

日高市
男女共同参画に関する意識調査

令和6年度

令和7年3月

日 高 市

【目次】

調査実施の概要.....	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	3
4. 回収結果	3
5. 調査項目	4
6. 調査結果を見る上での留意点	4
7. 標本誤差について（市民意識調査）	4
 第1部 市民意識調査編.....	 7
調査結果の詳細	
1. 回答者の属性	9
【問1】回答者と家族の状況	9
(1) 性別.....	9
(2) 年齢.....	9
(3) 職業.....	10
(4) 世帯構成.....	10
(5) 居住地区.....	11
(6) 結婚（事実婚含む）状況.....	11
(7) お子さんの状況.....	12
(8) 同居の要介護家族.....	12
2. 家庭生活について	13
【問2】日常生活における「現実」と「希望」	13
【問3】家庭での役割分担	20
【問4】自身と配偶者・パートナーの子育てへの関わり	35
【問4-1】子育ての関わりが十分でない原因	41
【問5】自身と配偶者・パートナーの介護への関わり	45
【問5-1】介護の関わりが十分でない原因	50
3. 就業について	52
【問6】女性の働き方についての「理想」と「現実」	52
【問7】出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために必要なこと	60
【問8】男性が育児休業や介護休業を取得することについて	62
【問9】男女が共に仕事と家庭の両立をしていくための条件	68
4. 女性の社会参加について	72
【問10】地方自治体などの施策について、女性の意見や考え方の反映度	72
【問10-1】反映されていない理由	77

5. 男女間における暴力について	81
【問 11】配偶者などからの暴力を受けた経験	81
【問 11-1】暴力を受けた経験を打ち明けたり、相談したことの有無	85
【問 11-2】相談した人（場所）	87
【問 11-3】相談できなかった（しなかった）理由	89
6. 男女平等に関する意識について	92
【問 12】「男は仕事、女は家庭」という考えについて	92
【問 13】男女の地位について	96
7. 男女共同参画の推進について	114
【問 14】「男女共同参画社会」の実現に向けて、日高市に期待すること	114

第2部 事業所意識調査編..... 117

調査結果の詳細

1. 回答事業所の属性	119
【問 1】事業所の業種	119
【問 2】事業所の従業員・管理職の人数	120
2. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について.....	124
【問 3】育児休業及び介護休業の取得実績	124
(1) 育児休業.....	124
(2) 介護休業.....	130
【問 4】事業所における支援制度や取組の状況	135
(1) 支援制度.....	136
(2) 取組.....	150
3. 女性の活躍推進について	162
【問 5】今後の女性採用について	162
【問 5-1】採用形態について	164
【問 6】今後の女性の管理職登用について	166
【問 6-1】今後の女性の管理職登用の課題について	168
【問 7】女性の継続した雇用を困難にしている要因について	169
【問 8】認定制度の認知について	170
①多様な働き方実践企業認定制度.....	170
②えるぼし認定（厚生労働大臣認定）	172
③くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん認定（厚生労働大臣認定）	174
4. ハラスメント対策について	176
【問 9】職場でのハラスメントに関する取組実施の有無	176
①パワハラ（パワー・ハラスメント）	176
②セクハラ（セクシュアル・ハラスメント）	178
③マタハラ（マタニティ・ハラスメント）	180
④パタハラ（パタニティ・ハラスメント）	182

5. 男女共同参画を推進するための取組について..... 184

 【問 10】興味や関心がある取組 184

 【問 11】市に期待する取組 185

 【問 12】男女共同参画全般についての意見や要望等 186

調査票..... 187

 調査票（市民意識調査編） 189

 調査票（事業所意識調査編） 197

調査実施の概要

調査実施の概要

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6次日高市男女共同参画プラン（令和8年度～令和12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ました。

2. 調査の種類

(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

(1) 市民意識調査

- ①調査地域 : 日高市全域
- ②調査対象 : 日高市在住者
- ③標本数 : 2,000人
- ④標本抽出方法 : 住民基本台帳から無作為抽出
- ⑤調査期間 : 令和6年9月27日（金）～10月31日（木）
※なお、11月6日（水）までに返却された回答票は有効としました。
- ⑥調査方法 : 郵送配布・郵送回収またはWEB回答

(2) 事業所意識調査

- ①調査地域 : 日高市全域
- ②調査対象 : 日高市内で事業を行っている事業所
- ③標本数 : 150事業所
- ④調査期間 : 令和6年9月27日（金）～10月31日（木）
※なお、11月6日（水）までに返却された回答票は有効としました。
- ⑤調査方法 : 郵送配布・郵送回収またはWEB回答

4. 回収結果

調査名	配布数	回収数	回収率
(1) 市民意識調査	2,000件	950件	47.5%
うちWEB回答	—	170件	17.9%
(2) 事業所意識調査	150件	74件	49.3%
うちWEB回答	—	20件	27.0%

※「WEB回答」の回収率は、回収数に占めるWEB回収数の割合

5. 調査項目

調査名	調査項目
(1) 市民意識調査	1. 回答者の属性 2. 家庭生活について 3. 就業について 4. 女性の社会参加について 5. 男女間における暴力について 6. 男女平等に関する意識について 7. 男女共同参画の推進について
(2) 事業所意識調査	1. 回答事業所の属性 2. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について 3. 女性の活躍推進について 4. ハラスメント対策について 5. 男女共同参画を推進するための取組について

6. 調査結果を見る上での留意点

- グラフ・表中の「n」はアンケートの回収数を示しています。
- 比率はすべて百分率（％）で表し、小数点第2位を四捨五入して算出しています。従って、合計が100.0%にならない場合があります。
- 複数回答の場合、回答の合計比率が100.0%を超える場合があります。
- グラフ、表として示したもののうち、選択肢の文章を簡略化してある場合があります。
- 本報告書における埼玉県との比較では、「令和2年度 男女共同参画に関する意識・実態調査」（調査実施時期：令和2年9月）の調査結果を参考としています。

7. 標本誤差について（市民意識調査）

- 今回の調査では、満18歳以上の市民2,000人を対象としていますが、回収数から見た標本誤差は以下のとおりです。
- 回答割合には最大で±3.14%の誤差がある可能性があり、その点に留意する必要があります。

単位：％

回答比率 基数（n）	10%または 90%前後	20%または 80%前後	30%または 70%前後	40%または 60%前後	50%前後
☞ 950人	±1.88	±2.51	±2.88	±3.08	±3.14
1,000人	±1.84	±2.45	±2.8	±3.00	±3.06
500人	±2.61	±3.48	±3.99	±4.27	±4.35
100人	±5.87	±7.83	±8.97	±9.59	±9.79

※母集団である18歳以上人口を、38,961人（令和6年9月1日現在）として計算。

〔標本誤差とは〕

母集団のすべてを調査しないで、一部の標本を無作為抽出して調査した結果に伴う誤差のこと。

$$\varepsilon = t \sqrt{\frac{N-n}{N-1} \times \frac{P(1-P)}{n}}$$

N 母集団の規模（人数）

n 標本の規模

P 当該質問項目の比率

t 誤差の幅をあらわす係数

ε 比率の標本誤差の値

出典：総務省統計局

第1部 市民意識調査編

調査結果の詳細

1. 回答者の属性

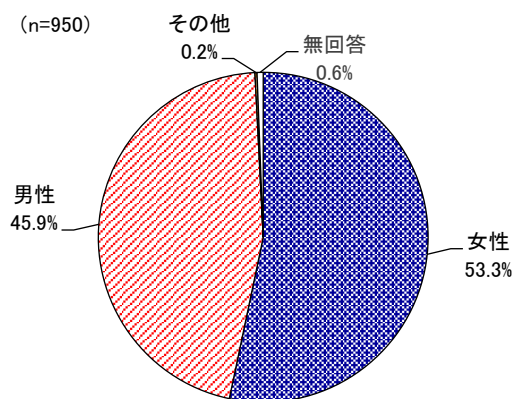
【問 1】 あなたとご家族の状況についてお答えください。((7)を除き○はそれぞれ1つ)

(1) 性別

回答者の性別は、「女性」が 53.3% (506 人)、「男性」が 45.9% (436 人)、「その他」が 0.2% (2 人) となっています。

なお、「無回答」は 0.6% (6 人) でした。

【全体】

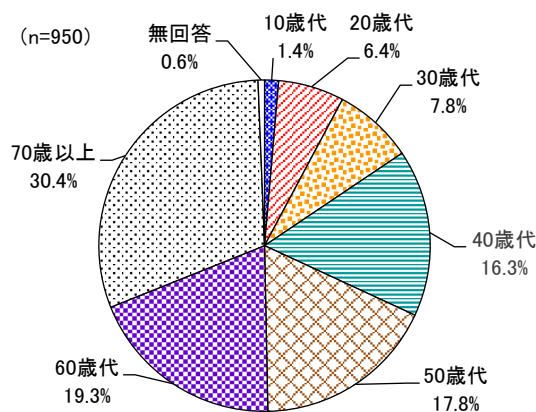


(2) 年齢

回答者の年齢は、「10 歳代」が 1.4% (13 人)、「20 歳代」が 6.4% (61 人)、「30 歳代」が 7.8% (74 人)、「40 歳代」が 16.3% (155 人)、「50 歳代」が 17.8% (169 人)、「60 歳代」が 19.3% (183 人)、「70 歳以上」が 30.4% (289 人) となっています。

なお、「無回答」は 0.6% (6 人) でした。

【全体】

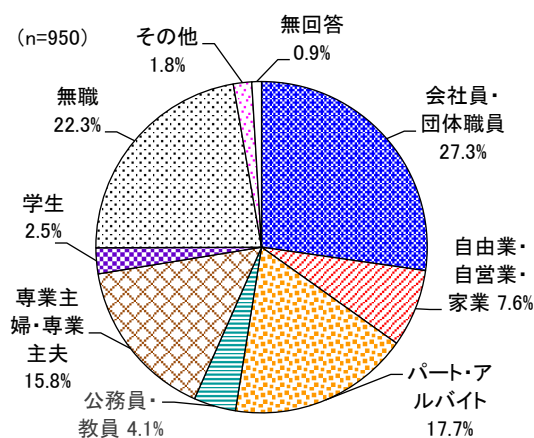


(3) 職業

回答者の職業は、「会社員・団体職員」が 27.3%（259 人）、「自由業・自営業・家業」が 7.6%（72 人）、「パート・アルバイト」が 17.7%（168 人）、「公務員・教員」が 4.1%（39 人）、「専業主婦・専業主夫」が 15.8%（150 人）、「学生」が 2.5%（24 人）、「無職」が 22.3%（212 人）、「その他」が 1.8%（17 人）となっています。

なお、「無回答」は 0.9%（9 人）でした。

【全体】

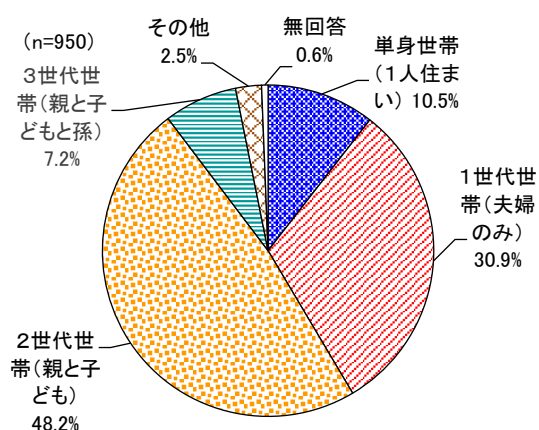


(4) 世帯構成

回答者の世帯構成は、「単身世帯（1人住まい）」が 10.5%（100 人）、「1世代世帯（夫婦のみ）」が 30.9%（294 人）、「2世代世帯（親と子ども）」が 48.2%（458 人）、「3世代世帯（親と子どもと孫）」が 7.2%（68 人）、「その他」が 2.5%（24 人）となっています。

なお、「無回答」は 0.6%（6 人）でした。

【全体】

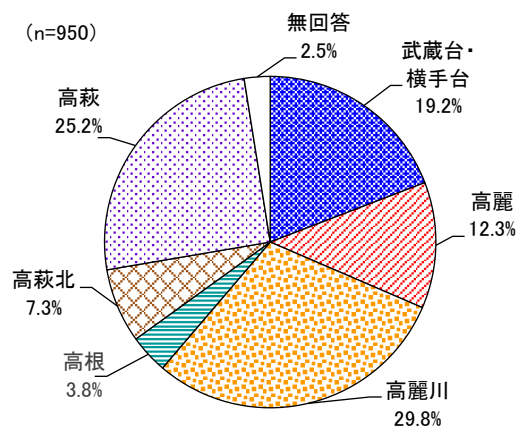


(5) 居住地区

回答者の居住地区は、「武蔵台・横手台」が 19.2% (182 人)、「高麗」が 12.3% (117 人)、「高麗川」が 29.8% (283 人)、「高根」が 3.8% (36 人)、「高萩北」が 7.3% (69 人)、「高萩」が 25.2% (239 人) となっています。

なお、「無回答」は 2.5% (24 人) でした。

【全体】

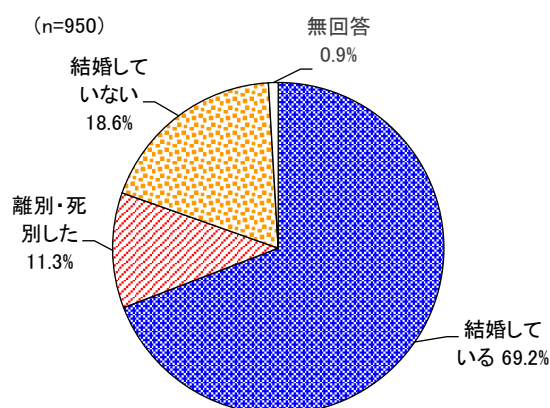


(6) 結婚（事実婚含む）状況

回答者の結婚（事実婚含む）状況は、「結婚している」が 69.2% (657 人)、「離別・死別した」が 11.3% (107 人)、「結婚していない」が 18.6% (177 人) となっています。

なお、「無回答」は 0.9% (9 人) でした。

【全体】

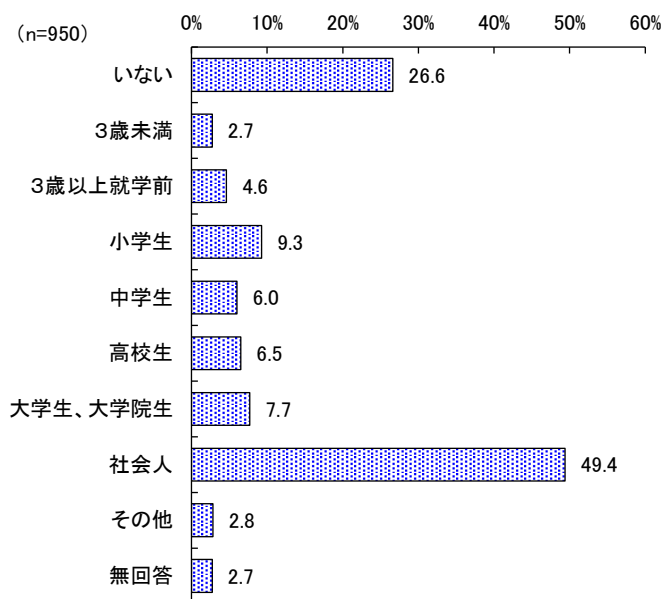


(7) お子さんの状況

回答者のお子さんの状況は、「いない」が 26.6% (253 人)、「3歳未満」が 2.7% (26 人)、「3歳以上就学前」が 4.6% (44 人)、「小学生」が 9.3% (88 人)、「中学生」が 6.0% (57 人)、「高校生」が 6.5% (62 人)、「大学生、大学院生」が 7.7% (73 人)、「社会人」が 49.4% (469 人)、「その他」が 2.8% (27 人) となっています。

なお、「無回答」は 2.7% (26 人) でした。

【全体】

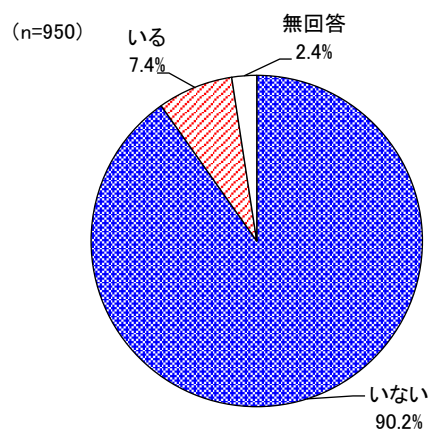


(8) 同居の要介護家族

回答者の、同居の要介護家族は、「いない」が 90.2% (857 人)、「いる」が 7.4% (70 人) となっています。

なお、「無回答」は 2.4% (23 人) でした。

【全体】



2. 家庭生活について

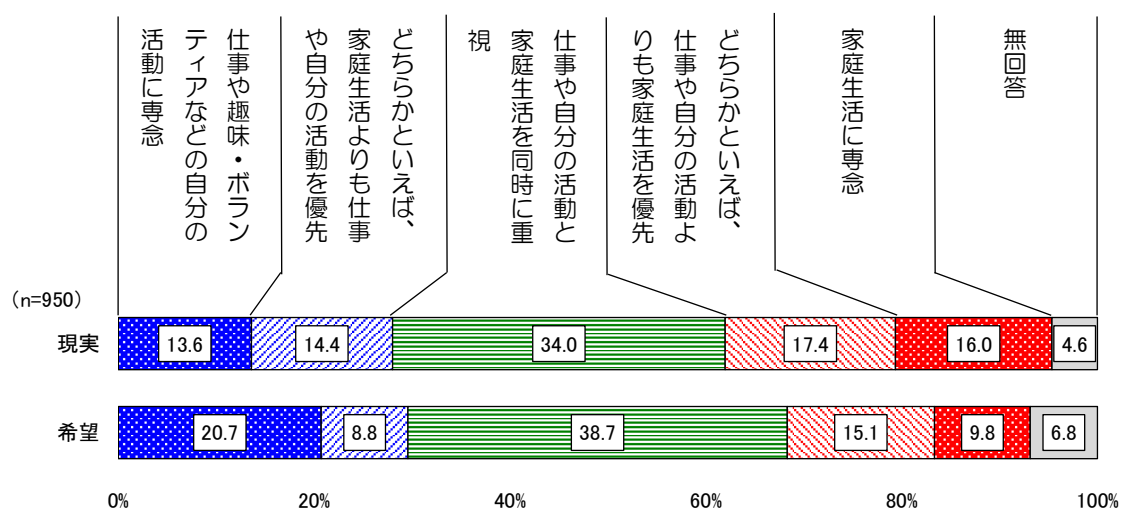
【問2】 次のうち、あなたは日常生活において、「現実」では何を優先していますか。また「希望」では何を優先したいですか。（それぞれ番号を1つだけ記入）

- 日常生活における「希望」で回答割合が高い「仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視」、「仕事や趣味・ボランティアなどの自分の活動に専念」は、「現実」での回答割合では「希望」ほど高くない結果となっています。
- その一方で、「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」や「家庭生活に専念」は「希望」よりも「現実」の回答割合が高くなっています。
- 「仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視」（ワーク・ライフ・バランス重視型）も一定割合みられますが、「希望」と「現実」が乖離していることがうかがえます。

【全体】

日常生活における優先度について、「現実」での優先では「仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視」への回答割合が最も高く 34.0%となっており、次いで、「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 17.4%、「家庭生活に専念」が 16.0%、「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 14.4%、「仕事や趣味・ボランティアなどの自分の活動に専念」が 13.6%となっています。

一方、「希望」する優先では「仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視」への回答割合が最も高く 38.7%となっており、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 20.7%、「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 15.1%、「家庭生活に専念」が 9.8%、「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 8.8%となっています。



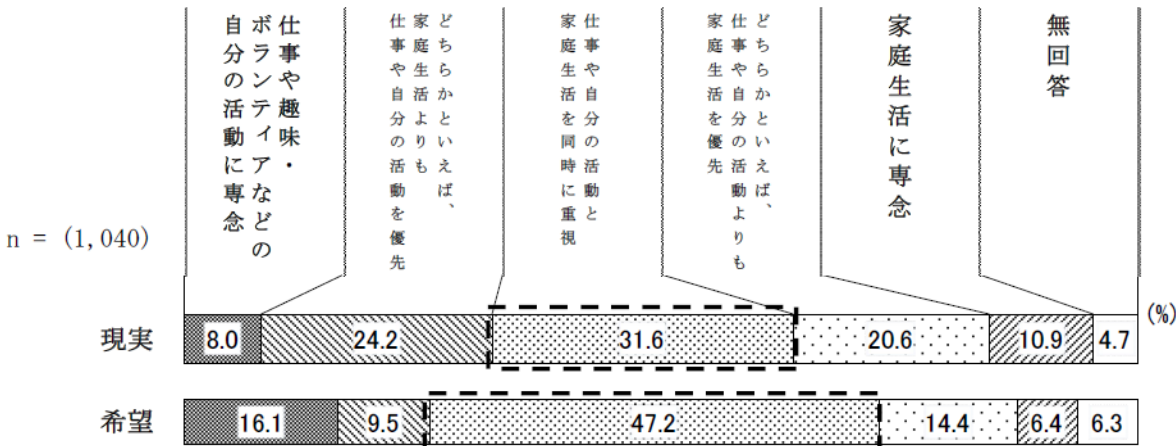
日常生活における優先度について、「現実」での優先と「希望」する優先の回答割合の差異をみると、「希望」する優先が高い項目は、「仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視」及び「仕事や趣味・ボランティアなどの自分の活動に専念」となっており、「現実」での優先が高い項目は、「どちらかといえば、家庭生活よりも仕事や自分の活動を優先」、「家庭生活に専念」、及び「どちらかといえば、仕事や自分の活動よりも家庭生活を優先」となっています。

単位：％

	現実 (A)	希望 (B)	差異 (A－B)
仕事や趣味・ボランティアなどの自分の活動に専念	13.6	20.7	－7.1
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	14.4	8.8	5.6
仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視	34.0	38.7	－4.7
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	17.4	15.1	2.3
家庭生活に専念	16.0	9.8	6.2

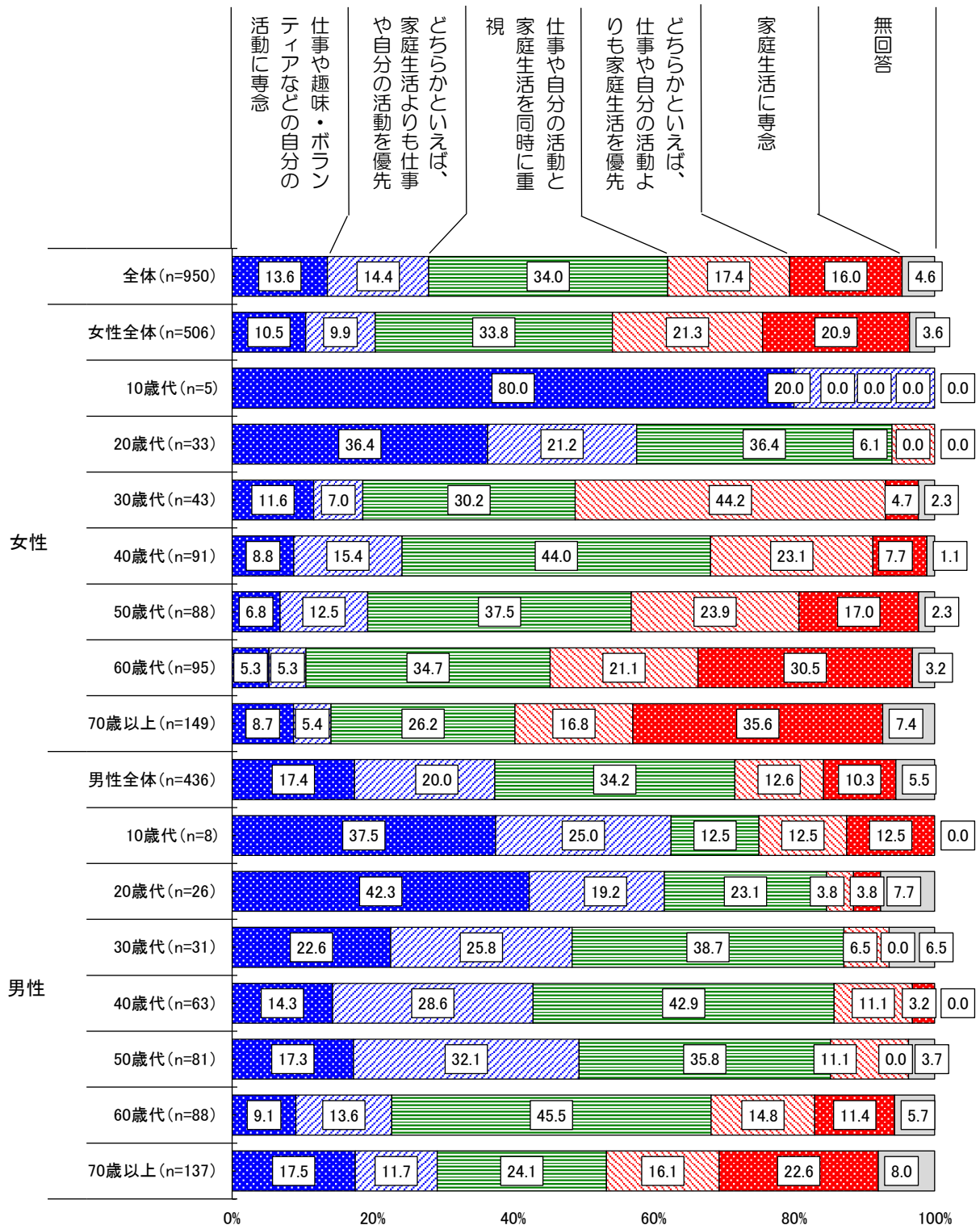
令和元年度に実施した調査（※以下、「前回調査」とする。）と、今回実施した令和6年度の調査（※以下、「今回調査」とする。）を比較すると、「仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視」については、「現実」に優先と「希望」する優先の回答割合の差異が少なくなっています。

（前回調査結果）



【「現実」／性・年代別】

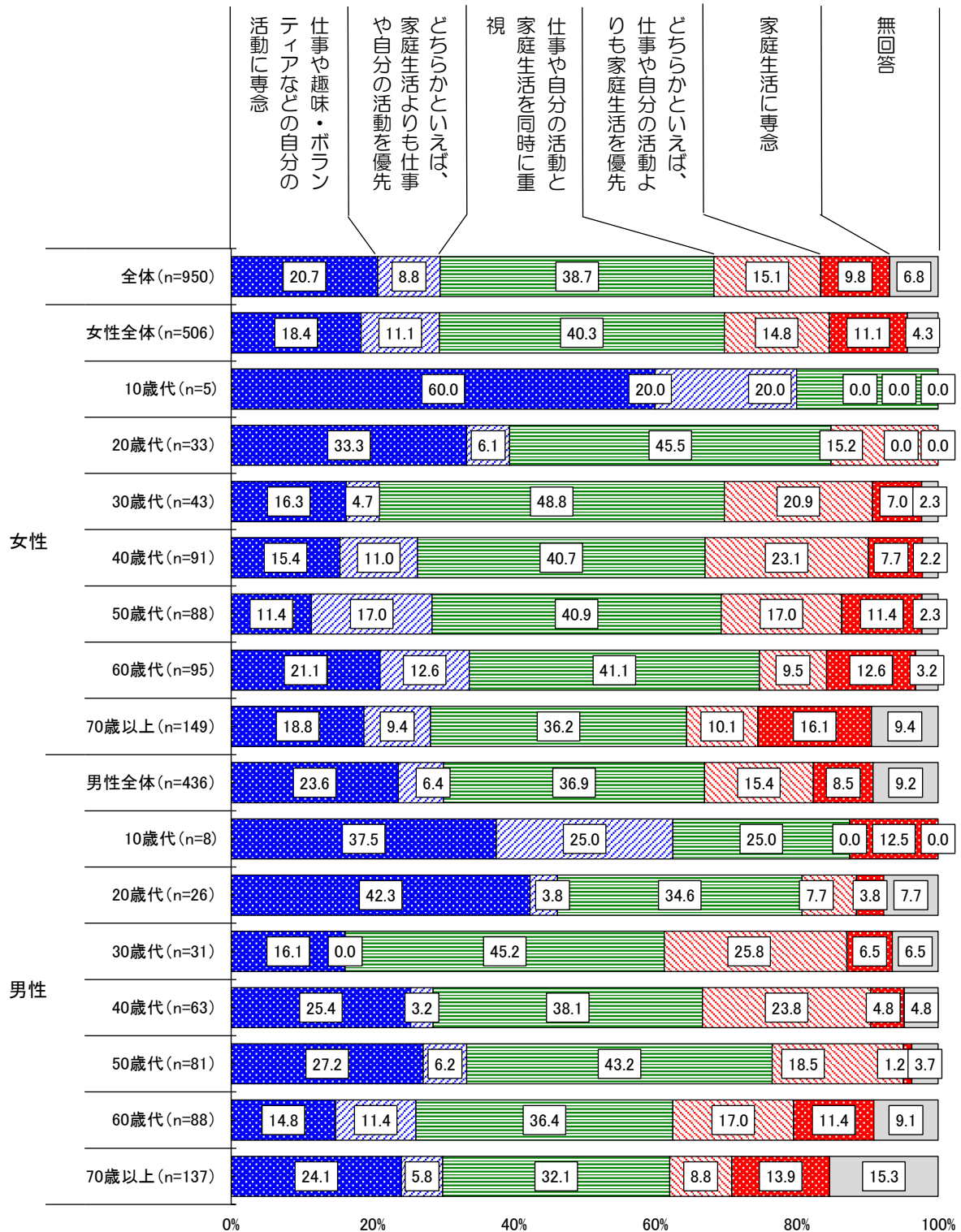
「現実」を性・年代別に見ると、男女とも年代が上がるにしたがって、「仕事や趣味・ボランティアなどの自分の活動に専念」への回答割合がおおむね低くなっていますが、男性に比べ女性の方が相対的に低くなっています。



【「希望」／性・年代別】

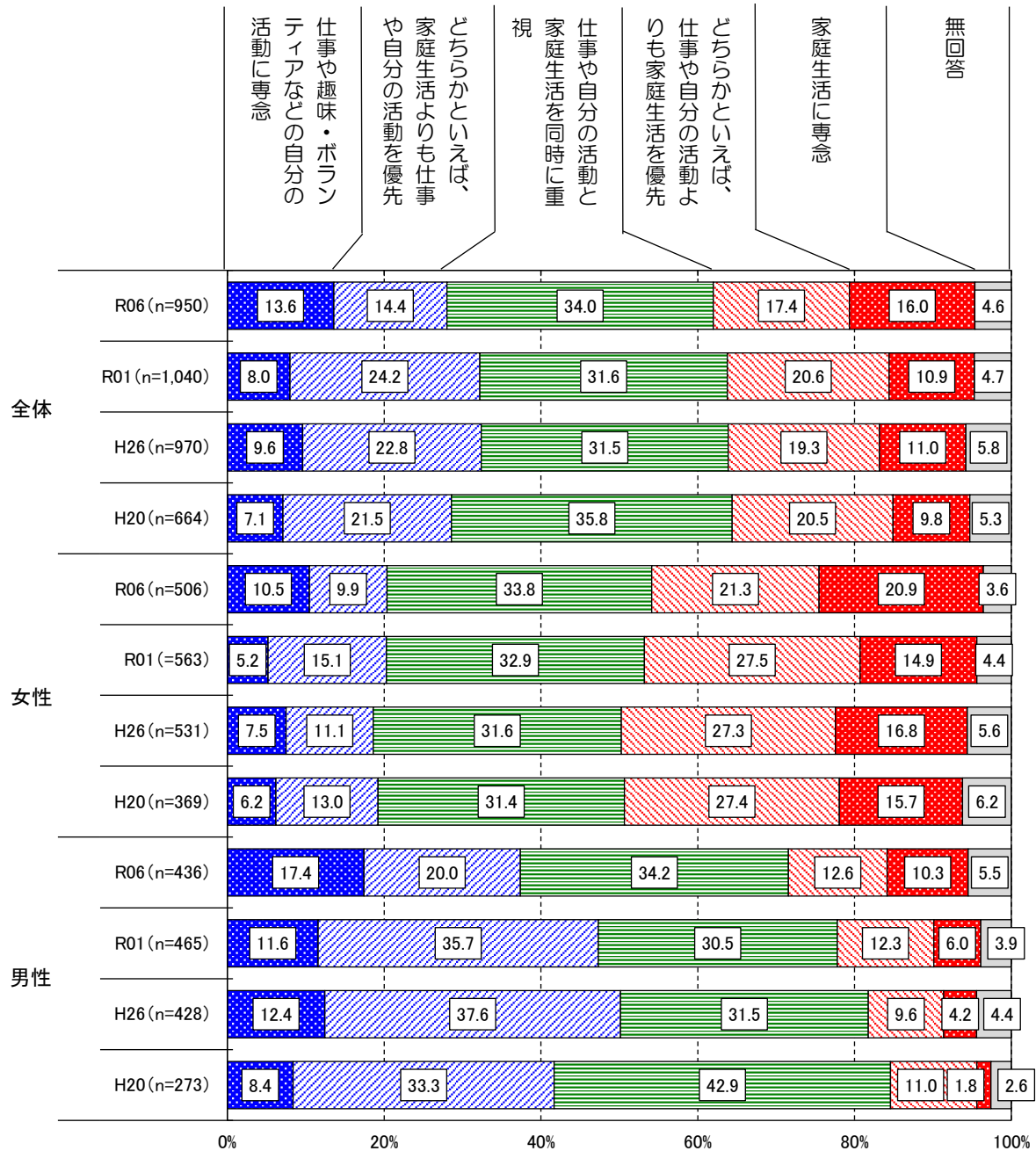
「希望」を性・年代別に見ると、「10 歳代」「20 歳代」では男女とも「仕事や趣味・ボランティアなどの自分の活動に専念」への回答割合がおおむね高くなっており、女性よりも男性が高くなっています。

また、「仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視」は、「現実」より高くなっています。



【経年変化「現実」／性別】

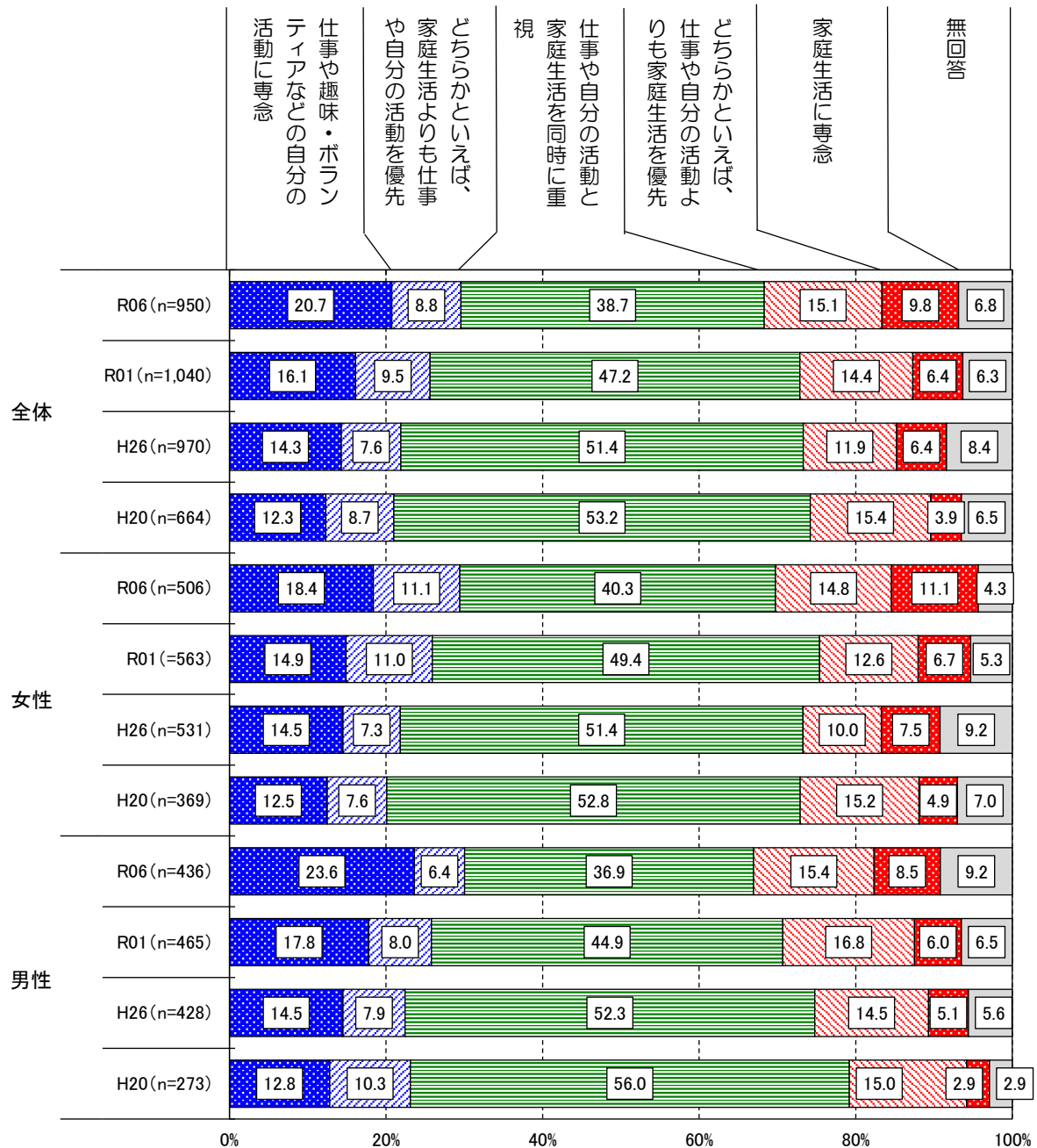
過去3回の調査結果と今回調査の結果を経年でみると、「女性」には大きな変化はみられませんが、「男性」では、「仕事や趣味・ボランティアなどの自分の活動に専念」は増加傾向がみられ、「どちらかといえば、家庭生活よりも仕事や自分の活動を優先」は減少傾向がみられます。



【経年変化「希望」／性別】

過去3回の調査結果と今回調査の結果を経年でみると、男女とも「仕事や趣味・ボランティアなどの自分の活動に専念」は増加傾向がみられます。

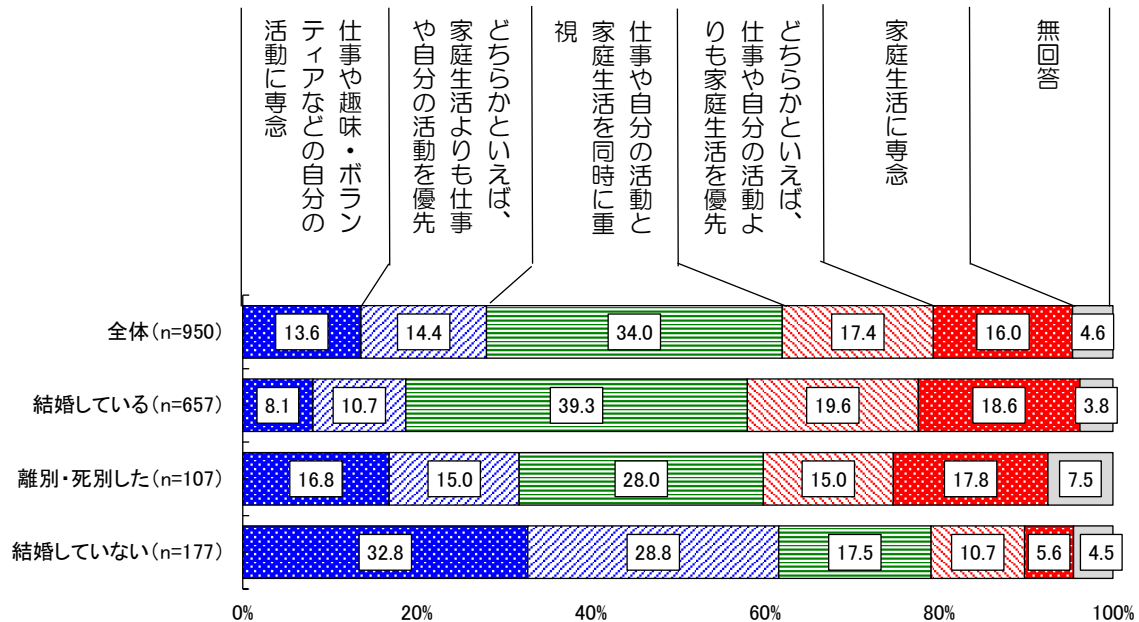
また、「仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視」は減少傾向がみられます。



【結婚経験有無別の優先度「現実」】

「現実」を結婚経験有無別でみると、「仕事や趣味・ボランティアなどの自分の活動に専念」及び「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、「結婚している」に比べ「結婚していない」回答者の割合が高くなっています。

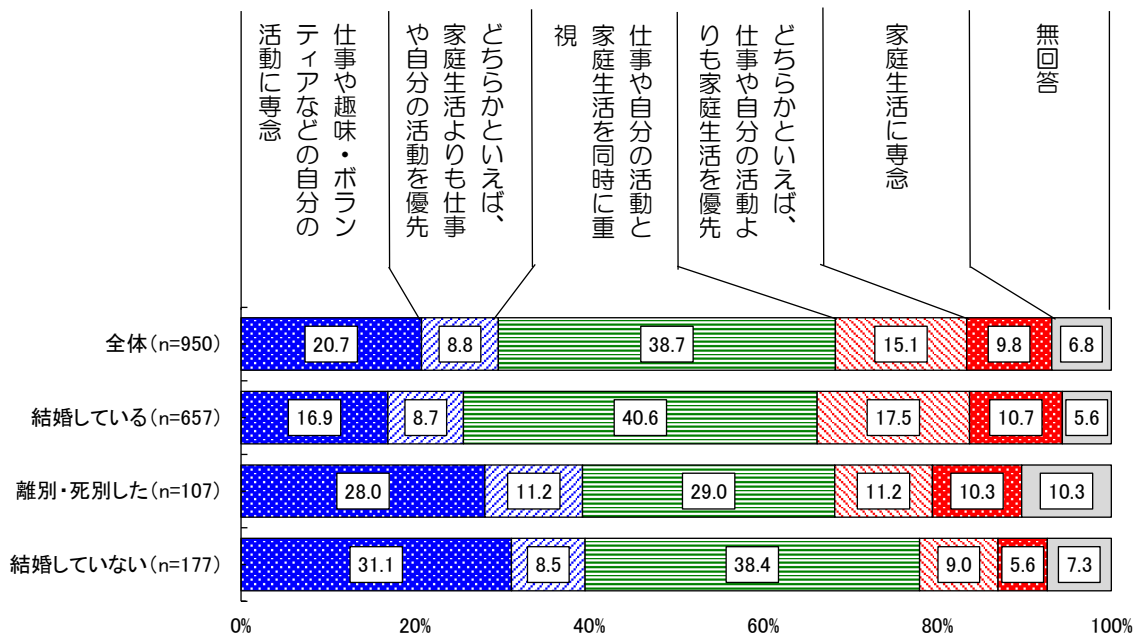
一方、「どちらかといえば、仕事や自分の活動よりも家庭生活を優先」及び「家庭生活に専念」は、「結婚していない」回答者の割合が低くなっています。



【結婚経験有無別の優先度「希望」】

「希望」を結婚経験有無別でみると、「仕事や趣味・ボランティアなどの自分の活動に専念」及び「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、「結婚している」に比べ「結婚していない」回答者の割合が高くなっていますが、「現実」と比べると、その差は少なくなっています。

一方、「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」及び「家庭生活に専念」は、「結婚していない」回答者の割合が低くなっていますが、「現実」に比べその差は少なくなっています。



【問3】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）（単身世帯は「該当しない」に○）

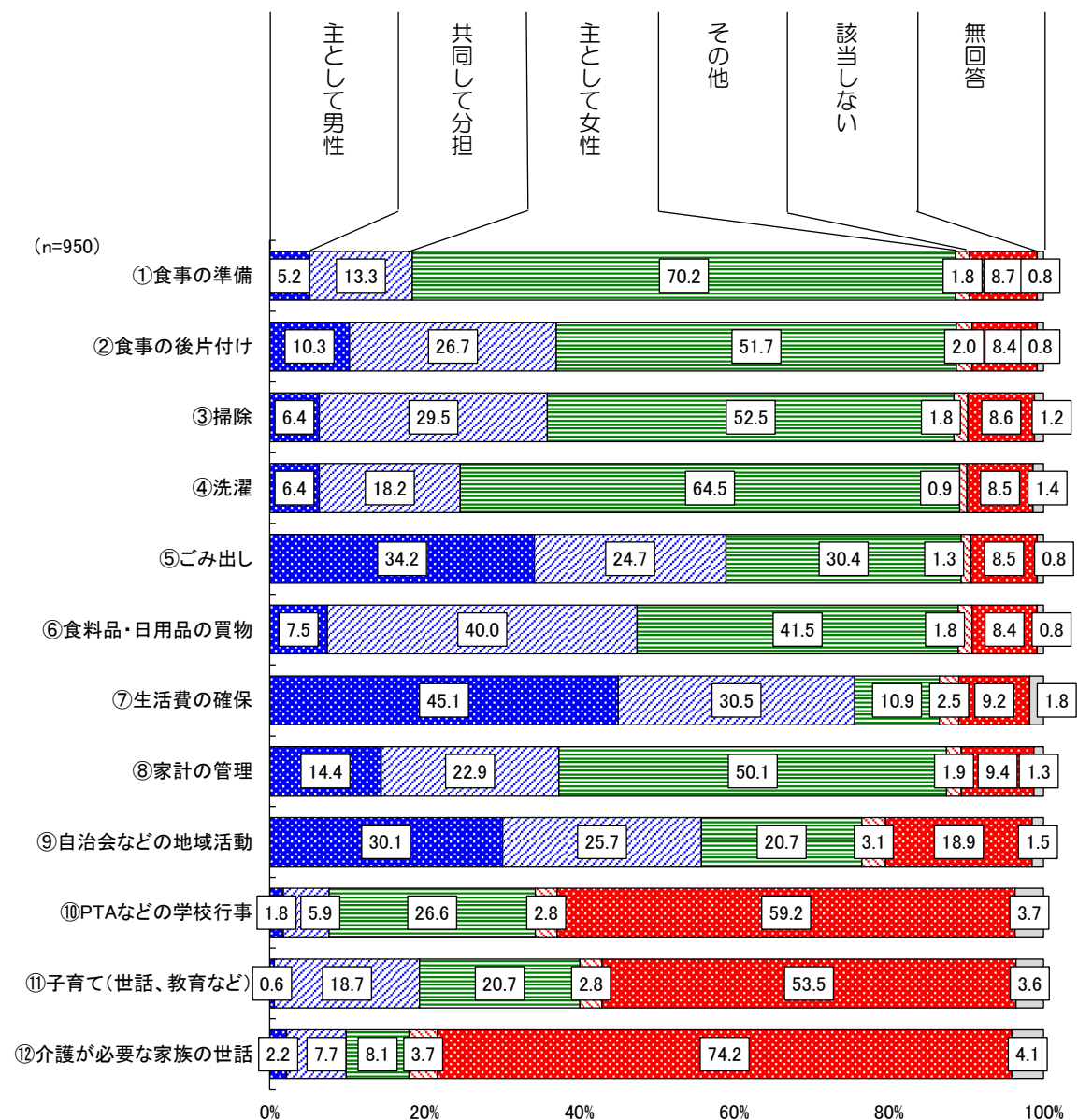
- 食事の準備、食事の後片付け、掃除、洗濯等、日常生活を送るうえで必要な役割は「主として女性」の割合が「主として男性」より高くなっていますが、前回調査と比較すると、約8ポイントから10ポイント程度減少しています。
- ごみ出し、地域活動など実施頻度が比較的少ない役割は、「主として男性」の割合が「主として女性」よりごみ出しが約13ポイント、自治会などの地域活動が約9ポイント、高くなっています。
- 生活費の確保は、男女それぞれの回答全体では「主として男性」の回答割合が高く、また、家計の管理は、男女それぞれの回答全体で「主として女性」の回答割合が高くなっています。ただし、性・年代別では「共同して分担」がそれを上回る部分もあり、詳細な分析が必要です。

【全体】

家庭における男性と女性の担当（役割分担）について、「主として女性」の回答割合が高い項目は、「①食事の準備」、「②食事の後片付け」、「③掃除」、「④洗濯」、「⑧家計の管理」、「⑩PTAなどの学校行事」となっています。

「主として男性」の回答割合が高い項目は、「⑤ごみ出し」、「⑦生活費の確保」、「⑨自治会などの地域活動」となっています。

また、「共同して分担」は、「⑥食料品・日用品の買物」への回答割合が高くなっています。



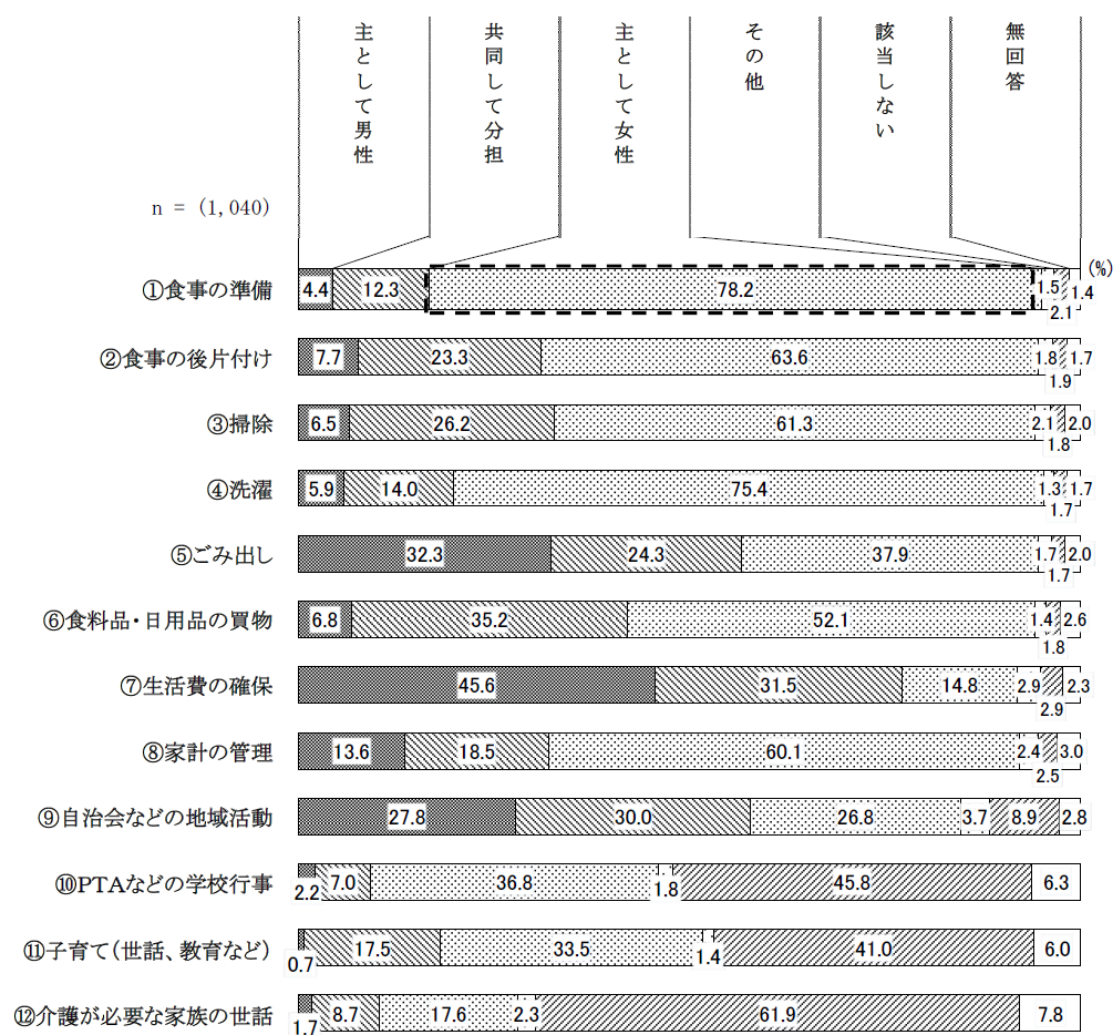
今回の調査で回答割合の高かった「主として女性」の項目を、前回調査の回答割合と比較すると、以下の通りとなります。

単位: %

	今回調査 (A)	前回調査 (B)	差異 (A - B)
①食事の準備	70.2	78.2	- 8.0
②食事の後片付け	51.7	63.6	- 11.9
③掃除	52.5	61.3	- 8.8
④洗濯	64.5	75.4	- 10.9
⑧家計の管理	50.1	60.1	- 10.0
⑩PTA などの学校行事	26.6	36.8	- 10.2

各項目ともに 10 ポイント程度の減少となっていますが、その減少した割合は、「主として男性」よりも「共同して分担」への回答として増加している傾向となっています。

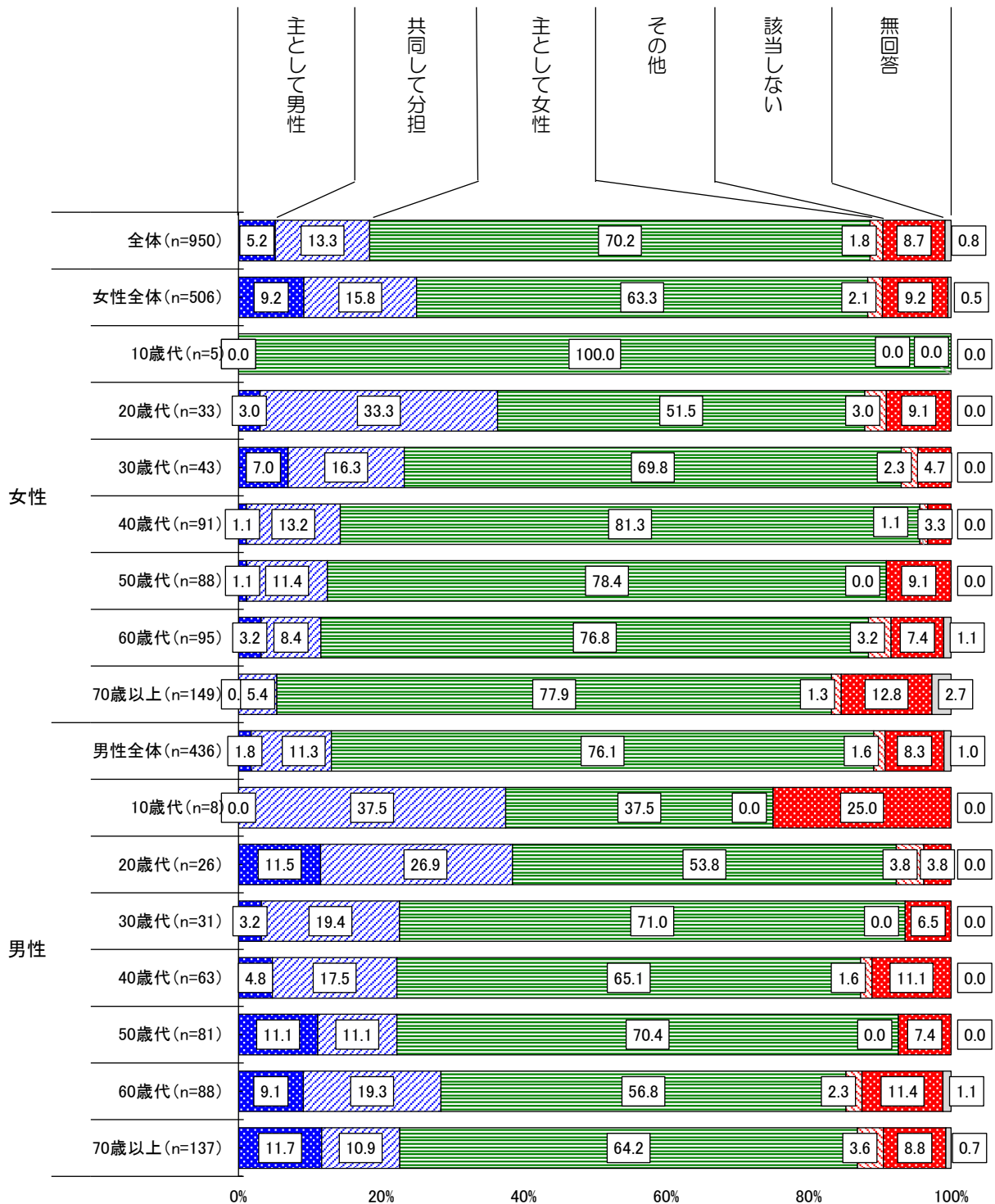
(前回調査結果)



【性・年代別】

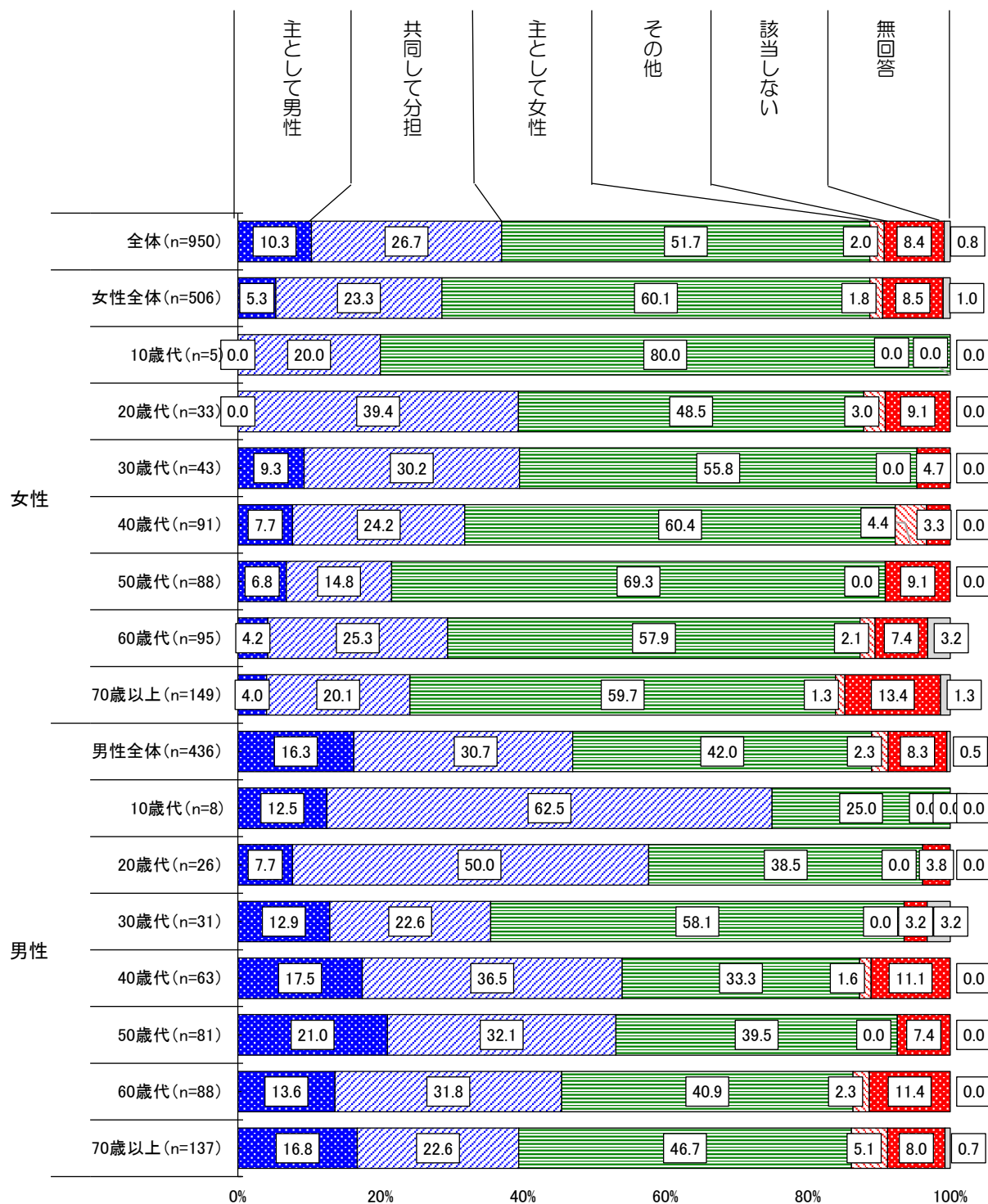
①食事の準備

「食事の準備」は各年代ともに「主として女性」への回答割合が非常に高くなっています。
また、「30 歳代」以上の世代では、「共同して分担」への回答割合で女性よりも男性が高くなっています。



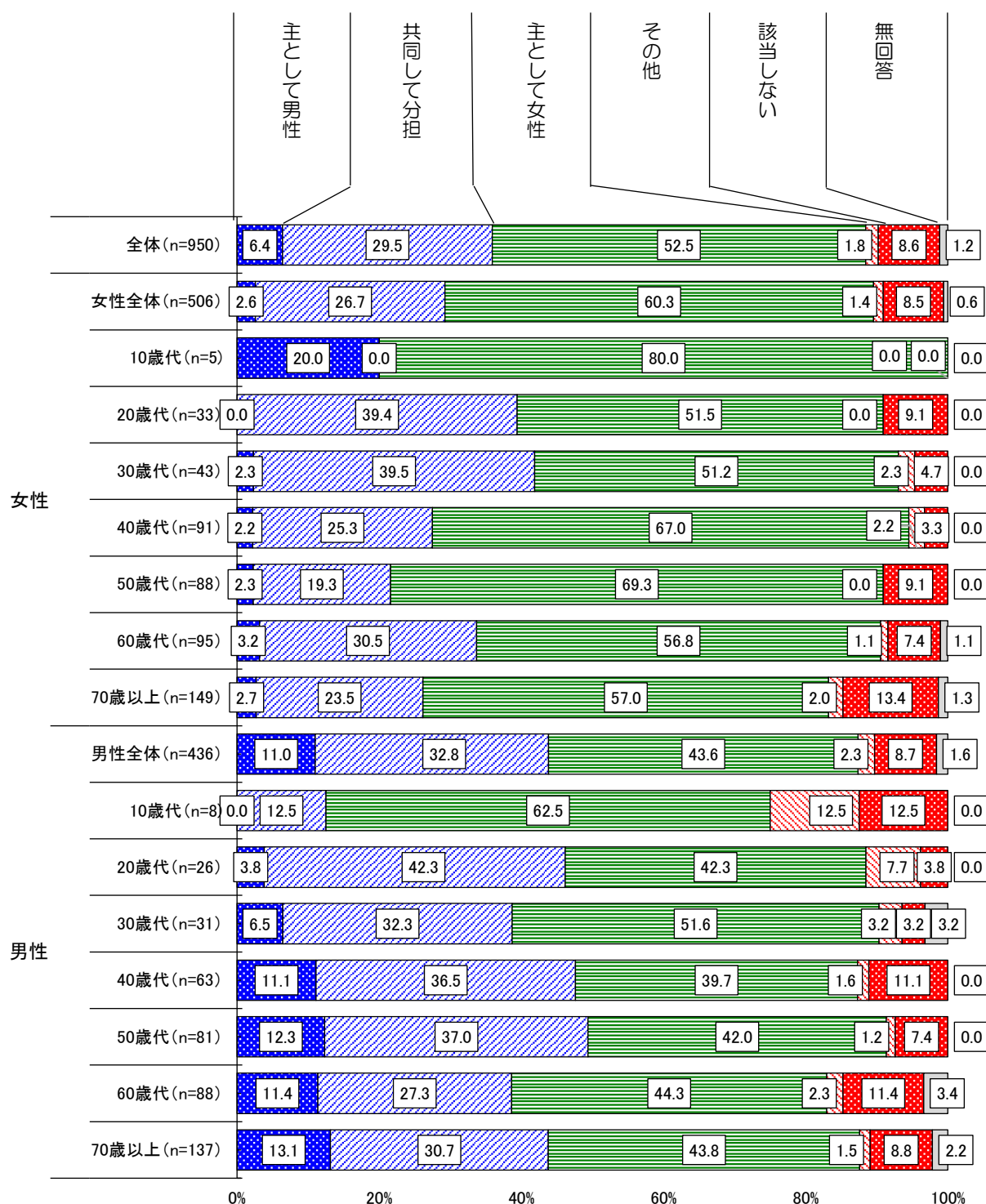
②食事の後片付け

「食事の後片付け」は各年代ともに「主として女性」への回答割合が高くなっています。
また、各年代ともに「主として男性」への回答割合で女性よりも男性が高くなっています。



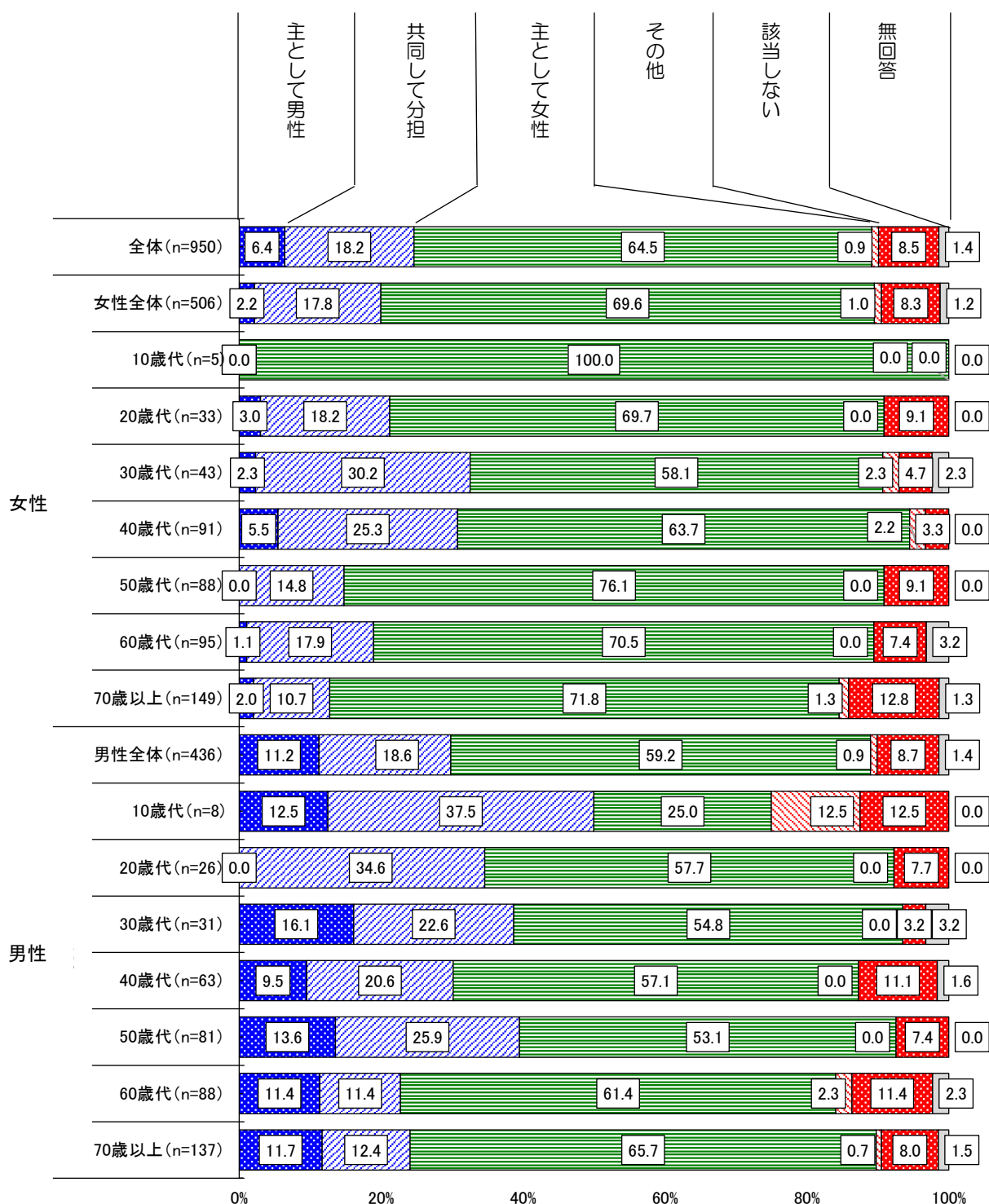
③掃除

「掃除」は各年代ともに「主として女性」への回答割合が高くなっており、「主として男性」への回答割合は女性よりも男性が高くなっています。



④洗濯

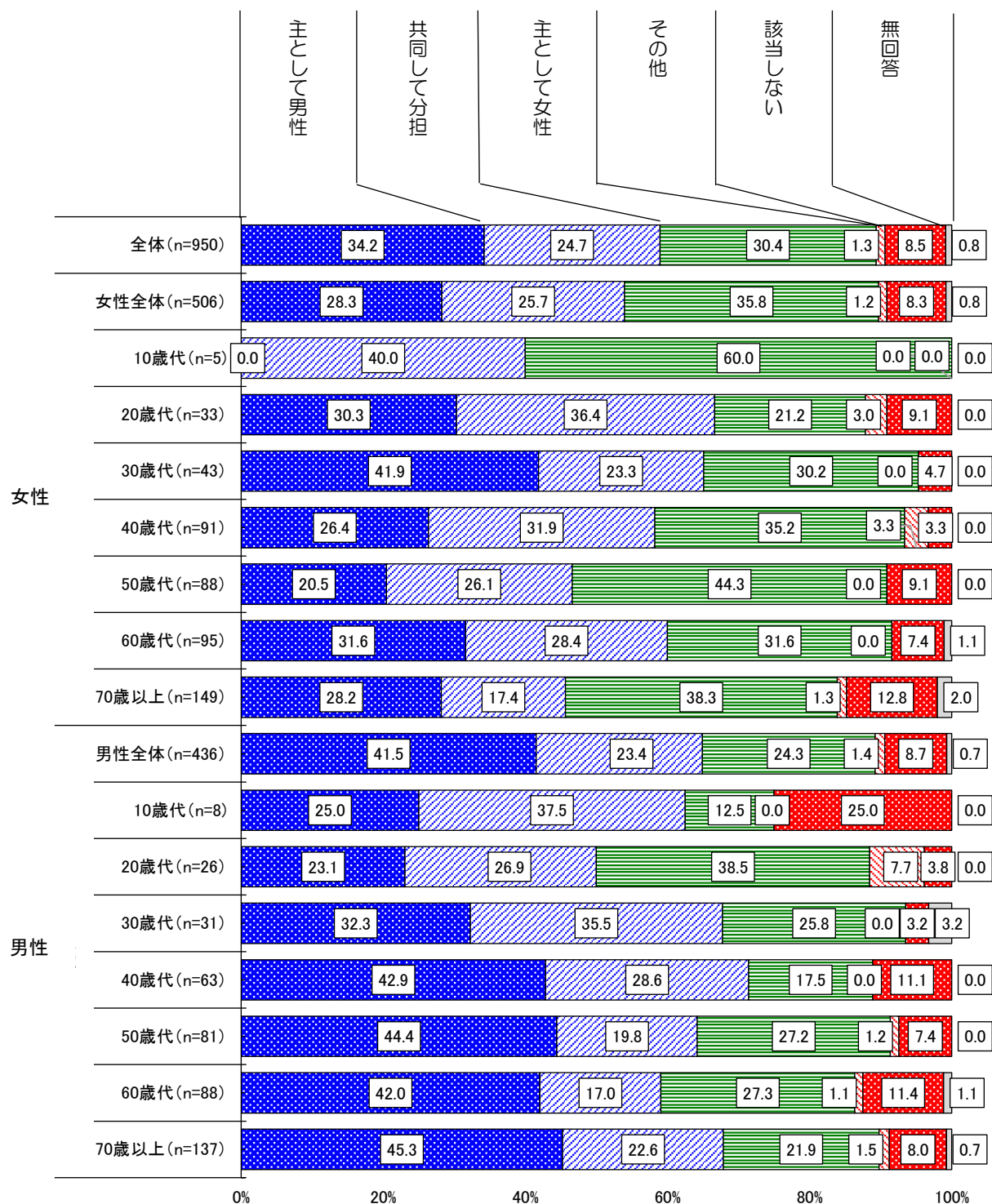
「洗濯」は各年代ともに「主として女性」への回答割合が高くなっており、「主として男性」への回答割合は女性よりも男性が高くなっています。



⑤ごみ出し

「ごみ出し」は女性よりも男性の「40 歳代」以上で「主として男性」への回答割合が高くなっています。

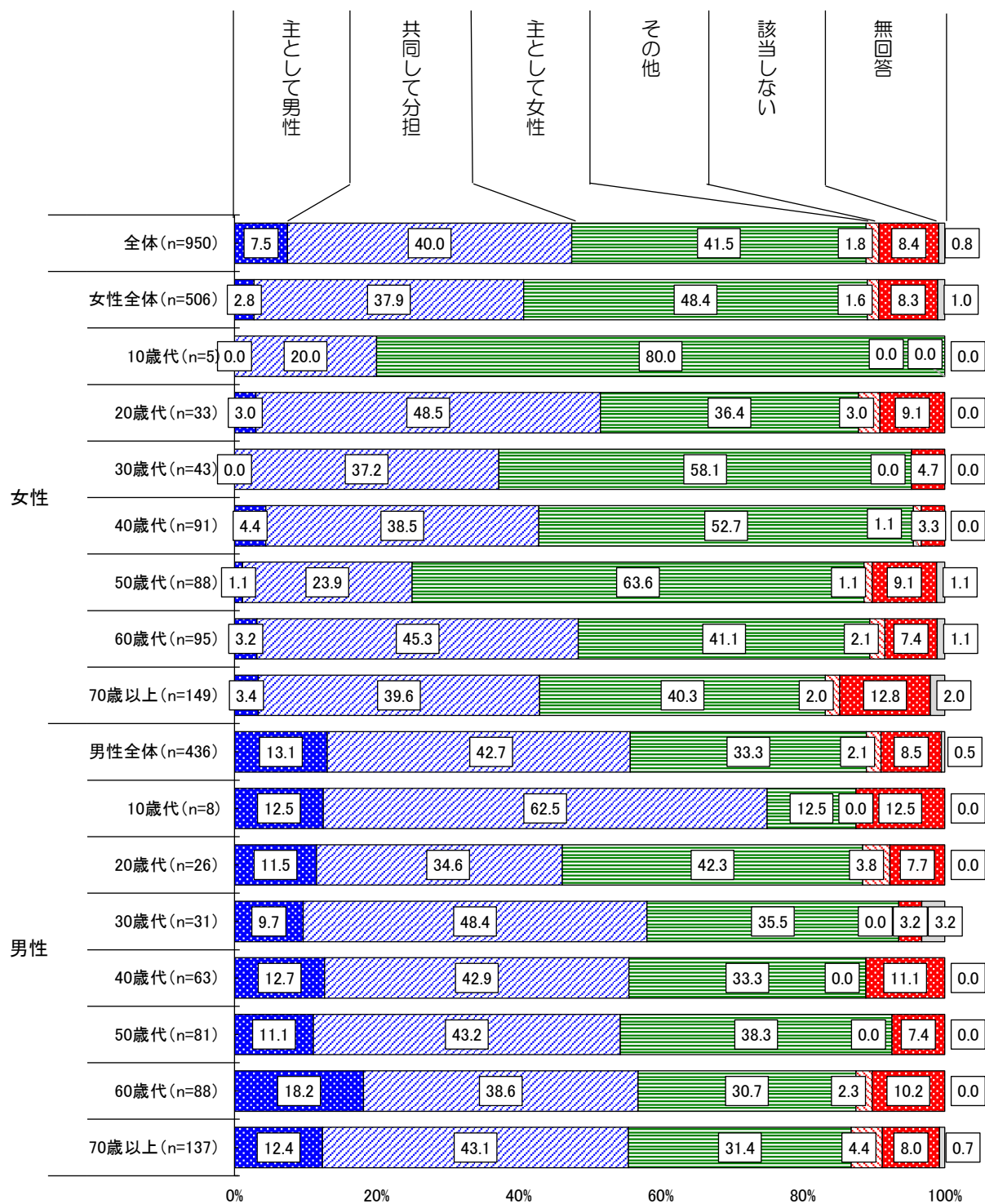
また、「共同して分担」への回答割合は、「20 歳代」及び「30 歳代」では男女で差はあまりありませんが、「40 歳代」以上では女性よりも男性が低くなっています。



⑥食料品・日用品の買物

「食料品・日用品の買物」は、各年代ともに、女性よりも男性の「主として男性」への回答割合が高くなっています。

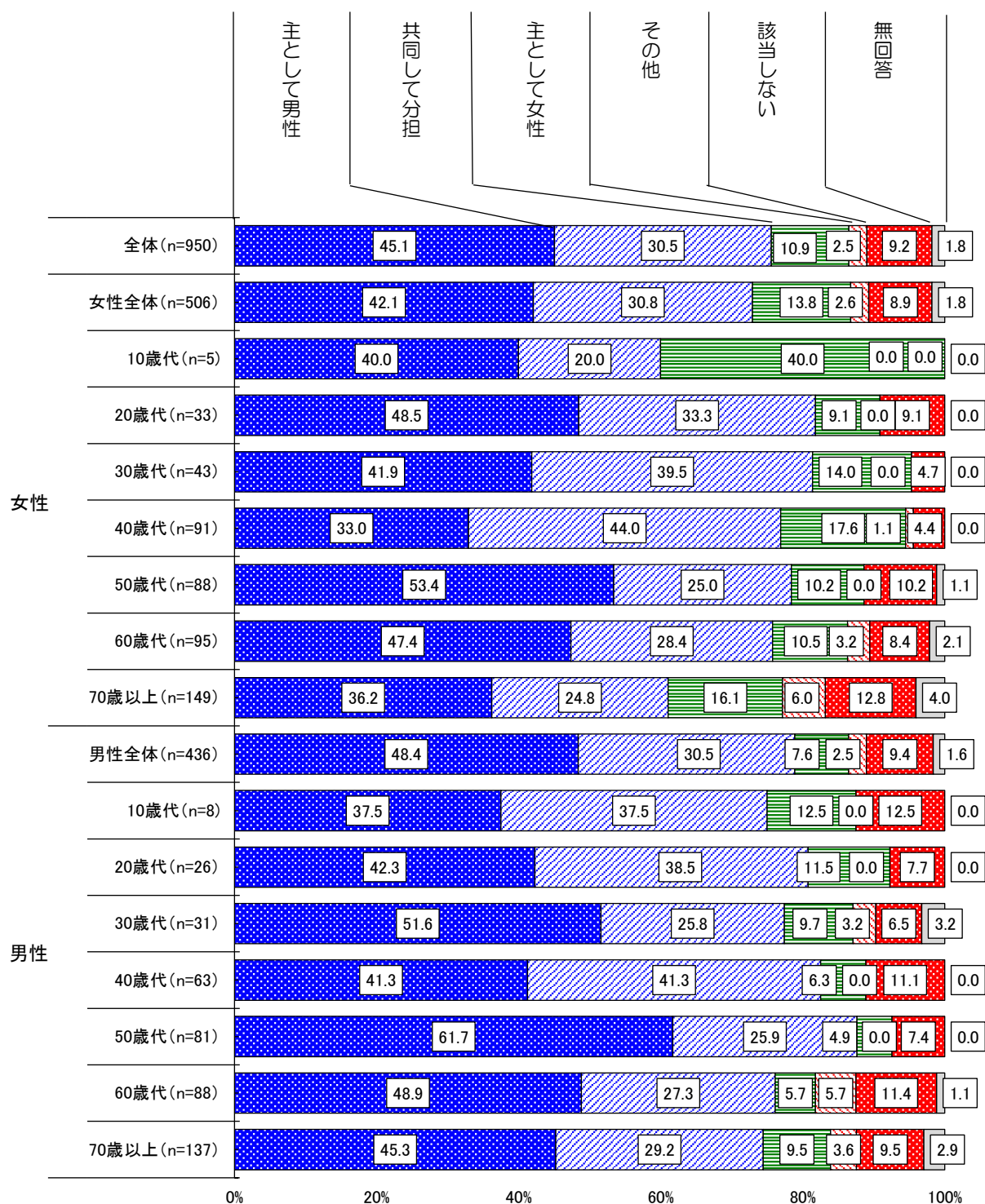
また、「共同して分担」への回答割合は、「20 歳代」と「60 歳代」を除き女性よりも男性が高くなっています。



⑦生活費の確保

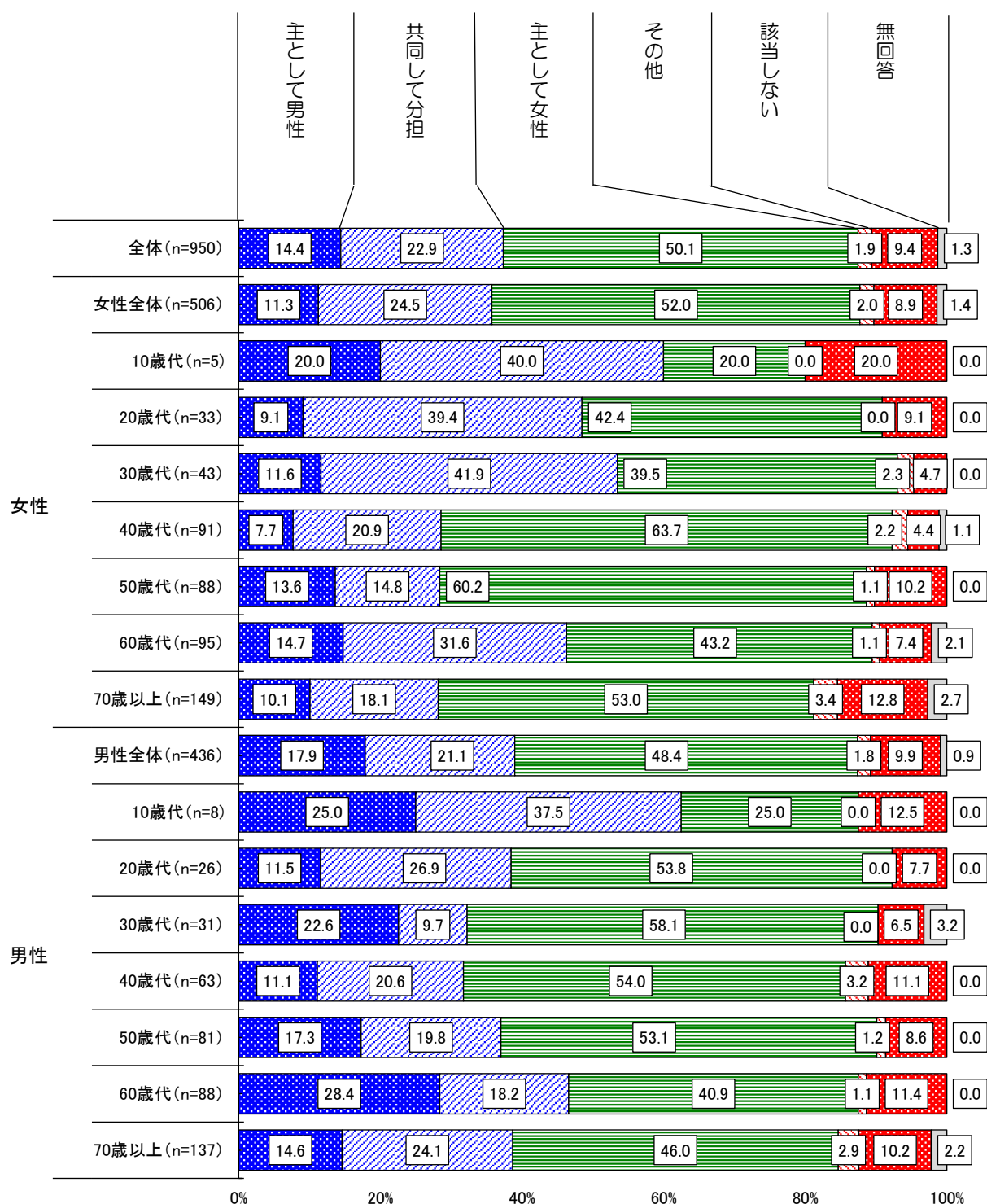
「生活費の確保」は、「30 歳代以上」で女性よりも男性の「主として男性」への回答割合が高くなっています。

「共同して分担」への回答割合は、男女それぞれの全体回答割合ではほぼ同じとなっており、「主として女性」では、男性よりも女性の全体回答割合が約 6 ポイント高くなっています。



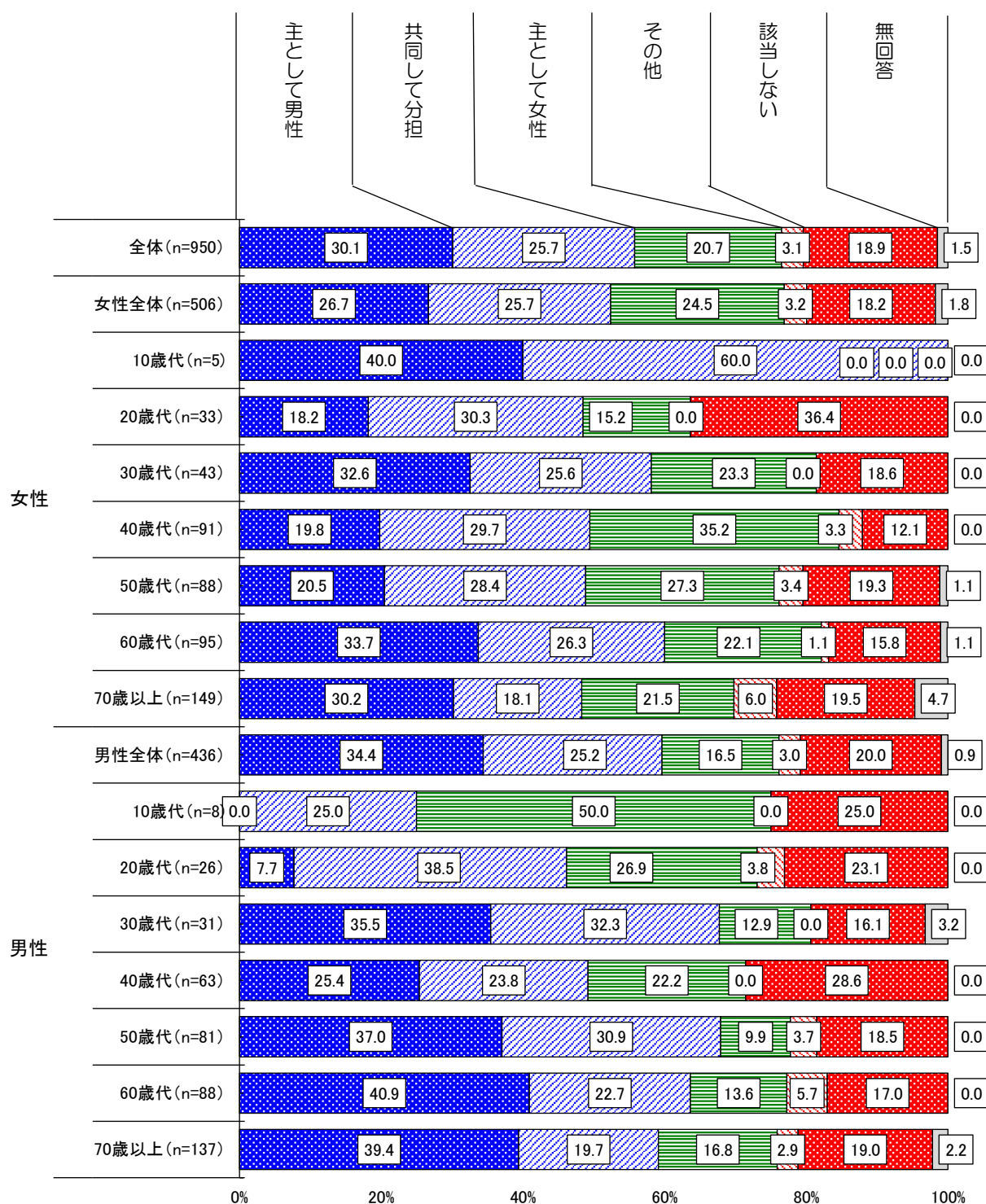
⑧家計の管理

「家計の管理」は「40 歳代」以上で男性よりも女性の「主として女性」の回答割合が高くなっています。



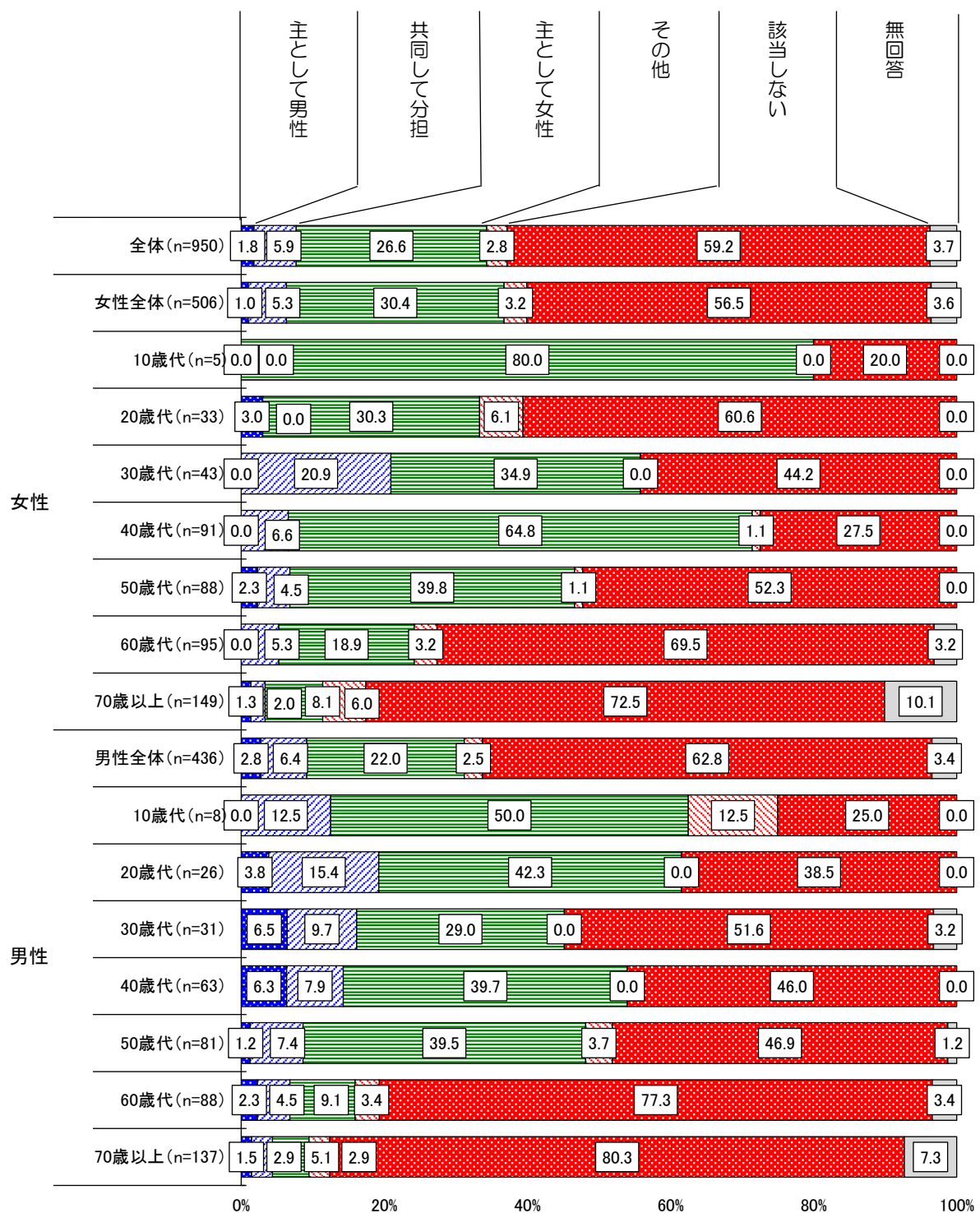
⑨自治会などの地域活動

「自治会などの地域活動」は、「主として男性」及び「共同して分担」において女性よりも男性への回答割合が多少高くなっています。



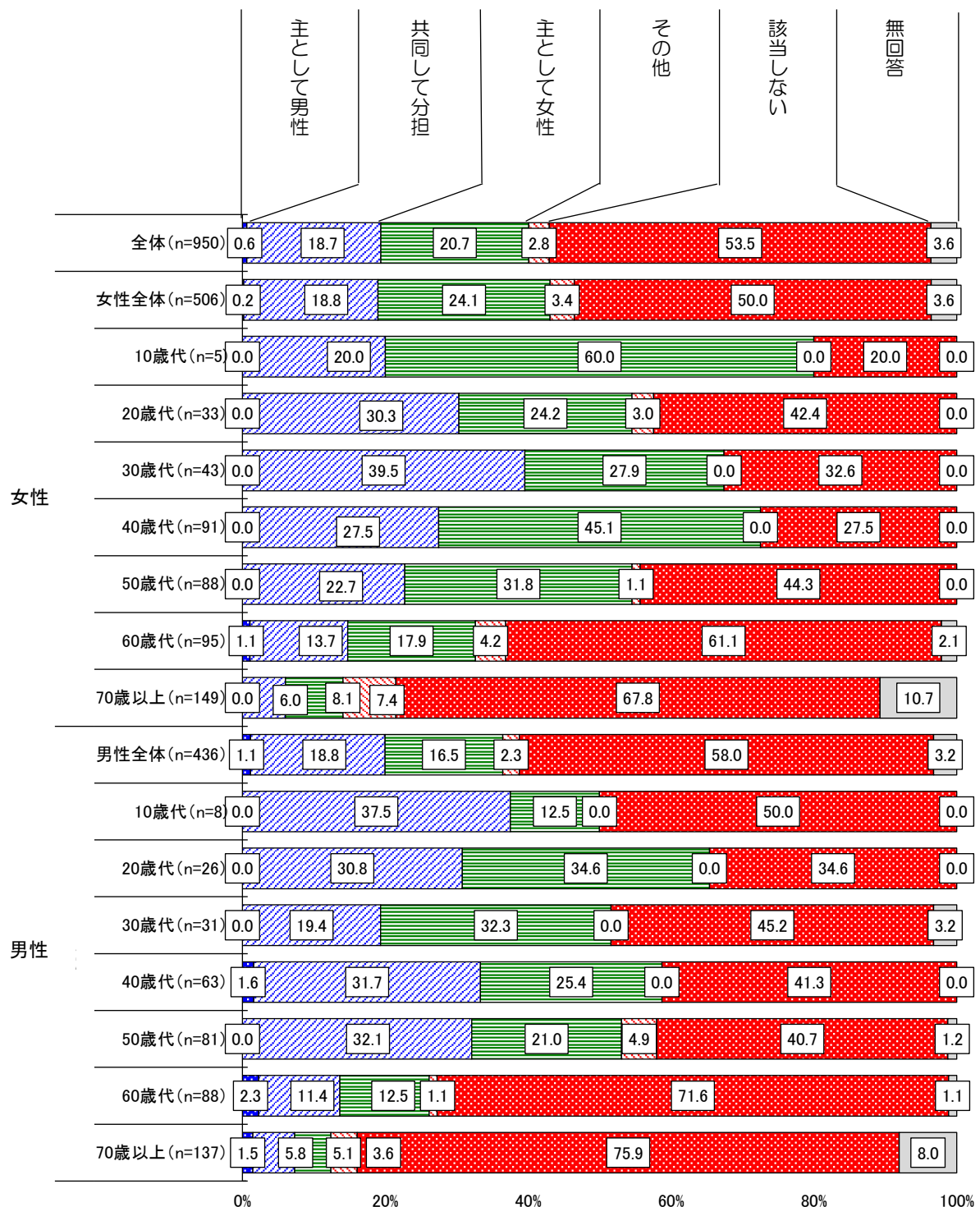
⑩PTA などの学校行事

「PTA などの学校行事」は、「30 歳代」以上で「主として女性」において男性よりも女性への回答割合が高くなっています。



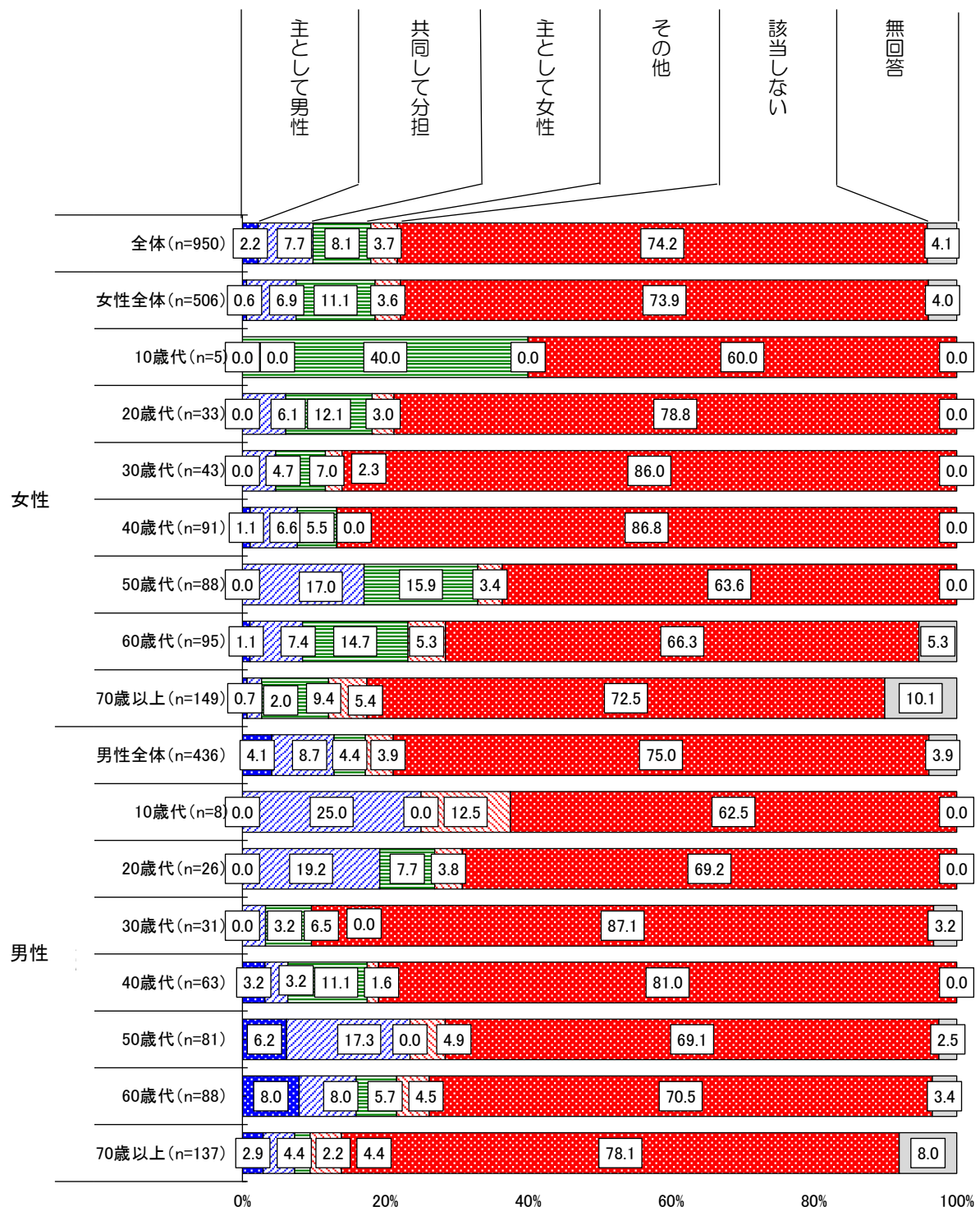
⑪子育て（世話、教育など）

「子育て（世話、教育など）」は、「40 歳代」以上で「主として女性」への回答割合は男性よりも女性が高くなっています。



⑫介護が必要な家族の世話

「介護が必要な家族の世話」は、各年代ともに女性と男性の回答割合は同じ程度となっています。



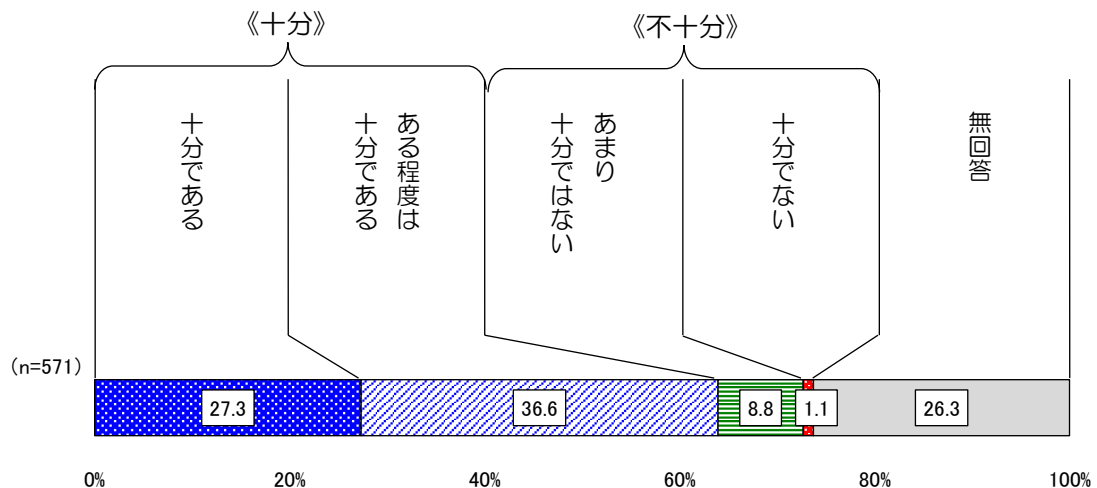
【問4】あなたと配偶者・パートナーの子育てへの関わりは十分だと思いますか。(○はそれぞれ1つ)

- 回答者自身(あなた)と、回答者からみた配偶者やパートナーの子育てへの関わりは、ともに《十分》(十分である+ある程度は十分である)が6割を超える結果となっています。
- また、60歳代以上では、「回答者自身(あなた)」及び「配偶者・パートナー」とともに、60歳代未満に比べ《十分》の回答割合は少なくなっています。

①子育てへの関わり(あなた)

【全体】

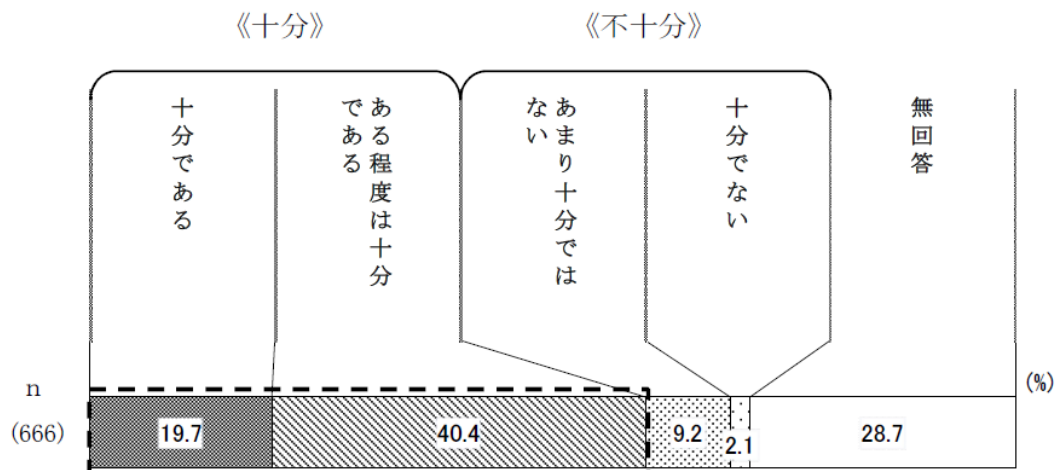
子どもがいる人で、配偶者・パートナーがいる人の子育てへの関わり程度について、「あなた(自身)」は《十分》(十分である+ある程度は十分である)が63.9%、《不十分》(あまり十分ではない+十分でない)が9.9%となっています。



【前回調査との比較】

《十分》は前回60.1%に対し今回63.9%、《不十分》は前回11.3%に対し今回9.9%となっており、多少の違いはありますが、標本誤差を踏まえるとほぼ同様の結果となっています。

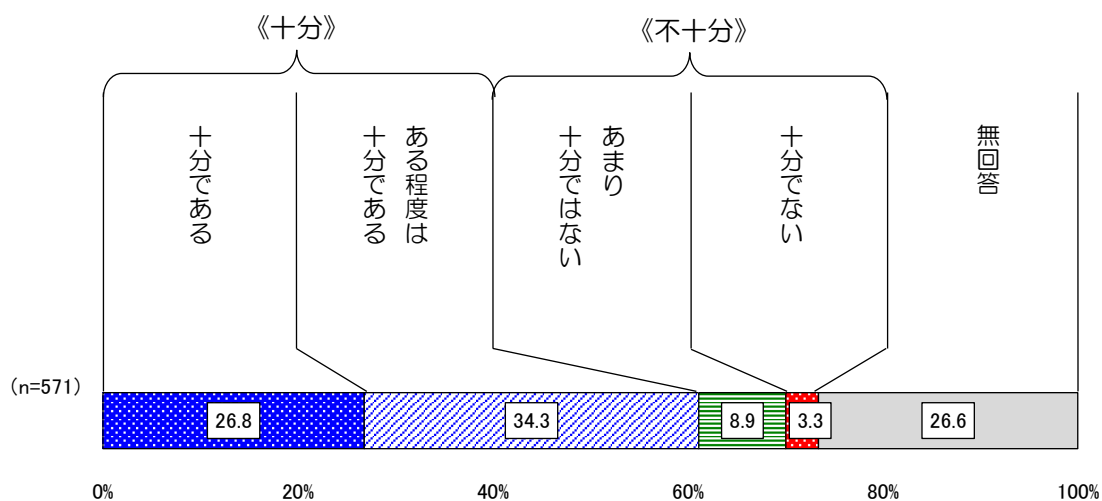
(前回調査結果)



②子育てへの関わり(配偶者・パートナー)

【全体】

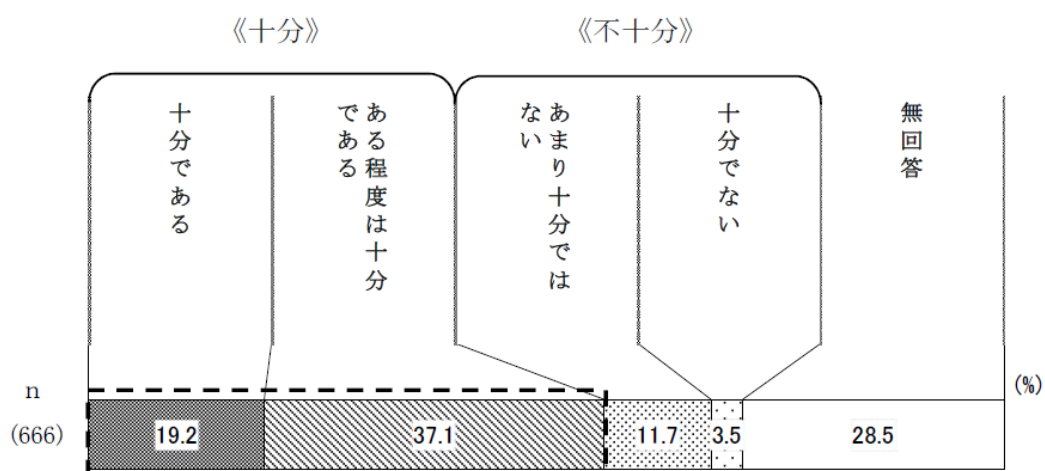
子どもがいる人で、配偶者・パートナーがいる人の子育てへの関わり程度について、「配偶者・パートナー」は《十分》(十分である+ある程度は十分である)が61.1%、《不十分》(あまり十分ではない+十分でない)が12.2%となっています。



【前回調査との比較】

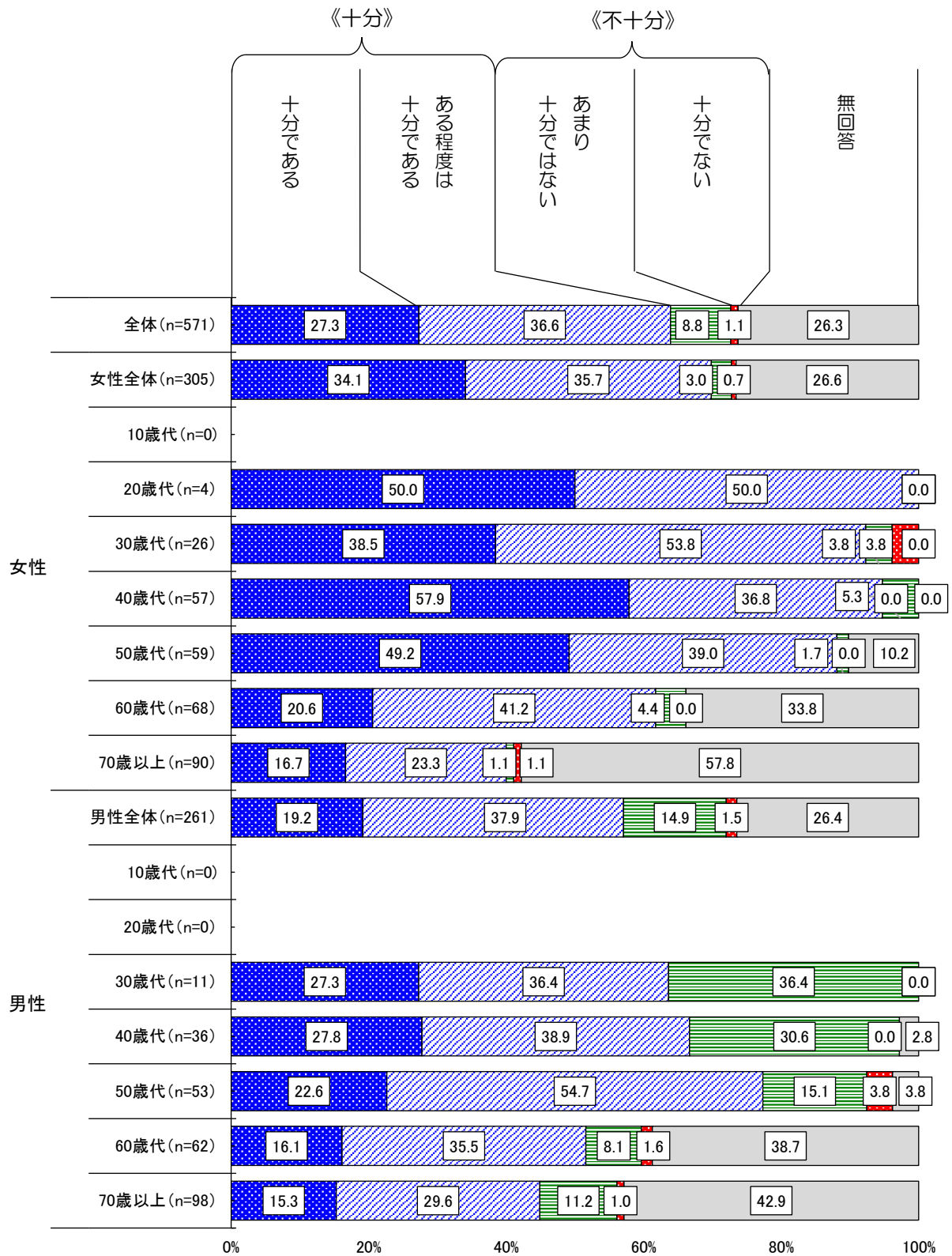
《十分》は前回 56.3%に対し今回 61.1%、《不十分》は前回 15.2%に対し今回 12.2%となっており、多少の違いが表れています。

(前回調査結果)



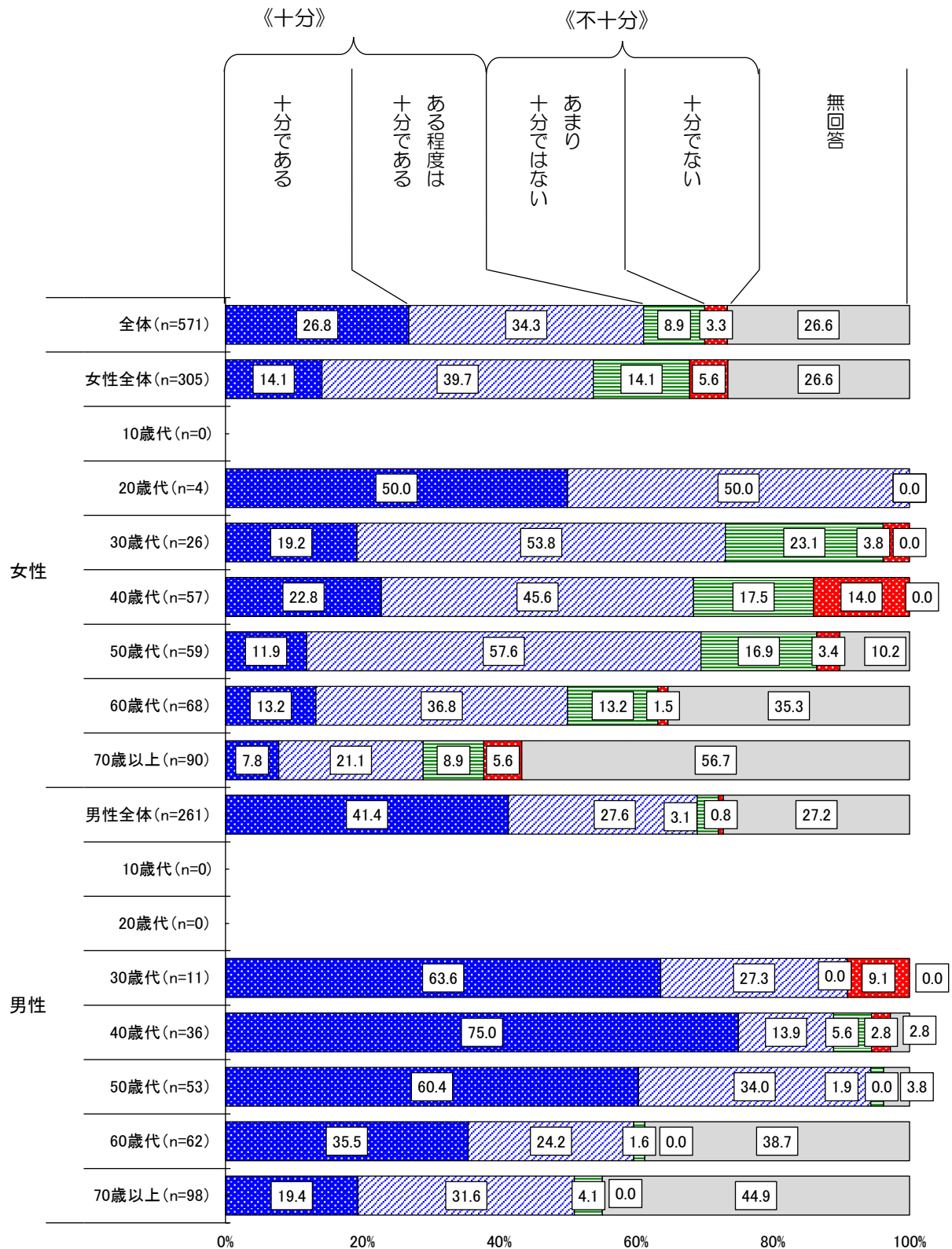
【①あなた（自身）／性・年代別】

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、「あなた（自身）」では男性よりも女性の回答割合が高くなっています。



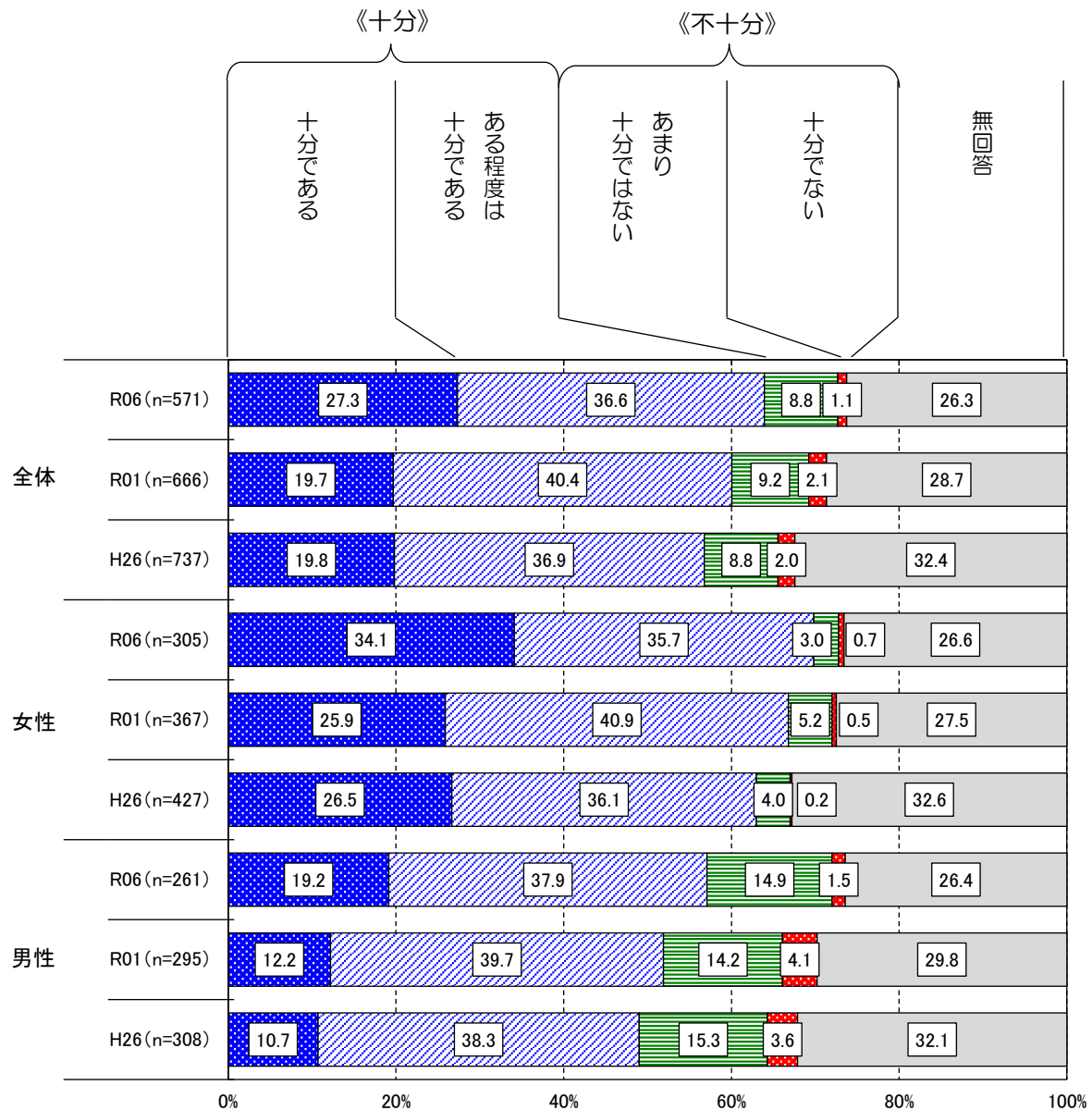
【②配偶者・パートナー／性・年代別】

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、「配偶者・パートナー」では女性よりも男性の回答割合が高くなっています。



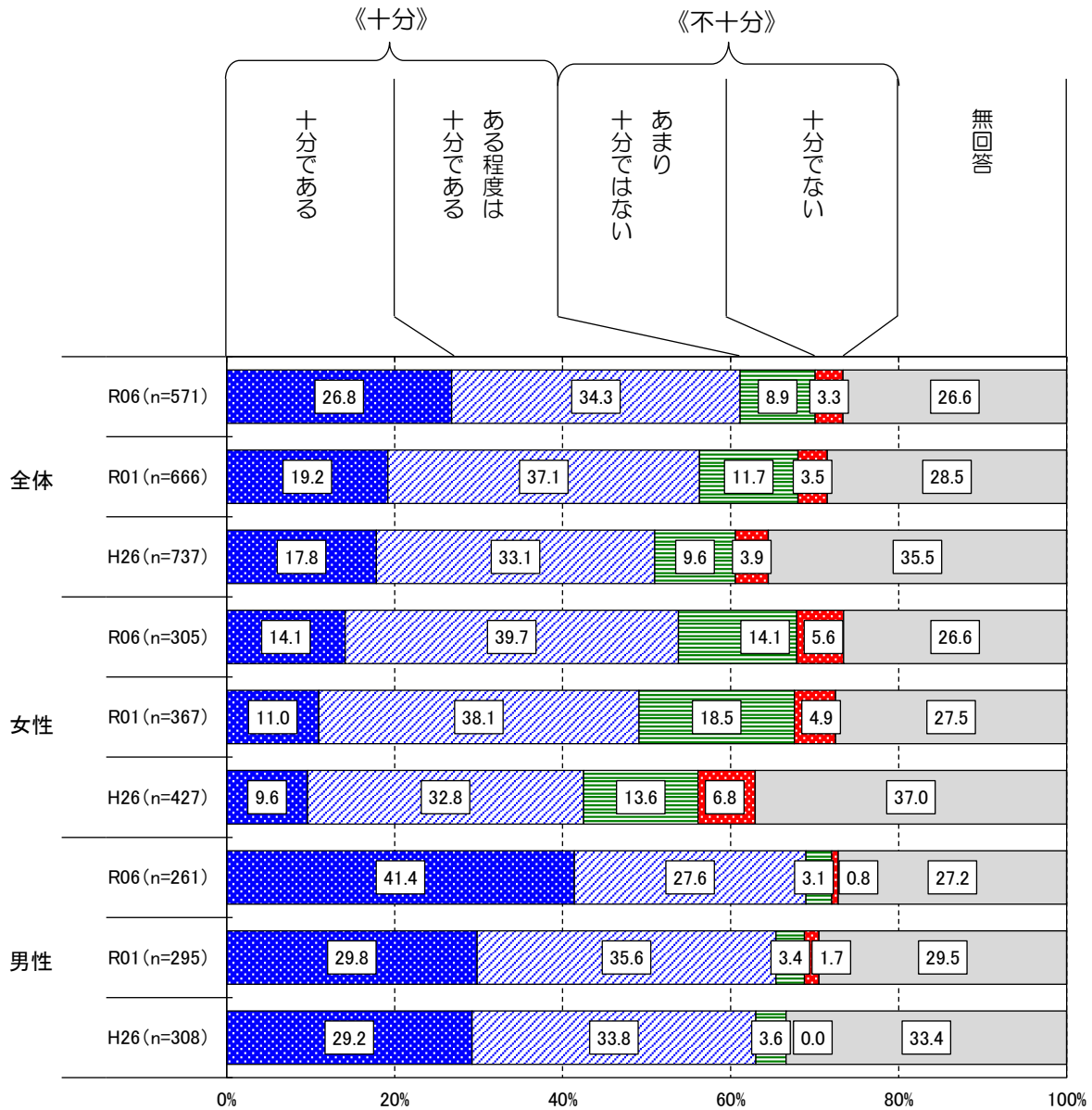
【①あなた（自身）／経年変化、性別】

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、「あなた（自身）」は《十分》（十分である+ある程度は十分である）が、「全体」、「女性」、「男性」とともにその割合が増加しています。



【②配偶者・パートナー／経年変化、性別】

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、「配偶者・パートナー」は《十分》（十分である+ある程度は十分である）が、「全体」、「女性」、「男性」とともにその割合が増加しています。



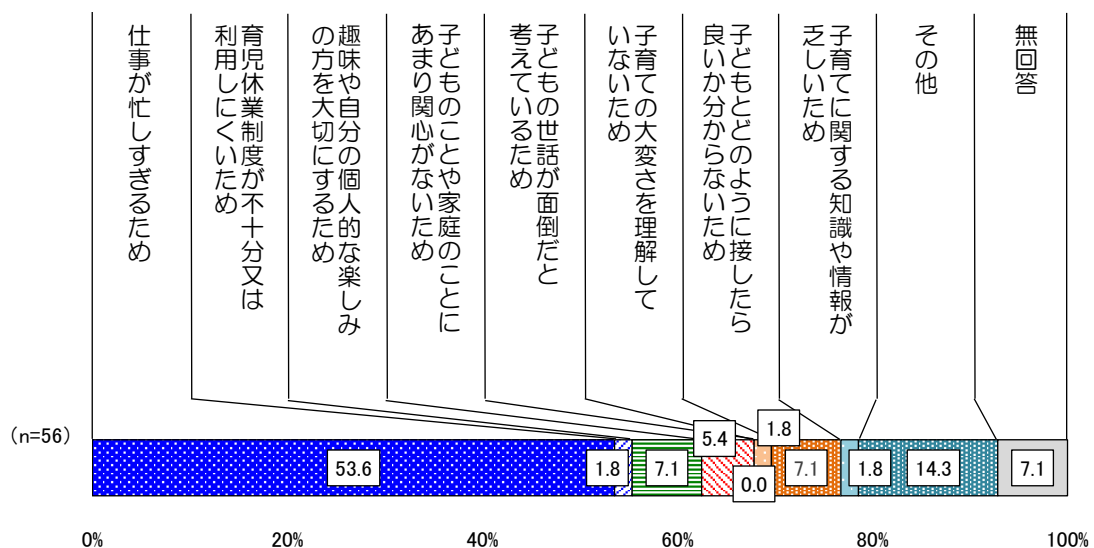
【問４－１】関わりが十分でないのは何が原因だと思いますか。（それぞれ番号を１つだけ記入）

- 子育てへのかかわりが十分でない理由は、「仕事が忙しすぎるため」への回答割合が最も高くなっており、「あなた（自身）」では、前回調査とほぼ同じ回答割合となっていますが、「配偶者・パートナー」では約 10 ポイント低下しています。
- 「子育ての大変さを理解していないため」への回答割合を、前回調査と比べると、「あなた（自身）」の全体回答は 3.5 ポイントの低下となっていますが、「配偶者・パートナー」の全体回答は 7.4 ポイントの増加となっています。

①子育てへの関わり(あなた)

【全体】

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 53.6%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」及び「子どもとどのように接したら良いか分からないため」が 7.1%、「子どものことや家庭のことにあまり関心がないため」が 5.4%となっています。

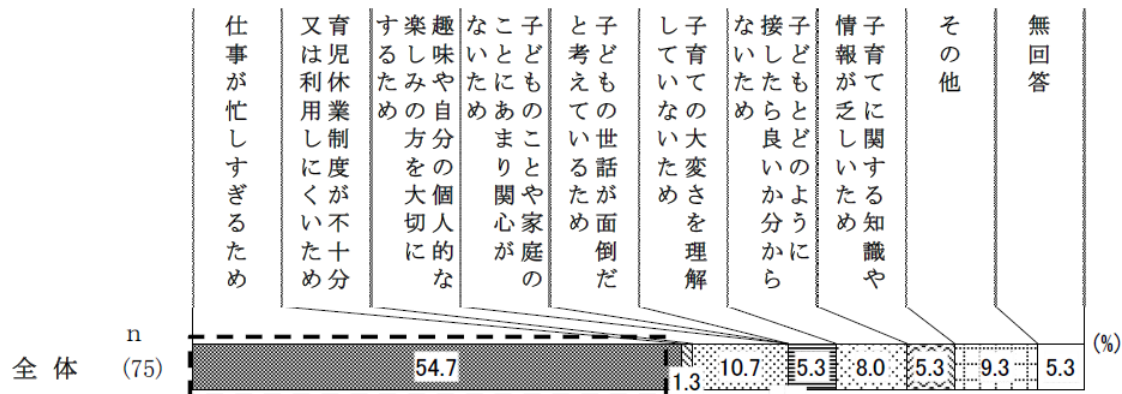


【前回調査との比較】

上位3項目は、前回と同様の結果となっていますが、「趣味や自分の個人的な楽しみの方を大切にするため」については、今回多少減少しています。

また、「子育ての大変さを理解していないため」は前回 5.3%でしたが、1.8%と減少しています。

（前回調査結果）



【あなた（自身）／経年変化、性別】

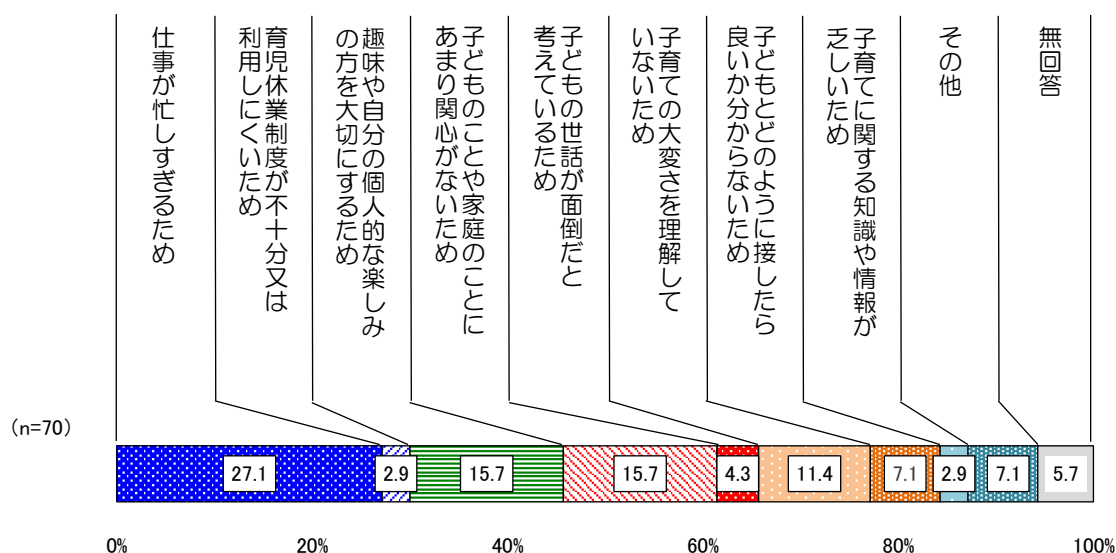
今回調査（令和6年度調査）の回答割合と、前回調査（令和元年度調査）の回答割合を比較すると、「女性」の「仕事が多すぎるため」及び「趣味や自分の個人的な楽しみの方を大切にするため」の減少が目立つ結果となっています。（※ただし、回答者数が少ないため参考値。）

		仕事が多すぎるため	育児休業制度が不十分又は利用しにくい	趣味や自分の個人的な楽しみの方を大切に	子どものことや家庭のことであまり関心が	子どもの世話が面倒だと考えているため	子育ての大変さを理解していないため	子どもとどのような接したら良いかわからないため	子育てに関する知識や情報が乏しいため	その他	無回答
全体	R06 (n=56)	53.6	1.8	7.1	5.4	0.0	1.8	7.1	1.8	14.3	7.1
	R01 (n=75)	54.7	1.3	10.7	0.0	0.0	5.3	8.0	5.3	9.3	5.3
女性	R06 (n=11)	45.5	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	27.3	18.2
	R01 (n=21)	61.9	0.0	19.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	4.8
男性	R6 (n=43)	58.1	2.3	7.0	4.7	0.0	2.3	9.3	2.3	11.6	2.3
	R01 (n=54)	51.9	1.9	7.4	0.0	0.0	7.4	11.1	7.4	7.4	5.6

②子育てへの関わり(配偶者・パートナー)

【全体】

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、「配偶者・パートナー」は「仕事が忙しすぎるため」が 27.1%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」及び「子どものことや家庭のことにあまり関心がないため」が 15.7%、「子育ての大変さを理解していないため」が 11.4%となっています。



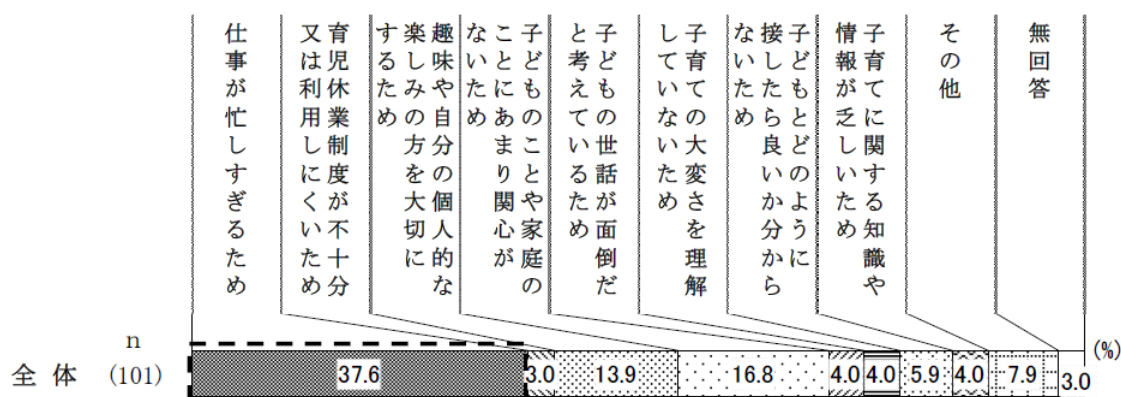
【前回調査との比較】

前回と今回、ともに回答割合が最も高い「仕事が忙しすぎるため」は、前回の 37.6%から今回 27.1%と減少しています。

また、「趣味や自分の個人的な楽しみの方を大切に」は、前回の 13.9%から今回 15.7%と多少の増加、「子どものことや家庭のことにあまり関心がない」は、前回の 16.8%から今回 15.7%と大きな差は表れていません。

なお、「子育ての大変さを理解していない」は、前回の 4.0%から今回 11.4%と増加する結果となっています。

(前回調査結果)



【配偶者・パートナー／経年変化、性別】

今回調査（令和6年度調査）の回答割合と、前回調査（令和元年度調査）の回答割合を比較すると、「男性」の各項目の増減が目立つ結果となっています。（※ただし、回答者数が少ないため参考値。）

		仕事が多すぎるため	育児休業制度が不十分又は利用しにくい	趣味や自分の個人的な楽しみの方を大切にしたい	子どものことや家庭のことにあまり関心がない	子どもの世話が面倒だと考えている	子育ての大変さを理解していない	子どもとのように接したら良いかわからない	子育てに関する知識や情報が乏しい	その他	無回答
全体	R06 (n=70)	27.1	2.9	15.7	15.7	4.3	11.4	7.1	2.9	7.1	5.7
	R01 (n=101)	37.6	3.0	13.9	16.8	4.0	4.0	5.9	4.0	7.9	3.0
女性	R06 (n=60)	31.7	3.3	16.7	15.0	5.0	11.7	6.7	1.7	5.0	3.3
	R01 (n=86)	40.7	2.3	10.5	19.8	3.5	4.7	7.0	4.7	5.8	1.2
男性	R06 (n=10)	0.0	0.0	10.0	20.0	0.0	10.0	10.0	10.0	20.0	20.0
	R01 (n=15)	20.0	6.7	33.3	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0	20.0	13.3

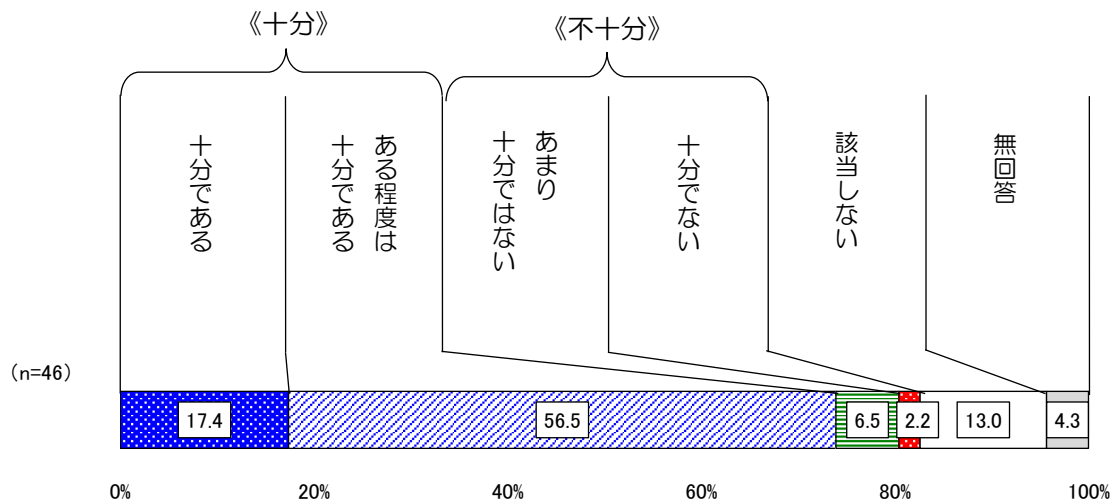
【問5】あなたと配偶者・パートナーの介護への関わりは十分だと思いますか。(○はそれぞれ1つ)

○「回答者自身(あなた)」と、回答者からみた「配偶者・パートナー」の介護への関わりは、《十分》(十分である+ある程度は十分である)と回答する「回答者自身(あなた)」が7割を超えている一方で、「配偶者・パートナー」は6割となっており、「回答者自身(あなた)」と「配偶者・パートナー」の意識(または評価)に差が見て取れます。

①介護への関わり(あなた)

【全体】

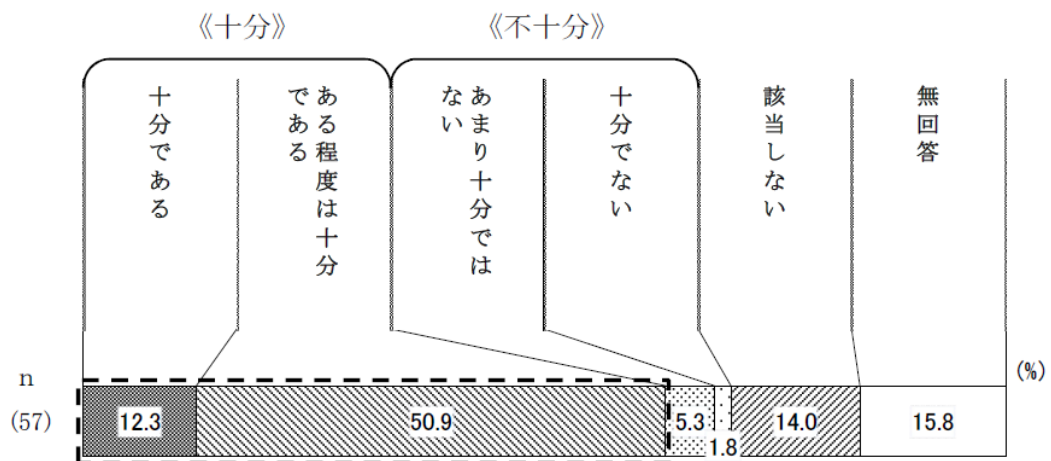
介護が必要な家族がいる人で、配偶者・パートナーがいる人の介護への関わり程度について、「あなた(自身)」は《十分》(十分である+ある程度は十分である)が73.9%、《不十分》(あまり十分ではない+十分でない)が8.7%となっています。



【前回調査との比較】

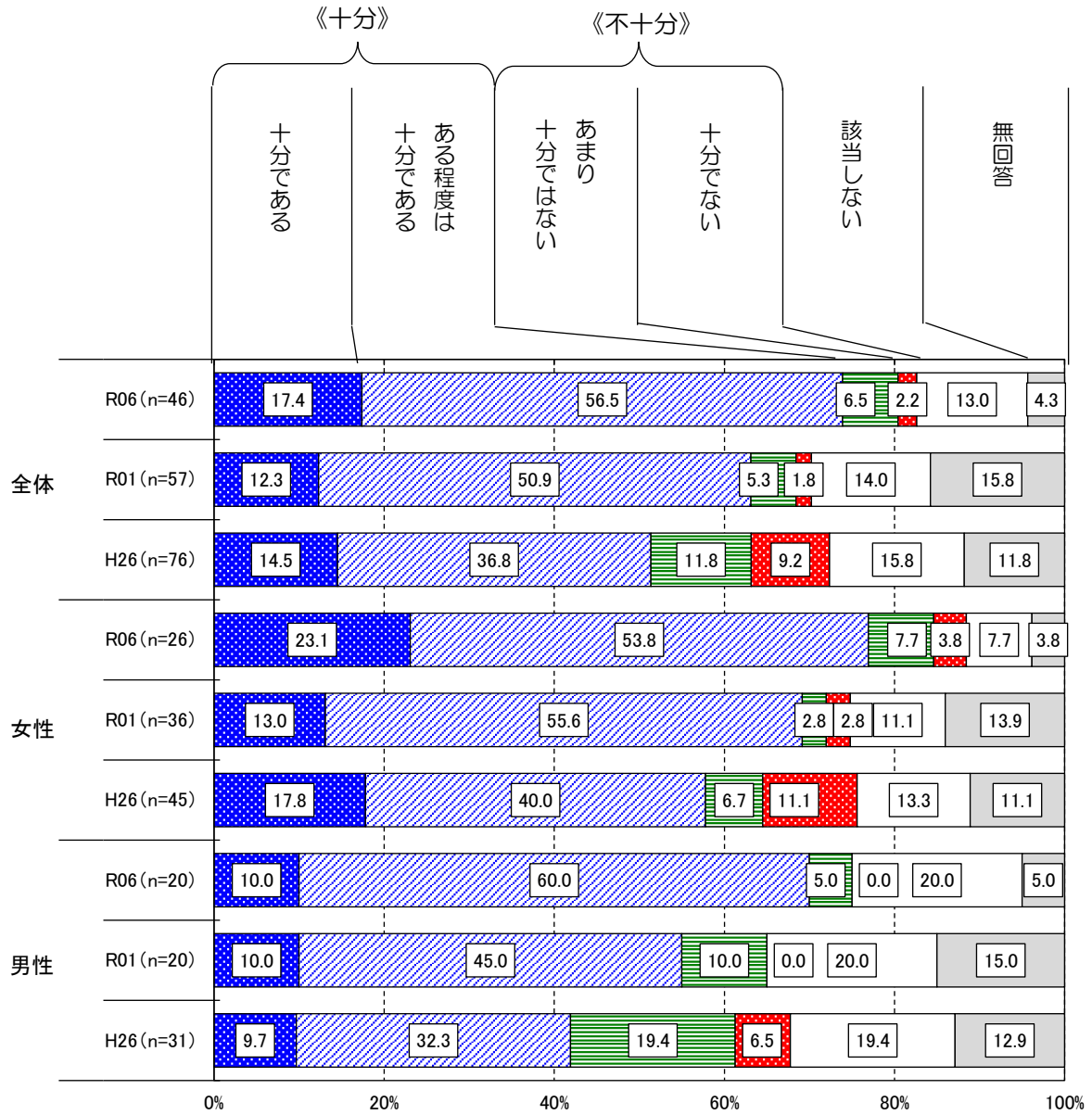
《十分》は前回 63.2%に対し今回 73.9%、《不十分》は前回 7.1%に対し今回 8.7%となっており、《十分》への回答割合が増加しています。

(前回調査結果)



【あなた（自身）／経年変化、性別】

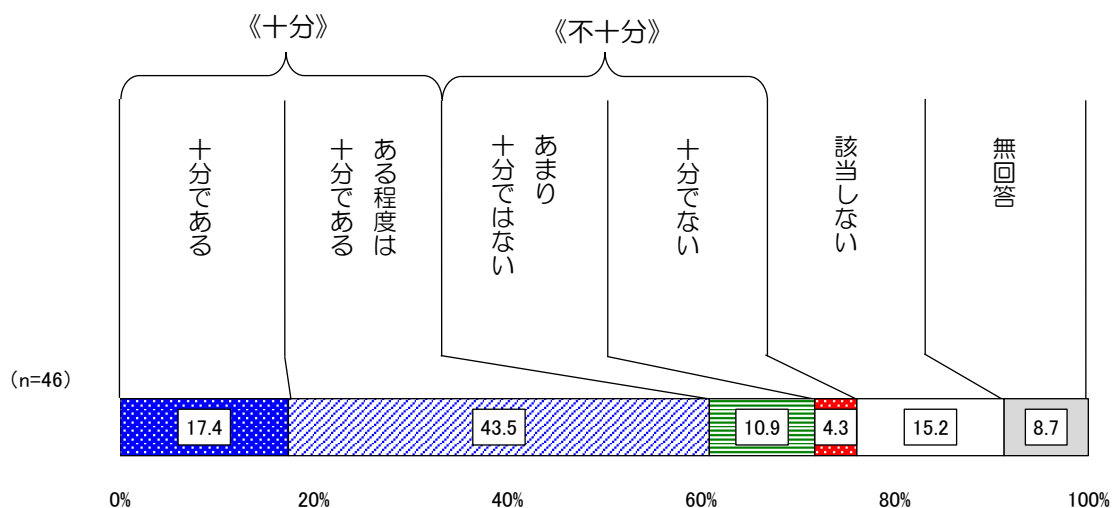
《十分》は前々回（平成 26 年度調査）や前回に対し今回は増加しています。



②介護への関わり(配偶者・パートナー)

【全体】

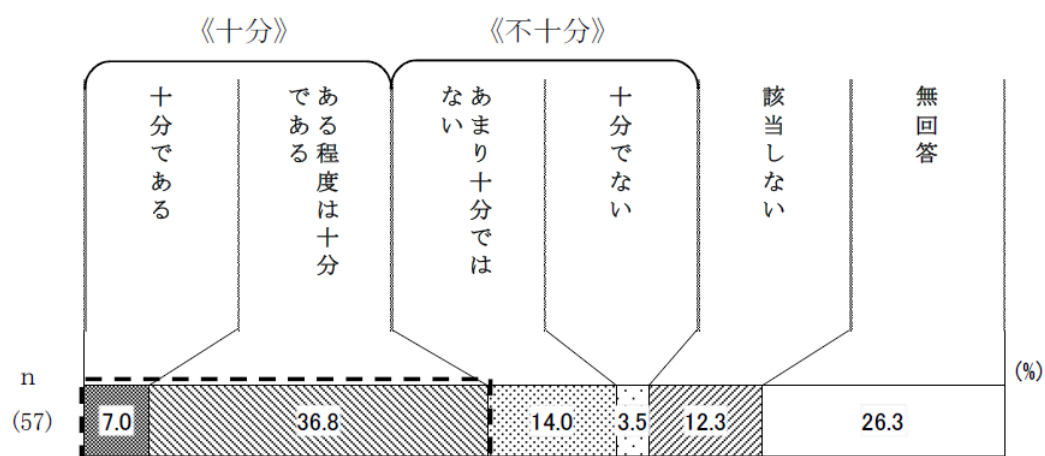
介護が必要な家族がいる人で、配偶者・パートナーがいる人の介護への関わり程度について、「配偶者・パートナー」は《十分》(十分である+ある程度は十分である)が60.9%、《不十分》(あまり十分ではない+十分でない)が15.2%となっています。



【前回調査との比較】

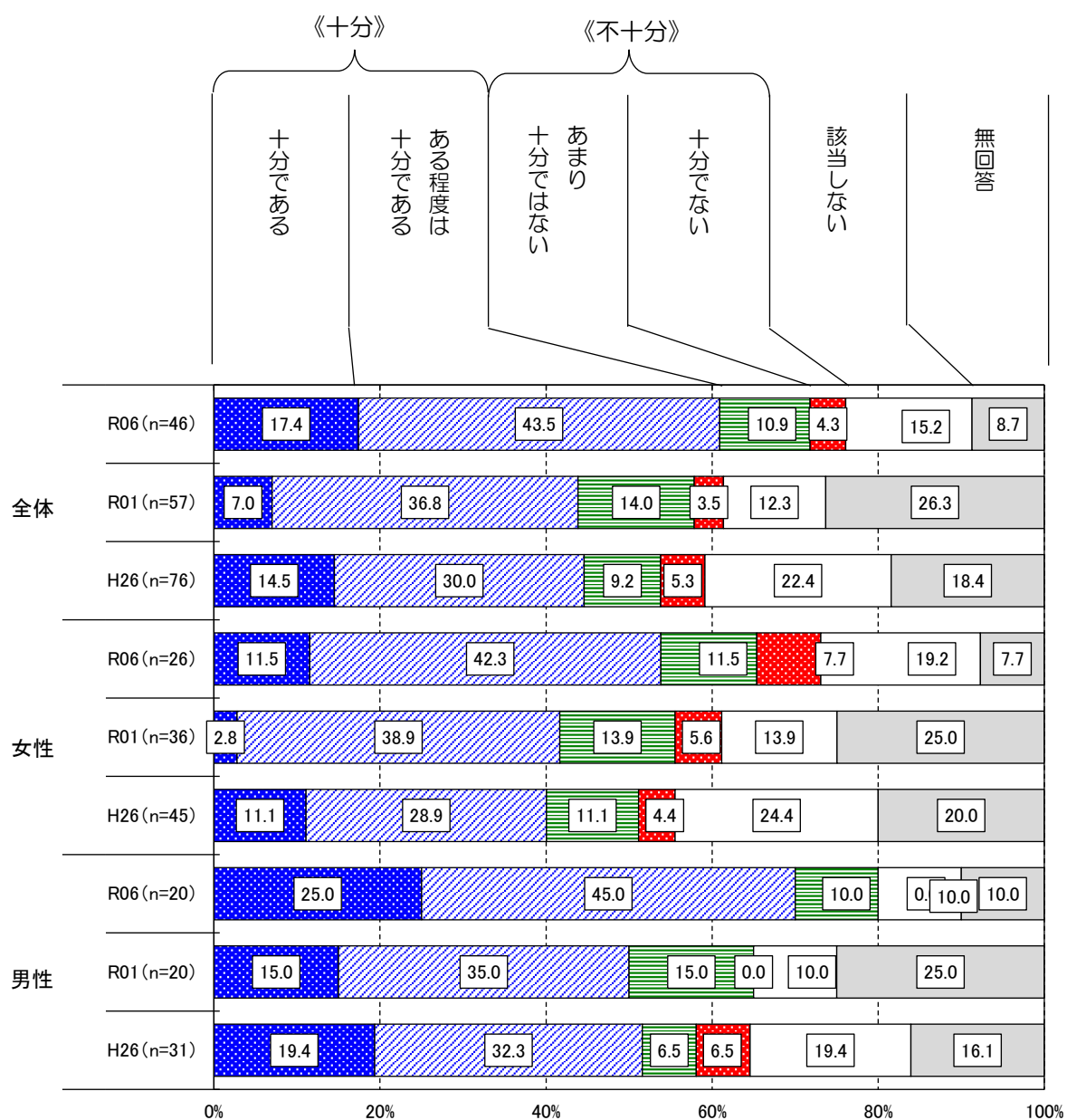
《十分》は前回 43.8%に対し今回 60.9%、《不十分》は前回 17.5%に対し今回 15.2%となっており、《十分》への回答割合が大きく増加しています。

(前回調査結果)



【配偶者・パートナー／経年変化、性別】

《十分》は前々回（平成 26 年度調査）や前回に対し増加しており、特に「男性」では大きく増加しています。



【問5－1】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)

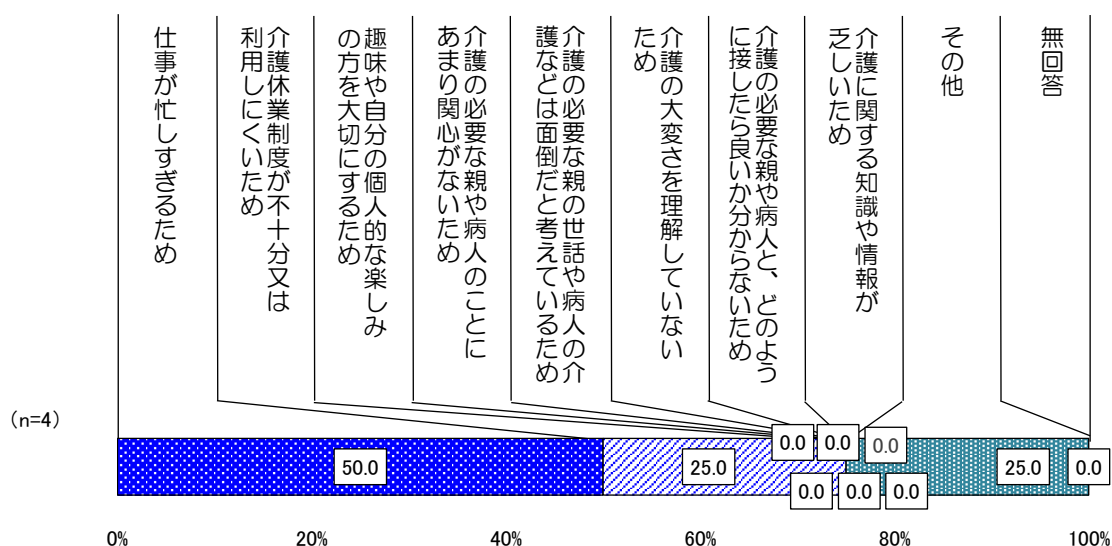
- 介護へのかかわりが十分でない理由は、「仕事が忙しすぎるため」への回答割合が最も高くなっています。
- 「仕事が忙しすぎるため」に次いで、「介護休業制度が不十分又は利用しにくい」ため」への回答も他の理由よりも多く見られます。

※回答サンプル数が少ないため、【問5－1】の結果は参考値としてみる必要があります。

①介護への関わり(あなた)

【全体】

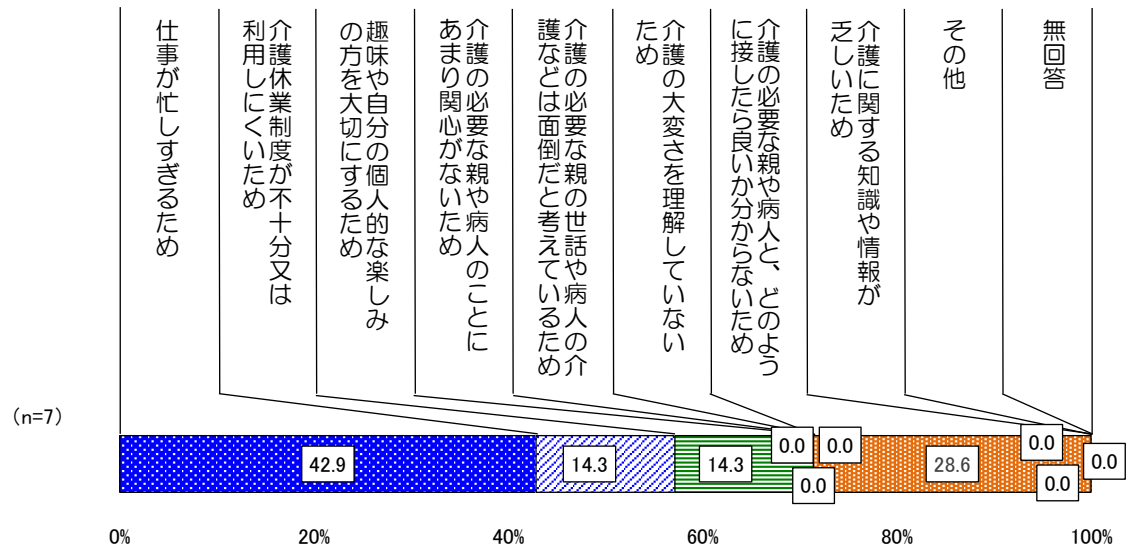
介護への関わりが「あまり十分ではない」、「十分でない」と答えた人（あなた）の、介護への関わりが十分でない原因についての回答結果は以下のとおりですが、回答者数が少ないため、参考としてみる必要があります。



②介護への関わり(配偶者・パートナー)

【全体】

介護への関わりが「あまり十分ではない」、「十分でない」と答えた人（配偶者・パートナー）の、介護への関わりが十分でない原因についての回答結果は以下のとおりですが、回答者数が少ないため、参考としてみる必要があります。



3. 就業について

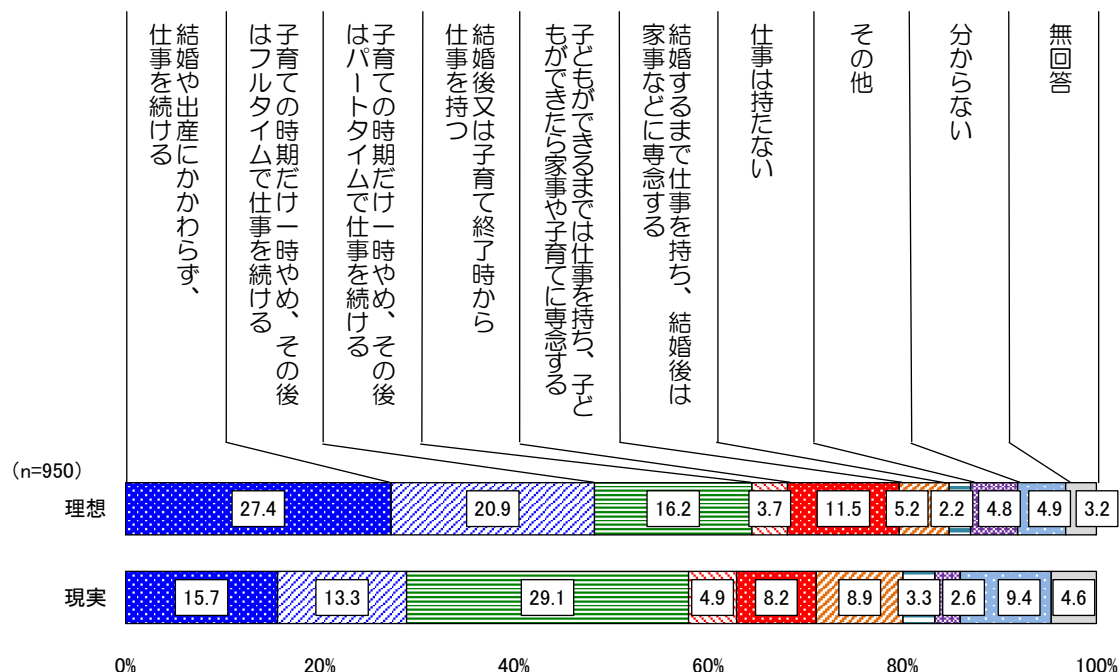
【問6】あなたは、女性の働き方について、「理想」はどうあるべきだと思いますか。
また、「現実」はどうですか（どうでしたか）。（それぞれ番号を1つだけ記入）

- 女性の働き方について、「理想」は「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」が最も高くなっていますが、「現実」は「理想」と乖離しています。
- 「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」は「理想」に比べ「現実」の割合が高く、パートタイムという形で仕事を続ける必要があることが見て取れます。

【全体】

女性の働き方について、「理想」は「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」が27.4%で最も高く、次いで「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」が20.9%、「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」が16.2%、「子どもができるまでは仕事をもち、子どもができたらず家事や子育てに専念する」が11.5%となっています。

一方「現実」は、「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」が29.1%で最も高く、次いで「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」が15.7%、「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」が13.3%、「結婚するまで仕事をもち、結婚後は家事などに専念する」が8.9%となっています。



また、女性の働き方について、「理想」と「現実」の回答割合の差異をみると、「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」及び「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」は「理想」に比べ「現実」が低く、「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」は「理想」に比べ「現実」が高くなっています。

単位：％

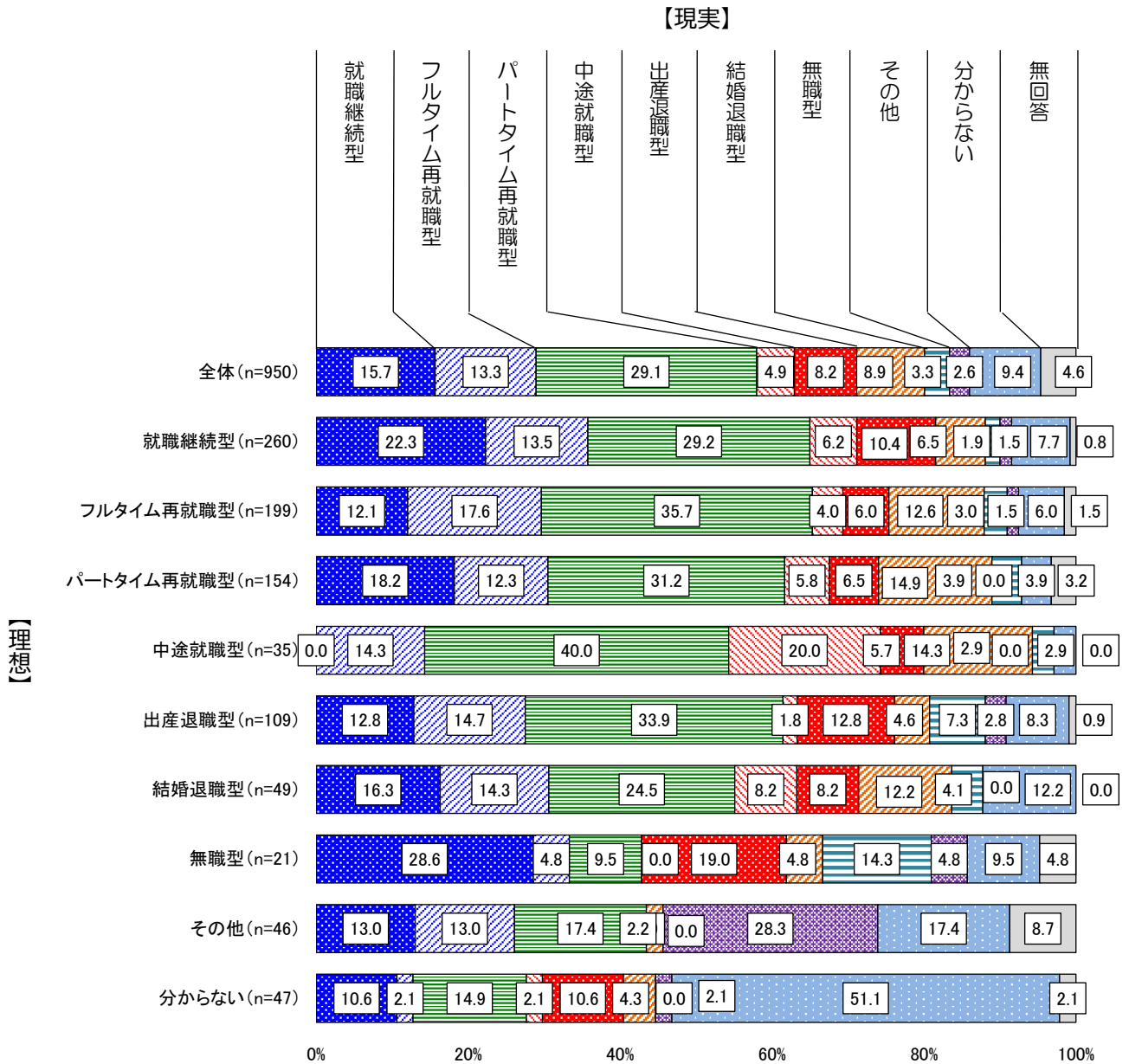
	理想 (A)	現実 (B)	差異 (A－B)
結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける	27.4	15.7	11.7
子育ての時期だけ一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける	20.9	13.3	7.6
子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける	16.2	29.1	－12.9
結婚後又は子育て終了時から仕事を持つ	3.7	4.9	－1.2
子どもができるまでは仕事を持ち、子どもができたらず家事や子育てに専念する	11.5	8.2	3.3
結婚するまで仕事を持ち、結婚後は家事などに専念する	5.2	8.9	－3.7
仕事は持たない	2.2	3.3	－1.1

※以下、問6の選択肢は埼玉県の再定義に基づき表記しています。

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、子どもができたらず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】

「理想」の就職型は回答割合が分かれています、「現実」では「パートタイム再就職型」への回答割合が最も高くなっています。



【性・年代別／女性】

以下の網掛した区分は、「理想」と「現実」の差異が10ポイント以上（※有意差が認められる）となっている区分です。

「就職継続型」では「40歳代」を除き各年代ともに「理想」と「現実」の差異が大きくなっています。

また、「フルタイム再就職型」では「20歳代」が、「パートタイム再就職型」では「40歳代」、「50歳代」及び「60歳代」が、「理想」と「現実」の差異が大きくなっています。

		就職継続型	フルタイム再就職型	パートタイム再就職型	中途就職型	出産退職型	結婚退職型	無職型	その他	分からない	無回答
全体	理想 (n=950)	27.4	20.9	16.2	3.7	11.5	5.2	2.2	4.8	4.9	3.2
	現実 (n=950)	15.7	13.3	29.1	4.9	8.2	8.9	3.3	2.6	9.4	4.6
女性全体	理想 (n=506)	29.4	18.8	17.0	4.5	12.1	4.5	1.4	4.3	4.9	3.0
	現実 (n=506)	18.8	13.0	28.9	5.5	6.3	8.9	2.8	3.2	8.7	4.0
10歳代	理想 (n=5)	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	現実 (n=5)	20.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0	0.0
20歳代	理想 (n=33)	30.3	12.1	21.2	6.1	9.1	3.0	3.0	12.1	3.0	0.0
	現実 (n=33)	18.2	3.0	24.2	6.1	0.0	3.0	0.0	6.1	39.4	0.0
30歳代	理想 (n=43)	16.3	20.9	23.3	2.3	18.6	4.7	0.0	14.0	0.0	0.0
	現実 (n=43)	27.9	20.9	30.2	0.0	7.0	2.3	2.3	2.3	7.0	0.0
40歳代	理想 (n=91)	29.7	11.0	17.6	1.1	23.1	6.6	2.2	3.3	5.5	0.0
	現実 (n=91)	38.5	9.9	28.6	2.2	7.7	1.1	0.0	2.2	8.8	1.1
50歳代	理想 (n=88)	36.4	19.3	12.5	2.3	14.8	1.1	1.1	4.5	6.8	1.1
	現実 (n=88)	12.5	13.6	36.4	2.3	5.7	12.5	2.3	6.8	8.0	0.0
60歳代	理想 (n=95)	35.8	16.8	16.8	6.3	6.3	3.2	3.2	4.2	5.3	2.1
	現実 (n=95)	12.6	14.7	35.8	4.2	7.4	10.5	6.3	3.2	2.1	3.2
70歳以上	理想 (n=149)	24.8	22.8	17.4	7.4	6.7	6.7	0.0	0.7	5.4	8.1
	現実 (n=149)	12.1	13.4	20.8	11.4	6.7	14.1	3.4	1.3	6.0	10.7

※「10歳代」は回答者数が低いため、参考値。

【性・年代別／男性】

以下の網掛した区分は、「理想」と「現実」の差異が10ポイント以上（※有意差が認められる）となっている区分です。

「就職継続型」では「30歳代」及び「40歳代」を除き各年代ともに「理想」と「現実」の差異が大きくなっています。

また、「フルタイム再就職型」では「50歳代」及び「70歳以上」が、また「パートタイム再就職型」では「40歳代」、「50歳代」及び「60歳代」が、「理想」と「現実」の差異が大きくなっています。

		就職継続型	フルタイム再就職型	パートタイム再就職型	中途就職型	出産退職型	結婚退職型	無職型	その他	分からない	無回答
全体	理想 (n=950)	27.4	20.9	16.2	3.7	11.5	5.2	2.2	4.8	4.9	3.2
	現実 (n=950)	15.7	13.3	29.1	4.9	8.2	8.9	3.3	2.6	9.4	4.6
男性全体	理想 (n=436)	25.2	23.2	15.4	2.8	10.6	6.0	3.2	5.3	5.0	3.4
	現実 (n=436)	12.4	13.8	29.1	4.4	10.3	8.7	3.9	2.1	10.3	5.0
10歳代	理想 (n=8)	0.0	25.0	12.5	12.5	25.0	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0
	現実 (n=8)	12.5	25.0	12.5	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0
20歳代	理想 (n=26)	30.8	15.4	7.7	0.0	15.4	3.8	3.8	15.4	7.7	0.0
	現実 (n=26)	11.5	19.2	15.4	3.8	7.7	0.0	3.8	0.0	34.6	3.8
30歳代	理想 (n=31)	25.8	22.6	25.8	0.0	6.5	0.0	6.5	9.7	3.2	0.0
	現実 (n=31)	16.1	16.1	32.3	3.2	6.5	6.5	3.2	3.2	12.9	0.0
40歳代	理想 (n=63)	17.5	28.6	20.6	4.8	4.8	4.8	3.2	6.3	7.9	1.6
	現実 (n=63)	15.9	17.5	33.3	0.0	6.3	1.6	3.2	6.3	11.1	4.8
50歳代	理想 (n=81)	25.9	30.9	13.6	2.5	12.3	4.9	2.5	3.7	3.7	0.0
	現実 (n=81)	8.6	17.3	42.0	4.9	6.2	7.4	1.2	2.5	9.9	0.0
60歳代	理想 (n=88)	28.4	20.5	15.9	3.4	8.0	4.5	2.3	8.0	5.7	3.4
	現実 (n=88)	15.9	11.4	31.8	3.4	9.1	6.8	4.5	2.3	8.0	6.8
70歳以上	理想 (n=137)	26.3	19.7	13.1	2.2	13.1	8.8	3.6	1.5	3.6	8.0
	現実 (n=137)	10.2	9.5	21.2	7.3	16.8	15.3	5.8	0.0	5.8	8.0

※「10歳代」は回答者数が低いため、参考値。

【経年変化／性別】

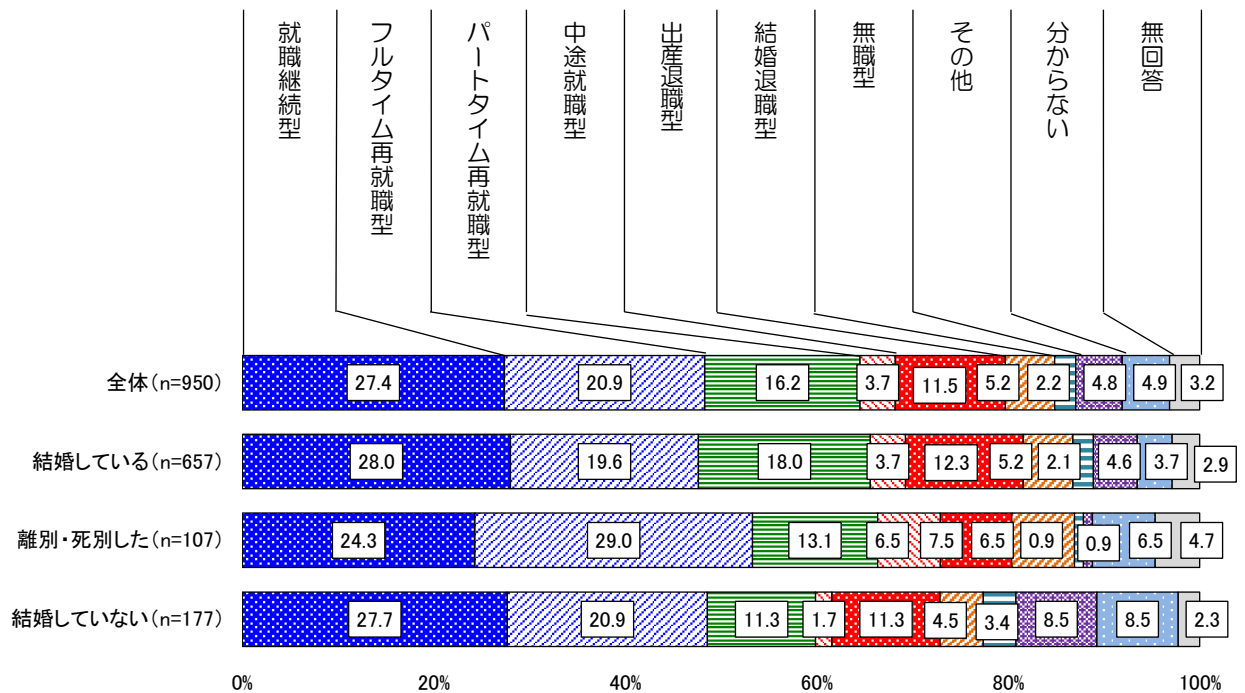
以下の網掛した区分は、前々回調査と今回調査を比較し、「理想」と「現実」の差異が10ポイント以上（※有意差が認められる）となっている区分です。

女性と男性ともに、「就職継続型」において「理想」と「現実」の差異が大きくなっていますが、その他では大きな経年の変化は表れていない結果となっています。

			就職継続型	フルタイム再就職型	パートタイム再就職型	中途就職型	出産退職型	結婚退職型	無職型	その他	分からない	無回答
全体	理想	R06 (n=950)	27.4	20.9	16.2	3.7	11.5	5.2	2.2	4.8	4.9	3.2
		R01 (n=1,040)	21.2	19.2	15.6	7.8	11.9	4.9	2.1	4.6	5.8	6.9
		H26 (n=970)	18.2	20.3	15.4	6.3	15.8	6.6	1.3	4.2	2.6	9.3
	現実	R06 (n=950)	15.7	13.3	29.1	4.9	8.2	8.9	3.3	2.6	9.4	4.6
		R01 (n=1,040)	14.0	10.1	30.5	5.4	7.8	8.7	2.5	3.3	9.4	8.4
		H26 (n=970)	9.9	10.1	29.8	5.9	10.3	8.0	3.1	4.0	7.1	11.8
女性	理想	R06 (n=506)	29.4	18.8	17.0	4.5	12.1	4.5	1.4	4.3	4.9	3.0
		R01 (n=563)	23.6	19.4	17.8	8.9	9.8	5.3	1.4	4.1	3.7	6.0
		H26 (n=531)	20.7	19.8	17.3	6.2	13.4	5.8	0.6	4.0	2.1	10.2
	現実	R06 (n=506)	18.8	13.0	28.9	5.5	6.3	8.9	2.8	3.2	8.7	4.0
		R01 (n=563)	17.2	11.4	27.2	6.4	8.2	8.7	2.5	3.9	6.9	7.6
		H26 (n=531)	10.7	10.2	27.7	5.3	11.1	8.3	2.8	5.1	6.0	12.8
男性	理想	R06 (n=506)	25.2	23.2	15.4	2.8	10.6	6.0	3.2	5.3	5.0	3.4
		R01 (n=465)	18.7	19.1	13.1	6.0	14.6	4.3	3.0	5.2	8.4	7.5
		H26 (n=428)	15.2	20.8	12.6	6.5	18.9	7.5	2.3	4.7	3.3	8.2
	現実	R06 (n=406)	12.4	13.8	29.1	4.4	10.3	8.7	3.9	2.1	10.3	5.0
		R01 (n=465)	10.5	8.6	34.4	3.7	7.5	8.8	2.4	2.6	12.7	8.8
		H26 (n=428)	8.4	10.0	32.9	6.5	8.3	7.9	3.5	2.8	8.4	10.0

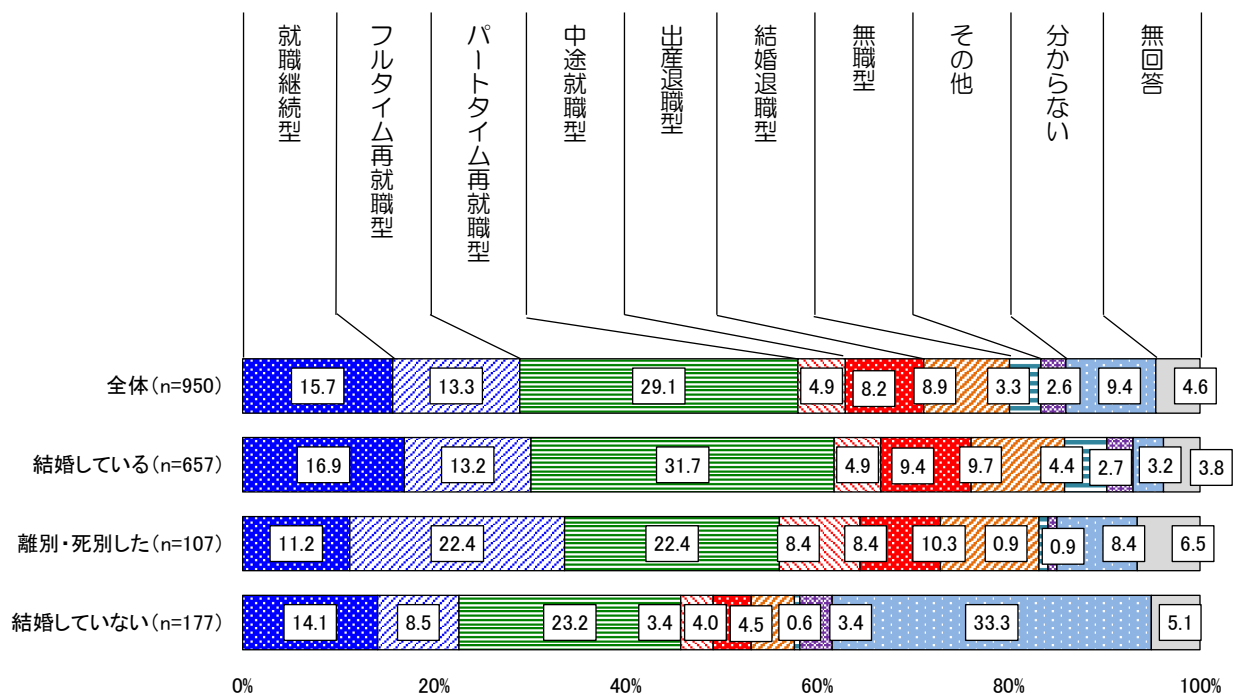
【結婚経験のある人の優先度「理想」】

「理想」での優先度は、「結婚している」、「離別・死別した」及び「結婚していない」ともに大きな差は表れていない結果となっています。



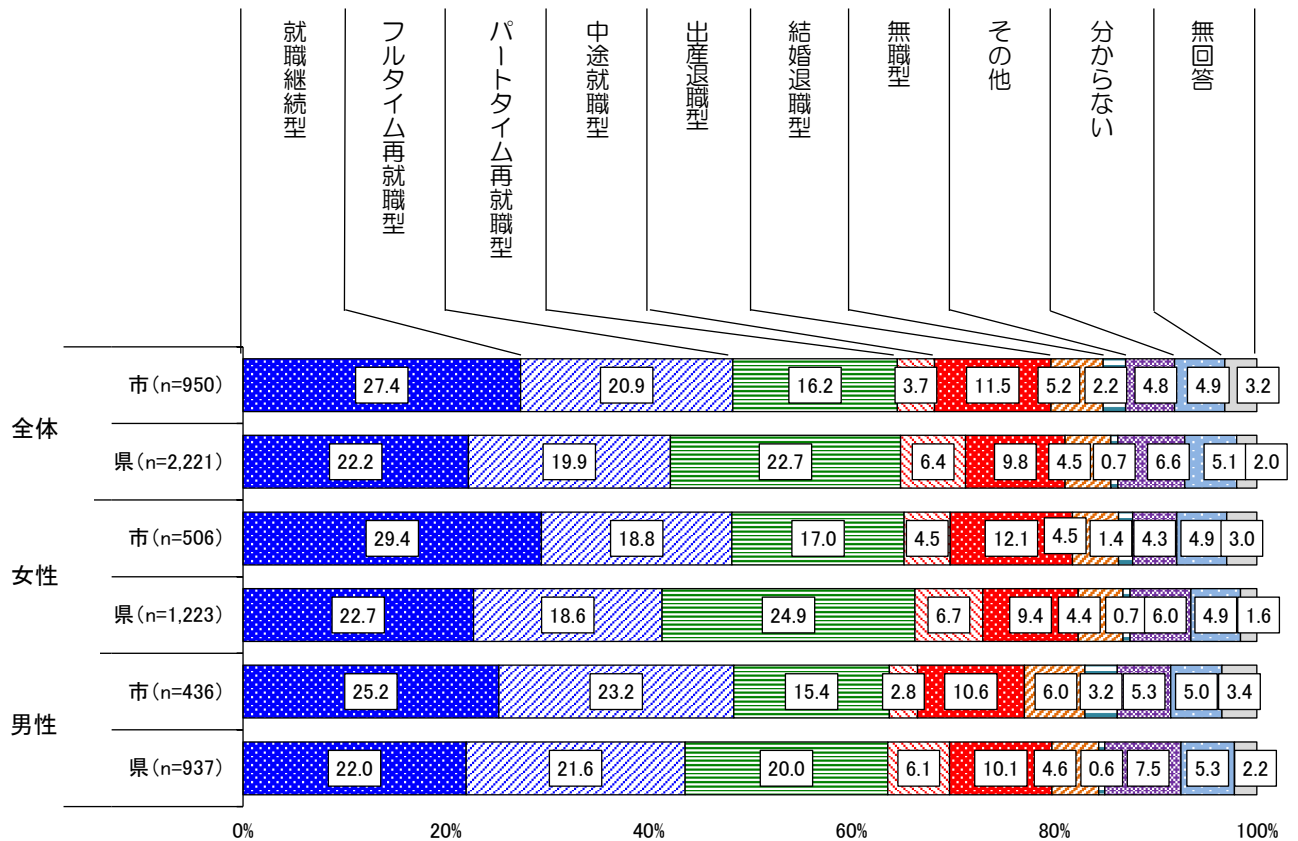
【結婚経験のある人の優先度「現実」】

「現実」での優先度は、「結婚している」及び「結婚していない」では、「パートタイム再就職型」への回答割合が最も高く、「離別・死別した」では、「フルタイム再就職型」と「パートタイム再就職型」の回答割合が同じ結果となっています。



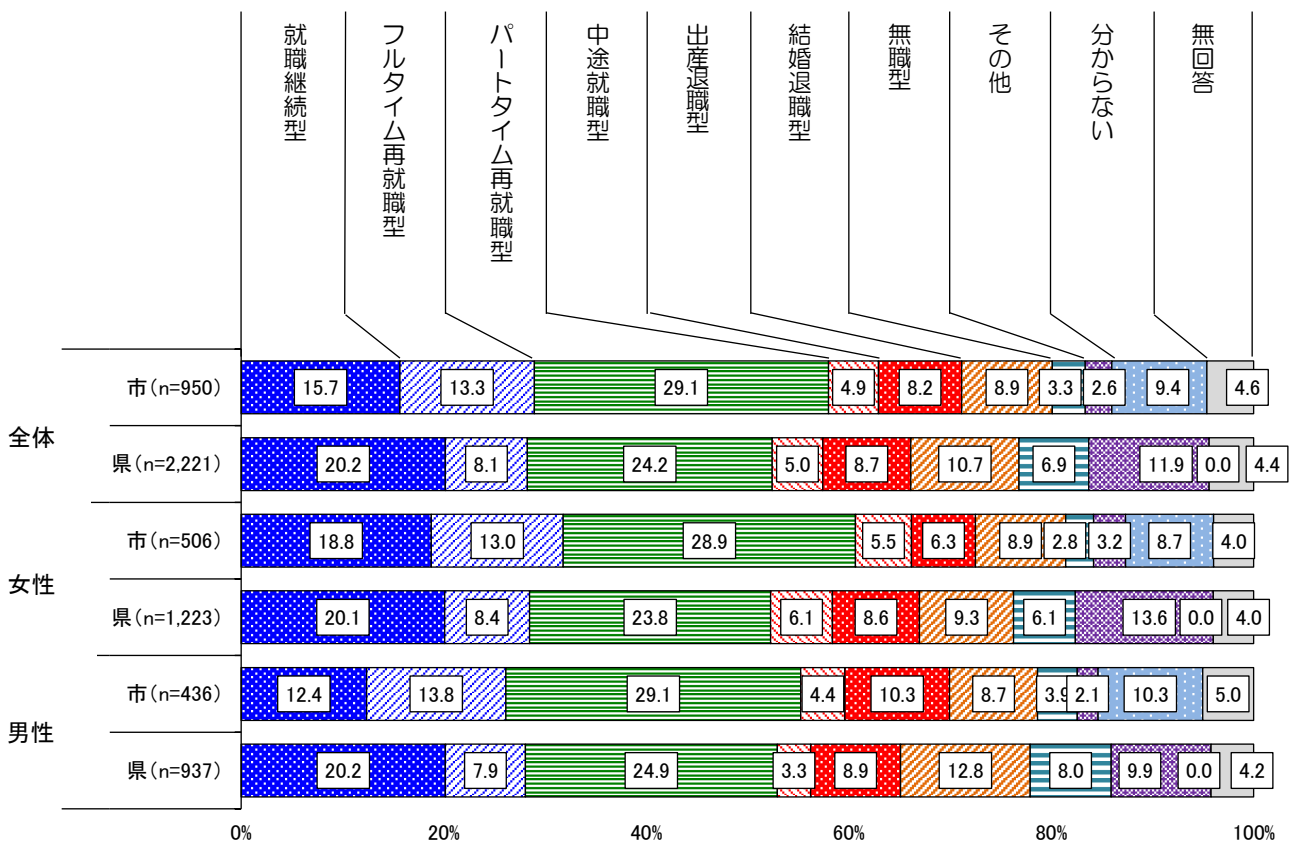
【県との比較「理想」】

県調査結果と比べ、「女性」の「就職継続型」への回答割合が高くなっています。



【県との比較「現実」】

県調査結果と比べ、「女性」の「パートタイム再就職型」への回答割合が高くなっています。

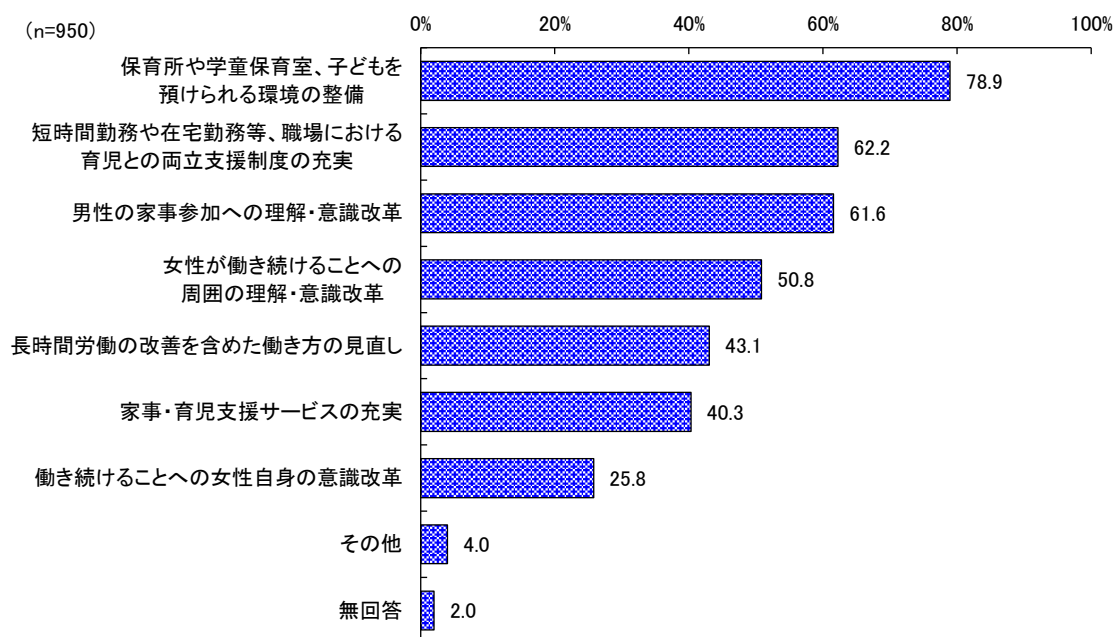


【問7】あなたは、女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために、どのようなことが必要だと思いますか。（〇はいくつでも）

○女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるためには、「保育所や学童保育室、子どもを預けられる環境の整備」、「短時間勤務や在宅勤務等、職場における育児との両立支援制度の充実」、及び「男性の家事参加への理解・意識改革」が上位になっており、女性の子育ての負担軽減が必要であることがうかがえます。

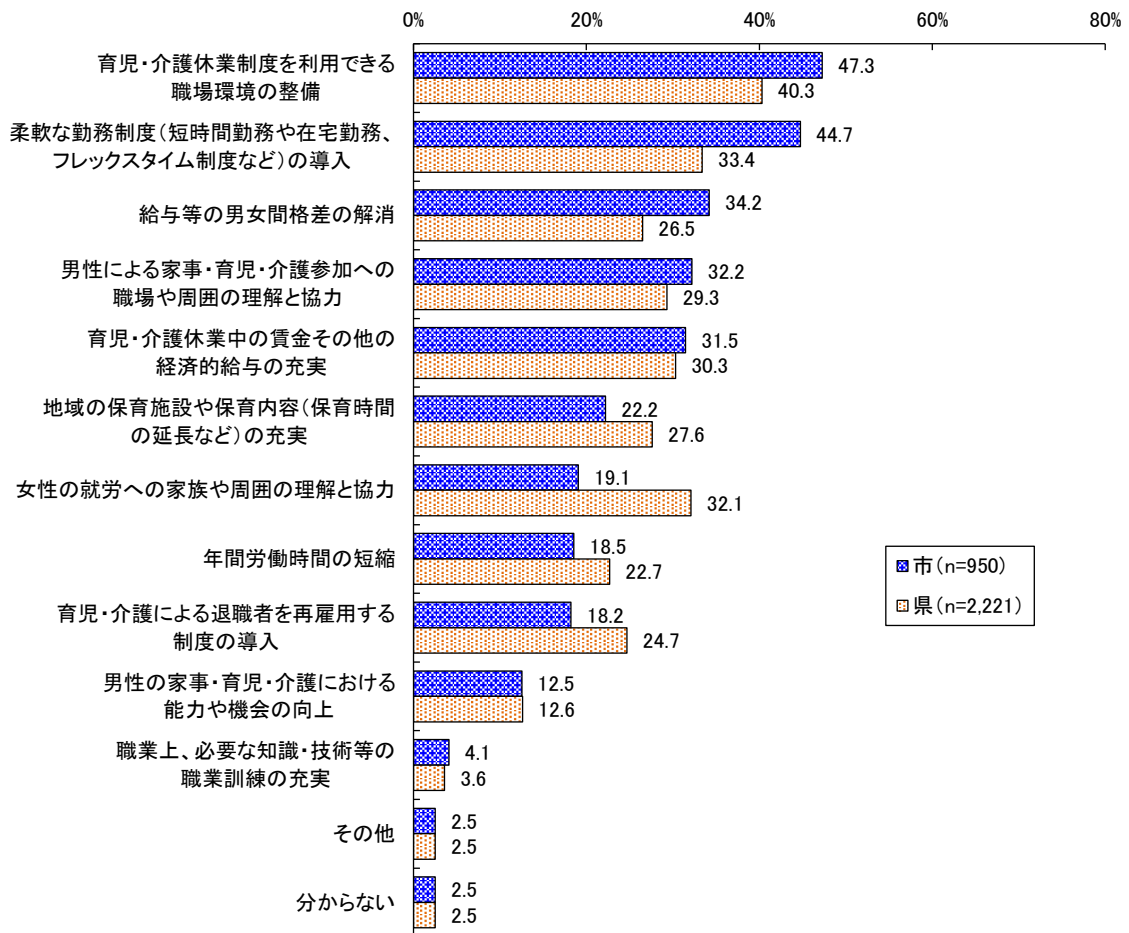
【全体】

女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために必要なこととして、「保育所や学童保育室、子どもを預けられる環境の整備」への回答割合が最も高く 78.9%となっており、次いで「短時間勤務や在宅勤務等、職場における育児との両立支援制度の充実」が 62.2%、「男性の家事参加への理解・意識改革」が 61.6%、「女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」50.8%、「長時間労働の改善を含めた働き方の見直し」が 43.1%、「家事・育児支援サービスの充実」が 40.3%、「働き続けることへの女性自身の意識改革」が 25.8%と続いています。



【県との比較】

県調査結果と比較すると、回答割合の高い上位項目では、市の回答割合が高くなっています。



【問 8】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。（〇はそれぞれ 1 つ）

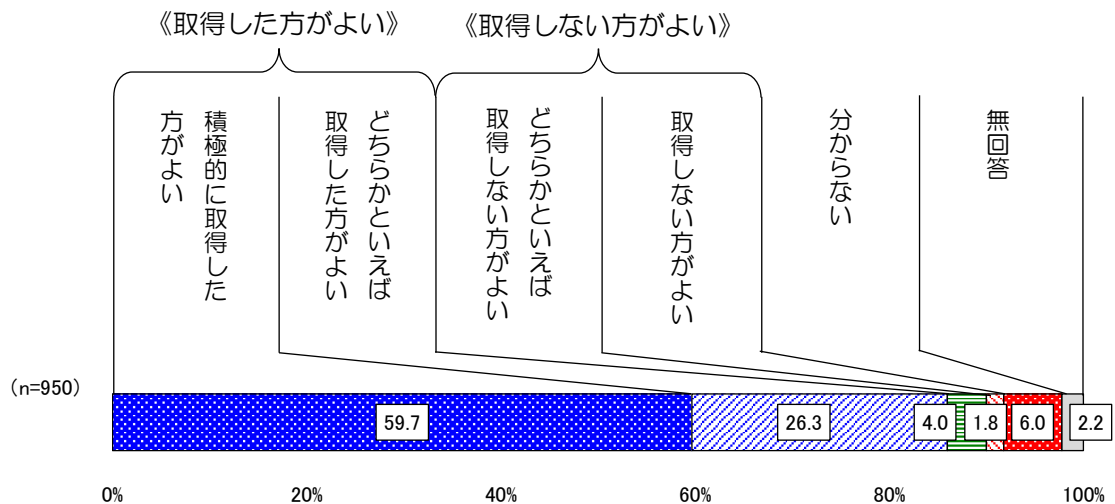
- 女性も男性も、男性が育児休業や介護休業を取得することに肯定的な意見が多くなっています。
- 特に男性の取得に対する意識が高まっていることがうかがえます。

①男性の育児休業の取得

【全体】

男性が制度を利用して育児休業を取得することについて、《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 86.0%となっています。

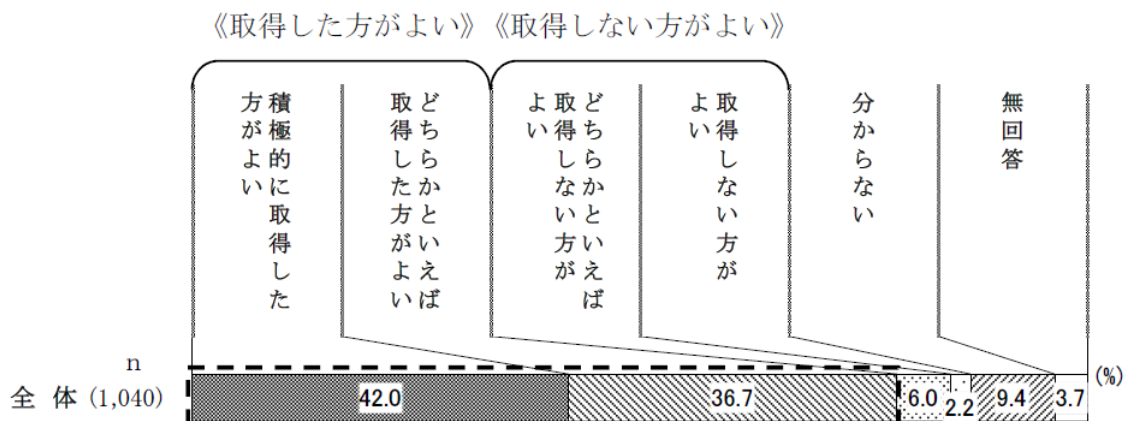
一方、《取得しない方がよい》（どちらかといえば取得しない方がよい+取得しない方がよい）は 5.8%となっています。



【前回調査との比較】

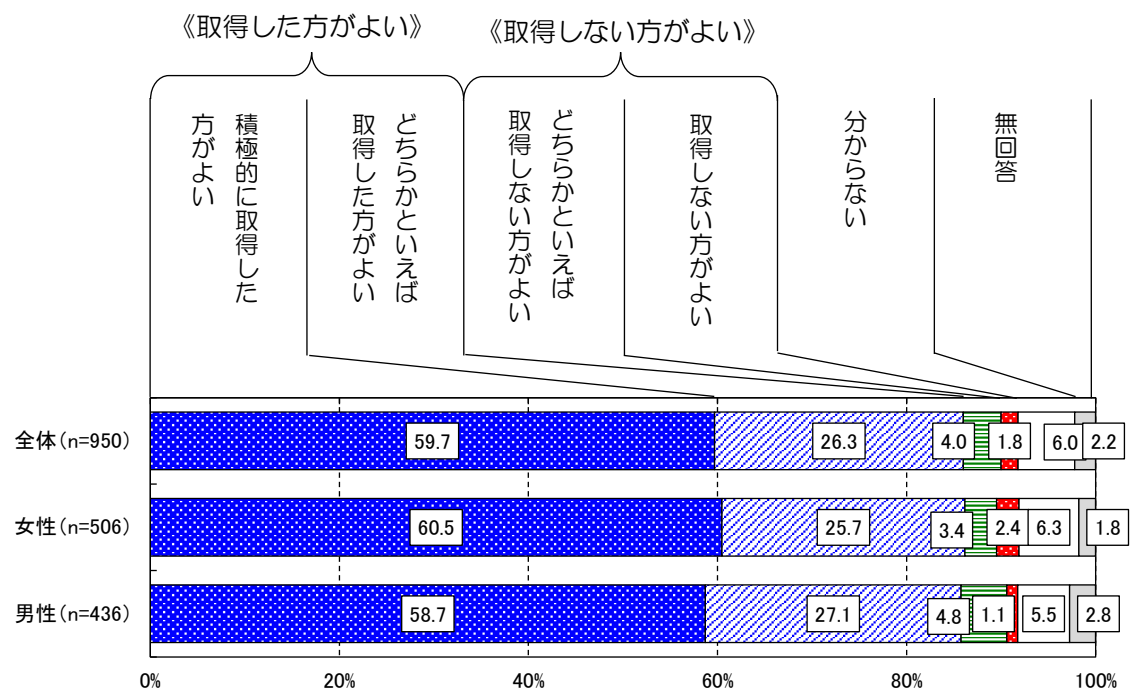
《取得した方がよい》は前回 78.7%に対し今回 86.0%、《取得しない方がよい》は前回 8.2%に対し今回 5.8%となっており、《取得した方がよい》への回答割合が増加しています。

（前回調査結果）



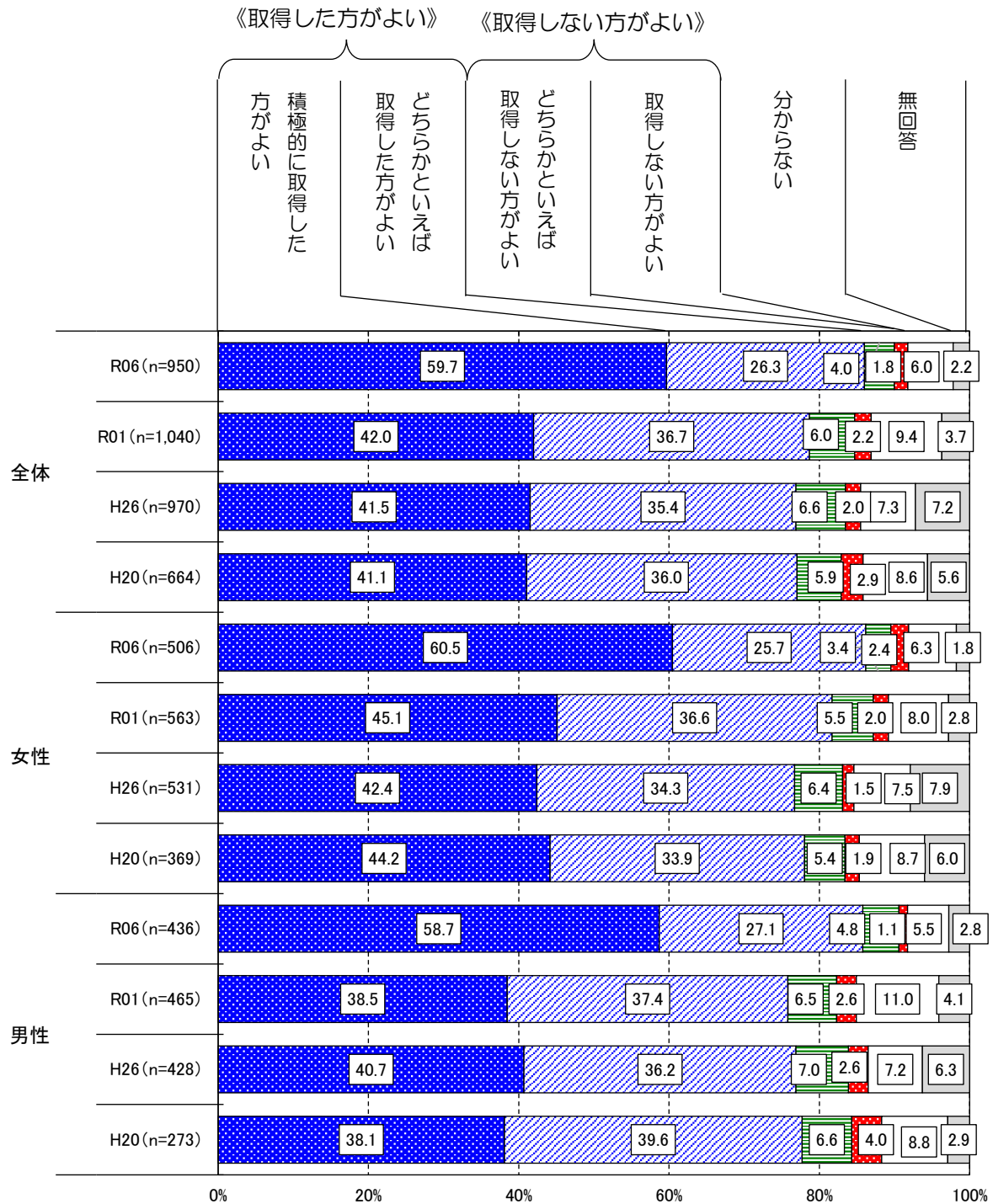
【性別】

「女性」と「男性」の回答割合はほぼ同じ結果となっています。



【経年変化／性別】

「女性」と「男性」とともに、これまでの調査結果よりも今回の調査結果において「積極的に取得した方がよい」の回答割合が大きく増加しています。

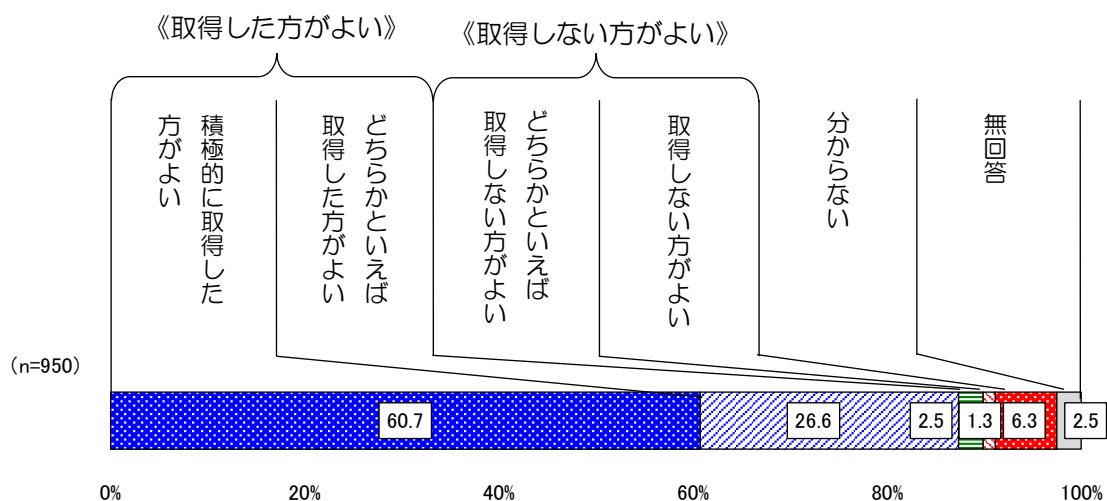


②男性の介護休業の取得

【全体】

男性が制度を利用して介護休業を取得することについて、《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87.3%となっています。

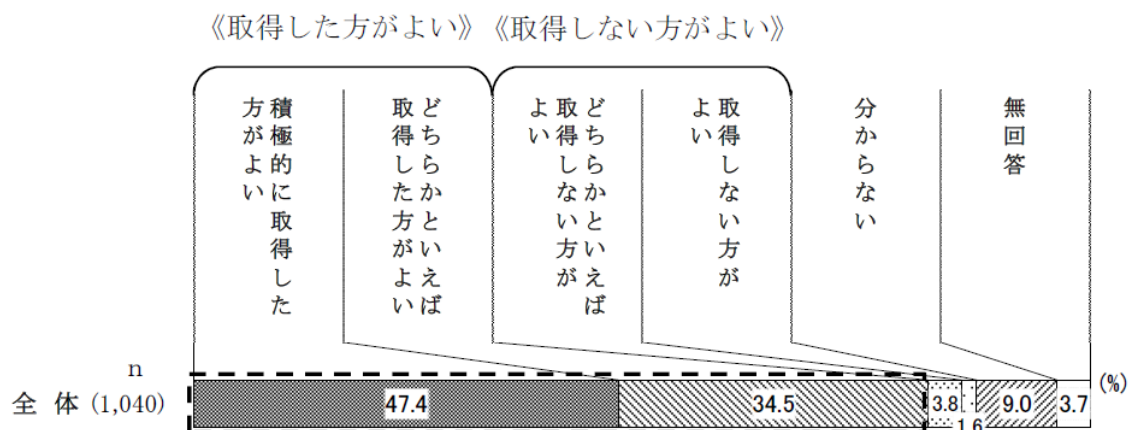
一方、《取得しない方がよい》（どちらかといえば取得しない方がよい+取得しない方がよい）は3.8%となっています。



【前回調査との比較】

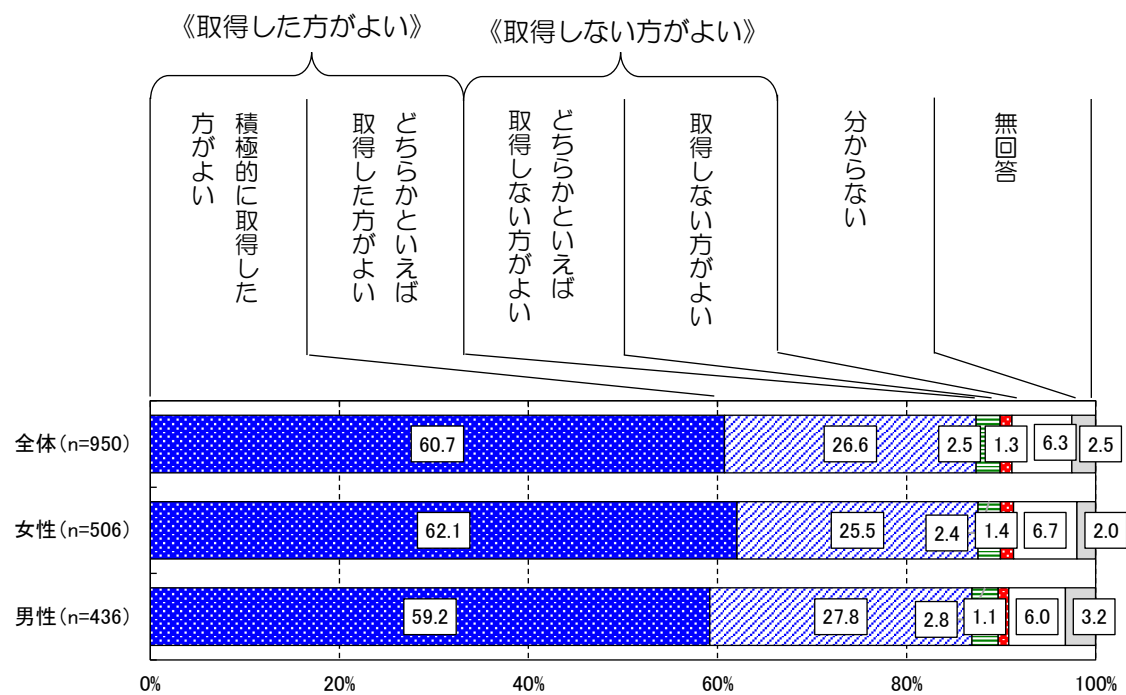
《取得した方がよい》は前回81.9%に対し今回87.3%、《取得しない方がよい》は前回5.4%に対し今回3.8%となっており、《取得した方がよい》への回答割合が増加しています。

(前回調査結果)



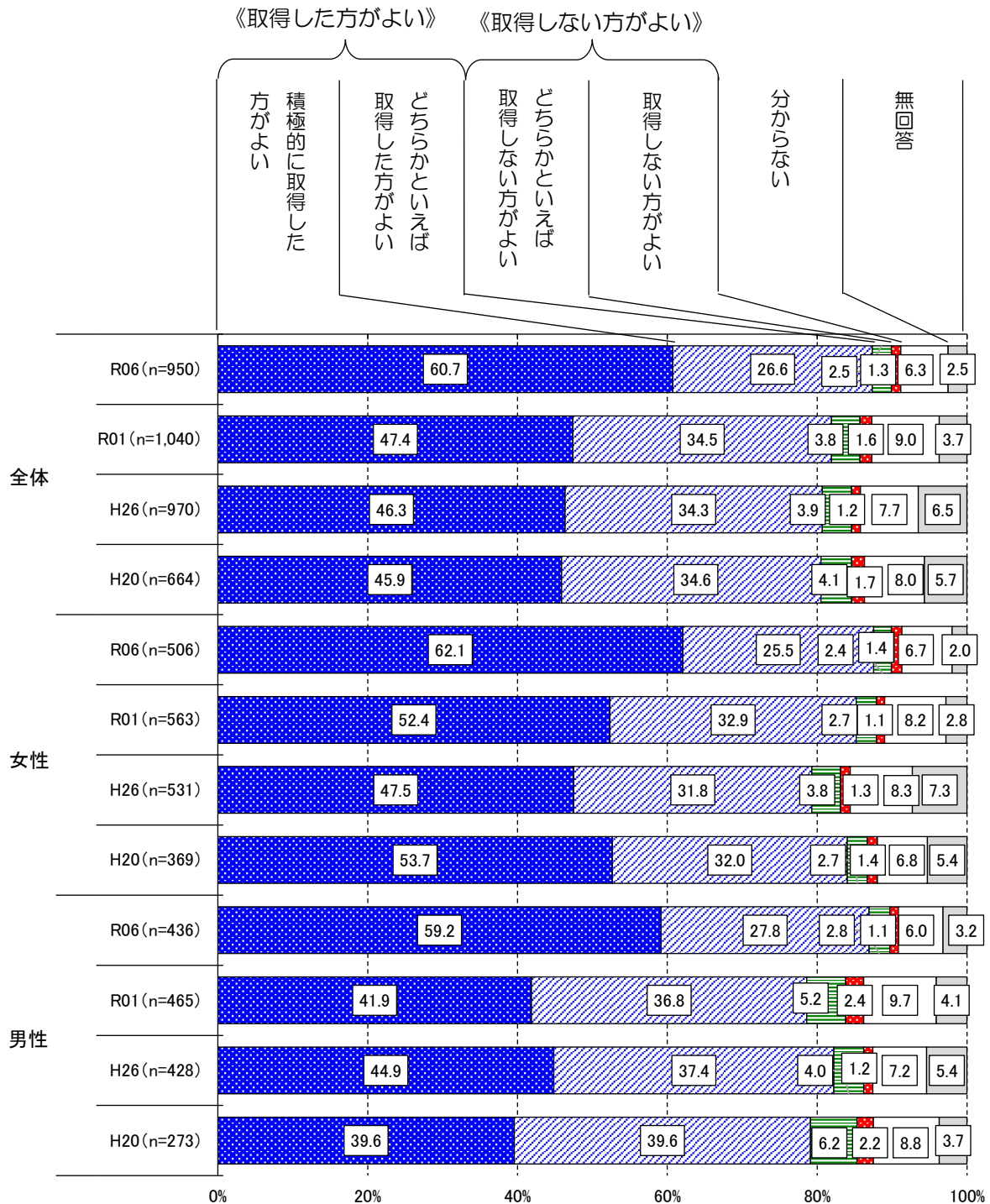
【性別】

「女性」と「男性」の回答割合はほぼ同じ結果となっています。



【経年変化／性別】

「女性」と「男性」とともに、これまでの調査毎に「積極的に取得した方がよい」の回答割合が増加する傾向となっています。

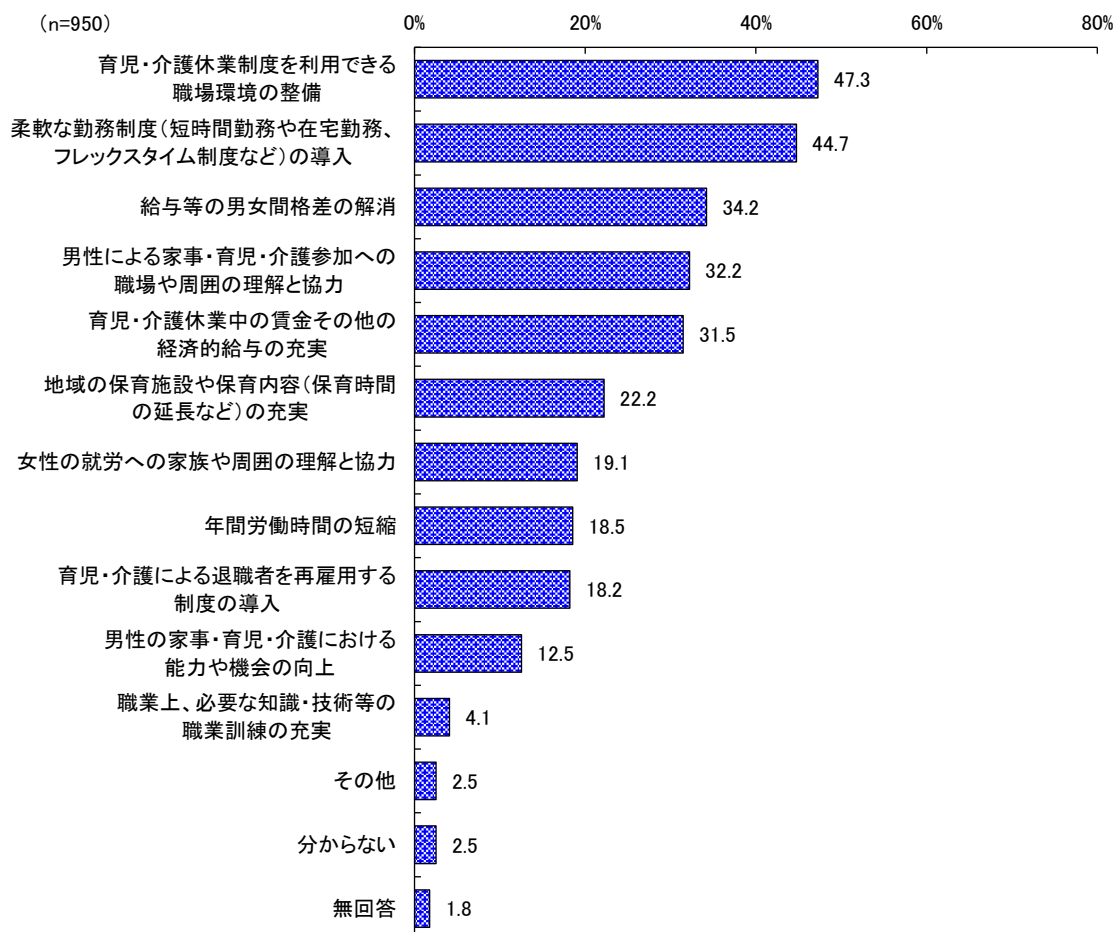


【問9】男女が共に仕事と家庭の両立をしていくためには、どのような条件が必要だと思いますか。（〇は3つまで）

- 男女が共に仕事と家庭の両立をしていくために、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という意識の問題よりも、育児・介護休業制度を利用できる職場環境や柔軟な勤務制度（短時間勤務や在宅勤務、フレックスタイム制度など）の導入など制度面での改善や、社会的な変化も必要であることが見て取れます。
- それと併せ、育児・介護休業中の賃金その他の経済的給与の充実など、経済的な支援への希望も比較的高く見られます。

【全体】

男女が共に仕事と家庭の両立をしていくために必要な条件として、「育児・介護休業制度を利用できる職場環境の整備」への回答割合が最も高く 47.3%となっており、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 44.7%、「給与等の男女間格差の解消」が 34.2%、「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 32.2%、「育児・介護休業中の賃金その他の経済的給与の充実」が 31.5%、「地域の保育施設や保育内容（保育時間の延長など）の充実」が 22.2%、「女性の就労への家族や周囲の理解と協力」が 19.1%、「年間労働時間の短縮」が 18.5%、「育児・介護による退職者を再雇用する制度の導入」が 18.2%と続いています。



【前回調査との比較】

今回調査と前回調査の回答割合を比較すると、以下のとおりとなります。

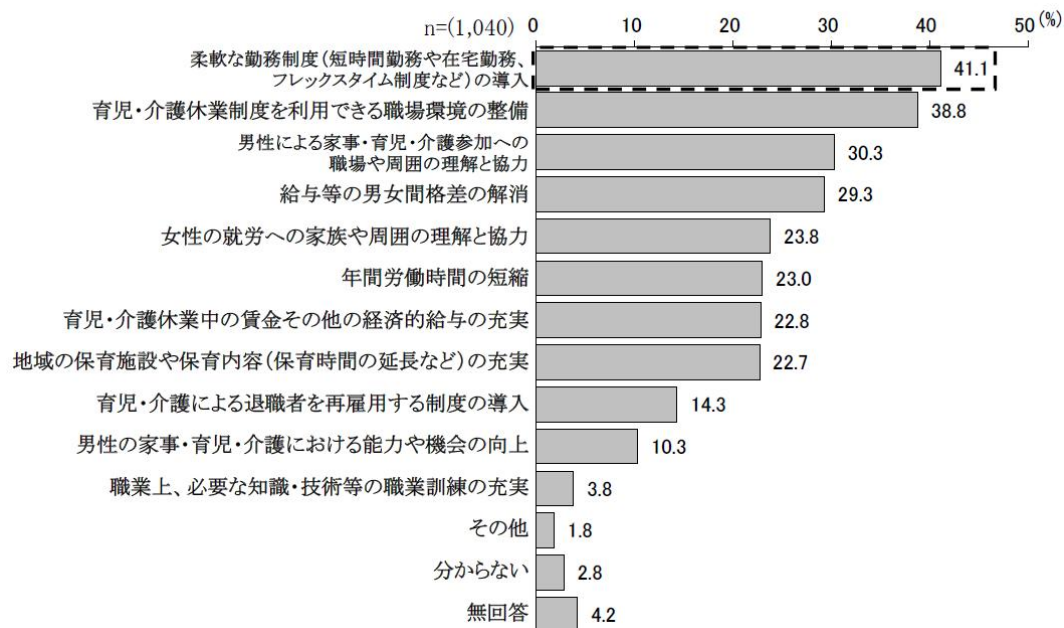
単位：％

	今回調査 (A)	前回調査 (B)	差異 (A－B)
育児・介護休業制度を利用できる職場環境の整備	47.3	41.1	6.2
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	44.7	38.8	5.9
給与等の男女間格差の解消	34.2	30.3	3.9
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	32.2	29.3	2.9
育児・介護休業中の賃金その他の経済的給与の充実	31.5	23.8	7.7
地域の保育施設や保育内容（保育時間の延長など）の充実	22.2	23.0	－0.8
女性の就労への家族や周囲の理解と協力	19.1	22.8	－3.7
年間労働時間の短縮	18.5	22.7	－4.2
育児・介護による退職者を再雇用する制度の導入	18.2	14.3	3.9
男性の家事・育児・介護における能力や機会の向上	12.5	10.3	2.2
職業上、必要な知識・技術等の職業訓練の充実	4.1	3.8	0.3

「育児・介護休業制度を利用できる職場環境の整備」、「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」、及び「育児・介護休業中の賃金その他の経済的給与の充実」は今回調査において回答割合が増加しています。

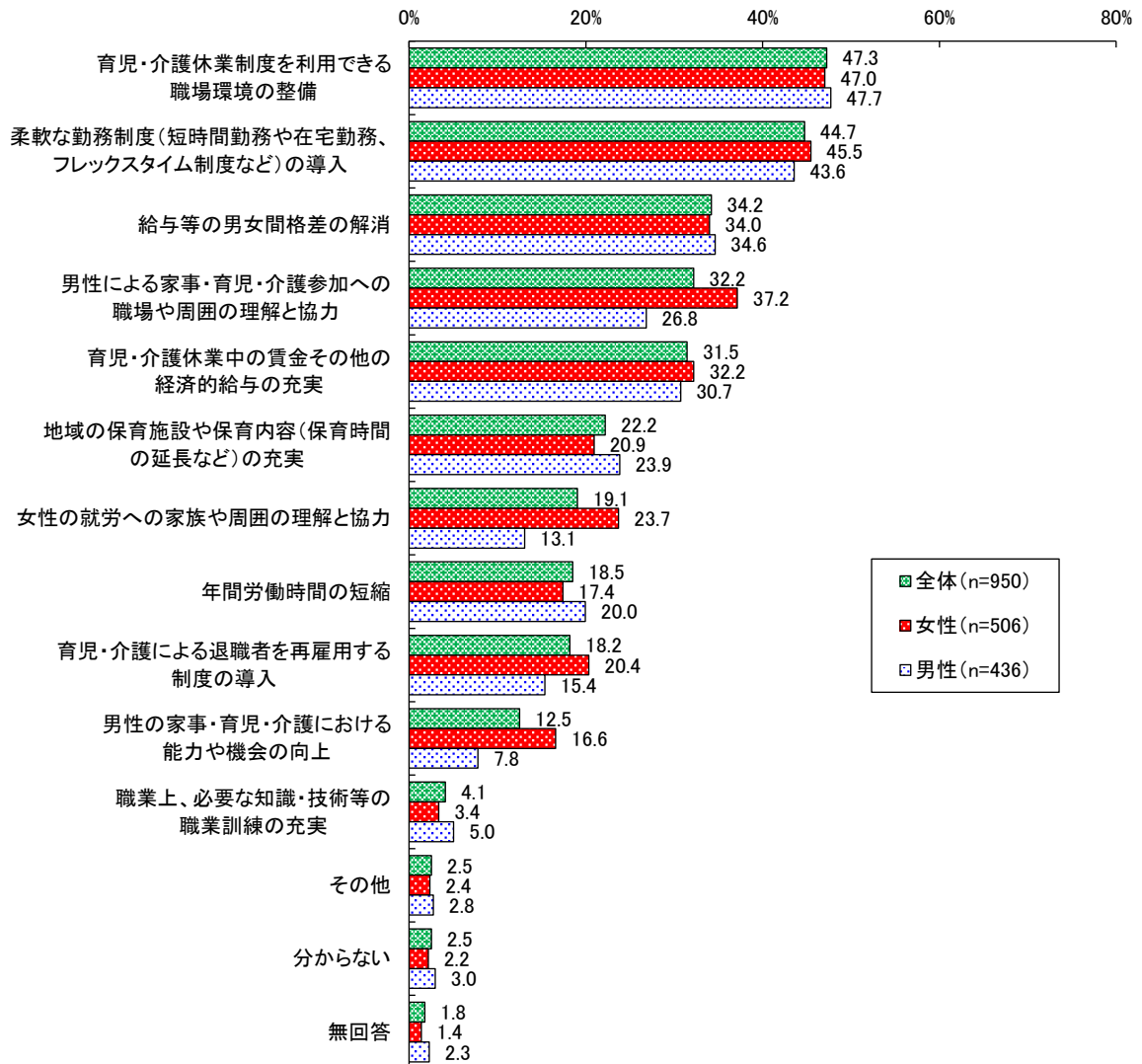
なお、それ以外の項目は多少の増減がありますが、今回調査の標本誤差（±3.14）を踏まえ、参考値としてみる必要があります。

（前回調査結果）



【性別】

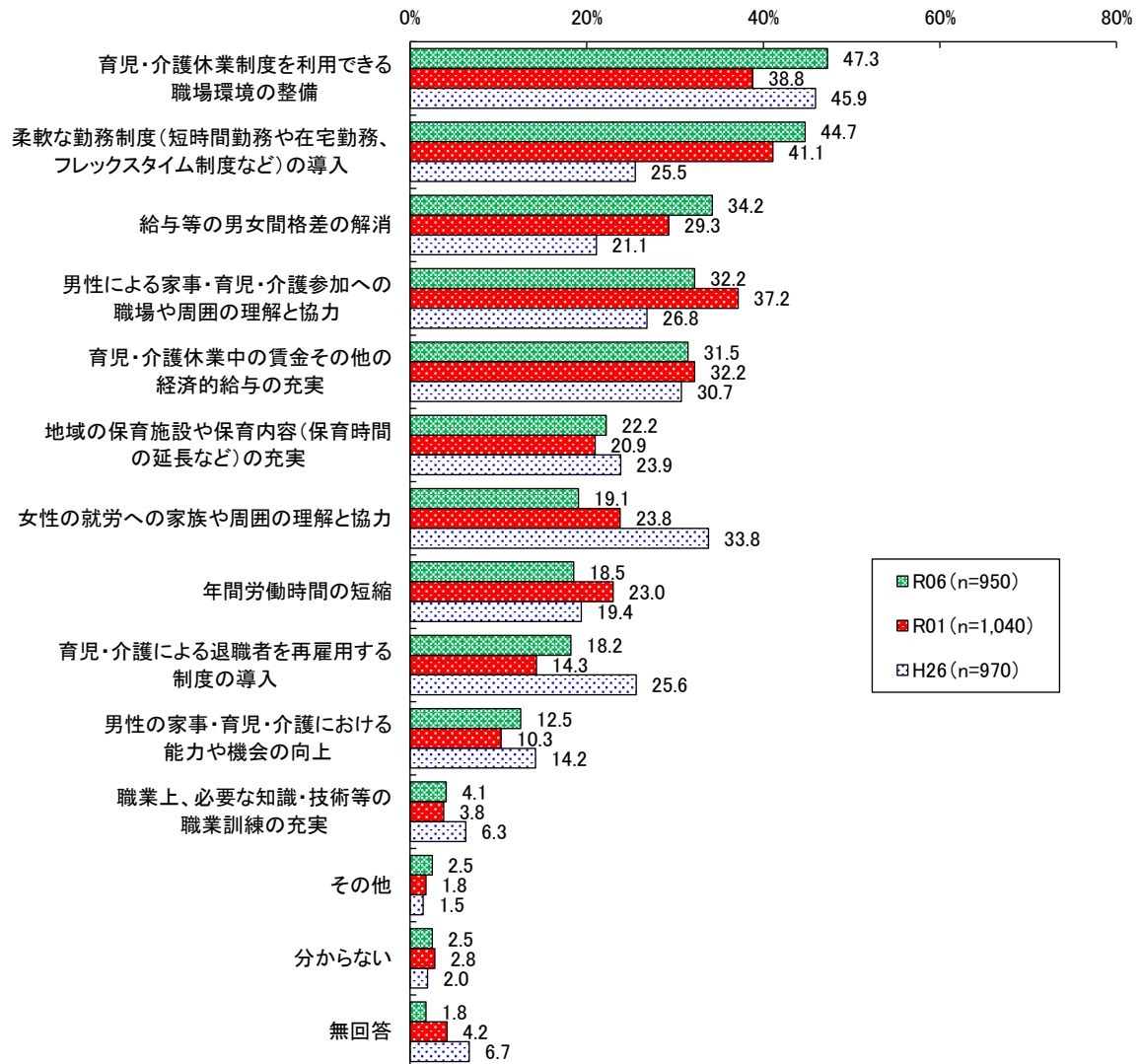
「男性による家事・育児・介護参加への職場や周囲の理解と協力」及び「女性の就労への家族や周囲の理解と協力」において、「女性」と「男性」の回答割合が10ポイント以上開いている結果となっています。



【経年変化】

前々回の調査結果と今回の調査結果を比較し、10ポイント以上増加しているのは「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」及び「給与等の男女間格差の解消」となっています。

一方、「女性の就労への家族や周囲の理解と協力」は10ポイント以上低下する結果となっています。



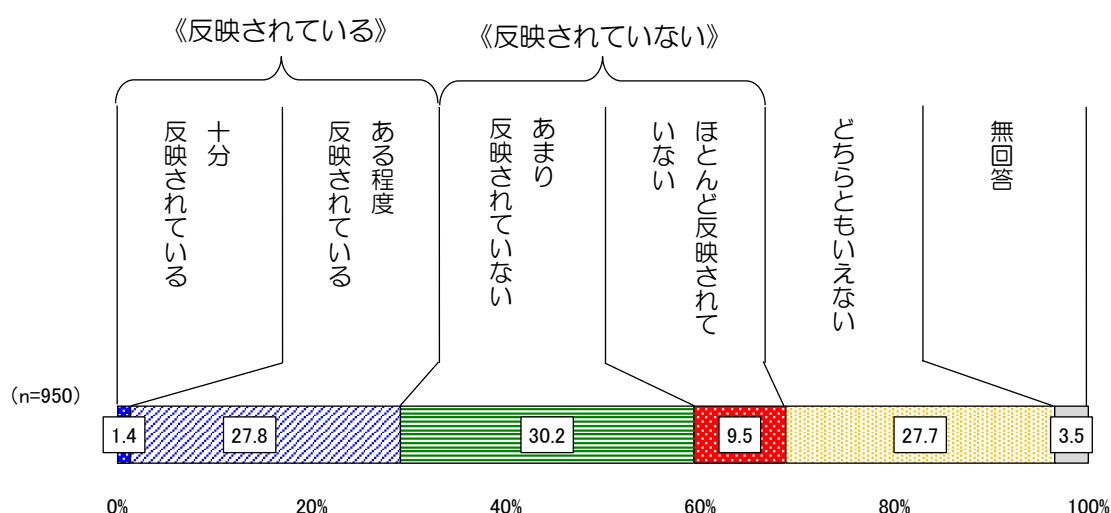
4. 女性の社会参加について

【問 10】 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）

- 女性の意見や考え方の反映は、全体回答で《反映されている》よりも《反映されていない》の回答割合が10ポイント高くなっています。
- 《反映されている》と《反映されていない》の回答割合は、男性全体ではほぼ同じ回答割合である一方、女性全体では《反映されていない》が18.8ポイント高くなっています。
- 経年でみると男女ともに《反映されていない》の回答割合が増加する傾向にあります。

【全体】

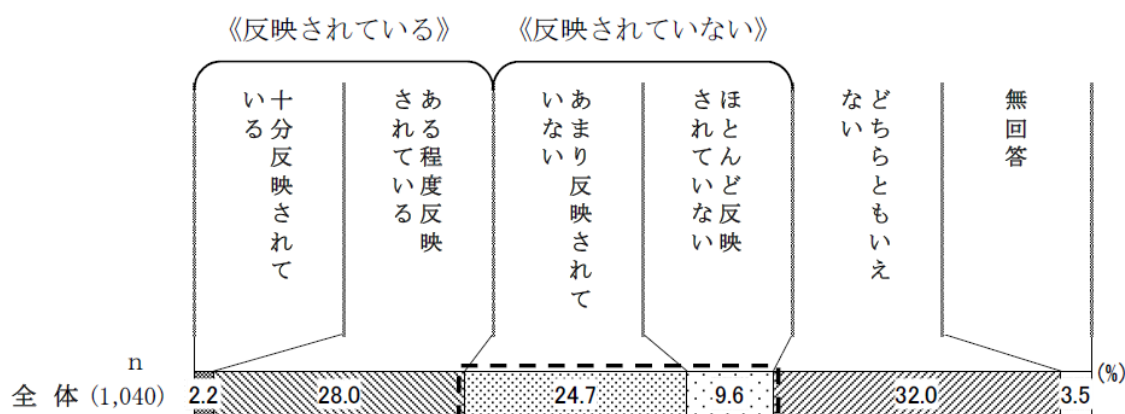
施策への女性の意見や考え方の反映程度について、《反映されている》（「十分反映されている」＋「ある程度反映されている」）が29.2%、《反映されていない》（「あまり反映されていない」＋「ほとんど反映されていない」）が39.7%、「どちらともいえない」が27.7%となっています。



【前回調査との比較】

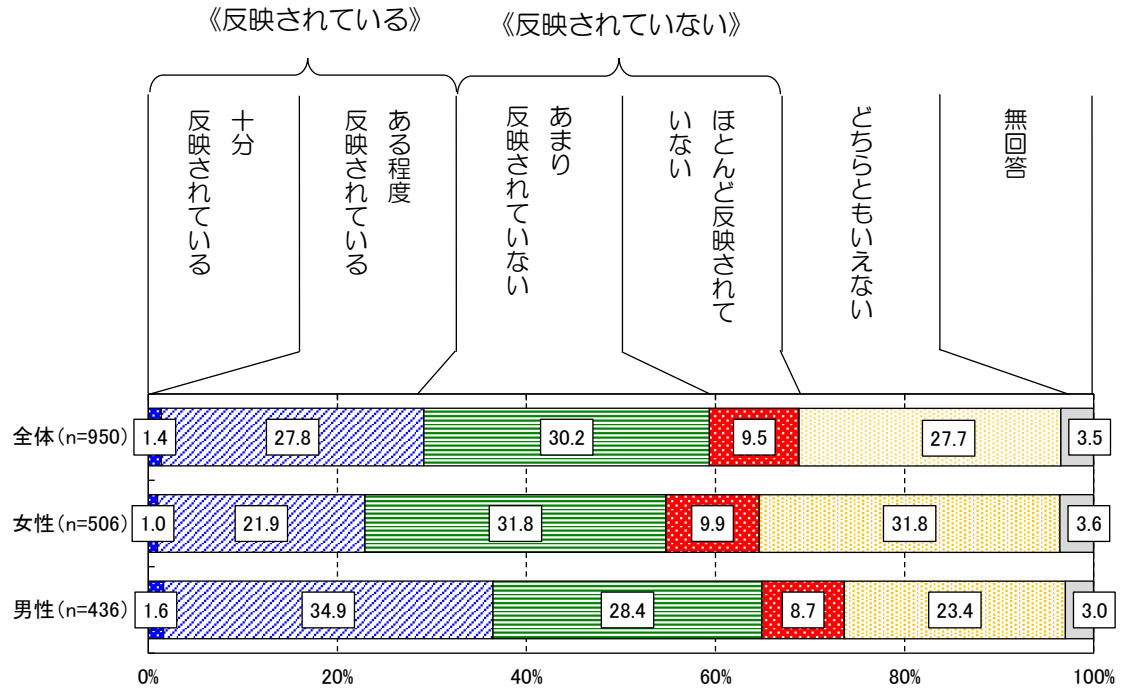
《反映されている》は前回30.2%に対し今回29.2%、《反映されていない》は前回34.3%に対し今回39.7%となっており、《反映されていない》への回答割合が多少増加しています。

(前回調査結果)



【性別】

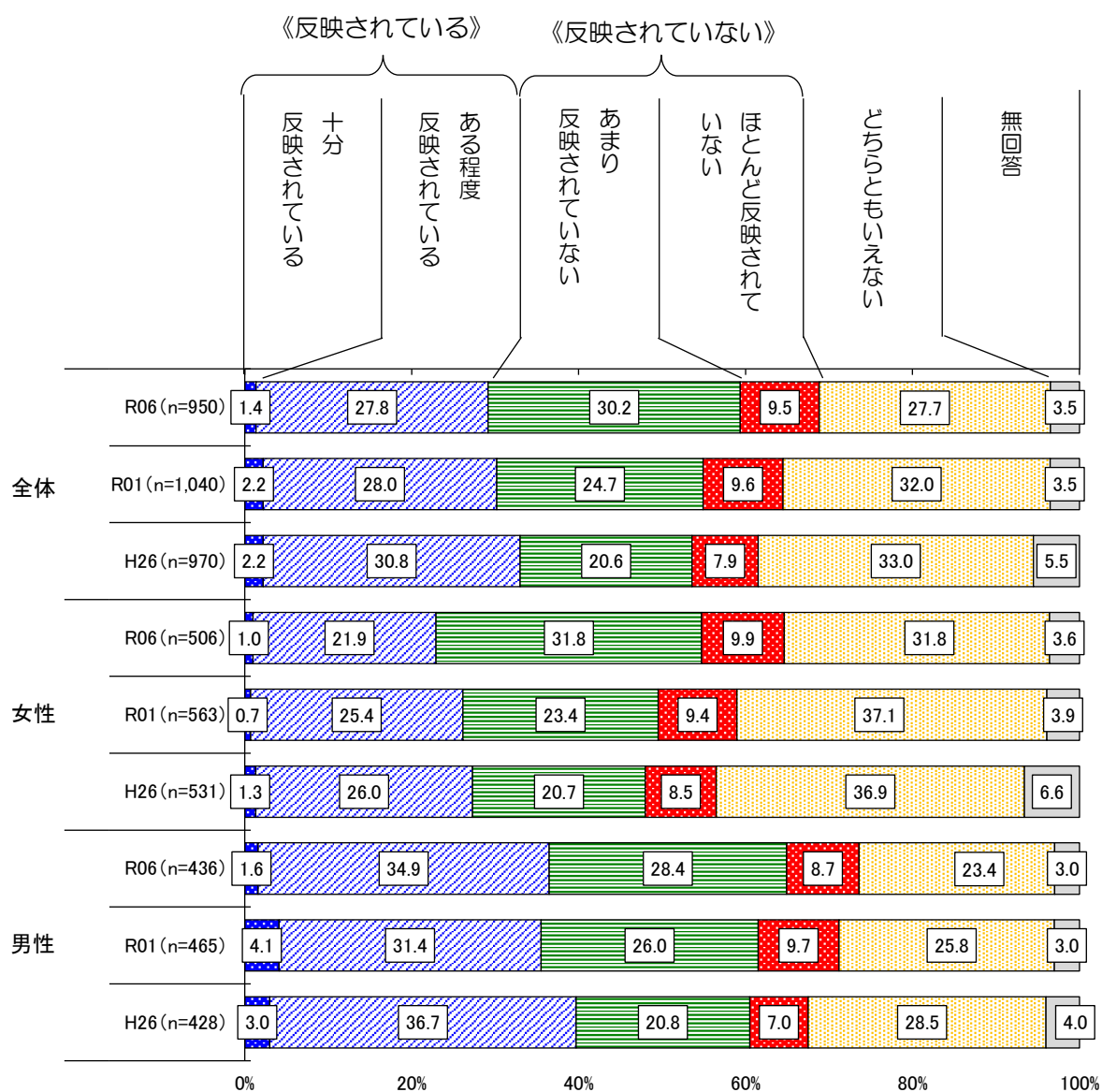
施策への女性の意見や考え方の反映の程度について、「男性」に比べ「女性」の《反映されている》（「十分反映されている」＋「ある程度反映されている」）への回答割合が低い結果となっています。



【経年変化／性別】

施策への女性の意見や考え方の反映の程度について、「女性」では《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」）への回答割合が低下する傾向となっています。「男性」は前回調査よりも多少増加していますが、前々回調査と比べると低下しています。

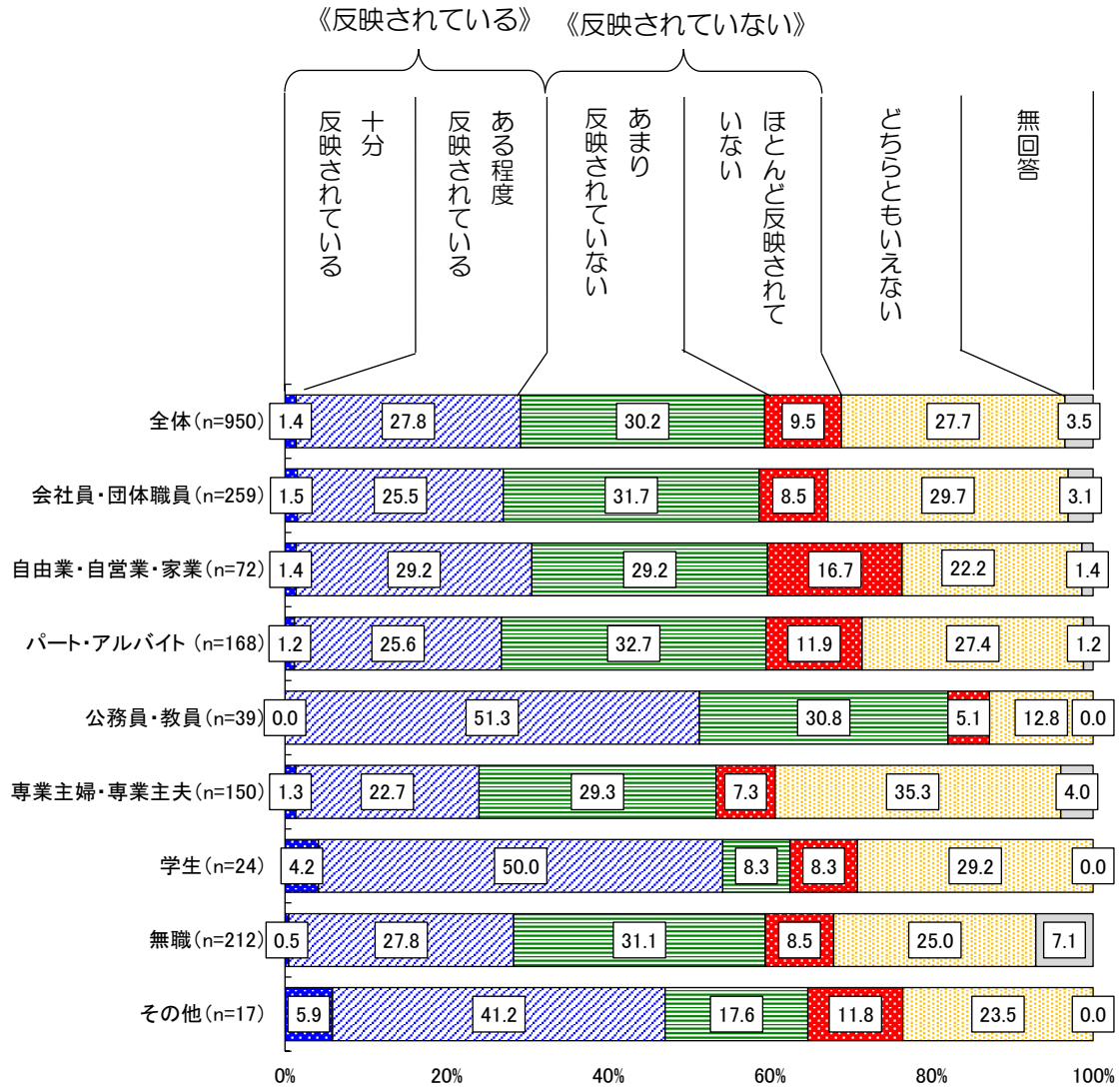
一方、《反映されていない》（「あまり反映されていない」＋「ほとんど反映されていない」）は「女性」及び「男性」とともに増加する傾向となっています。



【職業別】

「公務員・教員」及び「学生」の、「《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」）への回答割合が、他の職業に比べ高い結果となっています。

また、「あまり反映されていない」への回答は、「学生」及び「その他」を除く、ほぼ同じ回答割合となっています。

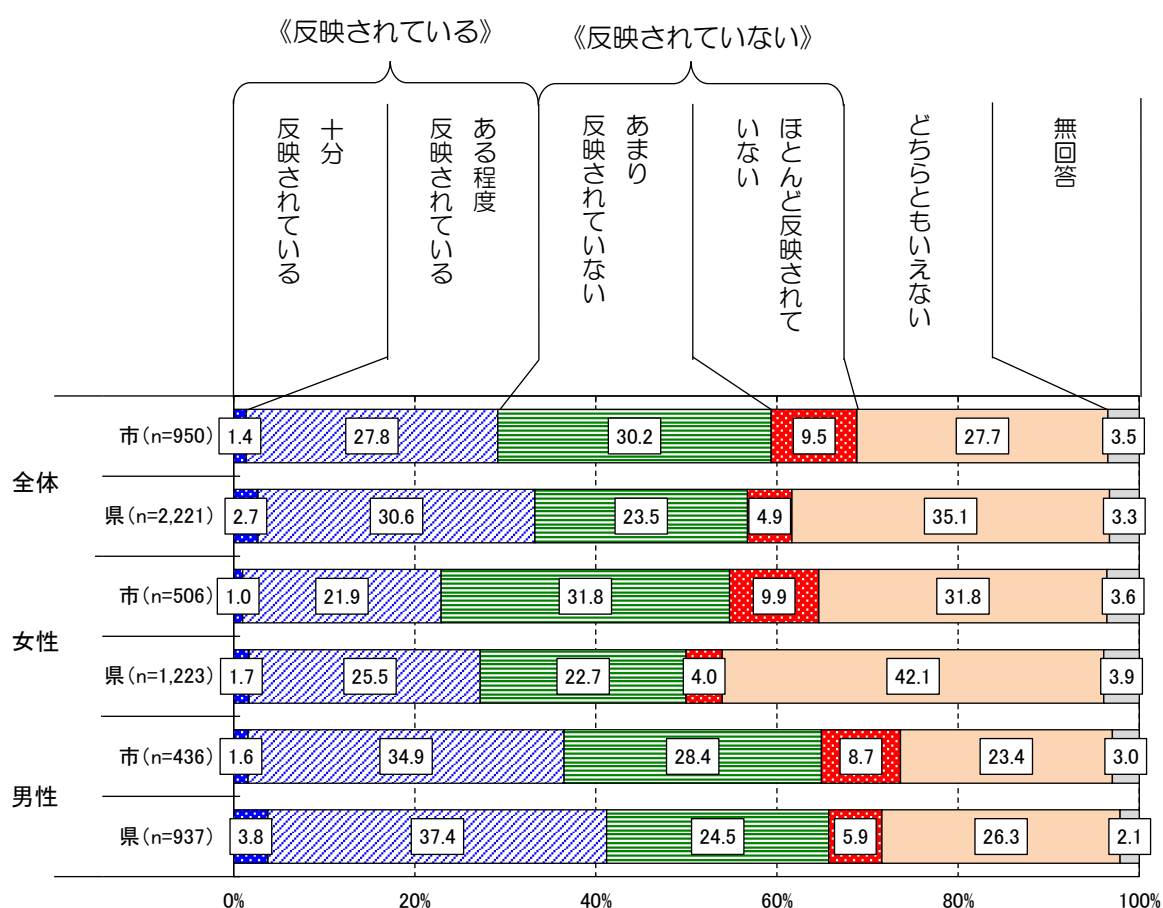


【県との比較】

施策への女性の意見や考え方の反映の程度について、県調査結果と比較すると、《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」）は、「全体」、「女性」、及び「男性」すべてが県調査の回答割合が高くなっています。

一方、《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」）は、「全体」、「女性」、及び「男性」すべてが市調査（今回調査）の回答割合が高くなっています。

特に、「女性」の《反映されていない》への回答割合は、県調査の回答割合よりも15.0%も高い結果となっています。

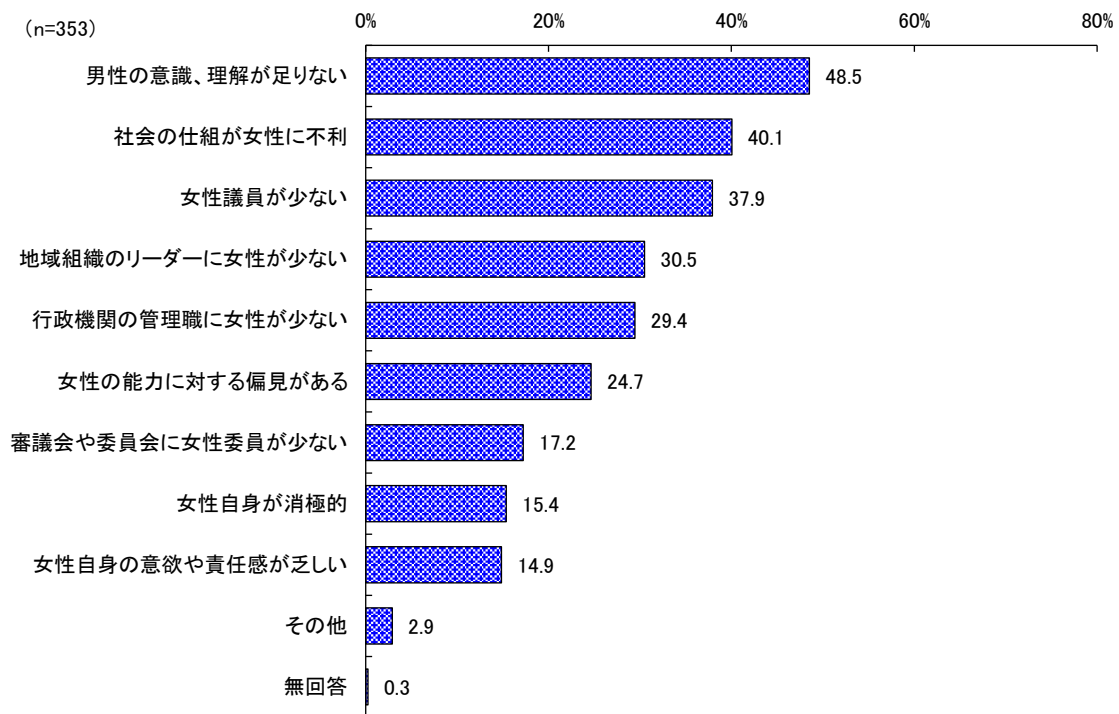


【問 10－ 1】 反映されていない理由は何だと思いますか。（○は3つまで）

- 回答割合の高い項目のうち、「男性の意識、理解が足りない」及び「社会の仕組が女性に不利」は「女性」の回答割合が「男性」よりも高く、「女性議員が少ない」及び「地域組織のリーダーに女性が少ない」は「男性」の回答割合が「女性」よりも高くなっています。
- 「女性議員が少ない」及び「女性自身が消極的」への回答割合は、前回よりも低下しています。

【全体】

前問（問 10）で、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《反映されていない》と回答した人にその理由をお聞きしたところ、「男性の意識、理解が足りない」への回答割合が最も高く 48.5%となっており、次いで、「社会の仕組が女性に不利」が 40.1%、「女性議員が少ない」が 37.9%、「地域組織のリーダーに女性が少ない」が 30.5%、「行政機関の管理職に女性が少ない」が 29.4%、「女性の能力に対する偏見がある」が 24.7%、「審議会や委員会に女性委員が少ない」が 17.2%、「女性自身が消極的」が 15.4%、「女性自身の意欲や責任感が乏しい」が 14.9%と続いています。



【前回調査との比較】

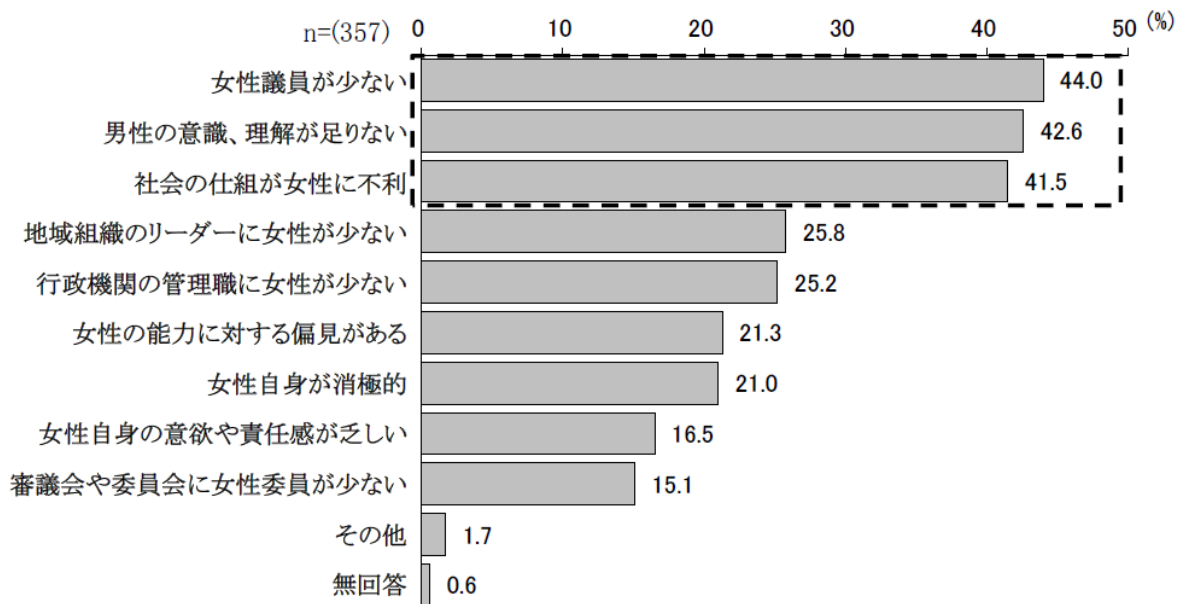
今回調査と前回調査の回答割合を比較すると、以下のとおりとなります。

単位：％

	今回調査 (A)	前回調査 (B)	差異 (A－B)
男性の意識、理解が足りない	48.5	42.6	5.9
社会の仕組が女性に不利	40.1	41.5	－1.4
女性議員が少ない	37.9	44.0	－6.1
地域組織のリーダーに女性が少ない	30.5	25.8	4.7
行政機関の管理職に女性が少ない	29.4	25.2	4.2
女性の能力に対する偏見がある	24.7	21.3	3.4
審議会や委員会に女性委員が少ない	17.2	15.1	2.1
女性自身が消極的	15.4	21.0	－5.6
女性自身の意欲や責任感が乏しい	14.9	16.5	－1.6

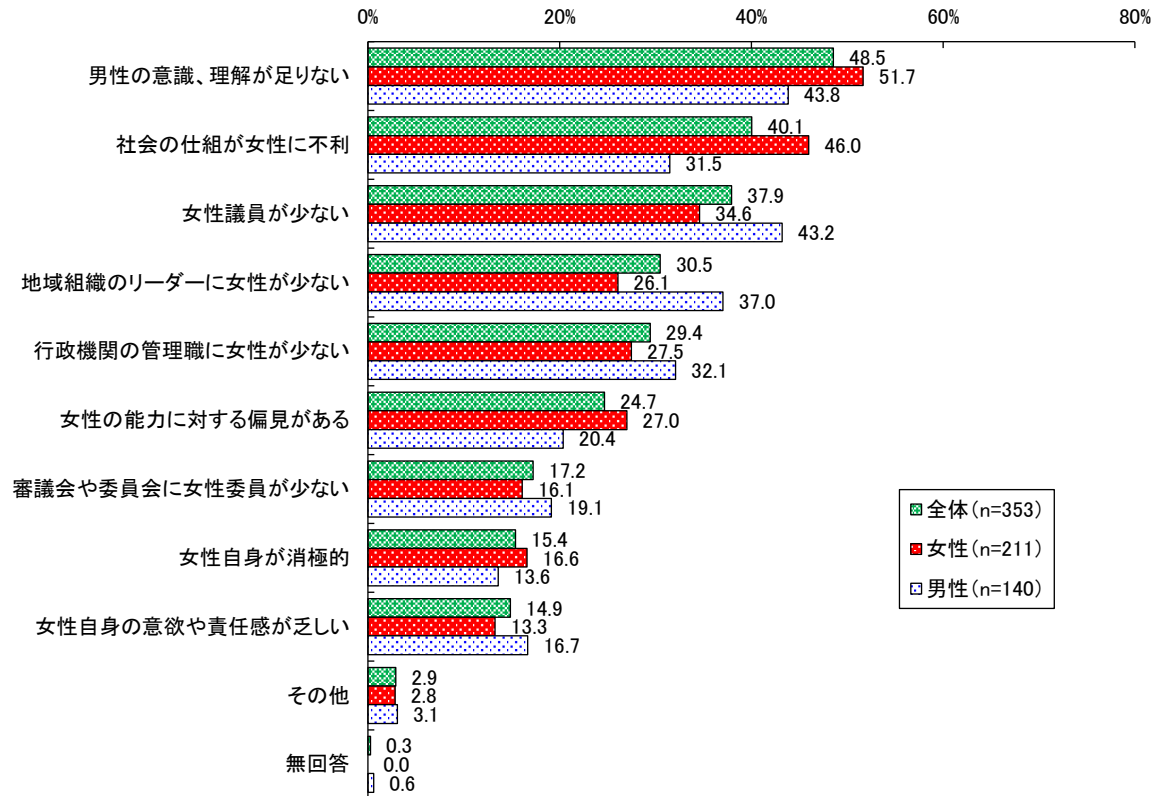
「男性の意識、理解が足りない」、「地域組織のリーダーに女性が少ない」、「行政機関の管理職に女性が少ない」、「女性の能力に対する偏見がある」及び「審議会や委員会に女性委員が少ない」の5項目は前回よりも高くなり、「社会の仕組が女性に不利」、「女性議員が少ない」、「女性自身が消極的」及び「女性自身の意欲や責任感が乏しい」の4項目は前回よりも低くなっています。

(前回調査結果)



【性別】

回答割合の高い項目のうち、「男性の意識、理解が足りない」及び「社会の仕組が女性に不利」では女性の方が高く、「女性議員が少ない」及び「地域組織のリーダーに女性が少ない」では男性の方が高くなっています。



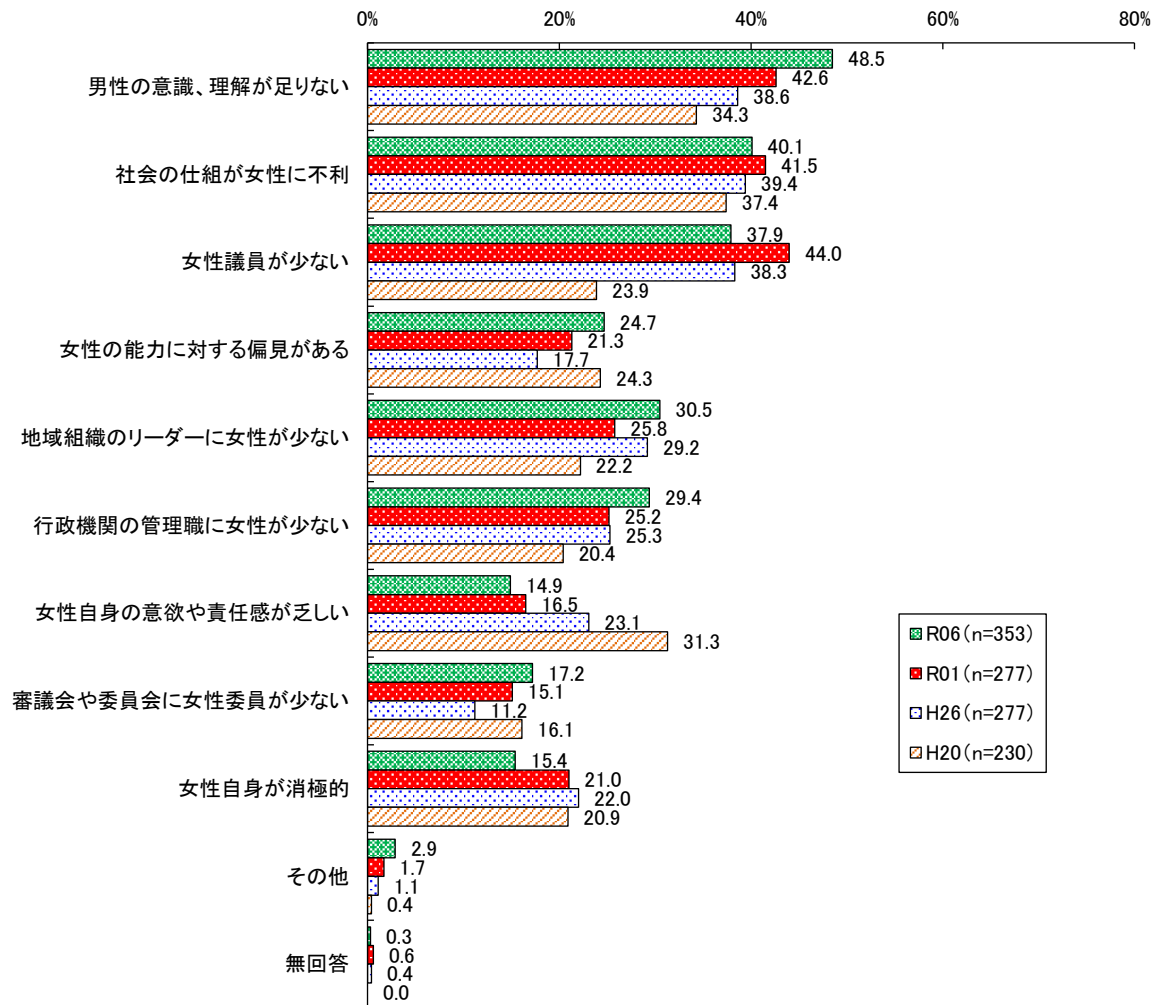
【経年変化】

これまでの調査結果と今回の調査結果を比較すると、「男性の意識、理解が足りない」への回答割合が高くなっています。

また、「女性の能力に対する偏見がある」、及び「行政機関の管理職に女性が少ない」への回答割合も増加しています。

また、前回高い回答割合であった「社会の仕組が女性に不利」、及び「女性議員が少ない」への回答は減少する結果となっています。

一方、「女性自身の意欲や責任感が乏しい」への回答割合は低下する傾向にあります。



5. 男女間における暴力について

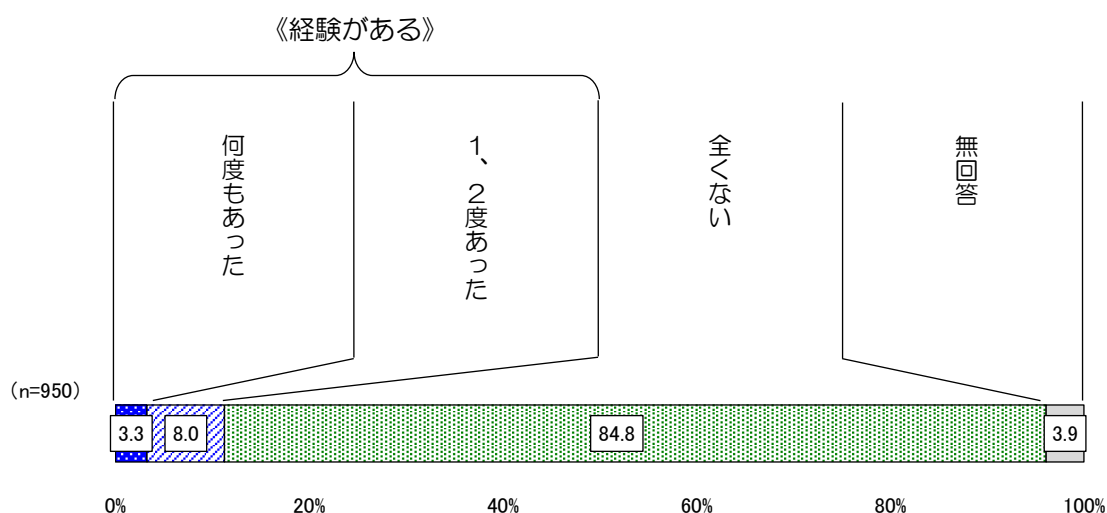
【問 11】 あなたはこれまでに、あなたの配偶者などから次のような行為をされたことがありますか。（それぞれ該当する「1～3」に○を1つ）

- 前回の調査結果と今回の調査結果を比較すると、「身体的暴力」、「精神的暴力」、「性的暴力」及び「経済的暴力」ともに《経験がある》への回答割合に大きな差は表れていない結果となっています。
- 前回の調査結果、今回の調査結果ともに、「身体的暴力」よりも「精神的暴力」の回答割合が高くなっています。

①身体的暴力

【全体】

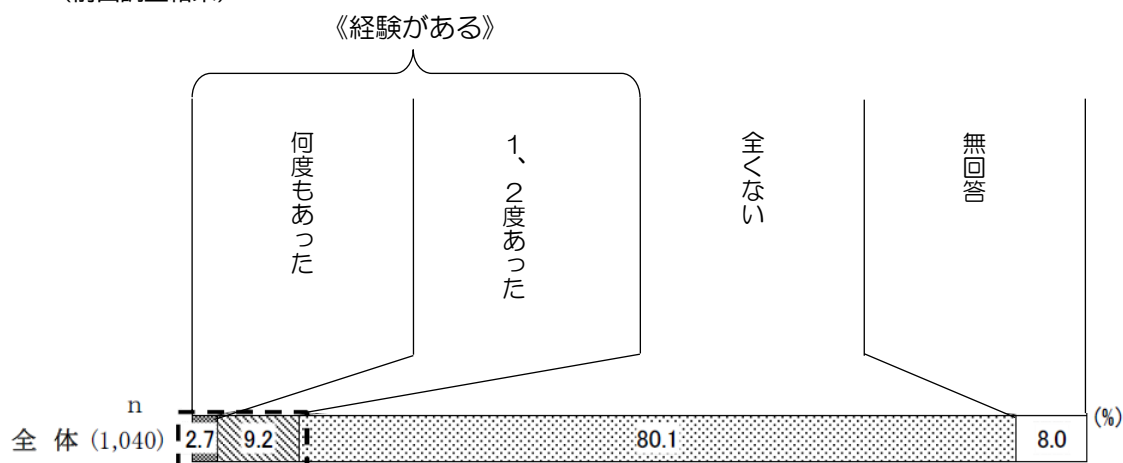
配偶者などから受けた「身体的暴力」行為について、《経験がある》（「何度もあった」＋「1、2度あった」）は11.3%となっています。



【前回調査との比較】

「何度もあった」は前回 2.7%に対し今回 3.3%、「1、2度あった」は前回 9.2%に対し今回 8.0%となっており、ほぼ同様の結果となっています。

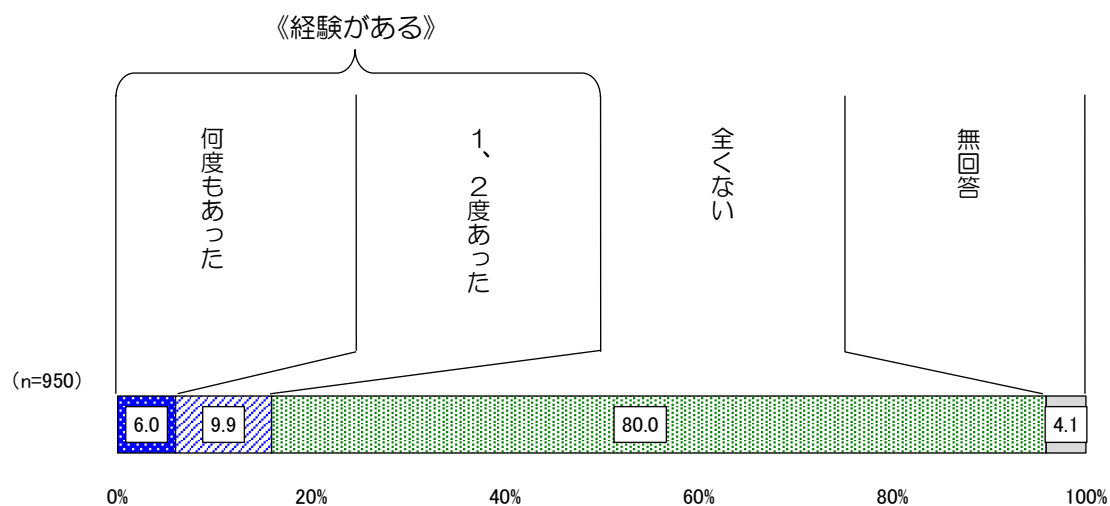
（前回調査結果）



②精神的暴力

【全体】

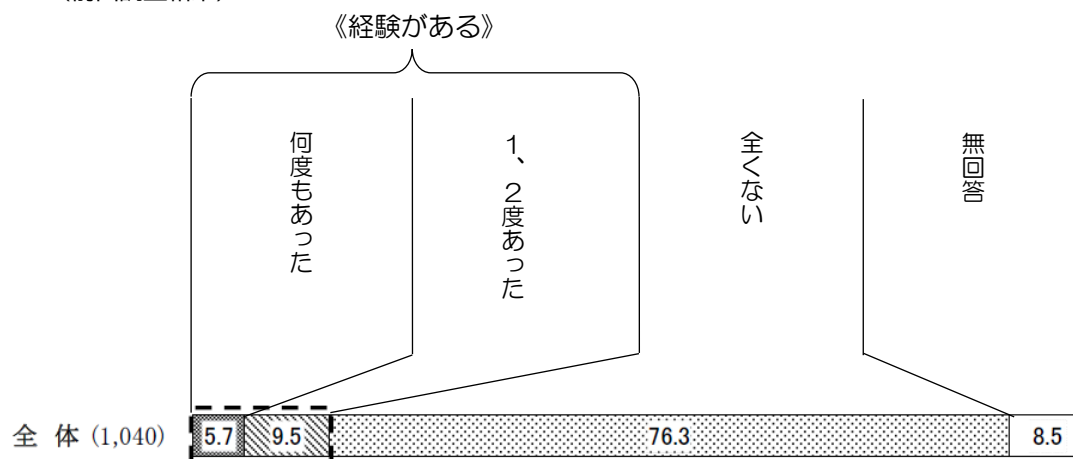
配偶者などから受けた「精神的暴力」行為について、《経験がある》（「何度もあった」＋「1、2度あった」）は15.9%となっています。



【前回調査との比較】

「何度もあった」は前回 5.7%に対し今回 6.0%、「1、2度あった」は前回 9.5%に対し今回 9.9%となっており、ほぼ同様の結果となっています。

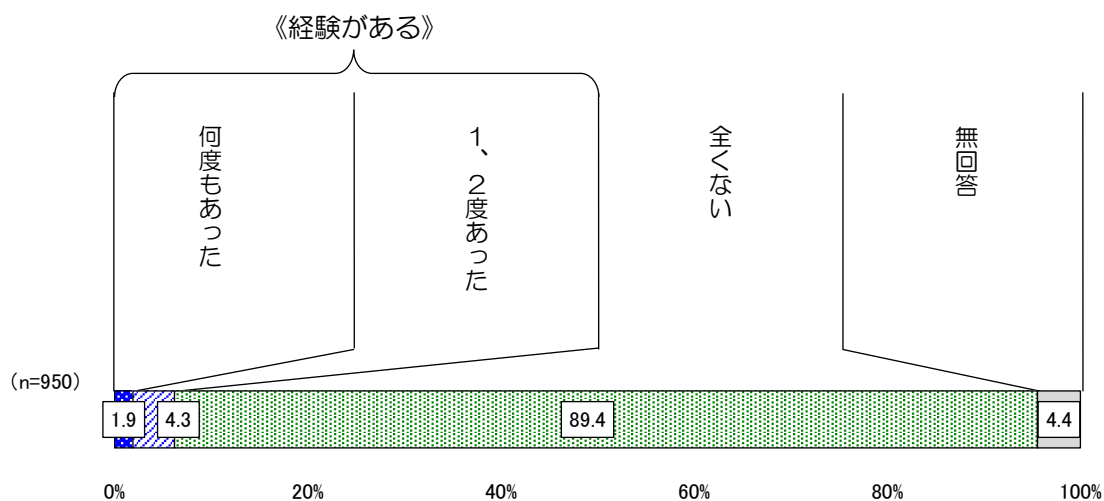
(前回調査結果)



③性的暴力

【全体】

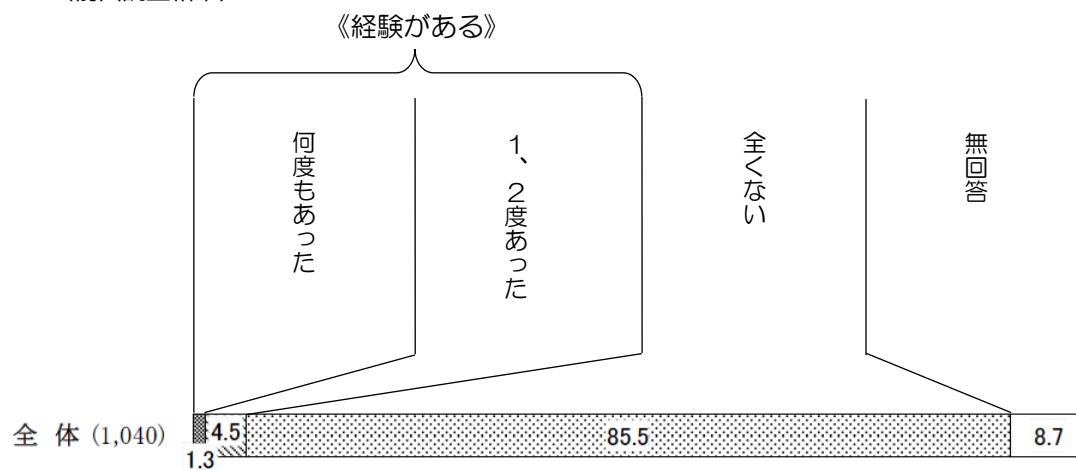
配偶者などから受けた「性的暴力」行為について、《経験がある》（「何度もあった」＋「1、2度あった」）は6.2%となっています。



【前回調査との比較】

「何度もあった」は前回 1.3%に対し今回 1.9%、「1、2度あった」は前回 4.5%に対し今回 4.3%となっており、ほぼ同様の結果となっています。

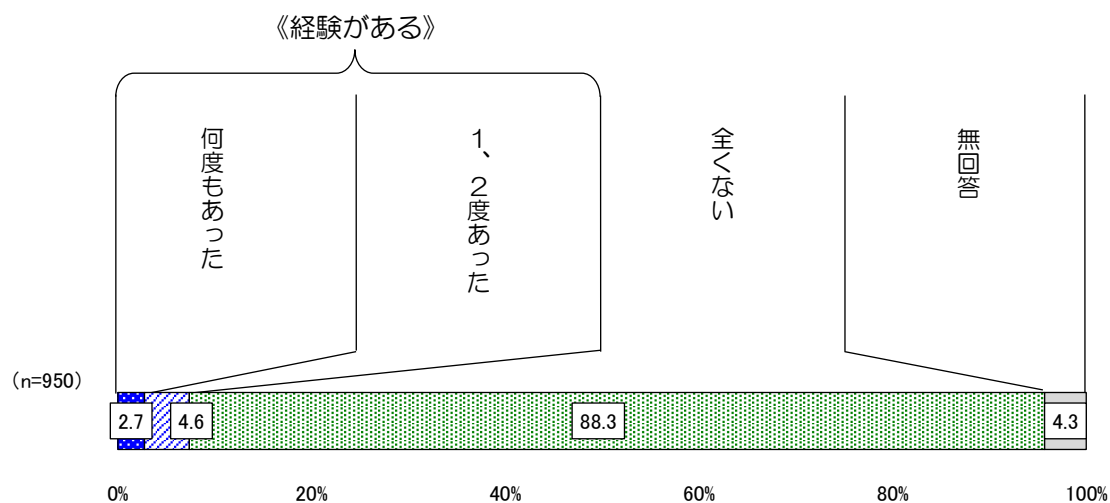
(前回調査結果)



④経済的暴力

【全体】

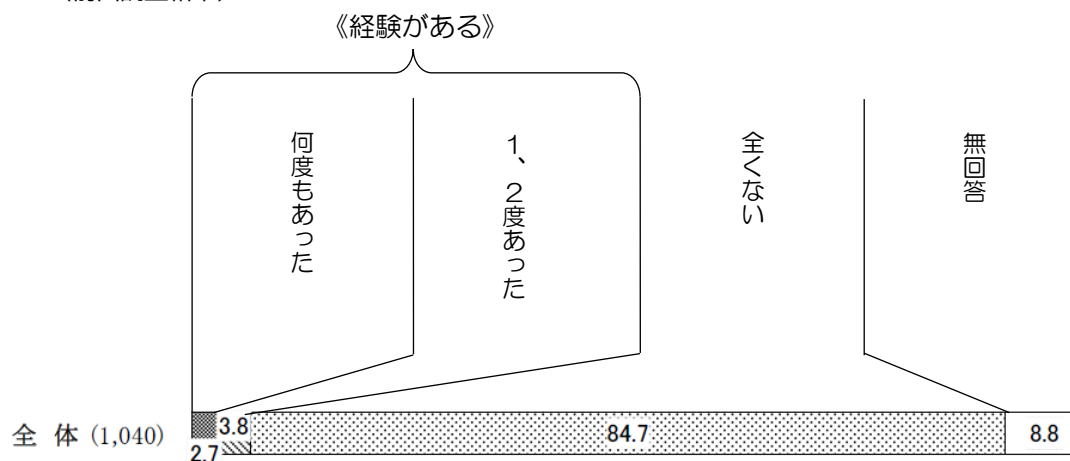
配偶者などから受けた「経済的暴力」行為について、《経験がある》（「何度もあった」＋「1、2度あった」）は7.3%となっています。



【前回調査との比較】

「何度もあった」は前回 2.7%に対し今回 2.7%、「1、2度あった」は前回 3.8%に対し今回 4.6%となっており、ほぼ同様の結果となっています。

(前回調査結果)



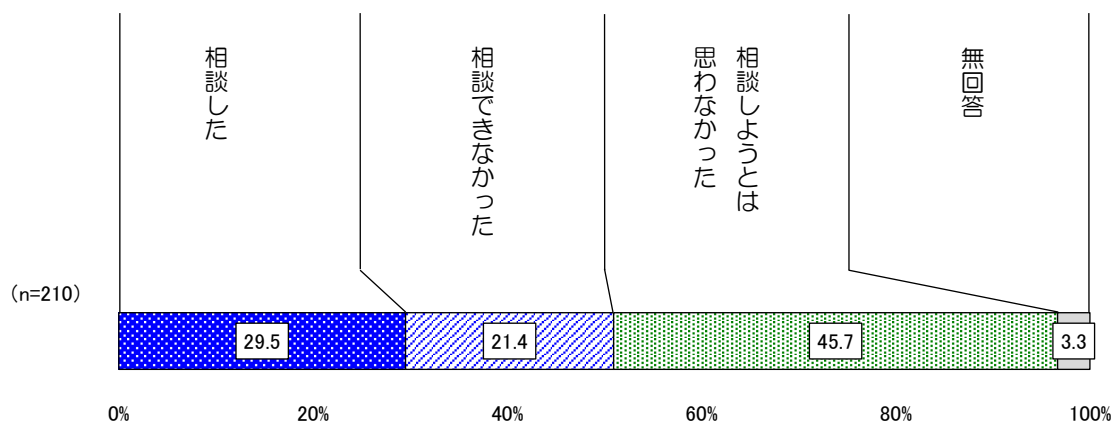
【問 11－1】あなたは、問 11 で受けた行為等について誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。（○は 1 つ）

- 約半数の回答者が「相談しようとは思わなかった」と回答していますが、前回と比較して「相談できなかった」への回答割合が大きく増加する結果となっています。
- 「相談しようとは思わなかった」は、「女性」に比べ「男性」の回答割合が非常に高い結果となっています。

【全体】

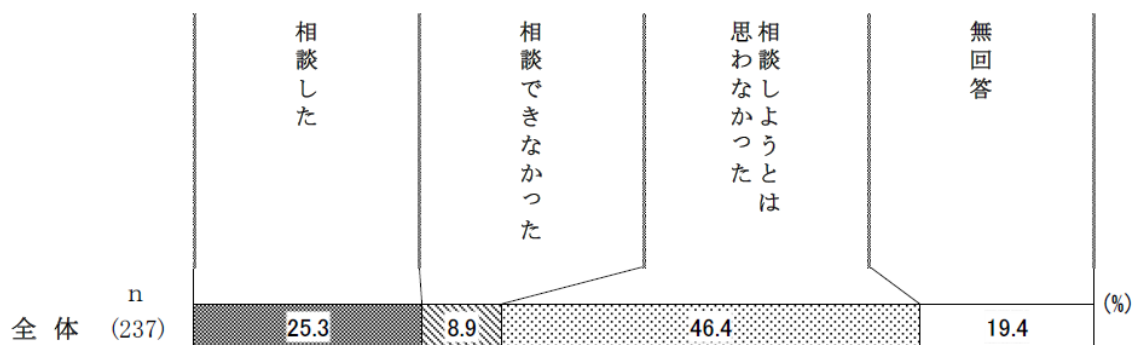
前問（問 11）で受けた行為等について、「相談した」は 29.5%となっています。

一方、「相談できなかった」は 21.4%、「相談しようとは思わなかった」は 45.7%となっています。



「相談した」は前回 25.3%に対し今回 29.5%、「相談できなかった」は前回 8.9%に対し今回 21.4%、「相談しようとは思わなかった」は前回 46.4%に対し今回 45.7%となっており、「相談した」は多少増加していますが、「相談できなかった」は大きく増加する結果となっています。

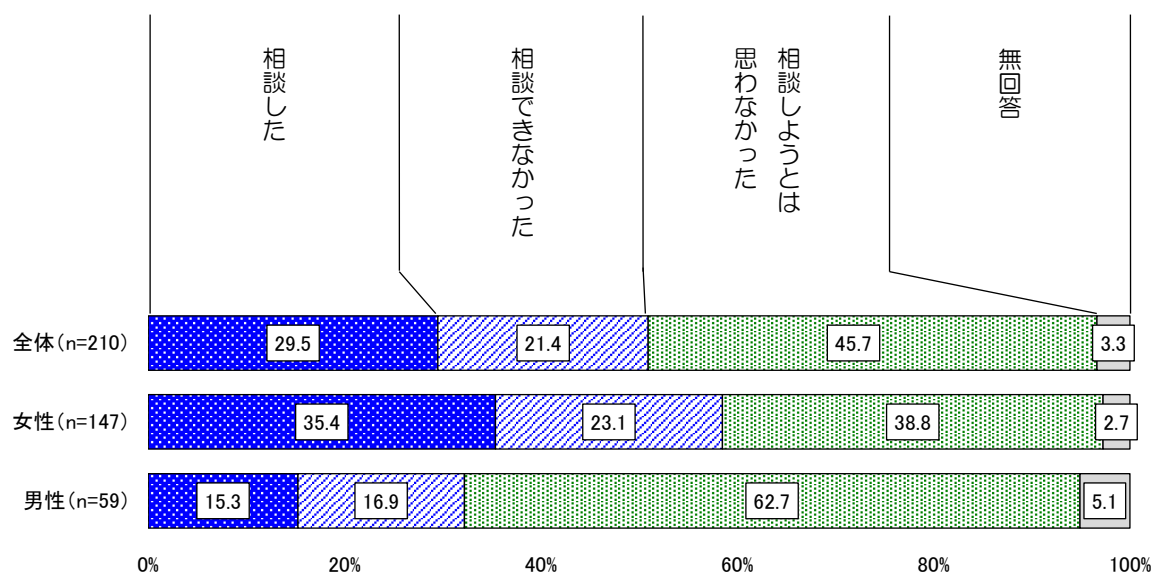
（前回調査結果）



【性別】

「相談した」及び「相談できなかった」は、ともに「男性」よりも「女性」の回答割合が高い結果となっています。

また、「相談しようとは思わなかった」は「女性」に比べ「男性」の回答割合が非常に高い結果となっています。



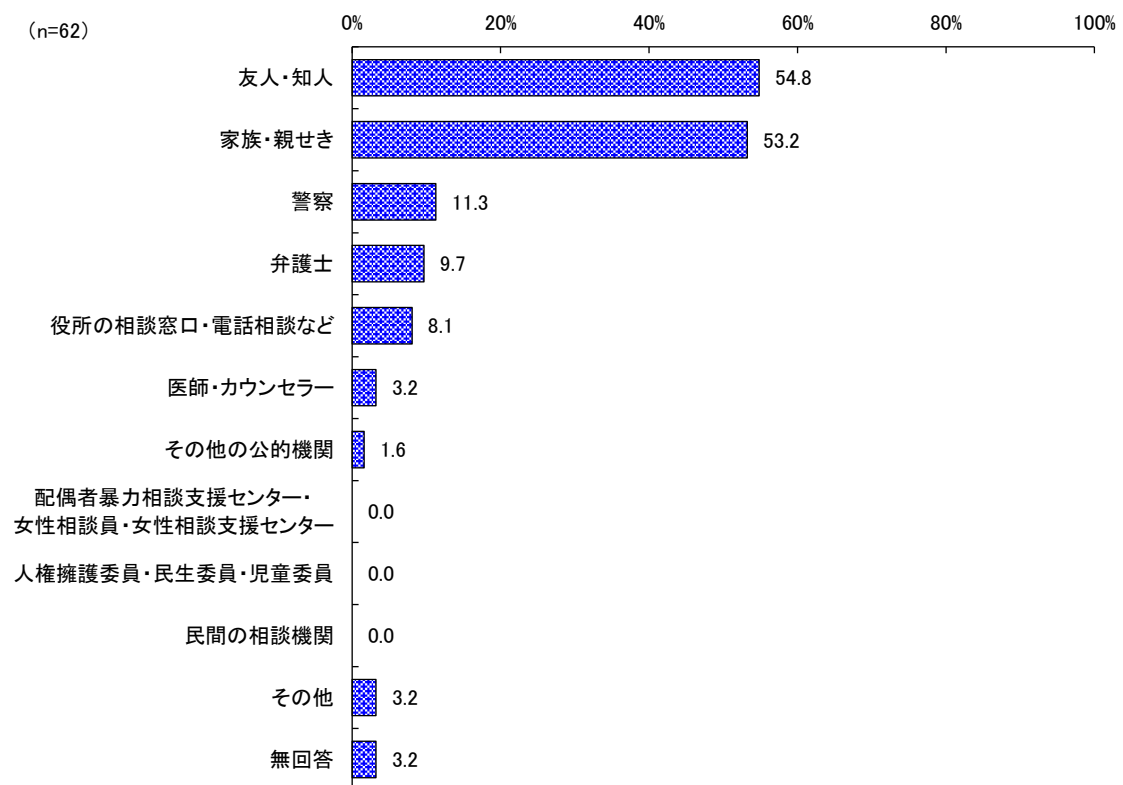
【問 11－2】あなたが相談した人（場所）を教えてください。（当てはまるもの全てに○）

- 相談した人（場所）は、「友人・知人」及び「家族・親せき」への回答割合が非常に高くなっていますが、前回調査と同じ結果となっています。
- 「弁護士」への回答割合では「男性」が「女性」よりも高くなっていますが、役所の相談窓口など、公的な機関への回答割合は前回調査と同様低くなっています。

【全体】

前問（問 11－1）で「相談した」と回答した人の相談先について、「友人・知人」への回答割合が最も高く 54.8%となっており、次いで、「家族・親せき」が 53.2%、「警察」が 11.3%、「弁護士」が 9.7%、「役所の相談窓口・電話相談など」が 8.1%、「医師・カウンセラー」が 3.2%、「その他の公的機関」が 1.6%となっています。

なお、「配偶者暴力相談支援センター・女性相談員・女性相談支援センター」、「人権擁護委員・民生委員・児童委員」、及び「民間の相談機関」への回答はありませんでした。

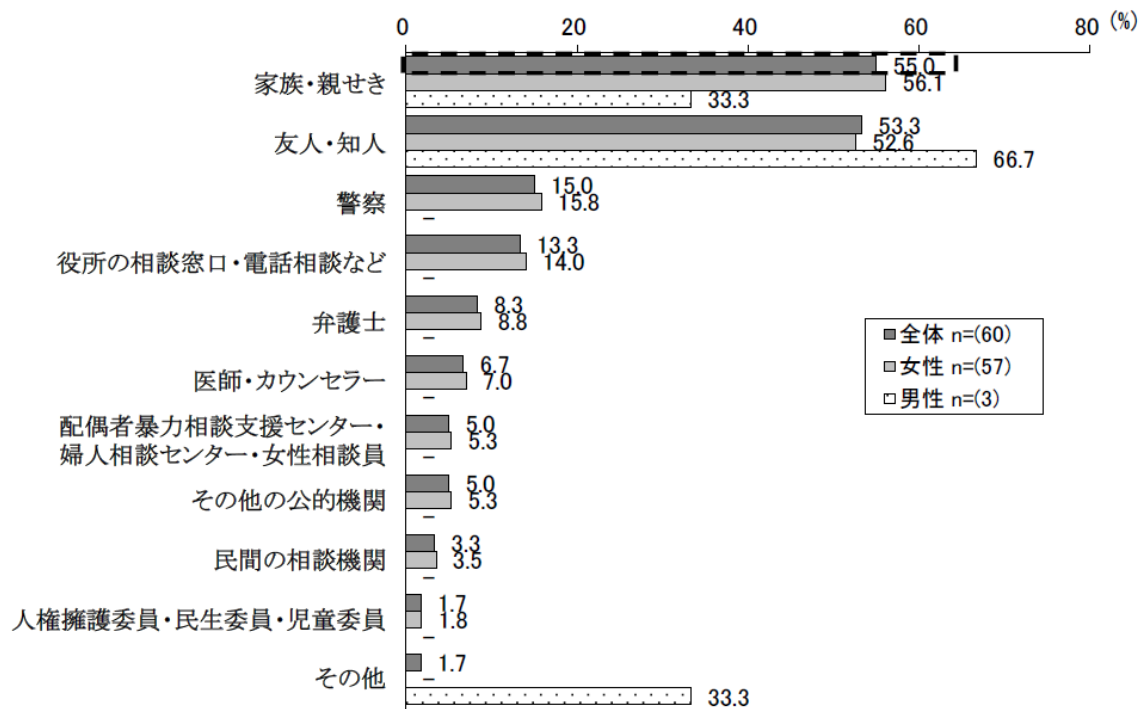


【前回調査との比較】

「友人・知人」は前回 53.3%に対し今回 54.8%、「家族・親せき」は前回 55.0%に対し今回 53.2%、「警察」は前回 15.0%に対し今回 11.3%、「弁護士」は前回 8.3%に対し今回 9.7%となっており、大きな差は表れていない結果となっています。

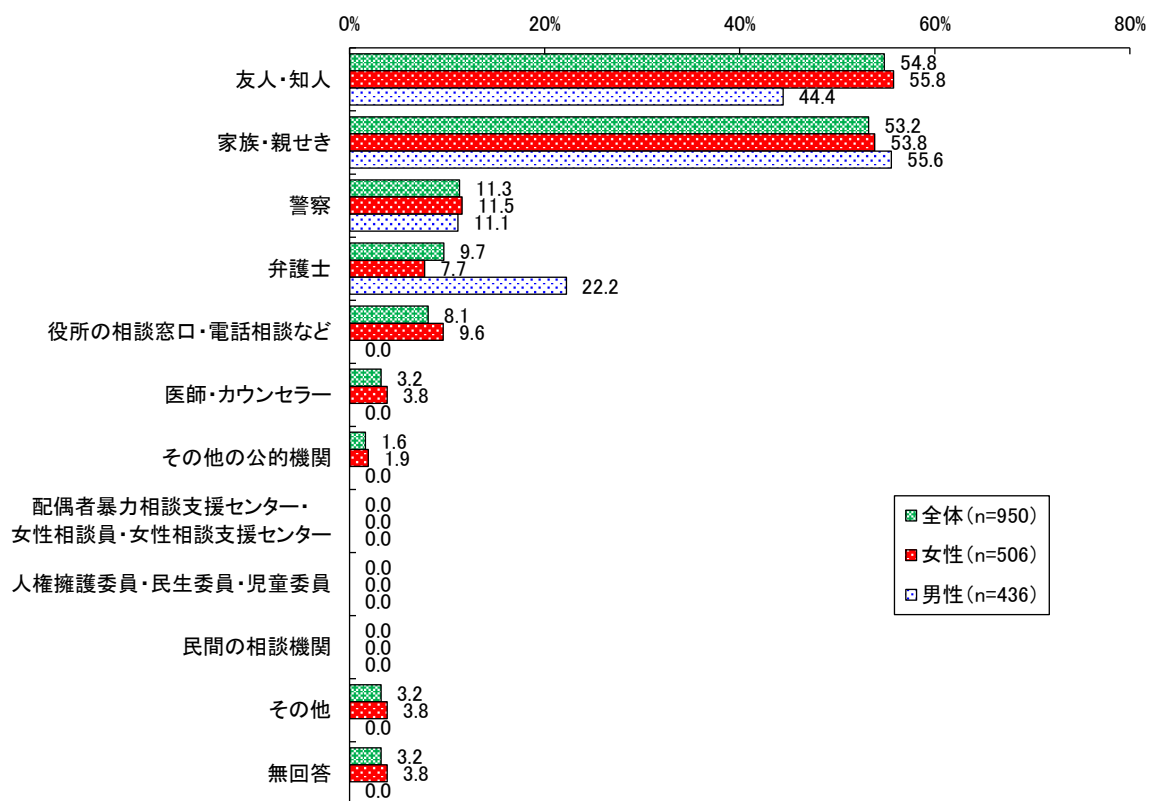
なお、「役所の相談窓口・電話相談など」は前回 13.3%に対し今回 8.1%と減少しています。

(前回調査結果)



【全体・性別】

「女性」、「男性」とともに「友人・知人」及び「家族・親せき」への回答割合が非常に高い結果となっていますが、「弁護士」では「男性」が「女性」よりも高くなっています。

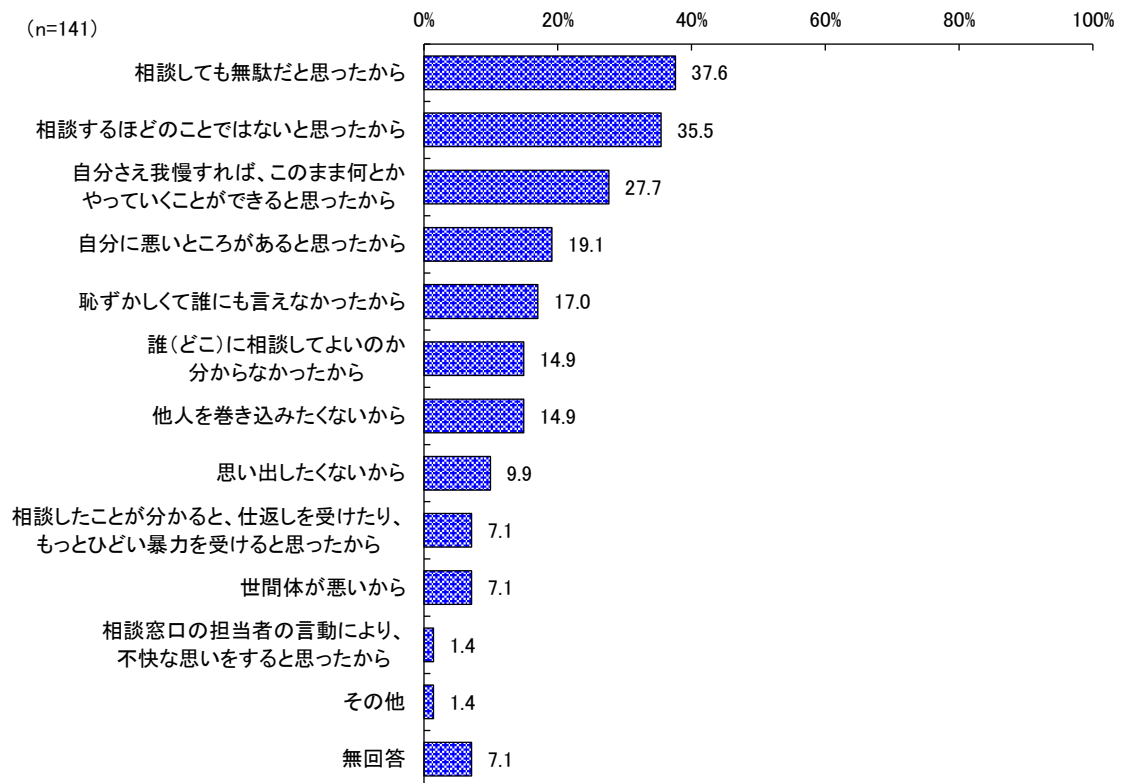


【問 11－3】あなたが、誰（どこ）にも相談できなかった（しなかった）のはなぜですか。
（当てはまるもの全てに○）

- 「相談しても無駄だと思ったから」、「相談するほどのことではないと思ったから」及び「自分さえ我慢すれば、このまま何とかやっていくことができると思ったから」への回答割合が前回調査同様、他の項目に比べ高くなっています。
- 「相談するほどのことではないと思ったから」は、前回調査よりも減少しています。

【全体】

前問（問 11－1）で「相談できなかった」と回答した理由についてお聞きしたところ、「相談しても無駄だと思ったから」への回答割合が最も高く 37.6%となっており、次いで、「相談するほどのことではないと思ったから」が 35.5%、「自分さえ我慢すれば、このまま何とかやっていくことができると思ったから」が 27.7%、「自分に悪いところがあると思ったから」が 19.1%、「恥ずかしくて誰にも言えなかったから」が 17.0%、「誰（どこ）に相談してよいのか分からなかったから」及び「他人を巻き込みたくないから」が 14.9%、「思い出したくないから」が 9.9%と続いています。



【前回調査との比較】

今回調査と前回調査の回答割合を比較すると、以下のとおりとなります。

単位：％

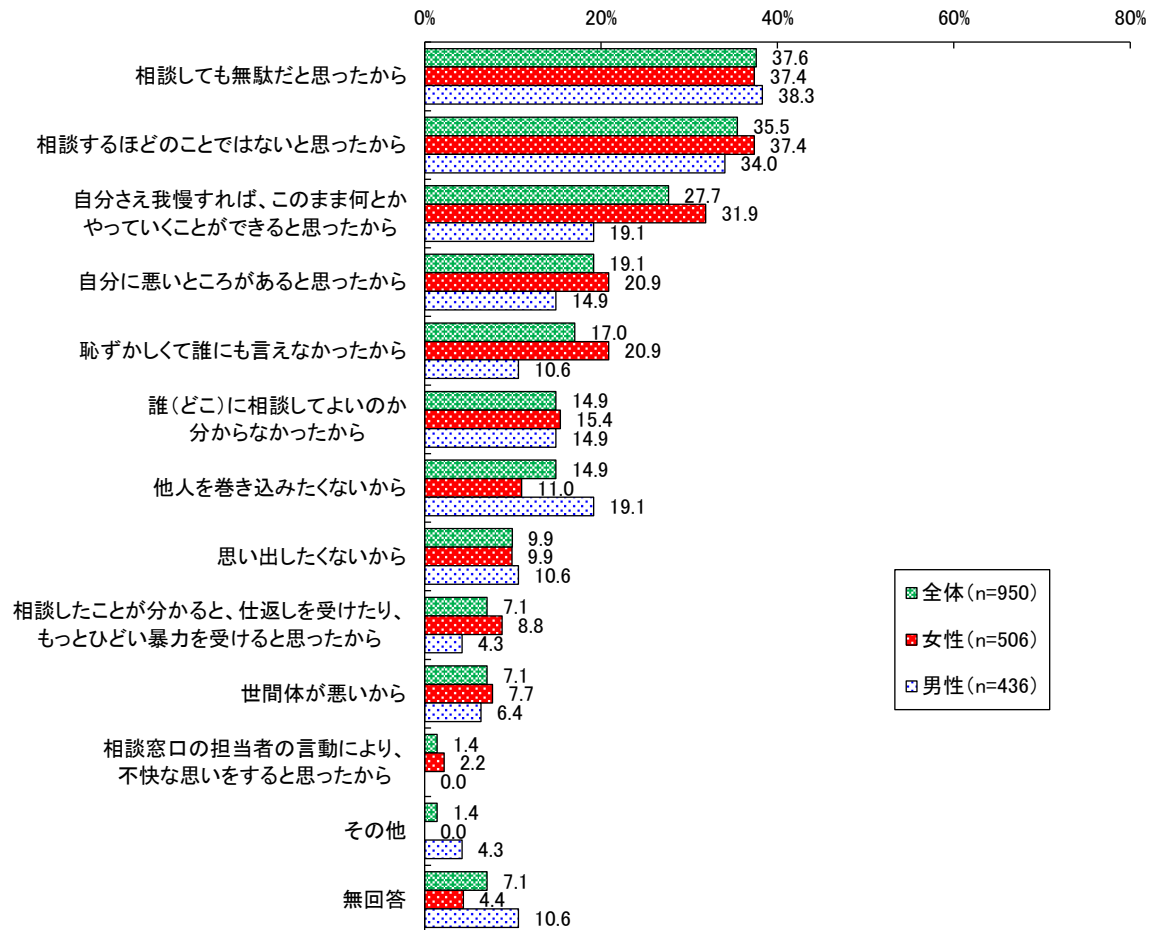
	今回調査 (A)	前回調査 (B)	差異 (A－B)
相談しても無駄だと思ったから	37.6	26.7	10.9
相談するほどのことではないと思ったから	35.5	46.6	－11.1
自分さえ我慢すれば、このまま何とかやっていくことができる と思ったから	27.7	24.4	3.3
自分に悪いところがあると思ったから	19.1	13.0	6.1
恥ずかしくて誰にも言えなかったから	17.0	9.2	7.8
誰（どこ）に相談してよいのか分からなかったから	14.9	8.4	6.5
他人を巻き込みたくないから	14.9	14.5	0.4
思い出したくないから	9.9	4.6	5.3
相談したことが分かったと、仕返しを受けたり、もっとひどい暴 力を受けると思ったから	7.1	0.8	6.3
世間体が悪いから	7.1	8.4	－1.3
相談窓口の担当者の言動により、不快な思いをと思ったから	1.4	9.2	－7.8

「相談しても無駄だと思ったから」は増加し、「相談するほどのことではないと思ったから」は減少する結果となっています。

また、「自分に悪いところがあると思ったから」、「恥ずかしくて誰にも言えなかったから」及び「誰（どこ）に相談してよいのか分からなかったから」は回答割合の高い上位項目に次ぐ回答割合となっていますが、いずれも今回調査で回答割合が増加する結果になっています。

【全体・性別】

「自分さえ我慢すれば、このまま何とかやっていくことができると思ったから」及び「恥ずかしくて誰にも言えなかったから」への回答は、「男性」に比べ「女性」の回答割合が高い結果となっています。



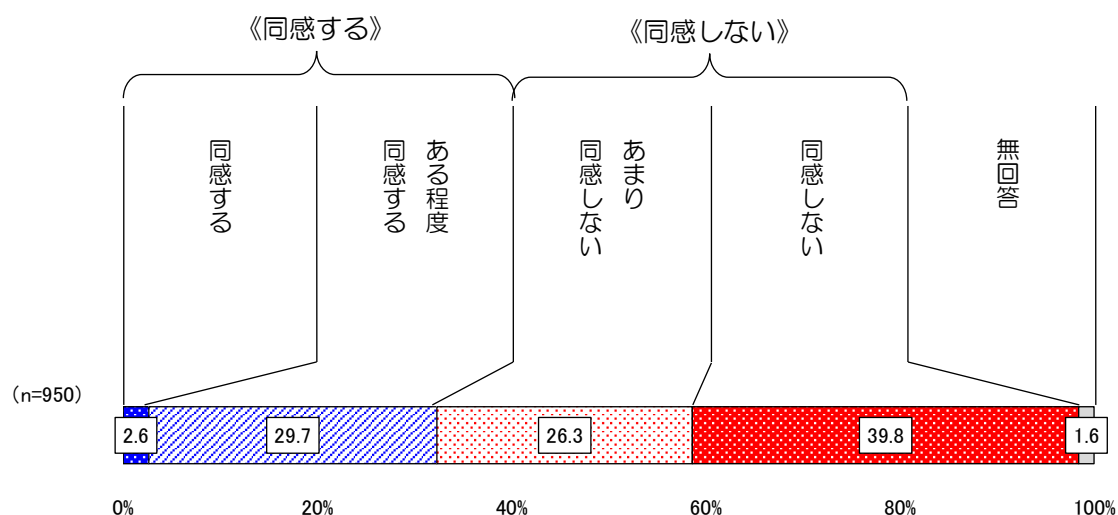
6. 男女平等に関する意識について

【問 12】「男は仕事、女は家庭」という考えについてどう思いますか。(○は1つ)

- 「男は仕事、女は家庭」という考えについて、全体では《同感しない》が6割半ば、《同感する》が3割強と、《同感しない》が大きく上回っています。
- 「女性」は「60 歳代」及び「70 歳以上」で、他の年代に比べ《同感する》が多少低い結果となっていますが、「男性」では「30 歳代」を除き、年代が上がるにつれて《同感する》が高くなる傾向となっています。

【全体】

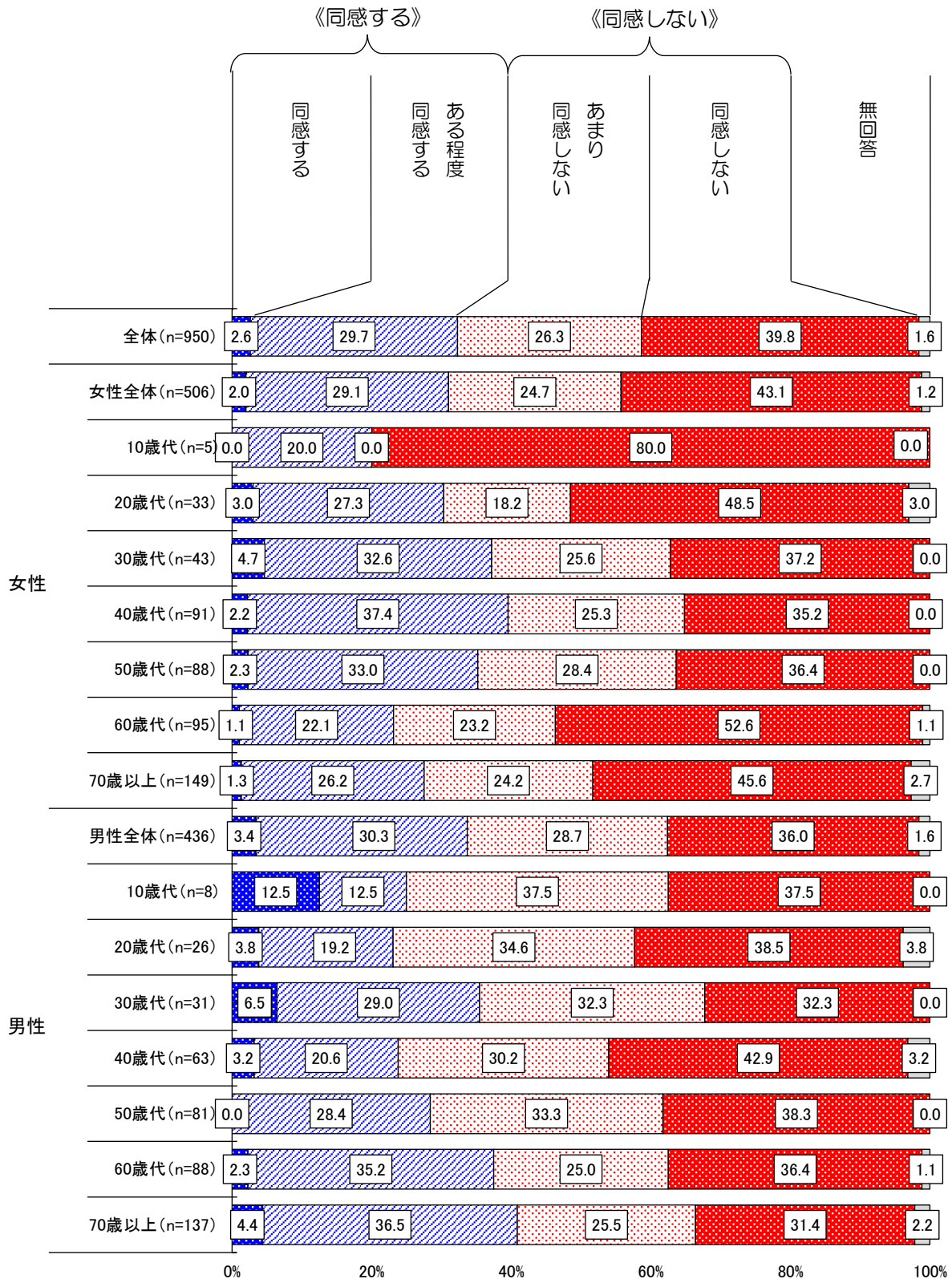
「男は仕事、女は家庭」という考えについて、《同感する》(同感する+ある程度同感する)は 32.3%、《同感しない》(あまり同感しない+同感しない)は 66.1%となっています。



【性別】

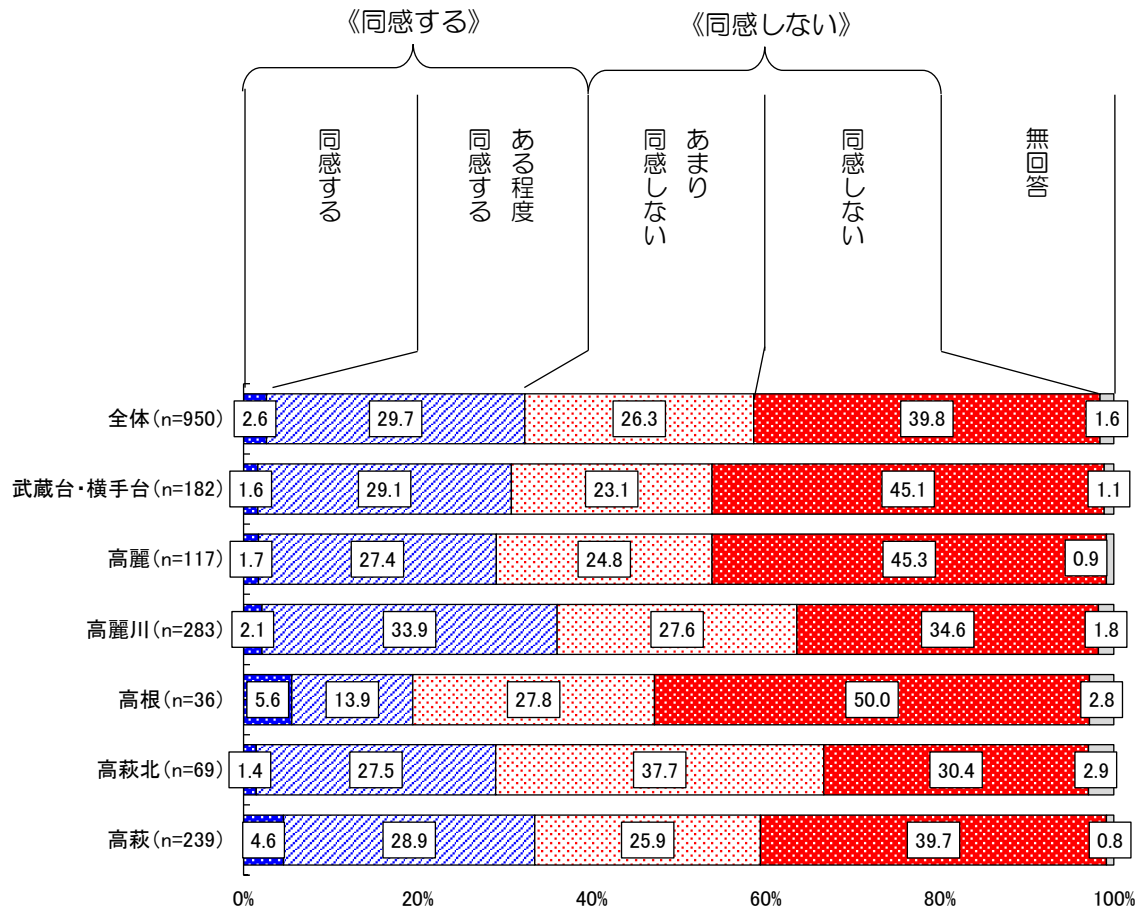
「男は仕事、女は家庭」という考えについて、《同感する》（同感する+ある程度同感する）は、「女性」では「60 歳代」及び「70 歳以上」において、他の年代に比べ多少低い結果となっています。

一方、「男性」では「30 歳代」を除き、年代が上がるにつれて高くなる傾向となっています。



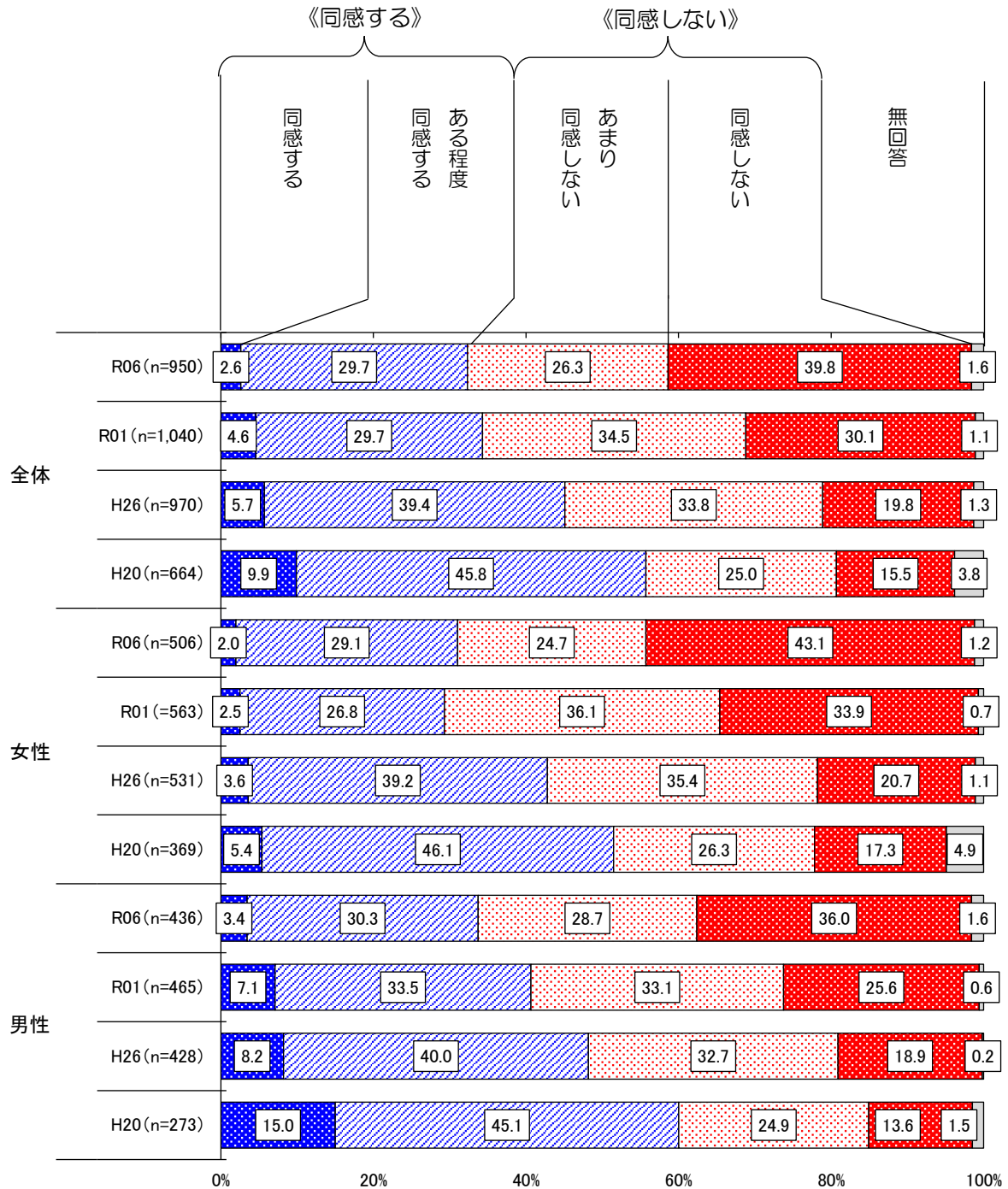
【居住地区別】

「男は仕事、女は家庭」という考えについて、《同感する》（同感する+ある程度同感する）は、「高根」地区の回答割合が、他の地区に比べ低い結果となっています。



【経年変化】

「女性」、「男性」とともに、《同感する》（同感する+ある程度同感する）への回答割合は、平成 20 年度調査から今回調査まで減少する傾向にあり、《同感しない》（あまり同感しない + 同感しない）は増加する傾向にあります。

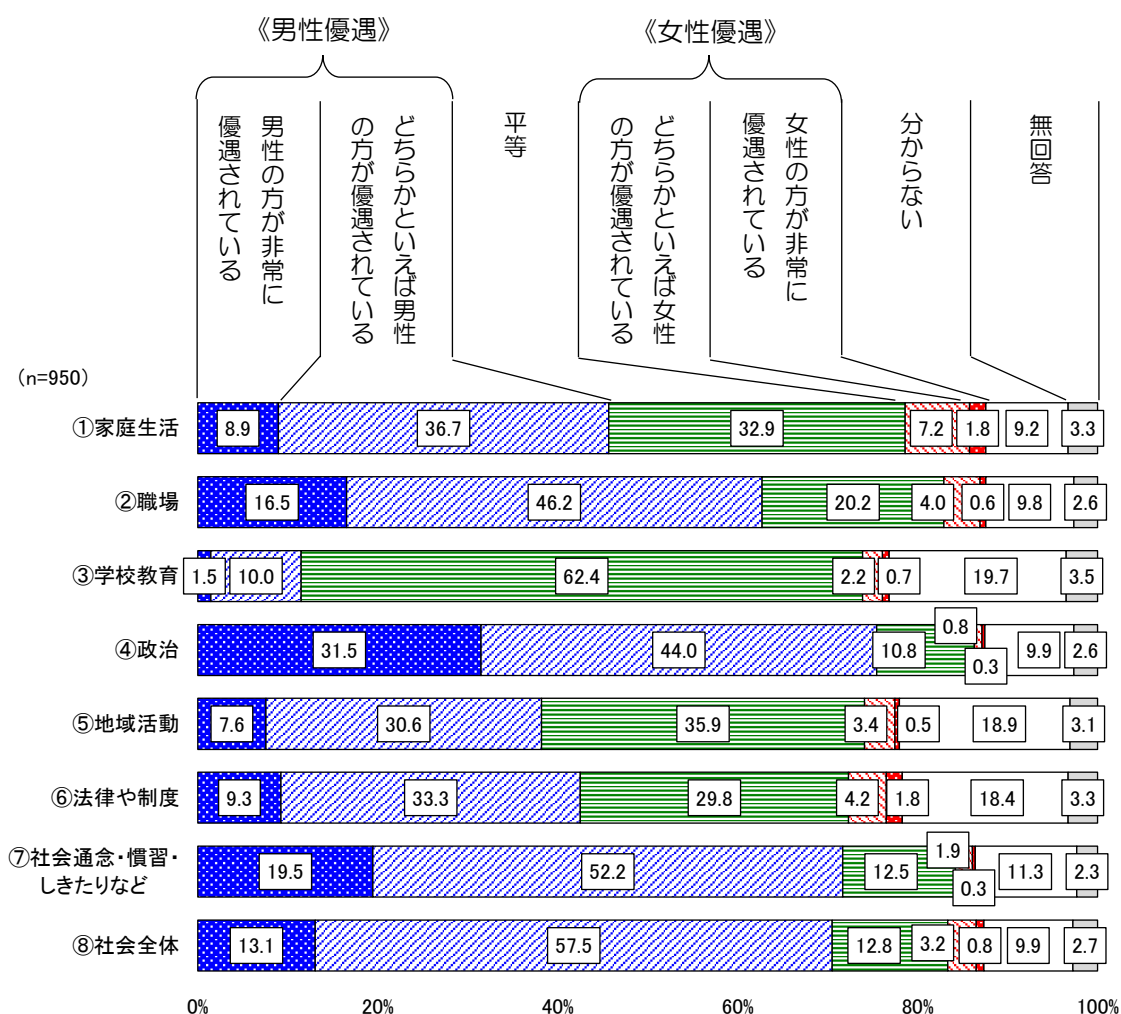


【問 13】 あなたは、次に掲げる 8 つの分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか。（それぞれ該当する「1～6」に○を1つ）

- 8 つの分野における男女の地位の平等感は、すべての項目で《男性優遇》の回答割合が高くなっていますが、「④政治」、「⑦社会通念・慣習・しきたりなど」、「⑧社会全体」、「②職場」の順に、《男性優遇》の回答割合が《女性優遇》の回答割合よりも高くなっています。
- 「平等」の回答割合は、「③学校教育」が最も高く、「⑤地域活動」、「①家庭生活」、「⑥法律や制度」の順となっています。

【①～⑧全体】

以下の 8 つの分野における男女の地位の平等感は、以下のとおりとなっています。



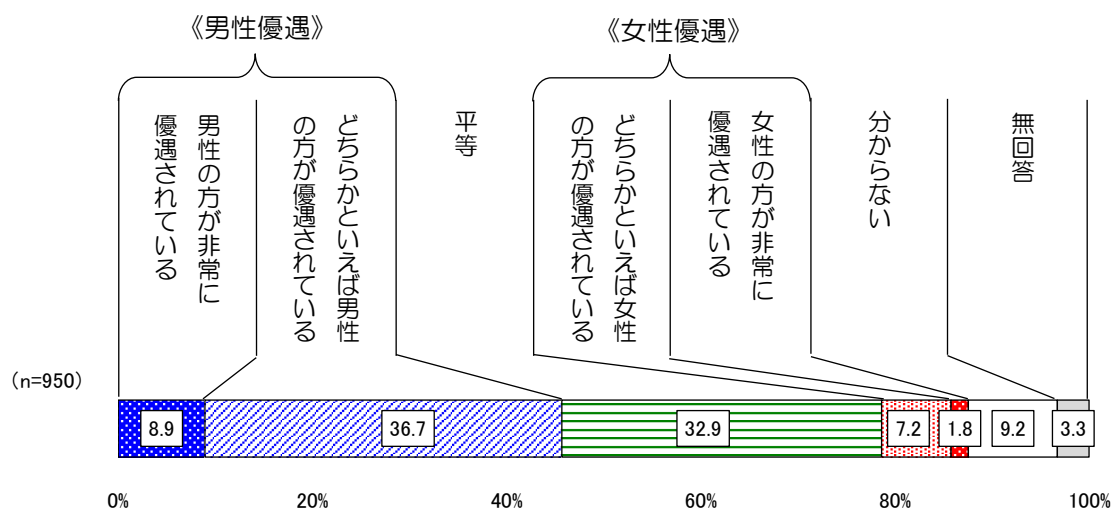
《男性優遇》と《女性優遇》の差をみると、すべての項目で《男性優遇》の回答割合が多くなっていますが、差異が少ないのは「③学校教育」の8.5ポイント、差異が比較的大きいのは「①家庭生活」、「⑤地域活動」及び「⑥法律や制度」の30ポイント台、差異が大きいのは「②職場」、「④政治」、「⑦社会通念・慣習・しきたりなど」及び「⑧社会全体」となっており、特に「④政治」は70ポイントを超えています。

	男性優遇 (A)	女性優遇 (B)	差異 (A - B)
①家庭生活	45.7	8.9	36.7
②職場	62.7	4.6	58.1
③学校教育	11.5	2.9	8.5
④政治	75.5	1.2	74.3
⑤地域活動	38.2	3.9	34.3
⑥法律や制度	42.5	6.0	36.5
⑦社会通念・慣習・しきたりなど	71.7	2.2	69.5
⑧社会全体	70.5	4.0	66.5

①家庭生活

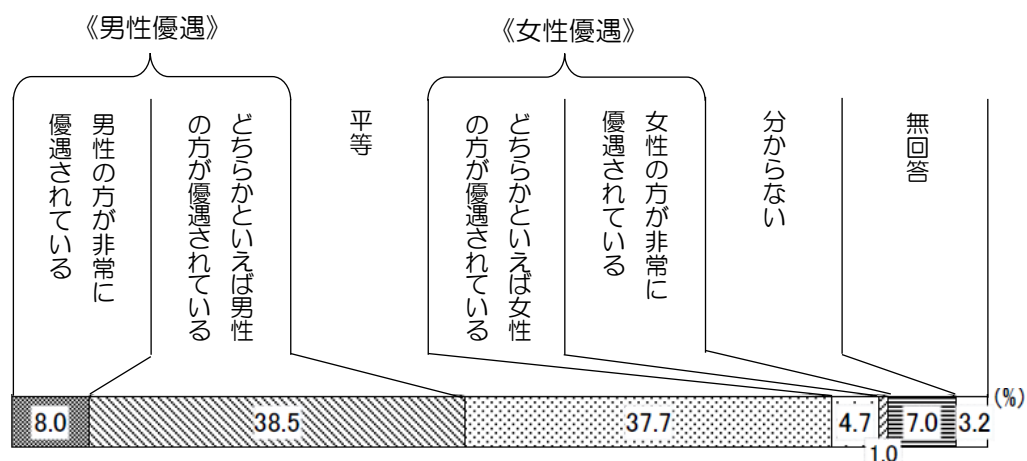
【全体】

家庭生活において男女の地位は平等になっているかについて、《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）は45.6%、《女性優遇》（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）は9.0%となっています。



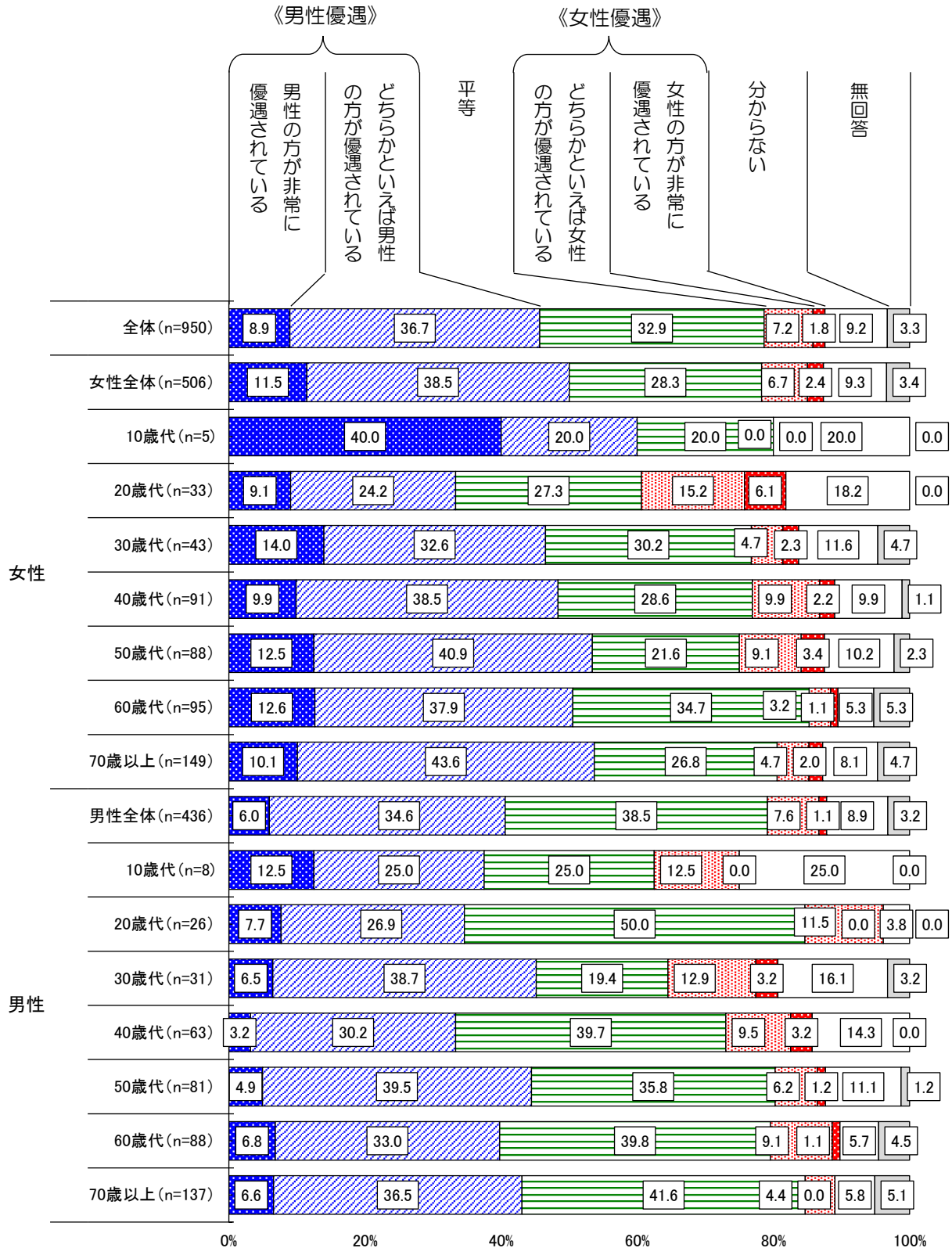
【前回調査との比較】

《男性優遇》は前回 46.5%に対し今回 45.6%、《女性優遇》は前回 5.7%に対し今回 9.0%、《平等》は前回 37.7%に対し今回 32.9%となっており、《女性優遇》が多少増加する一方で、《平等》は減少する結果となっています。



【性・年代別】

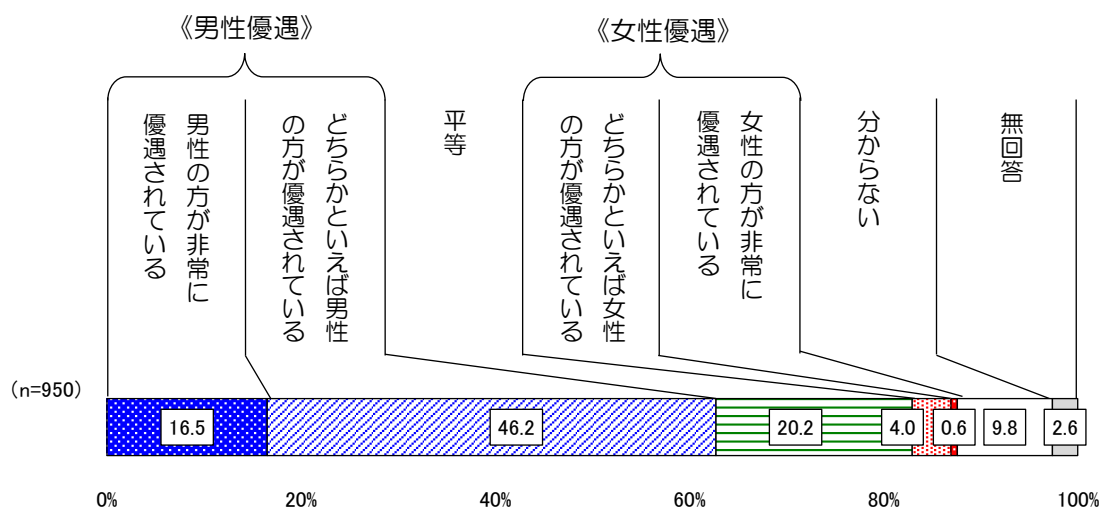
家庭生活において男女の地位は平等になっているかについて、《男性優遇》（男性の方が非常に優遇されている+どちらかといえば男性の方が優遇されている）は、各年代ともに「男性」よりも「女性」の回答が多少高い回答傾向にあります。



②職場

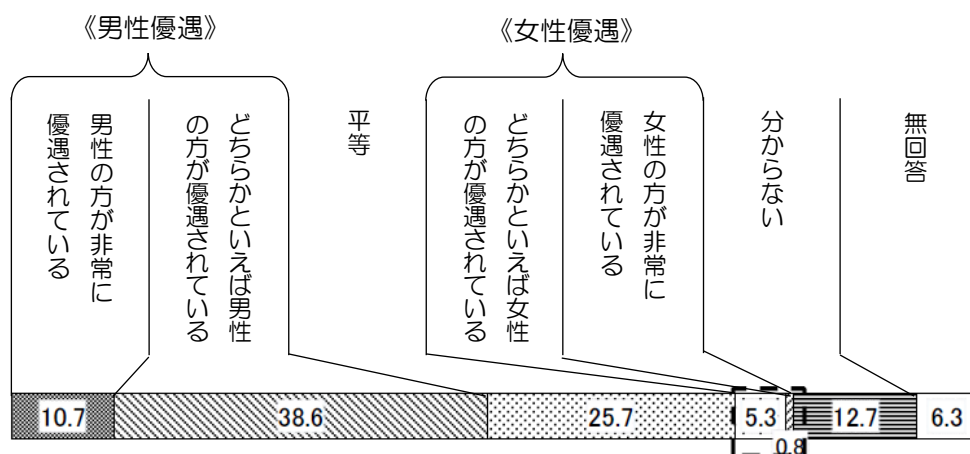
【全体】

職場において男女の地位は平等になっているかについて、《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）は62.7%、《女性優遇》（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）は4.6%となっています。



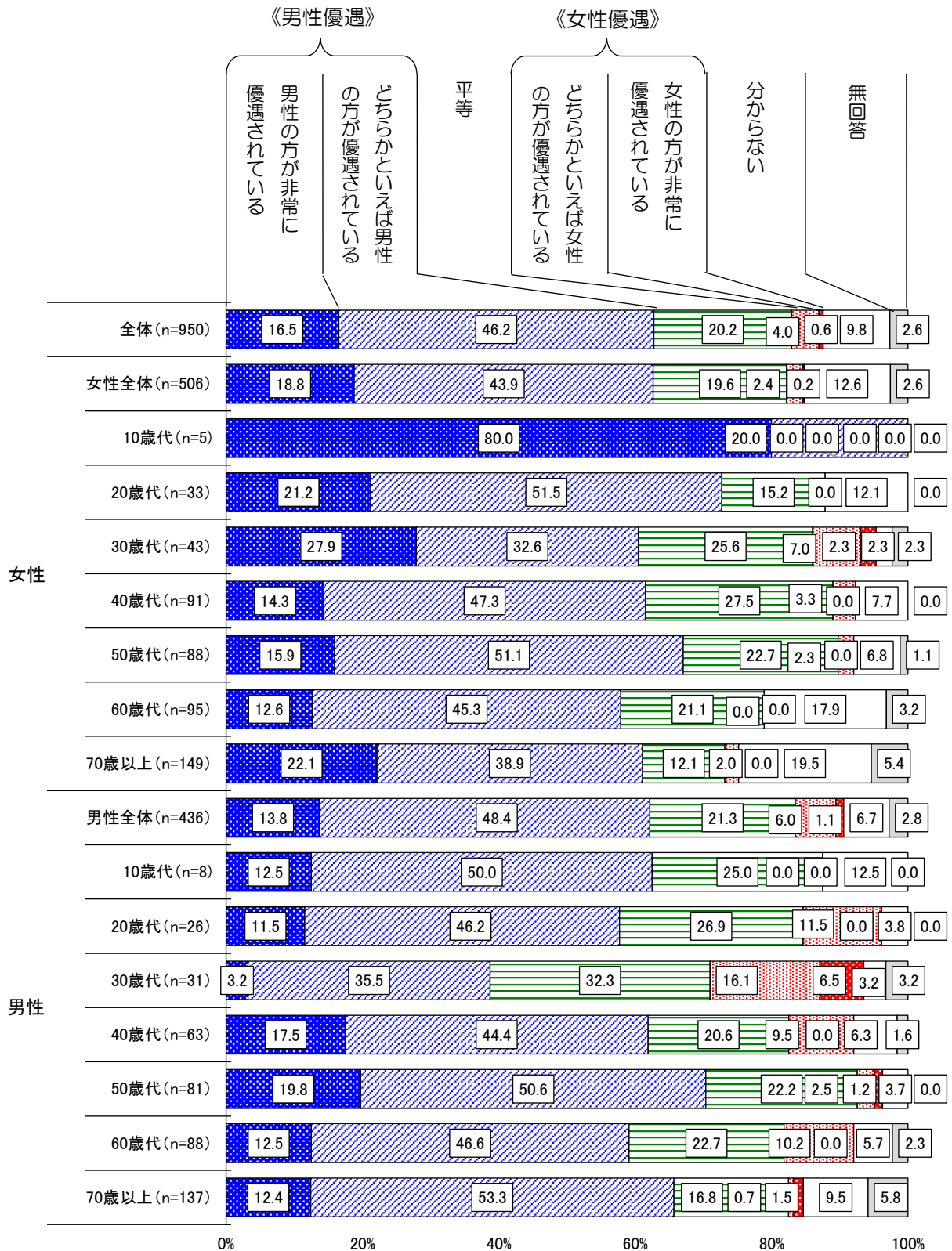
【前回調査との比較】

《男性優遇》は前回 49.3%に対し今回 62.7%、《女性優遇》は前回 6.1%に対し今回 4.6%、《平等》は前回 25.7%に対し今回 20.2%となっており、《男性優遇》が増加する一方で、《平等》は多少減少する結果となっています。



【性・年代別】

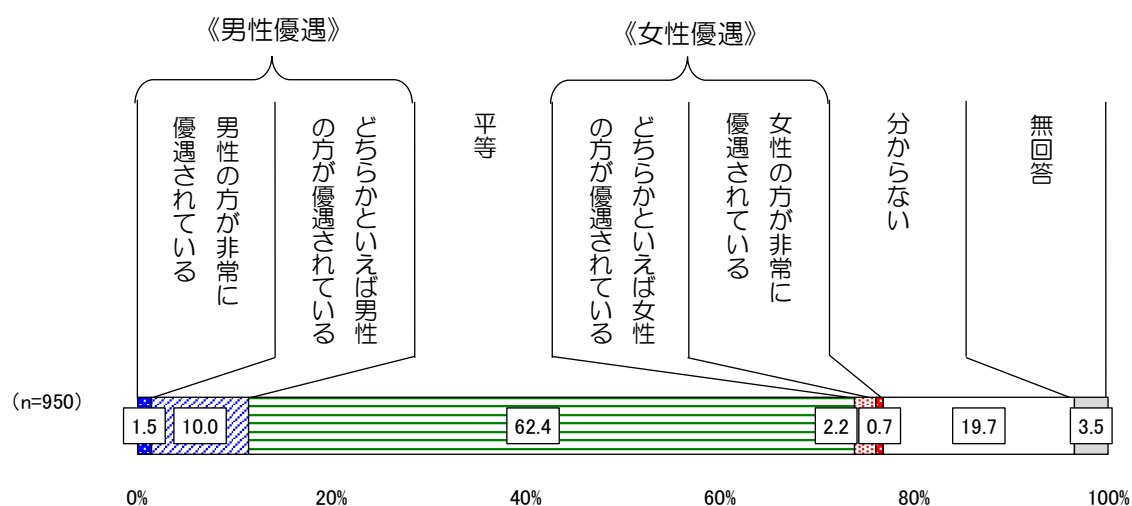
職場において男女の地位は平等になっているかについて、《男性優遇》（男性の方が非常に優遇されている+どちらかといえば男性の方が優遇されている）は、男性の「30 歳代」を除き各年代ともにほぼ同じ回答傾向にあります。



③学校教育

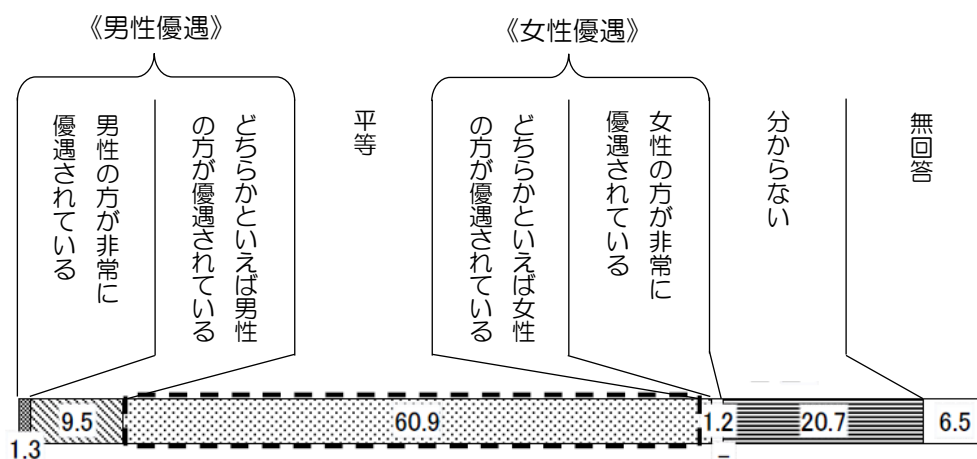
【全体】

学校教育において男女の地位は平等になっているかについて、《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）は 11.5%、《女性優遇》（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）は 2.9%となっています。



【前回調査との比較】

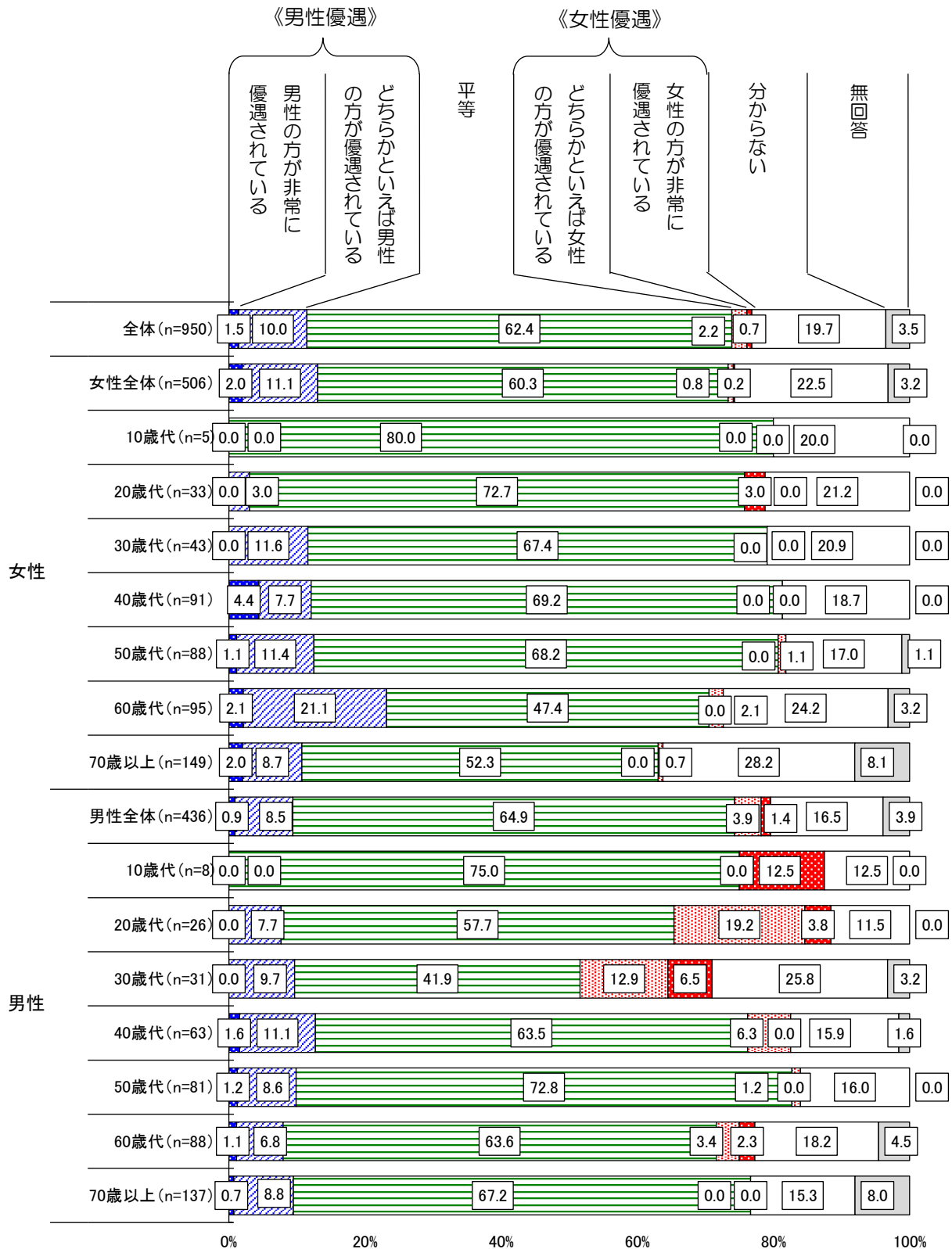
《男性優遇》は前回 10.8%に対し今回 11.5%、《女性優遇》は前回 1.2%に対し今回 2.9%、《平等》は前回 60.9%に対し今回 62.4%となっており、ほぼ同様の結果となっています。



【性・年代別】

学校教育において男女の地位は平等になっているかについて、各年代ともに「平等」への回答割合が非常に高い結果となっています。

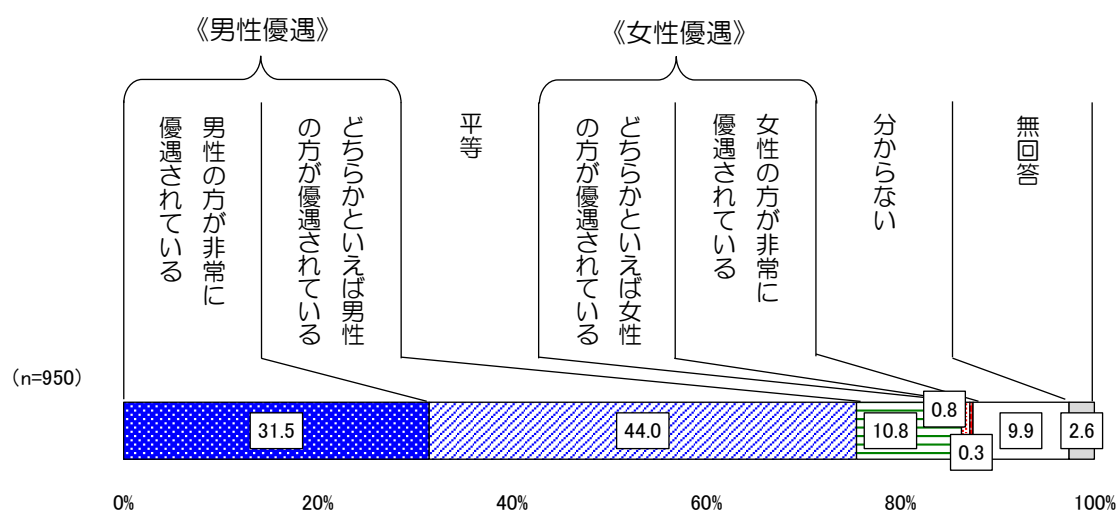
なお、「20 歳代」及び「30 歳代」の男性では、《女性優遇》（どちらかといえば女性の方が優遇されている+女性の方が非常に優遇されている）が他の年代に比べ高い結果となっています。



④政治

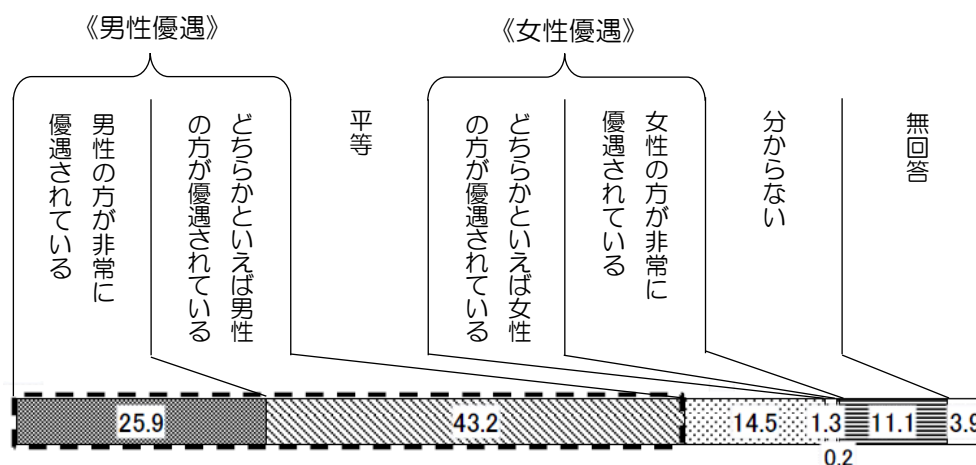
【全体】

政治において男女の地位は平等になっているかについて、《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）は75.5%、《女性優遇》（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）は1.1%となっています。



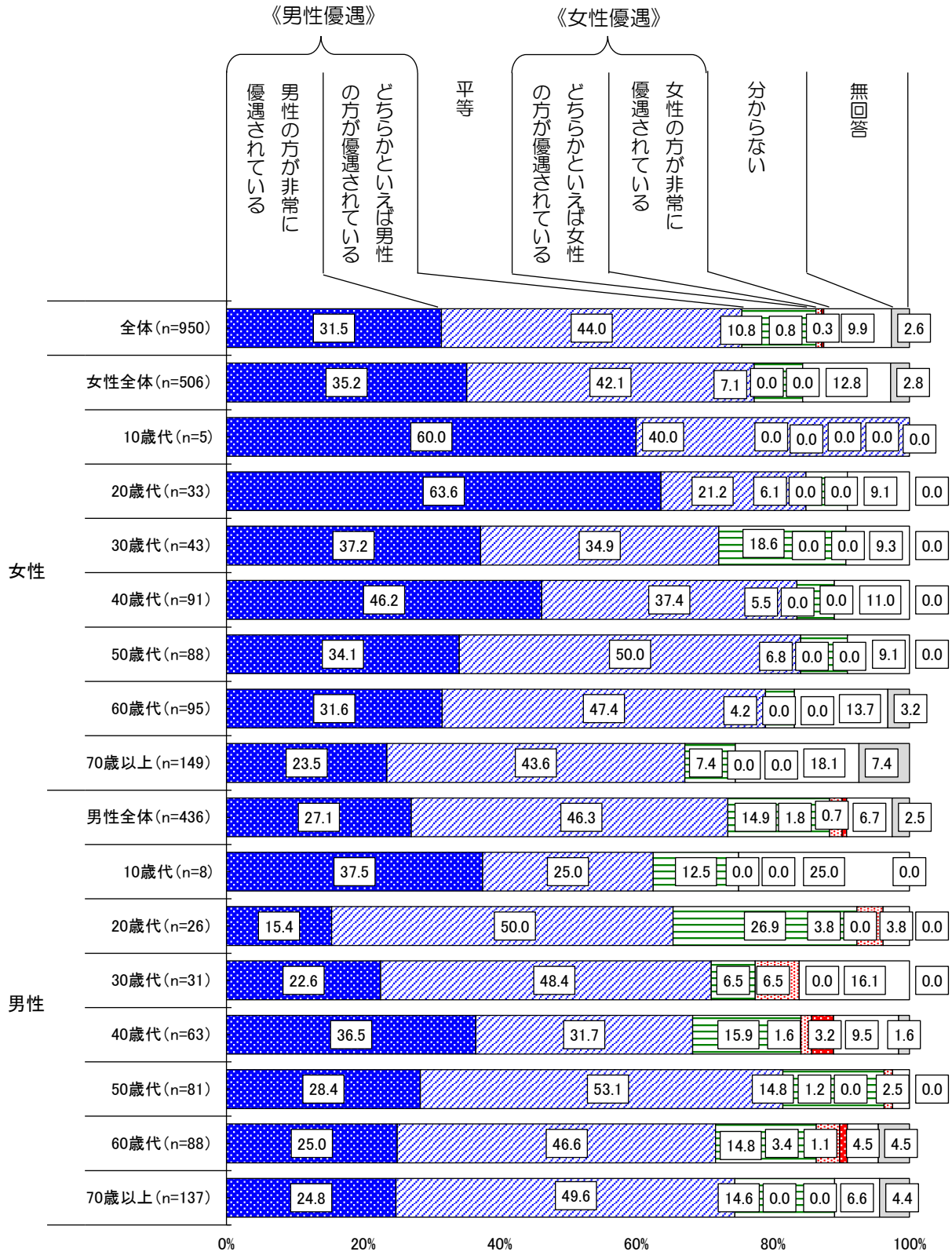
【前回調査との比較】

《男性優遇》は前回 69.1%に対し今回 75.5%、《女性優遇》は前回 1.5%に対し今回 1.1%、《平等》は前回 14.5%に対し今回 10.8%となっており、《男性優遇》が多少増加する一方で、《平等》は多少減少する結果となっています。



【性・年代別】

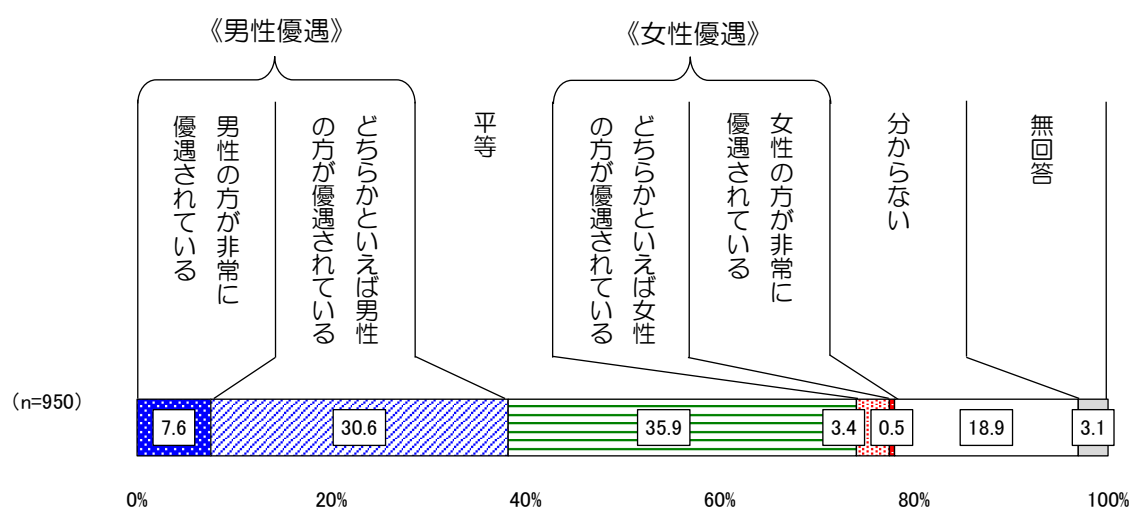
政治において男女の地位は平等になっているかについて、全ての年代において「女性」、「男性」とともに、《男性優遇》（男性の方が非常に優遇されている+どちらかといえば男性の方が優遇されている）への回答割合が高くなっています。



⑤地域活動

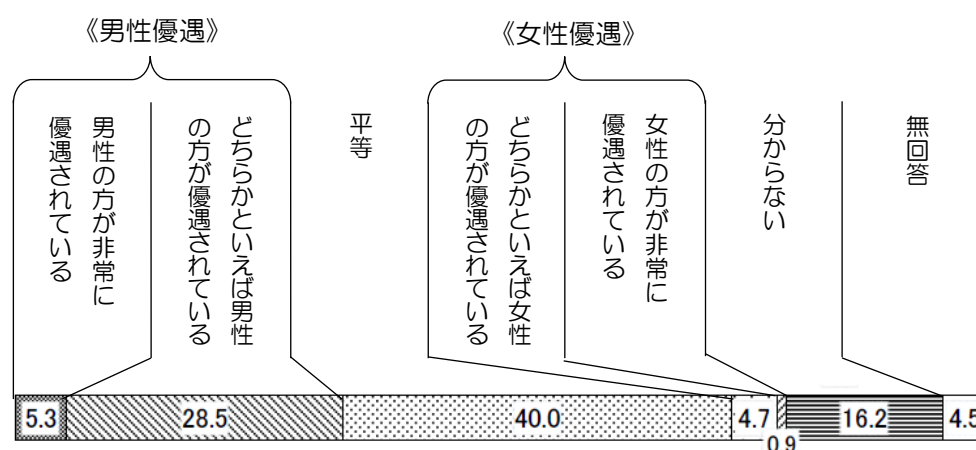
【全体】

地域活動において男女の地位は平等になっているかについて、《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）は 38.2%、《女性優遇》（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）は 3.9%となっています。



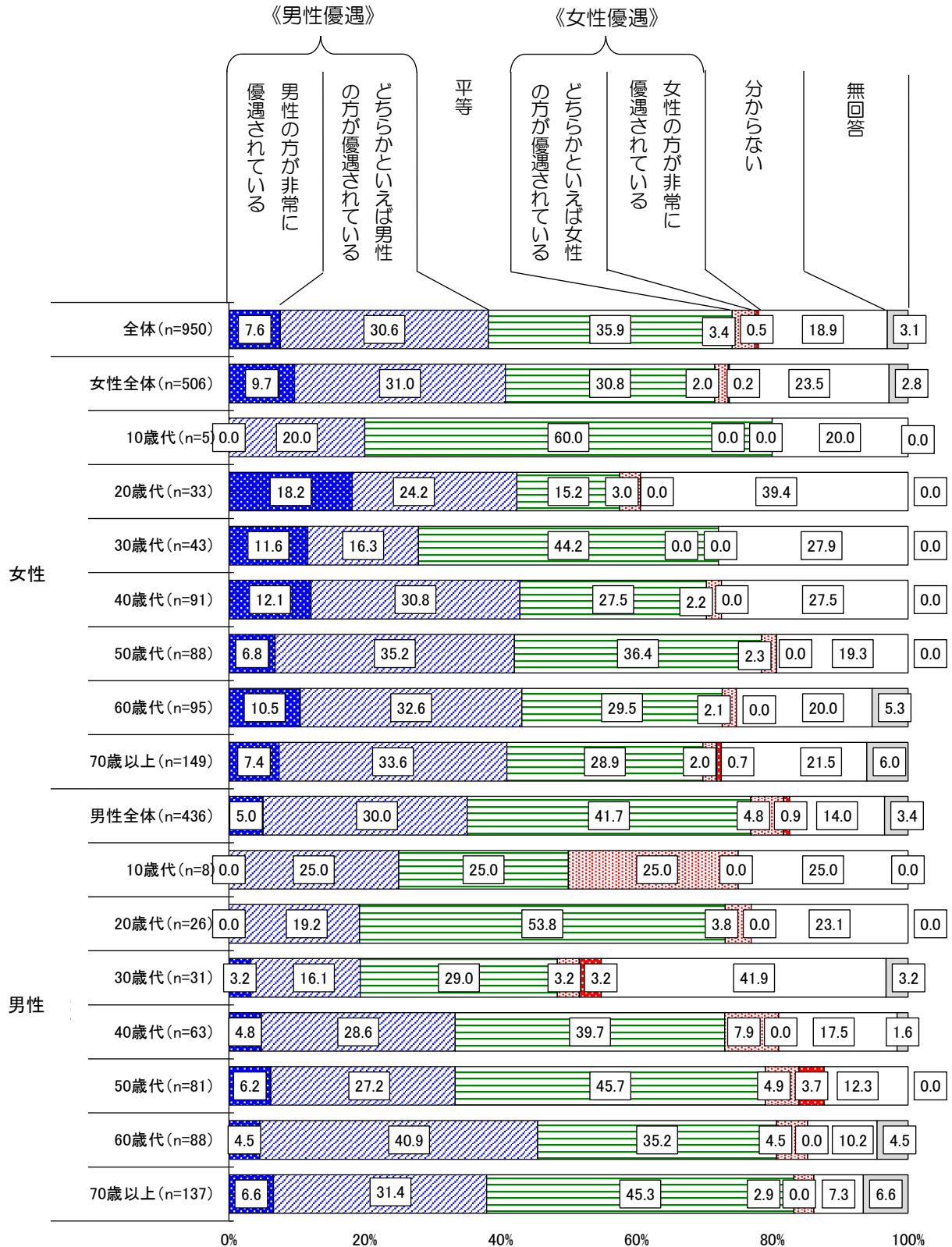
【前回調査との比較】

《男性優遇》は前回 33.8%に対し今回 38.2%、《女性優遇》は前回 5.6%に対し今回 3.9%、《平等》は前回 40.0%に対し今回 35.9%となっており、《男性優遇》が多少増加する一方で、《平等》は多少減少する結果となっています。



【性・年代別】

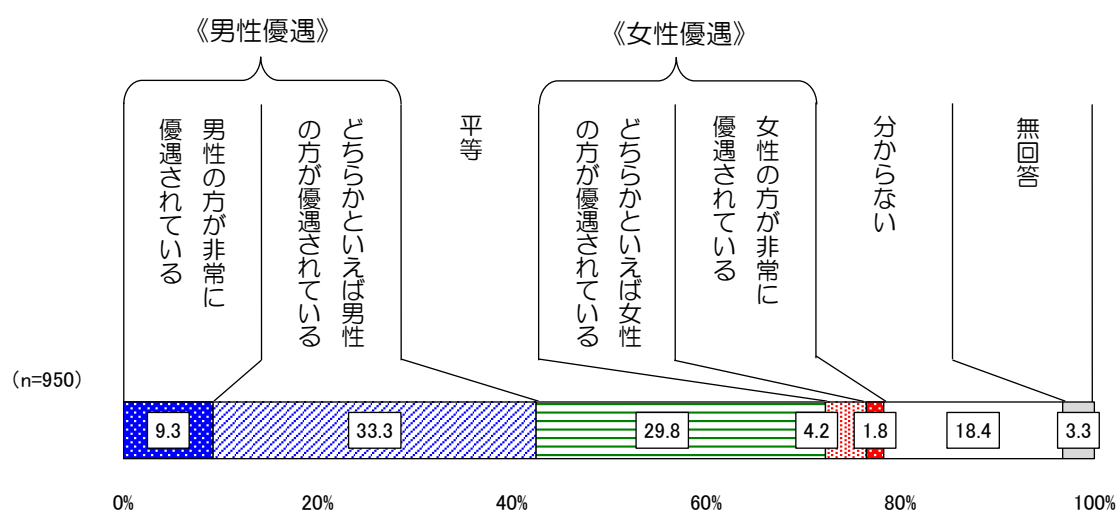
地域活動において男女の地位は平等になっているかについて、「女性」、「男性」ともに、年代が上がるほど《男性優遇》（男性の方が非常に優遇されている+どちらかといえば男性の方が優遇されている）への回答傾向が高くなる傾向にあります。



⑥法律や制度

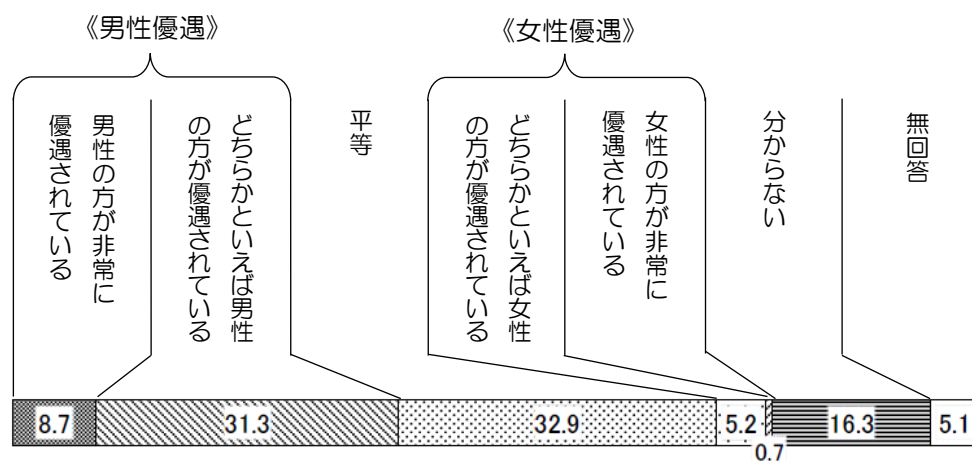
【全体】

法律や制度において男女の地位は平等になっているかについて、《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）は42.6%、《女性優遇》（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）は6.0%となっています。



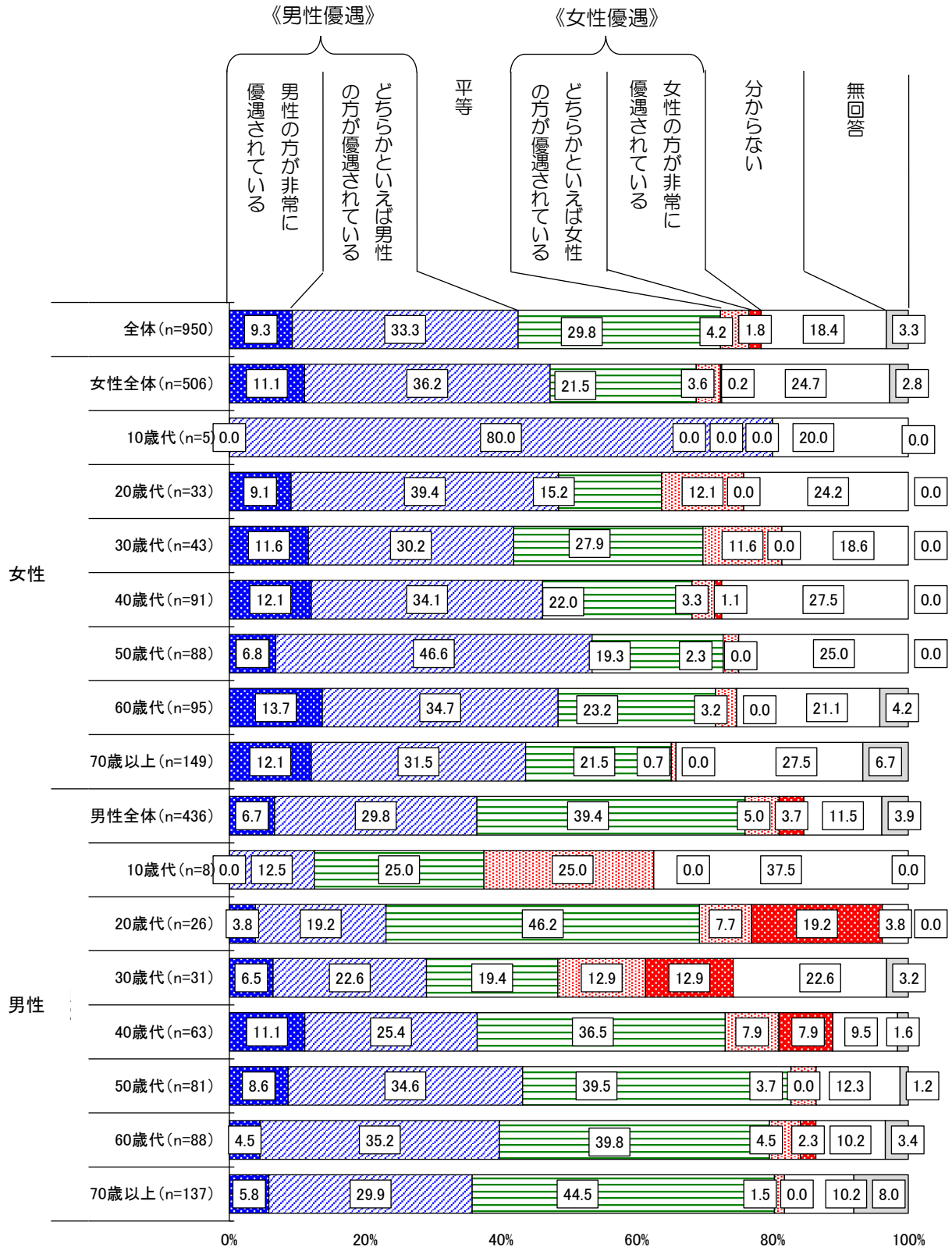
【前回調査との比較】

《男性優遇》は前回 40.0%に対し今回 42.6%、《女性優遇》は前回 5.9%に対し今回 6.0%、《平等》は前回 32.9%に対し今回 29.8%となっており、ほぼ同様の結果となっています。



【性・年代別】

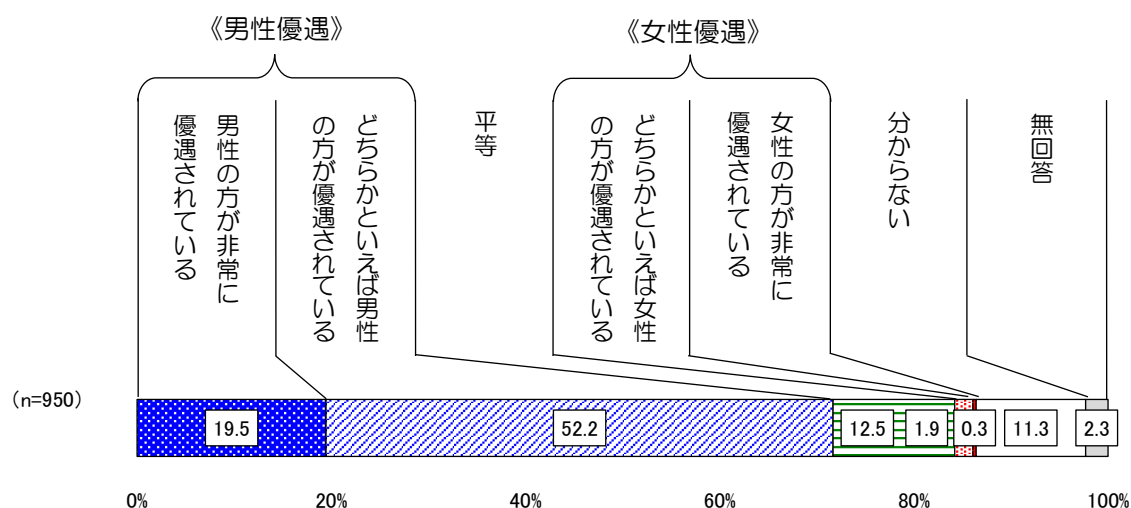
法律や制度において男女の地位は平等になっているかについて、各年代ともに、「男性」よりも「女性」の《男性優遇》（男性の方が非常に優遇されている+どちらかといえば男性の方が優遇されている）への回答傾向が高くなっています。



⑦社会通念・慣習・しきたりなど

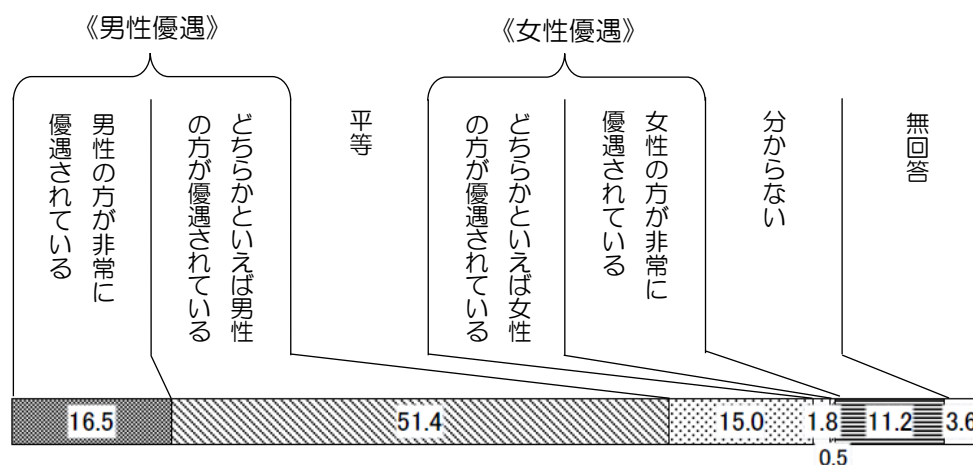
【全体】

社会通念・慣習・しきたりにおいて男女の地位は平等になっているかについて、《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）は71.7%、《女性優遇》（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）は2.2%となっています。



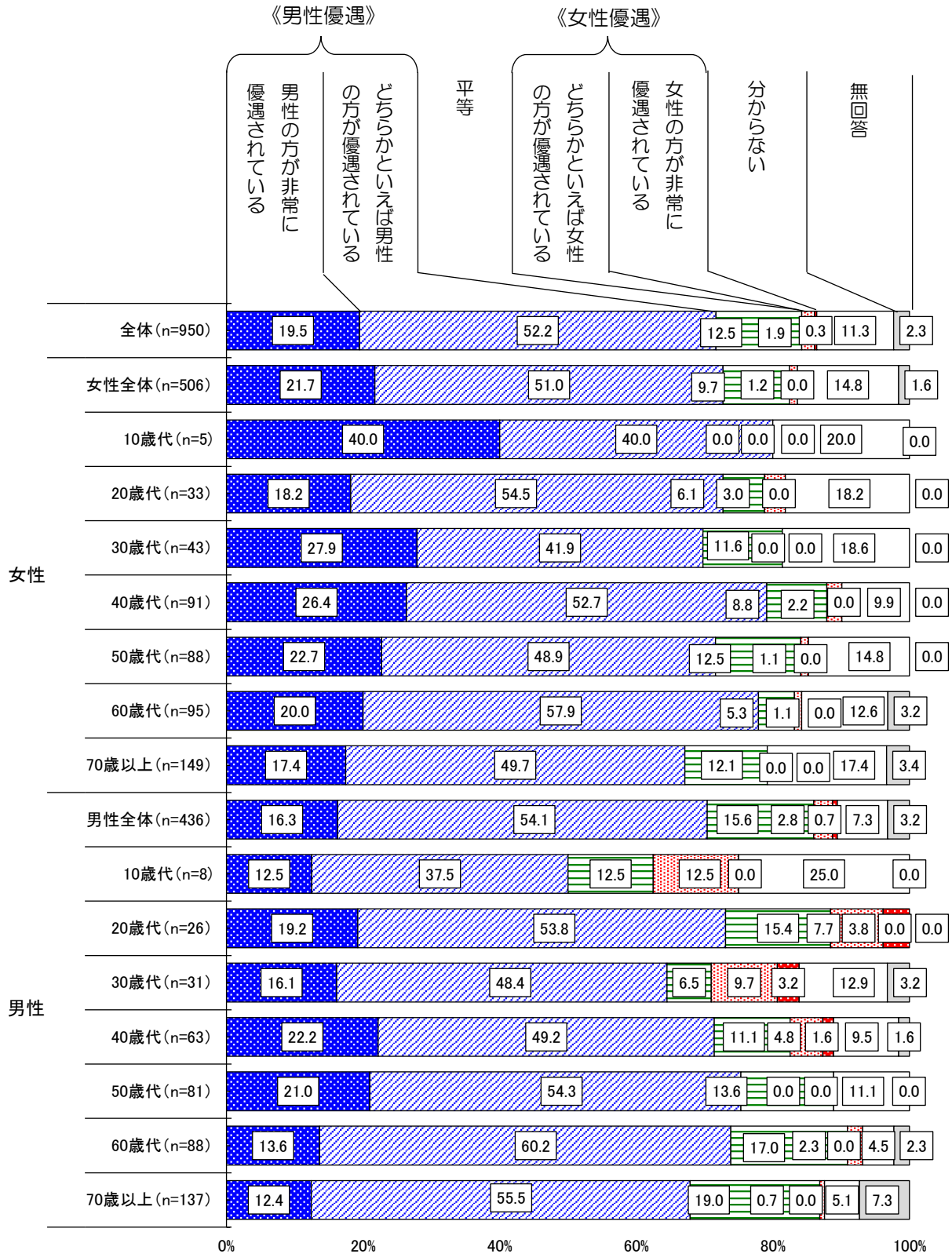
【前回調査との比較】

《男性優遇》は前回 67.9%に対し今回 71.7%、《女性優遇》は前回 2.3%に対し今回 2.2%、《平等》は前回 15.0%に対し今回 12.5%となっており、《男性優遇》がわずかに増加する一方で、《平等》はわずかに減少する結果となっています。



【性・年代別】

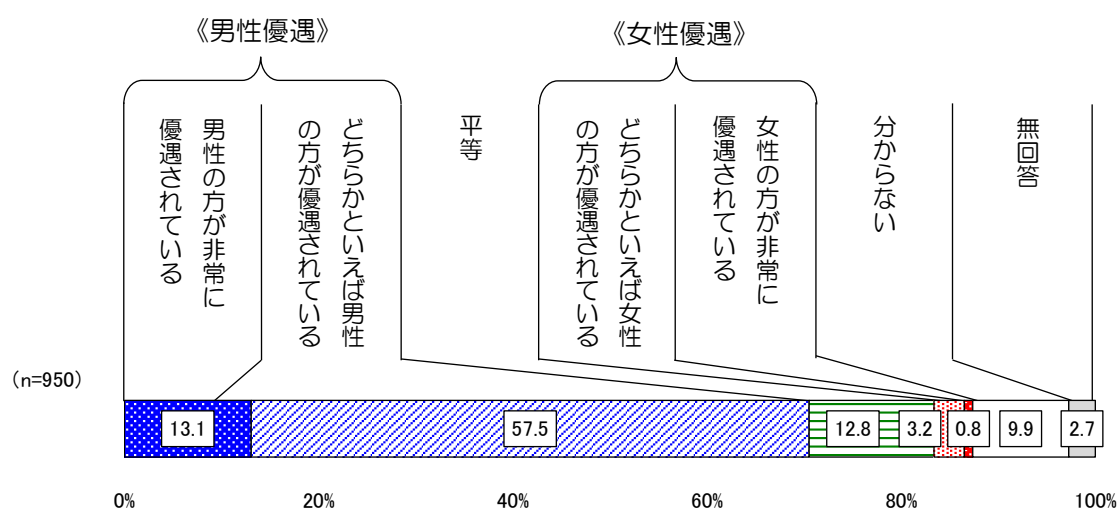
社会通念・慣習・しきたりにおいて男女の地位は平等になっているかについて、「女性」では年代が上がるにつれ（男性の方が非常に優遇されている）への回答割合が低くなっていく傾向が見られます。



⑧社会全体

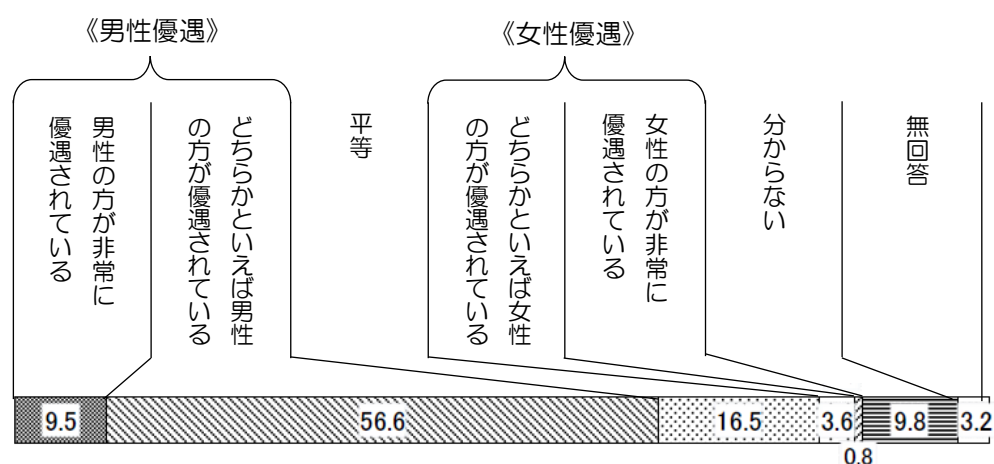
【全体】

社会全体において男女の地位は平等になっているかについて、《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）は70.6%、《女性優遇》（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）は4.0%となっています。



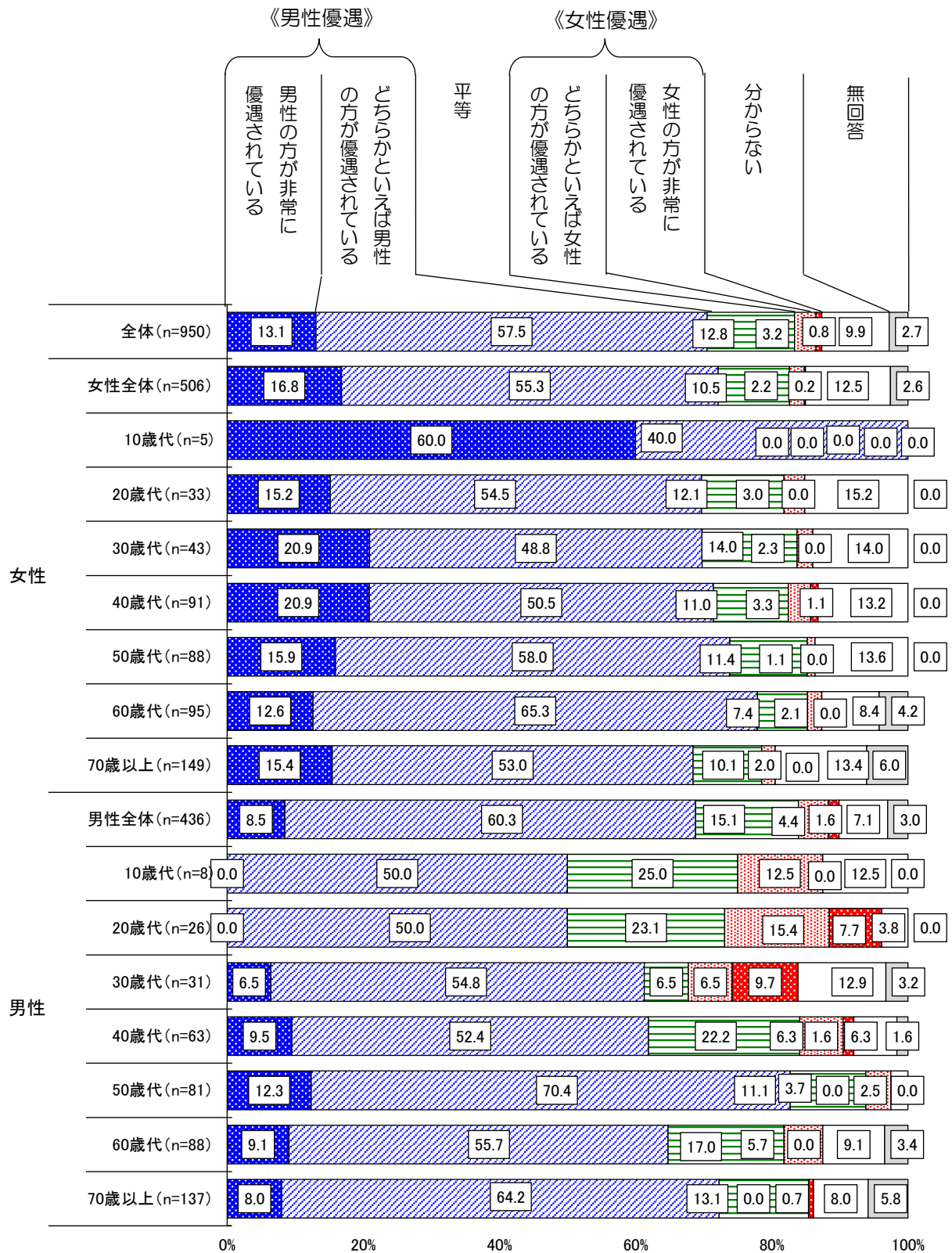
【前回調査との比較】

《男性優遇》は前回66.1%に対し今回70.6%、《女性優遇》は前回4.4%に対し今回4.0%、《平等》は前回16.5%に対し今回12.8%となっており、《男性優遇》が多少増加する一方で、《平等》はわずかに減少するの結果となっています。



【性・年代別】

社会全体において男女の地位は平等になっているかについて、各年代ともに「男性」よりも「女性」の「男性の方が非常に優遇されている」への回答割合が高い結果となっています。



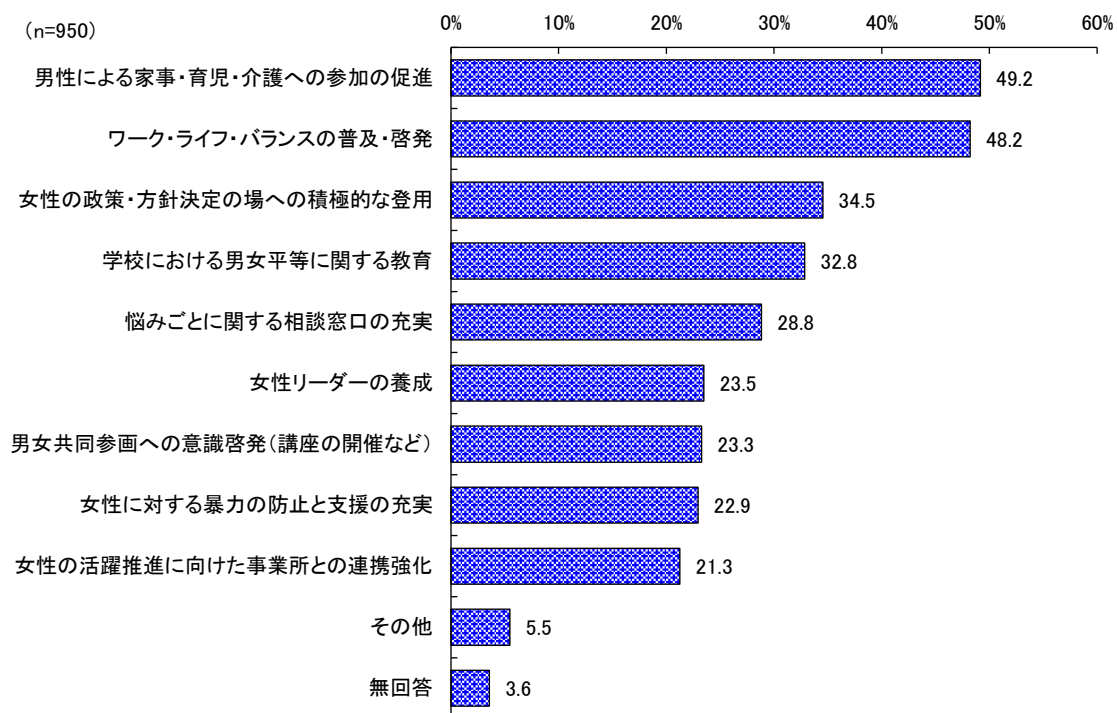
7. 男女共同参画の推進について

【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○）

- 日高市（行政）に期待することは、「男性による家事・育児・介護への参加の促進」及び「ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発」への回答割合が高くなっています。
- 「ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発」は、前回調査との差異が大きく、かつ増加しています。

【全体】

「男女共同参画社会」の実現のために、日高市（行政）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」への回答割合が最も高く 49.2%となっており、次いで、「ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発」が 48.2%、「女性の政策・方針決定の場への積極的な登用」が 34.5%、「学校における男女平等に関する教育」が 32.8%、「悩みごとに関する相談窓口の充実」が 28.8%、「女性リーダーの養成」が 23.5%、「男女共同参画への意識啓発（講座の開催など）」が 23.3%、「女性に対する暴力の防止と支援の充実」が 22.9%、「女性の活躍推進に向けた事業所との連携強化」が 21.3%と続いています。



【前回調査との比較】

今回調査と前回調査の回答割合を比較すると、以下のとおりとなります。

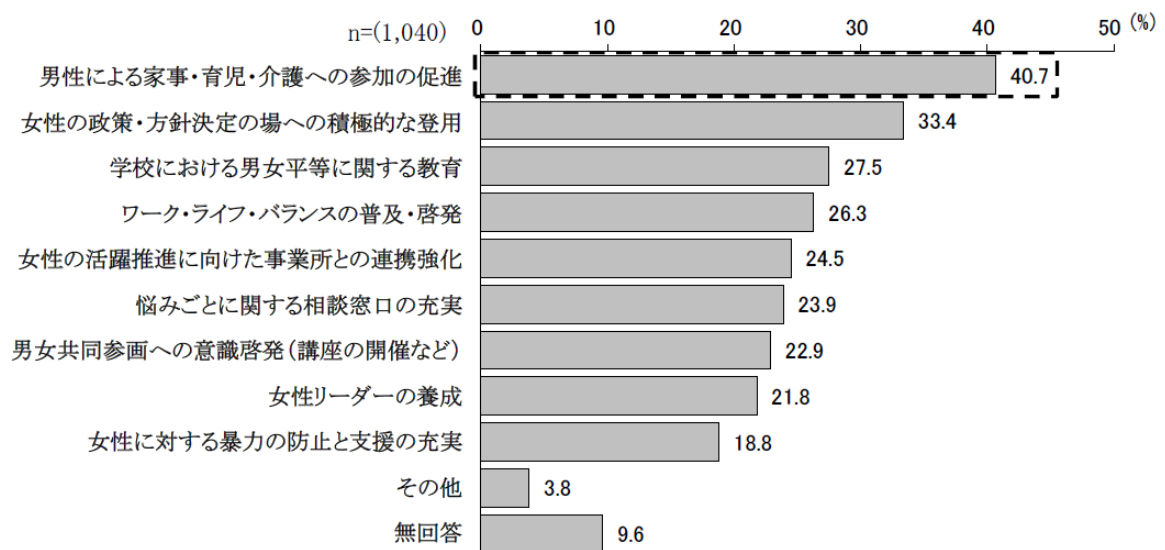
単位：％

	今回調査 (A)	前回調査 (B)	差異 (A－B)
男性による家事・育児・介護への参加の促進	49.2	40.7	8.5
ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発	48.2	26.3	21.9
女性の政策・方針決定の場への積極的な登用	34.5	33.4	1.1
学校における男女平等に関する教育	32.8	27.5	5.3
悩みごとに関する相談窓口の充実	28.8	23.9	4.9
女性リーダーの養成	23.5	21.8	1.7
男女共同参画への意識啓発（講座の開催など）	23.3	22.9	0.4
女性に対する暴力の防止と支援の充実	22.9	18.8	4.1
女性の活躍推進に向けた事業所との連携強化	21.3	24.5	－3.2

「ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発」が大きく増加しているほか、「男性による家事・育児・介護への参加の促進」も増加しています。

また、「学校における男女平等に関する教育」、「悩みごとに関する相談窓口の充実」、及び「女性に対する暴力の防止と支援の充実」は多少増加する結果となっています。

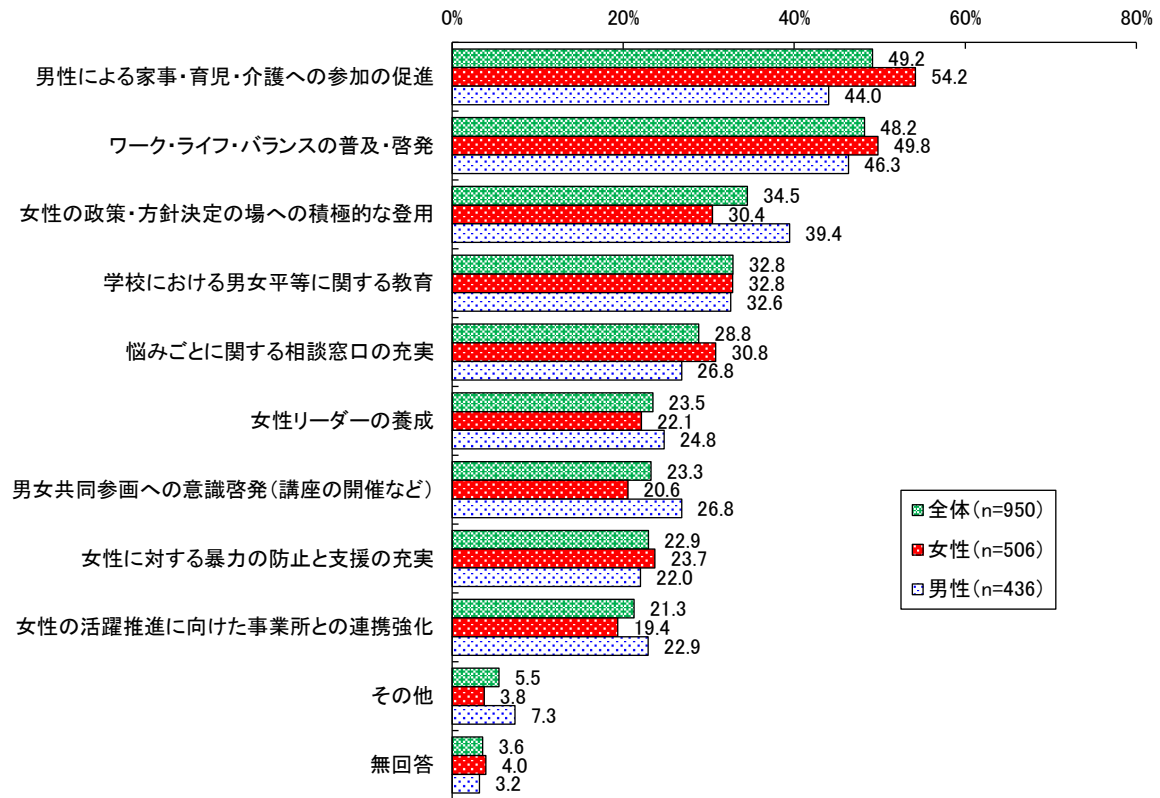
(前回調査結果)



【性別】

「女性」、「男性」とともに、「男性による家事・育児・介護への参加の促進」への回答割合が最も高く、次いで、「ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発」が続いています。

特に、「男性による家事・育児・介護への参加の促進」は、「男性」よりも「女性」の回答割合が高い結果となっています。



第2部 事業所意識調査編

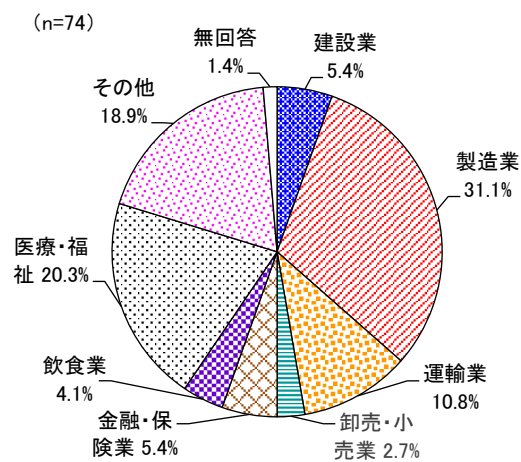
調査結果の詳細

1. 回答事業所の属性

【問 1】 貴事業所の業種について教えてください。(○は1つ)

回答した事業所の業種は、「建設業」が 5.4% (4 事業所)、「製造業」が 31.1% (23 事業所)、「運輸業」が 10.8% (8 事業所)、「卸売・小売業」が 2.7% (2 事業所)、「金融・保険業」が 5.4% (4 事業所)、「飲食業」が 4.1% (3 事業所)、「医療・福祉」が 20.3% (15 事業所)、「その他」が 18.9% (14 事業所) となっています。

なお、「無回答」は 1.4% (1 事業所) となっています。



【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）

①管理職の数

男性の管理職の数は、「2人未満」が27.0%（20事業所）、「5人未満」が31.1%（23事業所）、「10人未満」が24.3%（18事業所）、「10人以上」が13.5%（10事業所）となっています。

なお、「無回答」は4.1%（3事業所）でした。

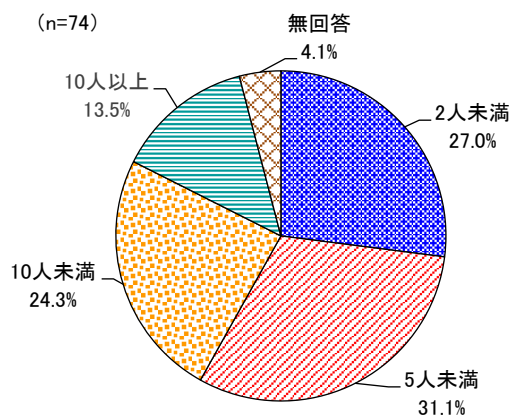
また、男性管理職数の平均は5.01人となっています。

女性の管理職の数は、「2人未満」が64.9%（48事業所）、「5人未満」が16.2%（12事業所）、「10人未満」が2.7%（2事業所）、「10人以上」が1.4%（1事業所）となっています。

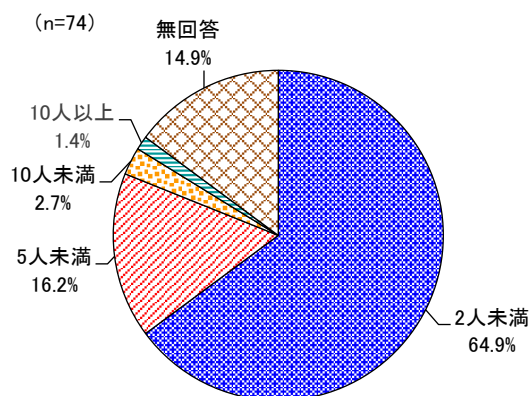
なお、「無回答」は14.9%（11事業所）でした。

また、女性管理職数の平均は1.48人となっています。

〔男性〕



〔女性〕



②正規従業員の数（正社員・正職員）

男性の正規従業員の数は、「10 人未満」が 41.9%（31 事業所）、「50 人未満」が 33.8%（25 事業所）、「100 人未満」が 14.9%（11 事業所）、「100 人以上」が 4.1%（3 事業所）となっています。

なお、「無回答」は 5.4%（4 事業所）でした。

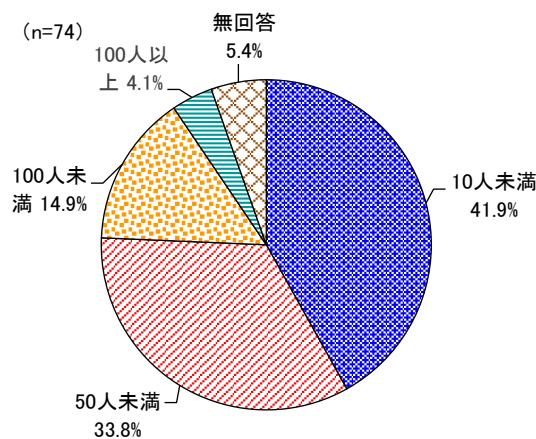
また、男性の正規従業員数の平均は 25.07 人となっています。

女性の正規従業員の数は、「10 人未満」が 66.2%（49 事業所）、「50 人未満」が 23.0%（17 事業所）、「100 人未満」が 1.4%（1 事業所）、「100 人以上」が 2.7%（2 事業所）となっています。

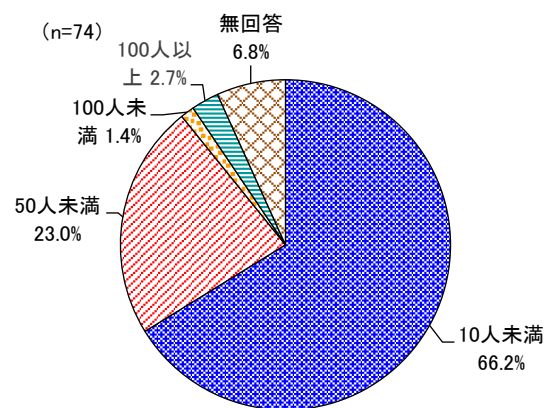
なお、「無回答」は 6.8%（5 事業所）でした。

また、女性の正規従業員数の平均は 15.06 人となっています。

〔男性〕



〔女性〕



③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）

男性の正規以外の従業員数は、「5人未満」が37.8%（28事業所）、「10人未満」が18.9%（14事業所）、「50人未満」が29.7%（22事業所）、「50人以上」が1.4%（1事業所）となっています。

なお、「無回答」は12.2%（9事業所）でした。

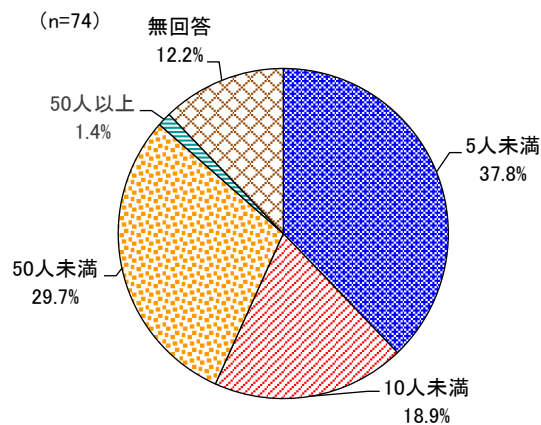
また、男性の正規以外の従業員数の平均は10.83人となっています。

女性の正規以外の従業員数は、「5人未満」が36.5%（27事業所）、「10人未満」が14.9%（11事業所）、「50人未満」が31.1%（23事業所）、「50人以上」が8.1%（6事業所）となっています。

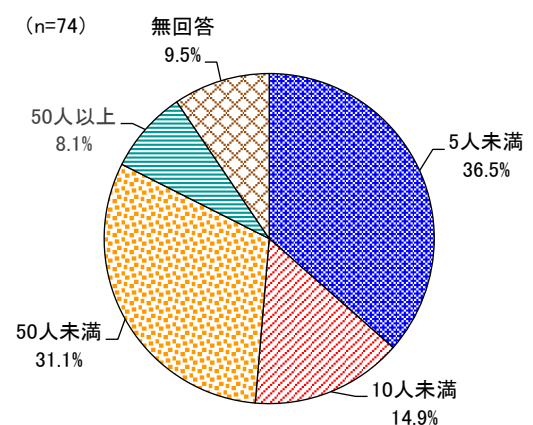
なお、「無回答」は9.5%（7事業所）でした。

また、女性の正規以外の従業員数の平均は15.69人となっています。

〔男性〕



〔女性〕



④全従業員数（①+②+③）

男性の管理職、正規従業員、正規以外の従業員を合わせた数は、「10人未満」が21.6%（16事業所）、「50人未満」が43.2%（32事業所）、「100人未満」が23.0%（17事業所）、「100人以上」が8.1%（6事業所）となっています。

なお、「無回答」は4.1%（3事業所）でした。

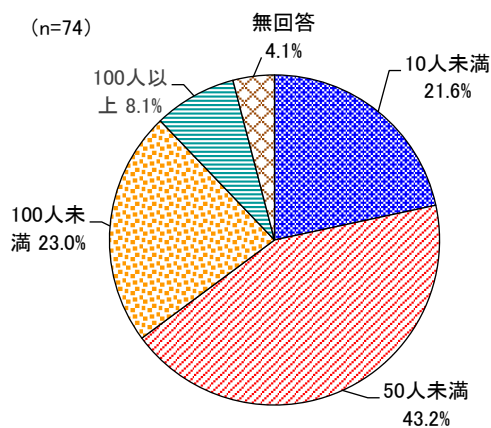
また、男性の全従業員数の平均は39.07人となっています。

女性の管理職、正規従業員、正規以外の従業員を合わせた数は、「10人未満」が31.1%（23事業所）、「50人未満」が47.3%（35事業所）、「100人未満」が8.1%（6事業所）、「100人以上」が6.8%（5事業所）となっています。

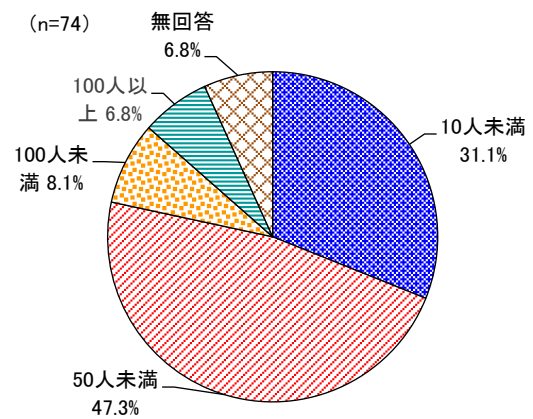
なお、「無回答」は6.8%（5事業所）でした。

また、女性の全従業員数の平均は31.04人となっています。

〔男性〕



〔女性〕

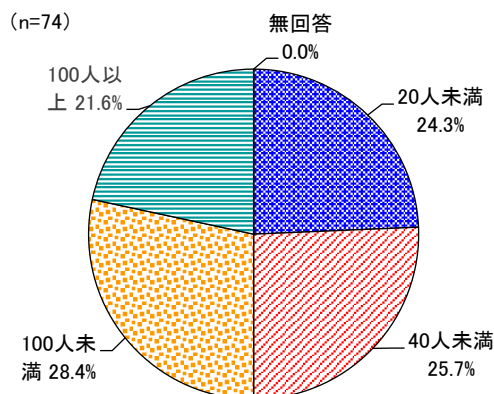


〔男女合計〕

男女を合わせた従業員総数は、「20人未満」が24.3%（18事業所）、「40人未満」が25.7%（19事業所）、「100人未満」が28.4%（21事業所）、「100人以上」が21.6%（16事業所）となっています。

なお、「無回答」は0.0%（0事業所）でした。

また、従業員総数の平均は66.93人となっています。



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の取得実績について、分かる範囲でお答えください。

(1) 育児休業

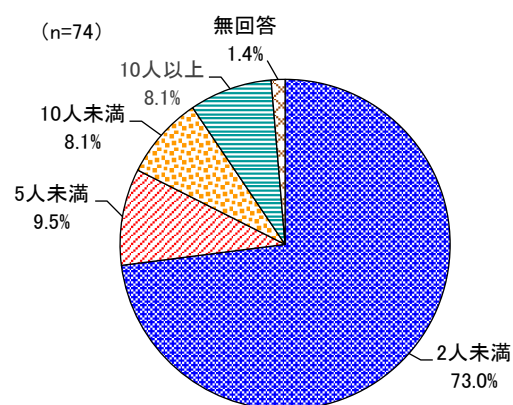
①該当者数

育児休業の取得実績（該当者）は、「2人未満」が73.0%（54事業所）、「5人未満」が9.5%（7事業所）、「10人未満」が8.1%（6事業所）、「10人以上」が8.1%（6事業所）となっています。

なお、「無回答」は1.4%（1事業所）でした。

また、育児休業の取得実績（該当者）の人数の平均は4.99人となっています。

〔該当者合計〕



②取得期間

ア. 1週間未満

男性の育児休業の取得実績（該当者）の人数が、1週間未満は、「2人未満」が33.8%（25事業所）、「5人未満」が2.7%（2事業所）、「10人未満」が0.0%（0事業所）、「10人以上」が1.4%（1事業所）となっています。

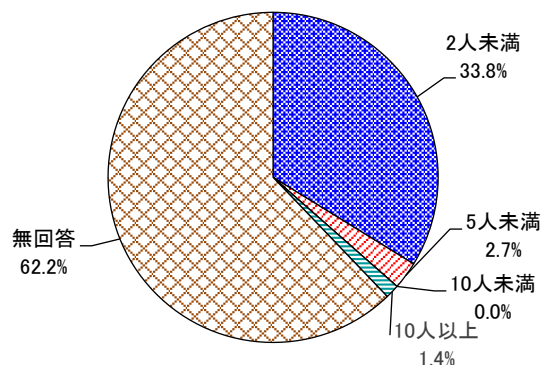
なお、「無回答」は62.2%（46事業所）でした。

女性の育児休業の取得実績（該当者）の人数が、1週間未満は、「2人未満」が35.1%（26事業所）、「5人未満」が2.7%（2事業所）、「10人未満」が0.0%（0事業所）、「10人以上」が0.0%（0事業所）となっています。

なお、「無回答」は62.2%（46事業所）でした。

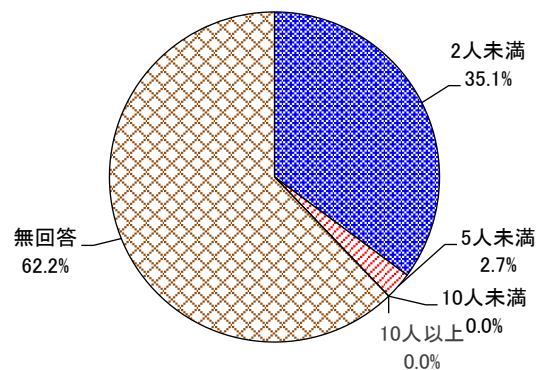
〔男性〕

(n=74)



〔女性〕

(n=74)



イ. 1週間以上 3か月未満

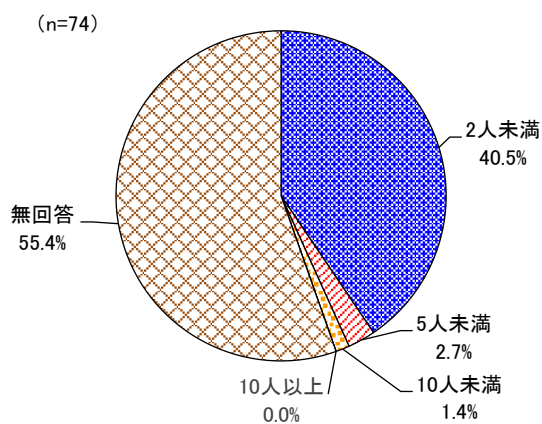
男性の育児休業の取得実績（該当者）の人数が、1週間以上 3か月未満は、「2人未満」が40.5%（30事業所）、「5人未満」が2.7%（2事業所）、「10人未満」が1.4%（1事業所）、「10人以上」が0.0%（0事業所）となっています。

なお、「無回答」は55.4%（41事業所）でした。

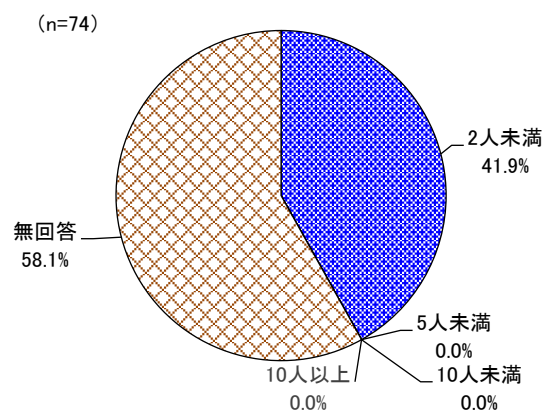
女性の育児休業の取得実績（該当者）の人数が、1週間以上 3か月未満は、「2人未満」が41.9%（31事業所）、「5人未満」が0.0%（0事業所）、「10人未満」が0.0%（0事業所）、「10人以上」が0.0%（0事業所）となっています。

なお、「無回答」は58.1%（43事業所）でした。

〔男性〕



〔女性〕



ウ. 3か月以上 6か月未満

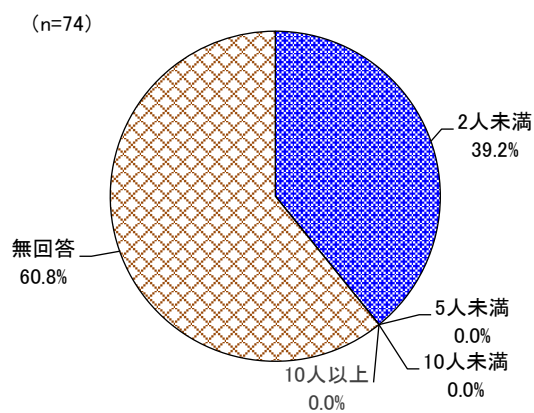
男性の育児休業の取得実績（該当者）の人数が、3か月以上 6か月未満は、「2人未満」が39.2%（29事業所）、「5人未満」が0.0%（0事業所）、「10人未満」が0.0%（0事業所）、「10人以上」が0.0%（0事業所）となっています。

なお、「無回答」は60.8%（45事業所）でした。

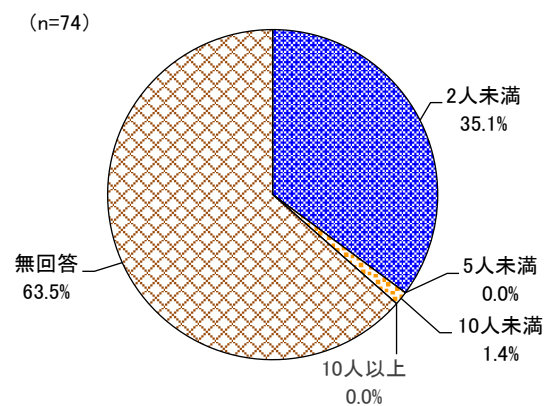
女性の育児休業の取得実績（該当者）の人数が、3か月以上 6か月未満は、「2人未満」が35.1%（26事業所）、「5人未満」が0.0%（0事業所）、「10人未満」が1.4%（1事業所）、「10人以上」が0.0%（0事業所）となっています。

なお、「無回答」は63.5%（47事業所）でした。

〔男性〕



〔女性〕



エ. 6 か月以上 1 年未満

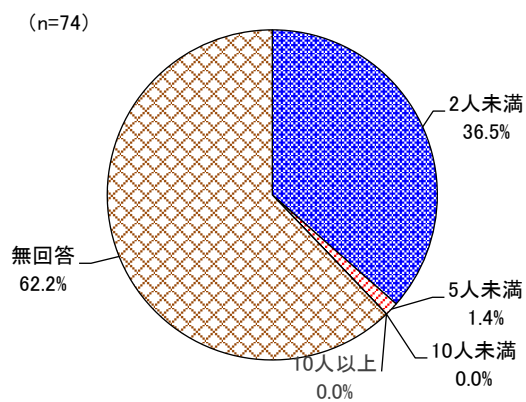
男性の育児休業の取得実績（該当者）の人数が、6 か月以上 1 年未満は、「2 人未満」が 36.5%（27 事業所）、「5 人未満」が 1.4%（1 事業所）、「10 人未満」が 0.0%（0 事業所）、「10 人以上」が 0.0%（0 事業所）となっています。

なお、「無回答」は 62.2%（46 事業所）でした。

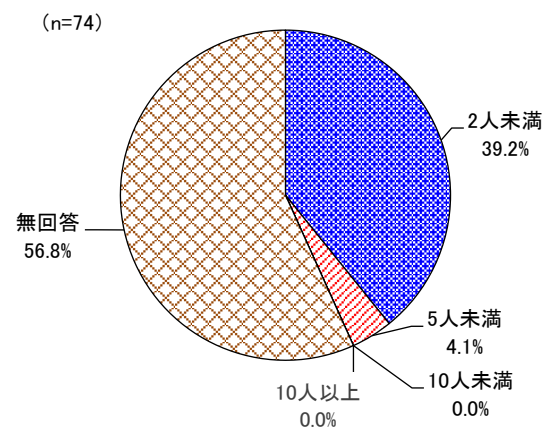
女性の育児休業の取得実績（該当者）の人数が、6 か月以上 1 年未満は、「2 人未満」が 39.2%（29 事業所）、「5 人未満」が 4.1%（3 事業所）、「10 人未満」が 0.0%（0 事業所）、「10 人以上」が 0.0%（0 事業所）となっています。

なお、「無回答」は 56.8%（42 事業所）でした。

〔男性〕



〔女性〕



オ. 1 年以上

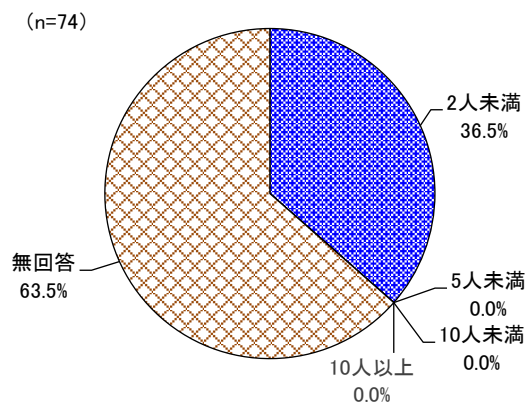
男性の育児休業の取得実績（該当者）の人数が、1 年以上は、「2 人未満」が 36.5%（27 事業所）、「5 人未満」が 0.0%（0 事業所）、「10 人未満」が 0.0%（0 事業所）、「10 人以上」が 0.0%（0 事業所）となっています。

なお、「無回答」は 63.5%（47 事業所）でした。

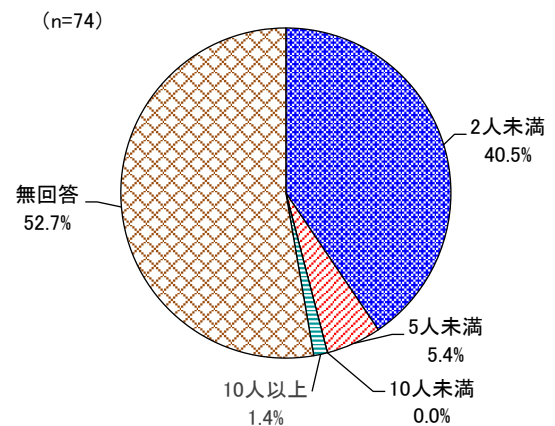
女性の育児休業の取得実績（該当者）の人数が、1 年以上は、「2 人未満」が 40.5%（30 事業所）、「5 人未満」が 5.4%（4 事業所）、「10 人未満」が 0.0%（0 事業所）、「10 人以上」が 1.4%（1 事業所）となっています。

なお、「無回答」は 52.7%（39 事業所）でした。

〔男性〕



〔女性〕



(2) 介護休業

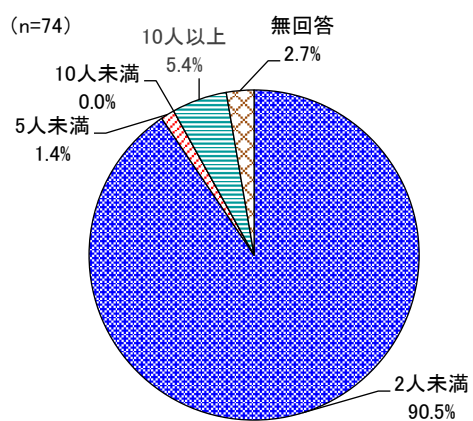
①該当者数

介護休業の取得実績（該当者）の人数が、「2人未満」が90.5%（67事業所）、「5人未満」が1.4%（1事業所）、「10人未満」が0.0%（0事業所）、「10人以上」が5.4%（4事業所）となっています。

なお、「無回答」は2.7%（2事業所）でした。

また、介護休業の取得実績（該当者）の平均は3.71人となっています。

〔該当者合計〕



②取得期間

ア. 1週間未満

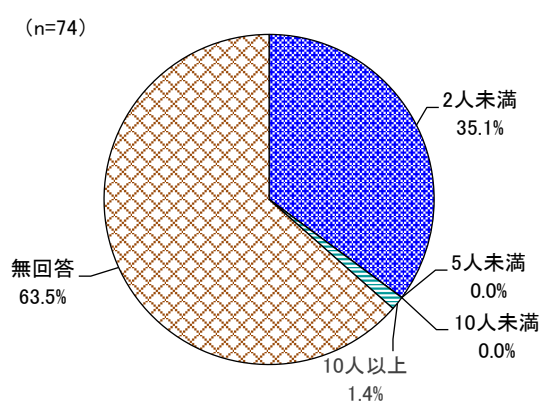
男性の介護休業の取得実績（該当者）の人数が、1週間未満は、「2人未満」が35.1%（26事業所）、「5人未満」が0.0%（0事業所）、「10人未満」が0.0%（0事業所）、「10人以上」が1.4%（1事業所）となっています。

なお、「無回答」は63.5%（47事業所）でした。

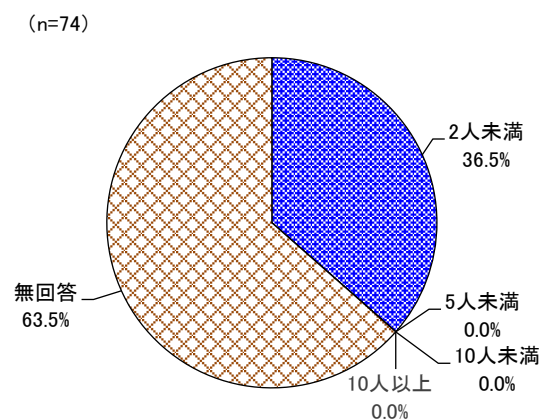
女性の介護休業の取得実績（該当者）の人数が、1週間未満は、「2人未満」が36.5%（27事業所）、「5人未満」が0.0%（0事業所）、「10人未満」が0.0%（0事業所）、「10人以上」が0.0%（0事業所）となっています。

なお、「無回答」は63.5%（47事業所）でした。

〔男性〕



〔女性〕



イ. 1週間以上 1か月未満

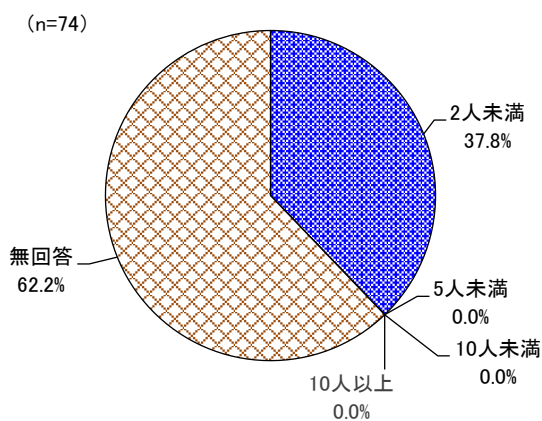
男性の介護休業の取得実績（該当者）の人数が、1週間以上 1か月未満は、「2人未満」が37.8%（28事業所）、「5人未満」が0.0%（0事業所）、「10人未満」が0.0%（0事業所）、「10人以上」が0.0%（0事業所）となっています。

なお、「無回答」は62.2%（46事業所）でした。

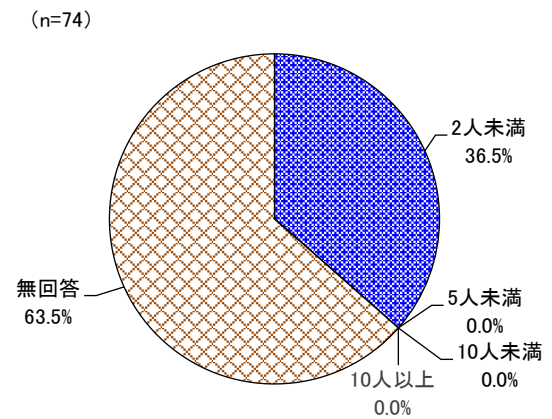
女性の介護休業の取得実績（該当者）の人数が、1週間以上 1か月未満は、「2人未満」が36.5%（27事業所）、「5人未満」が0.0%（0事業所）、「10人未満」が0.0%（0事業所）、「10人以上」が0.0%（0事業所）となっています。

なお、「無回答」は63.5%（47事業所）でした。

〔男性〕



〔女性〕



ウ. 1 か月以上 3 か月未満

男性の介護休業の取得実績（該当者）の人数が、1 か月以上 3 か月未満は、「2 人未満」が 35.1%（26 事業所）、「5 人未満」が 0.0%（0 事業所）、「10 人未満」が 0.0%（0 事業所）、「10 人以上」が 0.0%（0 事業所）となっています。

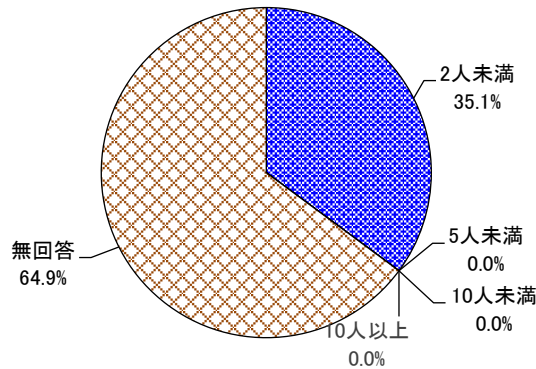
なお、「無回答」は 64.9%（48 事業所）でした。

女性の介護休業の取得実績（該当者）の人数が、1 か月以上 3 か月未満は、「2 人未満」が 36.5%（27 事業所）、「5 人未満」が 0.0%（0 事業所）、「10 人未満」が 0.0%（0 事業所）、「10 人以上」が 0.0%（0 事業所）となっています。

なお、「無回答」は 63.5%（47 事業所）でした。

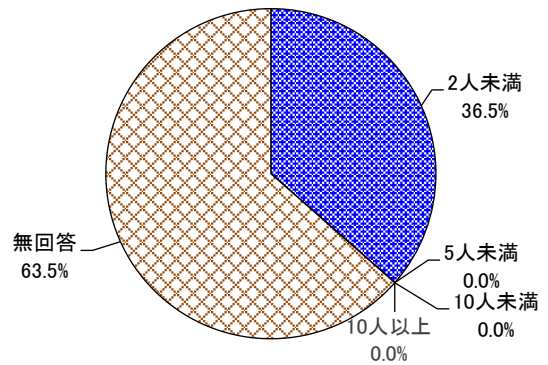
〔男性〕

(n=74)



〔女性〕

(n=74)



エ. 3か月以上

男性の介護休業の取得実績（該当者）の人数が、3か月以上は、「2人未満」が35.1%（26事業所）、「5人未満」が0.0%（0事業所）、「10人未満」が0.0%（0事業所）、「10人以上」が0.0%（0事業所）となっています。

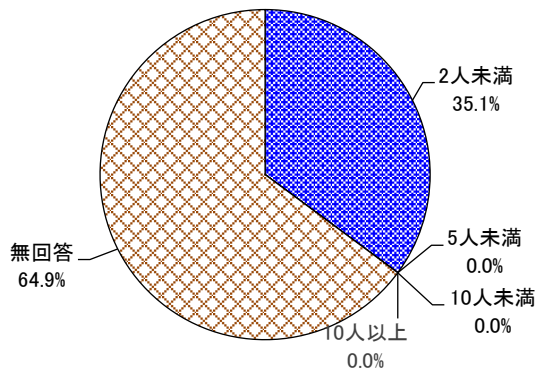
なお、「無回答」は64.9%（48事業所）でした。

女性の介護休業の取得実績（該当者）の人数が、3か月以上は、「2人未満」が36.5%（27事業所）、「5人未満」が0.0%（0事業所）、「10人未満」が0.0%（0事業所）、「10人以上」が0.0%（0事業所）となっています。

なお、「無回答」は63.5%（47事業所）でした。

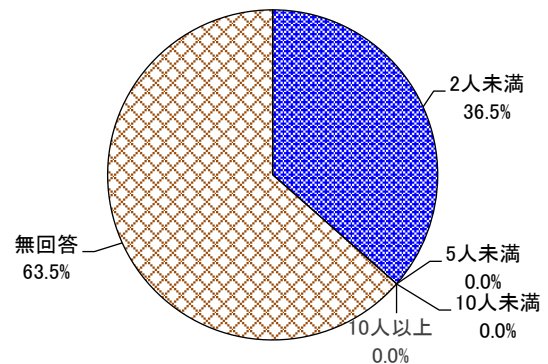
〔男性〕

(n=74)



〔女性〕

(n=74)

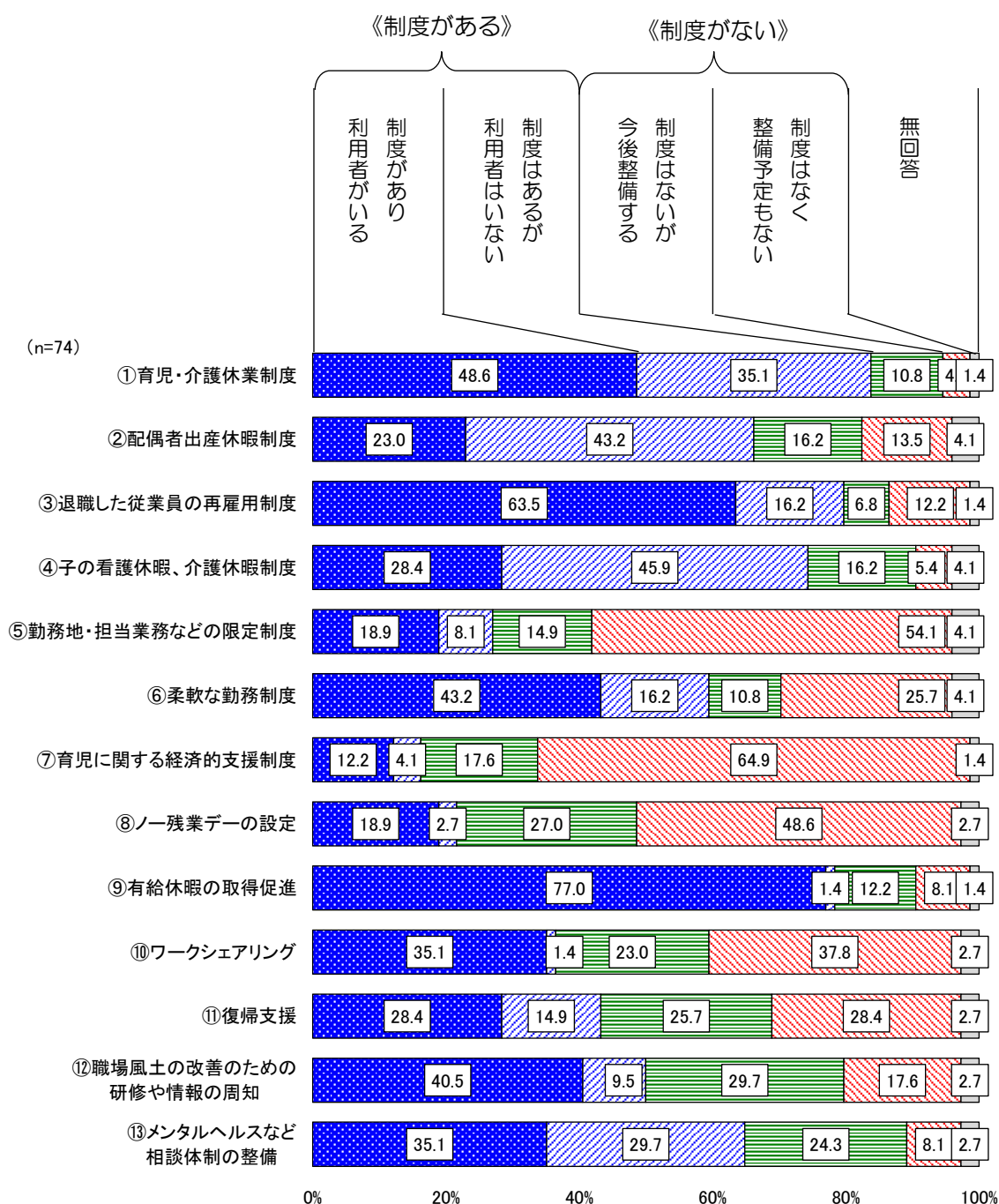


【問4】貴事業所における、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」のための支援制度や取組は、現在どのような状況ですか。（①～⑬について、それぞれ1つに○）

○「⑤勤務地・担当業務などの限定制度」、「⑦育児に関する経済的支援制度（保育料補助など）」、「⑧ノー残業デーの設定」及び「⑩ワークシェアリング」は、比較的《制度がない》割合が多い状況となっています。

【①～⑧全体】

「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に関わる13項目を全体でみると、以下のとおりとなっています。



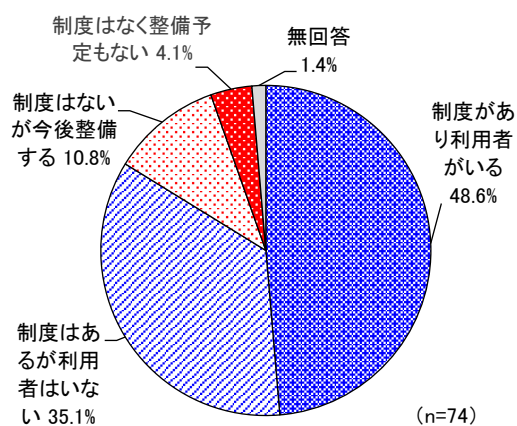
(1) 支援制度

①育児・介護休業制度

育児・介護休業制度の状況は、「制度があり利用者がいる」が48.6%（36事業所）、「制度はあるが利用者はいない」が35.1%（26事業所）、「制度はないが今後整備する」が10.8%（8事業所）、「制度はなく整備予定もない」が4.1%（3事業所）となっています。

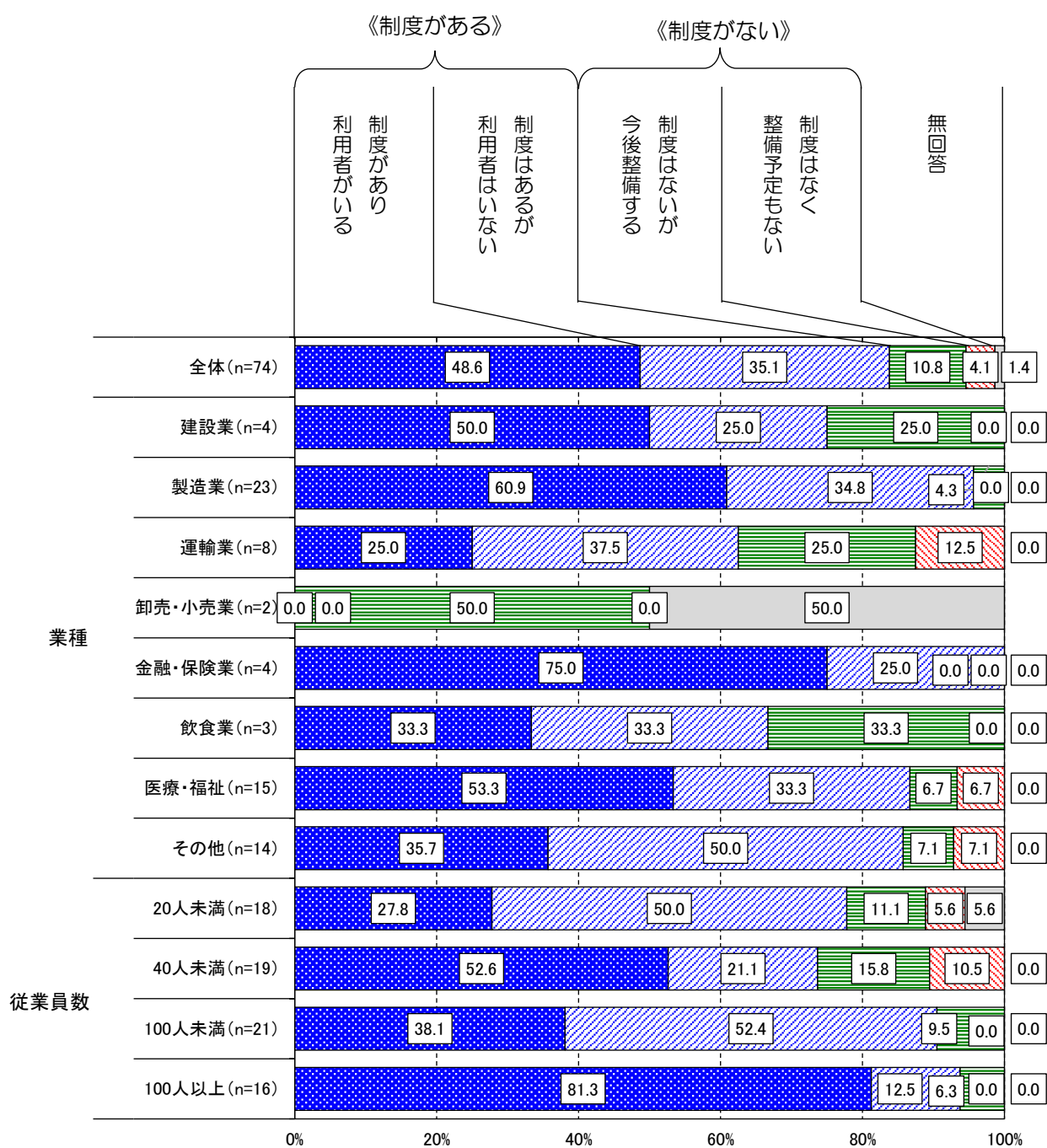
なお、「無回答」は1.4%（1事業所）でした。

〔全体〕



〔属性別〕

※属性別の回答結果は以下のとおりですが、各属性ともに回答事業者数が少ないことから参考値として示しています。

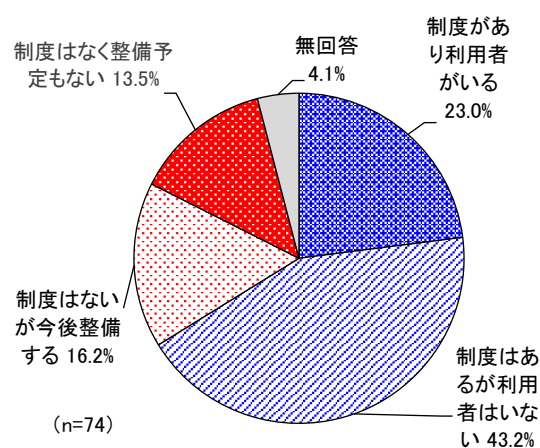


②配偶者出産休暇制度

配偶者出産休暇制度の状況は、「制度があり利用者がいる」が 23.0%（17 事業所）、「制度はあるが利用者はいない」が 43.2%（32 事業所）、「制度はないが今後整備する」が 16.2%（12 事業所）、「制度はなく整備予定もない」が 13.5%（10 事業所）となっています。

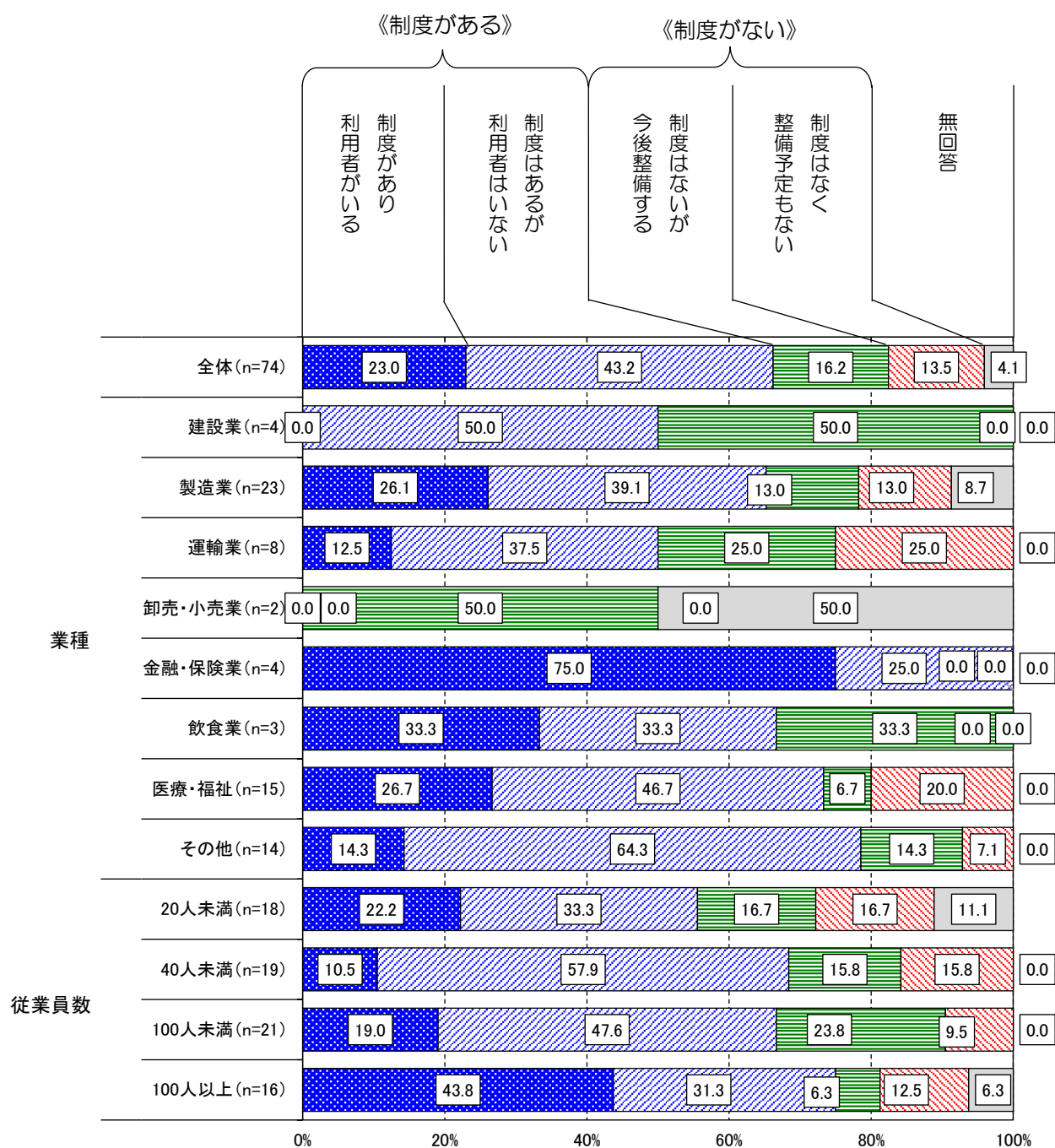
なお、「無回答」は 4.1%（3 事業所）でした。

〔全体〕



〔属性別〕

※属性別の回答結果は以下のとおりですが、各属性ともに回答事業者数が少ないことから参考値として示しています。

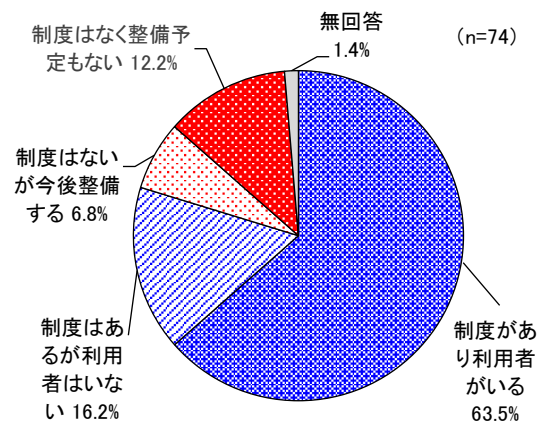


③退職した従業員の再雇用制度

退職した従業員の再雇用制度の状況は、「制度があり利用者がいる」が 63.5%（47 事業所）、「制度はあるが利用者はいない」が 16.2%（12 事業所）、「制度はないが今後整備する」が 6.8%（5 事業所）、「制度はなく整備予定もない」が 12.2%（9 事業所）となっています。

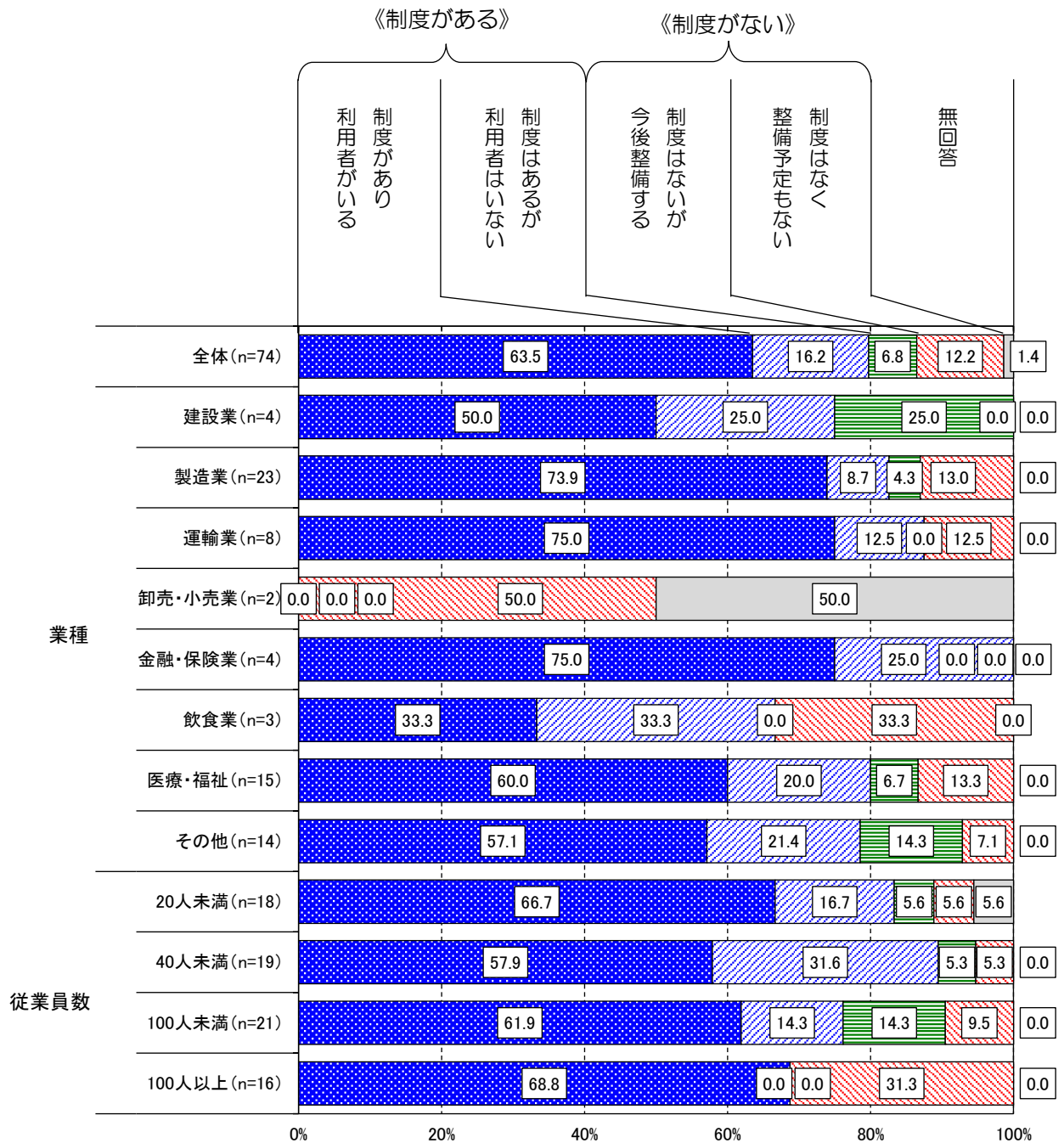
なお、「無回答」は 1.4%（1 事業所）でした。

〔全体〕



〔属性別〕

※属性別の回答結果は以下のとおりですが、各属性ともに回答事業者数が少ないことから参考値として示しています。

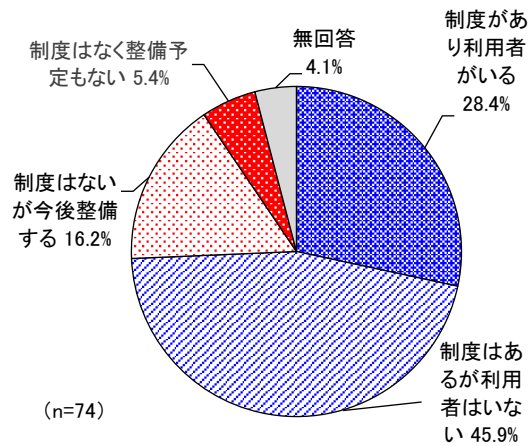


④子の看護休暇、介護休暇制度

〔全体〕

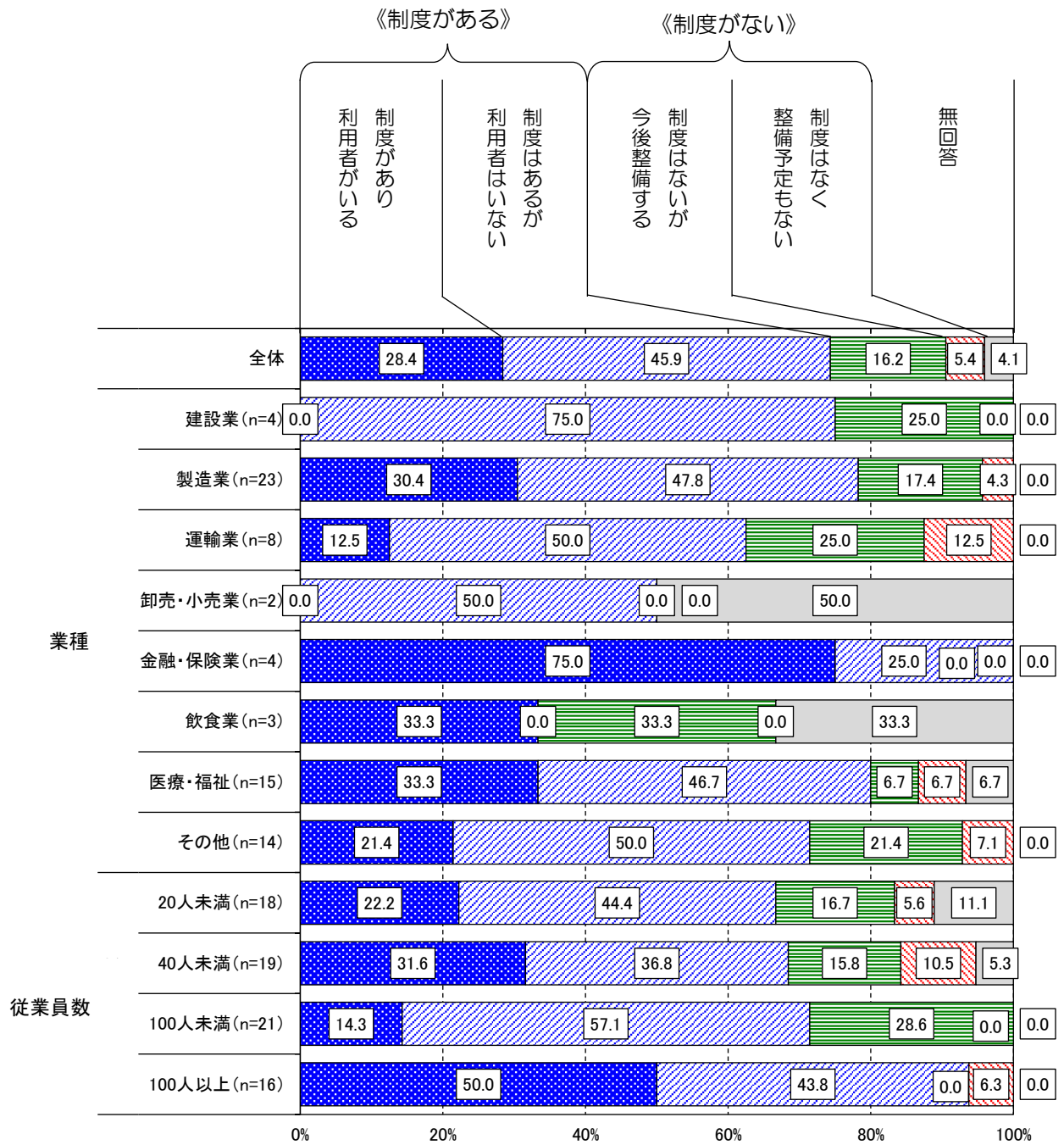
子の看護休暇、介護休暇制度の状況は、「制度があり利用者がいる」が 28.4%（21 事業所）、「制度はあるが利用者はいない」が 45.9%（34 事業所）、「制度はないが今後整備する」が 16.2%（12 事業所）、「制度はなく整備予定もない」が 5.4%（4 事業所）となっています。

なお、「無回答」は 4.1%（3 事業所）でした。



〔属性別〕

※属性別の回答結果は以下のとおりですが、各属性ともに回答事業者数が少ないことから参考値として示しています。

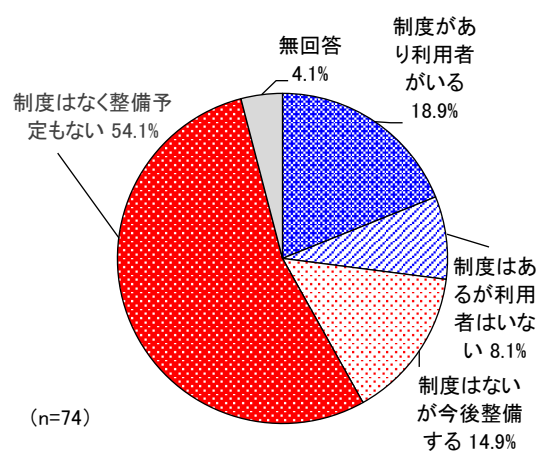


⑤勤務地・担当業務などの限定制度

勤務地・担当業務などの限定制度の状況は、「制度があり利用者がいる」が 18.9%（14 事業所）、「制度はあるが利用者はいない」が 8.1%（6 事業所）、「制度はないが今後整備する」が 14.9%（11 事業所）、「制度はなく整備予定もない」が 54.1%（40 事業所）となっています。

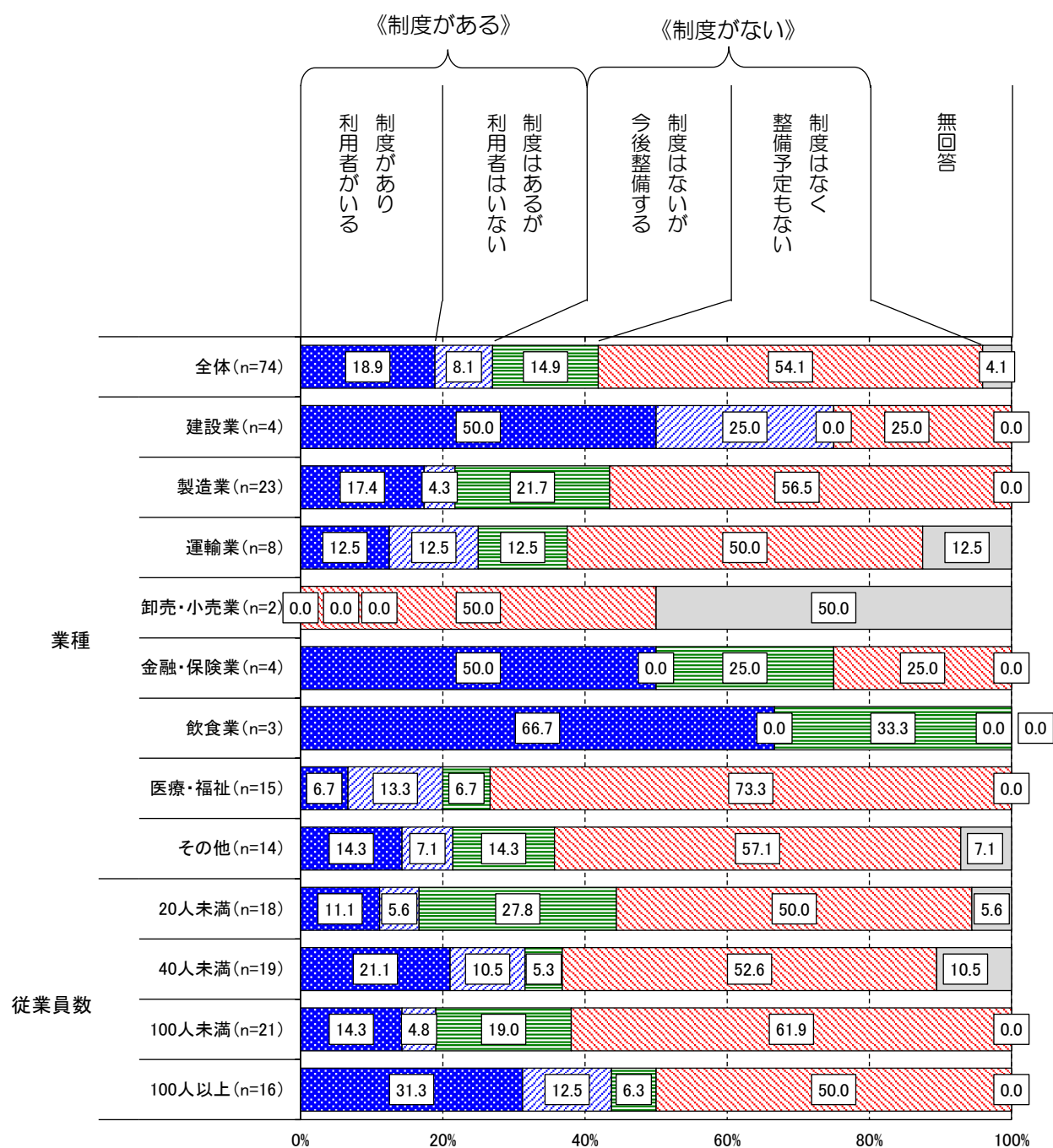
なお、「無回答」は 4.1%（3 事業所）でした。

〔全体〕



〔属性別〕

※属性別の回答結果は以下のとおりですが、各属性ともに回答事業者数が少ないことから参考値として示しています。

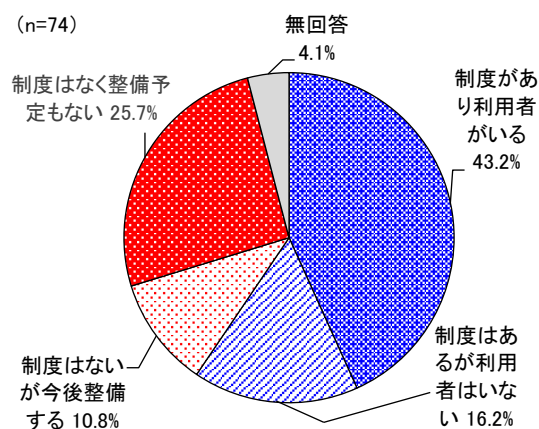


⑥柔軟な勤務制度（短時間勤務制度、フレックスタイム制度、在宅勤務制度、テレワーク（サテライトオフィス等）、在宅勤務制度、所定外労働（残業・休日出勤）の免除制度など）

柔軟な勤務制度の状況は、「制度があり利用者がいる」が 43.2%（32 事業所）、「制度はあるが利用者はいない」が 16.2%（12 事業所）、「制度はないが今後整備する」が 10.8%（8 事業所）、「制度はなく整備予定もない」が 25.7%（19 事業所）となっています。

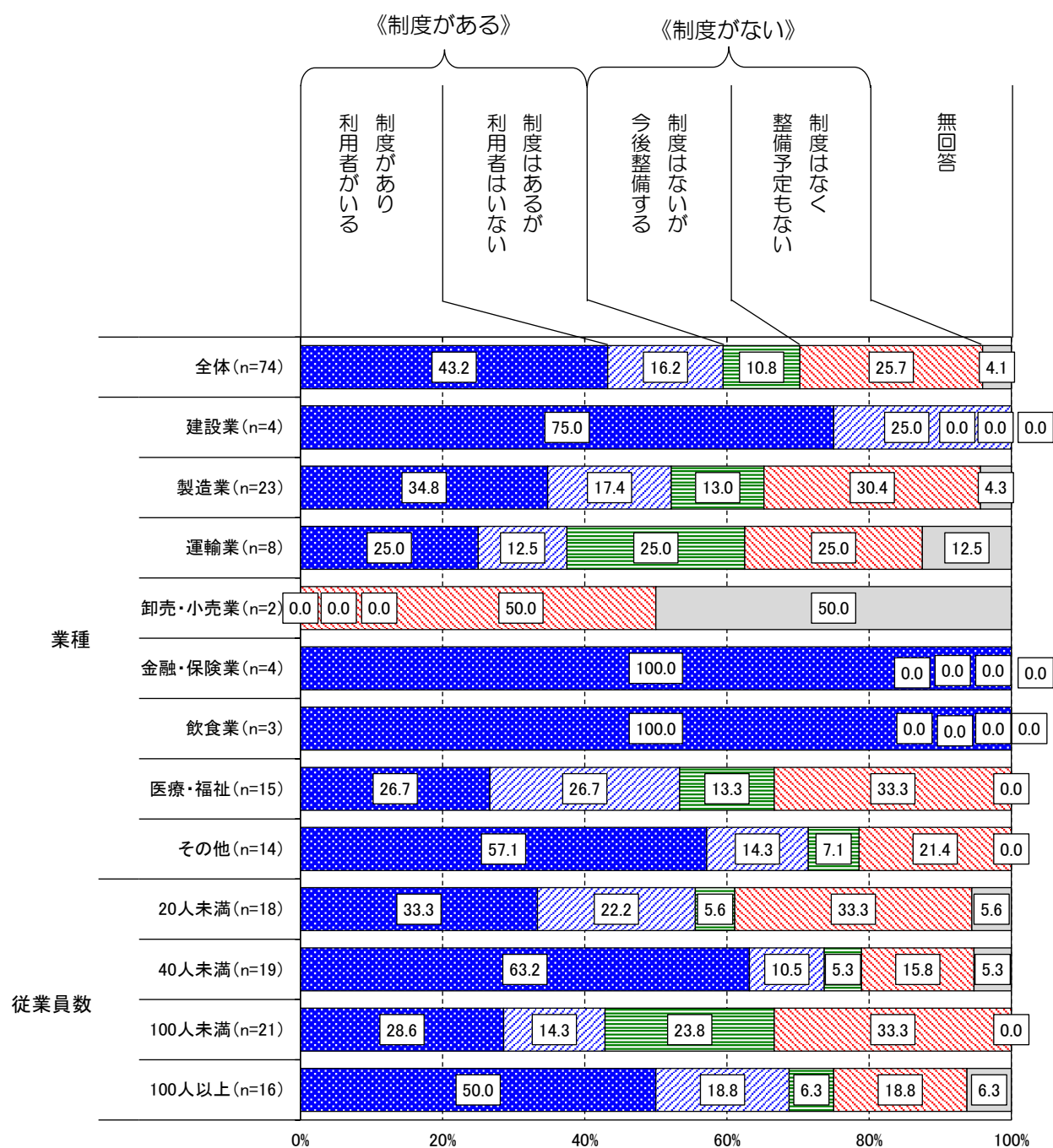
なお、「無回答」は 4.1%（3 事業所）でした。

〔全体〕



〔属性別〕

※属性別の回答結果は以下のとおりですが、各属性ともに回答事業者数が少ないことから参考値として示しています。

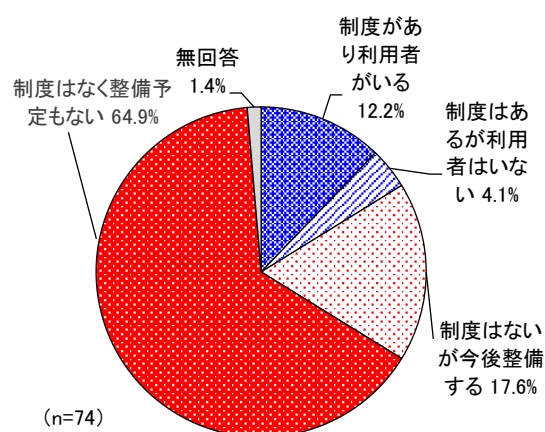


⑦育児に関する経済的支援制度（保育料補助など）

育児に関する経済的支援制度の状況は、「制度があり利用者がいる」が 12.2%（9 事業所）、「制度はあるが利用者はいない」が 4.1%（3 事業所）、「制度はないが今後整備する」が 17.6%（13 事業所）、「制度はなく整備予定もない」が 64.9%（48 事業所）となっています。

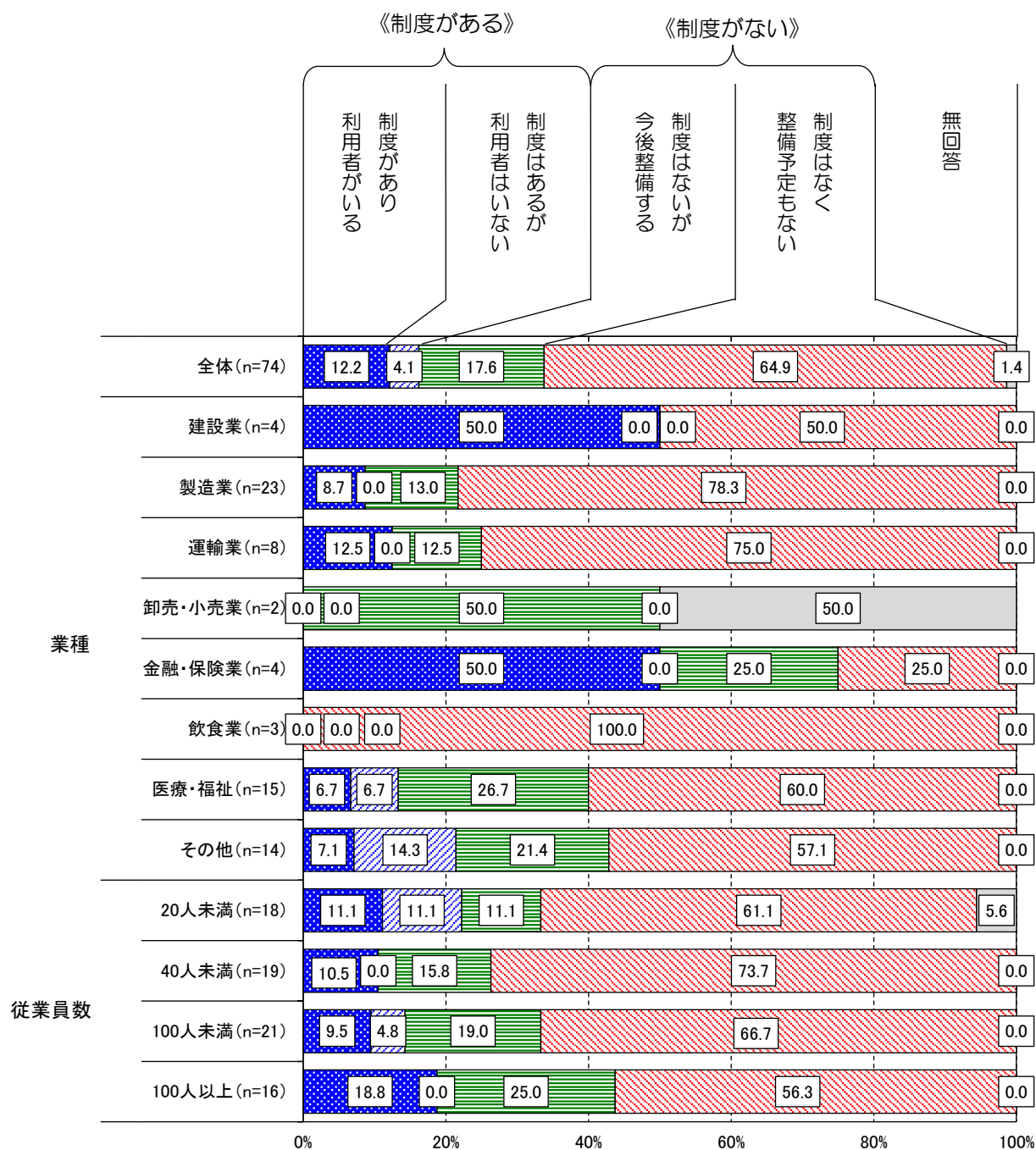
なお、「無回答」は 1.4%（1 事業所）でした。

〔全体〕



〔属性別〕

※属性別の回答結果は以下のとおりですが、各属性ともに回答事業者数が少ないことから参考値として示しています。



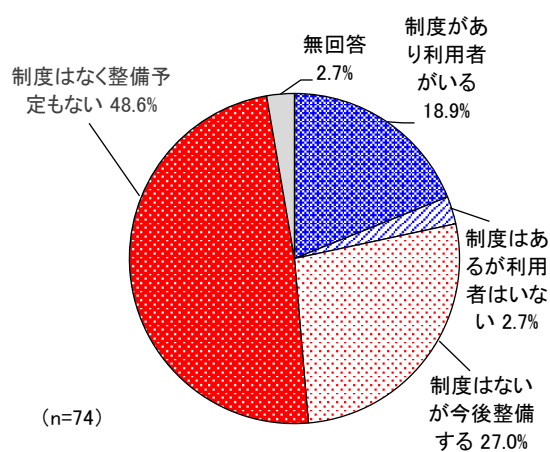
(2) 取組

⑧ノー残業デーの設定

ノー残業デーの設定の状況は、「制度があり利用者がいる」が 18.9%（14 事業所）、「制度はあるが利用者はいない」が 2.7%（2 事業所）、「制度はないが今後整備する」が 27.0%（20 事業所）、「制度はなく整備予定もない」が 48.6%（36 事業所）となっています。

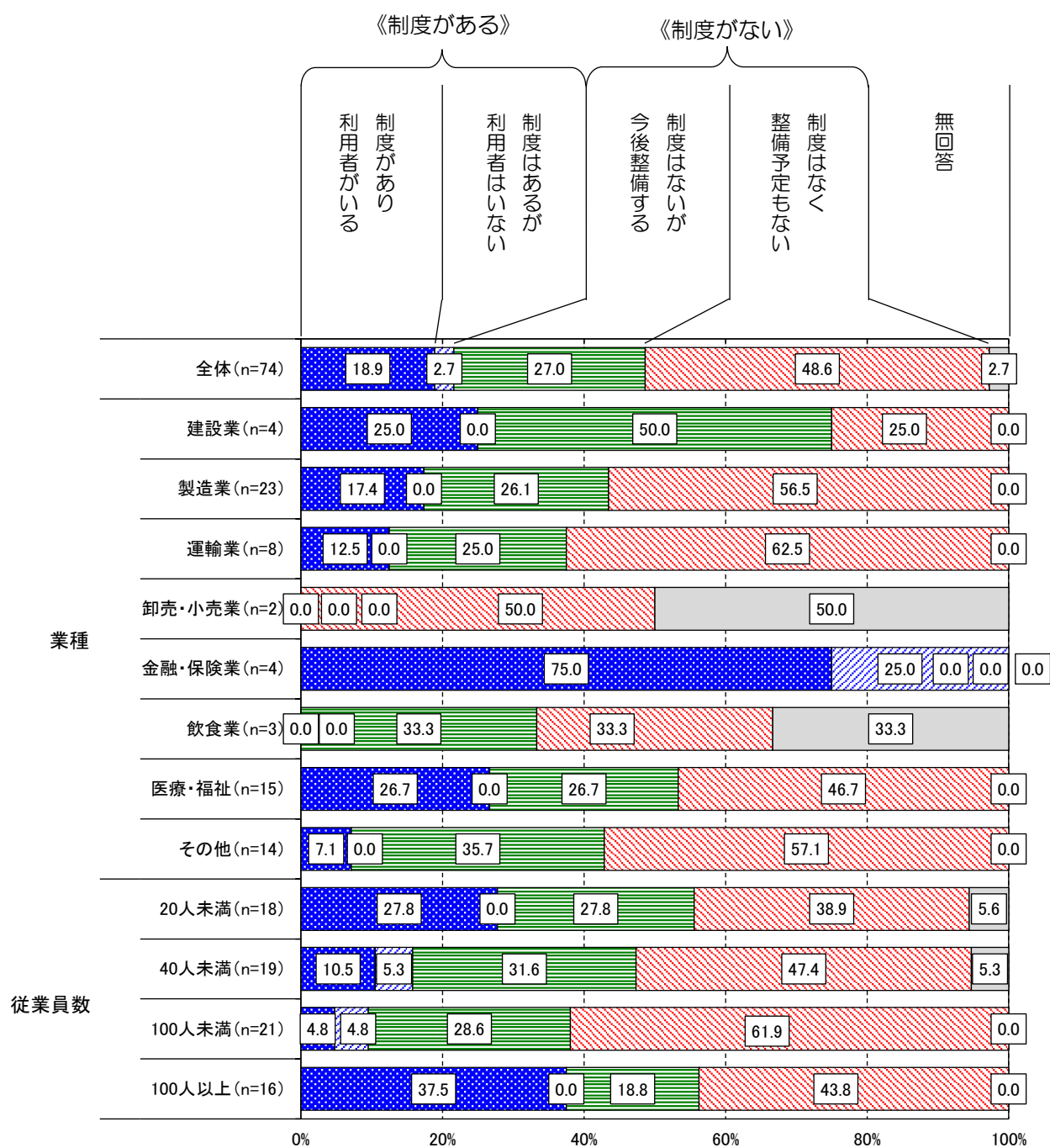
なお、「無回答」は 2.7%（2 事業所）でした。

〔全体〕



〔属性別〕

※属性別の回答結果は以下のとおりですが、各属性ともに回答事業者数が少ないことから参考値として示しています。

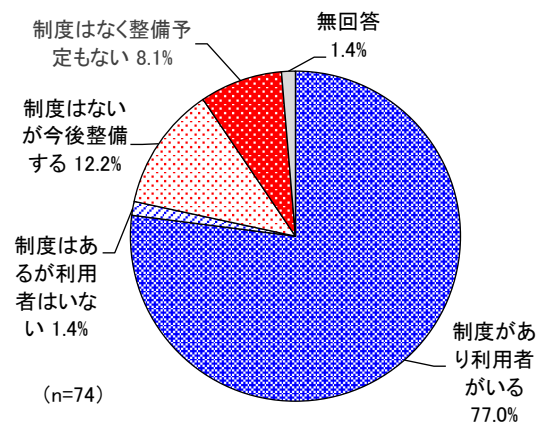


⑨有給休暇の取得促進

有給休暇の取得促進の状況は、「制度があり利用者がいる」が 77.0%（57 事業所）、「制度はあるが利用者はいない」が 1.4%（1 事業所）、「制度はないが今後整備する」が 12.2%（9 事業所）、「制度はなく整備予定もない」が 8.1%（6 事業所）となっています。

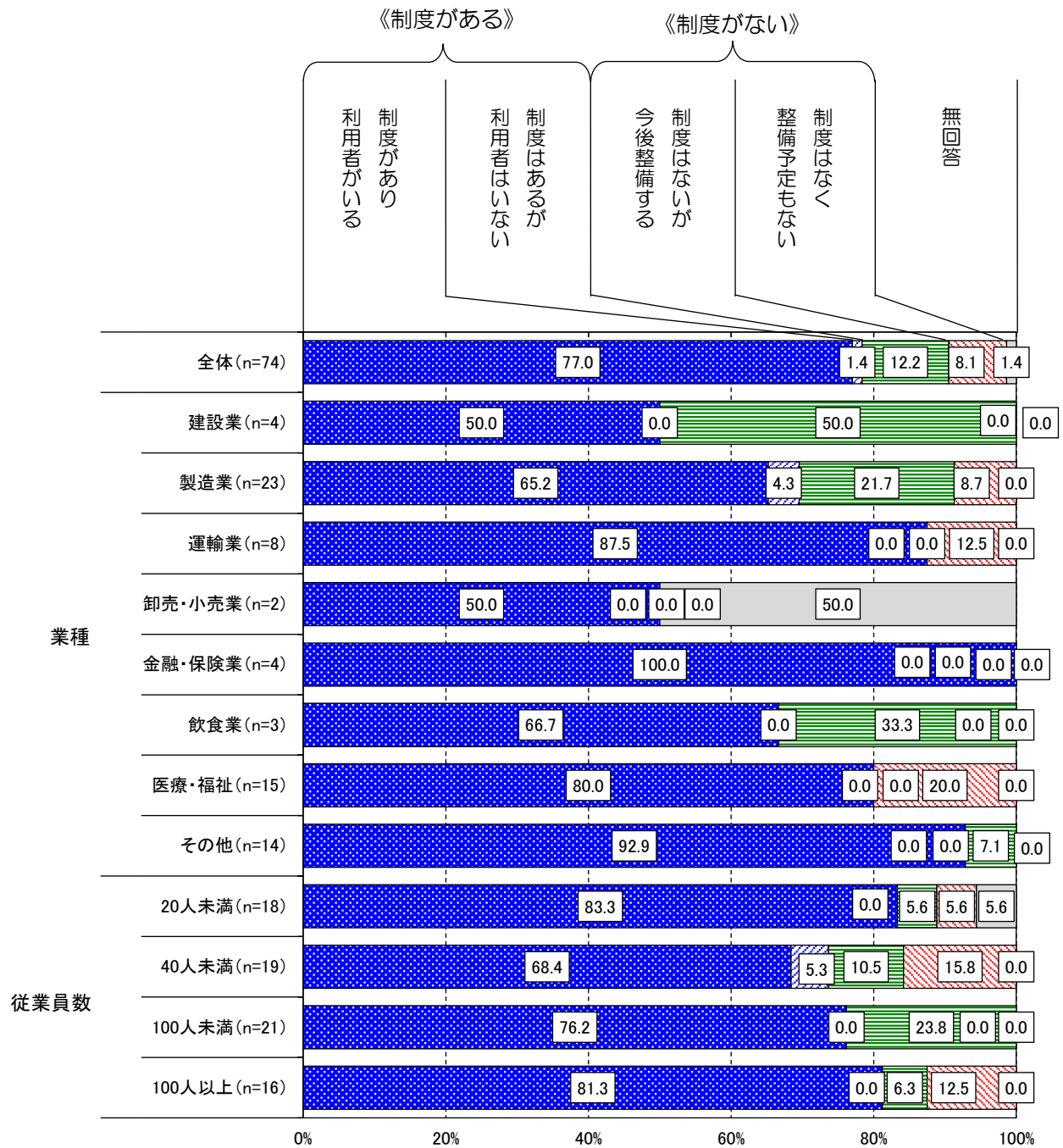
なお、「無回答」は 1.4%（1 事業所）でした。

〔全体〕



〔属性別〕

※属性別の回答結果は以下のとおりですが、各属性ともに回答事業者数が少ないことから参考値として示しています。

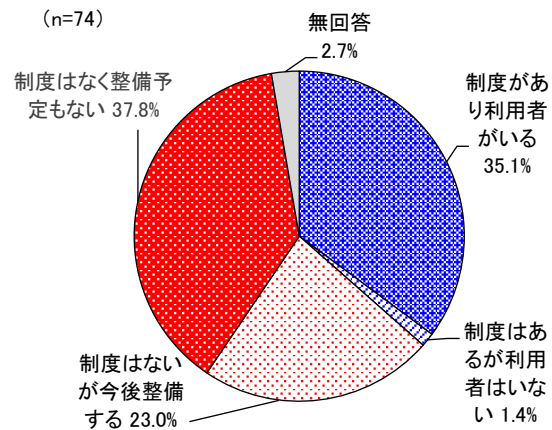


⑩ワークシェアリング（複数の従業員が1つの業務を担当する）

ワークシェアリングの状況は、「制度があり利用者がいる」が35.1%（26事業所）、「制度はあるが利用者はいない」が1.4%（1事業所）、「制度はないが今後整備する」が23.0%（17事業所）、「制度はなく整備予定もない」が37.8%（28事業所）となっています。

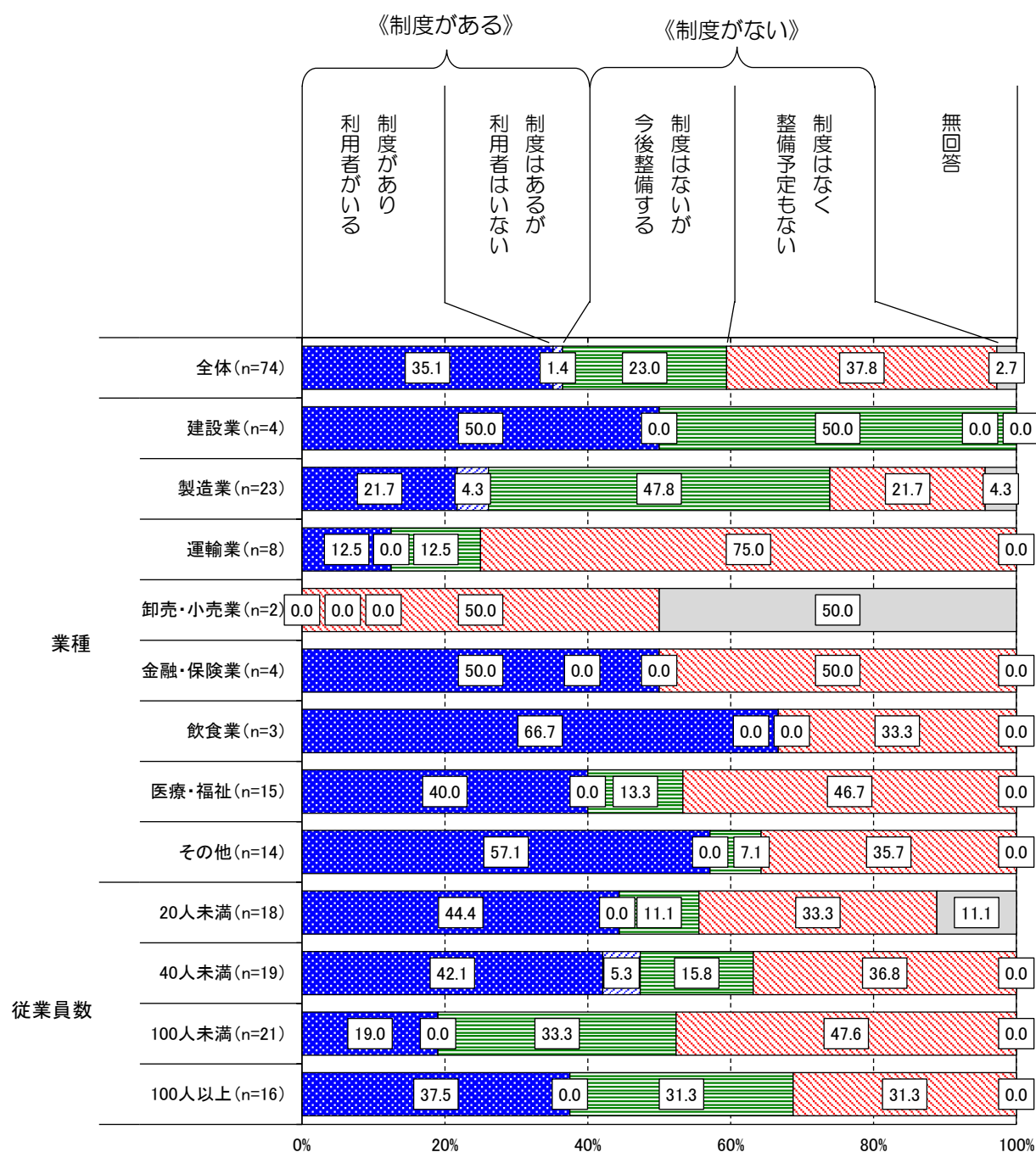
なお、「無回答」は2.7%（2事業所）でした。

〔全体〕



〔属性別〕

※属性別の回答結果は以下のとおりですが、各属性ともに回答事業者数が少ないことから参考値として示しています。

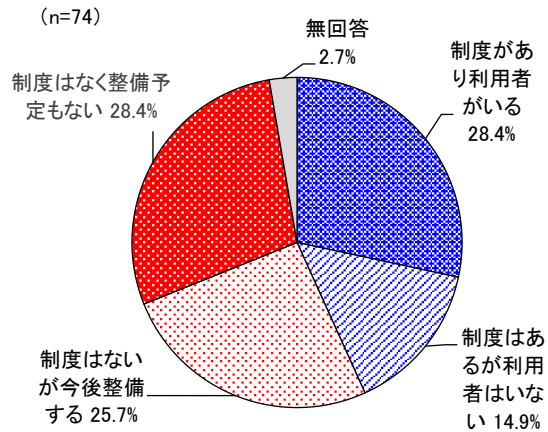


⑪復帰支援（休業中の情報提供、復職後の研修など）

復帰支援の状況は、「制度があり利用者がいる」が 28.4%（21 事業所）、「制度はあるが利用者はいない」が 14.9%（11 事業所）、「制度はないが今後整備する」が 25.7%（19 事業所）、「制度はなく整備予定もない」が 28.4%（21 事業所）となっています。

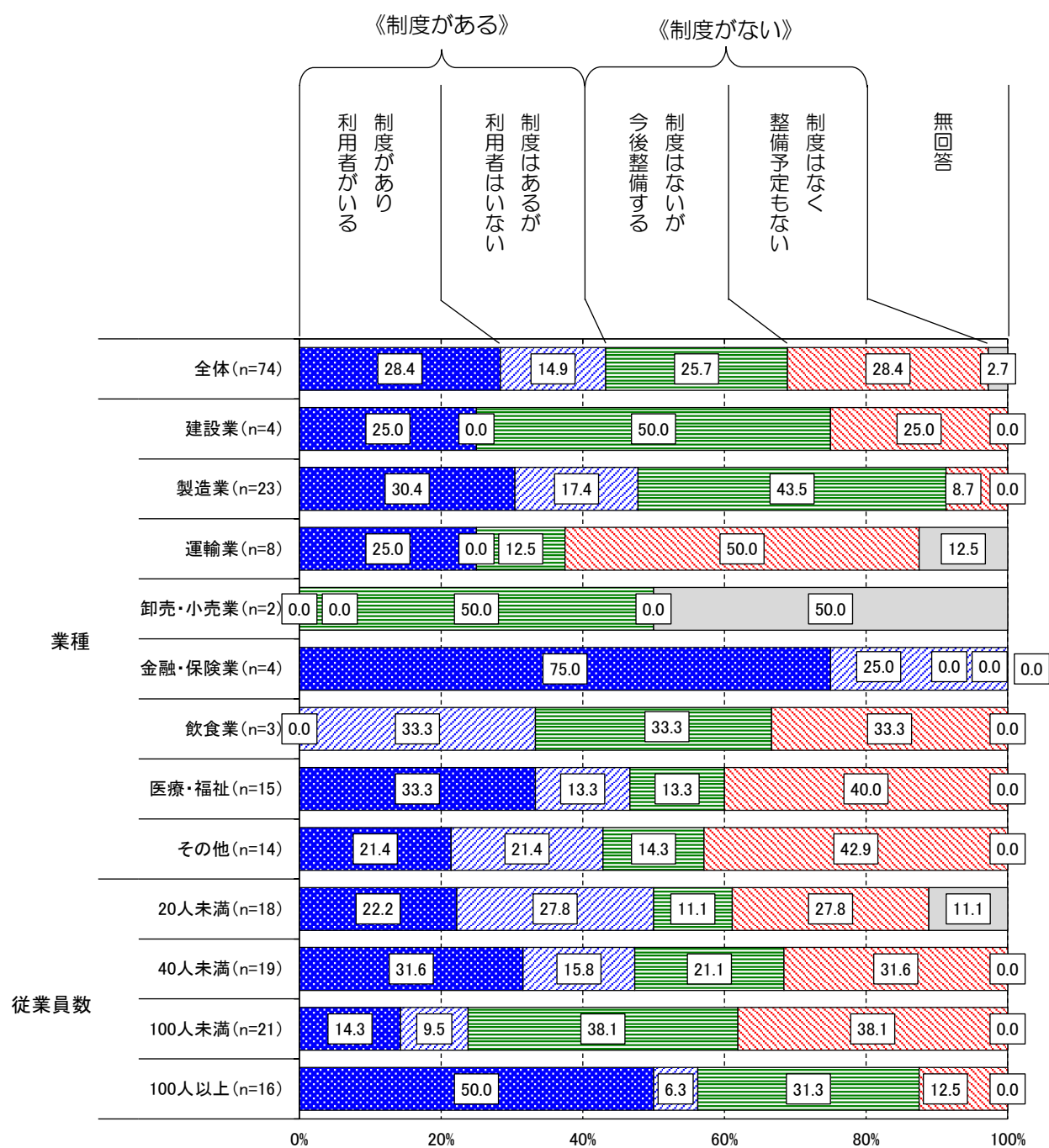
なお、「無回答」は 2.7%（2 事業所）でした。

〔全体〕



〔属性別〕

※属性別の回答結果は以下のとおりですが、各属性ともに回答事業者数が少ないことから参考値として示しています。

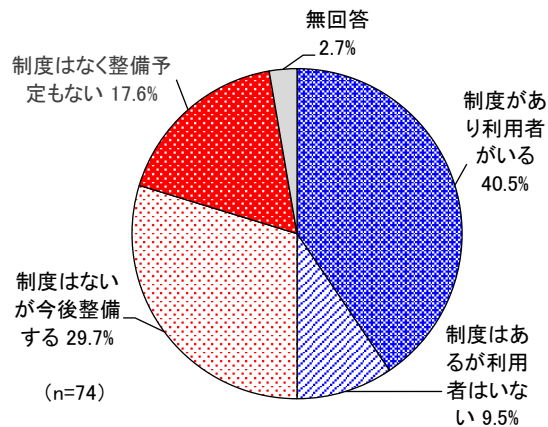


⑫職場風土の改善のための研修や情報の周知

職場風土の改善のための研修や情報の周知の状況は、「制度があり利用者がいる」が40.5%（30 事業所）、「制度はあるが利用者はいない」が9.5%（7 事業所）、「制度はないが今後整備する」が29.7%（22 事業所）、「制度はなく整備予定もない」が17.6%（13 事業所）となっています。

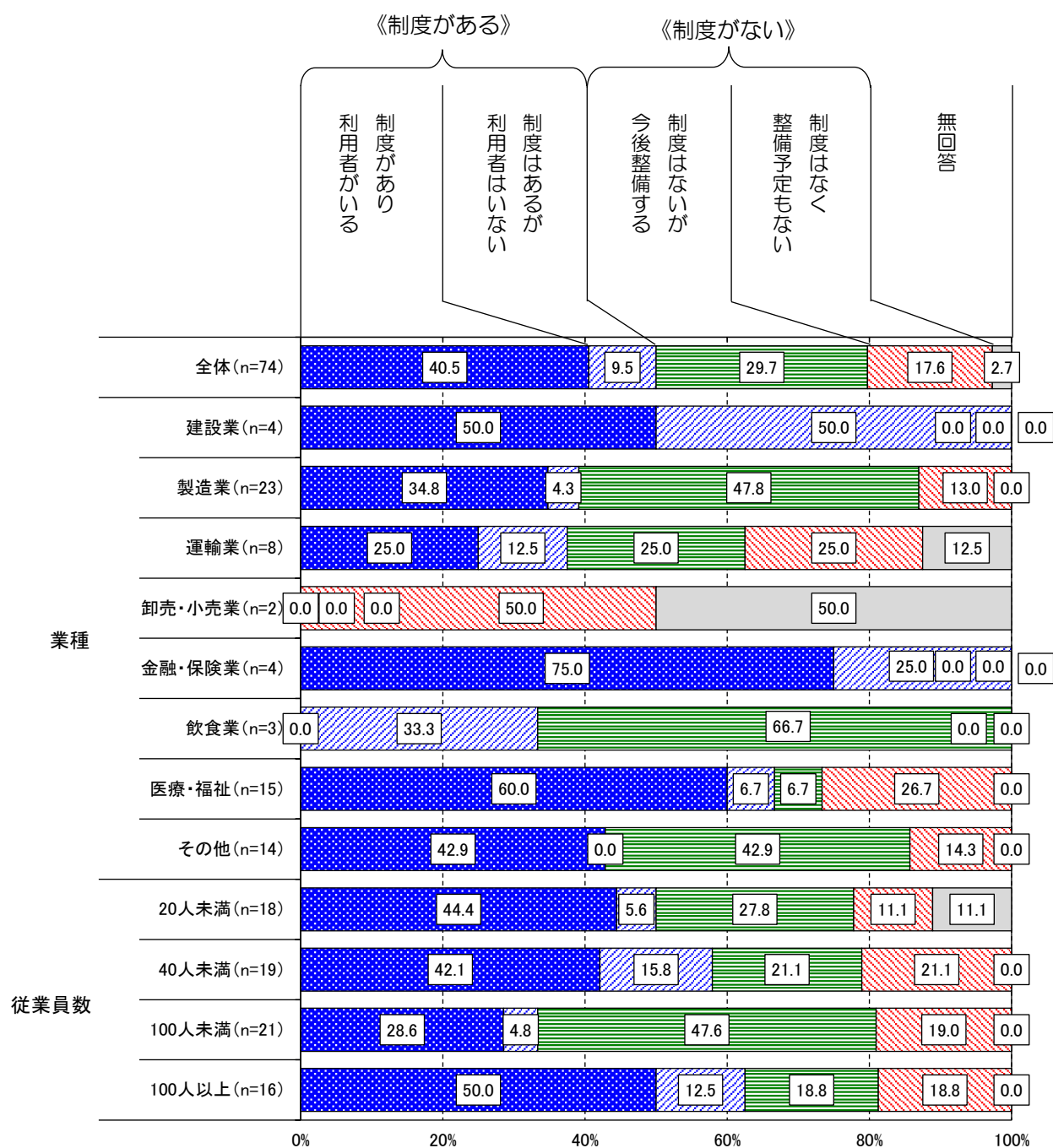
なお、「無回答」は2.7%（2 事業所）でした。

〔全体〕



〔属性別〕

※属性別の回答結果は以下のとおりですが、各属性ともに回答事業者数が少ないことから参考値として示しています。

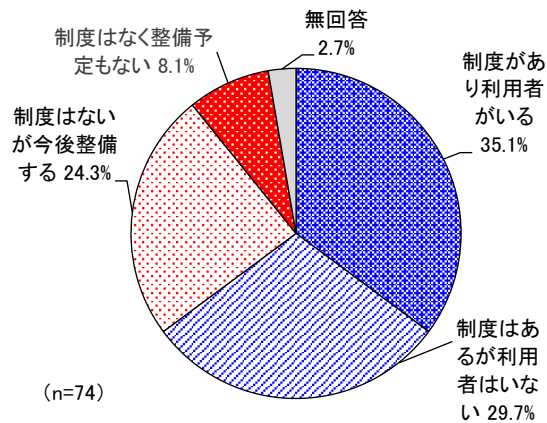


⑬メンタルヘルスなど相談体制の整備

メンタルヘルスなど相談体制の整備の状況は、「制度があり利用者がいる」が 35.1% (26 事業所)、「制度はあるが利用者はいない」が 29.7% (22 事業所)、「制度はないが今後整備する」が 24.3% (18 事業所)、「制度はなく整備予定もない」が 8.1% (6 事業所) となっています。

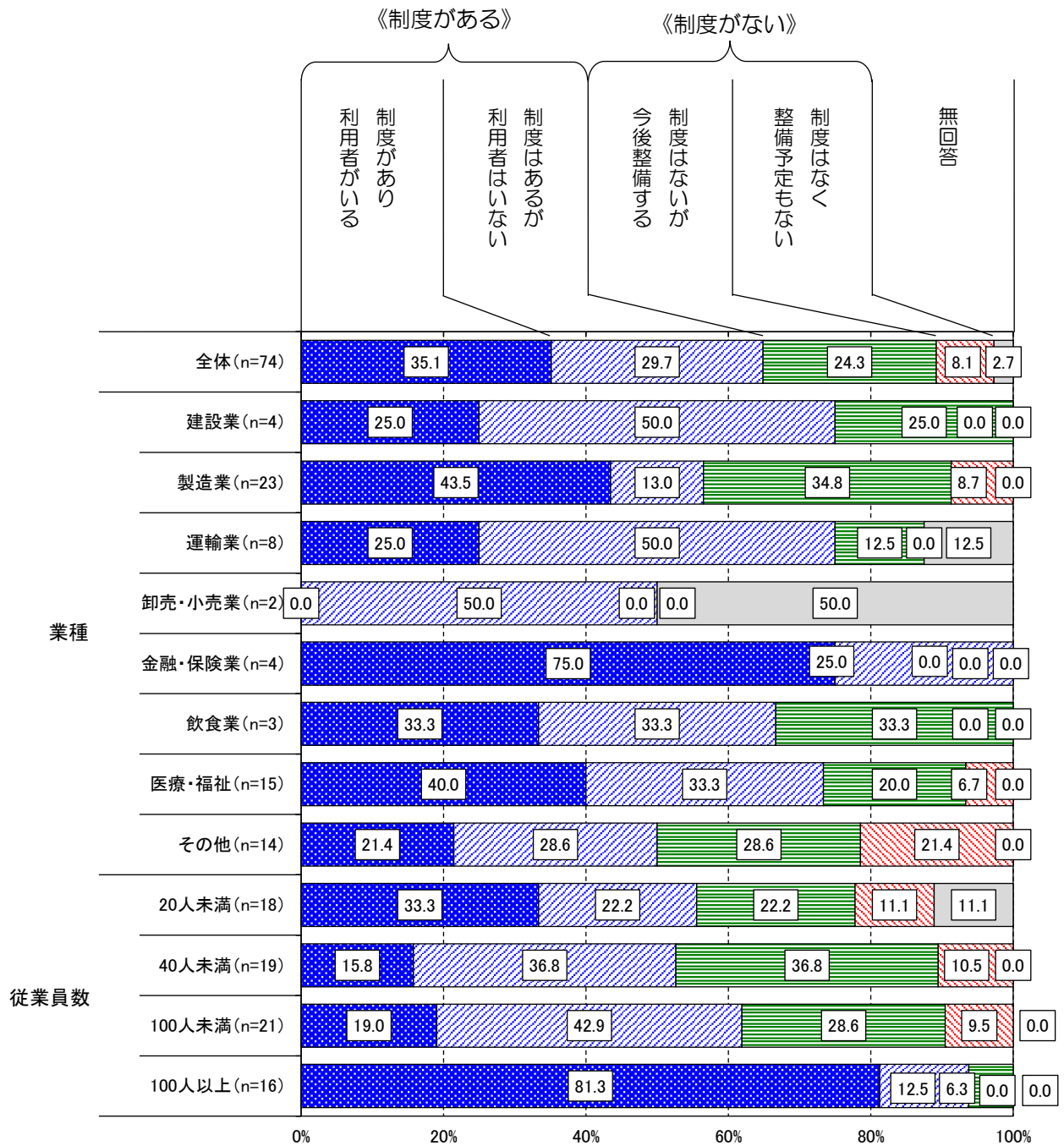
なお、「無回答」は 2.7% (2 事業所) でした。

〔全体〕



〔属性別〕

※属性別の回答結果は以下のとおりですが、各属性ともに回答事業者数が少ないことから参考値として示しています。



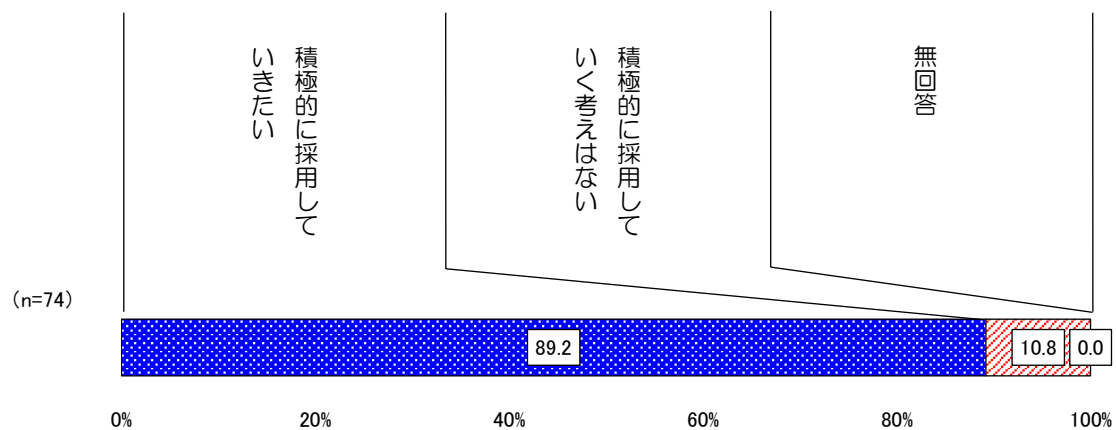
3. 女性の活躍推進について

【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）

〔全体〕

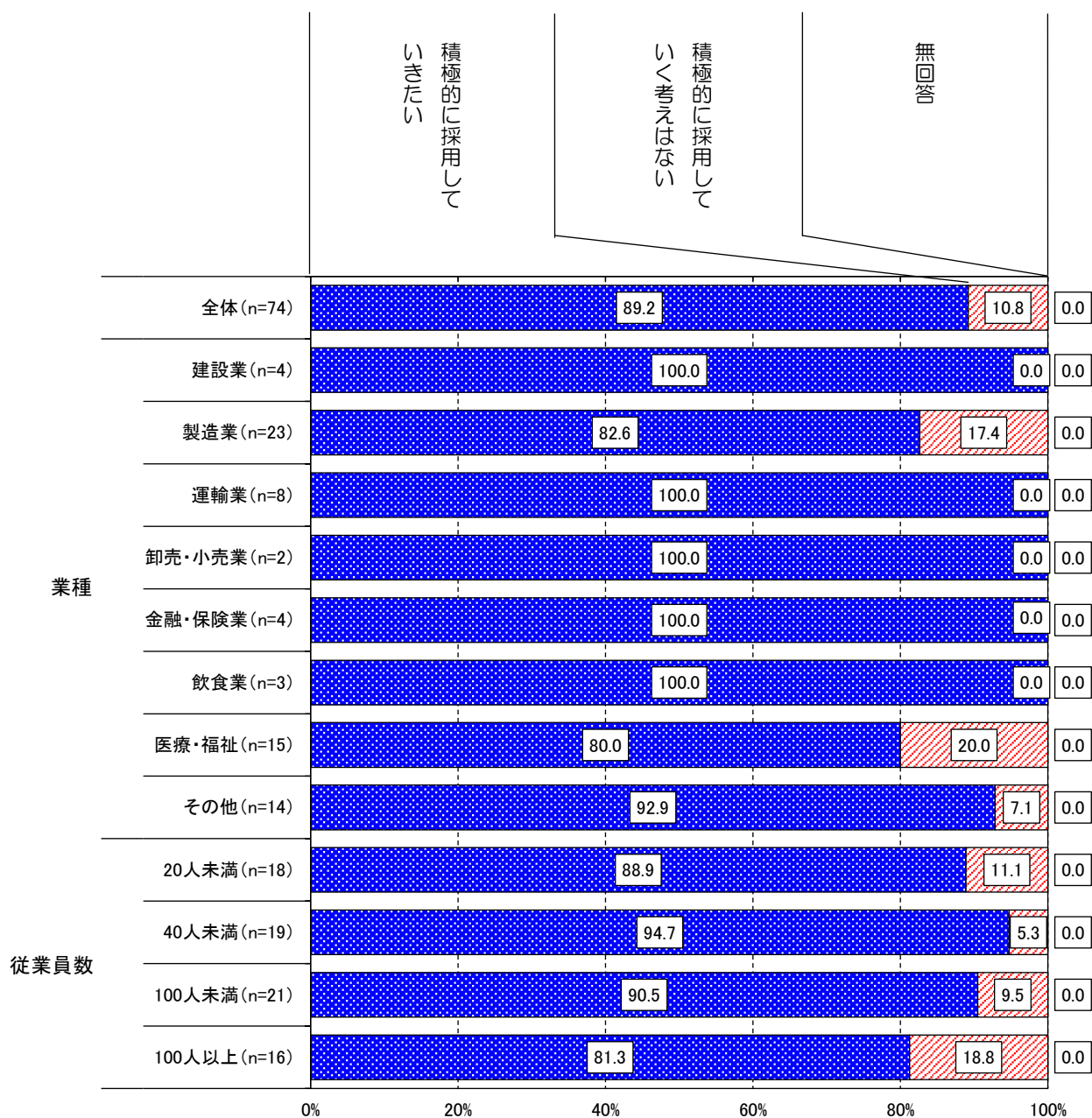
女性を「積極的に採用していきたい」は89.2%（66事業所）、「積極的に採用していく考えはない」は10.8%（8事業所）となっています。

なお、「無回答」は0.0%（0事業所）でした。



〔属性別〕

※属性別の回答結果は以下のとおりですが、各属性ともに回答事業者数が少ないことから参考値として示しています。

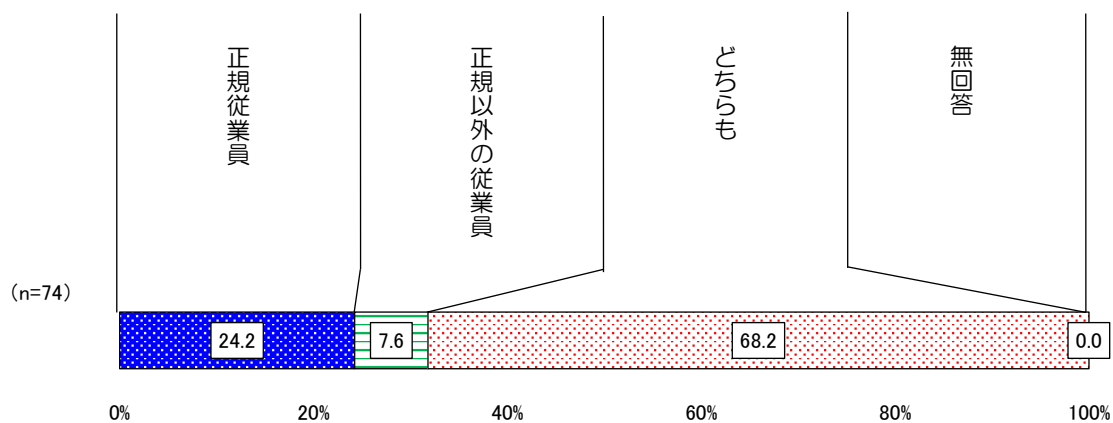


【問５－１】採用形態について、どのように考えていますか。（○は１つ）

〔全体〕

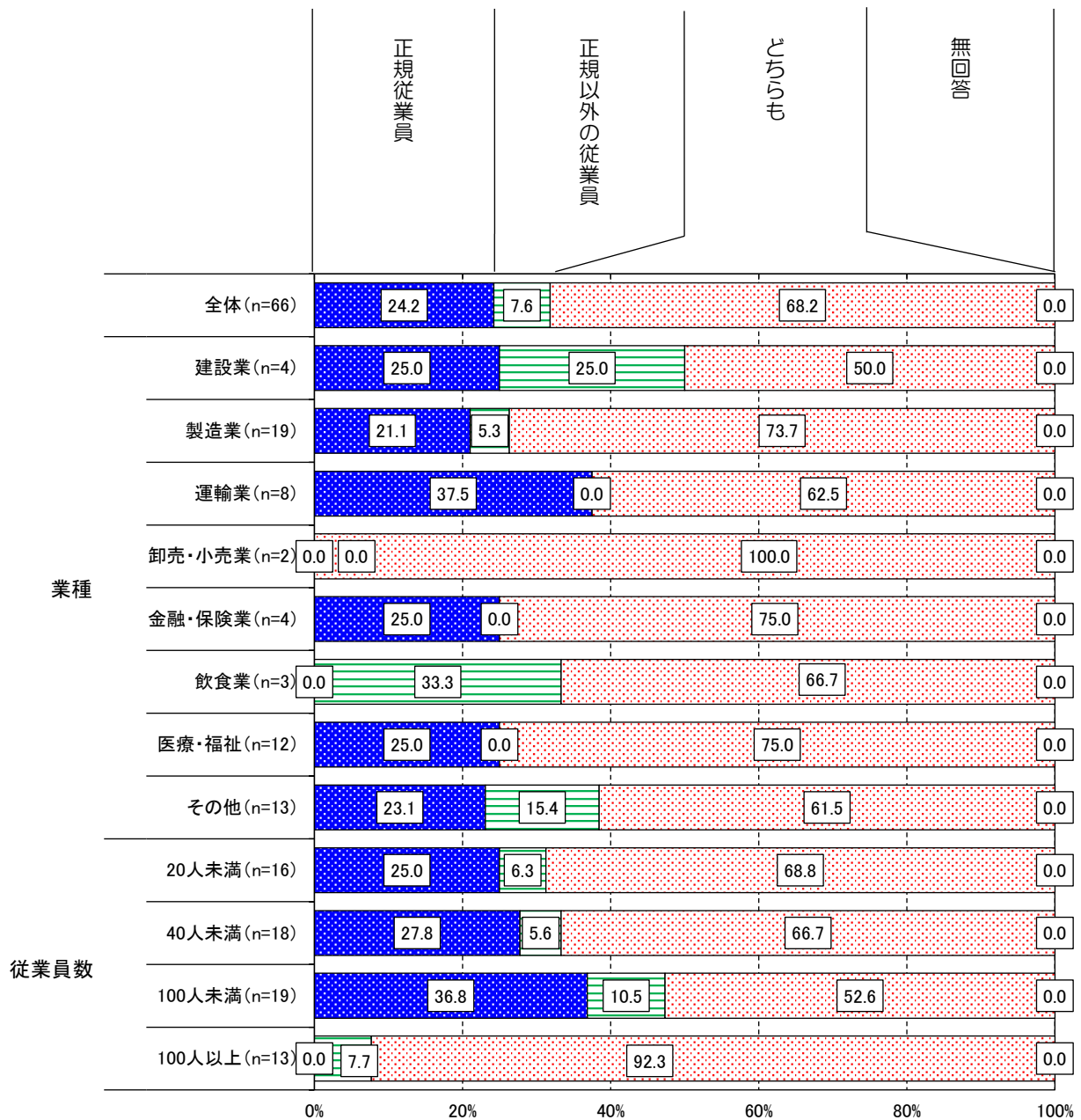
「正規従業員」は24.2%（16事業所）、「正規以外の従業員」は7.6%（5事業所）、
「どちらも」は68.2%（45事業所）となっています。

なお、「無回答」は0.0%（0事業所）でした。



〔属性別〕

※属性別の回答結果は以下のとおりですが、各属性ともに回答事業者数が少ないことから参考値として示しています。

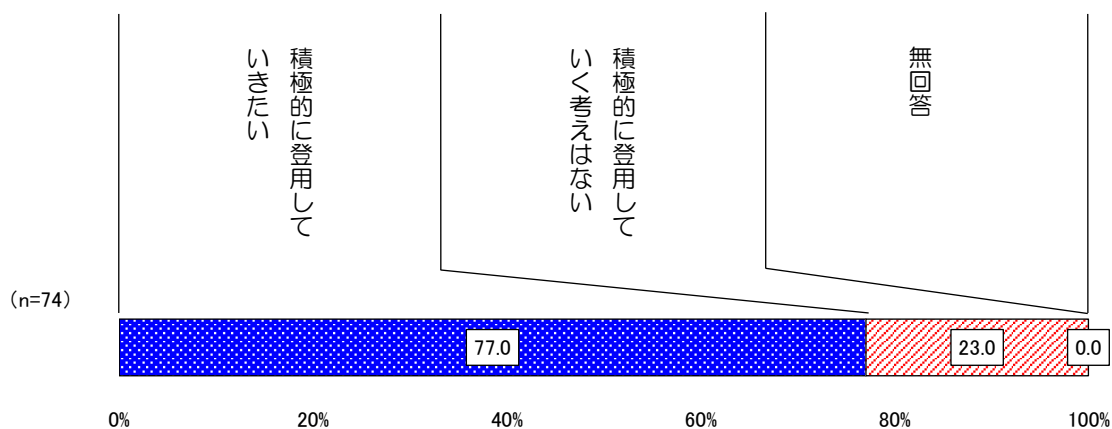


【問6】今後、女性を積極的に管理職に登用しようと考えていますか。（○は1つ）

〔全体〕

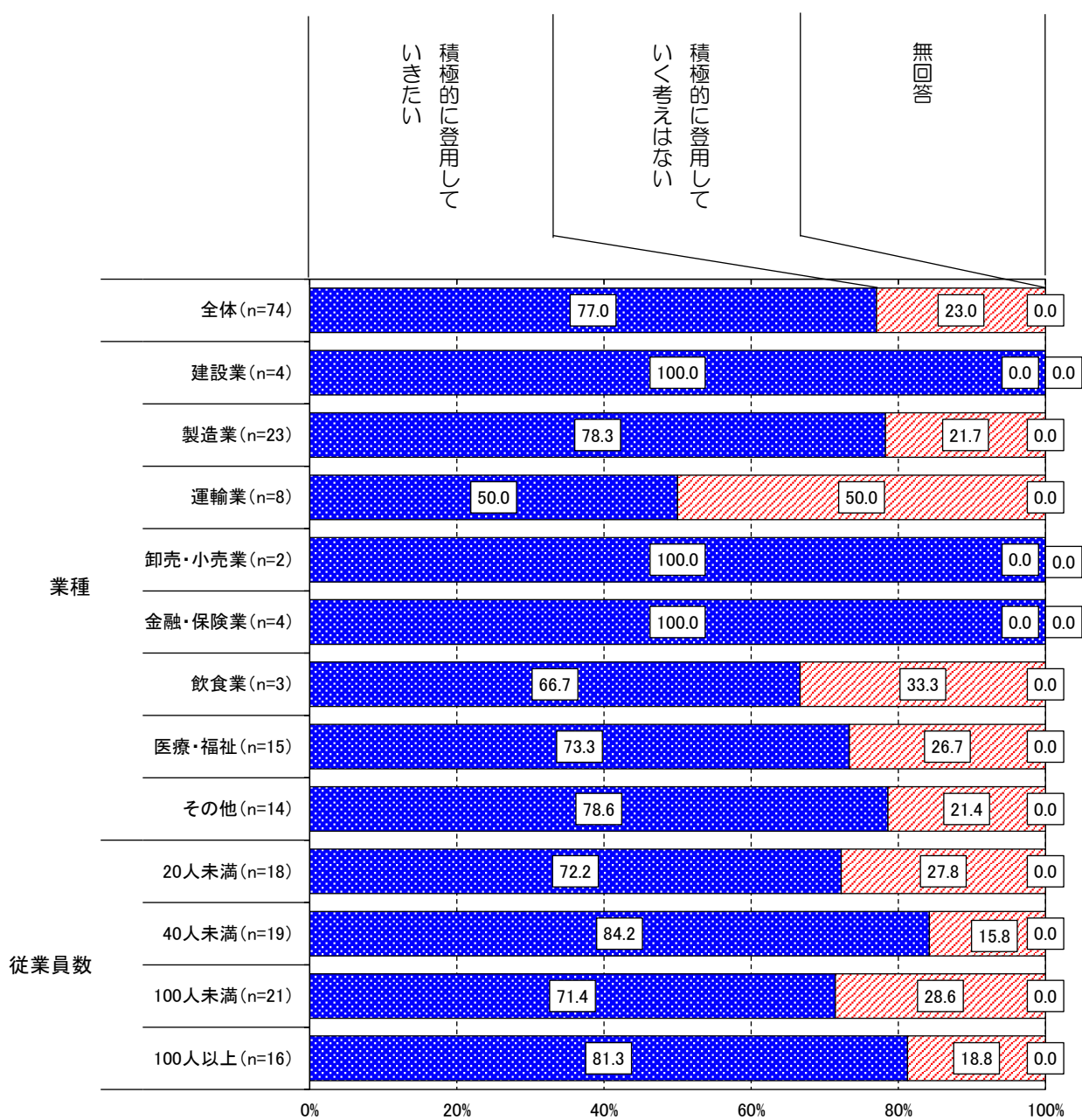
女性を「積極的に登用していきたい」は77.0%（57事業所）、「積極的に登用していく考えはない」は23.0%（17事業所）となっています。

なお、「無回答」は0.0%（0事業所）でした。



〔属性別〕

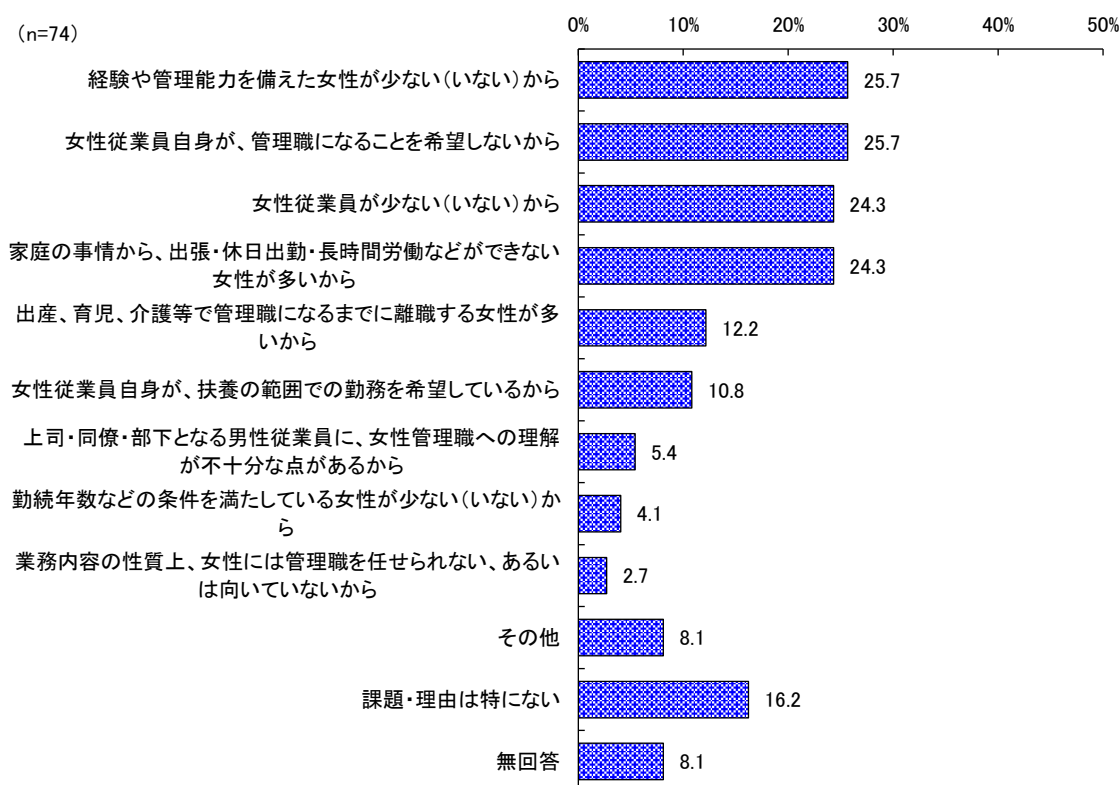
※属性別の回答結果は以下のとおりですが、各属性ともに回答事業者数が少ないことから参考値として示しています。



【問6－1】問6で「積極的に登用していきたい」と回答したものの実現のための課題がある場合、または、「積極的に登用していく考えはない」と回答した場合、その理由は何ですか。（当てはまるもの全てに○）

〔全体〕

「積極的な登用実現のための課題」や、「積極的に登用していく考えはない」と回答した理由として、「経験や管理能力を備えた女性が少ない（いない）から」及び「女性従業員自身が、管理職になることを希望しないから」への回答割合が最も高く 25.7%となっており、次いで、「女性従業員が少ない（いない）から」及び「家庭の事情から、出張・休日出勤・長時間労働などができない女性が多いから」が 24.3%、「出産、育児、介護等で管理職になるまでに離職する女性が多いから」が 12.2%、「女性従業員自身が、扶養の範囲での勤務を希望しているから」が 10.8%と続いています。

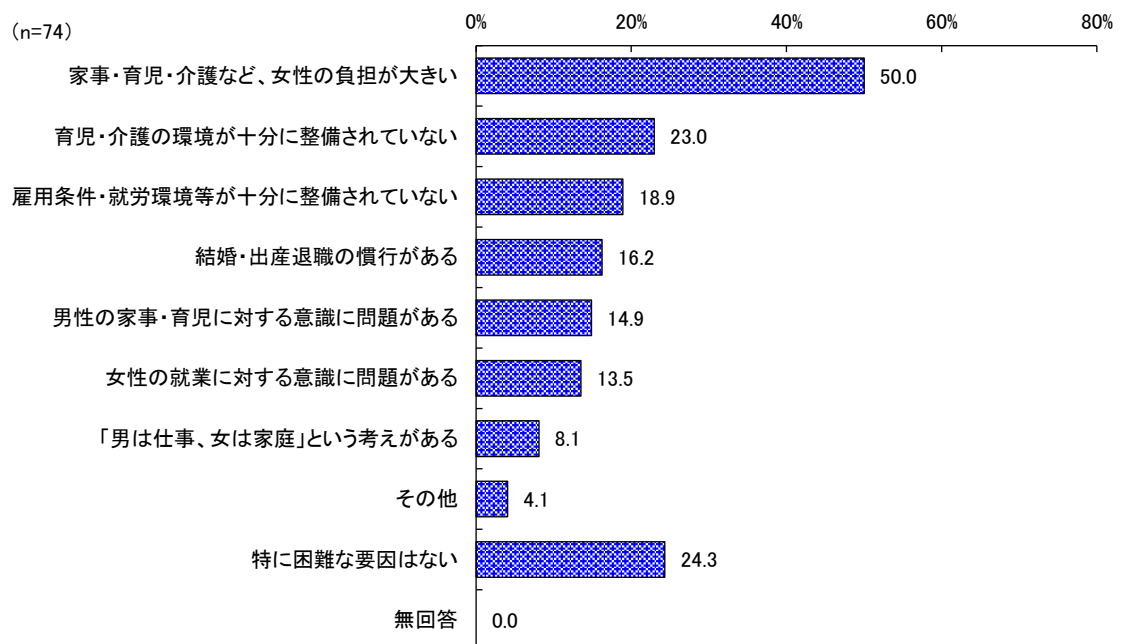


【問7】一般的に、女性の継続した雇用を困難にしている要因は何であると思いますか。
(〇はいくつでも)

- 女性の継続した雇用を困難にしている要因は、「家事・育児・介護など、女性の負担が大きい」が最も多くなっており、「育児・介護の環境が十分に整備されていない」、「雇用条件・就労環境等が十分に整備されていない」と続いています。
- 「家事・育児・介護など、女性の負担が大きい」とする家庭での要因や、社会の支援環境、事業所での事業運営環境などの社会での要因が上げられます。

〔全体〕

女性の継続した雇用を困難にしている要因について、「家事・育児・介護など、女性の負担が大きい」への回答割合が最も高く 50.0%となっており、次いで、「育児・介護の環境が十分に整備されていない」が 23.0%、「雇用条件・就労環境等が十分に整備されていない」が 18.9%、「結婚・出産退職の慣行がある」が 16.2%、「男性の家事・育児に対する意識に問題がある」が 14.9%、「女性の就業に対する意識に問題がある」が 13.5%と続いています。



【問 8】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○)

- 「多様な働き方実践企業認定制度」について、業種では「金融・保険」、「製造業」、「卸売・小売業」での認知度が高く、従業員規模が大きくなるほど認知度が高くなっています。
- 「えるぼし認定（厚生労働大臣認定）制度」について、業種では「金融・保険」、「卸売・小売業」での認知度が高く、従業員規模が大きくなるほど認知度が高くなっています。
- 「くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん認定（厚生労働大臣認定）制度」について、「卸売・小売業」での認知度が高く、従業員規模が大きくなるほど認知度が高くなっています。

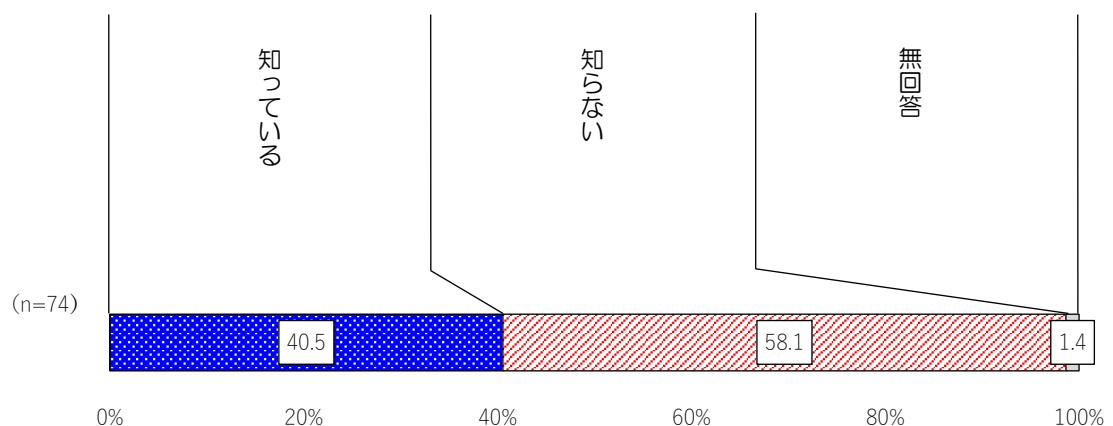
①多様な働き方実践企業認定制度

仕事と家庭の両立を支援するため、テレワークや短時間勤務など、多様な働き方を実践している企業等を埼玉県が認定する制度。県は基準を満たす企業等を認定し、働きやすい企業として、ホームページ等で広く PR しています。

〔全体〕

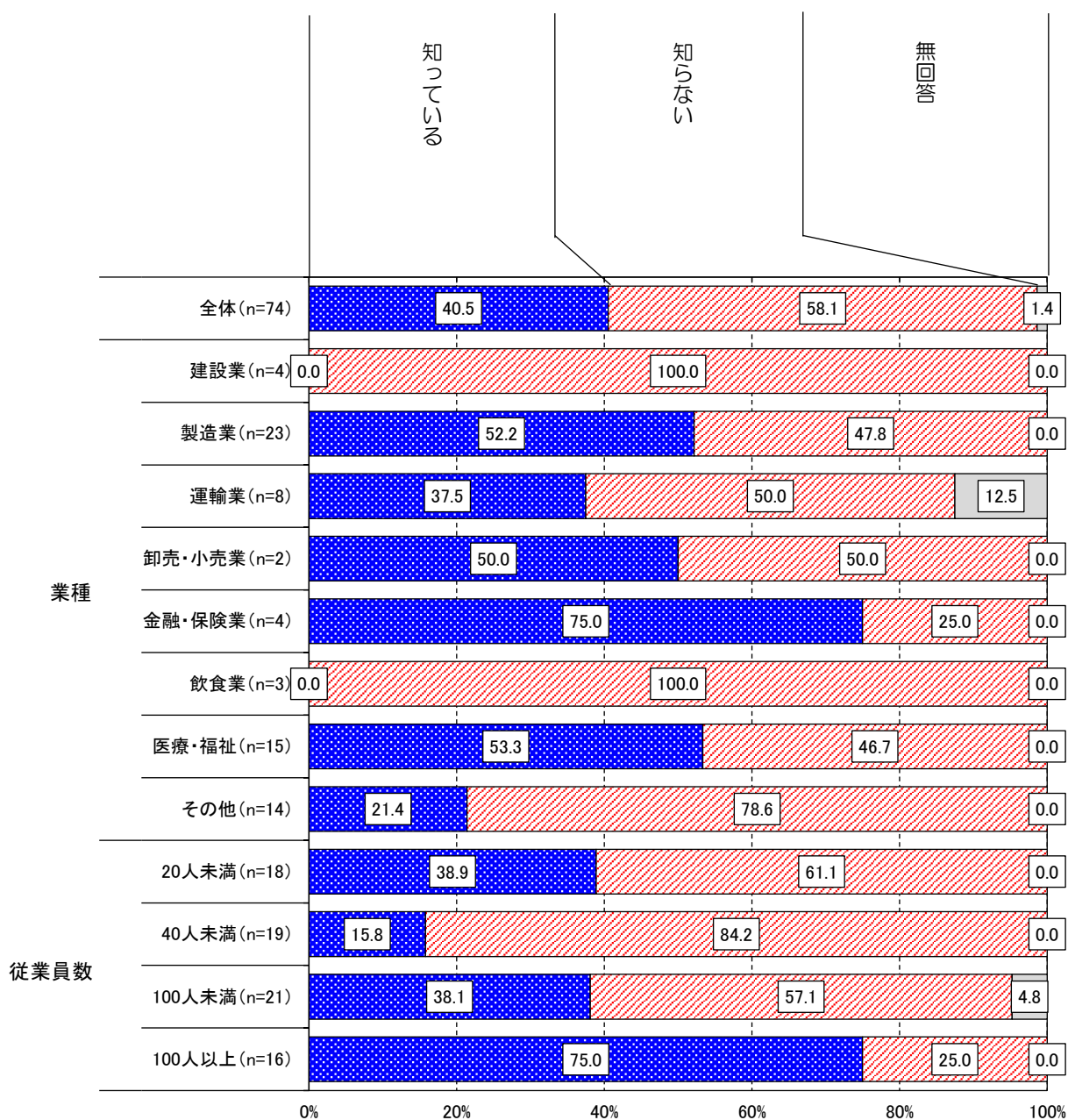
多様な働き方実践企業認定制度を「知っている」は 40.5%（30 事業所）、「知らない」は 58.1%（43 事業所）となっています。

なお、「無回答」は 1.4%（1 事業所）でした。



〔属性別〕

※属性別の回答結果は以下のとおりですが、各属性ともに回答事業者数が少ないことから参考値として示しています。



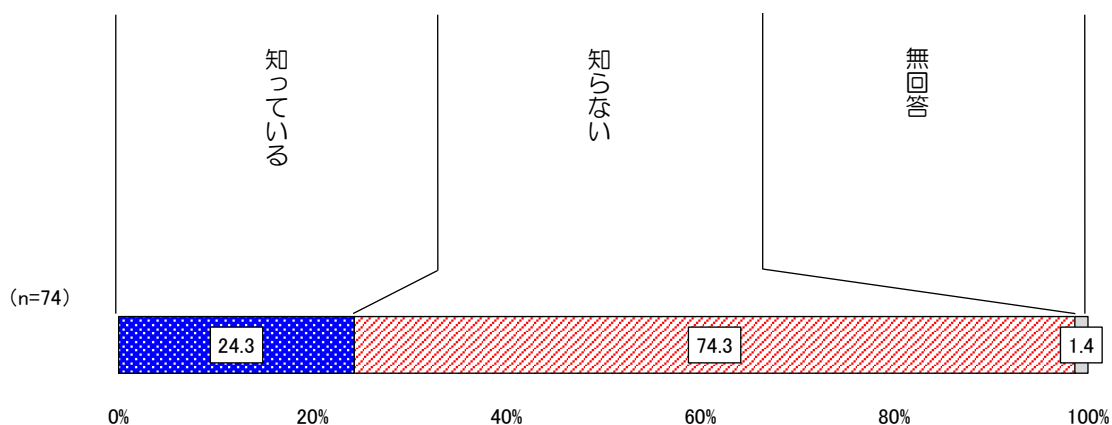
②えるぼし認定（厚生労働大臣認定）

一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定される厚生労働省の制度。

〔全体〕

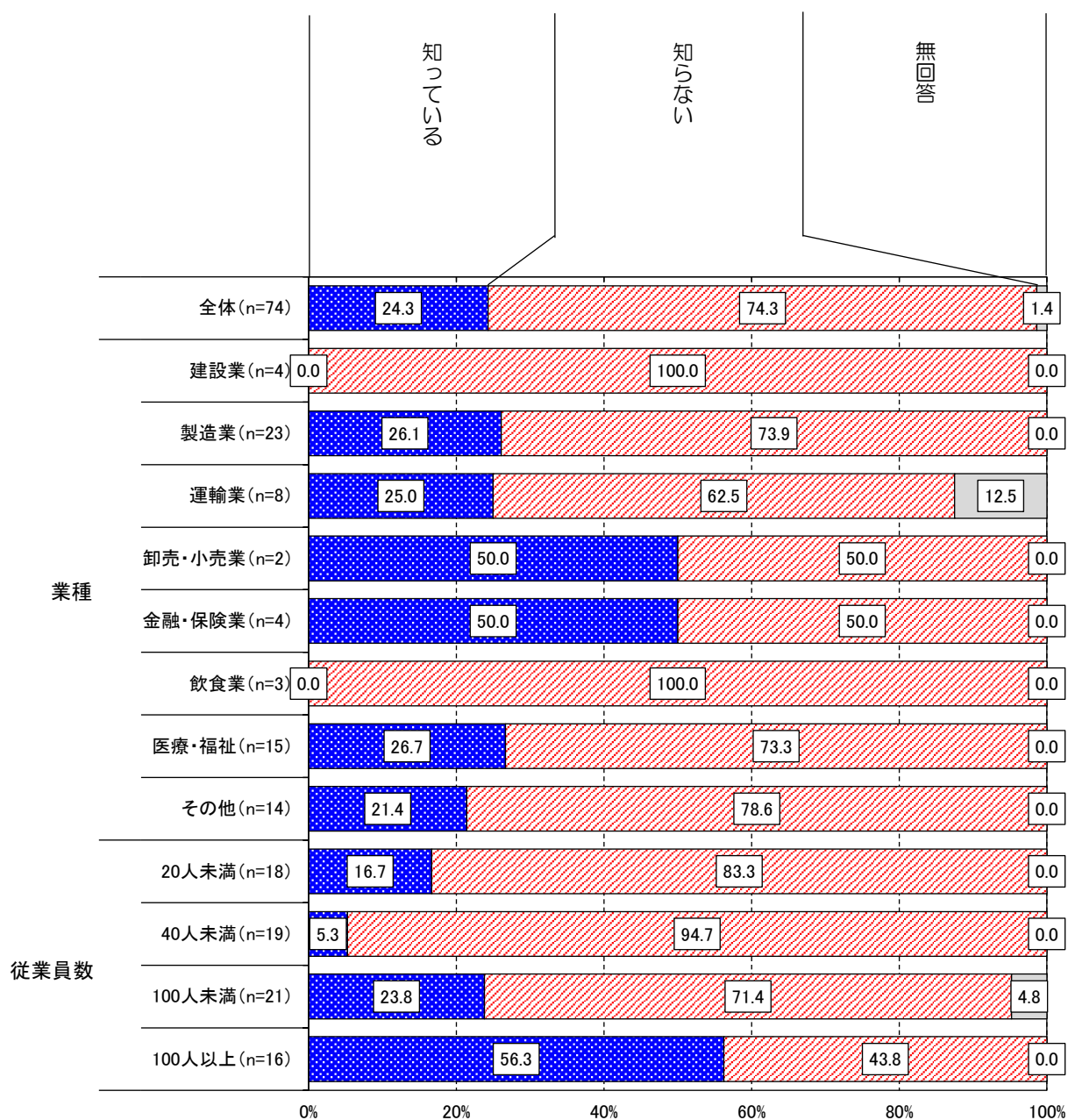
えるぼし認定制度を「知っている」は24.3%（18事業所）、「知らない」は74.3%（55事業所）となっています。

なお、「無回答」は1.4%（1事業所）でした。



〔属性別〕

※属性別の回答結果は以下のとおりですが、各属性ともに回答事業者数が少ないことから参考値として示しています。



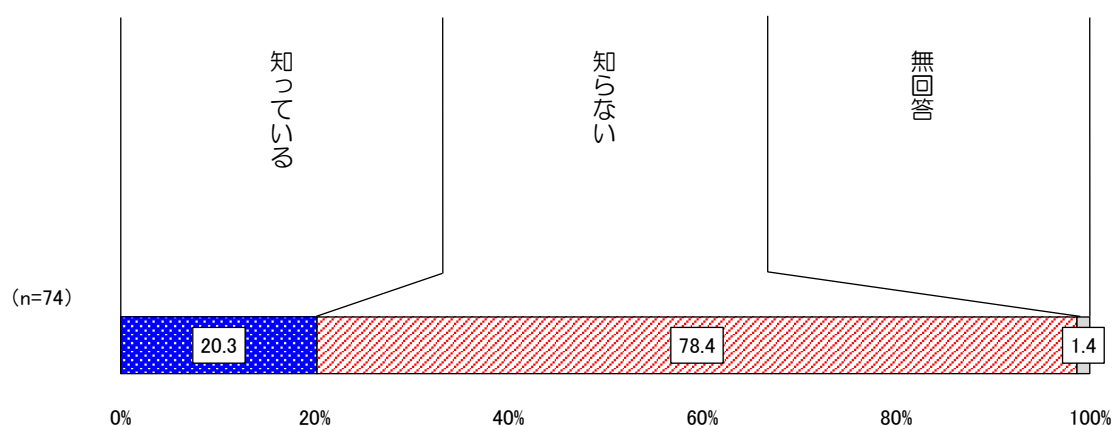
③くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん認定（厚生労働大臣認定）

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定められた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができる制度。

〔全体〕

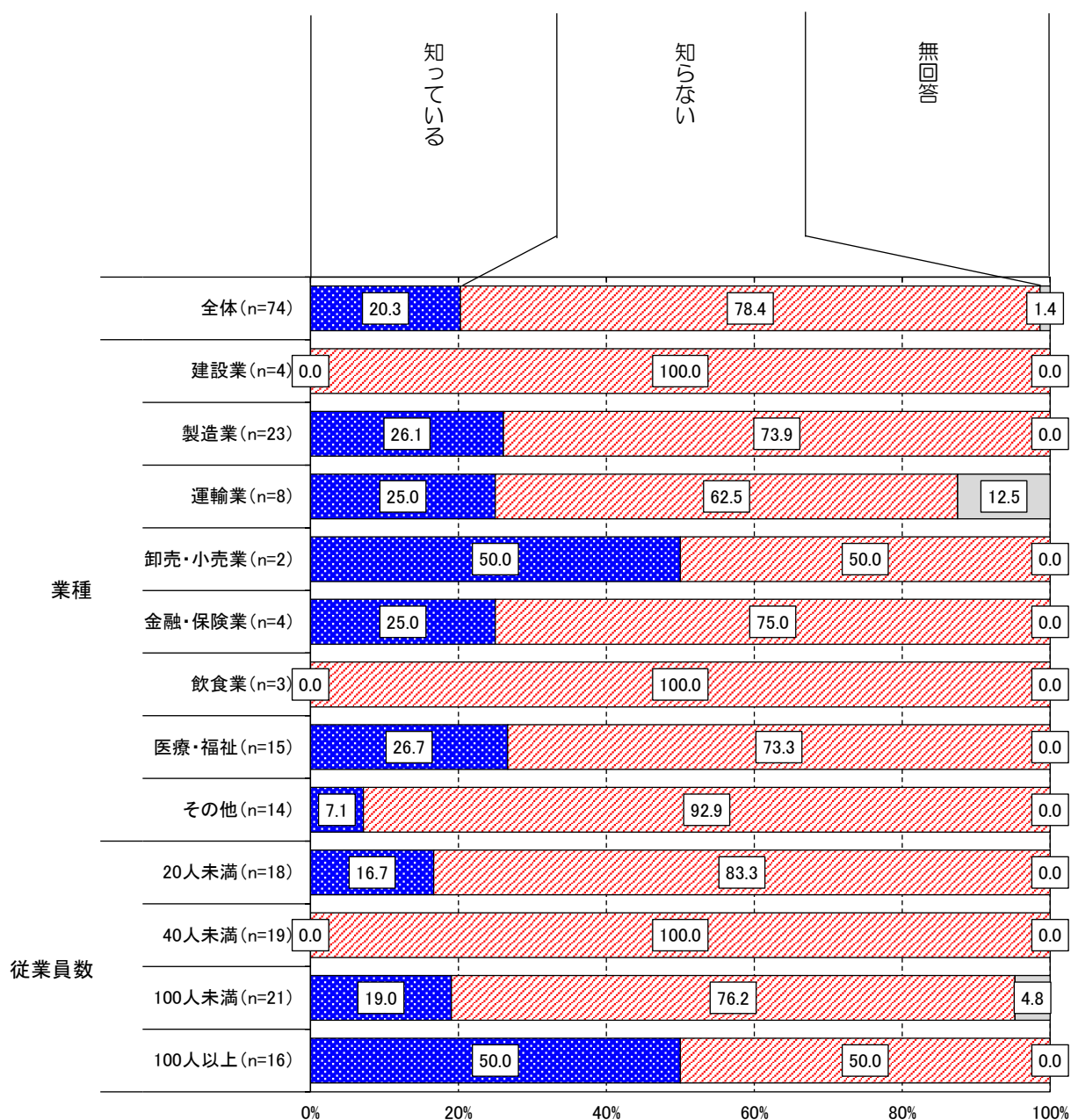
くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん認定制度を「知っている」は20.3%（15 事業所）、「知らない」は78.4%（58 事業所）となっています。

なお、「無回答」は1.4%（1 事業所）でした。



〔属性別〕

※属性別の回答結果は以下のとおりですが、各属性ともに回答事業者数が少ないことから参考値として示しています。



4. 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○)

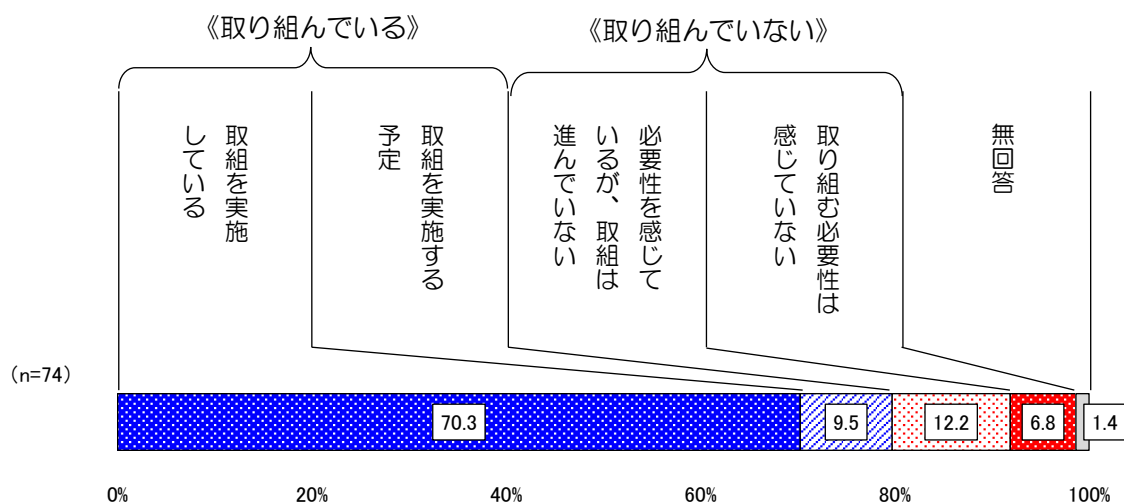
①パワハラ（パワー・ハラスメント）

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。

〔全体〕

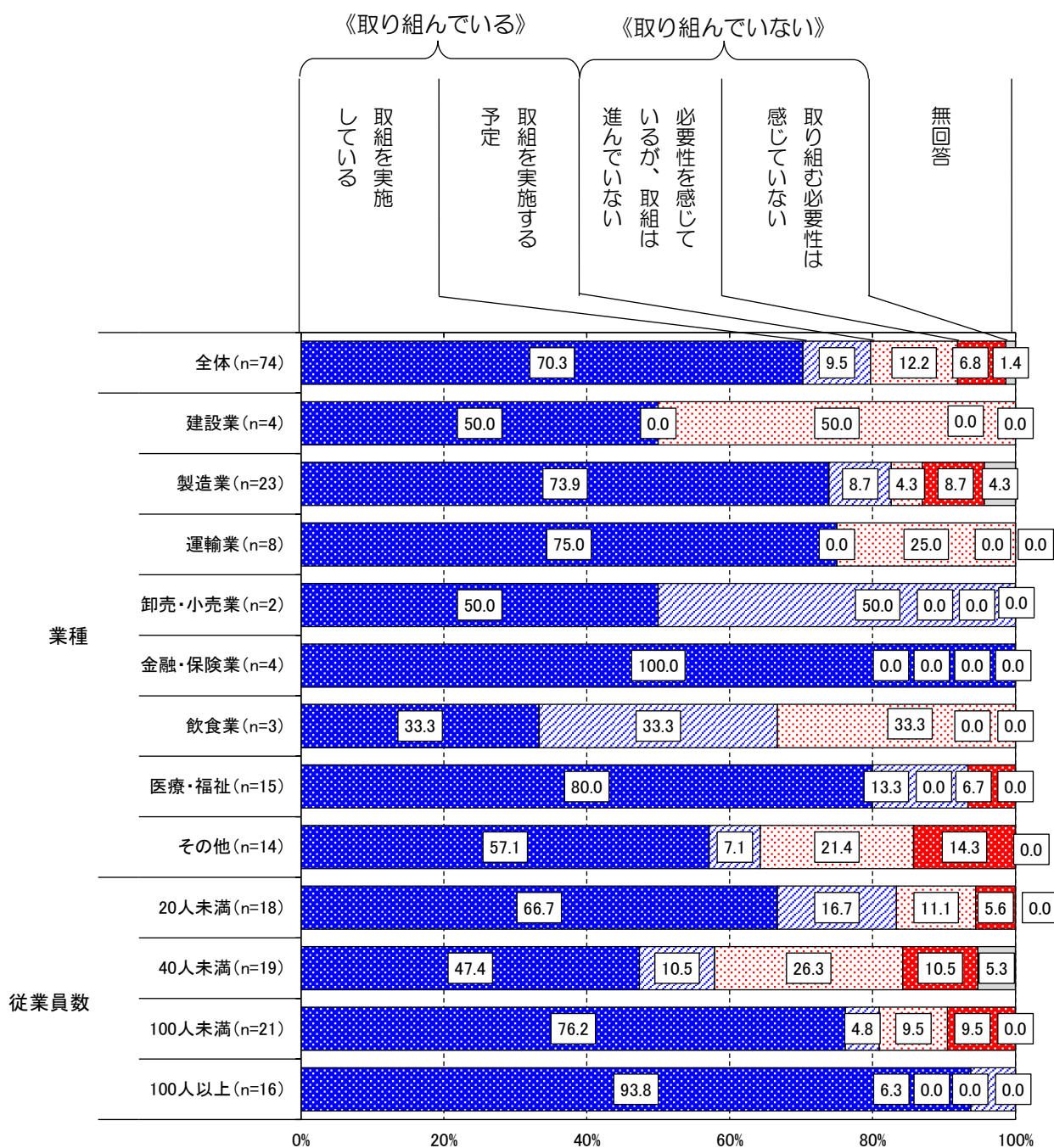
パワハラ（パワー・ハラスメント）への取組は、《取り組んでいる》（取組を実施している+取組を実施する予定）が79.8%（59事業所）、《取り組んでいない》（必要性を感じているが、取組は進んでいない+取り組む必要性は感じていない）が19.0%（14事業所）となっています。

なお、「無回答」は1.4%（1事業所）でした。



〔属性別〕

※属性別の回答結果は以下のとおりですが、各属性ともに回答事業者数が少ないことから参考値として示しています。



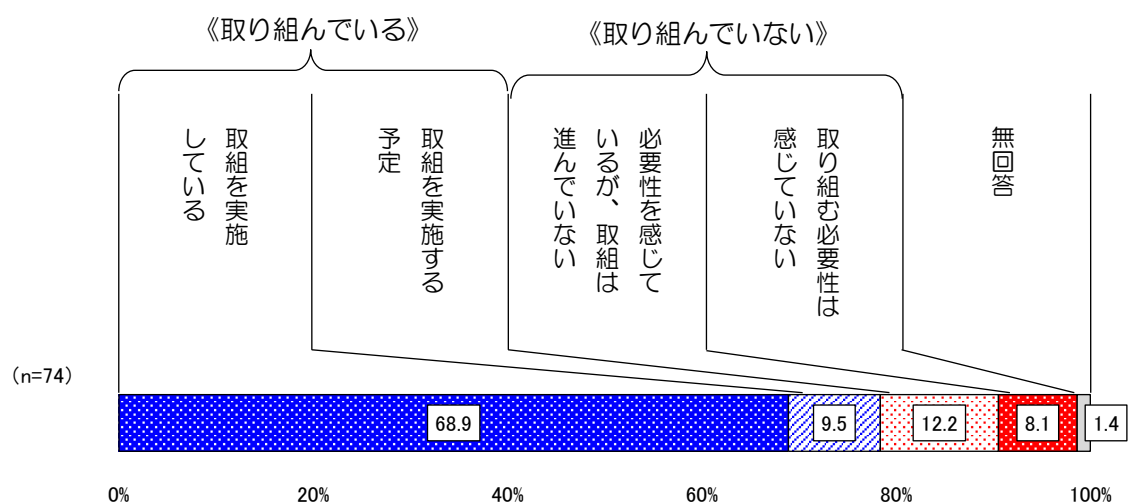
②セクハラ（セクシュアル・ハラスメント）

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。

〔全体〕

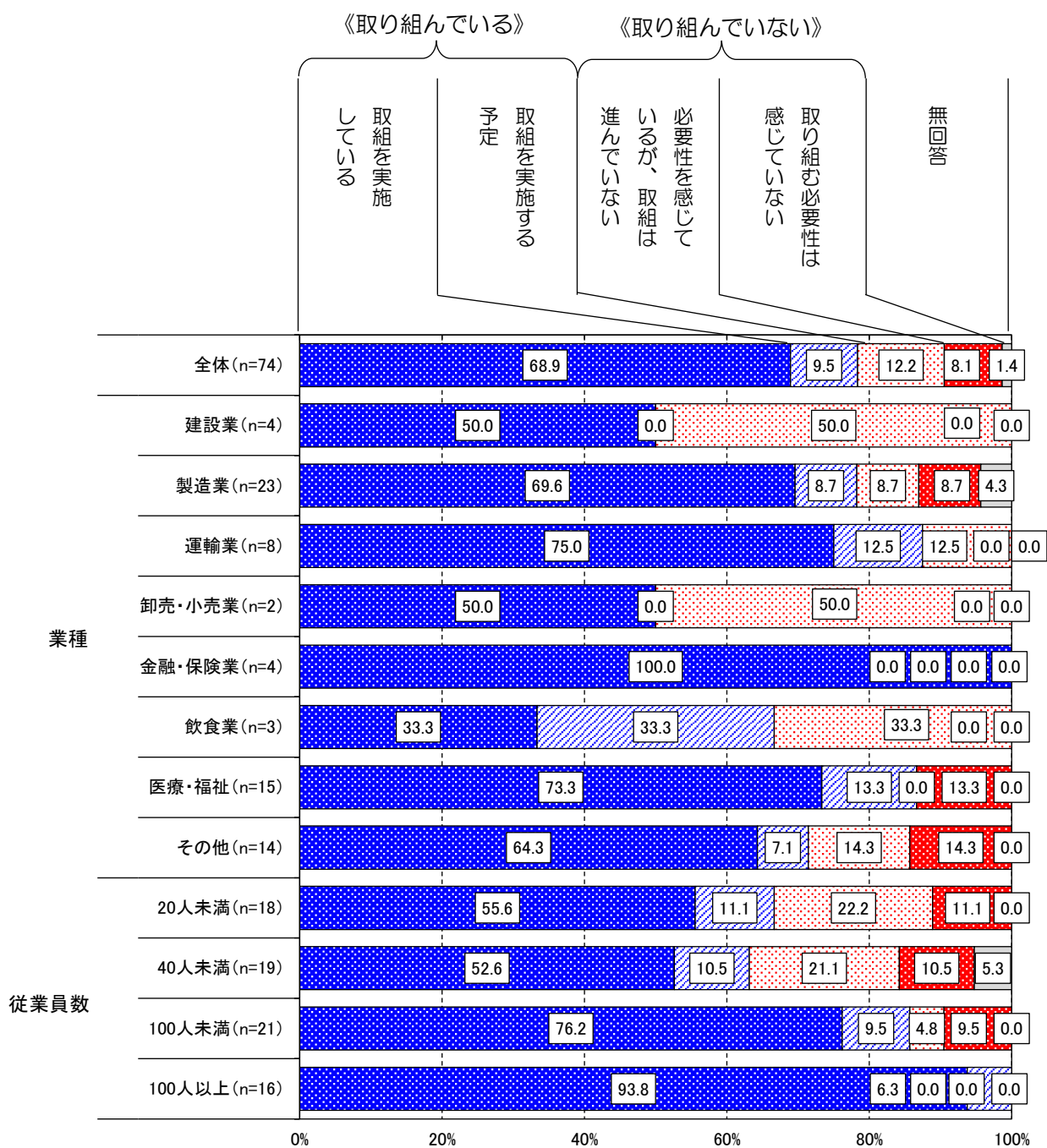
セクハラ（セクシュアル・ハラスメント）への取組は、《取り組んでいる》（取組を実施している+取組を実施する予定）が78.4%（58事業所）、《取り組んでいない》（必要性を感じているが、取組は進んでいない+取り組む必要性は感じていない）が20.3%（15事業所）となっています。

なお、「無回答」は1.4%（1事業所）でした。



〔属性別〕

※属性別の回答結果は以下のとおりですが、各属性ともに回答事業者数が少ないことから参考値として示しています。



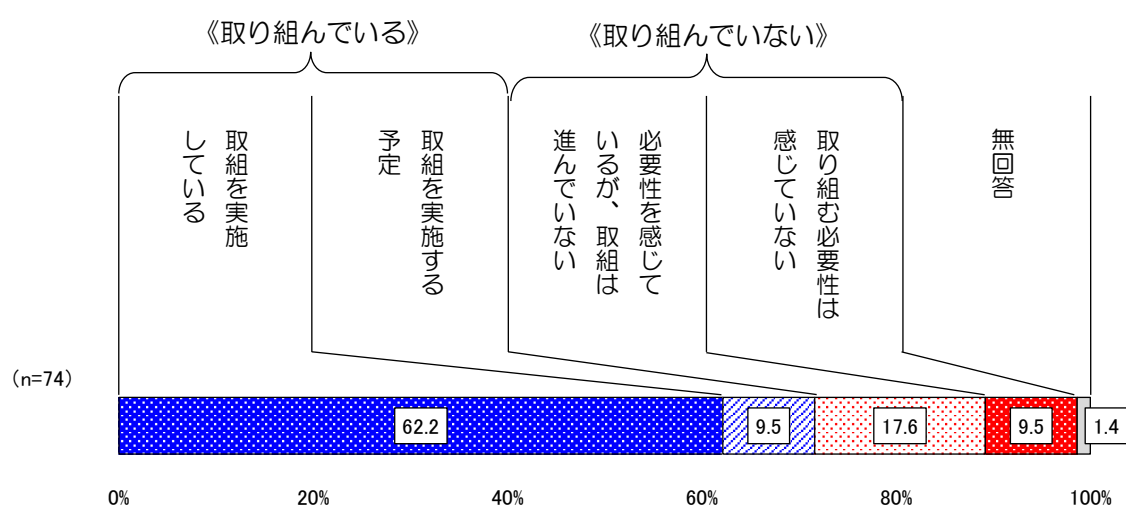
③マタハラ（マタニティ・ハラスメント）

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。

〔全体〕

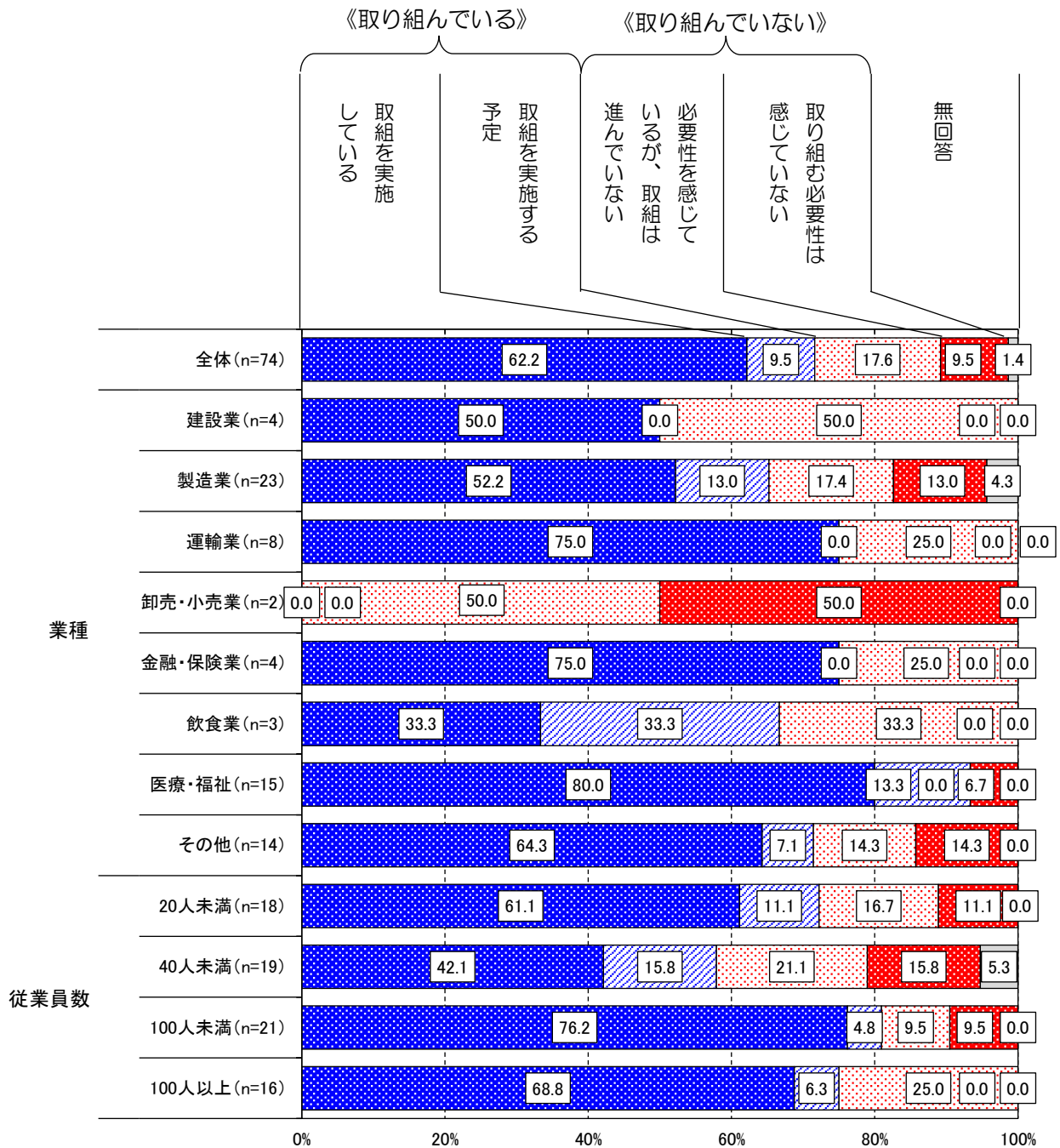
マタハラ（マタニティ・ハラスメント）への取組は、《取り組んでいる》（取組を実施している+取組を実施する予定）が71.7%（53事業所）、《取り組んでいない》（必要性を感じているが、取組は進んでいない+取り組む必要性は感じていない）が27.1%（20事業所）となっています。

なお、「無回答」は1.4%（1事業所）でした。



〔属性別〕

※属性別の回答結果は以下のとおりですが、各属性ともに回答事業者数が少ないことから参考値として示しています。



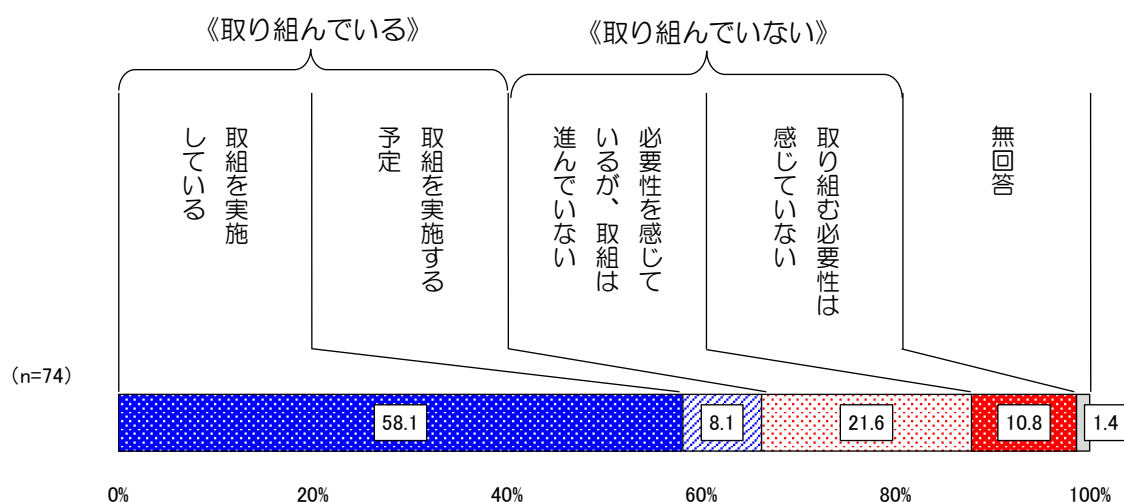
④パタハラ（パタニティ・ハラスメント）

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。

〔全体〕

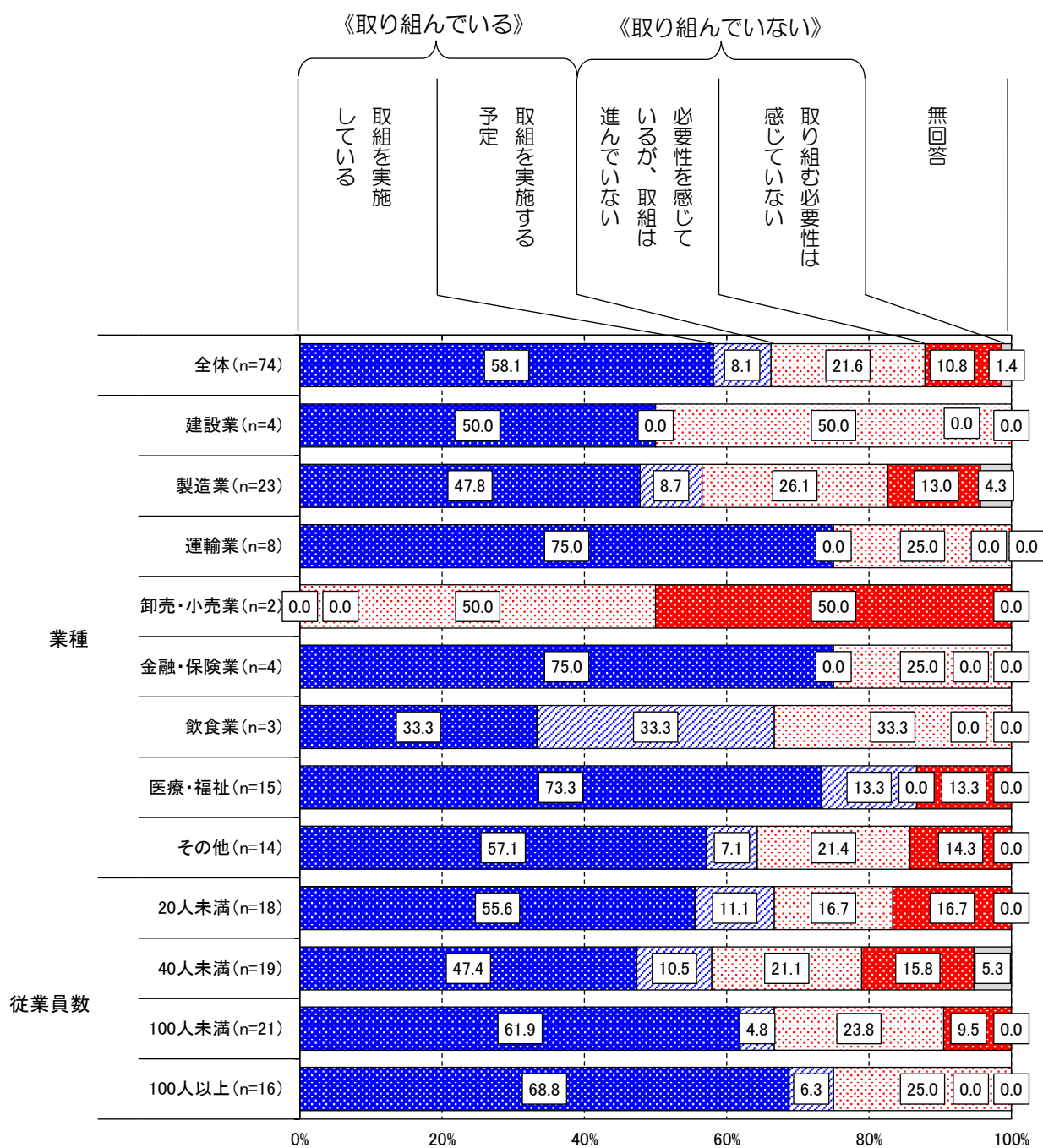
パタハラ（パタニティ・ハラスメント）への取組は、《取り組んでいる》（取組を実施している+取組を実施する予定）が66.2%（49事業所）、《取り組んでいない》（必要性を感じているが、取組は進んでいない+取り組む必要性は感じていない）が32.4%（24事業所）となっています。

なお、「無回答」は1.4%（1事業所）でした。



〔属性別〕

※属性別の回答結果は以下のとおりですが、各属性ともに回答事業者数が少ないことから参考値として示しています。

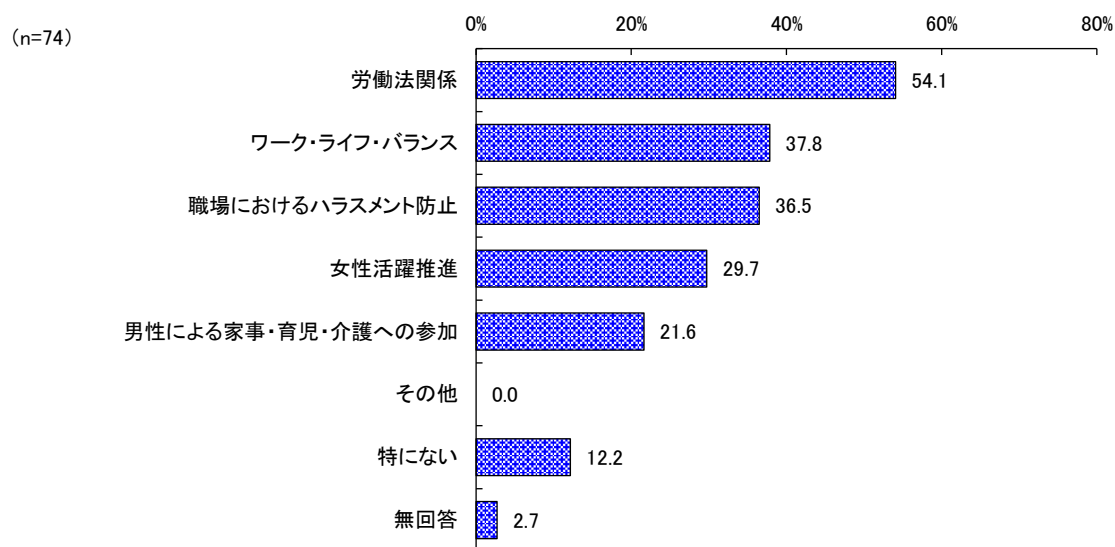


5. 男女共同参画を推進するための取組について

【問 10】 貴事業所で、男女共同参画の取組について興味や関心があるものをお答えください。（当てはまるもの全てに○）

〔全体〕

男女共同参画の取組について興味や関心があるものは、「労働法関係」への回答割合が最も高く 54.1%となっており、次いで、「ワーク・ライフ・バランス」が 37.8%、「職場におけるハラスメント防止」が 36.5%、「女性活躍推進」が 29.7%、「男性による家事・育児・介護への参加」が 21.6%と続いています。

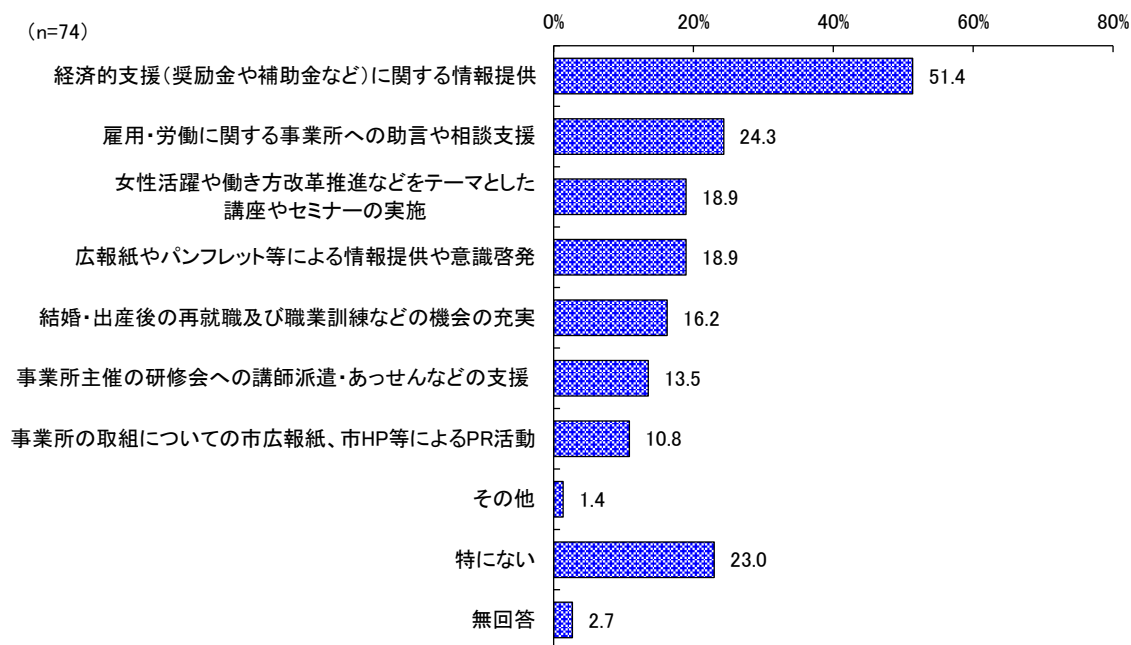


【問 11】 今後、事業所における男女共同参画を推進する上で、市にどのような取組を期待しますか。（当てはまるもの全てに○）

○日高市の取組について、支援に関する情報提供、事業所への助言・相談支援、講座やセミナーなどによる情報提供や意識啓発についての期待が多くなっています。

〔全体〕

市に期待する取組として、「経済的支援（奨励金や補助金など）に関する情報提供」への回答割合が最も高く 51.4%となっており、次いで、「雇用・労働に関する事業所への助言や相談支援」が 24.3%、「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」及び「広報紙やパンフレット等による情報提供や意識啓発」が 18.9%、「結婚・出産後の再就職及び職業訓練などの機会の充実」が 16.2%、「事業所主催の研修会への講師派遣・あっせんなどの支援」が 13.5%、「事業所の取組についての市広報紙、市 HP 等による PR 活動」が 10.8%と続いています。



【問 12】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、ご意見やご要望等がございましたら、ご自由にお書きください。

〔全体〕

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の意見や要望等として、以下が挙げられています。

- | |
|---|
| ○当社では、育児や介護の負担分担について、子供が具合が悪くなった際には、母親である女性社員が欠勤や早退をして看病するケースが見られますが、最近では男性社員も子供を迎えに行ったり、病院に連れて行くために早退や欠勤することが増えてきています。しかし、依然として子供や両親の看護は母親が担うという考えが一般的であり、女性社員が早退や欠勤をするケースが多いのが現状です。具体的な取り組みとしては、柔軟な働き方の導入を進めています。例えば、伝票のデジタル化を推進し、在宅ワークが可能となるような体制を目指しています。しかし、業務部門においては、搬入先などの働き方改革により受け入れ時間が短縮されているため、フレックスタイム制度の導入が難しい状況です。このような背景から、男女共同参画の実現は業種によって制約があると感じています。 |
| ○扶養の範囲内で働く働き方を無くさない限り女性活躍の推進は実現しないと考えます。また男性の育児休暇制度は、夫婦ともに育児休暇を取得した際、家庭の収入は減少します。弊社では有給を使わせる場合もあります（本人に選択させます）。有給でも育児休暇でも休暇を与えている事に変わらないと考えますが、なぜこのようなアンケートは育児休暇だけの問いになるのでしょうか |
| ○ほぼ？女性職員ですので、女性も自由に働き方の意見を発信できていると思います。 |
| ○大企業から実践していかないと中小企業には浸透していかない |
| ○出来るだけ、女性管理職を増やしたいと考えております。 |
| ○企業同士、個人同士又は企業と個人を繋げる仕組みを作る事で、企業も個人も安心して生活できる環境になると思う |
| ○当法人は女性職員が多く、活躍の場が多分にあります。特段意識せずとも共同参画が推進されていると思います。 |
| ○家事・育児に対する女性の負担を減らす対策をお願いします。 |

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

日頃より市政に対してご理解とご協力を賜り、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6次日高市男女共同参画プラン（令和8年度～令和12年度）」の策定に当たり、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2,000人を無作為に選ばせていただき、ご協力をお願いするものです。

回答いただいた結果は、統計的に処理され、この調査の目的以外に利用されることはなく、回答者個人に関わる情報が特定されることや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ますよう、お願い申し上げます。

令和6年10月 日高市長 谷ヶ崎 照 雄



男女共同参画社会とは
男性も女性も、意欲に応じて、あらゆる分野で活躍できる社会！



〔回答に当たってのお願い〕

- 宛名のご本人がお答えください。事情により、ご本人様が記入できない場合は、ご家族など代理の方がご本人のお考えを聞きながらお答えください。
- 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）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。
- 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。
- このアンケート票は、令和6年10月31日（木）までにご記入いただき、同封の回収用封筒（切手不要）に入れてご返送ください。

〔インターネットからも回答いただけます。〕

- このアンケートは、お持ちのパソコンやスマートフォンを使って、インターネットからも回答できます。ご希望の方は、右の二次元コード（QRコード）を読み取っていただくか、以下のURLを入力して、回答してください。



https://apply.e-tumo.jp/city-hidaka-saitama-u/offer/offerList_detail?tempSeq=78967

<この調査についてのお問い合わせ先>

日高市役所

総務部 総務課 人権推進・市民活動担当

TEL：042-989-2111（代表）

E-mail：soumu@city.hidaka.lg.jp

日高市マスコットキャラクター



くりっかー&くりっぴー

あなたご自身のことについてお聞きします。

回答される方全員にお聞きします。

【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. 男性 2. 女性 3. その他 ※戸籍上の性別又は自認する性別でお選びください。
(2) 年齢	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
(3) 職業	1. 会社員・団体職員 2. 自由業・自営業・家業 3. パート・アルバイト 4. 公務員・教員 5. 専業主婦・専業主夫 6. 学生 7. 無職 8. その他()
(4) 世帯構成 (※パートナー同士も含む)	1. 単身世帯(1人住まい) 2. 1世代世帯(夫婦のみ*) 3. 2世代世帯(親と子ども) 4. 3世代世帯(親と子どもと孫) 5. その他()
(5) 居住地区 (わからなければ概ねで回答)	1. 武蔵台・横手台 2. 高麗 3. 高麗川 4. 高根 5. 高萩北 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 (当てはまるもの全てに○) (別居の場合も含む)	1. いない 2. 3歳未満 3. 3歳以上就学前 4. 小学生 5. 中学生 6. 高校生 (義務教育学校前期課程) (義務教育学校後期課程) (後期中等教育課程) 7. 大学生・大学院生 8. 社会人 9. その他() (短大・専門学校等含む)
(8) 同居の要介護家族	1. いない 2. いる

家庭生活についてお聞きします。

回答される方全員にお聞きします。

【問2】 次のうち、あなたは日常生活において、「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)

1. 仕事や趣味・ボランティアなどの自分の活動に専念	現実	希望
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		

回答される方全員にお聞きします。

【問3】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）（単身世帯は「該当しない」に○）

	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ごみ出し	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

お子さんがいる方で、配偶者・パートナーがいる方にお聞きします。

【問4】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4で「あまり十分ではない」、「十分でない」と答えた方にお聞きします。

【問 4-1】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. 仕事が忙しすぎるため	あなた
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	配偶者・パートナー
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（ ）	

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にお聞きします。

【問 5】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。(〇はそれぞれ 1 つ)

※回答者本人が介護を受けている場合は「該当しない」に〇を囲んでください。

	十分である	ある程度は十分である	あまり十分ではない	十分でない	該当しない
①あなた	1	2	3	4	5
②配偶者・パートナー	1	2	3	4	5

問 5 で「あまり十分ではない」、「十分でない」と答えた方にお聞きします。

【問 5-1】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. 仕事が忙しすぎるため 2. 介護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. 介護の必要な親や病人のことにあまり関心がないため 5. 介護の必要な親の世話や病人の介護などは面倒だと考えているため 6. 介護の大変さを理解していないため 7. 介護の必要な親や病人と、どのように接したら良いか分からないため 8. 介護に関する知識や情報が乏しいため 9. その他 ()	あなた
	配偶者・パートナー

就業についてお聞きします。

回答される方全員にお聞きします。

【問 6】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」はどうか (どうでしたか)。(それぞれ番号を 1 つだけ記入)

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. 結婚後又は子育て終了時から仕事を持つ 5. 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 6. 結婚するまで仕事を持ち、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	理想
	現実

回答される方全員にお聞きします。

【問7】あなたは、女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために、どのようなことが必要だと思いますか。（〇はいくつでも）

1. 保育所や学童保育室、子どもを預けられる環境の整備
2. 家事・育児支援サービスの充実
3. 男性の家事参加への理解・意識改革
4. 女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革
5. 働き続けることへの女性自身の意識改革
6. 長時間労働の改善を含めた働き方の見直し
7. 短時間勤務や在宅勤務等、職場における育児との両立支援制度の充実
8. その他（ ）

回答される方全員にお聞きします。

【問8】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。（〇はそれぞれ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 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	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

回答される方全員にお聞きします。

【問9】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か。（〇は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

女性の社会参加についてお聞きします。

回答される方全員にお聞きします。

【問 10】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 10 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」と答えた方にお聞きします。

【問 10-1】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. 男性の意識、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（ ）

男女間における暴力についてお聞きします。

※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。

回答される方全員にお聞きします。

【問 11】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 <u>身体的暴力</u> （殴られる、蹴られる、物を投げつけられる、突き飛ばされるなどの身体に対する暴行など）	1	2	3
② <u>精神的暴力</u> （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される、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）	1	2	3
③ <u>性的暴力</u> （嫌がっているのに、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）	1	2	3
④ <u>経済的暴力</u> （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 11 で1つでも「何度もあった」又は「1、2度あった」と答えた方にお聞きします。

【問 11-1】あなたは、問 11 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 11-1 で「1. 相談した」と答えた方にお聞きします。

【問 11-2】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. 役所の相談窓口・電話相談など |
| 5. 配偶者暴力相談支援センター・女性相談員・
女性相談支援センター(旧婦人相談センター) | 6. 人権擁護委員・民生委員・児童委員 |
| 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 11-1 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」と答えた方にお聞きします。

【問 11-3】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. 誰(どこ)に相談してよいのか分からなかったから |
| 2. 恥ずかしくて誰にも言えなかったから |
| 3. 相談しても無駄だと思ったから |
| 4. 相談したことが分かると、仕返しを受けたり、もっとひどい暴力を受けると思ったから |
| 5. 相談窓口の担当者の言動により、不快な思いをと思ったから |
| 6. 自分さえ我慢すれば、このまま何とかやっていくことができると思ったから |
| 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() |

男女平等に関する意識についてお聞きします。

回答される方全員にお聞きします。

【問 12】「男は仕事、女は家庭」という考えについてどう思いますか。(○は1つ)

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

回答される方全員にお聞きします。

【問 13】あなたは、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と思いますか。（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

男女共同参画の推進についてお聞きします。

回答される方全員にお聞きします。

【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（ ） |

※ワーク・ライフ・バランス：仕事と生活の調和。個人が仕事上の責任を果たしつつ、家事・育児・介護や地域活動、余暇や自己啓発のための時間を取れるようになり、「仕事」と「生活」の時間が、バランスよく両立された状態。

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。



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6次日高市男女共同参画プラン（令和8年度～令和12年度）」の策定に当たり、事業所における労働環境やご意見をお聞きし、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。

回答いただいた結果は、統計的に処理され、この調査の目的以外に利用されることはなく、個々の調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、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ますよう、お願い申し上げます。

令和6年10月 日高市長 谷ヶ崎 照 雄



男女共同参画社会とは
男性も女性も、意欲に応じて、あらゆる分野で活躍できる社会！



〔回答に当たってのお願い〕

- 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。
- 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。
- 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）（全てに○）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。
- 問5からは、問**で「**」と回答した事業所の方など、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。
- このアンケート票は、令和6年10月31日（木）までにご記入いただき、同封の回収用封筒（切手不要）に入れてご返送ください。

〔インターネットからも回答いただけます。〕

- このアンケートは、お持ちのパソコンやスマートフォンを使って、インターネットからも回答できます。ご希望の方は、右の二次元コード（QRコード）を読み取っていただくか、以下のURLを入力して、回答してください。



https://apply.e-tumo.jp/city-hidaka-saitama-u/offer/offerList_detail?tempSeq=78992

<この調査についてのお問い合わせ先>

日高市役所

総務部 総務課 人権推進・市民活動担当
TEL：042-989-2111（代表）
E-mail：soumu@city.hidaka.lg.jp

日高市マスコットキャラクター



貴事業所についてお聞きします。

【問1】貴事業所の業種について教えてください。(○は1つ)

※複数業種にまたがる場合は、最近の売上高が最も多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、部課長など一定の権限を持つ方的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。

	男 性	女 性
① 管理職の数	人	人
② 正規従業員の数（正社員・正職員） ※管理職は除く	人	人
③ 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
全従業員数（①+②+③）	人	人

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についてお聞きします。

【問3】貴事業所における育児休業及び介護休業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：令和5（2023）年4月から令和6（2024）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	
② 取得期間	取得人数（男性）	取得人数（女性）
ア. 1週間未満	人	人
イ. 1週間以上 3か月未満	人	人
ウ. 3か月以上 6か月未満	人	人
エ. 6か月以上 1年未満	人	人
オ. 1年以上	人	人

(2) 介護休業

①該当者数	人	
②取得期間	取得人数（男性）	取得人数（女性）
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○）

		制度があり 利用者がいる	制度はあるが 利用者がいない	制度はないが 今後整備する	制度はなく 整備予定もない
支援 制度	①育児・介護休業制度	1	2	3	4
	②配偶者出産休暇制度	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、 テレワーク（サテライトオフィス等）、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
取 組	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ワークシェアリング （複数の従業員が1つの業務を担当する）	1	2	3	4
	⑪復帰支援（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

女性の活躍推進についてお聞きします。

全ての事業所の方にお聞きします。

【問5】今後、女性を積極的に採用しようと考えていますか。(〇は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」を回答した事業所の方にお聞きします。

【問5-1】採用形態について、どのように考えていますか。(〇は1つ)

- | | | |
|----------|-------------|---------|
| 1. 正規従業員 | 2. 正規以外の従業員 | 3. どちらも |
|----------|-------------|---------|

全ての事業所の方にお聞きします。

【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。(〇は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 |
|-----------------|--------------------|

全ての事業所の方にお聞きします。

【問6-1】問6で「積極的に登用していきたい」と回答したものの実現のための課題がある場合、または、「積極的に登用していく考えはない」と回答した場合、その理由は何ですか。(当てはまるもの全てに〇)

- | |
|---|
| 1. 経験や管理能力を備えた女性が少ない(いない)から |
| 2. 勤続年数などの条件を満たしている女性が少ない(いない)から |
| 3. 出産、育児、介護等で管理職になるまでに離職する女性が多いから |
| 4. 女性従業員が少ない(いない)から |
| 5. 上司・同僚・部下となる男性従業員に、女性管理職への理解が不十分な点があるから |
| 6. 家庭の事情から、出張・休日出勤・長時間労働などができない女性が多いから |
| 7. 業務内容の性質上、女性には管理職を任せられない、あるいは向いていないから |
| 8. 女性従業員自身が、管理職になることを希望しないから |
| 9. 女性従業員自身が、扶養の範囲での勤務を希望しているから |
| 10. その他() |
| 11. 課題・理由は特にない |

全ての事業所の方にお聞きします。

【問 7】一般的に、女性の継続した雇用を困難にしている要因は何であると思いますか。
(〇はいくつでも)

1. 雇用条件・就労環境等が十分に整備されていない
2. 「男は仕事、女は家庭」という考えがある
3. 結婚・出産退職の慣行がある
4. 育児・介護の環境が十分に整備されていない
5. 家事・育児・介護など、女性の負担が大きい
6. 女性の就業に対する意識に問題がある
7. 男性の家事・育児に対する意識に問題がある
8. その他 ()
9. 特に困難な要因はない

全ての事業所の方にお聞きします。

【問 8】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〇)

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

※ ¹ 多様な働き方実践企業認定制度	仕事と家庭の両立を支援するため、テレワークや短時間勤務など、多様な働き方を実践している企業等を埼玉県が認定する制度。県は基準を満たす企業等を認定し、働きやすい企業として、ホームページ等で広くPRしている。
※ ² えるぼし認定	一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定される厚生労働省の制度。
※ ³ くるみん・プラチナくるみん・ トライくるみん認定	次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができる制度。

ハラスメント対策についてお聞きします。

全ての事業所の方にお聞きします。

【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	取組を実施する予定	必要性を感じているが、取組は進んでいない	取組む必要性は感じていない
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パタハラ（パタニティ・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。

男女共同参画を推進するための取組についてお聞きします。

全ての事業所の方にお聞きします。

【問 10】貴事業所で、男女共同参画の取組につ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. 特にない

全ての事業所の方にお聞きします。

【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 HP 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. 特にない

全ての事業所の方にお聞きします。

【問 12】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、ご意見やご要望等がございましたら、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。



令和6年度 日高市男女共同参画に関する意識調査

(市民編・事業所編)

発 行：令和7年3月

発 行 者：日高市 総務部 総務課 人権推進・市民活動担当

〒350-1292 埼玉県日高市大字南平沢 1020 番地

TEL：042-989-2111 FAX：042-989-2316