

日高市
男女共同参画に関する意識調査
調査結果報告書

令和元年度

令和2年3月
日高市

目 次

第1章 調査の概要	1
1. 調査実施の目的	3
2. 調査の種類	3
3. 調査方法と回収状況	3
4. 調査項目	3
5. 調査結果を見る上での注意事項	4
第2章 調査結果の概要	5
第3章 市民意識調査結果の詳細	35
1. 回答者の属性	37
(1) 本人と家族の状況	37
2. 男女平等に関する意識について	43
(1) 男女の地位の平等について	43
(2) 性別役割分担意識	56
3. 家庭生活について	59
(1) 家庭生活の優先度（現実／希望）	59
(2) 家庭内での役割分担について	67
(3) 自身と配偶者・パートナーの子育てへの関わりについて	81
(3-1) 自身と配偶者・パートナーの子育てへの関わりが十分でない原因	85
(4) 自身と配偶者・パートナーの介護への関わりについて	86
4. 就業について	88
(1) 女性の働き方についての理想と現実	88
(2) 男性が育児休業や介護休業を取得することについて	95
(3) 仕事と家庭を両立するために必要な条件	98
5. 男女間における暴力について	102
(1) 配偶者などから受けた行為について	102
(1-1) 暴力を受けた時期	105
(1-2) 命の危険を感じたこと	107
(1-3) 子どもの目撃	108
(1-4) 子どもへの行為	109
(1-5) 暴力に関する相談	111
(1-5-1) 相談先	113
(1-5-2) 相談できなかった理由	115
6. 社会参加について	117
(1) 施策への女性の意見や考え方の反映程度	117
(2) 反映されていない理由	120
7. 男女共同参画の推進について	122

（１）「男女共同参画社会」実現のために市に期待すること	122
-----------------------------	-----

第4章 事業所意識調査結果の詳細	125
-------------------------	-----

1. 事業所の属性	127
（１）事業所の業種	127
（２）事業所の従業員・管理職の人数	127
2. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	129
（１）育児休業及び介護休業の取得実績	129
（２）事業所における支援制度や取組の状況	131
3. 女性の活躍推進について	132
（１）今後の女性採用について	132
（１－１）採用形態について	134
（２）今後の女性管理職登用について	134
（２－１）女性を管理職に登用していきたい理由	136
（２－２）女性を管理職に登用しない理由	136
（３）認定制度について	137
4. ポジティブ・アクションについて	139
（１）ポジティブ・アクションの認知度	139
5. ハラスメント対策について	140
（１）ハラスメント対策について	140
6. 市の取組について	145
（１）興味や関心がある取組	145
（２）「男女共同参画社会」実現のために市に期待すること	145
7. 男女共同参画に関する市からの情報提供について	146
（１）男女共同参画に関する市からの情報提供の利用	146
（２）情報を発信するために有効な媒体	146

第5章 使用した調査票	147
--------------------	-----

1. 市民意識調査用調査票	149
2. 事業所意識調査用調査票	153

第1章 調査の概要

1. 調査実施の目的

男女共同参画に関する市民の意識や実態と市内事業所の労働環境等を把握し、「第5次日高市男女共同参画プラン（令和3年度～令和7年度）」を策定するための基礎資料を得ることを目的としてアンケート調査を実施した。

2. 調査の種類

調査名	調査対象
1. 市民意識調査	市内在住の満18歳以上の男女個人（無作為抽出）
2. 事業所意識調査	市内事業所（無作為抽出）

3. 調査方法と回収状況

調査方法：郵送配布－郵送回収

調査期間：令和元年10月1日（火）～10月31日（木）

<回収状況>

調査名	発送数	回収数	回収率
1. 市民意識調査	2,000件	1,040件	52.0%
2. 事業所意識調査	150件	61件	40.7%

4. 調査項目

調査名	調査項目
1. 市民意識調査	・回答者の属性 ・男女平等に関する意識について ・家庭生活について ・就業について ・男女間における暴力について ・社会参加について ・男女共同参画の推進について
2. 事業所意識調査	・事業所の属性 ・ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について ・女性の活躍推進について ・ポジティブ・アクションについて ・ハラスメント対策について ・市の取組について ・男女共同参画に関する市からの情報提供について ・自由意見

5. 調査結果を見る上での注意事項

- ・本文、表、グラフなどに使われる「n」は、各設問に対する回答者数である。
- ・百分率（％）の計算は、小数第2位を四捨五入し、小数第1位まで表示した。したがって、単数回答（1つだけ選ぶ問）においても、四捨五入の影響で、％を足し合わせて100％にならない場合がある。
- ・複数回答（2つ以上選んでよい問）においては、％の合計が100％を超える場合がある。
- ・本文、表、グラフは、表示の都合上、調査票の選択肢等の文言を一部簡略化している場合がある。
- ・回答者数が30未満の場合、比率が上下しやすいため、傾向を見るにとどめ、本文中では触れていない場合がある。
- ・本報告書における国・埼玉県との比較では、以下の調査結果を参考資料としている。

実施	調査の名称	実施時期
国	「男女共同参画社会に関する世論調査」	令和元年9月5日 ～令和元年9月22日
埼玉県	「平成30年度 男女共同参画に関する意識・実態調査」	平成30年9月6日 ～平成30年9月30日

第2章 調査結果の概要

【市民意識調査】

1. 男女平等に関する意識について

●各分野における男女の地位の平等感 (p. 43～)

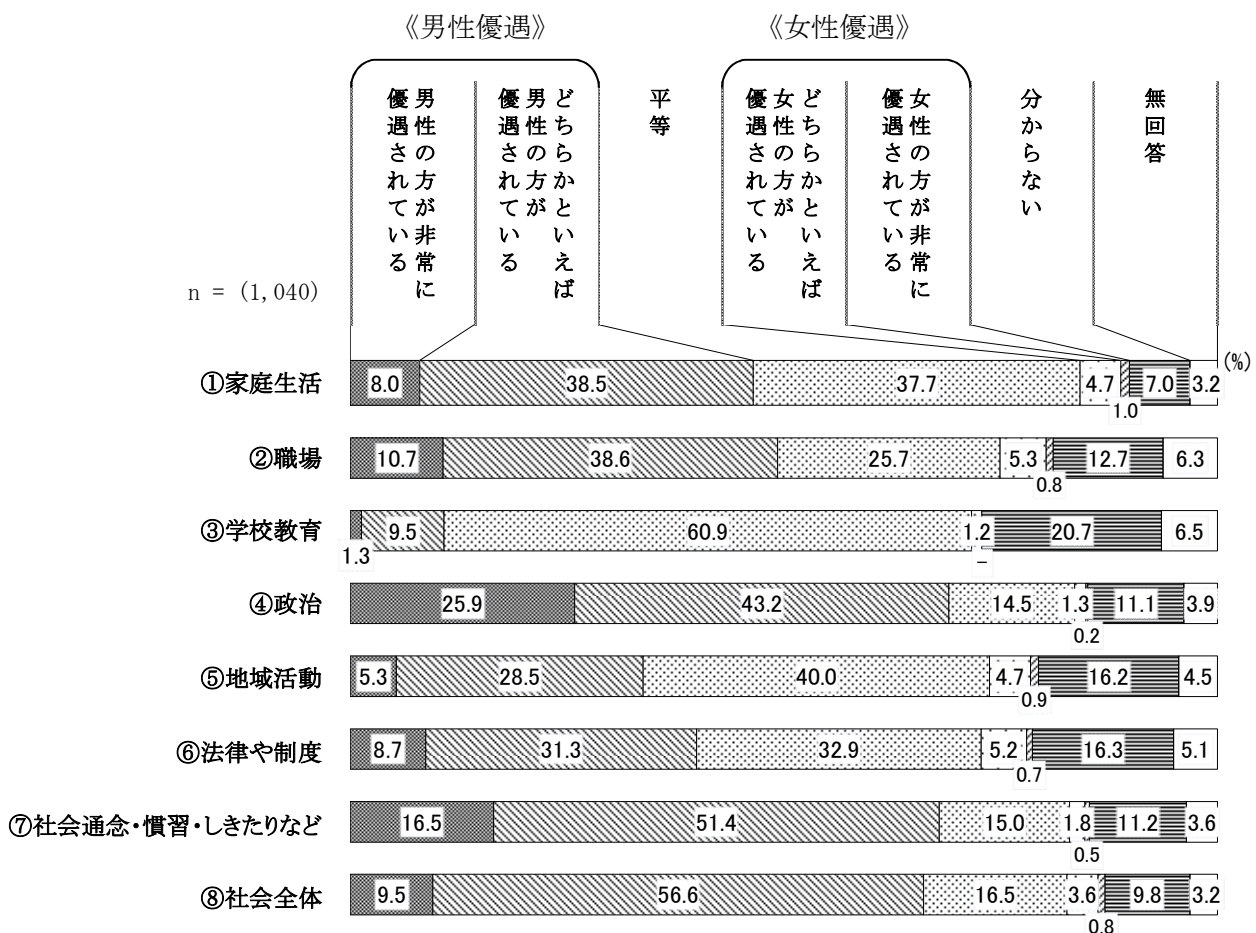
【依然として男性優遇の傾向があり、男女平等に関する意識づくりを進める必要がある】

各分野における男女の地位の平等感を全体で見ると、「平等」は「③学校教育」の分野で6割を超えており、これに「⑤地域活動」が4割と続いている。

《男性優遇》の傾向が高い分野は、「④政治」、「⑦社会通念・習慣・しきたりなど」で7割近くとなっている。(図1)

性別に見ると、「平等」と回答した割合は、ほとんどの分野で男性が女性を上回り、《男性優遇》と回答した割合は、どの分野でも女性が男性を上回っている。(p. 44～p. 51)

図1: 各分野における男女の地位の平等感(全体)



●性別役割分担意識（p. 56～）

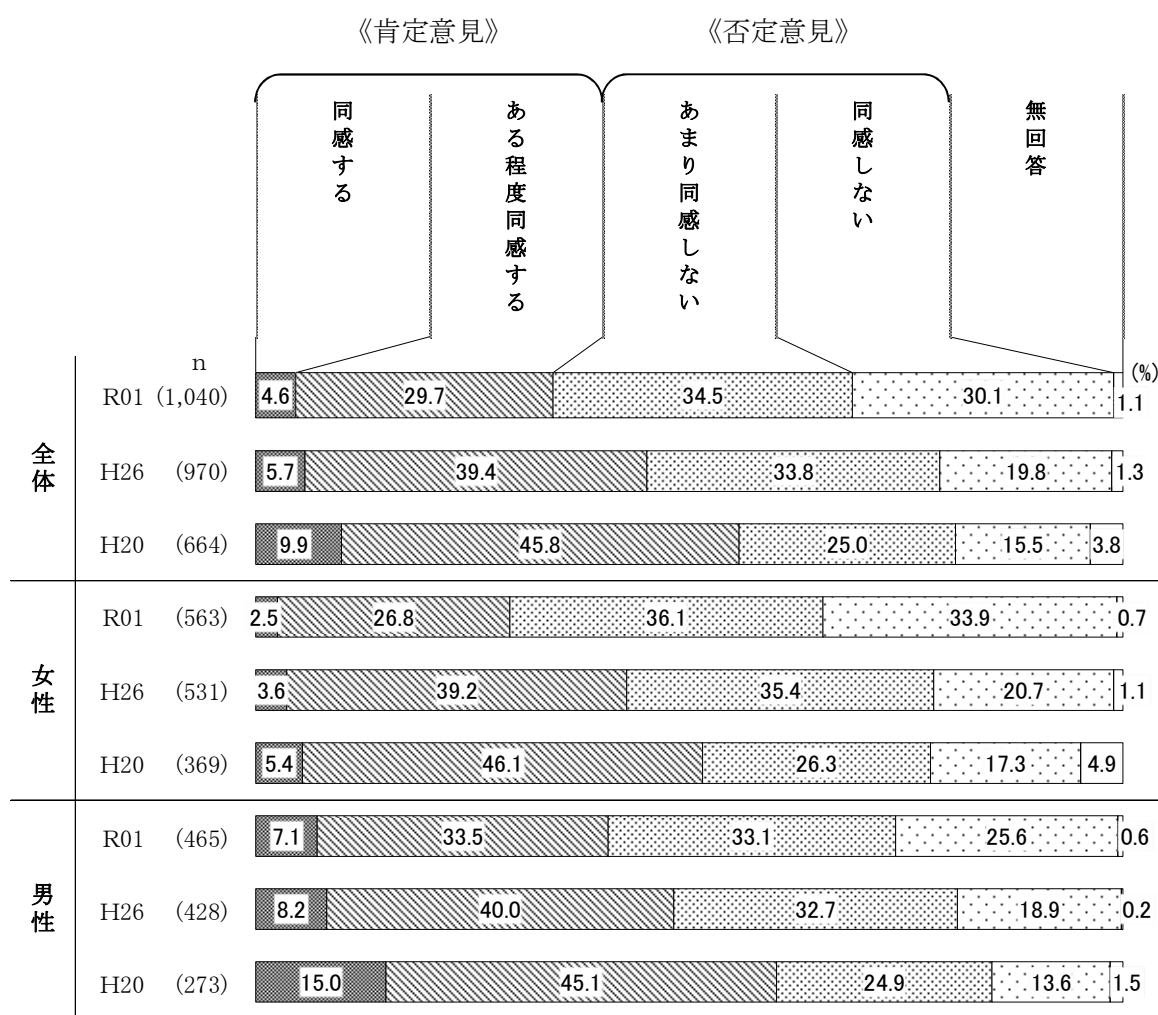
【性別による固定的な役割分担意識は、以前よりも低くなっているものの依然として根強く残っている】

「男は仕事、女は家庭」という考えについて、全体では《否定意見》が6割半ば、《肯定意見》が3割半ばであるのと比較すると、《否定意見》が30ポイント以上上回っている。

性別に見ると、女性は《否定意見》（70.0%）が《肯定意見》（29.3%）を40.7ポイント上回っているが、男性ではこの差は18.1ポイントと女性より小さくなっている。

過去の調査と比較すると、《肯定意見》は減少傾向にある。（図2）

図2：性別役割分担意識／経年変化(全体、性別)



2. 家庭生活について

●家庭生活の優先度 (p. 59～)

【希望より、男性は仕事、女性は家庭の負担が大きい現実にある】

家庭生活の優先度について全体で見ると、現実では「仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視」が3割を超えているが、希望では5割近くとなっている。(図3)

性別に見ると、男女ともに希望では4割以上が「仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視」となっているが、現実を見ると、女性では《家庭生活を優先又は専念》が希望を上回っており、男性では《仕事や自分の活動を優先》が希望を上回っている。(図4～5)

図3: 家庭生活の優先度(全体)

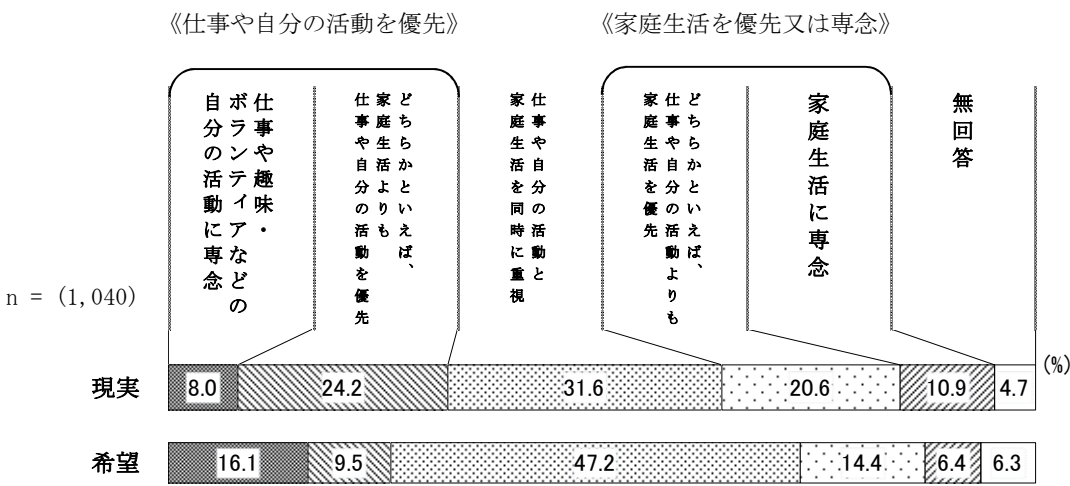


図4:家庭生活の優先度／現実(全体、性・年代別)

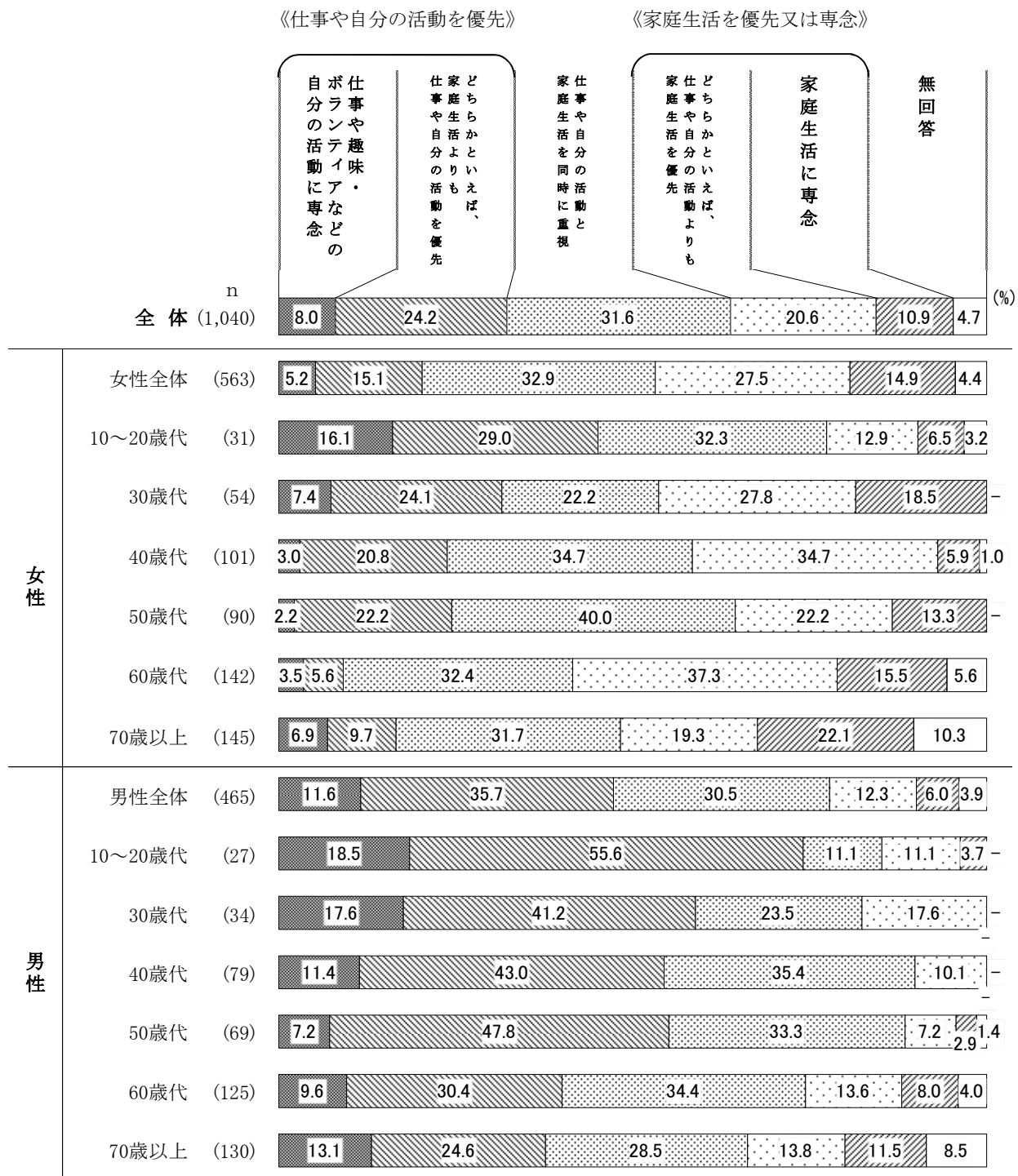
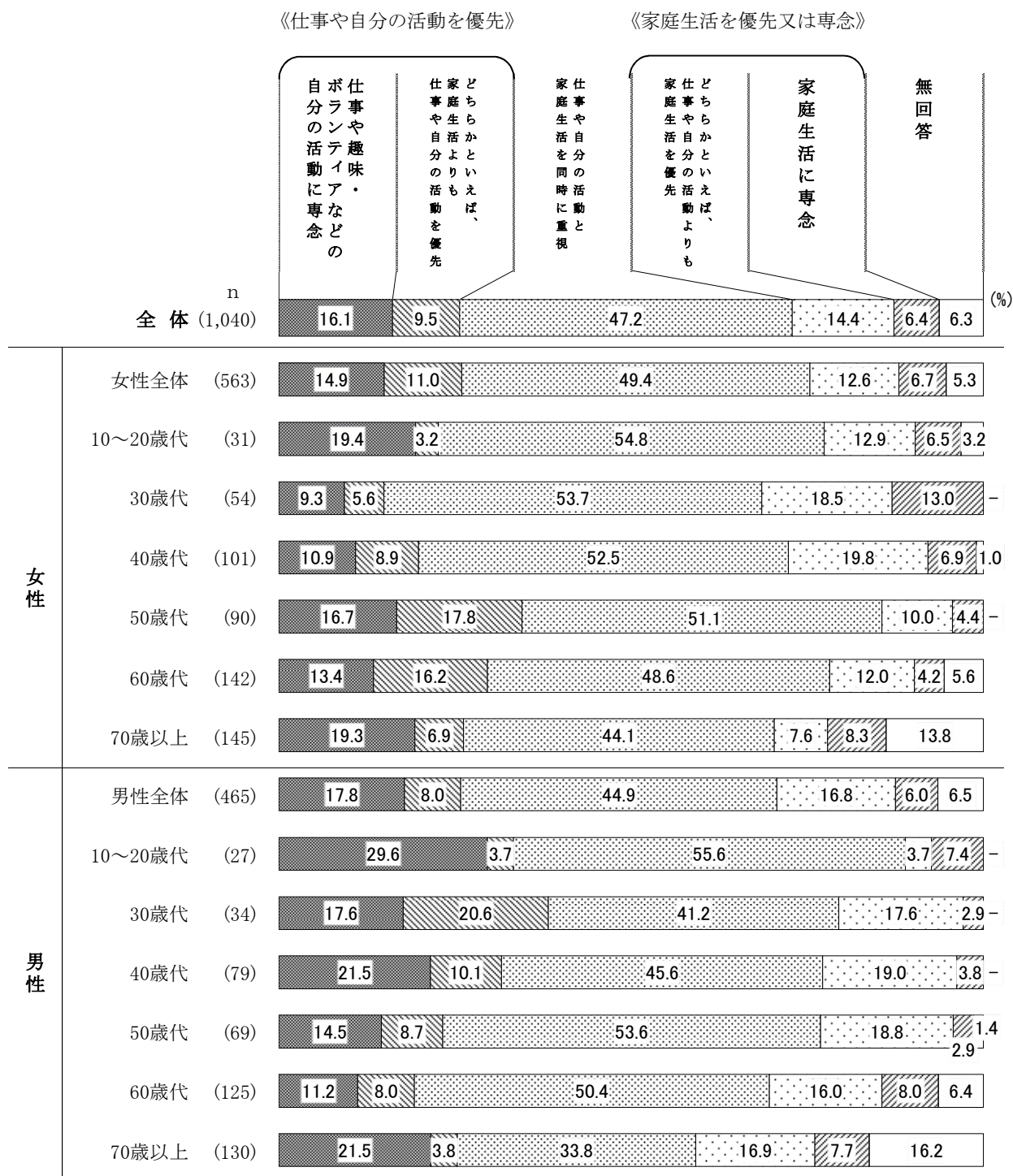


図5:家庭生活の優先度／希望(全体、性・年代別)



●家庭内での役割分担 (p. 67～)

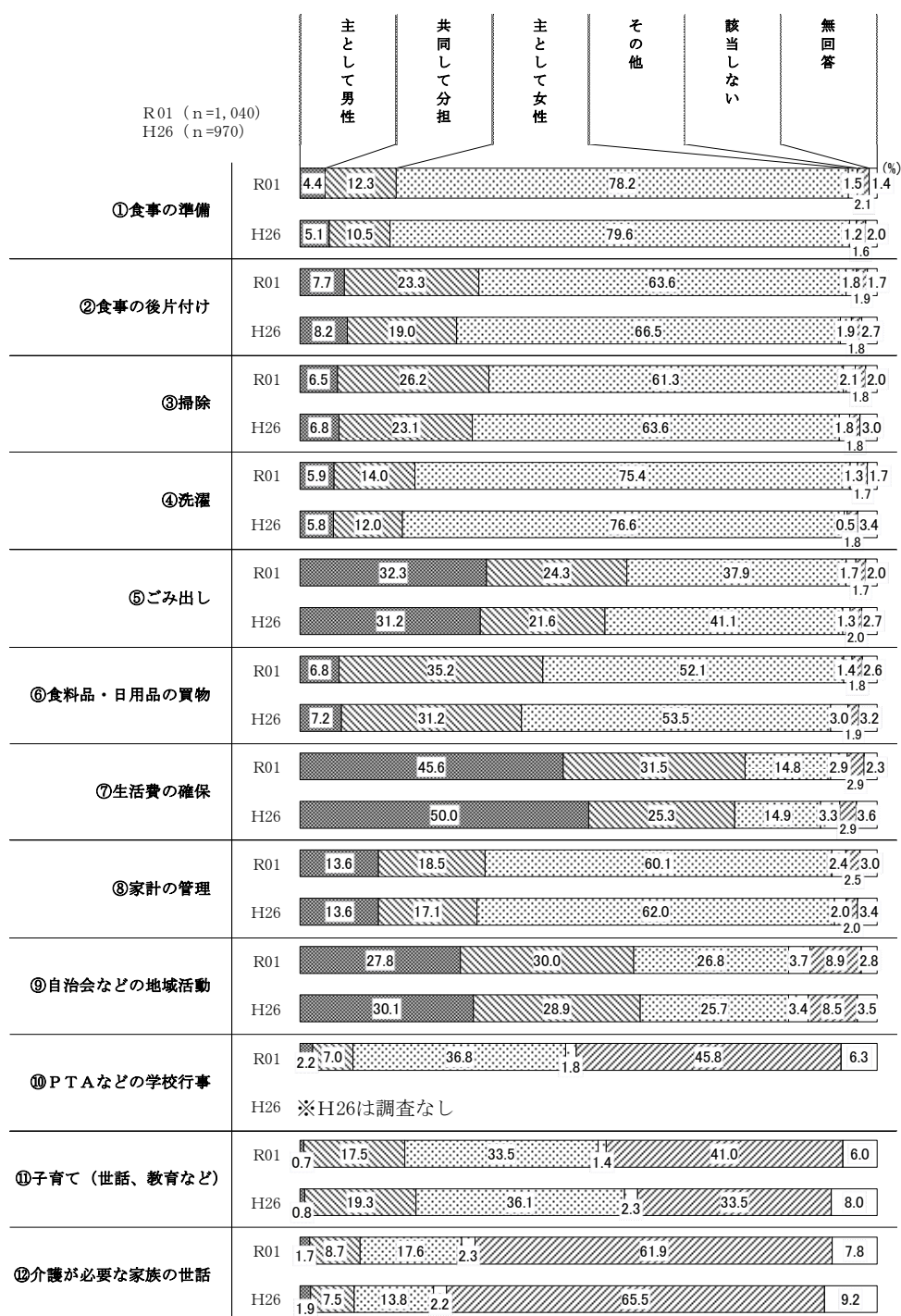
【家事を中心に女性の負担が大きくなっている】

家庭内での役割分担では、「主として女性」の役割となっている項目は「①食事の準備」、「④洗濯」が7割台、「②食事の後片付け」、「③掃除」、「⑧家計の管理」が6割台となっている。

また、前回調査と比較すると「⑦生活費の確保」は「共同して分担」で6.2ポイント高くなっており、働く女性の増加による影響であると考えられる。

一方、「主として男性」の役割となっている項目が高いものは、「⑦生活費の確保」が4割半ば、「⑤ごみ出し」が3割超、「⑨自治会などの地域活動」が3割近くとなっている。(図6)

図6:家庭内での役割分担／経年変化(全体)



●子育てへの関わり (p. 81～)

【仕事が原因で関わりが不十分である人が多い】

子育てへの関わりについて、男性自身では、2割近くが《不十分》と回答しており（図7）、配偶者・パートナーに対しては、2割を超える女性が《不十分》と回答している。（図8）この傾向は特に子育て世代である30歳代で更に顕著となっている。

関わりが《不十分》である原因は、自身では男女ともに「仕事が忙しすぎるため」が過半数を占めている。（図9）

図7: 子育てへの関わり／あなた(自身)(全体、性・年代別)

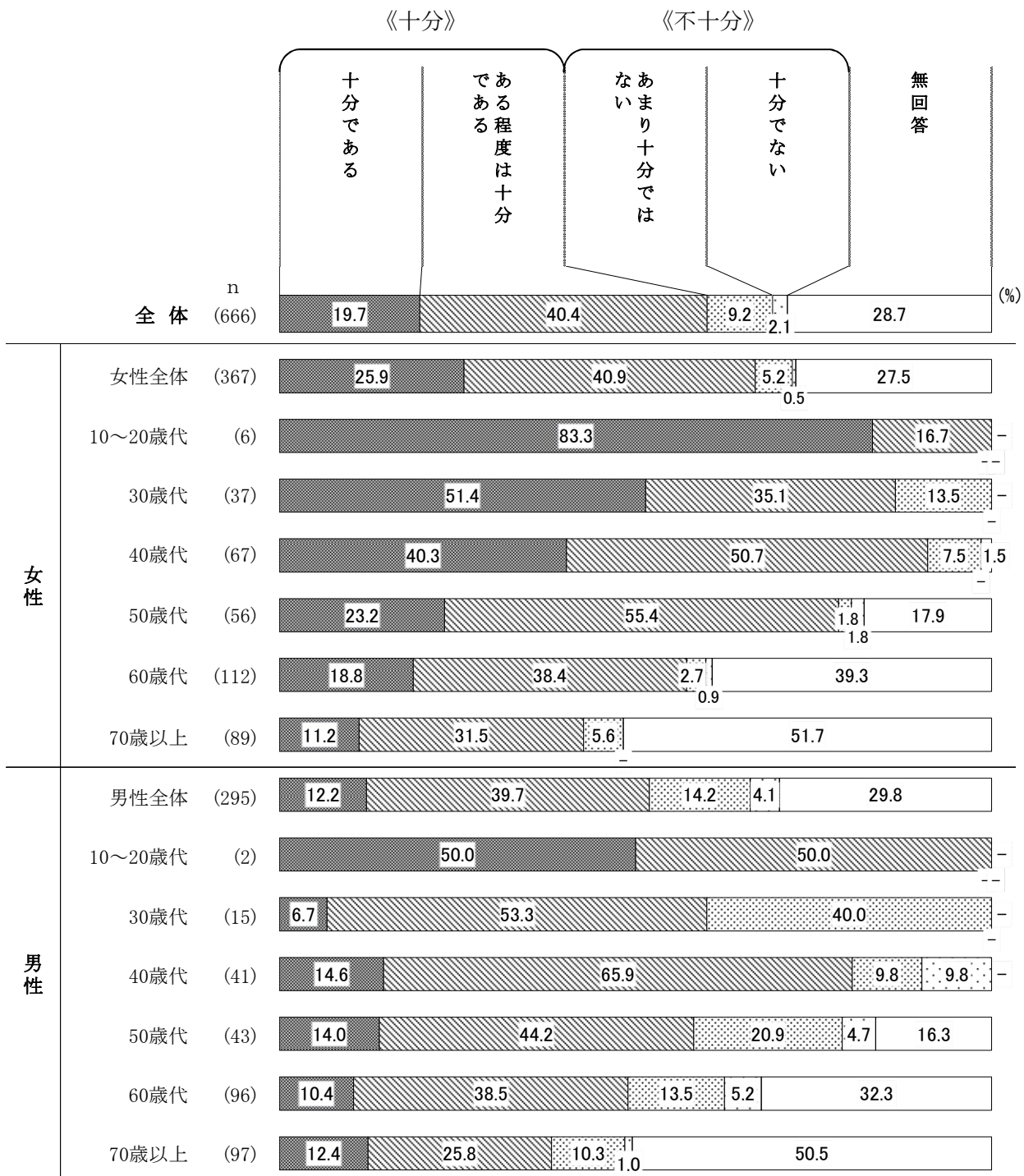


図8:子育てへの関わり／配偶者・パートナー(全体、性・年代別)

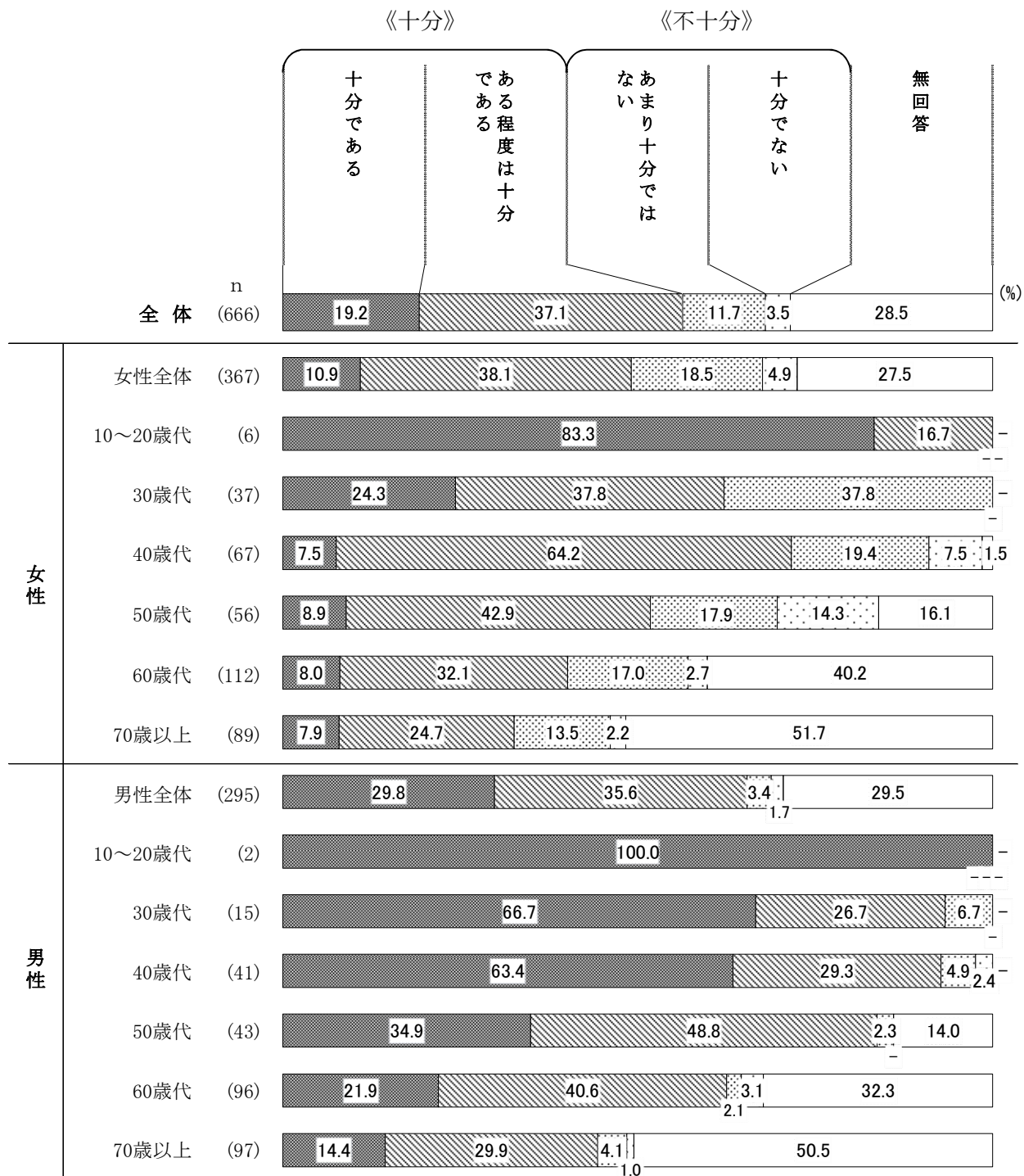
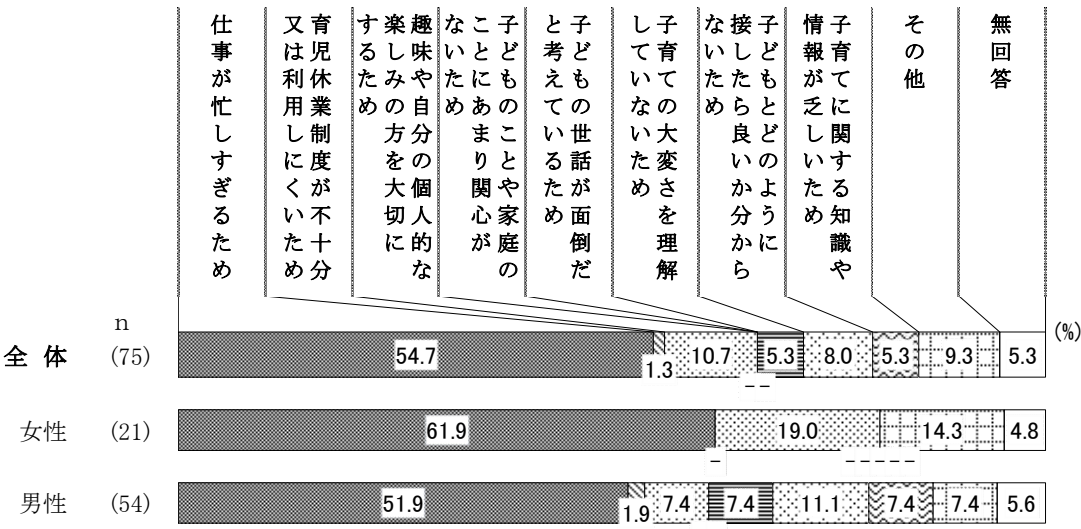


図9：関わりが十分でない原因／あなた(自身)(全体、性別)



3. 就業について

●女性の働き方 (p. 88～)

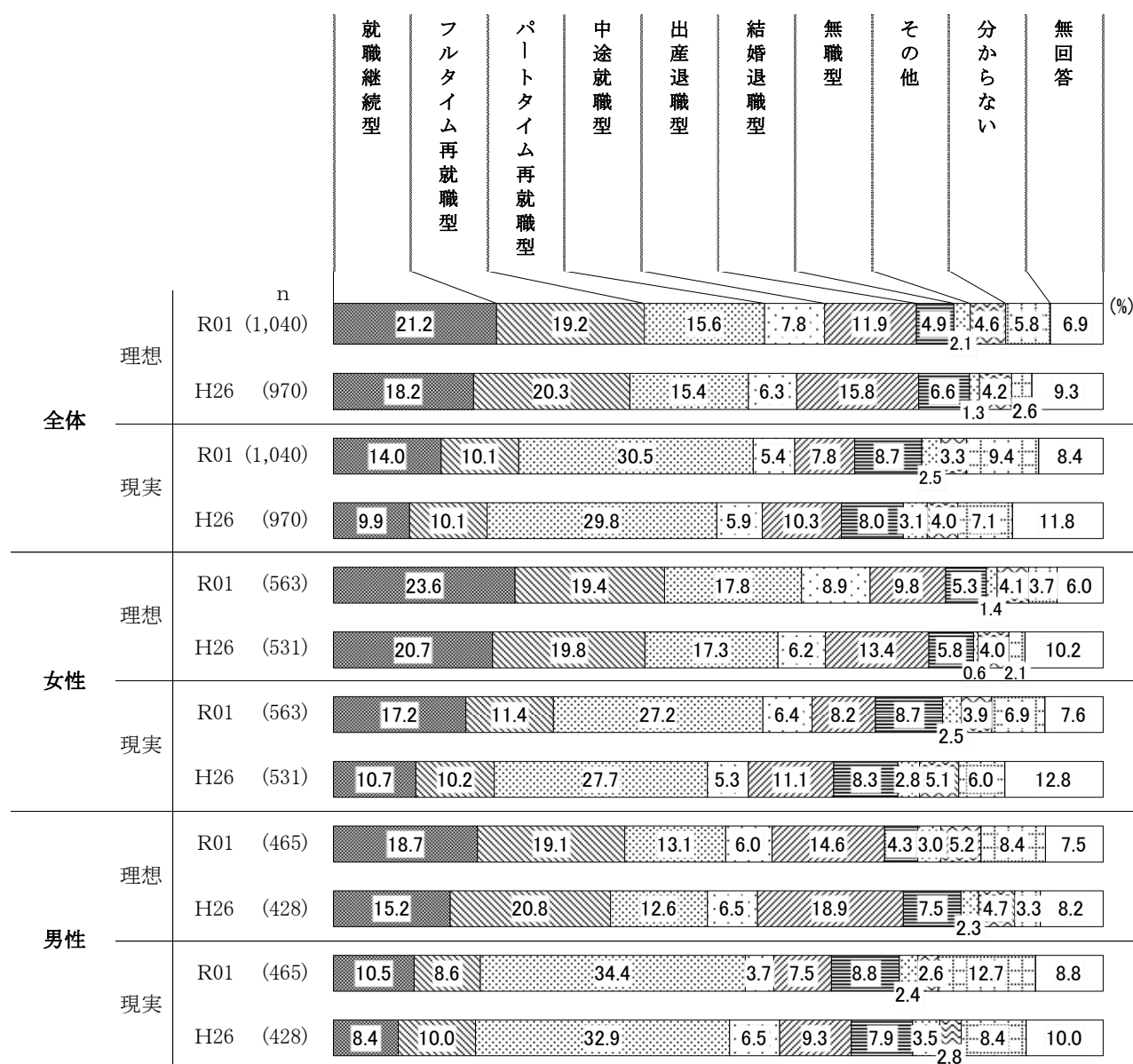
【「理想」と「現実」の両方で就職継続型が増加している】

女性の働き方について、「理想」では、「就職継続型」が2割超、「フルタイム再就職型」が約2割、「パートタイム再就職型」が1割半ばとなっているが、「現実」では、「就職継続型」が1割半ば、「フルタイム再就職型」が約1割、「パートタイム再就職型」が3割を超えている。

女性の「理想」では、「就職継続型」が2割を超えているが、「現実」では「就職継続型」が2割近くとなっており、「パートタイム再就職型」が3割近くとなっている。

前回調査と比較すると、女性の「現実」においては、「就職継続型」は6.5ポイント増加し、「理想」においては2.9ポイント増加している。(図10)

図10: 女性の働き方についての理想と現実／経年変化(全体、性別)

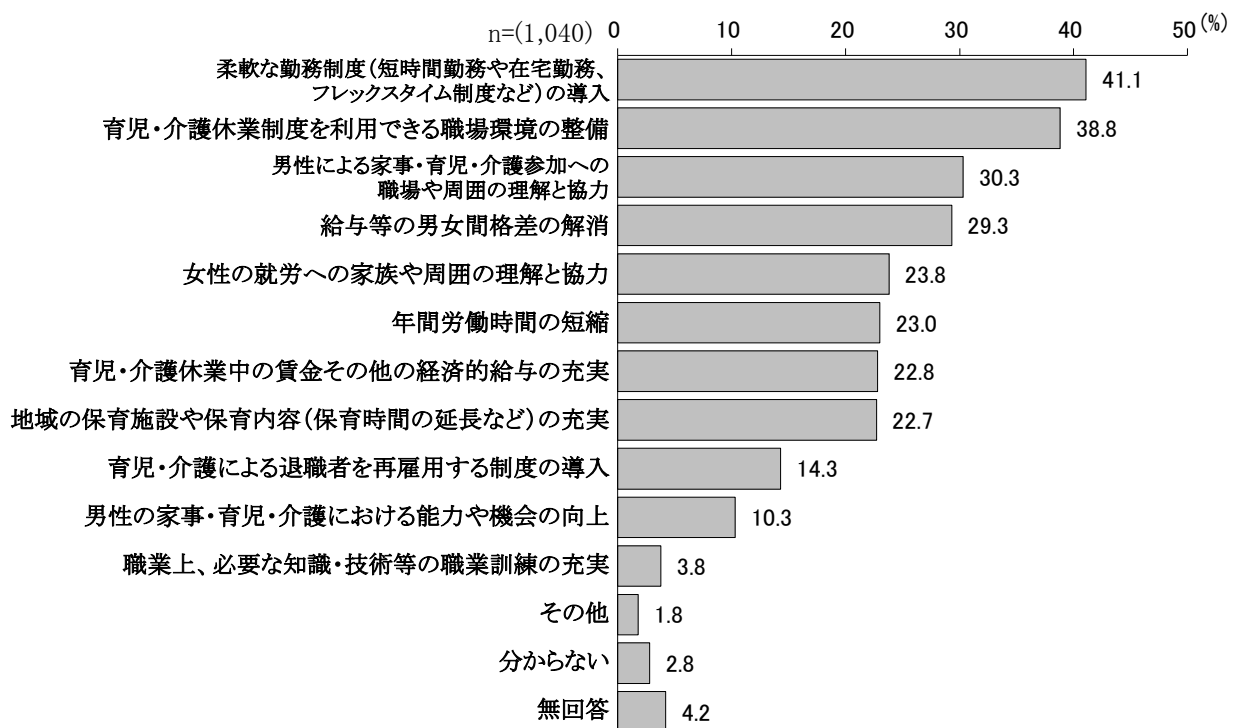


●仕事と家庭の両立の条件（p. 98～）

【両立のために、特に職場における勤務制度、環境整備や風土形成が重要である】

男女がともに仕事と家庭の両立をしていくために必要な条件については、「柔軟な勤務制度（短時間勤務や在宅勤務、フレックスタイム制度など）の導入」が4割超、「育児・介護休業制度を利用できる職場環境の整備」が4割近く、「男性による家事・育児・介護参加への職場や周囲の理解と協力」が約3割となっており、あらゆる角度からの支援が必要である。（図11）

図11:仕事と家庭の両立の条件(全体)



4. 男女間における暴力について

●配偶者などから受けた行為、時期 (p. 102～)

【心理的攻撃の割合が最も高く、以前に暴力を受けていた人の割合も高い】

配偶者などから受けた行為について、《経験がある》は「身体的暴力」で1割超、「心理的攻撃」で1割半ば、「性的強要」、「経済的圧迫」で1割未満となっている。(図12)

また、被害経験がある人の暴力を受けた時期を全体で見ると、「30歳代」が最も高くなっている。

暴力を受けた時期については、30歳代は20歳代の頃で、40歳代は30歳代の頃で、50歳以上は40歳代の頃で最も高いことから、ここ10年程度又はそれ以前に暴力を受けていた人が多いと思われる。(図13、表1)

図12: 配偶者などから受けた行為(全体、性別)

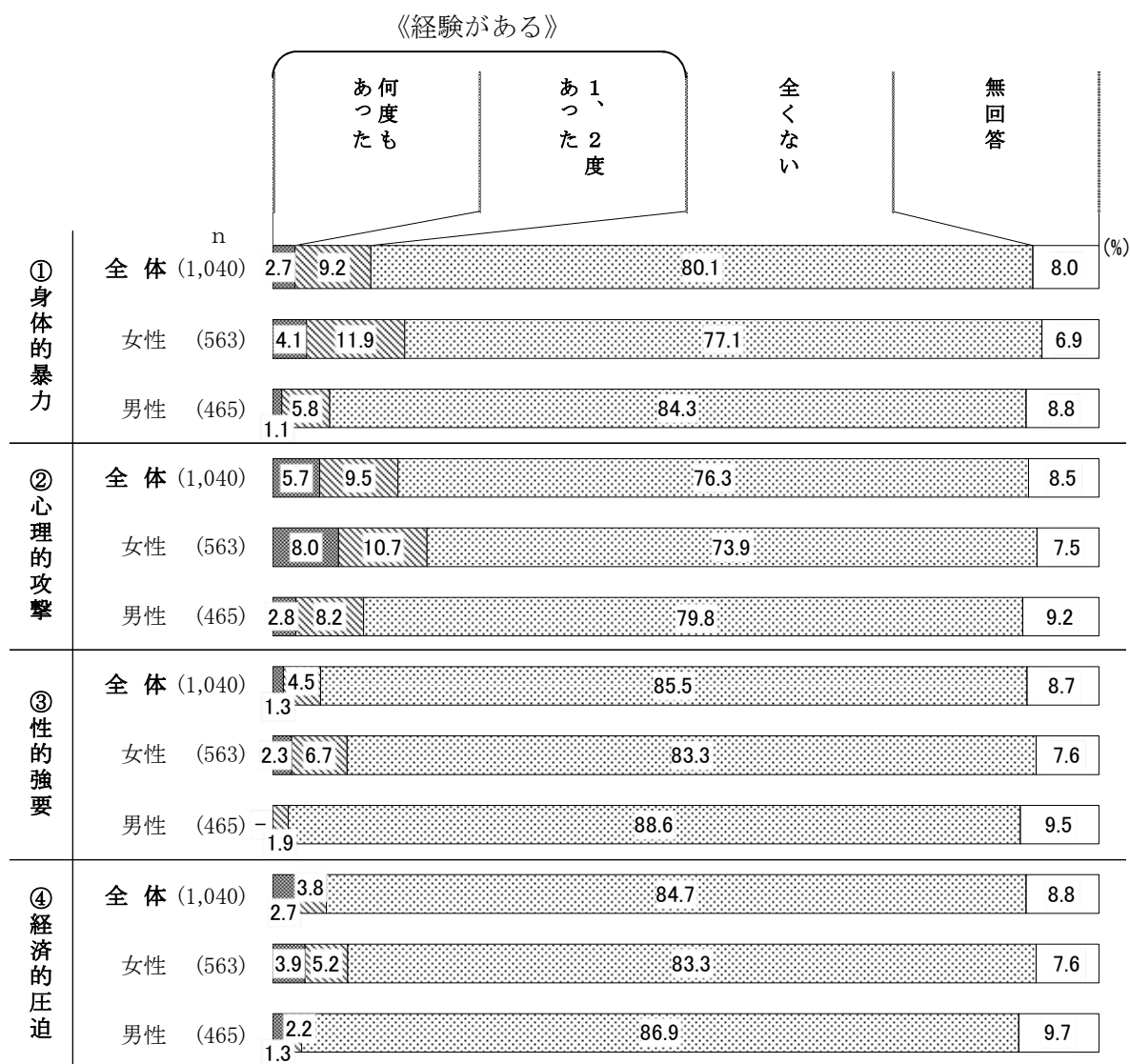


図13:暴力を受けた時期(全体、年代別)

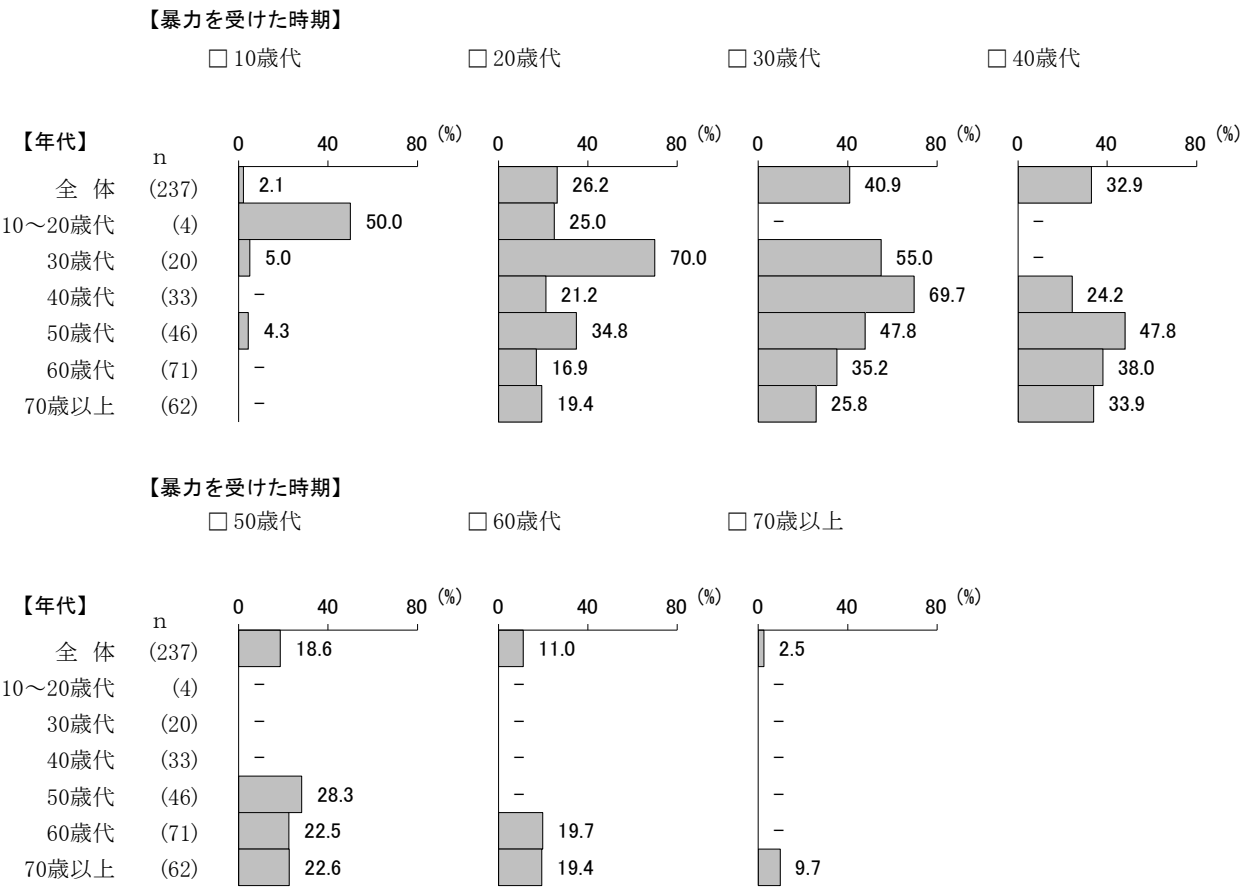


表1:暴力を受けた時期(全体、年代別)

(上段:実数、下段:%)

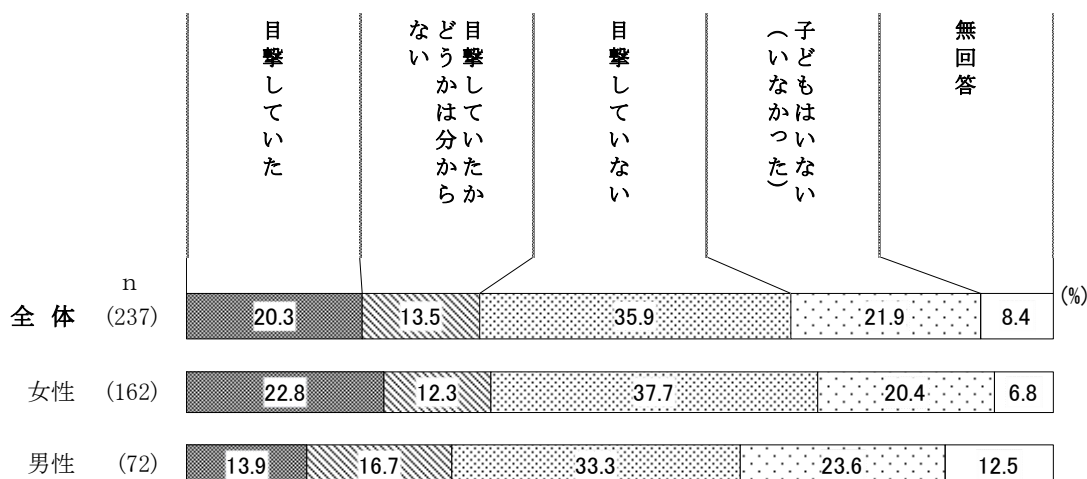
年代 \ 時期	暴力を受けた	調査数	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳以上	覚えていない	無回答
全 体		237	5	62	97	78	44	26	6	6	12
		100.0	2.1	26.2	40.9	32.9	18.6	11.0	2.5	2.5	5.1
10～20歳代		4	2	1	-	-	-	-	-	1	-
		100.0	50.0	25.0	-	-	-	-	-	25.0	-
30歳代		20	1	14	11	-	-	-	-	-	1
		100.0	5.0	70.0	55.0	-	-	-	-	-	5.0
40歳代		33	-	7	23	8	-	-	-	1	1
		100.0	-	21.2	69.7	24.2	-	-	-	3.0	3.0
50歳代		46	2	16	22	22	13	-	-	1	2
		100.0	4.3	34.8	47.8	47.8	28.3	-	-	2.2	4.3
60歳代		71	-	12	25	27	16	14	-	2	3
		100.0	-	16.9	35.2	38.0	22.5	19.7	-	2.8	4.2
70歳以上		62	-	12	16	21	14	12	6	1	5
		100.0	-	19.4	25.8	33.9	22.6	19.4	9.7	1.6	8.1

●子どもの目撃状況 (p. 108～)

【目撃した子どもは約2割である】

子どもの目撃状況について、「目撃していた」が約2割、「目撃していない」が3割半ばとなっている。(図14)

図14: 子どもの目撃状況(全体、性別)

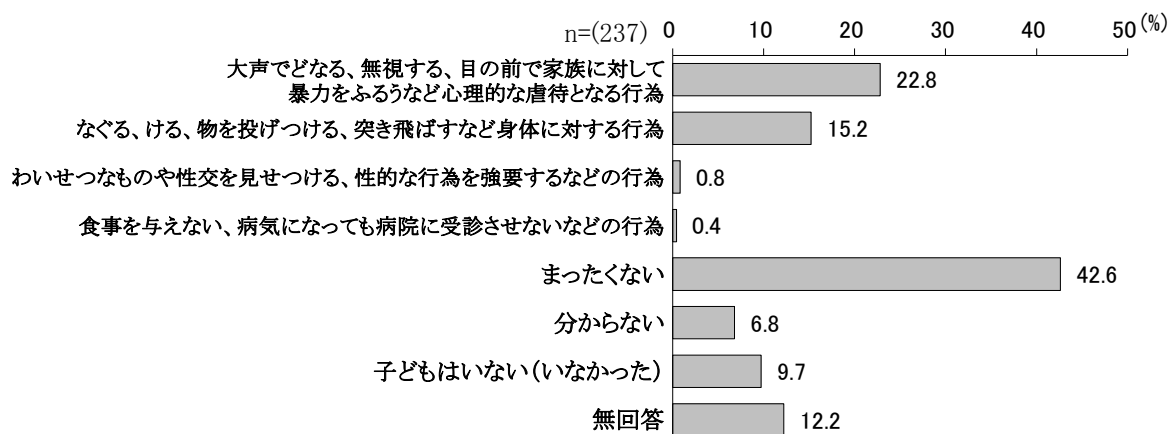


●子どもへの行為 (p. 109～)

【DVに付随した児童虐待は、心理的虐待と身体的虐待で4割近くとなっている】

子どもへの行為について、「まったくない」が4割超で最も高くなっているが、具体的な子どもへの行為を見ると、「大声でどなる、無視する、目の前で家族に対して暴力をふるうなど心理的な虐待となる行為」が2割超、「なぐる、ける、物を投げつける、突き飛ばすなど身体に対する行為」が1割半ばとなっている。(図15)

図15: 子どもへの行為(全体)



●暴力を受けた際の相談について（p. 111～）

【問題を抱え込み、周囲に相談しない割合が4割半ばである】

暴力を受けた際の相談について、「相談した」は2割半ばとなっている。一方、「相談できなかった」は1割未満、「相談しようと思わなかった」は4割半ばとなっている。（図16）

「相談した」と回答した人の相談先について、「家族・親せき」、「友人・知人」が5割台となっている。一方、その他の公的機関等を利用したのはごくわずかとなっている。（図17）

「相談できなかった」、「相談しようと思わなかった」と回答した人の相談できなかった理由について、「相談するほどのことではないと思ったから」、「無駄だと思ったから」、「我慢すればやっていけると思ったから」など、被害者が問題を抱え込むことで解決しようとする姿勢がみられる。相談・支援体制の充実と併せて、暴力としての認識を持つことや解決へ向けて周囲の協力を仰ぐことの必要性など更なる意識啓発も必要であると考えられる。（図18）

図16: 暴力を受けた際の相談について(全体、性別)

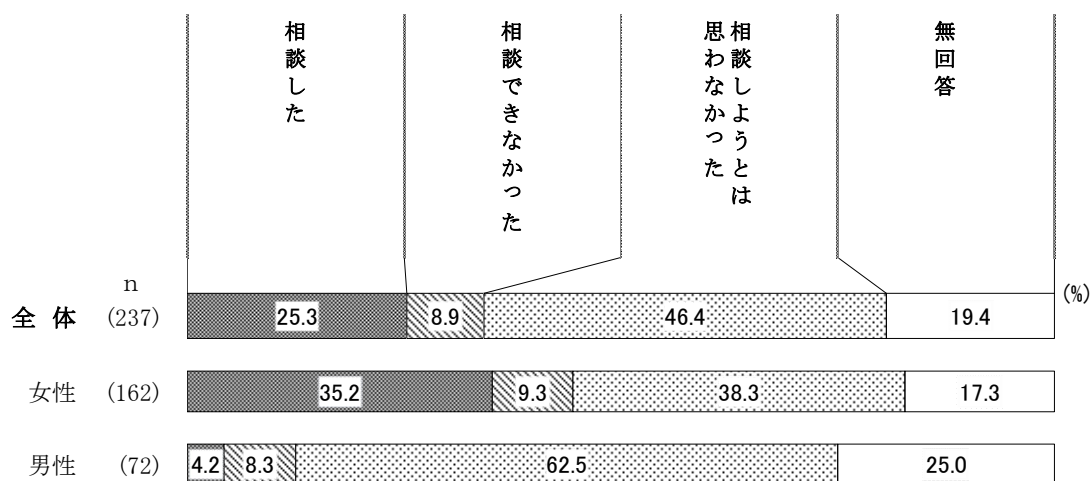


図17:「相談した」と回答した方の相談先(全体、性別)

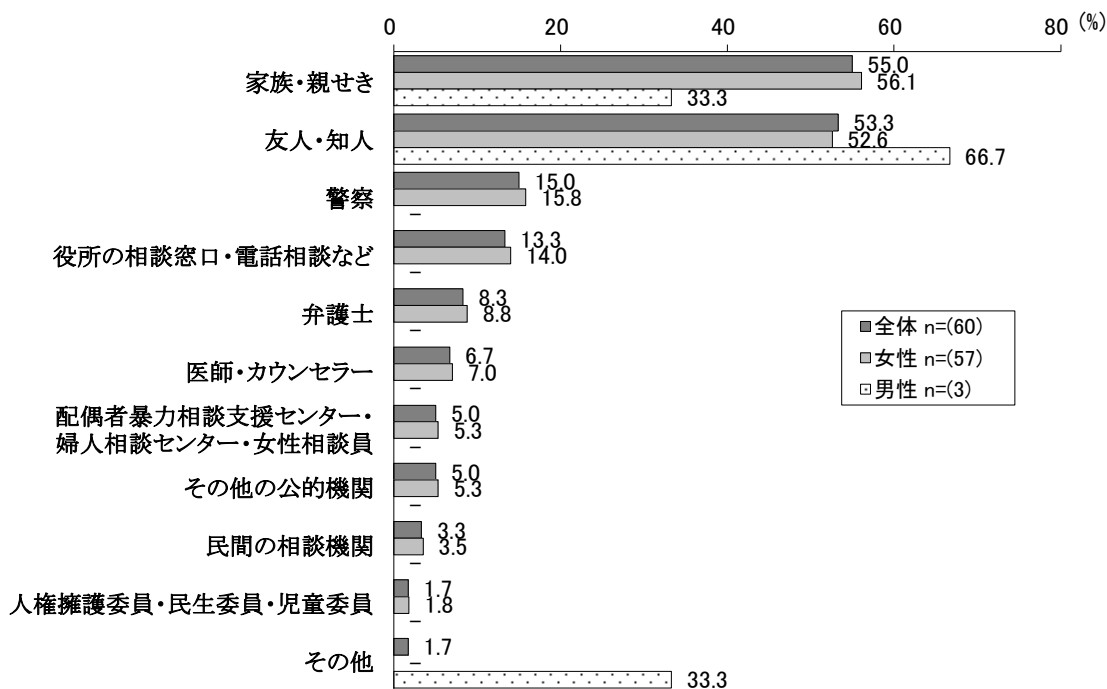
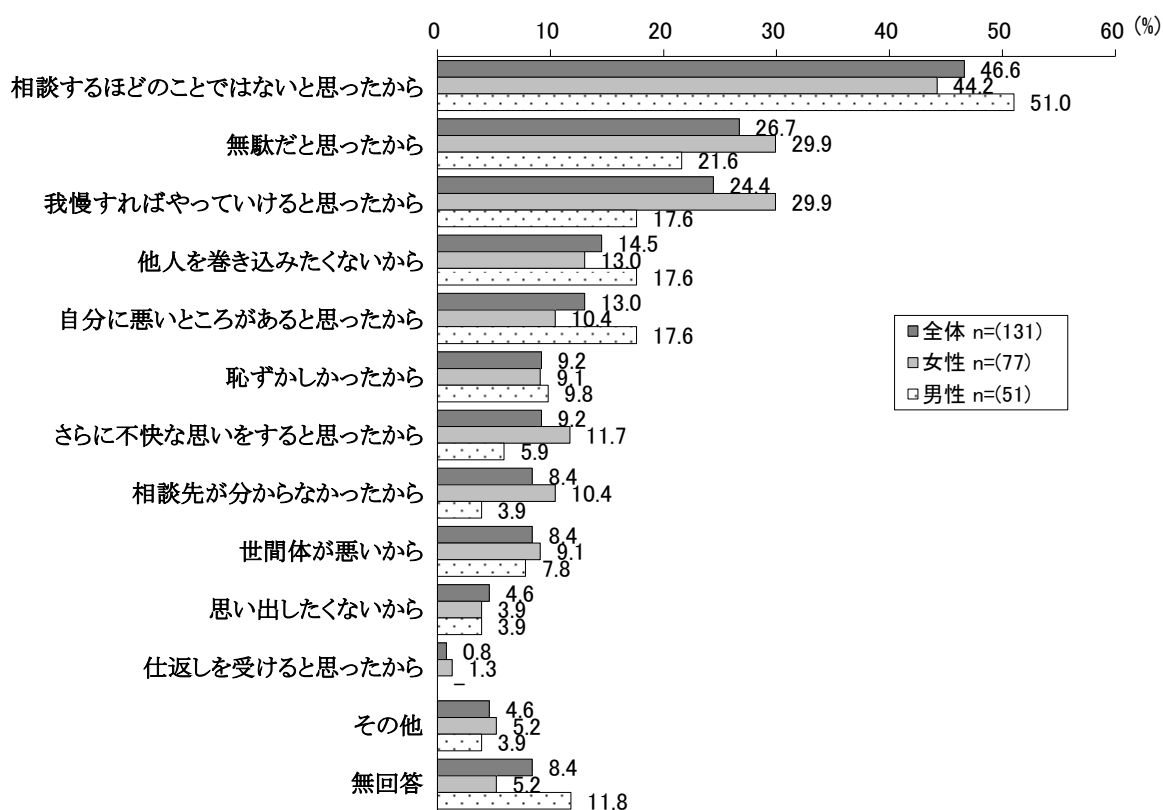


図18:相談できなかった理由(全体、性別)



5. 社会参加について

●施策への女性の意見や考え方の反映程度 (p. 117～)

【反映されていないが若干高いが、反映されているとほぼ同程度の割合である】

施策への女性の意見や考え方の反映程度について、《反映されている》が約3割、《反映されていない》が3割半ば、「どちらともいえない」が3割超となっており、意見が3つに割れている状況である。

職業別に見ると、自由業・自営業・家業、公務員・教員、専業主婦・専業主夫、無職では《反映されていない》が《反映されている》を5ポイント以上上回っている。(図19)

一方、反映されていない理由について、「女性議員が少ない」、「男性の意識・理解が足りない」、「社会の仕組みが女性に不利」が4割台となっており、過去の調査から割合が増加している。

(図20)

図19: 施策への女性の意見や考え方の反映程度(全体、職業別)

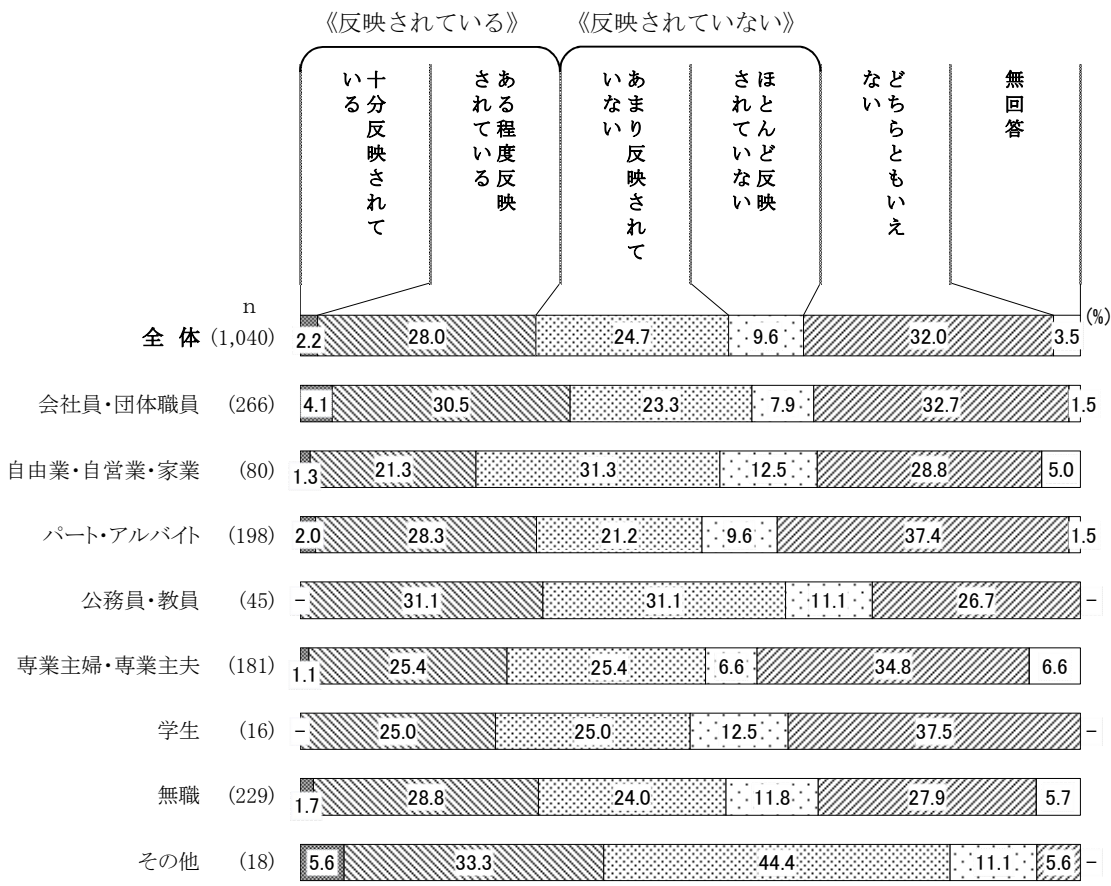
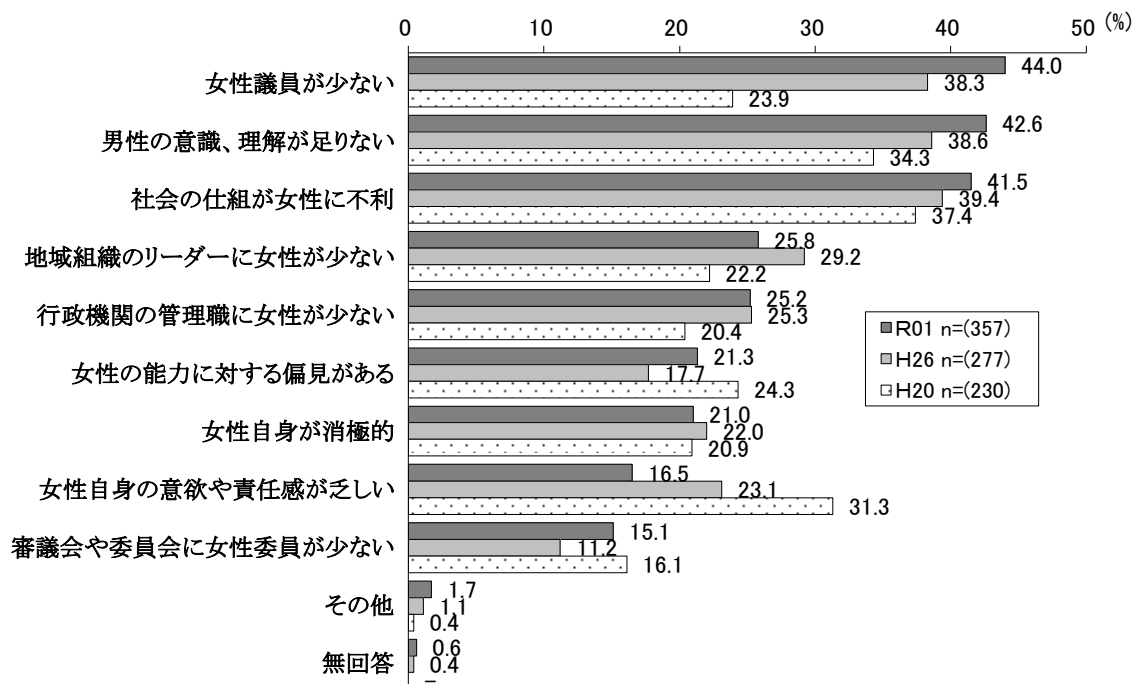


図20: 反映されていない理由／経年変化(全体)



6. 男女共同参画の推進について

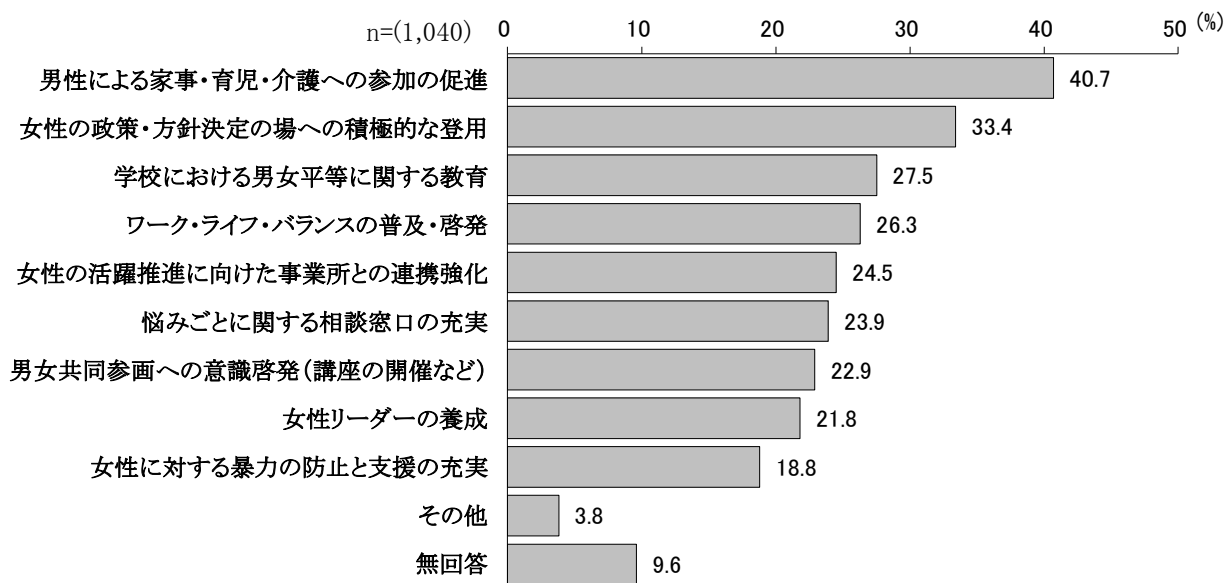
●「男女共同参画社会」実現のために市に期待すること (p. 122～)

【男性の家事・育児・介護参加を求める割合が4割超である】

「男性による家事・育児・介護への参加の促進」が4割超、「女性の政策・方針決定の場への積極的な登用」が3割超、「学校における男女平等に関する教育」が3割近くとなっている。

(図21)

図21:「男女共同参画社会」実現のために市に期待すること(全体)



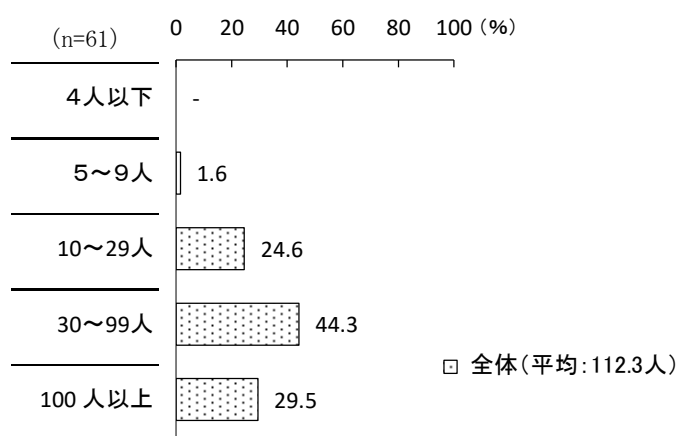
【事業所意識調査】

1. 事業所について

●事業所の従業員、管理職の人数（p. 127～）

従業員規模について、「30～99人」が4割半ば、「100人以上」と「10～29人」がそれぞれ2割台となっている。（図22）

図22:事業所の従業員、管理職の人数(全体)



2. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

●育児休業及び介護休業の取得実績（p. 129～）

【取得者は女性が大半を占めている】

育児休業の取得実績について、該当者数は「1～4人」が3割半ばとなっており、該当者（77人）のうち実際に取得したのは7割半ばとなっている。取得期間では「1年以上」が6割近くとなっており、全て女性である。（図23～25、表2）

市民意識調査の「男性が育児休業を取得すること」（p. 95）について、《取得した方がよい》は全体で8割近く、女性で8割超、男性で7割半ばと、大半の市民が男性の育休取得を推進していることが分かる。しかし実際の男性の育休取得実績を見ると、全体で5.2%となっており、理想と現実には大きな差があることが分かった。

介護休業の取得実績について、該当者数は「1～4人」が1割超となっており、該当者（20人）のうち実際に取得したのは3割となっている。（図26～28、表3）

図23:平成30年度の育児休業の該当者数(全体)

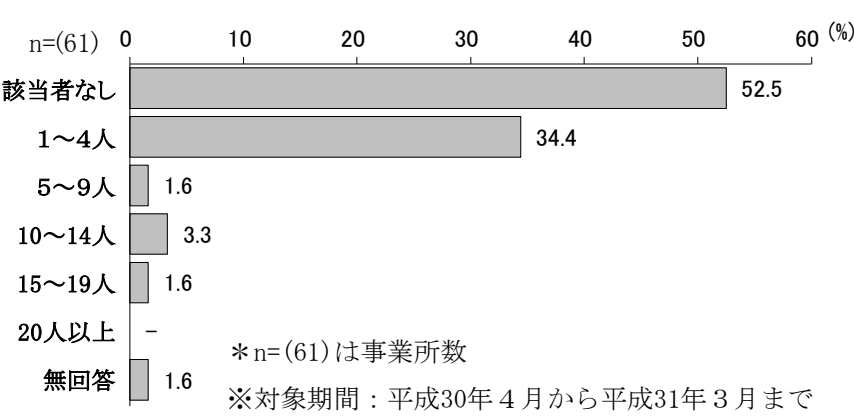
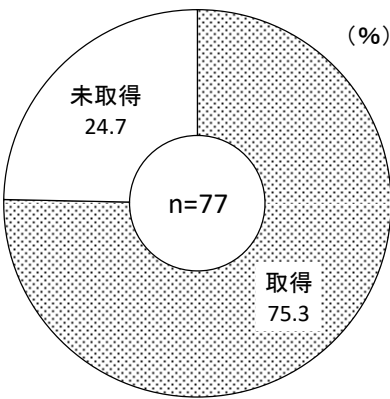


図24:該当者の取得状況(全体)

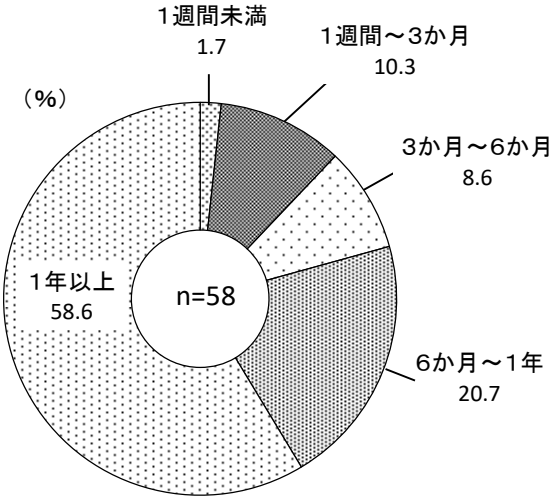


* n=77は育児休業該当者の総合計

表2:育児休業の取得期間(全体)

	調査数	女性	男性
全 体	58	55	3
	100.0	94.8	5.2
1週間未満	1	0	1
	100.0	0.0	100.0
1週間以上3か月未満	6	6	0
	100.0	100.0	0.0
3か月以上6か月未満	5	3	2
	100.0	80.0	20.0
6か月以上1年未満	12	12	0
	100.0	100.0	0.0
1年以上	34	34	0
	100.0	100.0	0.0

図25:取得期間構成比(全体)



* n=58は育児休業取得者の総合計

第2章 調査結果の概要

図26:平成30年度の介護休業の該当者数(全体)

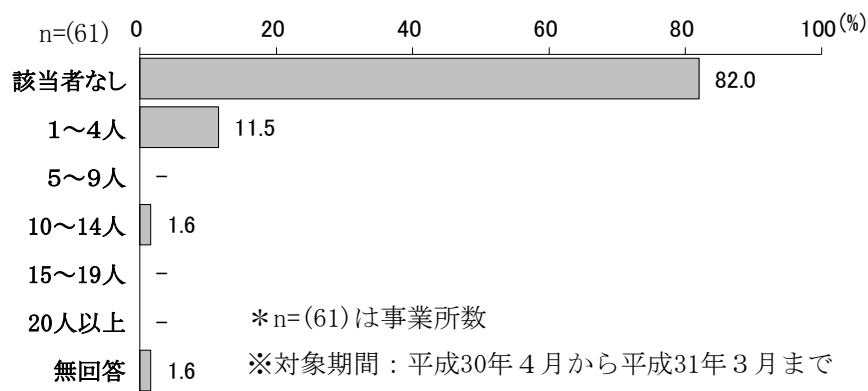
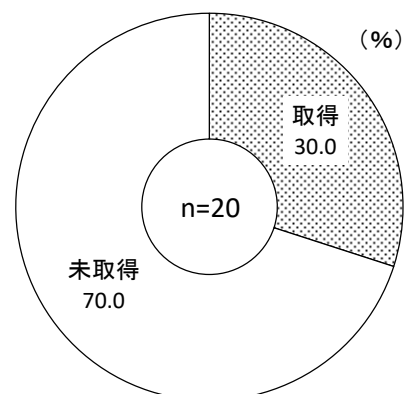


図27:該当者の取得状況(全体)

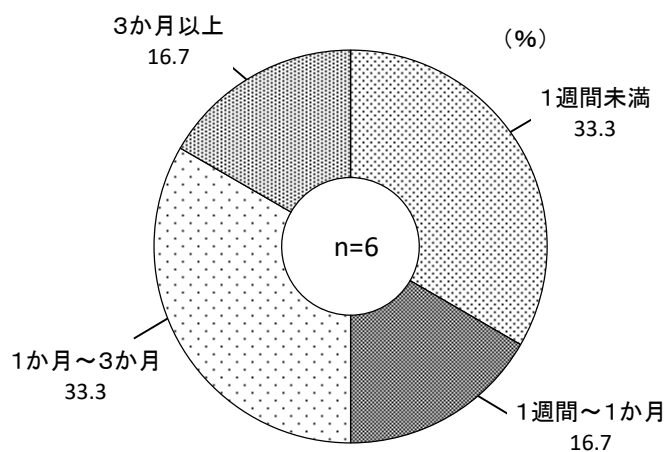


*n=20は介護休業該当者の総合計

表3:介護休業の取得期間(全体)

	調査数	女性	男性
全 体	6 100.0	5 83.3	1 16.7
1週間未満	2 100.0	2 100.0	0 0.0
1週間以上1か月未満	1 100.0	0 0.0	1 100.0
1か月以上3か月未満	2 100.0	2 100.0	0 0.0
3か月以上	1 100.0	1 100.0	0 0.0

図28:取得期間構成比(全体)



*n=6は介護休業取得者の総合計

●事業所における支援制度や取組の状況 (p. 131～)

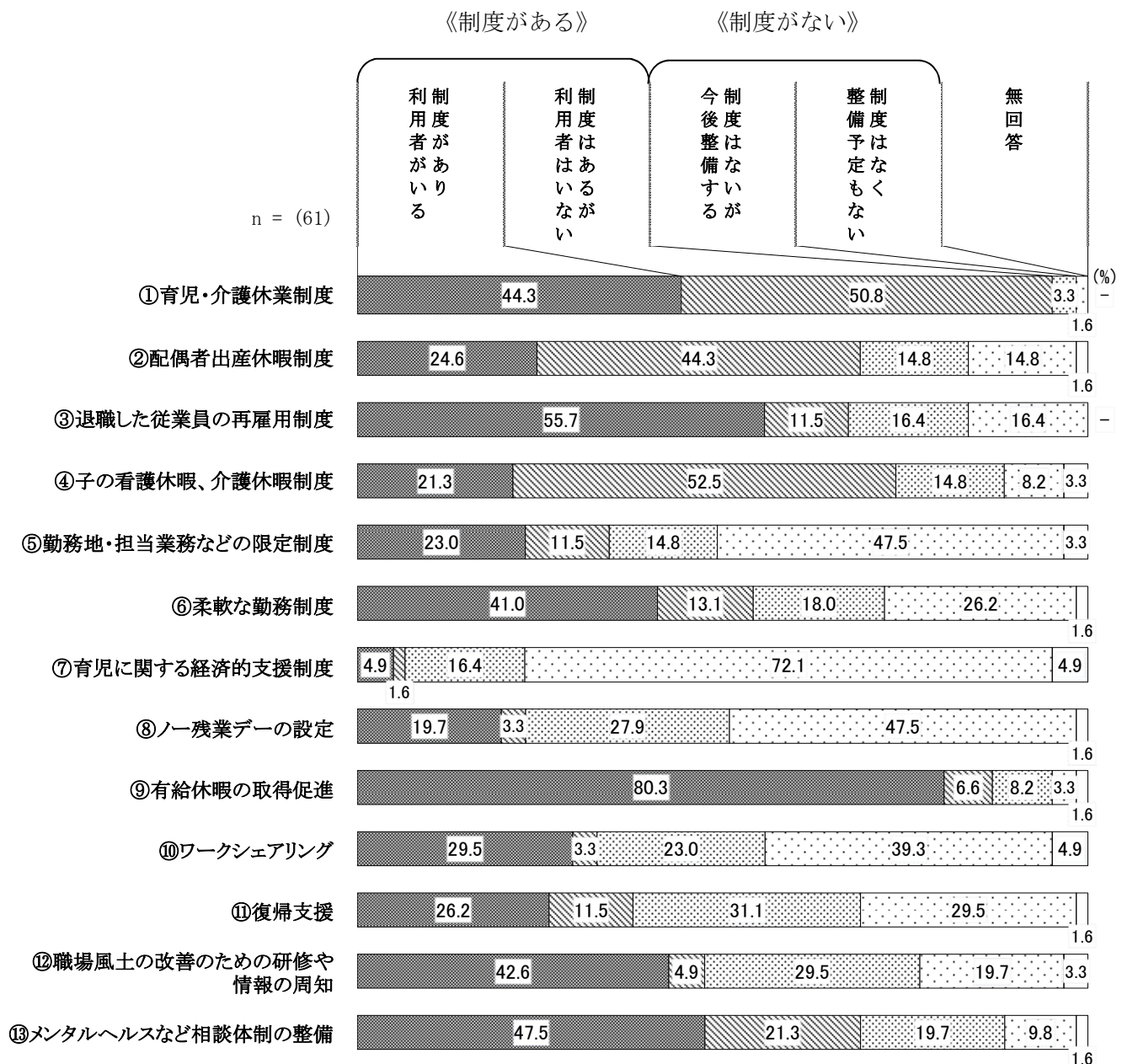
【ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組はばらつきがかなりある】

《制度がある》は「育児・介護休業制度」で9割半ば、「有給休暇の取得促進」で8割半ば、「子の看護休暇、介護休暇制度」で7割を超えている。

一方、《制度がない》は「育児に関する経済的支援制度」で9割近く、「ノー残業デーの設定」で7割半ば、「勤務地・担当業務などの限定制度」と「ワークシェアリング」で6割を超えている。(図29)

また、「柔軟な勤務制度」において《制度がある》は5割半ばとなっている。市民意識調査で「仕事と家庭を両立するための条件」として、「柔軟な勤務制度（短時間勤務や在宅勤務、フレックスタイム制度など）の導入」が4割超と一番高くなっている(図11)。「制度はないが今後整備する」が2割近くとなっているが、整備予定がない事業所も整備を検討していく必要がある。

図29: 支援制度や取組の状況(全体)



3. 女性の活躍推進について

●今後の女性採用、採用形態、管理職登用（p. 132～）

【女性を積極的に採用したい事業所が大半を占めている】

今後の女性採用について「積極的に採用していきたい」は7割を超えており、希望する採用形態は「（正規従業員、正規以外の従業員）どちらも」が過半数を占めている。（図30～31）

今後の女性管理職登用について、「積極的に登用していきたい」は7割超となっている。

（図32）

図30: 今後の女性採用（全体）



図31: 希望する採用形態（全体）

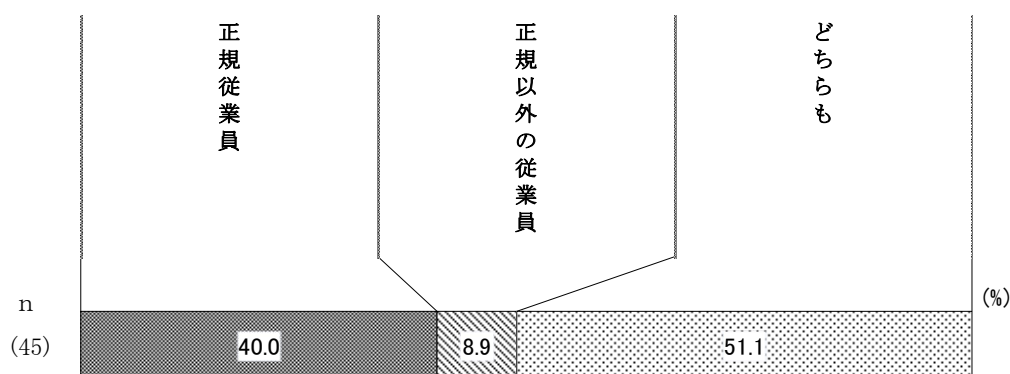
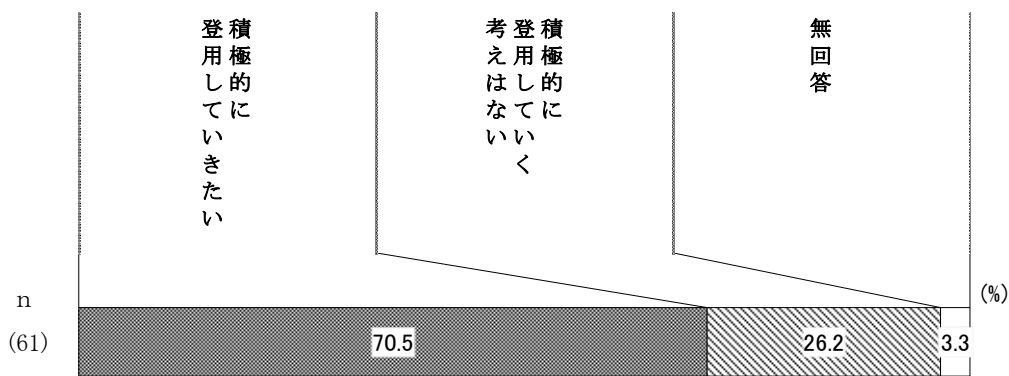


図32: 今後の女性管理職登用(全体)



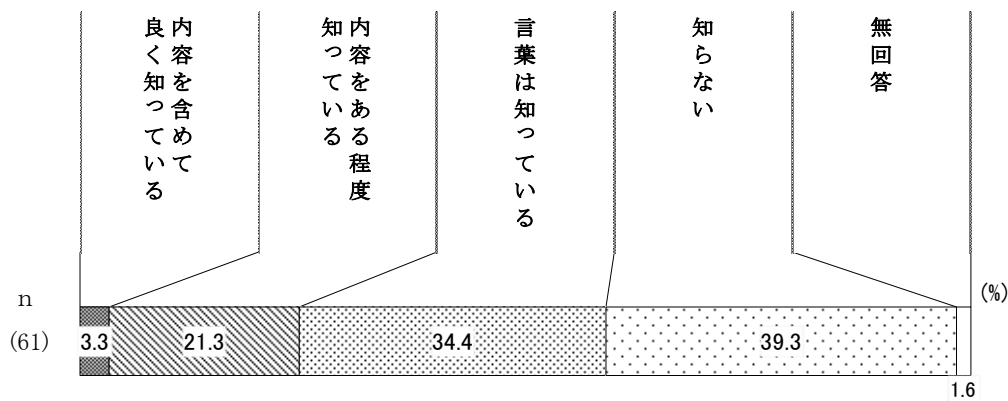
4. ポジティブ・アクションについて

●ポジティブ・アクションの認知度 (p. 139)

【認知度は低い状況となっている】

ポジティブ・アクションの認知度について、「知らない」が約4割で最も高くなっているが、具体的な認知状況を見ると「言葉は知っている」が3割半ば、「内容をある程度知っている」は2割超となっている。(図33)

図33: ポジティブ・アクションの認知度(全体)



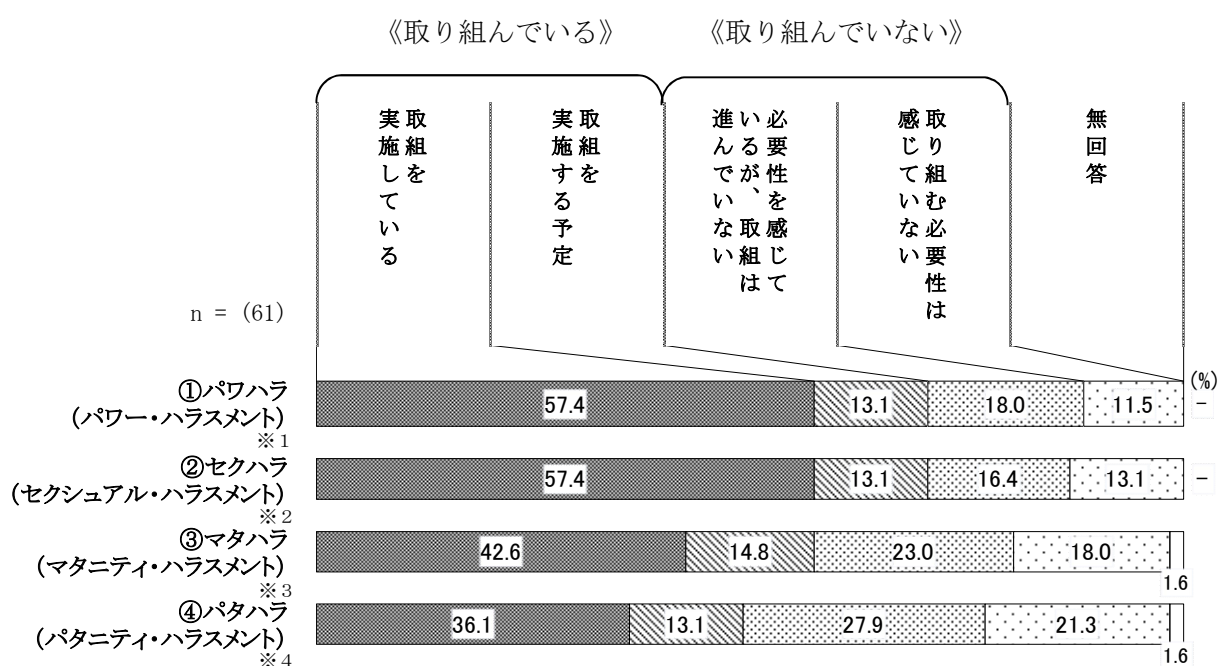
5. ハラスメント対策について

●ハラスメント対策 (p. 140～)

【ハラスメント防止対策はおおむね進んでいる】

ハラスメント対策について、《取り組んでいる》は「パワハラ」と「セクハラ」がともに7割超、「マタハラ」が6割近く、「パタハラ」が約5割と、多くの事業所が対策に取り組んでいるものの全数には至っていない状況である。(図34)

図34:ハラスメント対策について(全体)



※1 パワー・ハラスメント……職場において、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられること又は職場環境を悪化させられること。

※2 セクシュアル・ハラスメント……職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対して、拒否や抵抗をしたことにより労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されたりすること。

※3 マタニティ・ハラスメント……職場において、女性労働者が妊娠・出産をきっかけにした精神的・肉体的な嫌がらせ、また、それらを理由とした解雇や雇い止め、自主退職の強要など不利益を被ることによって不当な扱いを受けること。

※4 パタニティ・ハラスメント……職場において、男性労働者が育児休業、育児支援目的での短時間勤務やフレックス勤務を活用したりすることに対して、上司や同僚などにより妨害される言動を受けたり、降格など不利益を被ることによって不当な扱いを受けること。

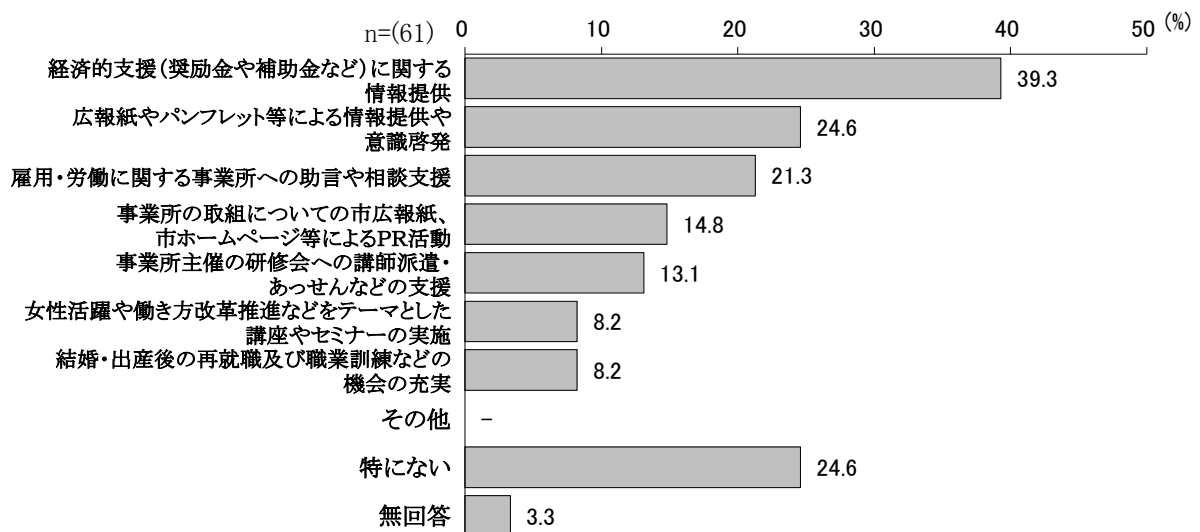
6. 市の取組について

●「男女共同参画社会」実現のために市に期待すること (p. 145)

【情報提供や意識啓発のニーズが高い】

男女共同参画社会の実現のために市に期待することについて、「経済的支援（奨励金や補助金など）に関する情報提供」が約4割、「広報紙やパンフレット等による情報提供や意識啓発」が2割半ば、「雇用・労働に関する事業所への助言や相談支援」が2割超となっている。（図35）

図35:「男女共同参画社会」実現のために市に期待すること(全体)



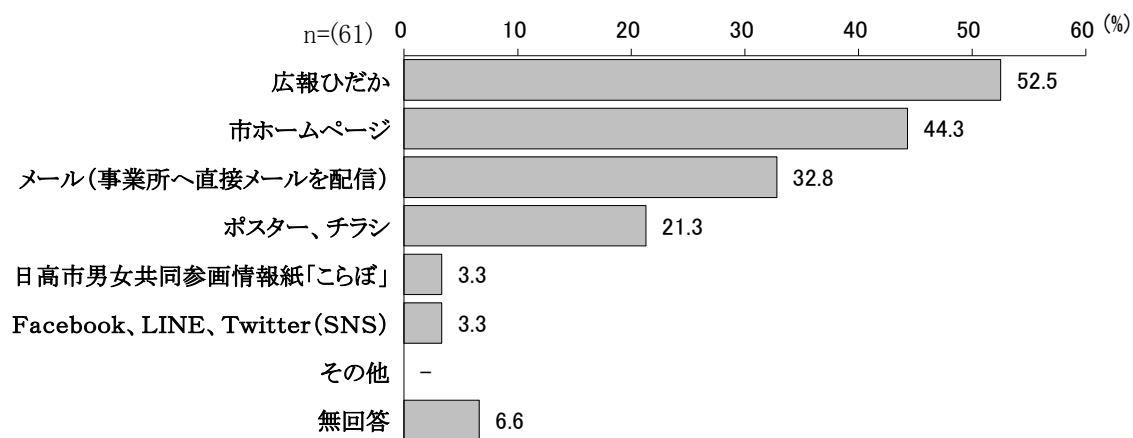
7. 男女共同参画に関する市からの情報提供について

●情報を発信するために有効な媒体 (p. 146)

【広報紙や市ホームページが有効な媒体】

情報を発信するために有効な媒体について、「広報ひだか」が5割超、「市ホームページ」が4割半ば、「メール（事業所へ直接メールを配信）」が3割超となっている。（図36）

図36: 情報を発信するために有効な媒体(全体)



第3章 市民意識調査結果の詳細

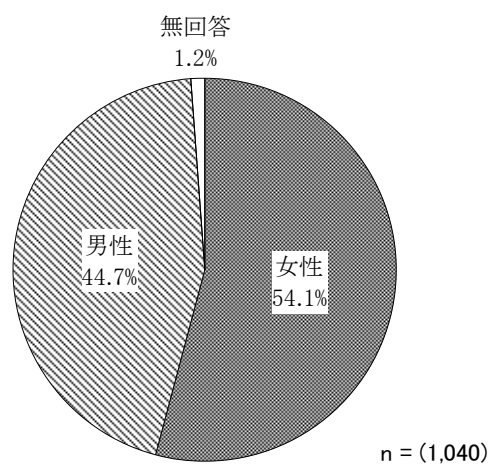
1. 回答者の属性

(1) 本人と家族の状況

(1) 性別

性別は、女性が54.1%、男性が44.7%となっている。

	基数	構成比
全体	1,040	100.0%
女性	563	54.1
男性	465	44.7
無回答	12	1.2



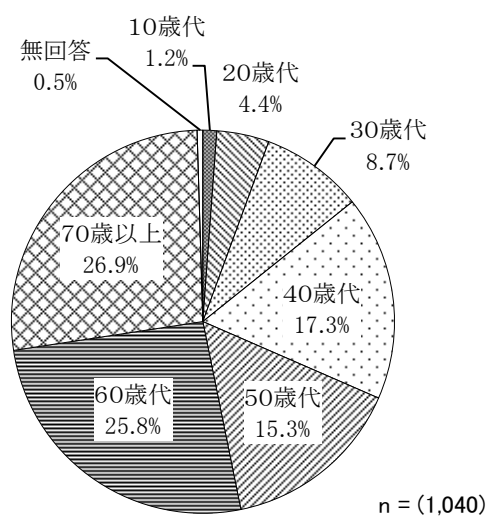
【参考】日高市の人口（令和元年10月1日現在）

	人口	構成比
全体	55,731	100%
女性	27,983	50.2
男性	27,748	49.8

第3章 市民意識調査結果の詳細

(2) 年齢

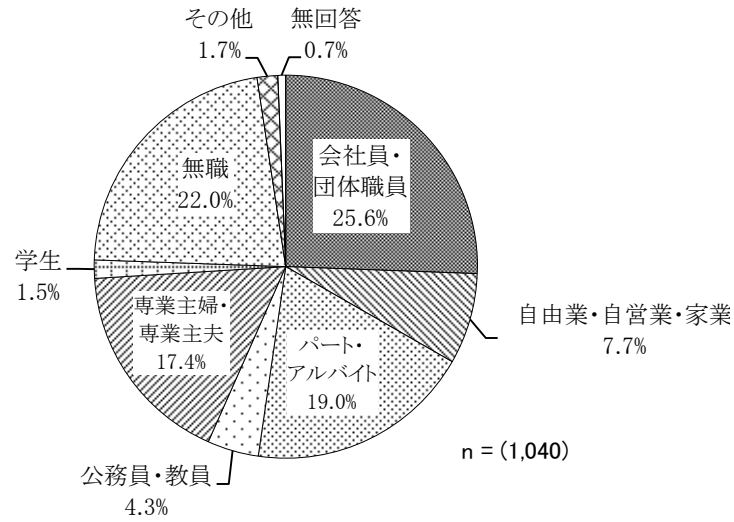
年齢は「70歳以上」が26.9%で最も高く、次いで「60歳代」が25.8%、「40歳代」が17.3%、「50歳代」が15.3%となっている。



上段:件数 下段:割合	調査数	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳以上	無回答
全 体	1,040	12	46	90	180	159	268	280	5
	100	1.2	4.4	8.7	17.3	15.3	25.8	26.9	0.5
女性	563	5	26	54	101	90	142	145	—
	100	0.9	4.6	9.6	17.9	16.0	25.2	25.8	—
男性	465	7	20	34	79	69	125	130	1
	100	1.5	4.3	7.3	17.0	14.8	26.9	28.0	0.2

(3) 職業

職業は、「会社員・団体職員」が25.6%で最も高く、次いで「無職」が22.0%、「パート・アルバイト」が19.0%、「専業主婦・専業主夫」が17.4%となっている。

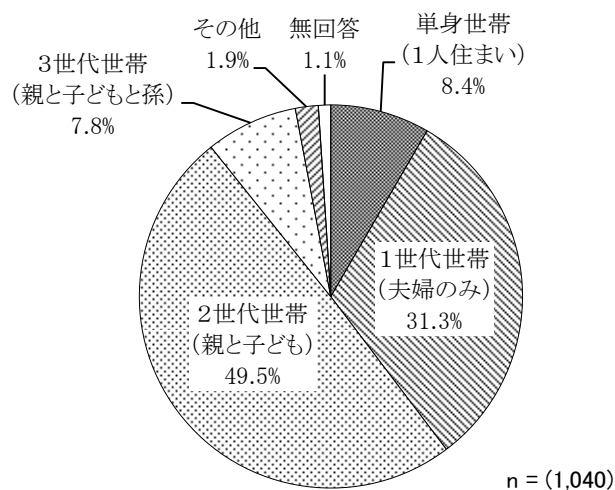


上段:件数 下段:割合	調査数	会社員・ 団体職員	自由業・ 自営業・ 家業	パート・ アルバイト	公務員・ 教員	専業主婦・ 専業主夫	学生	無職	その他	無回答
全 体	1,040 100	266 25.6	80 7.7	198 19.0	45 4.3	181 17.4	16 1.5	229 22.0	18 1.7	7 0.7
女性	563 100	89 15.8	32 5.7	158 28.1	16 2.8	178 31.6	8 1.4	71 12.6	8 1.4	3 0.5
男性	465 100	177 38.1	46 9.9	40 8.6	29 6.2	— —	8 1.7	155 33.3	10 2.2	— —

第3章 市民意識調査結果の詳細

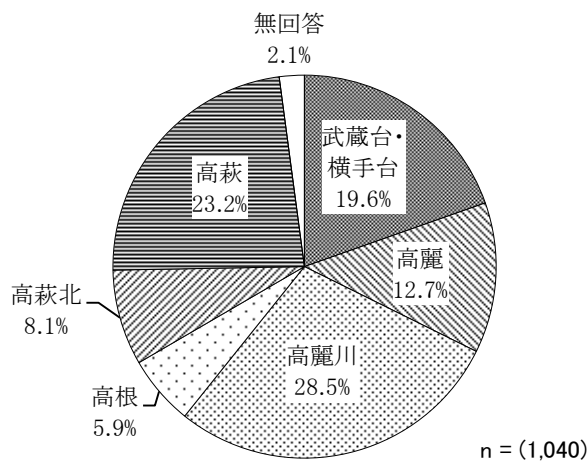
(4) 世帯構成

世帯構成は、「2世代世帯（親と子ども）」が49.5%で最も高く、次いで「1世代世帯（夫婦のみ）」が31.3%となっている。



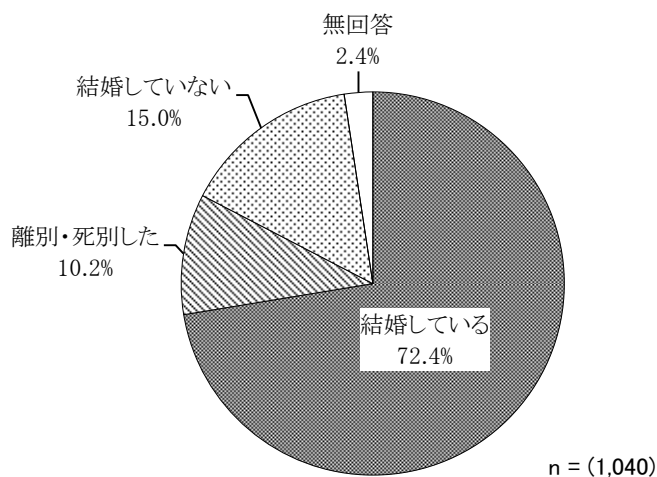
(5) 居住地区

居住地区は、「高麗川」が28.5%で最も高く、次いで「高萩」が23.2%、「武蔵台・横手台」が19.6%、「高麗」が12.7%となっている。



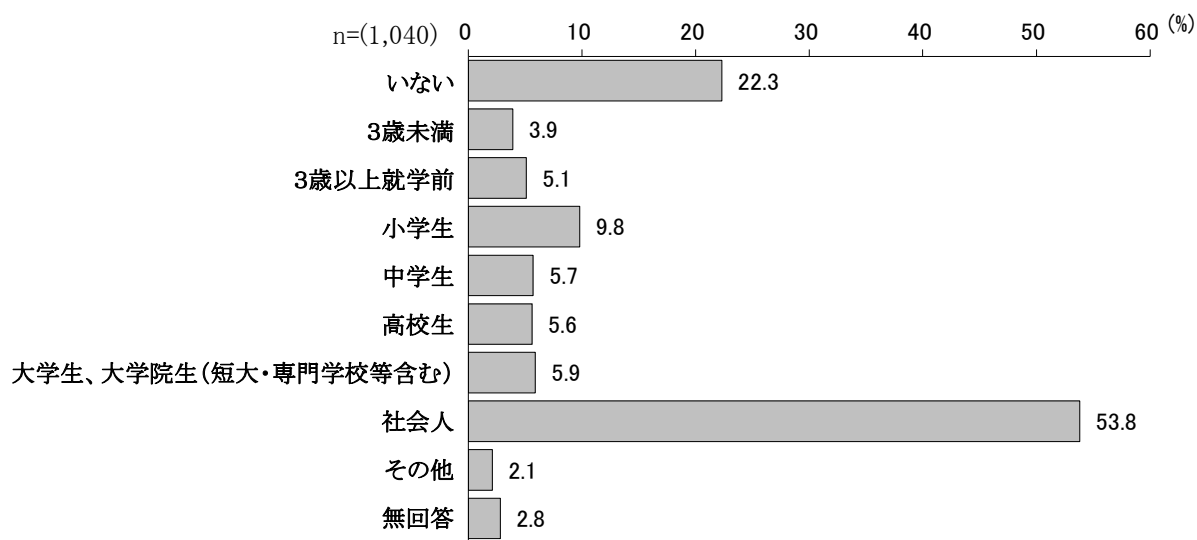
(6) 結婚（事実婚含む）状況

結婚状況は、「結婚している」が72.4%で最も高く、次いで「結婚していない」が15.0%、「離別・死別した」が10.2%となっている。



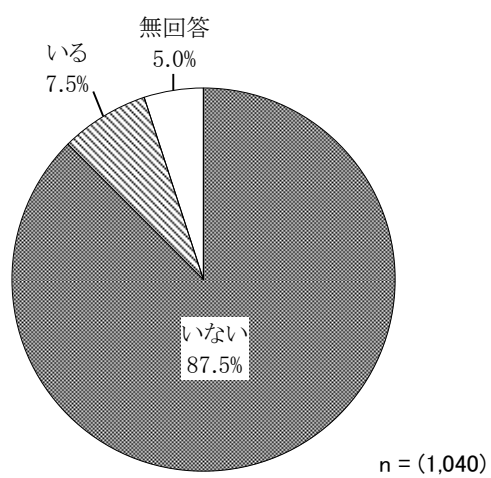
(7) お子さんの状況（当てはまるもの全て選択）

お子さんの状況は、「社会人」が53.8%で最も高く、次いで「いない」が22.3%、「小学生」が9.8%、「大学生、大学院生（短大・専門学校等含む）」が5.9%、「中学生」が5.7%となっている。



(8) 同居の要介護家族

同居の要介護家族は、「いない」が87.5%、「いる」が7.5%となっている。



2. 男女平等に関する意識について

(1) 男女の地位の平等について

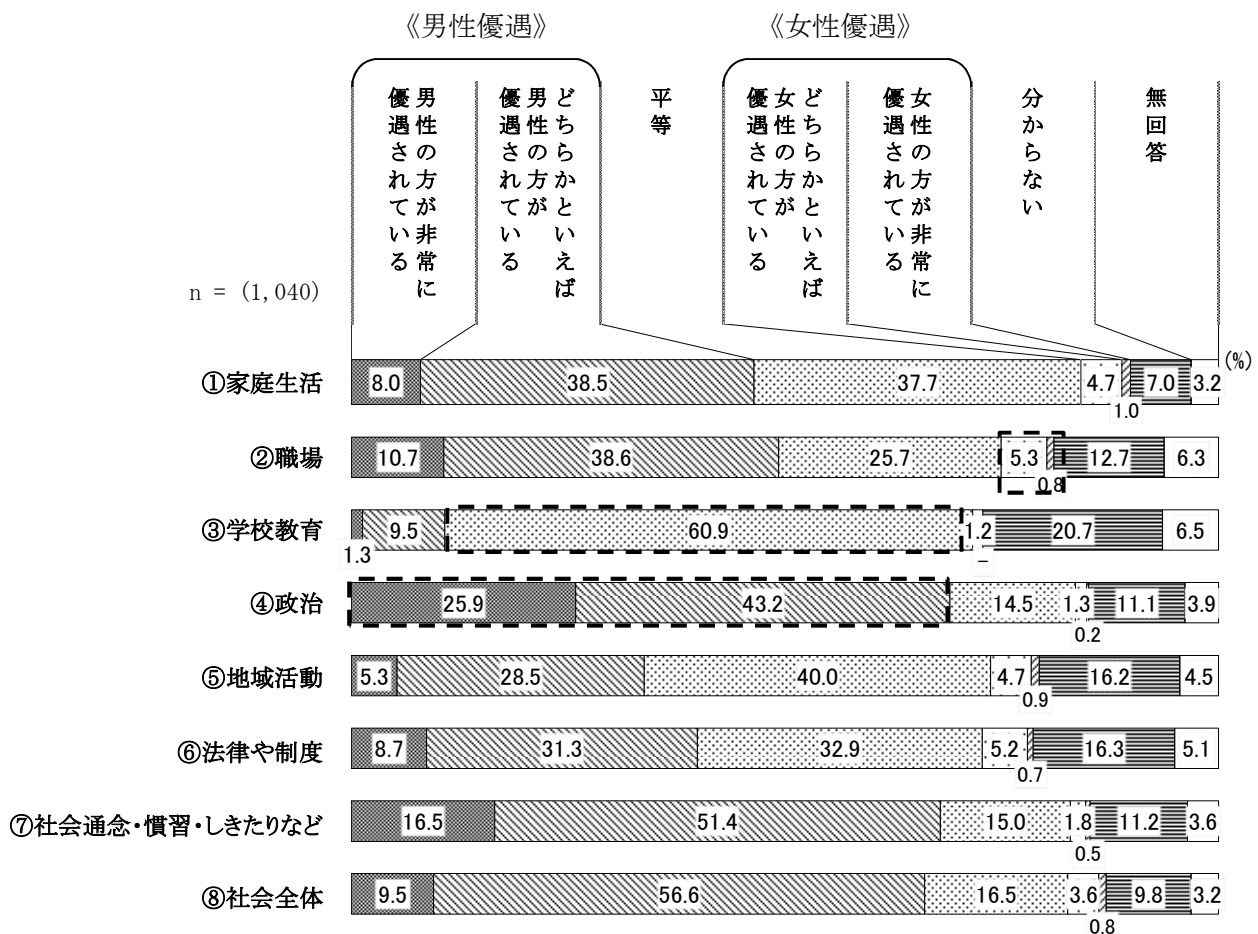
～「平等」は「③学校教育」が6割超、

《男性優遇》では「④政治」、《女性優遇》では「②職場」が最も高い分野～

男女の地位の平等について、「平等」が最も高い分野は「③学校教育」で60.9%、次いで「⑤地域活動」が40.0%、「①家庭生活」が37.7%となっている。

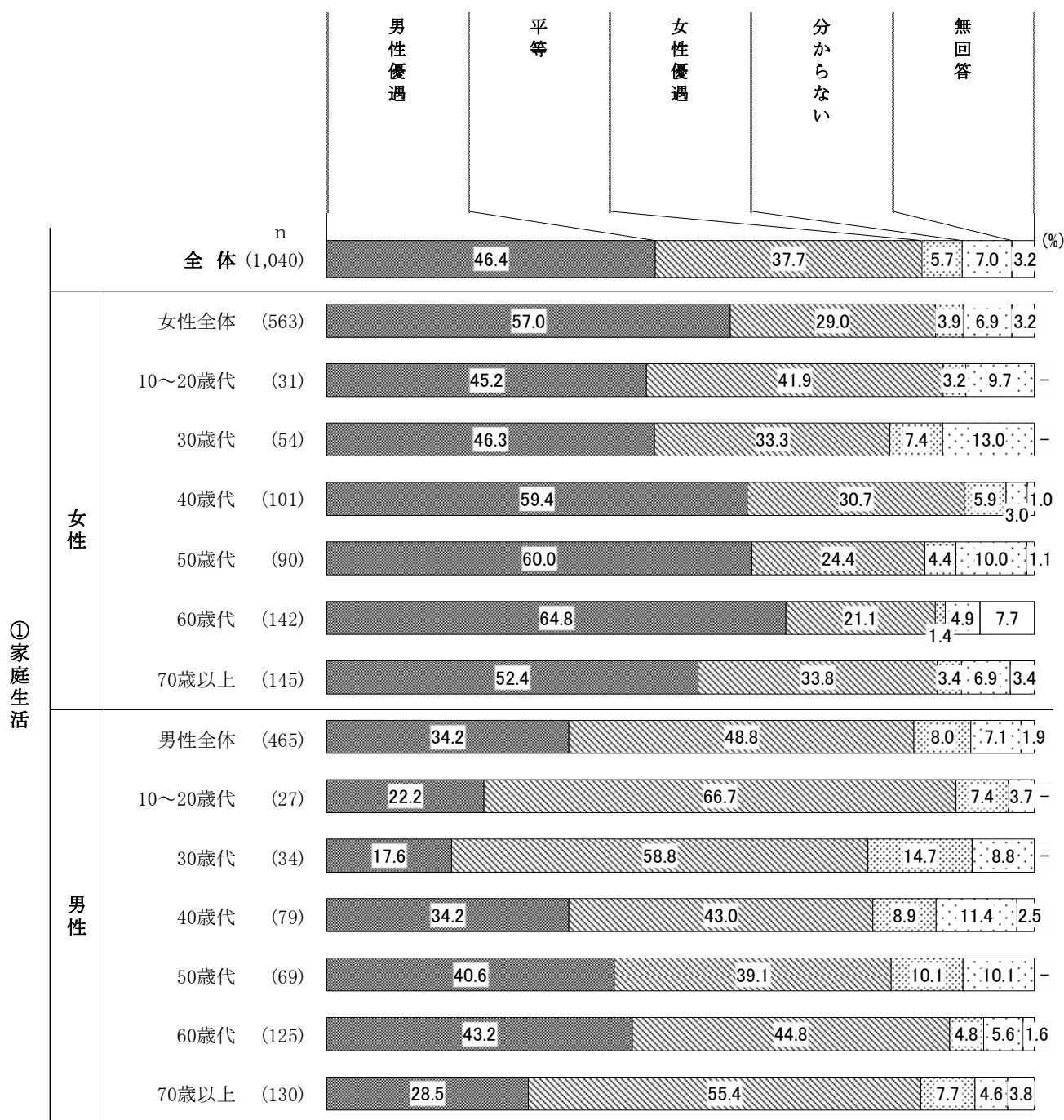
《男性優遇》（男性の方が非常に優遇されている＋どちらかといえば男性の方が優遇されている）が最も高い分野は、「④政治」で69.1%、次いで「⑦社会通念・習慣・しきたりなど」が67.9%、「⑧社会全体」が66.1%となっている。

一方、《女性優遇》（女性の方が非常に優遇されている＋どちらかといえば女性の方が優遇されている）が最も高い分野は、「②職場」で6.1%、次いで「⑥法律や制度」が5.9%、「①家庭生活」が5.7%となっている。

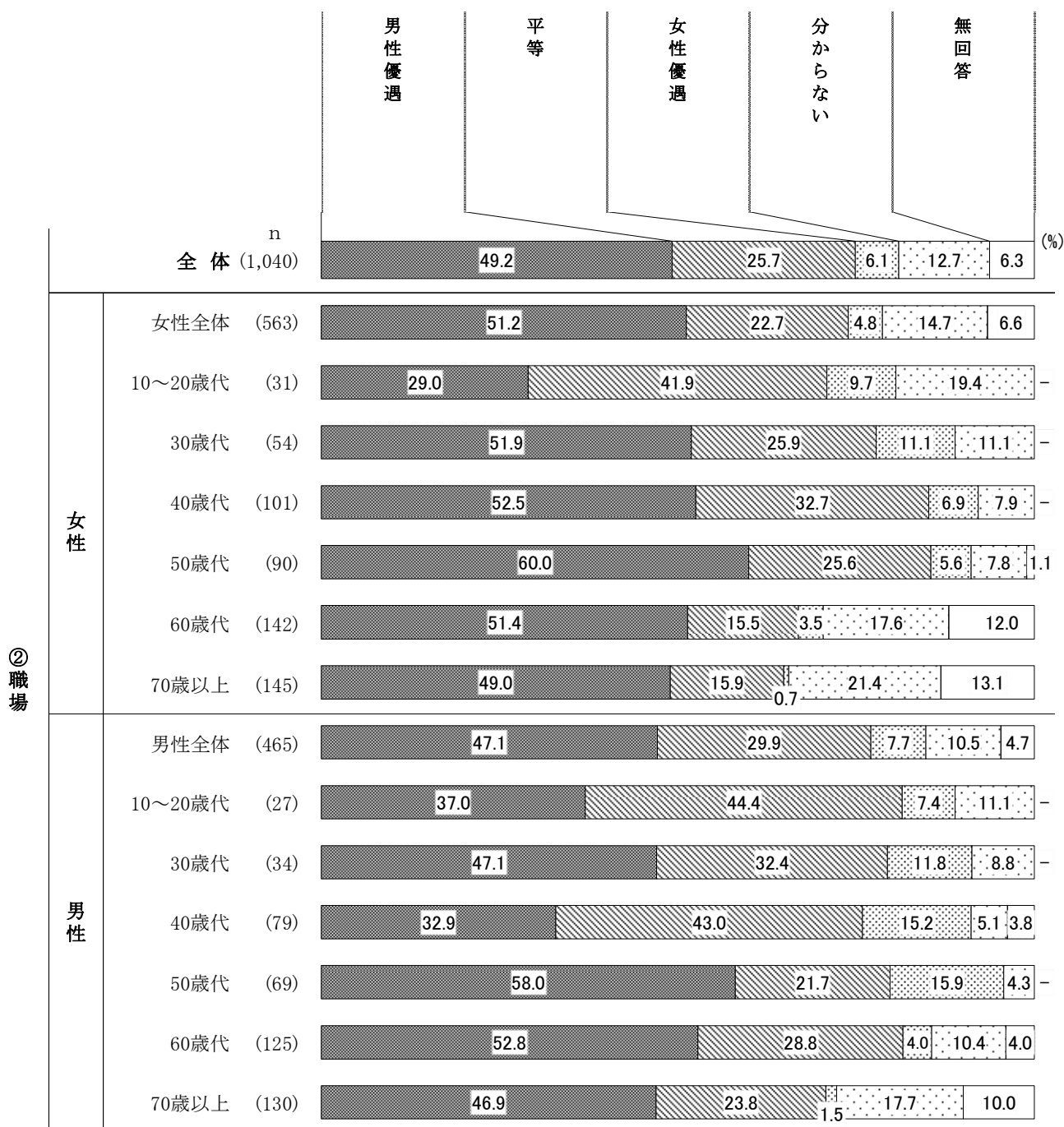


【性・年代別】

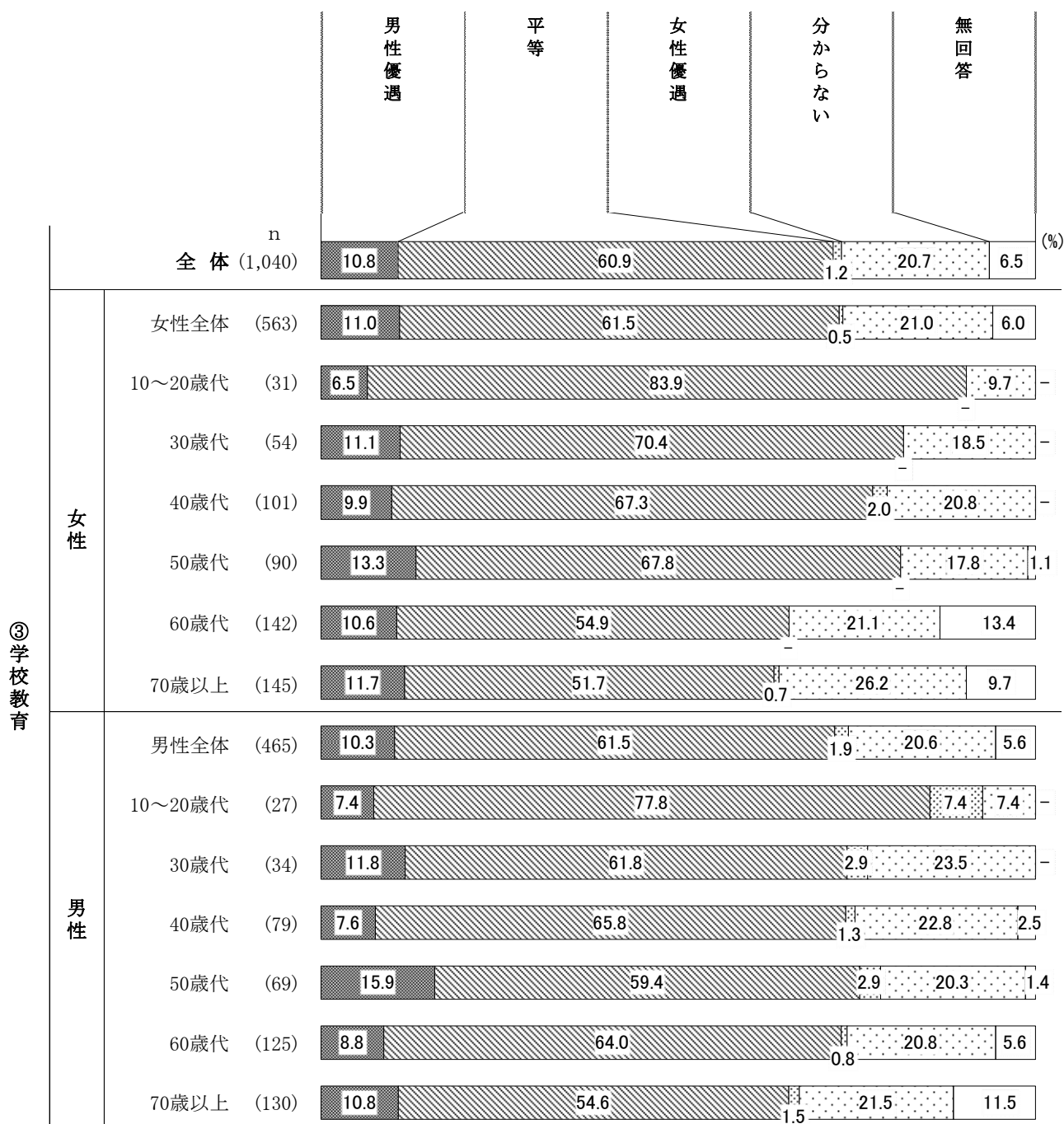
「①家庭生活」を性・年代別に見ると、女性全体では《男性優遇》が57.0%と、男性全体よりも22.8ポイント高くなっており、女性50～60歳代では6割台となっている。一方、男性全体では「平等」が48.8%と、女性全体よりも19.8ポイント高くなっており、男性10～30歳代、70歳以上では5割を超えている。



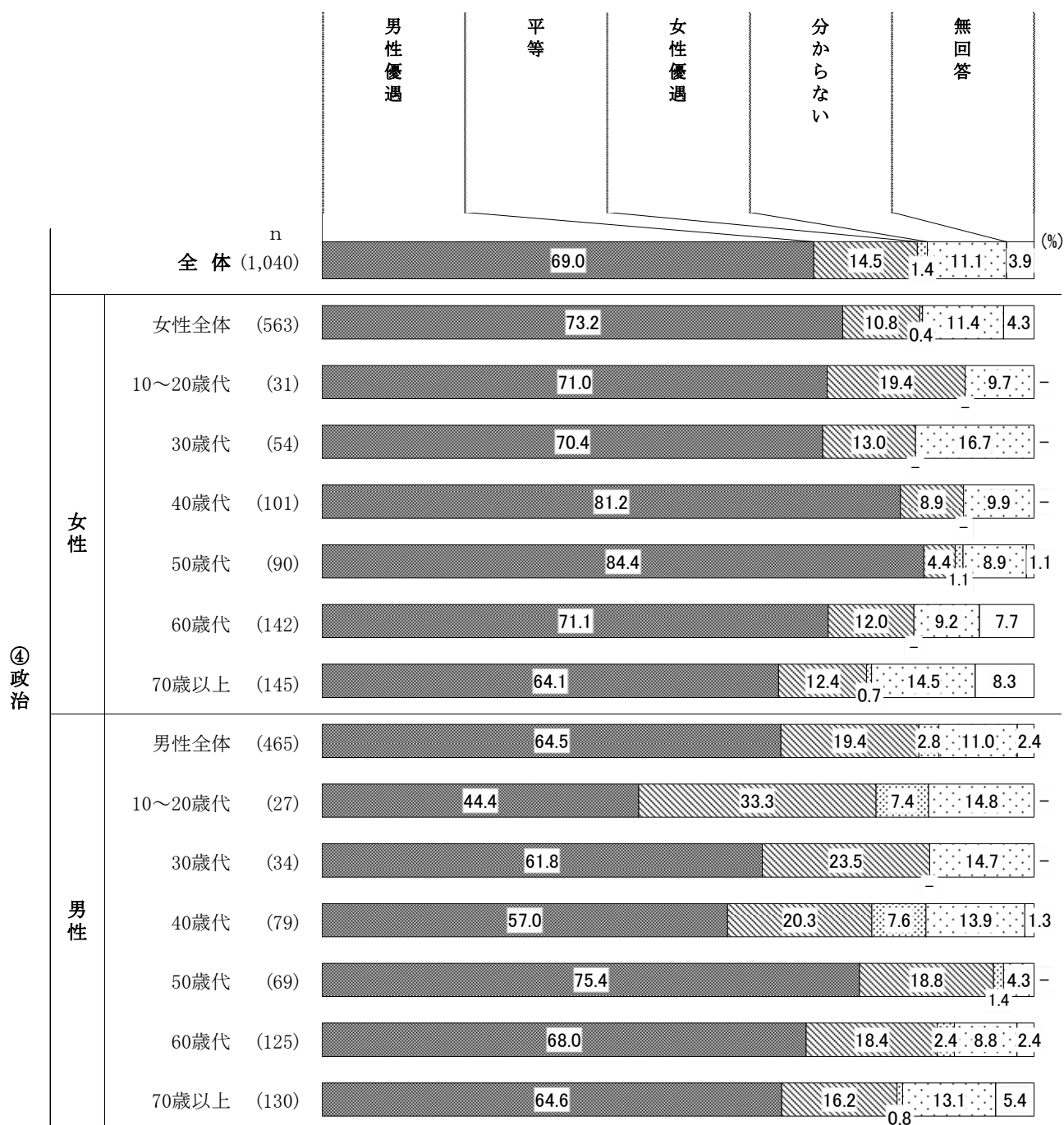
「②職場」を性・年代別に見ると、男女ともに50歳代で《男性優遇》が一番高くなっている。男性全体では「平等」が29.9%と、女性全体よりも7.2ポイント高くなっており、男性40歳代では43.0%となっている。



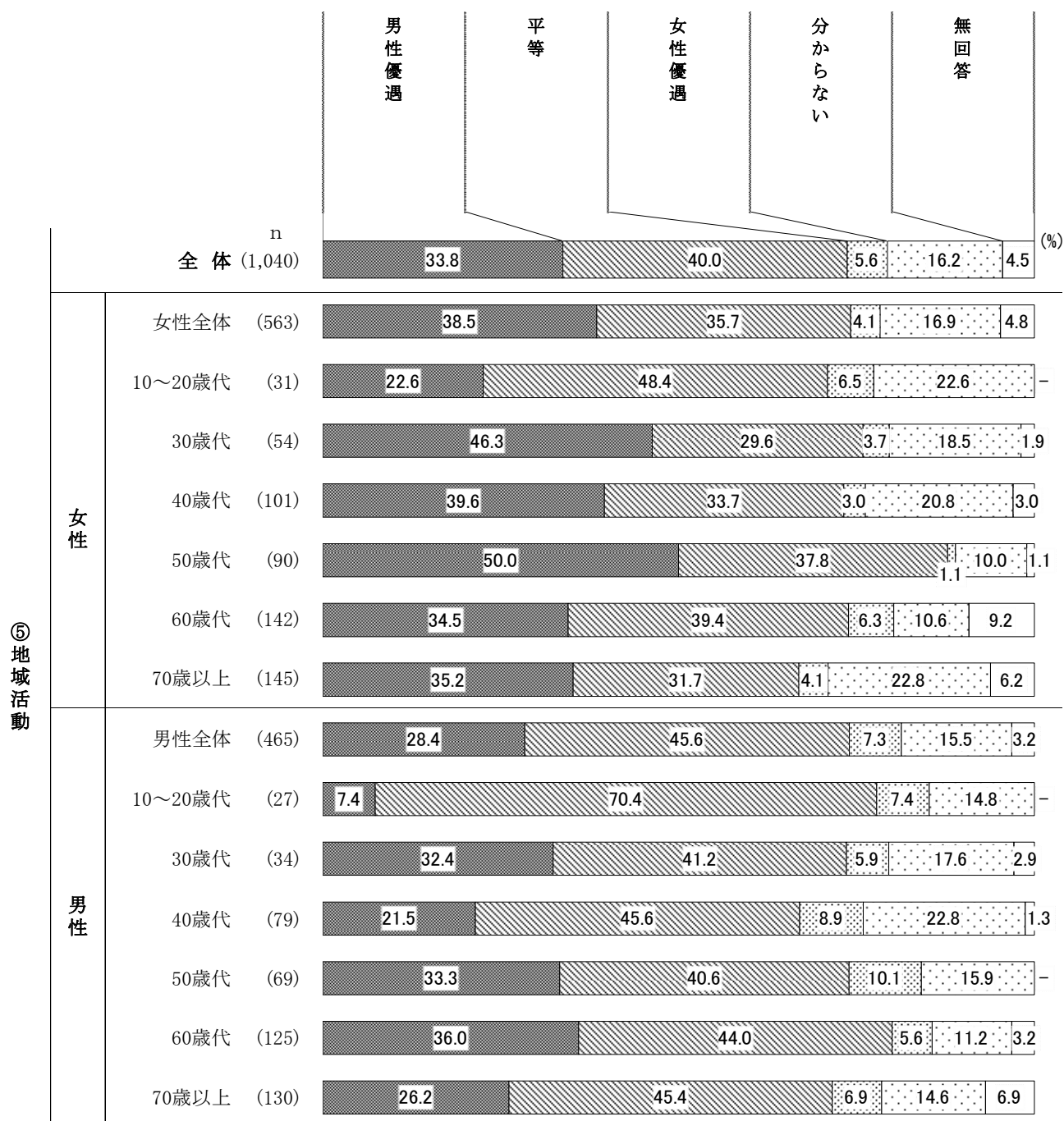
「③学校教育」を性・年代別に見ると、女性10～20歳代では「平等」が83.9%と特に高くなっている。男性50歳代では《男性優遇》が15.9%となっている。



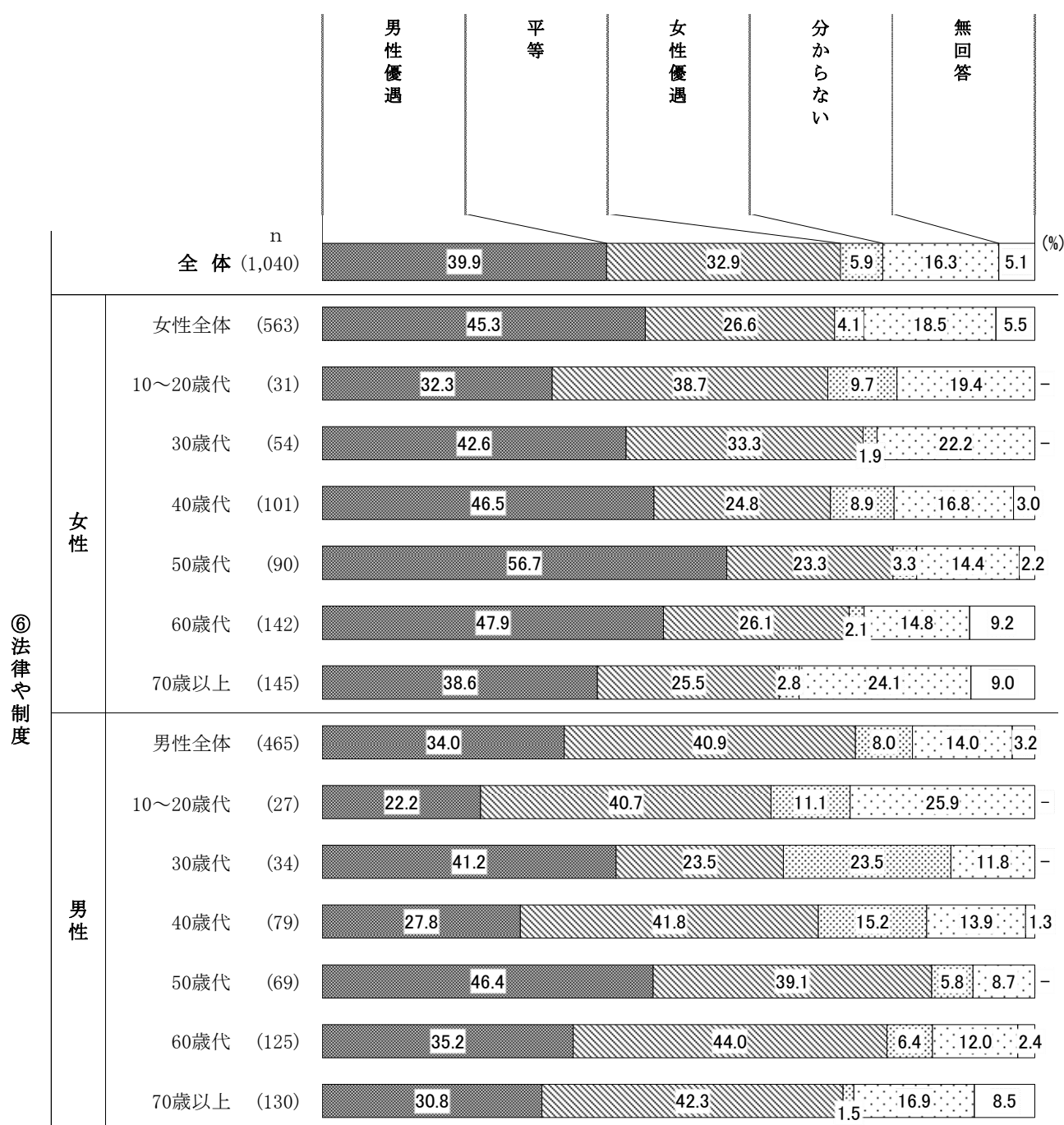
「④政治」を性・年代別に見ると、女性全体では《男性優遇》が73.2%と、男性よりも8.7ポイント高くなっており、女性40～50歳代では8割を超えている。男性10～40歳代では「平等」が2割を超えている。



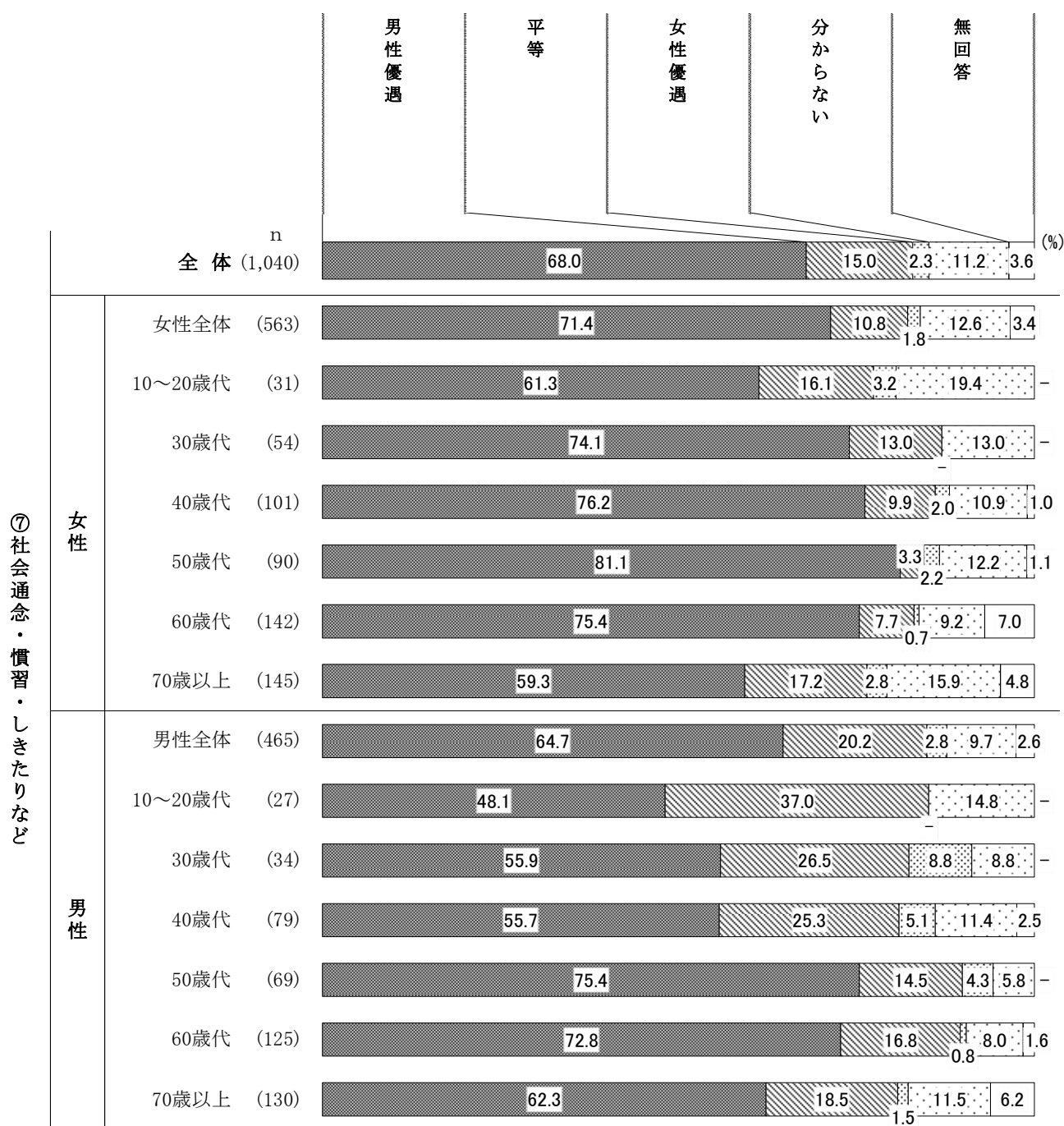
「⑤地域活動」を性・年代別に見ると、女性全体では《男性優遇》が38.5%と、男性全体よりも10.1ポイント高くなっており、女性50歳代では50.0%となっている。一方、男性全体では「平等」が45.6%と、女性よりも9.9ポイント高くなっている。



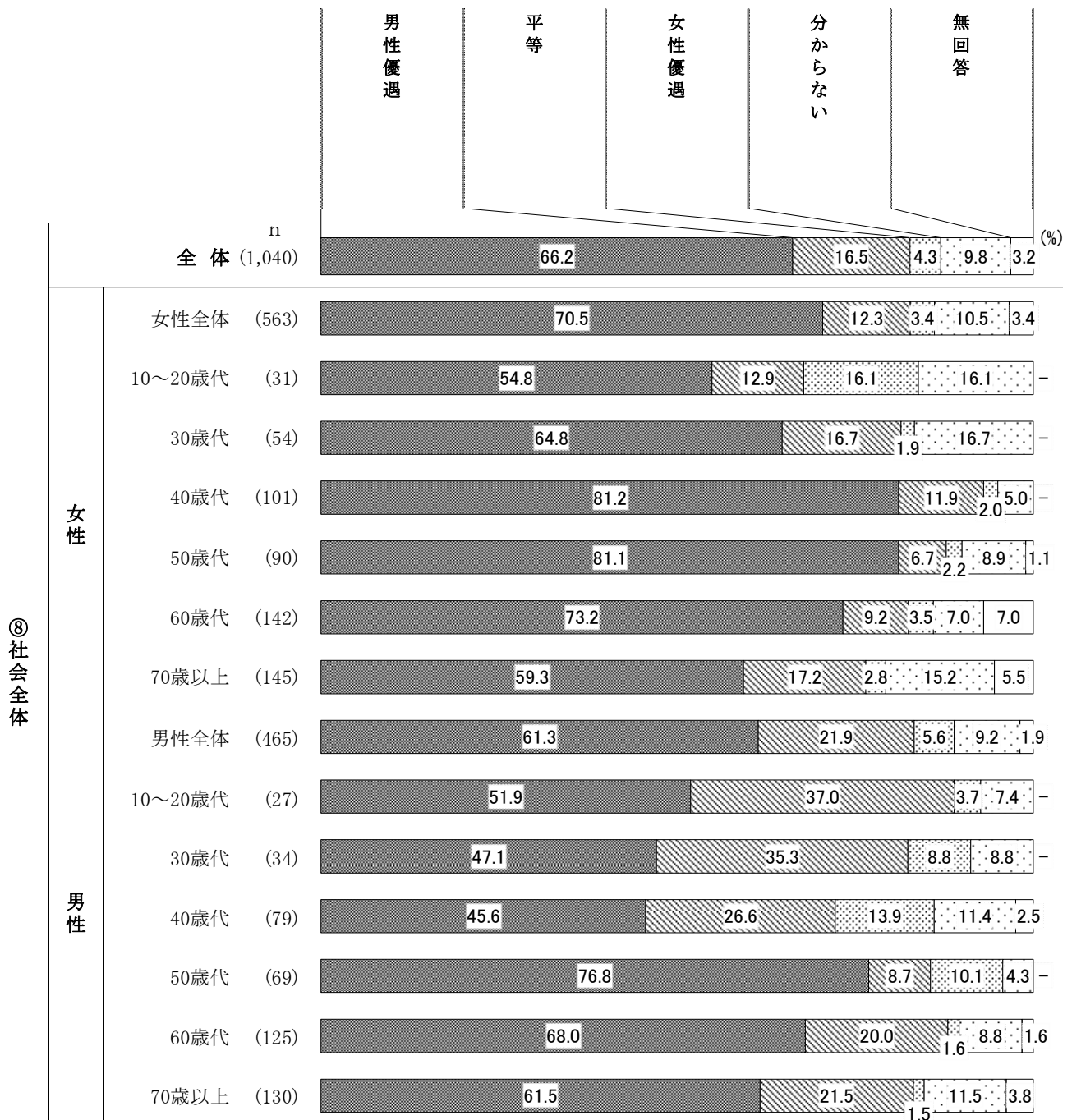
「⑥法律や制度」を性・年代別に見ると、女性全体では《男性優遇》が45.3%と、男性全体よりも11.3ポイント高くなっており、女性50歳代では56.7%となっている。一方、男性全体では「平等」が40.9%と、女性全体よりも14.3ポイント高くなっている。



「⑦社会通念・慣習・しきたりなど」を性・年代別に見ると、女性全体では《男性優遇》が71.4%と、男性全体よりも6.7ポイント高くなっており、女性50歳代では81.1%となっている。一方、男性全体では「平等」が20.2%と、女性全体よりも9.4ポイント高くなっており、男性10～20歳代では37.0%となっている。

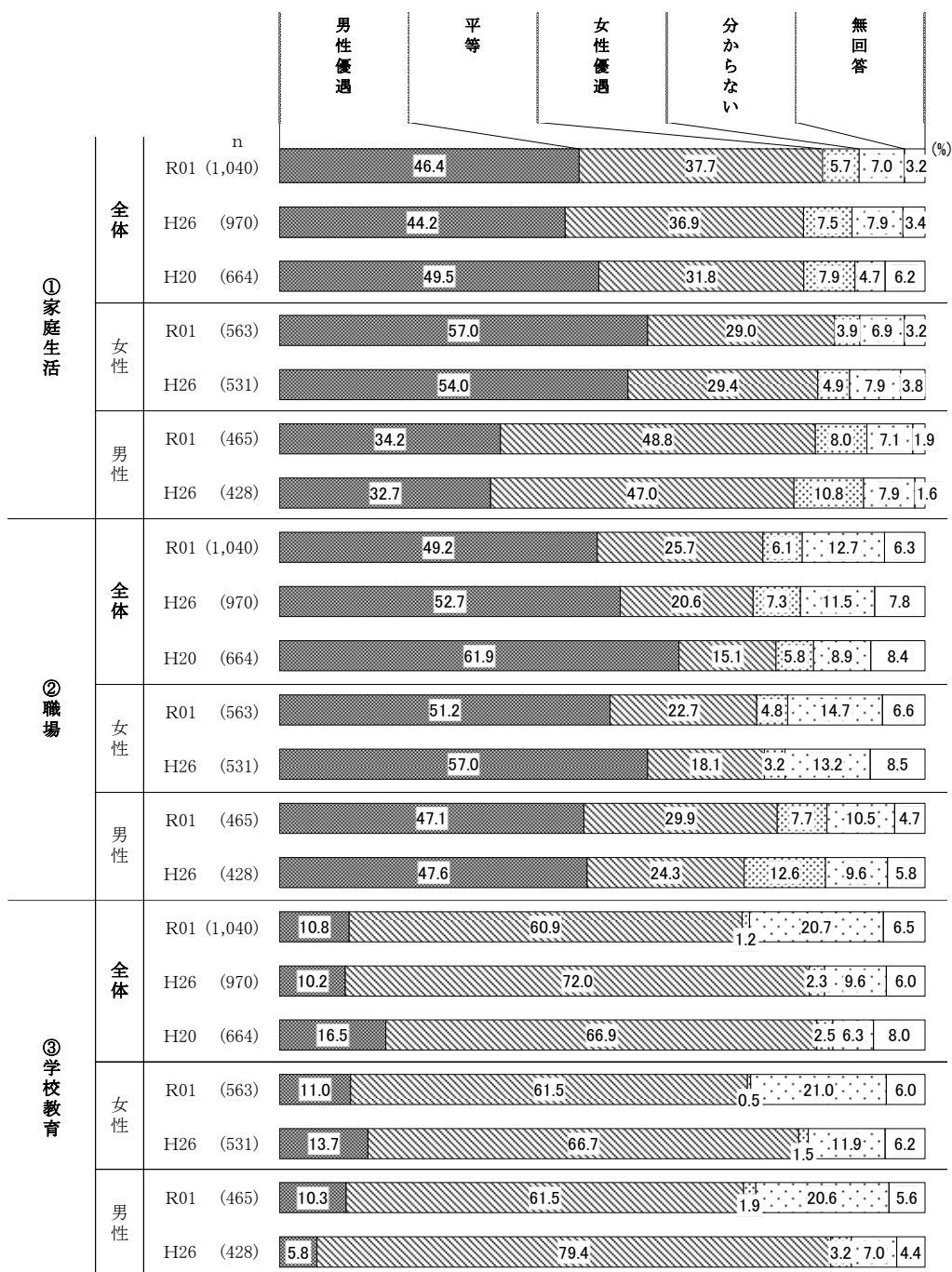


「⑧社会全体」を性・年代別に見ると、女性全体では《男性優遇》が70.5%と、男性全体よりも9.2ポイント高くなっており、女性40～50歳代では8割を超えている。一方、男性全体では「平等」が21.9%と、女性全体よりも9.6ポイント高くなっており、男性10～20歳代では37.0%となっている。

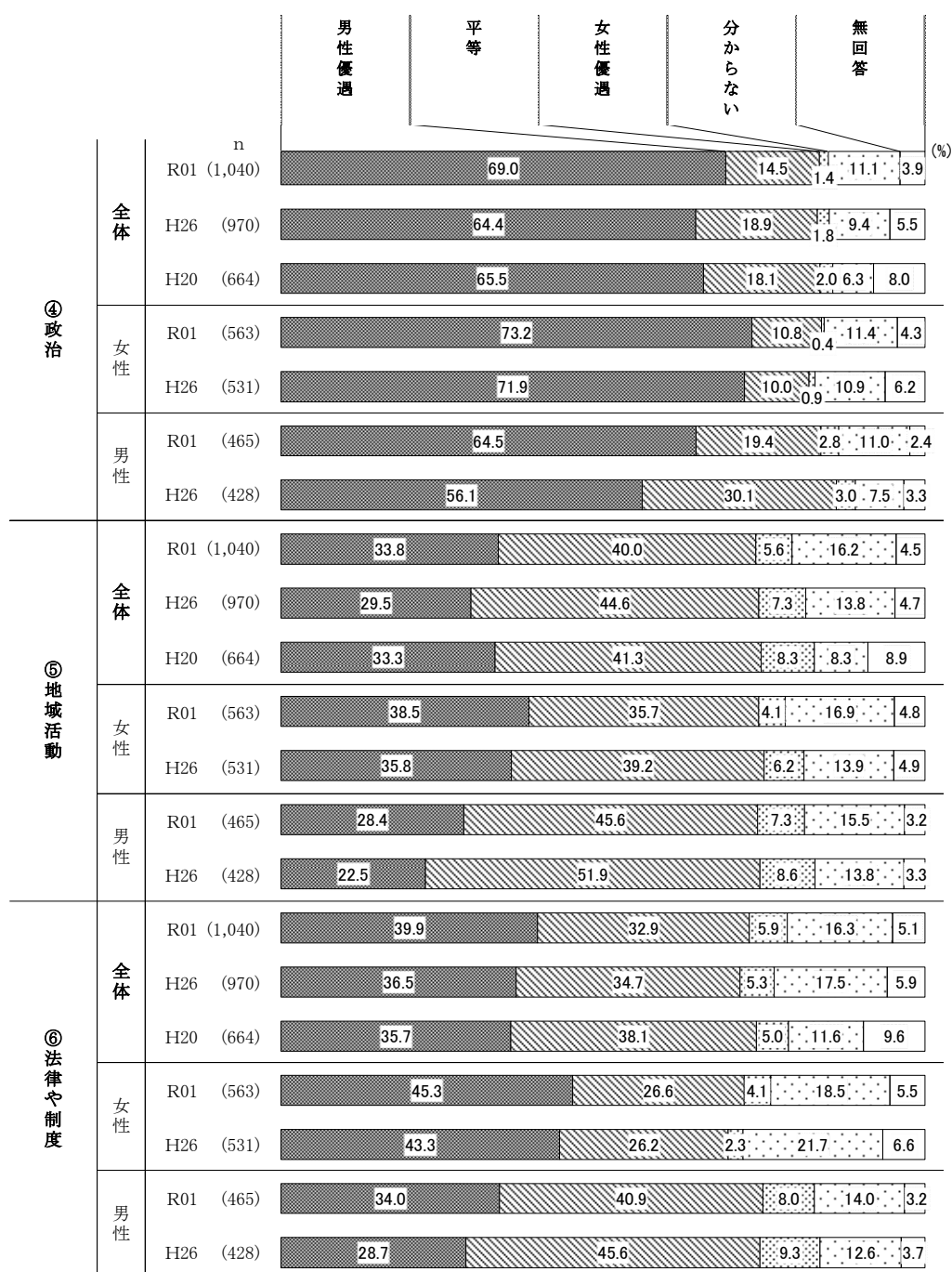


【経年変化・性別】

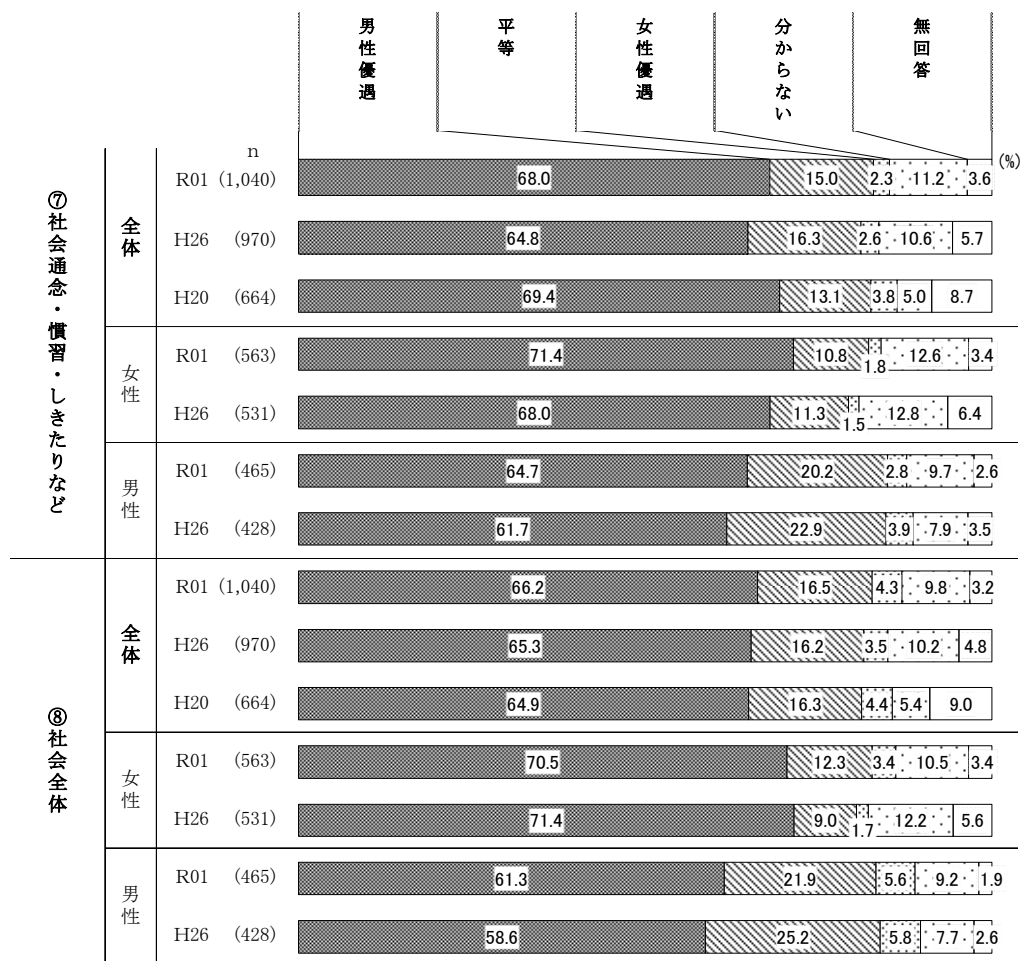
前回調査と比較すると、「②職場」の分野では、「平等」は平成20年と比べて全体で10.6ポイント増加している。性別に見ると、前回と比べて男性で5.6ポイント増加している。「③学校教育」の分野では、「平等」は前回と比べて全体で11.1ポイント減少している。性別に見ると、前回と比べて女性で5.2ポイント、男性で17.9ポイント減少している。



前回調査と比較すると、「④政治」の分野では《男性優遇》は男性で8.4ポイント増加している。一方、「平等」は男性で10.7ポイント減少している。「⑤地域活動」の分野では、《男性優遇》は男性で5.9ポイント増加している。一方、「平等」は6.3ポイント減少している。「⑥法律や制度」の分野では、《男性優遇》は男性で5.3ポイント増加している。

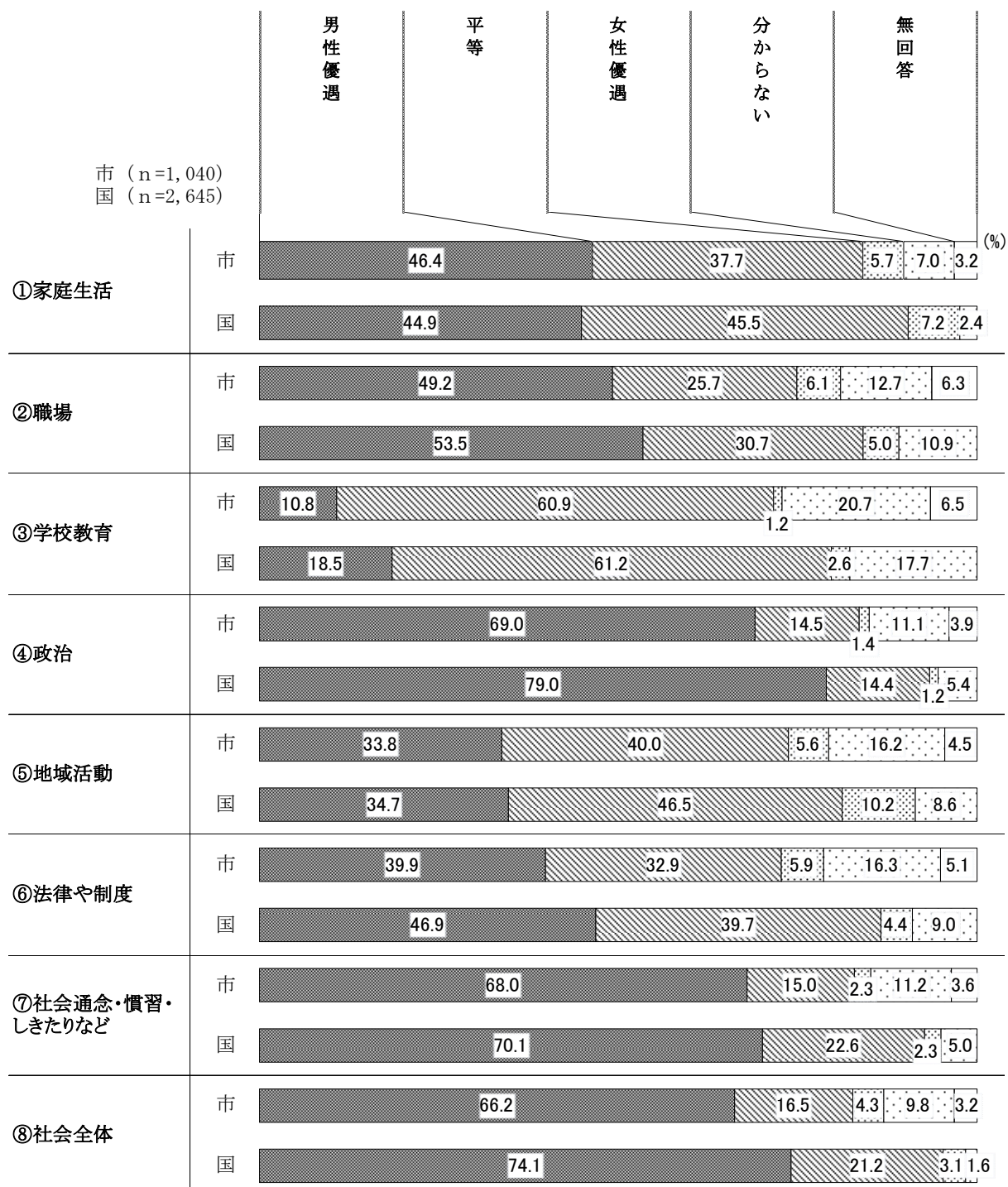


「⑦社会通念・慣習・しきたりなど」、「⑧社会全体」とともに大きな差は見られない。



【国との比較】

国と比較すると、ほぼ全ての項目で《男性優遇》「平等」の割合が国より低く、特に「④政治」は10ポイントの差がある。



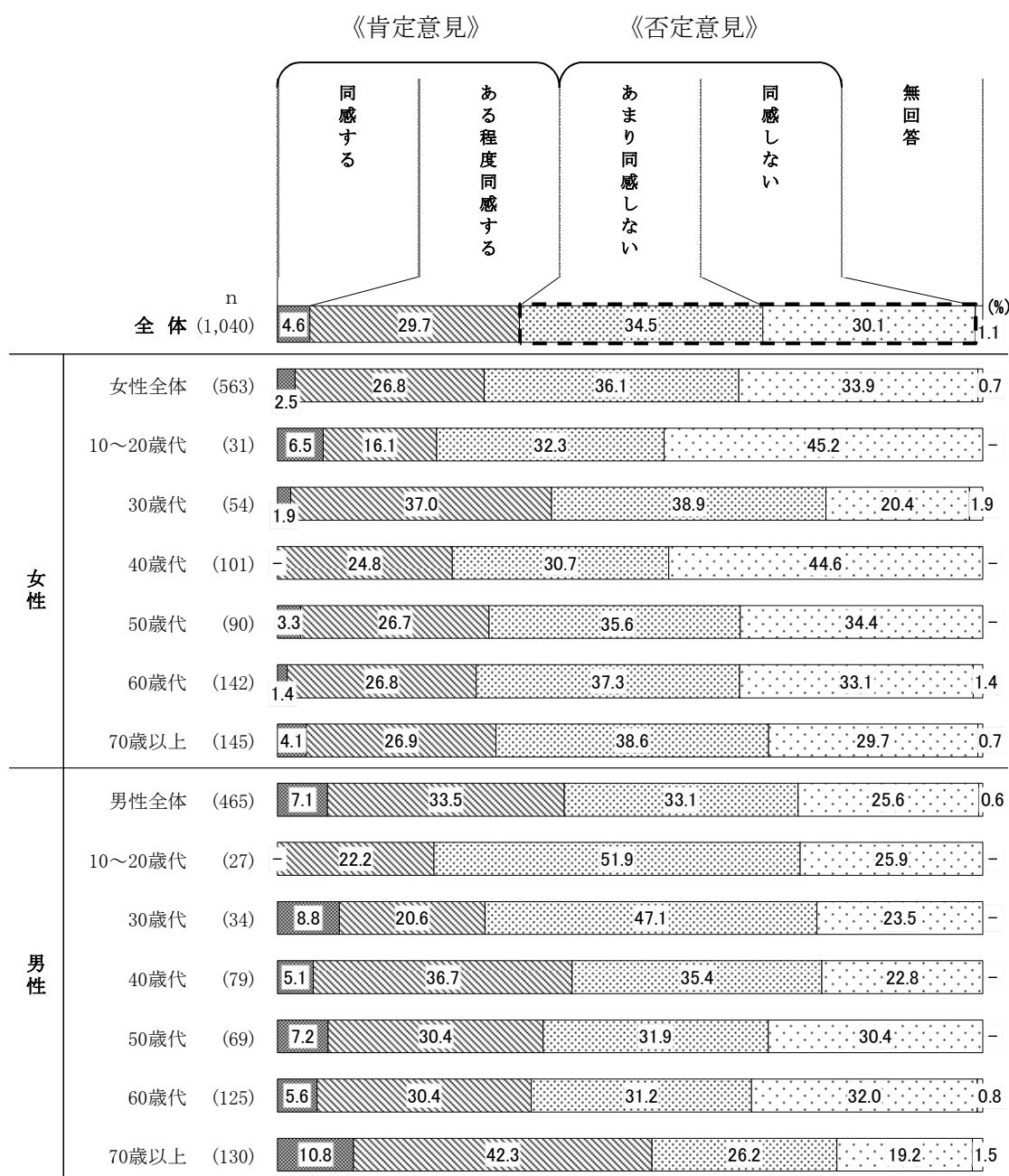
(2) 性別役割分担意識

～《否定意見》が6割半ば～

性別役割分担意識について、《肯定意見》（同感する＋ある程度同感する）は34.3%となっている。一方、《否定意見》（あまり同感しない＋同感しない）は64.6%となっている。

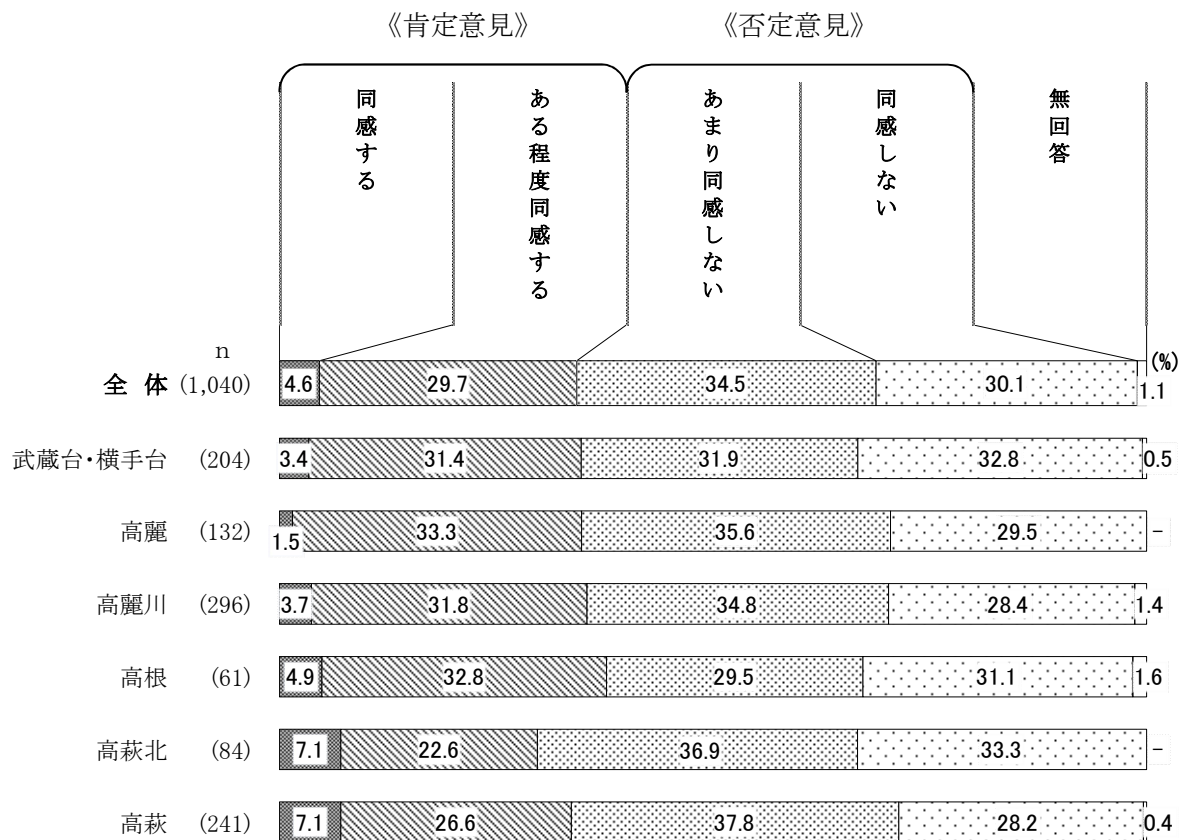
性・年代別に見ると、男性70歳以上を除く全ての年代で《否定意見》が半数を超えている。特に、女性10～20歳代、女性40歳代～60歳代、男性10～30歳代では7割を超えている。一方、女性70歳以上では《否定意見》が68.3%となっているのに対して、男性70歳以上では《肯定意見》が53.1%となっている。

【全体／性・年代別】



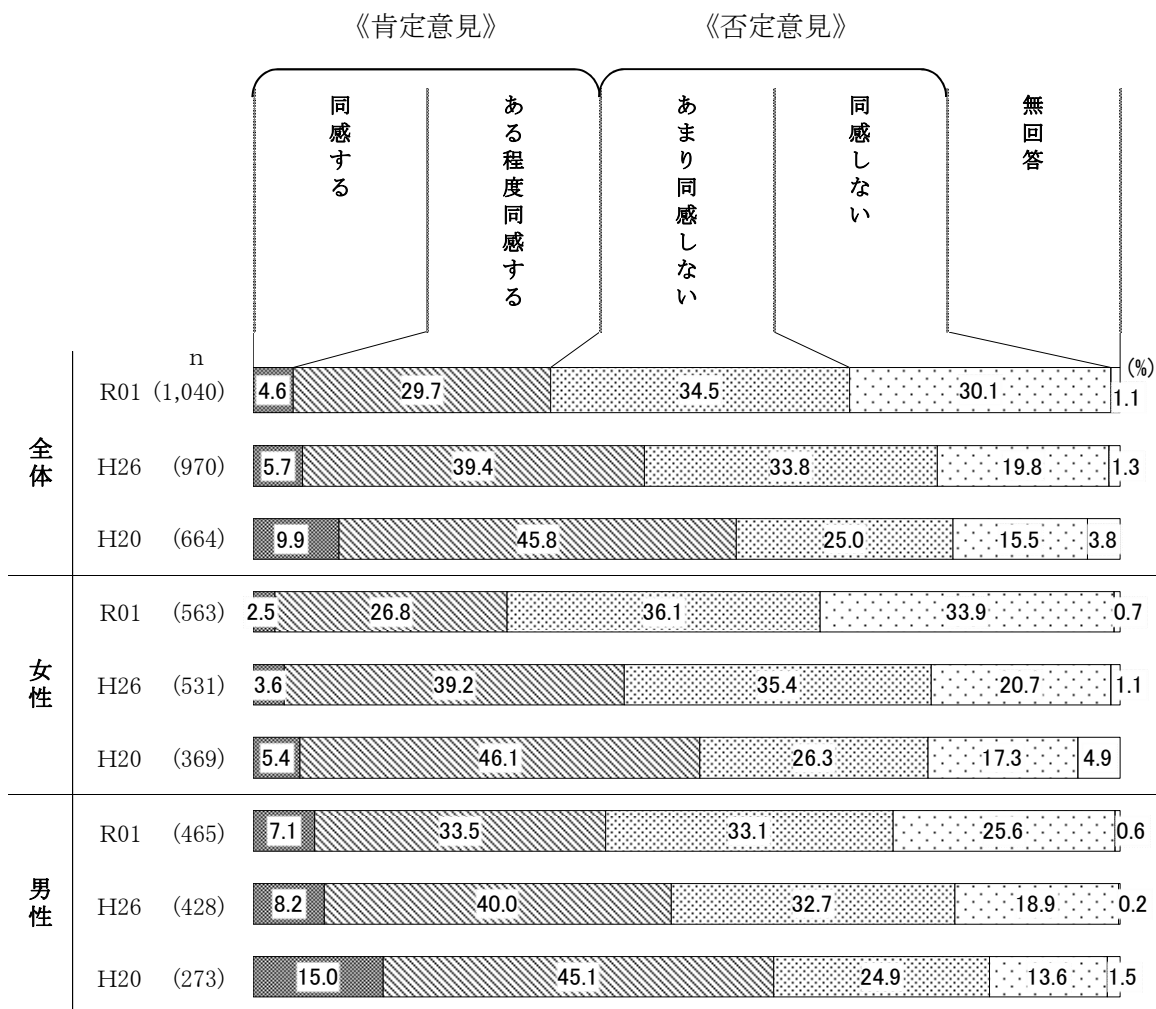
【居住地区別】

居住地区別に見ると、いずれの地区においても《否定意見》が6割を超えており、高萩北では70.2%となっている。



【経年変化／性別】

過去の調査と比較すると、《肯定意見》は平成20年から減少傾向にあり、全体では21.4ポイント、女性では22.2ポイント、男性では19.5ポイント減少している。



3. 家庭生活について

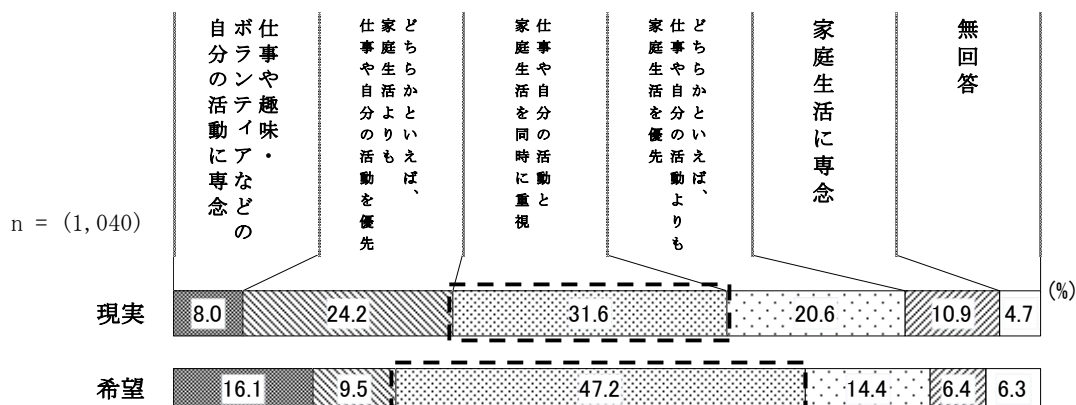
(1) 家庭生活の優先度（現実／希望）

～「現実」は「仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視」が3割超、

「希望」は「仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視」が5割近く～

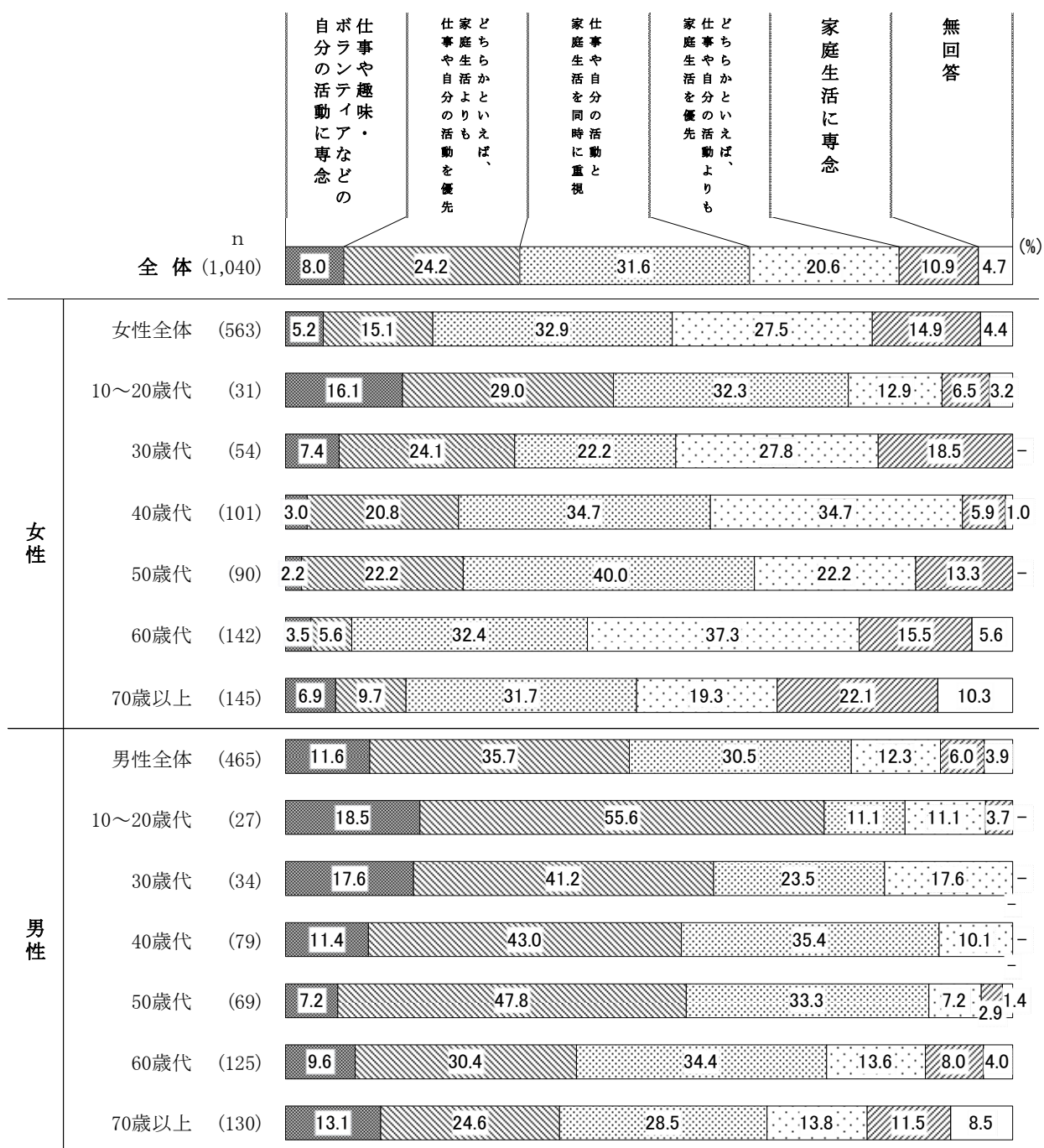
家庭生活の優先度について、「現実」では「仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視」が31.6%で最も高く、次いで「どちらかといえば、家庭生活よりも仕事や自分の活動を優先」が24.2%、「どちらかといえば、仕事や自分の活動よりも家庭生活を優先」が20.6%、「家庭生活に専念」が10.9%、「仕事や趣味・ボランティアなどの自分の活動に専念」が8.0%となっている。

「希望」では「仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視」が47.2%で最も高く、次いで「仕事や趣味・ボランティアなどの自分の活動に専念」が16.1%、「どちらかといえば、仕事や自分の活動よりも家庭生活を優先」が14.4%、「どちらかといえば、家庭生活よりも仕事や自分の活動を優先」が9.5%、「家庭生活に専念」が6.4%となっている。



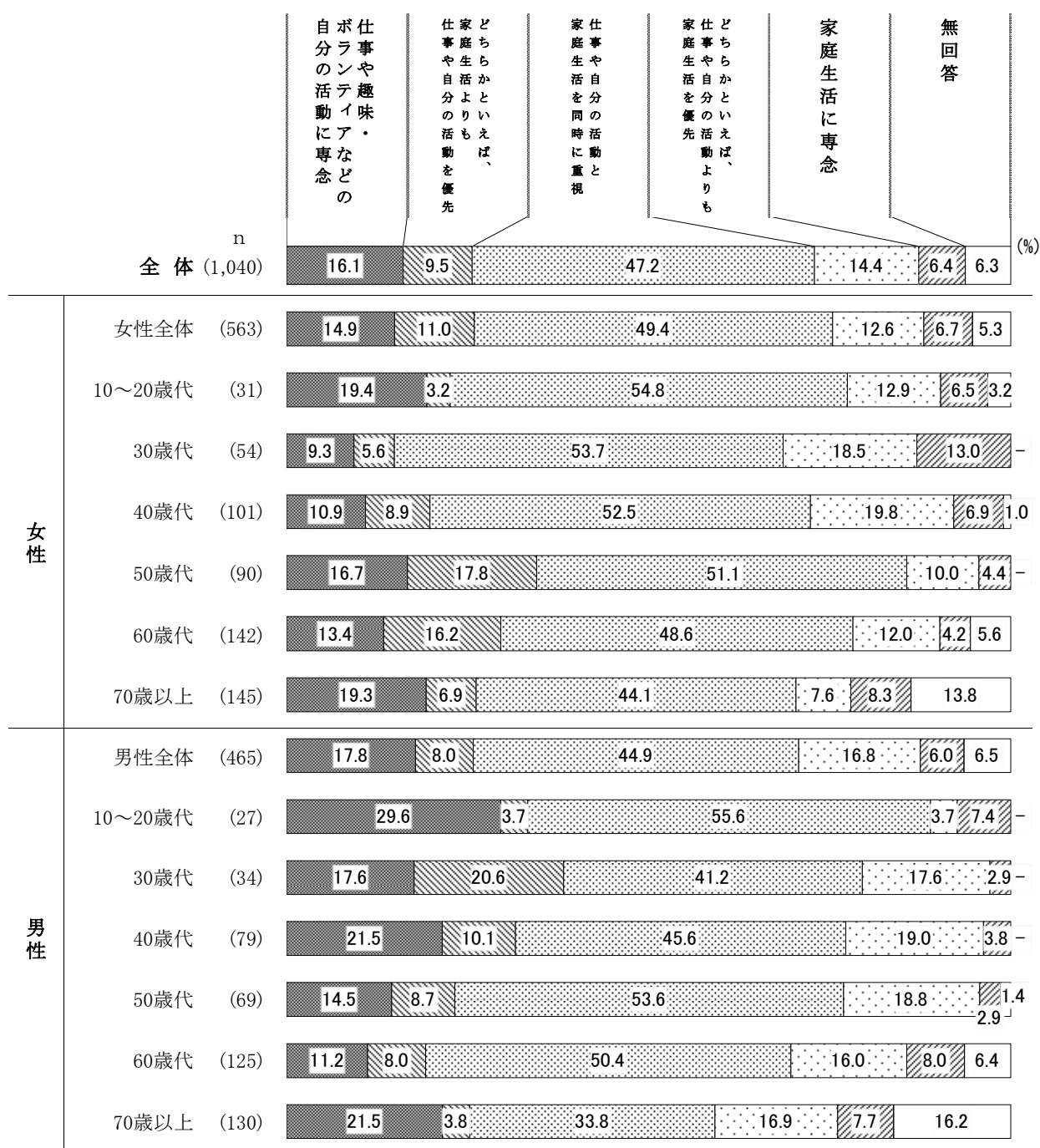
【(現実)／性・年代別】

(現実)を性・年代別に見ると、女性50歳代では「仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視」が40.0%となっている。男女とも年代が下がるにしたがって、「どちらかといえば、家庭生活よりも仕事や自分の活動を優先」がおおむね高くなっており、男性10～20歳代では55.6%となっている。



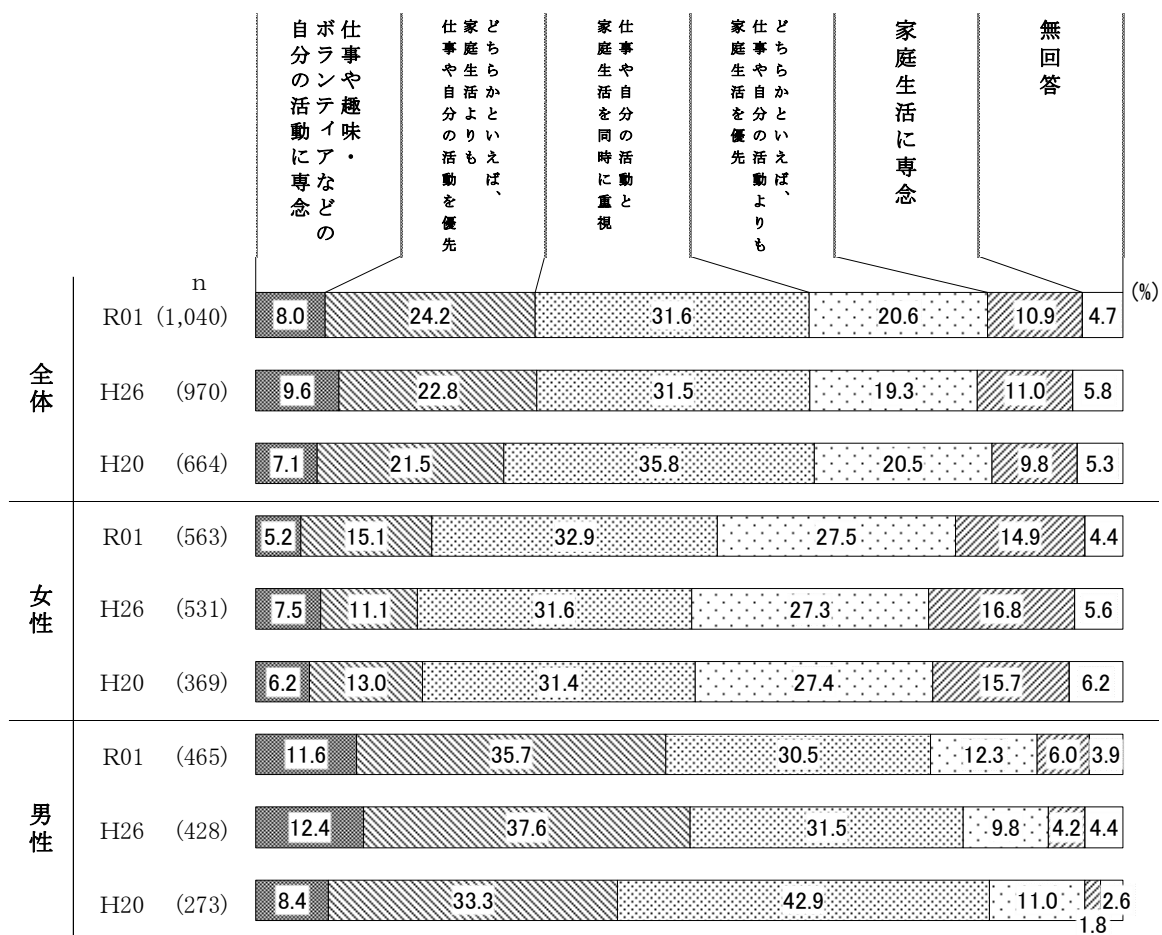
【(希望)／性・年代別】

(希望)を性・年代別に見ると、女性では年代が下がるにしたがって、「仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視」がおおむね高くなっており、女性10～20歳代では54.8%となっている。また、男性では、10～20歳代と50～60歳代で過半数を占めている。



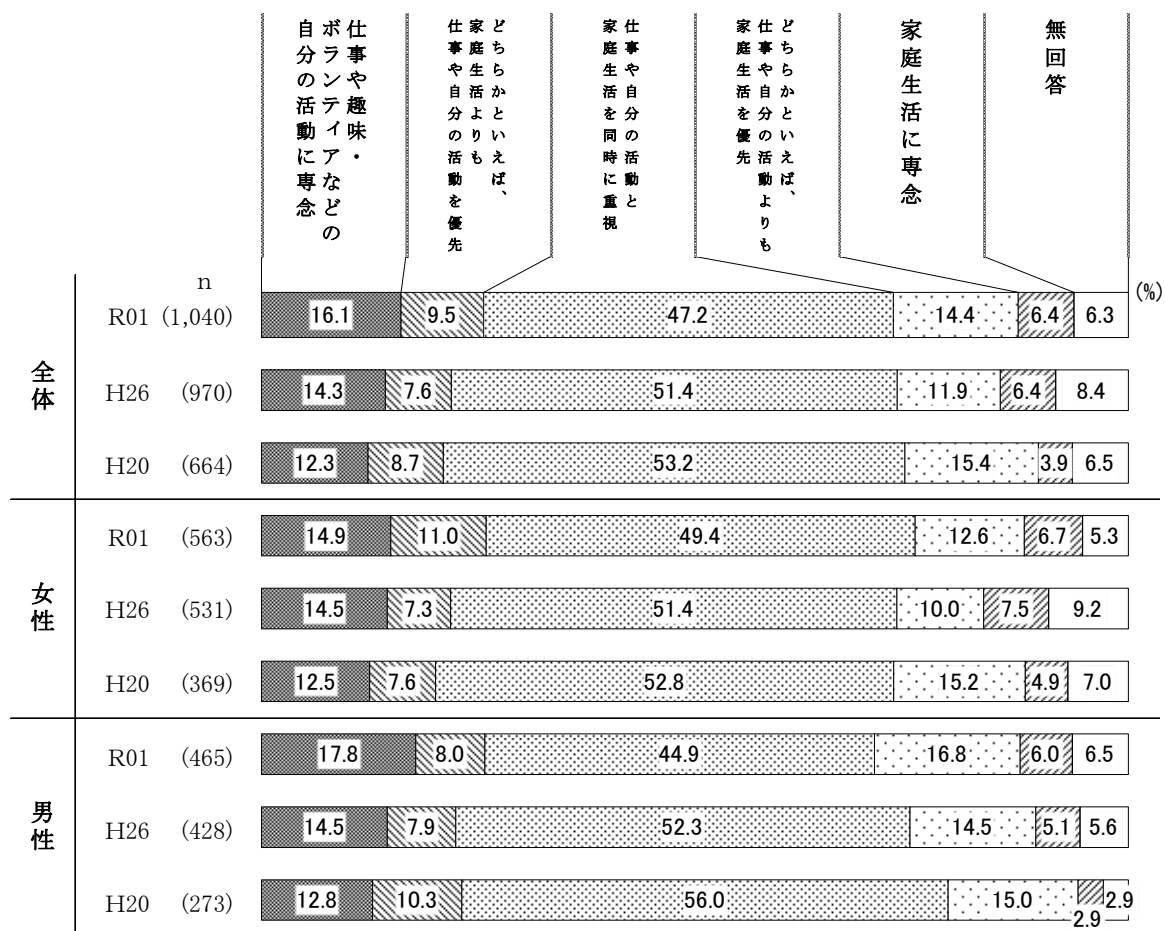
【経年変化（現実）／性別】

（現実）を過去の調査と比較すると、「仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視」が平成20年から全体では4.2ポイント、男性では12.4ポイント減少している。



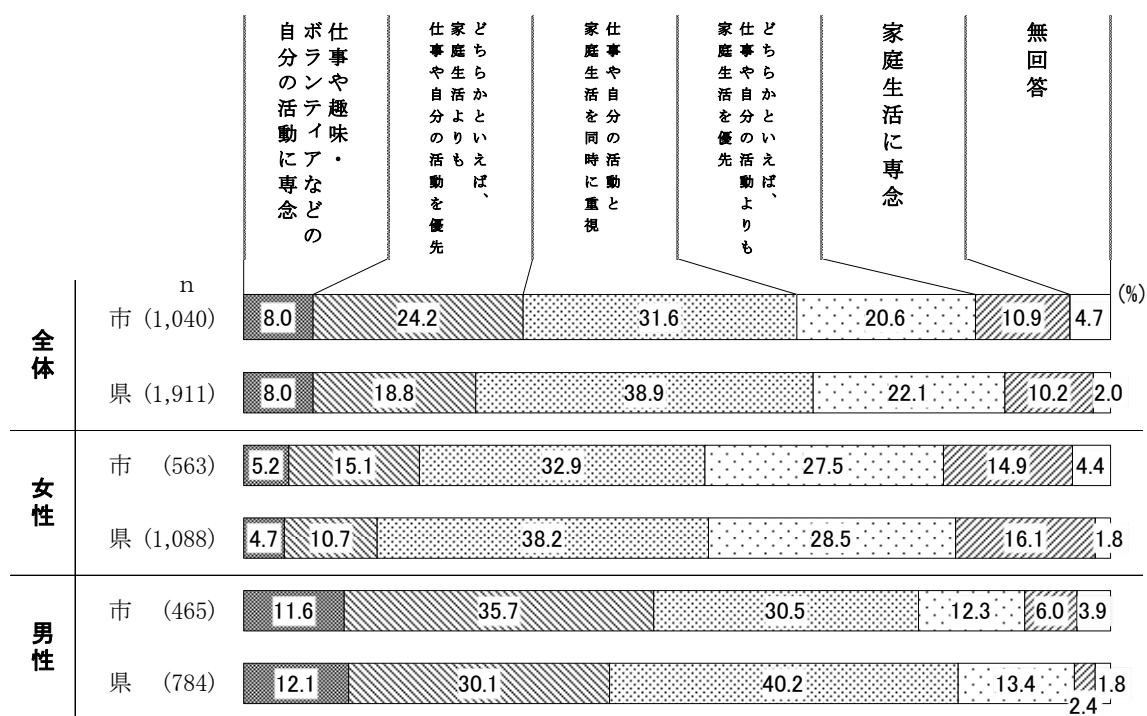
【経年変化（希望）／性別】

（希望）を過去の調査と比較すると、「仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視」が平成20年から全体では6ポイント、男性では11.1ポイント減少している。一方、男性では「仕事や趣味・ボランティアなどの自分の活動に専念」が平成20年から5ポイント増加している。



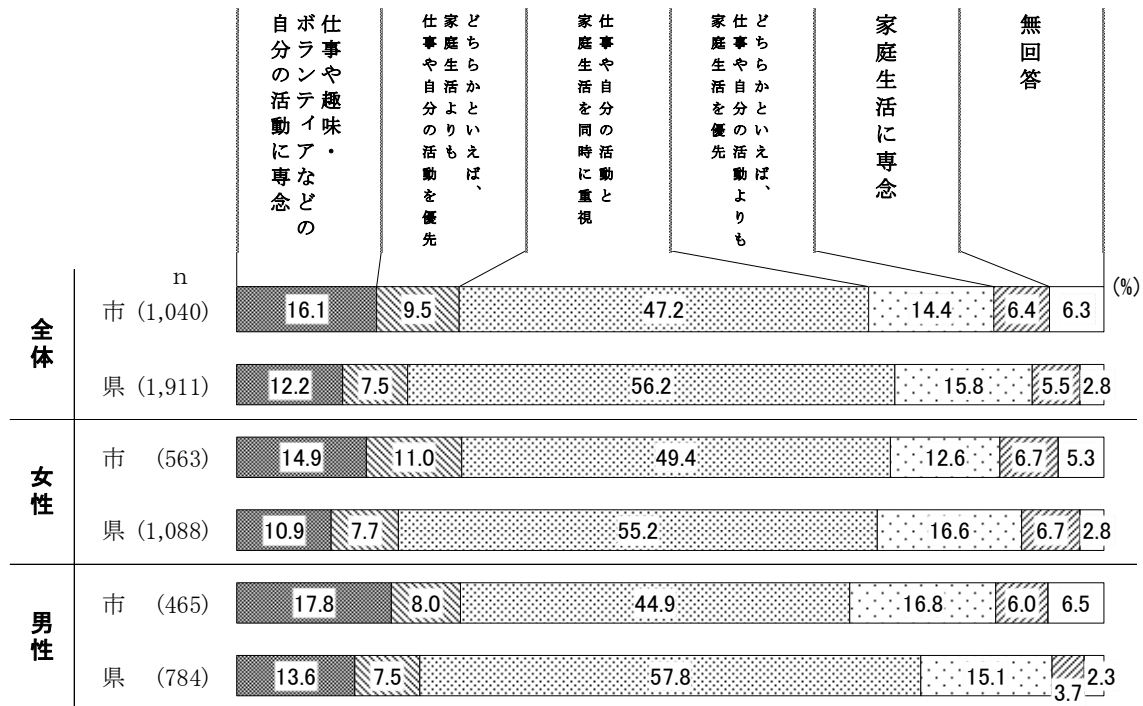
【埼玉県との比較（現実）／性別】

（現実）を県と比較すると、男女ともに「仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視」は県より低く、全体では7.3ポイント、女性では5.3ポイント、男性では9.7ポイント低くなっている。一方、「どちらかといえば、家庭生活よりも仕事や自分の活動を優先」は全体では5.4ポイント、男性では5.6ポイント高くなっている。



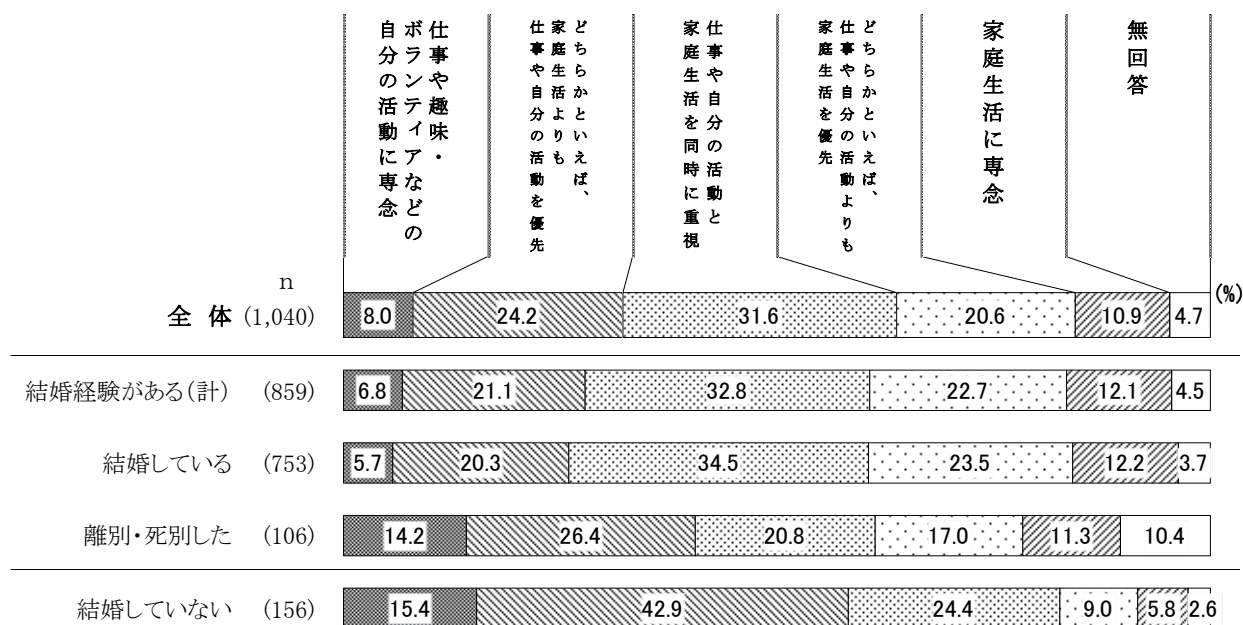
【埼玉県との比較（希望）／性別】

（希望）を県と比較すると、男女ともに「仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視」は県より低く、全体では9ポイント、女性では5.8ポイント、男性では12.9ポイント低くなっている。



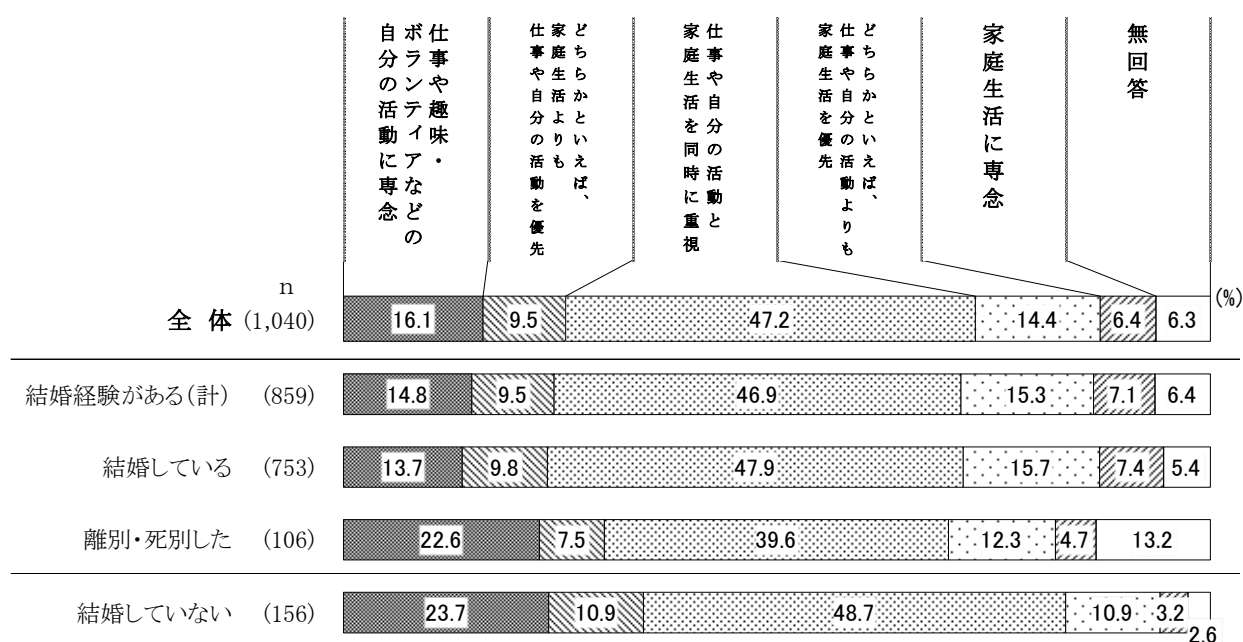
【結婚経験有無別の優先度（現実）】

（現実）を結婚経験別に見ると、結婚経験がある（計）人では「どちらかといえば、仕事や自分の活動よりも家庭生活を優先」が22.7%と、結婚していない人よりも13.7ポイント高くなっている。一方、結婚していない人では「どちらかといえば、家庭生活よりも仕事や自分の活動を優先」が42.9%と、結婚経験がある（計）人よりも21.8ポイント高くなっている。



【結婚経験有無別の優先度（希望）】

（希望）を結婚経験別に見ると、結婚していない人では「仕事や趣味・ボランティアなどの自分の活動に専念」が23.7%と、結婚経験がある（計）人よりも8.9ポイント高くなっている。



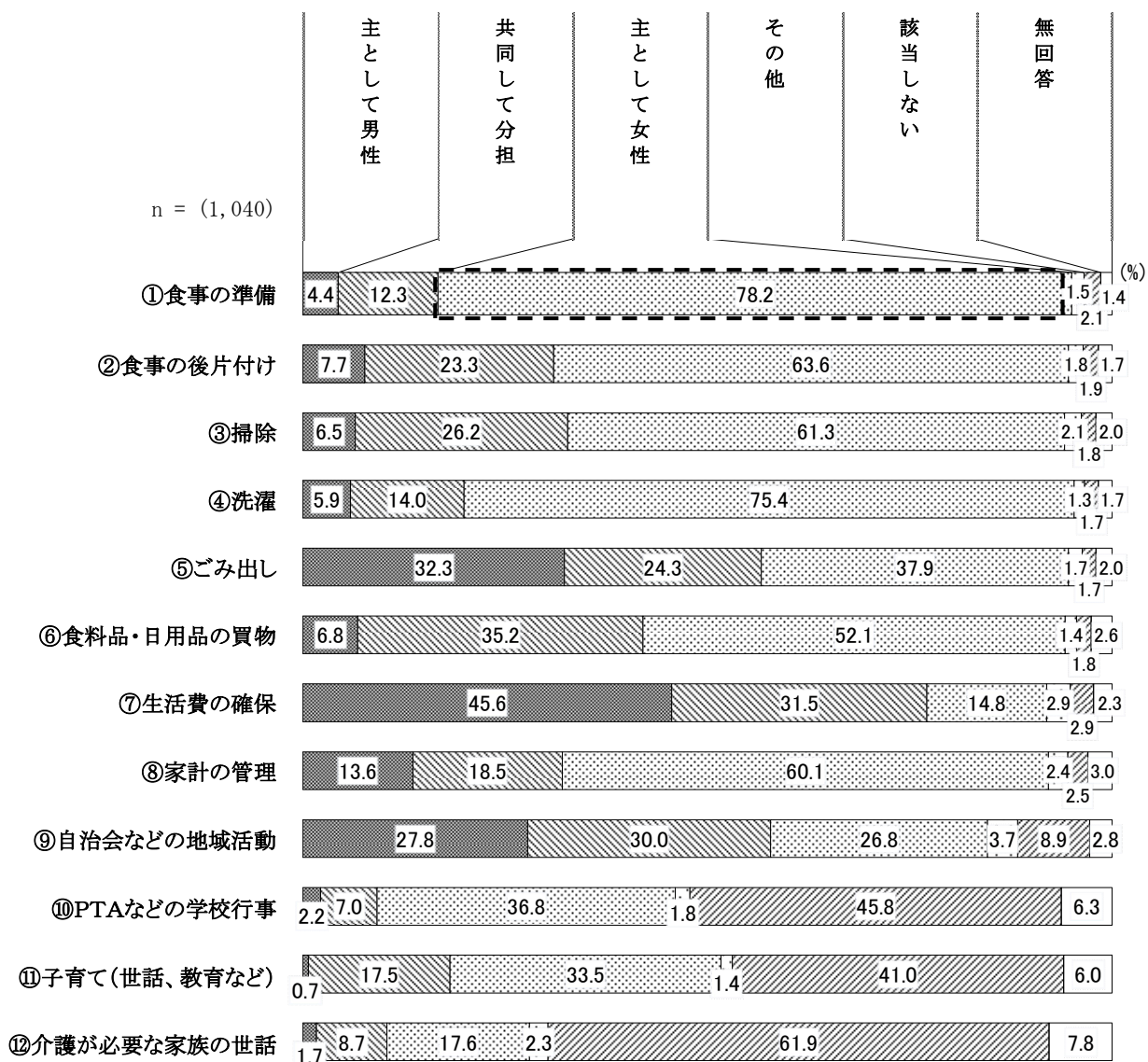
(2) 家庭内での役割分担について

～「主として女性」が分担する「①食事の準備」が8割近く～

家庭内での役割分担について、「主として男性」では「⑦生活費の確保」が45.6%で最も高く、次いで「⑤ごみ出し」が32.3%、「⑨自治会などの地域活動」が27.8%、「⑧家計の管理」が13.6%、「②食事の後片付け」が7.7%となっている。

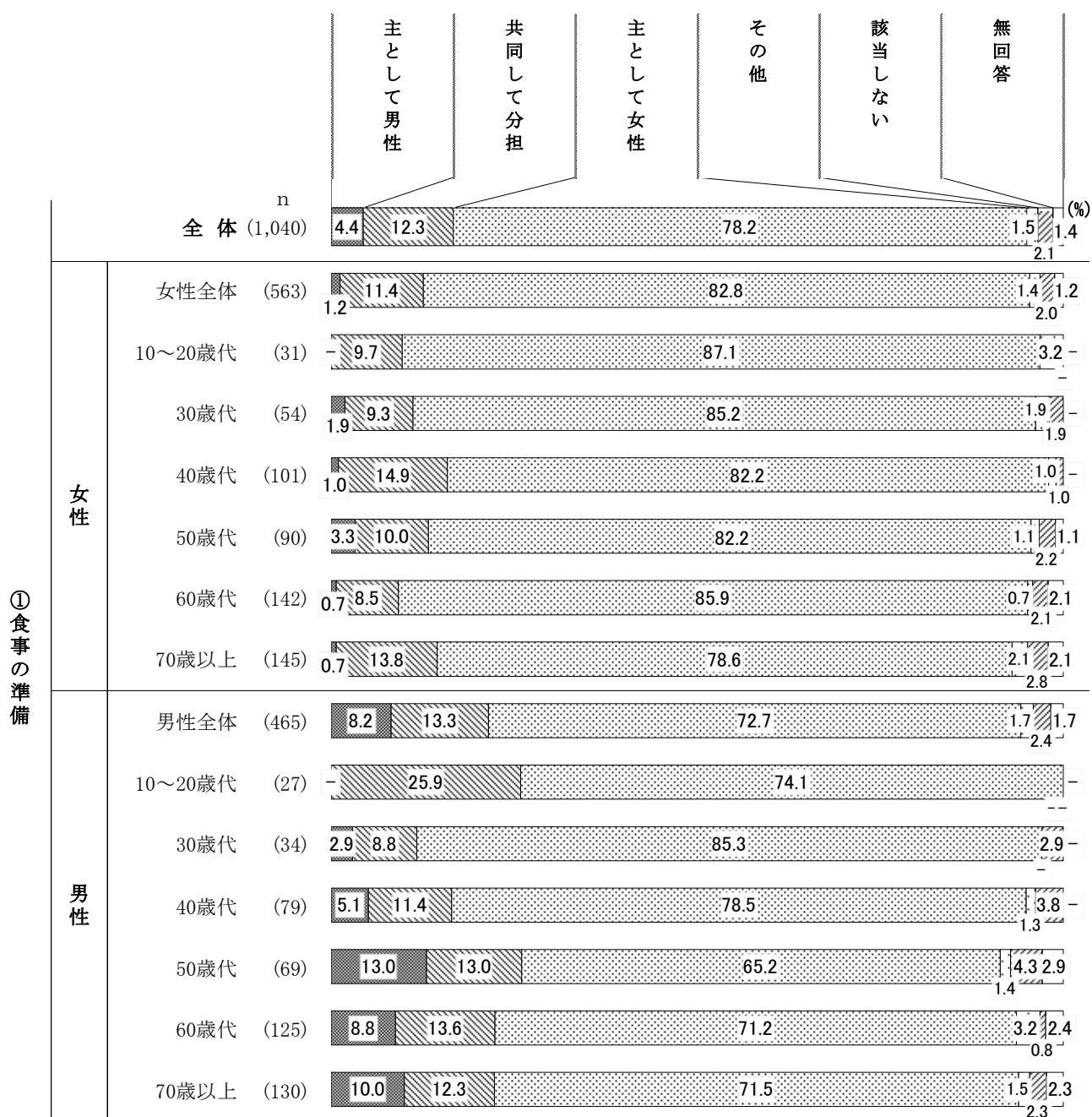
「共同して分担」では「⑥食料品・日用品の買物」が35.2%で最も高く、次いで「⑦生活費の確保」が31.5%、「⑨自治会などの地域活動」が30.0%、「③掃除」が26.2%、「⑤ごみ出し」が24.3%となっている。

「主として女性」では「①食事の準備」が78.2%で最も高く、次いで「④洗濯」が75.4%、「②食事の後片付け」が63.6%、「③掃除」が61.3%、「⑧家計の管理」が60.1%となっている。

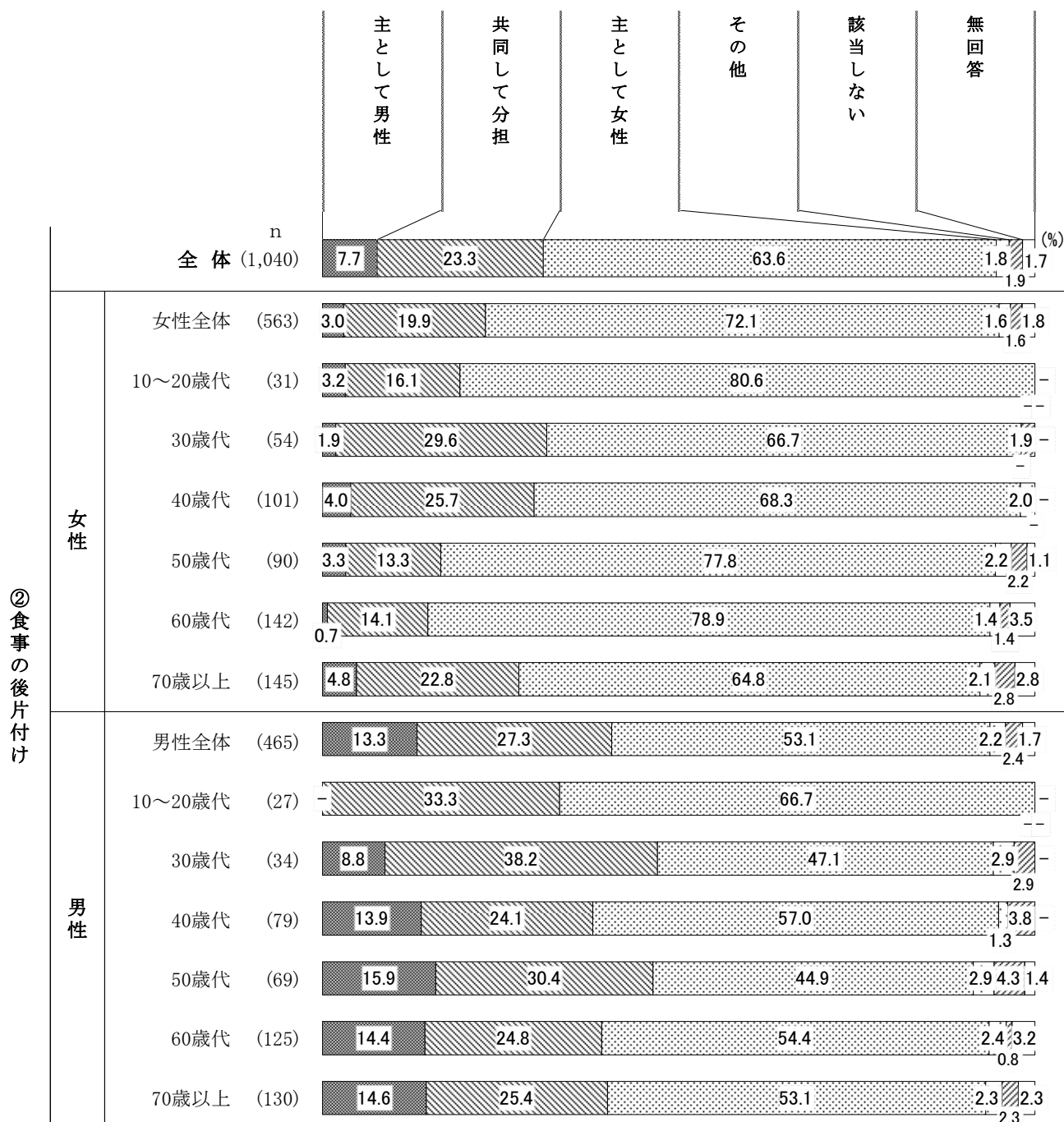


【性・年代別】

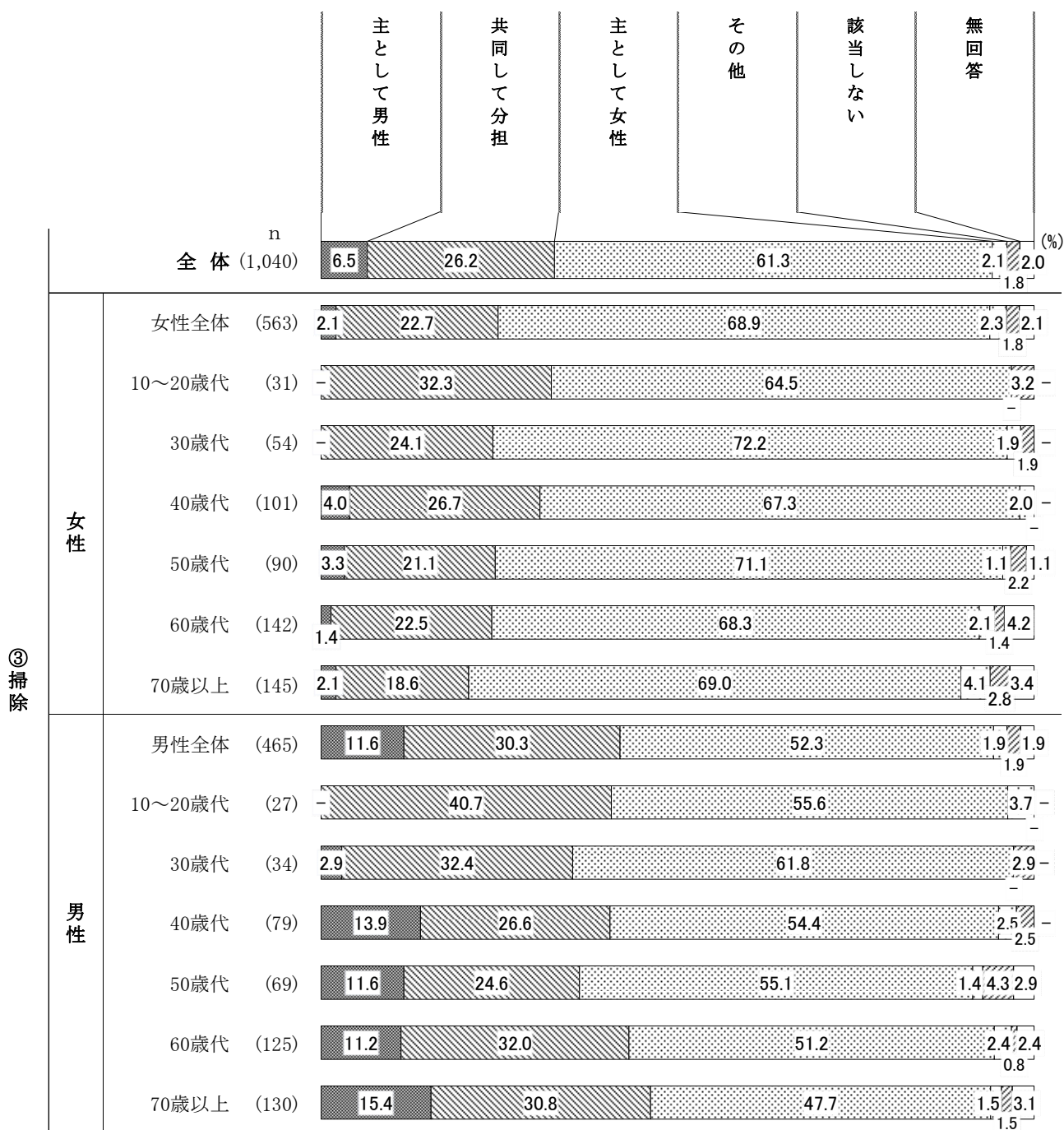
「①食事の準備」を性・年代別に見ると、女性全体では「主として女性」が82.8%と、男性全体よりも10.1ポイント高くなっており、女性10～20歳代では87.1%、男性30歳代では85.3%となっている。



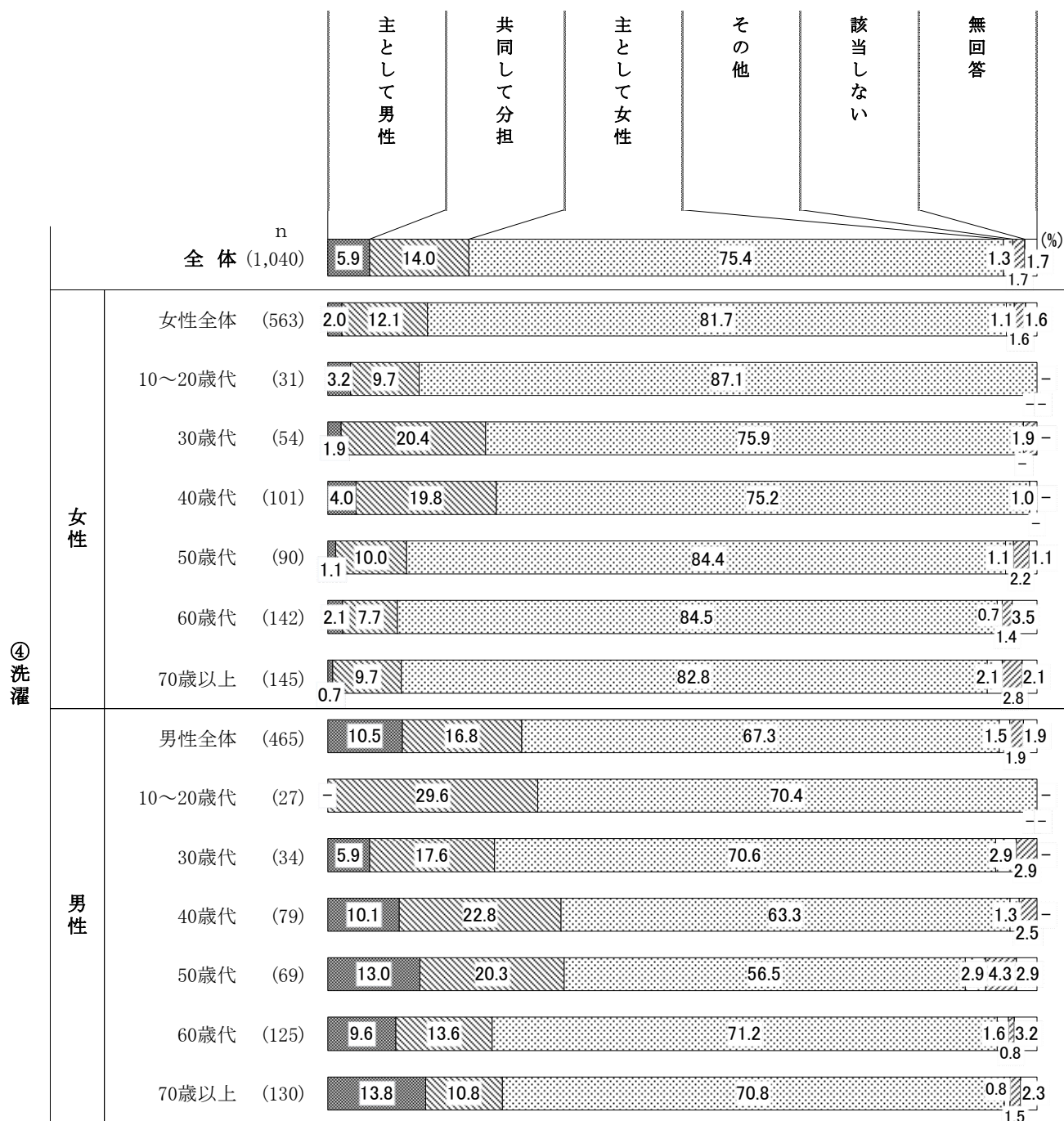
「②食事の後片付け」を性・年代別に見ると、女性全体では「主として女性」が72.1%と、男性全体よりも19ポイント高くなっており、女性10～20歳代では80.6%となっている。一方、男性全体では「共同して分担」が27.3%と、女性全体よりも7.4ポイント高くなっており、男性30歳代では38.2%となっている。



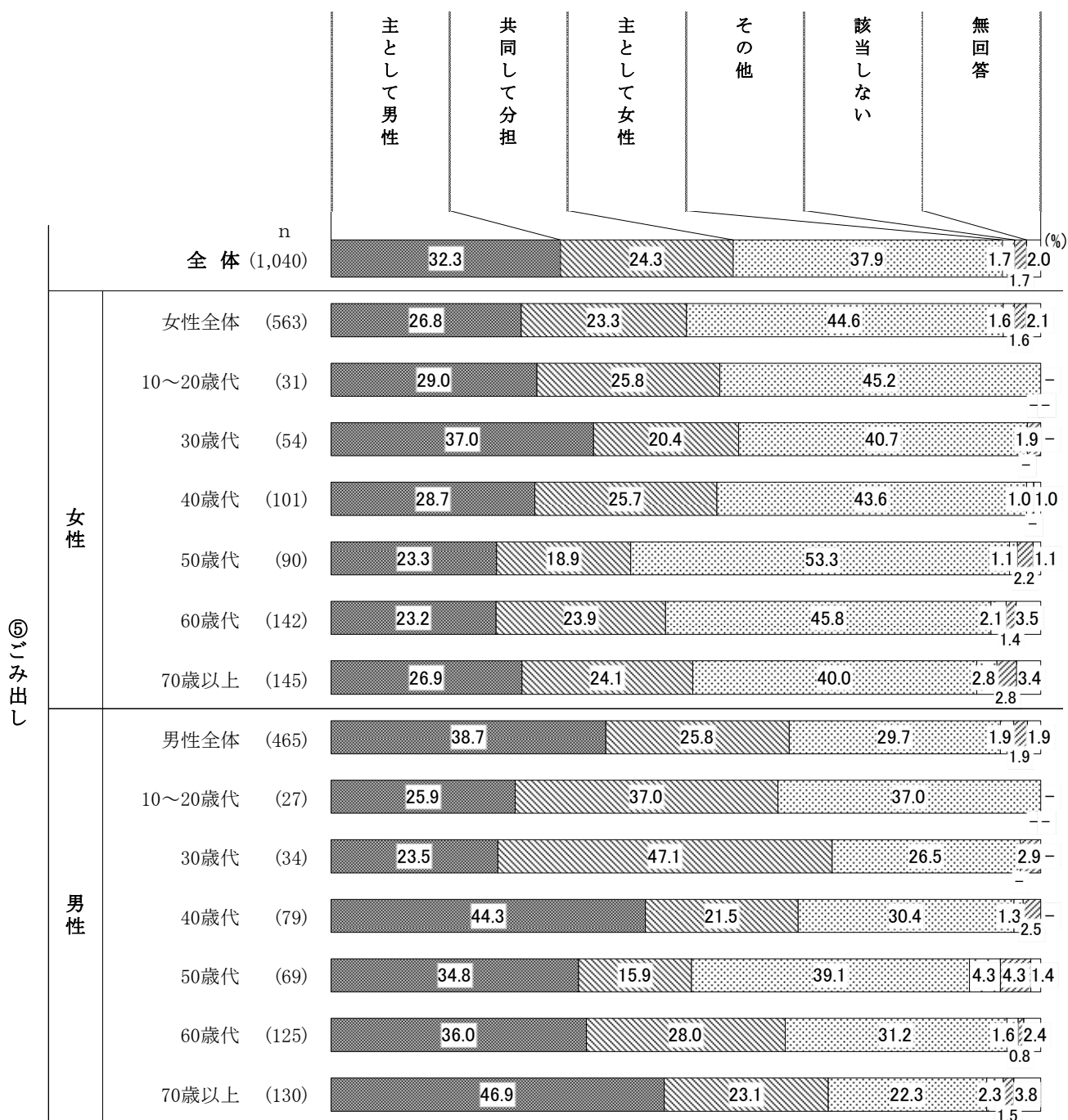
「③掃除」を性・年代別に見ると、女性全体では「主として女性」が68.9%と、男性全体よりも16.6ポイント高くなっており、女性30歳代と50歳代では7割を超えている。「共同して分担」は女性10～20歳代、男性10～30歳代と60歳以上で3割を超えている。



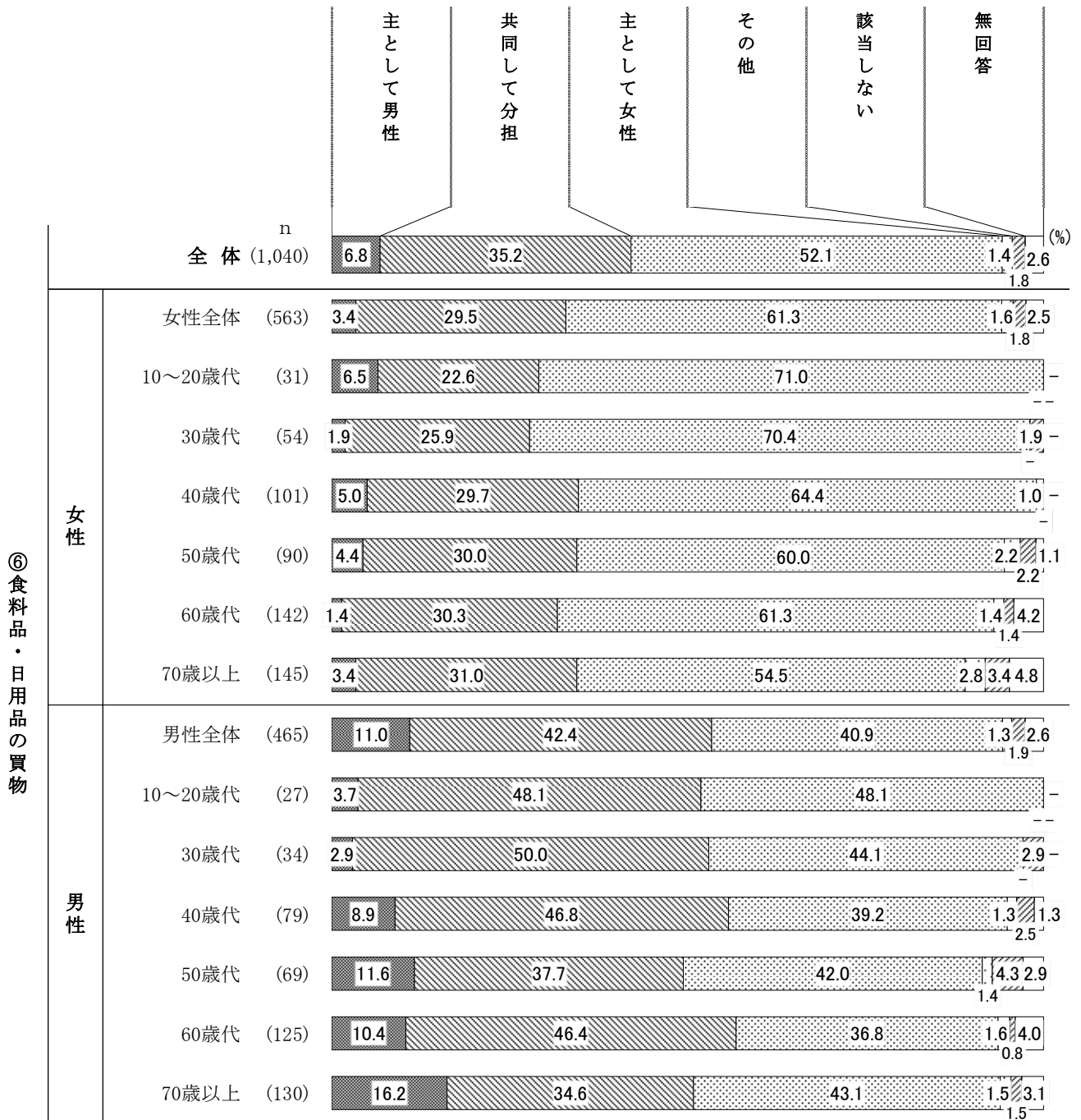
「④洗濯」を性・年代別に見ると、女性全体では「主として女性」が81.7%と、男性全体よりも14.4ポイント高くなっている。一方、男性全体では「主として男性」が10.5%と、女性全体よりも8.5ポイント高くなっている。「共同して分担」は女性30歳代、男性10歳～20歳代と40～50歳代で2割を超えている。



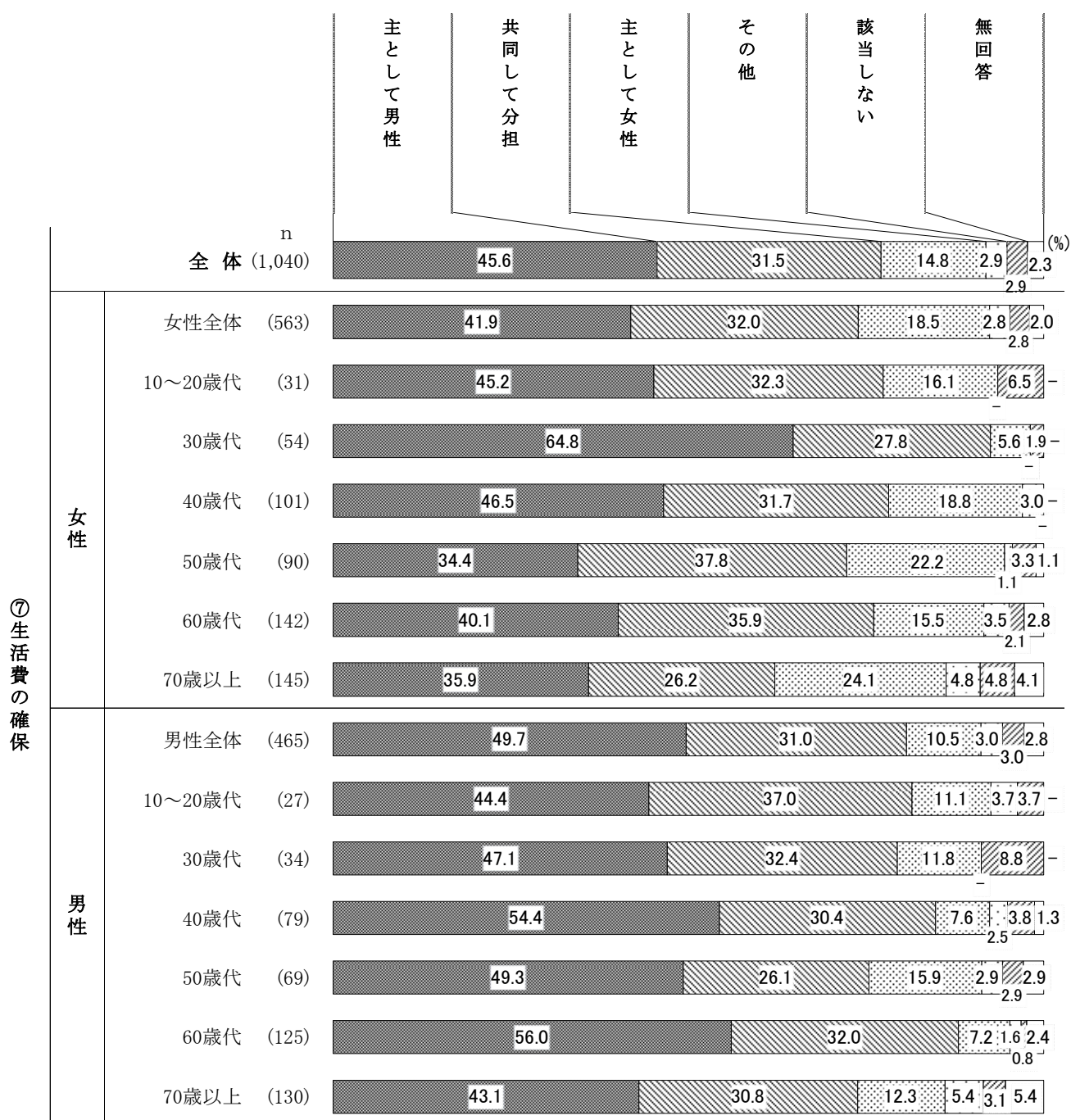
「⑤ごみ出し」を性・年代別に見ると、女性全体では「主として女性」が44.6%と、男性全体よりも14.9ポイント高くなっており、女性50歳代で53.3%となっている。一方、男性全体では「主として男性」が38.7%と、女性よりも11.9ポイント高くなっており、男性40歳代と70歳以上では4割を超えている。男性30歳代では「共同して分担」が47.1%と高くなっている。



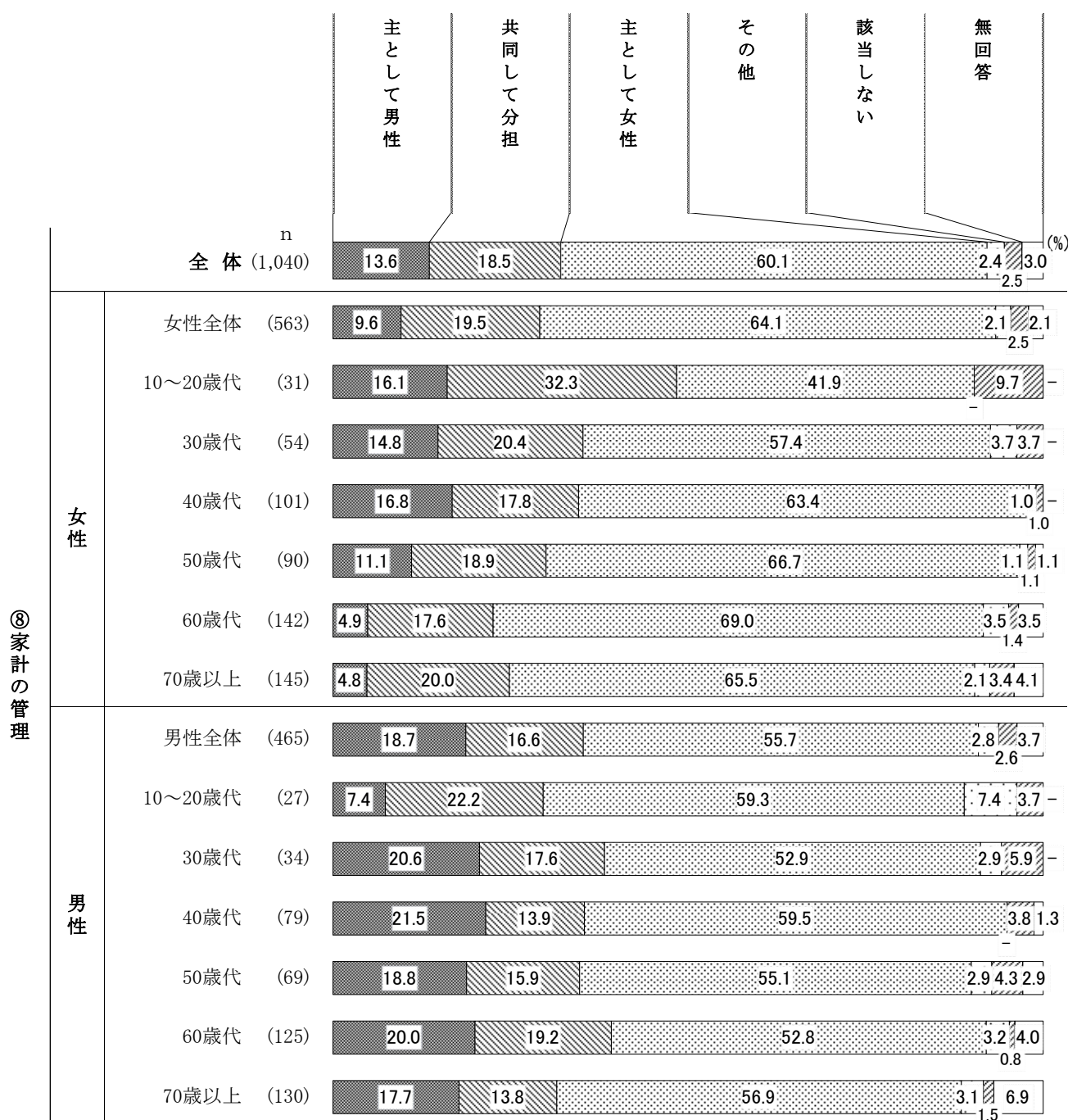
「⑥食料品・日用品の買物」を性・年代別に見ると、女性全体では「主として女性」が61.3%と、男性全体よりも20.4ポイント高くなっており、女性10～30歳代では7割を超えている。一方、男性全体では「主として男性」が11.0%と、女性全体よりも7.6ポイント高くなっている。また、男性全体では「共同して分担」が42.4%と、女性全体よりも12.9ポイント高くなっており、男性30歳代では50.0%となっている。



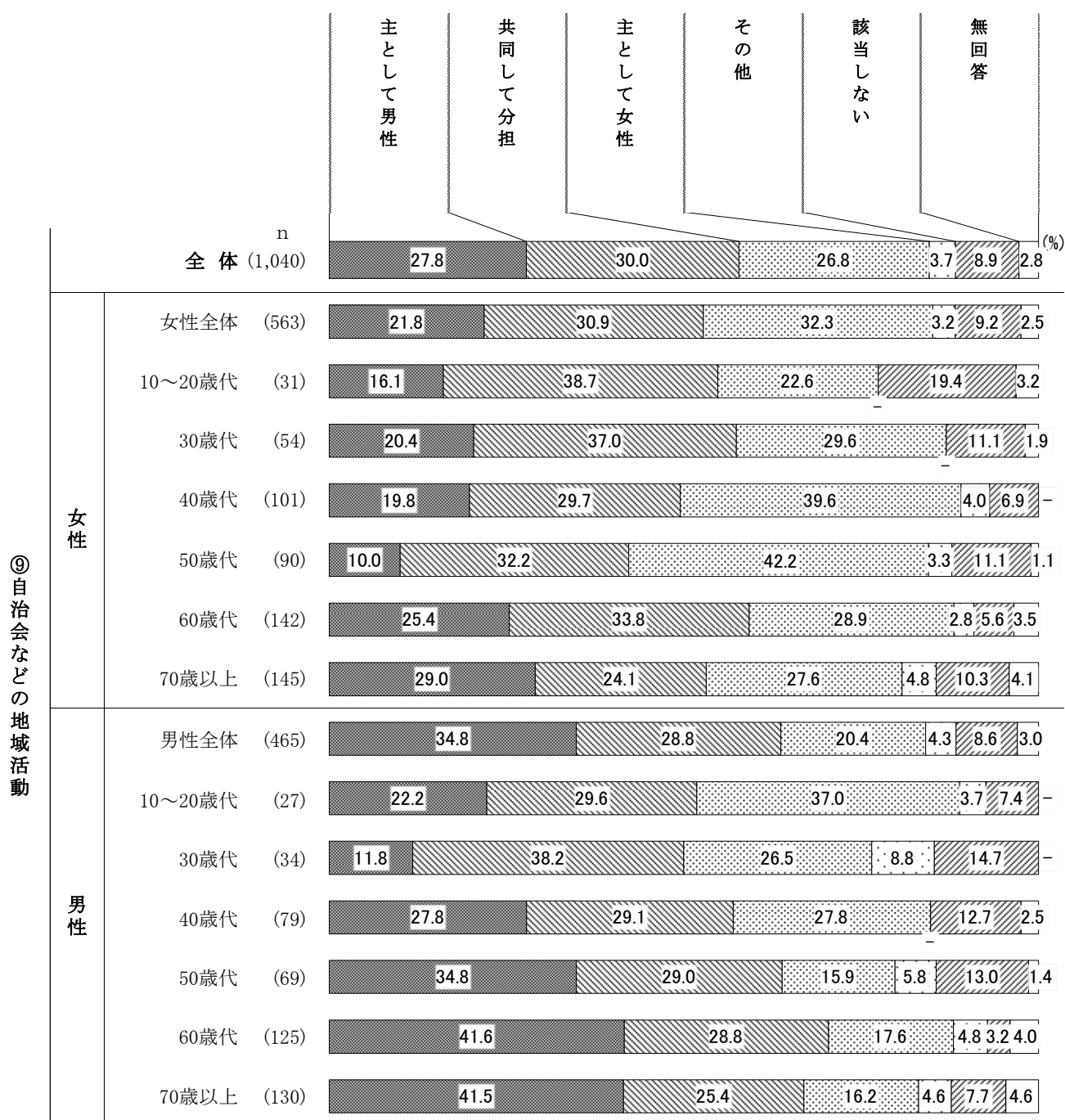
「⑦生活費の確保」を性・年代別に見ると、男性全体では「主として男性」が49.7%と、女性全体よりも7.8ポイント高くなっている。一方、女性全体では「主として女性」が18.5%と、男性全体よりも8ポイント高くなっており、女性50歳代、70歳以上では2割を超えている。



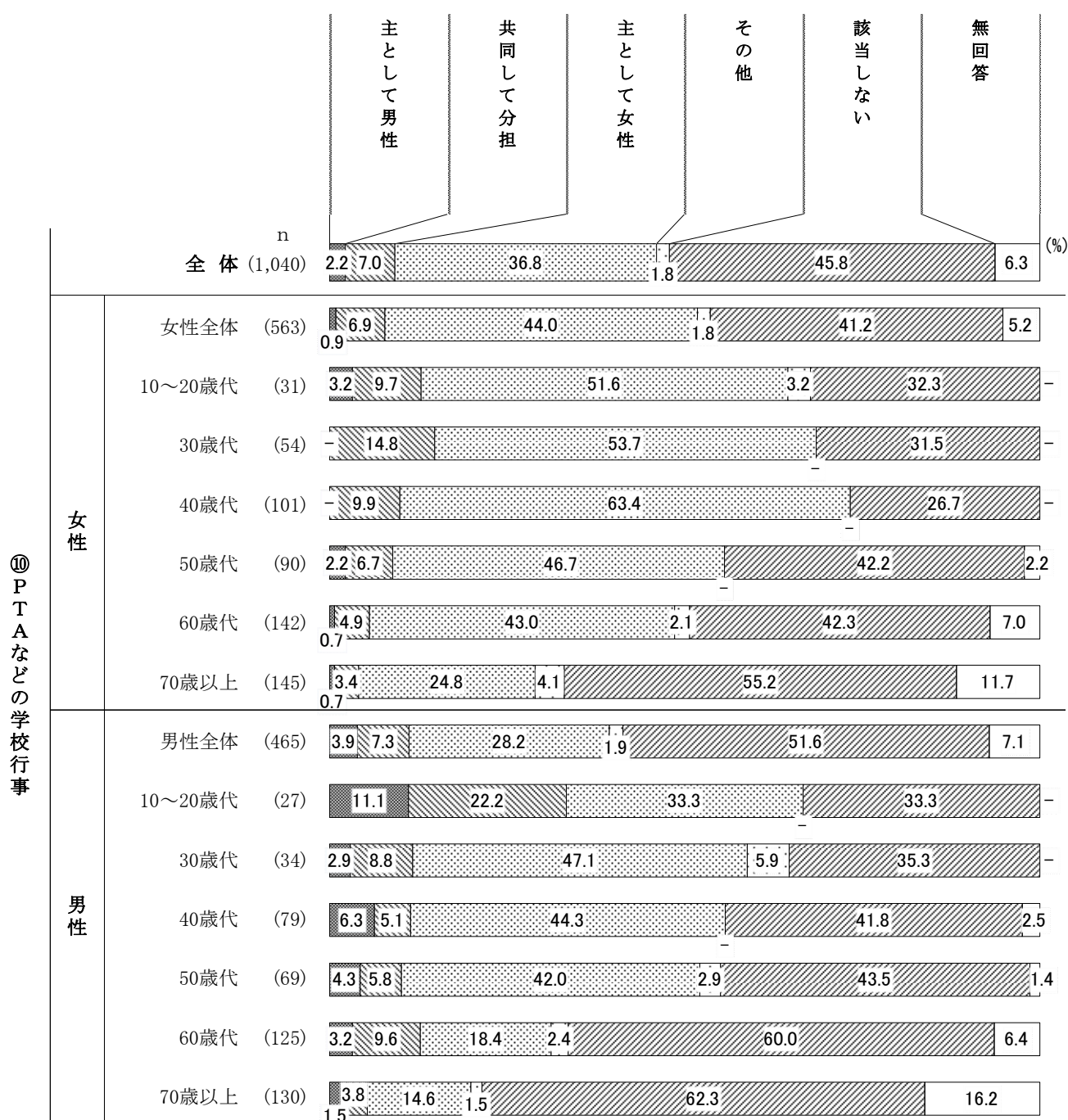
「⑧家計の管理」を性・年代別に見ると、女性全体では「主として女性」が64.1%と、男性全体よりも8.4ポイント高くなっており、女性60歳代では7割近くとなっている。一方、男性全体では「主として男性」が18.7%と、女性全体よりも9.1ポイント高くなっている。



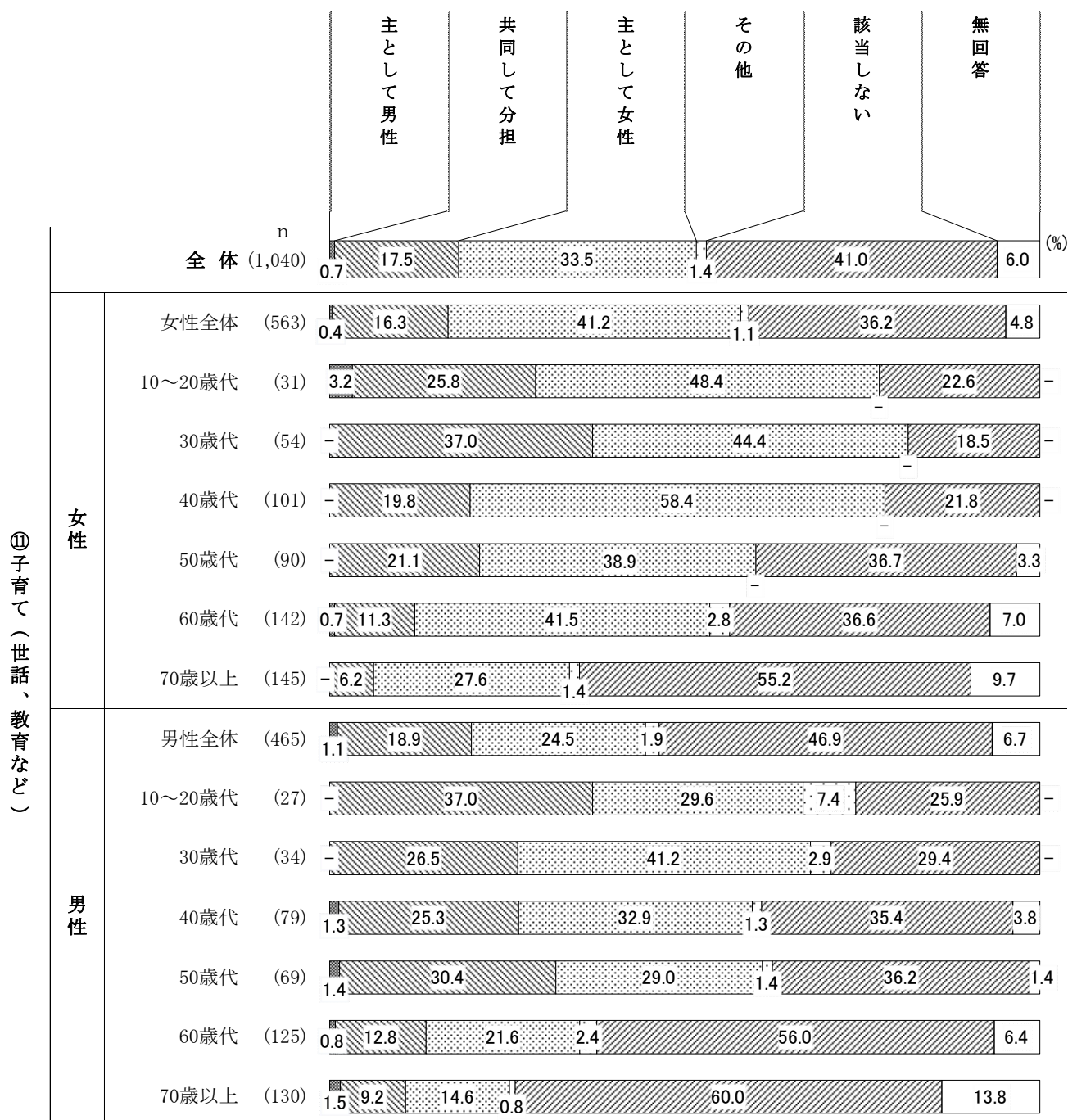
「⑨自治会などの地域活動」を性・年代別に見ると、女性全体では「主として女性」が32.3%と、男性全体よりも11.9ポイント高くなっている。一方、男性全体では「主として男性」が34.8%と、女性全体よりも13ポイント高くなっており、年代が上がるにつれて割合がおおむね高くなっている。



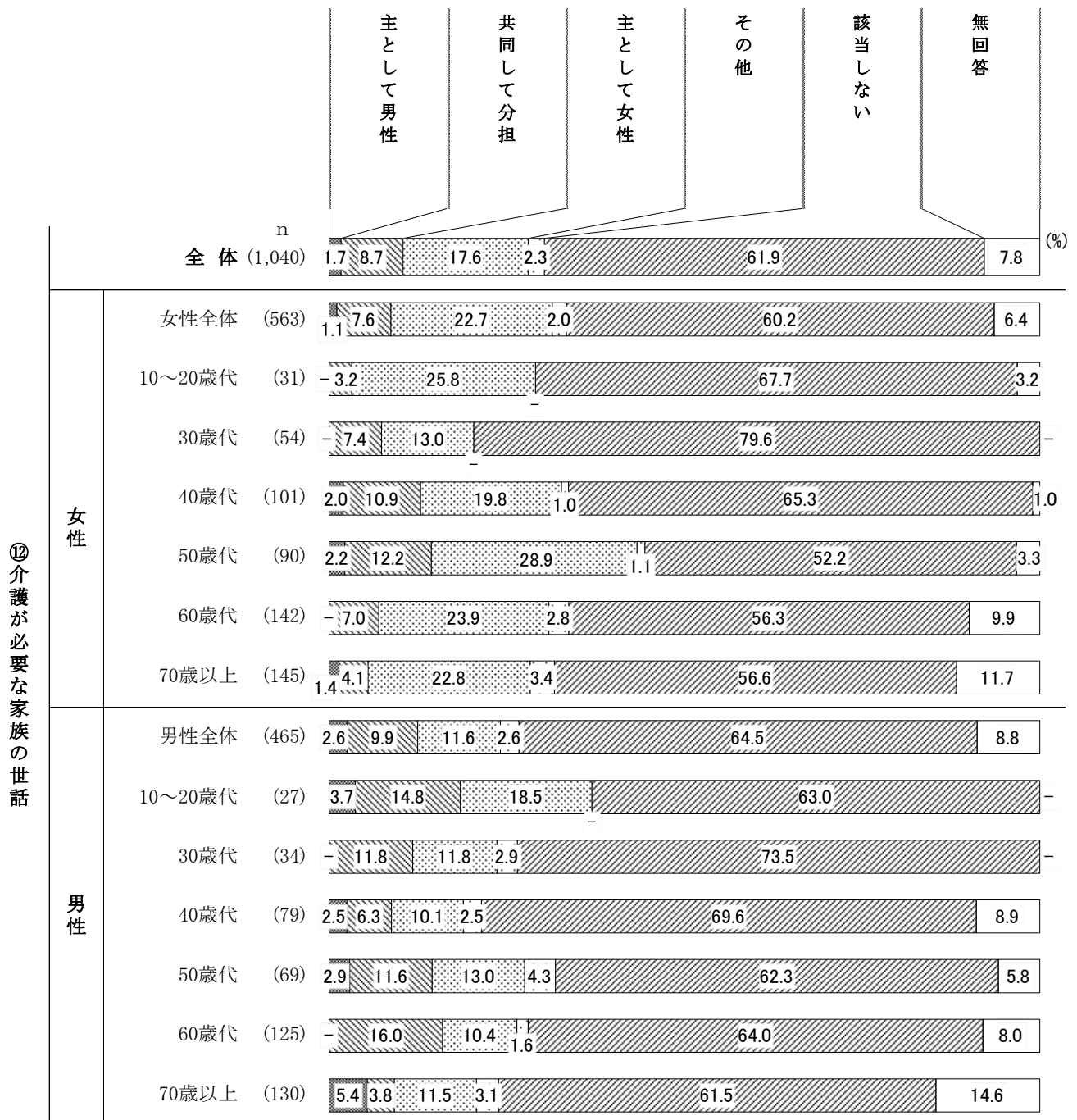
「⑩ P T Aなどの学校行事」を性・年代別に見ると、女性全体では「主として女性」が44.0%と、男性全体よりも15.8ポイント高くなっており、女性40歳代では63.4%となっている。



「㊦子育て（世話、教育など）」を性・年代別に見ると、女性全体では「主として女性」が41.2%と、男性全体よりも16.7ポイント高くなっており、女性40歳代では58.4%となっている。

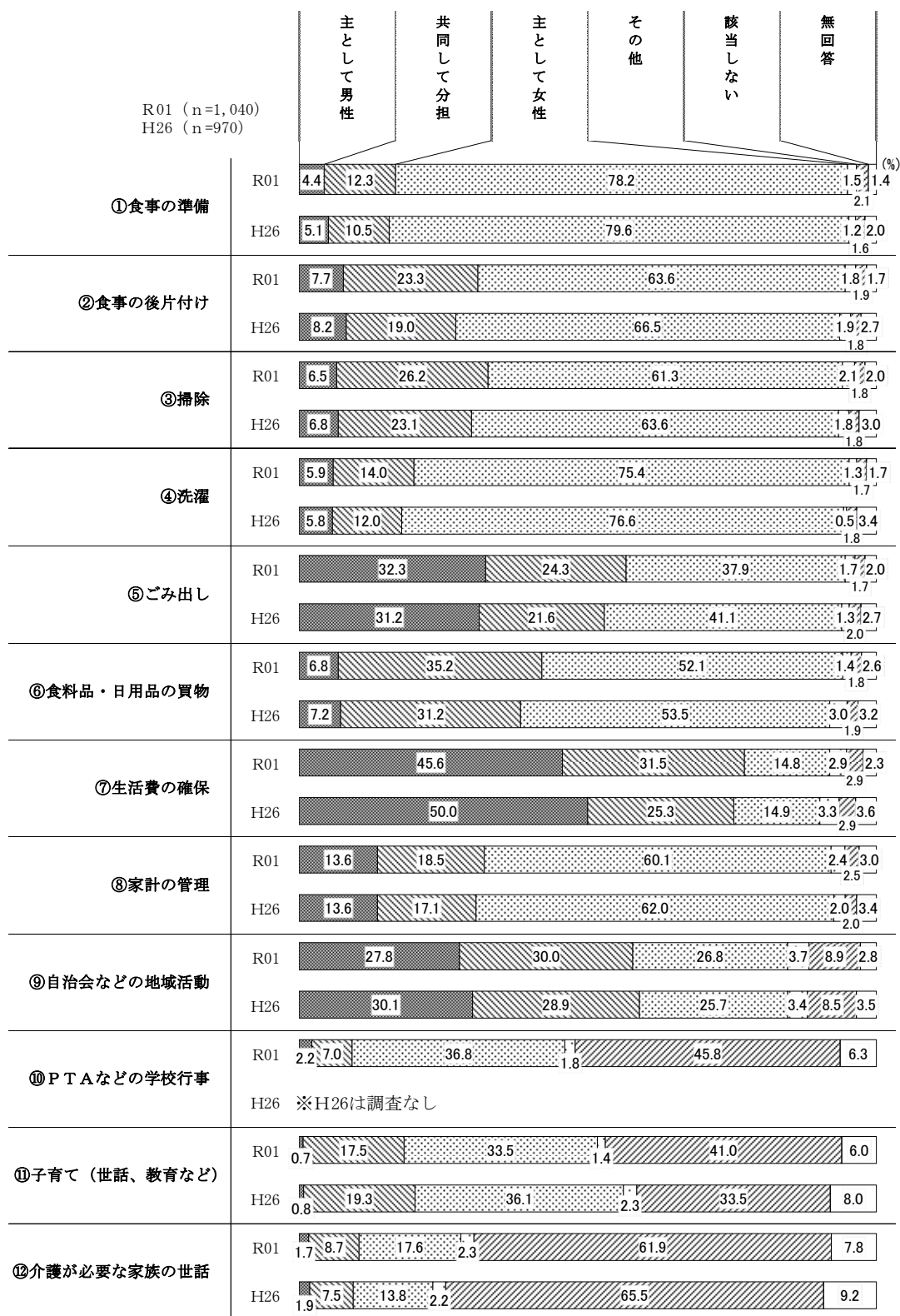


「⑫介護が必要な家族の世話」を性・年代別に見ると、女性全体では「主として女性」が22.7%と、男性全体よりも11.1ポイント高くなっており、女性50歳代では28.9%となっている。



【経年変化】

前回調査と比較すると、「⑦生活費の確保」において「共同して分担」は前回よりも6.2ポイント高くなっている。



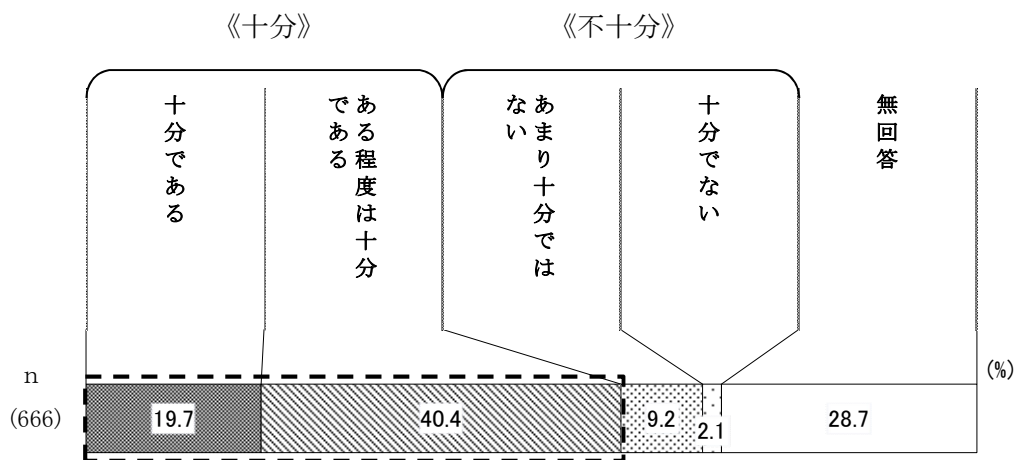
（３）自身と配偶者・パートナーの子育てへの関わりについて

～《十分》は「①あなた（自身）」が約６割、「②配偶者・パートナー」が５割半ば～

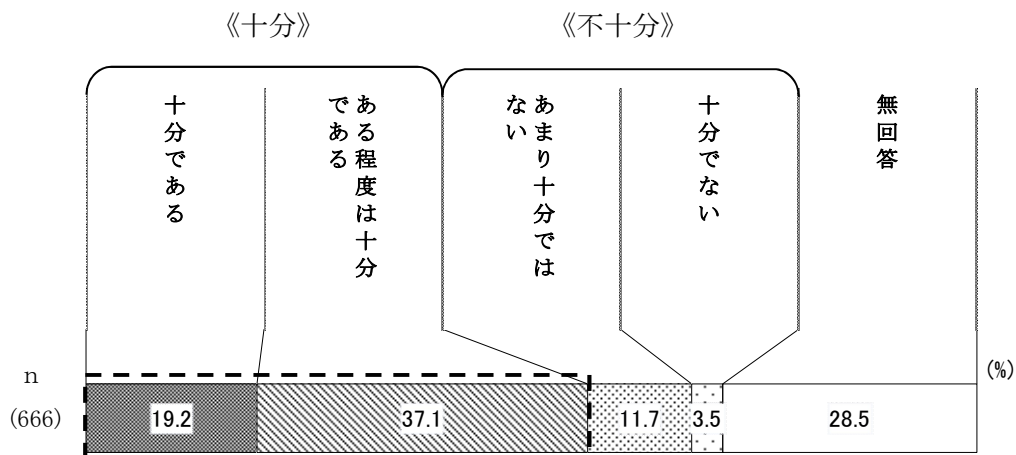
子どもがいる人で、配偶者・パートナーがいる人の子育てへの関わり程度について、「①あなた（自身）」は《十分》（十分である＋ある程度は十分である）が60.1%、《不十分》（あまり十分ではない＋十分でない）が11.3%となっている。

「②配偶者・パートナー」は《十分》が56.3%、《不十分》が15.2%となっている。

【①あなた（自身）】

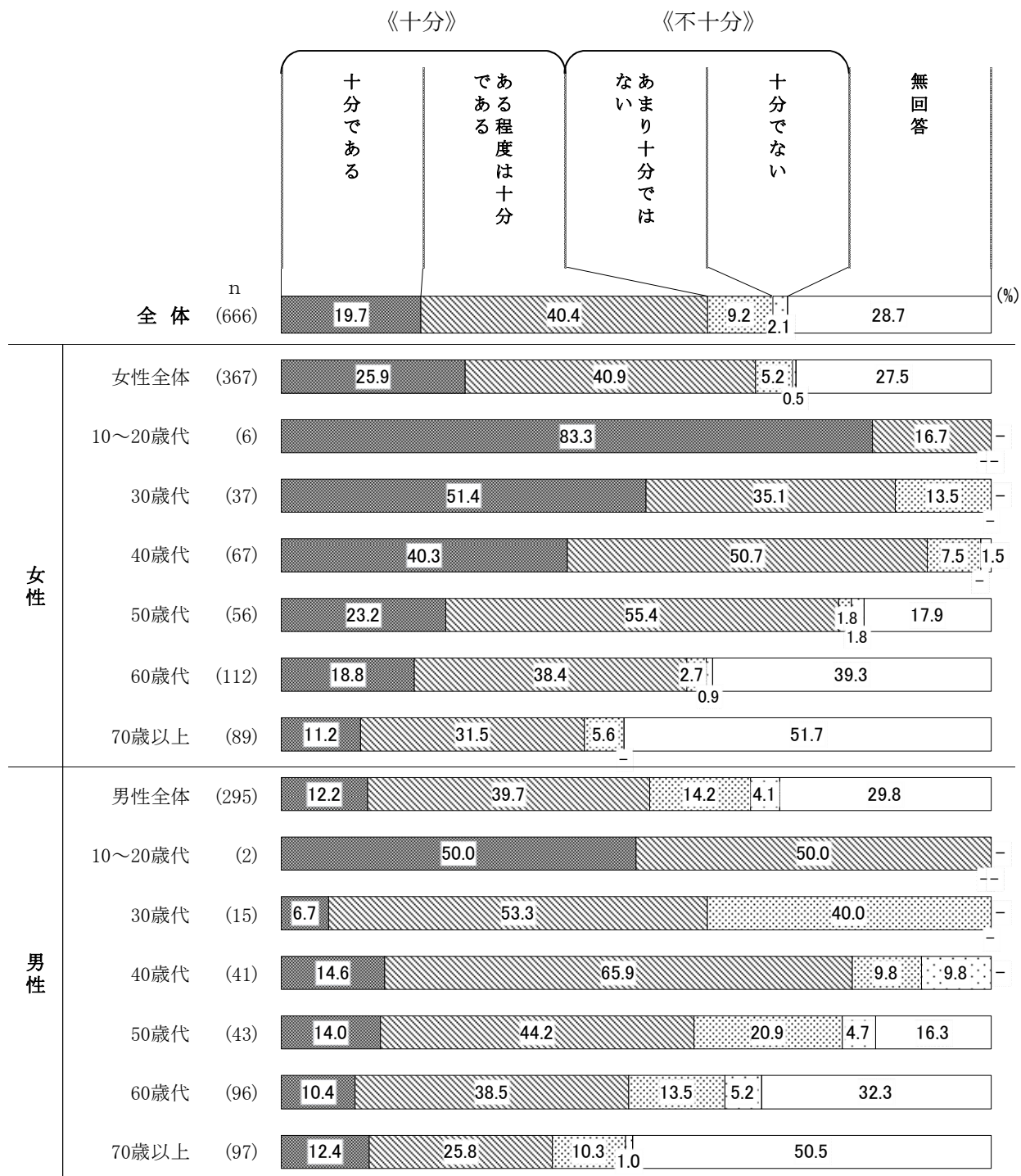


【②配偶者・パートナー】



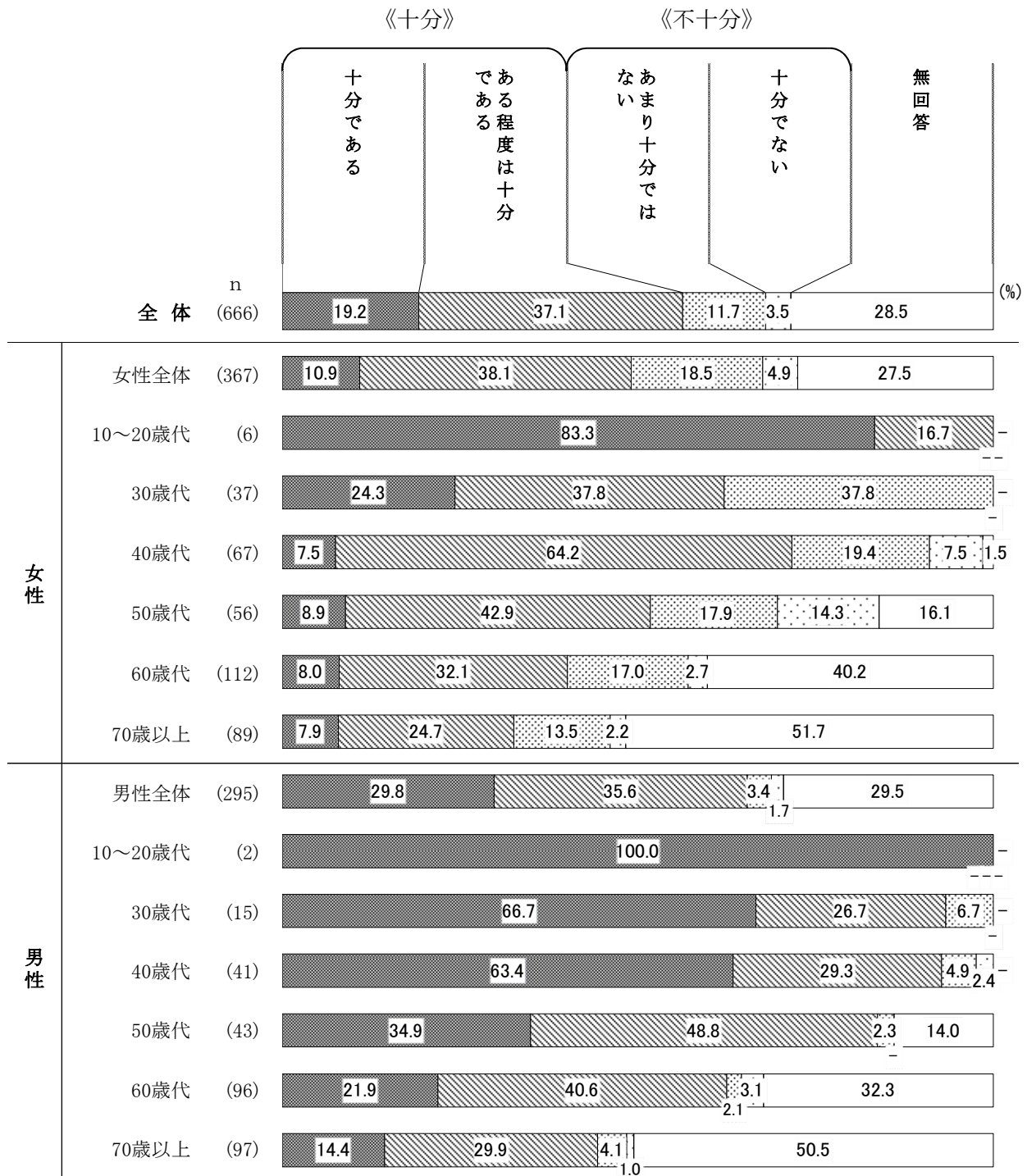
【①あなた（自身）／性・年代別】

「①あなた（自身）」を性・年代別に見ると、《十分》は女性全体で66.8%と、男性全体よりも14.9ポイント高くなっており、女性40歳代では9割を超えている。一方、《不十分》は男性全体で18.3%と、女性全体よりも12.6ポイント高くなっており、男性50歳代では2割を超えている。



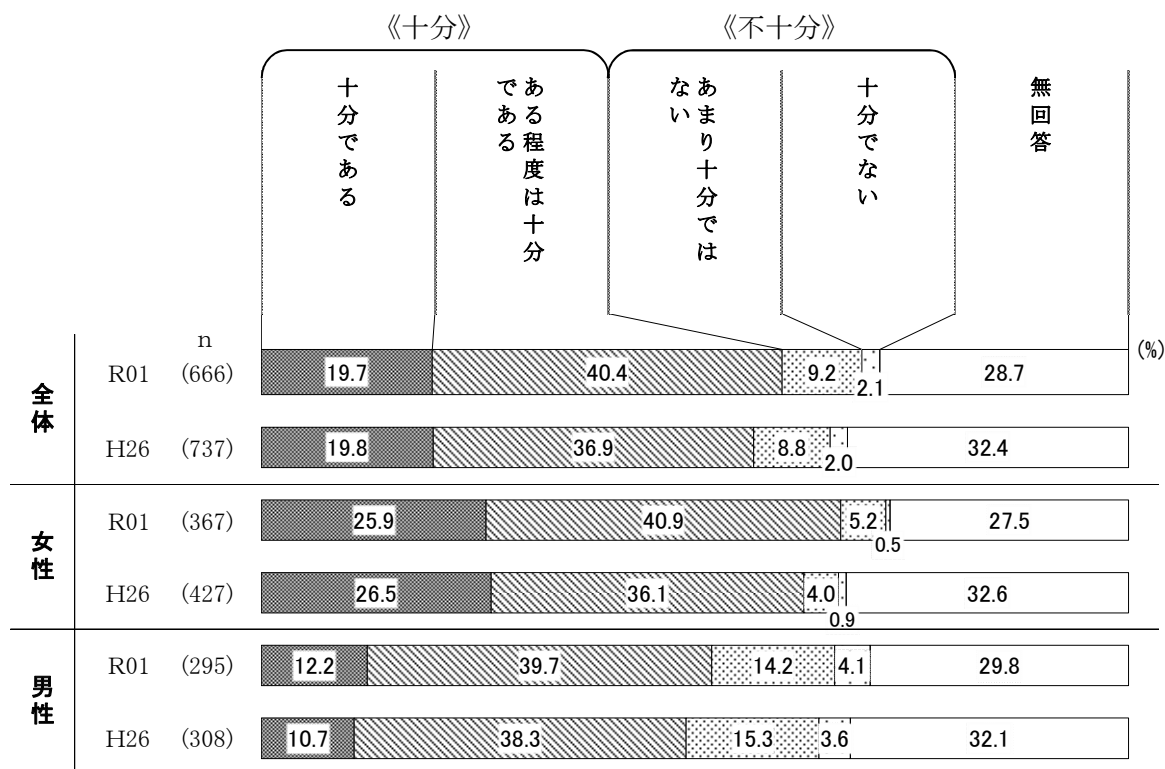
【②配偶者・パートナー／性・年代別】

「②配偶者・パートナー」を性・年代別に見ると、《十分》は男性全体で65.4%と、女性全体よりも16.4ポイント高くなっており、年代が下がるにつれて高い傾向にある。一方、《不十分》は女性で23.4%と、男性よりも18.3ポイント高くなっており、女性30～50歳代で特に高い傾向にある。



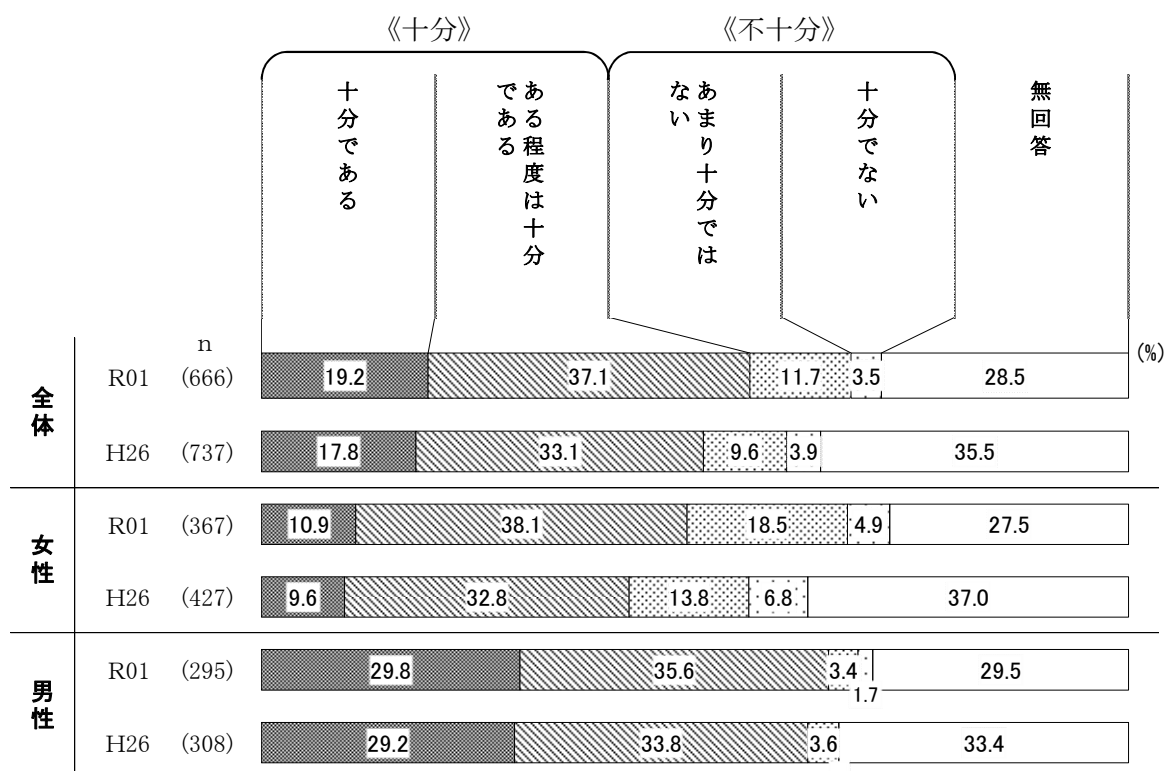
【①あなた（自身）／経年変化、性別】

「①あなた（自身）」を前回調査と比較すると、特に大きな差は見られない。



【②配偶者・パートナー／経年変化、性別】

「②配偶者・パートナー」を前回調査と比較すると、《十分》は全体で5.4ポイント、女性で6.6ポイント増加している。



(3-1) 自身と配偶者・パートナーの子育てへの関わりが十分でない原因

～「あなた（自身）」は「仕事が忙しすぎるため」が5割半ば、「配偶者・パートナー」は4割近く～

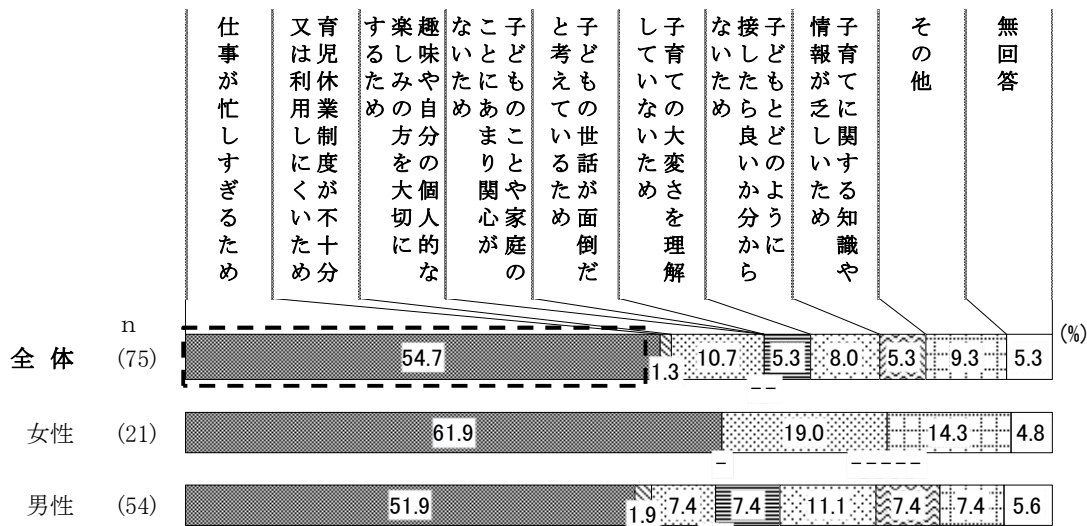
子育てへの関わりが「あまり十分ではない」、「十分でない」と答えた人の子育てへの関わりが十分でない原因について、「あなた（自身）」は「仕事が忙しすぎるため」が54.7%で最も高く、次いで「趣味や自分の個人的な楽しみの方を大切にするため」が10.7%、「子どもとどのように接したら良いか分からないため」が8.0%となっている。

性別では回答数が少ないため参考程度に留める。

「配偶者・パートナー」は「仕事が忙しすぎるため」が37.6%で最も高く、次いで「子どものことや家庭のことにあまり関心がないため」が16.8%、「趣味や自分の個人的な楽しみの方を大切にするため」が13.9%となっている。

性別では回答数が少ないため参考程度に留める。

【あなた（自身）／性別】



【配偶者・パートナー／性別】



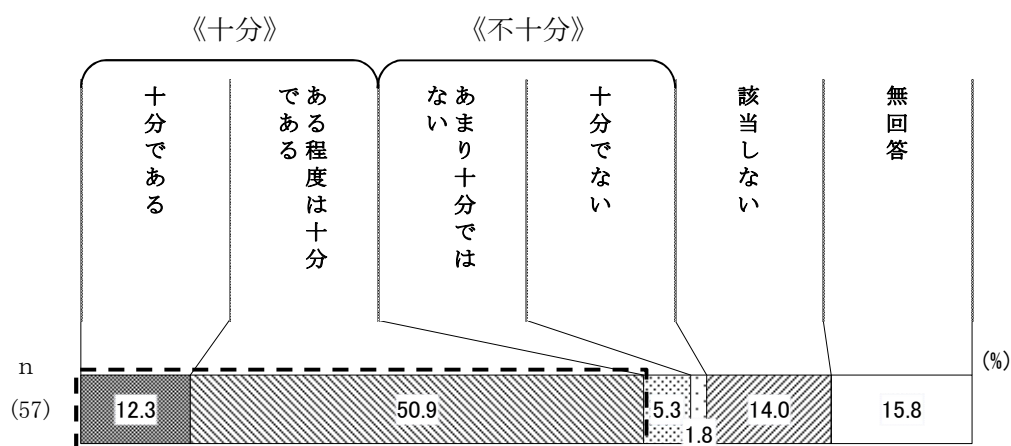
(4) 自身と配偶者・パートナーの介護への関わりについて

～《十分》は「あなた（自身）」が6割超、「配偶者・パートナー」が4割超～

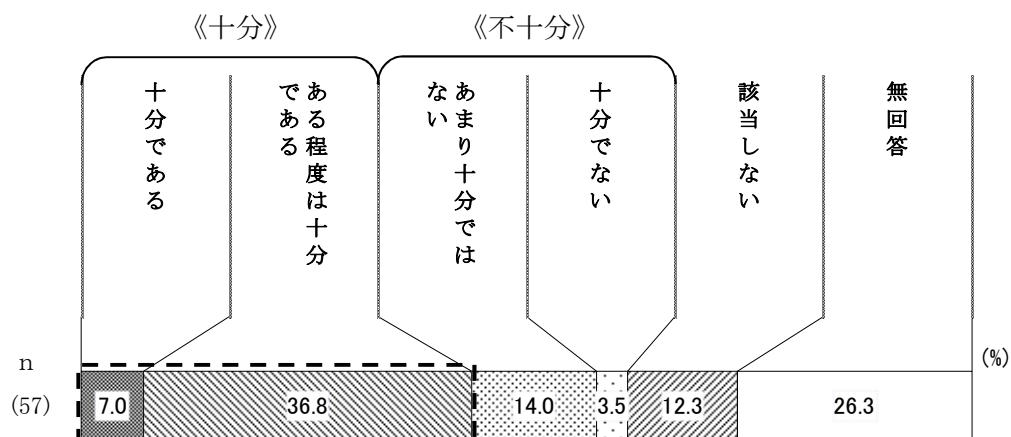
介護が必要な家族がいる人で、配偶者・パートナーがいる人の介護への関わり程度について、「①あなた（自身）」は《十分》（十分である＋ある程度は十分である）が63.2%、《不十分》（あまり十分ではない＋十分でない）が7.1%となっている。

「②配偶者・パートナー」は《十分》が43.8%、《不十分》が17.5%となっている。

【①あなた（自身）】

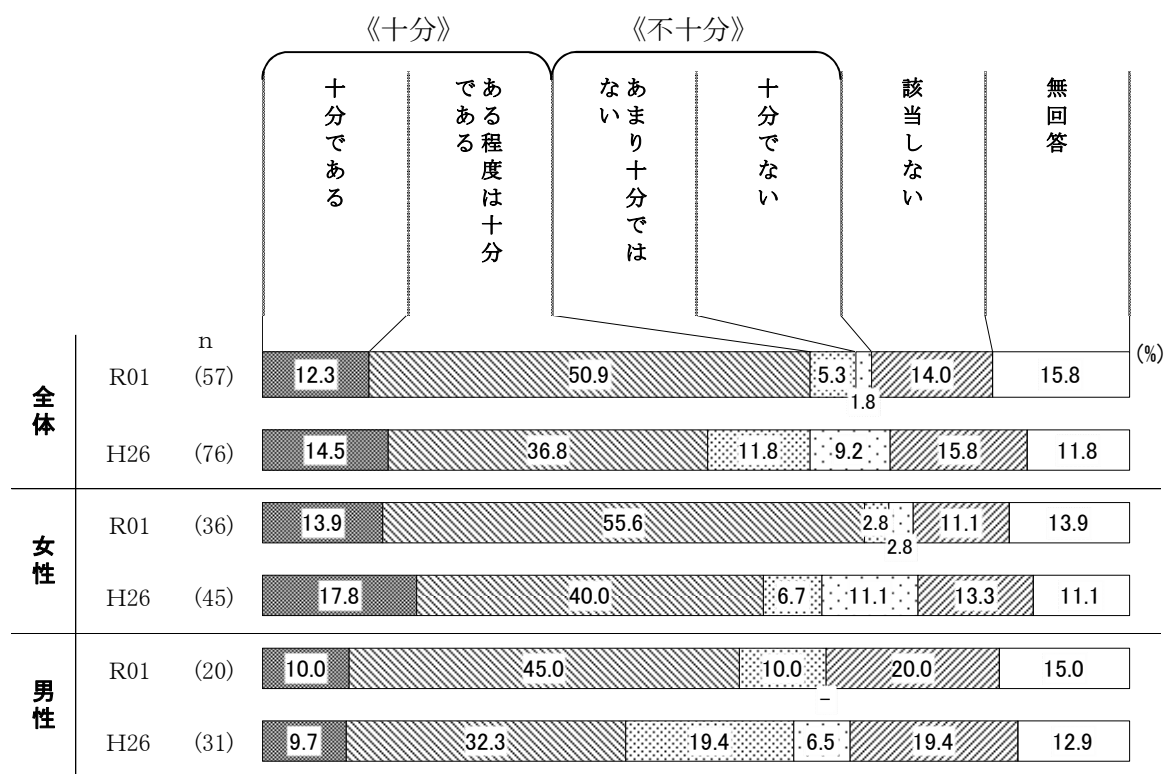


【②配偶者・パートナー】



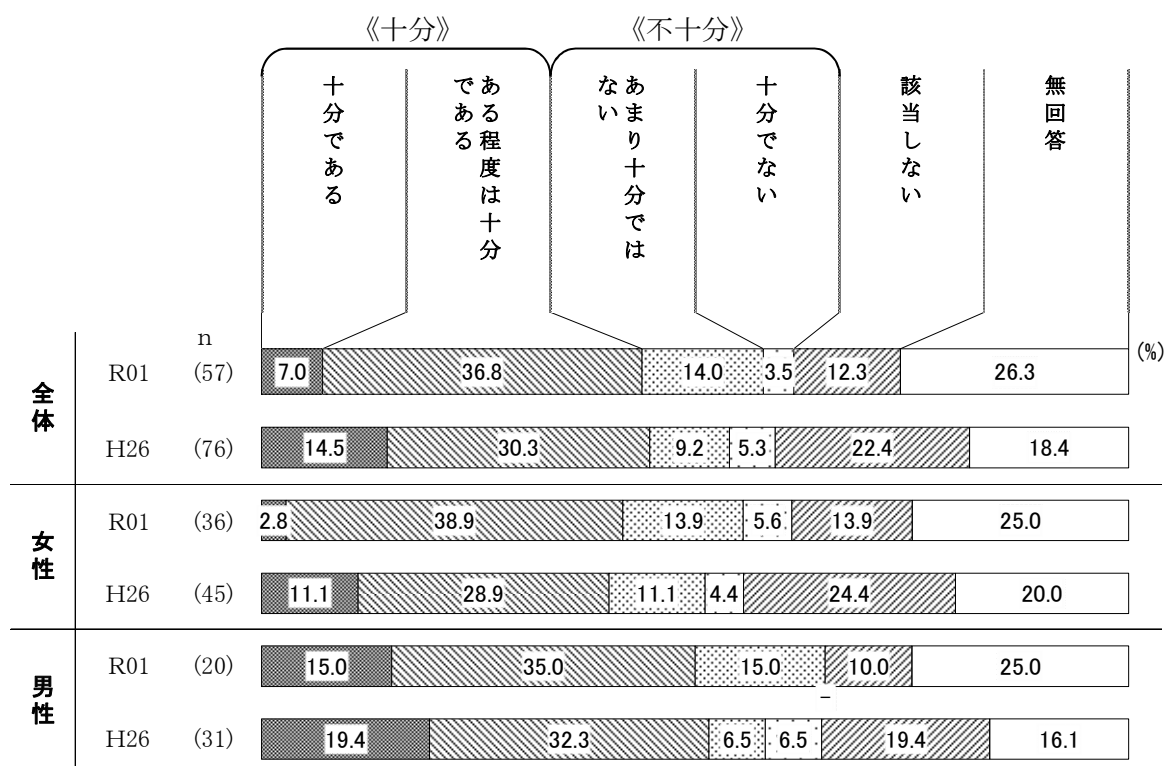
【①あなた（自身）／経年変化、性別】

「①あなた（自身）」を前回調査と比較すると、《十分》は全体で11.9ポイント、女性で11.7ポイント、男性で13ポイント増加している。



【②配偶者・パートナー／経年変化、性別】

「②配偶者・パートナー」を前回調査と比較すると、特に大きな差は見られない。



4. 就業について

(1) 女性の働き方についての理想と現実

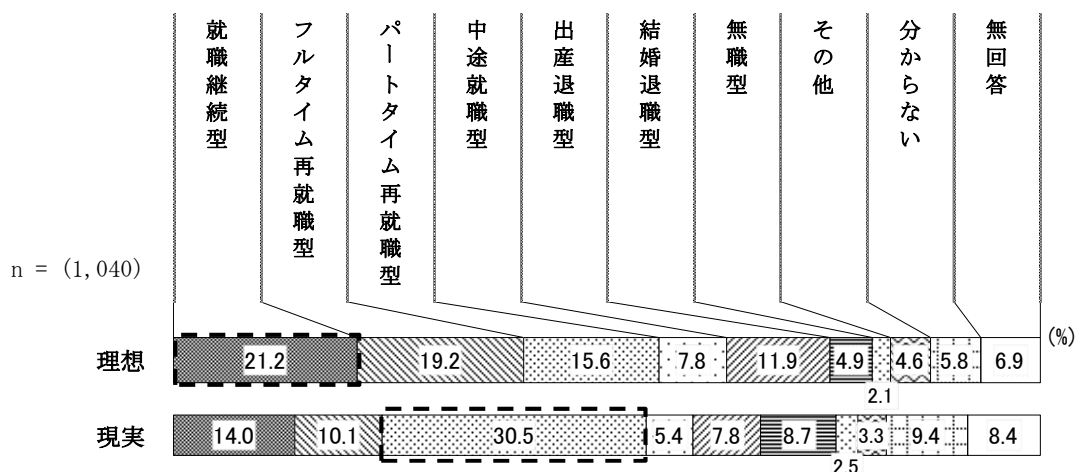
～「理想」は「就職継続型」が2割超、「現実」は「パートタイム再就職型」が3割超～

女性の働き方について、「理想」は「就職継続型」が21.2%で最も高く、次いで「フルタイム再就職型」が19.2%、「パートタイム再就職型」が15.6%、「出産退職型」が11.9%、「中途就職型」が7.8%となっている。

「現実」は「パートタイム再就職型」が30.5%で最も高く、次いで「就職継続型」が14.0%、「フルタイム再就職型」が10.1%、「結婚退職型」が8.7%、「出産退職型」が7.8%となっている。

※埼玉県では、説明を簡略化するため、以下のように選択肢を再定義している。

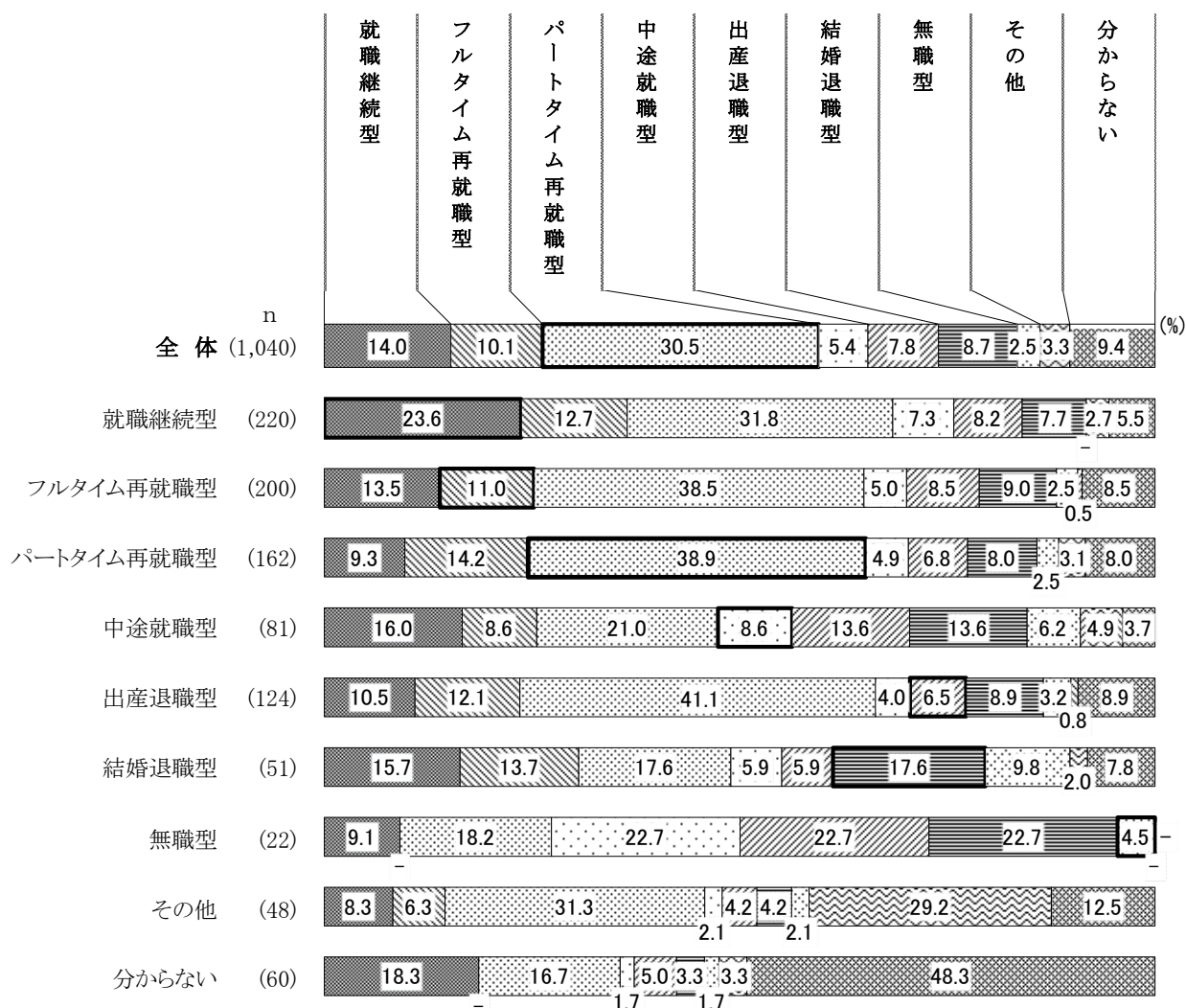
選択肢	再定義
結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける	就職継続型
子育ての時期だけ一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける	フルタイム再就職型
子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける	パートタイム再就職型
結婚後又は子育て終了時から仕事を持つ	中途就職型
子どもができるまでは仕事を持ち、子どもができたなら家事や子育てに専念する	出産退職型
結婚するまで仕事を持ち、結婚後は家事などに専念する	結婚退職型
仕事は持たない	無職型



【現実と理想のクロス】

「パートタイム再就職型」を希望する人は、「現実」でも38.9%が「パートタイム再就職型」として働いているが、全体を見ると、「理想」に関わらず「現実」では「パートタイム再就職型」として働く人が多い。「理想」が「フルタイム再就職型」で希望どおり働いている人は11.0%にとどまり、38.5%が「現実」では「パートタイム再就職型」として働いている。また、「出産退職型」を希望する人は「現実」では41.1%が「パートタイム再就職型」として働いている。

【現実】



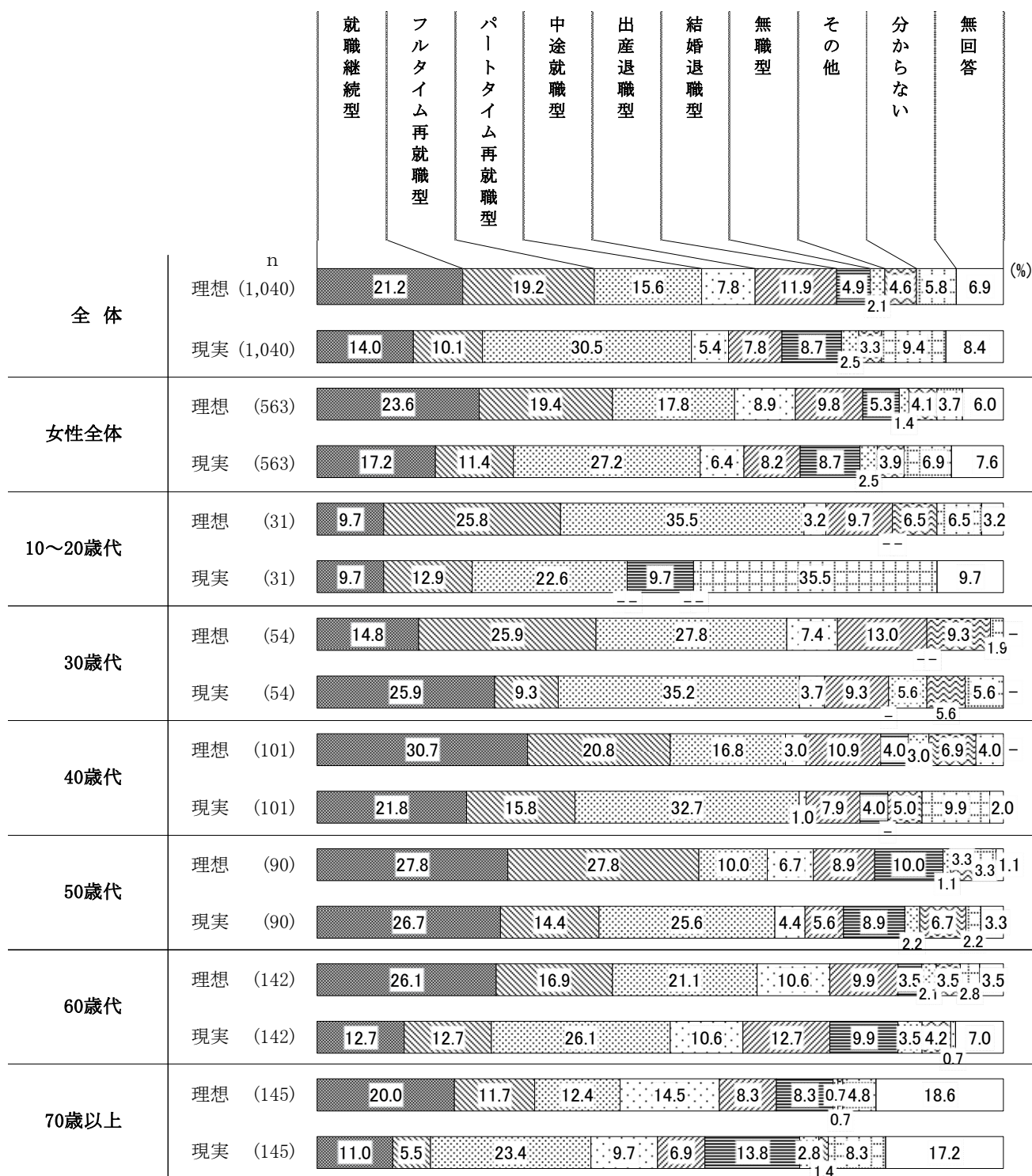
【理想】

【性・年代別／女性】

10～30歳代の「理想」「現実」は、ともに「パートタイム再就職型」が最も高くなっている。

40歳代の「理想」は、「就職継続型」が30.7%で最も高くなっている。一方、「現実」は、「パートタイム再就職型」が32.7%で最も高くなっている。

50歳代の「理想」は、「就職継続型」と「フルタイム再就職型」が27.8%で最も高くなっている。一方、「現実」は、「就職継続型」が26.7%、「パートタイム再就職型」が25.6%で高くなっている。

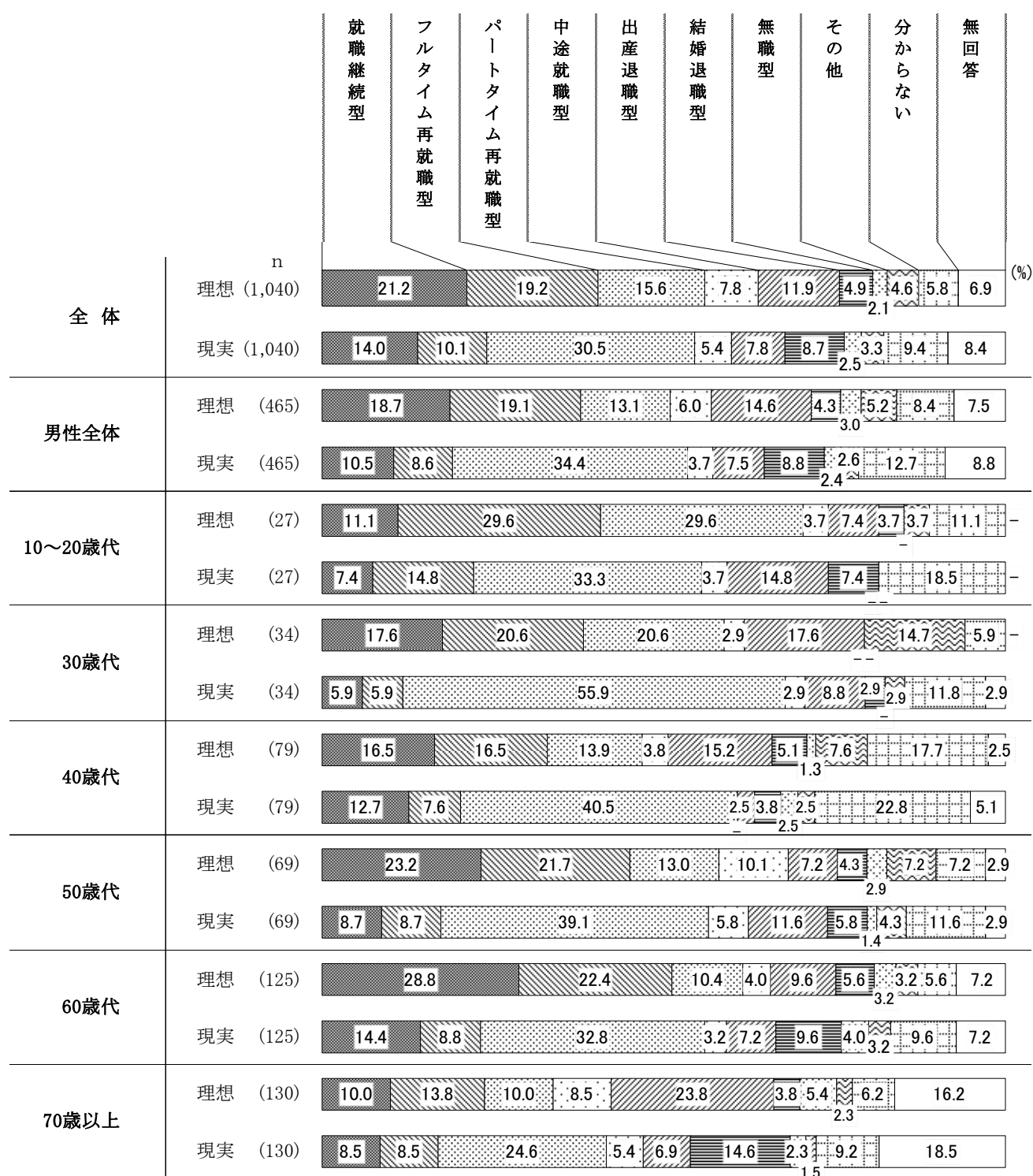


【性・年代別／男性】

30歳代の「理想」は、「フルタイム再就職型」と「パートタイム再就職型」が20.6%で最も高くなっている。一方、「現実」は、「パートタイム再就職型」が55.9%で最も高くなっている。

40歳代の「理想」は、「就職継続型」と「フルタイム再就職型」が16.5%で最も高くなっている。一方、「現実」は、「パートタイム再就職型」が40.5%で最も高くなっている。

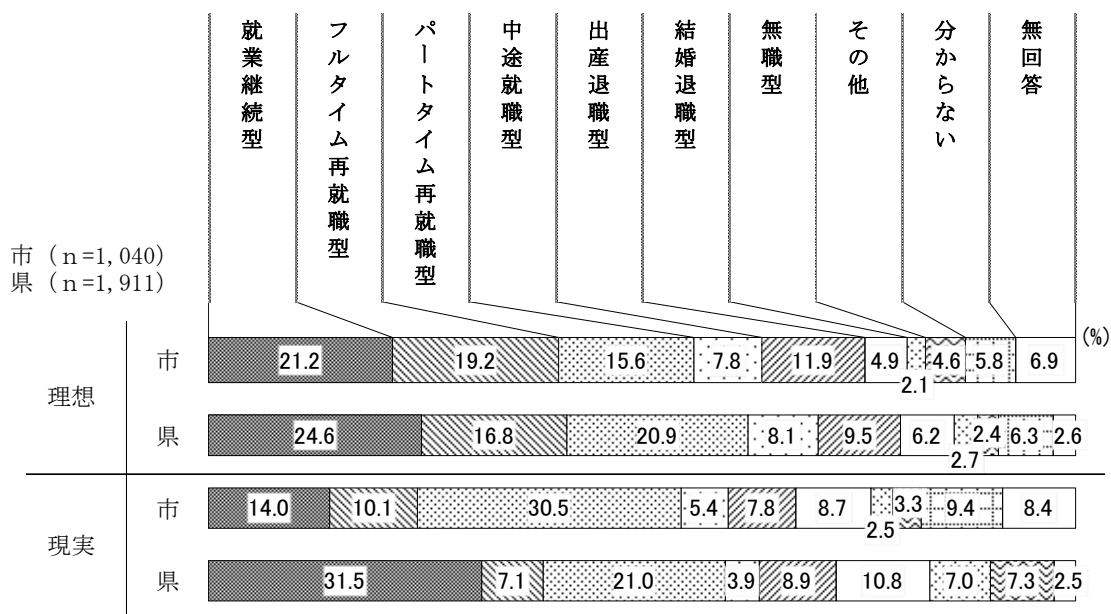
50歳代の「理想」は、「就職継続型」が23.2%で最も高くなっている。一方、「現実」は「パートタイム再就職型」が39.1%で最も高くなっている。



【埼玉県との比較】

県の調査と比較すると、「理想」において、市の「パートタイム再就職型」は県よりも5.3ポイント低くなっている。

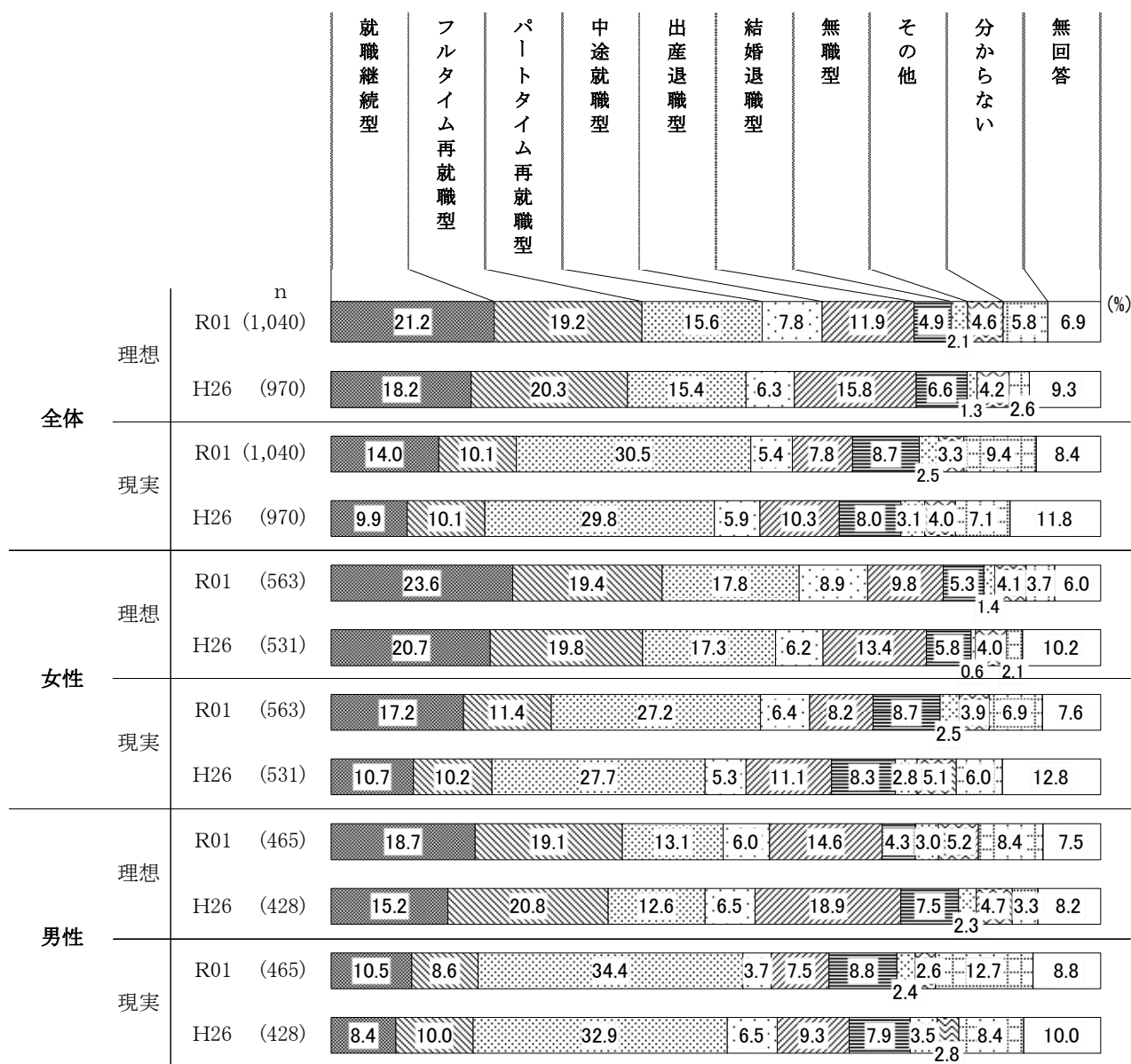
「現実」において、市の「パートタイム再就職型」は県よりも9.5ポイント高くなっている。一方、「就業継続型」は県よりも17.5ポイント低くなっている。



※埼玉県の「現実」は、「分からない」の項目なし

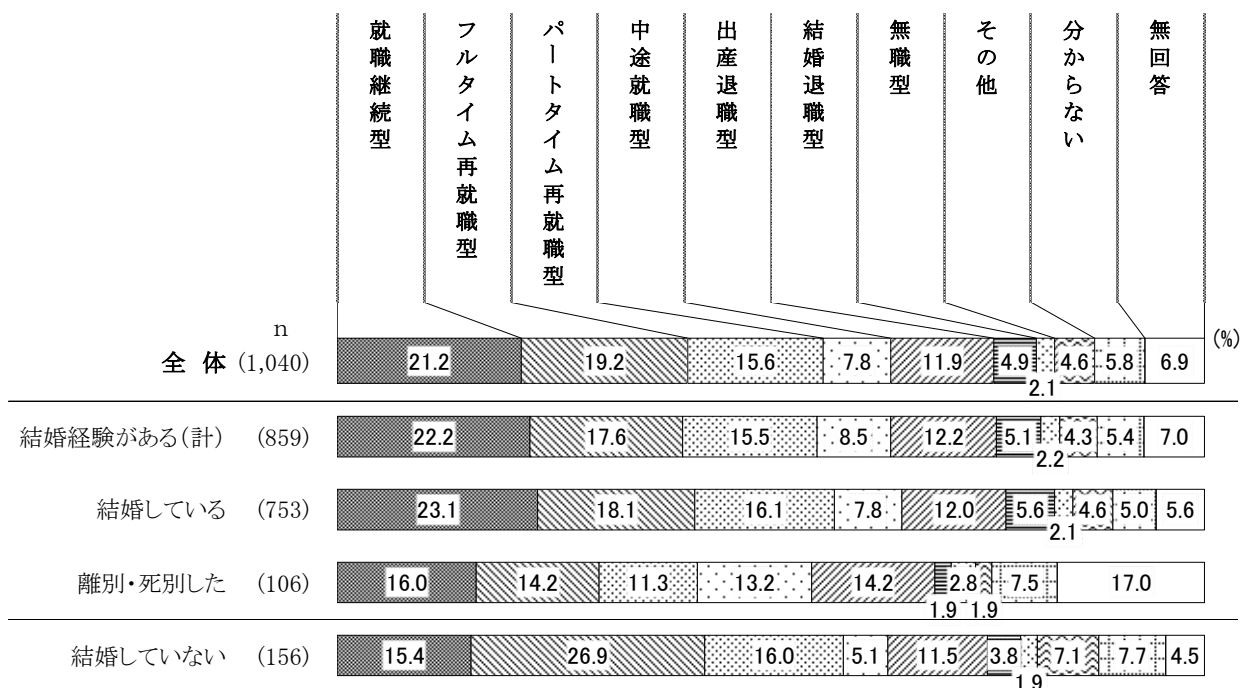
【経年変化／性別】

前回調査と比較すると、女性の「現実」において、「就職継続型」が6.5ポイント増加している。



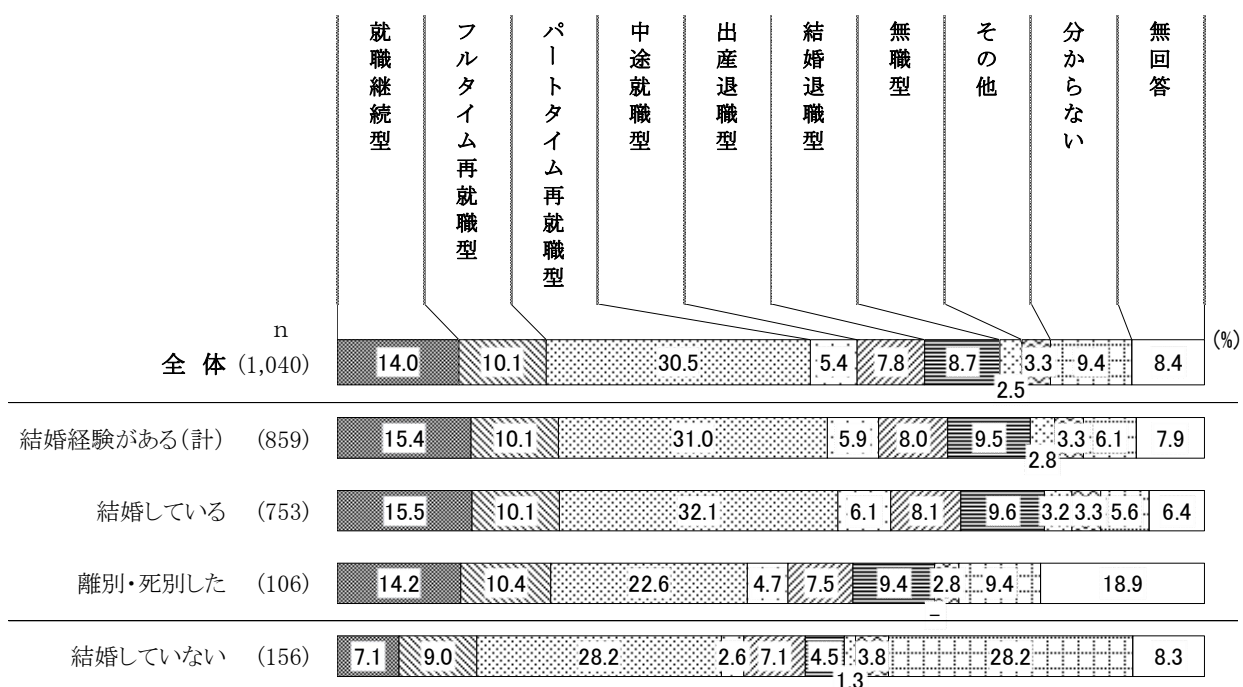
【結婚経験のある人の優先度（理想）】

（理想）を結婚経験別に見ると、結婚経験がある（計）人では「就職継続型」が22.2%と、結婚していない人よりも6.8ポイント高くなっている。一方、結婚していない人では「フルタイム再就職型」が26.9%と、結婚経験がある（計）人よりも9.3ポイント高くなっている。



【結婚経験のある人の優先度（現実）】

（現実）を結婚経験別に見ると、結婚経験がある（計）人では「就職継続型」が15.4%と、結婚していない人よりも8.3ポイント高くなっている。結婚していない人では「パートタイム再就職型」が28.2%となっているが、「分からない」も28.2%となっている。



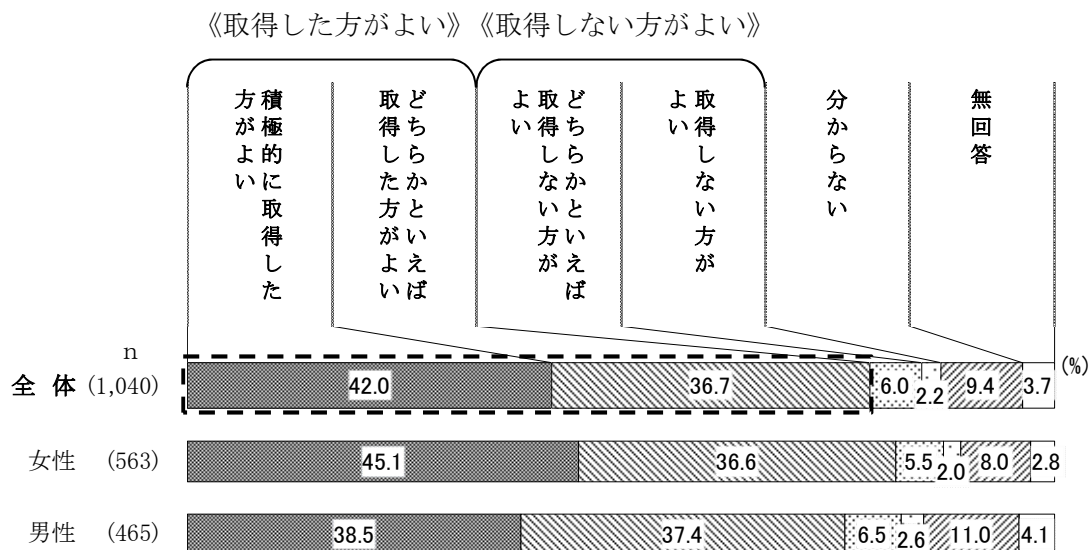
(2) 男性が育児休業や介護休業を取得することについて

～「①育児休業」、「②介護休業」ともに《取得した方がよい》が7割超～

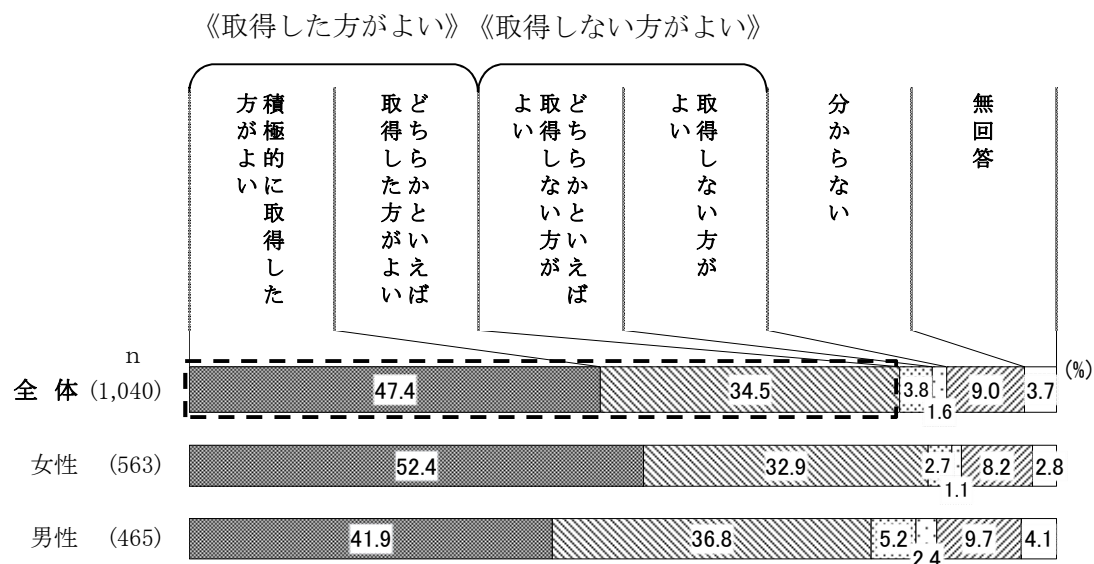
男性が育児休業を取得することについて、全体では《取得した方がよい》（積極的に取得した方がよい＋どちらかといえば取得した方がよい）が78.7%となっている。一方、《取得しない方がよい》（どちらかといえば取得しない方がよい＋取得しない方がよい）は8.2%となっている。性別に見ると、《取得した方がよい》は女性で81.7%と、男性よりも5.8ポイント高くなっている。

介護休業を取得することについて、全体では《取得した方がよい》が81.9%となっている。一方、《取得しない方がよい》は5.4%となっている。性別に見ると、《取得した方がよい》は女性で85.3%と、男性よりも6.6ポイント高くなっている。

【①育児休業／性別】

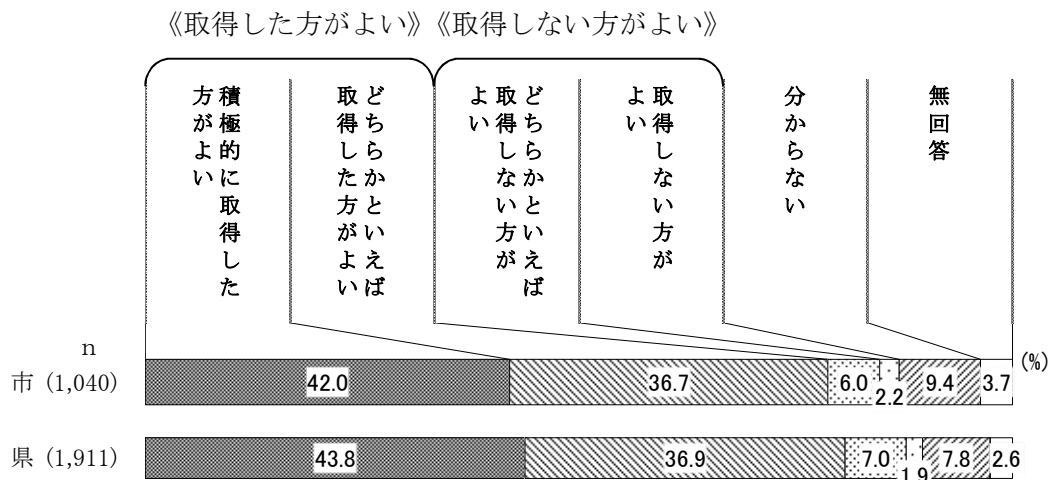


【②介護休業／性別】



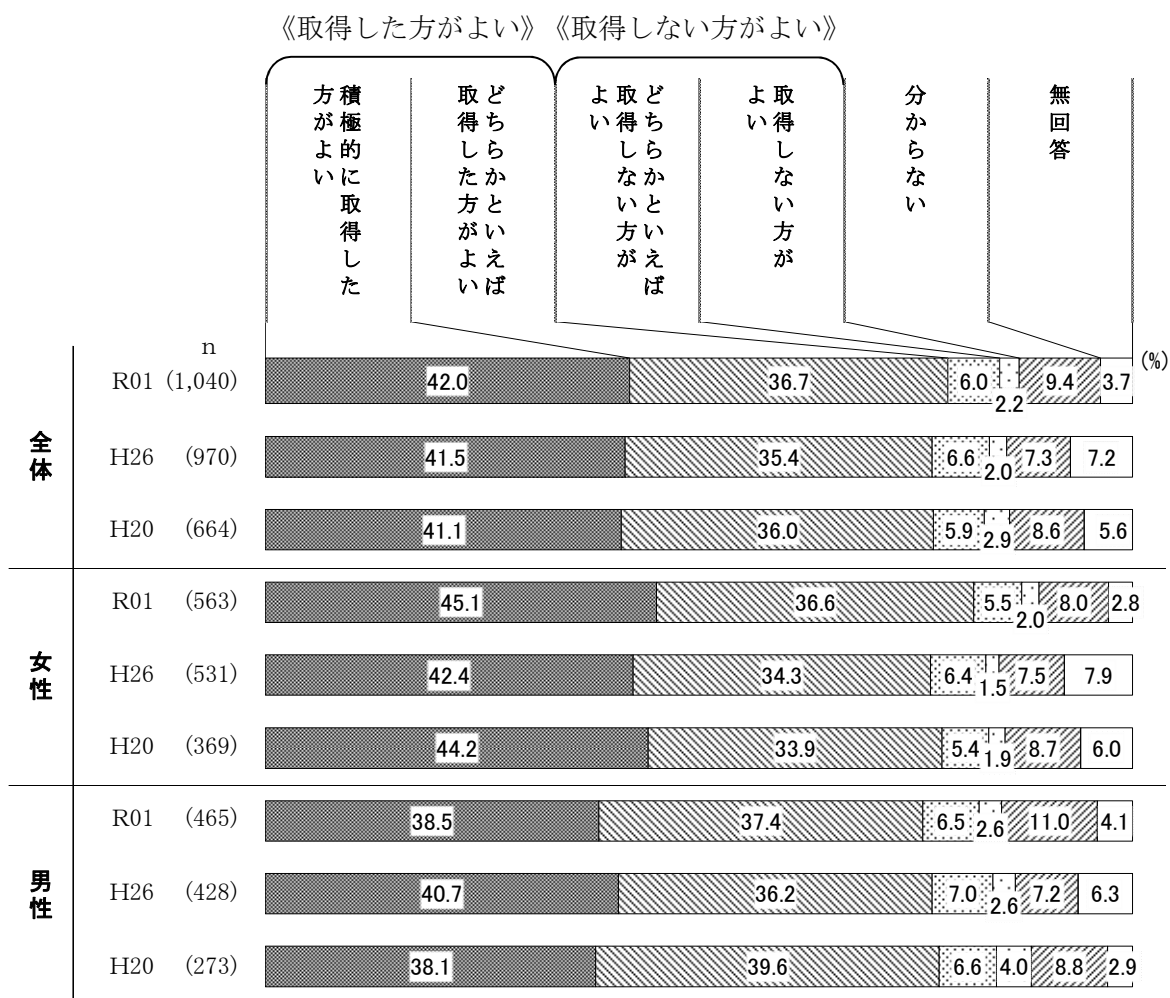
【①育児休業／県との比較】

県の調査と比較すると、「①育児休業」において、特に大きな差は見られない。



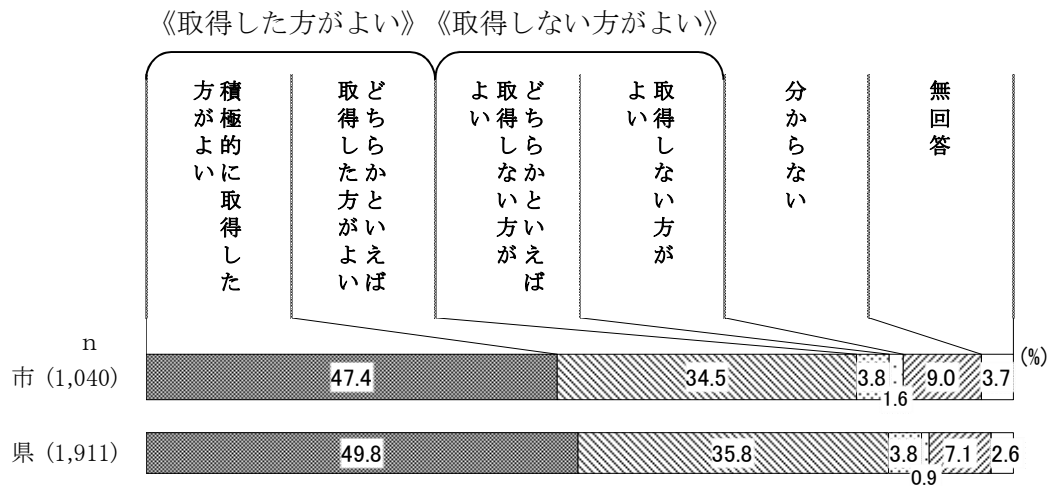
【①育児休業 経年変化／性別】

「①育児休業」を過去の調査と比較すると、《取得した方がよい》は平成26年よりも女性で5ポイント高くなっている。



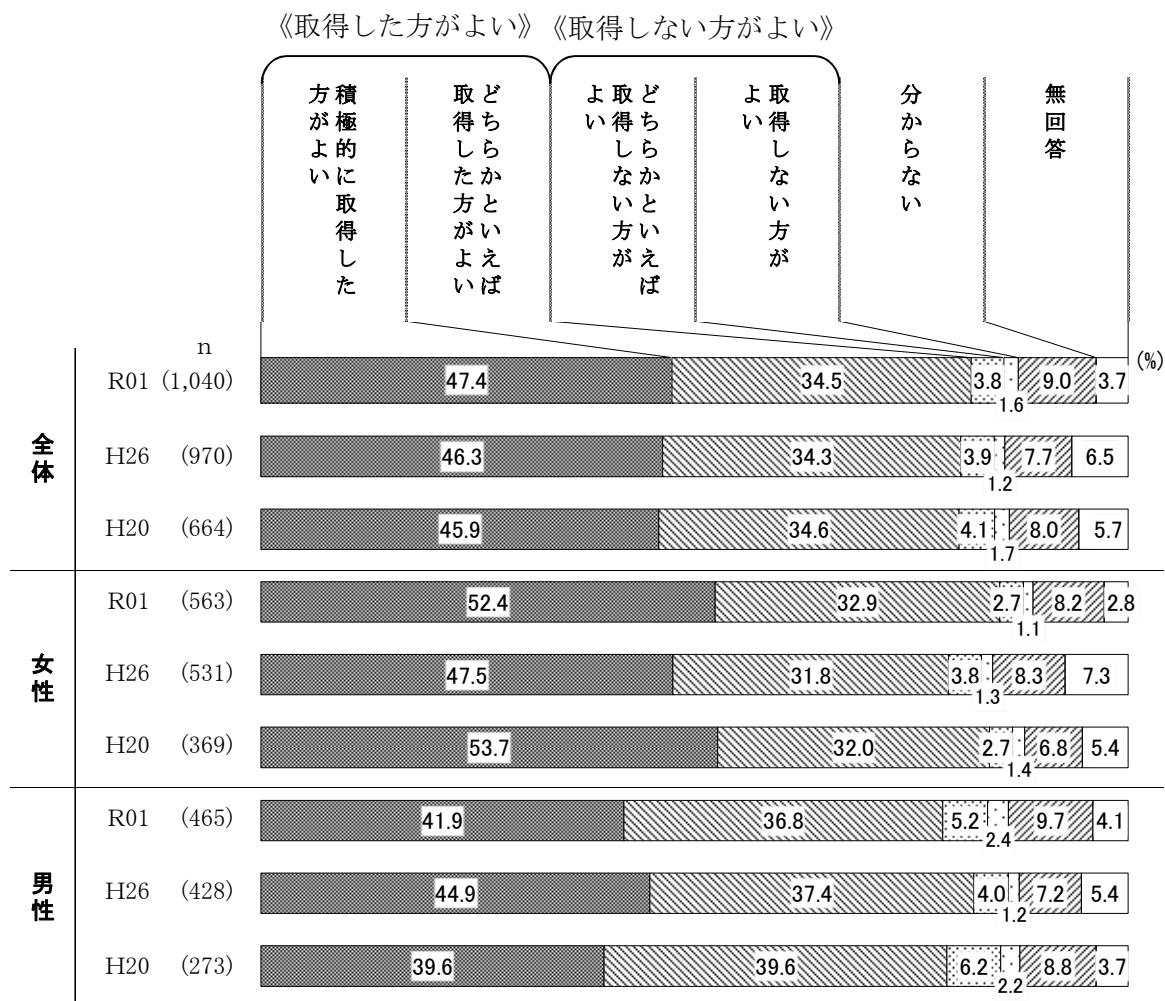
【②介護休業／県との比較】

県の調査と比較すると、「②介護休業」において、特に大きな差は見られない。



【②介護休業 経年変化／性別】

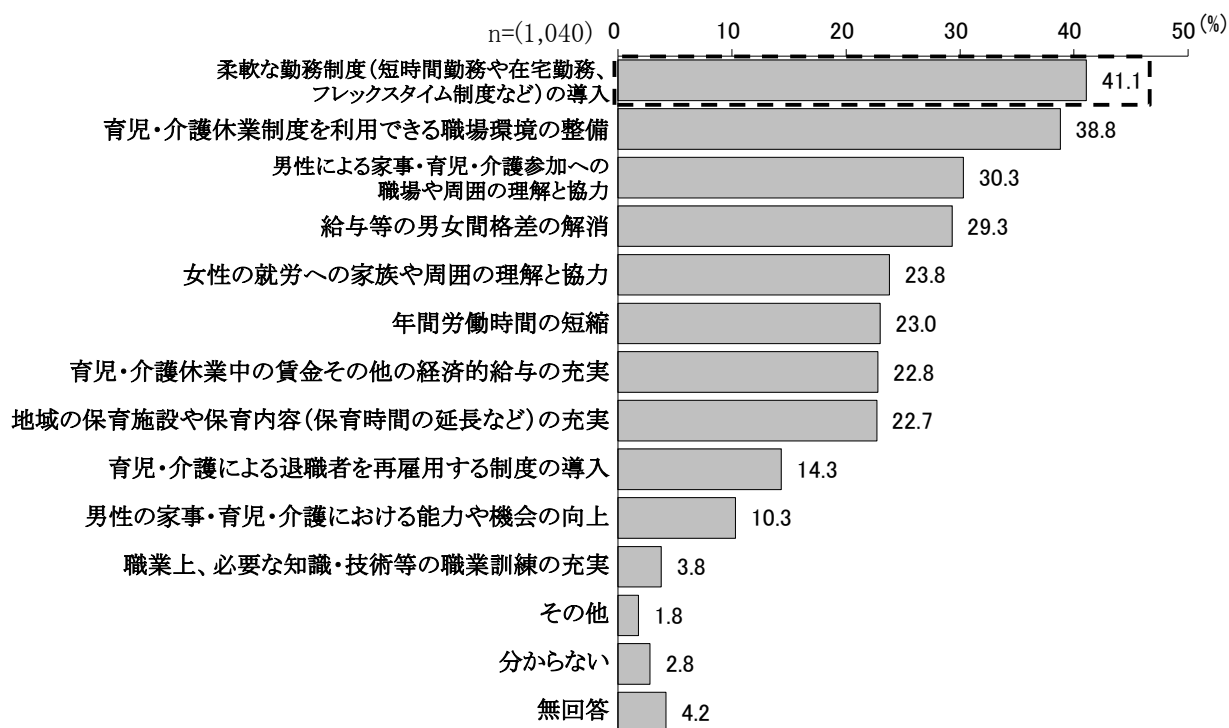
「②介護休業」を過去の調査と比較すると、《取得した方がよい》は平成26年よりも女性で6ポイント増加している。



（３）仕事と家庭を両立するために必要な条件

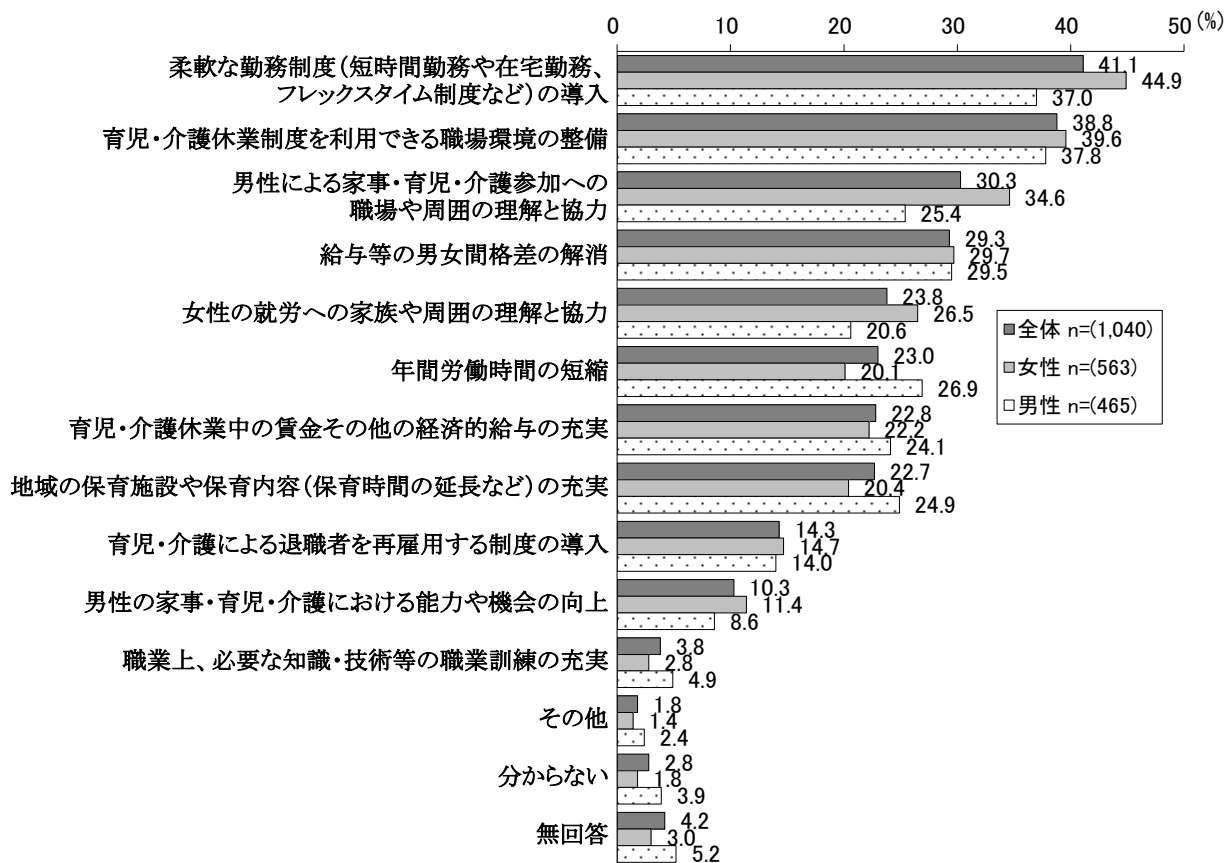
～「柔軟な勤務制度（短時間勤務や在宅勤務、フレックスタイム制度など）の導入」が４割超～

男女がともに仕事と家庭の両立をしていくために必要な条件について、「柔軟な勤務制度（短時間勤務や在宅勤務、フレックスタイム制度など）の導入」が41.1%で最も高く、次いで「育児・介護休業制度を利用できる職場環境の整備」が38.8%、「男性による家事・育児・介護参加への職場や周囲の理解と協力」が30.3%、「給与等の男女間格差の解消」が29.3%、「女性の就労への家族や周囲の理解と協力」が23.8%となっている。



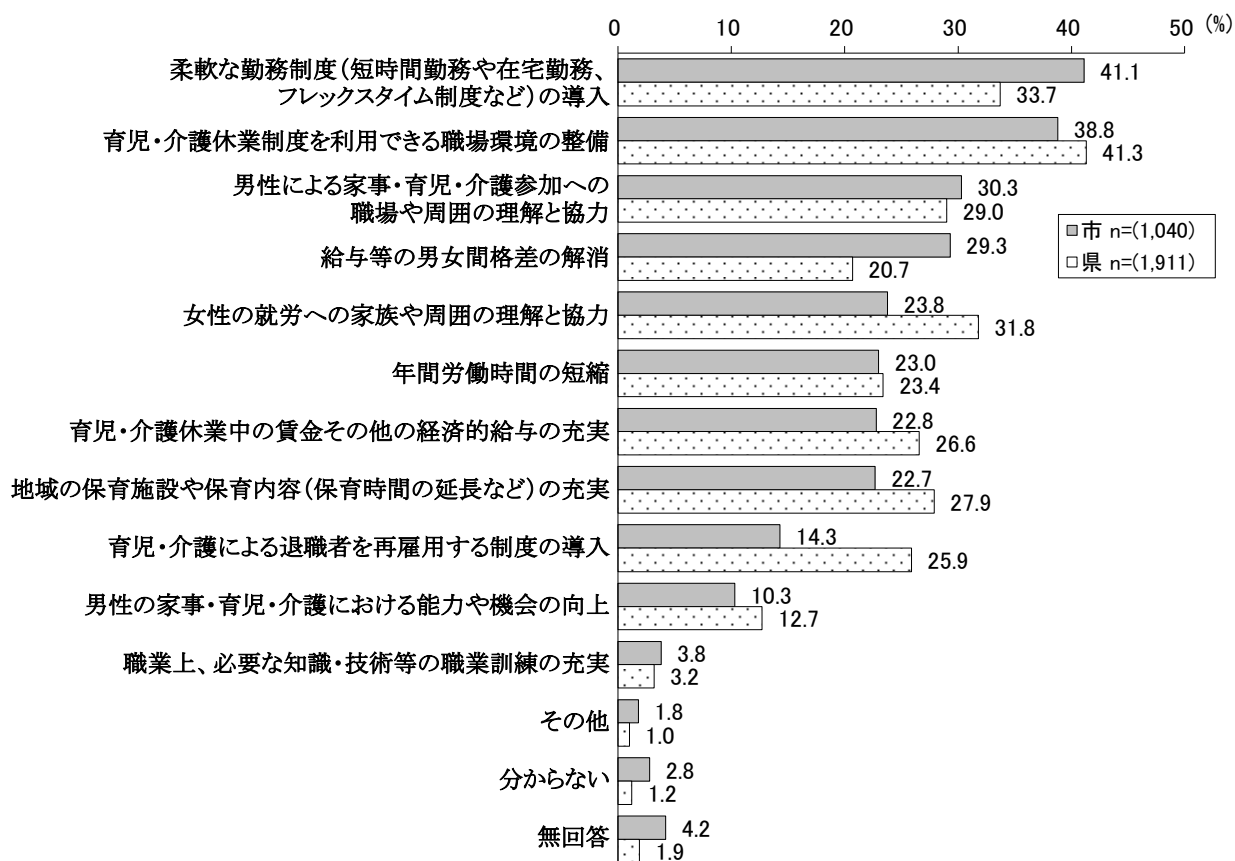
【性別】

性別に見ると、女性では「柔軟な勤務制度（短時間勤務や在宅勤務、フレックスタイム制度など）の導入」が44.9%と最も高く、男性よりも7.9ポイント高くなっている。男性では「育児・介護休業制度を利用できる職場環境の整備」が37.8%と最も高く、次いで「柔軟な勤務制度（短時間勤務や在宅勤務、フレックスタイム制度など）の導入」が37.0%となっている。



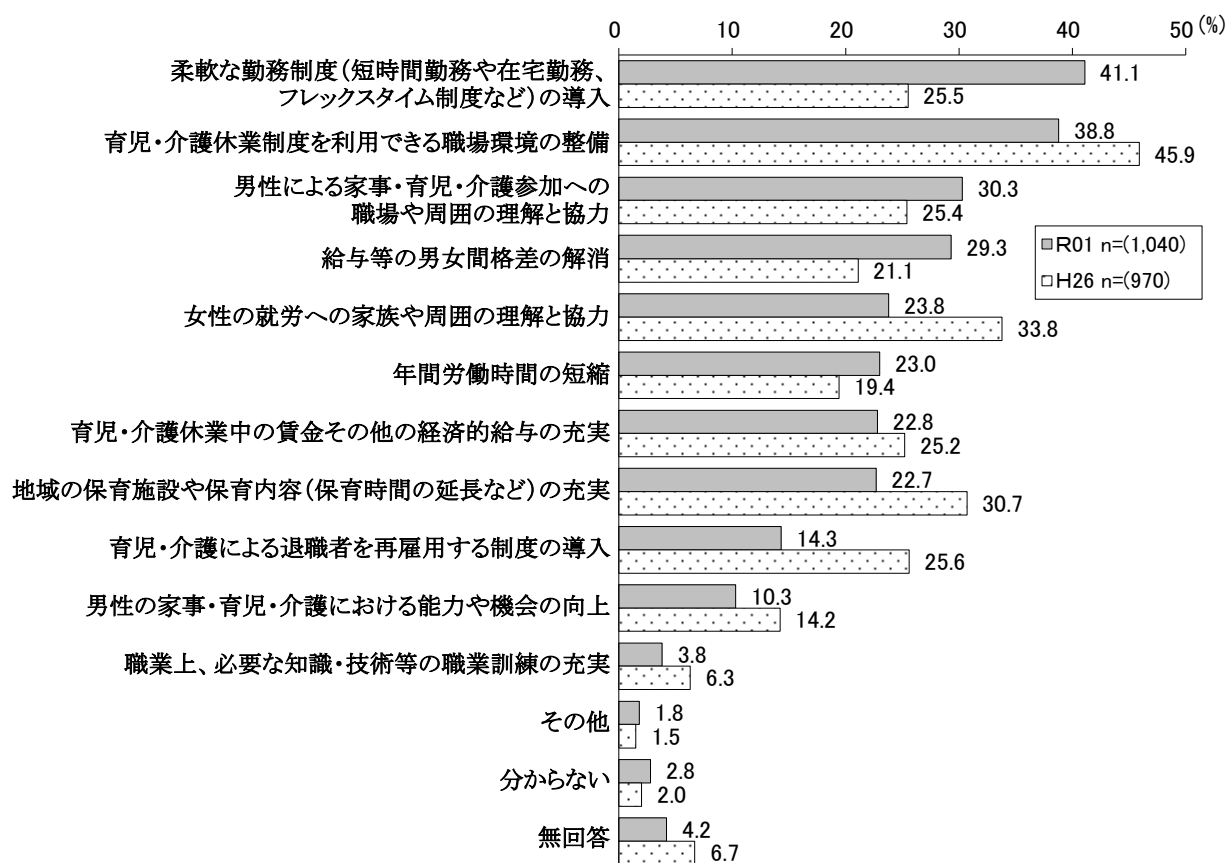
【埼玉県との比較】

県の調査と比較すると、市の「給与等の男女間格差の解消」は県よりも8.6ポイント、「柔軟な勤務制度（短時間勤務や在宅勤務、フレックスタイム制度など）の導入」は7.4ポイント高くなっている。また、市の「育児・介護による退職者を再雇用する制度の導入」は県よりも11.6ポイント、「女性の就労への家族や周囲の理解と協力」は8ポイント低くなっている。



【経年変化】

前回調査と比較すると、「柔軟な勤務制度（短時間勤務や在宅勤務、フレックスタイム制度など）の導入」が15.6ポイント、「給与等の男女間格差の解消」が8.2ポイント増加している。一方、「育児・介護による退職者を再雇用する制度の導入」が11.3ポイント、「女性の就労への家族や周囲の理解と協力」が10ポイント減少している。



5. 男女間における暴力について

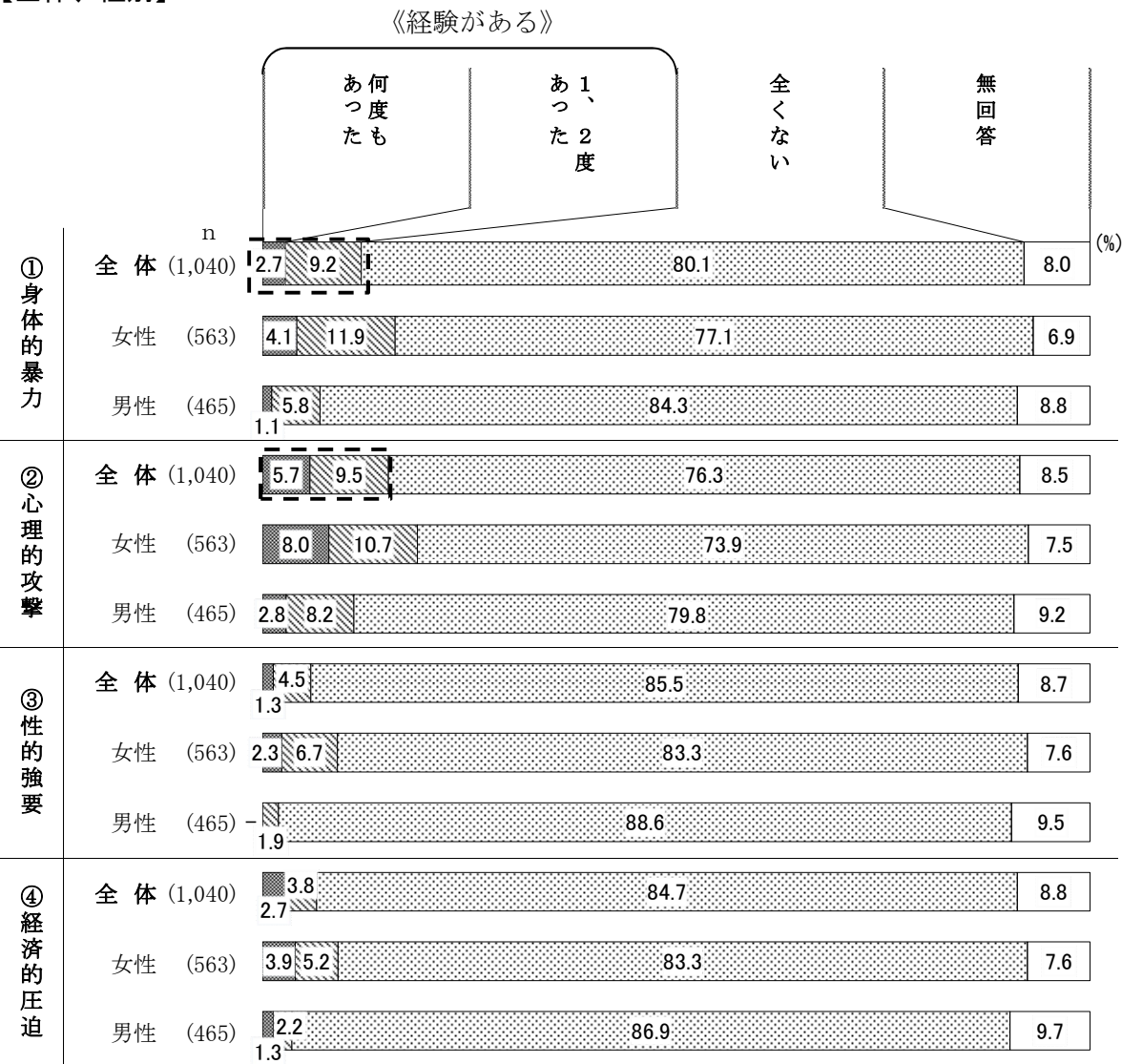
(1) 配偶者などから受けた行為について

～《経験がある》は「①身体的暴力」と「②心理的攻撃」が1割超～

配偶者などから受けた行為について、《経験がある》（「何度もあった」＋「1、2度あった」）は「①身体的暴力」で11.9%、「②心理的攻撃」で15.2%、「③性的強要」で5.8%、「④経済的圧迫」で6.5%となっている。

性別に見ると、《経験がある》は全ての項目において女性が男性よりも5ポイント以上高くなっている。

【全体、性別】

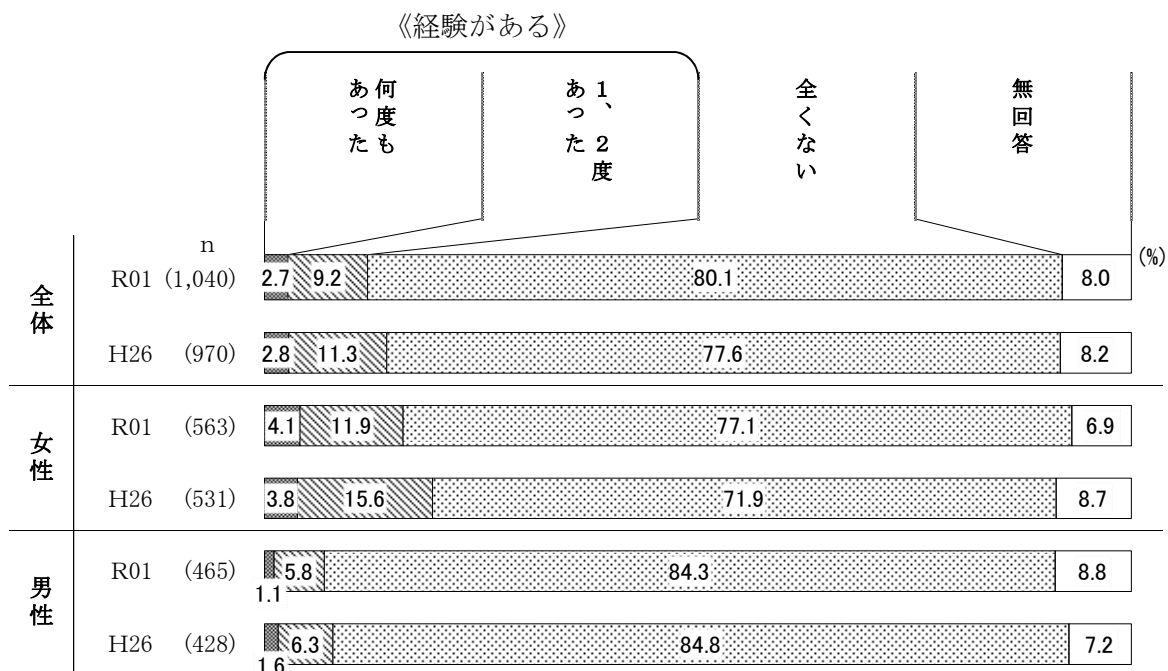


	行為
身体的暴力	なぐったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴行など
心理的攻撃	人格を否定するような暴言、交友関係や行き先、電話・メールなどを細かく監視したり、長時間無視するなどの精神的な嫌がらせ、あなたや家族に危害が加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫など
性的強要	いやがっているのに、性的な行為を強要される、ポルノ映像等を見せられる、避妊に協力しないなど
経済的圧迫	生活費を渡されない、貯金を勝手に使われる、外で働くことを妨害されるなど

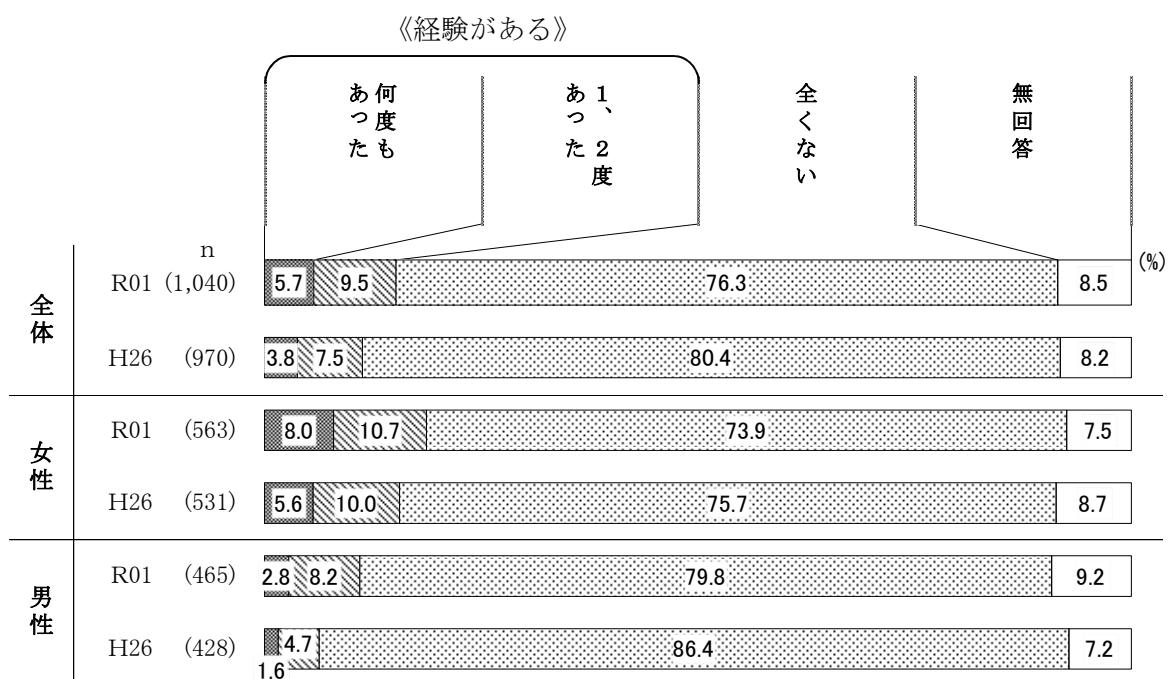
【経年変化／性別】

前回調査と比較すると、《経験がある》は「①身体的暴力」「③性的強要」「④経済的圧迫」では前回よりも減少しているかほとんど変わらないが、「②心理的攻撃」では前回よりも増加している。

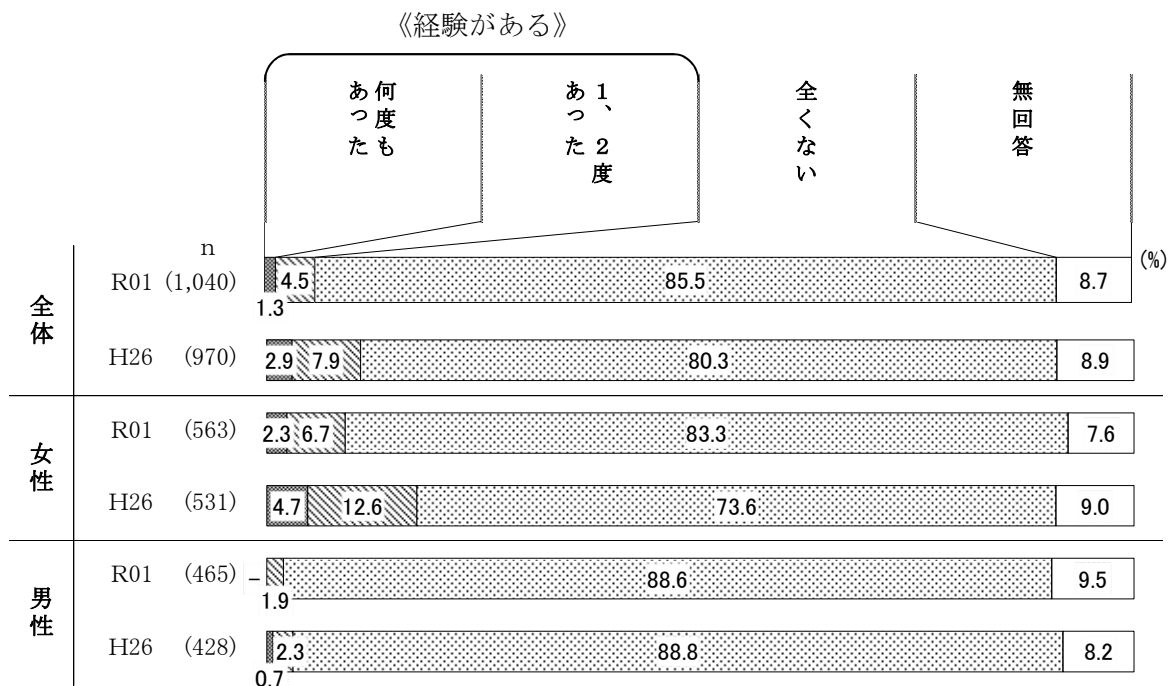
①身体的暴力



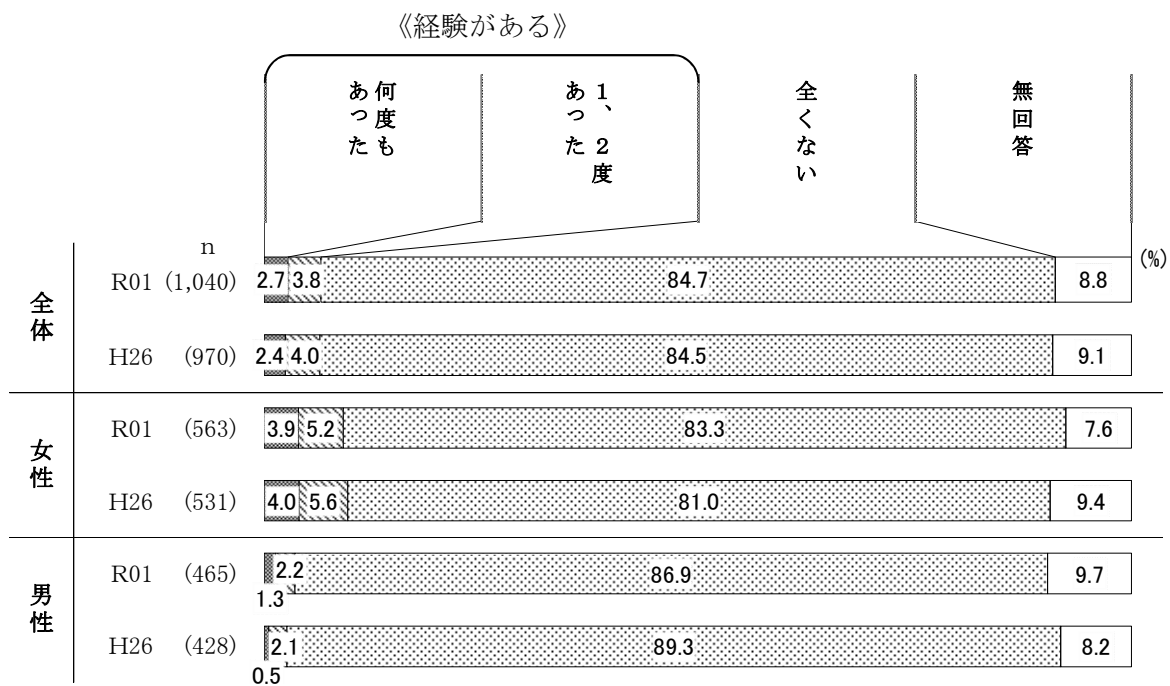
②心理的攻撃



③性的強要



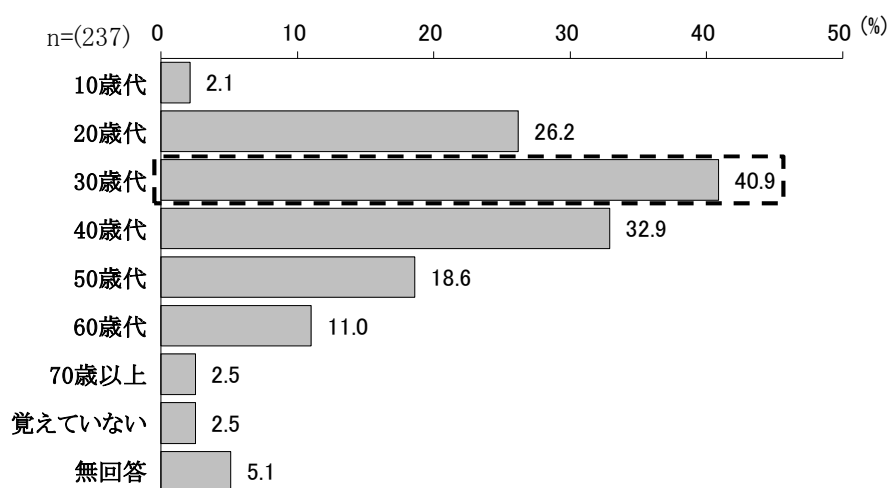
④経済的圧迫



（１－１）暴力を受けた時期

～「30歳代」が4割超～

1つでも「何度もあった」又は「1、2度あった」と答えた人の暴力を受けた時期について、「30歳代」が40.9%で最も高く、次いで「40歳代」で32.9%、「20歳代」で26.2%、「50歳代」で18.6%、「60歳代」で11.0%となっている。



【暴力を受けた時期／年代別】

被害経験がある人の暴力を受けた時期を年代別に見ると、暴力を受けた時期については、30歳代は20歳代の頃で、40歳代は30歳代の頃で、50歳以上は40歳代の頃で最も高いことから、ここ10年程度又はそれ以前に暴力を受けていた人が多いと思われる。

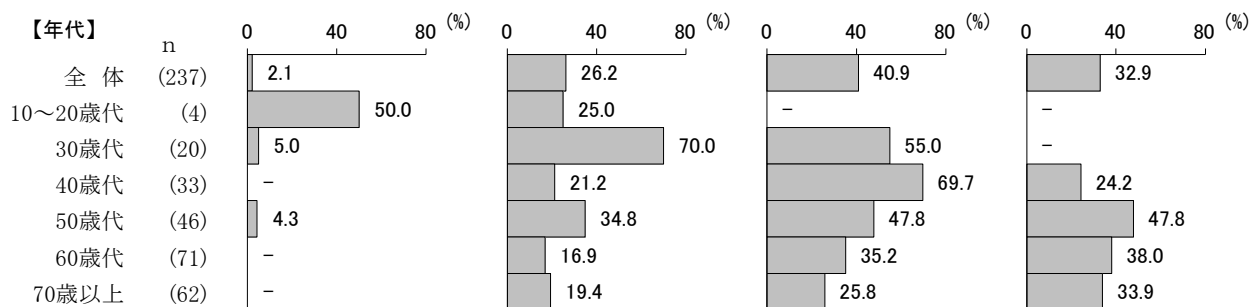
【暴力を受けた時期】

□ 10歳代

□ 20歳代

□ 30歳代

□ 40歳代

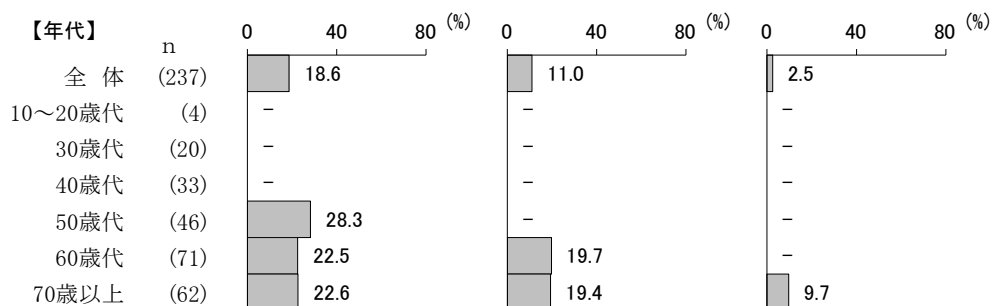


【暴力を受けた時期】

□ 50歳代

□ 60歳代

□ 70歳以上

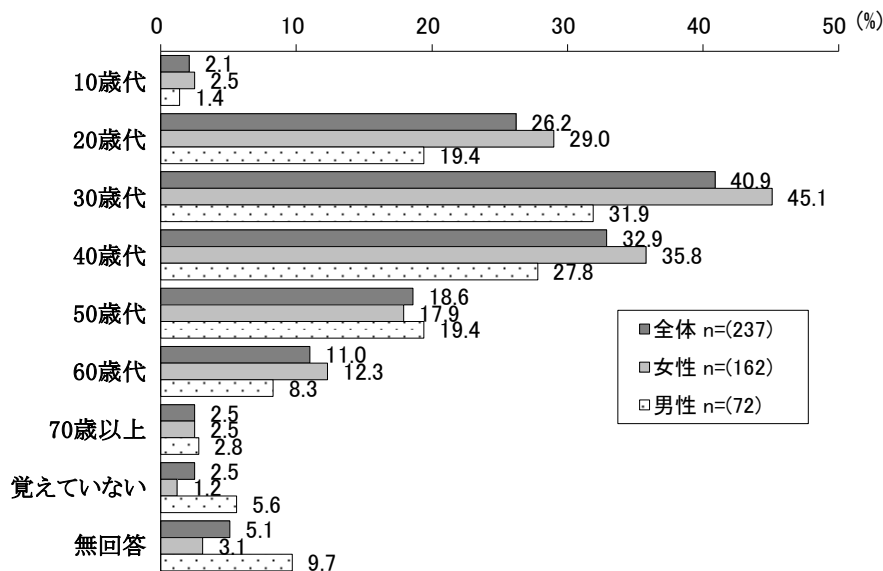


(上段：実数、下段：%)

年代 \ 時期 暴力を受けた	調査数	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳以上	覚えていない	無回答
全 体	237 100.0	5 2.1	62 26.2	97 40.9	78 32.9	44 18.6	26 11.0	6 2.5	6 2.5	12 5.1
10～20歳代	4 100.0	2 50.0	1 25.0	-	-	-	-	-	1 25.0	-
30歳代	20 100.0	1 5.0	14 70.0	11 55.0	-	-	-	-	-	1 5.0
40歳代	33 100.0	-	7 21.2	23 69.7	8 24.2	-	-	-	1 3.0	1 3.0
50歳代	46 100.0	2 4.3	16 34.8	22 47.8	22 47.8	13 28.3	-	-	1 2.2	2 4.3
60歳代	71 100.0	-	12 16.9	25 35.2	27 38.0	16 22.5	14 19.7	-	2 2.8	3 4.2
70歳以上	62 100.0	-	12 19.4	16 25.8	21 33.9	14 22.6	12 19.4	6 9.7	1 1.6	5 8.1

【性別】

性別に見ると、「20歳代」は女性で29.0%と男性よりも9.6ポイント、「30歳代」は女性で45.1%と男性よりも13.2ポイント高くなっている。



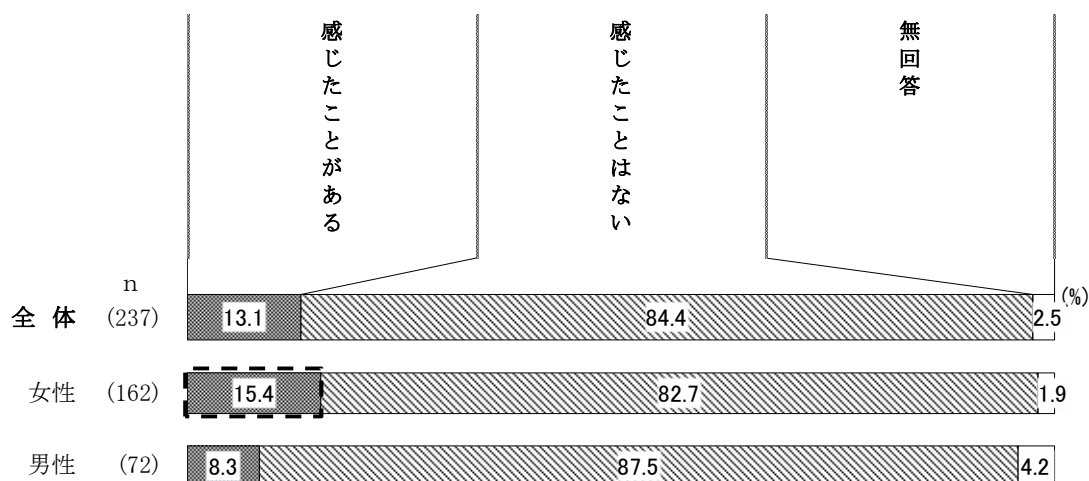
(1-2) 命の危険を感じたこと

～《感じたことがある》は女性で1割半ば～

命の危険を感じたことについて、全体では「感じたことがある」が13.1%となっている。一方、「感じたことはない」が84.4%となっている。

性別に見ると、「感じたことがある」は女性で15.4%と、男性よりも7.1ポイント高くなっている。

【全体、性別】



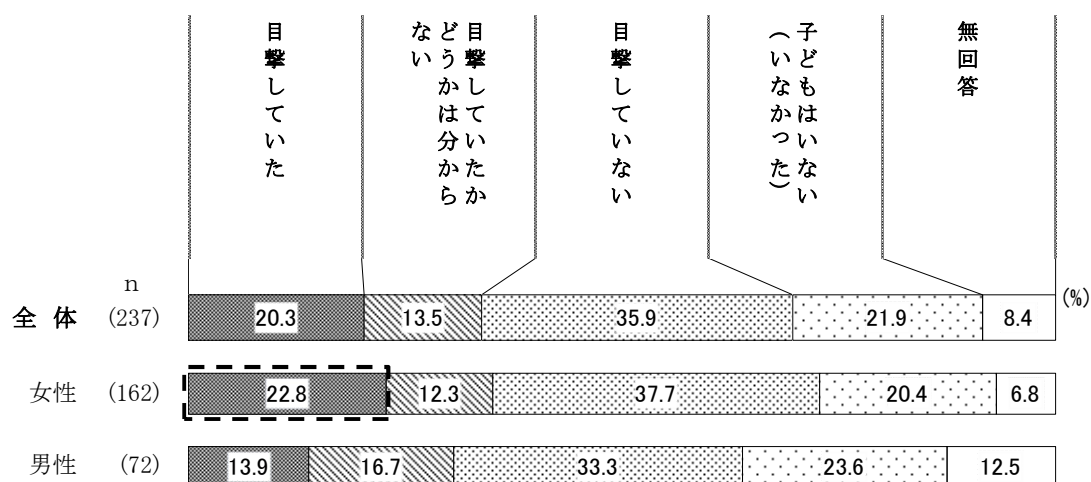
(1-3) 子どもの目撃

～「目撃していた」は女性が2割超～

子どもの目撃について、全体では「目撃していた」が20.3%となっている。一方、「目撃していない」は35.9%、「目撃していたかどうかは分からない」が13.5%となっている。

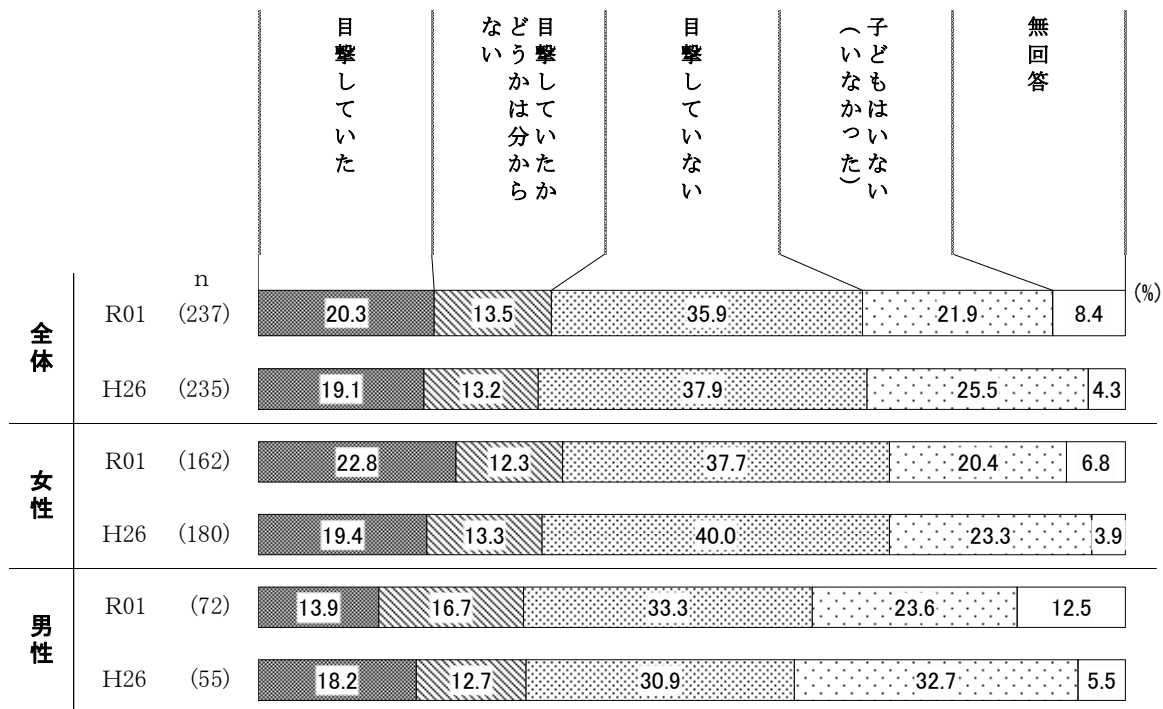
性別に見ると、男女ともに「目撃していない」が最も高くなっているが、「目撃していた」は女性で22.8%と、男性よりも8.9ポイント高くなっている。

【全体、性別】



【経年変化／性別】

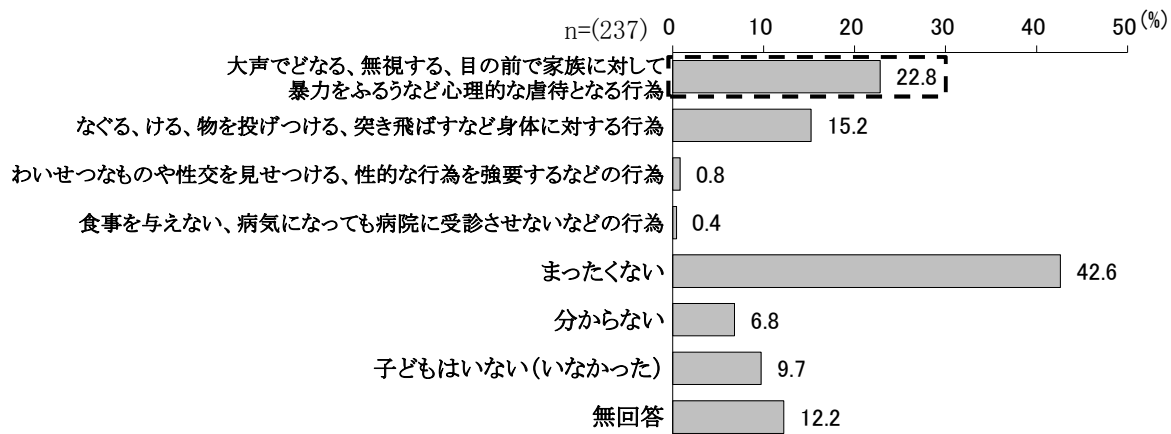
前回調査と比較すると、「目撃していた」は男性が前回よりも4.3ポイント減少している。



(1-4) 子どもへの行為

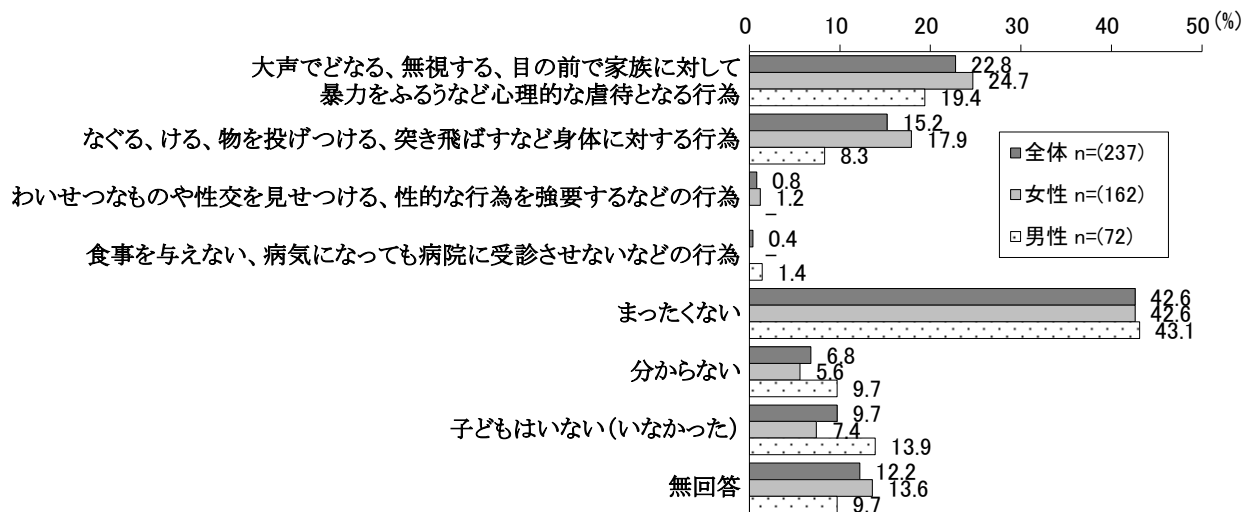
～「大声でどなる、無視する、目の前で家族に対して暴力をふるうなど心理的な虐待となる行為」が2割超～

子どもへの行為について、「まったくない」が42.6%で最も高くなっているが、具体的な子どもへの行為を見ると、「大声でどなる、無視する、目の前で家族に対して暴力をふるうなど心理的な虐待となる行為」が22.8%で最も高く、次いで「なぐる、ける、物を投げつける、突き飛ばすなど身体に対する行為」が15.2%となっている。



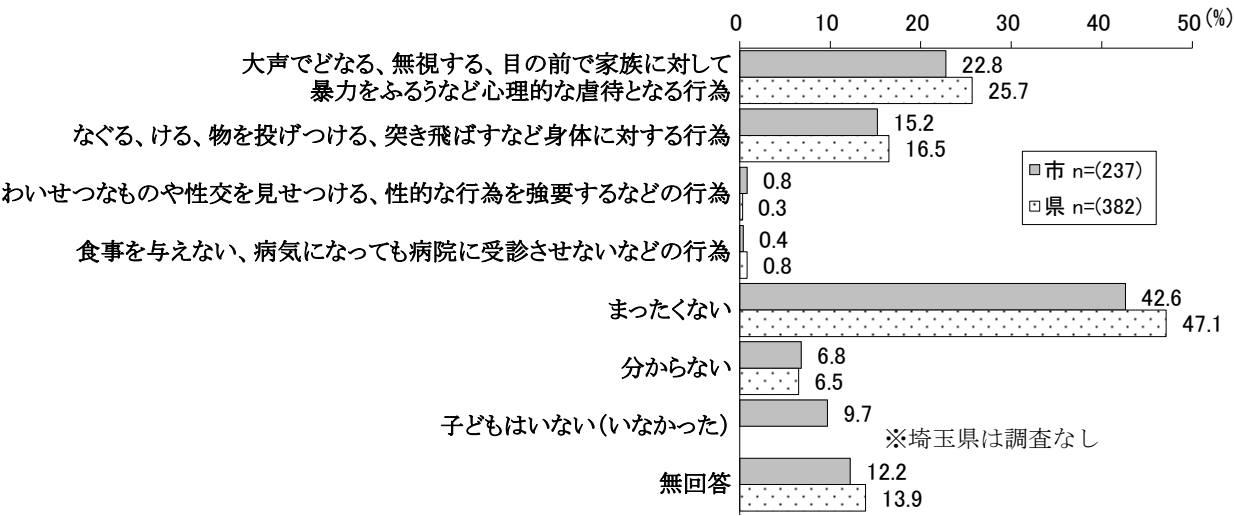
【性別】

性別に見ると、男女ともに「大声でどなる、無視する、目の前で家族に対して暴力をふるうなど心理的な虐待となる行為」が最も高く、女性が男性よりも5.3ポイント高くなっている。また、女性では「なぐる、ける、物を投げつける、突き飛ばすなど身体に対する行為」が17.9%と、男性よりも9.6ポイント高くなっている。



【埼玉県との比較】

県の調査と比較すると、特に大きな差は見られない。



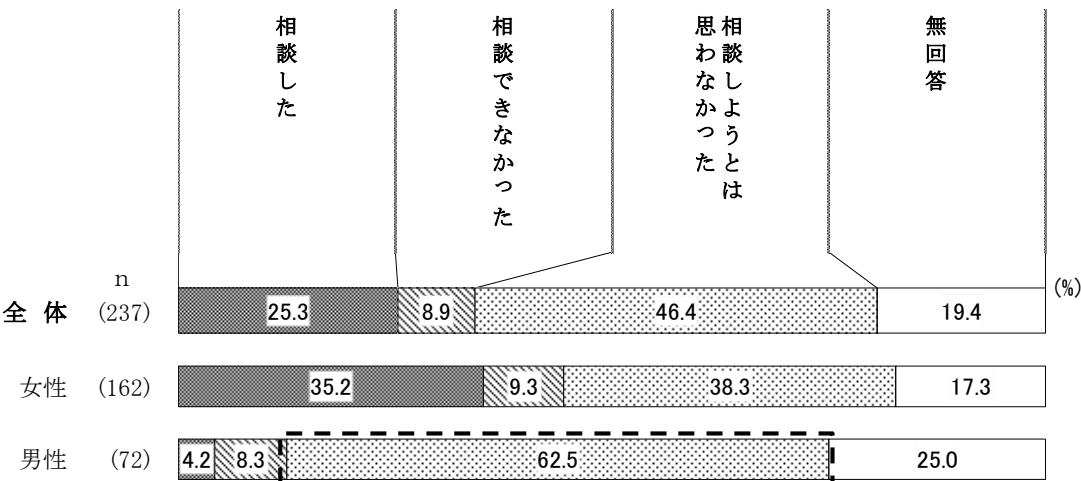
(1-5) 暴力に関する相談

～「相談しようとは思わなかった」は男性が6割超～

暴力に関する相談について、全体では「相談した」は25.3%となっている。一方、「相談できなかった」は8.9%、「相談しようとは思わなかった」は46.4%となっている。

性別に見ると、「相談した」は女性で35.2%と、男性よりも31ポイント高くなっている。一方、「相談しようと思わなかった」は男性で62.5%と、女性よりも24.2ポイント高くなっている。

【全体、性別】

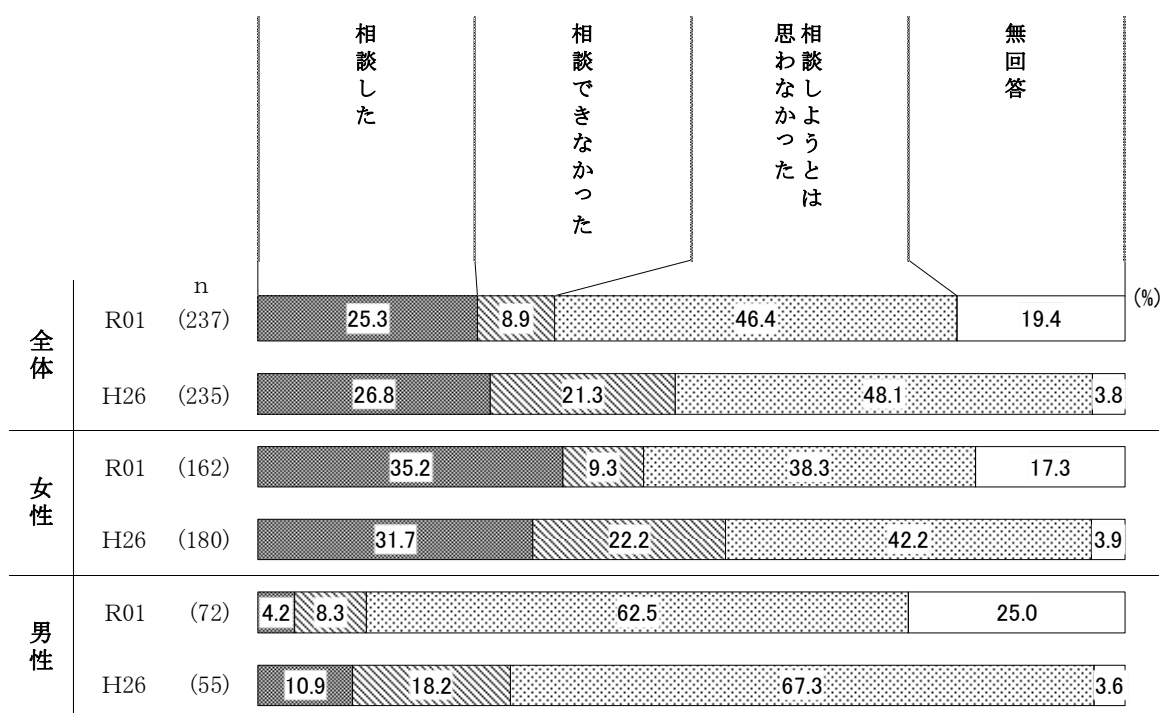


【経年変化／性別】

前回調査と比較すると、「相談した」は男性が前回よりも6.7ポイント減少している。

「相談できなかった」は女性が前回よりも12.9ポイント、男性が9.9ポイント減少している。

「相談しようとは思わなかった」は男性が前回よりも4.8ポイント減少している。



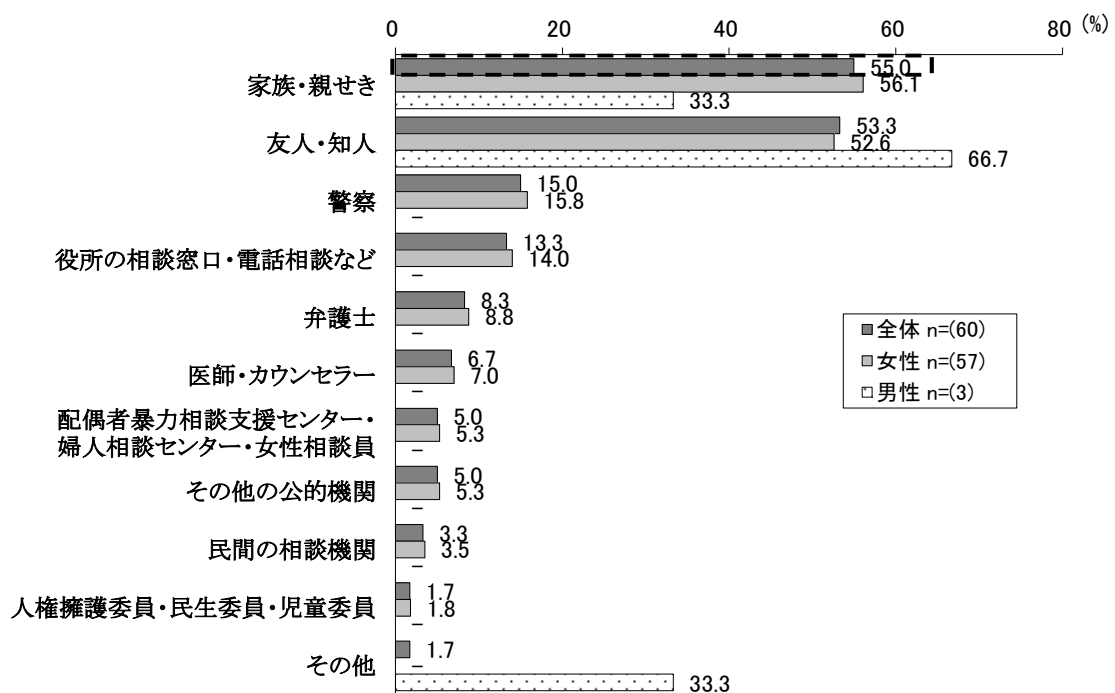
(1-5-1) 相談先

～「家族・親せき」が5割半ば～

(1-5)で「相談した」と答えた人の相談先について、全体では「家族・親せき」が55.0%で最も高く、次いで「友人・知人」が53.3%、「警察」が15.0%、「役所の相談窓口・電話相談など」が13.3%、「弁護士」が8.3%となっている。

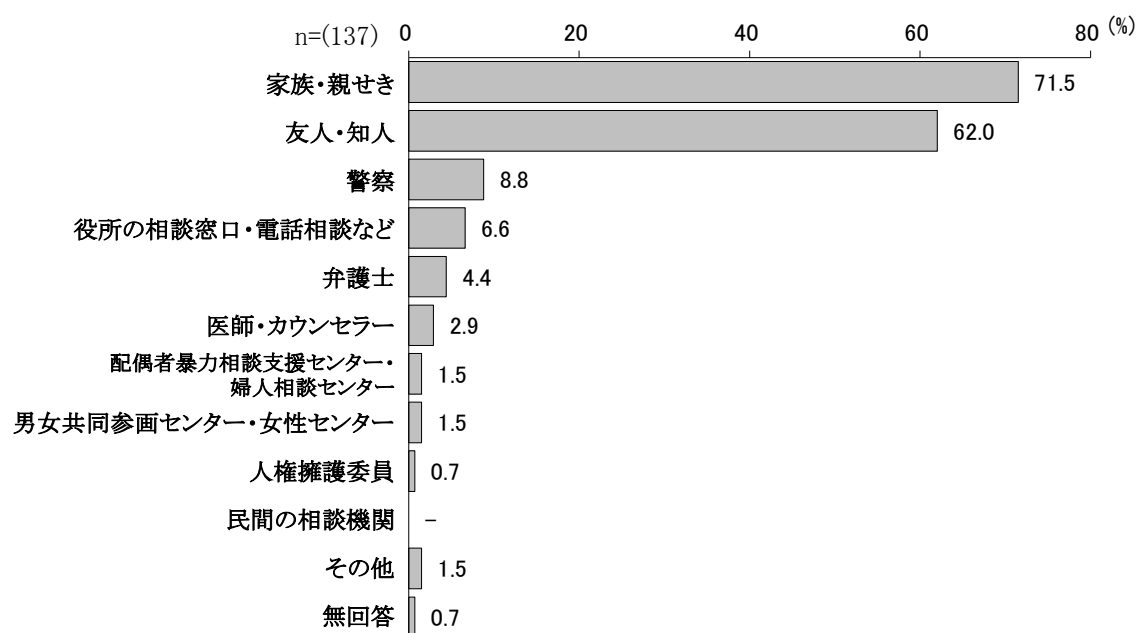
性別に見ると、女性では「家族・親せき」が56.1%で最も高く、次いで「友人・知人」が52.6%となっている。

【全体、性別】



【参考】埼玉県の結果

県の調査では、「家族・親せき」が71.5%と最も高く、次いで「友人・知人」が62.0%となっている。



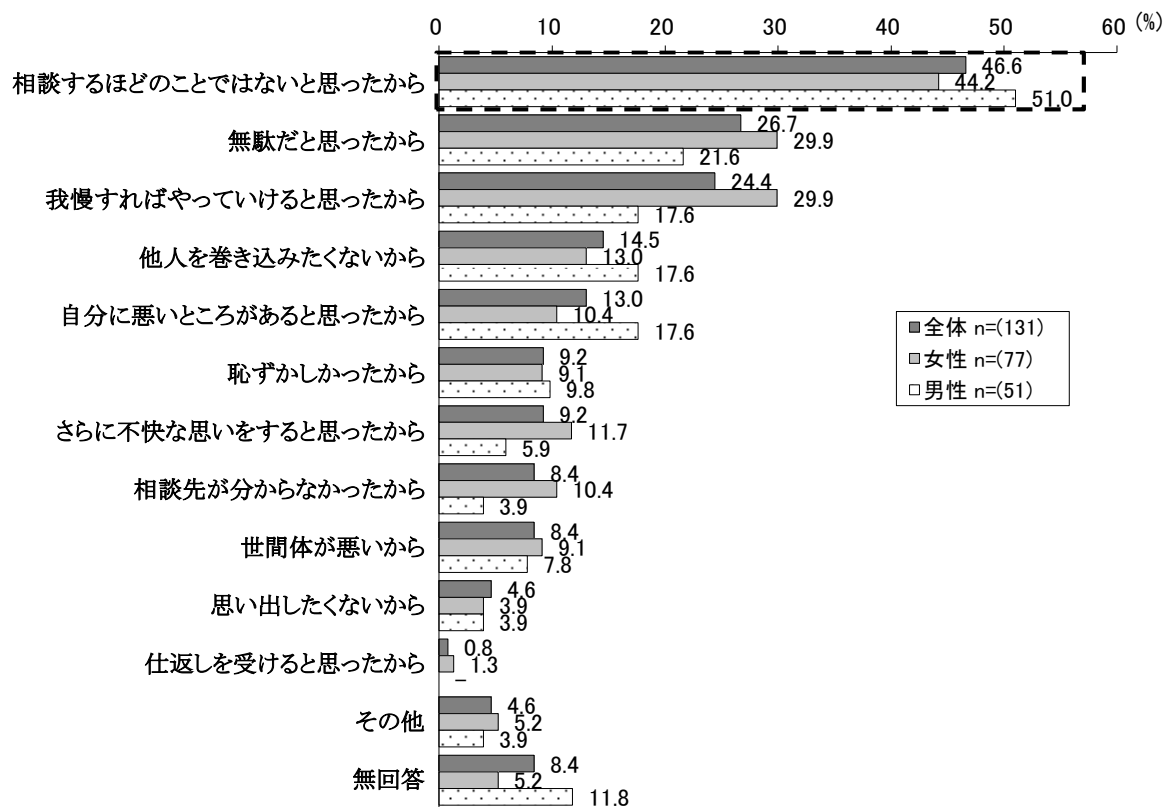
(1-5-2) 相談できなかった理由

～「相談するほどのことではないと思ったから」が4割半ば～

(1-5)で「相談できなかった」又は「相談しようとは思わなかった」と答えた人の相談できなかった理由について、全体では「相談するほどのことではないと思ったから」が46.6%で最も高く、次いで「無駄だと思ったから」が26.7%、「我慢すればやっていけると思ったから」が24.4%、「他人を巻き込みたくないから」が14.5%、「自分に悪いところがあると思ったから」が13.0%となっている。

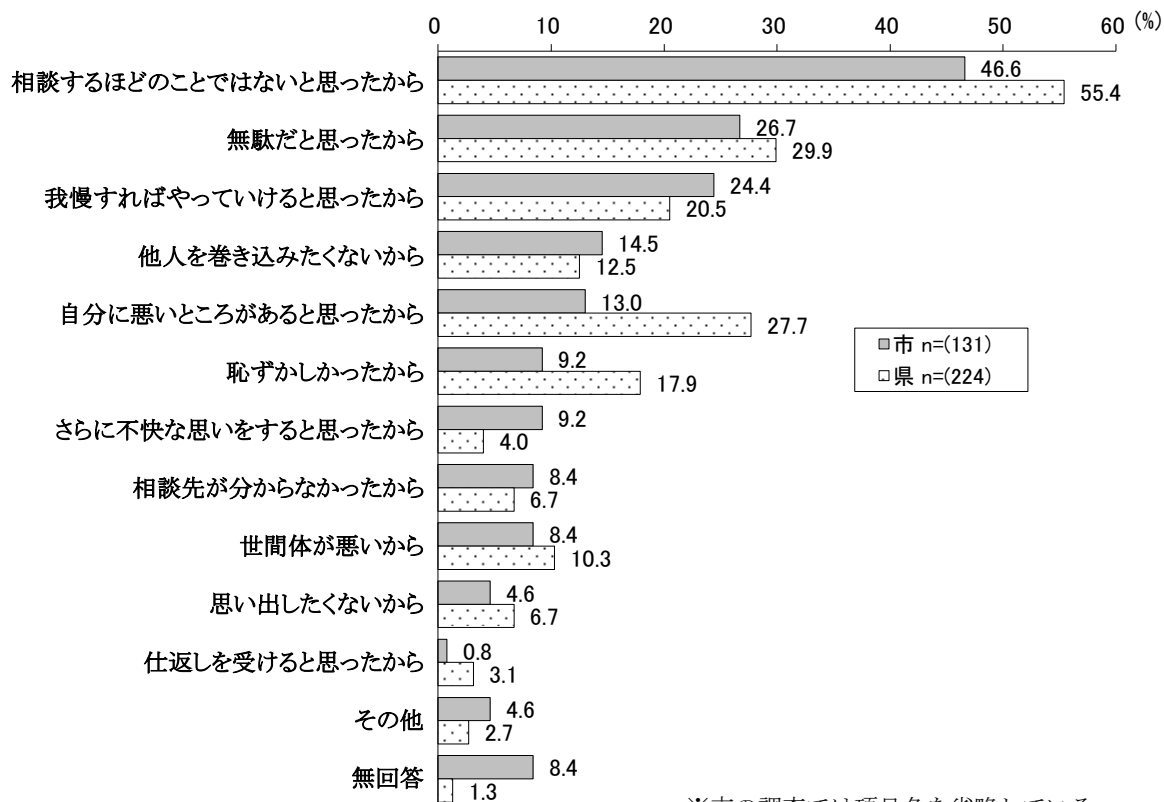
性別に見ると、男女ともに「相談するほどのことではないと思ったから」が最も高くなっており、男性が女性よりも6.8ポイント高くなっている。女性では「我慢すればやっていけると思ったから」が男性よりも12.3ポイント、「無駄だと思ったから」が男性よりも8.3ポイント高くなっている。男性では「自分に悪いところがあると思ったから」が女性よりも7.2ポイント高くなっている。

【全体、性別】



【埼玉県との比較】

県の調査と比較すると、「自分に悪いところがあると思ったから」は県よりも14.7ポイント、「相談するほどのことではないと思ったから」が8.8ポイント低くなっている。



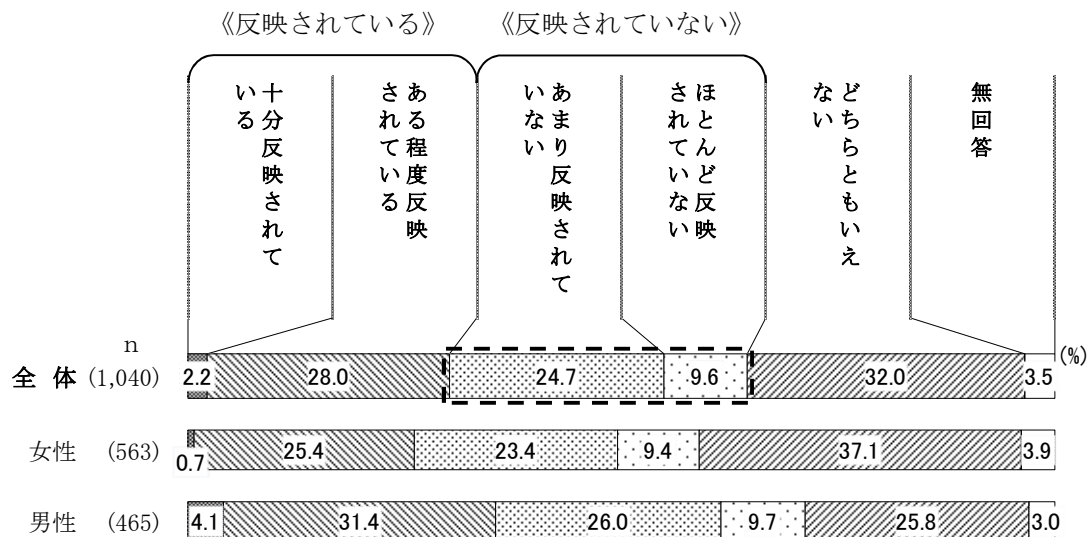
6. 社会参加について

(1) 施策への女性の意見や考え方の反映程度

～《反映されていない》が3割半ばだが《反映されている》も同程度～

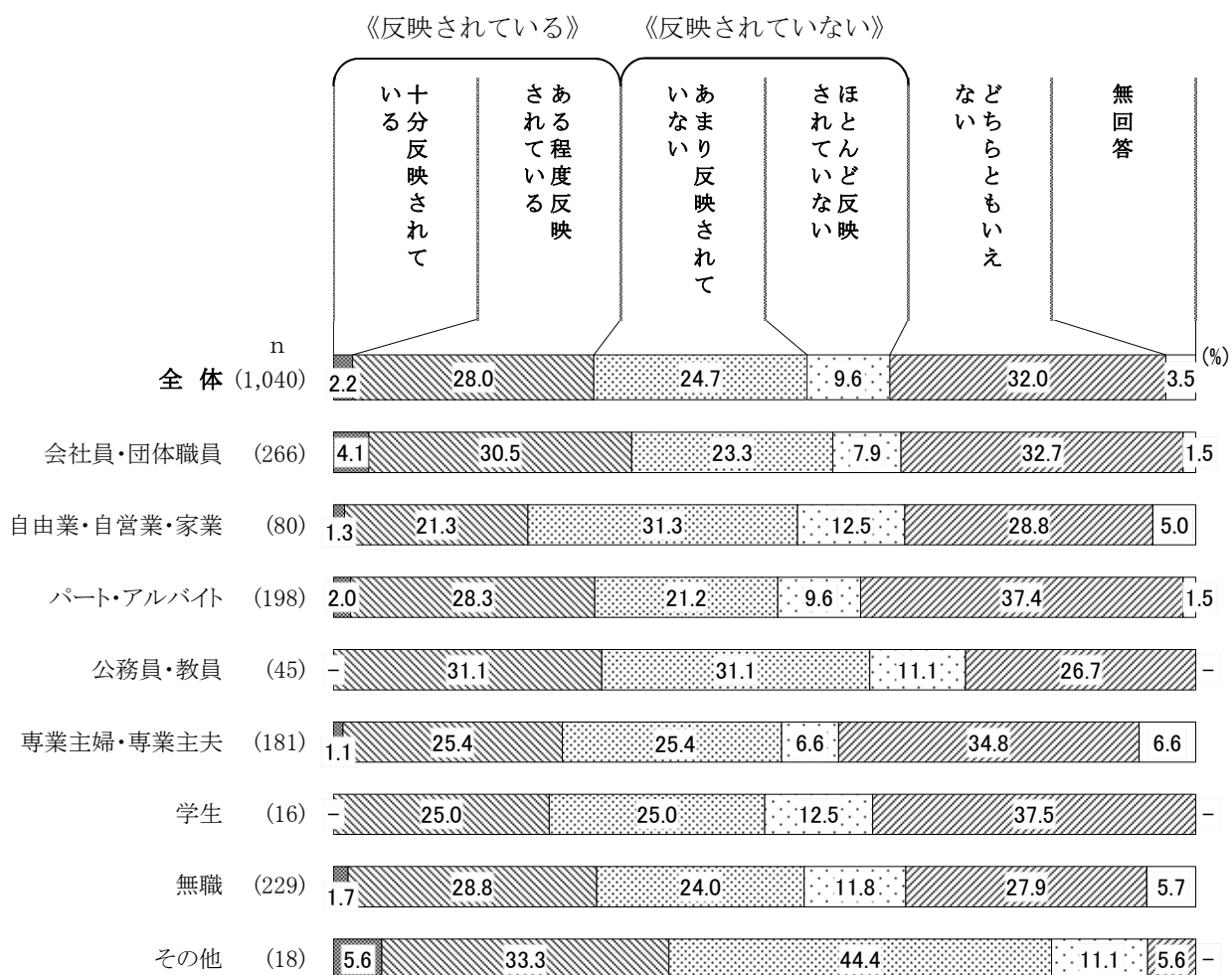
施策への女性の意見や考え方の反映程度について、《反映されている》（「十分反映されている」＋「ある程度反映されている」）が30.2%、《反映されていない》（「あまり反映されていない」＋「ほとんど反映されていない」）が34.3%、「どちらともいえない」が32.0%となっている。

性別に見ると、男性では《反映されている》が35.5%と、女性よりも9.4ポイント高くなっている。一方、女性では「どちらともいえない」が37.1%と、男性よりも11.3ポイント高くなっている。



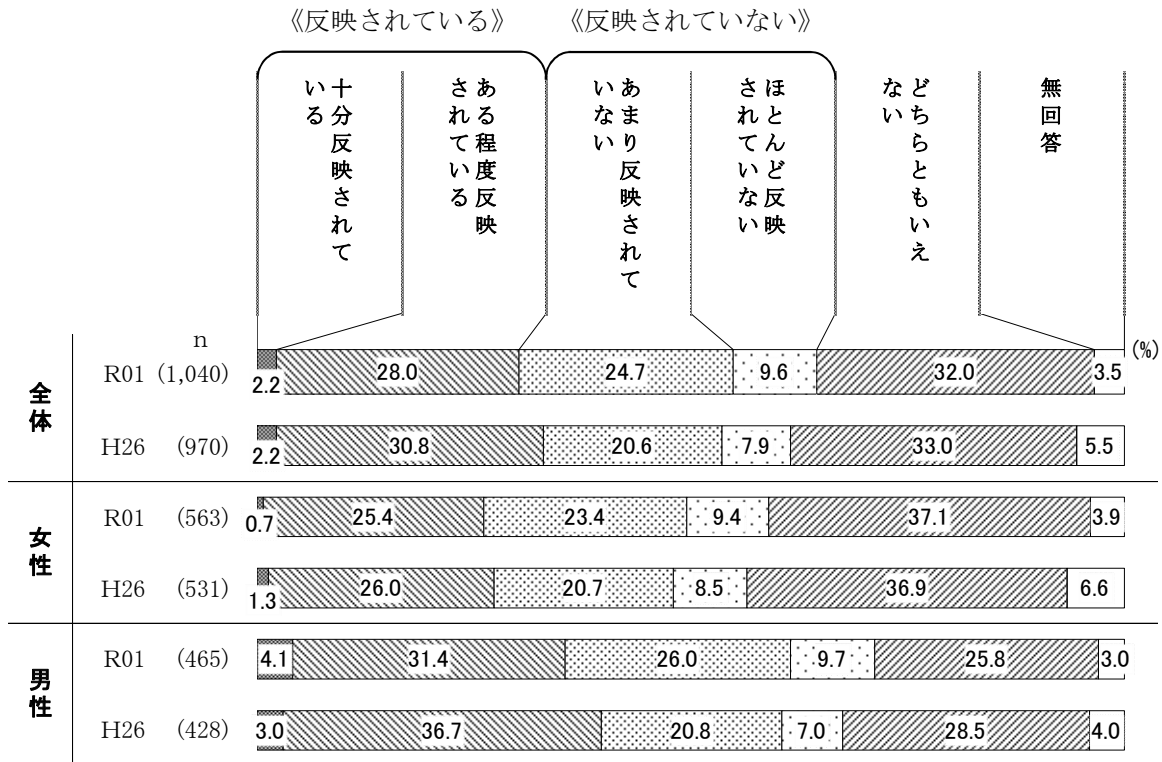
【職業別】

職業別に見ると、会社員・団体職員では《反映されている》が34.6%と高くなっている。自由業・自営業・家業、公務員・教員では《反映されていない》が4割台と高くなっている。また、自由業・自営業・家業、公務員・教員、専業主婦・専業主夫、無職で《反映されていない》が《反映されている》を5ポイント以上上回っている。



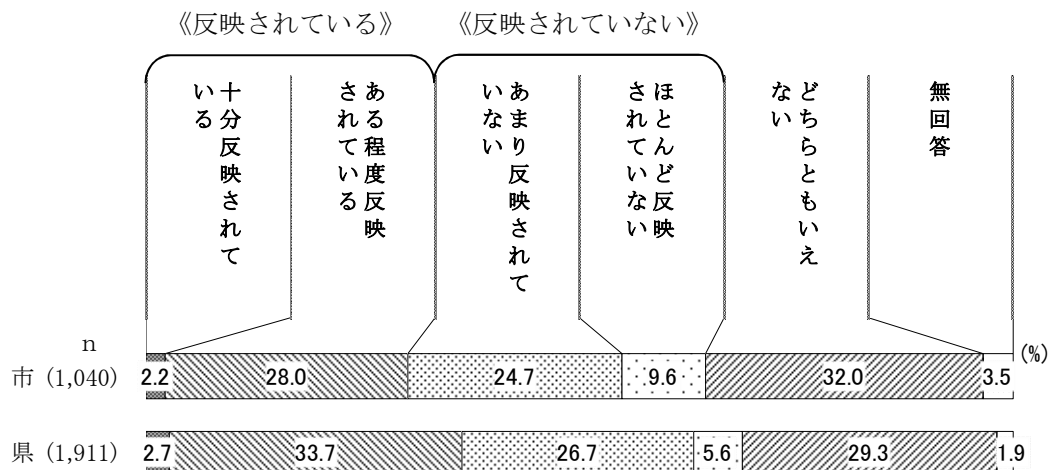
【経年変化／性別】

前回調査と比較すると、《反映されていない》は全体で5.8ポイント、男性で7.9ポイント増加している。



【埼玉県との比較】

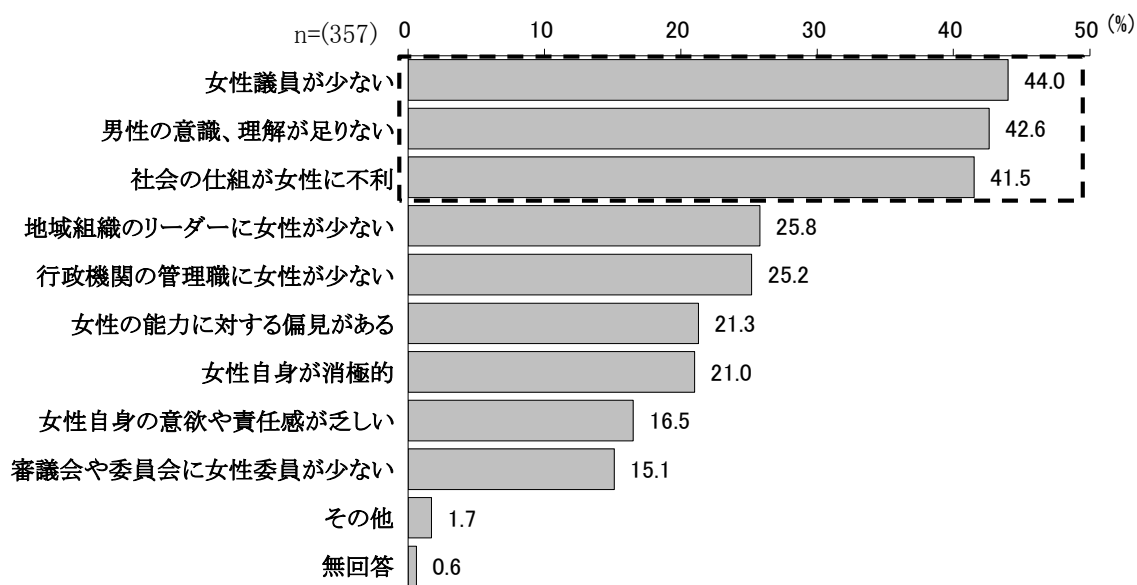
県の調査と比較すると、市の《反映されている》は県よりも6.2ポイント低くなっている。



（２）反映されていない理由

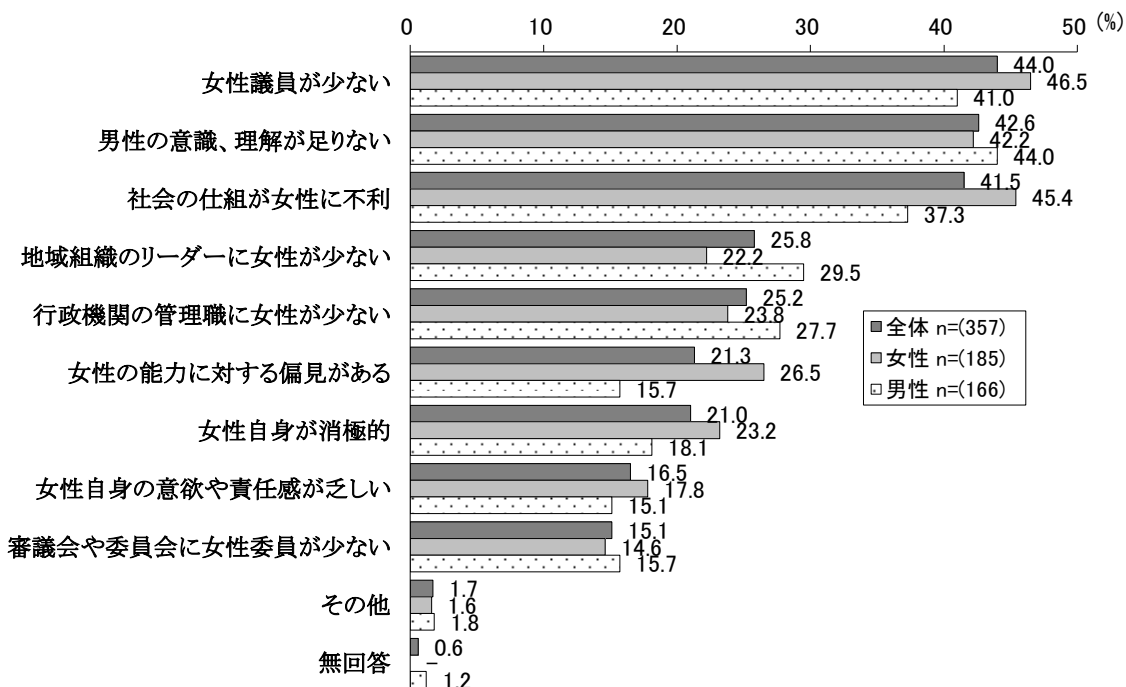
～「女性議員が少ない」、「男性の意識、理解が足りない」、「社会の仕組が女性に不利」が４割超～

（１）で「あまり反映されていない」又は「ほとんど反映されていない」と答えた人の反映されていない理由について、「女性議員が少ない」が44.0%で最も高く、次いで「男性の意識、理解が足りない」が42.6%、「社会の仕組が女性に不利」が41.5%、「地域組織のリーダーに女性が少ない」が25.8%、「行政機関の管理職に女性が少ない」が25.2%となっている。



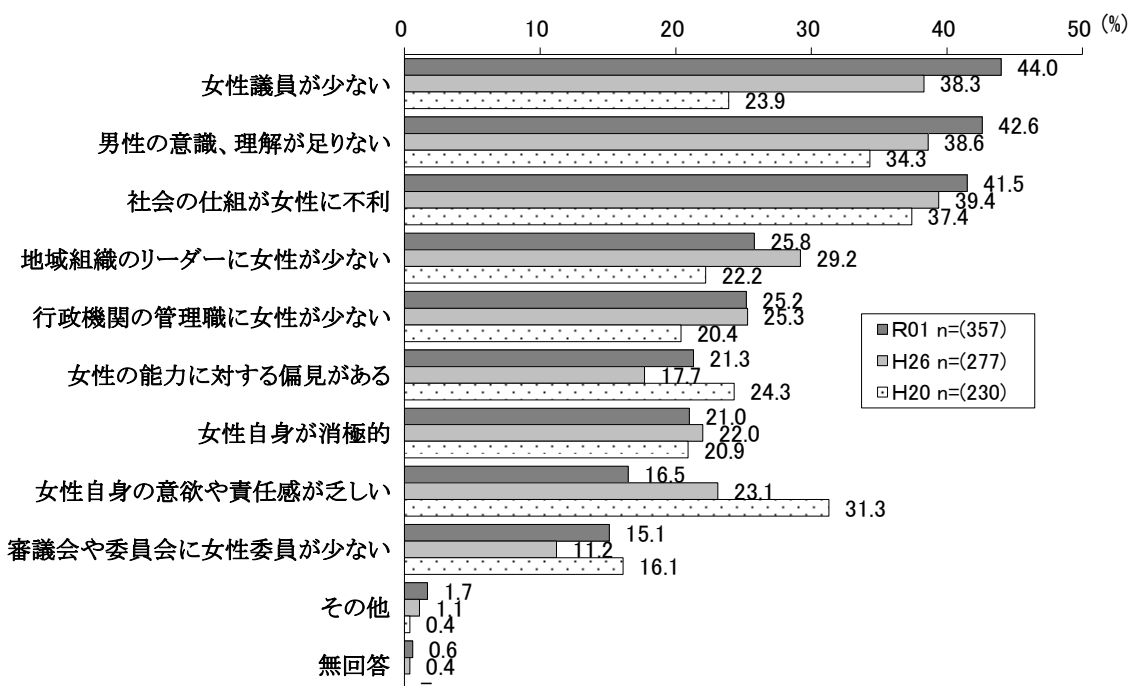
【性別】

性別に見ると、女性では「社会の仕組が女性に不利」が45.4%と、男性よりも8.1ポイント高くなっている。また、「女性の能力に対する偏見がある」は26.5%と、男性よりも10.8ポイント高くなっている。



【経年変化】

過去の調査と比較すると、「女性議員が少ない」は平成20年と比べて20.1ポイント、「男性の意識、理解が足りない」は8.3ポイント高くなっており、年々増加の傾向にある。一方、「女性自身の意欲や責任感が乏しい」は平成20年と比べて14.8ポイント低くなっており、年々減少の傾向にある。

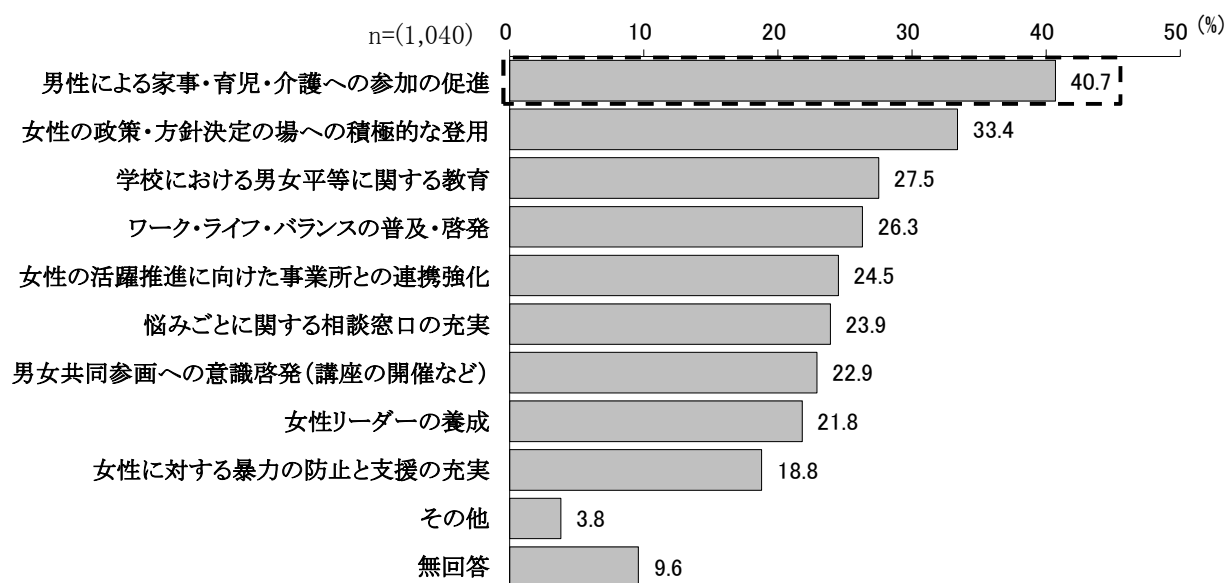


7. 男女共同参画の推進について

(1) 「男女共同参画社会」実現のために市に期待すること

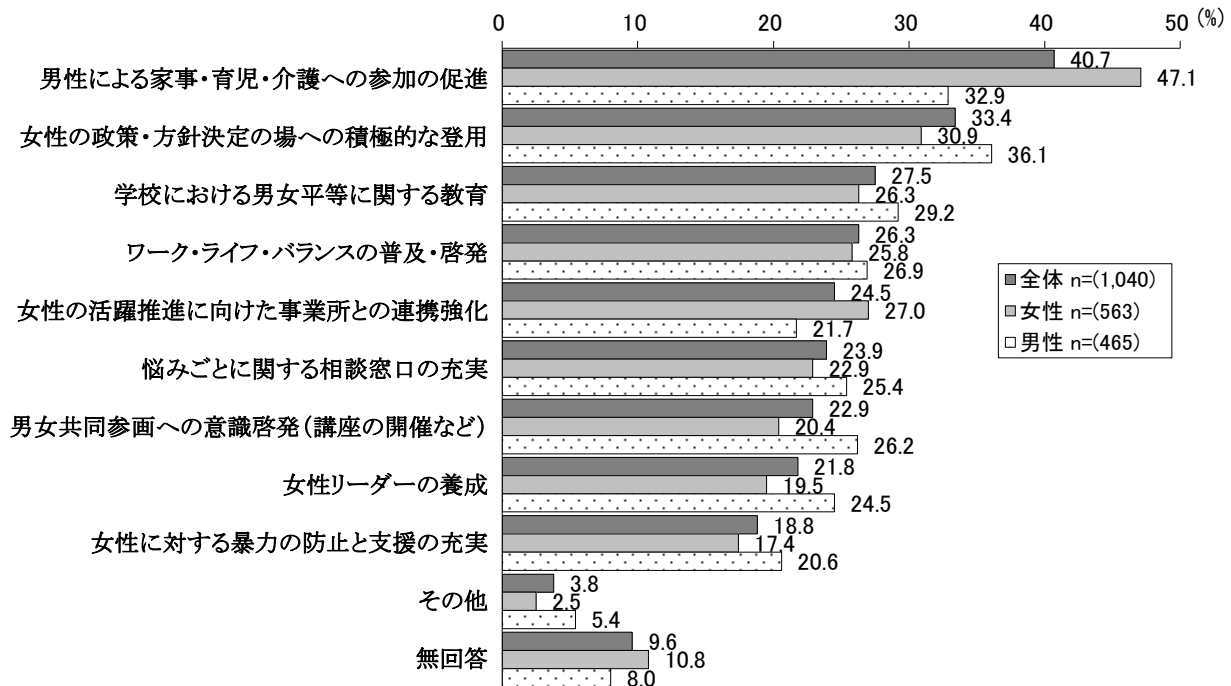
～「男性による家事・育児・介護への参加の促進」が4割超～

「男女共同参画社会」の実現のために市に期待することについて、「男性による家事・育児・介護への参加の促進」が40.7%で最も高く、次いで「女性の政策・方針決定の場への積極的な登用」が33.4%、「学校における男女平等に関する教育」が27.5%、「ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発」が26.3%、「女性の活躍推進に向けた事業所との連携強化」が24.5%となっている。



【性別】

性別に見ると、女性では「男性による家事・育児・介護への参加の促進」が47.1%と最も高く、男性よりも14.2ポイント高くなっている。一方、男性では「女性の政策・方針決定の場への積極的な登用」が36.1%で最も高く、女性よりも5.2ポイント高くなっている。



【年代別】

年代別に見ると、10～20歳代では「男性による家事・育児・介護への参加の促進」が58.6%と高くなっている。また、60歳代では「男性による家事・育児・介護への参加の促進」、「女性の政策・方針決定の場への積極的な登用」が4割台と高くなっている。

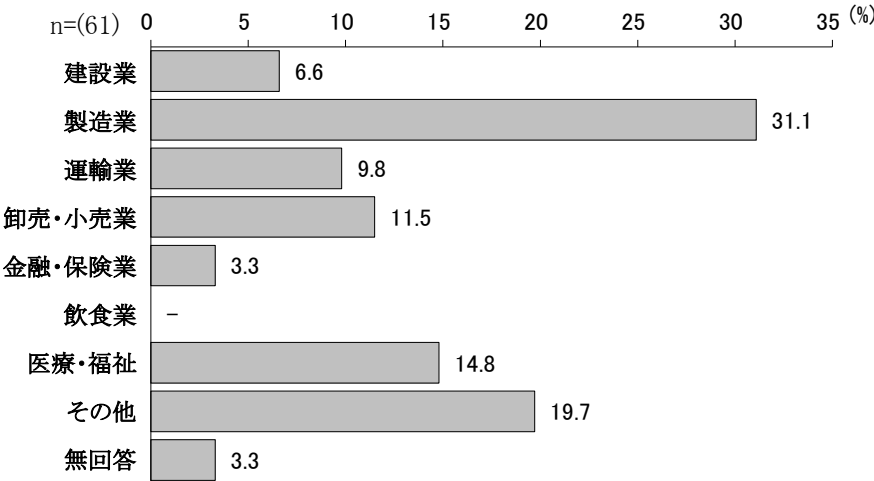
	調査数	・男性による家事・育児・介護への参加の促進	女性の政策・方針決定の場への積極的な登用	学校における男女平等に関する教育	ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発	女性の活躍推進に向けた事業所との連携強化	悩みごとに関する相談窓口の充実	男女共同参画への意識啓発（講座の開催など）	女性リーダーの養成	女性に対する暴力の防止と支援の充実	その他	無回答
全 体	1,040	40.7	33.4	27.5	26.3	24.5	23.9	22.9	21.8	18.8	3.8	9.6
10～20歳代	58	58.6	29.3	27.6	32.8	20.7	19.0	15.5	13.8	31.0	1.7	8.6
30歳代	90	45.6	23.3	17.8	42.2	26.7	20.0	7.8	17.8	20.0	10.0	4.4
40歳代	180	43.9	33.3	22.8	35.6	27.2	27.2	18.9	15.6	20.0	3.3	10.0
50歳代	159	40.9	32.7	29.6	35.8	26.4	23.9	19.5	18.9	23.9	6.3	6.9
60歳代	268	41.8	41.0	32.5	22.4	27.2	26.5	31.0	28.0	15.7	1.9	6.3
70歳以上	280	32.1	30.0	27.9	12.1	19.3	21.4	26.4	24.6	15.0	2.9	16.1

第4章 事業所意識調査結果の詳細

1. 事業所の属性

(1) 事業所の業種

事業所の属性について、「建設業」が6.6%、「製造業」が31.1%、「運輸業」が9.8%、「卸売・小売業」が11.5%、「金融・保険業」が3.3%、「医療・福祉」が14.8%、「その他」が19.7%となっている。



(2) 事業所の従業員・管理職の人数

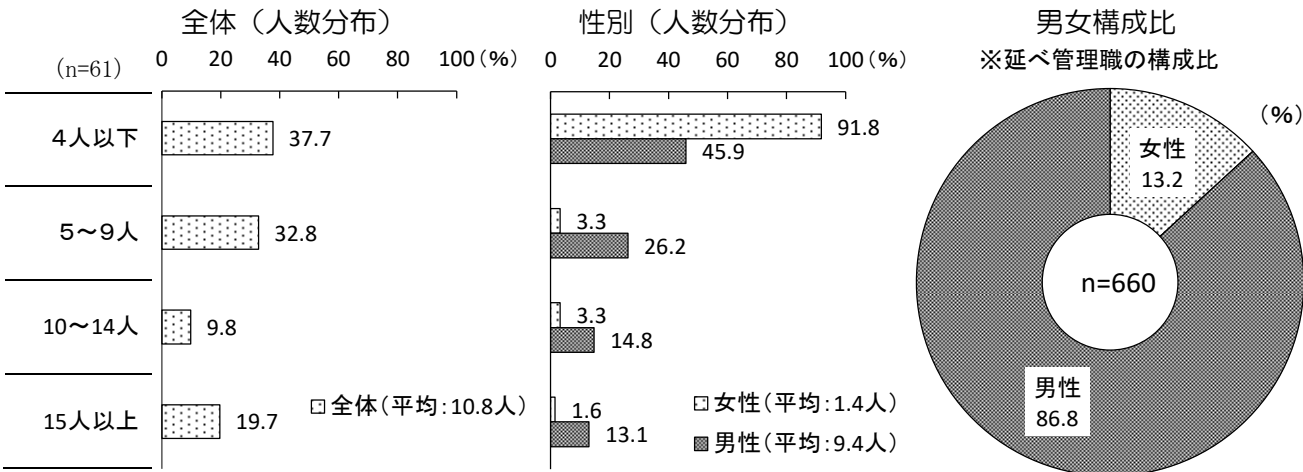
「A. 管理職の数」の人数分布は、全体では「4人以下」が37.7%で最も高く、女性と男性でも「4人以下」が最も高い。男女構成比は、「女性」が13.2%、「男性」が86.8%である。

「B. 正規従業員の数」の人数分布は、全体では「40人以上」が32.8%で最も高く、女性では「4人以下」が31.1%で最も高い。男女構成比は、「女性」が38.5%、「男性」が61.5%である。

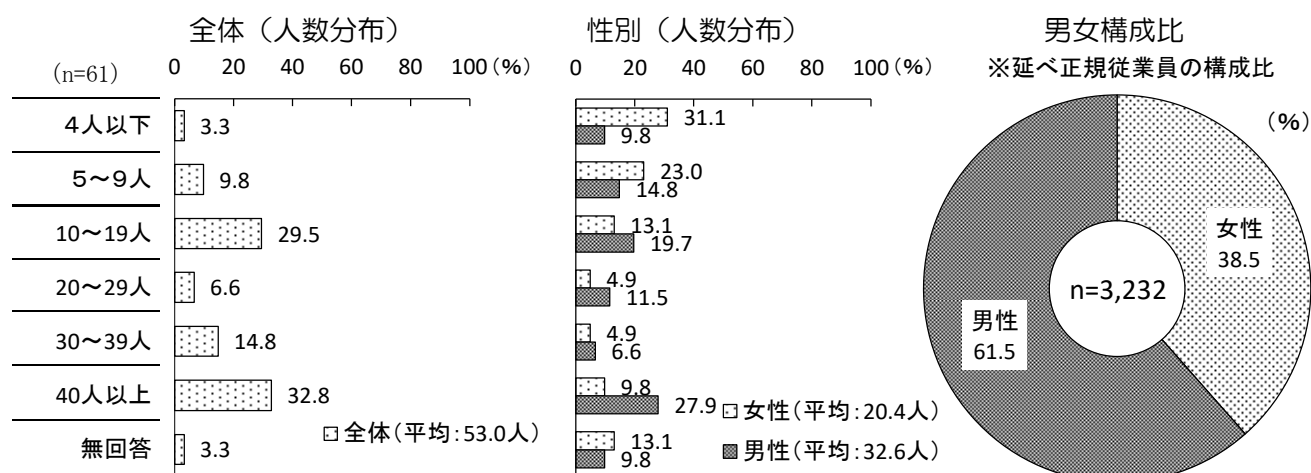
「C. 正規以外の従業員の数」の人数分布は、全体では「40人以上」が27.9%で最も高く、女性と男性では「4人以下」が最も高い。男女構成比は、「女性」が67.2%、「男性」が32.8%である。

「D. 事業所総数」の人数分布は、全体では「30～99人」が44.3%で最も高い。男性でも「30～99人」が39.3%で最も高く、女性では「10～29人」と「30～99人」が29.5%で高くなっている。男女構成比を見ると、「女性」が48.5%、「男性」が51.5%である。

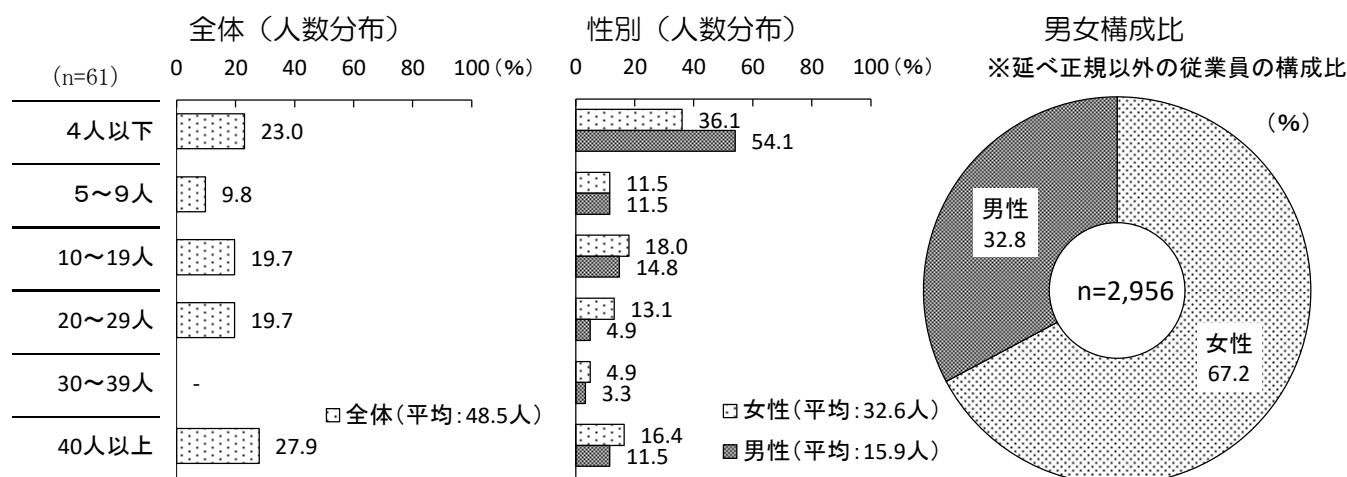
【A. 管理職の数】



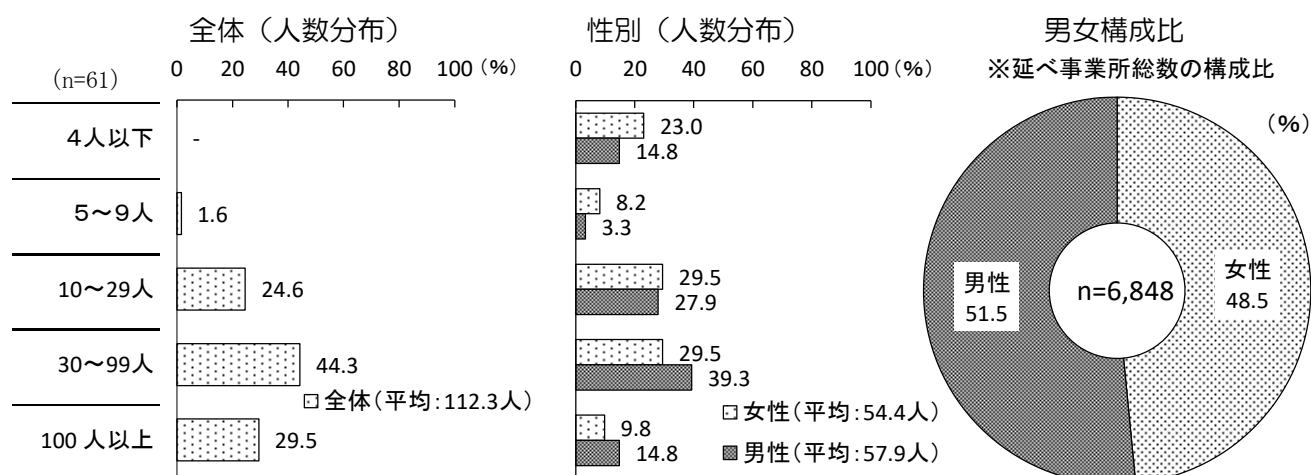
【B. 正規従業員の数（正社員・正職員）※管理職は除く】



【C. 正規以外の従業員の数（パートタイム・アルバイト、契約社員等）】



【D. 事業所総数（A+B+C）】



2. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

(1) 育児休業及び介護休業の取得実績

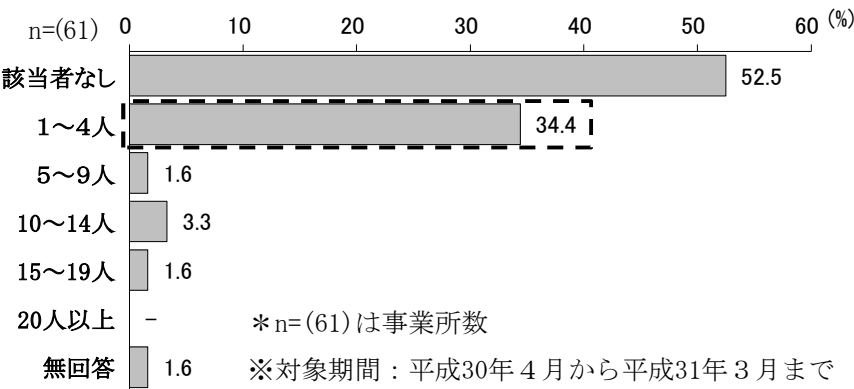
～該当者数は「1～4人」が3割半ば。長期間の取得は「女性」が大半を占める～

育児休業の①該当者数について、「1～4人」が34.4%で最も高く、次いで「10～14人」が3.3%、「5～9人」と「15～19人」が1.6%となっている。

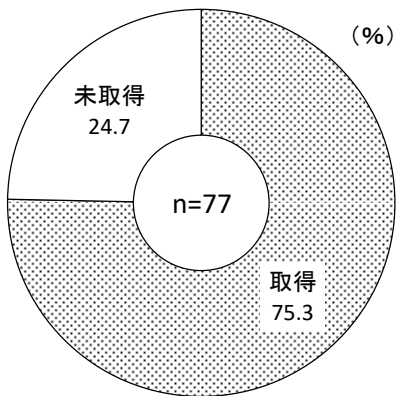
②取得期間の男女構成比を見ると、「1週間未満」では「男性」が100.0%である。「1週間以上3か月未満」、「6か月以上1年未満」、「1年以上」では「女性」が100.0%、「3か月以上6か月未満」では「女性」が80.0%となっている。

(1) 育児休業（出産の立会いなどの短期の有給休暇は含まず）

①平成30年度の事業所における該当者数構成比



該当者の取得状況

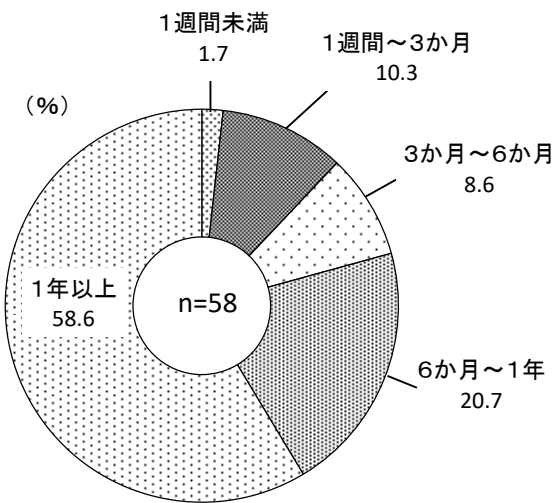


*n=77は育児休業該当者の総合計

②取得期間

	調査数	女性	男性
全 体	58	55	3
	100.0	94.8	5.2
1週間未満	1	0	1
	100.0	0.0	100.0
1週間以上3か月未満	6	6	0
	100.0	100.0	0.0
3か月以上6か月未満	5	3	2
	100.0	80.0	20.0
6か月以上1年未満	12	12	0
	100.0	100.0	0.0
1年以上	34	34	0
	100.0	100.0	0.0

取得期間構成比



*n=58は育児休業取得者の総合計

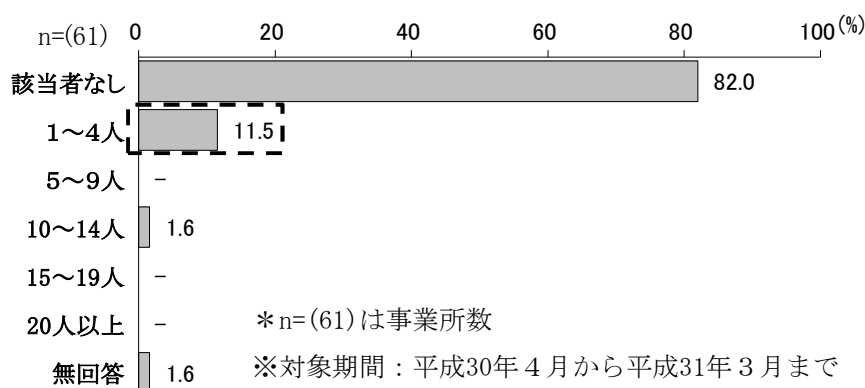
～該当者数は「1～4人」が1割超。長期間の取得は「女性」が大半を占める～

介護休業の①該当者数について、「1～4人」が11.5%で最も高く、次いで「10～14人」が1.6%となっている。

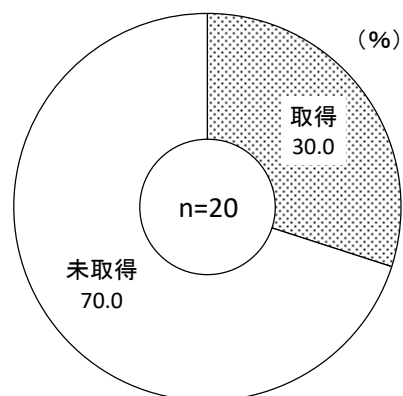
②取得期間の男女構成比を見ると、「1週間未満」、「1か月以上3か月未満」、「3か月以上」では「女性」が100.0%である。「1週間以上1か月未満」では「男性」が100.0%となっている。

(2) 介護休業

①平成30年度の各事業所の該当者数



該当者の取得状況

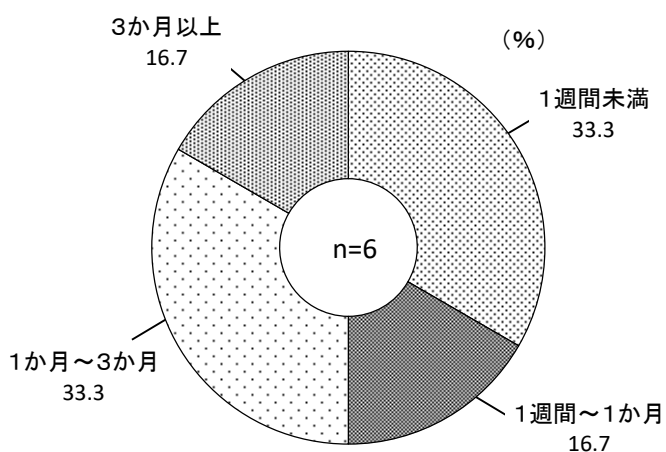


* n=20は介護休業該当者の総合計

②取得期間

	調査数	女性	男性
全 体	6	5	1
	100.0	83.3	16.7
1週間未満	2	2	0
	100.0	100.0	0.0
1週間以上1か月未満	1	0	1
	100.0	0.0	100.0
1か月以上3か月未満	2	2	0
	100.0	100.0	0.0
3か月以上	1	1	0
	100.0	100.0	0.0

取得期間構成比



* n=6は介護休業取得者の総合計

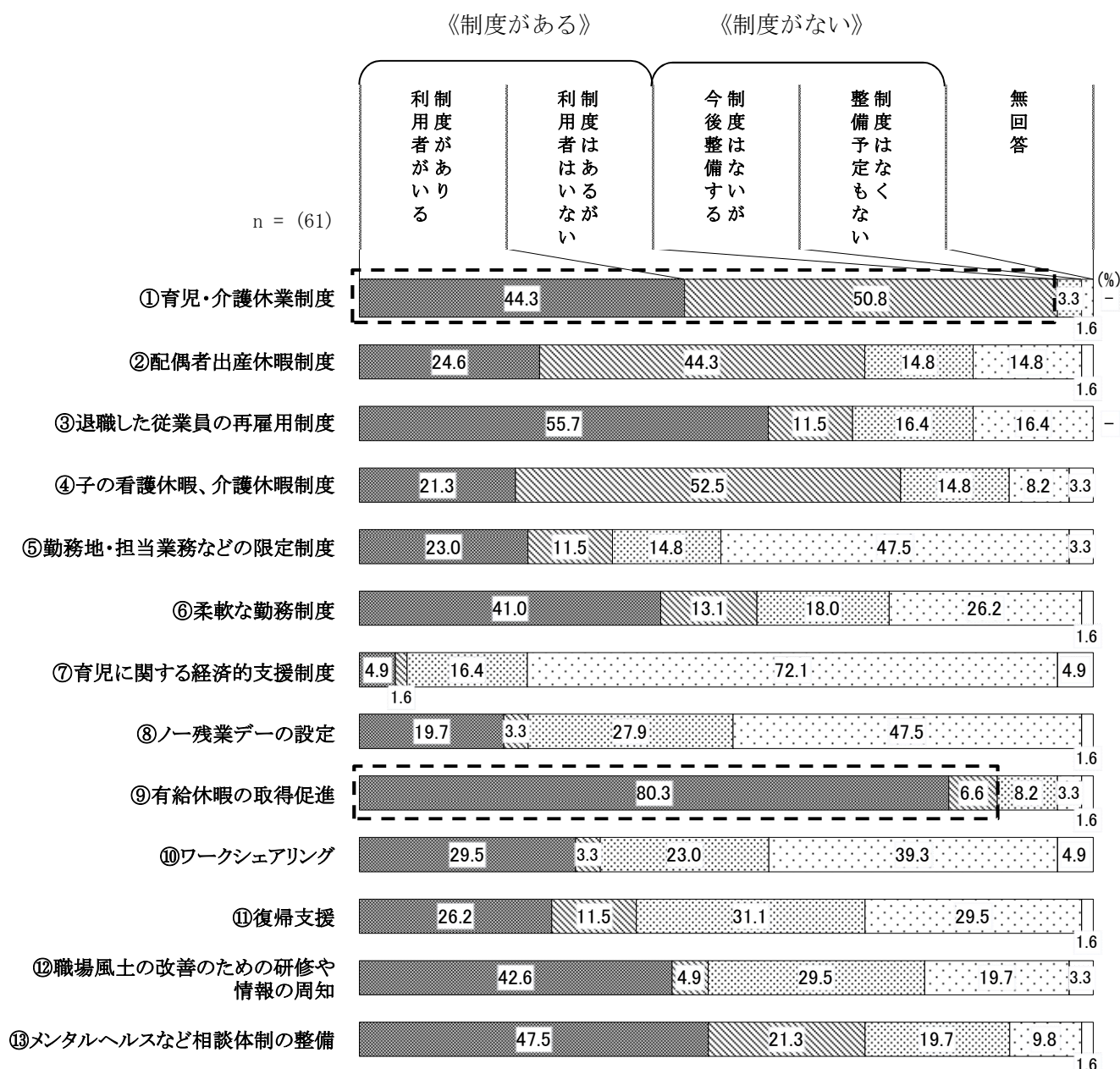
(2) 事業所における支援制度や取組の状況

～《制度がある》(制度があり利用者がいる+制度はあるが利用者はいない)は

「①育児・介護休業制度」が9割半ば、「⑨有給休暇の取得促進」が8割半ば～

事業所における支援制度や取組の状況について、《制度がある》(制度があり利用者がいる+制度はあるが利用者はいない)が最も高い制度・取組は、「①育児・介護休業制度」で95.1%、次いで「⑨有給休暇の取得促進」が86.9%、「④子の看護休暇、介護休暇制度」が73.8%となっている。

一方、《制度がない》(制度はないが今後整備する+制度はなく整備予定もない)が最も高い制度・取組は、「⑦育児に関する経済的支援制度」で88.5%、次いで「⑧ノー残業デーの設定」が75.4%、「⑤勤務地・担当業務などの限定制度」と「⑩ワークシェアリング」が62.3%となっている。

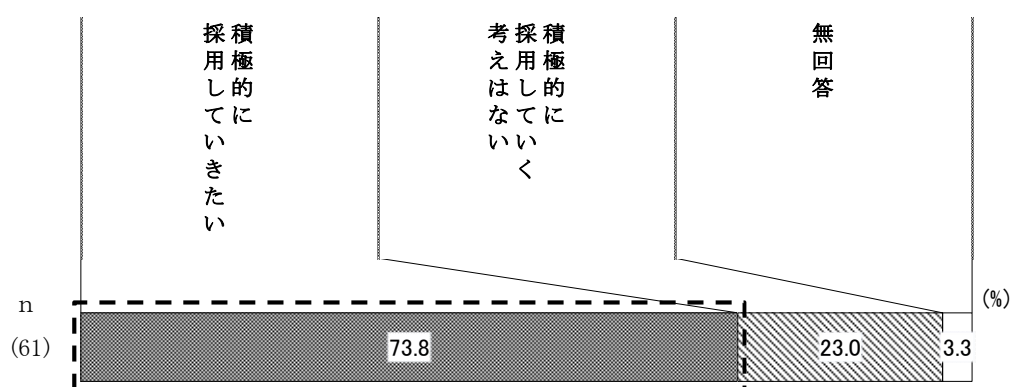


3. 女性の活躍推進について

(1) 今後の女性採用について

～「積極的に採用していきたい」が7割超～

今後の女性採用について、「積極的に採用していきたい」が73.8%、「積極的に採用していく考えはない」が23.0%となっている。



【業種別】

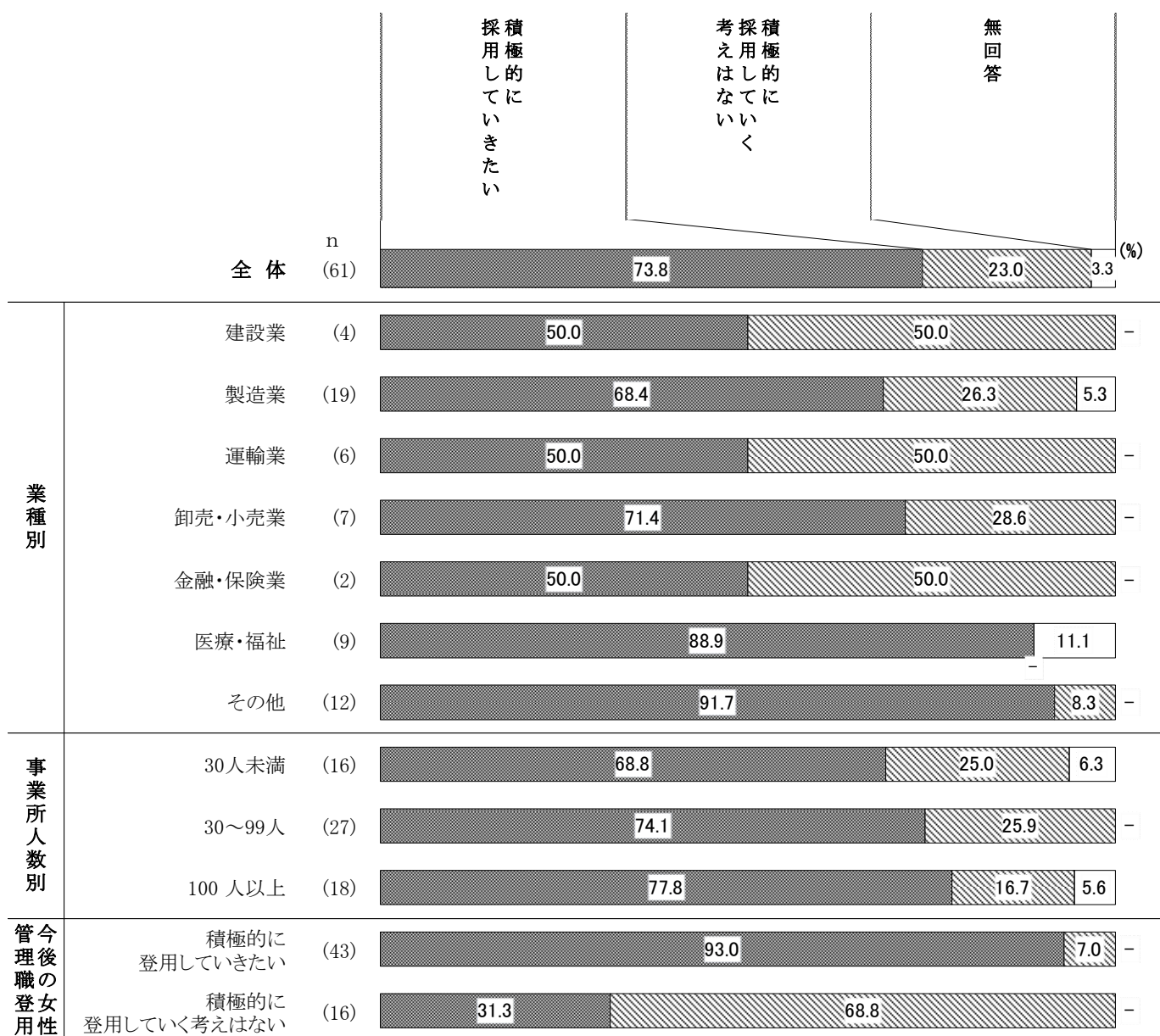
製造業、卸売・小売業、医療・福祉、その他では「積極的に採用していきたい」が「積極的に採用していく考えはない」を大きく上回っている。

【事業所人数別】

事業所人数が多くなるにしたがって、「積極的に採用していきたい」が高くなっており、100人以上では77.8%となっている。

【今後の女性管理職登用別】

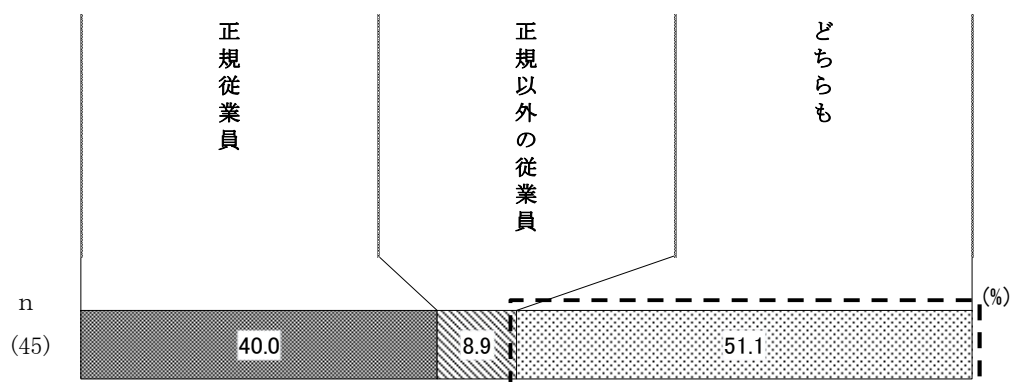
女性管理職を『積極的に登用していきたい』と回答した事業所のうち、93.0%が今後女性を「積極的に採用していきたい」と回答したのに対し、女性管理職を『積極的に登用していく考えはない』と回答した事業所では、68.8%が今後女性を「積極的に採用していく考えはない」と回答している。



（１－１）採用形態について

～「どちらも」が過半数を占める～

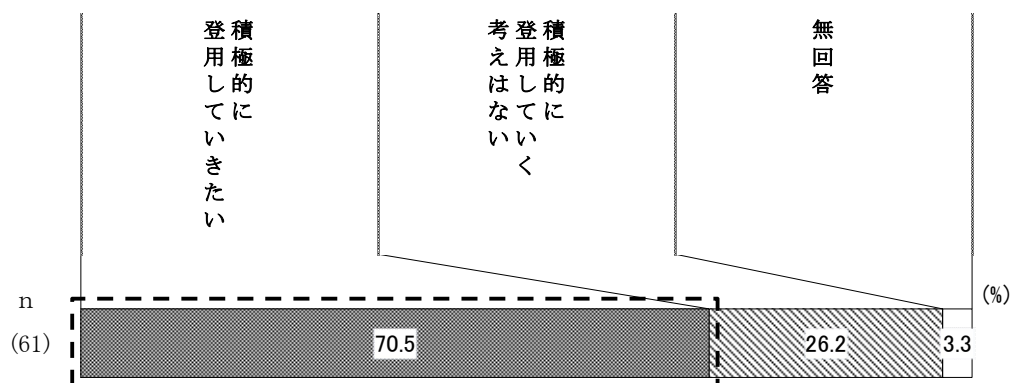
今後、「女性を積極的に採用していきたい」と回答した事業所の採用形態について、「どちらも」が51.1%で最も多く、次いで「正規従業員」が40.0%、「正規以外の従業員」が8.9%となっている。



（２）今後の女性管理職登用について

～「積極的に登用していきたい」が7割超～

今後の女性管理職の登用について、「積極的に登用していきたい」が70.5%、「積極的に登用していく考えはない」が26.2%となっている。

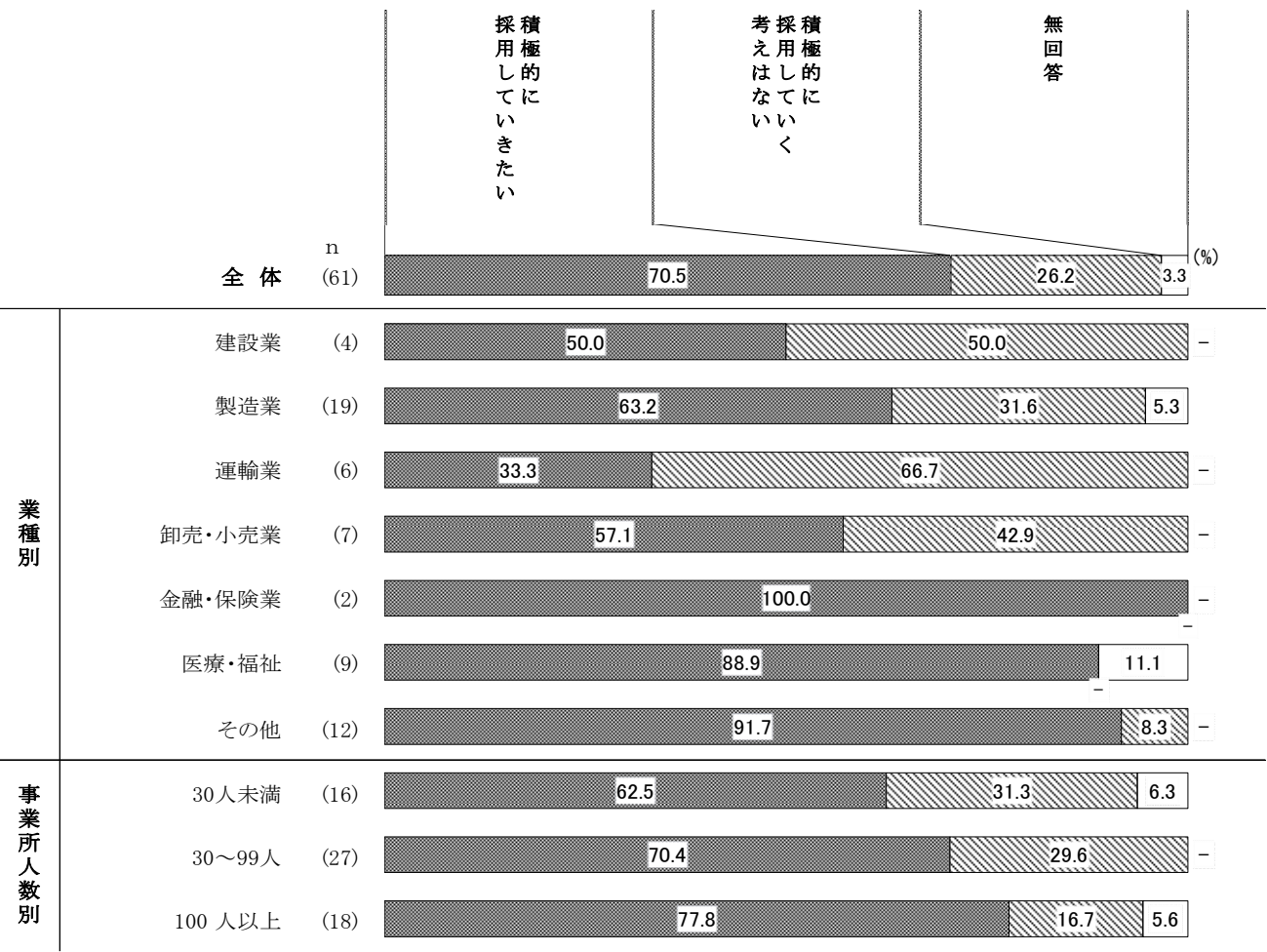


【業種別】

製造業、金融・保険業、医療・福祉、その他では「積極的に採用していきたい」が「積極的に採用していく考えはない」を大きく上回っている。

【事業所人数別】

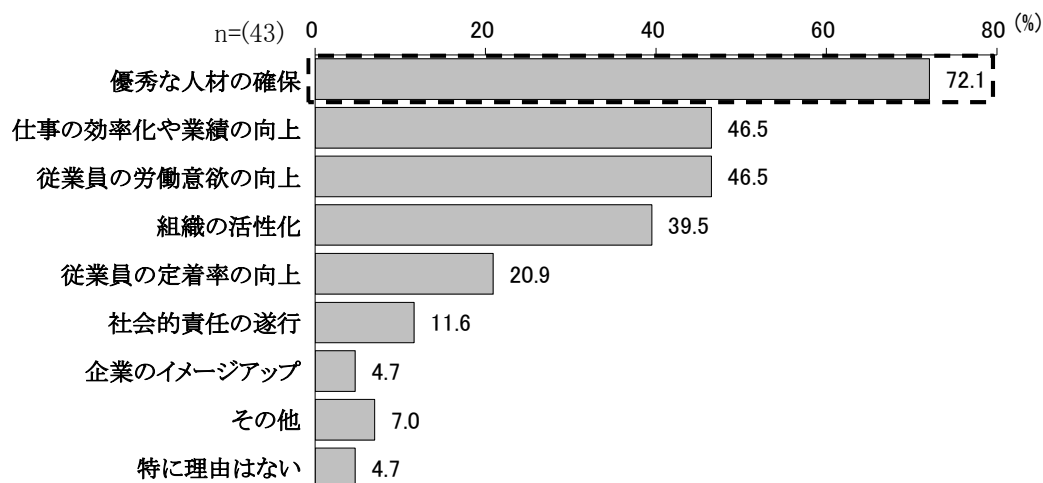
事業所人数が多くなるにしたがって、「積極的に採用していきたい」が高くなっており、100人以上では77.8%となっている。



（２－１）女性を管理職に登用していきたい理由

～「優秀な人材の確保」が7割超～

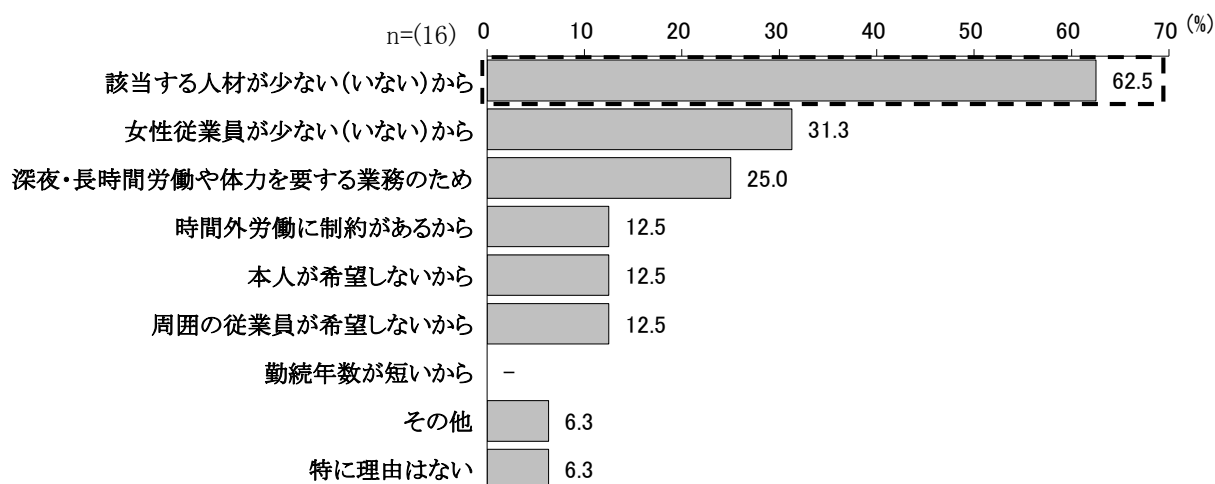
今後、女性を管理職として「積極的に登用していきたい」と回答した理由について、「優秀な人材の確保」が72.1%で最も高く、次いで「仕事の効率化や業績の向上」と「従業員の労働意欲の向上」が46.5%、「組織の活性化」が39.5%となっている。



（２－２）女性を管理職に登用しない理由

～「該当する人材が少ない（いない）から」が6割超～

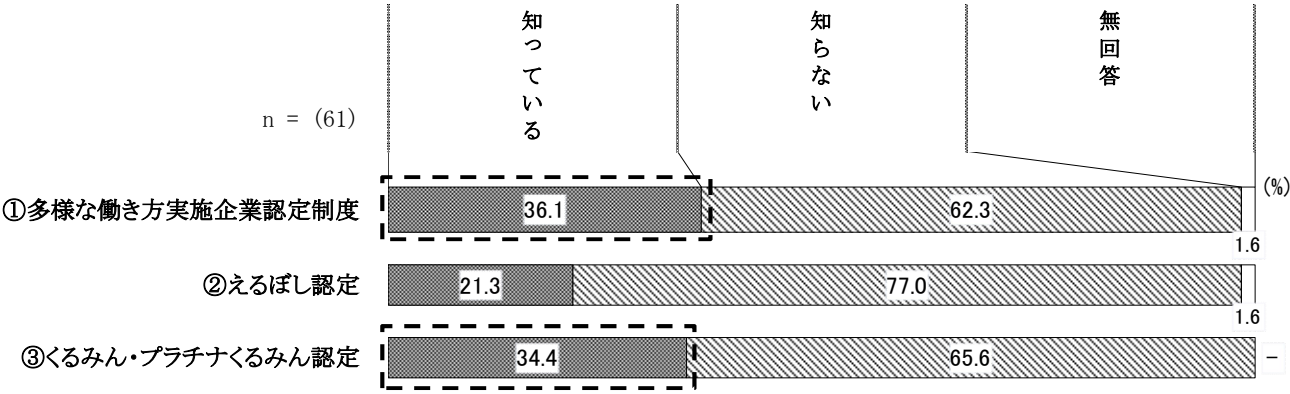
今後、女性を管理職として「積極的に登用していく考えはない」と回答した理由について、「該当する人材が少ない（いない）から」が62.5%で最も高く、次いで「女性従業員が少ない（いない）から」が31.3%、「深夜・長時間労働や体力を要する業務のため」が25.0%となっている。



(3) 認定制度について

～「①多様な働き方実施企業認定制度」と「③くるみん・プラチナくるみん認定」は「知っている」が3割半ば～

認定制度について、「知っている」が最も高い認定制度は「①多様な働き方実施企業認定制度」で36.1%、「③くるみん・プラチナくるみん認定」が34.4%、「②えるぼし認定」が21.3%となっている。



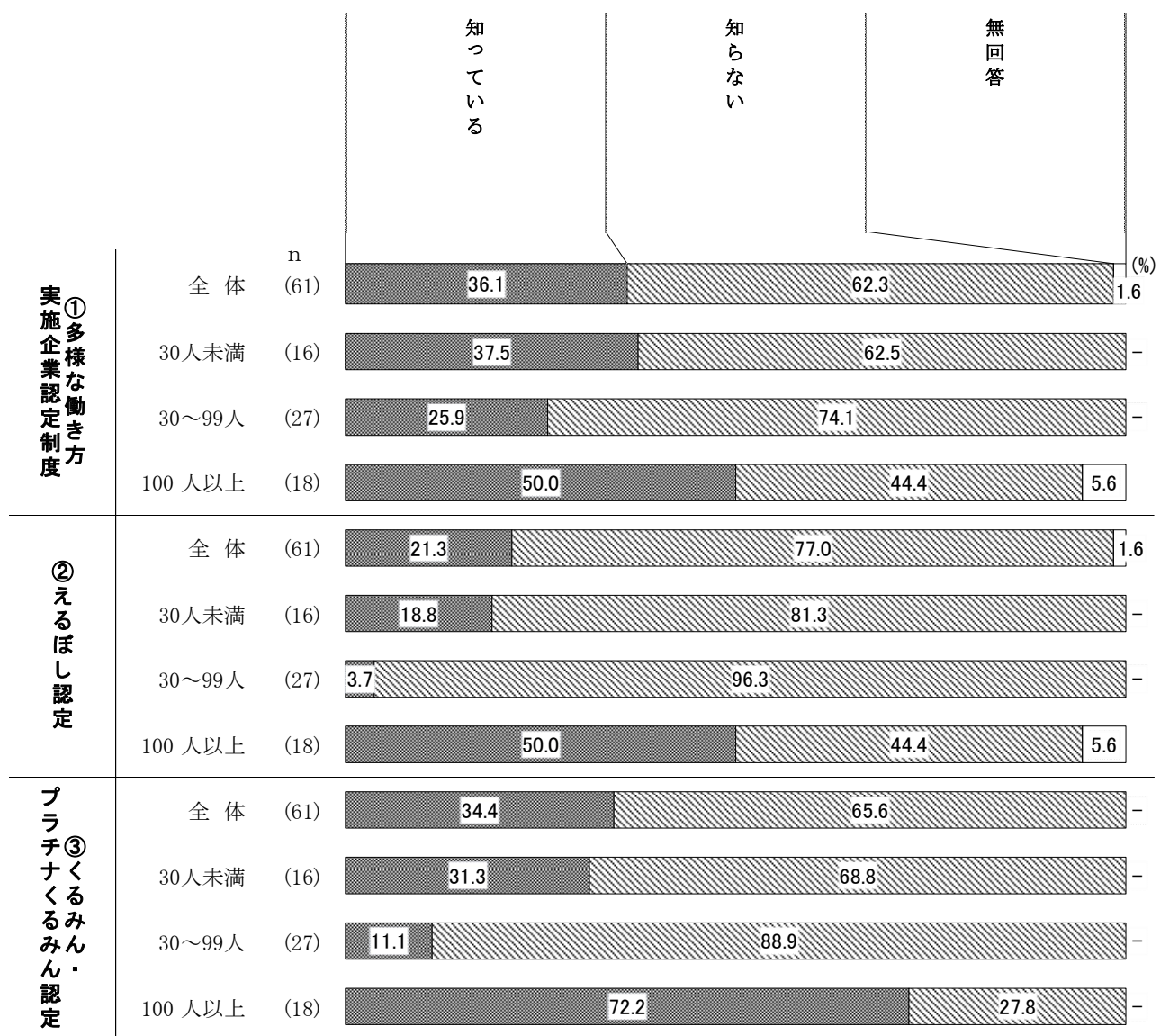
①多様な働き方実施企業認定制度 : 埼玉県認定

②えるぼし認定 : 厚生労働大臣認定

③くるみん・プラチナくるみん認定 : 厚生労働大臣認定

【事業所人数別】

全ての制度において、100人以上では「知っている」が半数以上を占めている。

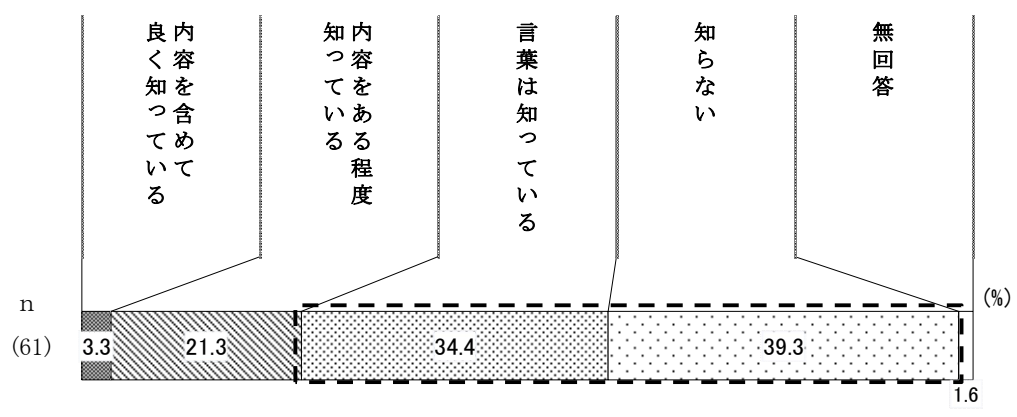


4. ポジティブ・アクションについて

(1) ポジティブ・アクションの認知度

～「知らない」が約4割、「言葉は知っている」が3割半ば～

ポジティブ・アクションの認知度について、「知らない」が39.3%で最も高くなっているが、認知状況を具体的に見ると「言葉は知っている」が34.4%で最も高く、次いで「内容をある程度知っている」が21.3%となっている。



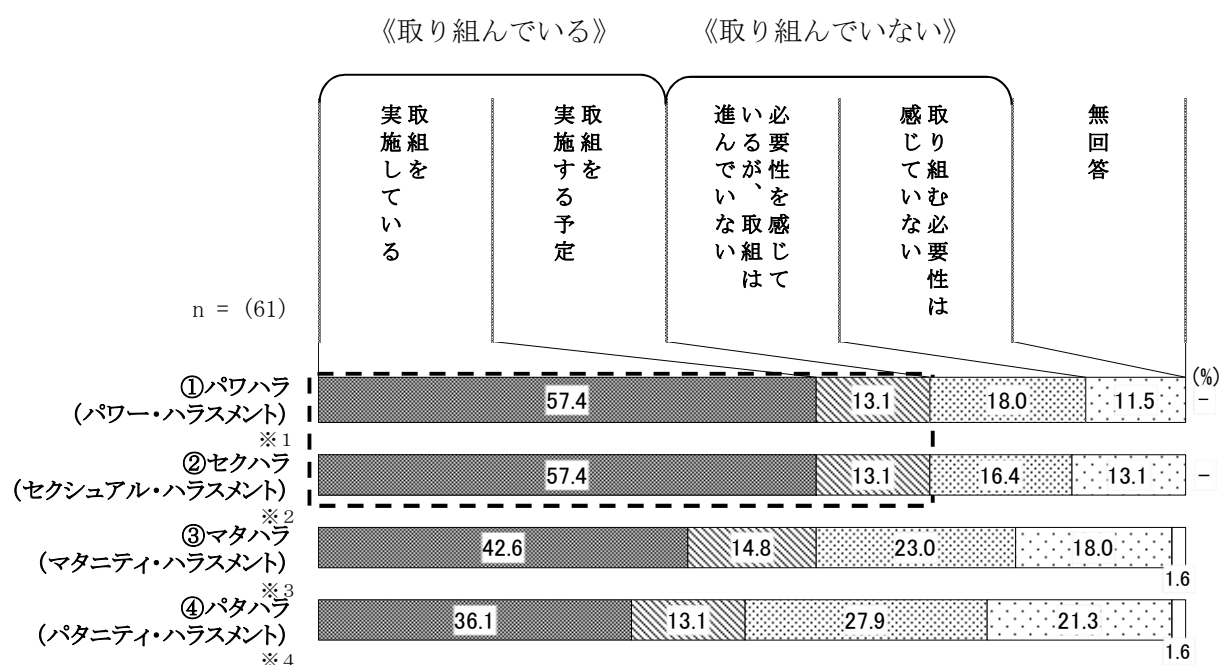
5. ハラスメント対策について

(1) ハラスメント対策について

～《取り組んでいる》（取組を実施している+取組を実施する予定）は「①パワハラ」と「②セクハラ」が7割超～

ハラスメント対策について、《取り組んでいる》（取組を実施している+取組を実施する予定）が最も高いハラスメント対策は「①パワハラ」と「②セクハラ」で70.5%、次いで「③マタハラ」が57.4%、「④パタハラ」が49.2%となっている。

一方、《取り組んでいない》（必要性を感じているが、取組は進んでいない+取り組む必要性は感じていない）が最も高いハラスメント対策は「④パタハラ」で49.2%、次いで「③マタハラ」が41.0%、「①パワハラ」と「②セクハラ」が29.5%となっている。



※1 パワー・ハラスメント……職場において、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられること又は職場環境を悪化させられること。

※2 セクシュアル・ハラスメント……職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対して、拒否や抵抗をしたことにより労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されたりすること。

※3 マタニティ・ハラスメント……職場において、女性労働者が妊娠・出産をきっかけにした精神的・肉体的な嫌がらせ、また、それらを理由とした解雇や雇止め、自主退職の強要など不利益を被ることによって不当な扱いを受けること。

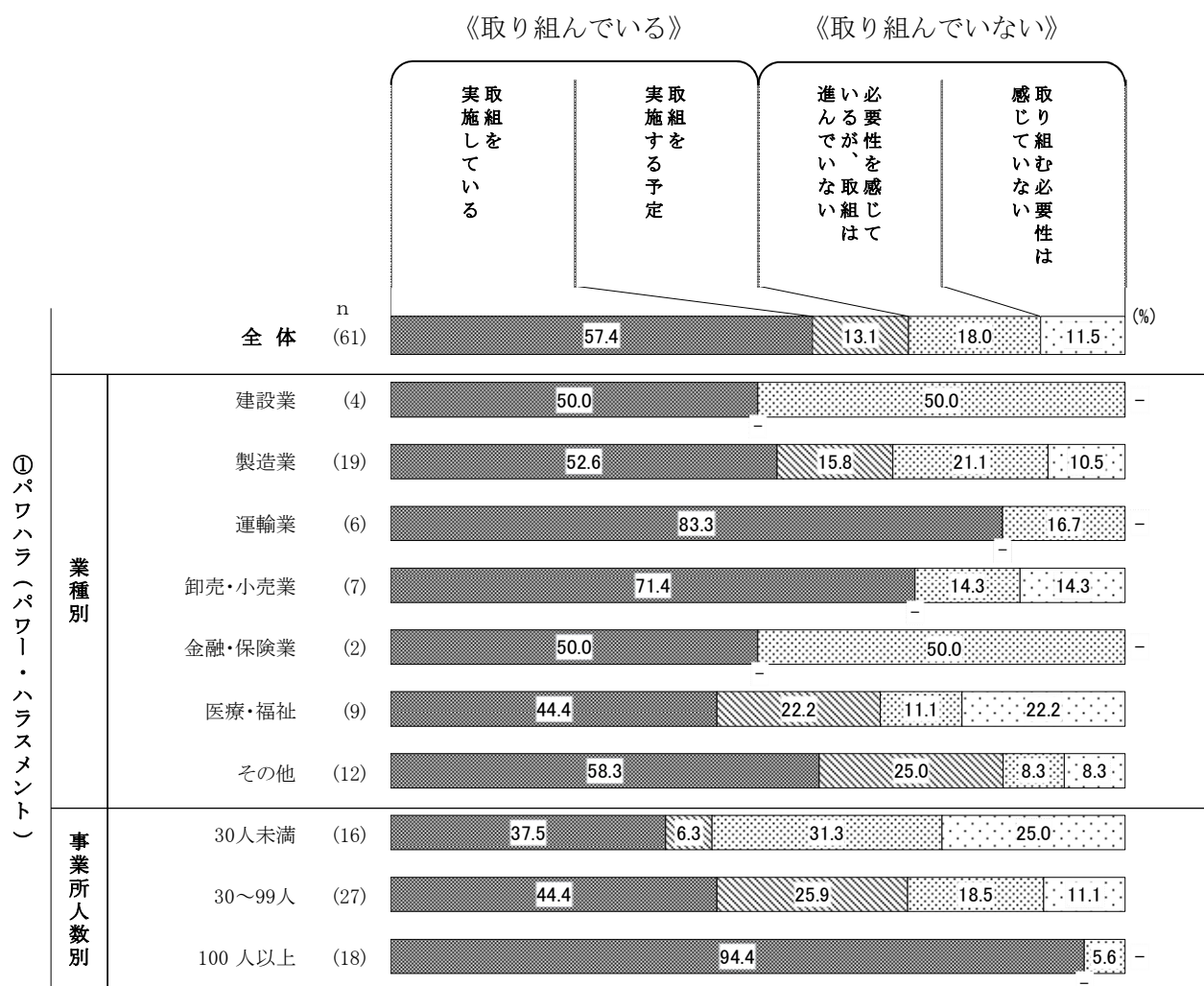
※4 パタニティ・ハラスメント……職場において、男性労働者が育児休業、育児支援目的での短時間勤務やフレックス勤務を活用したりすることに対して、上司や同僚などにより妨害される言動を受けたり、降格など不利益を被ることによって不当な扱いを受けること。

【業種別】

製造業、運輸業、卸売・小売業、医療・福祉、その他では《取り組んでいる》が《取り組んでいない》を大きく上回っている。

【事業所人数別】

事業所人数が多くなるにしたがって、《取り組んでいる》が高くなっており、100人以上では94.4%となっている。

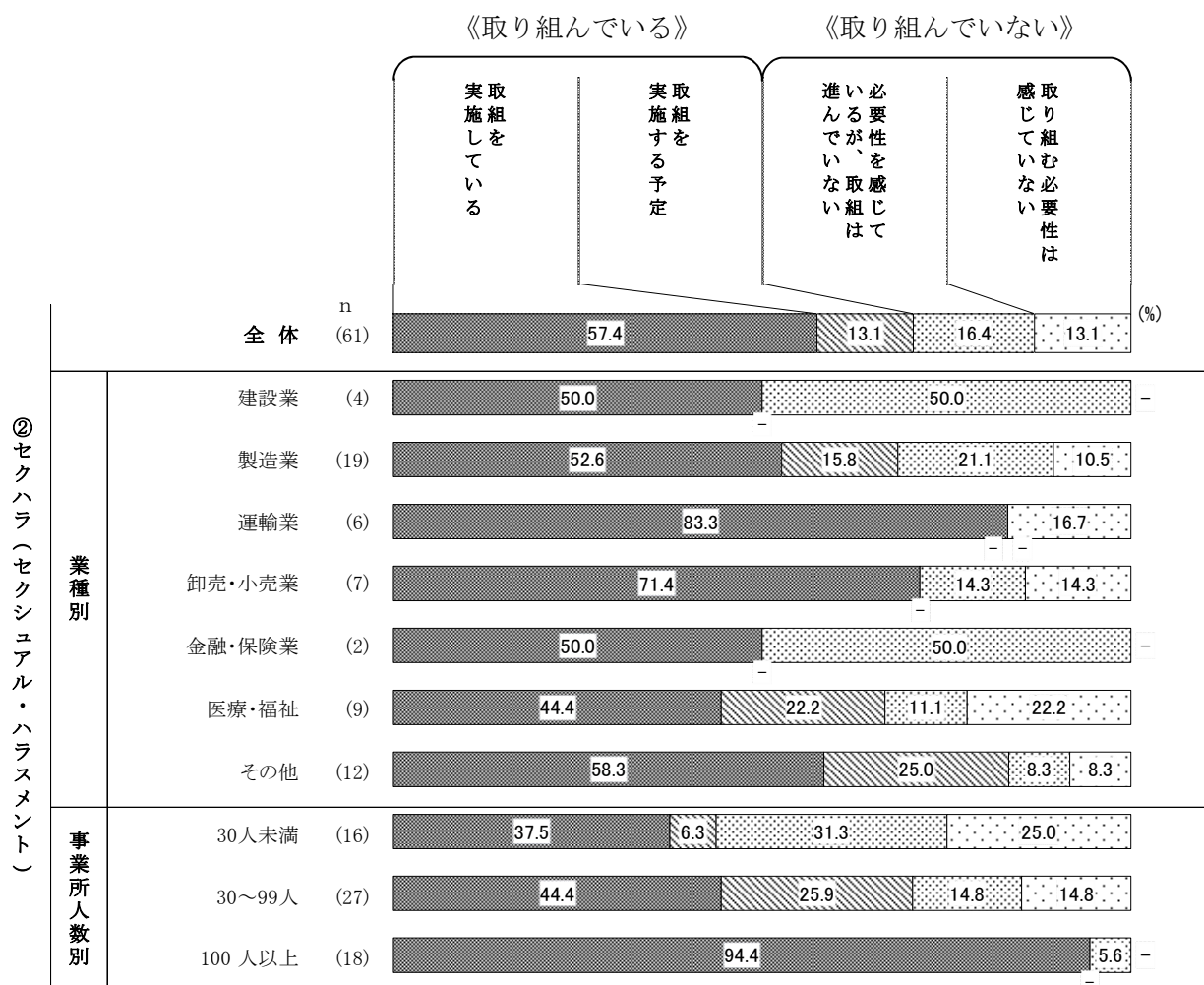


【業種別】

製造業、運輸業、卸売・小売業、医療・福祉、その他では《取り組んでいる》が《取り組んでいない》を大きく上回っている。

【事業所人数別】

事業所人数が多くなるにしたがって、《取り組んでいる》が高くなっており、100人以上では94.4%となっている。

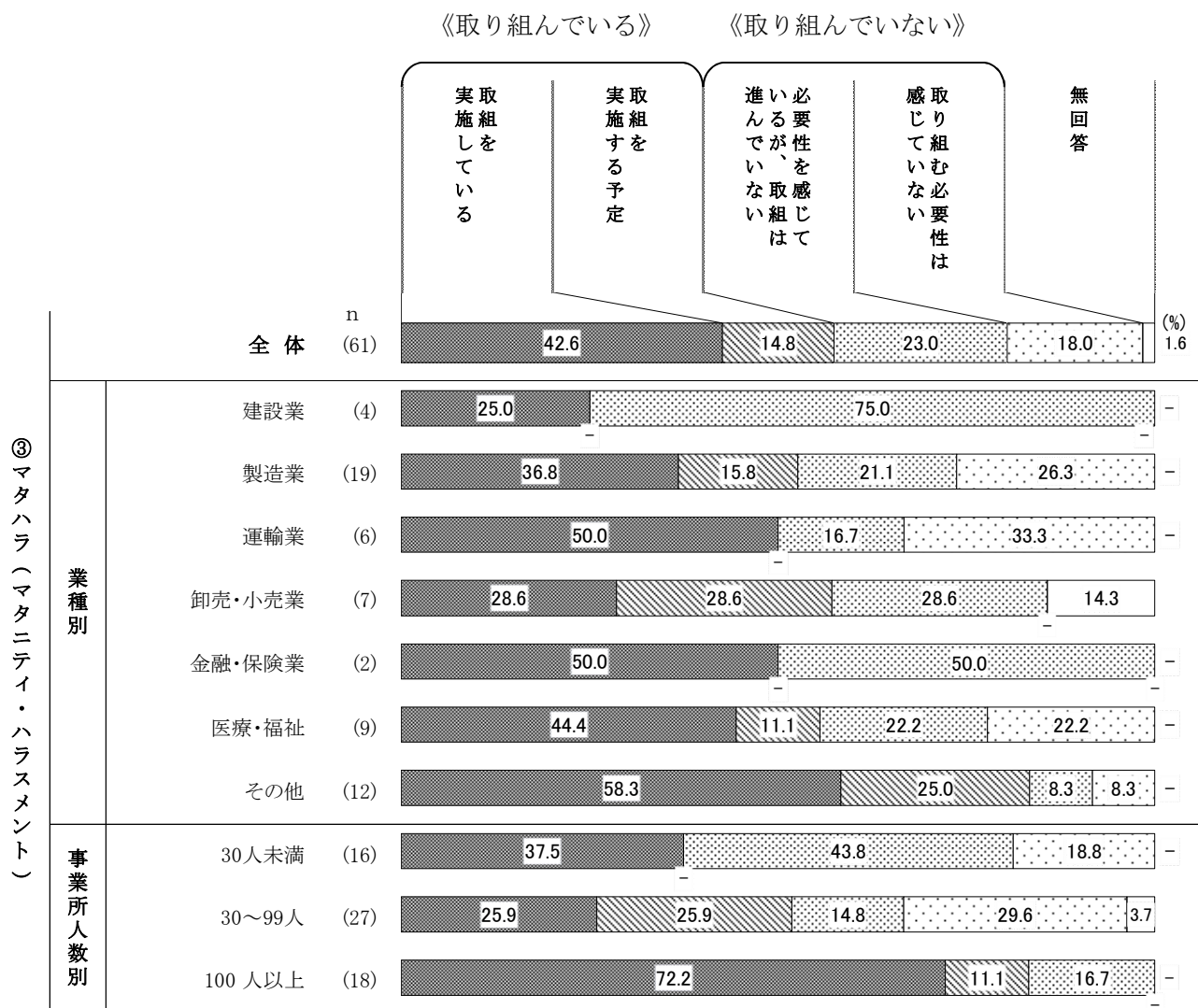


【業種別】

その他では83.3%が《取り組んでいる》と回答しており、製造業、運輸業、卸売・小売業、医療・福祉でも《取り組んでいる》が半数以上を占めている。

【事業所人数別】

事業所人数が多くなるにしたがって、《取り組んでいる》が高くなっており、100人以上では83.3%となっている。

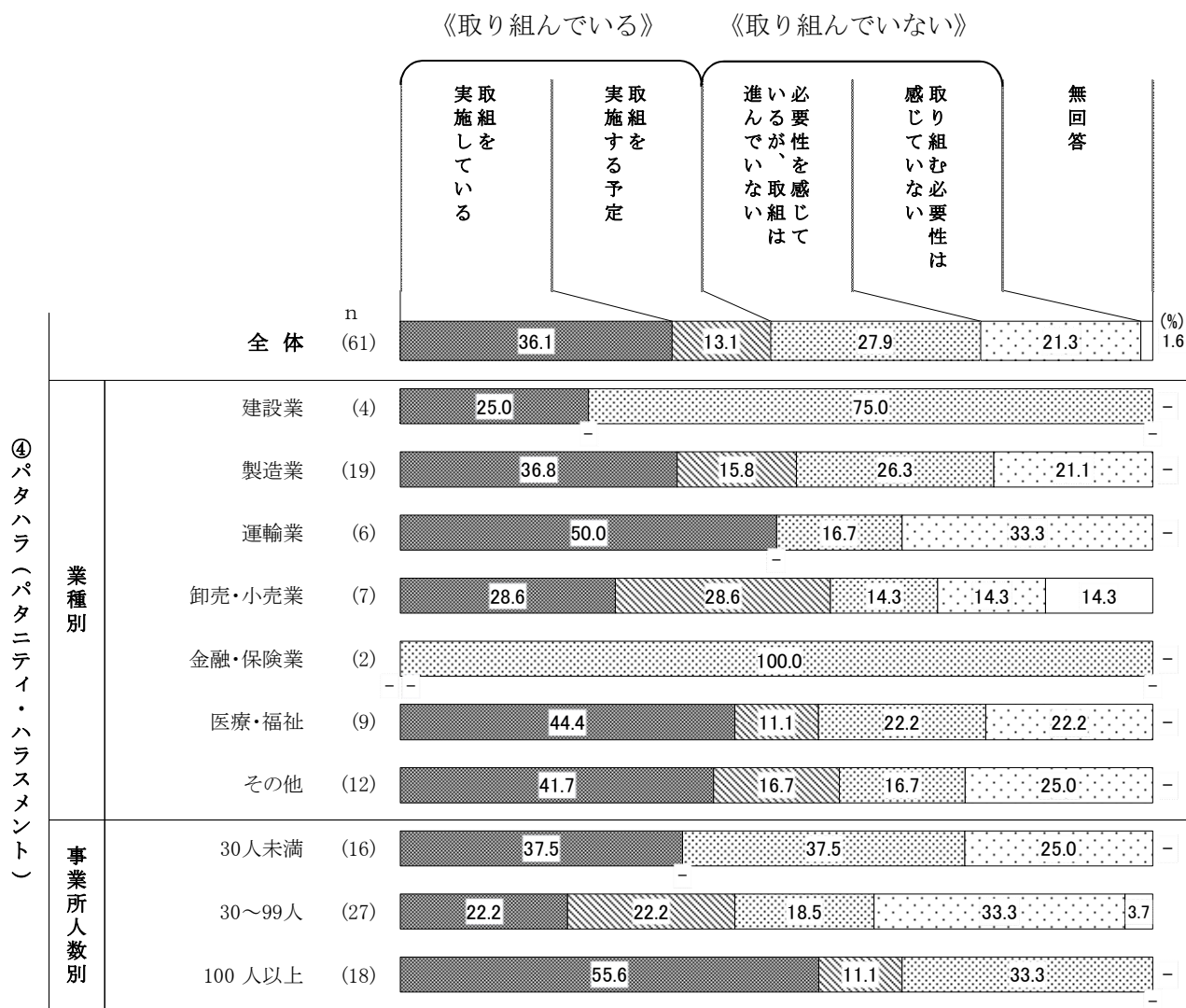


【業種別】

製造業、運輸業、卸売・小売業、医療・福祉、その他では《取り組んでいる》が半数以上を占めている。

【事業所人数別】

事業所人数が多くなるにしたがって、《取り組んでいる》が高くなっており、100人以上では66.7%となっている。

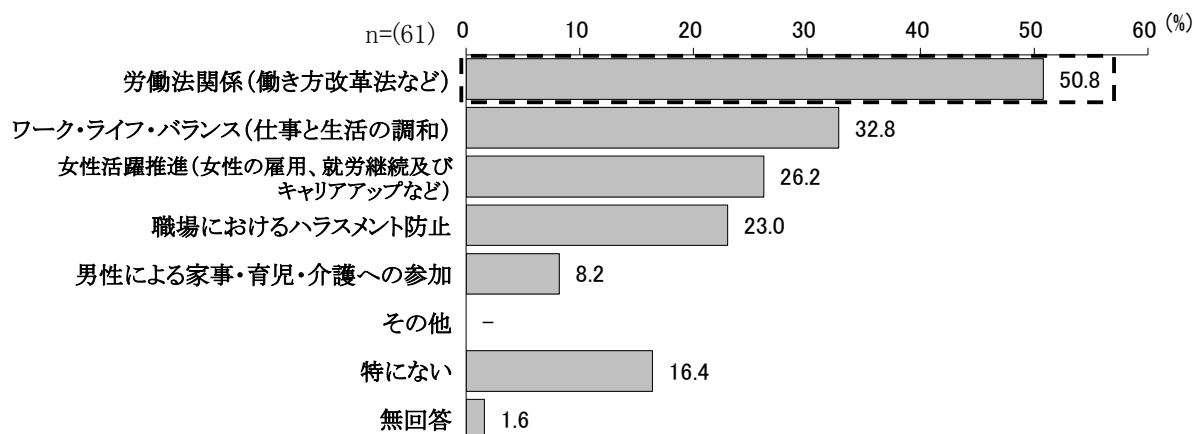


6. 市の取組について

(1) 興味や関心がある取組

～「労働法関係（働き方改革法など）」が5割超～

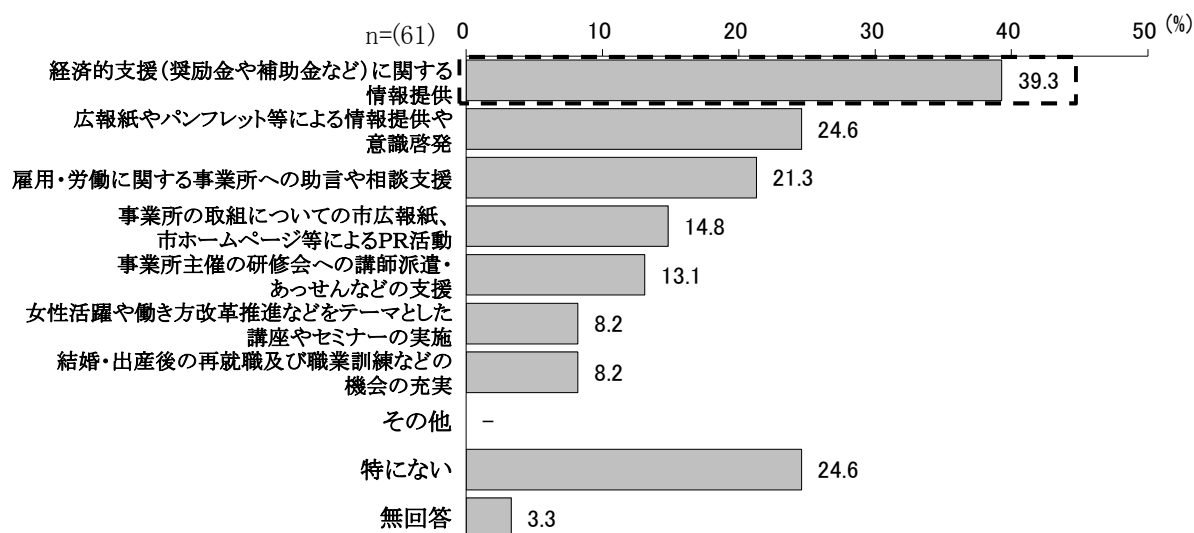
興味や関心がある取組について、「労働法関係（働き方改革法など）」が50.8%で最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」が32.8%、「女性活躍推進（女性の雇用、就労継続及びキャリアアップなど）」が26.2%となっている。



(2) 「男女共同参画社会」実現のために市に期待すること

～「経済的支援（奨励金や補助金など）に関する情報提供」が約4割～

「男女共同参画社会」実現のために市に期待することについて、「経済的支援（奨励金や補助金など）に関する情報提供」が39.3%で最も高く、次いで「広報紙やパンフレット等による情報提供や意識啓発」が24.6%、「雇用・労働に関する事業所への助言や相談支援」が21.3%となっている。

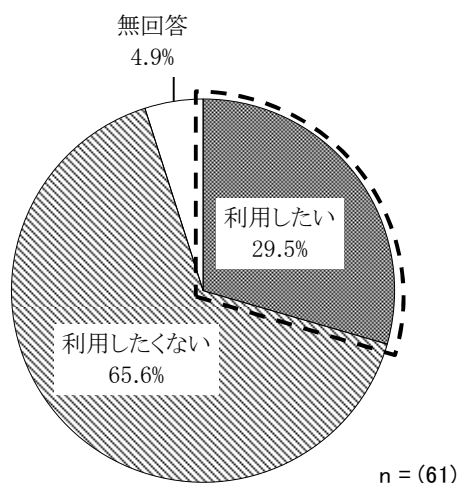


7. 男女共同参画に関する市からの情報提供について

(1) 男女共同参画に関する市からの情報提供の利用

～「利用したい」が約3割～

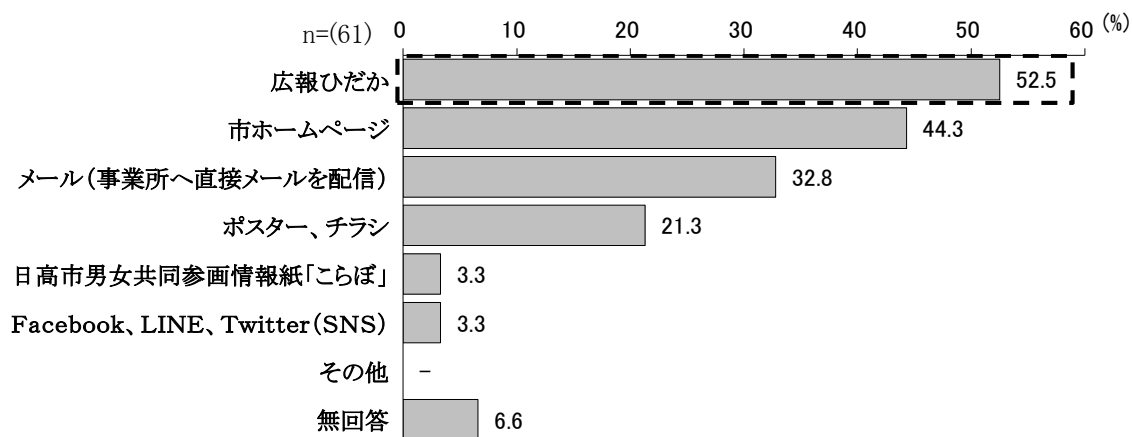
男女共同参画に関する市からの情報提供について、「利用したい」が29.5%、「利用したくない」が65.6%となっている。



(2) 情報を発信するために有効な媒体

～「広報ひだか」が5割超～

情報を発信するために有効な媒体について、「広報ひだか」が52.5%で最も高く、次いで「市ホームページ」が44.3%、「メール（事業所へ直接メールを配信）」が32.8%となっている。



第5章 使用した調査票

1. 市民意識調査用調査票

日高市男女共同参画に関する市民意識調査

調査ご協力をお願い

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、誠にありがとうございます。

さて、日高市では、男女共同参画社会の実現を重要課題の一つとして、さまざまな取組を進めています。

この調査は、「第5次日高市男女共同参画プラン（令和3年度～令和7年度）」策定に当たり、市民の皆様のご意見をお聞きし、今後の取組に反映するため、満18歳以上の市民の皆様2,000人を無作為に選定していただき、ご協力をお願いするものです。

アンケート結果は、統計的に処理し、この調査の目的以外に利用することはなく、個人に関わる情報が公表されることは一切ありません。

お忙しいところ恐縮ですが、この調査の趣旨をご理解の上、率直なご意見をお聞かせください。

令和元年10月

日高市長 谷ヶ崎 照 雄

「ご記入に当たってのお願い」

- 1. あて名のご本人様がお答えください。事情により、ご本人様が記入できない場合は、ご家族の方がご本人のお考えを聞きながらお答えください。
- 2. 当てはまる番号を○で囲んでいただくか、番号を記入してください。設問ごとに（○は1つ）（○は3つまで）など指定されていますので、設問に合った回答をお願いします。
- 3. 設問によっては、「問**で「**」と回答した方」など、回答していただく方が限られる場合がありますので、ご注意ください。
- 4. ご記入いただいた調査票は、**令和元年10月31日（木）まで**に同封の返信用封筒（切手不要）に入れて投函してください。

◎この調査についてのお問い合わせは、下記にお願いします。

日高市役所 総務部 総務課 市民活動・人権推進担当
TEL：042-989-2111（代表）
E-mail：soumu@city.hidakai.lg.jp

1 あなたのことについて

問1 あなたとご家族の状況についてお答えください。（7）を除き○はそれぞれ1つ）

(1)性別	1. 女性	2. 男性	
※戸籍上の性別又は自認する性別で選びください。			
(2)年齢	1. 10歳代	4. 40歳代	6. 60歳代
	2. 20歳代	5. 50歳代	7. 70歳以上
	3. 30歳代		
(3)職業	1. 会社員・団体職員	5. 専業主婦・専業主夫	
	2. 自由業・自営業・家業	6. 学生	
	3. パート・アルバイト	7. 無職	
	4. 公務員・教員	8. その他（ ）	
(4)世帯構成	1. 単身世帯（1人住まい）	4. 3世代世帯（親と子どもと孫）	
	2. 1世代世帯（夫婦のみ）	5. その他（ ）	
	3. 2世代世帯（親と子ども）		
(5)居住地区	1. 武蔵台・榎手台	3. 高麗川	5. 高萩北
	2. 高麗	4. 高根	6. 高萩
(6)結婚（事実婚含む）状況	1. 結婚している	2. 離別・死別した	3. 結婚していない
(7)お子さんの状況（当てはまるものを全てに○）	1. いない	4. 小学生	7. 大学生、大学院生（短大・専門学校等含む）
	2. 3歳未満	5. 中学生	8. 社会人
	3. 3歳以上就学前	6. 高校生	9. その他（ ）
(8)同居の要介護家族	1. いない	2. いる	

問2 日高市に対して「自分のまち」としての愛着をどの程度感じていますか。（○は1つ）

1. とても愛着を感じている	4. あまり愛着を感じていない
2. どちらかというと愛着を感じている	5. 愛着を感じていない
3. どちらともいえない	

2男女平等に関する意識について

問3次に掲げる8つの分野で、男女の地位は平等になっているかと思えますか。
(それぞれ該当する「1～6」に○を1つ)

	男性の方が 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	平等	どちらかといえば女性 の方が優遇されている	女性の方が 非常に優遇されている	分からない
①家庭生活	1	2	3	4	5	6
②職場	1	2	3	4	5	6
③学校教育	1	2	3	4	5	6
④政治	1	2	3	4	5	6
⑤地域活動	1	2	3	4	5	6
⑥法律や制度	1	2	3	4	5	6
⑦社会通念・慣習・しきたりなど	1	2	3	4	5	6
⑧社会全体	1	2	3	4	5	6

問4「男は仕事、女は家庭」という考えに同感しますか。(○は1つ)

1. 同感する	3. あまり同感しない
2. ある程度同感する	4. 同感しない

3家庭生活について

問5家庭生活(家事・子育て・介護)について、「現実」では何を優先していますか。また「希望」では何を優先したいですか。(それぞれ番号を1つだけ記入)

	現実	希望
1. 仕事や趣味・ボランティアなどの自分の活動に専念		
2. どちらかといえば、家庭生活よりも仕事や自分の活動を優先		
3. 仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視		
4. どちらかといえば、仕事や自分の活動よりも家庭生活を優先		
5. 家庭生活に専念		

- 2 -

問6あなたの家庭では、次のことについて、主に男性、女性のどちらが担当していますか。(それぞれ該当する「1～5」に○を1つ)

	主として 男性	共同して 分担	主として 女性	その他	該当 しない
①食事の準備	1	2	3	4	5
②食事の後片付け	1	2	3	4	5
③掃除	1	2	3	4	5
④洗濯	1	2	3	4	5
⑤ゴミ出し	1	2	3	4	5
⑥食料品・日用品の買物	1	2	3	4	5
⑦生活費の確保	1	2	3	4	5
⑧家計の管理	1	2	3	4	5
⑨自治会などの地域活動	1	2	3	4	5
⑩PTAなどの学校行事	1	2	3	4	5
⑪子育て(世話、教育など)	1	2	3	4	5
⑫介護が必要な家族の世話	1	2	3	4	5

問7あなたと配偶者・パートナーの子育てへの関わりは十分だと思いますか。(○はそれぞれ1つ)

	十分である	ある程度は 十分である	あまり十分 ではない	十分でない
①あなた	1	2	3	4
②配偶者・パートナー	1	2	3	4

問7で「あまり十分ではない」「十分でない」と答えた方

問7-1関わりが十分でないのは何が原因だと思いますか。(それぞれ番号を1つだけ記入)

1. 仕事に忙しいため	あなた	配偶者・パートナー
2. 育児休業制度が不十分又は利用しにくい		
3. 趣味や自分の個人的な楽しみの方を大切にするため		
4. 子どものことや家庭のことにあまり関心がないため		
5. 子どもの世話が面倒だと考えているため		
6. 子育ての大変さを理解していないため		
7. 子どもとどのように接したら良いかわからないため		
8. 子育てに関する知識や情報が乏しいため		
9. その他()		

- 3 -

150

介護が必要なご家族がいる方で、配偶者・パートナーがいる方
問8 あなたと配偶者・パートナーの介護への関わりは十分だと思いますか。(○はそれぞれ1つ)
※回答者本人が介護を受けている場合は「該当しない」に○を囲んでください。

	十分である	ある程度は十分である	あまり十分ではない	該当しない
①あなた	1	2	3	5
②配偶者・パートナー	1	2	3	5

4 就業について

問9 あなたは、女性の働き方について、「理想」はどうあるべきだと思いますか。また、「現実」はどうですか(どうでしたか)。(それぞれ番号を1つだけ記入)

	理想	現実
1. 結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける		
2. 子育ての時期だけ一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける		
3. 子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける		
4. 結婚後は子育てで終了時から仕事を持つ		
5. 子どもができるまでは仕事をもち、子どもができれば家事や子育てに専念する		
6. 結婚するまで仕事をもち、結婚後は家事などに専念する		
7. 仕事は持たない		
8. その他()		
9. 分からない		

問10 育児休業や介護休業を取得できる制度を活用して、男性が育児休業や介護休業を取得することについてどのように思いますか。(○はそれぞれ1つ)

	積極的に取得した方がよい	どちらかといえば取得したい方がよい	どちらかといえ取得しない方がよい	取得しない方がよい	分からない
①育児休業	1	2	3	4	5
②介護休業	1	2	3	4	5

問11 男女が共に仕事と家庭の両立をしていくためには、どのような条件が必要だと思います

ますか。(○は3つまで)

1. 給与等の男女間格差の解消
2. 年間労働時間の短縮
3. 育児・介護休業制度を利用できる職場環境の整備
4. 育児・介護による退職者を再雇用する制度の導入
5. 育児・介護休業中の賃金その他の経済的給与の充実
6. 地域の保育施設や保育内容(保育時間の延長など)の充実
7. 柔軟な勤務制度(短時間勤務や在宅勤務、フレックスタイム制度など)の導入
8. 職業上、必要な知識・技術等の職業訓練の充実
9. 女性の就労への家族や周囲の理解と協力
10. 男性による家事・育児・介護参加への職場や周囲の理解と協力
11. 男性の家事・育児・介護における能力や機会の向上
12. その他()
13. 分からない

5 男女間における暴力について

※以下の設問にある「配偶者など」には、婚姻届を出していない事実婚、別居中の夫婦、元配偶者、交際相手も含みます。

問12 あなたはこれまでに、あなたの配偶者などから次のような行為をされたことがありますか。(それぞれ該当する「1~3」に○を1つ)

	何度もあった	1、2度あった	全くない
① 身体的暴力(なぐったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴行など)	1	2	3
② 心理的攻撃(人格を否定するような暴言、交友関係や行き先、電話・メールなどを細かく監視したり、長時間無視するなどの精神的な害からは、あなたや家族に危害が加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫など)	1	2	3
③ 性的強要(いやがっているのに、性的な行為を強要される、ポルノ映像を見せられる、遊技に協力しないなど)	1	2	3
④ 経済的圧迫(生活費を渡されない、貯金を勝手に使われる、外で働くことを妨害されるなど)	1	2	3

問12で1つでも「何度もあった」又は「1、2度あった」と答えた方

問12-1 あなたがその行為を受けたのはいつ頃ですか。(当てはまるものを全てに○)

1. 10歳代	2. 20歳代	3. 30歳代	4. 40歳代
5. 50歳代	6. 60歳代	7. 70歳以上	8. 覚えていない

6 社会参加について

問 13 あなたは、地方自治体（県や市町村）などの施策について、女性の意見や考え方がどの程度反映されていると思いますか。（○は1つ）

1. 十分反映されている

2. ある程度反映されている

3. あまり反映されていない

4. ほとんど反映されていない

5. どちらともいえない

問 13 で「3. あまり反映されていない」、「4. ほとんど反映されていない」と答えた方

問 13-1 反映されていない理由は何だと思えますか。（○は3つまで）

1. 女性議員が少ない

2. 行政機関の管理職に女性が少ない

3. 審議会や委員会に女性委員が少ない

4. 地域組織のリーダーに女性が少ない

5. 女性自身の意欲や責任感が乏しい

6. 女性自身が消極的

7. 男性の意欲、理解が足りない

8. 社会の仕組が女性に不利

9. 女性の能力に対する偏見がある

10. その他（ ）

7 男女共同参画の推進について

問 14 「男女共同参画社会」の実現のために、あなたは、日高市（行政）にどんなことを期待しますか。（当てはまるもの全てに○）

1. 男女共同参画への意識啓発（講座の開催など）

2. 悩みごとに関する相談窓口の充実

3. 女性の政策・方針決定の場への積極的な登用

4. 女性リーダーの養成

5. ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発

6. 学校における男女平等に関する教育

7. 女性の活躍推進に向けた事業所との連携強化

8. 男性による家事・育児・介護への参加の促進

9. 女性に対する暴力の防止と支援の充実

10. その他（ ）

最後に、男女共同参画の推進に関するセミナーやイベントの案内を郵送させていただきますので、ご興味のある方は下記に連絡先をご記入ください。
（セミナーなどのご案内にのみ使用し、記入内容が公開されることはありません。）

名 前

〒

住 所

日高市

質問は以上です。
アンケートにご協力いただきありがとうございました。



- 7 -

問 12-2 あなたはこれまでに、その相手の行為によって、命の危険を感じたことはありませんか。（○は1つ）

1. 感じたことがある

2. 感じたことはない

問 12-3 あなたがその行為を受けた時に、あなたのお子さんはそれを目撃しましたか。（○は1つ）

1. 目撃していた

2. 目撃していたかどうかは分からない

3. 目撃していない

4. 子どもはいない（いなかった）

問 12-4 あなたのお子さんは、あなたの配偶者などから次のようなことをされたことがありますか。（当てはまるもの全てに○）

1. なぐる、ける、物を投げつける、突き飛ばすなど身体に対する行為

2. 大声でどなる、無視する、目の前で家族に対して暴力をふるうなど心理的な虐待となる行為

3. わいせつなものや性交を見せつける、性的な行為を強要するなどの行為

4. 食事を与えない、病気になるまで病院に受診させないなどの行為

5. まったくない

6. 分からない

7. 子どもはいない（いなかった）

問 12-5 あなたは、問 12 で受けた行為等について誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。（○は1つ）

1. 相談した

2. 相談できなかった

3. 相談しようとは思わなかった

問 12-5 で「1. 相談した」と答えた方

問 12-5 (1) あなたが相談した人（場所）を教えてください。（当てはまるもの全てに○）

1. 家族・親せき

2. 友人・知人

3. 警察

4. 人権擁護委員・民生委員・児童委員

5. 配偶者暴力相談支援センター・婦人相談センター・女性相談員

6. 役所の相談窓口・電話相談など

7. その他の公的機関

8. 弁護士

9. 医師・カウンセラー

10. 民間の相談機関

11. その他（ ）

問 12-5 で「2. 相談できなかった」又は「3. 相談しようとは思わなかった」と答えた方

問 12-5 (2) あなたが、誰（どこ）にも相談できなかった（しなかった）のはなぜですか。（当てはまるもの全てに○）

1. 相談先が分からなかったから

2. 恥ずかしかったから

3. 無駄だと思ったから

4. 仕返しを受けると思ったから

5. さらに不快な思いをすと思ったから

6. 我慢すればやっつけられると思ったから

7. 世間体が悪いから

8. 他人を巻き込みたくないから

9. 思い出したくないから

10. 自分に悪いところがあると思ったから

11. 相談するほどのことではないと思ったから

12. その他（ ）

- 6 -

152

2. 事業所意識調査用調査票

1 事業所について

問1 貴事業所の業種について教えてください。(Oは1つ)
※複数業種にまたがる場合は、最近の売上高が最も高いものをお選びください。

1. 建設業

2. 製造業

3. 運輸業

4. 卸売・小売業

5. 金融・保険業

6. 飲食業

7. 医療・福祉

8. その他

問2 貴事業所の従業員・管理職の人数について教えてください。(枠内にご記入ください)
※管理職の数は、取締役を含め、部長など一定の権限を持つ方の人数をご記入ください。
NPO法人の場合は、理事や役員の数をご記入ください。

	女 性	男 性
A. 管理職の数	人	人
B. 正規従業員の数(正社員・正職員) ※管理職は除く	人	人
C. 正規以外の従業員の数(パートタイム・ アルバイト、契約社員等)	人	人
全職員数(A+B+C)	人	人

2 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

問3 貴事業所における育児休業及び介護休業についての取得実績について、分かる範囲
でお答えください。
※対象期間：平成30(2018)年4月から平成31(2019)年3月まで
(1) 育児休業 ※出産の立会いなどの短期の有給休暇は含みません。

① 該当者数	人	取得人数(男女計)	うち、男性社員の人数
② 取得期間	人	人	人
ア. 1週間未満	人	人	人
イ. 1週間以上 3か月未満	人	人	人
ウ. 3か月以上 6か月未満	人	人	人
エ. 6か月以上 1年未満	人	人	人
オ. 1年以上	人	人	人

日高市男女共同参画に関する事業所意識調査

----- 調査ご協力をお願い -----

日頃より、市政に対して格別のご協力を賜り厚くお礼申し上げます。
さて、日高市では、男女共同参画社会の実現を重要課題の一つとして、さまざまな取組を進めています。

本調査は、「第5次日高市男女共同参画プラン(令和3年度～令和7年度)」策定に当たり、事業所における労働環境やご意見を伺い、今後の取組に反映するため、市内から150事業所を選ばせていただき、ご協力をお願いするものです。

アンケート結果は、統計的に処理し、本調査の目的以外に利用することはありません。
査票の回答内容が他に知られたり、公表されることはございません。

お忙しいところ恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解の上、率直なご意見を聞かせてください。

令和元年 10 月

日高市長 谷ヶ崎 照 雄

----- 《ご記入に当たってのお願い》 -----

1. 経営者又は総務・人事・労務関係ご担当の方がお答えください。

2. 本社(本店)、支社(支店)等が別にある場合、特に指定がなければ貴事業所に
限った回答をご記入ください。

3. 当てはまる番号をOで囲んでいただくか、番号を記入してください。設問ごと
に(Oは1つ)(全てにO)など指定されていますので、設問に応じた回答をお
願いします。

4. 設問によっては、問**で「**」と回答した方 など、回答していただく
方が限られる場合がありますので、ご注意ください。

5. ご記入いただいた調査票は、令和元年10月31日(木)までに同封の返信用
封筒(切手不要)に入れて投函してください。

◎本調査についてのお問い合わせは、下記にお願いいたします。

日高市役所 総務部 総務課 市民活動・人権推進担当

TEL: 042-989-2111 (代表)

E-mail: soumu@city.hidaka.lg.jp

153

(2) 介護休業

①該当者数	人	うち、男性社員の人数
②取得期間	取得人数 (男女計)	人
ア. 1週間未満	人	人
イ. 1週間以上 1か月未満	人	人
ウ. 1か月以上 3か月未満	人	人
エ. 3か月以上	人	人

問4 貴事業所における、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」のための支援制度や取組は、現在どのような状況ですか。(①～⑬について、それぞれ1つに○)

	制度利用が 多い	制度利用は あるが 少ない	制度は 今後 整備 する	制度は 整備 予定 ない
①育児・介護休業制度	1	2	3	4
②配偶者出産休業制度	1	2	3	4
③退職した従業員の再雇用制度	1	2	3	4
④子の看護休暇、介護休暇制度	1	2	3	4
⑤勤務地・担当業務などの限定制度	1	2	3	4
⑥柔軟な勤務制度 (短時間勤務制度、フレックスタイム制度、在宅勤務制度、 所定外労働(残業・休日出勤)の免除制度など)	1	2	3	4
⑦育児に関する経済的支援制度(保育料補助など)	1	2	3	4
⑧ノー残業デーの設定	1	2	3	4
⑨有給休暇の取得促進	1	2	3	4
⑩ワークショップ (複数の従業員が1つの業務を担当する)	1	2	3	4
⑪職場支援(休業中の情報提供、復職後の研修など)	1	2	3	4
⑫職場風土の改善のための研修や情報の周知	1	2	3	4
⑬メンタルヘルスなど相談体制の整備	1	2	3	4

3 女性の活躍推進について

問5 今後、女性を積極的に採用しようと考えていますか。(○は1つ)

1. 積極的に採用していきたい 2. 積極的に採用していく考えはない

【問5で「1. 積極的に採用していきたい」を回答した方】

問5-1 採用形態について、どのように考えていますか。(○は1つ)

1. 正規従業員 2. 正規以外の従業員 3. どちらも

問6 今後、女性を積極的に管理職に登用しようと考えていますか。(○は1つ)

1. 積極的に登用していきたい 2. 積極的に登用していく考えはない

【問6で「1. 積極的に登用していきたい」を回答した方】

問6-1 その理由は何ですか。(当てはまるもの全てに○)

1. 優秀な人材の確保 6. 企業のイメージアップ
2. 仕事の効率化や業績の向上 7. 社会的責任の遂行
3. 組織の活性化 8. その他 ()
4. 従業員の労働意欲の向上 9. 特に理由はない
5. 従業員の定着率の向上

【問6で「2. 積極的に登用していく考えはない」を回答した方】

問6-2 その理由は何ですか。(当てはまるもの全てに○)

1. 該当する人材が少ない (いない) から 6. 周囲の従業員が希望しないから
2. 勤続年数が短いから 7. 女性従業員が少ない (いない) から
3. 深夜・長時間労働や体力を要する業務のため 8. その他 ()
4. 時間外労働に制約があるから 9. 特に理由はない
5. 本人が希望しないから

問7 以下の認定制度を知っていますか。(①～③について、それぞれどちらかに○)

	知っている	知らない
①多様な働き方実施企業認定制度 (埼玉県認定)	1	2
②えるぼし認定 (厚生労働大臣認定)	1	2
③くるみん・プラチナくるみん認定 (厚生労働大臣認定)	1	2

4 ポジティブ・アクションについて

問8 ポジティブ・アクションについて知っていますか。(○は1つ)

1. 内容を含めて良く知っている	3. 言葉は知っている
2. 内容がある程度知っている	4. 知らない

※ ポジティブ・アクション…男女労働者の間に差が生じている場合、このような差を解消しようとする企業が
が行う自主的かつ積極的な取組のこと。

5 ハラスメント対策について

問9 貴事業所では、職場でのハラスメントに関する取組を実施していますか。(①～④について、それぞれ1つに○)

	取組を実施している	取組を実施していない	取組は進んでいるが、必要性を感じていない	感じているが、必要を感じていない	取組は進んでいない	感じているが、必要を感じていない
①パワハラ (パワー・ハラスメント) ※1	1	2	3	4		
②セクハラ (セクシュアル・ハラスメント) ※2	1	2	3	4		
③マタハラ (マタニティ・ハラスメント) ※3	1	2	3	4		
④バタハラ (バタニティ・ハラスメント) ※4	1	2	3	4		

※1 パワー・ハラスメント……職場において、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられること又は職場環境を悪化させること。

※2 セクシュアル・ハラスメント……職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対して、拒否や抵抗をしたことにより労働条件について不利益を受けたり、就業環境が悪化することをいう。

※3 マタニティ・ハラスメント……職場において、女性労働者が妊娠・出産をきっかけにした精神的・肉体的な嫌がらせ、また、それらを理由とした解雇や雇止め、自主退職の強要など不利益を被ることによって不当な扱いを受けること。

※4 バタニティ・ハラスメント……職場において、男性労働者が育児休業、育児支援目的での短時間勤務やフレックス勤務を活用したことに対して、上司や同僚などにより妨害される言動を受けたり、降格など不利益を被ることによって不当な扱いを受けること。

6 市の取組について

問10 貴事業所での取組において、興味や関心があるものをお答えください。(当てはまるものを全てに○)

1. 女性活躍推進 (女性の雇用、就労継続及びキャリアアップなど)
2. ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)
3. 男性による家事・育児・介護への参加
4. 職場におけるハラスメント防止
5. 労働法関係 (働き方改革法など)
6. その他 ()
7. 特になし

問11 今後、事業所における男女共同参画を推進する上で、市にどのような取組を期待しますか。(当てはまるものを全てに○)

1. 雇用・労働に関する事業所への助言や相談支援
2. 事業所主催の研修会への講師派遣・あっせんなどの支援
3. 女性活躍や働き方改革推進などをテーマとした講座やセミナーの実施
4. 経済的支援 (奨励金や補助金など) に関する情報提供
5. 事業所の取組についての市広報紙、市ホームページ等によるPR活動
6. 結婚・出産後の再就職及び職業訓練などの機会の充実
7. 広報紙やパンフレット等による情報提供や意識啓発
8. その他 ()
9. 特になし

7 男女共同参画に関する市からの情報提供について

問 12 男女共同参画に関する市からの情報提供制度を利用したいと思いますか。(○は1つ)

1. 利用したい

2. 利用したくない

【問 12 で「1. 利用したい」を回答した方】

問 12-1 セミナーやイベント等の案内や情報を送らせていただきますので、下記に連絡先をご記入ください。(記入内容が公表されることはありません。)

事業所名			
所在地	〒 - 日高市		
部署名		担当者名	
ご連絡先	TEL - - 内線 ()	FAX - -	メールアドレス

問 13 市が発信する市内事業所への情報について、どのような情報媒体が有効だと思いますか。(当てはまるもの全てに○)

1. 広報ひだか

2. 日高市男女共同参画情報紙「こらぼ」

3. 市ホームページ

4. ポスター、チラシ

5. Facebook、LINE、Twitter (SNS)

6. メール (事業所へ直接メールを配信)

7. その他 ()

最後に、男女が共に活躍できる職場づくりや、男女共同参画全般について、ご意見やご要望等ございましたら、ご自由にお書きください。

質問は以上です。
アンケートにご協力いただきありがとうございました。

- 6 -

156

日高市男女共同参画に関する意識調査

調査結果報告書

令和2年3月

編集・発行：日高市 総務部 総務課

〒350-1292 埼玉県日高市大字南平沢1020番地

電話：042-989-2111（代表）

FAX：042-989-2316
