

宇治市男女共同参画に関する
市民意識・実態調査および事業所調査

結果報告書
(速報版)

2020（令和2年）8月

宇治市

目次

第1章 市民意識・実態調査.....	1
I 調査の概要.....	1
1. 調査の目的.....	1
2. 調査対象.....	1
3. 調査期間.....	1
4. 調査方法.....	1
5. 回収状況.....	1
6. 調査の精度.....	2
7. 調査結果の表示方法.....	2
II 調査結果の概要.....	3
1. 男女共同参画の意識について.....	3
2. 家庭での役割について.....	4
3. 教育について.....	4
4. 仕事について.....	5
5. 地域社会での生活と活動について.....	6
6. ドメスティック・バイオレンスについて.....	7
7. セクシュアル・ハラスメントなどについて.....	8
8. 防災について.....	9
9. ワーク・ライフ・バランスについて.....	9
10. 政策・方針決定の場への参画について.....	9
11. 今後の取組について.....	9
III 調査結果.....	10
1. 回答者の属性.....	10
2. 男女共同参画の意識について.....	13
3. 家庭での役割について.....	45
4. 教育について.....	47
5. 仕事について.....	53
6. 地域社会での生活と活動について.....	67
7. ドメスティック・バイオレンスについて.....	79
8. セクシュアル・ハラスメントなどについて.....	90
9. 防災について.....	93
10. ワーク・ライフ・バランスについて.....	95
11. 政策・方針決定の場への参画について.....	99
12. 今後の取組について.....	101
IV 自由記述.....	104

第2章 事業所調査	114
I 調査の概要	114
1. 調査の目的	114
2. 調査対象	114
3. 調査期間	114
4. 調査方法	114
5. 回収状況	114
6. 調査結果の表示方法	114
II 調査結果の概要	115
1. 育児・介護との両立支援について	115
2. 女性の活躍推進について	116
3. 男女がともに働きやすい環境について	117
4. 男女共同参画に関する今後の取組について	117
III 調査結果	118
1. 事業所について	118
2. 女性の活躍推進について	125
3. 男女がともに働きやすい環境について	129
4. 育児・介護との両立支援について	130
5. 男女共同参画に関する今後の取組について	135
IV 自由記述	136
調査票	137
1. 市民意識調査	137
2. 事業所アンケート	145

第1章 市民意識・実態調査

I 調査の概要

1. 調査の目的

宇治市男女共同参画計画（第4次UJIあさぎりプラン）に次ぐ新計画策定の基礎資料とするため実施しました。

2. 調査対象

宇治市在住の16歳以上の市民から無作為抽出

3. 調査期間

2020（令和2年）1月10日から2020（令和2年）1月31日

4. 調査方法

郵送による配布・回収

5. 回収状況

	配布数	回収数	有効回収数	有効回収率
市民意識調査	4,000件	1,545件	1,542件	38.6%

6. 調査の精度

本調査は抽出調査であるため、調査結果から母集団(宇治市在住の16歳以上の男女)の意向を推定する必要があります。調査結果の信頼度95%レベルにおける信頼区間を主な標本測定値について求めると、下表のとおりとなります。この表から、例えば本調査のある回答選択肢に対して50%の人が回答している場合、信頼区間の1/2幅が2.5%であるので、100回調査すると95回までは47.5%~52.5%の間の回答が得られるということです。信頼区間の幅が最も大きい場合でも±2.5%にすぎないので、母集団の意向を把握する場合の精度は高いといえます。

■信頼度95%における標本測定値(%)の信頼区間1/2幅を求める公式

$$\pm 1.96 \sqrt{\frac{N-n}{N-1} \times \frac{P(1-P)}{n}}$$

N: 母集団 (16歳以上の男女 160,576人)

n: 標本数 (1,542人)

P: 標本測定値 (%)

■信頼度95%における標本測定値(%)の信頼区間の1/2幅

標本測定値(%)	信頼区間の1/2幅(%)
50%	±2.5
60% 40%	±2.4
70% 30%	±2.3
80% 20%	±2.0
90% 10%	±1.5

7. 調査結果の表示方法

- ・回答は各質問の回答者数(n)を基数とした百分率(%)で示してあります。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。
- ・クロス集計の場合、該当者の少ない分類項目、および「その他」「無回答」は省略しているものがあり、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計(全体)の有効回答数が合致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。

Ⅱ 調査結果の概要

1. 男女共同参画の意識について

(1) 性別役割分担意識

性別役割分担に否定的な割合は男女とも増加（問6）

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に否定的な人の割合は、女性は約55%、男性は約50%です。前回調査と比べると、女性に比べて男性の変化が大きく、否定的な人の割合が約10ポイント（女性は5ポイント）高くなっています。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に賛成する人の理由では、女性では「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」（60.2%）が最も高く、男性では「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとってよいと思うから」（61.0%）が最も高くなっています。

一方の反対する人の理由では、男女とも「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」（女性71.5%、男性60.1%）が最も高くなっています。

(2) 各分野の男女の地位の平等感

男女とも「政治の場」と「社会通念・慣習・しきたりなど」で特に男性優遇感が強い（問7）

全体では「学校教育の場」と「地域」は、4～5割が「平等になっている」と回答していますが、それ以外の分野では『男性優遇』（「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」の合計）が5割を超えています。特に「政治の場」と「社会通念・慣習・しきたりなど」は『男性優遇』は8割近くとなっています。各分野を総合的にみた「社会全体では」も『男性優遇』の割合は7割を超えています。

性別で見ると、すべての分野で女性の方が『男性優遇』が高くなっており、一方、すべての分野で男性の方が「平等になっている」が高くなっています。

前回調査と比較すると、男女ともほとんどの分野でわずかながら『男性優遇』が高くなっています。

(3) 性別に起因する負担感や生きづらさ

性別に起因する負担感や生きづらさを、女性は半数が、男性は4人に1人が感じたことがある（問8）

性別に起因する負担感や生きづらさを感じたことがあるのは、女性は男性の2倍の割合です。

どのようなときに感じたかでは、女性は「女性は仕事をしていても家事、育児、介護の責任を担わされる風潮」（84.2%）「家事、育児、介護は女性がするのが当たり前という考え」（72.7%）が突出して高く、男性では「男性は家族を養って一人前という考え」（55.8%）と「力仕事や危険な仕事は男性がするのが当たり前という考え」（52.8%）が半数を超えています。

(4) 相談窓口の周知度

男性のための相談窓口の周知度が特に低い（問9）

女性のための相談（面接相談・電話相談）を知っているのは、全体で18.4%となっており、女性が22.9%、男性が12.7%です。男性のための相談（電話相談）を知っているのは、全体で7.7%にとどまっており、男女で認知率にほとんど差がありません。

(5) 男女共同参画に関する用語や事柄の周知度

「ドメスティック・バイオレンス (DV)」、「マタニティ・ハラスメント」は、半数以上が内容まで知っているという回答 (問 10)

「ドメスティック・バイオレンス (DV)」と「マタニティ・ハラスメント」は「内容まで知っている」割合が5割を超えており、「言葉を見たり聞いたりしたことはある」を合わせた周知度はいずれも9割を超えています。「男女雇用機会均等法」も周知度は9割近くとなっています。

13項目のうち9項目は周知度が5割を超えていますが、周知度が低い項目としては「ポジティブ・アクション (積極的改善措置)」、「第4次UJIあさぎりプラン (宇治市男女共同参画計画)」、「宇治市男女生き生きまちづくり条例」の3項目が特に低く「全く知らない」が7割を超えています。

性別で見ると、「ジェンダー」、「第4次UJIあさぎりプラン (宇治市男女共同参画計画)」、「宇治市男女生き生きまちづくり条例」は女性の方が周知度は高いですが、これら以外は男性の方が周知度は高くなっています。

前回調査と比較すると、男女とも半数以上の項目で周知度が高くなっており、特に「ジェンダー」は男女とも20ポイントを超える増加となっています。

(6) この5年間の男女共同参画の変化

前進したと感じる人の方が多いのは「男女平等の考え方」のみ (問 11)

「男女平等の考え方」については、約5割の人が『前進』(「前進した」と「どちらかといえば前進した」の合計)と回答していますが、それ以外の項目では4割未満となっています。

性別で見ると、「市の女性の健康保持に関する支援」以外のすべての項目で、男性の方が女性より『前進』の割合が高くなっています。

2. 家庭での役割について

(1) 男性が家事、育児、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

男性の意識、職場の理解、家族間のコミュニケーションが上位3項目 (問 12)

全体では、「男性が家事・育児・介護などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」(62.3%)、「男性による家事・育児・介護などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」(62.1%)、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」(61.3%)の上位3項目はほぼ同じ割合となっています。

性別で見ると、女性では「男性による家事・育児・介護などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」(67.0%)が最も高く、男性では「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」(59.9%)が最も高くなっています。また、すべての項目で女性の回答割合の方が男性より高くなっています。

3. 教育について

(1) 子どもにどのように育てほしいか

女の子と男の子では、経済的な自立への期待度の差が大きい (問 13)

女の子に対する期待で最も高いのは、「やさしさと思いやりをもてるように」(75.4%)で、2番目が「まわりに気配りができるように」(69.8%)で、「経済的な自立ができるように」(64.7%)は3番目となっています。一方、男の子に対しては、「経済的な自立ができるように」(79.3%)が最も高

く、次いで「責任感をもてるように」(73.9%)、「やさしさと思いやりをもてるように」(68.5%)の順となっています。「経済的な自立ができるように」は、女の子と男の子とでは、14.6ポイントの差がみられています。

性別でみると、女性より男性の方が、女の子と男の子で期待する割合の差が大きい傾向です。

(2) 男女共同参画を進めるために子どもの教育において必要なこと

家事能力が身につくような経験をさせることに対して男女の意識差が大きい(問14)

全体では、「男女双方に、経済的自立の意識をもつよう働きかける」(57.7%)、「進路や職業選択において多様な選択肢にふれる機会を与え、本人の希望を優先し応援する姿勢をもつ」(55.5%)、「男女がともに家庭の責任を果たすことの大切さを教える」(55.0%)、「男女双方に、家事能力が身につくような経験をさせる」(54.9%)の上位4項目の回答割合は、ほぼ同じ程度です。

性別でみると、女性では「男女双方に、家事能力が身につくような経験をさせる」(64.1%)が最も高く、男性の43.4%と比べて20ポイント以上の差がみられます。また、ほとんどの項目で女性の方が男性より高くなっています。

4. 仕事について

(1) 女性の就労についての考え方

女性の就労に対する考え方は、性別よりも年代による違いが大きい(問15)

女性全体、男性全体ともに「出産後は一時家庭に入り、育児が終われば再び仕事に就く方がよい」の割合が「結婚・出産にかかわらず仕事を続ける方がよい」よりも高くなっていますが、性年齢別でみると、男女とも「出産後は一時家庭に入り、育児が終われば再び仕事に就く方がよい」の割合が「結婚・出産にかかわらず仕事を続ける方がよい」よりも高くなっているのは、70歳以上と10・20歳代のみで、30歳代から60歳代までは、「結婚・出産にかかわらず仕事を続ける方がよい」の割合の方が高いか同率となっています。

前回調査と比較すると、男女とも「結婚・出産にかかわらず仕事を続ける方がよい」が増加して、女性の就労継続を肯定する意識が高まっています。

(2) 働く目的や理由

男女とも「生活費を得るため」が突出して高い(問16)

男女とも「生活費を得るため」が突出して高く、女性(74.0%)よりも男性(80.7%)の方が高くなっています。その他の理由では女性の方が高い項目が多く、特に「働くことで視野を広げるため」は男性よりも15ポイント以上高くなっています。

前回調査と比較すると、男女ともすべての項目で割合が高くなっており、前回調査と比べて増加幅が大きいのは、女性の「生活費を得るため」(10ポイント増加)、「生きがい・やりがいを得るため」(9.6ポイント増加)が挙げられます。

(3) 今の職場・仕事に対する不満や悩み

最も多い不満や悩みは「収入が少ない」こと(問17)

最も回答割合が高い「収入が少ない」は、男女とも4割前後で大きな違いはみられません。男女の回答に差が大きいのは、「労働時間が長い、労働時間が不規則」と「会社や仕事の先行きが不安」が

挙げられ、いずれも男性の方が女性より 10 ポイント以上高くなっています。

また、性年齢別でみると、男女とも若い年代の方が不満や悩みが多い傾向です。

(4) 今後の就労意向

女性の 30 歳代以下では 9 割以上が、40～50 歳代では 6 割以上が就労意向あり（問 18）

家事専業または無職（失業中など）の人のうち 3 人に 1 人は「すぐ働きたい」または「条件を整えば働きたい」と回答しています。

女性の年齢別でみると、30 歳代以下ではほとんどの人が、40～50 歳代でも 6 割以上が「すぐ働きたい」または「条件を整えば働きたい」と回答しており、就労意向を示しています。

(5) 現在働いていない理由

希望の勤務時間や雇用形態に合う勤め先が見つからない、健康の不安が大きな理由（問 19）

全体の上位 3 項目は、「希望の勤務時間に合う勤め先が見つからない」（29.1%）、「自分の健康に不安がある」（27.8%）、「希望の雇用形態に合う勤め先が見つからない」（24.1%）ですが、女性の年齢別でみると、30 歳代では、「家族の協力が得られない」、「子どもが小さいうちは自分で世話をしたい」「子どもが保育所などに入所できなかった」が他の年代に比べて高くなっています。

(6) 育児休業制度・介護休業制度の利用状況

育児休業の利用経験は、女性 14.0%、男性 1.5%（問 20）

育児休業制度を利用したことがあると回答した人は、男女とも 30 歳代が他の年代に比べて高くなっています。

前回調査と比較すると、女性では「制度を利用したことがある」が 5.3 ポイントの増加となっています。

介護休業の利用経験は、男女ともわずか（問 21）

介護休業については、休業取得が必要となったことがない割合が育児よりも高く、「制度を利用したことがある」と回答したのは女性の 2.8%、男性の 1.9%です。

前回調査と比較すると、男女とも「制度を利用したかったが、利用できなかった」はわずかに高くなっています。

5. 地域社会での生活と活動について

(1) 地域活動の参加状況

女性の方が男性より参加率が高い（問 22）

全体では、「現在、参加している」（28.5%）と「過去に参加したことがある」（41.8%）を合わせて約 7 割です。

性別でみると、現在、過去とも参加経験は女性の方が高くなっています。

前回調査と比較すると、男女とも参加率はやや高くなっています。

(2) 地域活動への参加意向

今後の参加意向は、男性の方がやや高い（問 23）

男女とも「今後も参加したい（現在、参加している）」または「今後は参加したい」を合わせた参加意向は5割を超えており、男性の方がわずかに高くなっています。

前回調査と比較すると、男女とも「今後も参加したい（現在、参加している）」はわずかに高くなっていますが、「今後は参加したい」を合わせた参加意向は男女とも低くなっています。

（3）地域活動に参加する際に支障となること

男性は「仕事が忙しいこと」、女性は「健康・体力に自信がないこと」が最も高い（問24）

男性は、「仕事が忙しいこと」（37.0%）が最も高く、女性よりも12.0ポイント高くなっています。女性は、「健康・体力に自信がないこと」（31.9%）が最も高く、男性よりも6.0ポイント高くなっています。

性年齢別でみると、男性の30歳代から50歳代では「仕事が忙しいこと」が7割を超えています。

男女とも年齢が高くなるほど「健康・体力に自信がないこと」の回答が高くなる傾向です。女性の30歳代から50歳代では「仕事が忙しいこと」と「家事・育児・介護が忙しいこと」の両方が他の年代よりも高くなっています。

前回調査と比較すると、「健康・体力に自信がないこと」がやや高くなり、「仕事が忙しいこと」、「活動情報がないこと」、「経済的に余裕がないこと」、「活動場所がないこと」はやや低くなっています。

（4）地域活動における男女の違いの有無

地域活動では、女性が飲食の準備や後片付けをすることが多いという認識（問25）

回答結果に男女の違いはほとんどなく、男女とも約5割が「特にない」と回答しています。地域活動における男女の違いとしては「会議や行事などで女性が飲食の準備や後片付けをすることが多い」が男女とも約25%の回答割合で、地域活動における男女の違いに対する認識はほとんど変わりません。

前回調査と比較すると、男女とも「特にない」はやや高くなっており、「会議や行事などで女性が飲食の準備や後片付けをすることが多い」はやや低くなっています。

（5）女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと

女性がリーダーになることへの男性の抵抗感、女性の抵抗感の両方なくすことが必要（問26）

男女とも「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」が最も高く、次いで高いのが「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと」であることは共通で、回答割合は男性の方がやや高くなっていますが大きな違いはみられません。すべての項目で、男性の方が女性より回答割合が高くなっています。

6. ドメスティック・バイオレンスについて

（1）DVを受けた経験

「受けたことがある」の回答割合は女性が男性の倍以上（問27）

DVにあたる行為を「受けたことがある」のは女性が20.7%、男性が8.1%です。

内容では、「ののしる、おどす、ばかにするなどの言葉の暴力」と「たびたび無視するなどの精神的暴力」では男性の回答割合の方が高くなっていますが、それ以外の行為を受けた経験はすべて女性の方が高くなっています。特に「なぐる、ける、物を投げるなどの身体的暴力」は女性の方が30ポイント以上高くなっています。

前回調査と比較すると、「受けたことがある」は、女性は前回とほぼ同じ割合で、男性はわずかに低くなっています。

(2) DVの相談状況

女性の3割強は、同僚や友人、家族・親族に相談（問28）

男性は約7割が相談していませんが、女性は相談していない人が3分の1いるものの相談した人の方が多くなっています。

前回調査と比較すると、男女とも「家族・親族に相談した」は低くなっています。女性は「同僚や友人に相談した」が増加していますが、男性は「同僚や友人に相談した」も低くなっている一方で、「誰にも話さず、相談していない」が15ポイント以上高くなっています。

(3) DVを相談しなかった理由

相談しない最も大きな理由は「相談しても無駄だと思ったから」（問29）

「相談しても無駄だと思ったから」は全体では約5割が挙げており、最も高くなっています。

男女で回答割合の差が大きいのは、「相談するほどのことではないと思ったから」、「自分にも悪いところがあると思ったから」、「相談しても自分の責任にされると思ったから」は、男性の方が女性より10ポイント以上高くなっています。女性の方が高い項目として、「相談しても無駄だと思ったから」、「誰に相談してよいかわからなかったから」、「恐怖感があるから」、「相談したことが知れるとよりひどい暴力を受けると思ったから」が挙げられます。

前回調査と比較すると、男女とも「相談しても無駄だと思ったから」が高くなり、「相談するほどのことではないと思ったから」が低くなっているのは共通しています。一方で「人に知られたくないから」は、女性は10ポイント以上低くなっていますが、男性は15ポイント以上高くなっています。

(4) DVを防止し解決するために必要なこと

DVの防止と解決に必要なことに対して、男女でやや認識の違いがみられる（問30）

「警察など関係機関と連携した相談体制の充実」と「公的相談窓口の強化」は男女とも回答割合が4割を超えて、ほぼ同程度ですが、「当事者同士がよく話し合い理解を深める」は、男性の方が10ポイント以上高く、「緊急避難施設・一時保護施設の充実」は、女性の方が10ポイント以上高くなっています。

男性の方が、DVは当事者間の話し合いで解決できると考えている傾向が強いことがうかがえ、一方の女性は、相談窓口の充実と同じくらいDVから逃れるための支援の場が必要と考える傾向です。

前回調査と比較すると、男女とも回答割合がやや高くなっている項目が多い状況です。

7. セクシュアル・ハラスメントなどについて

(1) ハラスメントを受けた経験

男性はパワー・ハラスメント、女性はセクシュアル・ハラスメントの被害が多い（問31）

「ハラスメントの被害経験がある」人は、女性が34.4%、男性が19.6%で約15ポイント女性の方が高くなっています。

内容では、パワー・ハラスメントは女性が約3割に対して、男性は約6割にのぼっています。セクシュアル・ハラスメントにあたる行為は、いずれも女性の方が高くなっています。

8. 防災について

(1) 防災・災害復興対策において性別に配慮した対応が必要なこと

8割以上の方が、避難所の設備に性別の配慮が必要と認識（問32）

防災・災害復興対策において性別に配慮した対応が必要なこととして、「避難所の設備（トイレ、更衣室、洗たく干し場等）」、「災害時の救援医療体制（乳幼児、高齢者、障害者、妊産婦へのサポート事業）」が上位に挙げられています。

男女の回答に大きな違いはみられませんが、ほとんどの項目で女性の方が回答割合が高くなっており、女性の方が性別に配慮した対応を求める傾向が強いことがうかがえます。

9. ワーク・ライフ・バランスについて

(1) 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人生活」の関わり方

希望とは異なり、現実では、女性は「家庭生活」を、男性は「仕事」を優先する傾向（問33）

「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人生活」のどれかひとつだけでなく、希望としては複数のことを優先したい人が男女とも6割を超えています。現実には複数のことを優先できている人は、女性で約4割、男性は3割台となっています。

希望に比べて現実では、女性は「家庭生活」を優先している割合が、男性は「仕事」を優先している割合が高くなっています。

前回調査と比較すると、希望として複数のことを優先したい人の割合は、男性で約11ポイント、女性で約6ポイント高くなっていますが、現実には複数のことを優先できている人は、それほど高くなっていません。男女とも希望に現実が追いついていない状態で、特に男性でその傾向が顕著です。

10. 政策・方針決定の場への参画について

(1) 政策・方針決定の場への参画意向

政策・方針決定の場への参画意向に男女で開き（問34）

政治・地域・職場などにおいて、政策・方針決定の場へ参画したいと思う人の割合は、女性が9.5%に対して男性は18.7%で、約2倍となっています。

年齢別でみると、女性は10・20歳代と30歳代は40歳代以上に比べて参画意向が高くなっています。男性では、50歳代と10・20歳代が他の年代に比べて高くなっています。

11. 今後の取組について

(1) 男女共同参画のまちづくりを推進するために必要な行政施策

「介護・看護サービスの充実」と「保育サービスの充実」が上位2項目（問35）

男女とも「介護・看護サービスの充実」と「保育サービスの充実」が上位2項目となっていますが、性別で違いがみられるのは、女性は「介護・看護サービスの充実」と「災害時における女性の視点を取り入れた防災（災害復興）体制の確立」が男性と比べて高く、男性では「男女平等や男女共同参画に関する教育・啓発」が女性と比べて高くなっています。

前回調査と比較すると、全体では「男女平等や男女共同参画に関する教育・啓発」以外の施策はすべて高くなっており、「保育サービスの充実」と「雇用における男女の格差是正の推進」は約10ポイント増加しています。

Ⅲ 調査結果

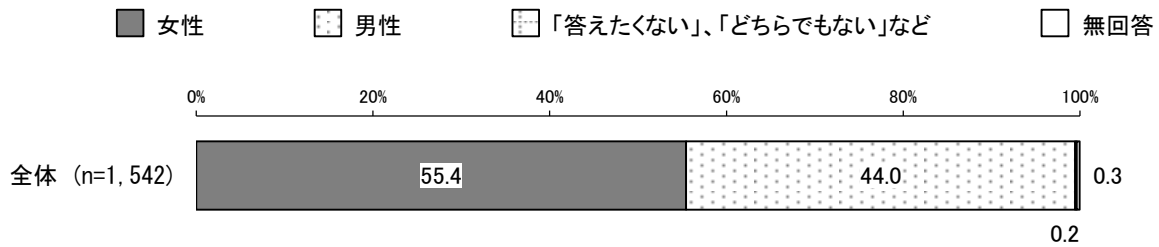
1. 回答者の属性

(1) 性別

問1 あなたの性別。(1つ選んでください)

「女性」が55.4%、「男性」が44.0%、「『答えたくない』、『どちらでもない』など」が0.2%となっています。

図 性別



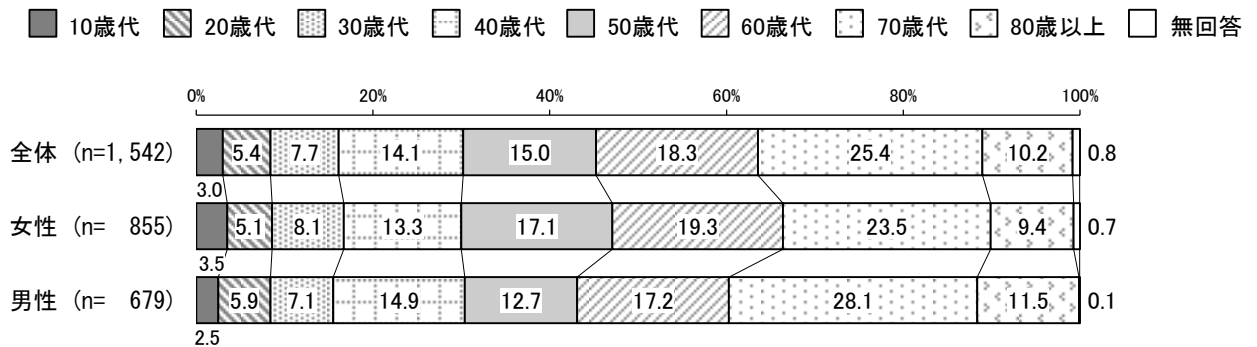
(2) 年齢

問2 あなたの年齢をお書きください。

「70歳代」が25.4%で最も高く、次いで「60歳代」が18.3%、「50歳代」が15.0%、「40歳代」が14.1%、「80歳以上」が10.2%となっています。60歳以上が5割強を占めています。

性別でみると、男女とも「70歳代」が最も高く、70歳以上は男性が39.6%、女性が32.9%で、男性が女性より6.7ポイント高くなっています。

図 性別 年齢



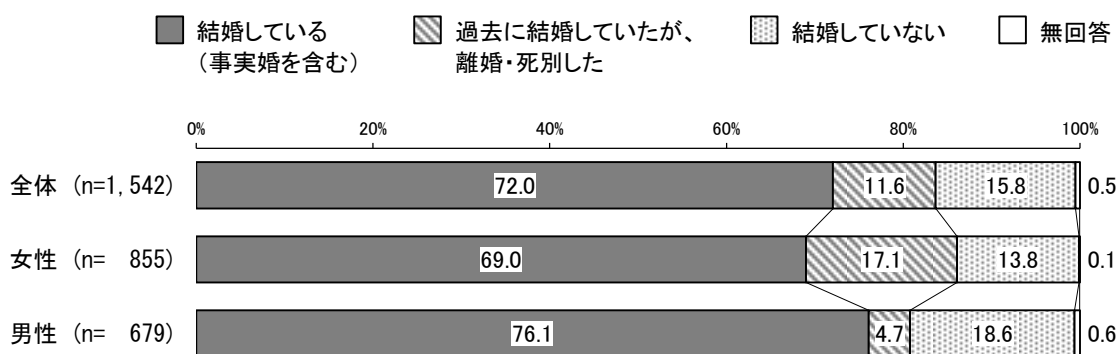
(3) 配偶関係

問3 あなたの現在の配偶関係。(1つ選んでください)

「結婚している（事実婚を含む）」が72.0%で最も高く、次いで「結婚していない」が15.8%、「過去に結婚していたが、離婚・死別した」が11.6%となっています。

性別で見ると、男性では「結婚している（事実婚を含む）」と「結婚していない」がいずれも女性より高くなっています。

図 性別 配偶関係



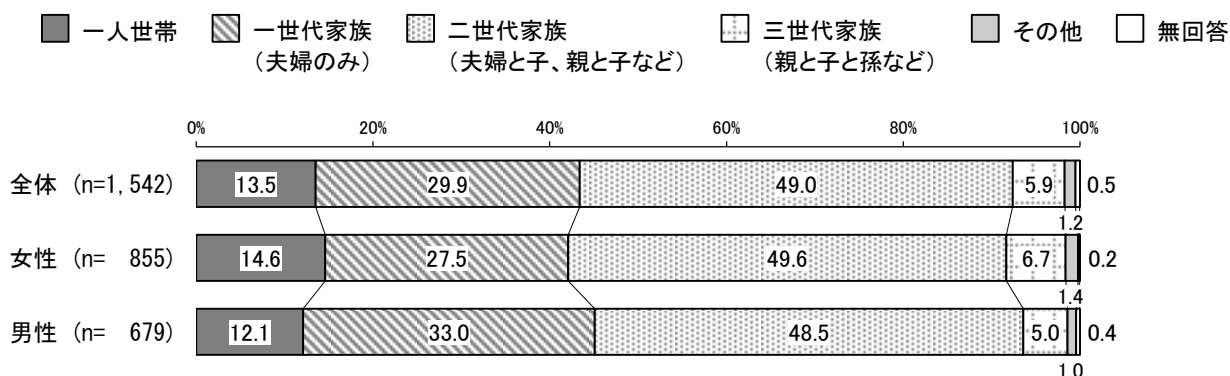
(4) 家族構成

問4 あなたの家族構成。(1つ選んでください)

「二世世代家族（夫婦と子、親と子など）」が49.0%で最も高く、次いで「一世世代家族（夫婦のみ）」が29.9%、「一人世帯」が13.5%となっています。

性別で見ると、女性では「一人世帯」が14.6%で男性より2.5ポイント高く、男性では「一世世代家族（夫婦のみ）」が33.0%で女性より5.5ポイント高くなっています。

図 性別 家族構成



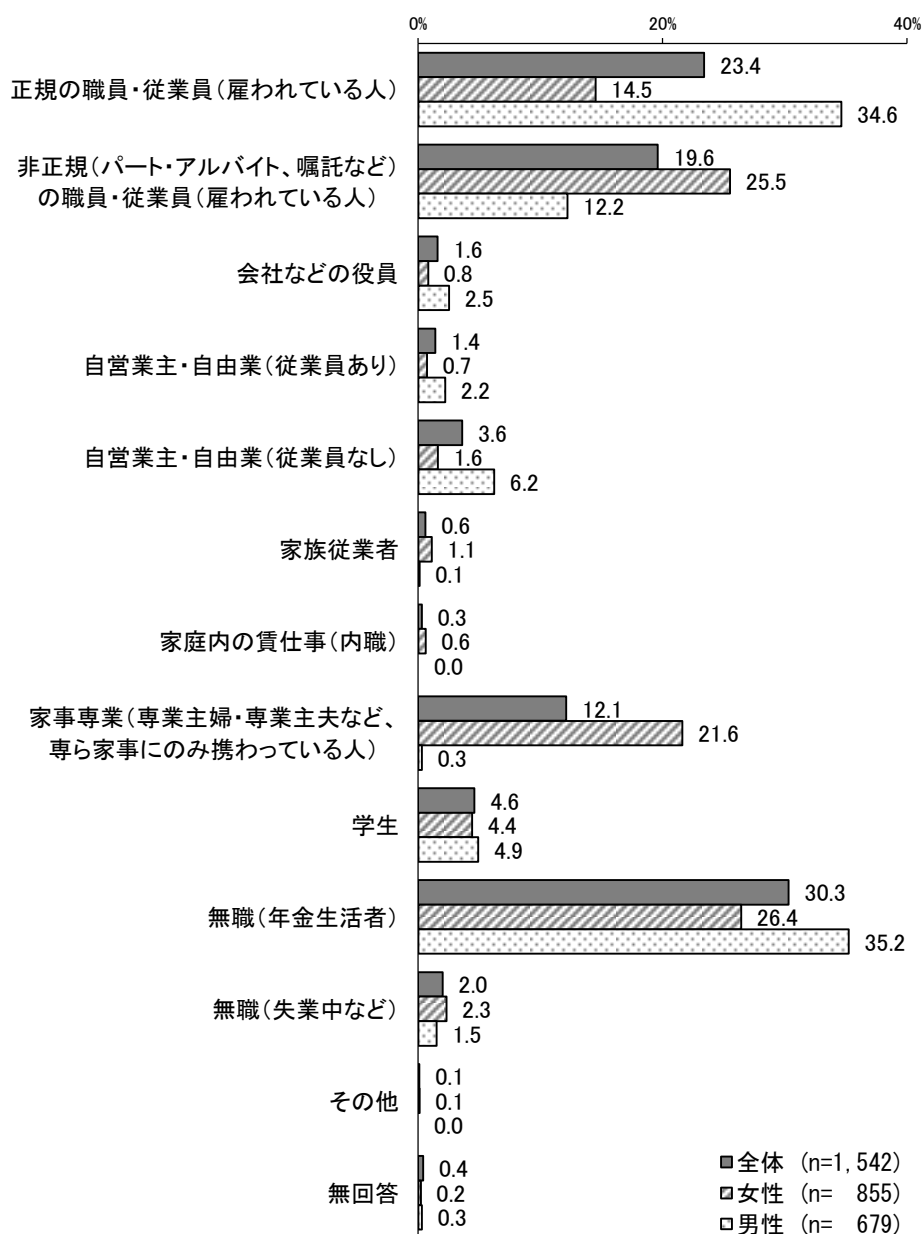
(5) 就労状況

問5 あなたの仕事等の状況は、次のどれにあてはまりますか。(複数の場合は主なものを1つ選んでください)

「無職(年金生活者)」が30.3%で最も高く、次いで「正規の職員・従業員(雇われている人)」が23.4%、「非正規(パート・アルバイト、嘱託など)の職員・従業員(雇われている人)」が19.6%となっています。

性別でみると、女性では「非正規(パート・アルバイト、嘱託など)の職員・従業員(雇われている人)」、「家事専業(専業主婦・専業主夫など、専ら家事にのみ携わっている人)」、「無職(年金生活者)」でいずれも20%台となっており、男性では「無職(年金生活者)」と「正規の職員・従業員(雇われている人)」がともに約35%となっています。

図 性別 就労状況



2. 男女共同参画の意識について

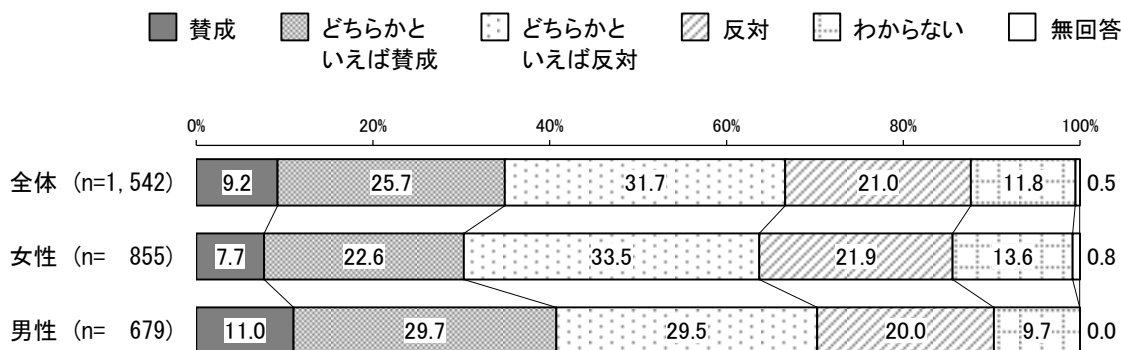
(1) 性別役割分担意識

問6 あなたは、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、どのように考えますか。(1つ選んでください)

「どちらかといえば反対」が31.7%で最も高く、次いで「どちらかといえば賛成」が25.7%、「反対」が21.0%となっています。『肯定的』（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）が34.9%、『否定的』（「反対」と「どちらかといえば反対」の合計）が52.7%となっています。

性別でみると、男性では「どちらかといえば賛成」と「どちらかといえば反対」がほぼ同率となっており、『肯定的』が40.7%で、女性より10.4ポイント高くなっています。

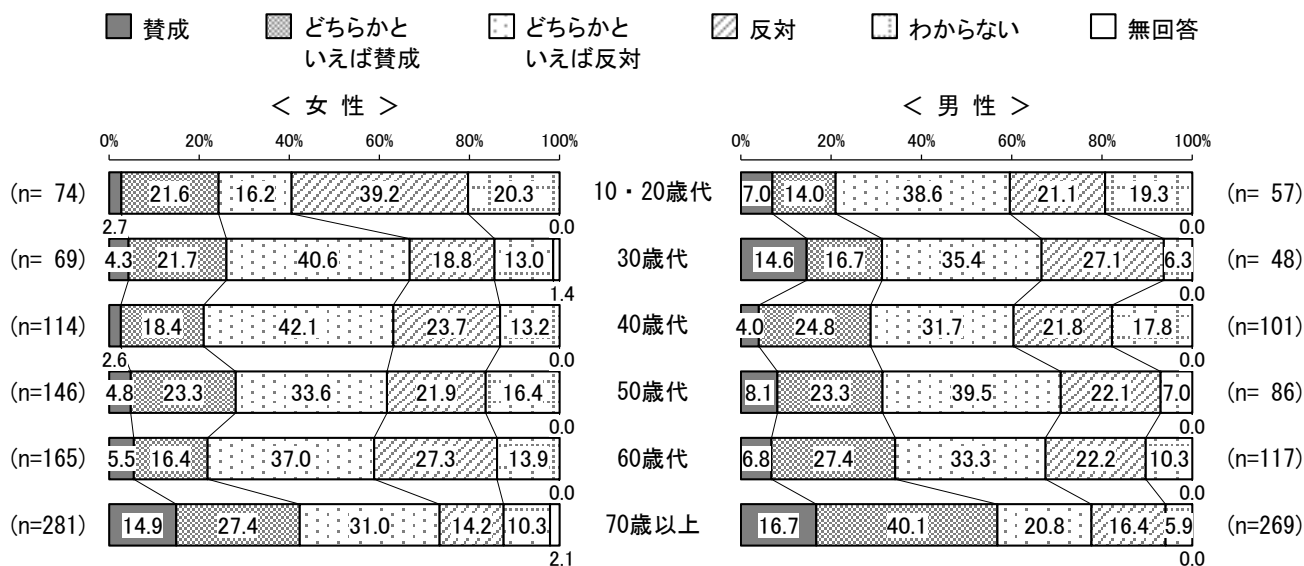
図 性別 性別役割分担意識



【性年齢別】

女性では10・20歳代で「反対」が高く約4割となっています。女性の40歳代で『否定的』が65.8%と高く、男性の70歳以上で『肯定的』が56.8%と高くなっています。

図 性年齢別 性別役割分担意識

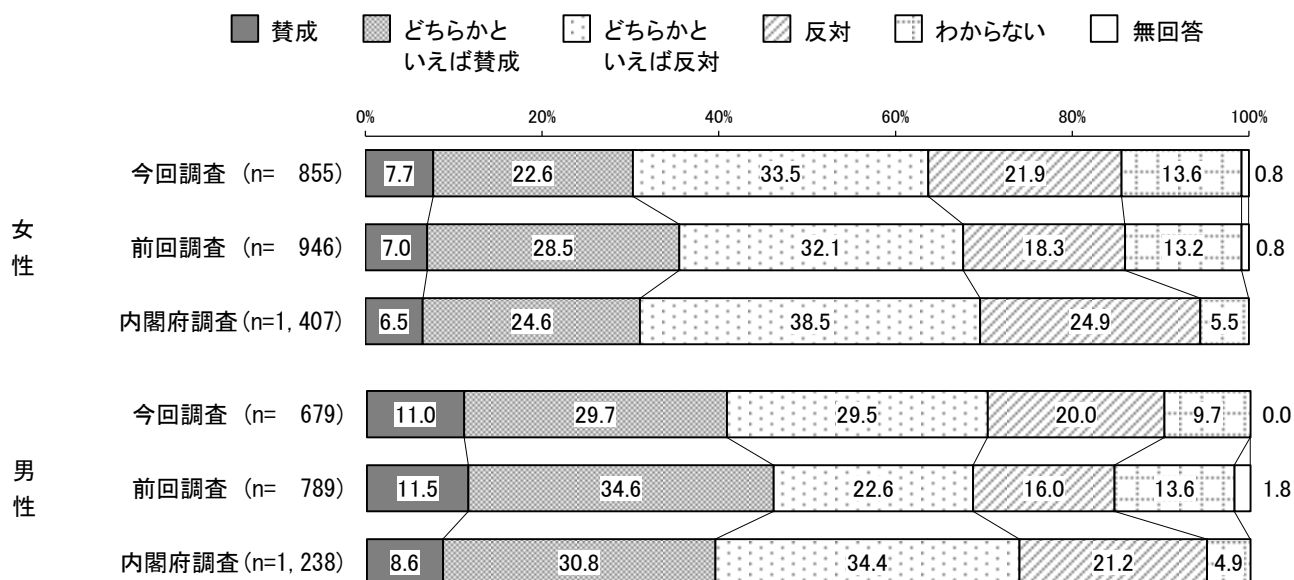


【前回調査、内閣府調査との比較】

前回調査と比較すると、男女とも『否定的』が高くなっており、男性では 10.9 ポイント、女性では 5.0 ポイントの増加となっています。

内閣府調査と比較すると、男女ともに『否定的』が低くなっており、男性では 6.1 ポイント、女性では 8.0 ポイント低くなっています。

図 性別 性別役割分担意識(前回調査、内閣府調査との比較)



(2) 性別役割分担に賛成する理由

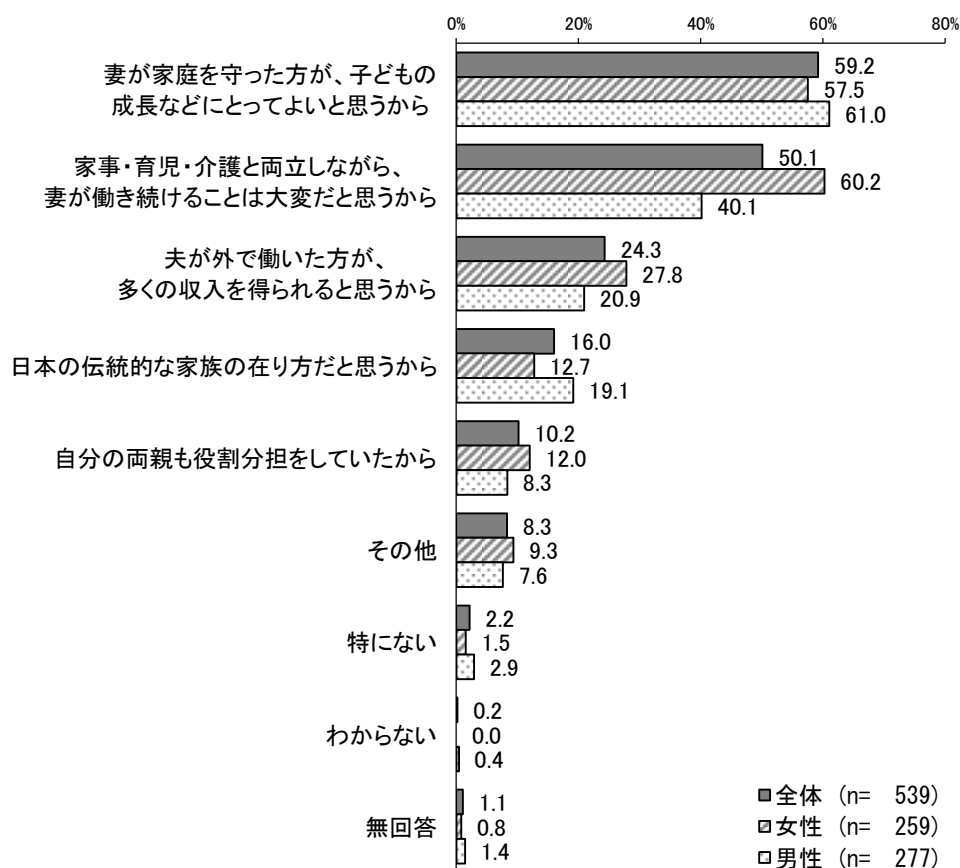
問6で「1. 賛成」「2. どちらかといえば賛成」と答えた方にお聞きします。

問6-1 あなたが、そう思うのはなぜですか。(いくつでも選んでください)

「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとってよいと思うから」が59.2%で最も高く、次いで「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」が50.1%、「夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから」が24.3%となっています。

性別で見ると、女性では「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」が60.2%で最も高く、男性より20.1ポイント高くなっています。男性では「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとってよいと思うから」が61.0%で最も高くなっています。

図 性別 性別役割分担に賛成する理由



【性年齢別】

女性では50歳代と60歳代で「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」が約8割と高くなっています。一方、70歳以上では「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとってよいと思うから」が62.2%で最も高くなっています。

男性では30歳代と50歳代で「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとってよいと思うから」が7割台と高くなっています。また、30歳代では「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」が60.0%と高くなっています。

表 性年齢別 性別役割分担に賛成する理由

単位：%

		回答者数(n)	妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとってよいと思うから	家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから	夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから	日本の伝統的な家族の在り方だと思うから	自分の両親も役割分担をしていたから	その他	特にない	わからない	無回答
全 体		539	59.2	50.1	24.3	16.0	10.2	8.3	2.2	0.2	1.1
年 齢 別	女性										
	10・20歳代	18	44.4	61.1	38.9	5.6	16.7	11.1	5.6	-	-
	30歳代	18	61.1	66.7	27.8	5.6	11.1	11.1	-	-	-
	40歳代	24	41.7	62.5	29.2	8.3	8.3	12.5	-	-	-
	50歳代	41	56.1	80.5	34.1	9.8	12.2	4.9	-	-	2.4
	60歳代	36	63.9	77.8	33.3	2.8	5.6	8.3	-	-	-
	70歳以上	119	62.2	46.2	22.7	20.2	13.4	10.1	2.5	-	0.8
	男性										
	10・20歳代	12	50.0	33.3	25.0	16.7	-	16.7	16.7	-	-
	30歳代	15	73.3	60.0	26.7	6.7	-	20.0	-	-	-
	40歳代	29	51.7	44.8	20.7	17.2	17.2	20.7	-	-	3.4
	50歳代	27	70.4	44.4	14.8	18.5	7.4	-	3.7	-	-
	60歳代	40	65.0	52.5	22.5	15.0	7.5	2.5	2.5	2.5	2.5
	70歳以上	153	59.5	34.0	20.9	22.2	8.5	5.9	2.6	-	1.3

※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
(回答者数が15件未満の場合は網掛けなし)

(3) 性別役割分担に反対する理由

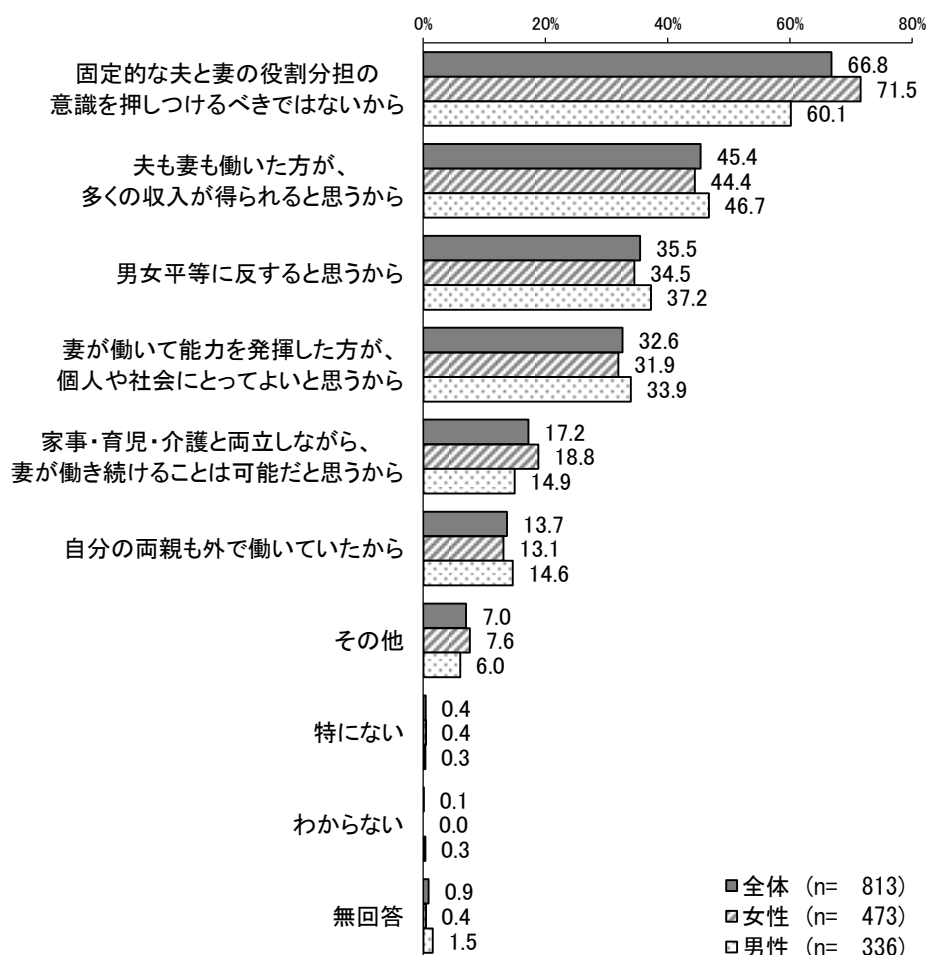
問6で「3. どちらかといえば反対」「4. 反対」と答えた方にお聞きします。

問6-2 あなたが、そう思うのはなぜですか。(いくつでも選んでください)

「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」が66.8%で最も高く、次いで「夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから」が45.4%、「男女平等に反すると思うから」が35.5%、「妻が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとってよいと思うから」が32.6%となっています。

性別でみると、男女とも「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」が最も高く、女性は7割以上が挙げており、男性より11.4ポイント高くなっています。

図 性別 性別役割分担に反対する理由



【性年齢別】

女性では40歳代と50歳代で「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」が高く8割を超えています。30歳代では「夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから」が約7割、10・20歳代では「男女平等に反すると思うから」が約5割と高くなっています。

男性では50歳代で「夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから」が5割台、10・20歳代で「男女平等に反すると思うから」が5割、70歳以上で「妻が働いて能力を發揮した方が、個人や社会にとってよいと思うから」が4割台、30歳代で「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから」が3割と高くなっています。

表 性年齢別 性別役割分担に反対する理由

単位：%

		回答者数 (n)	固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから	夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから	男女平等に反すると思うから	妻が働いて能力を發揮した方が、個人や社会にとってよいと思うから	家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから	自分の両親も外で働いていたから	その他	特にない	わからない	無回答
全 体		813	66.8	45.4	35.5	32.6	17.2	13.7	7.0	0.4	0.1	0.9
年 齢 別	女性											
	10・20歳代	41	78.0	48.8	51.2	7.3	19.5	29.3	12.2	2.4	-	-
	30歳代	41	68.3	70.7	22.0	26.8	14.6	24.4	12.2	-	-	-
	40歳代	75	82.7	42.7	37.3	32.0	20.0	20.0	5.3	-	-	-
	50歳代	81	80.2	43.2	37.0	29.6	19.8	17.3	11.1	-	-	-
	60歳代	106	75.5	40.6	30.2	33.0	25.5	3.8	3.8	-	-	-
	70歳以上	127	54.3	39.4	33.1	41.7	12.6	4.7	7.1	0.8	-	1.6
男性												
10・20歳代	34	70.6	47.1	50.0	17.6	11.8	26.5	5.9	-	-	-	
30歳代	30	53.3	46.7	36.7	16.7	30.0	23.3	10.0	-	-	-	
40歳代	54	64.8	48.1	38.9	35.2	14.8	11.1	1.9	-	1.9	1.9	
50歳代	53	66.0	54.7	35.8	37.7	20.8	17.0	-	-	-	-	
60歳代	65	55.4	46.2	29.2	32.3	9.2	16.9	6.2	1.5	-	1.5	
70歳以上	100	56.0	42.0	38.0	43.0	12.0	7.0	10.0	-	-	3.0	

※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

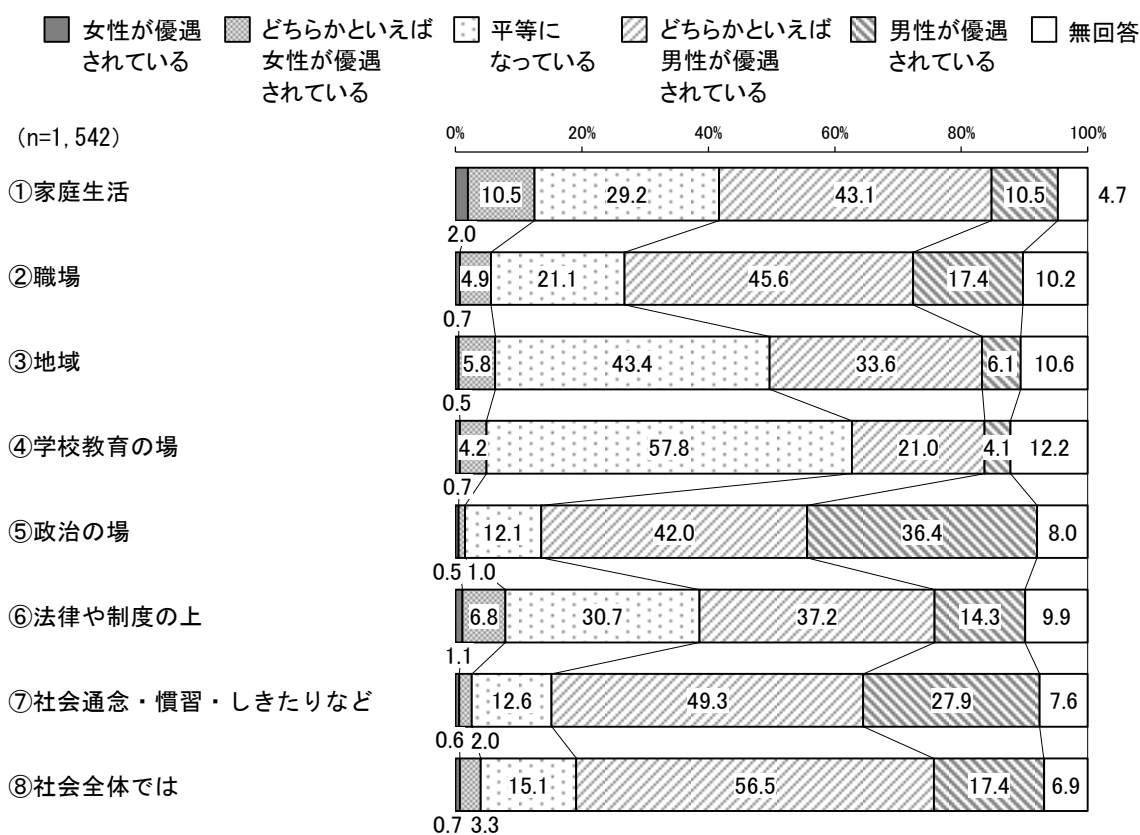
(4) 各分野の男女の地位の平等感

問7 あなたは次の①～⑧で、男女の地位は平等になっていると思いますか。あなたの考えに最も近いものをお答えください。

(①～⑧にそれぞれ1つ選んでください)

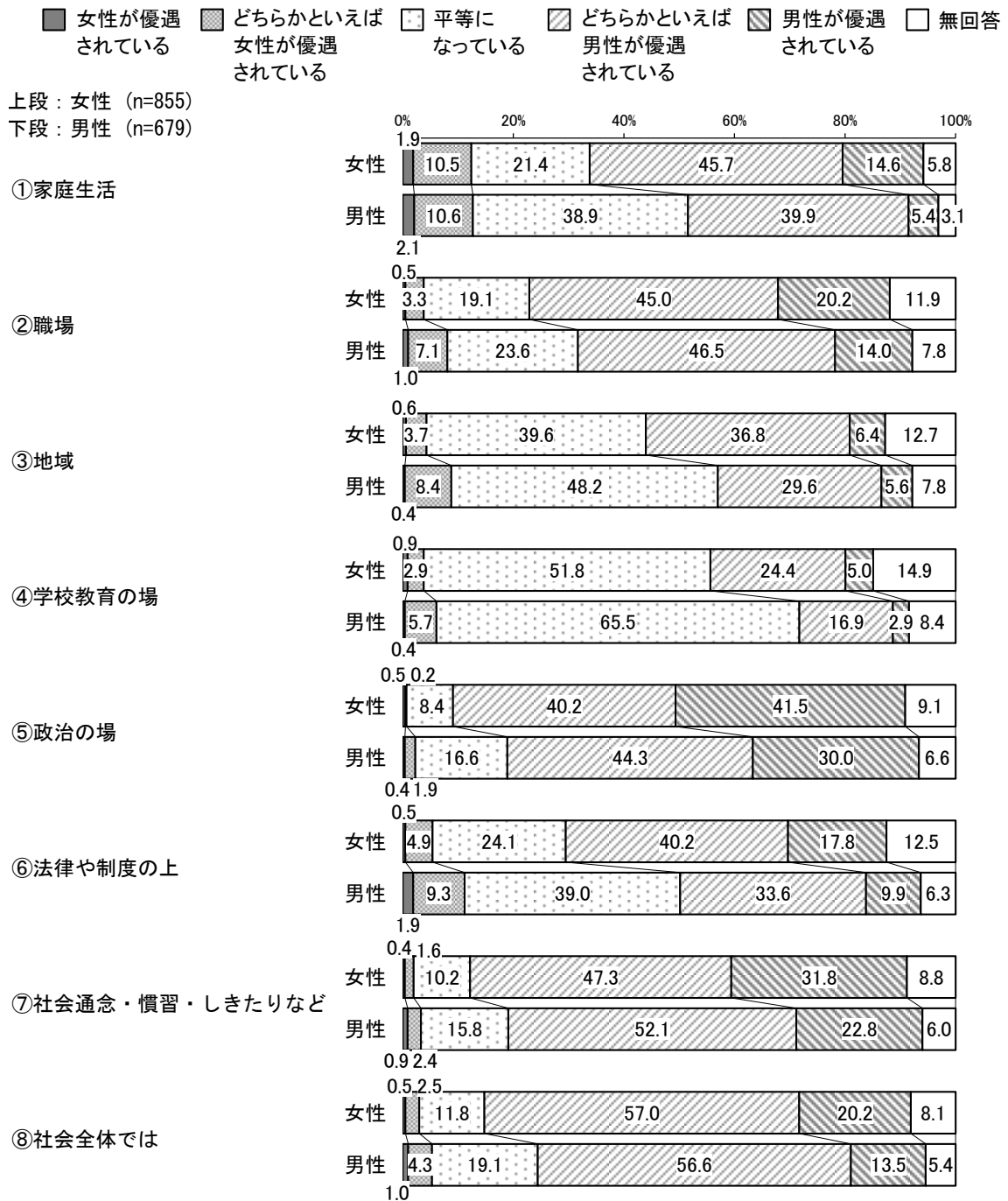
「④学校教育の場」と「③地域」では「平等になっている」が4～5割と高くなっていますが、それ以外の分野では『男性優遇』（「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」の合計）が5割を超えており、「⑤政治の場」が78.4%、「⑦社会通念・慣習・しきたり」が77.2%、「⑧社会全体では」が73.9%と7割を超えています。

図 各分野の男女の地位の平等感



性別で見ると、すべての分野で女性の方が『男性優遇』が高くなっており、「⑤政治の場」では「男性が優遇されている」が11.5ポイント高くなっています。一方、すべての分野で男性の方が「平等になっている」が高くなっており、特に「①家庭生活」「④学校教育の場」「⑥法律や制度の上」では15ポイント前後高くなっています。

図 性別 各分野の男女の地位の平等感



【性年齢別】

<①家庭生活>

女性では50歳代で『男性優遇』が高く、10・20歳代で『女性優遇』が高くなっています。男性では年齢層が低くなるほど「平等になっている」が高い傾向となっています。

<②職場>

女性では60歳代で『男性優遇』が高く7割を超えています。男性では30歳代で『女性優遇』が高く2割を超えています。

<③地域>

女性では10・20歳代と30歳代で「平等になっている」が高く約6割を占めています。50歳代では『男性優遇』が高く5割を超えています。男性では10・20歳代で「平等になっている」が64.9%と高く、30歳代で『女性優遇』が20.8%と高くなっています。

<④学校教育の場>

女性では50歳代以下で「平等になっている」が5割を超えており、40歳代が最も高くなっています。男性では10・20歳代で「平等になっている」が高く約7割を占めています。

<⑤政治の場>

女性では40歳代で『男性優遇』が高く9割を超えており、「男性が優遇されている」が53.5%となっています。男性では50歳代と60歳代で『男性優遇』が高く8割を超えています。10・20歳代と30歳代では「平等になっている」が高く2割を超えています。

<⑥法律や制度の上>

女性では40歳代から60歳代で『男性優遇』が高く6割を超えています。10・20歳代と30歳代では「平等になっている」が高く3割を超えています。男性では10・20歳代と30歳代と70歳以上で「平等になっている」が高く4割を超えています。30歳代と40歳代で『女性優遇』が高く2割を超えています。

<⑦社会通念・慣習・しきたりなど>

女性では40歳代で『男性優遇』が高く9割を超えています。男性では50歳代で『男性優遇』が高く9割を超えています。10・20歳代で「平等になっている」が28.1%と高くなっています。

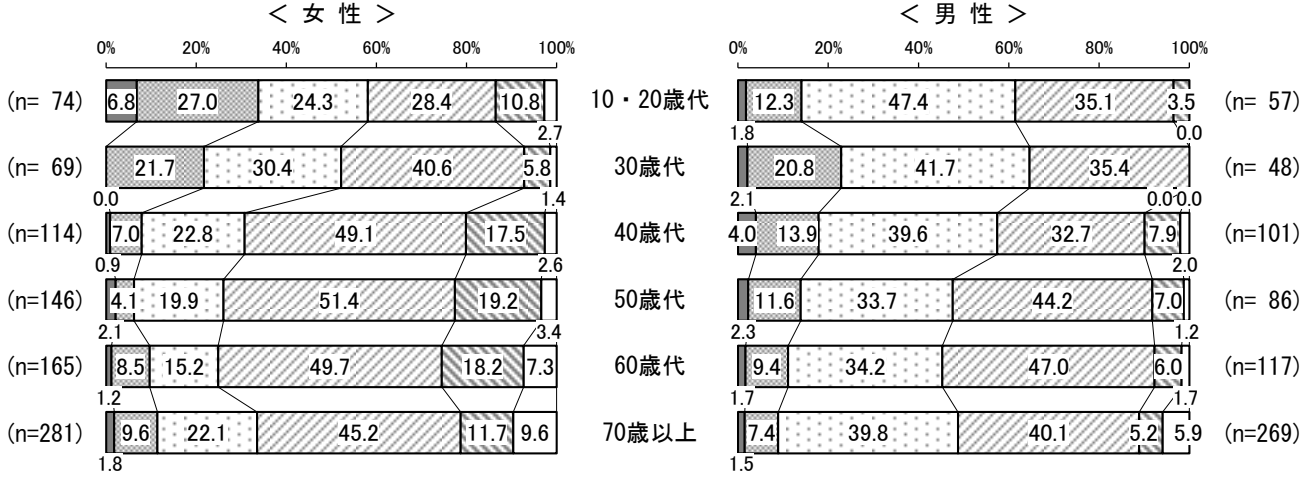
<⑧社会全体では>

女性では40歳代～60歳代で『男性優遇』が高く8割を超えています。男性では50歳代で『男性優遇』が高く8割を超えています。男女とも10・20歳代で「平等になっている」が高くなっています。

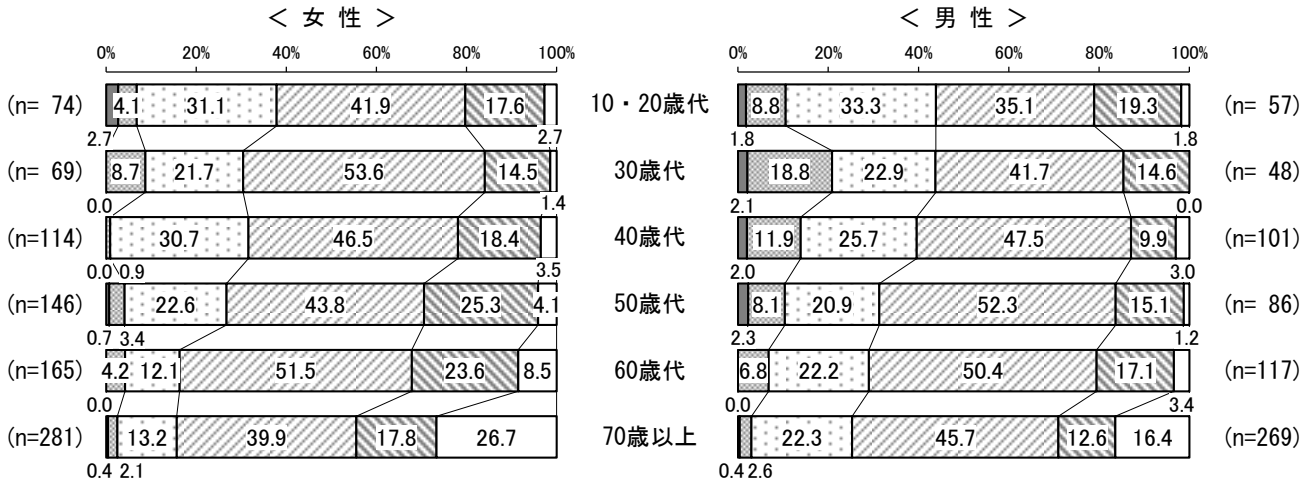
図 性年齢別 各分野の男女の地位の平等感 - ①家庭生活

■ 女性が優遇されている ▨ どちらかといえば女性が優遇されている □ 平等になっている ▩ どちらかといえば男性が優遇されている ▤ 男性が優遇されている □ 無回答

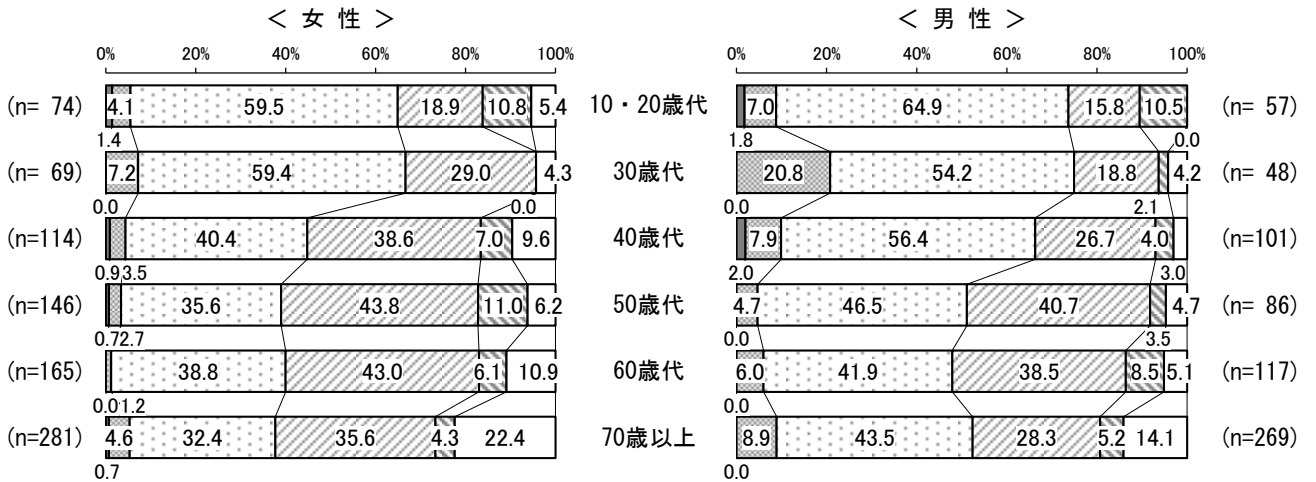
①家庭生活



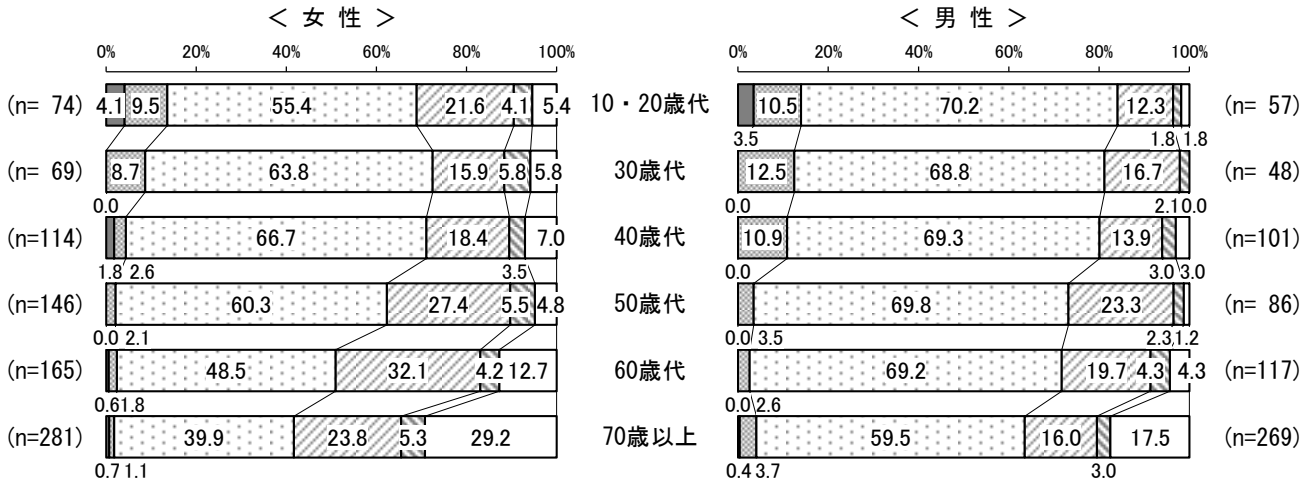
②職場



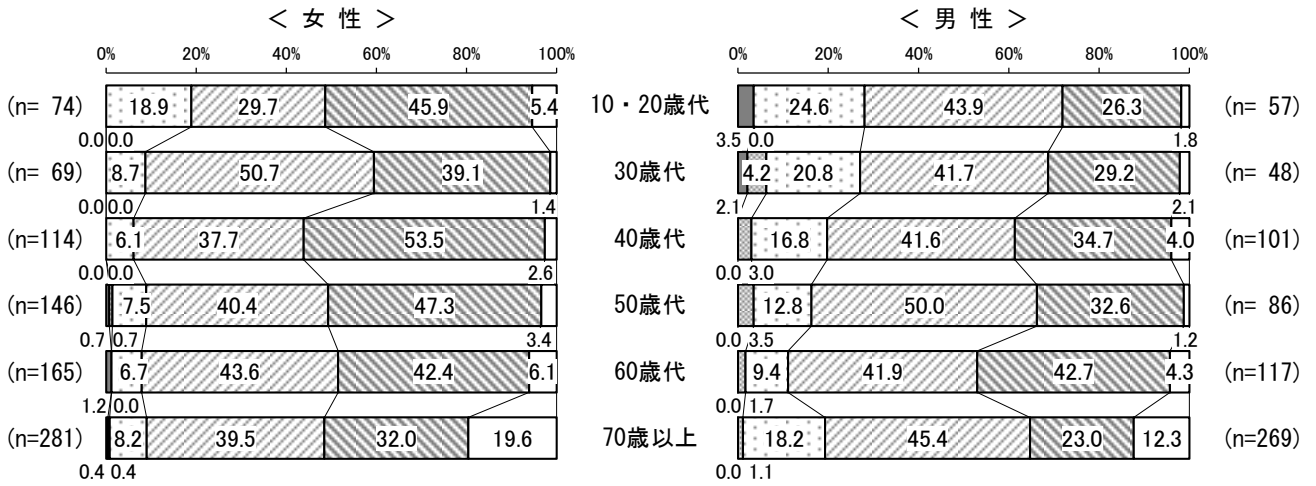
③地域



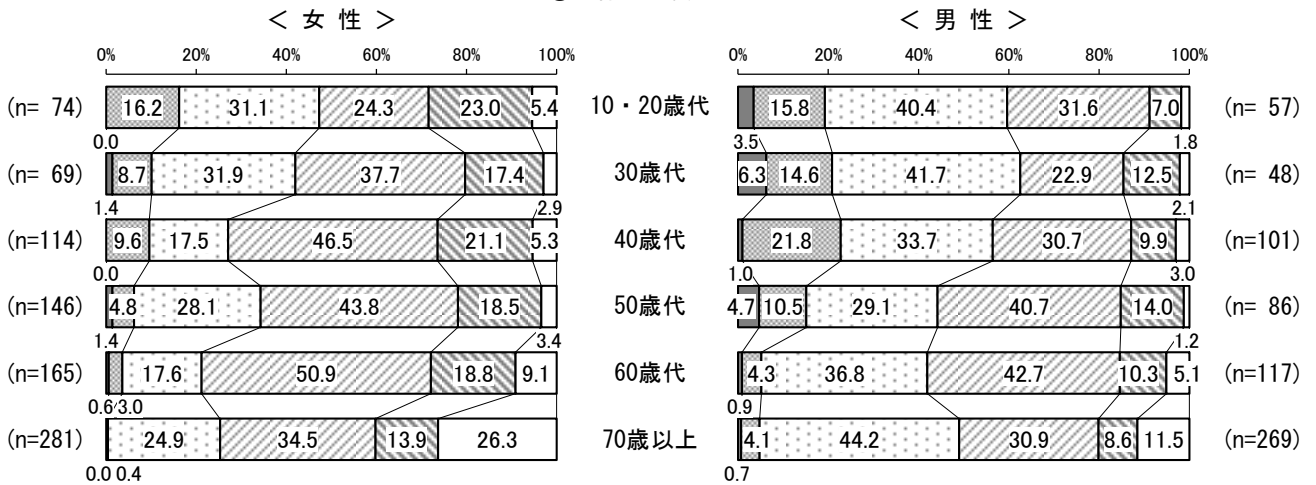
④学校教育の場



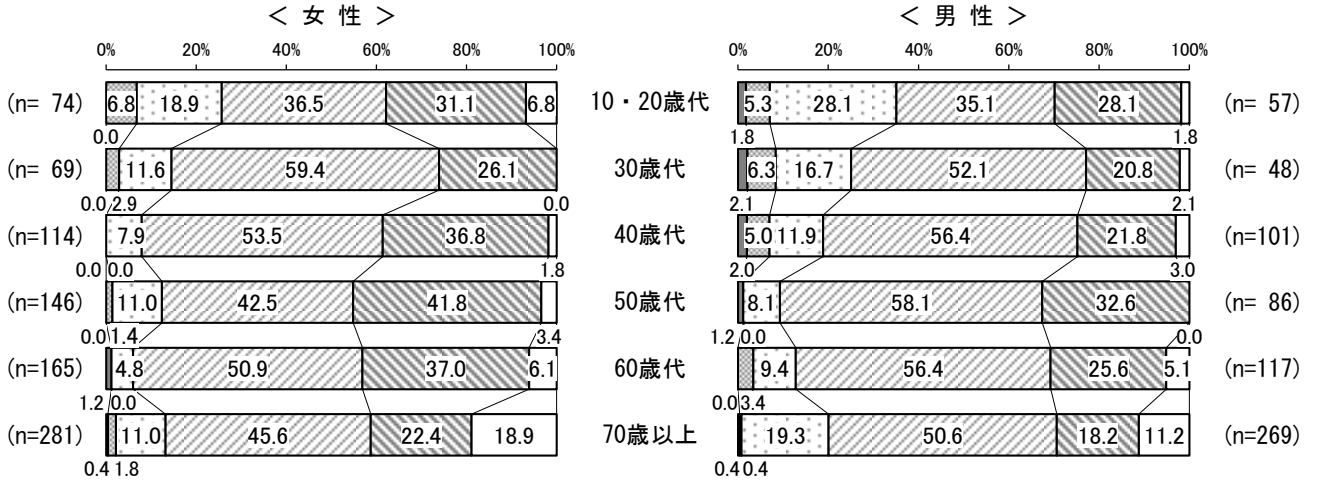
⑤政治の場



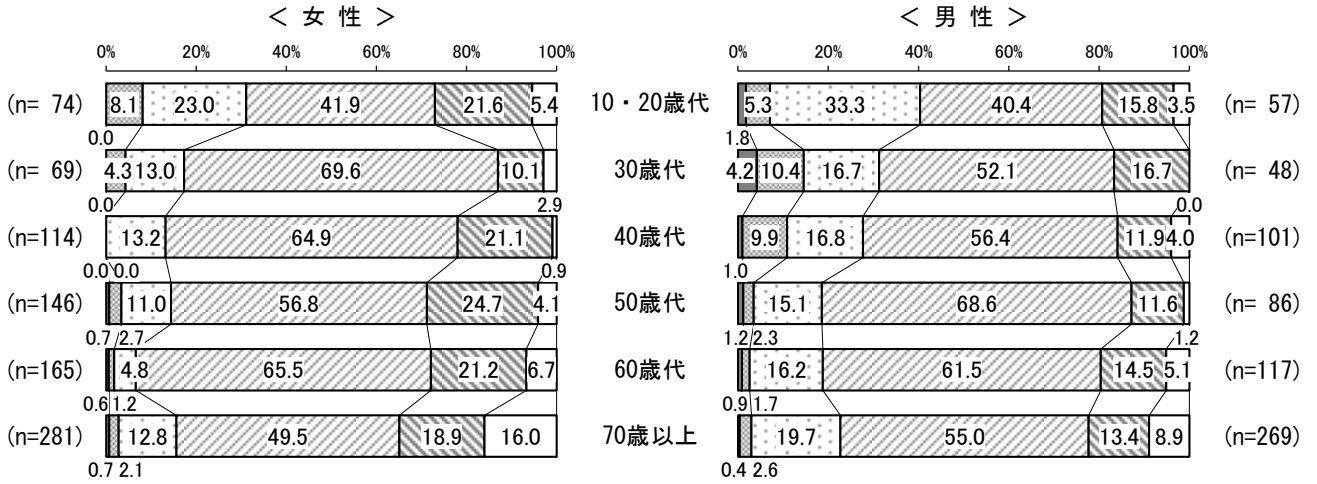
⑥法律や制度の上



⑦社会通念・慣習・しきたりなど



⑧社会全体では



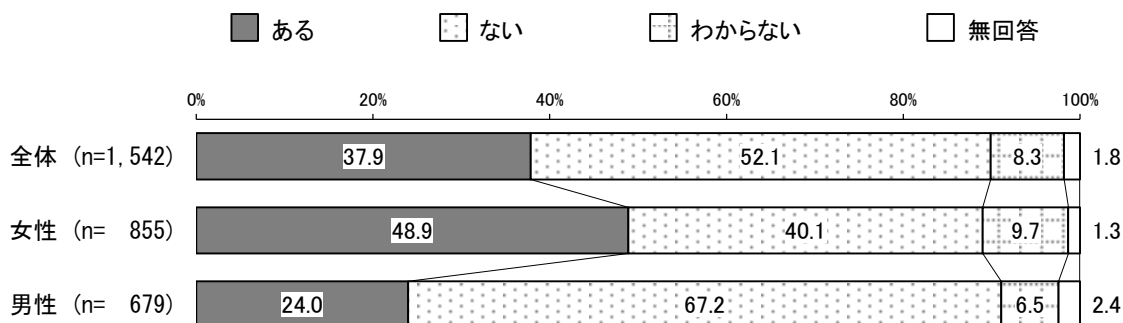
(5) 性別によって負担感や生きづらさを感じたことの有無

問8 あなたは「女性であること」または「男性であること」によって、負担感や生きづらさを感じたことがありますか。(1つ選んでください)

「ない」が52.1%、「ある」が37.9%、「わからない」が8.3%となっています。

性別で見ると、女性では「ある」が48.9%で「ない」(40.1%)を上回っています。男性では「ない」が67.2%と高くなっています。

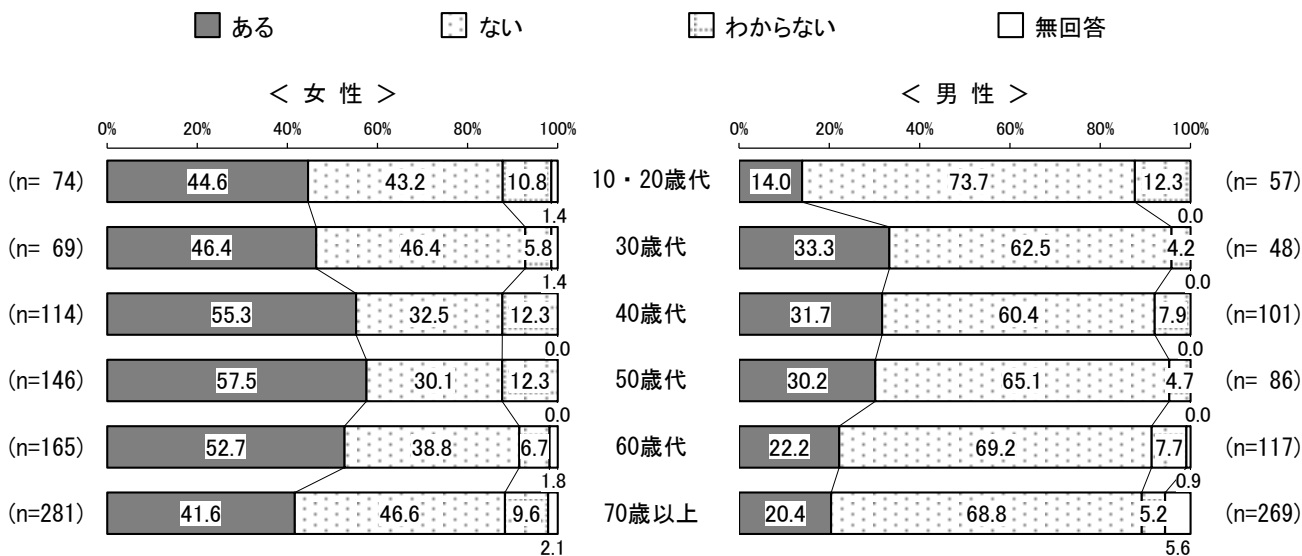
図 性別 性別によって負担感や生きづらさを感じたことの有無



【性年齢別】

女性では40歳代から60歳代で「ある」が高く5割を超えています。男性では30歳代から50歳代で「ある」が3割台で他の年齢層と比べて高くなっており、10・20歳代では「ない」が73.7%と高くなっています。

図 性年齢別 性別によって負担感や生きづらさを感じたことの有無



(6) 性別によって負担感や生きづらさを感じたとき

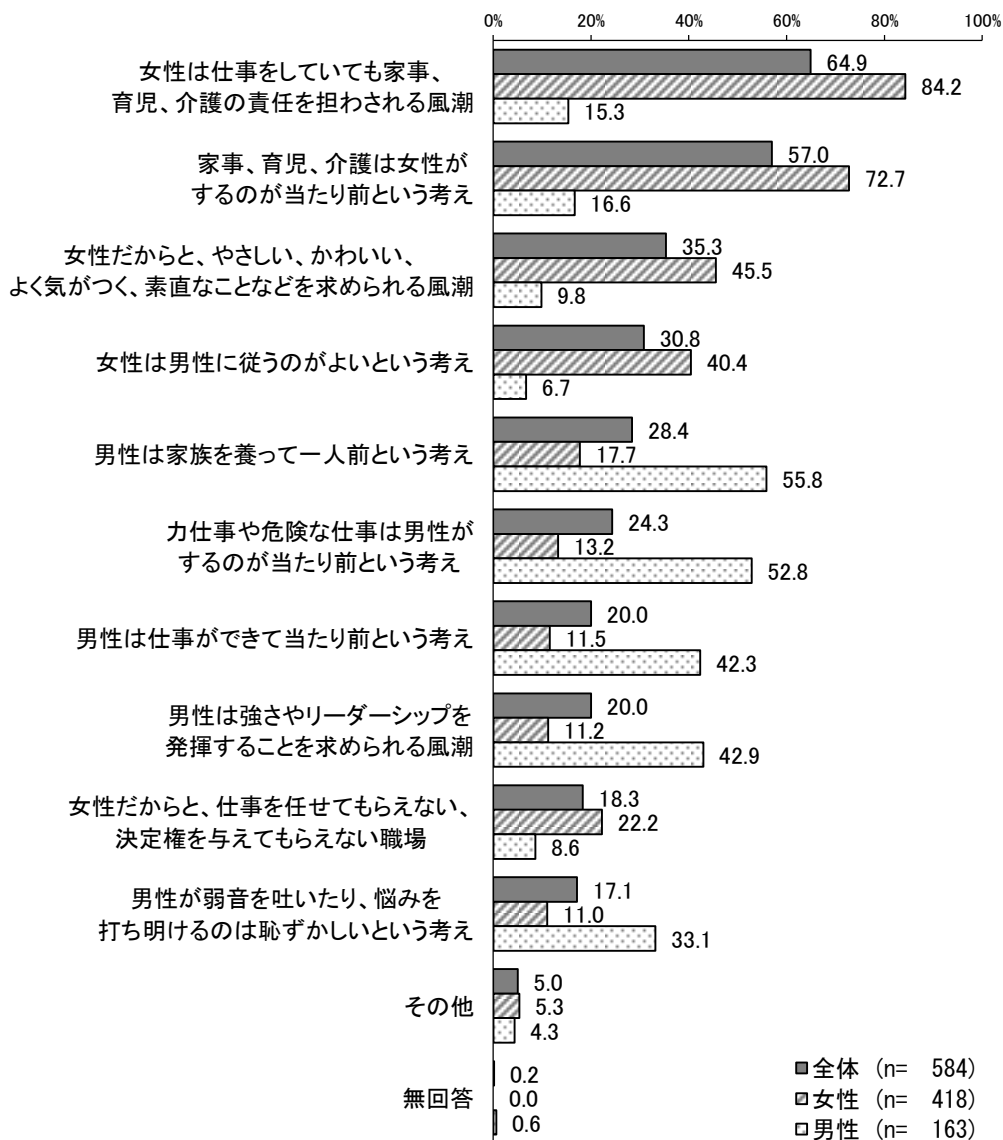
問8で「1. ある」と答えた方にお聞きします。

問8-1 それは、どのようなときに感じましたか。(いくつでも選んでください)

「女性は仕事をしていても家事、育児、介護の責任を担わされる風潮」が64.9%で最も高く、次いで「家事、育児、介護は女性がするのが当たり前という考え」が57.0%、「女性だからと、やさしい、かわいい、よく気がつく、素直なことなどを求められる風潮」が35.3%、「女性は男性に従うのがよいという考え」が30.8%となっています。

性別でみると、女性では「女性は仕事をしていても家事、育児、介護の責任を担わされる風潮」が84.2%で最も高く、次いで「家事、育児、介護は女性がするのが当たり前という考え」が72.7%となっています。男性では「男性は家族を養って一人前という考え」が55.8%で最も高く、次いで「力仕事や危険な仕事は男性がするのが当たり前という考え」が52.8%となっています。

図 性別 性別によって負担感や生きづらさを感じたとき



【性年齢別】

女性では30歳代と50歳代で「女性は仕事をしていても家事、育児、介護の責任を担わされる風潮」が高く9割を超えています。10・20歳代で「女性だからと、やさしい、かわいい、よく気がつく、素直なことなどを求められる風潮」と「女性だからと、仕事を任せてもらえない、決定権を与えてもらえない職場」、30歳代で「女性は男性に従うのがよいという考え」が高くなっています。

男性では50歳代と70歳以上で「男性は家族を養って一人前という考え」が高く6割を超えています。30歳代と70歳以上で「力仕事や危険な仕事は男性がするのが当たり前という考え」、40歳代と70歳以上で「男性は仕事できて当たり前という考え」、60歳代で「男性が弱音を吐いたり、悩みを打ち明けるのは恥ずかしいという考え」が高くなっています。

表 性年齢別 性別によって負担感や生きづらさを感じたとき

単位：%

		回答者数(n)	女性に仕事をしていても家事、育児、介護の責任を担わされる風潮	家事、育児、介護は女性がするのが当たり前という考え	女性だからと、やさしい、かわいい、よく気がつく、素直なことなどを求められる風潮	女性は男性に従うのがよいという考え	男性は家族を養って一人前という考え	力仕事や危険な仕事は男性がするのが当たり前という考え	男性は仕事できて当たり前という考え	男性は強さやリーダーシップを発揮することを求められる風潮	女性だからと、仕事を任せてもらえない、決定権を与えてもらえない職場	男性が弱音を吐いたり、悩みを打ち明けるのは恥ずかしいという考え	その他	無回答	
全体		584	64.9	57.0	35.3	30.8	28.4	24.3	20.0	20.0	18.3	17.1	5.0	0.2	
年齢別	女性														
	10・20歳代	33	66.7	66.7	60.6	27.3	18.2	21.2	18.2	21.2	36.4	18.2	6.1	-	
	30歳代	32	90.6	71.9	46.9	59.4	21.9	9.4	15.6	9.4	21.9	12.5	9.4	-	
	40歳代	63	82.5	73.0	47.6	39.7	15.9	9.5	7.9	9.5	17.5	12.7	7.9	-	
	50歳代	84	90.5	73.8	51.2	47.6	14.3	8.3	4.8	6.0	17.9	7.1	3.6	-	
	60歳代	87	86.2	75.9	39.1	41.4	10.3	12.6	13.8	11.5	21.8	8.0	6.9	-	
	70歳以上	117	82.1	71.8	40.2	33.3	25.6	17.9	13.7	13.7	23.9	12.8	2.6	-	
	男性														
	10・20歳代	8	37.5	37.5	12.5	37.5	50.0	62.5	25.0	50.0	-	37.5	-	-	
	30歳代	16	31.3	37.5	18.8	12.5	43.8	68.8	31.3	37.5	12.5	31.3	6.3	-	
	40歳代	32	12.5	9.4	3.1	-	50.0	53.1	53.1	37.5	3.1	34.4	6.3	-	
	50歳代	26	11.5	11.5	-	15.4	65.4	42.3	30.8	42.3	11.5	26.9	3.8	-	
60歳代	26	11.5	23.1	7.7	3.8	50.0	30.8	30.8	42.3	7.7	42.3	-	3.8		
70歳以上	55	12.7	10.9	16.4	1.8	61.8	61.8	52.7	47.3	10.9	30.9	5.5	-		

※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
(回答者数が15件未満の場合は網掛けなし)

(7) 相談窓口の周知度

問9 あなたは宇治市が行っている次の相談窓口についてご存知ですか。

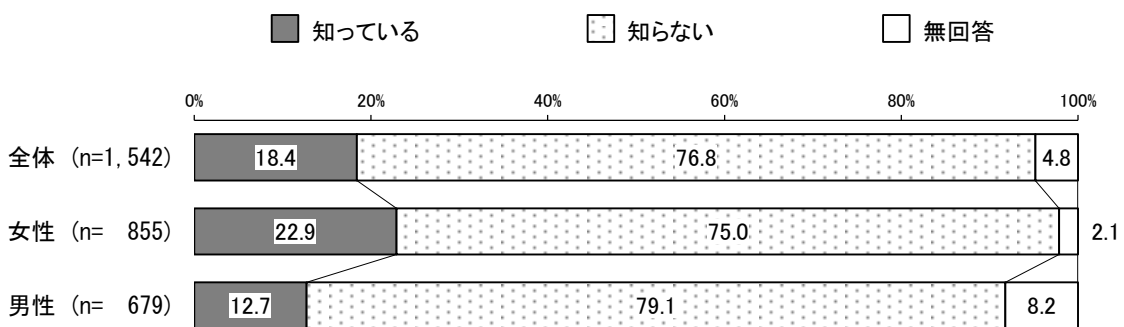
(①②にそれぞれ1つ選んでください)

①女性のための相談（面接相談・電話相談）

「知っている」が18.4%、「知らない」が76.8%で、認知度は2割以下となっています。

性別でみると、「知っている」は女性が22.9%、男性が12.7%で、認知度は女性の方が10.2ポイント高くなっています。

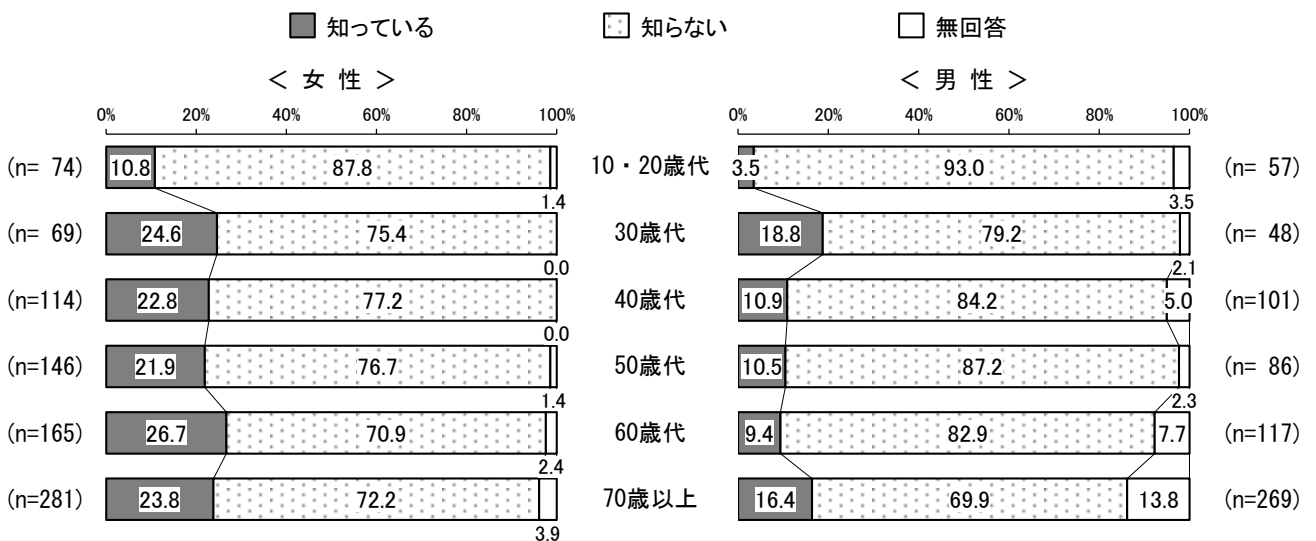
図 性別 相談窓口の周知度 - ①女性のための相談



【性年齢別】

男女とも10・20歳代で「知らない」が高く、女性は87.8%、男性は93.0%となっています。

図 性年齢別 相談窓口の周知度 - ①女性のための相談

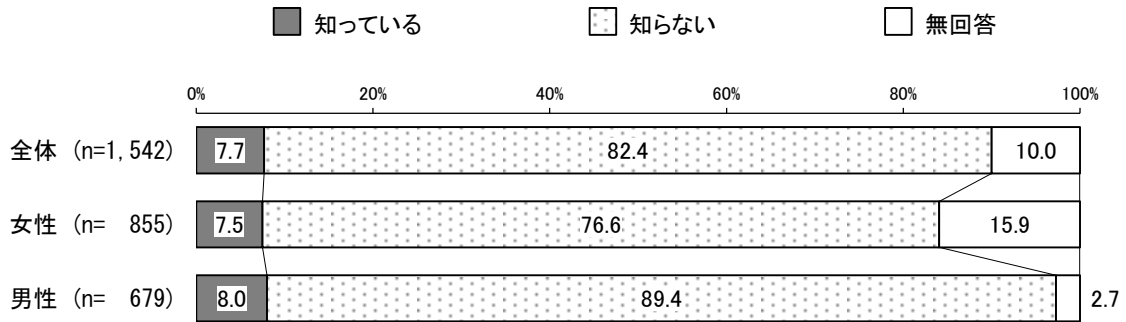


②男性のための相談（電話相談）

「知っている」が7.7%、「知らない」が82.4%で、認知度は1割以下となっています。

性別で見ると、「知っている」は女性が7.5%、男性が8.0%で、大きな差異はみられません。「知らない」は女性が76.6%、男性が89.4%で、男性の方が12.8ポイント高くなっています。

図 性別 相談窓口の周知度 - ②男性のための相談

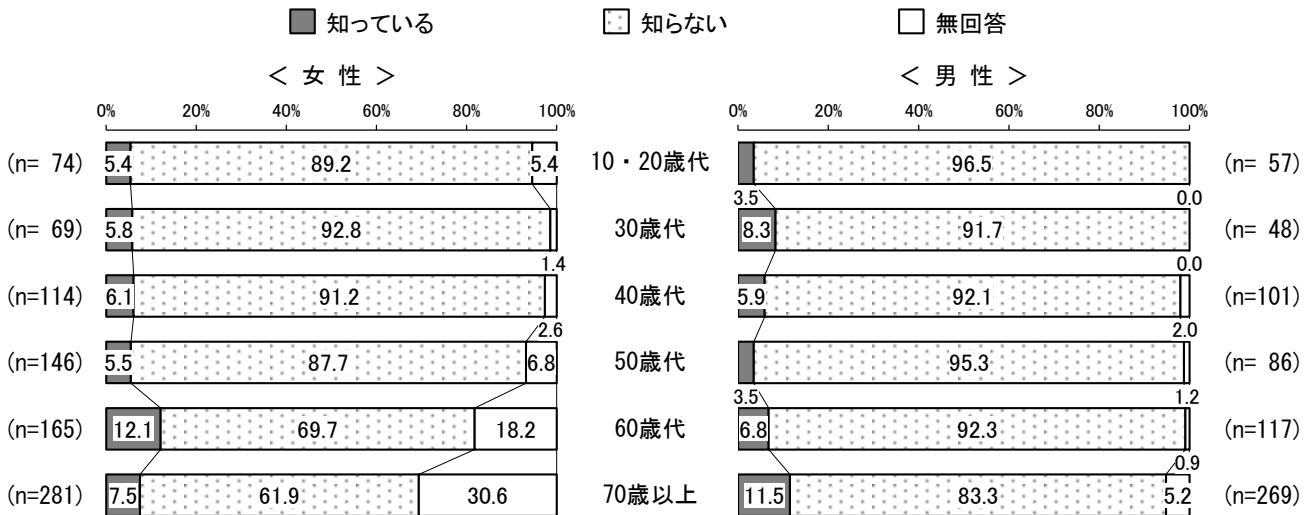


【性年齢別】

「知っている」は女性では60歳代が12.1%、男性では70歳以上が11.5%と1割を超えています。

女性の30歳代と40歳代、男性の60歳代以下では「知らない」が9割を超えています。

図 性年齢別 相談窓口の周知度 - ②男性のための相談



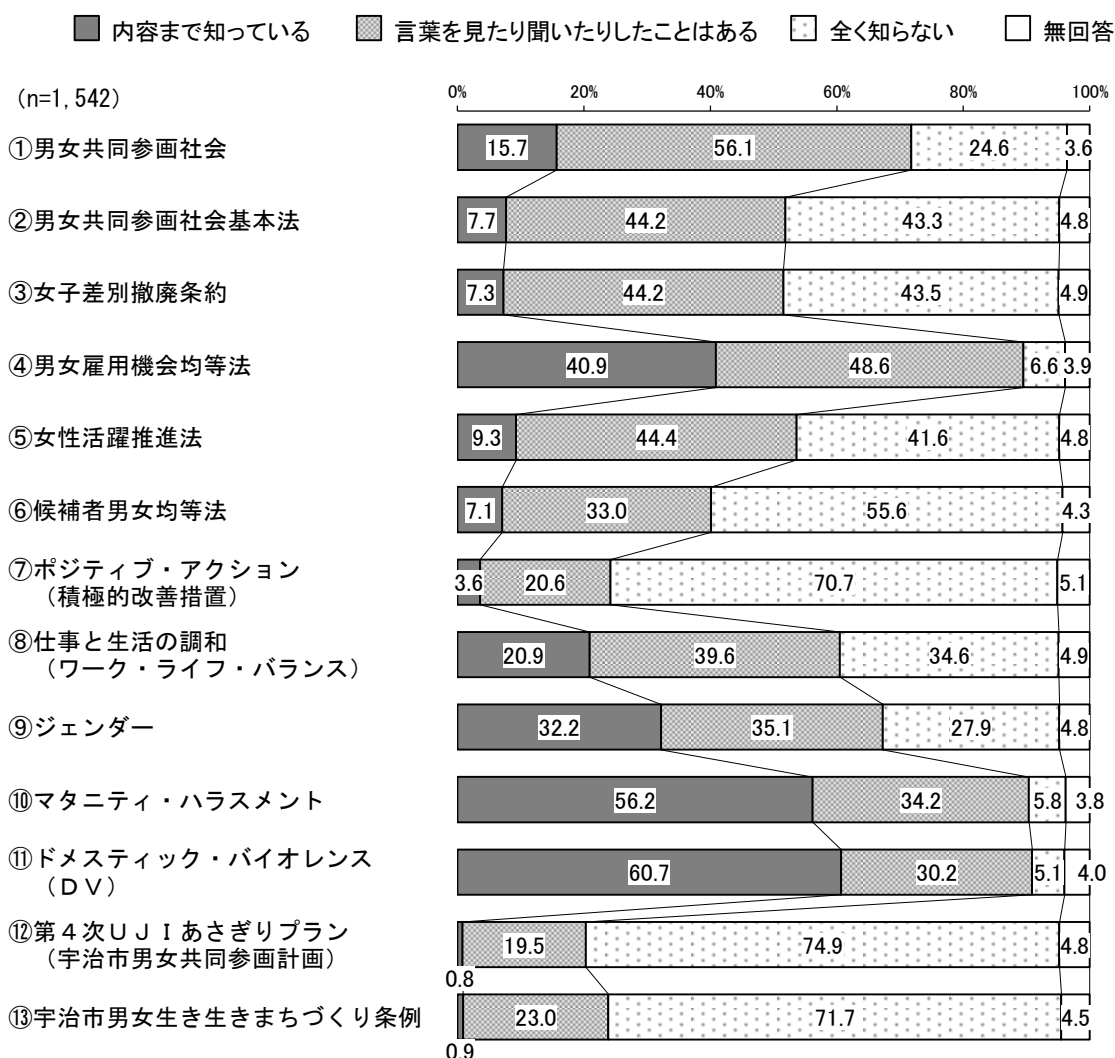
(8) 男女共同参画に関する用語や事柄の周知度

問 10 あなたは次の①～⑬の「ことば」や「事柄」についてご存知ですか。

(①～⑬にそれぞれ1つ選んでください)

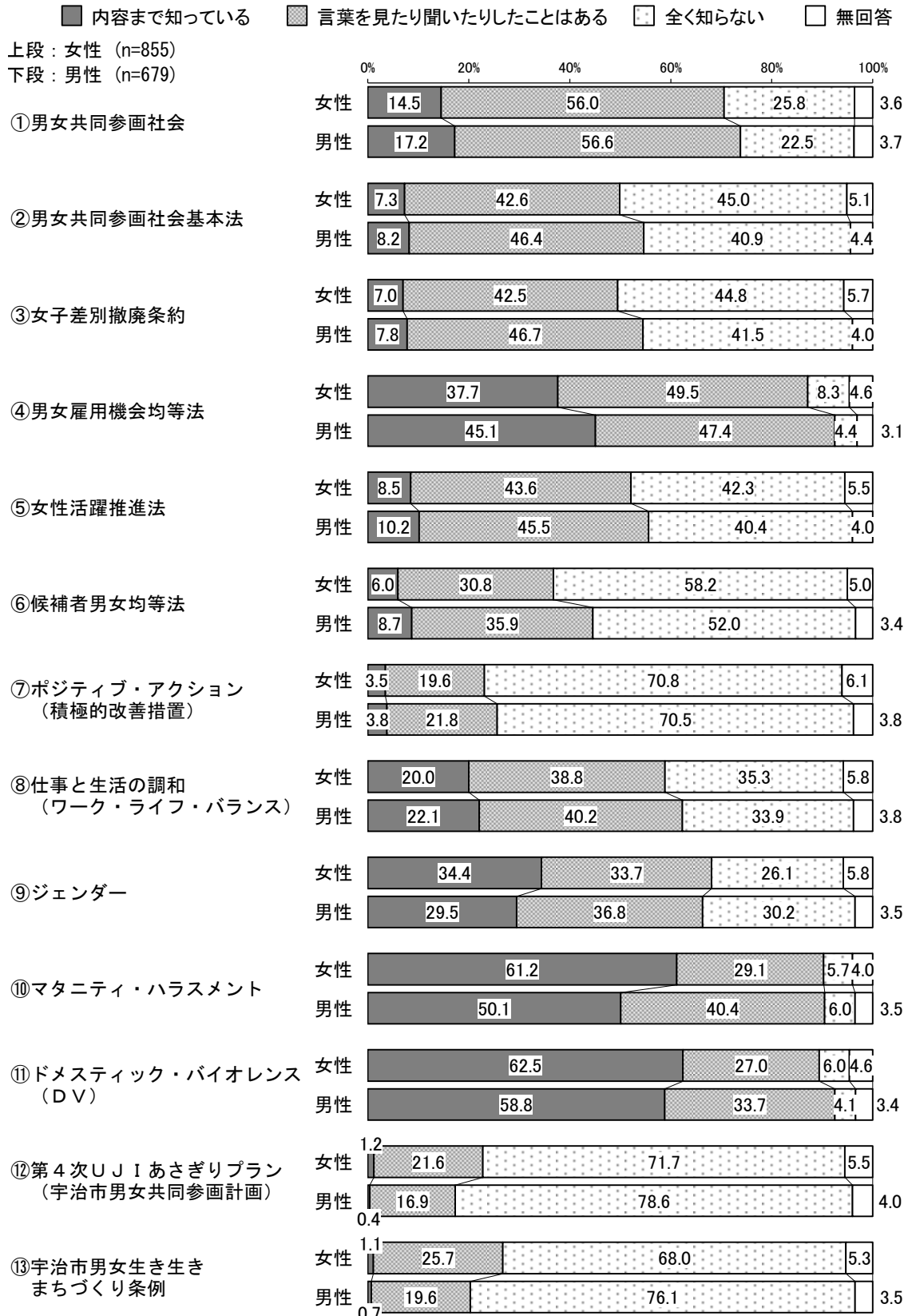
「⑪ドメスティック・バイオレンス (DV)」と「⑩マタニティ・ハラスメント」は「内容まで知っている」が高く5割を超えており、「言葉を見たり聞いたりしたことはある」を合わせると、周知度はそれぞれ90.9%、90.4%となっています。「④男女雇用機会均等法」についても周知度は89.5%と高くなっています。一方、「⑦ポジティブ・アクション (積極的改善措置)」、「⑫第4次UJIあさぎりプラン (宇治市男女共同参画計画)」、「⑬宇治市男女生き生きまちづくり条例」は「全く知らない」が7割を超えています。

図 男女共同参画に関する用語や事柄の周知度



性別でみると、「⑨ジェンダー」、「⑫第4次UJIあさぎりプラン(宇治市男女共同参画計画)」、「⑬宇治市男女生き生きまちづくり条例」は女性の方が周知度は高く、これら以外の用語や事柄は男性の方が周知度は高くなっています。

図 性別 男女共同参画に関する用語や事柄の周知度



【性年齢別】

<①男女共同参画社会>

女性では10・20歳代と60歳代で周知度が高く7割を超えており、10・20歳代では「内容まで知っている」が31.1%と他の年齢層と比べて高くなっています。男性では60歳代で周知度が高く8割を超えています。

<②男女共同参画社会基本法>

男女とも10・20歳代で「内容まで知っている」が2割前後と高くなっており、周知度は女性が73.0%、男性が64.9%と他の年齢層と比べて高くなっています。

<③女子差別撤廃条約>

男女とも10・20歳代で「内容まで知っている」が他の年齢層と比べてやや高くなっています。女性の30歳代と50歳代では「全く知らない」が高く5割を超えています。

<④男女雇用機会均等法>

女性では40歳代で「内容まで知っている」が56.1%と最も高く、周知度は98.2%となっています。男性では50歳代で「内容まで知っている」が68.6%と最も高く、周知度は100.0%です。

<⑤女性活躍推進法>

女性では40歳代で周知度が低く、「全く知らない」が53.5%となっています。男性では50歳代で「内容まで知っている」が23.3%と高くなっています。10・20歳代では「全く知らない」が59.6%と高くなっています。

<⑥候補者男女均等法>

男女とも60歳代以下では「全く知らない」が5割を超えており、30歳代(女性73.9%、男性75.0%)が最も高くなっています。周知度は男性の70歳以上で53.2%と最も高くなっています。

<⑦ポジティブ・アクション(積極的改善措置)>

男女ともいずれの年齢層も「全く知らない」が6割以上を占めており、女性の40歳代で82.5%と最も高くなっています。周知度は女性は10・20歳代が35.1%、男性は30歳代が35.4%と他の年齢層と比べてやや高くなっています。

<⑧仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)>

女性では30歳代で「内容まで知っている」が40.6%と高くなっており、周知度は75.4%と最も高くなっています。男性では50歳代以下で「内容まで知っている」がいずれも3割を超えており、周知度は50歳代が74.4%と最も高くなっています。

<⑨ジェンダー>

女性では40歳代以下で「内容まで知っている」が高くいずれも5割を超えており、周知度は30歳代で92.7%と最も高くなっています。男性では50歳代以下で「内容まで知っている」がいずれも4割を超えており、周知度は50歳代が87.2%と最も高くなっています。

<⑩マタニティ・ハラスメント>

女性では30歳代と40歳代で「内容まで知っている」が高く8割を超えています。男性の50歳代では周知度が100.0%となっています。

<⑪ドメスティック・バイオレンス(DV)>

女性では30歳代と40歳代で「内容まで知っている」が高く約9割を占めています。70歳以上で「全く知らない」が12.5%と高くなっています。

<⑫第4次UJIあさぎりプラン(宇治市男女共同参画計画)>

女性では30歳代で「全く知らない」が91.3%と最も高くなっています。男性では10・20歳代と40歳代で「全く知らない」がそれぞれ94.7%、90.1%と高くなっています。男女とも10・20歳代では周知度は1割以下と低くなっています。

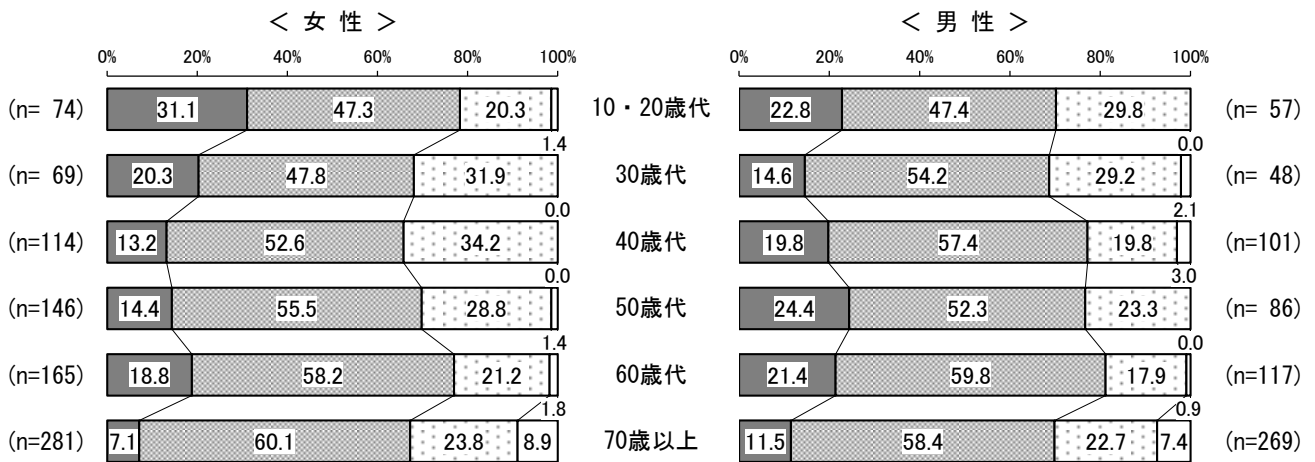
＜⑩宇治市男女生き生きまちづくり条例＞

男女とも10・20歳代では「全く知らない」が8割を超えています。女性の70歳以上で周知度が32.4%と唯一3割を超えています。

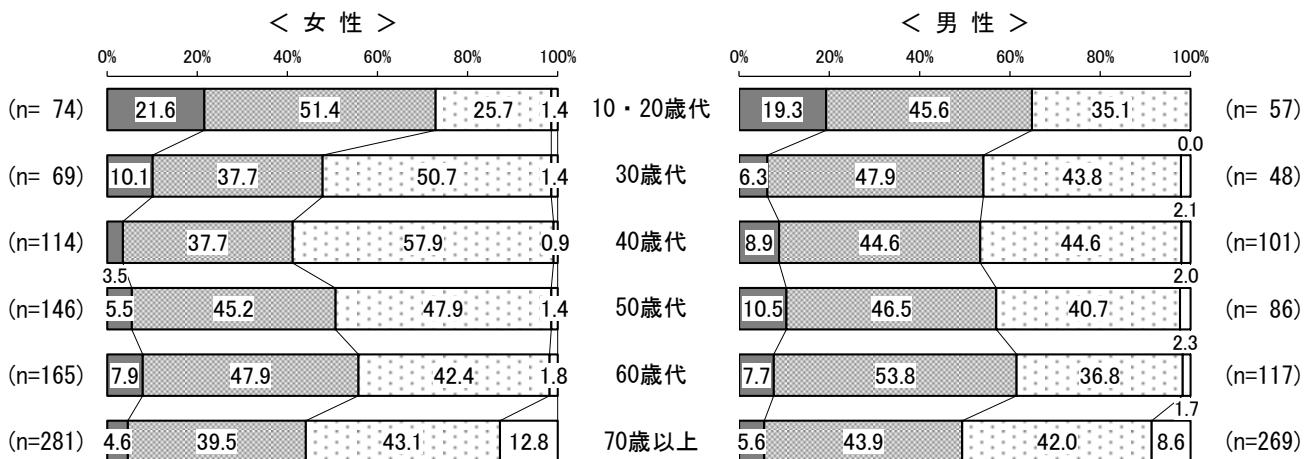
図 性年齢別 男女共同参画に関する用語や事柄の周知度

■ 内容まで知っている ■ 言葉を見たり聞いたりしたことはある □ 全く知らない □ 無回答

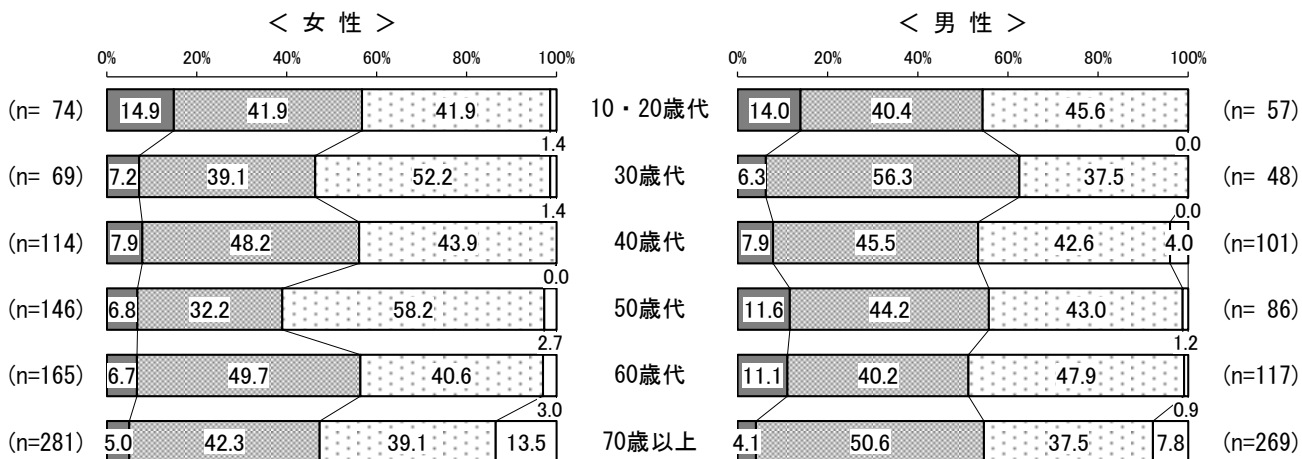
①男女共同参画社会



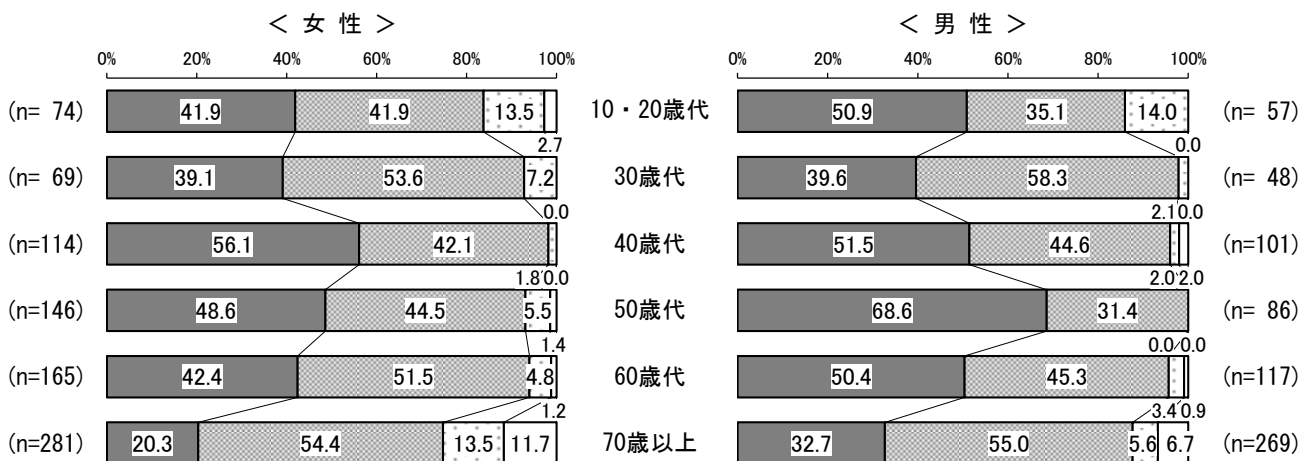
②男女共同参画社会基本法



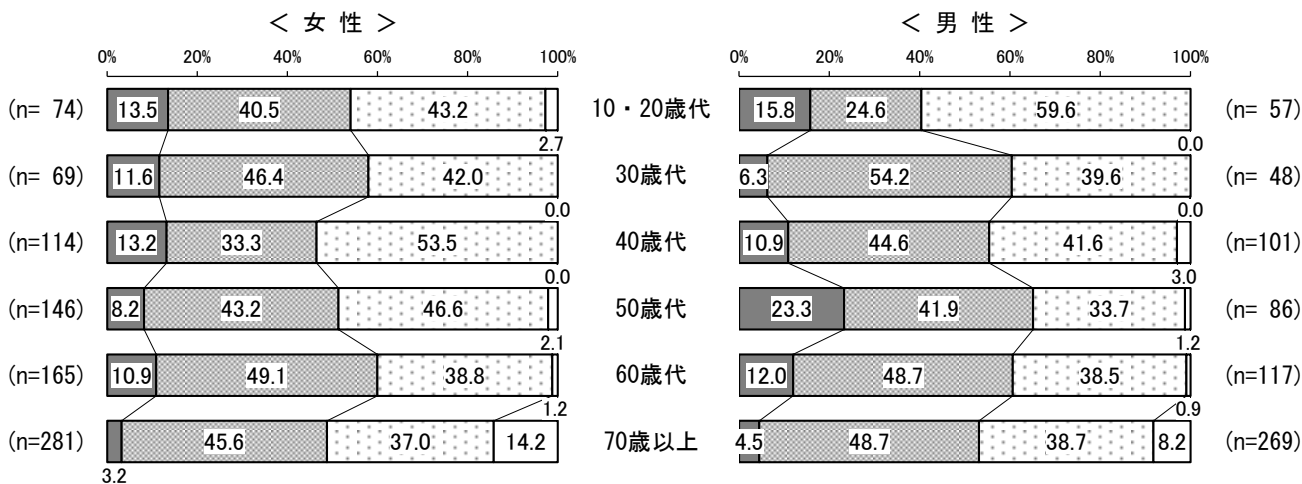
③女子差別撤廃条約



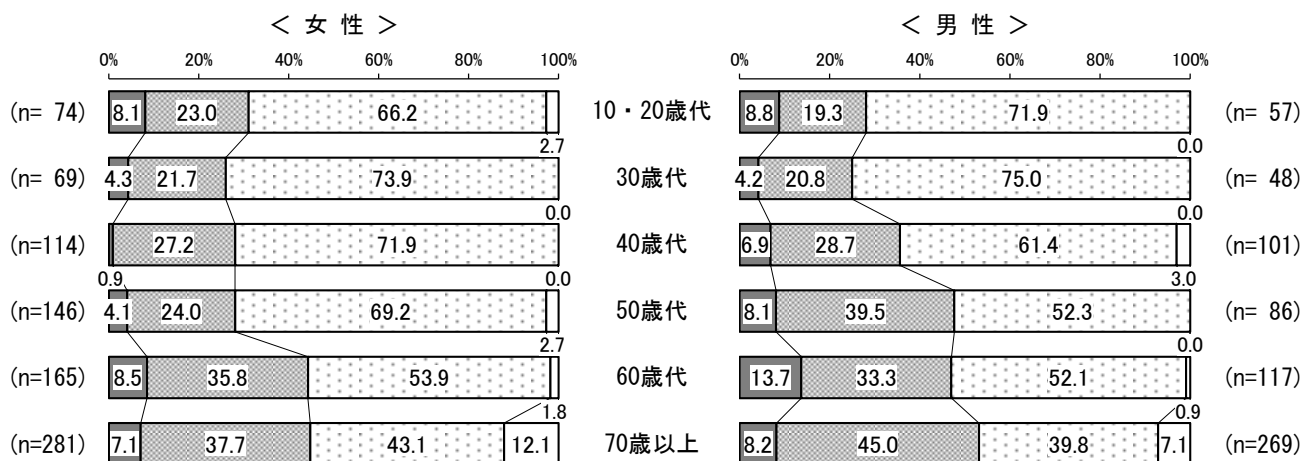
④男女雇用機会均等法



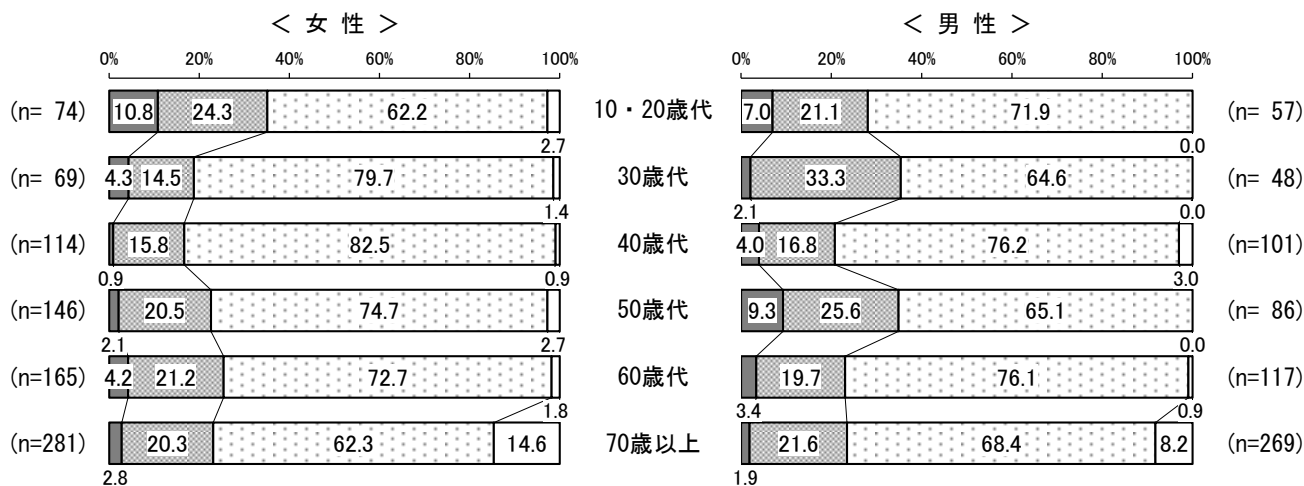
⑤女性活躍推進法



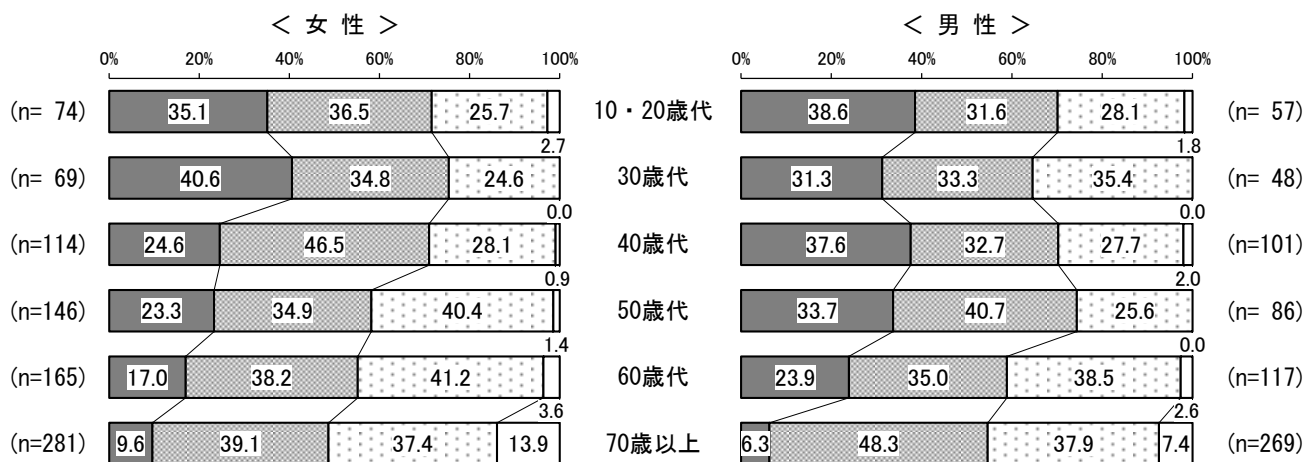
⑥候補者男女均等法



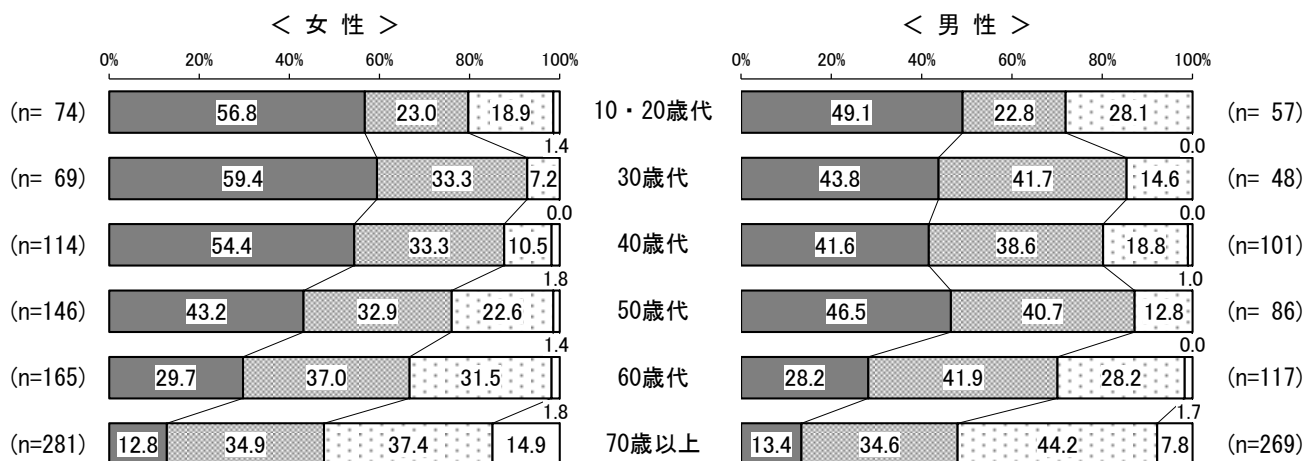
⑦ポジティブ・アクション(積極的改善措置)



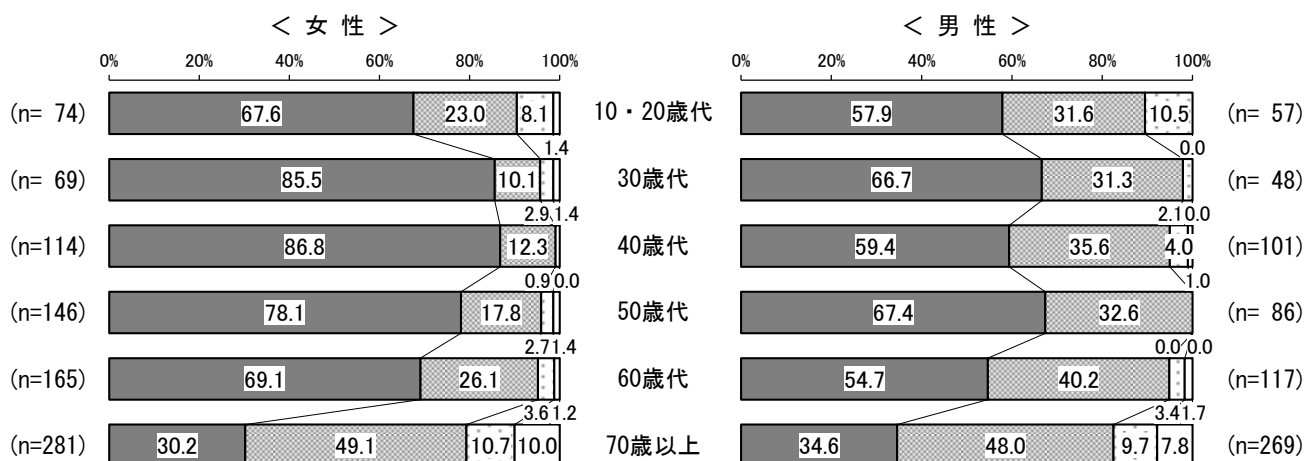
⑧仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)



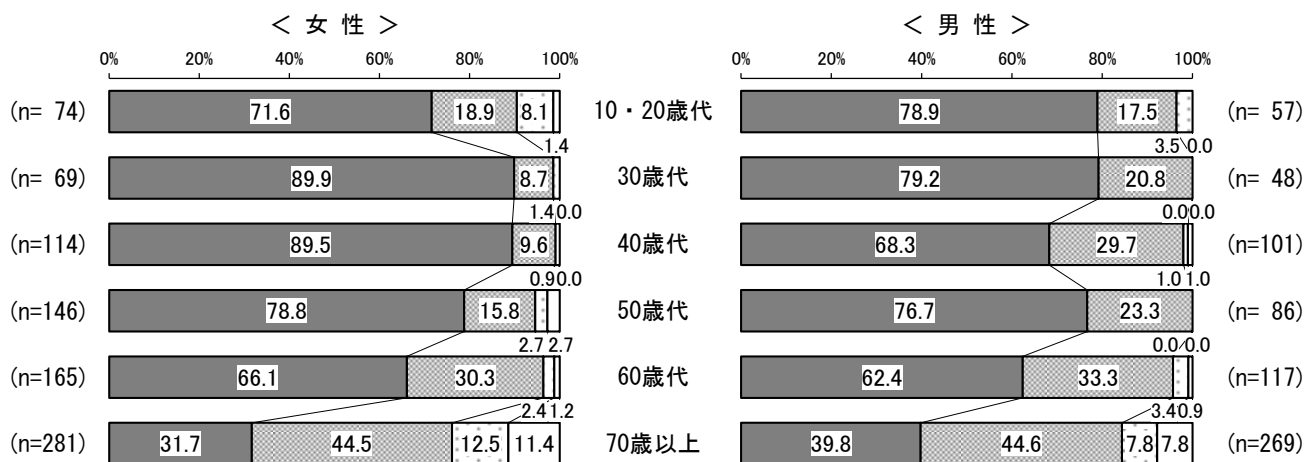
⑨ジェンダー



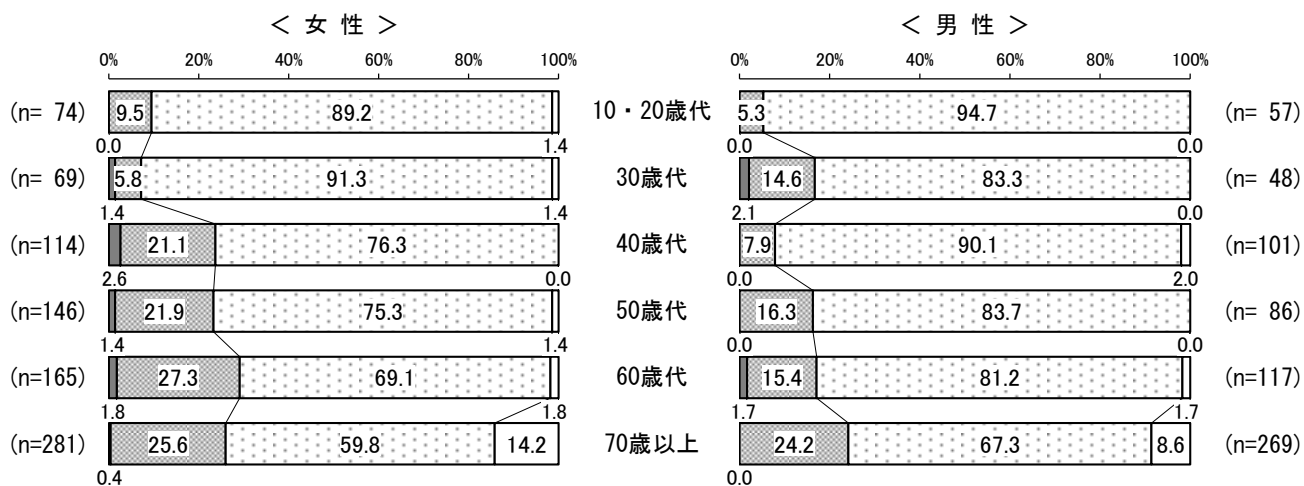
⑩マタニティ・ハラスメント



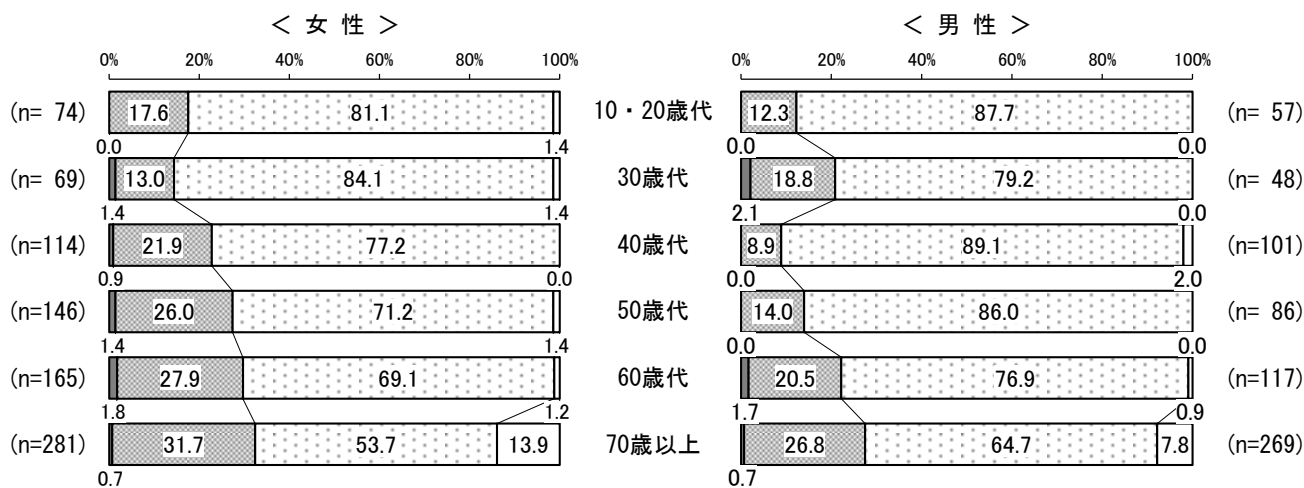
⑪ドメスティック・バイオレンス(DV)



⑫第4次UJIあさぎりプラン(宇治市男女共同参画計画)



⑬宇治市男女生き生きまちづくり条例



(9) この5年間の男女共同参画の変化

問 11 この5年間で、あなたの周囲の状況から判断して次の①～⑥がどの程度進んだと思いますか。
(①～⑥にそれぞれ1つ選んでください)

「①男女平等の考え方」については、『前進』（「前進した」と「どちらかといえば前進した」の合計）が48.8%で最も高く、「変わらない」が36.1%となっています。

「②政策・方針決定の過程への女性の進出」については、「変わらない」が40.3%で最も高く、『前進』が38.7%となっています。

「③会社などでの女性管理職の数」については、『前進』が39.3%で最も高く、「変わらない」が36.7%となっています。

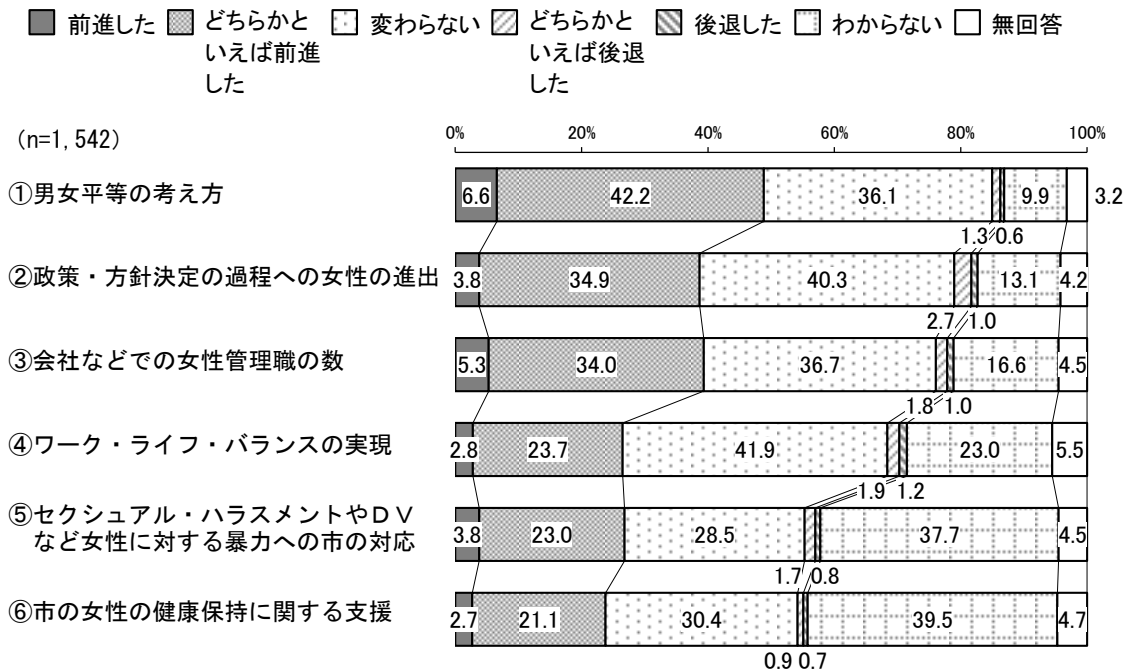
「④ワーク・ライフ・バランスの実現」については、「変わらない」が41.9%で最も高く、『前進』が26.5%となっており、「わからない」が23.0%となっています。

「⑤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市の対応」については、「わからない」が37.7%で最も高く、「変わらない」が28.5%、『前進』が26.8%となっています。

「⑥市の女性の健康保持に関する支援」については、「わからない」が39.5%で最も高く、「変わらない」が30.4%、『前進』が23.8%となっています。

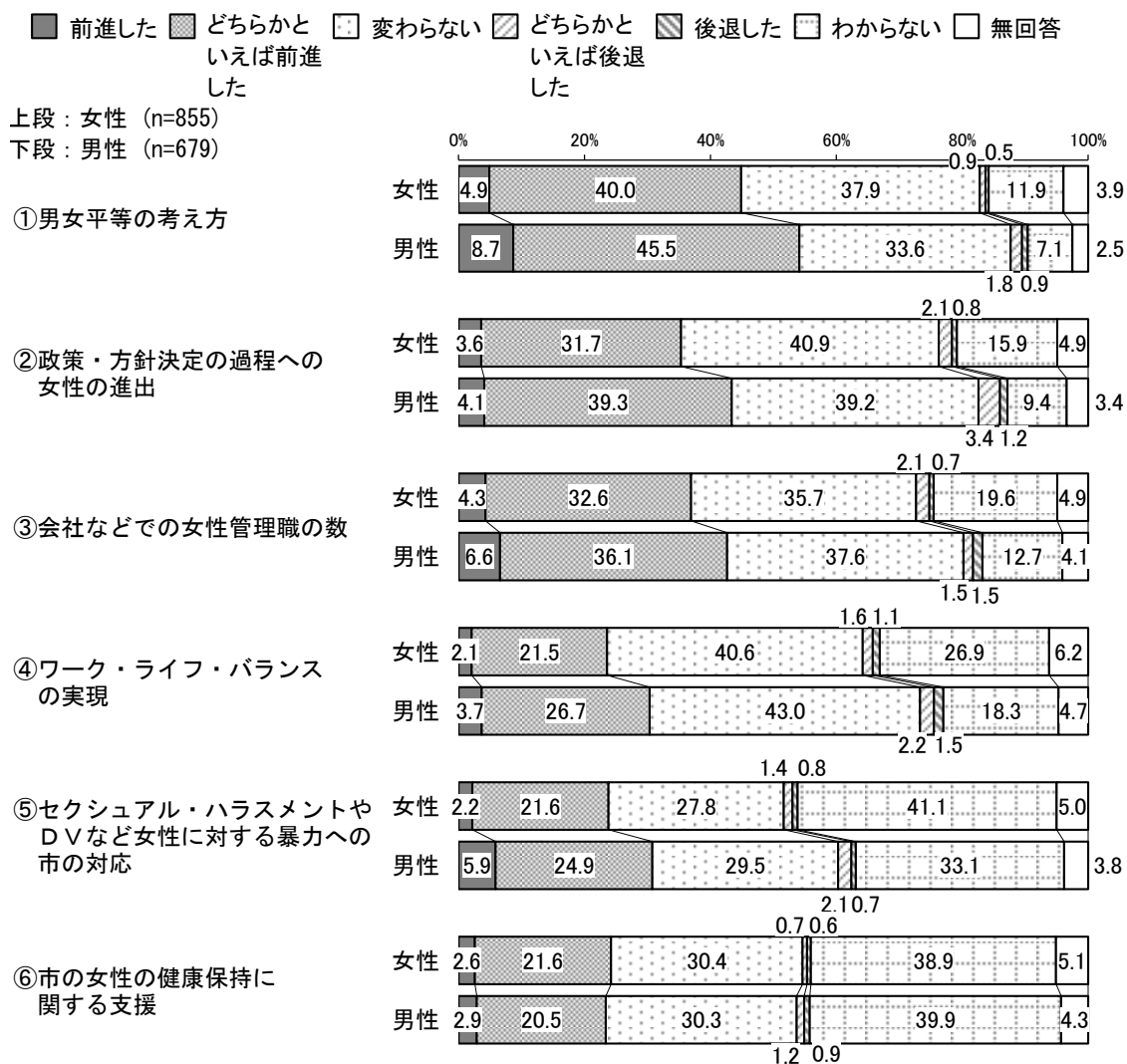
いずれの項目も、『後退』（「後退した」と「どちらかといえば後退した」の合計）は4%以下となっています。

図 この5年間の男女共同参画の変化



性別でみると、「⑥市の女性の健康保持に関する支援」は、『前進』の割合が男女でほぼ同じですが、それ以外の項目については、男性の方が女性より『前進』の割合が高くなっています。

図 性別 この5年間の男女共同参画の変化



【性年齢別】

＜①男女平等の考え方＞

女性では30歳代で『前進』が高く58.0%となっています。50歳代では「変わらない」が47.3%と最も高くなっています。男性では50歳代以上で『前進』が5割以上と高く、50歳代と60歳代では約6割となっています。

＜②政策・方針決定の過程への女性の進出＞

女性では40歳代から60歳代で「変わらない」が高く、40歳代が50.0%と最も高くなっています。30歳代では『前進』が高く49.2%となっています。男性では60歳代で「変わらない」が47.9%と高くなっています。40歳代では『前進』が51.5%と最も高くなっています。

＜③会社などでの女性管理職の数＞

女性では30歳代で『前進』が高く50.7%となっています。40歳代と60歳代では「変わらない」がそれぞれ47.4%、44.2%と高くなっています。男性では30歳代と50歳代で『前進』が高くいずれも5割を超えており、50歳代では「前進した」が1割を超えています。

＜④ワーク・ライフ・バランスの実現＞

女性では30歳代から60歳代で「変わらない」が高く、60歳代では5割を超えています。男性ではすべての年齢層で「変わらない」が4割台となっていますが、30歳代から50歳代では『前進』も4割台でほぼ同率となっています。

＜⑤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市の対応＞

女性ではすべての年齢層で「わからない」が最も高くなっており、10・20歳代と70歳以上で4割を超えています。男性では40歳代以上で「わからない」が最も高くなっており、10・20歳代で「変わらない」が42.1%で最も高くなっています。一方、40歳代と50歳代で「前進した」が1割台と高くなっています。

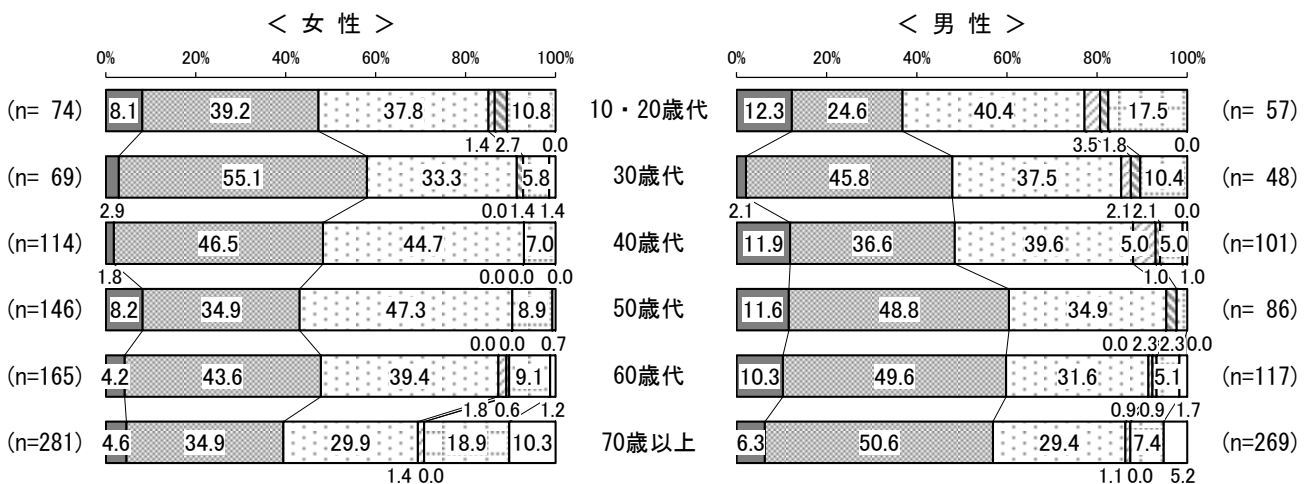
＜⑥市の女性の健康保持に関する支援＞

女性では10・20歳代と70歳以上で「わからない」が高く、10・20歳代では51.4%と最も高くなっています。男性では60歳代で「わからない」が高く47.9%となっています。30歳代と40歳代では「変わらない」と「わからない」が同率となっています。

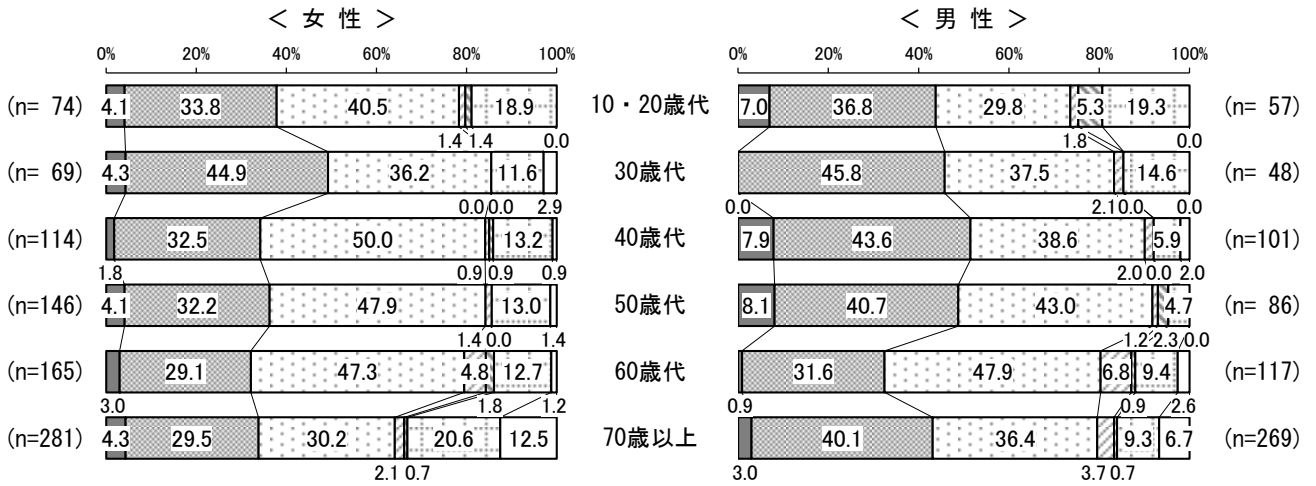
図 性年齢別 この5年間の男女共同参画の変化

■ 前進した 前进了 どちらかといえば 変わった どちらかといえば 后退した 分からない 無回答

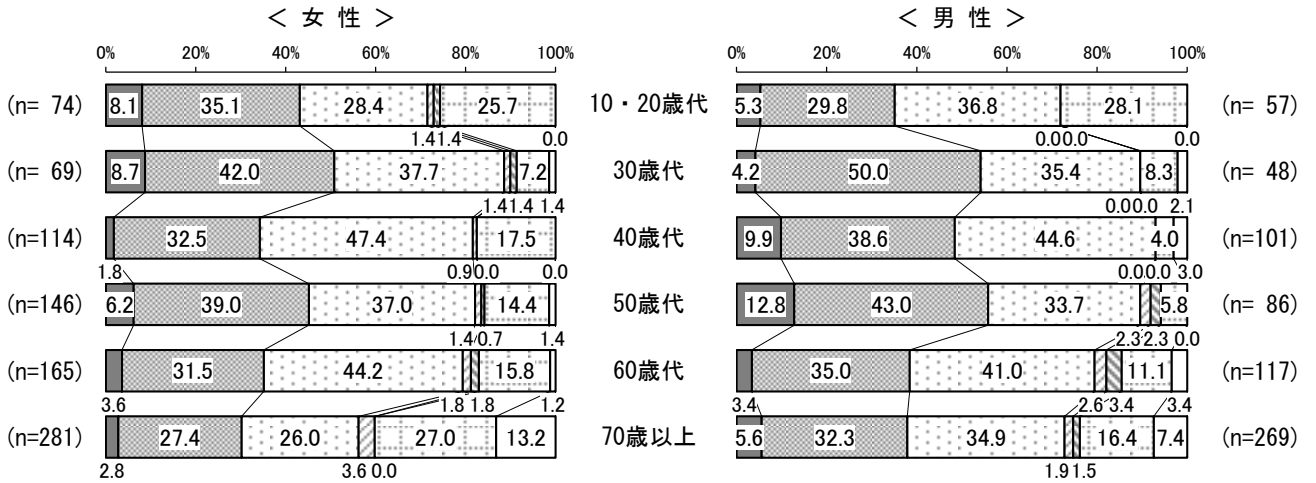
①男女平等の考え方



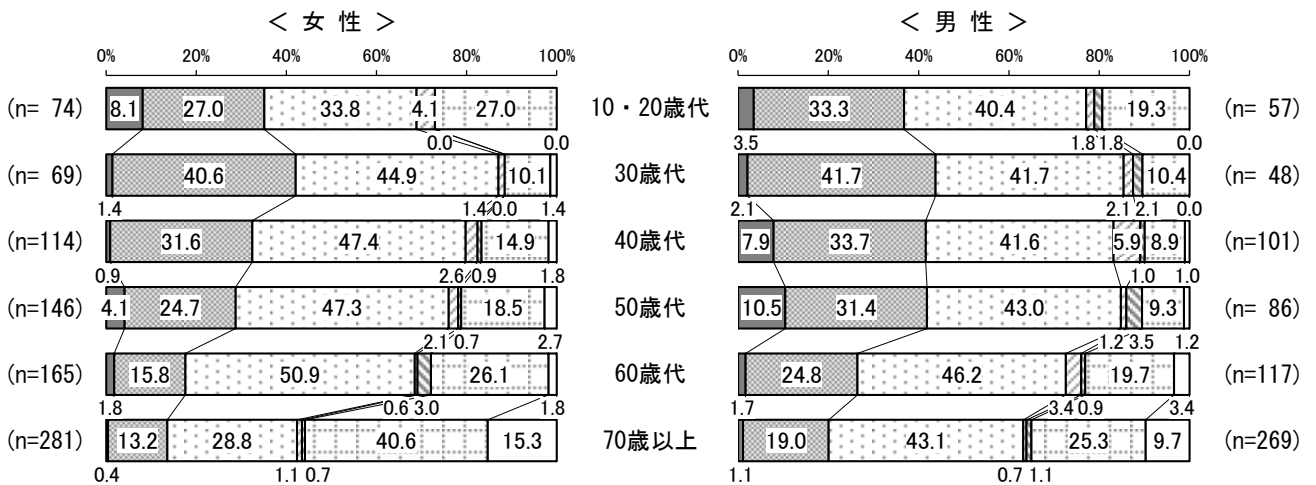
②政策・方針決定の過程への女性の進出



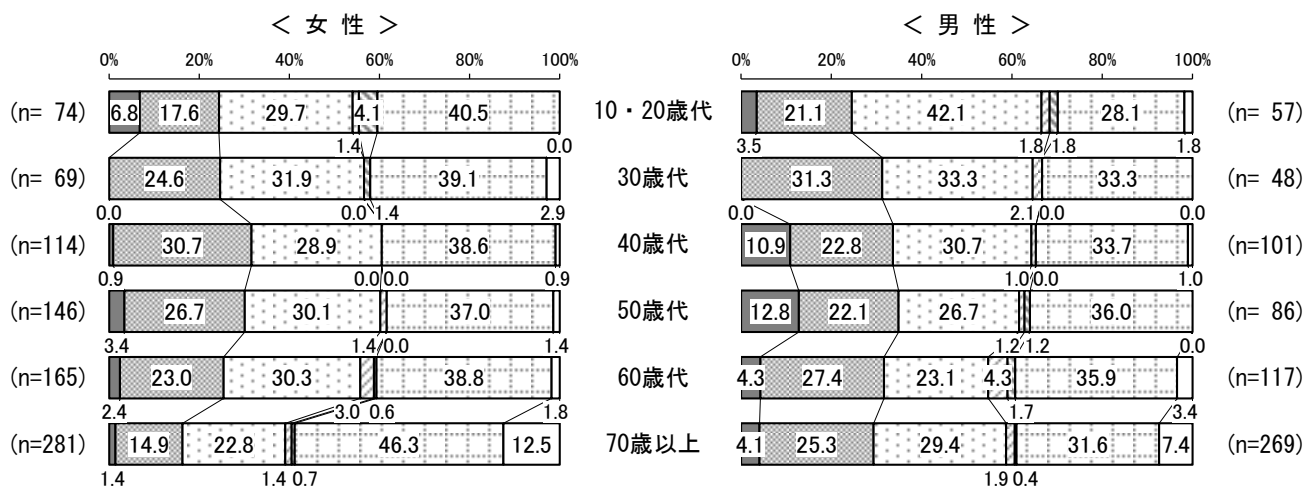
③会社などでの女性管理職の数



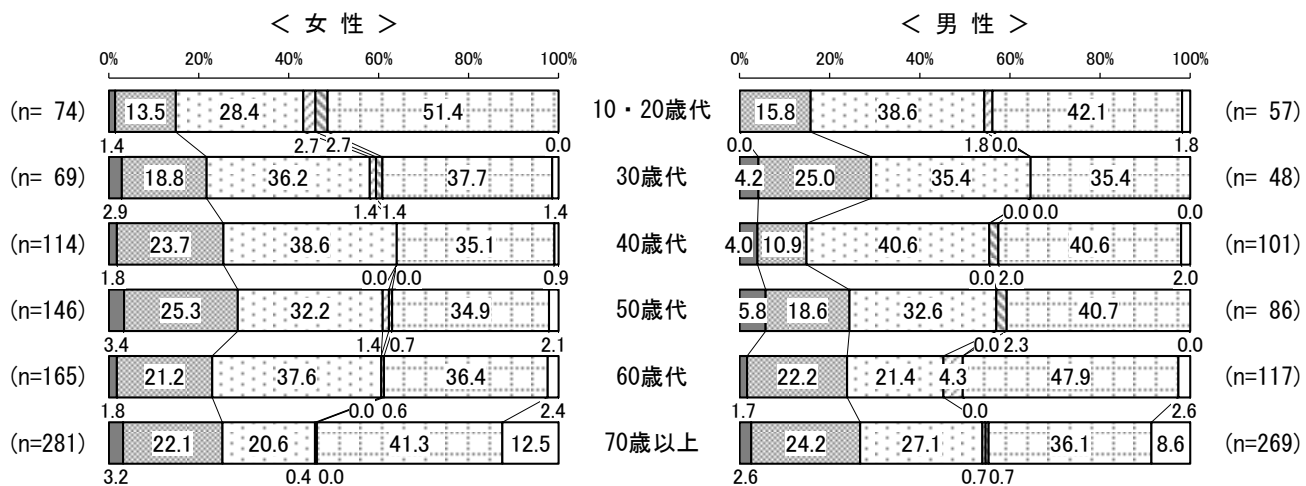
④ワーク・ライフ・バランスの実現



⑤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市の対応



⑥市の女性の健康保持に関する支援



3. 家庭での役割について

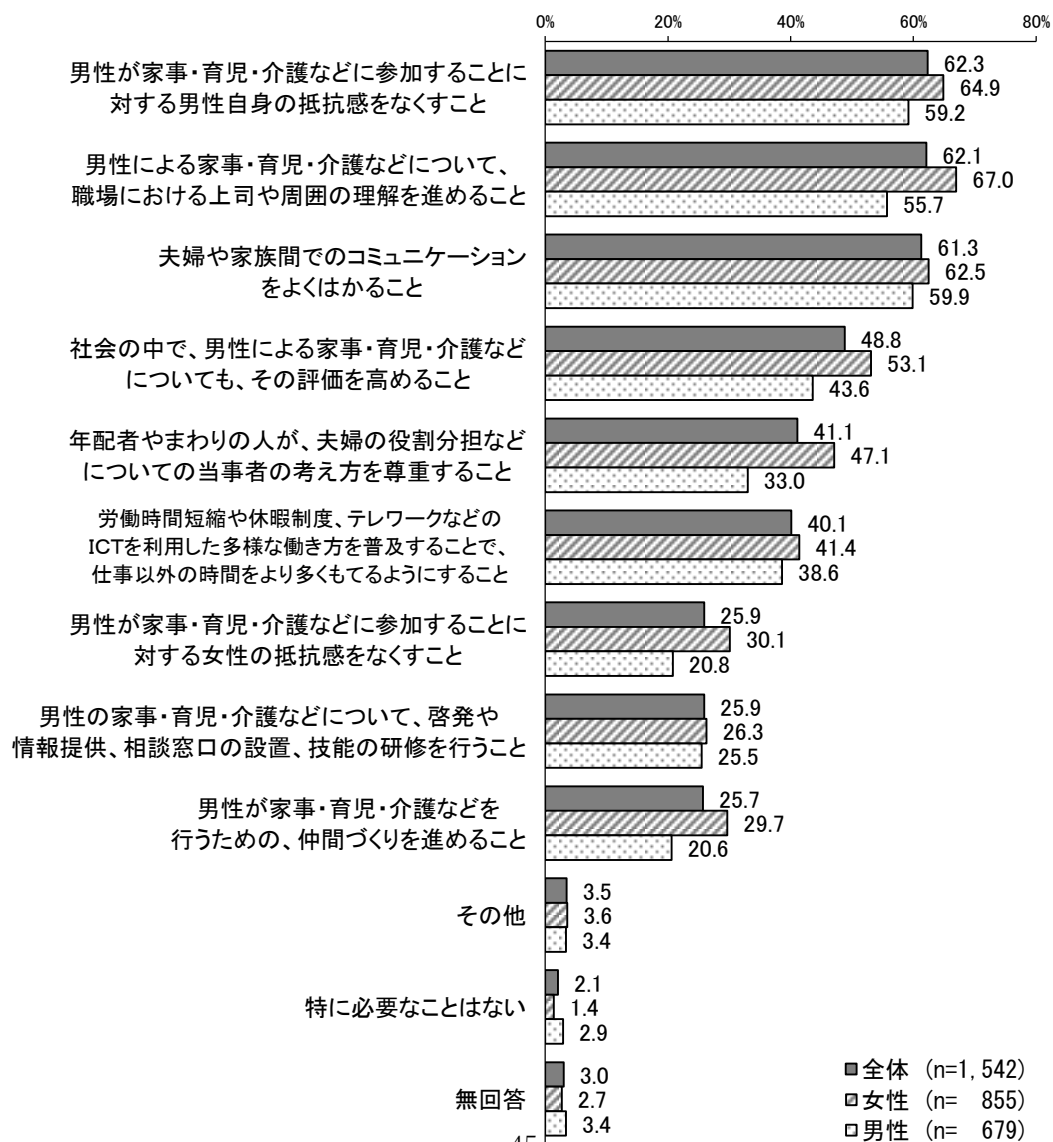
(1) 男性が家事、育児、介護、地域活動に積極的に参加していくために必要なこと

問 12 今後、男性が家事、育児、介護、地域活動に積極的に参加していくためにはどのようなことが必要だと思いますか。(いくつでも選んでください)

「男性が家事・育児・介護などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」が62.3%で最も高く、次いで「男性による家事・育児・介護などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」が62.1%、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が61.3%となっています。

性別で見ると、すべての項目で女性の方が男性より高くなっています。女性では「男性による家事・育児・介護などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」が67.0%で最も高く、次いで「男性が家事・育児・介護などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」が64.9%となっています。男性では「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が59.9%で最も高く、次いで「男性が家事・育児・介護などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」が59.2%となっています。

図 性別 男性が家事、育児、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



【性年齢別】

女性では 50 歳代以下で「男性による家事・育児・介護などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」が高くいずれの年齢層も 7 割を超えています。10・20 歳代で「男性が家事・育児・介護などを行うための、仲間づくりを進めること」が 40.5%と高くなっています。10・20 歳代と 30 歳代で「労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどの ICT を利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多くもてるようにすること」が高く 5 割を超えています。30 歳代と 40 歳代で「社会の中で、男性による家事・育児・介護などについても、その評価を高めること」が高く 6 割を超えています。50 歳代で「年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること」が高く 6 割を超えています。

男性では 30 歳代と 40 歳代で「労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどの ICT を利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多くもてるようにすること」が高く 5 割を超えています。

表 性年齢別 男性が家事、育児、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

単位：%

		回答者数 (n)	男性自身の抵抗感をなくすこと	男性が家事・育児・介護などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと	上司や周囲の理解を進めること	男性による家事・育児・介護などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること	夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること	社会の中で、男性による家事・育児・介護などについても、その評価を高めること	年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること	多様な働き方を普及すること、仕事以外の時間をより多くもてるようにすること	労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどの ICT を利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多くもてるようにすること	女性の抵抗感をなくすこと	男性が家事・育児・介護などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと	男性が家事・育児・介護などについて、啓発や情報提供、相談窓口の設置、技能の研修を行うこと	男性が家事・育児・介護などを行うための、仲間づくりを進めること	その他	特に必要なことはない	無回答
全体		1,542	62.3	62.1	61.3	48.8	41.1	40.1	25.9	25.9	25.7	3.5	2.1	3.0				
年齢別	女性	10・20 歳代	74	62.2	74.3	67.6	47.3	43.2	55.4	17.6	27.0	40.5	5.4	2.7	-			
		30 歳代	69	56.5	75.4	65.2	63.8	52.2	56.5	29.0	18.8	27.5	4.3	-	2.9			
		40 歳代	114	73.7	75.4	64.0	64.0	51.8	43.9	27.2	17.5	26.3	5.3	-	-			
		50 歳代	146	70.5	76.0	59.6	52.1	60.3	40.4	34.2	26.7	25.3	4.1	1.4	0.7			
		60 歳代	165	71.5	66.1	58.2	57.6	41.8	42.4	29.7	29.1	26.1	4.2	0.6	0.6			
		70 歳以上	281	58.0	55.2	64.1	45.9	41.3	33.8	33.5	30.2	33.1	1.4	2.5	6.8			
		男性	10・20 歳代	57	57.9	57.9	64.9	40.4	22.8	49.1	17.5	17.5	22.8	3.5	3.5	-		
	30 歳代		48	58.3	66.7	64.6	45.8	47.9	52.1	22.9	20.8	29.2	4.2	2.1	2.1			
	40 歳代		101	54.5	64.4	53.5	55.4	30.7	51.5	19.8	18.8	19.8	3.0	5.0	-			
	50 歳代		86	58.1	57.0	59.3	52.3	25.6	46.5	18.6	22.1	16.3	5.8	2.3	1.2			
	60 歳代		117	67.5	53.0	59.0	42.7	32.5	41.0	19.7	26.5	17.1	1.7	3.4	2.6			
	70 歳以上		269	58.0	50.6	61.0	36.8	35.7	25.3	22.7	30.9	21.9	3.3	2.2	6.7			

※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

4. 教育について

(1) 子どもにどのように育ってほしいか

問 13 あなたは、子どもにどのように育ってほしいですか（ほしかったですか）。子どものいない方もいるとしたらと仮定してお答えください。（女の子、男の子それぞれいくつでも）

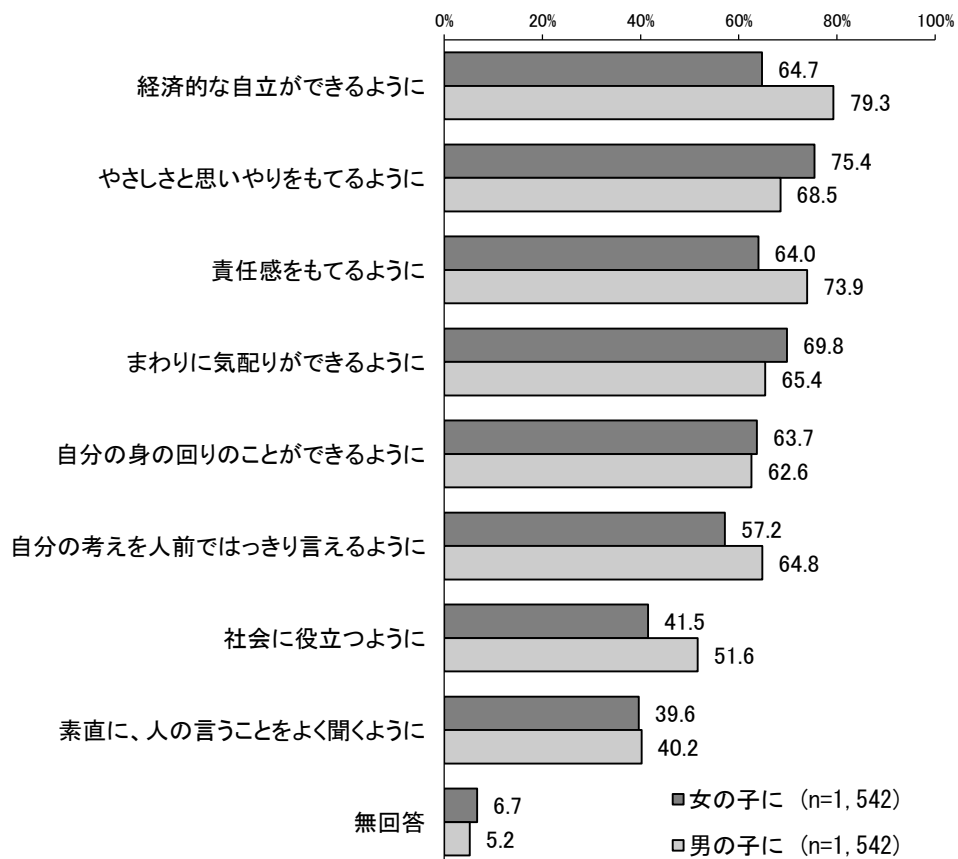
<女の子に>

「やさしさと思いやりをもてるように」が 75.4%で最も高く、次いで「まわりに気配りができるように」が 69.8%、「経済的な自立ができるように」が 64.7%、「責任感をもてるように」が 64.0%、「自分の身の回りのことができるように」が 63.7%となっています。

<男の子に>

「経済的な自立ができるように」が 79.3%で最も高く、次いで「責任感をもてるように」が 73.9%、「やさしさと思いやりをもてるように」が 68.5%、「まわりに気配りができるように」が 65.4%、「自分の考えを人前ではっきり言えるように」が 64.8%、「自分の身の回りのことができるように」が 62.6%となっています。

図 子どもにどのように育ってほしいか



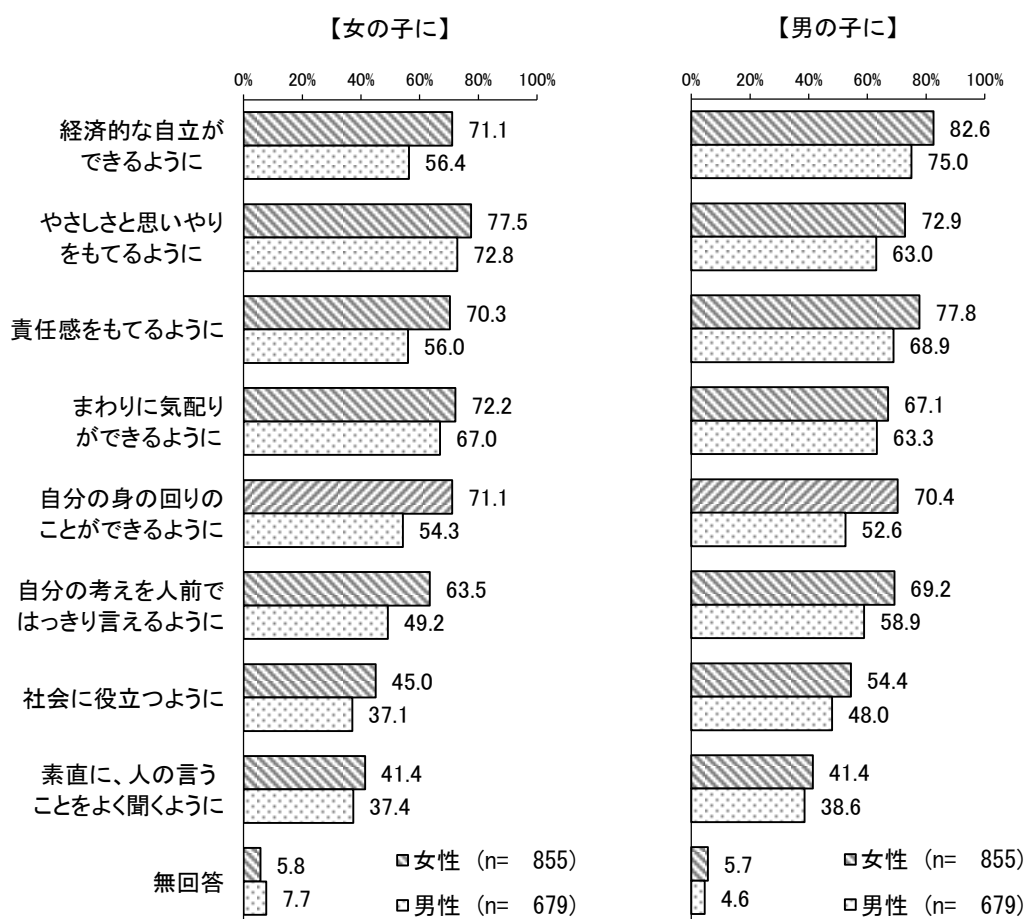
<女の子に>

性別で見ると、男女とも「やさしさと思いやりをもてるように」が最も高く、女性は上位5項目はすべて7割を超えています。また、すべての項目において女性の方が男性より高くなっており、特に、「自分の身の回りのことができるように」は16.8ポイント、「経済的な自立ができるように」は14.7ポイント、「責任感をもてるように」と「自分の考えを人前ではっきり言えるように」は、ともに14.3ポイントの差となっています。

<男の子に>

性別で見ると、男女とも「経済的な自立ができるように」が最も高く、女性は82.6%となっています。すべての項目において女性の方が男性より高くなっており、特に、「自分の身の回りのことができるように」は17.8ポイントの差となっています。

図 性別 子どもにどのように育てほしいか



【性年齢別】

<女の子に>

女性では10・20歳代で「やさしさと思いやりをもてるように」、「責任感をもてるように」、「まわりに気配りができるように」、「自分の身の回りのことができるように」、「自分の考えを人前ではっきり言えるように」が高く、50歳代で「経済的な自立ができるように」、「社会に役立つように」が高くなっています。50歳代以下の年齢層では「自分の身の回りのことができるように」は8割前後と高くなっています。

男性では10・20歳代で「自分の考えを人前ではっきり言えるように」が高くなっています。30歳代では「やさしさと思いやりをもてるように」が91.7%で男女の全年齢層のなかで最も高くなっており、また、「素直に、人の言うことをよく聞くように」(56.3%)も男女の全年齢層のなかで最も高くなっています。

<男の子に>

女性では40歳代以下の年齢層で「やさしさと思いやりをもてるように」が高く8割を超えており、40歳代と50歳代で「自分の身の回りのことができるように」が高く8割を超えています。10・20歳代で「自分の考えを人前ではっきり言えるように」が高くなっています。

男性では10・20歳代で「自分の考えを人前ではっきり言えるように」が78.9%、30歳代で「素直に、人の言うことをよく聞くように」が60.4%と、男女の全年齢層のなかで最も高くなっています。

表 性年齢別 子どもにどのように育ってほしいか - 女の子に

単位：%

		回答者数(n)	経済的な自立ができるように	やさしさと思いやりをもてるように	責任感をもてるように	まわりに気配りができるように	自分の身の回りのことができるように	自分の考えを人前ではっきり言えるように	社会に役立つように	素直に、人の言うことをよく聞くように	無回答
全体		1,542	64.7	75.4	64.0	69.8	63.7	57.2	41.5	39.6	6.7
年齢別	女性										
	10・20歳代	74	68.9	89.2	77.0	85.1	83.8	75.7	51.4	47.3	-
	30歳代	69	72.5	88.4	72.5	75.4	79.7	59.4	43.5	46.4	1.4
	40歳代	114	71.1	84.2	75.4	84.2	79.8	67.5	49.1	44.7	2.6
	50歳代	146	83.6	77.4	73.3	71.9	80.1	65.1	54.8	39.0	4.1
	60歳代	165	76.4	72.1	72.1	67.3	67.3	64.2	41.2	35.2	4.8
	70歳以上	281	61.6	72.6	63.0	66.2	59.8	57.7	39.9	42.7	11.4
男性											
10・20歳代	57	50.9	82.5	64.9	73.7	68.4	75.4	35.1	43.9	1.8	
30歳代	48	54.2	91.7	56.3	79.2	70.8	60.4	33.3	56.3	4.2	
40歳代	101	60.4	76.2	52.5	65.3	61.4	52.5	36.6	35.6	6.9	
50歳代	86	66.3	80.2	66.3	70.9	58.1	45.3	46.5	37.2	3.5	
60歳代	117	61.5	76.9	56.4	69.2	53.0	53.8	43.6	34.2	6.8	
70歳以上	269	50.9	61.7	51.7	61.7	45.0	39.4	32.3	34.6	11.5	

※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

表 性年齢別 子どもにどのように育ってほしいか - 男の子に

単位：%

		回答者数(n)	経済的な自立ができるように	やさしさと思いやりをもてるように	責任感をもてるように	まわりに気配りができるように	自分の身の回りのことができるように	自分の考えを人前ではっきり言えるように	社会に役立つように	素直に、人の言うことをよく聞くように	無回答	
全体		1,542	79.3	68.5	73.9	65.4	62.6	64.8	51.6	40.2	5.2	
年齢別	女性	10・20歳代	74	82.4	85.1	83.8	77.0	77.0	77.0	52.7	45.9	2.7
		30歳代	69	78.3	82.6	71.0	65.2	75.4	68.1	43.5	43.5	5.8
		40歳代	114	84.2	86.0	78.9	80.7	81.6	70.2	56.1	47.4	3.5
		50歳代	146	89.7	75.3	78.8	67.1	81.5	71.9	60.3	39.0	3.4
		60歳代	165	83.6	68.5	81.8	61.2	66.7	66.7	52.1	35.2	3.6
		70歳以上	281	78.6	63.7	74.0	63.0	59.8	66.5	55.5	42.7	10.0
		10・20歳代	57	66.7	77.2	70.2	73.7	63.2	78.9	38.6	42.1	-
	男性	30歳代	48	77.1	77.1	81.3	75.0	68.8	68.8	50.0	60.4	2.1
		40歳代	101	76.2	70.3	61.4	60.4	60.4	57.4	41.6	36.6	6.9
		50歳代	86	80.2	72.1	75.6	69.8	57.0	51.2	53.5	38.4	3.5
		60歳代	117	72.6	70.9	66.7	66.7	52.1	62.4	52.1	38.5	5.1
		70歳以上	269	75.1	48.3	68.0	56.5	43.1	54.3	48.3	34.6	5.2

※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

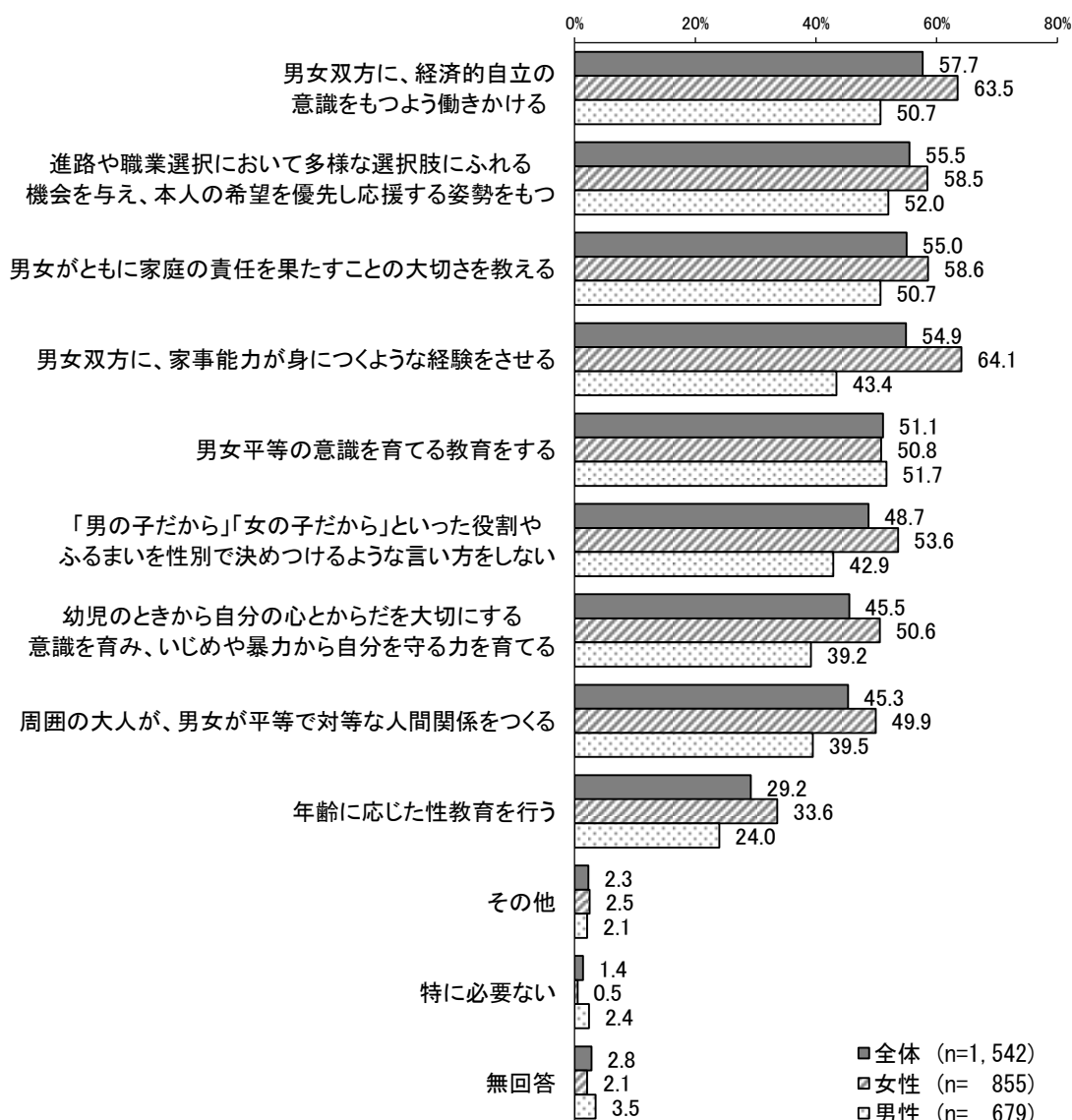
(2) 男女共同参画を進めるために子どもの教育において必要なこと

問 14 男女共同参画を進めるために、子どもの教育においてどのようなことが必要だと思いますか。
(いくつでも選んでください)

「男女双方に、経済的自立の意識をもつよう働きかける」が57.7%で最も高く、次いで「進路や職業選択において多様な選択肢にふれる機会を与え、本人の希望を優先し応援する姿勢をもつ」が55.5%、「男女がともに家庭の責任を果たすことの大切さを教える」が55.0%、「男女双方に、家事能力が身につくような経験をさせる」が54.9%、「男女平等の意識を育てる教育をする」が51.1%となっています。

性別でみると、女性では「男女双方に、家事能力が身につくような経験をさせる」が64.1%で最も高く、男性では「進路や職業選択において多様な選択肢にふれる機会を与え、本人の希望を優先し応援する姿勢をもつ」が52.0%で最も高くなっています。「男女平等の意識を育てる教育をする」は男女の差異はみられませんが、それ以外の項目はすべて女性の方が男性より高くなっています。

図 性別 男女共同参画を進めるために子どもの教育において必要なこと



【性年齢別】

女性では30歳代から60歳代で「男女双方に、家事能力が身につくような経験をさせる」が高く、60歳代で70.3%と最も高くなっています。30歳代で「年齢に応じた性教育を行う」、「『男の子だから』『女の子だから』といった役割やふるまいを性別で決めつけるような言い方をしない」が高く、40歳代で「男女がともに家庭の責任を果たすことの大切さを教える」が高く、40歳代以下で「周囲の大人が、男女が平等で対等な人間関係をつくる」が高くなっています。

男性では10・20歳代で「進路や職業選択において多様な選択肢にふれる機会を与え、本人の希望を優先し応援する姿勢をもつ」が最も高くなっている一方で、「男女双方に、経済的自立の意識をもつよう働きかける」は29.8%と低くなっています。

表 性年齢別 男女共同参画を進めるために子どもの教育において必要なこと

単位：%

		回答者数(n)	男女双方に、経済的自立の意識をもつよう働きかける	進路や職業選択において多様な選択肢にふれる機会を与え、本人の希望を優先し応援する姿勢をもつ	男女がともに家庭の責任を果たすことの大切さを教える	男女双方に、家事能力が身につくような経験をさせる	男女双方に、経済的自立の意識をもつよう働きかける	男女平等の意識を育てる教育をする	「男の子だから」「女の子だから」といった役割やふるまいを性別で決めつけるような言い方をしない	幼児のときから自分の心とからだを大切にすることを育み、いじめや暴力から自分を守る力を育てる	周囲の大人が、男女が平等で対等な人間関係をつくる	年齢に応じた性教育を行う	その他	特に必要ない	無回答
全体		1,542	57.7	55.5	55.0	54.9	51.1	48.7	45.5	45.3	29.2	2.3	1.4	2.8	
年齢別	女性														
	10・20歳代	74	62.2	64.9	47.3	58.1	51.4	60.8	48.6	66.2	31.1	5.4	-	-	
	30歳代	69	62.3	65.2	53.6	66.7	55.1	69.6	53.6	58.0	50.7	5.8	-	2.9	
	40歳代	114	61.4	64.0	67.5	65.8	47.4	54.4	47.4	61.4	32.5	2.6	-	-	
	50歳代	146	69.9	61.0	59.6	67.8	45.9	50.7	50.7	49.3	32.2	1.4	1.4	1.4	
	60歳代	165	65.5	57.0	59.4	70.3	53.3	47.9	50.9	46.1	30.3	1.8	-	-	
	70歳以上	281	60.1	53.0	58.7	58.7	52.3	52.3	51.2	42.0	33.5	1.8	0.7	5.0	
	男性														
	10・20歳代	57	29.8	61.4	36.8	43.9	50.9	52.6	33.3	38.6	22.8	5.3	-	-	
	30歳代	48	56.3	50.0	45.8	54.2	41.7	41.7	45.8	41.7	29.2	2.1	2.1	4.2	
	40歳代	101	53.5	59.4	40.6	51.5	43.6	44.6	42.6	45.5	23.8	3.0	5.9	-	
	50歳代	86	45.3	53.5	48.8	43.0	55.8	48.8	37.2	43.0	24.4	2.3	2.3	-	
	60歳代	117	51.3	47.9	59.0	43.6	53.0	41.9	42.7	33.3	23.9	2.6	1.7	3.4	
	70歳以上	269	54.6	48.7	55.0	38.7	54.6	39.0	36.8	38.3	23.4	0.7	1.9	6.7	

※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

5. 仕事について

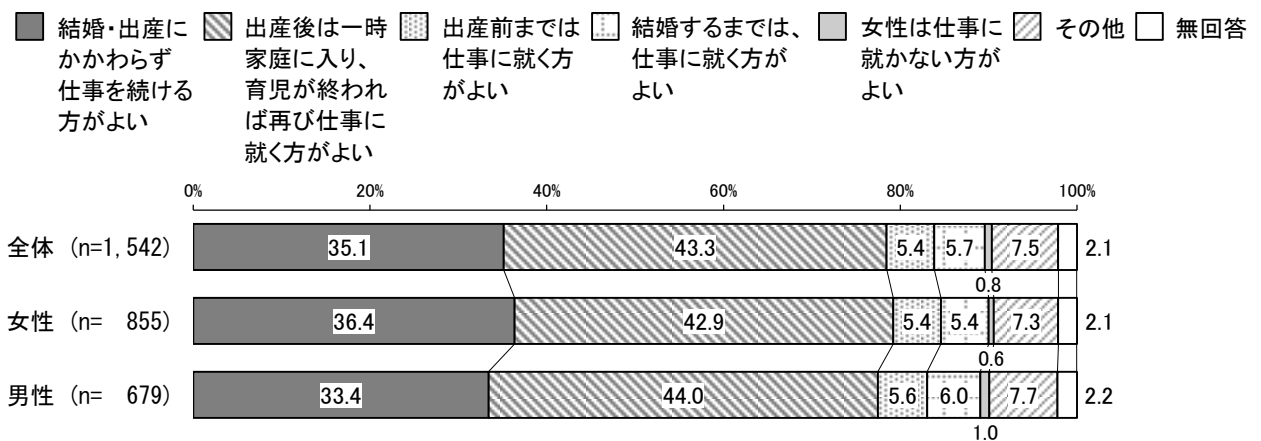
(1) 女性の就労についての考え方

問 15 女性が仕事をするということについてあなたはどのようにお考えですか。(1つ選んでください)

「出産後は一時家庭に入り、育児が終われば再び仕事に就く方がよい」が43.3%で最も高く、次いで「結婚・出産にかかわらず仕事を続ける方がよい」が35.1%となっています。

性別でみると、「結婚・出産にかかわらず仕事を続ける方がよい」は女性の方が高く、「出産後は一時家庭に入り、育児が終われば再び仕事に就く方がよい」は男性の方が高くなっています。

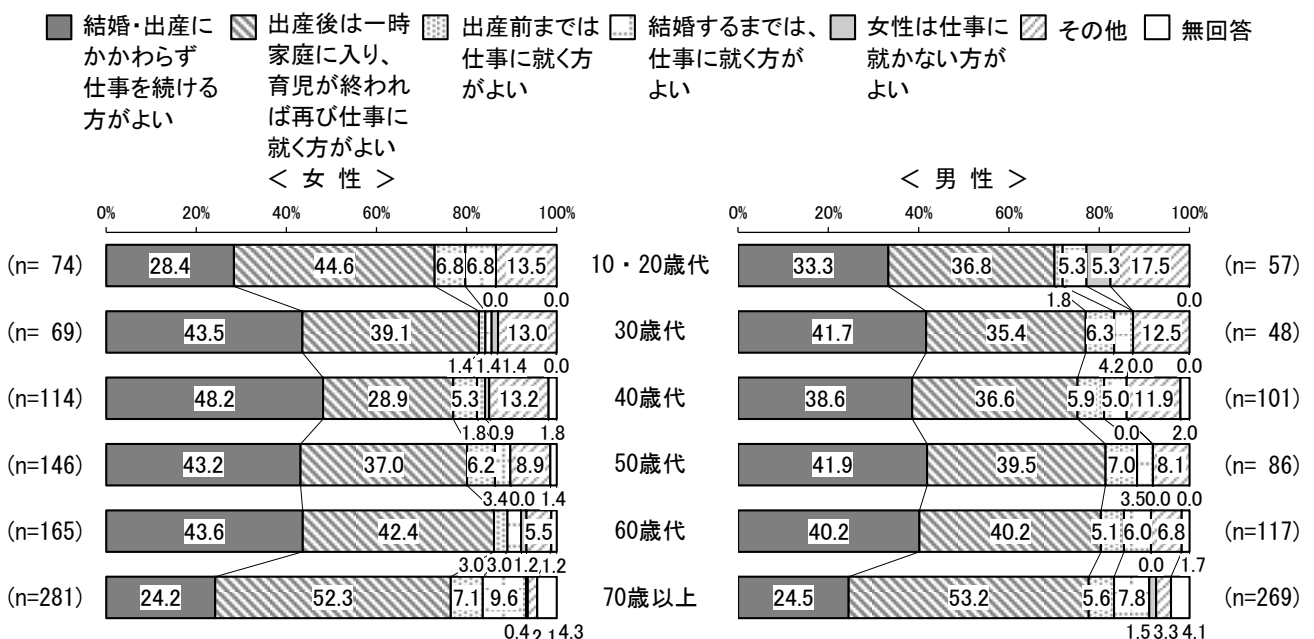
図 性別 女性の就労についての考え方



【性年齢別】

男女とも10・20歳代と70歳以上で「出産後は一時家庭に入り、育児が終われば再び仕事に就く方がよい」が最も高く、30歳代から50歳代で「結婚・出産にかかわらず仕事を続ける方がよい」が最も高くなっています。男女とも60歳代では「結婚・出産にかかわらず仕事を続ける方がよい」と「出産後は一時家庭に入り、育児が終われば再び仕事に就く方がよい」はほぼ同率となっています。

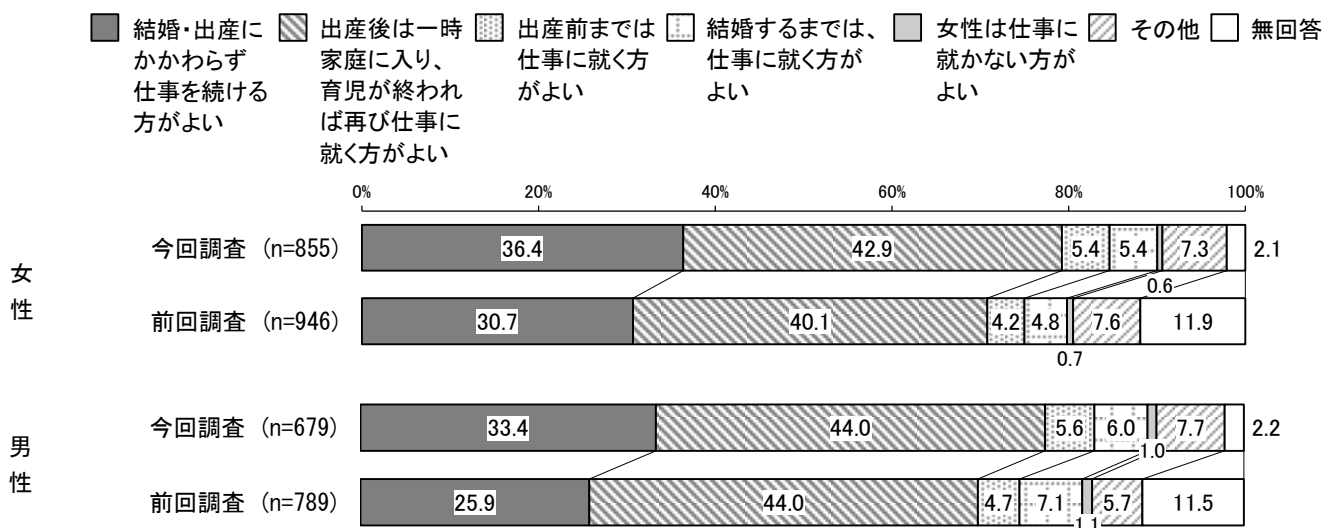
図 性年齢別 女性の就労についての考え方



【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、女性では「結婚・出産にかかわらず仕事を続ける方がよい」は5.7ポイント、「出産後は一時家庭に入り、育児が終われば再び仕事に就く方がよい」は2.8ポイントと、ともに増加しています。男性では「結婚・出産にかかわらず仕事を続ける方がよい」は7.5ポイント増加していますが、「出産後は一時家庭に入り、育児が終われば再び仕事に就く方がよい」は同率となっています。

図 性別 女性の就労についての考え方(前回調査との比較)



(2) 働く目的や理由

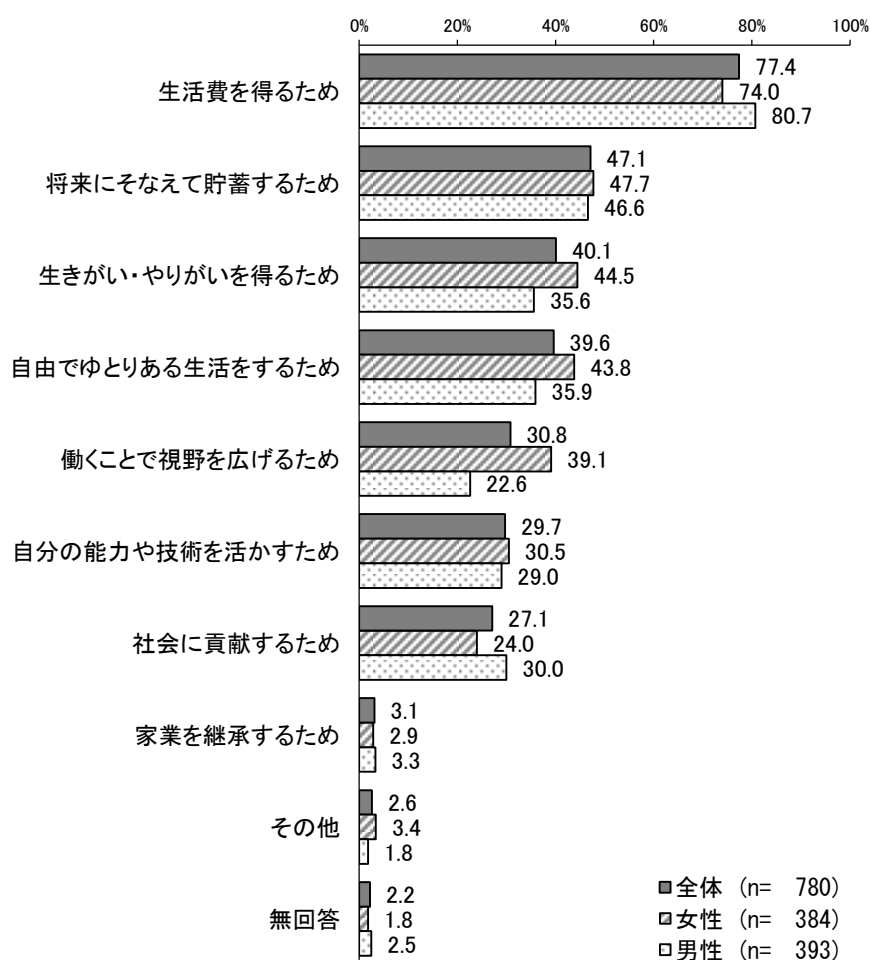
問 16～問 17 は、問 5 で「1」～「7」及び「12」と答えた、現在就労している方にお聞きします。

問 16 働く目的や理由について、あてはまるものをお答えください。(いくつでも選んでください)

「生活費を得るため」が 77.4% で最も高く、次いで「将来にそなえて貯蓄するため」が 47.1%、「生きがい・やりがいを得るため」が 40.1%、「自由でゆとりある生活をするため」が 39.6% となっています。

性別で見ると、男女とも「生活費を得るため」、「将来にそなえて貯蓄するため」の順で高くなっており、男性では「生活費を得るため」は 80.7% と高くなっています。次いで女性は「生きがい・やりがいを得るため」、男性は「自由でゆとりある生活をするため」となっています。

図 性別 働く目的や理由



【性年齢別】

女性では10・20歳代で「生活費を得るため」、「将来にそなえて貯蓄するため」、「自由でゆとりある生活をするため」が高く、30歳代で「生きがい・やりがいを得るため」、「自分の能力や技術を活かすため」が高くなっています。

男性では30歳代から50歳代で「生活費を得るため」が高く、50歳代で「社会に貢献するため」、60歳代で「自分の能力や技術を活かすため」が高くなっています。

表 性年齢別 働く目的や理由

単位：%

		回答者数 (n)	生活費を得るため	将来にそなえて貯蓄 するため	生きがい・やりがい を得るため	自由でゆとりある生 活をするため	働くことで視野を 広げるため	自分の能力や技術 を活かすため	社会に貢献する ため	家業を継承する ため	その他	無回答	
全体		780	77.4	47.1	40.1	39.6	30.8	29.7	27.1	3.1	2.6	2.2	
年齢別	女性	10・20歳代	33	87.9	75.8	36.4	57.6	33.3	24.2	30.3	-	6.1	-
		30歳代	50	86.0	64.0	56.0	44.0	46.0	42.0	24.0	-	2.0	-
		40歳代	88	81.8	43.2	46.6	47.7	42.0	33.0	25.0	2.3	5.7	1.1
		50歳代	113	69.0	48.7	43.4	43.4	34.5	26.5	23.0	2.7	3.5	1.8
		60歳代	63	69.8	36.5	46.0	39.7	42.9	27.0	25.4	4.8	1.6	1.6
		70歳以上	32	40.6	25.0	37.5	28.1	40.6	37.5	15.6	9.4	-	9.4
		男性	10・20歳代	24	66.7	50.0	25.0	29.2	16.7	16.7	20.8	-	8.3
	30歳代		46	95.7	54.3	23.9	41.3	23.9	30.4	28.3	-	4.3	-
	40歳代		97	88.7	53.6	29.9	34.0	17.5	19.6	28.9	2.1	2.1	2.1
	50歳代		84	91.7	56.0	40.5	41.7	29.8	34.5	39.3	3.6	-	-
	60歳代		79	70.9	39.2	45.6	30.4	26.6	41.8	27.8	3.8	1.3	3.8
	70歳以上		63	60.3	25.4	38.1	36.5	17.5	23.8	27.0	7.9	-	7.9

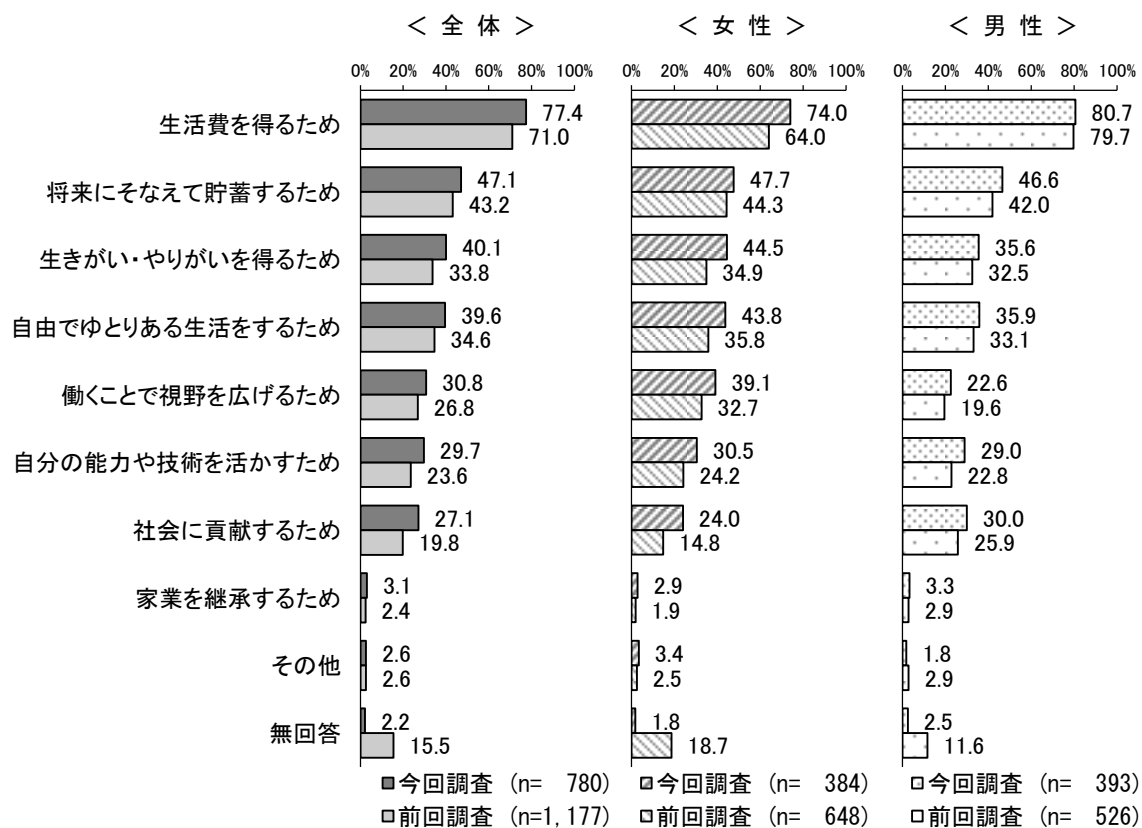
※濃い網掛けは全体より10ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より5ポイント以上高い項目

【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、すべての項目で割合が高くなっています。

性別で見ると、男女ともすべての項目で割合が高くなっており、女性では「生活費を得るため」が10ポイント、「生きがい・やりがいを得るため」が9.6ポイントの増加となっています。

図 性別 働く目的や理由(前回調査との比較)



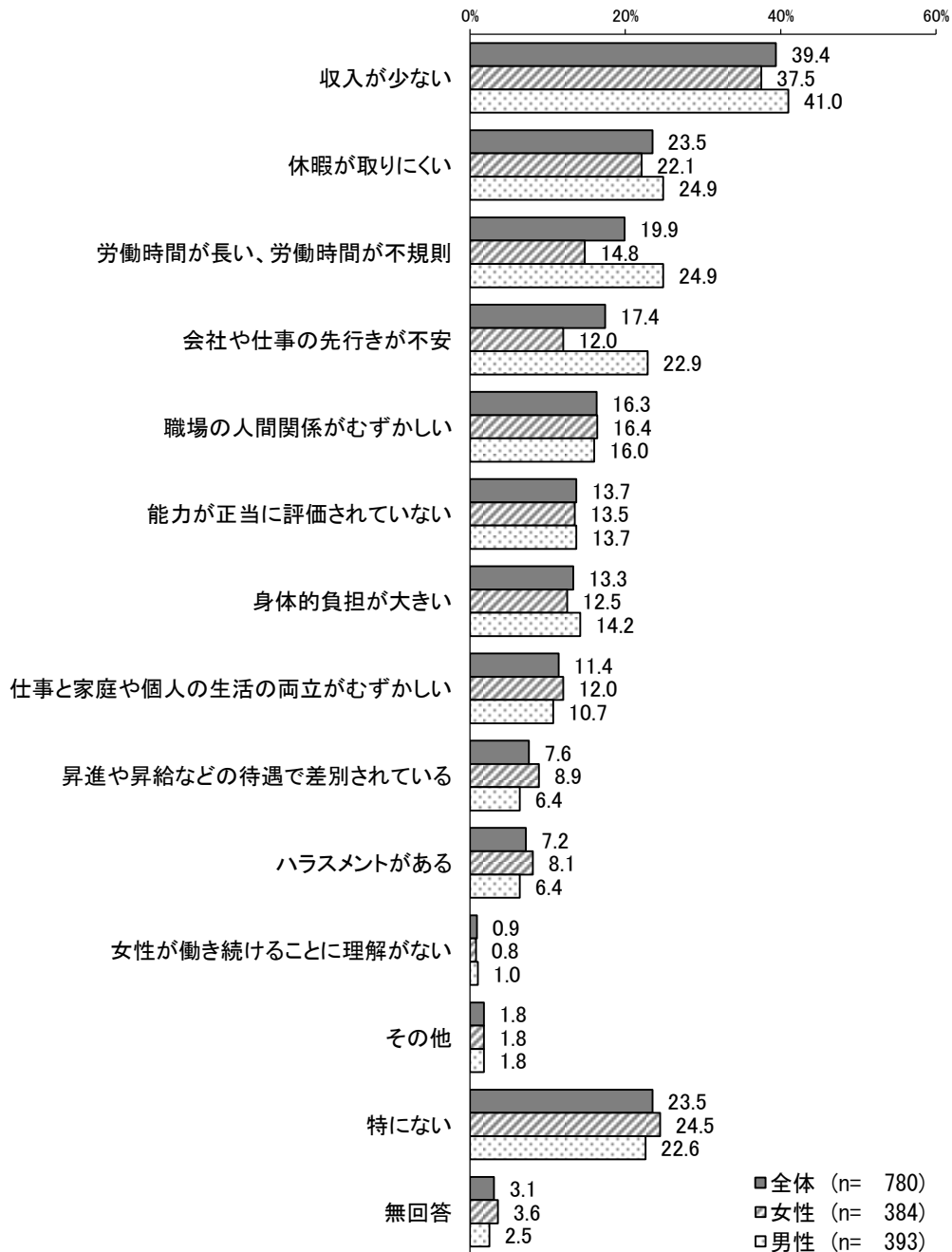
(3) 今の職場・仕事に対する不満や悩み

問 17 あなたは、今の職場・仕事に不満や悩みがありますか。(いくつでも選んでください)

「収入が少ない」が39.4%で最も高く、次いで「休暇が取りにくい」と「特にない」がともに23.5%、「労働時間が長い、労働時間が不規則」が19.9%、「会社や仕事の先行きが不安」が17.4%、「職場の人間関係がむずかしい」が16.3%となっています。

性別でみると、男女とも「収入が少ない」が最も高く、男性は41.0%となっています。次いで、女性は「特にない」が24.5%、「休暇が取りにくい」が22.1%となっており、男性は「労働時間が長い、労働時間が不規則」と「休暇が取りにくい」がともに24.9%、「会社や仕事の先行きが不安」が22.9%となっています。

図 性別 今の職場・仕事に対する不満や悩み



【性年齢別】

男女とも 10・20 歳代で「収入が少ない」、「労働時間が長い、労働時間が不規則」、「休暇が取りにくい」、「身体的負担が大きい」が高くなっており、「収入が少ない」は男女とも 6 割を超えています。また、女性の 30 歳代と男性の 10・20 歳代と 30 歳代で「職場の人間関係がむずかしい」、男性の 40 歳代と 50 歳代で「会社や仕事の先行きが不安」が高くなっていきます。

表 性年齢別 今の職場・仕事に対する不満や悩み

単位：%

		回答者数 (n)	収入が少ない	休暇が取りにくい	労働時間が長い、労働時間が不規則	会社や仕事の先行きが不安	職場の人間関係がむずかしい	能力が正當に評価されていない	身体的負担が大きい	両立がむずかしい 仕事と家庭や個人の生活の別されている	昇進や昇給などの待遇で差別されている	ハラスメントがある	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		780	39.4	23.5	19.9	17.4	16.3	13.7	13.3	11.4	7.6	7.2	0.9	1.8	23.5	3.1	
年齢別	女性																
	10・20 歳代	33	66.7	36.4	45.5	18.2	15.2	12.1	30.3	6.1	12.1	6.1	3.0	-	9.1	-	
	30 歳代	50	36.0	20.0	10.0	20.0	26.0	10.0	12.0	20.0	10.0	8.0	2.0	-	26.0	4.0	
	40 歳代	88	39.8	18.2	10.2	10.2	17.0	12.5	11.4	19.3	5.7	5.7	-	1.1	25.0	2.3	
	50 歳代	113	38.9	24.8	10.6	12.4	16.8	15.0	11.5	10.6	9.7	11.5	-	2.7	18.6	2.7	
	60 歳代	63	31.7	27.0	22.2	6.3	9.5	9.5	11.1	7.9	9.5	4.8	1.6	3.2	33.3	1.6	
	70 歳以上	32	12.5	6.3	6.3	-	9.4	21.9	6.3	-	9.4	6.3	-	3.1	40.6	18.8	
	男性																
	10・20 歳代	24	62.5	37.5	41.7	16.7	29.2	12.5	25.0	12.5	8.3	4.2	-	4.2	4.2	-	
	30 歳代	46	43.5	34.8	39.1	19.6	28.3	23.9	19.6	19.6	8.7	4.3	4.3	-	15.2	-	
	40 歳代	97	44.3	32.0	29.9	29.9	15.5	18.6	18.6	19.6	10.3	13.4	1.0	2.1	16.5	-	
	50 歳代	84	36.9	26.2	25.0	29.8	17.9	11.9	13.1	7.1	7.1	7.1	1.2	1.2	20.2	3.6	
60 歳代	79	40.5	15.2	13.9	16.5	13.9	10.1	8.9	3.8	3.8	3.8	-	1.3	25.3	2.5		
70 歳以上	63	31.7	12.7	14.3	15.9	3.2	6.3	7.9	3.2	-	-	-	3.2	44.4	7.9		

※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

(4) 今後の就労意向

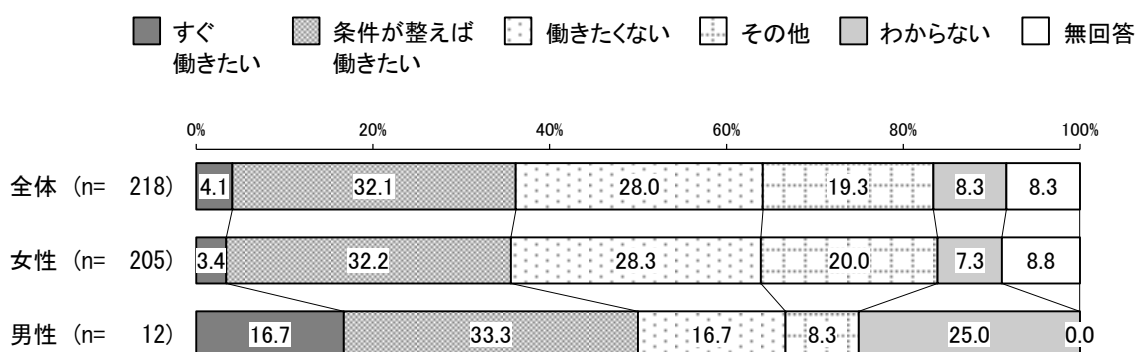
問 18 は、問5で、「8. 家事専業」または「11. 無職(失業中など)」と答えた方にお聞きします。

問 18 あなたは、今後、働きたいと思いますか。(1つ選んでください)

「条件が整えば働きたい」が32.1%で最も高く、次いで「働きたくない」が28.0%、「その他」が19.3%となっています。

性別でみると、女性では「条件が整えば働きたい」が32.2%、「働きたくない」が28.3%となっています。男性では「条件が整えば働きたい」が33.3% (4人)、「すぐ働きたい」と「働きたくない」がともに16.7% (2人) となっています。

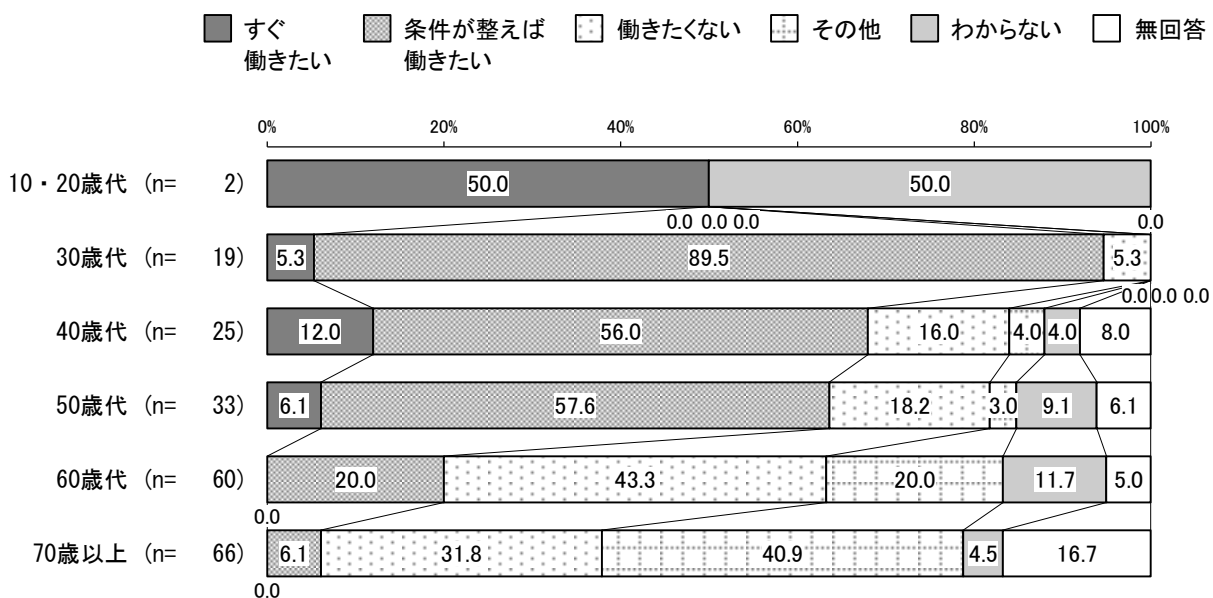
図 性別 今後の就労意向



【性年齢別】

女性では30歳代から50歳代で「条件が整えば働きたい」が高く、30歳代で89.5%と最も高くなっています。60歳代では「働きたくない」が43.3%、70歳以上では「その他」が40.9%と高くなっています。

図 年齢別 今後の就労意向(女性)



※男性は回答件数(n=12)が少ないため、年齢別グラフを省略しています。

(5) 現在働いていない理由

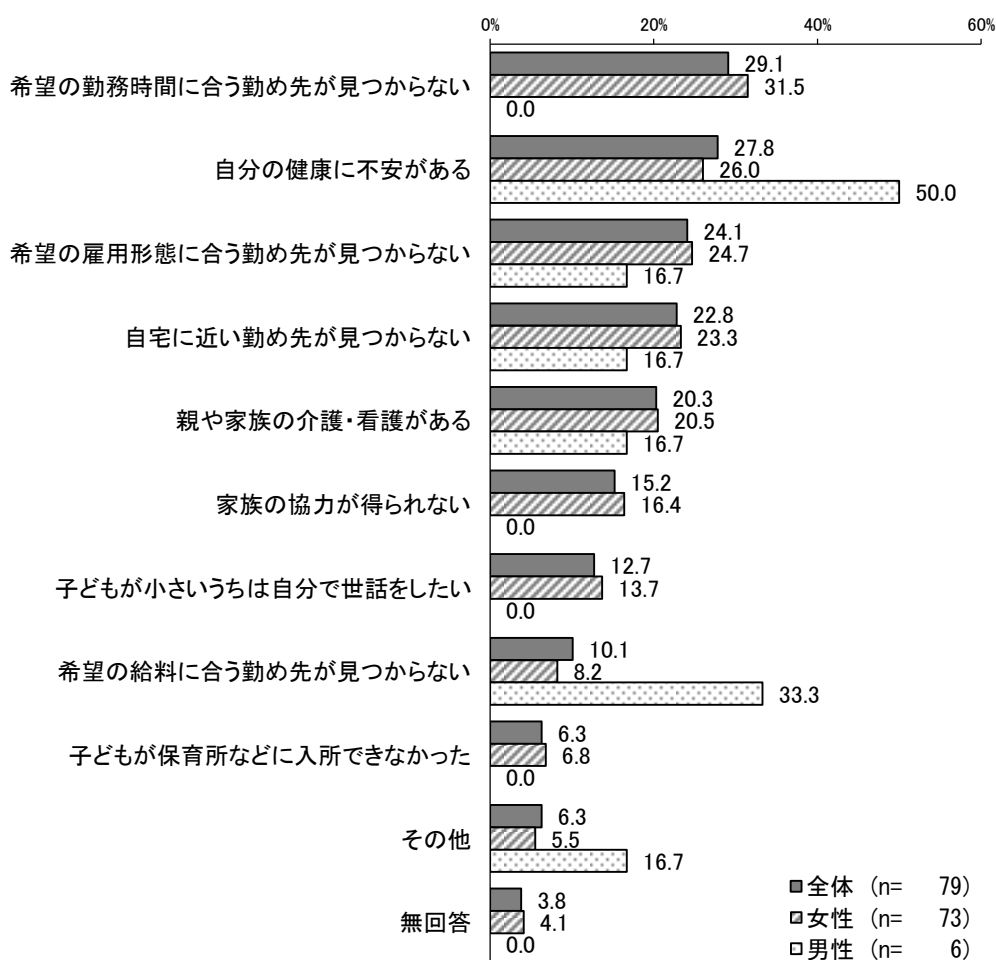
問 18 で「1. すぐ働きたい」または「2. 条件が整えば働きたい」と答えた方にお聞きします。

問 19 今後は働きたいけれども、現在働いていない理由は何ですか。(いくつでも選んでください)

「希望の勤務時間に合う勤め先が見つからない」が 29.1%で最も高く、次いで「自分の健康に不安がある」が 27.8%、「希望の雇用形態に合う勤め先が見つからない」が 24.1%、「自宅に近い勤め先が見つからない」が 22.8%、「親や家族の介護・看護がある」が 20.3%となっています。

性別で見ると、女性では「希望の勤務時間に合う勤め先が見つからない」が 31.5%で最も高く、次いで「自分の健康に不安がある」が 26.0%、「希望の雇用形態に合う勤め先が見つからない」が 24.7%となっています。男性では「自分の健康に不安がある」が 50.0% (3人)、「希望の給料に合う勤め先が見つからない」が 33.3% (2人) となっています。

図 性別 現在働いていない理由



【性年齢別】

女性では30歳代と40歳代で「希望の勤務時間に合う勤め先が見つからない」、50歳代で「自分の健康に不安がある」と「希望の雇用形態に合う勤め先が見つからない」、60歳代で「希望の勤務時間に合う勤め先が見つからない」と「希望の雇用形態に合う勤め先が見つからない」が高くなっています。また、30歳代で「家族の協力が得られない」、「子どもが小さいうちは自分で世話をしたい」、「子どもが保育所などに入所できなかつた」が高くなっています。

表 年齢別 現在働いていない理由(女性)

単位：%

		回答者数(n)	希望の勤務時間に合う勤め先が見つからない	自分の健康に不安がある	希望の雇用形態に合う勤め先が見つからない	自宅に近い勤め先が見つからない	親や家族の介護・看護がある	家族の協力が得られない	子どもが小さいうちは自分で世話をしたい	希望の給料に合う勤め先が見つからない	子どもが保育所などに入所できなかつた	その他	無回答
全 体		79	29.1	27.8	24.1	22.8	20.3	15.2	12.7	10.1	6.3	6.3	3.8
年齢別	10・20歳代	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-
	30歳代	18	38.9	16.7	16.7	22.2	5.6	27.8	27.8	11.1	22.2	5.6	5.6
	40歳代	17	35.3	29.4	17.6	11.8	23.5	23.5	17.6	5.9	5.9	5.9	5.9
	50歳代	21	23.8	28.6	28.6	23.8	23.8	4.8	9.5	4.8	-	4.8	4.8
	60歳代	12	41.7	16.7	41.7	25.0	33.3	8.3	-	16.7	-	-	-
	70歳以上	4	-	75.0	25.0	75.0	25.0	25.0	-	-	-	-	-

※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

(回答者数が15件未満の場合は網掛けなし)

※男性は回答件数(n=6)が少ないため、年齢別グラフを省略しています。

(6) 育児休業制度の利用状況

■ここからは、すべての方にお聞きします。

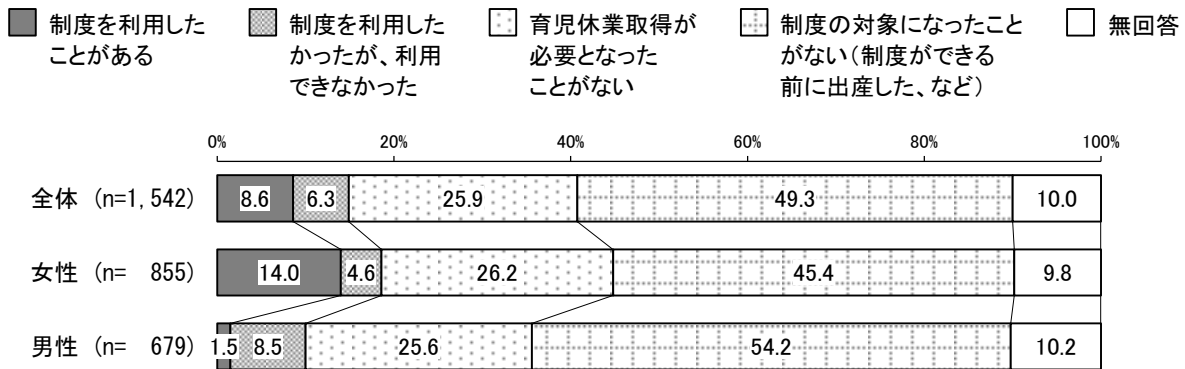
問 20 あなたは、育児を行うために育児休業の制度を利用したことがありますか。

(1つ選んでください)

「制度の対象になったことがない(制度ができる前に出産した、など)」が49.3%で最も高く、次いで「育児休業取得が必要となったことがない」が25.9%、「制度を利用したことがある」が8.6%、「制度を利用したかったが、利用できなかった」が6.3%となっています。

性別でみると、「制度の対象になったことがない(制度ができる前に出産した、など)」は男性が54.2%、女性が45.4%で、男性が5割を超えています。

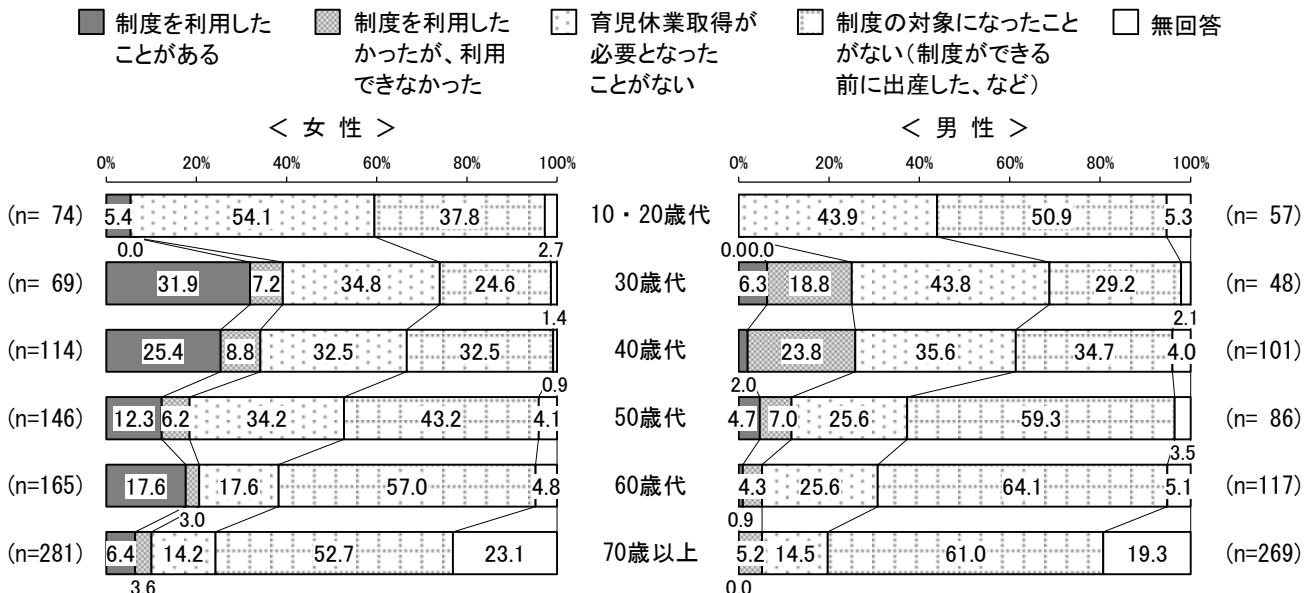
図 性別 育児休業制度の利用状況



【性年齢別】

女性では30歳代と40歳代で「制度を利用したことがある」がそれぞれ31.9%、25.4%と高くなっています。男性では40歳代と30歳代で「制度を利用したかったが、利用できなかった」がそれぞれ23.8%、18.8%と高くなっています。男女とも30歳代以上で年齢層が高くなるにつれ「制度の対象になったことがない(制度ができる前に出産した、など)」が高い傾向となっています。

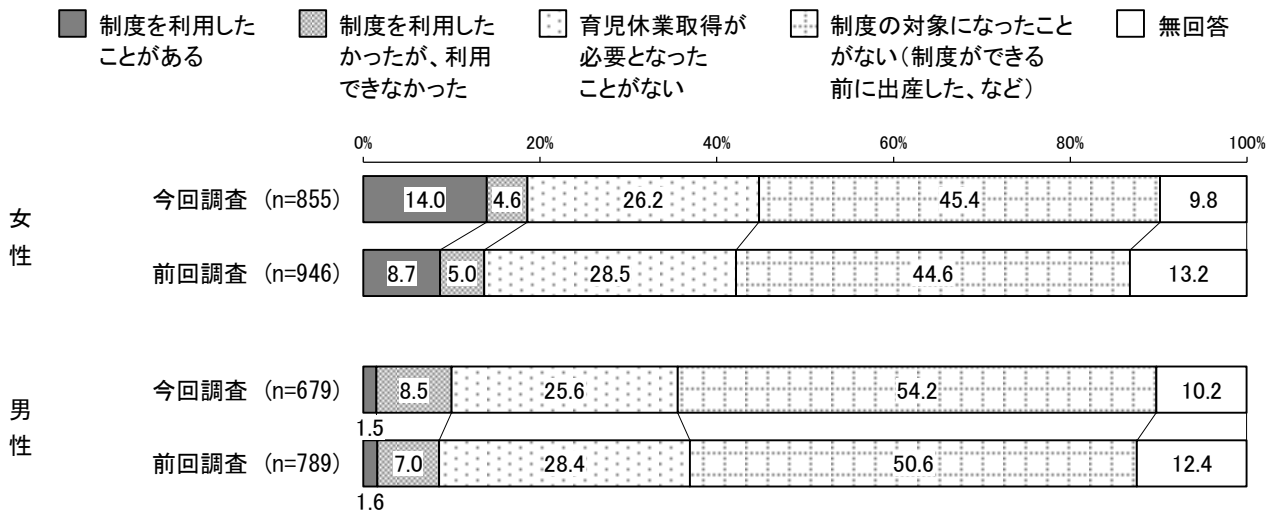
図 性年齢別 育児休業制度の利用状況



【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、女性では「制度を利用したことがある」が5.3ポイントの増加となっています。男性では「制度を利用したかったが、利用できなかった」が1.5ポイント、「制度の対象になったことがない（制度ができる前に出産した、など）」が3.6ポイントの増加となっています。

図 性別 育児休業制度の利用状況(前回調査との比較)



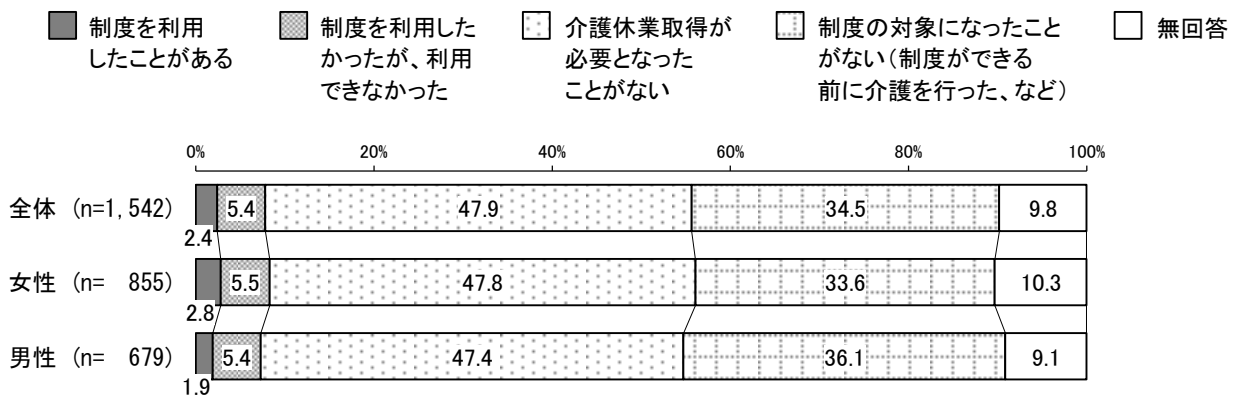
(7) 介護休業制度を利用状況

問 21 あなたは、介護を行うために介護休業の制度を利用したことがありますか。
(1つ選んでください)

「介護休業取得が必要となったことがない」が47.9%で最も高く、次いで「制度の対象になったことがない(制度ができる前に介護を行った、など)」が34.5%、「制度を利用したかったが、利用できなかった」が5.4%、「制度を利用したことがある」が2.4%となっています。

性別でみると、「制度の対象になったことがない(制度ができる前に介護を行った、など)」は男性の方が2.5ポイント高くなっています。

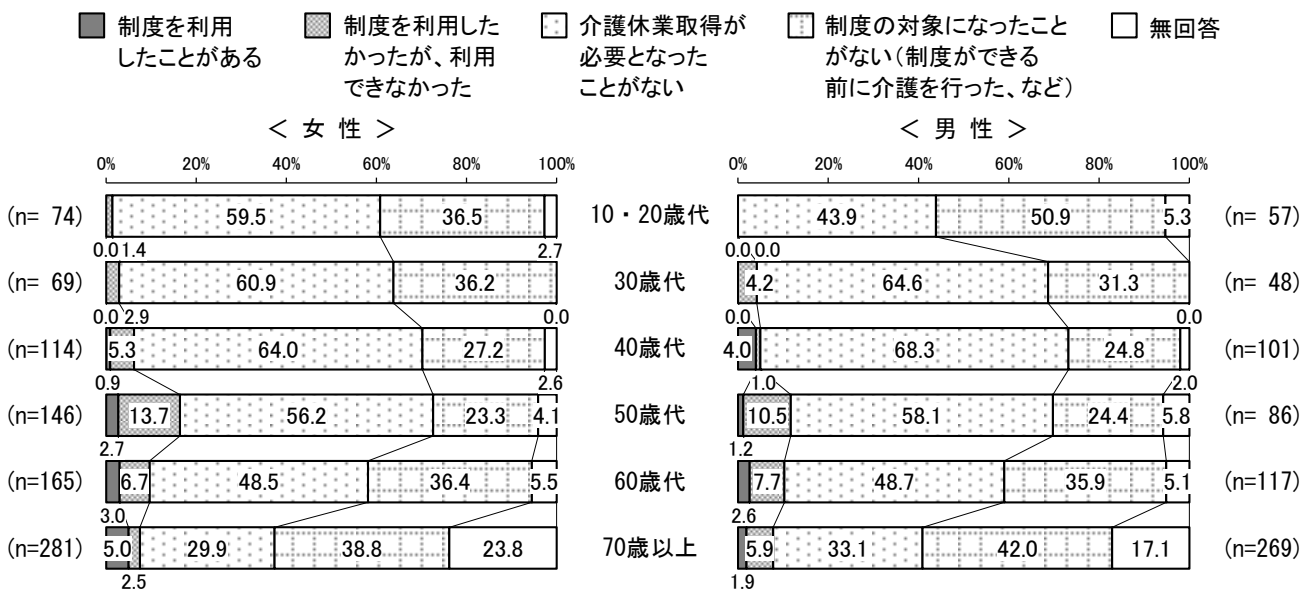
図 性別 介護休業制度を利用状況



【性年齢別】

男女とも50歳代で「制度を利用したかったが、利用できなかった」が高く、女性が13.7%、男性が10.5%となっています。

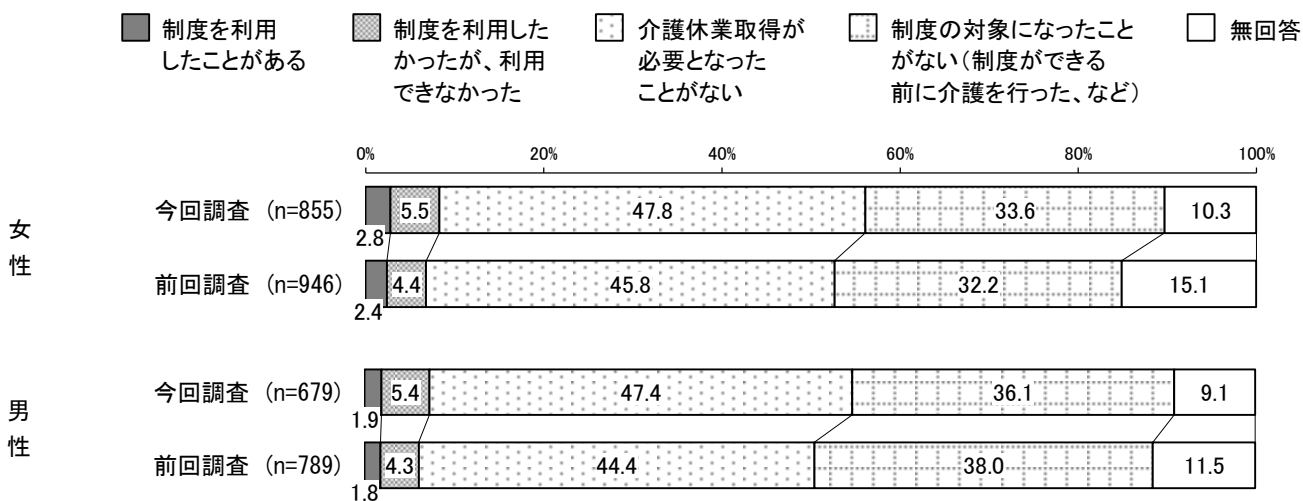
図 性年齢別 介護休業制度を利用状況



【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、男女とも「制度を利用したかったが、利用できなかった」はわずかに高くなっており、男女ともに 1.1 ポイントの増加となっています。「制度の対象になったことがない（制度ができる前に介護を行った、など）」は女性が 1.4 ポイント増加、男性が 1.9 ポイント減少しています。

図 性別 介護休業制度を利用状況(前回調査との比較)



6. 地域社会での生活と活動について

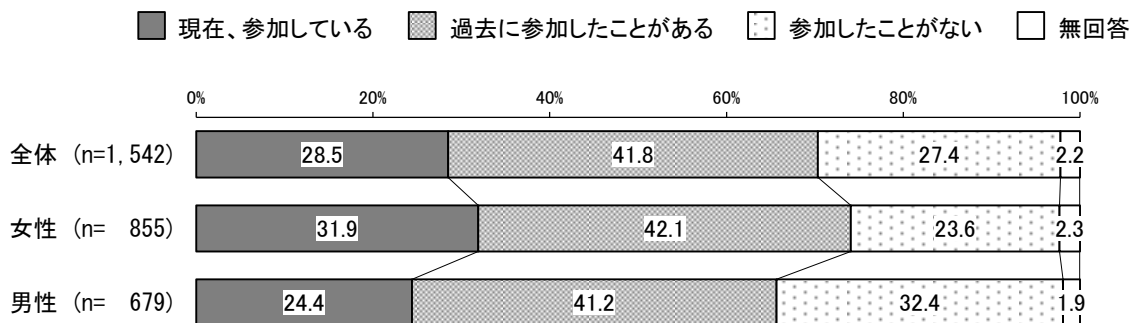
(1) 地域活動の参加状況

問 22 あなたの、自治会・町内会、PTAやボランティアなどの地域活動への参加状況は次のうちどれですか。(1つ選んでください)

「過去に参加したことがある」が41.8%で最も高く、次いで「現在、参加している」が28.5%、「参加したことがない」が27.4%となっています。

性別で見ると、「現在、参加している」は女性の方が7.5ポイント高く、「参加したことがない」は男性の方が8.8ポイント高くなっています。

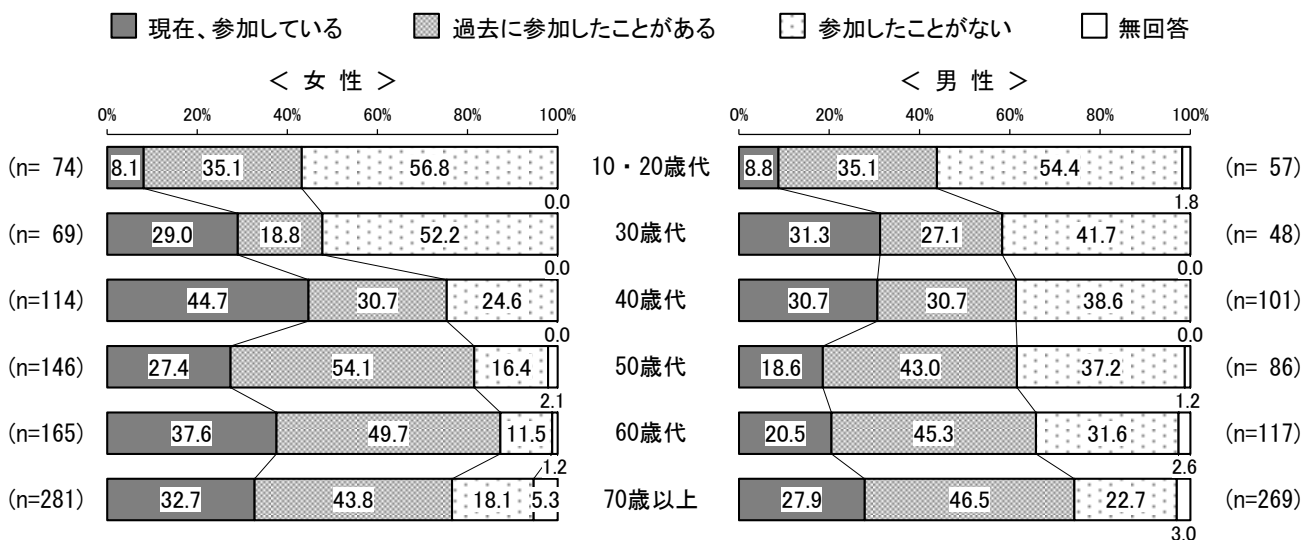
図 性別 地域活動の参加状況



【性年齢別】

女性では40歳代で「現在、参加している」が44.7%で最も高く、10・20歳代と30歳代で「参加したことがない」が高く5割を超えています。50歳代では「過去に参加したことがある」が高くなっています。男性では30歳代と40歳代で「現在、参加している」が高く約3割、10・20歳代で「参加したことがない」が高く5割を超えています。

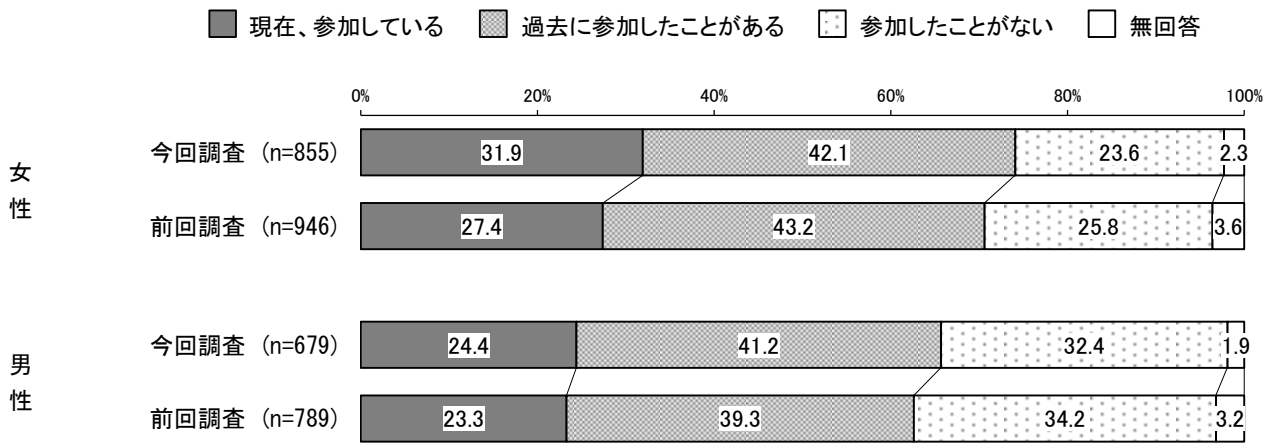
図 性年齢別 地域活動の参加状況



【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、男女で大きな差異はみられず、男女とも「現在、参加している」がやや高くなり、「参加したことがない」がやや低くなっています。

図 性別 地域活動の参加状況(前回調査との比較)



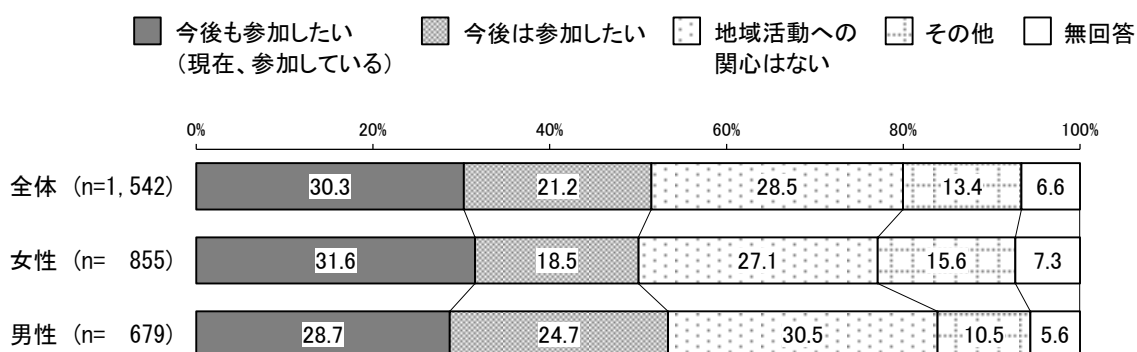
(2) 地域活動への参加意向

問 23 あなたの地域活動への参加意向は次のうちどれですか。(1つ選んでください)

「今後も参加したい (現在、参加している)」が 30.3%で最も高く、次いで「地域活動への関心はない」が 28.5%、「今後は参加したい」が 21.2%となっています。

性別で見ると、「地域活動への関心はない」は男性の方が 3.4 ポイント高くなっていますが、「今後も参加したい (現在、参加している)」と「今後は参加したい」を合わせると、女性が 50.1%、男性が 53.4%で、参加意向は男性の方が 3.3 ポイント高くなっています。

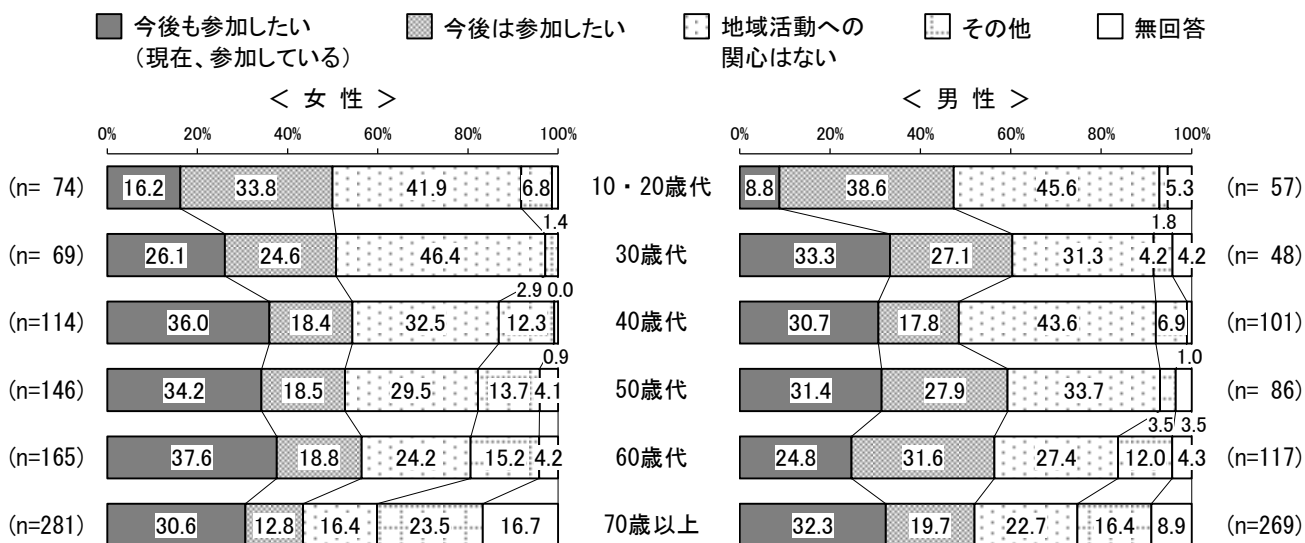
図 性別 地域活動への参加意向



【性年齢別】

女性では 40 歳代以上で「今後も参加したい (現在、参加している)」が 3 割を超えており、「今後は参加したい」を合わせると、参加意向は 60 歳代が 56.4%で最も高くなっています。男性では 30 歳代と 50 歳代で参加意向が約 6 割と高くなっています。

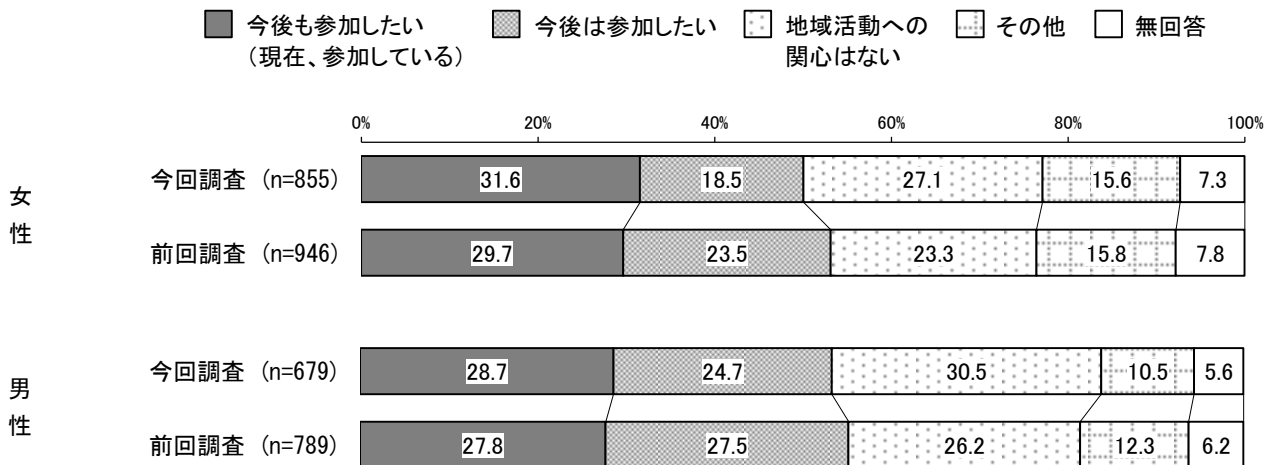
図 性年齢別 地域活動への参加意向



【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、男女で大きな差異はみられず、男女とも「今後も参加したい（現在、参加している）」はわずかに高くなっていますが、「今後は参加したい」を合わせた参加意向は男女とも低くなっており、「地域活動への関心はない」が女性は 3.8 ポイント、男性は 4.3 ポイントの増加となっています。

図 性別 地域活動への参加意向(前回調査との比較)



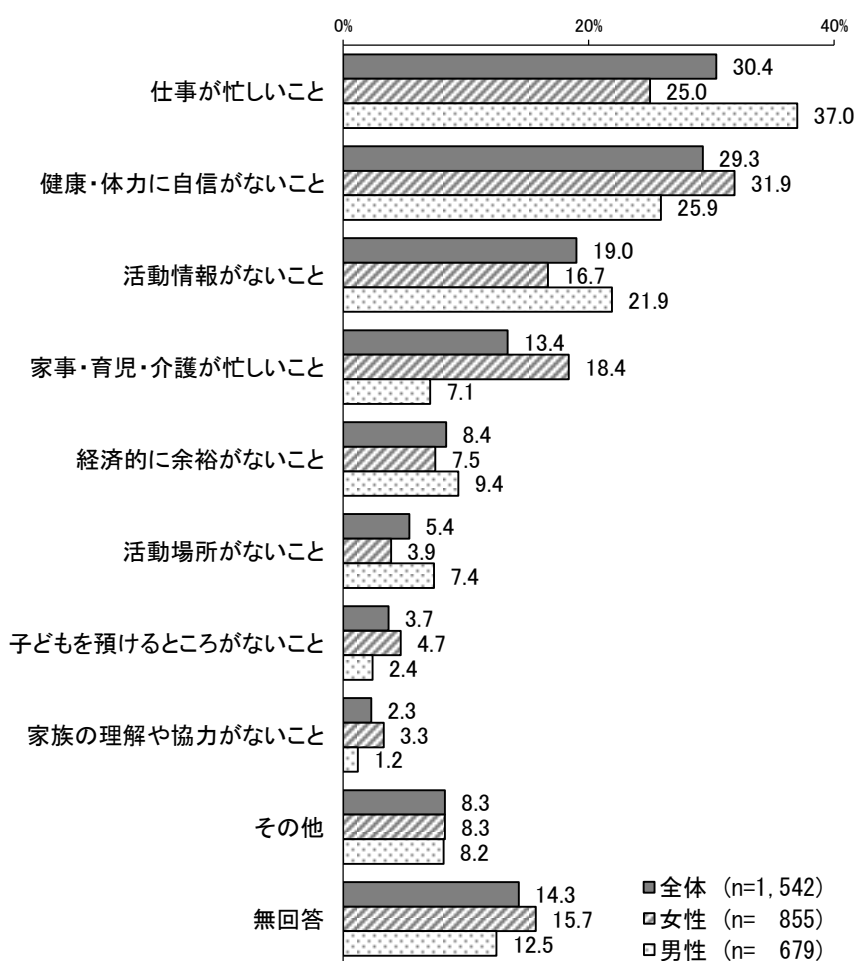
(3) 地域活動に参加する際に支障となること

問 24 あなたが、地域活動に参加する際に、支障となることは何ですか。(いくつでも選んでください)

「仕事が忙しいこと」が30.4%で最も高く、次いで「健康・体力に自信がないこと」が29.3%、「活動情報がないこと」が19.0%となっています。

性別で見ると、女性では「健康・体力に自信がないこと」が31.9%で最も高く、次いで「仕事が忙しいこと」が25.0%、「家事・育児・介護が忙しいこと」が18.4%となっています。男性では「仕事が忙しいこと」が37.0%で最も高く、次いで「健康・体力に自信がないこと」が25.9%、「活動情報がないこと」が21.9%となっています。

図 性別 地域活動に参加する際に支障となること



【性年齢別】

女性では10・20歳代で「活動情報がないこと」が高く、30歳代から50歳代で「仕事が忙しいこと」「家事・育児・介護が忙しいこと」が高く、70歳以上で「健康・体力に自信がないこと」が高くなっています。

男性では10・20歳代で「活動情報がないこと」が高く、30歳代から50歳代で「仕事が忙しいこと」が高く、70歳以上で「健康・体力に自信がないこと」が高くなっています。

表 性年齢別 地域活動に参加する際に支障となること

単位：%

		回答者数(n)	仕事が忙しいこと	健康・体力に自信がないこと	活動情報がないこと	家事・育児・介護が忙しいこと	経済的に余裕がないこと	活動場所がないこと	子どもを預けるところがないこと	家族の理解や協力がいないこと	その他	無回答	
全体		1,542	30.4	29.3	19.0	13.4	8.4	5.4	3.7	2.3	8.3	14.3	
年齢別	女性	10・20歳代	74	33.8	6.8	35.1	14.9	6.8	5.4	6.8	-	21.6	6.8
		30歳代	69	47.8	13.0	18.8	36.2	10.1	5.8	29.0	5.8	2.9	7.2
		40歳代	114	41.2	21.1	14.9	35.1	7.9	2.6	12.3	3.5	5.3	7.9
		50歳代	146	47.9	20.5	17.1	22.6	16.4	2.7	-	5.5	9.6	9.6
		60歳代	165	17.6	32.1	19.4	17.6	7.3	7.3	-	4.2	9.7	13.3
		70歳以上	281	2.8	53.4	9.6	6.8	2.5	2.1	0.4	1.8	6.0	28.1
		男性	10・20歳代	57	42.1	3.5	42.1	3.5	10.5	12.3	1.8	-	10.5
	30歳代		48	77.1	8.3	22.9	18.8	12.5	2.1	12.5	2.1	6.3	2.1
	40歳代		101	71.3	11.9	21.8	14.9	13.9	3.0	5.0	2.0	7.9	5.0
	50歳代		86	72.1	10.5	18.6	7.0	14.0	7.0	2.3	1.2	4.7	4.7
	60歳代		117	30.8	30.8	24.8	7.7	9.4	6.8	0.9	1.7	7.7	12.0
	70歳以上		269	7.4	42.0	17.1	2.6	5.6	9.3	0.4	0.7	9.7	22.3

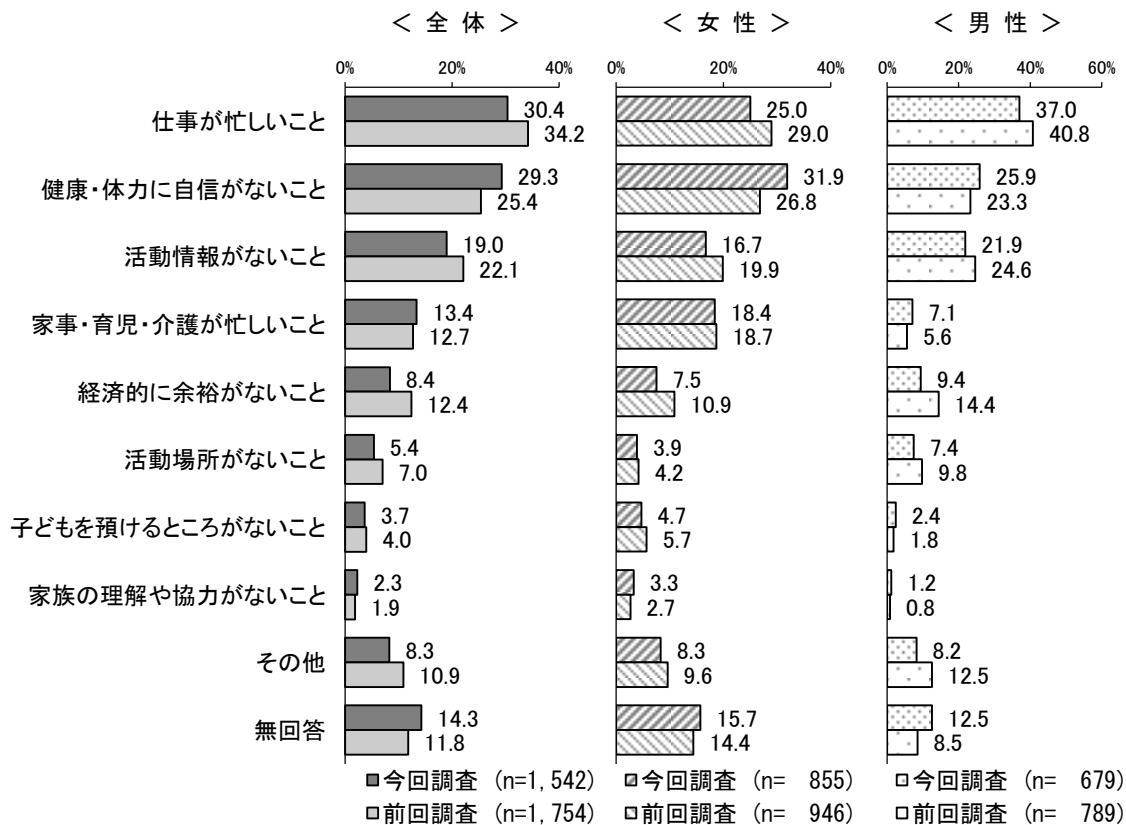
※濃い網掛けは全体より10ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より5ポイント以上高い項目

【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、「健康・体力に自信がないこと」は高く、「仕事が忙しいこと」、「活動情報がないこと」、「経済的に余裕がないこと」、「活動場所がないこと」は低くなっています。

性別で見ると、男女で大きな差異はみられません。

図 性別 地域活動に参加する際に支障となること(前回調査との比較)



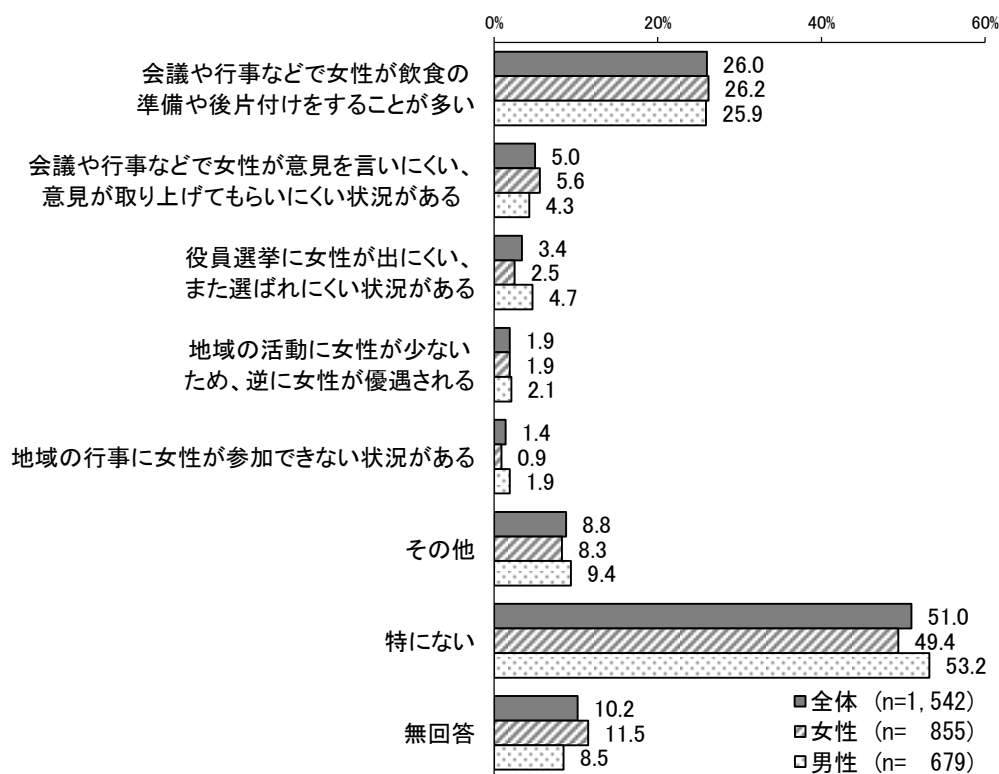
(4) 地域活動における男女の違いの有無

問 25 あなたが住んでいる地域（自治会など）は男女で違いがあると思いますか。あると思うものに○をつけてください。（いくつでも選んでください）

「特にない」が51.0%で最も高く、次いで「会議や行事などで女性が飲食の準備や後片付けをすることが多い」が26.0%となっています。

性別でみると、「特にない」は男性の方が3.8ポイント高くなっていますが、具体的な内容では男女で大きな差異はみられません。

図 性別 地域活動における男女の違いの有無



【性年齢別】

女性では30歳代で「会議や行事などで女性が飲食の準備や後片付けをすることが多い」が31.9%と高くなっています。男性では10・20歳代で「特にない」が64.9%と高くなっています。

表 性年齢別 地域活動における男女の違いの有無

単位：%

		回答者数 (n)	会議や行事などで女性が飲食の準備や後片付けをすることが多い	会議や行事などで女性が意見を言いにくい、意見が取り上げてもらいにくい状況がある	会議や行事などで女性が意見を言いにくい、意見が取り上げてもらいにくい状況がある	役員選挙に女性が出にくい、また選ばれにくい状況がある	地域の活動に女性が少ないため、逆に女性が優遇される	地域の行事に女性が参加できない状況がある	その他	特にない	無回答
全 体		1,542	26.0	5.0	3.4	1.9	1.4	8.8	51.0	10.2	
年 齢 別	女性										
	10・20歳代	74	27.0	4.1	1.4	-	1.4	10.8	59.5	2.7	
	30歳代	69	31.9	4.3	2.9	-	-	20.3	39.1	7.2	
	40歳代	114	21.9	4.4	3.5	0.9	0.9	11.4	54.4	5.3	
	50歳代	146	25.3	6.8	2.1	2.1	1.4	10.3	54.8	6.2	
	60歳代	165	26.7	6.7	3.0	2.4	1.2	6.1	49.7	9.7	
	70歳以上	281	26.7	5.7	2.1	2.8	0.7	3.6	43.8	21.4	
	男性										
	10・20歳代	57	17.5	7.0	1.8	-	1.8	7.0	64.9	5.3	
	30歳代	48	18.8	4.2	4.2	2.1	4.2	20.8	56.3	2.1	
	40歳代	101	25.7	5.9	1.0	1.0	1.0	11.9	58.4	2.0	
	50歳代	86	23.3	1.2	5.8	1.2	-	10.5	59.3	4.7	
60歳代	117	29.1	6.0	5.1	1.7	1.7	6.8	54.7	8.5		
70歳以上	269	28.6	3.3	6.3	3.3	2.6	7.8	45.4	14.1		

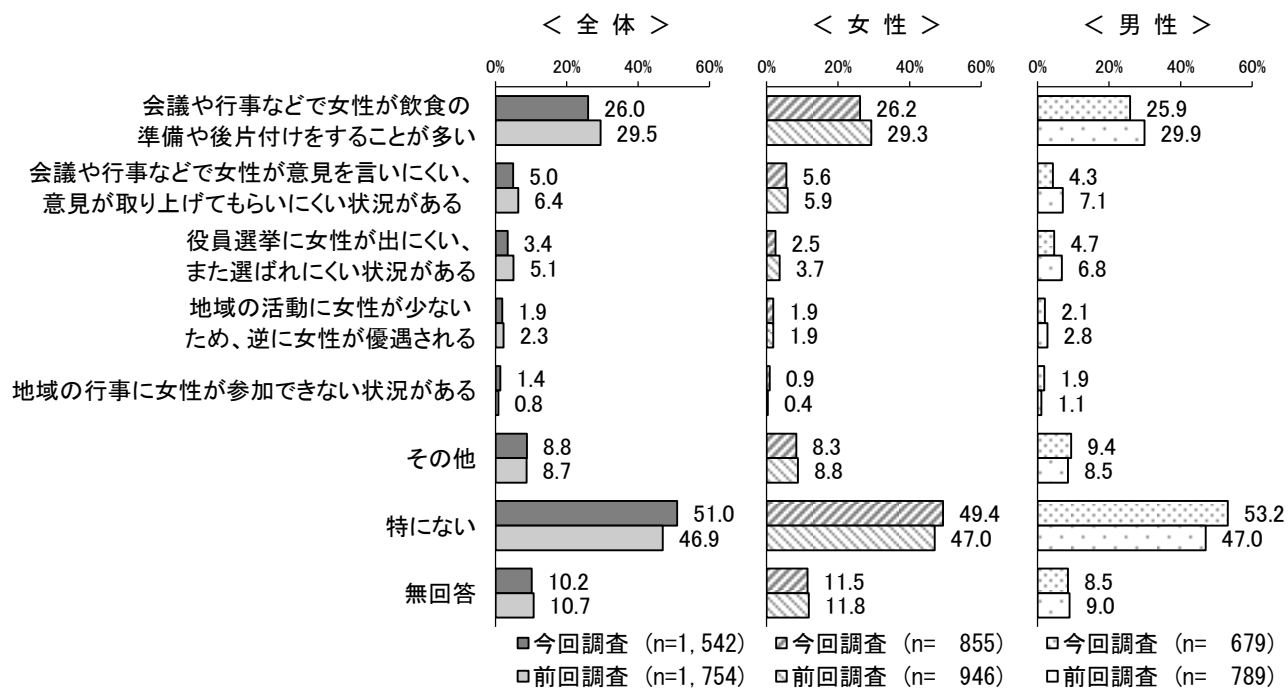
※濃い網掛けは全体より10ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より5ポイント以上高い項目

【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、「特にない」は高くなっており、「会議や行事などで女性が飲食の準備や後片付けをすることが多い」は低くなっています。

性別で見ると、男女で大きな差異はみられません。

図 性別 地域活動における男女の違いの有無(前回調査との比較)



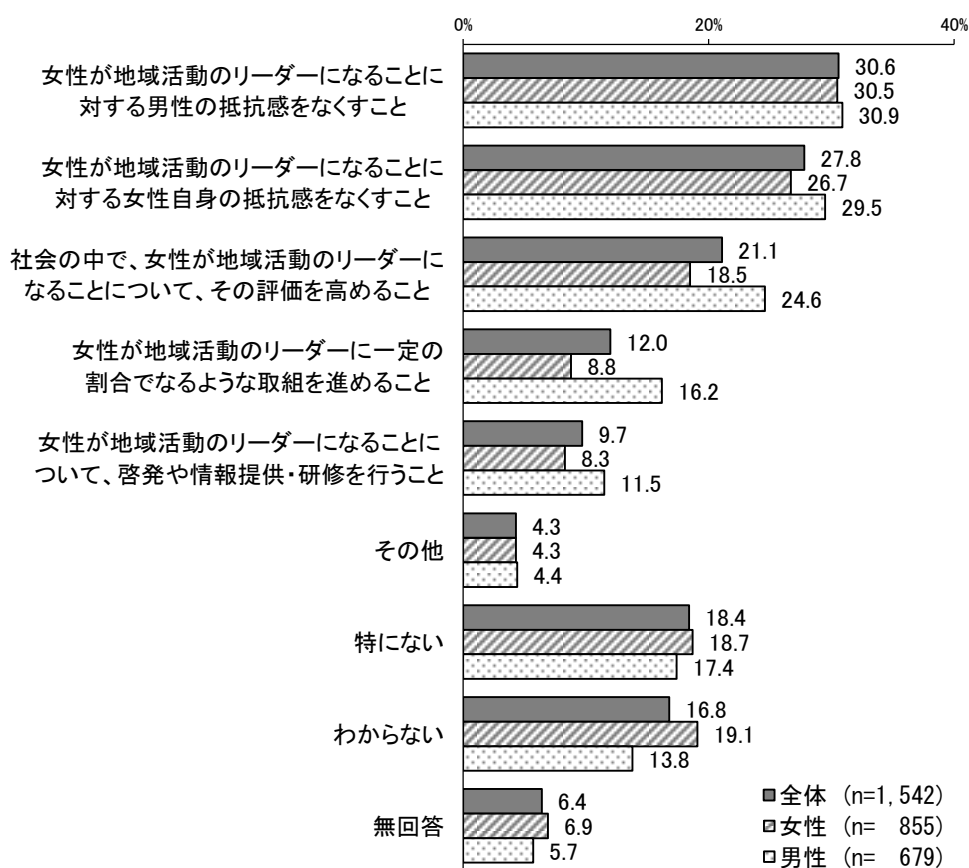
(5) 女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと

問 26 あなたは、自治会長やPTA会長など、女性が地域活動のリーダーになるためには、どのようなことが必要だと思いますか。(いくつでも選んでください)

「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」が30.6%で最も高く、次いで「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと」が27.8%、「社会の中で、女性が地域活動のリーダーになることについて、その評価を高めること」が21.1%、「特にない」が18.4%、「わからない」が16.8%となっています。

性別でみると、男性の方がすべての項目で高くなっており、「女性が地域活動のリーダーに一定の割合でなるような取組を進めること」は7.4ポイント、「社会の中で、女性が地域活動のリーダーになることについて、その評価を高めること」は6.1ポイント高くなっています。

図 性別 女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと



【性年齢別】

女性では10・20歳代で「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」が43.2%と高くなっています。男性では50歳代で「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと」が43.0%と高くなっています。

表 性年齢別 女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと

単位：%

		回答者数(n)	女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと	女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと	社会の中で、女性が地域活動のリーダーになることについて、その評価を高めること	女性が地域活動のリーダーになることに対するような取組を進めること	女性が地域活動のリーダーになることについて、啓発や情報提供・研修を行うこと	その他	特にない	わからない	無回答
全体		1,542	30.6	27.8	21.1	12.0	9.7	4.3	18.4	16.8	6.4
年齢別	女性										
	10・20歳代	74	43.2	32.4	14.9	12.2	6.8	2.7	4.1	36.5	1.4
	30歳代	69	39.1	30.4	14.5	11.6	7.2	5.8	10.1	26.1	2.9
	40歳代	114	33.3	26.3	23.7	3.5	2.6	6.1	21.1	19.3	1.8
	50歳代	146	32.9	27.4	19.9	7.5	4.8	4.1	25.3	15.8	1.4
	60歳代	165	30.3	30.9	18.2	11.5	11.5	6.7	20.0	13.9	6.1
	70歳以上	281	23.1	21.7	17.8	8.5	11.4	2.5	19.9	16.4	14.9
	男性										
	10・20歳代	57	21.1	21.1	31.6	8.8	5.3	7.0	7.0	28.1	3.5
	30歳代	48	37.5	27.1	22.9	22.9	16.7	10.4	8.3	14.6	2.1
	40歳代	101	35.6	27.7	20.8	14.9	11.9	6.9	22.8	15.8	2.0
	50歳代	86	33.7	43.0	30.2	16.3	11.6	5.8	12.8	11.6	2.3
	60歳代	117	35.0	31.6	31.6	17.1	10.3	2.6	19.7	12.0	5.1
	70歳以上	269	27.5	27.1	20.1	16.7	12.3	2.2	19.3	11.5	9.7

※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

7. ドメスティック・バイオレンスについて

(1) DVを受けた経験

問 27 あなたは、配偶者や親しい間柄（恋人等）の相手から一度でも次のような行為を受けた経験がありますか。（いくつでも選んでください）

<DVを受けた経験の有無>

「受けたことがある」が15.2%、「受けたことがない」が66.3%となっています。

性別でみると、「受けたことがある」は女性が20.7%、男性が8.1%で、女性は約2割となっています。

<DV被害の内容>

「ののしる、おどす、ばかにするなどの言葉の暴力」が58.5%で最も高く、次いで「なぐる、ける、物を投げるなどの身体的暴力」が46.2%となっています。

性別でみると、「なぐる、ける、物を投げるなどの身体的暴力」は女性で高く、「たびたび無視するなどの精神的暴力」は男性で高く、差が顕著となっています。

図 性別 DVを受けた経験の有無

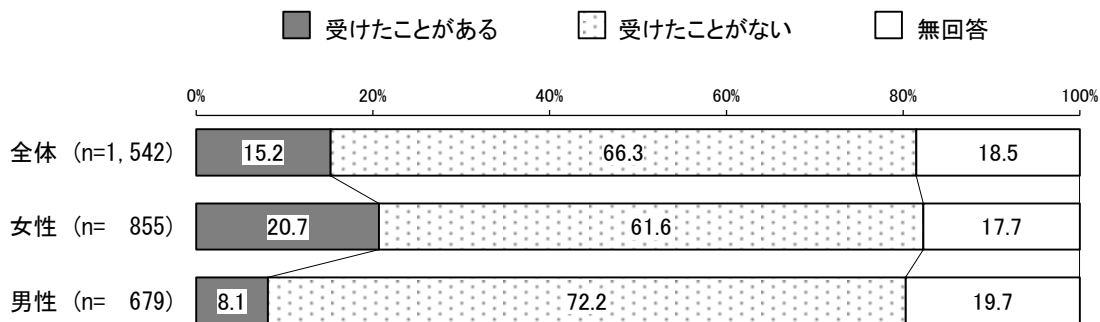
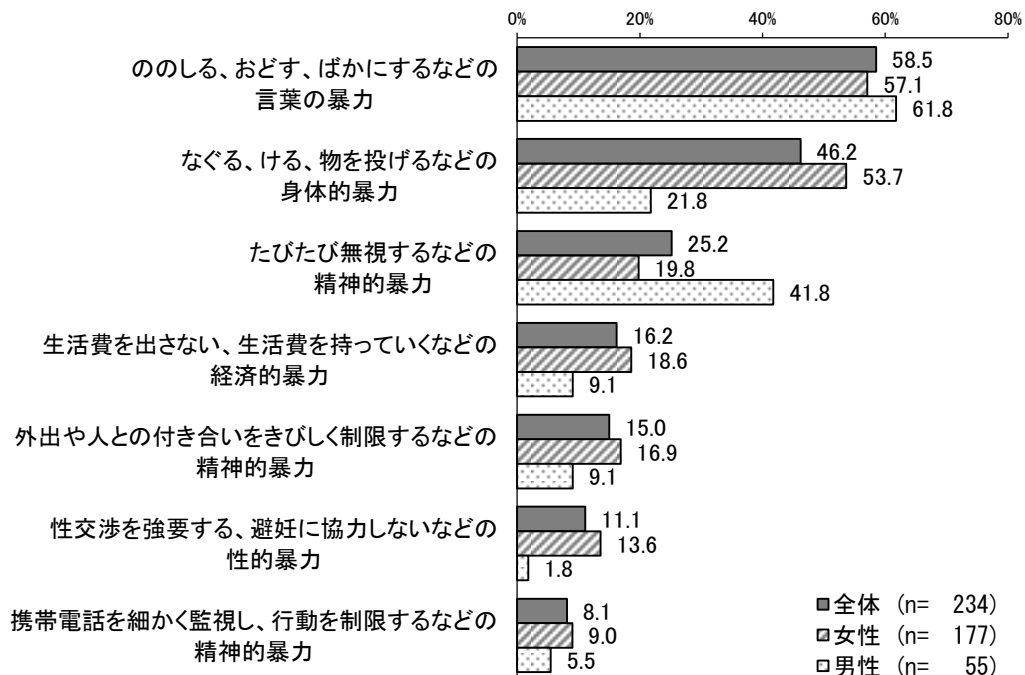


図 性別 DV被害の内容



【性年齢別】

女性では30歳代から50歳代で「受けたことがある」が高く、「ののしる、おどす、ばかにするなどの言葉の暴力」「なぐる、ける、物を投げるなどの身体的暴力」が15%前後となっています。男性では30歳代と50歳代で「受けたことがある」が高く1割を超えています。

表 性年齢別 DVを受けた経験

単位：%

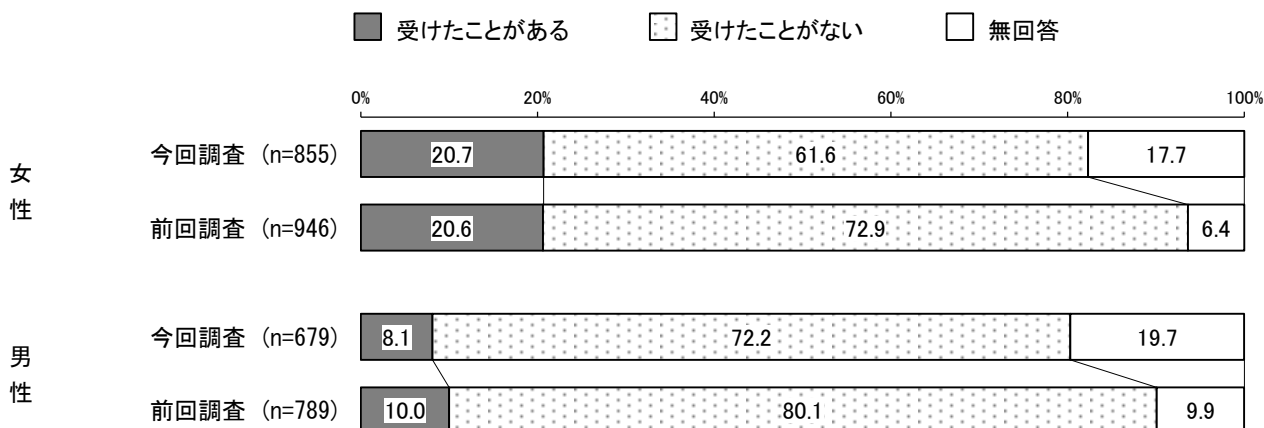
	回答者数 (n)	受けたことがある							受けたことがない		無回答	受けたことがある計		
		ののしる、おどす、ばかにするなどの言葉の暴力	的暴力	なぐる、ける、物を投げるなどの身体的暴力	たびたび無視するなどの精神的暴力	生活費を出さない、生活費を持っていくなどの経済的暴力	外出や人との付き合いをきびしく制限するなどの精神的暴力	性交渉を強要する、避妊に協力しないなどの性的暴力	携帯電話を細かく監視し、行動を制限するなどの精神的暴力	相手から上記のような行為を受けたことがない			これまでに配偶者や恋人等がいらない	
全体	1,542	8.9	7.0	3.8	2.5	2.3	1.7	1.2	61.5	4.8	18.5	15.2		
年齢別	女性	10・20歳代	74	4.1	4.1	2.7	-	1.4	-	1.4	58.1	27.0	5.4	9.5
		30歳代	69	14.5	14.5	4.3	5.8	8.7	4.3	8.7	62.3	2.9	4.3	30.4
		40歳代	114	14.9	16.7	6.1	5.3	2.6	3.5	1.8	68.4	2.6	4.4	24.6
		50歳代	146	17.8	16.4	6.8	5.5	4.1	6.2	2.7	60.3	1.4	7.5	30.8
		60歳代	165	9.1	7.3	2.4	3.6	4.8	-	1.2	60.0	1.2	21.8	17.0
		70歳以上	281	10.3	9.3	3.2	2.8	2.1	2.8	0.4	50.5	0.4	32.4	16.7
		男性	10・20歳代	57	3.5	1.8	1.8	-	3.5	-	-	50.9	38.6	3.5
30歳代	48		6.3	2.1	2.1	-	2.1	-	2.1	66.7	14.6	8.3	10.4	
40歳代	101		5.9	3.0	4.0	1.0	1.0	1.0	1.0	74.3	8.9	7.9	8.9	
50歳代	86		2.3	2.3	7.0	3.5	-	-	-	77.9	2.3	8.1	11.6	
60歳代	117		3.4	0.9	0.9	-	-	-	-	76.1	0.9	19.7	3.4	
70歳以上	269		6.3	1.5	3.7	0.4	0.4	-	0.4	56.9	1.1	33.5	8.6	

※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

【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、「受けたことがある」は男女とも大きな差異はみられません。「受けたことがない」は、女性が11.3ポイント、男性が7.9ポイントの減少となっています。

図 性別 DVを受けた経験の有無(前回調査との比較)



(2) DVの相談状況

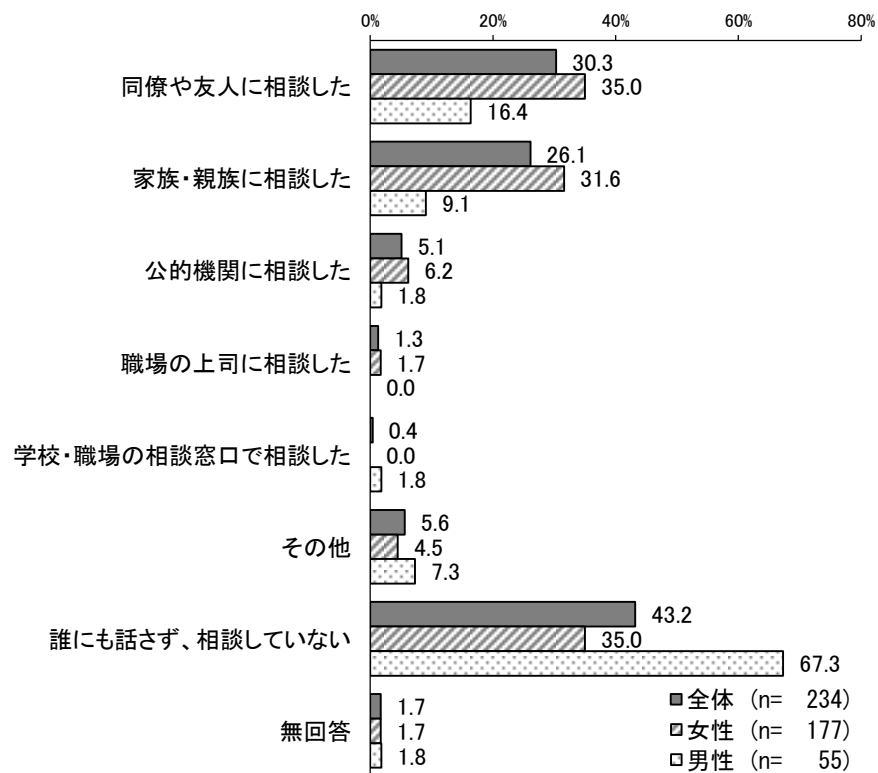
問27で、何らかの行為を受けた経験がある方にお聞きします。

問28 あなたは、そのことを誰かに話したり、相談したりしましたか。(いくつでも選んでください)

「誰にも話さず、相談していない」が43.2%で最も高く、次いで「同僚や友人に相談した」が30.3%、「家族・親族に相談した」が26.1%となっています。

性別でみると、女性では「誰にも話さず、相談していない」と「同僚や友人に相談した」がともに35.0%で高く、「家族・親族に相談した」が31.6%と僅差となっています。男性では「誰にも話さず、相談していない」が67.3%と7割近くを占めており、「同僚や友人に相談した」が16.4%、「家族・親族に相談した」が9.1%となっています。

図 性別 DVの相談状況



【性年齢別】

女性では30歳代と40歳代で「同僚や友人に相談した」が高く、60歳代で「家族・親族に相談した」が高くなっています。40歳代では「公的機関に相談した」が17.9%と高くなっています。男性では70歳以上で「誰にも話さず、相談していない」が高く8割を超えています。

表 性年齢別 DVの相談状況

単位：％

		回答者数 (n)	同僚 や友人に 相談 した	家族・ 親族に 相談 した	公的 機関に 相談 した	職場 の上司 に相談 した	学校・ 職場の 相談窓 口で 相談した	その他	誰にも 話さず、 相談 して いない	無 回 答
全 体		234	30.3	26.1	5.1	1.3	0.4	5.6	43.2	1.7
年 齢 別	女性									
	10・20歳代	7	28.6	42.9	-	-	-	-	28.6	-
	30歳代	21	66.7	33.3	-	4.8	-	4.8	19.0	-
	40歳代	28	57.1	17.9	17.9	3.6	-	10.7	25.0	-
	50歳代	45	31.1	33.3	6.7	2.2	-	-	44.4	-
	60歳代	28	28.6	53.6	3.6	-	-	-	21.4	-
	70歳以上	47	17.0	23.4	4.3	-	-	8.5	46.8	6.4
男性										
10・20歳代	4	25.0	25.0	-	-	25.0	25.0	25.0	-	
30歳代	5	20.0	-	-	-	-	20.0	60.0	-	
40歳代	9	33.3	11.1	11.1	-	-	-	55.6	-	
50歳代	10	30.0	10.0	-	-	-	10.0	60.0	-	
60歳代	4	-	-	-	-	-	25.0	75.0	-	
70歳以上	23	4.3	8.7	-	-	-	-	82.6	4.3	

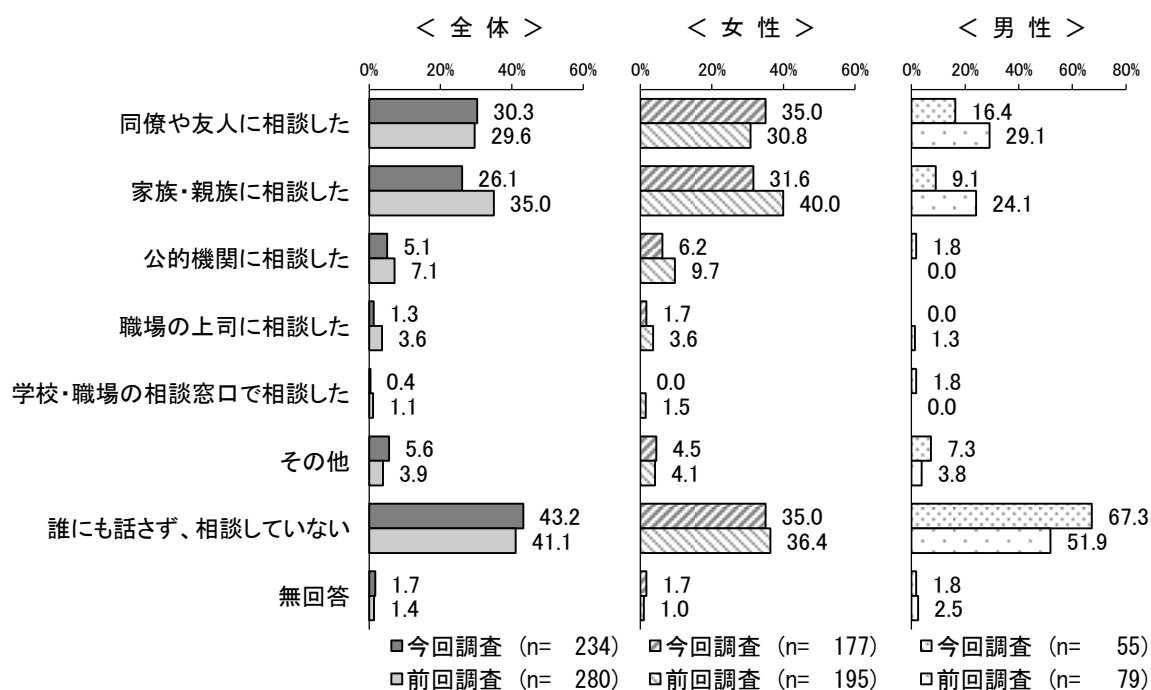
※濃い網掛けは全体より10ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より5ポイント以上高い項目
(回答者数が15件未満の場合は網掛けなし)

【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、「家族・親族に相談した」は低くなっており、8.9ポイントの減少となっています。

性別で見ると、女性では「同僚や友人に相談した」が4.2ポイント増加し、「家族・親族に相談した」が8.4ポイント減少しています。男性では「誰にも話さず、相談していない」が15.4ポイント増加し、「家族・親族に相談した」と「同僚や友人に相談した」がそれぞれ15.0ポイント、12.7ポイント減少しています。

図 性別 DVの相談状況(前回調査との比較)



(3) DVを相談しなかった理由

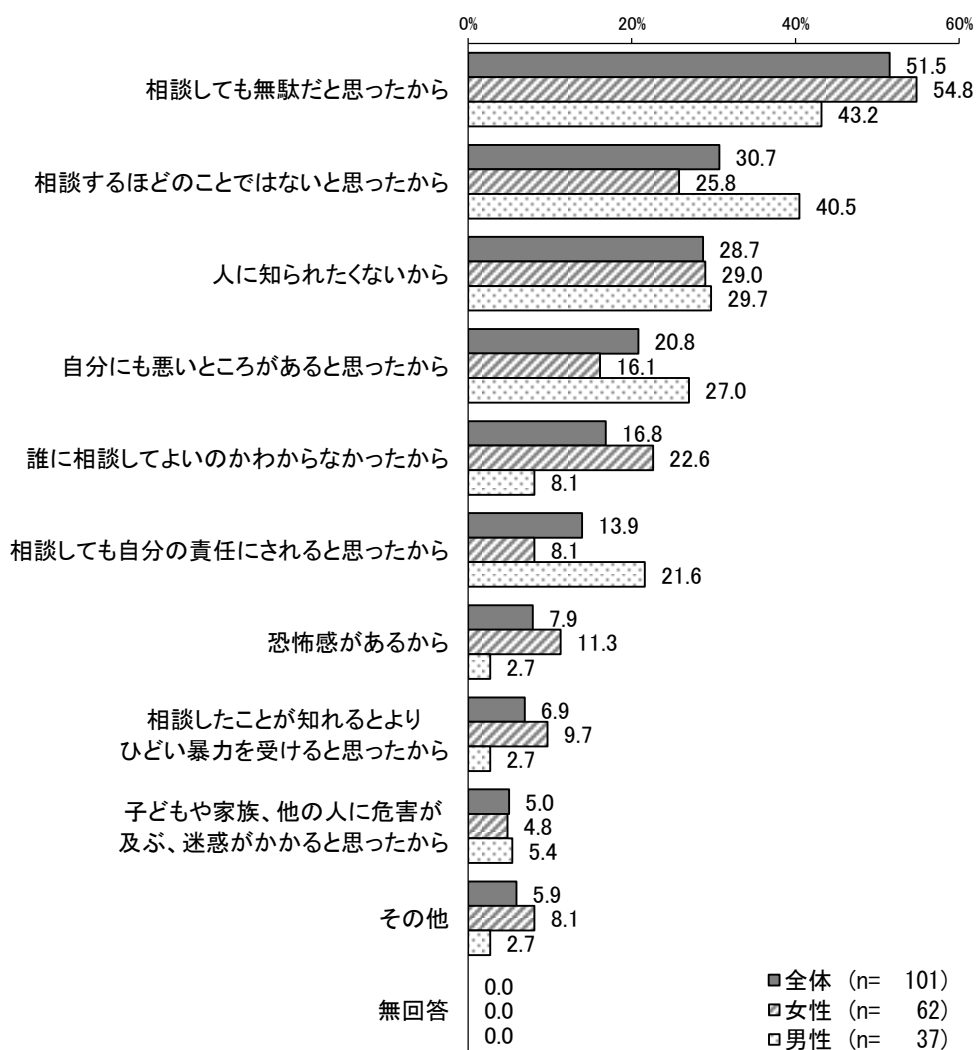
問28で、「7. 誰にも話さず、相談していない」と答えた方にお聞きします。

問29 相談しなかったのは、なぜですか。(いくつでも選んでください)

「相談しても無駄だと思ったから」が51.5%で最も高く、次いで「相談するほどのことではないと思ったから」が30.7%、「人に知られたくないから」が28.7%となっています。

性別でみると、男女とも「相談しても無駄だと思ったから」が最も高く、女性の方が11.6ポイント高くなっています。次いで、女性は「人に知られたくないから」が29.0%、男性は「相談するほどのことではないと思ったから」が40.5%となっています。

図 性別 DVを相談しなかった理由



【性年齢別】

女性では 70 歳以上で「相談しても無駄だと思ったから」と「相談したことが知れるとよりひどい暴力を受けると思ったから」が高くなっています。男性の 70 歳以上では「相談しても無駄だと思ったから」と「相談するほどのことではないと思ったから」が同率で高くなっています。

表 性年齢別 DVを相談しなかった理由

単位：%

		回答者数(n)	相談しても無駄だと思ったから	相談するほどのことではないと思ったから	人に知られたくないから	自分にも悪いところがあると思ったから	誰に相談してよいかわからなかったから	相談しても自分の責任にされると思ったから	恐怖感があるから	相談したことが知れるとよりひどい暴力を受けると思ったから	子どもや家族、他の人に危害が及ぶ、迷惑がかかると思ったから	その他	無回答
全 体		101	51.5	30.7	28.7	20.8	16.8	13.9	7.9	6.9	5.0	5.9	-
年 齢 別	女性												
	10・20 歳代	2	100.0	-	50.0	-	50.0	-	-	-	-	-	-
	30 歳代	4	25.0	50.0	50.0	-	25.0	-	-	-	-	25.0	-
	40 歳代	7	28.6	28.6	42.9	14.3	42.9	-	-	-	-	-	-
	50 歳代	20	50.0	25.0	35.0	10.0	25.0	10.0	15.0	5.0	5.0	10.0	-
	60 歳代	6	33.3	50.0	16.7	16.7	16.7	-	-	-	-	-	-
	70 歳以上	22	72.7	18.2	18.2	27.3	13.6	13.6	18.2	22.7	9.1	9.1	-
	男性												
	10・20 歳代	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	30 歳代	3	33.3	33.3	-	33.3	-	-	-	-	-	-	-
	40 歳代	5	20.0	40.0	40.0	-	20.0	60.0	20.0	20.0	20.0	-	-
	50 歳代	6	16.7	33.3	50.0	16.7	16.7	16.7	-	-	-	16.7	-
	60 歳代	3	66.7	-	-	33.3	33.3	33.3	-	-	-	-	-
	70 歳以上	19	52.6	52.6	31.6	36.8	-	15.8	-	-	5.3	-	-

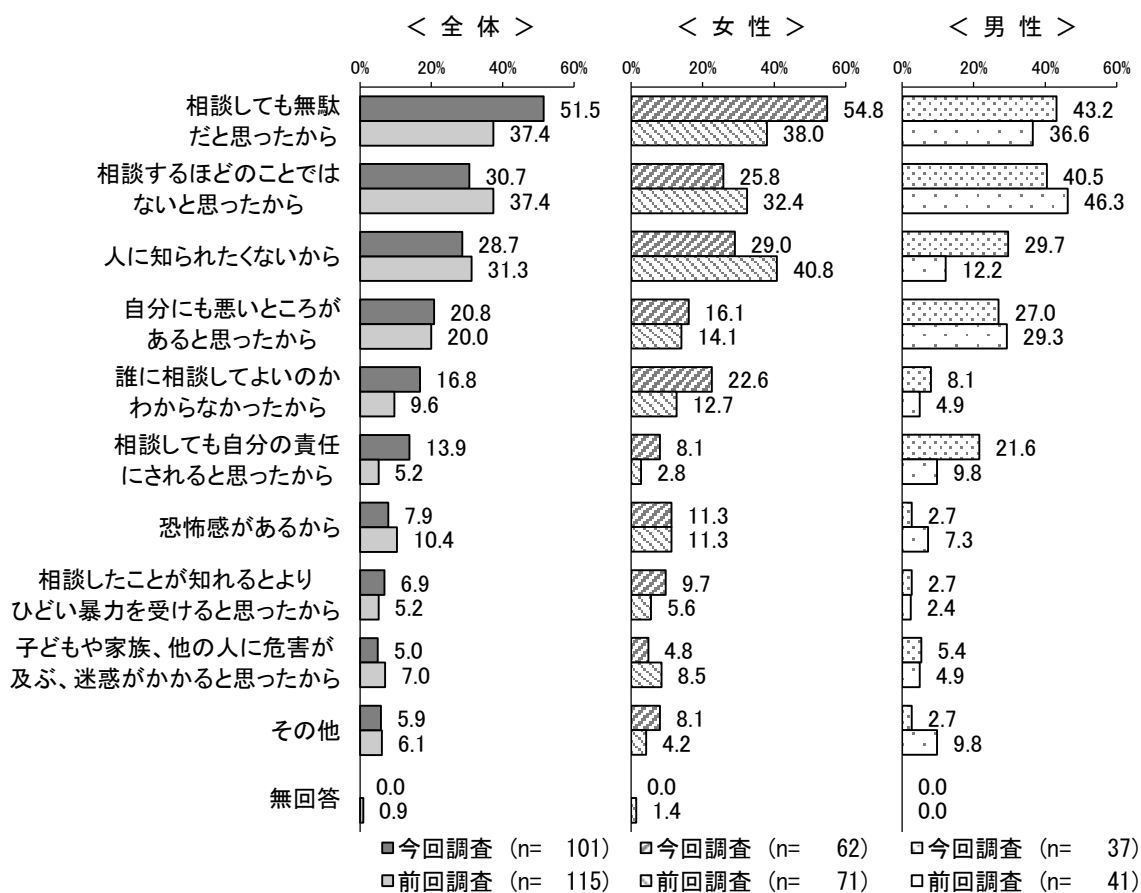
※濃い網掛けは全体より 10 ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より 5 ポイント以上高い項目
(回答者数が 15 件未満の場合は網掛けなし)

【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、「相談しても無駄だと思ったから」が高くなっており、14.1ポイントの増加となっています。

性別で見ると、「相談しても無駄だと思ったから」は男女とも高くなっており、女性が16.8ポイント、男性が6.6ポイントの増加となっています。女性では「誰に相談してよいのかわからなかったから」も約10ポイントの増加となっています。男性では「人に知られたくないから」と「相談しても自分の責任にされると思ったから」が高くなっており、それぞれ17.5ポイント、11.8ポイントの増加となっています。

図 性別 DVを相談しなかった理由(前回調査との比較)



(4) DVを防止し解決するために必要なこと

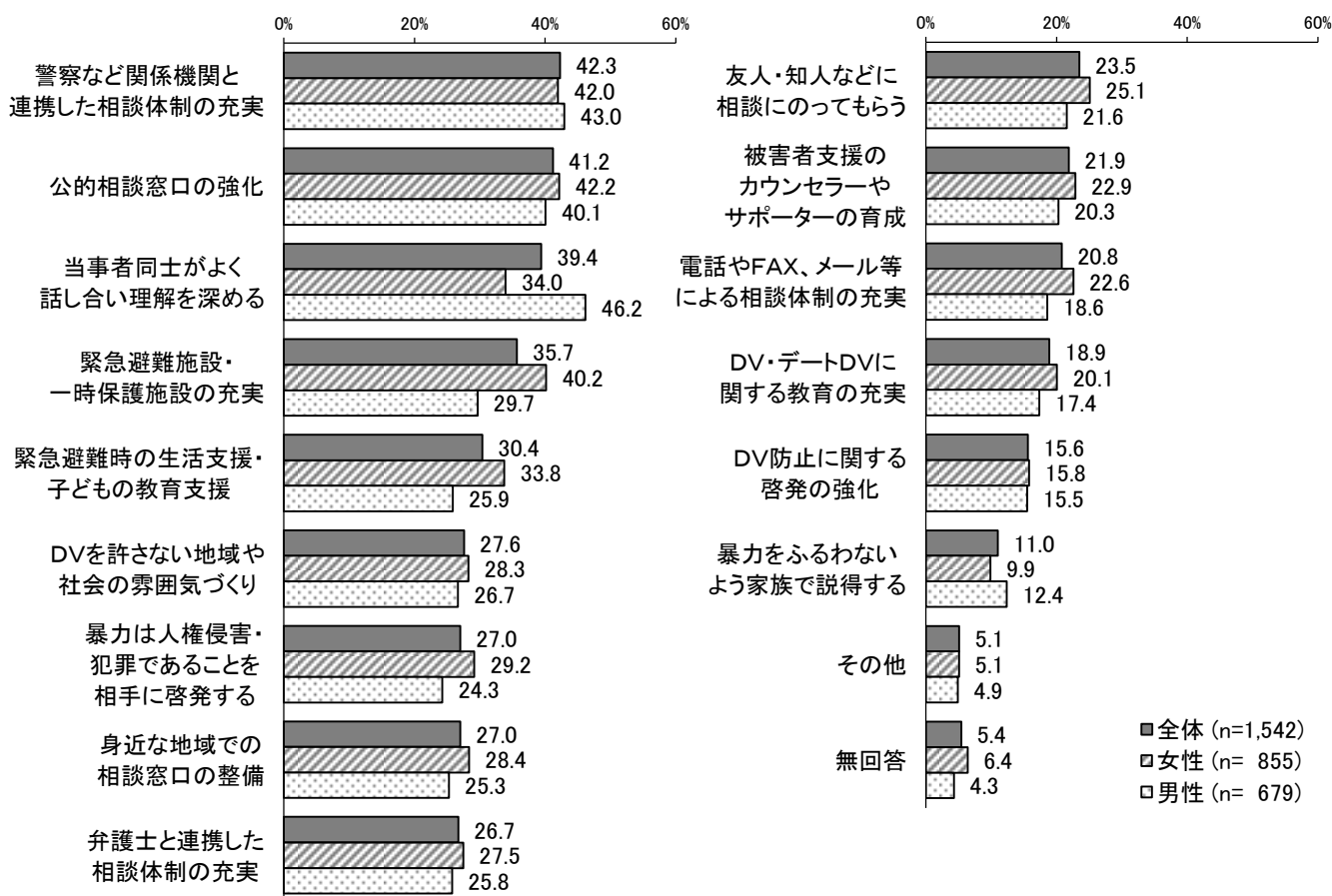
■ここからは、すべての方にお聞きします。

問 30 配偶者や親しい間柄（恋人等）の相手からの暴力を防止し、解決するためには、どのようなことが必要だと思いますか。（いくつでも選んでください）

「警察など関係機関と連携した相談体制の充実」が42.3%で最も高く、次いで「公的相談窓口の強化」が41.2%、「当事者同士がよく話し合い理解を深める」が39.4%、「緊急避難施設・一時保護施設の充実」が35.7%、「緊急避難時の生活支援・子どもの教育支援」が30.4%となっています。

性別でみると、女性では「公的相談窓口の強化」が42.2%で最も高く、次いで「警察など関係機関と連携した相談体制の充実」が42.0%、「緊急避難施設・一時保護施設の充実」が40.2%となっています。男性では「当事者同士がよく話し合い理解を深める」が46.2%で最も高く、次いで「警察など関係機関と連携した相談体制の充実」が43.0%、「公的相談窓口の強化」が40.1%となっています。

図 性別 DVを防止し解決するために必要なこと



【性年齢別】

女性では10・20歳代と30歳代で「友人・知人などに相談にのってもらう」が高くなっており、40歳代で「緊急避難施設・一時保護施設の充実」が高くなっています。男性では30歳代で「警察など関係機関と連携した相談体制の充実」が高く6割を超えており、30歳代と70歳以上で「当事者同士がよく話し合い理解を深める」が高くなっています。

表 性年齢別 DVを防止し解決するために必要なこと

単位：%

		回答者数(n)	警察など関係機関と連携した相談体制の充実	公的相談窓口の強化	当事者同士がよく話し合い理解を深める	緊急避難施設・一時保護施設の充実	緊急避難時の生活支援・子どもの教育支援	DVを許さない地域や社会の雰囲気づくり	暴力は人権侵害・犯罪であることを相手に啓発する	身近な地域での相談窓口の整備	弁護士と連携した相談体制の充実	
全体		1,542	42.3	41.2	39.4	35.7	30.4	27.6	27.0	27.0	26.7	
年齢別	女性	10・20歳代	74	54.1	32.4	32.4	33.8	32.4	41.9	20.3	25.7	25.7
		30歳代	69	52.2	44.9	36.2	46.4	36.2	37.7	29.0	33.3	31.9
		40歳代	114	55.3	43.9	31.6	52.6	43.9	28.1	30.7	32.5	36.8
		50歳代	146	47.3	51.4	30.8	48.6	41.8	37.0	34.9	30.8	34.9
		60歳代	165	37.6	48.5	30.3	43.0	34.5	23.6	33.3	30.9	30.3
		70歳以上	281	31.3	34.9	39.1	29.9	25.3	21.0	26.0	23.5	17.8
		男性	10・20歳代	57	50.9	24.6	47.4	28.1	22.8	29.8	29.8	21.1
	30歳代		48	62.5	41.7	52.1	41.7	35.4	29.2	20.8	33.3	33.3
	40歳代		101	51.5	45.5	44.6	39.6	30.7	34.7	20.8	27.7	32.7
	50歳代		86	45.3	48.8	38.4	43.0	32.6	31.4	25.6	34.9	27.9
	60歳代		117	47.9	53.8	41.0	34.2	29.1	34.2	29.9	34.2	36.8
	70歳以上		269	31.6	32.3	50.2	18.2	19.7	17.8	22.3	17.1	18.2

		回答者数(n)	友人・知人などに相談にのってもらう	被害者支援のカウンセラーやサポーターの育成	電話やFAX、メール等による相談体制の充実	DV・デートDVに関する教育の充実	DV防止に関する啓発の強化	暴力をふるわないよう家族で説得する	その他	無回答	
全体		1,542	23.5	21.9	20.8	18.9	15.6	11.0	5.1	5.4	
年齢別	女性	10・20歳代	74	43.2	27.0	18.9	28.4	20.3	5.4	12.2	-
		30歳代	69	44.9	21.7	29.0	24.6	17.4	11.6	8.7	2.9
		40歳代	114	21.9	24.6	26.3	25.4	19.3	10.5	7.0	0.9
		50歳代	146	30.8	25.3	28.1	27.4	17.8	11.0	4.1	1.4
		60歳代	165	19.4	27.3	26.7	15.8	13.9	7.9	1.8	6.1
		70歳以上	281	17.8	18.1	15.7	13.5	12.8	11.4	4.3	13.9
		男性	10・20歳代	57	33.3	17.5	15.8	24.6	14.0	15.8	8.8
	30歳代		48	37.5	20.8	27.1	22.9	14.6	8.3	8.3	-
	40歳代		101	30.7	28.7	20.8	23.8	20.8	14.9	5.9	1.0
	50歳代		86	24.4	22.1	26.7	20.9	16.3	5.8	2.3	-
	60歳代		117	25.6	26.5	25.6	19.7	23.1	12.0	3.4	0.9
	70歳以上		269	10.4	14.5	11.2	10.4	10.4	13.8	4.5	10.0

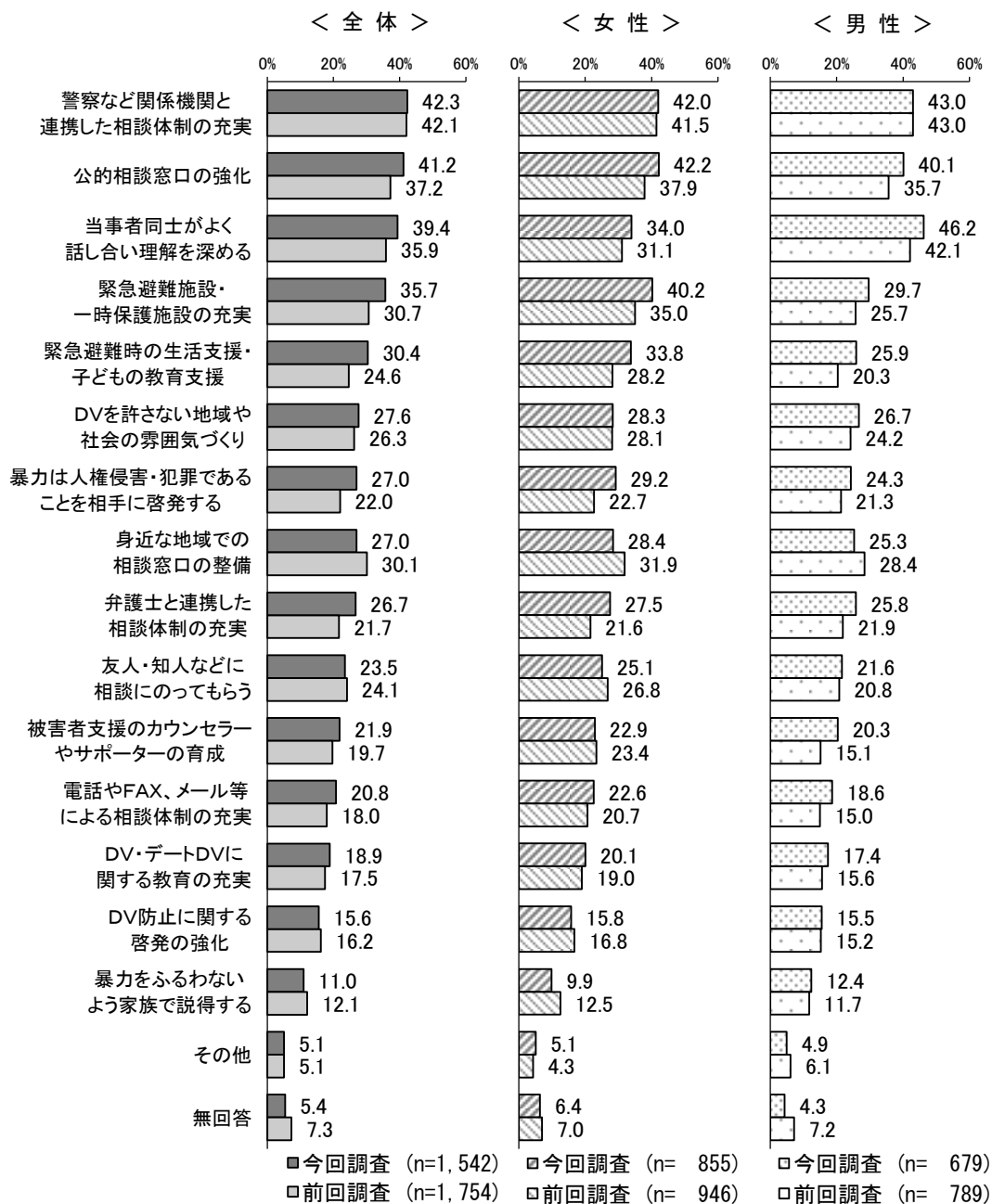
※濃い網掛けは全体より10ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より5ポイント以上高い項目

【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、「身近な地域での相談窓口の整備」は 3.1 ポイントの減少となっていますが、それ以外は微増または横ばいとなっています。

性別で見ると、男性で「被害者支援のカウンセラーやサポーターの育成」が 5.2 ポイントの増加となっている以外は、男女で大きな差異はみられません。

図 性別 DVを防止し解決するために必要なこと(前回調査との比較)



8. セクシュアル・ハラスメントなどについて

(1) ハラスメントを受けた経験

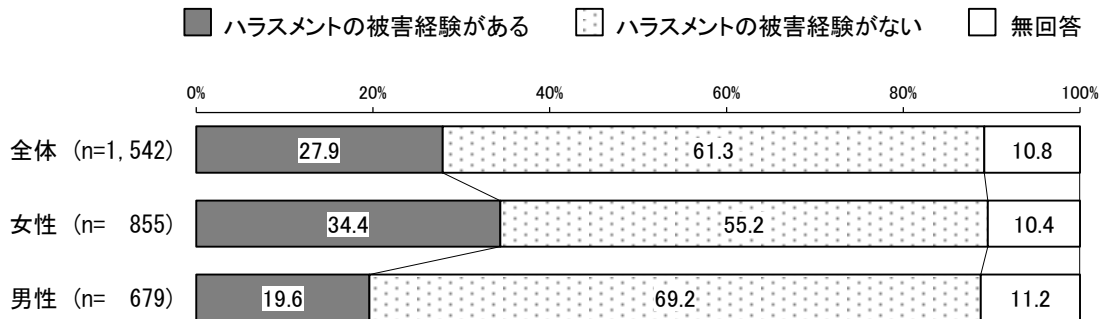
問 31 あなたは、職場や学校、その他の活動の場で次のような不快と感じる行為を受けたことがありますか。(いくつでも選んでください)

<ハラスメントを受けた経験の有無>

「ハラスメントの被害経験がある」が 27.9%、「ハラスメントの被害経験がない」が 61.3%となっています。

性別でみると、「ハラスメントの被害経験がある」は女性が 34.4%、男性が 19.6%となっており、女性の方が 14.8 ポイント高くなっています。

図 性別 ハラスメントを受けた経験の有無

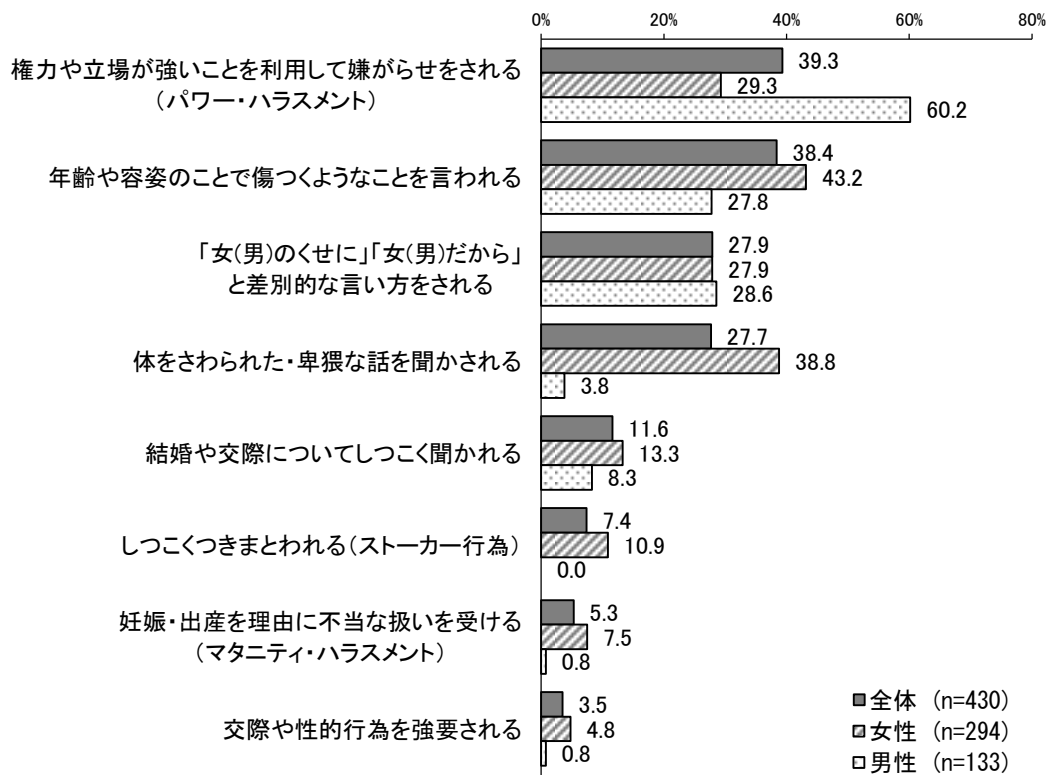


<ハラスメント被害の内訳>

「権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされる（パワー・ハラスメント）」が 39.3%で最も高く、次いで「年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われる」が 38.4%、「『女（男）のくせに』『女（男）だから』と差別的な言い方をされる」が 27.9%、「体をさわられた・卑猥な話を聞かされる」が 27.7%となっています。

性別で見ると、女性では「年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われる」が 43.2%で最も高く、次いで「体をさわられた・卑猥な話を聞かされる」が 38.8%となっています。男性では「権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされる（パワー・ハラスメント）」が 60.2%で最も高く、次いで「『女（男）のくせに』『女（男）だから』と差別的な言い方をされる」「年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われる」がそれぞれ 28.6%、27.8%となっています。

図 性別 ハラスメント被害の内訳



【性年齢別】

女性では 50 歳代以下で「ハラスメントの被害経験がある」が高く 4 割を超えており、30 歳代で 58.0%と最も高くなっています。30 歳代では「年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われる」「体をさわられた・卑猥な話を聞かされる」「結婚や交際についてしつこく聞かれる」が他の年齢層と比べて高くなっています。男性では 50 歳代で「ハラスメントの被害経験がある」が 30.2%と最も高くなっており、「権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされる(パワー・ハラスメント)」が 19.8%と高くなっています。

表 性年齢別 ハラスメントを受けた経験

単位：%

	回答者数(n)	ハラスメントの被害経験がある								上記のような経験はない	無回答	ハラスメントの被害経験がある計		
		権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされる(パワー・ハラスメント)	年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われる	別的な言い方をされる 女(男)のくせに」女(男)だから」と差別	体をさわられた・卑猥な話を聞かされる	結婚や交際についてしつこく聞かれる	しつこくつきまといられる(ストーカー行為)	妊娠・出産を理由に不当な扱いを受ける(タタニティ・ハラスメント)	交際や性的行為を強要される					
全体	1,542	11.0	10.7	7.8	7.7	3.2	2.1	1.5	1.0	61.3	10.8	27.9		
年齢別	女性	10・20 歳代	74	9.5	23.0	13.5	21.6	9.5	5.4	1.4	2.7	54.1	4.1	41.9
		30 歳代	69	15.9	27.5	13.0	29.0	15.9	5.8	4.3	4.3	42.0	-	58.0
		40 歳代	114	8.8	15.8	14.0	18.4	7.0	5.3	7.0	1.8	54.4	0.9	44.7
		50 歳代	146	19.2	17.8	8.2	19.2	4.1	6.8	2.1	1.4	49.3	4.8	45.9
		60 歳代	165	10.3	17.0	10.3	7.9	1.2	1.8	4.2	0.6	58.8	9.1	32.1
		70 歳以上	281	3.9	6.4	6.4	5.3	1.8	1.8	-	1.4	60.5	22.1	17.4
		男性	10・20 歳代	57	7.0	7.0	8.8	-	1.8	-	-	-	78.9	-
	30 歳代		48	14.6	6.3	4.2	2.1	4.2	-	2.1	-	72.9	4.2	22.9
	40 歳代		101	17.8	8.9	7.9	2.0	3.0	-	-	-	71.3	1.0	27.7
	50 歳代		86	19.8	9.3	7.0	1.2	2.3	-	-	1.2	66.3	3.5	30.2
	60 歳代		117	13.7	6.0	4.3	-	2.6	-	-	-	71.8	7.7	20.5
	70 歳以上		269	6.7	2.2	4.5	0.4	-	-	-	-	65.4	22.7	11.9

※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

9. 防災について

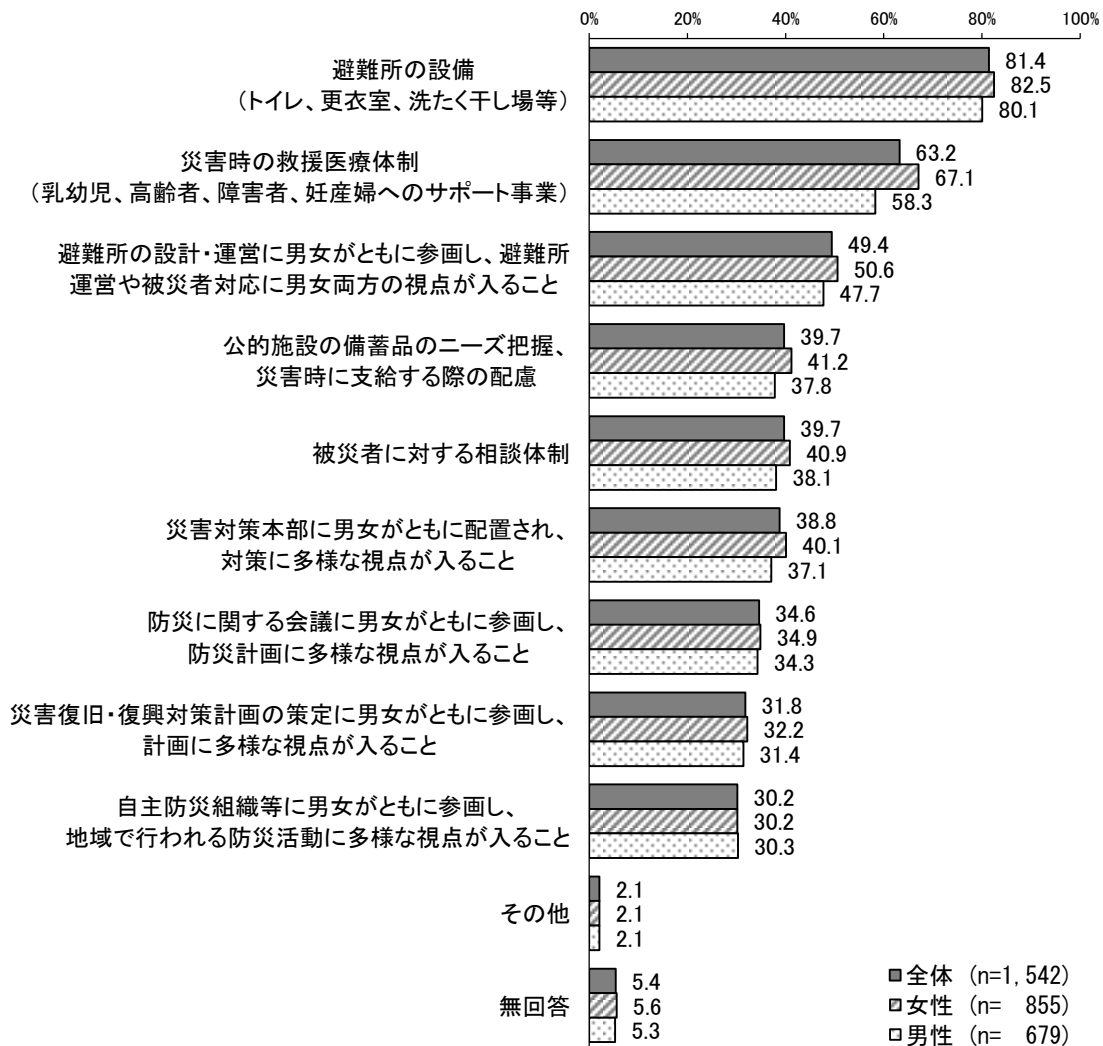
(1) 防災・災害復興対策において性別に配慮した対応が必要なこと

問 32 防災・災害復興対策において、性別に配慮した対応が必要なことは何だと思えますか。(いくつでも選んでください)

「避難所の設備（トイレ、更衣室、洗たく干し場等）」が 81.4%で最も高く、次いで「災害時の救援医療体制（乳幼児、高齢者、障害者、妊産婦へのサポート事業）」が 63.2%、「避難所の設計・運営に男女がともに参画し、避難所運営や被災者対応に男女両方の視点が入ること」が 49.4%となっています。

性別で見ると、「自主防災組織等に男女がともに参画し、地域で行われる防災活動に多様な視点が入ること」以外はすべて女性の方が高くなっており、特に「災害時の救援医療体制（乳幼児、高齢者、障害者、妊産婦へのサポート事業）」は 8.8 ポイントの差となっています。

図 性別 防災・災害復興対策において性別に配慮した対応が必要なこと



【性年齢別】

女性では30歳代と40歳代で「避難所の設備（トイレ、更衣室、洗たく干し場等）」が高く9割を超えています。30歳代では「避難所の設計・運営に男女がともに参画し、避難所運営や被災者対応に男女両方の視点が入ること」が60.9%と高くなっています。男性では30歳代で「避難所の設備（トイレ、更衣室、洗たく干し場等）」、「災害時の救援医療体制（乳幼児、高齢者、障害者、妊産婦へのサポート事業）」、「公的施設の備蓄品のニーズ把握、災害時に支給する際の配慮」が高くなっています。

表 性年齢別 防災・災害復興対策において性別に配慮した対応が必要なこと

単位：%

		回答者数(n)	避難所の設備(トイレ、更衣室、洗たく干し場等)	災害時の救援医療体制(乳幼児、高齢者、障害者、妊産婦へのサポート事業)	避難所の設計・運営に男女がともに参画し、避難所運営や被災者対応に男女両方の視点が入ること	公的施設の備蓄品のニーズ把握、災害時に支給する際の配慮	被災者に対する相談体制	災害対策本部に男女がともに配置され、対策に多様な視点が入ること	防災に関する会議に男女がともに参画し、防災計画に多様な視点が入ること	災害復旧・復興対策計画の策定に男女がともに参画し、計画に多様な視点が入ること	自主防災組織等に男女がともに参画し、地域で行われる防災活動に多様な視点が入ること	その他	無回答	
全体		1,542	81.4	63.2	49.4	39.7	39.7	38.8	34.6	31.8	30.2	2.1	5.4	
年齢別	女性	10・20歳代	74	83.8	70.3	40.5	41.9	35.1	36.5	33.8	27.0	29.7	-	2.7
		30歳代	69	91.3	76.8	60.9	43.5	43.5	43.5	42.0	34.8	34.8	1.4	1.4
		40歳代	114	92.1	71.9	55.3	48.2	36.0	40.4	35.1	33.3	30.7	2.6	1.8
		50歳代	146	83.6	61.0	52.7	38.4	34.9	43.2	34.2	30.1	29.5	2.1	2.7
		60歳代	165	83.6	72.7	53.9	38.2	46.1	43.6	39.4	31.5	30.9	3.6	4.2
		70歳以上	281	74.4	62.3	45.6	40.9	43.8	35.9	30.6	33.5	29.2	1.8	11.4
		男性	10・20歳代	57	84.2	47.4	31.6	38.6	31.6	31.6	22.8	15.8	14.0	1.8
	30歳代		48	91.7	75.0	50.0	50.0	41.7	33.3	41.7	37.5	29.2	2.1	2.1
	40歳代		101	88.1	55.4	47.5	36.6	35.6	41.6	40.6	30.7	32.7	1.0	2.0
	50歳代		86	82.6	59.3	55.8	44.2	39.5	34.9	34.9	34.9	27.9	2.3	1.2
	60歳代		117	82.1	64.1	57.3	39.3	45.3	41.0	34.2	35.0	37.6	2.6	0.9
	70歳以上		269	72.5	55.8	44.2	33.5	36.4	36.4	33.1	30.9	30.9	2.2	11.5

※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

10. ワーク・ライフ・バランスについて

(1) 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人生活」の関わり方

問 33 生活における「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等）」の優先度について、あなたの現実に最も近いもの、希望に最も近いものはどれですか。（それぞれ1つ選んでください）

<現実>

『家庭生活』を優先している」が30.2%で最も高く、次いで『仕事』と『家庭生活』を両立している」が21.0%、『仕事』を優先している」が20.5%となっています。

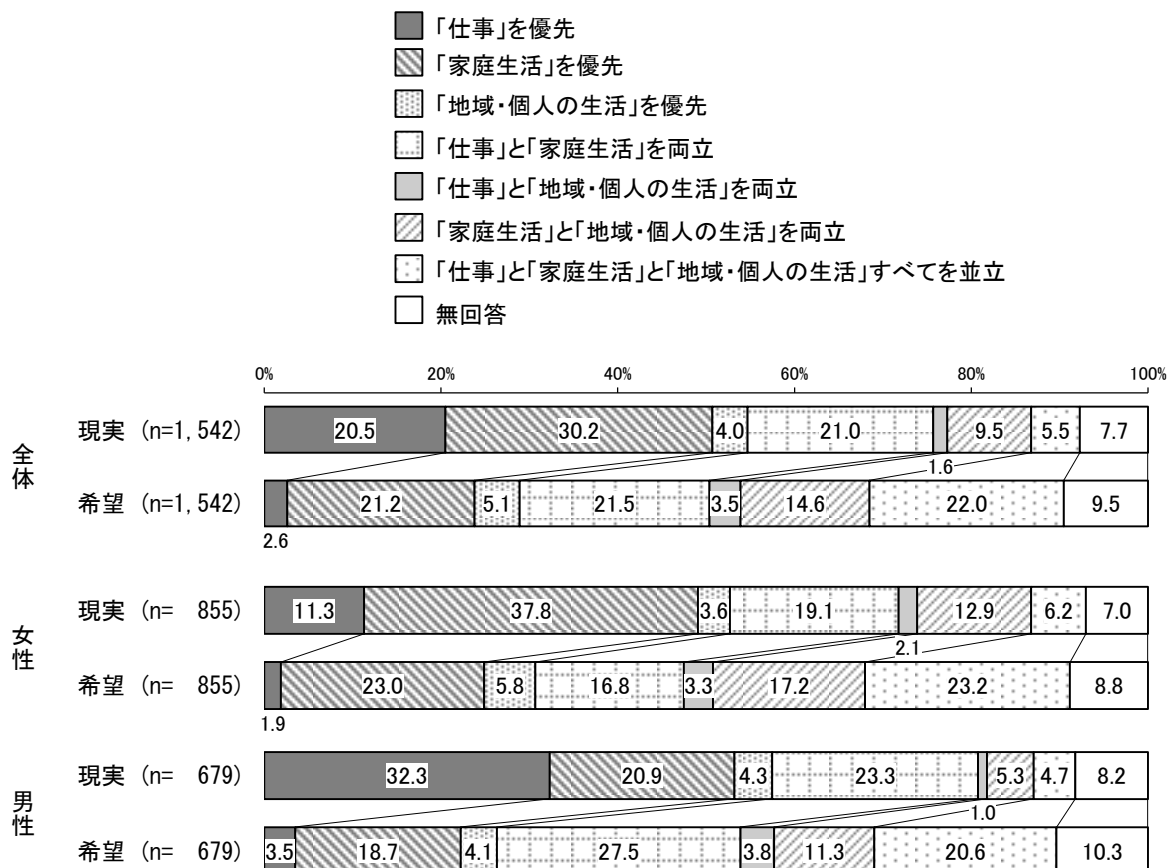
性別でみると、女性では『家庭生活』を優先している」が37.8%で最も高く、次いで『仕事』と『家庭生活』を両立している」が19.1%となっています。男性では『仕事』を優先している」が32.3%で最も高く、次いで『仕事』と『家庭生活』を両立している」が23.3%となっています。

<希望>

『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』すべてを並立させたい」が22.0%で最も高く、次いで『仕事』と『家庭生活』を両立させたい」が21.5%、『家庭生活』を優先したい」が21.2%となっています。

性別でみると、女性では『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』すべてを並立させたい」が23.2%で最も高く、次いで『家庭生活』を優先したい」が23.0%となっています。男性では『仕事』と『家庭生活』を両立させたい」が27.5%で最も高く、次いで『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』すべてを並立させたい」が20.6%となっています。

図 性別「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人生活」の関わり方



<現実>

【性年齢別】

女性では10・20歳代は『仕事』を優先している」、30歳代、40歳代、60歳代、70歳以上は『家庭生活』を優先している」、50歳代は『仕事』と『家庭生活』を両立している」が最も高くなっています。男性では50歳代以下は『仕事』を優先している」が最も高く、30歳代と50歳代で6割を超えています。60歳代は『仕事』と『家庭生活』を両立している」、70歳以上は『家庭生活』を優先している」が最も高くなっています。

表 性年齢別 現実の「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人生活」の関わり方

単位：%

		回答者数 (n)	仕事」を優先している	家庭生活」を優先している	地域・個人の生活」を優先している	仕事」と地域・個人の生活」を両立している	仕事」と地域・個人の生活」を両立している	家庭生活」と地域・個人の生活」を両立している	仕事」と家庭生活」と地域・個人の生活」すべてを並立している	無回答
全体		1,542	20.5	30.2	4.0	21.0	1.6	9.5	5.5	7.7
年齢別	女性									
	10・20歳代	74	28.4	13.5	14.9	16.2	12.2	5.4	8.1	1.4
	30歳代	69	15.9	49.3	-	24.6	1.4	2.9	5.8	-
	40歳代	114	9.6	38.6	0.9	29.8	3.5	5.3	12.3	-
	50歳代	146	21.2	29.5	0.7	33.6	0.7	4.8	8.9	0.7
	60歳代	165	7.9	42.4	4.2	17.0	1.2	17.6	4.8	4.8
	70歳以上	281	2.5	43.1	3.9	7.5	0.4	22.1	2.8	17.8
	男性									
	10・20歳代	57	45.6	8.8	15.8	17.5	1.8	-	7.0	3.5
	30歳代	48	60.4	2.1	6.3	22.9	2.1	-	4.2	2.1
	40歳代	101	47.5	12.9	3.0	27.7	1.0	2.0	3.0	3.0
	50歳代	86	61.6	8.1	-	23.3	-	1.2	4.7	1.2
	60歳代	117	24.8	20.5	3.4	35.9	0.9	5.1	5.1	4.3
	70歳以上	269	12.6	34.2	3.7	17.5	1.1	10.0	4.5	16.4

※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

<希望>

【性年齢別】

女性では10・20歳代、40歳代、50歳代は「『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』すべてを並立させたい」、30歳代は「『仕事』と『家庭生活』を両立させたい」、60歳代と70歳以上は「『家庭生活』と『地域・個人の生活』を両立させたい」が最も高くなっています。男性では50歳代以下は「『仕事』と『家庭生活』を両立させたい」、60歳代は「『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』すべてを並立させたい」が最も高くなっています。70歳以上は「『家庭生活』を優先したい」と「『家庭生活』と『地域・個人の生活』を両立させたい」がほぼ同率で高くなっています。

表 性年齢別 希望する「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人生活」の関わり方

単位：%

		回答者数(n)	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」を両立させたい	仕事」と地域・個人の生活」を両立させたい	家庭生活」と地域・個人の生活」を両立させたい	仕事」と家庭生活」と地域・個人の生活」すべてを並立させたい	無回答	
全体		1,542	2.6	21.2	5.1	21.5	3.5	14.6	22.0	9.5	
年齢別	女性	10・20歳代	74	4.1	12.2	8.1	20.3	6.8	8.1	39.2	1.4
		30歳代	69	1.4	26.1	1.4	37.7	1.4	2.9	29.0	-
		40歳代	114	2.6	20.2	2.6	21.9	4.4	8.8	38.6	0.9
		50歳代	146	2.7	22.6	6.2	24.0	1.4	5.5	35.6	2.1
		60歳代	165	1.2	24.2	7.3	11.5	3.6	24.2	19.4	8.5
		70歳以上	281	1.1	26.0	6.8	7.5	2.8	28.8	7.1	19.9
		男性	10・20歳代	57	5.3	12.3	7.0	31.6	3.5	-	35.1
	30歳代		48	2.1	18.8	-	45.8	8.3	-	22.9	2.1
	40歳代		101	6.9	22.8	4.0	35.6	5.0	1.0	23.8	1.0
	50歳代		86	3.5	12.8	1.2	43.0	7.0	4.7	26.7	1.2
	60歳代		117	0.9	17.1	5.1	25.6	2.6	15.4	27.4	6.0
	70歳以上		269	3.3	21.2	4.8	16.4	2.2	20.1	10.8	21.2

※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

【前回調査との比較】

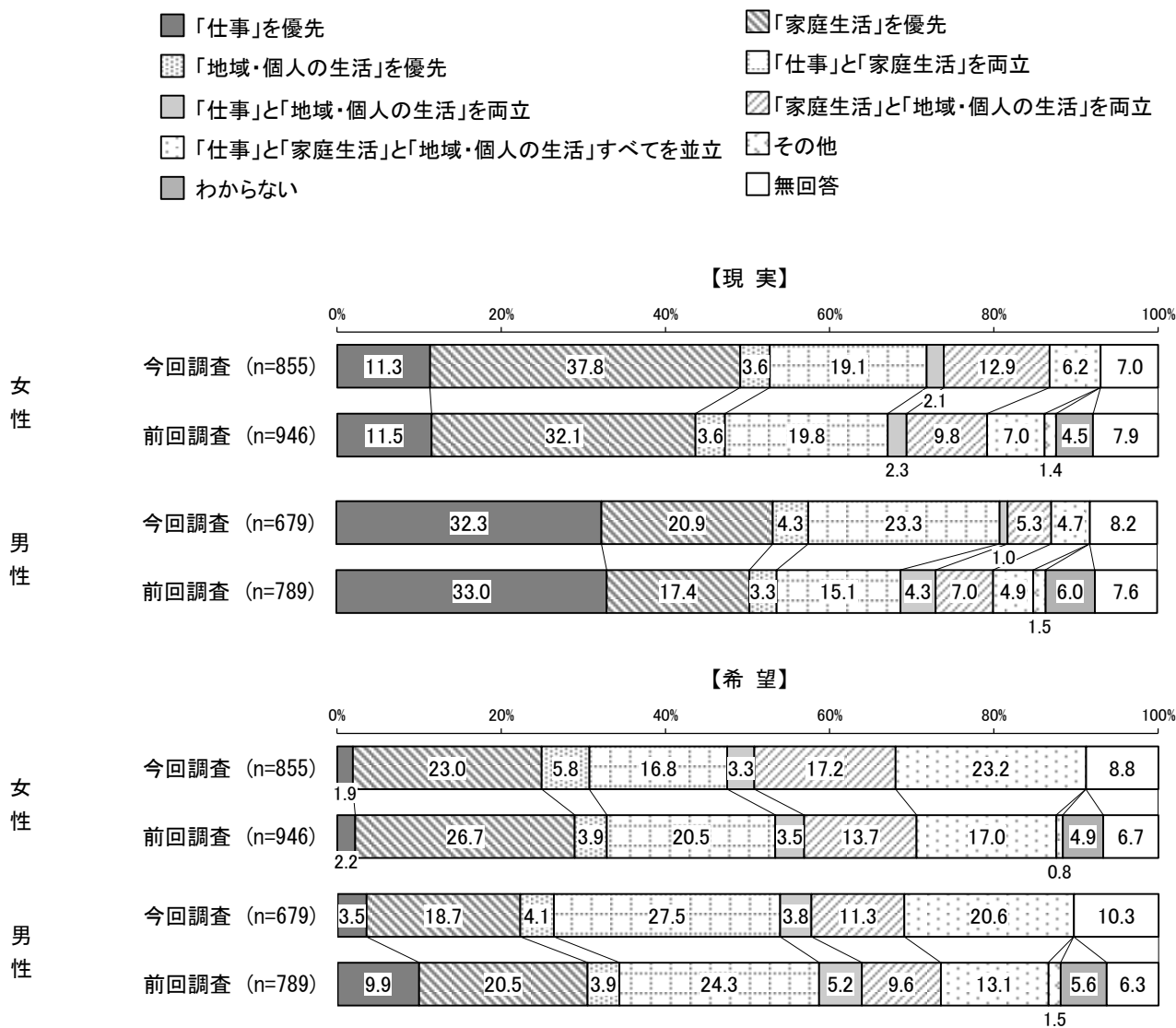
＜現実＞

前回調査と比較すると、男女とも「『仕事』を優先している」は大きな差異はみられません。女性では「『家庭生活』を優先している」が 5.7 ポイント、「『家庭生活』と『地域・個人の生活』を両立している」が 3.1 ポイントの増加となっています。男性では「『家庭生活』を優先している」が 3.5 ポイント、「『仕事』と『家庭生活』を両立している」が 8.2 ポイントの増加となっています。

＜希望＞

前回調査と比較すると、男女とも「『家庭生活』と『地域・個人の生活』を両立させたい」と「『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』すべてを並立させたい」が高くなっており、女性では「『家庭生活』を優先したい」と「『仕事』と『家庭生活』を両立させたい」が低くなっています。男性では「『仕事』を優先したい」が低くなり、「『仕事』と『家庭生活』を両立させたい」が高くなっています。

図 性別「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人生活」の関わり方(前回調査との比較)



※ 「その他」「わからない」は前回調査のみの項目

11. 政策・方針決定の場への参画について

(1) 政策・方針決定の場への参画意向

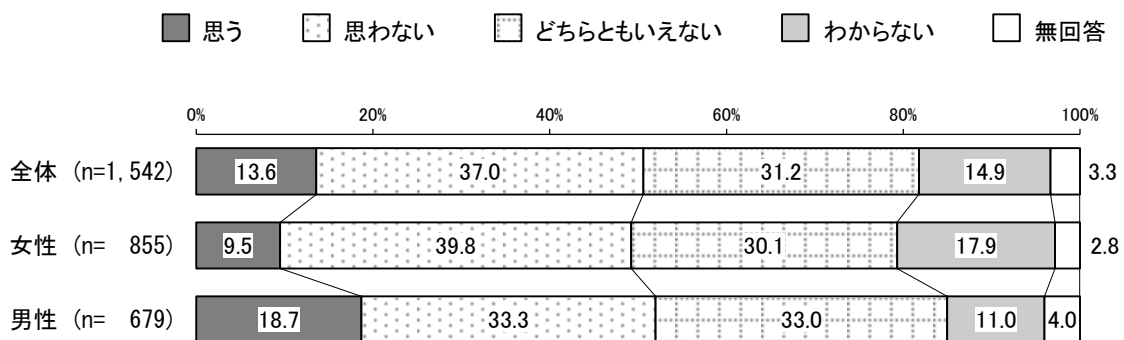
問 34 あなたは政治・地域・職場などにおいて、政策・方針決定の場へ参画したいと思いますか。

(1つ選んでください)

「思わない」が37.0%で最も高く、次いで「どちらともいえない」が31.2%、「わからない」が14.9%、「思う」が13.6%となっています。

性別で見ると、女性では「思わない」が男性より6.5ポイント高く、男性では「思う」が女性より9.2ポイント高くなっています。

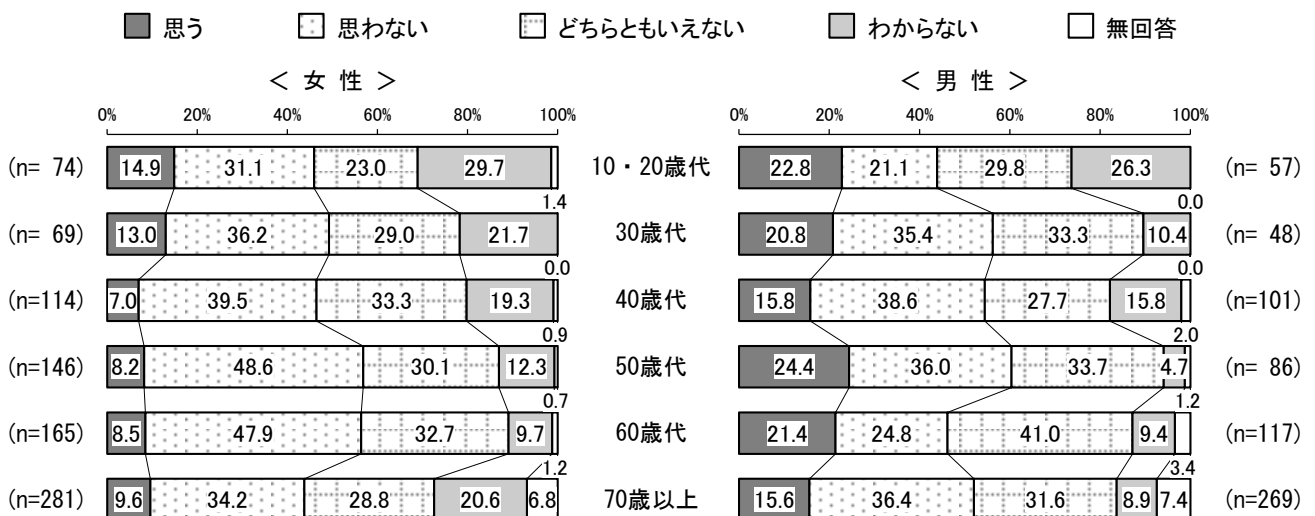
図 性別 政策・方針決定の場への参画意向



【性年齢別】

女性では10・20歳代で「思う」が高く1割を超えています。50歳代と60歳代で「思わない」が高く5割近くを占めています。男性では60歳代で「どちらともいえない」が高くなっています。

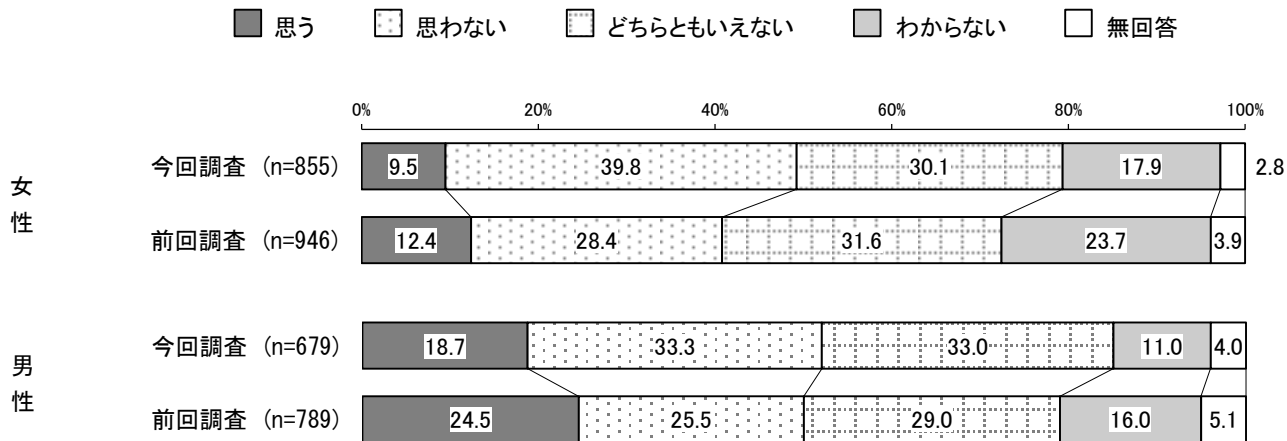
図 性年齢別 政策・方針決定の場への参画意向



【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、男女とも「思う」が低くなっており、「思わない」が高くなっています。「思わない」は女性が11.4ポイント、男性が7.8ポイントの増加となっています。

図 性別 政策・方針決定の場への参画意向(前回調査との比較)



12. 今後の取組について

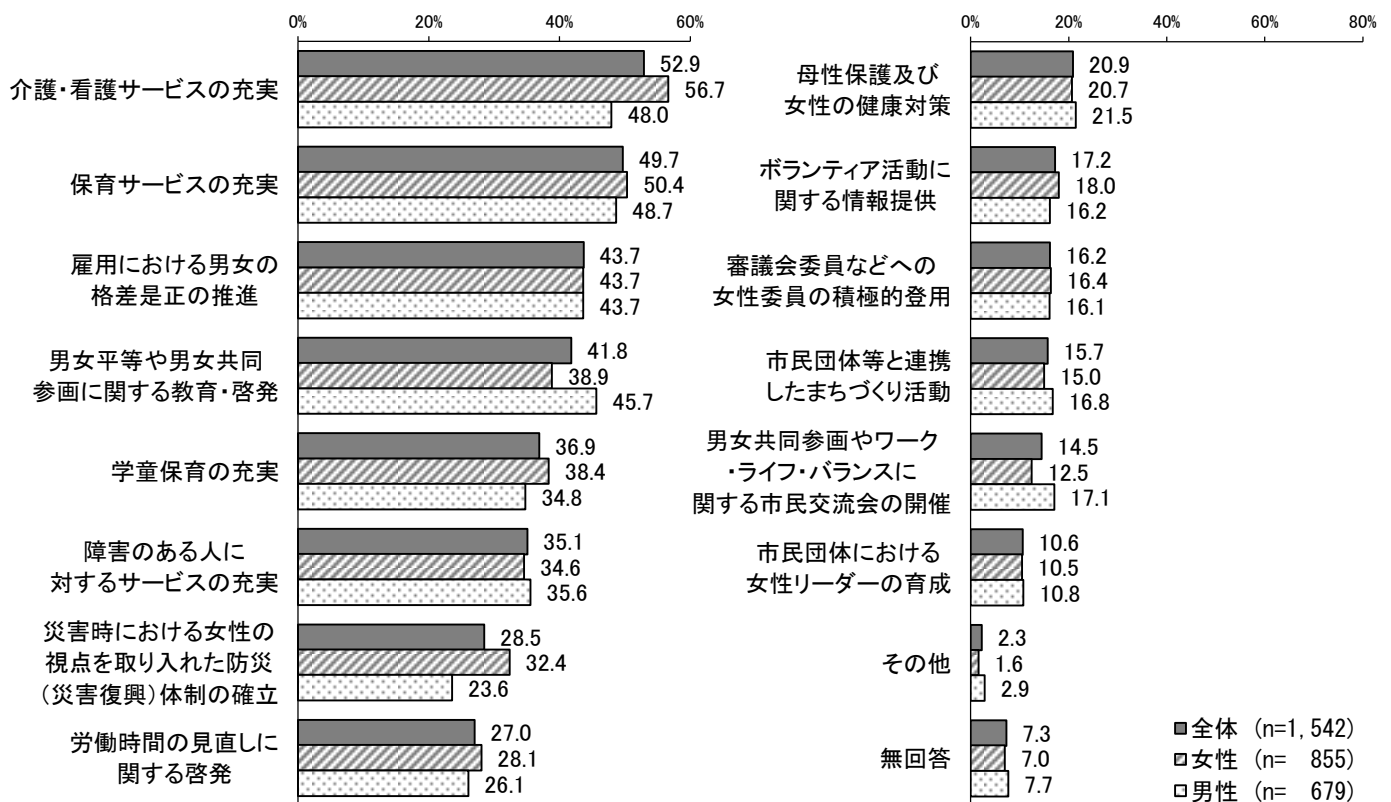
(1) 男女共同参画のまちづくりを推進するために必要な行政施策

問 35 あなたは、男女がともに仕事と生活の調和を図りながら、男女共同参画のまちづくりを推進するためには、どのような行政施策が必要であると思いますか。(いくつでも選んでください)

「介護・看護サービスの充実」が52.9%で最も高く、次いで「保育サービスの充実」が49.7%、「雇用における男女の格差是正の推進」が43.7%、「男女平等や男女共同参画に関する教育・啓発」が41.8%、「学童保育の充実」が36.9%、「障害のある人に対するサービスの充実」が35.1%となっています。

性別でみると、女性では「介護・看護サービスの充実」と「災害時における女性の視点を取り入れた防災（災害復興）体制の確立」が男性と比べて高くなっており、男性では「男女平等や男女共同参画に関する教育・啓発」が女性と比べて高くなっていきます。

図 性別 男女共同参画のまちづくりを推進するために必要な行政施策



【性年齢別】

女性では10・20歳代で「災害時における女性の視点を取り入れた防災（災害復興）体制の確立」と「労働時間の見直しに関する啓発」、30歳代で「保育サービスの充実」と「学童保育の充実」、60歳代で「介護・看護サービスの充実」が高くなっています。男性では10・20歳代と50歳代で「男女平等や男女共同参画に関する教育・啓発」、30歳代で「保育サービスの充実」、50歳代で「男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する市民交流会の開催」が高くなっています。

表 性年齢別 男女共同参画のまちづくりを推進するために必要な行政施策

単位：％

		回答者数(n)	介護・看護サービスの充実	保育サービスの充実	雇用における男女の格差是正の推進	男女平等や男女共同参画に関する教育・啓発	学童保育の充実	障害のある人に対するサービスの充実	災害時における女性の視点を取り入れた防災（災害復興）体制の確立	啓発	策 母性保護及び女性の健康対	
全体		1,542	52.9	49.7	43.7	41.8	36.9	35.1	28.5	27.0	20.9	
年齢別	女性	10・20歳代	74	44.6	56.8	44.6	45.9	43.2	36.5	41.9	52.7	25.7
		30歳代	69	43.5	75.4	40.6	44.9	65.2	36.2	36.2	42.0	30.4
		40歳代	114	51.8	50.9	49.1	39.5	41.2	33.3	25.4	36.0	18.4
		50歳代	146	58.2	49.3	45.9	39.0	32.9	24.0	26.0	25.3	20.5
		60歳代	165	66.1	55.2	50.9	32.7	40.0	35.8	33.3	23.0	20.6
		70歳以上	281	59.1	40.6	37.0	39.1	31.7	39.5	34.2	19.9	18.1
		男性	10・20歳代	57	35.1	59.6	45.6	59.6	52.6	40.4	14.0	38.6
	30歳代		48	50.0	70.8	37.5	41.7	52.1	37.5	22.9	39.6	33.3
	40歳代		101	33.7	54.5	39.6	44.6	43.6	27.7	19.8	36.6	16.8
	50歳代		86	53.5	52.3	47.7	57.0	31.4	34.9	27.9	38.4	22.1
	60歳代		117	53.8	53.8	49.6	46.2	30.8	41.0	26.5	22.2	18.8
	70歳以上		269	51.7	36.8	42.4	39.8	27.5	35.3	24.2	14.9	20.4

		回答者数(n)	ボランティア活動に関する情報提供	審議会委員などへの女性委員の積極的登用	市民団体等と連携したまちづくり活動	男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する市民交流会の開催	市民団体における女性リーダーの育成	その他	無回答	
全体		1,542	17.2	16.2	15.7	14.5	10.6	2.3	7.3	
年齢別	女性	10・20歳代	74	16.2	16.2	9.5	12.2	13.5	1.4	1.4
		30歳代	69	8.7	15.9	13.0	7.2	10.1	1.4	2.9
		40歳代	114	16.7	18.4	10.5	9.6	7.0	4.4	3.5
		50歳代	146	14.4	10.3	13.0	12.3	7.5	0.7	6.2
		60歳代	165	17.0	18.8	13.3	14.5	8.5	1.2	4.8
		70歳以上	281	24.2	17.4	20.3	13.9	13.9	1.4	12.8
		男性	10・20歳代	57	19.3	17.5	17.5	15.8	10.5	-
	30歳代		48	10.4	8.3	16.7	14.6	4.2	6.3	2.1
	40歳代		101	10.9	8.9	7.9	14.9	8.9	5.0	5.9
	50歳代		86	20.9	15.1	23.3	25.6	11.6	1.2	1.2
	60歳代		117	11.1	22.2	14.5	12.8	12.8	0.9	6.0
	70歳以上		269	19.3	17.5	19.0	17.8	11.5	3.7	13.4

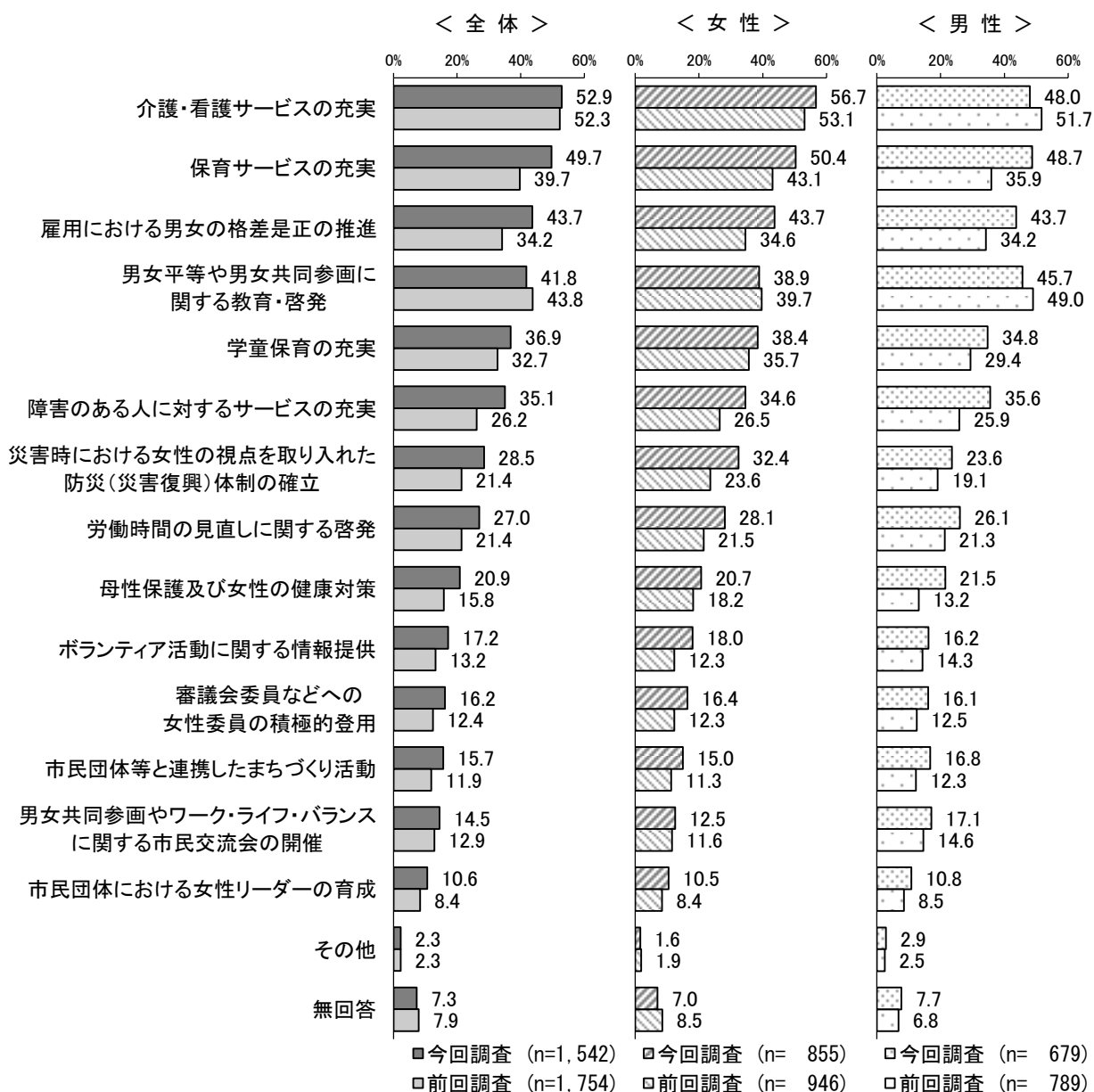
※濃い網掛けは全体より10ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より5ポイント以上高い項目

【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、「男女平等や男女共同参画に関する教育・啓発」は 2.0 ポイント減少していますが、それ以外の施策はすべて高くなっており、「保育サービスの充実」と「雇用における男女の格差是正の推進」は約 10 ポイントの増加となっています。

性別でみると、「介護・看護サービスの充実」が女性で高くなっており、男性で低くなっていますが、それ以外の施策は男女で大きな差異はみられません。

図 性別 男女共同参画のまちづくりを推進するために必要な行政施策(前回調査との比較)



IV 自由記述

宇治市の男女共同参画施策に関する意見として、239 人から意見が寄せられました。(抜粋)

(1) 男女平等・男女共同参画の推進について

- ・ 活動の実態が感じられない。
- ・ 共同参画による事業を立ち上げ利益を上げる(社会に貢献する)ことを積み重ねていって拡大・定着を目指す。
- ・ 建前や形式に流されず個々が本当に行動できる、行動しようと思う環境の整備、細やかな配慮が必要だと思います。
- ・ 防災については、被災者の意見を参考にするのが確実なのではないかと思います。女性の人数稼ぎの為に能力のない人を頭数に入れるのは間違いだと思います。
- ・ 男女はそもそも体力的な事に違いがあるから、できる事できない事をお互いが補えばそれで良いと思う。男女と分けて教える事自体がナンセンスだと思う。
- ・ 男だから女だからとこだわらず、普通に考えて行動でき、住みやすいまちづくりに参加できる宇治市になってほしいです。
- ・ 男女共同参画、男女平等の名のもとに女性を甘やかしてはならない。真の目的に逆行することになると思う。性差は明確に存在するし、ことさらの平等ではなく、相互に尊重しあえるような教育によって、見せかけではなく真の社会にしていかなければならない。
- ・ 男女は絶対に平等でなくてはなりません。宇治市に住んで良かったと思われる政策をどんどん進めてほしいです。
- ・ いくら教育の場で平等をうたっても社会に出ると「絵に描いた餅」状態です。男性も女性も「そんな事が？」と思っている小さな事の平等でない部分を是正していく事から始めないといけないでしょう。
- ・ 平等であることは男性同士、女性同士であってもなかなか難しいものだと思う。男女ではとても難しいと思うし、たぶん無理だと思う。互いができる事をする事で助け合えば良いと思います。
- ・ 私も息子の嫁も専業主婦でささやかながら生活しています。男女格差、DV、ハラスメントなどが起きるのは、女性の地位が向上した結果のように思います。お互い尊重し、男性は男性の特徴を生かして、女性はもっと母性愛を強くもって家庭生活を過ごされたら、児童虐待や引きこもりもなくなるのではないかと思います。これから先、平和で希望のもてる社会になることを願うばかりです。
- ・ 「本気でやるぞ！」という気概が感じられない。「男女共同参画」はなぜ「男」が前なのか？「女性、男性共同参画」では？議員や審議会の女性を 50%以上を期間限定で実現し、一旦実現すると継続していけると思う。それでやっと先進国の仲間に入れることになるだろう。
- ・ 今ゆるやかな新世代の介護の始まりに悩み向き合っています。同じ悩みをもった人が共有できるサークルのようなものがあれば充実させてほしいです。それが男女共に社会生活に自己実現の理想を叶えるのではないかと思います。
- ・ 男女平等や男女共同が建前ではなく互いに尊重し合い進められればユートピアになると思う。その前にジェンダー等取り組むべき問題があるのでは？
- ・ 男女平等をはじめとして「平等」を求めるのはすごく困難が多いと思いますが、これからも頑張ってください。
- ・ 難しい議題だと思うし答えなんてないと思う。現実を見つめないといけない。理想論ではいくら頑張っても“絵に描いた餅”になってしまう。
- ・ 男女共同参画はすべての事に対し同数を条件とすることとスピードが必要です。
- ・ 今すぐには実現しないかもしれないけれど、“それが当たり前”になっていくことを願います。

- ・ 男女平等に異論はないが 男女の役割分担があっても良い。男性の得意分野、女性の得意分野を生かすこと。
- ・ 本アンケート調査は女性の待遇や処遇に主眼を置いた調査で片寄っています。男女は元々体の構造に差があり、それは女性の就業禁止業務にもある通りで、その差の上に立った差は当たり前だと思います。それらを踏まえた上で差をなくすことが必要だと思います。
- ・ 男女平等を考えている間は男女平等の社会とは言えない。本当に目指す社会が実現した時、人は誰も男女平等とは言わない。
- ・ 時代が変わっていくなか、日本は遅れているが、少しずつは前に進みつつあると考える。
- ・ 男女共同参画施策そのものが抽象的テーマで具体化し難い。
- ・ 日本は欧米に比べ、多くの男女間不平等が未だクリアされておりません。日本の文化、風土を加味する事も大切にしながら、格差の低減に尚一層の尽力お願い致します。
- ・ 40歳位までの若い人材や意見を多く反映させて、「これから生きる世代」のために、今までの古い考えや習慣にとらわれない法や制度にどんどん変えて、柔軟に対応できるようにする必要があります。
- ・ 人口の半数は女性である。共同参画を推進する為の意義を具体的に明確にして女性が自由になれる環境(時間を含め)を確保してあげないと、口先だけで唱えても一向に進展はないですね。
- ・ すべてが平等は難しい。男女お互い体形や体質の違いを理解したうえで、一緒に何が出来るか考えるべき。
- ・ 男女平等も必要ですが、「男女」という考え方より「個人」の尊重をもっと意識する必要があると思います。
- ・ 男女問わず個人の役割を認識し、物事について平等な判断をもてる方をリーダーに、その精神を共有できる場や会話をもつ。ルール決め事を作成する。
- ・ 声をあげているだけで何も中身は変わっていないと思います。
- ・ 平等という言葉ばかりが先走りしている。生まれ育った環境が違うし平等にはならない。個性もなくなる。無視して背のびする必要はない。差別じゃなく区別は必要。
- ・ 男女関係なく能力がある人が活躍できる社会の実現に期待しています。
- ・ 共同と女性優先をはき違えてはいけない。女性は男性と同等の仕事はできないという事を分かっている優先させようとしている。元々の能力が違いすぎる。
- ・ 社会を構成していくのに男女間の格差を意識することなく施策を実施していけるようになれば。
- ・ 男性と女性では、体格やものの考え方の違い、力の違い、女性は出産する前提があるので、その点の男女の違いなどが解消できたら対等に参画できるのかなと考えます。
- ・ 宇治市の男女共同参画施策としての活動を全く目にしない。女性の地位向上というよりも、男性の過労が改善されなければ余裕は生まれません。女性であるというだけで数合わせ的に地位を占めるのは逆差別。男女とも能力で認めていくべき。
- ・ 私は高校生ですが、今このような施策が実行されているという実感はありません。男女共同参画については勿論ですが、問題を解決していくことで市民が心に余裕のある生活をできるようにしていく。それが結果的に男女やその他の差別がなくなることに繋がれば良いと思います。
- ・ 男女平等といっても、体力の差や時間的(深夜等)なものもあり、難しいと思う。自分の意見を持ち、男女お互いが理解し、平等の精神をもって社会に伝えていく場が必要だと思う。

(2) 男女共同参画に関する意識・啓発について

- ・ 積極的に参加できる案内・内容を見直してほしい。施策が誰の為、何の為なのか分かりにくいので、みんなが理解できるよう工夫してもらえればと思います。

- ・ 宇治市が男女共同参画施策を推進している事は広報等で目にする事はあっても、具体的な事例や施策を身近に感じる事がなかった。目に見える形で身近な所で推進してほしい。
- ・ 知らない(関心のない)人が多い。啓発の徹底(頻度)が望ましい。
- ・ 誰もが気楽に参加できるレクリエーション的な集会の環境を。
- ・ 啓発の為のセミナーや交流会等興味のある人に来てもらうものではなく、駅ポスターや電車内ポスター等興味のない人にも目につくような所へアピールしていくべきだと考えます。
- ・ 宇治市が行っている「施策」に関して理解している市民は圧倒的に少ないと思う。
- ・ 施策の情報発信にも力を入れてほしい。
- ・ 婚活(お見合)イベントなどで一緒に料理や洗濯をしたり、家事を一緒にやってみる内容を取り入れることで関心がもてるのではないのでしょうか。
- ・ 女性がすべての面で負担を強いられている。男性の意識を変えていかないと今後も少子化が進む。安心して子育てしながら働ける社会、介護も家族(特に女性)だけではなく社会で負担する。会議に参加したくても女性は忙しい。
- ・ 男女平等は当たり前ですが、男性と女性の役割は生き物すべてであると思うので、何もかも平等が良いとも思いません。男性にしかできない事、女性にしかできない役目もあると思うので、私は男らしく、女らしくという言葉は全々嫌な気がしません。今の世の中、何もかも男女が一緒でないと不公平なのか、少し疑問を感じる事があります。
- ・ このような活動がある事を知らない人がいる。もっとPRしなければいけない。
- ・ お互いを思いやる考えが皆無になっている。
- ・ 今私は学生です。宇治市でこのようなことが実施されていることをこのアンケートが来るまで全く知りませんでした。女性が社会で活躍している現代で男女平等について考えておられることを知り、女性である私は少し嬉しくなりました。しかし、ほとんどの若い人はこのようなことが行われていることを知らないと思います。若い人に知ってもらえるような何かを発信していくことが必要かなと思いました。
- ・ どうしても男性の参加が少なくなっています。もっと男性が参加できる事を考えないといけないと思います。
- ・ 家事は女性(母)という考えが多いので、小さい頃から男の子も家事ができるようにするのも大事だが、男女関係なくできるように意識、考えを変えていくことが大事だと思います。良い社会になる事を願います。
- ・ 大人向けのものが多く感じられるので、親子で楽しみながら学べる機会があれば、より社会全体で「男女平等」や「差別」などに対する意識が芽生えるのではないかと思います。
- ・ 人権、平等、簡単な語句ではあるが、大変難しい問題であり、忘れがちな事であります。今後も勉強します。
- ・ そもそも宇治市の男女共同参画施策が分かりません。新たな計画が策定されたら勉強します。
- ・ 市政だよりなどで男女共同参画施策に関する情報(何をしているか?)を今以上に提供していただきたい。
- ・ 男性の意識改革が必要。
- ・ アンケートが家に届くまでこのように市民の意見を聞いていると知りませんでした。もっと目に入りやすいようにすれば、いろんな世代の人が市に関する情報を共有できると思いました。
- ・ 市職員の評価項目に男女共同参画意識意欲を入れ、上司だけでなく部下同僚からの評価も加え、自分の評価を認識できるようにする必要があります。
- ・ まだまだ固定観念がある宇治市。もっと活動的にアピールし、そういう場をもつ。
- ・ 意識面での男女の差別を改善するためには、ハード面の充実、ソフト面の啓発をさらに前に進めることが大切だと思います。

- ・ 問 10 の⑫⑬について全く知らない。他にも知らない市の施策はたくさんあると思う。周知の仕方の工夫が必要と思う。
- ・ 施策内容を知る人、興味がある人は少ないのではないのでしょうか。取り組みには施策は必要だとは思いますが、アピールの場、目にする場所もないように感じます。
- ・ 男女共同参画施策が必要のない社会が本当は理想だと思う。家事、育児、介護、地域活動すべてを平等に担ってこそその本当の平等だと思います。男性女性ともに「人間」として平等であるという意識を育てなければならないと思う。社会がまずその意識をもち実行していかなければならない。
- ・ 日頃より「市政だより」を読んでいなくて不勉強を痛感しました。知る」ことが第一歩ですね。アンケートに参加させていただけてよかったです。さらなる「今後の取組」楽しみにしています。
- ・ アンケートを実施していただくことで「男女共同参画施策」を学習できたことはありがたいです。しかしながら、すべての市民に男女平等の具体的な内容は理解されていないので、行政の働きかけに期待しています。
- ・ 一人一人生き方も違うからどうしても不満が出てきます。意識改革をしていかないと人は変わりません。少しずつだけど環境が変わってきた、宇治市のおかげだと思えるような暮らしになりますように！
- ・ もっと皆が知ることができるように情報を広げてほしい。
- ・ 無作為に抽出されたとはいえアンケートに参加した事で「男女共同参画施策」というものを知り得ました。今後も関心を持っていかなければと思いました。
- ・ アンケートに回答するまで男女共同参画施策をほとんど知らなかった。これからは機会があったら勉強してみたいと思う。
- ・ このようなアンケートをとっていただきありがとうございます。今後ますます男女共同参画の施策を多くの人に知ってもらい、男性、女性の良い所を知ったうえで平等になるようになってほしいなあと思います。
- ・ 日本国民としての意識、国際的意識～日本の未来、改革は必要ですが、国の役割、地域の役割、子どもの教育が大事。自立できる大人にする事、コミュニケーションの力、意識改革、男女平等、教育の平等、権利の平等～次世代の為に。
- ・ 女性がすべてをする事は不可能だと思います。男性は仕事以外は女性を手伝う程度で良いと考えている人が多いと思うので、仕事に生きがいを感じている女性は結婚はしないとします。ますます少子化になると思います。社会は全く女性に優しくないとします
- ・ 男女共同参画に関するイベントや取組の充実を希望します。(例えば講演会や勉強会など)
- ・ 「男女共同参画施策」自体、何か分かりません。アンケートの目的も分かりません。ひきこもり主婦ですので、社会の役に立てることはありません。PTAや自治会は当番が当たればできることをするだけです。
- ・ まだまだ十分なサービスが実現しているとは言えない事もあると思います。市民一人一人に情報が届ききっていない事も多いように思います。近所付き合いが希薄になってきている昨今ですが、何とか地域の連携や見守りを強化できれば良いと思います。
- ・ 何をしているのか全く知らない。

(3) 人権の尊重について

- ・ 異性に対して「男だから～」「女だから～」と言われる精神的苦痛もありますが、同性でも言われたら嫌だと思うし、LGBTとかもあるので、性別で聞くのはやめて「人に優しくしましたか？」のような感じにした方が良いと思います。男性が女性に優しくすると「良い！」ってなるのと同じように、女性が男性に優しくしても「良い！」ってなるように、男女平等より人が人に優しくなる社会づくりをお願いします。

(4) 職場や就労について

- ・ 女性管理職を増やす、賃金格差を縮める、自分の親が近くにいる子育てを助けてくれないと女性が働き続けられない現状を是正してほしいです。
- ・ 男女平等も大事だが、非正規を減らし所得格差等を縮める事が一番重要と考えます。
- ・ 有給休暇を取得しやすくする取組をしてもらいたい。
- ・ 希望的な企画をするだけでなく、現実を見すえた実現可能な企画から取り組んでほしい。例えば、女性が働きやすい環境を整える、保育所の充実、その中で働く保育士の立場の充実、保育士を増やす(労働条件、給与体制)。
- ・ 職場で残業代が出ないのは市で是正処置できないでしょうか？
- ・ 子どもをもつ女性が働きたいと思った時、就職と保育所の問題で悩まされる。働きたい時に働ける社会を実現するには保育(学童)支援の充実が不可欠だと思う。
- ・ 歳離れた親と同居するにあたり家事全般を行うのは女性である。男女平等を推進されて仕事に追われ家事をするのは負担。女性は家庭を守る風習であれば、残業なしでゆとりを持って家事ができるが、男と同じような仕事を任されるのは負担。
- ・ 男性女性と関係なく経済的な資金が個人にあれば参加する方も多くなると思います。これは宇治市というよりも国全体の事と思いますが、給与面の改善が急務かと思います。
- ・ 男女問わずやる気と能力のある人がリーダーになればいいと思う。ただ、女性は出産することができて母乳も出るの、出産後1年位は子育てをしてほしい。その間の産休や育児休暇は堂々と取れるようになってほしい。
- ・ 学童保育の長期休暇中の預かり時間の改善。女性男性にかかわらず仕事をもつ親は大変困る。親が仕事を遅刻するか、子どもが学校の門の前で危険にさらされて待っているのが現実！
- ・ 男女共同参画、男女平等と短絡的思考になるが、現実には家事、子育て等の負担は女性が重いと思う。子どもが親の手を離れる一定の条件までは、女性の勤務時間を男性より減らす政策、制度の拡大は夢でしょうか。
- ・ 「定時帰宅が当然」の雰囲気づくり等、長時間労働の更正に活発に取り組んでほしい。
- ・ 市役所を土日も開庁してほしい。公的手続きをするために休みを取らなくてもよいように、時差勤務を取り入れてほしい。

(5) 女性の活躍推進について

- ・ 女性議員の数を増やす。
- ・ 男女の格差是正の意識を向上させる教育より、女性特有の役割と考えられている子育てや家事等を補助できる制度を充実させなければ女性の社会進出は進まないと考える。
- ・ まちづくり協議会の公募委員に選ばれたのは、思いを書いて応募した女性ではなく、宇治市の著名な市議へ出たい方でした。どのような採用方法だったのか、住民としては納得いきません。これも女性の意見を聞く為の男女共同参画なのではないですか。
- ・ 女性の会の若返り。高齢者のための遊びはもうたくさん。女性の会の選挙立会いはもうたくさん。一新してほしい。
- ・ これまで以上に市政の重要ポストに女性を配置するべきだと考えます。
- ・ 実力と気持ちがあればもっと女性も働きやすくなり、能力を発揮できる。教育の力によるものが大きいと思うので力を入れてほしい。
- ・ 議会に一定割合の女性議員数を確保する制度ができることが一番かと思います。

- ・ 社会参加する方が子育てには良いと思うが、自分勝手もあると思うので引く事も大切と思う。役も増やすと手に負えなくなるので冷静に判断する方が正解。
- ・ 女性が出産子育てと両立できる環境をどのように作るかが女性の社会進出を促すことにつながる。保育園や幼稚園の量や質を充実させることは今後も必要と考えています。
- ・ 女性の発言・意見を尊重するムードづくり。リーダーの資格たるべきものは、難しい言葉や知識があっても、水準を下げ、誰もがやってみようというムードをつくりあげる。
- ・ 女性は「誰かとならできる」が一人では何もできないのは教育水準の低さだと思います。自信をもって生き生きと生活できない。安穩として生きている方が多々あるでしょう。まだまだ女性は社会参加が下手です。
- ・ 意識して起用する必要はない。人材があれば採用すれば良い。
- ・ 男女平等社会を実現するには男女差別をなくすことはもちろんですが、女性が自ら実力を向上させることが重要と考えます。そのための環境整備の取組を強化願います。
- ・ 子どもの教育・安全は安心して任せられると確信できれば、女性はまた違うライフステージに目を向けて輝けると思う。介護問題についても同じで背負うものが重すぎると感じます。
- ・ 昔に比べれば家事も楽になってきていると思う。女性も存分に働き、子育てを充実させ、良りよい生活のためにみんなが働くべきだと思います。その介助をするために行政の力も必要であると思います。

(6) 子育て・子どもの教育について

- ・ 療育に連れて来ているのは殆どお母さんです。フルタイムで働いておられるお母さんもおられますが、私は子どもの為に勤務日数、時間を調整しています。小学校の学級委員や本部役員の活動に参加しているのもお母さんが多いです。もっとお父さんの参加が増えていけば良いと思います。その為の施策を期待しています。
- ・ 子育てと「仕事の継続」がしやすい環境を高めてゆくことで、子どもの人口が多くなるようにすべきだと思います。
- ・ 女性の家庭偏重、男性の仕事偏重を後世に残すことのないよう、個々の性質、考え方に応じた多様な選択肢の中から生き方を選択できるよう学校教育の段階からジェンダー平等、セクハラ、マタハラなどの啓発を行うべき。また性教育なども中学生ぐらいからごまかさず、現実に即した内容で実施すべき。
- ・ 昔からずいぶん良くなっていると思います。育児手当、母子手当、医療費や保育代がただになるとか、今の人は子育てが大変だと何でも要求する。家も欲しい、車も欲しいので働きに出るのだけれど、少しは我慢しなければ。
- ・ 障害児がグループホームに入れるようにしてほしいです。今の作業場では話にもならない。障害者を見捨てないでください。親はいつまでもいるわけではないのでこれからのことが必要です。
- ・ シングルファザーへのアプローチも積極的に行うべきだと思う。
- ・ 子どもが小さい時に病気をして家事ができなくてとても困った事があった。小学校までの子どもがいる家庭に家事のサポートをしてくれるサービスがあれば良いのにと考えた。
- ・ 小、中、高校の教育の場を通して「男女共同参画」を取り入れるべきだと考える。
- ・ 女性が働き続けるためには「子育て」がすべての重りになる。保育園の充実は勿論であるが、保育園での教育向上を希望。実際は幼稚園に入園させたいが仕事があるため仕方なく保育園を選んでいる。もっと教育的になってほしい。物足りなさを感じる。
- ・ 行政はどうしてもシングルマザーに目を向けがちであるが、シングルファザーにも住みやすい施策を望む。
- ・ 男女共同参画をはじめ差別のない共生社会の実現には小、中学校におけるインクルーシブ教育の推進が不可欠です。誰もが納得できる特別な配慮(合理的配慮)が20名定員の通常学級で実現できれば、将来「みんなちがってみんないい」社会がきっと実現できると思います。

- ・ 子どもにとって母親の代わりは誰もいない。どんなに育児機能に優れていても父親や保育士は母親にはなれない。なぜ子どもを母親から離そうとするのですか。
- ・ 夫婦で家事、育児はするべきである。男親も子育てをし、子どもの事、家事の事が分かり、子どもを大切に思い大事にする事。
- ・ 育休取得率が低いと騒がれる昨今、市役所内の方々はどうされてますか。男性の育児の高まりが必要ですね。これも男女共同の思いがあれば良いですね。
- ・ 幼子をもつ働くお母さんの苦労は大変なものがあります。仕事で定時に帰宅できない時の子どものお迎え、子どもが病気の時のサポート等、お母さんはきっと泣きたい気持ちで働いておられるはずなので、公的に何らかの方法で助けてあげてほしいと願っています。
- ・ 運動会の競技はタイムでメンバーを決めるなら、男女混合メンバーでいいと思う。
- ・ 産後うつ問診票(EPDS)の高点の多い世の中、産後フォロー機関をもっと充実させてほしい。必要であれば助産師として協力したい。
- ・ ひとり親世帯に対する手当の充実がもう少しあっていいのではないかな。所得制限が厳しいため正社員で働くひとり親世帯はほとんど受けることができない。児童扶養手当も母子医療と同じように扱うべきではないか。
- ・ 私は仕事と家庭の両立ができるように励んでいます。忙しい日々に公立保育所のお泊り保育の計画なんてできません。保育所主体に変わる事を望みます。共働きしやすい社会に向けて身近な事から変えてください。
- ・ 女性は結婚すれば育児は大きな役目。仕事を続けられるよう、まずは保育内容の充実(延長保育、少々の風邪などの病児保育)を切に望みます。学童保育の充実も希望します。
- ・ 児童虐待問題についての改善策の案は何かあるのでしょうか。
- ・ よく分かりません。子どもが学校から帰ってきたら「おかえり」を言ってやりたかったので、私はずっと家事をしていました。
- ・ 問35⑤. 障害者の娘は毎日宇治のNPO法人の就労ネットであちこちへ仕事に行っていますが、少し気になっているのは、NPO法人のスタッフの中に本当に障害者の気持ちを理解してくださっているのか分からない方がおられる点です。その方の言葉使いなどで気持ちが落ち込んで帰ってくる時もあり、部屋で沈んでいることもあります。私も病気で入院したことがあり、今後のことが気になります。
- ・ 中学校の給食の開始はいつからなのでしょう。お弁当作りは母(女性)の仕事と決めつけているのは宇治市なのではないですか？早期の実施を願っております。
- ・ 介護に関しては非常に充実しているかと思えます。教育費の補助金等、次世代のためのサポートをもう少ししてほしいです。できた余裕で子どもに多くの経験をさせてあげられます。子どもにお金をかけてあげてください。
- ・ 幼稚園児や小学生を預かる施設をつくり、高齢者をアルバイトとして雇ってはどうか。高齢者の収入も増えるし、働く母親の家事などの負担も軽減されるのではないかな。何もやりたいことがない大学生もぜひ使ってください！！
- ・ 母子家庭は優先されるのに父子家庭はほったらかしにされている。子育てにはいろいろな事があります。お金だけの問題ではないと思います。もっと父子家庭の事を考えてください！

(7) 高齢化社会について

- ・ 高齢のためあまりこの件にタッチしたくありません。
- ・ 年寄りのえらそうな態度。私らの少ない給料の中で年金払っているんやから、若者をもっと大事にあつかえ！「自分は年とって体動かん、若いもんがやれ」と言うんやったら地域の活動に参加すな！っていつも思う。
- ・ 高齢の為あまり関心がない。自分の一日一日が大切。

- ・ 高齢者免許証返納を進めています、返納後の交通手段はどうすればいいのですか。引きこもりがちになります。
- ・ “男女共同参画”という言葉を見かけるようになって「何？」という感じでいましたが、“男女が生き生きまちづくり”と言われれば誰にでも理解でき、実際に宇治では成功していると思えます。市民は色々な場でスポーツ、音楽、体操など、男女ともに生き生きとして活動し、その輪がどんどん広がっているように思えます。長寿社会を迎えてこれから老人も安心して生きていける“まち”であってほしいと思っています。
- ・ 年齢的に参画することができない。
- ・ 当市へ転入二年余り、高齢でもあり、通院中のため、関心は持ちつつも自分の事で精一杯という感じです。十分なお答えはできなかったと思いますが悪しからずお許してください。
- ・ 後期高齢者の人数が増えているなか、医療費の負担が2年後に決まると、健康でない貧しい人のために公的なスポーツ施設の充実が最重要であると思えます。公的な体育館の安価な利用等を考えてほしい。
- ・ 高齢ですので若い人達にお任せします。
- ・ 高齢化に伴い介護の充実が不可欠だと思います。
- ・ 高齢の為よく理解ができません。
- ・ 私は長い間婦人部の役員をして宇治市の為に働きました。今は高齢で障害者です。足腰が悪いので交通の便の良い所に住みたいです。
- ・ 年齢を重ねて活動はできませんが、協力はできます。頑張れ宇治市です。
- ・ 調査無理です。介護施設に入居中。考える力無いです。
- ・ 老人たりとも自活して生活できるようにすることは各家庭に必要な事です。宇治では生活の買い物の足に苦勞する状態なので、運転免許更新の講習予約をもっと取りやすくするなど、高齢者が生活に参画できるようにしていただきたい。
- ・ 私は67歳なので何も考えてないです。
- ・ 今後介護が必要と思いますから連絡先が知りたいです。買い物のことや直ぐに介護施設に入れないとか、今後どうなるか心配です。
- ・ 働いている女性はいろいろな施策を知り参加する余裕がなく、若い夫婦は子育てで社会への意識は薄い。高齢者は経済的・時間的余裕があって一部の人が動いている。その人達の力を発揮できるようにしてほしい。
- ・ 核家族から個家族になり近所つき合いもない世の中で、高齢者の移動手段はバスも少なく駅の動線も不便です。誰もが行きたい所へ行ける町、皆が助け合える支え合える住みたい町になってほしい。
- ・ 近くに高齢者の娯楽の場がありません。宇治の公民館の再館を望みます。

(8) ワーク・ライフ・バランスについて

- ・ 仕事は年齢もあり厳しいです。長時間働ければ良いですが、両親も弱っており収入が不安です。他の事もしたいですが、余裕がありません。健康保険や年金がもう少し優遇されれば楽かと思えます。
- ・ 元気なシニアであるために文化的な活動をしていますが、宇治市が打ち出している公民館活動や文化芸術活動に対する締め付けに残念な気持ちでいっぱいです。
- ・ 男性も女性も意欲に応じて、仕事、家庭生活、子育て、介護等に参加してお互い助けあえば、よりよい社会生活が実現すると思われれます。私の場合は一人で背負いすぎたように反省しています。当時、声をあげる場がなかったという事もあり、体調を崩しました。

(9) 行政の施策について

- ・ 年齢に合った施策を計画していただきたい。
- ・ 今の政府からのトップダウンは全く駄目だと思います。地域に合った政治が必要です。
- ・ 「ゆめりあ うじ」の男女共同参画事務所が一時的な観光客増に応える為に移動する事は、市民を置き去りにしており、賛成できません。観光客の方には宇治の街の中に入って買物や町並み、貴重な平等院仏閣を見学していただきたいと思います。1カ所で事をすべて済ましてしまう事は宇治の街に利益をもたらしません。
- ・ 男女平等の為の施策には賛成だが、そのことに税金を無駄遣いするのはやめてください。それがどれだけ市民の平和に貢献するのか検討し、必ずメリットがあることを確認して、無駄にならぬよう慎重に実行する事を求める。
- ・ 市議会議員を増やして地域、育児、介護の負担が女性のみにかからないようにサービスの充実を図ってほしい。家庭においては家事、育児、介護は男女で半々に。
- ・ 生まれも育ちも宇治市の60歳を越えた私に、市の男女共同参画施策そのものが目に触れた事も耳に入った事も無い、というのが現状です。
- ・ 男女共同参画施策は公務員が旗だけ振っており、無能な事業と思われる。市の事業(国の施策)もいつも窓口だけ多く作り、現実には機能していなくて、公務員の人員が減ることはない。特に京都は府と市の二重行政に市民が迷惑している。
- ・ この施策自体あまり知らずに過ごしたことに市民として情けないが、今少し見直しが必要でないかと思う。
- ・ 車椅子やベビーカーが押しやすいよう道路の段差や金網等に気を配ってください！男女平等よりまず障害者、弱者にやさしいまちづくりを目指してください。宇治に住んで良かったと思いつけられるよう頑張ってもらいたいです！！
- ・ 施策や啓発活動があっても、現実的でなく、やればいいのかという義務的な活動や動きが目につき、その効果は疑わしい。形式的過ぎず机上的にならず、実態をもっと把握した取組を望みたい。
- ・ アンケートの記入においても似たような文言が多く、分かりにくい部分があった。種々多様な施策で逆に惑わされる傾向が生じないように市民にとって身近なものであってほしい。“絵の中の餅”であってほしくない思いがしました。
- ・ 宇治市が取り組んでいる状況があまり見えていないのもっと積極的に推進すれば良いと思う。
- ・ 宇治市がどのような男女共同参画施策を策定していたかをよく知らない。継続的に伝えてこそ、知られるようになり、発展するのではないかと考える。企画・立案を連動化して、もっと見える政策にしてゆくことが重要なのではないか。
- ・ “仏作って魂入れず”か？ 具体的施策が見えない(知らない)。
- ・ 宇治市が男女共同参画施策に取り組んでいる実感が全くない。他にも宇治市として何か取り組んで成果が出たという事も思いつかないので、このアンケートが生活に活かされるといいなと思う。
- ・ 推進者が主体的に！
- ・ 今の日本社会の中で男女平等と言っても現実のところ、女性の忙しさは大変なものがあります。女性の負担になるだけの施策はやめてほしいと思います。今の若い夫婦の方達は共働きの方が多いので、まずは生活にゆとりができてこそその施策だと思います。
- ・ 男女共同参画施策が火急に必要なものとは思いませんが、社会情勢を鑑みながら徐々に推し進めていく形で良いと思います。ただそれで税金が無駄に使われたり、利権が絡むようなことは絶対にやめてもらいたいです。

- ・ 施策については「必要か？」と言われれば、すべて必要です。現状の課題を把握し、優先順位を立てて確実に実行してください。
- ・ 施策が伝わってこない。形だけになっている。本当に真剣にやっているのか？
- ・ 応援しています。頑張ってください。
- ・ 令和2年から実現可能な策を実施していただきたい。
- ・ 沢山の問題があり、簡単な事ではないと思いますが、人々が集まるような魅力ある街になってくれればいいと思います。今後も取組よろしくお願いします！
- ・ 市民の納める税による事業であることを忘れず、費用対効果を意識し、行政サービスの効率化を図っての施策実施となることを望みます。こういった施策は、とかく市民目線から離れ、施政者の机上の理想論に終始しやすく思います。現実を一つ一つ解決し、その積み重ねが男女共同参画事業となるよう望みます。
- ・ 形骸化した施策にならないよう、血の通った活動を望みます。
- ・ 男女共同参画課ができた頃と今は時代も価値観も変わっています。市民感覚とはずれている施策が多く、もはや不要だと思っています。もっと市民に寄り添う形で活動されるか、廃止されたいかかでしょうか。
- ・ 旧態を一新するためには生半可なことではできません。金と人をつぎこんで、「未来の社会」構築のため、囂々(ごうごう)たる非難に屈することなくやり抜くことが大切です。覚悟が必要です。理想が必要です。頑張ってください。
- ・ 市は真にやっていく気があるのか。絵に描いた餅にならないように。
- ・ 原点に戻り男女共同参画の第一歩を踏み出してはいかがでしょうか。セカンドウェーブをつくってほしい。そうすれば新しい施策が生まれるでしょう。期待しています。
- ・ 宇治市のために今後も頑張ってください。
- ・ アンケートを受け取りましたが、どんな所で活動されているのか何一つ知りません。市民の為に活動しているのであれば、もっと多くの人に知ってもらっていいのではないのでしょうか。このアンケートを大いに役立てて、地味な取組をしないで市民の為に役立つ課になってもらいたいです。
- ・ 幅広く意見を聞く時は各年代から意見を聞くことが必要。役所内の意見を反映する時は片寄った考え方は排除すること。
- ・ 宇治市の男女共同参画施策は良好だと思っています。
- ・ 男女共同参画運動を推進し、すべての市民が市政や市の取組等に参加できる環境づくりに期待しています。
- ・ 母子家庭手当はあるのに父子家庭手当はない。働けるのに申請を出し内縁の夫に養ってもらって不当な暴力で失われる幼い生命。弱者＝女性として女性を護っていれば民に嫌われないであろうという抽象的な思考。不要な税金の使い道。
- ・ 宇治市の施策は他都市と比べてどうなのか。
- ・ なるようにしかならないので、あまり重点を置く必要はない。
- ・ 「絵に描いた餅」にならないよう、実際的な施策と適宜のアップデートを期待しています。
- ・ 今回答えた意見を参考に、少しでも改革を行い、証明してほしい。
- ・ 身近に感じられる施策だといいいなと思います。(情報発信も含めて)分かりやすい表現だと親しみやすいかと感じます。どのような内容がこの施策に含まれているのかも分かりにくく思います。「男女」という表現も今の時代に使われることに違和感を感じます。

第2章 事業所調査

I 調査の概要

1. 調査の目的

宇治市男女共同参画計画（第4次 UJI あさぎりプラン）に次ぐ新計画策定の基礎資料とするため実施しました。

2. 調査対象

宇治市内の事業所から無作為抽出

3. 調査期間

2020（令和2年）1月10日から2020（令和2年）1月31日

4. 調査方法

郵送による配布・回収

5. 回収状況

	配布数	回収数	有効回収数	有効回収率
事業所調査	300件	102件	102件	34.0%

6. 調査結果の表示方法

- ・回答は各質問の回答者数（n）を基数とした百分率（%）で示してあります。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。

II 調査結果の概要

1. 育児・介護との両立支援について

(1) 育児・介護休業の取得状況

女性で育児休業取得者がいるのは約2割（問5）

平成30年度の育児休業の取得状況は、女性で1人以上の取得者がある事業所は19.6%（20社）で、男性の取得者がある事業所は2.0%（2社）となっています。

介護休業の取得者がいる事業所は、女性で1.0%（1社）、男性で2.9%（3社）となっています。

(2) 介護・育児支援対策の有無

育児支援対策を行う事業所は約6割（問6）

従業員の介護を支援する対策を行う事業所は48.0%（49社）で、従業員の育児を支援する対策を行う事業所は57.8%（59社）となっています。

(3) 企業認定・認証制度の周知度

いずれの企業認定・認証制度とも「知らない」が6割を超える（問13）

「くるみんマーク」、「えるぼし認定」、「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証の周知度は、いずれの企業認定・認証制度も「知らない」が6割を超えており、これらの企業認定・認証制度が浸透しているとはいえない状況です。

回答事業所のうち、取得済みは「くるみんマーク」が4.9%（5社）、「えるぼし認定」が1.0%（1社）、「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証が5.9%（6社）となっています。

(4) 企業認定・認証を取得しない理由

手が回らない、メリットがないが大きな理由（問14）

3つのうちひとつでも「知っている」と回答した事業所（41社）が取得しない理由は、「関心はあるが、忙しくて手が回らないから」が36.6%（15社）で最も高く、次いで「取得してもメリットがないと思うから」が24.4%（10社）となっています。

(5) 両立支援のための取組の実施状況

有給休暇の取得推進は5割以上が取り組んでいる（問15）

「すでに取り組んでいる」が5割を超えているのは「有給休暇の計画的取得、時季指定の取得の推進」（59.8%・61社）と「半日又は時間単位の有給休暇の付与制度」（51.0%・52社）です。次いで取組が多いのは、「残業の事前承認による残業時間の削減の推進」（47.1%・48社）、「短時間勤務やフレックスタイムなど弾力的な勤務形態」（40.2%・41社）が挙げられます。「複数担当制など他の人が仕事を代替できる体制」（37.3%・38社）、「計画的な残業禁止日（ノー残業デー等）を設定」（34.3%・35社）、「家族のための休暇（学校行事の休暇など）の付与制度」（32.4%・33社）、「子育て・介護を理由に退職した従業員の再雇用制度」（32.4%・33社）なども3割を超える事業所がすでに取り組んでいます。すでに一定の取組を行っている事業所の割合に比べて、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している事業所は9.8%（10社）にとどまっています。

「育児・介護サービス利用料の援助」や「事業所内託児所を設置」など事業所の金銭的負担が増大する取組は、すでに取り組んでいる事業所は少なく、今後の取組予定もないのが多い現状です。

(6) 両立支援を進めることにより期待できる効果

従業員の離職防止が期待する効果として最も高い(問16)

両立支援を進めることにより期待できる効果では、「中途退職する従業員が減少する」(53.9%・55社)を半数以上が挙げています。次いで「チームや組織で助け合う雰囲気醸成される」(35.3%・36社)、「優秀な人材を採用できる」(29.4%・30社)、「従業員の意欲が高まり、生産性の向上につながる」(27.5%・28社)が挙げられています。従業員の離職率を下げることや社内で助け合う雰囲気をつくることで、結果的に生産性の向上につながることを期待されていると考えられます。

(5) 両立支援を推進するうえでの課題

最大の課題は代替要員の確保(問17)

両立支援の取組の課題では、「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」(47.1%・48社)を半数近くの事業所が挙げており、突出して高くなっています。「特に問題となることはない」と回答したのは12.7%(13社)のみで、多くの事業所が、代替要員の確保のほかにも何らかの課題を感じている状況です。

2. 女性の活躍推進について

(1) 女性の雇用状況の変化

約2割は女性従業員が増えている(問7)

女性の雇用状況の変化では、女性従業員数、女性管理職数ともに「変わらない」の回答が大半を占めていますが、「増えている」の回答は女性従業員数で18.6%(19社)、女性管理職数で10.8%(11社)にみられます。

(2) 女性の雇用についての考え

女性の雇用が増えている割合よりも、増やしたい割合が高い(問8)

女性従業員数を「増やしたい」のは39.2%(40社)、女性管理職数を「増やしたい」のは22.5%(23社)で、実際に増えている割合よりも、いずれも高くなっています。

(3) 女性の積極的登用のための取組の実施状況

約6割が女性従業員の積極的な採用にすでに取り組んでいると回答(問9)

「従業員から職場環境の改善について意見要望を取り上げる」(66.7%・68社)、「女性従業員の積極的な採用」(61.8%・63社)、「従業員の勤務時間や担当業務などに本人の希望を反映」(61.8%・63社)などは6割以上がすでに取り組んでおり、「非正規従業員から正規従業員への転換制度」(54.9%・56社)と「従業員の資格取得や社会貢献活動を支援」(54.9%・56社)も5割を超える事業所が取り組んでいます。

両立支援の取組と同様に、一定の取組が実施されている一方で、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しているのは約1割にとどまっています。

(4) ポジティブ・アクションの実施状況

数値目標の設定など踏み込んだポジティブ・アクションを行う事業所は少ない(問10)

「職業生活と家庭生活とを両立させ、長く勤められるように、制度の工夫など職場の環境づくりに

努めている」(52.0%・53社)、「女性の提案や発言を求めるなど、女性の責任感や意識を向上させるために配慮している」(45.1%・46社)、「公正な人事考課を行い、能力のある女性の昇任・昇格に努めている」(44.1%・45社)などは、半数程度の事業所で実施されていますが、女性従業員や女性管理職比率の数値目標設定などの踏み込んだポジティブ・アクションを実施している事業所は1割に満たない状況です。

(5) 女性を管理職に登用するうえでの課題

女性自身が管理職を望まないことが登用の大きな課題(問11)

女性を管理職に登用するうえでの課題では、「女性自身が管理職を望まない傾向がある」(39.2%・40社)、「残業や休日出勤、出張などができない女性が多い」(32.4%・33社)、「出産、育児、介護等で離職する女性が多い」(26.5%・27社)の順で挙げられています。女性自身の意識の問題のほかに両立支援にかかわることも挙げられているため、女性の管理職登用は両立支援と並行して取り組まれる必要があることがわかります。

特に課題はないとしている事業所の割合は26.5%(27社)で、両立支援に比べて高いことから、事業所によって取組に対する温度差がやや大きい様子が見えます。

3. 男女がともに働きやすい環境について

(1) ハラスメント防止のための取組の実施状況

4割以上がハラスメント防止の取組を行っていない(問12)

ハラスメント防止の取組は、「どれも取り組んでいない」が43.1%(44社)で最も高くなっています。取り組んでいる内容では「倫理規定や行動基準等を、就業規則に盛り込んでいる」(29.4%・30社)、「ハラスメントの相談・苦情を受け付ける相談窓口を設置している」(23.5%・24社)が高いですが、3割に達していません。

法改正により職場におけるハラスメント防止の取組が企業に義務づけられたことにより、今後は中小企業にも、取組が求められます。

4. 男女共同参画に関する今後の取組について

(1) 男女共同参画を進めるにあたり行政に対して希望すること

事業所の男女共同参画について啓発を行うが最も多い希望(問18)

行政に対する希望では、「広報誌やパンフレットなどで、事業所の男女共同参画について啓発を行う」が23.5%(24社)で最も高く、次いで「事業所が行う研修会などに、講師の派遣や紹介など協力する」、「結婚や出産、育児退職後の再就職及び能力開発の機会をつくる」、「男女平等に向けた雇用・労働条件確保のために、指導的役割の強化を図る」がいずれも15.7%(16社)挙げられています。

「特に何もなし」は28.4%(29社)となっていますが、女性の活躍推進に関しては民間事業所への働きかけは不可欠であることから、事業所に対する効果的なアプローチの検討が必要です。

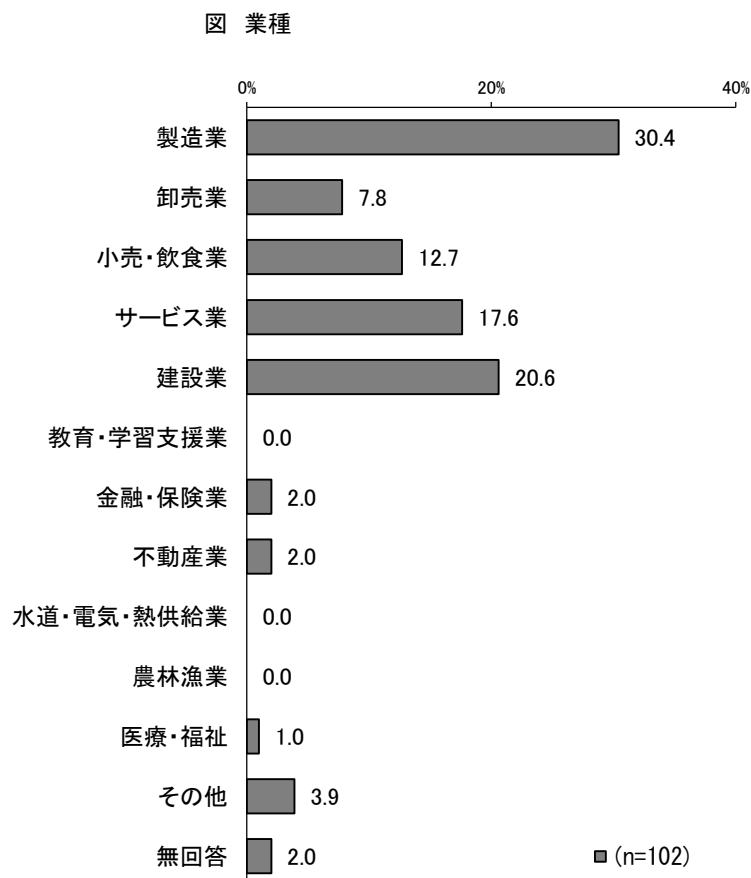
Ⅲ 調査結果

1. 事業所について

(1) 業種

問1 貴事業所の主な業種をお答えください。(1つ選んでください)

「製造業」が30.4%で最も高く、次いで「建設業」が20.6%、「サービス業」が17.6%、「小売・飲食業」が12.7%、「卸売業」が7.8%、「その他」が3.9%、「金融・保険業」と「不動産業」がともに2.0%、「医療・福祉」が1.0%となっています。



(2) 従業員の雇用状況

問2 貴事業所の構成員についておたずねします。

「①正規従業員数」については、女性が1,084人、男性が3,150人となっており、女性の正規従業員割合は25.6%となっています。「②非正規従業員数」については、女性が974人、男性が665人となっており、女性の非正規従業員割合は59.4%となっています。「③管理職数」については、女性が86人、男性が513人となっており、女性の管理職割合は14.4%となっています。「④障害者雇用者数」については、女性が26人、男性が70人となっており、女性の管理職割合は27.1%となっています。

図 従業員の雇用状況

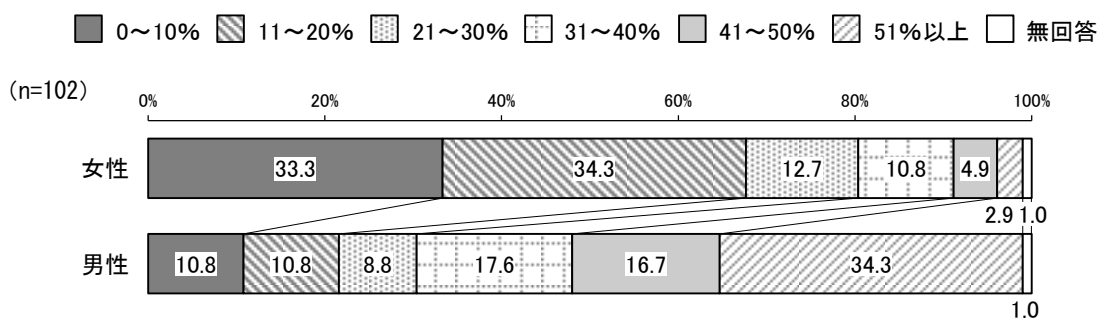
	女性	男性
①正規従業員数	1,084人	3,150人
②非正規従業員数	974人	665人
③管理職数	86人	513人
④障害者雇用者数	26人	70人

①正規従業員数

女性では「11～20%」が34.3%で最も高く、次いで「0～10%」が33.3%、「21～30%」が12.7%、「31～40%」が10.8%となっています。

男性では「51%以上」が34.3%で最も高く、次いで「31～40%」が17.6%、「41～50%」が16.7%となっています。

図 正規従業員の割合

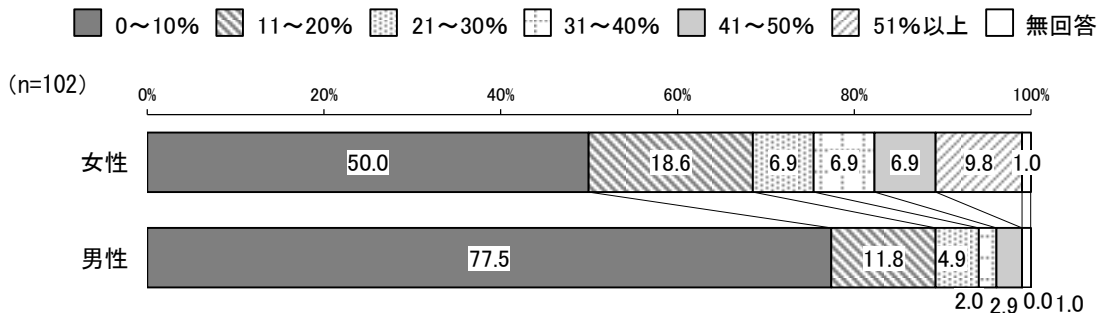


※各事業所の男女別社員数（正規従業員数、非正規従業員数、管理職数、障害者雇用者数）に対する正規従業員数の割合を算出しています。

②非正規従業員数

女性では「0～10%」が50.0%となっており、次いで「11～20%」が18.6%となっています。
 男性では「0～10%」が77.5%となっており、次いで「11～20%」が11.8%となっています。

図 非正規従業員数の割合



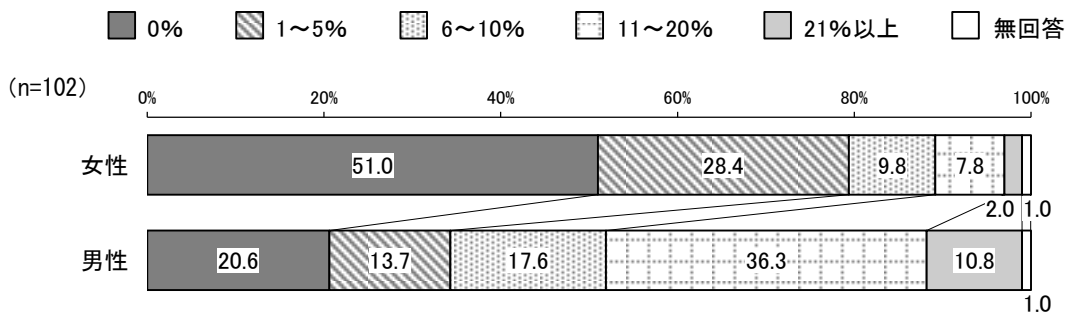
※各事業所の男女別社員数（正規従業員数、非正規従業員数、管理職数、障害者雇用者数）に対する非正規従業員数の割合を算出しています。

③管理職数

女性では「0%」が51.0%となっており、次いで「1～5%」が28.4%となっています。

男性では「11～20%」が36.3%で最も高く、次いで「0%」が20.6%、「6～10%」が17.6%、「1～5%」が13.7%、「21%以上」が10.8%となっています。

図 管理職数の割合



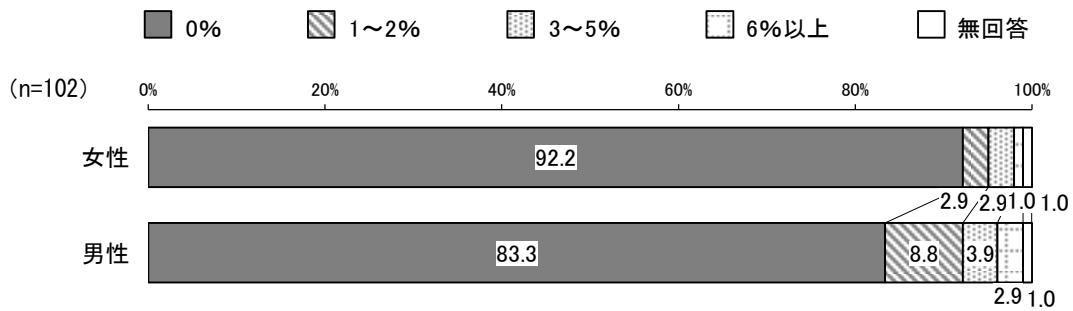
※各事業所の男女別社員数（正規従業員数、非正規従業員数、管理職数、障害者雇用者数）に対する管理職数の割合を算出しています。

④障害者雇用者数

女性では「0%」が92.2%で最も高く、次いで「1~2%」と「3~5%」がともに2.9%、「6%以上」が1.0%となっています。

男性では「0%」が83.3%で最も高く、次いで「1~2%」が8.8%、「3~5%」が3.9%、「6%以上」が2.9%となっています。

図 障害者雇用者数の割合



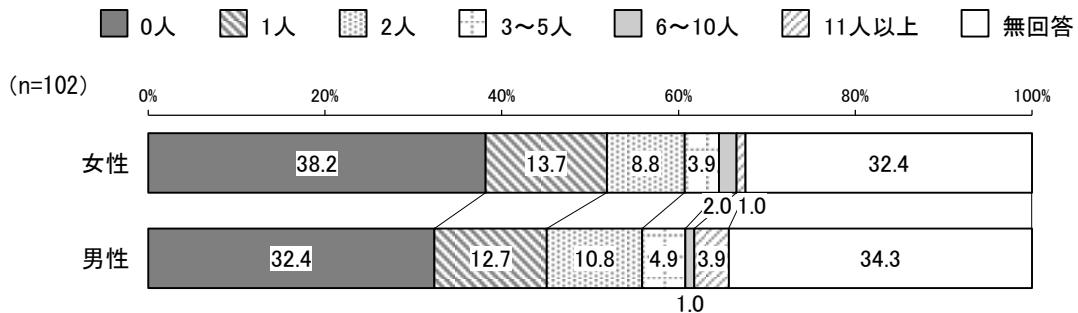
※各事業所の男女別社員数（正規従業員数、非正規従業員数、管理職数、障害者雇用者数）に対する障害者雇用者数の割合を算出しています。

⑤令和元年度（2019年度）の新規採用者（正規）数

女性では「0人」が38.2%で最も高く、次いで「1人」が13.7%、「2人」が8.8%となっています。

男性では「0人」が32.4%で最も高く、次いで「1人」が12.7%、「2人」が10.8%となっています。

図 新規採用者(正規)数



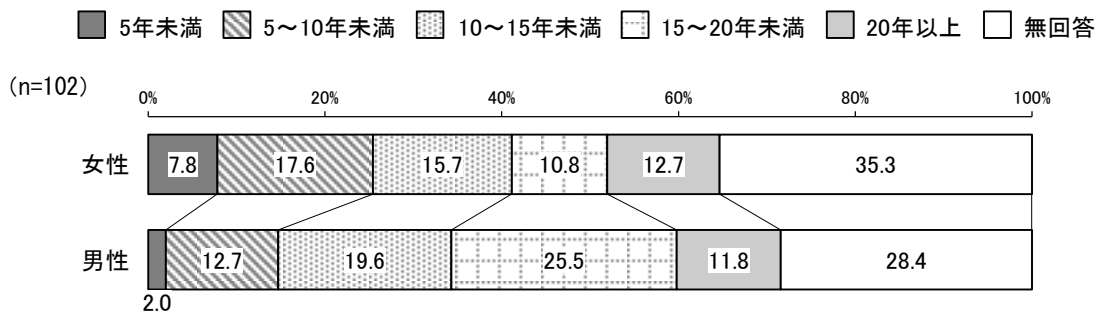
⑥正規従業員の平均勤務年数（平成31年3月31日現在）

女性では「5～10年未満」が17.6%で最も高く、次いで「10～15年未満」が15.7%、「20年以上」が12.7%、「15～20年未満」が10.8%、「5年未満」が7.8%となっています。

男性では「15～20年未満」が25.5%で最も高く、次いで「10～15年未満」が19.6%、「5～10年未満」が12.7%、「20年以上」が11.8%となっています。

10年以上の平均勤務年数は、男性が56.9%、女性が39.2%となっています。

図 平均勤務年数

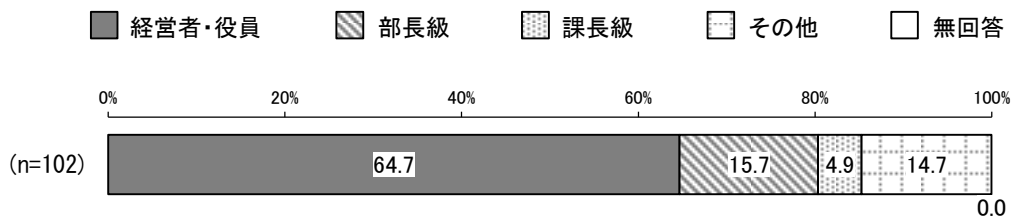


(3) 記入者の役職

問3 この調査票の記入者の役職をお答えください。(1つ選んでください)

「経営者・役員」が64.7%で最も高く、次いで「部長級」が15.7%、「その他」が14.7%となっています。

図 記入者の役職

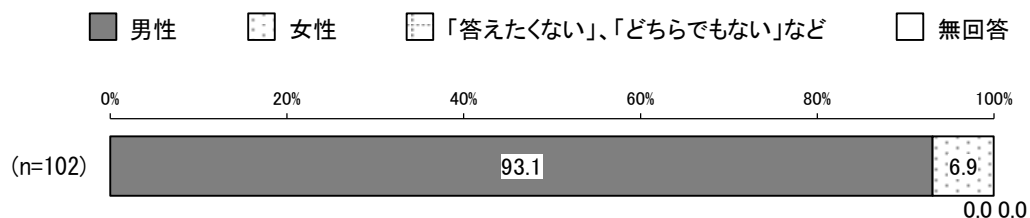


(4) 経営者（代表者）の性別

問4 貴事業所の経営者（代表者）の性別をお答えください。（1つ選んでください）

「男性」が93.1%、「女性」が6.9%となっており、男性が9割以上を占めています。

図 経営者(代表者)の性別



(5) 育児・介護休業の取得状況

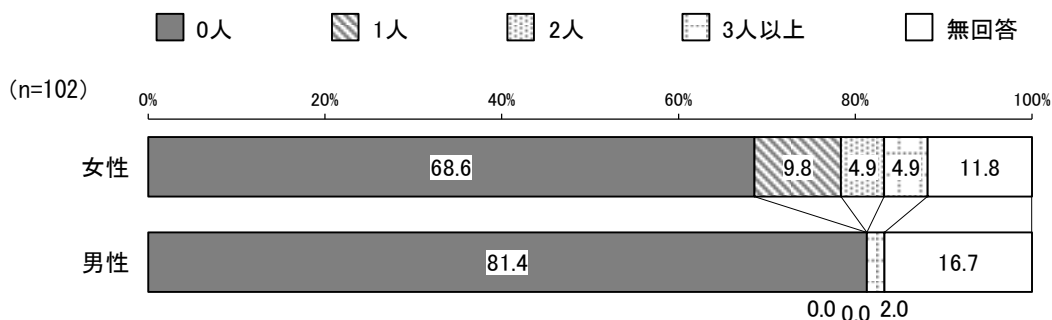
問5 育児・介護休業の取得状況についておたずねします。

①育児休業の取得者数

女性では「0人」が68.6%、「1人」が9.8%、「2人」と「3人以上」がともに4.9%となっています。

男性では「0人」が81.4%、「3人以上」が2.0%となっています

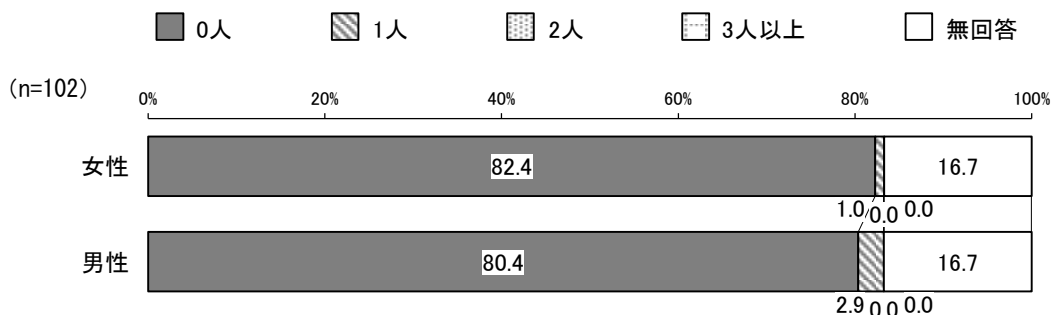
図 平成30年度の育児休業の取得者数



②介護休業の取得者数

男女ともに「0人」が約8割を占めています。

図 平成30年度の介護休業の取得者数

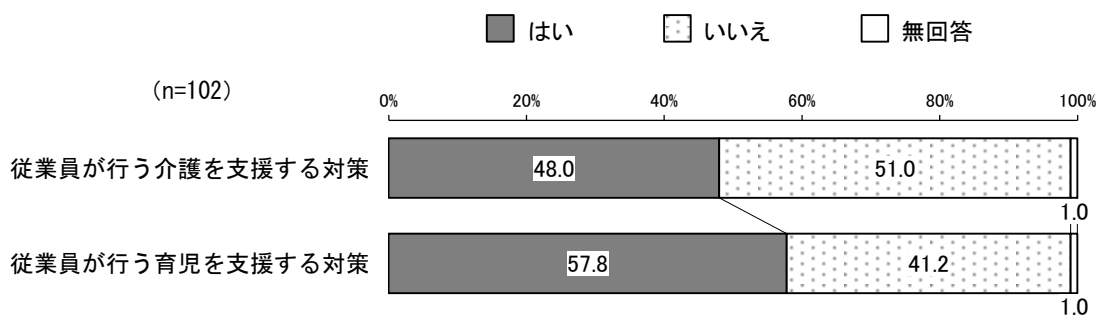


(6) 介護・育児支援対策の有無

問6 貴事業所では以下の対策を講じていますか。(それぞれ1つ選んでください)

「従業員が行う介護を支援する対策」では「はい」が48.0%で、「従業員が行う育児を支援する対策」では「はい」が57.8%となっています。育児を支援する対策の方が9.8ポイント高くなっています。

図 介護・育児支援対策の有無



2. 女性の活躍推進について

(1) 女性の雇用状況の変化

問7 貴事業所では、5年前と比べて女性の雇用状況は変化していますか。(1つ選んでください)

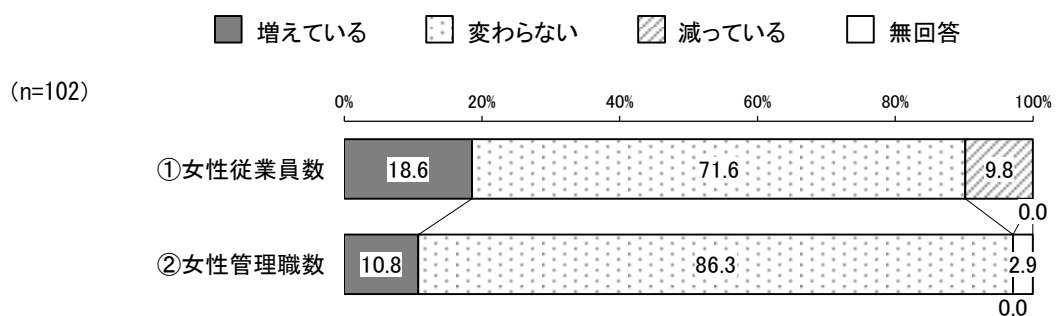
<①女性従業員数>

「変わらない」が71.6%、「増えている」が18.6%、「減っている」が9.8%となっています。

<②女性管理職数>

「変わらない」が86.3%、「増えている」が10.8%となっています。

図 女性の雇用状況の変化



(2) 女性の雇用についての考え

問8 貴事業所では、今後、女性の雇用をどのようにしたいと考えていますか。(1つ選んでください)

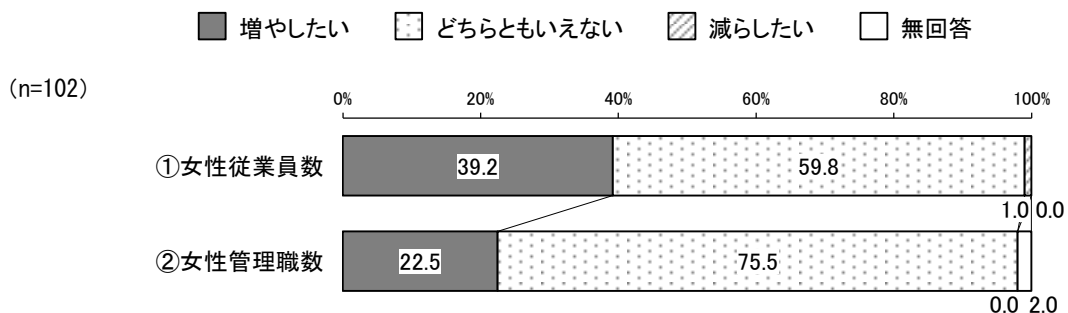
<①女性従業員数>

「どちらともいえない」が59.8%、「増やしたい」が39.2%、「減らしたい」が1.0%となっています。

<②女性管理職数>

「どちらともいえない」が75.5%、「増やしたい」が22.5%となっています。

図 女性の雇用についての考え



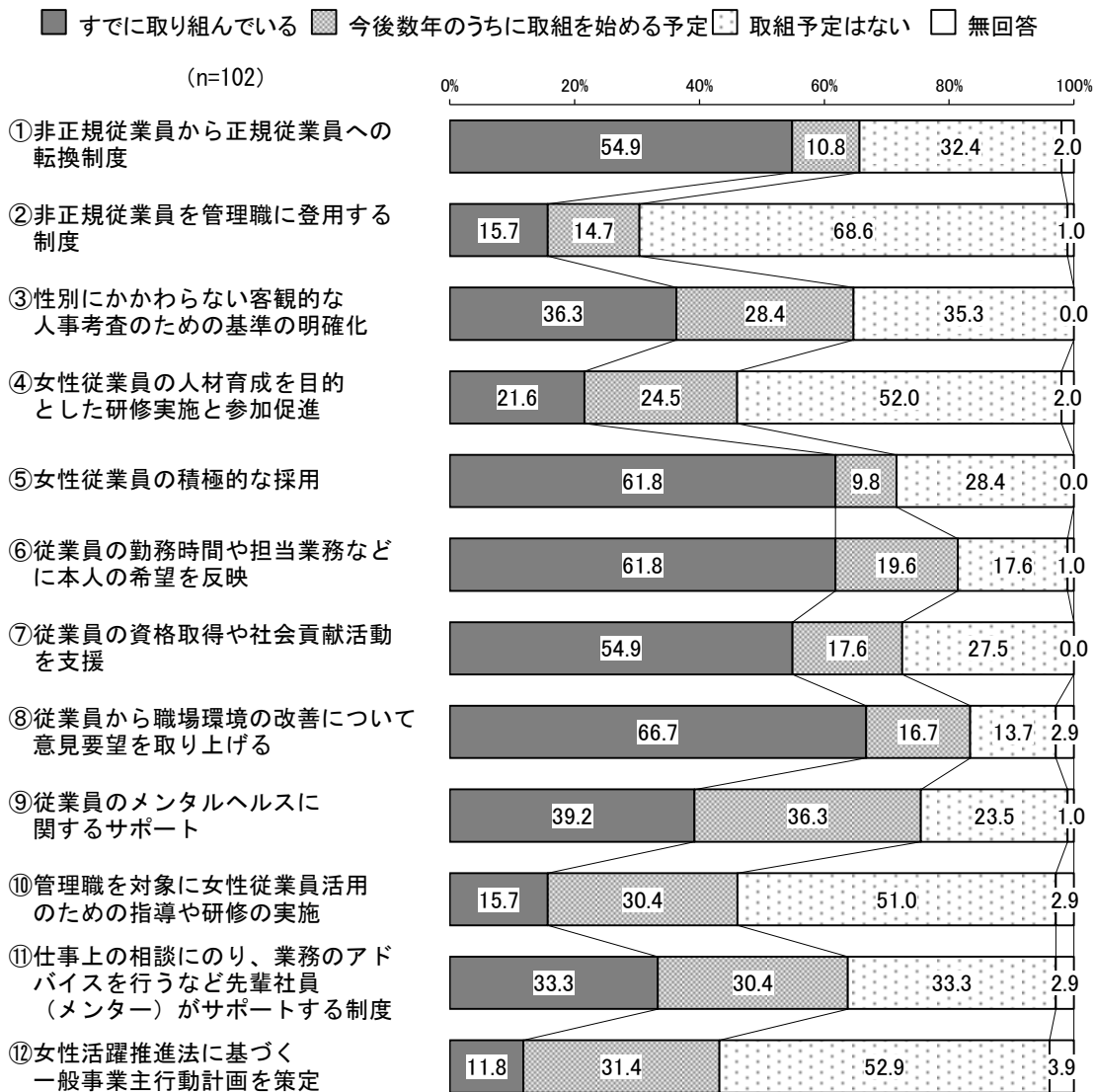
(3) 女性の積極的登用のための取組の実施状況

問9 貴事業所において、女性を積極的に登用するために、次のような取組を行っていますか。

①～⑫のそれぞれに1つ選んでください

「⑤女性従業員の積極的な採用」、「⑥従業員の勤務時間や担当業務などに本人の希望を反映」、「⑧従業員から職場環境の改善について意見要望を取り上げる」では6割以上が「すでに取り組んでいる」と回答しており、「今後数年のうちに取組を始める予定」を合わせると、「⑥従業員の勤務時間や担当業務などに本人の希望を反映」と「⑧従業員から職場環境の改善について意見要望を取り上げる」では8割を超えています。一方、「②非正規従業員を管理職に登用する制度」、「④女性従業員の人材育成を目的とした研修実施と参加促進」、「⑩管理職を対象に女性従業員活用のための指導や研修の実施」、「⑫女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定」では「取組予定はない」がいずれも5割を超えています。

図 女性の積極的登用のための取組の実施状況

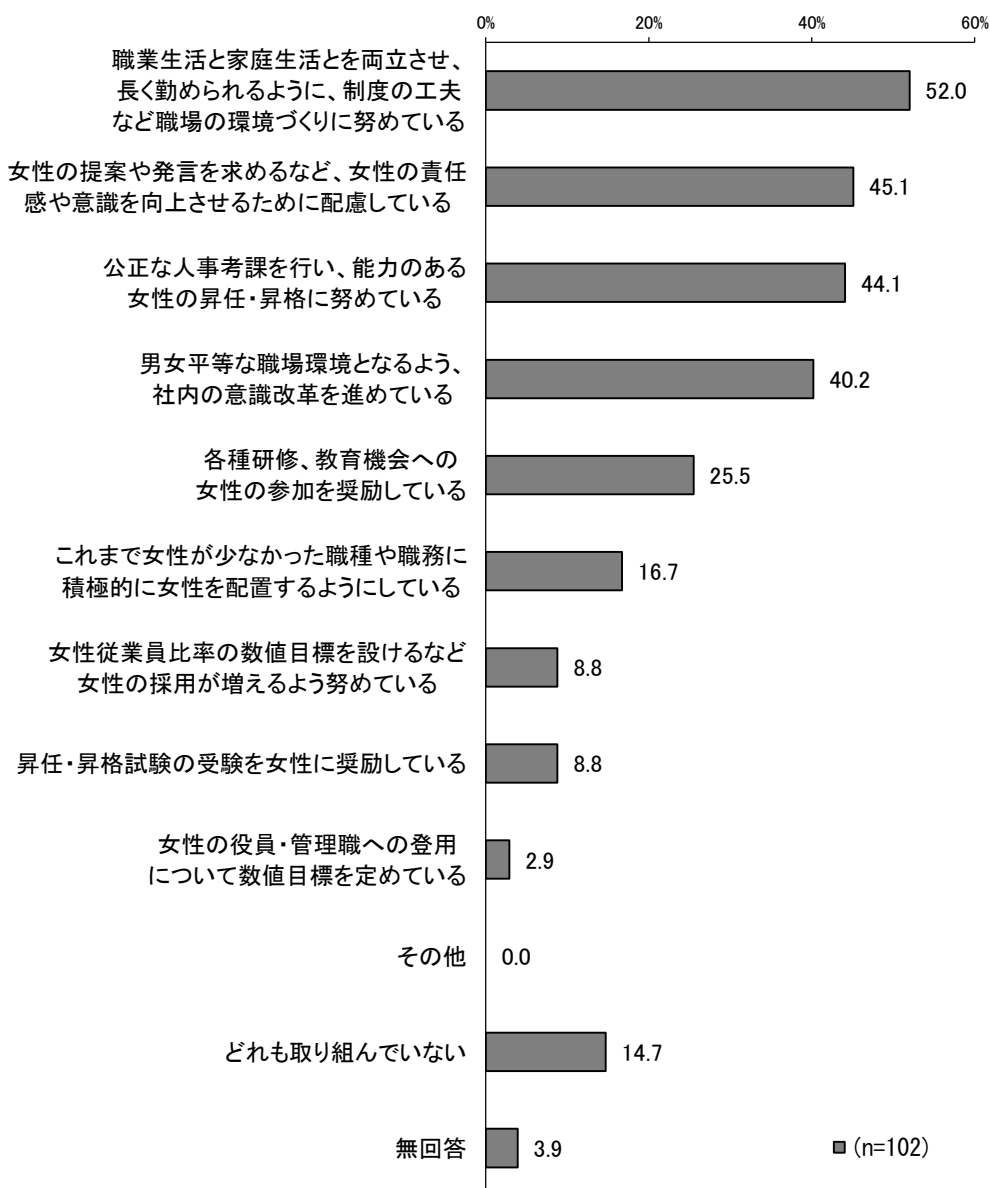


(4) ポジティブ・アクションの実施状況

問 10 貴事業所では、次のような「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」に取り組んでいますか。（〇はいくつでも）

「職業生活と家庭生活とを両立させ、長く勤められるように、制度の工夫など職場の環境づくりに努めている」が 52.0%で最も高く、次いで「女性の提案や発言を求めるなど、女性の責任感や意識を向上させるために配慮している」が 45.1%、「公正な人事考課を行い、能力のある女性の昇任・昇格に努めている」が 44.1%、「男女平等な職場環境となるよう、社内の意識改革を進めている」が 40.2%となっています。

図 ポジティブ・アクションの実施状況

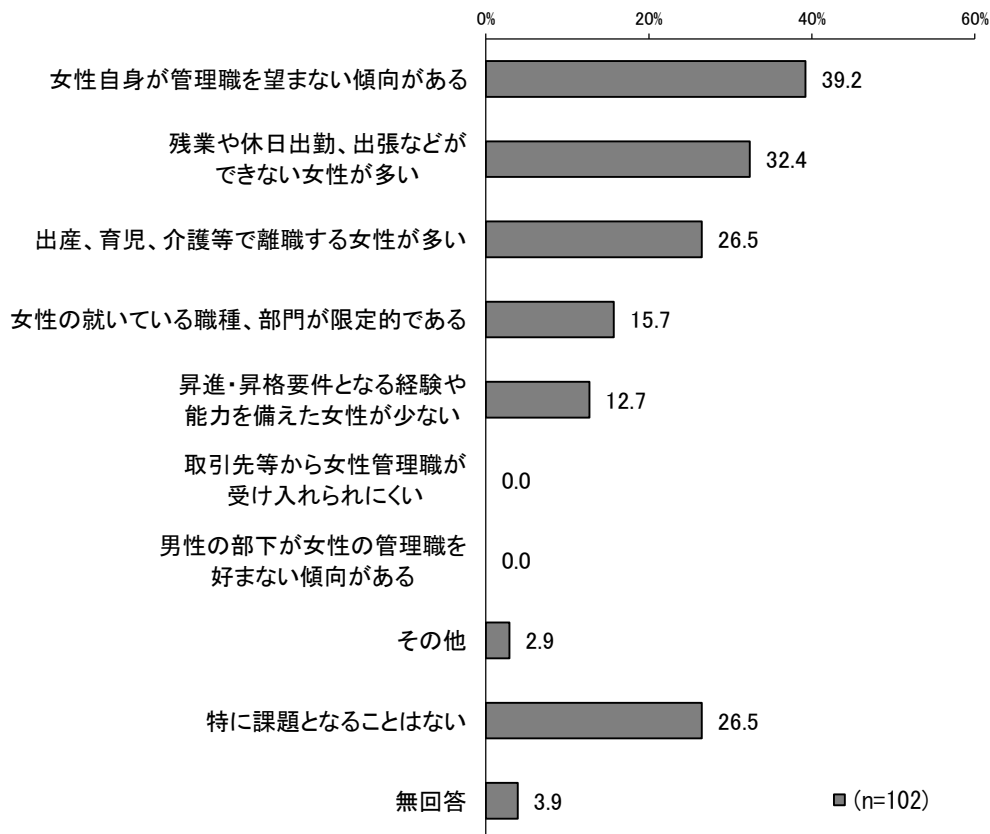


(5) 女性を管理職に登用するうえでの課題

問 11 女性を管理職に登用するうえで課題となるのは、どのようなことですか。(〇はいくつでも)

「女性自身が管理職を望まない傾向がある」が 39.2%で最も高く、次いで「残業や休日出勤、出張などできない女性が多い」が 32.4%、「出産、育児、介護等で離職する女性が多い」と「特に課題となることはない」がともに 26.5%となっています。

図 女性を管理職に登用するうえでの課題



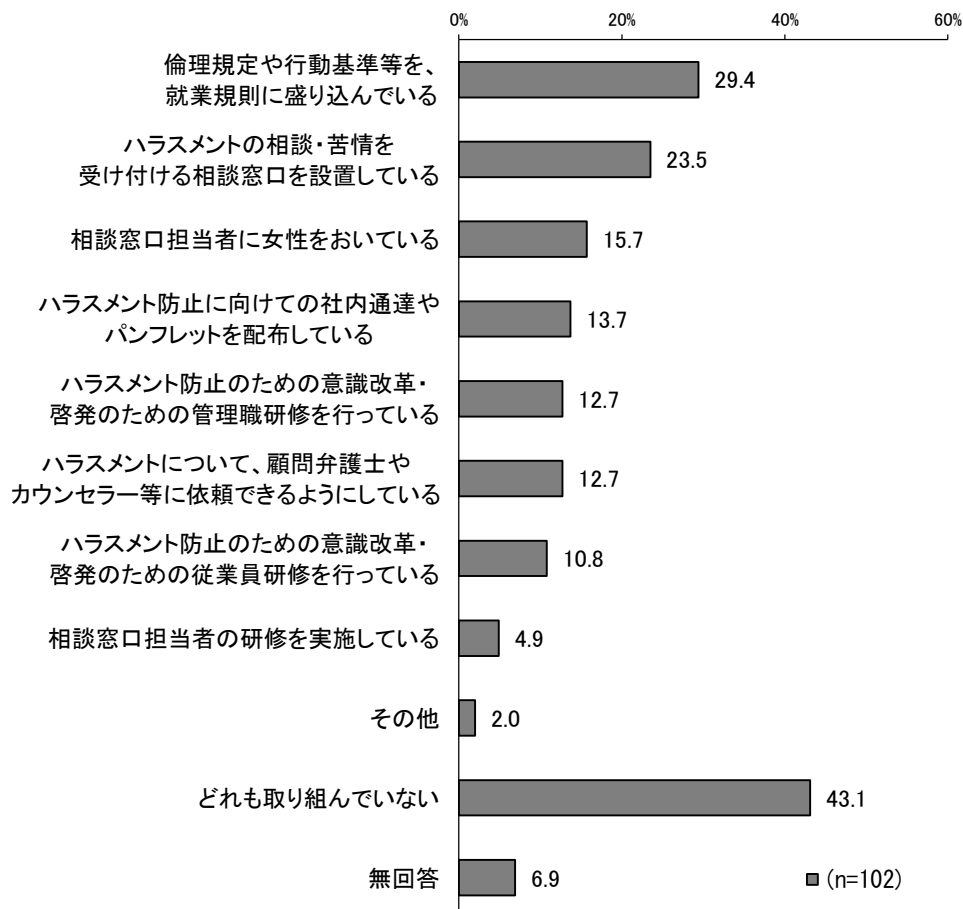
3. 男女がともに働きやすい環境について

(1) ハラスメント防止のための取組の実施状況

問 12 貴事業所では、職場におけるハラスメント※を防止するため、現在、取り組んでいることはありますか。(〇はいくつでも)

「どれも取り組んでいない」が43.1%で最も高く、次いで「倫理規定や行動基準等を、就業規則に盛り込んでいる」が29.4%、「ハラスメントの相談・苦情を受け付ける相談窓口を設置している」が23.5%となっています。

図 ハラスメント防止のための取組の実施状況



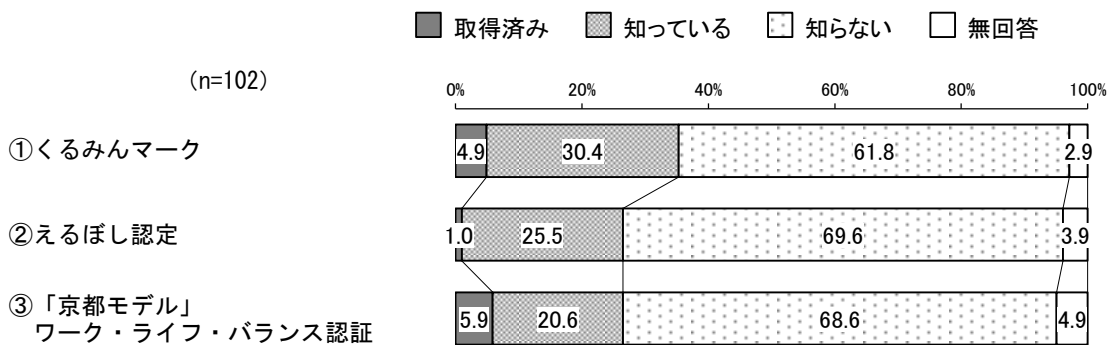
4. 育児・介護との両立支援について


(1) 企業認定・認証制度の周知度

問 13 国や京都府が取り組む、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)

いずれの企業認定・認証制度も「知らない」が6割を超えており、周知度（「取得済み」と「知っている」の合計）は「①くるみんマーク」が35.3%、「②えるぼし認定」が26.5%、「③「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証」が26.5%となっています。

図 企業認定・認証制度の周知度



<p>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)</p>	
<p>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)</p>	
<p>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</p>	

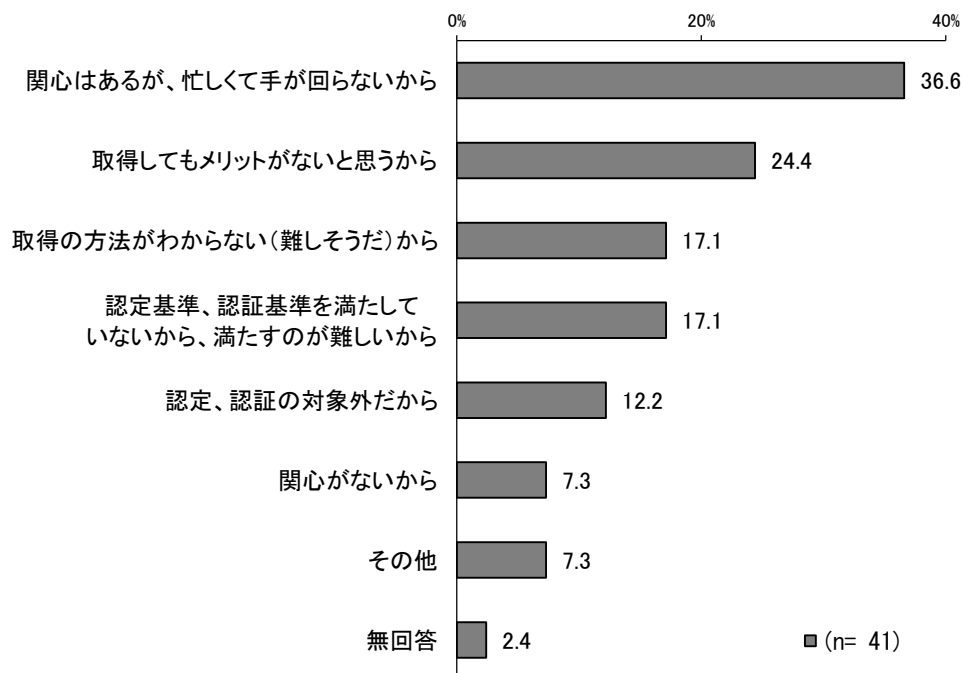
(2) 企業認定・認証を取得しない理由

■問 13①②③のうち、1つでも「知っている」と答えた方にお聞きします。

問 14 貴事業所で取得しない理由は何ですか。(〇はいくつでも)

「関心はあるが、忙しくて手が回らないから」が36.6%で最も高く、次いで「取得してもメリットがないと思うから」が24.4%、「取得の方法がわからない(難しそうだ)から」と「認定基準、認証基準を満たしていないから、満たすのが難しいから」がともに17.1%、「認定、認証の対象外だから」が12.2%、「関心がないから」と「その他」がともに7.3%となっています。

図 企業認定・認証を取得しない理由

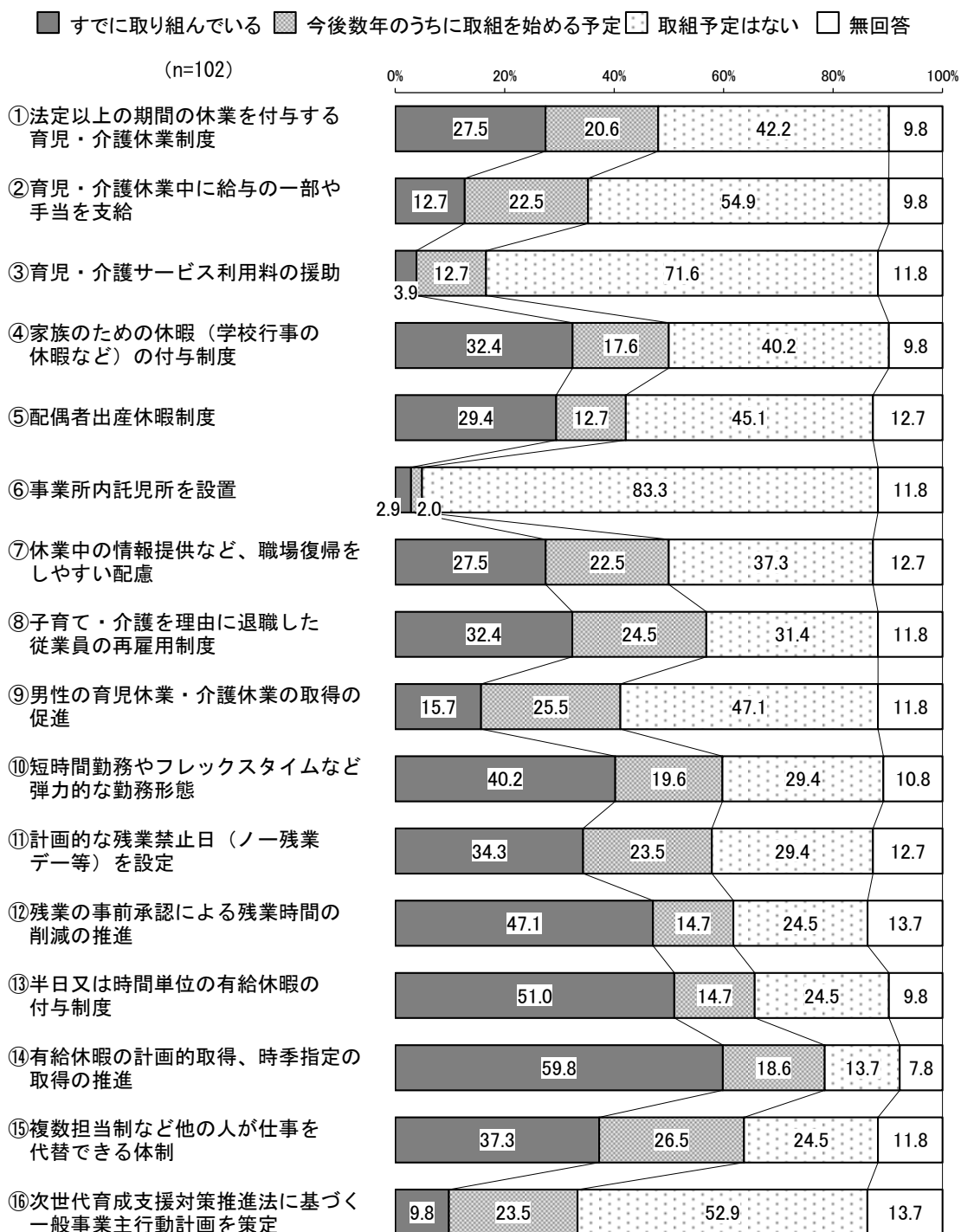


(3) 両立支援のための取組の実施状況

問 15 貴事業所では、男女従業員の仕事と育児・介護の両立支援に、次のような取組を行っていますか。①～⑯のそれぞれに1つ選んでください

「すでに取り組んでいる」が5割を超えているのは「⑬半日又は時間単位の有給休暇の付与制度」と「⑭有給休暇の計画的取得、時季指定の取得の推進」のみです。「②育児・介護休業中に給与の一部や手当を支給」、「③育児・介護サービス利用料の援助」、「⑥事業所内託児所を設置」、「⑯次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定」では「取組予定はない」がいずれも5割を超えており、「⑥事業所内託児所を設置」では83.3%と最も高くなっています。

図 両立支援のための取組の実施状況

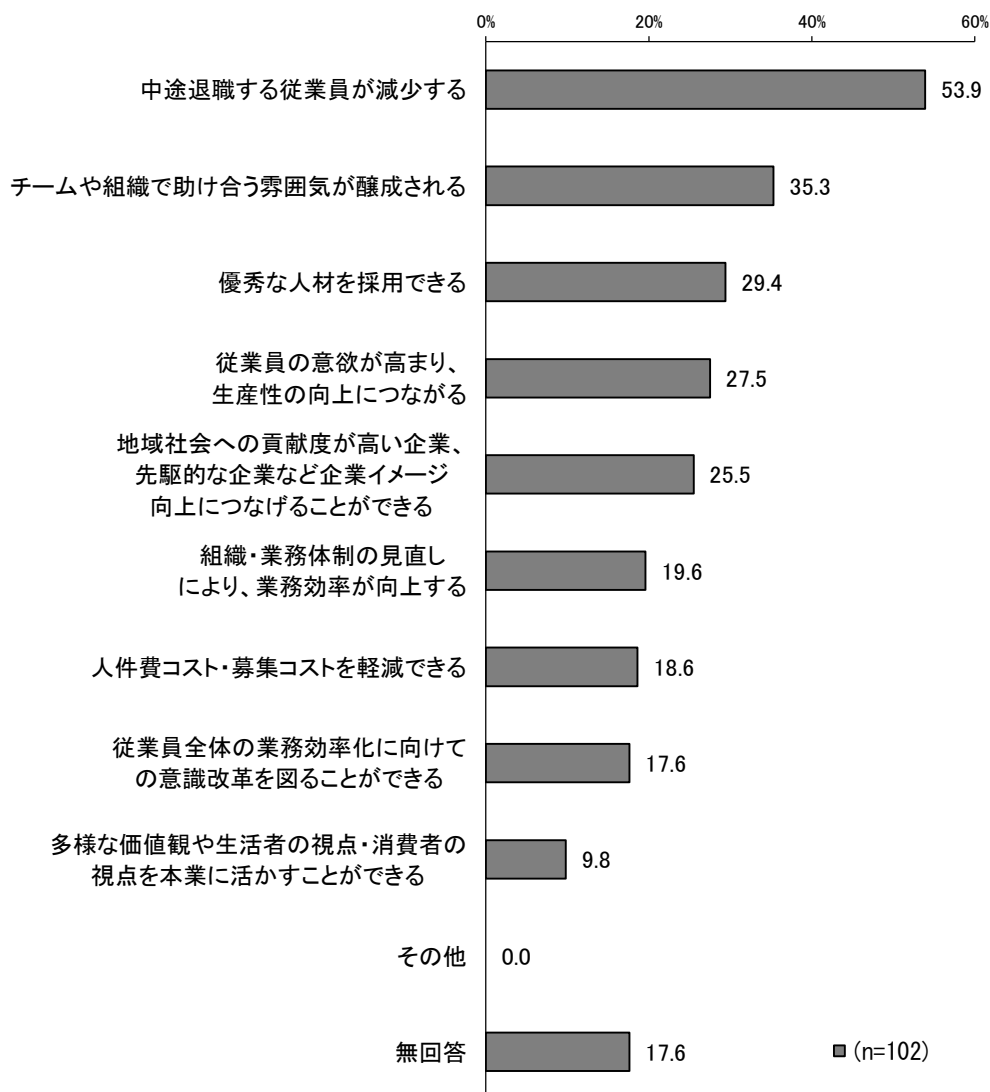


(4) 両立支援を進めることにより期待できる効果

問 16 仕事と育児や介護の両立支援を進めることにより、事業所としてどのような効果が期待できるとお考えですか。(〇はいくつでも)

「中途退職する従業員が減少する」が53.9%で最も高く、次いで「チームや組織で助け合う雰囲気が醸成される」が35.3%、「優秀な人材を採用できる」が29.4%、「従業員の意欲が高まり、生産性の向上につながる」が27.5%、「地域社会への貢献度が高い企業、先駆的な企業など企業イメージ向上につなげることができる」が25.5%となっています。

図 両立支援を進めることにより期待できる効果

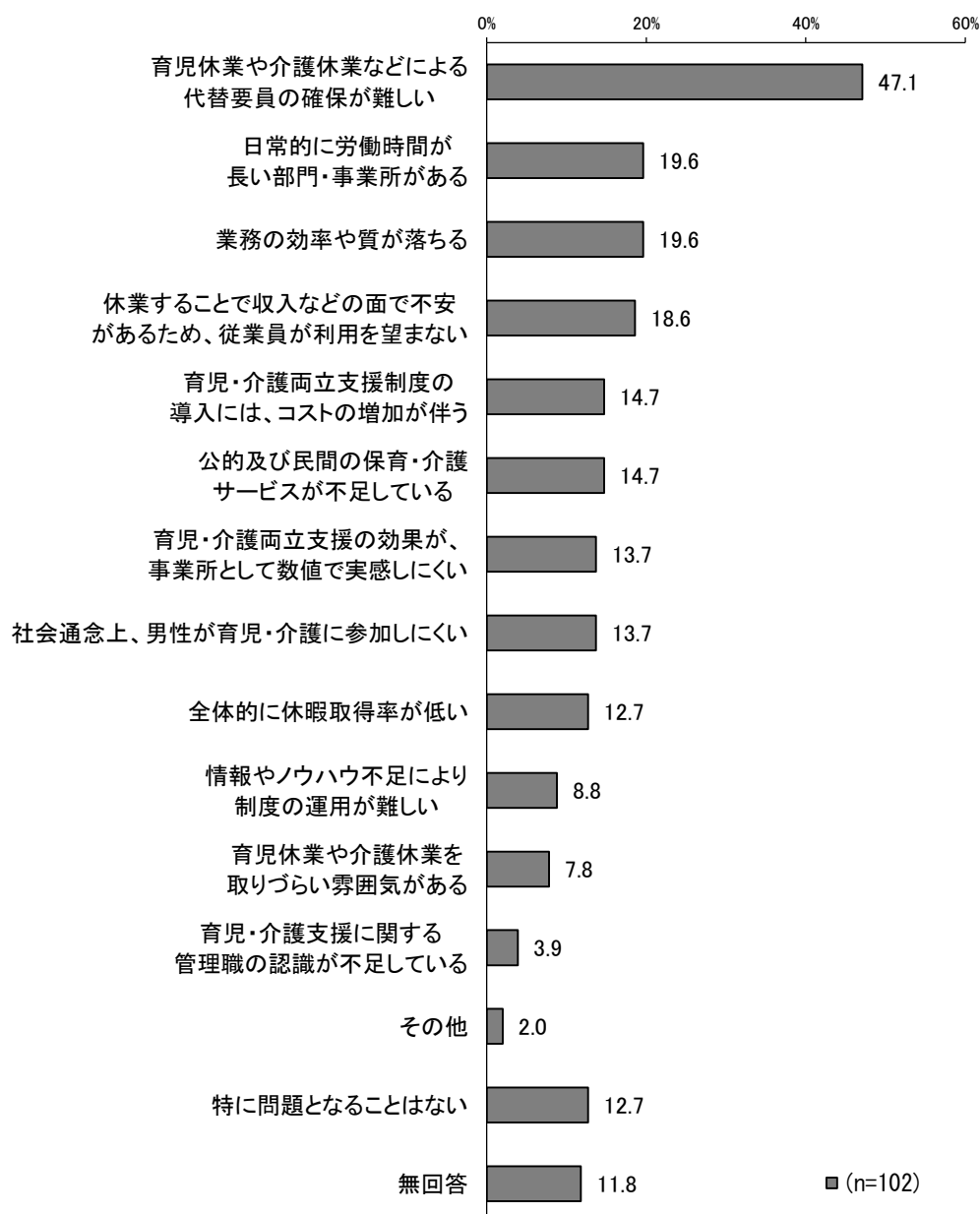


(5) 両立支援を推進するうえでの課題

問 17 貴事業所において、仕事と育児や介護の両立支援を推進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。(〇はいくつでも)

「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47.1%で最も高く半数近くの事業所が挙げています。次いで「日常的に労働時間が長い部門・事業所がある」と「業務の効率や質が落ちる」がともに19.6%、「休業することで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」が18.6%、「育児・介護両立支援制度の導入には、コストの増加が伴う」と「公的及び民間の保育・介護サービスが不足している」がともに14.7%、「育児・介護両立支援の効果が、事業所として数値で実感しにくい」と「社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい」がともに13.7%となっています。「特に問題となることはない」は12.7%となっています。

図 両立支援を推進するうえでの課題



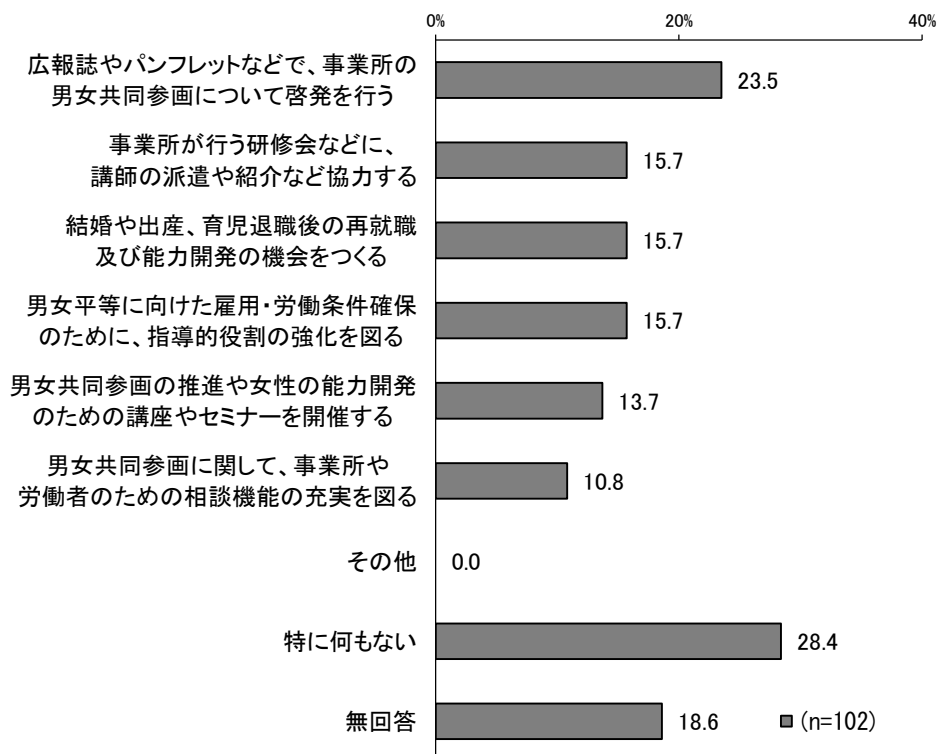
5. 男女共同参画に関する今後の取組について

(1) 男女共同参画を進めるにあたり行政に対して希望すること

問 18 今後、事業の男女共同参画を進めるにあたり、行政に対してどのようなことを望まれますか。
(〇はいくつでも)

「広報誌やパンフレットなどで、事業所の男女共同参画について啓発を行う」が23.5%で最も高く、次いで「事業所が行う研修会などに、講師の派遣や紹介など協力する」、「結婚や出産、育児退職後の再就職及び能力開発の機会をつくる」、「男女平等に向けた雇用・労働条件確保のために、指導的役割の強化を図る」がいずれも15.7%、「男女共同参画の推進や女性の能力開発のための講座やセミナーを開催する」が13.7%、「男女共同参画に関して、事業所や労働者のための相談機能の充実を図る」が10.8%となっています。「特に何も無い」は28.4%となっています。

図 男女共同参画を進めるにあたり行政に対して希望すること



IV 自由記述

宇治市の男女共同参画施策に関する意見として、8事業所から意見が寄せられました。

- ・ 問6ですが対策といわれると出来ていませんが、我社では男女関係なく小さな会社なので、お互いが助け合える環境づくりや居場所づくりが大切と考えているので、改めてどうこうではなく各自のスキルや人間性磨きを全員が出来るようにしたいと思っているので、特に市に対する要望はない。
- ・ 私共のような小さな事業所では育児や介護休は、はっきり言って無理です。そのような可能性のある方には初めから雇用することはありません。1000人が働く職場と4人5人の職場で同じような考え方で制度が出来るなら、小さな事業所ではただただ経営者が休まず長時間働いていなければならないこととなります。男性向きの仕事があり、女性向きの仕事があることを理解していただける制度なら反対するものではありません。
- ・ 宇治市に存在する企業が抱える問題に対する行政に求められる役割と、大都市の企業での行政の役割は大きく異なると思う。今の宇治市の企業に”男女共同参画”に対する取組の優先順位は低い。企業側の問題意識の向上も必要だが、それ以前に宇治市の住環境の整備を宇治市に強く求める。企業向けアンケート調査に、回答する企業名を求めない無責任なアンケートを取るのに、公費を使っているのが信じられない。こんなアンケートは無駄でしょう。個人情報を守りつつ精度の高いアンケートを行おうとする緊張感のないアンケートは単なる実施者のマスターベーションに過ぎない。
- ・ 条例を制定して強制すれば良い。
- ・ 当社は女性を特別にあつかってないです。なので女性対象に特別に取り組んでいる対策はありません。特に女性を対象の取り組みそのものが共同参画に後ろ向きなのは？
- ・ 事業所エリア内で複数社で保育・育児施設の運営の支援、アドバイスが欲しい。
- ・ 私の会社は女性中心の小さな会社です。育児や介護などからは決して離れることが少ない立場の多い方もおられますが、市や国などがもっと小さな会社へサポート(補助 etc)していただけるなら協力できるかと思いますが、事業負担が多いため今のところはなるべく従業員の方と相談しながらお互いの負担軽減をめざしています。
- ・ パートタイマーは居られますが、今回のアンケートの趣旨には該当しない事業所につき申し訳のない結果となりました。
- ・

男女共同参画の意識についておたずねします

問6 あなたは、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、どのよう
に考えますか。(1つ選んでください)

1. 賛成 →問6-1へ 2. どちらかといえば賛成 →問6-1へ
3. どちらかといえば反対 →問6-2へ 4. 反対 →問6-2へ
5. わからない

問6で「1. 賛成」「2. どちらかといえば賛成」と答えた方にお聞きします。

問6-1 あなたが、そう思うのはなぜですか。(いくつでも選んでください)

1. 日本の伝統的な家族の在り方だから
2. 自分の両親も役割分担をしていたから
3. 夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから
4. 妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとってよいと思うから
5. 家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから
6. その他 ()
7. 特にない
8. わからない

問6で「3. どちらかといえば反対」「4. 反対」と答えた方にお聞きします。

問6-2 あなたが、そう思うのはなぜですか。(いくつでも選んでください)

1. 男女平等に反すると思うから
2. 自分の両親も外で働いていたから
3. 夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから
4. 妻が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとつてよいと思うから
5. 家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから
6. 固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから
7. その他 ()
8. 特にない
9. わからない

皆様の意見を是非お聞かせください。
疑問が多いですが、最後までよろしく
お願いします。



宇治市宣伝大使 ちはや姫

問7 あなたは次の①～⑧で、男女の地位は平等になっていると思いますか。あなたの考えに最も
近いものをお答えください。

	女性が優遇されている	女性が優遇されている	どちらかといえば優遇されている	平等になっている	どちらかといえば優遇されている	男性が優遇されている
①家庭生活	1	2	3	4	5	5
②職場	1	2	3	4	5	5
③地域	1	2	3	4	5	5
④学校教育の場	1	2	3	4	5	5
⑤政治の場	1	2	3	4	5	5
⑥法律や制度の上	1	2	3	4	5	5
⑦社会通念・慣習・しきたりなど	1	2	3	4	5	5
⑧社会全体では	1	2	3	4	5	5

(①～⑧にそれぞれ1つ選んでください)

問8 あなたは「女性であること」または「男性であること」によって、負担感や生きづらさを
感じたことがありますか。(1つ選んでください)

1. ある →問8-1へ 2. ない 3. わからない

問8で「1. ある」と答えた方にお聞きします。

問8-1 それは、どのようなときに感じましたか。(いくつでも選んでください)

1. 力仕事や危険な仕事は男性がするのが当たり前という考え
2. 男性は家族を養って一人前という考え
3. 男性は仕事ができで当たり前という考え
4. 男性は強さやリーダーシップを発揮することを求められる風潮
5. 男性が弱音を吐いたり、悩みを打ち明けるのは恥ずかしいという考え
6. 家事、育児、介護は女性がするのが当たり前という考え
7. 女性は男性に従うのがよいという考え
8. 女性だからと、やさしい、かわいい、よく気がつく、素直なことなどを求められる風潮
9. 女性だからと、仕事を任せてもらえない、決定権を与えてもらえない職場
10. 女性は仕事をしていても家事、育児、介護の責任を担わされる風潮
11. その他 ()

問9 あなたは宇治市が行っている次の相談窓口についてご存知ですか。

	知っている	知らない
①女性のための相談（面接相談・電話相談）	1	2
②男性のための相談（電話相談）	1	2

※①②とも宇治市男女共同参画支援センター（ゆめりあ うじ内）で実施しています。

問10 あなたは次の①～⑬の「ことば」や「事柄」についてご存知ですか。

	知っている	知らない
①男女共同参画社会 男女が社会の対等なパートナーとして、社会のあらゆる分野の活動に参画し、利益を享受するとともに責任を担う社会。	1	3
②男女共同参画社会基本法 男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにした法律。	1	3
③女子差別撤廃条約 1979年に国連総会において日本を含む130カ国の賛成によって採択された条約。日本は国内法整備などを行い、1985年に批准した。	1	3
④男女雇用機会均等法 採用や昇進、職種の変更等で、男女で異なる取り扱いを禁止した法律。セクシュアル・ハラスメント対策、ポジティブ・アクション（⑦参照）の促進、マタニティ・ハラスメント（⑩参照）防止などの改正が行われている。	1	3
⑤女性活躍推進法 働く場面で活躍したいという希望をもつ女性が活躍できるよう、一定規模以上の企業等に取組を義務づけた法律。	1	3
⑥候補者男女均等法 国会と地方議会の選挙で、各政党に候補者数をできる限り男女均等にすることを求める法律。	1	3
⑦ポジティブ・アクション（積極的改善措置） 社会的・経済的な差別によって不利益を被っている集団に対して、一定の範囲で特別の機会を提供して実質的な機会均等の実現を目的として講じる暫定的な措置のこと。	1	3
⑧仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス） 働く人が「仕事」も「生活」（育児や介護、趣味、地域活動など）も充実させて豊かな人生を送ることをめざす働き方、生き方のこと。	1	3
⑨ジェンダー 生物学的な性別に対して社会的・文化的に形成された性別のこと。	1	3
⑩マタニティ・ハラスメント 妊娠・出産を理由として被る不利益や精神的・肉体的な嫌がらせのこと。	1	3
⑪ドメスティック・バイオレンス（DV*）	1	3
⑫第4次UJ1あざざりプラン（宇治市男女共同参画計画）	1	3
⑬宇治市男女生き生きまちづくり条例	1	3

※DV：詳しくは10ページをご覧ください。

問11 この5年間で、あなたの周囲の状況から判断して次の①～⑥がどの程度進んだと思いますか。

	前進した	いどちらかと前進した	変わらない	いどちらかと後退した	後退した	わからない
①男女平等の考え方	1	2	3	4	5	6
②政策・方針決定の過程への女性の進出	1	2	3	4	5	6
③会社などでの女性管理職の数	1	2	3	4	5	6
④ワーク・ライフ・バランスの実現	1	2	3	4	5	6
⑤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市の対応	1	2	3	4	5	6
⑥市の女性の健康保持に関する支援	1	2	3	4	5	6

※セクシュアル・ハラスメント：詳しくは11ページをご覧ください。

家庭での役割についておたずねします

問12 今後、男性が家事、育児、介護、地域活動に積極的に参加していくためにはどのようなことが必要だと思いますか。（いくつでも選んでください）

1. 男性が家事・育児・介護などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと
2. 男性が家事・育児・介護などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと
3. 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること
4. 年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること
5. 社会の中で、男性による家事・育児・介護などについても、その評価を高めること
6. 男性による家事・育児・介護などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること
7. 労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどのICTを利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多くもてるようにすること
8. 男性の家事・育児・介護などについて、啓発や情報提供、相談窓口の設置、技能の研修を行うこと
9. 男性が家事・育児・介護などを行うための、仲間づくりを進めること
10. その他（ ）
11. 特に必要なことはない

教育についておたずねします

問 13 あなたは、子どもにどのような育て方をしてほしいですか（ほしかったですか）。子どものない方もいもとしたりと仮定してお答えください。（女の子、男の子それぞれいくつでも）

①女の子に	1	2	3	4	5	6	7	8
②男の子に	1	2	3	4	5	6	7	8

問 14 男女共同参画を進めるために、子どもの教育においてどのようなことが必要だと思いますか。（いくつでも選んでください）

1. 男女平等の意識を育てる教育をする
2. 進路や職業選択において多様な選択肢にふれる機会を与え、本人の希望を優先し応援する姿勢をもつ
3. 幼児のときから自分の心から大切にすることを意識を育み、いじめや暴力から自分を守る力を育てる
4. 男女がともに家庭の責任を果たすことの大切さを教える
5. 年齢に応じた性教育を行う
6. 「男の子だから」「女の子だから」といった役割やふるまいを性別で決めつけるような言い方をしない
7. 男女双方に、家事能力が身につくような経験をさせる
8. 男女双方に、経済的自立の意識をもつよう働きかける
9. 周囲の大人が、男女が平等で対等な人間関係をつくる
10. その他（ ）
11. 特に必要ない

仕事についておたずねします

問 15 女性が仕事をすることにあなたはどうお考えですか。（1つ選んでください）

1. 結婚・出産にかかわらず仕事を続ける方がよい
2. 出産後は一時家庭に入り、育児が終われば再び仕事に就く方がよい
3. 出産前までは仕事に就く方がよい
4. 結婚するまでは、仕事に就く方がよい
5. 女性は仕事に就かない方がよい
6. その他（ ）

問 16～問 17 は、問 5 で「1」～「7」及び「12」と答えた、現在就労している方にお聞きします。

問 16 働く目的や理由について、あてはまるものをお答えください。（いくつでも選んでください）

1. 生活費を得るため
2. 将来にそなえて貯蓄するため
3. 自由でゆとりある生活をするため
4. 自分の能力や技術を活かすため
5. 働くことで視野を広げるため
6. 社会に貢献するため
7. 生きがい・やりがいを得るため
8. 家業を継承するため
9. その他（ ）

問 17 あなたは、今の職場・仕事に不満や悩みがありますか。（いくつでも選んでください）

1. 収入が少くない
2. 労働時間が長い、労働時間が不規則
3. 休暇が取りにくい
4. 身体的負担が大きい
5. 能力が正當に評価されていない
6. ハラスメント[※]がある
7. 仕事と家庭や個人の生活の両立がむずかしい
8. 職場の人間関係がむずかしい
9. 昇進や昇給などの待遇で差別されている
10. 女性が働き続けることに理解がない
11. 会社や仕事の先行きが不安
12. その他（ ）
13. 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」のこと。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、その種類はさまざま。



半分で済ました、あと半分よろしくお願ひします。

地域社会での生活と活動についておたずねします

問 22 あなたの自治会・町内会、PTAやボランティアなどの地域活動への参加状況は次のうちどれですか。(1つ選んでください)

1. 現在、参加している 2. 過去に参加したことがある 3. 参加したことがない

問 23 あなたの地域活動への参加意向は次のうちどれですか。(1つ選んでください)

1. 今後も参加したい(現在、参加している) 2. 今後は参加したい
3. 地域活動への関心はない 4. その他()

問 24 あなたが、地域活動に参加する際に、支障となることは何ですか。(いくつでも選んでください)

1. 仕事が忙しいこと 2. 家事・育児・介護が忙しいこと
3. 子どもを預けるところがないこと 4. 健康・体力に自信がないこと
5. 経済的に余裕がないこと 6. 家族の理解や協力がいないこと
7. 活動場所がないこと 8. 活動情報がいないこと
9. その他()

問 25 あなたが住んでいる地域(自治会など)は男女で違いがあると思いますか。あと思うものに○をつけてください。(いくつでも選んでください)

1. 会議や行事などで女性が飲食の準備や後片付けをすることが多い
2. 会議や行事などで女性が意見を言いにくい、意見が取り上げてもらいにくい状況がある
3. 役員選挙に女性が出にくい、また選ばれにくい状況がある
4. 地域の行事に女性が参加できない状況がある
5. 地域の活動に女性が少ないため、逆に女性が優遇される
6. その他()
7. 特になし

問 26 あなたは、自治会長やPTA会長など、女性が地域活動のリーダーになるためには、どのようなことが必要だと思いますか。(いくつでも選んでください)

1. 女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすること
2. 女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすること
3. 社会の中で、女性が地域活動のリーダーになることについて、その評価を高めること
4. 女性が地域活動のリーダーになることについて、啓発や情報提供・研修を行うこと
5. 女性が地域活動のリーダーに一定の割合でなるような取組を進めること
6. その他()
7. 特になし
8. わからない

問 18 問5で、「8. 家事専業」または「11. 無職(失業中など)」と答えた方にお聞きします。あなたは、今後、働きたいと思いますか。(1つ選んでください)

1. すぐ働きたい →問 19へ
2. 条件が整えば働きたい →問 19へ
3. 働きたくない
4. その他()
5. わからない

問 19 今後は働きたいけれども、現在働いていない理由は何ですか。(いくつでも選んでください)

1. 自宅に近い勤め先が見つからない
2. 希望の給料に合う勤め先が見つからない
3. 希望の勤務時間に合う勤め先が見つからない
4. 希望の雇用形態に合う勤め先が見つからない
5. 子どもが小さいうちは自分で世話をしたい
6. 子どもが保育所などに入所できなかった
7. 家族の協力が得られない
8. 親や家族の介護・看護がある
9. 自分の健康に不安がある
10. その他()

■ここからは、すべての方にお聞きします。

問 20 あなたは、育児を行うために育児休業の制度を利用したことがありますか。(1つ選んでください)

1. 制度を利用したことがある
2. 制度を利用しなかったが、利用できなかった
3. 育児休業取得が必要となったことがない
4. 制度の対象になったことがない(制度ができる前に出産した、など)

問 21 あなたは、介護を行うために介護休業の制度を利用したことがありますか。(1つ選んでください)

1. 制度を利用したことがある
2. 制度を利用しなかったが、利用できなかった
3. 介護休業取得が必要となったことがない
4. 制度の対象になったことがない(制度ができる前に介護を行った、など)

ドメスティック・バイオレンスについておたずねします

ドメスティック・バイオレンス (DV)

配偶者等からの暴力をドメスティック・バイオレンス (DV) といいます。なぐる、けるなどの身体的な暴力だけでなく大声でおどすなどの精神的な暴力・経済的に抑圧する行為・社会的な行動を妨げる行為なども含んでいます。

問 27 あなたは、配偶者や親しい間柄 (恋人等) の相手から一度でも次のような行為を受けた経験がありますか。(いくつでも選んでください)

1. なぐる、ける、物を投げるなどの身体的暴力
2. たびたび無視するなどの精神的暴力
3. ののしる、おどす、ばかにするなど言葉の暴力
4. 性交渉を強要する、避妊に協力しないなどの性的暴力
5. 生活費を出さない、生活費を持っていくなどの経済的暴力
6. 外出や人との付き合いをきびしく制限するなど精神的暴力
7. 携帯電話を細かく監視し、行動を制限するなど精神的暴力
8. 相手から上記のような行為を受けたことがない → 問 30 へ
9. これまでに配偶者や恋人等がない → 問 30 へ

問 27 で、何らかの行為を受けた経験がある方にお聞きします。

問 28 あなたは、そのことを誰かに話したり、相談したりしましたか。(いくつでも選んでください)

1. 家族・親族に相談した
2. 同僚や友人に相談した
3. 職場の上司に相談した
4. 学校・職場の相談窓口で相談した
5. 公的機関に相談した
6. その他 ()
7. 誰にも話さず、相談していない → 問 29 へ

問 29 相談しなかったのは、なぜですか。(いくつでも選んでください)

1. 誰に相談してよいかわからなかったから
2. 人に知られたくないから
3. 相談しても無駄だと思ったから
4. 相談しても自分の責任にされると思ったから
5. 相談したことが知れるとよりひどい暴力を受けると思ったから
6. 自分にも悪いところがあると思ったから
7. 相談するほどのことではないと思ったから
8. 子どもや家族、他の人に危害が及ぶ、迷惑がかかると思ったから
9. 恐怖感があるから
10. その他 ()

■ここからは、すべての方にお聞きします。

問 30 配偶者や親しい間柄 (恋人等) の相手からの暴力を防止し、解決するためには、どのようなことが必要だと思いますか。(いくつでも選んでください)

1. 当事者同士がよく話し合い理解を深める
2. 暴力をふるわないよう家族で説得する
3. 友人・知人などに相談にのってもらう
4. 暴力は人権侵害・犯罪であることを相手に啓発する
5. 公的相談窓口の強化
6. 弁護士と連携した相談窓口の充実
7. 身近な地域での相談窓口の整備
8. 電話やFAX、メール等による相談体制の充実
9. 警察など関係機関と連携した相談体制の充実
10. 緊急避難施設・一時保護施設の実施
11. 緊急避難時の生活支援・子どもの教育支援
12. 被害者支援のカウンセラーやサポーターの育成
13. DV・デートDVに関する教育の充実
14. DV防止に関する啓発の強化
15. DVを許さない地域や社会の雰囲気づくり
16. その他 ()

セクシュアル・ハラスメントなどについておたずねします

セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反する性的な言動により相手方の生活・職業・教育などの環境を害すること、または相手方に不利益を与えることをいいます。

問 31 あなたは、職場や学校、その他の活動の場で次のような不快と感じる行為を受けたことがありますか。(いくつでも選んでください)

1. 年齢や容姿のことで傷つくような言われる
2. 「女(男)のくせに」「女(男)だから」と差別的な言い方をされる
3. 結婚や交際についてしつこく聞かれる
4. 体をさわられた・卑猥な話を聞かされる
5. 交際や性的行為を強要される
6. 権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされる (パワー・ハラスメント)
7. 妊娠・出産を理由に不当な扱いを受ける (マタニティ・ハラスメント)
8. しつこくつきまとわれる (ストーカー行為)
9. 上記のような経験はない



あと、もう少しで終わります。最後までよろしくお願ひします。

防災についておたずねします

問 32 防災・災害復興対策において、性別に配慮した対応が必要なこととは何だと思えますか。
(いくつでも選んでください)

1. 避難所の設備 (トイレ、更衣室、洗たく干し場等)
2. 避難所の設計・運営に男女がともに参画し、避難所運営や被災者対応に男女両方の視点が入ること
3. 災害時の救援医療体制 (乳幼児、高齢者、障害者、妊産婦へのサポート事業)
4. 公的施設の備蓄品のニーズ把握、災害時に支給する際の配慮
5. 被災者に対する相談体制
6. 防災に関する会議に男女がともに参画し、防災計画に多様な視点が入ること
7. 災害対策本部に男女がともに配置され、対策に多様な視点が入ること
8. 自主防災組織等に男女がともに参画し、地域で行われる防災活動に多様な視点が入ること
9. 災害復旧・復興対策計画の策定に男女がともに参画し、計画に多様な視点が入ること
10. その他 ()

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: 「仕事と生活の調和」と訳され、やりがいのある仕事と充実した個人生活の両者をうまく調和させ、個人がもっている能力を最大限に発揮できるようにすることをいいます。

問 33 生活における「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活 (地域活動・学習・趣味・付き合い等)」の優先度について、あなたの**現実にも近いもの**、**希望にも近いもの**はどれですか。
(それぞれ1つ選んでください)

	<ol style="list-style-type: none"> 1. 「仕事」を優先している 2. 「家庭生活」を優先している 3. 「地域・個人の生活」を優先している 4. 「仕事」と「家庭生活」を両立している 5. 「仕事」と「地域・個人の生活」を両立している 6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」を両立している 7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」すべてを並立している
現実にも近い	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. 「仕事」を優先したい 2. 「家庭生活」を優先したい 3. 「地域・個人の生活」を優先したい 4. 「仕事」と「家庭生活」を両立させたい 5. 「仕事」と「地域・個人の生活」を両立させたい 6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」を両立させたい 7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」すべてを並立させたい
希望にも近い	

政策・方針決定の場への参画についておたずねします

問 34 あなたは政治・地域・職場などにおいて、政策・方針決定の場へ参画したいと思えますか。(1つ選んでください)

1. 思う
 2. 思わない
 - 3.どちらともいえない
 4. わからない
- ※政策・方針決定の場への参画とは、議員や審議会委員、町内会(自治会)での役員、職場においては管理職などになることなどをイメージしてください。

今後の取組についておたずねします

問 35 あなたは、男女がともに仕事と生活の調和を図りながら、男女共同参画のまちづくりを推進するためには、どのような行政施策が必要であると思えますか。
(いくつでも選んでください)

1. 男女平等や男女共同参画に関する教育・啓発
2. 雇用における男女の格差是正の推進
3. 母性保護及び女性の健康対策
4. 保育サービスの充実
5. 障害のある人に対するサービスの充実
6. 学童保育の充実
7. 介護・看護サービスの充実
8. ボランティア活動に関する情報提供
9. 市民団体等と連携したまちづくり活動
10. 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する市民交流会の開催
11. 市民団体における女性リーダーの育成
12. 審議会委員などへの女性委員の積極的登用
13. 労働時間の見直しに関する啓発
14. 災害時における女性の視点を取り入れた防災 (災害復興) 体制の確立
15. その他 ()

問 36 最後に宇治市の男女共同参画施策に関するご意見等がありましたらご自由にお書きください。

ご協力ありがとうございました。
皆様からいただいた貴重なご意見を今後の本市の施策に活かしてまいります。
この調査票は、1月31日(金)までに、同封の返信用封筒に入れて、ポストに投函してください。

2. 事業所アンケート

貴事業所について

問1 貴事業所の主な業種をお答えください。(1つ選んでください)

1. 製造業	2. 卸売業
3. 小売・飲食業	4. サービス業
5. 建設業	6. 教育・学習支援業
7. 金融・保険業	8. 不動産業
9. 水道・電気・熱供給業	10. 農林漁業
11. 医療・福祉	12. その他 ()

問2 貴事業所の構成員についておたずねします。

	男性	女性
①正規従業員数	人	人
②非正規従業員数	人	人
③管理職数	人	人
④障害者雇用者数(障害者雇用促進法で定める)	人	人
⑤令和元年度(2019年度)の新規採用者(正規)数	人	人
⑥正規従業員の平均勤続年数(平成31年3月31日現在)	年 月 年	月 年 月

問3 この調査票の記入者の役職をお答えください。(1つ選んでください)

1. 経営者・役員	2. 部長級
3. 課長級	4. その他 ()

問4 貴事業所の経営者(代表者)の性別をお答えください。(1つ選んでください)

1. 男性	2. 女性	3. ()
-------	-------	--------

(「答えたくない」、「どちらでもない」など自由にお書きください)

問5 育児・介護休業の取得状況についておたずねします。

	男性	女性
平成30年度の育児休業の取得者数	人	人
平成30年度の介護休業の取得者数	人	人

宇治市男女共同参画に関する事業所調査

— 調査の趣旨とご協力のお願い —

日頃は市政に対し、ご理解とご協力をいただき厚くお礼を申し上げます。
本市では、男女共同参画社会を促進するため、2004年(平成16年)10月に「宇治市男女共生きままちづくり条例」を制定するとともに、2016年(平成28年)3月には「宇治市男女共同参画計画(第4次UJ1あさぎプラン)」を策定して、さまざまな施策を推進していますが、この計画は2020年度(令和2年度)を以って計画期間が満了となることから、引き続き男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進していくため、新たな計画を策定することとしています。

つきましては、計画の策定にあたり育児・介護休業や男女の雇用機会均等などに関して市内事業所の実態を把握したたく、約300事業所を対象にアンケート調査を実施し、計画策定の基礎資料にしてまいりたいと考えています。

お忙しいところ誠に恐縮ではございますが、調査の趣旨をご理解いただき、アンケート調査にご協力いただきますようお願い申し上げます。

2020(令和2)年1月

宇治市長 山本 正

- この調査票は、原則として事業所を代表する方または総務・人事の担当管理職の方がお答えください。
- 回答は、ほとんどが選択式になっています。それぞれの質問にしたがってあてはまる番号に○印をつけてください。「その他」の回答に○をつけた場合は()の中にその内容をご記入ください。
- お答えいただいた内容は、すべて統計的に処理し、本計画の策定以外の目的で使用することは決してありませんので、率直な意見をご回答ください。また、個人情報取り扱いについては適正に実施しており、返信いただいた封筒から個人の特定はできませんので、安心してご回答ください。
- ご記入いただいた調査票は、**1月31日(金)**までに、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて、事業所名を書かず、郵便ポストにご投函ください。

※ この調査に関するお問い合わせ先

宇治市人権環境部男女共同参画課

TEL 0774-39-9377 FAX 0774-39-9378

E-Mail : danjokyoudou@city.uji.kyoto.jp

問6 貴事業所では以下の対策を講じていますか。(それぞれ1つ選んでください)

従業員が行う介護を支援する対策	1. はい	2. いいえ
従業員が行う育児を支援する対策	1. はい	2. いいえ

女性の活躍推進について

問7 貴事業所では、5年前と比べて女性の雇用状況は変化していますか。(1つ選んでください)

①女性従業員数	1. 増えている	2. 変わらない	3. 減っている
②女性管理職数	1. 増えている	2. 変わらない	3. 減っている

問8 貴事業所では、今後、女性の雇用をどのようになりたいと考えていますか。(1つ選んでください)

①女性従業員数	1. 増やしたい	2. どちらともいえない	3. 減らしたい
②女性管理職数	1. 増やしたい	2. どちらともいえない	3. 減らしたい

問9 貴事業所において、女性を積極的に登用するために、次のような取組を行っていますか。

	取組んでいる	取組んでいない	取り組みの開始年度	取り組みの終了年度
①非正規従業員から正規従業員への転換制度	1	2	2	3
②非正規従業員を管理職に登用する制度	1	2	2	3
③性別にかかわらず客観的な人事考査のための基準の明確化	1	2	2	3
④女性従業員の人材育成を目的とした研修実施と参加促進	1	2	2	3
⑤女性従業員の積極的な採用	1	2	2	3
⑥従業員の勤務時間や担当業務などに本人の希望を反映	1	2	2	3
⑦従業員の資格取得や社会貢献活動を支援	1	2	2	3
⑧従業員から職場環境の改善について意見要望を取り上げる	1	2	2	3
⑨従業員のメンタルヘルスに関するサポート	1	2	2	3
⑩管理職を対象に女性従業員活用のための指導や研修の実施	1	2	2	3
⑪仕事上の相談にのり、業務のアドバイスをを行うなど先輩社員(メンター)がサポートする制度	1	2	2	3
⑫女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定	1	2	2	3

問10 貴事業所では、次のような「ポジティブ・アクション(積極的改善措置)」に取り組んでいますか。(〇はいくつでも)

1. 女性従業員比率の数値目標を設けるなど女性の採用が増えるよう努めている
2. これまで女性が少なかった職種や職務に積極的に女性を配置するようになっている
3. 公正な人事考査を行い、能力のある女性のある女性の昇任・昇格に努めている
4. 各種研修、教育機会への女性の参加を奨励している
5. 昇任・昇格試験の受験を女性に奨励している
6. 職業生活と家庭生活を両立させ、長く勤められるように、制度の工夫など職場の環境づくりに努めている
7. 女性の提案や意見を求めるなど、女性の責任感や意識を向上させるために配慮している
8. 男女平等な職場環境となるよう、社内の意識改革を進めている
9. 女性の役員・管理職への登用について数値目標を定めている
10. その他()
11. どれも取り組んでいない

問11 女性を管理職に登用するうえで課題となるのは、どのようなことですか。(〇はいくつでも)

1. 女性自身が管理職を望まない傾向がある
2. 出産、育児、介護等で離職する女性が多い
3. 残業や休日出勤、出張などができない女性が多い
4. 昇進・昇格要件となる経験や能力を備えた女性が少ない
5. 取引先等から女性管理職が受け入れられにくい
6. 女性の就いている職種、部門が限定的である
7. 男性の部下が女性の管理職を好まない傾向がある
8. その他()
9. 特に課題となることはない

男女がともに働きやすい環境について

問 12 貴事業所では、職場におけるハラスメント*を防止するため、現在、取り組んでいることはありますか。(〇はいくつでも)

1. 倫理規定や行動基準等を、就業規則に盛り込んでいる
2. ハラスメント防止に向けての社内通達やパンフレットを配布している
3. ハラスメント防止のための意識改革・啓発のための管理職研修を行っている
4. ハラスメント防止のための意識改革・啓発のための従業員研修を行っている
5. ハラスメントの相談・苦情を受け付ける相談窓口を設置している
6. 相談窓口担当者の研修を実施している
7. 相談窓口担当者に女性をおいている
8. ハラスメントについて、顧問弁護士やカウンセラー等に依頼できるようにしている
9. その他 ()
10. どれも取り組んでいない

*ハラスメント:いろいろな場面での「嫌がらせ、いじめ」を指す。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。

(例)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。

育児・介護との両立支援について

問 13 国や京都府が取り組む、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

問 13①②③のうち、1つでも「知っている」と答えた方にお聞きします。

問 14 貴事業所で取得しない理由は何ですか。(〇はいくつでも)

1. 取得の方法がわからない (難しそう) から
2. 関心がないから
3. 取得してもメリットがないと思うから
4. 関心はあるが、忙しくて手が回らないから
5. 認定基準、認証基準を満たしていないから、満たすのが難しいから
6. 認定、認証の対象外だから
7. その他 ()

問 15 貴事業所では、男女従業員の仕事と育児・介護の両立支援に、次のような取組を行っていますか。

	取組んでいる	取組む予定にしている	取組む予定はない
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
② 育児・介護休業中に給与の一部や手当を支給	1	2	3
③ 育児・介護サービス利用料の援助	1	2	3
④ 家族のための休暇 (学校行事の休暇など) の付与制度	1	2	3
⑤ 配偶者出産休暇制度	1	2	3
⑥ 事業所内託児所を設置	1	2	3
⑦ 休業中の情報提供など、職場復帰をしやすい配慮	1	2	3
⑧ 子育て・介護を理由に退職した従業員の再雇用制度	1	2	3
⑨ 男性の育児休業・介護休業の取得の促進	1	2	3
⑩ 短時間勤務やフレックスタイムなど弾力的な勤務形態	1	2	3
⑪ 計画的な残業禁止日 (ノー残業デー等) を設定	1	2	3
⑫ 残業の事前承認による残業時間の削減の推進	1	2	3
⑬ 半日又は時間単位の有給休暇の付与制度	1	2	3
⑭ 有給休暇の計画的取得、時季指定の取得の推進	1	2	3
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
⑯ 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定	1	2	3

問 16 仕事と育児や介護の両立支援を進めることにより、事業所としてどのような効果が期待できると
 思いますか。(〇はいくつでも)

1. 優秀な人材を採用できる
2. 中途退職する従業員が減少する
3. 人件費コスト・募集コストを軽減できる
4. 地域社会への貢献度が高い企業、先駆的な企業など企業イメージ向上につなげることができる
5. 従業員の意欲が高まり、生産性の向上につながる
6. チームや組織で助け合う雰囲気が醸成される
7. 従業員全体の業務効率化に向けての意識改革を図ることができる
8. 組織・業務体制の見直しにより、業務効率が向上する
9. 多様な価値観や生活者の視点・消費者の視点を本業に活かすことができる
10. その他 ()

問 17 貴事業所において、仕事と育児や介護の両立支援を推進しようとする場合、どのような問題があ
 ると思いますか。(〇はいくつでも)

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を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・介護支援に関する管理職の認識が不足している
7. 育児・介護両立支援制度の導入には、コストの増加が伴う
8. 情報やノウハウ不足により制度の運用が難しい
9. 育児・介護両立支援の効果も、事業所として数値で実感しにくい
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、男性が育児・介護に参加しにくい
12. 休業することで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 ()
14. 特に問題となることはない

男女共同参画に関する今後の取組について

問 18 今後、事業の男女共同参画を進めるにあたり、行政に対してどのようなことを望まれますか。
 (〇はいくつでも)

1. 広報誌やパンフレットなどで、事業所の男女共同参画について啓発を行う
2. 男女共同参画の推進や女性の能力開発のための講座やセミナーを開催する
3. 事業所が行う研修会などに、講師の派遣や紹介など協力する
4. 結婚や出産、育児退職後の再就職及び能力開発の機会をつくる
5. 男女共同参画に関して、事業所や労働者のための相談機能の充実を図る
6. 男女平等に向けた雇用・労働条件確保のために、指導的役割の強化を図る
7. その他 ()
8. 特に何もない

◆ 最後に宇治市の男女共同参画施策に関するご意見等がございましたらご自由にお書き下さい。

ご協力ありがとうございました。
 皆様からいただいた貴重なご意見を今後の本市の施策に活かしてまいります。
 この調査票は、**1月31日(金)**までに、同封の返信用封筒に入れて、ポストに投函してく
 ださい。

宇治市男女共同参画に関する
市民意識・実態調査および事業所調査

結果報告書

2020（令和2年）5月

編集・発行 宇治市市民環境部男女共同参画課

〒611-0021 宇治市宇治里尻 5-9
JR宇治駅前市民交流プラザ「ゆめりあうじ」内

TEL (0774) 39-9377 Fax (0774) 39-9378

E-mail jinkensuisin@city.ayabe.lg.jp
