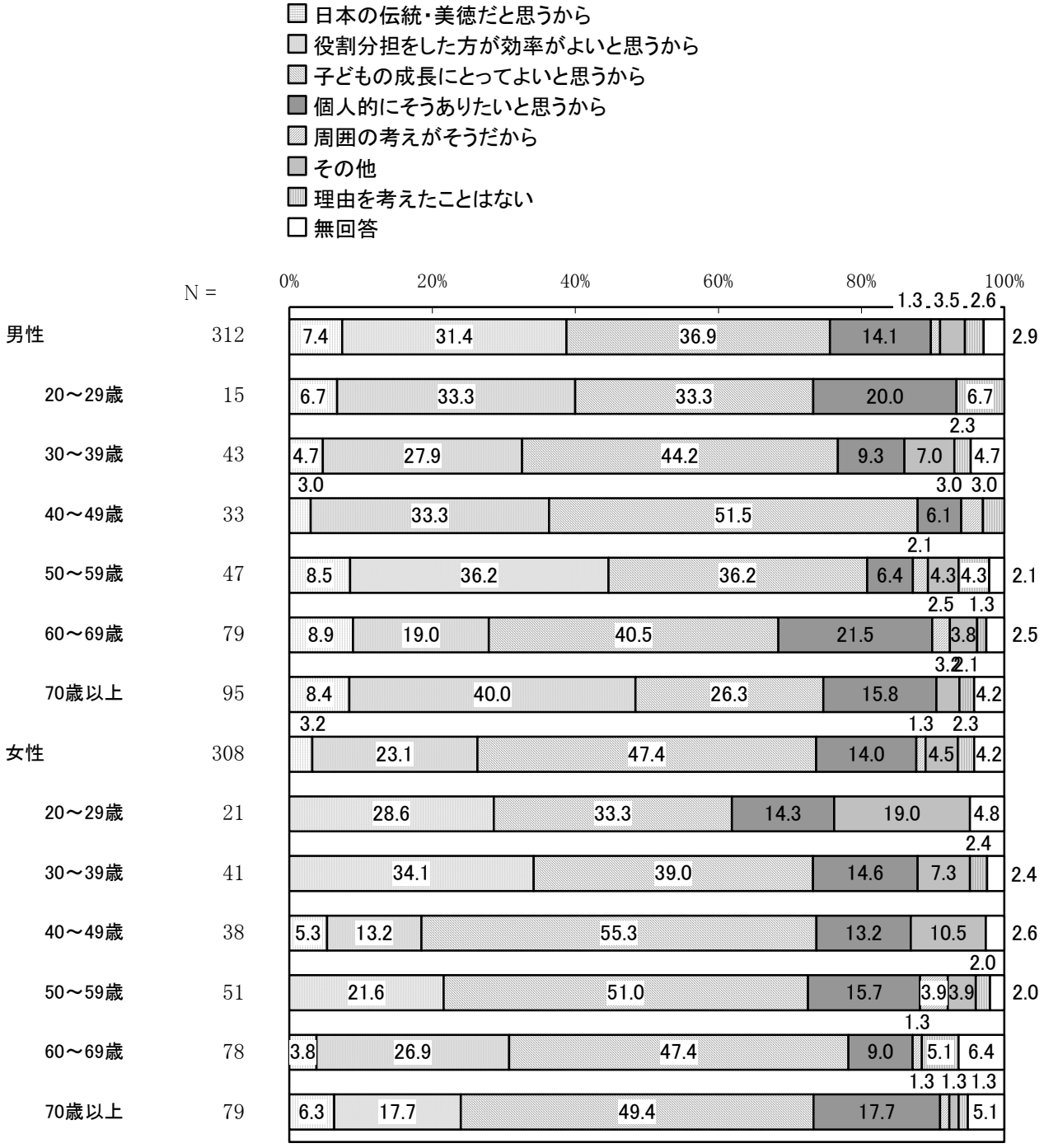
資料：「男女のライフスタイルに関する意識調査（内閣府）」平成 21 年度

【性　別】

男性に比べ女性で「子どもの成長にとってよいと思うから」の割合が高く、約 5 割となっています。

【性・年齢別】

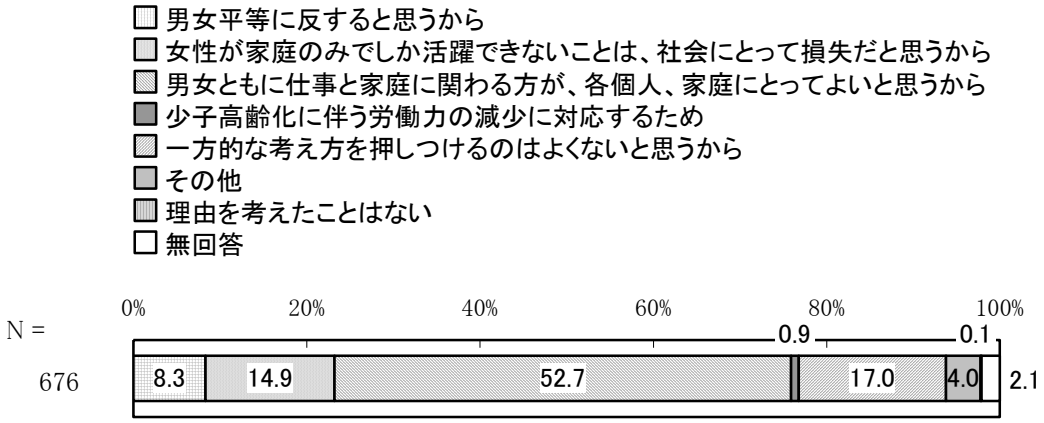
男性の 20～29 歳、40～59 歳、70 歳以上、女性の 30～39 歳で「役割分担をした方が効率がよいと思うから」の割合が高く、3 割を超えています。また、男性の 40～49 歳、女性の 40 歳以上で「子どもの成長にとってよいと思うから」の割合が高く、約 5 割となっています。



問３で「３．どちらかといえば反対」「４．反対」と回答した方にお聞きします。

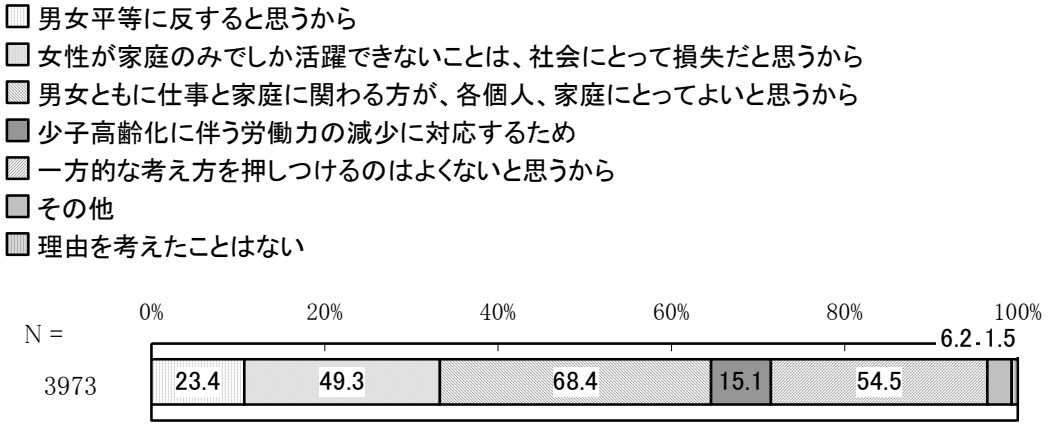
問３－２　なぜそう思いますか。（○は主なもの１つ）

「男女ともに仕事と家庭に関わる方が、各個人、家庭にとってよいと思うから」の割合が 52.7%と最も高く、次いで「一方的な考え方を押しつけるのはよくないと思うから」の割合が 17.0%、「女性が家庭のみでしか活躍できないことは、社会にとって損失だと思うから」の割合が 14.9%となっています。



【参考　平成 21 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」という考え方に反対の理由



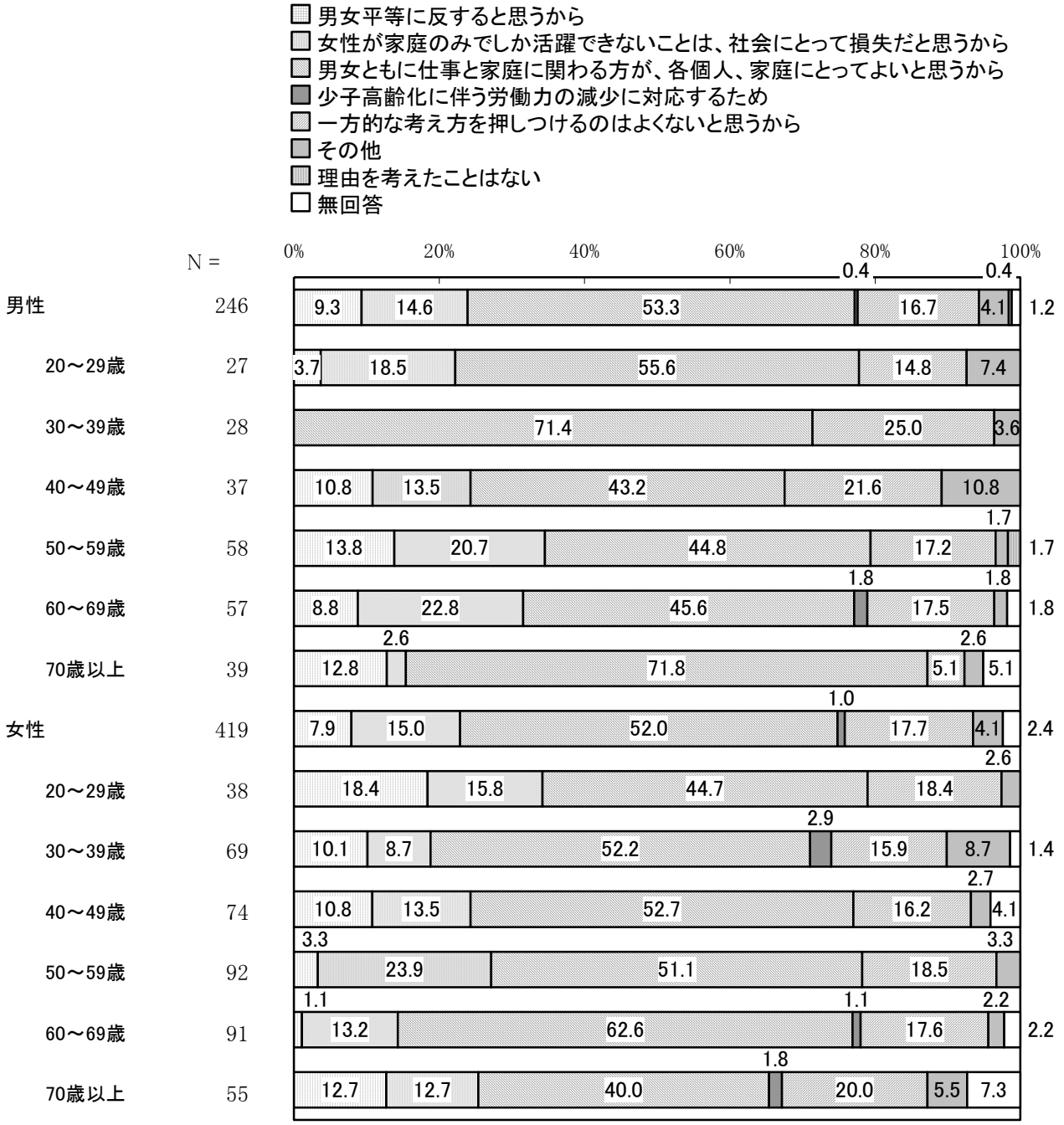
資料：「男女のライフスタイルに関する意識調査（内閣府）」平成 21 年度

【性　別】

大きな差異はみられません。

【性・年齢別】

女性の 20～29 歳で「男女平等に反すると思うから」の割合が高く、約 2 割となっています。また、男性の 50～69 歳、女性の 50～59 歳で「女性が家庭のみでしか活躍できないことは、社会にとって損失だと思うから」の割合が高く、2 割を超えており、男性の 30～39 歳、70 歳以上では、「男女ともに仕事と家庭に関わる方が、各個人、家庭にとってよいと思うから」の割合が高く、約 7 割となっています。



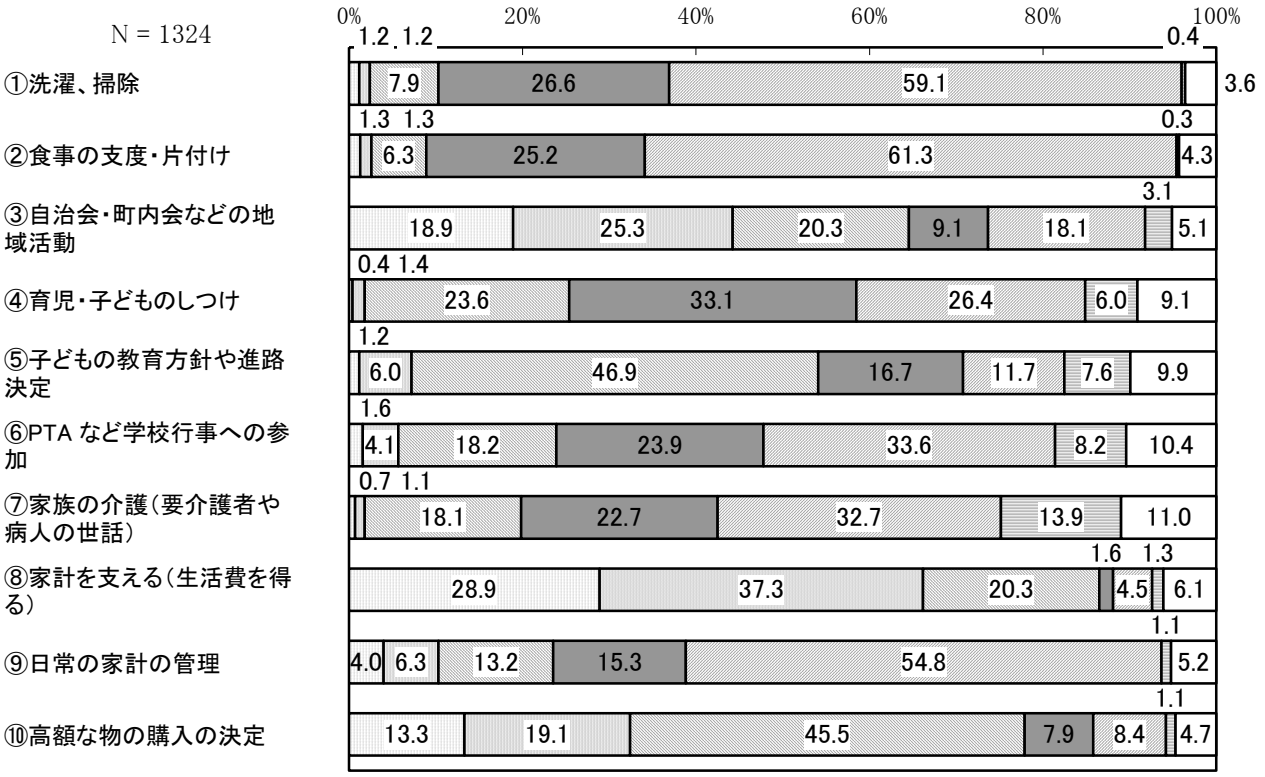
（３）普段の生活について

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

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 6 割を超えています。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洗濯、掃除、②食事の支度・片付け、⑨日常の家計の管理で 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、約 5 割となっています。

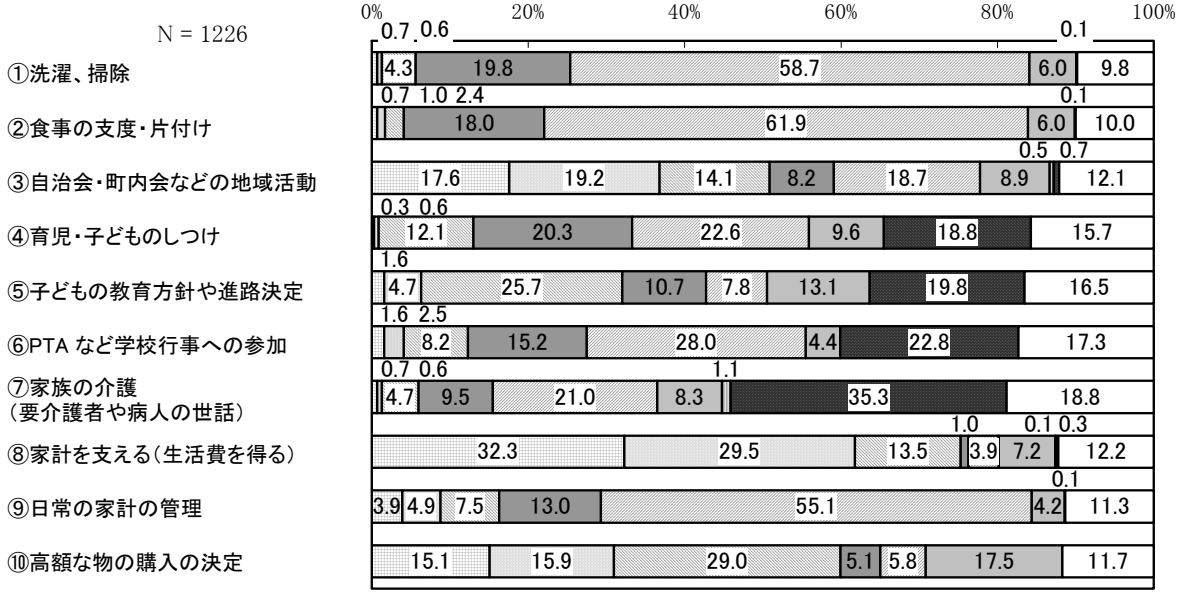
前回調査と比較すると、“男性が中心”の割合が③自治会・町内会などの地域活動で 7.4 ポイント高くなっています。また、“女性が中心”の割合が①洗濯、掃除で 7.2 ポイント、②食事の支度・片付けで 6.6 ポイント、④育児・子どものしつけで 16.6 ポイント、⑥ＰＴＡなど学校行事への参加で 14.3 ポイント、⑦家族の介護（要介護者や病人の世話）で 24.9 ポイント、⑩高額な物の購入の決定で 5.4 ポイント高くなっています。

【平成 23 年度調査】



□ ほとんど男性がする　□ 男性が中心だが女性もする　□ 男性も女性も同程度する
■ 女性が中心だが男性もする　□ ほとんど女性がする　□ 家族で協力してする
□ 家族以外の人がする　■ 現在は該当する子ども・要介護者がいないため、必要がない　□ その他
□ 無回答

【平成 19 年度調査】

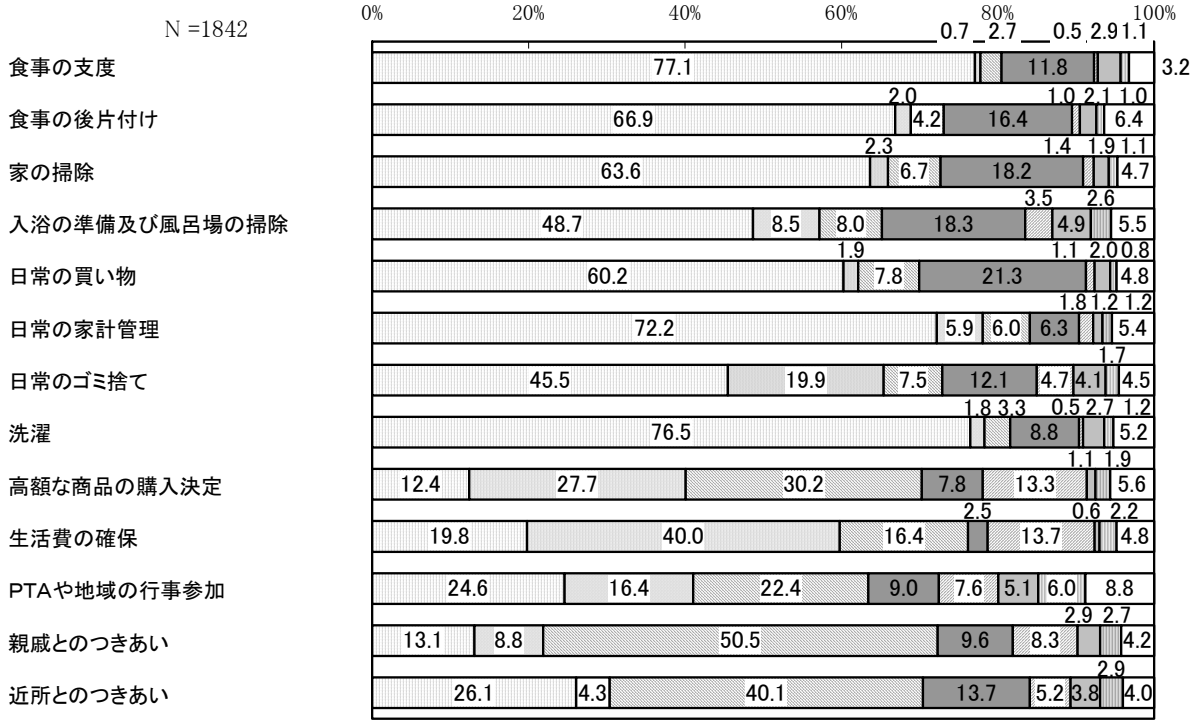


※平成 23 年度調査に「家族で協力してする」、「家族以外の人がする」、「現在は該当する子ども・要介護者がいないため、必要がない」の選択肢はありません。

【参考　平成 21 年度　県調査】

分野別の平等感

□ ほとんど妻がしている　□ ほとんど夫がしている
□ 平等に分担している　□ 妻が中心だが夫も手伝う
□ 夫が中心だが妻も手伝う　□ 夫婦ともほとんどしない（親、子ども、その他の人がしている）
□ その他　□ 不明・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）」 平成 21 年度

【性　別】

①洗濯、掃除、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、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は、男性に比べ女性で“女性が中心”の割合が高くなっています。

【性・年齢別】

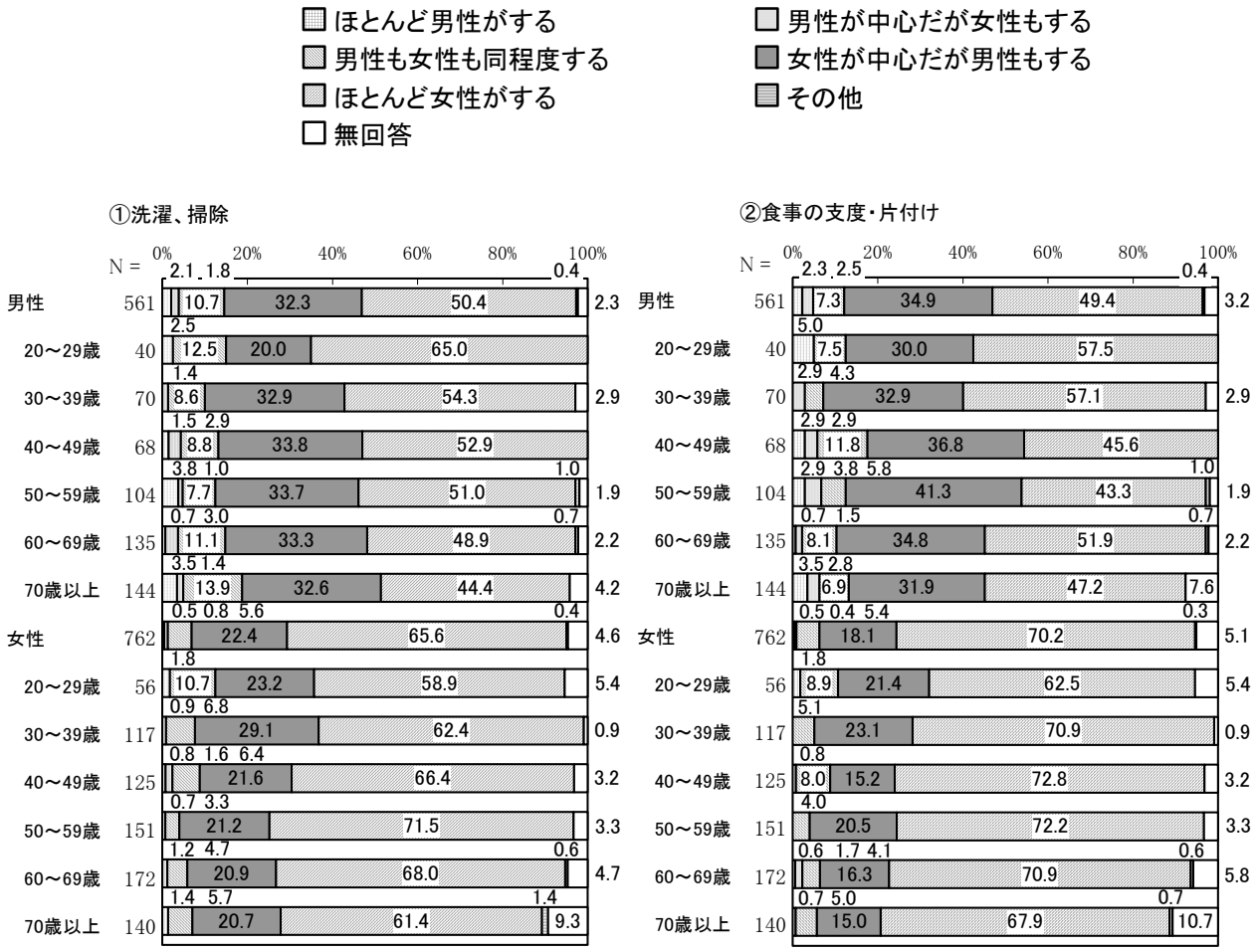
③自治会・町内会などの地域活動では、男性の 60 歳以上で“女性が中心”の割合が低く、女性の 40～59 歳で“女性が中心”の割合が高くなっています。

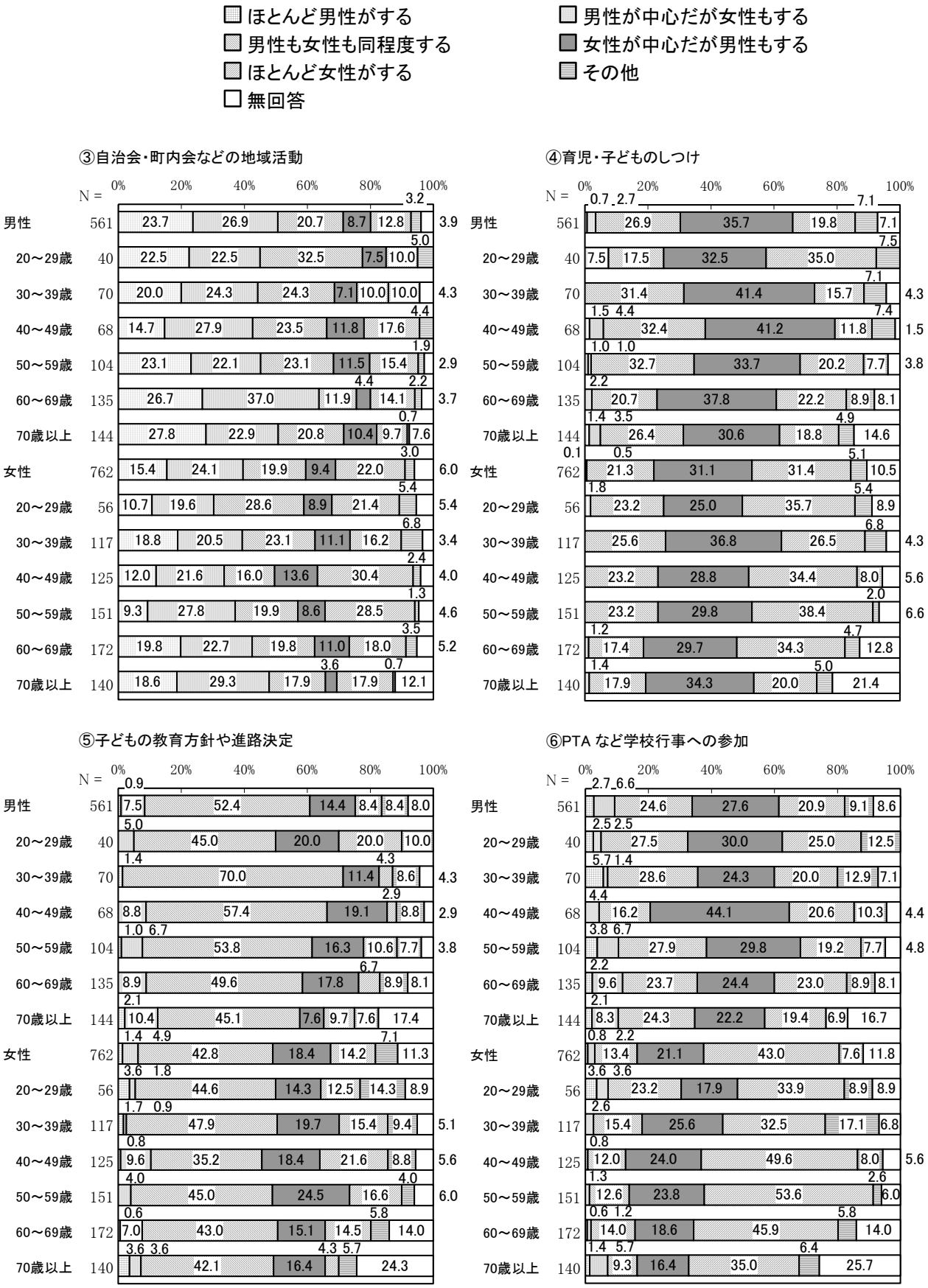
⑤子どもの教育方針や進路決定では、男性の 20～29 歳、女性の 30～59 歳で“女性が中心”の割合が高く、3 割を超えています。

⑥ＰＴＡなど学校行事への参加では、男性の 40～49 歳、女性の 40～69 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、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。

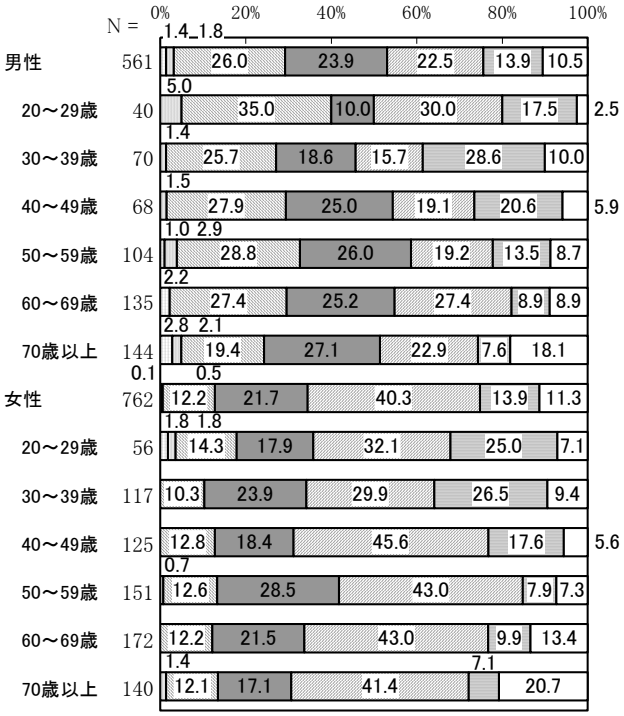
⑩高額な物の購入の決定では、女性の 30～39 歳で「男性も女性も同程度する」の割合が高く、約 6 割となっています。



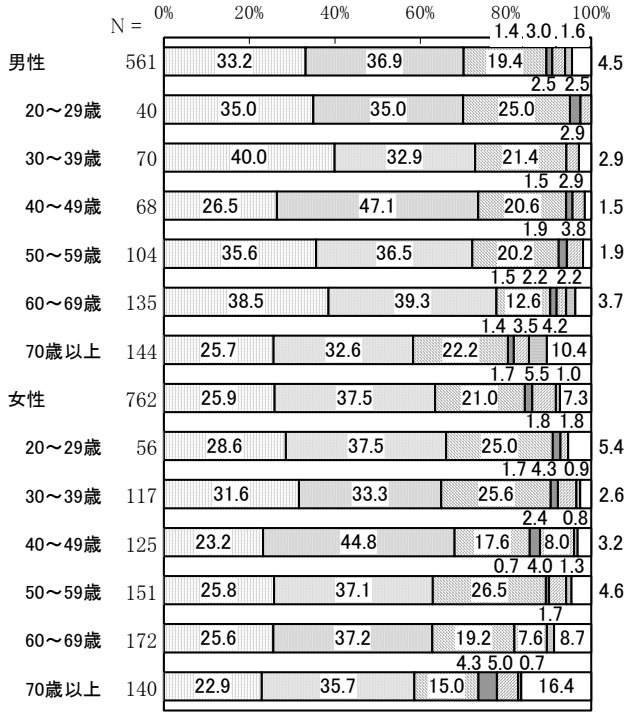

ほとんど男性がする
男性が中心だが女性もする
男性も女性も同程度する
女性が中心だが男性もする
ほとんど女性がする
その他
無回答
③自治会・町内会などの地域活動
N =
男性 561 23.7 26.9 20.7 8.7 12.8 3.2 3.9
20～29歳 40 22.5 22.5 32.5 7.5 10.0 5.0
30～39歳 70 20.0 24.3 24.3 7.1 10.0 10.0 4.3
40～49歳 68 14.7 27.9 23.5 11.8 17.6 4.4
50～59歳 104 23.1 22.1 23.1 11.5 15.4 1.9 2.9
60～69歳 135 26.7 37.0 11.9 14.1 4.4 2.2 3.7
70歳以上 144 27.8 22.9 20.8 10.4 9.7 0.7 7.6
女性 762 15.4 24.1 19.9 9.4 22.0 3.0 6.0
20～29歳 56 10.7 19.6 28.6 8.9 21.4 5.4 5.4
30～39歳 117 18.8 20.5 23.1 11.1 16.2 6.8 3.4
40～49歳 125 12.0 21.6 16.0 13.6 30.4 2.4 4.0
50～59歳 151 9.3 27.8 19.9 8.6 28.5 1.3 4.6
60～69歳 172 19.8 22.7 19.8 11.0 18.0 3.5 5.2
70歳以上 140 18.6 29.3 17.9 3.6 17.9 0.7 12.1
④育児・子どものしつけ
N =
男性 561 0.7 2.7 26.9 35.7 19.8 7.1 7.1
20～29歳 40 7.5 17.5 32.5 35.0 7.5
30～39歳 70 31.4 41.4 15.7 7.1 4.3
40～49歳 68 1.5 4.4 32.4 41.2 11.8 7.4 1.5
50～59歳 104 1.0 1.0 32.7 33.7 20.2 7.7 3.8
60～69歳 135 2.2 20.7 37.8 22.2 8.9 8.1
70歳以上 144 1.4 3.5 26.4 30.6 18.8 4.9 14.6
女性 762 0.1 0.5 21.3 31.1 31.4 5.1 10.5
20～29歳 56 1.8 23.2 25.0 35.7 5.4 8.9
30～39歳 117 25.6 36.8 26.5 6.8 4.3
40～49歳 125 23.2 28.8 34.4 8.0 5.6
50～59歳 151 23.2 29.8 38.4 2.0 6.6
60～69歳 172 1.2 17.4 29.7 34.3 4.7 12.8
70歳以上 140 1.4 17.9 34.3 20.0 5.0 21.4
⑤子どもの教育方針や進路決定
N =
男性 561 0.9 7.5 52.4 14.4 8.4 8.4 8.0
20～29歳 40 5.0 45.0 20.0 20.0 10.0
30～39歳 70 1.4 70.0 11.4 4.3 8.6 4.3
40～49歳 68 8.8 57.4 19.1 2.9 8.8 2.9
50～59歳 104 1.0 6.7 53.8 16.3 10.6 7.7 3.8
60～69歳 135 8.9 49.6 17.8 6.7 8.9 8.1
70歳以上 144 2.1 10.4 45.1 7.6 9.7 7.6 17.4
女性 762 1.4 4.9 42.8 18.4 14.2 7.1 11.3
20～29歳 56 3.6 1.8 44.6 14.3 12.5 14.3 8.9
30～39歳 117 1.7 0.9 47.9 19.7 15.4 9.4 5.1
40～49歳 125 0.8 9.6 35.2 18.4 21.6 8.8 5.6
50～59歳 151 4.0 45.0 24.5 16.6 4.0 6.0
60～69歳 172 0.6 7.0 43.0 15.1 14.5 5.8 14.0
70歳以上 140 3.6 3.6 42.1 16.4 4.3 5.7 24.3
⑥PTA など学校行事への参加
N =
男性 561 2.7 6.6 24.6 27.6 20.9 9.1 8.6
20～29歳 40 2.5 2.5 27.5 30.0 25.0 12.5
30～39歳 70 5.7 1.4 28.6 24.3 20.0 12.9 7.1
40～49歳 68 4.4 16.2 44.1 20.6 10.3 4.4
50～59歳 104 3.8 6.7 27.9 29.8 19.2 7.7 4.8
60～69歳 135 2.2 9.6 23.7 24.4 23.0 8.9 8.1
70歳以上 144 2.1 8.3 24.3 22.2 19.4 6.9 16.7
女性 762 0.8 2.2 13.4 21.1 43.0 7.6 11.8
20～29歳 56 3.6 3.6 23.2 17.9 33.9 8.9 8.9
30～39歳 117 2.6 15.4 25.6 32.5 17.1 6.8
40～49歳 125 0.8 12.0 24.0 49.6 8.0 5.6
50～59歳 151 1.3 12.6 23.8 53.6 2.6 6.0
60～69歳 172 0.6 1.2 14.0 18.6 45.9 5.8 14.0
70歳以上 140 1.4 5.7 9.3 16.4 35.0 6.4 25.7

□ 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

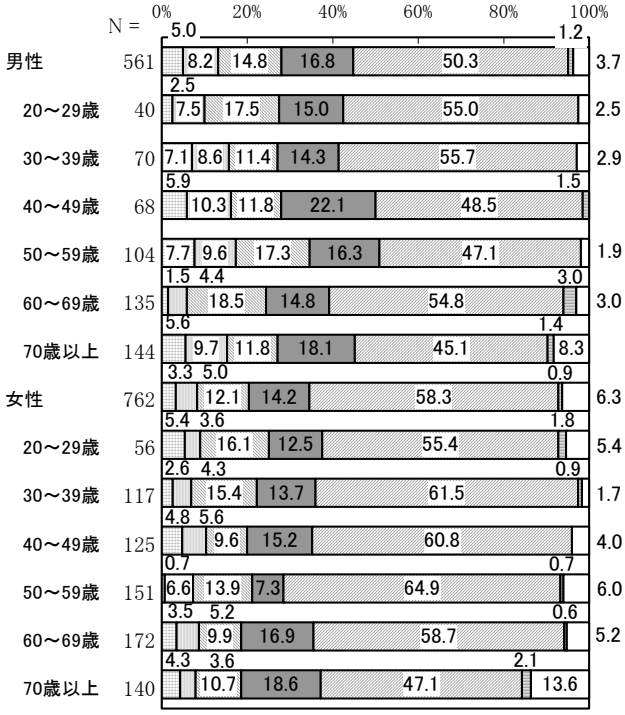
⑦家族の介護（要介護者や病人の世話）



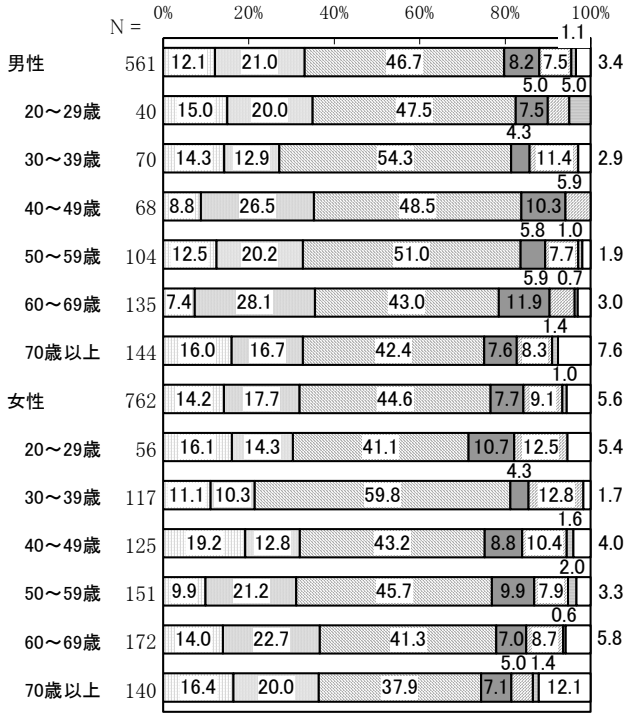
⑧家計を支える（生活費を得る）



⑨日常の家計の管理



⑩高額な物の購入の決定



【夫婦の就労形態別（夫の就労形態／妻の就労形態）】

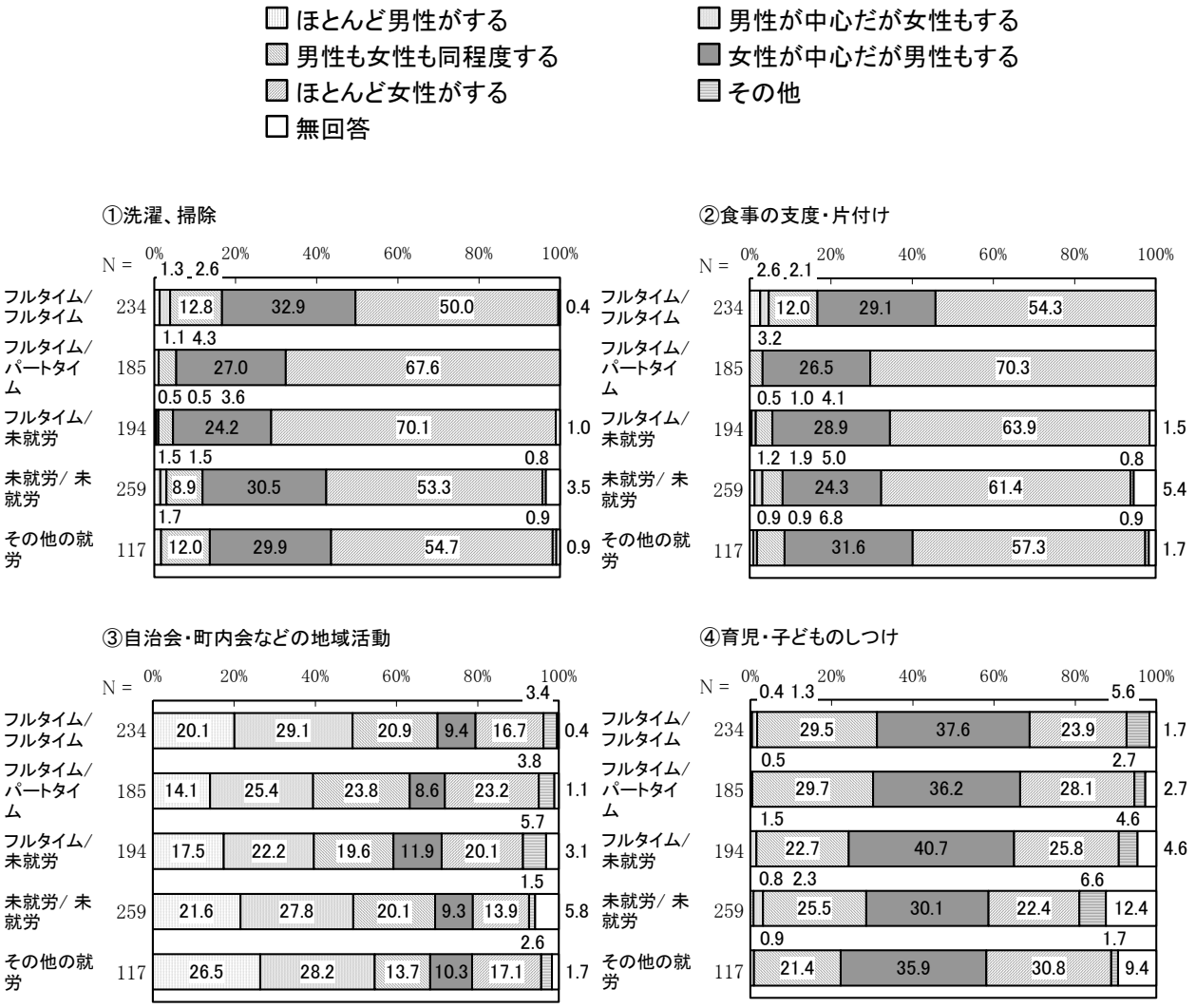
①洗濯、掃除では、フルタイム/パートタイム、フルタイム/未就労で“女性が中心”の割合が高く、9割を超えています。一方、フルタイム/フルタイム、その他の就労で「男性も女性も同程度する」の割合が高く、1割を超えています。

②食事の支度・片付けでは、フルタイム/フルタイムで「男性も女性も同程度する」の割合が高く、1割を超えています。

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、⑨日常の家計の管理では、フルタイム/パートタイムで“女性が中心”の割合が高くなっています。

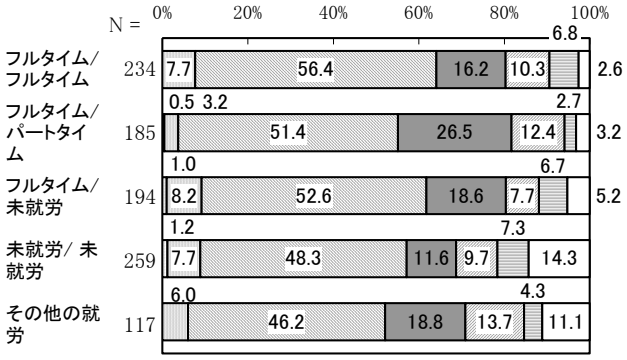
⑧家計を支える（生活費を得る）では、フルタイム/パートタイム、フルタイム/未就労の“男性が中心”の割合が高く、8割を超えています。

⑩高額な物の購入の決定では、フルタイム/フルタイムで“女性が中心”の割合が高く、約2割となっています。

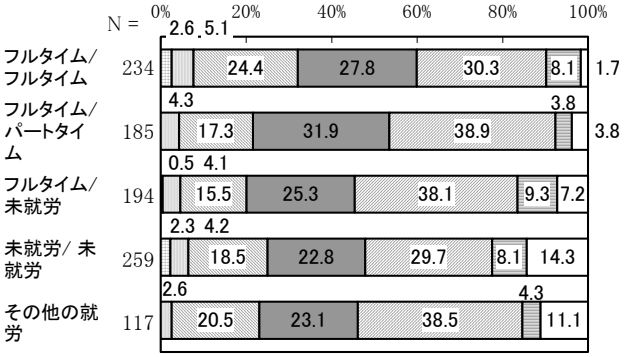


□ ほとんど男性がする
□ 男性も女性も同程度する
□ ほとんど女性がする
□ 無回答
□ 男性が中心だが女性もする
■ 女性が中心だが男性もする
□ その他

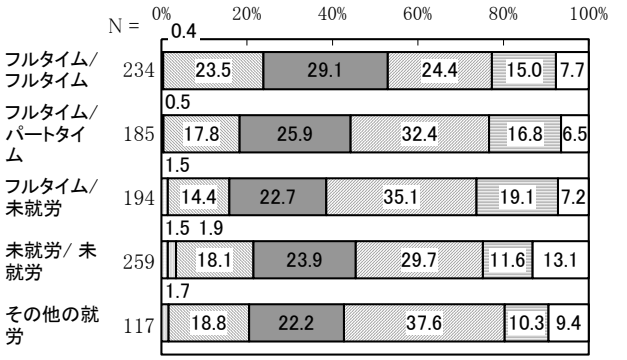
⑤子どもの教育方針や進路決定



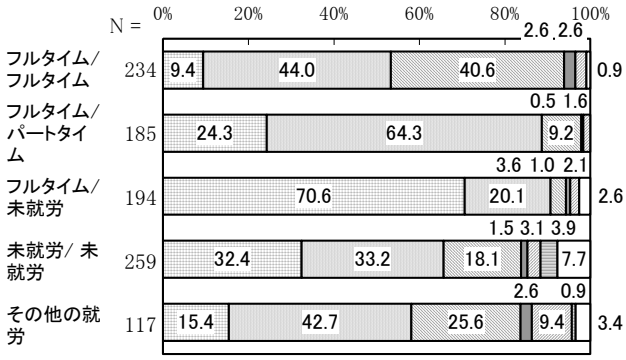
⑥PTA など学校行事への参加



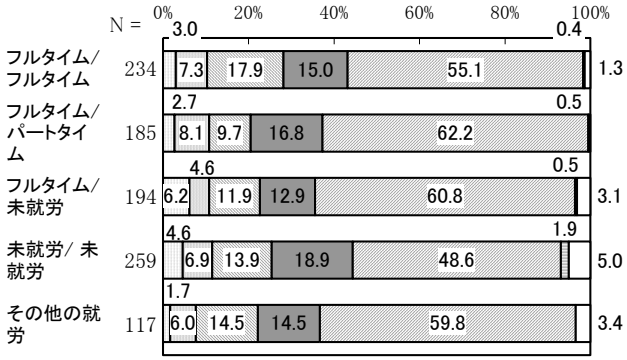
⑦家族の介護（要介護者や病人の世話）



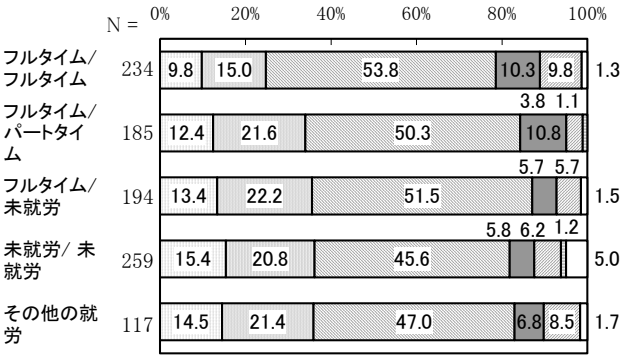
⑧家計を支える（生活費を得る）



⑨日常の家計の管理



⑩高額な物の購入の決定

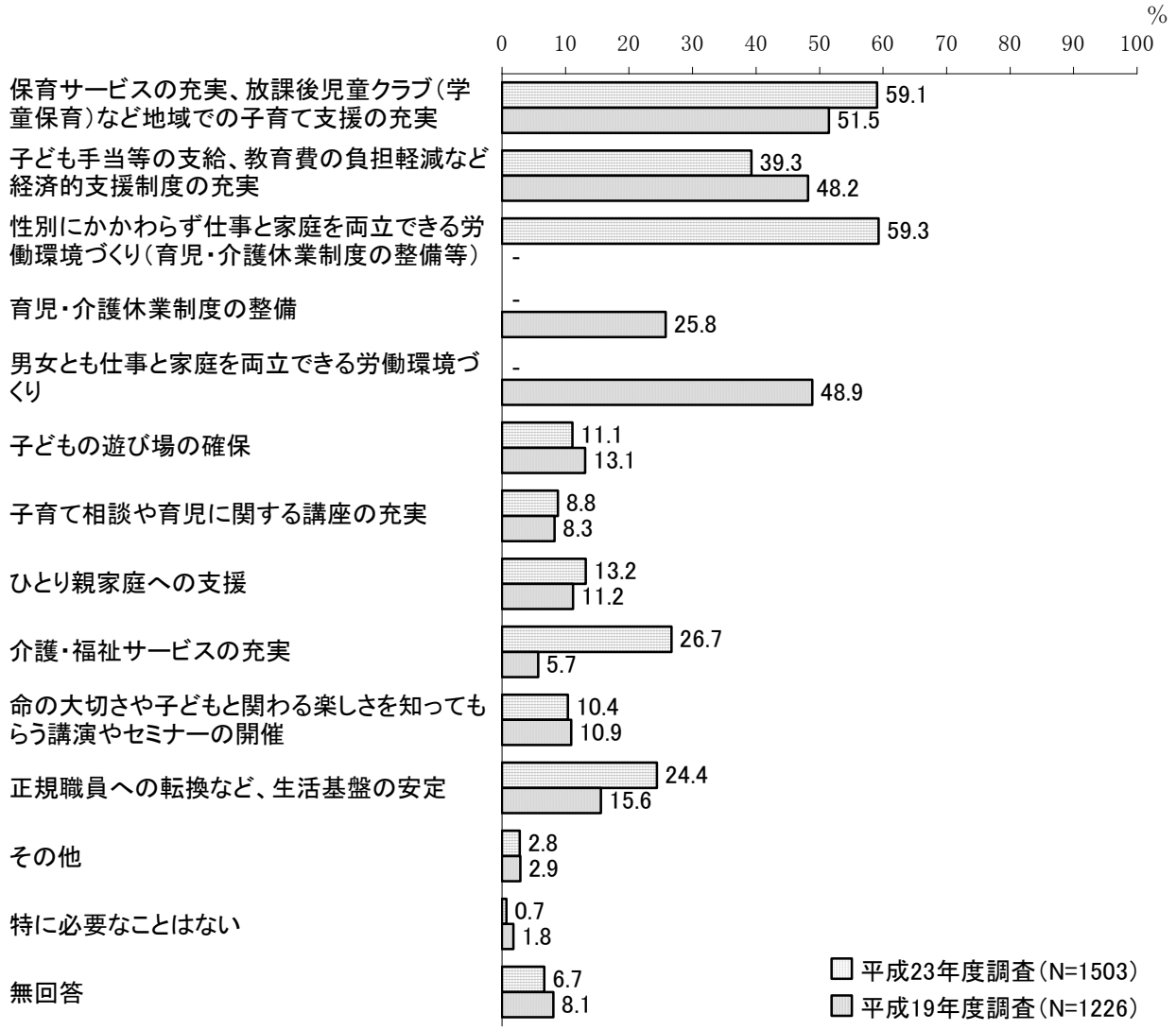


（４）子育て・教育について

問５　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）

「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）」の割合が 59.3%と最も高く、次いで「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」の割合が 59.1%、「子ども手当等の支給、教育費の負担軽減など経済的支援制度の充実」の割合が 39.3%となっています。

前回調査と比較すると、「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 7.6 ポイント、「介護・福祉サービスの充実」の割合が 21.0 ポイント、「正規社員への転換など、生活基盤の安定」の割合が 8.8 ポイント高くなっています。一方、「子ども手当等の支給、教育費の負担軽減など経済的支援制度の充実」の割合が 8.9 ポイント低くなっています。



※平成 23 年度調査に「育児・介護休業制度の整備」、「男女とも仕事と家庭を両立できる労働環境づくり」の選択肢はありません。

※平成 19 年度調査に「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）」の選択肢はありません。

【性　別】

女性に比べ男性で「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」の割合が高くなっています。

【性・年齢別】

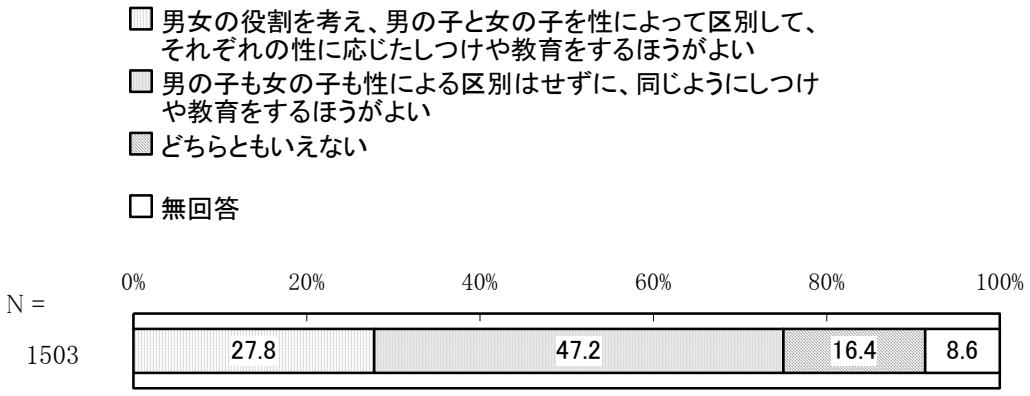
男女ともに20～69歳で「保育サービスの充実、放課後児童クラブ（学童保育）など地域での子育て支援の充実」の割合が高く、特に女性の30～39歳で7割を超えています。また、男性の30～49歳、女性の20～49歳で「子ども手当等の支給、教育費の負担軽減など経済的支援制度の充実」の割合が高く、5割を超えており、男性の60～69歳、女性の20～69歳で「性別にかかわらず仕事と家庭を両立できる労働環境づくり（育児・介護休業制度の整備等）」の割合が高く、6割を超えています。

単位：％

区分	有効回答数（件）	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	子ども手当等の支給、教育費の負担軽減など経済的支援制度の充実	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）	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	ひとり親家庭への支援	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
男性	626	57.3	41.2	56.7	12.5	9.6	13.7	25.7	13.4	24.1	3.5	0.8	4.6
20～29歳	50	62.0	34.0	54.0	14.0	12.0	22.0	26.0	12.0	32.0	2.0	－	－
30～39歳	81	63.0	53.1	45.7	28.4	3.7	7.4	18.5	9.9	22.2	6.2	2.5	2.5
40～49歳	82	57.3	58.5	52.4	15.9	4.9	17.1	20.7	4.9	24.4	3.7	－	3.7
50～59歳	113	54.0	41.6	54.0	9.7	8.8	12.4	30.1	10.6	30.1	6.2	－	4.4
60～69歳	149	64.4	38.9	66.4	6.0	15.4	14.8	23.5	21.5	22.8	1.3	0.7	2.0
70歳以上	151	48.3	29.8	58.3	9.9	9.3	12.6	31.1	14.6	19.2	2.6	1.3	10.6
女性	830	61.0	38.2	62.0	9.6	8.4	12.4	27.5	8.2	24.3	2.4	0.6	7.6
20～29歳	66	62.1	53.0	65.2	6.1	6.1	22.7	18.2	4.5	31.8	1.5	－	3.0
30～39歳	122	76.2	51.6	64.8	23.8	5.7	12.3	15.6	1.6	28.7	4.1	－	0.8
40～49歳	129	64.3	50.4	64.3	8.5	6.2	16.3	23.3	3.1	31.0	3.9	0.8	1.6
50～59歳	158	67.1	37.3	69.6	5.7	9.5	6.3	34.8	6.3	30.4	1.9	1.3	1.9
60～69歳	189	64.6	29.1	64.0	6.3	13.2	12.2	29.1	15.3	18.0	2.6	0.5	6.9
70歳以上	165	37.0	24.2	47.9	9.1	6.7	11.5	34.5	12.1	14.5	0.6	0.6	24.8

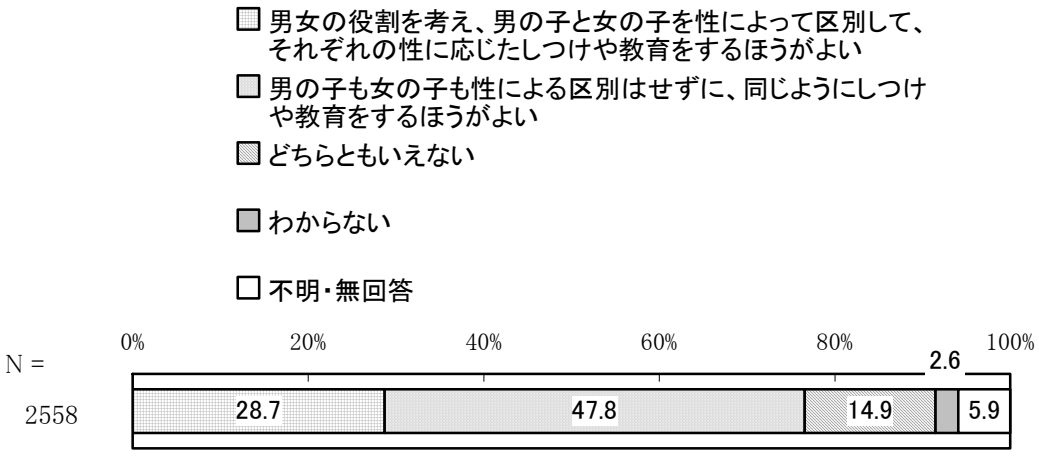
問６　あなたは男の子と女の子のしつけや教育についてどう思いますか。（○は１つ）

「男の子も女の子も性による区別はせずに、同じようにしつけや教育をするほうがよい」の割合が 47.2%と最も高く、次いで「男女の役割を考え、男の子と女の子を性によって区別して、それぞれの性に応じたしつけや教育をするほうがよい」の割合が 27.8%、「どちらともいえない」の割合が 16.4%となっています。



【参考　平成 21 年度　県調査】

子どもの教育のあり方



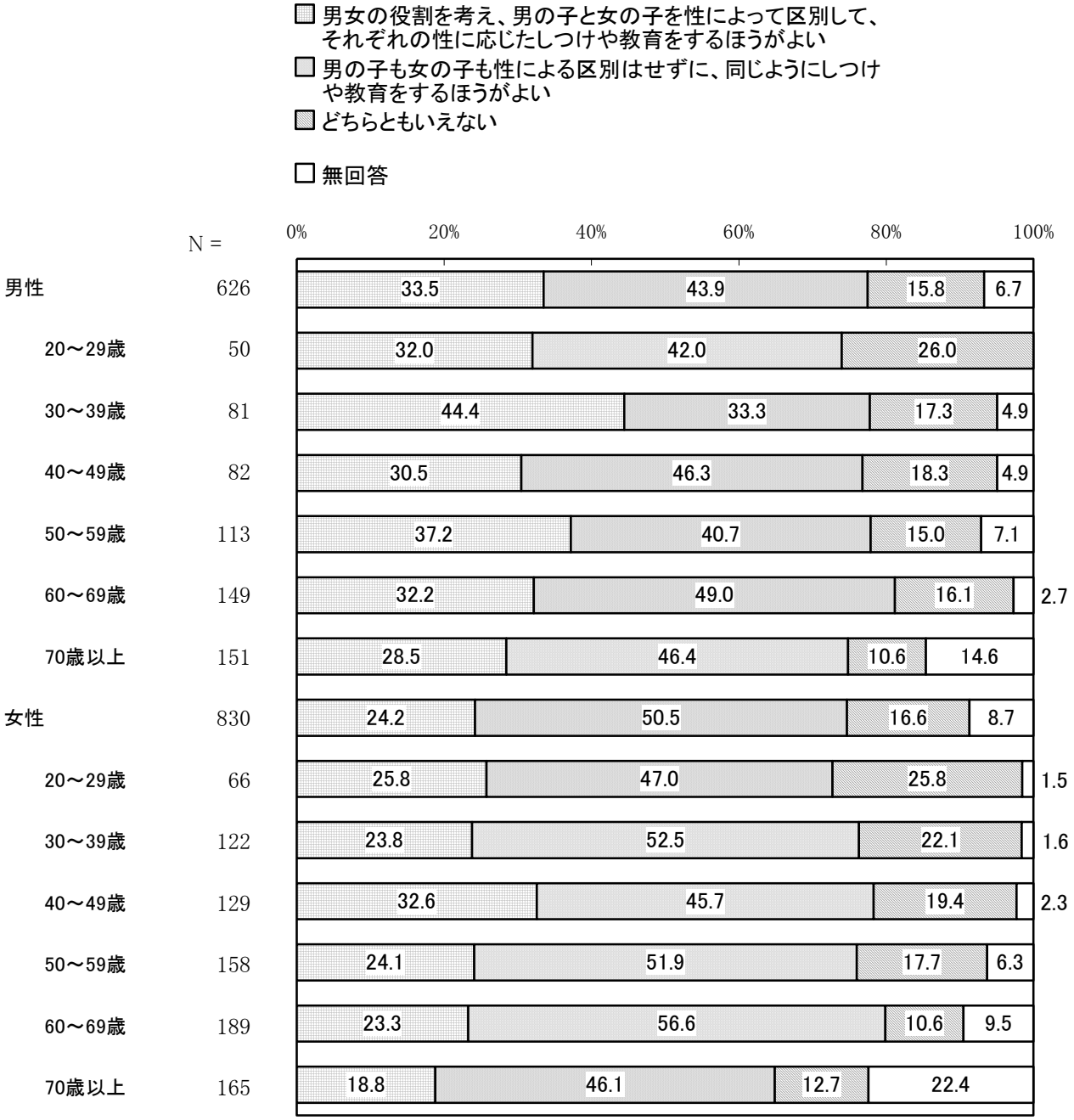
資料：「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査（三重県）」平成 21 年度

【性　別】

女性に比べ男性で「男女の役割を考え、男の子と女の子を性によって区別して、それぞれの性に応じたしつけや教育をするほうがよい」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「男の子も女の子も性による区別はせずに、同じようにしつけや教育をするほうがよい」の割合が高く、約 5 割となっています。

【性・年齢別】

男性の 30～39 歳で「男女の役割を考え、男の子と女の子を性によって区別して、それぞれの性に応じたしつけや教育をするほうがよい」の割合が高く、4 割を超えています。また、女性の 30～39 歳、50～69 歳で「男の子も女の子も性による区別はせずに、同じようにしつけや教育をするほうがよい」の割合が高く、5 割を超えています。

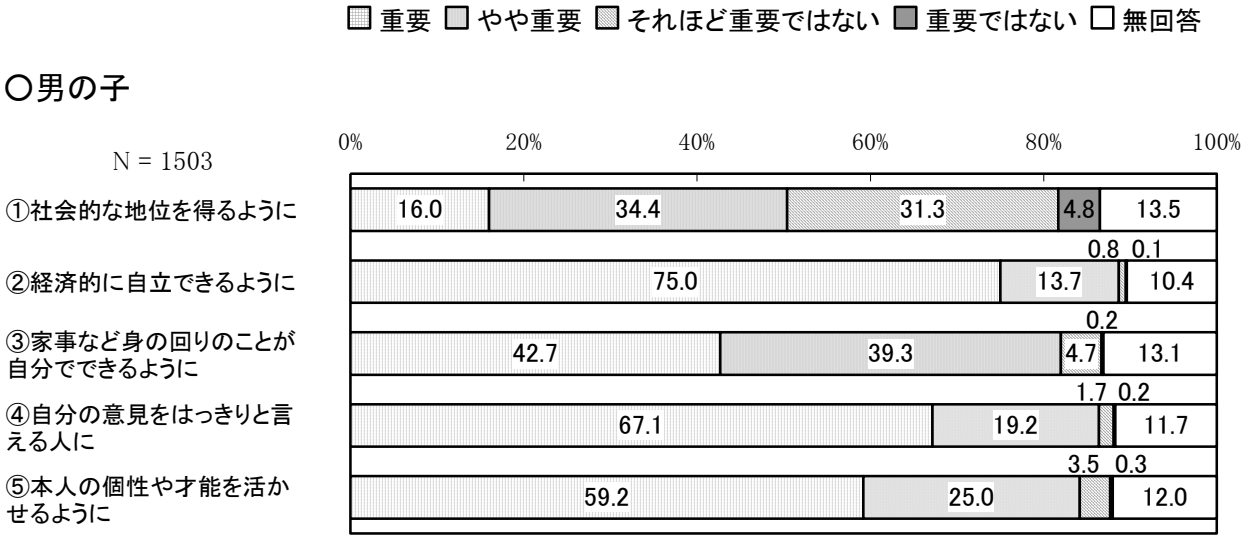


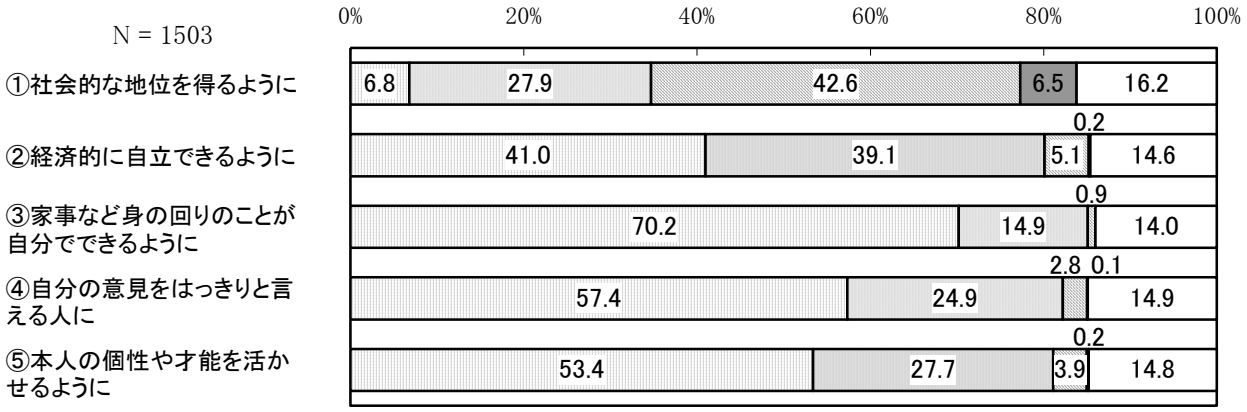
問７　あなたは、子どもには、どのような生き方をしてほしいと思いますか。『Ａ　男の子』と『Ｂ　女の子』のそれぞれの場合について、お答えください。
（①～⑤について、Ａ、Ｂそれぞれ○は１つ）

男の子では、①社会的な地位を得るようにでは「重要」と「やや重要」を合わせた“重要”の割合が高く、約５割となっています。

女の子では、①社会的な地位を得るようにでは「それほど重要ではない」と「重要ではない」を合わせた“重要ではない”の割合が高く、約５割となっています。

②経済的に自立できるようにでは，女の子に比べ男の子で「重要」の割合が高くなっています。





【性　別】

①社会的な地位を得るようにでは、男の子について、男性に比べ女性で“重要である”の割合が高くなっています。一方、女の子については、女性に比べ男性で“重要ではない”の割合が高くなっています。②経済的に自立できるように、③家事など身の回りのことが自分でできるように、④自分の意見をはっきりと言える人に、⑤本人の個性や才能を活かせるようにでは、男の子、女の子ともに性別による大きな差異はみられません。

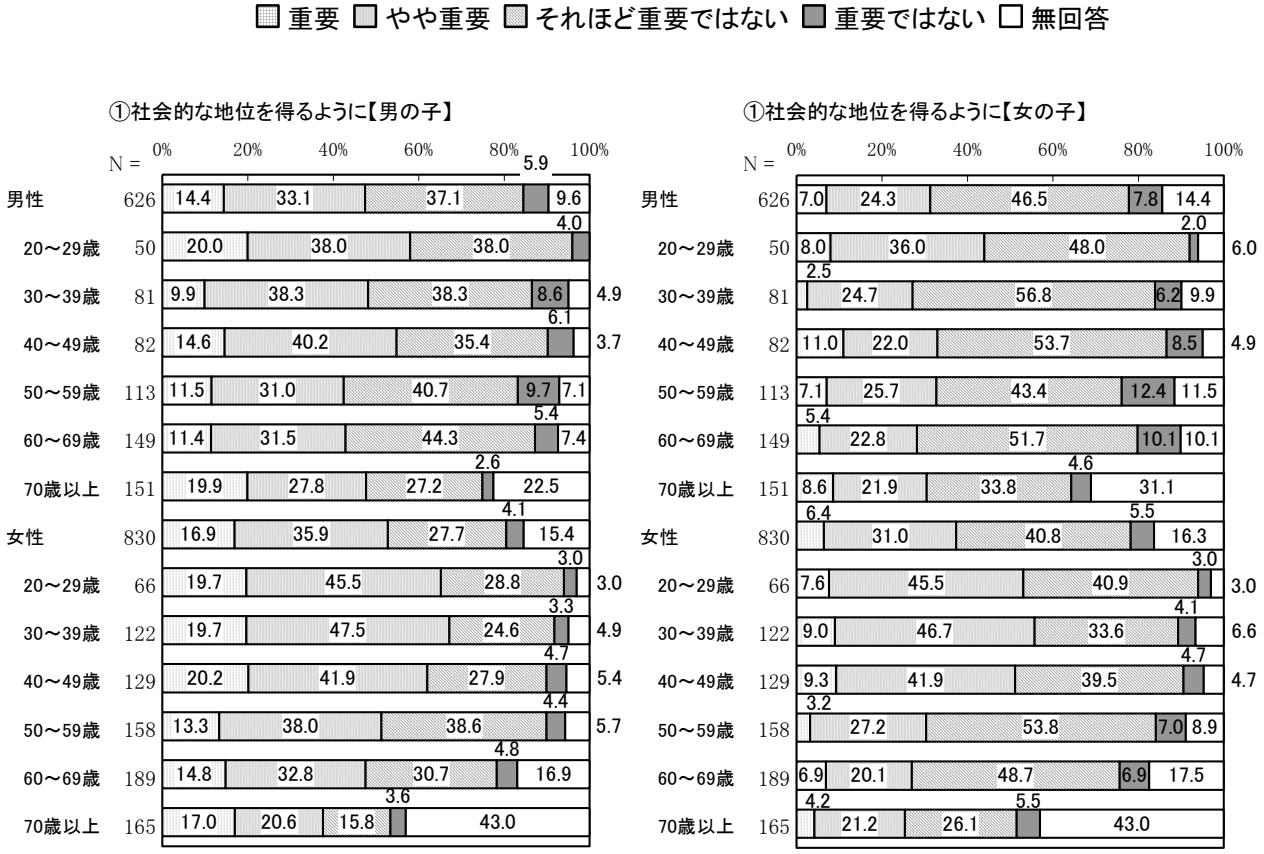
【性・年齢別】

①社会的な地位を得るようにでは、男の子、女の子ともに女性の 20～49 歳で“重要である”の割合が高くなっています。一方、女の子について、男性の 30～69 歳、女性の 50～69 歳で“重要ではない”の割合が高くなっています。

②経済的に自立できるようにでは、男の子について、性・年齢別による大きな差異はみられません。女の子については、女性の 20～49 歳で“重要である”の割合が高く、9 割を超えています。

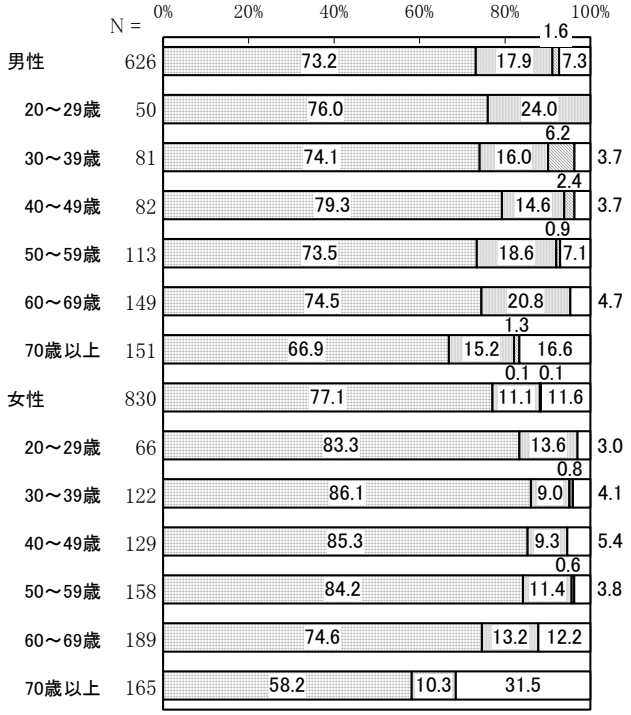
③家事など身の回りのことが自分でできるようにでは、男の子について、男性の 20～49 歳、女性の 20～59 歳で“重要である”の割合が高く、9 割を超えています。一方、男の子、女の子ともに男女とも 70 歳以上で“重要である”の割合が低くなっています。

④自分の意見をはっきりと言える人に、⑤本人の個性や才能を活かせるようにでは、男の子、女の子ともに男女とも 70 歳以上で“重要である”の割合が低くなっています。

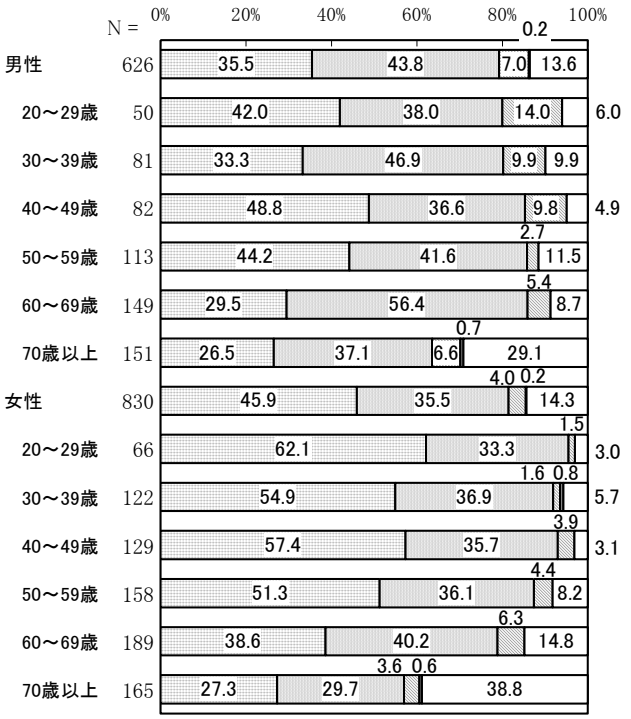


□ 重要 □ やや重要 □ それほど重要ではない ■ 重要ではない □ 無回答

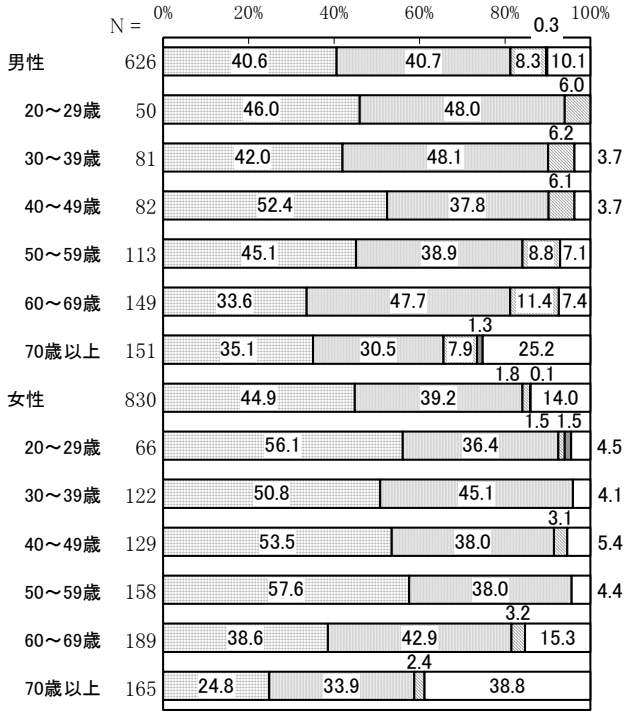
②経済的に自立できるように【男の子】



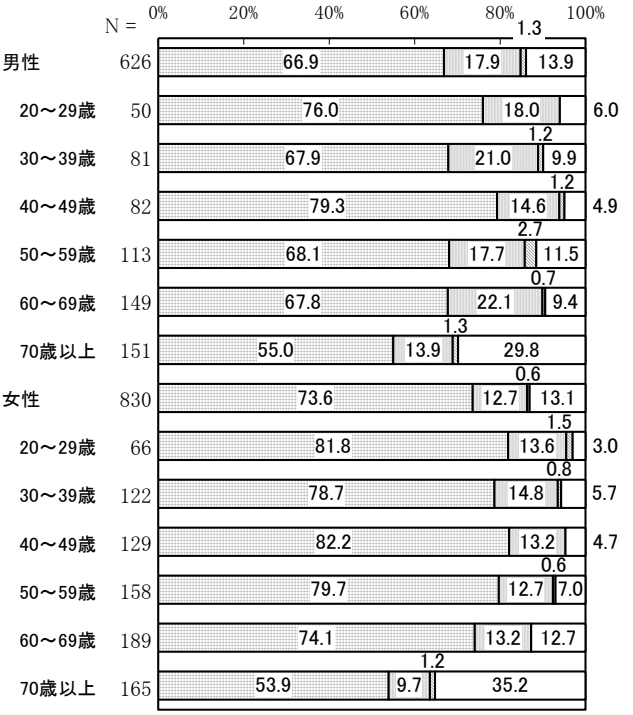
②経済的に自立できるように【女の子】



③家事など身の回りのことが自分でできるように【男の子】

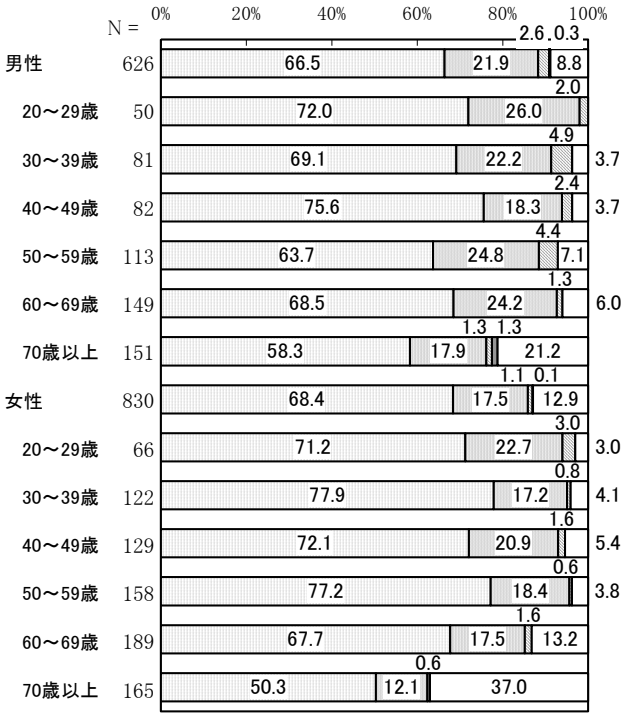


③家事など身の回りのことが自分でできるように【女の子】

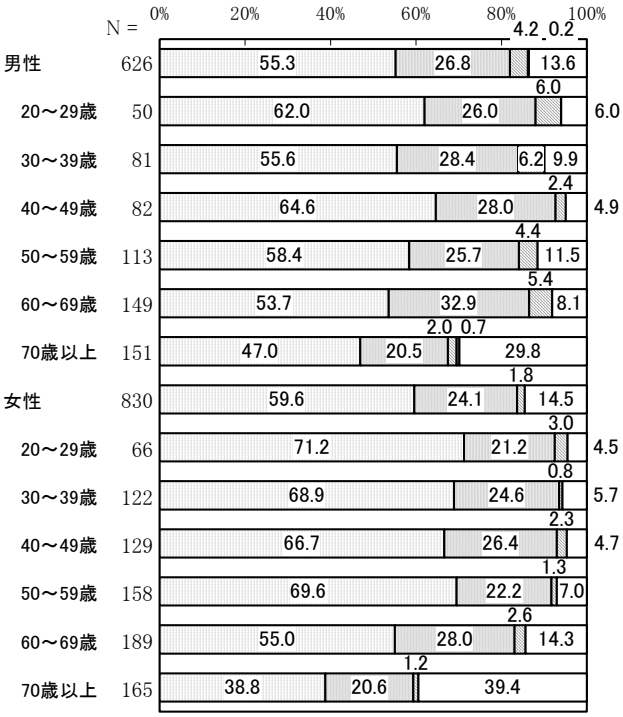


□ 重要 □ やや重要 □ それほど重要ではない ■ 重要ではない □ 無回答

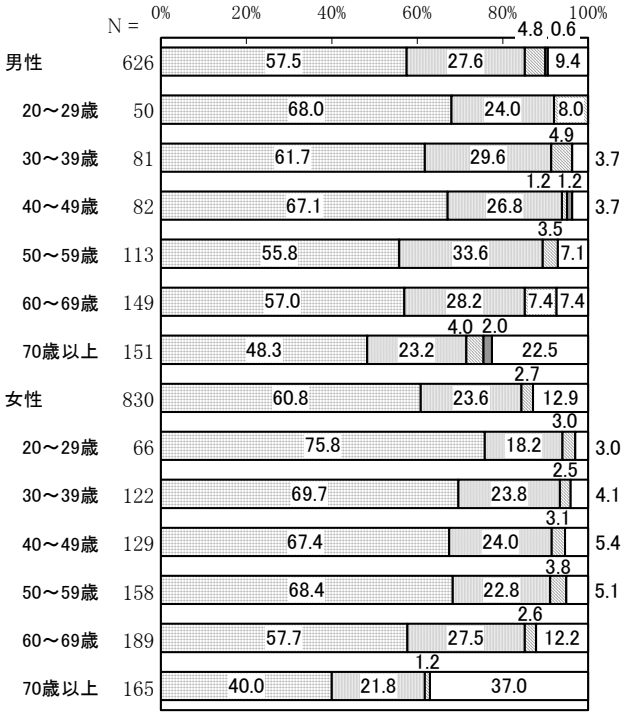
④自分の意見をはっきりと言える人に【男の子】



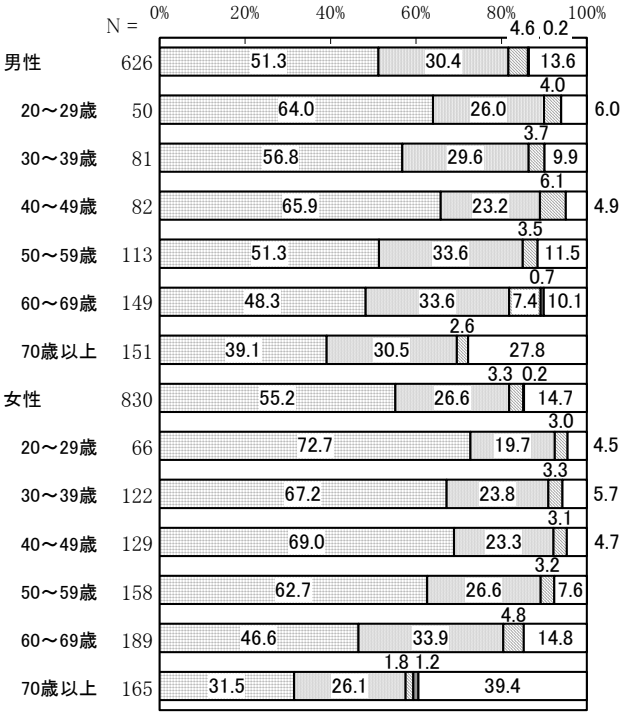
④自分の意見をはっきりと言える人に【女の子】



⑤本人の個性や才能を活かせるように【男の子】



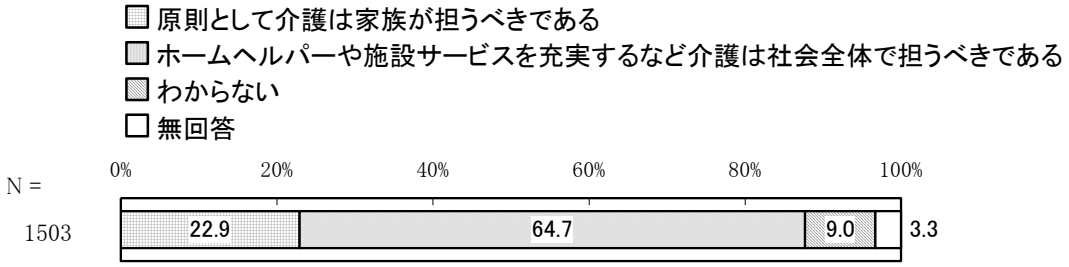
⑤本人の個性や才能を活かせるように【女の子】



（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。（○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」の割合が 64.7%と最も高く、次いで「原則として介護は家族が担うべきである」の割合が 22.9%となっています。

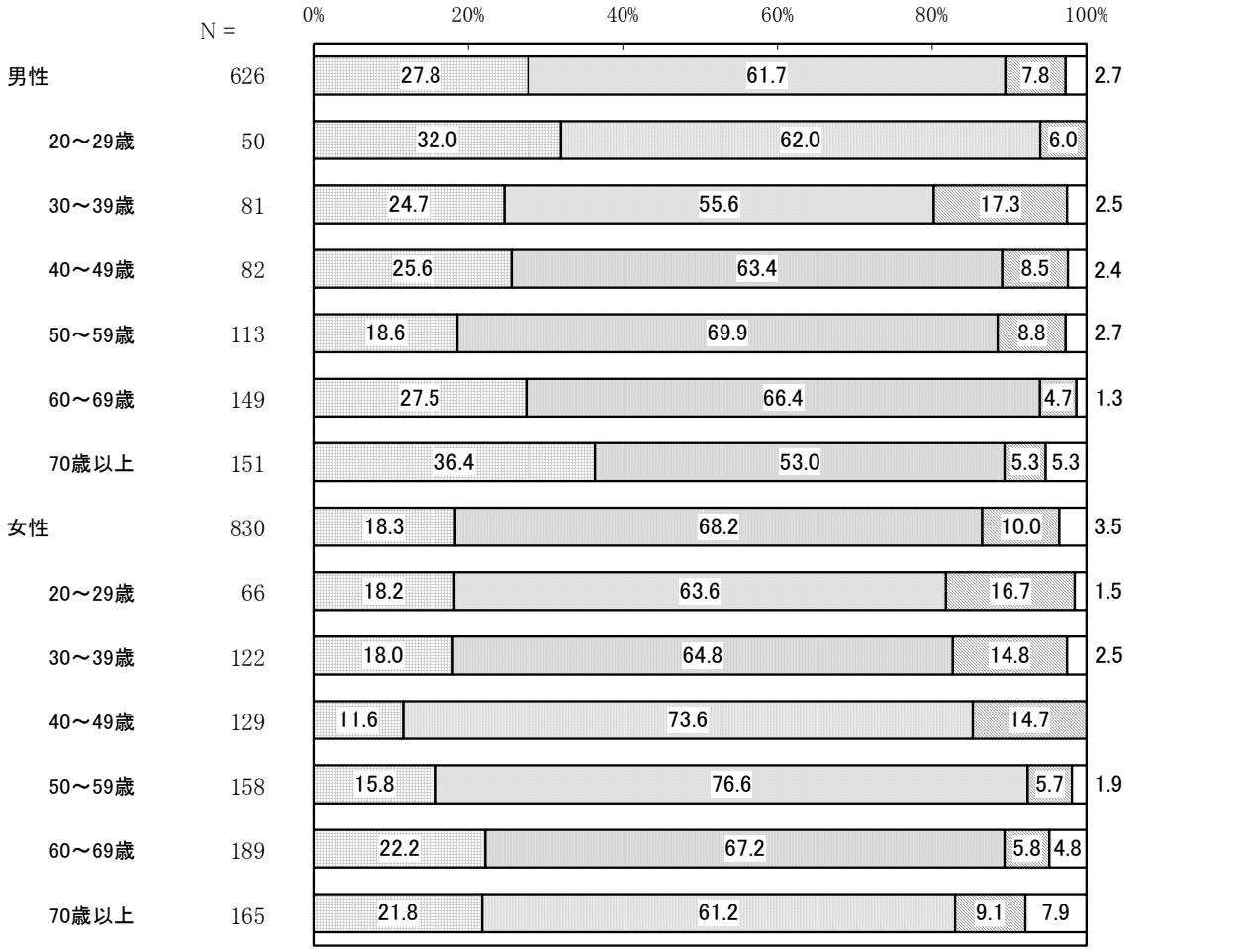


【性　別】

女性に比べ男性で「原則として介護は家族が担うべきである」の割合が高く、約 3 割となっています。一方、男性に比べ女性で「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、約 7 割となっています。

【性・年齢別】

男性の 70 歳以上で「原則として介護は家族が担うべきである」の割合が高く、3 割を超えています。また、女性の 40～59 歳で「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、7 割を超えています。

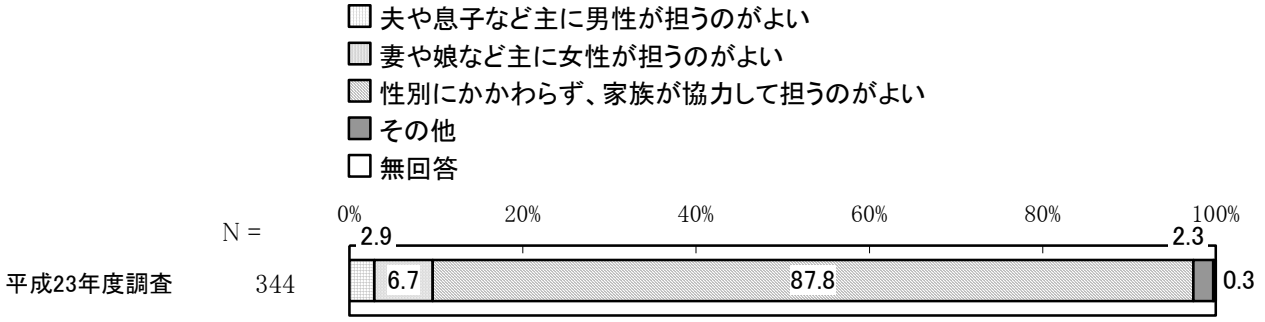


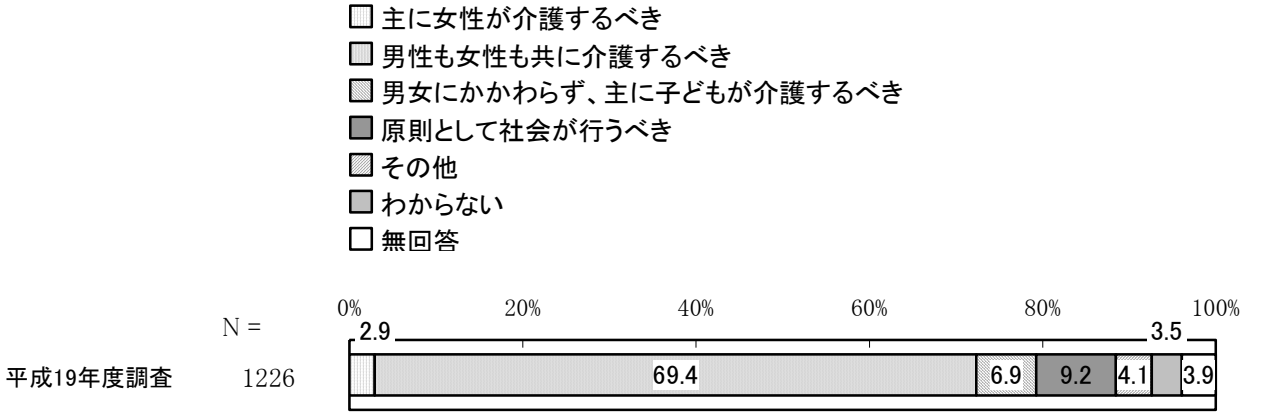
問８で「１．原則として介護は家族が担うべきである」と回答した方にお聞きします。

問８－１　家庭での介護について、主にどなたが担うのがよいと考えますか。（○は１つ）

「性別にかかわらず、家族が協力して担うのがよい」の割合が 87.8％と最も高く、次いで「妻や娘など主に女性が担うのがよい」の割合が 6.7％、「夫や息子など主に男性が担うのがよい」の割合が 2.9％となっています。

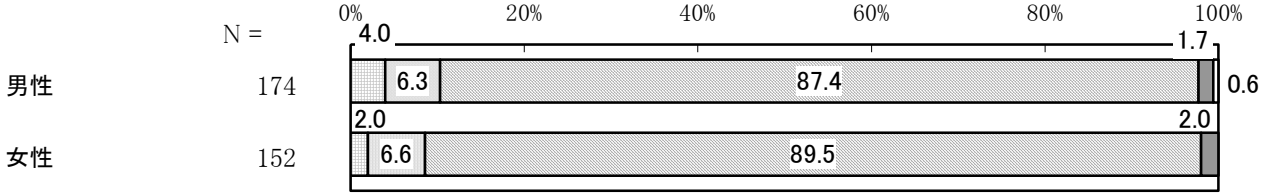
前回調査の「男性も女性も共に介護するべき」と「男女にかかわらず、主に子どもが介護するべき」をあわせて比較すると、「性別にかかわらず、家族が協力して担うのがよい」の割合が 11.5 ポイント高くなっています。





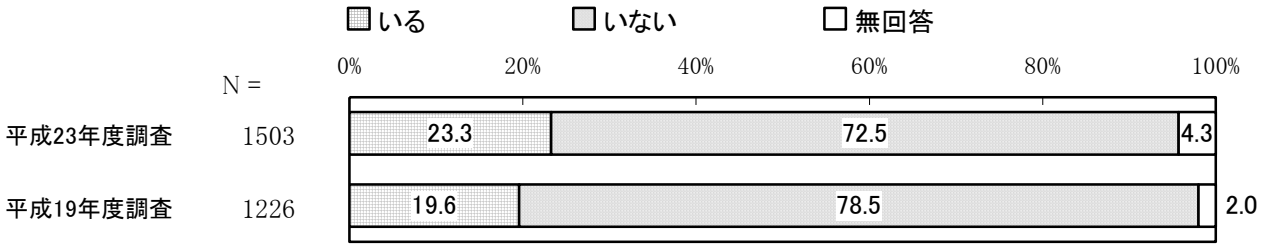
【性　別】

大きな差異はみられません。



問９　身内に、日常的に介護を必要とする方がいらっしゃいますか。

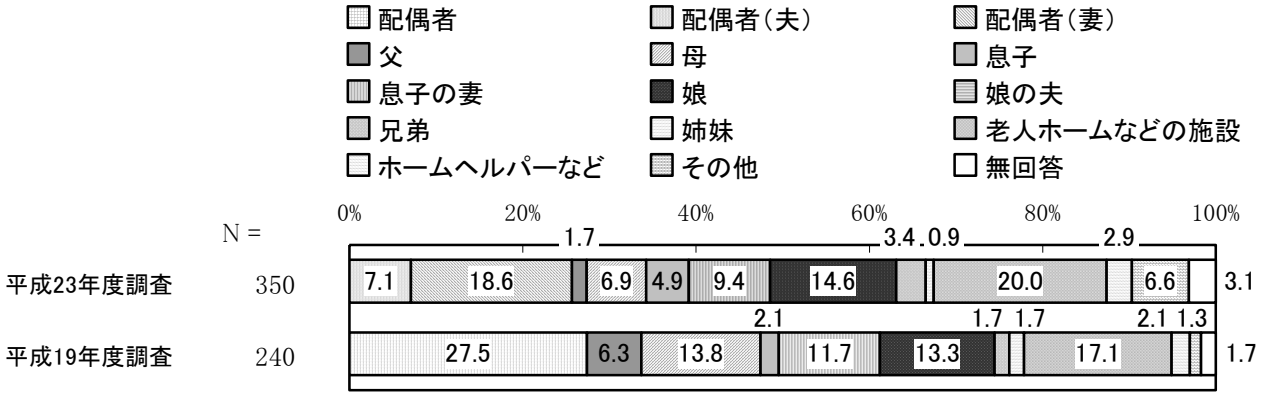
「いる」の割合が 23.3%、「いない」の割合が 72.5%となっています。
前回調査と比較すると、「いない」の割合が 6.0 ポイント低くなっています。



問９で「１．いる」と回答した方にお聞きします。

問９－１　その方の世話は、主にどなたがしていますか。（○は１つ）介護が必要な方から見た続柄でお答え下さい。

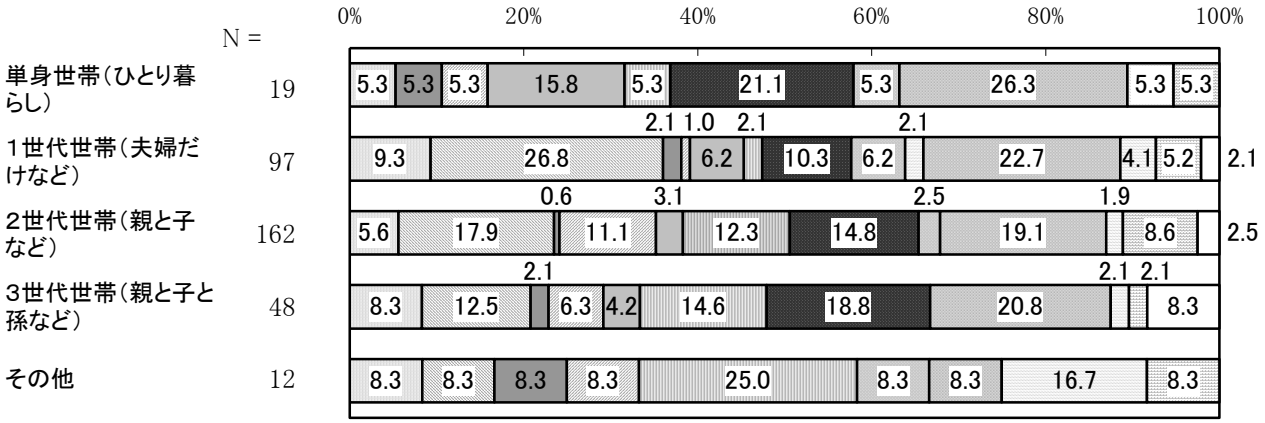
「老人ホームなどの施設」の割合が 20.0%と最も高く、次いで「配偶者（妻)」の割合が 18.6%、「娘」の割合が 14.6%となっています。



※平成 23 年度調査の「配偶者(夫)」、「配偶者(妻)」の選択肢は、平成 19 年度では「配偶者」となっています。

【家族構成別】

１世代世帯（夫婦だけなど）で「配偶者（妻)」の割合が高く、２割を超えています。

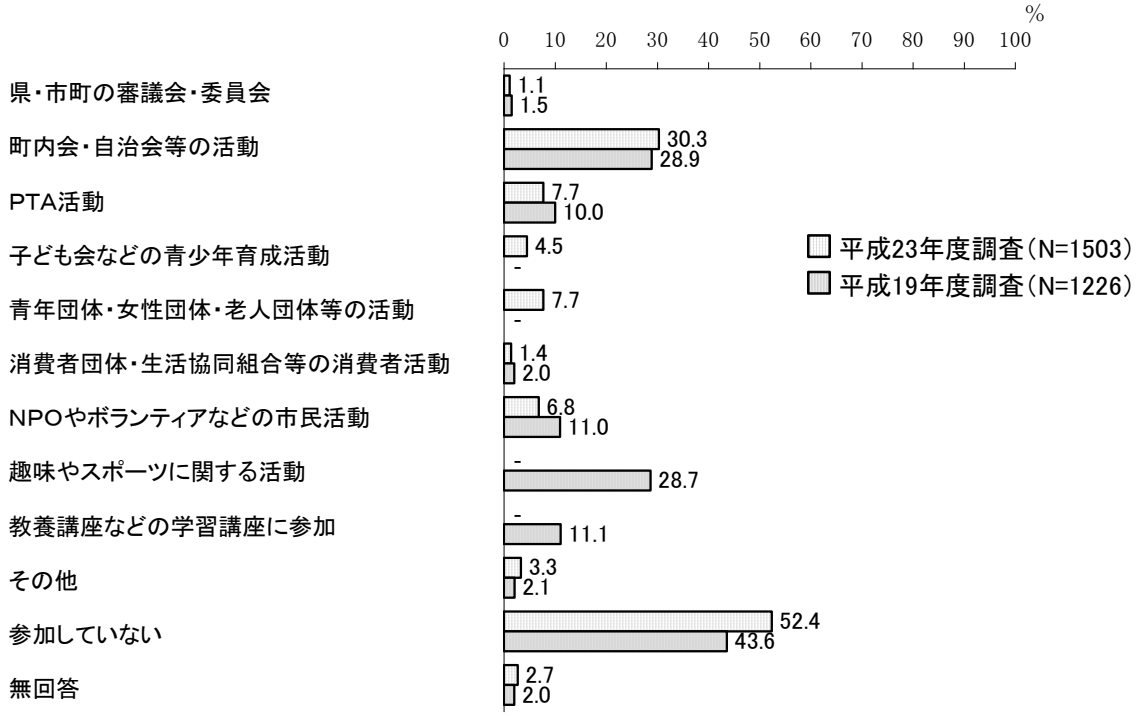


（６）地域活動・家庭生活への参画について

問 10　現在、あなたは次のような活動をしていますか。（○はいくつでも）

「参加していない」の割合が 52.4%と最も高くなっています。また、「町内会・自治会等の活動」の割合が 30.3%、「ＰＴＡ活動」、「青年団体・女性団体・老人団体等の活動」の割合が 7.7%となっています。

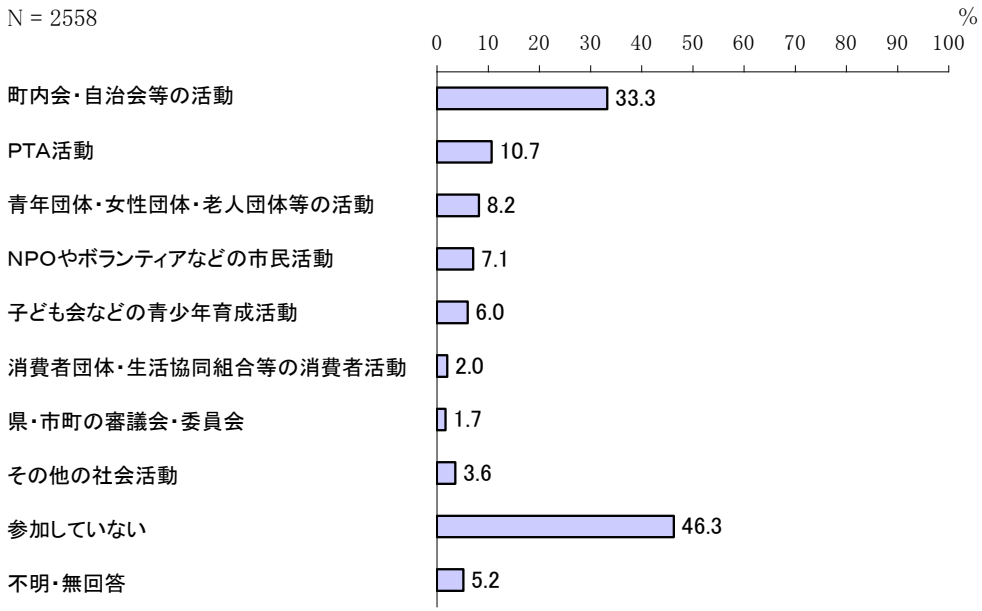
前回調査と比較すると、「参加していない」の割合が 8.8 ポイント高くなっています。



※平成 23 年度調査に「趣味やスポーツに関する活動」、「教養講座などの学習講座に参加」の選択肢はありません。
※平成 19 年度調査に「子ども会などの青少年育成活動」、「青年団体・女性団体・老人団体等の活動」の選択肢はありません。

【参考　平成 21 年度　県調査】

地域活動への参加状況



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）」平成 21 年度

【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、3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、約5割となっています。また、女性の30～39歳、40～49歳で「ＰＴＡ活動」の割合が高く、2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割以上となっています。

【居住地域別】

一志地域、美杉地域で「町内会・自治会等の活動」の割合が高く、4割以上となっています。また、香良洲地域で「子ども会などの青少年育成活動」の割合が高くなっています。

単位：％

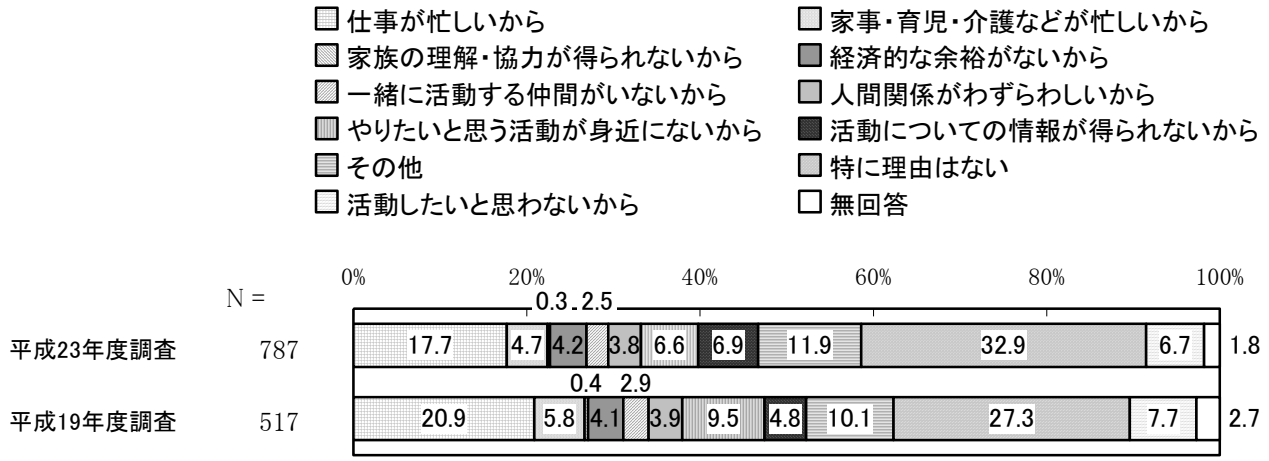
区分		有効回答数（件）	県・市町の審議会・委員会	町内会・自治会等の活動	ＰＴＡ活動	子ども会などの青少年育成活動	青年団体・女性団体・老人団体等の活動	消費者団体・生活協同組合等の消費者活動	ＮＰＯやボランティアなどの市民活動	その他	参加していない	無回答
【性・年齢別】	男性	626	2.1	35.6	5.4	5.1	7.8	1.3	6.9	4.2	50.6	1.6
	20～29歳	50	－	8.0	2.0	6.0	4.0	2.0	6.0	－	80.0	－
	30～39歳	81	－	29.6	8.6	4.9	1.2	1.2	2.5	－	63.0	2.5
	40～49歳	82	1.2	32.9	14.6	11.0	1.2	1.2	6.1	1.2	61.0	－
	50～59歳	113	1.8	39.8	10.6	4.4	3.5	0.9	8.0	2.7	39.8	2.7
	60～69歳	149	3.4	47.7	－	2.7	10.7	2.0	7.4	7.4	43.0	－
	70歳以上	151	3.3	34.4	1.3	4.6	16.6	0.7	8.6	7.3	44.4	3.3
	女性	830	0.5	26.9	9.9	4.3	7.8	1.6	7.0	2.5	53.5	3.0
	20～29歳	66	－	10.6	4.5	－	－	－	7.6	1.5	81.8	－
	30～39歳	122	－	27.0	21.3	13.9	0.8	－	3.3	0.8	59.0	1.6
	40～49歳	129	－	33.3	31.8	11.6	1.6	2.3	3.9	1.6	42.6	－
	50～59歳	158	0.6	34.2	4.4	1.9	5.1	4.4	9.5	0.6	49.4	1.9
	60～69歳	189	1.1	28.6	2.1	0.5	12.2	1.1	7.9	5.8	54.0	1.6
	70歳以上	165	0.6	19.4	0.6	－	18.8	0.6	8.5	3.0	49.7	10.3
【居住地域別】	旧津地域	739	0.5	29.4	6.8	3.1	5.5	1.9	7.7	3.0	55.8	2.4
	久居地域	197	1.0	27.9	10.7	6.1	8.1	1.5	7.1	2.0	52.8	3.6
	河芸地域	89	－	34.8	10.1	5.6	9.0	－	3.4	3.4	49.4	1.1
	芸濃地域	49	4.1	24.5	6.1	4.1	10.2	2.0	6.1	－	57.1	2.0
	美里地域	57	1.8	28.1	5.3	8.8	15.8	－	7.0	7.0	47.4	1.8
	安濃地域	58	－	36.2	8.6	6.9	12.1	3.4	6.9	3.4	43.1	1.7
	香良洲地域	56	3.6	23.2	14.3	10.7	7.1	－	8.9	3.6	48.2	－
	一志地域	80	1.3	40.0	7.5	5.0	8.8	－	6.3	8.8	42.5	2.5
	白山地域	69	1.4	33.3	10.1	7.2	10.1	1.4	1.4	1.4	49.3	5.8
	美杉地域	53	7.5	47.2	5.7	3.8	18.9	－	9.4	1.9	34.0	1.9

問 10 で「９．参加していない」と回答した方にお聞きします。

問 10 - １　活動していない一番の理由は何ですか。（○は１つ）

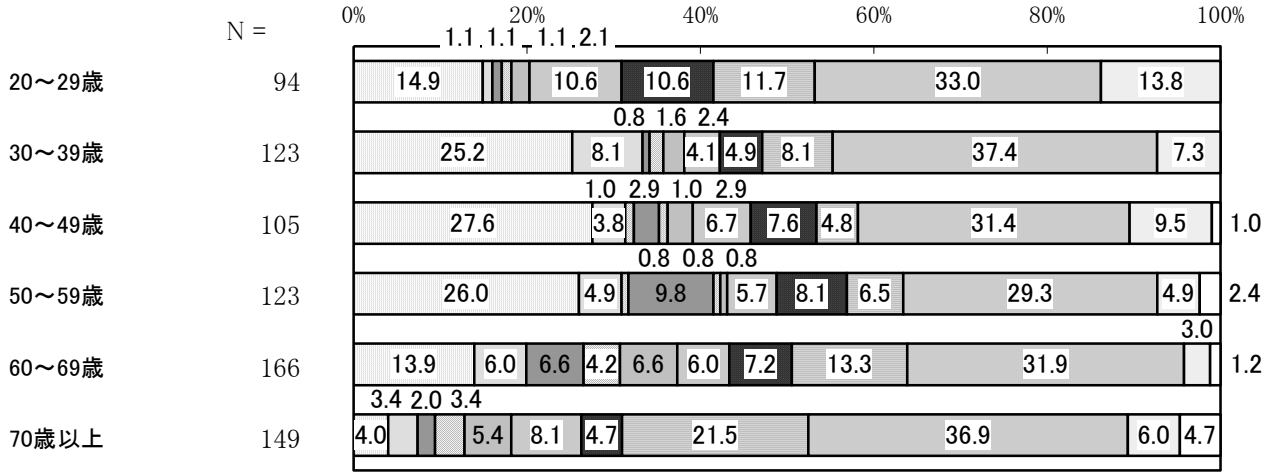
「特に理由はない」の割合が 32.9%と最も高くなっています。一方、「仕事が忙しいから」の割合が 17.7%、「活動についての情報が得られないから」の割合が 6.9%となっています。

前回調査と比較すると、「特に理由はない」の割合が 5.6 ポイント高くなっています。



【年齢別】

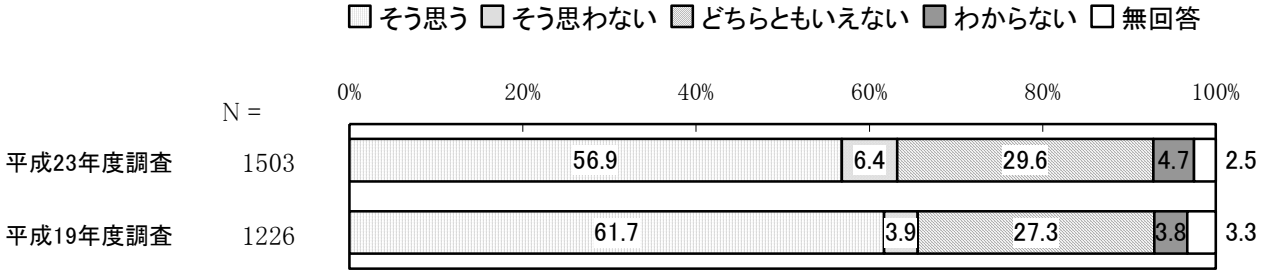
30～59 歳で「仕事が忙しいから」の割合が高く、2 割を超えています。また、50～59 歳で「経済的な余裕がないから」の割合が 9.8%と高くなっています。



問 11　「男性はもっと地域活動や家庭活動（家事や子育て、介護など）に参画する必要がある」という考え方がありますが、あなたはどう思いますか。（○は１つ）

「そう思う」の割合が56.9%と最も高く、次いで「どちらともいえない」の割合が29.6%、「そう思わない」の割合が6.4%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。

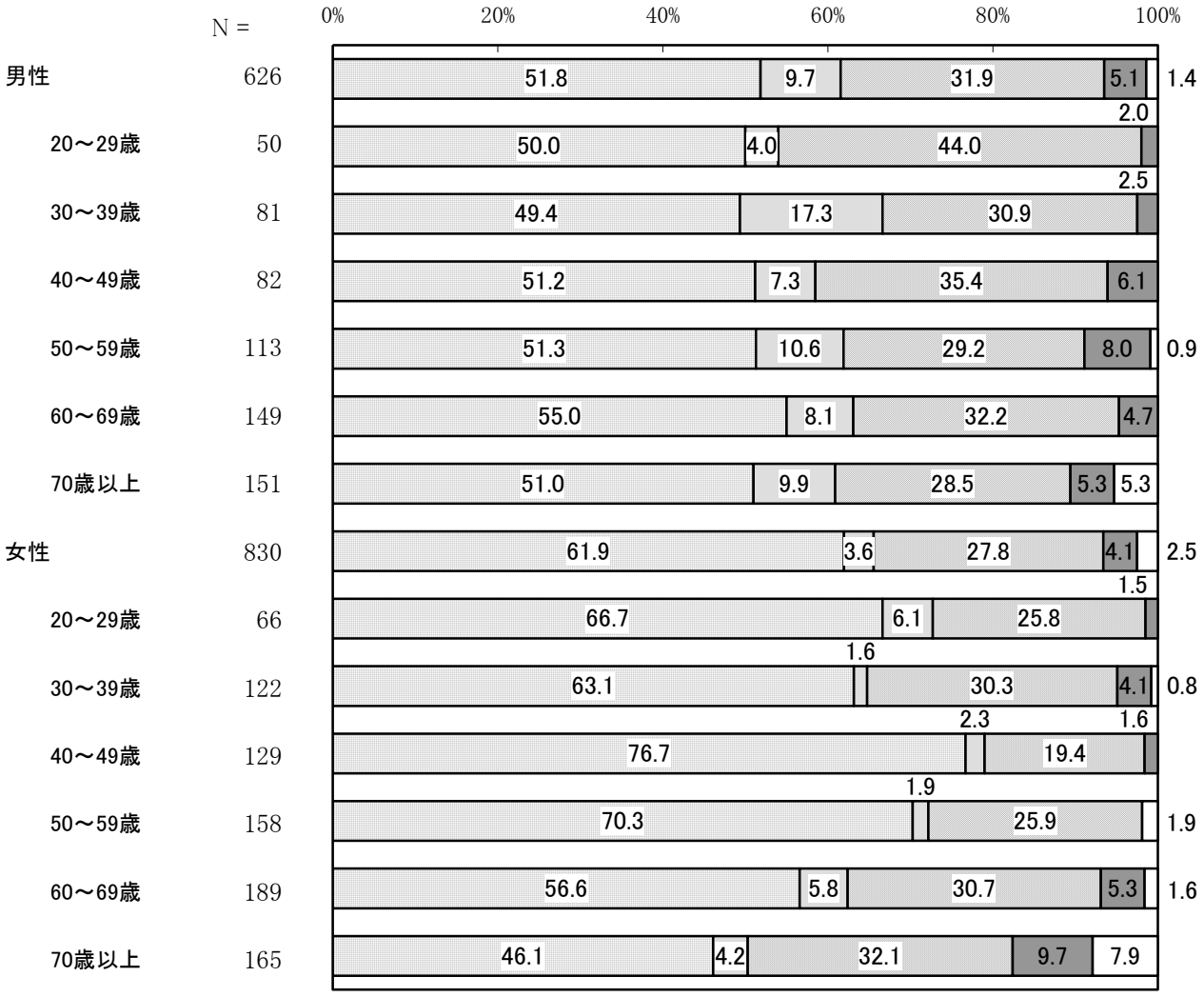


【性　別】

男性に比べ女性で「そう思う」の割合が高く、6割を超えています。

【性・年齢別】

女性の40～59歳で「そう思う」の割合が高く、約8割となっています。一方、男性の30～39歳で「そう思わない」の割合が高く、約2割となっています。

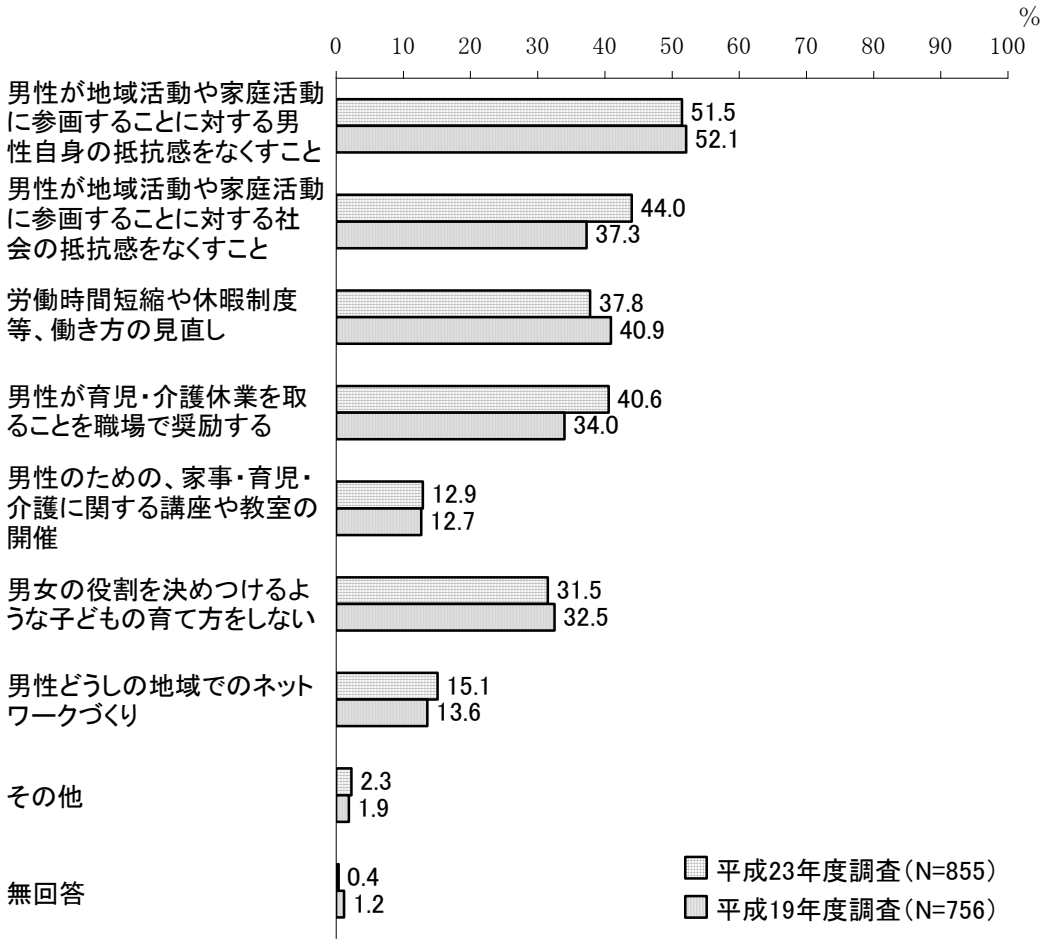


問 11 で「１．そう思う」と回答した方にお聞きします。

問 11 - １　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。（○は３つまで）

「男性が地域活動や家庭活動に参画することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」の割合が 51.5%と最も高く、次いで「男性が地域活動や家庭活動に参画することに対する社会の抵抗感をなくすこと」の割合が 44.0%、「男性が育児・介護休業を取ることを職場で奨励する」の割合が 40.6%となっています。

前回調査と比較すると、「男性が地域活動や家庭活動に参画することに対する社会の抵抗感をなくすこと」の割合が 6.7 ポイント、「男性が育児・介護休業を取ることを職場で奨励する」の割合が 6.6 ポイント高くなっています。



【参考　平成 21 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）」平成 21 年度

【性　別】

男性に比べ女性で「男性が地域活動や家庭活動に参画することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」「男性が地域活動や家庭活動に参画することに対する社会の抵抗感をなくすこと」「男性が育児・介護休業を取ることを職場で奨励する」の割合が高くなっています。

【性・年齢別】

男性の 60～69 歳、女性の 50～59 歳で「男性が地域活動や家庭活動に参画することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」の割合が高く、6 割を超えています。また、女性の 20～39 歳で「男性が育児・介護休業を取ることを職場で奨励する」の割合が高く、5 割を超えています。男性の 60～69 歳、女性の 20～29 歳で「男性のための、家事・育児・介護に関する講座や教室の開催」の割合が高く、2 割を超えています。

単位：%

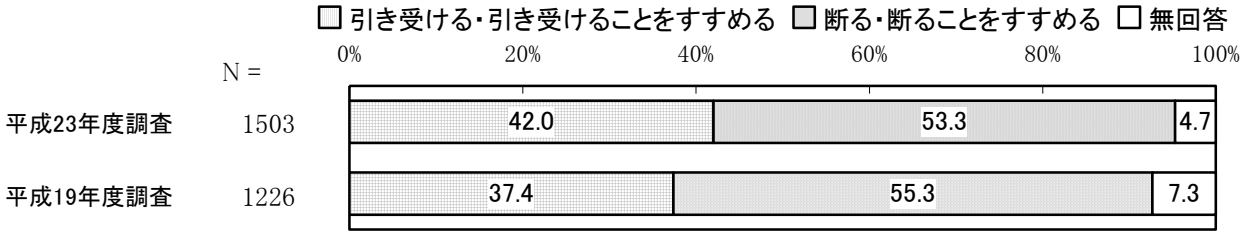
区分	有効回答数（件）	男性が地域活動や家庭活動に参画することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと	男性が地域活動や家庭活動に参画することに対する社会の抵抗感をなくすこと	労働時間短縮や休暇制度等、働き方の見直し	男性が育児・介護休業を取ることを職場で奨励する	男性のための、家事・育児・介護に関する講座や教室の開催	男女の役割を決めつけるような子どもの育て方をしない	男性どうしの地域でのネットワークづくり	その他	無回答
男性	324	46.9	40.7	39.2	35.2	13.9	28.7	16.0	2.5	－
20～29 歳	25	32.0	40.0	44.0	40.0	8.0	48.0	16.0	4.0	－
30～39 歳	40	20.0	47.5	47.5	47.5	7.5	27.5	12.5	2.5	－
40～49 歳	42	50.0	31.0	52.4	45.2	7.1	16.7	19.0	2.4	－
50～59 歳	58	46.6	39.7	53.4	34.5	8.6	29.3	12.1	3.4	－
60～69 歳	82	61.0	45.1	31.7	28.0	23.2	31.7	13.4	1.2	－
70 歳以上	77	49.4	39.0	23.4	29.9	16.9	26.0	22.1	2.6	－
女性	514	54.7	46.9	36.8	44.0	11.7	33.3	14.4	1.8	0.6
20～29 歳	44	36.4	50.0	45.5	52.3	20.5	27.3	20.5	－	－
30～39 歳	77	53.2	45.5	42.9	57.1	11.7	39.0	5.2	3.9	－
40～49 歳	99	56.6	53.5	48.5	38.4	6.1	32.3	14.1	2.0	1.0
50～59 歳	111	64.9	49.5	31.5	40.5	9.9	26.1	18.0	1.8	0.9
60～69 歳	107	52.3	41.1	31.8	47.7	10.3	35.5	14.0	1.9	0.9
70 歳以上	76	52.6	42.1	25.0	32.9	18.4	39.5	15.8	－	－

（７）政策・方針決定の場への参画について

問 12　自治会長やＰＴＡ会長などの役職に、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、あなたはどうしますか。（○は１つ）

「引き受ける・引き受けることをすすめる」の割合が 42.0%、「断る・断ることをすすめる」の割合が 53.3%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。

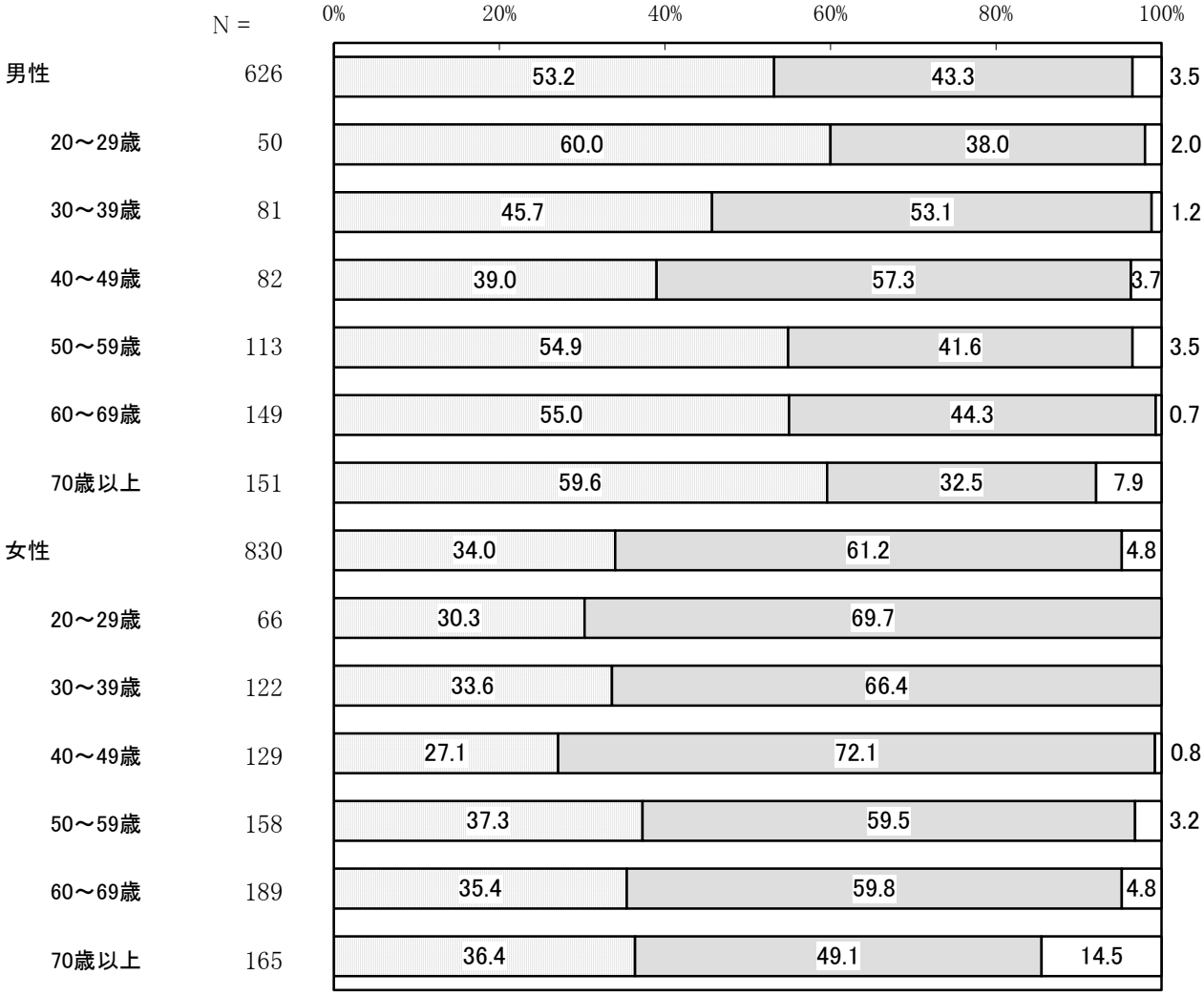


【性　別】

男性に比べ女性で「断る・断ることをすすめる」の割合が高く、6 割を超えています。

【性・年齢別】

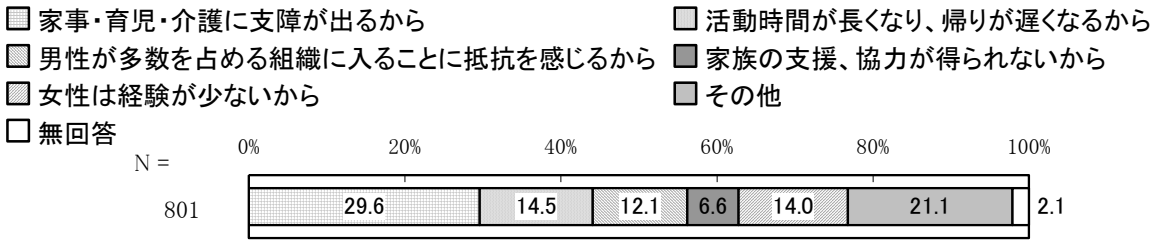
男性の 20～29 歳、50～70 歳以上で「引き受ける・引き受けることをすすめる」の割合が高く、5 割を超えています。一方、女性はすべての年齢で「断る・断ることをすすめる」の割合が高く、特に 20～49 歳で 6 割を超えています。



問 12 で「２．断る・断ることをすすめる」と回答した方にお聞きします。

問 12 - １　その理由は何ですか。（○は１つ）

「家事・育児・介護に支障が出るから」の割合が 29.6％と最も高く、次いで「活動時間が長くなり、帰りが遅くなるから」の割合が 14.5％、「女性は経験が少ないから」の割合が 14.0％となっています。

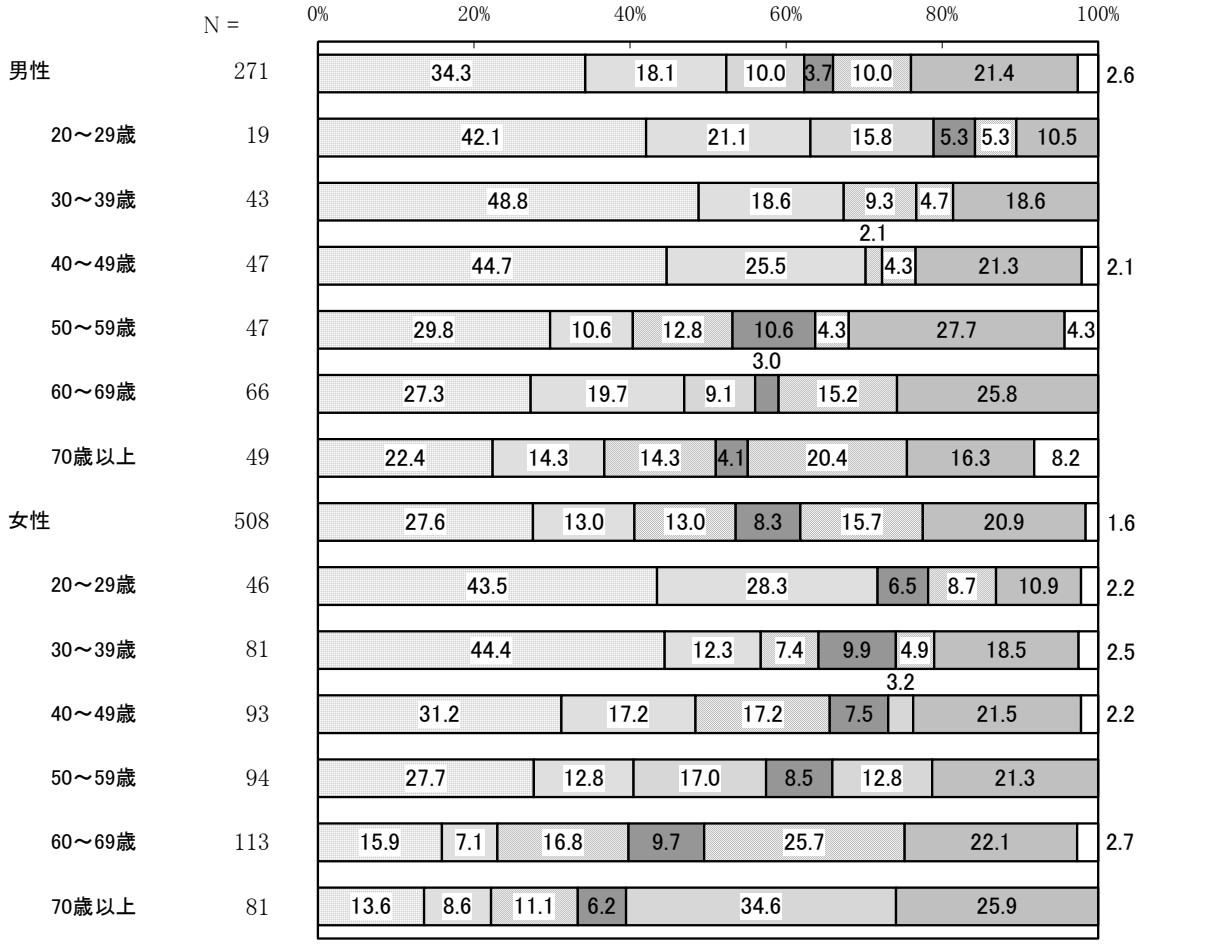


【性　別】

女性に比べ男性で「家事・育児・介護に支障が出るから」「活動時間が長くなり、帰りが遅くなるから」の割合が高くなっています。また、男性に比べ女性で「女性は経験が少ないから」の割合が高くなっています。

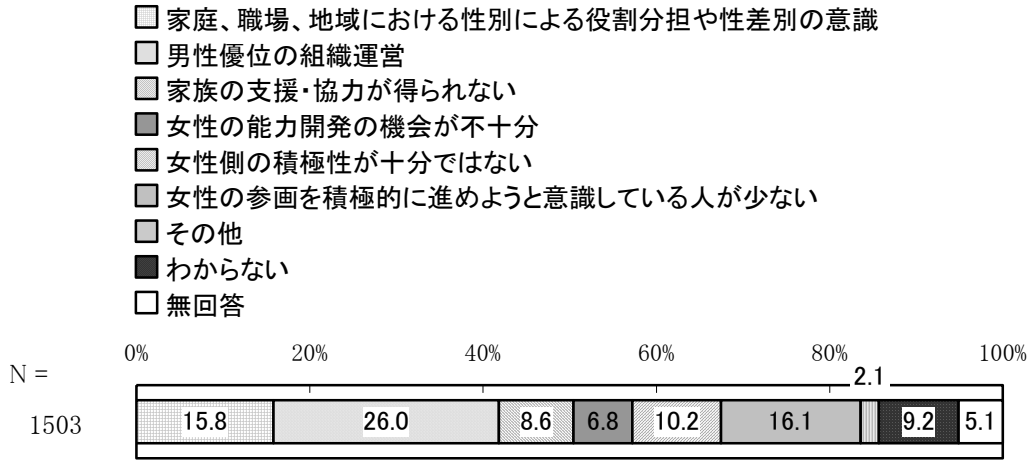
【性・年齢別】

男性の 30～39 歳で「家事・育児・介護に支障が出るから」の割合が高く、約 5 割となっています。また、女性の 20～29 歳で「活動時間が長くなり、帰りが遅くなるから」の割合が高く、女性の 60 歳以上では「女性は経験が少ないから」の割合が高く、それぞれ約 3 割となっています。



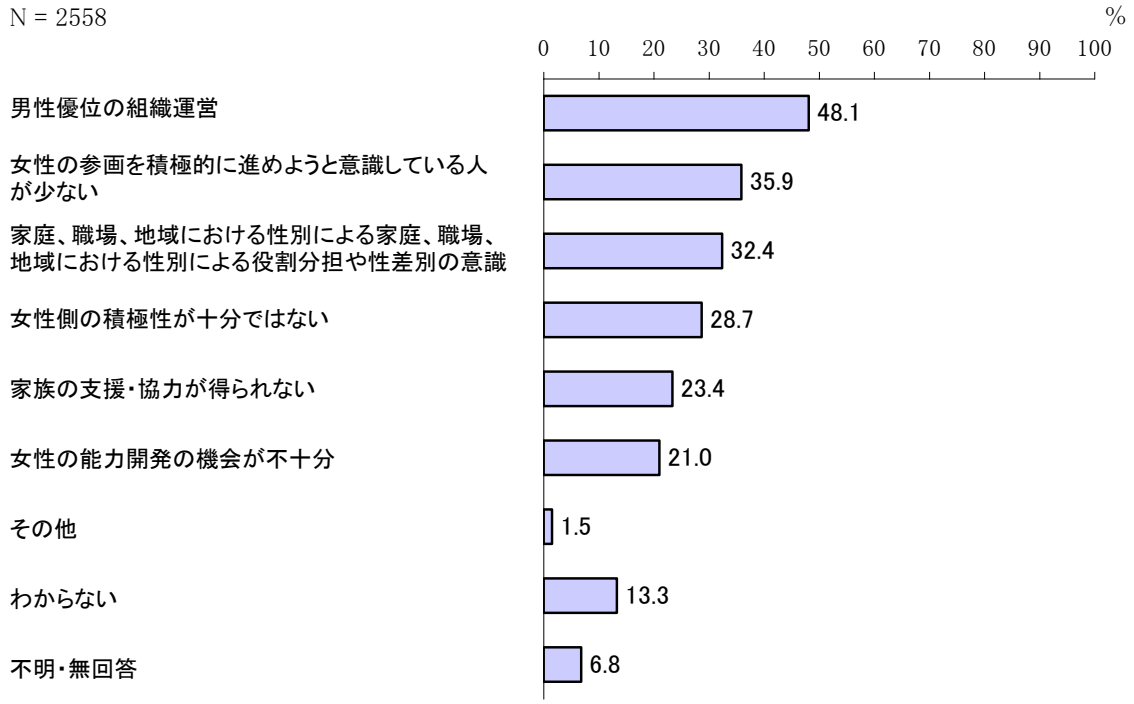
問 13　あなたは、政治・行政・事業所や地域において、政策方針決定の場への女性の参画が少ない理由は何だと思いますか。（○は１つ）

「男性優位の組織運営」の割合が 26.0%と最も高く、次いで「女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ない」の割合が 16.1%、「家庭、職場、地域における性別による役割分担や性差別の意識」の割合が 15.8%となっています。



【参考　平成 21 年度　県調査】

政治や行政において、政策の企画や方針決定の過程に女性の参画が少ない理由



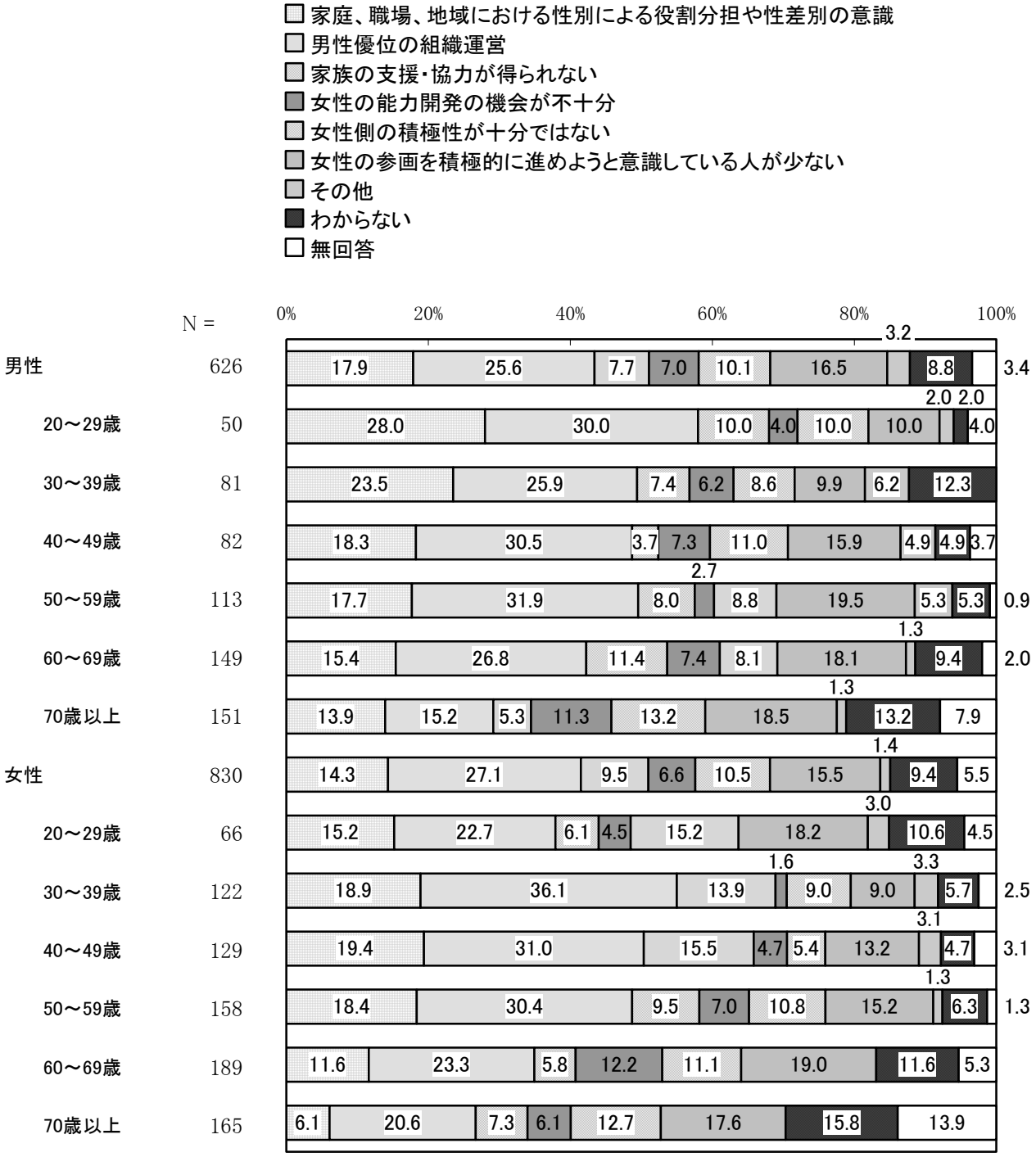
資料：「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査（三重県）」平成 21 年度

【性　別】

大きな差異はみられません。

【性・年齢別】

男性では年齢が低くなるにつれて「家庭、職場、地域における性別による役割分担や性差別の意識」の割合が高くなっており、特に 20～39 歳で 2 割を超えています。また、女性の 30～39 歳で「男性優位の組織運営」の割合が高く、約 4 割となっています。女性の 30～49 歳で「家族の支援・協力が得られない」の割合が高くなっています。



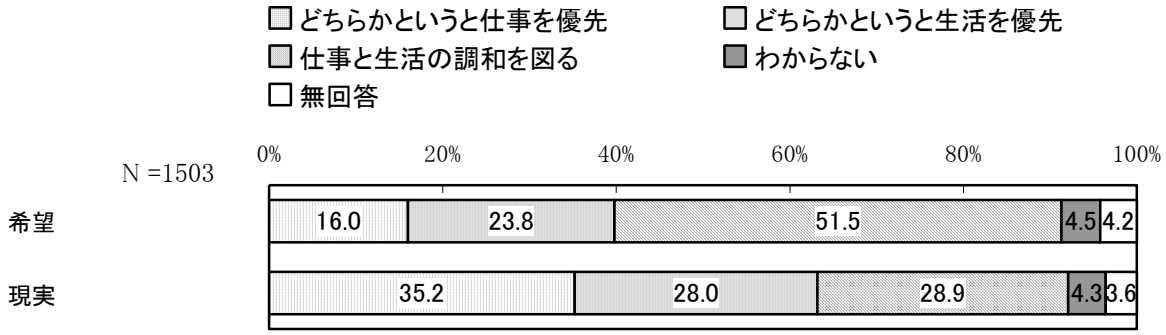
（８）仕事について

問 14　「職場での仕事」と「生活（趣味・休養・家事・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）＊現在仕事を行っていない方は、今後のお考えをお答えください。

問 15　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。（○は１つ）

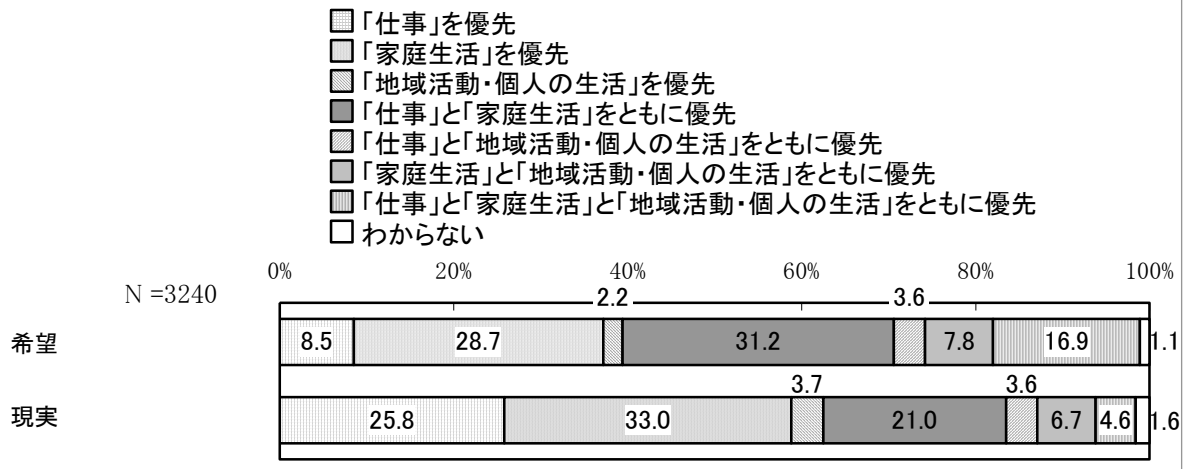
『希望』では、「仕事と生活の調和を図る」の割合が 51.5％と最も高く、次いで「どちらかというと生活を優先」の割合が 23.8％、「どちらかというと仕事を優先」の割合が 16.0％となっています。

『現実』では、「どちらかというと仕事を優先」の割合が 35.2％と最も高く、次いで「仕事と生活の調和を図る」の割合が 28.9％、「どちらかというと生活を優先」の割合が 28.0％となっています。



【参考　平成 21 年度　内閣府調査】

仕事と生活（趣味・休養・家事・地域活動など）の調和について希望と現実



資料：「男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）」平成 21 年度

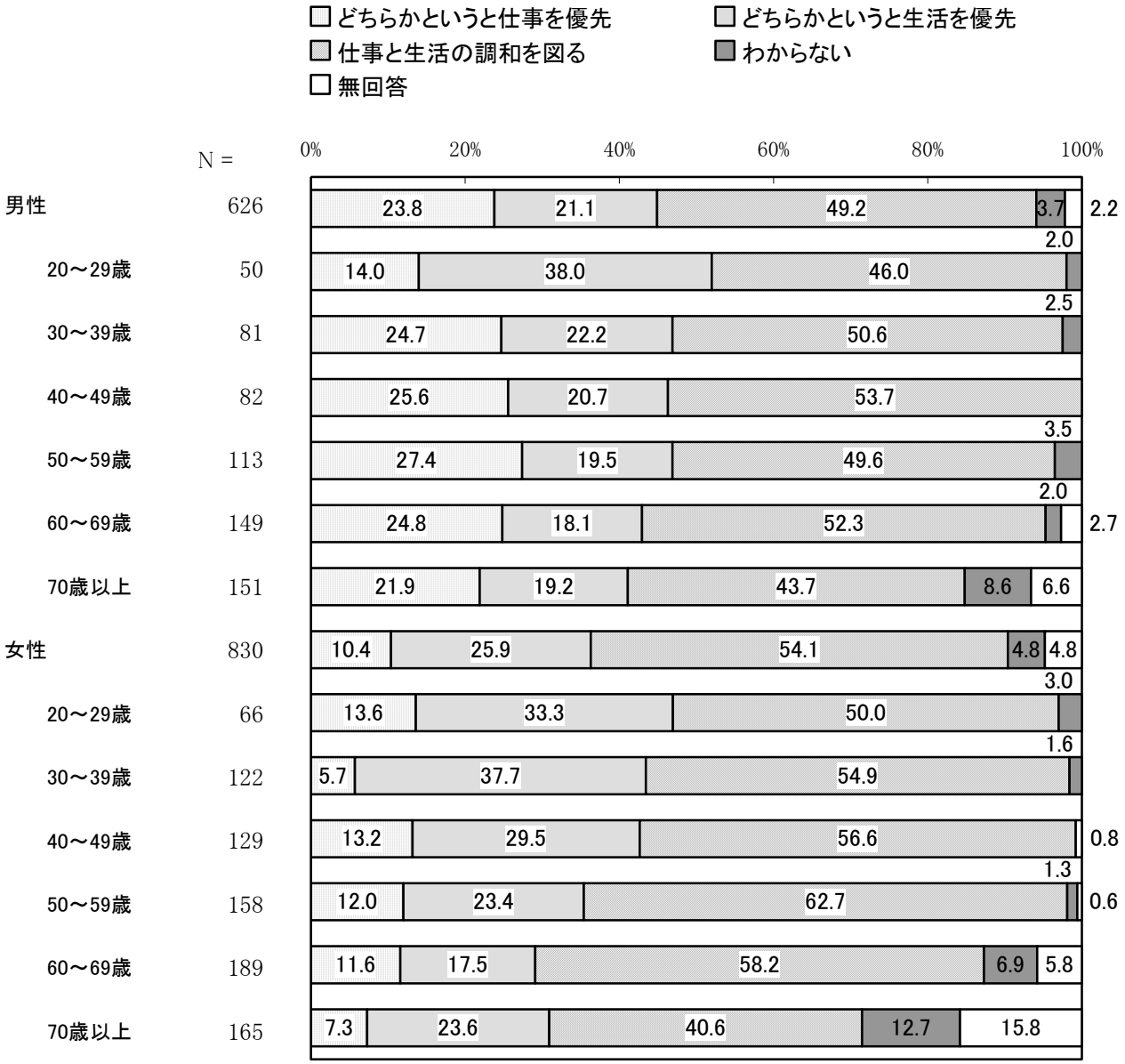
○希望

【性　別】

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

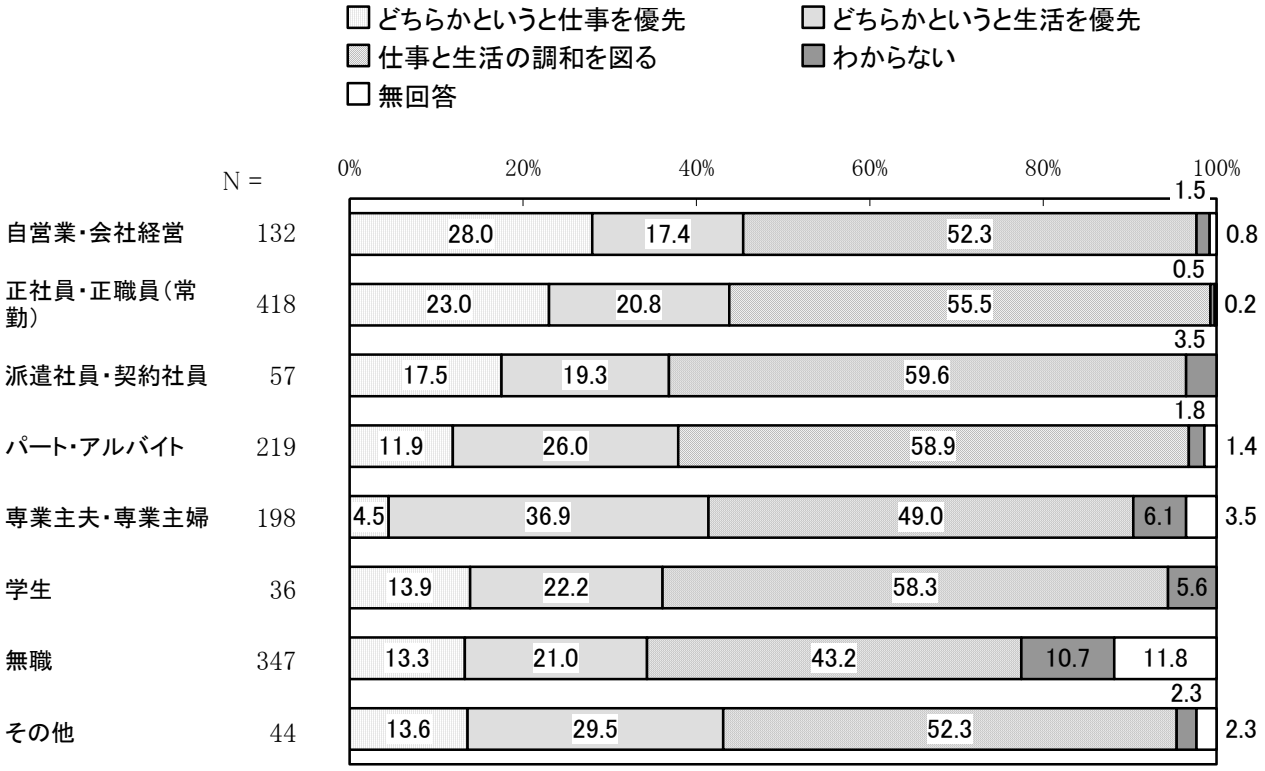
【性・年齢別】

男性の 30～70 歳以上で「どちらかというと仕事を優先」の割合が高く、2 割を超えています。一方、男性の 20～29 歳、女性の 30～39 歳で「どちらかというと生活を優先」の割合が高く、約 4 割となっています。また、女性の 50～59 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。



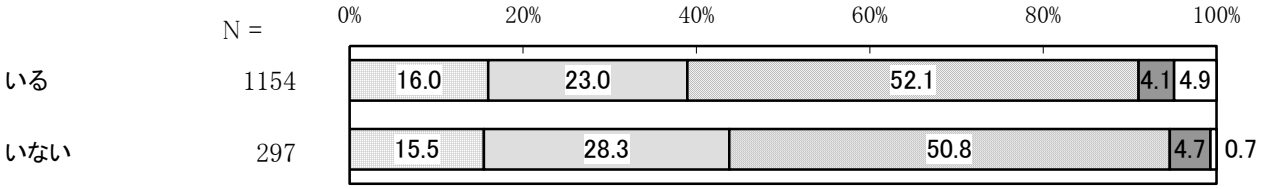
【職業別】

自営業・会社経営、正社員・正職員（常勤）で「どちらかというと仕事を優先」の割合が高く、2割を超えています。



【子どもの有無別】

子どものいない人で「どちらかというと生活を優先」の割合が高くなっています。



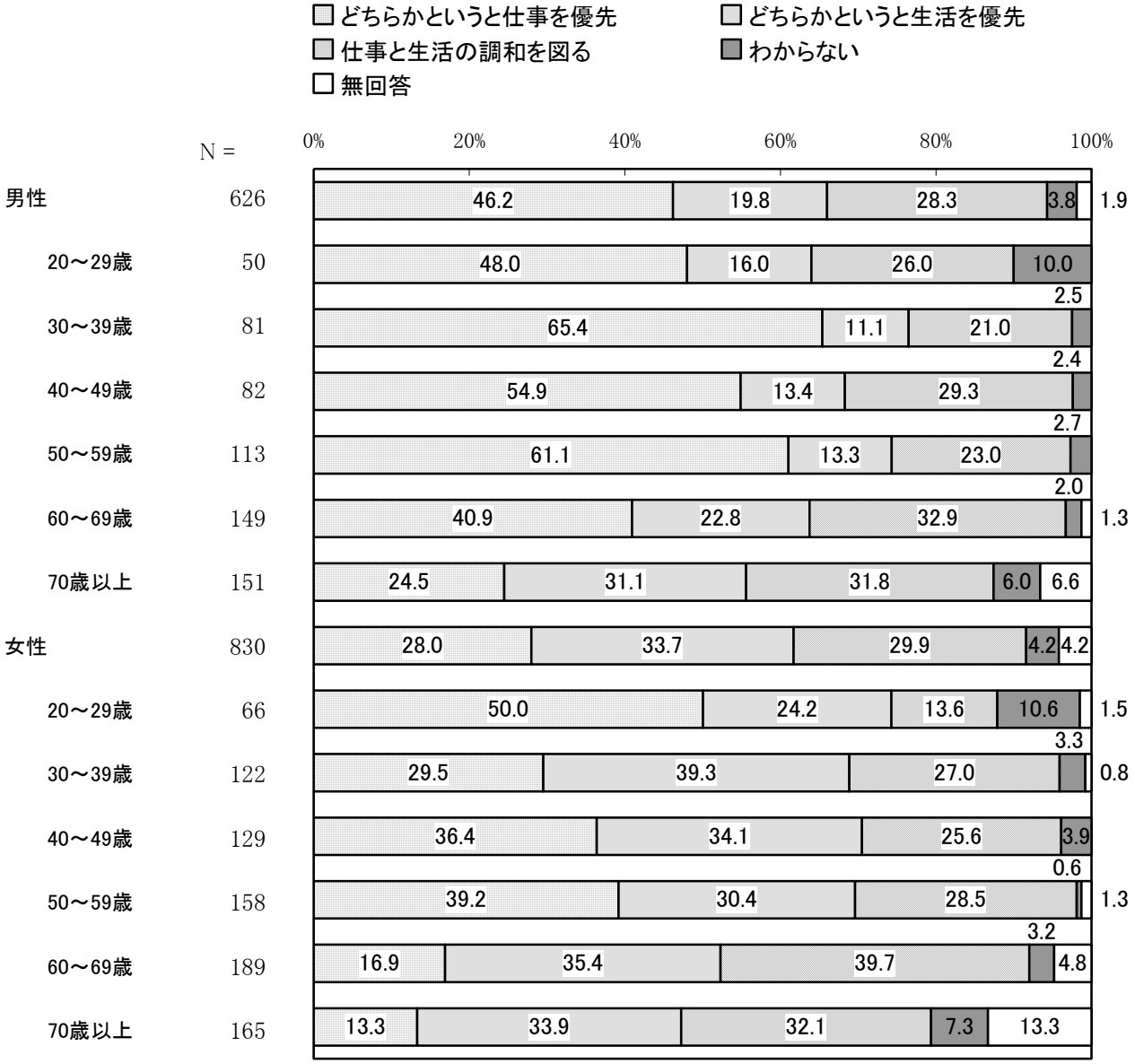
○現実

【性　別】

女性に比べ男性で「どちらかというと仕事を優先」の割合が高く、4 割を超えています。一方、男性に比べ女性で「どちらかというと生活を優先」の割合が高く、3 割を超えています。

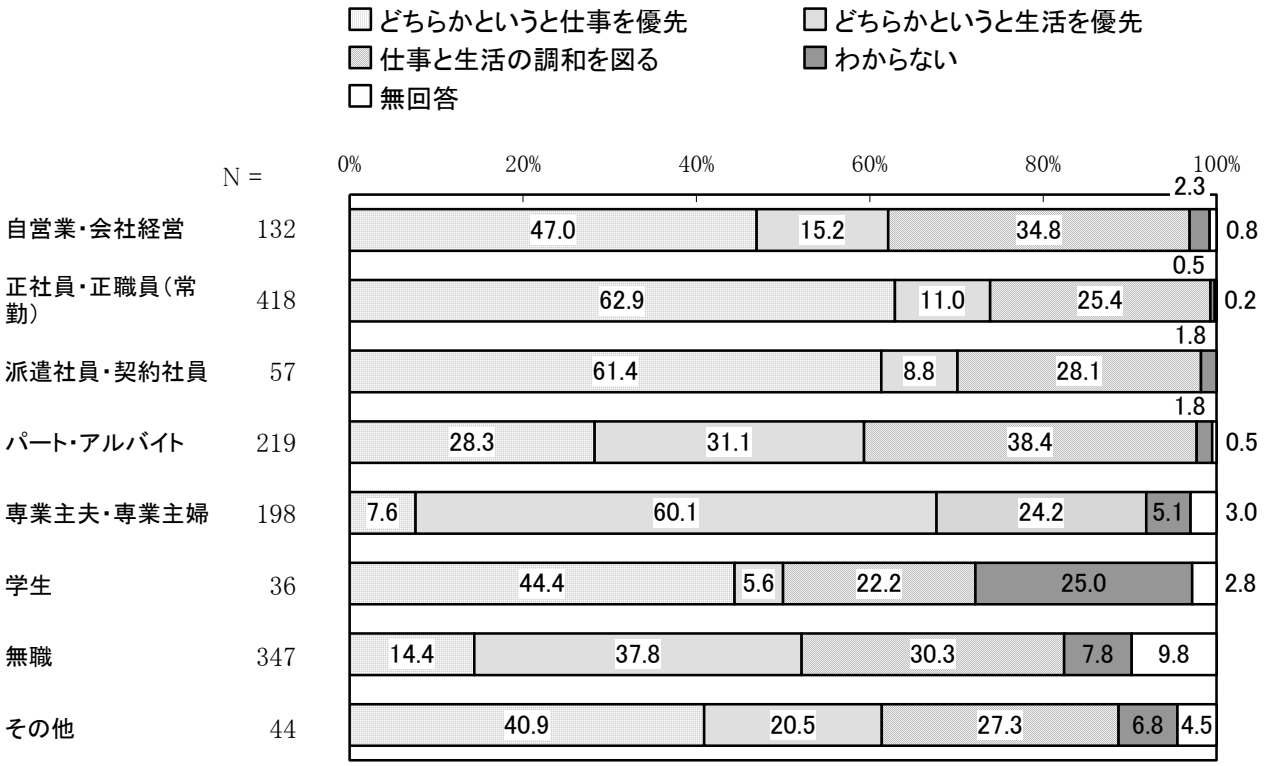
【性・年齢別】

男性の 30～39 歳、50～59 歳、女性の 20～29 歳で「どちらかというと仕事を優先」の割合が高く、5 割を超えています。また、女性の 30～39 歳で「どちらかというと生活を優先」、女性の 60～69 歳で「仕事と生活の調和を図る」の割合が高く、それぞれ約 4 割となっています。



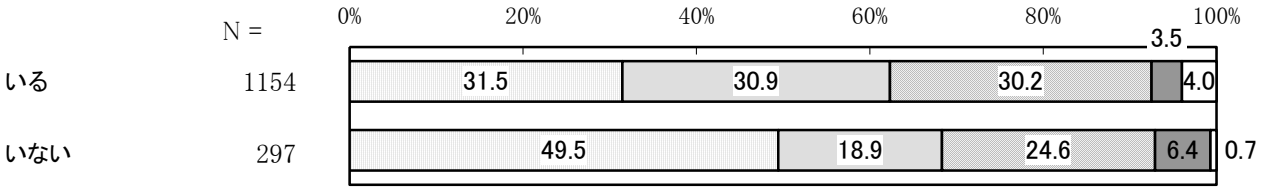
【職業別】

正社員・正職員（常勤）、派遣社員・契約社員で「どちらかというと仕事を優先」の割合が高く、約６割となっています。



【子どもの有無別】

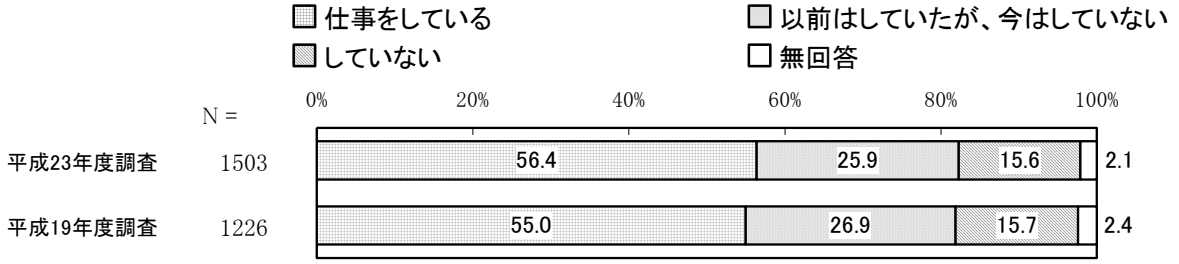
子どものいる人で「どちらかというと生活を優先」の割合が高く、約３割となっています。



問 16　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」の割合が 56.4％と最も高く、次いで「以前はしていたが、今はしていない」の割合が 25.9％、「していない」の割合が 15.6％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。

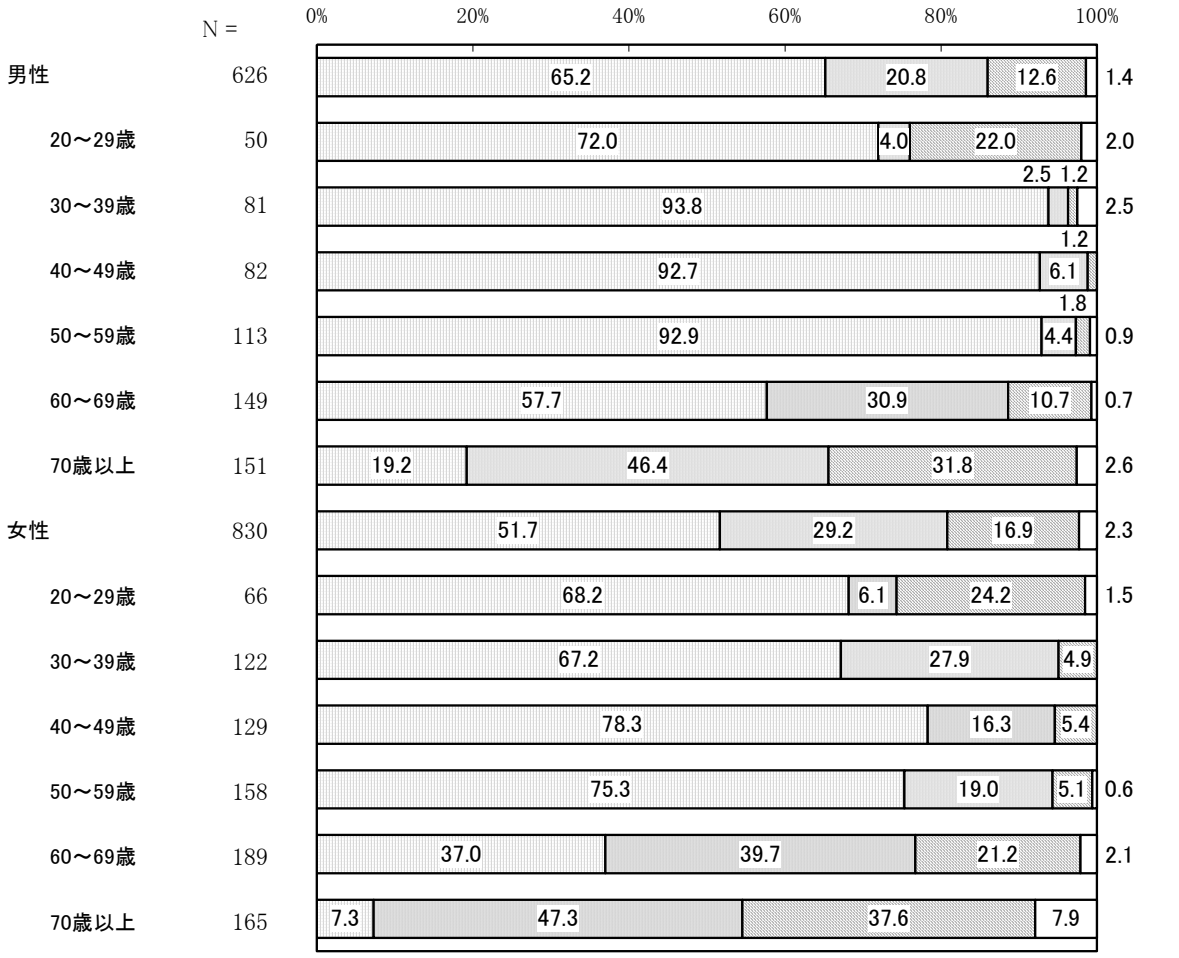


【性　別】

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。一方、男性に比べ女性で「以前はしていたが、今はしていない」の割合が高く約 3 割となっています。

【性・年齢別】

60 歳未満では、女性の 30～39 歳で「以前はしていたが、今はしていない」の割合が高く、約 3 割となっています。



問 16 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 - １　あなたが仕事をやめた主な理由は、何ですか。（○は３つまで）

「定年、高齢だから」の割合が 55.5%と最も高く、次いで「自分の健康上の理由から」の割合が 13.1%、「出産・育児に専念したかったから」の割合が 8.5%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 19 年度調査に「自分の健康上の理由から」の選択肢はありません。

【性　別】

男性に比べ女性で「結婚したら専業主婦になりたかったから」「結婚のため、やめざるを得なかったから」「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」「家族の介護のため、やめざるを得なかったから」「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」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、約８割となっています。

【性・年齢別】

女性の 30～49 歳で「結婚のため、やめざるを得なかったから」「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、2 割を超えています。

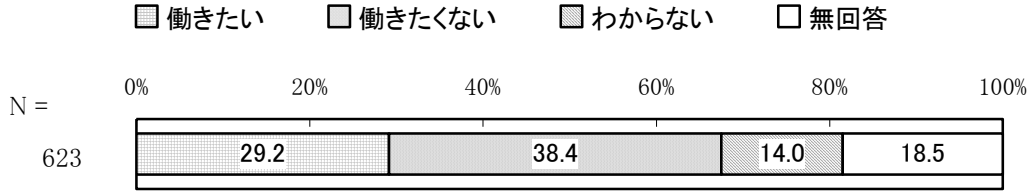
単位：％

区分	有効回答数（件）	結婚したら専業主婦になりたかったから	結婚のため、やめざるを得なかったから	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	家族の介護に専念したかったから	家族の介護のため、やめざるを得なかったから	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	人員整理、契約期間が満了したから	仕事にやりがいがなかったから	残業や休日出勤が多く、労働時間が長かったから	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
男性	130	－	0.8	0.8	0.8	0.8	1.5	－	6.9	5.4	3.1	3.8	13.1	76.9	6.9	4.6
20～29 歳	2	－	－	－	－	－	－	－	－	50.0	50.0	50.0	50.0	－	50.0	－
30～39 歳	2	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	100.0	－	－	－
40～49 歳	5	－	－	－	－	－	－	－	－	20.0	－	40.0	60.0	－	20.0	－
50～59 歳	5	－	－	－	－	－	20.0	－	－	40.0	40.0	20.0	－	20.0	40.0	－
60～69 歳	46	－	2.2	2.2	2.2	－	－	－	15.2	4.3	2.2	2.2	13.0	80.4	6.5	6.5
70 歳以上	70	－	－	－	－	1.4	1.4	－	2.9	1.4	－	－	7.1	88.6	2.9	4.3
女性	242	7.9	8.3	13.2	9.9	5.0	7.4	7.4	5.4	2.1	5.8	5.0	13.6	42.6	7.9	3.7
20～29 歳	4	－	25.0	－	－	－	－	25.0	－	－	25.0	25.0	50.0	－	－	－
30～39 歳	34	14.7	20.6	50.0	29.4	－	2.9	14.7	2.9	2.9	14.7	2.9	2.9	－	8.8	2.9
40～49 歳	21	14.3	23.8	23.8	23.8	9.5	9.5	14.3	－	－	4.8	4.8	14.3	－	19.0	4.8
50～59 歳	30	3.3	6.7	20.0	13.3	6.7	10.0	20.0	20.0	－	13.3	13.3	10.0	－	13.3	3.3
60～69 歳	75	10.7	4.0	5.3	4.0	6.7	9.3	4.0	2.7	5.3	2.7	6.7	16.0	57.3	8.0	4.0
70 歳以上	78	2.6	2.6	－	2.6	3.8	6.4	－	5.1	－	1.3	－	15.4	76.9	2.6	3.8

問 16 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 16 - ２　今後、働きたいと思いますか。（○は１つ）

「働きたくない」の割合が 38.4％と最も高く、次いで「働きたい」の割合が 29.2％、「わからない」の割合が 14.0％となっています。

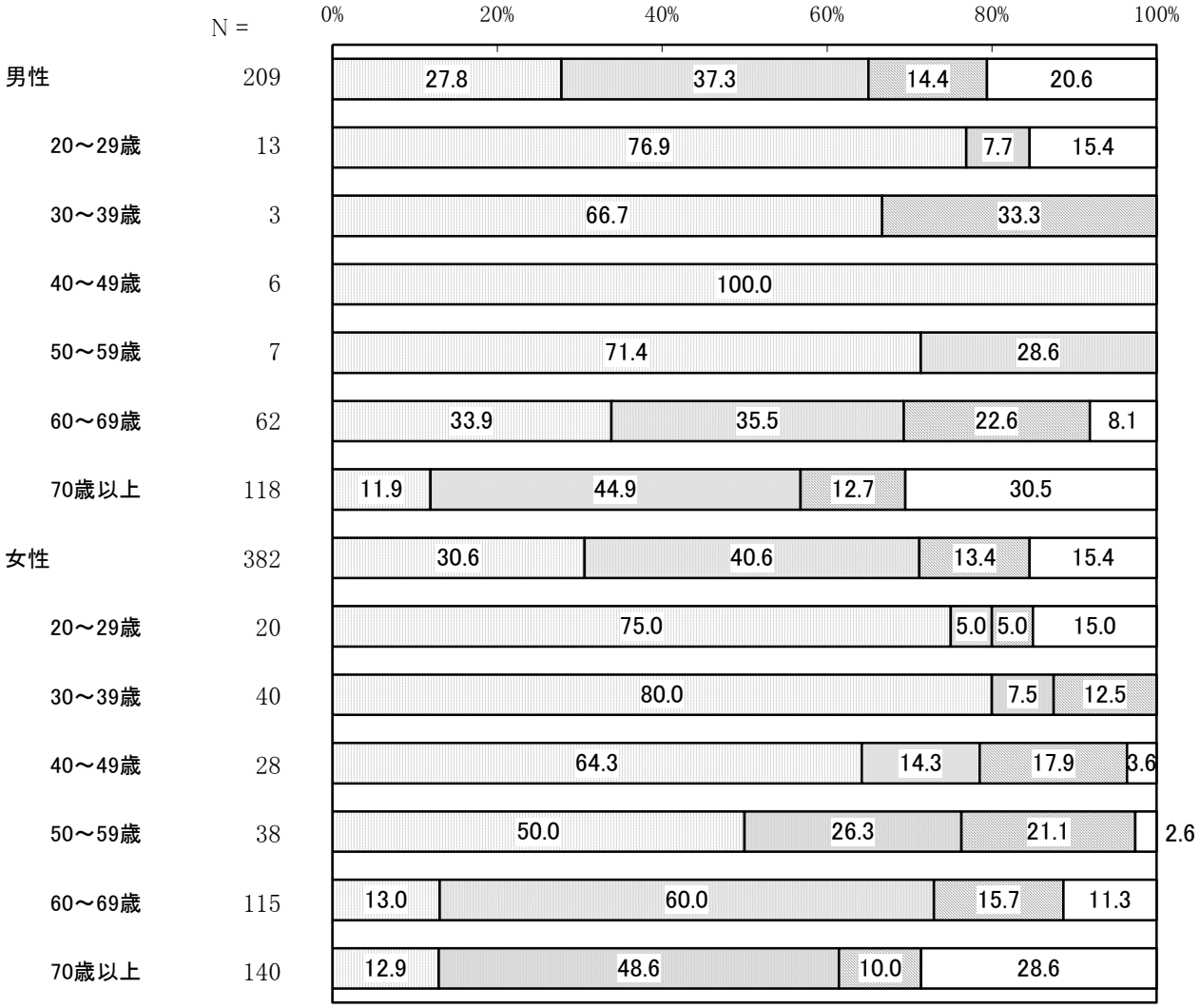


【性　別】

大きな差異はみられません。

【性・年齢別】

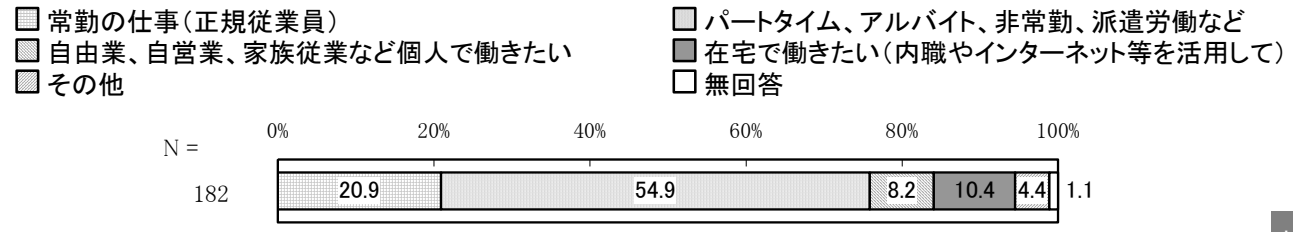
男性、女性ともに 20～59 歳で「働きたい」が５割以上となっています。



問 16 - ２で「１．働きたい」と回答した方にお聞きします。

問 16 - ３　どのような形で働きたいとお考えですか。（○は１つ）

「パートタイム、アルバイト、非常勤、派遣労働など」の割合が 54.9％と最も高く、次いで「常勤の仕事（正規従業員）」の割合が 20.9％、「在宅で働きたい（内職やインターネット等を活用して）」の割合が 10.4％となっています。

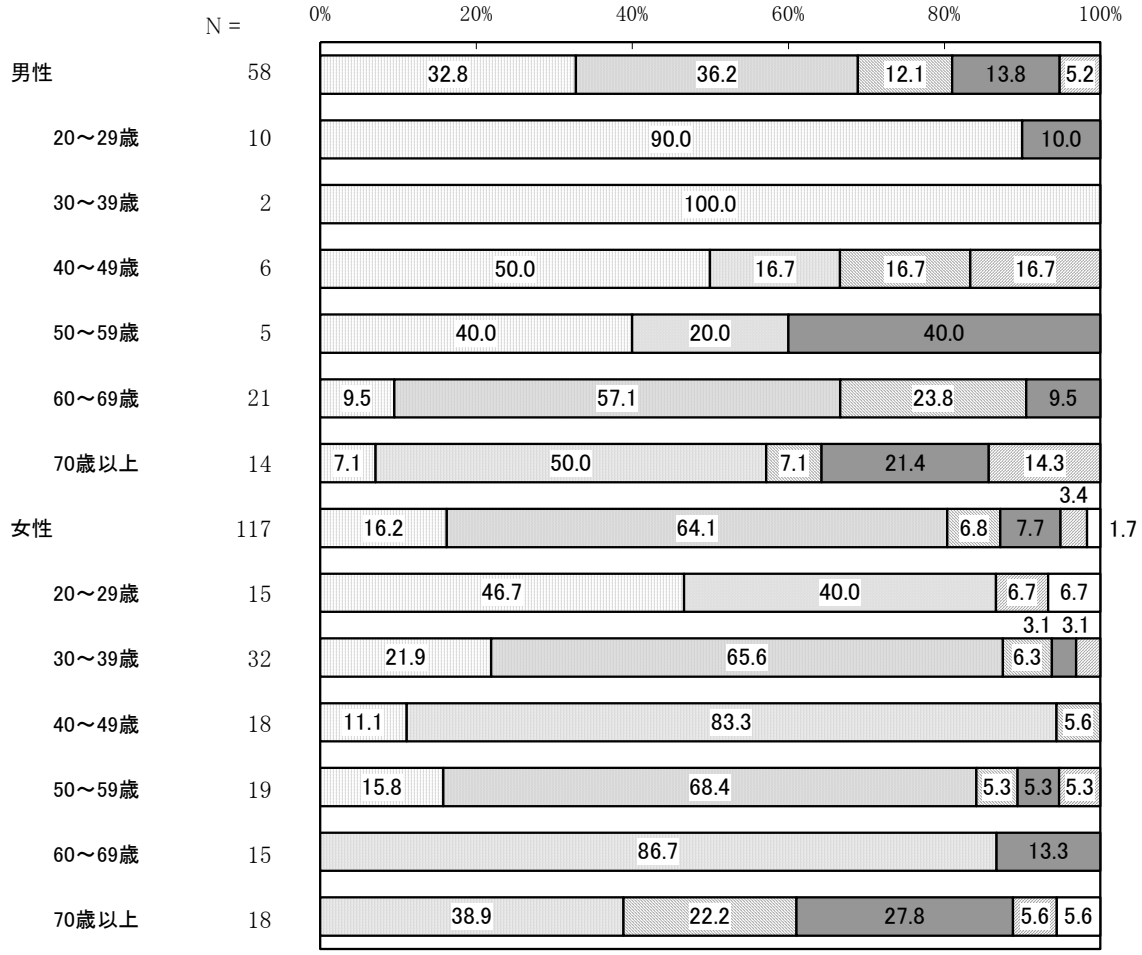


【性　別】

女性に比べ男性で「常勤の仕事（正規従業員）」「自由業、自営業、家族従業など個人で働きたい」「在宅で働きたい（内職やインターネット等を活用して）」の割合が高くなっています。また、男性に比べ女性で「パートタイム、アルバイト、非常勤、派遣労働など」の割合が高く、6 割を超えています。

【性・年齢別】

女性の 40～49 歳、60～69 歳で「パートタイム、アルバイト、非常勤、派遣労働など」の割合が高く、8 割を超えています。

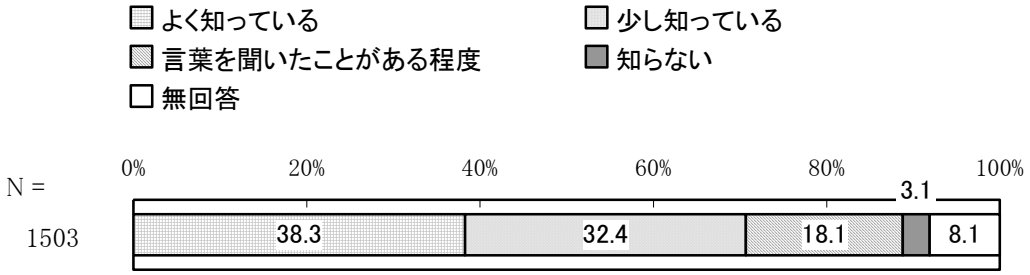


問 17　あなたは、次の制度の内容についてご存知ですか。また実際に取得したことがありますか。（①・②について、Ａ、Ｂそれぞれ○は１つ）

①-Ａ　育児休業制度の認知状況

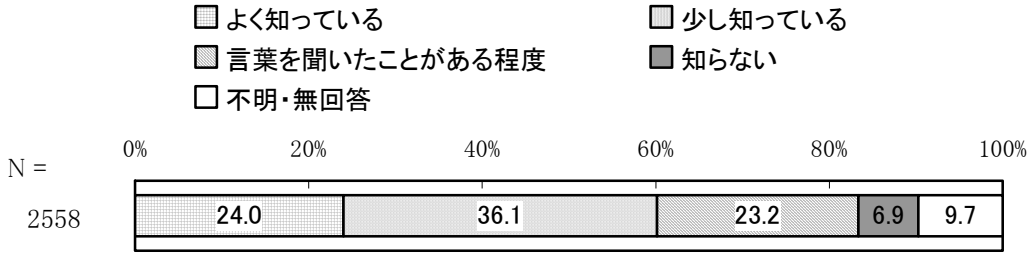
「よく知っている」の割合が 38.3%と最も高く、次いで「少し知っている」の割合が 32.4%、「言葉を聞いたことがある程度」の割合が 18.1%となっています。

また、「よく知っている」と「少し知っている」を合わせた“知っている”の割合が 70.7%となっています。



【参考　平成 21 年度　県調査】

育児休業制度の認知状況



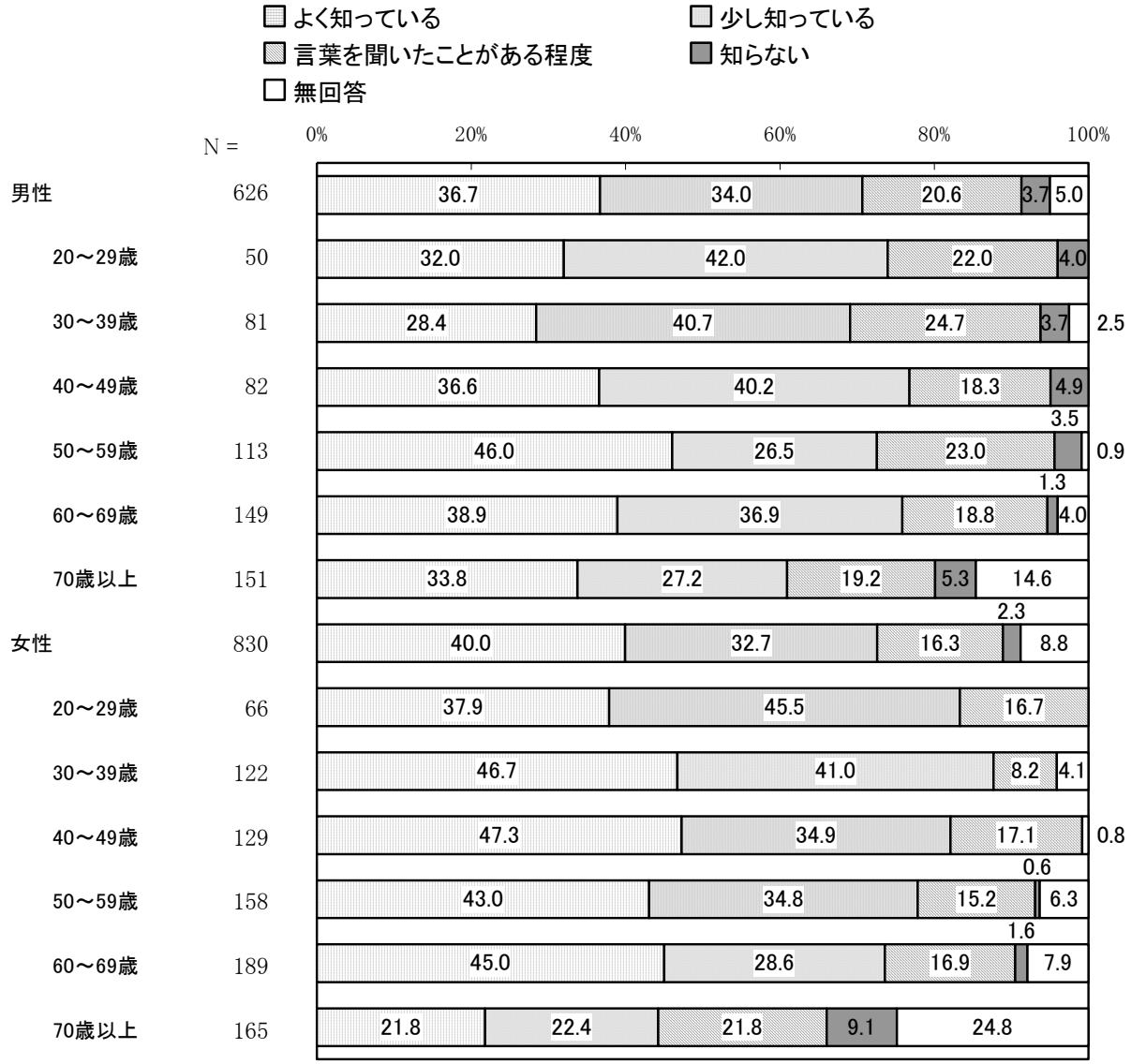
資料：「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査（三重県）」平成 21 年度

【性　別】

大きな差異はみられません。

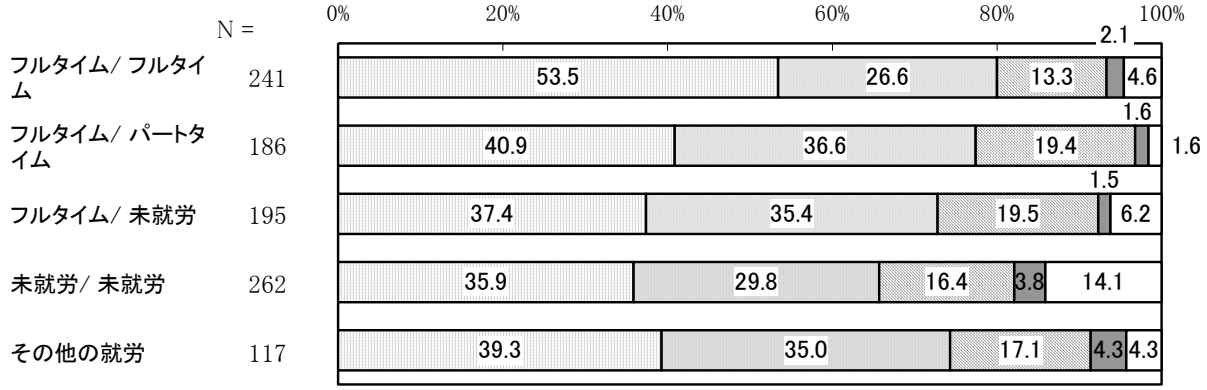
【性・年齢別】

女性の 20～49 歳で“知っている”の割合が高く、8 割を超えています。



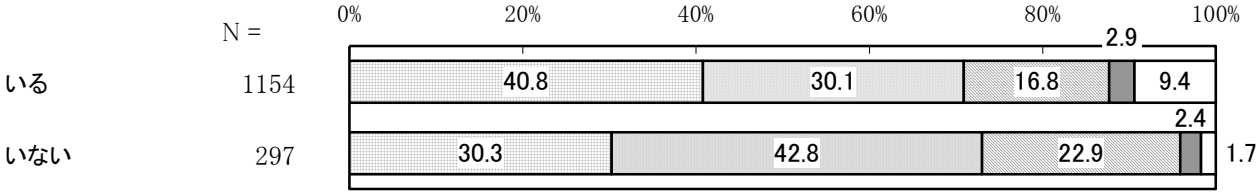
【夫婦の就労形態別（夫の就労形態／妻の就労形態）】

フルタイム/フルタイムで「よく知っている」の割合が高く、5 割を超えています。



【子どもの有無別】

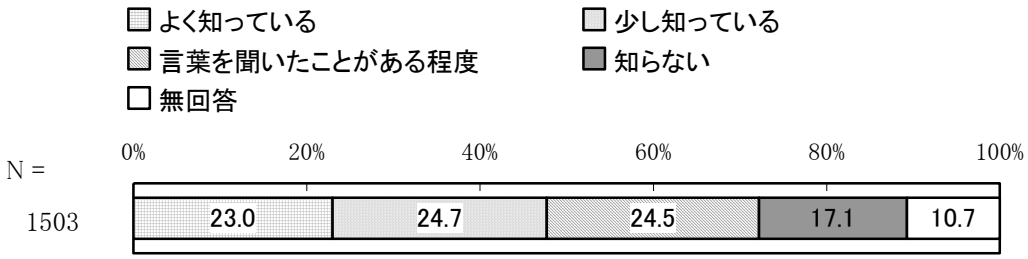
子どもがいる人で「よく知っている」の割合が高く、約4割となっています。



②−A　介護休業制度の認知状況

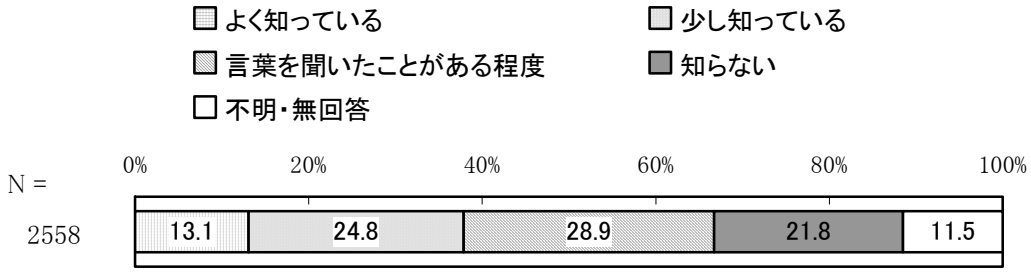
「少し知っている」の割合が24.7%と最も高く、次いで「言葉を聞いたことがある程度」の割合が24.5%、「よく知っている」の割合が23.0%となっています。

また、「よく知っている」と「少し知っている」を合わせた“知っている”の割合が47.7%となっています。



【参考　平成21年度　県調査】

介護休業制度の認知状況



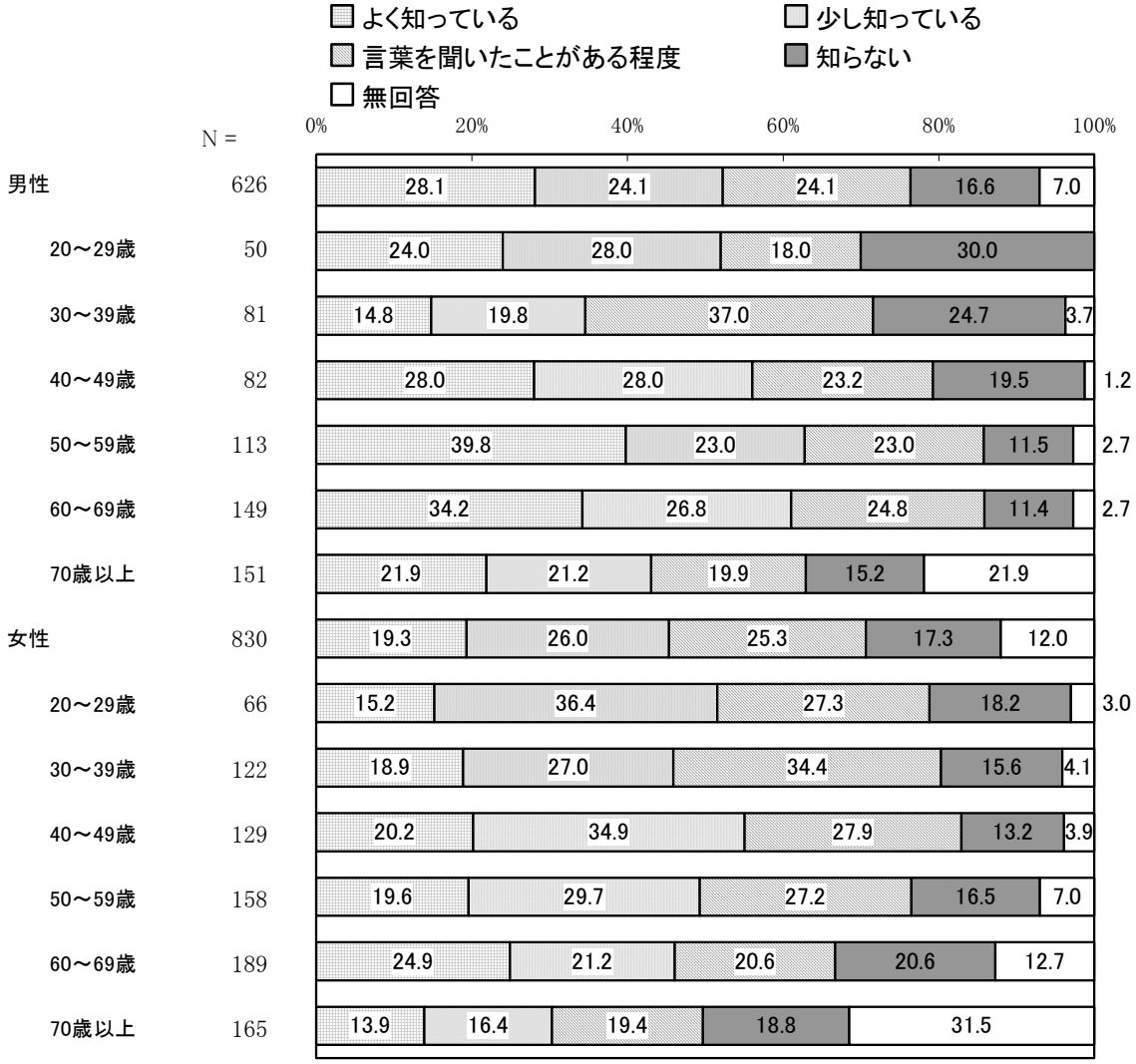
資料：「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査（三重県）」平成21年度

【性　別】

女性に比べ男性で「よく知っている」の割合が高く、約 3 割となっています。

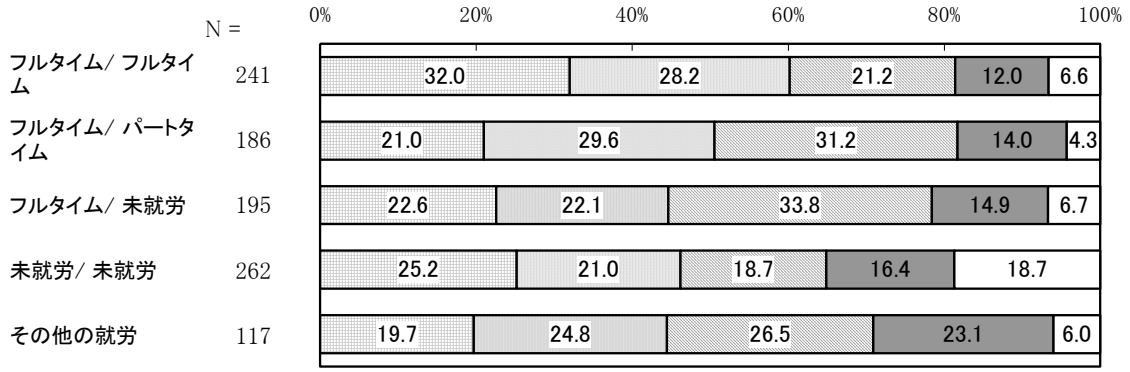
【性・年齢別】

男性の 50～59 歳で“知っている”の割合が高く、約 6 割となっています。また、男性の 30～39 歳、女性の 70 歳以上で“知っている”の割合が低く、4 割未満となっています。



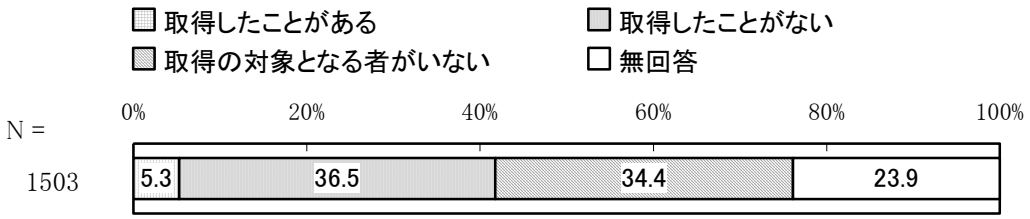
【夫婦の就労形態別（夫の就労形態／妻の就労形態）】

フルタイム/フルタイムで「よく知っている」の割合が高く、約 3 割となっています。また、フルタイム/パートタイム、フルタイム/未就労で「言葉を聞いたことがある程度」の割合が高く、3 割を超えています。



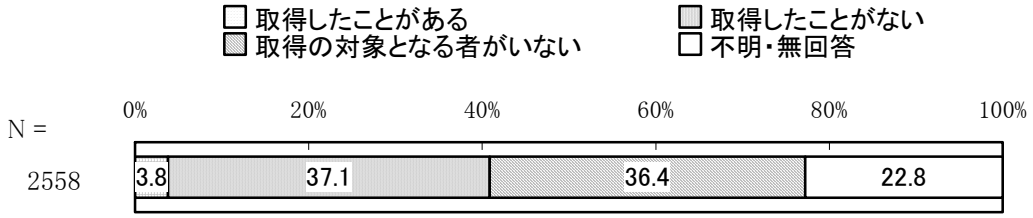
①-B　育児休業制度の取得状況

「取得したことがある」の割合が 5.3%、「取得したことがない」の割合が 36.5%、「取得の対象となる者がいない」の割合が 34.4%、となっています。



【参考　平成 21 年度　県調査】

育児休業制度の取得状況



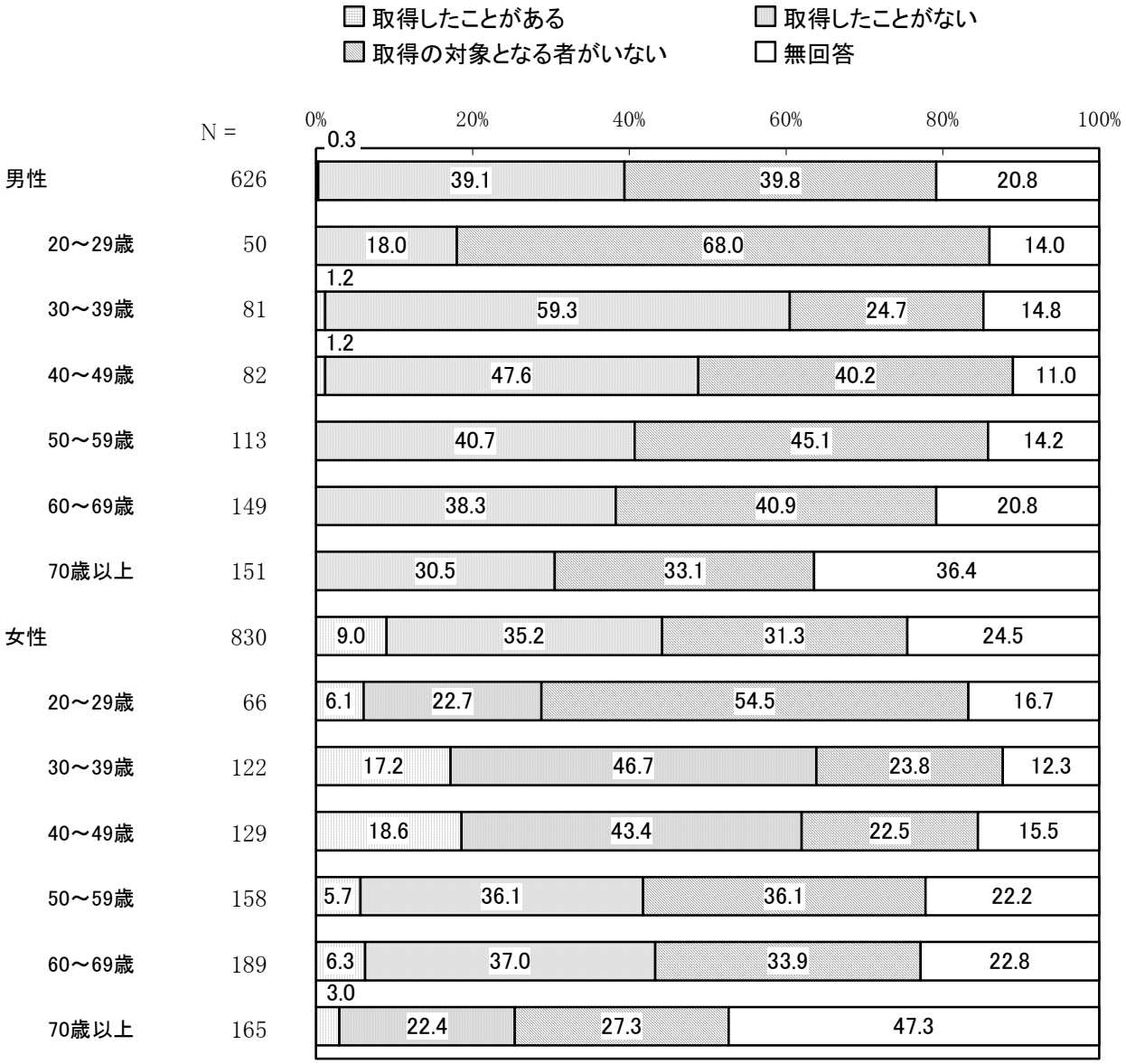
資料：「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査（三重県）」平成 21 年度

【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。また、女性に比べ男性で「取得の対象となる者がいない」の割合が高くなっています。

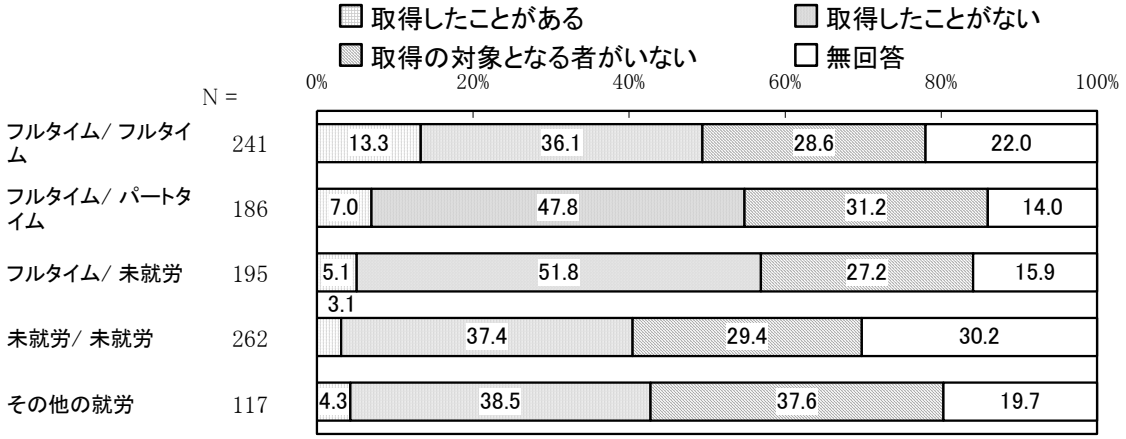
【性・年齢別】

すべての年齢において、男性に比べ女性で「取得したことがある」の割合が高く、特に、女性の 30～49 歳で約 2 割となっています。



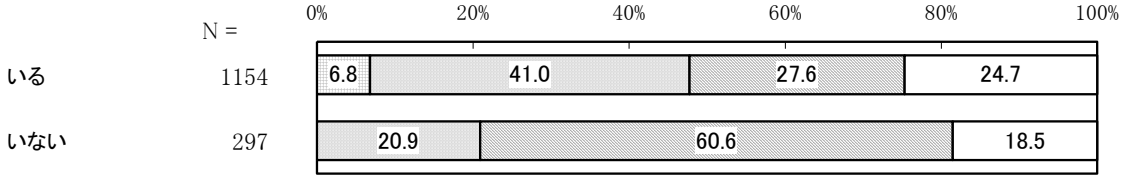
【夫婦の就労形態別（夫の就労形態／妻の就労形態）】

フルタイム/フルタイムで「取得したことがある」の割合が高く、1割を超えています。一方、フルタイム/パートタイム、フルタイム/未就労で「取得したことがない」の割合が高く、約5割となっています。



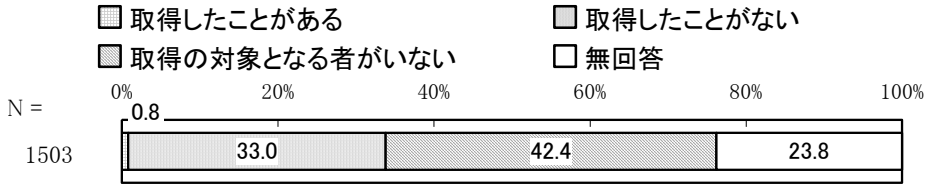
【子どもの有無別】

子どもがいる人で「取得したことがある」の割合が6.8%、「取得したことがない」の割合が41.0%となっています。



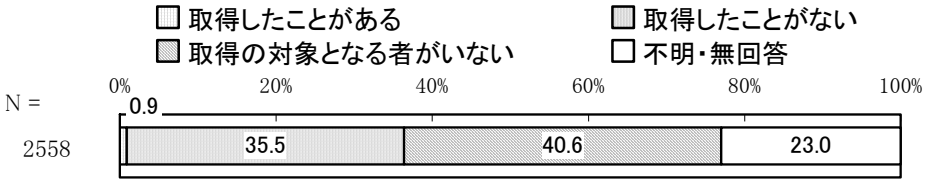
②-B　介護休業制度の取得状況

「取得したことがある」の割合が0.8%、「取得したことがない」の割合が33.0%、「取得の対象となる者がいない」の割合が42.4%となっています。



【参考　平成21年度　県調査】

介護休業制度の取得状況



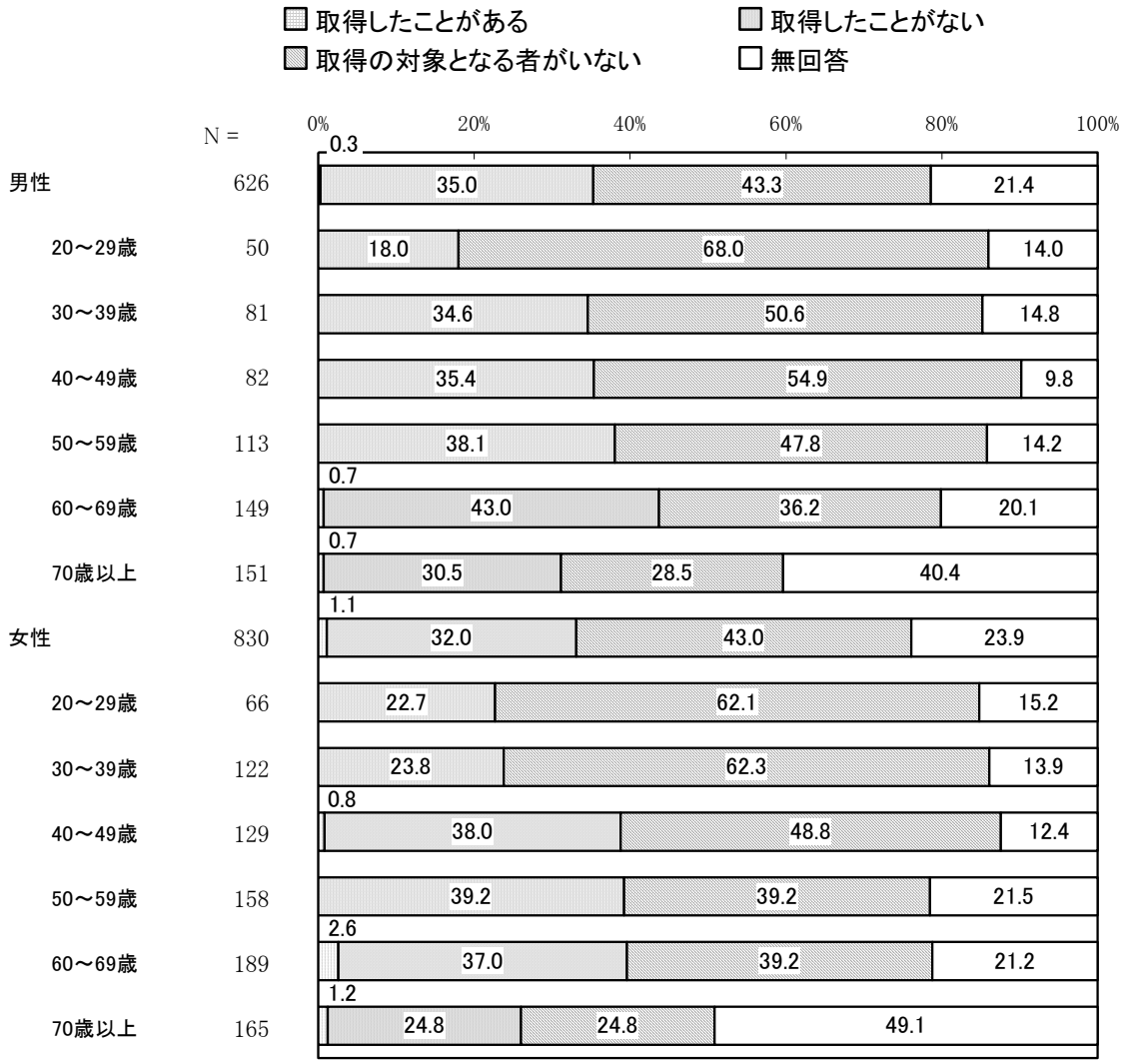
資料：「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査（三重県）」平成21年度

【性　別】

大きな差異はみられません。

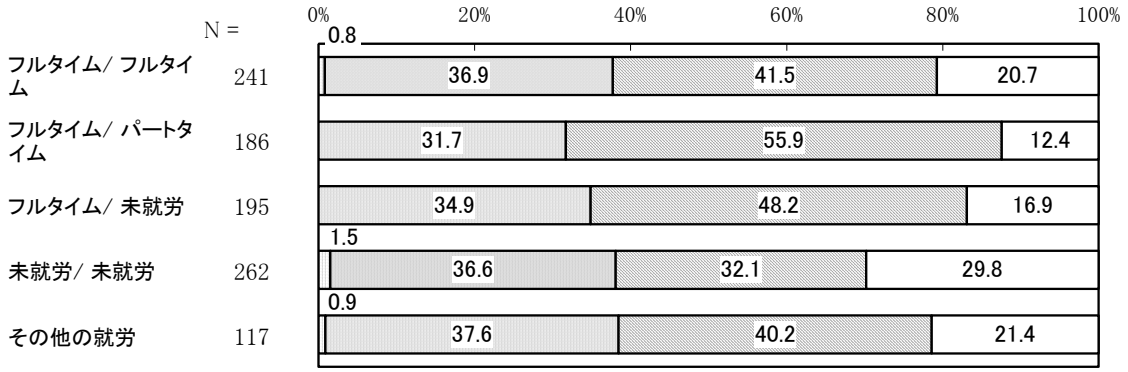
【性・年齢別】

男性の 60～69 歳で「取得したことがない」の割合が高く、4 割を超えています。



【夫婦の就労形態別（夫の就労形態／妻の就労形態）】

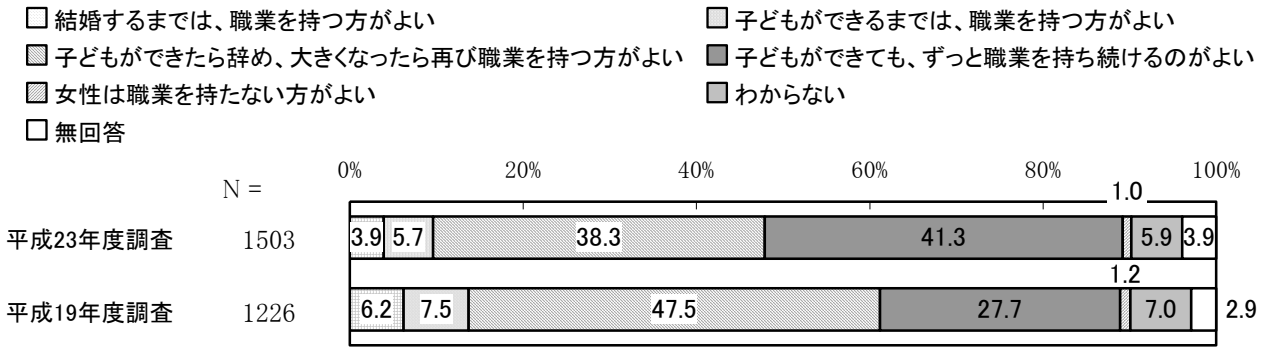
大きな差異はみられません。



問 18　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。（○は１つ）

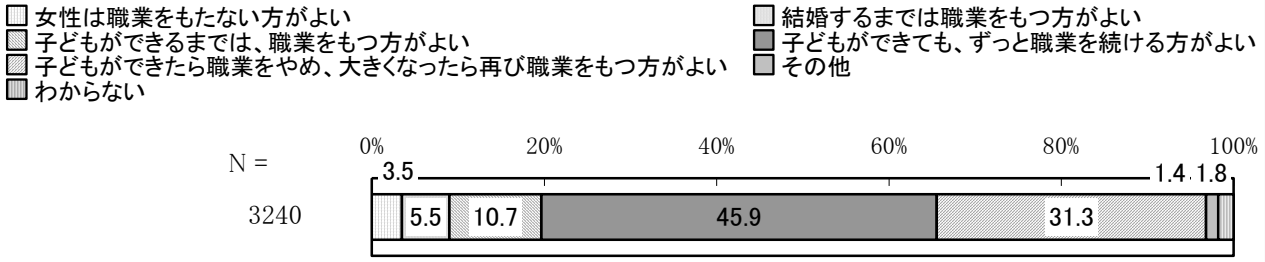
「子どもができても、ずっと職業を持ち続けるのがよい」の割合が 41.3%と最も高く、次いで「子どもができたら辞め、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」の割合が 38.3%となっています。

前回調査と比較すると、「子どもができたら辞め、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」の割合が 9.2 ポイント低くなっており、「子どもができても、ずっと職業を持ち続けるのがよい」の割合が 13.6 ポイント高くなっています。



【参考　平成 21 年度　内閣府調査】

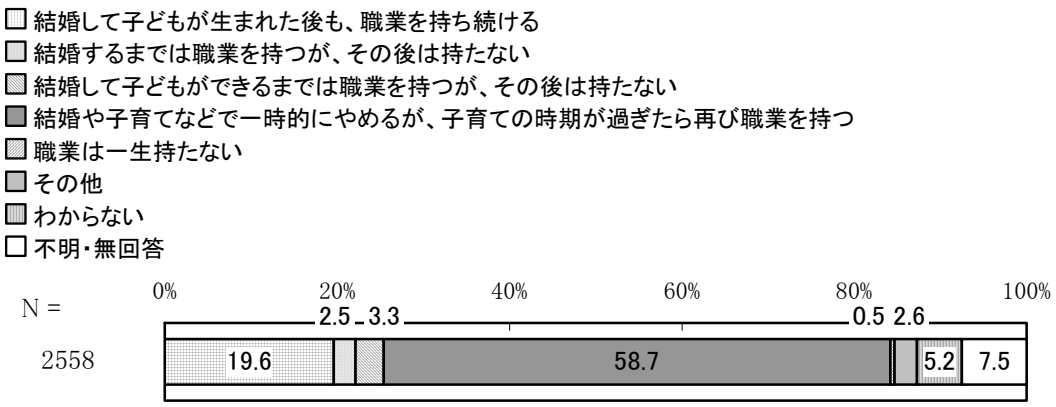
女性の職業への関わり方



資料：「男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）」平成 21 年度

【参考　平成 21 年度　県調査】

女性の職業への関わり方



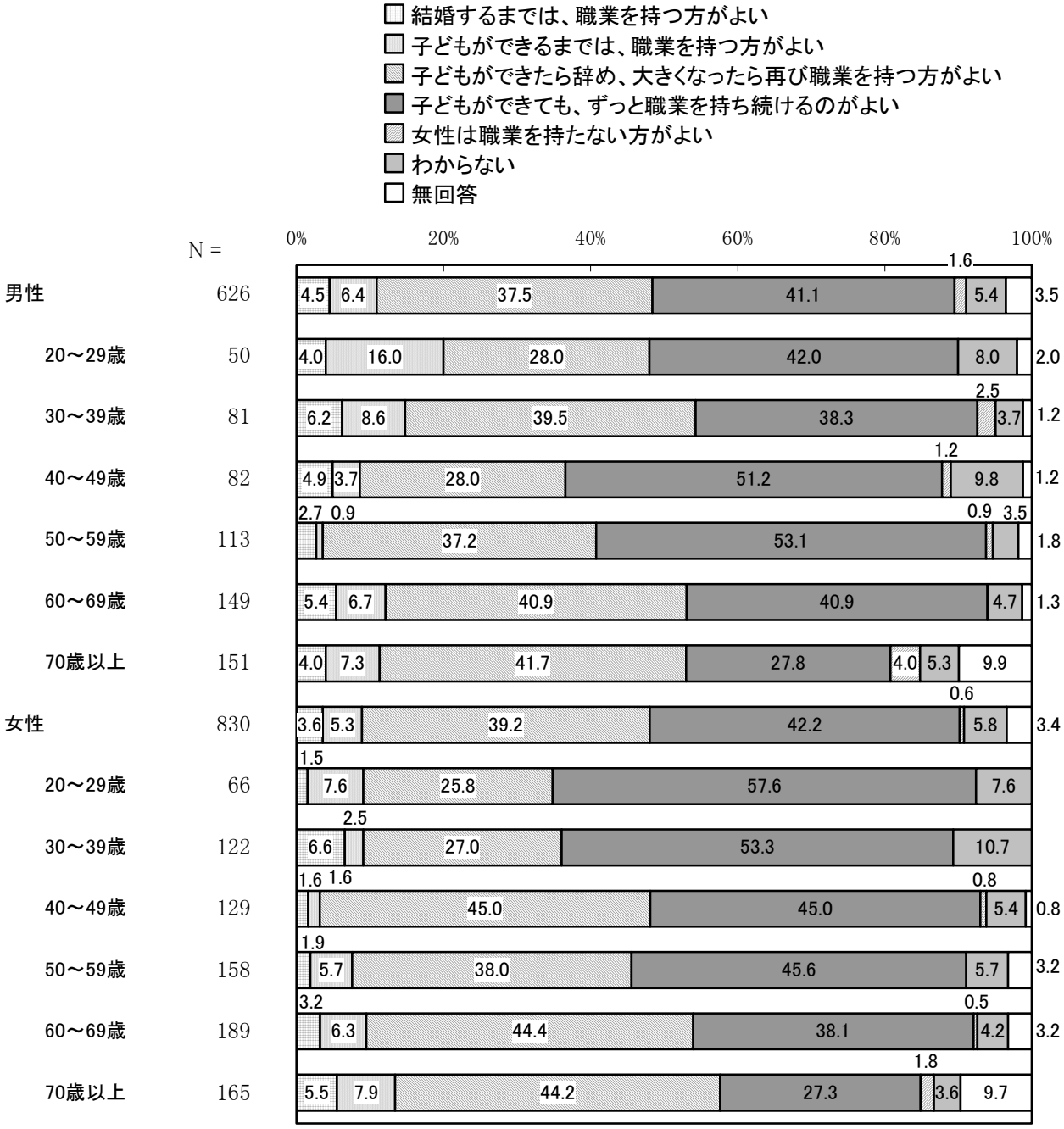
資料：「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査（三重県）」平成 21 年度

【性　別】

大きな差異はみられません。

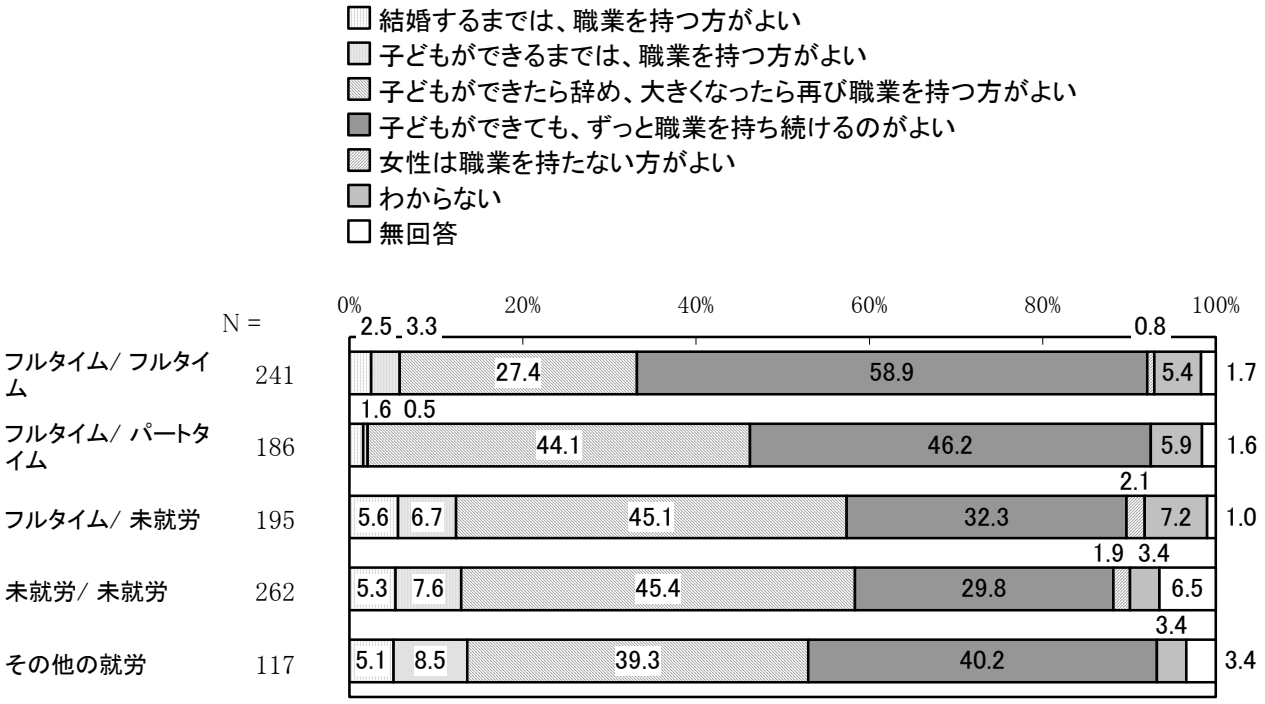
【性・年齢別】

男性の 20～29 歳で「子どもができるまでは、職業を持つ方がよい」の割合が高く、1 割を超えています。また、男性の 40～59 歳、女性の 20～39 歳で「子どもができても、ずっと職業を持ち続けるのがよい」の割合が高く、5 割を超えています。



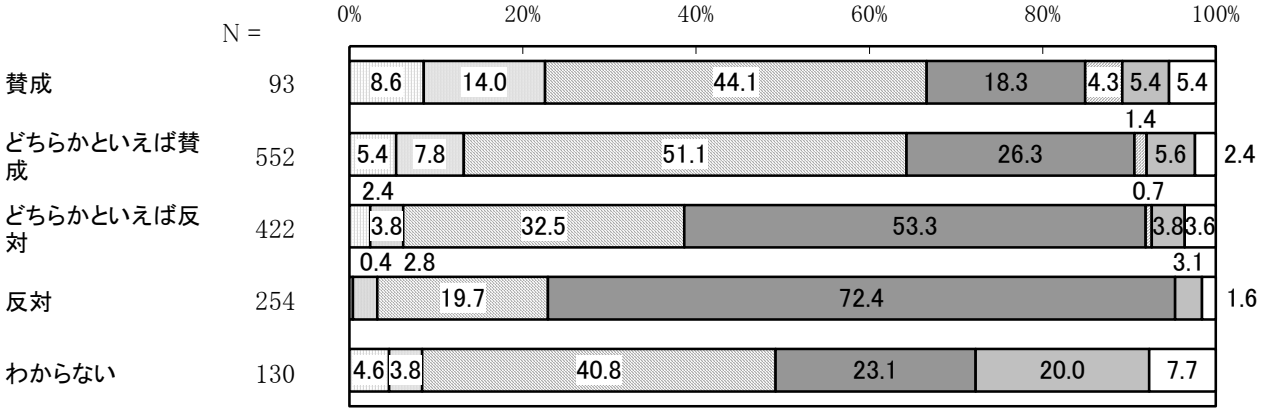
【夫婦の就労形態別（夫の就労形態／妻の就労形態）】

フルタイム/フルタイムで「子どもができても、ずっと職業を持ち続けるのがよい」の割合が高く、約６割となっています。



【「男は仕事、女は家庭」という考えへの意見別】

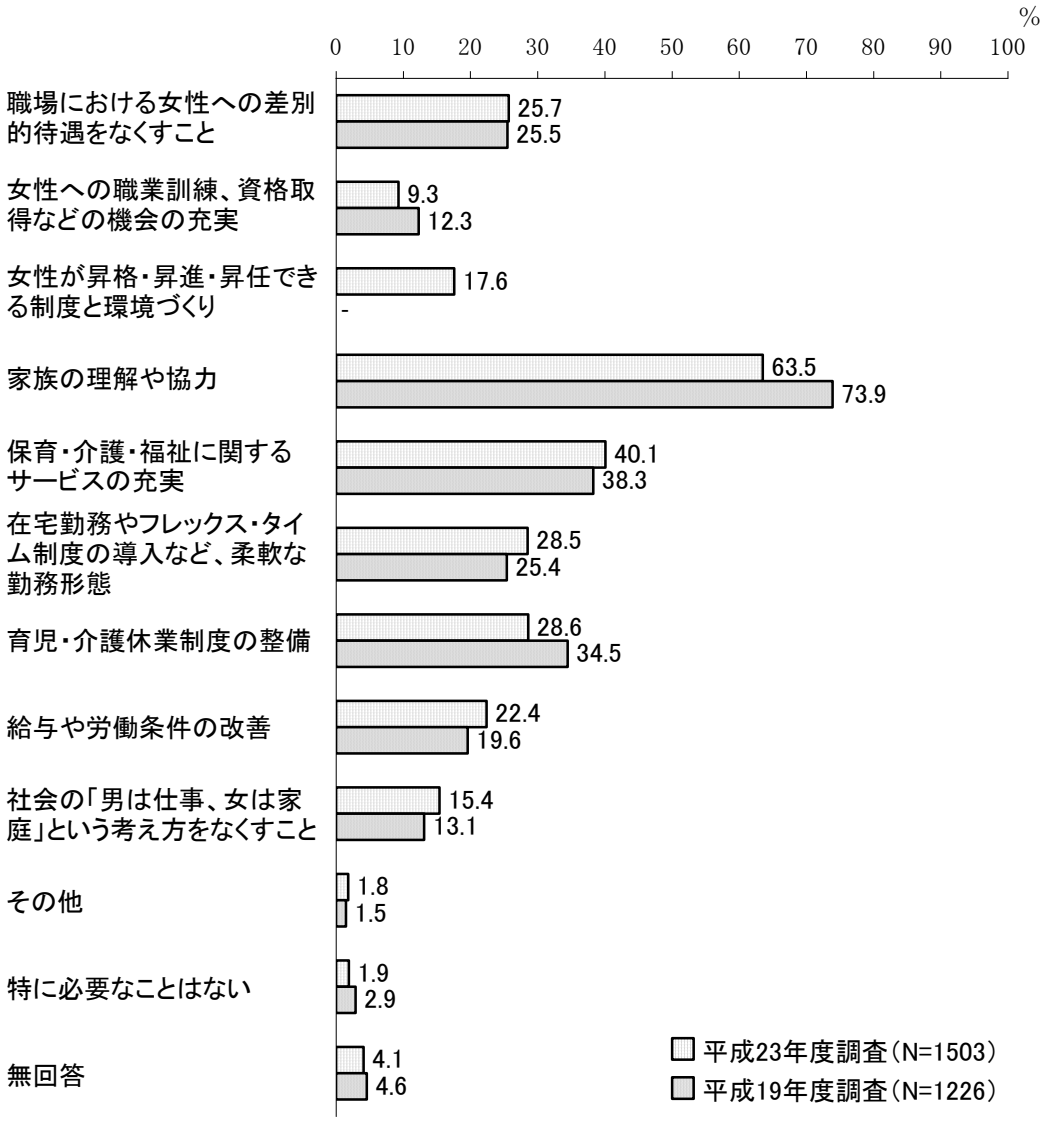
「男は仕事、女は家庭」という考えにどちらかといえば反対、反対で「子どもができても、ずっと職業を持ち続けるのがよい」の割合が高く、５割を超えています。



問 19　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。（○は３つまで）

「家族の理解や協力」の割合が 63.5%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」の割合が 40.1%、「育児・介護休業制度の整備」の割合が 28.6%となっています。

前回調査と比較すると、「家族の理解や協力」の割合が 10.4 ポイント、「育児・介護休業制度の整備」の割合が 5.9 ポイント低くなっています。



※平成 19 年度調査に「女性が昇格・昇進・昇任できる制度と環境づくり」の選択肢はありません。

【性　別】

女性に比べ男性で「職場における女性への差別的待遇をなくすこと」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」「保育・介護・福祉に関するサービスの充実」の割合が高くなっています。

【性・年齢別】

女性の 50～69 歳で「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、女性の 20～29 歳、50～59 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 割を超えています。男性の 20～29 歳、女性の 20～49 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、4 割を超えています。

単位：％

区分	有効回答数（件）	職場における女性への差別的待遇をなくすこと	女性への職業訓練、資格取得などの機会の充実	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	その他	特に必要なことはない	無回答
男性	626	29.6	9.3	19.8	59.3	37.1	27.0	28.9	20.9	15.2	2.2	2.7	2.4
20～29 歳	50	28.0	10.0	18.0	52.0	36.0	42.0	34.0	28.0	18.0	4.0	－	－
30～39 歳	81	24.7	3.7	13.6	66.7	40.7	32.1	34.6	16.0	7.4	1.2	6.2	1.2
40～49 歳	82	24.4	12.2	26.8	58.5	23.2	36.6	34.1	22.0	12.2	6.1	2.4	－
50～59 歳	113	23.0	11.5	15.9	53.1	38.9	32.7	27.4	30.1	13.3	1.8	1.8	1.8
60～69 歳	149	31.5	10.1	25.5	65.1	47.7	27.5	29.5	20.8	18.1	0.7	0.7	1.3
70 歳以上	151	38.4	7.9	17.2	57.0	31.1	9.3	21.9	13.9	18.5	2.0	4.6	6.6
女性	830	22.8	9.6	16.3	67.6	43.3	29.9	29.2	23.4	15.4	1.4	1.3	4.5
20～29 歳	66	12.1	1.5	18.2	54.5	54.5	51.5	37.9	28.8	16.7	4.5	－	－
30～39 歳	122	22.1	9.0	22.1	62.3	49.2	40.2	34.4	29.5	13.1	3.3	0.8	－
40～49 歳	129	18.6	11.6	18.6	69.8	44.2	40.3	27.1	27.9	17.8	1.6	1.6	1.6
50～59 歳	158	25.9	7.6	14.6	76.6	53.2	32.3	32.3	23.4	9.5	0.6	0.6	1.3
60～69 歳	189	22.8	11.6	12.7	73.0	37.6	21.2	30.7	18.5	17.5	0.5	1.1	5.8
70 歳以上	165	27.9	11.5	15.2	60.6	30.9	13.3	18.8	18.8	18.2	0.6	3.0	12.7

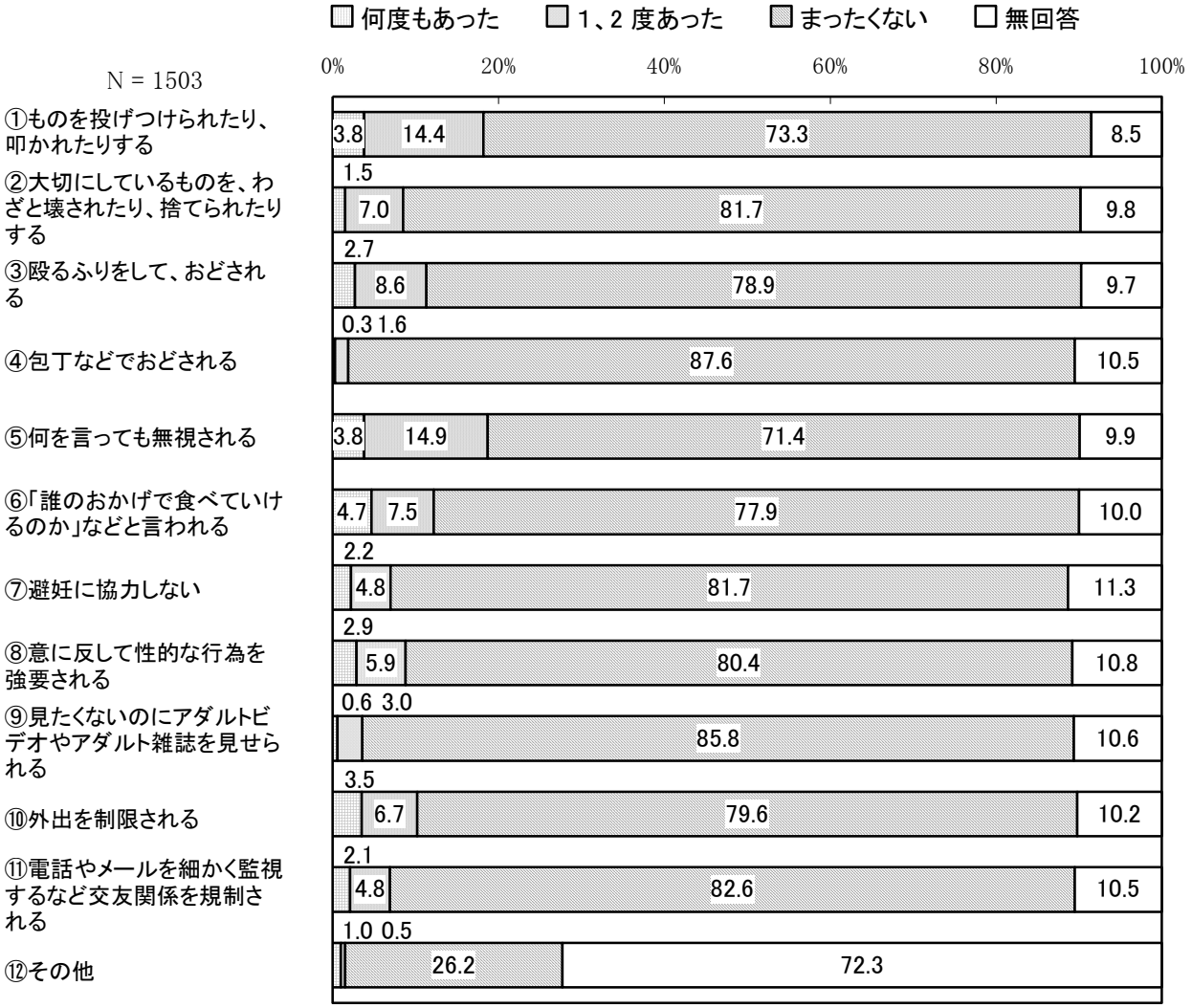
（９）ドメスティック・バイオレンスについて

問 20　あなたはこれまでに、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から⑫、それぞれ○は１つ）

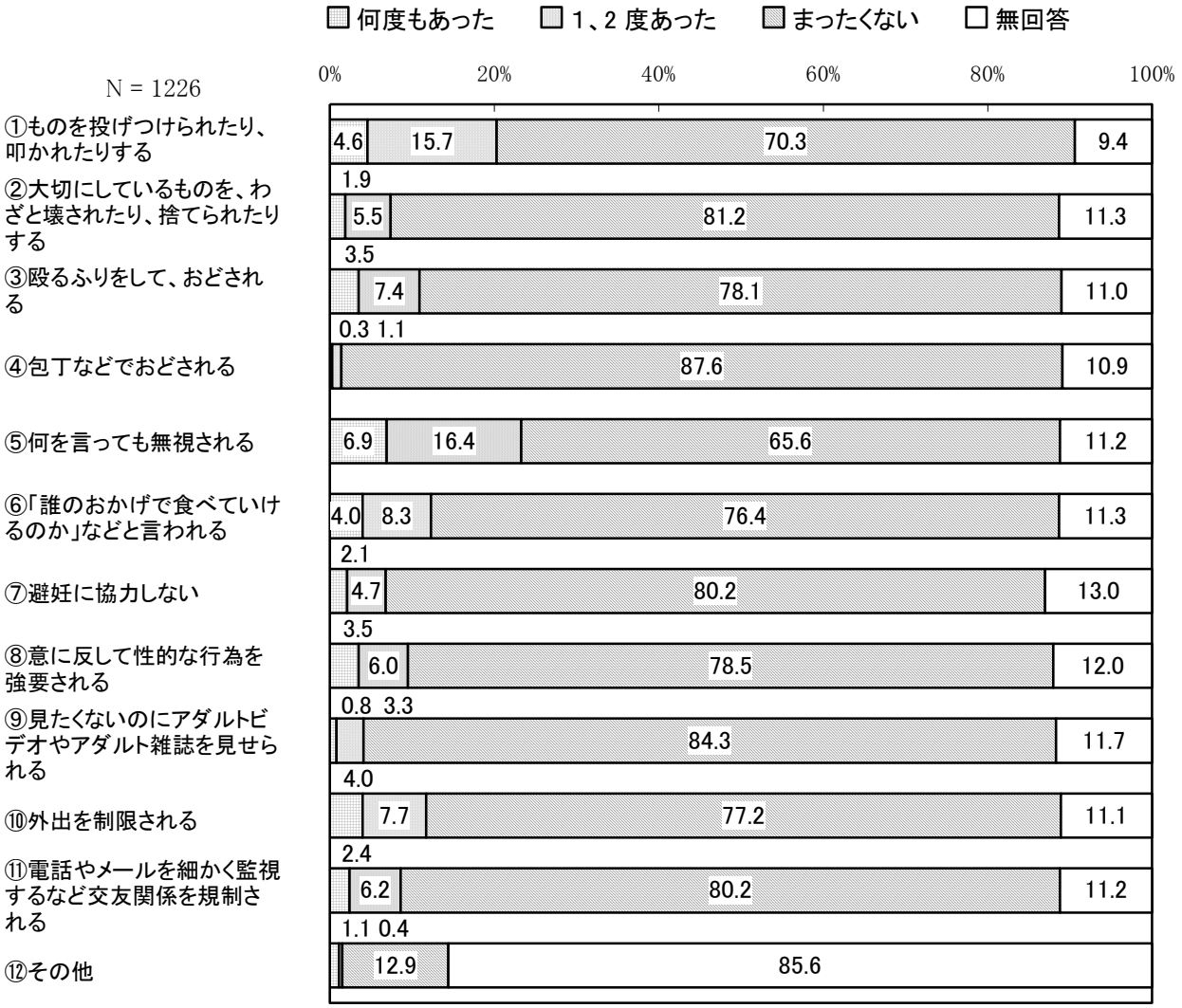
他の項目に比べ、①ものを投げつけられたり、叩かれたりする、③殴るふりをして、おどされる、⑤何を言っても無視される、⑥「誰のおかげで食べていけるのか」などと言われる、⑩外出を制限されるで「1、2 度あった」と「何度もあった」を合わせた“暴力を受けた”の割合が高く、特に①、⑤で約 2 割となっています。

前回調査と比較すると、⑤で“暴力を受けた”の割合が 4.6 ポイント低くなっています。

【平成 23 年度調査】



【平成 19 年度調査】


何度もあった
1、2 度あった
まったくない
無回答
N = 1226
0%
20%
40%
60%
80%
100%
①ものを投げつけられたり、叩かれたりする
4.6
15.7
70.3
9.4
②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
1.9
5.5
81.2
11.3
③殴るふりをして、おどされる
3.5
7.4
78.1
11.0
④包丁などでおどされる
0.3
1.1
87.6
10.9
⑤何を言っても無視される
6.9
16.4
65.6
11.2
⑥「誰のおかげで食べていけるのか」などと言われる
4.0
8.3
76.4
11.3
⑦避妊に協力しない
2.1
4.7
80.2
13.0
⑧意に反して性的な行為を強要される
3.5
6.0
78.5
12.0
⑨見たくないのにアダルトビデオやアダルト雑誌を見せられる
0.8
3.3
84.3
11.7
⑩外出を制限される
4.0
7.7
77.2
11.1
⑪電話やメールを細かく監視するなど交友関係を規制される
2.4
6.2
80.2
11.2
⑫その他
1.1
0.4
12.9
85.6

【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。

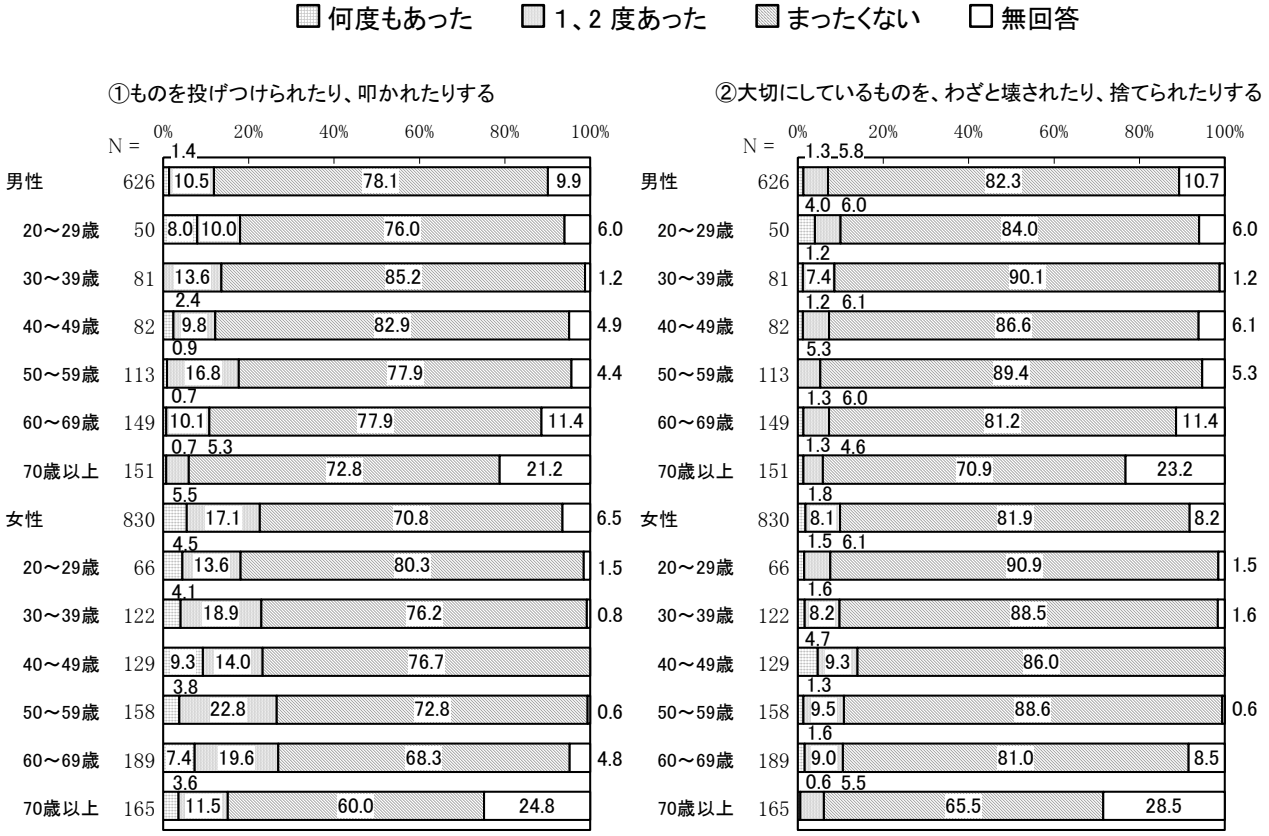
【性・年齢別】

①ものを投げつけられたり、叩かれたりするでは、女性の 30～69 歳で“暴力を受けた”の割合が高く、2 割を超えています。

⑤何を言っても無視されるでは、女性の 30～69 歳で“暴力を受けた”の割合が高く、2 割を超えています。

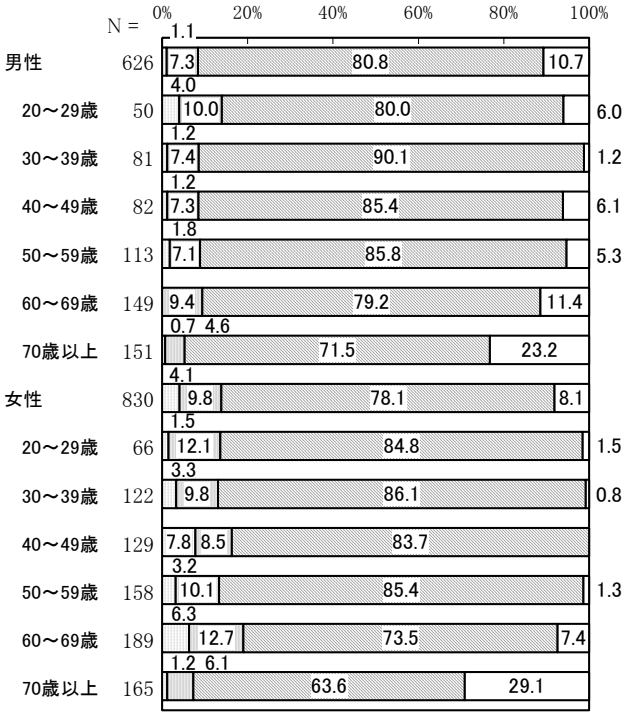
⑥「誰のおかげで食べていけるのか」などと言われるでは、女性の 40～49 歳で“暴力を受けた”の割合が高く、2 割を超えています。

⑧意に反して性的な行為を強要されるでは、女性の 50～59 歳で“暴力を受けた”の割合が高く、2 割を超えています。

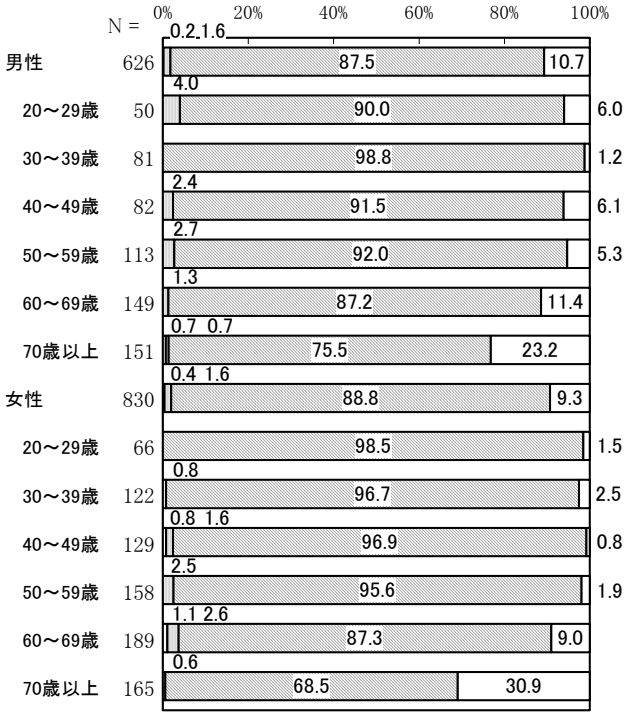


□ 何度もあった　■ 1、2 度あった　▨ まったくない　□ 無回答

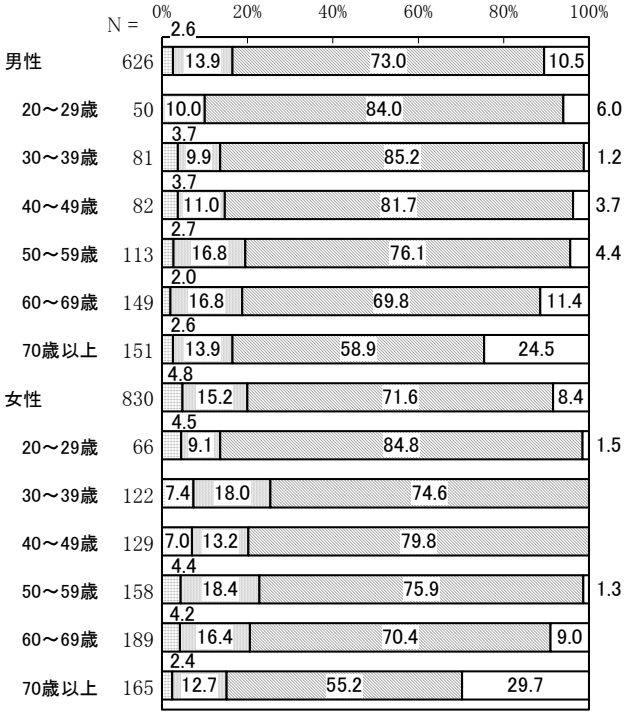
③殴るふりをして、おどされる



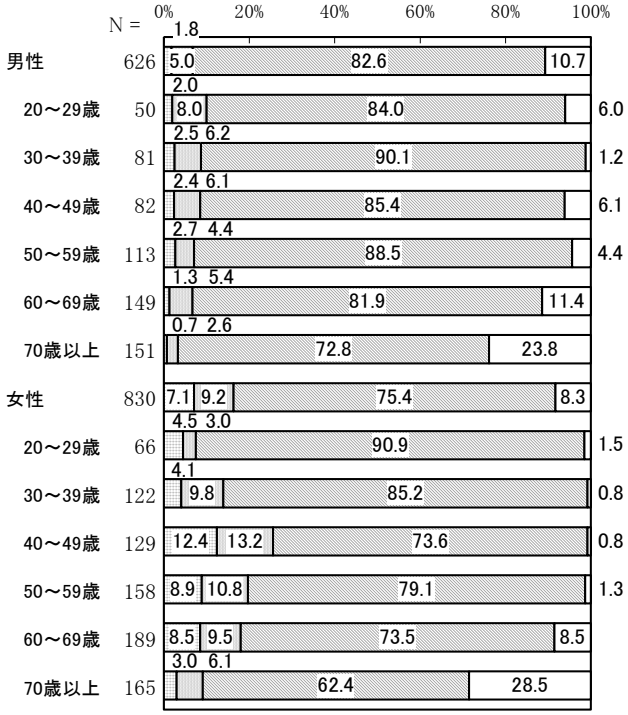
④包丁などでおどされる



⑤何を言っても無視される

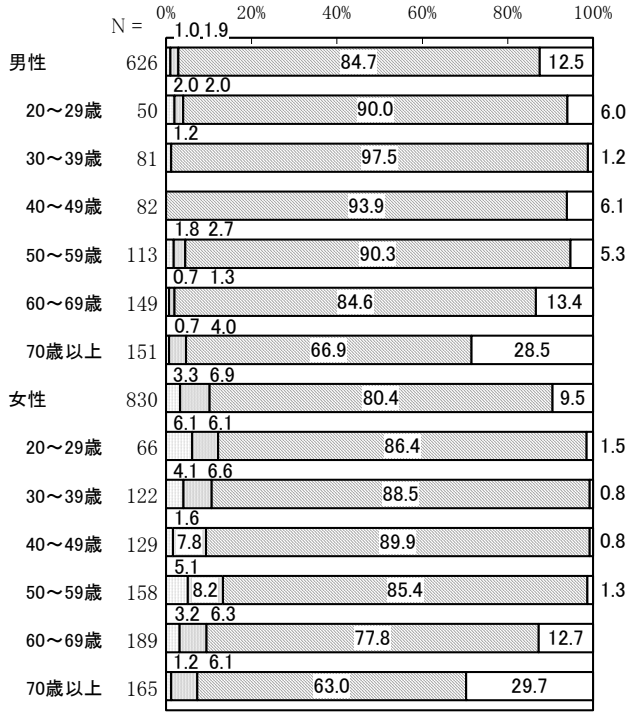


⑥「誰のおかげで食べていけるのか」などと言われる

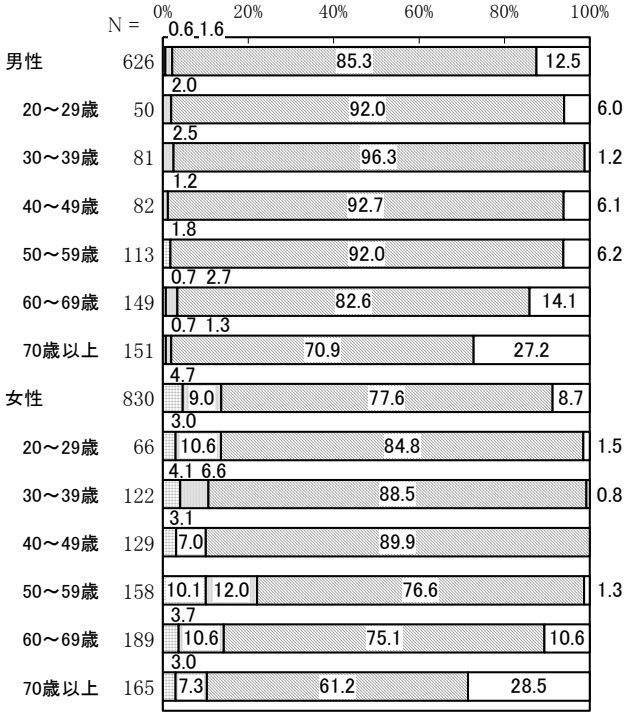


□ 何度もあった　■ 1、2 度あった　■ まったくない　□ 無回答

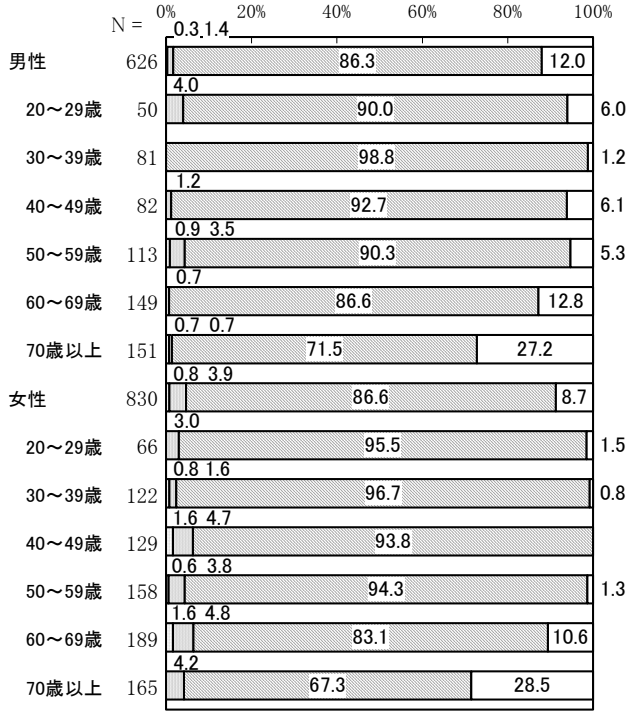
⑦避妊に協力しない



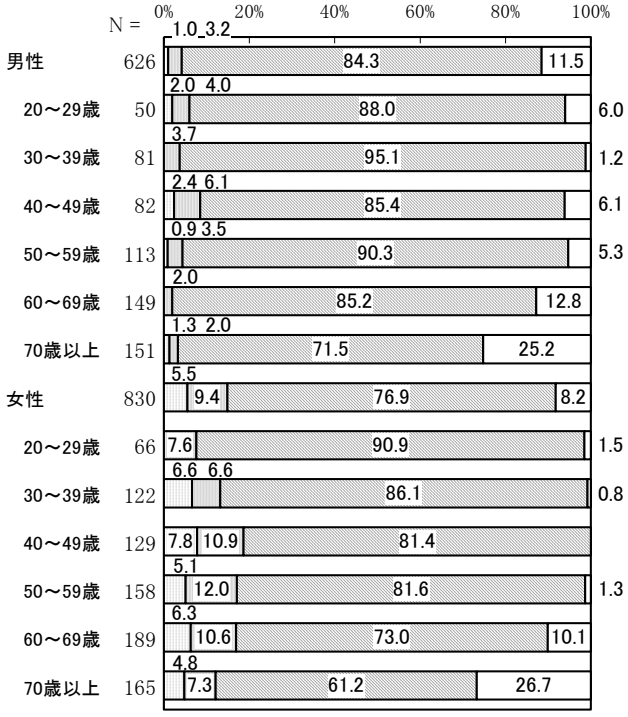
⑧意に反して性的な行為を強要される

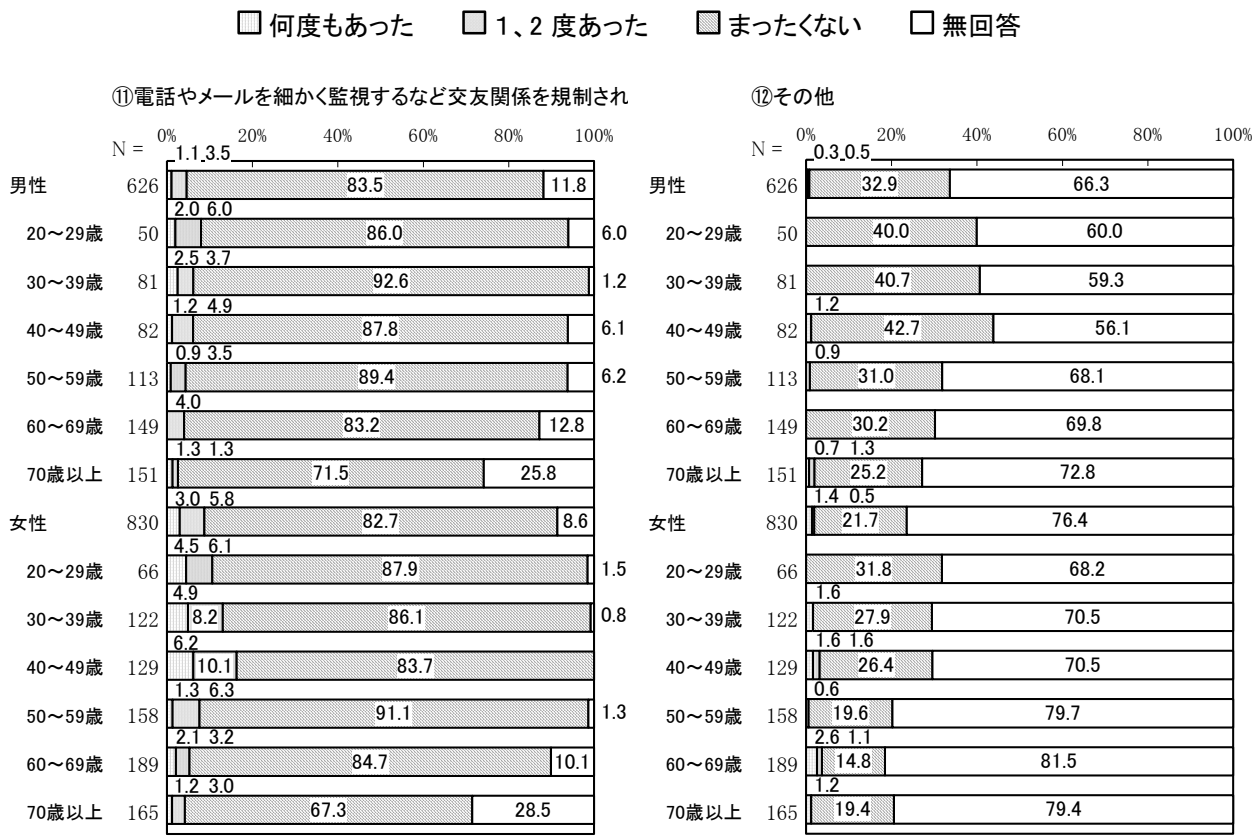


⑨見たくないのにアダルトビデオやアダルト雑誌を見せられる



⑩外出を制限される



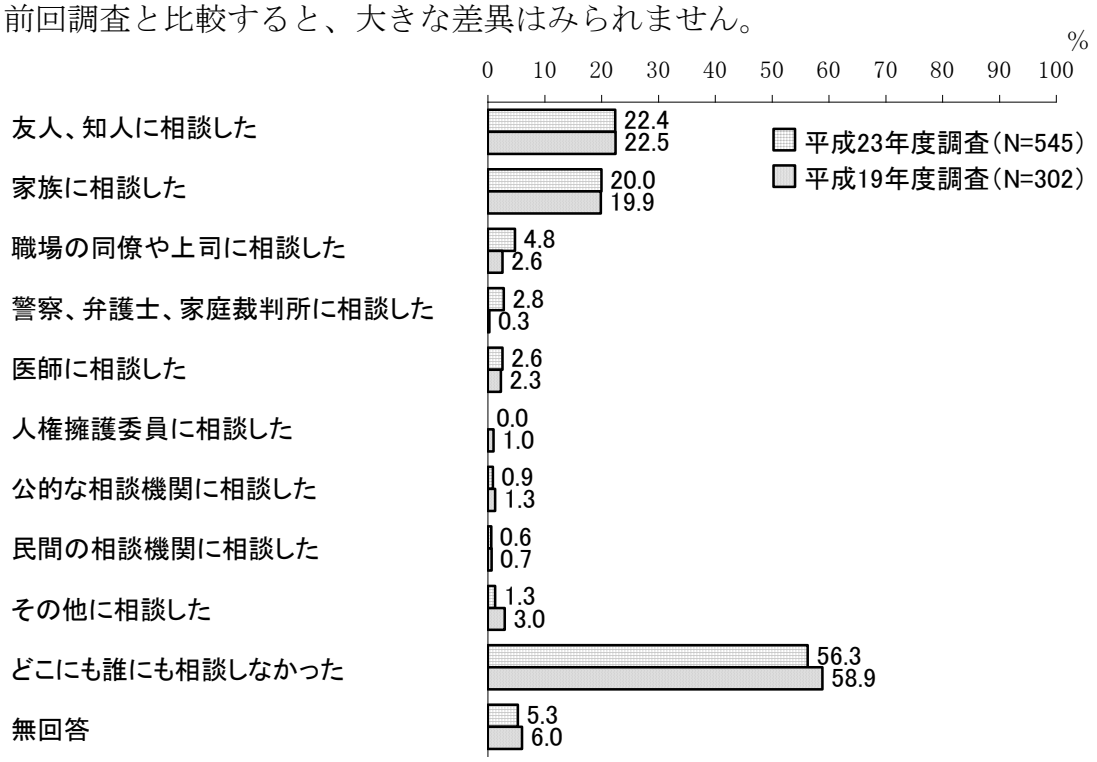


問 20 で、ひとつでも「何度もあった」「１、２度あった」と回答した方にお聞きします。

問 20 - １　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。（○はいくつでも）

「どこにも誰にも相談しなかった」の割合が 56.3％と最も高く、次いで「友人、知人に相談した」の割合が 22.4％、「家族に相談した」の割合が 20.0％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「友人、知人に相談した」「家族に相談した」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 割を超えています。

【性・年齢別】

女性の 30～39 歳で「友人、知人に相談した」の割合が高く、4 割を超えています。また、女性の 30～49 歳、60～69 歳で「家族に相談した」の割合が高く、3 割を超えています。一方、男性の 20～29 歳、40～59 歳で「どこにも誰にも相談しなかった」の割合が高く、7 割を超えています。

単位：%

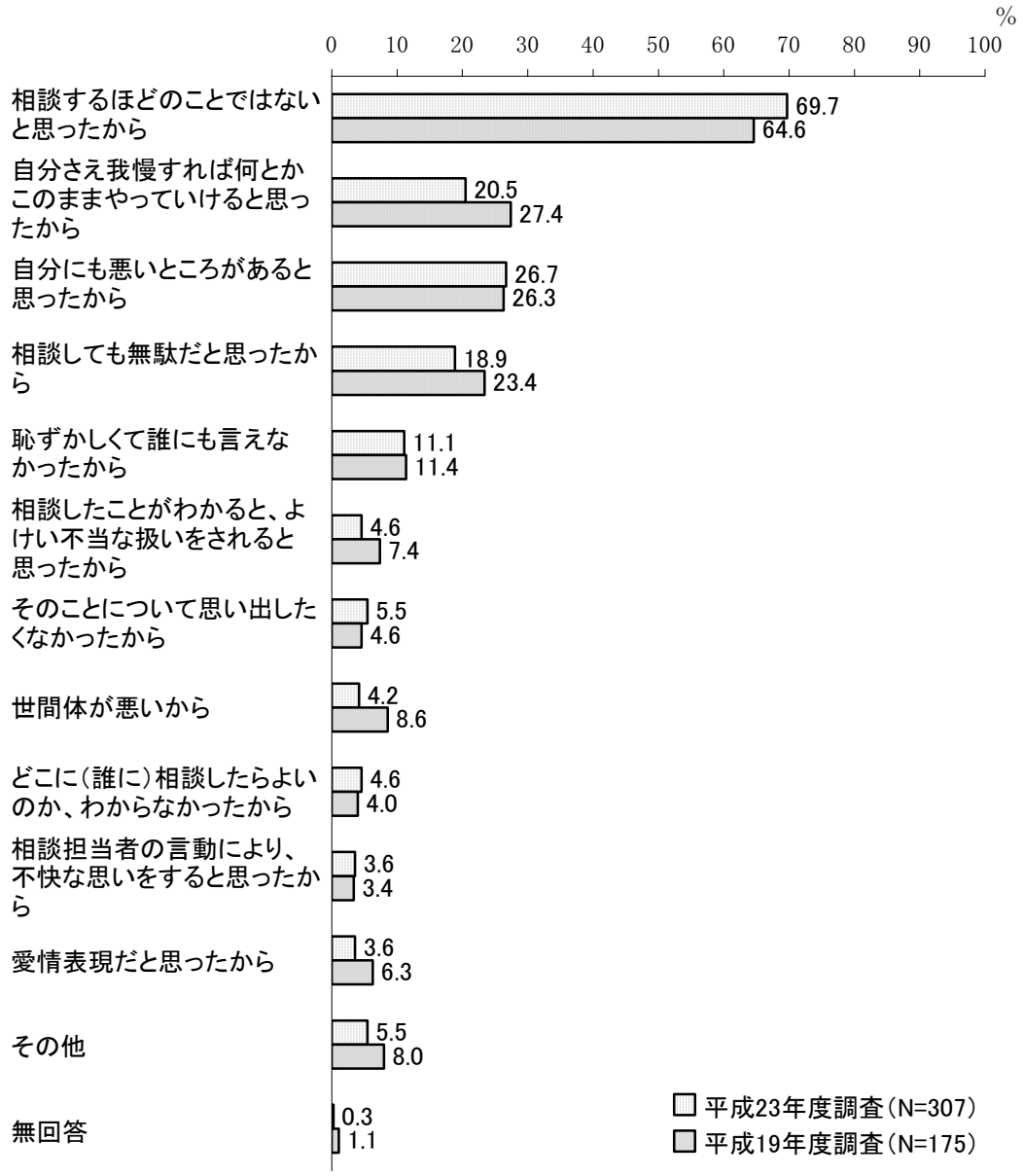
区分	有効回答数（件）	友人、知人に相談した	家族に相談した	職場の同僚や上司に相談した	警察、弁護士、家庭裁判所に相談した	医師に相談した	人権擁護委員に相談した	公的な相談機関に相談した	民間の相談機関に相談した	その他に相談した	どこにも誰にも相談しなかった	無回答
男性	162	16.0	9.9	6.2	2.5	0.6	－	0.6	0.6	2.5	64.2	8.6
20～29 歳	15	6.7	6.7	6.7	－	－	－	－	－	－	80.0	－
30～39 歳	22	22.7	－	9.1	－	－	－	－	－	4.5	59.1	9.1
40～49 歳	19	10.5	10.5	－	－	－	－	－	－	－	78.9	5.3
50～59 歳	29	13.8	10.3	3.4	3.4	－	－	－	－	－	72.4	6.9
60～69 歳	39	20.5	10.3	5.1	2.6	2.6	－	－	－	5.1	61.5	5.1
70 歳以上	38	15.8	15.8	10.5	5.3	－	－	2.6	2.6	2.6	50.0	18.4
女性	361	25.5	24.4	4.2	2.8	3.6	－	1.1	0.6	0.8	52.6	3.6
20～29 歳	23	34.8	17.4	4.3	－	8.7	－	－	－	8.7	43.5	－
30～39 歳	53	43.4	34.0	11.3	7.5	5.7	－	1.9	－	－	45.3	－
40～49 歳	57	33.3	35.1	7.0	3.5	7.0	－	3.5	3.5	－	40.4	1.8
50～59 歳	79	26.6	12.7	3.8	－	－	－	－	－	－	65.8	－
60～69 歳	86	14.0	31.4	1.2	4.7	4.7	－	1.2	－	1.2	45.3	8.1
70 歳以上	63	14.3	14.3	－	－	－	－	－	－	－	66.7	7.9

問 20 - 1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 20 - 2　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）

「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が 69.7%と最も高く、次いで「自分にも悪いところがあると思ったから」の割合が 26.7%、「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 20.5%となっています。

前回調査と比較すると、「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が 5.1 ポイント高くなっており、「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 6.9 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、8 割を超えています。また、男性に比べ女性で「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」「そのことについて思い出したくなかったから」の割合が高くなっています。

【性・年齢別】

男性の 20～39 歳、50 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、8 割を超えています。また、女性の 50～59 歳で「恥ずかしくて誰にも言えなかったから」、女性の 40～49 歳で「自分にも悪いところがあると思ったから」の割合が高くなっています。

単位：％

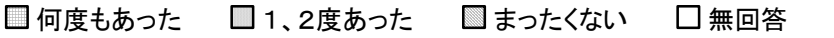
区分	有効回答数（件）	相談するほどのことではないと思ったから	自分さえ我慢すれば何とかこのままやっていけると思ったから	自分にも悪いところがあると思ったから	相談しても無駄だと思ったから	恥ずかしくて誰にも言えなかったから	相談したことがわかると、よけい不当な扱いをされると思ったから	そのことについて思い出したくなかったから	世間体が悪いから	どこに（誰に）相談したらよいのか、わからなかったから	相談担当者の言動により、不快な思いをすると思ったから	愛情表現だと思ったから	その他	無回答
男性	104	83.7	20.2	28.8	9.6	2.9	1.9	1.9	3.8	3.8	1.9	6.7	4.8	－
20～29 歳	12	91.7	16.7	41.7	8.3	－	－	－	8.3	8.3	－	25.0	8.3	－
30～39 歳	13	84.6	7.7	15.4	－	－	－	－	7.7	－	－	7.7	－	－
40～49 歳	15	73.3	33.3	33.3	26.7	13.3	6.7	6.7	6.7	6.7	－	6.7	6.7	－
50～59 歳	21	81.0	23.8	19.0	9.5	4.8	4.8	－	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	－
60～69 歳	24	83.3	20.8	25.0	12.5	－	－	4.2	－	－	4.2	－	8.3	－
70 歳以上	19	89.5	15.8	42.1	－	－	－	－	－	5.3	－	5.3	－	－
女性	190	61.6	20.5	24.7	23.7	14.7	5.8	7.4	4.2	4.7	4.7	2.1	5.8	0.5
20～29 歳	10	50.0	10.0	10.0	20.0	10.0	10.0	－	－	－	－	－	20.0	10.0
30～39 歳	24	62.5	20.8	25.0	20.8	16.7	4.2	－	8.3	8.3	4.2	4.2	12.5	－
40～49 歳	23	60.9	21.7	39.1	26.1	4.3	4.3	－	－	4.3	4.3	－	13.0	－
50～59 歳	52	55.8	17.3	21.2	23.1	23.1	7.7	11.5	5.8	5.8	11.5	1.9	－	－
60～69 歳	39	66.7	20.5	20.5	20.5	15.4	5.1	7.7	－	2.6	－	－	5.1	－
70 歳以上	42	66.7	26.2	28.6	28.6	9.5	4.8	11.9	7.1	4.8	2.4	4.8	2.4	－

（１０）セクシュアル・ハラスメントについて

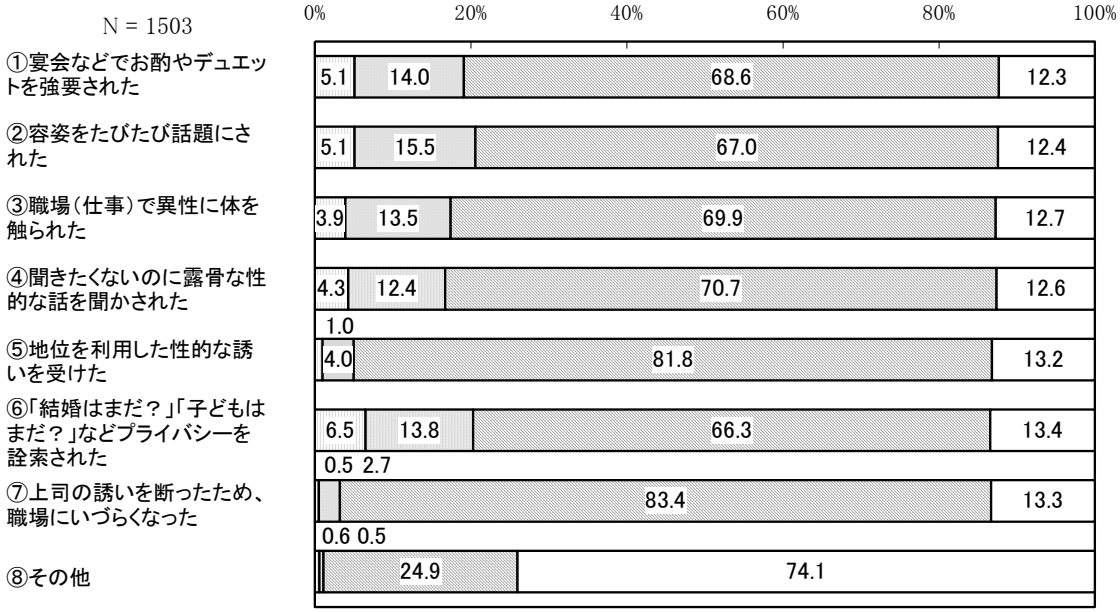
問 21　あなたはこれまでに、次のようなことをされたことがありますか。
（①から⑧、それぞれ○は１つ）

他の項目に比べ、①宴会などでお酌やデュエットを強要された、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、④聞きたくないのに露骨な性的な話を聞かされた、⑥「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“セクシュアル・ハラスメントの被害があった”の割合が高く、約 2 割となっています。

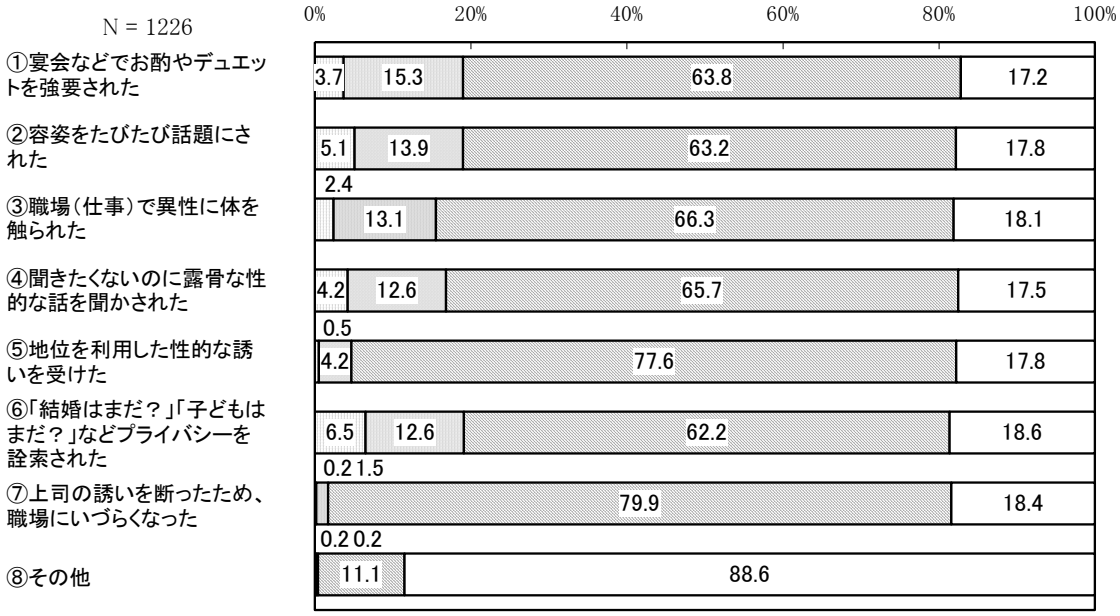
前回調査と比較すると、大きな差異はみられません。



【平成 23 年度調査】



【平成 19 年度調査】



【性　別】

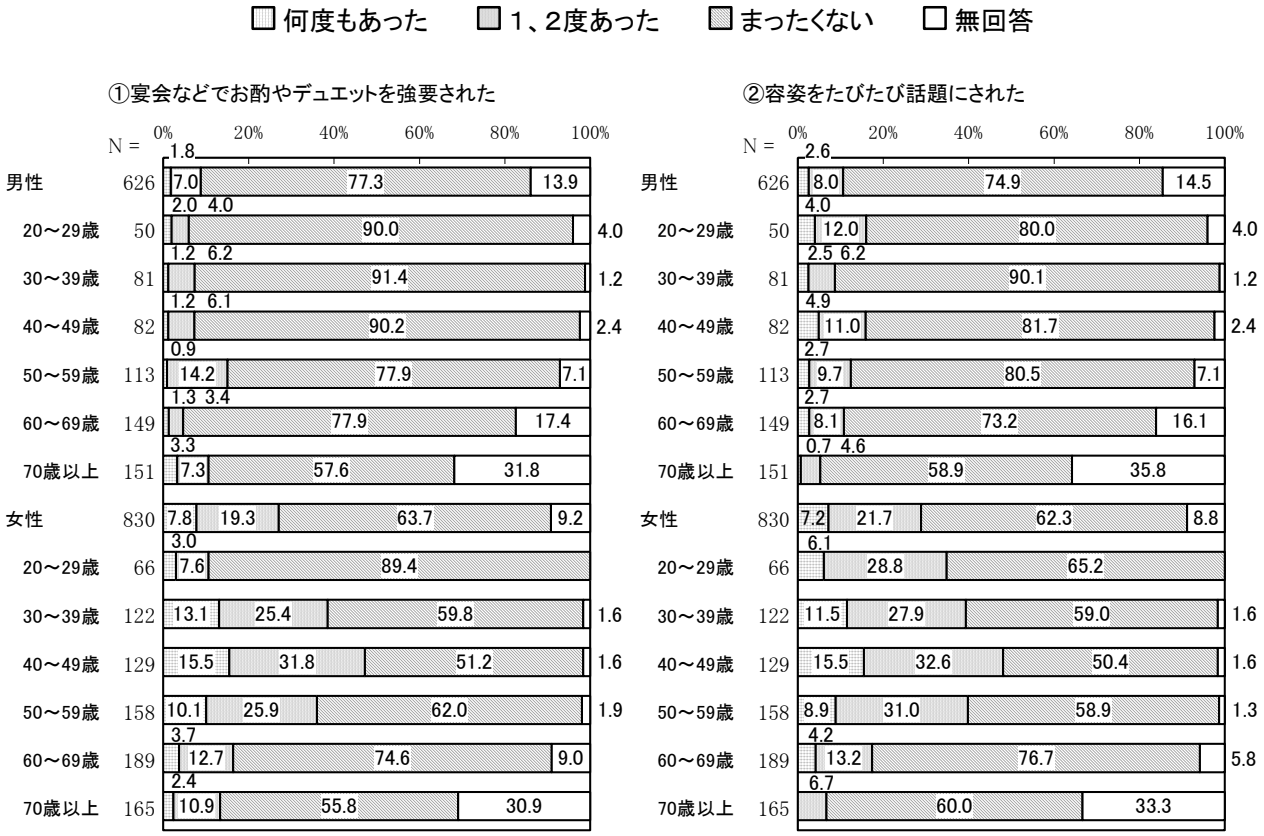
①宴会などでお酌やデュエットを強要された、②容姿をたびたび話題にされた、③職場（仕事）で異性に体を触られた、④聞きたくないのに露骨な性的な話を聞かされた、⑤地位を利用した性的な誘いを受けた、⑥「結婚はまだ？」「子どもはまだ？」などプライバシーを詮索されたでは、男性に比べ女性で“セクシュアル・ハラスメントの被害があった”の割合が高くなっています。

【性・年齢別】

①宴会などでお酌やデュエットを強要された、③職場（仕事）で異性に体を触られた、④聞きたくないのに露骨な性的な話を聞かされたでは、女性の 30～59 歳で“セクシュアル・ハラスメントの被害があった”の割合が高く、3 割を超えています。

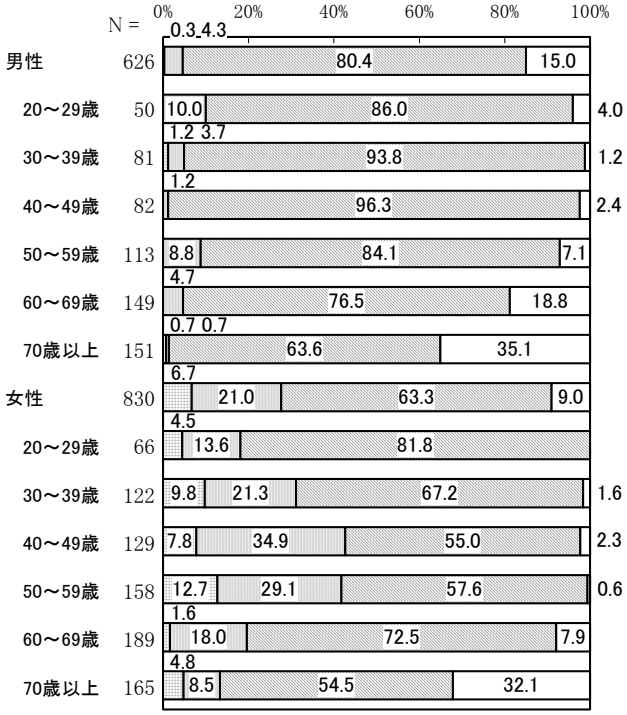
②容姿をたびたび話題にされたでは、女性の 20～59 歳で“セクシュアル・ハラスメントの被害があった”の割合が高く、3 割を超えています。

⑥「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、女性の 30～49 歳で“セクシュアル・ハラスメントの被害があった”の割合が高く、4 割を超えています。

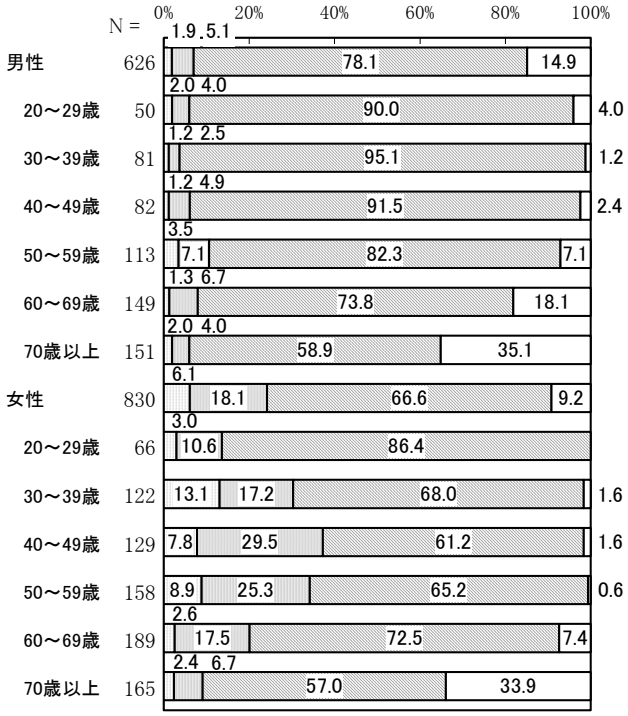


□何度もあった　■1、2度あった　■まったくない　□無回答

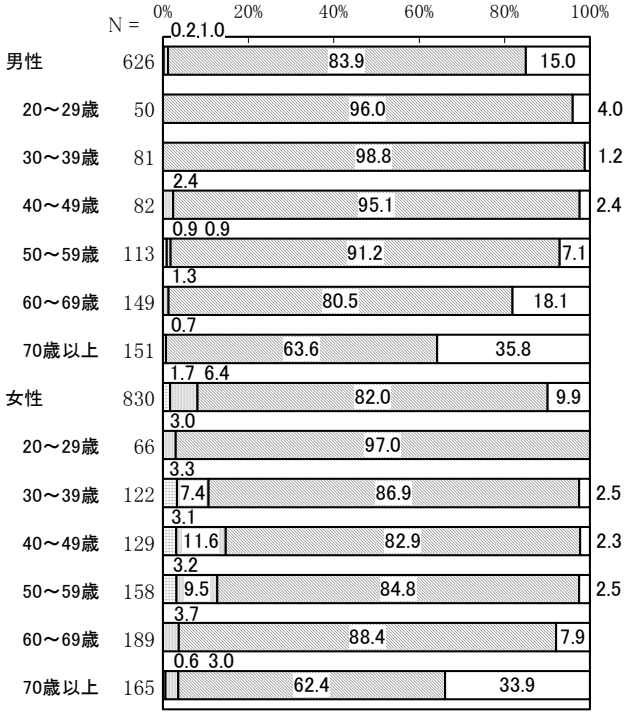
③職場（仕事）で異性に体を触られた



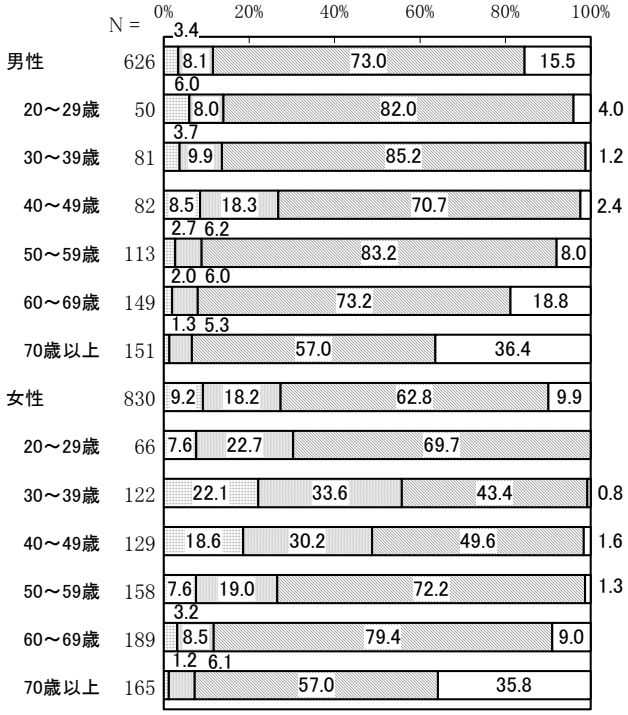
④聞きたくないのに露骨な性的な話を聞かされた

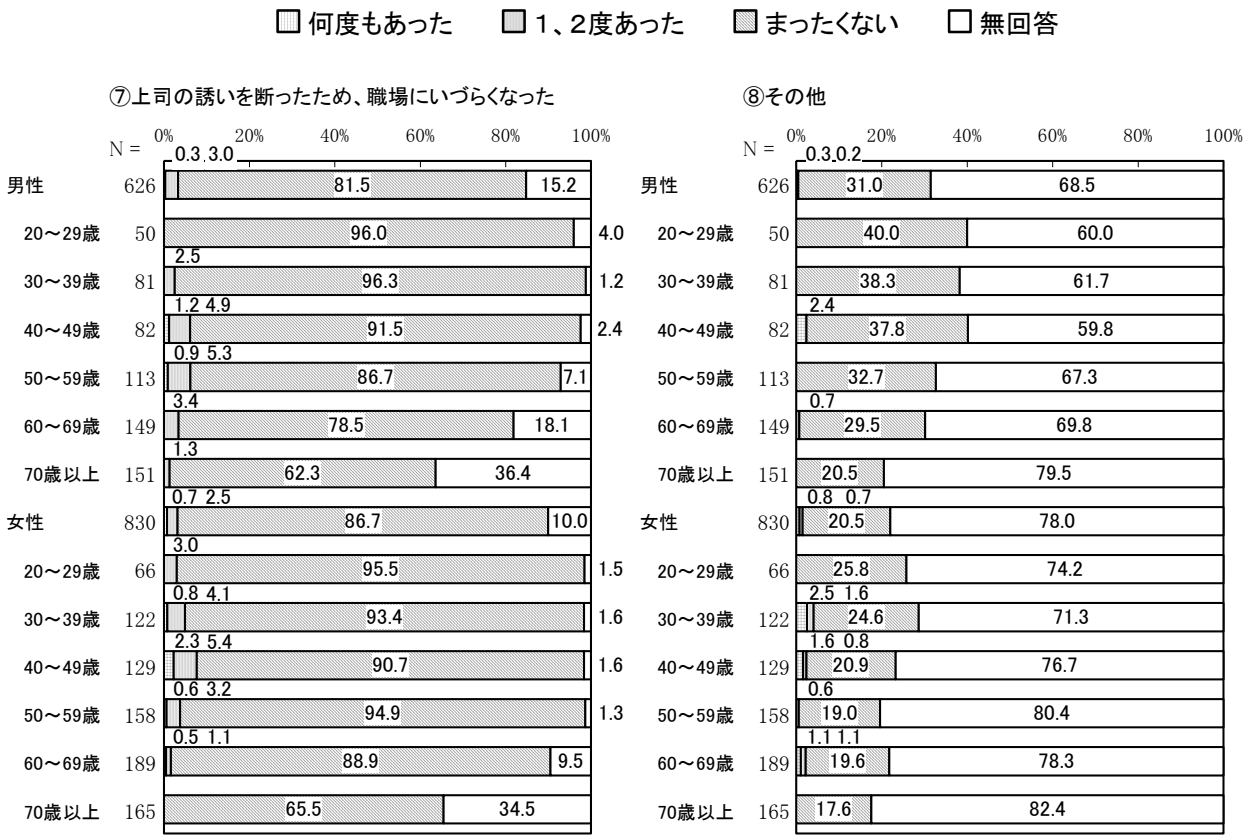


⑤地位を利用した性的な誘いを受けた



⑥「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



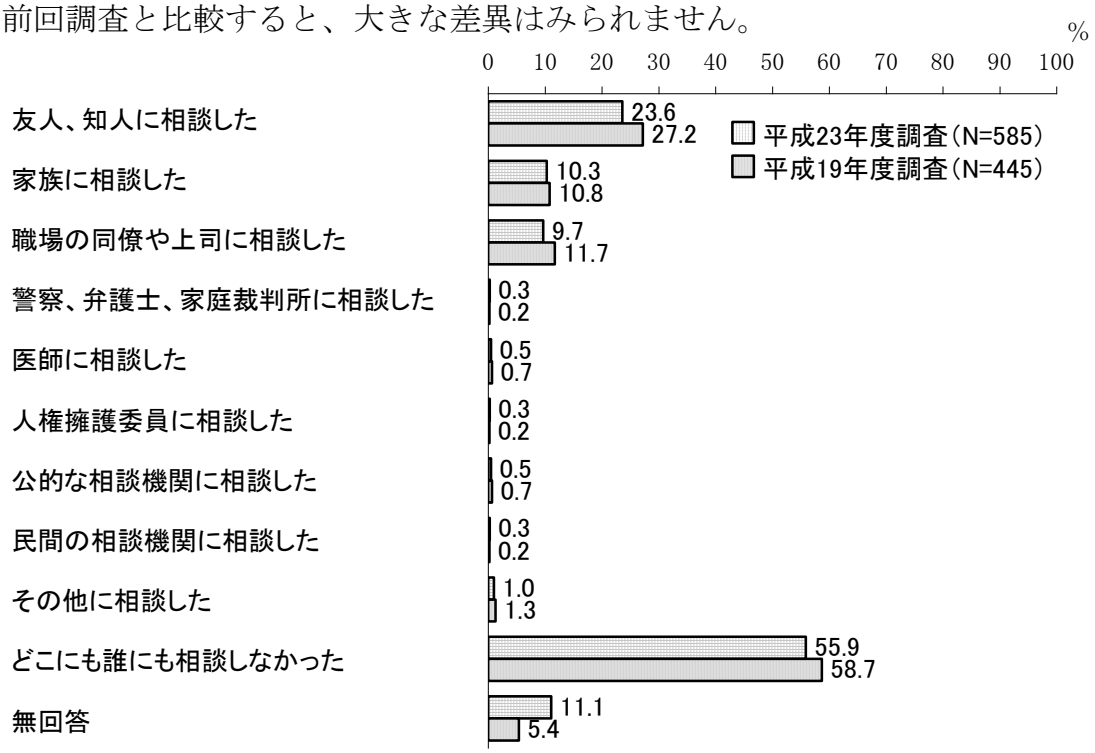


問 21 で、ひとつでも「何度もあった」「１、２度あった」と回答した方にお聞きします。

問 21 - １　セクシュアル・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。（○はいくつでも）

「どこにも誰にも相談しなかった」の割合が 55.9％と最も高く、次いで「友人、知人に相談した」の割合が 23.6％、「家族に相談した」の割合が 10.3％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。



【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、約 3 割となっています。一方、女性に比べ男性で「どこにも誰にも相談しなかった」の割合が高くなっています。

【性・年齢別】

女性の 20～39 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。また、女性の 30～39 歳で「職場の同僚や上司に相談した」の割合が高く、約 2 割となっています。一方、男性の 40～49 歳で「どこにも誰にも相談しなかった」の割合が高く、8 割を超えています。

単位：%

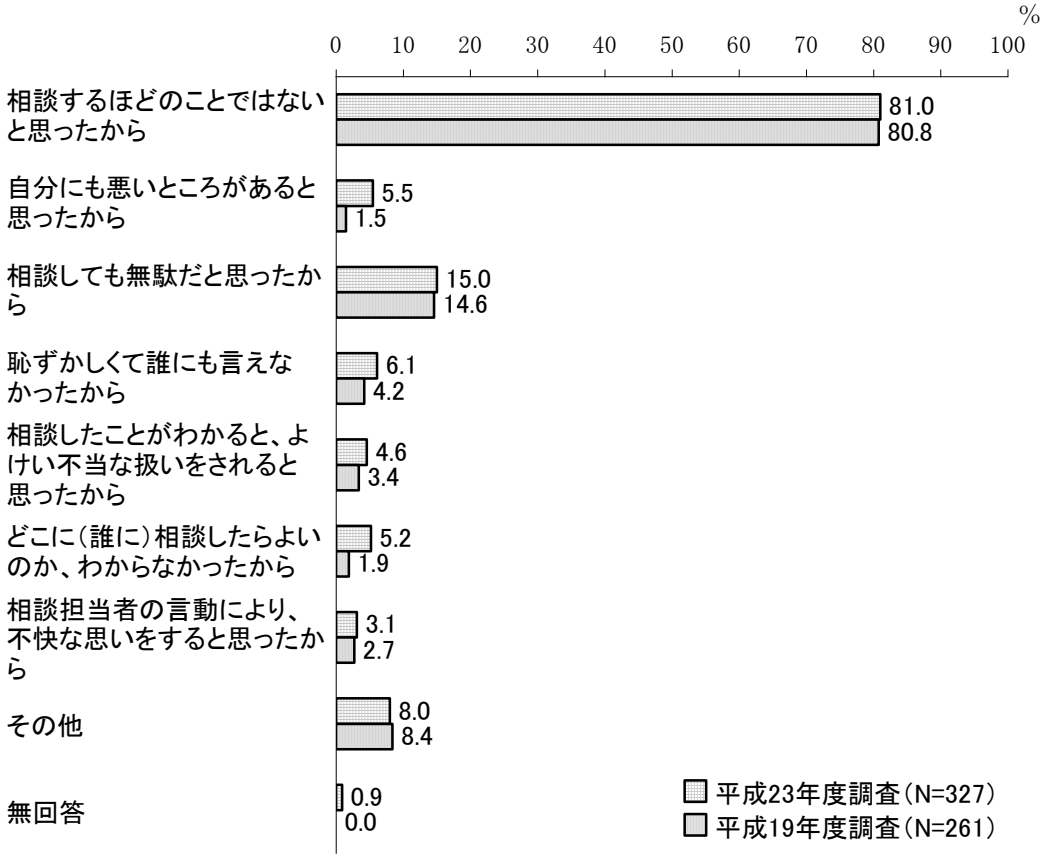
区分	有効回答数（件）	友人、知人に相談した	家族に相談した	職場の同僚や上司に相談した	警察、弁護士、家庭裁判所に相談した	医師に相談した	人権擁護委員に相談した	公的な相談機関に相談した	民間の相談機関に相談した	その他に相談した	どこにも誰にも相談しなかった	無回答
男性	144	15.3	9.0	6.3	0.7	－	－	1.4	－	0.7	61.8	14.6
20～29 歳	13	15.4	7.7	7.7	－	－	－	－	－	－	61.5	15.4
30～39 歳	19	21.1	10.5	10.5	－	－	－	－	－	－	68.4	5.3
40～49 歳	28	3.6	－	3.6	－	－	－	－	－	－	82.1	10.7
50～59 歳	30	16.7	3.3	3.3	－	－	－	－	－	3.3	63.3	13.3
60～69 歳	30	13.3	13.3	10.0	3.3	－	－	－	－	－	53.3	20.0
70 歳以上	24	25.0	20.8	4.2	－	－	－	8.3	－	－	41.7	20.8
女性	429	27.0	11.0	11.2	0.2	0.7	0.5	0.2	0.5	1.2	55.0	7.9
20～29 歳	34	35.3	17.6	2.9	－	2.9	－	－	－	－	55.9	2.9
30～39 歳	89	31.5	15.7	20.2	－	－	－	－	－	2.2	48.3	6.7
40～49 歳	95	26.3	11.6	13.7	1.1	－	2.1	－	1.1	2.1	56.8	8.4
50～59 歳	99	22.2	4.0	13.1	－	1.0	－	1.0	1.0	－	58.6	6.1
60～69 歳	71	25.4	9.9	1.4	－	1.4	－	－	－	－	56.3	12.7
70 歳以上	41	26.8	12.2	4.9	－	－	－	－	－	2.4	53.7	9.8

問 21 - １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 21 - ２　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）

「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が 81.0%と最も高く、次いで「相談しても無駄だと思ったから」の割合が 15.0%、「恥ずかしくて誰にも言えなかったから」の割合が 6.1%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。



【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」の割合が高くなっています。

【性・年齢別】

男性の 60～69 歳、女性の 20～29 歳で「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、9 割を超えています。

単位：%

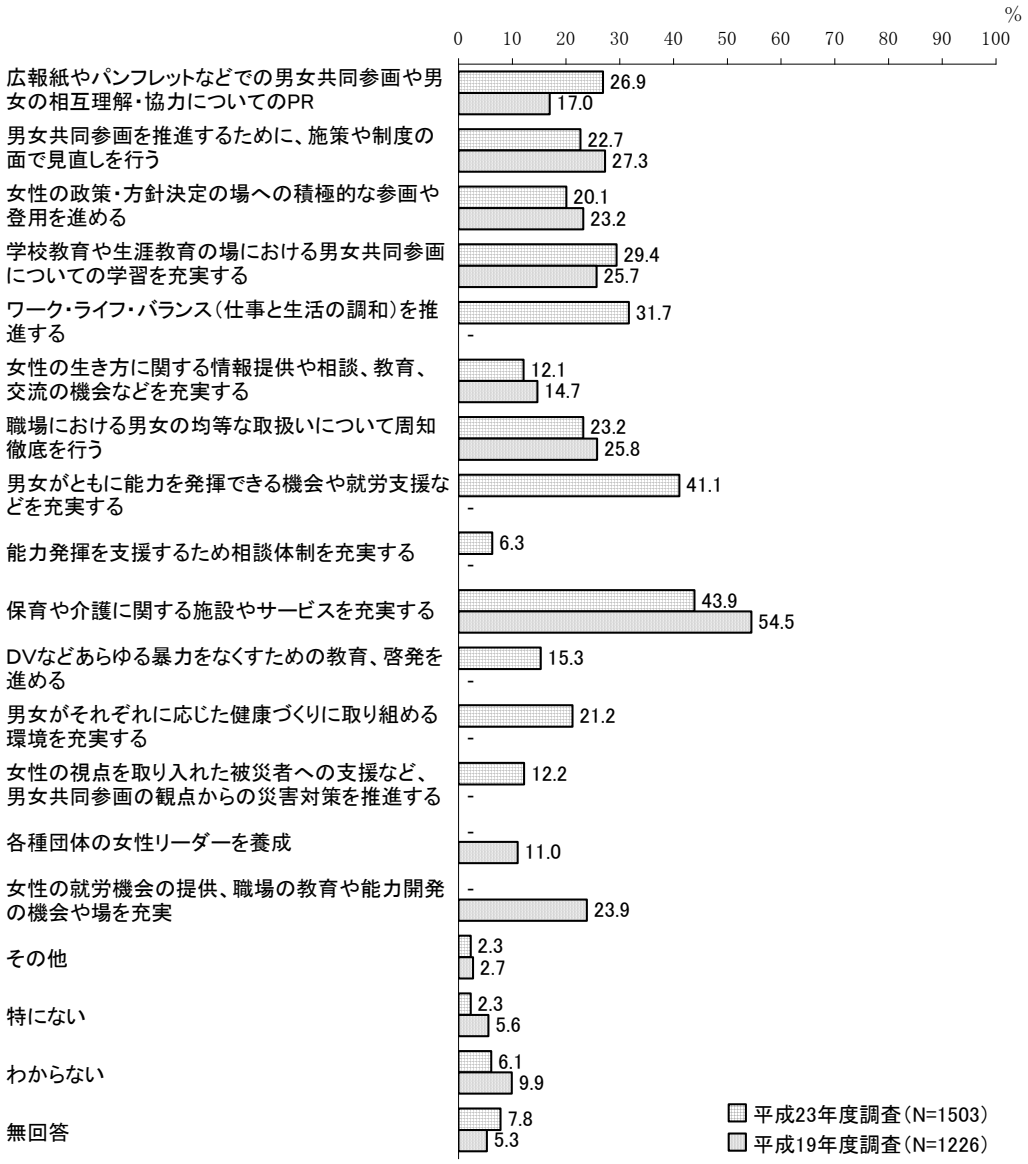
区分	有効回答数(件)	相談するほどのことではないと思ったから	自分にも悪いところがあると思ったから	相談しても無駄だと思ったから	恥ずかしくて誰にも言えなかったから	相談したことがわかると、よけい不当な扱いをされると思ったから	どこに(誰に)相談したらよいのか、わからなかったから	相談担当者の言動により、不快な思いをすると思ったから	その他	無回答
男性	89	85.4	5.6	13.5	3.4	4.5	4.5	2.2	4.5	－
20～29 歳	8	87.5	12.5	－	12.5	－	12.5	－	－	－
30～39 歳	13	84.6	15.4	－	－	－	－	－	7.7	－
40～49 歳	23	87.0	4.3	21.7	4.3	4.3	8.7	4.3	－	－
50～59 歳	19	78.9	5.3	15.8	5.3	10.5	5.3	－	5.3	－
60～69 歳	16	93.8	－	18.8	－	6.3	－	6.3	－	－
70 歳以上	10	80.0	－	10.0	－	－	－	－	20.0	－
女性	236	79.2	5.1	15.3	6.8	4.2	5.1	3.0	9.3	1.3
20～29 歳	19	94.7	－	－	5.3	－	－	－	21.1	－
30～39 歳	43	79.1	4.7	9.3	7.0	2.3	4.7	2.3	9.3	－
40～49 歳	54	74.1	3.7	13.0	5.6	3.7	5.6	3.7	14.8	1.9
50～59 歳	58	77.6	6.9	17.2	6.9	8.6	8.6	5.2	6.9	3.4
60～69 歳	40	80.0	5.0	25.0	5.0	5.0	2.5	2.5	5.0	－
70 歳以上	22	81.8	9.1	22.7	13.6	－	4.5	－	－	－

（１１）行政の取組について

問 22　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。（○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」の割合が 43.9%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」の割合が 41.1%、「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 31.7%となっています。

前回調査と比較すると、「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」の割合が 9.9 ポイント高くなっており、「保育や介護に関する施設やサービスを充実」の割合が 10.6 ポイント低くなっています。



※平成 23 年度調査に「各種団体の女性リーダーを養成」、「女性の就労機会の提供、職場の教育や能力開発の機会や場を充実」の選択肢はありません。

※平成 19 年度調査に「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」、「DVなどあらゆる暴力をなくすための教育、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」の選択肢はありません。

【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」「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」の割合が高くなっています。また、男性に比べ女性で「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、約５割となっています。

【性・年齢別】

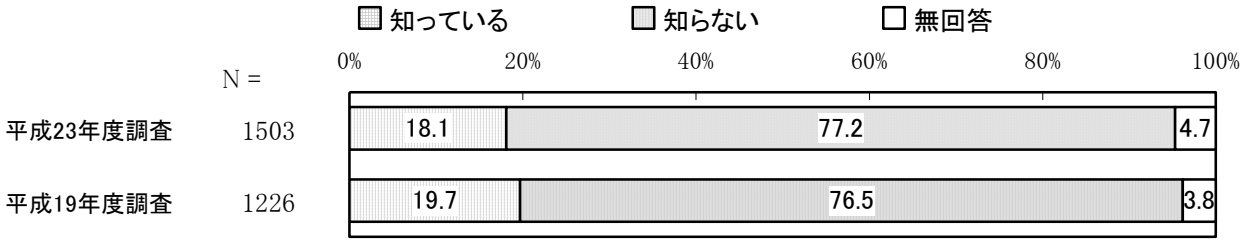
男性の60歳以上で「広報紙やパンフレットなどでの男女共同参画や男女の相互理解・協力についてのＰＲ」の割合が高く、4割を超えています。また、男性の20～29歳で「学校教育や生涯教育の場における男女共同参画についての学習を充実する」の割合が高く、4割を超えています。女性の20～39歳、50～69歳で「保育や介護に関する施設やサービスを充実する」の割合が高く、5割を超えています。

単位：％

区分	有効回答数（件）	広報紙やパンフレットなどでの男女共同参画や男女の相互理解・協力についてのPR	男女共同参画を推進するために、施策や制度の面で見直しを行う	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	女性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などあらゆる暴力をなくすための教育、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	その他	特にない	わからない	無回答
男性	626	31.2	26.0	24.3	34.7	30.8	10.7	24.3	41.2	7.5	39.6	14.9	22.7	11.5	2.6	2.7	5.8	4.8
20～29歳	50	20.0	22.0	24.0	44.0	42.0	8.0	30.0	34.0	6.0	34.0	22.0	30.0	10.0	6.0	4.0	8.0	2.0
30～39歳	81	17.3	23.5	19.8	25.9	44.4	4.9	21.0	33.3	3.7	49.4	9.9	13.6	12.3	2.5	4.9	2.5	1.2
40～49歳	82	22.0	31.7	22.0	30.5	32.9	13.4	19.5	46.3	9.8	39.0	20.7	17.1	11.0	3.7	4.9	7.3	1.2
50～59歳	113	23.9	24.8	23.9	36.3	28.3	8.0	22.1	45.1	8.8	42.5	14.2	21.2	12.4	2.7	2.7	3.5	1.8
60～69歳	149	43.6	31.5	31.5	39.6	29.5	11.4	26.2	48.3	6.7	45.0	12.8	28.2	12.1	－	0.7	6.0	4.0
70歳以上	151	40.4	21.2	21.2	32.5	21.9	14.6	26.5	35.1	8.6	29.1	14.6	23.8	10.6	3.3	2.0	7.3	12.6
女性	830	24.8	21.1	18.0	26.7	34.0	13.7	23.5	43.0	5.7	49.4	16.0	21.1	13.3	2.2	2.2	6.6	5.5
20～29歳	66	21.2	30.3	12.1	27.3	50.0	12.1	21.2	43.9	10.6	54.5	19.7	13.6	15.2	1.5	1.5	7.6	－
30～39歳	122	19.7	27.9	17.2	25.4	39.3	16.4	28.7	45.9	1.6	51.6	13.9	23.0	16.4	7.4	1.6	4.1	－
40～49歳	129	23.3	27.1	18.6	30.2	41.9	13.2	30.2	48.1	6.2	41.9	19.4	14.7	10.9	3.9	－	6.2	3.1
50～59歳	158	25.9	24.1	20.9	29.7	40.5	13.9	19.6	43.7	5.1	58.9	18.4	18.4	13.3	0.6	1.3	3.8	1.3
60～69歳	189	25.9	18.0	19.0	24.3	28.6	11.6	24.3	50.3	6.3	50.8	15.9	25.9	12.7	0.5	3.2	6.9	5.3
70歳以上	165	29.1	8.5	16.4	24.8	17.6	15.2	18.2	27.9	6.1	41.2	11.5	24.8	12.7	0.6	4.2	10.9	17.6

問 23　津市では、市民の方から募集した実行委員と協働で、毎年「男女共同参画フォーラム」を開催していますが、ご存知ですか。（○は１つ）

「知っている」の割合が 18.1%、「知らない」の割合が 77.2%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。

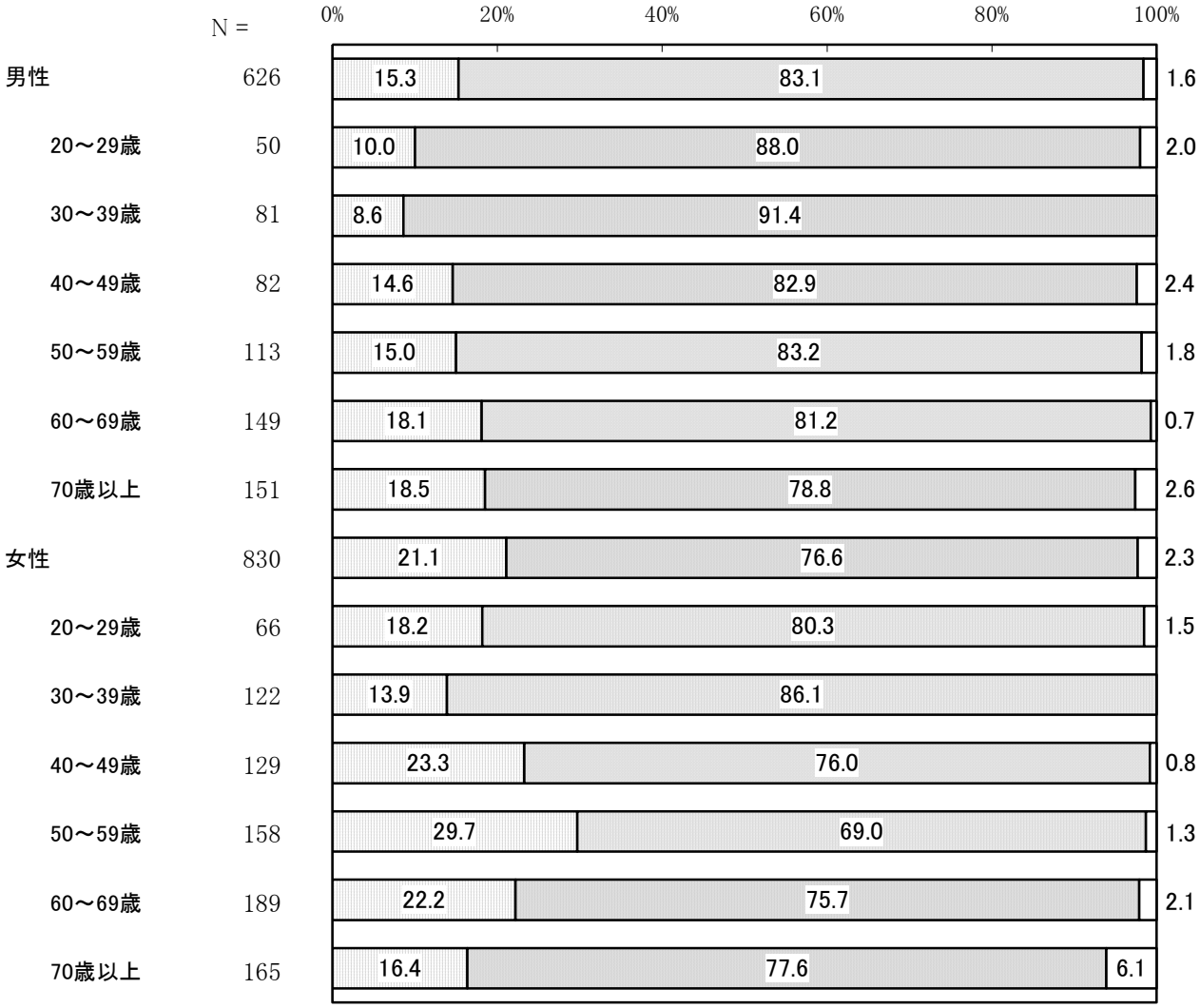


【性　別】

女性に比べ男性で「知らない」の割合が高くなっています。

【性・年齢別】

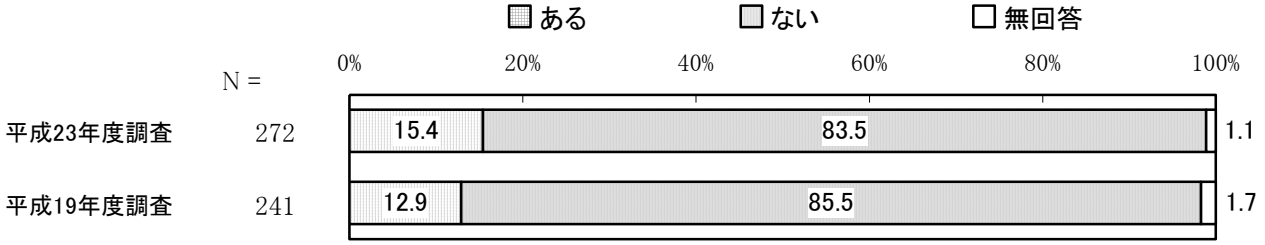
女性の 50～59 歳で「知っている」の割合が高く、約 3 割となっています。一方、男性の 20～39 歳、女性の 30～39 歳で「知らない」の割合が高く、約 9 割となっています。



問 23 で、「１．知っている」と回答した方にお聞きします。

問 23 - １　津市の「男女共同参画フォーラム」に参加されたことはありますか。
（○は１つ）

「ある」の割合が 15.4%、「ない」の割合が 83.5%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。

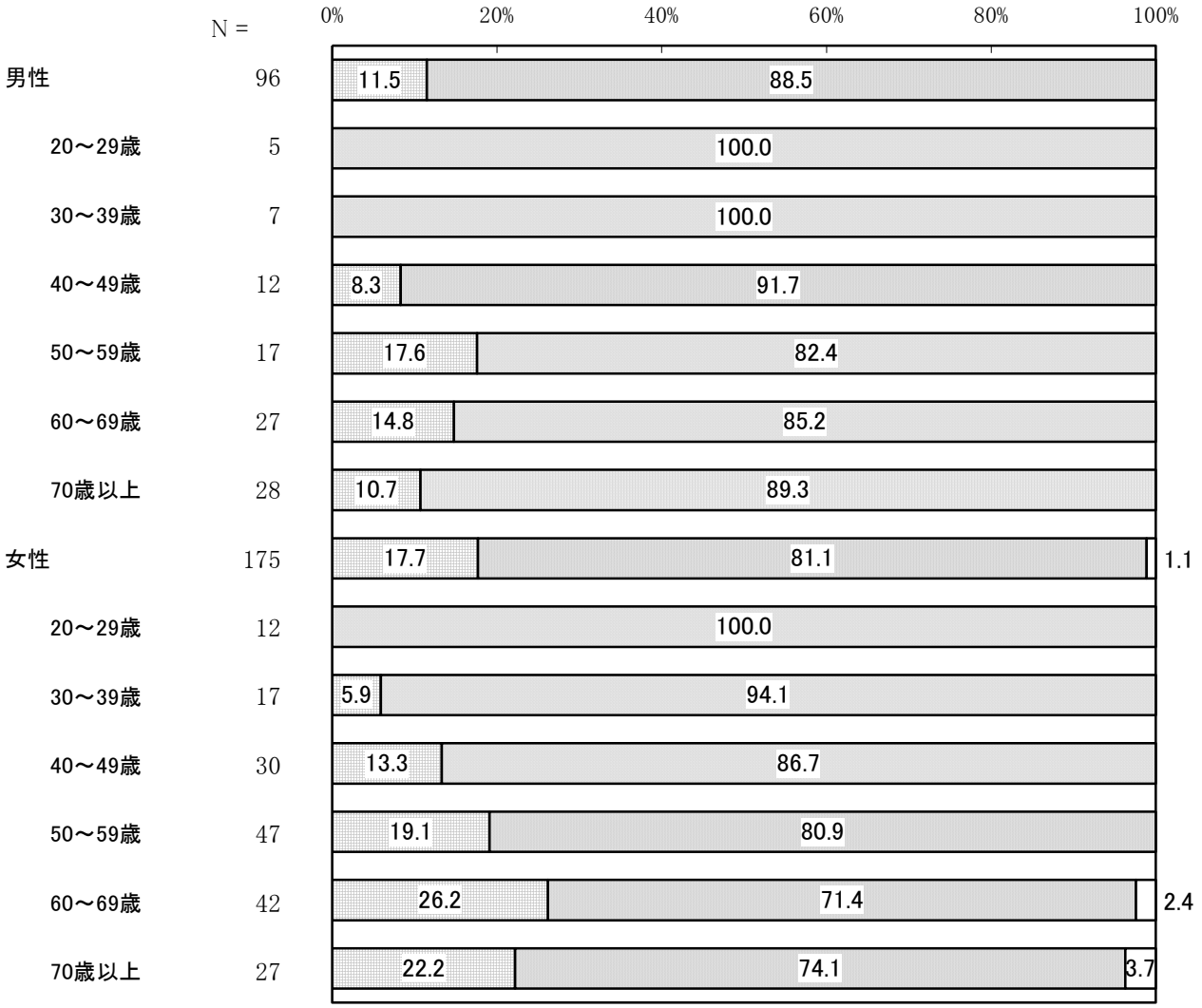


【性　別】

女性に比べ男性で「ない」の割合が高くなっています。

【性・年齢別】

女性の 60～69 歳で「ある」の割合が高く、約 3 割となっています。



２　事業所調査結果

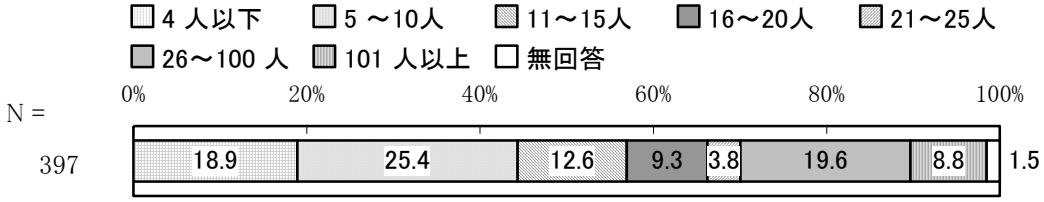
（１）事業所の概要について

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

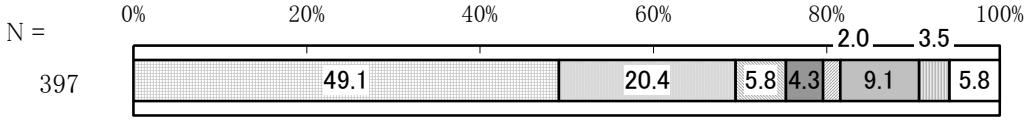
・男性従業員

「5～10 人」の割合が 25.4%と最も高く、次いで「26～100 人」の割合が 19.6%、「4 人以下」の割合が 18.9%となっています。



・女性従業員

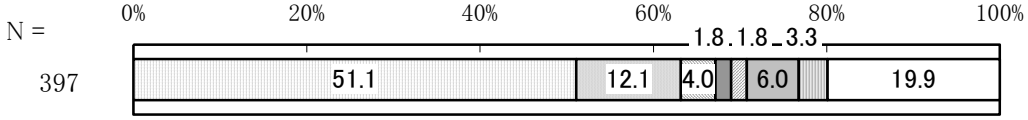
「4 人以下」の割合が 49.1%と最も高く、次いで「5～10 人」の割合が 20.4%、「26～100 人」の割合が 9.1%となっています。



②正規従業員以外の従業員数

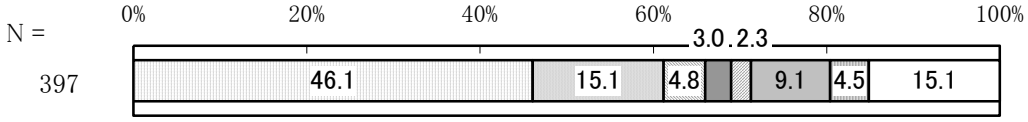
・男性従業員

「4 人以下」の割合が 51.1%と最も高く、次いで「5～10 人」の割合が 12.1%、「26～100 人」の割合が 6.0%となっています。



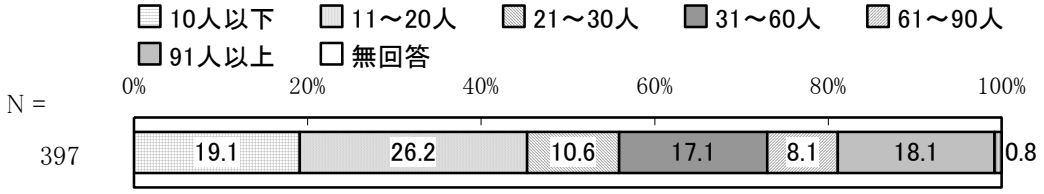
・女性従業員

「4 人以下」の割合が 46.1%と最も高く、次いで「5～10 人」の割合が 15.1%、「26～100 人」の割合が 9.1%となっています。



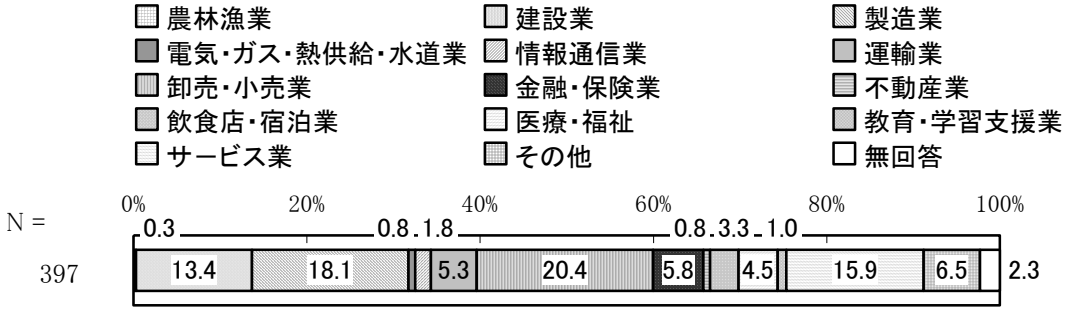
○従業員数の合計

「11～20 人」の割合が 26.2%と最も高く、次いで「10 人以下」の割合が 19.1%、「91 人以上」の割合が 18.1%となっています。



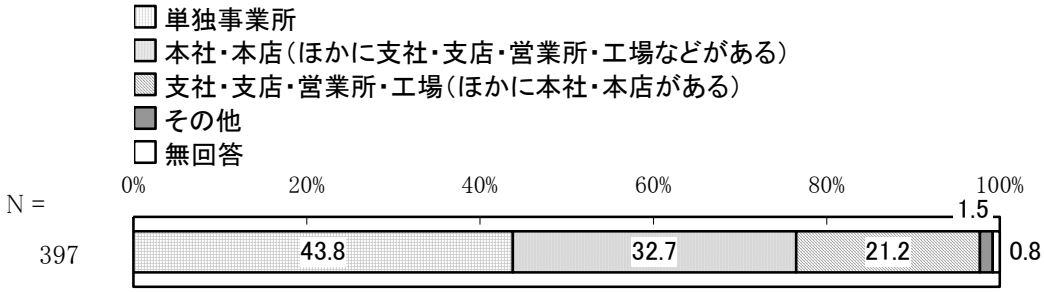
問２　貴事業所の業種についてお答えください。（○は主なもの１つ）

「卸売・小売業」の割合が 20.4％と最も高く、次いで「製造業」の割合が 18.1％、「サービス業」の割合が 15.9％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」の割合が 43.8％と最も高く、次いで「本社・本店（ほかに支社・支店・営業所・工場などがある）」の割合が 32.7％、「支社・支店・営業所・工場（ほかに本社・本店がある）」の割合が 21.2％となっています。

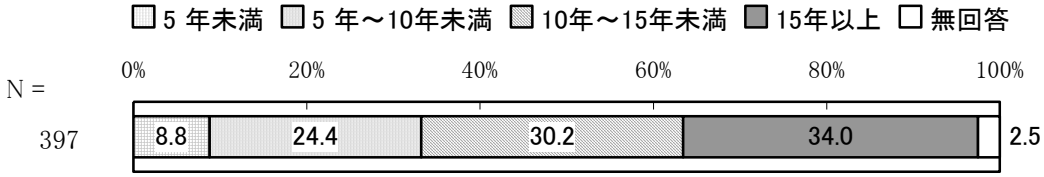


問４　正規従業員の平均的な勤続年数をお答えください。（○は１つ）

○平均的な勤続年数

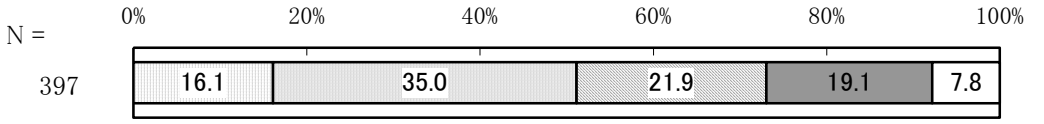
・男性従業員

「15 年以上」の割合が 34.0％と最も高く、次いで「10 年～15 年未満」の割合が 30.2％、「5 年～10 年未満」の割合が 24.4％となっています。



・女性従業員

「5 年～10 年未満」の割合が 35.0％と最も高く、次いで「10 年～15 年未満」の割合が 21.9％、「15 年以上」の割合が 19.1％となっています。

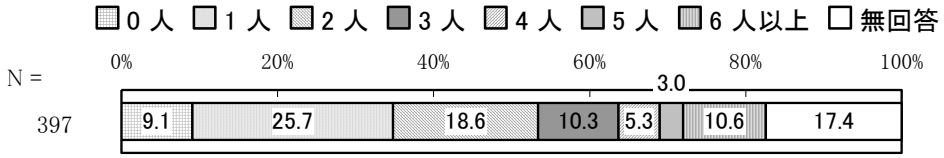


問５　管理職の人数をお答えください。（数字を記入）

①部長相当以上

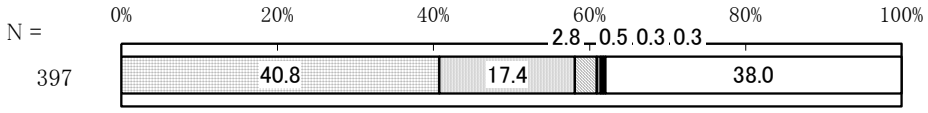
・男性従業員

「1 人」の割合が 25.7%と最も高く、次いで「2 人」の割合が 18.6%、「6 人以上」の割合が 10.6%となっています。



・女性従業員

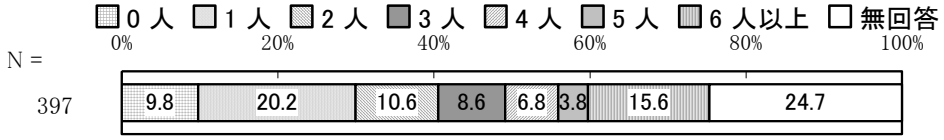
「0 人」の割合が 40.8%と最も高く、次いで「1 人」の割合が 17.4%、「2 人」の割合が 2.8%となっています。



②課長相当以上

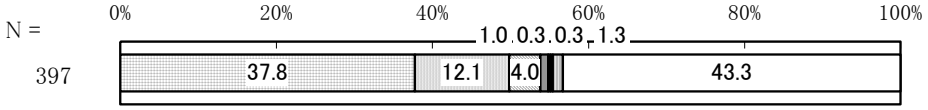
・男性従業員

「1 人」の割合が 20.2%と最も高く、次いで「6 人以上」の割合が 15.6%、「2 人」の割合が 10.6%となっています。



・女性従業員

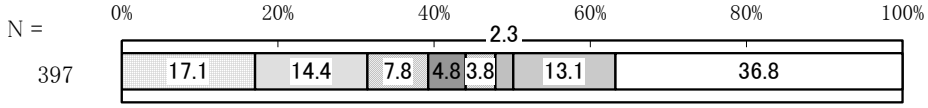
「0 人」の割合が 37.8%と最も高く、次いで「1 人」の割合が 12.1%、「2 人」の割合が 4.0%となっています。



③係長相当

・男性従業員

「0 人」の割合が 17.1%と最も高く、次いで「1 人」の割合が 14.4%、「6 人以上」の割合が 13.1%となっています。

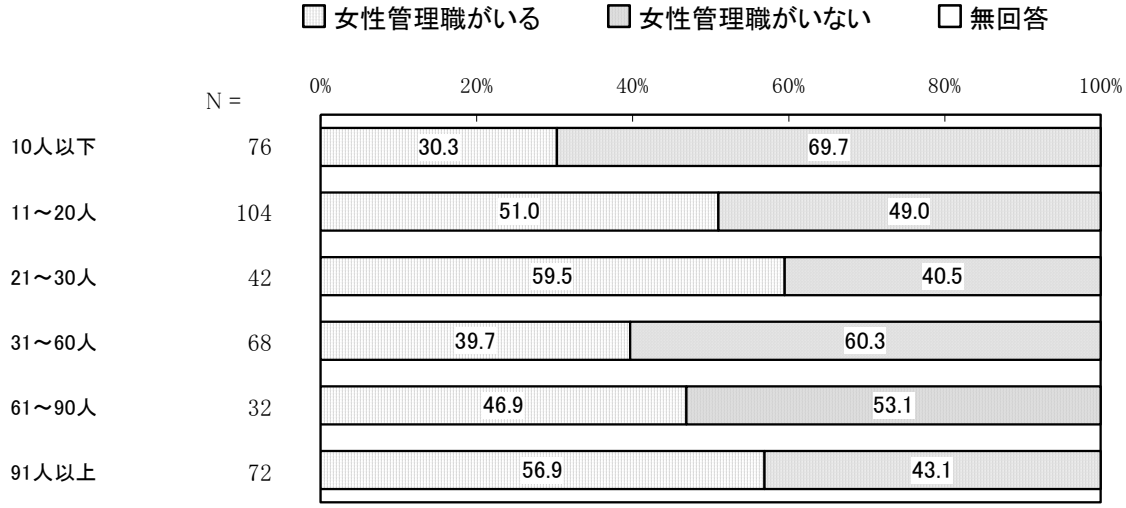


・女性従業員

「0 人」の割合が 32.5%と最も高く、次いで「1 人」の割合が 10.6%、「2 人」の割合が 3.3%となっています。

【従業員の規模別】

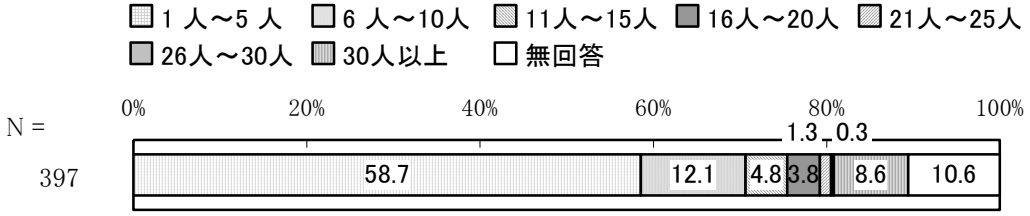
21～30 人、91 人以上で「女性管理職がいる」の割合が高く、約 6 割となっています。



○合計

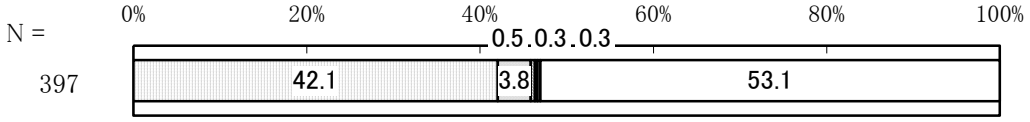
・男性管理職

「1 人～5 人」の割合が 58.7%と最も高く、次いで「6 人～10 人」の割合が 12.1%、「30 人以上」の割合が 8.6%となっています。



・女性管理職

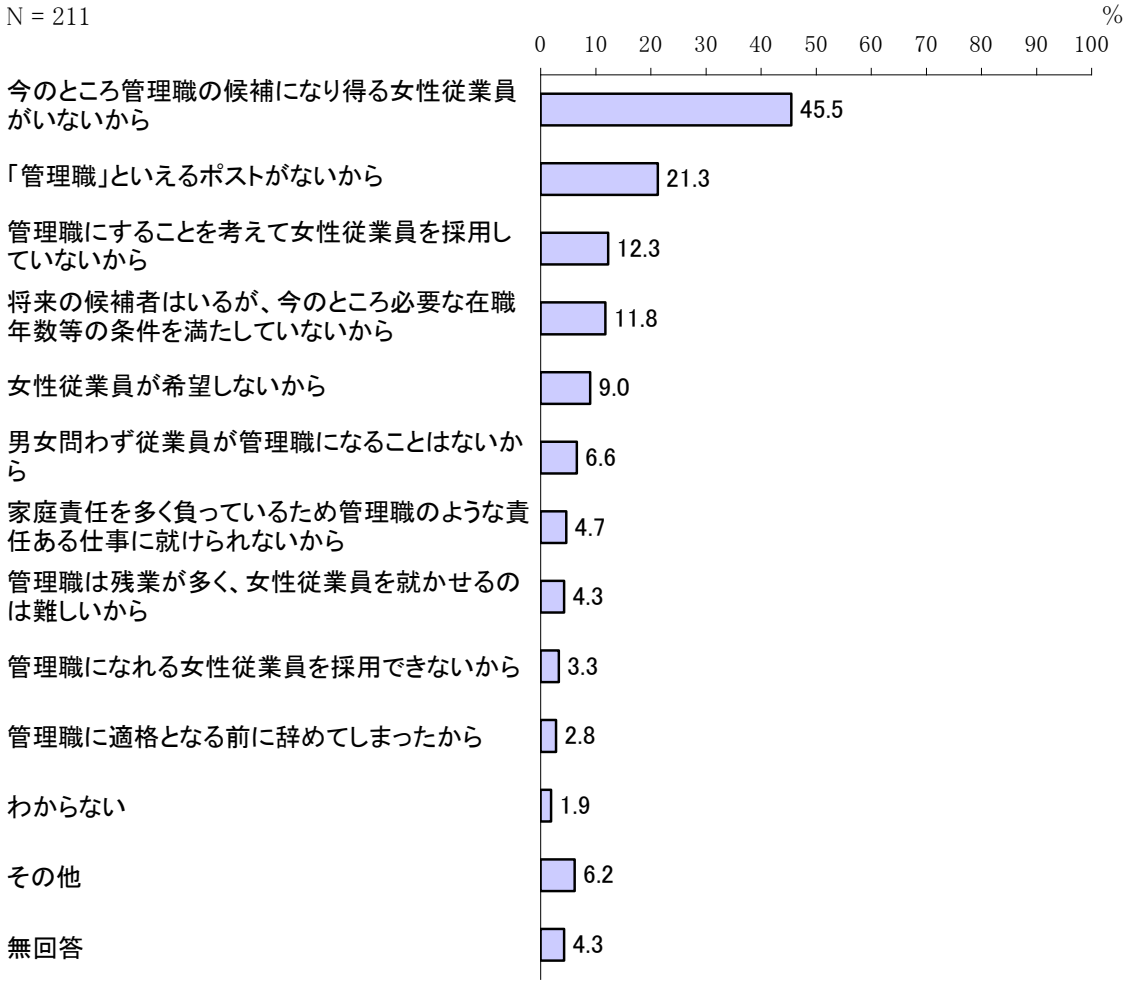
「1 人～5 人」の割合が 42.1%と最も高く、次いで「6 人～10 人」の割合が 3.8%となっています。



問５で女性管理職がいない場合に、お聞きします。

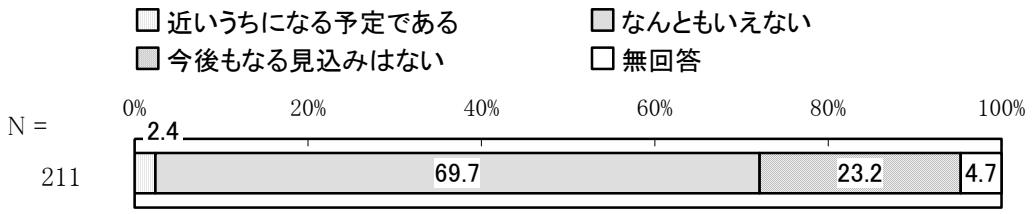
問５－１　女性の管理職がいない理由は何ですか。（あてはまるものすべてに○）

「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」の割合が 45.5%と最も高く、次いで「『管理職』といえるポストがないから」の割合が 21.3%、「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」の割合が 12.3%となっています。



問５－２　今後女性が管理職になることがありますか。（○は１つ）

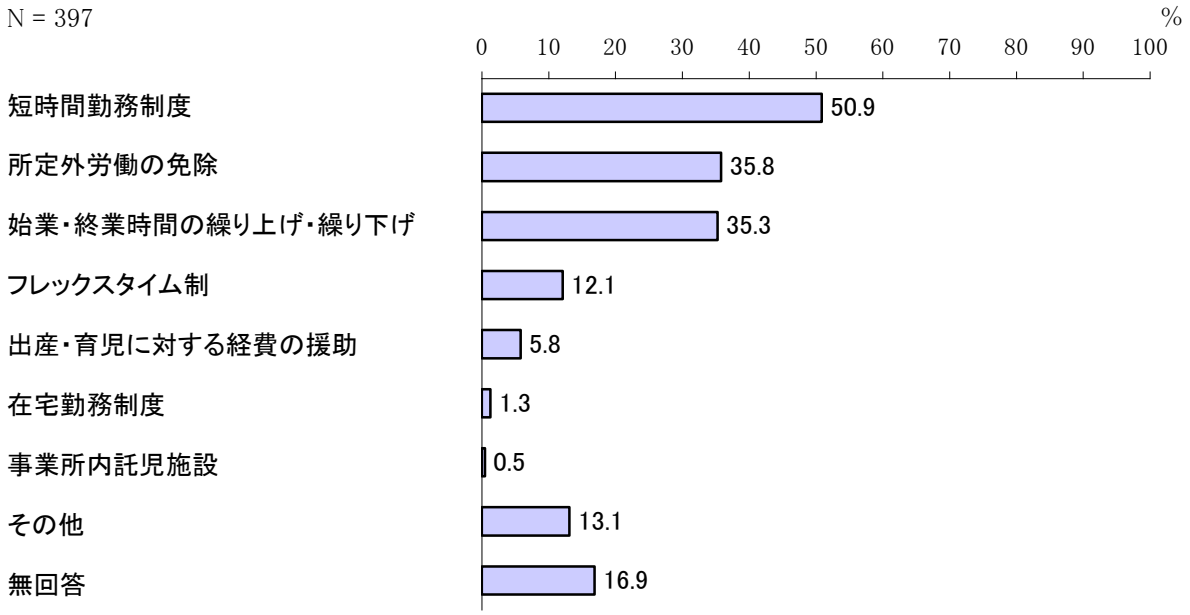
「近いうちになる予定である」の割合が 2.4%、「なんともいえない」の割合が 69.7%、「今後もなる見込みはない」の割合が 23.2%となっています。



（２）育児休業・介護等の両立支援について

問６　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○）

「短時間勤務制度」の割合が 50.9％と最も高く、次いで「所定外労働の免除」の割合が 35.8％、「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ」の割合が 35.3％となっています。



【従業員の規模別】

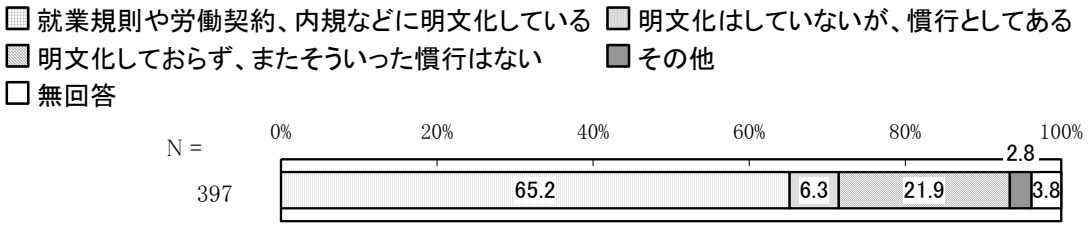
61 人以上で「短時間勤務制度」「所定外労働の免除」の割合が高く、特に 91 人以上で 6 割を超えています。また、21～30 人で「フレックスタイム制」の割合が高く、3 割を超えています。一方、20 人以下で「短時間勤務制度」の割合が低く、4 割未満となっており、30 人以下で「所定外労働の免除」の割合が低く、3 割未満となっています。

単位：％

区分	有効回答数（件）	短時間勤務制度	フレックスタイム制	始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ	所定外労働の免除	事業所内託児施設	出産・育児に対する経費の援助	在宅勤務制度	その他	無回答
10 人以下	76	38.2	11.8	26.3	21.1	1.3	9.2	2.6	15.8	22.4
11～20 人	104	39.4	11.5	30.8	20.2	－	3.8	1.0	16.3	22.1
21～30 人	42	45.2	31.0	38.1	26.2	－	7.1	4.8	11.9	11.9
31～60 人	68	47.1	5.9	36.8	39.7	－	2.9	－	14.7	20.6
61～90 人	32	71.9	3.1	46.9	56.3	－	3.1	－	9.4	9.4
91 人以上	72	79.2	11.1	43.1	68.1	1.4	8.3	－	5.6	6.9

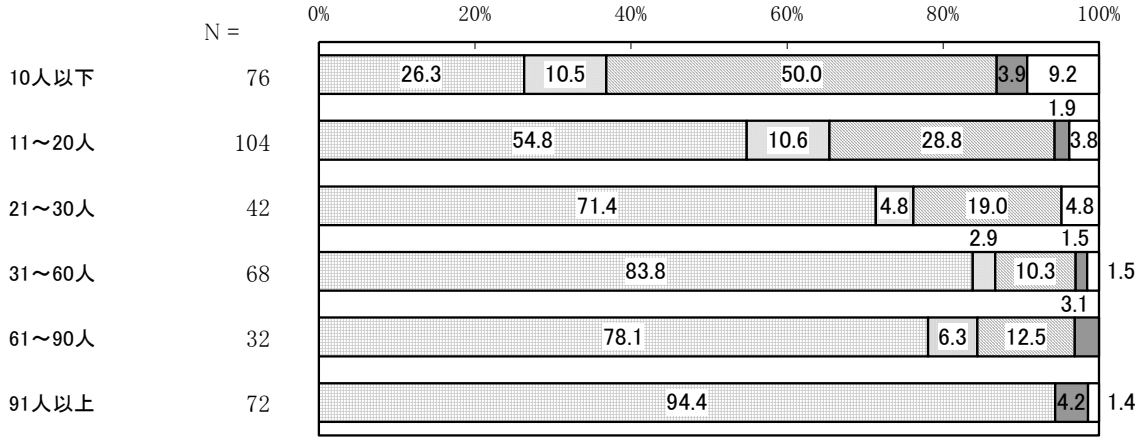
問７　育児・介護休業制度は、「育児・介護休業法」に規定される、労働者が子育てや介護のために一定期間休業する制度をいいますが、貴事業所では、この育児・介護休業制度を就業規則などで規定していますか。（○は１つ）
（注）労働基準法の産前産後休暇とは異なります。

「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」の割合が 65.2％と最も高く、次いで「明文化しておらず、またそういった慣行はない」の割合が 21.9％、「明文化はしていないが、慣行としてある」の割合が 6.3％となっています。



【従業員の規模別】

31 人以上で「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」の割合が高く、特に 91 人以上で 9 割を超えています。一方、60 人以下で事業所の規模が小さくなるにつれて「明文化しておらず、またそういった慣行はない」の割合が高くなっています。



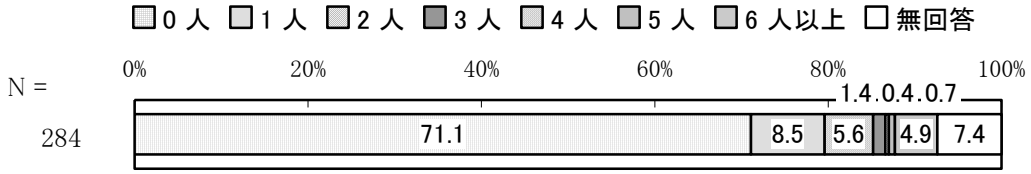
問７で「１．明文化している」「２．慣行としてある」と回答した事業所にお聞きします。

問７－１　育児休業の取得状況について、男女別にお答えください。（数字を記入）

○育児休業対象者

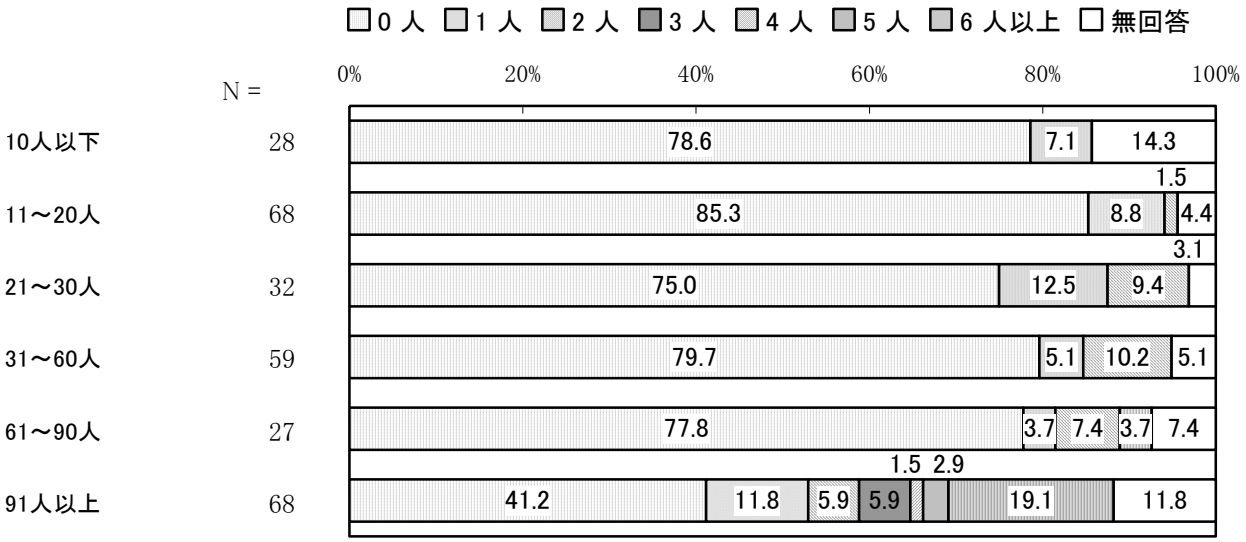
・男性従業員（（１）①）

「0 人」の割合が 71.1％と最も高く、次いで「1 人」の割合が 8.5％、「2 人」の割合が 5.6％となっています。



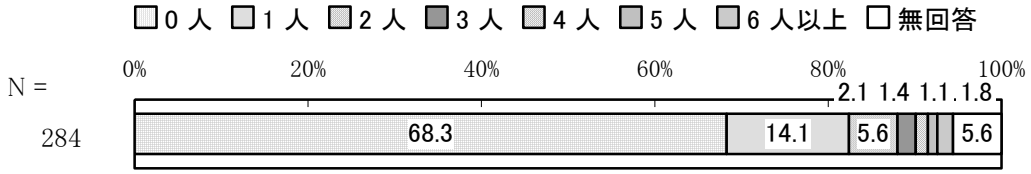
【従業員の規模別】

91 人以上で「6 人以上」の割合が高く、約 2 割となっています。



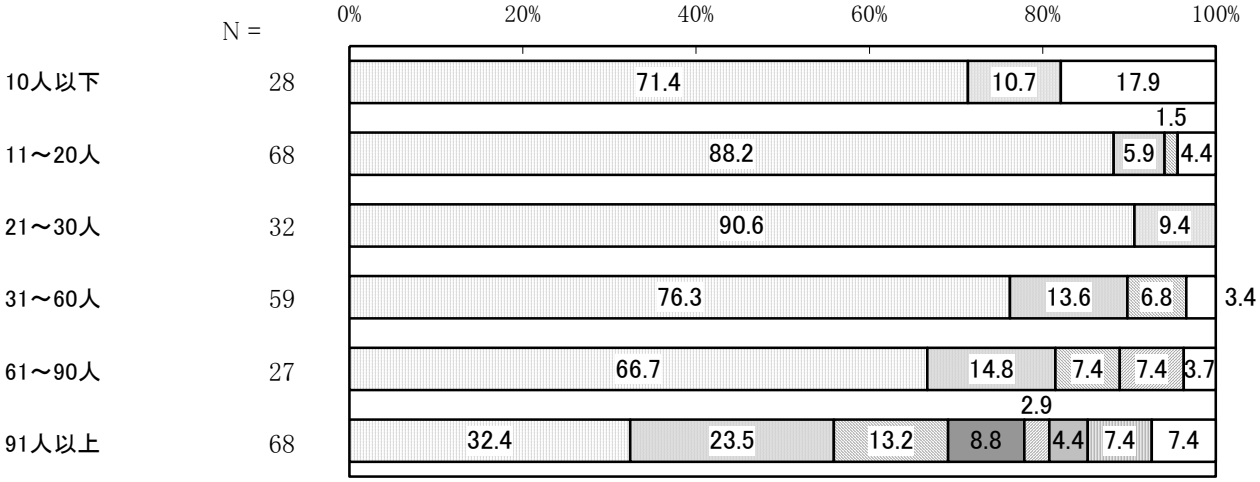
・女性従業員（（１）③）

「0 人」の割合が 68.3%と最も高く、次いで「1 人」の割合が 14.1%、「2 人」の割合が 5.6%となっています。



【従業員の規模別】

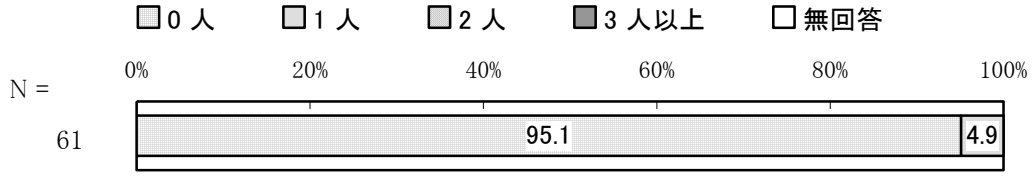
21 人以上で規模が大きくなるにつれて「0 人」の割合が低くなっており、91 人以上で「1 人」の割合が高く、2 割を超えています。



○育児休業取得者

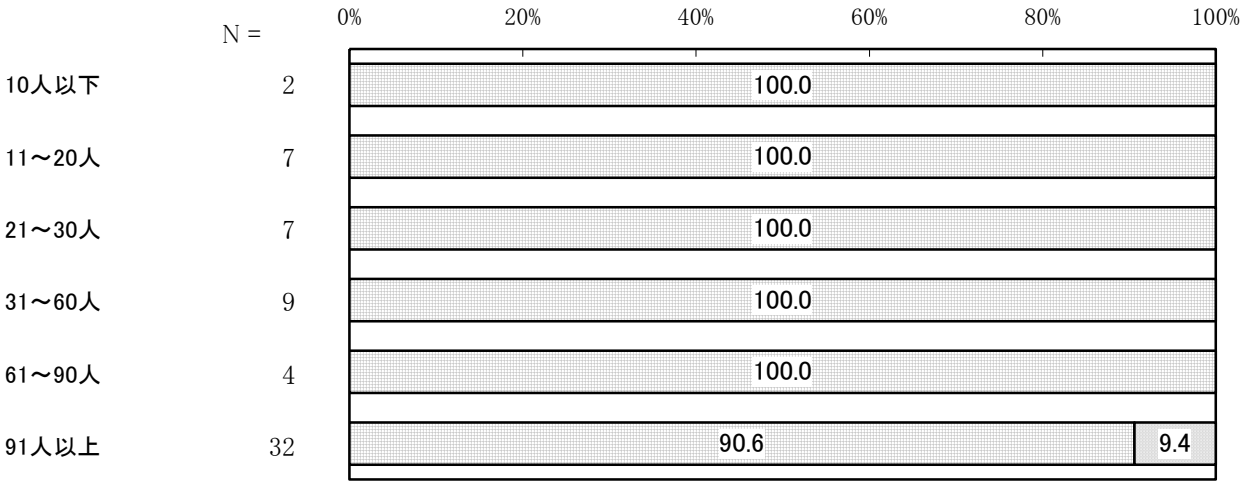
・男性従業員（（１）②）

「0 人」の割合が 95.1%、「1 人」の割合が 4.9%となっています。2 人以上の回答はありません。



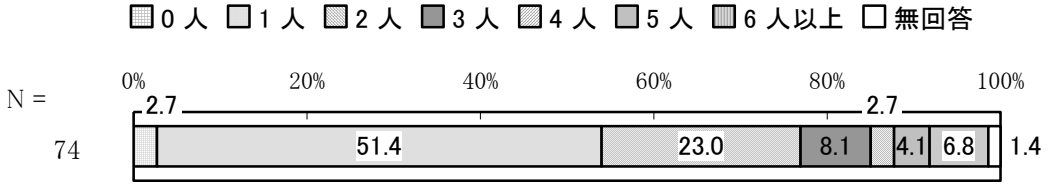
【従業員の規模別】

90 人以下では取得者はみられませんが、91 人以上で「1 人」の割合が、約 1 割となっています。



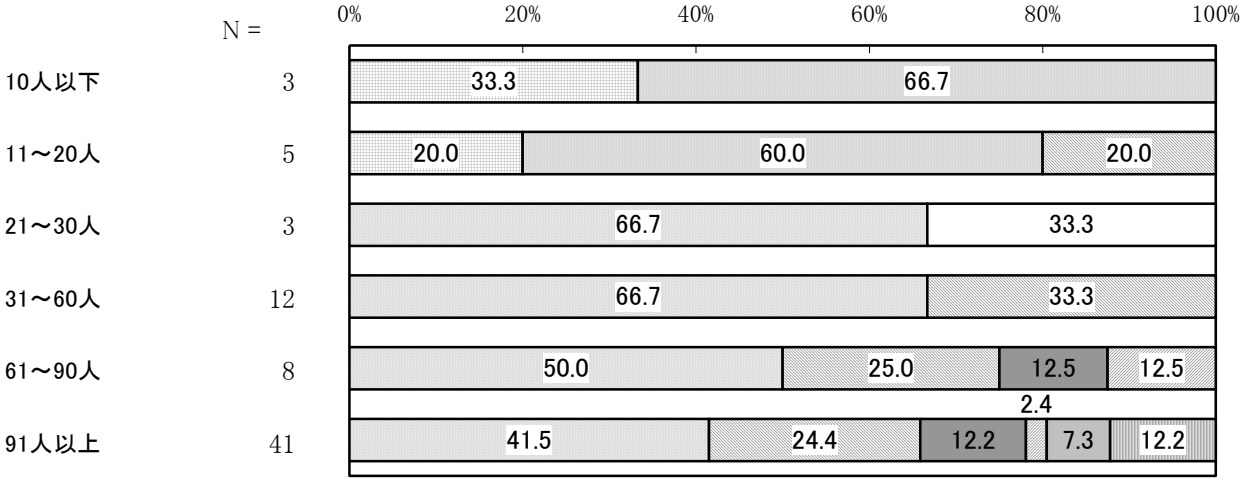
・女性従業員（（１）④）

「1 人」の割合が 51.4%と最も高く、次いで「2 人」の割合が 23.0%、「3 人」の割合が 8.1%となっています。



【従業員の規模別】

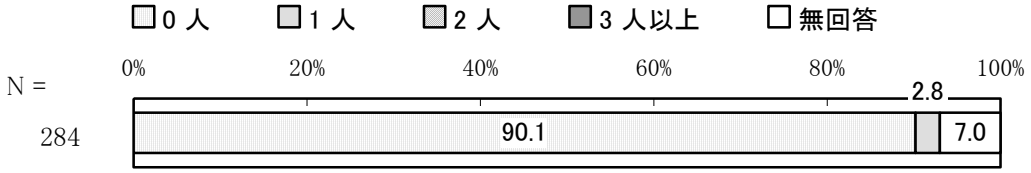
91 人以上で「6 人以上」の割合が高くなっています。



○介護休業取得（利用）者（２）

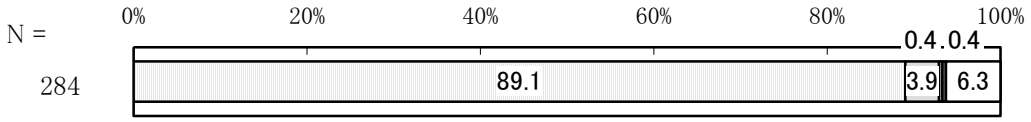
・男性従業員

「0 人」の割合が 90.1%、「1 人」の割合が 2.8%となっています。



・女性従業員

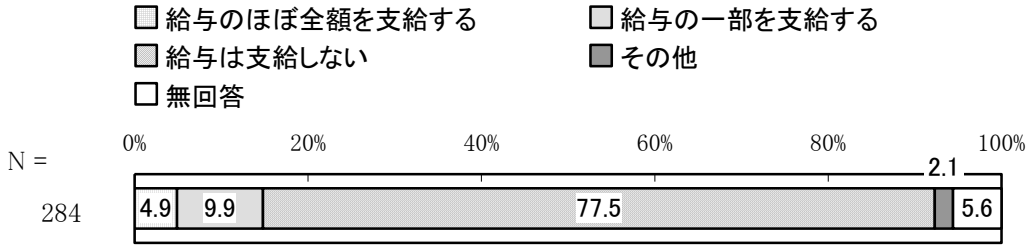
「0 人」の割合が 89.1%と最も高く、次いで「1 人」の割合が 3.9%、「2 人」の割合が 0.4%となっています。



問７－２　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育児休業給付金は除きます。

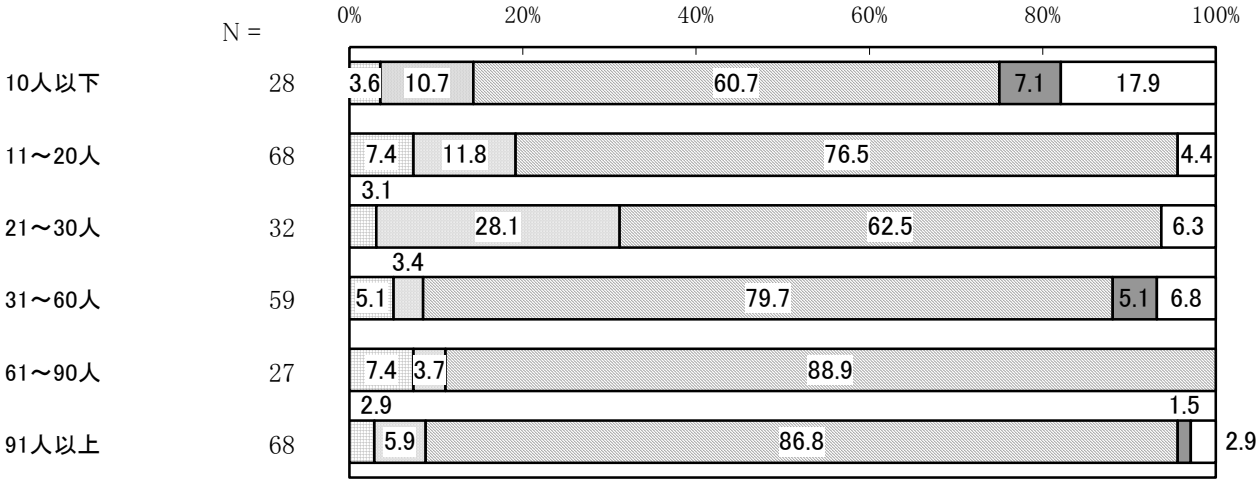
（１）育児休業

「給与は支給しない」の割合が 77.5％と最も高く、次いで「給与の一部を支給する」の割合が 9.9％、「給与のほぼ全額を支給する」の割合が 4.9％となっています。



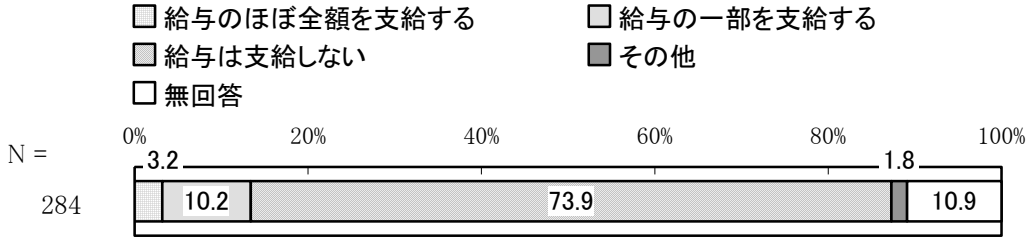
【従業員の規模別】

21～30 人で「給与の一部を支給する」の割合が高く、約 3 割となっています。一方、61 人以上で「給与は支給しない」の割合が高く、約 9 割となっています。



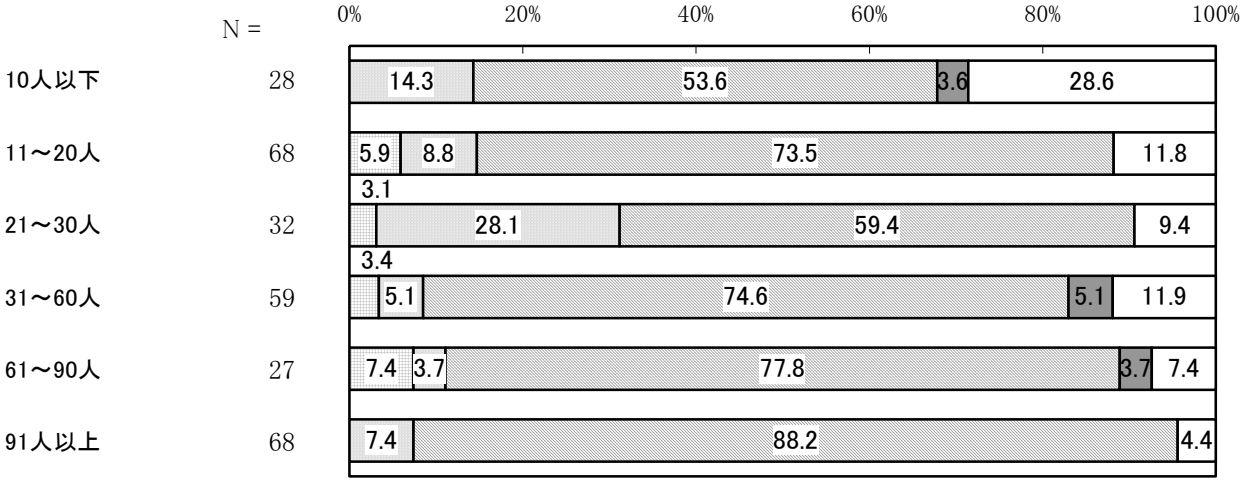
（２）介護休業

「給与は支給しない」の割合が 73.9%と最も高く、次いで「給与の一部を支給する」の割合が 10.2%、「給与のほぼ全額を支給する」の割合が 3.2%となっています。



【従業員の規模別】

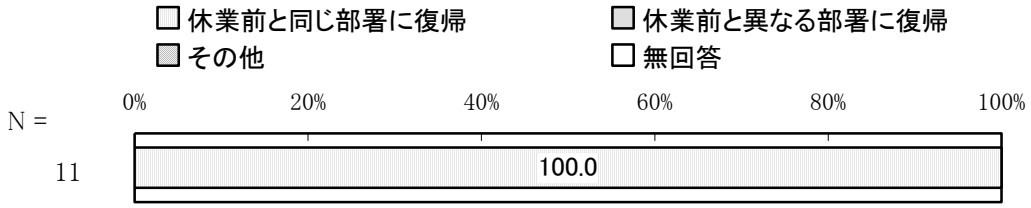
21～30 人で「給与の一部を支給する」の割合が高く、約 3 割となっています。一方、21 人以上で規模が大きくなるにつれて「給与は支給しない」の割合が高くなっており、特に 91 人以上で約 9 割となっています。



問７ - ３　復職後の配置はどうなりましたか。（○は１つ）

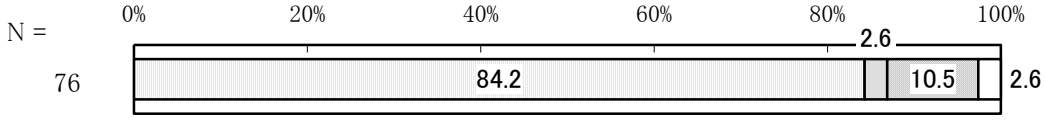
・男性

「休業前と同じ部署に復帰」の割合が 100.0%となっています。



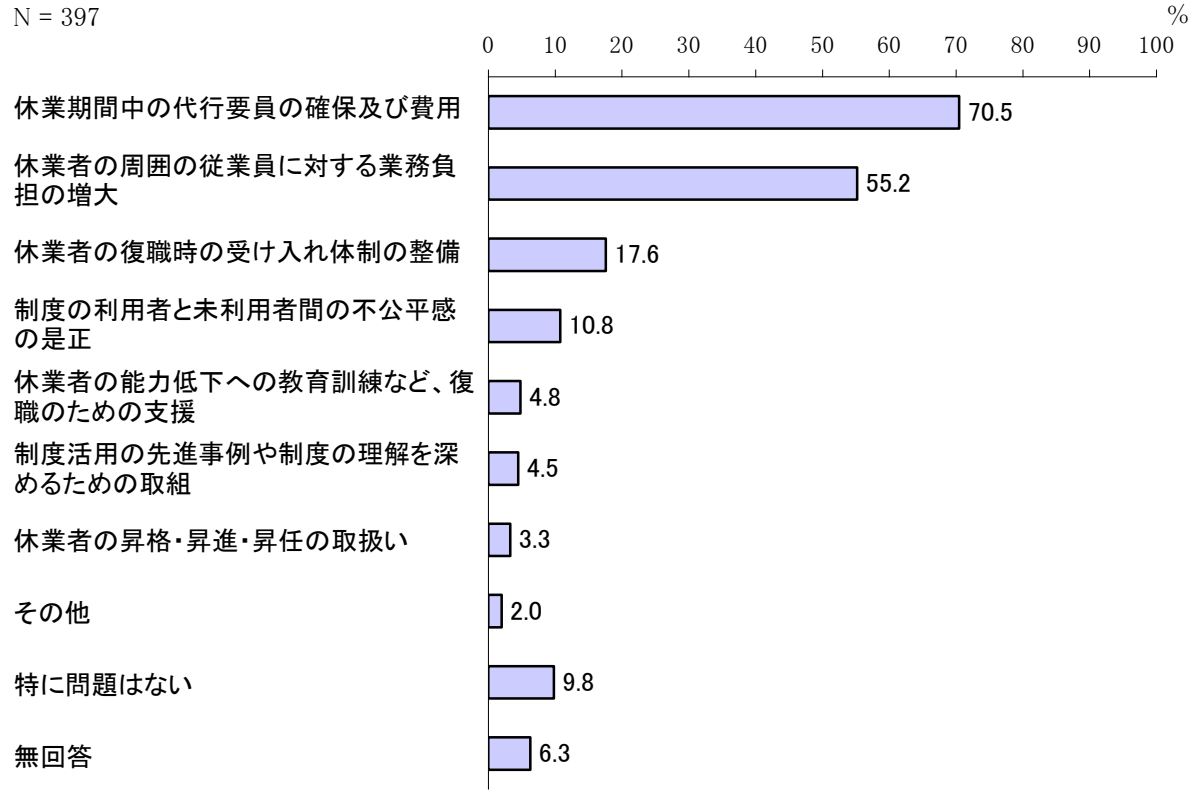
・女性

「休業前と同じ部署に復帰」の割合が 84.2%、「休業前と異なる部署に復帰」の割合が 2.6%となっています。



問８　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 70.5%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」の割合が 55.2%、「休業者の復職時の受け入れ体制の整備」の割合が 17.6%となっています。



【従業員の規模別】

61～90 人で「休業期間中の代行要員の確保及び費用」の割合が高く、8 割を超えています。また、11～20 人で「制度の利用者と未利用者間の不公平感の是正」の割合が高く、約 2 割となっています。

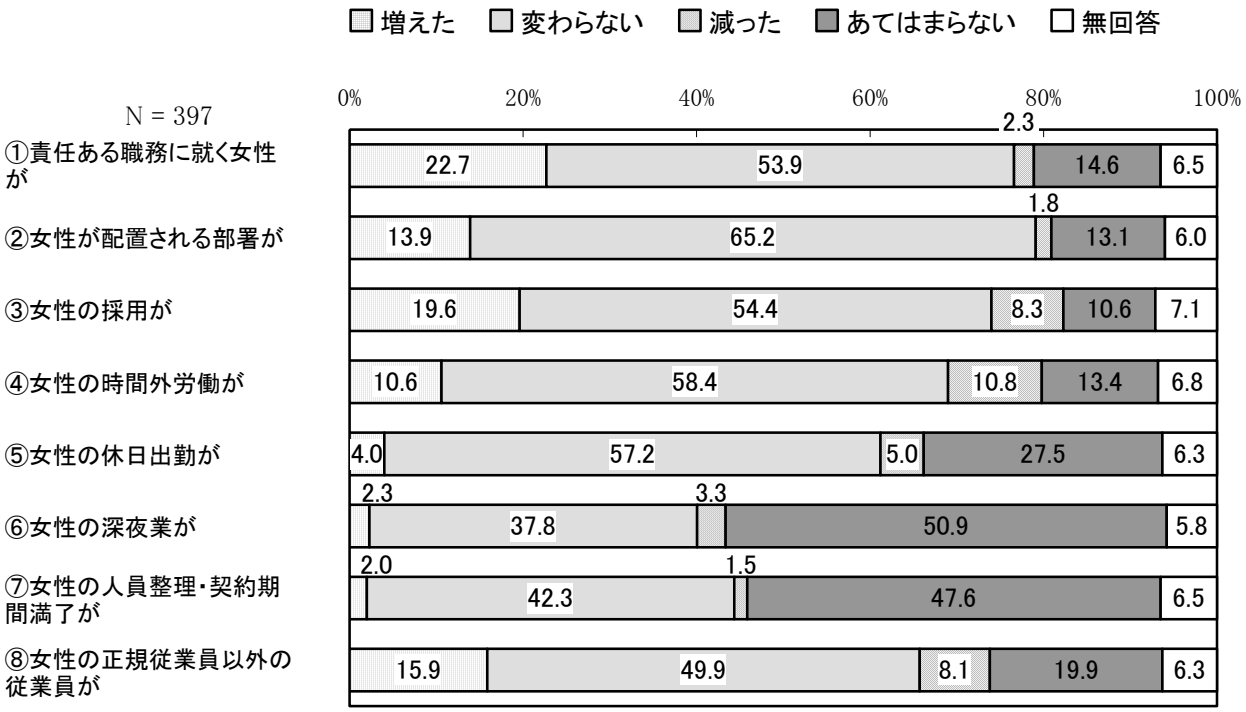
単位：%

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	休業者の能力低下への教育訓練など、復職のための支援	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
10 人以下	76	63.2	9.2	5.3	1.3	44.7	2.6	7.9	2.6	13.2	13.2
11～20 人	104	70.2	21.2	2.9	2.9	52.9	7.7	19.2	1.0	6.7	6.7
21～30 人	42	71.4	16.7	－	2.4	61.9	－	4.8	4.8	7.1	2.4
31～60 人	68	66.2	25.0	5.9	5.9	54.4	－	7.4	－	19.1	2.9
61～90 人	32	84.4	9.4	6.3	3.1	65.6	6.3	3.1	3.1	3.1	3.1
91 人以上	72	79.2	16.7	6.9	4.2	62.5	6.9	11.1	2.8	6.9	4.2

（３）女性従業員の就労について

問９　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から⑧、それぞれ○は１つ）

①責任ある職務に就く女性が「増えた」、③女性の採用が「増えた」の割合が高く、約2割となっています。また、④女性の時間外労働が「減った」の割合が高く、1割を超えています。

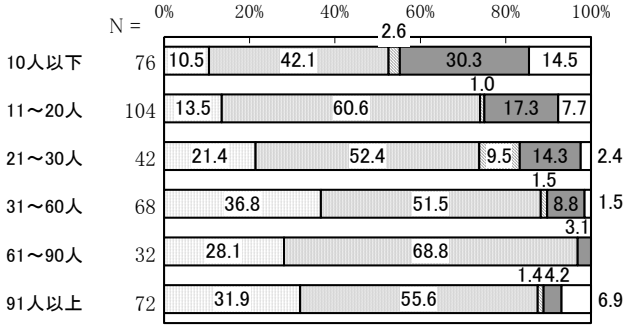


【従業員の規模別】

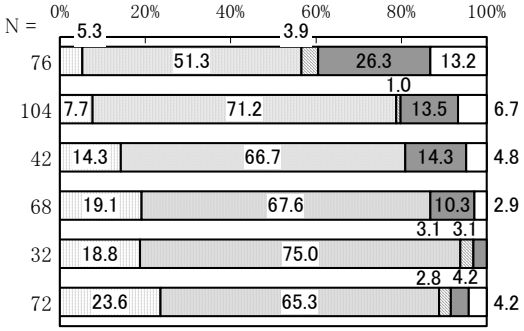
①責任ある職務に就く女性が「増えた」で 31～60 人、91 人以上の割合が高く、特に 31～60 人で約 4 割となっています。また、②女性が配置される部署が「増えた」で 91 人以上の割合が高く、2 割を超えています。③女性の採用が「増えた」で 91 人以上の割合が高く、約 3 割となっています。④女性の時間外労働が「変わらない」で 61～90 人の割合が高く、7 割を超えており、「増えた」で 91 人以上の割合が高く、約 2 割となっています。⑤女性の休日出勤が「変わらない」で 61～90 人の割合が高く、約 8 割となっています。⑥女性の深夜業が「増えた」で 91 人以上の割合が高くなっています。⑦女性の人員整理・契約期間満了が「増えた」で 61～90 人の割合が高くなっています。⑧女性の正規従業員以外の従業員が「増えた」で 61 人以上の割合が高く、3 割を超えています。

□増えた □変わらない ▨減った ■あてはまらない □無回答

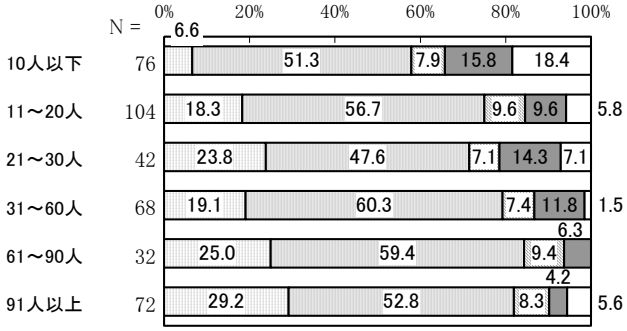
①責任ある職務に就く女性が



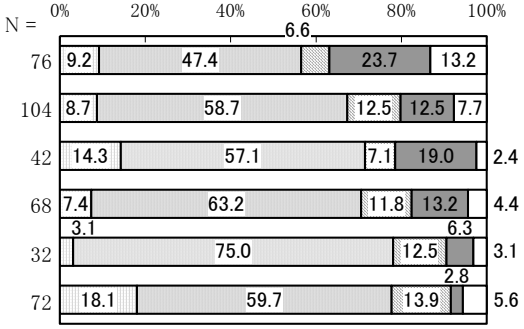
②女性が配置される部署が



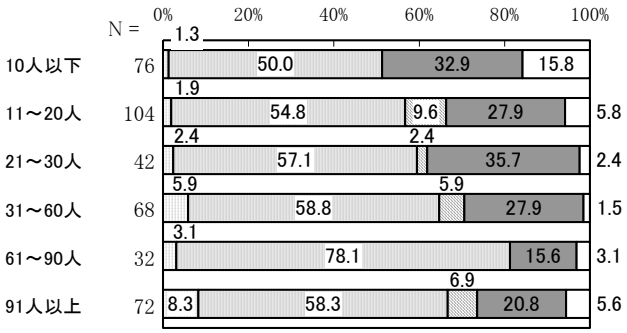
③女性の採用が



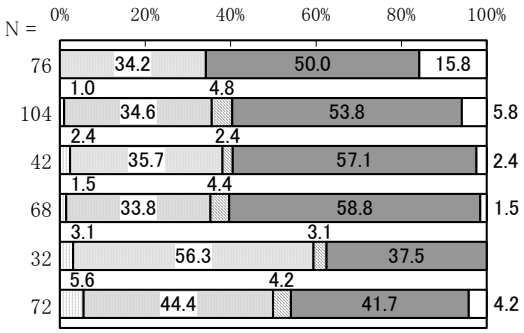
④女性の時間外労働が



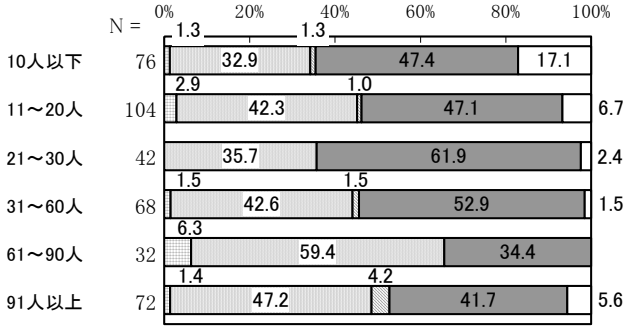
⑤女性の休日出勤が



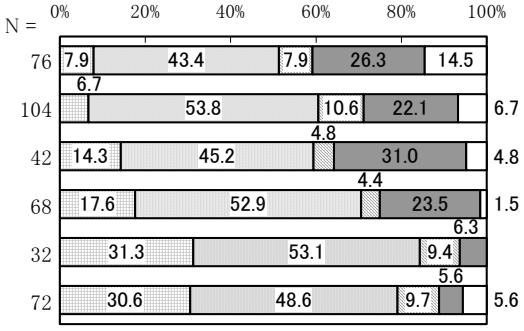
⑥女性の深夜業が



⑦女性の人員整理・契約期間満了が

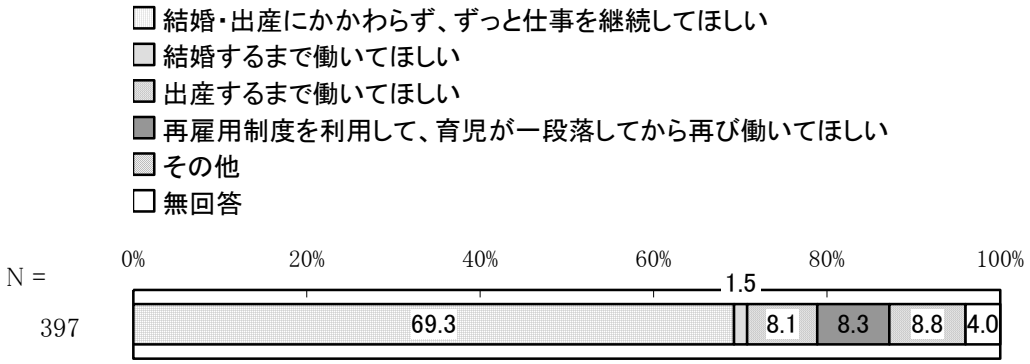


⑧女性の正規従業員以外の従業員が



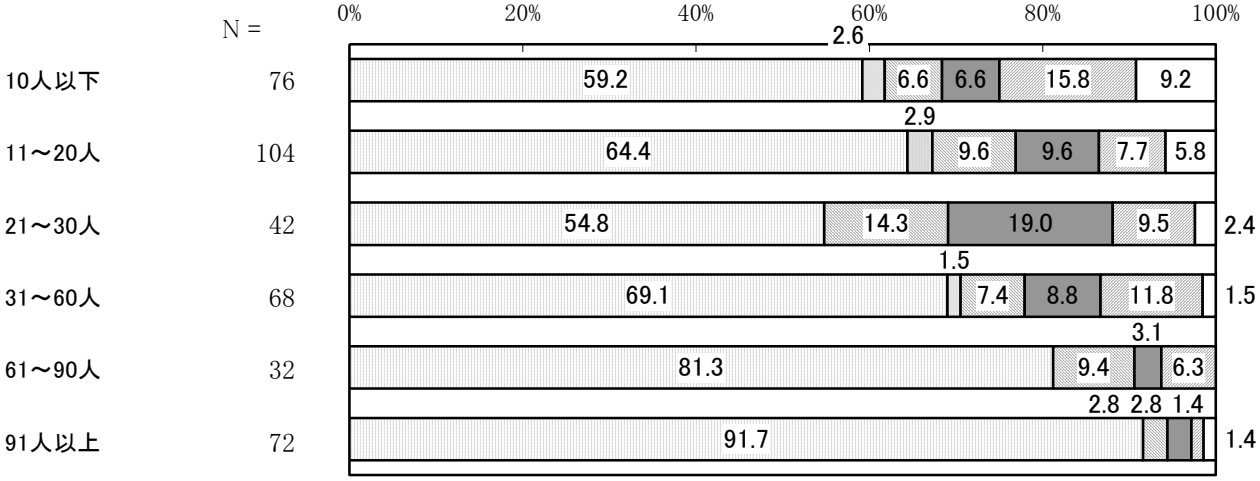
問 10　貴事業所では、女性従業員にいつまで働き続けてほしいと思いますか。
（○は主なもの１つ）

「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」の割合が 69.3%と最も高く、次いで「再雇用制度を利用して、育児が一段落してから再び働いてほしい」の割合が 8.3%、「出産するまで働いてほしい」の割合が 8.1%となっています。



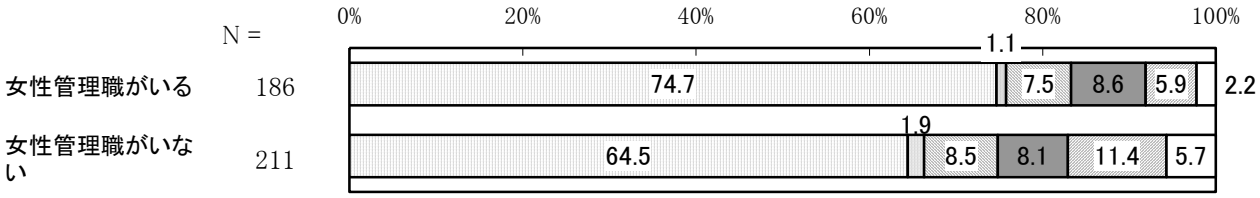
【従業員の規模別】

21 人以上で規模が大きくなるにつれて「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」の割合が高くなっており、特に 91 人以上で 9 割を超えています。また、21～30 人で「再雇用制度を利用して、育児が一段落してから再び働いてほしい」の割合が高く、約 2 割となっています。一方、10 人以下、21～30 人で「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」の割合が低く、6 割未満となっています。



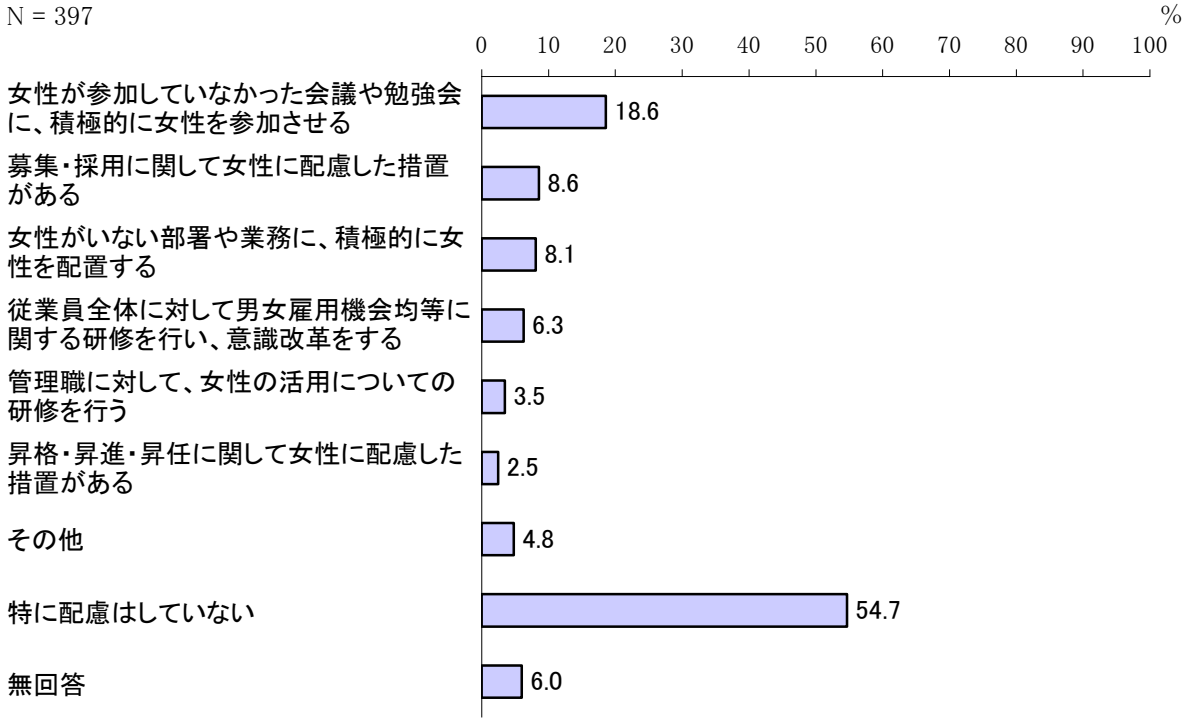
【女性管理職の有無別】

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「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」の割合が高く、7 割を超えています。



問 11　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が、このような何らかの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」の割合が 54.7%と最も高くなっています。一方、「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 18.6%、「募集・採用に関して女性に配慮した措置がある」の割合が 8.6%となっています。



【女性管理職の有無別】

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「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、2 割を超えています。

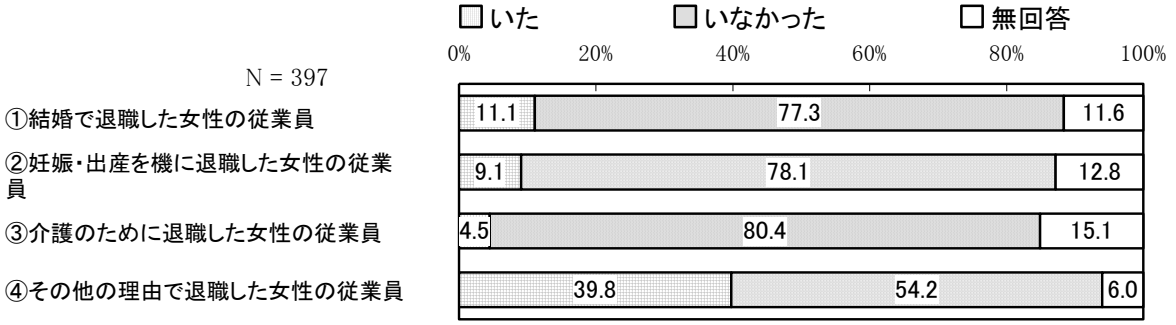
単位：%

区分	有効回答数（件）	女性がいない部署や業務に、積極的に女性を配置する	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	管理職に対して、女性の活用についての研修を行う	昇格・昇進・昇任に関して女性に配慮した措置がある	募集・採用に関して女性に配慮した措置がある	従業員全体に対して男女雇用機会均等に関する研修を行い、意識改革をする	その他	特に配慮はしていない	無回答
女性管理職がいる	186	7.5	23.1	7.5	3.8	8.1	4.8	5.9	52.7	3.8
女性管理職がいない	211	8.5	14.7	－	1.4	9.0	7.6	3.8	56.4	8.1

問 12　平成 23 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から④、それぞれ○は１つ、数字を記入）

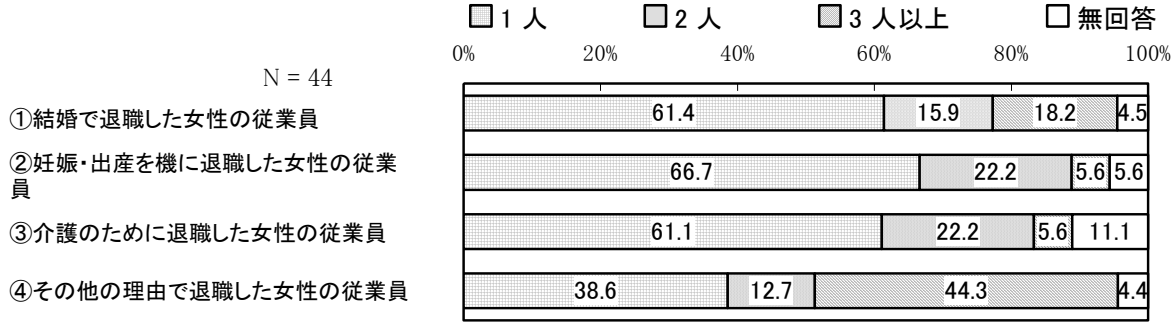
・退職者の有無

①結婚で退職した女性の従業員で「いた」の割合が 1 割を超えています。



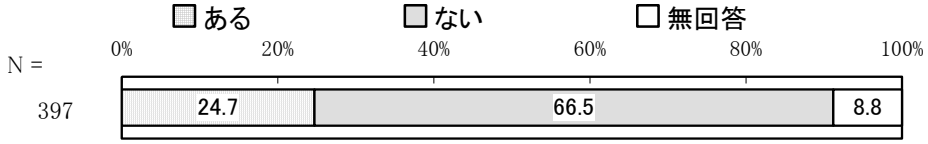
・退職した従業員の人数

①結婚で退職した女性の従業員で「3 人以上」の割合が高く、約 2 割となっています。



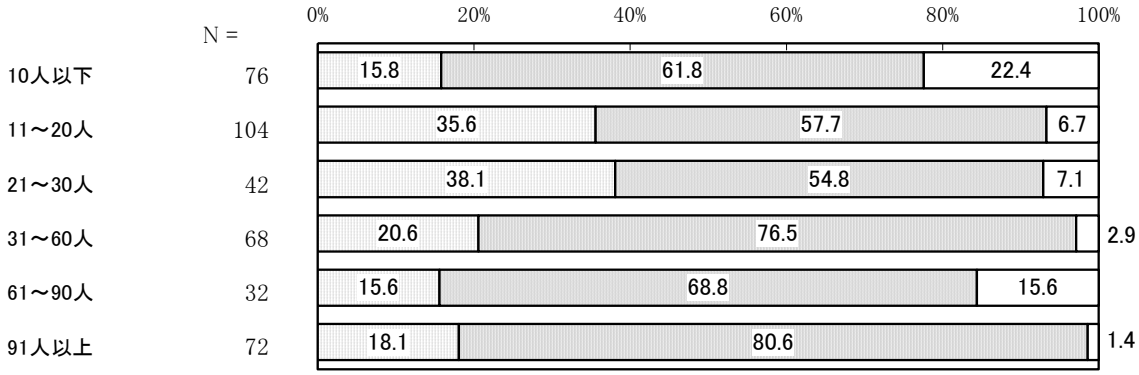
問 13　妊娠、出産、育児、介護などの理由から退職した従業員、主として正規従業員を一定期間後に再び自社あるいは当該企業の関連会社で再雇用する制度がありますか。（○は１つ）

「ある」の割合が 24.7%、「ない」の割合が 66.5%となっています。



【従業員の規模別】

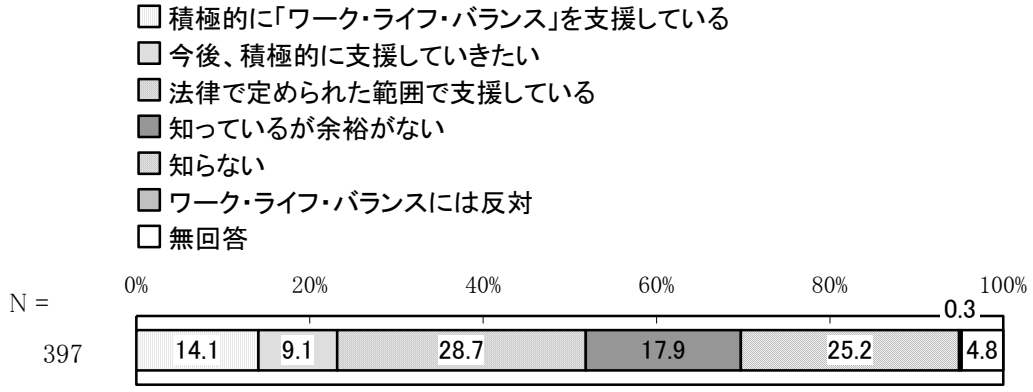
11～30 人で「ある」の割合が高く、特に 21～30 人で約 4 割となっています。一方、91 人以上で「ない」の割合が高く、8 割を超えています。



（４）ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

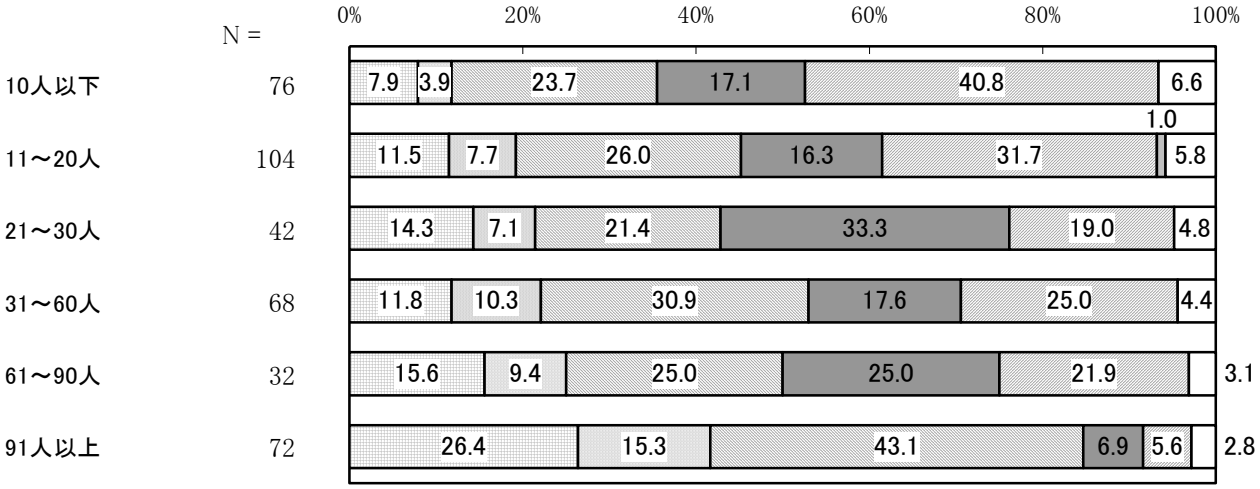
問 14　貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス」について、どのように考えていますか。（○は１つ）

「法律で定められた範囲で支援している」の割合が 28.7%と最も高く、次いで「知っているが余裕がない」の割合が 17.9%、積極的に『ワーク・ライフ・バランス』を支援している」の割合が 14.1%となっています。一方、「知らない」の割合が 25.2%となっています。



【従業員の規模別】

91 人以上で「積極的に『ワーク・ライフ・バランス』を支援している」「法律で定められた範囲で支援している」の割合が高くなっています。一方、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、4 割を超えています。



問 14 で「１.」または「２.」と回答した事業所にお聞きします。

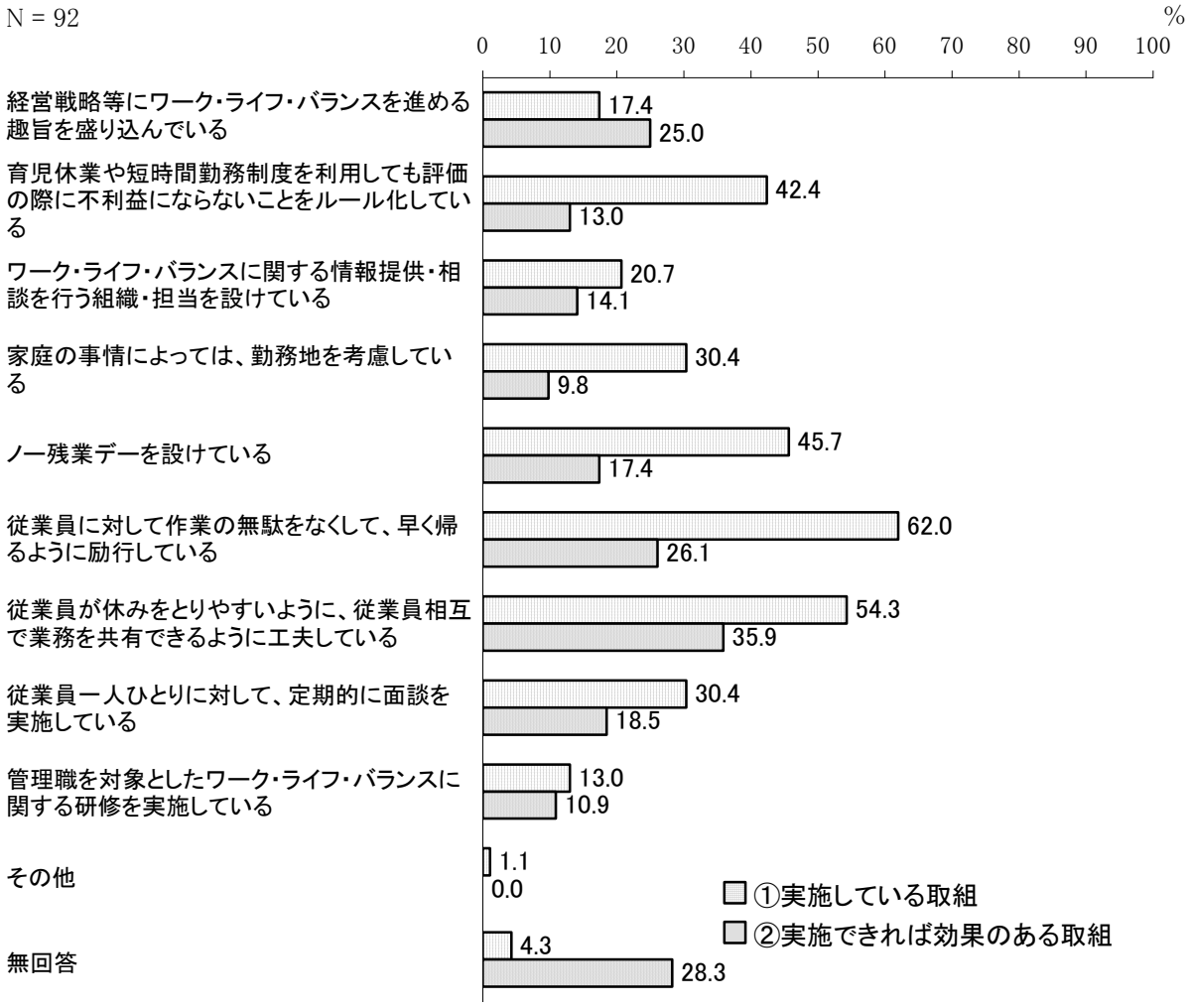
問 14 - １　貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスの取組として、どのようなことを実施していますか。また、実施できれば効果のある取組だと思われるものは何ですか。（①、②それぞれあてはまるものすべてに○）

①実施している取組

「従業員に対して作業の無駄をなくして、早く帰るように励行している」の割合が 62.0％と最も高く、次いで「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している」の割合が 54.3％、「ノー残業デーを設けている」の割合が 45.7％となっています。

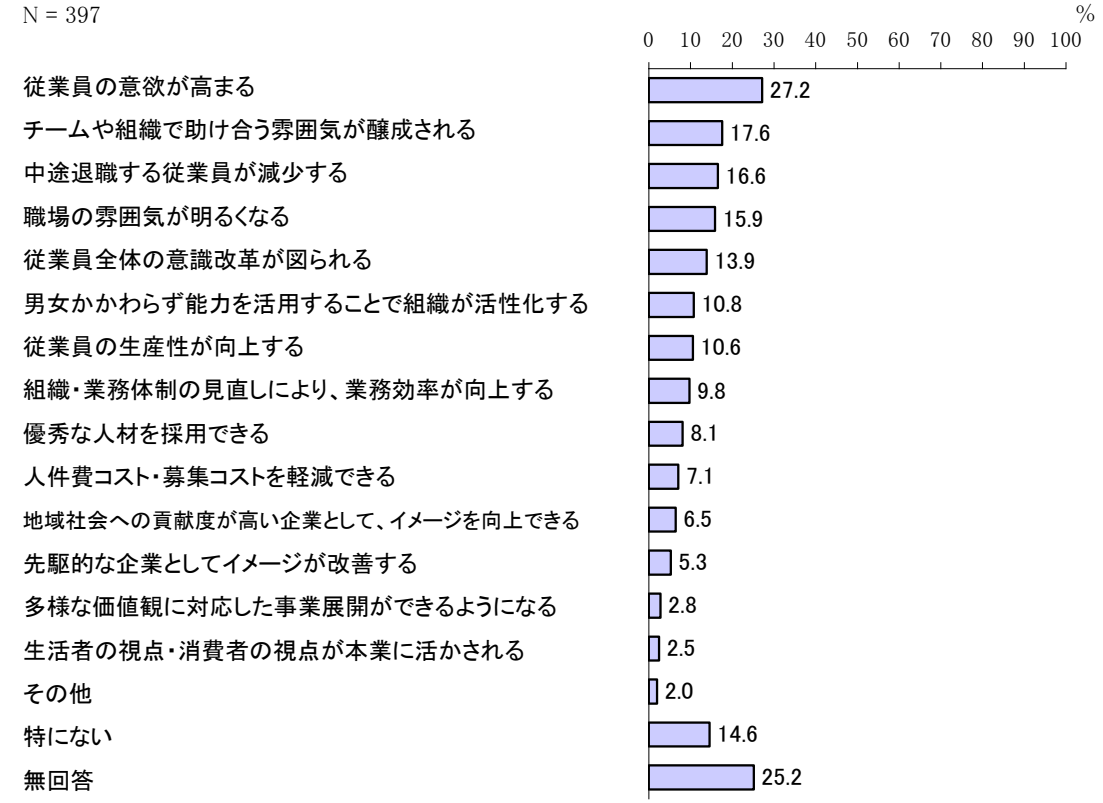
②実施できれば効果のある取組

「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している」の割合が 35.9％と最も高く、次いで「従業員に対して作業の無駄をなくして、早く帰るように励行している」の割合が 26.1％、「経営戦略等にワーク・ライフ・バランスを進める趣旨を盛り込んでいる」の割合が 25.0％となっています。



問 15　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。（○は主なもの３つ）

「従業員の意欲が高まる」の割合が 27.2％と最も高く、次いで「チームや組織で助け合う雰囲気が醸成される」の割合が 17.6％、「中途退職する従業員が減少する」の割合が 16.6％となっています。



【従業員の規模別】

21～30 人で「優秀な人材を採用できる」の割合が高く、約 2 割となっています。また、91 人以上で「従業員の生産性が向上する」「従業員の意欲が高まる」の割合が高くなっています。31～60 人で「従業員全体の意識改革が図られる」の割合が高く、2 割を超えています。61 人以上で「組織・業務体制の見直しにより、業務効率が向上する」の割合が高く、約 2 割となっています。

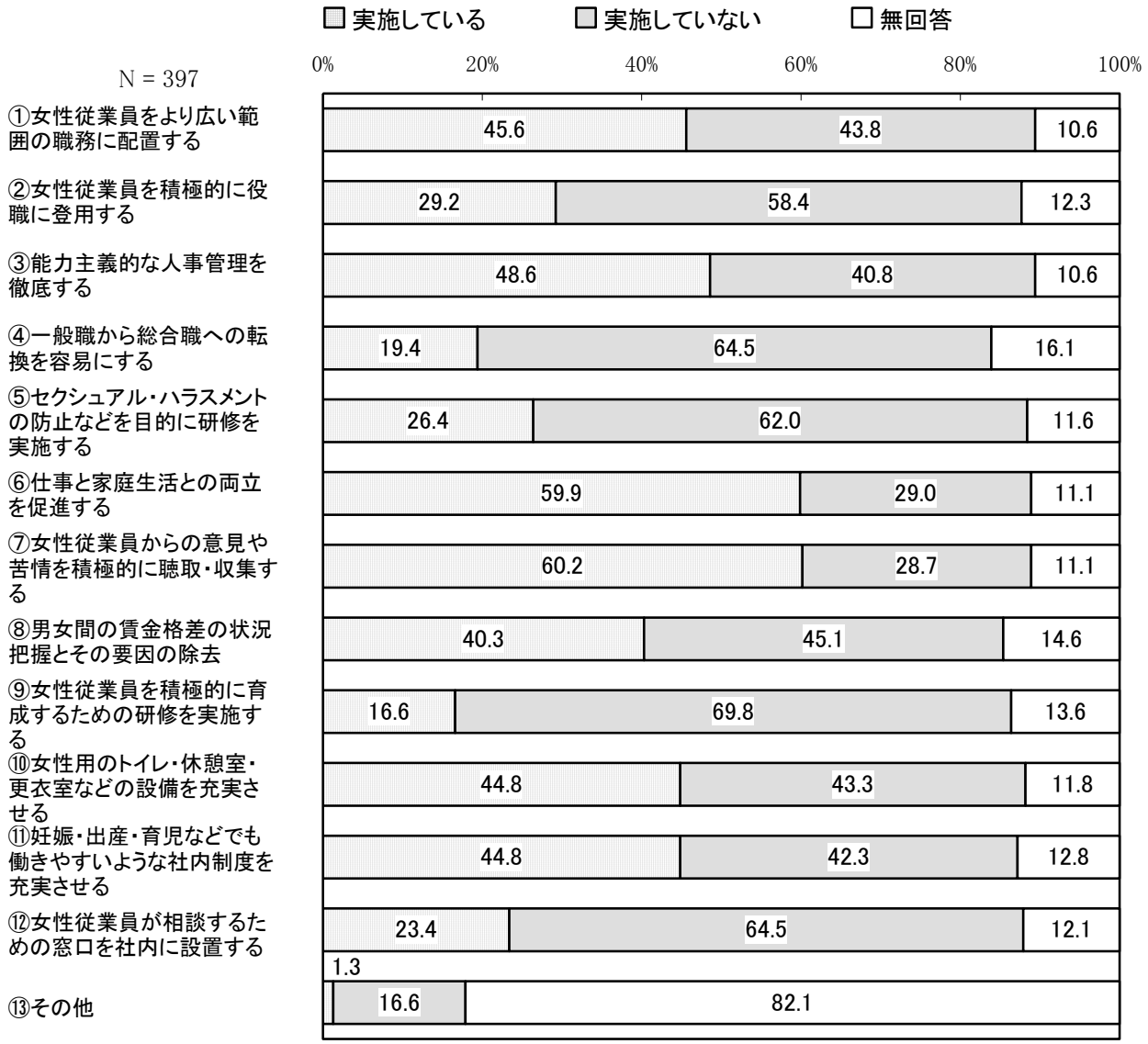
単位：％

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	男女かかわらず能力を活用することで組織が活性化する	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
10 人以下	76	7.9	13.2	6.6	2.6	2.6	6.6	25.0	21.1	11.8	7.9	7.9	3.9	2.6	1.3	2.6	15.8	27.6
11～20 人	104	3.8	16.3	9.6	1.9	3.8	4.8	27.9	19.2	19.2	10.6	6.7	7.7	1.9	－	1.9	21.2	26.0
21～30 人	42	19.0	19.0	4.8	2.4	7.1	4.8	21.4	16.7	7.1	11.9	11.9	2.4	7.1	2.4	2.4	11.9	38.1
31～60 人	68	5.9	17.6	8.8	7.4	10.3	13.2	25.0	2.9	23.5	25.0	16.2	10.3	－	5.9	1.5	14.7	20.6
61～90 人	32	9.4	15.6	3.1	9.4	6.3	12.5	21.9	18.8	15.6	12.5	9.4	21.9	－	3.1	－	12.5	28.1
91 人以上	72	8.3	19.4	4.2	11.1	9.7	23.6	37.5	16.7	22.2	16.7	13.9	18.1	4.2	4.2	2.8	5.6	18.1

（５）男女がそれぞれの能力を発揮できる職場づくりについて

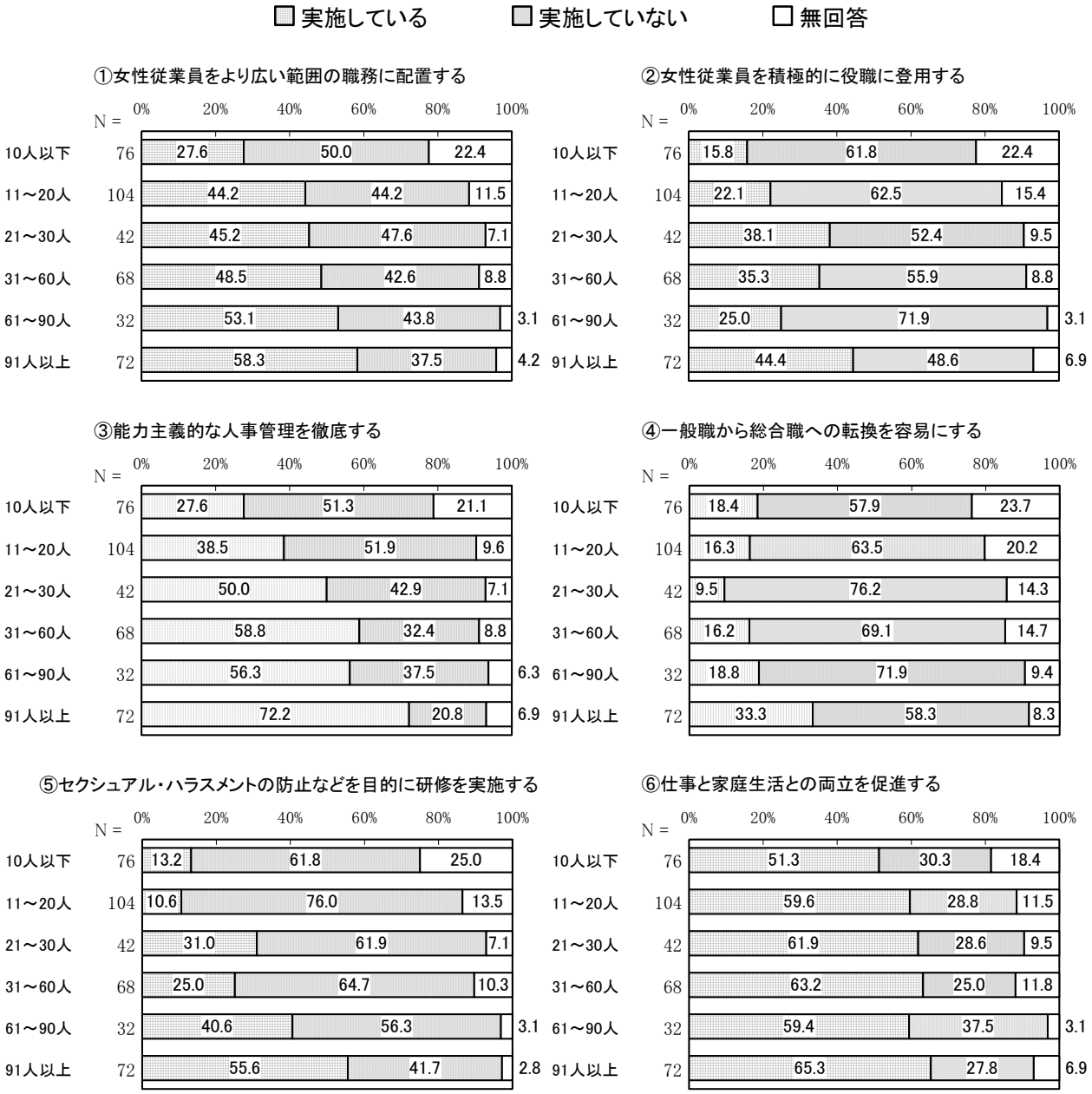
問 16　貴事業所では、女性従業員の一層の活躍を促進するために、次のような取組を行っていますか。（①から⑬、それぞれ○は１つ）

⑥仕事と家庭生活との両立を促進する、⑦女性従業員からの意見や苦情を積極的に聴取・収集するで「実施している」の割合が高く、約６割となっています。



【従業員の規模別】

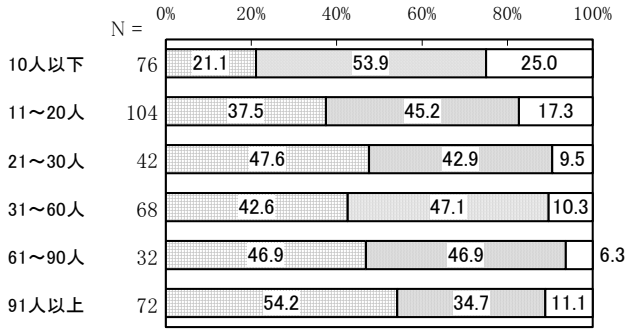
④一般職から総合職への転換を容易にするを除いて、規模が大きくなるにつれて、「実施している」の割合が高くなる傾向がみられ、特に③能力主義的な人事管理を徹底する、⑦女性従業員からの意見や苦情を積極的に聴取・収集するで 91 人以上で「実施している」の割合が高く、7 割を超えています。



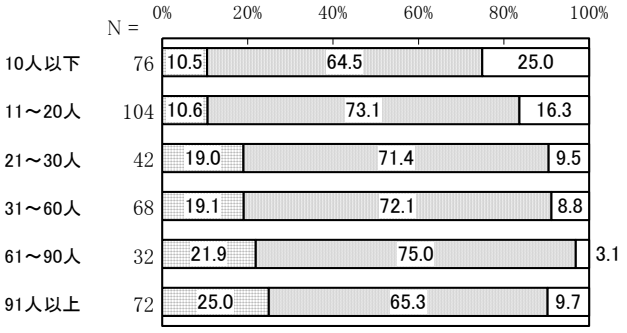
□実施している　□実施していない　□無回答

⑦女性従業員からの意見や苦情を積極的に聴取・収集する

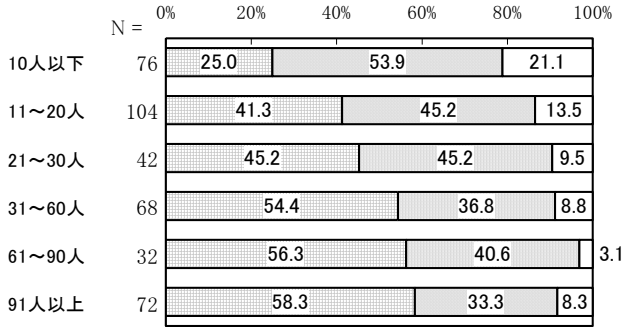
⑧男女間の賃金格差の状況把握とその要因の除去



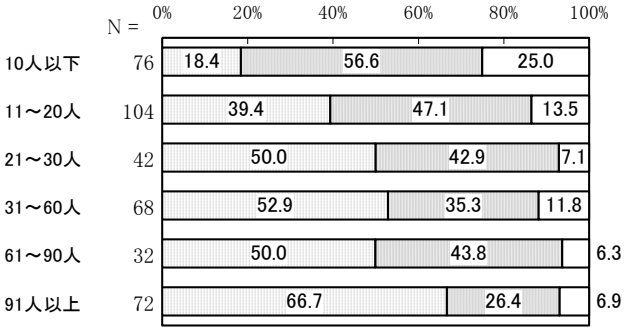
⑨女性従業員を積極的に育成するための研修を実施する



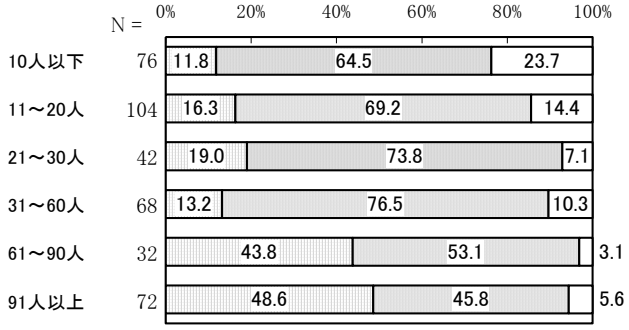
⑩女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備を充実させる



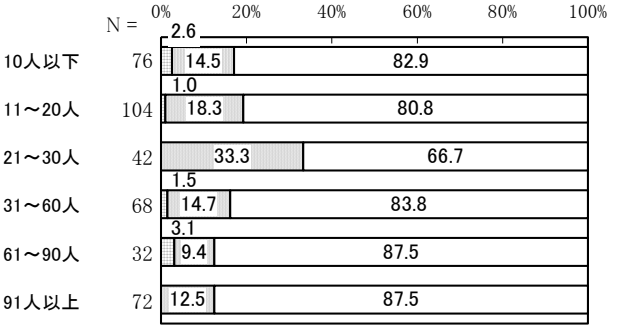
⑪妊娠・出産・育児などでも働きやすいような社内制度を充実させる



⑫女性従業員が相談するための窓口を社内に設置する

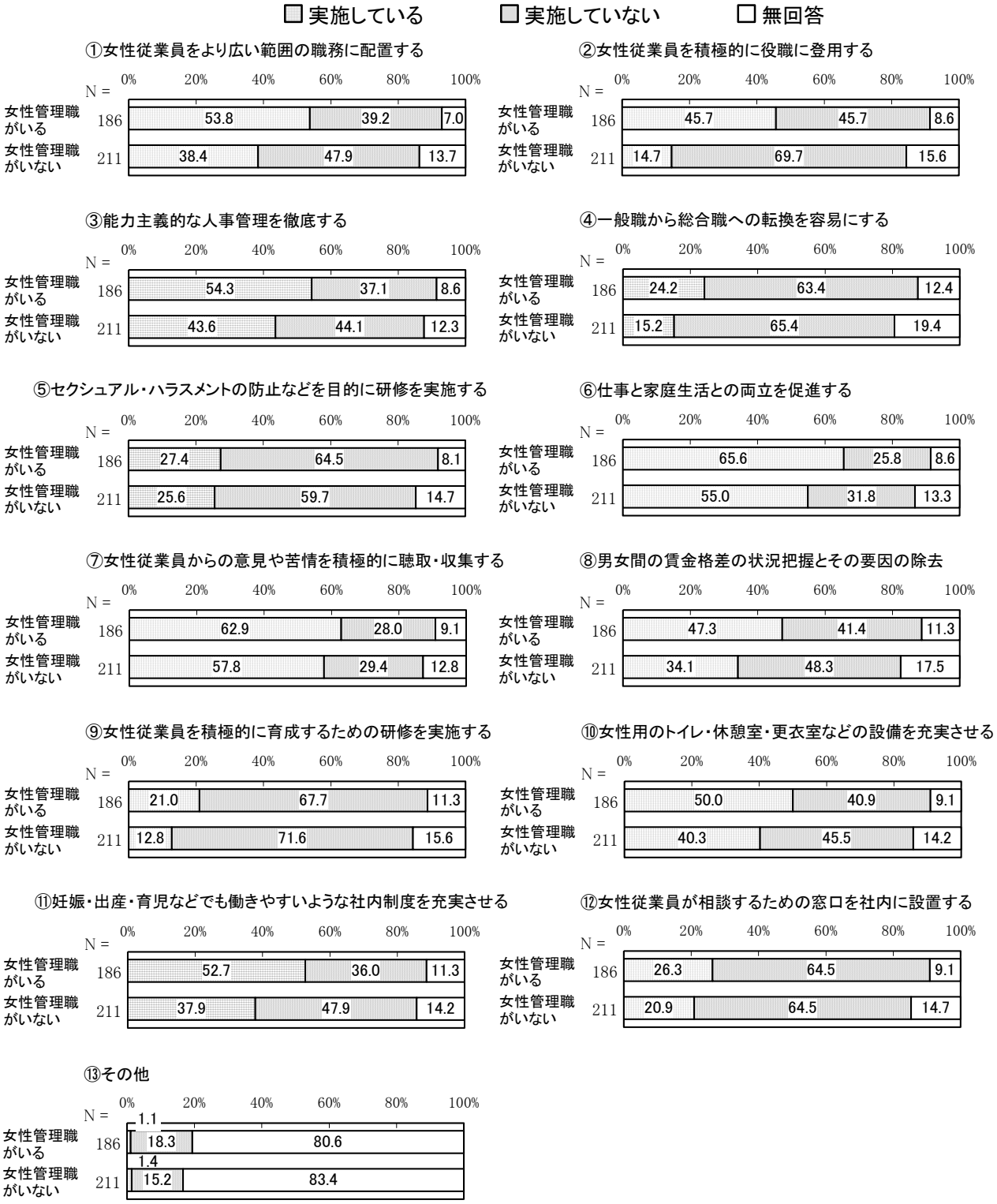


⑬その他



【女性管理職の有無別】

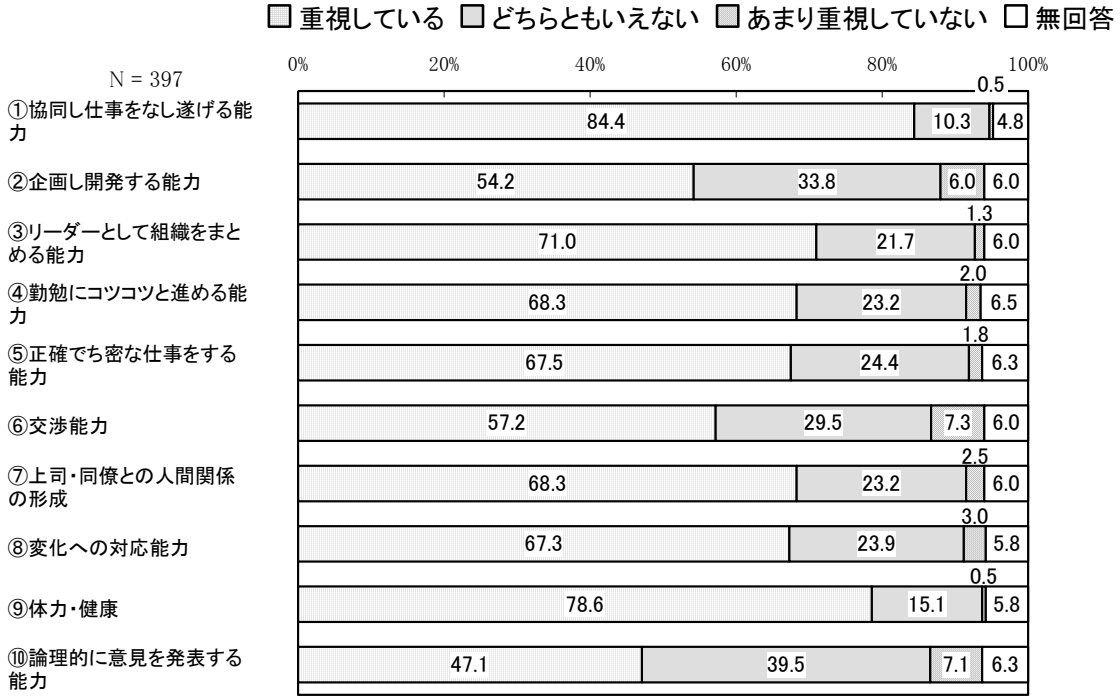
女性管理職がいない事業所に比べ女性管理職がいる事業所で女性従業員の一層の活躍を促進するための取組を行っている割合が高く、特に⑥仕事と家庭生活との両立を促進する、⑦女性従業員からの意見や苦情を積極的に聴取・収集するで「実施している」の割合が６割を超えています。



問 17　貴事業所では、従業員に対して、どのような資質や能力を期待していますか。
（①から⑩、それぞれ○は１つ）

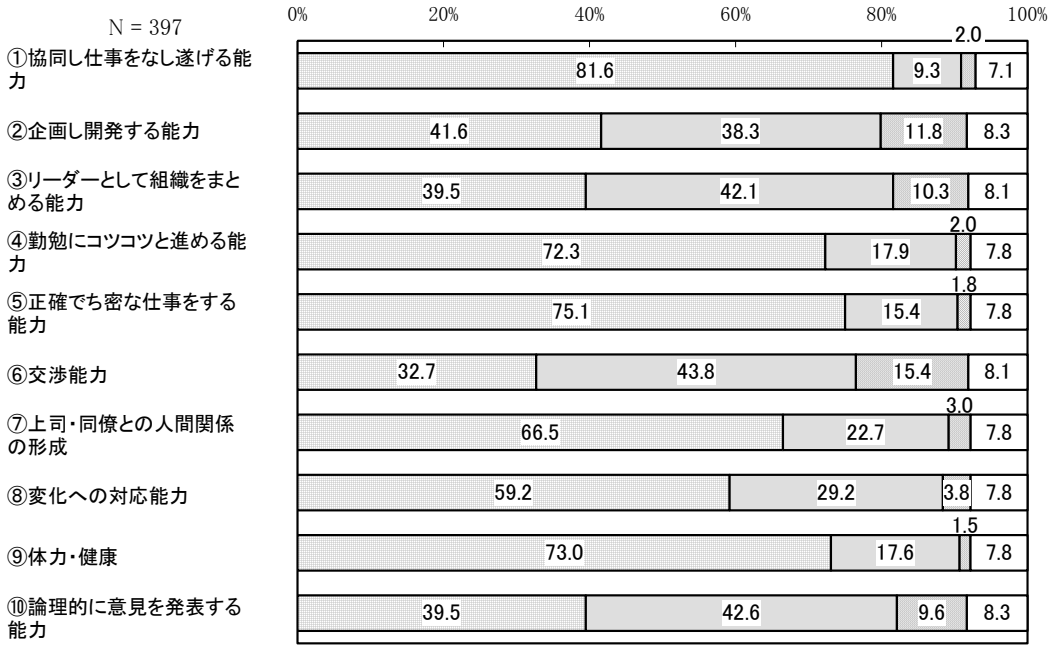
・男性

男性では、①協同し仕事をなし遂げる能力、③リーダーとして組織をまとめる能力、⑨体力・健康で「重視している」の割合が高く、7 割を超えています。



・女性

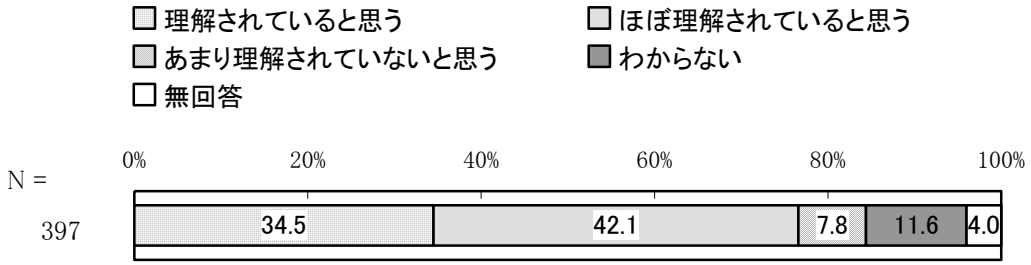
女性では、①協同し仕事をなし遂げる能力、④勤勉にコツコツと進める能力、⑤正確でち密な仕事をする能力、⑨体力・健康で「重視している」の割合が高く、7 割を超えています。一方、③リーダーとして組織をまとめる能力、⑥交渉能力、⑩論理的に意見を発表する能力で「重視している」の割合が低く、4 割未満となっています。



（６）セクシュアル・ハラスメント対策について

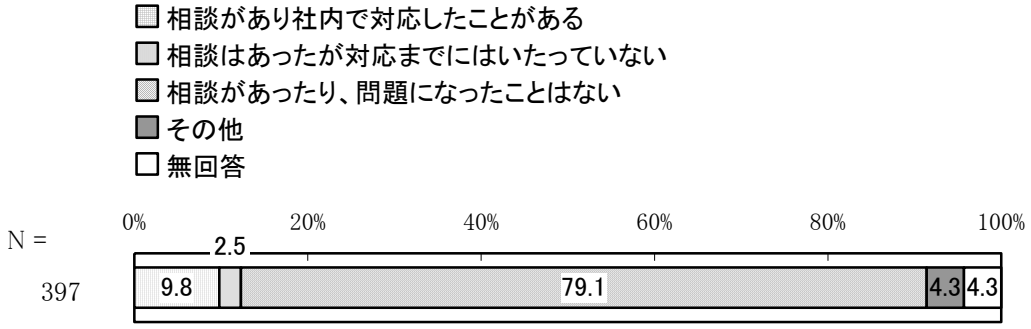
問 18　貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントの概念について、従業員に共通の理解が得られていると思われますか。（○は１つ）

「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”の割合が 76.6%、「わからない」の割合が 11.6%、「あまり理解されていないと思う」の割合が 7.8%となっています。



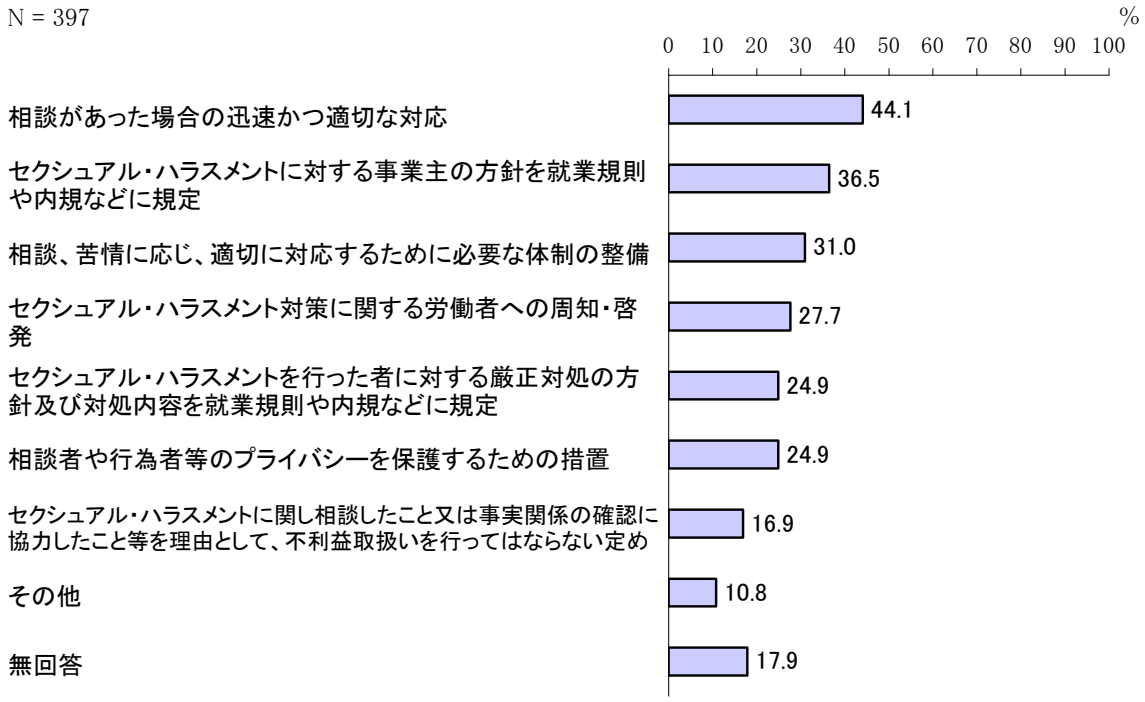
問 19　貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントが社内で問題になったことがありますか。（○は１つ）

「相談があったり、問題になったことはない」の割合が 79.1%と最も高く、次いで「相談があり社内で対応したことがある」の割合が 9.8%、「相談はあったが対応までにはいたっていない」の割合が 2.5%となっています。



問 20　貴事業所ではセクシュアル・ハラスメント対策として、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」の割合が 44.1%と最も高く、次いで「セクシュアル・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 36.5%、「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」の割合が 31.0%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、セクシュアル・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、特に 91 人以上で「セクシュアル・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、約 7 割となっています。

単位：%

区分	有効回答数（件）	セクシュアル・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	セクシュアル・ハラスメントを行った者に対する厳正対処の方針及び対処内容を就業規則や内規などに規定	セクシュアル・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	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	セクシュアル・ハラスメントに関し相談したこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益取扱いを行ってはならない定め	その他	無回答
10 人以下	76	11.8	6.6	10.5	17.1	31.6	6.6	3.9	15.8	36.8
11～20 人	104	26.9	15.4	14.4	19.2	43.3	17.3	10.6	15.4	18.3
21～30 人	42	33.3	19.0	33.3	19.0	40.5	21.4	11.9	4.8	21.4
31～60 人	68	41.2	27.9	30.9	30.9	47.1	22.1	14.7	11.8	13.2
61～90 人	32	43.8	31.3	46.9	46.9	53.1	40.6	25.0	6.3	6.3
91 人以上	72	70.8	56.9	51.4	62.5	55.6	52.8	41.7	2.8	5.6

Ⅳ　自由意見（抜粋）

1　市民意識調査

男女共同参画について、どのようなイメージがありますか。ご自由にご記入ください。

	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70歳以上	年齢不明	合計
男性	11	16	16	17	38	42	－	140
女性	21	36	35	39	54	33	－	218
性別不明	－	－	－	－	1	－	14	15
合計	32	52	51	56	93	75	14	373

男性　20～29歳

・ 全く知りませんでした。知ることができて、よかったと思います。
・ 両親は共働きで、教育も平等でしたので意識したことがありません。
・ 確かに今までは、男性は仕事、女性は家事という固定観念があったと思います。労働者人口が少なくなる中で、女性も積極的に家を出て、仕事や地域活動を行っていくべきです。しかし、ポジティブアクションのいきすぎは、男性への逆差別となる可能性もあるのではないでしょうか。行政には慎重に対応していってほしいです。
・ 声高に主張するほどのものではないです。多数の人はあまり関心がなく、一部の人だけが熱心になって主張していると思います。

男性　30～39歳

・ 性別にとらわれない参加型の社会を目指す取組だと考えます。現在、共働きの家庭ならば、子育てや家事を男性が行うことは特に違和感はありません。経済的に厳しい世の中を考えた場合、生活する上でも男女の協力が不可欠であると思われます。
・ あらゆる面で男女が平等な社会といった漠然としたイメージしかありません。何をもって平等か、人によって判断が異なるため、共通の認識、感覚をもっと徹底していかなければ、真の意味での男女共同参画は達成できないと思います。
・ 体のつくりが違うので、男女の平等は難しいと思います。
・ 女性ならではの感性で、男性に不向きな仕事、反対に男性ならではの仕事もあります。様々な活躍の場は多いほどよいでしょうが、家庭が向いている人、働かざるを得ない女性、上に立つのを嫌う女性、いろいろな立場の人がおり、何が正解かはないと思います。
・ 男女共同参画は理想ですが、現実として子育てや職場における女性の立場を考えると、難しいというイメージです。長い時間をかけないと達成できない問題であると思います。

男性　40～49歳

・ 共同参画する場がどういったところか具体的なことがよくわかりません。男女お互いの理解が必要なため、すぐに浸透することは難しいと思います。学校教育に取り入れ、

子どもの頃から意識を変える必要があるのではないでしょうか。

- 男女共同参画はよいことだと思いますが、現実には難しいです。私たちの親の世代は、固定的役割分担があったからこそできたものだと思います。特に仕事の面では、体力的・精神的に女性には大変な仕事は数多くあります。男女共同参画ができたとしてどのように生活が変わるのか、よくなるのかイメージがわきません。
- 委員会やフォーラムに参加できるということは、それだけの余裕がある人しか出てこないということだと思います。
- 男女がともに持ち合わせた個性やスキル等を発揮し、協調しながら均等に社会の中で目標や目的に向かって努力し、成就させていくイメージ。
- これまでの日本の「文化」を変えるのは大変ですが、女性も参画するのはよいことです。女性だからといって優先するのではなく、あくまで能力主義であるべきです。
- 女性が社会で活躍することは、大いに賛成ですが、育児や介護など、細やかな心配りは女性ならではと思う部分があります。

男性　50～59 歳

- 自分自身、勉強不足だと思いました。他にも知らない方がたくさんみえるように感じます。
- 男性には男性の、女性には女性の特徴や強みがあります。なぜ無理に共同参画させなければならないのでしょうか。
- 男女共同参画の意義をわかりやすく説明しなければ、各自のイメージがバラバラなままです。女性には子どもを産むという何よりも大切な役割があります。
- 「女のくせに」という男性と「女だから」という女性がいる限り、男女共同参画社会を実現することはまだまだ難しいと思います。しかし、そのような人たちは確実に減っていくと思いますので、地道に努力をすれば、何十年後かには男女の垣根はかなり低くなるのではないかと思います。
- 現代社会の状況は、共同参画が必要だと思いますが、多くの人が上手に行動できていないのかもしれません。日本人全員が教育を受け、そのような情報が必要だと思います。
- 男女共同参画の考え方や言葉は耳にする機会は増えているものの、現実の社会では男女が平等に参画できる体制になっていません。家庭内での子育てや家事が主に女性が担っている現実を変えなければ根柢の部分が変わらず、男女共同参画は進まないと思います。
- うまく実現すれば地域経済向上に結びつくと思います。

男性　60～69 歳

- 男女共同参画の言葉が堅すぎます。もっとわかりやすい言葉にしてはどうでしょうか。
- 現時点で、男女共同参画について市民にあまり知られていないと思われます。もっと広報媒体を活用して、市民に知らせる必要があると思います。
- 社会全体の意識が低いです。小学生の時からしっかりと教え込む必要があり、女性に対する古い日本の考え方を打破していく地域・行政の指導とエネルギーが必要です。
- 少子高齢化、人口減少等による社会の活力の低下を少しでも防ぎ、住みよい社会にするために必要です。

・名ばかりの計画で実質はまだまだという感じです。実現には時間がかかるという考え方を止め、もっと積極的に活動を促進するべきです。
・男女共同参画を知らない人が多いので、地域別または自治会別にセミナーなどを開催してほしいです。
・男女同権といって仕事をするのは良いですが、「男だから」「女だから」といって都合の良いようにするのは女性の方です。
・男女共同参画について女性の中には男と同等であることに誤った解釈をして、女性特有の優しさが消え、言葉づかい、行動が荒くなっているのが残念です。
・女性が子どもを産むという、男にはない能力を尊重すべきだと思います。機会的な平等ではうまくいかないと思います。
・地域活動、家庭活動、職場すべてにおいて、多くの人たちが活動に参画することで今まで以上によい社会となるようできれば何かで参画したいと思いました。

男性　70 歳以上

・どのような活動組織になっているのか全く無知です。
・サラリーマン家庭と違い、自営業では女性の力が大きいです。昔から男女の協力は当たり前です。今さら男女共同参画等ということはわかりません。
・この制度の目的、重要性など勉強不足でよく理解できません。
・私の希望として、男女共同参画の重要性をＰＲし、周知徹底することが第一条件と思います。
・男女が役割、責任が同一であるのが無理だと思います。
・政治、経済、教育など各分野に女性の進出が目立っている現在、今さらという気もしますが、現実は昔とあまり変わっていないのかもしれません。
・私の住んでいる団地では組長、掃除当番、一斉掃除等がまわってくると 90%女性が出ます。自治会役員構成でも 80%女性です。このような習性はどうかと思います。何ごとも女性本位で行事が進められています。
・すぐれた才能・能力・資質を持った女性が活躍できる社会が実現することは望ましいですが、女性には「出産」という大事業があります。そのことは最も大切にしていかないと、人口も安定しないため、そのバランスが極めて難しいと思います。
・女性に男女共同社会の認識度が低いと思います。
・女性の能力をもっと発揮させる社会の仕組みをつくることで生産性はもっと上がるだろうし、実際には家庭内では女性がとり仕切っており、男性の無力さを痛感しています。
・男女共同参画の名は、堅苦しいイメージがあります。

女性　20～29 歳

・学生の頃、男女共同参画について学ぶ機会があったため、難しいイメージではないです。
・あまり聞いたことがない言葉で、男女平等とは違うのかがわかりません。
・言葉が難しくイメージしにくいです。
・表向きは男女平等の権利責任がありますとは言っていても、特に中途半端な田舎では、心からそう思っている男性は少ない イメージです。

・ 公務員などを除いてあまり進んでいません。育児の面を何とかしなければ、女性が社会で活躍するのは難しいと思います。
・ 昔に比べ改善されていると感じますが、特に職場では、まだ男性の方が優遇されていると感じます。
・ 二極化していると思います。男性の育児・女性の昇進など、意識の高い所では行えていますが、低い所ではまったくです。推進の仕方を変えなければ、同じ状況が続いてしまうと思います。
・ 結局は女性が妊娠、出産するため、職場に迷惑をかけることは避けられないと思います。しかし、保育園が生後２か月で預かり、本当に復帰できるなら、復帰もしやすいです。もっと保育を充実させ、社会に居やすくなるような環境にしてほしいです。
・ 男女が平等に暮らせるための活動と言うイメージがあります。男とか女とか関係なく職場でも家庭でもともに助け合って生きていく世の中になればよいなと思います。
・ ホームページやパンフレット、教科書で「男女共同参画」という言葉だけが周知されていて、中身が無い感じがします。

女性　30～39 歳

・ 性別を問わず、男女がお互い尊重し合って、社会や家庭を支えていくイメージ。
・ 言葉だけでは何かわかりにくいですので、もっとわかりやすいものに変更した方がよいと思います。特に“参画”が普段使いませんのでイメージしにくいです。
・ セクシュアル・ハラスメントはまだ軽く考えられている所もあり、男性社会がまだ根強い日本では「男女共同参画」はなかなか徹底しないと思います。
・ 男女が平等に働くことはとても難しいイメージがあります。実際に自分が仕事、家庭、育児、出産を通して無理だと思いました。男と女は違うので仕方がないと思います。
・ 男社会に入っていける強い女性でないとまだ無理な雰囲気があります。まだまだ女性には不利な世の中だと思います。また、男性に庇護されることをよしとする女性が多いことも確かで、「男女共同参画」が特別な言葉でなくなるのには時間がかかると思います。
・ 地域や小さな会社でも男性は「女性にしてもらって当然」と思っていることが多いです。押しつけない男女共同参画のＰＲも難しいです。
・ 子どもの時から男の子は青（黒）女の子は赤（ピンク）と分けられてまとめられることが、ひとりの人間として平等、同じというイメージからかけ離れてしまうと思います。
・ 一般企業、公の機関ともに女性が認められて管理職となるような文化がない印象を持っています。まだまだ男女間の待遇面などの差が大きいと思います。

女性　40～49 歳

・ 具体的に何をしていくのか、よくわかりません。フォーラムに参加とありますが、小さい子ども連れでは参加できませんし、資料ですらゆっくり家でも読めないのが現実です。
・ 男性と女性が平等に、お互い気持ち良く暮らせるために役立つものだと思います。「男女共同参画」について聞いたことはありますが、内容をよく知りませんので機会がありましたら、これから学んでいきたいです。
・ 男女共同参画は、とてもわかりにくい言葉だと思います。もっとイメージしやすい言

葉になるとよいです。

- 意識はいきわたっており、不平等を感じることはありませんが、参画したくてもできない状況にある人たちを支えるための施策をお願いします。
- 男、女という固定的な見方にとらわれず、個々のその人らしさを大切にできるものでありたいです。
- 絵に描いた餅です。実際の職場、家庭の実態とはかけ離れたところでの広報啓発となっています。色ずりパンフレットやセミナーをお願いします。
- 女性の地位向上と、あらゆる分野での男女平等に向けて、講演や研修を行っているというイメージがあります。
- 男女がお互いの役割や立場を理解し合い、生活を営む上で無理せず安心感を得られるよう考えていくこと。

女性　50～59 歳

- 男女が社会、家庭（子育て）において平等に役割を担うイメージがあります。
- これまで参加したことはありません。興味はありますが理解できるのか不安があります。敷居が高いように思います。
- なかなかよい取組だと思いますが、実現させるのは難しいというイメージがあります。
- 男女が均等に行動でき、責任を担うことは必要なことですが、やはり個人それぞれの体力、精神的なことを考えた上で家族、周りの人たちの理解を得て、行動できることだと思います。
- 女性が生きやすい所＝人が生きやすい所だと思います。地域によってはまだまだ男尊女卑です。いろいろな“役”は“男性”中心です。
- これから就業人口が急激に減り、男女にとらわれず働かざるを得ない時代が必ず来ます。必然的に女性も仕事をし続けることは子を産む人も激減する時代です。
- よいことだと思いますが、理想と現実の差が大きく、あまりイメージできません。また責任において女性の側にも甘えがあると思います。
- 女性の意識は高まっていると思います。ただ、受け皿がないため、消極的になっていると思います。女性が生活費を得るのに精一杯、社会へ参加する時間、機会がつくれないのも、悲しい現実です。
- 仕事を持っている時は、こういうことに自分も加わっている気がします。退職等でいったん離れると、自分とは違う世界のように思えます。

女性　60～69 歳

- 男女が社会の構成員として対等で、社会的、経済的、政治的に責任を担うことです。
- 用語は見聞きしてわかっていますが、個人、社会にまだ浸透していないと思います。個人的には理解し、賛成しますが、男性自身の意識向上によると思います。
- 男性中心社会から、男女平等社会の実現のため、必要な行動だと思います。性による差別がない世の中になることを期待します。
- 男女平等とわかっていても、私たちの世代の親は昔の考え方で男と女の区別がありました。その親に教育を受けたので自分の子どもにもその考え方で育ててきました。
- 男女平等といっても、社会では男性優位の組織運営ですので、女性は家事、子育てを優先しています。

・ 知っている人は多いと思いますが、男女共同参画という言葉は知っていても、実際どういった取組であるのか、また、気にかけない人が多いと思います。
・ 男女の差がなく、働ける社会になるとよいと思います。その為には保育園、学童保育等環境整備も手厚く必要です。
・ 男女が協力して家庭・子育てを行っていくこと、また、仕事では男女の差別なく力を発揮できる組織にしていくこと、差別のない社会、地域をつくっていくことが男女共同参画だと思っています。

女性　70 歳以上

・ 男女共同参画は、よいことだと思います。
・ イメージがまったくありません。
・ 若い人たちが住みやすい、働きやすい社会を皆で考えて子どもたちを育ててほしいです。
・ 私の地域では高齢者が多く、この男女共同参画という言葉はあまり認識されていないと思います。
・ 「男女共同参画」がもう少しわかりやすい言葉になるとよいです。
・ 男女とも責任を持って動くことが大切です。また、男の人に対して女の人に対して心を広く持つことが大切だと思います。
・ 10 年程前までは 25 年間あらゆる場所に男女を問わず参加させていただき、とても勉強になりました。男女を問わず共に勉強し明るい社会ができることを望んでいます。
・ 国会の討論を聞いていても女性の議員の討論がなかなか上手で我々が聞いていて納得します。もっともっと女性が大きく羽ばたいて行かれるとよいと思います。
・ 後期高齢者になるのですが、ともかくよい時代に（女性に）なったと思われます。女性の地位を認めてもらっていれば、私ももっと幸せだったと思います。
・ 男女共同参画の趣旨に基づき日頃から男女がそれぞれの能力を発揮し、お互い助け合って暮らしていけるようにしたいものです。

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。

	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60～69 歳	70 歳以上	年齢不明	合計
男性	11	13	20	16	34	25	－	119
女性	10	31	29	27	31	15	－	143
性別不明	－	－	－	－	1	1	12	14
合計	21	44	49	43	66	41	12	276

男性　20～29 歳

・ 企業への働きかけが大事だと思います。条例などの施策をしても実態が伴わないと意味のないことです。

・ 保育や福祉サービスのさらなる充実を望みたいです。男性も女性もワーク・ライフ・バランスを実現することをめざし、家事や地域活動、家計を支えること。様々なことを分かちあってこそ、本当の意味での男女平等に近づくと思います。
・ 一般の人にわかる言葉で説明してほしいです。書いてあることのほとんどが初めて知るものばかりで意味がわかりにくいです。

男性　30～39 歳

・ 「女性だけの～」というイベントなどは、かえって女性優遇となり、それも差別であると思います。
・ 男女共同参画に関する問題で困っていない人たちは、ある意味この問題について全く関心がないと思われます。もっと男女共同参画の重要性、他人事ではないということを周知していく必要があると思います。もっと多方面に意外な切り口でアプローチしてほしいです。
・ 保育サービスの充実と企業へ対しての男性の育児を認める働きかけなどを期待しています。
・ 父子家庭も支援を。
・ 基本的に男性は仕事に打ち込み、それによって社会貢献することが大切と思います。女性は出産、育児などの家庭のことをすることが大切です。出産・育児がない女性、働きたい女性にはそれをサポートするハード面が大事だと思います。
・ 小学生からの意識教育。
・ 法人や企業（中小企業）などへパンフレットを配布し、職場における意識改革を行う必要があると思います。そうすることで働きやすい環境づくりの見直しになるのではないでしょうか。
・ 女性に対してワーク・ライフ・バランスを推進しやすい環境づくりの大幅な推進をお願いします。

男性　40～49 歳

・ 男と女は身体的にも精神的にも確実に違いはあるので、無理に同じにするのはおかしい。
・ 職場や家庭での異性への配慮や協力は必要だと思います。
・ 共同参画を行うために、実力を発揮できる機会は均等に、しかし発揮する実力のない人の実力を期待する必要はないでしょう。
・ 「教育」や「女性の社会進出」への投資は将来にとって大切なものです。厳しい財政の今だからこそ思いきったことをしていってほしいと感じています。
・ 会社の出産、育児休暇を充実させなければ女性が家庭に入り、社会への窓が小さくなるとともに、家族の総収入も下がってしまいます。正規雇用による社会の安定と治安の改善が不可欠です。
・ 男女共同参画だけでなく、男女、子どもたちが平和に暮らせるよう市や県、国がもう少し考えてほしいです。
・ 具体的に「こうしたことが良くなります」などわかりやすくしてほしいです。男女共同参画について何の取組をしているのか、市民は全く知らないし今回初めて知りました。
・ 田舎ほど意識の改善が必要だと思いますので年齢別にフォーラムを開いてはどうでし

ょうか。

・ 広報誌などでもっと周知してほしいです。

男性　50～59 歳

・ 男女共同参画、すべて平等がよいという間違ったイメージが広がらないように注意していただきたい。明らかに性差は存在します。あくまでも本人の意思や考え方は尊重されるべきだと考えます。

・ 自分たちの年代はともかく 60 代以上の人々の意識を変えていかないと実現は難しいと思います。

・ 公務員・議員はすべて男女同数とすることで進歩すると思います。

・ 男女それぞれ能力や適性に差がある。何もかも押し並べて平等にというのは無理があります。男女が力を合わせて（男女合権）善意が報われる社会づくりをめざすべきです。

・ この件に関してまったく知らなかったです。市の広報ピーアール不足の気がしてならないです。計画期間終了はよいが、どんな実績を上げたのか報告する必要があると思います。

・ 市からの情報提供、発信が少ないです。このアンケート結果を政策に活かしてほしいです。

・ すべてに対して対等という考えはよくありません。男性であること、女性であることの基本を理解した上での男女共同参画であることをアピールしてください。このことを教育に取り入れて将来を担う立派な人間（男性、女性）を輩出することを願います。

・ どのような取組を行っているのか、できるだけ多くの市民が知ることが大切だと思います。

男性　60～69 歳

・ まだまだ「私は女性だから」と言う人もいます。反対に男性は「女のくせに」と言う人もいます。これからは小さい頃から男女平等、女も男もない同じ人間という教育が必要だと思います。

・ 男女の役割分担をわきまえたうえで、価値的には男性と女性が平等であるという観点に立つことが重要です。

・ 男女共同参画の言葉をあまり使わなくても、自然にそのような環境をつくっていくことが大切だと思います。

・ 津市中央部だけでなく、旧農村部や地方で身近に参加できるような企画をしてほしいです。

・ 役所の組織に女性を多く配置し、行政に対して男性に遠慮せずに意見の出る雰囲気づくりをし、女性向きの行政もよいのではないですか。

・ 「女の仕事」の中には出産・育児があり、出産した後は親まかせで仕事を主にするなどは問題があります。出産・育児も仕事の一部分ととらえて仕事をすべきです。

・ 先日「つきまとい」とか「恋人」のドメスティック・バイオレンスについて、配偶者からのドメスティック・バイオレンスのような法的措置がないとテレビで言っていました。殺人事件に発展する前に厳しい法的措置をするように国に対して強く働きかけをお願いしたいです。

・ 土、日、休日等において、談話、セミナーを行ってください。
・ 市民の声を今まで以上に聞きとって、ＰＲ、制度の見直し、すべての勉強会、相談会、サービスを充実させて男女共に多くの活動に参画できるように市全体で取り組んでいただきたいと考えます。
・ 具体的な結果事例が見えるよう進めてはどうでしょうか。モデル事務所、モデル地域などです。
・ 市民に感心を与えられるよう、好事例やニュース等（外国や他の地区での活動や成果等)、広報を利用して伝えてほしいです。

男性　70 歳以上

・ まず、小さい単位の各自治組織等での女性の役職参画からその輪を拡げる長期的展望も必要と思われます。日常の地域生活から底辺を拡大し、充実することが大切ではないでしょうか。
・ 男女共同参画は名を変え、堅苦しいイメージを外し、まず女性の積極性を高めるＰＲが必要だと思います。女性のしりごみが多いように思います。
・ 女性がもっと自信をもって社会に貢献できる仕組みをつくること。男性が地域社会に積極的に貢献するようにすることです。
・ 津市も広域になりましたので、例えば橋北地区、橋内地区等の地域単位の座談会、活動事例発表会など地域住民と密接した活動を地道に進めるといった形のものを期待しています。
・ 年齢、男女問わず、だれにでも参加できる集会の提供、たとえば（茶会、生花、ダンス、カラオケ等)。
・ 女性は考えているより、人間としても判断能力が非常に高いです。日本社会は男性で統括されていますが、社会をよくするなら女性の登用です。
・ 懇談会員とか委員を構成する人々はいつもパターンが似ているので、もっと広く市民の間からピックアップする方法は見出せないでしょうか。意外に名も無き主婦が素晴らしいアイデアを持っているかもしれません。
・ 男女共同参画について積極的に取り組んでいる姿勢が薄いように思います。男女共同参画フォーラム等のピーアールが不足です。
・ 今回のように、積極的に市民に働きかけることが重要だと思っています。
・ 「男女共同参画」が直ちに実現するよう取り組むべきです。また、これまでの取組がどのような原因で実現していないのか、さらにその対応策をどうするのかを公表すべきです。

女性　20～29 歳

・ 男女共同参画という言葉について、聞いただけで何となくでもわかるような名前の方が、若い人たちにとっても親しみやすくなると思います。
・ やはり子育ての中で大きな負担を受けるのは女性であり変わっていないと思うので、保育所、幼稚園、職場の中の託児所などを充実しなければ、出生率の改善は到底実現できません。また、専業主婦であっても（パートなど正社員でない人も）子どもを預けられる所がなければ息が詰まってしまうので、仕事がいなければ保育園に入れない現状も改善すべきです。

・ 今回の調査で初めて知った言葉でした。知らない方が多いと思うので、市からのアピールをもっと出して取組を深めてほしいです。
・ パンフレット等でもっとＰＲを行った方がよいと思います。
・ 男女共同参画の取組をした企業には特典を与えるなど、意識を高めさせる必要があると思います。逆に差別意識の強い企業には、フォーラム参加の義務を与えるなどしていくべきだと思います。
・ 具体的にどういった活動を行っているのか様々な所で絵や図を活用し、市民にわかりやすく教えていただけるとうれしいです。
・ ホームページに載っている報告書もアンケートの結果と、現状施設の数、講座に何人来場したとか、目標も具体的に数値を出して活動をアピールしてください。

女性　30～39 歳

・ 特に 50～60 代以上の人への意識改革が必要だと思います。
・ 男女が対等になることなどありえません。努力すればするほど、周囲から孤立し、居場所がなくなります。それよりあきらめた方が日本では生きやすい、というのが仕事を持つ女性の大半の意見ではないでしょうか。
・ 晩婚化、少子化は、男女共同参画が実際にうまくいっていないからだと思います。
・ 女性のサポートを重点的に考えたら、女性も社会に出やすくなるし、子どもを産む気にもなります。男性側に強制的にでも育児に参加させるようにしないと、男性優位の世の中は変わらないと思います。まず、市・県の公務員から実行してください。
・ 幼少期から教育の現場などで保護者、先生、地域から伝えていかなければ、社会へ出てすぐに実践できる考え方に変えることは難しいのではないかと思います。まずは各世代で男女共同参画に対しての個の意識を高めるべきだと思います。
・ 結局仕事が忙しく、男性も子育てに参加したくても、すべて「忙しい」ことにかまけて何もできていないのが現状だと思います。
・ 子どもを産んで育休を取って、その後も今の職場で働くつもりですが、うまくやっていけるか不安。母親が家族、地元、自分のためにイキイキ働けるような津市を期待しています。
・ 子どもが産まれても、女性が今まで通り働ける環境や、男性も気兼ねなく育児休暇を取得できるような環境づくり、若い世代が平等に暮せる社会についてもっと考えることが必要です。
・ ＤＶで困っています。しかし、そういう男の人は男女共同参画について興味も持ちません。友人の話を聞いていても意外と富裕層でＤＶがあるように思います。
・ 役所内部での女性の地位向上をまず進められてはいかがでしょうか。男女共同参画のモデルとなるような市の人員配置を期待しています。
・ 誰もが関心を持てるような気軽に参加できる学習会、講演会等を開催してほしいです。
・ 男女共同参画フォーラムが開催されていても、行く機会が無く、地域に回覧をしてみてはどうですか。

女性　40～49 歳

・ 津市では、いち早く「母子家庭」という枠組に「父子家庭」も含め「ひとり親家庭」として支援してきていることは評価でき、誇れることと思います。あえて「男女共同」と言わなくて済むようになることが理想だと思います。
・ 男女共同参画についての教育を受けてきていない中年以上の男性に、もっと積極的に

必要性を周知してほしいです。

- 保育サービスの充実（保育科の値下げ、予防接種の補助など）、若い世代への経済的支援を充実させてください。
- 実現するには小さい時から成長していく段階で、こういう勉強をしていく必要があると思います。
- 学齢期をすぎる頃までの子育てをしている家庭では、やはり「母親」の存在は精神の安定の上でも大切なものだと思います。男性の子育て参加も大切だとは思いますが「男性は働き、女性は子どもに意識を向ける」というスタイルが自然ではないでしょうか。
- 男女・夫婦が共に子どもを育てていると実感できる社会づくりに取り組んでいただけると嬉しいです。
- 結婚や出産を望まない女性が増えている現在、重要なことだと思います。今の若い世代の方々の意見をより多くとり入れ、生かしていただきたいです。
- 男女ともに労働時間を減らして多くの人々が社会参加と家庭生活を楽しめるようにすべきです。企業への補助や認定などを希望します。
- もう少しわかりやすい内容で、いろいろな場面で気軽に取り組める形態を望みます。男女平等と言われて数十年でも、まだまだ女性での家事労働時間は男性の数倍、しかし職場では同等の勤務。男性の理解が不十分だと感じる時が多々あります。
- 事業所に対する立ち入り調査、グレーゾーンも含めた違法事業所への改善指導、改善に向けたポジティブアクションの再認識です。
- フォーラムの参加を呼びかけるより、小中学校へ出向いて、講演をしていった方がよいのではないでしょうか。

女性　50～59 歳

- 田舎ではまだまだ男性の負担も女性の負担も各々違う立場で大きすぎて、歩み寄りはなかなか見えません。女性同士の意識変革も必要です。
- 「平等」と言葉にするのは簡単ですが、必然的にならないと社会はなかなか変わらないと思います。女性の働きやすい労働環境の整備、女性が働きながら子育てできる社会づくりに力を注いでほしいです。
- 私たちの年代は、やはり男性の立場が上のような教育を受けてきました。今からは、男女平等の教育を受けて平等であっても、男性らしさ女性らしさも持ちつつ、お互いが相手を思いやれる尊敬できる心を持てる教育をしていってほしいです。
- 学校、地域、職場等で学習する機会をつくるとよいと思います。
- 委員をもっと募り（学者ばかりでなく）主婦、エプロンおばさん、資格のない方々も入り、じっくり考えていきたいです。男女共同参画のネーミング堅苦しいです。
- 女性が男性と同様に働くことのできる制度、環境づくりの充実を希望します。
- 男女共同参画といっても、仕事ですべて平等とはいきません。女性、男性とは肉体的、精神的に違います。女性、男性を認め、それぞれに合った社会参加が良いです。
- 行政から女性管理職の率を上げてください。
- 初心者にわかりやすくしていただくと、少しでも抵抗なく参加できると思います。
- 男女が、一緒にできる教室ができれば参加したいと思います。皆がよく話し合い理解し、仲よくなればどんな仕事でも共同参画はできると思います。
- 男女の関係なく、また、年齢も超えて、市民全員が津市を運営していけたらよいです。

女性　60～69 歳

- 男女を両極的に考えるのではなく、お互いの特性を生かしつつ、助け合い認め合い、社会を構成していくやわらかな感性で、組織的に取り組んでいく必要があります。男女のみだけではなく個人の特性も大きく考えに入れた行政でなければなりません。
- 本当の意味で平等、対等に対処してほしいし、民間にも指導を強化して女性も元気を持てる世の中にしてほしいと思います。
- 子どもたちの教育の場にもっと入って考え方の浸透を図ってほしいです。女性の意識もさることながら男性へのアプローチが必要です。
- 子育ての充実。子どもは夫婦二人で役割を持って育ててほしいです。働きたくても仕事がないのが現実です。
- 男女それぞれ肉体的及び心（精神）的な特長を持っていると思います。その特性を生かした方向で、社会及び家庭で活躍できるような計画であってほしいと思います。
- 男女のバランス、仕事と生活のバランスが大切です。できるかできないかは制度や経済力や基本的なことが整っていないと、声を上げられません。
- 地元の役職の方がもっと力を入れていろいろな会合の中で少しでも時間を入れて話をし、もっとわかりやすく説明をされないと、いつまでたっても進展はしないと思います。
- 第２次基本計画策定にあたり、１次計画でのとりまとめと、この参画の取組が意義のあるものだったという実績と証明ができるよう真摯な姿勢を崩さないよう望みます。
- 市民が参加しやすい講演、ぜひ参加したいと思うことを計画してください。

女性　70 歳以上

- 男の人が男女は平等であるということをわかるようにしてください。
- 特に意識しなくても、普通に自然でよいと思います。公の立場を特別に考えなくてもよいのではないでしょうか。
- やはり一番は教育が大事だと思います。男性、女性の遺伝的特性を知り、お互いを尊重し助け合って生きる、そのことを幼い内から教えることが大切です。
- 若い方々に熱心に勉強してほしいと思います。
- 女性が社会に出て活躍できるよう保育園など充実してほしいです。
- 女性が働くやすいように定時に始まり、定時に終わる、こうしたら結婚する人も増えると思います。
- 各職場の内容によって大変さがあり、これは女性だけがどれだけがんばっていても家庭を持つとかなり負担がかかり、子育ては大変です。職場を休んでいろいろな行事に参加しなければなりませんが、学校の参観日、母親が来ている子どもが目を輝かせている姿を見るとこれが自然体かなと思います。
- 課長級にもっと多く女性を登用していただいたらよいと思います。

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。

- まだまだ差別があると思います。働く女性も年々増えて、社会に出て過ごしやすい社内の雰囲気となるように願っています。少しずつでも、男女平等にしてほしいです。
- 育児休業等で休職する女性従業員の代替要員を雇い入れた場合の、補助金などを充実させてほしいです。
- 女性が子どもを産んだ後も、また仕事に戻って働けるように、市から企業に要請していただきたいです。
- 主義主張と義務や節度の正しい知識や理解がないと、解釈を誤って、パワーハラスメントととらえたり、怠惰な人間が放置されたりすることが危惧されます。職場や社会の中で、権利と義務が表裏一体のものとして形成されていくことが必要と思われます。
- 子どもをもつ女性が安心して働けるように、保育園の充実、学童保育所の充実を図っていただきたいです。
- 当社は、家庭日用品の卸のため、女性の力が非常に大切です。女性の細かい心づかいが必要です。常に女性に意見を聞いて参加型としています。
- 今はもう時代が変わってきています。男、女と騒がずに、その人の能力に適した仕事をしてもらわないと、生き残っていけない時代だと思います。
- 建設業という業種においては、男女共同参画・ワーク・ライフ・バランスなどの取り組みは、企業努力で改善できる範囲に限界があると考えます。現状では、すべての面で余裕なくこなすだけです。工期・発注金額など、発注者側の理解を望みたいです。
- 抜き打ちで事業所などを巡回すれば、本当の現場の実態がわかると思います。
- 女性を雇用したい会社はあっても、設備等に費用がかかり、できない会社も多いのではないでしょうか。ワーク・ライフ・バランスでは、製造業、特に下請け会社では、納期のことを考えると非常に難しく思います。
- ワーク・ライフ・バランスは、現場で働いている者や管理者には、現状にそぐわないと思います。スタッフが働きやすいように工夫していますが、経営がうまくいっていなければそれもできないし、助成金を設けて、行政の政策を進めようとしても、蜜に集まるのは一時的で、行政書士や社労士が儲けるだけで税金の無駄遣いです。
- 経済が回復しないと従業員も確保できないので、その方へも市が力を入れてほしいです。特に中途で仕事を辞めて再就職する方のやる気の無さに、日本の将来を考えさせられます。企業がよい環境をつくるだけではなく、本人たちも努力してほしいです。
- 育児休暇、有給休暇等を徹底してほしいです（年に何回は必ず取る）。ノー残業デーも必ず実施するという決まりをつくり、調査し、指摘してほしいです。
- 女性の特性として決められた範囲での責任を果たしますが、大局的な視野から全体を動かすことはしたくないです。単に女性の権利の強調ではなく、責任や働きがいへの啓発活動の展開、男女の分担業務の望ましい姿のモデル提示があると促進につながりやすいです。
- 飲食業ですが、パート従業員や従業員が 60 歳以上であり今後、若い従業員が必要となりますが、女性が多いため、希望してくれる若い人がいません。
- 男女共同参画と言いながら、女性に偏った政策ではないでしょうか。今や女性が管理職になることは普通で、男性よりも高給な方が増えています。

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をいいます。また、このような社会を「男女共同参画社会」といいます。

※２　**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 年に制定されました。

※３　**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。

※４　**男女雇用機会均等法**：昭和 61 年に施行された職場における男女の均等取扱い等を規定した法律。平成９年、平成 18 年に改正され、性別を理由とする差別の禁止、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアル・ハラスメント対策などが盛り込まれています。

※５　**配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（ＤＶ防止法）**：平成 13 年に施行され、平成 16 年、平成 19 年に改正された配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とする法律。被害者が男性の場合もこの法律の対象となりますが、被害者は、多くの場合女性であることから、女性被害者に配慮した内容の前文が置かれています。

※６　**セクシュアル・ハラスメント**：相手の意に反した性的な言動。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。

※７　**家族経営協定**：家族一人ひとりが、意欲とやりがいを持って農林水産業をするために、みんなで農林水産業経営や家庭生活のいろいろな面について話し合い、全員が経営に参加し、農林水産業経営の確立や後継者の支援、女性農林水産業従事者の地位向上などをめざして、文書にしてルールを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、必要な範囲内で、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、仕事と生活の調和が実現した社会を「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」としています。

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―

市民の皆様には、日頃から市政に対しまして、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、さらに、平成20年7月に「津市男女共同参画基本計画」を策定し、様々な取組を進めております。

今回、「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２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。新しい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、市民の皆様の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、平成23年12月31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。

平成 24 年２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。
  （ご本人が回答いただけないときは、代理の方がご本人の回答をご記入くださいますよう、お願いします。）
- 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ご記入ください。
- 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、**２月 20 日（月）**までに、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、お名前を書かずに、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・ご意見をお聞きするものです。率直なご意見をお聞かせください。

1　男女共同参画※1全般についておうかがいします。

問１　あなたは次の言葉を知っていますか。（①から⑨、それぞれ○は１つ）

	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
①男女共同参画社会※1	1	2	3	4
②津市男女共同参画推進条例（平成 19 年３月制定）※2	1	2	3	4
③固定的性別役割分担※3	1	2	3	4
④男女雇用機会均等法※4	1	2	3	4
⑤配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（ＤＶ防止法）※5	1	2	3	4
⑥セクシュアル・ハラスメント※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

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から⑤、それぞれ○は１つ）

	男性の方が優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	平等になっている	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が優遇されている	どちらともいえない
①家庭生活では	1	2	3	4	5	6
②職場では	1	2	3	4	5	6
③学校生活では	1	2	3	4	5	6
④地域社会では	1	2	3	4	5	6
⑤社会通念・慣習・しきたりなどでは	1	2	3	4	5	6

問３　「男は仕事、女は家庭」という考え方がありますが、あなたはどう思いますか。（○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

問３で「１．賛成」「２．どちらかといえば賛成」と回答した方にお聞きします。

問３－１　なぜそう思いますか。（○は主なもの１つ）

1．日本の伝統・美徳だと思うから
2．役割分担をした方が効率がよいと思うから
3．子どもの成長にとってよいと思うから
4．個人的にそうありたいと思うから
5．周囲の考えがそうだから
6．その他（　　）
7．理由を考えたことはない

問３で「３．どちらかといえば反対」「４．反対」と回答した方にお聞きします。

問３－２　なぜそう思いますか。（○は主なもの１つ）

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

2　普段の生活についておうかがいします。

問４　次の事柄について、あなたのご家庭では主にどなたがしていますか。（①から⑩、それぞれ○は１つ）
＊ひとり暮らしの方は、お答えいただく必要はありません。問５へ進んでください。

	ほとんど男性がする	男性が中心だが女性もする	男性も女性も同程度する	女性が中心だが男性もする	ほとんど女性がする	その他
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５　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．子ども手当等の支給、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等）
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．ひとり親家庭への支援
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（　　）
11．特に必要なことはない

問６　あなたは男の子と女の子のしつけや教育についてどう思いますか。（○は１つ）

1．男女の役割を考え、男の子と女の子を性によって区別して、それぞれの性に応じたしつけや教育をするほうがよい
2．男の子も女の子も性による区別はせずに、同じようにしつけや教育をするほうがよい
3．どちらともいえない

問７　あなたは、子どもには、どのような生き方をしてほしいと思いますか。『Ａ　男の子』と『Ｂ　女の子』のそれぞれの場合について、お答えください。（①～⑤について、Ａ、Ｂそれぞれ○は１つ）

	Ａ　男の子				Ｂ　女の子			
	重要	やや重要	それほど重要ではない	重要ではない	重要	やや重要	それほど重要ではない	重要ではない
①社会的な地位を得るように	1	2	3	4	1	2	3	4
②経済的に自立できるように	1	2	3	4	1	2	3	4
③家事など身の回りのことが自分でできるように	1	2	3	4	1	2	3	4
④自分の意見をはっきりと言える人に	1	2	3	4	1	2	3	4
⑤本人の個性や才能を活かせるように	1	2	3	4	1	2	3	4

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．原則として介護は家族が担うべきである
2．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
3．わからない

問８で「１．原則として介護は家族が担うべきである」と回答した方にお聞きします。

問８－１　家庭での介護について、主にどなたが担うのがよいと考えますか。（○は１つ）

1．夫や息子など主に男性が担うのがよい
2．妻や娘など主に女性が担うのがよい
3．性別にかかわらず、家族が協力して担うのがよい
4．その他（　　）

問９　身内に、日常的に介護を必要とする方がいらっしゃいますか。

1．いる　　2．いない

問９で「１．いる」と回答した方にお聞きします。

問９-１　その方の世話は、主にどなたがしていますか。（○は１つ）
介護が必要な方から見た続柄でお答え下さい。

1．配偶者（夫）　2．配偶者（妻）　3．父　4．母
5．息子　6．息子の妻　7．娘　8．娘の夫
9．兄弟　10．姉妹　11．老人ホームなどの施設
12．ホームヘルパーなど
13．その他（　　）

5　地域活動・家庭生活への参画についておうかがいします。

問 10　現在、あなたは次のような活動をしていますか。（○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（　　）
9．参加していない　→　【問 10-１】へ

問 10 で「９．参加していない」と回答した方にお聞きします。

問 10-１　活動していない一番の理由は何ですか。（○は１つ）

1．仕事が忙しいから
2．家事・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（　　）
10．特に理由はない
11．活動したいと思わないから

問 11　「男性はもっと地域活動や家庭活動（家事や子育て、介護など）に参画する必要がある」という考え方がありますが、あなたはどう思いますか。（○は１つ）

1．そう思う
2．そう思わない
3．どちらともいえない
4．わからない

問 11 で「１．そう思う」と回答した方にお聞きします。

問 11-１　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。（○は３つまで）

1．男性が地域活動や家庭活動に参画することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと
2．男性が地域活動や家庭活動に参画することに対する社会の抵抗感をなくすこと
3．労働時間短縮や休暇制度等、働き方の見直し
4．男性が育児・介護休業を取ることを職場で奨励する
5．男性のための、家事・育児・介護に関する講座や教室の開催
6．男女の役割を決めつけるような子どもの育て方をしない
7．男性どうしの地域でのネットワークづくり
8．その他（　　）

6　政策・方針決定の場への参画についておうかがいします。

問 12　自治会長やＰＴＡ会長などの役職に、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、あなたはどうしますか。（○は１つ）

1．引き受ける・引き受けることをすすめる
2．断る・断ることをすすめる

問 12 で「２．断る・断ることをすすめる」と回答した方にお聞きします。

問 12-１　その理由は何ですか。（○は１つ）

1．家事・育児・介護に支障が出るから
2．活動時間が長くなり、帰りが遅くなるから
3．男性が多数を占める組織に入ることに抵抗を感じるから
4．家族の支援、協力が得られないから
5．女性は経験が少ないから
6．その他（　　）

問 13　あなたは、政治・行政・事業所や地域において、政策方針決定の場への女性の参画が少ない理由は何だと思いますか。（○は１つ）

1．家庭、職場、地域における性別による役割分担や性差別の意識
2．男性優位の組織運営
3．家族の支援・協力が得られない
4．女性の能力開発の機会が不十分
5．女性側の積極性が十分ではない
6．女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ない
7．その他（　　）
8．わからない

7　仕事についておうかがいします。

問 14　「職場での仕事」と「生活（趣味・休養・家事・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）
＊現在仕事を行っていない方は、今後のお考えをお答えください。

1．どちらかというと仕事を優先
2．どちらかというと生活を優先
3．仕事と生活の調和を図る
4．わからない

問 15　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。（○は１つ）

1．どちらかというと仕事を優先
2．どちらかというと生活を優先
3．仕事と生活の調和を図る
4．わからない

問 16　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）

1．仕事をしている　→　【問 17】（８ページ）へ
2．以前はしていたが、今はしていない　→　【問 16-１、問 16-２】（８ページ）へ
3．していない　→　【問 16-２】（８ページ）へ

問 16 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 16-１　あなたが仕事をやめた主な理由は、何ですか。（○は３つまで）

1．結婚したら専業主婦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．仕事にやりがいがなかったから
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（　　）

問 16 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 16-２　今後、働きたいと思いますか。（○は１つ）

1．働きたい　　2．働きたくない　　3．わからない

問 16-２で「１．働きたい」と回答した方にお聞きします。

問 16-３　どのような形で働きたいとお考えですか。（○は１つ）

1．常勤の仕事（正規従業員）
2．パートタイム、アルバイト、非常勤、派遣労働など
3．自由業、自営業、家族従業など個人で働きたい
4．在宅で働きたい（内職やインターネット等を活用して）
5．その他（　　）

問 17　あなたは、次の制度の内容についてご存知ですか。また実際に取得したことがありますか。（①・②について、Ａ、Ｂそれぞれ○は１つ）

	Ａ　内容を知っているか				Ｂ　取得したことがあるか		
	よく知っている	少し知っている	言葉を聞いたことがある程度	知らない	取得したことがある	取得したことがない	取得の対象となる者がいない
①育児休業制度	1	2	3	4	1	2	3
②介護休業制度	1	2	3	4	1	2	3

問 18　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。（○は１つ）

1．結婚するまでは、職業を持つ方がよい
2．子どもができるまでは、職業を持つ方がよい
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方がよい
4．子どもができても、ずっと職業を持ち続けるのがよい
5．女性は職業を持たない方がよい
6．わからない

問 19　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。（○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こと
2．女性への職業訓練、資格取得などの機会の充実
3．女性が昇格・昇進・昇任できる制度と環境づくり
4．家族の理解や協力
5．保育・介護・福祉に関するサービスの充実
6．在宅勤務やフレックス・タイム制度※10の導入など、柔軟な勤務形態
7．育児・介護休業制度の整備
8．給与や労働条件の改善
9．社会の「男は仕事、女は家庭」という考え方をなくすこと
10．その他（　　）
11．特に必要なことはない

※10　**フレックス・タイム制度**：労使間の協定による勤務時間の自由選択制。一週、一月などを単位にして一定の時間帯の中で勤務の開始と終了を自由に選択できる制度です。

8　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・けるなどの身体的は暴力だけでなく、何を言っても無視する、おどす、行動を制限するなどの精神的暴力や、意に反した性的な関係を強要する、中絶を強要する、避妊に協力しないなどの性的暴力も含みます。

問 20　あなたはこれまでに、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から⑫、それぞれ○は１つ）

	何度もあった	1、2度あった	まったくない
①ものを投げつけられたり、叩かれたりする	1	2	3
②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	1	2	3
③殴るふりをして、おどされる	1	2	3
④包丁などでおどされる	1	2	3
⑤何を言っても無視される	1	2	3
⑥「誰のおかげで食べていけるのか」などと言われる	1	2	3
⑦避妊に協力しない	1	2	3
⑧意に反して性的な行為を強要される	1	2	3
⑨見たくないのにアダルトビデオやアダルト雑誌を見せられる	1	2	3
⑩外出を制限される	1	2	3
⑪電話やメールを細かく監視するなど交友関係を規制される	1	2	3
⑫その他（　　）	1	2	3

問 20 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 20-1　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。（○はいくつでも）

1．友人、知人に相談した
2．家族に相談した
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（　　）
10．どこにも誰にも相談しなかった　→　【問 20-2】（11 ページ）へ

問 20-１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 20-２　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
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と、よけい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たくなかったから
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、不快な思いをすると思ったから
11. 愛情表現だと思ったから
12. その他（　　）

９　セクシュアル・ハラスメントについておうかがいします。

問 21　あなたはこれまでに、次のようなことをされたことがありますか。（①から⑧、それぞれ○は１つ）

	何度もあった	１、２度あった	まったくない
①宴会などでお酌やデュエットを強要された	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
④聞きたくないのに露骨な性的な話を聞かされた	1	2	3
⑤地位を利用した性的な誘いを受けた	1	2	3
⑥「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
⑦上司の誘いを断ったため、職場にいづらくなった	1	2	3
⑧その他（　　）	1	2	3

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 21-１　セクシュアル・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。（○はいくつでも）

1. 友人、知人に相談した
2. 家族に相談した
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（　　）
10. どこにも誰にも相談しなかった

問 21-１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 21-２　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、よけ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、不快な思いをすると思ったから
8. その他（　　）

１０　行政の取組についておうかがいします。

問 22　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。（○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. 男女共同参画を推進するために、施策や制度の面で見直しを行う
3. 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
4. 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
5. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進する
6. 女性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
7. 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
8. 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
9. 能力発揮を支援するため相談体制を充実する
10. 保育や介護に関する施設やサービスを充実する
11. ＤＶなどあらゆる暴力をなくすための教育、啓発を進める
12. 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
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（　　）
15. 特にない
16. わからない

問 23　津市では、市民の方から募集した実行委員と協働で、毎年「男女共同参画フォーラム」を開催していますが、ご存知ですか。（○は１つ）

1．知っている
2．知らない

問 23 で、「1．知っている」と回答した方にお聞きします。

問 23-1　津市の「男女共同参画フォーラム」に参加されたことはありますか。（○は１つ）

1．ある
2．ない

１１　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

Ｆ２　あなたの年齢は。（○は１つ）

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（ひとり暮らし）　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（　　）

＊調査は次頁で終了です。

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

Ｆ６　で、「1．結婚している（事実婚を含む）」と回答した方にお聞きします。

Ｆ６-１　配偶者の方の職業は、次のどれにあてはまりますか。（○は主なもの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（　　）

Ｆ７　あなたにはお子さんがいますか。（○は１つ）

1．いる
2．いない

○　男女共同参画について、どのようなイメージがありますか。ご自由にご記入ください。

○　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した。

男女共同参画に関する事業所調査
―調査の趣旨とご協力のお願い―

事業所の皆様には、日頃から市政に対しまして、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20年に策定した「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、「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2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。

近年、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の重要性が話題となるなど、企業と一体となった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たいと存じます。

この調査は、商工会議所の登録事業所から800事業所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。

平成24年2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・労務担当の方にお願いいたします。
- 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ご記入ください。
- 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、**2月20日（月）**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に、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

1　貴事業所の概要についておうかがいします。

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）

	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みお答えください。

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）

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答えください。（○は1つ）

1．単独事業所
2．本社・本店（ほかに支社・支店・営業所・工場などがある）
3．支社・支店・営業所・工場（ほかに本社・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答えください。（○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　管理職の人数をお答えください。（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

＊課長補佐は係長担当として人数をご記入ください。

問５で女性管理職がいない場合に、お聞きします。

問５－１　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○）

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．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
7．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
8．女性従業員が希望しないから
9．男女問わず従業員が管理職になることはないから
10．「管理職」といえるポストがないから
11．わからない
12．その他（　　）

問５－２　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．なんともいえない　3．今後もなる見込みはない

２　育児休業・介護等の両立支援についておうかがいします。

問６　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．短時間勤務制度　2．フレックスタイム制
3．始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ　4．所定外労働の免除
5．事業所内託児施設　6．出産・育児に対する経費の援助
7．在宅勤務制度
8．その他（　　）

問７　育児・介護休業制度は、「育児・介護休業法」に規定される、労働者が子育てや介護のために一定期間休業する制度をいいますが、貴事業所では、この育児・介護休業制度を就業規則などで規定していますか。（○は１つ）（注）労働基準法の産前産後休暇とは異なります。

1．就業規則や労働契約、内規などに明文化している
2．明文化はしていないが、慣行としてある
3．明文化しておらず、またそういった慣行はない
4．その他（　　）

問７で「１．明文化している」「２．慣行としてある」と回答した事業所にお聞きします。

問７－１　育児休業の取得状況について、男女別にお答えください。（数字を記入）

（１）育児休業

	男性従業員		女性従業員
①平成23年１月１日から12月31日までに配偶者が出産した男性従業員	人	③平成23年１月１日から12月31日までに出産した女性従業員	人
②うち、育児休業を取得した男性従業員	人	④うち、育児休業を取得した女性従業員	人

（２）介護休業

	男性従業員	女性従業員
取得（利用）者数	人	人

問７－２　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育児休業給付金は除きます。

（１）育児休業
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
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７－３　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（　　）

（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（　　）

問８　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．休業者の能力低下への教育訓練など、復職のための支援
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（　　）
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します。

問９　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から⑧、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責任ある職務に就く女性が	1	2	3	4
②女性が配置される部署が	1	2	3	4
③女性の採用が	1	2	3	4
④女性の時間外労働が	1	2	3	4
⑤女性の休日出勤が	1	2	3	4
⑥女性の深夜業が	1	2	3	4
⑦女性の人員整理・契約期間満了が	1	2	3	4
⑧女性の正規従業員以外の従業員が	1	2	3	4
⑨その他（　　）				

問 10　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・出産にかかわらず、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、育児が一段落してから再び働いてほしい
5．その他（　　）

問 11　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が、このような何らかの措置をしていますか。（あてはまるものすべてに○）

1．女性がいない部署や業務に、積極的に女性を配置する
2．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
3．管理職に対して、女性の活用についての研修を行う
4．昇格・昇進・昇任に関して女性に配慮した措置がある
5．募集・採用に関して女性に配慮した措置がある
6．従業員全体に対して男女雇用機会均等に関する研修を行い、意識改革をする
7．その他（　　）
8．特に配慮はしていない

問 12　平成 23 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から④、それぞれ○は１つ、数字を記入）

	退職者の有無	退職者の人数
①結婚で退職した女性の従業員	1．いた → 2．いなかった	人
②妊娠・出産を機に退職した女性の従業員	1．いた → 2．いなかった	人
③介護のために退職した女性の従業員	1．いた → 2．いなかった	人
④その他の理由で退職した女性の従業員	1．いた → 2．いなかった	人

問 13　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。（○は１つ）

1．ある
2．ない

4　ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についておうかがいします。

問 14　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）

1．積極的に「ワーク・ライフ・バランス」を支援している
2．今後、積極的に支援していきたい
3．法律で定められた範囲で支援している
4．知っているが余裕がない
5．知らない
6．ワーク・ライフ・バランスには反対

問 14 で「1．」または「2．」と回答した事業所にお聞きします。

問 14-1　貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスの取組として、どのようなことを実施していますか。また、実施できれば効果のある取組だと思われるものは何ですか。（①、②それぞれあてはまるものすべてに○）

①実施している取組

1．経営戦略等にワーク・ライフ・バランスを進める趣旨を盛り込んでいる
2．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している
3．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・担当を設けている
4．家庭の事情によっては、勤務地を考慮している
5．ノー残業デーを設けている
6．従業員に対して作業の無駄をなくして、早く帰るように励行している
7．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している
8．従業員一人ひとりに対して、定期的に面談を実施している
9．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している
10．その他　（　　）

②実施できれば効果のある取組

1．経営戦略等にワーク・ライフ・バランスを進める趣旨を盛り込んでいる
2．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している
3．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・担当を設けている
4．家庭の事情によっては、勤務地を考慮している
5．ノー残業デーを設けている
6．従業員に対して作業の無駄をなくして、早く帰るように励行している
7．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している
8．従業員一人ひとりに対して、定期的に面談を実施している
9．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している
10．その他　（　　）

問 15　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。
（○は主なもの３つ）

1．優秀な人材を採用できる
2．中途退職する従業員が減少する
3．人件費コスト・募集コストを軽減できる
4．先駆的な企業としてイメージが改善する
5．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
6．従業員の生産性が向上する
7．従業員の意欲が高まる
8．職場の雰囲気が明るくなる
9．チームや組織で助け合う雰囲気が醸成される
10．従業員全体の意識改革が図られる
11．男女かかわらず能力を活用することで組織が活性化する
12．組織・業務体制の見直しにより、業務効率が向上する
13．生活者の視点・消費者の視点が本業に活かされる
14．多様な価値観に対応した事業展開ができるようになる
15．その他（　　）
16．特にない

5　男女がそれぞれの能力を発揮できる職場づくりについておうかがいします。

問 16　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。（①から⑬、それぞれ○は１つ）

	実施している	実施していない
①女性従業員をより広い範囲の職務に配置する	1	2
②女性従業員を積極的に役職に登用する	1	2
③能力主義的な人事管理を徹底する	1	2
④一般職から総合職への転換を容易にする	1	2
⑤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	1	2
⑥仕事と家庭生活との両立を促進する	1	2
⑦女性従業員からの意見や苦情を積極的に聴取・収集する	1	2
⑧男女間の賃金格差の状況把握とその要因の除去	1	2
⑨女性従業員を積極的に育成するための研修を実施する	1	2
⑩女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備を充実させる	1	2
⑪妊娠・出産・育児などでも働きやすいような社内制度を充実させる	1	2
⑫女性従業員が相談するための窓口を社内に設置する	1	2
⑬その他（　　）	1	2

問 17　貴事業所では、従業員に対して、どのような資質や能力を期待していますか。
（①から⑩、それぞれ○は１つ）

（１）男性

	重視している	どちらともいえない	あまり重視していない
①協同し仕事をなし遂げる能力	1	2	3
②企画し開発する能力	1	2	3
③リーダーとして組織をまとめる能力	1	2	3
④勤勉にコツコツと進める能力	1	2	3
⑤正確でち密な仕事をする能力	1	2	3
⑥交渉能力	1	2	3
⑦上司・同僚との人間関係の形成	1	2	3
⑧変化への対応能力	1	2	3
⑨体力・健康	1	2	3
⑩論理的に意見を発表する能力	1	2	3

（２）女性

	重視している	どちらともいえない	あまり重視していない
①協同し仕事をなし遂げる能力	1	2	3
②企画し開発する能力	1	2	3
③リーダーとして組織をまとめる能力	1	2	3
④勤勉にコツコツと進める能力	1	2	3
⑤正確でち密な仕事をする能力	1	2	3
⑥交渉能力	1	2	3
⑦上司・同僚との人間関係の形成	1	2	3
⑧変化への対応能力	1	2	3
⑨体力・健康	1	2	3
⑩論理的に意見を発表する能力	1	2	3

6　セクシュアル・ハラスメント対策についておうかがいします。

問 18　貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントの概念について、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 19　貴事業所では、セクシュアル・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）

1．相談があり社内で対応したことがある
2．相談は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、問題になったことはない
4．その他（　　）

問 20　貴事業所ではセクシュアル・ハラスメント対策として、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○）

1．セクシュアル・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．セクシュアル・ハラスメントを行った者に対する厳正対処の方針及び対処内容を就業規則や内規などに規定
3．セクシュアル・ハラスメント対策に関する労働者への周知・啓発
4．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
5．相談があった場合の迅速かつ適切な対応
6．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
7．セクシュアル・ハラスメントに関し相談したこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益取扱いを行ってはならない定め
8．その他（　　）

○　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した。

第２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

平成 24 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