

第3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29年1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	9
III	調査結果	13
1	市民意識調査結果	13
(1)	回答者の属性	13
(2)	男女共同参画全般について	16
(3)	普段の生活について	36
(4)	子育て・教育について	41
(5)	介護について	49
(6)	地域活動・家庭生活への参画について	53
(7)	仕事について	61
(8)	ドメスティック・バイオレンスについて	82
(9)	セクシュアル・ハラスメントについて	91
(10)	マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントについて	98
(11)	行政の取組について	104
2	事業所調査結果	106
(1)	事業所の概要について	106
(2)	育児休業・介護休業等の両立支援について	111
(3)	女性従業員の就労について	118
(4)	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	124
(5)	男女がともに活躍できる職場づくりについて	130
(6)	セクシュアル・ハラスメント対策について	136
(7)	マタニティ・ハラスメント、およびパタニティ・ハラスメント対策について	139

IV	自由意見（抜粋）	143
1	市民意識調査	143
2	事業所調査	153
V	参考資料（調査票）	154
1	市民意識調査	154
2	事業所調査	162

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3次津市男女共同参画基本計画」を策定するにあたって、現在の男女共同参画の進捗状況を確認するとともに、市民の男女共同参画に関する意識・生活の現状及び事業所における男女共同参画の現状を把握し、計画策定の基礎資料とすることを目的として実施しました。

2 調査対象

市内在住の20歳以上の者：3,000人

市内の事業所：676事業所

3 調査期間

平成28年9月1日から平成28年9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	1,531	51.0%	1,531
事業所	676	318	47.0%	318

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：市内在住の 20 歳以上の者 3,000 人
市内の事業所：816 事業所
- ②調査期間：平成 24 年 2 月 1 日から平成 24 年 2 月 20 日まで
- ③調査方法：郵送による配布・回収
- ④回収状況

	配 布 数	回収数	回収率	有効回答数
市 民	3,000	1,507	50.2%	1,503
事業所	816	398	48.8%	397

参考 2 男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）

- ①調査対象：全国 18 歳以上の日本国籍を有する者 5,000 人
- ②調査期間：平成 28 年 8 月 25 日～9 月 11 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	3,059	61.2%

参考 3 男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査（三重県）

- ①調査対象：県内在住の満 20 歳以上の者 5,000 人
- ②調査期間：平成 27 年 7 月 16 日～8 月 6 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
5,000	2,176	43.5%

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. 13~p. 15 参照)

ア 回収率

51.0%となっており、前回調査（平成 23 年度）の回収率 50.2%に比べて高くなっています。

イ 性別

男性が 39.5%、女性が 58.5%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 2 割を超えています。

エ 住居地域

「旧津地域」の割合が高く、5 割を超えています。

オ 同居家族

「2 世代世帯（親と子など）」の割合が高く、4 割を超えています。

カ 職業

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

キ 婚姻状況

既婚者の割合が 69.8%となっており、前回調査の 72.4%に比べて低くなっています。

ク 配偶者の職業

「正社員・正職員（常勤）」の割合が最も高く、3 割を超えています。男性では配偶者の職業は「パート・アルバイト」「専業主夫・専業主婦」「無職」の割合が高く、女性では配偶者の職業は「正社員・正職員（常勤）」の割合が高くなっています。

ケ 子どもの有無

「いる」の割合が 73.7%、前回調査の 76.8%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. 16~p. 35 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、⑥配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）、⑦セクシュアル・ハラスメント、⑧マタニティ・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、⑫ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）、の認知度が高

くなっています。また、③固定的性別役割分担、⑩家族経営協定、⑪ポジティブ・アクション（積極的改善措置）、の認知度が低くなっており、男女共同参画に関連する事項について、市民に対して、わかりやすい啓発や情報提供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、55.5%となっています。一方、⑤社会通念・慣習・しきたりなどでは、「男性のほうが優遇されている」と「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」を合わせた“男性優遇”と感じている人の割合が高く、71.8%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”と感じています。一方、学校生活を除くすべての分野において、男性は女性に比べて「平等になっている」と感じていることから、男女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（49.2%）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（34.9%）を上回っています。特に男性の30～39歳、50～69歳、女性の20～69歳で“反対する”の割合が高くなっています。一方、“賛成する”の割合は前回調査（42.9%）から減少しており、男女共同参画の推進とともに、このような性別による固定的役割分担意識も解消が進んでいることがうかがえます。しかし、賛成意見も未だ34.9%となっていることや、県に比べて反対意見の割合が低くなっていることから、更に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。

エ 女性の役職就任について

女性の役職就任については、①PTA、町内会などの代表、③県や市町の審議会等の委員、④地方議会議員、国会議員、で「就いたほうが良い」が2割を超え、②職場の管理職や役員、で2割近くとなっています。更に、「就いたほうが良い」「知識や能力のある分野なら就いたほうが良い」「時間に余裕があれば就いたほうが良い」「家族など身近な人に相談してから就いたほうが良い」を合わせた“就いたほうが良い”は全ての役職で約9割となっており、女性の役職就任に対してほとんどの人が肯定的となっています。

一方、それらの役職に、女性は自身（男性は自身の妻など身近な女性）が推薦された場合に引き受けるか（男性は引き受けることを勧めるか）は、全ての役職で、「引き受ける（引き受けることを勧める）」が1割未満となっています。また、全ての役職で、「断る（断るよう勧める）」の割合は、女性が男性を上回っており、女性のほうが具体的な役職就任には消極的な傾向にあります。女性の役職就任を増やすためには、女性自身に役職就任を強く促していく必要があるとの結果になりました。

なお、女性のリーダーを増やすときの妨げとしては、「保育・介護・家事などにおける

夫などの家族の支援が十分ではない」、「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではない」、「長時間労働の改善が十分ではない」が上位となっており、これらの解消が女性の役職者を増やすための支援として求められていると考えられます。

（３）普段の生活について（p. 36～p. 40 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「女性为中心だが男性もする」と「ほとんど女性がする」を合わせた“女性为中心”の割合が高くなっています。地域活動を男性が担い、家庭生活の多くの部分で女性が役割を担う、といった性別による役割分担が根強く残っていると言えますが、⑦家族の介護（要介護者や病人の世話）、で“女性为中心”の割合が前回調査と比較すると、8.4ポイント低くなるなど、一部の役割では固定的な性別役割分担意識に変化がみられています。

（４）子育て・教育について（p. 41～p. 48 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

「保育サービスの充実、放課後児童クラブ（学童保育）など地域での子育て支援の充実」、「性別にかかわらず仕事と家庭を両立できる労働環境づくり（育児・介護休業制度の整備等）」、「児童手当等の支給、教育費の負担軽減など経済的支援制度の充実」の割合が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8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62.5%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28.5%おり、特に男性の20～49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「②経済的な自立」については、男の子に対して、男性に比べ女性で「重要」とする割合が高くなっています。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の浸透を図ることが求められます。

（５）介護について（p. 49～p. 52 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 75.4%を占めました。前回調査より 10.7 ポイント高くなっており、介護は家族で担うものから社会で担うものへとシフトが進んでいることがうかがえます。「原則として介護は家族が担うべきである」の割合が 13.6%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 92.8%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 57.7%、そのうち女性の介護者が 42.7%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. 53～p. 60 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 49.4%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 60 歳以上で参加していない人の割合が 5 割を超えています。参加しない理由では、20～59 歳で「仕事が忙しい」の割合が 2 割を超えており、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）への参画について

「男性も家事や育児、介護などを行うことは当然である」の割合が 64.5%と最も高く、次いで「子どもにいい影響を与える」の割合が 50.7%と肯定的な見方が多数を占めています。一方、「仕事との両立は、現実として難しい」の割合が 38.6%と比較的高くなっており、特に男性の 40～59 歳で 5 割を超えています。

男性の地域活動や家庭生活（家事や育児、介護など）への参画を進めるために必要なことも、「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める」に加え、「労働時間短縮や休暇制度を普及させる」や「仕事中心という社会全体の仕組みを改める」が上位に挙げられており、男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）仕事について（p. 61～p. 81 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」の割合が 55.7%と最も高い一方、現実には「どちらかという仕事を優先」の割合が 36.8%と最も高く、希望と現実での乖離がみられます。また、前回調査と比較して大きな差異はみられなかったことから、希望と現実の乖離が解消されていないことがうかがえます。特に女性に比べ男性で、現実では仕事を優先している傾向がみられます。このため、ワーク・ライフ・バランスの考え方の浸透を図るとともに、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、男女の70歳以上では「以前はしていたが、今はしていない」の割合が高く、4割を超えています。仕事をやめた理由については、女性の30～39歳で「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、4割を超えています。また、女性の40～49歳で「出産・育児に専念したかったから」の割合が高く、2割を超えており、女性が出産・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、男性の60～69歳と女性の30歳以上で「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 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69.1%であるのに対し、介護休業制度は51.2%に留まっています。これらの取得状況については、育児休業制度が6.9%、介護休業制度が1.0%となっており、制度の利用が進んでいない現状があります。このため、仕事と家庭生活の両立支援を進める上でも、両制度の理解と利用の促進を図ることが求められます。

エ 女性が職業を持つことへの考え方について

「子どもができて、ずっと職業を持ち続けるのがよい」とする女性の継続就労に賛同する意見が45.9%と最も高くなっており、前回調査と比較すると4.6ポイント高くなっています。一方、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60.0%と最も高くなっており、「保育・介護・福祉に関するサービスの充実」の割合が40.0%、「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31.4%となっています。仕事と生活の両立支援とともに、家庭における男女の協力体制が必要とされています。

(8) ドメスティック・バイオレンス(DV)について (p.82～p.90 参照)

配偶者や恋人など親しい関係にある人から受けた暴力被害について、他の項目に比べ、①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、⑦避妊に協力しない、で「1、2度あった」と「何度もあった」を合わせた“暴力を受けた”の割合が高くなっています。

こうした被害者のうち、被害を「どこにも誰にも相談しなかった」人の割合は、57.8%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70.8%を占めており、被害者は自身の被害を過小評価する傾向がみられます。

(9) セクシュアル・ハラスメントについて (p.91～p.97 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、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。

(10) マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントについて (p. 98~p. 103 参照)

自身や周囲でのマタニティ・ハラスメントの有無については「わからない」の割合が31.8%と最も高く、次いで「自身や周囲でマタニティ・ハラスメントはない」の割合が28.9%、「妊娠中や産休明けに、心ない言葉を言われた」の割合が4.5%となっています。

同様に、自身や周囲でのパタニティ・ハラスメントの有無についても、「わからない」の割合が39.7%と最も高く、「自身や周囲でパタニティ・ハラスメントはない」の割合が27.2%、「休暇・休業、短時間勤務などの制度利用を認めてもらえなかった」の割合が2.9%となっています。

具体的なハラスメントの割合は少ないものの、双方ともに「わからない」が3割を超えており、意図しないハラスメントが発生している可能性があることが示唆されています。

職場でマタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントが起こる原因は「男性社員の妊娠・出産への理解不足、協力不足」の割合が最も高く、次いで「会社の支援制度設計や運営の徹底不足」、「フォローする周囲の社員への会社からの制度整備などのケア不足」となっており、ハラスメントに関する啓蒙が最も求められています。

(11) 行政の取組について (p. 104~p. 105 参照)

男女共同参画社会を実現するために、行政に求める取組は、「保育や介護に関する施設やサービスを充実する」が4割を超えて最も高く、次いで「男女がともに能力を発揮できる機会や就労支援などを充実する」「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」となっています。このことから、就労サポートの充実や、就労・教育における男女共同参画への取り組みが求められていることがわかります。

2 事業所調査結果のまとめ

(1) 事業所の概要について (p. 106～p. 110 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 24.5%と最も高く、次いで「91 人以上」の割合が 23.6%、「31～60 人」の割合が 19.2%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 48.1%と半数近くを占めています。

イ 業種・形態

「製造業」と「卸売・小売業」の割合が同率で約 2 割を占め、次いで「サービス業」の割合が 2 割近くとなっています。事業所の形態は「単独事業所」が 43.4%と最も高く、次いで「本社・本店（他に支社・支店・営業所・工場などがある）」の割合が 36.8%、「支社・支店・営業所・工場（他に本社・本店がある）」の割合が 17.9%となっています。

ウ 正規従業員の勤続年数

男性従業員に比べ女性従業員で短くなっています。

エ 管理職の人数など

部長相当以上、課長相当、係長相当のいずれも男性従業員に比べ女性従業員で「0 人」の割合が高く、女性の管理職が少ないことがうかがえます。女性管理職がいない理由は「今のところ管理職の候補になり得る女性従業員がいないから」の割合が 49.2%と最も高くなっています。前回調査との比較では、「女性従業員が希望しないから」の割合が 7.7 ポイント高く、女性従業員が管理職になることを希望しない現状を、どのように改善していくかが重要であることがうかがえます。今後の女性の管理職登用について、「近いうちになる予定である」の割合は 5.3%に留まり、具体的な動きも未だ弱い状況です。

(2) 育児休業・介護休業等の両立支援について (p. 111～p. 117 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

「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ」の割合が 54.7%と最も高く、特に 61 人以上で 7 割を超えています。次いで「フレックス・タイム制度」の割合が 13.2%、「出産・育児に対する経費の援助」の割合が 6.3%となっています。一方、10 人以下では「特別な措置は設けていない」の割合が最も高く、6 割を超えています。

イ 育児休業の取得状況について

男性従業員の育児休業対象者が 1 人以上いる事業所は 97 事業所 (30.6%)、そのうち、1 人以上取得した事業所が 8 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 75 事業所 (23.6%)、そのうち、1 人以上取得した事業所が 73 事業所となっており、比較すると、男性従業員で取得が進んでいない現状がうかがえます。

ウ 介護休業の取得状況について

男性従業員で介護休業取得者が1人以上いた事業所は1.5%、女性従業員で介護休業取得者が1人以上いた事業所は3.1%となっており、男女ともに取得が進んでいない現状がうかがえます。

エ 育児・介護休業期間中の給与の支給について

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

オ 育児・介護休業期間後の復職について

男性は「休業前と同じ部署に復帰」の割合が最も高く、5割を超えています。女性も「休業前と同じ部署に復帰」の割合が最も高く、約6割を占めています。

カ 育児・介護休業制度の活用を進めていくうえでの課題について

「休業期間中の代行要員の確保及び費用」の割合が73.9%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56.6%、「休業者の復職時の受け入れ体制の整備」の割合が19.2%となっています。人材の確保やこれにかかる資金面、休業者と休業者以外の従業員への対応など課題が多岐に渡っており、これらが課題となって制度の利用が進まないことがうかがえます。

(3) 女性従業員の就労について (p.118~p.123 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」の割合が3割を超えています。また②女性が配置される部署が、③女性の採用が、⑧女性の正規従業員以外の従業員が、「増えた」の割合が、2割を超えています。

イ 女性従業員が働き続けること及び職場環境について

女性従業員が働き続けることについては、「結婚・妊娠・出産・育児・介護にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」の割合が79.6%と最も高く、次いで「再雇用制度を利用して、育児や介護が一段落してから再び働いてほしい」の割合が10.7%と、女性の労働力に期待をしていることがうかがえます。

職場において、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45.0%と最も高くなっています。

ウ 平成27年における女性従業員の退職について

①結婚で退職した女性の従業員、で「いた」の割合が、全事業所の1割を超えています。退職した従業員数では、①結婚で退職した女性の従業員、②妊娠・出産を機に退職した女性の従業員、で1事業所につき「3人以上」の割合が1割を超えています。

エ 再雇用制度について

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

(4) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について（p. 124～p. 129 参照）

ア ワーク・ライフ・バランスへの取組について

ワーク・ライフ・バランスへの取組について、「知っているが余裕がない」の割合が28.6%と最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる」の割合が26.7%、「知らない」の割合が24.2%となっています。従業員規模が大きくなるにつれ「ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる」の割合が増える傾向にあり、91人以上で5割近くになっています。一方、10人以下で「知らない」の割合が高く、5割を超えており、小規模事業所を中心とした啓蒙が必要となっています。

また、ワーク・ライフ・バランスについて、すでに実施している取組としては、「従業員に対して作業の効率化を図り、早く帰るように励行する」の割合が77.3%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する」の割合が58.6%、「ノー残業デーを設ける」の割合が55.5%となっています。一方、実施できれば効果があると思われる取組としては、「管理職を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する研修を実施する」の割合が31.3%と最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供・相談を行う組織・担当を設ける」、「従業員一人ひとりに対して、定期的に面談を実施する」の割合が25.0%（同率）となっており、これらの取組を各事業所で進めていきたいとの希望がみられます。

イ ワーク・ライフ・バランスを進めることにより期待される効果

全体では「従業員の意欲が高まる」の割合が36.5%と最も高く、次いで「中途退職する従業員が減少する」の割合が25.5%、「従業員の生産性が向上する」の割合が20.1%となっています。

前回調査との比較では、「従業員の生産性が向上する」「従業員の意欲が高まる」「中途退職する従業員が減少する」「優秀な人材を採用できる」が高くなっており、従業員に対してのみならず、事業所経営に対してもプラスの効果が期待できるとされています。

(5) 男女がともに活躍できる職場づくりについて（p. 130～p. 135 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」「妊娠・出産・育児・介護などでも働きやすいような社内制度を充実させる」の割合が高くなっています。

イ 女性の活躍の妨げになる（なっている）ものについて

女性の就労継続や子育て中の女性の雇用の妨げになる（なっている）ものとしては、「結婚・妊娠・出産・育児・介護を機に退職してしまう」の割合が最も高く、働くことを続けられないことが最も大きいネックとされています。「時間外労働（残業）や深夜労働、

出張、転勤に対応できる女性がいらない（少ない）」「家族の病気などで急な欠勤・遅刻・早退がある」も上位に挙げられています。

一方、女性の管理職登用の妨げになる（なっている）ものとしては、「模範・手本となる女性がいらない（少ない）」の割合が最も高く、「十分な知識、経験、判断力を有する女性がいらない（少ない）」および「女性従業員自身が就労継続、再雇用、管理職登用を望まない」も上位となっています。一方「妨げになる（なっている）ものはない」の割合が、2割近くになっています。

（6）セクシュアル・ハラスメント対策について（p. 136～p. 138 参照）

セクシュアル・ハラスメントの従業員理解については、“理解している”の割合が7割を超えており、「わからない」の割合が16.2%、「あまり理解されていないと思う」の割合が2.7%となっています。セクシュアル・ハラスメントについて「相談があったり、問題になったりしたことはない」の割合が8割を超えており、次いで「相談があり社内に対応したことがある」の割合が2.7%となっており、「相談はあったが対応までにはしていない」は該当なしでした。しかし、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があったとの回答が約2割となっていたことから、被害を潜在化させないことが求められます。

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。

（7）マタニティ・ハラスメント、およびパタニティ・ハラスメント対策について（p. 139～p. 142 参照）

マタニティ・ハラスメントの従業員理解については、“理解している”の割合が7割近くを占めており、「わからない」の割合が16.0%、「あまり理解されていないと思う」の割合が12.3%となっています。マタニティ・ハラスメントが社内でも問題になったことの有無は、「相談があったり、問題になったりしたことはない」の割合が9割を超えています。

一方、パタニティ・ハラスメントの従業員理解については“理解している”の割合が4割近くに留まり、「あまり理解されていないと思う」の割合が約3割となっており、今後の啓蒙が求められています。なお、パタニティ・ハラスメントが社内でも問題になったことの有無は、「相談があったり、問題になったりしたことはない」の割合が9割を超えています。

マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメントの対策としては、セクシュアル・ハラスメントと同様「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。

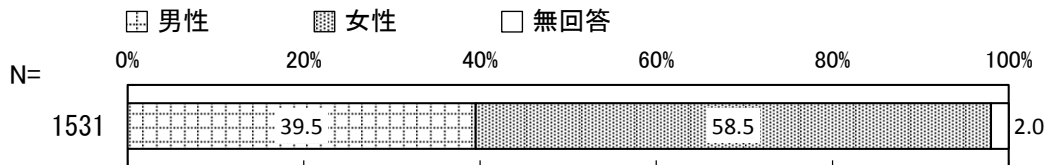
Ⅲ 調査結果

1 市民意識調査結果

(1) 回答者の属性

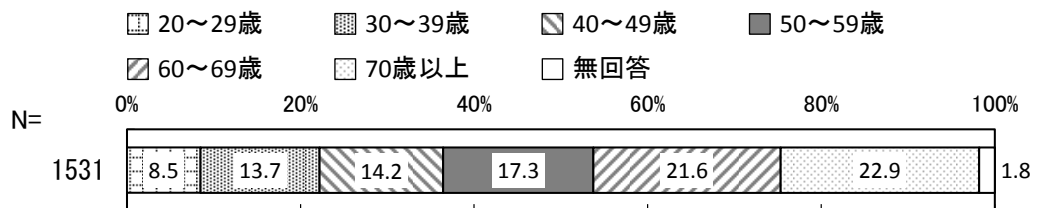
F 1 あなたの性別は。(〇は1つ)

「男性」の割合が 39.5%、「女性」の割合が 58.5%となっています。



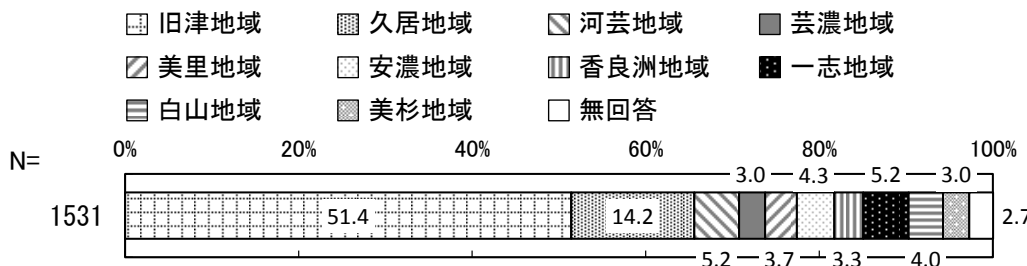
F 2 あなたの年齢は。(〇は1つ)

「70 歳以上」の割合が 22.9%と最も高く、次いで「60～69 歳」の割合が 21.6%、「50～59 歳」の割合が 17.3%となっています。



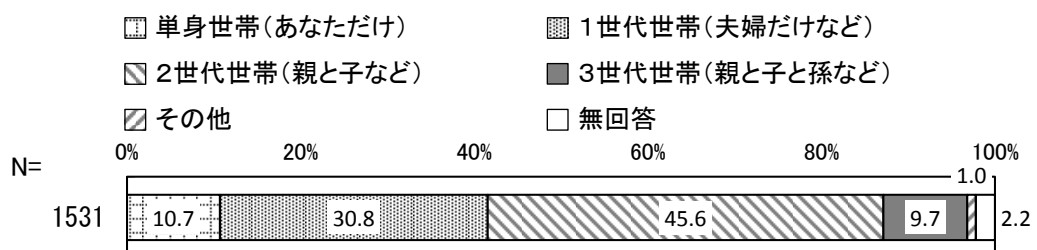
F 3 あなたが今住んでいる地域を選んでください。(〇は1つ)

「旧津地域」の割合が 51.4%と最も高く、次いで「久居地域」の割合が 14.2%、「河芸地域」および「一志地域」の割合が 5.2%となっています。



F 4 あなたが現在同居しているご家族の構成は、次のうちどれですか。(〇は1つ)

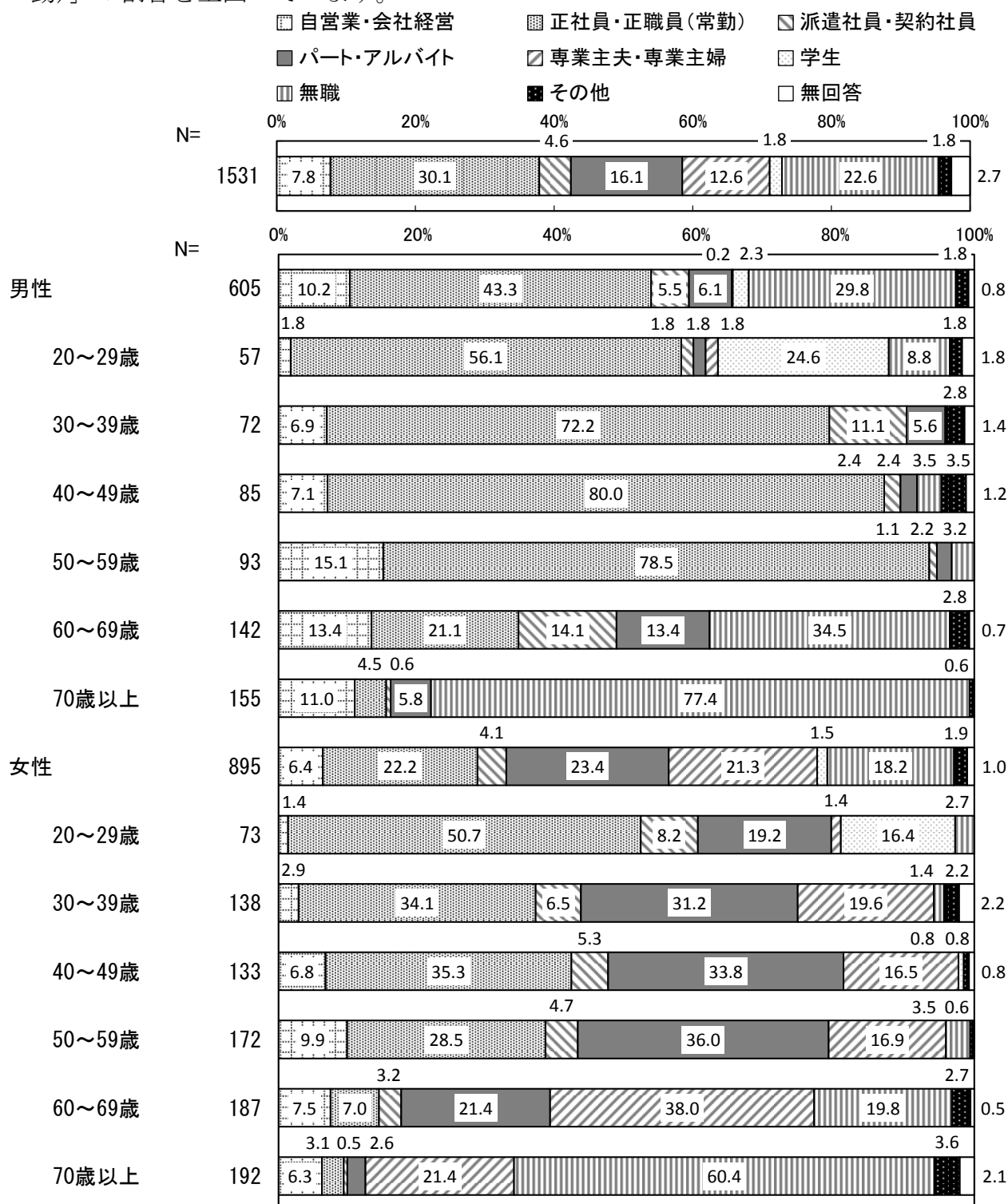
「2 世代世帯 (親と子など)」の割合が 45.6%と最も高く、次いで「1 世代世帯 (夫婦だけなど)」の割合が 30.8%、「単身世帯 (あなただけ)」の割合が 10.7%となっています。



F 5 あなたの職業は、次のどれにあてはまりますか。(〇は1つ)

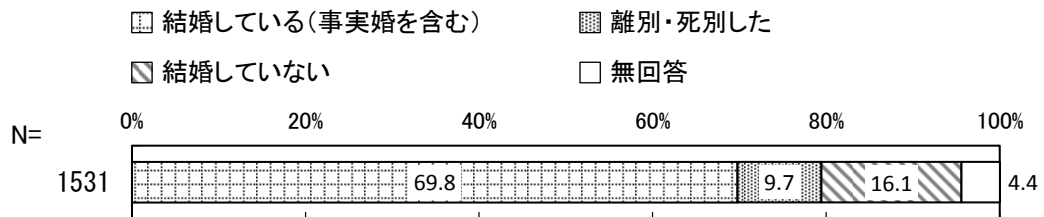
全体では「正社員・正職員（常勤）」の割合が30.1%と最も高く、次いで「無職」の割合が22.6%、「パート・アルバイト」の割合が16.1%となっています。

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、男性に比べて女性で「専業主夫・専業主婦」と「パート・アルバイト」の割合が高くなっています。男性の30～59歳では「正社員・正職員（常勤）」の割合が7～8割ですが、女性の30～49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、女性の50～59歳では「パート・アルバイト」の割合が「正社員・正職員（常勤）」の割合を上回っています。



F 6 あなたは結婚していますか。(〇は1つ)

「結婚している(事実婚を含む)」の割合が 69.8%、「結婚していない」の割合が 16.1%、「離別・死別した」の割合が 9.7%となっています。

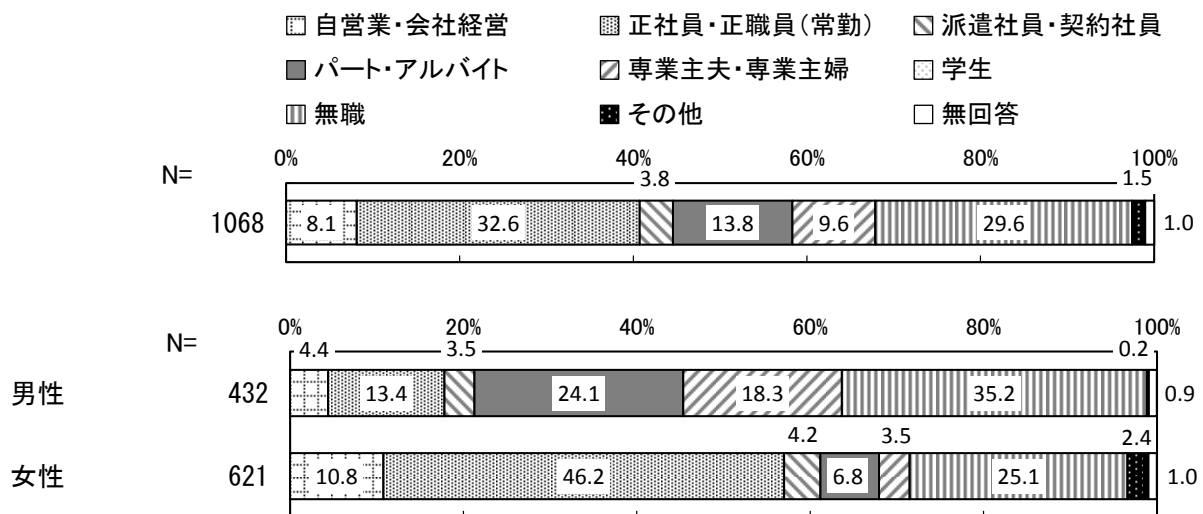


F 6で、「1. 結婚している(事実婚を含む)」と回答した方にお聞きします。

F 6 - 1 配偶者の方の職業は、次のどれにあてはまりますか。(〇は主なもの1つ)

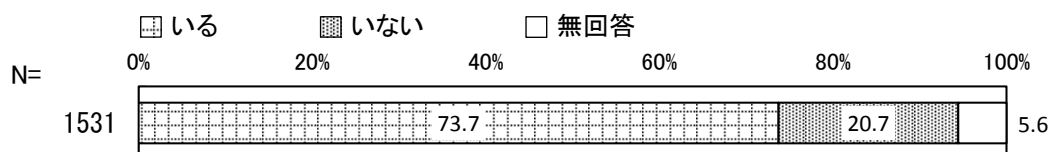
「正社員・正職員(常勤)」の割合が 32.6%と最も高く、次いで「無職」の割合が 29.6%、「パート・アルバイト」の割合が 13.8%となっています。

性別でみると、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「正社員・正職員(常勤)」の割合が高くなっています。



F 7 あなたにはお子さんがいますか。(〇は1つ)

「いる」の割合が 73.7%、「いない」の割合が 20.7%となっています。



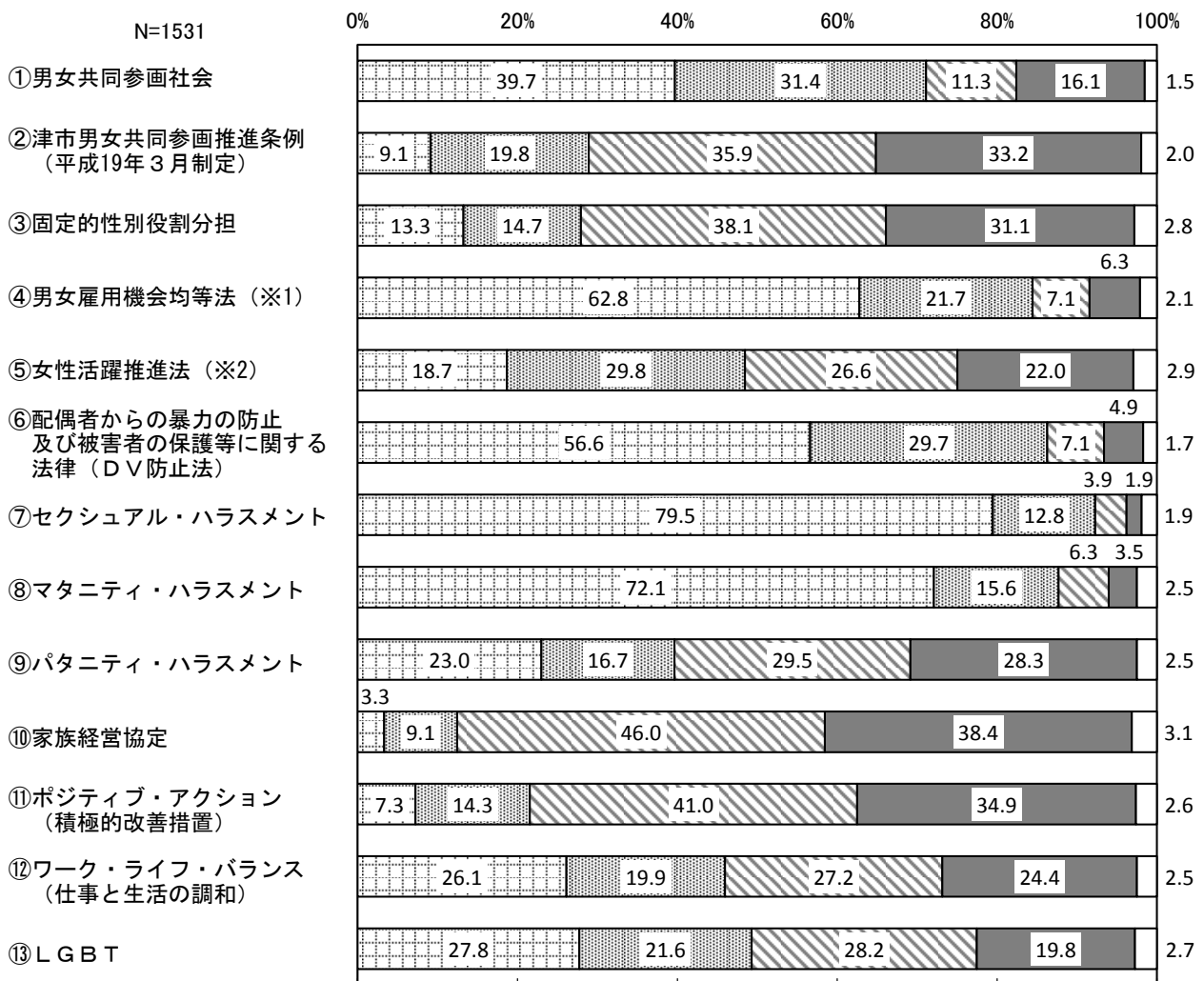
(2) 男女共同参画全般について

問1 あなたは次の言葉を知っていますか。(①～⑬について、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、⑥配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）、⑦セクシュアル・ハラスメント、⑧マタニティ・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、⑥、⑦、⑧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、⑩家族経営協定、⑪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⑩、⑪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⑫ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）、で7.1ポイント高くなっています。一方、⑩家族経営協定、で1.9ポイント、③固定的性別役割分担、で1.2ポイント低くなっています。

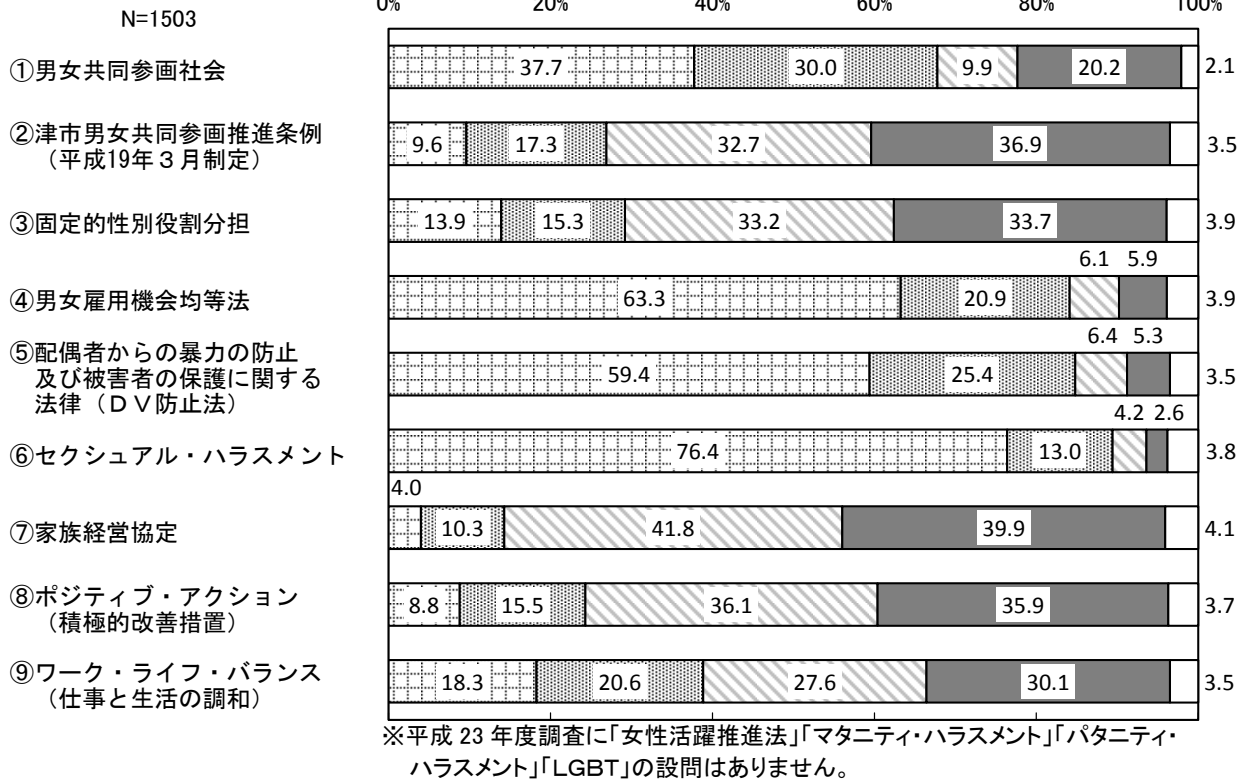
【平成28年度調査】



※1 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」の略称。

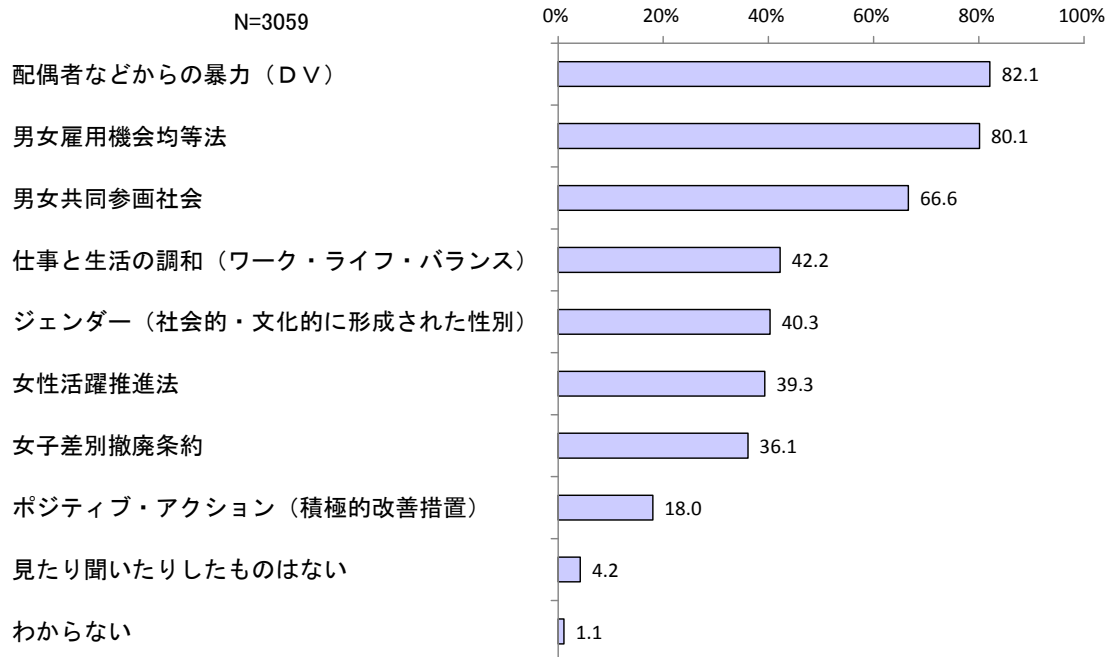
※2 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の略称。

【平成 23 年度調査】



【参考 平成 28 年度 内閣府調査】

男女共同参画に関する用語の周知度（見たり聞いたりしたことがあるもの）



資料：「男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）」平成 28 年度

【性 別】

①男女共同参画社会、④男女雇用機会均等法、⑤女性活躍推進法、⑥配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）、⑦セクシュアル・ハラスメント、⑩家族経営協定、⑪ポジティブ・アクション（積極的改善措置）、⑫ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）では、女性に比べ男性で「知っている」の割合が高くなっています。

【性・年齢別】

①男女共同参画社会では、男性の 60～69 歳、女性の 20～29 歳で“認知していた”の割合が高く、8 割を超えています。

④男女雇用機会均等法では、女性の 70 歳以上を除く男女の各年齢層で“認知していた”の割合が 8 割を超え、男性の 50～69 歳、女性の 20～49 歳で 9 割を超えています。

⑤女性活躍推進法では、男性の 20～29 歳、男性の 60 歳以上、女性の 30～39 歳で“認知していた”の割合が 5 割を上回り、他の層と比較して高くなっています。一方、女性の 20～29 歳以上で“認知していなかった”の割合が高く、6 割近くとなっています。

⑥配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）では、男性の 20～29 歳、女性の 70 歳以上を除く男女の各年齢層で“認知していた”の割合が 8 割を超えています。一方、男性の 20～29 歳で“認知していなかった”の割合が高く、3 割を超えています。

⑦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、9 割を超えています。

⑧マタニティ・ハラスメントでは、男性の 30～59 歳、女性の 20～59 歳で“認知していた”の割合が高く、9 割を超えています。

⑨パタニティ・ハラスメントでは、全ての層で“認知していた”が 5 割未満となっており、特に女性の 20～29 歳で“認知していた”の割合が低くなっています。

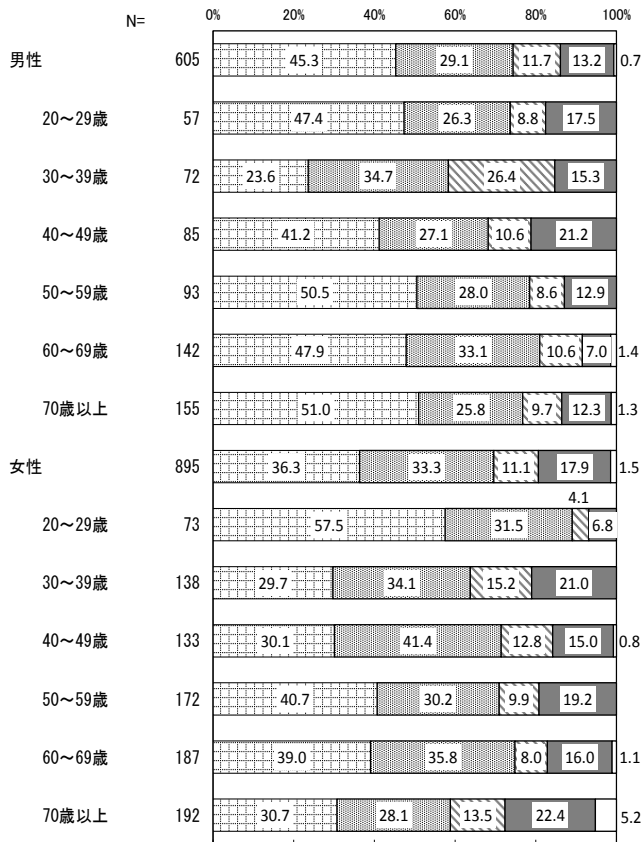
⑪ポジティブ・アクション（積極的改善措置）では、男性の 20～39 歳、男性の 50～59 歳、女性の 20～49 歳、女性の 70 歳以上で“認知していた”の割合が低くなっています。

⑫ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）では、男性の 20～29 歳、男性の 40～59 歳、女性の 20～49 歳で“認知していた”の割合が高く、5 割を超えています。

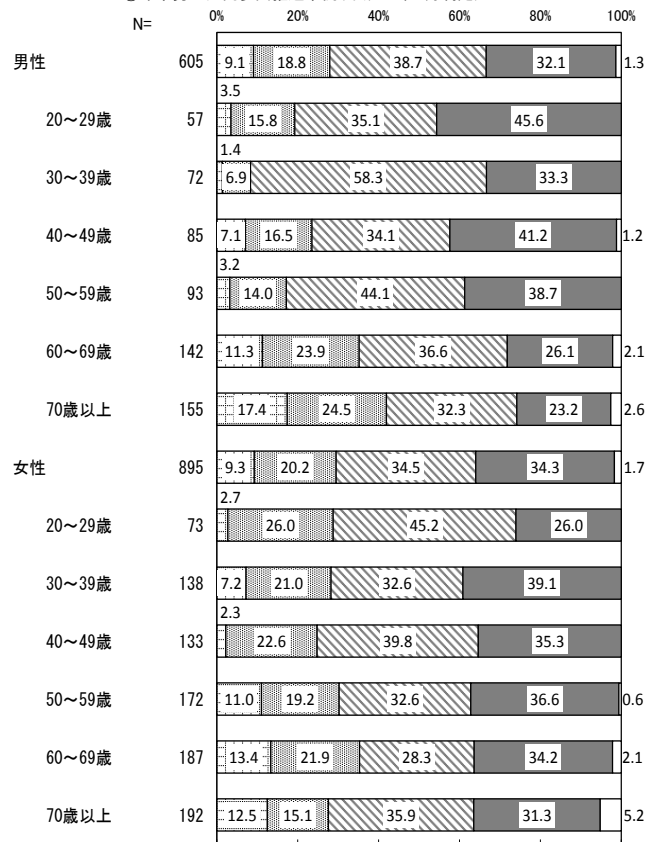
⑬LGBTでは、男性の 40～49 歳で“認知していた”の割合が高く、6 割を超えています。一方、男性の 30～39 歳、男女の 70 歳以上で“認知していなかった”の割合が他の層に比べて高く、5 割を超えています。

知っている
 聞いたことがある
 知らない
 今回の調査で知った
 無回答

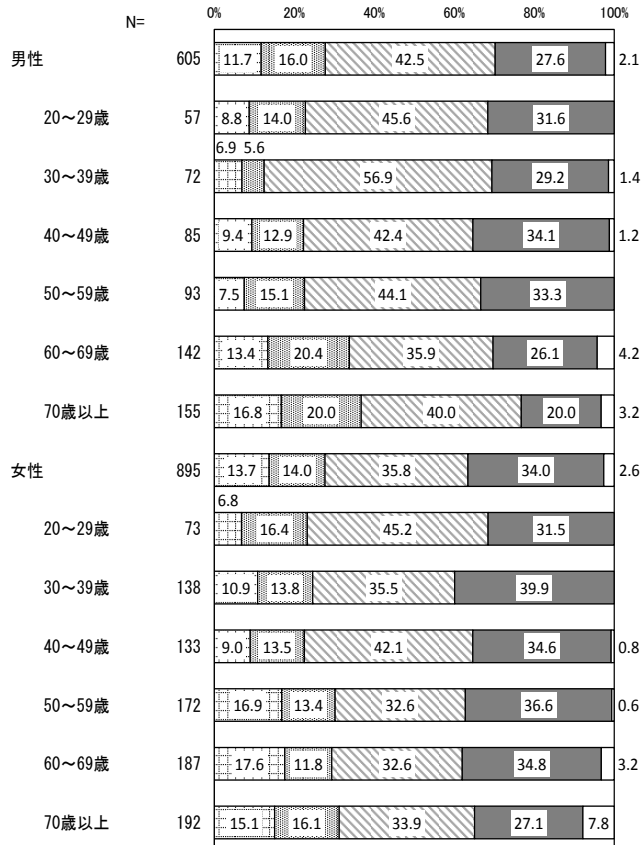
①男女共同参画社会



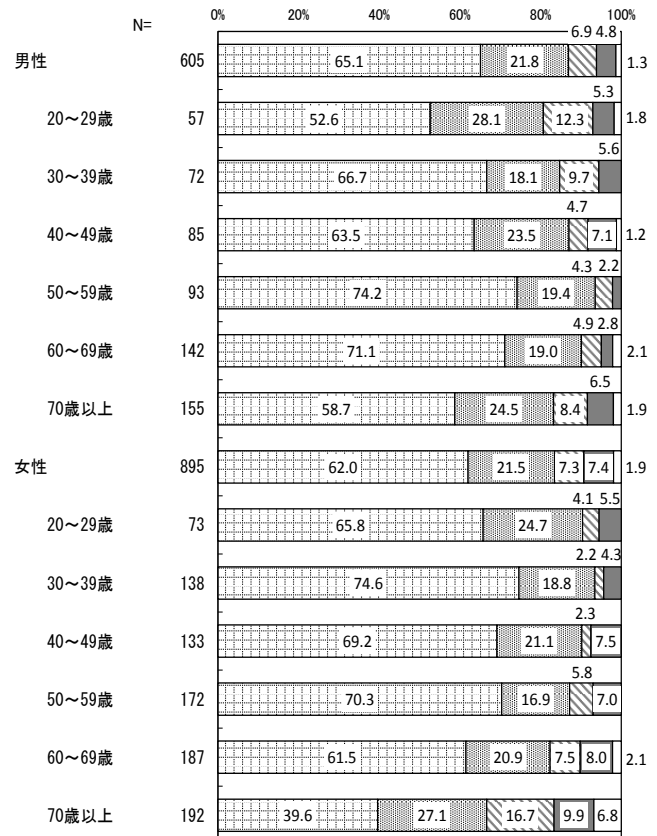
②津市男女共同参画推進条例(平成19年3月制定)



③固定的性別役割分担

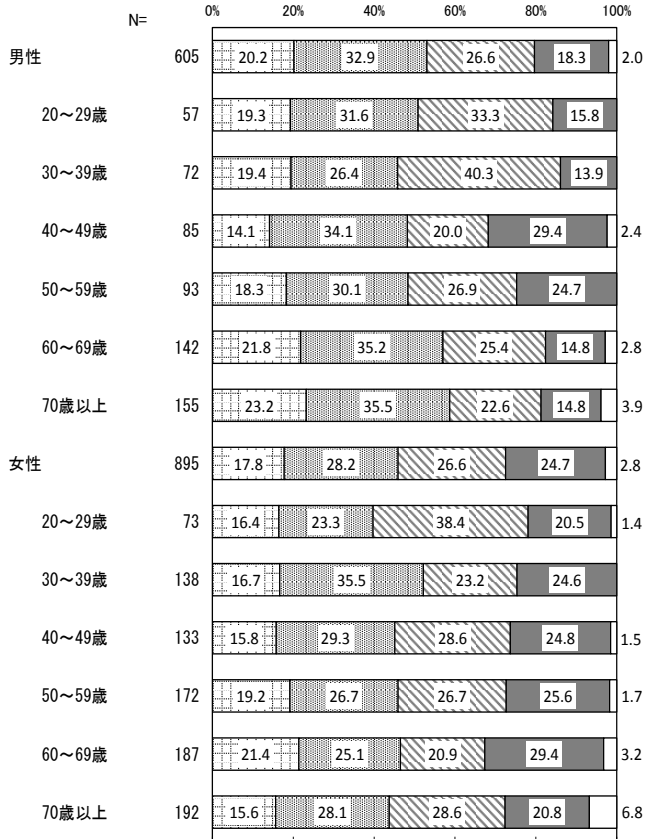


④男女雇用機会均等法

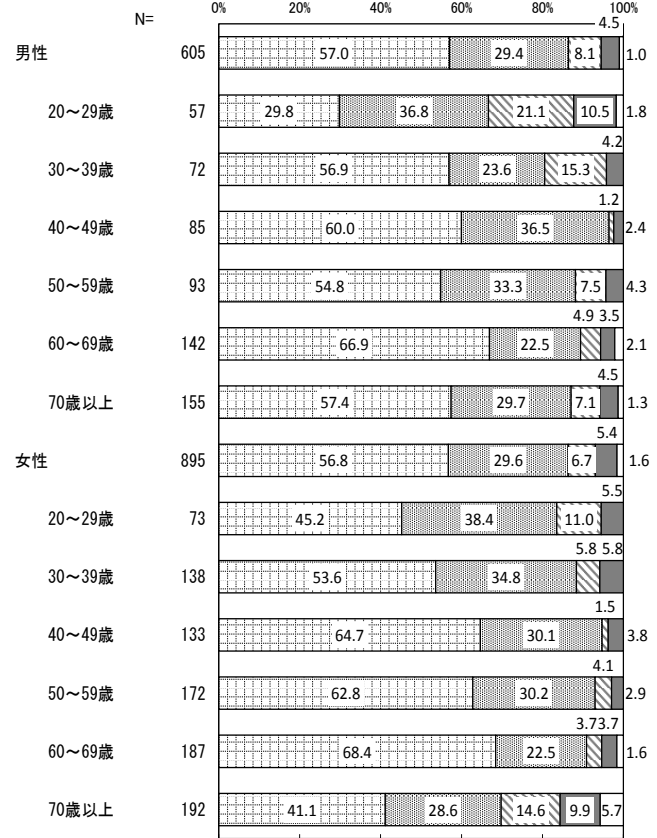


☐ 知っている ☐ 聞いたことがある ☐ 知らない
☐ 今回の調査で知った ☐ 無回答

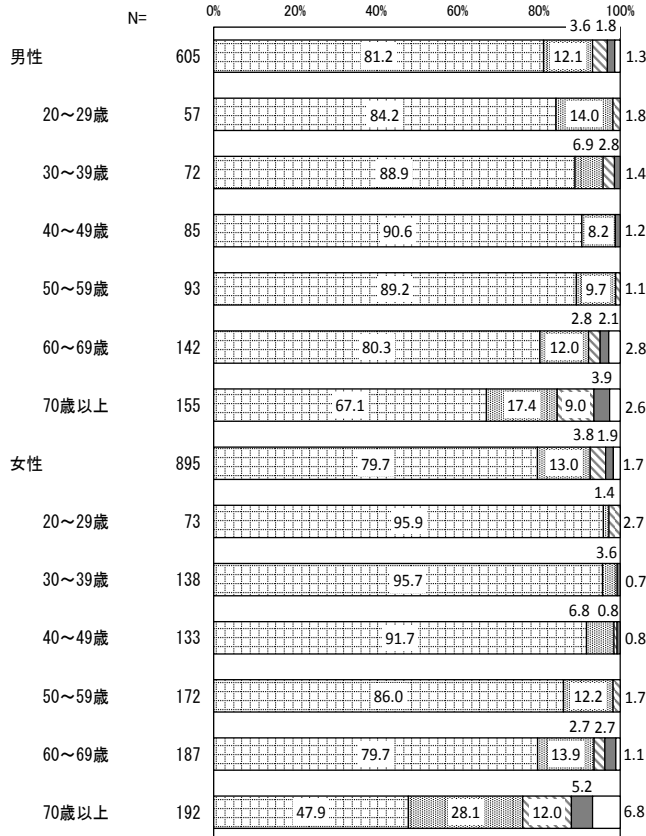
⑤女性活躍推進法



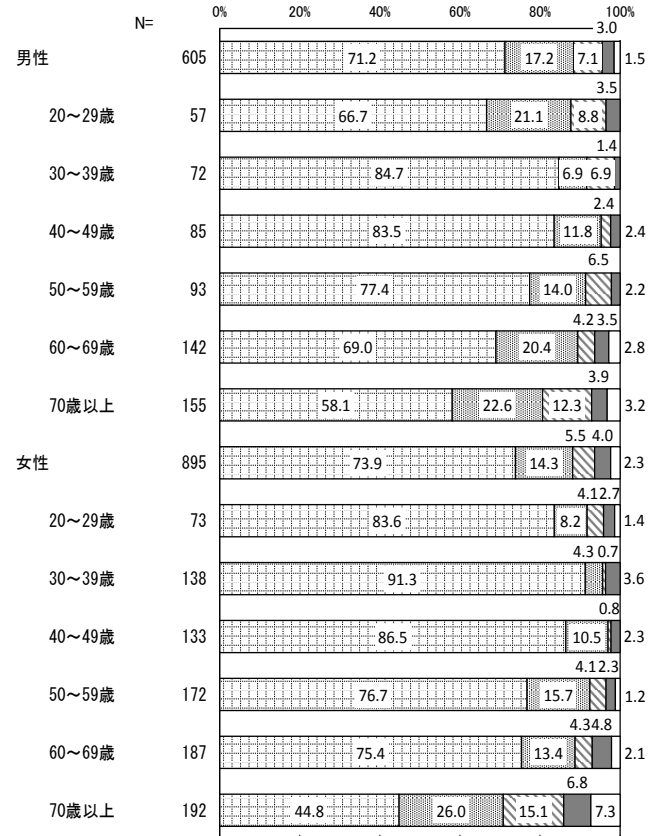
⑥配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法)



⑦セクシュアル・ハラスメント

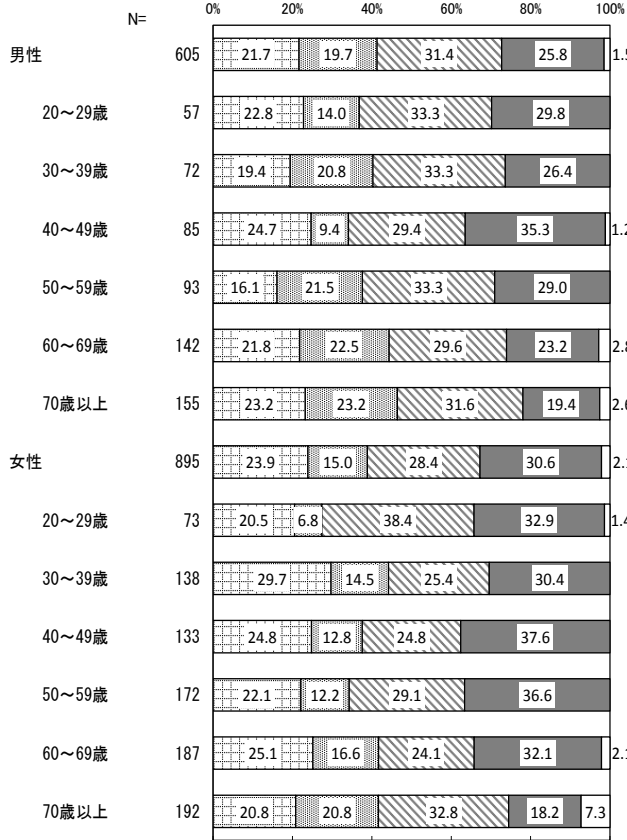


⑧マタニティ・ハラスメント

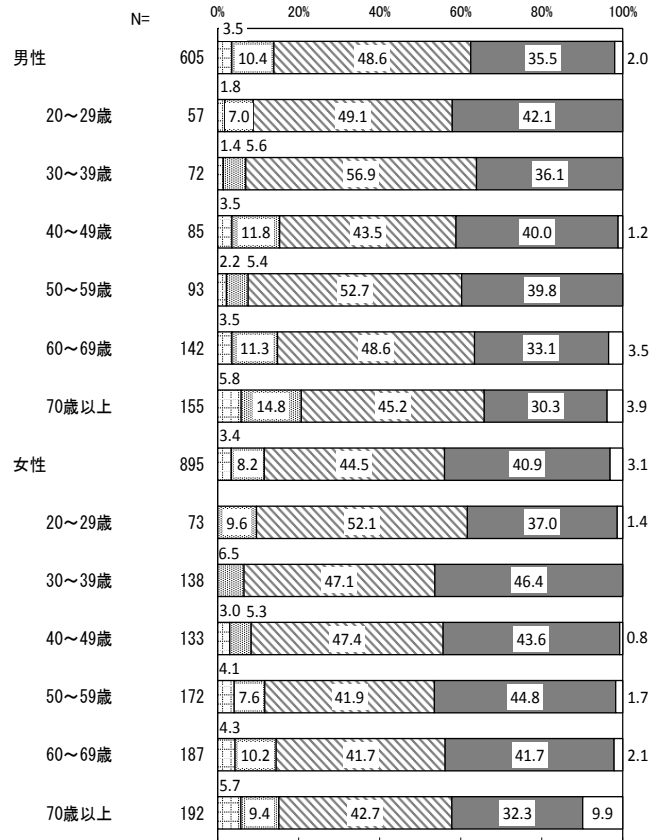


知っている
 聞いたことがある
 知らない
 今回の調査で知った
 無回答

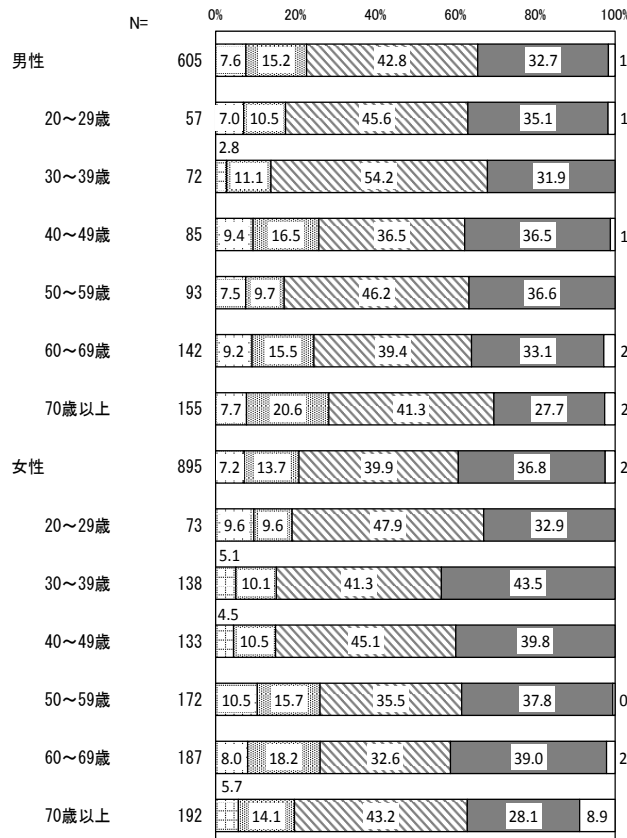
⑨ パタニティ・ハラスメント



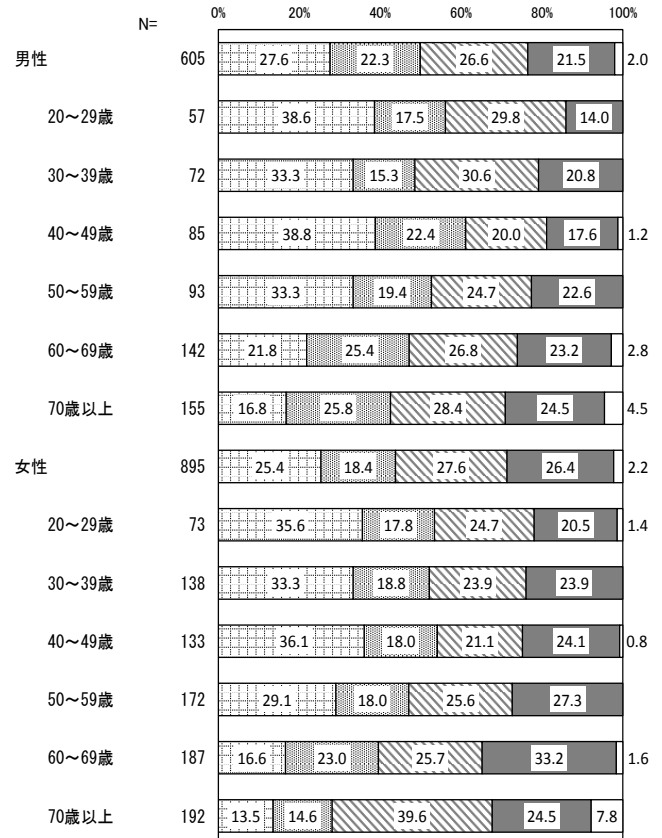
⑩ 家族経営協定



⑪ ポジティブ・アクション (積極的改善措置)



⑫ ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)

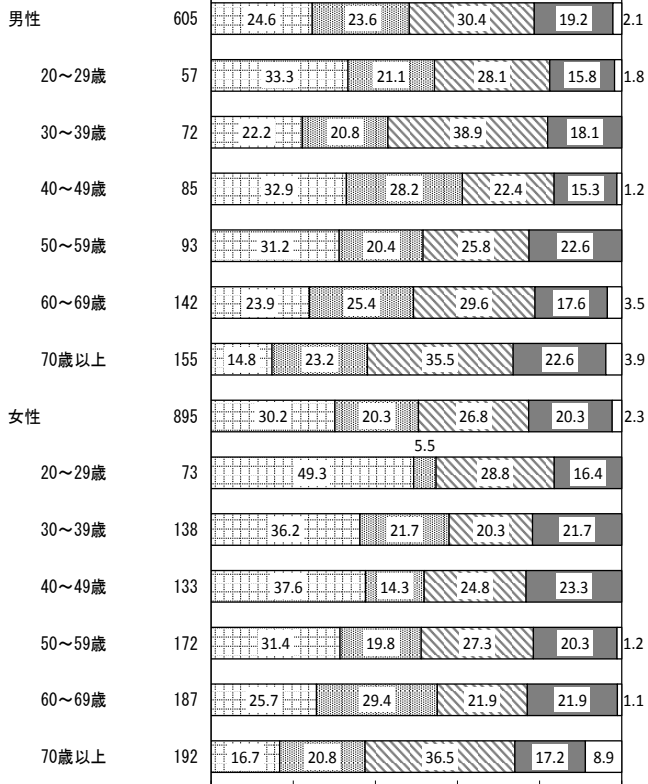


知っている
 聞いたことがある
 知らない
 今回の調査で知った
 無回答

⑬LGBT

N=

0% 20% 40% 60% 80% 100%



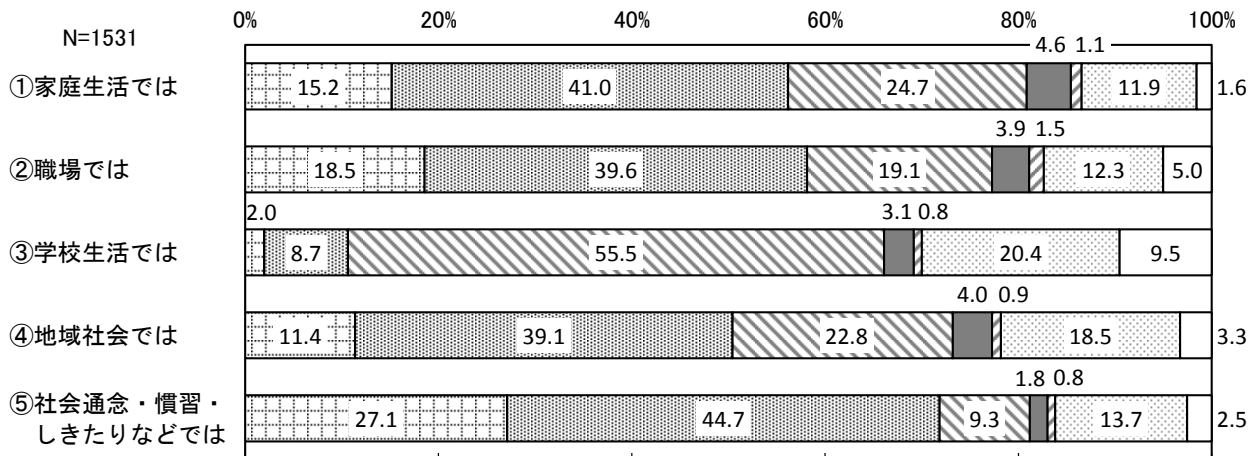
問2 あなたは次の各分野で、男女は平等になっていると思いますか。
(①～⑤について、それぞれ○は1つ)

③学校生活では、を除くすべての項目で、「男性のほうが優遇されている」と「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」を合わせた“男性優遇”の割合が、「どちらかといえば女性のほうが優遇されている」と「女性のほうが優遇されている」を合わせた“女性優遇”の割合を上回っています。また、③学校生活では、「平等になっている」の割合が高く、5割を超えています。

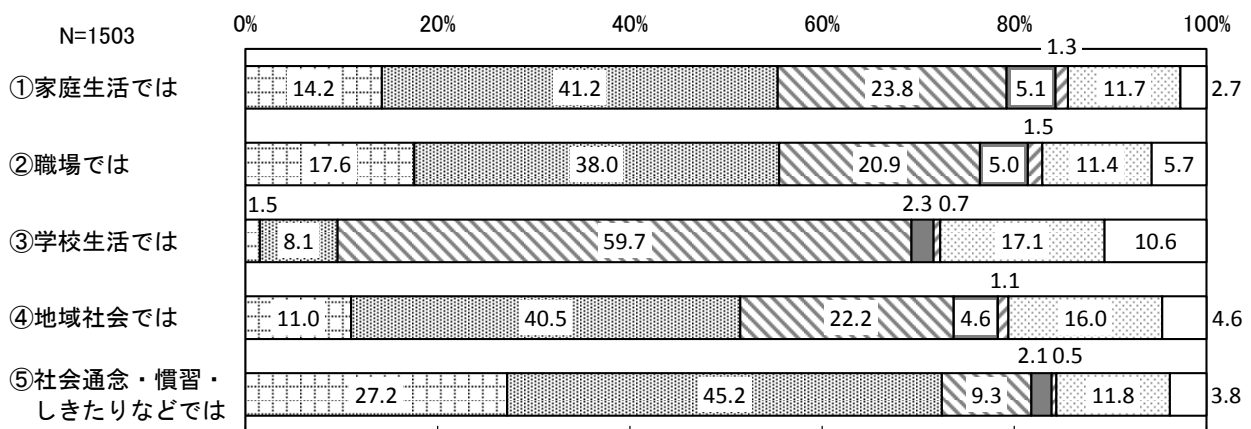
前回調査と比較すると、大きな差異はみられません。

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

【平成28年度調査】



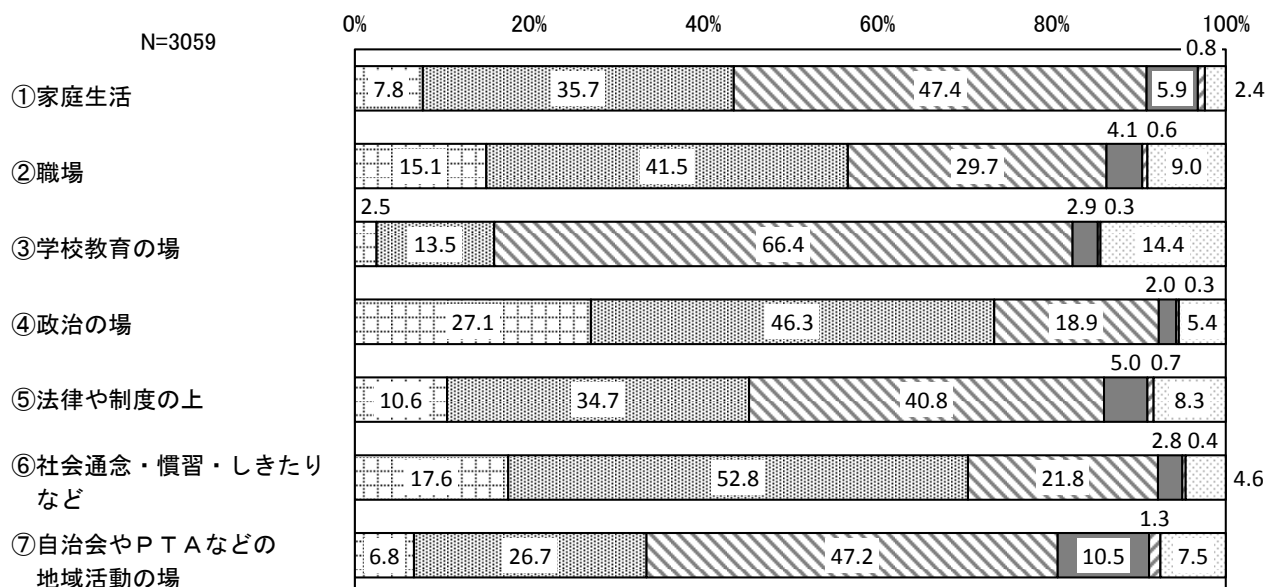
【平成23年度調査】



【参考 平成 28 年度 内閣府調査】

分野別の平等感

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

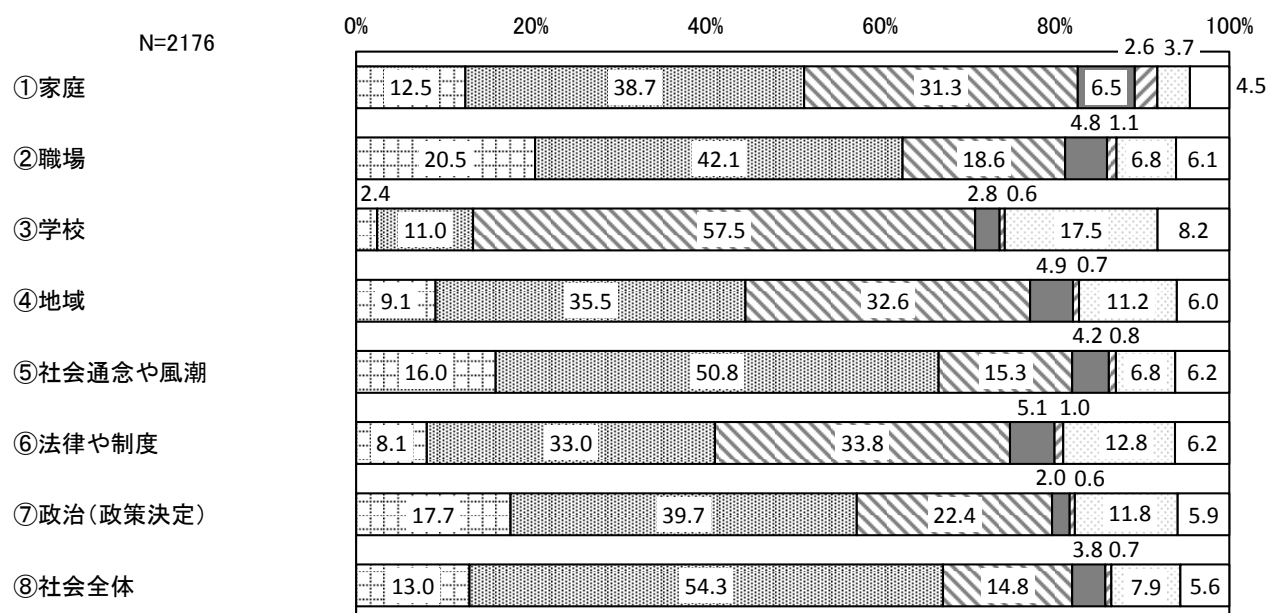


資料：「男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）」平成 28 年度

【参考 平成 27 年度 県調査】

分野別の平等感

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



資料：「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査（三重県）」平成 27 年度

【性 別】

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

【性・年齢別】

①家庭生活では、女性の 30～39 歳および 50～69 歳で“男性優遇”の割合が高く、6 割を超えています。一方、男性の 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。

②職場では、男性は 30～39 歳および 50 歳以上で“男性優遇”の割合が高く、5 割を超えており、女性は 20～69 歳で“男性優遇”の割合が高く、特に 60～69 歳で約 7 割となっています。

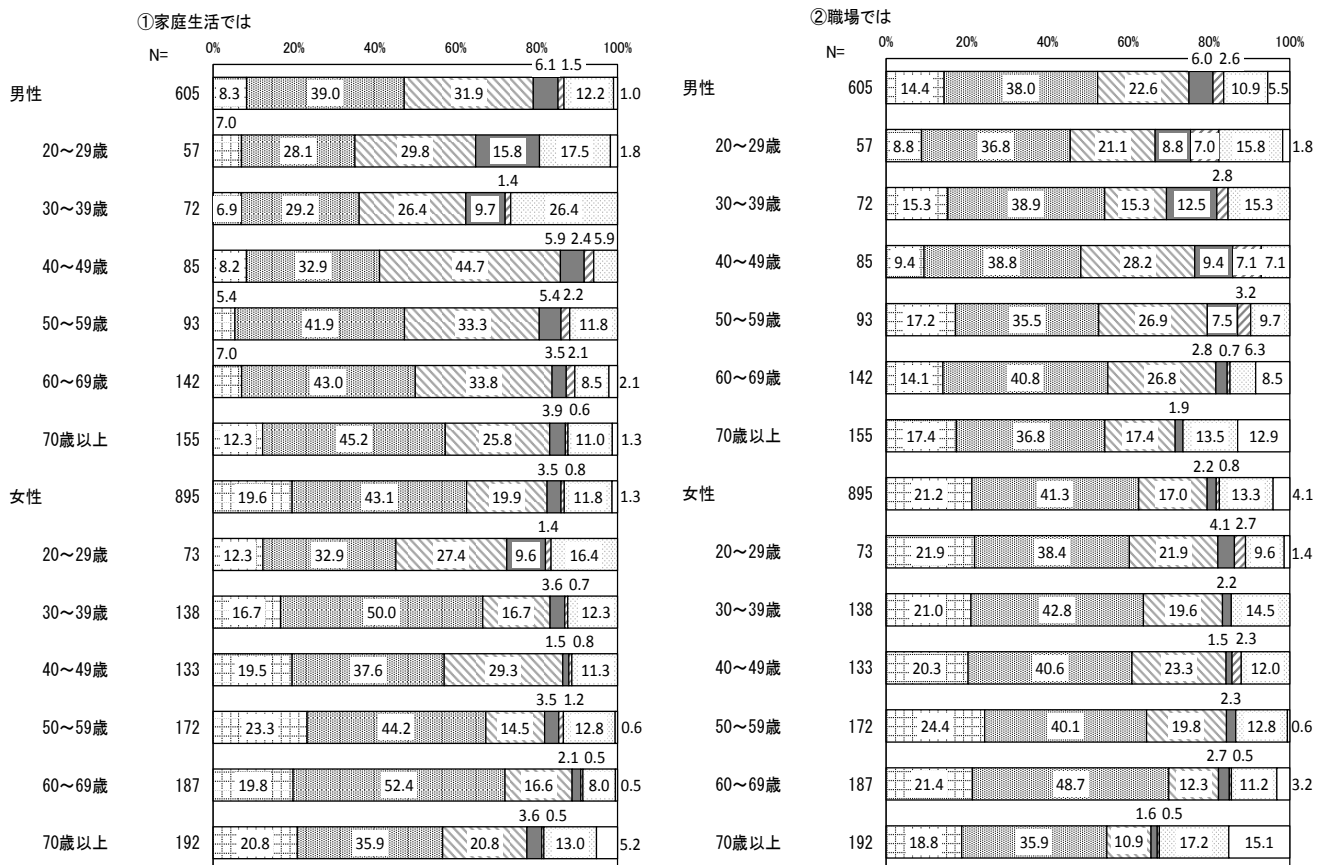
③学校生活では、女性の 60 歳以上で「平等になっている」の割合が低く、5 割未満となっています。

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 40～69 歳で“男性優遇”の割合が高く、8 割を超えています。

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

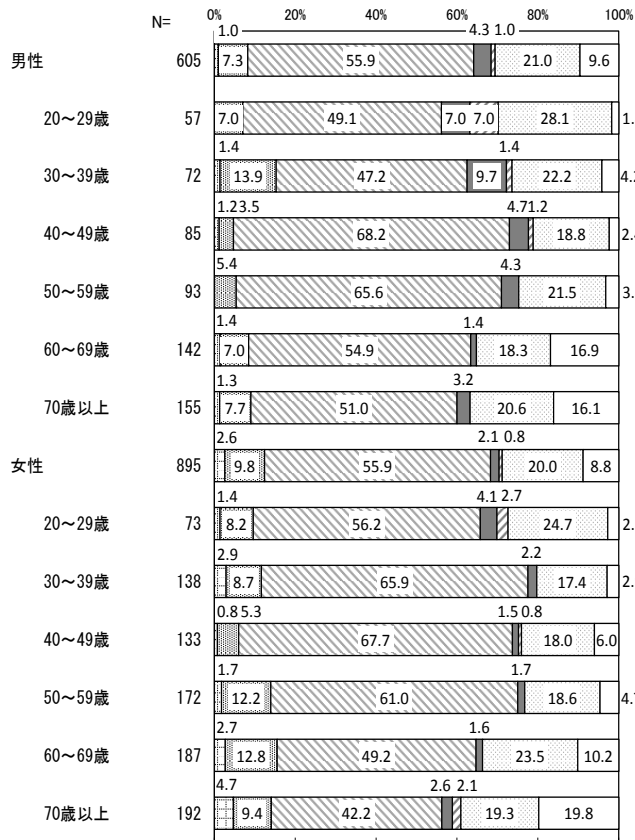
- どちらかといえば男性のほうが優遇されている
- どちらかといえば女性のほうが優遇されている
- どちらともいえない



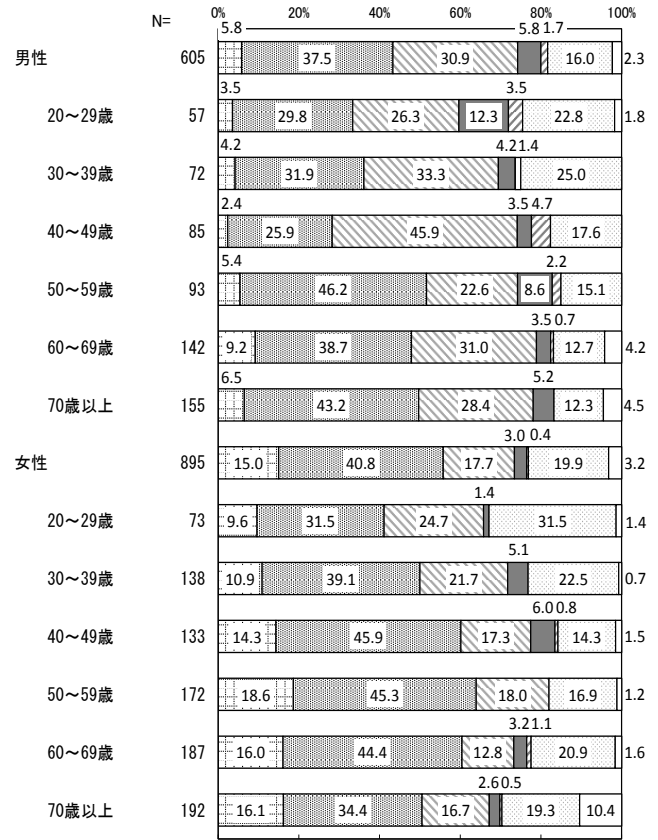
- 男性のほうが優遇されている
- 平等になっている
- 女性のほうが優遇されている
- 無回答

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

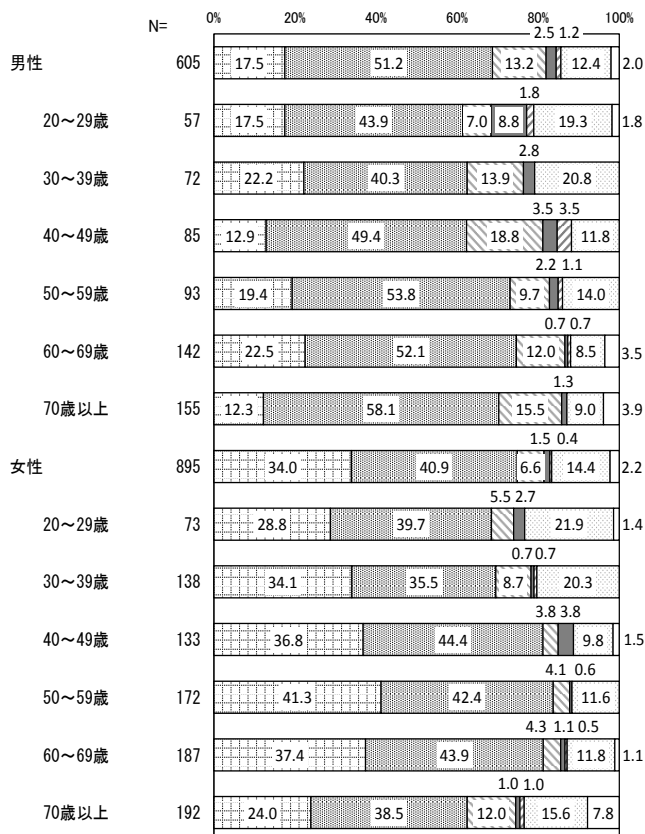
③学校生活では



④地域社会では



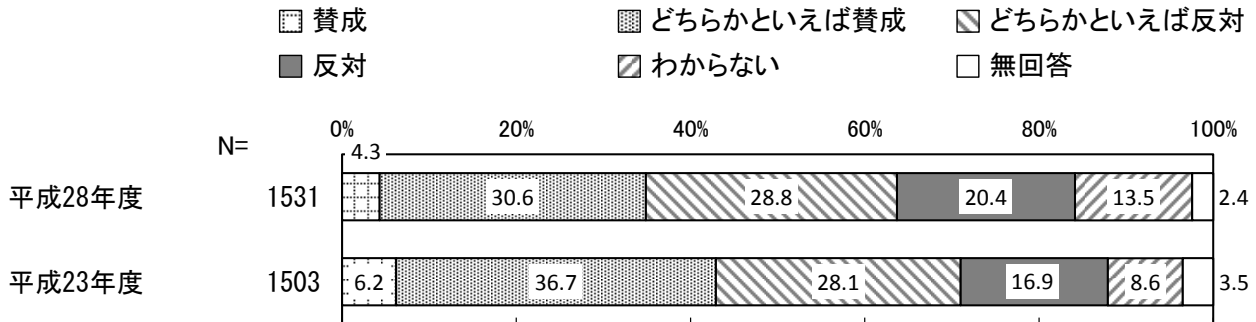
⑤社会通念・慣習・しきたりなどでは



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

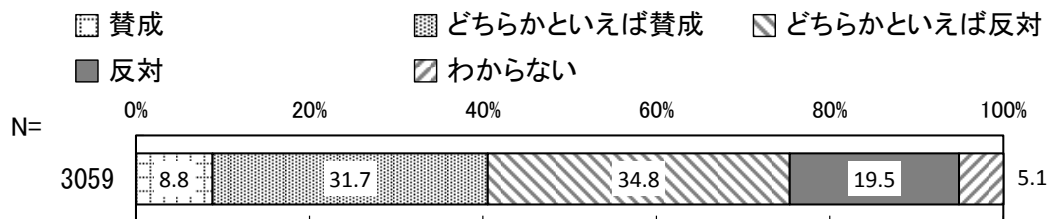
「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた“賛成する”の割合が34.9%、「どちらかといえば反対」と「反対」を合わせた“反対する”の割合が49.2%、「わからない」の割合が13.5%となっています。

前回調査と比較すると、“賛成する”の割合が8.0ポイント低くなっています。



【参考 平成28年度 内閣府調査】

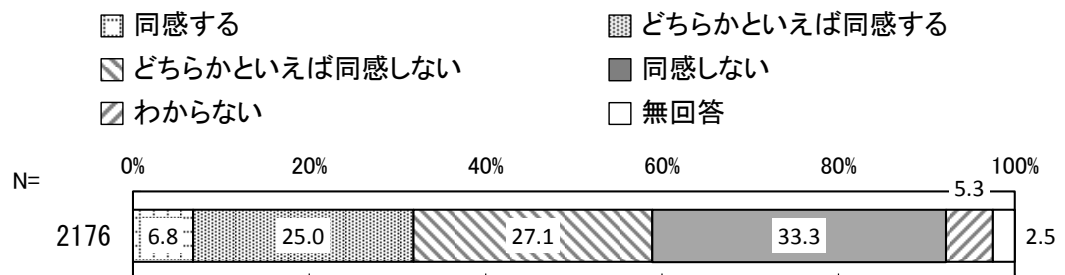
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方



資料：「男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）」平成28年度

【参考 平成27年度 県調査】

「男は仕事、女は家庭」という考え方について



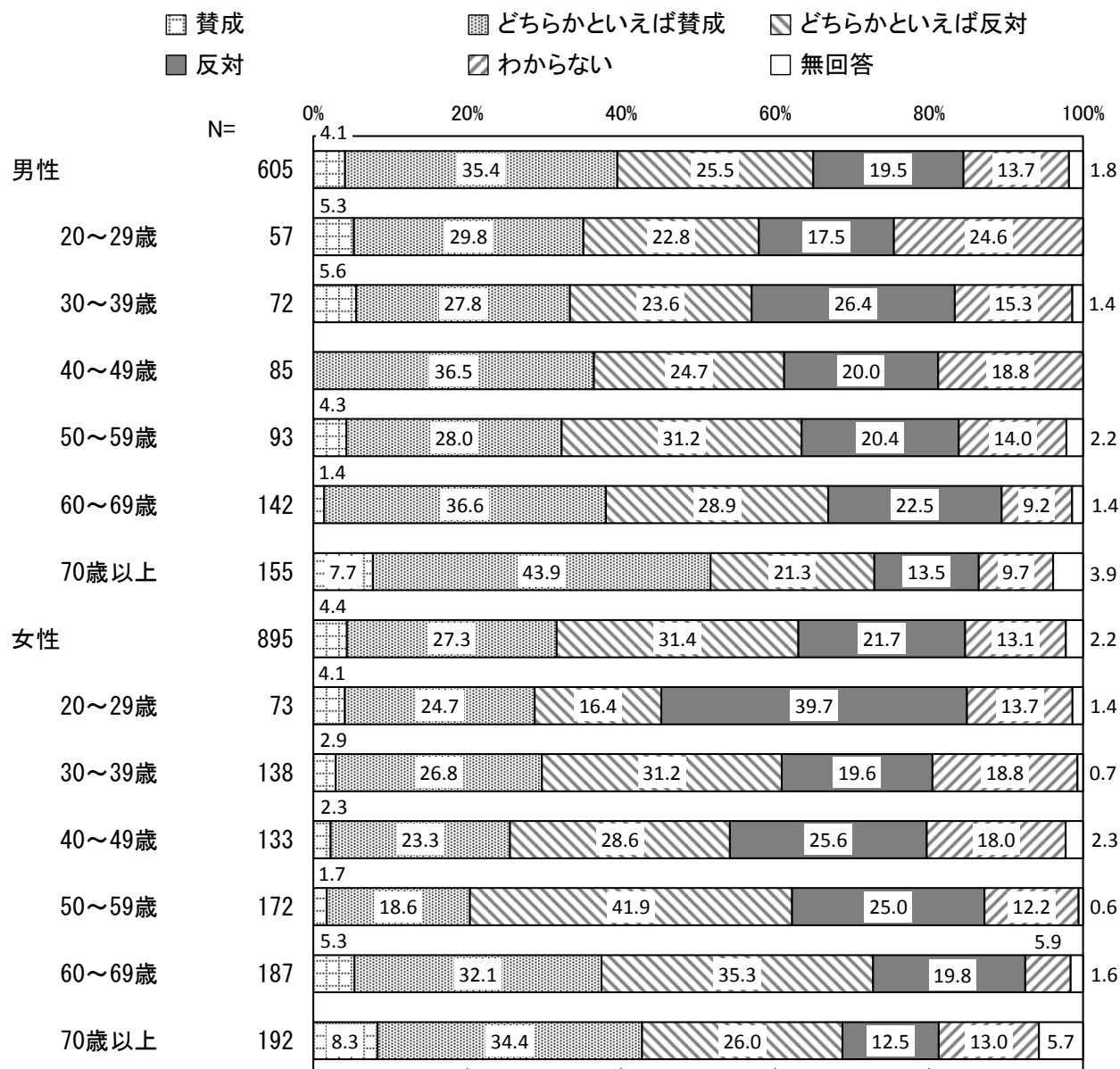
資料：「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査（三重県）」平成27年度

【性 別】

男女ともに“反対する”の割合が“賛成する”の割合を上回り、特に女性では“反対する”の割合が5割を超えています。

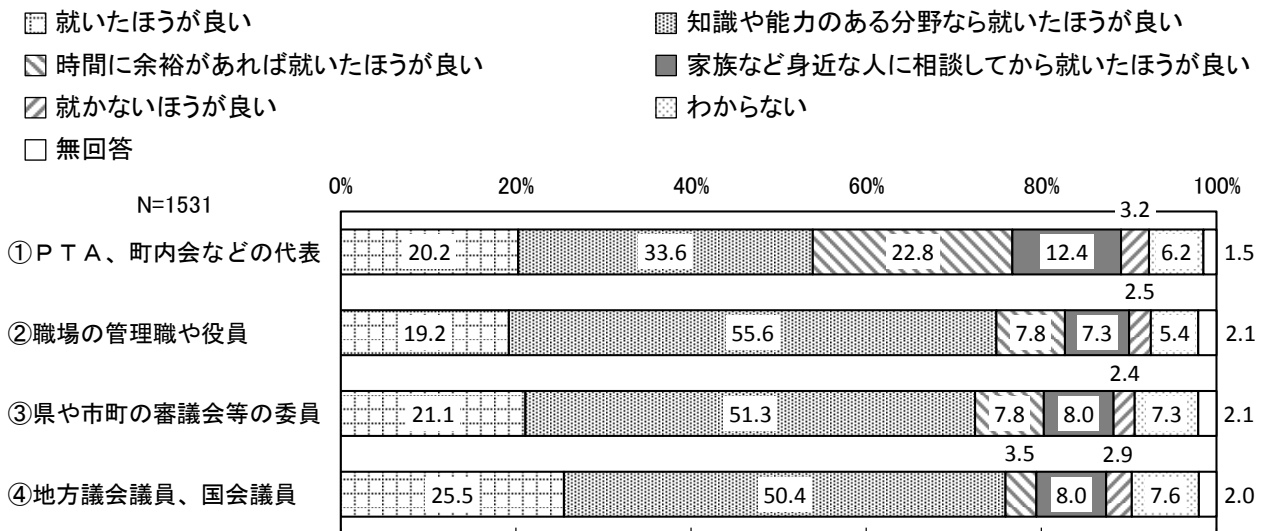
【性・年齢別】

男性の70歳以上で“賛成する”の割合が高く、5割を超えています。一方、男性の30～39歳、50～69歳、女性の20～69歳で“反対する”の割合が高くなっており、特に女性の50～59歳では6割を超えています。



問 4 次のような役職に、「女性はもっと就いたほうが良い」と思いますか。(①～④について、それぞれ○は1つ)

①PTA、町内会などの代表、③県や市町の審議会等の委員、④地方議会議員、国会議員、で「就いたほうが良い」が2割を超えており、②職場の管理職や役員、で2割近くとなっています。「就いたほうが良い」「知識や能力のある分野なら就いたほうが良い」「時間に余裕があれば就いたほうが良い」「家族など身近な人に相談してから就いたほうが良い」を合わせた“就いたほうが良い”は全て約9割となっています。



【性 別】

男女ともに「就いたほうが良い」の割合が「就かないほうが良い」の割合を上回り、特に、男性は①PTA、町内会などの代表、④地方議会議員、国会議員、で「就いたほうが良い」の割合が3割近くになっています。

【性・年齢別】

①PTA、町内会などの代表、では男性の60歳以上で「就いたほうが良い」の割合が高く、3割を超えています。また、女性の50～59歳で「知識や能力のある分野なら就いたほうが良い」の割合が高く、4割を超えています。

②職場の管理職や役員、では男女ともに「知識や能力のある分野なら就いたほうが良い」の割合が高く、特に男性の70歳以上、女性の40～49歳で6割以上を占めています。

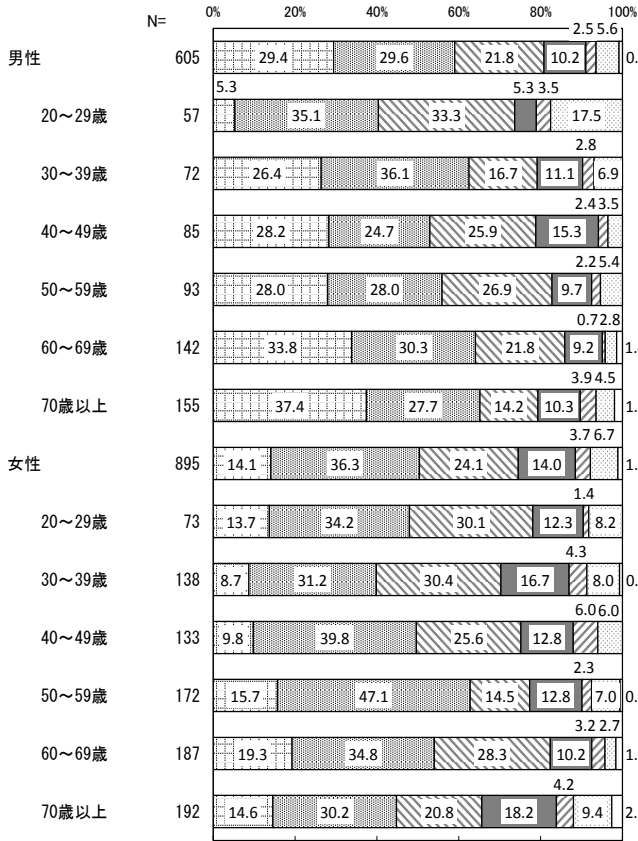
③県や市町の審議会等の委員、では男女ともに「知識や能力のある分野なら就いたほうが良い」の割合が高く、特に女性の30～49歳で6割を超えています。また、男性の50～59歳で「就いたほうが良い」が約3割となっています。

④地方議会議員、国会議員、では男女ともに「知識や能力のある分野なら就いたほうが良い」の割合が高く、特に女性の40～49歳で6割を超えています。また、男性の50～59歳および70歳以上で「就いたほうが良い」が3割を超えており、男性の60～69歳でも3割近くとなっています。

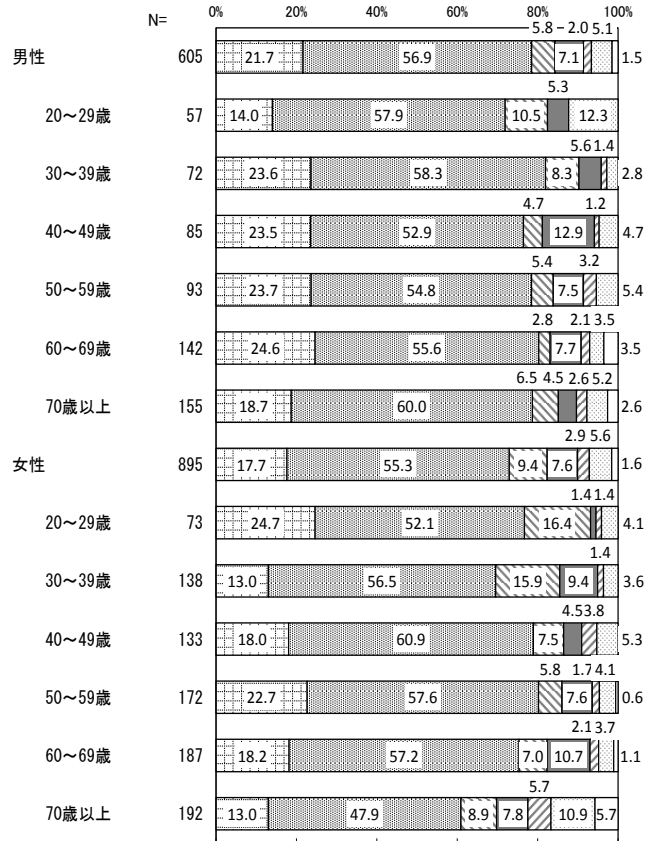
- 就いたほうが良い
- ▨ 時間に余裕があれば就いたほうが良い
- ▨ 就かないほうが良い
- 無回答

- ▨ 知識や能力のある分野なら就いたほうが良い
- 家族など身近な人に相談してから就いたほうが良い
- ▨ わからない

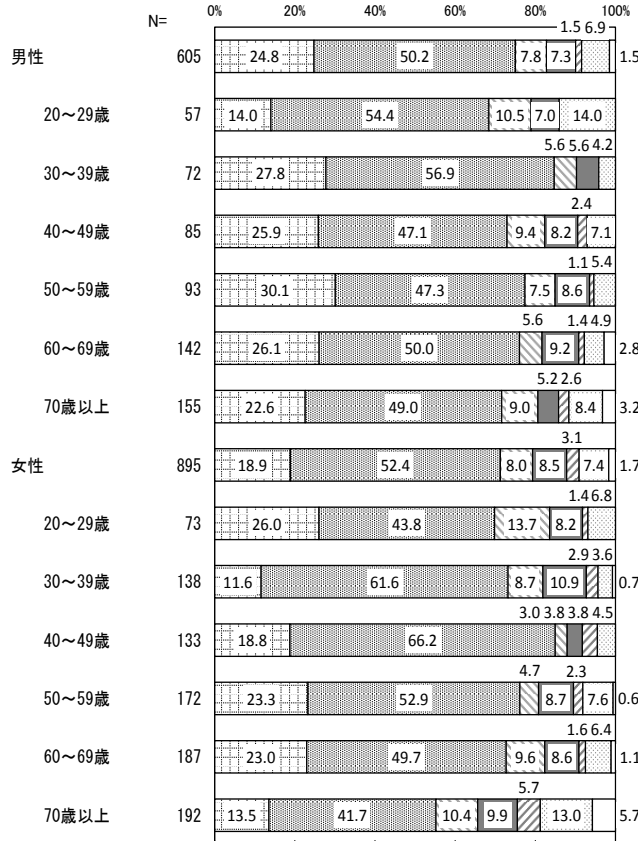
①PTA、町内会などの代表



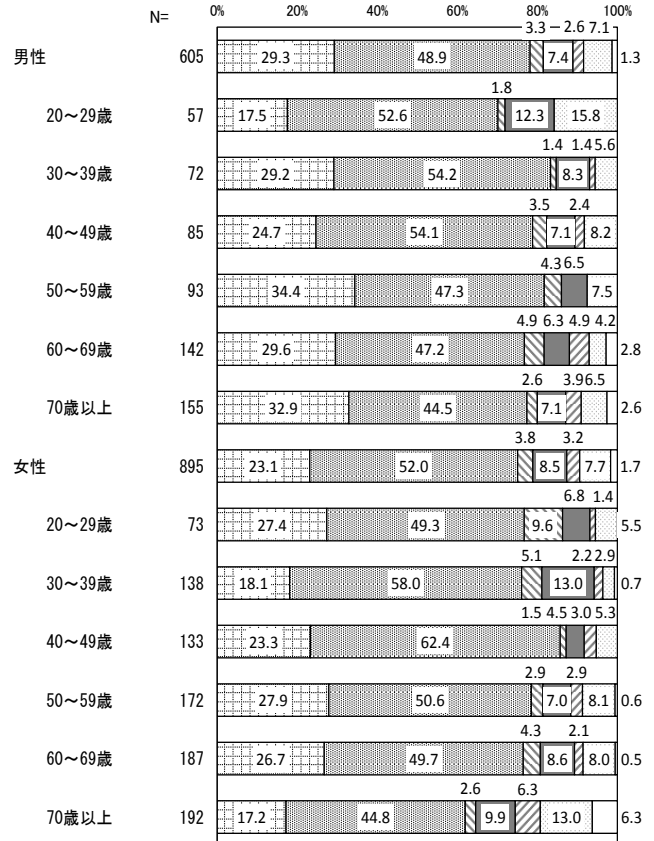
②職場の管理職や役員



③県や市町の審議会等の委員



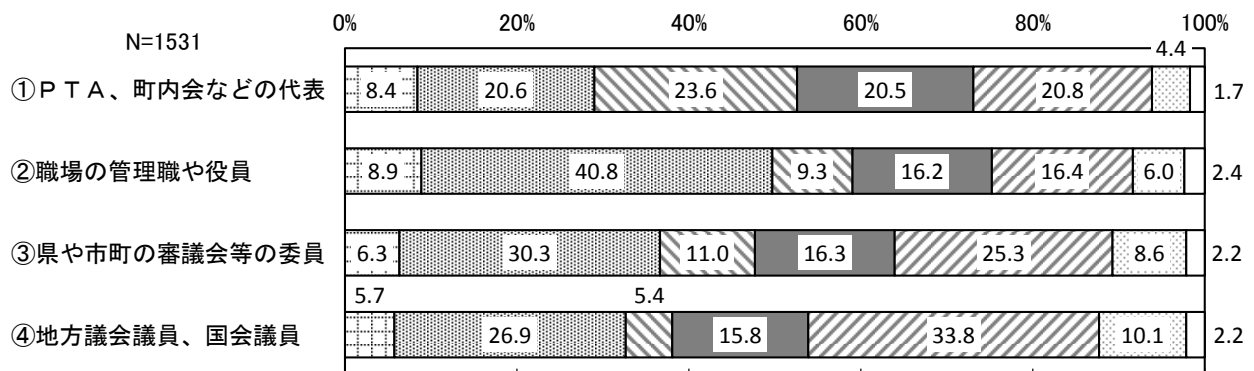
④地方議会議員、国会議員



問5 次のような役職に、女性の方はあなた自身が、男性の方はあなたの妻など身近な女性が推薦されたとしたら、どうしますか。(①～④について、それぞれ○は1つ)

全ての役職で、「引き受ける（引き受けることを勧める）」が1割未満となっています。「引き受ける（引き受けることを勧める）」「知識や能力のある分野なら引き受ける（引き受けることを勧める）」「時間に余裕があれば引き受ける（引き受けることを勧める）」「家族など身近な人に相談してから決める（相談してから決めるように勧める）」を合わせた“引き受ける（引き受けることを勧める）”は、①PTA、町内会などの代表、と②職場の管理職や役員、で7割を超え、③県や市町の審議会等の委員、で6割を超え④地方議会議員、国会議員、で5割を超えており、役職によりばらつきがみられます。一方、“断る（断るよう勧める）”は④地方議会議員、国会議員、で最も高く3割を超えています。

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



【性 別】

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

【性・年齢別】

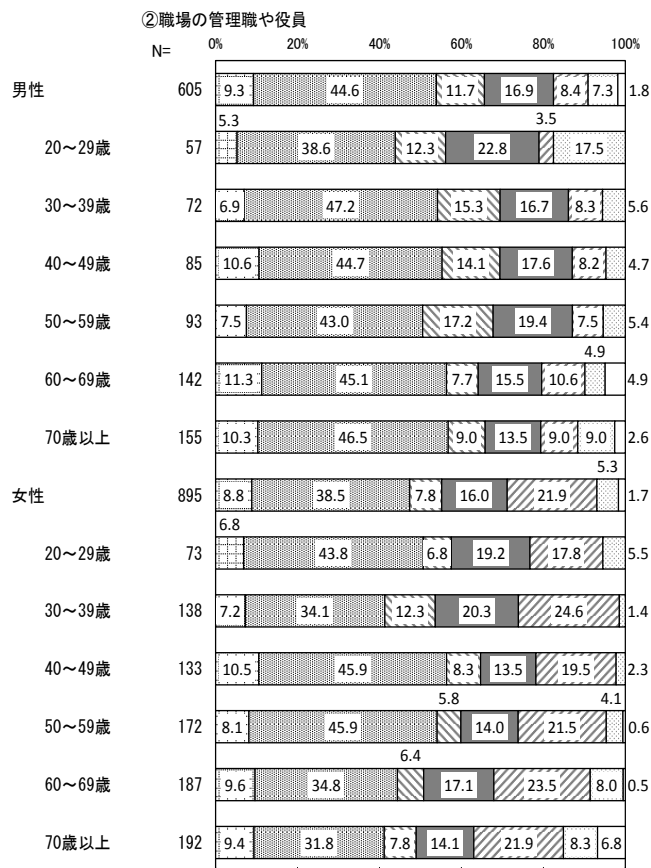
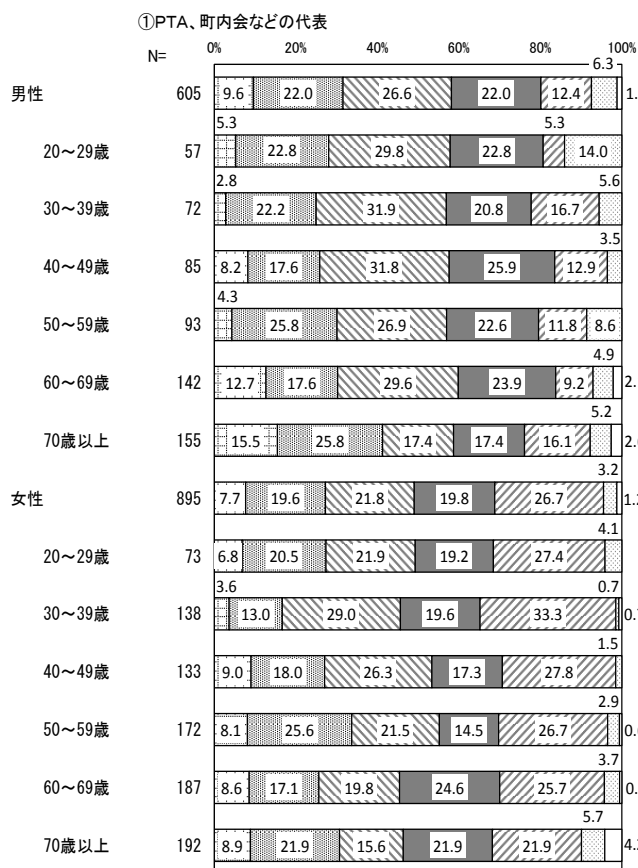
①PTA、町内会などの代表、では男性の60歳以上で「引き受ける（引き受けることを勧める）」の割合が高く、1割を超えています。男性の20～69歳では「時間に余裕があれば引き受ける（引き受けることを勧める）」の割合が高く2割を超えています。一方、女性では、「断る（断るよう勧める）」の割合が最も高く、特に女性の30～39歳で3割を超えています。

②職場の管理職や役員、では男女ともに「知識や能力のある分野なら就いたほうが良い」の割合が高く、男性の30歳以上、女性の20～29歳および40～59歳で4割を超えています。「断る（断るよう勧める）」の割合は、女性の30～39歳および50歳以上で高く、2割を超えています。

③県や市町の審議会等の委員、では男性の20～29歳で「家族など身近な人に相談してから決める（相談してから決めるように勧める）」の割合が高く、3割近くとなっています。男性の30歳以上は「知識や能力のある分野なら就いたほうが良い」の割合が高く、特に男性の30～39歳で約4割となっています。一方、女性は「断る（断るよう勧める）」の割合が高く、特に女性の30～39歳で4割を超えています。

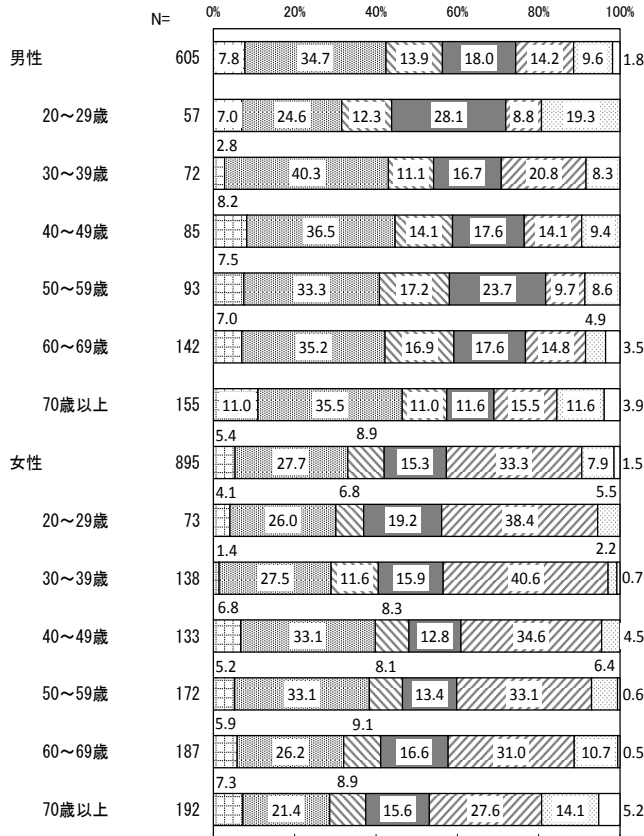
④地方議会議員、国会議員、では男性の20～29歳で「家族など身近な人に相談してから決める（相談してから決めるように勧める）」の割合が高く、3割近くとなっています。男性の30歳以上は「知識や能力のある分野なら就いたほうが良い」の割合が高く、特に男性の30～49歳で4割近くとなっています。一方、女性は「断る（断るよう勧める）」の割合が高く、特に女性の30～39歳で5割を超えています。

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

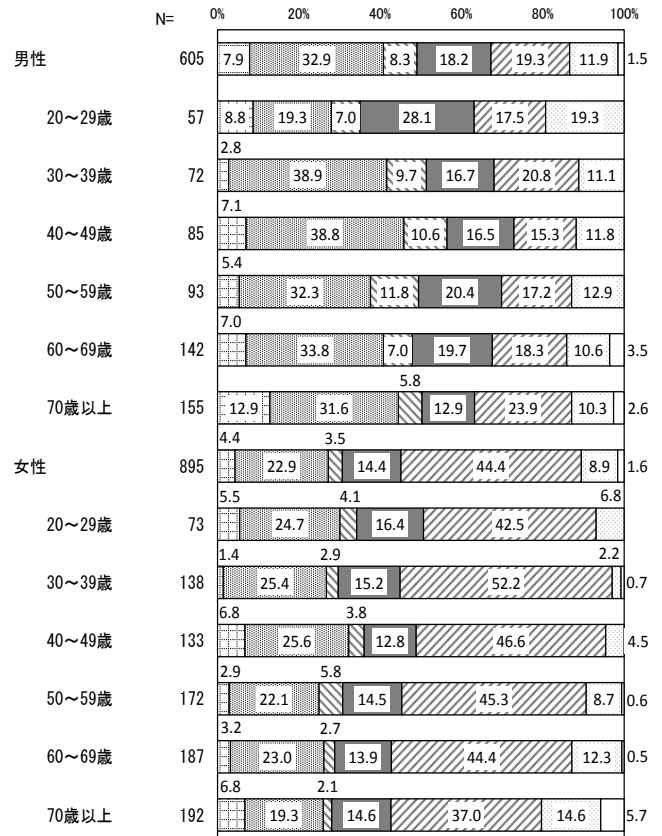


-  引き受ける(引き受けることを勧める)
-  知識や能力のある分野なら引き受ける(引き受けることを勧める)
-  時間に余裕があれば引き受ける(引き受けることを勧める)
-  家族など身近な人に相談してから決める(相談してから決めるように勧める)
-  断る(断るよう勧める)
-  わからない
-  無回答

③県や市町の審議会等の委員

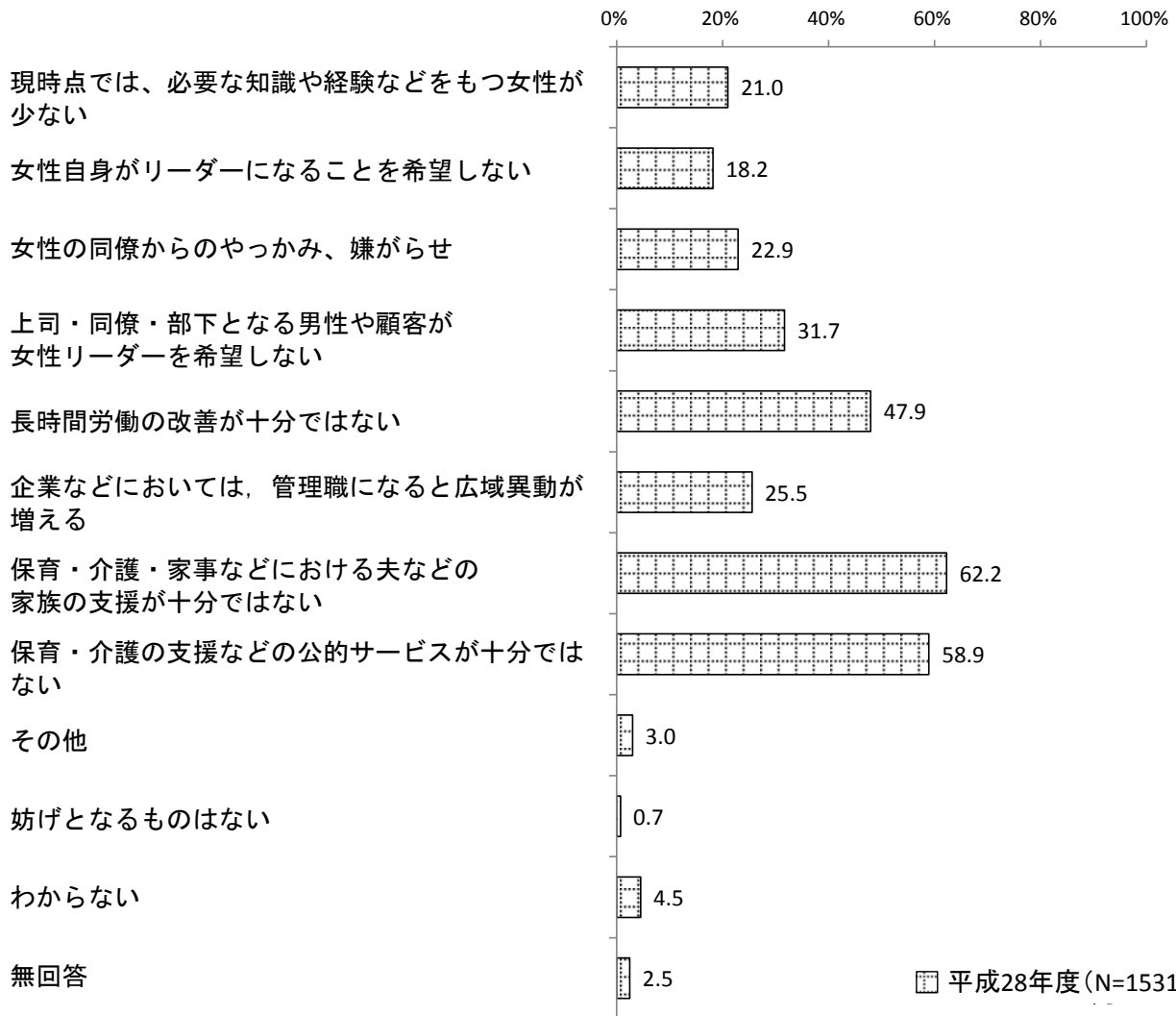


④地方議会議員、国会議員



問6 あなたは、政治・経済・地域などの各分野で女性のリーダーを増やすときに妨げとなるものは何だと思いますか。(〇はいくつでも)

「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではない」の割合が62.2%と最も高く、次いで「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではない」の割合が58.9%、「長時間労働の改善が十分ではない」の割合が47.9%となっています。



【性 別】

男女ともに「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではない」の割合が最も高く、また男性に比べ女性で高く、6割を超えています。「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しない」の割合も男性に比べ女性で高く、3割を超えています。

【性・年齢別】

男性の20～29歳、40～59歳、および70歳以上、女性の40歳以上で「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではない」の割合が最も高く、特に女性の50～69歳で7割を超えています。一方、男性の30～39歳および60～69歳、女性の20～29歳では、「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではない」の割合が最も高く、特に女性の20～29歳で約7割となっています。女性の30～39歳では「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではない」および「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではない」が同率で最も高く、6割を超えています。

単位：％

区分	有効回答数（件）	現時点では、必要が少ないうえに経験などをもつ女性がリーダーになることを希望しない	女性自身はリーダーになることを希望しない	女性と同僚からのやり取り、嫌がらせ	上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しない	長い時間労働の改善が十分ではない	企業などにおいて管理職になるなど、異動が増える	企業などにおいて管理職になるなど、異動が増える	企業などにおいて管理職になるなど、異動が増える	企業などにおいて管理職になるなど、異動が増える	企業などにおいて管理職になるなど、異動が増える	企業などにおいて管理職になるなど、異動が増える	企業などにおいて管理職になるなど、異動が増える
全体	1531	21.0	18.2	22.9	31.7	47.9	25.5	62.2	58.9	3.0	0.7	4.5	2.5
男性	605	23.8	22.6	23.1	23.6	44.8	27.3	55.5	54.9	2.8	1.2	5.3	1.8
20～29歳	57	24.6	24.6	28.1	21.1	42.1	22.8	52.6	47.4	1.8	3.5	7.0	0.0
30～39歳	72	19.4	20.8	25.0	27.8	36.1	11.1	54.2	58.3	9.7	0.0	4.2	0.0
40～49歳	85	20.0	20.0	21.2	20.0	31.8	17.6	57.6	52.9	2.4	1.2	7.1	0.0
50～59歳	93	16.1	21.5	31.2	28.0	45.2	32.3	59.1	55.9	1.1	2.2	2.2	0.0
60～69歳	142	26.1	22.5	19.7	21.8	53.5	33.1	57.0	59.9	2.8	0.7	3.5	2.1
70歳以上	155	30.3	24.5	20.0	23.9	49.0	33.5	52.9	51.6	1.3	0.6	7.7	5.2
女性	895	19.4	15.4	22.9	37.3	50.6	24.9	67.3	62.5	3.0	0.3	4.1	1.9
20～29歳	73	12.3	17.8	30.1	49.3	46.6	12.3	67.1	69.9	4.1	0.0	5.5	0.0
30～39歳	138	16.7	19.6	22.5	44.2	57.2	23.9	68.8	68.8	2.2	0.0	2.2	0.0
40～49歳	133	15.8	15.0	20.3	41.4	50.4	23.3	65.4	61.7	6.8	1.5	0.8	0.8
50～59歳	172	16.9	9.3	29.1	47.1	54.1	29.7	76.2	65.1	2.3	0.0	3.5	1.2
60～69歳	187	20.9	15.0	19.3	33.2	56.1	28.9	72.2	61.5	2.7	0.5	4.8	2.1
70歳以上	192	27.6	17.7	20.3	20.3	39.1	23.4	54.7	54.2	1.6	0.0	7.3	5.2

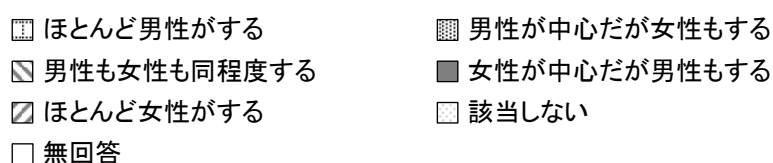
(3) 普段の生活について

問7 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。(①～⑩について、それぞれ○は1つ)

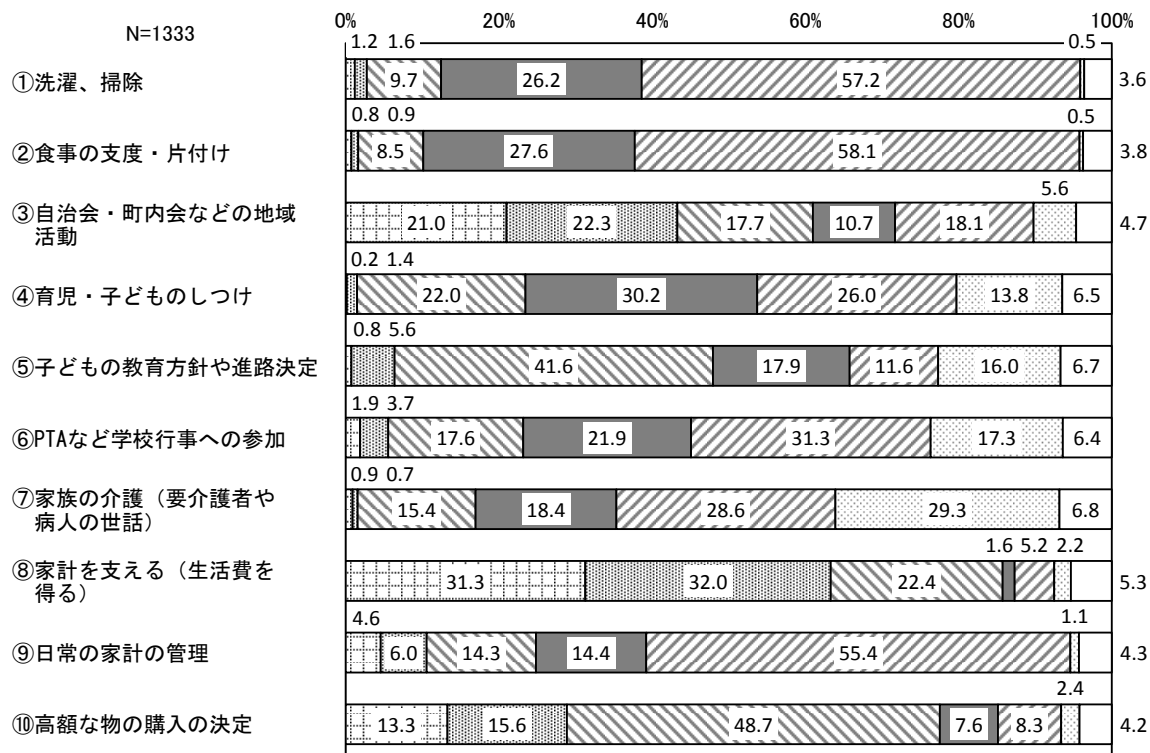
* 単身世帯（あなただけ）の方は、お答えいただく必要はありません。問8へ進んでください。

③自治会・町内会などの地域活動、⑧家計を支える（生活費を得る）、で「ほとんど男性がする」と「男性が中心だが女性もする」を合わせた“男性が中心”の割合が高く、特に⑧で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と②で8割を超え、⑨も約7割となっています。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、4割を超えています。

前回調査と比較すると、“女性が中心”の割合が⑦家族の介護（要介護者や病人の世話）、で8.4ポイント低くなっています。

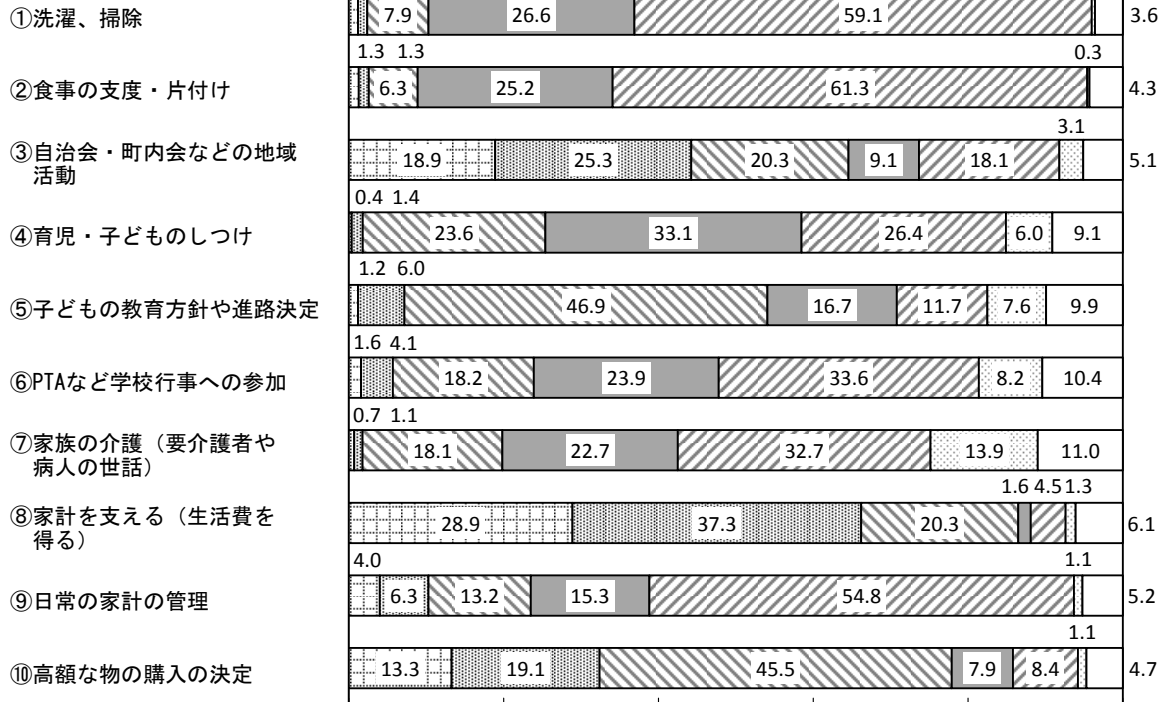


【平成28年度調査】



【平成 23 年度調査】

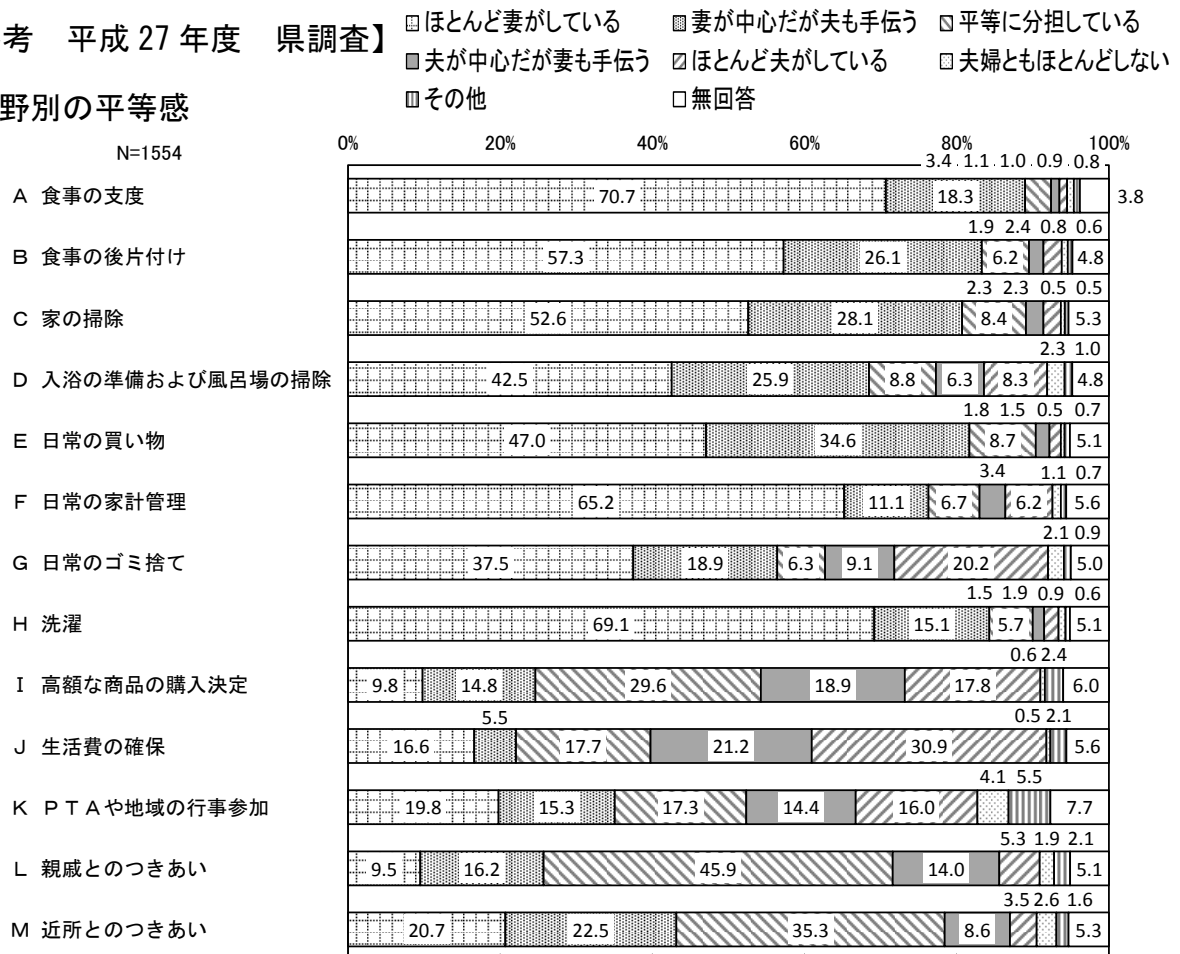
N=1324



【参考 平成 27 年度 県調査】

分野別の平等感

N=1554



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 27 年度

【性 別】

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）、では男性に比べ女性で“女性が中心”の割合が10ポイント以上高くなっています。

【性・年齢別】

③自治会・町内会などの地域活動、では男性の60歳以上で“男性が中心”の割合が高く、女性の30～59歳で“女性が中心”の割合が高くなっています。

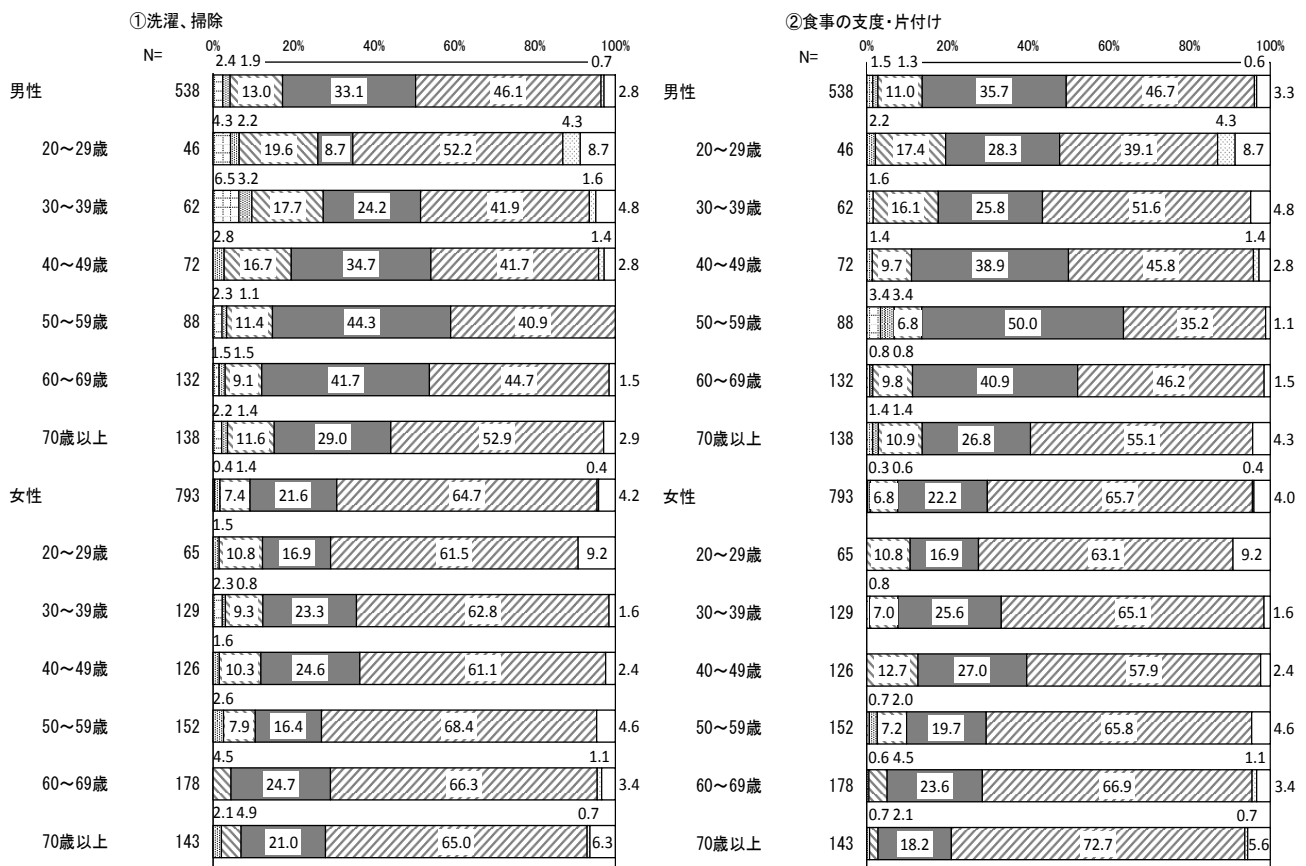
④育児・子どものしつけ、では女性の20～59歳で“女性が中心”の割合が高く、6割を超えています。

⑤子どもの教育方針や進路決定、では女性の30～59歳で“女性が中心”の割合が高く、4割を超えています。

⑥PTAなど学校行事への参加、では女性の40～69歳で“女性が中心”の割合が高く、6割を超えています。

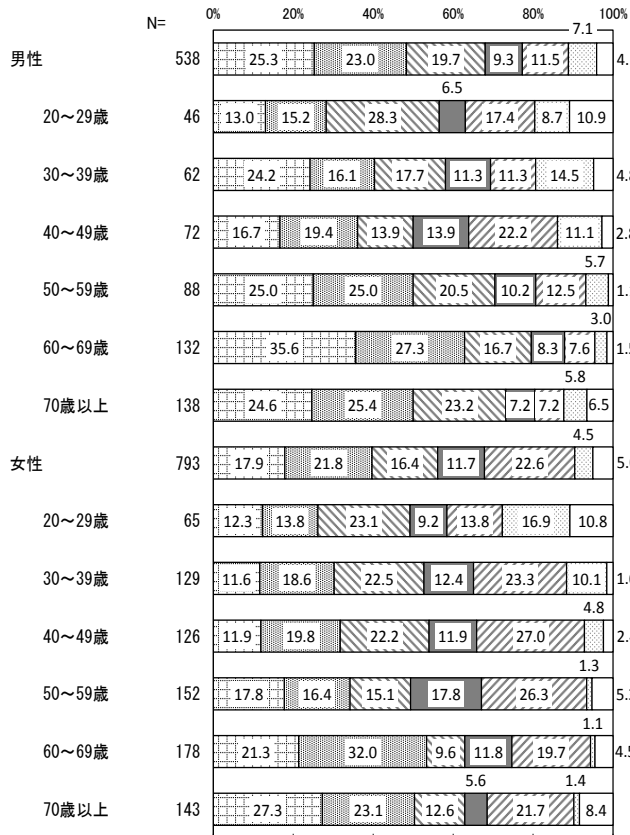
⑦家族の介護（要介護者や病人の世話）、では女性の50歳以上で“女性が中心”の割合が高く、5割を超えています。男性の50～69歳で「男性も女性も同程度する」の割合が高く、2割を超えています。

⑩高額な物の購入の決定、では男女のいずれの年齢層でも「男性も女性も同程度する」の割合が高く、特に男性の40～69歳、女性の30～59歳で5割を上回っています。

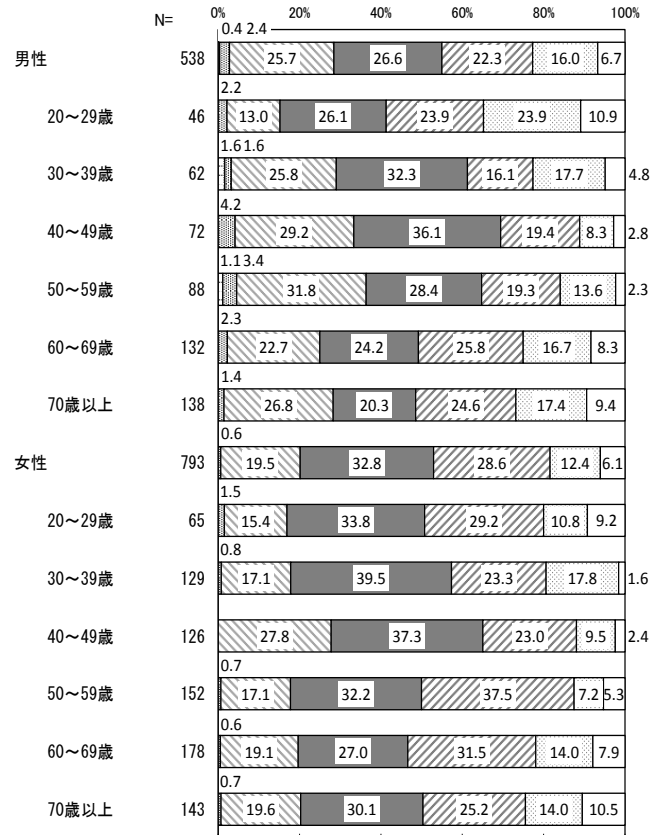


☐ ほとんど男性がする
☐ 男性も女性も同程度する
☐ ほとんど女性がする
☐ 無回答
☐ 男性が中心だが女性もする
☐ 女性が中心だが男性もする
☐ 該当しない

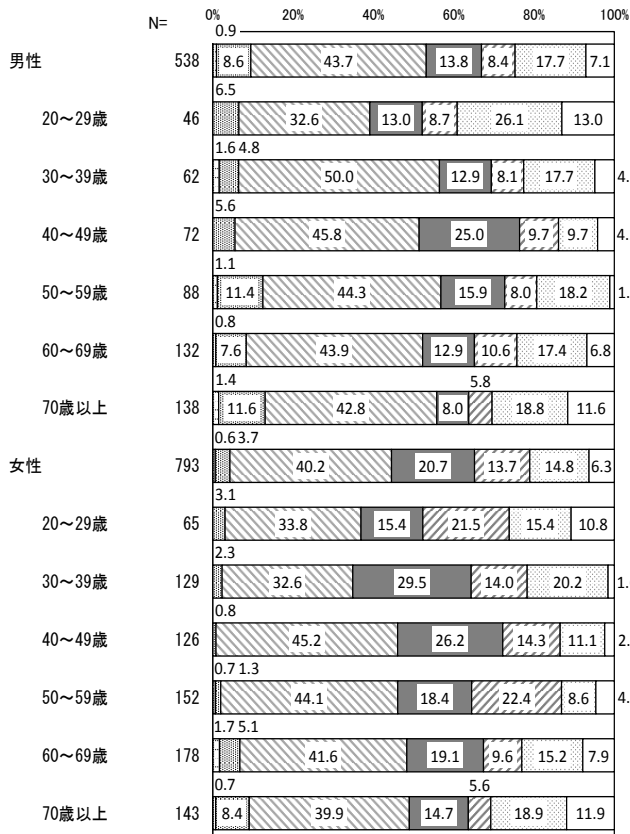
③自治会・町内会などの地域活動



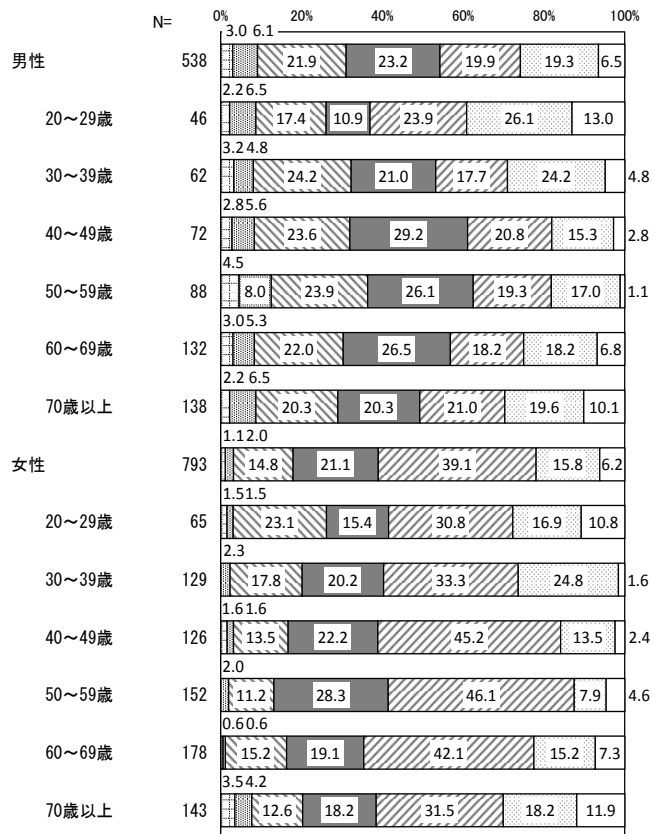
④育児・子どものしつけ



⑤子どもの教育方針や進路決定

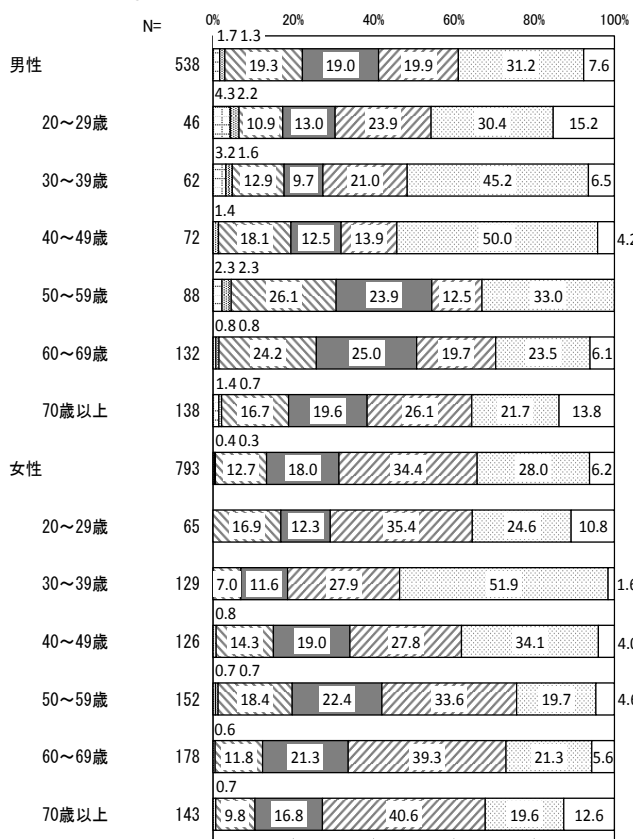


⑥PTAなど学校行事への参加

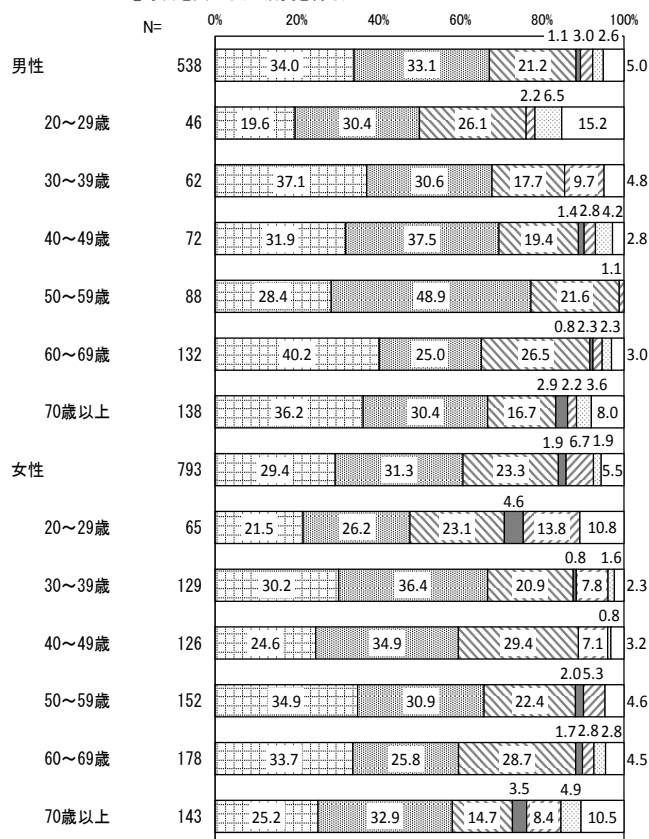


☐ ほとんど男性がする
☐ 男性も女性も同程度する
☐ ほとんど女性がする
☐ 無回答
☐ 男性が中心だが女性もする
☐ 女性が中心だが男性もする
☐ 該当しない

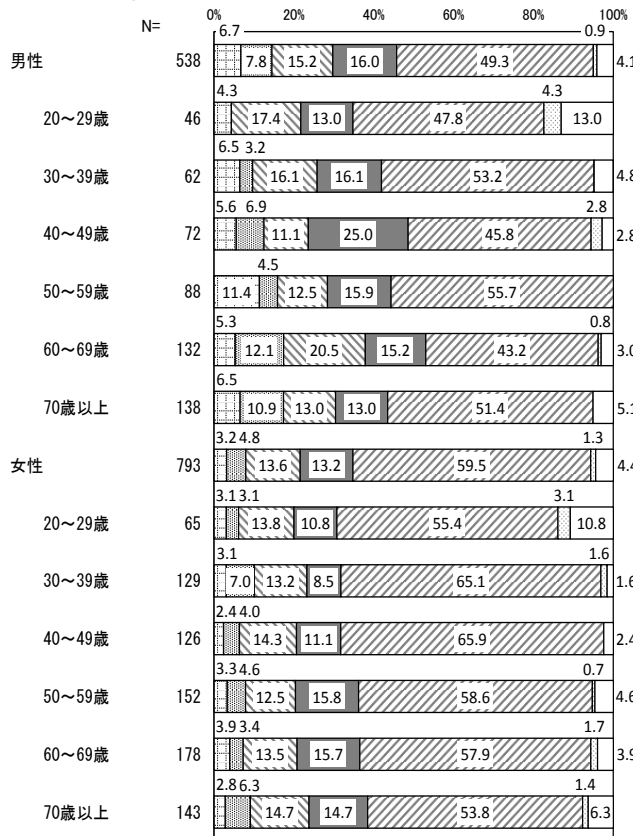
⑦家族の介護(要介護者や病人の世話)



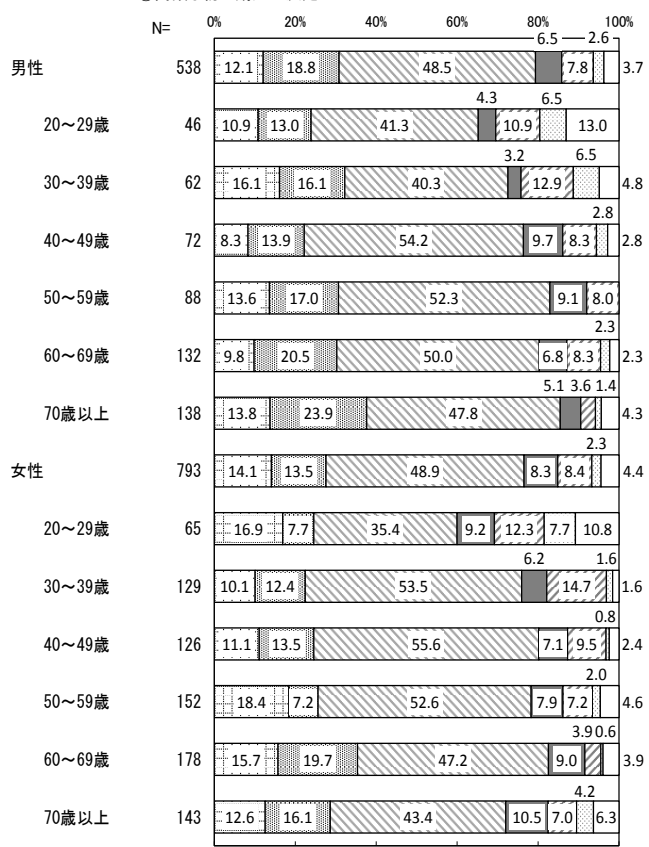
⑧家計を支える(生活費を得る)



⑨日常の家計の管理



⑩高額な物の購入の決定

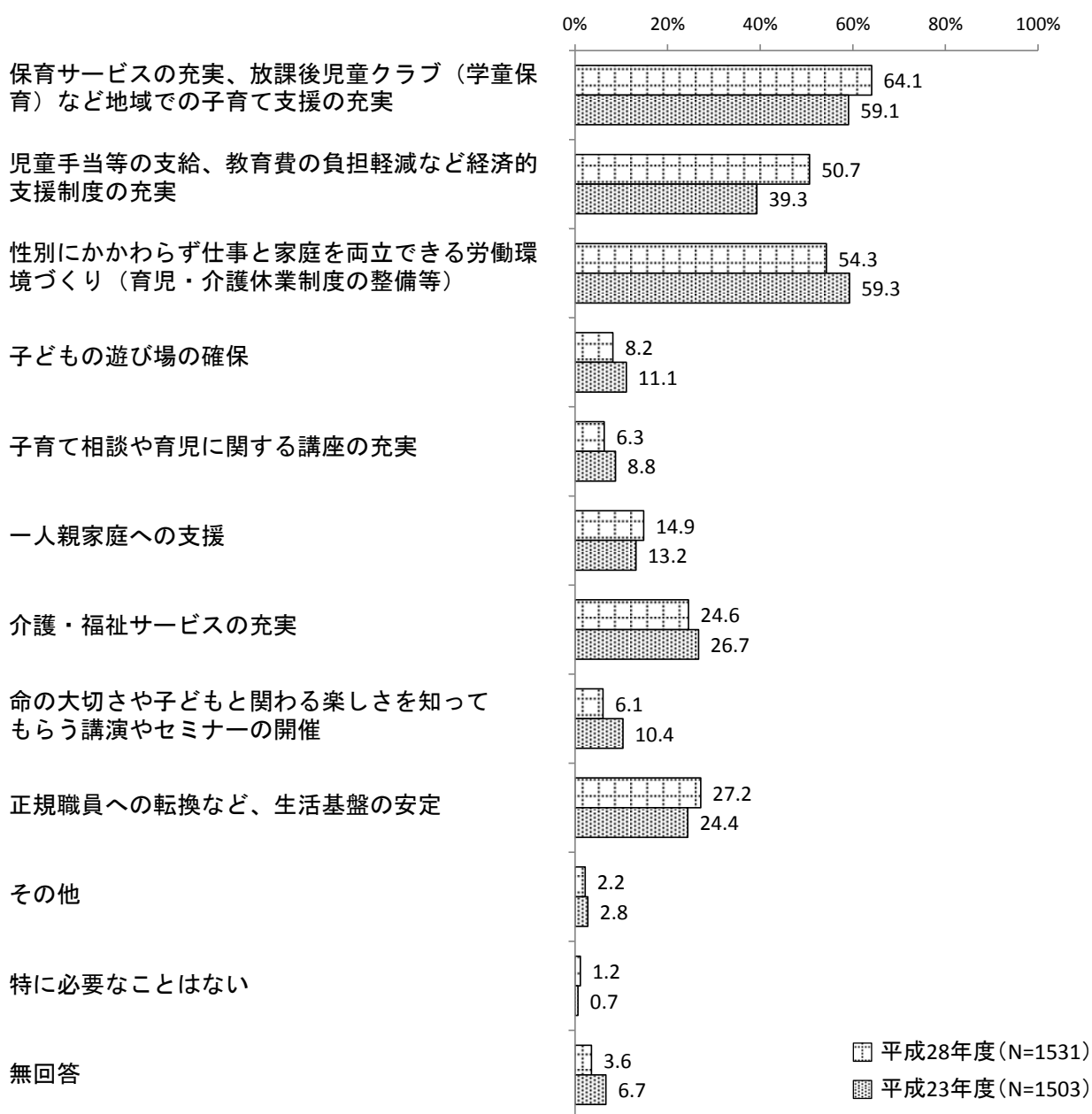


(4) 子育て・教育について

問8 安心して子どもを産み育てることができる社会の実現のために、あなたはどのようなことが特に必要だと思いますか。(〇は3つまで)

「保育サービスの充実、放課後児童クラブ（学童保育）など地域での子育て支援の充実」の割合が64.1%と最も高く、次いで「性別にかかわらず仕事と家庭を両立できる労働環境づくり（育児・介護休業制度の整備等）」の割合が54.3%、「児童手当等の支給、教育費の負担軽減など経済的支援制度の充実」の割合が50.7%となっています。

前回調査と比較すると、「児童手当等の支給、教育費の負担軽減など経済的支援制度の充実」の割合が11.4ポイント、「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5.0ポイント高くなっています。一方、「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5.0ポイント低くなっています。



【性 別】

女性に比べ男性で「児童手当等の支給、教育費の負担軽減など経済的支援制度の充実」の割合が 7.0 ポイント高くなっています。一方、男性に比べ女性で「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 5.2 ポイント高くなっています。

【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 6 割を超えており、特に女性の 20～39 歳で 7 割を超えています。また、男性の 30～49 歳で「児童手当等の支給、教育費の負担軽減など経済的支援制度の充実」の割合が高く、6 割を超えています。男性の 50～69 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、5 割を超えています。

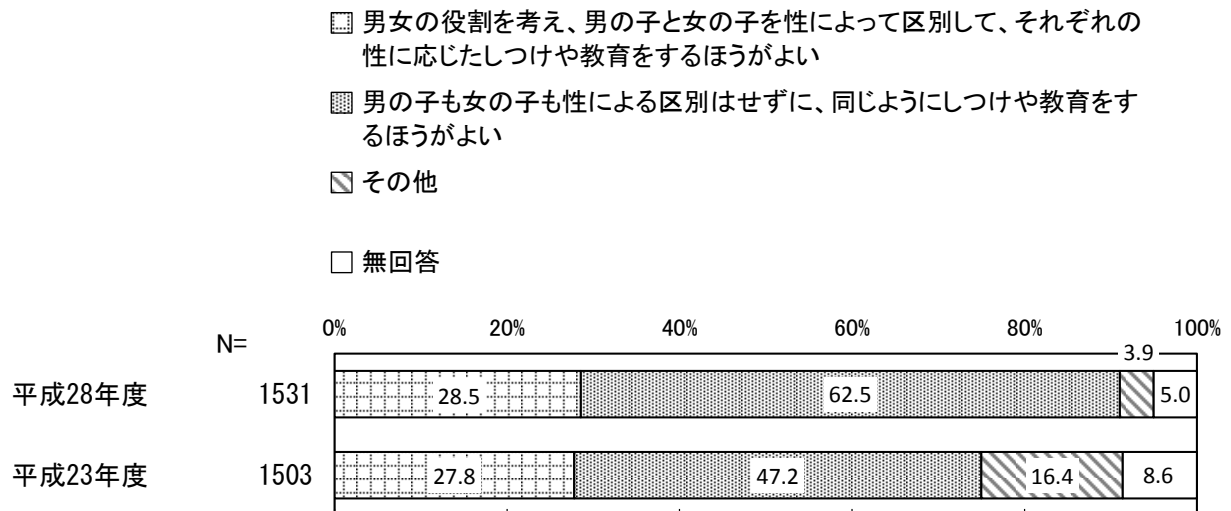
単位：％

区分	有効回答数（件）	で児童手当等の支給、教育費の負担軽減など経済的支援制度の充実	児童手当等の支給、教育費の負担軽減など経済的支援制度の充実	児童手当等の支給、教育費の負担軽減など経済的支援制度の充実	児童手当等の支給、教育費の負担軽減など経済的支援制度の充実	児童手当等の支給、教育費の負担軽減など経済的支援制度の充実	児童手当等の支給、教育費の負担軽減など経済的支援制度の充実	児童手当等の支給、教育費の負担軽減など経済的支援制度の充実	児童手当等の支給、教育費の負担軽減など経済的支援制度の充実	児童手当等の支給、教育費の負担軽減など経済的支援制度の充実	児童手当等の支給、教育費の負担軽減など経済的支援制度の充実	児童手当等の支給、教育費の負担軽減など経済的支援制度の充実	児童手当等の支給、教育費の負担軽減など経済的支援制度の充実
全体	1531	64.1	50.7	54.3	8.2	6.3	14.9	24.6	6.1	27.2	2.2	1.2	3.6
男性	605	63.8	55.4	51.6	8.4	6.4	16.5	25.3	4.5	28.1	2.8	1.2	2.6
20～29歳	57	61.4	52.6	47.4	10.5	12.3	12.3	28.1	3.5	33.3	1.8	0.0	1.8
30～39歳	72	63.9	63.9	47.2	16.7	5.6	13.9	11.1	2.8	37.5	5.6	2.8	0.0
40～49歳	85	64.7	72.9	44.7	8.2	5.9	21.2	17.6	4.7	23.5	2.4	0.0	0.0
50～59歳	93	65.6	50.5	50.5	9.7	4.3	18.3	28.0	3.2	34.4	3.2	1.1	1.1
60～69歳	142	68.3	49.3	62.7	6.3	7.7	16.9	31.0	3.5	25.4	2.8	0.0	2.1
70歳以上	155	58.7	51.0	49.0	5.2	5.2	15.5	28.4	7.1	23.2	1.9	2.6	7.1
女性	895	65.1	48.4	56.8	8.2	6.4	14.0	24.1	6.9	26.9	1.9	1.1	3.2
20～29歳	73	72.6	57.5	52.1	9.6	11.0	20.5	11.0	1.4	37.0	0.0	1.4	1.4
30～39歳	138	81.9	68.8	56.5	13.8	0.7	8.7	8.0	2.2	31.2	3.6	0.0	0.7
40～49歳	133	67.7	58.6	65.4	3.8	3.0	11.3	18.0	3.0	25.6	3.8	1.5	0.8
50～59歳	172	65.7	42.4	61.0	6.4	4.1	12.8	34.9	8.7	32.6	0.6	0.0	1.2
60～69歳	187	62.6	46.0	57.8	5.3	10.2	15.5	28.9	6.4	23.5	1.1	0.5	4.8
70歳以上	192	50.5	30.7	47.9	10.9	9.4	16.7	30.7	14.1	19.3	2.1	3.1	7.8

問9 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。(〇は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62.5%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28.5%、「その他」の割合が3.9%となっています。

前回調査と比較すると、「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15.3ポイント高くなっています。



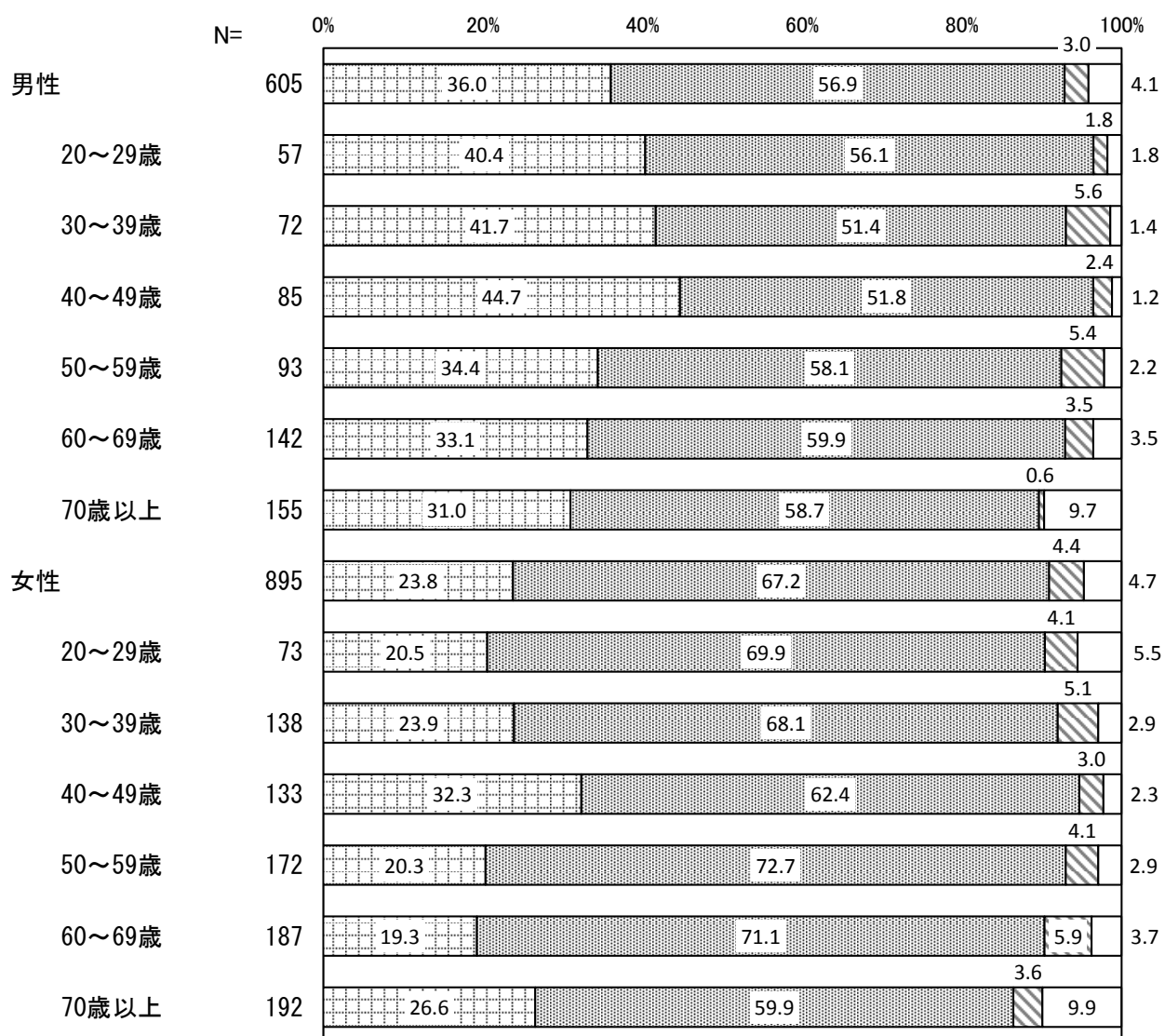
【性 別】

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、6割を超えています。

【性・年齢別】

男女ともに「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、特に女性の50～69歳で7割を超えています。

- ☒ 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
- ☒ 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
- ☒ その他
- ☐ 無回答



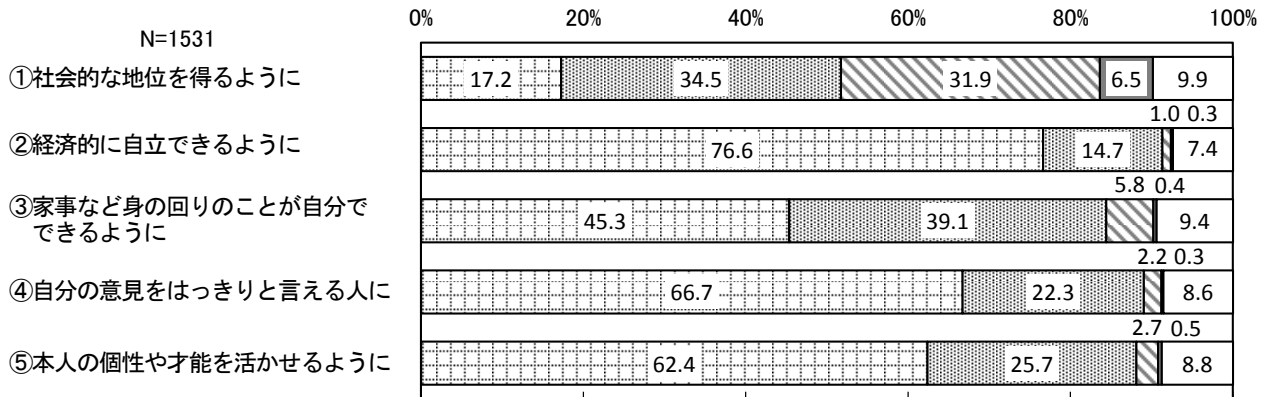
問10 あなたは、子どもには、どのような生き方をしてほしいと思いますか。『A 男の子』と『B 女の子』のそれぞれの場合について、お答えください。
(①～⑤について、A、Bそれぞれ○は1つ)

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。一方、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。

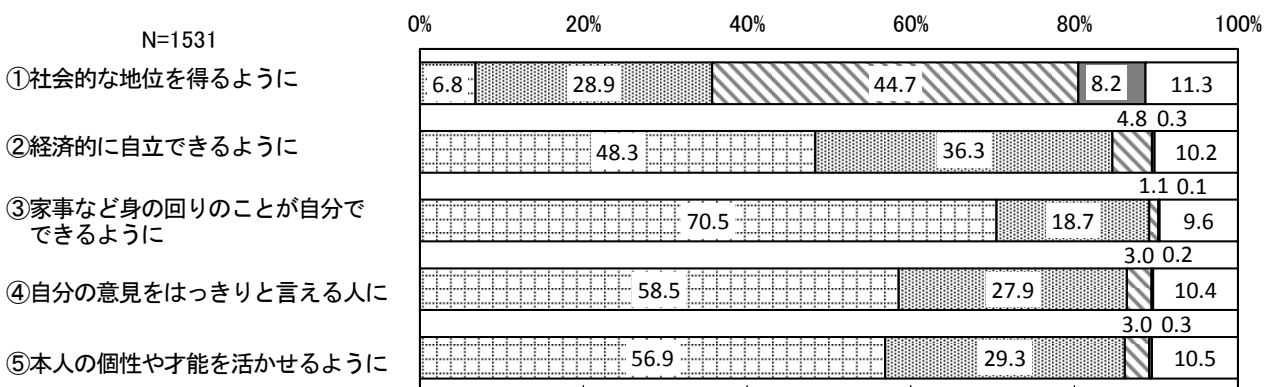
②経済的に自立できるように、では女の子に比べ男の子で「重要」の割合が高く、③家事など身の回りのことが自分でできるように、では男の子に比べ女の子で「重要」の割合が高くなっています。

□ 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

○男の子



○女の子



【性 別】

男の子については、③家事など身の回りのことが自分でできるように、で男性に比べ女性で“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、①社会的な地位を得るように、②経済的に自立できるように、で男性に比べ女性で“重要ではない”の割合が高くなっています。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】

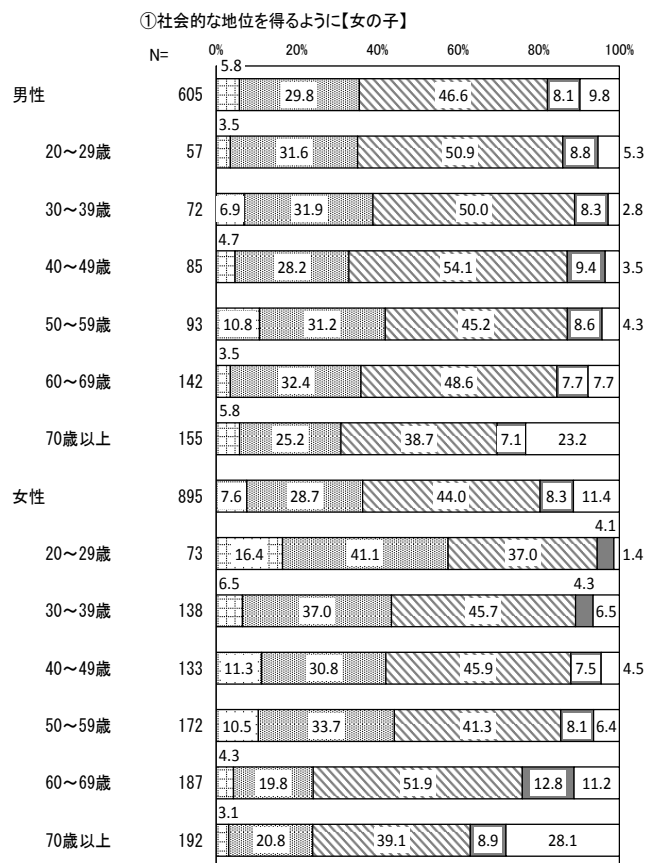
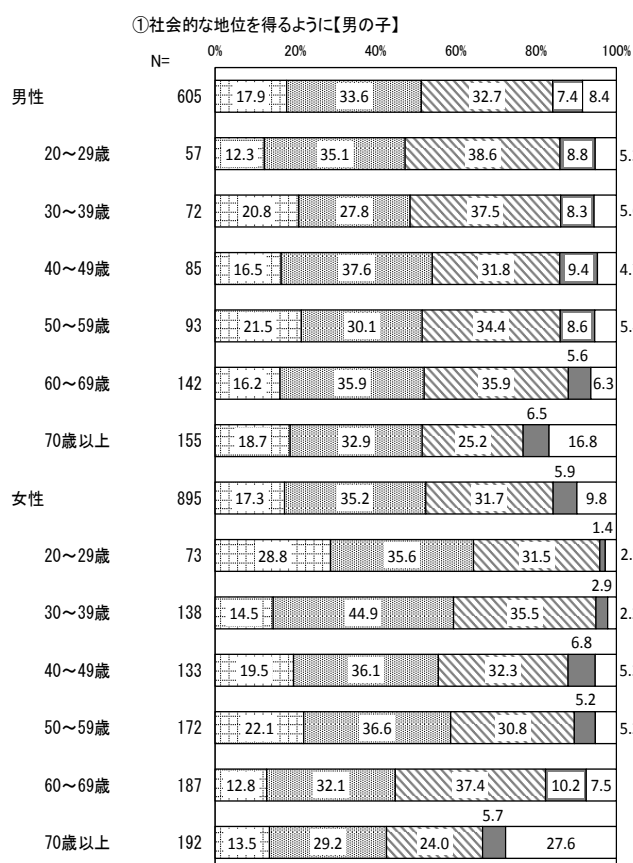
①社会的な地位を得るように、では男の子、女の子ともに女性の20～29歳で“重要である”の割合が高くなっています。一方、女の子について、男性の40～49歳、女性の60～69歳で“重要ではない”の割合が高く、6割を超えています。

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、男性の30～49歳、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、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。

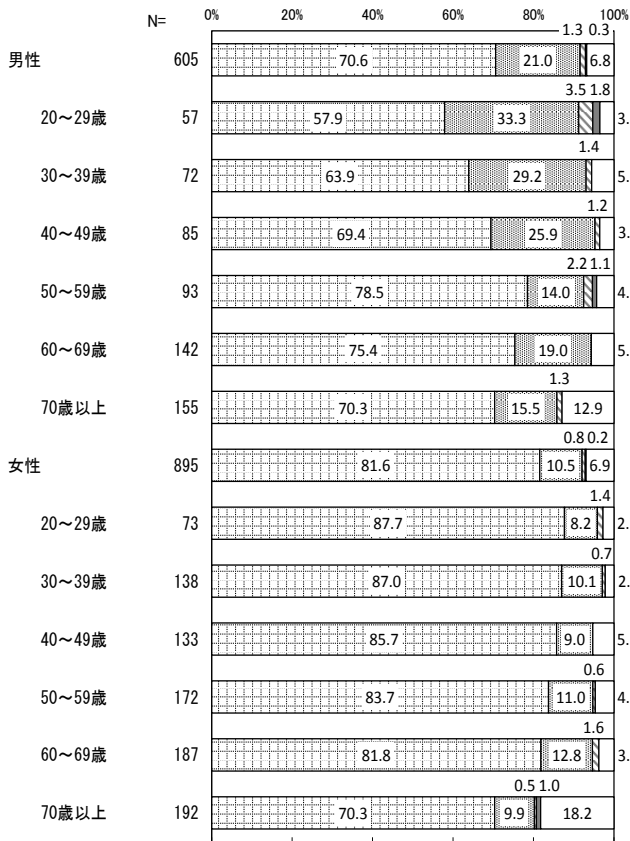
④自分の意見をはっきりと言える人に、⑤本人の個性や才能を活かせるように、では男の子について女性の70歳以上で“重要である”の割合が低く、女の子について男女とも70歳以上で“重要である”の割合が低くなっています。

■ 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

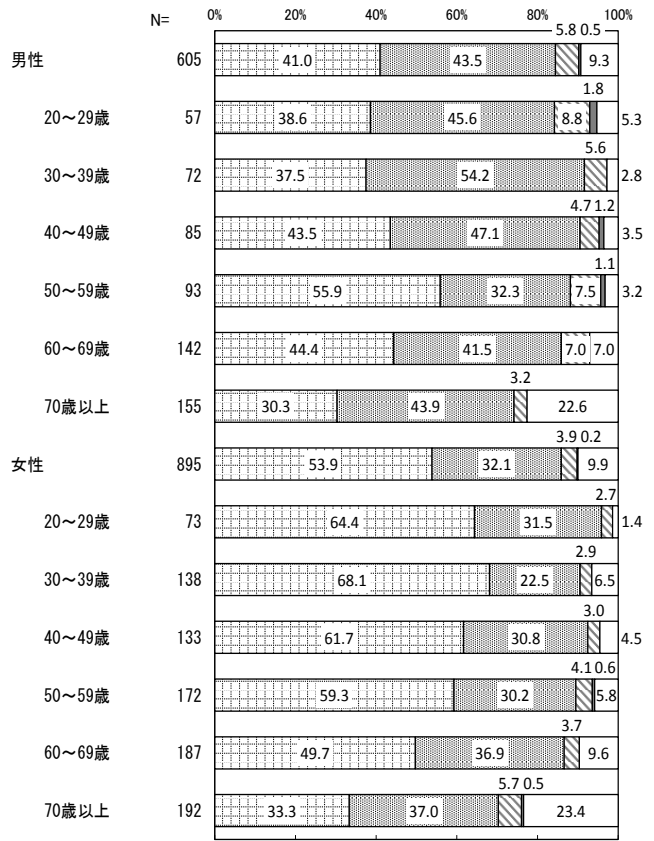


■ 重要 ■ やや重要 ▨ それほど重要ではない ■ 重要ではない □ 無回答

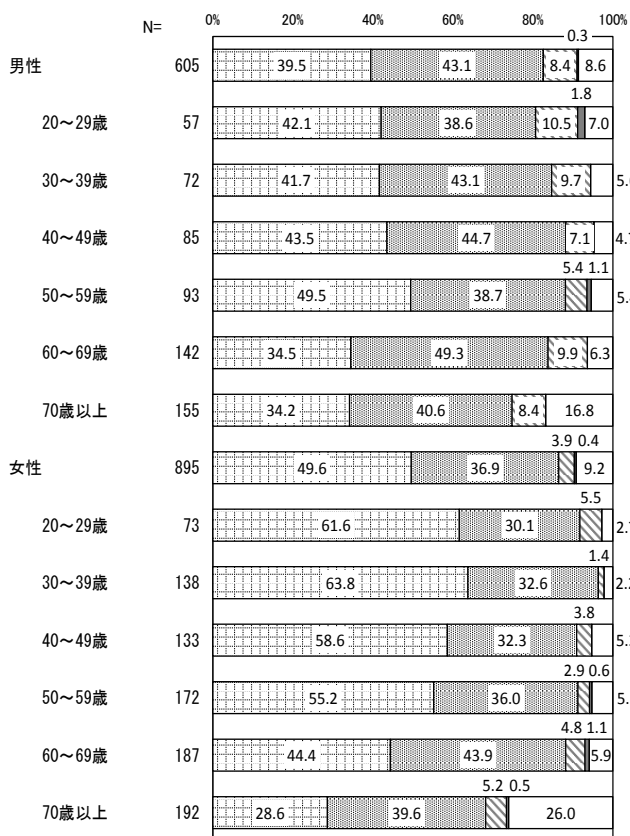
②経済的に自立できるように【男の子】



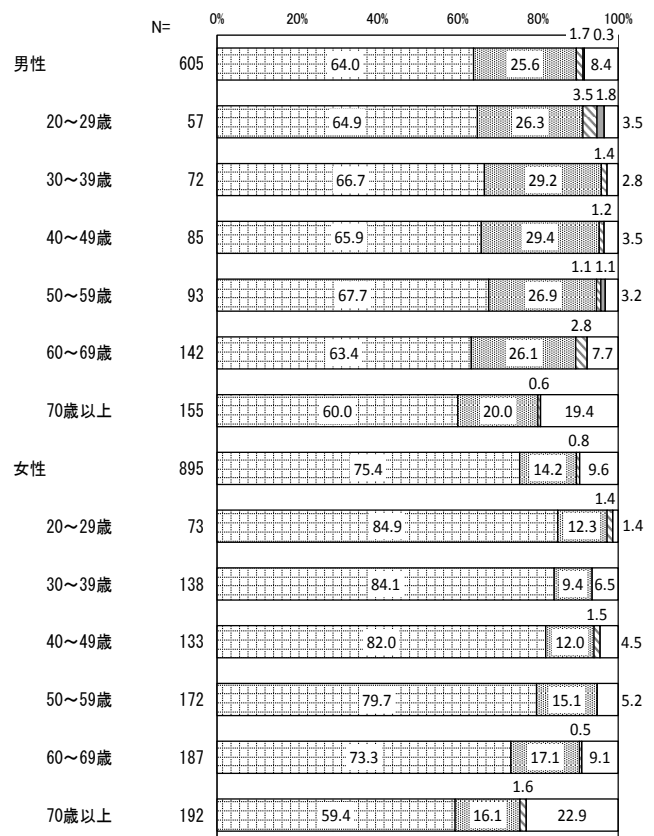
②経済的に自立できるように【女の子】



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】

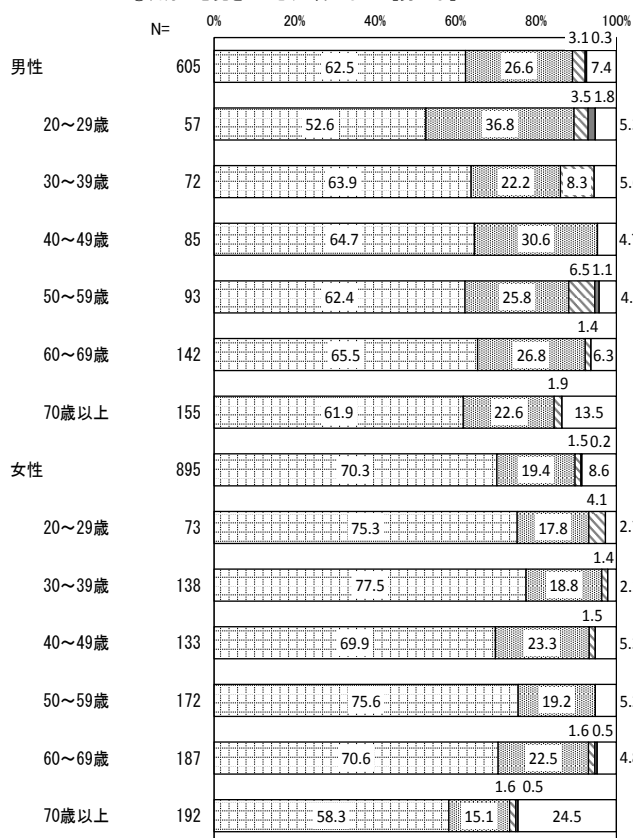


③家事など身の回りのことが自分でできるように【女の子】

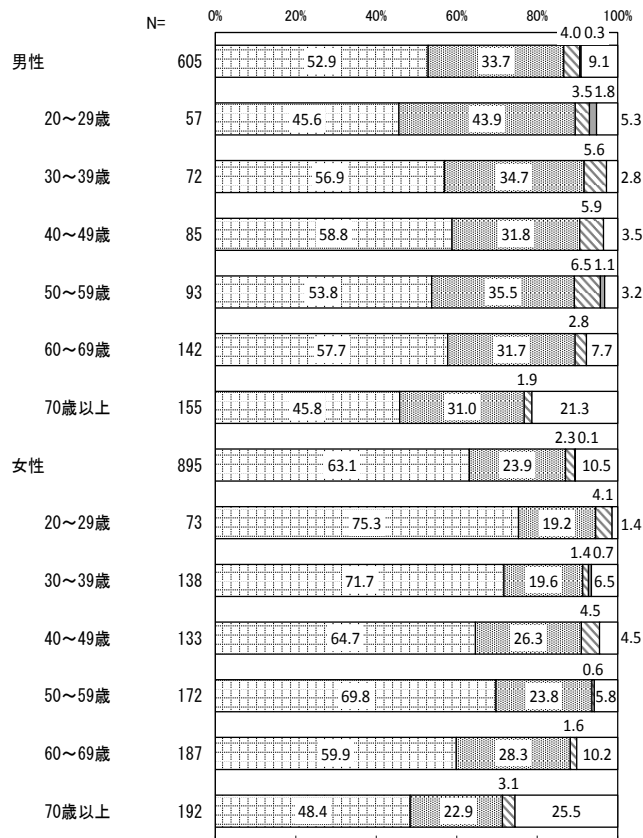


重要 やや重要 それほど重要ではない 重要ではない 無回答

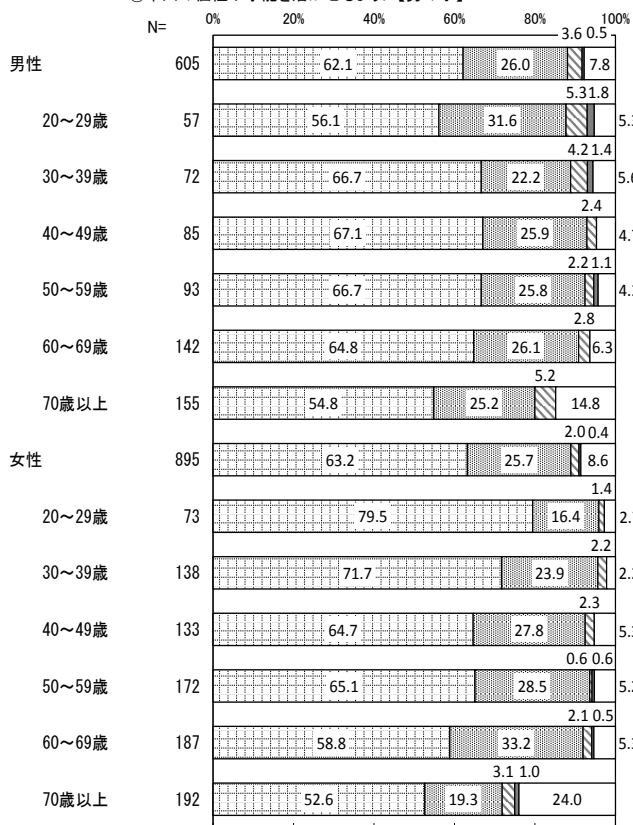
④自分の意見をはっきりと言える人に【男の子】



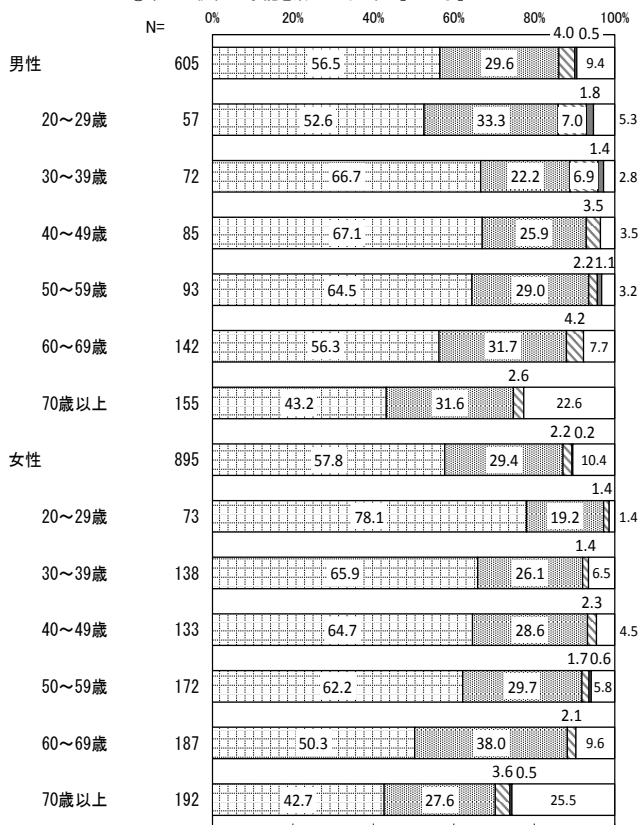
④自分の意見をはっきりと言える人に【女の子】



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】

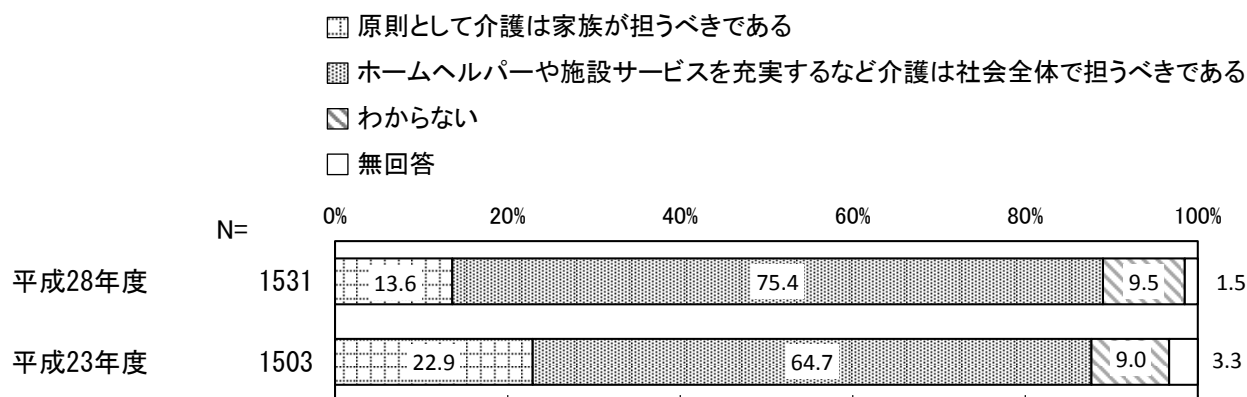


（５）介護について

問 11 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 75.4%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 13.6%、「わからない」の割合が 9.5%となっています。

前回調査と比較すると、「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 10.7 ポイント高くなっています。



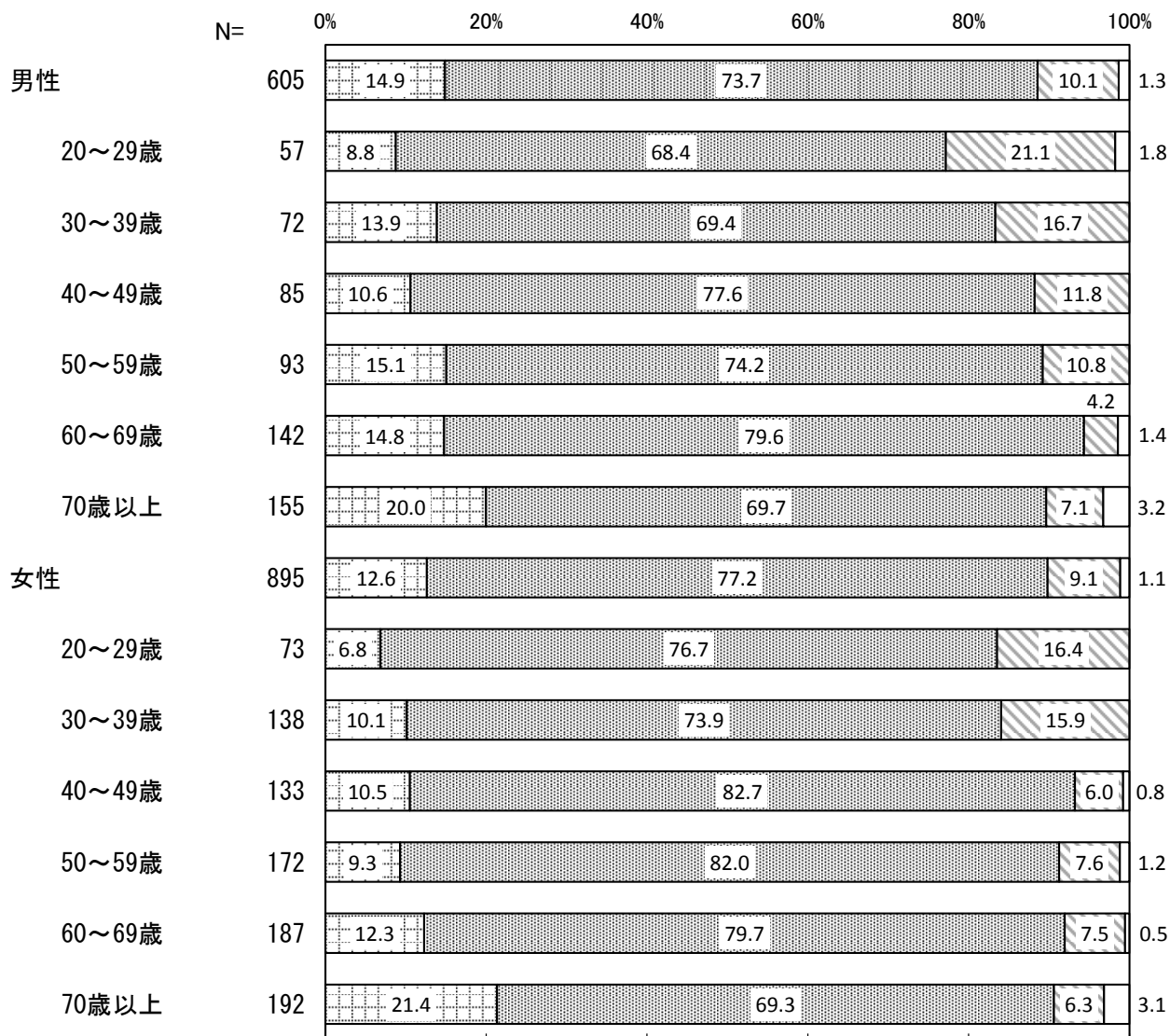
【性 別】

男女ともに「ホームヘルパーや施設サービスを充実するなど介護は社会全体で担うべきである」の割合が高く、7割を超えています。

【性・年齢別】

男女とも 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、2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、8割を超えています。

- ☐ 原則として介護は家族が担うべきである
☐ ホームヘルパーや施設サービスを充実するなど介護は社会全体で担うべきである
☐ わからない
☐ 無回答

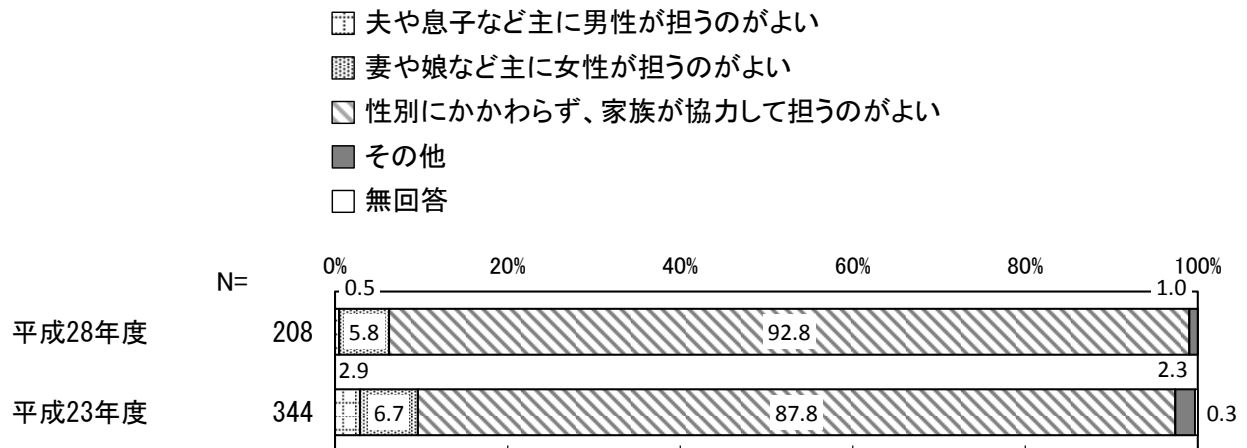


問 11 で「1. 原則として介護は家族が担うべきである」と回答した方にお聞きします。

問 11-1 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)

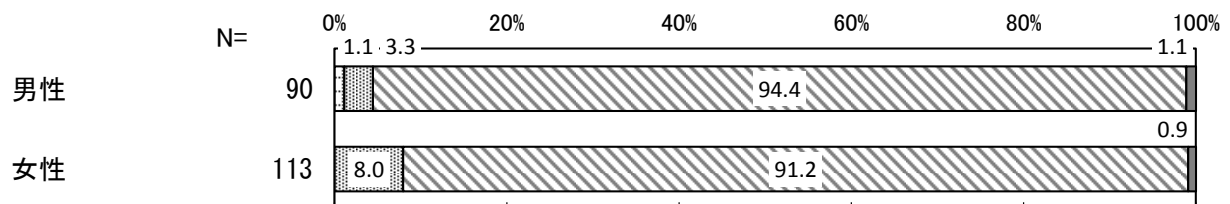
「性別にかかわらず、家族が協力して担うのがよい」の割合が 92.8%と最も高く、次いで「妻や娘など主に女性が担うのがよい」の割合が 5.8%、「夫や息子など主に男性が担うのがよい」の割合が 0.5%となっています。

前回調査と比較すると、「性別にかかわらず、家族が協力して担うのがよい」の割合が 5.0 ポイント高くなっています。



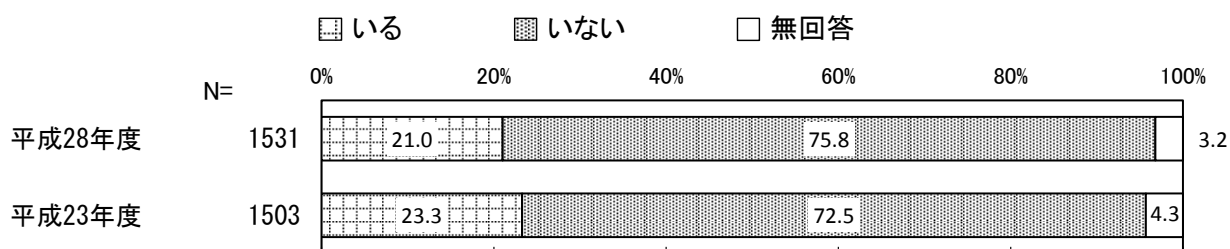
【性 別】

大きな差異はみられません。



問 12 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。

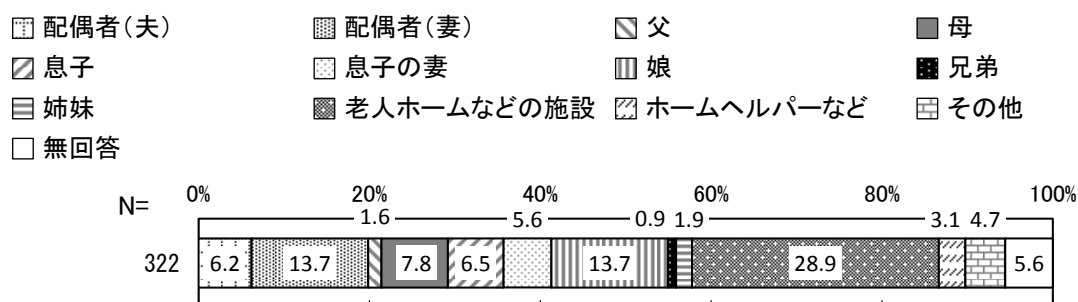
「いる」の割合が 21.0%、「いない」の割合が 75.8%となっています。
前回調査と比較すると、大きな差異はみられません。



問 12 で「1. いる」と回答した方にお聞きします。

問 12-1 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ください。

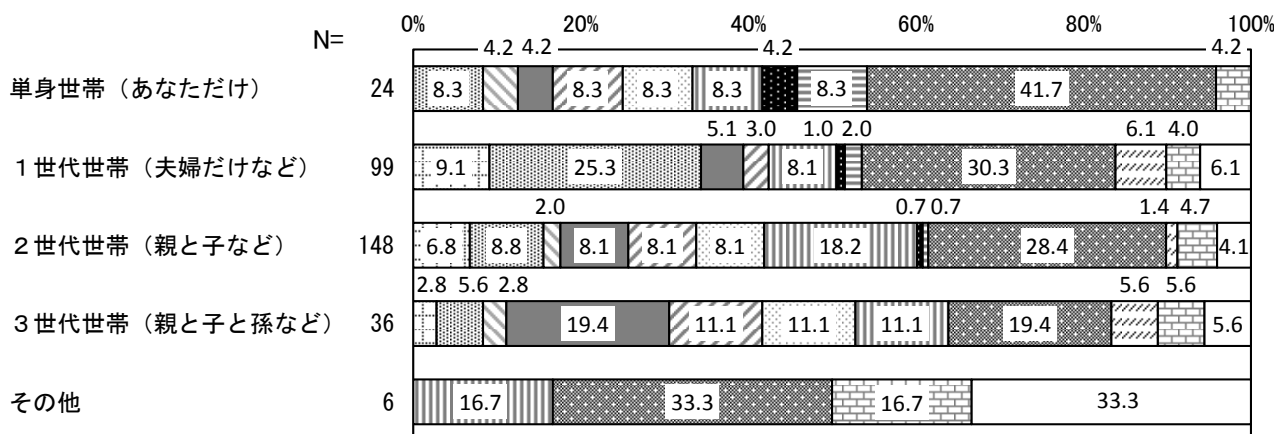
「老人ホームなどの施設」の割合が 28.9%と最も高く、次いで「配偶者（妻）」および「娘」の割合が 13.7%（同率）となっています。



※「娘の夫」は該当者なしでした。

【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。

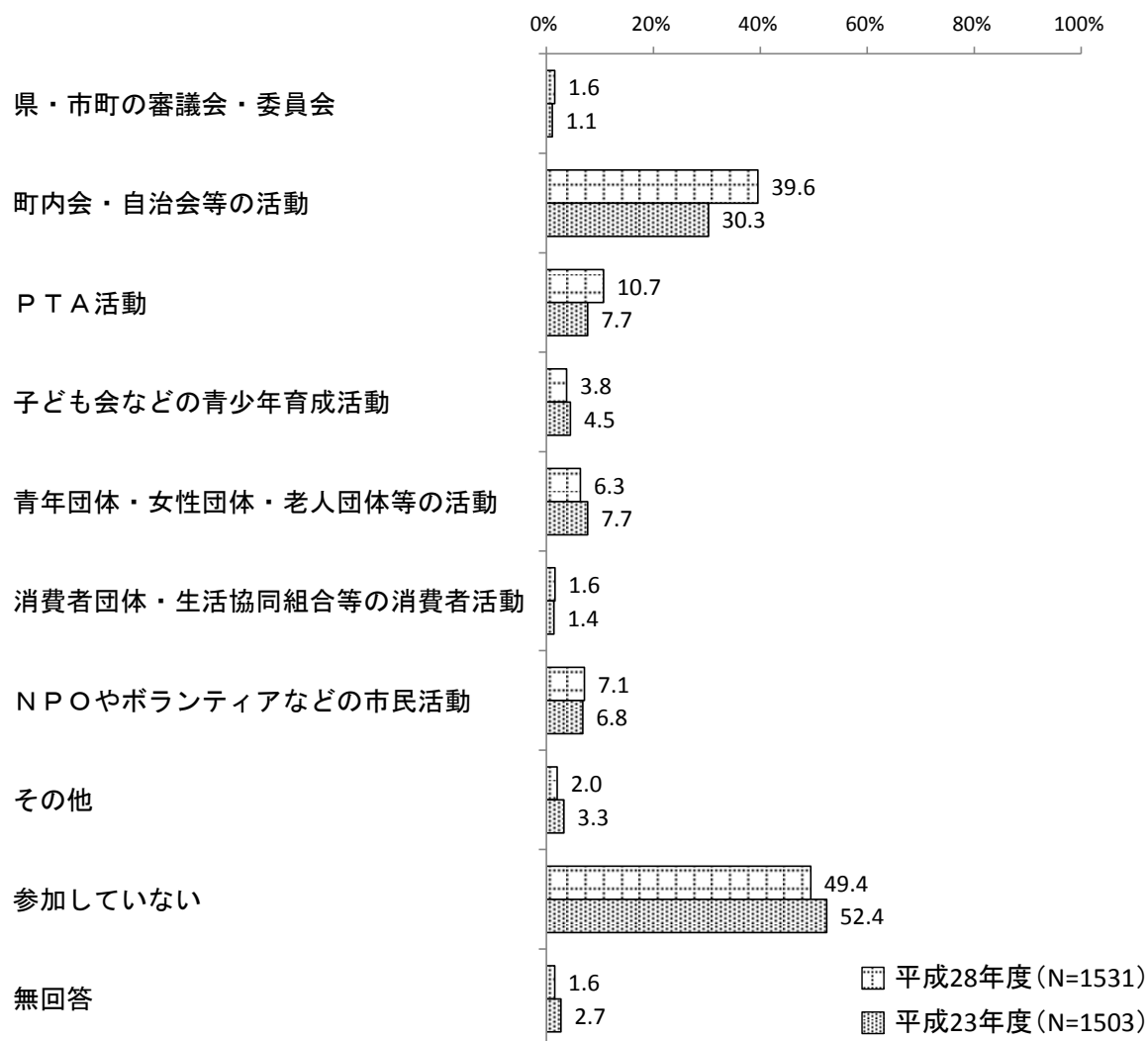


（６）地域活動・家庭生活への参画について

問 13 現在、あなたは次のような活動に参加していますか。（〇はいくつでも）

「参加していない」の割合が 49.4%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 39.6%、「PTA活動」の割合が 10.7%となっています。

前回調査と比較すると、「町内会・自治会等の活動」の割合が 9.3 ポイント高くなっています。



【性 別】

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

【性・年齢別】

男性の50～69歳で「町内会・自治会等の活動」の割合が高く、5割を超えています。また、女性の30～49歳で「PTA活動」の割合が高く、3割を超えています。一方、男女ともに20～29歳で「参加していない」の割合が高く、8割を超えています。

【居住地域別】

一志地域、白山地域、美杉地域で「町内会・自治会等の活動」の割合が高く、5割を超えています。また、美里地域で「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：％

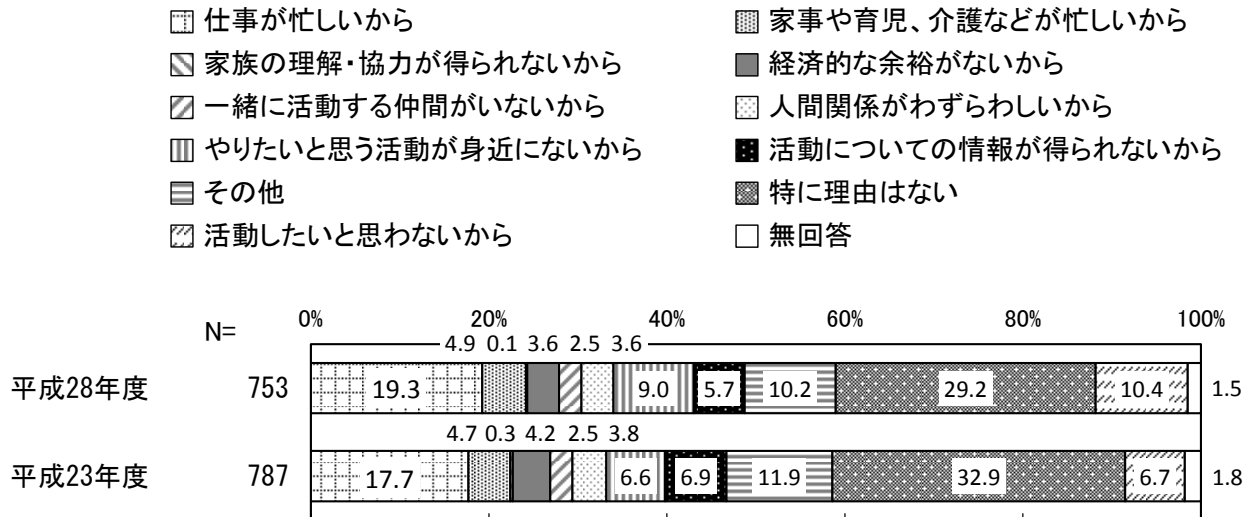
区分		有効回答数（件）	県・市町の審議会・委員会	町内会・自治会等の活動	PTA活動	子ども会などの青少年育成活動	青年団体・女性団体・老人団体等の活動	消費者団体・生活協同組合等の活動	NPOやボランティアなどの市民活動	その他	参加していない	無回答
【性・年齢別】	全体	1531	1.6	39.6	10.7	3.8	6.3	1.6	7.1	2.0	49.4	1.6
	男性	605	2.5	45.6	5.0	3.8	6.4	1.0	6.4	3.0	47.6	1.0
	20～29歳	57	0.0	14.0	1.8	0.0	0.0	1.8	3.5	1.8	82.5	0.0
	30～39歳	72	1.4	36.1	11.1	5.6	1.4	2.8	2.8	0.0	61.1	0.0
	40～49歳	85	1.2	37.6	20.0	10.6	3.5	0.0	2.4	3.5	52.9	0.0
	50～59歳	93	3.2	52.7	3.2	3.2	5.4	0.0	7.5	2.2	39.8	0.0
	60～69歳	142	4.9	60.6	0.7	2.1	6.3	1.4	7.0	4.2	34.5	0.0
	70歳以上	155	1.9	47.7	0.0	2.6	13.5	0.6	10.3	3.9	42.6	3.9
	女性	895	0.9	36.0	14.9	3.9	5.9	2.0	7.5	1.3	50.9	1.3
	20～29歳	73	1.4	1.4	1.4	0.0	0.0	0.0	2.7	0.0	93.2	0.0
	30～39歳	138	0.0	41.3	35.5	10.1	0.7	0.0	2.9	0.0	44.9	0.0
	40～49歳	133	0.8	45.9	44.4	11.3	3.8	1.5	6.8	0.0	32.3	0.8
	50～59歳	172	0.6	43.0	8.7	1.7	2.9	4.1	5.8	0.6	49.4	0.0
	60～69歳	187	2.1	38.5	2.7	1.6	7.5	3.2	11.2	3.7	52.4	0.0
	70歳以上	192	0.5	29.7	2.1	0.0	14.6	1.6	10.9	2.1	52.1	5.7
【地域別】	旧津地域	787	1.5	38.2	11.3	3.0	5.7	1.1	6.2	2.2	51.7	1.1
	久居地域	217	1.4	31.8	8.8	4.6	3.2	1.8	4.6	1.8	56.7	0.9
	河芸地域	79	1.3	46.8	15.2	5.1	0.0	2.5	6.3	3.8	41.8	0.0
	芸濃地域	46	0.0	37.0	13.0	2.2	10.9	4.3	6.5	2.2	47.8	2.2
	美里地域	56	3.6	46.4	12.5	10.7	7.1	1.8	10.7	0.0	41.1	1.8
	安濃地域	66	1.5	48.5	15.2	3.0	4.5	0.0	9.1	0.0	43.9	0.0
	香良洲地域	51	3.9	21.6	5.9	2.0	7.8	0.0	13.7	0.0	62.7	3.9
	一志地域	80	0.0	55.0	8.8	5.0	8.8	1.3	13.8	0.0	36.3	1.3
	白山地域	61	1.6	52.5	13.1	8.2	14.8	3.3	8.2	8.2	37.7	1.6
	美杉地域	46	2.2	52.2	2.2	2.2	19.6	4.3	10.9	0.0	37.0	2.2

問 13 で「9. 参加していない」と回答した方にお聞きします。

問 13 - 1 活動していない一番の理由は何ですか。(○は1つ)

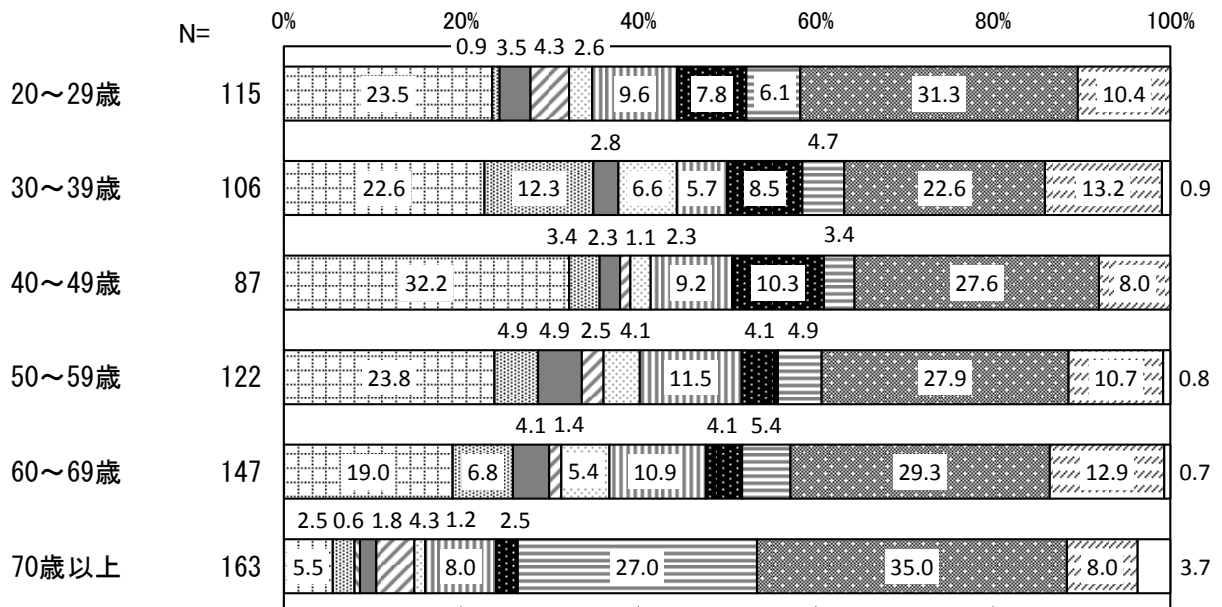
全体では「特に理由はない」の割合が 29.2%と最も高く、次いで「仕事が忙しいから」の割合が 19.3%、「活動したいと思わないから」の割合が 10.4%となっています。

前回調査と比較すると、大きな差異はみられません。



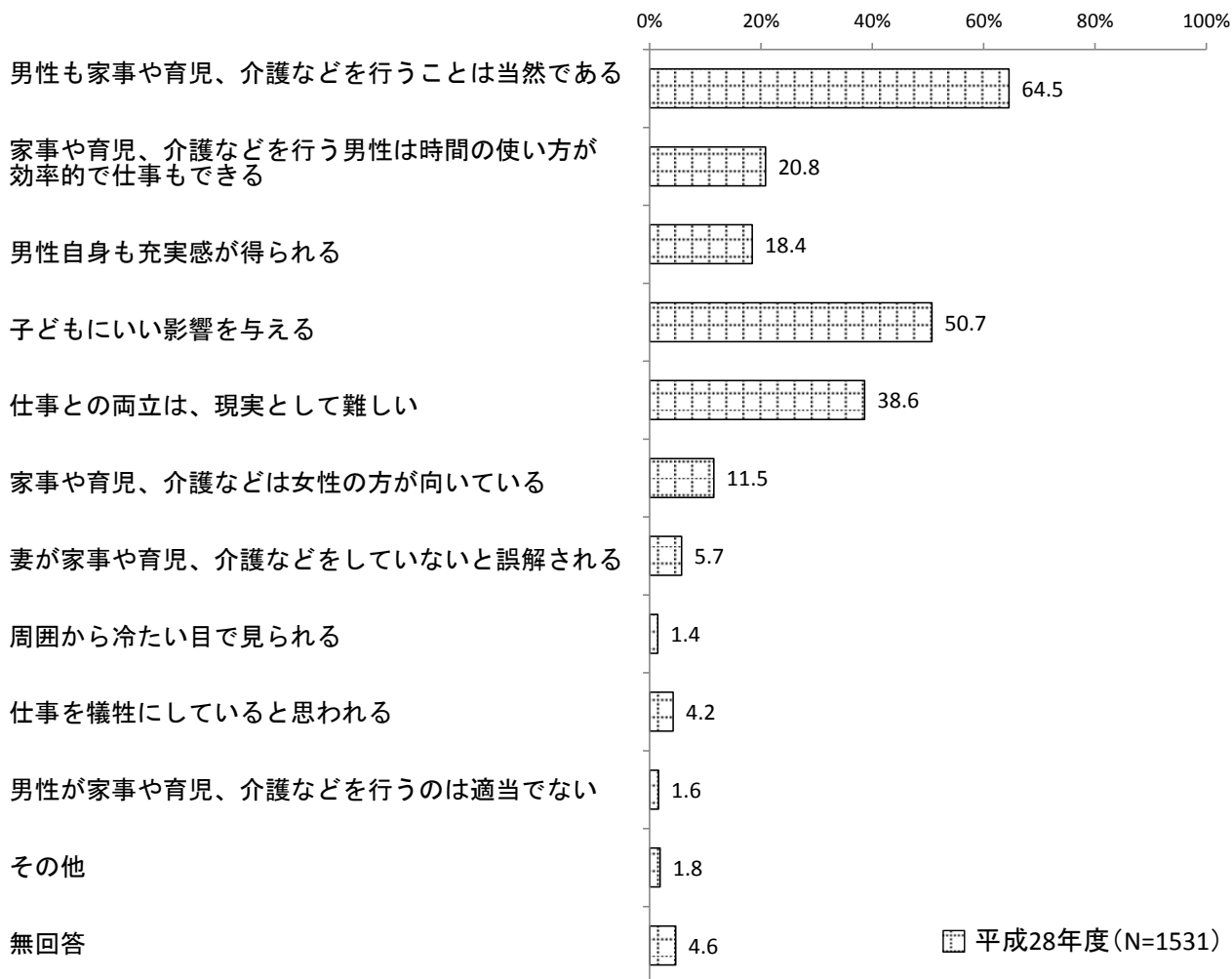
【年齢別】

20～29 歳および 70 歳以上で「特に理由はない」の割合が高く、3 割を超えています。また、20～59 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。30～39 歳で「家事や育児、介護などが忙しいから」の割合が 1 割を超えています。



問 14 男性の家庭生活（家事や育児、介護など）への参画について、どのようなイメージをお持ちですか。（〇はいくつでも）

「男性も家事や育児、介護などを行うことは当然である」の割合が 64.5%と最も高く、次いで「子どもにいい影響を与える」の割合が 50.7%、「仕事との両立は、現実として難しい」の割合が 38.6%となっています。



【性 別】

男女ともに「男性も家事や育児、介護などを行うことは当然である」の割合が高く、6割を超えています。

【性・年齢別】

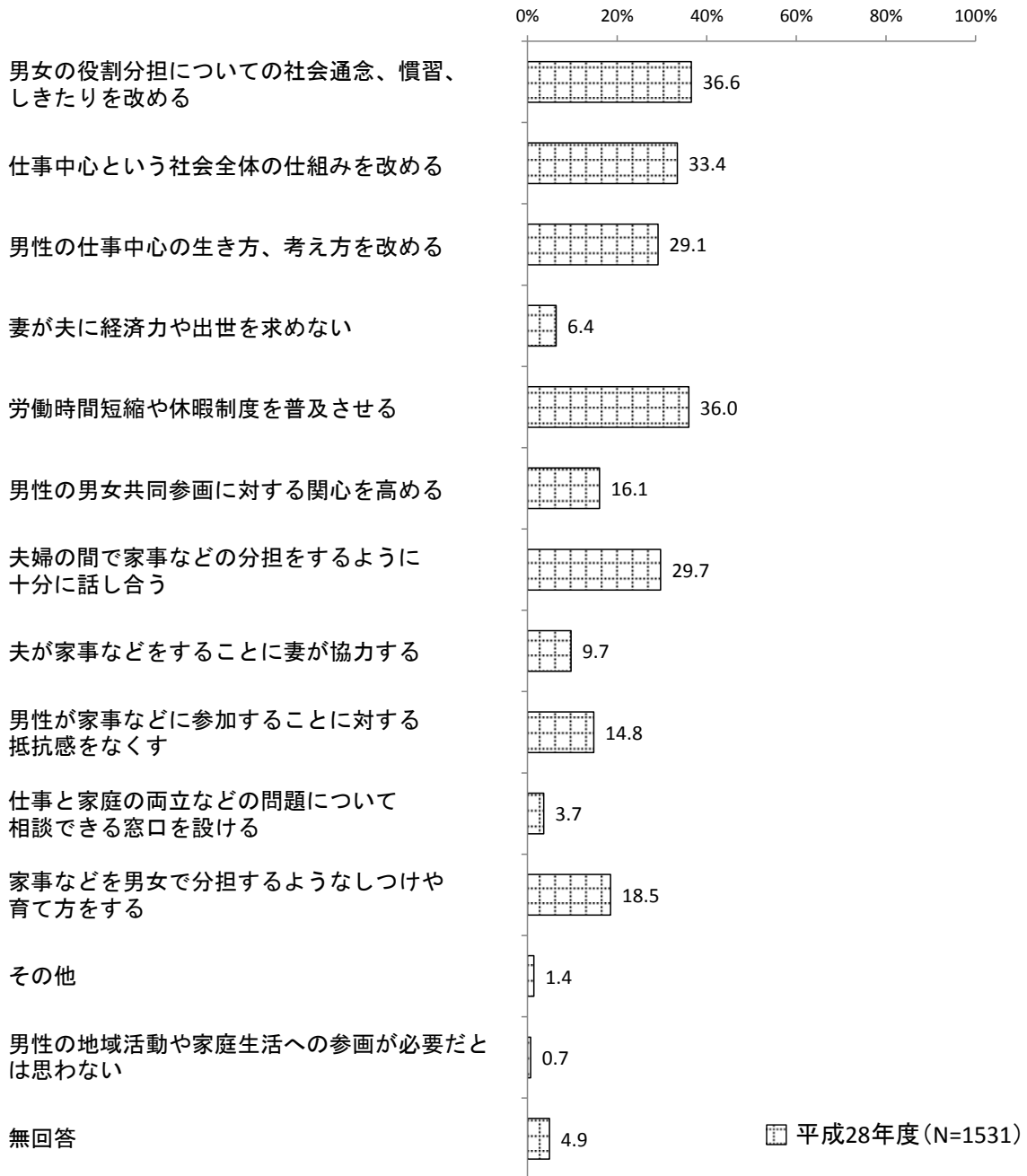
女性の20～39歳で「子どもにいい影響を与える」の割合が高く、6割を超えています。一方、男性の40～59歳で「仕事との両立は、現実として難しい」の割合が高く、5割を超えています。

単位：％

区分	有効回答数（件）	男性も家事や育児、介護などを行うことは当然である	男性は時間の使い方が効率的で仕事もできる	家事や育児、介護などが得られる	男性自身も充実感が得られる	子どもにいい影響を与える	仕事との両立は、現実として難しい	家事や育児、介護などは女性の方が向いている	妻が家事や育児、介護などをしていないと誤解される	周囲から冷たい目で見られる	仕事を犠牲にしていると思われる	男性が家事や育児、介護などを行うのは適当でない	その他	無回答
全体	1531	64.5	20.8	18.4	50.7	38.6	11.5	5.7	1.4	4.2	1.6	1.8	4.6	
男性	605	67.4	17.0	18.5	43.8	41.5	15.4	5.0	1.0	3.6	1.7	2.6	4.5	
20～29歳	57	57.9	28.1	21.1	42.1	40.4	10.5	1.8	0.0	3.5	0.0	1.8	0.0	
30～39歳	72	73.6	19.4	22.2	55.6	34.7	11.1	6.9	1.4	2.8	1.4	8.3	1.4	
40～49歳	85	71.8	12.9	16.5	43.5	55.3	21.2	4.7	2.4	7.1	3.5	1.2	0.0	
50～59歳	93	68.8	11.8	11.8	38.7	57.0	10.8	4.3	1.1	6.5	1.1	0.0	2.2	
60～69歳	142	66.2	14.8	14.8	44.4	43.7	12.7	4.9	0.0	4.2	0.7	1.4	4.9	
70歳以上	155	65.8	19.4	24.5	41.9	26.5	21.3	5.8	1.3	0.0	2.6	3.9	11.0	
女性	895	63.1	23.8	18.9	56.2	37.1	8.8	6.4	1.7	4.6	1.3	1.2	3.9	
20～29歳	73	53.4	28.8	19.2	60.3	34.2	6.8	6.8	2.7	2.7	0.0	1.4	0.0	
30～39歳	138	57.2	26.1	20.3	65.9	41.3	6.5	6.5	1.4	7.2	0.0	0.7	2.2	
40～49歳	133	64.7	28.6	19.5	55.6	36.8	9.0	8.3	2.3	7.5	0.0	2.3	0.8	
50～59歳	172	72.1	23.3	16.3	55.2	39.5	6.4	7.6	1.7	5.2	1.2	1.2	1.2	
60～69歳	187	70.6	19.8	18.7	54.0	35.3	7.5	7.0	2.7	3.7	1.6	0.5	3.2	
70歳以上	192	54.7	21.4	19.8	51.0	34.9	14.6	3.1	0.0	1.6	3.6	1.6	12.0	

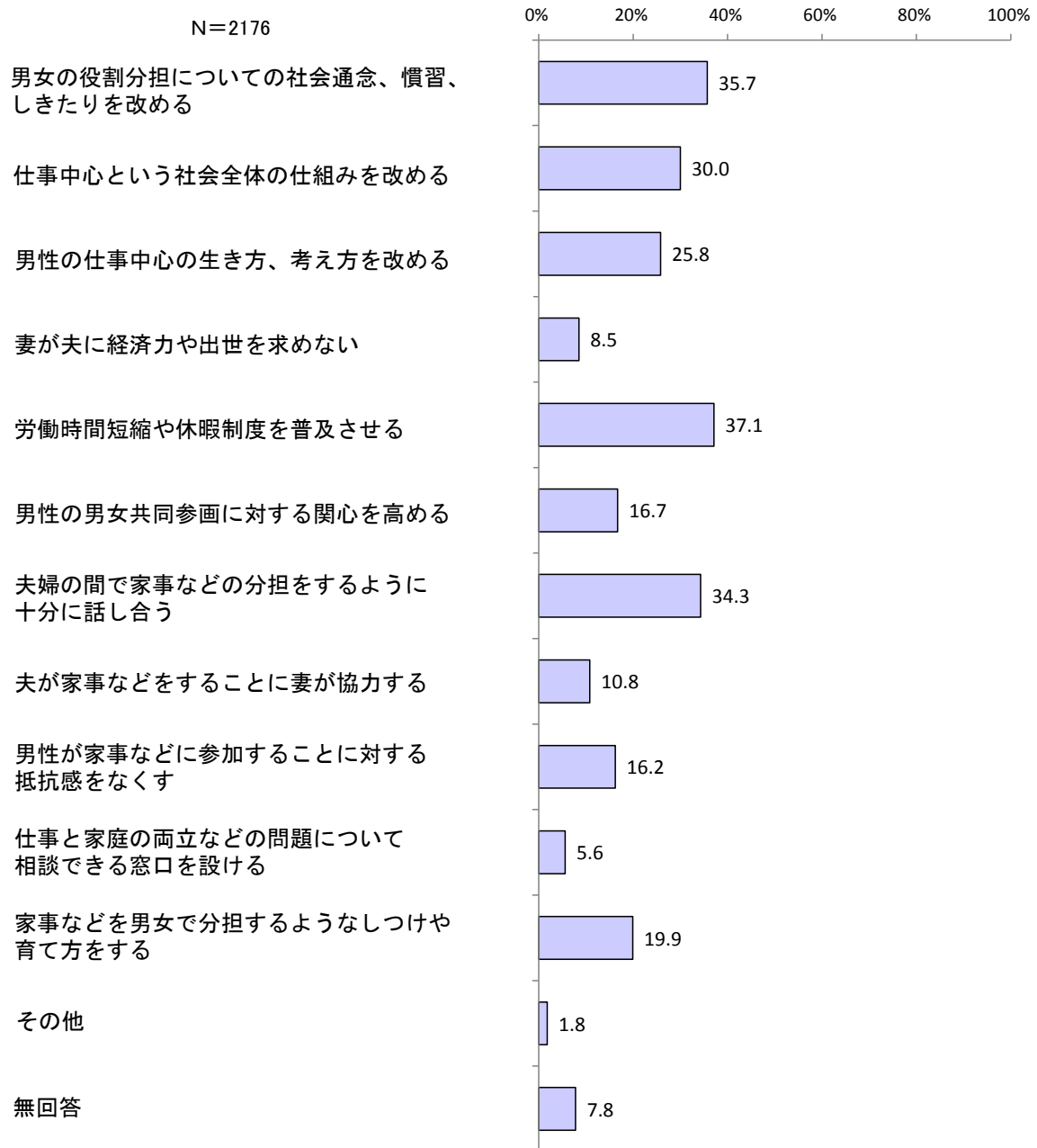
問 15 男性の地域活動や家庭生活（家事や育児、介護など）への参画を進めるためには、
どのようなことが特に必要だと思いますか。（〇は3つまで）

「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める」の割合が 36.6%と最も高く、次いで「労働時間短縮や休暇制度を普及させる」の割合が 36.0%、「仕事中心という社会全体の仕組みを改める」の割合が 33.4%となっています。



【参考 平成 27 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 27 年度

【性 別】

男女ともに「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める」「労働時間短縮や休暇制度を普及させる」の割合が高く、3割を超えています。女性に比べ男性で「仕事中心という社会全体の仕組みを改める」の割合が高くなっています。一方、男性に比べて女性で「家事などを男女で分担するようしつけや育て方をする」の割合が高くなっています。

【性・年齢別】

女性の50～69歳で「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める」の割合が高く、4割を超えています。男性の20～59歳で「仕事中心という社会全体の仕組みを改める」の割合が高く、4割を超えています。また、男性の40～49歳、女性の20～39歳で「労働時間短縮や休暇制度を普及させる」の割合が高く、4割を超えています。

単位：％

区分	有効回答数（件）	男女の役割分担について改める社会通念、慣習、しきたり	仕事中心という社会全体の仕組みを改める	男性の仕事中心の生き方、考え方を改める	妻が夫に経済力や出世を求めない	労働時間短縮や休暇制度を普及させる	男性の男女共同参画に対する関心を高める	夫婦の間で家事などの分担をするように十分に話し合う	夫が家事などをすることに妻が協力する	男性が家事などに参加することに対する抵抗感をなくす	仕事と家庭の両立などの問題について相談できる窓口を設ける	家事などを男女で分担するようしつけや育て方をする	その他	男性の地域活動や家庭生活への参画が必要だとは思わない	無回答
全体	1531	36.6	33.4	29.1	6.4	36.0	16.1	29.7	9.7	14.8	3.7	18.5	1.4	0.7	4.9
男性	605	35.9	40.0	30.9	7.8	37.9	16.7	28.3	7.1	13.4	4.6	12.2	2.0	0.7	4.0
20～29歳	57	31.6	42.1	26.3	10.5	38.6	5.3	33.3	10.5	22.8	7.0	14.0	1.8	0.0	0.0
30～39歳	72	36.1	50.0	37.5	6.9	33.3	6.9	34.7	6.9	11.1	1.4	13.9	2.8	1.4	1.4
40～49歳	85	34.1	41.2	35.3	10.6	48.2	12.9	17.6	4.7	7.1	5.9	11.8	1.2	1.2	0.0
50～59歳	93	32.3	54.8	33.3	7.5	39.8	11.8	21.5	4.3	8.6	3.2	12.9	4.3	0.0	4.3
60～69歳	142	37.3	34.5	27.5	3.5	38.7	27.5	33.1	6.3	18.3	7.0	9.9	1.4	0.7	3.5
70歳以上	155	38.7	30.3	29.0	9.7	32.3	20.0	29.0	9.7	12.9	3.2	12.9	1.3	0.6	9.0
女性	895	37.3	29.4	28.6	5.4	35.4	15.6	30.9	11.6	16.2	3.0	22.7	1.1	0.8	4.6
20～29歳	73	32.9	38.4	24.7	5.5	46.6	12.3	32.9	16.4	16.4	11.0	11.0	0.0	1.4	0.0
30～39歳	138	32.6	39.1	30.4	4.3	47.8	7.2	28.3	9.4	15.2	2.9	24.6	1.4	0.0	2.9
40～49歳	133	35.3	33.8	28.6	6.0	39.1	13.5	28.6	15.0	15.0	1.5	21.1	0.8	0.8	1.5
50～59歳	172	44.8	29.7	39.0	1.7	36.0	16.9	29.7	8.7	16.3	2.3	25.0	1.7	0.0	2.3
60～69歳	187	40.6	24.6	28.3	3.7	34.8	19.3	32.1	11.8	21.9	2.1	23.5	0.5	1.1	4.3
70歳以上	192	33.9	20.3	19.8	10.4	19.8	19.8	33.9	11.5	12.0	2.6	24.0	1.6	1.6	12.0

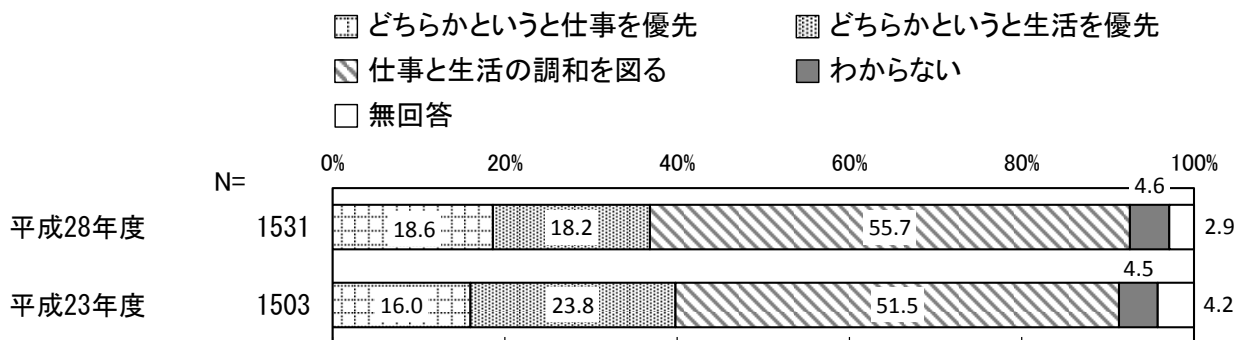
(7) 仕事について

問 16 「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）

* 現在仕事をしていない方は、今のあなたのお考えをお答えください。

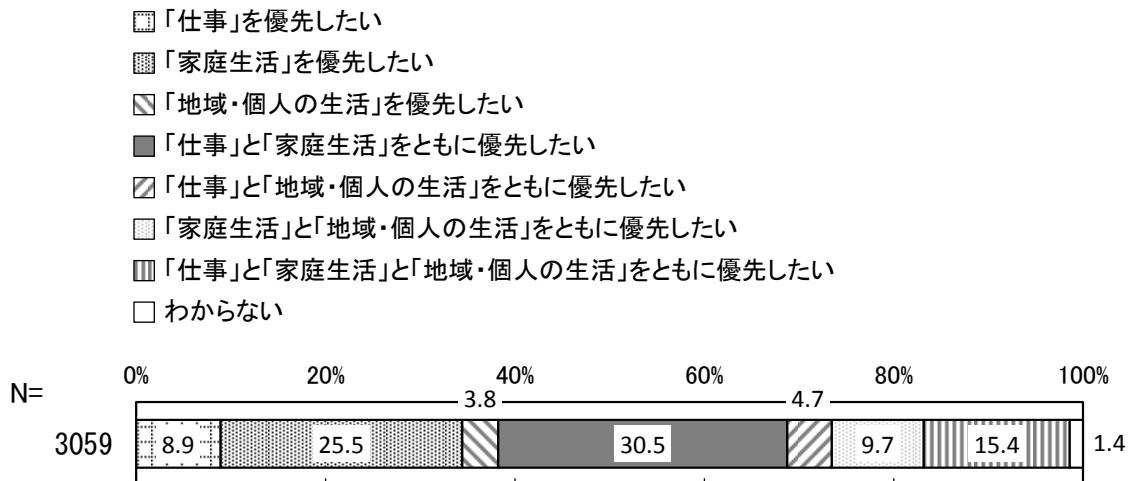
「仕事と生活の調和を図る」の割合が 55.7%と最も高く、次いで「どちらかという仕事を優先」の割合が 18.6%、「どちらかという生活を優先」の割合が 18.2%となっています。

前回調査と比較すると、大きな差異はみられません。



【参考 平成 28 年度 内閣府調査】

仕事と生活（趣味・休養・家事・地域活動など）の調和についての希望



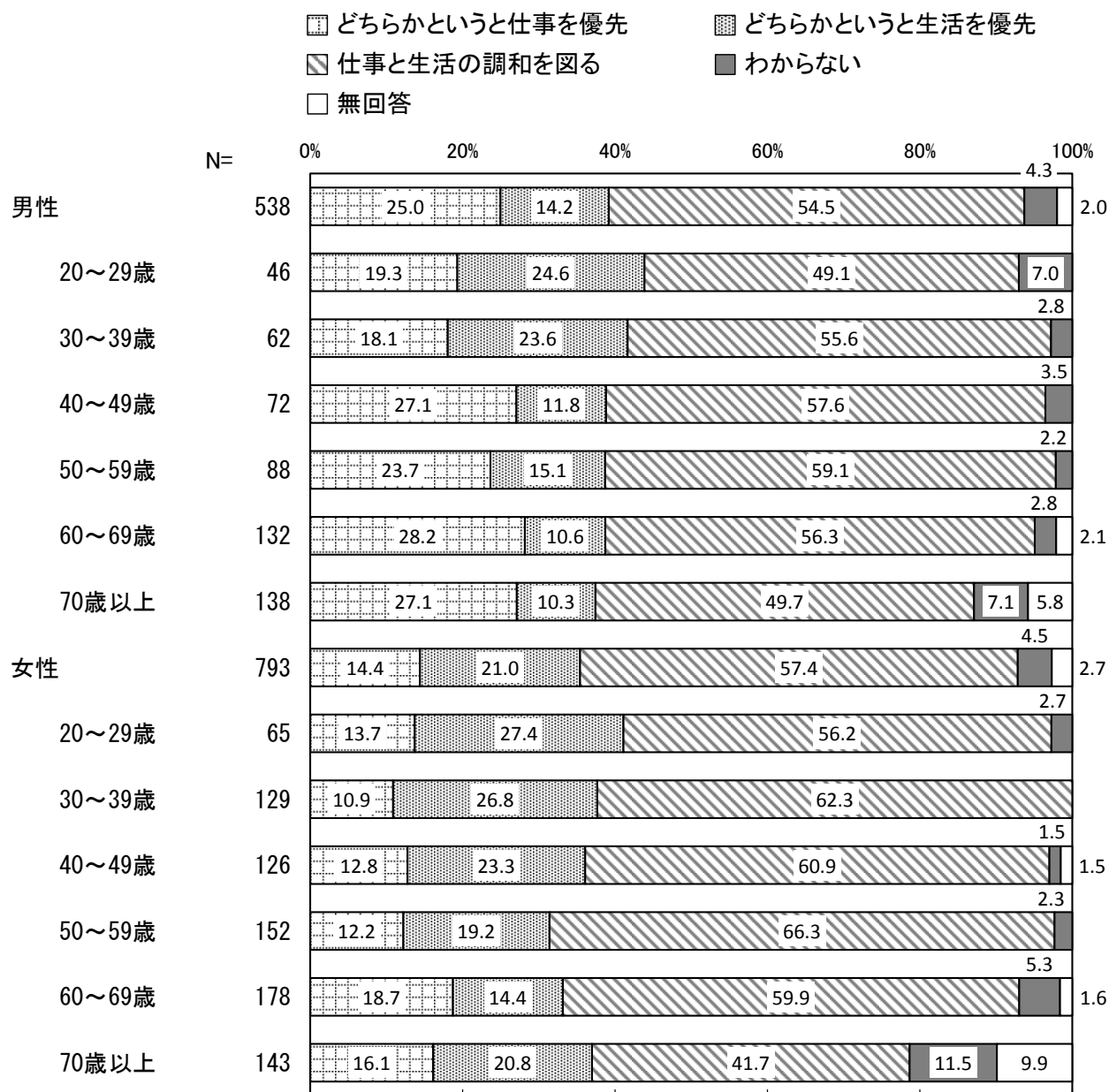
資料：「男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）」平成 28 年度

【性 別】

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

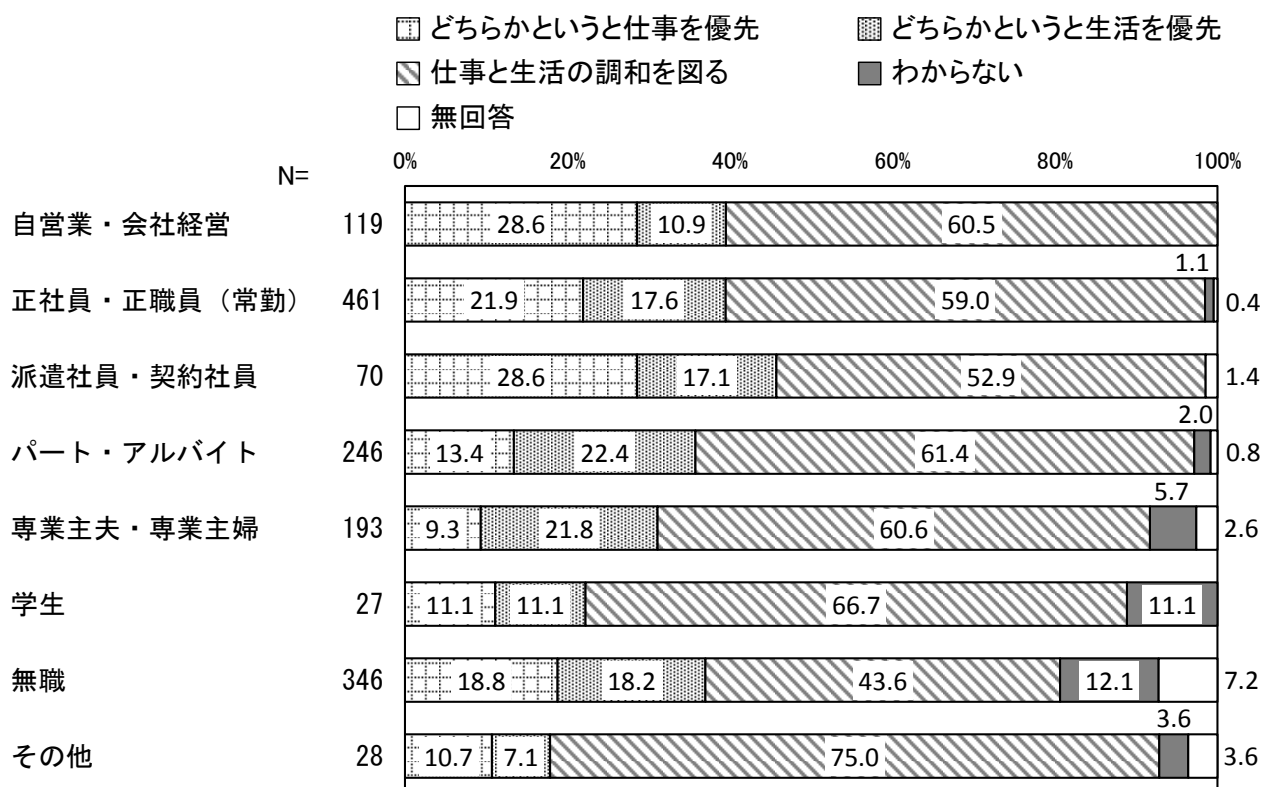
【性・年齢別】

男性の40歳以上で「どちらかという仕事を優先」の割合が高く、2割を超えています。一方、男性の20～39歳、女性の20～49歳、70歳以上で「どちらかという生活を優先」の割合が高く、2割を超えています。また、女性の30～59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。



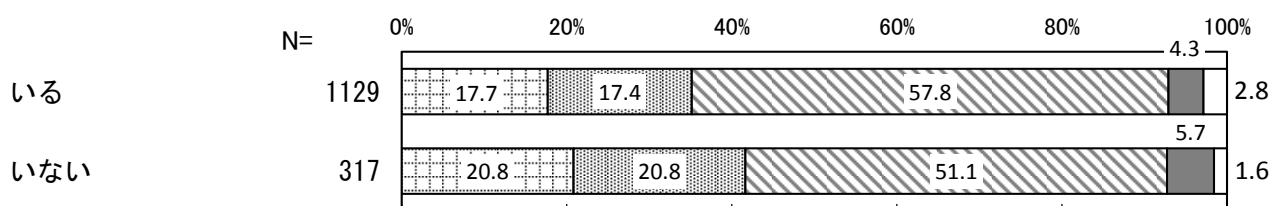
【職業別】

「自営業・会社経営」「正社員・正職員（常勤）」「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、2割を超えています。



【子どもの有無別】

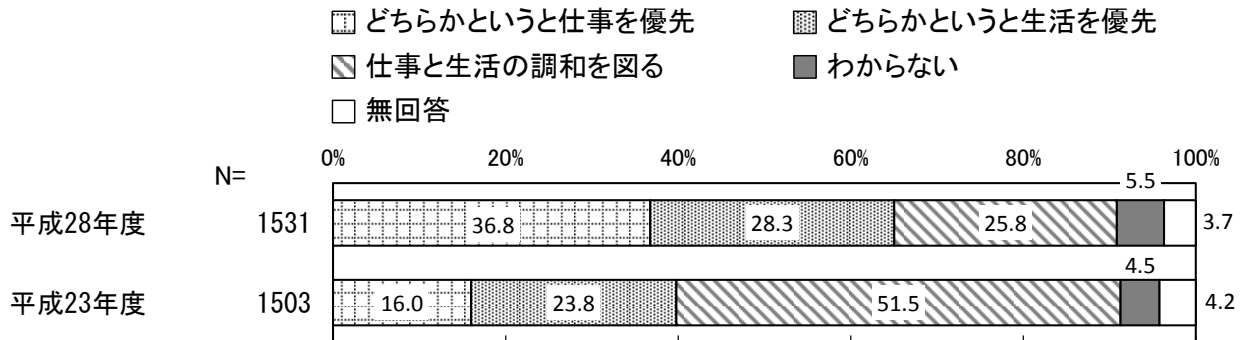
子どものいる人で「仕事と生活の調和を図る」の割合が高くなっています。



問 17 日々の暮らしの中での時間の使い方について、あなたの「現実」をお答えください。(〇は1つ)

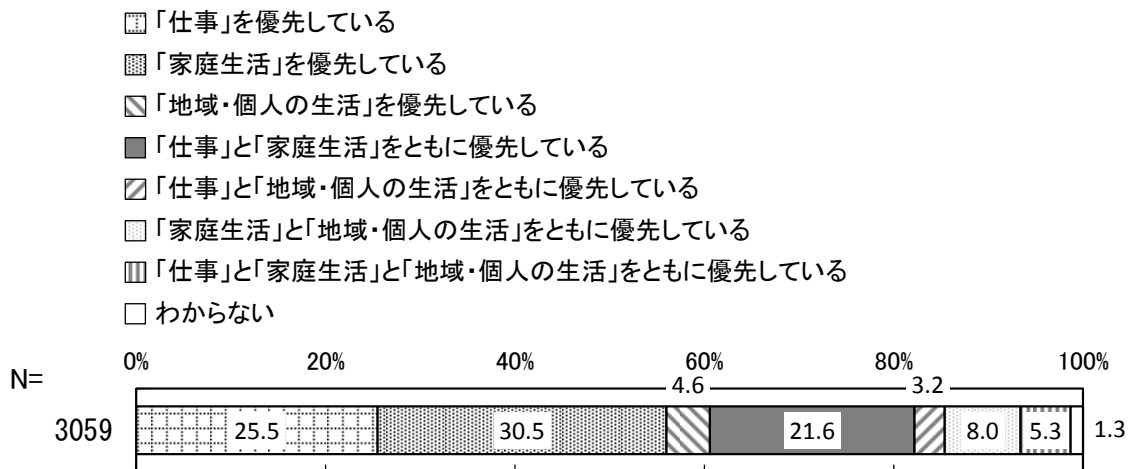
「どちらかという仕事を優先」の割合が 36.8%と最も高く、次いで「どちらかという生活を優先」の割合が 28.3%、「仕事と生活の調和を図る」の割合が 25.8%となっています。

前回調査と比較すると、大きな差異はみられません。



【参考 平成 28 年度 内閣府調査】

仕事と生活（趣味・休養・家事・地域活動など）の調和についての現実



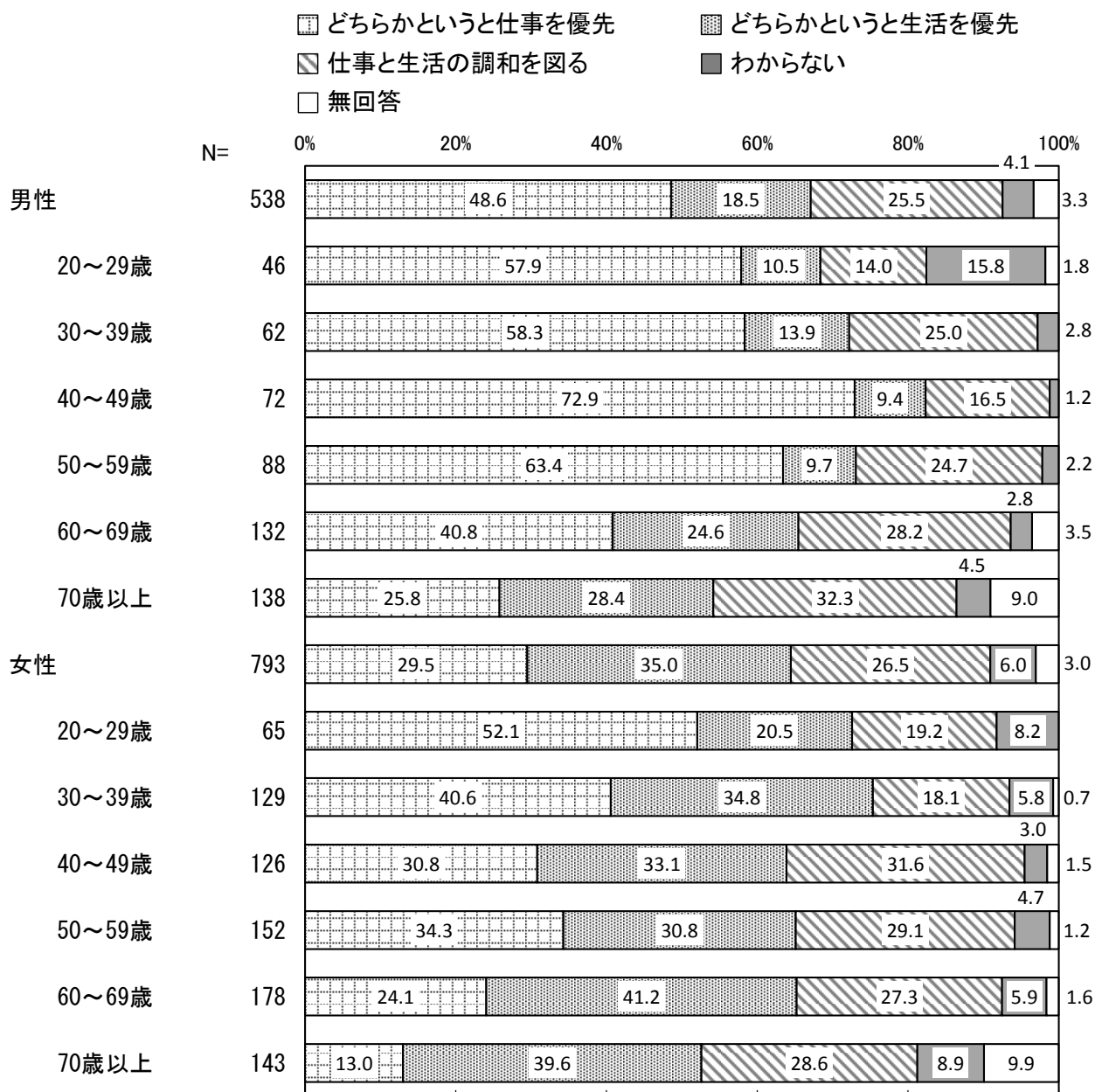
資料：「男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）」平成 28 年度

【性 別】

女性に比べ男性で「どちらかという仕事を優先」の割合が高く、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。

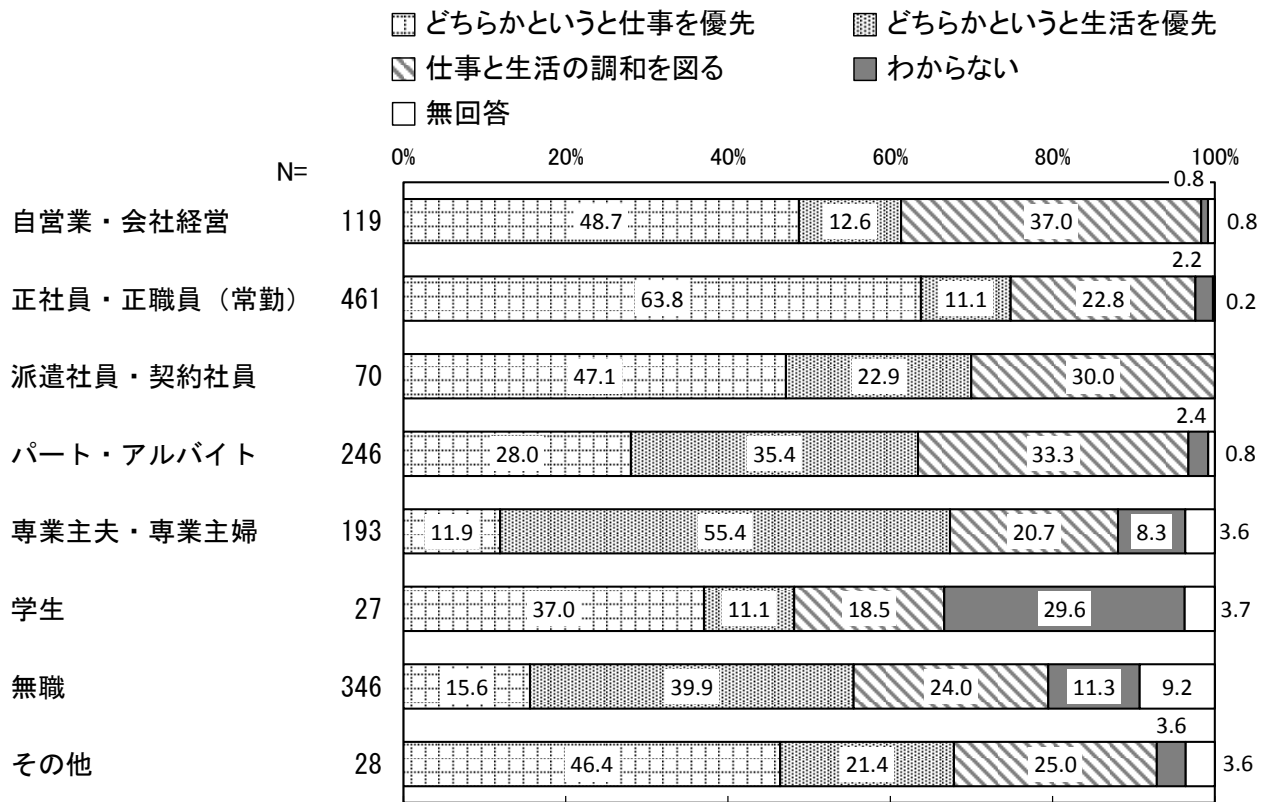
【性・年齢別】

男性の20～59歳、女性の20～29歳で「どちらかという仕事を優先」の割合が高く、特に男性の40～49歳で7割を超えています。また、女性の60～69歳で「どちらかという生活を優先」の割合が高く、4割を超えています。



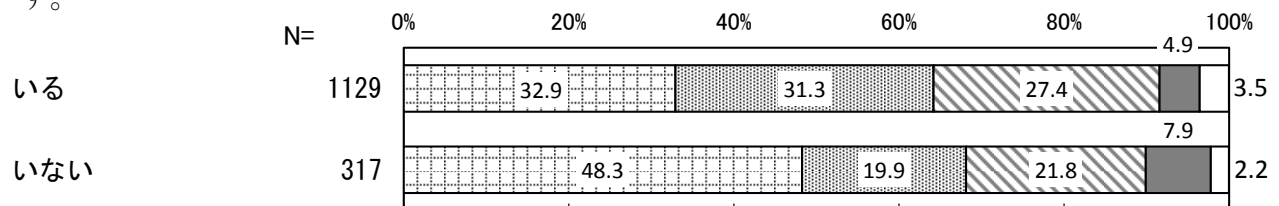
【職業別】

「正社員・正職員（常勤）」で「どちらかという仕事を優先」の割合が最も高く、6割を超えています。また、「専業主夫・専業主婦」で「どちらかという生活を優先」の割合が高く、5割を超えています。



【子どもの有無別】

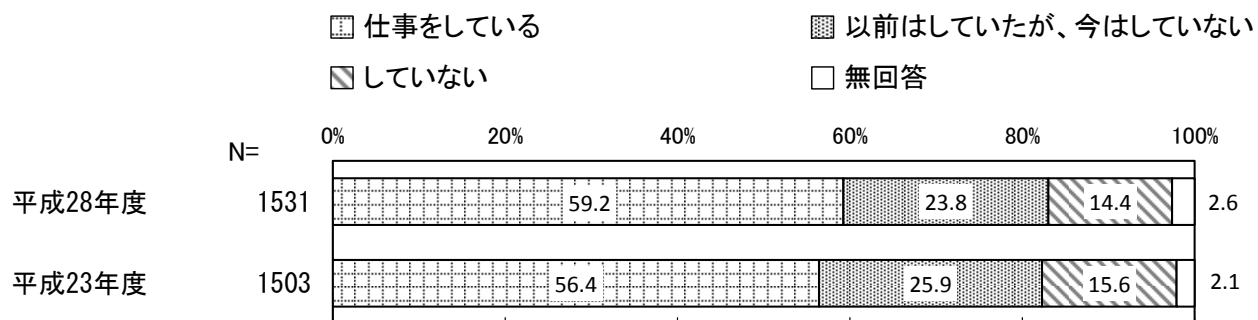
子どものいない人で「どちらかという仕事を優先」の割合が高く、4割を超えています。



問 18 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 59.2%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 23.8%、「していない」の割合が 14.4%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。

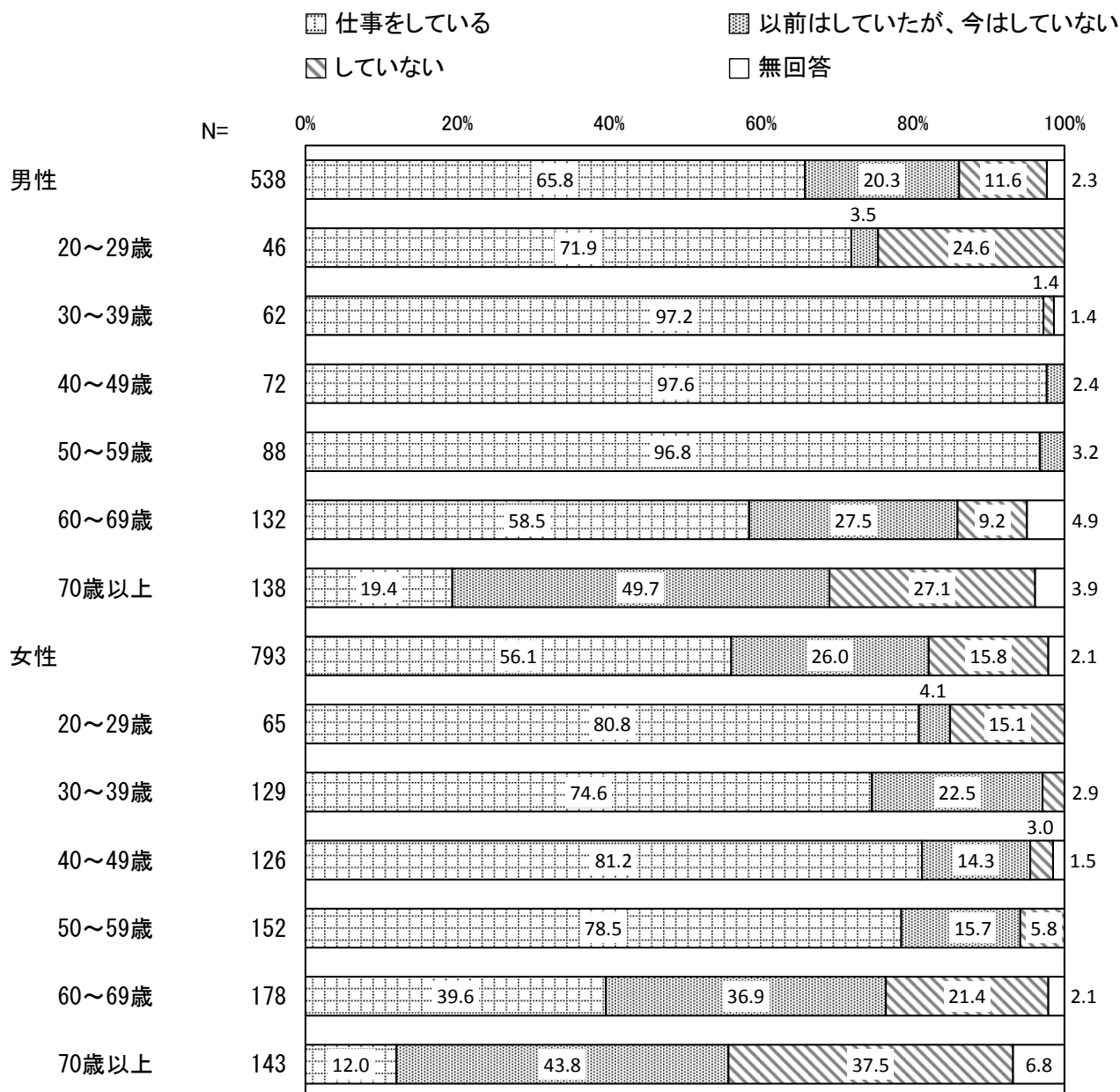


【性 別】

女性に比べ男性で「仕事をしている」の割合が高く、6割を超えています。

【性・年齢別】

男女の70歳以上では「以前はしていたが、今はしていない」の割合が高く、4割を超えています。女性の70歳以上では「していない」の割合が高く、3割を超えています。

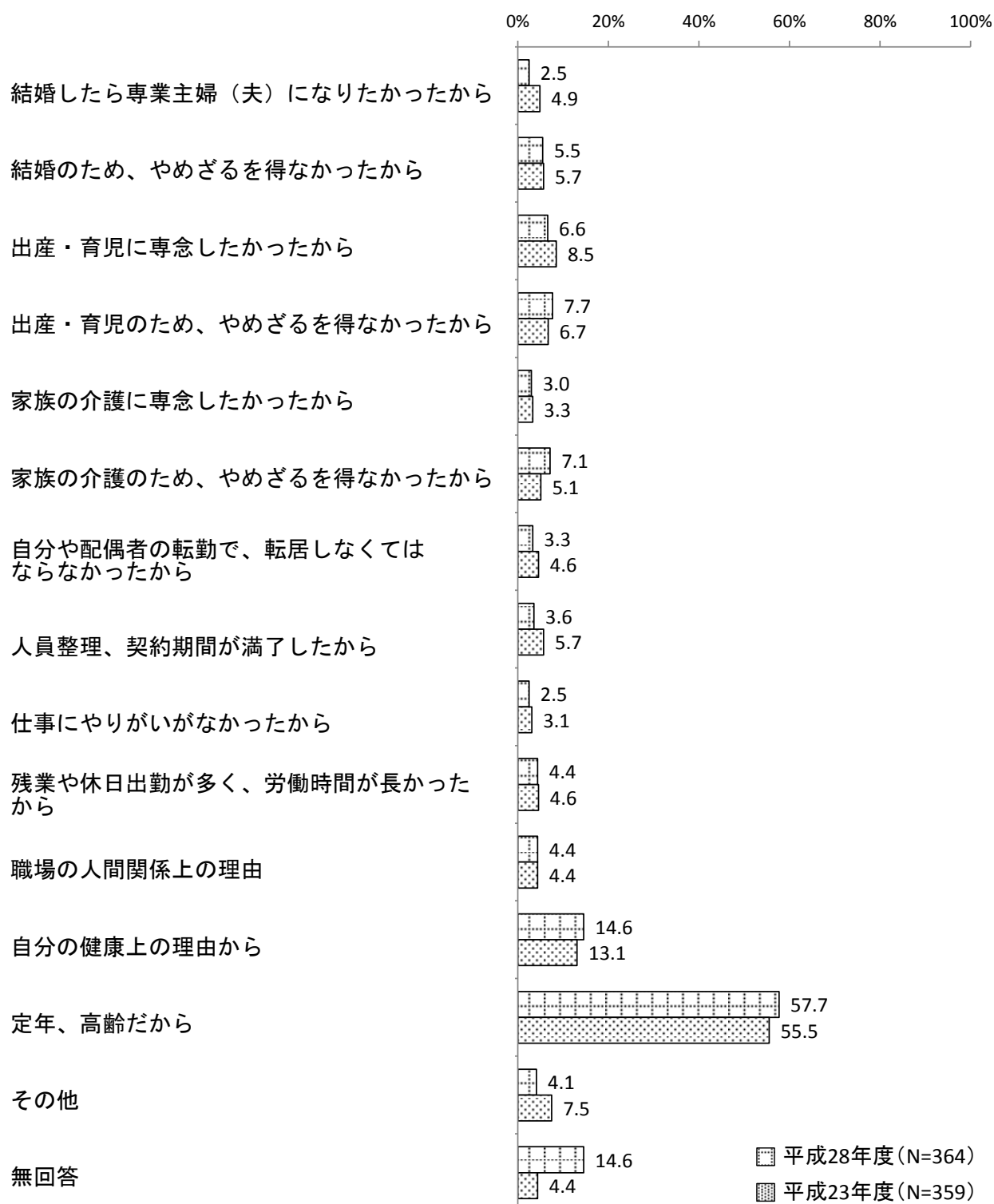


問 18 で「2. 以前はしていたが、今はしていない」と回答した方にお聞きします。

問 18 - 1 あなたが仕事をやめた主な理由は、何ですか。(〇は3つまで)

「定年、高齢だから」の割合が 57.7%と最も高く、次いで「自分の健康上の理由から」の割合が 14.6%、「出産・育児のため、やめざるを得なかったから」の割合が 7.7%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「出産・育児に専念しなかったから」「出産・育児のため、やめざるを得なかったから」の割合が高くなっています。また、女性に比べ男性で「定年、高齢だから」の割合が高く、8割を超えています。

【性・年齢別】

女性の30～39歳で「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、4割を超えています。また、女性の40～49歳で「出産・育児に専念しなかったから」の割合が高く、2割を超えています。

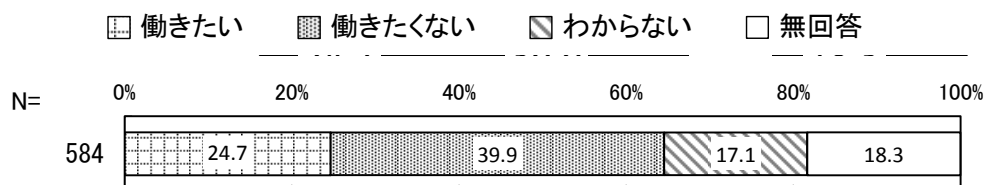
単位：％

区分	有効回答数（件）	結婚した らた専業主婦 （夫）に なりたかつ たから	結婚した ため、やめ ざるを得な かったから	出産・育 児に専念し たかつた	出産・育 児のため、 やめざる を得なかつ たから	家族の介 護に専念し たかつた	家族の介 護のため、 やめざる を得なかつ たから	自分や配 偶者の転勤 で、転居し なくてはな らなかつた	人員整理、 契約期間が 満了したか ら	仕事にやり がいなかつ たから	残業や休日 出勤が多く、 労働時間が 長かつたか 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
全体	364	2.5	5.5	6.6	7.7	3.0	7.1	3.3	3.6	2.5	4.4	4.4	14.6	57.7	4.1	14.6
男性	123	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	1.6	0.0	6.5	4.9	1.6	4.9	7.3	85.4	1.6	7.3
20～29歳	2	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30～39歳	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
40～49歳	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
50～59歳	3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0
60～69歳	39	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.1	0.0	12.8	7.7	2.6	10.3	7.7	87.2	0.0	7.7
70歳以上	77	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6	0.0	1.3	0.0	7.8	92.2	2.6	7.8
女性	233	3.9	8.6	10.3	11.6	4.7	9.9	5.2	2.1	1.3	6.0	4.3	18.9	42.9	5.2	18.9
20～29歳	3	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3
30～39歳	31	6.5	22.6	22.6	45.2	0.0	3.2	12.9	3.2	3.2	19.4	3.2	9.7	0.0	6.5	9.7
40～49歳	19	10.5	21.1	26.3	21.1	0.0	5.3	15.8	0.0	0.0	5.3	5.3	15.8	0.0	10.5	15.8
50～59歳	27	7.4	11.1	14.8	3.7	11.1	7.4	11.1	0.0	3.7	14.8	14.8	37.0	7.4	3.7	37.0
60～69歳	69	1.4	4.3	2.9	7.2	7.2	14.5	1.4	5.8	0.0	2.9	4.3	18.8	52.2	2.9	18.8
70歳以上	84	1.2	3.6	4.8	3.6	3.6	10.7	1.2	0.0	1.2	0.0	0.0	16.7	73.8	6.0	16.7

問 18 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 18 - 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 39.9%と最も高く、次いで「働きたい」の割合が 24.7%、「わからない」の割合が 17.1%となっています。

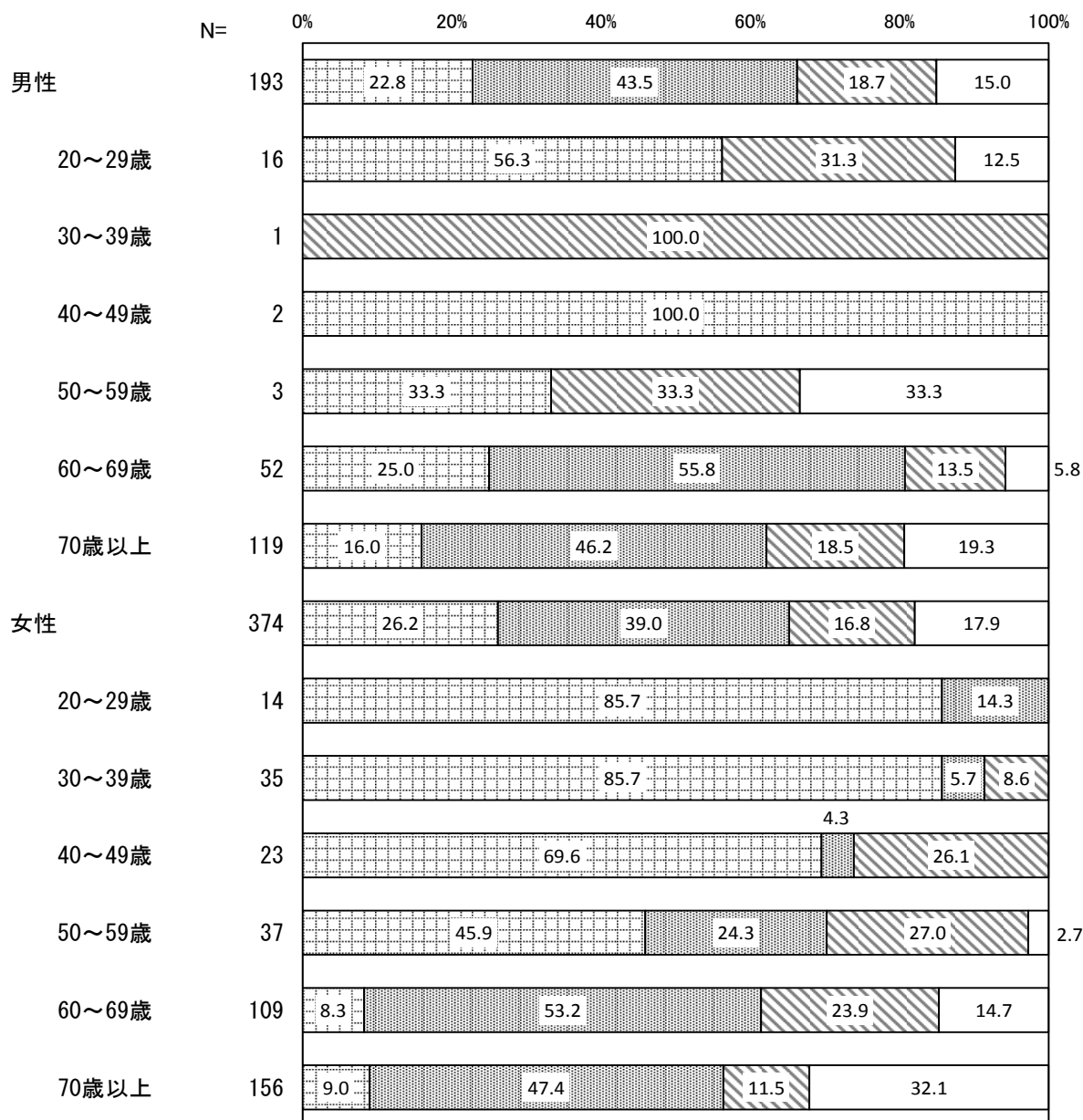


【性 別】

大きな差異はみられません。

【性・年齢別】

女性の 20～49 歳で「働きたい」が 6 割を超えています。

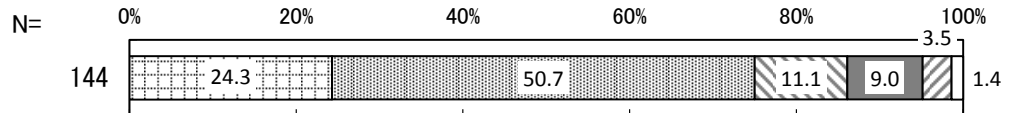


問 18 - 2 で「1. 働きたい」と回答した方にお聞きします。

問 18 - 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 50.7%と最も高く、次いで「常勤の仕事（正規従業員）」の割合が 24.3%、「自由業、自営業、家族従業など個人で働きたい」の割合が 11.1%となっています。

- 常勤の仕事(正規従業員)
- パートタイム、アルバイト、非常勤、派遣労働など
- 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)
- その他
- 無回答

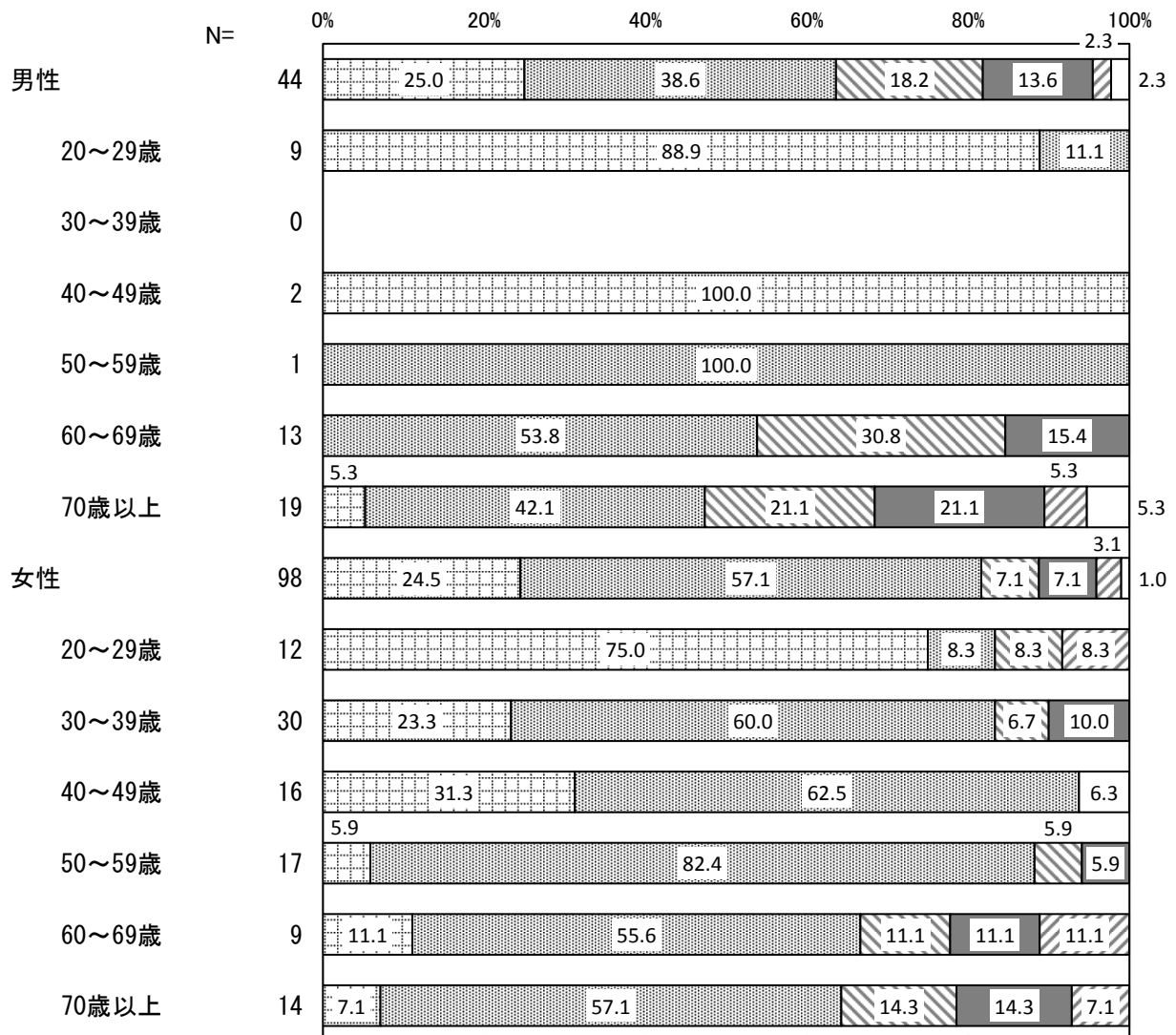


【性 別】

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、5割を超えています。

【性・年齢別】

男性の 60～69 歳、女性の 30 歳以上で「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、5割を超えています。

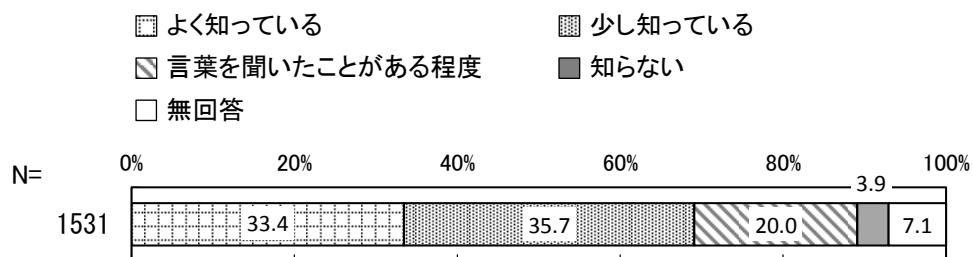


問 19 あなたは、次の制度の内容についてご存知ですか。また実際に取得したことがありますか。(①・②について、A、Bそれぞれ○は1つ)

①-A 育児休業制度の認知状況

「少し知っている」の割合が 35.7%と最も高く、次いで「よく知っている」の割合が 33.4%、「言葉を聞いたことがある程度」の割合が 20.0%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 69.1%となっています。



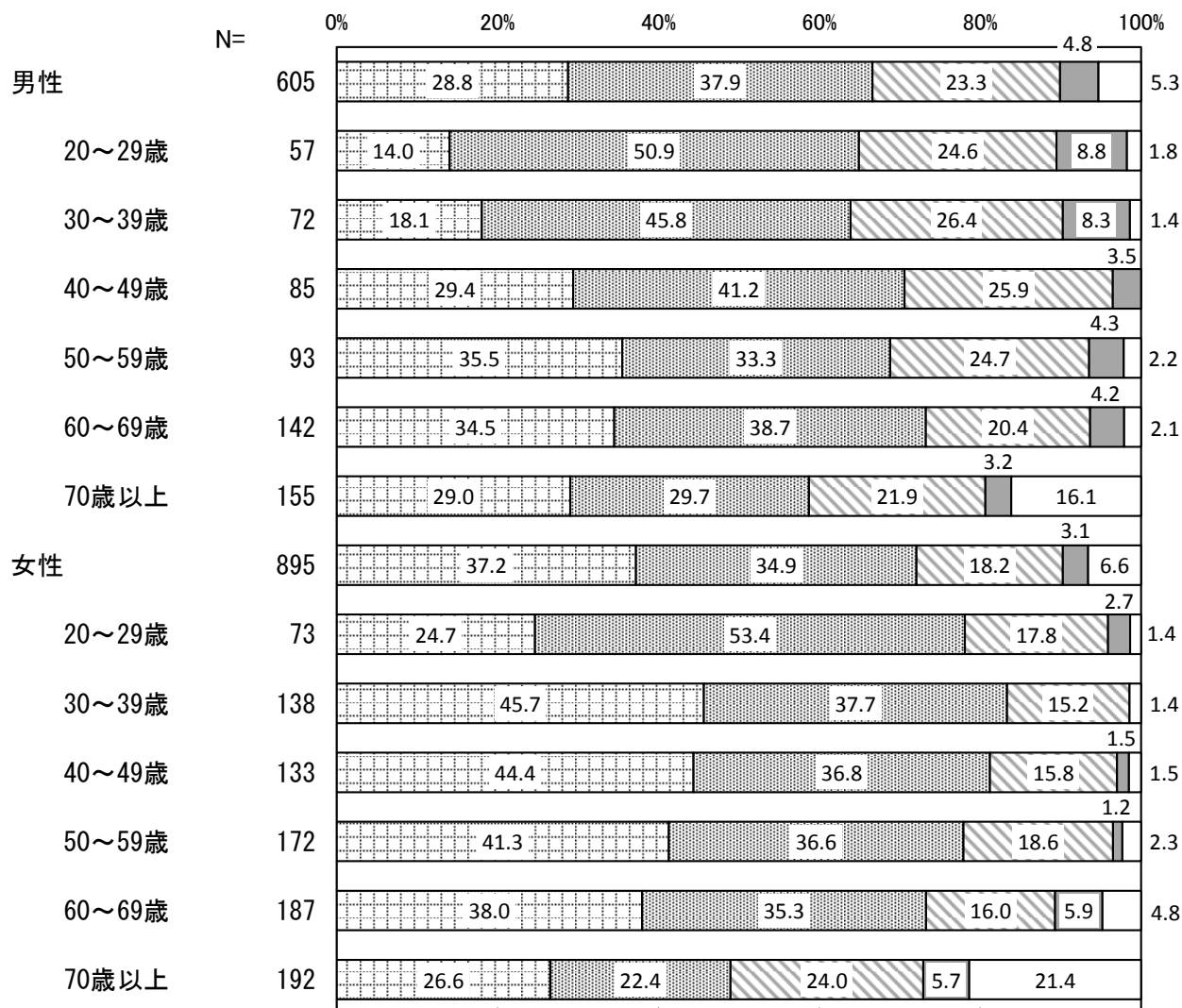
【性 別】

大きな差異はみられません。

【性・年齢別】

女性の 30～49 歳で“知っている”の割合が高く、8 割を超えています。

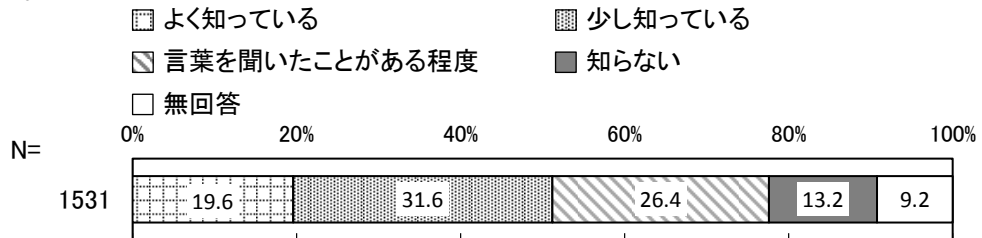
- よく知っている
- 少し知っている
- 言葉を聞いたことがある程度
- 知らない
- 無回答



②-A 介護休業制度の認知状況

「少し知っている」の割合が 31.6%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 26.4%、「よく知っている」の割合が 19.6%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 51.2%となっています。

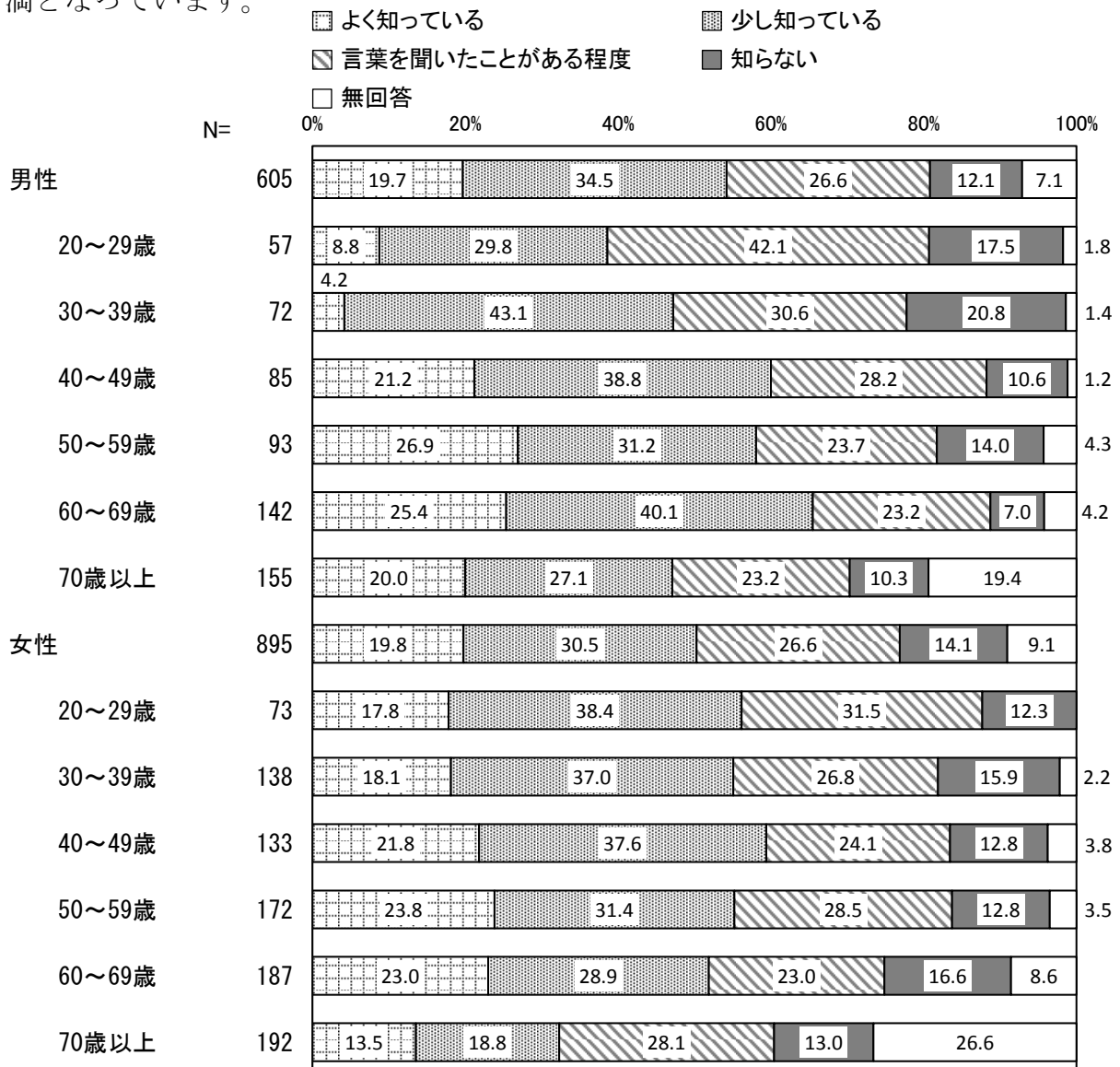


【性 別】

大きな差異はみられません。

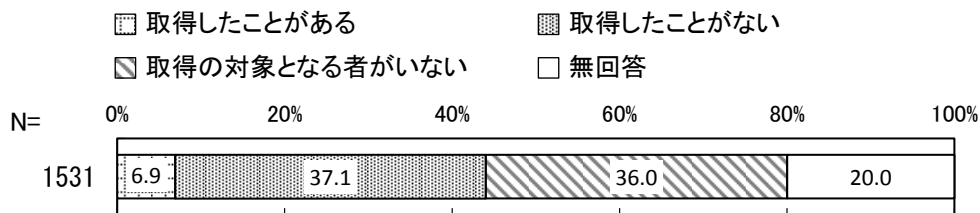
【性・年齢別】

男性の 40～49 歳および 60～69 歳で“知っている”の割合が高く、6 割以上となっています。一方、男性の 20～29 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。



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 6.9%、「取得したことがない」の割合が 37.1%、「取得の対象となる者がいない」の割合が 36.0%、となっています。

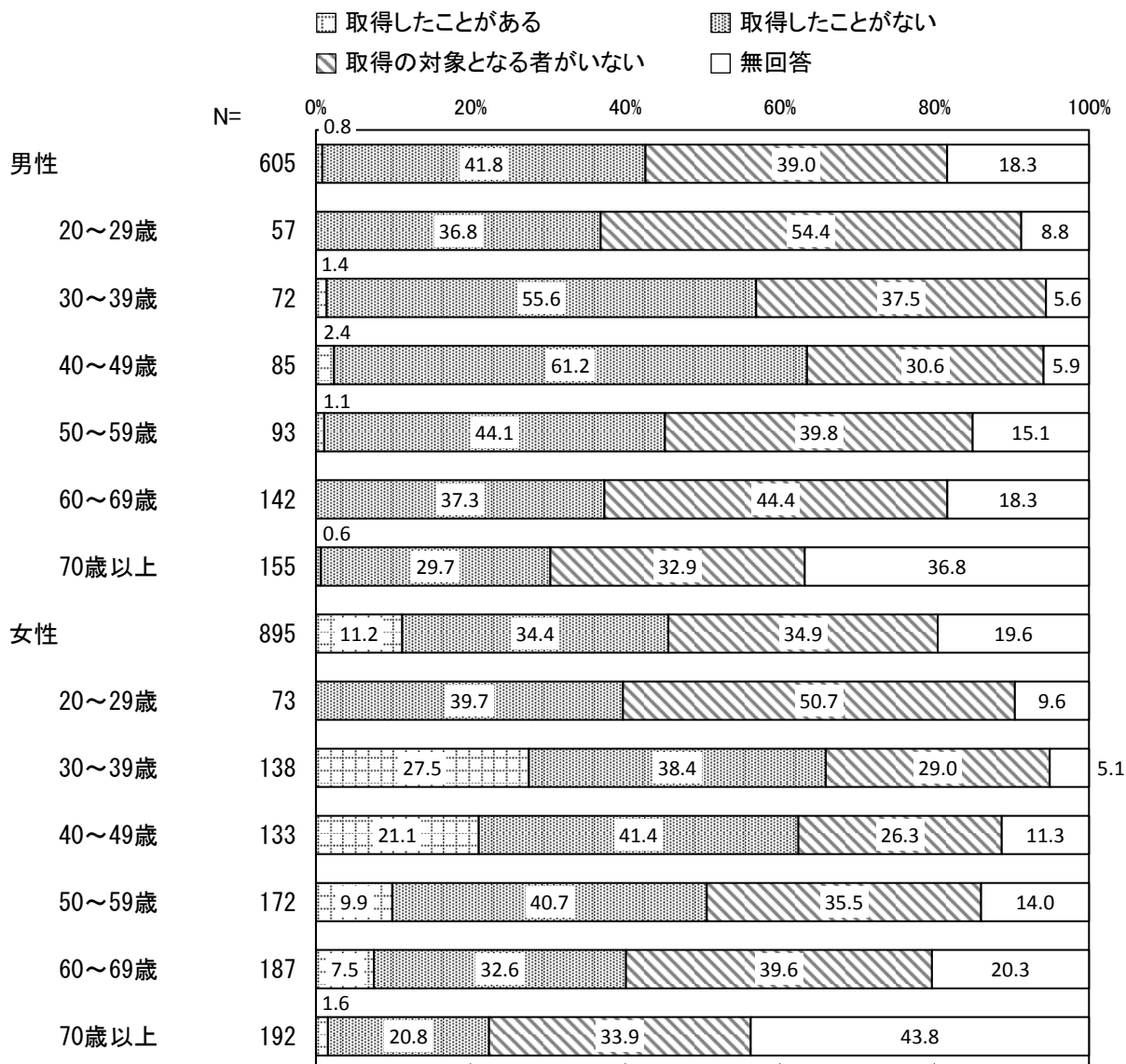


【性 別】

男性に比べ女性で「取得したことがある」の割合が高くなっています。

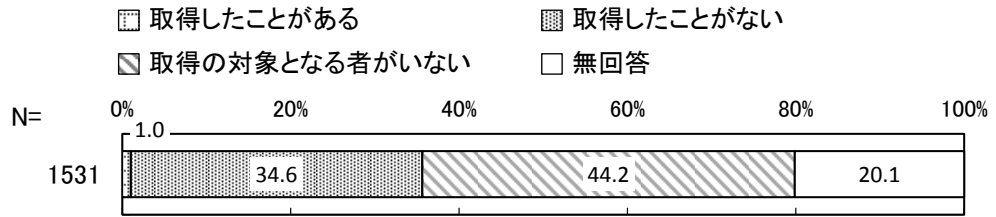
【性・年齢別】

20～29 歳では男女ともに「取得したことがある」人はいませんでした。30 歳以上では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 30～39 歳で 2 割を超えています。



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 1.0%、「取得したことがない」の割合が 34.6%、「取得の対象となる者がいない」の割合が 44.2%となっています。

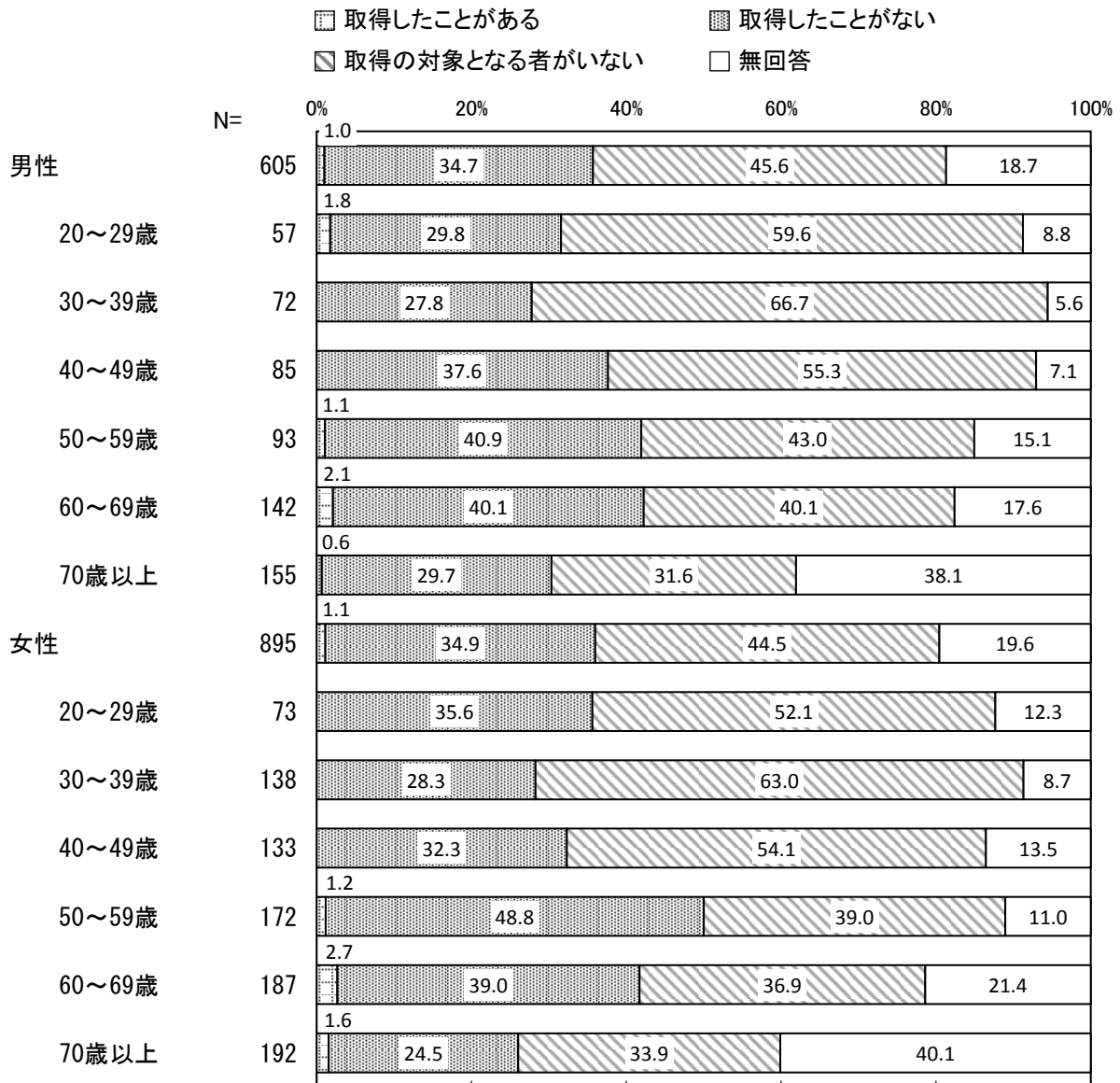


【性 別】

大きな差異はみられません。

【性・年齢別】

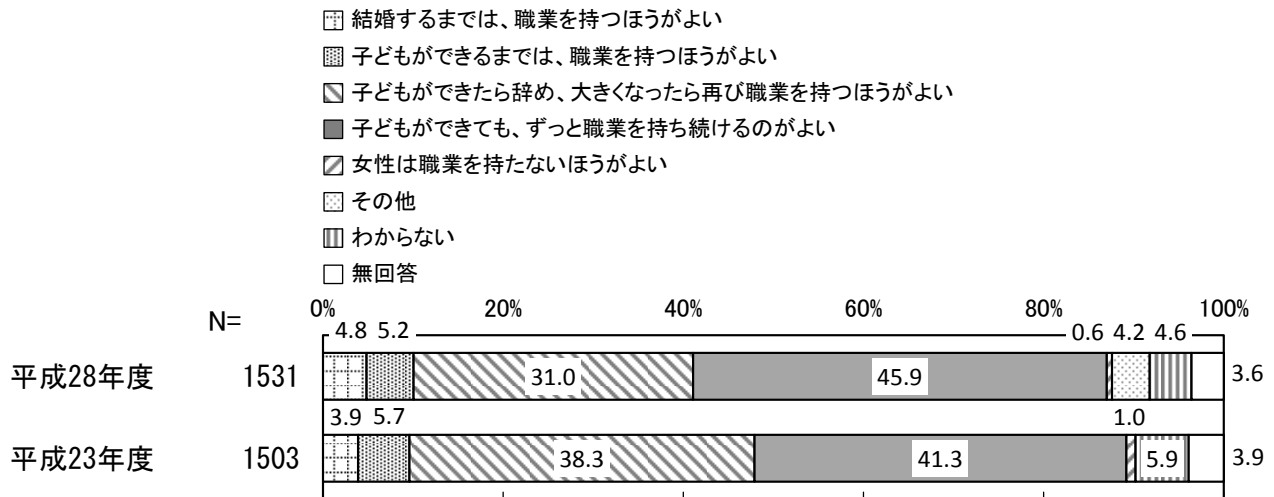
男性の 50～69 歳、女性の 50～59 歳で「取得したことがない」の割合が高く、4 割を超えています。



問 20 女性が職業を持つことについて、あなたはどのようにお考えですか。あなたのお考えに最も近いものを選んでください。(〇は1つ)

「子どもができて、ずっと職業を持ち続けるのがよい」の割合が 45.9%と最も高く、次いで「子どもができたなら辞め、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」の割合が 31.0%となっています。

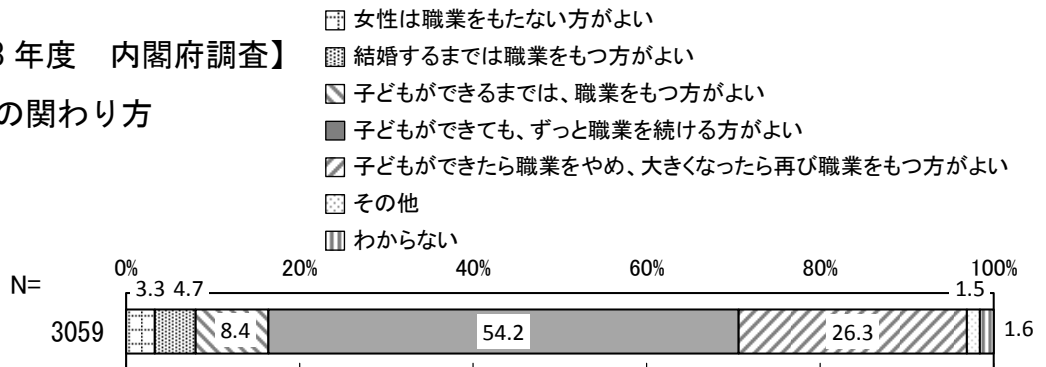
前回調査と比較すると、「子どもができたなら辞め、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」の割合が 7.3 ポイント低くなっており、「子どもができて、ずっと職業を持ち続けるのがよい」の割合が 4.6 ポイント高くなっています。



※ 平成 23 年度調査では、「その他」の選択肢はありません。

【参考 平成 28 年度 内閣府調査】

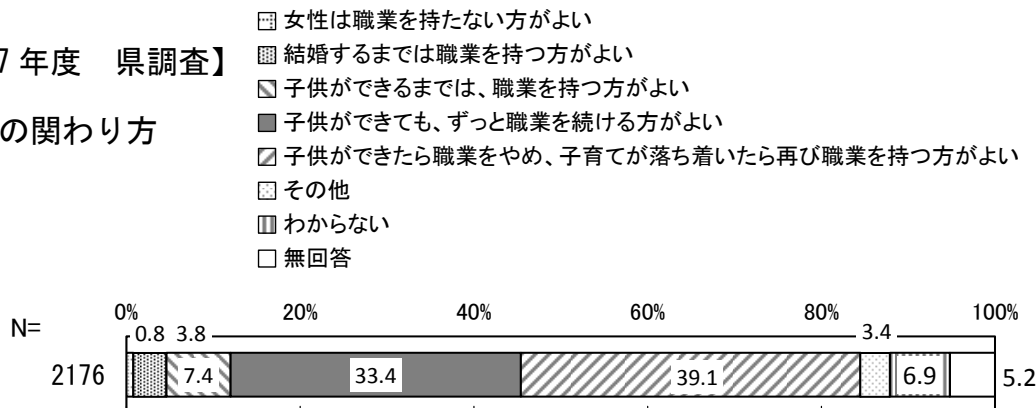
女性の職業への関わり方



資料：「男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）」平成 28 年度

【参考 平成 27 年度 県調査】

女性の職業への関わり方



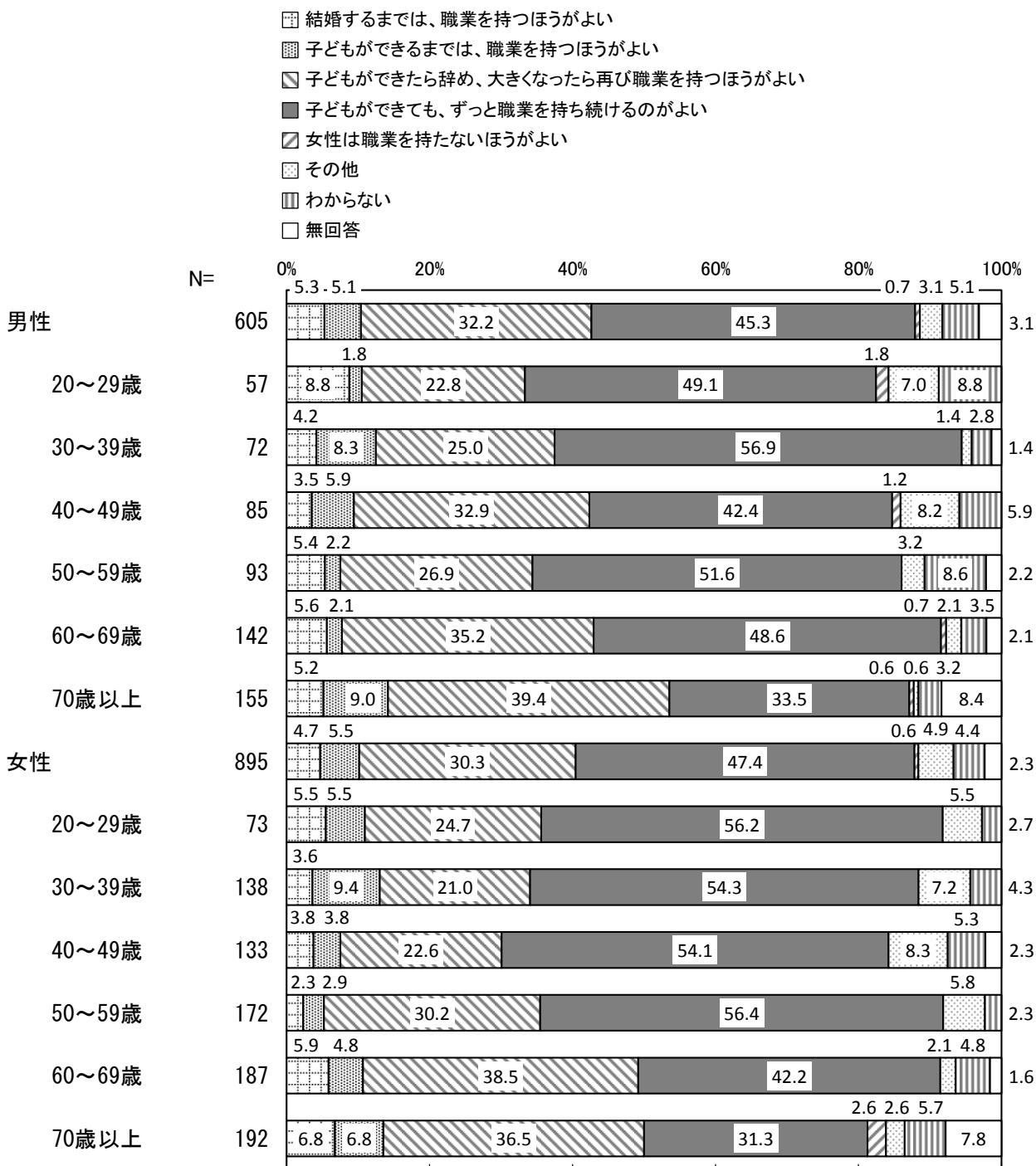
資料：「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査（三重県）」平成 27 年度

【性 別】

大きな差異はみられません。

【性・年齢別】

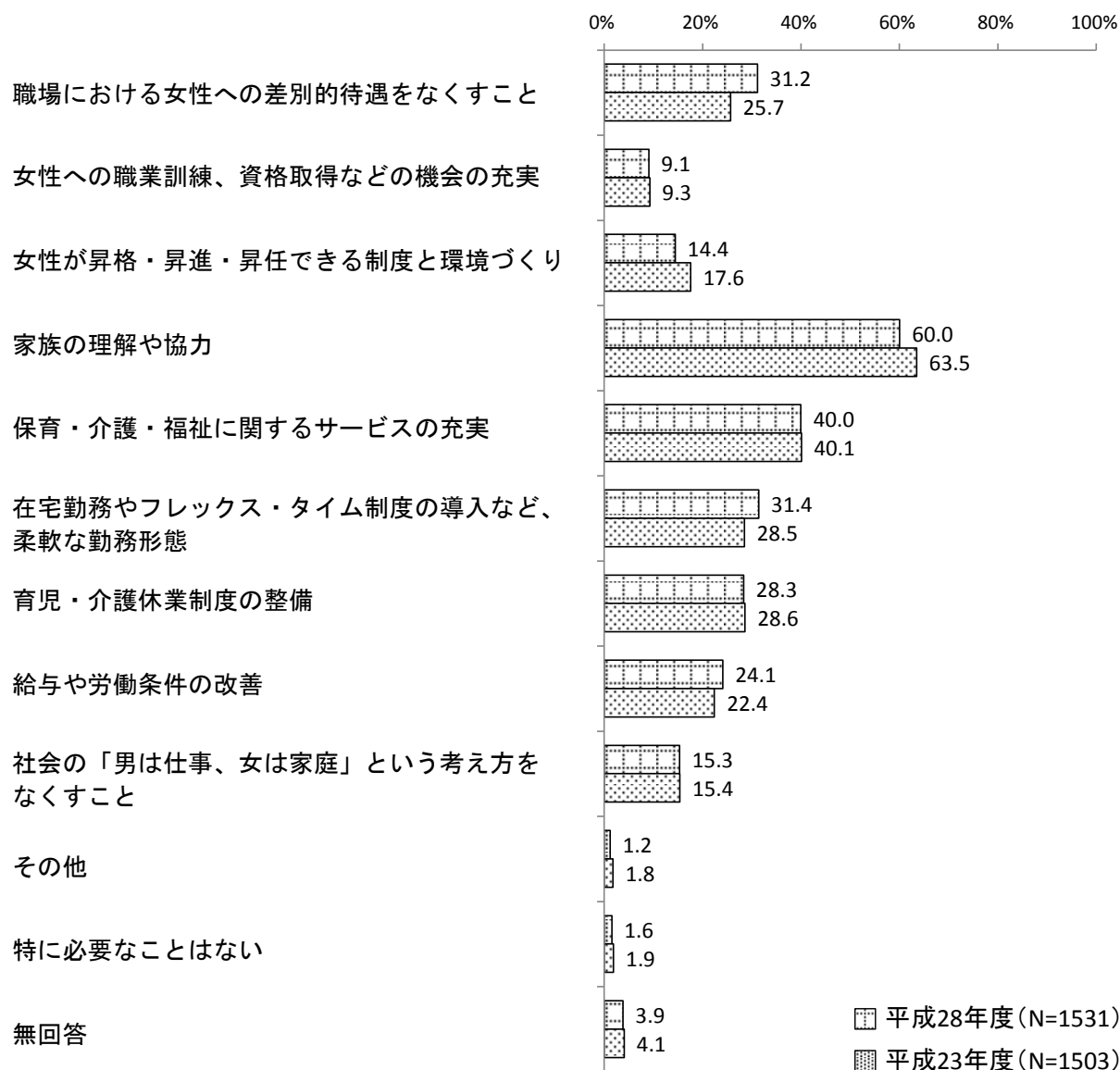
男性の 30～39 歳、50～59 歳、女性の 20～59 歳で「子どもができて、ずっと職業を持ち続けるのがよい」の割合が高く、5 割を超えています。一方、男女ともに 70 歳以上で「子どもができたなら辞め、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」の割合が高く、「子どもができて、ずっと職業を持ち続けるのがよい」の割合を上回っています。



問 21 女性が仕事を持ち続けるために、あなたはどのようなことが特に必要だと思いますか。(〇は3つまで)

全体では「家族の理解や協力」の割合が 60.0%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 40.0%、「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 31.4%となっています。

前回調査と比較すると、「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 5.5ポイント高くなっています。



【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」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 30～39 歳で「保育・介護・福祉に関するサービスの充実」の割合が高く、5 割を超えています。男性の 40～59 歳、女性の 30～49 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
全体	1531	31.2	9.1	14.4	60.0	40.0	31.4	28.3	24.1	15.3	1.2	1.6	3.9
男性	605	35.7	8.4	16.2	52.6	38.5	31.7	29.6	26.6	15.2	1.7	1.8	3.5
20～29歳	57	35.1	7.0	17.5	49.1	31.6	29.8	33.3	26.3	15.8	1.8	3.5	0.0
30～39歳	72	26.4	5.6	16.7	47.2	36.1	34.7	31.9	31.9	23.6	5.6	2.8	1.4
40～49歳	85	27.1	3.5	14.1	42.4	31.8	43.5	41.2	28.2	12.9	2.4	1.2	0.0
50～59歳	93	31.2	9.7	10.8	52.7	45.2	41.9	29.0	30.1	16.1	2.2	1.1	2.2
60～69歳	142	42.3	8.5	19.0	58.5	44.4	28.9	28.2	31.0	14.8	0.0	0.7	1.4
70歳以上	155	41.3	12.3	17.4	56.8	36.1	20.6	22.6	17.4	12.3	0.6	2.6	10.3
女性	895	28.7	9.6	13.3	66.3	41.6	32.1	28.0	22.8	15.6	1.0	1.3	2.5
20～29歳	73	31.5	11.0	13.7	45.2	45.2	24.7	38.4	41.1	21.9	0.0	2.7	0.0
30～39歳	138	20.3	5.8	11.6	65.9	50.7	50.0	30.4	28.3	11.6	2.9	0.7	0.0
40～49歳	133	24.1	9.8	9.8	64.7	39.8	49.6	24.8	27.1	15.0	1.5	1.5	0.8
50～59歳	172	30.8	13.4	15.1	73.8	43.0	33.1	29.1	25.0	14.0	0.6	0.0	0.0
60～69歳	187	26.2	6.4	11.8	72.7	48.7	31.6	30.5	19.8	13.9	0.5	1.1	1.6
70歳以上	192	37.5	11.5	16.7	62.5	26.6	9.4	21.4	9.9	19.8	0.5	2.6	9.4

(8) ドメスティック・バイオレンスについて

問 22 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。(①～⑫について、それぞれ○は1つ)

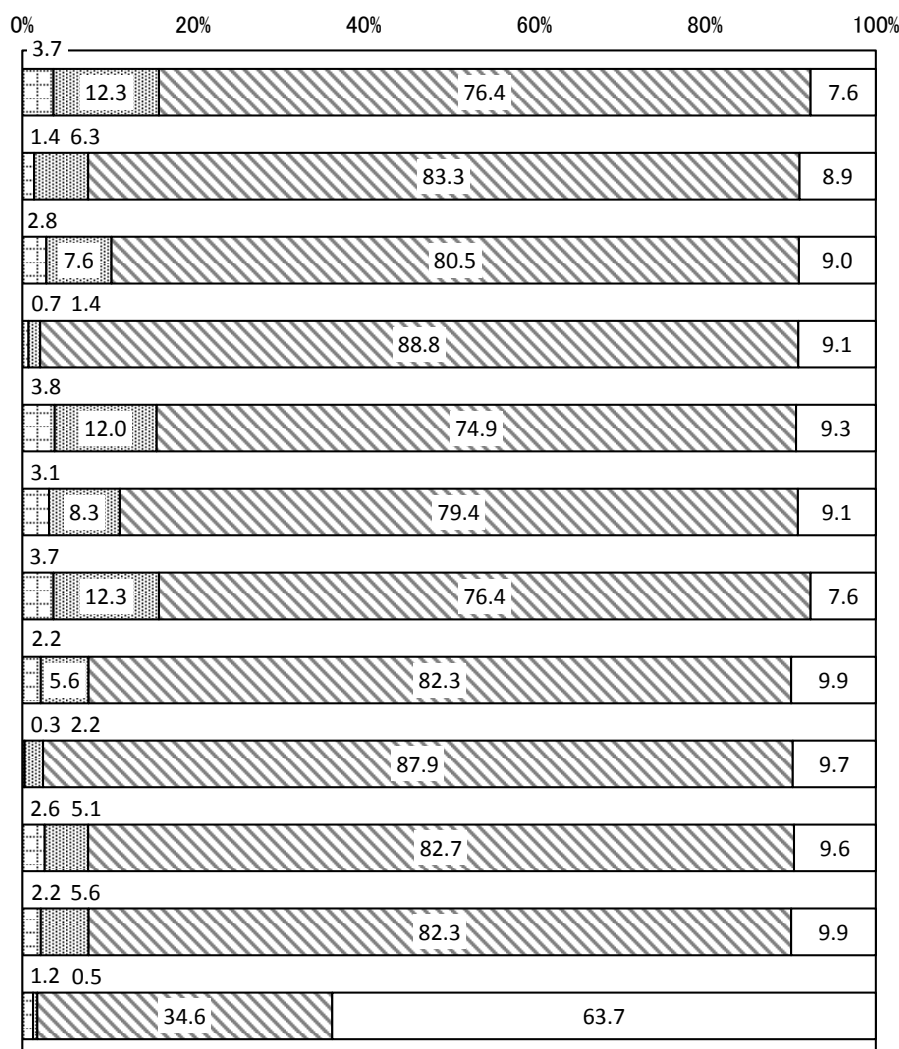
他の項目に比べ、①ものを投げつけられたり、叩かれたりする、③殴るふりをして、おどされる、⑤何を言っても無視される、⑥「誰のおかげで食べていけるのか」などと言われる、⑦避妊に協力しない、で「1、2度あった」と「何度もあった」を合わせた“暴力を受けた”の割合が高く、特に①、⑤、⑦で2割近くとなっています。

前回調査と比較すると、⑦で“暴力を受けた”の割合が9.0ポイント高くなっています。

【平成 28 年度調査】

N=1531

□ 何度もあった ▨ 1、2度あった ▩ まったくない □ 無回答

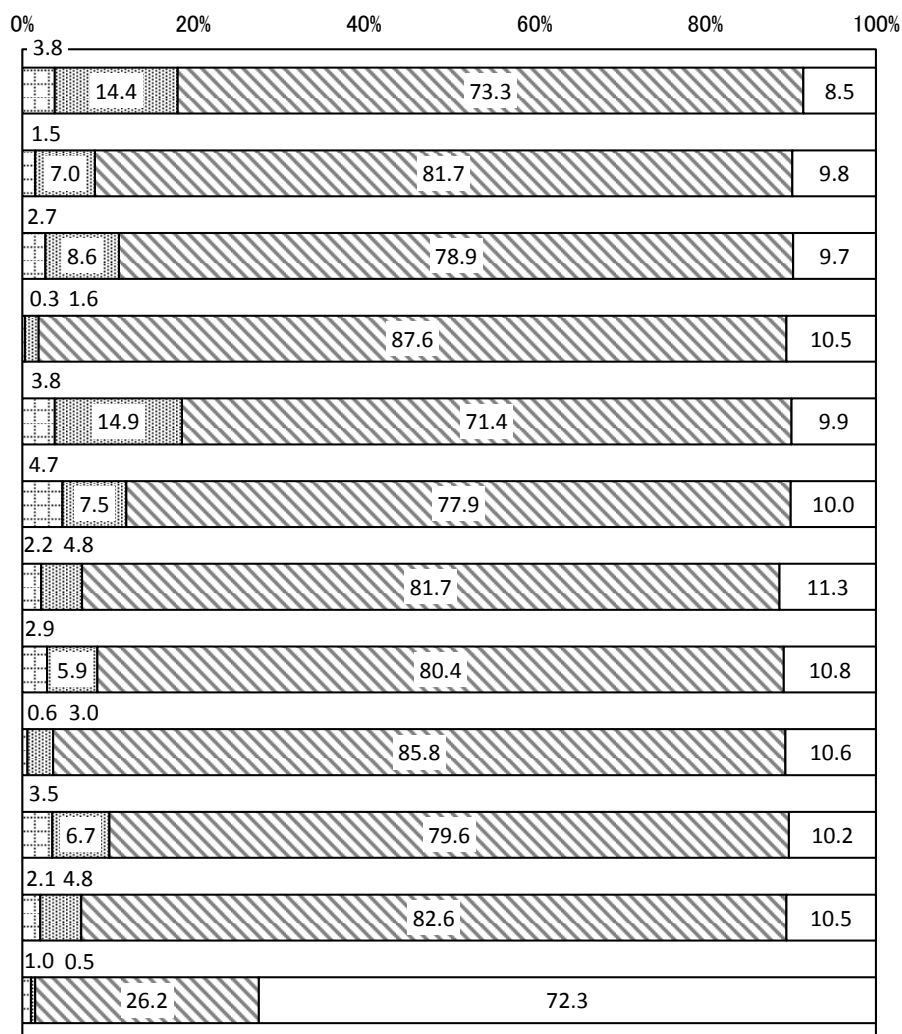


【平成 23 年度調査】

☐ 何度もあった
 ☐ 1、2度あった
 ☐ まったくない
 ☐ 無回答

N=1503

- ①ものを投げつけられたり、叩かれたりする
- 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
- 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
- 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
- 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
- ⑫その他



【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】

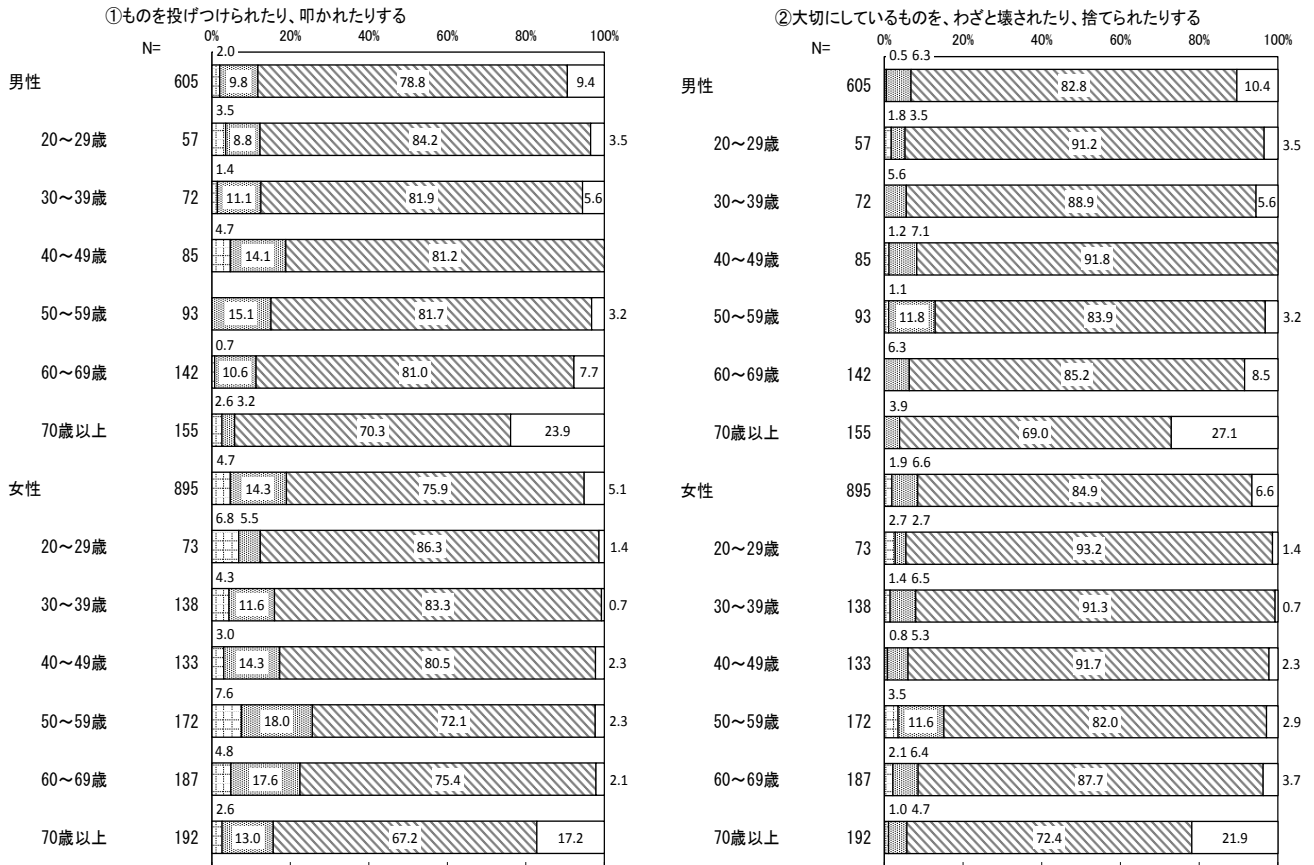
①ものを投げつけられたり、叩かれたりする、では女性の50～69歳で“暴力を受けた”の割合が高く、2割を超えています。

⑤何を言っても無視される、では女性の30～39歳、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。

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。

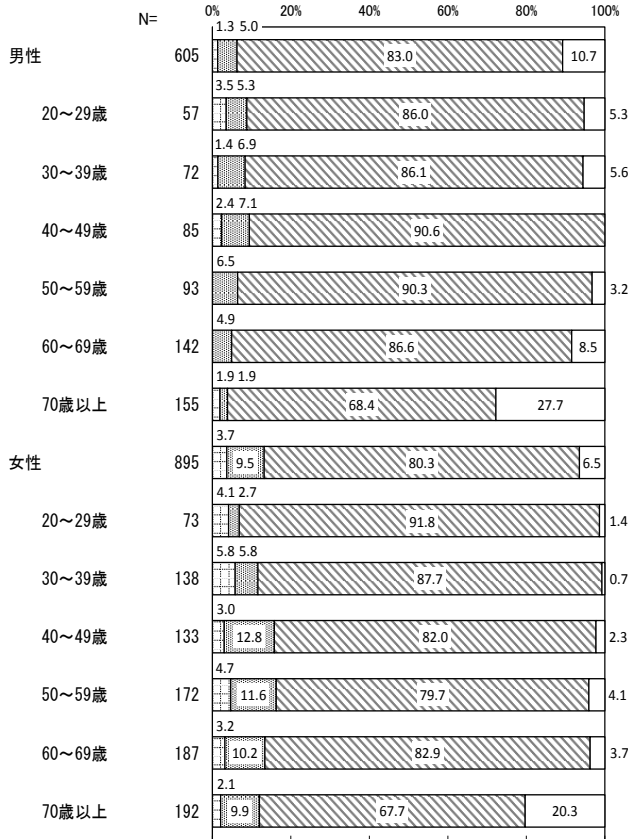
⑦避妊に協力しない、では女性の50～69歳で“暴力を受けた”の割合が高く、2割を超えています。

□ 何度もあった ▨ 1、2度あった ▩ まったくない □ 無回答

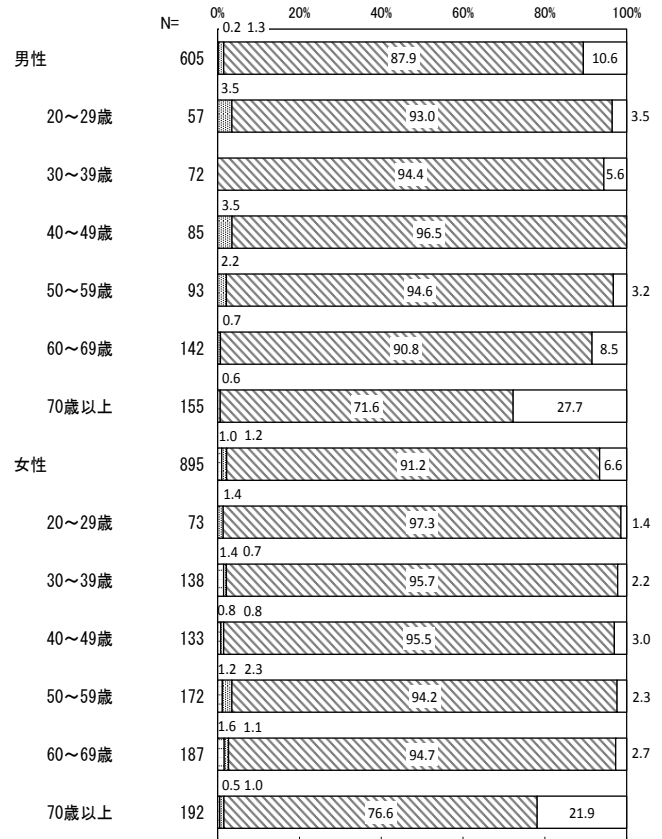


■ 何度もあった ■ 1、2度あった ■ まったくない □ 無回答

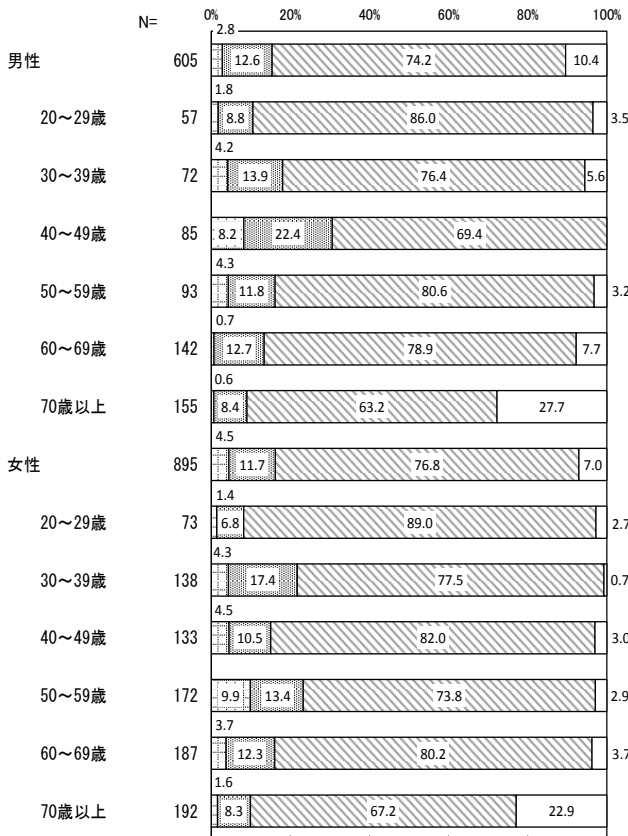
③殴るふりをして、おどされる



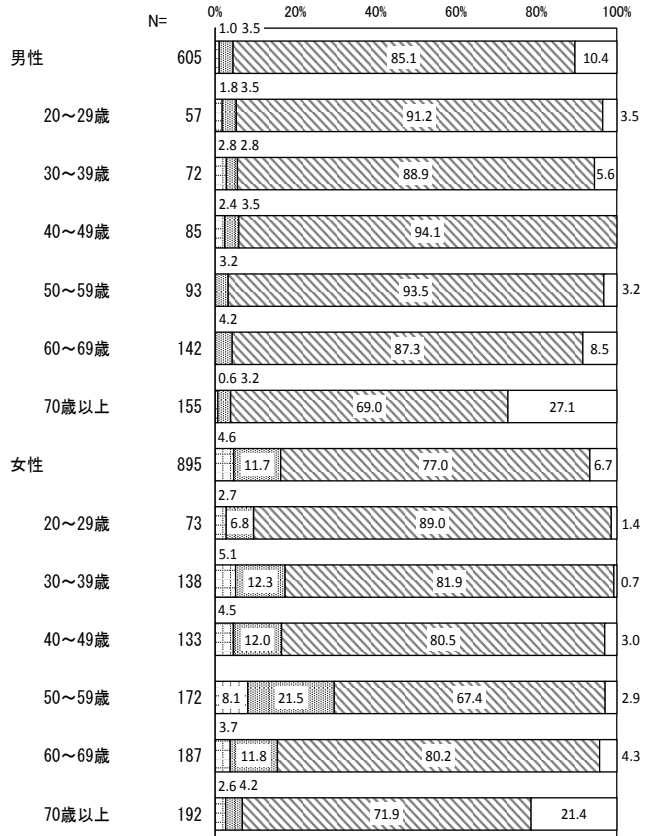
④包丁などでおどされる



⑤何を言っても無視される

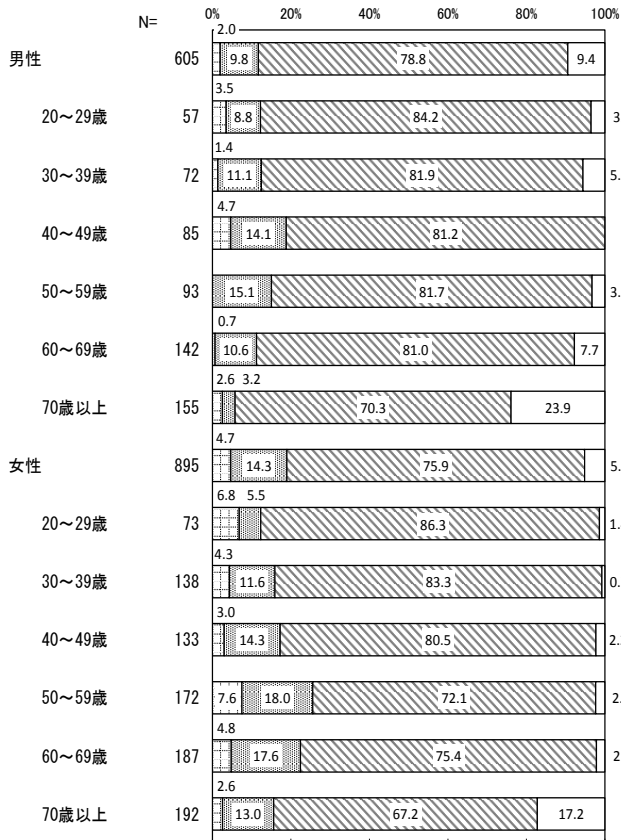


⑥「誰のおかげで食べていけるのか」と言われる

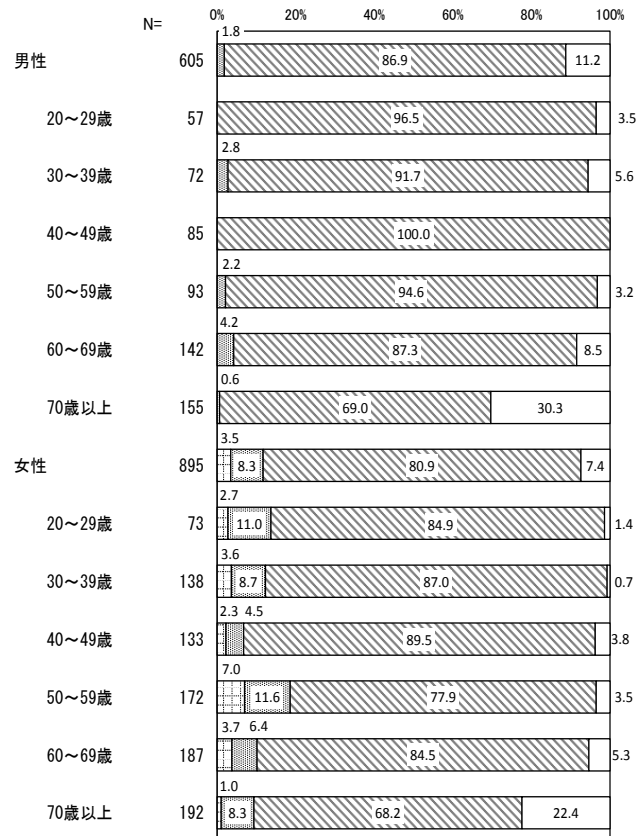


☐ 何度もあった
 ☐ 1、2度あった
 ☐ まったくない
 ☐ 無回答

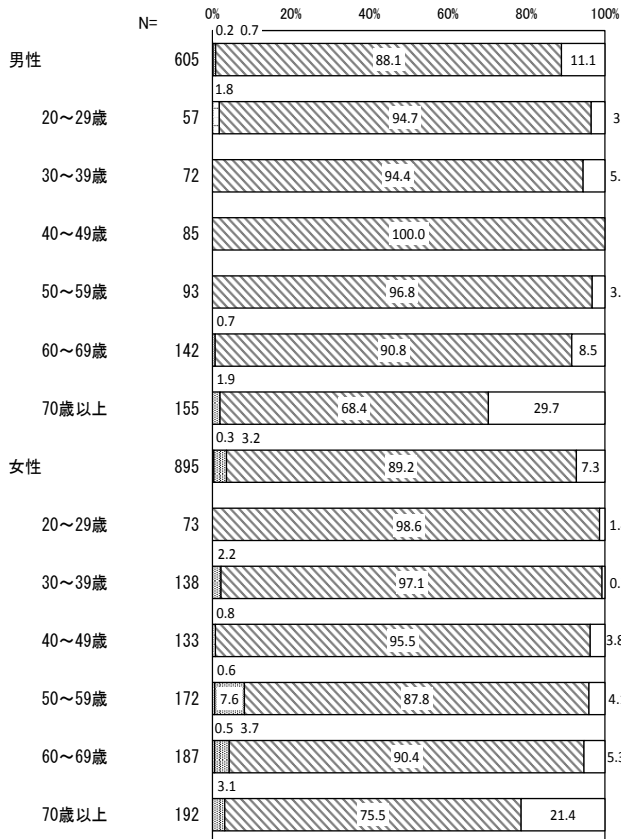
⑦避妊に協力しない



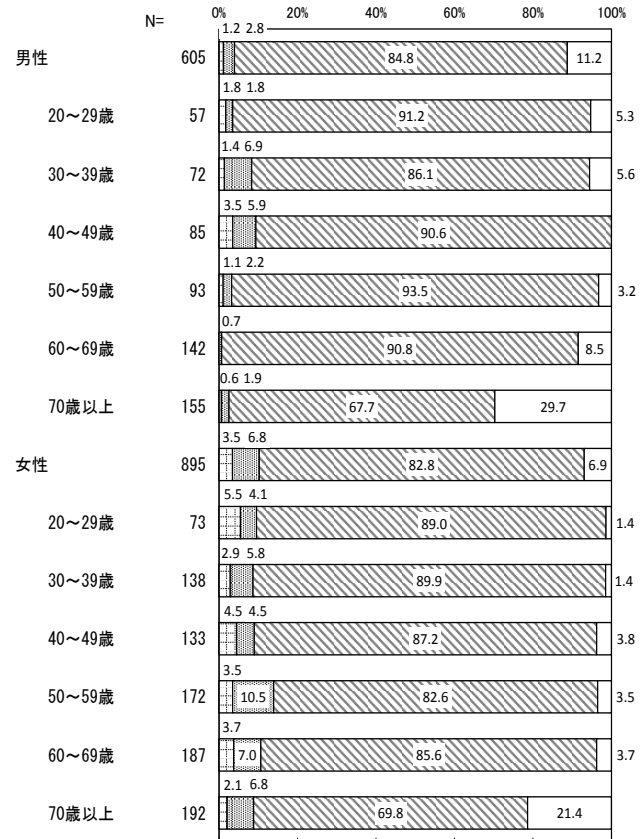
⑧意に反して性的な行為を強要される



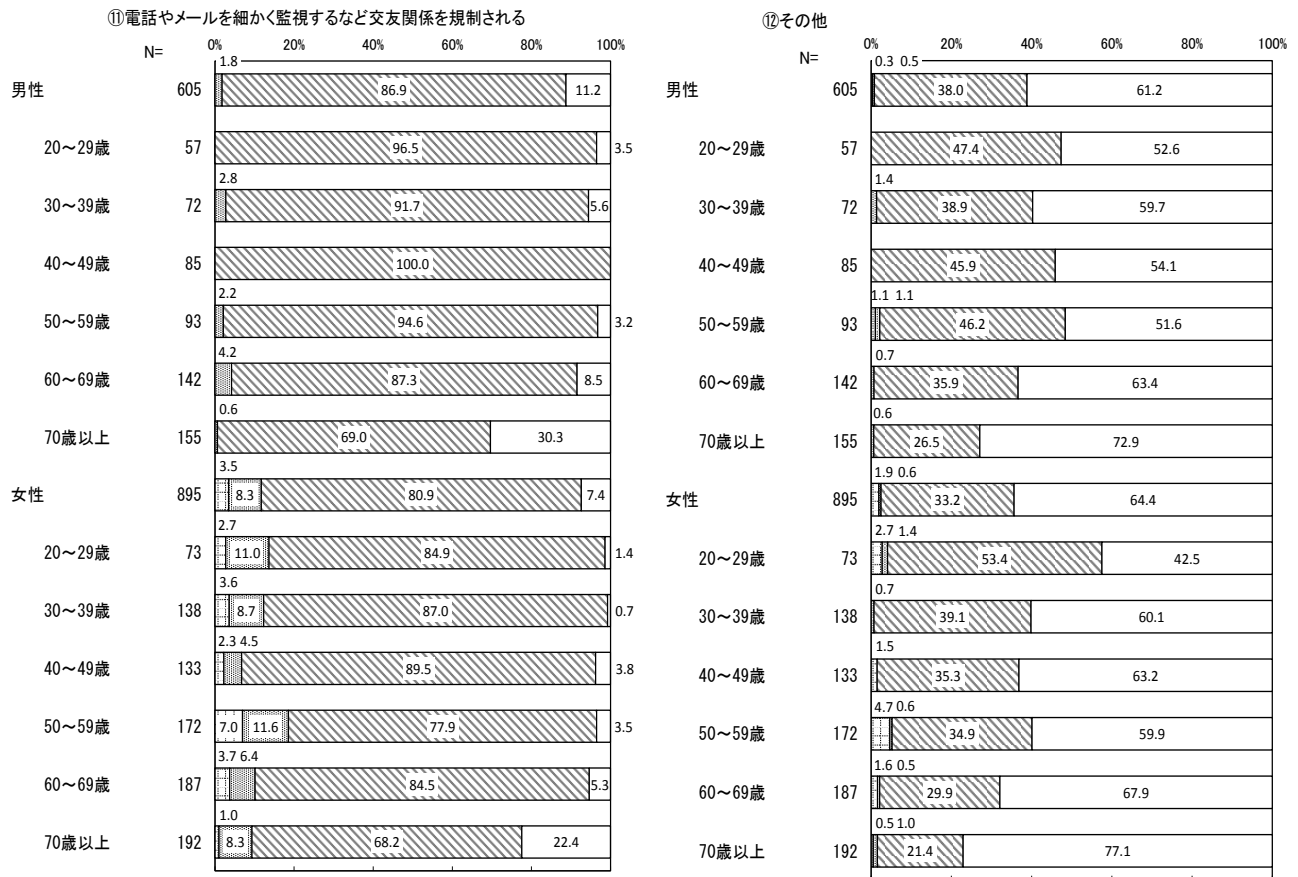
⑨見たくないのにアダルトビデオやアダルト雑誌を見せられる



⑩外出を制限される



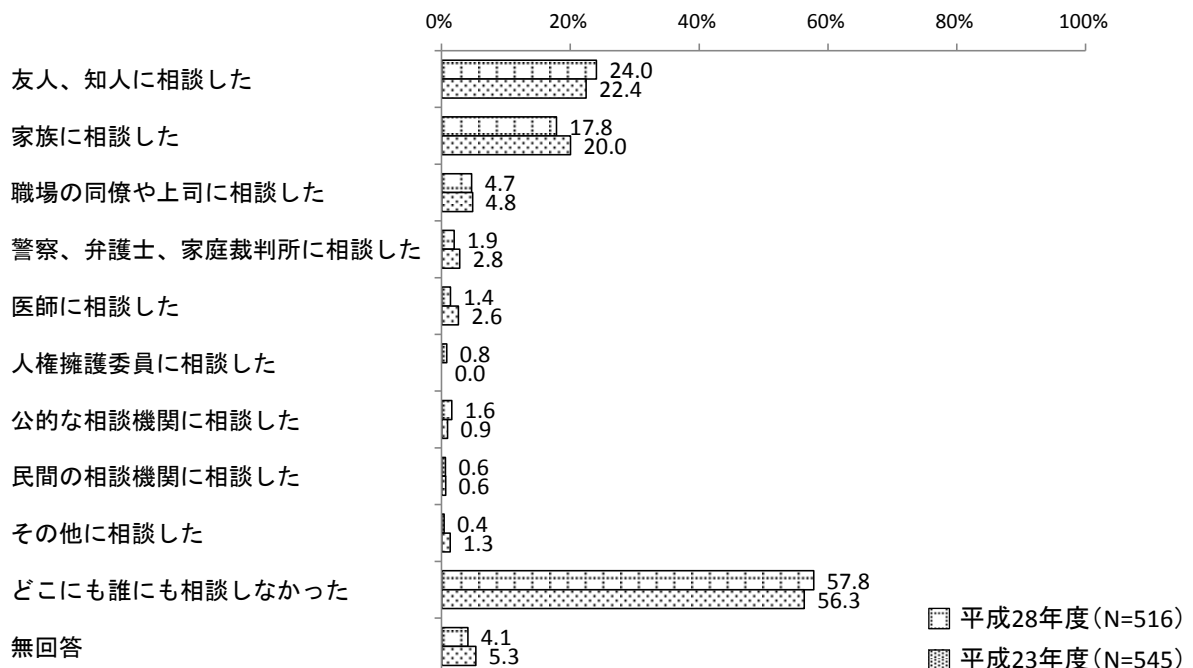
■ 何度もあった ■ 1、2度あった ■ まったくない □ 無回答



問 22 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ます。

問 22 - 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。(〇はいくつでも)

「どこにも誰にも相談しなかった」の割合が 57.8%と最も高く、次いで「友人、知人に相談した」の割合が 24.0%、「家族に相談した」の割合が 17.8%となっています。
前回調査と比較すると、大きな差異はみられません。



【性 別】

男性に比べ女性で「友人、知人に相談した」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20～39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。一方、男性の40～59歳で「どこにも誰にも相談しなかった」の割合が高く、8割前後となっています。

単位：％

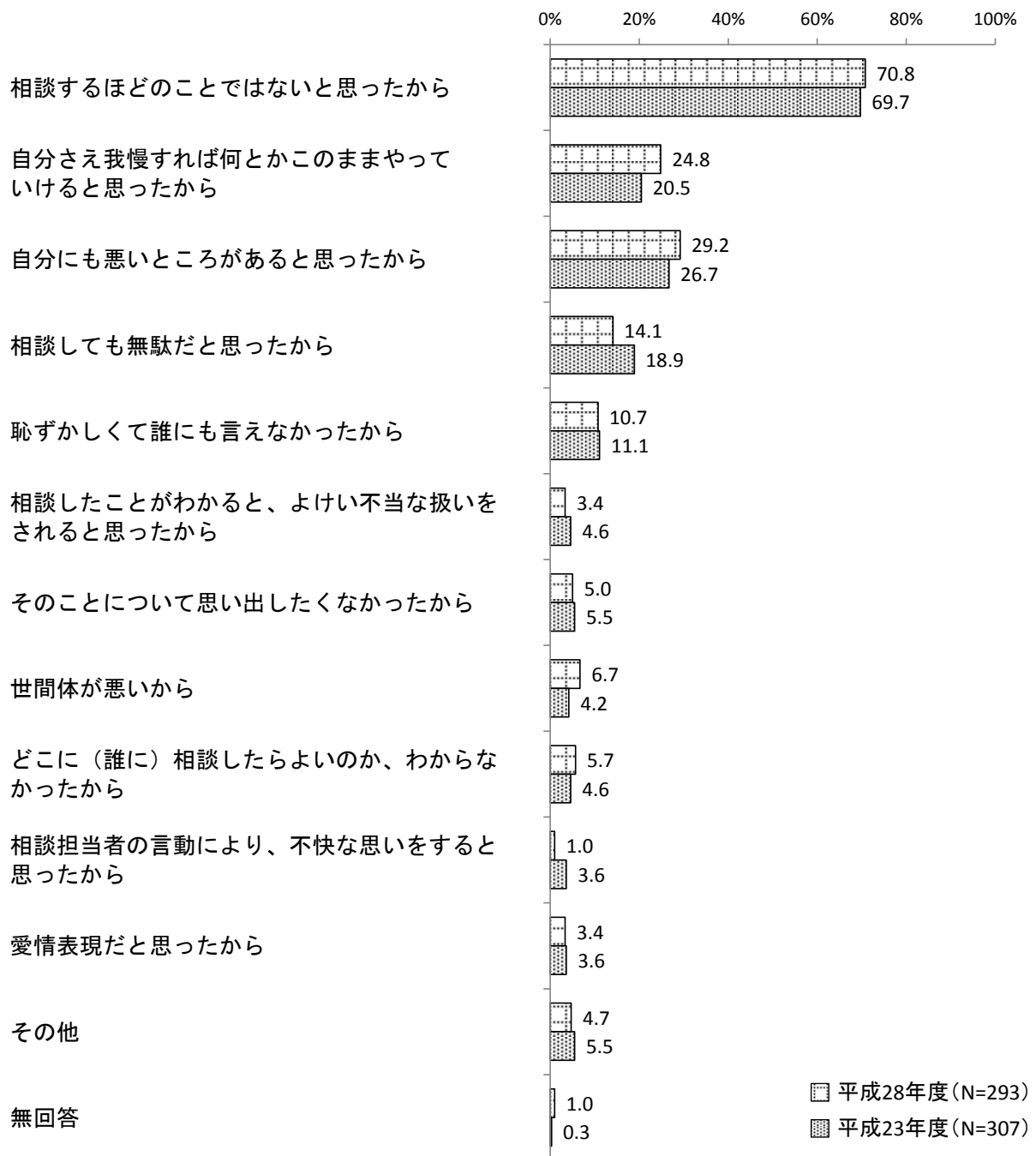
区分	有効回答数（件）	友人、知人に相談した	家族に相談した	職場の同僚や上司に相談した	警察、弁護士、家庭裁判所に相談した	医師に相談した	人権擁護委員に相談した	公的な相談機関に相談した	民間の相談機関に相談した	その他に相談した	どこにも誰にも相談しなかった	無回答
全体	516	24.0	17.8	4.7	1.9	1.4	0.8	1.6	0.6	0.4	57.8	4.1
男性	155	14.2	14.8	7.7	0.6	1.3	0.0	0.6	0.0	0.6	67.1	5.8
20～29歳	14	21.4	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	57.1	0.0
30～39歳	22	27.3	22.7	13.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5	40.9	9.1
40～49歳	32	6.3	12.5	6.3	0.0	3.1	0.0	0.0	0.0	0.0	81.3	0.0
50～59歳	29	6.9	3.4	3.4	0.0	3.4	0.0	0.0	0.0	0.0	79.3	6.9
60～69歳	31	16.1	22.6	3.2	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	67.7	3.2
70歳以上	27	14.8	14.8	11.1	0.0	0.0	0.0	3.7	0.0	0.0	63.0	14.8
女性	355	28.5	19.4	3.4	2.3	1.4	1.1	1.7	0.6	0.3	53.2	3.4
20～29歳	25	44.0	20.0	8.0	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	36.0	8.0
30～39歳	55	41.8	23.6	3.6	3.6	1.8	0.0	1.8	0.0	0.0	45.5	0.0
40～49歳	46	34.8	19.6	8.7	4.3	0.0	4.3	6.5	0.0	0.0	52.2	0.0
50～59歳	87	31.0	13.8	3.4	1.1	2.3	1.1	1.1	2.3	1.1	52.9	3.4
60～69歳	74	16.2	18.9	0.0	1.4	1.4	1.4	1.4	0.0	0.0	63.5	5.4
70歳以上	68	17.6	23.5	1.5	1.5	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	55.9	4.4

問 22 - 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 22 - 2 どこにも誰にも相談しなかったのはなぜですか。(〇はいくつでも)

全体では「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が 70.8%と最も高く、次いで「自分にも悪いところがあると思ったから」の割合が 29.2%、「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」の割合が 24.8%となっています。

前回調査と比較すると、「自分さえ我慢すれば何とかこのままやっていけると思ったから」の割合が 4.3 ポイント高くなっており、「相談しても無駄だと思ったから」の割合が 4.8 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。同じく、女性に比べ男性で「自分にも悪いところがあると思ったから」の割合が高く、3割を超えています。一方、男性に比べ女性で「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」の割合が高くなっています。

【性・年齢別】

男性の40～69歳、女性の30～39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、8割を超えています。また、男性の40～49歳、女性の70歳以上で「自分さえ我慢すれば何とかこのままやっていけると思ったから」の割合が高く、3割を超えています。

単位：％

区分	有効回答数（件）	相談するほどのことではない	自分さえ我慢すれば何とか	自分にも悪いところがあると	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、よくない扱いをされると、よくない	相談したことについて思い出したくない	世間体が悪いから	いどこに（誰に）相談したからよ	相談担当者の言動により、不快な思いをする	愛情表現だと思ったから	その他	無回答
全体	298	70.8	24.8	29.2	14.1	10.7	3.4	5.0	6.7	5.7	1.0	3.4	4.7	1.0
男性	104	80.8	21.2	37.5	8.7	3.8	3.8	3.8	8.7	4.8	0.0	2.9	2.9	1.0
20～29歳	8	75.0	12.5	50.0	12.5	0.0	12.5	12.5	0.0	12.5	0.0	12.5	0.0	0.0
30～39歳	9	66.7	0.0	44.4	11.1	0.0	11.1	11.1	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	11.1
40～49歳	26	80.8	30.8	26.9	11.5	0.0	3.8	3.8	3.8	0.0	0.0	7.7	3.8	0.0
50～59歳	23	91.3	17.4	52.2	4.3	17.4	0.0	4.3	13.0	4.3	0.0	0.0	4.3	0.0
60～69歳	21	85.7	19.0	33.3	14.3	0.0	0.0	0.0	19.0	9.5	0.0	0.0	0.0	0.0
70歳以上	17	70.6	29.4	29.4	0.0	0.0	5.9	0.0	5.9	0.0	0.0	0.0	5.9	0.0
女性	189	66.1	26.5	23.8	16.4	14.3	2.6	5.3	5.8	5.8	1.6	3.2	5.3	1.1
20～29歳	9	55.6	55.6	11.1	22.2	55.6	0.0	11.1	11.1	11.1	0.0	11.1	0.0	0.0
30～39歳	25	80.0	28.0	20.0	20.0	12.0	0.0	4.0	4.0	12.0	4.0	8.0	0.0	0.0
40～49歳	24	70.8	8.3	41.7	8.3	29.2	0.0	12.5	0.0	8.3	0.0	4.2	4.2	0.0
50～59歳	46	65.2	26.1	15.2	19.6	4.3	2.2	6.5	2.2	6.5	2.2	0.0	15.2	0.0
60～69歳	47	59.6	25.5	27.7	12.8	17.0	2.1	2.1	8.5	2.1	2.1	4.3	4.3	2.1
70歳以上	38	65.8	31.6	23.7	18.4	5.3	7.9	2.6	10.5	2.6	0.0	0.0	0.0	2.6

(9) セクシュアル・ハラスメントについて

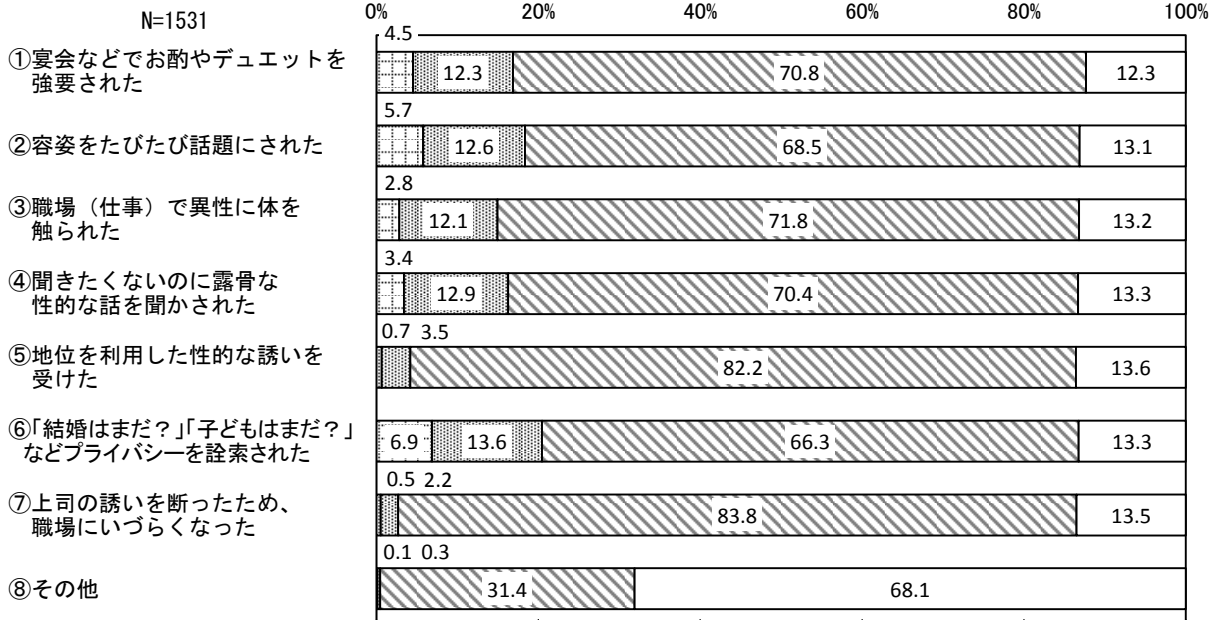
問 23 あなたはこれまでに、次のようなことをされたことがありますか。
(①～⑧について、それぞれ○は1つ)

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、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。

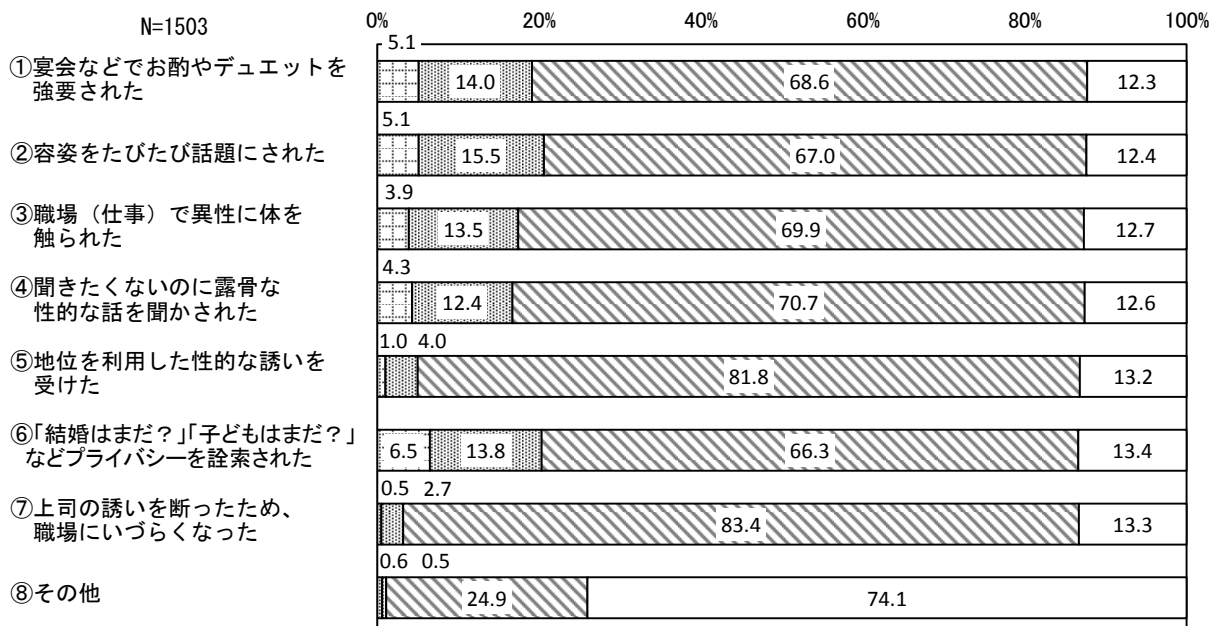
前回調査と比較すると、大きな差異はみられません。

□ 何度もあった ▨ 1、2度あった ▩ まったくない □ 無回答

【平成 28 年度調査】



【平成 23 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、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。

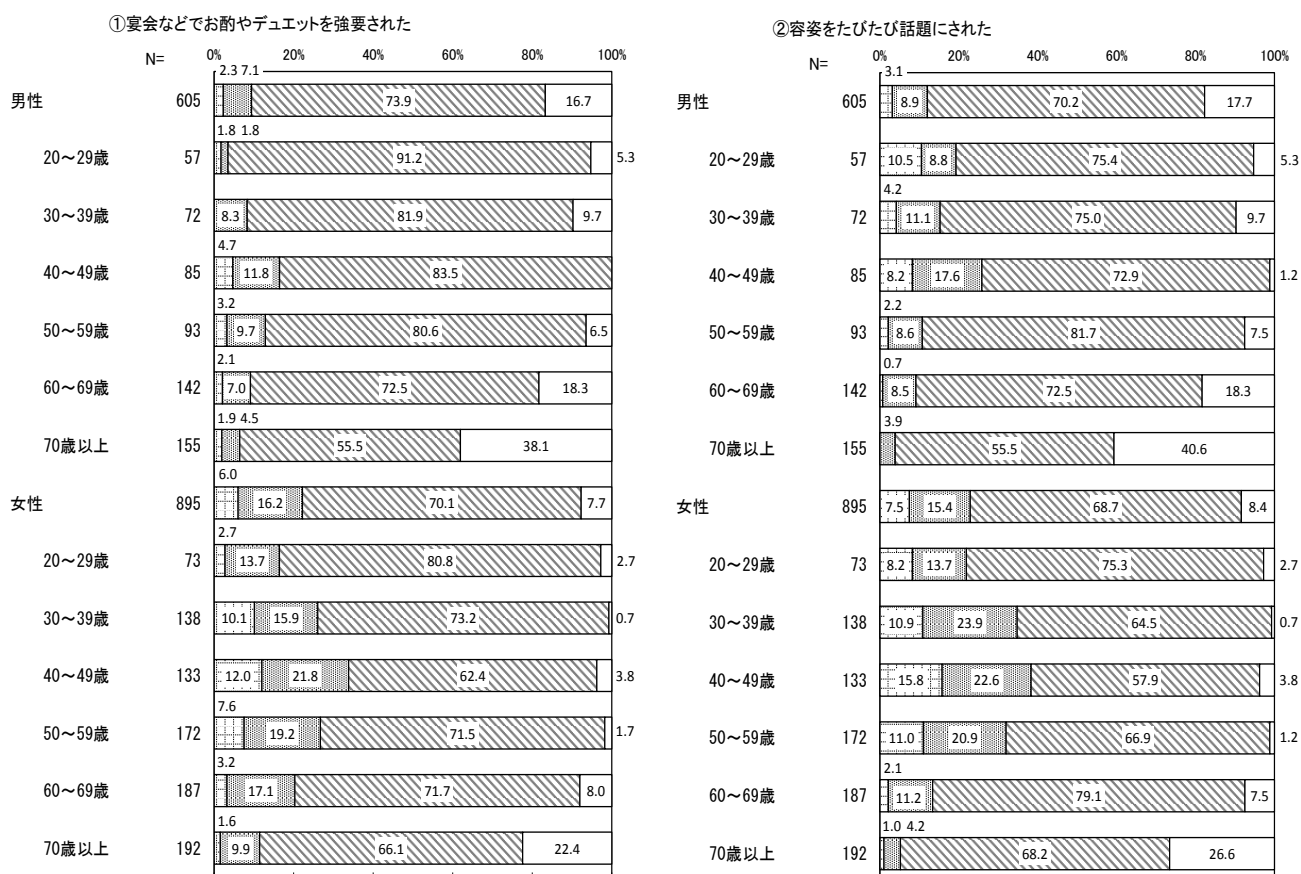
【性・年齢別】

①宴会などでお酌やデュエットを強要された、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40～49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、3割を超えています。③職場（仕事）で異性に体を触られたでは、女性の40～59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割前後となっています。

②容姿をたびたび話題にされたでは、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。

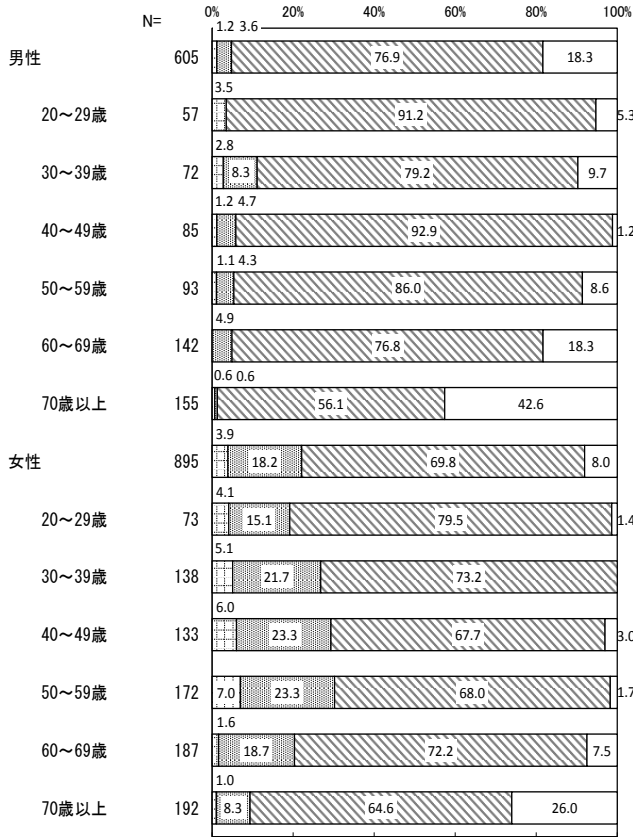
⑥「結婚はまだ?」「子どもはまだ?」などプライバシーを詮索されたでは、女性の30～49歳で“セクシュアル・ハラスメントの被害があった”の割合が高く、4割前後となっています。

■ 何度もあった ■ 1、2度あった ■ まったくない □ 無回答

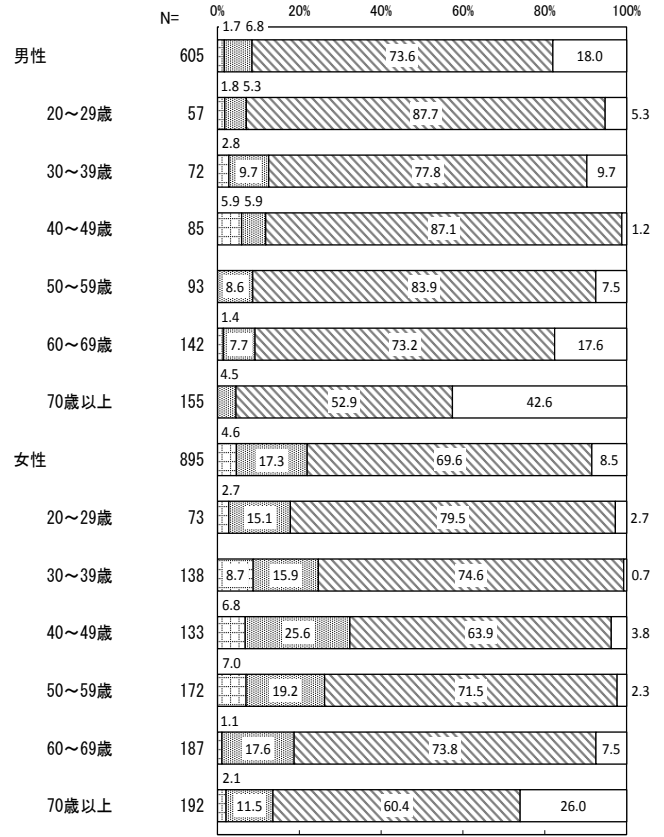


■ 何度もあった ■ 1、2度あった ■ まったくない □ 無回答

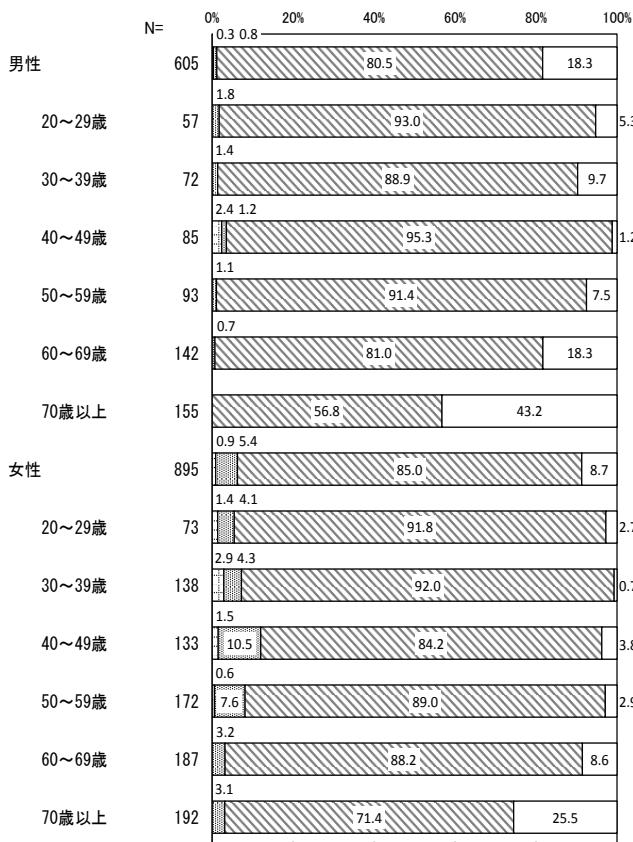
③職場(仕事)で異性に体を触られた



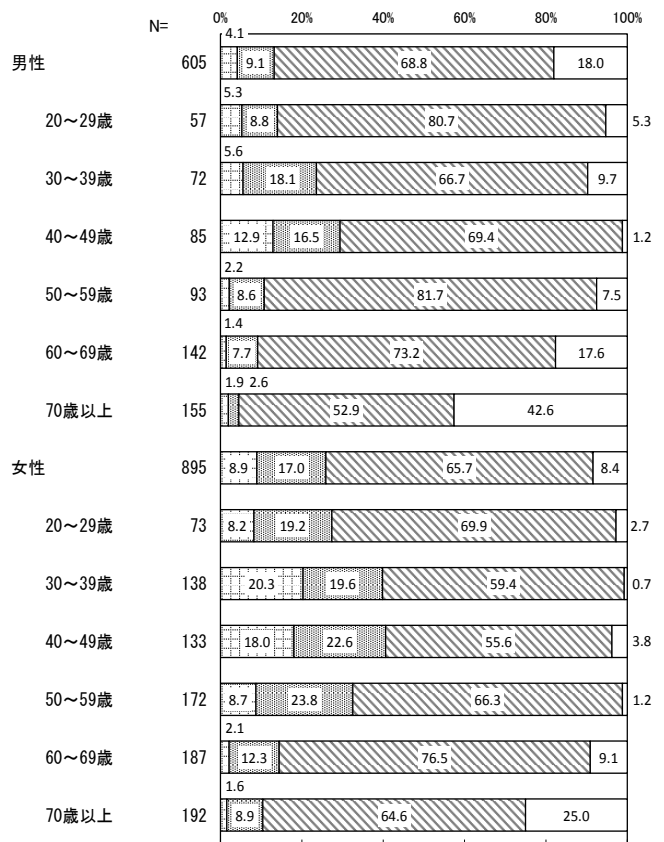
④聞きたくないのに露骨な性的な話を聞かされた



⑤地位を利用した性的な誘いを受けた

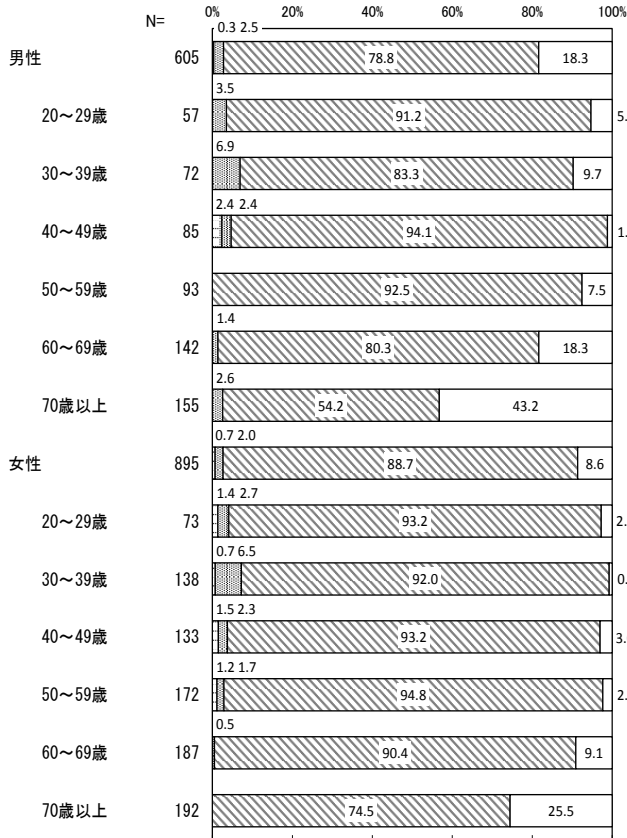


⑥「結婚はまだ?」「子どもはまだ?」などプライバシーを詮索された

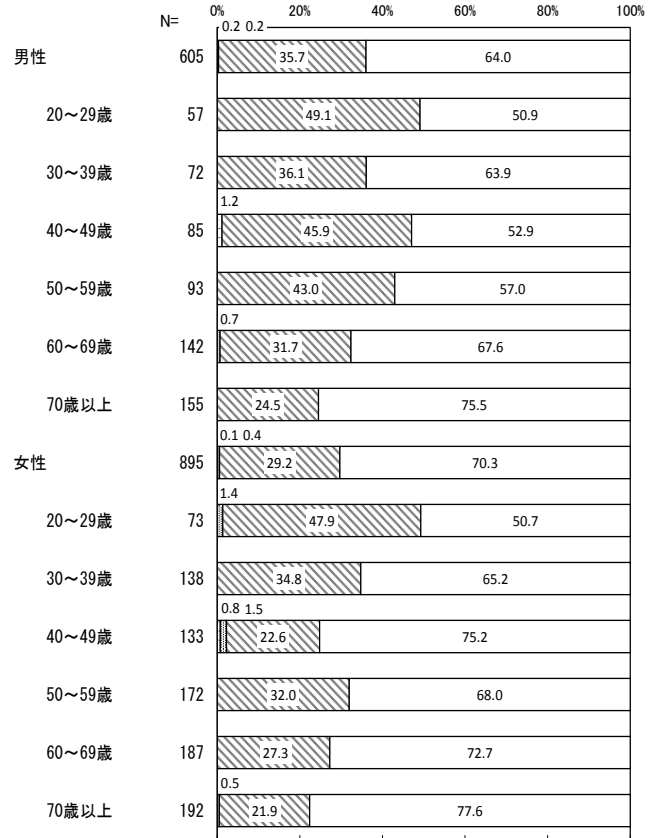


■ 何度もあった ■ 1、2度あった ■ まったくない □ 無回答

⑦上司の誘いを断ったため、職場にいづらくなった



⑧その他

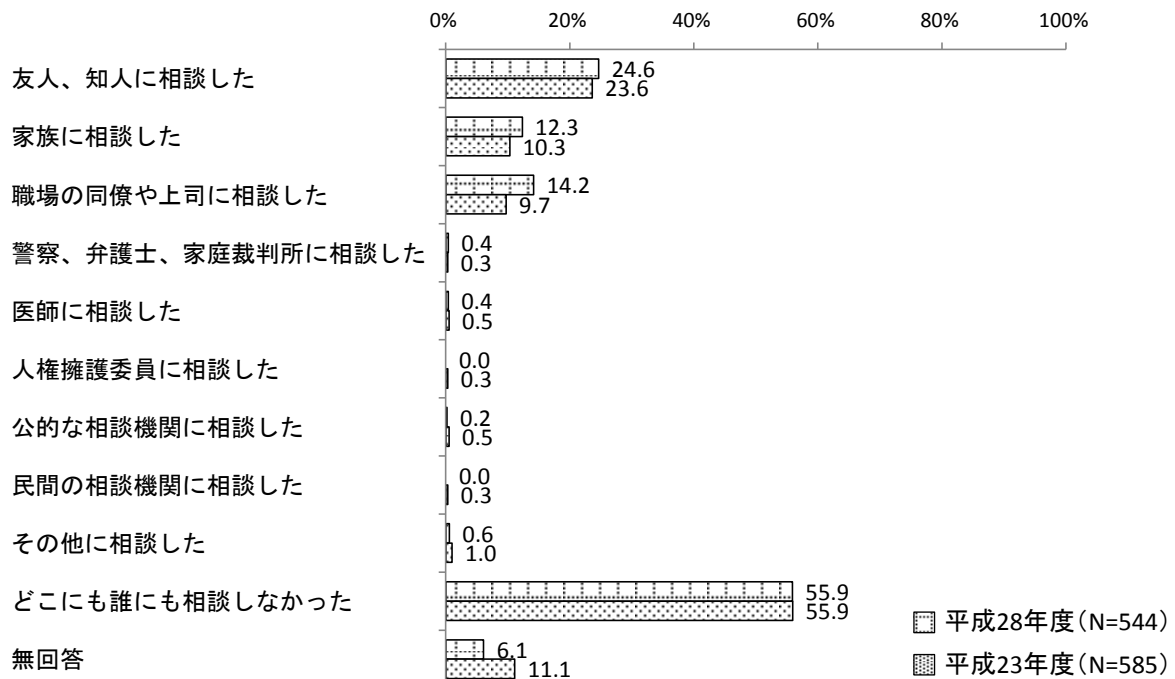


問 23 で、ひとつでも「何どもあった」「1、2度あった」と回答した方にお聞きします。

問 23 - 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。(〇はいくつでも)

「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 24.6%、「職場の同僚や上司に相談した」の割合が 14.2%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】

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

【性・年齢別】

男性の60歳以上、女性の20～29歳、40～49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20～49歳で「職場の同僚や上司に相談した」の割合が高く、2割を超えています。一方、男性の50～59歳で「どこにも誰にも相談しなかった」の割合が高く、9割を超えています。

単位：％

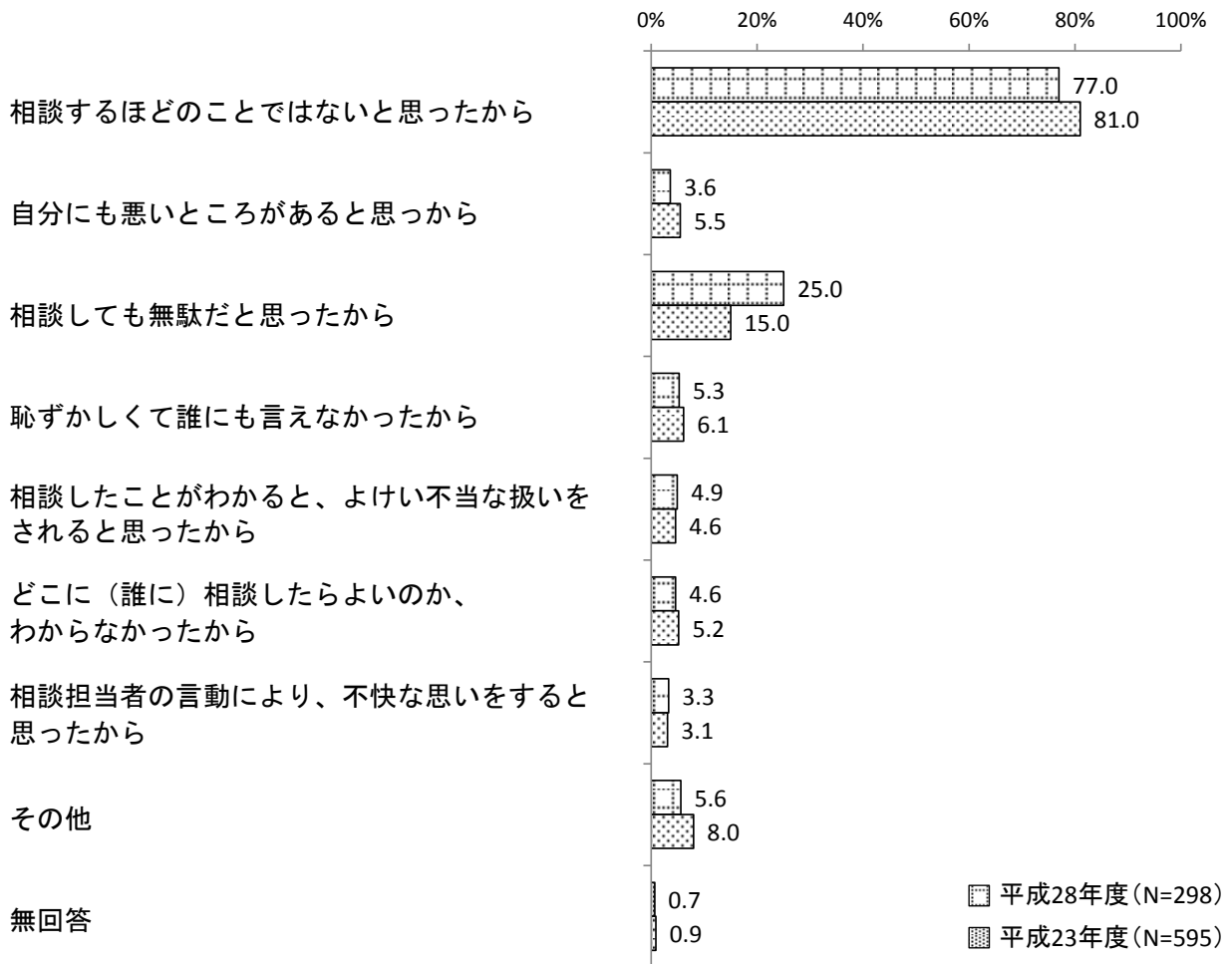
区分	有効回答数（件）	友人、知人に相談した	家族に相談した	職場の同僚や上司に相談した	警察、弁護士、家庭裁判所に相談した	医師に相談した	人権擁護委員に相談した	公的な相談機関に相談した	民間の相談機関に相談した	その他に相談した	どこにも誰にも相談しなかった	無回答
全体	544	24.6	12.3	14.2	0.4	0.4	0.0	0.2	0.0	0.6	55.9	6.1
男性	138	18.8	12.3	12.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.9	10.9
20～29歳	16	12.5	12.5	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	56.3	6.3
30～39歳	25	16.0	8.0	16.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	64.0	12.0
40～49歳	37	18.9	10.8	8.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	62.2	8.1
50～59歳	20	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	95.0	5.0
60～69歳	21	33.3	28.6	19.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	52.4	9.5
70歳以上	19	31.6	15.8	10.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	31.6	26.3
女性	403	26.8	12.2	14.9	0.5	0.5	0.0	0.2	0.0	0.7	54.6	4.0
20～29歳	28	39.3	10.7	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	42.9	0.0
30～39歳	83	22.9	16.9	25.3	0.0	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	56.6	1.2
40～49歳	76	38.2	11.8	22.4	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6	46.1	3.9
50～59歳	99	28.3	11.1	7.1	1.0	1.0	0.0	1.0	0.0	0.0	52.5	7.1
60～69歳	67	17.9	9.0	9.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	59.7	7.5
70歳以上	50	18.0	12.0	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	68.0	0.0

問 23 - 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 23 - 2 どこにも誰にも相談しなかったのはなぜですか。(〇はいくつでも)

「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が 77.0%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 25.0%、「その他」の割合が 5.6%となっています。

前回調査と比較すると、「相談しても無駄だと思ったから」が 10.0 ポイント高くなっています。



【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」の割合が高くなっています。

【性・年齢別】

男性の30～39歳、60～69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。

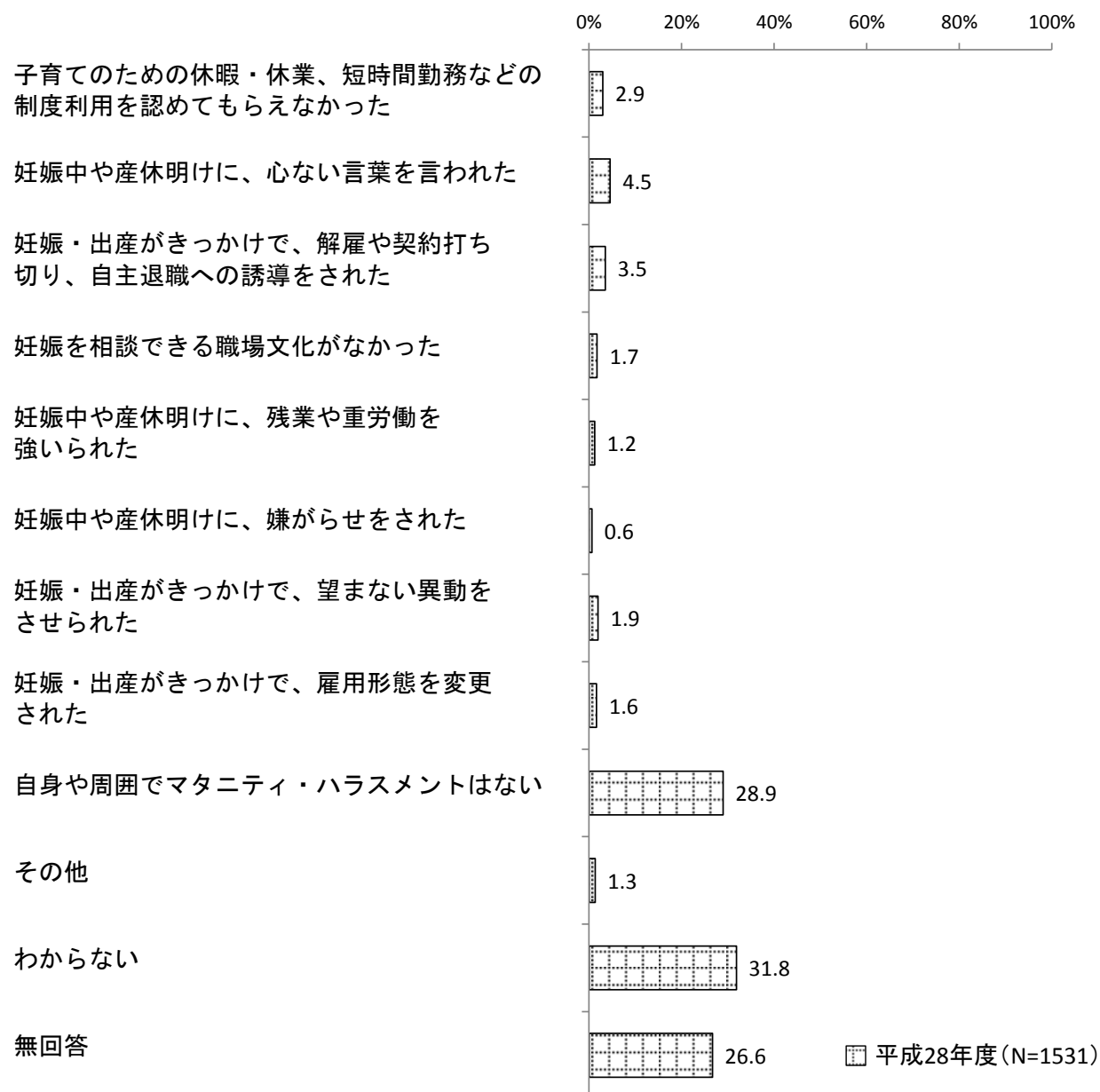
単位：％

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れると、よ くない不当な扱いをされると、よ く思ったから	どこに（誰に）相談したからよ いのか、わからなかったからよ くない	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
全体	304	77.0	3.6	25.0	5.3	4.9	4.6	3.3	5.6	0.7
男性	84	84.5	4.8	21.4	1.2	6.0	1.2	2.4	3.6	0.0
20～29歳	9	55.6	11.1	33.3	0.0	22.2	0.0	11.1	11.1	0.0
30～39歳	16	93.8	6.3	25.0	0.0	6.3	0.0	6.3	0.0	0.0
40～49歳	23	87.0	4.3	17.4	0.0	0.0	0.0	0.0	4.3	0.0
50～59歳	19	84.2	0.0	15.8	0.0	5.3	0.0	0.0	5.3	0.0
60～69歳	11	90.9	9.1	18.2	9.1	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0
70歳以上	6	83.3	0.0	33.3	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0
女性	220	74.1	3.2	26.4	6.8	4.5	5.9	3.6	6.4	0.9
20～29歳	12	83.3	0.0	16.7	8.3	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0
30～39歳	47	70.2	0.0	34.0	4.3	8.5	8.5	6.4	4.3	2.1
40～49歳	35	80.0	5.7	25.7	8.6	5.7	0.0	2.9	17.1	0.0
50～59歳	52	71.2	1.9	19.2	3.8	1.9	7.7	0.0	7.7	0.0
60～69歳	40	65.0	2.5	37.5	12.5	7.5	5.0	7.5	2.5	0.0
70歳以上	34	85.3	8.8	17.6	5.9	0.0	2.9	2.9	2.9	2.9

(10) マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントについて

問 24 あなた自身やあなたの周囲で、職場におけるマタニティ・ハラスメントを受けたことがある人はいいますか。それはどのようなマタニティ・ハラスメントでしたか。(〇はいくつでも)

全体では「わからない」の割合が 31.8%と最も高く、次いで「自身や周囲でマタニティ・ハラスメントはない」の割合が 28.9%、「妊娠中や産休明けに、心ない言葉を言われた」の割合が 4.5%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】

「わからない」の割合が高く、特に男性の20～29歳で5割を超えています。

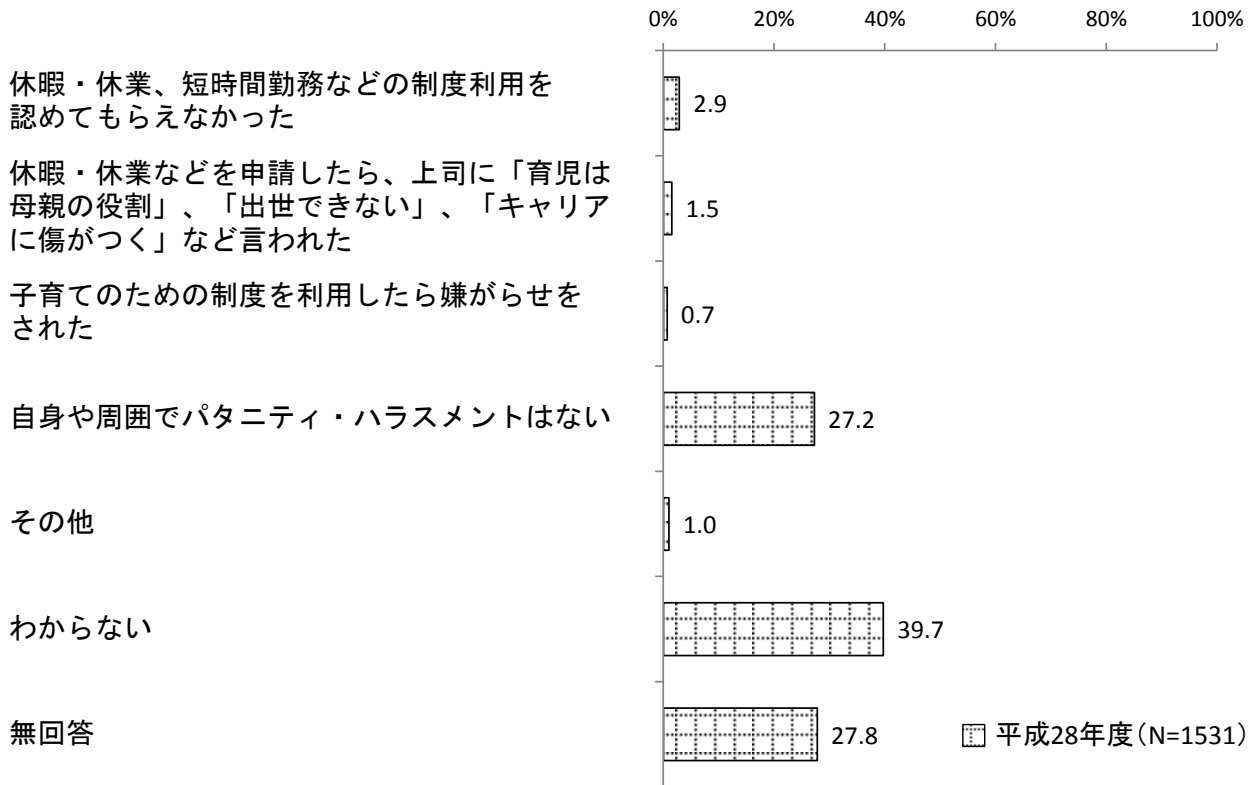
女性の30～39歳で「子育てのための休暇・休業、短時間勤務などの制度利用を認めてもらえなかった」、「妊娠中や産休明けに、心ない言葉を言われた」、「妊娠・出産がきっかけで、解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導をされた」の割合が高く、1割を超えています。

単位：％

区分	有効回答数（件）	子育てのための休暇・休業を、 短時間勤務などの制度・利用を、 認めてもらえなかった	妊娠中や産休明けに、心ない 言葉を言われた	妊娠・出産がきっかけで、職 解雇や契約打ち切り、自主退 職への誘導をされた	妊娠を相談できる職場文化が なかった	妊娠中や産休明けに、残業や 重労働を強いられた	妊娠中や産休明けに、嫌がら せをされた	妊娠・出産がきっかけで、望 まない異動をさせられた	妊娠・出産がきっかけで、雇 用形態を変更された	自身や周囲でマタニティ・ハ ラスメントはない	その他	わからない	無回答
全体	1531	2.9	4.5	3.5	1.7	1.2	0.6	1.9	1.6	28.9	1.3	31.8	26.6
男性	605	1.2	2.0	1.3	0.7	0.2	0.0	1.0	0.8	27.6	0.8	37.2	29.6
20～29歳	57	1.8	3.5	3.5	0.0	1.8	0.0	1.8	1.8	26.3	0.0	54.4	14.0
30～39歳	72	1.4	2.8	2.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	1.4	47.2	20.8
40～49歳	85	1.2	2.4	1.2	0.0	0.0	0.0	3.5	0.0	35.3	0.0	44.7	14.1
50～59歳	93	2.2	0.0	2.2	2.2	0.0	0.0	0.0	1.1	41.9	1.1	32.3	18.3
60～69歳	142	0.0	2.1	0.7	1.4	0.0	0.0	0.7	0.7	26.1	0.7	38.0	29.6
70歳以上	155	1.3	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	1.3	18.1	1.3	23.9	54.8
女性	895	4.2	6.4	5.0	2.5	1.9	1.0	2.6	2.1	30.4	1.6	29.1	22.9
20～29歳	73	2.7	6.8	5.5	1.4	0.0	0.0	1.4	2.7	39.7	1.4	37.0	8.2
30～39歳	138	11.6	15.9	10.9	2.9	5.8	2.9	5.1	4.3	31.2	2.2	25.4	10.1
40～49歳	133	2.3	9.8	9.0	1.5	2.3	0.8	3.8	1.5	36.8	0.8	27.1	15.8
50～59歳	172	5.2	5.8	4.1	5.2	0.6	0.0	1.7	1.7	37.2	1.7	27.9	14.0
60～69歳	187	3.2	2.7	2.1	0.5	1.6	1.6	2.7	1.6	27.3	2.1	33.7	27.3
70歳以上	192	1.0	1.0	1.6	2.6	1.0	0.5	1.0	1.6	18.8	1.0	26.6	46.4

問 25 あなた自身やあなたの周囲で、職場におけるパタニティ・ハラスメントを受けたことがある人はいいますか。それはどのようなパタニティ・ハラスメントでしたか。(〇はいくつでも)

「わからない」の割合が 39.7%と最も高く、「自身や周囲でパタニティ・ハラスメントはない」の割合が 27.2%、「休暇・休業、短時間勤務などの制度利用を認めてもらえなかった」の割合が 2.9%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】

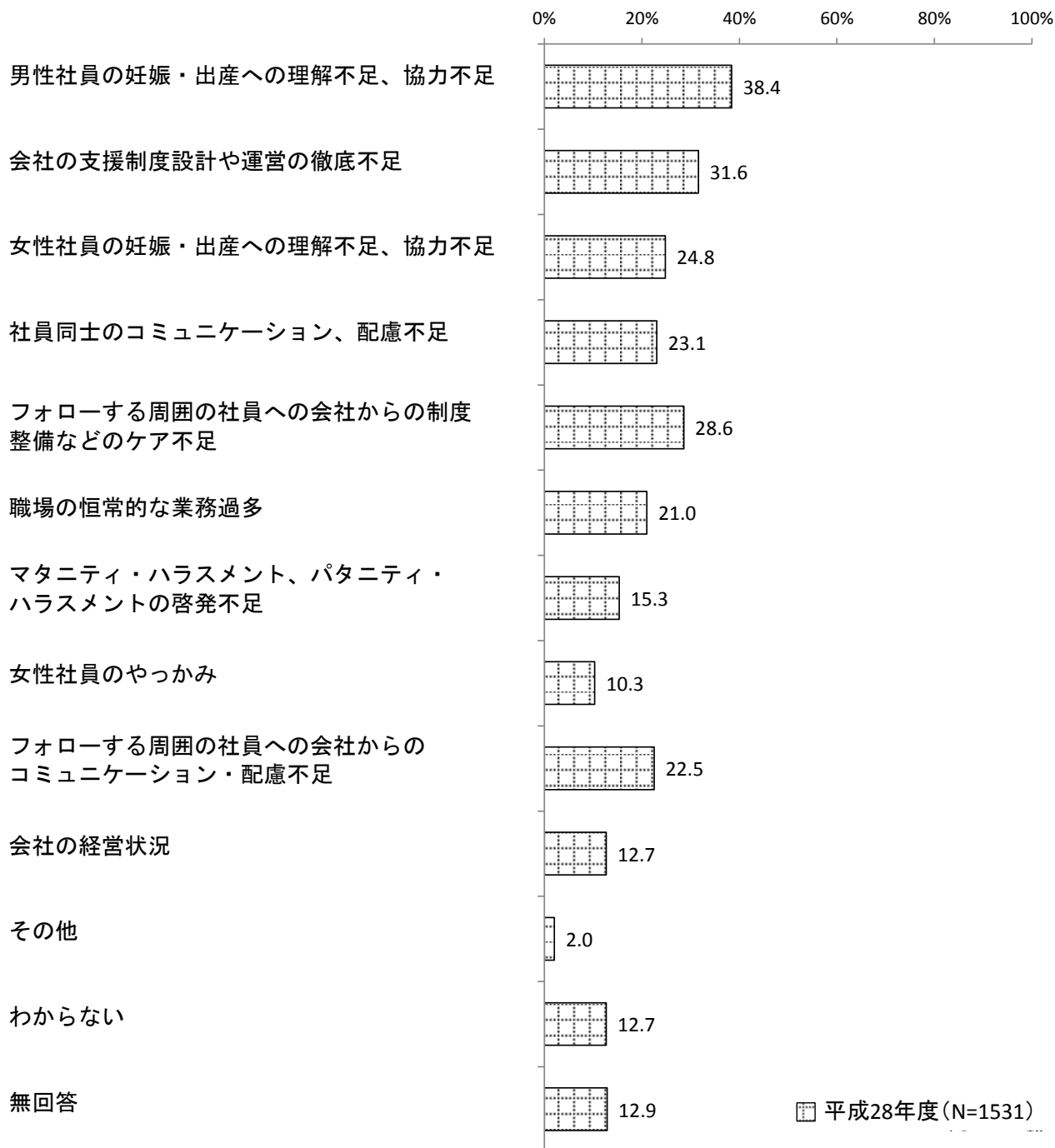
「わからない」の割合が高く、特に男性の20～39歳で5割以上となっています。男性の20～29歳で「休暇・休業などを申請したら、上司に『育児は母親の役割』、『出世できない』、『キャリアに傷がつく』など言われた」が7.0%となっています。また、女性の20～39歳で「休暇・休業、短時間勤務などの制度利用を認めてもらえなかった」が7%前後となっています。

単位：％

区分	有効回答数（件）	休暇・休業、短時間勤務など の制度利用を認めてもらえな かった	「キャリアに傷がつく」など 言われた	「上司に『育児は母親の役 割』、『出世できない』など 」を申請した	子育てのための制度を利用し たら嫌がらせをされた	自身や周囲でパタニティ・ハ ラスメントはない	その他	わからない	無回答
全体	1531	2.9	1.5	0.7	27.2	1.0	39.7	27.8	
男性	605	2.1	1.0	0.5	27.4	0.8	40.2	28.8	
20～29歳	57	3.5	7.0	1.8	26.3	0.0	52.6	14.0	
30～39歳	72	2.8	0.0	0.0	25.0	1.4	50.0	20.8	
40～49歳	85	2.4	0.0	0.0	36.5	2.4	44.7	14.1	
50～59歳	93	1.1	1.1	0.0	36.6	2.2	39.8	19.4	
60～69歳	142	2.8	0.0	0.7	28.2	0.0	39.4	29.6	
70歳以上	155	1.3	0.6	0.6	18.1	0.0	29.0	51.0	
女性	895	3.5	1.9	0.8	27.7	1.1	40.4	25.3	
20～29歳	73	6.8	1.4	0.0	37.0	1.4	45.2	8.2	
30～39歳	138	7.2	3.6	0.7	30.4	1.4	47.8	10.1	
40～49歳	133	3.0	3.8	1.5	36.1	3.0	33.1	21.8	
50～59歳	172	2.3	1.7	1.2	36.0	1.7	41.9	15.1	
60～69歳	187	2.7	1.1	1.1	20.3	0.0	45.5	29.4	
70歳以上	192	1.6	0.5	0.0	16.1	0.0	32.3	50.0	

問 26 職場でマタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントが起こる原因は何だと考えますか。(〇はいくつでも)

「男性社員の妊娠・出産への理解不足、協力不足」の割合が 38.4%と最も高く、次いで「会社の支援制度設計や運営の徹底不足」の割合が 31.6%、「フォローする周囲の社員への会社からの制度整備などのケア不足」の割合が 28.6%となっています。



【性 別】

女性は男性に比べて「女性社員の妊娠・出産への理解不足、協力不足」の割合が高く、3割を超えています。

【性・年齢別】

女性の20～39歳、50～59歳で「男性社員の妊娠・出産への理解不足、協力不足」の割合が高く、5割を超えています。また、女性の30～39歳で「会社の支援制度設計や運営の徹底不足」、女性の20～39歳で「フォローする周囲の社員への会社からの制度整備などのケア不足」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）	解 男性社員の妊娠・出産への理 解不足、協力不足	会 社の支援制度設計や運営の 徹底不足	解 女性社員の妊娠・出産への理 解不足、協力不足	社 員同士のコミュニケーション、 配慮不足	フ ォローする周囲の社員への 会社からの制度整備などのケ ア不足	職 場の恒常的な業務過多	啓 発不足	マ タニティ・ハラスメントの 発生不足	女 性社員のやつかみ	フ ォローする周囲の社員への 会社からのコミュニケーション 不足	会 社の経営状況	そ の他	わ から ない	無 回 答
全体	1531	38.4	31.6	24.8	23.1	28.6	21.0	15.3	10.3	22.5	12.7	2.0	12.7	12.9	
男性	605	34.5	31.4	18.0	23.0	26.6	21.2	17.7	6.4	20.5	12.2	2.1	14.5	12.9	
20～29歳	57	40.4	36.8	19.3	22.8	17.5	28.1	15.8	7.0	12.3	8.8	1.8	19.3	5.3	
30～39歳	72	43.1	26.4	25.0	22.2	31.9	20.8	15.3	15.3	23.6	15.3	2.8	12.5	8.3	
40～49歳	85	34.1	27.1	14.1	31.8	35.3	36.5	17.6	5.9	27.1	10.6	1.2	11.8	2.4	
50～59歳	93	37.6	36.6	18.3	20.4	28.0	32.3	20.4	6.5	19.4	12.9	5.4	11.8	4.3	
60～69歳	142	30.3	38.7	15.5	26.1	31.0	15.5	19.0	3.5	26.8	16.9	1.4	10.6	13.4	
70歳以上	155	31.0	24.5	18.7	17.4	18.1	9.0	16.8	5.2	13.5	8.4	1.3	20.0	28.4	
女性	895	42.1	32.7	30.2	23.9	30.7	21.5	14.3	13.3	24.5	13.4	2.0	11.7	10.2	
20～29歳	73	50.7	34.2	37.0	32.9	45.2	27.4	17.8	20.5	37.0	9.6	2.7	8.2	1.4	
30～39歳	138	51.4	42.0	35.5	27.5	40.6	38.4	13.0	23.9	38.4	22.5	4.3	5.8	1.4	
40～49歳	133	45.9	39.1	32.3	30.8	39.8	26.3	14.3	16.5	24.1	13.5	0.8	7.5	2.3	
50～59歳	172	50.6	38.4	34.9	23.3	32.0	19.2	18.6	14.0	26.2	15.7	1.7	8.7	1.7	
60～69歳	187	35.8	35.3	29.4	28.3	28.9	19.3	15.0	9.1	18.7	10.2	2.1	12.3	13.4	
70歳以上	192	28.1	13.5	18.8	9.4	12.5	7.8	9.4	4.2	14.1	9.4	1.0	22.4	29.7	

(11) 行政の取組について

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

「保育や介護に関する施設やサービスを充実する」の割合が 42.6%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 37.7%、「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 32.5%となっています。

前回調査と比較すると、「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」の割合が 5.2 ポイント低くなっています。



※平成 23 年度調査に「男女の生き方に関する情報提供や相談、教育、交流の機会などを充実する」、「マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントをなくすための教育、啓発を進める」、「LGBTについて、正しい理解を深めるための教育、啓発を進める」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」「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」

「男女の生き方に関する情報提供や相談、教育、交流の機会などを充実する」「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」の割合が高くなっています。また、男性に比べ女性で「学校教育や生涯教育の場における男女共同参画についての学習を充実する」「保育や介護に関する施設やサービスを充実する」の割合が高くなっています。

【性・年齢別】

男性の 60 歳以上および女性の 70 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 P R」の割合が高く、3 割を超えています。一方、男女の 20～39 歳で「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進する」の割合が高く、4 割を超えています。女性の 20～39 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。

单位：%

区分	有効回答数（件）	男性 のPR	女性 のPR	男女 共同	男女 共同	男女 共同	男女 共同	男女 共同	男女 共同	男女 共同	男女 共同	男女 共同	男女 共同	男女 共同	男女 共同	男女 共同	男女 共同	男女 共同	男女 共同	無 回 答
全体	1531	23.1	24.0	18.7	32.5	32.3	13.9	26.6	37.7	7.6	42.6	14.9	17.4	13.0	16.0	13.0	1.4	3.0	7.8	5.9
男性	605	29.4	27.9	21.2	29.9	33.9	17.0	26.9	39.5	8.9	36.7	13.7	15.9	11.4	19.5	10.9	1.7	3.5	7.6	3.6
20～29歳	57	12.3	26.3	10.5	14.0	45.6	7.0	22.8	33.3	10.5	31.6	12.3	15.8	19.3	10.5	8.8	0.0	5.3	14.0	1.8
30～39歳	72	29.2	31.9	16.7	29.2	47.2	19.4	29.2	40.3	9.7	34.7	16.7	16.7	11.1	18.1	13.9	2.8	1.4	6.9	2.8
40～49歳	85	23.5	24.7	15.3	28.2	35.3	18.8	23.5	41.2	9.4	34.1	14.1	14.1	10.6	14.1	7.1	1.2	7.1	9.4	1.2
50～59歳	93	15.1	28.0	18.3	25.8	34.4	20.4	22.6	36.6	4.3	36.6	9.7	11.8	11.8	18.3	7.5	2.2	2.2	11.8	2.2
60～69歳	142	38.7	31.7	25.4	31.7	32.4	17.6	32.4	45.8	8.5	46.5	12.7	22.5	9.9	25.4	14.1	2.1	2.1	2.1	2.1
70歳以上	155	39.4	25.2	28.4	38.1	23.9	16.1	27.1	36.8	11.0	32.3	16.1	12.9	10.3	21.9	11.6	1.3	3.9	6.5	8.4
女性	895	19.6	22.0	17.5	35.1	32.3	12.2	27.0	37.7	6.9	47.7	16.0	18.9	14.3	14.0	14.7	1.3	2.8	8.2	4.7
20～29歳	73	15.1	26.0	19.2	28.8	43.8	15.1	27.4	28.8	8.2	57.5	24.7	24.7	28.8	15.1	16.4	1.4	5.5	8.2	2.7
30～39歳	138	11.6	24.6	13.8	40.6	50.0	13.0	35.5	37.0	5.8	55.1	23.2	25.4	21.0	13.8	17.4	0.7	0.0	9.4	2.2
40～49歳	133	11.3	24.1	17.3	26.3	37.6	10.5	24.8	46.6	5.3	48.9	13.5	13.5	11.3	11.3	9.8	3.0	3.8	8.3	1.5
50～59歳	172	15.1	26.7	17.4	37.2	36.6	11.6	30.2	41.3	5.2	49.4	15.1	18.0	15.1	12.8	13.4	1.7	1.2	8.1	1.7
60～69歳	187	23.5	18.7	19.3	37.4	25.7	11.2	26.7	38.0	5.9	48.1	17.1	24.1	12.8	9.6	15.5	1.6	3.2	7.0	6.4
70歳以上	192	32.8	16.1	18.2	35.4	14.1	13.0	19.8	31.8	10.9	35.9	8.9	11.5	6.8	20.8	16.1	0.0	4.2	8.3	10.4

2 事業所調査結果

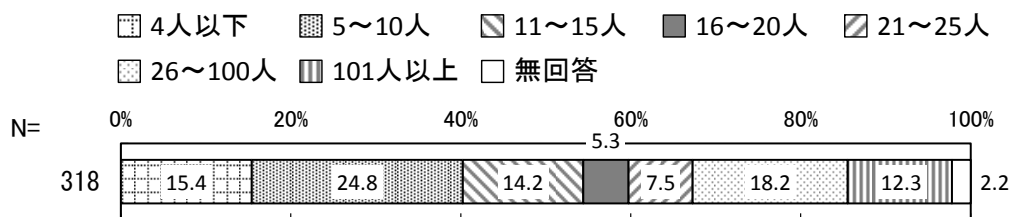
(1) 事業所の概要について

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

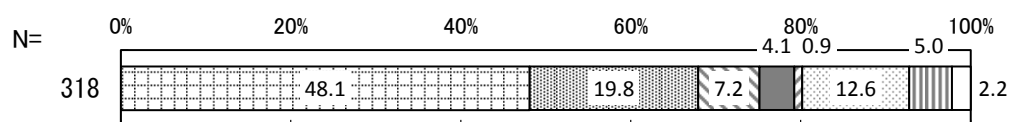
・男性従業員

「5～10人」の割合が24.8%と最も高く、次いで「26～100人」の割合が18.2%、「4人以下」の割合が15.4%となっています。



・女性従業員

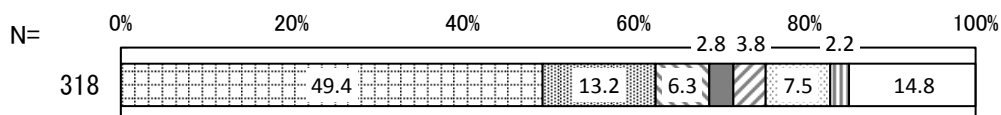
「4人以下」の割合が48.1%と最も高く、次いで「5～10人」の割合が19.8%、「26～100人」の割合が12.6%となっています。



②正規従業員以外の従業員数

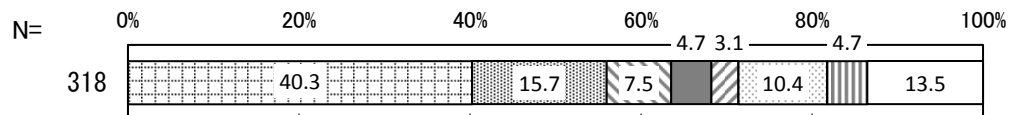
・男性従業員

「4人以下」の割合が49.4%と最も高く、次いで「5～10人」の割合が13.2%、「26～100人」の割合が7.5%となっています。



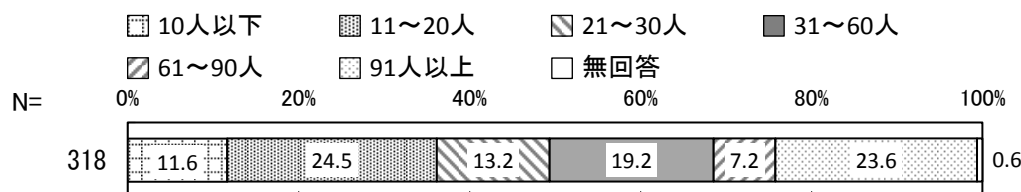
・女性従業員

「4人以下」の割合が40.3%と最も高く、次いで「5～10人」の割合が15.7%、「26～100人」の割合が10.4%となっています。



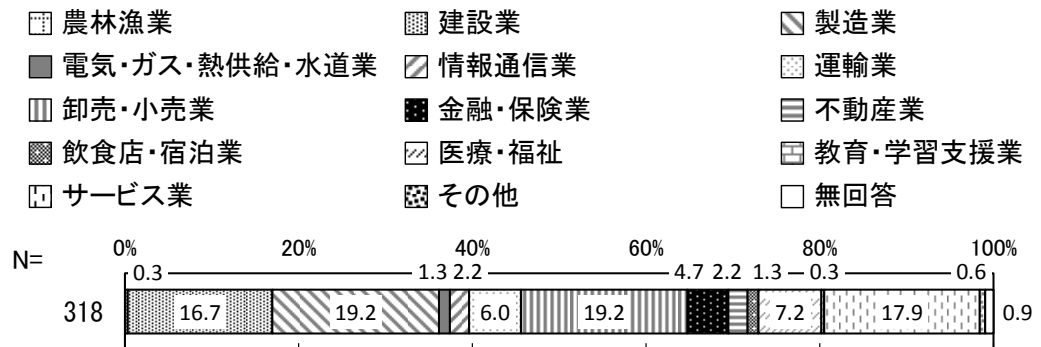
○従業員数の合計

「11～20人」の割合が24.5%と最も高く、次いで「91人以上」の割合が23.6%、「31～60人」の割合が19.2%となっています。



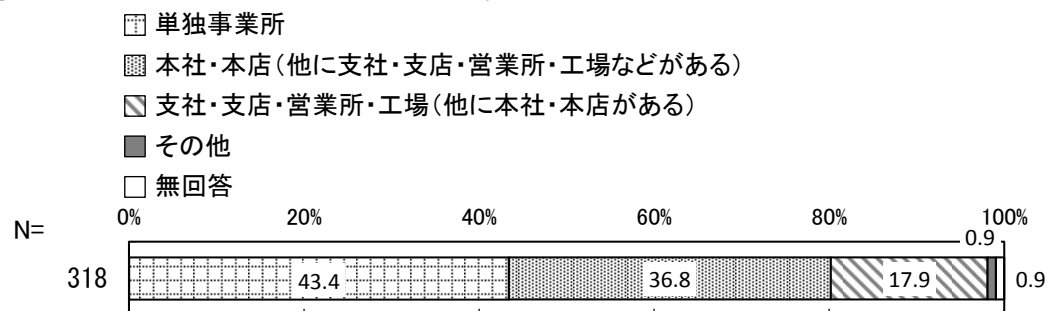
問2 貴事業所の業種についてお答えください。(○は主なもの1つ)

「製造業」と「卸売・小売業」の割合が同率で 19.2%と最も高く、次いで「サービス業」の割合が 17.9%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 43.4%と最も高く、次いで「本社・本店（他に支社・支店・営業所・工場などがある）」の割合が 36.8%、「支社・支店・営業所・工場（他に本社・本店がある）」の割合が 17.9%となっています。

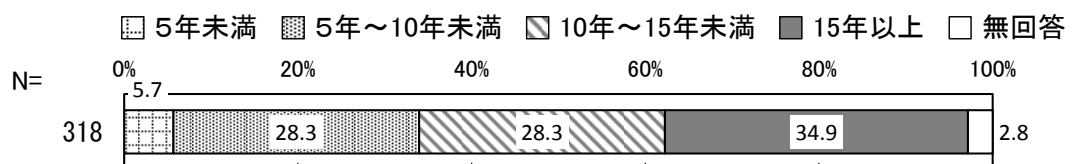


問4 正規従業員の平均的な勤続年数をお答えください。(○は1つ)

○平均的な勤続年数

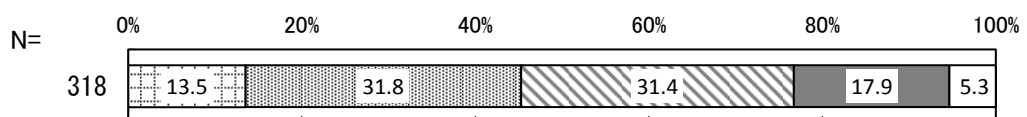
・男性従業員

「15年以上」の割合が 34.9%と最も高く、次いで「5年～10年未満」および「10年～15年未満」の割合が 28.3%（同率）となっています。



・女性従業員

「5年～10年未満」の割合が 31.8%と最も高く、次いで「10年～15年未満」の割合が 31.4%、「15年以上」の割合が 17.9%となっています。

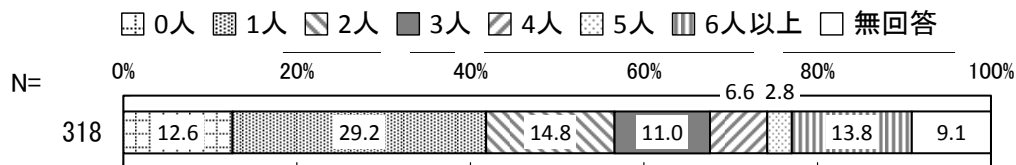


問5 管理職の人数をお答えください。(数字を記入)

①部長相当以上

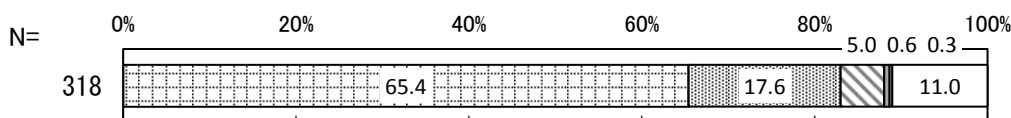
・男性従業員

「1人」の割合が29.2%と最も高く、次いで「2人」の割合が14.8%、「6人以上」の割合が13.8%となっています。



・女性従業員

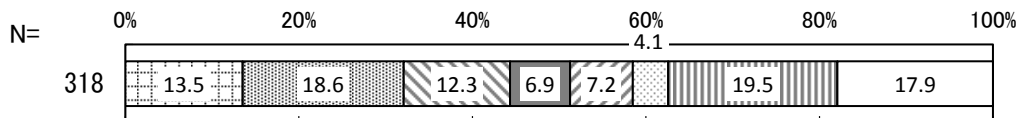
「0人」の割合が65.4%と最も高く、次いで「1人」の割合が17.6%、「2人」の割合が5.0%となっています。



②課長相当

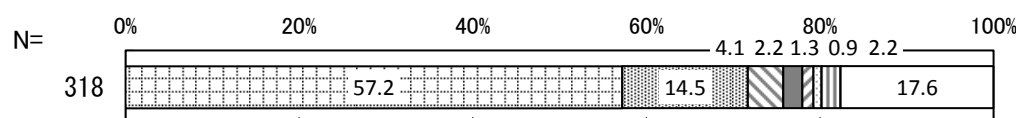
・男性従業員

「6人以上」の割合が19.5%と最も高く、次いで「1人」の割合が18.6%、「0人」の割合が13.5%となっています。



・女性従業員

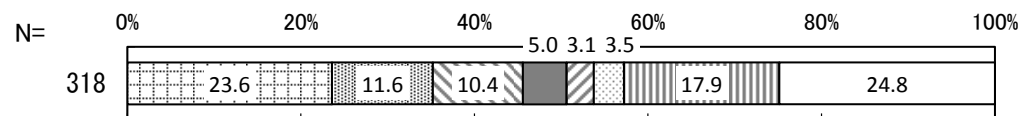
全体では「0人」の割合が57.2%と最も高く、次いで「1人」の割合が14.5%、「2人」の割合が4.1%となっています。



③係長相当

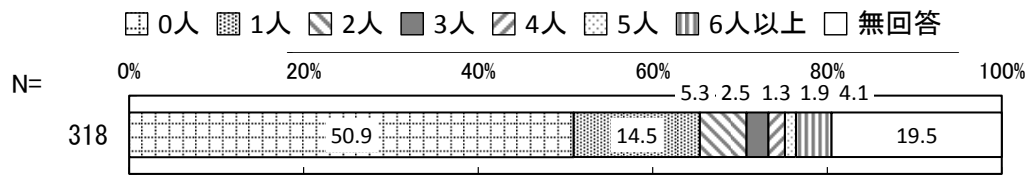
・男性従業員

「0人」の割合が23.6%と最も高く、次いで「6人以上」の割合が17.9%、「1人」の割合が11.6%となっています。



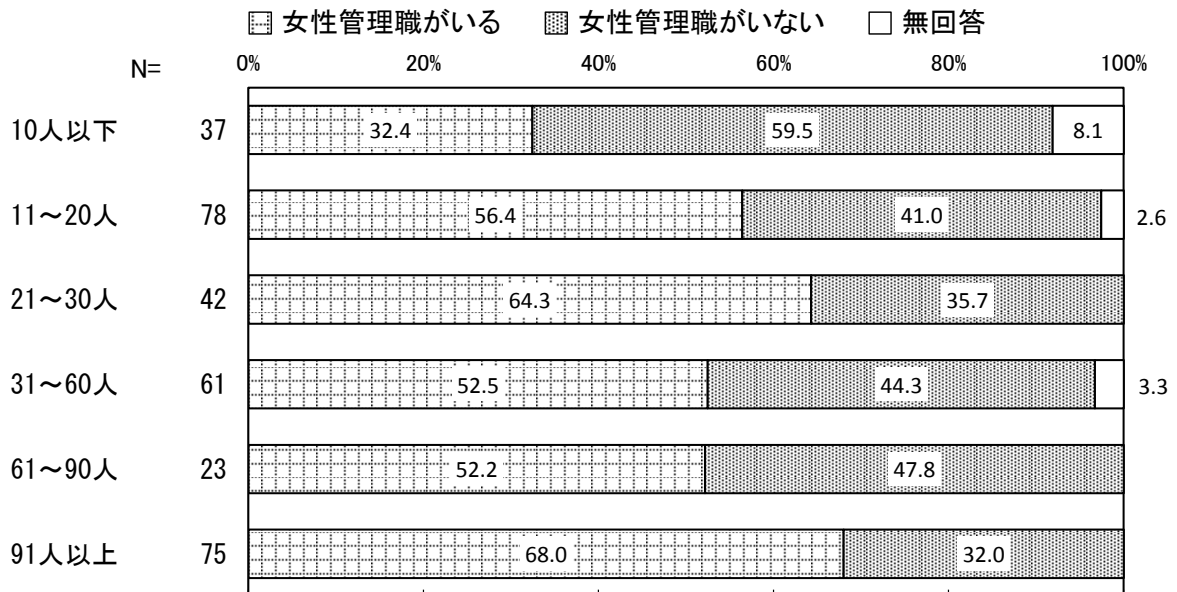
・女性従業員

全体では「0人」の割合が50.9%と最も高く、次いで「1人」の割合が14.5%、「2人」の割合が5.3%となっています。



【従業員の規模別】

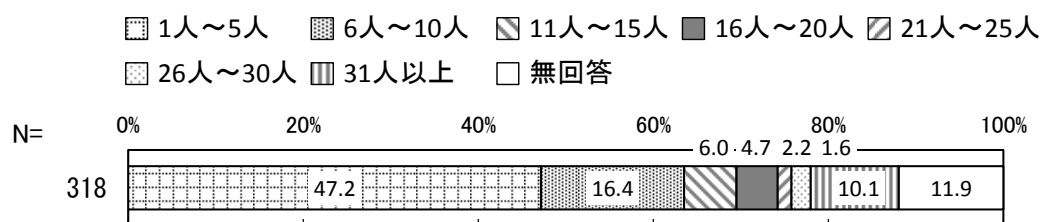
21～30人、91人以上で「女性管理職がいる」の割合が高く、6割を超えています。



○合計

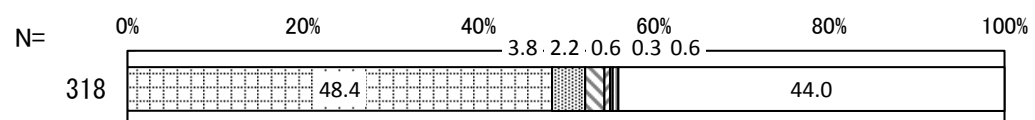
・男性管理職

「1人～5人」の割合が47.2%と最も高く、次いで「6人～10人」の割合が16.4%、「31人以上」の割合が10.1%となっています。



・女性管理職

「1人～5人」の割合が48.4%と最も高く、「6人～10人」の割合が3.8%、「11人～15人」の割合が2.2%となっています。

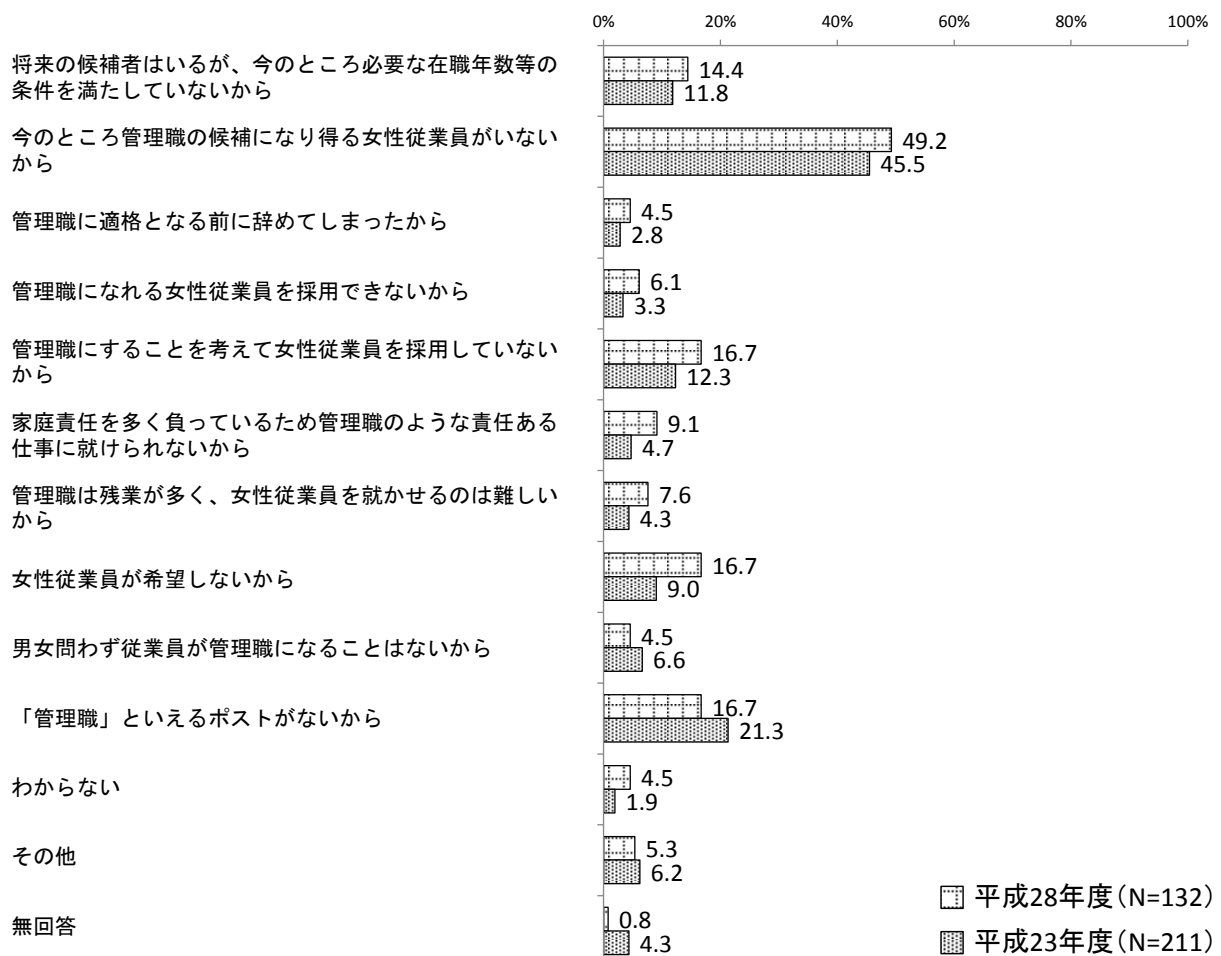


問5で女性管理職がいない場合に、お聞きします。

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○）

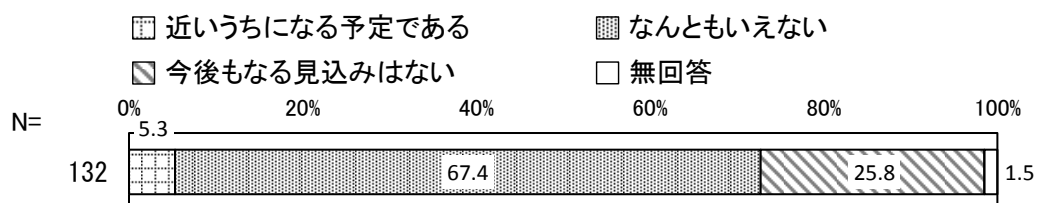
「今のところ管理職の候補になり得る女性従業員がいないから」の割合が49.2%と最も高く、次いで「管理職にすることを考えて女性従業員を採用していないから」、「女性従業員が希望しないから」、「『管理職』といえるポストがないから」の割合が16.7%（同率）となっています。

前回調査との比較では、「女性従業員が希望しないから」の割合が7.7ポイント高くなっています。



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）

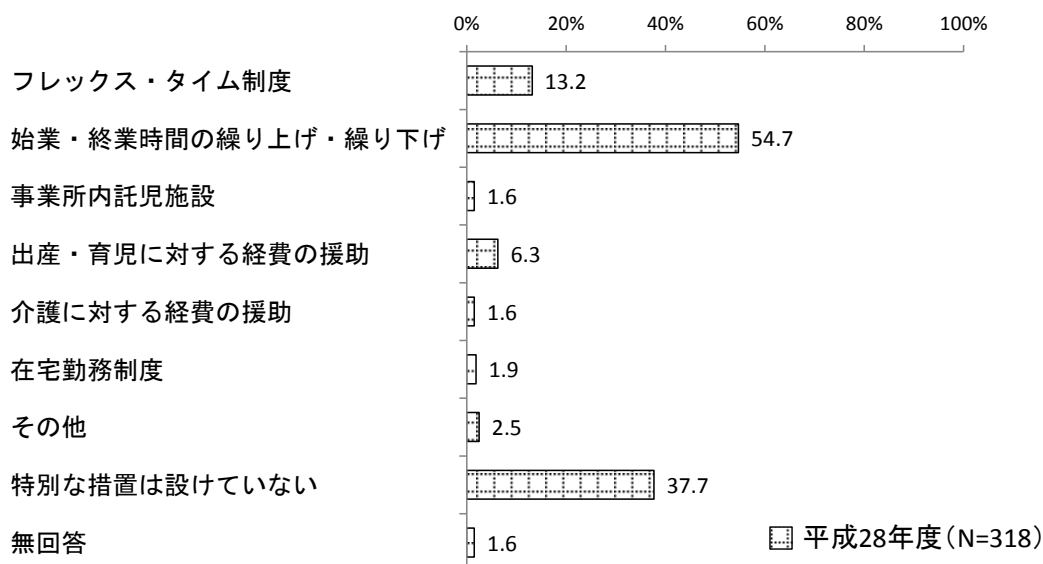
「近いうちになる予定である」の割合が5.3%、「なんともいえない」の割合が67.4%、「今後もある見込みはない」の割合が25.8%となっています。



(2) 育児休業・介護休業等の両立支援について

問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○)

具体的な措置では「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ」の割合が54.7%と最も高く、次いで「フレックス・タイム制度」の割合が13.2%、「出産・育児に対する経費の援助」の割合が6.3%となっています。なお、「特別な措置は設けていない」の割合は37.7%となっています。



【従業員の規模別】

11人以上で「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ」の割合が高く、特に61人以上で7割を超えています。一方、10人以下では「特別な措置は設けていない」の割合が最も高く、6割を超えています。

単位：％

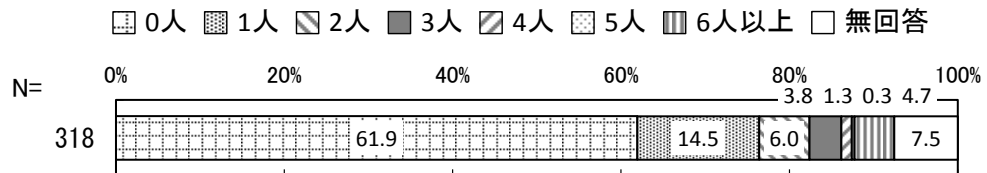
区分	有効回答数(件)	フレックス・タイム制度	始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ	事業所内託児施設	出産・育児に対する経費の援助	介護に対する経費の援助	在宅勤務制度	その他	特別な措置は設けていない	無回答
全体	318	13.2	54.7	1.6	6.3	1.6	1.9	2.5	37.7	1.6
10人以下	37	8.1	29.7	0.0	8.1	0.0	0.0	0.0	62.2	0.0
11～20人	78	16.7	46.2	1.3	3.8	3.8	0.0	2.6	42.3	3.8
21～30人	42	14.3	47.6	0.0	2.4	0.0	2.4	0.0	45.2	2.4
31～60人	61	11.5	50.8	1.6	8.2	3.3	6.6	1.6	42.6	0.0
61～90人	23	8.7	78.3	8.7	13.0	0.0	0.0	8.7	17.4	0.0
91人以上	75	14.7	77.3	1.3	6.7	0.0	1.3	4.0	18.7	0.0

問7 貴事業所における育児休業及び介護休業の取得状況について、男女別にお答えください。

○育児休業対象者

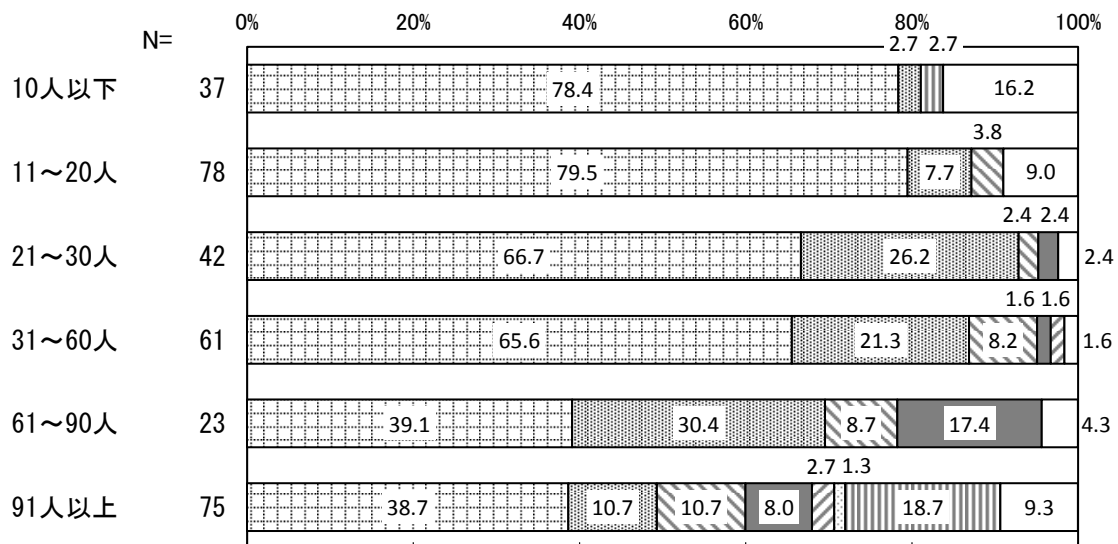
・男性従業員（（1）①）

「0人」の割合が61.9%と最も高く、次いで「1人」の割合が14.5%、「2人」の割合が6.0%となっています。



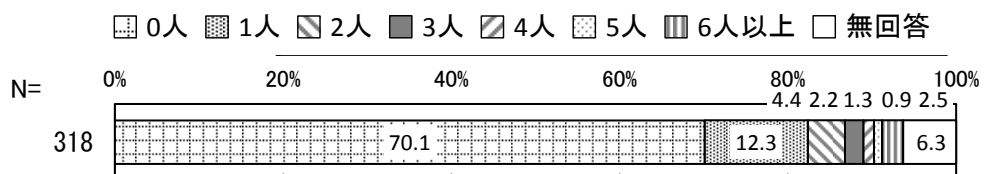
【従業員の規模別】

91人以上で「6人以上」の割合が高く、2割近くとなっています。



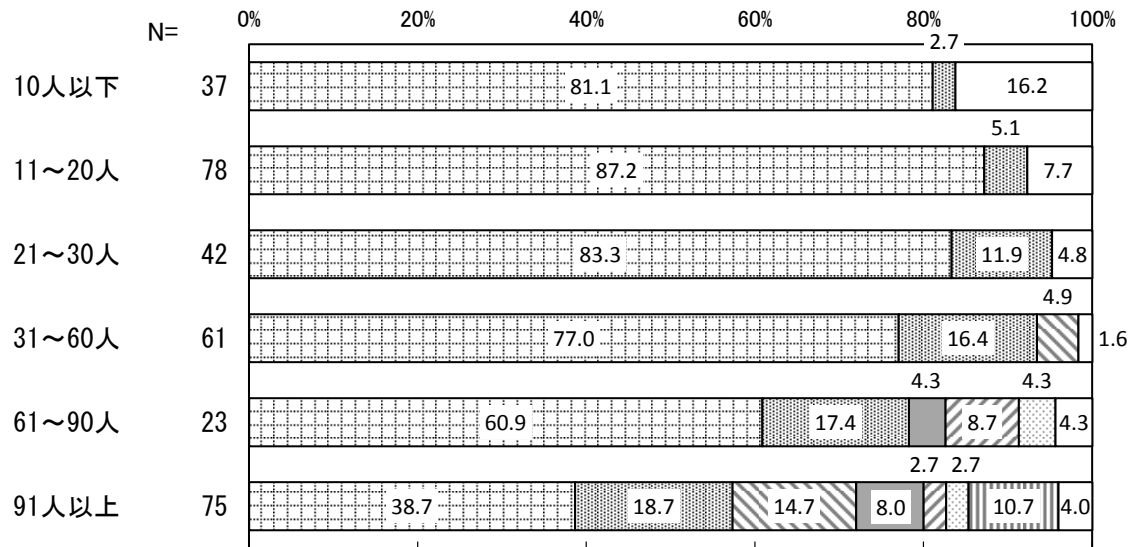
・女性従業員（（1）③）

「0人」の割合が70.1%と最も高く、次いで「1人」の割合が12.3%、「2人」の割合が4.4%となっています。



【従業員の規模別】

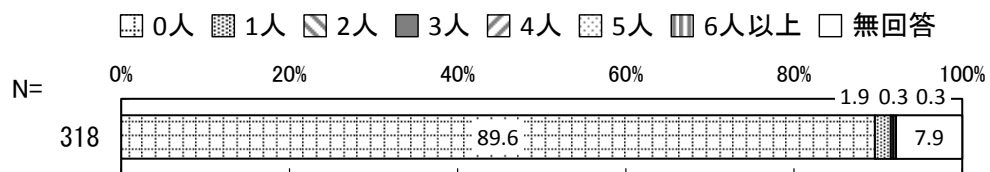
21人以上で規模が大きくなるにつれて「0人」の割合が低くなっており、91人以上で「1人」の割合が最も高く、2割近くになっています。



○育児休業取得者

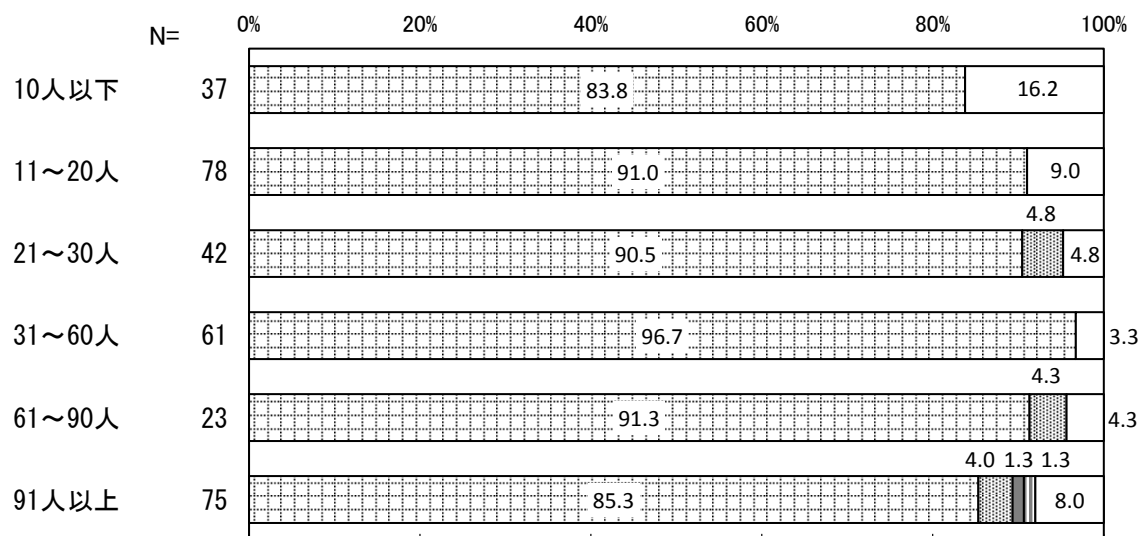
・男性従業員（（1）②）

「0人」の割合が89.6%、「1人」の割合が1.9%、「3人」および「6人以上」の割合が0.3%となっています。



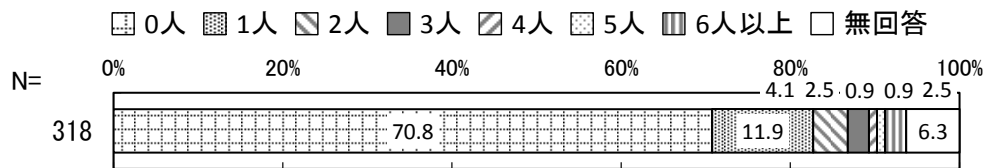
【従業員の規模別】

21～30人および61人以上で取得者がみられます。



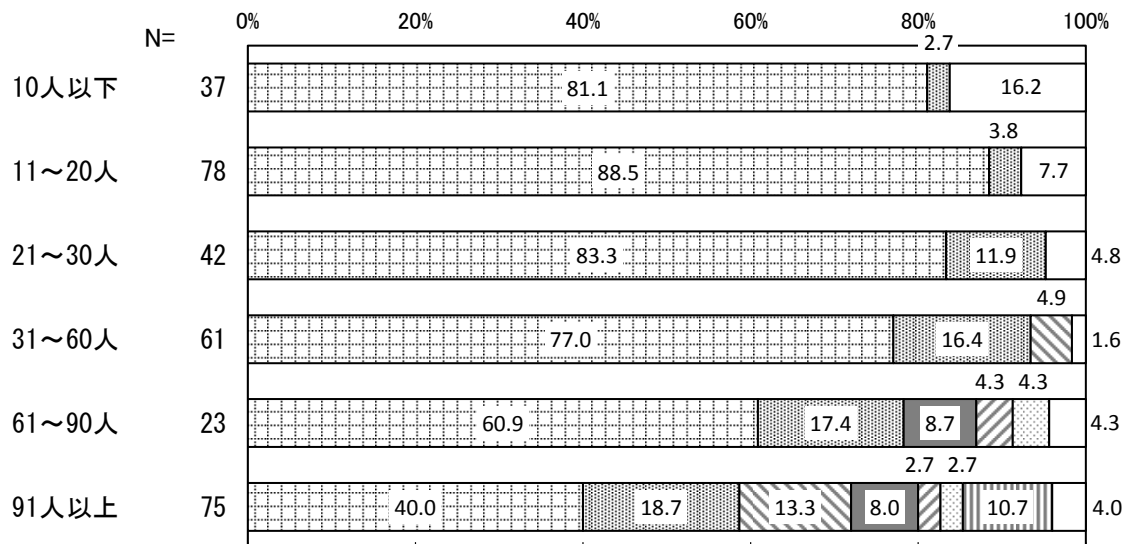
・女性従業員（（1）④）

「0人」の割合が70.8%と最も高く、次いで「1人」の割合が11.9%、「2人」の割合が4.1%となっています。



【従業員の規模別】

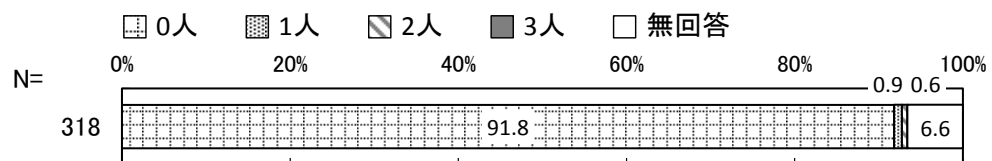
11人以上で規模が大きくなるごとに「0人」の割合が低くなっています。



○介護休業取得（利用）者（2）

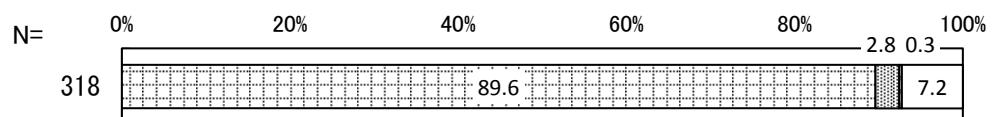
・男性従業員

「0人」の割合が91.8%、「1人」の割合が0.9%、「2人」の割合が0.6%となっています。



・女性従業員

「0人」の割合が89.6%と最も高く、次いで「1人」の割合が2.8%、「2人」の割合が0.3%となっています。

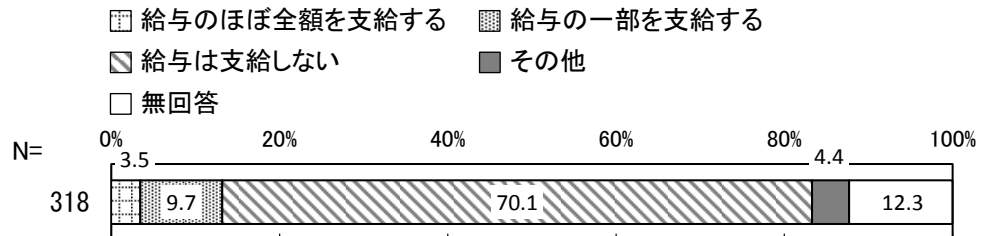


問 7 - 1 休業期間中に給与の支給はありますか。(○は1つ)

(注) 雇用保険から支給される育児休業給付金は除きます。

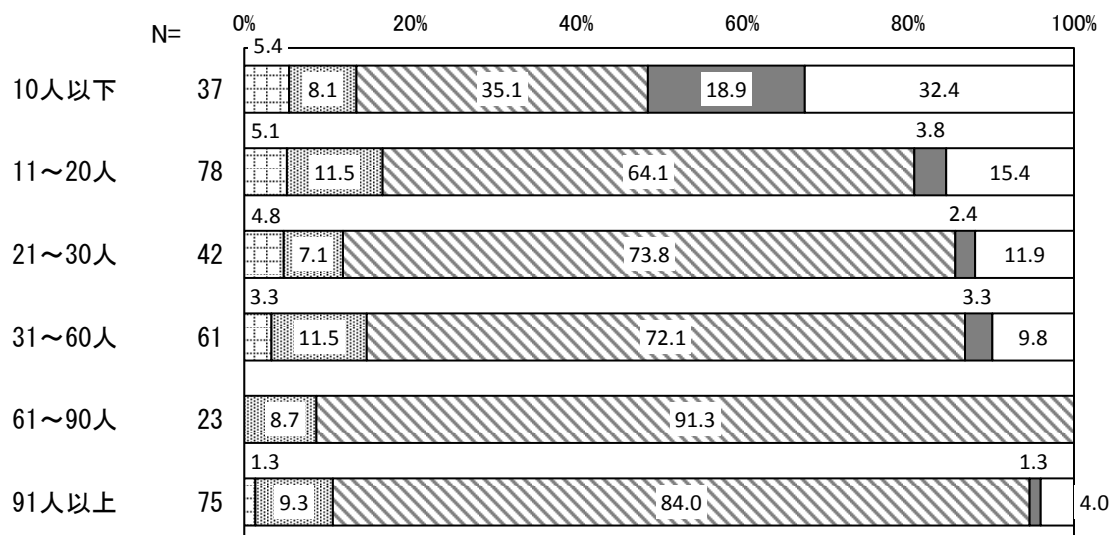
(1) 育児休業

「給与は支給しない」の割合が70.1%と最も高く、次いで「給与の一部を支給する」の割合が9.7%、「給与のほぼ全額を支給する」の割合が3.5%となっています。



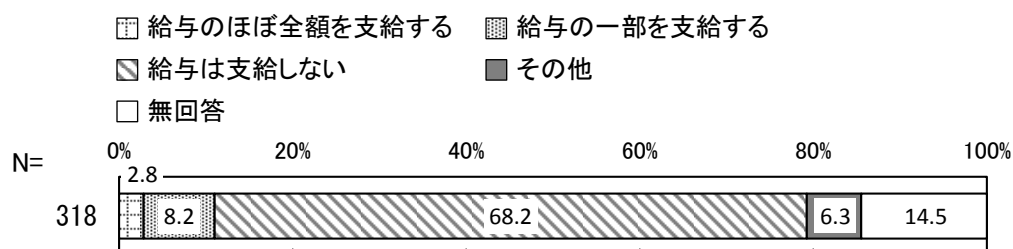
【従業員の規模別】

11～20人、31～60人で「給与の一部を支給する」の割合が高く、1割を超えています。一方、61人以上で「給与は支給しない」の割合が高く、8割を超えています。



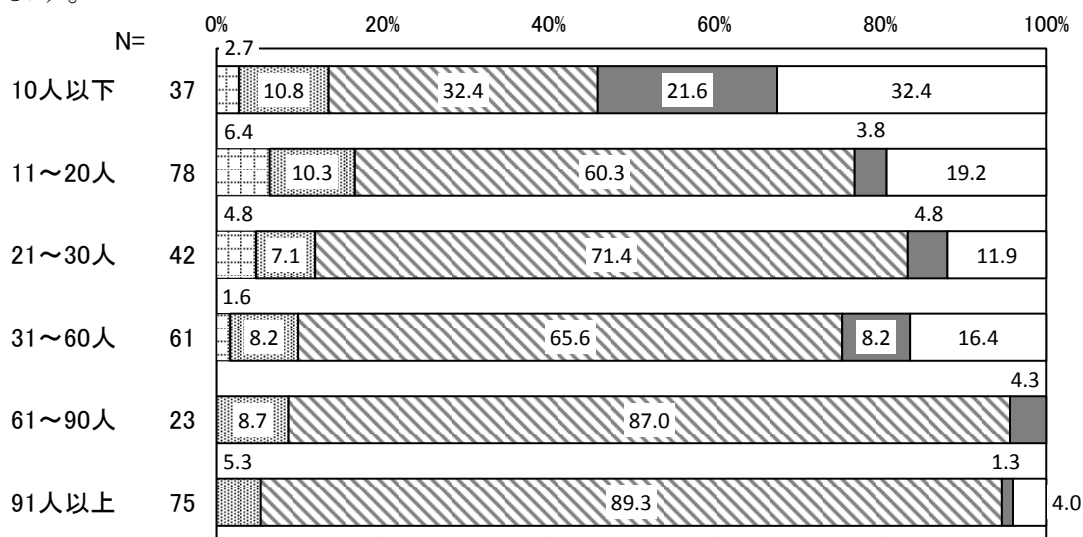
(2) 介護休業

「給与は支給しない」の割合が 68.2%と最も高く、次いで「給与の一部を支給する」の割合が 8.2%、「給与のほぼ全額を支給する」の割合が 2.8%となっています。



【従業員の規模別】

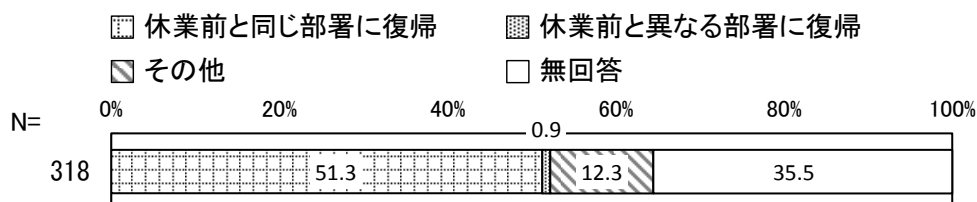
20 人以下で「給与の一部を支給する」の割合が高く、約 1 割となっています。一方、61 人以上で「給与は支給しない」の割合が高くなっており、特に 91 人以上で約 9 割となっています。



問 7 - 2 復職後の配置はどうなりましたか。(○は1つ)

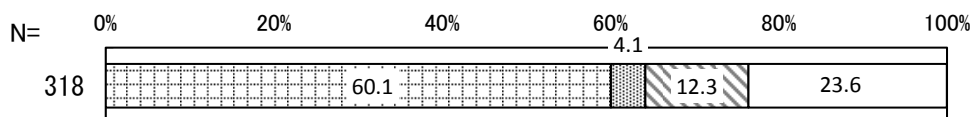
・男性

「休業前と同じ部署に復帰」の割合が 51.3%となっています。



・女性

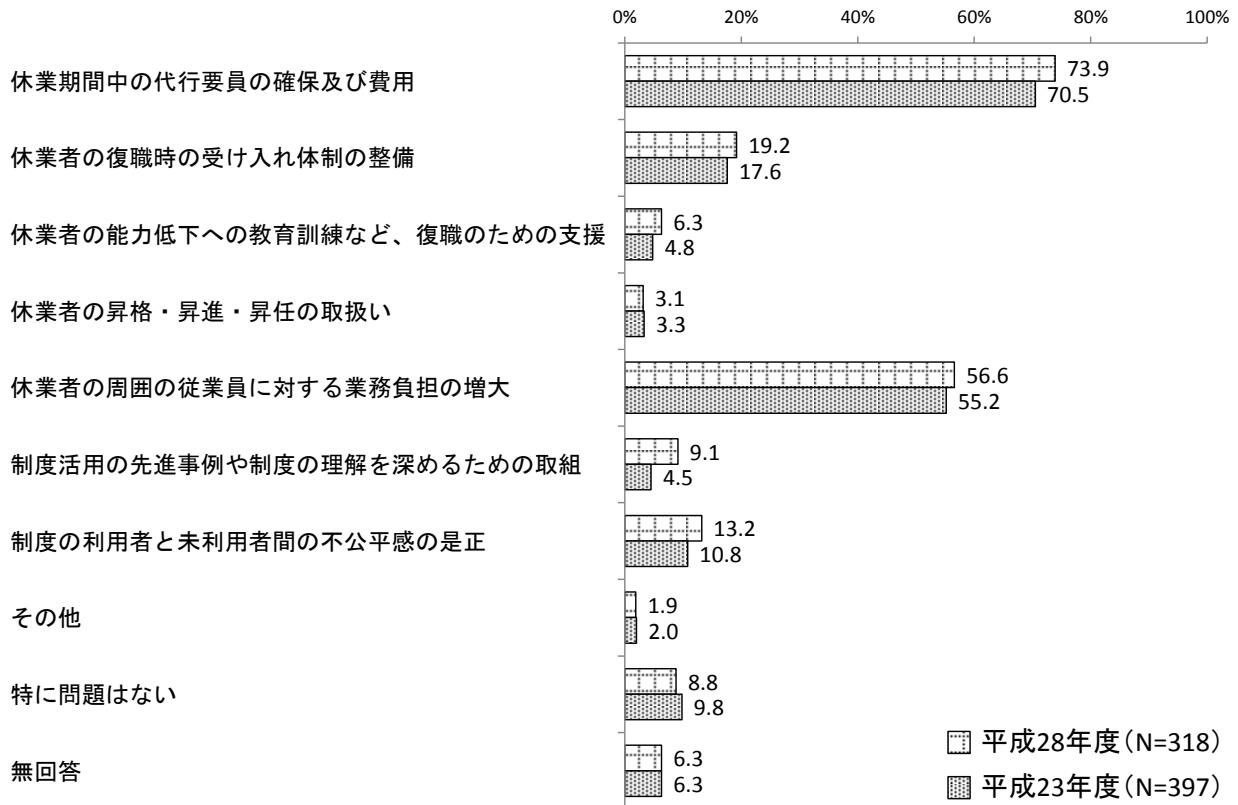
「休業前と同じ部署に復帰」の割合が 60.1%、「休業前と異なる部署に復帰」の割合が 4.1%となっています。



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73.9%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56.6%、「休業者の復職時の受け入れ体制の整備」の割合が19.2%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。



【従業員の規模別】

いずれも「休業期間中の代行要員の確保及び費用」の割合が高く、5割を超えています。11人以上で「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」の割合が高く、5割を超えています。61人以上で「休業者の復職時の受け入れ体制の整備」の割合が高く、3割を超えています。

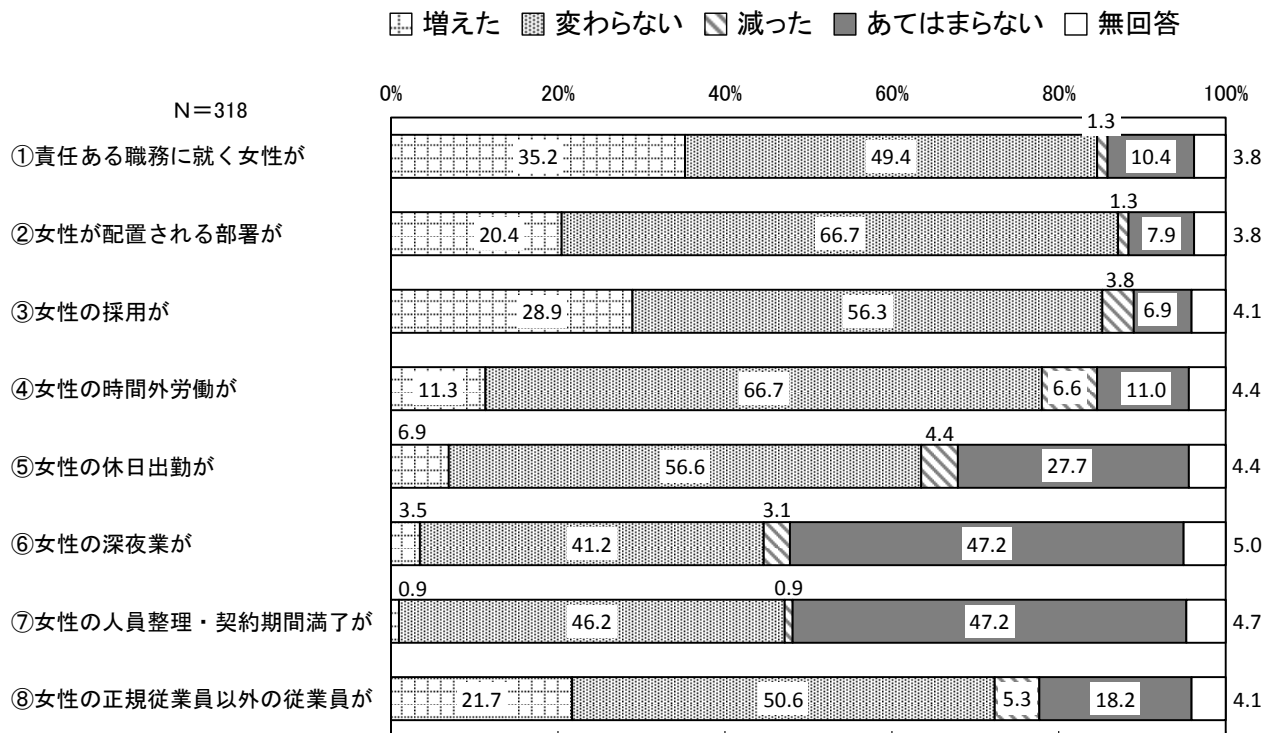
単位：％

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	休業者の昇格・昇進・昇任の取扱い	休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大	制度活用の先進事例や制度の理解を深めるための取組	制度の利用者と未利用者間の不公平感の是正	その他	特に問題はない	無回答
全体	318	73.9	19.2	6.3	3.1	56.6	9.1	13.2	1.9	8.8	6.3
10人以下	37	51.4	5.4	0.0	5.4	35.1	0.0	16.2	2.7	13.5	21.6
11～20人	78	78.2	10.3	6.4	2.6	60.3	7.7	17.9	2.6	7.7	7.7
21～30人	42	83.3	7.1	2.4	0.0	61.9	4.8	4.8	2.4	7.1	2.4
31～60人	61	70.5	21.3	9.8	4.9	55.7	13.1	13.1	0.0	13.1	3.3
61～90人	23	69.6	30.4	4.3	0.0	60.9	0.0	0.0	4.3	4.3	4.3
91人以上	75	80.0	37.3	9.3	4.0	61.3	17.3	16.0	1.3	6.7	1.3

(3) 女性従業員の就労について

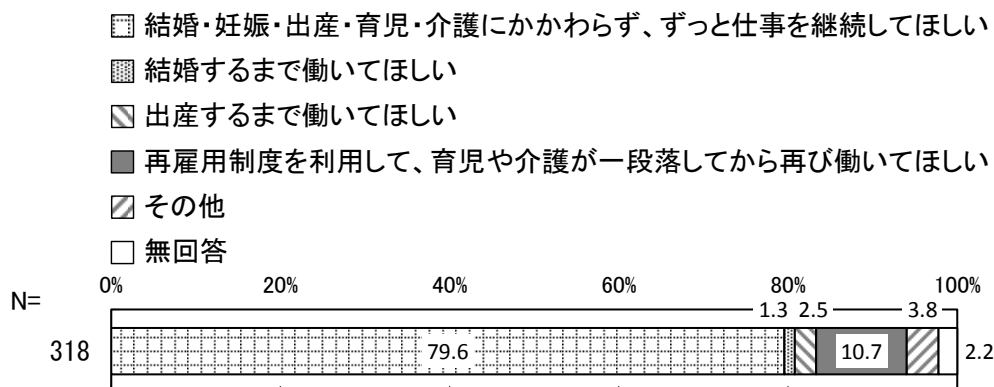
問9 女性の雇用管理について、5年前に比べ、どのような変化がありましたか。
(①～⑧について、それぞれ〇は1つ)

①責任ある職務に就く女性が、「増えた」の割合が3割を超えています。また②女性が配置される部署が、③女性の採用が、⑧女性の正規従業員以外の従業員が、「増えた」の割合が、2割を超えています。



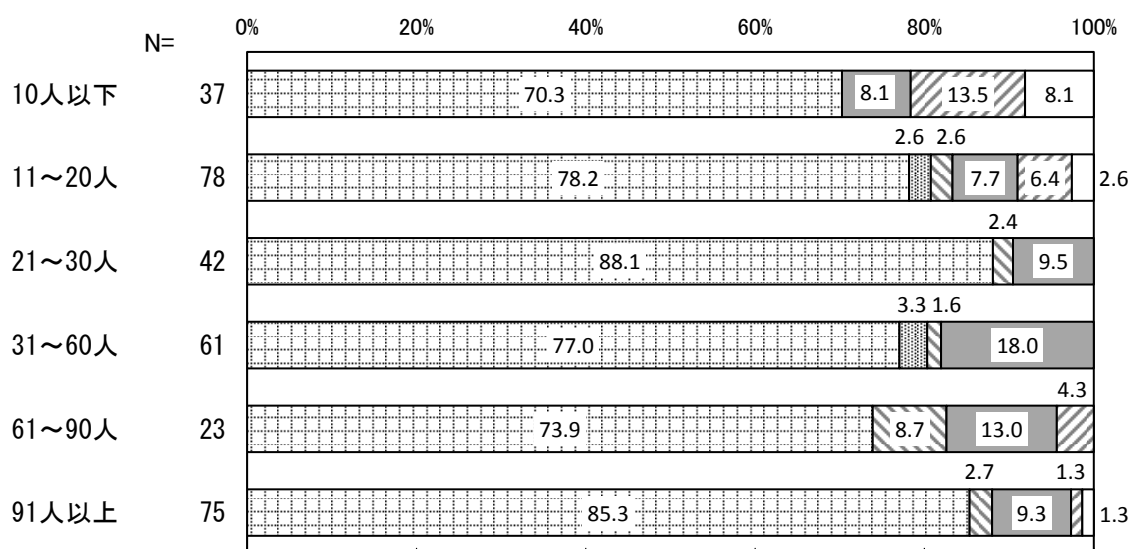
問 10 貴事業所では、女性従業員にいつまで働き続けてほしいと思いますか。
(○は主なもの1つ)

「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79.6%と最も高く、次いで「再雇用制度を利用して、育児や介護が一段落してから再び働いてほしい」の割合が10.7%、「出産するまで働いてほしい」の割合が2.5%となっています。



【従業員の規模別】

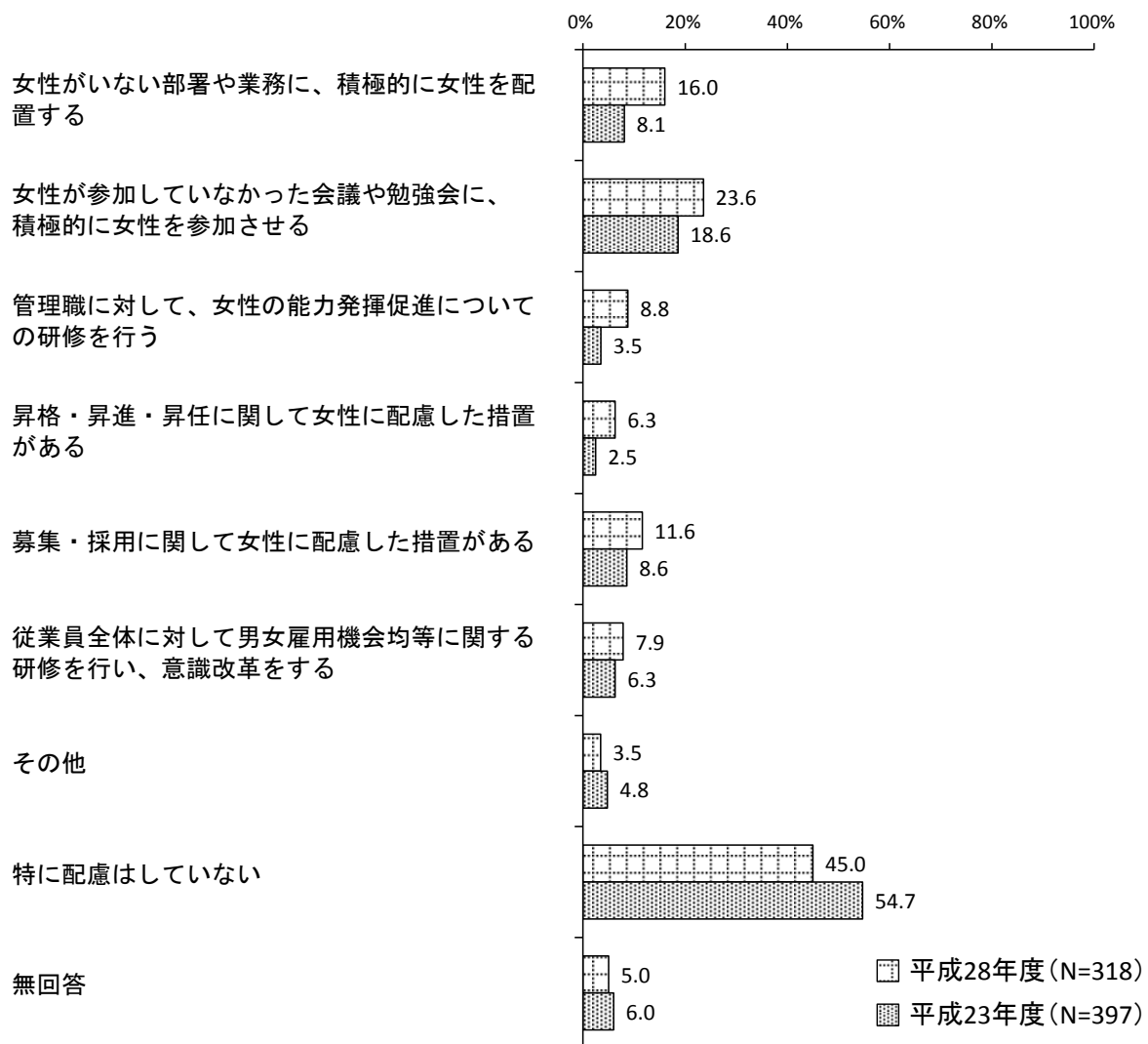
いずれの規模でも「結婚・妊娠・出産・育児・介護にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」の割合が高くなっており、7~8割台となっています。また、31~90人で「再雇用制度を利用して、育児や介護が一段落してから再び働いてほしい」の割合が高く、1割を超えています。



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。どのような措置をしていますか。
(あてはまるものすべてに○)

「特に配慮はしていない」の割合が 45.0%と最も高く、次いで「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 23.6%、「女性がいない部署や業務に、積極的に女性を配置する」の割合が 16.0%となっています。

前回調査との比較では、「女性がいない部署や業務に、積極的に女性を配置する」の割合が 7.9 ポイント高くなっています。一方、「特に配慮はしていない」の割合が 9.7 ポイント低くなっています。



【従業員規模別】

61人以上で「女性が参加していなかった会議や勉強会に、積極的に女性を参加させる」の割合が高く、3割を超えています。また、61人以上で「女性がいない部署や業務に、積極的に女性を配置する」の割合が高く、2割を超えています。一方、10人以下、21～60人で「特に配慮はしていない」の割合が高く、5割を超えています。

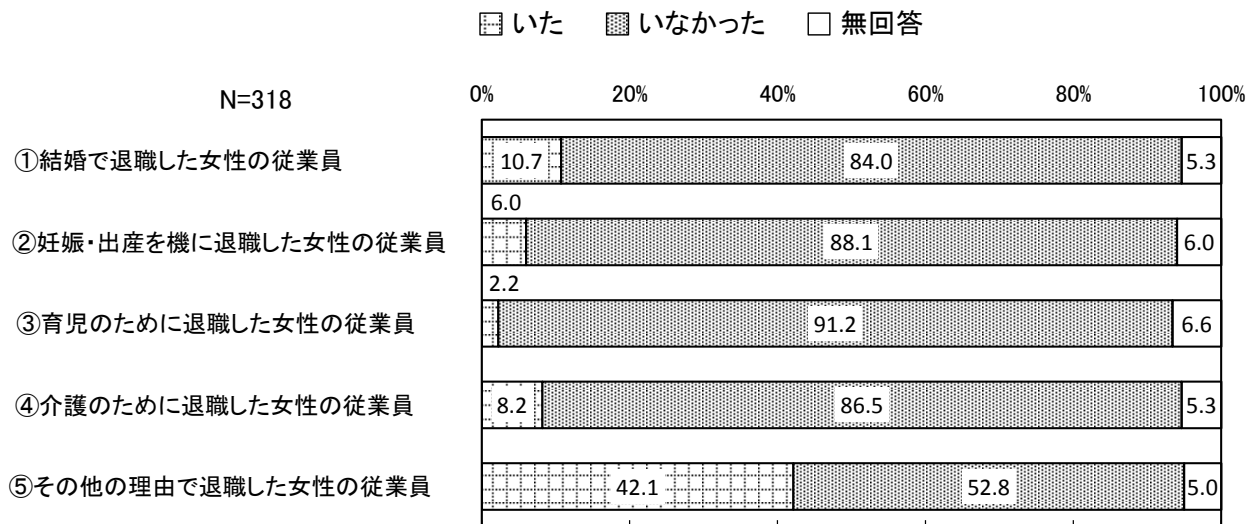
単位：％

区分	有効回答数（件）	女性がいない部署や業務に、積極的に女性を配置する	女性が参加しない会議や勉強会に、積極的に女性を参加させる	女性が発揮促進について、研修の能力を向上させる	昇格・昇進・昇任に関する配慮	募集・採用に関する女性に配慮	従業員全体に対する研修を行う機会等に関する研究	その他	特に配慮はしていない	無回答
全体	318	16.0	23.6	8.8	6.3	11.6	7.9	3.5	45.0	5.0
10人以下	37	8.1	5.4	0.0	5.4	8.1	8.1	2.7	54.1	13.5
11～20人	78	14.1	21.8	6.4	7.7	12.8	7.7	0.0	41.0	9.0
21～30人	42	9.5	26.2	7.1	2.4	11.9	9.5	2.4	54.8	4.8
31～60人	61	18.0	23.0	6.6	4.9	8.2	6.6	8.2	52.5	1.6
61～90人	23	21.7	34.8	17.4	8.7	4.3	0.0	8.7	26.1	0.0
91人以上	75	22.7	30.7	16.0	8.0	17.3	10.7	2.7	38.7	0.0

問 12 平成 27 年 1 月 1 日から 12 月 31 日までで、次のような女性従業員の退職者がいましたか。退職者がいた場合は、何人（くらい）だったかお答えください。
（①～⑤について、それぞれ○は 1 つ、数字を記入）

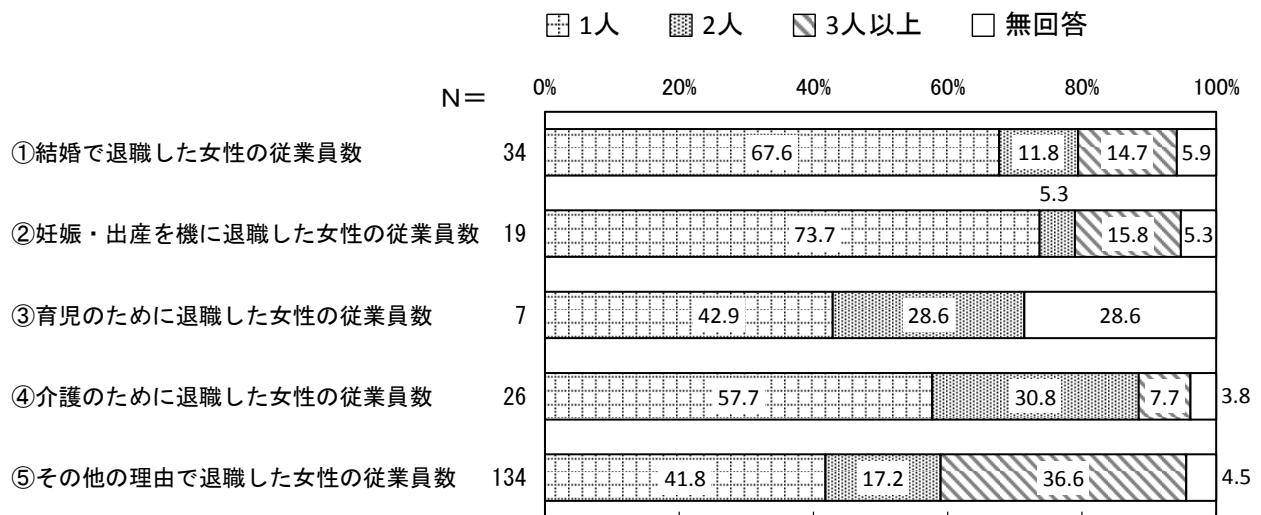
・退職者の有無

①結婚で退職した女性の従業員で、「いた」の割合が 1 割を超えています。



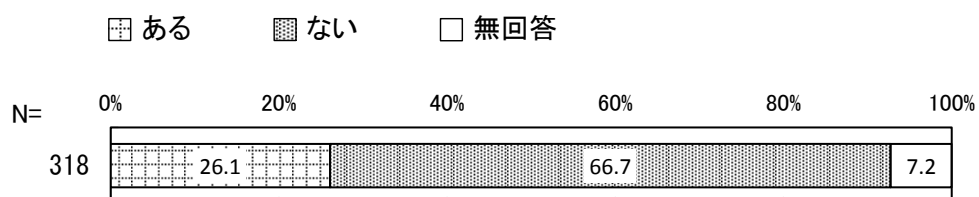
・退職した従業員の人数

①結婚で退職した女性の従業員、②妊娠・出産を機に退職した女性の従業員で「3 人以上」の割合が高く、1 割を超えています。



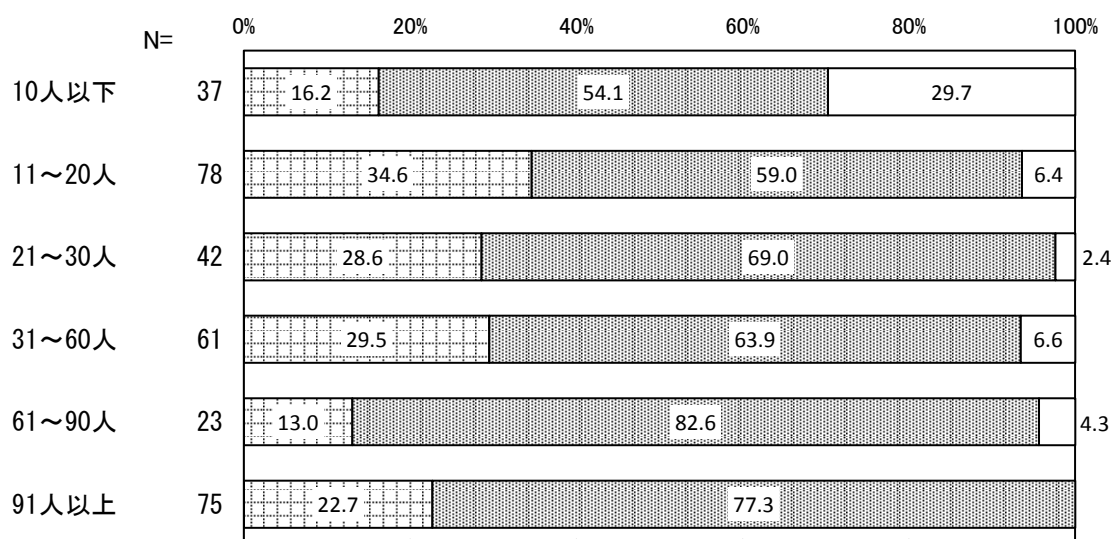
問 13 妊娠、出産、育児、介護などの理由から退職した従業員、主として正規従業員を一定期間後に再び自社あるいは当該企業の関連会社で再雇用する制度がありますか。(〇は1つ)

「ある」の割合が 26.1%、「ない」の割合が 66.7%となっています。



【従業員の規模別】

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



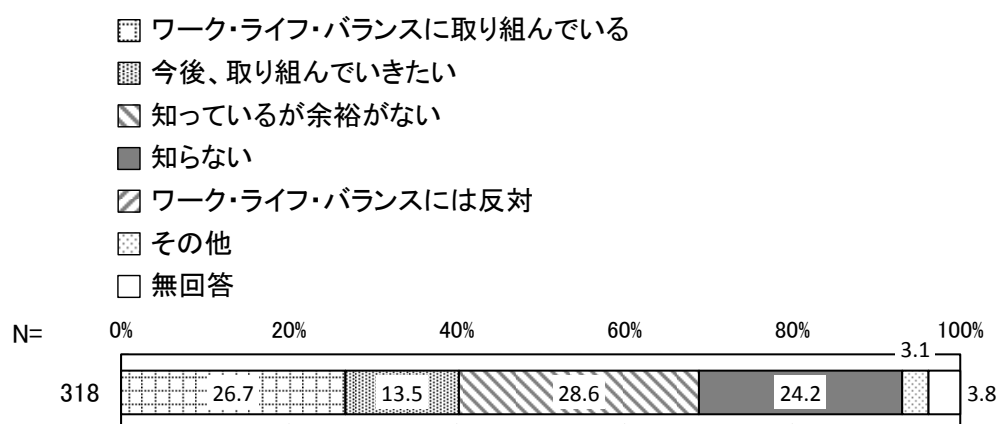
(4) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問 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。（〇は1つ）

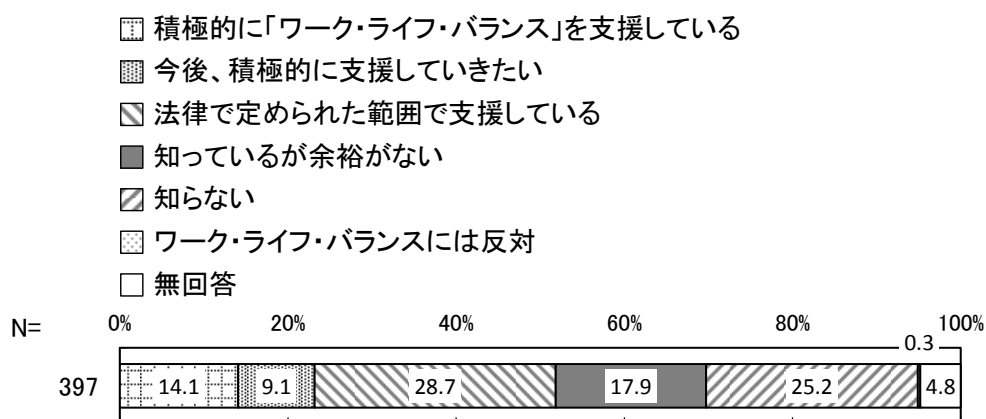
「知っているが余裕がない」の割合が 28.6%と最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる」の割合が 26.7%、「知らない」の割合が 24.2%となっています。

前回調査との比較では、「ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる」（前回調査では「積極的に『ワーク・ライフ・バランス』を支援している」）割合が 12.6 ポイント高くなっています。一方、「ワーク・ライフ・バランスには反対」の割合は、前回調査では 0.3%でしたが、今回調査では該当なしでした。

【平成 28 年度調査】

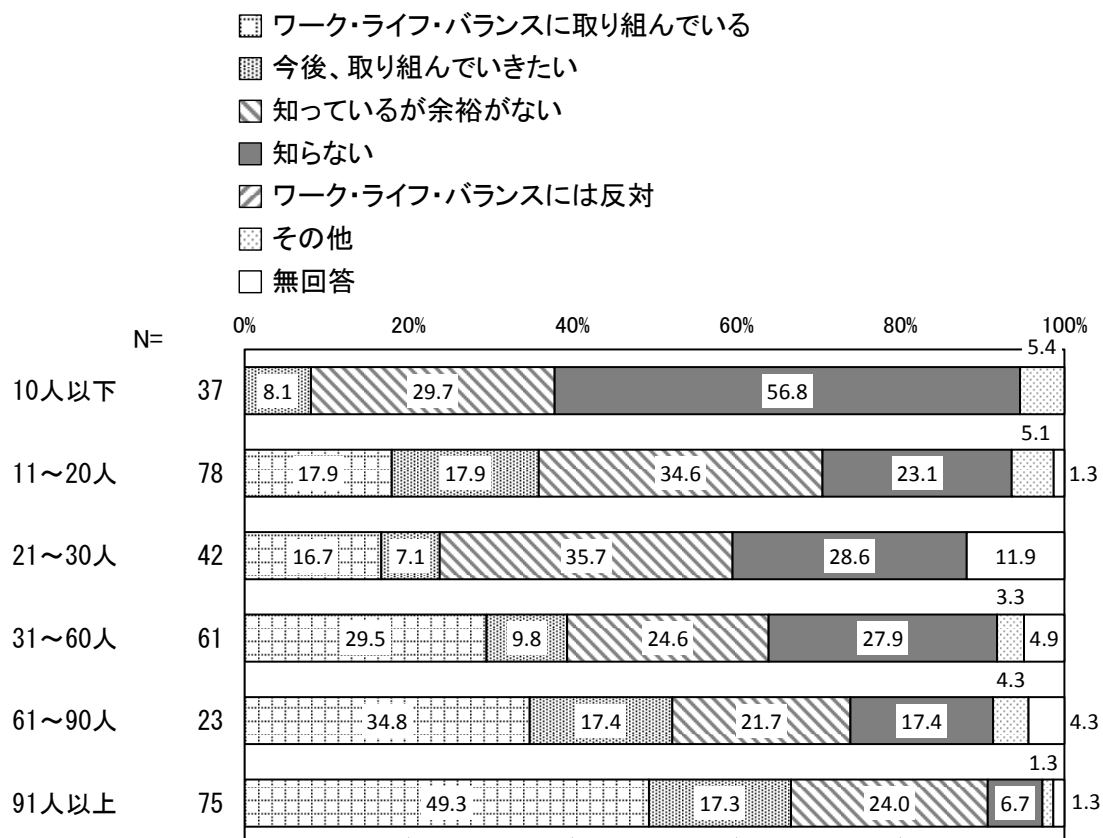


【平成 23 年度調査】



【従業員の規模別】

規模が大きくなるにつれ「ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる」割合が増える傾向にあり、91人以上で5割近くになっています。一方、11～30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、5割を超えています。



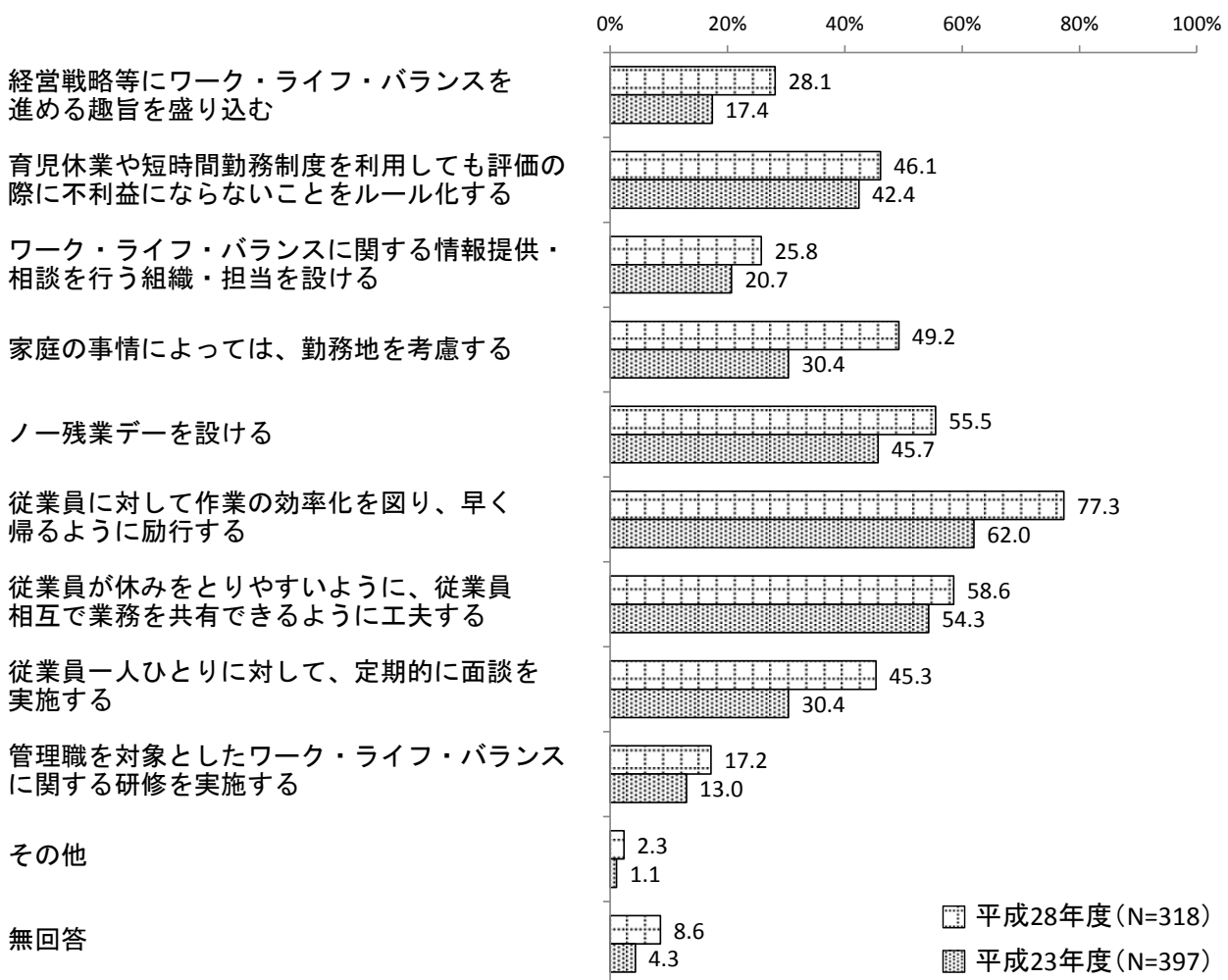
問 14 で「ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる」または「今後、取り組んでいきたい」と回答した事業所にお聞きします。

問 14 - 1 貴事業所におけるワーク・ライフ・バランスの取組として、以下に該当するものをすべてお選びください。(A、Bそれぞれについて、1～10のうち〇はいくつでも)

A すでに実施している取組

「従業員に対して作業の効率化を図り、早く帰るように励行する」の割合が 77.3%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する」の割合が 58.6%、「ノー残業デーを設ける」の割合が、55.5%となっています。

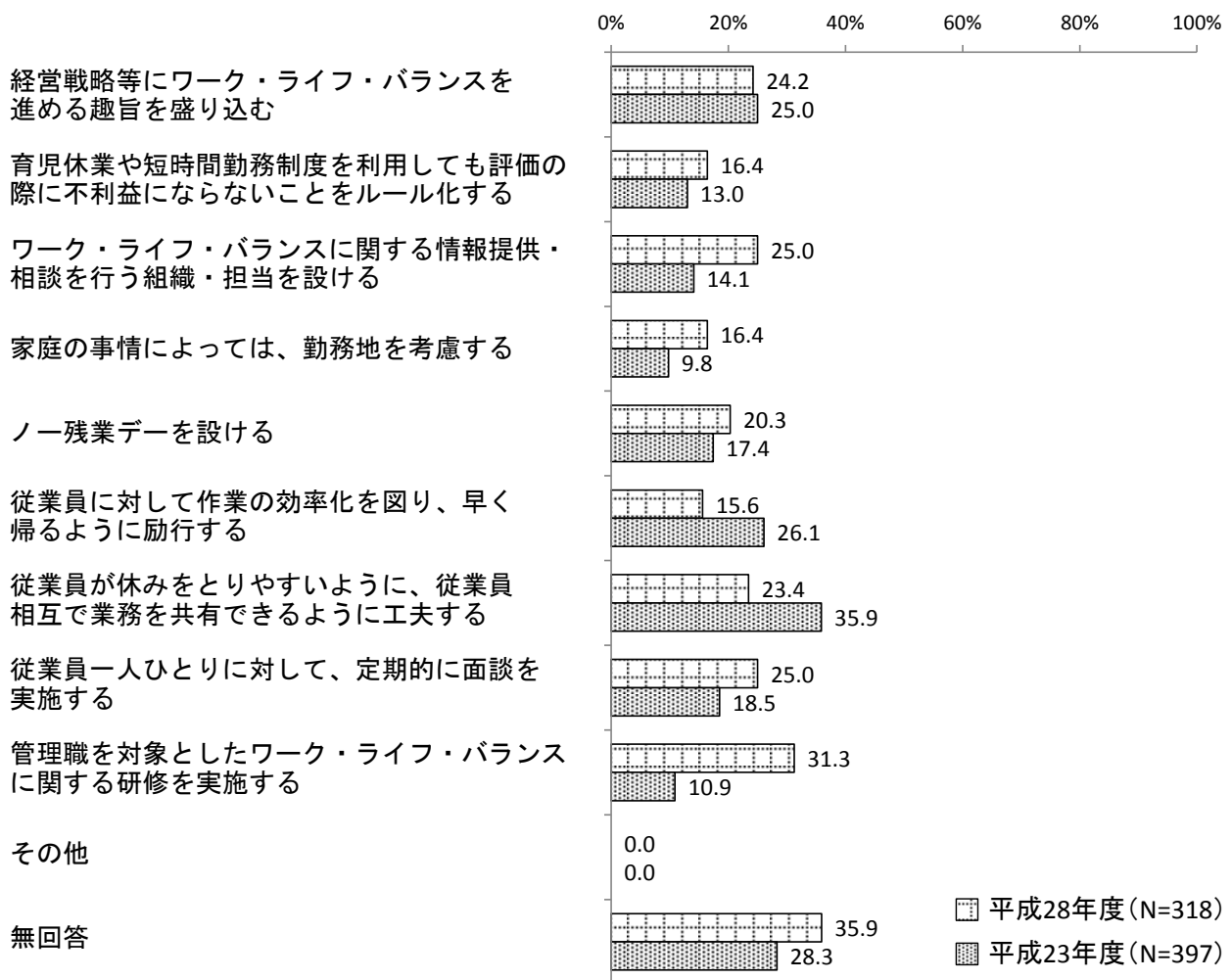
前回調査と比較では、「家庭の事情によっては、勤務地を考慮する」の割合が 18.8 ポイント高くなっています。また、「経営戦略等にワーク・ライフ・バランスを進める趣旨を盛り込む」「従業員に対して作業の効率化を図り、早く帰るように励行する」「従業員一人ひとりに対して、定期的に面談を実施する」が 10 ポイント以上高くなっており、これらの取組が各事業所で進んでいるとみられます。



B 実施できれば効果があると思われる取組

「管理職を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する研修を実施する」の割合が31.3%と最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供・相談を行う組織・担当を設ける」、
「従業員一人ひとりに対して、定期的に面談を実施する」の割合が25.0%（同率）となっています。

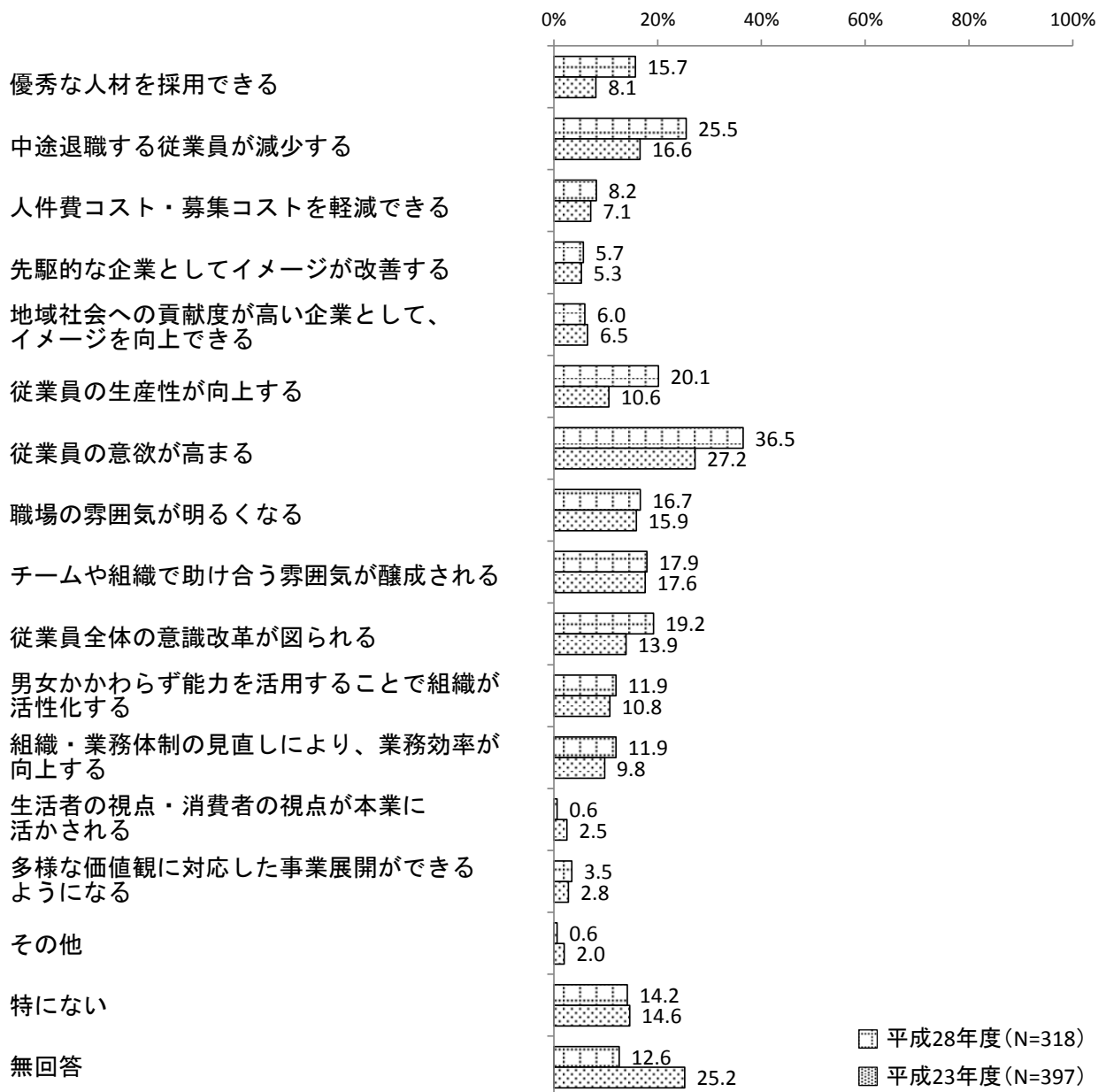
前回調査と比較では、「管理職を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する研修を実施する」の割合が20.4ポイント高くなっています。また、「ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供・相談を行う組織・担当を設ける」も10ポイント以上高くなっており、これらの取組を各事業所で進めていきたいと希望しています。



問 15 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスを進めることにより、どのような効果が期待できますか。(〇は主なものの3つ)

全体では「従業員の意欲が高まる」の割合が 36.5%と最も高く、次いで「中途退職する従業員が減少する」の割合が 25.5%、「従業員の生産性が向上する」の割合が 20.1%となっています。

前回調査との比較では、「従業員の生産性が向上する」の割合が 9.5 ポイント高く、「従業員の意欲が高まる」の割合が 9.3 ポイント高く、「中途退職する従業員が減少する」の割合が 8.9 ポイント高く、「優秀な人材を採用できる」の割合が 7.6 ポイント高くなっています。



【従業員の規模別】

全ての規模で「従業員の意欲が高まる」の割合が最も高く、61人以上で4割を超えています。「中途退職する従業員が減少する」の割合は、61人以上で3割を超えています。

「従業員の生産性が向上する」の割合は、11～20人、31人以上で2割を超えています。一方、「職場の雰囲気明るくなる」の割合は、10人以下、21～30人で2割を超えています。また、「特にない」の割合は、10人以下で2割を超えています。

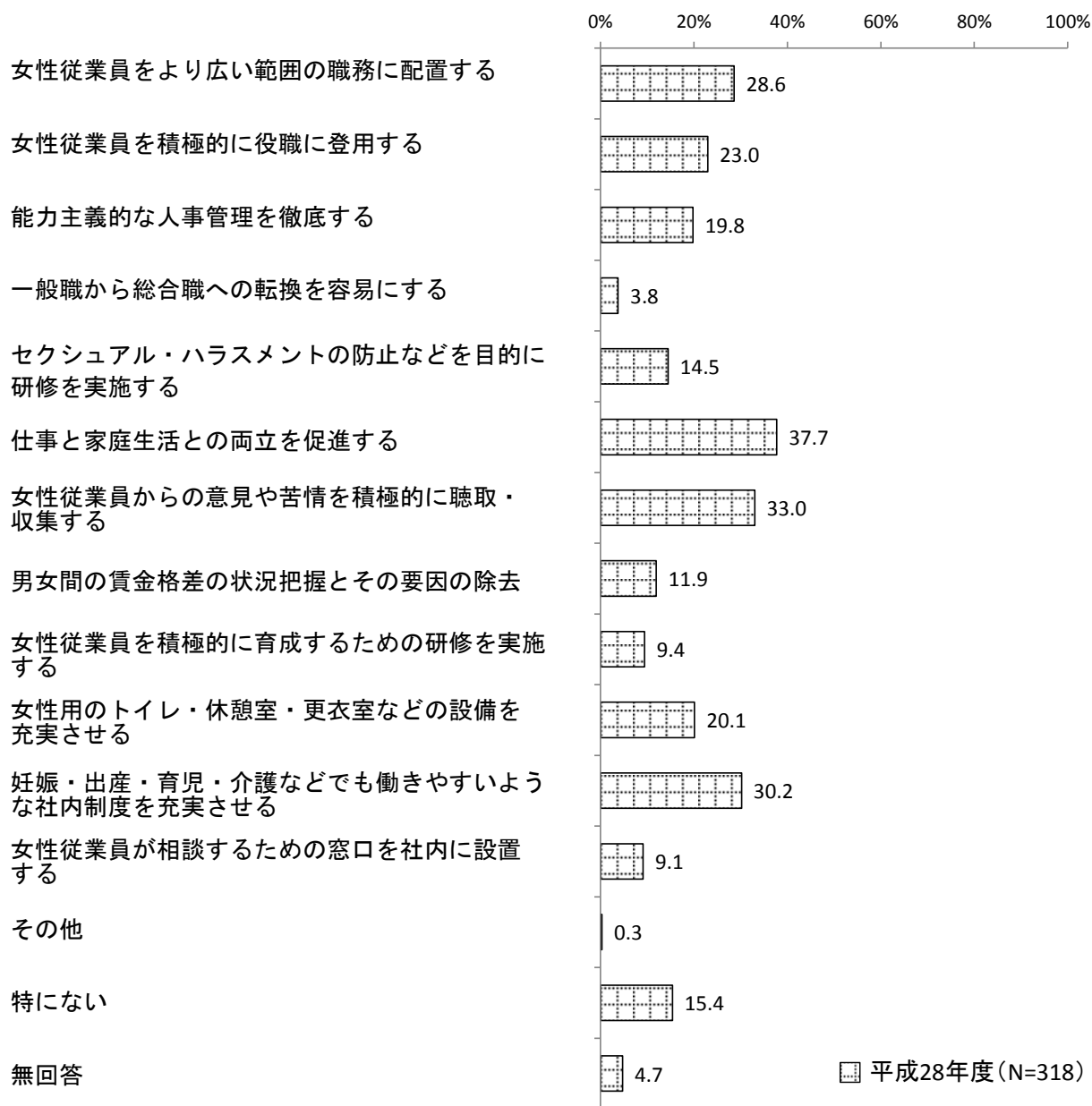
単位：％

区分	有効回答数（件）	優秀な人材を採用できる	中途退職する従業員が減少する	人件費コスト・募集コストを軽減できる	先駆的な企業としてイメージが改善する	地域社会への貢献度が高い企業として、イメージを向上できる	従業員の生産性が向上する	従業員の意欲が高まる	職場の雰囲気が明るくなる	チームや組織で助け合う雰囲気が醸成される	従業員全体の意識改革が図られる	男女がかかわらず能力を活用することで組織が活性化	組織・業務体制の見直しにより、業務効率が向上する	生活者の視点・消費者の視点が本業に活かされる	多様な価値観に対応した事業展開ができるようになる	その他	特にない	無回答
全体	318	15.7	25.5	8.2	5.7	6.0	20.1	36.5	16.7	17.9	19.2	11.9	11.9	0.6	3.5	0.6	14.2	12.6
10人以下	37	10.8	10.8	10.8	0.0	0.0	16.2	24.3	21.6	8.1	13.5	8.1	2.7	2.7	2.7	0.0	27.0	21.6
11～20人	78	15.4	19.2	5.1	3.8	3.8	20.5	38.5	14.1	17.9	19.2	14.1	9.0	0.0	2.6	1.3	16.7	16.7
21～30人	42	19.0	21.4	11.9	7.1	4.8	14.3	31.0	26.2	23.8	16.7	7.1	14.3	0.0	0.0	0.0	19.0	11.9
31～60人	61	19.7	26.2	9.8	8.2	9.8	21.3	29.5	19.7	21.3	11.5	16.4	9.8	0.0	4.9	1.6	13.1	8.2
61～90人	23	8.7	43.5	13.0	4.3	4.3	34.8	52.2	17.4	8.7	39.1	4.3	8.7	4.3	0.0	0.0	4.3	13.0
91人以上	75	16.0	36.0	5.3	8.0	9.3	20.0	45.3	8.0	20.0	24.0	13.3	20.0	0.0	6.7	0.0	6.7	6.7

（５）男女がともに活躍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。（あてはまるものすべてに○）

「仕事と家庭生活との両立を促進する」の割合が 37.7%と最も高く、次いで「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 33.0%、「妊娠・出産・育児・介護などでも働きやすいような社内制度を充実させる」の割合が 30.2%となっています。



【従業員の規模別】

60 人以下では「仕事と家庭生活との両立を促進する」の割合が高く、特に 31～60 人で 4 割を超えています。一方、「女性従業員をより広い範囲の職務に配置する」、「妊娠・出産・育児・介護などでも働きやすいような社内制度を充実させる」の割合は 91 人以上で高く、4 割を超えています。また、61 人以上で「女性従業員を積極的に役職に登用する」の割合が高く、3 割を超えています。

単位：％

区分	有効回答数（件）	女性従業員をより広い範囲の職務に配置する	女性従業員を積極的に役職に登用する	能力主義的な人事管理を徹底する	一般職から総合職への転換を容易にする	セクシュアル・ハラスメントの防止などを目的に研修を実施する	仕事と家庭生活との両立を促進する	女性従業員からの意見や苦情を積極的に聴取・収集する	男女間の賃金格差の状況把握とその要因の除去	女性従業員を積極的に育成するための研修を実施する	女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備を充実させる	妊娠・出産・育児・介護などでも働きやすいような社内制度を充実させる	女性従業員が相談するための窓口を社内設置する	その他	特にない	無回答
全体	318	28.6	23.0	19.8	3.8	14.5	37.7	33.0	11.9	9.4	20.1	30.2	9.1	0.3	15.4	4.7
10人以下	37	16.2	2.7	8.1	0.0	2.7	32.4	21.6	5.4	2.7	8.1	16.2	0.0	0.0	35.1	8.1
11～20人	78	21.8	17.9	20.5	2.6	6.4	39.7	33.3	12.8	3.8	23.1	24.4	3.8	0.0	14.1	7.7
21～30人	42	26.2	14.3	14.3	4.8	11.9	38.1	35.7	11.9	2.4	16.7	19.0	4.8	0.0	26.2	0.0
31～60人	61	31.1	24.6	26.2	4.9	13.1	44.3	44.3	18.0	9.8	24.6	37.7	14.8	0.0	18.0	1.6
61～90人	23	21.7	39.1	26.1	8.7	30.4	26.1	26.1	4.3	8.7	21.7	30.4	8.7	0.0	4.3	4.3
91人以上	75	44.0	37.3	21.3	4.0	26.7	36.0	30.7	12.0	21.3	21.3	44.0	17.3	1.3	2.7	4.0

【女性管理職の有無別】

ほとんどの取組について、女性管理職がいない事業所に比べ女性管理職がいる事業所で行っている割合が高く、特に「仕事と家庭生活との両立を促進する」の割合が 4 割を超え、「女性従業員をより広い範囲の職務に配置する」、「女性従業員を積極的に役職に登用する」、「妊娠・出産・育児・介護などでも働きやすいような社内制度を充実させる」の割合が 3 割を超えています。

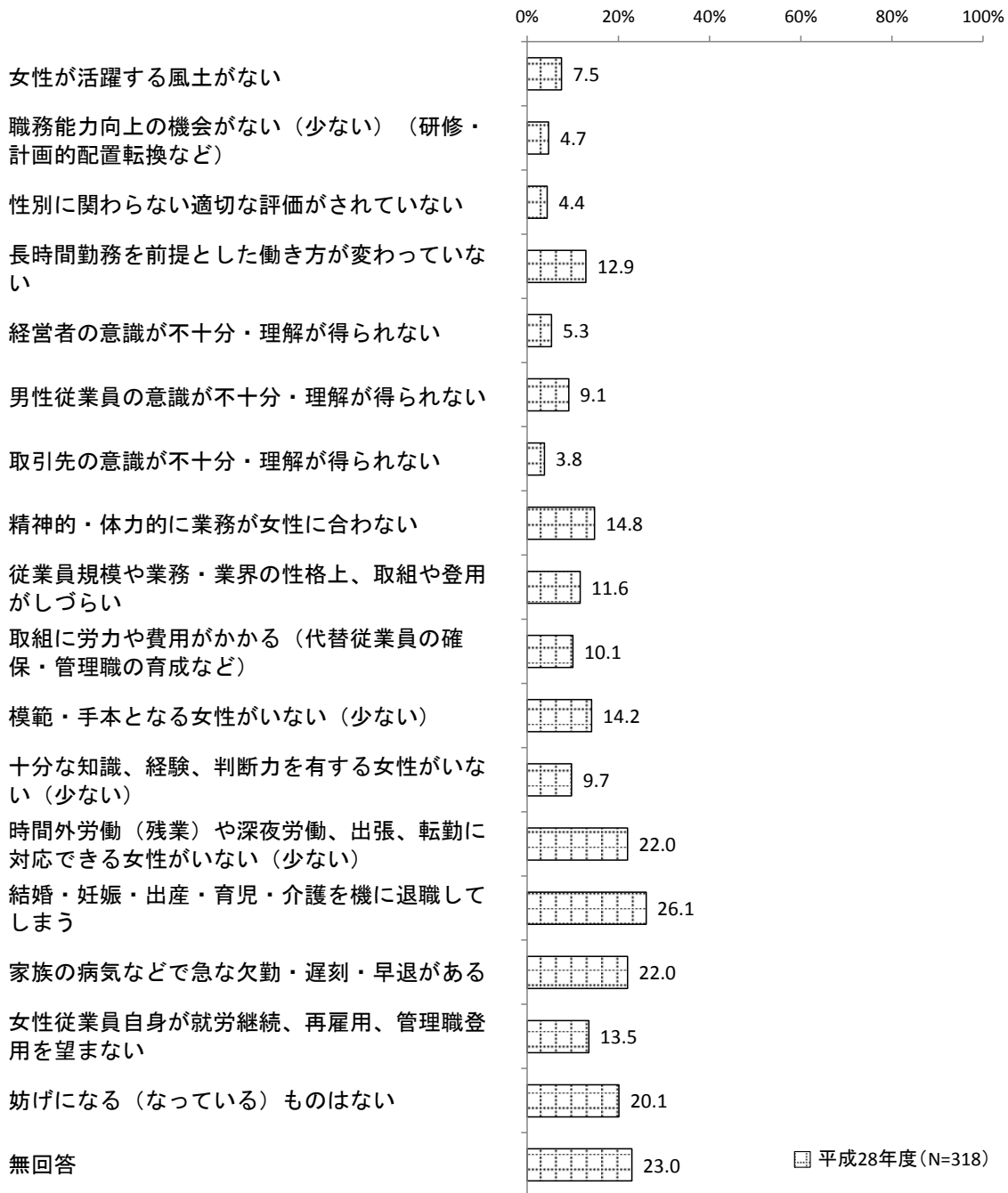
単位：％

区分	有効回答数（件）	女性従業員をより広い範囲の職務に配置する	女性従業員を積極的に役職に登用する	能力主義的な人事管理を徹底する	一般職から総合職への転換を容易にする	セクシュアル・ハラスメントの防止などを目的に研修を実施する	仕事と家庭生活との両立を促進する	女性従業員からの意見や苦情を積極的に聴取・収集する	男女間の賃金格差の状況把握とその要因の除去	女性従業員を積極的に育成するための研修を実施する	女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備を充実させる	妊娠・出産・育児・介護などでも働きやすいような社内制度を充実させる	女性従業員が相談するための窓口を社内設置する	その他	特にない	無回答
全体	318	28.6	23.0	19.8	3.8	14.5	37.7	33.0	11.9	9.4	20.1	30.2	9.1	0.3	15.4	4.7
女性管理職がいる	178	34.8	35.4	21.3	3.9	15.2	41.0	29.2	13.5	10.1	18.5	36.0	11.2	0.6	14.0	3.9
女性管理職がいない	132	21.2	7.6	18.2	3.8	13.6	34.1	38.6	9.1	8.3	23.5	24.2	6.8	0.0	16.7	3.8

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

A 女性の就労継続や子育て中の女性の雇用の妨げになる（なっている）もの

「結婚・妊娠・出産・育児・介護を機に退職してしまう」の割合が26.1%と最も高く、次いで「時間外労働（残業）や深夜労働、出張、転勤に対応できる女性がいらない（少ない）」および「家族の病気などで急な欠勤・遅刻・早退がある」の割合が22.0%（同率）となっています。



【従業員の規模別】

10人以下では「家族の病気などで急な欠勤・遅刻・早退がある」の割合が最も高くなっています。11～30人、91人以上では「結婚・妊娠・出産・育児・介護を機に退職してしまう」の割合が高く、3割を超えています。また、91人以上で「時間外労働（残業）や深夜労働、出張、転勤に対応できる女性がいらない（少ない）」の割合が高く、3割を超えています。

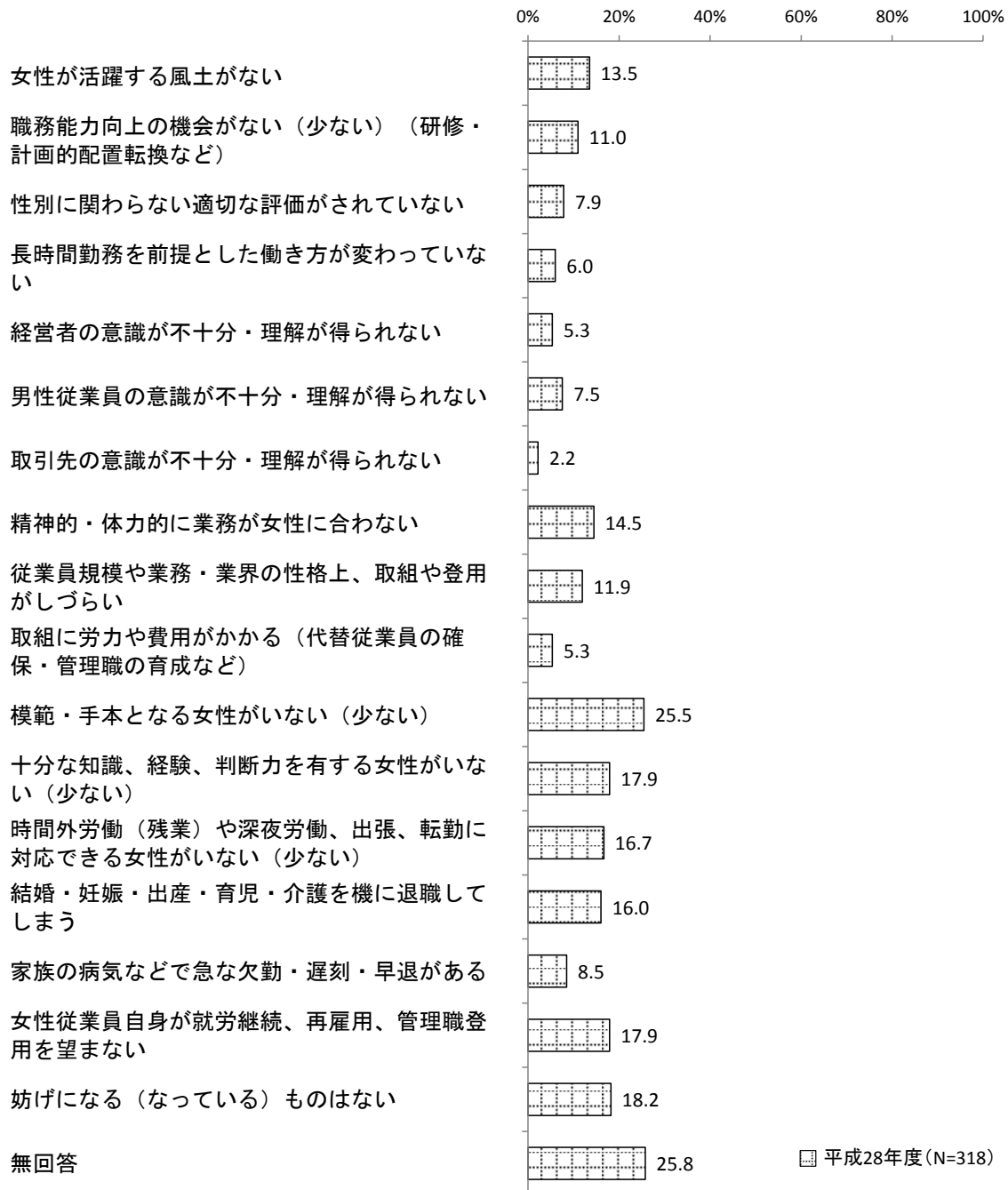
一方、31～90人では「妨げになる（なっている）ものはない」の割合が高く、特に61～90人で3割を超えています。

単位：％

区分	有効回答数（件）	女性が活躍する風土がない	職務能力向上の機会がない（少ない）（研修・計画的配置転換など）	性別に関わらない適切な評価がされない	長時間勤務を前提とした働き方が変わらない	経営者の意識が不十分・理解が得られない	男性従業員の意識が不十分・理解が得られない	取引先の意識が不十分・理解が得られない	精神的・体力的に業務が女性に合わない	従業員規模や業務・業界の性格上、取組や登用がしづらい	従業員の確保・管理職の育成など（代替従業員）	取組に労力や費用がかかる（代替従業員）	模範・手本となる女性がいらない（少ない）	十分な知識、経験、判断力を有する女性がいらない（少ない）	（少ない）	時間外労働（残業）や深夜労働、出張、転勤に対応できる女性がいらない	結婚・妊娠・出産・育児・介護を機に退職してしまう	家族の病気などで急な欠勤・遅刻・早退がある	女性従業員自身が就業継続、再雇用、管理職登用を望まない	い	妨げになる（なっている）ものはない	無回答
全体	318	7.5	4.7	4.4	12.9	5.3	9.1	3.8	14.8	11.6	10.1	14.2	9.7	22.0	26.1	22.0	13.5	20.1	23.0			
10人以下	37	5.4	8.1	2.7	5.4	2.7	8.1	2.7	13.5	8.1	13.5	16.2	13.5	10.8	18.9	27.0	8.1	18.9	35.1			
11～20人	78	7.7	3.8	5.1	12.8	3.8	7.7	6.4	17.9	14.1	9.0	11.5	6.4	28.2	30.8	23.1	12.8	15.4	25.6			
21～30人	42	9.5	2.4	4.8	4.8	2.4	9.5	2.4	14.3	9.5	9.5	11.9	11.9	14.3	31.0	19.0	11.9	11.9	31.0			
31～60人	61	8.2	0.0	6.6	11.5	8.2	9.8	3.3	19.7	13.1	13.1	13.1	8.2	16.4	21.3	23.0	16.4	27.9	13.1			
61～90人	23	8.7	4.3	4.3	8.7	4.3	4.3	4.3	13.0	13.0	4.3	17.4	13.0	8.7	8.7	21.7	8.7	30.4	26.1			
91人以上	75	6.7	9.3	2.7	24.0	8.0	12.0	2.7	9.3	10.7	9.3	17.3	10.7	34.7	32.0	20.0	17.3	20.0	16.0			

B 女性の管理職登用の妨げになる（なっている）もの

「模範・手本となる女性がいらない（少ない）」の割合が25.5%と最も高く、次いで「妨げになる（なっている）ものはない」の割合が18.2%、「十分な知識、経験、判断力を有する女性がいらない（少ない）」および「女性従業員自身が就労継続、再雇用、管理職登用を望まない」の割合が17.9%（同率）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「模範・手本となる女性がいらない（少ない）」の割合が高くなっており、特に91人以上で4割を超えています。また、91人以上では「女性従業員自身が就労継続、再雇用、管理職登用を望まない」の割合が高く、3割を超えています。

一方、20人以下で「妨げになる（なっている）ものはない」の割合が最も高くなっていますが、2割未満にとどまっています。

単位：％

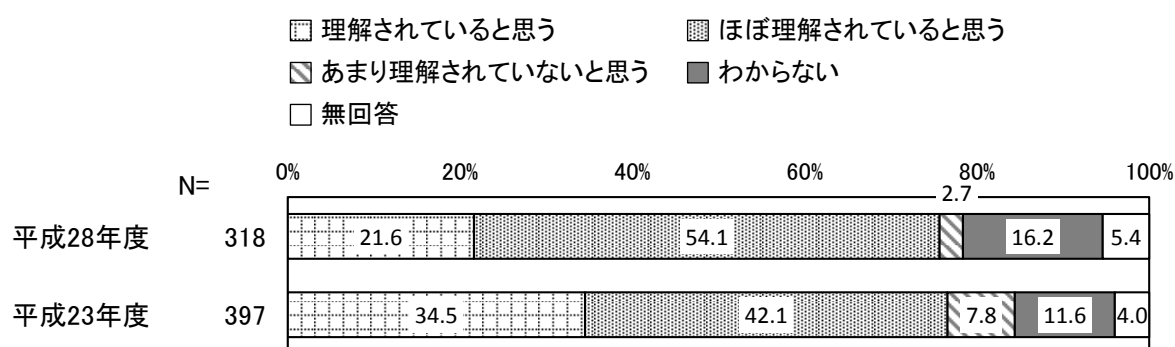
区分	有効回答数（件）	女性が活躍する風土がない	職務能力向上の機会がない（少ない）（研修・計画的配置転換など）	性別に関わらない適切な評価がされない	長時間勤務を前提とした働き方が変わっていない	経営者の意識が不十分・理解が得られない	男性従業員の意識が不十分・理解が得られない	取引先の意識が不十分・理解が得られない	精神的・体力的に業務が女性に合わない	従業員規模や業務・業界の性格上、取組や登用がしづらい	従業員の確保・管理職の育成など）	取組に労力や費用がかかる（代替従業員の確保・管理職の育成など）	模範・手本となる女性がい少ない（少ない）	十分な知識、経験、判断力を有する女性がい少ない（少ない）	（少ない）	時間外労働（残業）や深夜労働、出張、転勤に対応できる女性がい少ない（少ない）	結婚・妊娠・出産・育児・介護を機に退職してしまう	家族の病気などで急な欠勤・遅刻・早退がある	女性従業員自身が就労継続、再雇用、管理職登用を望まない	い	妨げになる（なっている）ものはない	無回答
全体	318	13.5	11.0	7.9	6.0	5.3	7.5	2.2	14.5	11.9	5.3	25.5	17.9	16.7	16.0	8.5	17.9	18.2	25.8			
10人以下	37	5.4	5.4	5.4	2.7	0.0	0.0	0.0	8.1	5.4	2.7	13.5	8.1	10.8	13.5	16.2	5.4	16.2	45.9			
11～20人	78	10.3	12.8	9.0	7.7	3.8	10.3	3.8	14.1	12.8	9.0	16.7	11.5	12.8	12.8	3.8	11.5	17.9	34.6			
21～30人	42	7.1	7.1	2.4	2.4	4.8	2.4	0.0	14.3	9.5	2.4	23.8	23.8	9.5	19.0	4.8	11.9	11.9	35.7			
31～60人	61	21.3	6.6	11.5	4.9	8.2	9.8	4.9	18.0	9.8	6.6	24.6	21.3	19.7	16.4	13.1	21.3	23.0	18.0			
61～90人	23	13.0	17.4	0.0	4.3	0.0	0.0	0.0	13.0	17.4	0.0	30.4	8.7	8.7	4.3	8.7	13.0	26.1	13.0			
91人以上	75	18.7	16.0	10.7	9.3	9.3	12.0	1.3	16.0	16.0	5.3	41.3	26.7	28.0	22.7	8.0	33.3	16.0	10.7			

(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75.7%、「わからない」の割合が16.2%、「あまり理解されていないと思う」の割合が2.7%となっています。

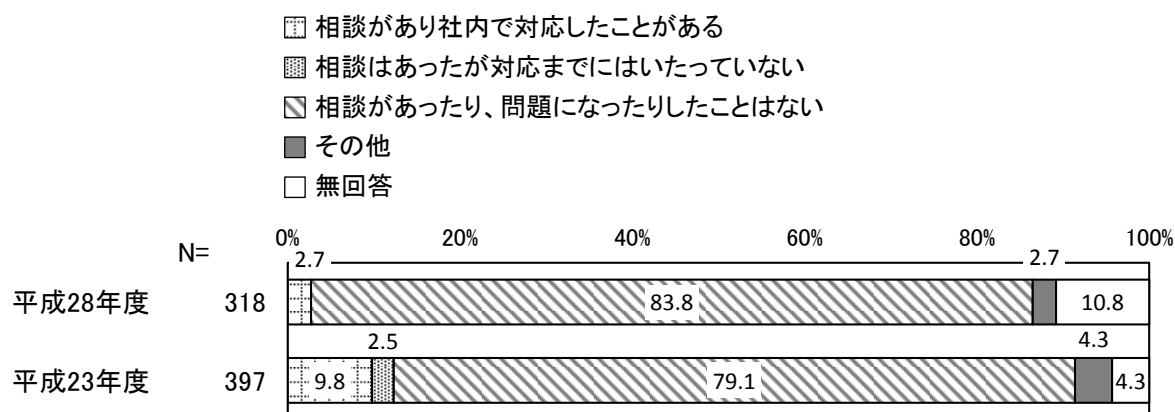
前回調査との比較では、“理解している”の割合に大きな差異はみられません。ただし、「理解されていると思う」の割合は12.9ポイント低くなっています。なお、「あまり理解されていないと思う」の割合は5.1ポイント低くなっています。



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、問題になったりしたことはない」の割合が83.8%と最も高く、次いで「相談があり社内に対応したことがある」の割合が2.7%となっており、「相談はあったが対応までにはいたっていない」は該当なしでした。

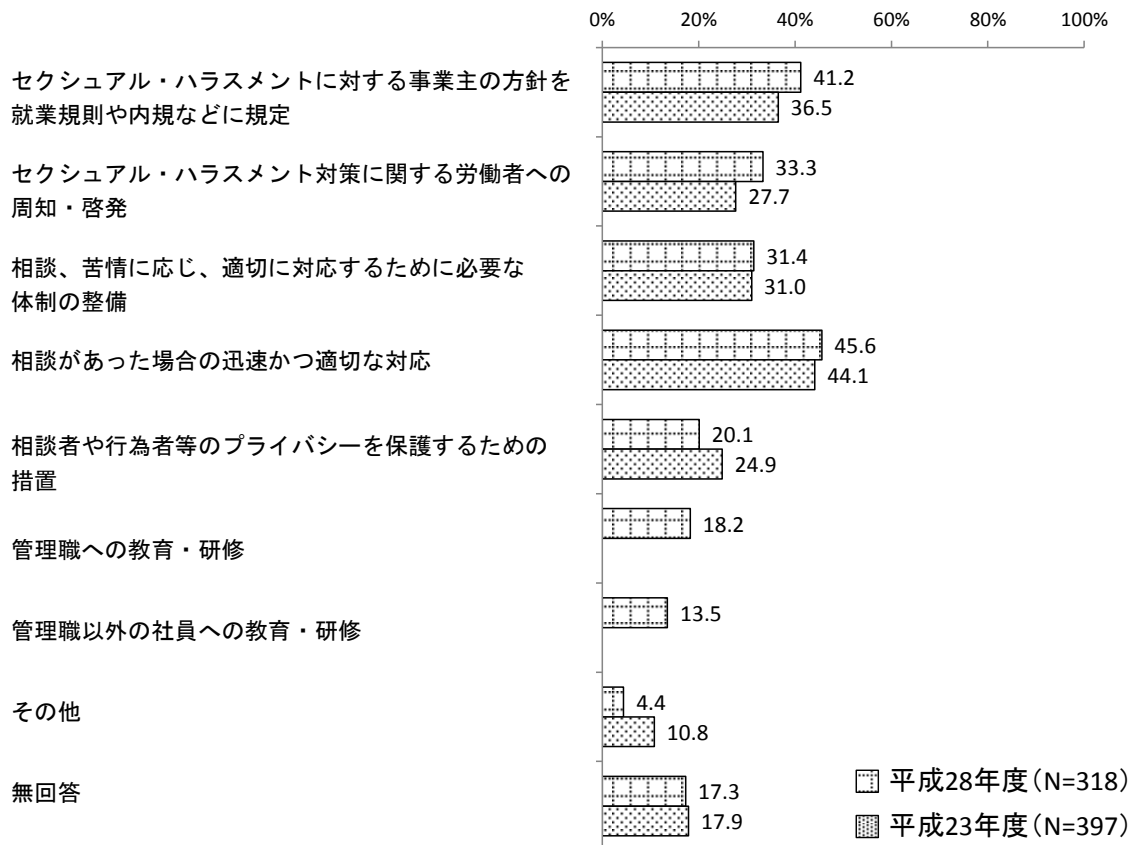
前回調査との比較では、「相談があったり、問題になったりしたことはない」の割合が4.7ポイント高くなっています。



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 45.6%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 41.2%、「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」の割合が 33.3%となっています。

前回調査との比較では、「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」が 5.6 ポイント高くなっています。



※平成 23 年度調査に「管理職への教育・研修」、「管理職以外の社員への教育・研修」の選択肢はありません。

【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ます。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、7 割を超えています。同様に、91 人以上で「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」「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」の割合が高く、6 割を超えています。また、61 人以上で「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」の割合が高く、6 割を超えています。

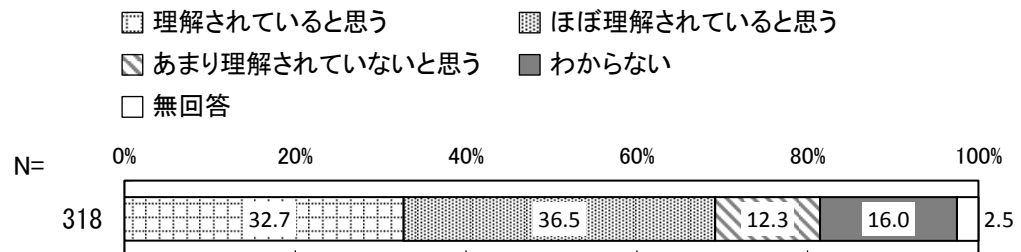
単位：％

区分	有効回答数（件）	規則や内規などに規定	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	知・啓発	対策に関する労働者への周	セクシュアル・ハラスメント	備	相談、苦情に応じ、適切に対	適切な対応	相談者があった場合の迅速かつ	相談者を保護するための措置	管理職への教育・研修	管理職以外の社員への教育・	研修	その他	無回答
全体	318	41.2	33.3	31.4	45.6	20.1	18.2	13.5	4.4	17.3						
10人以下	37	2.7	8.1	8.1	35.1	5.4	2.7	2.7	16.2	32.4						
11～20人	78	24.4	24.4	11.5	41.0	9.0	9.0	6.4	3.8	29.5						
21～30人	42	31.0	19.0	23.8	38.1	4.8	14.3	11.9	2.4	21.4						
31～60人	61	42.6	29.5	27.9	44.3	16.4	14.8	13.1	3.3	14.8						
61～90人	23	65.2	52.2	69.6	43.5	34.8	43.5	39.1	4.3	4.3						
91人以上	75	73.3	61.3	60.0	62.7	46.7	33.3	20.0	1.3	1.3						

(7) マタニティ・ハラスメント、およびパタニティ・ハラスメント対策について

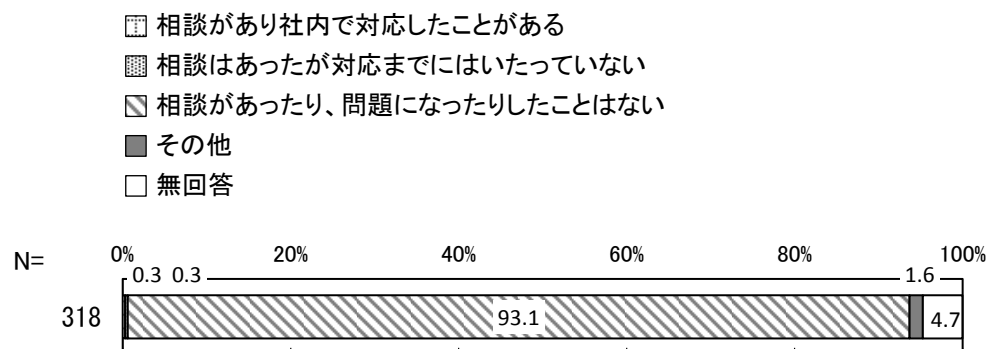
問 21 貴事業所では、マタニティ・ハラスメントの概念について、従業員に共通の理解が得られていると思われますか。(○は1つ)

「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 69.2%、「わからない」の割合が 16.0%、「あまり理解されていないと思う」の割合が 12.3%となっています。



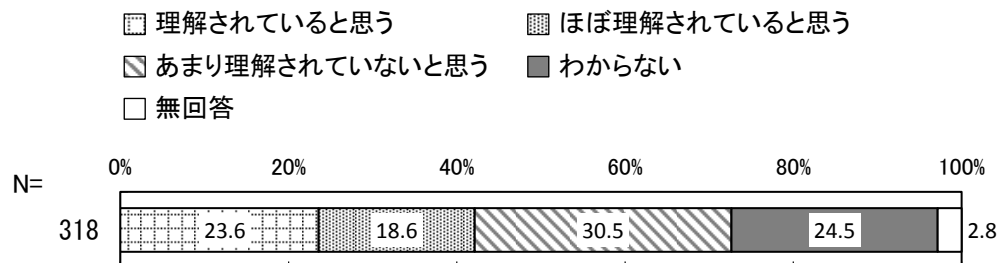
問 22 貴事業所では、マタニティ・ハラスメントが社内で問題になったことがありますか。(○は1つ)

「相談があったり、問題になったりしたことはない」の割合が 93.1%と最も高く、次いで「相談があり社内に対応したことがある」「相談はあったが対応までにはいたっていない」の割合が 0.3%（同率）でした。



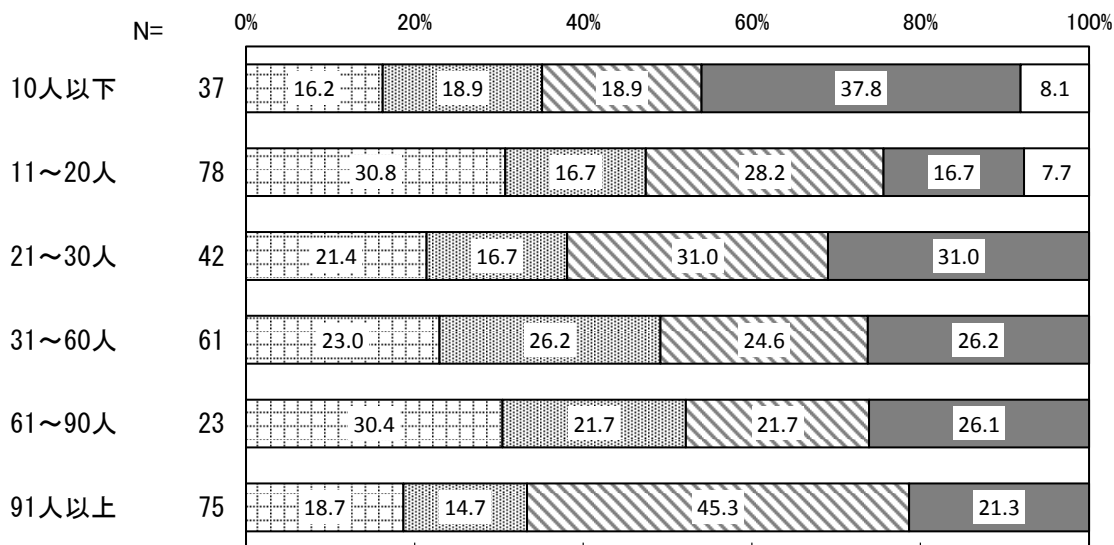
問 23 貴事業所では、パタニティ・ハラスメントの概念について、従業員に共通の理解が得られていると思われますか。(〇は1つ)

「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 42.2%、「あまり理解されていないと思う」の割合が 30.5%、「わからない」の割合が 24.5%となっています。



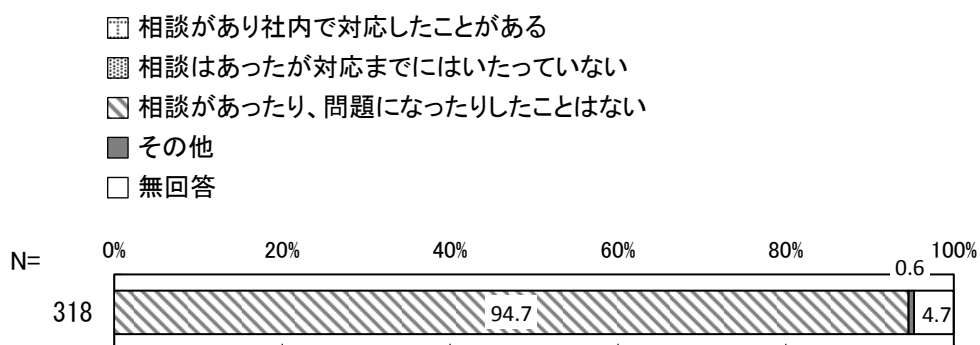
【従業員の規模別】

「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”の割合は、61～90 人で最も高く 52.1%ですが、91 人以上で最も低く 33.4%となっています。「あまり理解されていないと思う」の割合は、特に 91 人以上で高く 4 割を超えています。一方、「わからない」の割合は、10 人以下、21～30 人で 3 割を超えています。



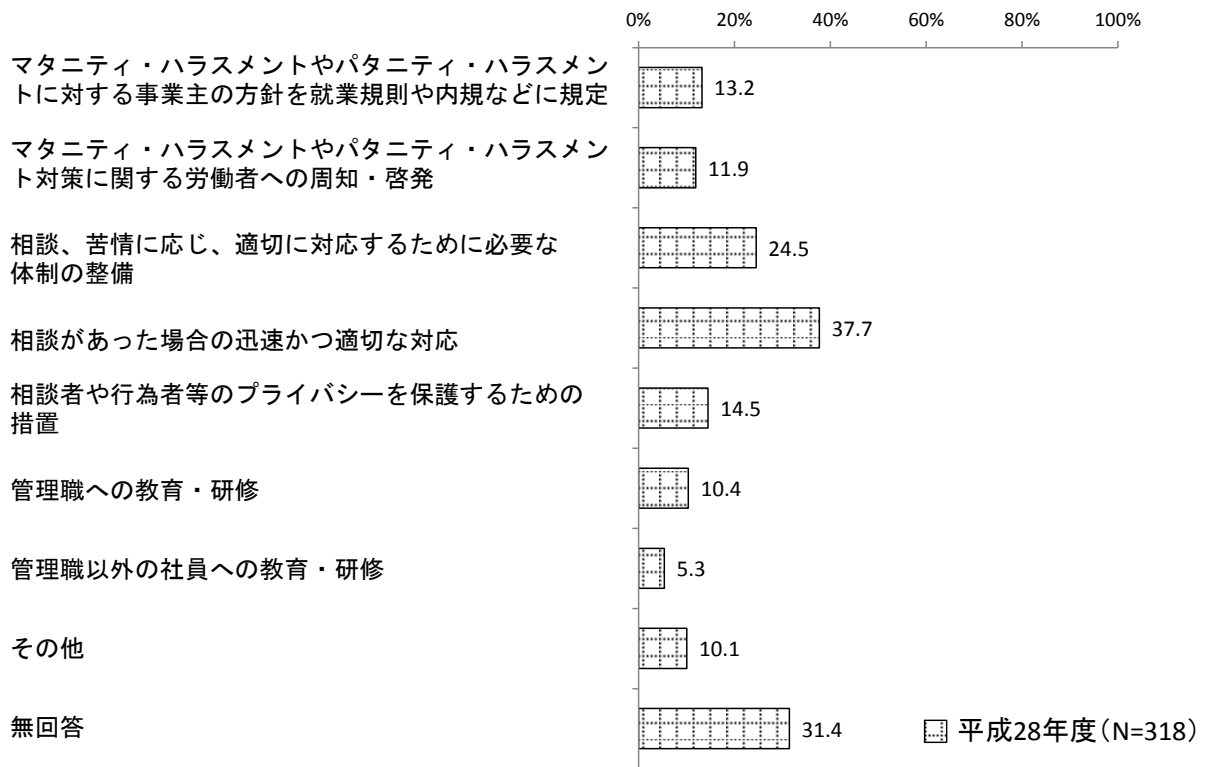
問 24 貴事業所では、パタニティ・ハラスメントが社内で問題になったことがありますか。(〇は1つ)

「相談があったり、問題になったりしたことはない」の割合が94.7%と最も高く、「相談があり社内に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」「相談はあったが対応までにはいたっていない」は該当なしでした。



問 25 貴事業所では、マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメントの対策として、現在実施している取組はありますか。(あてはまるものすべてに○)

「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」の割合が 37.7%と最も高く、次いで「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 24.5%、「相談者や行為者等のプライバシーを保護するための措置」の割合が 14.5%となっています。



【従業員の規模別】

91人以上で「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」の割合が高く、5割を超えています。同様に、91人以上で「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」の割合が高く4割を超え、「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」の割合も高く、3割を超えています。

単位：％

区分	有効回答数(件)	マタニティ・ハラスメントやパタニティ・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	マタニティ・ハラスメントやパタニティ・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	管理職への教育・研修	管理職以外の社員への教育・研修	その他	無回答
全体	318	13.2	11.9	24.5	37.7	14.5	10.4	5.3	10.1	31.4
10人以下	37	8.1	8.1	5.4	29.7	5.4	8.1	0.0	13.5	37.8
11～20人	78	14.1	11.5	17.9	37.2	9.0	9.0	7.7	9.0	34.6
21～30人	42	7.1	4.8	14.3	31.0	7.1	9.5	7.1	7.1	50.0
31～60人	61	13.1	13.1	24.6	31.1	13.1	9.8	8.2	14.8	29.5
61～90人	23	21.7	13.0	34.8	30.4	8.7	13.0	4.3	26.1	21.7
91人以上	75	16.0	17.3	44.0	54.7	32.0	13.3	2.7	2.7	17.3

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	15	23	25	36	35	－	145
女性	14	38	37	48	47	44	－	228
性別不明	－	－	－	－	－	－	6	6
合計	25	53	60	73	83	79	6	379

男性 20～29 歳

- ・ まだまだ難しい。真因が分からないので、具体的な対策が立案できていない、と感じる。
- ・ 日本人の考え方を根底から変えなければ何も変わらないと思う。
- ・ 中小企業等では1人あたりの仕事の負担も多く、育児休業の間のみ代役を誰かが担うのは難しいように思います。そのため、理想と現実のミスマッチがまだまだあるように感じます。
- ・ 男性、女性が共に仕事などの社会活動に参加することを可能とするもの。私はまだ就職していないのでわかりませんが、昔に比べるとかなり改善されたのではないかと思います。

男性 30～39 歳

- ・ 男女共同参画を推進することが必ずしも正しいこととは思えない。国連などから先進国の中で女性の地位が低いと言われて、それに迎合してやっているイメージ。日本の経済成長には必要なことだと思うが、今の日本の風土、文化にはまだ合わないように思う。
- ・ 男女共同参画という言葉自体が変。区別する必要はない。男であろうが女であろうが、能力のある人がやるべき。性別は関係ない。
- ・ “男女共同参画”と聞くと、一部のフェミニストが高圧的にクレームをつけているイメージがあり、非常に印象が悪いし、何か協力しようという気にはなれない。男女共同参画に関わる人々が、もう少し世間一般に歩み寄る姿勢を見せてほしい。一部のコミュニティが非常に排他的に感じる。
- ・ 言葉を聞いたのも初めてで具体的なことはよくわからない。ただ、男だから女だからという考えは時代にそぐわないと思うので良いと思う。
- ・ かなり良い方向に改善されてきていると思う。女性リーダーが増えることがよいと思うし、増えてきているので、良い社会になってきていると思う。

男性 40～49 歳

- ・ 男女が生活面でも、仕事の面でも協力し合い意見など出し合い、よい方向へ進んで行

けるようなイメージがあります。

- ・ 年齢や性別による非正規雇用等の多い今の社会では困難が伴う。基本的、現実的な社会体制の見直しが必要。
- ・ 女性活躍等、女性に対する取組が多く、若い男性に対する取組が少ないイメージがある。
- ・ 制度や概念だけが先行してしまい、現実との差が大き過ぎる。
- ・ 考え方は間違っていないが、職場の上司や男性を悪者に行っているようで問題がある。施策の推進にあたっては、男性等にも配慮を欠くことのないよう更に努力されたい。
- ・ 理想ではあるが、なかなか現実を考えると非常にむずかしいイメージがあります。でも現実にはしていけないといけない事だと思います。

男性 50～59 歳

- ・ 言葉は聞く事があるが、実際の活動が何をしているかわからない。
- ・ 女性優遇を考えるのではなく、いかに女性のキャリア形成を子育てしながら手助けするかは、男性側の意識改革がかなり必要と思う。日本社会の長い歴史の中で男尊女卑を根本から変えるには、かなりの強力な改革が必要と思う。
- ・ 理想ではあるが、具体的なイメージが湧いてこない。
- ・ 性別を無視した全くの平等には反対する。かえって不平等感がある。男女の性別による利点を活かした共同参画社会が望ましい。
- ・ なかなか理解が進まないイメージがあります。若い方でも「男は〇〇、女は〇〇」といった昔ながらの古いイメージをもっている人もおり、義務教育の学校での教育や、会社や、地域、国体への啓発なども必要かと思っています。

男性 60～69 歳

- ・ まだ「理想」という感じがする。まだ男中心の考えやシステムが多い。でも、少しずつ前進はしていると思う。
- ・ 行政、企業、地域社会の各々の意識に温度差がある様に思います。男女共同参画社会を実現するのは、各立場の個人の意識の集合によって成せるものと考えます。現時点ではその意識が低い事と、それを支える制度が不足していると感じます。
- ・ 男女共同参画は、まだまだ社会通念や慣習などで男性、女性の役割などの区別があるので根気よく啓発活動やPRが必要である。
- ・ 一部の人は、知っているが、まだまだ世間全体には行き渡っていないと思います。小学生高学年ぐらいから、教育することも、手段だと思います。

男性 70 歳以上

- ・ よくわからない。
- ・ 現代社会では男女が平等の権利、義務を果たし、持つ事は妥当な姿だと思う。妨げるものがある以上、政治や法令施策等を充実して改善されるべきだと思います。
- ・ 将来的には共同参画が完成型で実現することが望ましいが、教育を根本的に改革しない限り無理か考える。
- ・ 絶対に賛成。安い労働力を得る手段とされる事を危惧します。
- ・ 男女平等は言葉だけが先行している。

女性 20～29 歳

- ・よく聞く言葉だが、実際どんなものなのか、わかっていない。
- ・“男女共同参画”という言葉はあるものの、実際にそれに取り組んでいる会社なんてほぼないに等しいというイメージ！！
- ・啓発・教育等が活発に行われるのみで、その先の実行されるべき施策が全くないと言っているレベル。欧米などの諸外国と比べても低レベルすぎる。今の50代以上の人達は頭の固い人が多く、このようなテーマの本質を理解していない人が多いと思う。
- ・男女が共同に、色々な事を、均等にすることで協力し合える事だと思います。
- ・私の家庭では、両親が同じ職種であるため、家事を分担して行っていました。また、それでも補えない分は祖母が手伝いに来てくれていました。男女に差がない家庭で育ったからこそ、自分はそれが当たり前だと思ってきたのだと思います。こういった環境で幼いころより過ごせるような社会が男女共同参画の社会であると思います。

女性 30～39 歳

- ・女性のためによく考えていただいていると思います。女性のためというイメージが強すぎて、男性が卑屈になっているイメージをもちます。
- ・能力・意欲がある人（女性）はどんどん参画できるようなバックアップ体制（地域、社会、家族、会社の運営体制等）が全体でもっと向上していく必要があると感じる。ただ、自分の出来る範囲で参画する方法も多様化している（良くなっている）とも感じる。
- ・女性は妊娠、出産をする時点で男女平等にというのは難しい。特に子育てしながら仕事をしていくのはかなりの覚悟がいるし体力的にも大変だ。離職している女性も多い。育休制度の充実、子育て支援の充実、会社側の理解、柔軟な対応によってもっと女性が働きやすくなると思うし、平等に近付けると考える。
- ・言葉は知っているが、職場や家族・友人などとの間で話題に上がったことが一度もないので、関心をもっている人はほとんどいないのではないかとというイメージ。
- ・男性側の関心が薄い。この調査票も夫宛に届いたが、「仕事が忙しいし、めんどろ」という理由で妻が回答している。男女共同参画と言っても、主に女性の問題というイメージで、男性には当事者意識がないように思える。
- ・男女で同じチャンスがあるので良いことだと思いますが、男女平等を意識するあまり、能力や適性がないのに、無理やり女性を登用している場合もある印象です。
- ・“男女共同参画”という言葉がまず堅苦しくなじみがないので、もう少し身近なイメージを受ける表現に変えていったほうが良いのではないかと思います。

女性 40～49 歳

- ・子供が居ると、家の中は女の仕事になる事が多く（子供の送迎、病院へ連れて行くなど…）男女共同参画は難しいと思います。それぞれの家庭で相談し、旦那さんに協力してもらおう事ぐらいしかできないと思います。
- ・あまり良くわからない。
- ・何十年も前から聞いたことがある言葉だがほとんど進展がないイメージ。
- ・啓発やPRは、やっている感があるのは行政だけで、実際働いている方や働きたい方には届いていない（耳や目からは入ってくるけど、実感はないし、変化も感じないと

いう意味です) のではないでしょうか。社会人になり 20 年たちますが、社会が変わってきたという実感はありません。

- ・ 女性ばかりが、懸命に取り組んでいて、男性が、一緒になって進めている感じがあまりしない。
- ・ 大切なことだが、家族の理解協力が無いと難しい。また、両親が働くことで子どもが犠牲にならないか心配。

女性 50～59 歳

- ・ 生活のために女性も仕事を続けなければならない状況であるが、介護、子育ての環境はまだまだだと思えます。男として、女として、それぞれの役割を協力しあって行く社会になれば良いと思えます。
- ・ 男女共同参画は良いことだが、まだまだ理想には遠いと感じる。男性の意識を変えるには時間がかかりそうだ。これから変ってゆくのだろう。
- ・ 男女共同参画→聞いた事がありますがどういう活動を行っているのか不明。身近に感じない。
- ・ まだこの言葉があること自体が、男女共同ではないのだと感じます。
- ・ 自分の地位や価値を高めたいという女性は、これからもどんどん増えてくると思うので、それをサポートし、応援すれば社会全体の繁栄にも繋がると思う。男性からの協力も得やすいのでは…。
- ・ 男女が均等に活躍出来る社会は、理想であるとは思いますが、現実には顧客が男性の担当を希望する事が多数であり、根底にある考え方が変わらない限り難しい事だと思います。

女性 60～69 歳

- ・ 60 才過ぎの人にはあまり関係なく、こうあってほしいと願うだけ。
- ・ 言葉（タイトル）ばかりが先行しているイメージ。もっとソフトに表現するほうがよいと思う。
- ・ 40 年程前と比べると確実に時代が変ってきているイメージです。女性がしっかり守られる社会であってほしいです。
- ・ 私の年齢では少し遠くて少し難しいことばです。でもいろんな職場でもっと女性の目でしかみえない事など生かしてゆければ社会はもっとやさしく穏やかになるような気がします。
- ・ 平成 11 年基本法が制定されて以降、男女の人権の尊重や、家庭生活における夫と妻の役割や、働く女性の男女格差等が、均等になる権利がある程度の認識しかない。
- ・ あまり良くわからない。
- ・ 夢のような話、男と女では賃金の差がどうしてもあります。又、近年は正規雇用も少なく、ますます生活しにくい世の中です。男女共同参画は余裕のある方たちができることだと思います。

女性 70 歳以上

- ・ 理想と現実なかなか思考通りには進まないはがゆさ。でも年々改善され、一步一步、歩みは遅いけど理想に近づいています。

- ・ 女性として推進を喜んでいます。イギリス、ドイツの女性党首の皆さんの堂々とした姿、またつれあいの方々のさりげない姿に感動です。日本も、もっと（自然）になればよいのと思います。
- ・ 男女共同参画と聞いてもわかりませんので。市政だよりとかにわかりやすく誰にでもわかるように説明して頂きたいと思います。
- ・ まだ男性社会のため、女性は子供のことや介護等はして当然と思われているように感じます。
- ・ 男性の意識改革が必要に思いますが、女性の方も努力しなければいけないと思う。
- ・ 以前に市の男女共同参画事業に参加したことがあります（女性向けでしたが「ぶれいす」の編集）、着実に進んでいるのではないかと思います。更なる発展を願っています。
- ・ 条例があるとは知りませんでした。読む機会があればと思います。男女平等に働ければ一番良いのですが、女性には、肉体的に大きなハンディがあります。同じ仕事量を求められるのは、不平等です。現実には参画に参加できるということですが、女性が弱者であると思います。
- ・ 男女が自分の能力に応じて社会で活躍できる理想的社会の実現が少しずつできているように思えます。

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	9	10	16	23	29	30	－	117
女性	10	19	25	30	31	21	－	136
性別不明	－	－	－	－	－	1	5	6
合計	19	29	41	53	60	52	5	259

男性 20～29 歳

- ・ 職場で私自身だけでなく、周囲も感じていることだが、管理職（女性枠があるというのを聞いたことがあるため）に女性の割合を増やそうとする、男女共同参画のアピールだけの登用はやめてもらいたい。ただ単に女性だからという条件で優遇するのではなく、しっかりと能力があるかどうかを見極めて欲しい。現在の職場で、知識、能力のない女性管理職がおり、職場全体で補っている状態である。労働時間短縮には到底つながらない。
- ・ ワーク・ライフ・バランスの推進をもっとして欲しい。
- ・ 男女がよりお互いを理解するために社会人の人でも女性、男性との出会いの場をつくってほしい。これにより少子高齢化を防ぎつつ男女が理解しあい男女共同参画も自然と進めていけるのではないかと思います。もっと津市からなんらかのアクションがほしい。
- ・ このアンケートにより改善されることを期待します。

男性 30～39 歳

- ・ 対等、平等ということは、差別も優遇もないということ。形だけの男女共同参画を達

成するために女性を優遇することはないようにしてほしい。男女共同参画が必要な分野、今のままでよい分野は絶対にあると思う。全てをひとくくりにして進めることのないように。いくら国や市が制度をととのえても、最後は個人の意志によるところが大きい。ここをどうケアしていくかが重要。

- ・ 言葉の意味をもう少し幅広く広めて欲しい。
- ・ 男女共同参画をより多くの人々に広めるために、間口の広い企画を行っていただくことを期待します。
- ・ 医療の現場では出産した看護師が、師長などに昇格している例が多くみられます。一般的な会社も参考にしてほしいと思います。一方、女性の社会進出には私は大賛成ですが、育児（とくに子どもの心の発達）に影響が出るように感じています。男と女のバランスだけでなく、女性の「家庭・育児」と「仕事、昇進」というバランスも今後の社会には重要だと思います。

男性 40～49 歳

- ・ 表面的ではなく現実的に社会を直視して生活し易い社会を考えてほしい（児童や高齢者のケア等）。
- ・ 家事は、母（女性）がする姿を見て育てば、「家事は女性がするもの」「家事は女性の得意な行為」という価値観が形成されて当たり前のように思います。育児も同様かと思っています。社会の中で、「家事」がもっと評価されるべきアクションに期待します。
- ・ 私自身、公報等、もっと目を通す様にしますので内容をもっと分かり易くする様にしてください。
- ・ 男女とも育児休暇を取得しやすくなるよう企業に啓発してほしい。
- ・ 現時点では、女性の管理職登用を目的とした制度に重点を置くのではなく、むしろ、女性の社会参画の母数を増加させるため、出産・子育ての為離職した女性に対し、再就職が可能となる環境、インフラ整備を重点に行うべき。
- ・ 積極的に取り組む企業を広報で紹介したり、減税やPR等のメリット措置を講じてはいかがでしょう。
- ・ 小さい子どものうちから教育していくことが大切だと思います。

男性 50～59 歳

- ・ 男女共同参画社会の実現を目指すのであれば、その目標と達成する事項、年次等を示し、結果を検証して欲しい。また、市政の中での位置づけをはっきり示して、実現すべき目標と成果を見せて欲しい。
- ・ 特に市で取組みが必要とは思わない。
- ・ 男女を平等にすると、中に困る人も出くるのでは？選択肢が必要ではないだろうか。
- ・ 更に推進して行ってほしい。
- ・ 育児、出産で女性にしか出来ない事も多いが、その時期がすぎれば男性と同様に働けると思う。責任を持って仕事に取り組むべき。土、日も安心して子どもをあずけられる保育、介護サービスの充実を希望します。
- ・ 形式だけの取組はやめてほしい。

男性 60～69 歳

- ・ 超高齢化社会で老人ばかりとなる時代、男女問わず支え合い理解していくことで望ましい老後を送ることができる。行政は、一定年令以上の男女が何らかのかたちで交流を深める機会をつくってほしいし、そういう枠組みを構築してほしい。
- ・ あらゆる機会を通じてPRの必要性を感じます。まず、各個人一人一人が何から始めればよいのか、共同参画に対する意識を持ってもらうための会合等も必要だと思います。
- ・ 広報などを通じて市民へのPR。体験談や実際の改善策などの事例を示し、具体的に表わし、市民にわかりやすく知らせる。
- ・ 広報やふるさと新聞などで話題として取り上げて市民の目にふれる機会を増やして関心を高める。
- ・ 男女共同参画にあたり、保育（児童）、介護の施設の充実を早くやってもらいたい。
- ・ 女性が子育てに不安なく取り組める、行政面での支援をお願いしたい。子育てへの経済的な支援。保育への人的、施設的な支援。地域社会をこれから担う子どもたちの育成は、市行政の最重要課題であるべきで、そのためにも、男女共同参画の推進をお願いしたい。
- ・ 小学校からの教育が必要。

男性 70 歳以上

- ・ 女性の積極参画を目指して、行政面より女性参画の枠として50%を進めてほしい！
- ・ 特に何もなくてもよい。自然の流れにまかせておけばよい。
- ・ 学校教育、家庭教育、社会教育における啓発活動の充実を期待したい。
- ・ 共同参画のモデルケースの実例を掲載した刊行物の出版物を配布する。具体的経過を取り入れて。
- ・ 具体的な事柄を公表してほしい。
- ・ 市公報等にて周知を続けることが、まず第一と考えます。

女性 20～29 歳

- ・ ポスターや広告だけの呼びかけだけだと、やはり聞き流されたり、あまり深刻とは思われにくいと思います。それぞれの社会の業務ごとに、学校ごとに男女共同参画について、アンケートや話し合いの場をもうけて、それについて意見をかわし合い、そこで出たものを会社や学校で取り組むべきだと思います。言うだけなら簡単で、そこでおわりになってしまいます。行動をすることで変わっていくと思います。
- ・ 小さい子どもがいる母親でも働きやすい職場作りをお願いしたいです。託児所付きの職場も少ないです。小さい子どもを持ち、保育園に預けていても正社員で働けるような、働きやすい会社があればと凄く思う。子どもが急な病気でも、会社を休めたり早退できたりと…。正社員として働きたくても、なかなか1歩をふみだせない。働いても子どもに対して男性も理解ある職場を作してほしい。
- ・ 親しみやすく内容を書いたパンフレット、リーフレット（絵や図を入れて）を教育現場、大手企業、市役所等に目に触れるように置くと良いと思います。インターネット等もイラストが付いているが、中身がわかりやすく載っているとは感じなかったもので、中身がわかりやすいものとなると良い。

- ・ 保育所などの施設の充実が必要だと思います。

女性 30～39 歳

- ・ 小学生、中学生など小さい時から教育して長い目でかえていって欲しい。
- ・ 職場への啓蒙に力を入れてほしいです。
- ・ 女性が外で働く事だけが女性の活躍とは思わない。
- ・ 結婚、出産、子育て等で女性が離職しなければいけない現実を少しでも改善してもらえればと思う。また、子育てに悩むお母さんたちがリフレッシュできるような託児所なども増えれば嬉しい。
- ・ 男女共同参画や、ワーク・ライフ・バランスを進めるには、制度としての充実は最低限必要だ。保育士や介護士が足りないにあずける事もできず、現場の職員もまた、負担が大きくやめてしまうことになる。制度とともにそこで働く職員の待遇の改善を求めます。保育士や介護士などは人の命をあずかっていただく仕事ですので、大変、重要な仕事です。行政や学校などの現場でも、その理解が必要だと感じています。
- ・ 市自体がどのような社会を目指すのか、具体的に分からない。伝わってこないのも、明確に具体的に示してもらいたい。まずはそこから。

女性 40～49 歳

- ・ 仕事を持つ女性は家族が病気になると負担が大きく、仕事を休むのは男性ではなく給料の安い女性になる。女性が仕事を続けるためには急病になった（軽症）子どもや親を一時的（一日でも）に預かってもらえる施設・サービスがあると良いと思う。仕事を持っていない女性も助かると思う。
- ・ 女性が安心して働けるよう、子どもの保育園や学童や病児保育など充実させてほしいです。介護が必要な家庭には、デイサービスなどのサービスを充実させてほしい。啓発やPRよりも、即効果のあることをやってほしいです。
- ・ 国や県の指示待ちではなく、進んでより良い取り組みを行ってほしい。
- ・ マタハラまではわかるけど、パタハラやらLGBTやら、聞くだけで「？」と思うと、もうどうしてもイイワーと感じる。私達より年配の人だともっとそうだと思う。だれにでもわかりやすくしてほしい。
- ・ 男女共同参画において男女の均等が言われています。しかし津市でたくさんの男女が臨時職員として働いていますが全く均等ではないと思います。まずは津市自らが手本となるような姿勢を見せる事が必要ではないかと思います。
- ・ 子育て世代も大切ですが、老人の方々が、安心して暮らせる県・地域であってほしいです。
- ・ 年々サービス（保育・介護）や労働環境の制度も変わり女性も働きやすい社会になってきていると感じます。更により良い社会になる為にも（子どもの将来を考え）男女ともに輝いた社会生活が送れるよう充実した取組みを今後も期待したいです。
- ・ 保育・介護・福祉サービスを充実させるのは最低限必要。病児保育があたりまえにある社会に。家事にも、育児にも、介護にも参加したくないと思っている男性の意識を変えられるよう、教育する場を作ってほしい。若いうちからの教育も当然必要。正規と非正規職員で待遇に差がありすぎて、例えば非正規の知人の子どもが熱を出して保育園から迎えに来るよう言われ、何度か早退すると早退が多いということで契約打ち切りに。子育てや介護は当事者だけでなく社会全体でカバーするという意識が持てる

よう、雇用側への教育をしてほしい。

女性 50～59 歳

- ・ 娘がまだ未婚ですが、将来、子どもを持ちながら働ける様に保育園を、また、私達親の介護の不担を軽減するための施設などを作ってもらいたいと思います。
- ・ 身近で勉強会を開いてほしい。
- ・ 何でもかんでも「男女が社会において均等」（権利・責任）を目指すよりは、その人の（それぞれの）能力、個性が生かせるよう均等な社会を目指してほしい。
- ・ 相談機関の時間が、フルで働いている者にとっては利用しにくい。
- ・ 女性を政策決定の場へ積極的に登用してほしい。子育て、介護分野への意識改革、特に支援充実。多様な働き方を可能にしてほしい（フレックスタイム）子ども時より男女共同参画の意識付け。困窮している人々への支援強化（本当に困っている人のみ）。
- ・ 育休を推進している大企業でも、1 度だけとか、2 度目はペナルティー（昇給昇進）があるなど、特に男性は取得しづらい職場環境が存在するのは確かです。制度の周知徹底や、保育・介護の施設・サービスの充実を一層はかってもらいたいです。

女性 60～69 歳

- ・ 男女共同参画に関する具体的な講演や行事などを増やす。
- ・ 男性が気軽に参加できる催しが少ないので増やしてほしい。
- ・ 耳にはよく聞く言葉ですが、実際にはよくわからない。男女が社会の中で対等にできるような取り組みを。
- ・ 若い人の男女共正規職員としての就職、生活基盤の安定がとても大事だと思う。その上で、柔軟な勤務形態をとって個性や能力が測れるように「男が」「女が」というより、市民の「誰もが」の観点で男女共同参画をすすめてほしい。
- ・ 若い世代を支援するため、退職した 60 才以上の人たちが、ボランティアなどの形で、参加できる機会があればいいと思う。
- ・ いろいろな催しもあり、充分だと思います。

女性 70 歳以上

- ・ 社会の色々な分野における活動に参画する機会が男女間で大差があるような気がします。その格差を少しでもなくすため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して頂ければ嬉しいなど。若年、中年の方に私達高齢者に出来なかった夢を実現してほしいと、自分達の実現出来なかった事をお願いしてすみません。
- ・ 子どもの教育が大事ですので、中学を卒業するまでは、女性は子どもに専念したほうが良いと思う。その後は共同参画に。
- ・ 育休制度がどれ位の数、範囲の職場に行き渡っているのかを知りませんが、この制度が広がることを願います。さらに育休後、子どもの保育に悩まなくていいように保育園への入園が、住まいあるいは職場の近くで確保出来るように、2 人目の育休の時には上の子がそのまま保育園におれるように、そして生まれた 2 人目の子どもも同じ保育園へ入れるように…と思いますが、津市ではすでにそうなっているのでしたらこの件は私の取りこし苦勞で、失礼いたしました。あと、学童保育所の充実、仕事を持つ母親の朝は忙しいですから、お弁当の準備（用意）をしなくてもいいように中学校の学校給食が全市でしていただけるといいなと思います。ーこれは母親の負担軽減だけ

でなくバランスのとれた食事という点からも、偏った食事からくる病気にならないことにもよいと思うからです。

- ・ 小さい時からの教育や生涯学習、職場での取組など行政がもっと後押ししていただきたいし、また、話し合える場を作ると良いと思います。
- ・ 市民に意識徹底をするには講演会等、参加できる行事を開くことが大切だと思う。人々は知らないことが一番のネックです。私は仕事はあまりしていませんが、市民活動とボランティアを長く続けています。そこにおいても市民にアピールが大切だと思っています。

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、男女平等にしたいです。
- ・ 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。
- ・ 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のでしょうか。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。特に途中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。
- ・ 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のでしょうか。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。

男女共同参画に関する市民意識調査 一調査の趣旨とご協力をお願い一

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

さて、本市では、男女が社会のあらゆる分野に共に参画し、それぞれの個性や能力を十分に発揮しながら、互いに協力し合い、いきいきと暮らすことのできる男女共同参画社会の実現に向け、平成 19 年 3 月に「男女共同参画都市宣言」を行い、「津市男女共同参画推進条例」を制定し、現在は平成 25 年 3 月に策定した「第 2 次津市男女共同参画基本計画」に基づき、様々な取組を進めております。

今回、「第 2 次津市男女共同参画基本計画」の計画期間（平成 25 年度～平成 29 年度の終了に伴い、新たに「第 3 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 28 年 8 月 5 日現在で市内にお住まいの 20 歳以上の男女 3,000 人の方を無作為に選定させていただきます、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 28 年 9 月

津市長 前 栗 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応答ください。
- （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、**9月20日（火）**までに、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、お名前を書かずに、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

V 参考資料（調査票）

1 市民意識調査

用語解説

- ※1 **男女共同参画**：男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的および文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいいます。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 **固定性別役割分担**：男性、女性という性別にだけ理由として、生き方、役割を固定的に分けること。「男性性は、こうあるべき」「女性性は、こうしなげなければならない」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 **女性活躍推進法**：働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現することを目的に、平成 27 年に施行された法律。女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表などが、事業主（国や地方公共団体、民間企業等）に義務付けられました。なお、常時雇用する労働者が 300 人以下の民間企業等は努力義務となっています。
- ※6 **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。
- ※7 **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。
- ※8 **マタニティ・ハラスメント**：働く女性が、妊娠・出産・育児休業等を理由として職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けるため、妊娠・出産・育児休業等を理由とした解雇・雇止めなどの不利益を被る不当な扱いを受けたりますことです。
- ※9 **パタニティ・ハラスメント**：働く男性が、育児休業取得や育児のための短時間・フレックス勤務などを妨げられるなど、男性が育児参加する権利や機会を侵害する言動・嫌がらせを受けることです。
- ※10 **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。
- ※11 **ボジティブ・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、男女のいすれか一方に対し、参画する機会を積極的に提供することです。
- ※12 **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面して多様な生き方が選択・実現できる社会」としています。
- ※13 **LGBT**：レスビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（心と体の性別の不一致）の頭文字をとった総称です。LGBT に対する周囲の正しい理解を得られず、家庭や学校、職場などで誤解や偏見を受けることがあります。誰もが性のあり方によって人生の各段階に面して多様な生き方を認め合う社会となることが望まれています。

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。(①～⑬について、それぞれ○は1つ)

	知っている	聞いたことがある	知らない	で今知った調査
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女性活躍推進法※5	1	2	3	4
⑥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	1	2	3	4
⑦セクシュアル・ハラスメント※7	1	2	3	4
⑧マタニティ・ハラスメント※8	1	2	3	4
⑨パタニティ・ハラスメント※9	1	2	3	4
⑩家族経営協定※10	1	2	3	4
⑪ポジティブ・アクション(積極的改善措置)※11	1	2	3	4
⑫ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)※12	1	2	3	4
⑬LGBT※13	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。(①～⑤について、それぞれ○は1つ)

	男性の役割が大きい	男女の役割がほぼ同じ	女性の役割が大きい	どちらともいえない
①家庭生活では	1	2	3	4
②職場では	1	2	3	4
③学校生活では	1	2	3	4
④地域社会では	1	2	3	4
⑤社会通念・慣習・しきたりなどでは	1	2	3	4

1

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

- 賛成
- どちらかといえば賛成
- どちらかといえば反対
- 反対
- わからない

問4 次のような役割に、「女性をもって就いたほうが良い」と思いますか。(①～④について、それぞれ○は1つ)

	就いたほうが良い	な知識や能力がある分野	就いたほうが良い	就いたほうが良い	就かないほうが良い	わからない
①PTA、町内会などの代表	1	2	3	4	5	6
②職場の管理職や役員	1	2	3	4	5	6
③県や市町の審議会等の委員	1	2	3	4	5	6
④地方議会議員、国会議員	1	2	3	4	5	6

問5 次のような役割に、女性の方はあなた自身が、男性の方はあなたの妻など身近な女性が推薦されたとしたら、どうしますか。(①～④について、それぞれ○は1つ)

	勤めを引き受けることを勧めます	な知識や能力がある分野を勧めます	勤めを引き受けることを勧めます	勤めを引き受けることを勧めます	勧めない(断る)	わからない
①PTA、町内会などの代表	1	2	3	4	5	6
②職場の管理職や役員	1	2	3	4	5	6
③県や市町の審議会等の委員	1	2	3	4	5	6
④地方議会議員、国会議員	1	2	3	4	5	6

2

ものは何だと思えますか。(Oはいくつでも)

- 11 わからない

2 希望の生活についておうかがいします。

それぞれ0は1つ)

たい。

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

32

3 子育て・教育についておうかがいします。

とが特に必要だと思いますが。(〇は3つまで)

- 10 その他(具体的に:)

問9 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。(〇は1つ)

3. その他（具体的に： ）

BそれぞれOは1つ)

	A 男の子				B 女の子			
	重役	やや重役	重役ではない 重役ではない	重役ではない	重役	やや重役	重役ではない 重役ではない	重役ではない
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 11 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 11 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 11-1 家庭での介護について、主にあ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 12 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 12 で「1. いる」と回答した方にお聞きします。

問 12-1 その方の世話は、主にあ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ください。

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 13 現在、あなたは次のような活動に参加していますか。(○はいくつでも)

1. 県・市町の審議会・委員会
2. 町内会・自治会等の活動
3. PTA活動
4. 子ども会などの青少年育成活動
5. 青年団体・女性団体・老人団体等の活動
6. 消費者団体・生活協同組合等の消費者活動
7. NPOやボランティアなどの市民活動
8. その他(具体的に)
9. 参加していない → 【問 13-1】へ(6ページ)

5

問 13 で「9. 参加していない」と回答した方にお聞きします。

問 13-1 参加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. 家事や育児、介護などが忙しいから
3. 家族の理解・協力が得られないから
4. 経済的な余裕がないから
5. 一緒に活動する仲間がいないから
6. 人間関係がわずらわしいから
7. やりたいと思う活動が身近にないから
8. 活動についての情報が得られないから
9. その他(具体的に)
10. 特に理由はない
11. 活動したいと思わないから

問 14 男性の家庭生活(家事や育児、介護など)への参画について、どのようなイメージをお持ちですか。(○はいくつでも)

1. 男性も家事や育児、介護などを行うことは当然である
2. 家事や育児、介護などを行う男性は時間の使い方が効率的で仕事もできる
3. 男性自身も充実感が得られる
4. 子どもにいい影響を与える
5. 仕事との両立は、理想として難しい
6. 家事や育児、介護などは女性の方が向いている
7. 妻が家事や育児、介護などをしないと誤解される
8. 周囲から冷たい目で見られる
9. 仕事を犠牲にしていると思われる
10. 男性が家事や育児、介護などを行うのは運当でない
11. その他(具体的に)

問 15 男性の地域活動や家庭生活(家事や育児、介護など)への参画を進めるためには、どのようなことが特に必要だと思いますか。(○は3つまで)

1. 男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める
2. 仕事中心という社会全体の仕組みを改める
3. 男性の仕事中心の生き方、考え方を改める
4. 妻が夫に経済力や出世を求めない
5. 労働時間短縮や休暇制度を普及させる
6. 男性の男女共同参画に対する関心を高める
7. 夫婦の間で家事などの分担をするように十分に話し合う
8. 夫が家事などをすることに妻が協力する
9. 男性が家事などに参加することに対する抵抗感をなくす
10. 仕事と家庭の両立などの問題について相談できる窓口を設ける
11. 家事などを男女で分担するようなしつけや育て方をする
12. その他(具体的に)
13. 男性の地域活動や家庭生活への参画が必要だとは思わない

6

6 仕事についておうかがいします。

問 16 「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。（〇は1つ）
※現在仕事をしていない方は、今のあなたのお考えをお答えください。

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

問 17 日々の暮らしの中での時間の使い方について、あなたの「現実」をお答えください。（〇は1つ）

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

問 18 あなたは現在、仕事（収入のある）をしていますか。（産休・育児休業・介護休業中の方は「1. 仕事をしている」になります。）（〇は1つ）

1. 仕事をしている	→ 【問 19】（8ページ）へ
2. 以前はしていたが、今はしていない	→ 【問 18-1、問 18-2】（7ページ）へ
3. していない	→ 【問 18-2】（7ページ）へ

問 18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 18-1 あなたが仕事をやめた主な理由は、何ですか。（〇は3つまで）

1. 結婚したら専業主婦（夫）になったから
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ら
6. 家族の介護のため、やめざるを得なかったから
7. 自分や配偶者の転勤で、転居しなくてはならなかったから
8. 人員整理、契約期間が満了したから
9. 仕事にやりがいがあったから
10. 残業や休日出勤が多く、労働時間が長かったから
11. 職場の人間関係上の理由
12. 自分の健康上の理由から
13. 定年、高齢だから
14. その他（具体的に：_____）

問 18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 18-2 今後、働きたいと思いますか。（〇は1つ）

1. 働きたい→	【問 18-3】（8ページ）へ	2. 働きたくない	3. わからない
----------	-----------------	-----------	----------

問 18-2で「1. 働きたい」と回答した方にお聞きします。

問 18-3 どのような形で働きたいとお考えですか。（〇は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、家族従業員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（具体的に：_____）

問 19 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それぞれ〇は1つ）

	A 内容を知っているか			B 取得したことがあるか			
	知っている	知っている 程度	言葉は聞いた 程度	知らない	が取得している	が取得していない が取得の対象と 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 20 女性が職業を持つことについて、あなたはどのようなようにお考えですか。あなたのお考えに最も近いものを選んでください。（〇は1つ）

1. 結婚するまでは、職業を持つほうがよい
2. 子どもができるまでは、職業を持つほうがよい
3. 子どもができたら辞め、大きくなったら再び職業を持つほうがよい
4. 子どもができて、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ほうがよい
6. その他（具体的に：_____）
7. わからない

問 21 女性が仕事を続けるために、あなたはどのようなことが特に必要だと思いますか。（〇は3つまで）

1. 職場における女性への差別的待遇をなくすること
2. 女性への職業訓練、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 ^{※14} 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ること
10. その他（具体的に：_____）
11. 特に必要なのは_____

※14 フレックス・タイム制度：労働時間の法定による勤務時間の自由選択制。一週、一月などを単位と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。

7 ドメスティック・バイオレンス※15 についておうかがいします。

※15 ドメスティック・バイオレンス：配偶者や親密な関係の者からの暴力的行為をドメスティック・バイオレンス（DV）といいます。殴る・けるなどの身体的な暴力だけでなく、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22 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。(①～⑫について、それぞれ○は1つ)

	あいつ度たも	あいつ度た2	なまいつたたく
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（具体的に：)	1	2	3

問22で、ひとつでも「何度もあった」「1、2度あった」と回答した方にお聞きします。

問22-1 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（具体的に：)	
10. どこにも誰にも相談しなかった → 【問22-2】(10ページ)へ	

問22-1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22-2 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だと我慢していいから
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と思ったから
7. そのことについて思い出しにくくなったから
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、不快な思いをと思ったから
11. 愛情表現だと思ったから
12. その他（具体的に：)

8 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23 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。(①～⑧について、それぞれ○は1つ)

	あいつ度たも	あいつ度た2	なまいつたたく
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?」などフライングを詮索された	1	2	3
⑦上司の誘いを断ったため、職場にいつらなくなった	1	2	3
⑧その他（具体的に：)	1	2	3

問23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23-1 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（具体的に：)	
10. どこにも誰にも相談しなかった → 【問23-2】(11ページ)へ	

問 23-1 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 23-2 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、よげい不当な扱いをされると思ったから
6. どこに（誰に）相談したらよいのか、わからなかったから
7. 相談担当者の言動により、不快な思いをと思ったから
8. その他（具体的に： ）

9 マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントについてお聞きします。

問 24 あなた自身やあなたの周囲で、職場におけるマタニティ・ハラスメントを受けたことがある人はいいますか。それはどのようなマタニティ・ハラスメントでしたか。(○はいくつでも)

1. 子育てのための休暇・休業、短時間勤務などの制度利用を認めてもらえなかった
2. 妊娠中や産休明けに、心ない言葉を言われた
3. 妊娠・出産がきっかけで、解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導をされた
4. 妊娠を相談できる職場文化がなかった
5. 妊娠中や産休明けに、残業や重労働を強いられた
6. 妊娠中や産休明けに、嫌がらせをされた
7. 妊娠・出産がきっかけで、望まない異動をさせられた
8. 妊娠・出産がきっかけで、雇用形態を変更された
9. 自身や周囲でマタニティ・ハラスメントはない
10. その他（具体的に： ）
11. わからない

問 25 あなた自身やあなたの周囲で、職場におけるパタニティ・ハラスメントを受けたことがある人はいいますか。それはどのようなパタニティ・ハラスメントでしたか。(○はいくつでも)

1. 休暇・休業、短時間勤務などの制度利用を認めてもらえなかった
2. 休暇・休業などを申請したら、上司に「育児は母親の役割」、「出世できない」、「キャリアに傷がつく」など言われた
3. 子育てのための制度を利用したら嫌がらせをされた
4. 自身や周囲でパタニティ・ハラスメントはない
5. その他（具体的に： ）
6. わからない

問 26 職場でマタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントが起こる原因は何だと考えますか。(○はいくつでも)

1. 男性社員の妊娠・出産への理解不足、協力不足
2. 会社の支援制度設計や運営の徹底不足
3. 女性社員の妊娠・出産への理解不足、協力不足
4. 社員同士のコミュニケーション、配慮不足
5. フォローする周囲の社員への会社からの制度整備などのケア不足
6. 職場の恒常的な業務過多
7. マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントの啓発不足
8. 女性社員のやっかみ
9. フォローする周囲の社員への会社からのコミュニケーション・配慮不足
10. 会社の経営状況
11. その他（具体的に： ）
12. わからない

10 行政の取組についてお聞きします。

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

1. 広報紙やパンフレットなどでの男女共同参画や男女の相互理解・協力についてのPR
2. 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. 男女の生き方に関する情報提供や相談、教育、交流の機会などを充実する
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るための教育、啓発を進める
12. マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントをなくするための教育、啓発を進める
13. L G B Tについて、正しい理解を深めるための教育、啓発を進める
14. 男女がそれぞれに抱じた健康づくりに取り組める環境を充実する
15. 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
16. その他（具体的に： ）
17. 持たない
18. わからない

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

F5 あなたの職業は、次のどれにあてはまりますか。(○は1つ)

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

*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。

2 事業所調査

男女共同参画に関する事業所調査 一調査の趣旨とご協力をお願いー

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25年に策定した「第2次津市男女共同参画基本計画」を基に、様々な取組を進めております。

今回、「第2次津市男女共同参画基本計画」の計画期間（平成25年度～平成29年度）の終了に伴い、新たに「第3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。

昨年は、女性活躍推進法が施行されるなど、国や地方自治体、民間企業において、より具体的な男女共同参画に関する取組が求められています。本市においても新しい計画を策定するにあたり、津市内にある事業所における男女共同参画の現状を把握し、今後の取組の参考とさせていただきますと存じます。

この調査は、商工会議所の登録事業所から700事業所を無作為に選ばせていただき、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ありません。

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

平成28年9月

津市長 前葉 泰幸

＜調査票のご記入にあたってのお願い＞

- ・ご記入にあたっては、人事・労務担当の方をお願いいたします。
- ・ご回答は設問をよく読んで、貴事業所の状態や考え方に最も近い番号を選び、その番号に○をつけてください。○の数は、設問によって異なる場合がありますので、ご注意ください。
- ・「その他」にあてはまる場合は、() 内になるべく具体的に記入してください。
- ・ご回答は、えんぴつ、ボールペンなどではっきりとご記入ください。
- ・ご記入いただきました調査票は、**9月20日(火)**までに、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、事業所名などは書かずに、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 常用雇用のうち、一般に「正社員・職員」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（他に支社・支店・営業所・工場などがある）
3. 支社・支店・営業所・工場（他に本社・本店がある）
4. その他（ ）

問4 正規従業員の平均的な勤続年数をお答えください。（○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

*課長補佐は係長相当として人数をご記入ください。

問5で女性管理職がない場合、お聞きします。

問5-1 女性の管理職がない理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1. 将来の候補者はいるが、今のところ必要な在職年数等の条件を満たしていないから
- 2.今のところ管理職の候補になり得る女性従業員がいないから
3. 管理職に適格となる前に辞めてしまったから
4. 管理職になれる女性従業員を採用できないから
5. 管理職にすることを考えて女性従業員を採用していないから
6. 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(具体的に：)

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. なんとなくいない
3. 今後もある見込みはない

2 育児休業・介護休業等の両立支援についておうかがいします。

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. フレックス・タイム制度
2. 始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ
3. 事業所内託児施設
4. 出産・育児に対する経費の援助
5. 介護に対する経費の援助
6. 在宅勤務制度
7. その他(具体的に：)
8. 特別な措置は設けていない

問7 貴事業所における育児休業及び介護休業の取得状況について、男女別にお答えください。

(1) 育児休業(数字を記入)

	男性従業員	女性従業員
①平成27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27年1月1日から12月31日までに出産した女性従業員
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

(2) 介護休業(数字を記入)

	男性従業員	女性従業員
取得(利用)者数 (平成27年1月1日から12月31日まで)	人	人

問7-1 休業期間中に給与の支給はありますか。(○は1つ)

(1) 育児休業(注)雇用保険から支給される育児休業給付金は除きます。

1. 給与のほぼ全額を支給する
2. 給与の一部を支給する
3. 給与は支給しない
4. その他()

(2) 介護休業(注)雇用保険から支給される介護休業給付金は除きます。

1. 給与のほぼ全額を支給する
2. 給与の一部を支給する
3. 給与は支給しない
4. その他()

問7-2 復職後の配置はどうになりましたか。(○は1つ)

(1) 男性

1. 休業前と同じ部署に復帰
2. 休業前と異なる部署に復帰
3. その他(具体的に：)

(2) 女性

1. 休業前と同じ部署に復帰
2. 休業前と異なる部署に復帰
3. その他(具体的に：)

問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の業務負担の増大
6. 制度活用の先進事例や制度の理解を深めるための取組
7. 制度の利用者と未利用者間の不公平感の是正
8. その他(具体的に：)
9. 特に問題はない

3 女性従業員の就労についてお答えをお願いします。

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。
(①～⑧について、それぞれ○は1つ)

	増えた	変わらない	減った	あてはまらない
①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（具体的に：　　）				

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・妊娠・出産・育児・介護にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい

2. 結婚するまで働いてほしい

3. 出産するまで働いてほしい

4. 再雇用制度を利用して、育児や介護が一段落してから再び働いてほしい

5. その他（具体的に：　　）

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。どのような措置をしていますか。（あてはまるものすべてに○）

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、女性の能力発揮促進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（具体的に：　　）

8. 特に配慮はしていない

問12 平成27年1月1日から12月31日までで、次のような女性従業員の退職者がいましたか。退職者がいた場合は、何人（くらい）だったかお答えください。（①～⑤について、それぞれ○は1つ、数字を記入）

	退職者の有無	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育児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
⑤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. ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる
2. 今後、取り組んでいきたい
3. 知っているが余力がない
4. 知らない
5. ワーク・ライフ・バランスには反対
6. その他（具体的に： ）

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 貴事業所におけるワーク・ライフ・バランスの取組として、以下に該当するものをすべてお選びください（A、Bそれぞれについて、1～10のうち○はいくつでも）

	A すでに実施している取組	B（現在は実施していないが実施できれば効果があると思われる取組
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む	1	1
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する	2	2
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・担当を設ける	3	3
4. 家庭の事情によっては、勤務地を考慮する	4	4
5. ノー残業デーを設ける	5	5
6. 従業員に対して作業の効率化を図り、早く帰るように励行する	6	6
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する	7	7
8. 従業員一人ひとりに対して、定期的に面談を実施する	8	8
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する	9	9
10. その他（具体的に： ）	10	10

問 15 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスを進めることにより、どのような効果が期待できますか。（○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. 職場の雰囲気明るくなる
9. チームや組織で助け合う雰囲気醸成される
10. 従業員全体の意識改革が図られる
11. 男女がかわらず能力を活用することで組織が活性化する
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（具体的に： ）
16. 特にない

5 男女がともに活躍できる職場づくりについておうかがいします。

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。（あてはまるものをすべて○）

1. 女性従業員をより広い範囲の職務に配置する
2. 女性従業員を積極的に役職に登用する
3. 能力主義的な人事管理を徹底する
4. 一般職から総合職への転換を容易にする
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
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
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・介護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（具体的に： ）
14. 特にない

問 17 女性の活躍に関して、以下に該当するものをすべてお選びください。(A、Bそれぞれについて、1～17のうち○はいくつでも)
A 女性の就労継続や子育て中の女性の雇用の妨げになる(なっている)もの
B 女性の管理職登用の妨げになる(なっている)もの

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

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すべて問題になったことがありますか。(○は1つ)

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

問 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。(あてはまるものをすべてに○)

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

7 マタニティ・ハラスメント、およびパタニティ・ハラスメント対策についておうかがいします。

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

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

問 21 貴事業所では、マタニティ・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。(〇は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 22 貴事業所では、マタニティ・ハラスメントが社内で問題になったことがありますか。(〇は1つ)

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

問 23 貴事業所では、パタニティ・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。(〇は1つ)

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

問 24 貴事業所では、パタニティ・ハラスメントが社内で問題になったことがありますか。(〇は1つ)

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

問 25 貴事業所では、マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメントの対策として、現在実施している取組はありますか。(あてはまるものをすべてに〇)

1. マタニティ・ハラスメントやパタニティ・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. マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント対策に関する労働者への周知・啓発
3. 相談・苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
4. 相談があった場合の迅速かつ適切な対応
5. 相談者や行為者等のプライバシーを保護するための措置
6. 管理職への教育・研修
7. 管理職以外の社員への教育・研修
8. その他（具体的に：）

〇 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3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29年1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