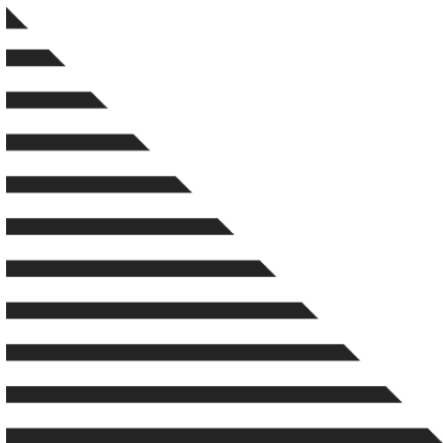


長岡京市

男女共同参画社会についての
市民・事業所意識調査

報告書



令和2年3月

長岡京市

はじめに

すべての人が性別にかかわらず個人として尊重され、ともに責任を担い、自らの意思によってその個性と能力を発揮することのできる「男女共同参画社会」の実現は、人権尊重と持続可能な社会の発展の意味からも重要な課題です。

長岡京市では、平成22年10月に制定された「長岡京市男女共同参画推進条例」に基づき、平成28年3月に「長岡京市男女共同参画計画 第6次計画」を策定し、さまざまな分野の施策・事業に取り組んでまいりました。平成31年4月には、男女共同参画社会の形成に向けた取り組みを一層進めていくため、「女性交流支援センター」と「男女共同参画推進課」を組織統合し、「男女共同参画センター」を新設いたしました。

このたび、現行の第6次計画の目標年度を令和2年度に迎えることから、令和3年度からの「長岡京市男女共同参画計画 第7次計画」の策定にあたり、男女共同参画に関する本市の現状や市民の皆様、事業所の皆様のニーズや考え、実態などを把握するため、「市民・事業所意識調査」を実施しました。

次期計画については、皆様の貴重なご意見を踏まえ、より充実した内容とするとともに、市民の皆様や教育関係者、事業所の皆様に、男女共同参画の推進について理解を深め、ご協力いただくための基礎資料として、この報告書をご活用いただければ幸いです。

結びに、本調査の実施にあたり、ご協力をいただきました市民の皆様、事業所の皆様に、厚くお礼を申し上げます。

令和2年3月

長岡京市長 中小路 健吾

目 次

I. 調査の概要.....	1
1. 調査の目的.....	2
2. 調査の方法.....	2
3. 回収状況.....	2
4. 報告書の見方.....	3
5. 標準誤差.....	3
II. 調査結果からみえるまとめ.....	5
【市民意識調査】.....	6
1. 仕事について.....	6
2. 子育てや暮らしなどについて.....	7
3. 人権の尊重について.....	8
4. 男女共同参画社会について.....	9
【事業所意識調査】.....	11
1. 女性の活躍推進について.....	11
2. 従業員の仕事と子育てや介護との両立支援について.....	11
3. 働きやすい職場環境について.....	12
III. 調査結果からみえる課題.....	13
IV. 市民意識調査の結果.....	17
1. 回答者の属性.....	18
2. 仕事について.....	23
3. 子育てや暮らしなどについて.....	36
4. 人権の尊重について.....	69
5. 男女共同参画社会について.....	88
V. 事業所意識調査の結果.....	111
1. 事業所の属性.....	112
2. 女性の活躍について.....	114
3. ワーク・ライフ・バランスについて.....	121
4. ハラスメントへの取り組みについて.....	125
5. 行政の取り組みや支援について.....	127
VI. 自由意見のまとめ.....	129
1. 自由意見の要約.....	130
2. 主な自由意見.....	133
VII. 調査票.....	139
1. 市民意識調査.....	140
2. 事業所意識調査.....	152

I . 調査の概要

1. 調査の目的

本調査は、市民の男女共同参画社会に関する意識と実態、ならびに市内事業所の従業者に対する両立支援、女性の活躍推進、働きやすい職場環境づくりに関する意識と取り組みについて知ることにより、「長岡京市男女共同参画計画」の進捗状況を把握する基礎資料の1つとするとともに、次期計画策定のための基礎資料を得ることを目的とする。

2. 調査の方法

	市民意識調査	事業所意識調査
(1) 調査対象	市内在住の18歳以上の市民	市内事業所
(2) 標本数	2,000人(女性1,000人、男性1,000人)	200事業所
(3) 抽出方法	住民基本台帳から無作為抽出 (基準日：令和元年8月1日)	平成28年「経済センサス_活動調査」 から無作為抽出
(4) 調査方法	郵送による配布及び回収	郵送配付、郵送回収またはWEB回答
(5) 調査期間	令和元年9月10日から9月30日まで	
(6) 調査内容	①回答者の属性 ②仕事について ③子育てや暮らしなどについて ④人権の尊重について ⑤男女共同参画社会について	①事業所について ②女性の活躍について ③ワーク・ライフ・バランスについて ④ハラスメントへの取り組みについて ⑤行政の取り組みや支援について

3. 回収状況

市民意識調査

標本数	回収数	無効数	有効回収数(率)				
2,000 (100.0%)	714 (35.7%)	0 (0.0%)	全体	女性	男性	答えたくない・ どちらともいえない・ わからない等	無回答
			714 (35.7%)	416 (41.6%)	295 (29.5%)	2	1

事業所意識調査

標本数	回収数	無効数	有効回収数(率)
200 (100.0%)	97(うちWEB回答14) (48.5%)	0 (0.0%)	97 (48.5%)

4. 報告書の見方

- (1) 比率は、原則として各設問の無回答を含む集計対象総数（副設問では設問該当対象数）に対する百分比（％）を表している。1 人の対象者に 2 以上の回答を求める設問では、百分比（％）の合計は 100.0％を超える。
- (2) 百分比（％）は、小数点以下第 2 位を四捨五入し、小数点以下第 1 位までを表示した。四捨五入の結果、個々の比率の合計と全体の示す数値とが一致しないことがある。
- (3) 分類別の表中の百分比（％）は、すべて各分類項目の該当対象数を 100.0％として算出した。
- (4) 図表にある「n」は、集計対象票数（あるいは、分類別の該当対象数）を示し、比率は「n」を 100.0％として表した。
- (5) クロス集計の結果を示す図表においては、該当者の少ない分類項目、および「その他」「不明（無回答）」は省略しているものがあり、各分類項目の該当対象数の合計と集計対象総数は一致しないことがある。

5. 標準誤差

本調査の主な回答率における標本誤差の幅は次のとおりである。

調査結果の信頼度 95％レベルにおける信頼区間を、主な％について求めたのが下記の表である。この表から、例えば本調査結果で 30％の女性が答えている場合、信頼区間の 2 分の 1 幅が 4.4％であるから、100 回調査をすると 95 回まで 25.6％から 34.4％の間の答が得られるというようにみることができる（男性の場合は 24.8％から 35.2％）。

【標本誤差の 1/2 幅を求める公式】（信頼度 95％の場合）

$$\text{標本誤差} = 1.96 \times \sqrt{\frac{N-n}{N-1} \times \frac{P(100-P)}{n}}$$

P(%)	標本誤差	
	女性	男性
50%	±4.8	±5.7
45%または 55%	±4.8	±5.7
40%または 60%	±4.7	±5.6
35%または 65%	±4.6	±5.4
30%または 70%	±4.4	±5.2
25%または 75%	±4.1	±4.9
20%または 80%	±3.8	±4.5
15%または 85%	±3.4	±4.1
10%または 90%	±2.9	±3.4
5%または 95%	±2.1	±2.5

ただし

N = 母集団数 女性：35,113
 男性：32,374

n = 標本数 女性：416
 男性：295

P = 標本測定値（回答率：％）

Ⅱ．調査結果からみえるまとめ

【市民意識調査】

1. 仕事について

①働く人にとって、収入の少なさは男女共通の不満（問 7）

何らかの仕事をしている人は、女性の 52.9%、男性の 67.1%であり、それらの人に今の職場・仕事に対する不満や悩みをたずねたところ、「収入が少ない」（女性 32.3%・男性 27.8%）が男女ともに最も高く、共通の不満として挙げられている。男女で顕著に差があるのは、「労働時間が長い」と「会社や仕事の先行きが不安」は男性の方が高く、「仕事と家庭や個人の生活の両立がむずかしい」は女性の方が高い結果が表れている。

②女性は家庭との両立を優先して家計を補助するため、男性は時間や日数の短さがパート・アルバイトで働く理由として多い（問 8）

パート・アルバイト等で働いている人の割合は、女性は 28.8%で 30 歳代から 60 歳代に分散しているが、男性は 9.5%で、そのほとんどが 60 歳代以上である。女性では、「家庭の事情（家事・子育て・介護等）と両立しやすいから」（44.2%）と「家計の補助、学費等を得たいから」（43.3%）がほぼ同じ割合で高い。男性は、「勤務時間や労働日数が短いから」（32.1%）が最も高く、定年退職後に無理なく働ける仕事として選んでいる様子が見える。

③現在働いている人の現状維持志向は女性の方がやや強い傾向（問 9）

現在働いている人の回答で、「今の職場で、現在と同じ条件、処遇で継続して働きたい」は、男女ほとんど同じであるが、「今の職場で、管理職・役員をめざしたい」は、男性が 9.5%、女性が 1.4%と女性の割合が低くなっている。

現在働いていない人では、性別にかかわらず、若年層では「将来的には雇用されて働きたい」の割合が高く、60 歳代以上では「働く予定はない」の割合が高くなっている。

④今後働きたい人で困りごとや不安を感じるのは女性の方が多い（問 10）

今後働きたいと思う人のうち、男性は 39.1%が仕事につきたいと思う上で困ったことや不安は「特にない」と回答しているが、女性では「特にない」は 5.3%で、何らかの困りごとや不安がある人がほとんどを占めている。男性に比べて女性に顕著に多い困りごとや不安は「勤務時間や雇用形態、賃金などの労働条件が自分の希望と合わない」（56.1%）、「仕事のブランクが長い」（42.1%）が挙げられる。

⑤性別にかかわらず、いきいきと働ける職場づくりに対するニーズは女性が高い傾向（問 11）

11 項目中上位 8 項目は、特に「育児休業や介護休業が取得しやすい職場環境をつくる」（女性 65.1%・男性 50.2%）、「在宅勤務や短時間勤務制度など、柔軟な働き方を取り入れる」（女性 54.1%・男性 46.8%）、「結婚や出産にかかわらず、働き続けられる職場の雰囲気をつくる」（女性 55.5%・男性 41.7%）の上位 3 項目は女性の方が約 10 ポイント高くなっている。

現状の職場に対して、女性の方がより働きづらさを感じていることがうかがえる。

前回調査と比較して「職場におけるセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどをなくす」は、全体で 10 ポイント以上高くなっている。職場のハラスメントに対する認識が高まっていることがうかがえる。

2. 子育てや暮らしなどについて

①男女でギャップが大きい性別役割分担意識（問 12）

「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という考え方に対して反対意識をもつ『反対（「反対」「どちらかといえば反対」の合計）』の方が、男女とも『賛成（「賛成」「どちらかといえば賛成」の合計）』よりも高い。『反対』は女性 56.7%に対して男性 45.4%で、10 ポイント以上の差がみられる。

また、母数が少ないので参考値となるが、18～29 歳では男女の意識差が特に大きい。

過去調査と比較すると、男女とも『反対』の割合は、前回調査を上回っている。

②男女とも「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度に理想と現実ギャップ（問 13）

男女とも希望としては『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先したい」と回答した割合が 30%を超えて最も高いが、現実には優先できているのは男女とも 10%に満たない状況である。現実には優先しているのは女性では「家庭生活」、男性では「仕事」の割合が高い。

優先したいことの希望と現実が一致している割合は、女性で 23.6%、男性で 21.4%である。

③男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加するためには第一に労働時間短縮（問 14）

男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくために必要なことでは「労働時間短縮や休暇制度を普及し、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」（女性 53.6%・男性 46.4%）、「社会の中で、男性が家事などに参加することに対する評価を高めること」（女性 44.7%・男性 33.6%）、「男性が参加しやすい方法や場づくりをすること」（女性 41.1%・男性 33.2%）の順で多く挙げられており、男女の傾向は変わらないが、すべての項目とも女性の方が高くなっている。

④子どもに身につけてほしい様々な能力は、男女とも、女子・男子両方に希望する人が多数（問 15）

設問で挙げた子どもに身につけてほしい能力は、いずれの能力も男女とも女子・男子両方に期待する人が多数を占めているが、すべての項目で女性の方が男性より「両方に」の割合が高い。

男女とも「家事能力」は「主に女子に」が約 10%、「リーダーシップ」と「たくましさ」は「主に男子に」が約 10～20%で、女子と男子に対して身につけてほしい能力にやや違いがみられる項目となっている。

前回調査と比べると「家事能力」を「主に女子に」、「リーダーシップ」と「たくましさ」を「主に男子に」期待する傾向はやや弱くなっている。

⑤男女平等教育は、家庭では協力して家事・子育てなどをする、学校では性別に偏ることなく個人の能力や希望を重視（問 16、17）

男女平等のために必要な家庭教育は「協力しあって家事・子育てなどをする」（女性 85.8%・男性 75.6%）、「『男はこう、女はこう』というような性別によって役割を決めつける言い方はしない」（女性 68.8%・男性 56.9%）の 2 項目が男女とも特に高い。

学校教育では、「性別によって偏ることなく、個人の能力、個性、希望を大事にした進路指導をする」（女性 75.5%・男性 66.1%）が最も高く、次いで「小学校の低学年から自分の心とからだは大切なものという自尊感情を育み、いじめや暴力から自分を守る力を育てる」「男女が平等に家庭の責任を果たすことの大切さを教える」「男女平等の意識を育てる授業をする」の 3 項目は男女とも 40%を超えている。

⑥女性の方が地域活動の参加経験は多い（問 18）

女性では、「自治会や町内会の活動」は約 60%、「PTA や子ども会の活動」は約 50%の人が参加経験があるのに対して、男性ではそれぞれ約 45%と約 25%となっており、「PTA や子ども会の活動」の参加経験で男女の差が大きい。

参加経験に比べると、今後の参加意向では男女の差は小さい。中でも「NPO（非営利団体）やボランティアの活動」は、男女とも参加経験のある割合は 10%台であるが、「参加したことがない・今後は参加したい」は男女とも 30%を超えており、他の活動に比べて高くなっている。

⑦地域活動に参加したくない主な理由は「人間関係」「忙しい」「関心がない」（問 18-1）

地域活動に参加したくない理由として挙げられた「人間関係がわずらわしいから」の割合は、男女ではほぼ同じである。「仕事が忙しいから」は男性の方がやや高いが、女性もさほど変わらない。「家事・子育て・介護で忙しいから」は、女性は「仕事が忙しいから」とほぼ同じ割合の人が挙げている。「あまり関心がないから」は男性では最も多く挙げられた理由となっている。

⑧女性の方が、心とからだの健康を保つための取り組みへのニーズが高い傾向（問 19）

上位 3 項目は、女性ではいずれも 50%を超えており、すべての項目で男性より女性の割合が高くなっている。男女で回答に差が大きい項目としては、「悩みや不安を相談できる体制を充実する」（女性 51.9%・男性 39.7%）、「女性特有の病気などに配慮した女性外来の情報を提供する」（女性 33.9%・男性 16.3%）、「安心して出産できるよう周産期医療体制を充実する」（女性 27.4%・男性 17.3%）が挙げられる。

前回調査と比較すると、上位 3 項目は男女とも今回の方が高くなっており、なかでも「食生活や健康づくりに関する情報を提供する」は約 10 ポイント高い。

⑨防災・災害復興対策で性別に配慮した対策を希望する割合は女性の方が高い傾向（問 20）

上位 2 項目の「避難所の設備（男女別トイレ・更衣室・防犯対策）」（女性 89.2%・男性 78.6%）と「乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性（女性用品）に対する備えやニーズの把握、支給する際の配慮」（女性 76.9%・男性 59.3%）では、女性の方が男性より 10 ポイント以上高くなっている。「避難所運営の責任者に女性が配置され、被災者対策に女性の視点が入ること」でも女性の方が男性より 10 ポイント以上高いものの「防災計画・防災会議に女性が参画すること」では、わずかであるが男性より低い。

3. 人権の尊重について

①女性の人権侵害に対する意識は、男女で大きな違いはみられない（問 21）

上位 3 項目は、「セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント」（女性 60.8%・男性 54.9%）、「ドメスティック・バイオレンスやデート DV」（女性 53.1%・男性 51.5%）、「男女の役割分担を固定化する考え方」（女性 45.4%・男性 45.4%）であり、ほとんどの項目で女性の方がやや高いが、10 ポイント以上の差がある項目はみられない。女性の人権が侵害されていると思うことに関して、男女の意識差は大きくないといえる。

②女性の方が性差別的な行為を受けた経験は多い傾向（問 22）

「上記のような経験はない」と無回答を除く、ここで挙げられた何らかの行為を受けた経験者の割合は、女性は職場で 32.0%、学校で 18.5%、地域で 16.8%であり、男性は職場で 21.0%、学校で 18.6%、地域で 6.4%となっている。職場と地域でいずれかの行為を経験した割合は女性の方が

10 ポイント以上高くなっている。

それぞれの項目を男女で比較すると、総じて女性の方が受けた割合が高くなっている。特に差が大きいのは「異性に体をさわられた・卑猥な話を聞かされる」で、男性では行為を受けた人はほとんどいないが、女性は職場で受けたと回答した人が 10%を超えている。

③女性の性被害問題は、言葉だけを含めると男女とも 5 割以上が認知している（問 23）

男女で認知率に大きな違いはみられず、「言葉は聞いたことがある」を含めた認知率はいずれの項目も男女とも 50%以上となっている。しかし、「よく知っている」はいずれも 10%程度であることから、これらの問題の認知を高めていく必要がある。

年齢別でみると、いずれの項目も男性 18～29 歳は「よく知っている」の割合が高くなっている。

④男女でほとんど差がない LGBT（性的少数者）の認知（問 24）

LGBT（性的少数者）の言葉を、男女とも約 25%が「よく知っている」と回答している。「少しは中身を知っている」「言葉は聞いたことがある」を合わせると、男女とも約 85%となっている。

年齢別にみると、男女とも 18～29 歳では「よく知っている」が 40%を超えており他の年齢層よりも高い。

⑤性の多様性を認める社会の実現のために具体的な取り組みを挙げる割合は女性の方が高い（問 25）

「同性パートナーシップなど制度面の配慮を行う」（女性 42.3%・男性 28.8%）、「性別にかかわらず利用できる多目的トイレなどの設置を推進する」（女性 36.3%・男性 26.8%）などの具体的な取り組みの回答は男性に比べて女性の方が高くなっている。

⑥暴力にあたる行為を受けた経験は女性に多く、行った経験は男性の方が多い傾向（問 26）

5 つの種類の暴力について、配偶者・パートナーと恋人それぞれに、相手からされた経験と相手にした経験をたずねたところ、相手からされた経験は女性の方が高く、相手にした経験は男性の方が高くなっている。

「精神的な暴力」は、男女ともされた経験、した経験いずれにおいても他の暴力の種類に比べて高くなっており、配偶者・パートナーから「精神的な暴力」を一度でも受けた経験のある人は女性 23.1%、男性 16.6%となっている。配偶者・パートナーに一度でも行った経験のある人は女性 13.9%、男性は 22.8%である。

4. 男女共同参画社会について

①女性では 8 割以上が、男性でも 6 割以上が、社会全般として男性優遇と感じている（問 27）

社会の様々な分野における男女の平等感については、「平等になっている」が 50%を超えているのは、「学校教育の場」（女性 55.8%・男性 61.7%）のみである。

ここで挙げたすべての分野について、男性より女性の方が男性優遇と感じている割合が高い。

年齢別でみると、50～59 歳では「家庭生活」「地域」「法律や制度の上」「政治・行政の場」「社会全般」において男性優遇と感じる割合が、女性は男性よりも 30 ポイント以上高く、男女の意識差が大きくなっている。

前回調査と比較すると、「平等になっている」の回答が男女とも前回よりも高いのは「職場」のみで、「地域」「社会通念・慣習・しきたり」「法律や制度の上」「政治・行政の場」「学校教育の場」では、男女とも「平等になっている」の回答が前回調査よりも低くなっている。女性の活躍推進の取り組みや女性の就労率の上昇を受けて「職場」の男女平等感はやや向上しているが、その他の分

野では、男女平等につながる社会の変化が実感されていないと考えられる。

②法律や言葉、長岡京市の取り組みの認知率に男女の差は小さい（問 28）

ここで挙げた項目のうち、男女とも認知率が 50%を超えているのは、「男女共同参画社会」（女性 67.5%・男性 66.1%）、「ジェンダー」（女性 62.5%・男性 58.9%）、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」（女性 52.4%・男性 55.3%）となっている。

前回調査と比較すると、男女とも、「男女共同参画社会」の認知率は低くなっているものの、「長岡京市男女共同参画推進条例」と「ジェンダー」の認知率が約 10 ポイント以上高くなっている。

③「男女平等の考え方」「女性の活躍」「性の多様性への理解」は概ね半数以上が、「この 5 年間で前進」と評価（問 29）

この 5 年間の変化として、「男女平等の考え方」「職場や地域などでの女性の活躍」「性の多様性への理解」については、男女とも概ね 50%以上が一定の前進を感じている。「仕事と生活のバランスの実現」と「セクシュアル・ハラスメントや DV、児童虐待などあらゆる暴力への対応」に対しては、男女とも一定の前進と評価する割合は約 30～40%で、他の 3 分野に比べて低くなっている。この 2 分野は、前進の評価が低いだけでなく、他の分野ではほとんどない後退の評価が 5%程度みられる。ワーク・ライフ・バランスの実現が難しい職場環境の現実や、ハラスメント、DV、児童虐待がなくなる社会の実態を反映していると推察される。

年齢別でみると、女性は 40 歳代以下の年齢層は 50 歳代以上に比べて前進と評価している割合が高い傾向である。男性は「性の多様性への理解」以外の分野では、60～69 歳と 18～29 歳が他の年齢層に比べて、前進と評価している割合がやや高くなっている。

④女性のニーズが特に高い「子育て支援と高齢者施策」「DV や児童虐待の取り組み」（問 30）

「男女共同参画社会」の実現のために長岡京市が取り組むべきこととして、概ね半数以上が挙げたのは「保育施設・保育サービスや高齢者の施設や介護サービスを充実する」（女性 62.7%・男性 51.9%）、「DV や児童虐待を根絶するための取り組みを進める」（女性 52.2%・男性 45.1%）の 2 項目である。特に「保育施設・保育サービスや高齢者の施設や介護サービスを充実する」は、女性の方が男性よりも 10 ポイント以上高くなっている。

【事業所意識調査】

1. 女性の活躍推進について

①事業所における女性の活躍に対する期待は高い（問 4）

女性従業者の活躍について、約 60%が「大いに期待している」と回答し、「期待している」と合わせると 90%以上にのぼる。

その理由としては、「男女にかかわらず能力発揮を期待するのは当然であるため」と約 80%が回答し、競争力アップ、顧客ニーズへの対応、優秀な人材確保などの企業の業績に直接つながる理由を挙げる割合がそれぞれ約 40%となっている。

②「従業者の意見要望を取り上げる」「正社員への転換制度」は半数以上が実施済み（問 6）

すでに実施している割合が高い取り組みは、「従業者から仕事や職場・就業環境について意見要望を取り上げるなどの改善」（60.8%）、「非正規雇用者を正規雇用者への転換、管理職に登用する制度」（54.6%）の 2 項目の割合が高くなっている。この 2 項目は「今後の実施を検討している」と「実施している」とを合わせると 70%を超える。

③女性活躍推進の大きな課題は「家庭生活への配慮」と「休暇中の代替要員の確保」（問 7）

女性活躍推進にあたっての課題として上位に挙げられたのは、「家庭生活へ配慮する必要がある」（59.8%）、「育児休業や介護休業中など代替要員の確保」（47.4%）の 2 項目の割合が高くなっている。女性活躍推進と両立支援が切り離せないことがわかる。

④女性の管理職登用の課題を挙げるとすれば、女性自身の意識と女性候補者の少なさ（問 8）

「特に課題はない」の回答が 34.0%であり、対象事業所の 3 分の 1 は、女性の管理職登用において課題はないと考えている。挙げられた課題としては、「女性自身が管理職になることを希望しない」（29.9%）、「必要な経験・判断力を有する女性がいらない」（28.9%）、「女性従業者が少ない又はいない」（26.8%）の 3 項目がほぼ同じ割合である。

⑤女性活躍推進法改正の認知率は約 4 割、一般事業主行動計画策定は約 1 割（問 9）

女性活躍推進法改正による対象事業所の拡大を「知っている」事業所は 38.1%、女性活躍推進法における一般事業主行動計画を「策定済み」の事業所は 13.4%、「今後の策定を検討している」は 14.4%である。

「えるぼし認定」を取得している事業所は 4.1%（4 社）である。

2. 従業者の仕事と子育てや介護との両立支援について

①「人材の確保・定着のため」「社会的責任として」が主な両立支援の考え（問 5）

従業者の子育てや介護の支援についての考え方として上位に挙げられたのは、「人材の確保・定着のために必要だから」（67.0%）、「事業所の社会的責任として」（56.7%）の 2 項目の割合が高くなっている。

②次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画策定は約 2 割（問 9）

次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画を「策定済み」の事業所は 18.6%、「今後の策定を検討している」は 12.4%である。

「くるみんマーク」を取得している事業所は 6.2%（6 社）、「『京都モデル』 ワーク・ライフ・バランス認証」の認証を受けている事業所は 7.2%（7 社）となっている。「くるみんマーク」に比

べて『『京都モデル』 ワーク・ライフ・バランス認証』の認知率は低い。

③ワーク・ライフ・バランスの取り組みとしては「有給休暇取得促進」の実施が最も多い（問 10）

ワーク・ライフ・バランスのための取り組みの実施状況では、「半日又は時間単位の有給休暇の付与制度」「有給休暇の計画的取得、時季指定の取得」「短時間勤務やフレックスタイム、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ制度」の実施率が高く約 50～65%である。「残業の事前承認による残業時間の削減」と「複数担当制など他の人が仕事を代替できる体制」は、実施率は約 40%であるが、「今後の実施を検討している」がそれぞれ約 30%で、合わせると約 70%となり、有給休暇の取得促進に次いで優先的に取り組まれているといえる。

④育児休業に比べて介護休業の利用は少ない（問 11、問 12）

対象事業所における育児休業と介護休業の利用状況は、育児休業の利用ありが 53.6%に対して、介護休業の利用ありは 20.6%である。

⑤課題は「代替要員の確保」（問 13）

両立支援制度の利用促進にあたっての課題は、「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」（56.7%）が群を抜いて高い。「特に課題はない」の回答は 14.4%である。

3. 働きやすい職場環境について

①就業規則にハラスメント禁止条項の記載は 5 割以上（問 14）

法改正によりハラスメント対策の強化が進められている。ハラスメント防止のための取り組みでは、「就業規則にハラスメントを禁止する条項を記載している」（53.6%）、「事業所内にハラスメントの相談・苦情窓口を設置している」（40.2%）、「ハラスメントを防止するための研修や啓発を実施している」（36.1%）の順で挙げられている。

②LGBT（性的少数者）への配慮、差別防止の取り組み実施はわずかである（問 15）

LGBT への配慮・差別防止のための取り組みの実施状況では、実施済みは多くて 10%程度で、「性別にかかわらず利用できる多目的トイレの設置など設備面で対応している」（12.4%）、「事業所内に相談・苦情窓口を設置している」（12.4%）、「更衣室や制服などについて、個別に対応している」（11.3%）が挙げられる。いずれの項目も実施済みと今後の実施を検討を合わせて、10～20%にとどまっている。

③行政に期待するのは、子育て支援、高齢者や障がい者サービスの充実に加えて事業所への経済的支援（問 16、問 17）

女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進にあたり長岡京市に望むことは、「子育て家庭に対する経済的支援や相談体制」（49.5%）、「保育施設や放課後児童クラブなど子育て環境の充実」（49.5%）、「積極的に取り組む事業所に対する奨励金・助成金などの支給」（47.4%）、「高齢者や障がい者のための施設やサービスの充実」（45.4%）の 4 項目が上位に挙げられている。

行政からの情報発信は、「市広報紙」（66.0%）、「市ホームページ」（51.5%）の 2 項目の割合が高くなっている。

Ⅲ. 調査結果からみえる課題

◆男女共同参画に関する意識について

- 女性の就業率の上昇、女性活躍推進の様々な取り組みを受けて「職場」における男女平等意識は向上している。しかしながら「社会全般」「社会通念・慣習・しきたり」などにおける男性優遇意識は根強い。
- この5年間の意識の変化として、「男女平等の考え方」は「前進した」が、男女とも5割以上となっているが、社会における平等感で「平等になっている」が5割を超えているのは「学校教育」のみであり、その他の分野では、男女平等につながる社会の変化が実感されていない。
- 男女平等・男女共同参画意識には、性別や年齢による意識差も大きいことから、固定的性別役割分担意識の解消への取り組みをはじめ、性別や年齢に応じた、より効果的な啓発活動を継続的に進めていく必要がある。

◆家庭・地域・教育の場における男女平等意識について

- 子どもにとっての男女共同参画の推進には、家庭や地域、学校など様々な場において、固定的性別役割分担意識の解消への取り組みや、男女平等・男女共同参画意識の醸成に向けた、更なる啓発が必要である。
- 学校教育の場では、性別にとらわれず自らの進路を主体的に切り開く能力の育成や、自分の心と体を大切に、いじめや暴力から自分を守る力を育てる心の教育などが求められている。
- 性別や年齢にかかわらず、誰もが生涯を通して、男女共同参画や人権尊重に関して学べるよう、教育・学習機会の充実にに向けた環境整備が必要である。

◆働き方と暮らしの調和について

- この5年間の意識の変化として、「仕事と生活のバランスの実現」は「前進した」が、男女とも3~4割と他の分野に比べて低く、ワーク・ライフ・バランスの実現が難しい職場環境の現実が反映されている。
- 男女がともに育児休業や介護休業を取得しやすい環境整備や、労働時間短縮に向けた事業所への働きかけなど、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた様々な施策が必要である。
- 男性が家事・子育て・介護や地域活動に積極的に参加することへの理解を促進する取り組みが求められている。
- 市の施策として、特に女性のニーズが高い「子育て支援や高齢者・障がい者施設やサービスの充実」に今後とも積極的に取り組む必要がある。

◆生活や職場における女性の活躍推進について

- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定は約1割に留まっており、関連法等の周知・啓発や、性別にかかわらず誰もが働きやすい職場づくりに向け、市内事業所等への更なる発信が必要である。
- 女性活躍推進や仕事と家庭生活の両立支援に対し、市内事業所間で課題や情報が共有できるネットワークづくり等の取り組みが求められている。
- あらゆる意思決定の場への女性の参画拡大に向け、関係機関や団体への働きかけとともに、積極的格差是正措置の強化や女性の登用、女性リーダーの育成が求められている。
- 女性の継続就労や起業・創業、市民活動への支援など、関係機関や団体と連携した継続的な取り組みが求められている。

◆人権の尊重とあらゆる暴力について

- 女性の人権侵害に対する意識は、男女で大きな違いは見られないものの、男女ともに高くないことは課題といえる。セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント、配偶者等からの暴力やストーカー行為など、現実として女性が被害を受ける場合が圧倒的に多い実態を周知し、女性に対する暴力を人権問題としてとらえ、暴力根絶に向けた意識の醸成に引き続き取り組むことが重要である。
- ハラスメントや暴力など、あらゆる暴力の防止については、男性が被害者になることも念頭に置き、家庭や地域・事業所・学校などで広報や啓発を行うとともに、学習機会や情報提供の充実・強化が求められている。
- ドメスティック・バイオレンスと児童虐待には密接な関係があることから、市の施策として、「DV や児童虐待の根絶」への対応強化が求められている。DV 等による被害者が安心して相談でき、適切に支援ができる体制づくりを関係機関と連携して構築することが重要である。
- LGBT（性的少数者）という言葉の認知は進んでいるものの、性の多様性を認め合う共生社会の実現には、更なる理解促進と差別や不利益のない社会への環境整備が必要であり、市としての新たな発信が求められている。

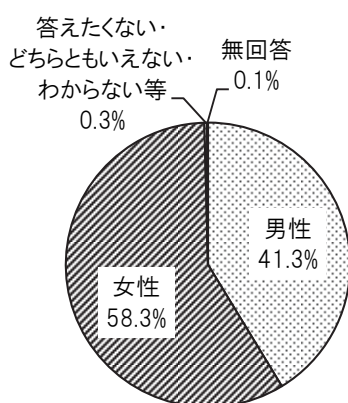
◆安心して暮らせる環境づくりについて

- 性別にかかわらず、ライフステージに応じた健康づくりへの支援や、女性特有の疾病予防に向けた各種検診や情報提供、多様な相談体制の充実が必要である。
- 「性と生殖に関する健康と権利」に基づき、子どもの頃から年齢に応じた「性教育」が必要とされており、様々な機会を捉えた学習機会の提供が求められている。
- 防災施策へ男女共同参画の視点を反映させるため、女性の参画をより一層促進する必要がある。
- 高齢及び障がいのある人、在住外国人、ひとり親家庭など、様々な困難を抱える人々の支援や情報提供、相談窓口の充実などが求められている。

IV. 市民意識調査の結果

1. 回答者の属性

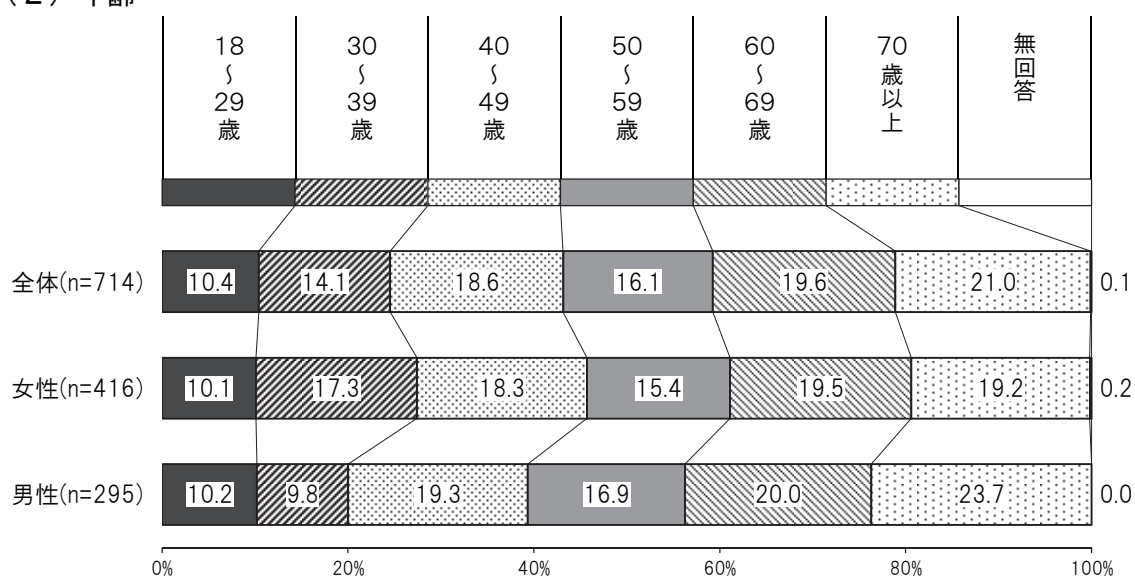
(1) 性別



(n=714)

回答者の性別は、「女性」が 58.3%、「男性」が 41.3%で、「女性」の方が「男性」よりも 17.0 ポイント高い。

(2) 年齢



年齢は、男女ともに「40～49 歳」「60～69 歳」「70 歳以上」がそれぞれ約 20%となっており、50 歳以上の回答者が女性では 54.1%、男性では 60.6%を占めている。

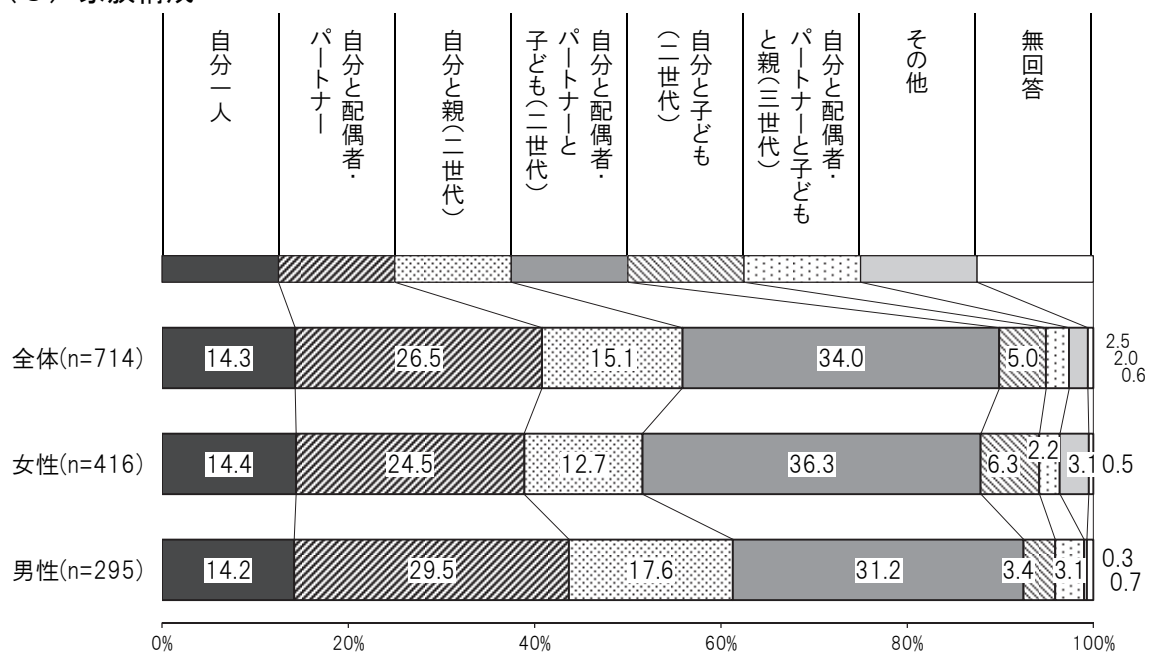
本市の母集団の人口構成比と比較すると、本調査は「60～69 歳」の割合が男女とも母集団より高く、女性の「70 歳以上」、男性の「18～29 歳」「30～39 歳」の割合が低くなっている。

表 母集団の性別・年代別人口構成比（令和元年 8 月 1 日現在）

(%)

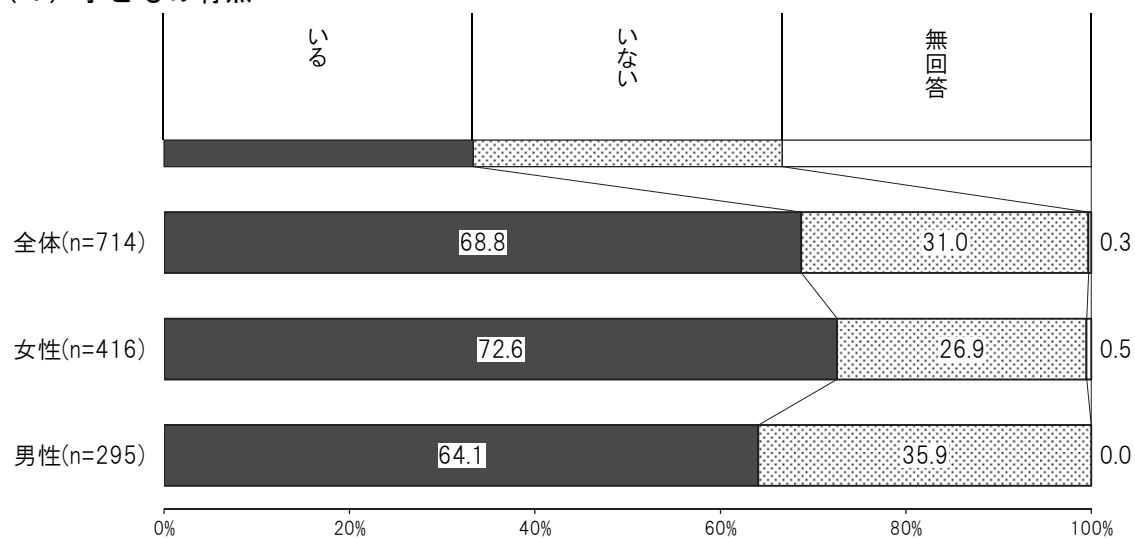
	全体(人)	18～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60～69 歳	70 歳以上
女性	35,113	12.5	13.7	18.7	14.4	13.7	26.9
男性	32,374	14.2	14.7	20.4	15.7	12.9	22.1

(3) 家族構成



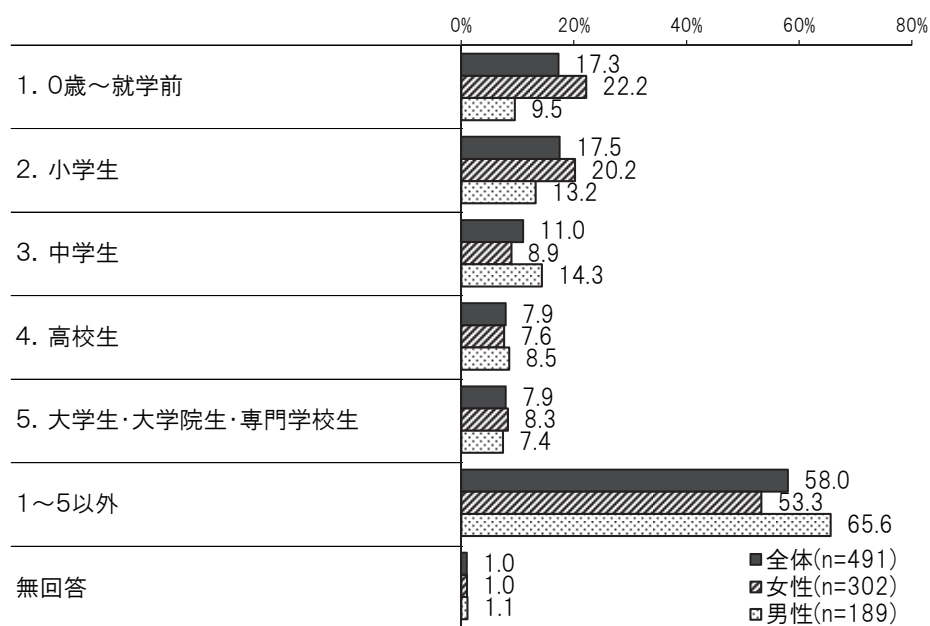
回答者の家族構成は、「自分と配偶者・パートナーと子ども(二世代)」が女性 36.3%・男性 31.2%で最も高く、次いで「自分と配偶者・パートナー」が女性 24.5%・男性 29.5%となっている。

(4) 子どもの有無



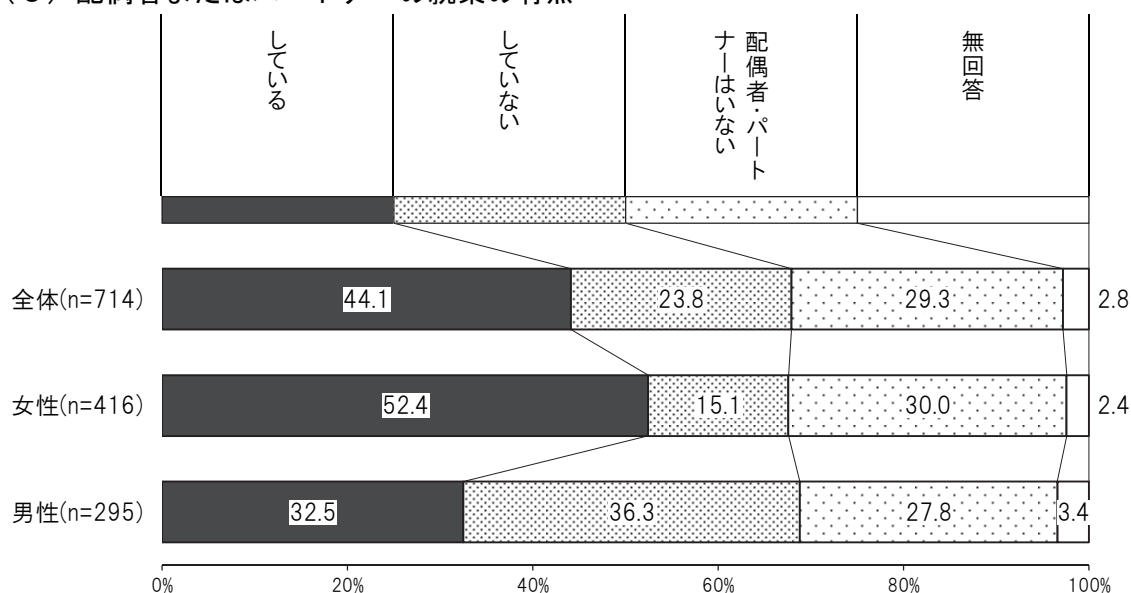
子どもが「いる」が女性で 72.6%、男性で 64.1%となっている。

(5) 子どもの年代



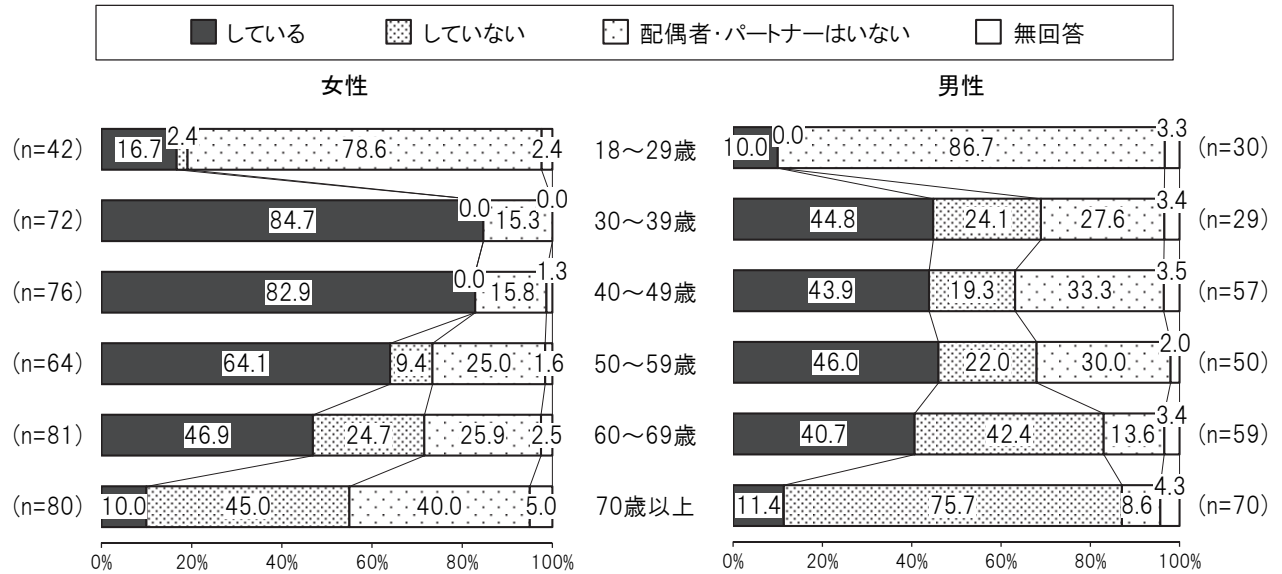
子どもの年代は、「1～5 以外」が女性 53.3%・男性 65.6%と高くなっている。女性では「0 歳～就学前」と「小学生」がそれぞれ 20%を超えており、男性よりも割合が高くなっている。

(6) 配偶者またはパートナーの就業の有無



配偶者またはパートナーが就業「している」のは女性 52.4%・男性 32.5%、就業「していない」のは女性 15.1%・男性 36.3%となっており、配偶者またはパートナーが就業「していない」割合は男性の方が 21.2 ポイント高くなっている。

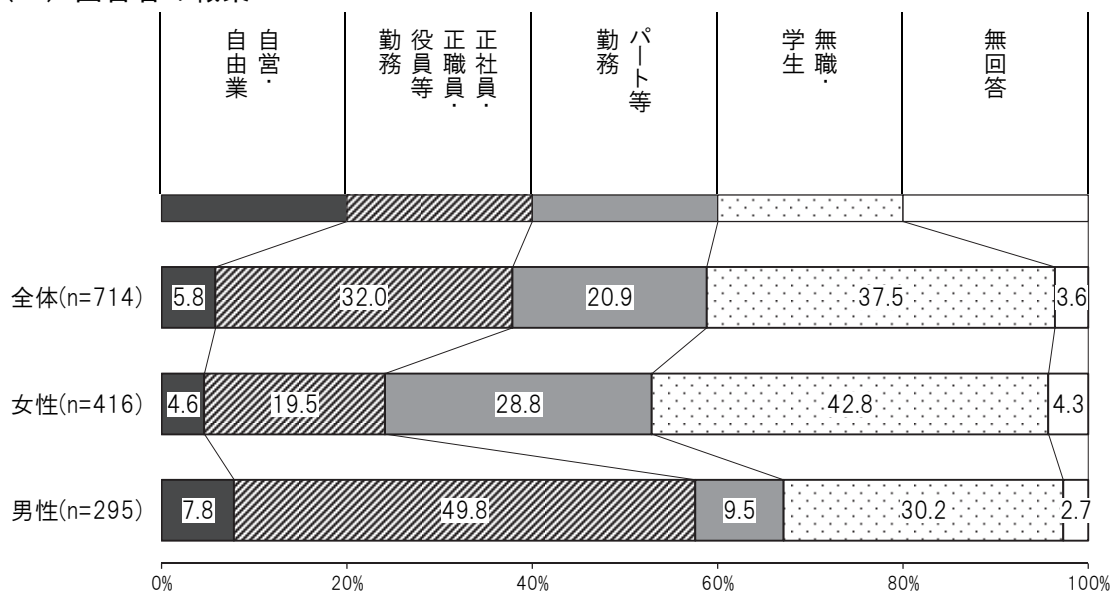
図 年齢別 配偶者またはパートナーの就業の有無



年齢別にみると、女性の30～39歳、40～49歳では就業「していない」が0.0%となっており、50歳以上から就業「していない」の割合が高くなっていく。

男性では、30～59歳の各年齢層では、就業「している」が40%台、就業「していない」が約20%となっている。

(7) 回答者の職業



回答者の職業をみると、女性では、「無職・学生」が42.8%、「パート等勤務」が28.8%、「正社員・正職員・役員等勤務」が19.5%、男性では、「正社員・正職員・役員等勤務」が49.8%、「無職・学生」が30.2%、「パート等勤務」が9.5%となっており、就業している人は女性で52.9%、男性で67.1%となっている。

表 性別 回答者の職業

(%)

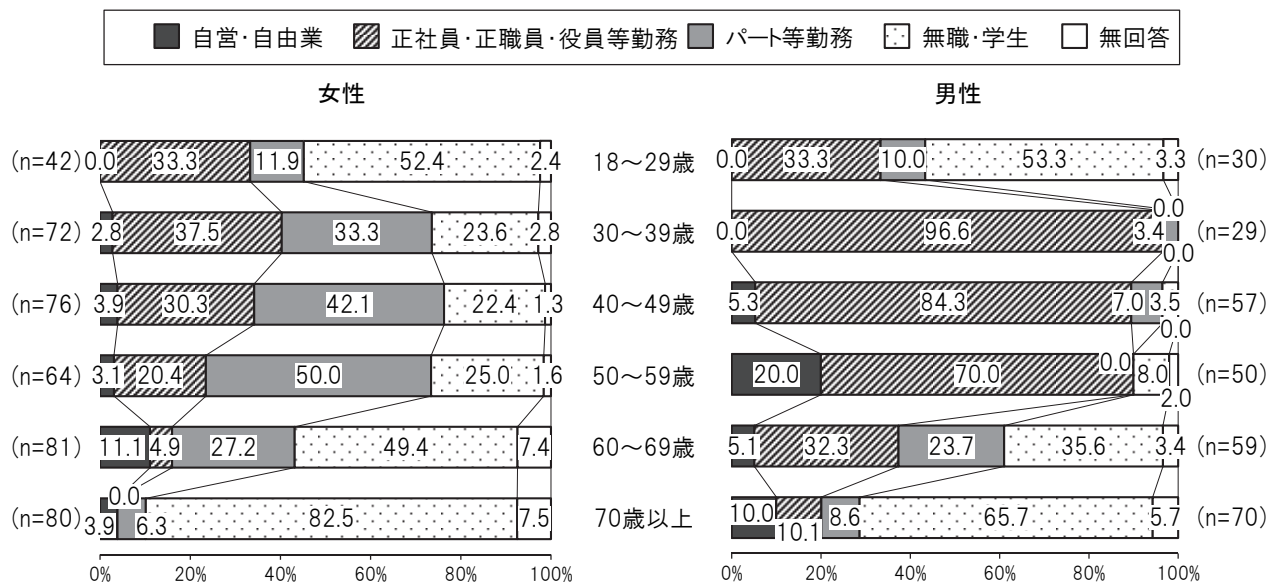
	回答者数（n）	自営・自由業				会社・組織へ勤務					無職・学生			無回答		
		農林業者	の自営業主	商業・工業・サービス業などの自営業主	宗教家、弁護士など	自由業（開業医、芸術家、上記1～3の家族従事者	会社・団体役員	正社員・正職員	パート等勤務			その他	専業主婦・専業主夫（収入を得る仕事をしていない）		学生（専門学校生、大学生など）	その他の無職（年金生活者、失業中など）
									パート・アルバイト	派遣社員	内職・在宅就業					
全体	714	0.4	2.4	2.2	0.8	5.3	25.6	18.8	1.4	0.7	1.1	13.0	4.9	19.6	3.6	
女性	416	0.5	1.2	1.7	1.2	2.4	17.1	26.4	1.7	0.7	-	21.6	4.6	16.6	4.3	
男性	295	0.3	4.1	3.1	0.3	9.5	37.6	7.8	1.0	0.7	2.7	1.0	5.1	24.1	2.7	

※濃い網掛けは全体より10ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より5ポイント以上高い項目

職業の内訳をみると、女性は「パート・アルバイト」が26.4%で最も高く、次いで「専業主婦・専業主夫（収入を得る仕事をしていない）」が21.6%、「正社員・正職員」が17.1%となっている。

男性は、「正社員・正職員」が37.6%で最も高く、次いで「その他の無職（年金生活者、失業中など）」が24.1%、「会社・団体役員」が9.5%となっている。

図 年齢別 回答者の職業



年齢別にみると、18～29歳では性別による違いはほとんどみられないが、30～59歳の各年齢層では、男性では「正社員・正職員・役員等勤務」の割合が高いことに対し、女性では「パート等勤務」が30～39歳で33.3%、40～49歳で42.1%、50～59歳で50.0%となっている。

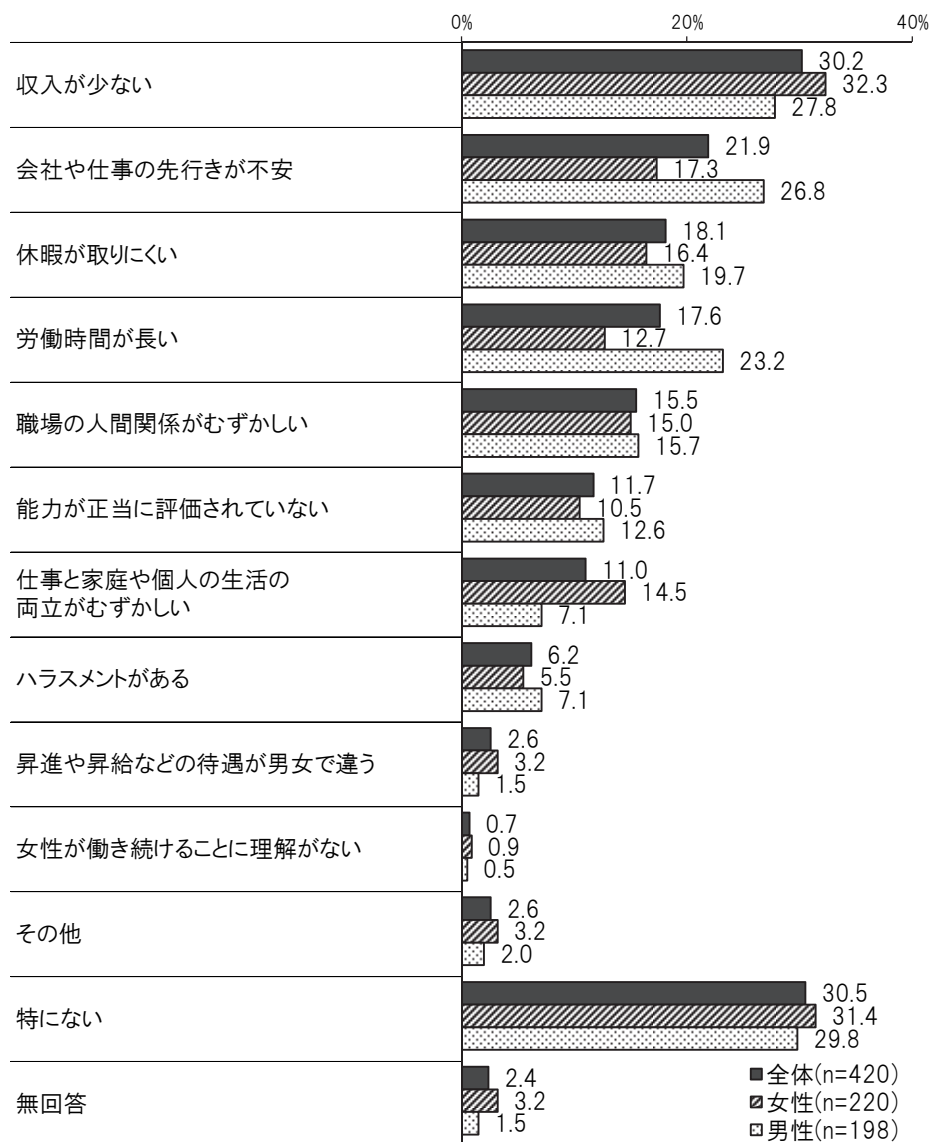
2. 仕事について

(1) 現在の職場・仕事に対する不満や悩み

問6で「1～10」に回答された仕事をしている方におたずねします。

問7 あなたは、今の職場・仕事に不満や悩みがありますか。(〇はいくつでも)

図 現在の職場・仕事に対する不満や悩み



■男女とも収入が少ないことが不満、男性は仕事や労働時間も悩み

現在働いている人に職場・仕事に対する不満や悩みについてたずねたところ、「収入が少ない」(女性 32.3%・男性 27.8%)が男女ともに最も高く、次いで「会社や仕事の先行きが不安」(女性 17.3%・男性 26.8%)と続いており、「特にない」は女性 31.4%・男性 29.8%となっている。

「仕事と家庭や個人の生活の両立がむずかしい」は男性よりも女性で、「労働時間が長い」と「会社や仕事の先行きが不安」は女性よりも男性で、それぞれ約 10 ポイント割合が高くなっている。

【年齢別、職業別】

表 年齢別、職業別 現在の職場・仕事に対する不満や悩み

(%)

		回答者数(n)	収入が少ない	会社や仕事の先行きが不安	休暇が取りにくい	労働時間が長い	職場の人間関係がむずかしい	能力が正当に評価されていない	仕事と家庭や個人の生活の両立がむずかしい	ハラスメントがある	昇進や昇給などの待遇が男女で違う	女性が働き続けることに理解がない	その他	特にない	無回答	
全 体		420	30.2	21.9	18.1	17.6	15.5	11.7	11.0	6.2	2.6	0.7	2.6	30.5	2.4	
年齢別	女性	18～29 歳	19	68.4	31.6	21.1	26.3	26.3	15.8	31.6	5.3	5.3	-	-	10.5	5.3
		30～39 歳	53	17.0	20.8	18.9	11.3	15.1	5.7	24.5	5.7	1.9	-	3.8	28.3	5.7
		40～49 歳	58	29.3	17.2	12.1	10.3	10.3	5.2	12.1	1.7	1.7	3.4	3.4	37.9	-
		50～59 歳	47	38.3	10.6	12.8	12.8	21.3	12.8	10.6	6.4	4.3	-	6.4	27.7	-
		60～69 歳	35	37.1	17.1	20.0	14.3	8.6	20.0	2.9	8.6	2.9	-	-	37.1	5.7
		70 歳以上	8	12.5	-	25.0	-	12.5	12.5	-	12.5	12.5	-	-	50.0	12.5
	男性	18～29 歳	13	15.4	30.8	15.4	23.1	-	-	7.7	-	-	-	-	30.8	7.7
		30～39 歳	29	20.7	31.0	27.6	44.8	17.2	20.7	34.5	13.8	6.9	3.4	-	17.2	-
		40～49 歳	55	32.7	36.4	20.0	21.8	29.1	20.0	3.6	14.5	1.8	-	3.6	16.4	-
		50～59 歳	45	35.6	33.3	31.1	35.6	13.3	17.8	2.2	4.4	-	-	2.2	17.8	2.2
		60～69 歳	36	33.3	8.3	11.1	5.6	5.6	-	-	-	-	-	-	50.0	2.8
		70 歳以上	20	5.0	10.0	-	-	10.0	-	-	-	-	-	5.0	75.0	-
職業別	女性	自営業	19	21.1	21.1	10.5	10.5	-	-	5.3	5.3	-	-	-	47.4	15.8
		正規雇用者	81	32.1	24.7	22.2	25.9	25.9	11.1	30.9	4.9	2.5	2.5	2.5	17.3	1.2
		非正規雇用者	120	34.2	11.7	13.3	4.2	10.0	11.7	5.0	5.8	4.2	-	4.2	38.3	2.5
		無職・学生等	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	男性	自営業	23	21.7	17.4	8.7	17.4	4.3	-	-	-	-	-	-	60.9	-
		正規雇用者	139	28.1	31.7	24.5	29.5	20.1	17.3	9.4	10.1	2.2	0.7	2.2	19.4	0.7
		非正規雇用者	36	30.6	13.9	8.3	2.8	5.6	2.8	2.8	-	-	-	2.8	50.0	5.6
		無職・学生等	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

※濃い網掛けは全体より 10 ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より 5 ポイント以上高い項目
(回答者数が 15 件未満の場合は網掛けなし)

年齢別にみると、女性の 18～29 歳では、「収入が少ない」(68.4%) が特に高く、次いで「仕事と家庭や個人の生活の両立がむずかしい」「会社や仕事の先行きが不安」(それぞれ 31.6%)、「職場の人間関係がむずかしい」「労働時間が長い」(それぞれ 26.3%) となっている。また、30～39 歳では、「仕事と家庭や個人の生活の両立がむずかしい」(24.5%) が最も高い。男性の 30～39 歳では、「労働時間が長い」(44.8%) が最も高く、次いで、「仕事と家庭や個人の生活の両立がむずかしい」(34.5%) となっている。

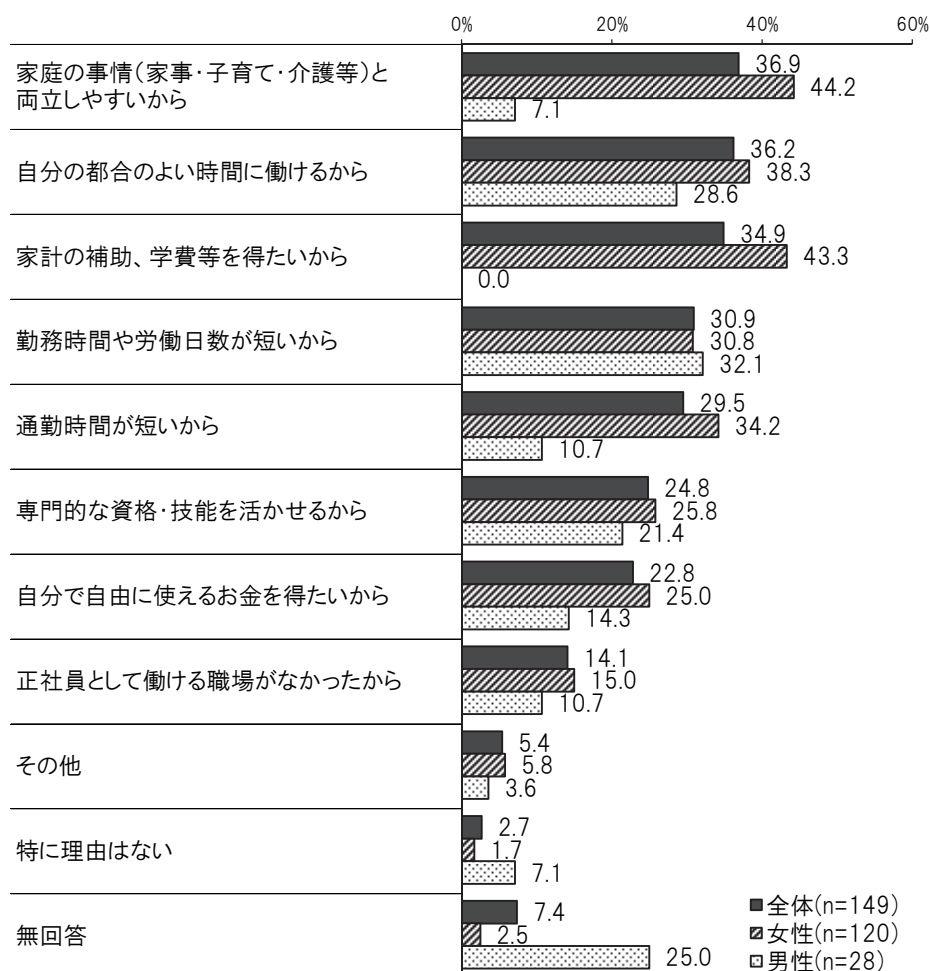
職業別にみると、女性の正規雇用者では、「収入が少ない」「仕事と家庭や個人の生活の両立がむずかしい」「職場の人間関係がむずかしい」と「労働時間が長い」、男性の正規雇用者では、「会社や仕事の先行きが不安」「労働時間が長い」「収入が少ない」の順に割合が高くなっている。

(2) パート・アルバイト等で働いている理由

問6で、「7. パート・アルバイト、8. 派遣社員、9. 内職・在宅就業」に回答された方におたずねします。

問8 現在の就労形態を選んでいる理由は何ですか。(〇はいくつでも)

図 パート・アルバイト等で働いている理由



■女性 は 家庭の事情や家計のため、男性は時間や日数が短いから

パート・アルバイト、派遣社員、内職・在宅就業で働いている人に、その就労形態で働いている理由をたずねたところ、女性では、「家庭の事情(家事・子育て・介護等)と両立しやすいから」(44.2%)が最も高く、次いで「家計の補助、学費等を得たいから」(43.3%)、「自分の都合のよい時間に働けるから」(38.3%)となっている。

男性では、「勤務時間や労働日数が短いから」(32.1%)が最も高く、次いで「自分の都合のよい時間に働けるから」(28.6%)となっている。

【年齢別】

表 年齢別 パート・アルバイト等で働いている理由

(%)

		回答者数(n)	家庭の事情(家事・子育て・介護等)と両立しやすいから	自分の都合のよい時間に働けるから	家計の補助、学費等を得たいから	勤務時間や労働日数が短いから	通勤時間が短いから	専門的な資格・技能を活かせるから	自分で自由に使えるお金を得たいから	正社員として働ける職場がなかったから	その他	特に理由はない	無回答
全 体		149	36.9	36.2	34.9	30.9	29.5	24.8	22.8	14.1	5.4	2.7	7.4
年齢別	18～29 歳	5	-	-	-	20.0	40.0	-	-	60.0	20.0	-	-
	30～39 歳	24	62.5	45.8	41.7	33.3	33.3	25.0	8.3	4.2	4.2	-	4.2
	40～49 歳	32	53.1	53.1	56.3	40.6	28.1	25.0	31.3	18.8	9.4	-	-
	50～59 歳	32	50.0	37.5	50.0	31.3	50.0	28.1	28.1	15.6	-	3.1	3.1
	60～69 歳	22	22.7	18.2	31.8	13.6	22.7	31.8	31.8	13.6	4.5	4.5	4.5
	70 歳以上	5	-	40.0	20.0	40.0	20.0	20.0	40.0	-	20.0	-	-
	18～29 歳	3	-	33.3	-	66.7	-	-	-	-	-	33.3	-
	30～39 歳	1	-	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-
	40～49 歳	4	50.0	50.0	-	50.0	-	50.0	-	50.0	-	-	-
	50～59 歳	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	60～69 歳	14	-	21.4	-	7.1	14.3	7.1	14.3	7.1	-	7.1	42.9
	70 歳以上	6	-	16.7	-	50.0	16.7	50.0	33.3	-	16.7	-	16.7

※濃い網掛けは全体より 10 ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より 5 ポイント以上高い項目
(回答者数が 15 件未満の場合は網掛けなし)

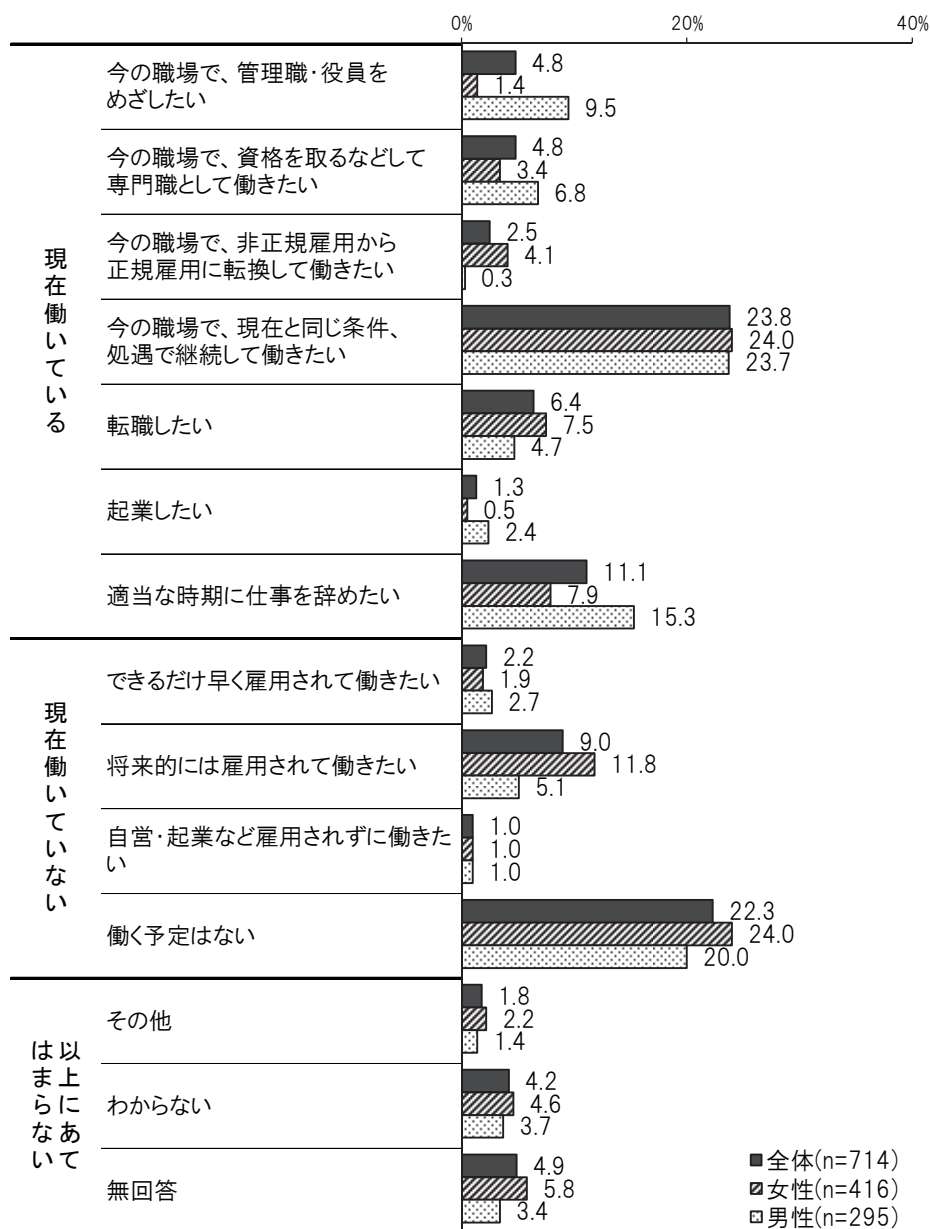
年齢別にみると、女性の 30～39 歳では、「家庭の事情（家事・子育て・介護等）と両立しやすいから」(62.5%)が特に高くなっている。40～49 歳では、「家計の補助、学費等を得たいから」(56.3%)が最も高く、次いで「自分の都合のよい時間に働けるから」と「家庭の事情（家事・子育て・介護等）と両立しやすいから」（それぞれ 53.1%）となっている。50～59 歳では、「家庭の事情（家事・子育て・介護等）と両立しやすいから」「家計の補助、学費等を得たいから」「通勤時間が短いから」（それぞれ 50.0%）となっている。

(3) 今後の働き方

全員におたずねします。

問9 働くことについて、今後どのようにしていきたいと考えていますか。(あてはまるものに○)

図 今後の働き方



■男女とも継続して働きたい

今後の働き方についてたずねたところ、男女ともに「今の職場で、現在と同じ条件、処遇で継続して働きたい」と「働く予定はない」がそれぞれ20%を超えている。

女性では「将来的には雇用されて働きたい」(11.8%)は男性よりも6.7ポイント高く、「今の職場で、管理職・役員をめざしたい」と「適当な時期に仕事を辞めたい」は男性の方が高くなっている。

【年齢別、職業別】

表 年齢別、職業別 今後の働き方

		回答者数(n)	現在働いている					
			今の職場で、 めざしたい 管理職・役員を	今の職場で、 資格を取るなど して専門職として働きたい	今の職場で、 非正規雇用から 正規雇用に転換して働きたい	今の職場で、 現在と同じ条 件、処遇で継続して働きたい	転職したい	起業したい
全 体		714	4.8	4.8	2.5	23.8	6.4	1.3
年 齢 別	18～29 歳	42	2.4	4.8	7.1	9.5	11.9	9.5
	30～39 歳	72	4.2	6.9	1.4	37.5	18.1	5.6
	40～49 歳	76	1.3	7.9	6.6	40.8	7.9	3.9
	50～59 歳	64	1.6	1.6	10.9	31.3	7.8	1.6
	60～69 歳	81	-	-	1.2	16.0	2.5	1.2
	70 歳以上	80	-	-	-	5.0	-	2.5
	18～29 歳	30	6.7	26.7	-	3.3	-	3.3
	30～39 歳	29	34.5	13.8	-	17.2	10.3	13.8
	40～49 歳	57	22.8	12.3	1.8	26.3	12.3	3.5
	50～59 歳	50	4.0	2.0	-	38.0	6.0	30.0
	60～69 歳	59	-	-	-	40.7	1.7	16.9
	70 歳以上	70	1.4	-	-	8.6	-	18.6
職 業 別	自営業	19	5.3	5.3	-	26.3	-	5.3
	正規雇用者	81	6.2	11.1	1.2	48.1	14.8	13.6
	非正規雇用者	120	-	1.7	13.3	45.0	15.8	13.3
	無職・学生等	178	-	-	-	-	-	-
	自営業	23	-	-	-	39.1	-	4.3
	正規雇用者	139	19.4	12.9	-	31.7	8.6	4.3
	非正規雇用者	36	2.8	5.6	2.8	41.7	5.6	-
	無職・学生等	89	-	-	-	-	-	-

※濃い網掛けは全体より 10 ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より 5 ポイント以上高い項目

年齢別にみると、女性では 18～29 歳は「将来的には雇用されて働きたい」、30～59 歳の各年齢層では、「今の職場で、現在と同じ条件、処遇で継続して働きたい」、60 歳以上の年齢層では「働く予定はない」の割合が最も高くなっている。

男性では、18～29 歳は「将来的には雇用されて働きたい」、30～39 歳では「今の職場で、管理職・役員をめざしたい」、40～69 歳の各年齢層では「今の職場で、現在と同じ条件、処遇で継続して働きたい」、70 歳以上では、「働く予定はない」の割合が最も高くなっている。

(前ページ表続き)

		回答者数(n)	現在働いていない				以上にあてはまらない		
			できるだけ早く雇用されて働きたい	将来的には雇用されて働きたい	自営・起業など雇用されずに働きたい	働く予定はない	その他	わからない	無回答
全 体		714	2.2	9.0	1.0	22.3	1.8	4.2	4.9
年齢別	18～29 歳	42	7.1	33.3	4.8	-	4.8	4.8	-
	30～39 歳	72	1.4	18.1	-	2.8	1.4	1.4	1.4
	40～49 歳	76	2.6	18.4	-	-	2.6	5.3	2.6
	50～59 歳	64	3.1	10.9	1.6	6.3	1.6	6.3	3.1
	60～69 歳	81	-	1.2	-	45.7	1.2	3.7	12.3
	70 歳以上	80	-	-	1.3	71.3	2.5	6.3	11.3
	18～29 歳	30	10.0	40.0	-	-	-	3.3	3.3
	30～39 歳	29	-	-	-	-	-	-	3.4
	40～49 歳	57	1.8	1.8	-	-	3.5	3.5	3.5
	50～59 歳	50	2.0	-	-	6.0	2.0	6.0	4.0
	60～69 歳	59	1.7	3.4	5.1	25.4	-	3.4	1.7
	70 歳以上	70	2.9	-	-	58.6	1.4	4.3	4.3
職業別	自営業	19	-	-	-	-	-	5.3	21.1
	女性 正規雇用者	81	-	-	-	-	1.2	1.2	1.2
	女性 非正規雇用者	120	-	-	-	-	1.7	3.3	5.8
	女性 無職・学生等	178	4.5	27.0	2.2	51.7	2.8	6.7	5.1
	自営業	23	-	-	-	-	-	13.0	-
	男性 正規雇用者	139	-	-	-	-	2.2	1.4	3.6
	男性 非正規雇用者	36	-	-	-	-	-	2.8	2.8
	男性 無職・学生等	89	9.0	15.7	3.4	61.8	1.1	5.6	3.4

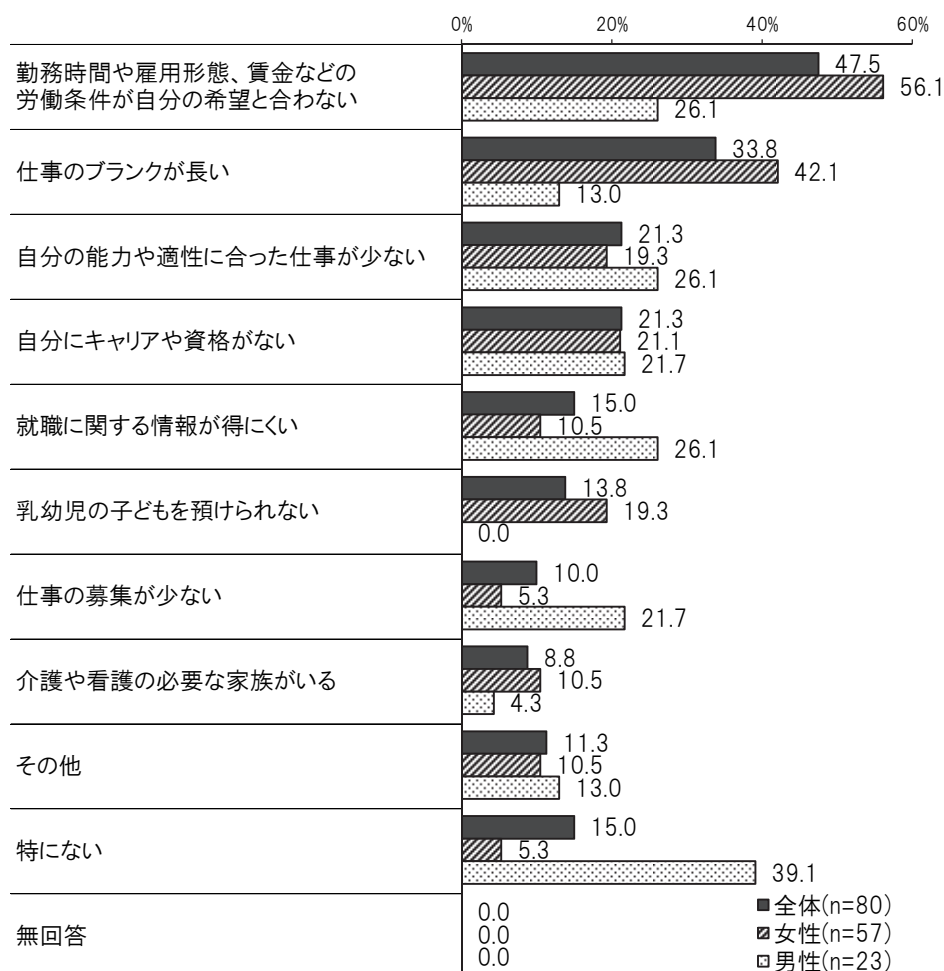
職業別にみると、男女とも自営業では「適当な時期に仕事を辞めたい」、正規雇用者と非正規雇用者では「今の職場で、現在と同じ条件、処遇で継続して働きたい」、無職・学生等では「働く予定はない」の割合が最も高くなっている。また、女性では非正規雇用者の「今の職場で、非正規雇用から正規雇用に転換して働きたい」、無職・学生等の「将来的には雇用されて働きたい」、男性では正規雇用者の「今の職場で、管理職・役員をめざしたい」、非正規雇用者の「適当な時期に仕事を辞めたい」が全体と比べて割合が高くなっている。

(4) 仕事につきたいと思う上で困ったことや不安

問9で、「8. できるだけ早く雇用されて働きたい、9. 将来的には雇用されて働きたい」に回答された方におたずねします。

問10 あなたが、仕事につきたいと思う上で困ったことや不安がありますか。(○はいくつでも)

図 仕事につきたいと思う上で困ったことや不安



■女性 は労働条件が合わないことや仕事への不安が大きい

雇用されて働きたいと回答した人に、仕事につきたいと思う上で困ったことや不安をたずねたところ、女性では「勤務時間や雇用形態、賃金などの労働条件が自分の希望と合わない」(56.1%)が最も高く、次いで「仕事のブランクが長い」(42.1%)、「自分にキャリアや資格がない」(21.1%)となっており、「特にない」が5.3%にとどまっている。

男性は、「特にない」(39.1%)が高く、次いで「勤務時間や雇用形態、賃金などの労働条件が自分の希望と合わない」「自分の能力や適性に合った仕事が少ない」「就職に関する情報が得にくい」(それぞれ26.1%)となっている。

【年齢別】

表 年齢別 仕事につきたいと思う上で困ったことや不安

(%)

		回答者数(n)	勤務時間や雇用形態、賃金などの労働条件が自分の希望と合わない	仕事のブランクが長い	自分の能力や適性に合った仕事が少ない	自分にキャリアや資格がない	就職に関する情報が得にくい	乳幼児の子どもを預けられない	仕事の募集が少ない	介護や看護の必要な家族がいる	その他	特にない	無回答
全 体		80	47.5	33.8	21.3	21.3	15.0	13.8	10.0	8.8	11.3	15.0	-
年齢別	女性	17	47.1	-	11.8	23.5	17.6	11.8	5.9	-	-	17.6	-
	18～29 歳	14	57.1	64.3	28.6	21.4	7.1	42.9	7.1	7.1	14.3	-	-
	30～39 歳	16	68.8	68.8	12.5	31.3	6.3	18.8	-	6.3	12.5	-	-
	40～49 歳	9	55.6	33.3	33.3	-	11.1	-	11.1	44.4	22.2	-	-
	50～59 歳	1	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	60～69 歳	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	70 歳以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	男性	15	20.0	-	26.7	26.7	26.7	-	13.3	-	-	53.3	-
	18～29 歳	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	30～39 歳	2	50.0	100.0	50.0	50.0	50.0	-	-	-	100.0	-	-
	40～49 歳	1	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-
	50～59 歳	3	33.3	-	33.3	-	-	-	33.3	33.3	33.3	33.3	-
	60～69 歳	2	50.0	50.0	-	-	50.0	-	50.0	-	-	-	-
	70 歳以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

※濃い網掛けは全体より 10 ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より 5 ポイント以上高い項目
(回答者数が 15 件未満の場合は網掛けなし)

年齢別にみると、女性では、30～39 歳と 40～49 歳では「勤務時間や雇用形態、賃金などの労働条件が自分の希望と合わない」と「仕事のブランクが長い」が約 60～70%と高くなっている。また、30～39 歳では「乳幼児の子どもを預けられない」(42.9%) が他の年齢層よりも高い。50～59 歳では、「介護や看護の必要な家族がいる」(44.4%) が、「勤務時間や雇用形態、賃金などの労働条件が自分の希望と合わない」に次いで割合が高くなっている。

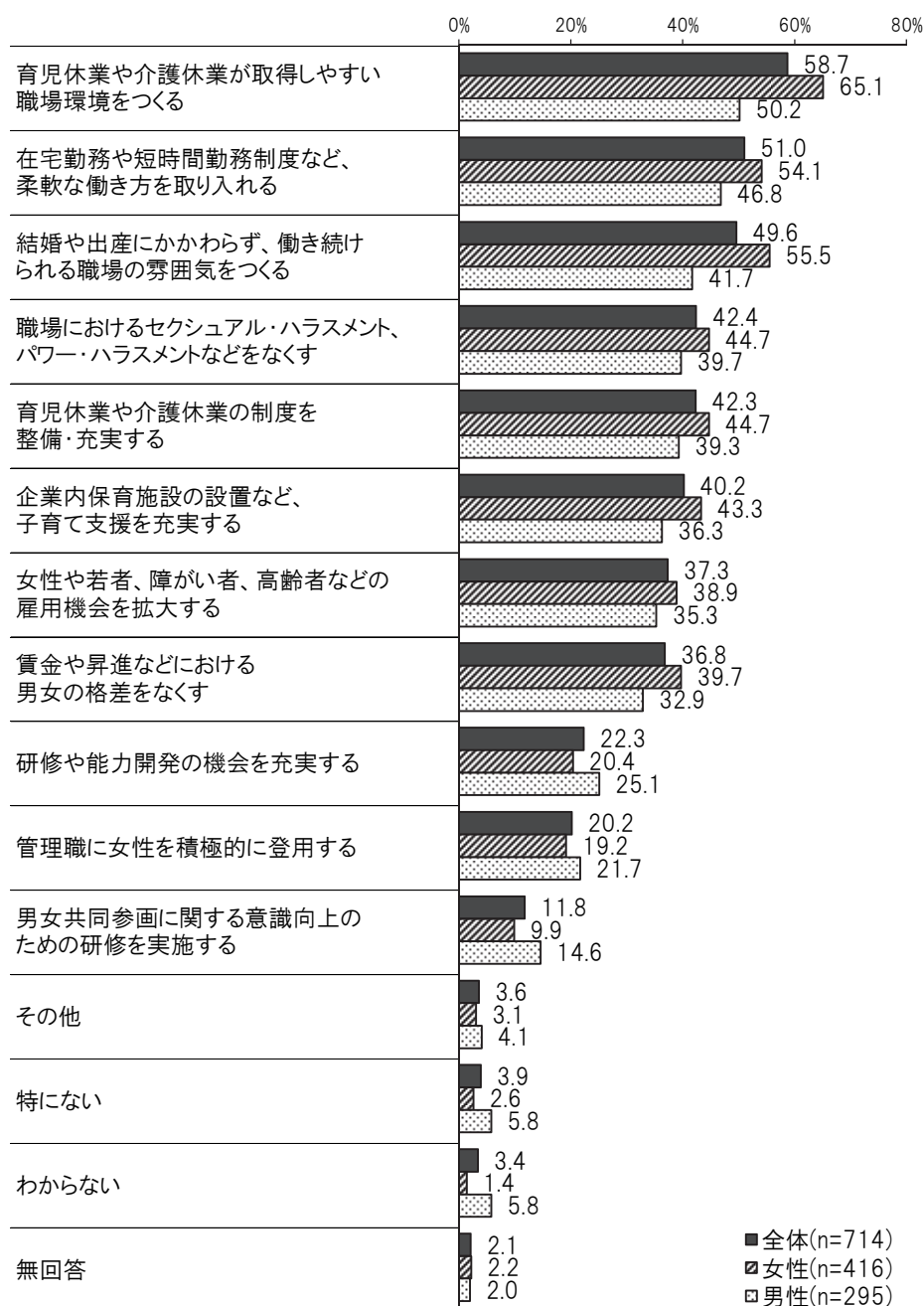
男性では、18～29 歳で「特にない」(53.3%) が最も高くなっている。

(5) いきいきと働ける職場をつくるために企業が力を入れるべきこと

全員におたずねします。

問 11 あなたは、すべての人が性別にかかわらず、いきいきと働ける職場をつくるために、企業などは今後どのようなことに力を入れていく必要があると思いますか。(〇はいくつでも)

図 いきいきと働ける職場をつくるために企業が力を入れるべきこと



■休暇制度の充実や柔軟な働き方など働きやすい職場環境を望む

いきいきと働ける職場をつくるために企業が力を入れるべきことをたずねたところ、「育児休業や介護休業が取得しやすい職場環境をつくる」(女性 65.1%・男性 50.2%)、「在宅勤務や短時間勤務制度など、柔軟な働き方を取り入れる」(女性 54.1%・男性 46.8%)、「結婚や出産にかかわらず、働き続けられる職場の雰囲気をつくる」(女性 55.5%・男性 41.7%)、が上位 3 項目となっており、上位 3 項目の割合はいずれも女性の方が約 10 ポイント高くなっている。

【年齢別】

表 年齢別 いきいきと働ける職場をつくるために企業が力を入れるべきこと

(%)

		回答者数(n)	育児休業や介護休業が取得しやすい職場環境をつくる	在宅勤務や短時間勤務制度など、柔軟な働き方を取り入れる	結婚や出産にかかわらず、働き続けられる職場の雰囲気をつくる	職場におけるセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどをなくす	育児休業や介護休業の制度を整備・充実する	企業内保育施設の設置など、子育て支援を充実する	女性や若者、障がい者、高齢者などの雇用機会を拡大する	賃金や昇進などにおける男女の格差をなくす	研修や能力開発の機会を充実する	管理職に女性を積極的に登用する	男女共同参画に関する意識向上のための研修を実施する
全 体		714	58.7	51.0	49.6	42.4	42.3	40.2	37.3	36.8	22.3	20.2	11.8
年齢別	女性	18～29 歳	42	78.6	54.8	73.8	54.8	42.9	35.7	47.6	23.8	21.4	4.8
		30～39 歳	72	76.4	73.6	59.7	48.6	47.2	34.7	37.5	23.6	18.1	6.9
		40～49 歳	76	73.7	69.7	65.8	39.5	32.9	31.6	36.8	15.8	13.2	5.3
		50～59 歳	64	51.6	50.0	45.3	45.3	37.5	45.3	37.5	14.1	23.4	10.9
		60～69 歳	81	65.4	45.7	48.1	43.2	48.1	53.1	44.4	25.9	25.9	17.3
		70 歳以上	80	51.3	33.8	48.8	42.5	38.8	38.8	41.3	20.0	15.0	11.3
	男性	18～29 歳	30	56.7	50.0	50.0	46.7	36.7	23.3	33.3	30.0	13.3	16.7
		30～39 歳	29	44.8	41.4	34.5	34.5	41.4	20.7	20.7	17.2	17.2	13.8
		40～49 歳	57	52.6	52.6	40.4	42.1	38.6	28.1	33.3	26.3	26.3	8.8
		50～59 歳	50	52.0	38.0	44.0	34.0	38.0	34.0	26.0	26.0	24.0	16.0
		60～69 歳	59	49.2	55.9	40.7	42.4	35.6	39.0	37.3	25.4	23.7	20.3
		70 歳以上	70	47.1	41.4	41.4	38.6	40.0	37.1	42.9	24.3	20.0	12.9

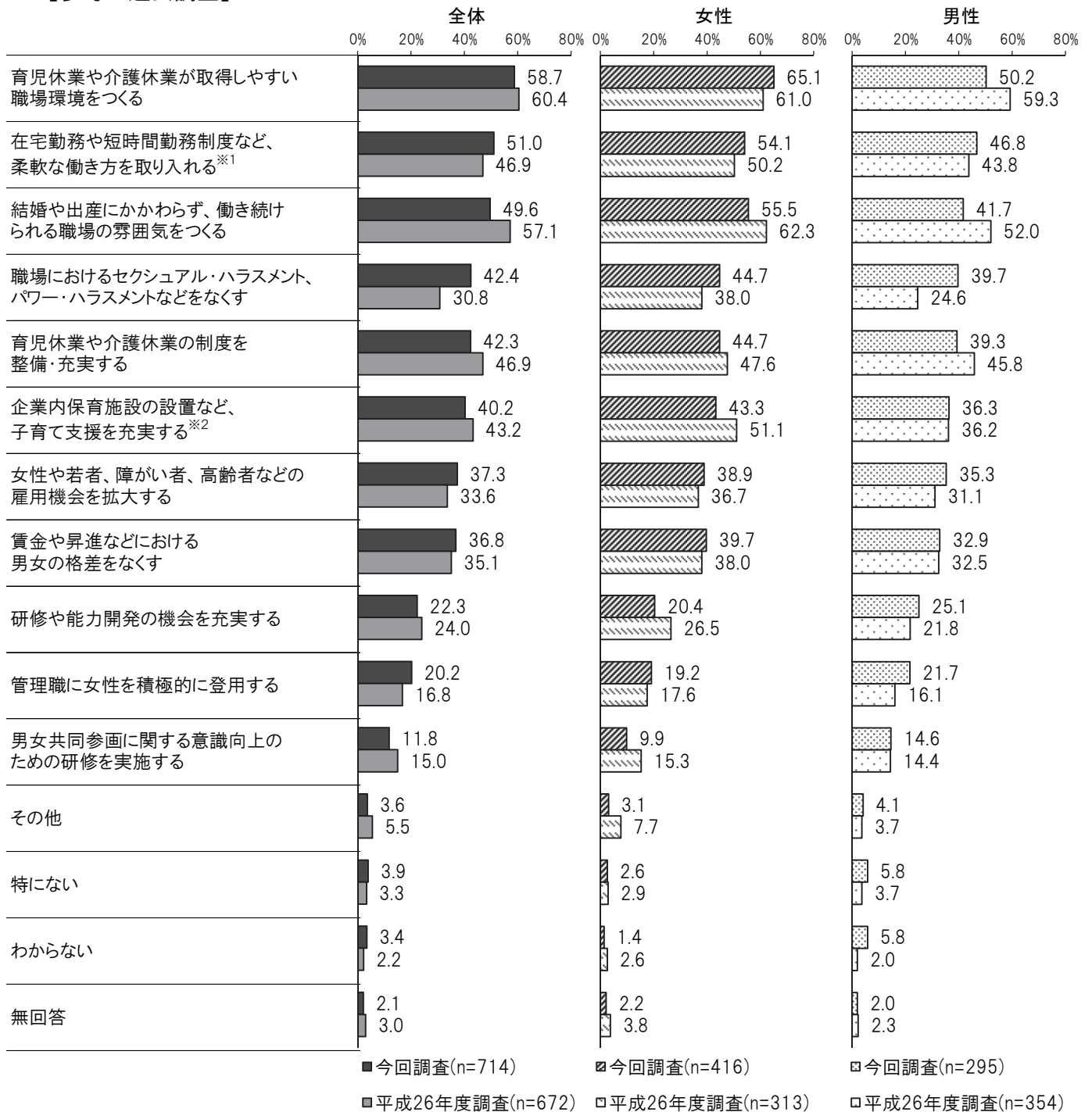
※濃い網掛けは全体より 10 ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より 5 ポイント以上高い項目

年齢別にみると、女性の 18～49 歳の各年齢層は、「育児休業や介護休業が取得しやすい職場環境をつくる」「在宅勤務や短時間勤務制度など、柔軟な働き方を取り入れる」「結婚や出産にかかわらず、働き続けられる職場の雰囲気をつくる」など多くの項目の割合が、他の年齢層よりも高くなっている。

(前ページ表続き)

		回答者数(n)	その他	特 に ない	わ か ら ない	無 回 答
全 体		714	3.6	3.9	3.4	2.1
年 齢 別	18～29 歳	42	-	-	-	-
	30～39 歳	72	6.9	1.4	-	1.4
	40～49 歳	76	3.9	1.3	-	-
	50～59 歳	64	4.7	-	-	-
	60～69 歳	81	-	6.2	1.2	2.5
	70 歳以上	80	2.5	5.0	6.3	7.5
	18～29 歳	30	3.3	3.3	6.7	-
	30～39 歳	29	10.3	6.9	3.4	3.4
	40～49 歳	57	3.5	1.8	1.8	3.5
	50～59 歳	50	6.0	4.0	6.0	2.0
	60～69 歳	59	5.1	8.5	5.1	1.7
	70 歳以上	70	-	8.6	10.0	1.4

【参考 過去調査】



※1 平成26年度調査では「在宅勤務やフレックスタイムなど、柔軟な働き方を取り入れる」

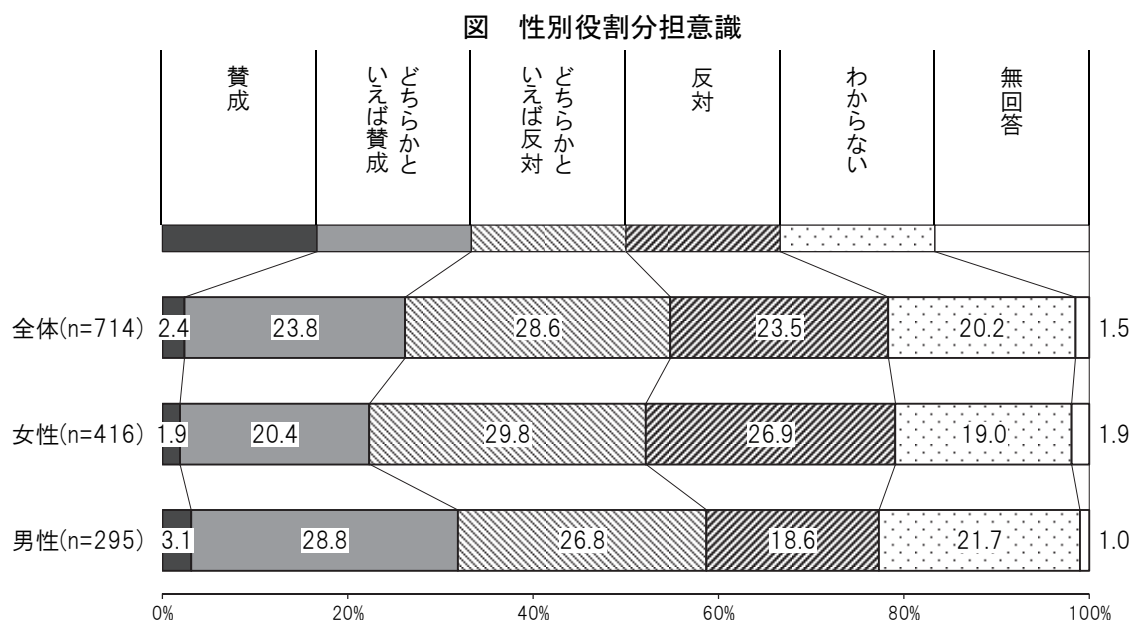
※2 平成26年度調査では「事業所内における保育施設の設置など、子育て支援を充実する」

平成26年度実施の前回調査と比較すると、男女とも回答割合が低くなっている項目として、「結婚や出産にかかわらず、働き続けられる職場の雰囲気をつくる」「育児休業や介護休業の精度を整備・充実する」が挙げられる。男性は、「職場におけるセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどをなくす」が15.1ポイント、今回調査の割合が高くなっている。

3. 子育てや暮らしなどについて

(1) 性別役割分担意識

問 12 あなたは、「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という考えをどのように思いますか。(〇は1つ)



■女性『反対』が5割を超え、「反対」が4人に1人

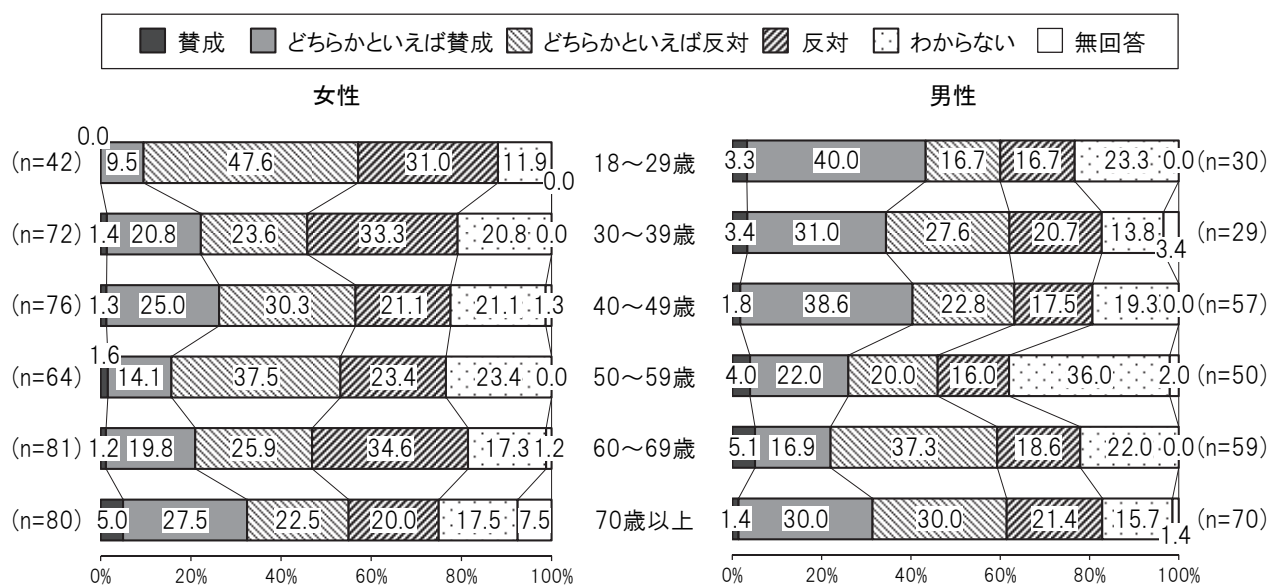
「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という考え方についてどう思うかたずねたところ、『反対』※（女性 56.7%・男性 45.4%）は、『賛成』※（女性 22.3%・男性 31.9%）よりも高くなっており、男女ともに、『反対』が女性で34.4ポイント、男性で13.5ポイント上回っている。

※『反対』とは、「反対」「どちらかといえば反対」の合計

※『賛成』とは、「賛成」「どちらかといえば賛成」の合計

【年齢別】

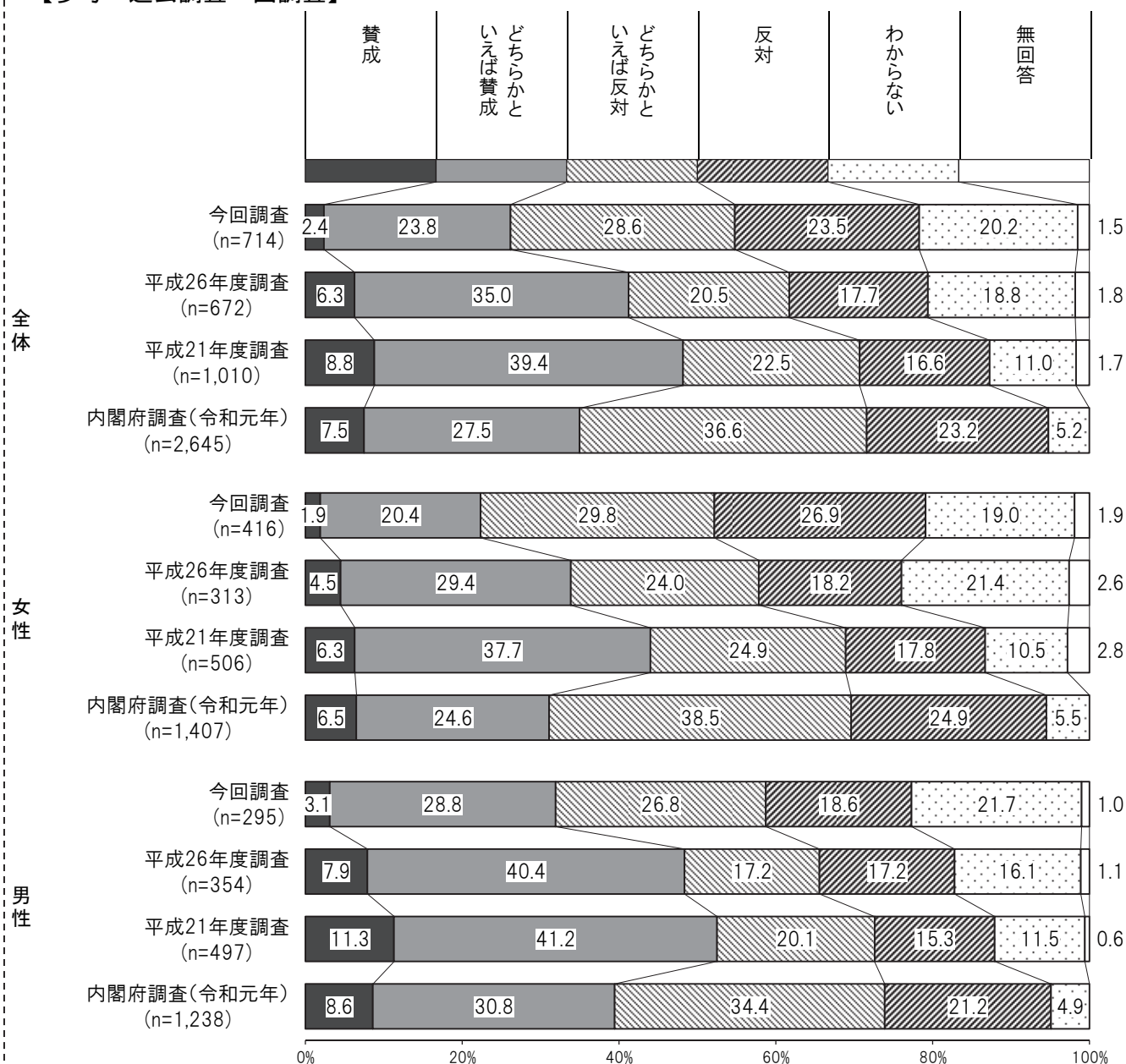
図 年齢別 性別役割分担意識



年齢別にみると、女性では、70歳未満の年齢層ではいずれも『反対』が50%以上となっており、特に18～29歳では『反対』が78.6%を占めている。

男性では、18～29歳と40～49歳では『賛成』が40%を超えており、他の年齢層に比べて高くなっている。

【参考 過去調査・国調査】



平成 26 年度実施の前回調査と比較すると、女性では、『賛成』が 11.6 ポイント低く、『反対』が 14.5 ポイント高くなっている。

男性では、『賛成』が 16.4 ポイント低く、『反対』が 11.0 ポイント、「わからない」が 5.6 ポイントそれぞれ高くなっている。

平成 21 年度実施の前々回調査を合わせた調査結果をみると、男女とも『賛成』が調査ごとに低くなっている。

内閣府調査と比較すると、男女とも、『賛成』、『反対』いずれも内閣府調査よりも回答割合が低く、「わからない」が高くなっている。

(2) 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度

問 13 生活の中で、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味等）」の優先度について、あなたの希望と現実（現状）に最も近いものはどれですか。

図 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度（女性）

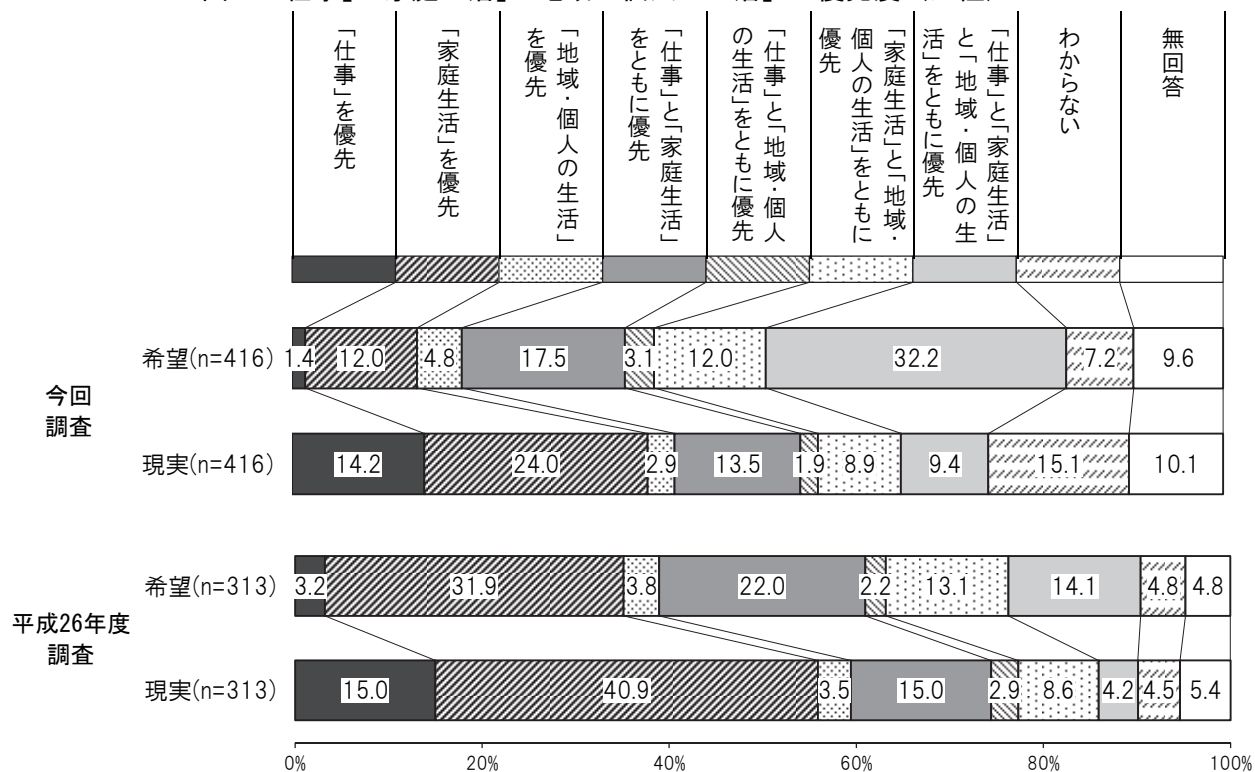
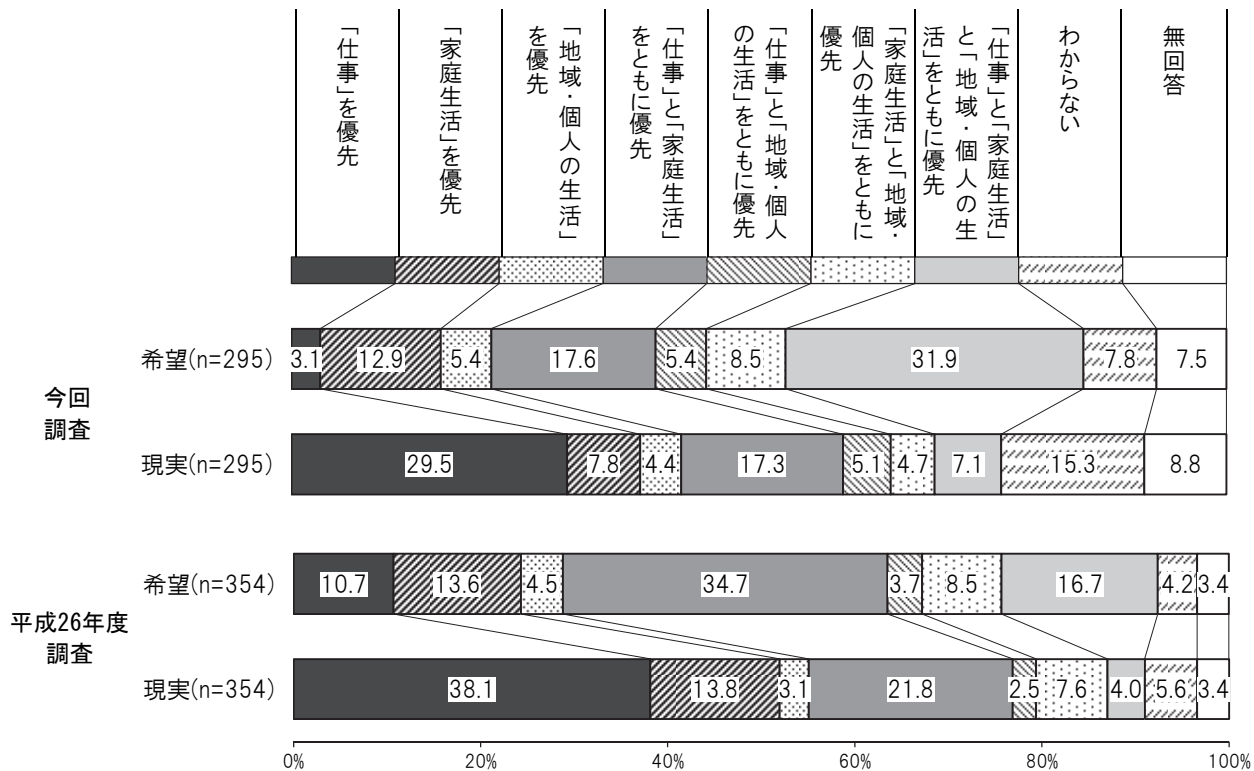


図 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度（男性）



■男女の3人に1人が『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先したい

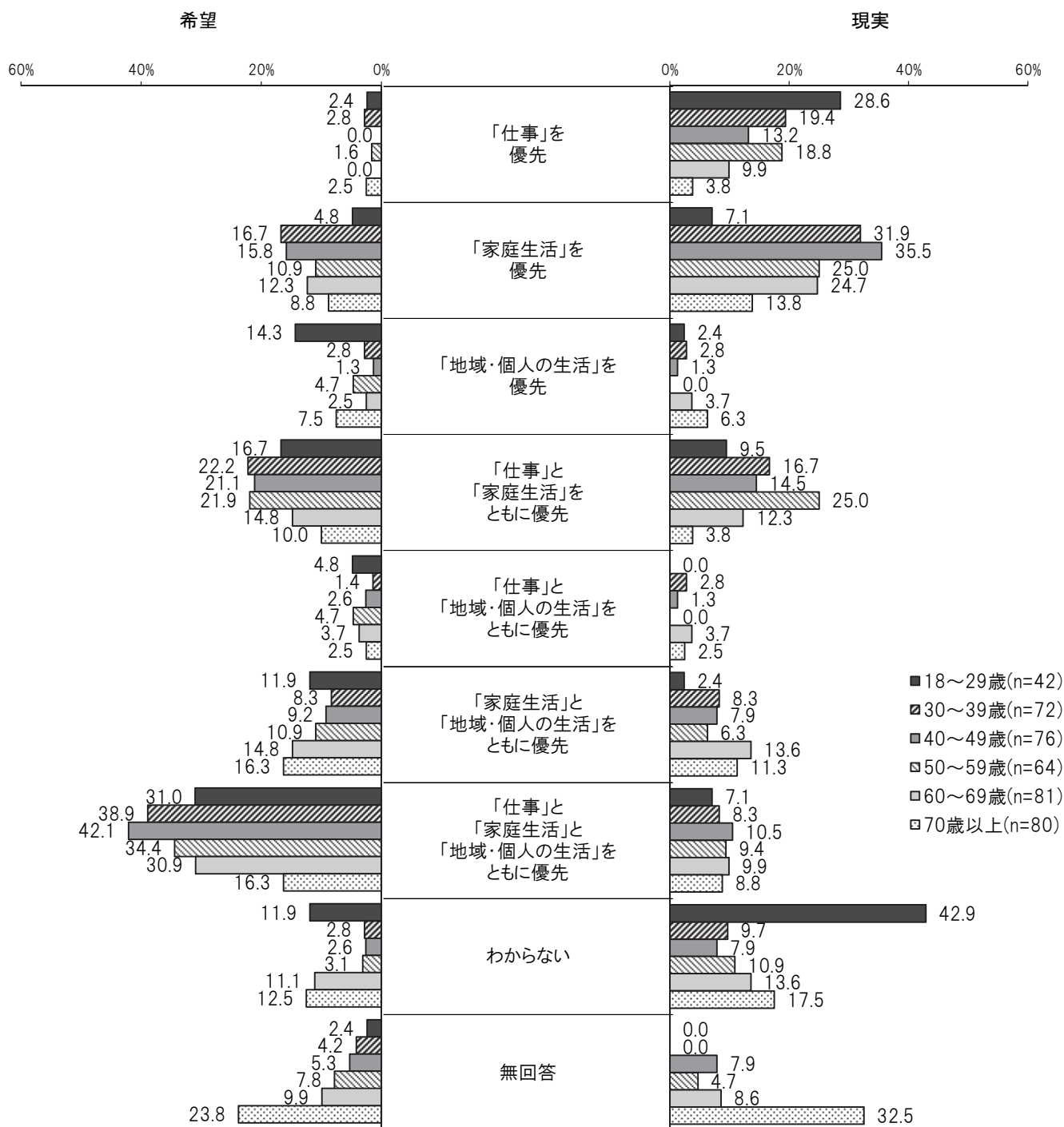
「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度についてたずねたところ、希望としては『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先したい（女性 32.2%・男性 31.9%）が男女ともに最も高くなっているが、現実としては、女性は『家庭生活』を優先（24.0%）、男性は『仕事』を優先（29.5%）の割合が高く、『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先できている人は、女性 9.4%・男性 7.1%にとどまっている。

平成 26 年度実施の前回調査と比較すると、女性では希望・現実ともに『家庭生活』を優先の割合が今回調査は 15 ポイント以上低く、今回調査は、希望で『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先、現実で「わからない」の割合が前回調査よりも高くなっている。

男性では、希望としては『仕事』を優先と『仕事』と『家庭生活』をともに優先が前回調査よりそれぞれ 7.6 ポイント、17.1 ポイント低く、『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先が 15.2 ポイント高くなっている。現実としては、『仕事』を優先が前回調査よりも 8.6 ポイント低く、「わからない」の割合が高くなっている。

【年齢別】

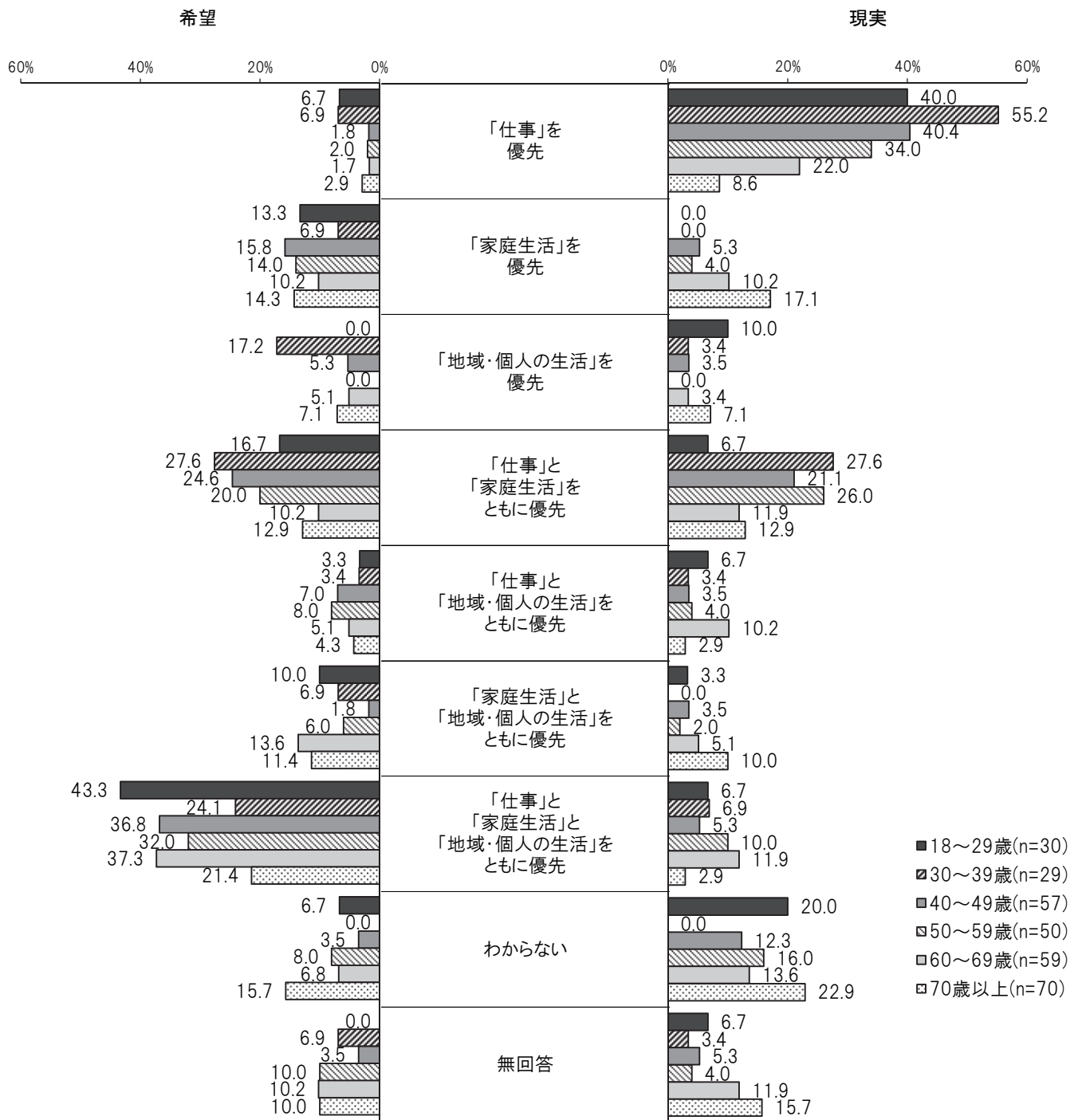
図 年齢別 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度（女性）



女性の希望の生活を年齢別にみると、『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先」がいずれの年齢層でも最も高く、特に30～39歳、40～49歳では約40%を占めている。

現実の生活では、18～29歳では、「わからない」（42.9%）、『仕事』を優先」（28.6%）が高くなっている。30～39歳と40～49歳では、『家庭生活』を優先」が特に高く、30%を超えている。

図 年齢別 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度（男性）



男性の希望の生活を年齢別にみると、30～39歳以外は「『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先」が最も高くなっており、30～39歳は「『仕事』と『家庭生活』をともに優先」(27.6%)が最も高く、次いで「『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先」(24.1%)、「『地域・個人の生活』を優先」(17.2%)となっている。

現実の生活では、70歳未満はいずれも「『仕事』を優先」の割合が高く、30～39歳で55.2%となっている。

【「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の希望と現実】

表 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の希望と現実の組み合わせ（女性）

（上段：件、下段：％）

	全体	希望								
		「仕事」を優先したい	「家庭生活」を優先したい	「地域・個人の生活」を優先したい	「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	わからない	無回答
全体	416 100.0	6 1.4	50 12.0	20 4.8	73 17.5	13 3.1	50 12.0	134 32.2	30 7.2	40 9.6
現実	「仕事」を優先している	59 14.2	2 0.5	8 1.9	4 1.0	14 3.4	3 0.7	4 1.0	23 5.5	1 0.2
	「家庭生活」を優先している	100 24.0	-	28 6.7	4 1.0	14 3.4	4 1.0	14 3.4	28 6.7	6 1.4
	「地域・個人の生活」を優先している	12 2.9	-	2 0.5	5 1.2	-	1 0.2	3 0.7	1 0.2	-
	「仕事」と「家庭生活」をともに優先している	56 13.5	1 0.2	1 0.2	1 0.2	20 4.8	1 0.2	7 1.7	21 5.0	4 1.0
	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している	8 1.9	-	-	-	2 0.5	2 0.5	-	2 0.5	2 0.5
	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している	37 8.9	-	2 0.5	1 0.2	-	1 0.2	17 4.1	14 3.4	2 0.5
	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している	39 9.4	1 0.2	3 0.7	1 0.2	4 1.0	-	1 0.2	24 5.8	4 1.0
	わからない	63 15.1	1 0.2	4 1.0	4 1.0	9 2.2	1 0.2	1 0.2	14 3.4	3 0.7
	無回答	42 10.1	1 0.2	2 0.5	-	10 2.4	-	3 0.7	7 1.7	18 4.3

※割合は全体(n=416)を100%とする値

女性の希望と現実を組み合わせてみると、現実で『仕事』を優先している人は『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先したいと考えている人が59人中23人となっている。『家庭生活』を優先している人は『家庭生活』を優先したいと『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先したいと考えている人が100人中28人ずつと同数となっており、また、『仕事』と『家庭生活』をともに優先している人についても、『仕事』と『家庭生活』をともに優先したいと『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先したいがそれぞれ56人中20人、56人中21人とほぼ同数となっている。

表 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の希望と現実の組み合わせ（男性）

(上段：件、下段：%)

		全体	希望								無回答
			「仕事」を優先したい	「家庭生活」を優先したい	「地域・個人の生活」を優先したい	「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	わからない	
全体		295 100.0	9 3.1	38 12.9	16 5.4	52 17.6	16 5.4	25 8.5	94 31.9	23 7.8	22 7.5
現実	「仕事」を優先している	87 29.5	6 2.0	14 4.7	7 2.4	19 6.4	4 1.4	3 1.0	33 11.2	1 0.3	- -
	「家庭生活」を優先している	23 7.8	- -	13 4.4	1 0.3	1 0.3	2 0.7	3 1.0	1 0.3	- -	2 0.7
	「地域・個人の生活」を優先している	13 4.4	2 0.7	- -	2 0.7	- -	2 0.7	1 0.3	5 1.7	- -	1 0.3
	「仕事」と「家庭生活」をともに優先している	51 17.3	- -	3 1.0	1 0.3	20 6.8	2 0.7	4 1.4	19 6.4	- -	2 0.7
	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している	15 5.1	- -	1 0.3	1 0.3	2 0.7	2 0.7	- -	9 3.1	- -	- -
	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している	14 4.7	1 0.3	1 0.3	- -	1 0.3	- -	7 2.4	2 0.7	- -	2 0.7
	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している	21 7.1	- -	1 0.3	1 0.3	1 0.3	- -	1 0.3	13 4.4	- -	4 1.4
	わからない	45 15.3	- -	5 1.7	1 0.3	7 2.4	3 1.0	1 0.3	5 1.7	20 6.8	3 1.0
	無回答	26 8.8	- -	- -	2 0.7	1 0.3	1 0.3	5 1.7	7 2.4	2 0.7	8 2.7

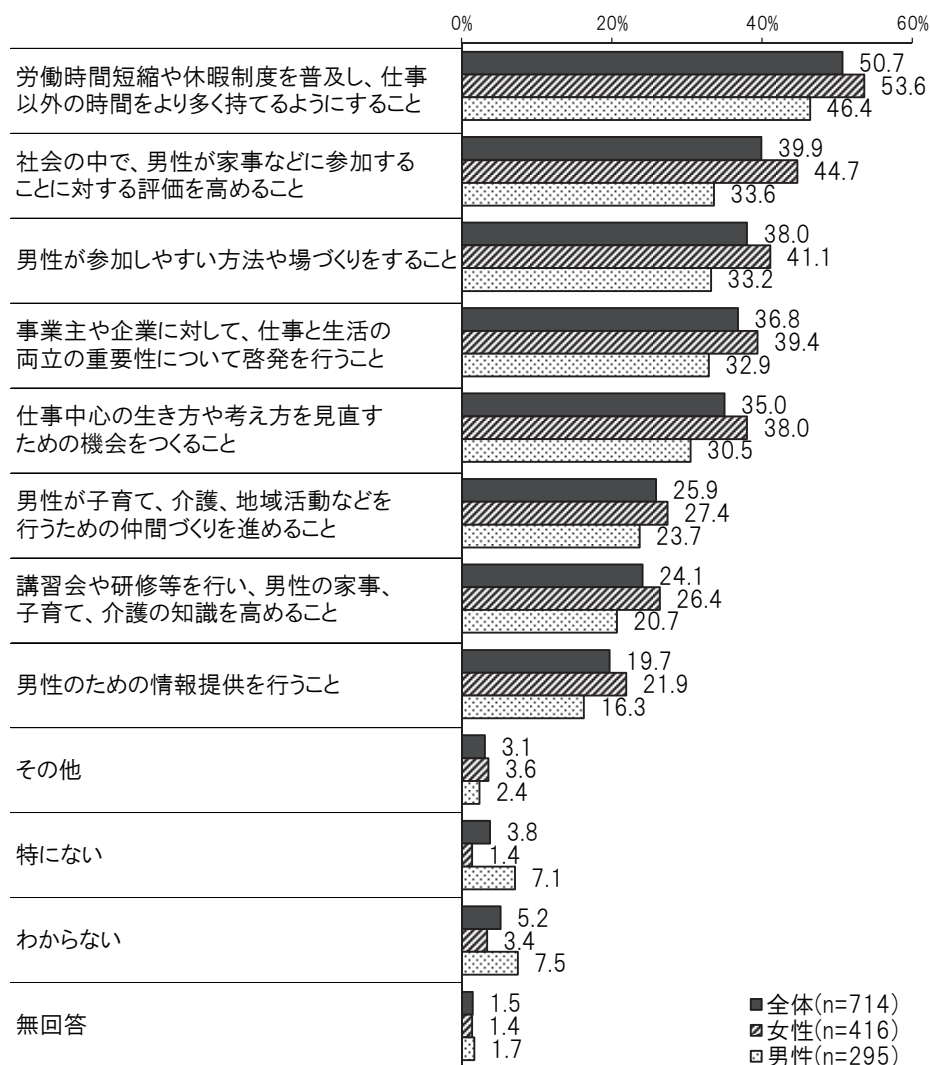
※割合は全体(n=295)を100%とする値

男性の希望と現実を組み合わせてみると、現実で『仕事』を優先している人は『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先したいと考えている人が87人中33人となっている。『家庭生活』を優先している人は『家庭生活』を優先したいが23人中13人となっている。『仕事』と『家庭生活』をともに優先している人は、『仕事』と『家庭生活』をともに優先したいと『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先したいがそれぞれ51人中20人、51人中19人とほぼ同数となっている。

(3) 男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくために必要だと思うこと

問 14 あなたは、今後、男性が家事、子育て、介護、地域活動などに積極的に参加していくには、どのようなことが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

図 男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくために必要だと思うこと



■労働環境の改善と男性が参加しやすいことや評価が必要

男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくために必要だと思うことをたずねたところ、「労働時間短縮や休暇制度を普及し、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」(女性 53.6%・男性 46.4%) が男女ともに最も高く、次いで「社会の中で、男性が家事などに参加することに対する評価を高めること」(女性 44.7%・男性 33.6%)、「男性が参加しやすい方法や場づくりをすること」(女性 41.1%・男性 33.2%) となっている。

「特にない」「わからない」以外の割合はいずれも女性の方が高く、「社会の中で、男性が家事などに参加することに対する評価を高めること」では 11.1 ポイント差、「男性が参加しやすい方法や場づくりをすること」では 7.9 ポイント差などとなっている。

【年齢別】

表 年齢別 男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくために必要だと思うこと

(%)

			無回答	わからない	特にない	その他	男性のための情報提供を行うこと	講習会や研修等を行い、男性の家事、子育て、介護の知識を高めること	男性が子育て、介護、地域活動などを行うための仲間づくりを進めること	仕事中心の生き方や考え方を見直すための機会をつくること	事業主や企業に対して、仕事と生活の両立の重要性について啓発を行うこと	男性が参加しやすい方法や場づくりをすること	社会の中で、男性が家事などに参加することに対する評価を高めること	労働時間短縮や休暇制度を普及し、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること	回答者数（n）	
全 体		714	1.5	5.2	3.8	3.1	19.7	24.1	25.9	35.0	36.8	38.0	39.9	50.7	714	
年 齢 別	女 性	18～29 歳	-	-	-	-	42.9	33.3	45.2	33.3	33.3	52.4	61.9	71.4	42	
		30～39 歳	-	2.8	2.8	4.2	26.4	19.4	30.6	51.4	47.2	43.1	50.0	66.7	72	
		40～49 歳	1.3	2.6	-	2.6	22.4	23.7	22.4	38.2	42.1	44.7	48.7	60.5	76	
		50～59 歳	3.1	1.6	1.6	7.8	20.3	25.0	28.1	37.5	40.6	43.2	39.1	42.2	64	
		60～69 歳	-	3.7	-	2.5	14.8	27.2	18.5	42.0	43.2	37.0	43.2	49.4	81	
		70 歳以上	3.8	7.5	3.8	3.8	15.0	32.5	28.8	25.0	27.5	35.0	33.8	38.8	80	
	男 性	18～29 歳	-	6.7	3.3	-	33.3	26.7	26.7	26.7	36.7	30.0	40.0	36.7	56.7	30
		30～39 歳	-	3.4	3.4	-	17.2	27.6	27.6	27.6	44.8	41.4	17.2	58.6	62.1	29
		40～49 歳	1.8	5.3	1.8	7.0	17.5	15.8	22.8	43.9	31.6	45.6	42.1	47.4	57	
		50～59 歳	4.0	4.0	16.0	2.0	18.0	16.0	24.0	26.0	20.0	34.0	30.0	38.0	50	
		60～69 歳	3.4	5.1	10.2	1.7	13.6	18.6	27.1	18.6	39.0	32.2	28.8	54.2	59	
		70 歳以上	-	15.7	5.7	1.4	8.6	24.3	18.6	24.3	35.7	27.1	21.4	34.3	70	

※濃い網掛けは全体より 10 ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より 5 ポイント以上高い項目

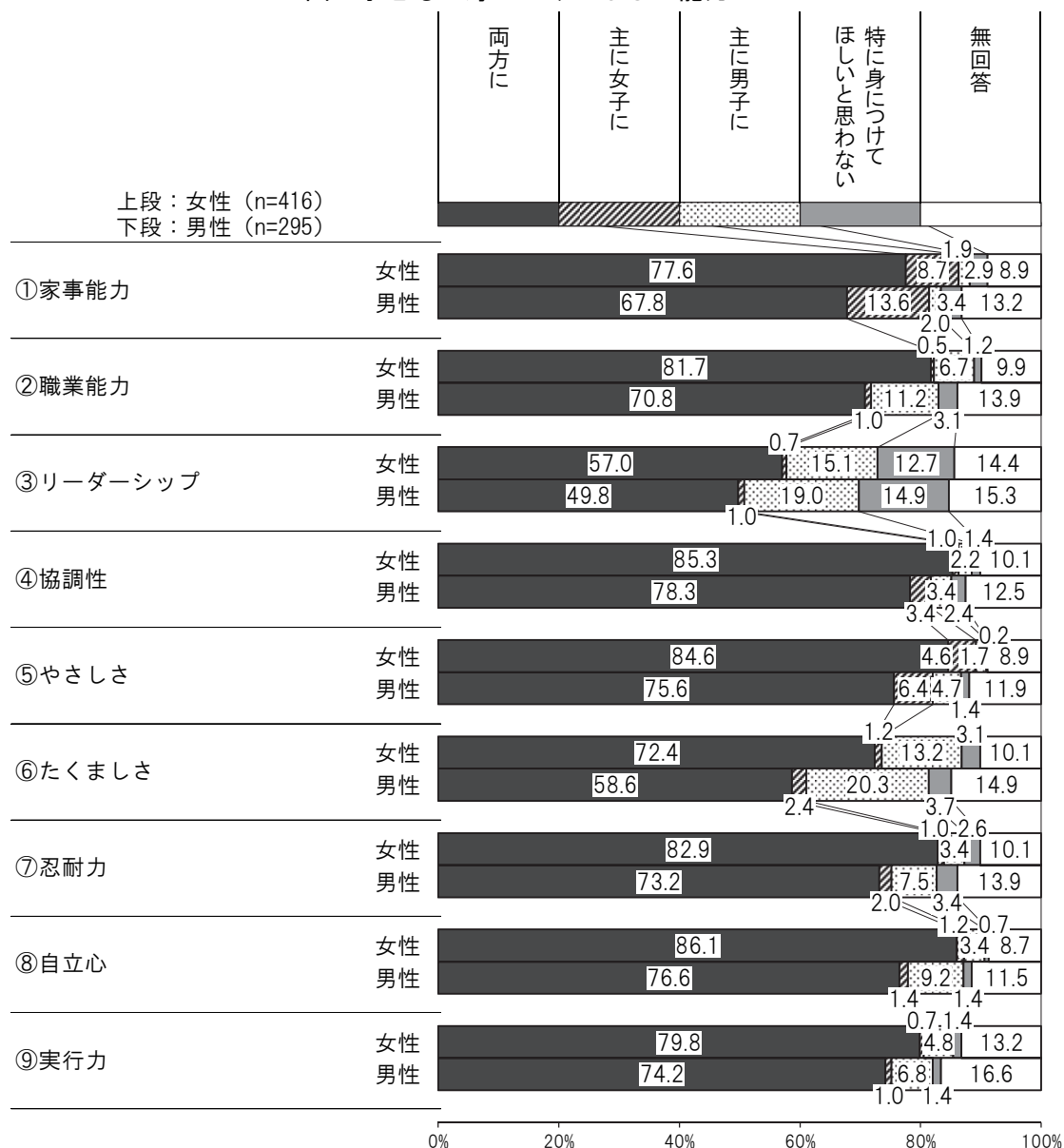
年齢別にみると、女性は、18～29 歳では、「労働時間短縮や休暇制度を普及し、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」(71.4%)、「社会の中で、男性が家事などに参加することに対する評価を高めること」(61.9%)、「男性が参加しやすい方法や場づくりをすること」(52.4%) が、30～39 歳では、「労働時間短縮や休暇制度を普及し、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」(66.7%)、「仕事中心の生き方や考え方を見直すための機会をつくること」(51.4%) など、多くの項目で、年齢が低い層で割合が高くなっている。

男性では、30～39 歳で「労働時間短縮や休暇制度を普及し、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」「社会の中で、男性が家事などに参加することに対する評価を高めること」が約 60% と高くなっている。

(4) 子どもに身につけてほしい能力

問 15 あなたは、子どもにどのような能力を身につけてほしいですか。(ほしかったですか)
※子どものいない方もお答えください。

図 子どもに身につけてほしい能力

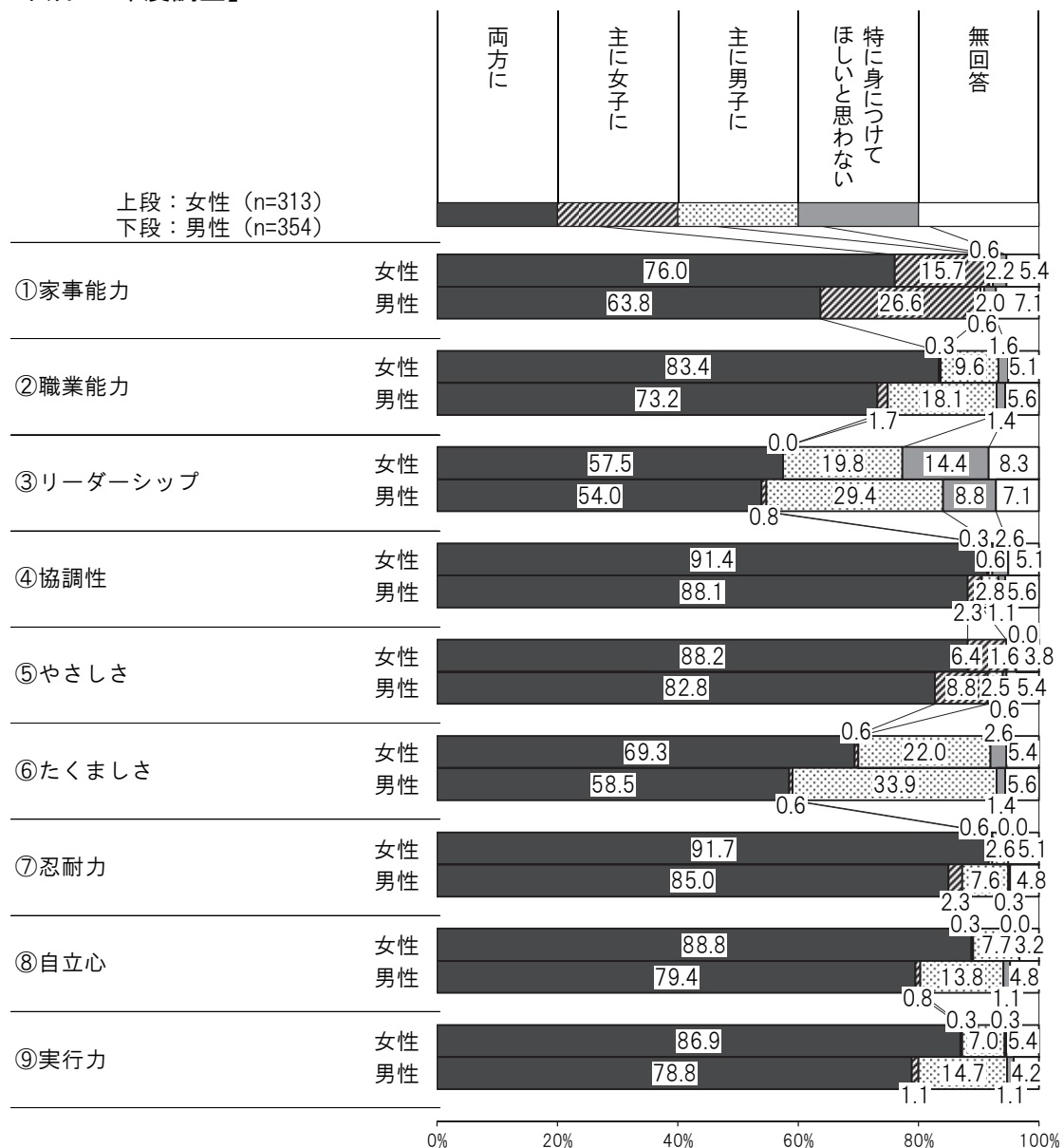


■女性の方が「両方に」をより望んでいる傾向

子どもに身につけてほしい能力をたずねたところ、すべての項目で「両方に」の割合が高くなっているが、「①家事能力」では「主に女子に」(女性 8.7%・男性 13.6%)、「③リーダーシップ」では「主に男子に」(女性 15.1%・男性 19.0%)、「⑥たくましさ」では「主に男子に」(女性 13.2%・男性 20.3%)などと、「両方に」以外の項目の割合がやや高くなっている。

回答者の性別にみると、いずれの項目も男性は女性より「両方に」の割合が低く、「⑥たくましさ」「⑧自立心」「②職業能力」「⑦忍耐力」などで「主に男子に」の割合が女性よりも高い。

【参考 平成 26 年度調査】



平成 26 年度実施の前回調査と比較すると、「①家事能力」については「主に女子に」が前回調査（女性 15.7%・男性 26.6%）よりも今回調査（女性 8.7%・男性 13.6%）は低くなり、「両方に」の割合が高くなっている。

また、今回調査は「②職業能力」「③リーダーシップ」「⑥たくましさ」「⑧自立心」「⑨実行力」についても「主に男子に」の割合が男女ともに低くなっている。

【年齢別】

表 年齢別 子どもに身につけてほしい能力

(%)

		回答者数(n)	①家事能力					②職業能力				
			両方に	主に女子に	主に男子に	特に身につけてほしいと思わない	無回答	両方に	主に女子に	主に男子に	特に身につけてほしいと思わない	無回答
全 体		714	73.7	10.6	2.0	3.1	10.6	77.3	0.7	8.5	2.0	11.5
年齢別	女性	18～29 歳	42	88.1	9.5	2.4	-	88.1	-	7.1	4.8	-
		30～39 歳	72	91.7	1.4	-	2.8	87.5	-	4.2	2.8	5.6
		40～49 歳	76	81.6	9.2	-	-	85.5	1.3	2.6	1.3	9.2
		50～59 歳	64	81.3	7.8	-	4.7	87.5	-	3.1	-	9.4
		60～69 歳	81	72.8	6.2	3.7	2.5	80.2	-	4.9	-	14.8
		70 歳以上	80	57.5	17.5	5.0	6.3	66.3	1.3	17.5	-	15.0
	男性	18～29 歳	30	83.3	10.0	-	3.3	83.3	-	10.0	3.3	3.3
		30～39 歳	29	72.4	17.2	3.4	3.4	79.3	-	10.3	10.3	-
		40～49 歳	57	80.7	10.5	-	-	80.7	1.8	5.3	5.3	7.0
		50～59 歳	50	78.0	6.0	-	6.0	68.0	-	14.0	2.0	16.0
		60～69 歳	59	66.1	8.5	3.4	5.1	64.4	1.7	11.9	1.7	20.3
		70 歳以上	70	42.9	25.7	4.3	2.9	61.4	1.4	14.3	-	22.9

		回答者数(n)	③リーダーシップ					④協調性				
			両方に	主に女子に	主に男子に	特に身につけてほしいと思わない	無回答	両方に	主に女子に	主に男子に	特に身につけてほしいと思わない	無回答
全 体		714	54.2	0.8	16.7	13.6	14.7	82.5	2.0	2.7	1.8	11.1
年齢別	女性	18～29 歳	42	61.9	-	19.0	19.0	100.0	-	-	-	-
		30～39 歳	72	68.1	-	8.3	15.3	90.3	-	1.4	4.2	4.2
		40～49 歳	76	59.2	1.3	14.5	10.5	86.8	2.6	1.3	1.3	7.9
		50～59 歳	64	57.8	-	17.2	14.1	87.5	1.6	-	1.6	9.4
		60～69 歳	81	55.6	2.5	9.9	12.3	81.5	-	2.5	1.2	14.8
		70 歳以上	80	42.5	-	23.8	8.8	73.8	1.3	6.3	-	18.8
	男性	18～29 歳	30	56.7	-	16.7	23.3	80.0	6.7	3.3	6.7	3.3
		30～39 歳	29	37.9	-	31.0	24.1	93.1	-	-	3.4	3.4
		40～49 歳	57	61.4	3.5	12.3	14.0	80.7	5.3	3.5	1.8	8.8
		50～59 歳	50	50.0	-	22.0	14.0	78.0	2.0	2.0	4.0	14.0
		60～69 歳	59	52.5	1.7	18.6	6.8	79.7	3.4	5.1	-	11.9
		70 歳以上	70	40.0	-	18.6	15.7	68.6	2.9	4.3	1.4	22.9

		回答者数(n)	⑤やさしさ					⑥たくましさ				
			両方に	主に女子に	主に男子に	特に身につけてほしいと思わない	無回答	両方に	主に女子に	主に男子に	特に身につけてほしいと思わない	無回答
全 体		714	80.8	5.5	2.9	0.7	10.1	66.7	1.7	16.2	3.4	12.0
年 齢 別	女 性	18～29 歳	42	97.6	2.4	-	-	76.2	-	19.0	4.8	-
		30～39 歳	72	93.1	-	1.4	4.2	84.7	1.4	8.3	1.4	4.2
		40～49 歳	76	89.5	1.3	2.6	-	80.3	1.3	7.9	1.3	9.2
		50～59 歳	64	90.6	1.6	-	7.8	79.7	1.6	9.4	4.7	4.7
		60～69 歳	81	80.2	4.9	1.2	-	69.1	-	13.6	6.2	11.1
		70 歳以上	80	65.0	15.0	3.8	-	48.8	2.5	22.5	1.3	25.0
	男 性	18～29 歳	30	80.0	3.3	10.0	3.3	66.7	-	23.3	6.7	3.3
		30～39 歳	29	82.8	6.9	3.4	-	65.5	3.4	24.1	3.4	3.4
		40～49 歳	57	86.0	7.0	3.5	-	68.4	7.0	15.8	1.8	7.0
		50～59 歳	50	82.0	2.0	6.0	-	54.0	-	22.0	6.0	18.0
		60～69 歳	59	69.5	8.5	3.4	-	67.8	1.7	11.9	-	18.6
		70 歳以上	70	62.9	8.6	4.3	1.4	40.0	1.4	27.1	5.7	25.7

		回答者数(n)	⑦忍耐力					⑧自立心				
			両方に	主に女子に	主に男子に	特に身につけてほしいと思わない	無回答	両方に	主に女子に	主に男子に	特に身につけてほしいと思わない	無回答
全 体		714	79.0	1.4	5.0	2.9	11.6	82.2	1.3	5.7	1.0	9.8
年 齢 別	女 性	18～29 歳	42	95.2	2.4	2.4	-	100.0	-	-	-	-
		30～39 歳	72	87.5	-	2.8	6.9	90.3	-	4.2	2.8	2.8
		40～49 歳	76	86.8	1.3	1.3	1.3	86.8	2.6	1.3	1.3	7.9
		50～59 歳	64	85.9	-	1.6	3.1	90.6	-	3.1	-	6.3
		60～69 歳	81	79.0	-	4.9	2.5	79.0	1.2	4.9	-	14.8
		70 歳以上	80	70.0	2.5	6.3	1.3	77.5	2.5	5.0	-	15.0
	男 性	18～29 歳	30	76.7	3.3	13.3	3.3	90.0	-	6.7	-	3.3
		30～39 歳	29	89.7	-	3.4	3.4	93.1	-	3.4	-	3.4
		40～49 歳	57	80.7	1.8	3.5	7.0	75.4	1.8	8.8	3.5	10.5
		50～59 歳	50	70.0	-	10.0	2.0	76.0	-	6.0	2.0	16.0
		60～69 歳	59	71.2	1.7	6.8	3.4	72.9	1.7	11.9	-	13.6
		70 歳以上	70	62.9	4.3	8.6	1.4	68.6	2.9	12.9	1.4	14.3

		回答者数(n)	⑨実行力				
			両方に	主に女子に	主に男子に	特に身につけてほしいと思わない	無回答
全 体		714	77.6	0.8	5.6	1.4	14.6
年 齢 別	18～29 歳	42	95.2	-	-	-	4.8
	30～39 歳	72	86.1	-	1.4	2.8	9.7
	40～49 歳	76	84.2	2.6	3.9	-	9.2
	50～59 歳	64	84.4	-	3.1	3.1	9.4
	60～69 歳	81	74.1	-	6.2	2.5	17.3
	70 歳以上	80	65.0	1.3	11.3	-	22.5
	18～29 歳	30	93.3	3.3	3.3	-	-
	30～39 歳	29	82.8	-	10.3	3.4	3.4
	40～49 歳	57	80.7	1.8	3.5	1.8	12.3
	50～59 歳	50	74.0	-	6.0	-	20.0
	60～69 歳	59	69.5	1.7	5.1	1.7	22.0
	70 歳以上	70	61.4	-	11.4	1.4	25.7

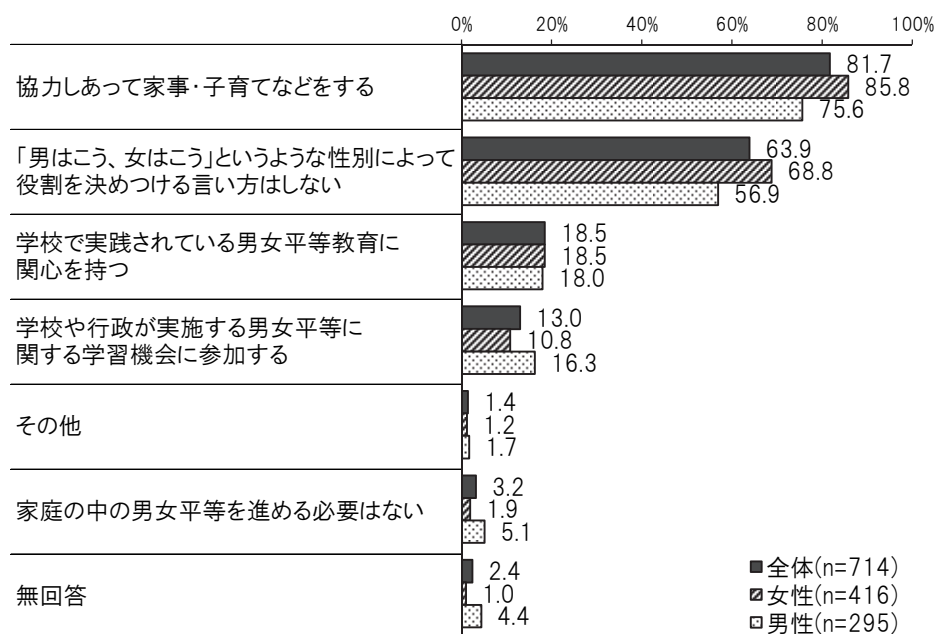
※濃い網掛けは全体より 10 ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より 5 ポイント以上高い項目

年齢別にみると、すべての項目で年齢が低いほど「両方に」の割合が高くなる傾向がみられ、特に男性よりも女性でその傾向が強くなっている。

(5) 家庭教育の中で男女平等の考え方を育むため必要だと思うこと

問 16 あなたは、家庭教育の中で男女平等の考え方を育むためにはどのようなことが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

図 家庭教育の中で男女平等の考え方を育むため必要だと思うこと



■男女平等の考え方は男女が協力することで育まれる

家庭教育の中で男女平等の考え方を育むため必要だと思うことをたずねたところ、「協力しあって家事・子育てなどをする」(女性 85.8%・男性 75.6%) が男女ともに最も高く、次いで「『男はこう、女はこう』というような性別によって役割を決めつける言い方はしない」(女性 68.8%・男性 56.9%)、「学校で実践されている男女平等教育に関心を持つ」(女性 18.5%・男性 18.0%) となっており、「協力しあって家事・子育てなどをする」と「『男はこう、女はこう』というような性別によって役割を決めつける言い方はしない」はいずれも女性の方が 10 ポイント以上高くなっている。

【年齢別】

表 年齢別 家庭教育の中で男女平等の考え方を育むため必要だと思うこと

(%)

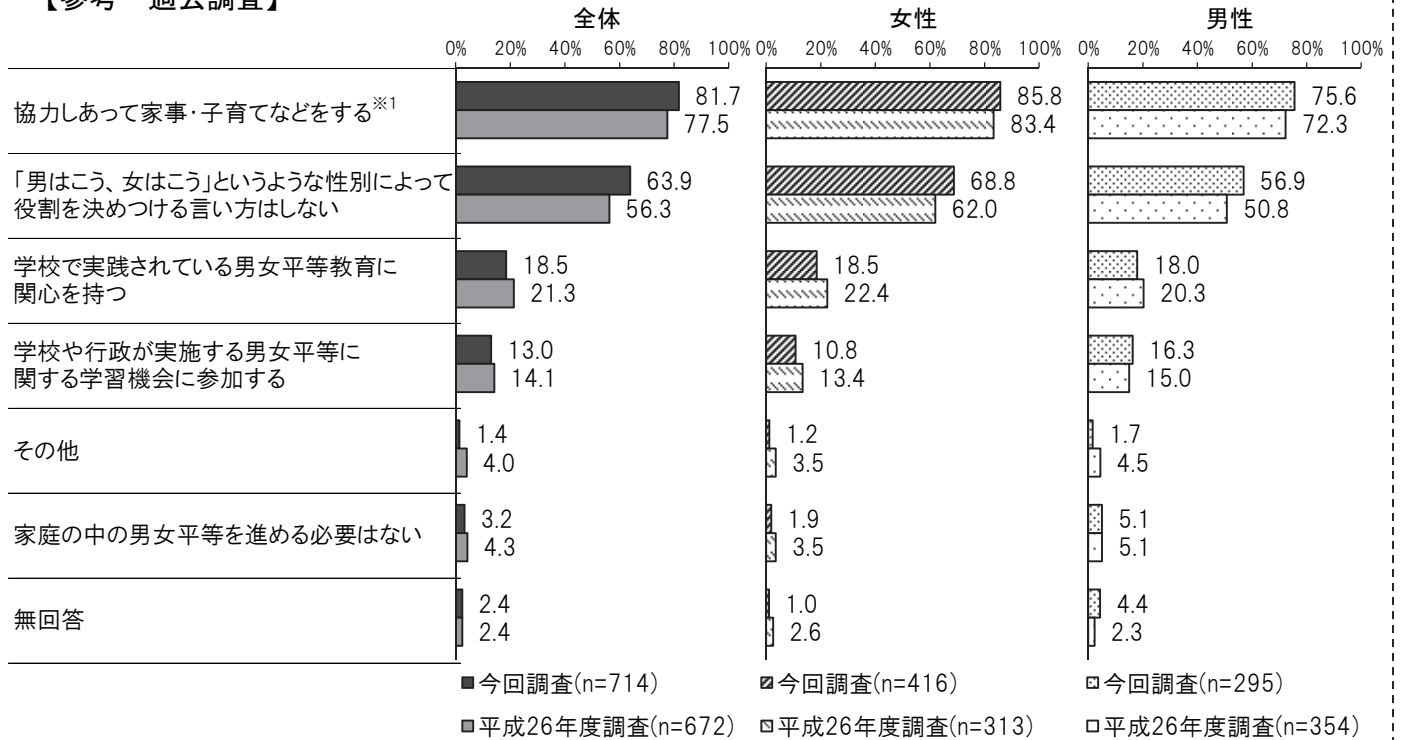
		回答者数(n)	協力しあつて家事・子育てなどをする	「男はこう、女はこう」というような性別によって役割を決めつける言い方はしない	学校で実践されている男女平等教育に関心を持つ	学校や行政が実施する男女平等に関する学習機会に参加する	その他	家庭の中の男女平等を進める必要はない	無回答
全 体		714	81.7	63.9	18.5	13.0	1.4	3.2	2.4
年齢別	女性	18～29 歳	42	81.0	85.7	19.0	4.8	-	-
		30～39 歳	72	90.3	65.3	15.3	6.9	2.8	1.4
		40～49 歳	76	86.8	64.5	7.9	3.9	-	2.6
		50～59 歳	64	76.6	70.3	18.8	7.8	3.1	3.1
		60～69 歳	81	90.1	66.7	22.2	16.0	-	1.2
		70 歳以上	80	86.3	67.5	27.5	21.3	1.3	3.8
	男性	18～29 歳	30	86.7	60.0	16.7	13.3	3.3	6.7
		30～39 歳	29	89.7	69.0	10.3	13.8	3.4	3.4
		40～49 歳	57	75.4	56.1	15.8	17.5	1.8	5.3
		50～59 歳	50	74.0	56.0	18.0	4.0	-	8.0
		60～69 歳	59	76.3	57.6	18.6	25.4	1.7	1.7
		70 歳以上	70	65.7	51.4	22.9	18.6	1.4	5.7

※濃い網掛けは全体より 10 ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より 5 ポイント以上高い項目

年齢別にみると、女性の 18～29 歳は「『男はこう、女はこう』というような性別によって役割を決めつける言い方はしない」が全体よりも 20 ポイント以上高く、最も割合の高い項目となっている。

男性では、60～69 歳で「学校や行政が実施する男女平等に関する学習機会に参加する」(25.4%) が全体と比べて割合が高くなっている。

【参考 過去調査】



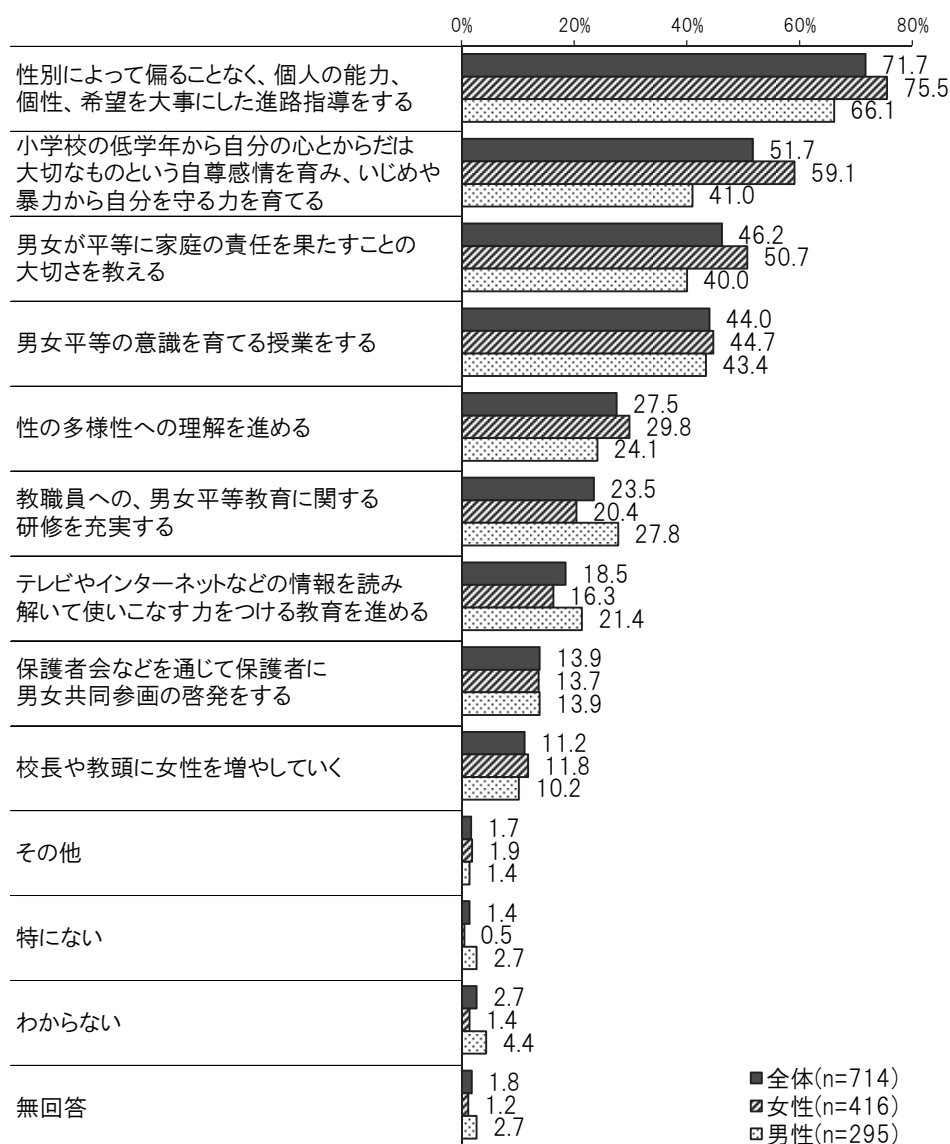
※1 平成26年度調査では「協力しあって家事などをする」

平成26年度実施の前回調査と比較すると、『男はこう、女はこう』というような性別によって役割を決めつける言い方はしないは、前回調査（女性 62.0%・男性 50.8%）に比べ、今回調査（女性 68.8%・男性 56.9%）では、女性で 6.8 ポイント、男性で 6.1 ポイント高くなっている。

(6) 男女平等を進めるために小学校・中学校で重要だと思う取り組み

問 17 あなたは、男女平等を進めるために、小学校・中学校でどのような取り組みが重要だと思いますか。(〇はいくつでも)

図 男女平等を進めるために小学校・中学校で重要だと思う取り組み



■個人の能力や個性、希望を大事にした進路指導が重要

男女平等を進めるために小学校・中学校で重要だと思う取り組みをたずねたところ、「性別によって偏ることなく、個人の能力、個性、希望を大事にした進路指導をする」(女性75.5%・男性66.1%)が男女ともに最も高く、これに次いで「小学校の低学年から自分の心とからだは大切なものという自尊感情を育み、いじめや暴力から自分を守る力を育てる」(女性59.1%・男性41.0%)、「男女が平等に家庭の責任を果たすことの大切さを教える」(女性50.7%・男性40.0%)、「男女平等の意識を育てる授業をする」(女性44.7%・男性43.4%)となっている。いずれも女性の方が男性よりも高くなっている。

【年齢別】

表 年齢別 男女平等を進めるために小学校・中学校で重要だと思う取り組み

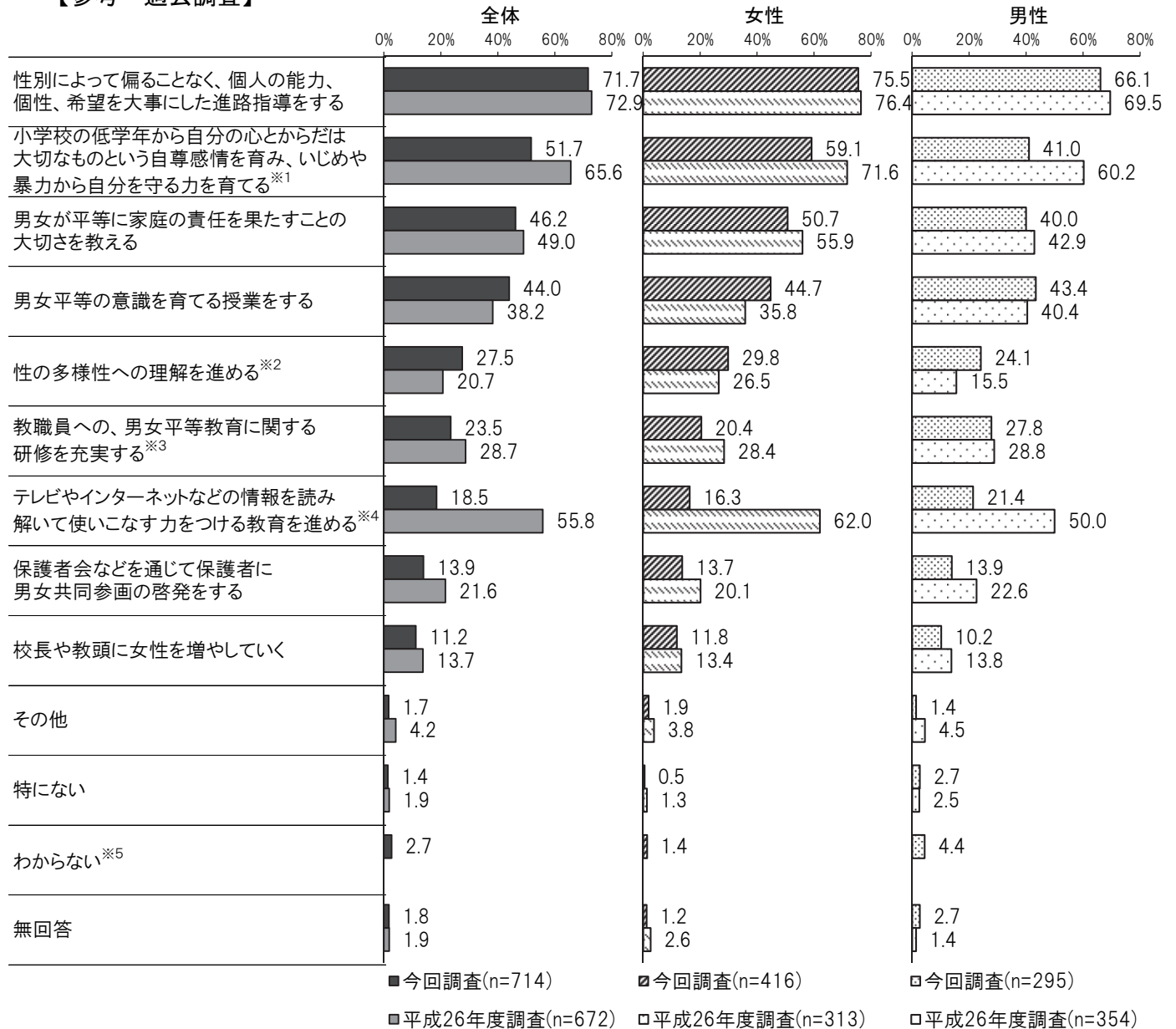
(%)

		回答者数（n）	性 別 に よ っ て 偏 る こ と な く、 個 人 の 能 力、 個 性、 希 望 を 大 事 に し た 進 路 指 導 を す る	小 学 校 の 低 学 年 か ら 自 分 の 心 と か ら だ は 大 切 な も の と い う 自 尊 感 情 を 育 み、 い じ め や 暴 力 か ら 自 分 を 守 る 力 を 育 て る	男 女 が 平 等 に 家 庭 の 責 任 を 果 た す こ の 大 切 さ を 教 え る	男 女 平 等 の 意 識 を 育 て る 授 業 を す る	性 の 多 様 性 へ の 理 解 を 進 め る	教 職 員 へ の、 男 女 平 等 教 育 に 関 す る 研 修 を 充 実 す る	テ レ ビ や イ ン タ ー ネ ッ ト な ど の 情 報 を 読 み 解 い て 使 い こ な す 力 を つ け る 教 育 を 進 め る	保 護 者 会 な ど を 通 じ て 保 護 者 に 男 女 共 同 参 画 の 啓 発 を す る	校 長 や 教 頭 に 女 性 を 増 や し て い く	そ の 他	特 に な い	わ か ら な い	無 回 答	
全 体		714	71.7	51.7	46.2	44.0	27.5	23.5	18.5	13.9	11.2	1.7	1.4	2.7	1.8	
年 齢 別	女 性	18～29 歳	42	76.2	52.4	45.2	50.0	40.5	23.8	16.7	11.9	4.8	2.4	2.4	-	-
		30～39 歳	72	75.0	63.9	55.6	38.9	51.4	18.1	25.0	8.3	16.7	2.8	1.4	-	1.4
		40～49 歳	76	73.7	59.2	50.0	40.8	23.7	14.5	17.1	9.2	6.6	1.3	-	-	1.3
		50～59 歳	64	82.8	54.7	54.7	45.3	23.4	20.3	10.9	17.2	15.6	1.6	-	-	1.6
		60～69 歳	81	74.1	60.5	46.9	54.3	29.6	29.6	17.3	14.8	16.0	-	-	1.2	-
		70 歳以上	80	72.5	61.3	51.3	40.0	16.3	17.5	11.3	20.0	8.8	3.8	-	6.3	2.5
	男 性	18～29 歳	30	66.7	40.0	36.7	43.3	36.7	33.3	36.7	13.3	13.3	-	-	3.3	-
		30～39 歳	29	69.0	44.8	31.0	44.8	27.6	31.0	37.9	6.9	13.8	3.4	-	3.4	-
		40～49 歳	57	59.6	38.6	43.9	50.9	31.6	24.6	22.8	12.3	17.5	1.8	1.8	1.8	3.5
		50～59 歳	50	62.0	36.0	34.0	38.0	18.0	18.0	20.0	10.0	4.0	-	6.0	4.0	8.0
		60～69 歳	59	74.6	42.4	47.5	40.7	22.0	39.0	15.3	20.3	10.2	1.7	5.1	1.7	3.4
		70 歳以上	70	65.7	44.3	40.0	42.9	17.1	24.3	12.9	15.7	5.7	1.4	1.4	10.0	-

※濃い網掛けは全体より 10 ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より 5 ポイント以上高い項目

年齢別にみると、女性の 18～29 歳と 30～39 歳では「性の多様性への理解を進める」が約 40～50% と他の年齢層と比べて高くなっている。一方、男性の 18～29 歳と 30～39 歳では「テレビやインターネットなどの情報を読み解いて使いこなす力をつける教育を進める」が 30% 台と他の年齢層よりも高くなっている。

【参考 過去調査】



※1 平成26年度調査では「自分の心と体は大切なものであり、いじめや虐待に対して『ノー』を言う、誰かに相談するなど、小学校の低学年から自分を守る力を育む」

※2 平成26年度調査では「性的マイノリティに対する配慮をする」

※3 平成26年度調査では「教職員に、男女平等教育に関する研修を充実する」

※4 平成26年度調査では「テレビやインターネットなどからの情報をうのみにせず、読み解いて使いこなす力をつける教育を進める」

※5 今回調査のみの項目

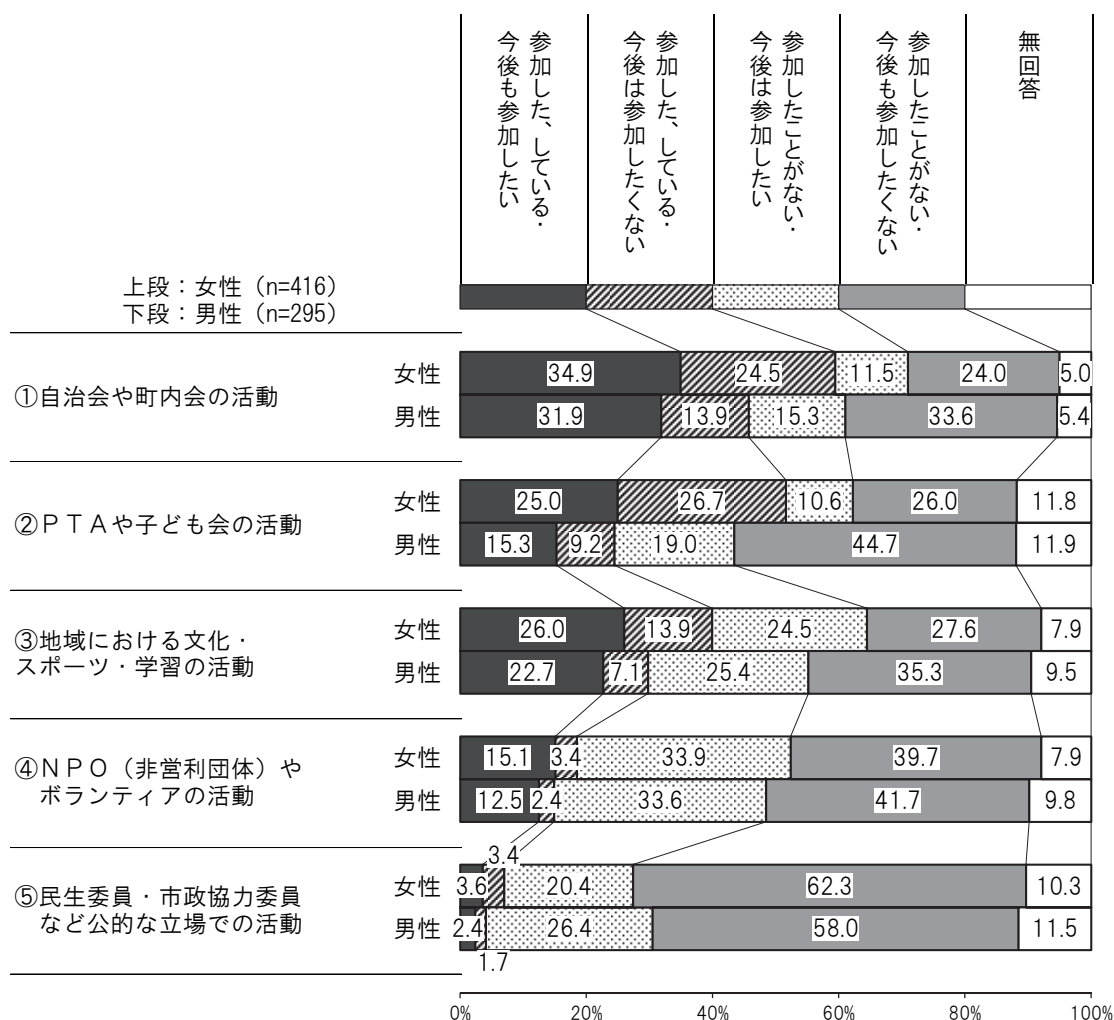
平成 26 年度実施の前回調査と比較すると、今回調査の「小学校の低学年から自分の心とからだは大切なものという自尊感情を育み、いじめや暴力から自分を守る力を育てる」（女性 59.1%・男性 41.0%）は、前回調査の「自分の心と体は大切なものであり、いじめや虐待に対して『ノー』を言う、誰かに相談するなど、小学校の低学年から自分を守る力を育む」（女性 71.6%・男性 60.2%）に比べ、女性で 12.5 ポイント、男性で 19.2 ポイント、また、今回調査の「テレビやインターネットなどの情報を読み解いて使いこなす力をつける教育を進める」（女性 16.3%・男性 21.4%）は、前回調査の「テレビやインターネットなどからの情報をうのみにせず、読み解いて使いこなす力をつける教育を進める」（女性 62.0%・男性 50.0%）に比べ、女性 45.7 ポイント、男性で 28.6 ポイントそれぞれ低くなっている。

「男女平等の意識を育てる授業をする」については、前回調査（女性 35.8%・男性 40.4%）に比べ、今回調査（女性 44.7%・男性 43.4%）では、女性で 8.9 ポイント、男性で 3.0 ポイント高く。また、今回調査の「性の多様性への理解を進める」（女性 29.8%・男性 24.1%）は、前回調査の「性的マイノリティに対する配慮をする」（女性 26.5%・男性 15.5%）よりも、女性で 3.3 ポイント、男性で 8.6 ポイント高くなっている。

(7) 地域活動の参加状況

問 18 次の地域活動について、あなたの参加状況に近いものに○印をつけてください。(○は①～⑤それぞれに1つ)

図 地域活動の参加状況



■女性の方が地域活動に参加している割合は高いが、参加意向は男女の差は小さい

地域活動の参加状況をたずねたところ、『参加した、している』※は、女性では「①自治会や町内会の活動」(59.4%)が最も高く、次いで、「②PTAや子ども会の活動」(51.7%)、「③地域における文化・スポーツ・学習の活動」(39.9%)となっている。男性では「①自治会や町内会の活動」(45.8%)、「③地域における文化・スポーツ・学習の活動」(29.8%)、「②PTAや子ども会の活動」(24.5%)となっており、いずれも女性より『参加した、している』の割合が低く、特に「②PTAや子ども会の活動」でその差が大きくなっている。

『今後も(は)参加したい』※の割合は「①自治会や町内会の活動」「③地域における文化・スポーツ・学習の活動」「④NPO(非営利団体)やボランティアの活動」で男女ともに約50%となっており、『参加した、している』と比べて性別による差は小さくなっている。

※『参加した、している』とは、「参加した、している・今後も参加したい」「参加した、している・今後は参加したくない」の合計

※『今後も(は)参加したい』とは、「参加した、している・今後も参加したい」「参加したくない・今後は参加したい」の合計

【年齢別】

表 年齢別 地域活動の参加状況

(%)

		回答者数(n)	①自治会や町内会の活動						②PTAや子ども会の活動						
			参加した、 今後も参加したい	参加した、 今後は参加したくない	参加した、 今後は参加したい	参加した、 今後は参加したくない	計	参加した、 今後は参加したい	参加した、 今後は参加したくない	参加した、 今後は参加したい	参加した、 今後は参加したくない	計	参加した、 今後は参加したい		
全 体		714	33.5	20.0	13.0	28.3	53.5	46.5	20.9	19.3	14.0	34.0	40.2	34.9	
年 齢 別	女 性	18～29 歳	42	26.2	7.1	19.0	47.6	33.3	45.2	16.7	4.8	19.0	57.1	21.5	35.7
		30～39 歳	72	33.3	9.7	22.2	33.3	43.0	55.5	23.6	12.5	19.4	43.1	36.1	43.0
		40～49 歳	76	32.9	23.7	11.8	28.9	56.6	44.7	36.8	34.2	10.5	15.8	71.0	47.3
		50～59 歳	64	23.4	39.1	10.9	23.4	62.5	34.3	25.0	32.8	6.3	29.7	57.8	31.3
		60～69 歳	81	45.7	34.6	4.9	7.4	80.3	50.6	23.5	40.7	6.2	12.3	64.2	29.7
		70 歳以上	80	41.3	25.0	5.0	16.3	66.3	46.3	21.3	23.8	6.3	15.0	45.1	27.6
	男 性	18～29 歳	30	20.0	3.3	20.0	56.7	23.3	40.0	13.3	6.7	23.3	56.7	20.0	36.6
		30～39 歳	29	13.8	13.8	17.2	51.7	27.6	31.0	10.3	6.9	31.0	48.3	17.2	41.3
		40～49 歳	57	29.8	7.0	17.5	40.4	36.8	47.3	12.3	8.8	29.8	45.6	21.1	42.1
		50～59 歳	50	28.0	16.0	10.0	42.0	44.0	38.0	18.0	12.0	8.0	54.0	30.0	26.0
		60～69 歳	59	45.8	13.6	23.7	11.9	59.4	69.5	20.3	15.3	23.7	25.4	35.6	44.0
		70 歳以上	70	37.1	22.9	7.1	22.9	60.0	44.2	14.3	4.3	7.1	47.1	18.6	21.4

		回答者数(n)	③地域における文化・スポーツ・学習の活動						④NPO(非営利団体)やボランティアの活動						
			参加した、 今後は参加したい	参加した、 今後は参加したくない	参加したことがない、 今後は参加したい	参加したことがない、 今後は参加したくない	計	参加した、 今後は参加したい	参加した、 今後は参加したくない	参加したことがない、 今後は参加したい	参加したことがない、 今後は参加したくない	計	参加した、 今後は参加したい	参加した、 今後は参加したい	
全 体		714	24.5	11.1	24.8	31.1	35.6	49.3	14.0	2.9	33.8	40.6	16.9	47.8	
年齢別	女性	18～29 歳	42	7.1	7.1	45.2	40.5	14.2	52.3	11.9	－	57.1	31.0	11.9	69.0
		30～39 歳	72	20.8	2.8	41.7	33.3	23.6	62.5	9.7	－	40.3	48.6	9.7	50.0
		40～49 歳	76	28.9	7.9	22.4	36.8	36.8	51.3	17.1	1.3	27.6	51.3	18.4	44.7
		50～59 歳	64	29.7	26.6	14.1	25.0	56.3	43.8	10.9	3.1	43.8	40.6	14.0	54.7
		60～69 歳	81	32.1	18.5	17.3	18.5	50.6	49.4	12.3	7.4	32.1	33.3	19.7	44.4
		70 歳以上	80	28.8	18.8	16.3	17.5	47.6	45.1	25.0	6.3	16.3	31.3	31.3	41.3
	男性	18～29 歳	30	23.3	6.7	30.0	40.0	30.0	53.3	10.0	－	43.3	46.7	10.0	53.3
		30～39 歳	29	17.2	3.4	24.1	48.3	20.6	41.3	6.9	3.4	31.0	51.7	10.3	37.9
		40～49 歳	57	21.1	5.3	40.4	29.8	26.4	61.5	3.5	1.8	45.6	43.9	5.3	49.1
		50～59 歳	50	22.0	12.0	20.0	42.0	34.0	42.0	8.0	2.0	24.0	60.0	10.0	32.0
		60～69 歳	59	27.1	10.2	28.8	22.0	37.3	55.9	20.3	6.8	45.8	15.3	27.1	66.1
		70 歳以上	70	22.9	4.3	12.9	38.6	27.2	35.8	20.0	－	17.1	42.9	20.0	37.1

		回答者数(n)	⑤民生委員・市政協力委員など 公的な立場での活動					
			参加した、 している・ 今後も参加したい	参加した、 している・ 今後は参加したくない	参加したことがない・ 今後は参加したい	参加したことがない・ 今後も参加したくない	計 参加した、 している	計 今後(は)参加したい
全 体		714	3.1	2.7	22.8	60.6	5.8	25.9
年 齢 別	18～29 歳	42	-	2.4	47.6	47.6	2.4	47.6
	30～39 歳	72	1.4	-	15.3	81.9	1.4	16.7
	40～49 歳	76	3.9	2.6	18.4	72.4	6.5	22.3
	50～59 歳	64	-	4.7	26.6	65.6	4.7	26.6
	60～69 歳	81	4.9	2.5	16.0	60.5	7.4	20.9
	70 歳以上	80	8.8	7.5	12.5	41.3	16.3	21.3
	18～29 歳	30	-	-	30.0	70.0	-	30.0
	30～39 歳	29	-	-	13.8	79.3	-	13.8
	40～49 歳	57	1.8	1.8	33.3	57.9	3.6	35.1
	50～59 歳	50	-	-	22.0	74.0	-	22.0
	60～69 歳	59	6.8	3.4	37.3	35.6	10.2	44.1
	70 歳以上	70	2.9	2.9	18.6	51.4	5.8	21.5

※濃い網掛けは全体より 10 ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より 5 ポイント以上高い項目

年齢別にみると、『参加した、している』の割合は、「①自治会や町内会の活動」は 60 歳以上の男女、「②PTA や子ども会の活動」は 40～69 歳の女性、「③地域における文化・スポーツ・学習の活動」は 50 歳以上の女性で高くなっている。

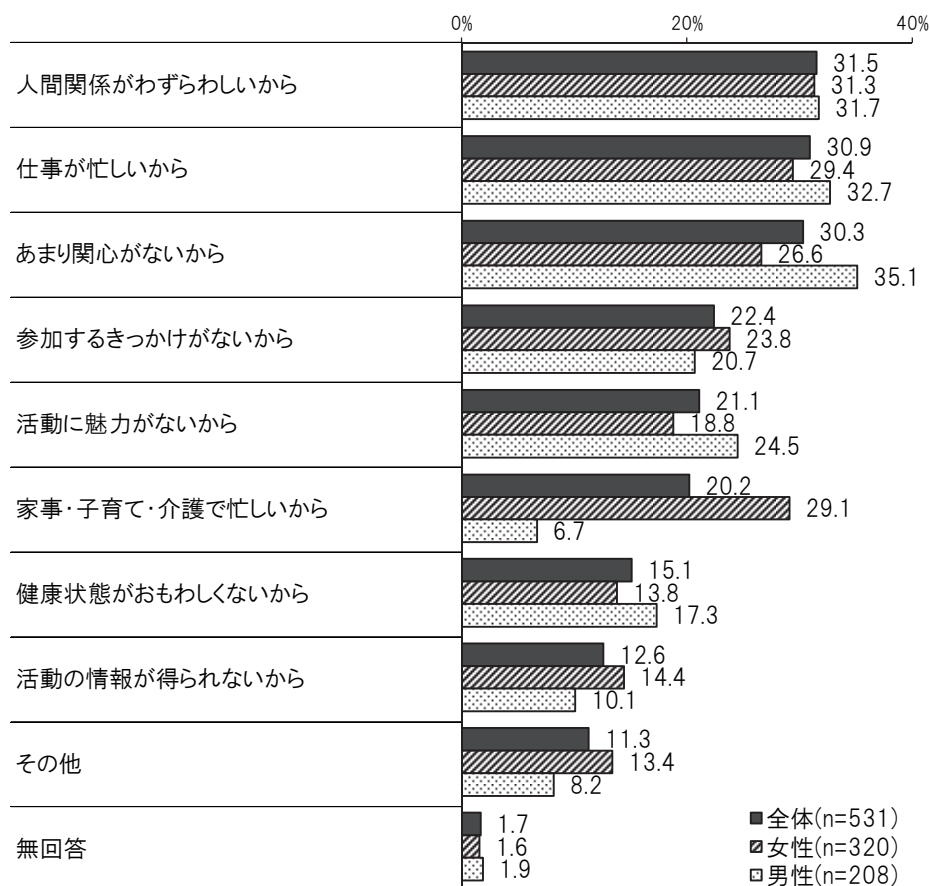
『今後も (は) 参加したい』の割合は、女性では 18～29 歳の「④NPO(非営利団体)やボランティアの活動」「⑤民生委員・市政協力委員など公的な立場での活動」、男性では 60～69 歳の「①自治会や町内会の活動」「④NPO(非営利団体)やボランティアの活動」「⑤民生委員・市政協力委員など公的な立場での活動」などが他の年齢層と比べて高くなっている。

（８）地域活動に参加したくない理由

問 18 で、「今後は（も）参加したくない」と回答した方におたずねします。

問 18－1 それはどうしてですか。（○はいくつでも）

図 地域活動に参加したくない理由



■男性は関心がない、女性は家庭生活が忙しいことも大きな理由

地域活動に「今後は（も）参加したくない」と回答した人にその理由をたずねたところ、女性は、「人間関係がわずらわしいから」（31.3%）が最も高く、次いで「仕事が忙しいから」（29.4%）、「家事・子育て・介護で忙しいから」（29.1%）となっている。

男性は、「あまり関心がないから」（35.1%）が最も高く、次いで「仕事が忙しいから」（32.7%）、「人間関係がわずらわしいから」（31.7%）となっている。

「家事・子育て・介護で忙しいから」は、女性は男性よりも 22.4 ポイント高い。

【年齢別】

表 年齢別 地域活動に参加したくない理由

(%)

		回答者数(n)	人間関係がわずらわしいから	仕事が忙しいから	あまり関心がないから	参加するきっかけがないから	活動に魅力がないから	家事・子育て・介護で忙しいから	健康状態がおもわしくないから	活動の情報が得られないから	その他	無回答	
全 体		531	31.5	30.9	30.3	22.4	21.1	20.2	15.1	12.6	11.3	1.7	
年 齢 別	女性	18～29 歳	31	19.4	38.7	45.2	32.3	19.4	9.7	3.2	19.4	9.7	3.2
		30～39 歳	61	24.6	45.9	26.2	24.6	21.3	55.7	8.2	24.6	3.3	-
		40～49 歳	65	29.2	35.4	24.6	20.0	20.0	47.7	6.2	12.3	18.5	-
		50～59 歳	51	51.0	39.2	25.5	21.6	23.5	21.6	7.8	5.9	15.7	-
		60～69 歳	60	41.7	16.7	25.0	35.0	20.0	18.3	13.3	10.0	10.0	1.7
		70 歳以上	51	17.6	-	21.6	11.8	7.8	5.9	43.1	15.7	23.5	5.9
	男性	18～29 歳	22	40.9	40.9	45.5	36.4	31.8	4.5	4.5	9.1	4.5	-
		30～39 歳	27	25.9	55.6	44.4	33.3	22.2	18.5	-	14.8	7.4	-
		40～49 歳	38	28.9	50.0	36.8	23.7	42.1	13.2	7.9	15.8	7.9	2.6
		50～59 歳	41	34.1	41.5	29.3	14.6	22.0	4.9	14.6	9.8	2.4	-
		60～69 歳	32	37.5	15.6	31.3	18.8	25.0	-	21.9	9.4	6.3	3.1
		70 歳以上	48	27.1	6.3	31.3	10.4	10.4	2.1	39.6	4.2	16.7	4.2

※濃い網掛けは全体より 10 ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より 5 ポイント以上高い項目

年齢別にみると、女性では、18～29 歳は「あまり関心がないから」、30～39 歳と 40～49 歳は、「家事・子育て・介護で忙しいから」、50～59 歳と 60～69 歳は「人間関係がわずらわしいから」、70 歳以上は「健康状態がおもわしくないから」の割合が最も高くなっている。

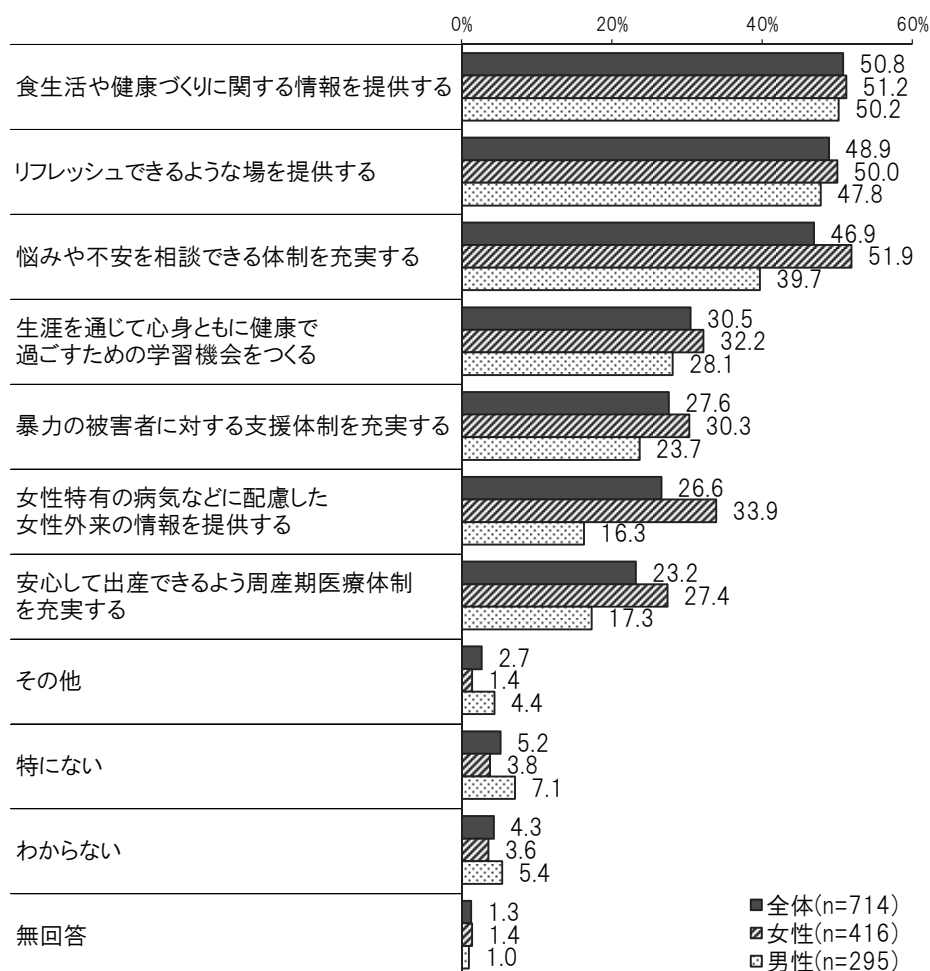
男性では、18～29 歳は「あまり関心がないから」、30～59 歳の各年齢層では「仕事が忙しいから」、60～69 歳では「人間関係がわずらわしいから」、70 歳以上では「健康状態がおもわしくないから」の割合が最も高くなっている。

(9) 心とからだの健康を保つために必要な取り組み

全員におたずねします。

問 19 あなたは、心とからだの健康を保つために、どのような取り組みが必要だと思いますか。(〇はいいくつでも)

図 心とからだの健康を保つために必要な取り組み



■女性には特に相談体制の充実と女性外来の情報提供を希望

心とからだの健康を保つために必要な取り組みをたずねたところ、「食生活や健康づくりに関する情報を提供する」(女性 51.2%・男性 50.2%)、「リフレッシュできるような場を提供する」(女性 50.0%・男性 47.8%)、「悩みや不安を相談できる体制を充実する」(女性 51.9%・男性 39.7%)の3項目の割合が高いが、「悩みや不安を相談できる体制を充実する」については女性の方が男性よりも10ポイント以上割合が高く、女性では最も割合が高くなっている。また、「女性特有の病気などに配慮した女性外来の情報を提供する」「安心して出産できるよう周産期医療体制を充実する」についても女性の方が男性より10ポイント以上高くなっている。

【年齢別】

表 年齢別 心とからだの健康を保つために必要な取り組み

(%)

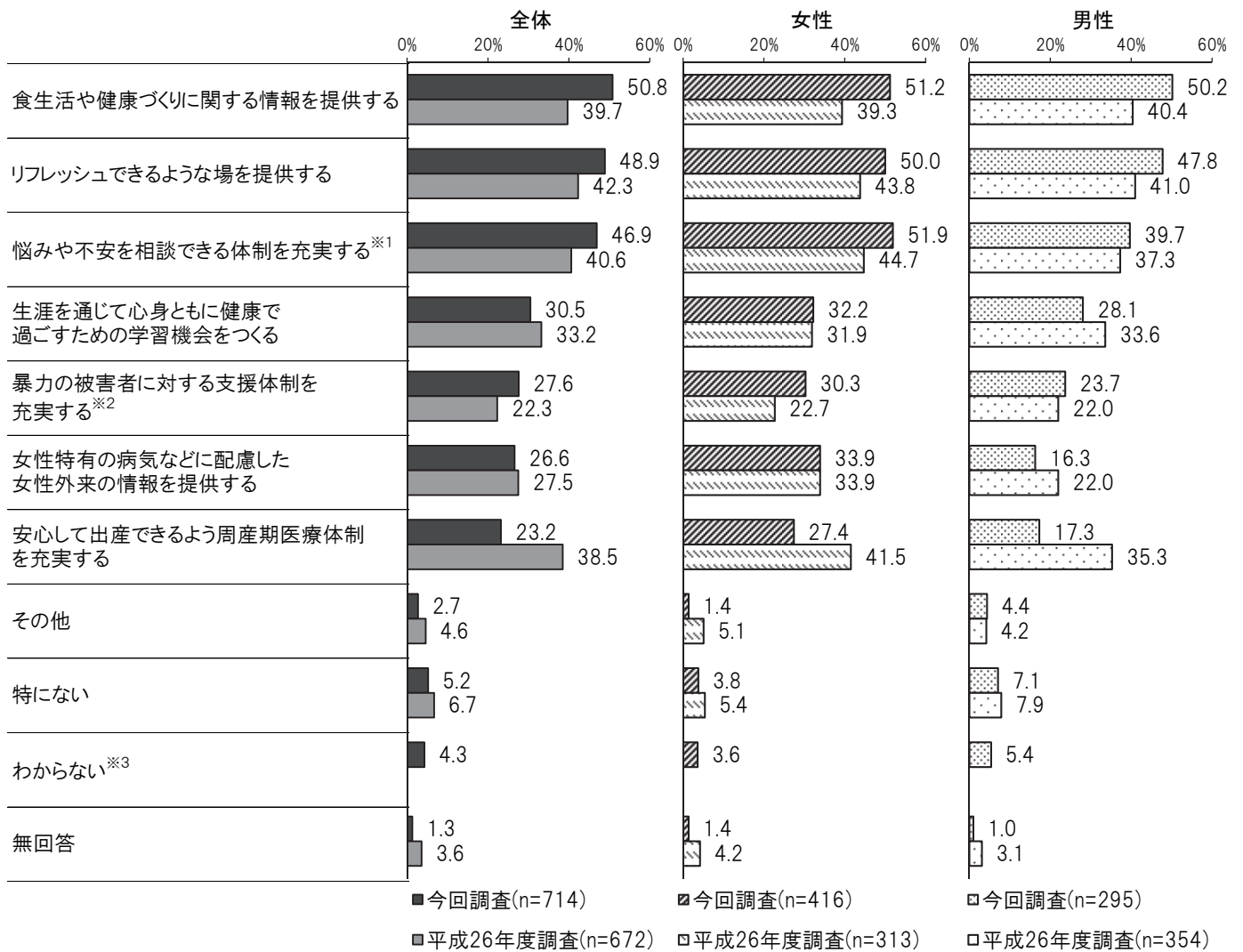
		回答者数(n)	食生活や健康づくりに関する情報を提供する	リフレッシュできるような場を提供する	悩みや不安を相談できる体制を充実する	生涯を通じて心身ともに健康で過ごすための学習機会をつくる	暴力の被害者に対する支援体制を充実する	女性特有の病気などに配慮した女性外来の情報を提供する	安心して出産できるよう周産期医療体制を充実する	その他	特にな	わからない	無回答
全 体		714	50.8	48.9	46.9	30.5	27.6	26.6	23.2	2.7	5.2	4.3	1.3
年齢別	女性	18～29 歳	42	52.4	66.7	61.9	33.3	38.1	28.6	45.2	—	2.4	—
		30～39 歳	72	36.1	55.6	52.8	26.4	33.3	36.1	41.7	4.2	4.2	—
		40～49 歳	76	52.6	51.3	46.1	23.7	35.5	38.2	21.1	—	5.3	3.9
		50～59 歳	64	57.8	39.1	62.5	40.6	29.7	35.9	20.3	3.1	1.6	1.6
		60～69 歳	81	46.9	49.4	51.9	35.8	30.9	34.6	25.9	—	4.9	—
		70 歳以上	80	61.3	43.8	43.8	33.8	17.5	28.8	18.8	1.3	7.5	2.5
	男性	18～29 歳	30	53.3	70.0	43.3	16.7	33.3	30.0	23.3	—	6.7	—
		30～39 歳	29	37.9	48.3	37.9	20.7	10.3	17.2	31.0	17.2	10.3	—
		40～49 歳	57	57.9	63.2	52.6	28.1	31.6	21.1	21.1	5.3	—	—
		50～59 歳	50	48.0	44.0	36.0	22.0	20.0	18.0	14.0	6.0	12.0	4.0
		60～69 歳	59	52.5	45.8	35.6	39.0	22.0	13.6	16.9	—	6.8	—
		70 歳以上	70	47.1	30.0	34.3	31.4	22.9	7.1	8.6	2.9	10.0	1.4

※濃い網掛けは全体より 10 ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より 5 ポイント以上高い項目

年齢別にみると、女性では「リフレッシュできるような場を提供する」と「安心して出産できるよう周産期医療体制を充実する」は年齢が低い層で割合が高くなる傾向があり、39 歳以下では「リフレッシュできるような場を提供する」は 55%以上、「安心して出産できるよう周産期医療体制を充実する」は 40%以上となっている。女性の 50～59 歳、60～69 歳では「悩みや不安を相談できる体制を充実する」（それぞれ 62.5%・51.9%）が、70 歳以上では「食生活や健康づくりに関する情報を提供する」（61.3%）の割合が最も高くなっている。

男性では、18～29 歳と 40～49 歳で「リフレッシュできるような場を提供する」（それぞれ 70.0%、63.2%）が最も割合の高い項目となっている。

【参考 過去調査】



※1 平成26年度調査では「悩みや不安をカウンセラーなどに相談できる体制を充実する」

※2 平成26年度調査では「暴力の被害者に対するケア体制を充実する」

※3 今回調査のみの項目

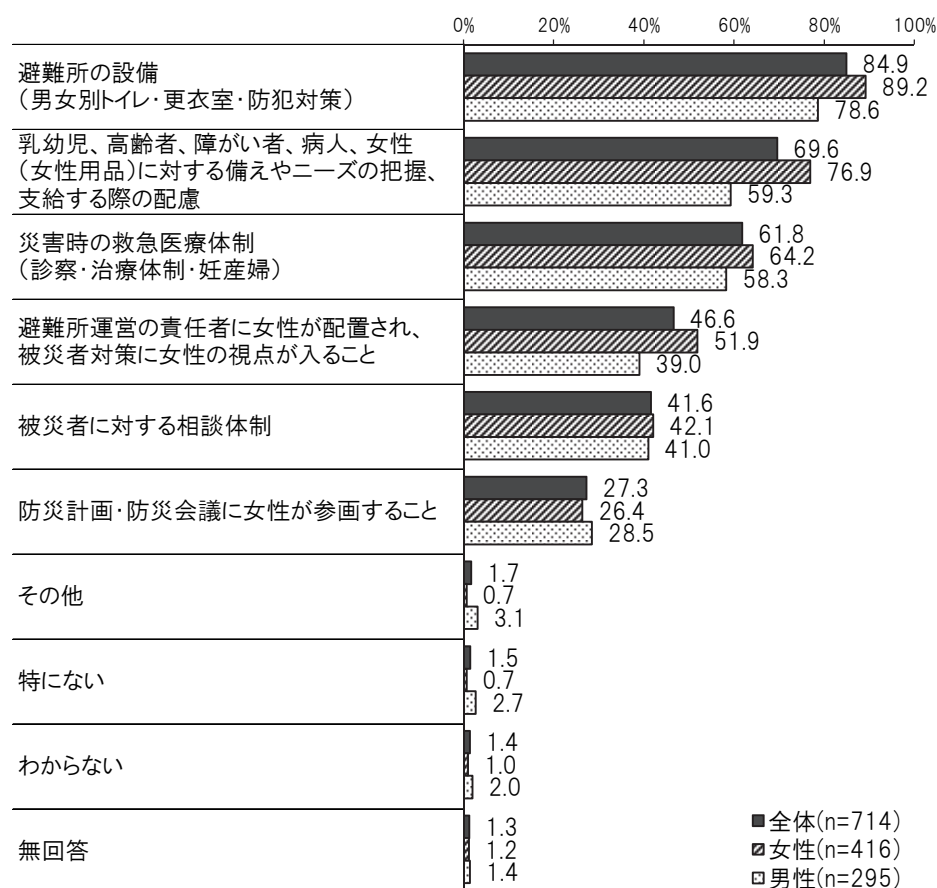
平成26年度に実施した前回調査と比較すると、男女とも「食生活や健康づくりに関する情報を提供する」は約10ポイント、「リフレッシュできるような場を提供する」は約6ポイント、今回調査の方が高くなっている。また、女性では「悩みや不安を相談できる体制を充実する」（前回調査では「悩みや不安をカウンセラーなどに相談できる体制を充実する」）、「暴力の被害者に対する支援体制を充実する」（前回調査では「暴力の被害者に対するケア体制を充実する」）も今回調査の方が約7ポイント高くなっている。

「安心して出産できるよう周産期医療体制を充実する」については、前回調査では女性41.5%・男性35.3%と割合が高かったが、今回調査では女性27.4%・男性17.3%にとどまっている。

(10) 防災・災害復興対策で性別に配慮して取り組む必要があると思うこと

問 20 防災・災害復興対策で性別に配慮して取り組む必要があると思うことは、どのようなことですか。(〇はいくつでも)

図 防災・災害復興対策で性別に配慮して取り組む必要があると思うこと



■女性の方が性別に配慮した対策を希望する割合が高い

防災・災害復興対策で性別に配慮して取り組む必要があると思うことをたずねたところ、「避難所の設備（男女別トイレ・更衣室・防犯対策）」（女性 89.2%・男性 78.6%）が男女ともに最も高く、次いで「乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性（女性用品）に対する備えやニーズの把握、支給する際の配慮」（女性 76.9%・男性 59.3%）、「災害時の救急医療体制（診察・治療体制・妊産婦）」（女性 64.2%・男性 58.3%）となっている。

上位 4 項目の割合はいずれも女性の方が高く、「乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性（女性用品）に対する備えやニーズの把握、支給する際の配慮」では 17.6 ポイント差、「避難所運営の責任者に女性が配置され、被災者対策に女性の視点が入ること」「避難所の設備（男女別トイレ・更衣室・防犯対策）」でも 10 ポイント以上の差となっている。

【年齢別】

表 年齢別 防災・災害復興対策で性別に配慮して取り組む必要があると思うこと

(%)

		回答者数(n)	避難所の設備(男女別トイレ・更衣室・防犯対策)	乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性(女性用品)に対する備えやニーズの把握、支給する際の配慮	災害時の救急医療体制(診察・治療体制・妊産婦)	避難所運営の責任者に女性が配置され、被災者対策に女性の視点が入ること	被災者に対する相談体制	防災計画・防災会議に女性が参画すること	その他	特にない	わからない	無回答
全 体		714	84.9	69.6	61.8	46.6	41.6	27.3	1.7	1.5	1.4	1.3
年齢別	女性	18～29 歳	42	90.5	88.1	69.0	35.7	26.2	19.0	4.8	-	-
		30～39 歳	72	88.9	87.5	72.2	59.7	43.1	25.0	1.4	-	-
		40～49 歳	76	93.4	76.3	56.6	50.0	30.3	25.0	-	-	1.3
		50～59 歳	64	89.1	75.0	70.3	48.4	51.6	28.1	-	-	3.1
		60～69 歳	81	86.4	72.8	54.3	60.5	44.4	30.9	-	1.2	1.2
		70 歳以上	80	87.5	68.8	67.5	50.0	51.3	27.5	-	1.3	1.3
	男性	18～29 歳	30	76.7	53.3	56.7	40.0	36.7	30.0	10.0	3.3	-
		30～39 歳	29	82.8	65.5	44.8	44.8	24.1	31.0	3.4	3.4	-
		40～49 歳	57	77.2	61.4	56.1	42.1	38.6	29.8	1.8	3.5	1.8
		50～59 歳	50	68.0	58.0	48.0	40.0	44.0	26.0	4.0	4.0	2.0
		60～69 歳	59	86.4	67.8	66.1	42.4	40.7	30.5	1.7	1.7	-
		70 歳以上	70	80.0	51.4	67.1	30.0	50.0	25.7	1.4	1.4	4.3

※濃い網掛けは全体より 10 ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より 5 ポイント以上高い項目

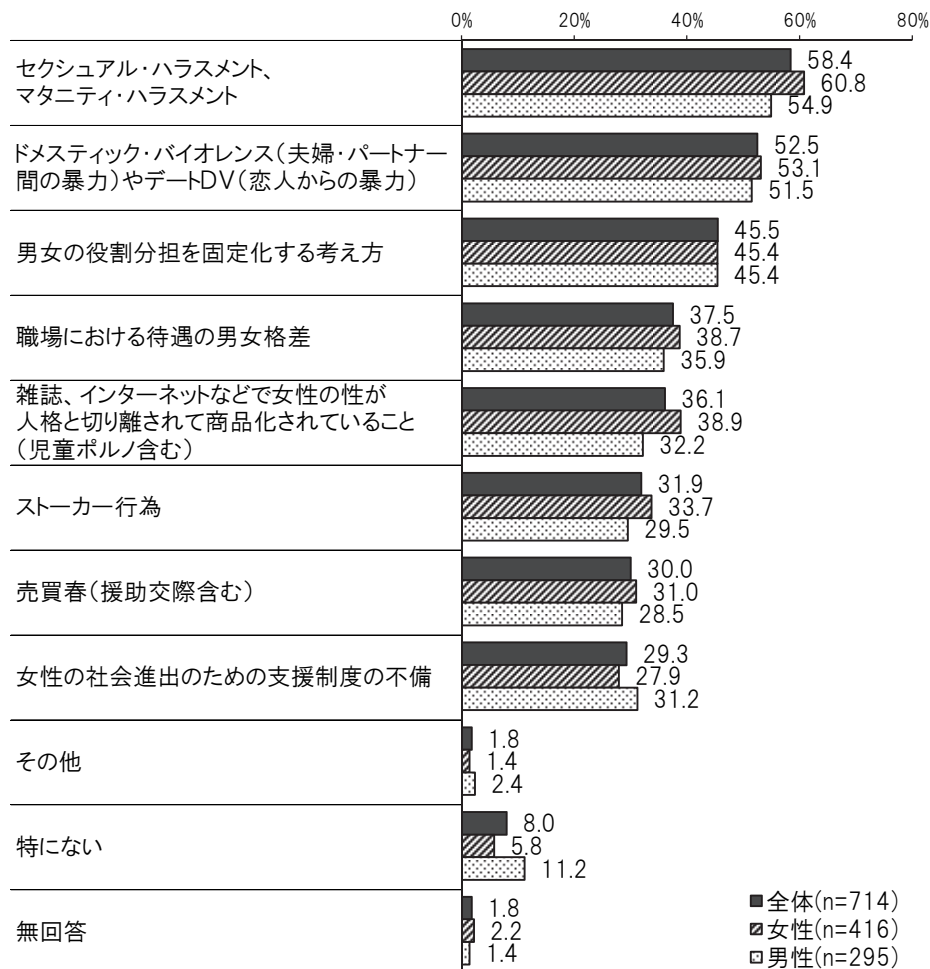
年齢別にみると、女性では、「乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性（女性用品）に対する備えやニーズの把握、支給する際の配慮」は年齢が低いほど割合が高く、18～29 歳では 88.1%、30～39 歳では 87.5%となっている。

4. 人権の尊重について

(1) 女性の人権が侵害されていると思うこと

問 21 あなたが、女性の人権が侵害されていると思うことはどのようなことですか。(〇はいくつでも)

図 女性の人権が侵害されていると思うこと



■ハラスメント、DVは5割以上が女性の人権の侵害と考えている

女性の人権が侵害されていると思うことについてたずねたところ、「セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント」(女性 60.8%・男性 54.9%)が男女ともに最も高く、次いで「ドメスティック・バイオレンス(夫婦・パートナー間の暴力)やデートDV(恋人からの暴力)」(女性 53.1%・男性 51.5%)、「男女の役割分担を固定化する考え方」(女性 45.4%・男性 45.4%)となっている。

「雑誌、インターネットなどで女性の性が人格と切り離されて商品化されていること(児童ポルノ含む)」「セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント」「ストーカー行為」は女性の方が約5ポイント高くなっている。

【年齢別】

表 年齢別 女性の人権が侵害されていると思うこと

(%)

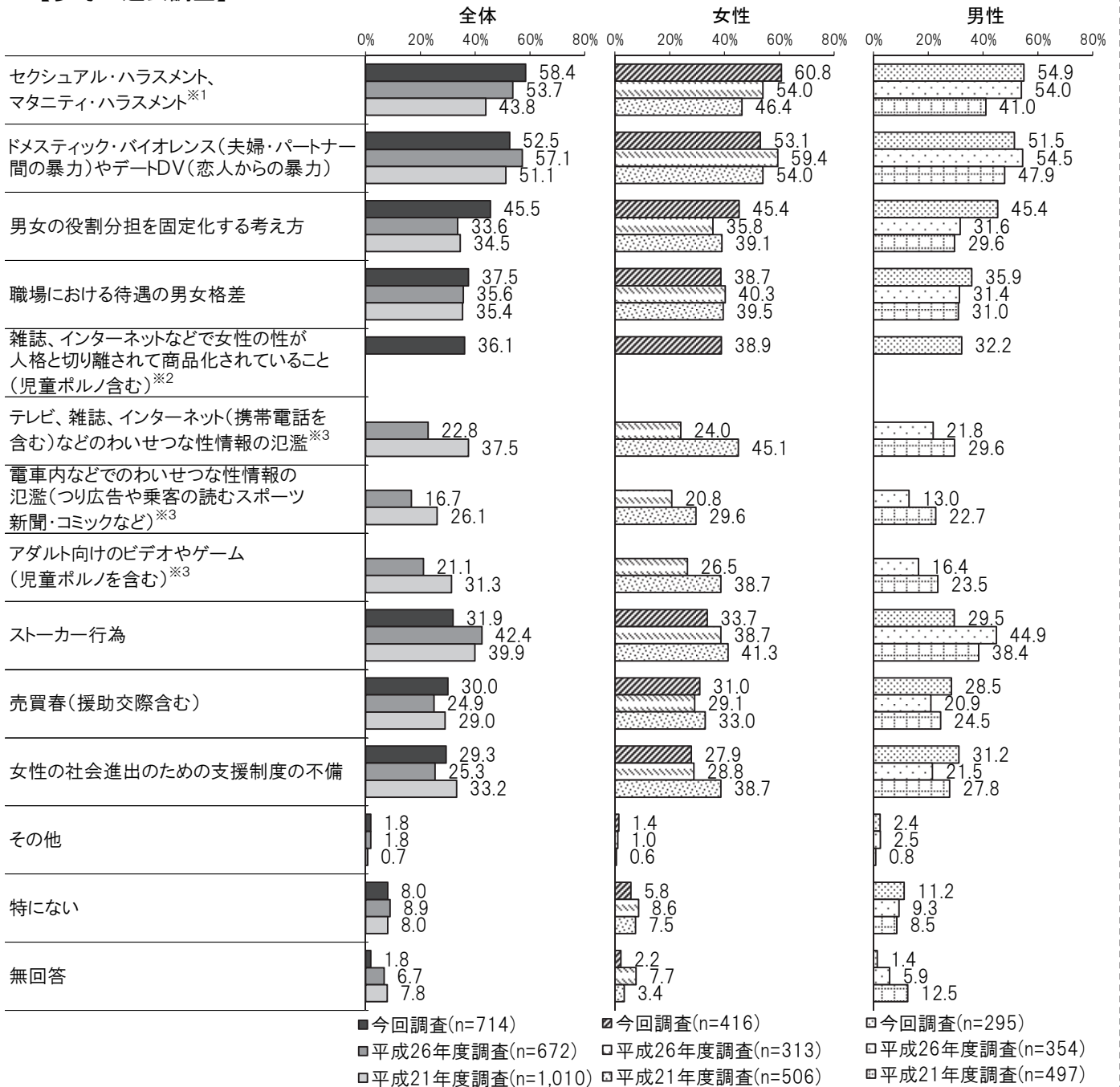
		回答者数(n)	セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント	ドメスティック・バイオレンス(夫婦・パートナー間の暴力)やデートDV(恋人からの暴力)	男女の役割分担を固定化する考え方	職場における待遇の男女格差	雑誌、インターネットなどで女性の性が人格と切り離されて商品化されていること(児童ポルノ含む)	ストーカー行為	売買春(援助交際含む)	女性の社会進出のための支援制度の不備	その他	特にない	無回答	
全 体		714	58.4	52.5	45.5	37.5	36.1	31.9	30.0	29.3	1.8	8.0	1.8	
年 齢 別	女 性	18～29 歳	42	78.6	61.9	61.9	50.0	35.7	45.2	57.1	33.3	-	2.4	-
		30～39 歳	72	75.0	52.8	48.6	34.7	37.5	29.2	30.6	31.9	2.8	2.8	-
		40～49 歳	76	59.2	51.3	42.1	36.8	43.4	38.2	27.6	22.4	-	-	3.9
		50～59 歳	64	65.6	59.4	45.3	28.1	35.9	39.1	28.1	26.6	3.1	6.3	1.6
		60～69 歳	81	55.6	53.1	49.4	45.7	49.4	30.9	28.4	28.4	-	7.4	1.2
		70 歳以上	80	41.3	45.0	33.8	40.0	28.8	25.0	25.0	27.5	2.5	13.8	5.0
	男 性	18～29 歳	30	56.7	43.3	53.3	43.3	23.3	26.7	36.7	33.3	-	6.7	-
		30～39 歳	29	72.4	44.8	41.4	34.5	20.7	24.1	13.8	27.6	3.4	6.9	-
		40～49 歳	57	63.2	56.1	54.4	42.1	21.1	26.3	26.3	33.3	3.5	8.8	1.8
		50～59 歳	50	54.0	48.0	36.0	26.0	34.0	34.0	30.0	26.0	4.0	18.0	4.0
		60～69 歳	59	57.6	59.3	49.2	33.9	37.3	37.3	33.9	37.3	-	10.2	-
		70 歳以上	70	38.6	50.0	40.0	37.1	44.3	25.7	27.1	28.6	2.9	12.9	1.4

※濃い網掛けは全体より 10 ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より 5 ポイント以上高い項目

年齢別にみると、女性の 70 歳未満、男性の 60 歳未満では「セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント」の割合が最も高く、特に女性の 18～29 歳と 30～39 歳、男性の 30～39 歳では 70%以上と高くなっている。また、女性の 18～29 歳では「セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント」以外にも「ドメスティック・バイオレンス(夫婦・パートナー間の暴力)やデート DV(恋人からの暴力)」「男女の役割分担を固定化する考え方」「売買春(援助交際含む)」が約 60%と高い。

女性の 70 歳以上、男性の 60 歳以上では「ドメスティック・バイオレンス(夫婦・パートナー間の暴力)やデート DV(恋人からの暴力)」の割合が最も高くなっている。

【参考 過去調査】



※¹ 平成26年度調査では「セクシュアル・ハラスメント」

※² 今回調査のみの項目

※³ 平成21年度調査・平成26年度調査のみの項目

平成26年度に実施した前回調査と比較すると、「男女の役割分担を固定化する考え方」は、女性は9.6ポイント、男性は13.8ポイント、「雑誌、インターネットなどで女性の性が人格と切り離されて商品化されていること(児童ポルノ含む)」は、女性は14.9ポイント、男性は10.4ポイント、今回調査の割合が高くなっている。一方、「ストーカー行為」は、女性は5ポイント、男性は15.4ポイント、「ドメスティック・バイオレンス(夫婦・パートナー間の暴力)やデートDV(恋人からの暴力)」は、女性は6.3ポイント、男性は3ポイント、今回調査の割合が低くなっている。

前回、前々回を合わせた3回の調査結果をみると「セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント」の割合は男女とも調査ごとに高くなっており、ハラスメントの関心が高まっていることがうかがえる。

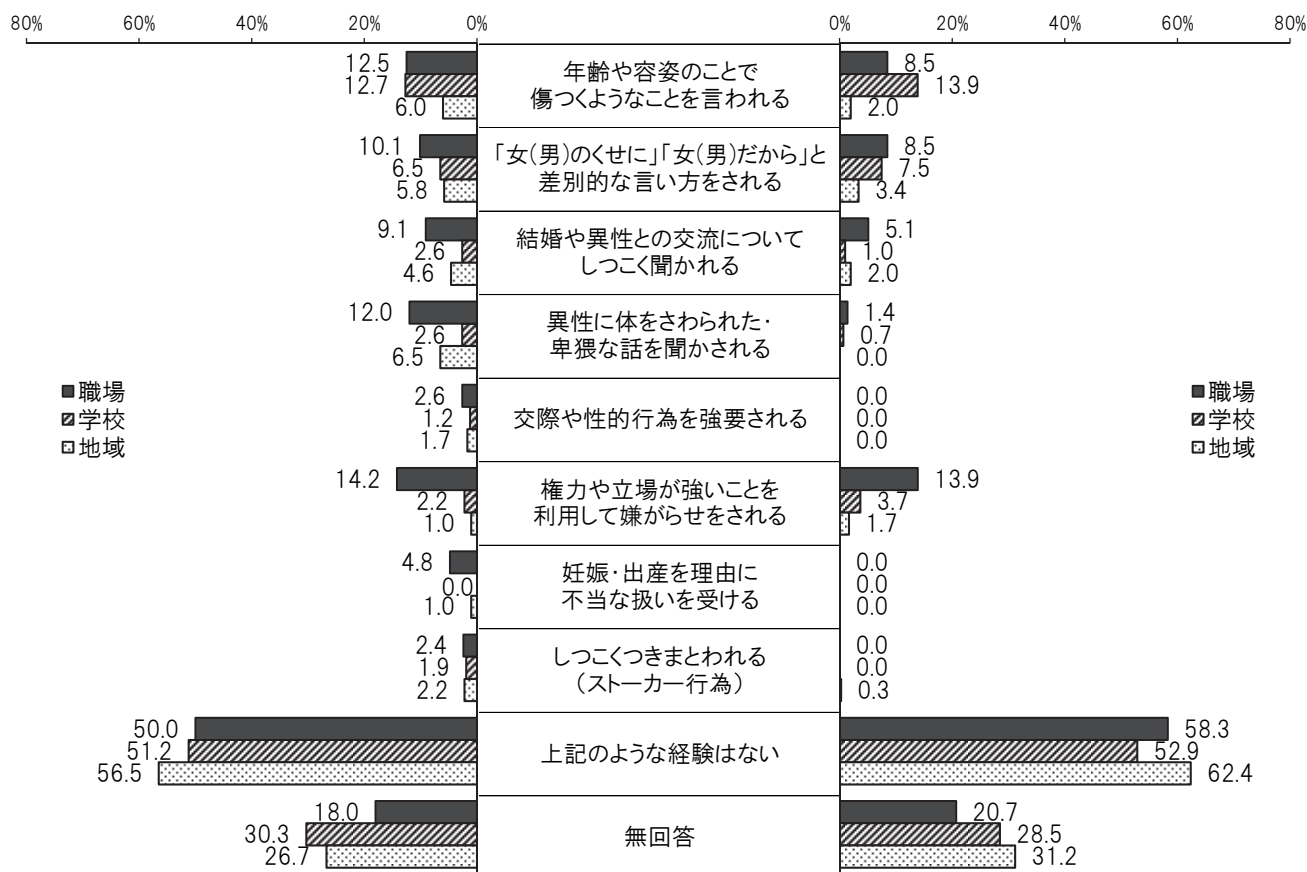
(2) 職場や学校、地域などにおいて性差別的な行為を受けた経験

問 22 あなたは、職場や学校、地域などにおいて次のような行為を受けたことがありますか。(○はそれぞれいくつでも)

図 職場や学校、地域などにおいて性差別的な行為を受けた経験

女性 (n=416)

男性 (n=295)



■職場では女性の方が性差別的な行為を受けた経験が高い

職場や学校、地域などにおいて性差別的な行為を受けた経験についてたずねたところ、職場においては、「権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされる」(女性 14.2%・男性 13.9%)、「年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われる」(女性 12.5%・男性 8.5%)、「『女(男)のくせに』『女(男)だから』と差別的な言い方をされる」(女性 10.1%・男性 8.5%)となっており、また、女性では「異性に体をさわられた・卑猥な話を聞かされる」(12.0%)、「結婚や異性との交流についてしつこく聞かれる」(9.1%)となっている。

学校においては、「年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われる」(女性 12.7%・男性 13.9%)、「『女(男)のくせに』『女(男)だから』と差別的な言い方をされる」(女性 6.5%・男性 7.5%)となっている。

地域においては、女性で「異性に体をさわられた・卑猥な話を聞かされる」(6.5%)、「年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われる」(6.0%)、「『女(男)のくせに』『女(男)だから』と差別的な言い方をされる」(5.8%)が5%を超えている。

【年齢別】

表 年齢別 職場において性差別的な行為を受けた経験

(%)

		回答者数(n)	年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われる	「女(男)のくせに」「女(男)だから」と差別的な言い方をされる	結婚や異性との交流についてしつこく聞かれる	異性に体をさわられた・卑猥な話を聞かされる	交際や性的行為を強要される	権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされる	妊娠・出産を理由に不当な扱いを受ける	しつこくきまとわれる(ストーリー行為)	上記のような経験はない	無回答
全 体		714	10.8	9.4	7.4	7.6	1.5	14.1	2.8	1.4	53.5	19.0
年齢別	女性	18～29 歳	42	11.9	16.7	14.3	9.5	2.4	9.5	2.4	59.5	21.4
		30～39 歳	72	9.7	4.2	13.9	15.3	4.2	12.5	6.9	44.4	15.3
		40～49 歳	76	10.5	13.2	9.2	19.7	3.9	14.5	9.2	56.6	5.3
		50～59 歳	64	23.4	12.5	15.6	12.5	1.6	18.8	1.6	42.2	17.2
		60～69 歳	81	13.6	8.6	3.7	9.9	2.5	19.8	7.4	50.6	16.0
		70 歳以上	80	7.5	8.8	2.5	5.0	1.3	8.8	-	50.0	32.5
	男性	18～29 歳	30	10.0	3.3	10.0	3.3	-	3.3	-	43.3	36.7
		30～39 歳	29	27.6	20.7	13.8	3.4	-	20.7	-	44.8	17.2
		40～49 歳	57	10.5	17.5	12.3	3.5	-	21.1	-	54.4	14.0
		50～59 歳	50	6.0	4.0	-	-	-	18.0	-	68.0	12.0
		60～69 歳	59	8.5	5.1	1.7	-	-	15.3	-	64.4	16.9
		70 歳以上	70	-	4.3	-	-	-	5.7	-	61.4	30.0

表 年齢別 学校において性差別的な行為を受けた経験

(%)

		回答者数(n)	年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われる	「女(男)のくせに」「女(男)だから」と差別的な言い方をされる	結婚や異性との交流についてしつこく聞かれる	異性に体をさわられた・卑猥な話を聞かされる	交際や性的行為を強要される	権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされる	妊娠・出産を理由に不当な扱いを受ける	しつこくきまとわれる(ストーリー行為)	上記のような経験はない	無回答
全 体		714	13.3	7.0	2.1	2.0	0.7	2.9	-	1.1	51.8	29.6
年齢別	女性	18～29 歳	42	21.4	14.3	2.4	4.8	4.8	7.1	-	61.9	11.9
		30～39 歳	72	22.2	2.8	5.6	2.8	-	1.4	-	41.7	30.6
		40～49 歳	76	10.5	7.9	2.6	5.3	2.6	-	5.3	61.8	19.7
		50～59 歳	64	12.5	14.1	3.1	-	-	1.6	1.6	43.8	32.8
		60～69 歳	81	13.6	3.7	1.2	1.2	-	3.7	2.5	50.6	32.1
		70 歳以上	80	1.3	1.3	1.3	2.5	1.3	1.3	1.3	51.3	45.0
	男性	18～29 歳	30	36.7	13.3	3.3	-	-	3.3	-	46.7	13.3
		30～39 歳	29	27.6	6.9	6.9	3.4	-	6.9	-	37.9	24.1
		40～49 歳	57	19.3	12.3	-	1.8	-	3.5	-	47.4	28.1
		50～59 歳	50	14.0	8.0	-	-	-	8.0	-	60.0	20.0
		60～69 歳	59	5.1	3.4	-	-	-	1.7	-	59.3	33.9
		70 歳以上	70	1.4	4.3	-	-	-	1.4	-	55.7	38.6

表 年齢別 地域において性差別的な行為を受けた経験

(%)

		回答者数(n)	年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われる	「女(男)のくせに」「女(男)だから」と差別的な言い方をされる	結婚や異性との交流についてしつこく聞かれる	異性に体をさわられた・卑猥な話を聞かされる	交際や性的行為を強要される	権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされる	妊娠・出産を理由に不当な扱いを受ける	しつこくきまとわれる(ストーカー行為)	上記のような経験はない	無回答
全 体		714	4.3	4.8	3.5	3.8	1.0	1.3	0.6	1.4	59.0	28.6
年齢別	女性	18～29 歳	42	4.8	4.8	2.4	4.8	-	-	2.4	64.3	21.4
		30～39 歳	72	8.3	11.1	5.6	15.3	1.4	1.4	1.4	44.4	29.2
		40～49 歳	76	6.6	6.6	5.3	6.6	1.3	-	2.6	65.8	14.5
		50～59 歳	64	9.4	6.3	6.3	7.8	1.6	1.6	1.6	53.1	28.1
		60～69 歳	81	3.7	3.7	4.9	3.7	3.7	1.2	3.7	56.8	28.4
		70 歳以上	80	3.8	2.5	1.3	2.5	-	1.3	1.3	57.5	35.0
	男性	18～29 歳	30	3.3	3.3	-	-	-	-	-	50.0	43.3
		30～39 歳	29	-	6.9	3.4	-	-	-	-	51.7	41.4
		40～49 歳	57	5.3	7.0	7.0	-	-	3.5	-	50.9	35.1
		50～59 歳	50	2.0	2.0	-	-	-	4.0	-	72.0	24.0
		60～69 歳	59	1.7	1.7	1.7	-	-	1.7	1.7	64.4	28.8
		70 歳以上	70	-	1.4	-	-	-	-	-	72.9	25.7

※濃い網掛けは全体より 10 ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より 5 ポイント以上高い項目

職場における状況を年齢別にみると、女性の 30～39 歳と 40～49 歳では「異性に体をさわられた・卑猥な話を聞かされる」(それぞれ 15.3%・19.7%) がやや高くなっている。50～59 歳では「年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われる」(23.4%)、「結婚や異性との交流についてしつこく聞かれる」(15.6%) が他の年齢層よりも高くなっている。

男性では、30～39 歳では「年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われる」(27.6%)、「『女(男)のくせに』『女(男)だから』と差別的な言い方をされる」(20.7%) が他の年齢層よりも高くなっている。

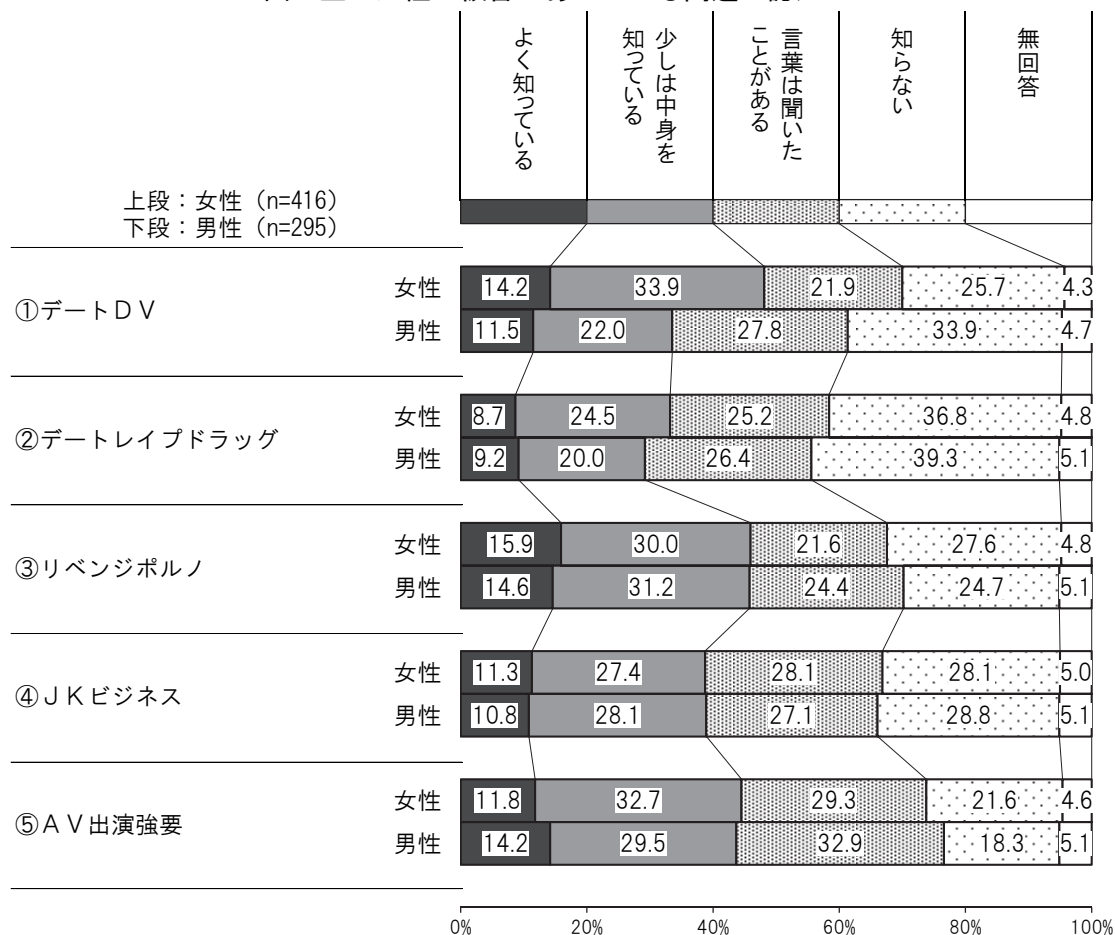
学校における状況を年齢別にみると、女性の 18～39 歳、男性の 18～49 歳の各年齢層では、「年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われる」が約 20～35%と高くなっている。

地域における状況を年齢別にみると、女性の 30～39 歳では「異性に体をさわられた・卑猥な話を聞かされる」(15.3%)、「『女(男)のくせに』『女(男)だから』と差別的な言い方をされる」(11.1%) が他の年齢層よりも高くなっている。

(3) 主に女性が被害にあっている問題の認知

問 23 あなたは、主に女性が被害にあっている次の問題について知っていますか。(○は①～⑤それぞれに1つ)

図 主に女性が被害にあっている問題の認知



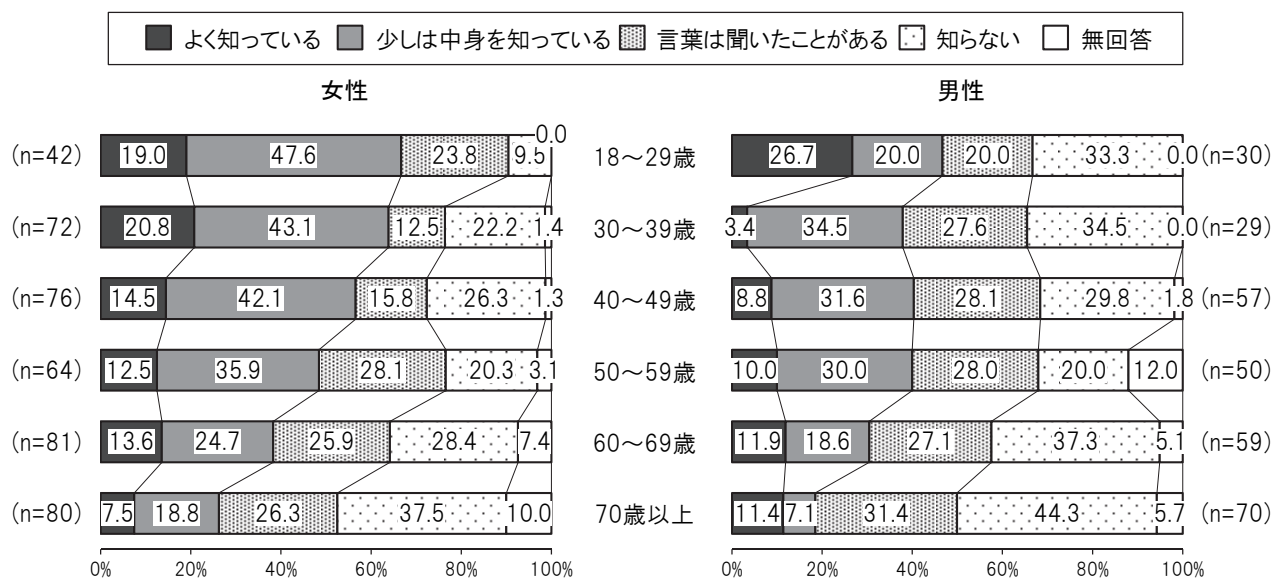
■男女とも5割以上が主に女性が被害にあっている問題を認知している

主に女性が被害にあっている問題の認知状況をたずねたところ、『知っている』※が高い順に、「⑤AV出演強要」(女性73.8%・男性76.6%)、「③リベンジポルノ」(女性67.5%・男性70.2%)、「④JKビジネス」(女性66.8%・男性66.0%)、「①デートDV」(女性70.0%・男性61.3%)、「②デートレイプドラッグ」(女性58.4%・男性55.6%)となっている。「①デートDV」は女性の方が8.7ポイント『知っている』の割合が高くなっている。

※『知っている』とは、「よく知っている」「少しは中身を知っている」「言葉は聞いたことがある」の合計

【年齢別】

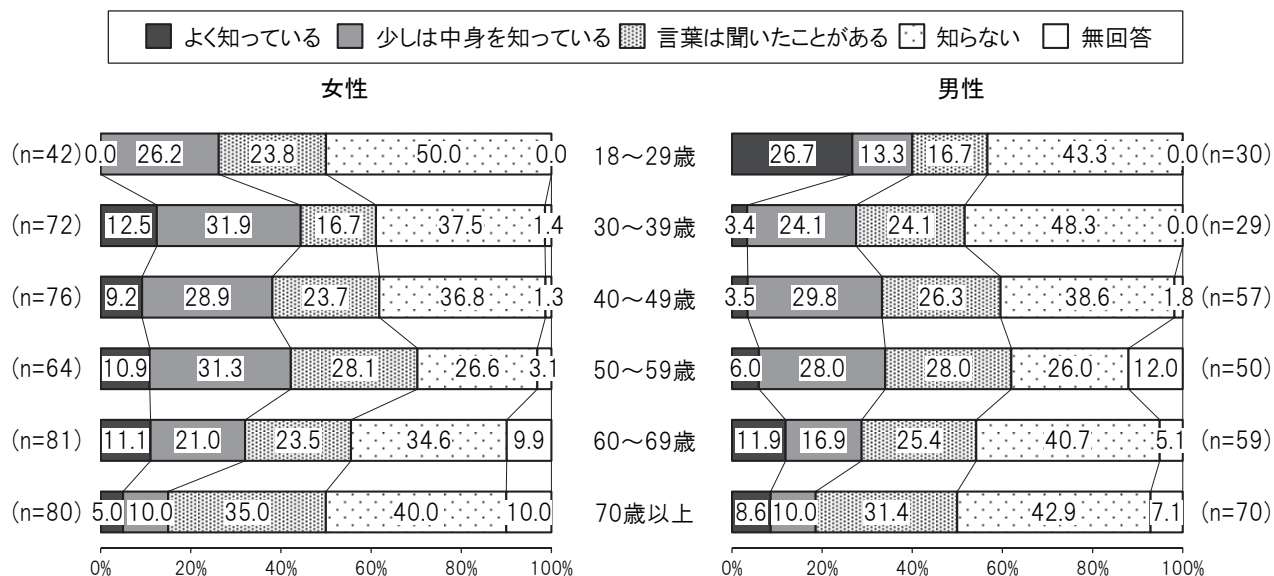
図 年齢別 主に女性が被害にあっている問題の認知「① デートDV」



女性では、50歳未満の各年齢層で『知っている』が約70～90%と高く、18～29歳では『知っている』(90.4%)が他の年齢層よりも高くなっている。

男性は、女性よりも年齢による違いは小さいが、18～29歳では「よく知っている」(26.7%)が他の年齢層よりも高くなっている。

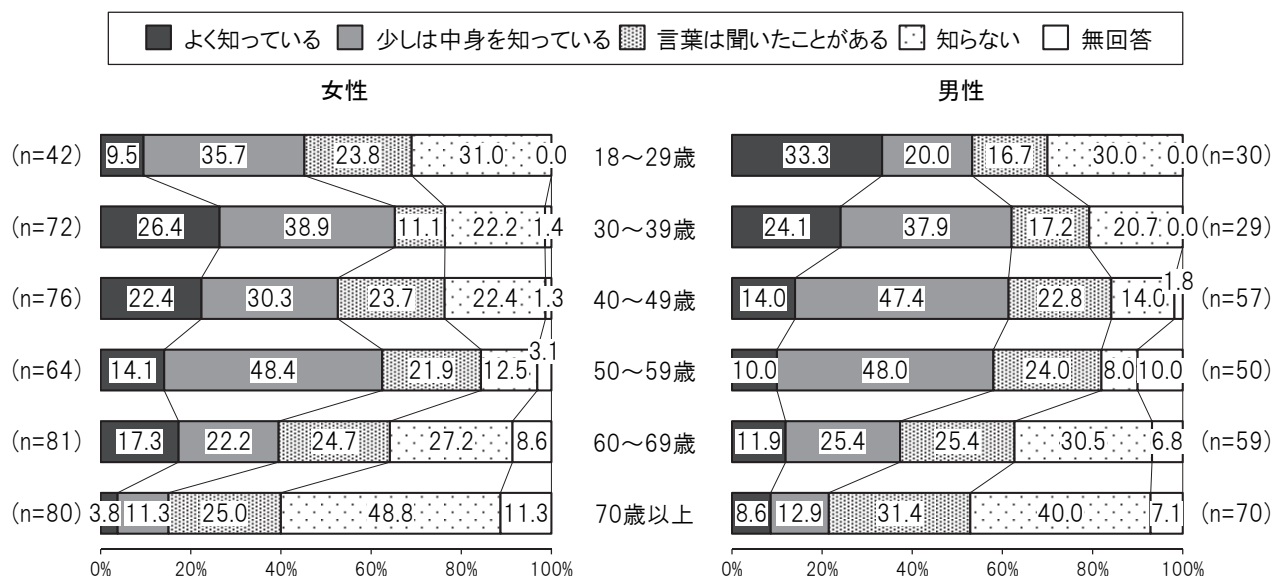
図 年齢別 主に女性が被害にあっている問題の認知「② デートレイプドラッグ」



女性では、30～59歳の各年齢層で『知っている』が約60～70%と高くなっているが、18～29歳では「知らない」が50.0%を占めている。

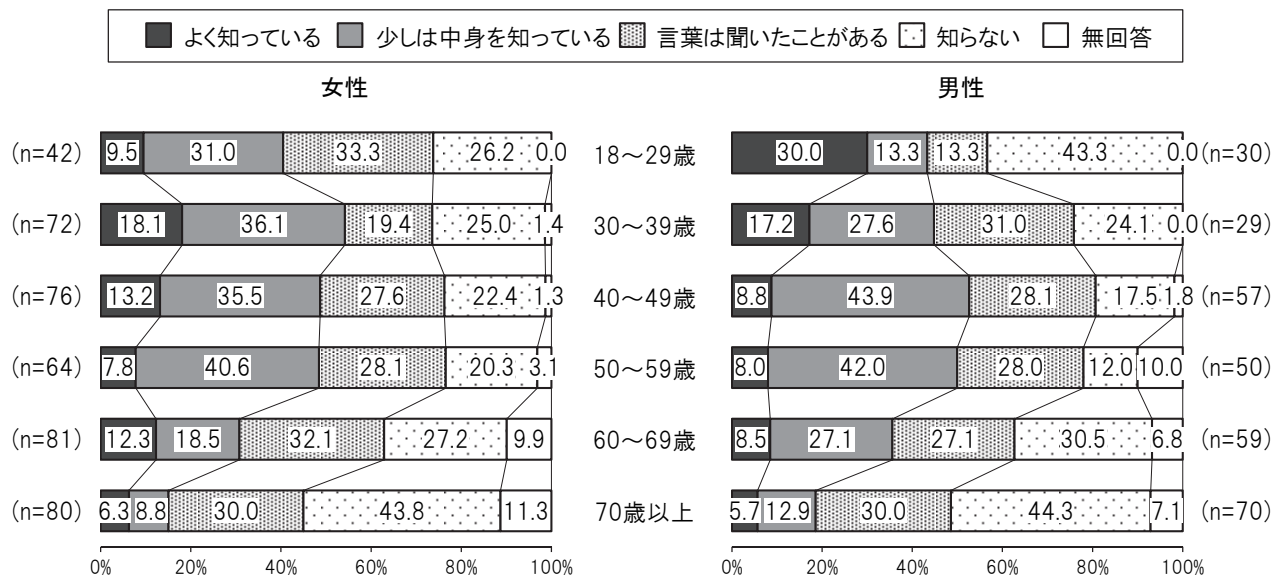
男性では、18～29歳では「よく知っている」(26.7%)が他の年齢層よりも高くなっている。

図 年齢別 主に女性が被害にあっている問題の認知「③ リベンジポルノ」



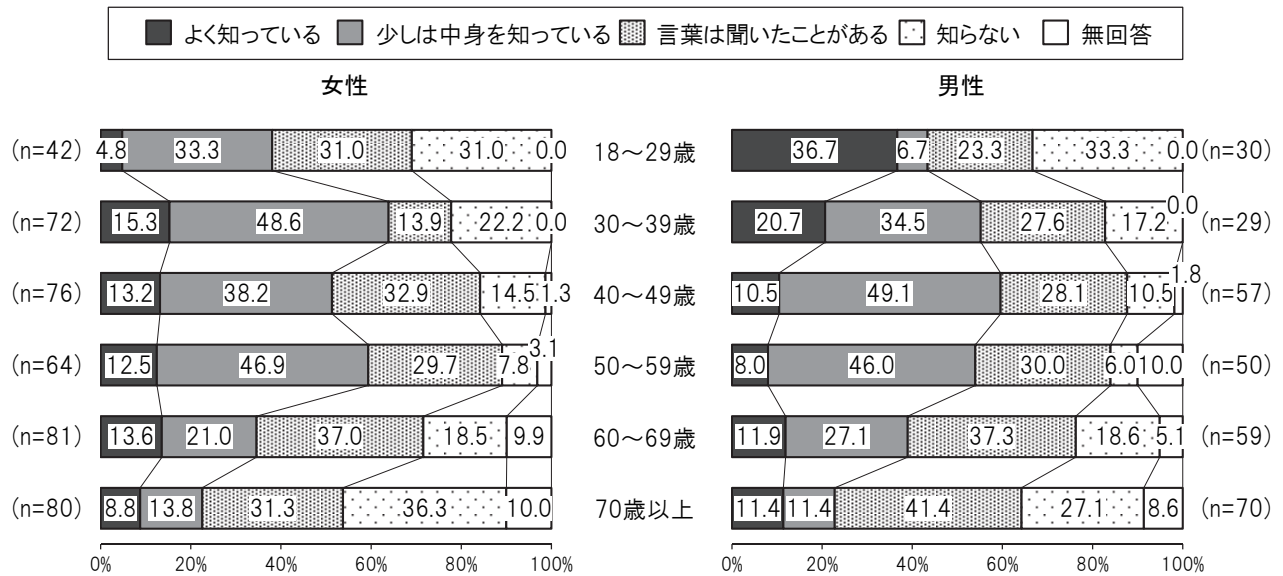
男女とも 30～59 歳の各年齢層では、『知っている』が約 75～85%と高くなっているが、70 歳以上では『知っている』が低く、女性では「知らない」が 48.8%となっている。

図 年齢別 主に女性が被害にあっている問題の認知「④ JK ビジネス」



女性では 18～59 歳の各年齢層で『知っている』が約 70%、男性では 30～59 歳の年齢層で『知っている』が約 75～80%と高くなっている。18～29 歳の男性では「知らない」は 43.3%と高いが、「よく知っている」も 30.0%を占めている。70 歳以上の男女で「知らない」が 40%以上となっている。

図 年齢別 主に女性が被害にあっている問題の認知「⑤ AV 出演強要」

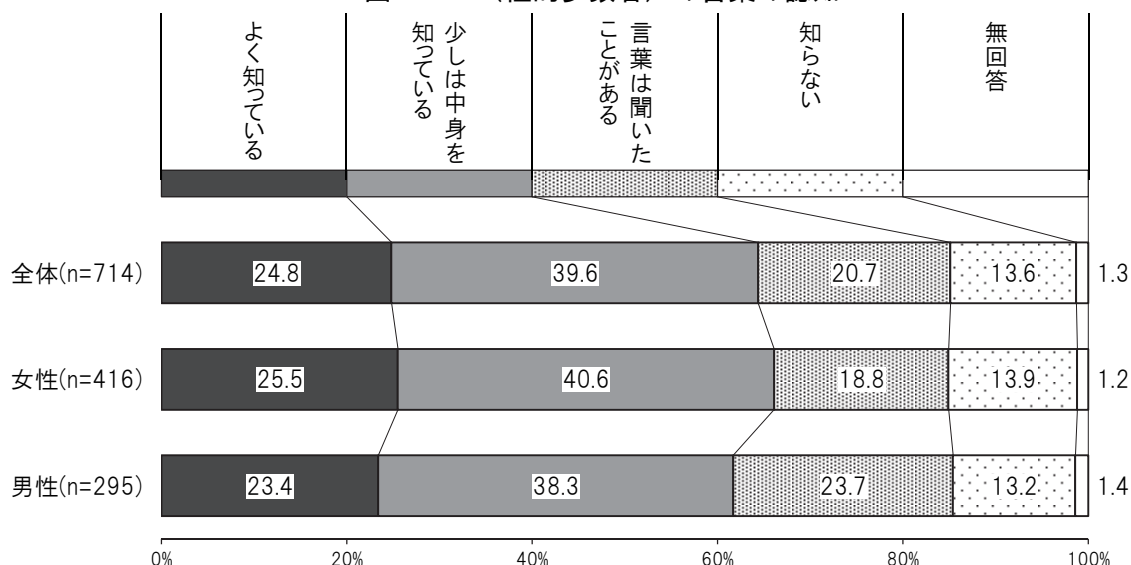


男女とも 30～59 歳の各年齢層では、『知っている』が約 80～90%と高くなっている。18～29 歳の男女では『知っている』が 30～59 歳と比べて低くなっているが、男性の 18～29 歳では「よく知っている」(36.7%) が他の年齢層よりも高くなっている。

(4) LGBT（性的少数者）の言葉の認知

問 24 あなたは、LGBT（性的少数者）という言葉を知っていますか。

図 LGBT（性的少数者）の言葉の認知



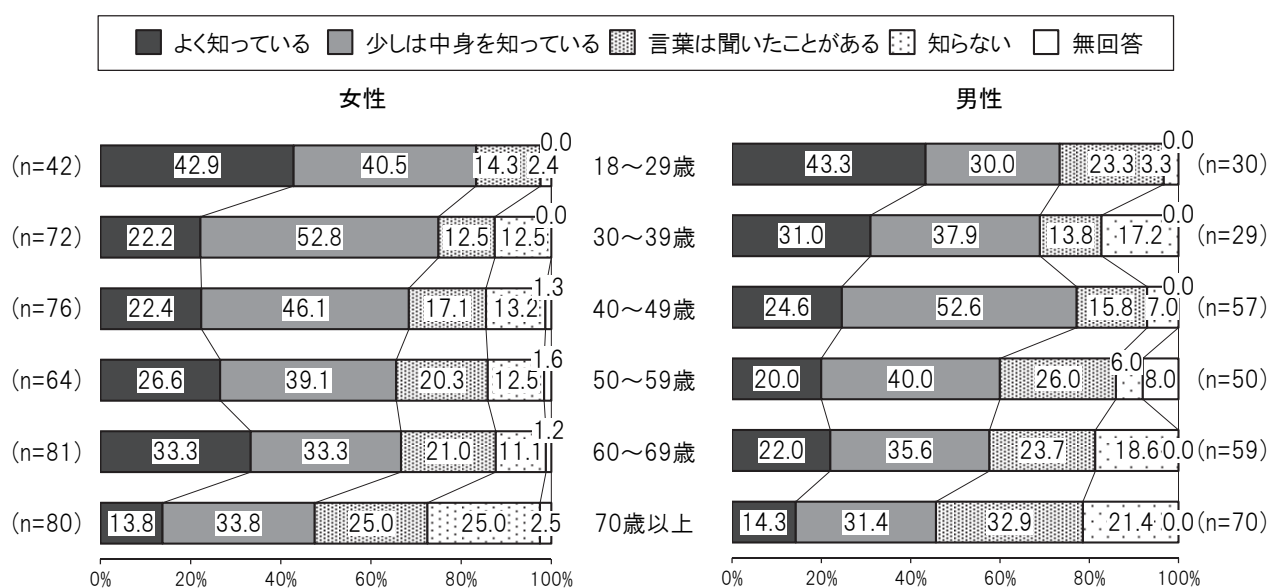
■LGBT（性的少数者）という言葉の認知は男女とも8割を超え、4人に1人が「よく知っている」

LGBT（性的少数者）という言葉の認知状況をたずねたところ、『知っている』※（女性84.9%・男性85.4%）割合は高くなっている。内訳では、「よく知っている」「少しは中身を知っている」とともに女性の方が割合が高く、男性は「言葉は聞いたことがある」が女性より4.9ポイント高くなっている。

※『知っている』とは、「よく知っている」「少しは中身を知っている」「言葉は聞いたことがある」の合計

【年齢別】

図 年齢別 LGBT（性的少数者）の言葉の認知

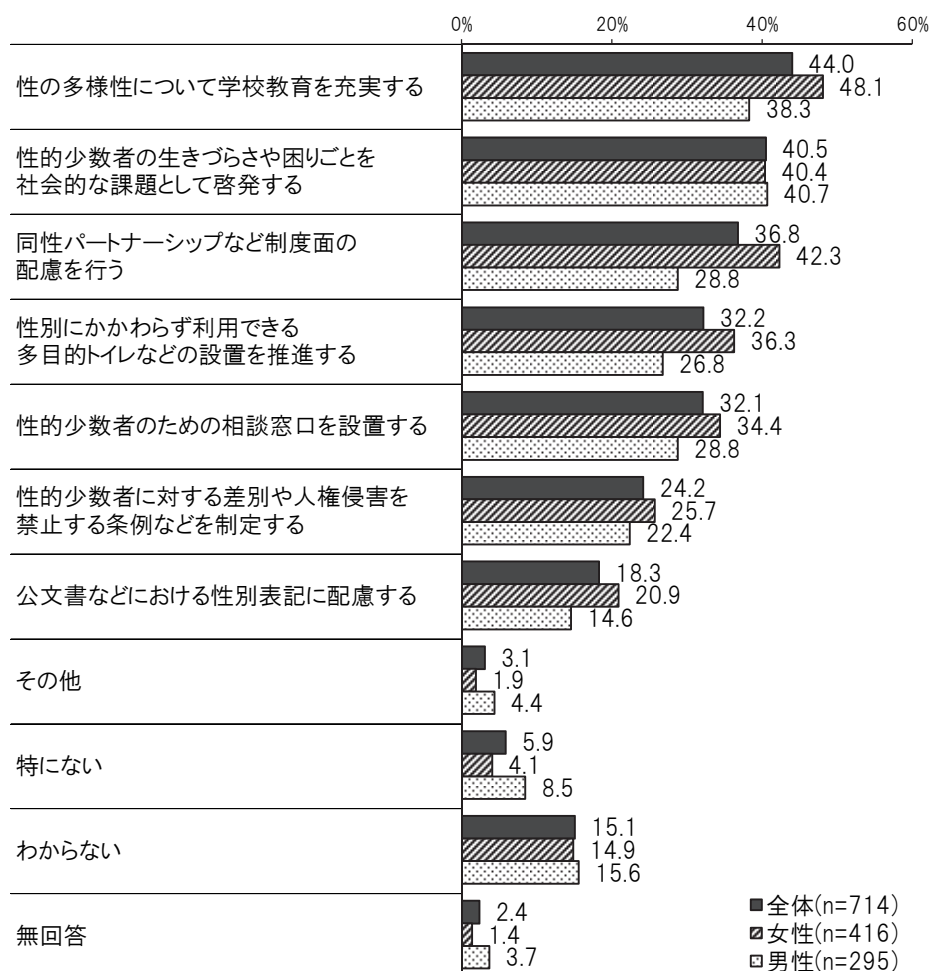


年齢別にみると、年齢が低いほど認知度が高くなる傾向がみられ、18~29歳では「よく知っている」（女性42.9%・男性43.3%）が高くなっている。

（５）性的少数者の人権を守るために必要なこと

問 25 性的少数者の人権を守り、性の多様性を認める社会を実現するためにはどのようなことが必要だと思いますか。（〇はいくつでも）

図 性的少数者の人権を守るために必要なこと



■女性「学校教育の充実」、男性「社会的な課題としての啓発」が最も必要

性的少数者の人権を守るために必要なことをたずねたところ、女性では、「性の多様性について学校教育を充実する」（48.1％）が最も高く、次いで「同性パートナーシップなど制度面の配慮を行う」（42.3％）、「性的少数者の生きづらさや困りごとを社会的な課題として啓発する」（40.4％）となっている。

男性では、「性的少数者の生きづらさや困りごとを社会的な課題として啓発する」（40.7％）が最も高く、次いで「性の多様性について学校教育を充実する」（38.3％）、「同性パートナーシップなど制度面の配慮を行う」と「性的少数者のための相談窓口を設置する」（それぞれ 28.8％）となっている。

「性的少数者の生きづらさや困りごとを社会的な課題として啓発する」以外の多くの割合は、いずれも女性の方が高く、「同性パートナーシップなど制度面の配慮を行う」では 13.5 ポイント差、「性の多様性について学校教育を充実する」では 9.8 ポイント差、「性別にかかわらず利用できる多目的トイレなどの設置を推進する」では 9.5 ポイント差などとなっている。

【年齢別】

表 年齢別 性的少数者の人権を守るために必要なこと

(%)

			回答者数(n)	性的多様性について学校教育を充実する	性的少数者の生きづらさや困りごとを社会的な課題として啓発する	同性パートナーシップなど制度面の配慮を行う	性別にかかわらず利用できる多目的トイレなどの設置を推進する	性的少数者のための相談窓口を設置する	性的少数者に対する差別や人権侵害を禁止する条例などを制定する	公文書などにおける性別表記に配慮する	その他	特にな	わからない	無回答
全 体			714	44.0	40.5	36.8	32.2	32.1	24.2	18.3	3.1	5.9	15.1	2.4
年 齢 別	女 性	18～29 歳	42	57.1	42.9	57.1	38.1	33.3	38.1	26.2	2.4	4.8	7.1	-
		30～39 歳	72	63.9	40.3	65.3	54.2	29.2	23.6	23.6	2.8	2.8	6.9	-
		40～49 歳	76	51.3	44.7	43.4	36.8	35.5	25.0	17.1	2.6	1.3	9.2	1.3
		50～59 歳	64	54.7	43.8	45.3	28.1	40.6	25.0	23.4	3.1	3.1	14.1	-
		60～69 歳	81	43.2	42.0	34.6	35.8	33.3	24.7	23.5	-	3.7	19.8	1.2
		70 歳以上	80	26.3	31.3	18.8	26.3	35.0	23.8	15.0	1.3	8.8	26.3	5.0
	男 性	18～29 歳	30	40.0	40.0	36.7	33.3	26.7	16.7	16.7	3.3	6.7	16.7	-
		30～39 歳	29	48.3	51.7	34.5	37.9	24.1	6.9	13.8	10.3	17.2	3.4	-
		40～49 歳	57	47.4	47.4	43.9	31.6	35.1	24.6	21.1	7.0	3.5	10.5	3.5
		50～59 歳	50	40.0	36.0	20.0	24.0	24.0	16.0	14.0	4.0	6.0	14.0	8.0
		60～69 歳	59	35.6	47.5	32.2	23.7	28.8	27.1	11.9	-	13.6	16.9	3.4
		70 歳以上	70	27.1	28.6	14.3	20.0	30.0	30.0	11.4	4.3	7.1	24.3	4.3

※濃い網掛けは全体より 10 ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より 5 ポイント以上高い項目

年齢別にみると、女性では、「同性パートナーシップなど制度面の配慮を行う」「性の多様性について学校教育を充実する」「性別にかかわらず利用できる多目的トイレなどの設置を推進する」などは年齢が低い層で割合が高くなる傾向があり、「同性パートナーシップなど制度面の配慮を行う」は 18～29 歳で 57.1%、30～39 歳で 65.3%、「性の多様性について学校教育を充実する」は 18～29 歳で 57.1%、30～39 歳で 63.9%、「性別にかかわらず利用できる多目的トイレなどの設置を推進する」は 30～39 歳で 54.2%となっている。

男性では、30～39 歳、40～49 歳、60～69 歳で「性的少数者の生きづらさや困りごとを社会的な課題として啓発する」が約 50%となっている。

(6) 配偶者等から暴力にあたる行為を受けたまたは相手に行った経験

問 26 あなたはこれまでに、あなたの配偶者やパートナー、恋人から次のようなことをされたこと、あなたの配偶者やパートナー、恋人にしたことがありますか。(○は①～⑤に「されたことがある」「したことがある」区分ごとに「配偶者・パートナーから」「恋人から」「配偶者・パートナーに」「恋人に」それぞれの項目ごとに1つ)

図 配偶者・パートナーから暴力にあたる行為を受けた経験

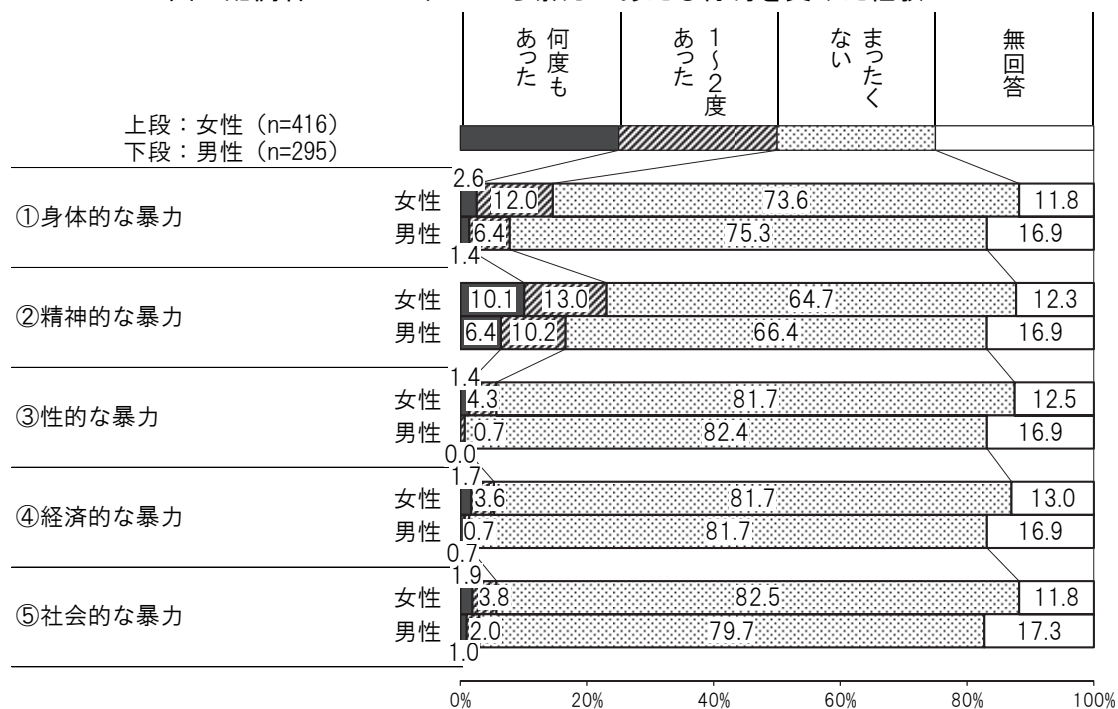


図 恋人から暴力にあたる行為を受けた経験

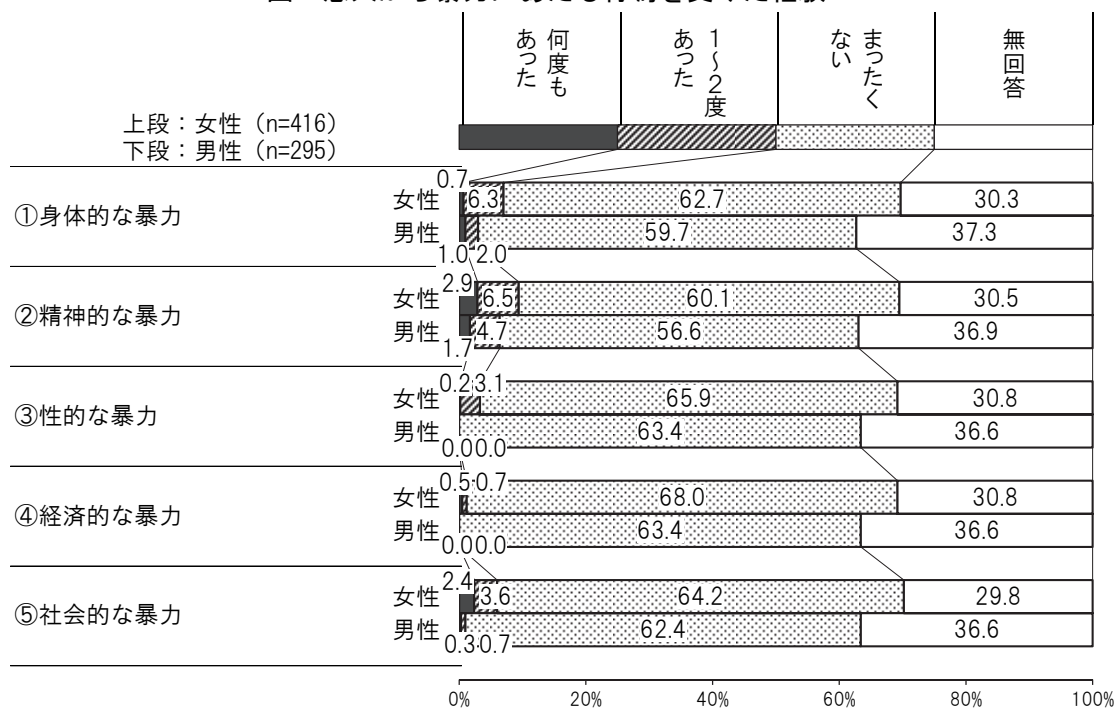


図 配偶者・パートナーに暴力にあたる行為を行った経験

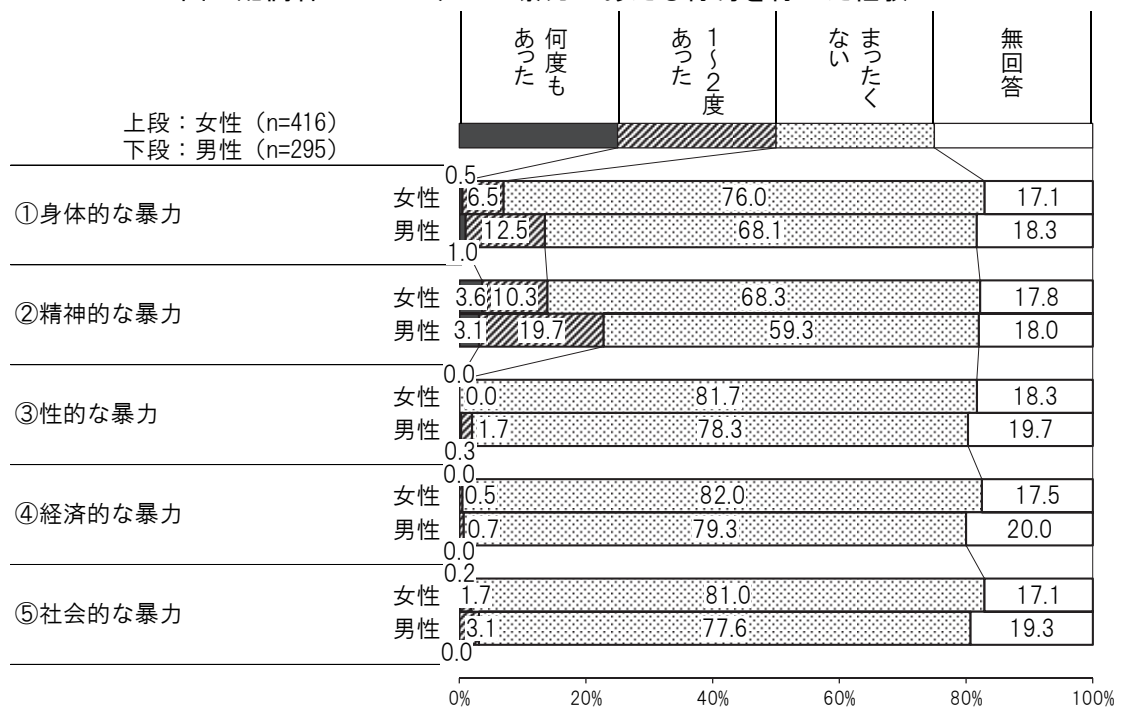
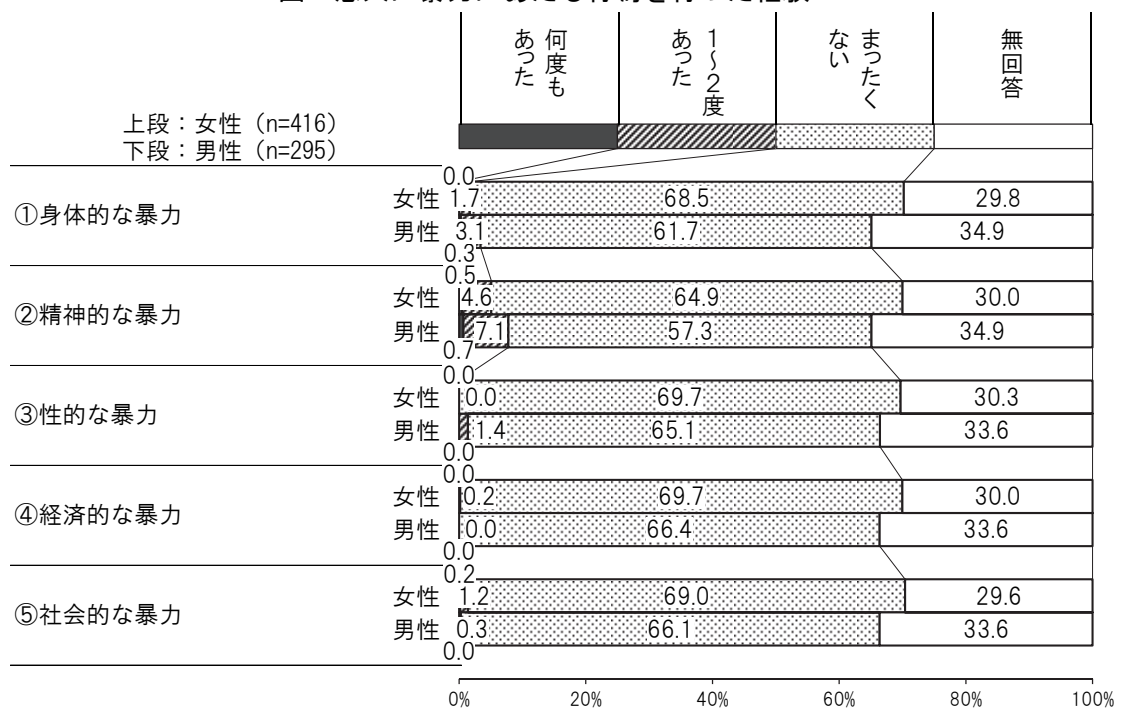


図 恋人に暴力にあたる行為を行った経験



【参考 平成 26 年度調査】

図 配偶者・パートナーから暴力にあたる行為を受けた経験

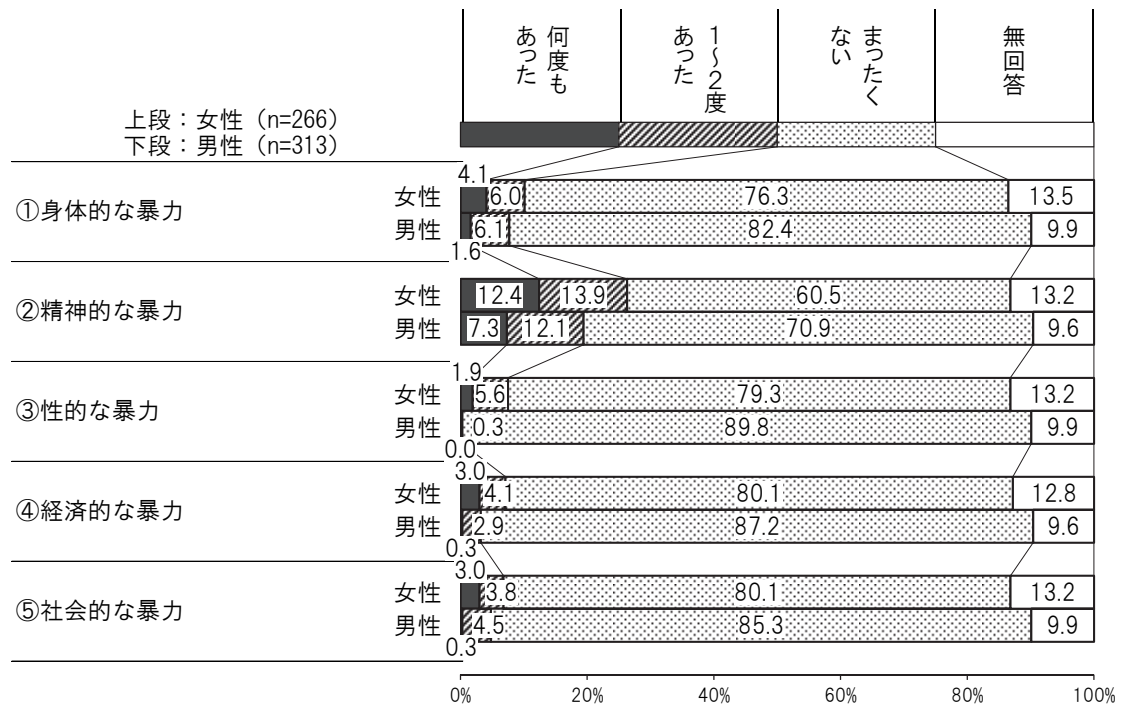
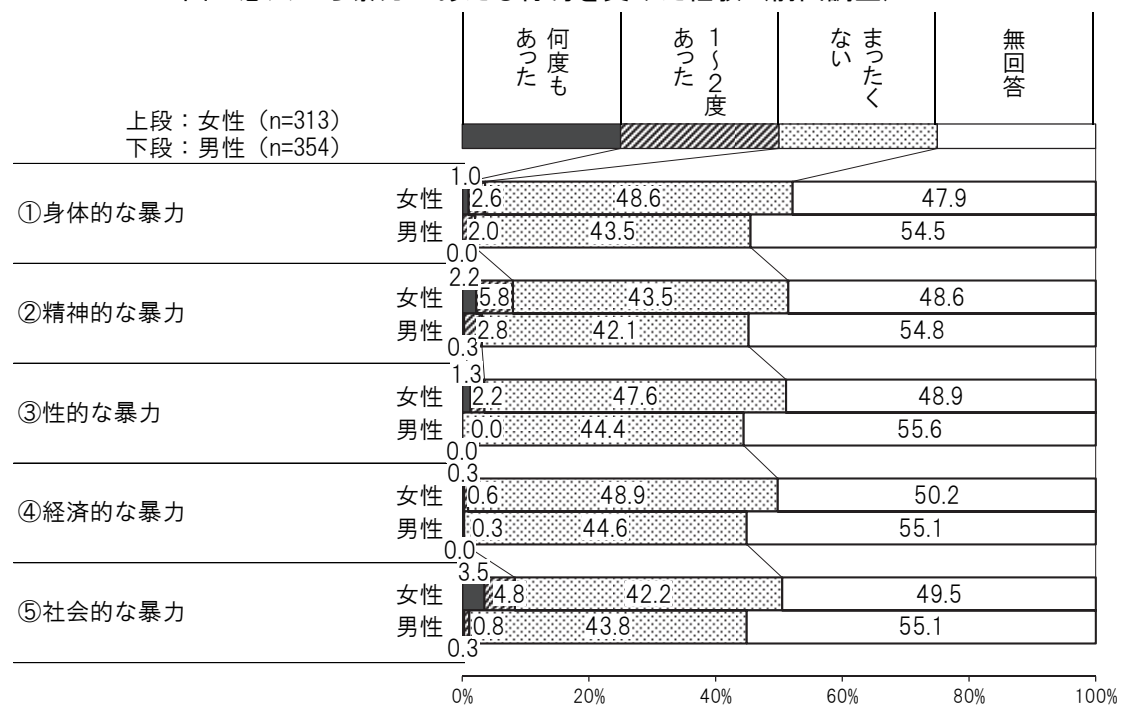


図 恋人から暴力にあたる行為を受けた経験（前回調査）



■配偶者・パートナーから受けた経験、行った経験は「精神的な暴力」が、男女とも1～2割程度
 配偶者・パートナーから暴力にあたる行為を受けた経験があるかたずねたところ、『あった』※は「①身体的な暴力」（女性14.6％・男性7.8％）、「②精神的な暴力」（女性23.1％・男性16.6％）となっている。また、女性では「③性的な暴力」「④経済的な暴力」「⑤社会的な暴力」が『あった』割合が、それぞれ約5％となっている。

恋人から暴力にあたる行為を受けた経験について『あった』は、「①身体的な暴力」（女性7.0％・男性3.0％）、「②精神的な暴力」（女性9.4％・男性6.4％）となっている。

※『あった』とは、「何度もあった」「1～2度あった」の合計

配偶者・パートナーに暴力にあたる行為を行った経験については、『あった』は「①身体的な暴力」（女性7.0％・男性13.5％）、「②精神的な暴力」（女性13.9％・男性22.8％）となっている。

恋人に暴力にあたる行為を行った経験については、『あった』は「②精神的な暴力」（女性5.1％・男性7.8％）となっている。

平成26年度に実施した前回調査と比較すると、配偶者・パートナーから暴力にあたる行為を受けた経験は、「身体的暴力」が女性は『あった』が4.5ポイント、今回調査の割合が高くなっており、「精神的暴力」は、男女とも約3ポイント、今回調査の割合が低くなっている。

女性は「身体的暴力」以外の暴力で「まったくない」の割合が今回調査ではやや高くなっているが、男性はいずれの暴力も「まったくない」の割合が今回調査では低くなっている。

恋人から暴力にあたる行為を受けた経験は、「身体的暴力」と「精神的暴力」が男女とも『あった』が、今回調査では割合が数ポイントずつ、わずかに高くなっている。「無回答」の割合が男女とも、今回調査では大幅に低くなっている。

【年齢別】

表 年齢別 配偶者・パートナーから暴力にあたる行為を受けた経験

(%)

		回答者数(n)	①身体的な暴力			②精神的な暴力			③性的な暴力			④経済的な暴力			⑤社会的な暴力		
			何度もあった	1～2度あった	まったくない	何度もあった	1～2度あった	まったくない	何度もあった	1～2度あった	まったくない	何度もあった	1～2度あった	まったくない	何度もあった	1～2度あった	まったくない
全 体		714	2.1	9.7	74.2	8.7	11.8	65.3	0.8	2.8	81.9	1.3	2.4	81.7	1.5	3.1	81.2
年齢別	18～29 歳	42	-	-	69.0	-	-	69.0	-	-	69.0	-	-	69.0	-	-	69.0
	30～39 歳	72	1.4	11.1	77.8	5.6	11.1	73.6	1.4	1.4	87.5	-	1.4	88.9	-	1.4	88.9
	40～49 歳	76	5.3	10.5	77.6	13.2	22.4	56.6	1.3	5.3	86.8	2.6	6.6	84.2	2.6	7.9	82.9
	50～59 歳	64	4.7	18.8	67.2	18.8	10.9	60.9	-	6.3	84.4	4.7	7.8	78.1	4.7	1.6	85.9
	60～69 歳	81	1.2	17.3	72.8	8.6	18.5	63.0	2.5	6.2	80.2	2.5	2.5	82.7	1.2	7.4	84.0
	70 歳以上	80	2.5	10.0	73.8	11.3	8.8	66.3	2.5	5.0	77.5	-	2.5	81.3	2.5	2.5	78.8
	18～29 歳	30	-	3.3	73.3	3.3	-	73.3	-	-	76.7	-	-	76.7	-	3.3	73.3
	30～39 歳	29	3.4	6.9	75.9	3.4	10.3	72.4	-	-	86.2	-	-	86.2	3.4	-	82.8
	40～49 歳	57	1.8	7.0	78.9	12.3	8.8	66.7	-	1.8	86.0	1.8	1.8	84.2	1.8	3.5	82.5
	50～59 歳	50	4.0	6.0	72.0	16.0	8.0	58.0	-	-	82.0	2.0	-	80.0	-	2.0	80.0
	60～69 歳	59	-	10.2	71.2	3.4	11.9	67.8	-	1.7	79.7	-	1.7	79.7	1.7	3.4	74.6
	70 歳以上	70	-	4.3	78.6	-	15.7	65.7	-	-	82.9	-	-	82.9	-	-	82.9

表 年齢別 恋人から暴力にあたる行為を受けた経験

(%)

		回答者数(n)	①身体的な暴力			②精神的な暴力			③性的な暴力			④経済的な暴力			⑤社会的な暴力			
			何度もあった	1～2度あった	まったくない	何度もあった	1～2度あった	まったくない	何度もあった	1～2度あった	まったくない	何度もあった	1～2度あった	まったくない	何度もあった	1～2度あった	まったくない	
全 体		714	0.8	4.5	61.6	2.4	5.7	58.8	0.1	1.8	65.0	0.3	0.4	66.2	1.5	2.4	63.6	
年齢別	女性	18～29 歳	42	-	2.4	85.7	-	2.4	85.7	-	-	88.1	-	-	88.1	-	-	88.1
		30～39 歳	72	1.4	9.7	73.6	4.2	9.7	70.8	1.4	1.4	81.9	1.4	-	83.3	2.8	6.9	75.0
		40～49 歳	76	1.3	9.2	71.1	5.3	13.2	63.2	-	7.9	73.7	1.3	3.9	76.3	5.3	7.9	68.4
		50～59 歳	64	1.6	14.1	65.6	6.3	10.9	64.1	-	3.1	78.1	-	-	81.3	4.7	4.7	73.4
		60～69 歳	81	-	1.2	58.0	1.2	1.2	55.6	-	3.7	54.3	-	-	58.0	1.2	1.2	58.0
		70 歳以上	80	-	1.3	36.3	-	1.3	36.3	-	1.3	35.0	-	-	36.3	-	-	37.5
	男性	18～29 歳	30	3.3	-	83.3	6.7	-	80.0	-	-	86.7	-	-	86.7	3.3	-	83.3
		30～39 歳	29	3.4	10.3	69.0	3.4	13.8	69.0	-	-	86.2	-	-	86.2	-	3.4	82.8
		40～49 歳	57	-	3.5	68.4	1.8	8.8	63.2	-	-	75.4	-	-	75.4	-	-	75.4
		50～59 歳	50	2.0	-	72.0	2.0	6.0	66.0	-	-	74.0	-	-	74.0	-	2.0	72.0
		60～69 歳	59	-	1.7	40.7	-	3.4	37.3	-	-	40.7	-	-	40.7	-	-	40.7
		70 歳以上	70	-	-	45.7	-	-	45.7	-	-	45.7	-	-	45.7	-	-	45.7

表 年齢別 配偶者・パートナーに暴力にあたる行為を行った経験

(%)

		回答者数(n)	①身体的な暴力			②精神的な暴力			③性的な暴力			④経済的な暴力			⑤社会的な暴力			
			何度もあった	1～2度あった	まったくない	何度もあった	1～2度あった	まったくない	何度もあった	1～2度あった	まったくない	何度もあった	1～2度あった	まったくない	何度もあった	1～2度あった	まったくない	
全 体		714	0.7	9.0	72.7	3.4	14.1	64.6	0.1	0.7	80.3	-	0.6	80.8	0.1	2.2	79.6	
年齢別	女性	18～29 歳	42	-	-	66.7	-	-	66.7	-	-	66.7	-	-	66.7	-	-	66.7
		30～39 歳	72	1.4	8.3	81.9	5.6	15.3	70.8	-	-	91.7	-	-	91.7	-	1.4	90.3
		40～49 歳	76	1.3	10.5	80.3	3.9	19.7	67.1	-	-	90.8	-	-	90.8	1.3	1.3	89.5
		50～59 歳	64	-	10.9	76.6	6.3	9.4	71.9	-	-	85.9	-	-	87.5	-	1.6	87.5
		60～69 歳	81	-	6.2	75.3	1.2	7.4	70.4	-	-	79.0	-	1.2	77.8	-	2.5	79.0
		70 歳以上	80	-	1.3	71.3	3.8	6.3	62.5	-	-	71.3	-	1.3	72.5	-	2.5	68.8
	男性	18～29 歳	30	-	3.3	73.3	-	3.3	73.3	-	-	76.7	-	-	76.7	-	-	76.7
		30～39 歳	29	6.9	3.4	79.3	3.4	17.2	65.5	-	-	86.2	-	-	86.2	-	-	86.2
		40～49 歳	57	-	5.3	78.9	3.5	17.5	63.2	-	3.5	80.7	-	1.8	80.7	-	5.3	78.9
		50～59 歳	50	2.0	16.0	66.0	10.0	24.0	52.0	-	-	82.0	-	-	82.0	-	4.0	80.0
		60～69 歳	59	-	20.3	59.3	-	22.0	57.6	-	3.4	72.9	-	-	76.3	-	5.1	71.2
		70 歳以上	70	-	17.1	61.4	1.4	24.3	54.3	1.4	1.4	75.7	-	1.4	77.1	-	1.4	77.1

表 年齢別 恋人に暴力にあたる行為を行った経験

(%)

		回答者数(n)	①身体的な暴力			②精神的な暴力			③性的な暴力			④経済的な暴力			⑤社会的な暴力		
			何度もあった	1～2度あった	まったくない	何度もあった	1～2度あった	まったくない	何度もあった	1～2度あった	まったくない	何度もあった	1～2度あった	まったくない	何度もあった	1～2度あった	まったくない
全 体		714	0.1	2.2	65.8	0.6	5.6	61.9	-	0.6	67.9	-	0.1	68.5	0.1	0.8	67.9
年齢別	18～29 歳	42	-	-	88.1	-	-	88.1	-	-	88.1	-	-	88.1	-	-	88.1
	30～39 歳	72	-	1.4	84.7	-	9.7	76.4	-	-	86.1	-	-	86.1	-	-	86.1
	40～49 歳	76	-	3.9	75.0	1.3	9.2	68.4	-	-	77.6	-	1.3	77.6	1.3	1.3	76.3
	50～59 歳	64	-	3.1	81.3	1.6	3.1	79.7	-	-	84.4	-	-	84.4	-	3.1	82.8
	60～69 歳	81	-	-	59.3	-	1.2	56.8	-	-	58.0	-	-	58.0	-	-	59.3
	70 歳以上	80	-	1.3	37.5	-	2.5	36.3	-	-	38.8	-	-	38.8	-	2.5	36.3
	18～29 歳	30	-	3.3	86.7	-	6.7	83.3	-	3.3	86.7	-	-	90.0	-	-	90.0
	30～39 歳	29	3.4	10.3	72.4	3.4	17.2	65.5	-	3.4	82.8	-	-	86.2	-	3.4	82.8
	40～49 歳	57	-	1.8	75.4	-	7.0	70.2	-	1.8	77.2	-	-	78.9	-	-	78.9
	50～59 歳	50	-	2.0	72.0	2.0	12.0	60.0	-	-	74.0	-	-	74.0	-	-	74.0
	60～69 歳	59	-	3.4	40.7	-	6.8	37.3	-	1.7	45.8	-	-	47.5	-	-	47.5
	70 歳以上	70	-	1.4	45.7	-	-	47.1	-	-	48.6	-	-	48.6	-	-	48.6

※濃い網掛けは全体より 10 ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より 5 ポイント以上高い項目

配偶者・パートナーから暴力にあたる行為を受けた経験について年齢別にみると、「①身体的な暴力」は女性の 50～59 歳と、60～69 歳で『あった』が約 20%となっている。「②精神的な暴力」は女性の 40 歳以上、男性の 40～49 歳、50～59 歳で『あった』が 20%を超えている。

恋人から暴力にあたる行為を受けた経験については、女性の 30～59 歳の各年齢層では「①身体的な暴力」と「②精神的な暴力」で『あった』が約 10～20%となっている。男性では、30～39 歳の「①身体的な暴力」と「②精神的な暴力」、40～49 歳の「②精神的な暴力」で『あった』が 10%を超えている。

配偶者・パートナーに暴力にあたる行為を行った経験は、男性の 50 歳以上では「①身体的な暴力」が『あった』は約 20%、「②精神的な暴力」が『あった』は約 20～35%となっている。

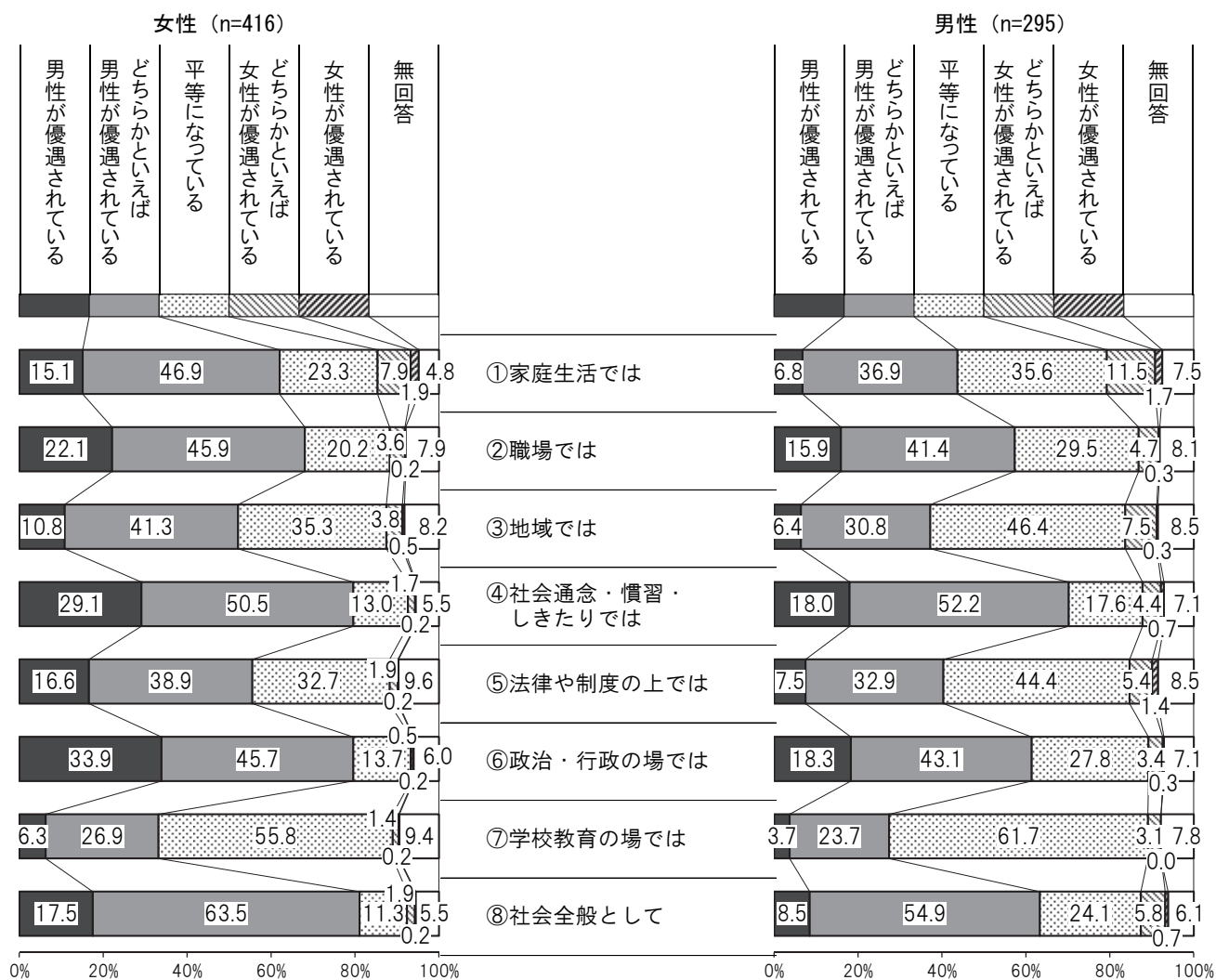
恋人に暴力にあたる行為を行った経験については、男性の 30～39 歳で、「①身体的な暴力」が『あった』は 13.7%、「②精神的な暴力」が『あった』は 20.6%となっている。

5. 男女共同参画社会について

(1) 社会における男女の平等感

問 27 あなたは、社会における次の分野において、男女が平等になっていると思いますか。(○は①～⑧それぞれに1つ)

図 社会における男女の平等感



■「学校教育の場」以外では『男性優遇』であるとする女性の割合が高い

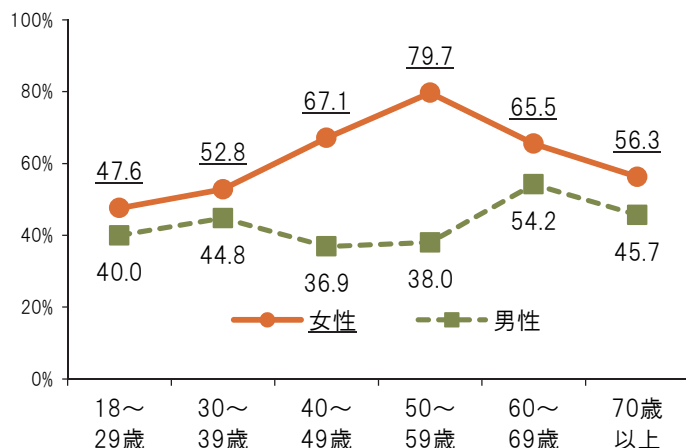
社会における男女の平等感についてたずねたところ、「平等になっている」が50%を超えているのは、「⑦学校教育の場では」(女性55.8%・男性61.7%)のみで、その他の分野では『男性優遇』※の割合が高く「平等になっている」は50%未満となっている。特に「④社会通念・慣習・しきたりでは」(女性79.6%・男性70.2%)、「⑧社会全般として」(女性81.0%・男性63.4%)、「⑥政治・行政の場では」(女性79.6%・男性61.4%)は『男性優遇』の割合が高くなっている。

男女で比較すると、いずれの項目も女性の方が『男性優遇』であるとする割合が高く、「⑦学校教育の場では」以外の項目では男性と女性の意識に約10～20ポイントの差がある。

※『男性優遇』とは、「男性が優遇されている」「どちらかといえば男性が優遇されている」の合計

【年齢別】

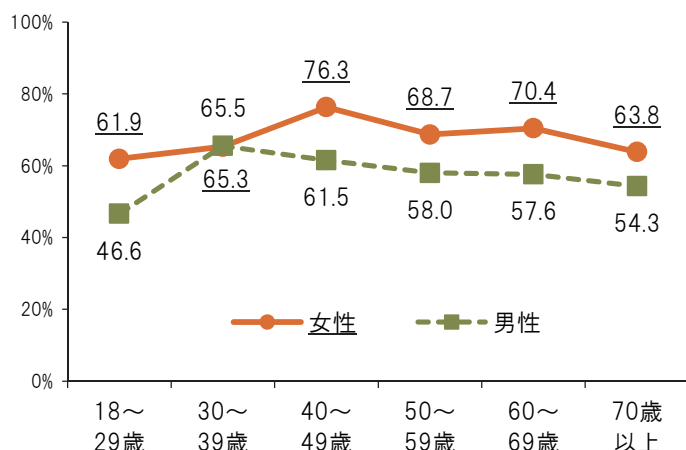
図 年齢別 「① 家庭生活」における男女の平等感 — 『男性優遇』の割合



女性では、40～69歳の各年齢層で60%以上となっており、特に50～59歳は全年齢層中最も高い79.7%となっている。

男性では、40～49歳と50～59歳では30%台となっており、性別による違いが大きくなっている。

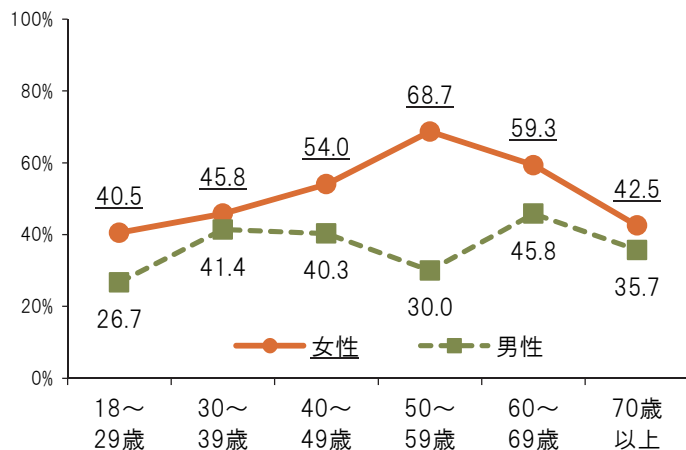
図 年齢別 「② 職場」における男女の平等感 — 『男性優遇』の割合



女性では、40～49歳の76.3%が全年齢層中で最も高く、18～29歳は他の年齢層よりやや低い61.9%となっている。

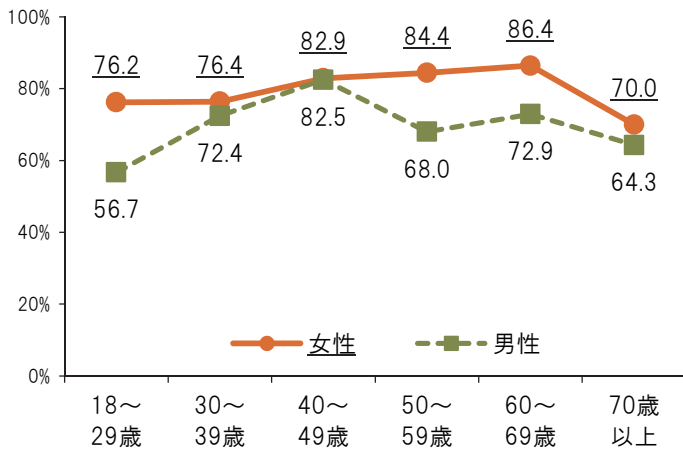
男性は、30～39歳の65.3%が全年齢層中で最も高くなっているが、18～29歳では46.6%となっている。

図 年齢別 「③ 地域」における男女の平等感 — 『男性優遇』の割合



女性では、50～59歳で68.7%と割合が高くなっており、男性の50～59歳の30.0%との差が大きくなっている。

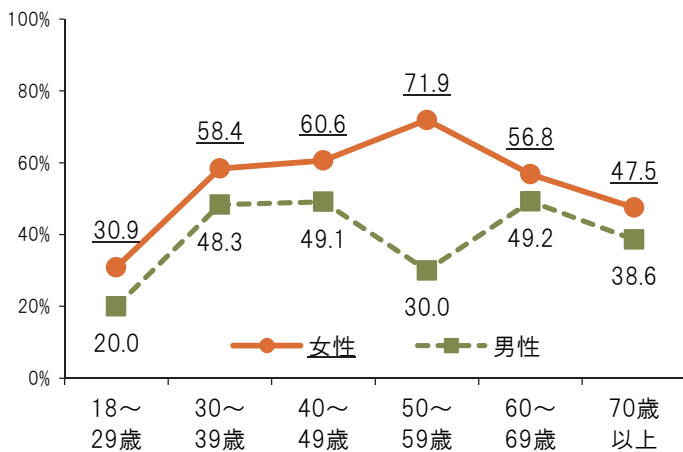
図 年齢別 「④ 社会通念・慣習・しきたり」における男女の平等感 — 『男性優遇』の割合



女性では、70歳未満の年齢層ではいずれも『男性優遇』が約75～85%を占めている。

男性では、40～49歳の82.5%が全年齢層中で最も高くなっている。

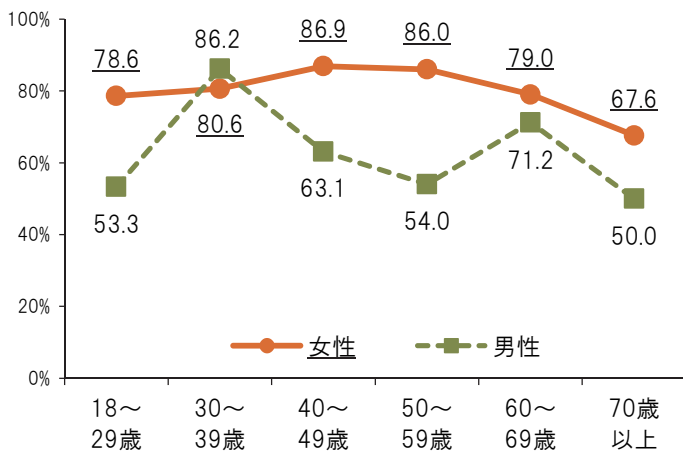
図 年齢別 「⑤ 法律や制度の上」における男女の平等感 — 『男性優遇』の割合



女性では、50～59歳の71.9%が全年齢層中で最も高くなっており、男性の50～59歳の30.0%との差が大きくなっている。

18～29歳は女性30.9%・男性20.0%と、男女とも他の年齢層と比べ割合が低くなっている。

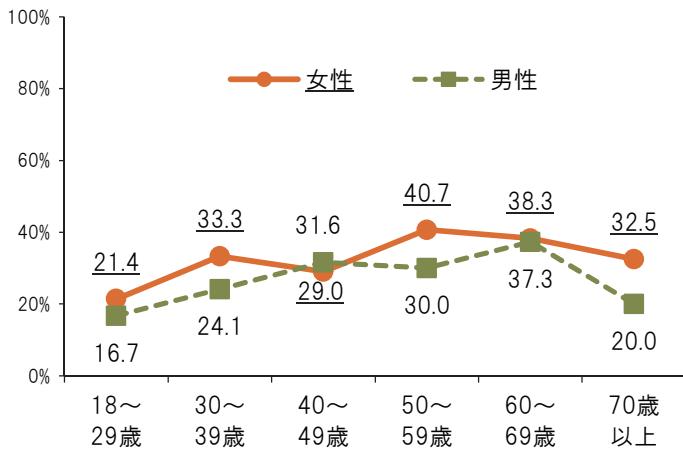
図 年齢別 「⑥ 政治・行政の場」における男女の平等感 — 『男性優遇』の割合



女性では、70歳未満の年齢層ではいずれも『男性優遇』が約80～85%を占めている。

男性では、30～39歳で86.2%と女性の30～39歳よりも割合が高くなっているが、男性の18～29歳、40～49歳、50～59歳では女性を20ポイント以上下回っている。

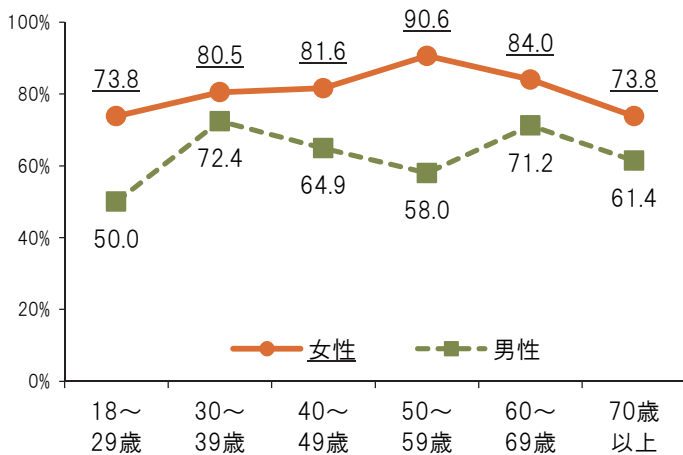
図 年齢別 「⑦ 学校教育の場」における男女の平等感 — 『男性優遇』の割合



女性の 50～59 歳と 60～69 歳、男性の 60～69 歳では約 40%となっている。

18～29 歳は女性 21.4%・男性 16.7%と、男女とも他の年齢層と比べ割合が低くなっている。

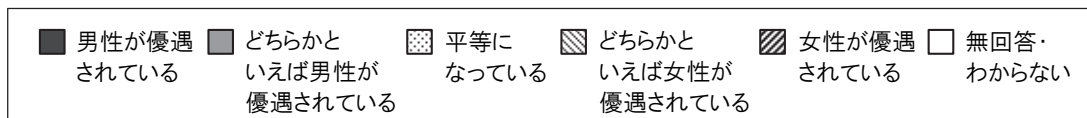
図 年齢別 「⑧ 社会全般」における男女の平等感 — 『男性優遇』の割合



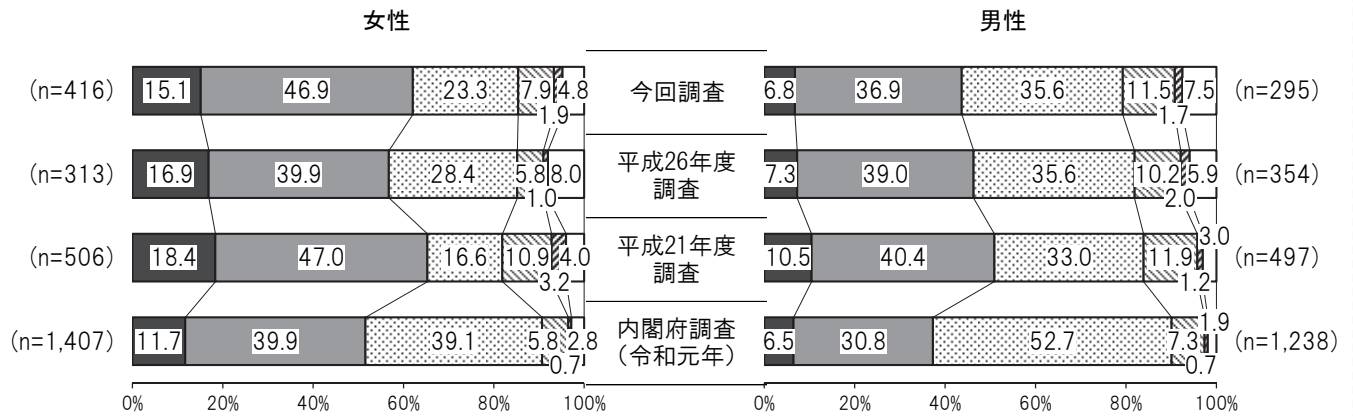
女性では、30～69歳の各年齢層でいずれも80%を超えており、特に50～59歳では90.6%と高くなっている。

男性では、30～39歳の72.4%が全年齢層中で最も高く、30～39歳は性別による違いが比較的小さくなっているが、男性の18～29歳は50.0%、50～59歳は58.0%と、性別による違いが大きくなっている。

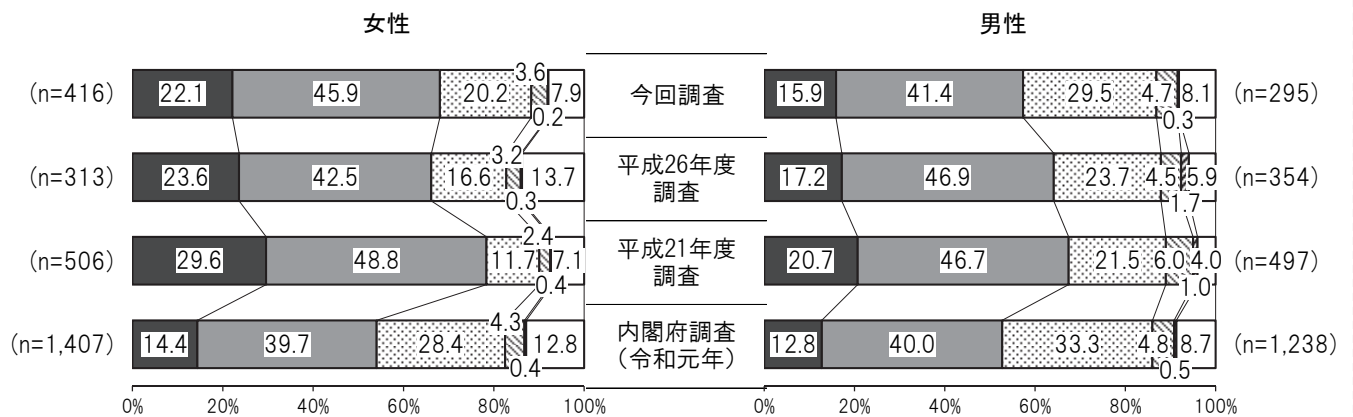
【参考 過去調査・国調査】



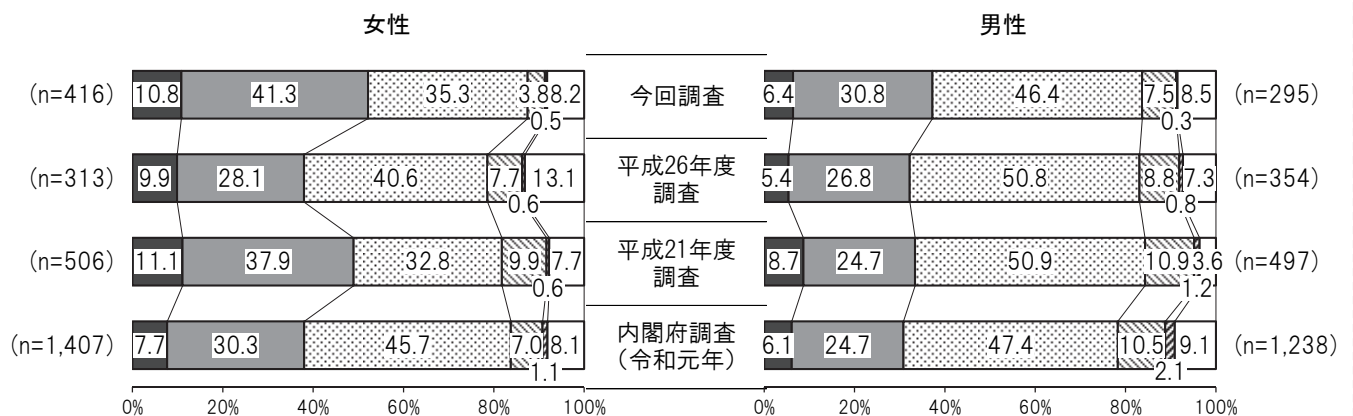
「① 家庭生活」における男女の平等感



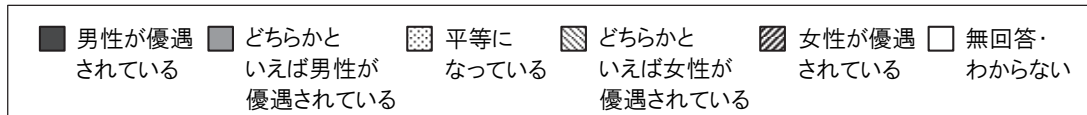
「② 職場」における男女の平等感



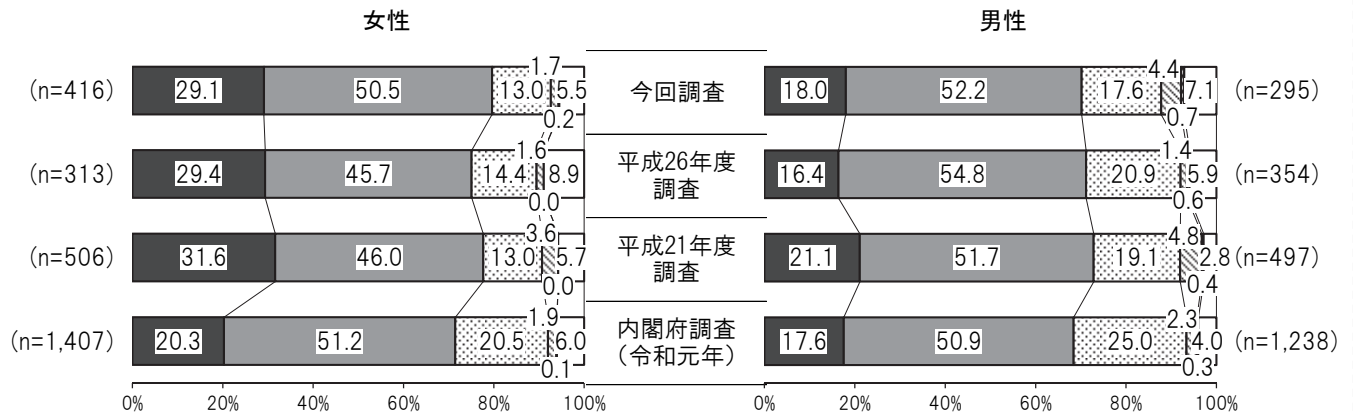
「③ 地域」における男女の平等感



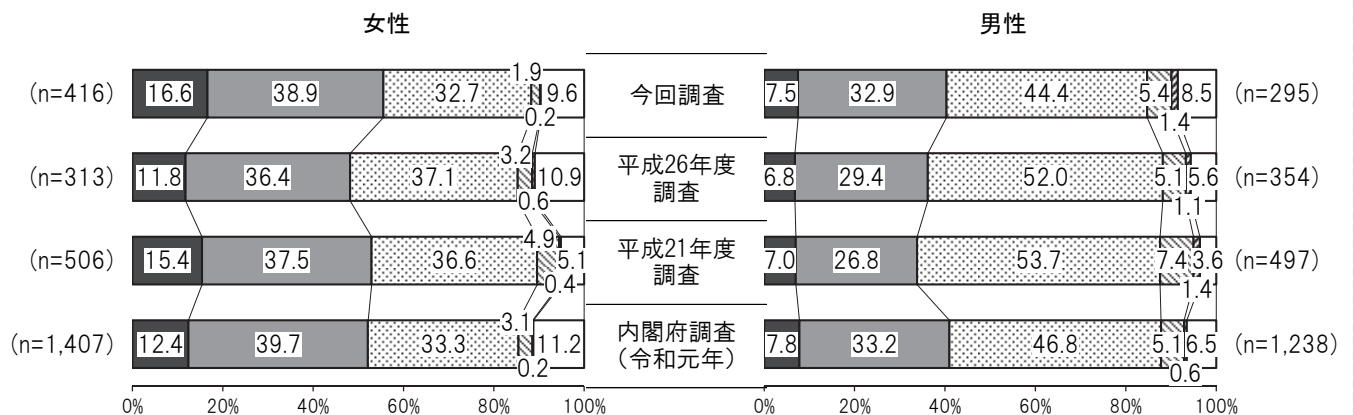
※内閣府調査では「自治会やPTAなどの地域活動の場」



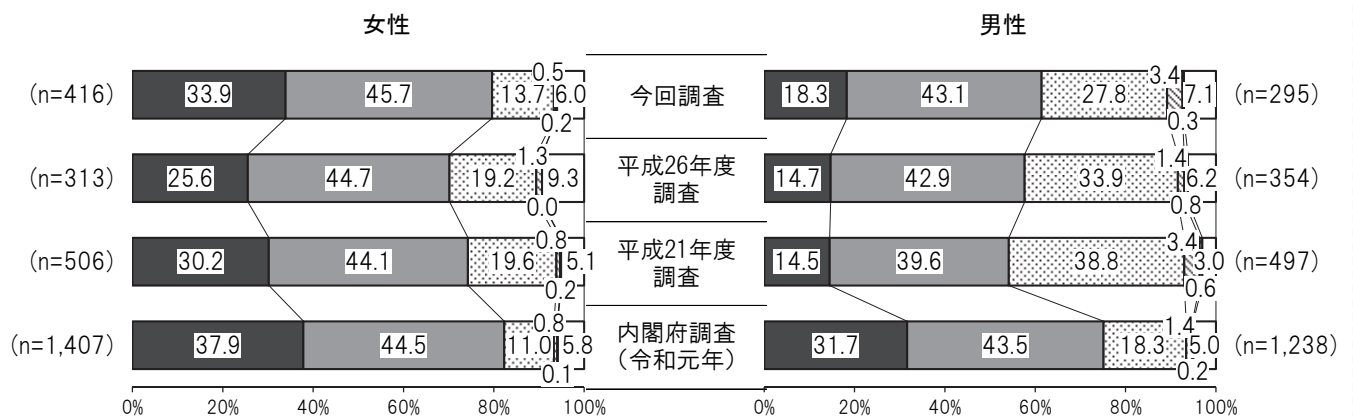
「④ 社会通念・慣習・しきたり」における男女の平等感



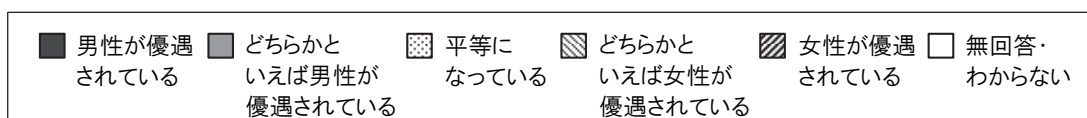
「⑤ 法律や制度の上」における男女の平等感



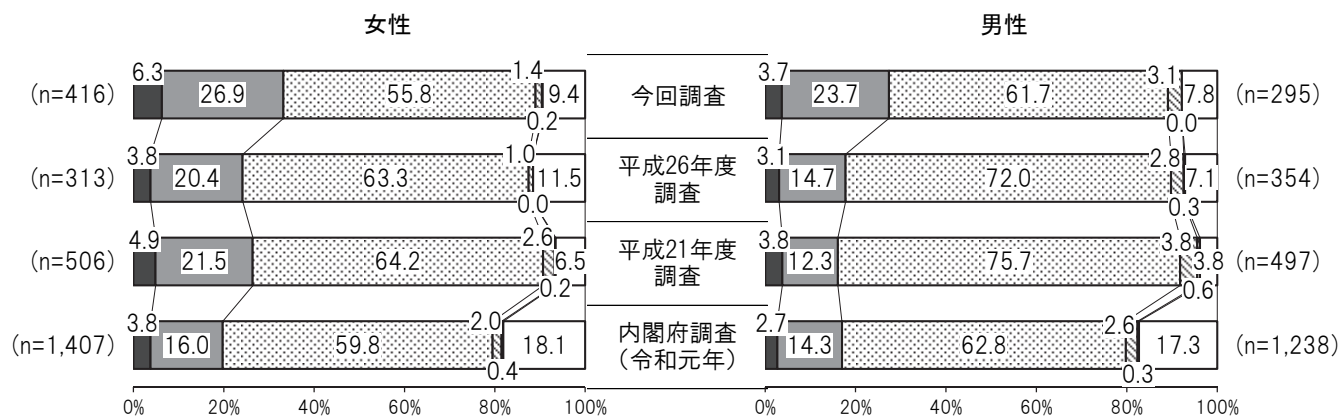
「⑥ 政治・行政の場」における男女の平等感



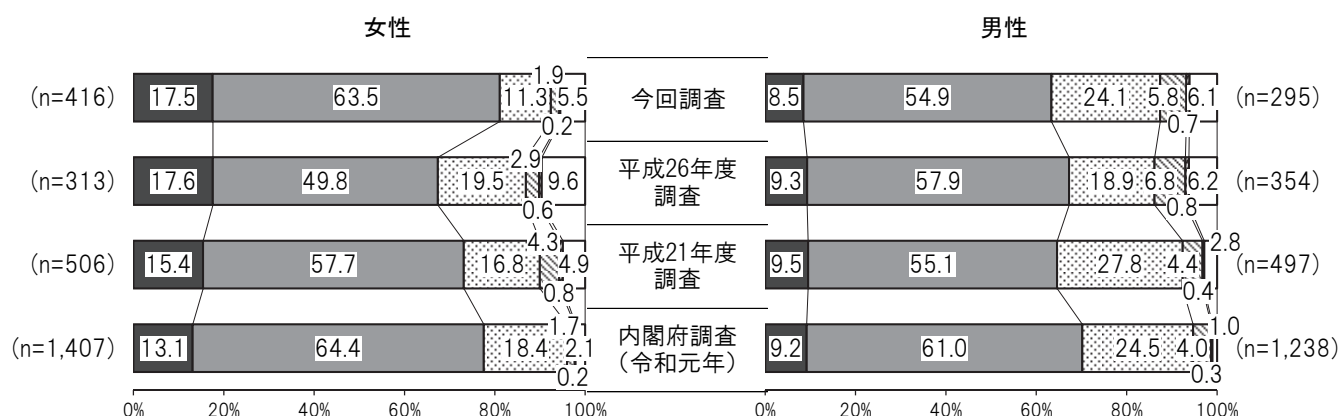
※内閣府調査では「政治の場」



「⑦ 学校教育の場」における男女の平等感



「⑧ 社会全般」における男女の平等感



平成 26 年度に実施した前回調査と比較すると、女性は、全項目で『男性優遇』が、今回調査の割合が高くなっており、特に「③地域」は 14.1 ポイント、「⑧社会全般」は 13.6 ポイント、高くなっている。また、「②職場」を除く全項目で「平等になっている」が、今回調査の割合が 5 ポイント前後低くなっている。

男性は、「②職場」は『男性優遇』が 6.8 ポイント、今回調査の割合が低くなっており、「⑦学校教育の場」が『男性優遇』が 9.6 ポイント、今回調査の割合が高くなっている。

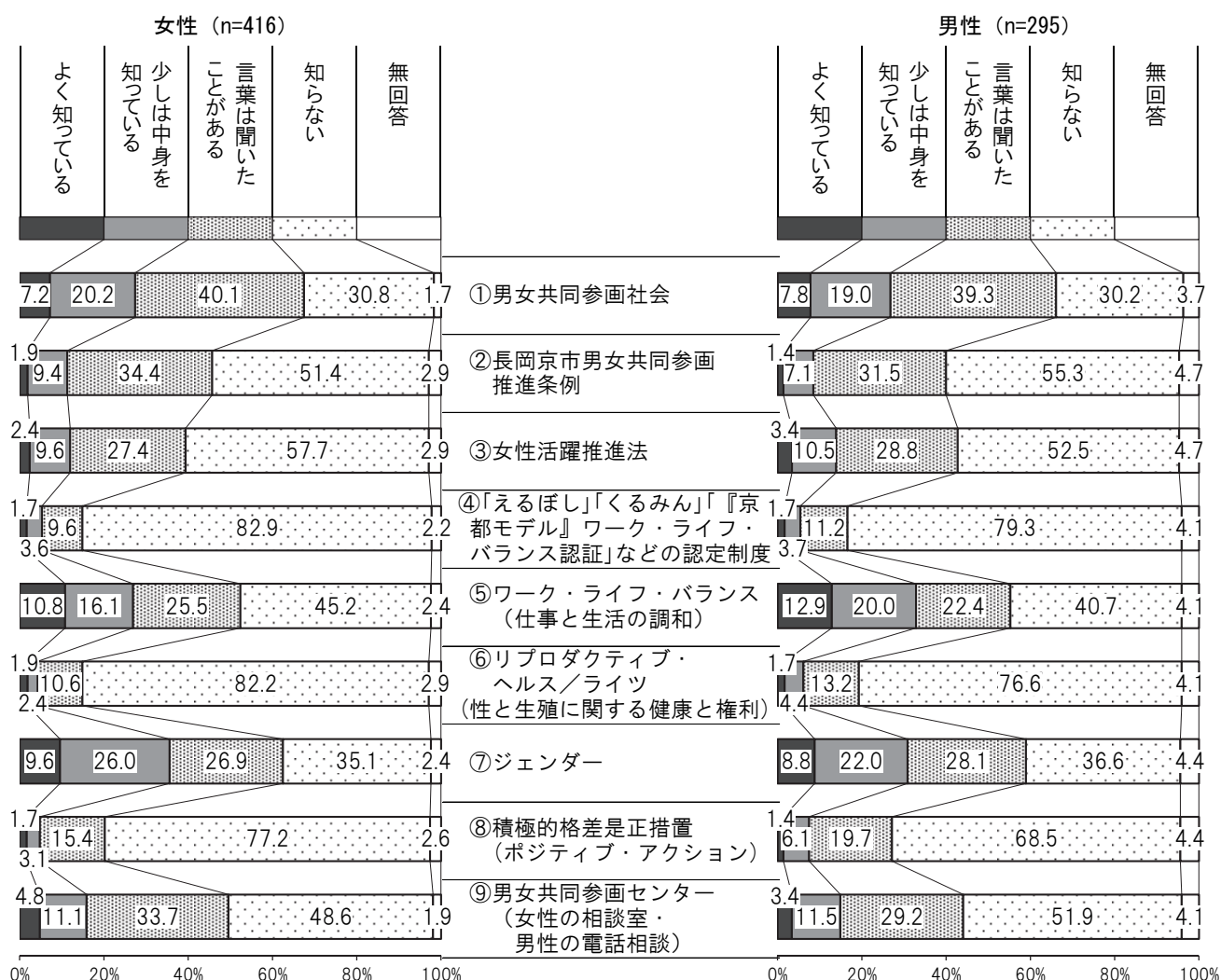
前回、前々回と合わせた 3 回の調査のなかで、男女とも今回調査の『男性優遇』が一番高い結果となっている分野として「③地域」「⑤法律や制度の上」「⑥政治・行政の場」「⑦学校教育の場」が挙げられる。

内閣府調査と比較すると、男女とも今回調査の方が『男性優遇』の割合が高い分野が多いが、「⑧社会全般」をみると、女性は今回調査の方が『男性優遇』の割合が高いものの男性は内閣府調査よりも低くなっている。

(2) 法律や言葉、長岡京市の取り組みの認知

問 28 あなたは、次の法律や言葉、長岡京市の取り組みを知っていますか。(〇は①～⑨それぞれに1つ)

図 法律や言葉、長岡京市の取り組みの認知



■「男女共同参画社会」の認知度は6割以上、「知らない」が約3割を占める

法律や言葉、長岡京市の取り組みの認知状況についてたずねたところ、『知っている』*が高い順に、「①男女共同参画社会」(女性 67.5%・男性 66.1%)、「⑦ジェンダー」(女性 62.5%・男性 58.9%)、「⑤ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)」(女性 52.4%・男性 55.3%)となっている。

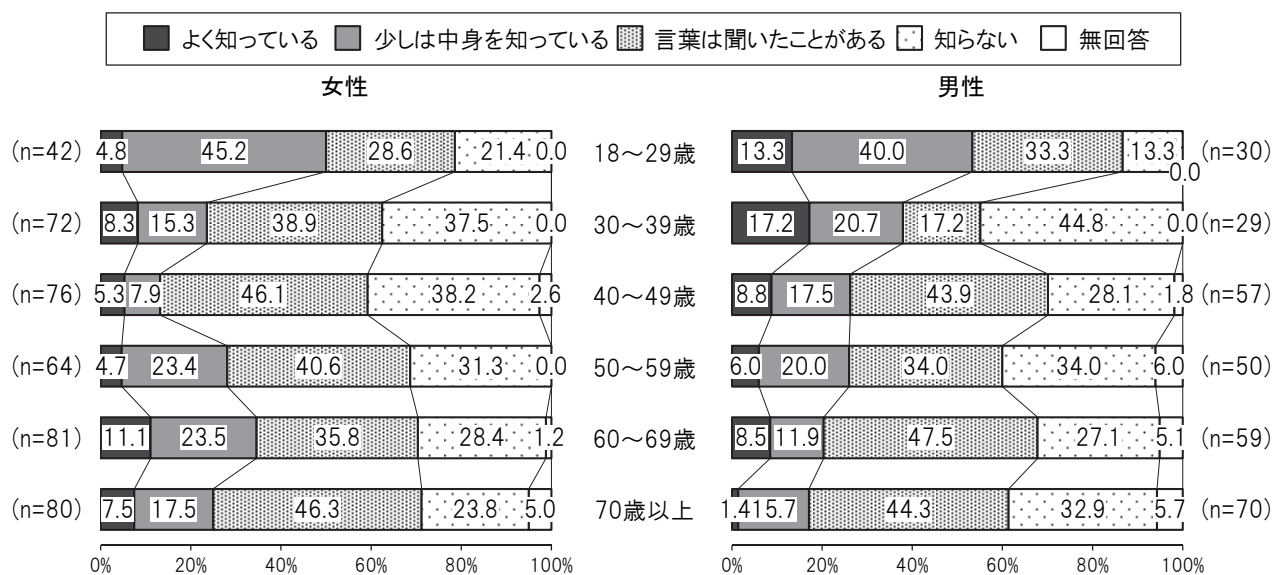
また、「⑨男女共同参画センター (女性の相談室・男性の電話相談)」(女性 49.6%・男性 44.1%)、「②長岡京市男女共同参画推進条例」(女性 45.7%・男性 40.0%)を『知っている』割合は約40～50%となっている。

「④「えるぼし」「くるみん」「『京都モデル』ワーク・ライフ・バランス認証」などの認定制度」「⑥リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (性と生殖に関する健康と権利)」「⑧積極的格差是正措置 (ポジティブ・アクション)」は『知っている』の割合が低く、「知らない」が約70～80%を占めている。

※『知っている』とは、「よく知っている」「少しは中身を知っている」「言葉は聞いたことがある」の合計

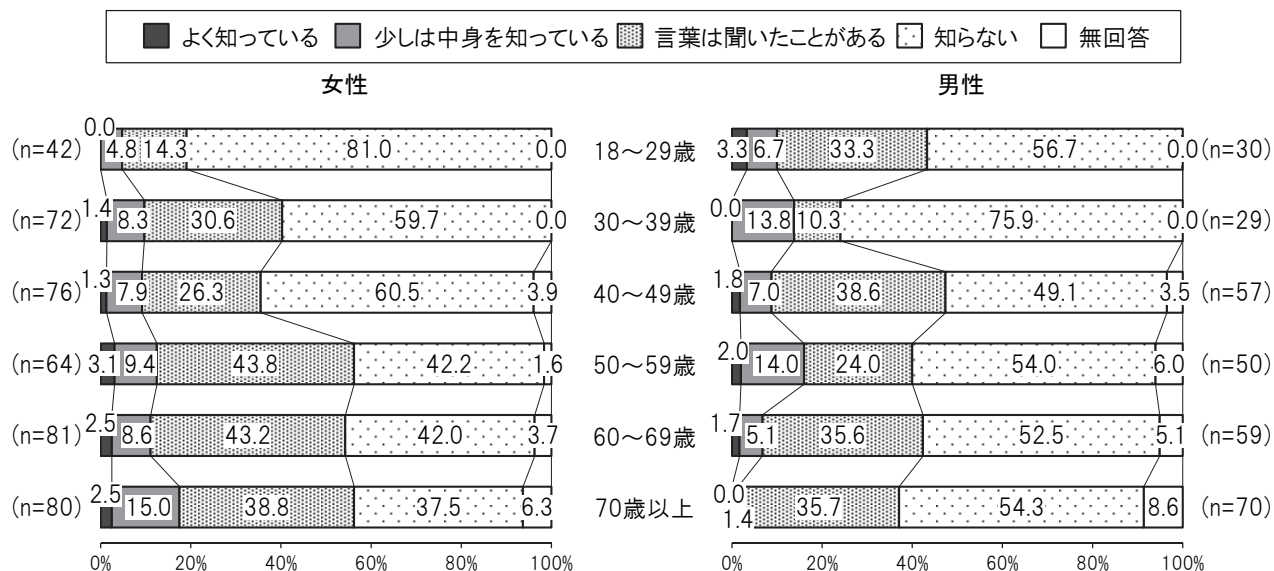
【年齢別】

図 年齢別 法律や言葉、長岡京市の取り組みの認知「① 男女共同参画社会」



18~29歳は「少しは中身を知っている」が女性45.2%・男性40.0%と高く、『知っている』が女性78.6%・男性86.6%を占めている。男性の30~39歳は「よく知っている」(17.2%)と「知らない」(44.8%)のどちらも他の年齢層よりも高くなっている。

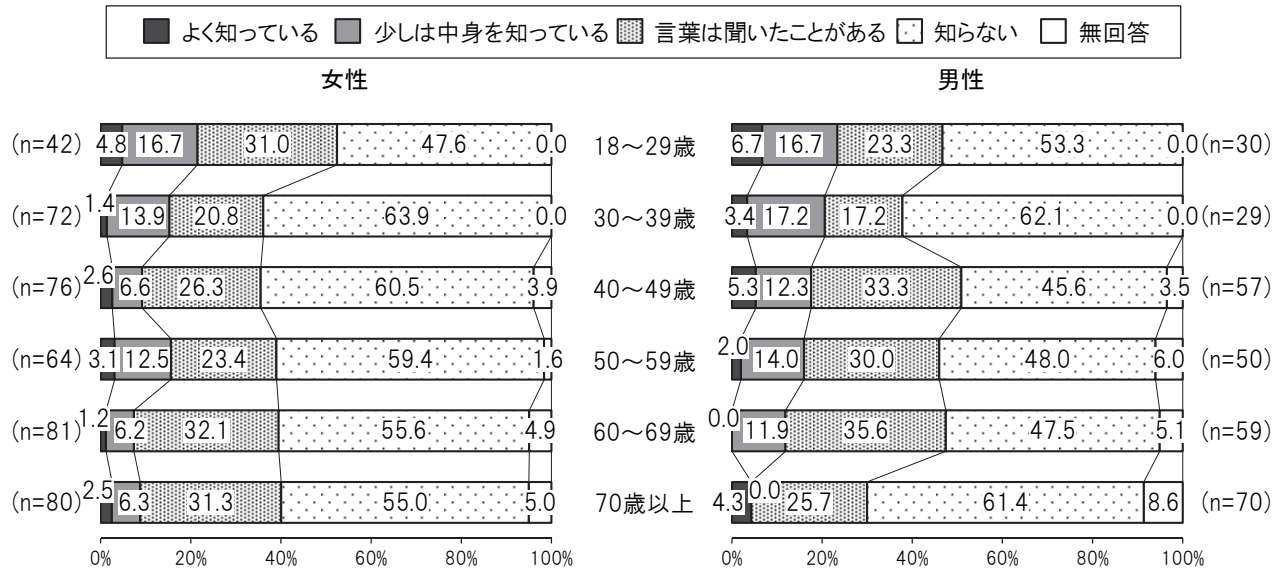
図 年齢別 法律や言葉、長岡京市の取り組みの認知「② 長岡京市男女共同参画推進条例」



女性では、「知らない」が18~29歳で約80%、30~39歳と40~49歳では約60%を占め、『知っている』は低くなっているが、50歳以上では『知っている』が50%以上となっている。

男性では、いずれの年齢層でも『知っている』は50%未満となっている。

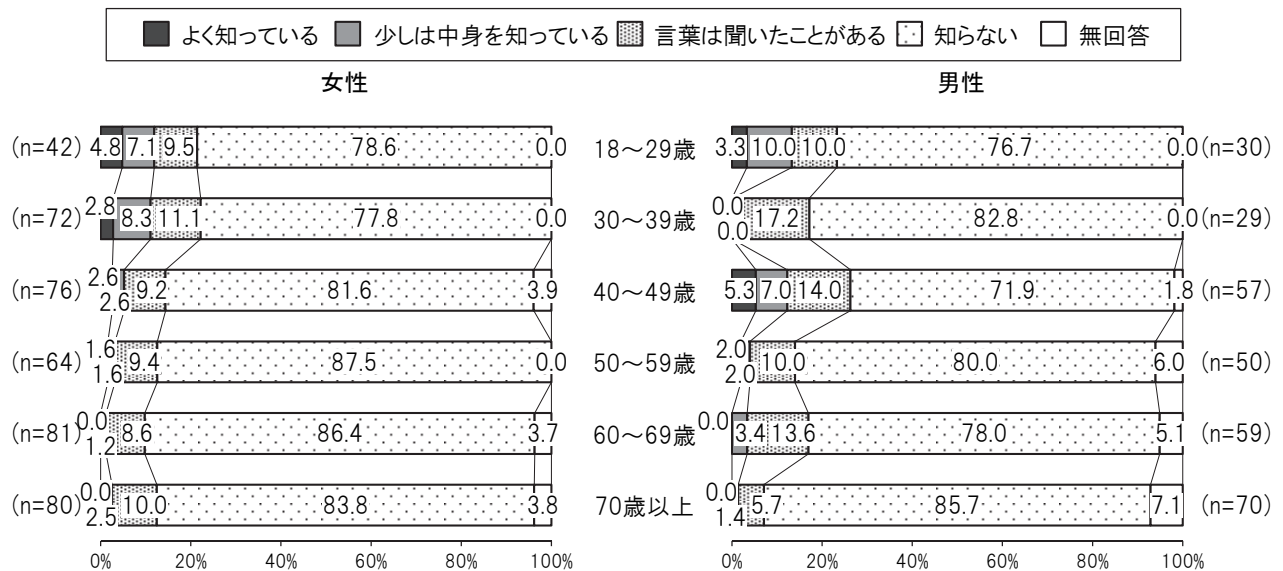
図 年齢別 法律や言葉、長岡京市の取り組みの認知「③ 女性活躍推進法」



女性の18~29歳、男性の40~49歳では『知っている』が50%を超えているが、女性の30歳以上、男性の30~39歳と70歳以上では、『知っている』は約30~40%にとどまっている。

図 年齢別 法律や言葉、長岡京市の取り組みの認知

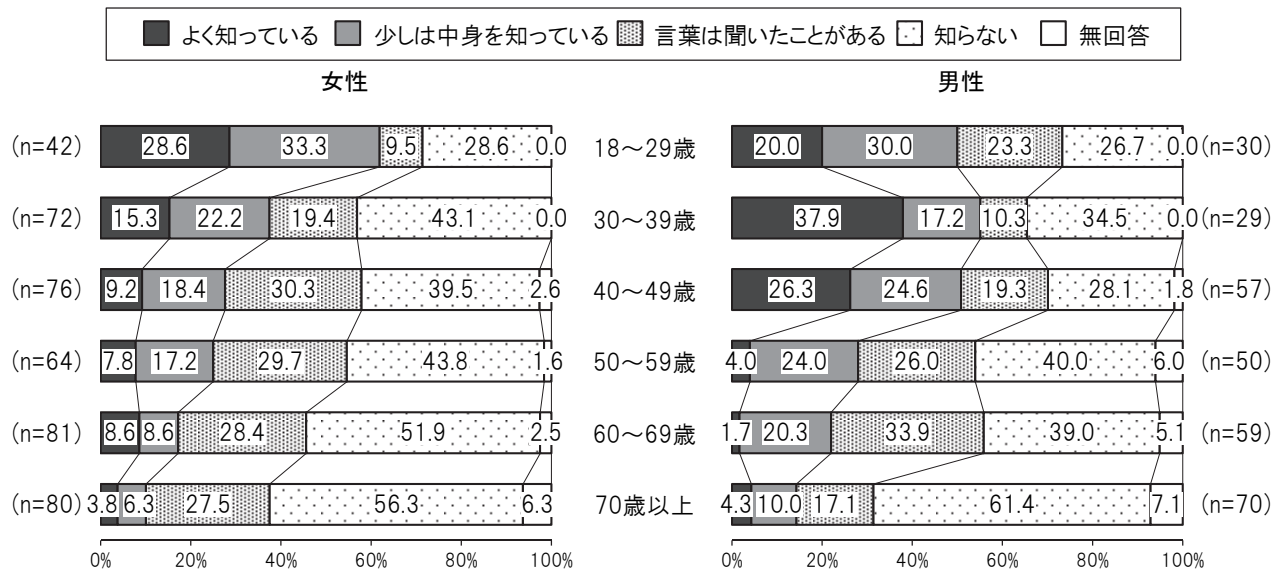
「④ 「えるぼし」「くるみん」「『京都モデル』ワーク・ライフ・バランス認証」などの認定制度」



いずれの年齢層でも「知らない」が多くを占めているが、女性の18~29歳と30~39歳、男性の18~29歳、40~49歳では『知っている』が20%台と比較的高くなっている。

図 年齢別 法律や言葉、長岡京市の取り組みの認知

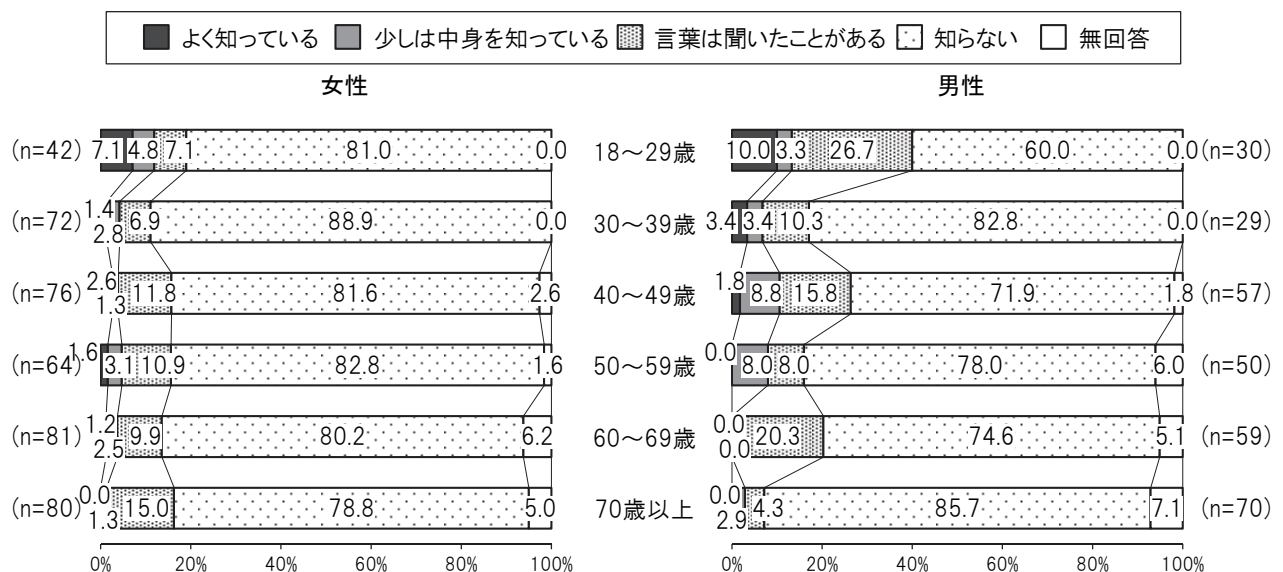
「⑤ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」



年齢が低いほど『知っている』の割合が高くなる傾向があり、女性の18～29歳、男性の18～49歳の各年齢層では『知っている』が約65～75%と高いが、70歳以上では「知らない」が女性56.3%・男性61.4%となっている。

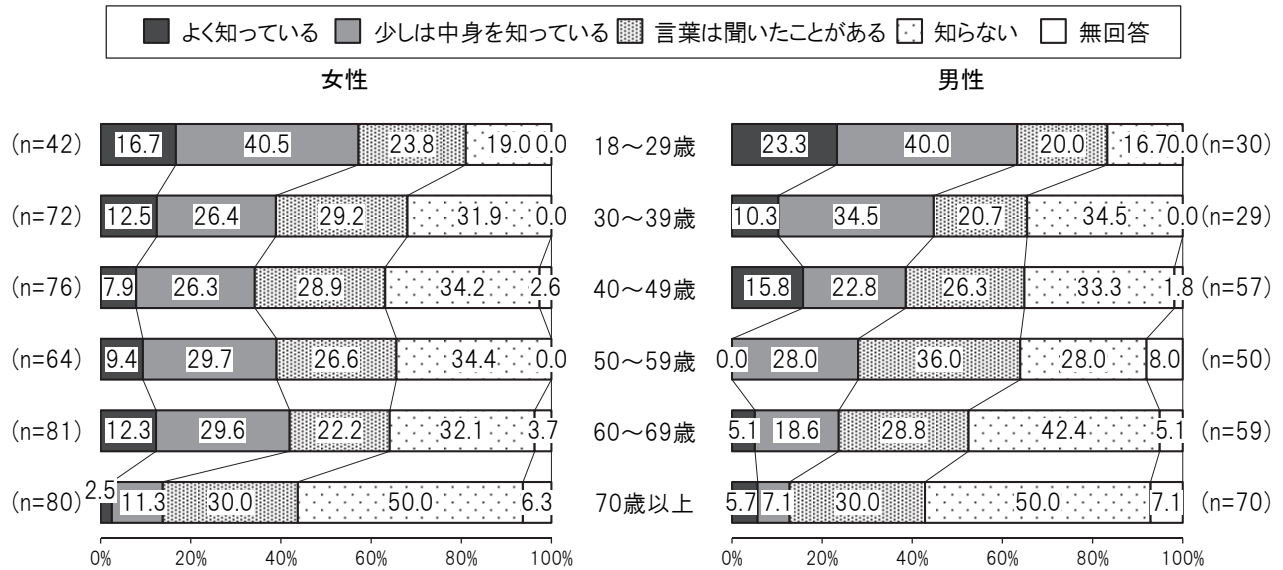
図 年齢別 法律や言葉、長岡京市の取り組みの認知

「⑥ リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」



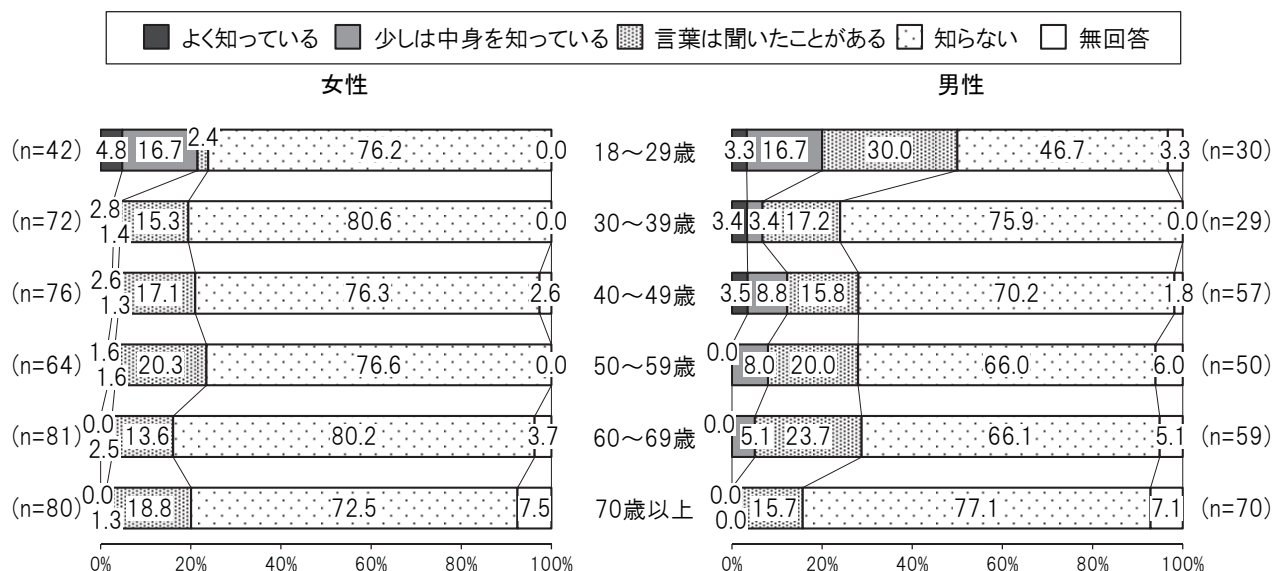
18～29歳の男女では、「よく知っている」が女性7.1%・男性10.0%と他の年齢層よりも高くなっている。また男性の18～29歳では「言葉は聞いたことがある」が26.7%となっており、『知っている』が40.0%と高い。

図 年齢別 法律や言葉、長岡京市の取り組みの認知「⑦ ジェンダー」



年齢が低いほど『知っている』の割合が高くなる傾向があり、18~29 歳では女性 81.0%・男性 83.3%と高く、70 歳以上では女性 43.8%・男性 42.8%と低くなっている。

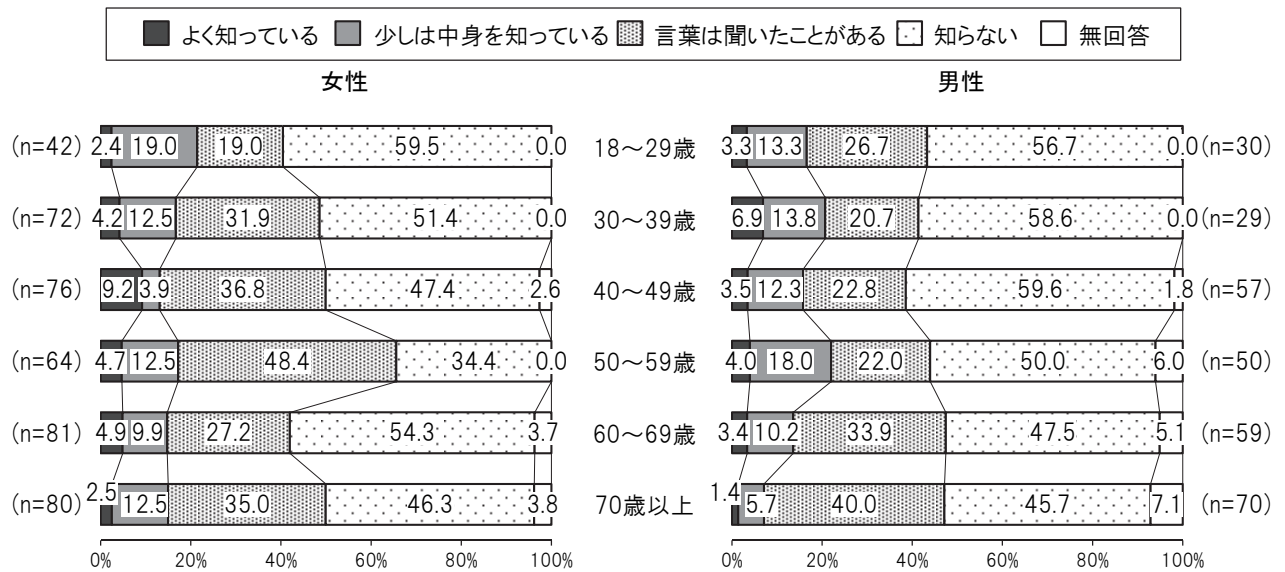
図 年齢別 法律や言葉、長岡京市の取り組みの認知
「⑧ 積極的格差是正措置（ポジティブ・アクション）」



女性では、いずれの年齢層でも『知っている』は約 15~20%となっているが、18~29 歳は「少しは中身を知っている」、30 歳以上では「言葉は聞いたことがある」の割合が高くなっている。

男性では、18~29 歳で『知っている』が 50.0%と高くなっている。

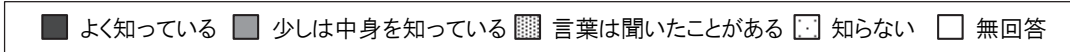
図 年齢別 法律や言葉、長岡京市の取り組みの認知
「⑨ 男女共同参画センター（女性の相談室・男性の電話相談）」



女性では、50～59歳では『知っている』が65.6%と高いが、18～29歳、30～39歳、60～69歳では「知らない」が50%以上となっている。

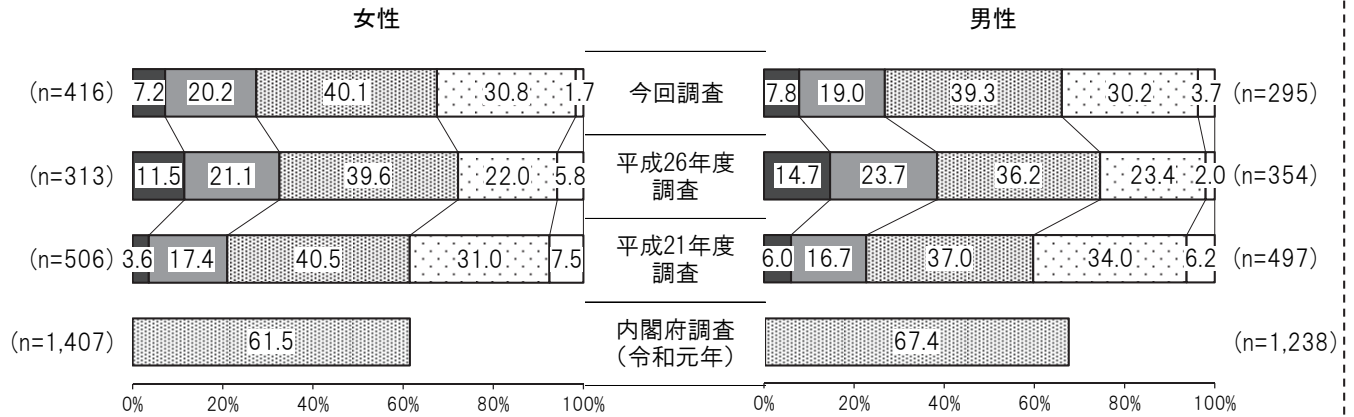
男性では、60歳未満の年齢層ではいずれも「知らない」が50%を超えている。

【参考 過去調査・国調査】

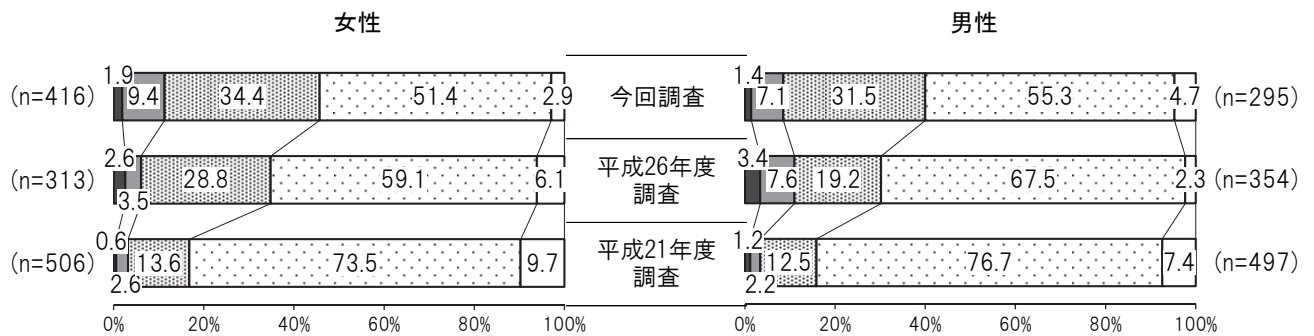


※内閣府調査は「見たり聞いたりしたことがある」ものを用語の一覧から選択

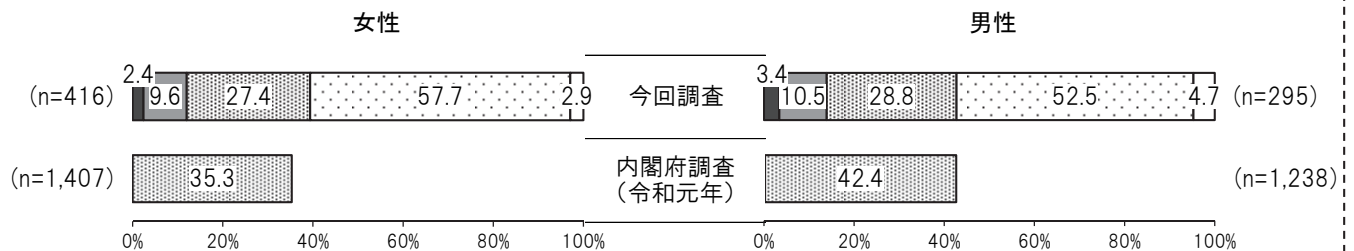
「① 男女共同参画社会」

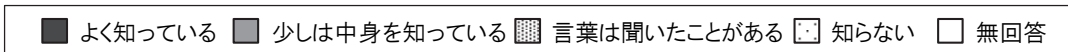


「② 長岡京市男女共同参画推進条例」



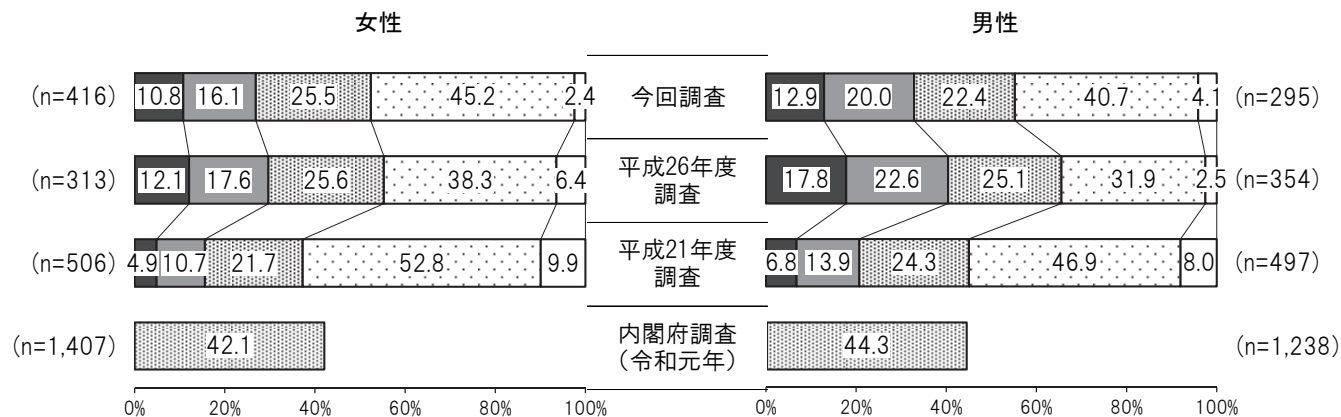
「③ 女性活躍推進法」



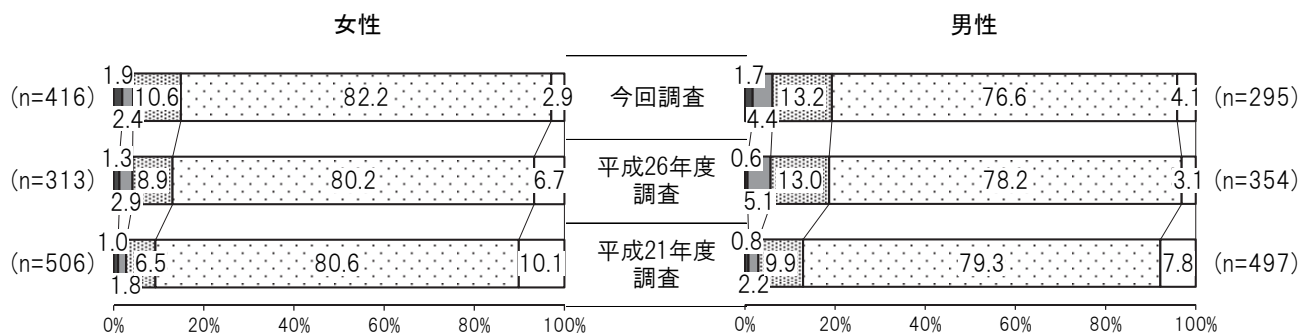


※内閣府調査は「見たり聞いたりしたことがある」ものを用語の一覧から選択

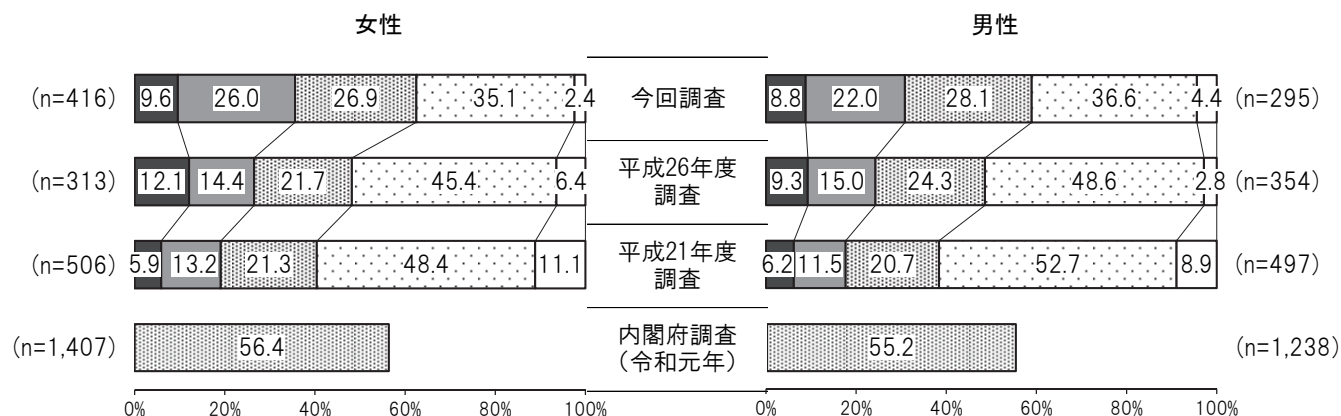
「⑤ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」



「⑥ リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」



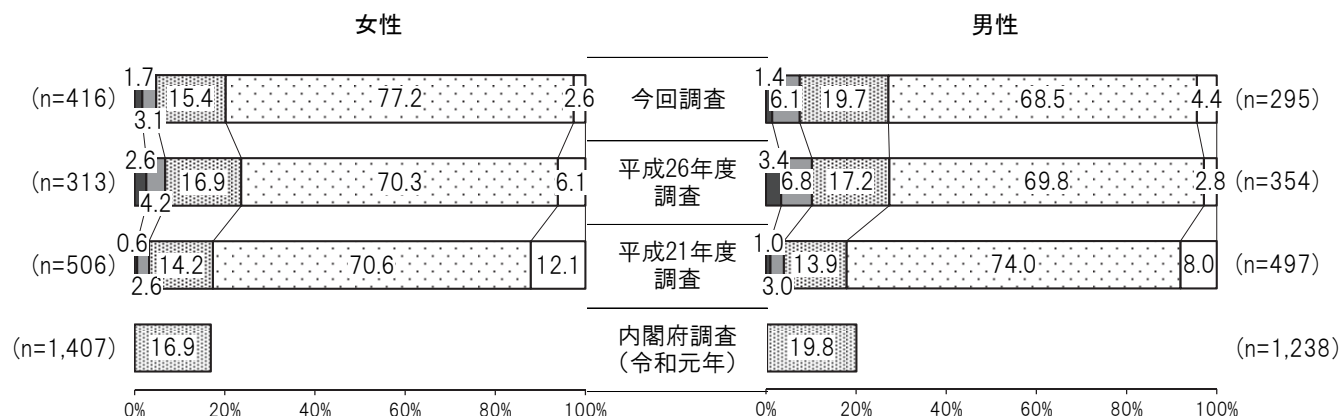
「⑦ ジェンダー」



■ よく知っている ■ 少しは中身を知っている ■ 言葉は聞いたことがある ■ 知らない □ 無回答

※内閣府調査は「見たり聞いたりしたことがある」ものを用語の一覧から選択

「⑧ 積極的格差是正措置（ポジティブ・アクション）」



平成 26 年度に実施した前回調査と比較すると、男女とも、「②長岡京市男女共同参画推進条例」と「⑦ジェンダー」は『知っている』が約 10 ポイント～14 ポイント、今回調査の割合が高くなっている。一方、男女とも「⑥リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」と「⑧積極的格差是正措置（ポジティブ・アクション）」の割合は、今回調査と前回調査で大きな差はみられない。

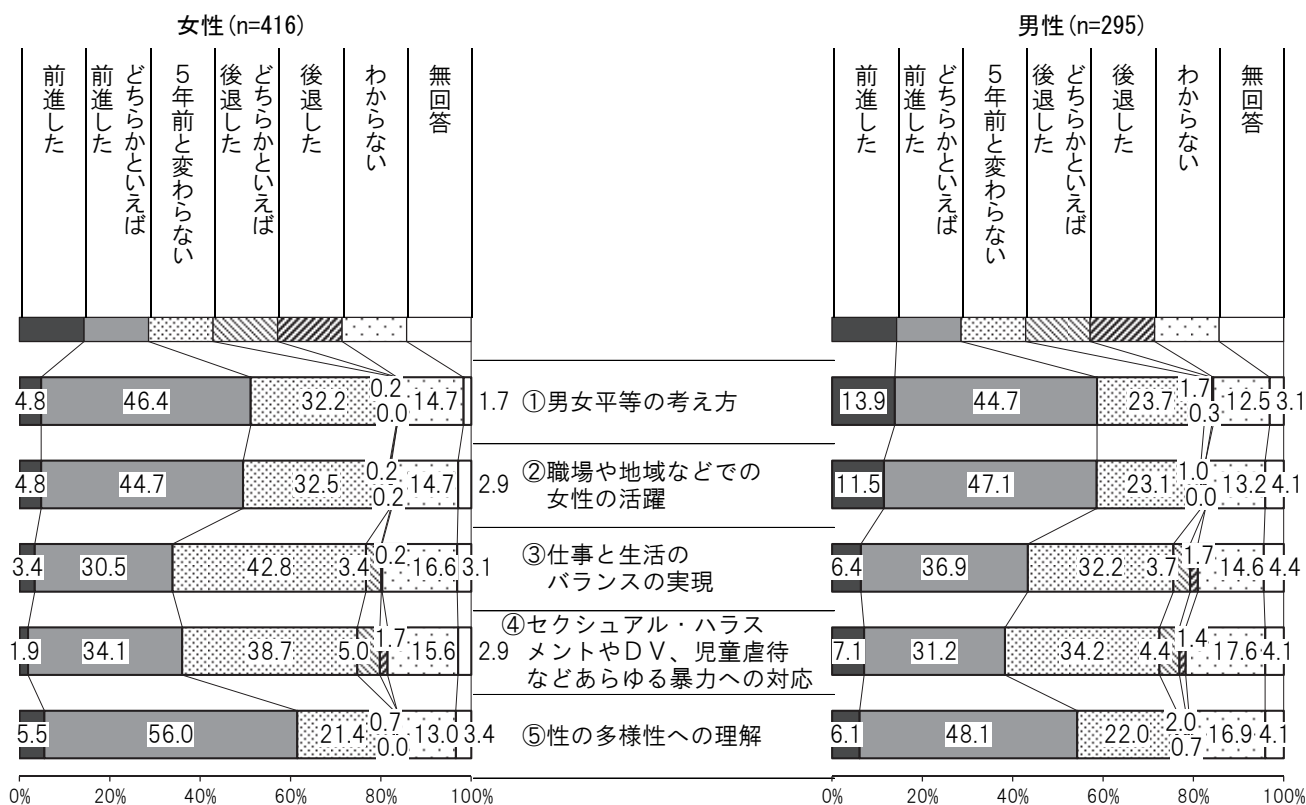
前回調査と前々回調査を合わせた 3 回の結果をみると、男女とも「②長岡京市男女共同参画推進条例」「⑥リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」「⑦ジェンダー」の 3 項目は、調査ごとに『知っている』の割合が高くなっている。なかでも「②長岡京市男女共同参画推進条例」と「⑦ジェンダー」は男女とも前々回調査に比べて今回調査では 20 ポイント以上高くなっている。

参考までに、内閣府調査と比較すると、「⑤ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」は、男女とも『知っている』の割合が 10 ポイント以上高い。

(3) 5年間の男女共同参画の変化

問 29 あなたは、この5年間で次のようなことが、どの程度進んだと思いますか。(○は①～⑤それぞれに1つ)

図 5年間の男女共同参画の変化



■女性「仕事と生活のバランスの実現」と「あらゆる暴力への対応」は変化なしが高い

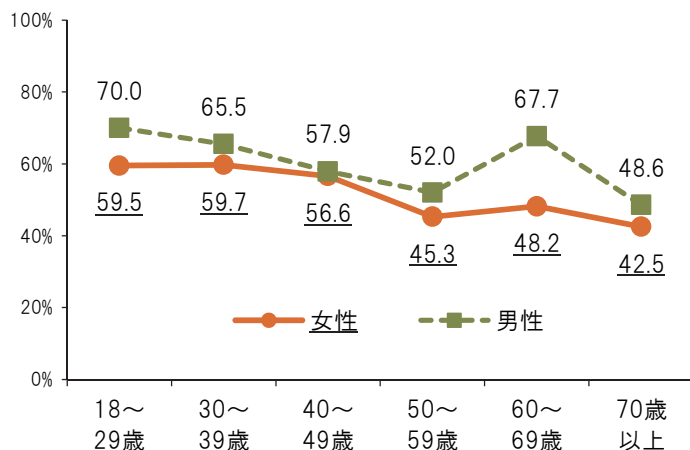
5年間の男女共同参画などの変化についてたずねたところ、「⑤性の多様性への理解」については、『前進』※(女性 61.5%・男性 54.2%)の割合が高くなっている。また、「①男女平等の考え方」「②職場や地域などでの女性の活躍」については『前進』が女性の約 50%・男性の約 60%、「③仕事と生活のバランスの実現」と「④セクシュアル・ハラスメントやDV、児童虐待などあらゆる暴力への対応」については『前進』が女性の約 35%、男性の約 40%となっている。

①～④は男性の方が『前進』したと考える人の割合が高くなっているが、「⑤性の多様性への理解」については、女性の方が『前進』したと考える人の割合が高い。

※『前進』とは、「前進した」「どちらかといえば前進した」の合計

【年齢別】

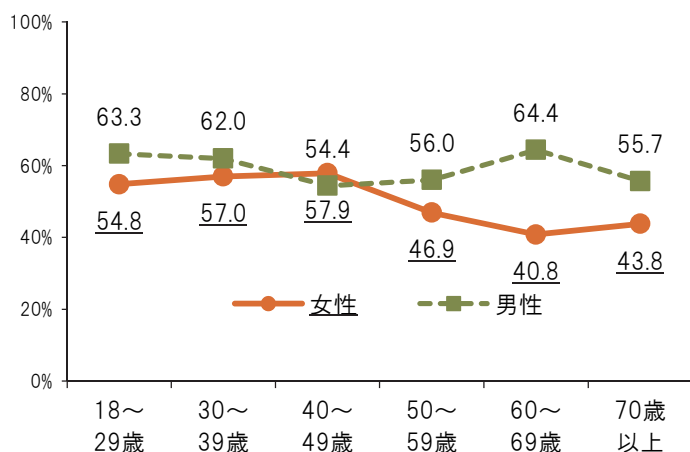
図 年齢別 「① 男女平等の考え方」の5年間の変化 — 『前進』の割合



女性では、50歳未満では50%台、50歳以上では40%台となっている。

男性では、18～29歳と60～69歳では約70%と高くなっている。

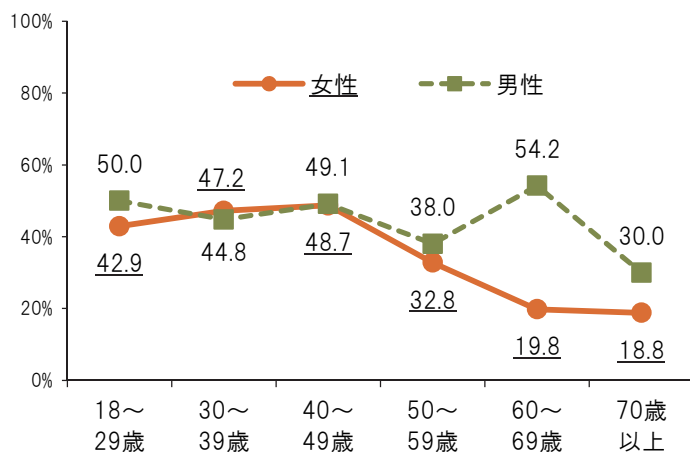
図 年齢別 「② 職場や地域などでの女性の活躍」の5年間の変化 — 『前進』の割合



女性では、50歳未満では50%台、50歳以上では40%台となっている。

男性は、いずれの年齢層でも50%以上となっており、60～69歳では性別による違いがやや大きくなっている。

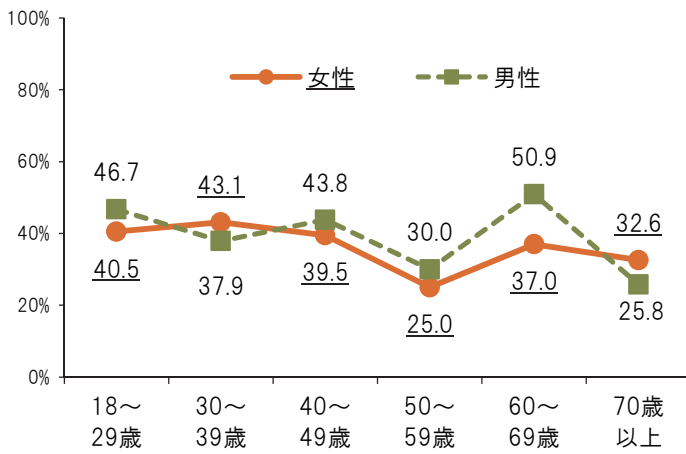
図 年齢別 「③ 仕事と生活のバランスの実現」の5年間の変化 — 『前進』の割合



女性では、50歳未満では40%台となっているが、50～59歳では約30%、60～69歳と70歳以上では約20%と、年齢が高いほど割合が低くなっている。

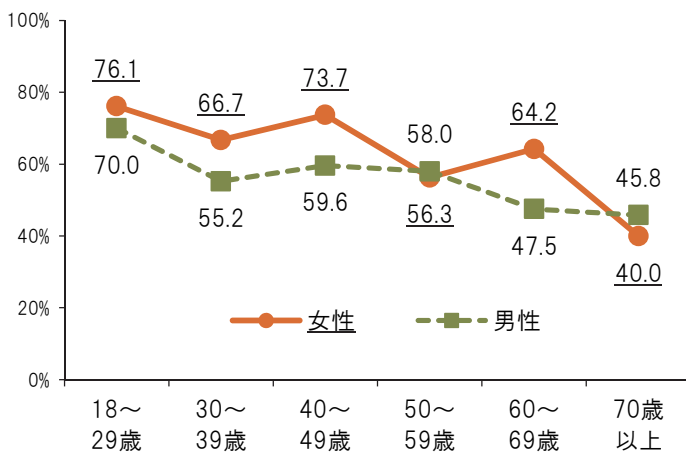
男性では、50歳未満と60～69歳では約50%と高いが、50～59歳と70歳以上では30%台と低くなっている。

図 年齢別 「④ セクシュアル・ハラスメントやDV、児童虐待などあらゆる暴力への対応」
の5年間の変化 ― 『前進』の割合



女性では、50歳未満では約40%となっている。
男性では、60～69歳の50.9%が全年齢中で最も高くなっている。

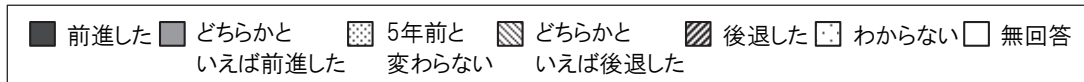
図 年齢別 「⑤ 性の多様性への理解」の5年間の変化 ― 『前進』の割合



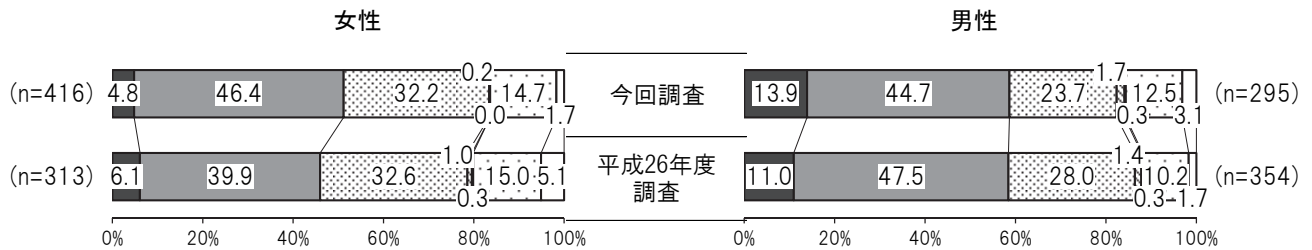
女性では、18～29歳で76.1%、40～49歳で73.7%など、70歳未満の年齢層では約60～75%と高くなっている。

男性では、18～29歳で70.0%、30～59歳の各年齢層で約55～60%となっている。

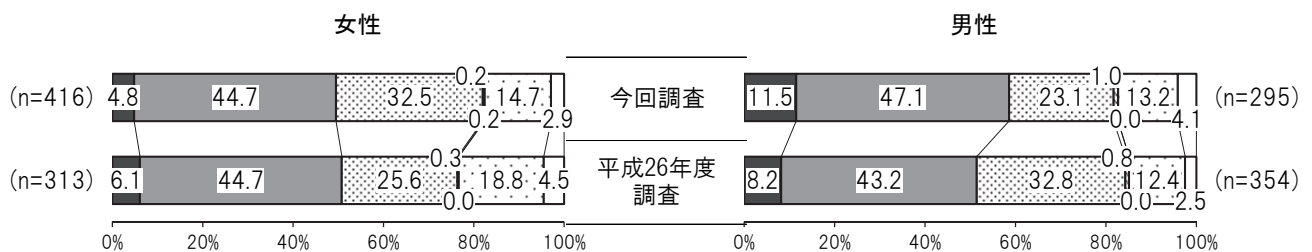
【参考 過去調査】



「① 男女平等の考え方」の5年間の変化

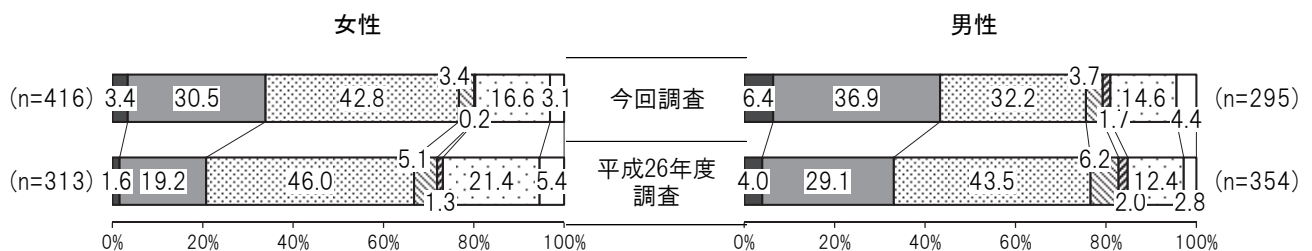


「② 職場や地域などでの女性の活躍」の5年間の変化

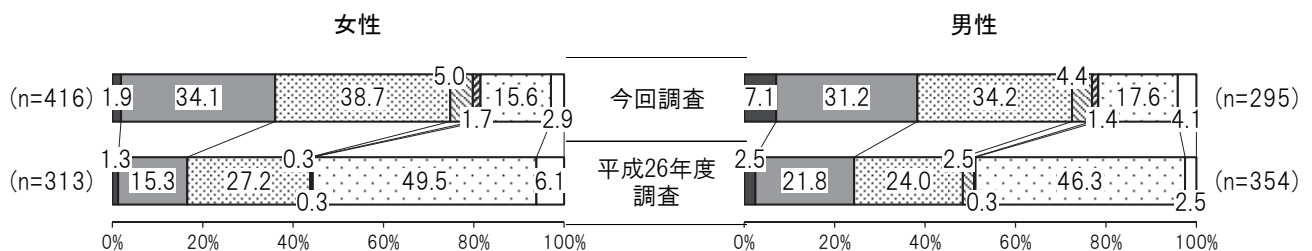


※平成26年度調査では「会社などでの女性管理職の数」

「③ 仕事と生活のバランスの実現」の5年間の変化



「④ セクシュアル・ハラスメントやDV、児童虐待などあらゆる暴力への対応」の5年間の変化



※平成26年度調査では「市のセクシュアル・ハラスメントやDVなど女性に対する暴力への対応」

※「⑤性の多様性への理解」は前回調査項目に含まれていないため、上記に掲載されていません。

平成 26 年度に実施した前回調査と比較すると、女性は、『前進』が、「①男女平等の考え方」が 5.2 ポイント、「③仕事と生活のバランスの実現」が 13.1 ポイント、「④セクシュアル・ハラスメントやDV、児童虐待などあらゆる暴力への対応」（前回調査では「④市のセクシュアル・ハラスメントやDVなど女性に対する暴力への対応」）が 19.4 ポイント、今回調査の割合が高くなっており、「②職場や地域などでの女性の活躍」（前回調査では「②会社などでの女性管理職の数」）が 1.3 ポイント減となっている。

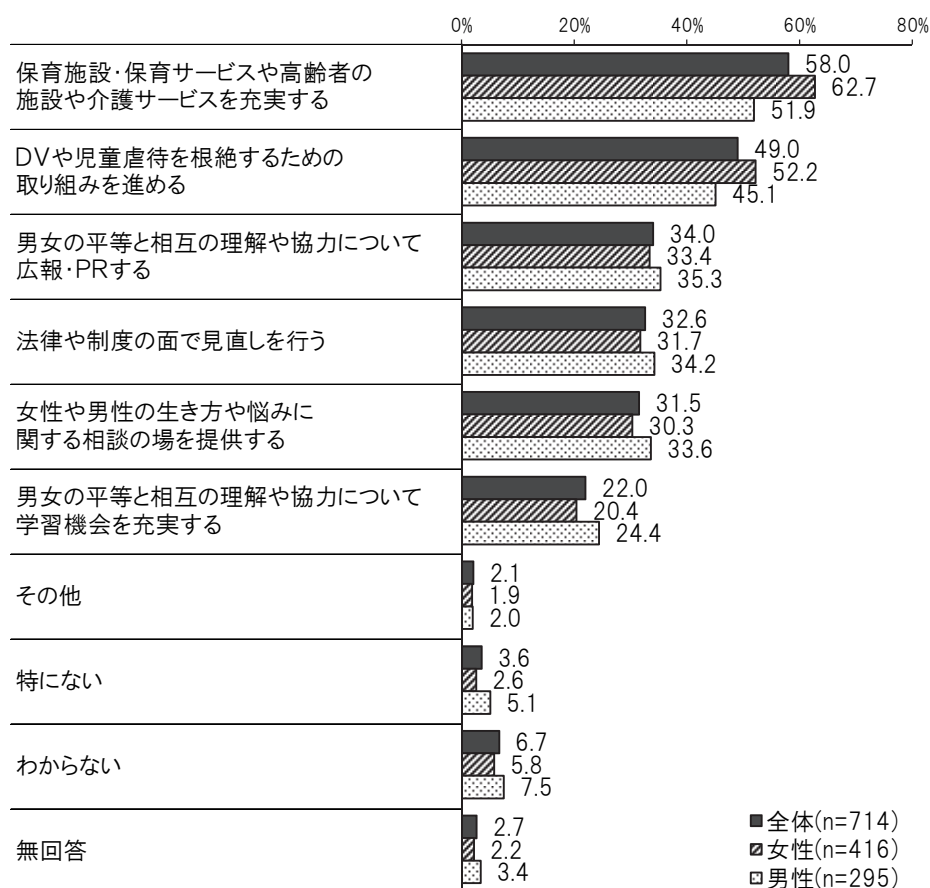
男性は、『前進』が全項目で高くなっており、特に「③仕事と生活のバランスの実現」が 10.2 ポイント、「④セクシュアル・ハラスメントやDV、児童虐待などあらゆる暴力への対応」が 14.0 ポイント、今回調査の割合が高くなっている。

一方、男女とも、「④セクシュアル・ハラスメントやDV、児童虐待などあらゆる暴力への対応」は「5 年前と変わらない」が約 10 ポイント、今回調査の割合が高くなっている。

(4)「男女共同参画社会」の実現のために長岡京市が取り組むべきこと

問 30 あなたは、「男女共同参画社会」を実現するために、今後、長岡京市はどのようなことに取り組むことが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

図 「男女共同参画社会」の実現のために長岡京市が取り組むべきこと



■「子育て支援と高齢者施策」「DV や児童虐待の取り組み」が上位 2 項目、女性の方が高い

「男女共同参画社会」の実現のために長岡京市が取り組むべきことをたずねたところ、「保育施設・保育サービスや高齢者の施設や介護サービスを充実する」(女性 62.7%・男性 51.9%)が男女ともに最も高く、次いで「DV や児童虐待を根絶するための取り組みを進める」(女性 52.2%・男性 45.1%)、「男女の平等と相互の理解や協力について広報・PR する」(女性 33.4%・男性 35.3%)、「法律や制度の面で見直しを行う」(女性 31.7%・男性 34.2%)、「女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する」(女性 30.3%・男性 33.6%)となっている。

上位 2 項目の「保育施設・保育サービスや高齢者の施設や介護サービスを充実する」と「DV や児童虐待を根絶するための取り組みを進める」は女性の方が男性よりも約 10 ポイント高くなっているが、その以外の項目の割合は男性の方がやや高くなっている。

【年齢別】

表 年齢別 「男女共同参画社会」の実現のために長岡京市が取り組むべきこと

(%)

		回答者数(n)	保育施設・保育サービスや高齢者の施設や介護サービスを充実する	DVや児童虐待を根絶するための取り組みを進める	男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする	法律や制度の面で見直しを行う	女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する	男女の平等と相互の理解や協力について学習機会を充実する	その他	特にない	わからない	無回答
全 体		714	58.0	49.0	34.0	32.6	31.5	22.0	2.1	3.6	6.7	2.7
年 齢 別	女性	18～29 歳	42	66.7	54.8	26.2	40.5	38.1	23.8	2.4	7.1	2.4
		30～39 歳	72	62.5	48.6	31.9	33.3	23.6	20.8	4.2	5.6	2.8
		40～49 歳	76	57.9	52.6	38.2	32.9	30.3	17.1	1.3	7.9	2.6
		50～59 歳	64	56.3	51.6	35.9	35.9	39.1	18.8	3.1	6.3	1.6
		60～69 歳	81	74.1	55.6	28.4	29.6	30.9	24.7	2.5	3.7	—
		70 歳以上	80	58.8	51.3	37.5	23.8	25.0	18.8	1.3	5.0	3.8
	男性	18～29 歳	30	46.7	43.3	30.0	40.0	46.7	20.0	6.7	6.7	—
		30～39 歳	29	41.4	24.1	27.6	34.5	20.7	17.2	10.3	6.9	—
		40～49 歳	57	47.4	52.6	28.1	43.9	36.8	28.1	3.5	3.5	5.3
		50～59 歳	50	48.0	42.0	44.0	30.0	28.0	34.0	4.0	8.0	6.0
		60～69 歳	59	66.1	40.7	37.3	30.5	37.3	32.2	3.4	1.7	3.4
		70 歳以上	70	52.9	54.3	38.6	30.0	31.4	12.9	4.3	15.7	2.9

※濃い網掛けは全体より 10 ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より 5 ポイント以上高い項目

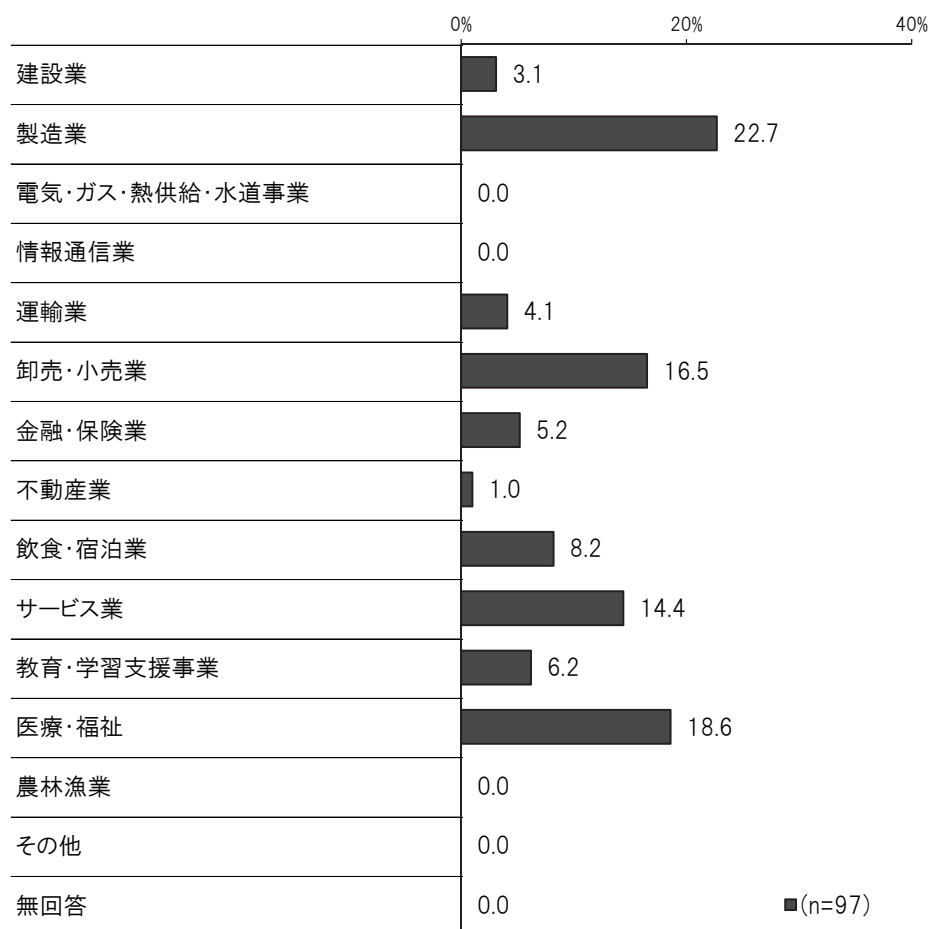
年齢別にみると、女性はいずれの年齢層でも「保育施設・保育サービスや高齢者の施設や介護サービスを充実する」の割合が最も高く、特に 60～69 歳では 74.1%と高くなっている。

男性では、18～29 歳では「女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する」が 46.7%と高く、「保育施設・保育サービスや高齢者の施設や介護サービスを充実する」と並んで最も割合の高い項目となっている。30～39 歳と、50～59 歳、60～69 歳では「保育施設・保育サービスや高齢者の施設や介護サービスを充実する」、40～49 歳、70 歳以上では「DV や児童虐待を根絶するための取り組みを進める」の割合が最も高くなっている。

V. 事業所意識調査の結果

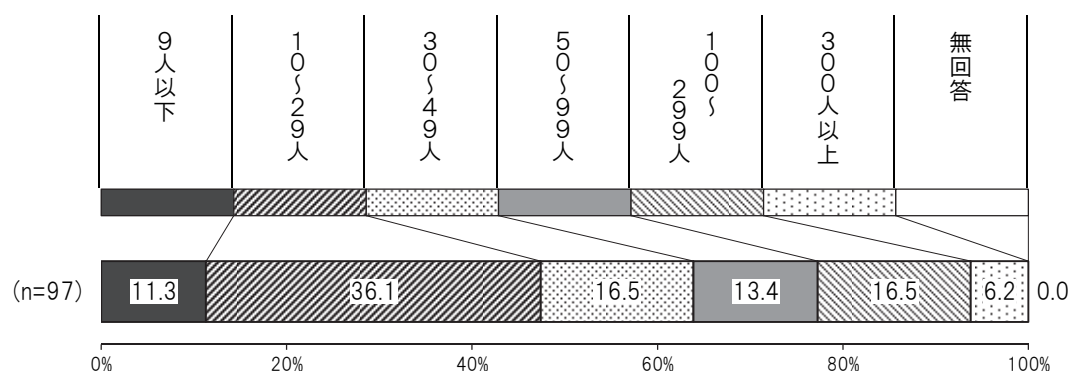
1. 事業所の属性

(1) 業種



回答事業所の業種は、「製造業」が 22.7% で最も高く、次いで「医療・福祉」が 18.6%、「卸売・小売業」が 16.5%、「サービス業」が 14.4% となっている。

(2) 従業者数



事業所の従業者数は、「10～29人」(36.1%)が最も高く、次いで「30～49人」と「100～299人」(ともに16.5%)、「50～99人」(13.4%)、「9人以下」(11.3%)となっており、30人未満の事業所が約50%となっている。

(3) 従業者数・管理職数等の内訳

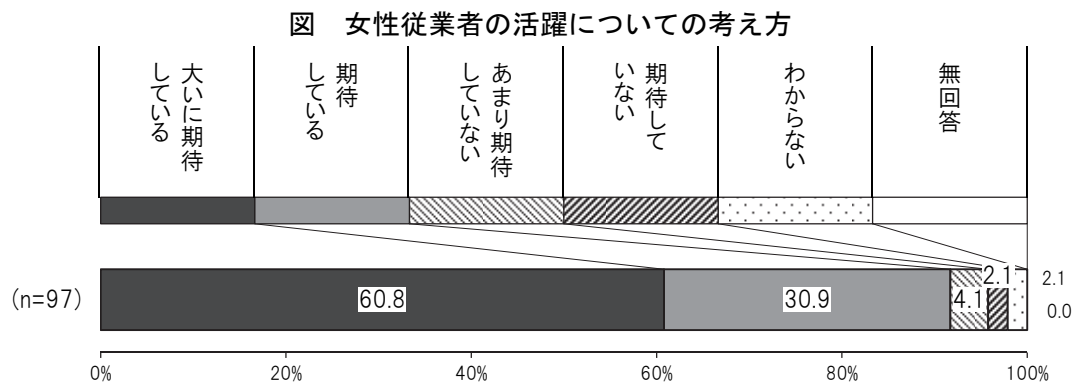
	女性	男性
A. 管理職の数	120人	538人
B. 正規社員・職員の数	1,045人	1,992人
C. 非正規社員・職員の数	2,050人	999人

回答事業所(97件)に勤めている管理職の数は女性120人・男性538人で女性の割合は18.2%、正規社員・職員の数は女性1,045人・男性1,992人で、女性の割合は34.4%、非正規社員・職員の数は女性2,050人・男性999人で女性の割合は67.2%となっている。

2. 女性の活躍について

(1) 女性従業員の活躍についての考え方

問4 貴事業所では、女性従業員の活躍をどのように考えておられますか。(○は1つ)



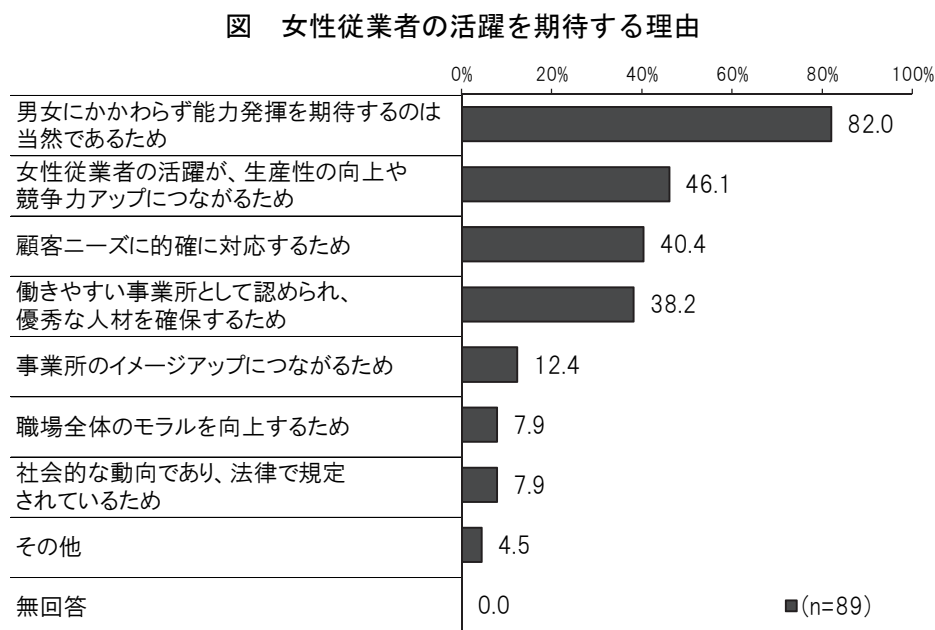
■女性従業員の活躍に9割以上が『期待している』

女性従業員の活躍についての考え方をたずねたところ、「大いに期待している」(60.8%)が高く、「期待している」(30.9%)と合わせた『期待している』が90%以上を占めている。

(2) 女性従業員の活躍を期待する理由

問4で、1、2と答えられた方におたずねします。

問4-1 それは、どうしてですか。(○はいくつでも)



■約8割が「能力発揮を期待するのは当然」と考えている

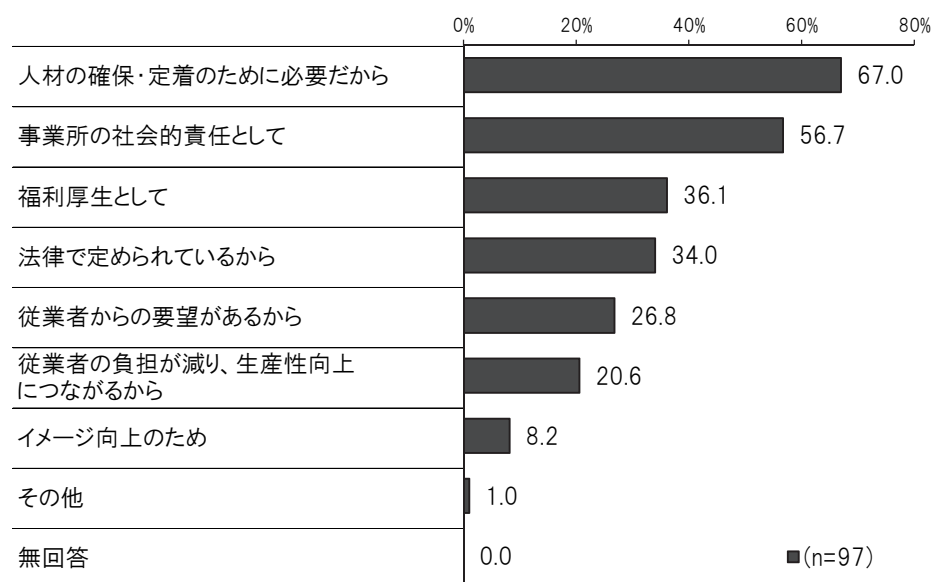
女性従業員の活躍を期待する理由は、「男女にかかわらず能力発揮を期待するのは当然であるため」(82.0%)が最も高く、次いで「女性従業員の活躍が、生産性の向上や競争力アップにつながるため」(46.1%)、「顧客ニーズに的確に対応するため」(40.4%)、「働きやすい事業所として認められ、優秀な人材を確保するため」(38.2%)となっている。

（３）従業員の子育てや介護の支援についての考え方

全員の方におたずねします。

問５ 貴事業所では、従業員の子育てや介護を支援することについて、どのように考えておられますか。（〇はいくつでも）

図 従業員の子育てや介護の支援についての考え方



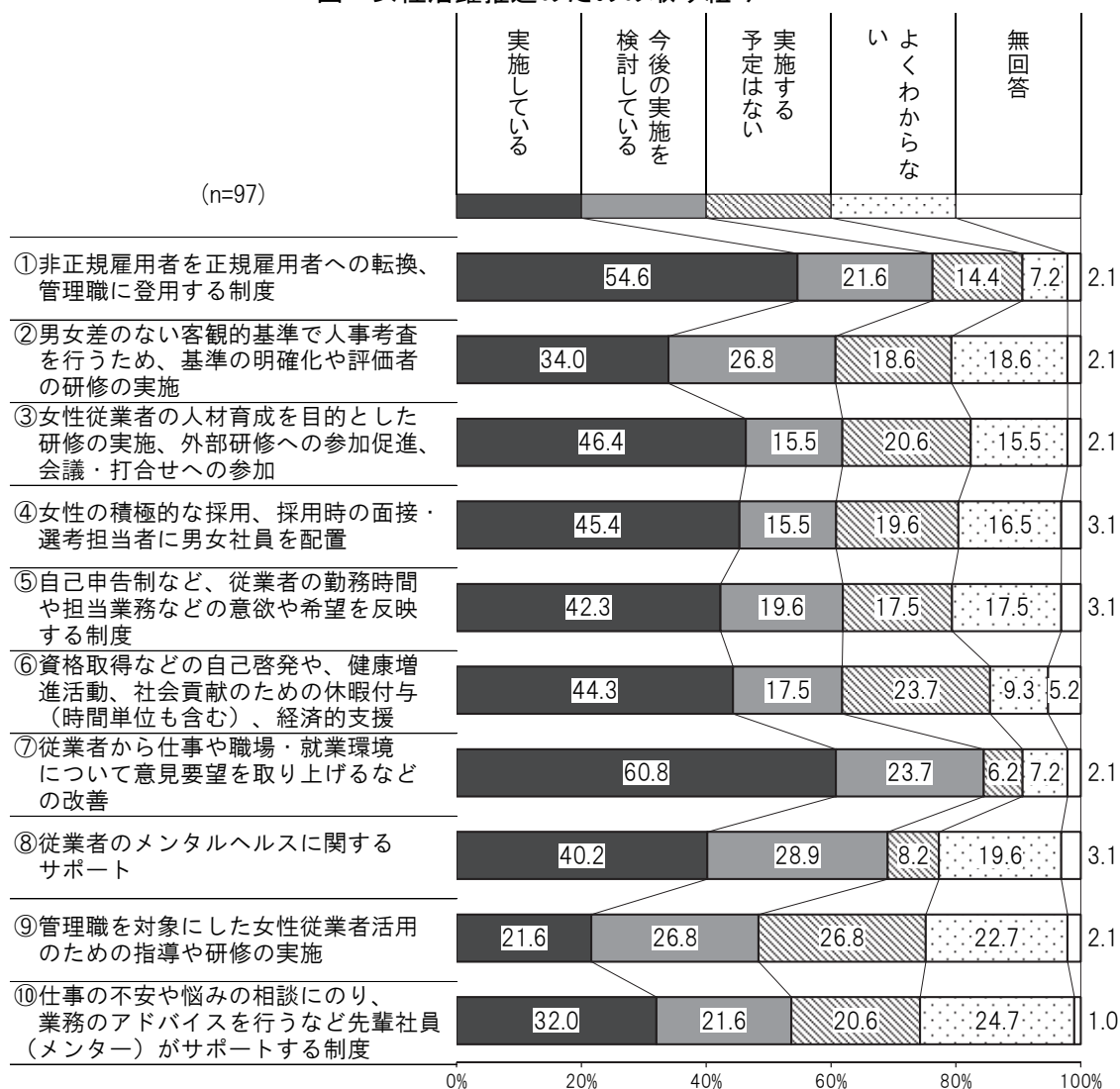
■子育てや介護の支援は、「人材の確保・定着のため」「社会的責任として」

従業員の子育てや介護の支援についての考え方をたずねたところ、「人材の確保・定着のために必要だから」（67.0％）が最も高く、次いで「事業所の社会的責任として」（56.7％）、「福利厚生として」（36.1％）、「法律で定められているから」（34.0％）となっている。

(4) 女性活躍推進のための取り組み

問6 貴事業所では、女性活躍推進のために、どのような取り組みを行っておられますか。(〇は①～⑩それぞれに1つ)

図 女性活躍推進のための取り組み



■「意見要望を取り上げる」「メンタルヘルスのサポート」は今後の実施を合わせて約7割～8割

女性活躍推進のための取り組みの実施状況をたずねたところ、「実施している」割合が高いのは、「⑦従業員から仕事や職場・就業環境について意見要望を取り上げるなどの改善」（60.8%）、「①非正規雇用者を正規雇用者への転換、管理職に登用する制度」（54.6%）、「③女性従業員の人材育成を目的とした研修の実施、外部研修への参加促進、会議・打合せへの参加」（46.4%）、「④女性の積極的な採用、採用時の面接・選考担当者に男女社員を配置」（45.4%）などとなっている。

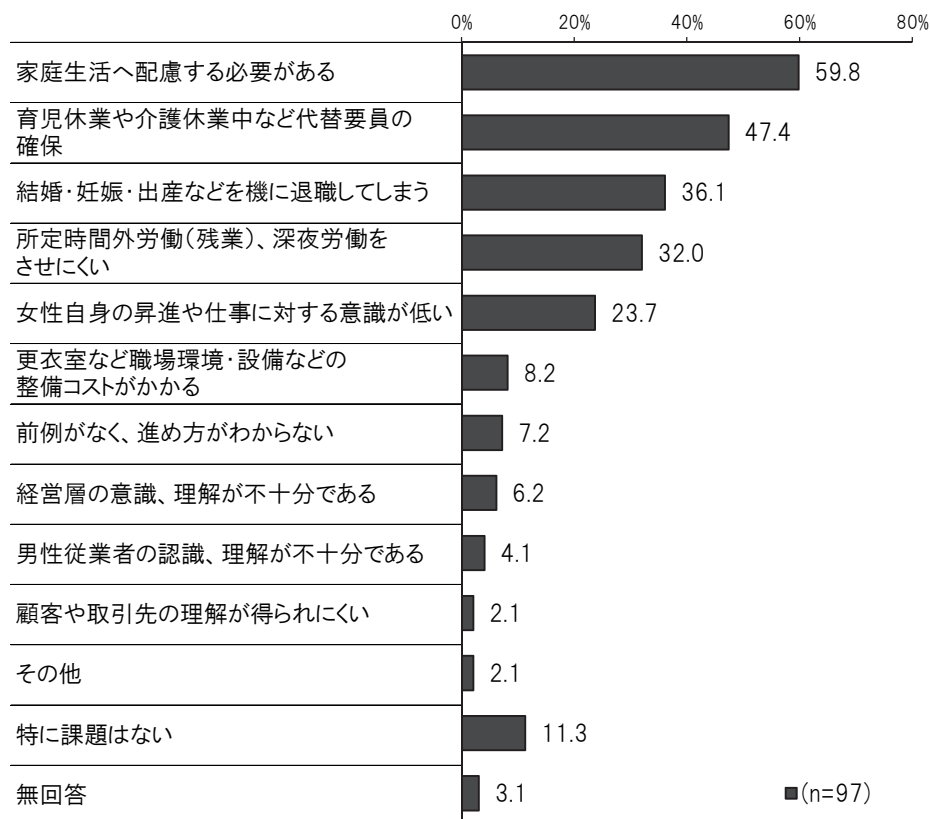
「今後の実施を検討している」は「⑧従業員のメンタルヘルスに関するサポート」（28.9%）が全項目中で最も高く、「実施している」（40.2%）との合計は約70%となっている。

「⑨管理職を対象にした女性従業員活用のための指導や研修の実施」は「実施している」は約20%にとどまり、「実施する予定はない」（26.8%）は全項目中で最も高い。

（５）女性活躍推進にあたっての課題

問７ 貴事業所において、女性活躍推進にあたり想定される課題はありますか。（○はいくつでも）

図 女性活躍推進にあたっての課題



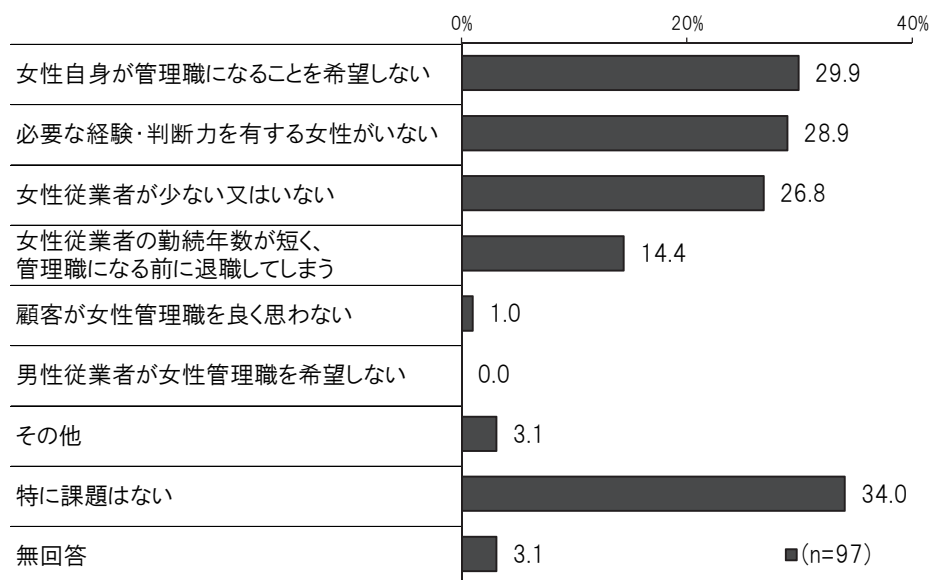
■「家庭生活への配慮」「休暇中の代替要員の確保」が大きな課題

女性活躍推進にあたっての課題をたずねたところ、「家庭生活へ配慮する必要がある」(59.8%)が最も高く、次いで「育児休業や介護休業中など代替要員の確保」(47.4%)、「結婚・妊娠・出産などを機に退職してしまう」(36.1%)、「所定時間外労働(残業)、深夜労働をさせにくい」(32.0%)となっている。

（６）女性の管理職登用の促進にあたっての課題

問８ 貴事業所で女性の管理職登用を促進する場合、想定される課題はどのようなものですか。（〇はいくつでも）

図 女性の管理職登用の促進にあたっての課題



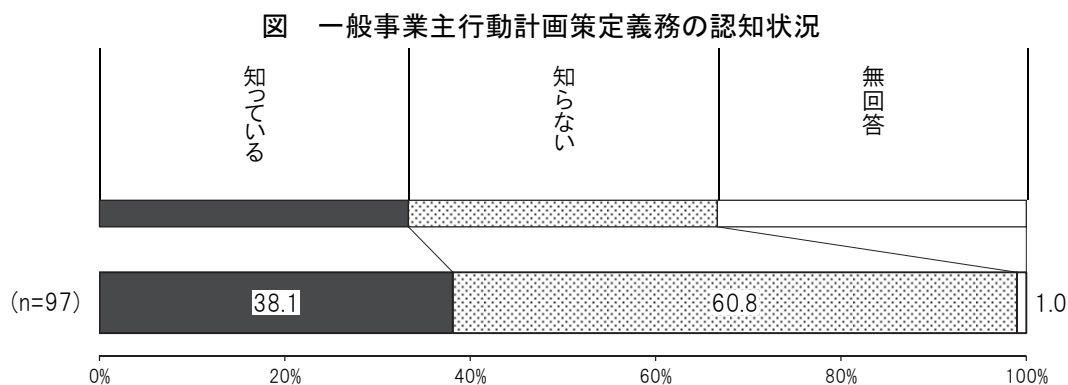
■特に課題はない一方で、女性自身の希望や経験値、女性従業員の人数も課題

女性の管理職登用の促進にあたっての課題についてたずねたところ、「女性自身が管理職になることを希望しない」（29.9%）、「必要な経験・判断力を有する女性がいらない」（28.9%）、「女性従業者が少ない又はいない」（26.8%）であり、「特に課題はない」（34.0%）が最も高くなっている。

（７）一般事業主行動計画策定義務の認知状況

問 9 国では、次世代育成支援対策推進法（平成 17 年施行）と女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）（平成 27 年施行）を定めています。

問 9-1 女性活躍推進法が改正（令和元年 6 月 5 日公布）されて、一般事業主行動計画策定義務が常時雇用する労働者が 301 人以上から 101 人以上の事業主に拡大されたことをご存知ですか。（○は 1 つ）

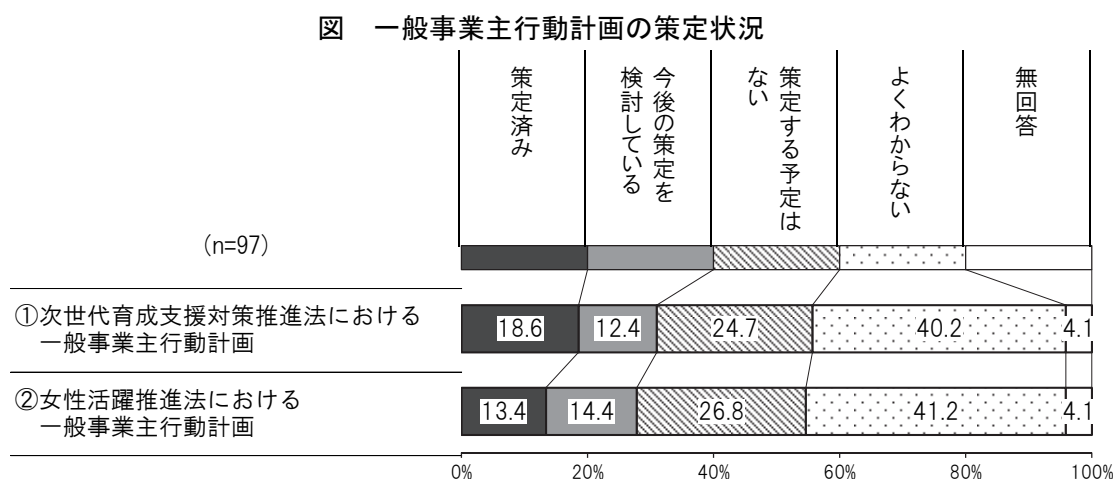


■一般事業主行動計画策定義務の認知状況は約 4 割

女性活躍推進法改正による対象事業所の拡大の認知状況については、「知っている」が 38.1%、「知らない」が 60.8%となっている。

（８）一般事業主行動計画の策定状況

問 9-2 上記の法律における一般事業主行動計画についてお聞きます。（○は①②それぞれに 1 つ）



■一般事業主行動計画の策定状況は、今後の策定を検討と合わせても約 3 割

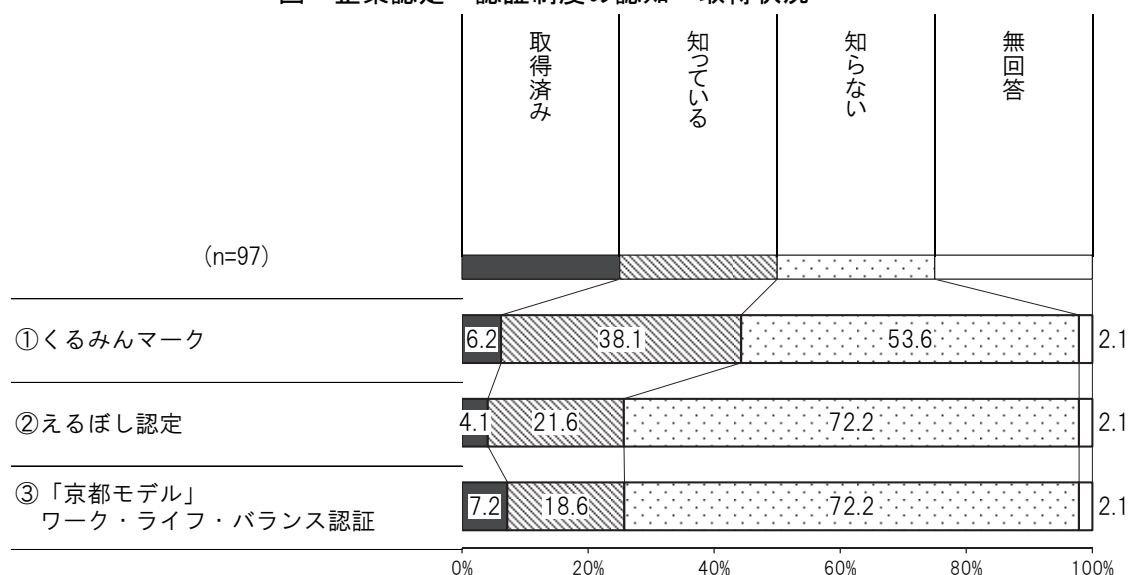
「①次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画」の策定状況をたずねたところ、「策定済み」が 18.6%、「今後の策定を検討している」が 12.4%となっている。

「②女性活躍推進法における一般事業主行動計画」の策定状況をたずねたところ、「策定済み」が 13.4%、「今後の策定を検討している」が 14.4%となっている。

（９）企業認定・認証制度の認知・取得状況

問 9-3 法律等に基づく次の企業認定・認証制度をご存知ですか。（○は①～③それぞれに１つ）

図 企業認定・認証制度の認知・取得状況



「くるみんマーク」 …… （次世代育成支援対策推進法）「子育てサポート企業」として認定

「えるぼし認定」 …… （女性活躍推進法）女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の認定

「「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証」 …… ワーク・ライフ・バランスに取り組む方針を宣言し、認証基準を満たす従業員 300 人以下の府内事業所を京都府が認証

■企業認定・認証制度の取得状況は１割以下、半数以上が認知していない

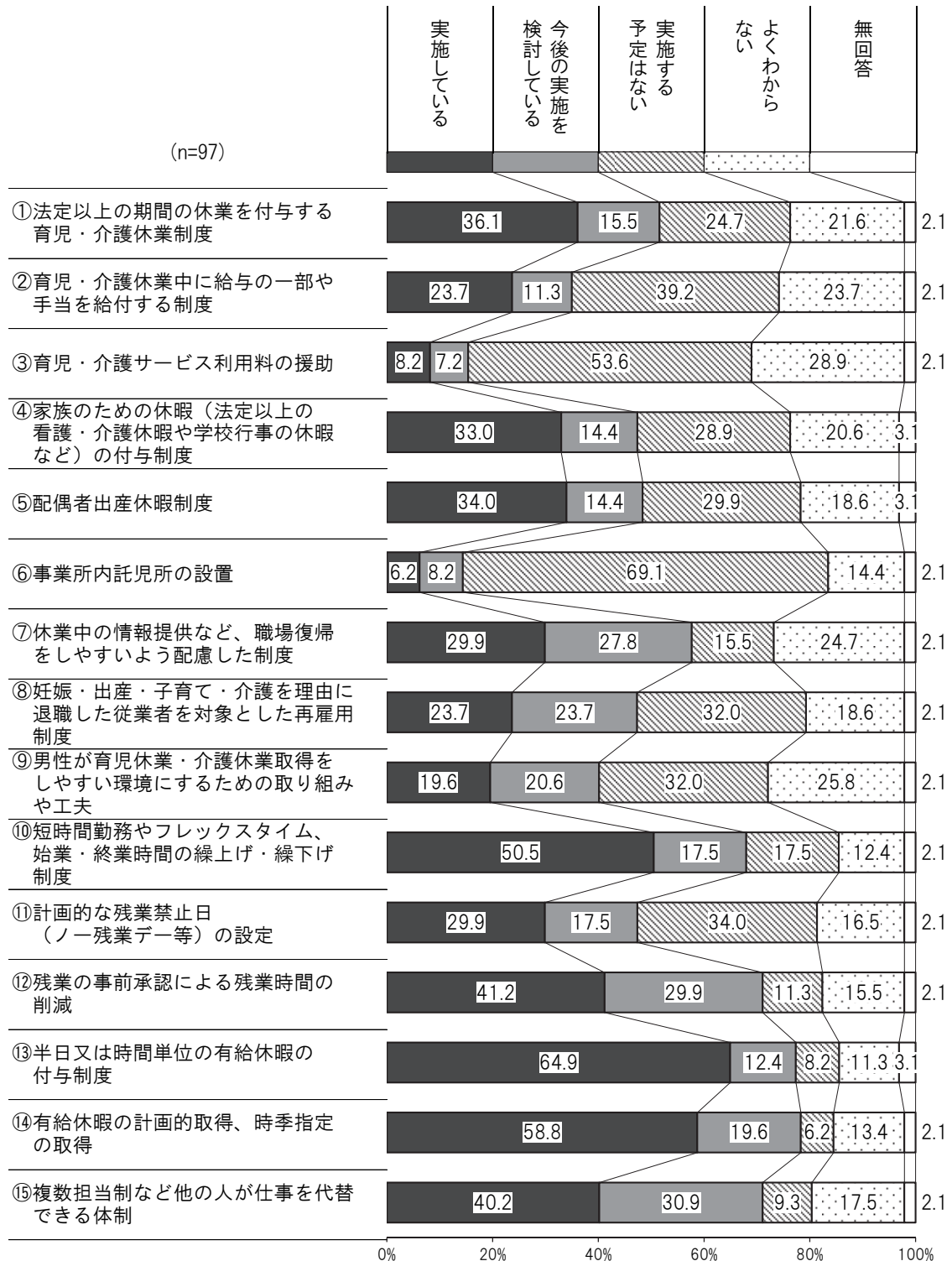
企業認定・認証制度の認知・取得状況をたずねたところ、「取得済み」はいずれも 10%以下となっており、「知らない」が「①くるみんマーク」で 53.6%、「②えるぼし認定」「③『京都モデル』ワーク・ライフ・バランス認証」でともに 72.2%を占めている。

3. ワーク・ライフ・バランスについて

(1) ワーク・ライフ・バランスのための取り組み

問 10 貴事業所では、仕事と家庭や個人の生活との両立のために、どのような取り組みを行っていますか。(〇は①～⑮それぞれに1つ)

図 ワーク・ライフ・バランスのための取り組み



■有給休暇や勤務時間に関する実施は5割を超える

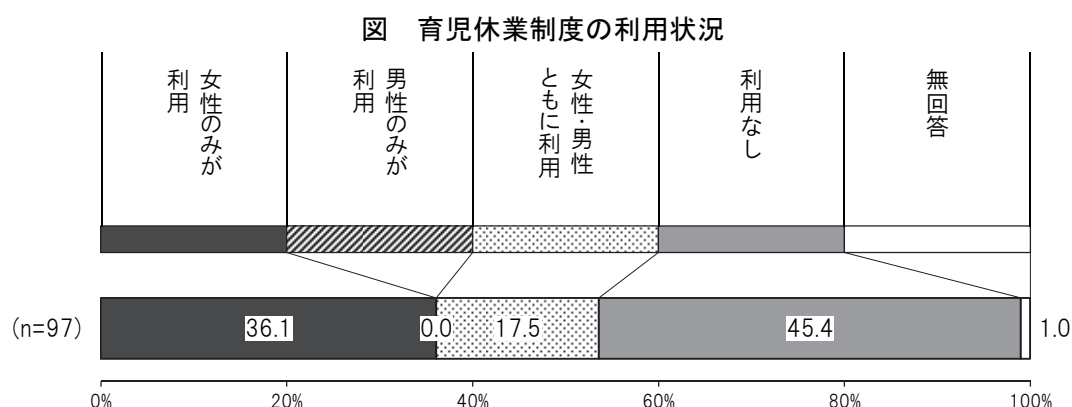
ワーク・ライフ・バランスのための取り組みの実施状況をたずねたところ、「⑬半日又は時間単位の有給休暇の付与制度」「⑭有給休暇の計画的取得、時季指定の取得」「⑩短時間勤務やフレックスタイム、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ制度」では「実施している」が約50～65%と高くなっている。

「⑮複数担当制など他の人が仕事を代替できる体制」「⑫残業の事前承認による残業時間の削減」「⑦休業中の情報提供など、職場復帰をしやすいよう配慮した制度」では「今後の実施を検討している」が約30%となっている。

「③育児・介護サービス利用料の援助」「⑥事業所内託児所の設置」は「実施している」「今後の実施を検討している」ともに割合が低く、「実施する予定はない」が50%以上となっている。

（２）育児休業制度の利用状況

問 11 貴事業所での、育児休業制度の利用状況をお答えください。（○は1つ）



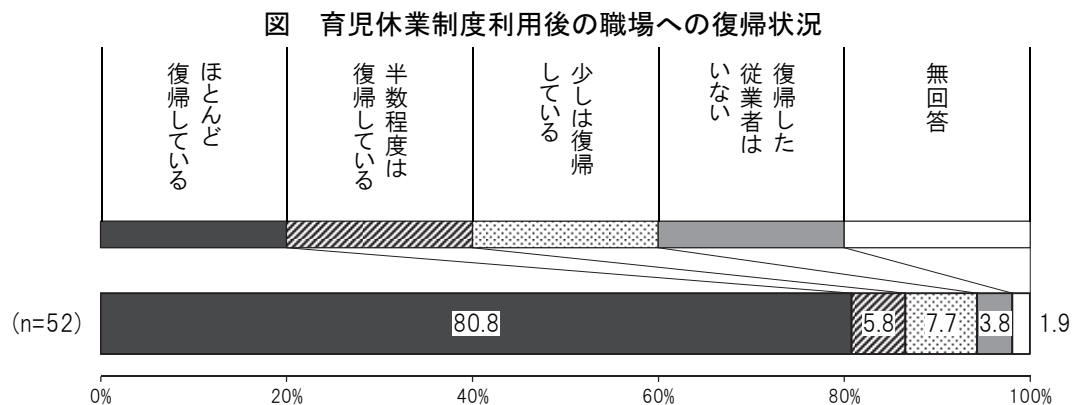
■「女性・男性ともに」を合わせて利用は5割を超え、利用なしが4割台を占める

育児休業制度の利用状況をたずねたところ、「女性のみが利用」(36.1%)、「女性・男性ともに利用」(17.5%)を合わせると利用のある事業所合計は50%を超え、「利用なし」が45.4%となっている。

（３）育児休業制度利用後の職場への復帰状況

問 11 で、１～３に答えられた方におたずねします。

問 11-1 育児休業制度を利用したあとの、職場への復帰の状況をお答えください。（○は１つ）

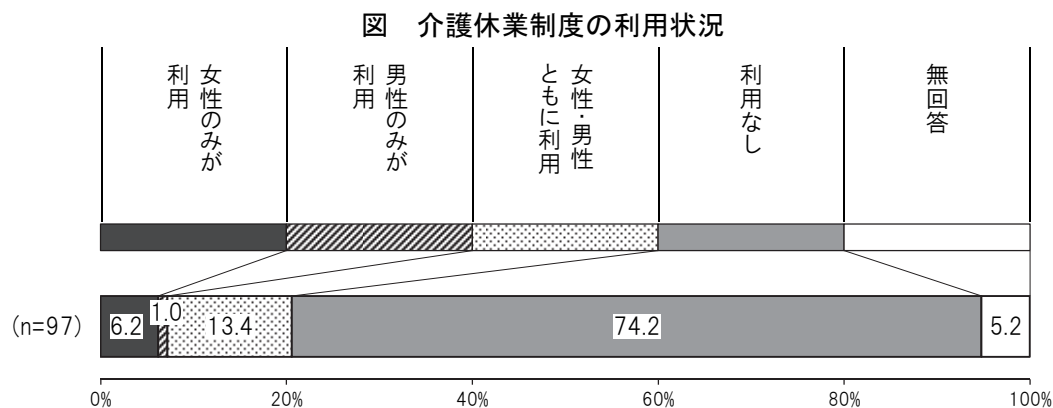


■約 8 割が職場へ復帰している

育児休業制度の利用がある事業所に職場への復帰の状況をたずねたところ、「ほとんど復帰している」（80.8％）が最も高くなっている。

（４）介護休業制度の利用状況

問 12 貴事業所での、介護休業制度の利用状況をお答えください。（○は１つ）



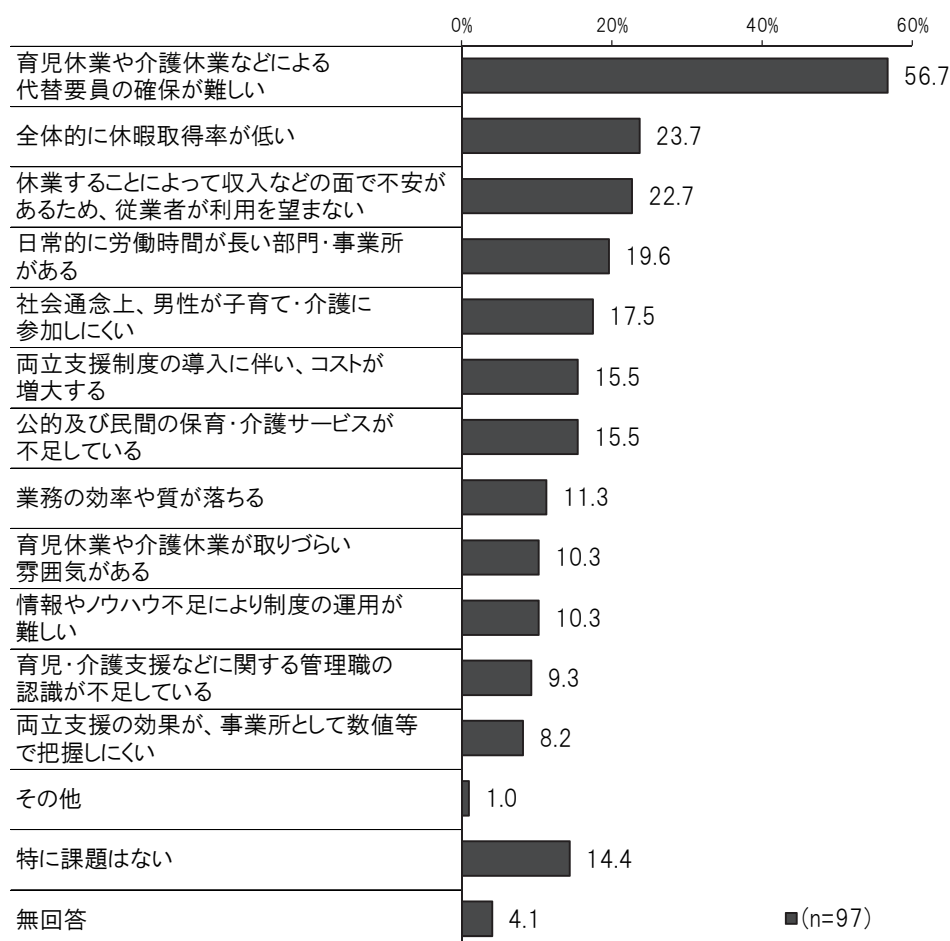
■介護休業制度の利用は約 2 割

介護休業制度の利用状況をたずねたところ、「女性・男性ともに利用」（13.4％）、「女性のみが利用」（6.2％）、「男性のみが利用」（1.0％）を合わせると利用がある事業所合計は約 20％、「利用なし」が 74.2％となっている。

（５）両立支援制度の利用促進にあたっての課題

問 13 子育てや介護と仕事の両立への支援制度の利用を促進する場合、貴事業所として、想定される課題はどのようなものですか。（〇はいくつでも）

図 両立支援制度の利用促進にあたっての課題



■「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」が最大の課題

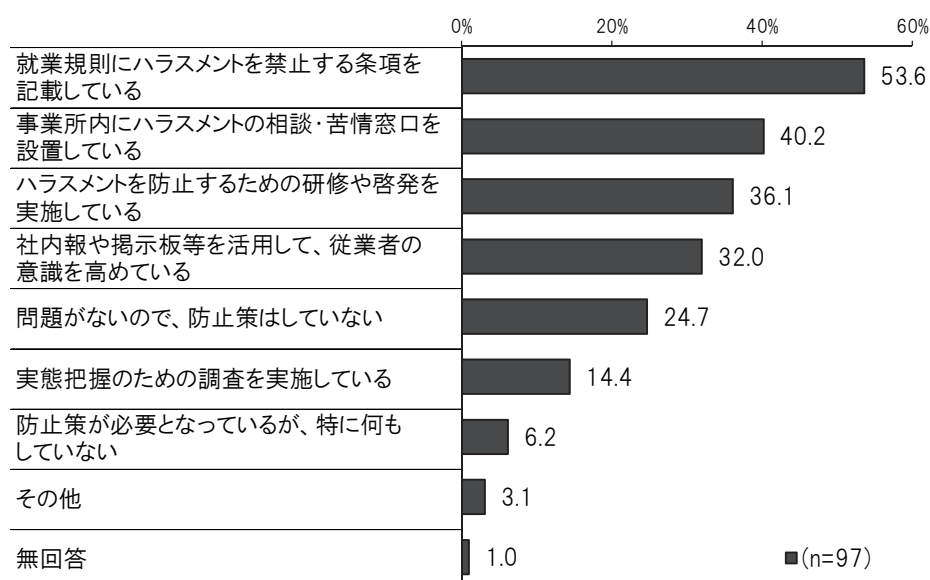
両立支援制度の利用促進にあたっての課題をたずねたところ、「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」（56.7％）が群を抜いて高く、次いで「全体的に休暇取得率が低い」（23.7％）、「休業することによって収入などの面で不安があるため、従業者が利用を望まない」（22.7％）、「日常的に労働時間が長い部門・事業所がある」（19.6％）、「社会通念上、男性が子育て・介護に参加しにくい」（17.5％）、「両立支援制度の導入に伴い、コストが増大する」と「公的及び民間の保育・介護サービスが不足している」（それぞれ 15.5％）となっている。

4. ハラスメントへの取り組みについて

(1) ハラスメント防止のための取り組み

問 14 貴事業所では、職場のハラスメント（セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなど）を防止するために、どのようなことに取り組んでおられますか。（〇はいくつでも）

図 ハラスメント防止のための取り組み



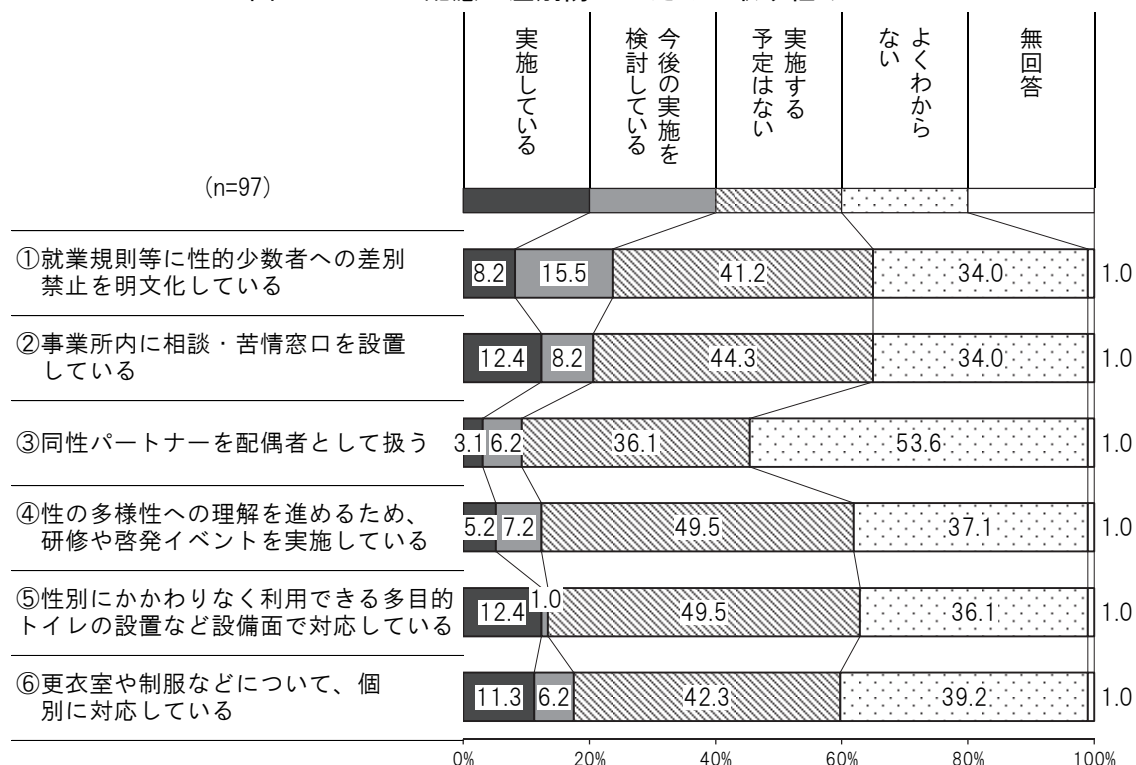
■5 割以上が就業規則への記載を行っている

ハラスメント防止のための取り組みをたずねたところ、「就業規則にハラスメントを禁止する条項を記載している」（53.6%）が最も高く、次いで「事業所内にハラスメントの相談・苦情窓口を設置している」（40.2%）、「ハラスメントを防止するための研修や啓発を実施している」（36.1%）、「社内報や掲示板等を活用して、従業員の意識を高めている」（32.0%）となっている。

(2) LGBT への配慮・差別防止のための取り組み

問 15 貴事業所では、L G B T（性的少数者）への配慮、また差別を防止するために、どのような取り組みを行っておられますか。（〇は①～⑥それぞれに1つ）

図 LGBT への配慮・差別防止のための取り組み



■実施中と今後の検討を合わせて1～2割程度

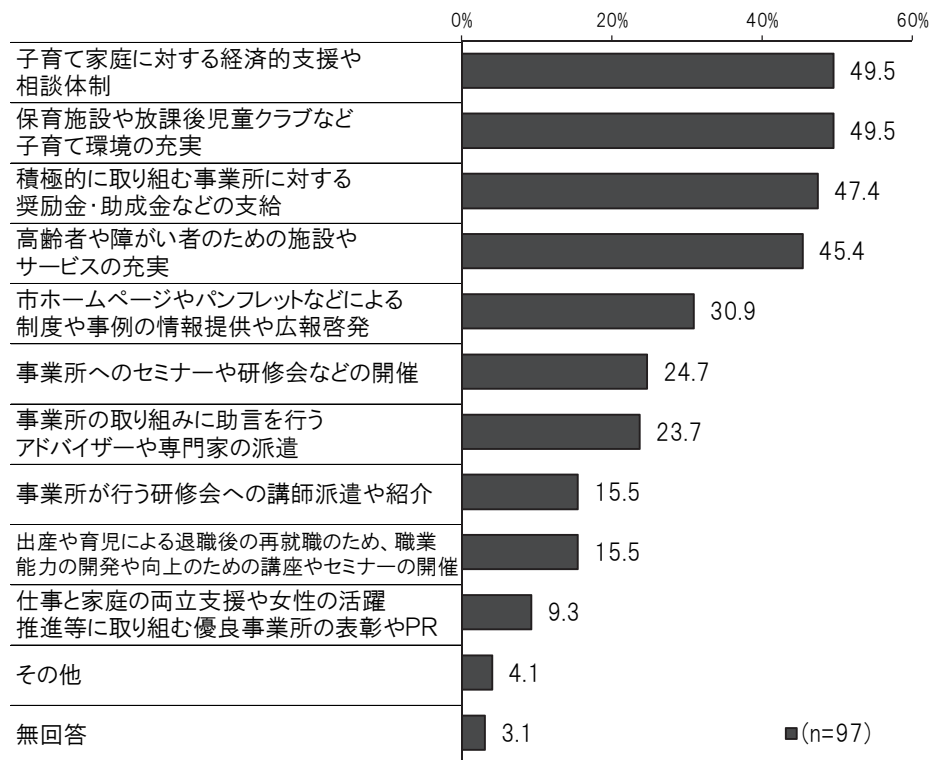
LGBT への配慮・差別防止のための取り組みの実施状況についてたずねたところ、「実施している」は「②事業所内に相談・苦情窓口を設置している」「⑤性別にかかわらず利用できる多目的トイレの設置など設備面に対応している」（それぞれ 12.4%）、「⑥更衣室や制服などについて、個別に対応している」（11.3%）などとなっており、いずれの項目も「実施する予定はない」と「よくわからない」の合計が 75%以上を占めている。

5. 行政の取り組みや支援について

(1) 女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進にあたり長岡京市に望む取り組みや支援

問 16 貴事業所が女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するにあたり、長岡京市にどのような取り組みや支援を望みますか。(〇はいくつでも)

図 女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進にあたり長岡京市に望む取り組みや支援



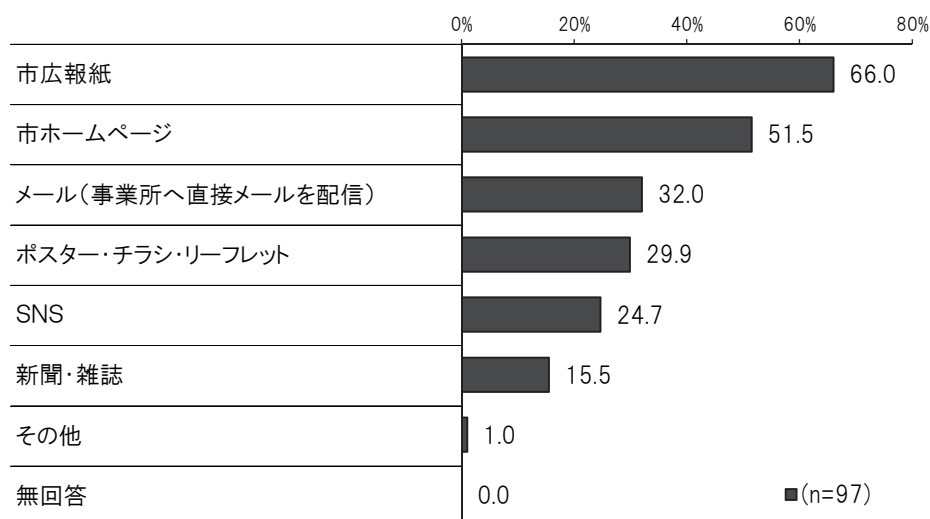
■子育てや高齢者・障がい者の支援の充実とともに、事業所への支援も望む

女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進にあたり長岡京市に望む取り組みや支援をたずねたところ、「子育て家庭に対する経済的支援や相談体制」と「保育施設や放課後児童クラブなど子育て環境の充実」（いずれも 49.5%）が最も高く、次いで「積極的に取り組む事業所に対する奨励金・助成金などの支給」（47.4%）、「高齢者や障がい者のための施設やサービスの充実」（45.4%）となっている。

（２）行政の情報発信として望ましい情報媒体

問 17 行政が発信する情報は、どのような情報媒体で提供すれば、事業所が情報をより入手しやすいと思いますか。（〇はいくつでも）

図 行政の情報発信として望ましい情報媒体



■情報提供は市広報紙と市ホームページが入手しやすい

行政の情報発信として望ましい情報媒体をたずねたところ、「市広報紙」(66.0%)が最も高く、次いで「市ホームページ」(51.5%)、「メール(事業所へ直接メールを配信)」(32.0%)、「ポスター・チラシ・リーフレット」(29.9%)となっている。

VI. 自由意見のまとめ

1. 自由意見の要約

男女共同参画社会実現のための意見、要望について寄せられた自由記述の意見内容を要約・分類した。(件数/131 件)

(1) 仕事について

仕事と家事・育児の両立において女性に不利な環境を解消してほしい	2
女性が平等に働くことができる環境を整えてほしい	2
仕事と子育て・介護の両立ができるよう支援を充実してほしい	2
男性の長時間労働をなくす必要がある	2
男女の特性を考慮した職場配置をすべきである	2
参画ではなく平等の視点で男女が多様な働き方ができるようにしてほしい	1
大きな企業を誘致し正社員として働ける場を増やしてほしい	1
職場では女性がしっかりしていて、男性は頼りない	1
学童保育の延長や地域の支援など、就学後の体制を整えてほしい	1
男性が育児休業を取得しやすい職場になってほしい	1
男女共同参画推進のメリットを企業にアピールする必要がある	1
職場の上司のパワー・ハラスメントで悩んでいる	1

(2) 男女の意識や教育について

子どもの頃からの男女共同参画、男女平等に関する教育・啓発が重要である	10
男性の意識改革が必要である	3
学校・職場・社会で男女共同参画の周知を図り、男女平等教育を更に増やす必要がある	3
人の意識を変えていくには周知と啓発を続けていくしかない	3
「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方の質問を見直す必要がある	2
法律や制度を周知し意識改革につなげることが重要である	2
子どもが育つ環境・教育が変われば社会は変わっていくと思う	2
仕事に対して無理をしない風潮が若者にみられ、仕事や生活がしにくい	1
しきたりや風習、差別的な言葉のない地域社会になってほしい	1
学校教育に妊娠や出産に関する勉強会を取り入れ、女性に配慮できる視野を持てるようにする	1
仕事と家庭の両立の困難さを上層部の人々が体験し理解を深めていくことが第一歩である	1
男女平等にこだわらず一人一人の能力を伸ばす教育が大事である	1

(3) 子育てや暮らしについて

子育てに悩んでいる親の精神的なフォローに行政や地域が取り組む必要がある	2
PTA の負担が大きい、PTA を廃止してほしい	1
男女が協力して家事や子育てができるよう支援を充実してほしい	1
必要な人に必要なサービスが届くよう情報提供を徹底してほしい	1
子育て中の女性が自分の時間を持てる場所をつくってほしい	1
女性の社会進出を進めすぎるのは子どもの健全育成に良くない	1
保育所の充実、保育に関わる人材の確保や待遇改善	1
男性の離婚者も支援してほしい	1
介護の悩みを相談できる場所がわからない	1
生きづらいと感じている	1
子どもが生き生きと元気に育つよう暮らしやすい家庭環境の整備が重要である	1
制度や手当を充実し3歳ぐらいまでは母親の手で育てられるようにしてほしい	1
学童保育施設の整備を充実してほしい	1
保育所での子どもの病気等による連絡がほとんど女性になっているのはおかしい	1
ひとり親家庭への支援や手当を充実してほしい	1

(4) 人権の尊重について

LGBT パートナースhip制度を導入してほしい	3
多様性を認める意識づくりが必要である	2
LGBT 等は個人的指向なので平等にすることではない	2
面談形式の相談窓口等、話を聴く場を増やしてほしい	2
児童相談所の職員の増加など児童虐待への対策を強化してほしい	1
男女差別やDV、ハラスメントがなくなるよう教育に力を入れてほしい	1
被害者が相談しやすい体制をつくり、法的な措置を行うべきである	1
性は様々なので弱者を助ける仕組みがある世の中になってほしい	1
虐待やいじめから子どもが避難できる場所をつくる必要がある	1

(5) 男女共同参画の推進について

性別にとらわれず個人や個性を尊重し平等の視点に立って取り組んでほしい	7
男女の特性を理解し互いに尊重し合える関係性の構築が重要である	5
女性の活躍の場は増えているが、まだまだ男性上位である	3
PDCA を意識して推進することが大事である	2

地域住民との交流の場を増やすことが男女共同参画社会実現の第一歩だと思う	2
女性の社会進出が進むよう地域ぐるみで男女共同参画社会を推進していきたい	1
行き過ぎた女性優遇が男女の対立を引き起こしており、男女共同参画社会の実現は夢物語に近い	1
国全体で議員や管理職の女性の数が増えるよう努力すべきである	1
女性が仕事と子育てを両立できる社会になれば少子化も解消されると思う	1
女性の地位向上の取り組みが男性の評価の低下につながっている状況がある	1
男らしさ、女らしさが必要なこともあり、自然のままだがよいと思う	1
女性は被害者だとは思わない。男女共同参画社会の意味がわからない	1
男女共同参画社会実現のためには法律や条例を定めて取り組んでいく必要がある	1
推進する人がまず育児休業等を取得すべきである	1

(6) 市の男女共同参画の取り組みについて

真の男女共同参画社会の実現に向けて頑張ってもらいたい	2
男女共同参画推進よりも市が発展し生活しやすいまちづくりが先である	2
市にゆかりのある歴史上人物と男女共同参画社会をコラボさせるなど面白い企画を立ててほしい	1
各課に女性管理職を積極的に登用すべきである	1
市の男女共同参画の取り組みが見えてこない	1
計画の数値目標の達成度や統計結果を公表することで意識の向上に努め、市民はスローガンの目標にとどめることが望ましい	1

(7) その他の意見

アンケートに関する意見	11
特になし、よくわからない	6
駅や広場の喫煙場所を改善してほしい	1

2. 主な自由意見

【市民意識調査から】

(1) 仕事について

- ◆男は家事や育児に全く参加できなくても仕事を優先すべき、女は一人ででも子供を育てて当たり前、という古い固定観念を押し付けてくる会社がたくさんあり、実際、我が家は0才児を母親がワンオペで育て、父親は長期出張を拒否できません。また、そのことでどこかに相談したくても窓口が見つからず、子育てを手伝ってもらう機関があるのかもよくわかりません。父親の仕事は時間の融通がきかないため、母親は職場復帰するにしろ時間を制限して働かなければならず、不公平ですが社会の意識はそんなもんなので話になりません。せめて相談できる場を整えてほしい。知らないだけであるのなら分かりやすく広報してほしいです。
(女性 40～49 歳)
- ◆まだまだ男性優位の社会であると感じます。大企業であれば様々な制度が整えられ、女性が活躍できる職場になってきていると思います。ですが、中小企業では整備が進んでおらず、暴力・暴言・女性差別が当たり前です。行政がどこまで介入できるのか分かりませんが、辛い思いをしている女性を少しでも救ってあげてほしいです。また、今後も男女差別やDV・ハラスメントが無くなっていくよう、未来の為に教育に力を入れて頂ければと考えます。(女性 18～29 歳)
- ◆結婚、出産、病気等の諸事情で長期休暇取得後、復帰時後の不平等な対応が無くなる様なシステム作りを大小問わず企業が考慮して欲しい。(女性 70 歳以上)
- ◆女性が働きやすい様に保育所、学童、介護施設等充実してほしい。親の介護や小さな子供は急に病気や体調が悪くなる事があるので休みが取りやすい、時間の自由の利く仕事があるとたすかります。(女性 40～49 歳)
- ◆私は今 70 代です。仕事を退職してからかなりたちます。最近のことはニュースなどでしかわかりません。ただ若い方が親の介護のために仕事をやめるようなことがないようにして欲しいと思います。(女性 70 歳以上)
- ◆子どもが就学すると、育児時間がなくなります。夫婦ともに正社員の管理職についています。学童が 18 : 30 までと聞いています。育児時間もまともに取れていない現状で迎えに行くことができるのか、今から心配です。就学を機に退職される方もいます。今まで頑張ってきた経緯もあり、それは避けたいと思います。近くに頼れる人もおらず、地域の助けが必要です。学童の延長も考えてほしいです。(女性 40～49 歳)
- ◆女性の管理職登用を質問の答えにいくつかあるが、無理な登用は進めるべきではない。男女問わず現場の声を精査し反映できなければ意味がない。またそもそも男性と女性は脳、身体機能が異なるのは学術的にも明らかである。差別は必要でないが区別は必要。その点を留意しなければ平等は不可能。これは LGBT も同様です。(男性 18～29 歳)
- ◆男性が育休をとると、仕事に戻りづらい雰囲気になるのはよくない。個人への教育もそうだが、企業や団体に、「男女平等にすると（制度をちゃんとすると）メリットがある」と伝えては？罰則を作るのは簡単だが、もっと有用性を前面において教育したらいいのでは。(女性 18～29 歳)

(2) 男女の意識や教育について

- ◆「男性は外で働き、女性は家庭を守るべき」という考え方に対して、Yes、No で答えるのは非常に難しいと思う。実際、女性が社会へ出て働くのがあたりまえになり、現実問題、家庭

環境は良くなっているとは言えない。もっと仕事をしたいと思う女性にとっては良い時代、環境になってきているのかもしれないが、そうでない女性もいるという事は頭に置いておく必要があると思う。また、保育所に預けている子どもが熱を出した時に迎えに行くのはほとんどが女性・母親になっている。その面に関しては、男女平等でないと強く感じる。(女性 18～29 歳)

- ◆私は現在大学生のため男女共同参画社会についての教育が今日どこまでなされているかわかりませんが、少なくとも私が小学生・中学生の時は、そのような教育を受けた覚えはほとんどありません。今の公立小・中学校に通う子どもたちにとっては総合の授業などで取り扱う必要があると思うし、そのような授業も可能であると思います。(男性 18～29 歳)
- ◆大人になってから意識を変えるのはなかなか難しいので、小中学校など、子供のうちにキッチンと男女平等について意識教育していくことが必要だと思います。(女性 40～49 歳)
- ◆小・中学校の教育が大事であると思います。ここに最も力を注いで頂きたいです。人間尊重の考え方、生き方を子供の心に育んでもらいたい。それが男女平等の社会の根幹と信じます。(男性 60～69 歳)
- ◆一人ひとりの生き方や個性が大切にできるような社会になるよう、子供の頃から折に触れて自分を大切にすること、自分とは違う考え方などを持つ人も大切にすることをそのような社会になることが、すべての人にとって暮らしやすい社会であるということを伝えていくことが大切だと思います。大人である私が、偏見や差別をしてはいけなし、そのような行動は結果的に社会全体を生きづらい雰囲気をつくってゆくのだと思います。(女性 40～49 歳)
- ◆男女共同参画という言葉をはじめて知りました。一人一人の意識を高めて行くようになれば世の中も少しずつでも変わっていくと思いました。(女性 70 歳以上)
- ◆男の人がもっと認識してほしい。女性の問題と思っている人が多いと思う。(女性 60～69 歳)
- ◆我々60～70 世代は今だに女のくせに等口にする男性が特に多いと思う。老人が増々多くなる時代、家事にしろ女がするものと思わず、男女関係なくすれば良い。色々な行事や気軽にみんな集える場があっても良い。あるのだろうと思うが知らない人が多い。(女性 70 歳以上)
- ◆保育所の送迎でも、確実に父親の姿を目にすることが増えました。当然のように家事・育児…をする父親を見て育つ子どもには、“男女共同”の意識が根付くと思います。育つ環境・教育が変われば社会は変わるのではないのでしょうか。(女性 30～39 歳)
- ◆夫婦共働きにおいて家事の負担はまだまだ女性にかたよりがちだと思います。負担軽減のために夫に早く帰宅してもらったりすると、会社で働きにくくなるのではと心配してしまいます。仕事、家事、育児、地域活動すべてをこなすことの難しさを企業、上層部に体験してもらうことも実現の一步かと思っています。(女性 40～49 歳)
- ◆皆が性別を超えて暮らしやすい社会になって欲しいと思いながらも、自分の子には男の子なのだからもうちょっとしっかりしてほしい、強くなしてほしいと思っている自分がいます。人の考えは中々変わらないが、ポスターなどで訴え続けていくことなのかな、と思います。(女性 40～49 歳)
- ◆制度や法律の面では、とてもいろいろな整備が成され、たしかに、大きな一歩を踏み出して、こういうことからなんだろうと思うが、人間(個人)の意識まで変えることは、本当に難しいと思う。男女平等って頭では皆、理解していても、いざ自分自身のことになると、皆無意識に男女差別なことを言う人に何人も出会ってきました。自分も言っているのかも。心の底から理解して、必要と思わないとダメなんだろうね。(女性 40～49 歳)
- ◆男女平等などこだわらない。能力だと思う。個人を伸ばす教育。(女性 60～69 歳)

(3) 子育てや暮らしについて

- ◆家庭において男女が協力できるように、家事や保育などに関する支援を充実させ、困りごとなどが起きた時に相談できる場が増えるとよいと感じます。(男性 18～29 歳)
- ◆困っている方、悩んでいる方に、必要な支援サービスが届くように、しつこいくらい広報してください。(女性 40～49 歳)
- ◆保育所の充実。その為には保育士の確保。男女平等というけれど、女と男は体のつくりからして違い、体力・筋力などの差があるのはあたり前。その中で男女ができる事、女ができる事を進めていったら良い。1人1人違うので、家事が得意ならやれば良いし、地域の事がやりたいのなら、やったら良い。それをうけ入れやすくするのが一番だと思う。(女性 30～39 歳)
- ◆どこよりも暮らしやすい長岡京市である事の重要、それは各家庭から始まり、家庭教育の重要、又、健全な生活(収入源にも安定すること)、母子家庭の地域参加など子供達が活き々、元気があること、登校見守りをしていても元気がないのが気がかりです。(女性 70 歳以上)
- ◆女性が出産後も働き続けるのは相当な体力と精神力、回りの手助けが要ります。男性の育休や子育て論をいくらしたところで、机上の空論。子育ては女性ひとりで背負っていかなければならないのが現実です。その為には女性の育休期間の延長や短時間勤務、0才児の保育所を増やすよりも働いていない母親の子供手当の増額して、せめて3才児位迄は母親の手で育てて欲しいのが私の本音です。三つ子の魂百までと言われる様に。私の経験から老婆心ながら…。(女性 60～69 歳)

(4) 人権の尊重について

- ◆社会全体が多様性を認めるような意識が必要だと思う。その意識を身に付けることができるように社会は取り組み方を考え、行動する。(男性 18～29 歳)
- ◆男女のトラブルは、泣き寝入りもそれなりにあると感じています。まずは相談しやすい環境作り、相談を受けた側は確実に対応する。加害者を法律で裁く等の対応を行い、それを公開すれば抑止力になるのかなとも思います。難しい問題なのは理解していますが、被害者が泣き寝入りするしかなく、心に傷をおった状況で今後の人生を過ごす、そんな方がなくなるような社会になってほしいと感じます。(男性 30～39 歳)
- ◆長岡京市内で実施されている女性・男性の相談室など、面談形式のものも増やしてはどうかと思う。性別のみにかかわらず、非正規や無職であること、ひきこもりやロストジェネレーションなど、聞いてもらえることで人とのかかわりを感じ取れる場を提供することがまず第一に必要。それで救われる人も多いと思う。(男性 40～49 歳)
- ◆LGBTパートナーシップ制度、長岡京市でも導入してください。ゲイの友人の話を聞きましたが、切実です。(女性 40～49 歳)

(5) 男女共同参画の推進について

- ◆男女という視点でなく、人はみな平等という広い視点で考えるのがいいかと思います。(男性 40～49 歳)
- ◆男女での差が生まれるのではなく、今後、一人の人間として、皆が同等の過ごし方ができる社会となることを願います。(女性 18～29 歳)
- ◆男女共同…と言っている時点で平等でない気がする。性を問わない世の中になれば良いのではないか？いろんな性的な悩みをかかえる人が増えたのか表面化したのかは分からないが、

「人」として体力その他の強弱の問題はあるので、そんな所も弱者を助けるしくみが世の中にあると良いのではないかと考えています。(女性 60～69 歳)

- ◆社会生活において、性別だけを特別に配慮すべき事柄としてとらえるべきではないと思います。身体的な性差にしろ、精神的な性差にしろ、個人によってまちまちであり、性別というのは個性を形づくる一要素に過ぎないと私は思います。各人の個性が尊重される社会こそが共同参画社会なのだと思います。目指すべきは男女共同参画社会ではなく、個人や個性が尊重される社会なのではないでしょうか。性別だけにとらわれない、もっと広い視野に立った施策を望みます。(男性 30～39 歳)
- ◆男女平等は大切だと思うが、男女それぞれに特性があることも互いに理解することは必要だと思うし、その上で思いやれる社会を築いていかないといけない。(女性 30～39 歳)
- ◆どちらが優れているということではなく、男と女は全く同じ生き物ではないと思います。太陽と月のようにお互いの代わりは出来ず、太陽の代わりを月があるいはその逆もしかりです。この点を男女共に認めあって補完しあうことが、より良い社会への道であると思います。(男性 70 歳以上)
- ◆男女平等社会の為にしなくてはならない事がいっぱいあります。男性女性それぞれの特性、性質をよく理解する。多くの男性、女性の声を聞いて、それぞれのニーズ（必要性）を理解する。男性と女性では性質も立場も違うので、その違いを考えて、サービスをする。働きかける。(男性 40～49 歳)
- ◆現在、70 代の私から見れば女性の地位、権利等もずい分と良くなって来ました。けれど家庭内では家事・育児は女性の負担が多く、男女の平等が一般企業では当り前の世の中になるには、まだまだ時間がかかりそうです。平等・個性の尊重等は学校教育と家庭での意識の問題だと思います。(女性 70 歳以上)
- ◆女性が社会に進出することへのメリットは、大変大きいものがある、と思うので、地域ぐるみで男女共同参画社会を推し進めて行きたいです。(男性 18～29 歳)
- ◆【問 11 に関して】女性が働きやすくする点と、子育てが両立できる社会になれば少子化も解消されるのでは？(女性 60～69 歳)
- ◆日本人の昔からの考え方を変え、今の働き方を変えていかないといけないと思います。そのためには長岡京市だけではダメで、京都府や国と一緒に取り組んでいかないといけないと思います。やはり男女共同参画社会実現のためには、教育や研修、啓蒙活動だけでは限界があると思います。法律や条例で定めていかなければなかなか変わらないと思います。(男性 50～59 歳)
- ◆女性の地位を上げるのもいいが、そのせいで男性の評価を下げるのはよくない。(女性 18～29 歳)

(6) 市の男女共同参画の取り組みについて

- ◆行政が主体的に実現すべき課題は、具体の数値目標を定め、その達成度を公表していくことが必要でないか。さらに、企業等の組織に協力を求めた内容も、統計手法によりその結果を広報し、市民意識の向上に努めるべきである。また、個々の市民の「参画計画」表現は、スローガンの目標に止めることが望ましいと考える。(男性 60～69 歳)

【事業所意識調査から】

- ◆女性が活躍できる環境と子育て世代への助成及び施設の増加。高齢者と子供達が共存できる街づくり。
- ◆子育て家庭が子育てをしっかりとできるように、経済的支援と子育て終了後にも時短で管理職にも登用可能な社会、会社への支援。
- ◆現在人手不足により男女を言っている場合ではない。今まで男子がやっていた所にまで女子にして頂いてます。レジにも男子を採用しています。
- ◆役所が取り組んでいる事と受け止めず、社会全体の課題であり、解決の鍵は事業所にある、という認識が必要。役所が旗を振りすぎると、依存となってしまう懸念。
- ◆少人数の企業なので個々その都合に対応している。している分企業に負担がかかっているが人員はふやせない。地元がもっと活性化しないと生活自体が将来不安におもう。公共のものは個人負担なく公の費用を使ってほしい。市政の基本、どういう都市づくりをするか。活気のない町になっている。働き手も市外に職を求めている。
- ◆労働時間帯のメインとなるのが生活時間となる事業を行っているため、育児・介護中の人にとっては働きにくい職場となってしまう。(生活支援を行う事業であるため)。しかし、育児・介護との両立支援をしていくためには、今以上の人材・コストが必要となるが、人材確保もコストも難しいのが現状である。生活支援を行う福祉サービスで働く人の家庭生活を支援してくれるものがあればと思う。
- ◆参加しやすい研修があれば、積極的に従業員にも受講してもらいたいと考えている。
- ◆就職支援のための企業合同説明会など市民と地元中小企業（＝個人事業主も含む）を結びつけるための強力な支援は市がやってくれるべき行政の1つだと思う。地域で働き地域で稼ぎそのお金を地域で落とす循環がなければ市の発展もないのでは？
- ◆能力があれば性別は関係ないと考えていますので、強制的に男女比を決めたり、役職登用数を決めたりはナンセンスではないでしょうか。

VII. 調査票

1. 市民意識調査



～誰もが暮らしやすい未来のために～ 「男女共同参画に関する市民意識調査」

ご協力をお願い

市民の皆様には、日頃から市政にご協力をいただき、ありがとうございます。

長岡京市では、性別にかかわらず一人ひとりが個性と能力を発揮し、あらゆる分野に参画する男女共同参画社会の実現をめざすために「長岡京市男女共同参画計画」を策定し、さまざまな施策を進めています。

この調査は、令和2年度に現行の計画が目標年度を迎えることから、次期計画を策定するため、広く市民の皆様の男女共同参画に関する考えや生活実態などをお聞かせいただき、計画に反映させることを目的に実施するものです。

つきましては、市内にお住まいの18歳以上の方々の中から2,000人を無作為に選ばせていただき、調査へのご協力をお願いすることといたしました。

この調査でご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理し、分析しますので、個人が特定されたり、他の目的に使用することはありません。

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

令和元年（2019年）9月

長岡京市長 中小路 健吾

ご記入にあたってのお願い

- 1 あて名のご本人が回答してください。もし、ご本人による記入が困難な場合は代筆でお願いします。
- 2 回答は、該当する数字を○で囲んでください。
「その他」を選んだ場合は、（ ）に具体的な内容を記入してください。
- 3 表形式の設問では、（○はそれぞれに1つ）と書いている場合は以下の要領で記入してください。

	そう 思う	せいど うえち 思ばら うかと	いど えち なら いとも	せいど うえち 思ばら わかと ない	そう 思わ ない
① 長岡京市は住みやすい町だ	①	2	3	4	5

- 4 一部の方だけお答えいただく設問もありますので、その場合は注意書きや矢印にしたがってお答えください。
- 5 記入が終わりましたら、同封の返信用封筒に入れて、
9月30日（月）までに投函してください（切手不要）。

<お問い合わせ>

長岡京市役所 対話推進部 男女共同参画センター

電話：963-5501（直通） FAX：963-5521（直通）

メール：danjo-c@city.nagaokakyo.lg.jp

あなたについておたずねします

問 1 あなたの性別は。（○は1つ）※あなたが認識されている性別でお答えください。

1. 男性	2. 女性	3. (自由記述)
例: 答えたくない どちらともいえない わからない 等		

問 2 あなたの年齢は。（○は1つ）

1. 18～29 歳	2. 30～39 歳	3. 40～49 歳
4. 50～59 歳	5. 60～69 歳	6. 70 歳以上

問 3 あなたから見た現在の家族構成は。（○は1つ）

1. 自分一人	2. 自分と配偶者・パートナー
3. 自分と親（二世代）	4. 自分と配偶者・パートナーと子ども（二世代）
5. 自分と子ども（二世代）	6. 自分と配偶者・パートナーと子どもと親（三世代）
7. その他（具体的に	

問 4 あなたにお子さんはいますか。（別居・同居は問いません）

1. いる	2. いない → 問 5 へ
-------	----------------

問 4 で「1. いる」と回答された方におたずねします。

問 4-1 お子さんの年代は。（○はいくつでも）

1. 0 歳～就学前	2. 小学生	3. 中学生
4. 高校生	5. 大学生・大学院生・専門学校生	6. 1～5 以外

問 5 あなたの配偶者またはパートナーは、現在収入を得る仕事をしていますか。（○は1つ）

1. している	2. していない	3. 配偶者・パートナーはいない
---------	----------	------------------

問 6 あなたの現在の職業は。（○は1つ）

① 自営・自由業	② 会社・組織へ勤務	③ 無職・学生
1. 農林業者 2. 商業・工業・サービス業などの自営業主 3. 自由業（開業医、芸術家、宗教家、弁護士など） 4. 上記 1～3 の家族従事者	5. 会社・団体役員 6. 正社員・正職員 7. パート・アルバイト 8. 派遣社員 9. 内職・在宅就業 10. その他（具体的に	11. 専業主婦・専業主夫（収入を得る仕事をしていない） 12. 学生（専門学校生、大学生など） 13. その他の無職（年金生活者、失業中など）

問 7 へ

問 7 と 問 8 へ

問 9 へ

仕事についておたずねします

問6で「1～10」に回答された仕事をしている方におたずねします。

問7 あなたは、今の職場・仕事に不満や悩みがありますか。(〇はいくつでも)

- | | |
|---------------------|-------------------------|
| 1. 収入が少ない | 2. 労働時間が長い |
| 3. 休暇が取りにくい | 4. 能力が正当に評価されていない |
| 5. ハラスメント※がある | 6. 仕事と家庭や個人の生活の両立がむずかしい |
| 7. 職場の人間関係がむずかしい | 8. 昇進や昇給などの待遇が男女で違う |
| 9. 女性が働き続けることに理解がない | 10. 会社や仕事の先行きが不安 |
| 11. その他(具体的に |) 12. 特にない |

※ハラスメント:いろいろな場面での「嫌がらせ、いじめ」を言います。他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせる、尊厳を傷つける、不利益を与える、脅威を与えるなど、その種類は様々です。

(例えば) セクシュアル・ハラスメント:相手が不快に思い、相手が自身の尊厳を傷つけられたと感じるような性的発言や行動のこと。

パワー・ハラスメント:職場で働く者に対して、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・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させる行為のこと。

マタニティ・ハラスメント:妊娠・出産を理由に職場において不利益を受けたり、精神的・肉体的な嫌がらせを受けたりすること。

問6で、「7. パート・アルバイト、8. 派遣社員、9. 内職・在宅就業」に回答された方におたずねします。

問8 現在の就労形態を選んでいる理由は何ですか。(〇はいくつでも)

1. 専門的な資格・技能を活かせるから
2. 自分の都合のよい時間に働けるから
3. 勤務時間や労働日数が短いから
4. 家計の補助、学費等を得たいから
5. 自分で自由に使えるお金を得たいから
6. 通勤時間が短いから
7. 正社員として働ける職場がなかったから
8. 家庭の事情(家事・子育て・介護等)と両立しやすいから
9. その他(具体的に)
10. 特に理由はない

全員におたずねします。

問9 働くことについて、今後どのようにしていきたいと考えていますか。(あてはまるものに○)

現在働いている人		
1. 今の職場で、管理職・役員をめざしたい	}	問11へ
2. 今の職場で、資格を取るなどして専門職として働きたい		
3. 今の職場で、非正規雇用から正規雇用に転換して働きたい		
4. 今の職場で、現在と同じ条件、処遇で継続して働きたい		
5. 転職したい		
6. 起業したい		
7. 適当な時期に仕事を辞めたい		
現在働いていない人		
8. できるだけ早く雇用されて働きたい	→	問10へ
9. 将来的には雇用されて働きたい	→	問10へ
10. 自営・起業など雇用されずに働きたい	}	問11へ
11. 働く予定はない		
1~11にあてはまらない人		
12. その他(具体的に)	
13. わからない		

問9で、「8. できるだけ早く雇用されて働きたい、9. 将来的には雇用されて働きたい」に回答された方におたずねします。

問10 あなたが、仕事につきたいと思う上で困ったことや不安がありますか。(○はいいくつでも)

1. 仕事の募集が少ない)
2. 勤務時間や雇用形態、賃金などの労働条件が自分の希望と合わない	
3. 自分の能力や適性に合った仕事が少ない	
4. 就職に関する情報が得にくい	
5. 自分にキャリアや資格がない	
6. 仕事のブランクが長い	
7. 乳幼児の子どもを預けられない	
8. 介護や看護の必要な家族がいる	
9. その他(具体的に	
10. 特にない	

全員におたずねします。

問 11 あなたは、すべての人が性別にかかわらず、いきいきと働ける職場をつくるために、企業などは今後どのようなことに力を入れていく必要があると思いますか。
(○はいくつでも)

1. 育児休業や介護休業の制度を整備・充実する
2. 育児休業や介護休業が取得しやすい職場環境をつくる
3. 在宅勤務や短時間勤務制度など、柔軟な働き方を取り入れる
4. 結婚や出産にかかわらず、働き続けられる職場の雰囲気をつくる
5. 管理職に女性を積極的に登用する
6. 賃金や昇進などにおける男女の格差をなくす
7. 研修や能力開発の機会を充実する
8. 男女共同参画に関する意識向上のための研修を実施する
9. 職場におけるセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどをなくす
10. 企業内保育施設の設置など、子育て支援を充実する
11. 女性や若者、障がい者、高齢者などの雇用機会を拡大する
12. その他（具体的に _____）
13. 特にない
14. わからない

子育てや暮らしなどについておたずねします

問 12 あなたは、「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という考えをどのように思いますか。(○は1つ)

- | | |
|---------------|---------------|
| 1. 賛成 | 2. どちらかといえば賛成 |
| 3. どちらかといえば反対 | 4. 反対 |
| 5. わからない | |

問 13 生活の中で、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味等）」の優先度について、あなたの希望と現実（現状）に最も近いものはどれですか。

	○はそれぞれ1つ	
	希望	現実
1. 「仕事」を優先したい	1	1
2. 「家庭生活」を優先したい	2	2
3. 「地域・個人の生活」を優先したい	3	3
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい	4	4
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	5	5
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	6	6
7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	7	7
8. わからない	8	8

問 14 あなたは、今後、男性が家事、子育て、介護、地域活動などに積極的に参加していくには、どのようなことが必要だと思いますか。（○はいくつでも）

1. 労働時間短縮や休暇制度を普及し、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること
2. 男性が参加しやすい方法や場づくりをすること
3. 男性のための情報提供を行うこと
4. 男性が子育て、介護、地域活動などを行うための仲間づくりを進めること
5. 講習会や研修等を行い、男性の家事、子育て、介護の知識を高めること
6. 仕事中心の生き方や考え方を見直すための機会をつくること
7. 社会の中で、男性が家事などに参加することに対する評価を高めること
8. 事業主や企業に対して、仕事と生活の両立の重要性について啓発を行うこと
9. その他（具体的に
10. 特にない
11. わからない

問 15 あなたは、子どもにどのような能力を身につけてほしいですか。（ほしかったですか）
※子どものいない方もお答えください。

	○は①～⑨それぞれに1つ			
	両方に	主に女子に	主に男子に	特に身につけてほしいと思わない
① 家事能力	1	2	3	4
② 職業能力	1	2	3	4
③ リーダーシップ	1	2	3	4
④ 協調性	1	2	3	4
⑤ やさしさ	1	2	3	4
⑥ たくましさ	1	2	3	4
⑦ 忍耐力	1	2	3	4
⑧ 自立心	1	2	3	4
⑨ 実行力	1	2	3	4
⑩ その他（具体的に				

問 16 あなたは、家庭教育の中で男女平等の考え方を育むためにはどのようなことが必要だと思いますか。（○はいくつでも）

1. 協力しあって家事・子育てなどをする
2. 「男はこう、女はこう」というような性別によって役割を決めつける言い方はしない
3. 学校で実践されている男女平等教育に関心を持つ
4. 学校や行政が実施する男女平等に関する学習機会に参加する
5. その他（具体的に
6. 家庭の中の男女平等を進める必要はない

問 17 あなたは、男女平等を進めるために、小学校・中学校でどのような取り組みが重要だと思いますか。（〇はいくつでも）

1. 男女平等の意識を育てる授業をする
2. 性別によって偏ることなく、個人の能力、個性、希望を大事にした進路指導をする
3. 小学校の低学年から自分の心とからだは大切なものという自尊感情を育み、いじめや暴力から自分を守る力を育てる
4. 男女が平等に家庭の責任を果たすことの大切さを教える
5. テレビやインターネットなどの情報を読み解いて使いこなす力をつける教育を進める
6. 性の多様性への理解を進める
7. 校長や教頭に女性を増やしていく
8. 教職員への、男女平等教育に関する研修を充実する
9. 保護者会などを通じて保護者に男女共同参画の啓発をする
10. その他（具体的に
11. 特にない
12. わからない

問 18 次の地域活動について、あなたの参加状況に近いものに〇印をつけてください。

	今後は参加したい	今後は参加したくない	今後は参加しない	今後は参加したくない
(〇は①～⑤それぞれに1つ)				
① 自治会や町内会の活動	1	2	3	4
② PTAや子ども会の活動	1	2	3	4
③ 地域における文化・スポーツ・学習の活動	1	2	3	4
④ NPO(非営利団体)やボランティアの活動	1	2	3	4
⑤ 民生委員・市政協力委員など公的な立場での活動	1	2	3	4

問 18 で、「今後は（も）参加したくない」と回答した方におたずねします。

問 18-1 それはどうしてですか。（〇はいくつでも）

1. 仕事が忙しいから
2. 家事・子育て・介護で忙しいから
3. 健康状態がおもわしくないから
4. 活動に魅力がないから
5. 人間関係がわずらわしいから
6. 活動の情報が得られないから
7. 参加するきっかけがないから
8. あまり関心がないから
9. その他（具体的に

全員におたずねします。

問 19 あなたは、心とからだの健康を保つために、どのような取り組みが必要だと思いますか。
(○はいくつでも)

1. 食生活や健康づくりに関する情報を提供する
2. 安心して出産できるよう周産期医療体制を充実する
3. 女性特有の病気などに配慮した女性外来の情報を提供する
4. 悩みや不安を相談できる体制を充実する
5. 暴力の被害者に対する支援体制を充実する
6. リフレッシュできるような場を提供する
7. 生涯を通じて心身ともに健康で過ごすための学習機会をつくる
8. その他（具体的に _____)
9. 特にない
10. わからない

問 20 防災・災害復興対策で性別に配慮して取り組む必要があると思うことは、どのようなこと
ですか。(○はいくつでも)

1. 避難所の設備（男女別トイレ・更衣室・防犯対策）
2. 避難所運営の責任者に女性が配置され、被災者対策に女性の視点が入ること
3. 乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性（女性用品）に対する備えやニーズの把握、
支給する際の配慮
4. 災害時の救急医療体制（診察・治療体制・妊産婦）
5. 被災者に対する相談体制
6. 防災計画・防災会議に女性が参画すること
7. その他（具体的に _____)
8. 特にない
9. わからない

人権の尊重についておたずねします

問 21 あなたが、女性の人権が侵害されていると思うことはどのようなことですか。(○はいくつでも)

1. ドメスティック・バイオレンス(夫婦・パートナー間の暴力)やデートDV(恋人からの暴力)
2. セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント
3. 雑誌、インターネットなどで女性の性が人格と切り離されて商品化されていること(児童ポルノ含む)
4. ストーカー行為
5. 売買春（援助交際含む）
6. 職場における待遇の男女格差
7. 男女の役割分担を固定化する考え方
8. 女性の社会進出のための支援制度の不備
9. その他（具体的に _____)
10. 特にない

問 22 あなたは、職場や学校、地域などにおいて次のような行為を受けたことがありますか。

(〇はそれぞれいくつでも)	職場	学校	地域
1. 年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われる	1	1	1
2. 「女(男)のくせに」「女(男)だから」と差別的な言い方をされる	2	2	2
3. 結婚や異性との交流についてしつこく聞かれる	3	3	3
4. 異性に体をさわられた・卑猥な話を聞かされる	4	4	4
5. 交際や性的行為を強要される	5	5	5
6. 権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされる	6	6	6
7. 妊娠・出産を理由に不当な扱いを受ける	7	7	7
8. しつこくつきまとわれる(ストーカー行為)	8	8	8
9. 上記のような経験はない	9	9	9

問 23 あなたは、主に女性が被害にあっている次の問題について知っていますか。

(〇は①～⑤それぞれに1つ)	よく知っている	少しは中身を 知っている	言葉は聞いた ことがある	知らない
① デートDV*	1	2	3	4
② デートレイプドラッグ*	1	2	3	4
③ リベンジポルノ*	1	2	3	4
④ JKビジネス*	1	2	3	4
⑤ AV出演強要*	1	2	3	4

※デートDV:交際中のカップル間で起こる暴力のこと。相手を自分の思いどおりにコントロールしようとする態度や行動。殴る、蹴るだけでなく、ひどい言葉で傷つける、監視する、友達との交際を制限するなど「暴力」の種類は、様々です。

※デートレイプドラッグ:デートや飲み会ですすめられた飲食物に睡眠導入剤などが混入されており、意識を失ったところで性暴力にあう被害のこと。

※リベンジポルノ:交際に撮影した画像や動画が、元交際相手によって同意なくインターネット上に公表されること。

※JKビジネス:甘い言葉で誘われ、高収入アルバイトに応募すると、性的サービスを要求されたり、性暴力・ストーカー行為などの被害にあう危険性の高いアルバイトのこと。

※AV出演強要:モデル契約などと偽ってスカウトされ、半ば強引にアダルトビデオ(AV)への出演強要や、出演を拒否すると多額の違約金を請求されること。

問 24 あなたは、LGBT* (性的少数者) という言葉を知っていますか。

1. よく知っている	2. 少しは中身を知っている
3. 言葉は聞いたことがある	4. 知らない

※LGBT:L=レズビアン(女性同性愛者)、G=ゲイ(男性同性愛者)、B=バイセクシュアル(両性愛者)、T=トランスジェンダー(身体的な性別と生きようとする性別が異なる人)の頭文字を組み合わせたもので、セクシュアルマイノリティ(性的少数者)全般を指す言葉として広く使われています。

問 25 性的少数者の人権を守り、性の多様性※を認める社会を実現するためには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. 性的少数者の生きづらさや困りごとを社会的な課題として啓発する
2. 同性パートナーシップなど制度面の配慮を行う
3. 性的少数者に対する差別や人権侵害を禁止する条例などを制定する
4. 性的少数者のための相談窓口を設置する
5. 性の多様性について学校教育を充実する
6. 公文書などにおける性別表記に配慮する
7. 性別にかかわらず利用できる多目的トイレなどの設置を推進する
8. その他（具体的に
9. 特にない
10. わからない

※性の多様性:性には、からだの性、心の性、好きになる性、表現する性の大きく4つの要素があり、その組合せは多様です。このような多様な性のあり方を、Sexual Orientation＝性的指向(どの性別が好きか/好きになる性)、Gender Identity＝性自認(自分がどの性別か/こころの性)の頭文字を組み合わせ、SOGI(ソジ)と表わすことが増えてきています。性的指向や生活習慣、価値観などは人によって様々であり、これらの多様性を受け入れ、社会として新しい価値を生み出すことが求められています。

問 26 あなたはこれまでに、あなたの配偶者やパートナー、恋人から次のようなことをされたこと、あなたの配偶者やパートナー、恋人にしたことがありますか。

	されたことがありますか						したことがありますか					
	配偶者・パートナーから			恋人から			配偶者・パートナーに			恋人に		
	何度もあった	1～2度あった	まったくくない	何度もあった	1～2度あった	まったくくない	何度もあった	1～2度あった	まったくくない	何度もあった	1～2度あった	まったくくない
(〇は①～⑤に「されたことがある」「したことがある」区分ごとに「配偶者・パートナーから」「恋人から」「配偶者・パートナーに」「恋人に」それぞれの項目ごとに1つ)												
① 身体的な暴力 殴ったり、蹴ったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりする等	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
② 精神的な暴力 大声でどなる、長時間無視する、ののしる、脅迫する等	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
③ 性的な暴力 性行為を強要する、嫌がっているのにポルノ雑誌や動画などを見せる、避妊に協力しない、中絶を強要する等	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
④ 経済的な暴力 生活費を渡さない、仕事をして収入を得ることを制限する、相談なく無計画な借金をさせる等	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
⑤ 社会的な暴力 外出や親友・友人との付き合いを制限する、電話やメールを細かくチェックする等	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3

男女共同参画社会についておたずねします

問 27 あなたは、社会における次の分野において、男女が平等になっていると思いますか。

	男性が優遇 されている	どちらかといえば 男性が優遇 されている	平等になっている	どちらかといえば 女性が優遇 されている	女性が優遇 されている
(○は①～⑧それぞれに1つ)					
① 家庭生活では	1	2	3	4	5
② 職場では	1	2	3	4	5
③ 地域では	1	2	3	4	5
④ 社会通念・慣習・しきたりでは	1	2	3	4	5
⑤ 法律や制度の上では	1	2	3	4	5
⑥ 政治・行政の場では	1	2	3	4	5
⑦ 学校教育の場では	1	2	3	4	5
⑧ 社会全般として	1	2	3	4	5

問 28 あなたは、次の法律や言葉、長岡京市の取り組みを知っていますか。

	よく 知っている	少しは中身を 知っている	言葉は聞いた ことがある	知らない
(○は①～⑨それぞれに1つ)				
① 男女共同参画社会	1	2	3	4
② 長岡京市男女共同参画推進条例	1	2	3	4
③ 女性活躍推進法 働く場面で活躍したいという希望を持つ女性が活躍できるよう、一定規模以上の企業等に取り組みを義務づけた法律。	1	2	3	4
④ 「えるぼし」※「くるみん」※「『京都モデル』ワーク・ライフ・バランス認証」※などの認定制度 女性の活躍推進や仕事と子育ての両立支援について一定の要件を満たした企業を国や京都府が認定する制度。	1	2	3	4
⑤ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	1	2	3	4
⑥ リプロダクティブ・ヘルス／ライツ （性と生殖に関する健康と権利）	1	2	3	4
⑦ ジェンダー	1	2	3	4
⑧ 積極的格差是正措置（ポジティブ・アクション）	1	2	3	4
⑨ 男女共同参画センター （女性の相談室・男性の電話相談）	1	2	3	4

※「えるぼし」マーク



※「くるみん」マーク



※「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証



問 29 あなたは、この5年間で次のようなことが、どの程度進んだと思いますか。

	前進した	前進した どちらかといえば	5年前と 変わらない	後退した どちらかといえば	後退した	わからない
(○は①～⑤それぞれに1つ)						
① 男女平等の考え方	1	2	3	4	5	6
② 職場や地域などでの女性の活躍	1	2	3	4	5	6
③ 仕事と生活のバランスの実現	1	2	3	4	5	6
④ セクシュアル・ハラスメントやDV、児童虐待などあらゆる暴力への対応	1	2	3	4	5	6
⑤ 性の多様性への理解	1	2	3	4	5	6

問 30 あなたは、「男女共同参画社会」を実現するために、今後、長岡京市はどのようなことに取り組むことが必要だと思いますか。(○はいくつでも)

1. 法律や制度の面で見直しを行う 2. 女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する 3. 保育施設・保育サービスや高齢者の施設や介護サービスを充実する 4. 男女の平等と相互の理解や協力について学習機会を充実する 5. 男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする 6. DVや児童虐待を根絶するための取り組みを進める 7. その他（具体的に 8. 特にな 9. わからない

■ 男女共同参画社会実現のためのご意見など、ご自由にお書きください。

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

ご多忙の中、誠に恐縮ですが、調査票を同封の返信用封筒に入れ、**9月30日(月)**までにお近くの郵便ポストにご投函ください。(切手を貼る必要はありません。)

2. 事業所意識調査



～誰もが働きやすい職場づくりのために～ 「男女共同参画に関する事業所意識調査」

ご協力のお願い

事業所の皆様には、日頃から市政運営にご理解とご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。
長岡京市では、平成28（2016）年3月に策定した「男女共同参画計画（第6次計画）」に基づき様々な施策に取り組んでいます。

国では、女性活躍推進法や働き方改革関連法などが整備され、社会における女性の活躍や働く人々がそれぞれの事情に応じた多様で柔軟な働き方を実現できる社会を目指しています。

本調査は、令和2年度に現行計画が目標年度を迎えることから、次期計画を策定するにあたり、市内の事業所における男女共同参画及び女性の活躍推進に関する取り組み状況や課題などを把握するとともに、事業所としてのご意見をお伺いし、今後の施策に反映させることを目的に実施するものです。

実施にあたっては、市内の事業所から無作為に200事業所を選ばせていただきました。

この調査でご回答いただきました内容は、すべて統計的に処理し、分析しますので、事業所名が出ることや他の目的に使用することはありません。

つきましては、ご多用の中、誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

令和元年（2019年）9月

長岡京市長 中小路 健吾

ご記入にあたってのお願い

1. この調査は、代表者、または人事を担当されている方が記入してください。
2. 記入にあたっては、令和元年9月1日現在の状況でお答えください。基準日時点での回答が難しい場合は、把握している直近の状況を記入してください。
3. 貴事業所の現状や考えについて、それに近いもののあてはまる番号を○で囲んでください。
4. 「その他」を選んだ場合は、（ ）内に具体的な内容を記入してください。
5. 記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒に入れて**9月30日（月）までに**投函してください（切手不要）。
6. 本調査では、WEB上の回答ページを設けています。

下記のURLを入力するか右のQRコードを読み取り、
パソコン、スマートフォンで回答していただくことができます。

WEB回答ページURL：<https://al-form.tank.jp/survey/1/>

上記ページにアクセス後、右のログインパスワードを入力してください。

AAA

※回答は、本調査用紙もしくはWEB回答ページ入力のどちらか一方でお願いします。



<お問い合わせ> 長岡京市役所 対話推進部 男女共同参画センター

電話：963-5501（直通） FAX：963-5521（直通）

メール：danjo-c@city.nagaokakyo.lg.jp

事業所についておたずねします

問 1 貴事業所の業種についてお答えください。(〇は1つ)

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

問 2 貴事業所の従業者数についてお答えください。(〇は1つ)

1. 9人以下	2. 10～29人
3. 30～49人	4. 50～99人
5. 100～299人	6. 300人以上

問 3 貴事業所の従業者数・管理職についてお答えください。(下記枠内にご記入ください)

	女 性	男 性
A. 管理職の数	人	人
B. 正規社員・職員の数 ※管理職は除く	人	人
C. 非正規社員・職員の数	人	人

※該当者がいない場合は「0」をご記入ください。

※「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の人数をご記入ください。

※「正規社員・職員」とはいわゆる正社員・正職員で期間を定めずに雇われている従業者

※「非正規社員・職員」とはパートタイム、アルバイト、派遣社員等で常用従業者以外

女性の活躍についておたずねします

問4 貴事業所では、女性従業員の活躍をどのように考えておられますか。(○は1つ)

- | | |
|---------------|------------|
| 1. 大いに期待している | 2. 期待している |
| 3. あまり期待していない | 4. 期待していない |
| 5. わからない | |

問4で、1、2と答えられた方におたずねします。

問4-1 それは、どうしてですか。(○はいくつでも)

- | | |
|-----------------------------------|---|
| 1. 男女にかかわらず能力発揮を期待するのは当然であるため | |
| 2. 顧客ニーズに的確に対応するため | |
| 3. 女性従業員の活躍が、生産性の向上や競争力アップにつながるため | |
| 4. 働きやすい事業所として認められ、優秀な人材を確保するため | |
| 5. 事業所のイメージアップにつながるため | |
| 6. 職場全体のモラルを向上するため | |
| 7. 社会的な動向であり、法律で規定されているため | |
| 8. その他（具体的に | ） |

全員の方におたずねします。

問5 貴事業所では、従業員の子育てや介護を支援することについて、どのように考えておられますか。(○はいくつでも)

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. 法律で定められているから | |
| 2. 人材の確保・定着のために必要だから | |
| 3. 従業員からの要望があるから | |
| 4. 福利厚生として | |
| 5. イメージ向上のため | |
| 6. 事業所の社会的責任として | |
| 7. 従業員の負担が減り、生産性向上につながるから | |
| 8. その他（具体的に | ） |

問6 貴事業所では、女性活躍推進のために、どのような取り組みを行っておられますか。

(○は①～⑩それぞれに1つ)				
	実施している	検討している 今後の実施を	実施する 予定はない	よくわからない
① 非正規雇用者を正規雇用者への転換、管理職に登用する制度	1	2	3	4
② 男女差のない客観的基準で人事考査を行うため、基準の明確化や評価者の研修の実施	1	2	3	4
③ 女性従業者の人材育成を目的とした研修の実施、外部研修への参加促進、会議・打合せへの参加	1	2	3	4
④ 女性の積極的な採用、採用時の面接・選考担当者に男女社員を配置	1	2	3	4
⑤ 自己申告制など、従業者の勤務時間や担当業務などの意欲や希望を反映する制度	1	2	3	4
⑥ 資格取得などの自己啓発や、健康増進活動、社会貢献のための休暇付与（時間単位も含む）、経済的支援	1	2	3	4
⑦ 従業者から仕事や職場・就業環境について意見要望を取り上げるなどの改善	1	2	3	4
⑧ 従業者のメンタルヘルスに関するサポート	1	2	3	4
⑨ 管理職を対象にした女性従業者活用のための指導や研修の実施	1	2	3	4
⑩ 仕事の不安や悩みの相談にのり、業務のアドバイスを 行うなど先輩社員（メンター）がサポートする制度	1	2	3	4

問7 貴事業所において、女性活躍推進にあたり想定される課題はありますか。
(○はいくつでも)

1. 家庭生活へ配慮する必要がある
2. 顧客や取引先の理解が得られにくい
3. 男性従業員の認識、理解が不十分である
4. 経営層の意識、理解が不十分である
5. 結婚・妊娠・出産などを機に退職してしまう
6. 女性自身の昇進や仕事に対する意識が低い
7. 所定時間外労働（残業）、深夜労働をさせにくい
8. 育児休業や介護休業中など代替要員の確保
9. 更衣室など職場環境・設備などの整備コストがかかる
10. 前例がなく、進め方がわからない
11. その他（具体的に)
12. 特に課題はない

問8 貴事業所で女性の管理職登用を促進する場合、想定される課題はどのようなものですか。(○はいくつでも)

1. 必要な経験・判断力を有する女性がいらない
2. 女性自身が管理職になることを希望しない
3. 女性従業員の勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまう
4. 男性従業員が女性管理職を希望しない
5. 顧客が女性管理職を良く思わない
6. 女性従業員が少ない又はいない
7. その他（具体的に)
8. 特に課題はない

問 9 国では、次世代育成支援対策推進法（平成 17 年施行）と女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）（平成 27 年施行）を定めています。

①次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画

企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、（1）計画期間、（2）目標、（3）目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。従業員 101 人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務づけられています。

②女性活躍推進法における一般事業主行動計画

雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍を推進するために、①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析 ②状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表 ③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出 ④女性の活躍に関する情報の公表が、常時雇用する労働者が 301 人以上の事業主に対して義務づけられています。







問 9-1 女性活躍推進法が改正（令和元年 6 月 5 日公布）されて、一般事業主行動計画策定義務が常時雇用する労働者が 301 人以上から 101 人以上の事業主に拡大されたことをご存知ですか。（〇は 1 つ）

1. 知っている	2. 知らない
----------	---------

問 9-2 上記の法律における一般事業主行動計画についてお聞きします。

(〇は①②それぞれに1つ)				
	策定済み	今後の策定を検討している	策定する予定はない	よくわからない
①次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画	1	2	3	4
②女性活躍推進法における一般事業主行動計画	1	2	3	4

問 9-3 法律等に基づく次の企業認定・認証制度をご存知ですか。（〇は①～③それぞれに1つ）

①（次世代育成支援対策推進法） 「子育てサポート企業」として認定 （くるみんマーク）	 	1. 取得済み 2. 知っている 3. 知らない
②（女性活躍推進法） 女性の活躍推進に関する 状況等が優良な事業主の 認定（えるぼし認定）	  	1. 取得済み 2. 知っている 3. 知らない
③「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証 ワーク・ライフ・バランスに取り組む方針を宣言し、認証基準を満たす従業員 300 人以下の府内事業所を京都府が認証		1. 取得済み 2. 知っている 3. 知らない

ワーク・ライフ・バランス※についておたずねします

※ワーク・ライフ・バランス:「仕事」と子育てや介護、趣味や学習、休養、地域活動といった仕事以外の「私生活」を調和させ、そのどちらも充実(両立)させることで、お互いの相乗効果を生み出すという働き方や生き方を選択し実現できること。

問 10 貴事業所では、仕事と家庭や個人の生活との両立のために、どのような取り組みを行っていますか。

	実施している	今後の実施を検討している	実施する予定はない	よくわからない
(○は①～⑮それぞれに1つ)				
① 法定以上の期間の休業を付与する育児・介護休業制度	1	2	3	4
② 育児・介護休業中に給与の一部や手当を給付する制度	1	2	3	4
③ 育児・介護サービス利用料の援助	1	2	3	4
④ 家族のための休暇（法定以上の看護・介護休暇や学校行事の休暇など）の付与制度	1	2	3	4
⑤ 配偶者出産休暇制度	1	2	3	4
⑥ 事業所内託児所の設置	1	2	3	4
⑦ 休業中の情報提供など、職場復帰をしやすいよう配慮した制度	1	2	3	4
⑧ 妊娠・出産・子育て・介護を理由に退職した従業員を対象とした再雇用制度	1	2	3	4
⑨ 男性が育児休業・介護休業取得をしやすい環境にするための取り組みや工夫	1	2	3	4
⑩ 短時間勤務やフレックスタイム、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ制度	1	2	3	4
⑪ 計画的な残業禁止日（ノー残業デー等）の設定	1	2	3	4
⑫ 残業の事前承認による残業時間の削減	1	2	3	4
⑬ 半日又は時間単位の有給休暇の付与制度	1	2	3	4
⑭ 有給休暇の計画的取得、時季指定の取得	1	2	3	4
⑮ 複数担当制など他の人が仕事を代替できる体制	1	2	3	4

問 11 貴事業所での、育児休業制度の利用状況をお答えください。(○は1つ)

- | | |
|---------------|---------|
| 1. 女性のみが利用 | 4. 利用なし |
| 2. 男性のみが利用 | |
| 3. 女性・男性ともに利用 | |

問 11 で、1～3に答えられた方におたずねします。

問 11-1 育児休業制度を利用したあとの、職場への復帰の状況をお答えください。
(○は1つ)

- | | |
|---------------|----------------|
| 1. ほとんど復帰している | 2. 半数程度は復帰している |
| 3. 少しは復帰している | 4. 復帰した従業員はいない |

問 12 貴事業所での、介護休業制度の利用状況をお答えください。(○は1つ)

- | | |
|---------------|------------|
| 1. 女性のみが利用 | 2. 男性のみが利用 |
| 3. 女性・男性ともに利用 | 4. 利用なし |

問 13 子育てや介護と仕事の両立への支援制度の利用を促進する場合、貴事業所として、想定される課題はどのようなものですか。(○はいくつでも)

- | |
|--|
| 1. 日常的に労働時間が長い部門・事業所がある |
| 2. 全体的に休暇取得率が低い |
| 3. 育児休業や介護休業が取りづらい雰囲気がある |
| 4. 育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい |
| 5. 業務の効率や質が落ちる |
| 6. 育児・介護支援などに関する管理職の認識が不足している |
| 7. 両立支援制度の導入に伴い、コストが増大する |
| 8. 情報やノウハウ不足により制度の運用が難しい |
| 9. 両立支援の効果が、事業所として数値等で把握しにくい |
| 10. 公的及び民間の保育・介護サービスが不足している |
| 11. 社会通念上、男性が子育て・介護に参加しにくい |
| 12. 休業することによって収入などの面で不安があるため、従業員が利用を望まない |
| 13. その他（具体的に) |
| 14. 特に課題はない |

ハラスメントへの取り組みについておたずねします

問 14 貴事業所では、職場のハラスメント※（セクシュアル・ハラスメント※、パワー・ハラスメント※、マタニティ・ハラスメント※など）を防止するために、どのようなことに取り組んでおられますか。（〇はいくつでも）

1. 就業規則にハラスメントを禁止する条項を記載している
2. 事業所内にハラスメントの相談・苦情窓口を設置している
3. ハラスメントを防止するための研修や啓発を実施している
4. 社内報や掲示板等を活用して、従業員の意識を高めている
5. 実態把握のための調査を実施している
6. 防止策が必要となっているが、特に何もしていない
7. 問題がないので、防止策はしていない
8. その他（具体的に _____ ）

※ハラスメント：いろいろな場面での「嫌がらせ、いじめ」を言います。他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせる、尊厳を傷つける、不利益を与える、脅威を与えるなど、その種類は様々です。

（例えば）セクシュアル・ハラスメント：相手が不快に思い、相手が自身の尊厳を傷つけられたと感じるような性的発言や行動のこと。

パワー・ハラスメント：職場で働く者に対して、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・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させる行為のこと。

マタニティ・ハラスメント：妊娠・出産を理由に職場において不利益を受けたり、精神的・肉体的な嫌がらせを受けたりすること。

問 15 貴事業所では、L G B T※（性的少数者）への配慮、また差別を防止するために、どのような取り組みを行っておられますか。

	実施している	今後の実施を検討している	実施する予定はない	よくわからない
(○は①～⑥それぞれに1つ)				
① 就業規則等に性的少数者への差別禁止を明文化している	1	2	3	4
② 事業所内に相談・苦情窓口を設置している	1	2	3	4
③ 同性パートナーを配偶者として扱う	1	2	3	4
④ 性の多様性※への理解を進めるため、研修や啓発イベントを実施している	1	2	3	4
⑤ 性別にかかわらず利用できる多目的トイレの設置など設備面で対応している	1	2	3	4
⑥ 更衣室や制服などについて、個別に対応している	1	2	3	4

※ L G B T : L＝レズビアン(女性同性愛者)、G＝ゲイ(男性同性愛者)、B＝バイセクシュアル(両性愛者)、T＝トランスジェンダー(身体的な性別と生きようとする性別が異なる人)の頭文字を組み合わせたもので、セクシュアルマイノリティ(性的少数者)全般を指す言葉として広く使われています。

※性の多様性：性には、からだの性、心の性、好きになる性、表現する性の大きく4つの要素があり、その組合せは多様です。このような多様な性のあり方を、Sexual Orientation＝性的指向(どの性別が好きか/好きになる性)、Gender Identity＝性自認(自分がどの性別か/こころの性)の頭文字を組み合わせて、SOGI(ソジ)と表わすことが増えてきています。性的指向や生活習慣、価値観などは人によって様々であり、これらの多様性を受け入れ、社会として新しい価値を生み出すことが求められています。

行政の取り組みや支援についておたずねします

問 16 貴事業所が女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するにあたり、長岡京市にどのような取り組みや支援を望みますか。(○はいくつでも)

1. 市ホームページやパンフレットなどによる制度や事例の情報提供や広報啓発
2. 事業所へのセミナーや研修会などの開催
3. 子育て家庭に対する経済的支援や相談体制
4. 保育施設や放課後児童クラブなど子育て環境の充実
5. 高齢者や障がい者のための施設やサービスの充実
6. 事業所の取り組みに助言を行うアドバイザーや専門家の派遣
7. 事業所が行う研修会への講師派遣や紹介
8. 出産や育児による退職後の再就職のため、職業能力の開発や向上のための講座やセミナーの開催
9. 積極的に取り組む事業所に対する奨励金・助成金などの支給
10. 仕事と家庭の両立支援や女性の活躍推進等に取り組む優良事業所の表彰やPR
11. その他(具体的に)

問 17 行政が発信する情報は、どのような情報媒体で提供すれば、事業所が情報をより入手しやすいと思いますか。(〇はいくつでも)

1. 市広報紙
2. 市ホームページ
3. 新聞・雑誌
4. ポスター・チラシ・リーフレット
5. SNS
6. メール（事業所へ直接メールを配信）
7. その他（具体的に

)

◆ 男女がともに活躍できる職場づくりや男女共同参画全般について、本市に対するご意見・ご要望など、ご自由にお書きください。

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

ご多忙の中、誠に恐縮ですが、調査票を同封の返信用封筒に入れ、9月30日(月)

までにお近くの郵便ポストにご投函ください。(切手を貼る必要はありません。)

本調査では、WEB上の回答ページを設けています。

下記URLを入力するか右のQRコードを読み取り、

パソコン、スマートフォンで回答いただくことができます。



WEB回答ページURL : <https://ai-form.tank.jp/survey/1/>

上記ページにアクセス後、右のログインパスワードを入力してください。

AAA

※回答は、本調査用紙もしくはWEB回答ページ入力のどちらか一方をお願いします。



長岡京市男女共同参画社会についての 市民・事業所意識調査報告書

発 行 令和2年3月

長岡京市 対話推進部 男女共同参画センター

〒617-0833 長岡京市神足2丁目3番1号 総合交流センター（6階）

電話 075-963-5501

FAX 075-963-5521

メール : danjo-c@city.nagaokakyo.lg.jp