

男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査
男女共同参画社会づくりに関する事業所実態調査
報告書

平成 30 年 1 月

焼津市 市民協働課

目 次

I 調査概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査項目	1
3. 調査方法	1
4. 回収状況	2
5. この報告書の見方	2
II 市民意識調査結果	4
1. 回答者の属性	4
2. 就業について	11
3. 男女共同参画について	19
4. ワーク・ライフ・バランスについて	42
5. 暴力について	73
6. 防災について	83
7. 行政について	84
8. 自由意見	93
付 市民意識調査 調査票	101
III 事業所実態調査結果	114
1. 事業所概要	114
2. 女性の採用・登用について	119
3. 女性の活躍に向けて	131
4. 育児・介護休業制度について	132
5. セクシャル・ハラスメントについて	142
6. 妊娠・出産等に関するハラスメントについて	146
7. ワーク・ライフ・バランスについて	149
8. とともに働きやすい社会づくりについて	154
9. 自由意見	156
付 事業所実態調査 調査票	157

I 調査概要

1. 調査の目的

焼津市では男女が社会のあらゆる分野で対等な構成員として、ともに参画し、それぞれの個性や能力を十分に発揮しながら、互いにいきいきと暮らすことのできる「男女共同参画社会」の実現に向けて取り組みを進めている。この調査は、今後の男女共同参画社会づくりの指針となる計画の策定や効果的な取り組みにあたって、市民の皆様・市内事業所の実情やお考えをお聞きするために実施した。

2. 調査項目

【市民意識調査】

1. 回答者の属性
2. 就業について
3. 男女共同参画について
4. ワーク・ライフ・バランスについて
5. 暴力について
6. 防災について
7. 行政について
8. 自由意見

【事業所実態調査】

1. 事業所概要
2. 女性の採用・登用について
3. 女性の活躍に向けて
4. 育児・介護休業制度について
5. セクシャル・ハラスメントについて
6. 妊娠・出産等に関するハラスメントについて
7. ワーク・ライフ・バランスについて
8. とともに働きやすい社会づくりについて
9. 自由意見

3. 調査方法

【市民意識調査】

調査対象：焼津市在住の満 18 歳以上の男女 2,000 人

調査方法：郵送配布・郵送回収

調査期間：平成 29 年 10 月 3 日～平成 29 年 12 月 25 日

【事業所実態調査】

調査対象：焼津市内の事業所 200 社

調査方法：郵送配布・郵送回収

調査期間：平成 29 年 10 月 3 日～平成 29 年 12 月 25 日

4. 回収状況

【市民意識調査】

発送数	回収数	有効回収数	有効回収率
2,000	961	960	48.0%

【事業所実態調査】

発送数	回収数	有効回収数	有効回収率
200	111	110	55.0%

5. この報告書の見方

- (1) 調査の回答結果は、原則として小数第1位（第2位を四捨五入）までの百分比で表示した。なお、図表における数値の取扱いについては、実数値により計算している。そのため、合計値などでは四捨五入上の関係上、比率の単純な合計とは多少の差がある。
- (2) 当該質問に回答した人の実数（回答母数）を表記する場合は「n」と表示した。
- (3) 質問の回答を複数答えることのできる質問の場合は、構成比の合計が100.0%を超えることがあり、それぞれの合計を表示してある。
- (4) 市民意識調査は単純無作為抽出により対象者を定めたもので、標本誤差は次式で近似できる。

$$\sigma = \kappa \sqrt{\frac{N-n}{N-1} \times \frac{P(1-P)}{n}}$$

σ : 標本誤差
 N : 母集団
 n : 標本の大きさ
 P : 回答比率

変数 κ は信頼率により決まり、信頼率95%ならば1.96とされる。

回答者総数（960人）を100%とする場合の質問で、信頼率を95%とすると、各回答比率別の標本誤差は以下の通りとなる。

回答比率	標本誤差
50%	±3.15%
60%または40%	±3.09%
70%または30%	±2.89%
80%または20%	±2.52%
90%または10%	±1.89%

これは、例えば今回の調査においてある設問を単純集計した場合、その設問の「A」という回答が全体の50%であったとすれば、今回の調査の母集団（18歳以上の焼津市民全体：118,670人（平成29年9月30日現在））に同じ設問をしても、統計学的には95%の確率で「A」の割合は、 $50 \pm 3.15\%$ の範囲内となり、精度は確保されていると言える。

(5) 事業所実態調査は単純無作為抽出により対象者を定めたもので、標本誤差は次式で近似できる。

$$\sigma = \kappa \sqrt{\frac{N-n}{N-1} \times \frac{P(1-P)}{n}}$$

σ : 標本誤差
 N : 母集団
 n : 標本の大きさ
 P : 回答比率

変数 κ は信頼率により決まり、信頼率 95% ならば 1.96 とされる。

回答者総数 (110 事業所) を 100% とする場合の質問で、信頼率を 95% とすると、各回答比率別の標本誤差は以下の通りとなる。

回答比率	標本誤差
50%	±9.27%
60%または40%	±9.08%
70%または30%	±8.49%
80%または20%	±7.41%
90%または10%	±5.56%

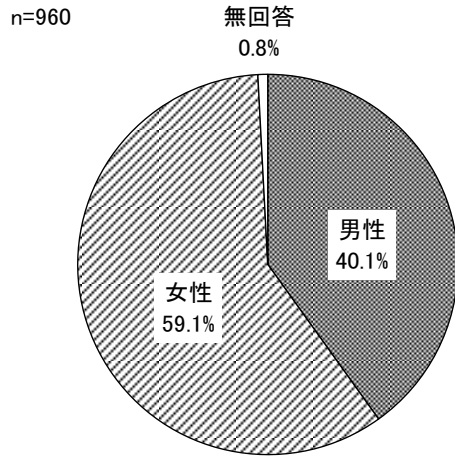
これは、例えば今回の調査においてある設問を単純集計した場合、その設問の「A」という回答が全体の 50% であったとすれば、今回の調査の母集団 (焼津市全体 : 6,597 事業所 (平成 26 年現在)) に同じ設問をしても、統計学的には 95% の確率で「A」の割合は、 $50 \pm 9.27\%$ の範囲内となり、精度は確保されていると言える。

(6) 市民意識調査において、「県 (静岡県) との比較」にて用いる静岡県のデータは平成 29 年度の資料を基にした。

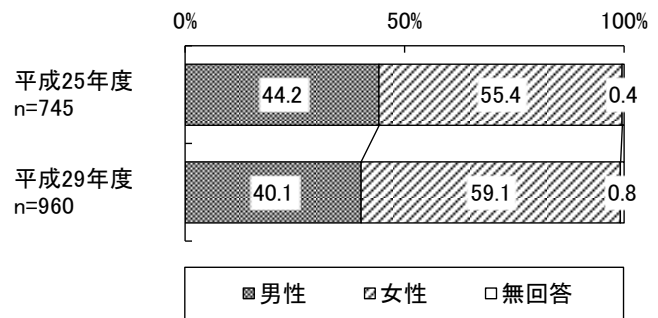
Ⅱ 市民意識調査結果

1. 回答者の属性

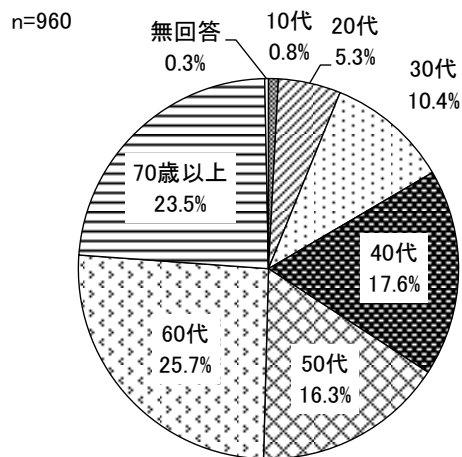
F 1 性別



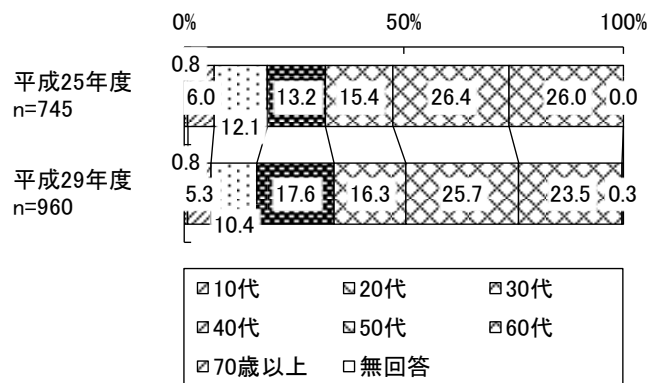
【経年比較】



F 2 年齢



【経年比較】

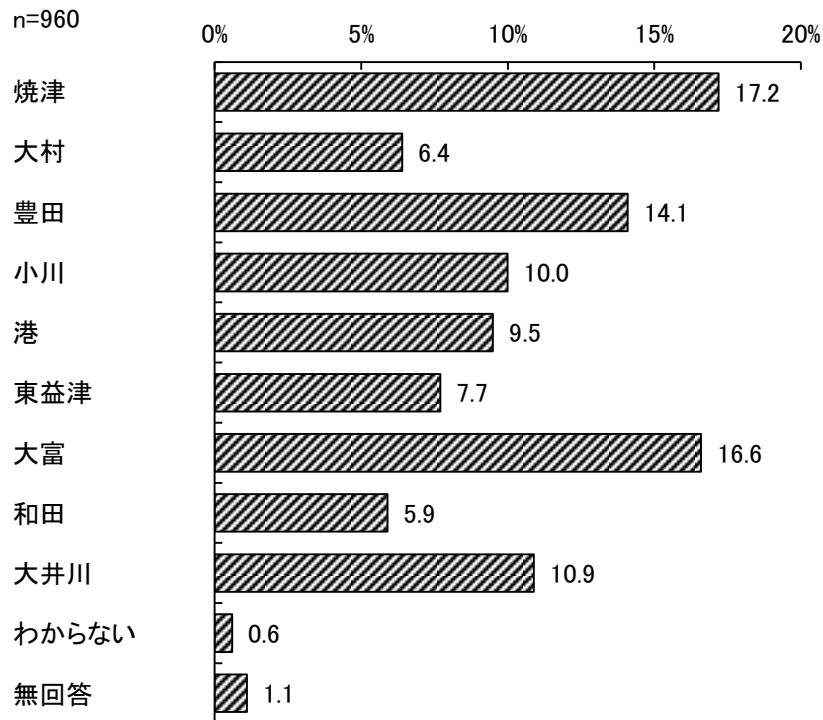


性別は「男性」40.1%、「女性」59.1%となっている。

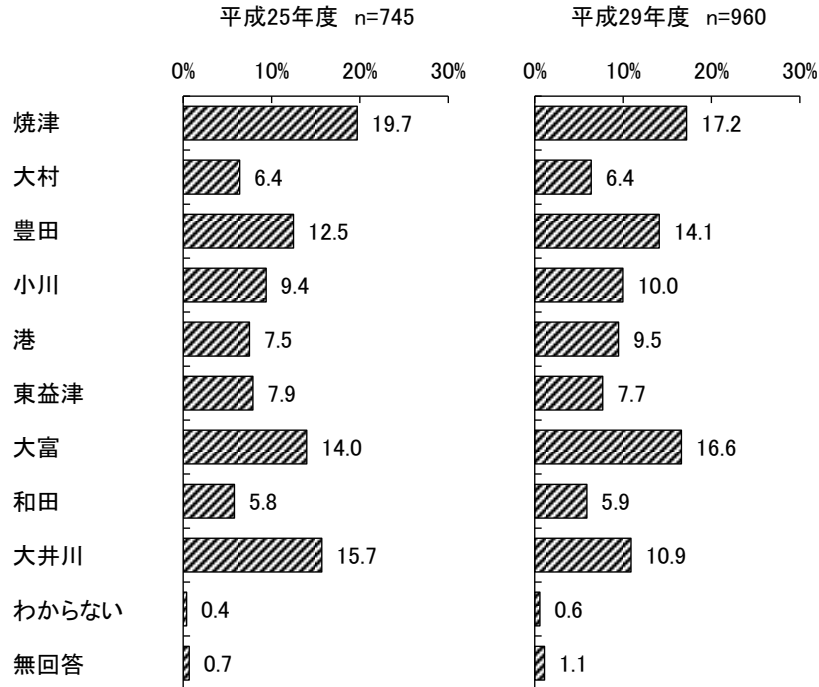
年齢は「60代」が25.7%と最も多く、「70歳以上」23.5%、「40代」17.6%などと続いている。

平成25年度と比較して、女性・40代・50代の回答者割合が増加した。

F 3 居住地区



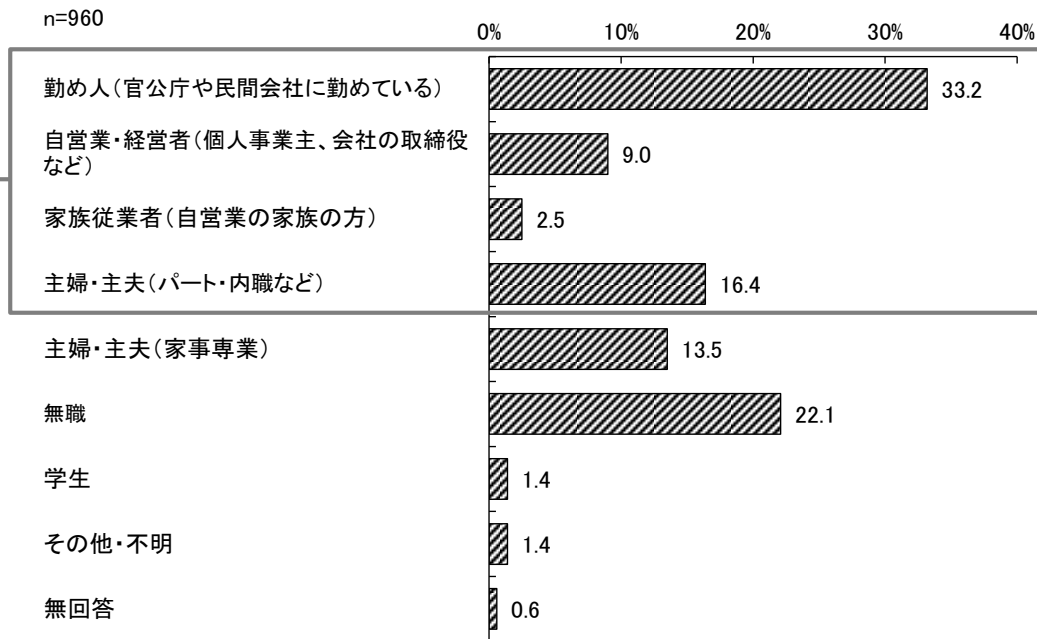
【経年比較】



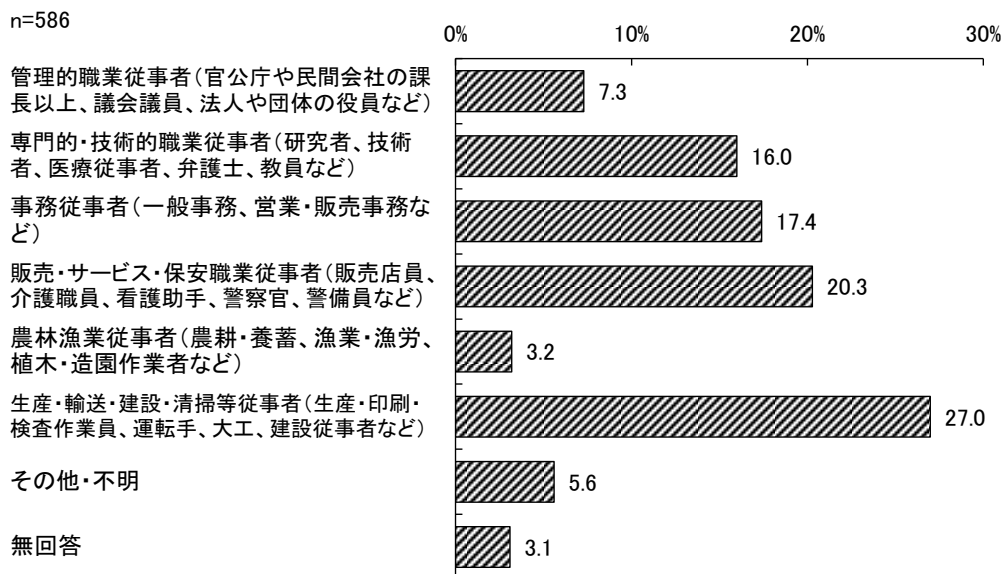
居住地区は「焼津」が 17.2%と最も多く、「大富」16.6%、「豊田」14.1%、「大井川」10.9%などと続いている。

平成 25 年度と比較して、居住地区割合の大きな変動はなかった。

F 4 就労状況



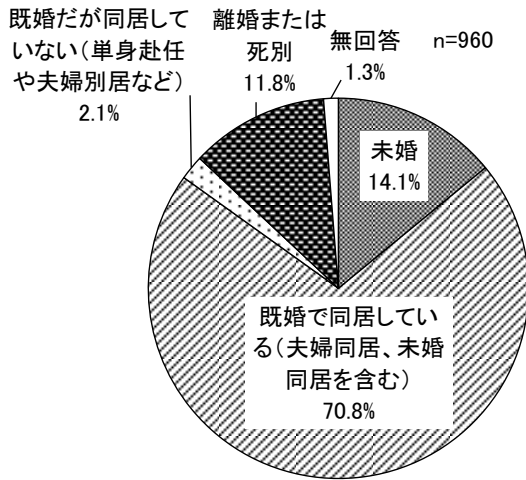
F 4-1 職業



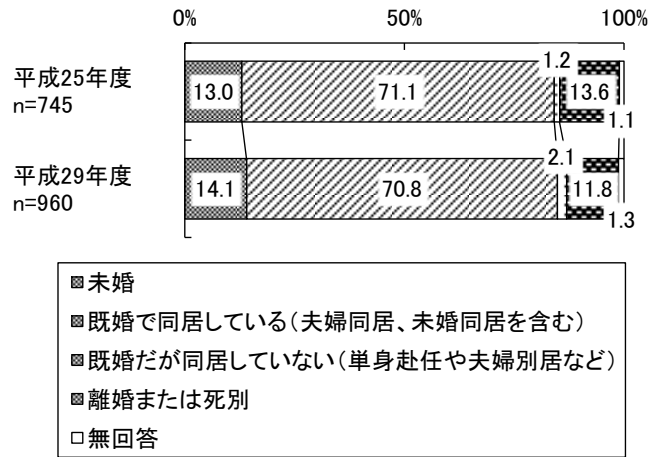
就労状況は「勤め人（官公庁や民間会社に勤めている）」が 33.2%と最も多く、「無職」22.1%、「主婦・主夫（パート・内職など）」16.4%、「主婦・主夫（家事専業）」13.5%などと続いている。

「勤め人（官公庁や民間会社に勤めている）」「自営業・経営者（個人事業主、会社の取締役など）」「家族従業者（自営業の家族の方）」「主婦・主夫（パート・内職など）」と答えた人の職業は、「生産・輸送・建設・清掃等従事者（生産・印刷・検査作業員、運転手、大工、建設従事者など）」が 27.0%と最も多く、「販売・サービス・保安職業従事者（販売店員、介護職員、看護助手、警察官、警備員など）」20.3%、「事務従事者（一般事務、営業・販売事務など）」17.4%、「専門的・技術的職業従事者（研究者、技術者、医療従事者、弁護士、教員など）」16.0%などと続いている。

F5 婚姻状況



【経年比較】

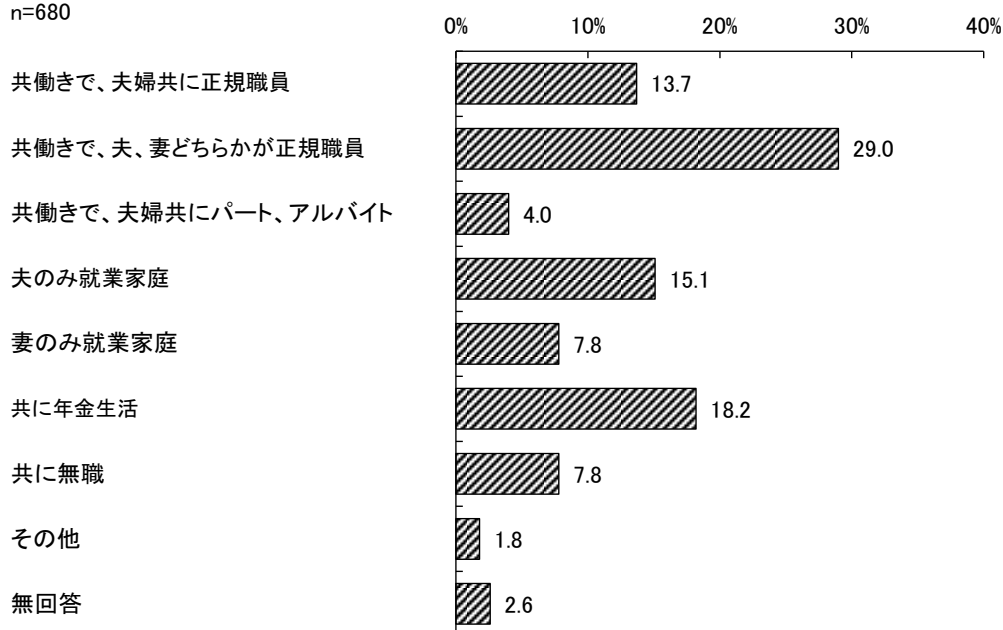


婚姻状況は「既婚で同居している(夫婦同居、未婚同居を含む)」が70.8%と最も多く、「未婚」14.1%、「離婚または死別」11.8%などと続いている。

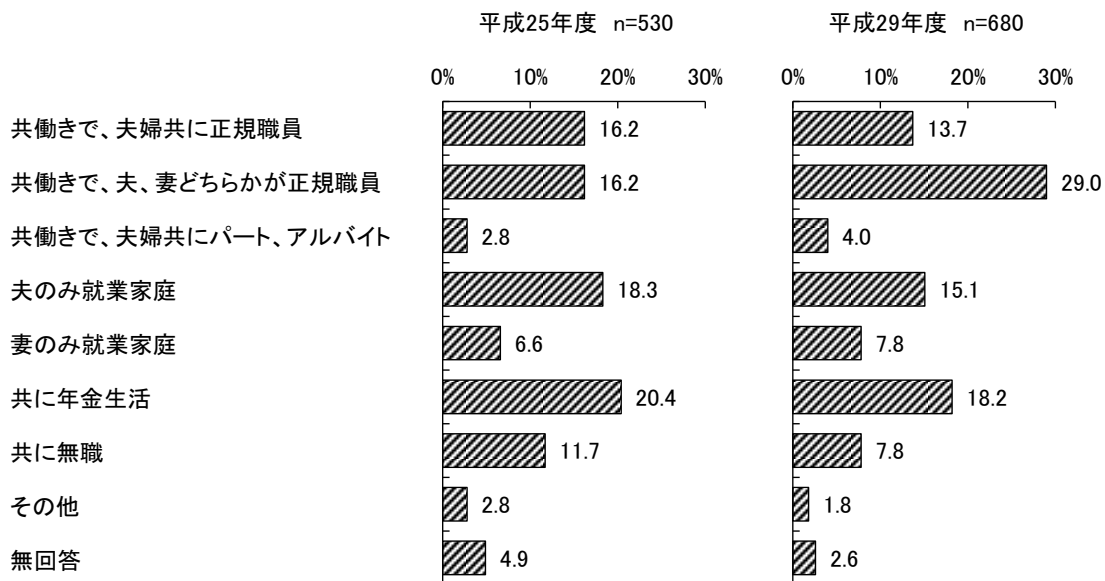
平成25年度と比較して、婚姻状況割合の大きな変動はなかった。

F5-1 夫婦の共働き状況

n=680



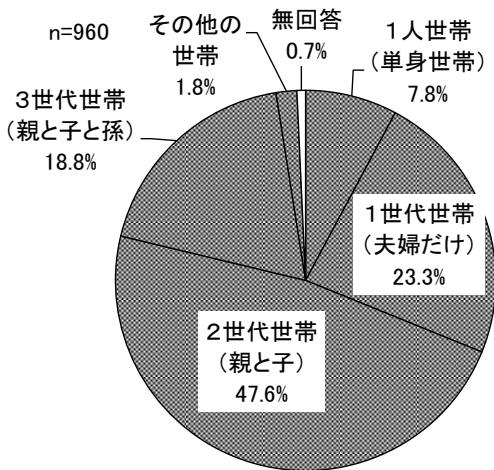
【経年比較】



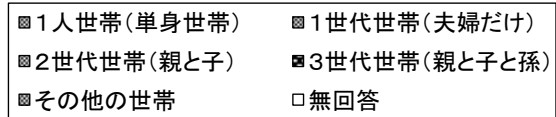
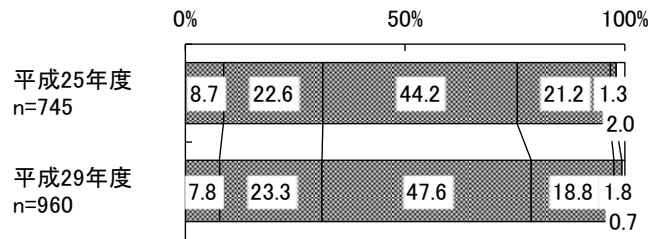
「既婚で同居している（夫婦同居、未婚同居を含む）」と答えた人の夫婦の共働き状況は「共働きで、夫、妻どちらかが正規職員」が29.0%と最も多く、「共に年金生活」18.2%、「夫のみ就業家庭」15.1%、「共働きで、夫婦共に正規職員」13.7%などと続いている。

平成25年度と比較して、「共働きで、夫、妻どちらかが正規職員」の増加が顕著である。

F 6 家族構成



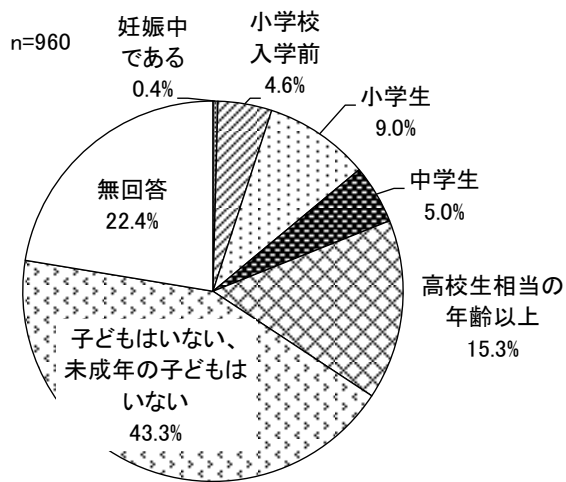
【経年比較】



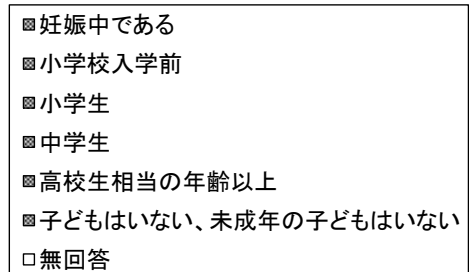
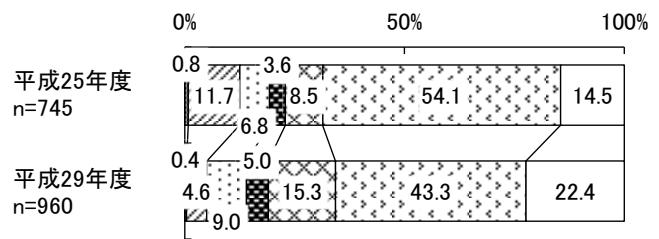
家族構成は「2世代世帯 (親と子)」が47.6%と最も多く、「1世代世帯 (夫婦だけ)」23.3%、「3世代世帯 (親と子と孫)」18.8%などと続いている。

平成25年度と比較して、主に「1世代世帯 (夫婦だけ)」と「2世代世帯 (親と子)」が増加した。

F 7 同居家族における未成年の子どもの状況



【経年比較】

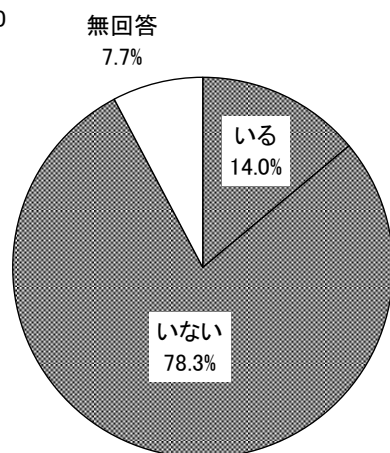


同居家族における未成年の子どもの状況は「子どもはいない、未成年の子どもはいない」が43.3%と最も多く、「高校生相当の年齢以上」15.3%、「小学生」9.0%、「中学生」5.0%などと続いている。

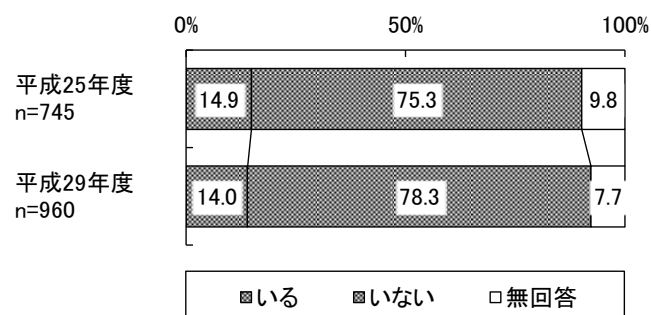
平成25年度と比較して、「妊娠中である」「小学校入学前」の割合がおよそ半減し、「子どもはいない、未成年の子どもはいない」の割合も大きく減少した。反対に、「高校生相当の年齢以上」「無回答」の割合が大きく増加した。

F 8 同居家族における障がい者・要介護者の有無

n=960



【経年比較】

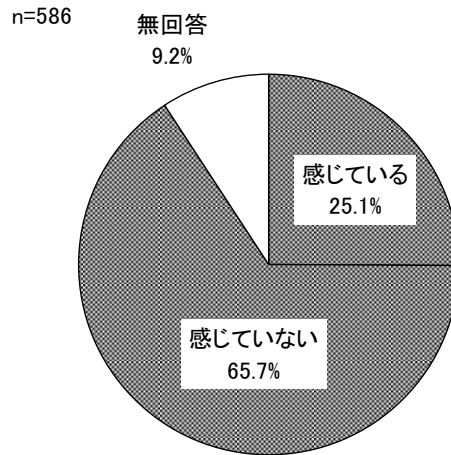


同居家族における障がい者・要介護者の有無は「いる」14.0%、「いない」78.3%となっている。
平成25年度と比較して、大きな変動はなかった。

2. 就業について

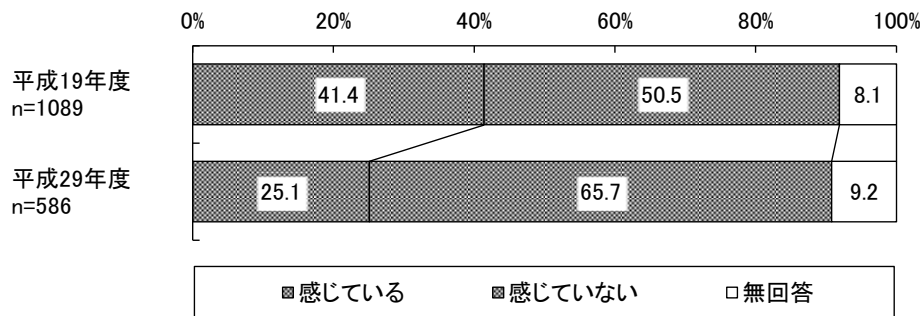
(現在働いている方 [F 4で1~4と回答した方] に伺います。)

問1 あなたは職場で男女の不平等を感じていますか。(○は1つ)



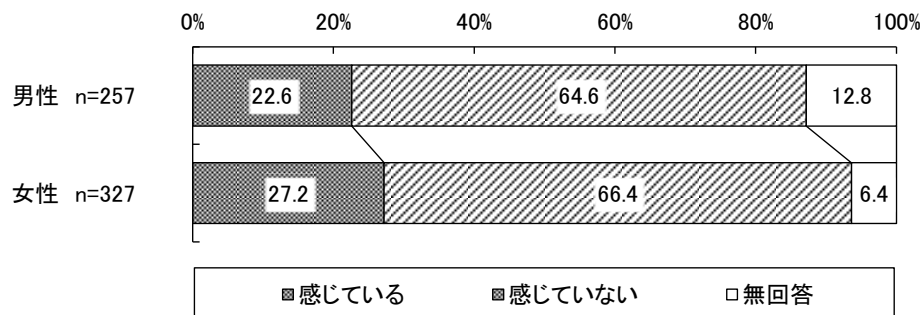
現在働いている方は職場で男女の不平等を、「感じている」25.1%、「感じていない」65.7%となっている。

【経年比較】



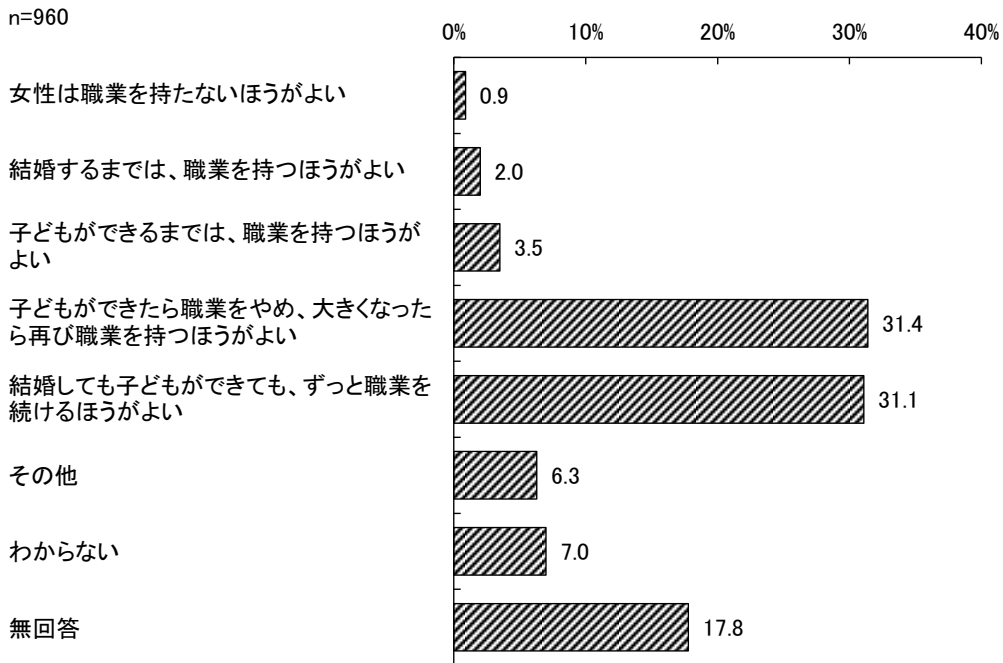
平成19年度と比較して、「感じている」が16.3%減少し、「感じていない」が15.2%増加した。

【性別】



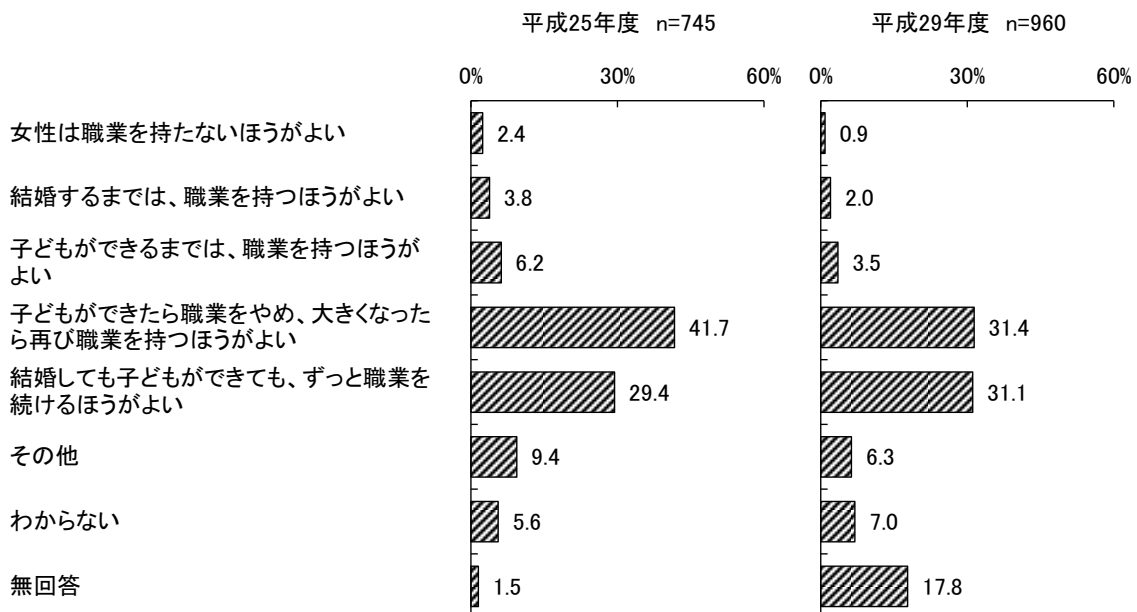
現在働いている方の職場での男女の不平等感を性別で見ると、女性は男性より「感じている」の割合が4.6%多く、4人に1人以上が不平等感を感じている。

問2 一般的に、女性が働くことに対してどう考えますか。(○は1つ)



女性が働くことに対しては、「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」が 31.4%と最も多く、「結婚しても子どもができて、ずっと職業を続けるほうがよい」31.1%などと続いている。

【経年比較】

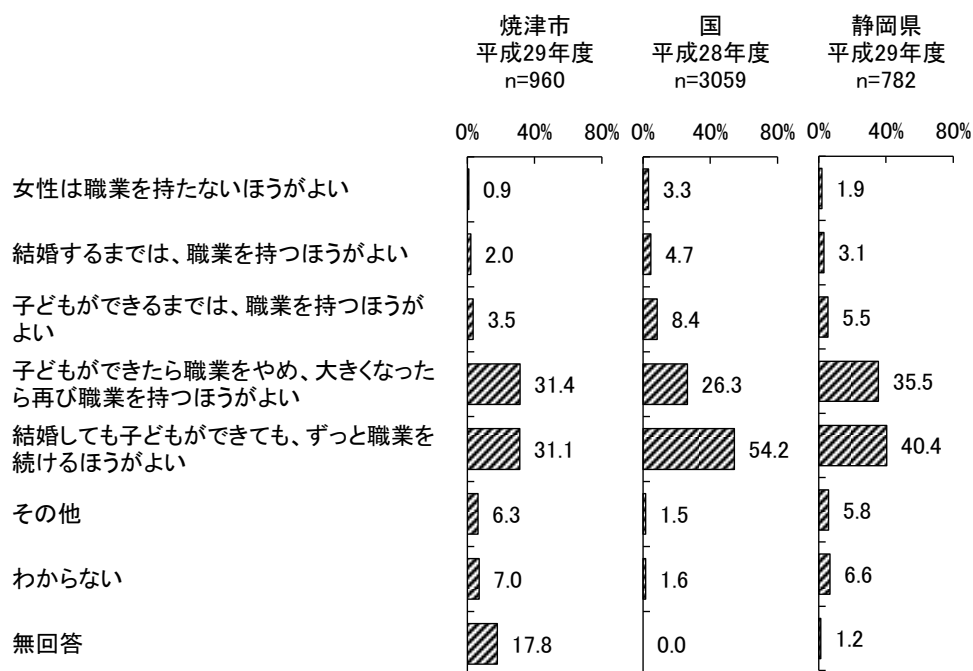


まず、今回の調査では無回答が2割近くあるが、これは問1に続いて「働いている人だけが回答するべきもの」と誤解されてしまったためと考える。一方で、仮にそうであるならば、他の問いに比して回答者は働いている人（現役世代）の割合が高いという可能性が考えられる。

次に、平成25年度（焼津市）と比較して、いわゆるM字カーブ型・再就職型を指す「子どもができ

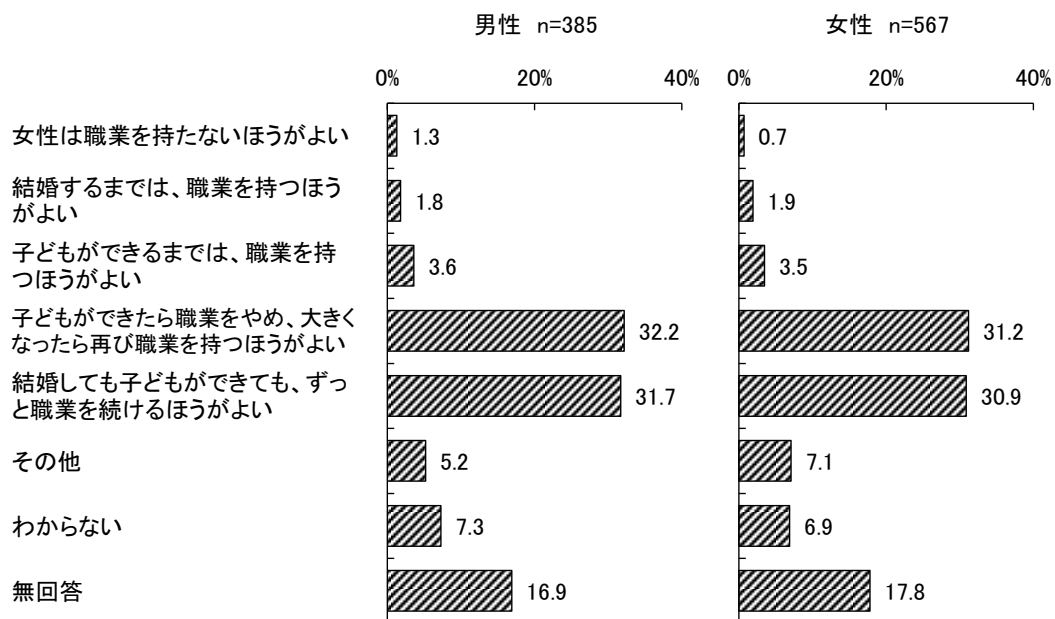
たら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」が10%近く減少、「結婚しても子どもができて、ずっと職業を続けるほうがよい」が微増し、両者の割合はほぼ均衡している。現役世代の声がより反映されているであろう結果の中で、両者の差が縮小していることは、市民の意識の変化を表している。

【国・県との比較】



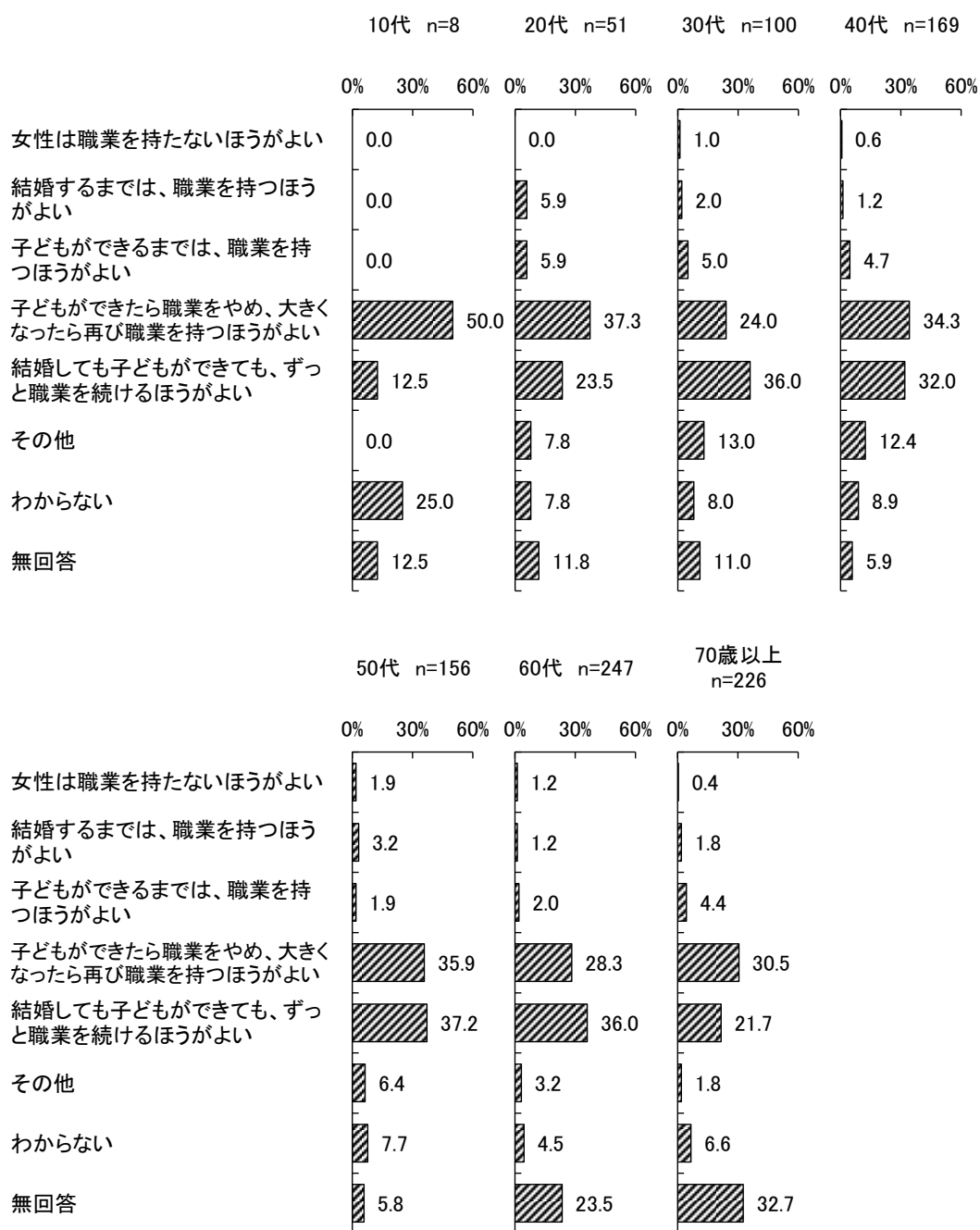
今回の調査の結果は静岡県と類似しているが、国（平成28年度）とは両者の割合が大きく異なっている。今後、焼津市・静岡県の傾向は全国の傾向に近づいていく可能性もある。

【性別】



女性が働くことに対して、性別で大きな差異はなかった。

【年代別】

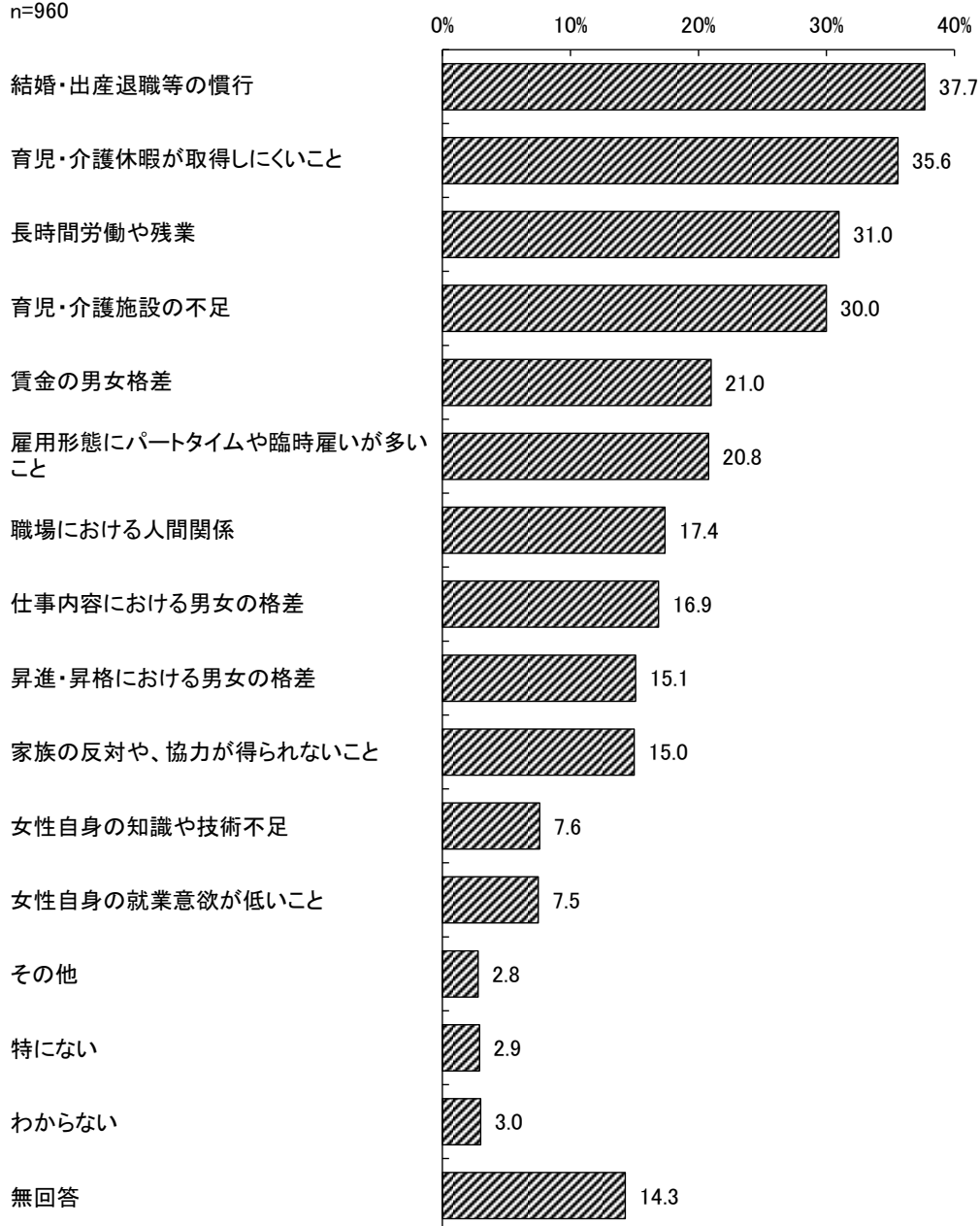


女性が働くことに対して、年代別でみると、現役世代である30代の「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」は焼津市全体の31.4%を大きく下回る24.0%であり、これは他の年代よりも少ない。30代の回答割合は国（平成28年度）の結果と類似している。

また、60代・70代以上の無回答の割合が他の年代と比較して突出しており、これは問1に続いて「働いている人だけが回答するべきもの」と誤解されてしまったことを裏付けられると考えられる。

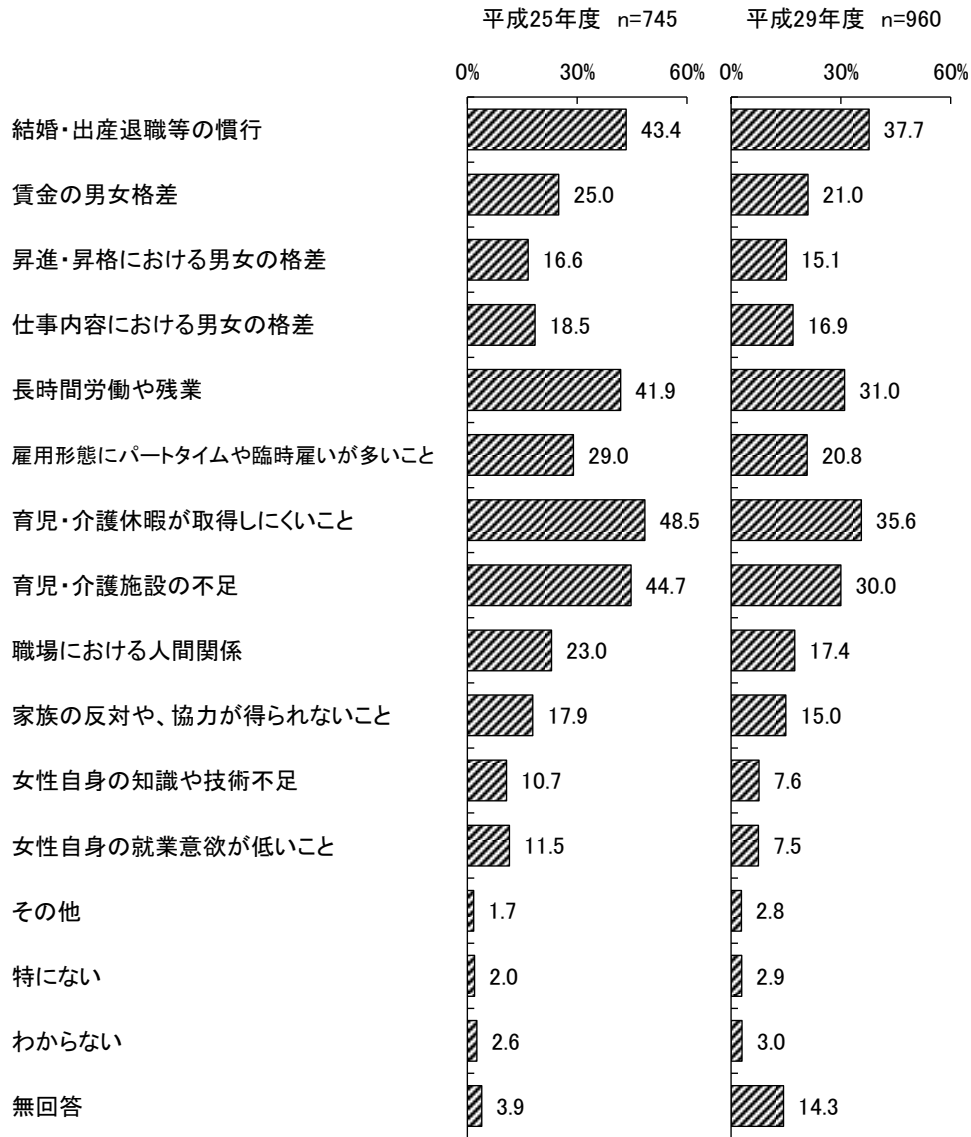
問3 女性が働く上での障害は何だと思えますか。(〇はいくつでも)

n=960



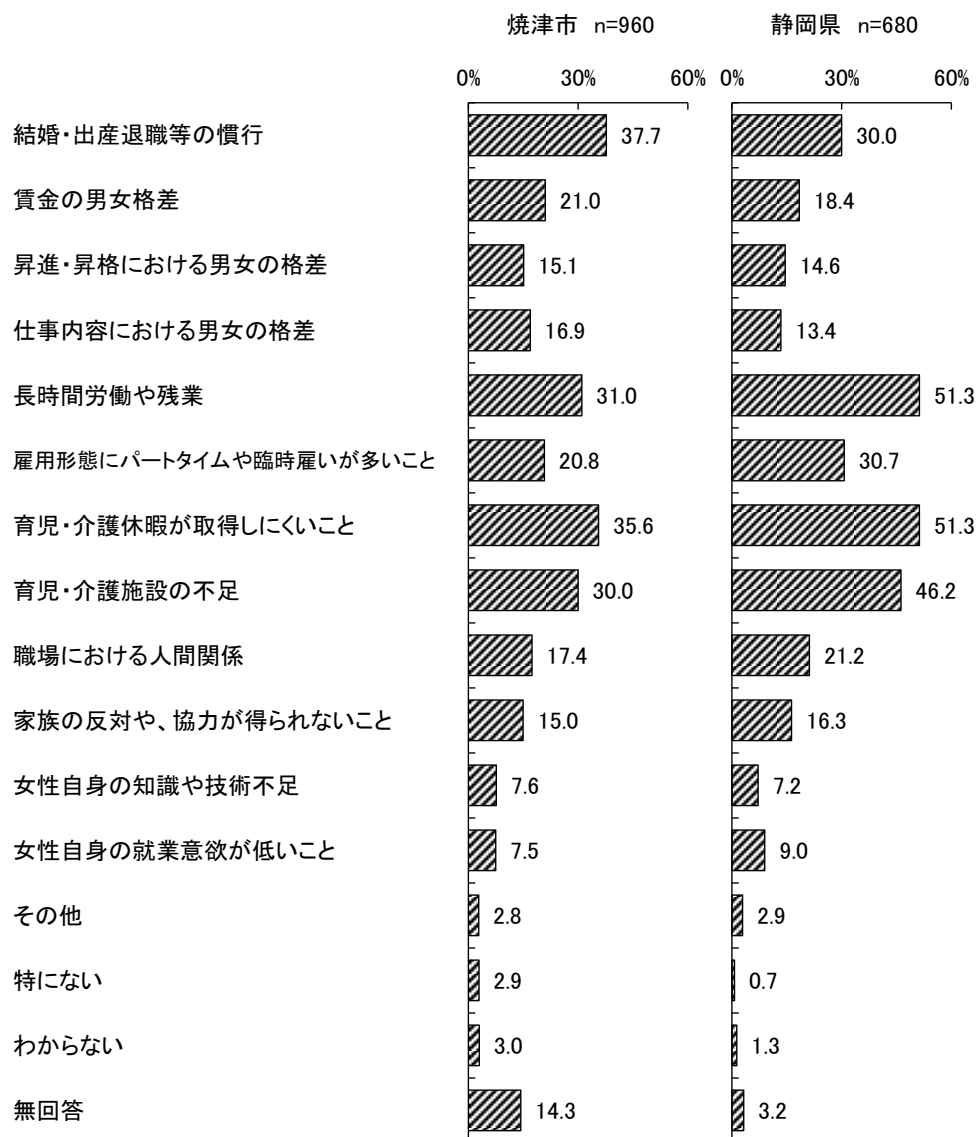
女性が働く上での障害は、「結婚・出産退職等の慣行」が37.7%と最も多く、「育児・介護休暇が取得しにくいこと」35.6%、「長時間労働や残業」31.0%、「育児・介護施設の不足」30.0%などと続いている。

【経年比較】



女性が働く上での障害（結婚・出産退職等の慣行からその他に至るまでの13項目）を経年比較すると、平成29年度は平成25年度より全項目においてそれぞれの割合が減少している（その他を除く）。特に、結婚・出産退職等の慣行（-5.7%）、長時間労働や残業（-10.9%）、雇用形態にパートタイムや臨時雇いが多いこと（-8.2%）、育児・介護休暇が取得しにくいこと（-12.9%）、育児・介護施設の不足（-14.7%）において、その減少幅は顕著である。

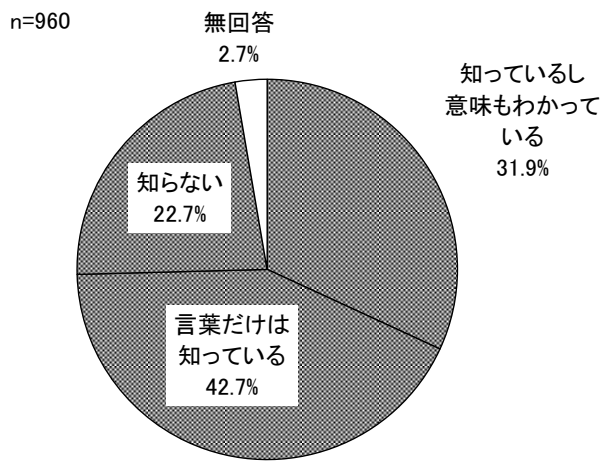
【県との比較】



静岡県と比較して、焼津市は、長時間労働や残業（-20.3%）、雇用形態にパートタイムや臨時雇いが多いこと（-9.9%）、育児・介護休暇が取得しにくいこと（-15.7%）、育児・介護施設の不足（-16.2%）などの割合が少なく、ハード・制度・環境面において女性が働く上での障害の解消が進んでいるといえる。一方、結婚・出産退職等の慣行（+7.7%）、仕事内容における男女の格差（+3.5%）などの割合は静岡県を上回っており、心理面において女性が働く上での障害が残存しているといえる。

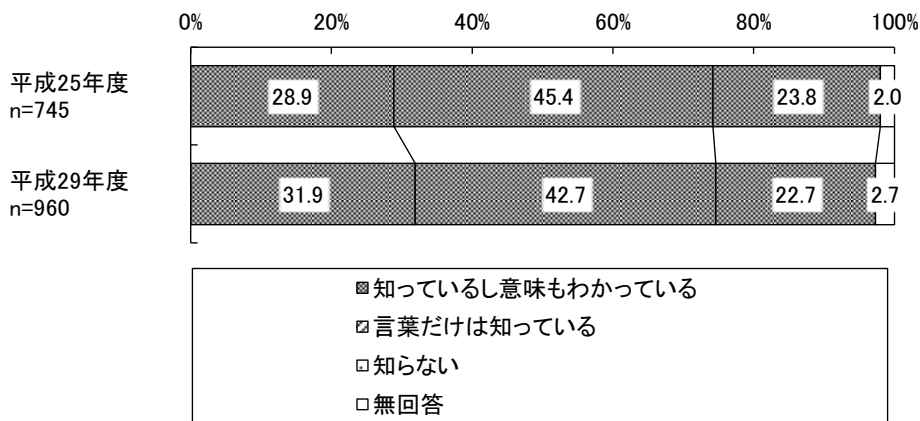
3. 男女共同参画について

問4 あなたは「男女共同参画社会」という言葉と意味についてご存知ですか。(〇は1つ)



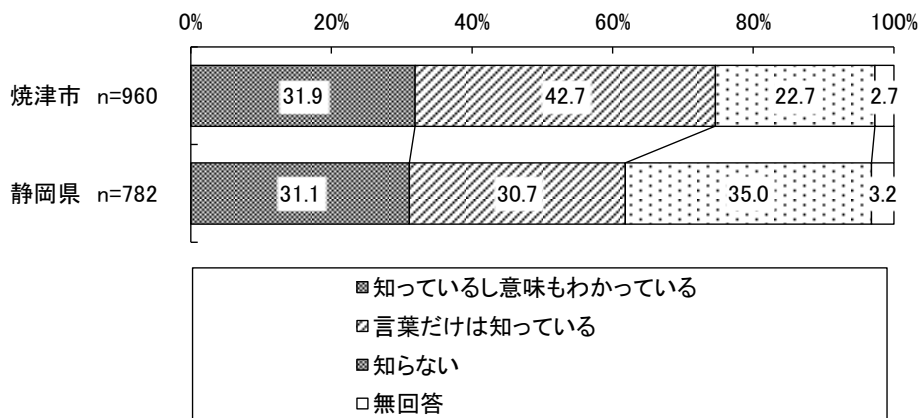
「男女共同参画社会」という言葉と意味については、「知っているし意味もわかっている」31.9%、「言葉だけは知っている」42.7%、「知らない」22.7%となっている。

【経年比較】



平成25年度と比較して、「知っているし意味もわかっている」の割合が3.0%増加した。

【県との比較】

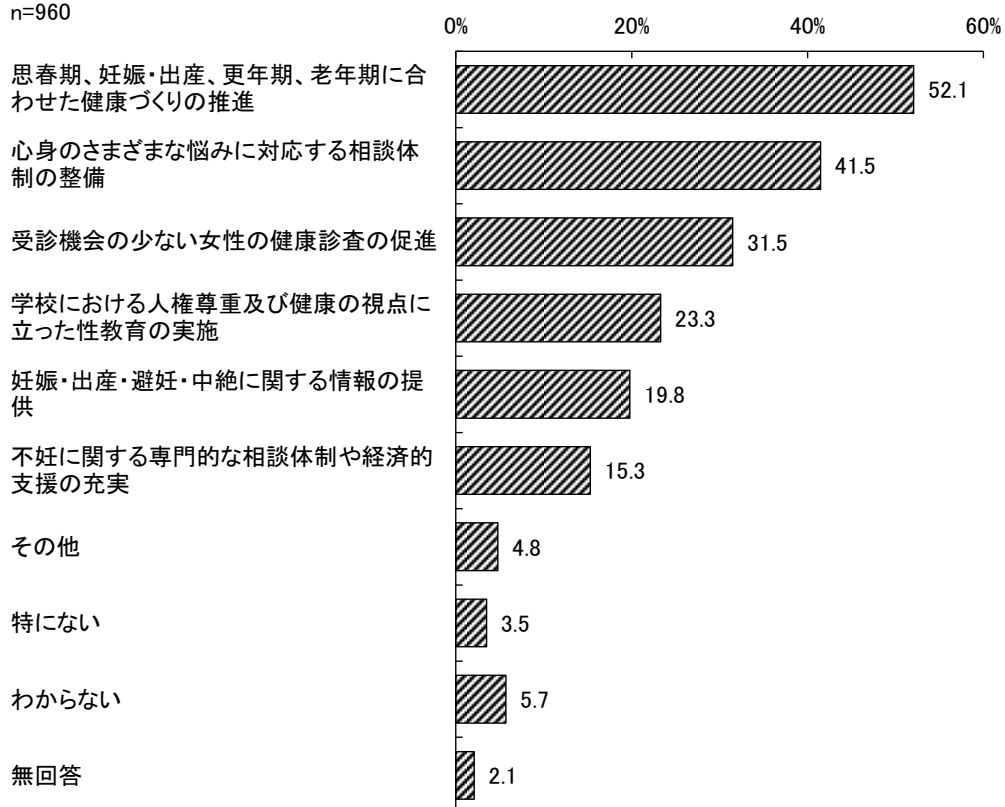


静岡県と比較して、「言葉だけは知っている」の割合が12.0%多い。

問5 女性が生涯にわたり心身ともに健康であるために、どのようなことが大切だと考えますか。

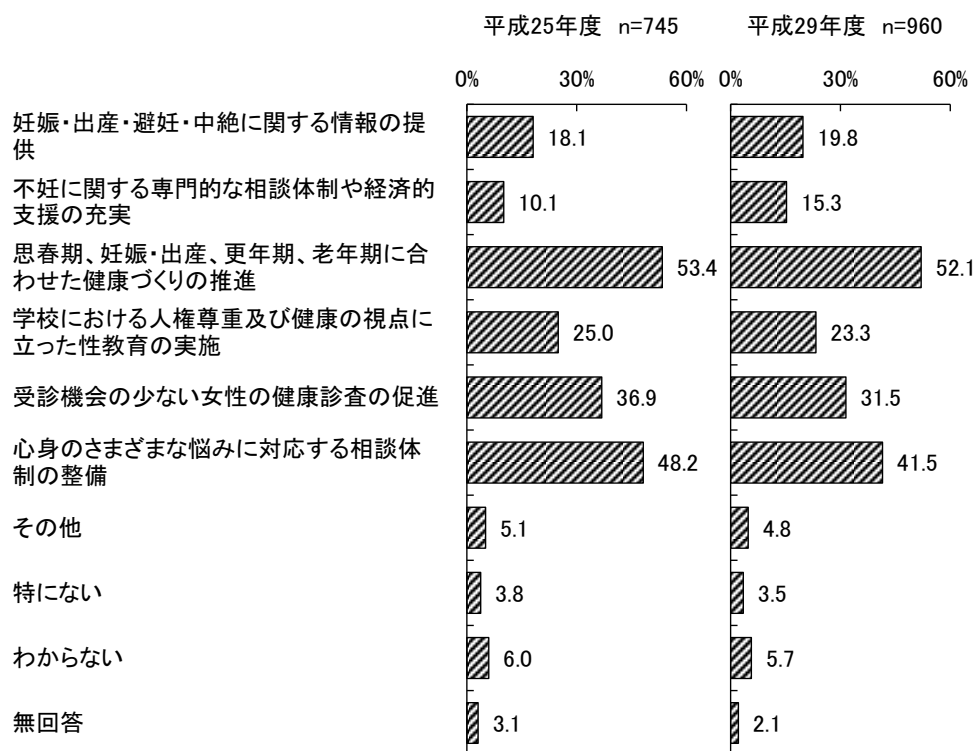
(○は3つまで)

n=960



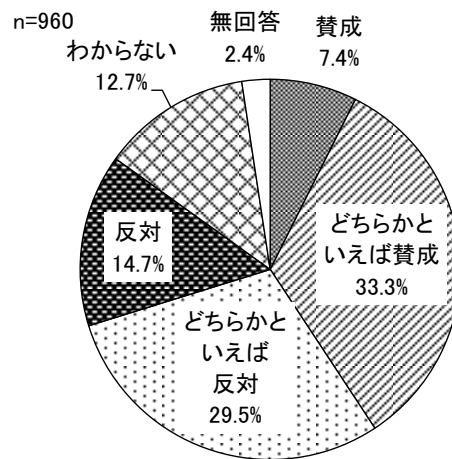
女性が生涯にわたり心身ともに健康であるために大切なことは、「思春期、妊娠・出産、更年期、老年期に合わせた健康づくりの推進」が 52.1%と最も多く、「心身のさまざまな悩みに対応する相談体制の整備」41.5%、「受診機会の少ない女性の健康診査の促進」31.5%、「学校における人権尊重及び健康の視点に立った性教育の実施」23.3%などと続いている。

【経年比較】



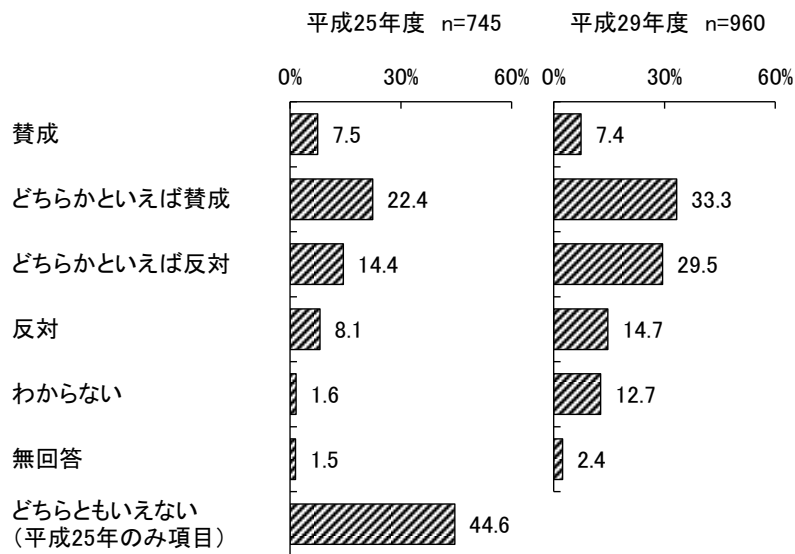
平成 25 年度と比較して、傾向に大きな変動はなかった。

問6 「夫は外で働き、妻は家で家事・育児をする」という考え方について、あなたは賛成ですか、反対ですか。(○は1つ)



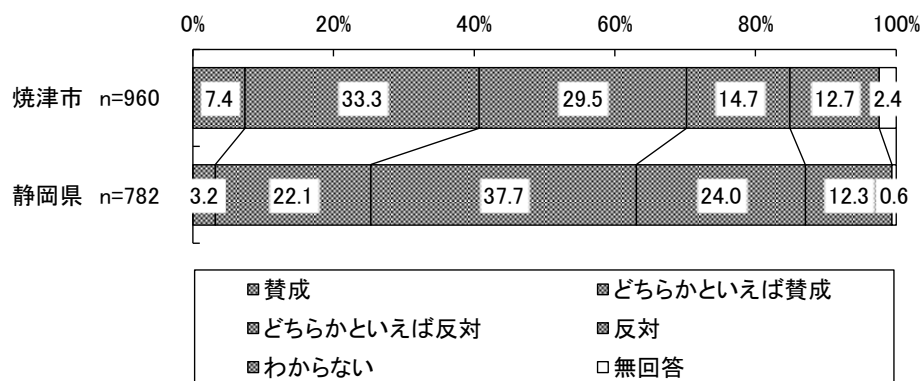
「夫は外で働き、妻は家で家事・育児をする」という考え方については、「どちらかといえば賛成」が 33.3%と最も多く、「どちらかといえば反対」29.5%、「反対」14.7%、「わからない」12.7%などと続いている。

【経年比較】



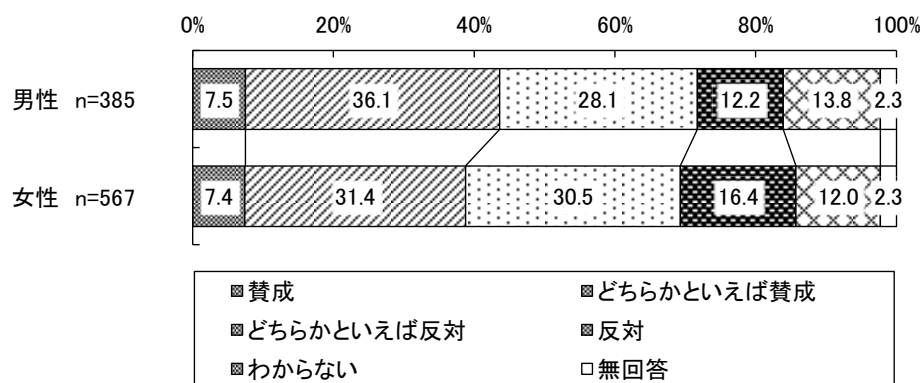
今回の調査では「どちらともいえない」の選択肢を削除した結果、平成 25 年度と比較して、「賛成」以外は回答割合が大きく増加した。大局的に見ると、平成 25 年度は「賛成」「どちらかといえば賛成」を合計した賛成派は 29.9%、「どちらかといえば反対」「反対」を合計した反対派は 22.5%であったが、今回の調査では前者が 40.7%、後者が 44.2%と回答割合が逆転した。

【県との比較】



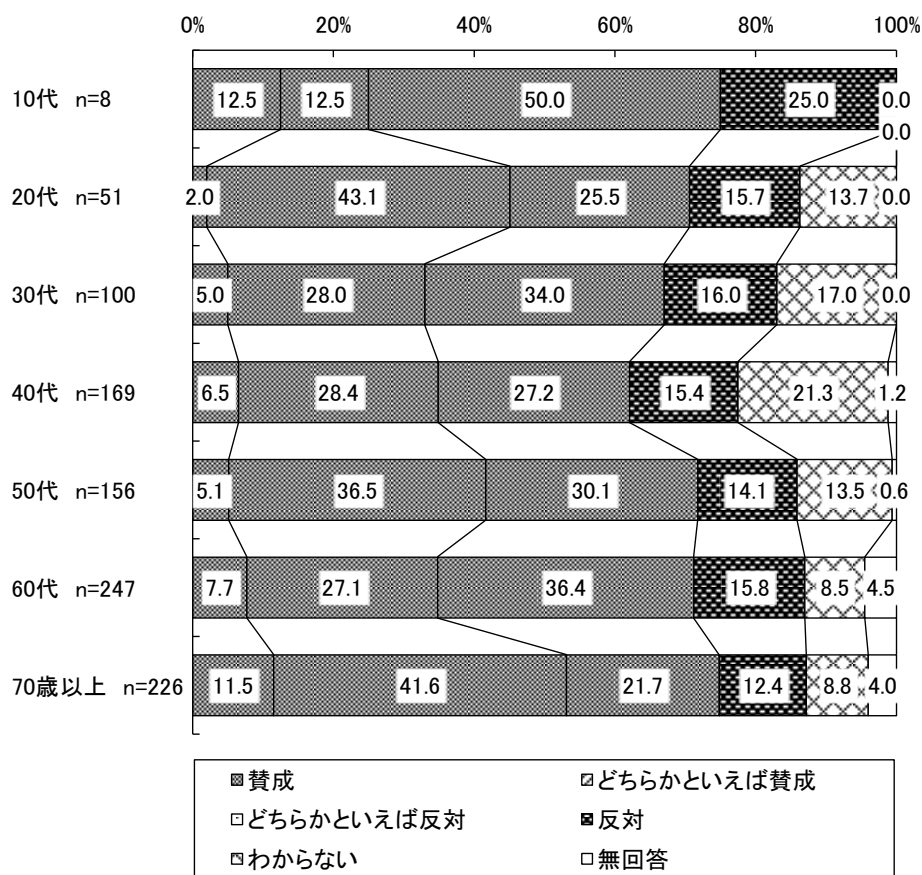
静岡県と比較して、経年比較と同様に大局的に見ると、焼津市は賛成派が15.4%多く、反対派は17.5%少なかった。

【性別】



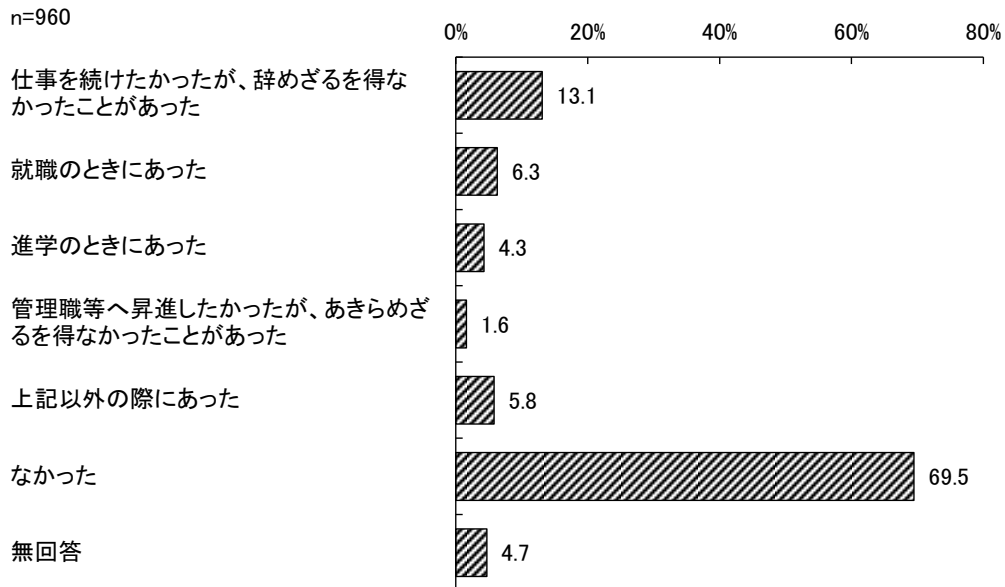
性別でみると、女性は男性と比較して賛成派は4.8%少なく、反対派は6.6%多かった。

【年代別】



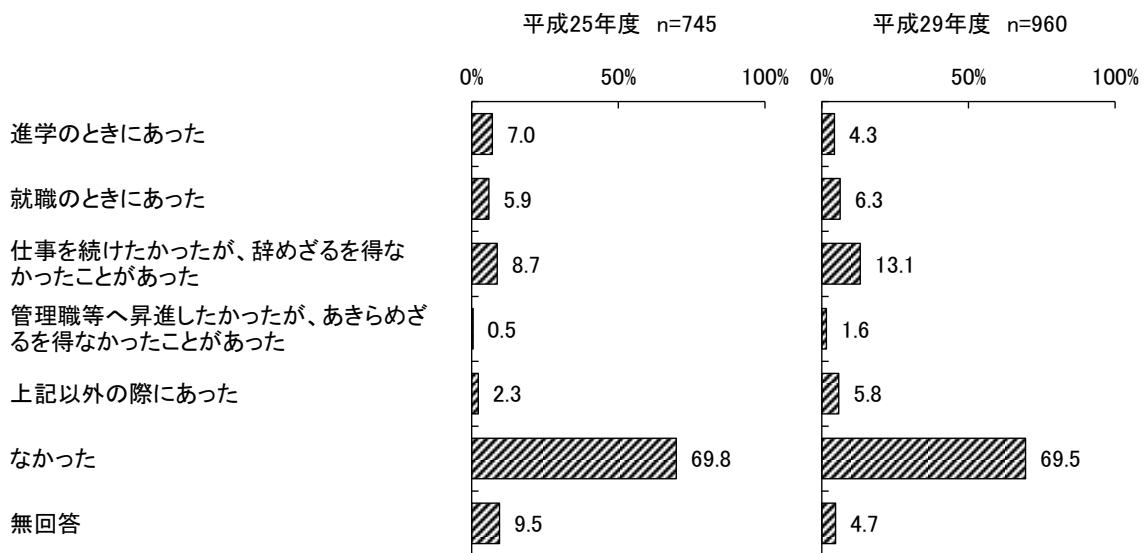
年代別でみると、「どちらかといえば賛成」は20代・70代以上で多く、「どちらかといえば反対」は10代・30代・60代で多くなっている。

問7 「夫は外で働き、妻は家で家事・育児を行う」「男子生徒は理系、女子生徒は文系を選ぶべき」といった、男女間の固定的な先入観を理由に、自分の希望とは違う選択をせざるを得なかったことがありますか。(〇はいくつでも)

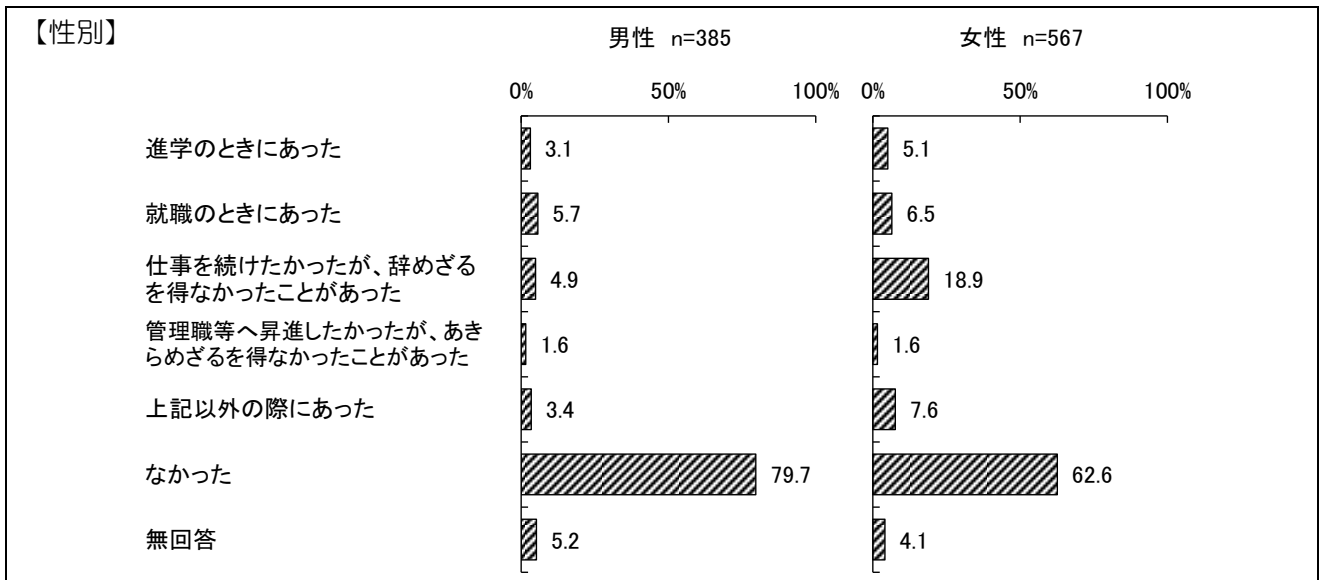


男女間の固定的な先入観を理由に、自分の希望とは違う選択をせざるを得なかった経験は、「仕事を続けたかったが、辞めざるを得なかったことがあった」が 13.1%と最も多く、「就職のときにあった」6.3%などと続いている。一方、そういった経験が「なかった」は 69.5%となっている。

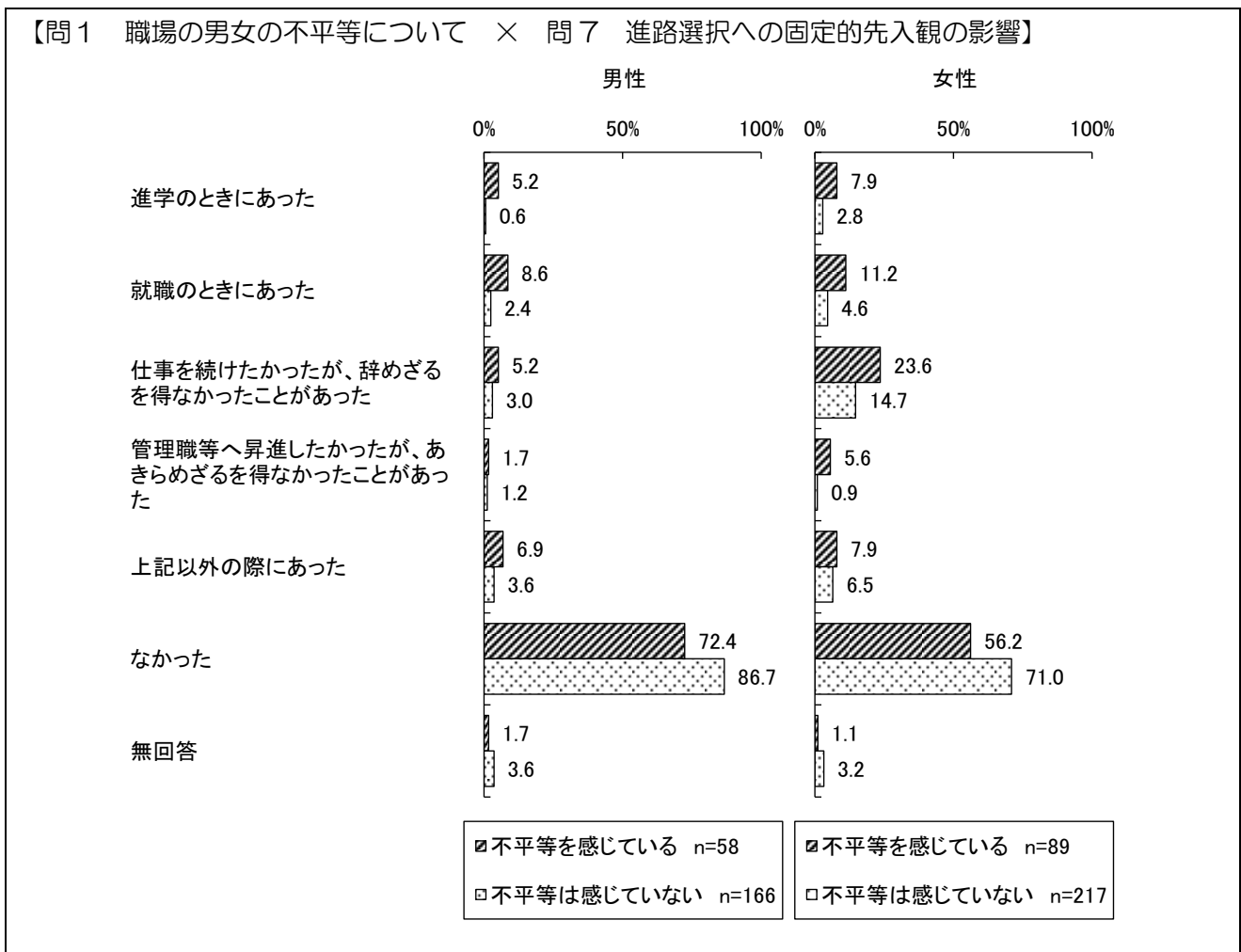
【経年比較】



平成 25 年度と比較して、「進学の際にあった」を除く上 5 項目において割合が増加した。特に、「管理職等へ昇進したかったが、あきらめざるを得なかったことがあった」は約 3 倍、「上記以外の際にあった」は 2 倍以上に割合が増加した。

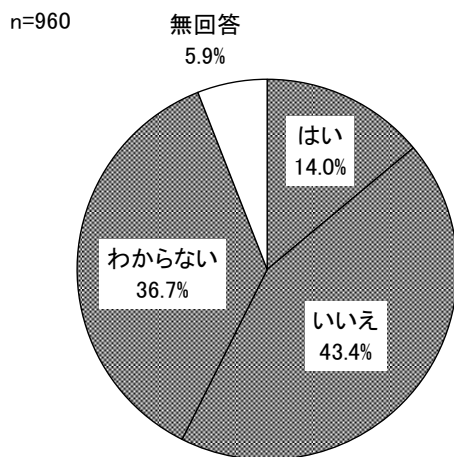


性別でみると、女性は男性より「仕事を続けたかったが、辞めざるを得なかったことがあった」は4倍弱、「上記以外の際にあった」は2倍強割合が多く、「なかった」は17.1%少ない。



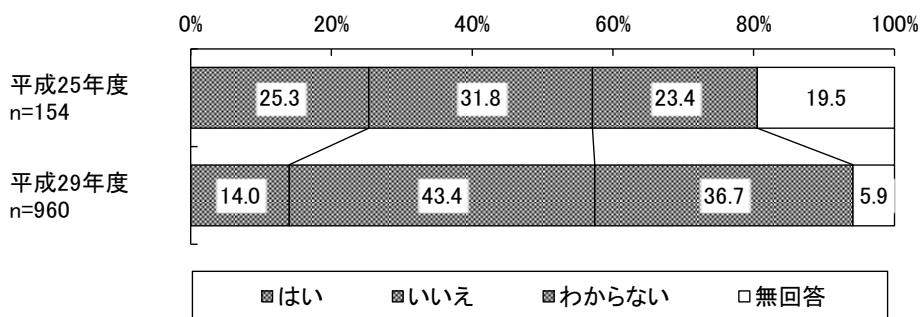
男女間の固定的な先入観を理由に、自分の希望とは違う選択をせざるを得なかった経験について、職場の男女の不平等感の有無・性別（問1）で分析した。女性の「仕事を続けたかったが、～」の回答割合は、不平等感の有無に係わらず男性の4倍以上であり、「管理職等へ昇進したかったが、～」も不平等を感じている場合は3.3倍であることから、企業における男女共同参画の意識改善が喫緊の課題であることを裏付けている。

問7-1 現在同じような状況になった場合、性別を理由に自分の希望とは違う選択をせざるを得ないと思いますか。(〇は1つ)



現在同じような状況になった場合、性別を理由に自分の希望とは違う選択をせざるを得ないと思うかは、「はい」14.0%、「いいえ」43.4%、「わからない」36.7%となっている。

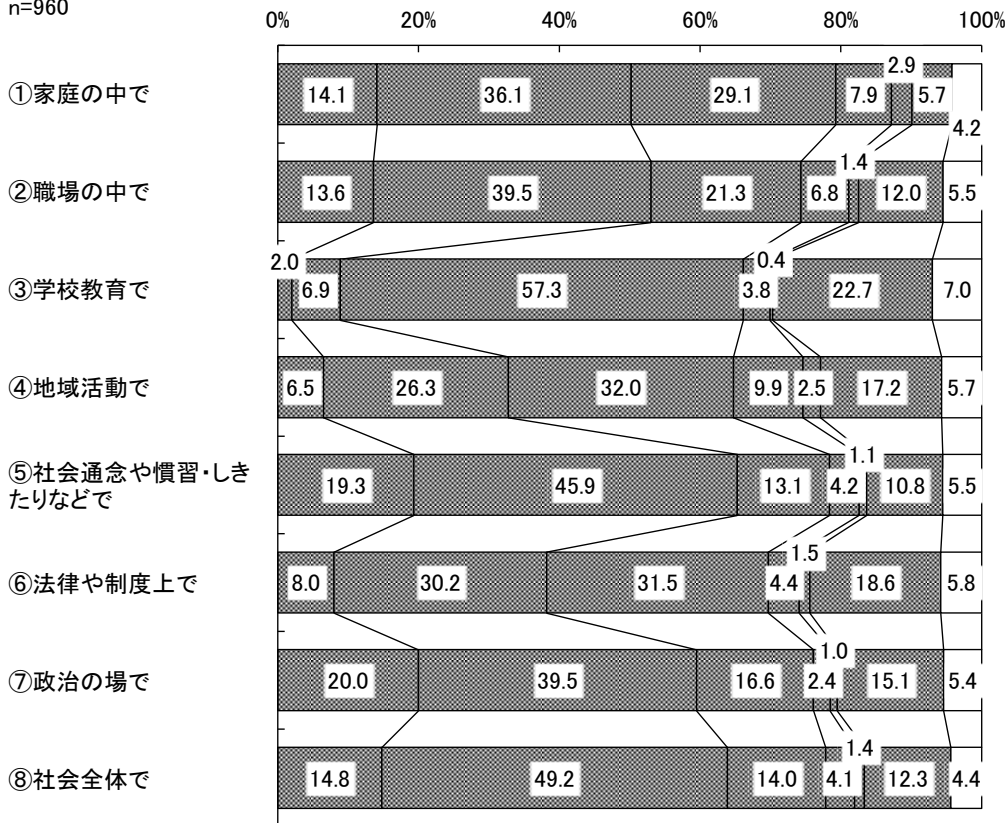
【経年比較】



平成25年度と比較して、「はい」が11.3%減少し、「いいえ」「わからない」の割合が大きく増加した。

問8 次の分野での男女の平等感について、あなたはどのように思いますか。(〇はそれぞれ1つずつ)

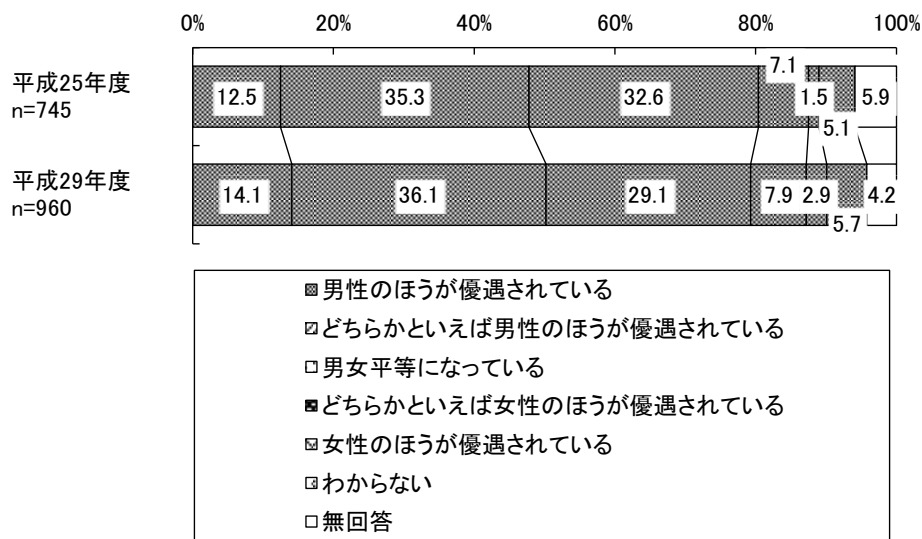
n=960



- 男性のほうが優遇されている
- どちらかといえば男性のほうが優遇されている
- 男女平等になっている
- どちらかといえば女性のほうが優遇されている
- 女性のほうが優遇されている
- わからない
- 無回答

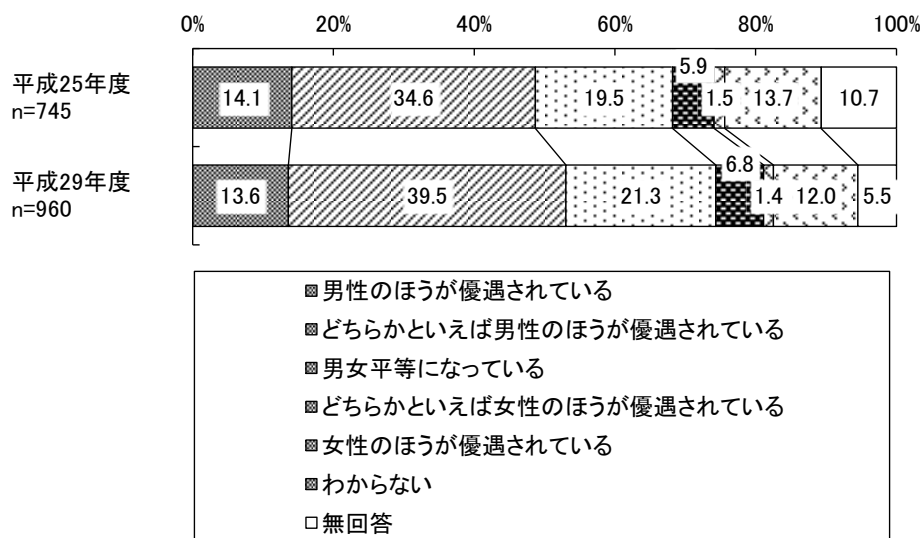
男女の平等感について、「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」は『①家庭の中で』、『②職場の中で』、『⑤社会通念や慣習、しきたりなどで』、『⑥法律や制度上で』、『⑦政治の場で』、『⑧社会全体で』で最も多くなっている。また、『③学校教育で』では「男女平等になっている」が57.3%と最も多くなっている。

【経年比較】①家庭の中で



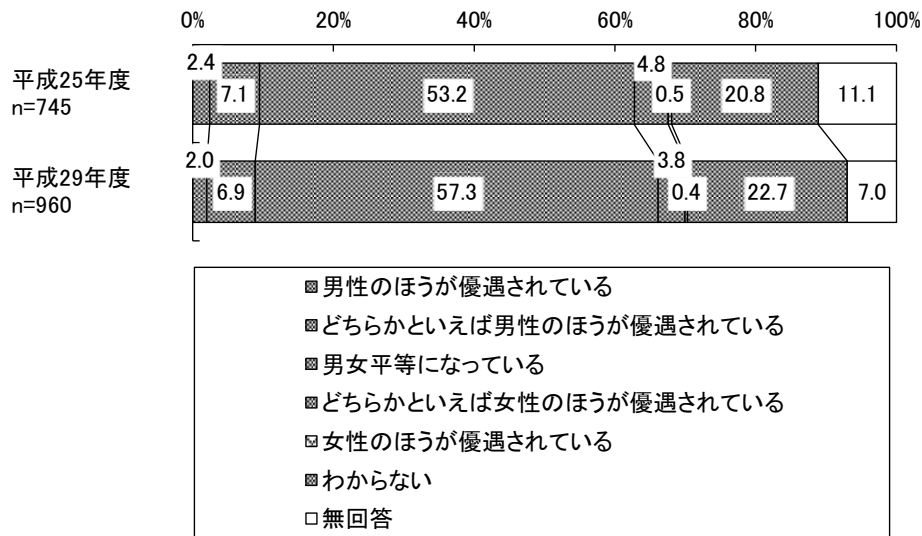
平成 25 年度と比較して、「男性のほうが優遇されている」「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」の割合がそれぞれ 1.6%、0.8%増加し、反対に「男女平等になっている」が 3.5%減少した。

【経年比較】②職場の中で



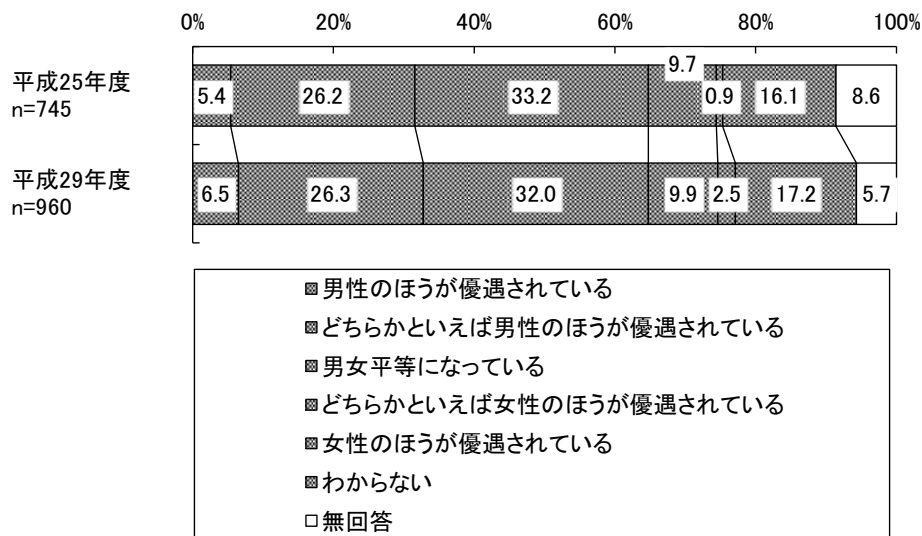
平成 25 年度と比較して、「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」の割合が 4.9%増加し、それ以外の項目に大きな変動はなかった。

【経年比較】③学校教育で



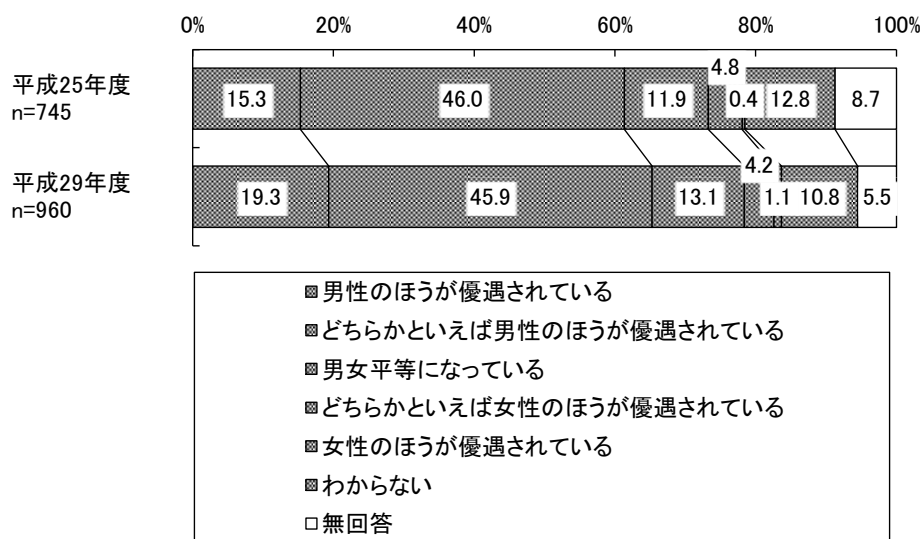
平成 25 年度と比較して、「男女平等になっている」の割合が 4.1%増加し、それ以外の項目に大きな変動はなかった。

【経年比較】④地域活動で



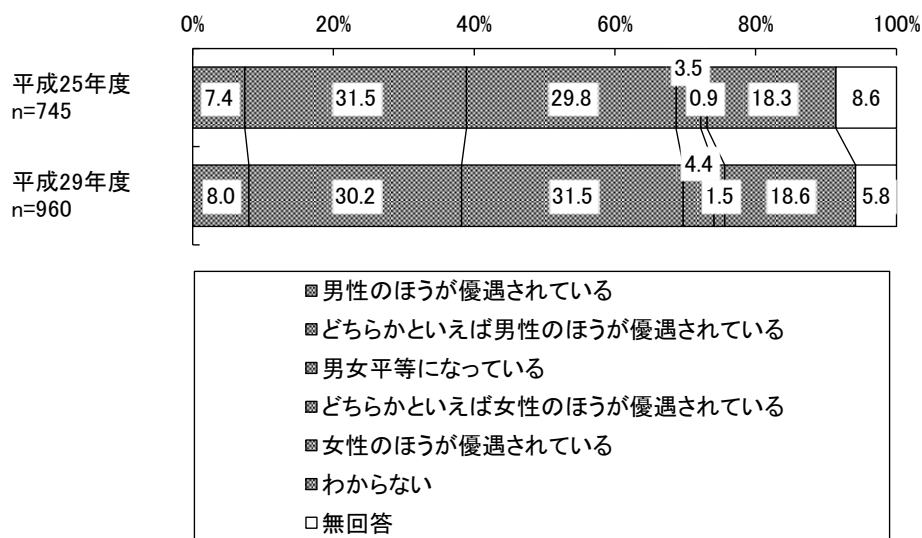
平成 25 年度と比較して、大きな変動はなかった。

【経年比較】⑤社会通念や慣習・しきたりなどで



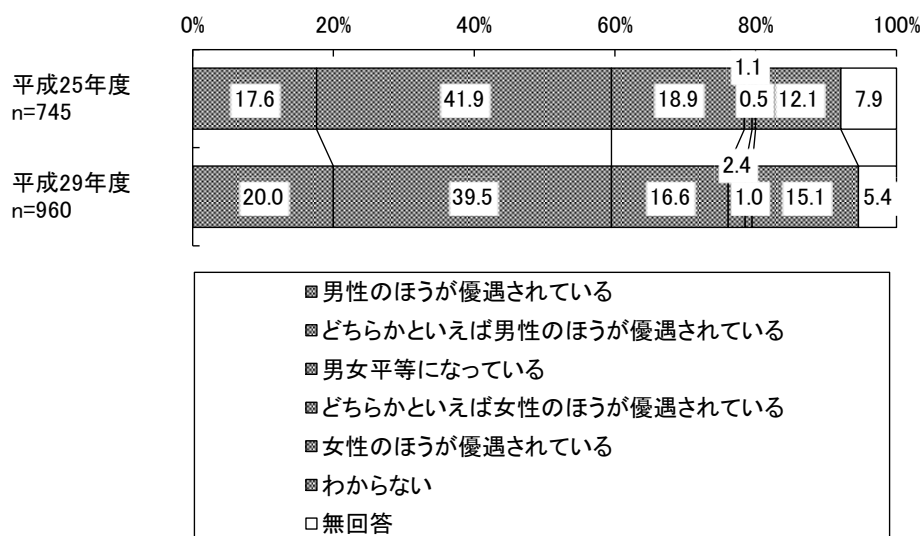
平成 25 年度と比較して、「男性のほうが優遇されている」の割合が 4.0%増加し、それ以外の項目に大きな変動はなかった。

【経年比較】⑥法律や制度上で



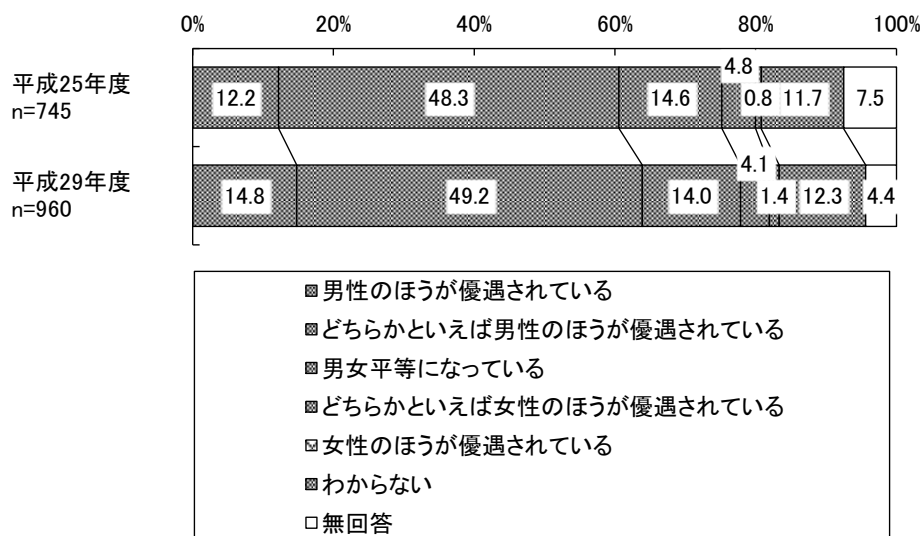
平成 25 年度と比較して、大きな変動はなかった。

【経年比較】⑦政治の場で



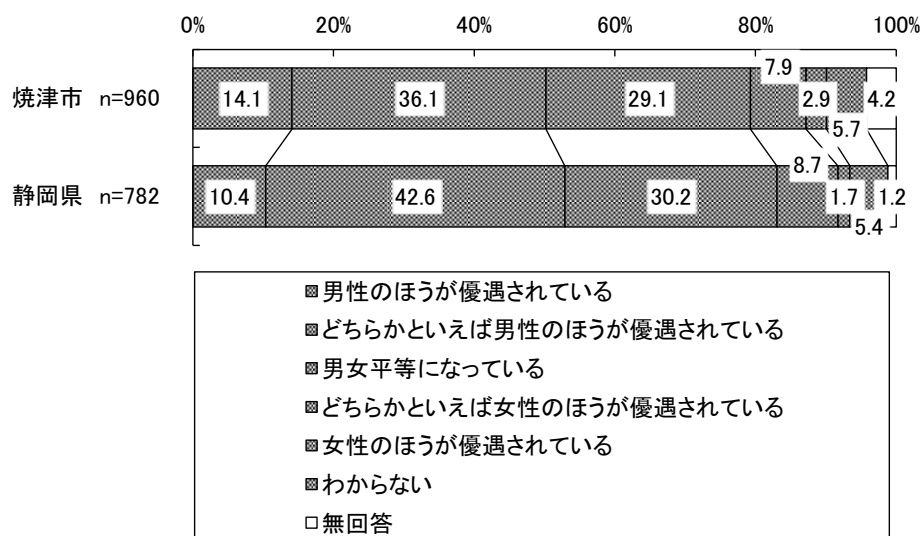
平成 25 年度と比較して、「男性のほうが優遇されている」「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」の割合の合計は変わらないが、「男女平等になっている」の割合は 2.3%減少した。

【経年比較】⑧社会全体で



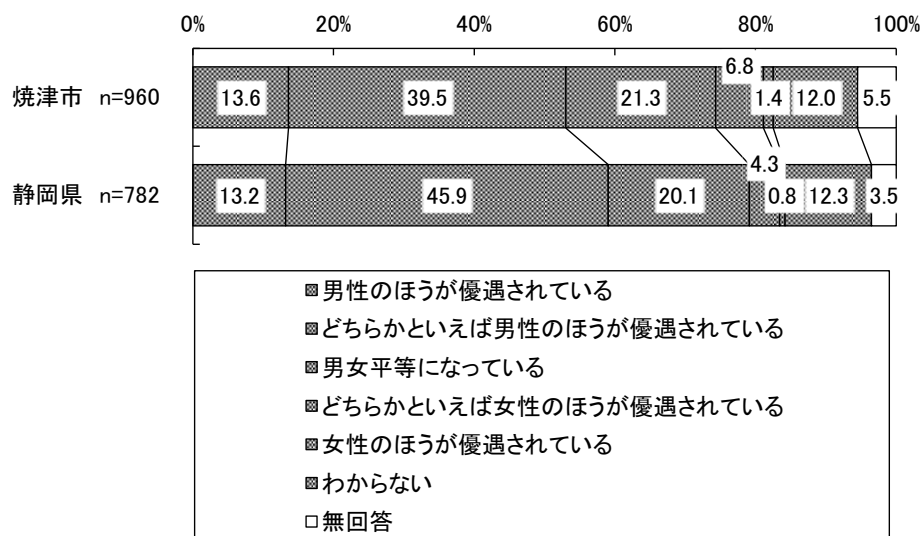
平成 25 年度と比較して、「男性のほうが優遇されている」「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」の割合がそれぞれ 2.6%、0.9%増加した。

【県との比較】①家庭の中で



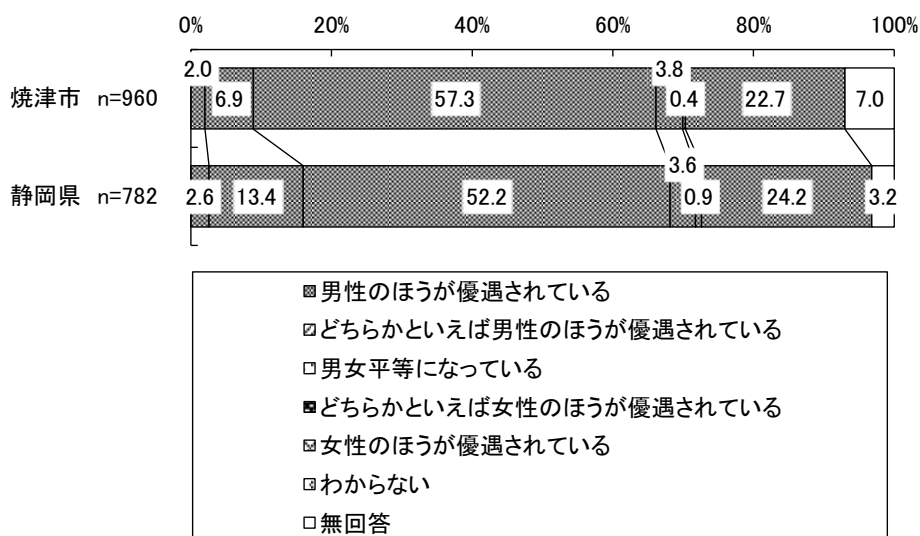
静岡県と比較して、「男性のほうが優遇されている」の割合が 3.7%多く、「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」の割合が 6.5%少ないが、それ以外の項目に大きな差異はない。

【県との比較】②職場の中で



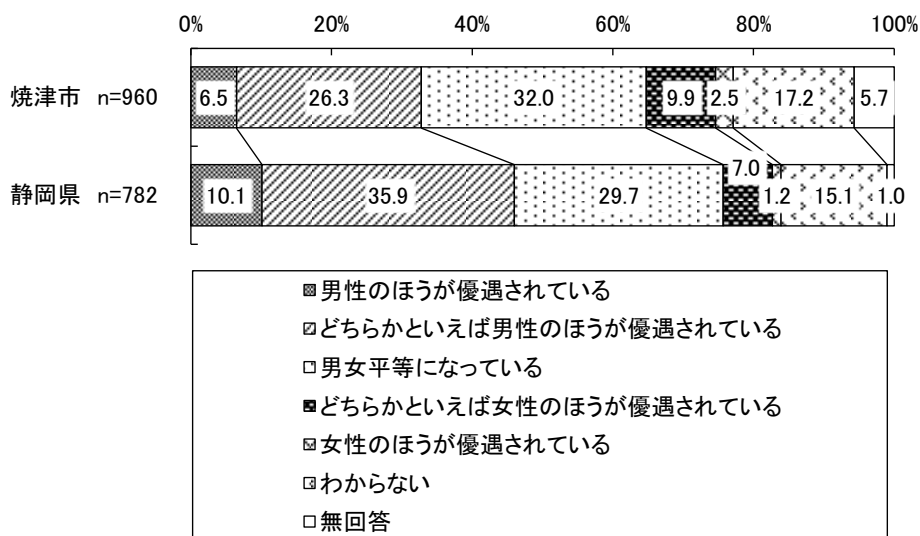
静岡県と比較して、「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」の割合が 6.4%少ないが、それ以外の項目に大きな差異はない。

【県との比較】③学校教育で



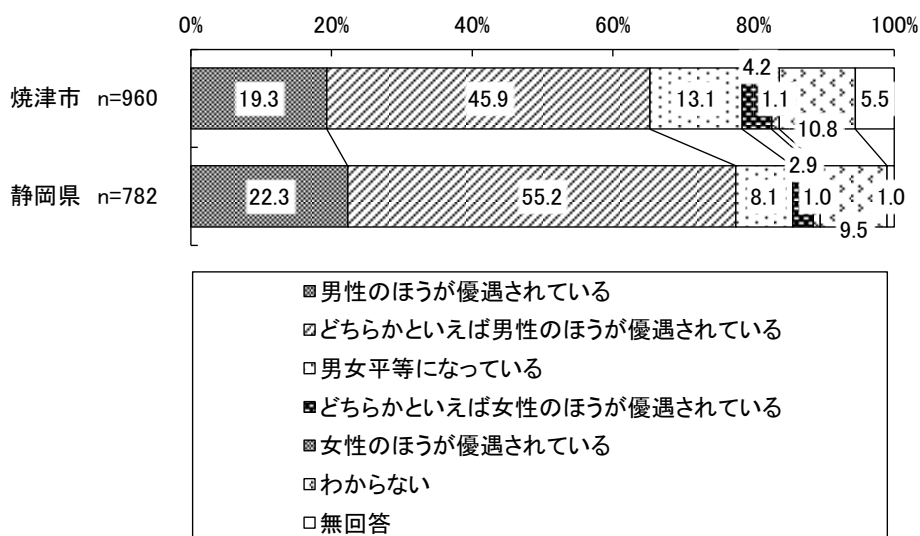
静岡県と比較して、「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」の割合が6.5%少なく、「男女平等になっている」の割合が5.1%多いが、それ以外の項目に大きな差異はない。

【県との比較】④地域活動で



静岡県と比較して、「男性のほうが優遇されている」「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」の割合がそれぞれ3.6%、9.6%少ないが、それ以外の項目に大きな差異はない。

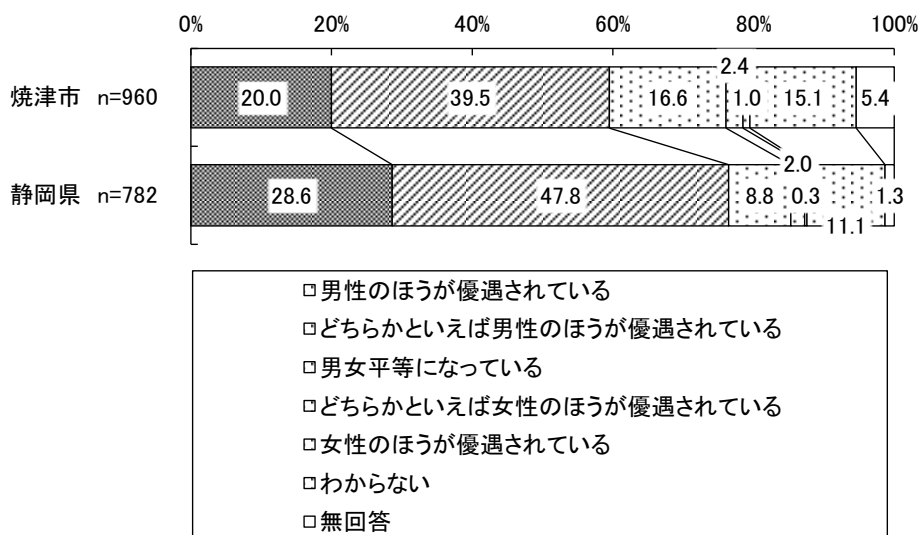
【県との比較】⑤社会通念や慣習・しきたりなどで



静岡県と比較して、「男性のほうが優遇されている」「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」の割合がそれぞれ3.0%、9.3%少なく、「男女平等になっている」の割合が5.0%多い。

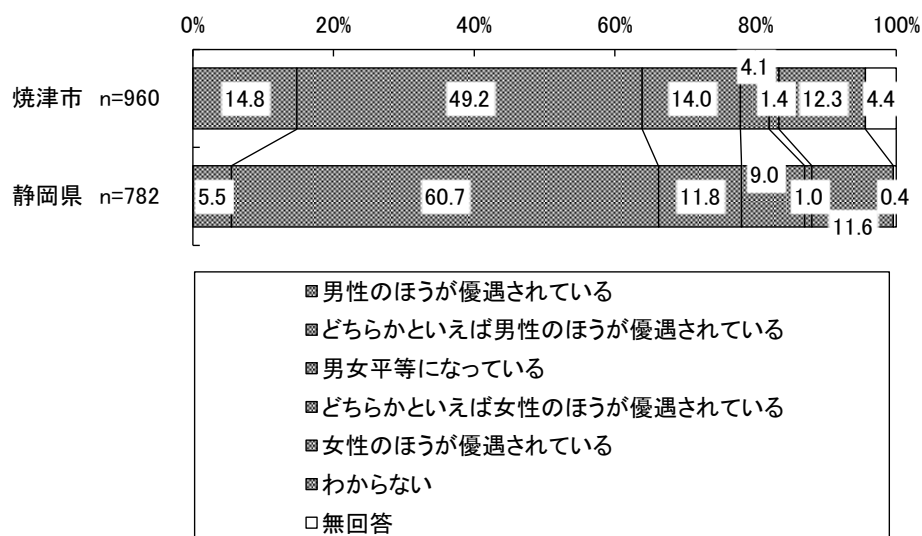
※ なお、「⑥法律や制度上で」は静岡県の調査に該当する項目が無かったため、県との比較を行っていない。

【県との比較】⑦政治の場で



静岡県と比較して、「男性のほうが優遇されている」「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」の割合がそれぞれ8.6%、8.3%少なく、「男女平等になっている」の割合が7.8%多い。

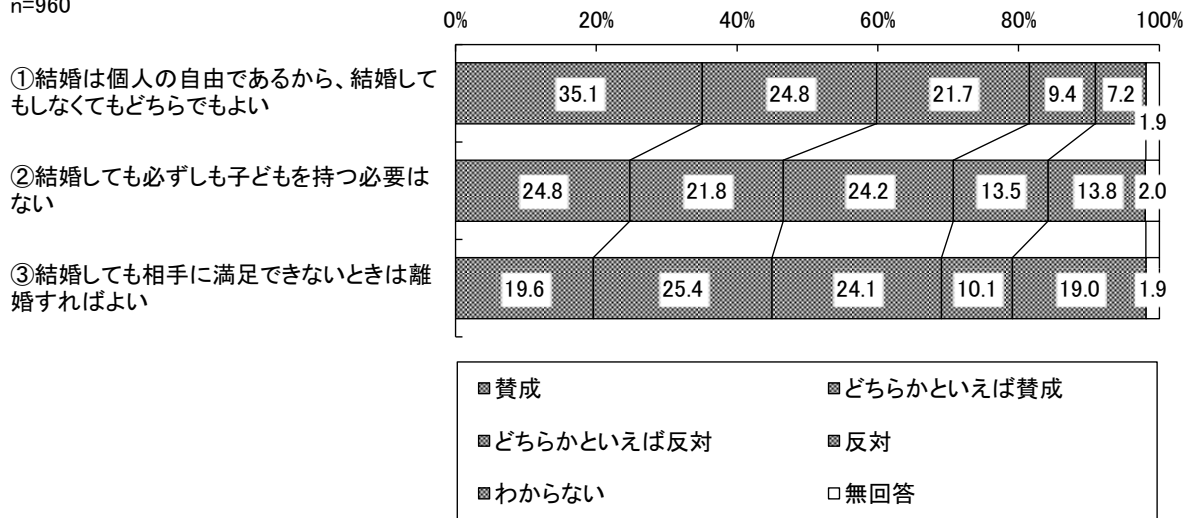
【県との比較】⑧社会全体で



静岡県と比較して、「男性のほうが優遇されている」の割合が9.3%多い一方で、「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」「どちらかといえば女性のほうが優遇されている」の割合がそれぞれ11.5%、4.9%少ない。

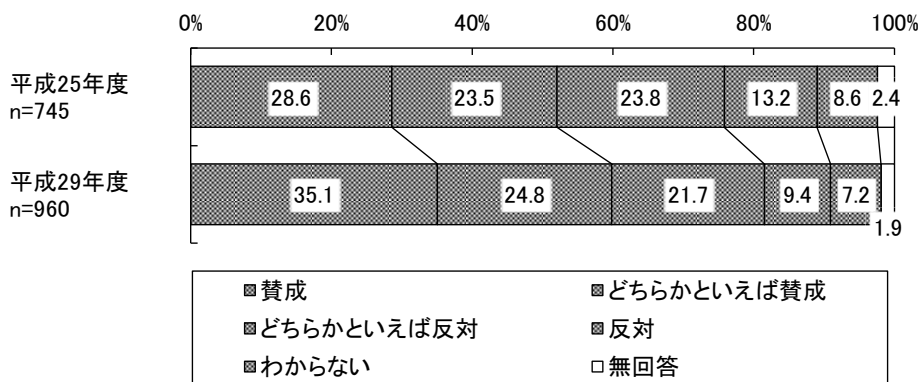
問9 結婚・家庭等について、あなたはどうお考えですか。(〇はそれぞれ1つずつ)

n=960



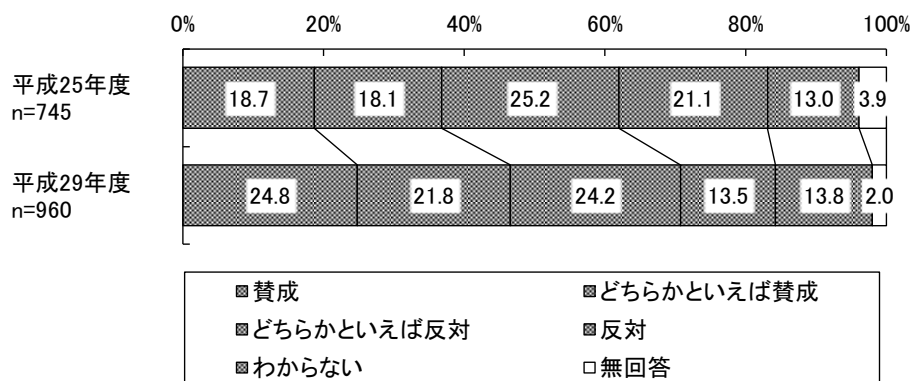
結婚・家庭等について、『①結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい』は「賛成」35.1%、「どちらかといえば賛成」24.8%、「どちらかといえば反対」21.7%、「反対」9.4%、「わからない」7.2%となっている。『②結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない』は「賛成」24.8%、「どちらかといえば賛成」21.8%、「どちらかといえば反対」24.2%、「反対」13.5%、「わからない」13.8%となっている。『③結婚しても相手に満足できないときは離婚すればよい』は「賛成」19.6%、「どちらかといえば賛成」25.4%、「どちらかといえば反対」24.1%、「反対」10.1%、「わからない」19.0%となっている。

【経年比較】 ①結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい



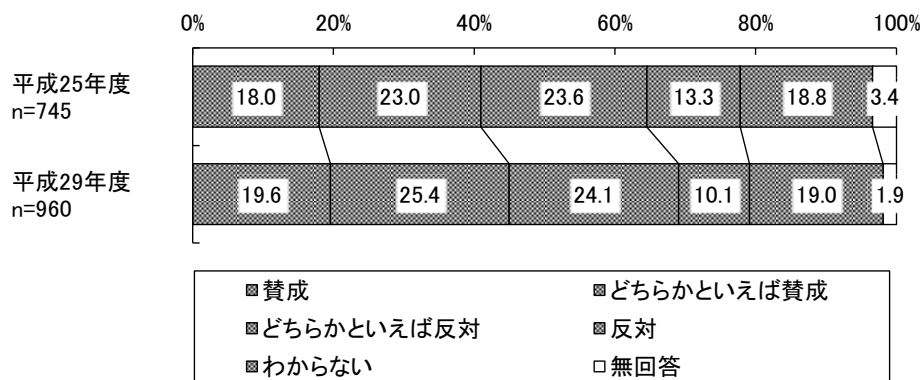
平成25年度と比較して、大局的に見ると、「賛成」「どちらかといえば賛成」を合計した賛成派は52.1%から59.9%に増加し、「どちらかといえば反対」「反対」を合計した反対派は37.0%から31.1%に減少した。

【経年比較】②結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない



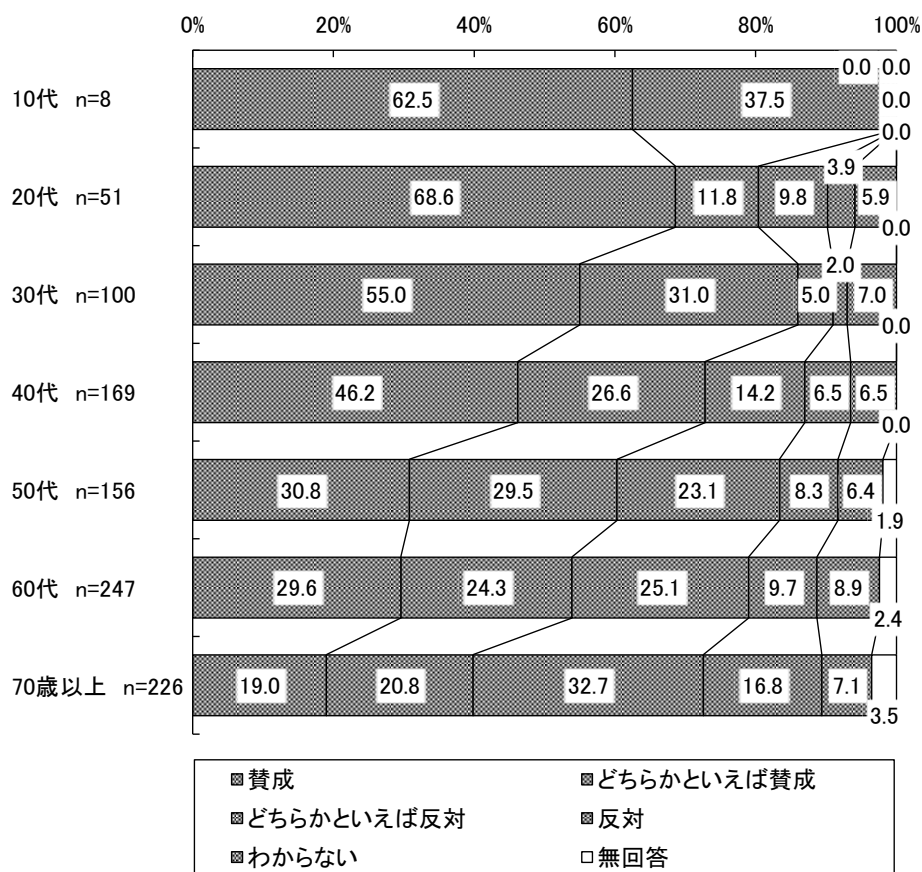
平成25年度と比較して、大局的に見ると、「賛成」「どちらかといえば賛成」を合計した賛成派は36.8%から46.6%に増加し、「どちらかといえば反対」「反対」を合計した反対派は46.3%から37.7%に減少した。今回の調査では賛成派と反対派の回答割合が逆転した。

【経年比較】③結婚しても相手に満足できないときは離婚すればよい



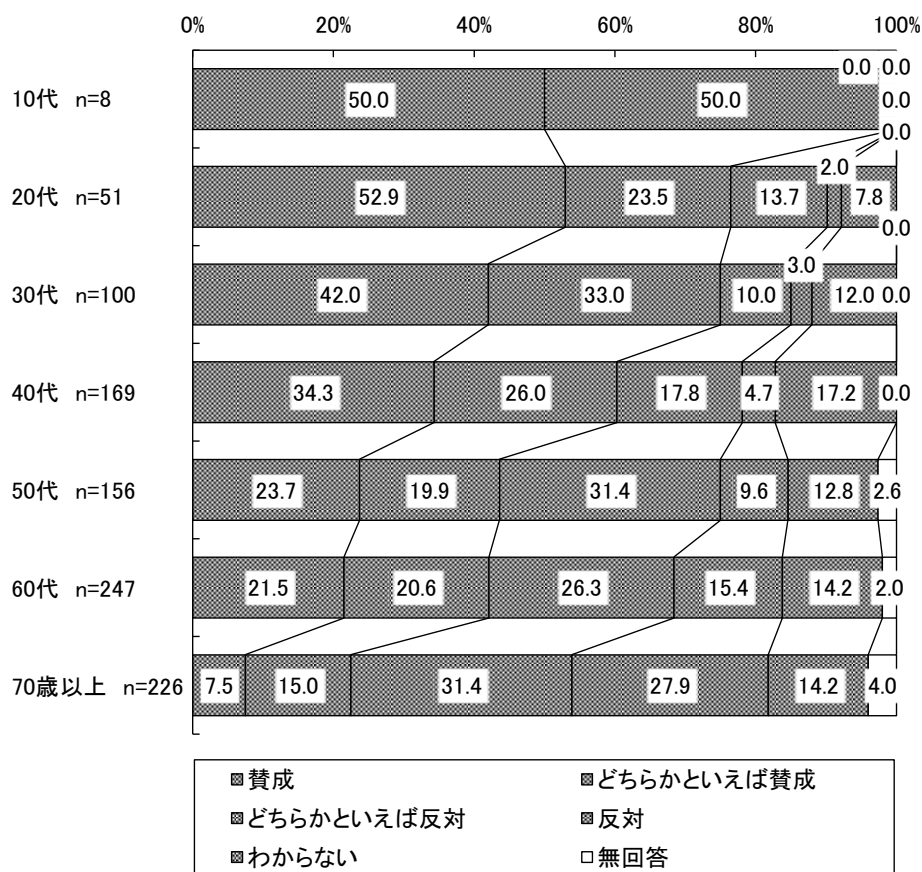
平成25年度と比較して、大局的に見ると、「賛成」「どちらかといえば賛成」を合計した賛成派は41.0%から45.0%に増加し、「どちらかといえば反対」「反対」を合計した反対派は36.9%から34.2%に減少した。

【年代別】①結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい



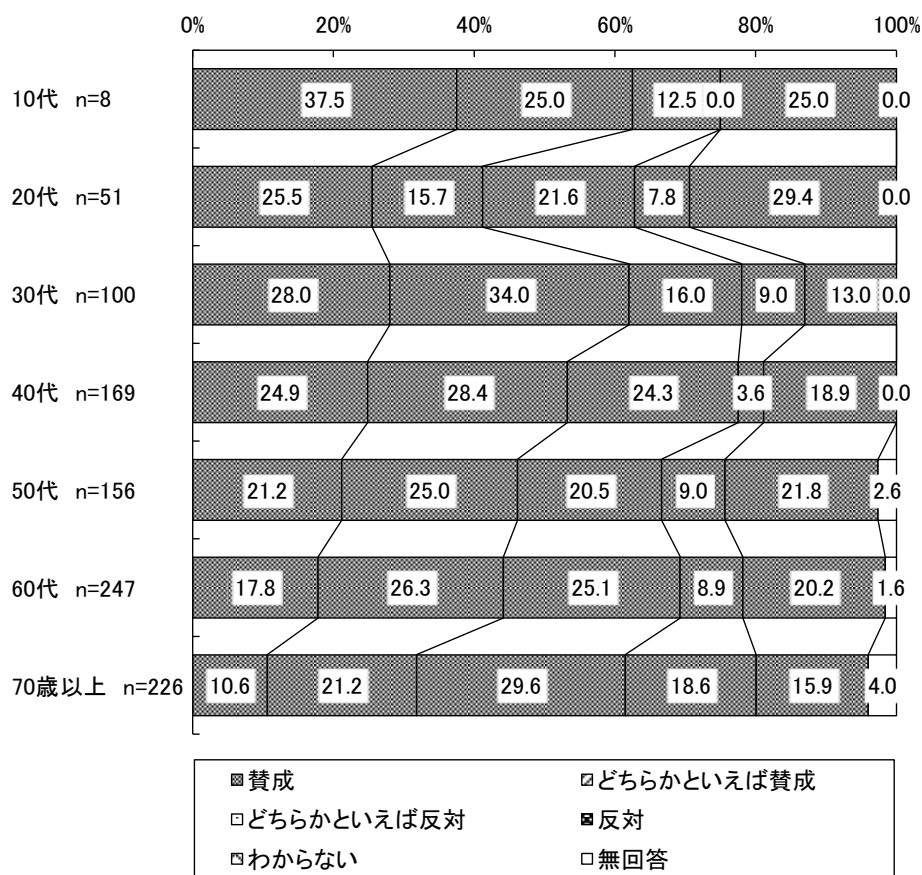
『①結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい』について年代別でみると、20代で「賛成」の割合が最も多く、年代を重ねるごとに「賛成」「どちらかといえば賛成」が減少し、「どちらかといえば反対」「反対」が増加する傾向にある。

【年代別】②結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない



『②結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない』について年代別でみると、20代で「賛成」の割合が最も多く、年代を重ねるごとに「賛成」「どちらかといえば賛成」が減少し、「どちらかといえば反対」「反対」が増加する傾向にある。

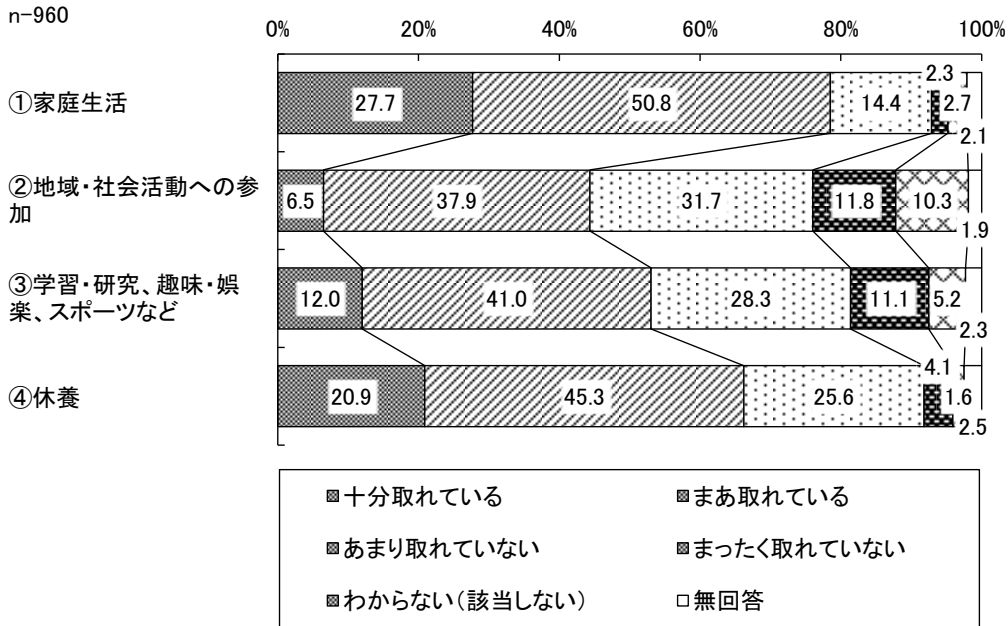
【年代別】③結婚しても相手に満足できないときは離婚すればよい



『③結婚しても相手に満足できないときは離婚すればよい』について年代別でみると、10代で「賛成」、30代で「どちらかといえば賛成」の割合が最も多く、年代を重ねるごとに「賛成」「どちらかといえば賛成」が減少し、「どちらかといえば反対」「反対」が増加する傾向にある。

4. ワーク・ライフ・バランスについて

問 10 あなたは、次の①～④の項目のための時間が取れていますか。(○はそれぞれ1つずつ)



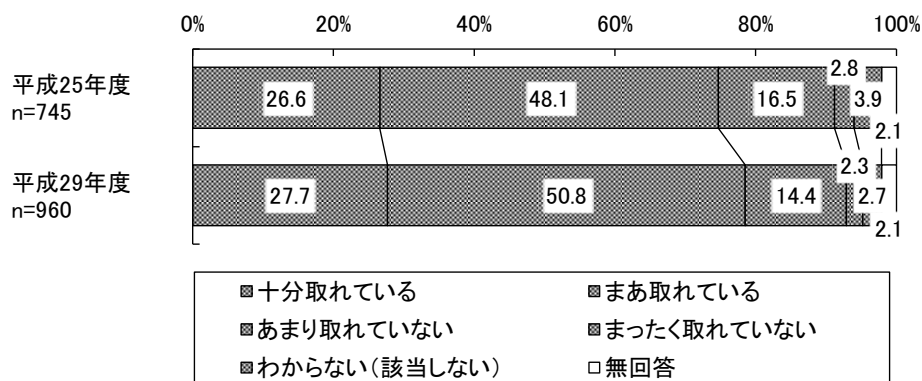
『①家庭生活』については、「まあ取れている」が50.8%と最も多く、「十分取れている」27.7%、「あまり取れていない」14.4%、「まったく取れていない」2.3%などと続いている。

『②地域・社会活動への参加』については、「まあ取れている」が37.9%と最も多く、「あまり取れていない」31.7%、「まったく取れていない」11.8%、「十分取れている」6.5%などと続いている。

『③学習・研究、趣味・娯楽、スポーツなど』については、「まあ取れている」が41.0%と最も多く、「あまり取れていない」28.3%、「十分取れている」12.0%、「まったく取れていない」11.1%などと続いている。

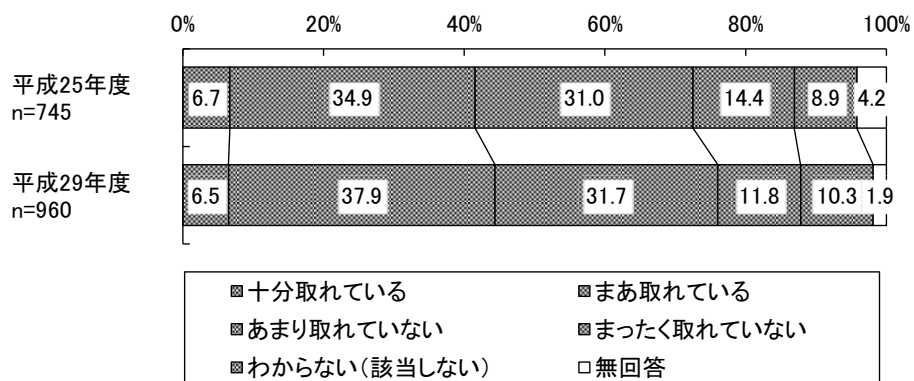
『④休養』については、「まあ取れている」が45.3%と最も多く、「あまり取れていない」25.6%、「十分取れている」20.9%、「まったく取れていない」4.1%などと続いている。

【経年比較】①家庭生活



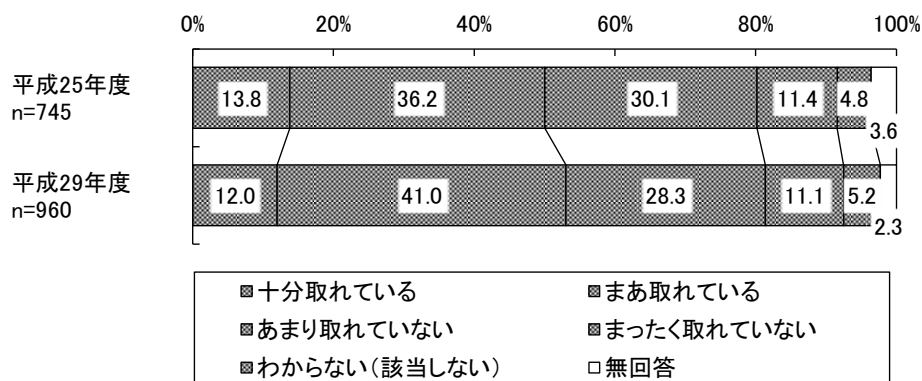
平成 25 年度と比較して、傾向に大きな変動はなかった。

【経年比較】②地域・社会活動への参加



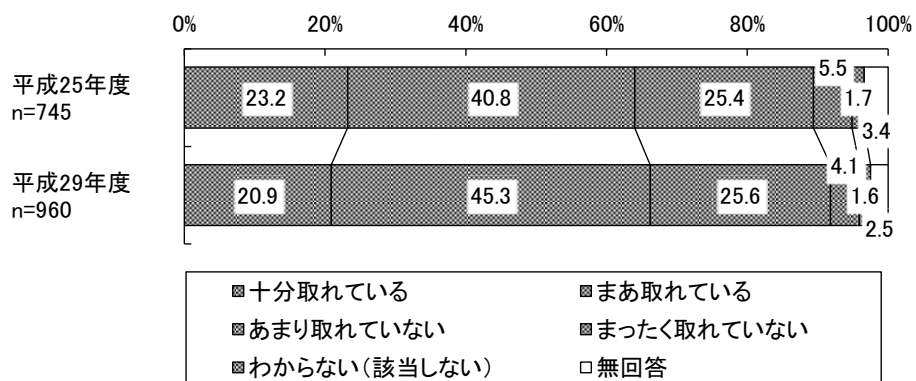
平成 25 年度と比較して、「まあ取れている」が 3.0%増加し、「まったく取れていない」が 2.6%減少した。

【経年比較】③学習・研究、趣味・娯楽、スポーツなど



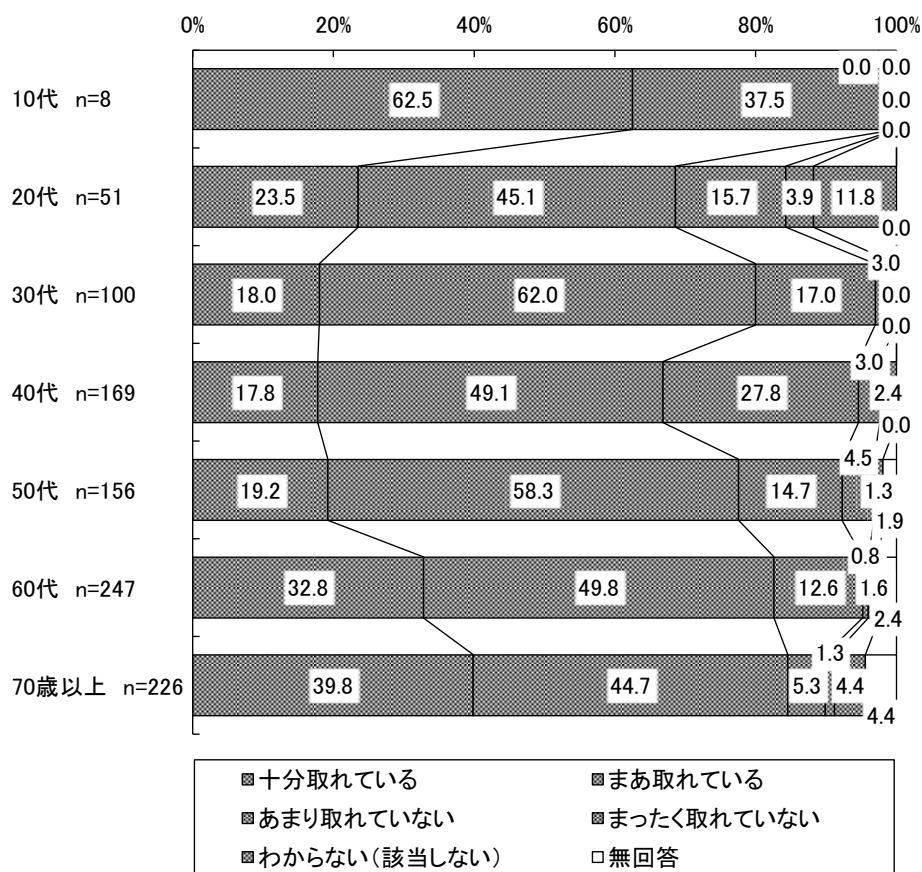
平成 25 年度と比較して、「まあ取れている」が 4.8%増加した。

【経年比較】④休養



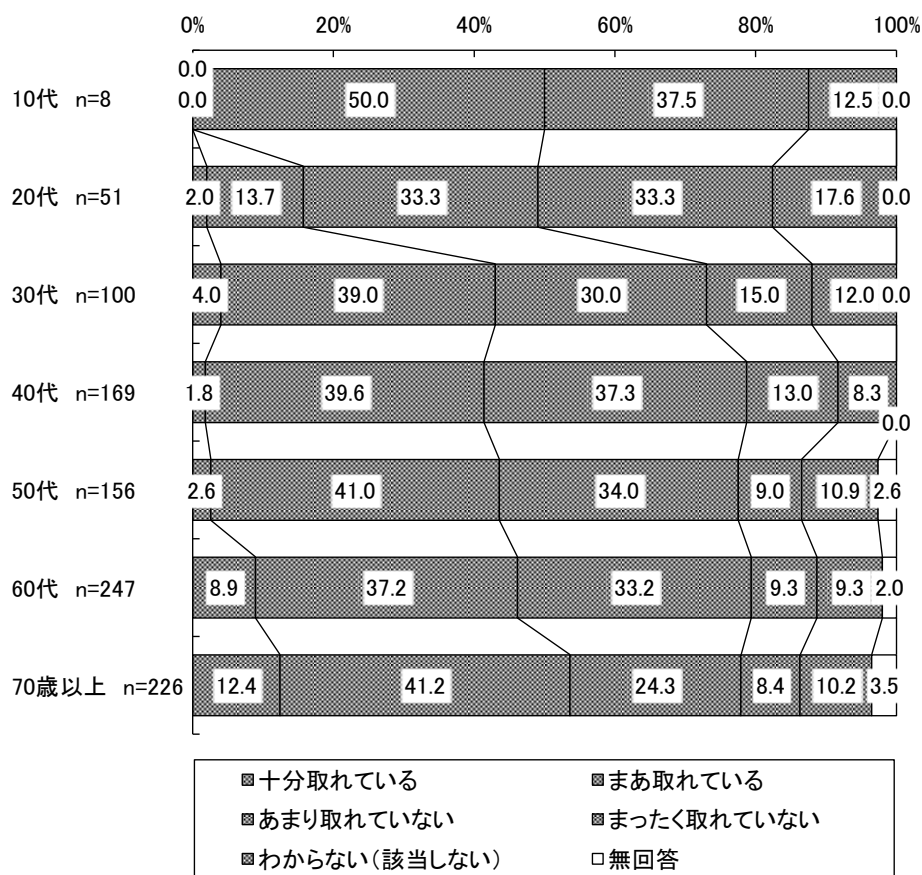
平成 25 年度と比較して、「まあ取れている」が 4.5%増加した。

【年代別】①家庭生活



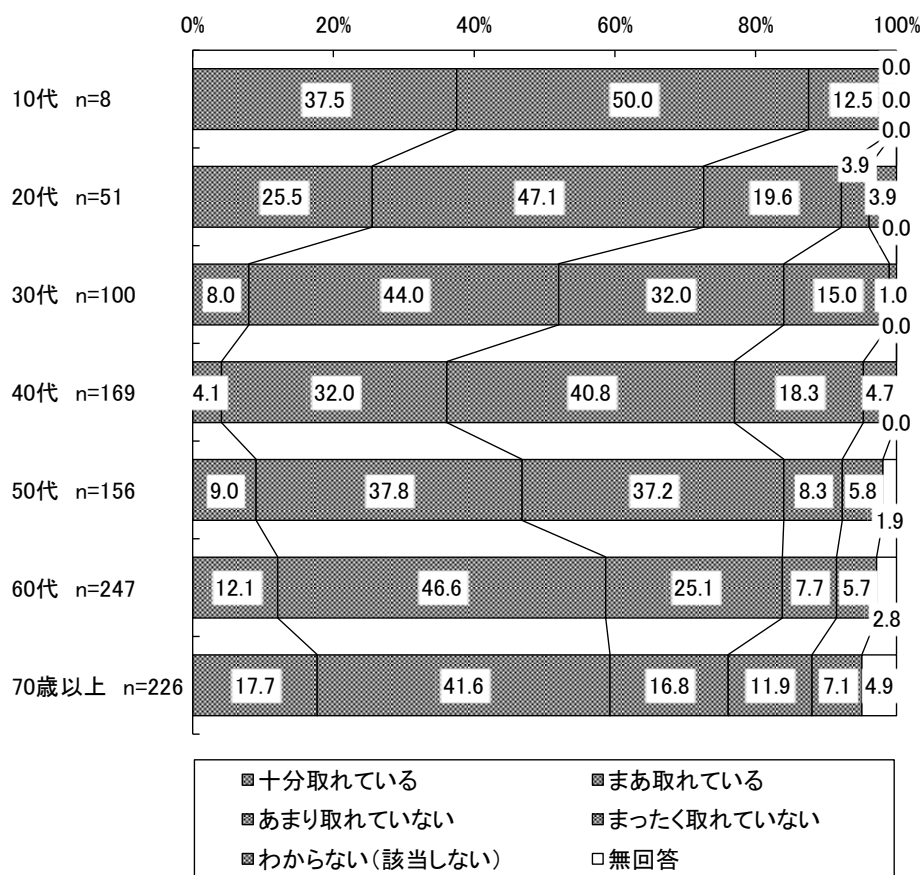
『①家庭生活』について年代別でみると、10代を除く全年代において「まあ取れている」が最も多く、年代を重ねるごとに「十分取れている」の割合が増加する傾向にある。「あまり取れていない」は40代(27.8%)・30代(17.0%)・20代(15.7%)の順で多くなっている。

【年代別】②地域・社会活動への参加



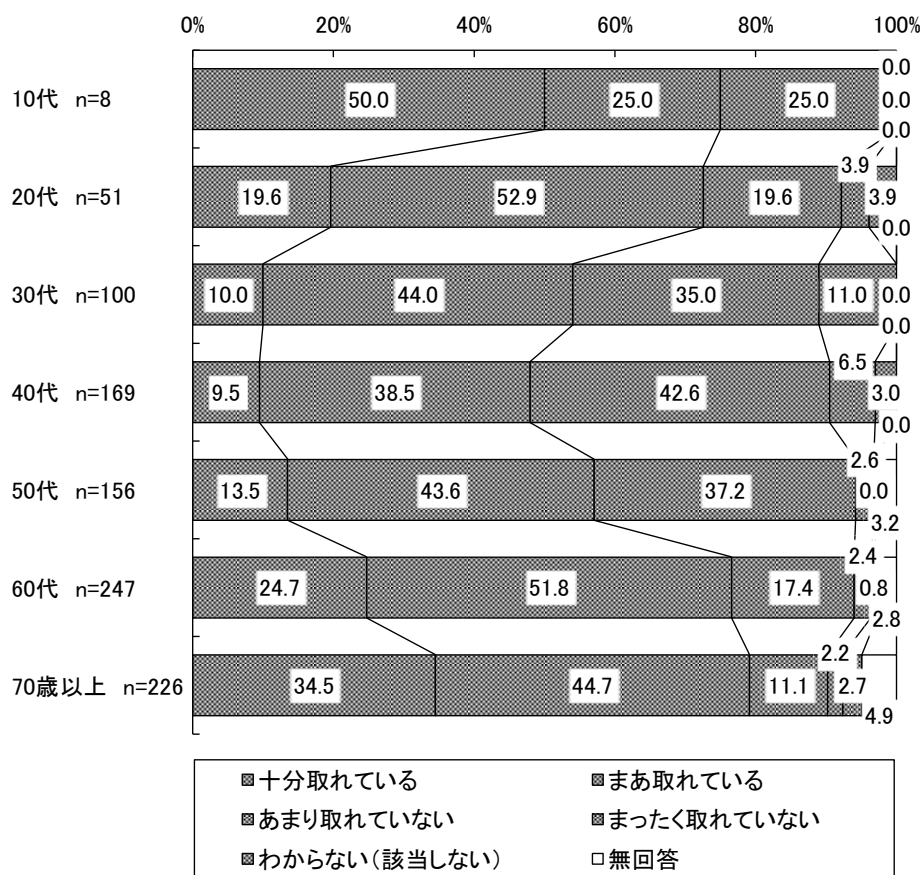
『②地域・社会活動への参加』について年代別でみると、10代・20代と30代以上で傾向が大きく異なる。10代・20代で最多を占めるのが「あまり取れていない」あるいは「まったく取れていない」であるのに対し、30代以上で最多を占めるのは「まあ取れている」である。

【年代別】③学習・研究、趣味・娯楽、スポーツなど



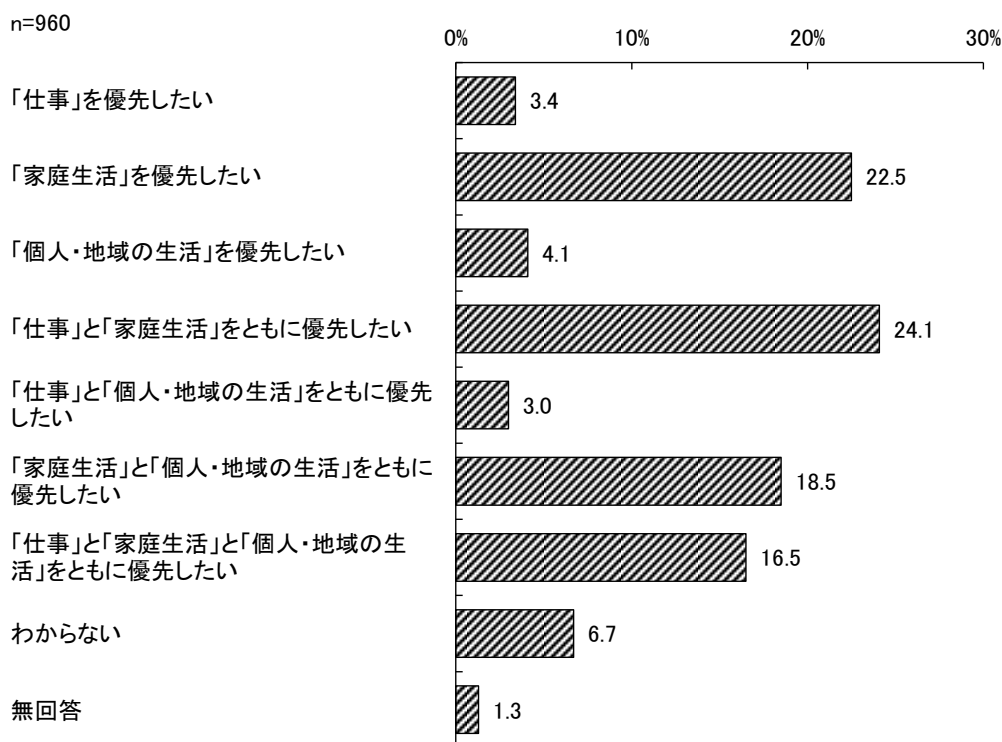
『③学習・研究、趣味・娯楽、スポーツなど』について年代別でみると、10代から40代にかけて「十分取れている」「まあ取れている」が急減し、「あまり取れていない」「まったく取れていない」が増加している。反対に、40代から70代にかけては逆の傾向を示している。

【年代別】④休養



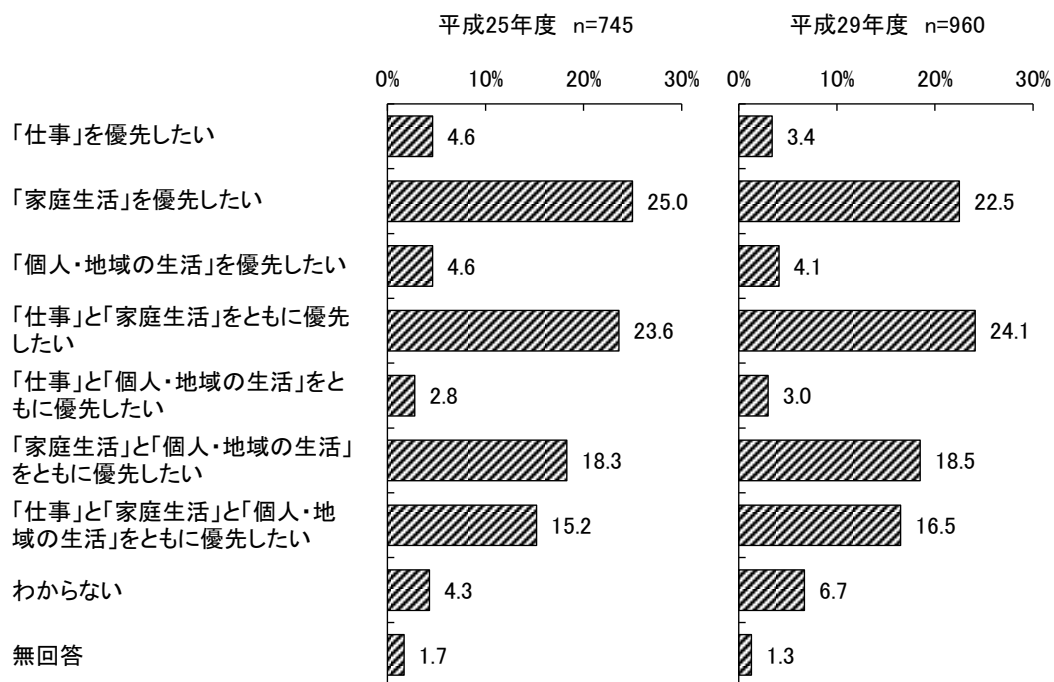
『④休養』について年代別で見ると、傾向は『③学習・研究、趣味・娯楽、スポーツなど』と類似する。特に、40代のみ「あまり取れていない」が5選択肢中最多の42.6%であり、「十分取れている」「まあ取れている」の合計割合は48.0%と半数を割っている。

問 11 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「個人・地域の生活（学習・趣味・付き合い・地域活動等）」の優先度について、あなたの希望に最も近いものはどれですか。（○は1つ）



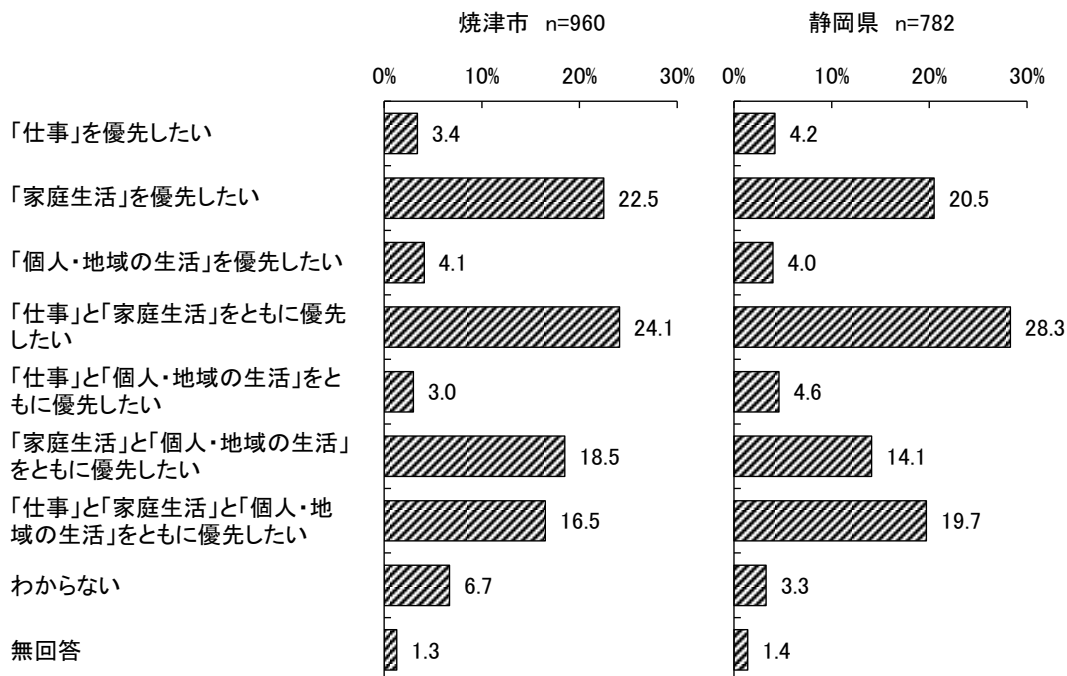
生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「個人・地域の生活（学習・趣味・付き合い・地域活動等）」の優先度については、「「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」が 24.1%と最も多く、「「家庭生活」を優先したい」22.5%、「「家庭生活」と「個人・地域の生活」をともに優先したい」18.5%、「「仕事」と「家庭生活」と「個人・地域の生活」をともに優先したい」16.5%などと続いている。

【経年比較】



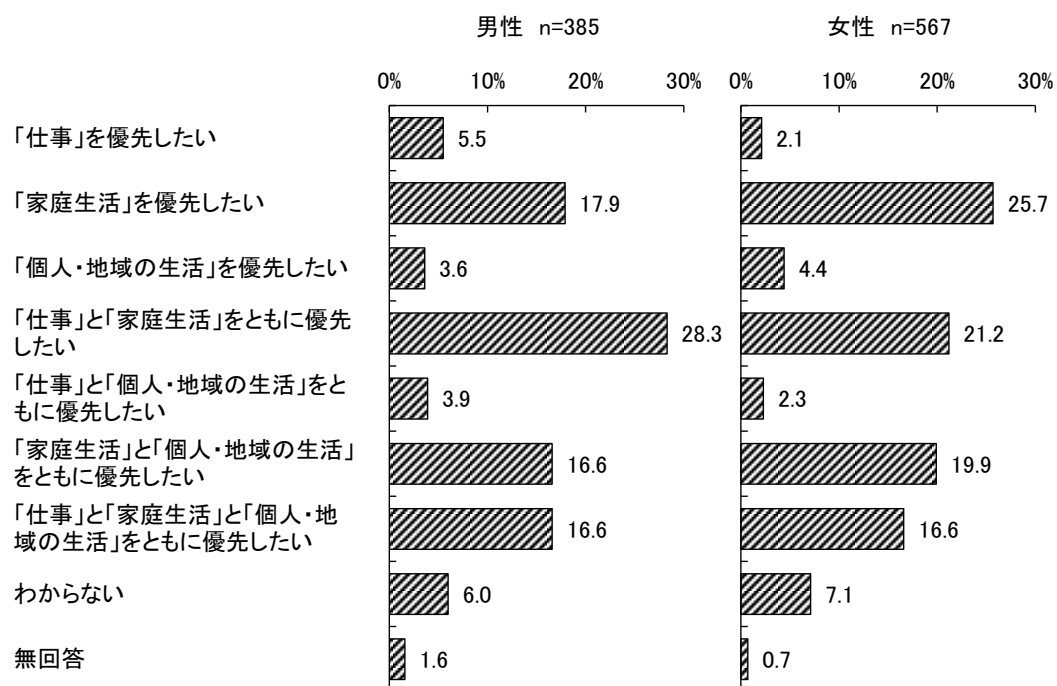
平成 25 年度と比較して、傾向に大きな変動はなかった。

【県との比較】



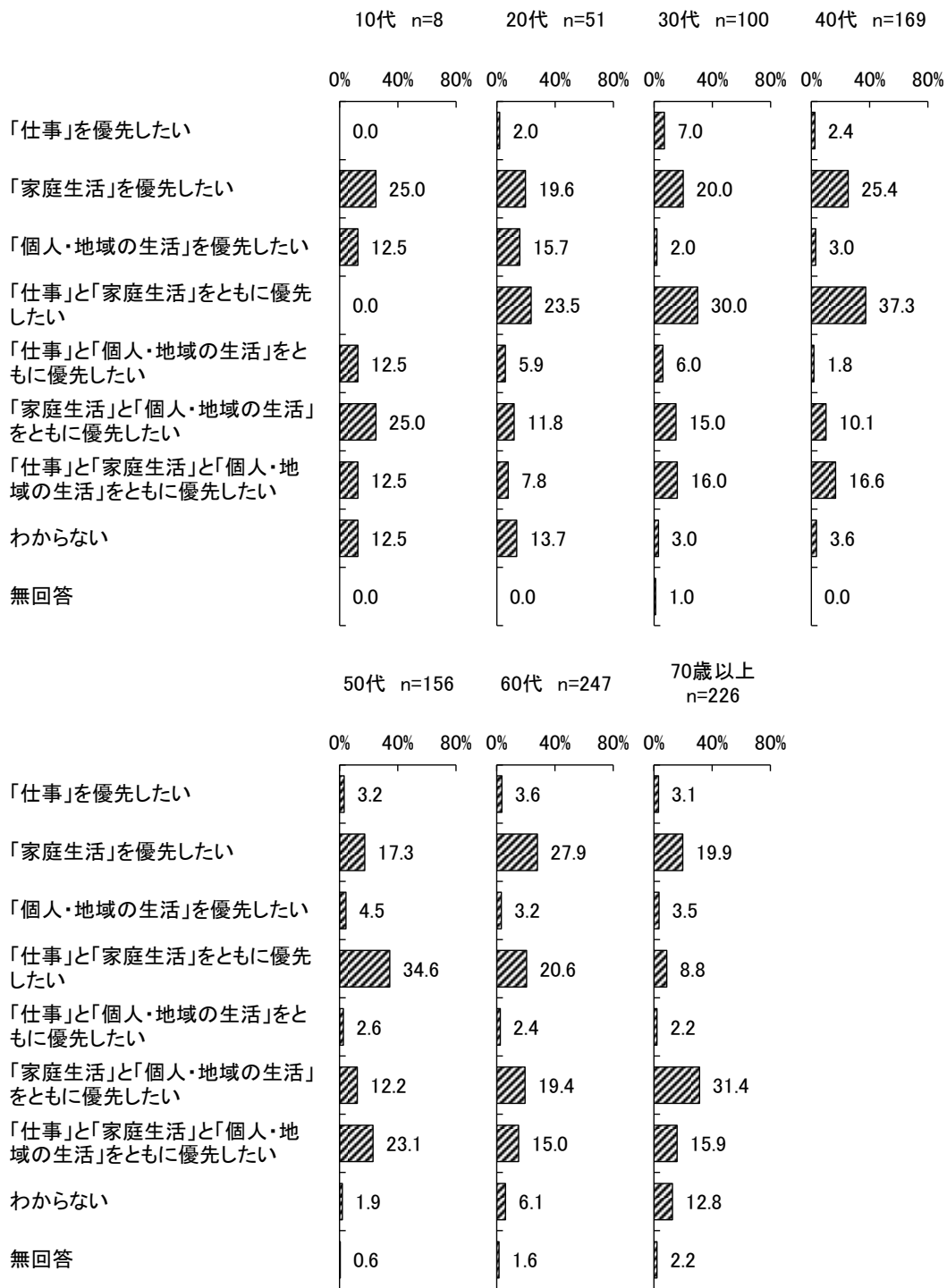
静岡県と比較して、「「家庭生活」を優先したい」(+2.0%)「「家庭生活」と「個人・地域の生活」をともに優先したい」(+4.4%)の割合が多い一方で、「「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」(-4.2%)「「仕事」と「家庭生活」と「個人・地域の生活」をともに優先したい」(-3.2%)の割合が少ない。静岡県と比較して「仕事」の優先度は若干低いことがわかる。

【性別】



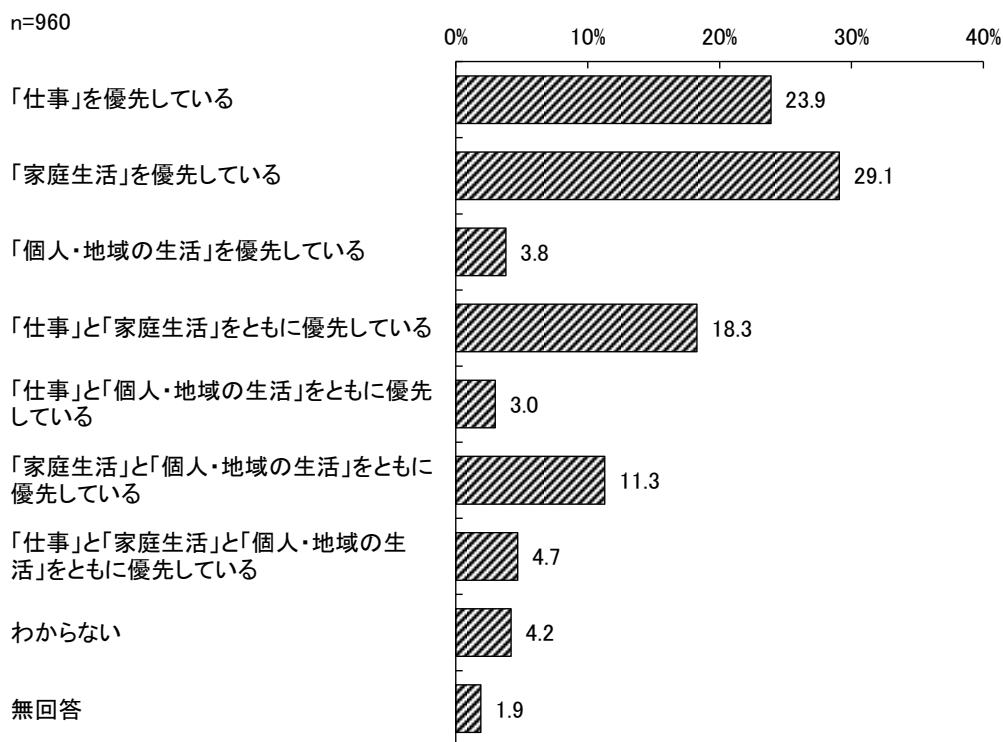
性別でみると、男性は女性より「仕事」の優先度が高く（「仕事」を優先したい）(+3.4%)、「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい（+7.1%）、女性は男性より「家庭生活」の優先度が高い傾向にある（「家庭生活」を優先したい）(+7.8%）。

【年代別】



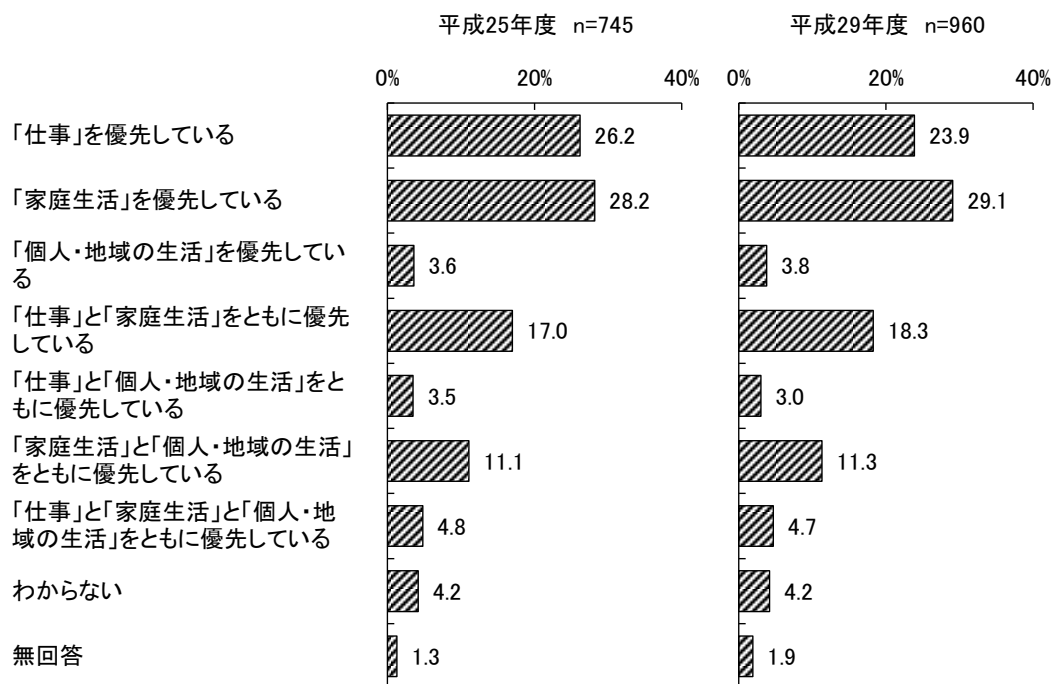
年代別でみると、20代から50代にかけて「仕事」と「家庭生活」をともに優先したいが最も多い。一方、それ以外の年代では「仕事」の優先度は低く、「家庭生活」の優先度が高い傾向にある。10代では「家庭生活」を優先したいと「家庭生活」と「個人・地域の生活」をともに優先したいが、60代では「家庭生活」を優先したいが、70代では「家庭生活」と「個人・地域の生活」をともに優先したいが最も多い。

問 12 それでは、優先度についてあなたの現実（現状）に最も近いものはどれですか。（○は1つ）



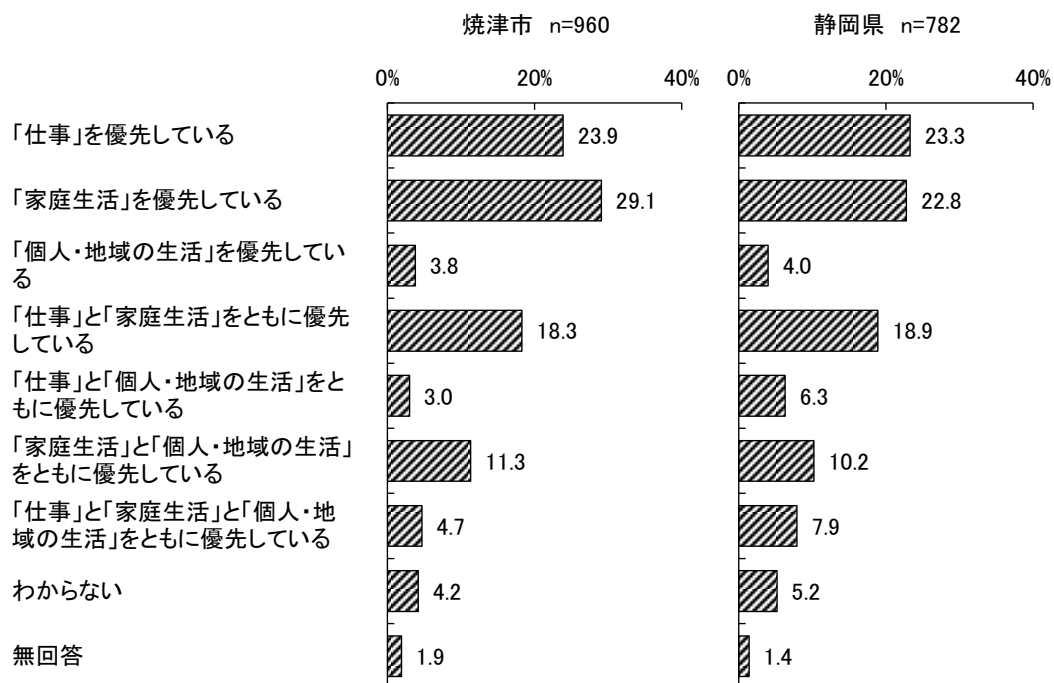
優先度について現実（現状）に最も近いものは、「家庭生活」を優先している」が29.1%と最も多く、「仕事」を優先している」23.9%、「仕事」と「家庭生活」をともに優先している」18.3%、「家庭生活」と「個人・地域の生活」をともに優先している」11.3%などと続いている。

【経年比較】



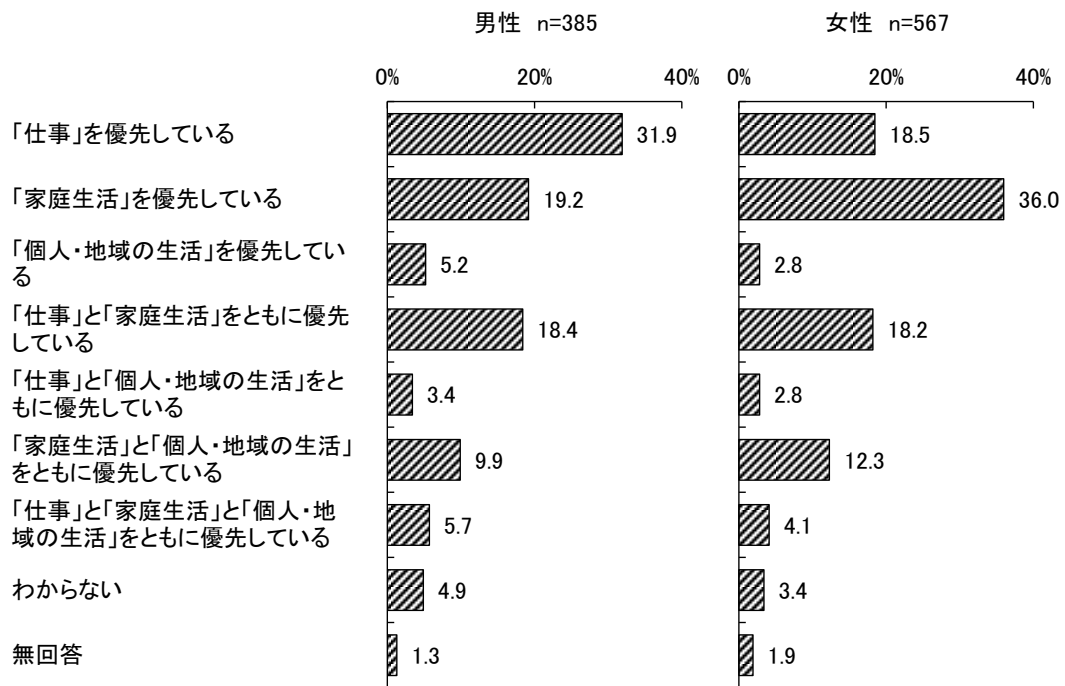
平成 25 年度と比較して、傾向に大きな変動はなかった。

【県との比較】



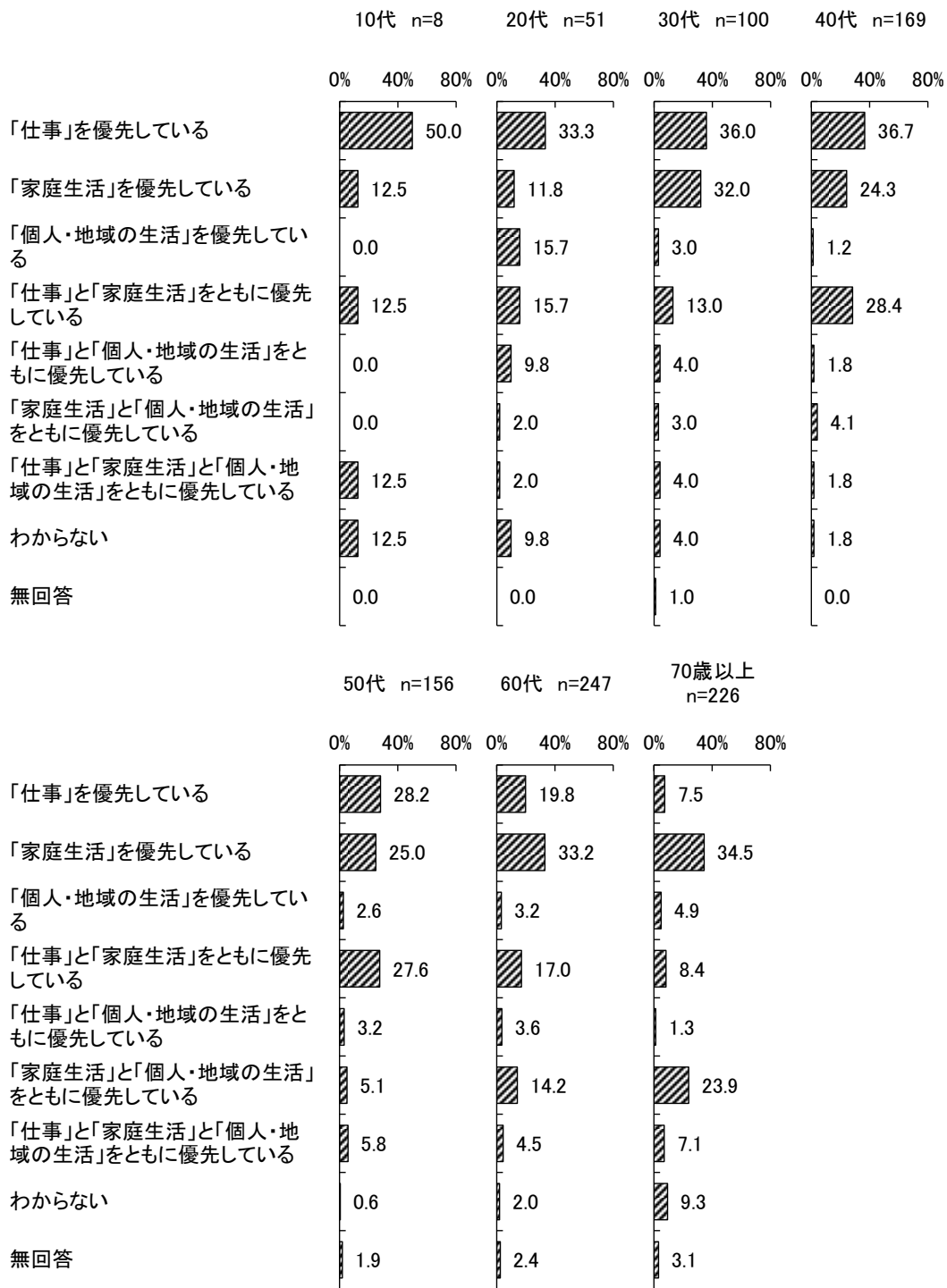
静岡県と比較して、「「家庭生活」を優先している」(+6.3%)の割合が多いほかは、静岡県と類似する。なお、問 11 (希望) の焼津市と比較すると、現実 (現状) では「家庭生活」や「個人・地域の生活」よりも「仕事」を優先する傾向にある(「「仕事」を優先している」(+20.5%)、「「家庭生活」を優先している」(+6.6%)、「「家庭生活」と「個人・地域の生活」をともに優先している」(-7.2%)、「「仕事」と「家庭生活」と「個人・地域の生活」をともに優先している」(-11.8%))。

【性別】



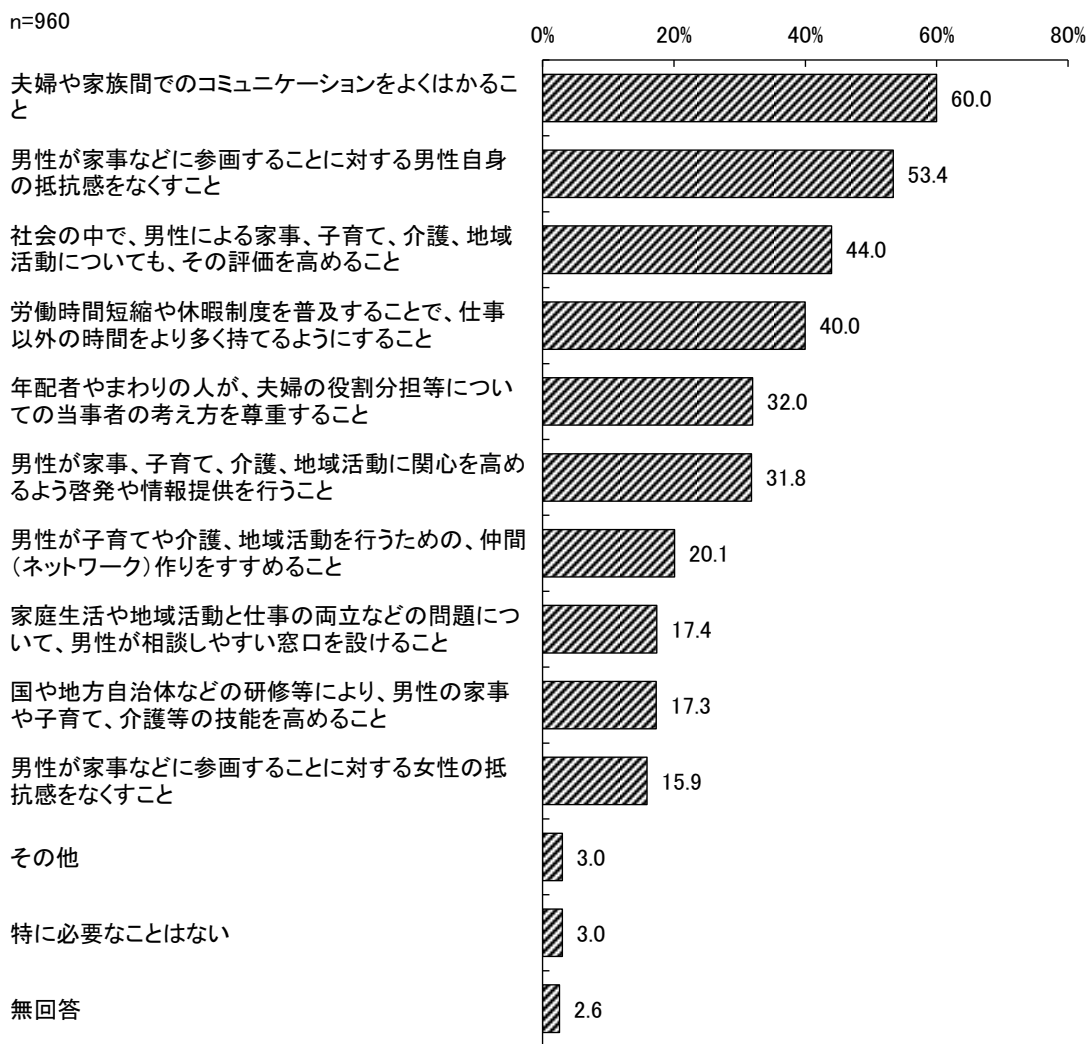
性別で見ると、男性は「「仕事」を優先している」が最も多く、女性は「「家庭生活」を優先している」が最も多い。なお、問 11（希望）の焼津市と比較すると、現実（現状）では男性は仕事を優先し（「「仕事」を優先している」(+26.4%)）、女性は仕事か家庭生活を優先する傾向にある（「「仕事」を優先している」(+16.4%)、「「家庭生活」を優先している」(+10.3%)）。

【年代別】



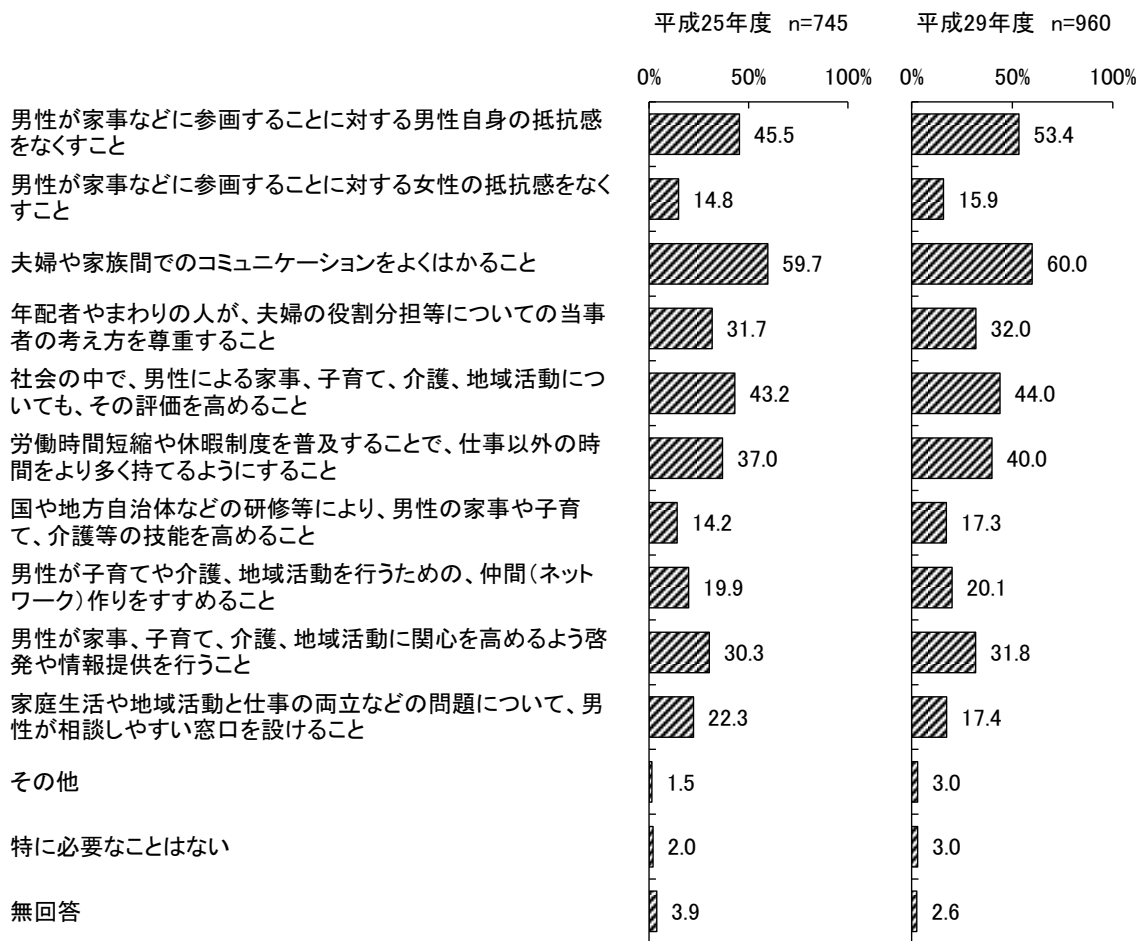
年代別で見ると、10代から50代にかけて「「仕事」を優先している」が最も多く、60代・70歳以上では「家庭生活」を優先しているが最も多い。なお、問11（希望）と比較すると、現実（現状）と希望では大きなズレがあり、「仕事」を優先しているは10代（+50.0%）・20代（+31.3%）・30代（+29.0%）・40代（+34.3%）・50代（+25.0%）で大きく増加している。反対に、各年代において問11（希望）で最も選択された項目を問12（現実（現状））と比較すると、10代（「家庭生活」と「個人・地域の生活」をともに優先している）-25.0%）・20代（「仕事」と「家庭生活」をともに優先している）-7.8%）・30代（同-17.0%）・40代（同-8.9%）・50代（同-7.0%）と、大きく減少している。

問 13 今後、男性が「家事」「子育て」「介護」「地域活動」に参画していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)



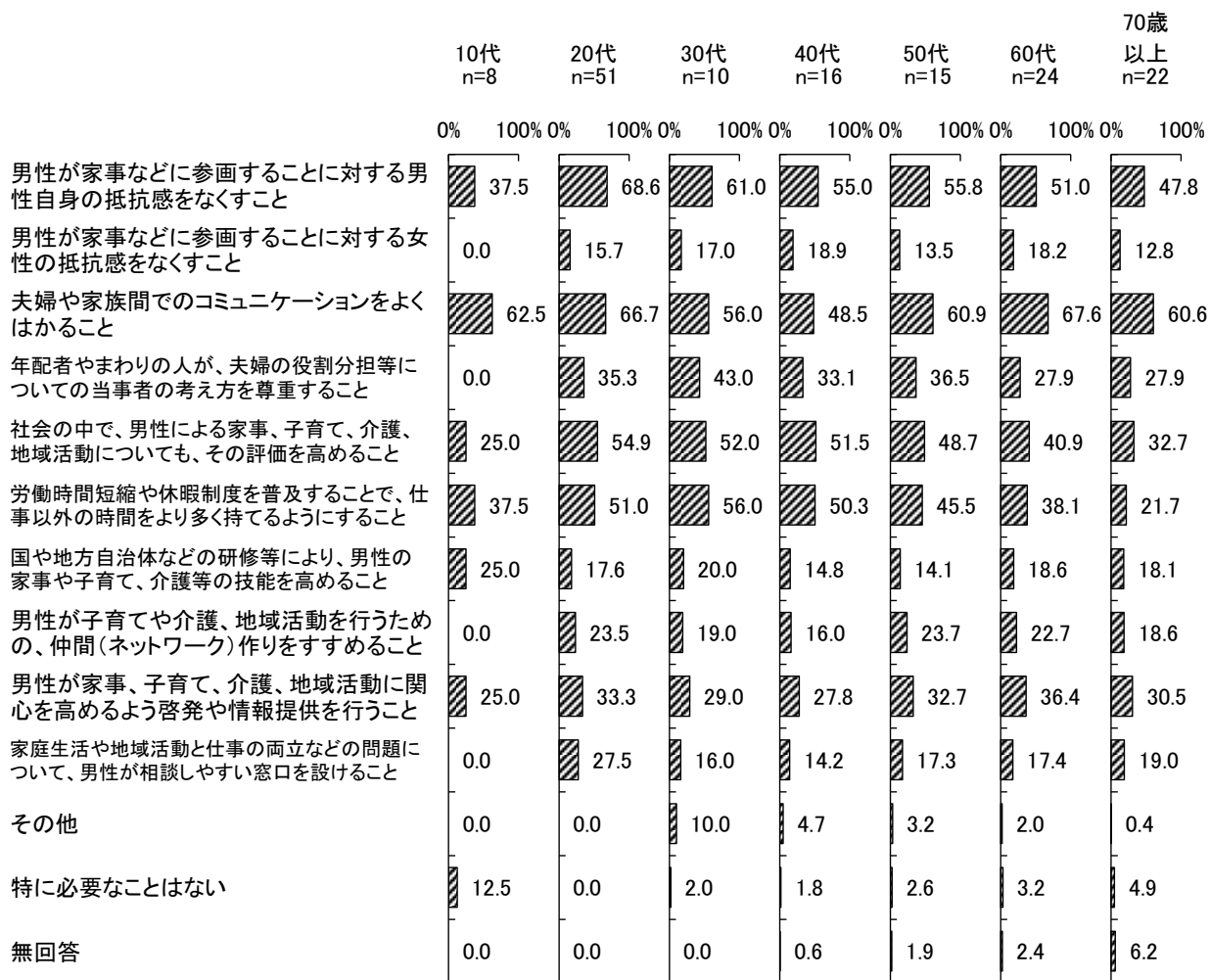
今後、男性が「家事」「子育て」「介護」「地域活動」に参画していくために必要だと思うことは、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が 60.0%と最も多く、「男性が家事などに参画することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」53.4%、「社会の中で、男性による家事、子育て、介護、地域活動についても、その評価を高めること」44.0%、「労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」40.0%などと続いている。

【経年比較】



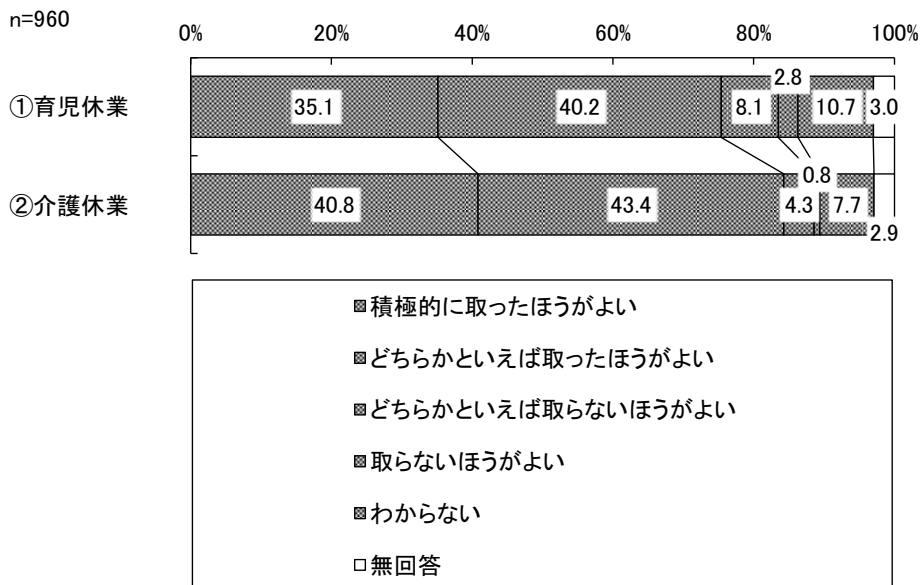
平成 25 年度と比較して、「男性が家事などに参画することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」の割合が 7.9%増加したが、それ以外の項目に大きな変動はなかった。

【年代別】



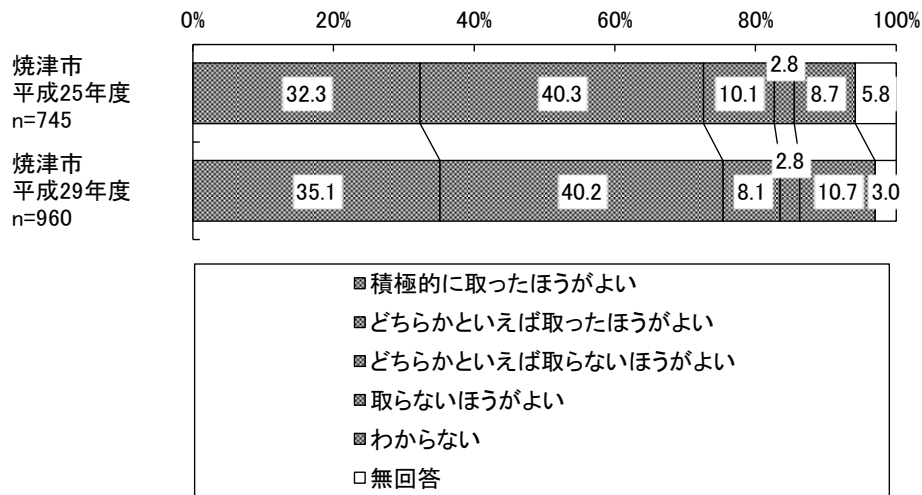
年代別でみると、20代から70歳以上にかけて、年代を重ねるごとに「男性が家事などに参画することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」「年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担等についての当事者の考え方を尊重すること」「社会の中で、男性による家事、子育て、介護、地域活動についても、その評価を高めること」「労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」の割合が減少する傾向にある。

問 14 育児や介護を行うために、育児休業や介護休業を取得できる制度がありますが、男性がこの制度を活用して休暇を取ることに、どう思いますか。(〇はそれぞれ1つずつ)



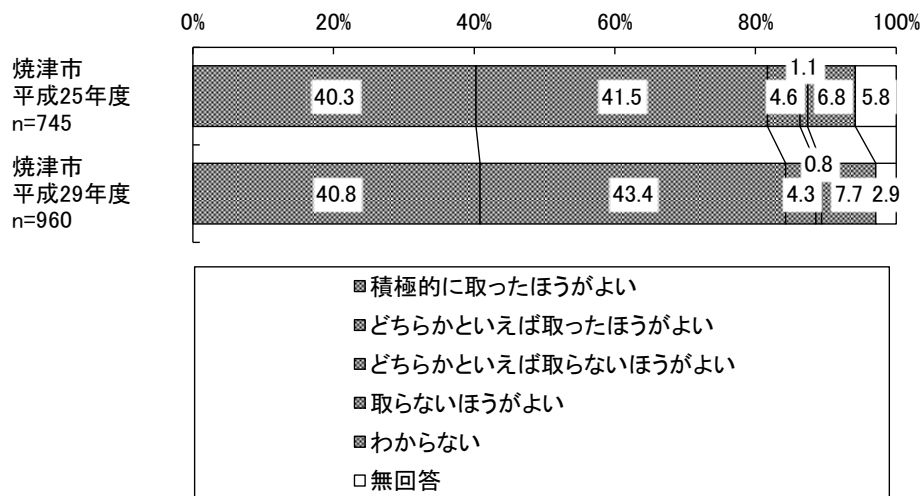
男性が育児休業や介護休業を取得できる制度を活用して休暇を取ることに、『①育児休業』は「どちらかといえば取ったほうがよい」が 40.2%と最も多く、「積極的に取ったほうがよい」35.1%、「わからない」10.7%、「どちらかといえば取らないほうがよい」8.1%など、『②介護休業』は「どちらかといえば取ったほうがよい」が 43.4%と最も多く、「積極的に取ったほうがよい」40.8%、「わからない」7.7%、「どちらかといえば取らないほうがよい」4.3%などと続いている。

【経年比較】①育児休業



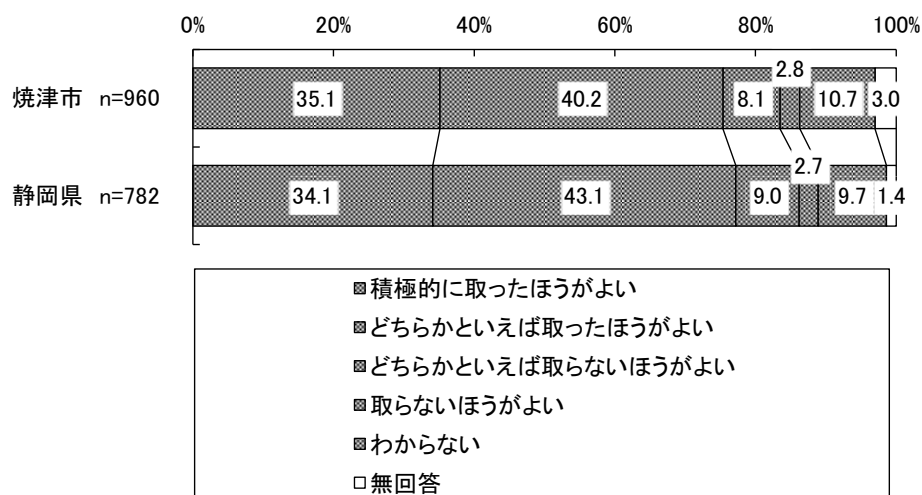
平成 25 年度と比較して、「積極的に取ったほうがよい」が 2.8%増加し、「どちらかといえば取らないほうがよい」が 2.0%減少した。

【経年比較】②介護休業



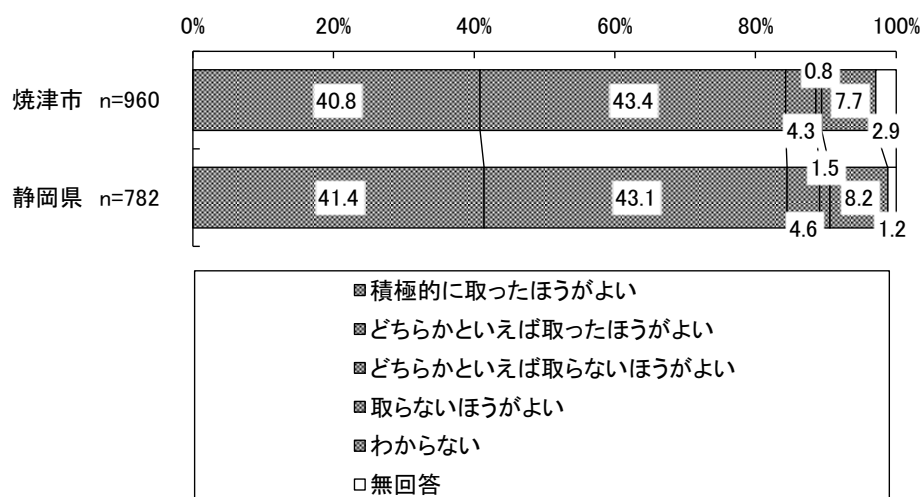
平成 25 年度と比較して、「どちらかといえば取ったほうがよい」が 1.9%増加したほかは、大きな変動はなかった。

【県との比較】①育児休業



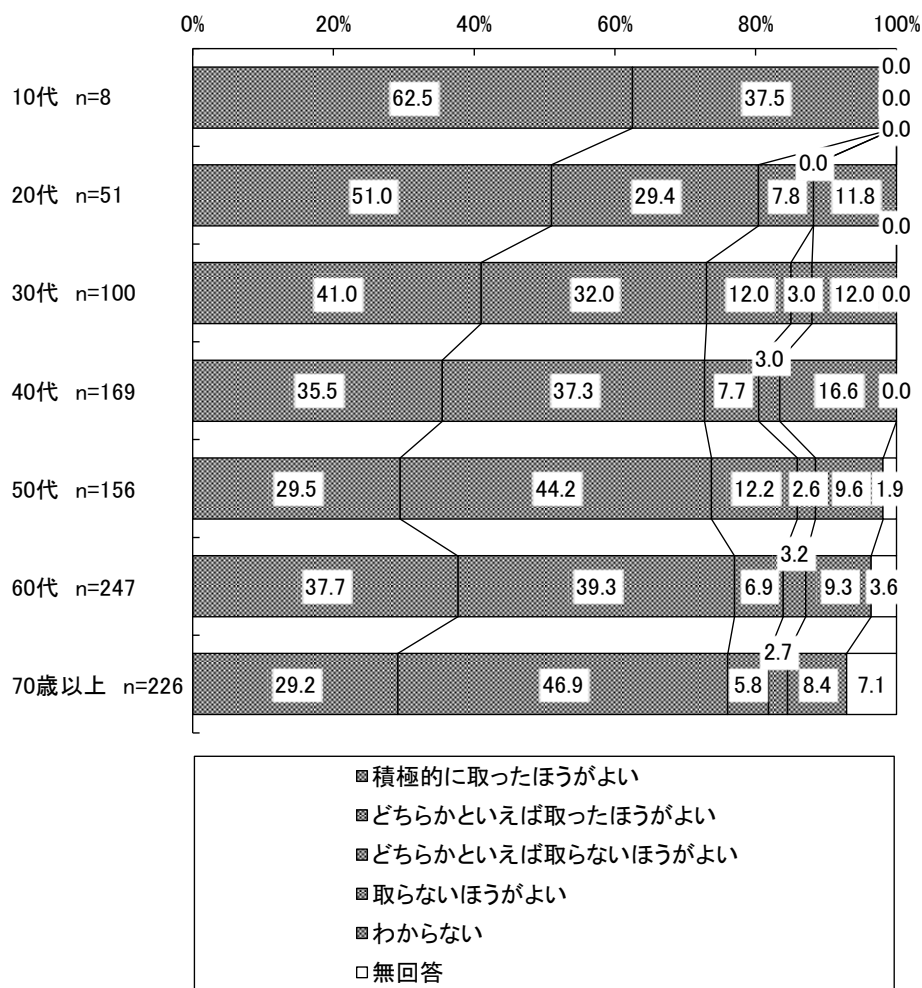
静岡県と比較して、割合の大きな差異はなかった。

【県との比較】②介護休業



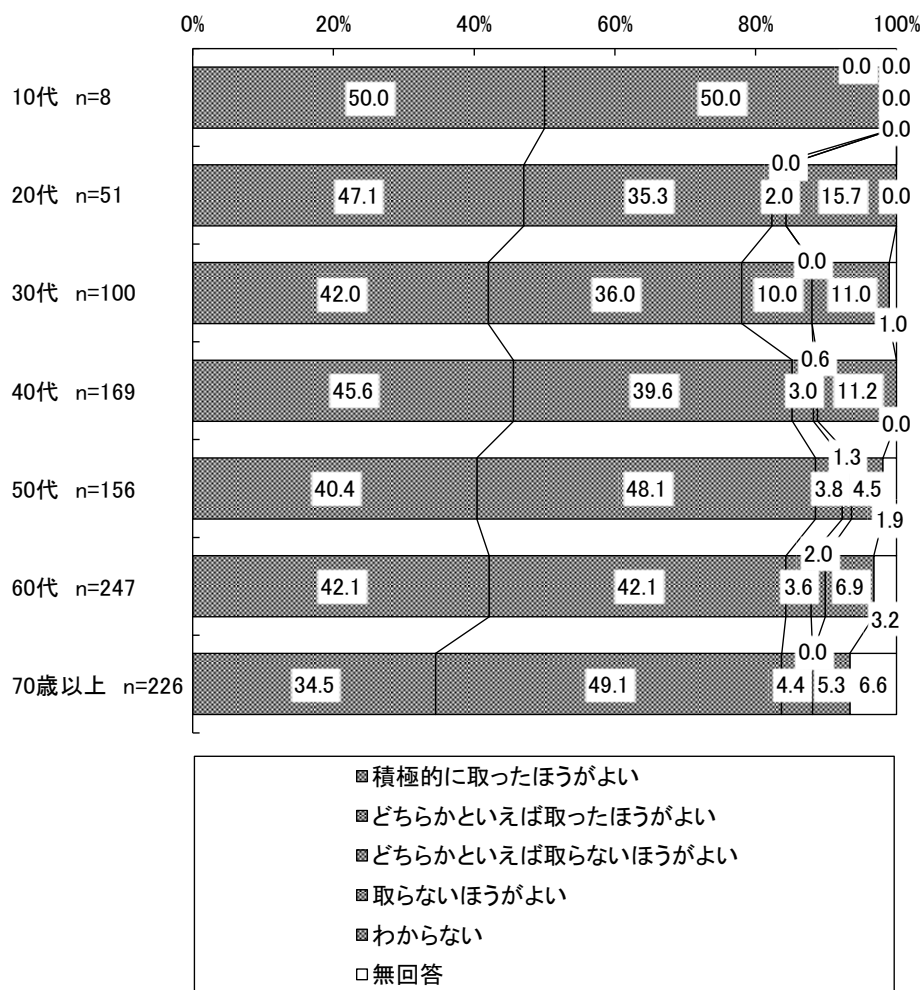
静岡県と比較して、割合の大きな差異はなかった。

【年代別】①育児休業



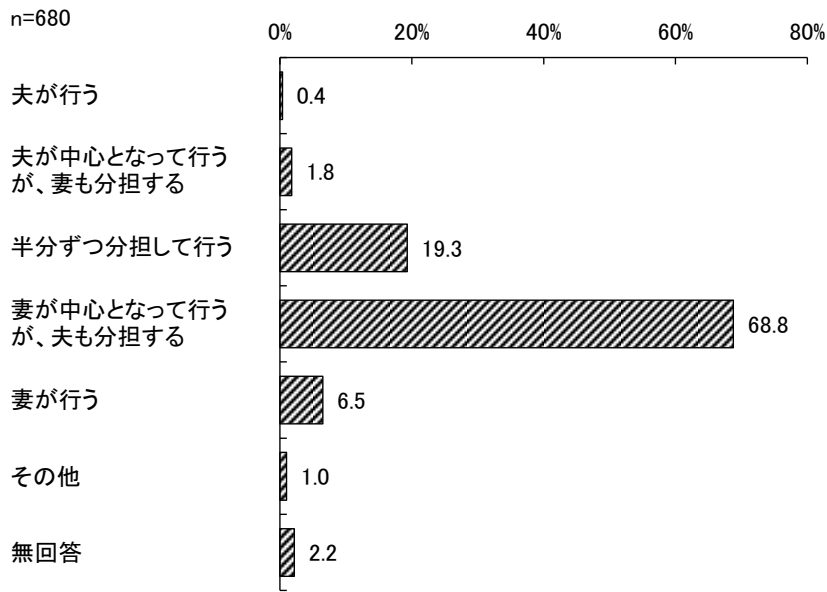
①育児休業について年代別でみると、全年代において「積極的に取ったほうがよい」「どちらかといえば取ったほうがよい」を合計した割合が70%を超えている。

【年代別】②介護休業



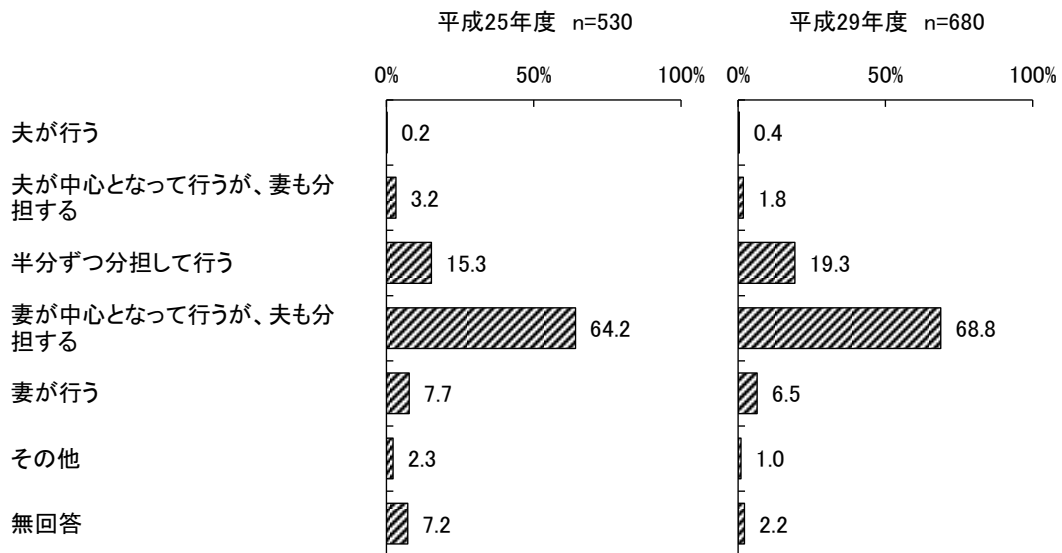
②介護休業について年代別でみると、全年代において「積極的に取ったほうがよい」「どちらかといえば取ったほうがよい」を合計した割合が75%を超えている。

問 15 既婚で同居している方に伺います。家事分担について、あなたの希望に最も近いものはどれですか。(〇は1つ)



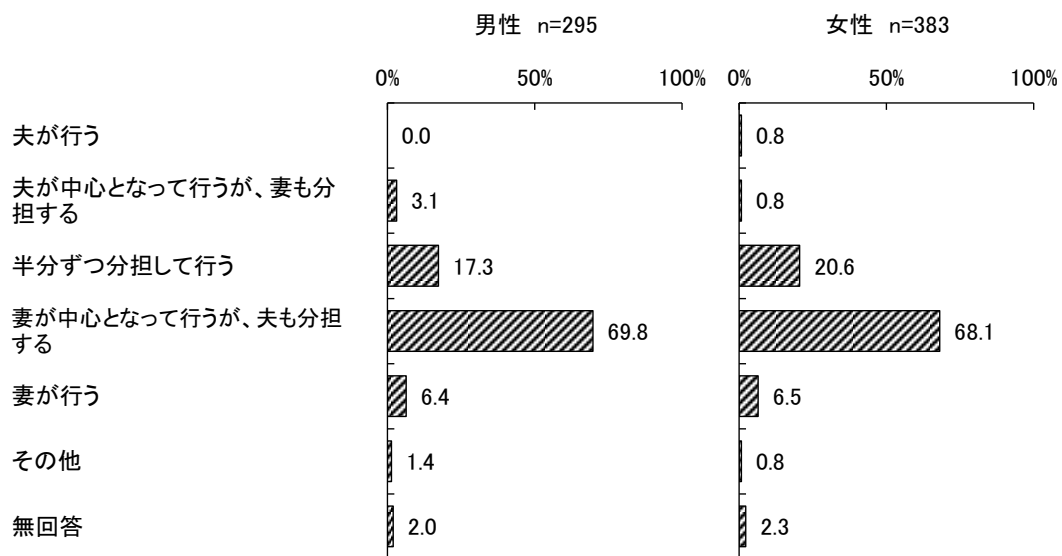
既婚で同居している方の家事分担について、希望に最も近いものは、「妻が中心となって行うが、夫も分担する」が 68.8%と最も多く、「半分ずつ分担して行う」19.3%、「妻が行う」6.5%などと続いている。

【経年比較】



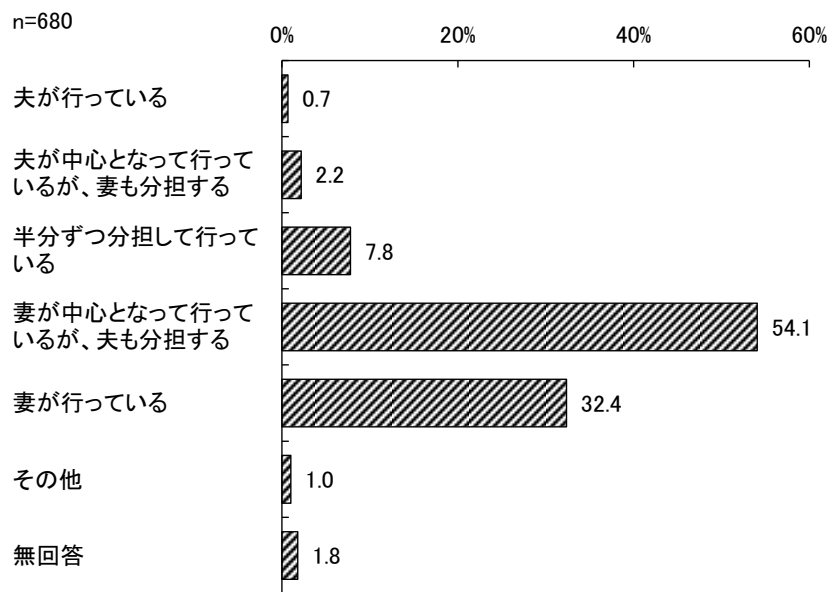
平成 25 年度と比較して、「半分ずつ分担して行う」が 4.0%、「妻が中心となって行うが、夫も分担する」が 4.6%増加した。

【性別】



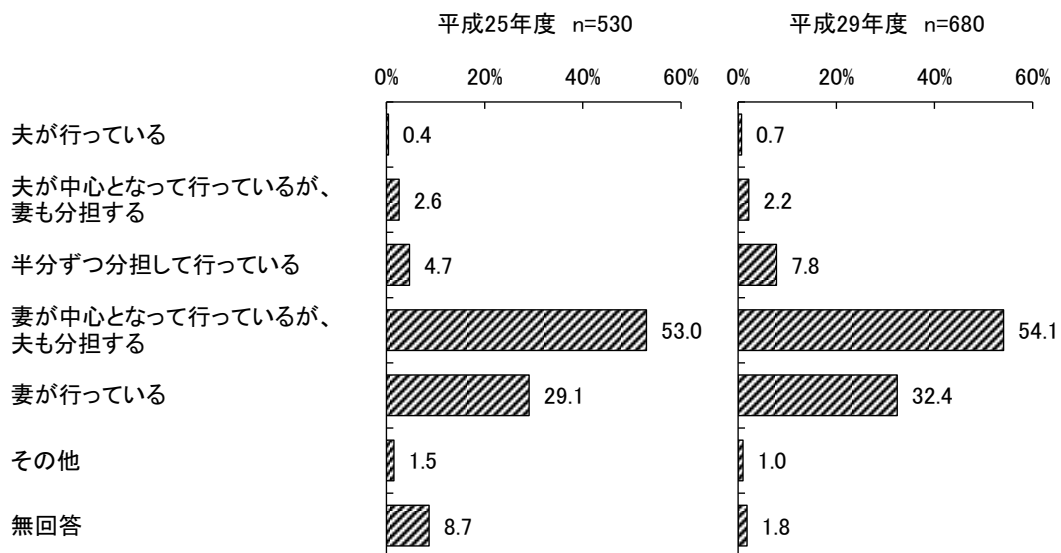
性別でみると、傾向の大きな差異はない。しかし、男性で「夫が行う」を選択する人は 0.0%だが、女性で「妻が行う」を選択する人は 6.5%おり、意識が男女平等ではない。

問 16 それでは、家事分担についてあなたの家庭の現実（現状）に最も近いものはどれですか。（〇は1つ）



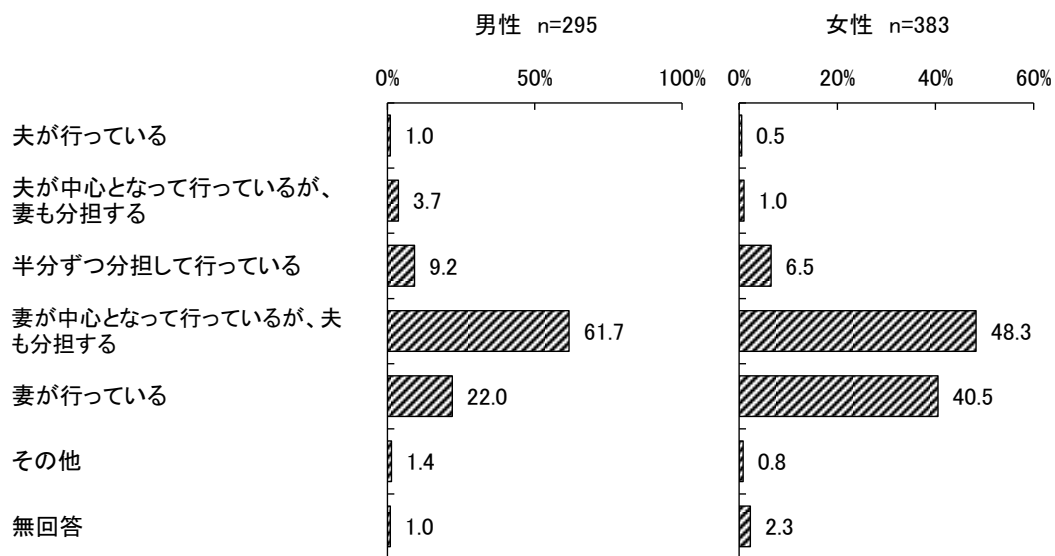
家事分担について家庭の現実（現状）に最も近いものは、「妻が中心となって行っているが、夫も分担する」が 54.1%と最も多く、「妻が行っている」32.4%、「半分ずつ分担して行っている」7.8%などと続いている。

【経年比較】



平成 25 年度と比較して、「半分ずつ分担して行っている」が 3.1%、「妻が中心となつて行かうが、夫も分担する」が 1.1%、「妻が行っている」が 3.3%増加した。

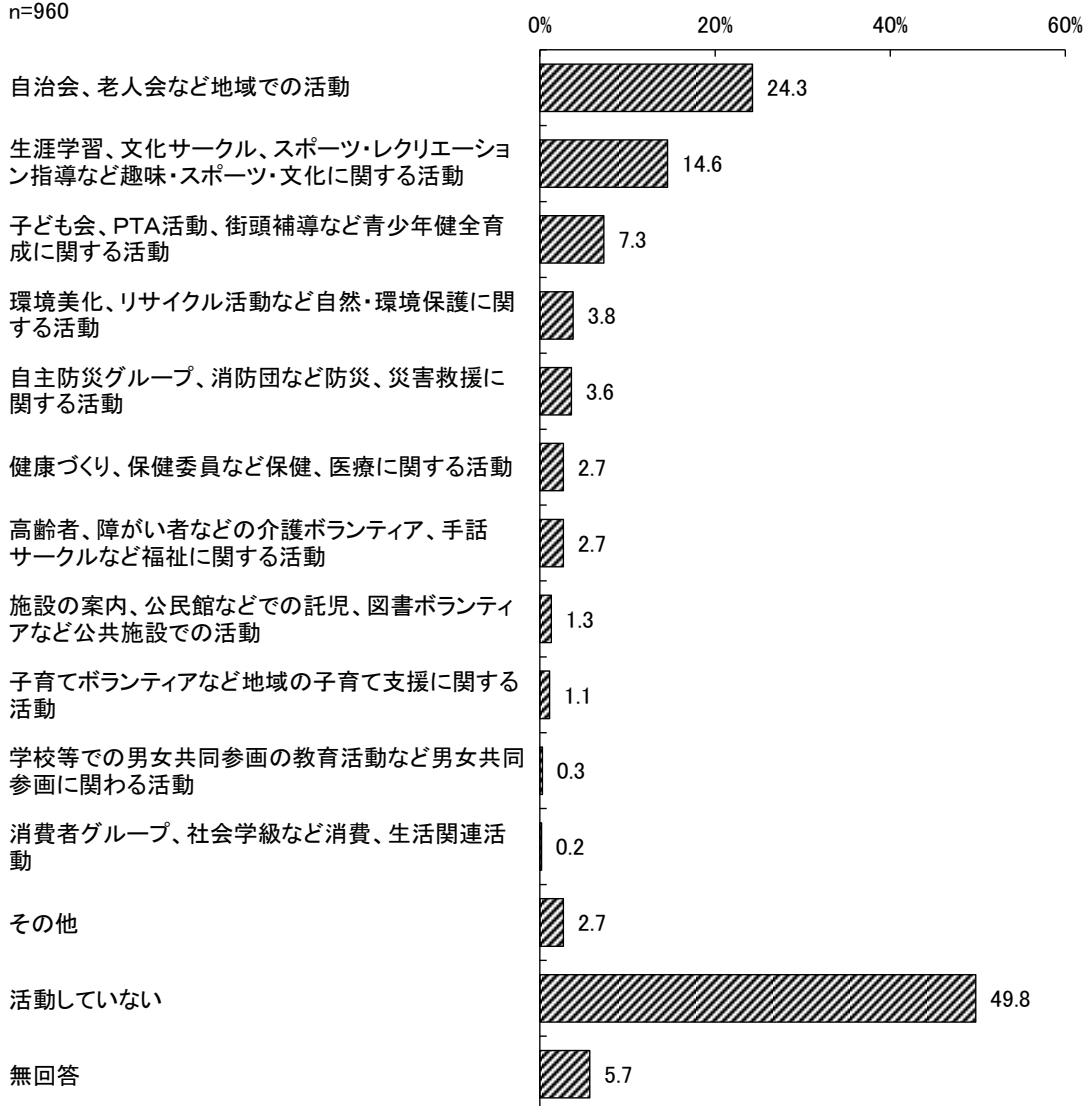
【性別】



性別で見ると、「妻が中心となって行うが、夫も分担する」が男性は女性に比して 13.4%多いのに対し、「妻が行っている」は女性は男性に比して 18.5%多い。このことから、家事分担の現実（現状）に対する男女の意識の差が表れていると言えよう。

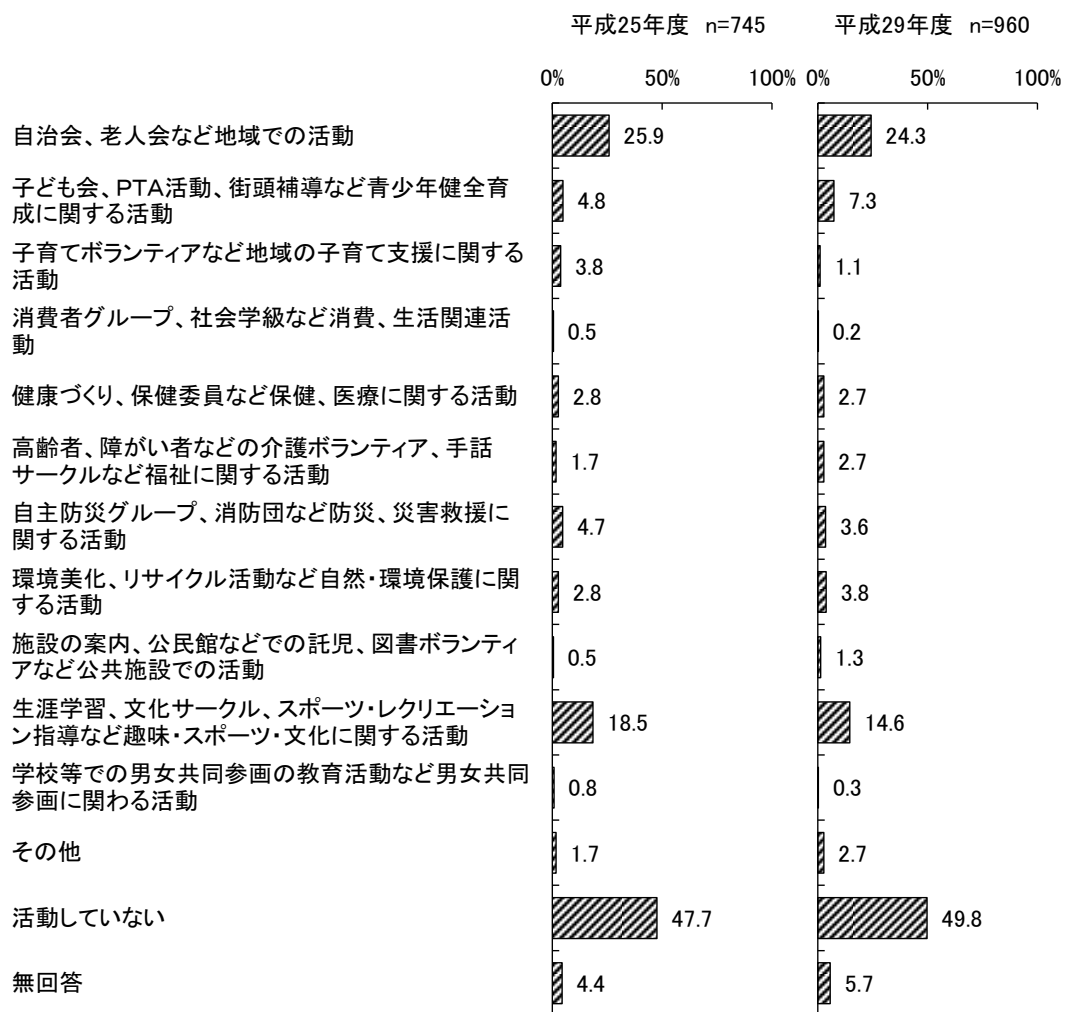
問 17 あなたが仕事（学業）以外に現在関わっている活動はどれですか。（〇はいくつでも）

n=960



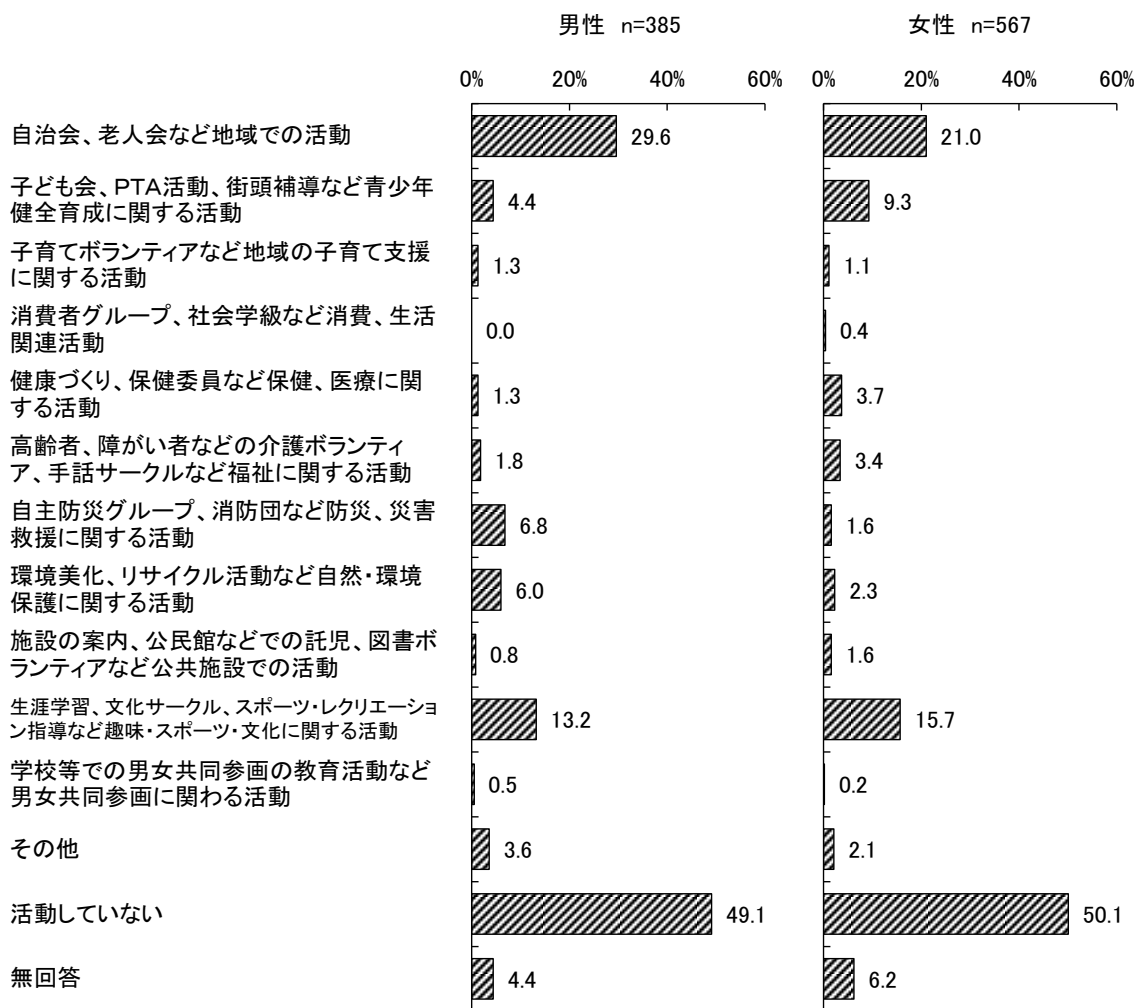
仕事（学業）以外に現在関わっている活動は、「自治会、老人会など地域での活動」が 24.3%と最も多く、「生涯学習、文化サークル、スポーツ・レクリエーション指導など趣味・スポーツ・文化に関する活動」14.6%、「子ども会、PTA活動、街頭補導など青少年健全育成に関する活動」7.3%、「環境美化、リサイクル活動など自然・環境保護に関する活動」3.8%などと続いている。一方、「活動していない」は 49.8%となっている。

【経年比較】



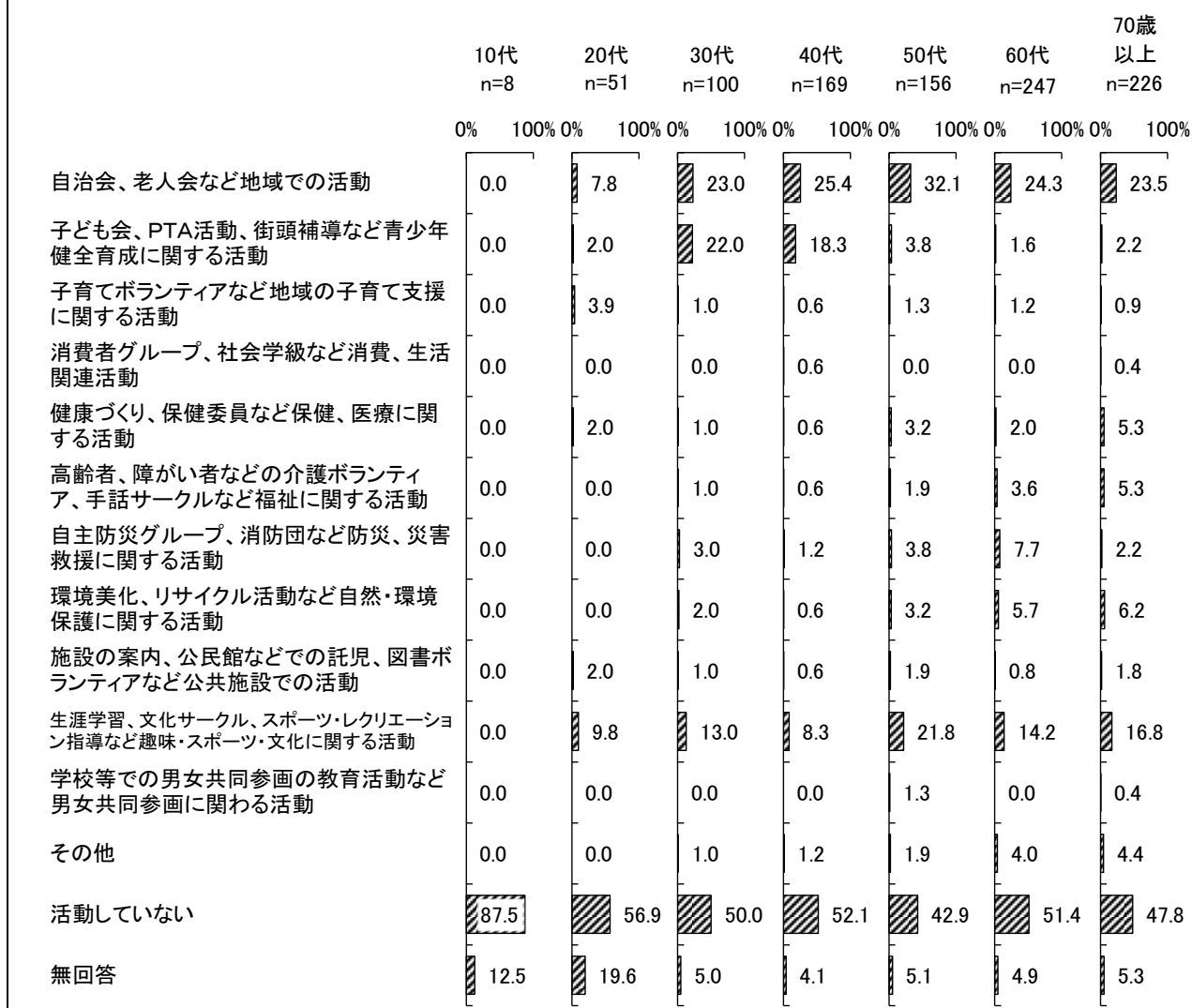
平成 25 年度と比較して、割合に大きな変動はなかった。

【性別】



性別でみると、「活動していない」が男女ともに最多であり割合もほぼ同一であるが、割合に男女差がある項目がある。男性は女性に比して「自主防災グループ、消防団など防災、災害救援に関する活動」で 4.3 倍、「環境美化、リサイクル活動など自然・環境保護に関する活動」で 2.6 倍多く、女性は男性に比して「子ども会、PTA活動、街頭補導など青少年健全育成に関する活動」で 2.1 倍、「健康づくり、保健委員など保健、医療に関する活動」で 2.8 倍多い。

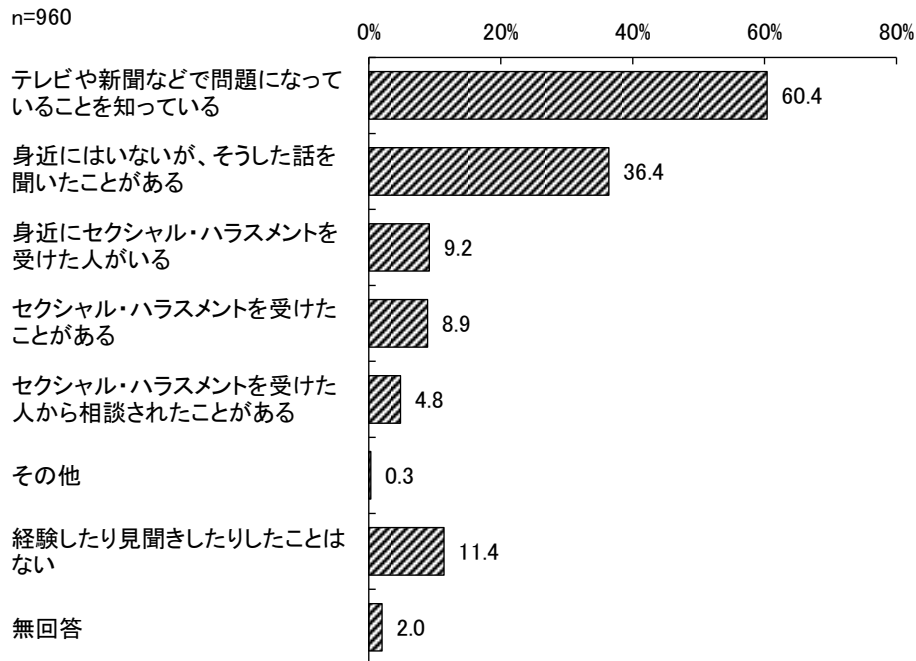
【年代別】



年代別でみると、全年代において「活動していない」が最多であり、30代から70歳以上においては次いで「自治会、老人会など地域での活動」が多い。加えて、30代・40代では「子ども会、PTA活動、街頭補導など青少年健全育成に関する活動」が多い。

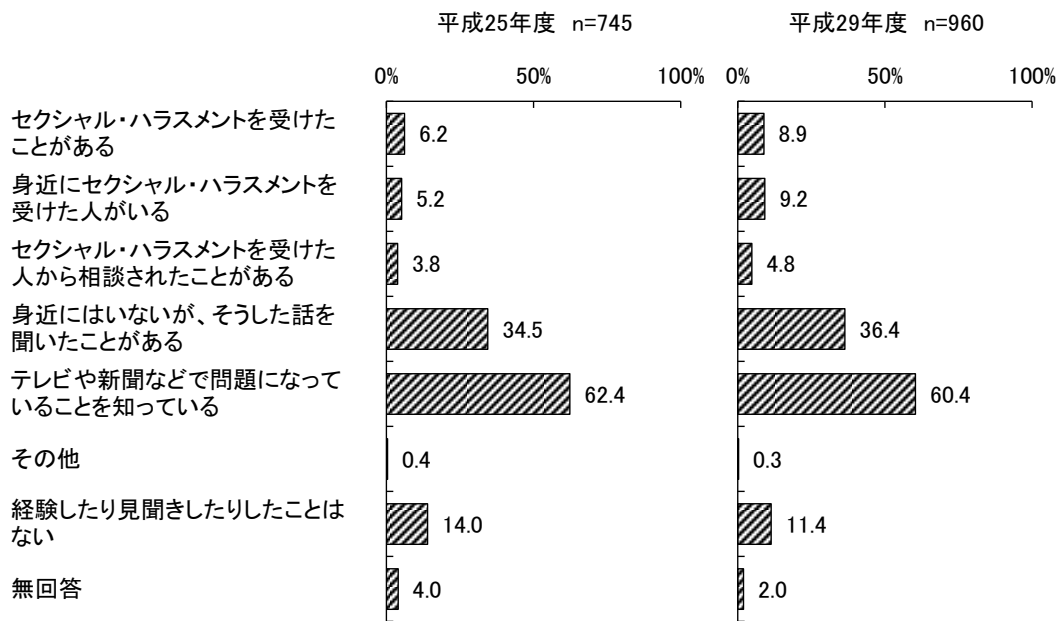
5. 暴力について

問 18 セクシャル・ハラスメント（セクハラ・性的嫌がらせ）について、経験したり見聞きしたりしたことがありますか。（○はいくつでも）



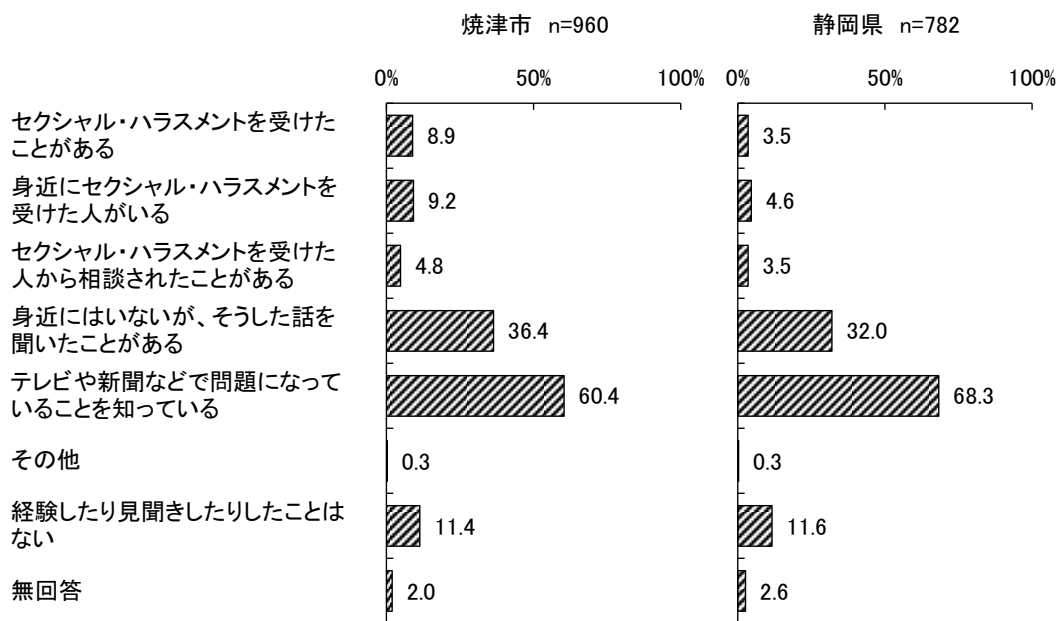
セクシャル・ハラスメントについて、経験したり見聞きしたりした経験は、「テレビや新聞などで問題になっていることを知っている」が 60.4%と最も多く、「身近にはいないが、そうした話を聞いたことがある」36.4%、「身近にセクシャル・ハラスメントを受けた人がある」9.2%、「セクシャル・ハラスメントを受けたことがある」8.9%などと続いている。一方、「経験したり見聞きしたりしたことはない」は 11.4%となっている。

【経年比較】



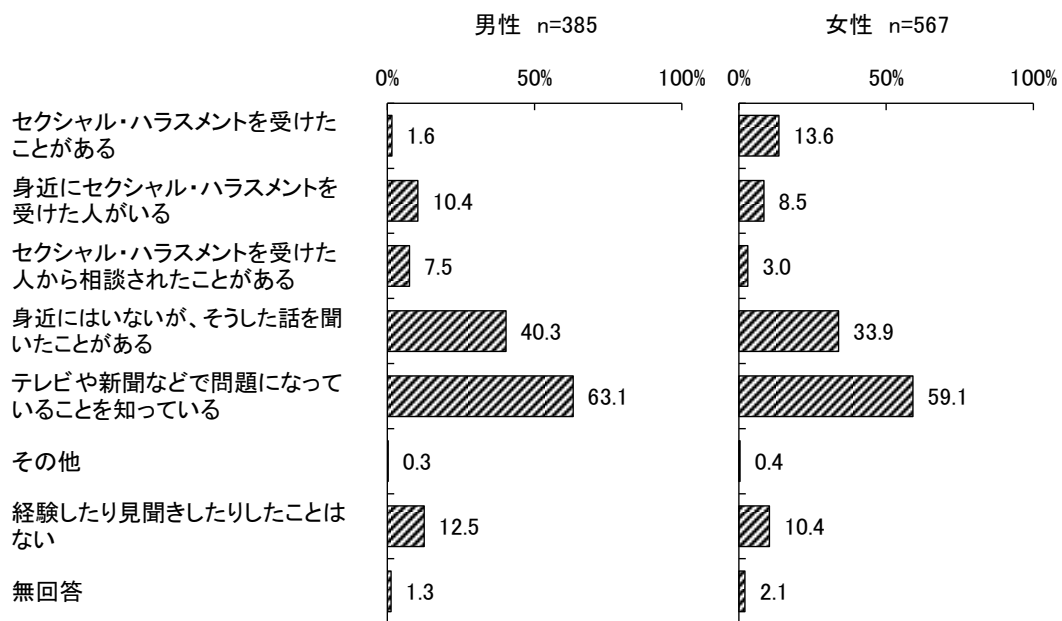
平成 25 年度と比較して、上 4 つの項目は割合が若干増加している。

【県との比較】



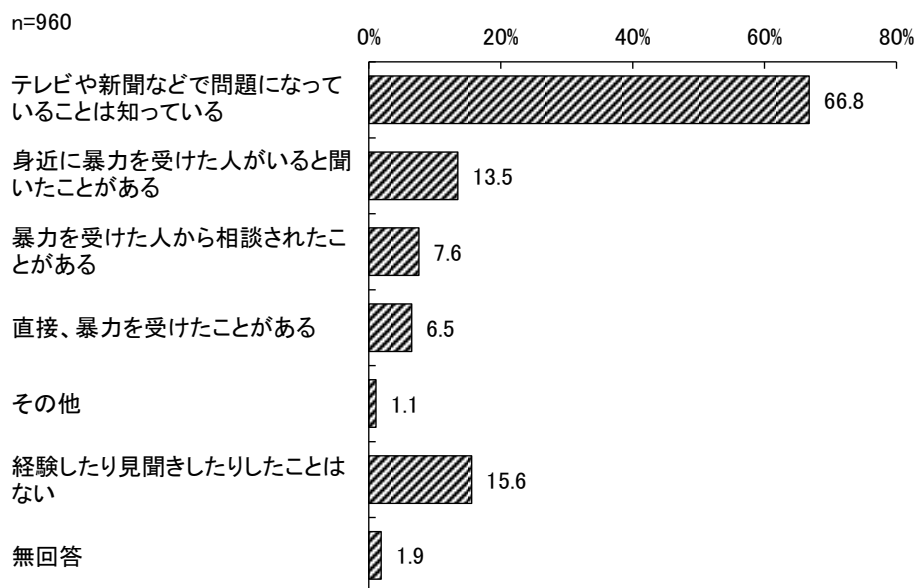
静岡県と比較して、「テレビや新聞などで問題になっていることを知っている」の割合が 7.9%少ない。一方で、上 4 つの項目の割合はそれぞれ 2.5 倍、2.0 倍、1.4 倍、1.1 倍である。

【性別】



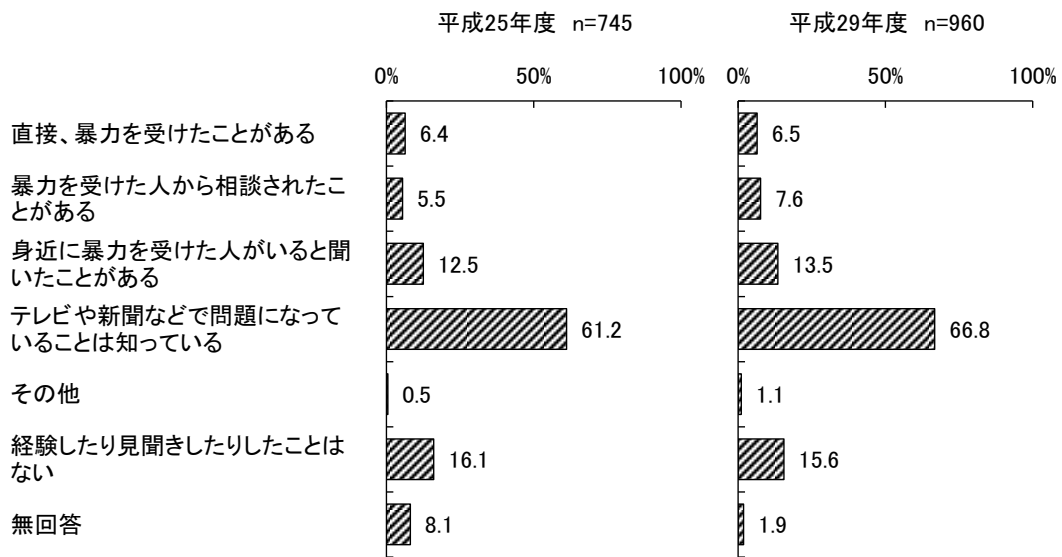
性別でみると、女性の「セクシャル・ハラスメントを受けたことがある」人の割合は男性に比して8.5倍に上る。

問 19 最近、夫婦や恋人など親しい間柄にある男女間の暴力（ドメスティック・バイオレンス）が社会的に問題となっていますが、これまでに、ドメスティック・バイオレンスについて、経験したり見聞きしたりしたことがありますか。（〇はいくつでも）



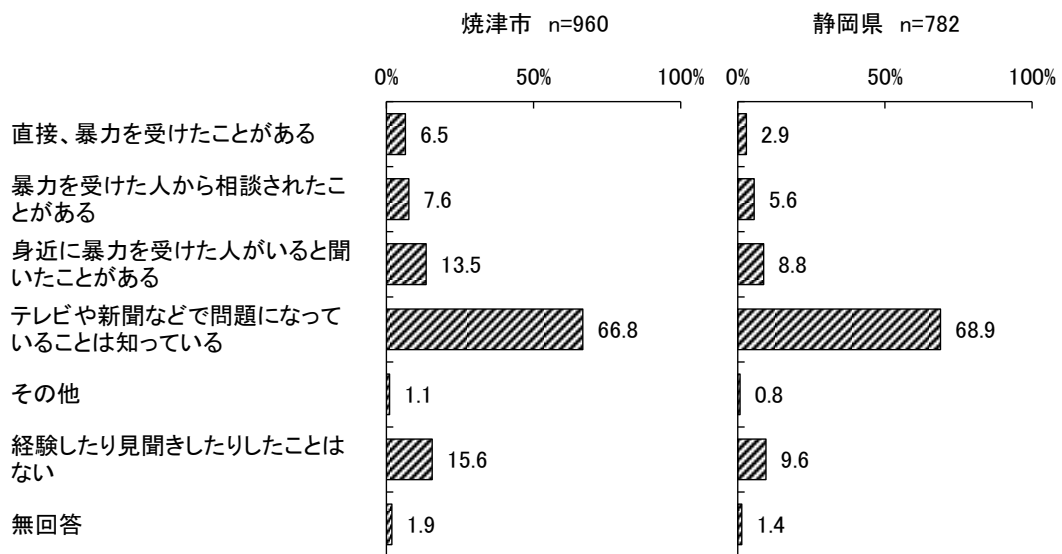
ドメスティック・バイオレンスについて、経験したり見聞きしたりしたことは、「テレビや新聞などで問題になっていることは知っている」が 66.8%と最も多く、「身近に暴力を受けた人がいると聞いたことがある」13.5%、「暴力を受けた人から相談されたことがある」7.6%、「直接、暴力を受けたことがある」6.5%などと続いている。一方、「経験したり見聞きしたりしたことはない」は 15.6%となっている。

【経年比較】



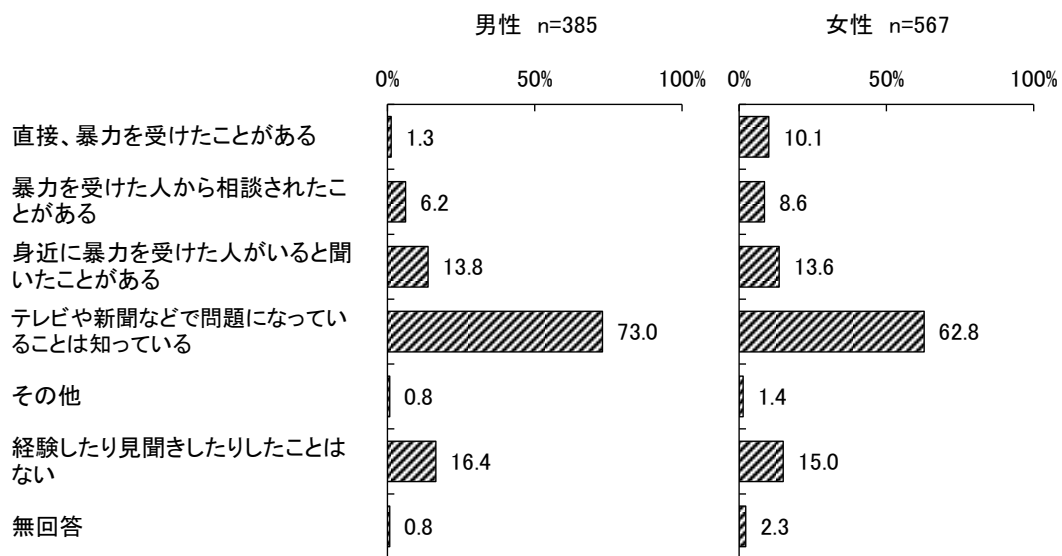
平成 25 年度と比較して、傾向に大きな変動はなかった。

【県との比較】



静岡県と比較して、「直接、暴力を受けたことがある」割合は 2.2 倍、「身近に暴力を受けた人がいると聞いたことがある」割合は 1.5 倍となっている。

【性別】

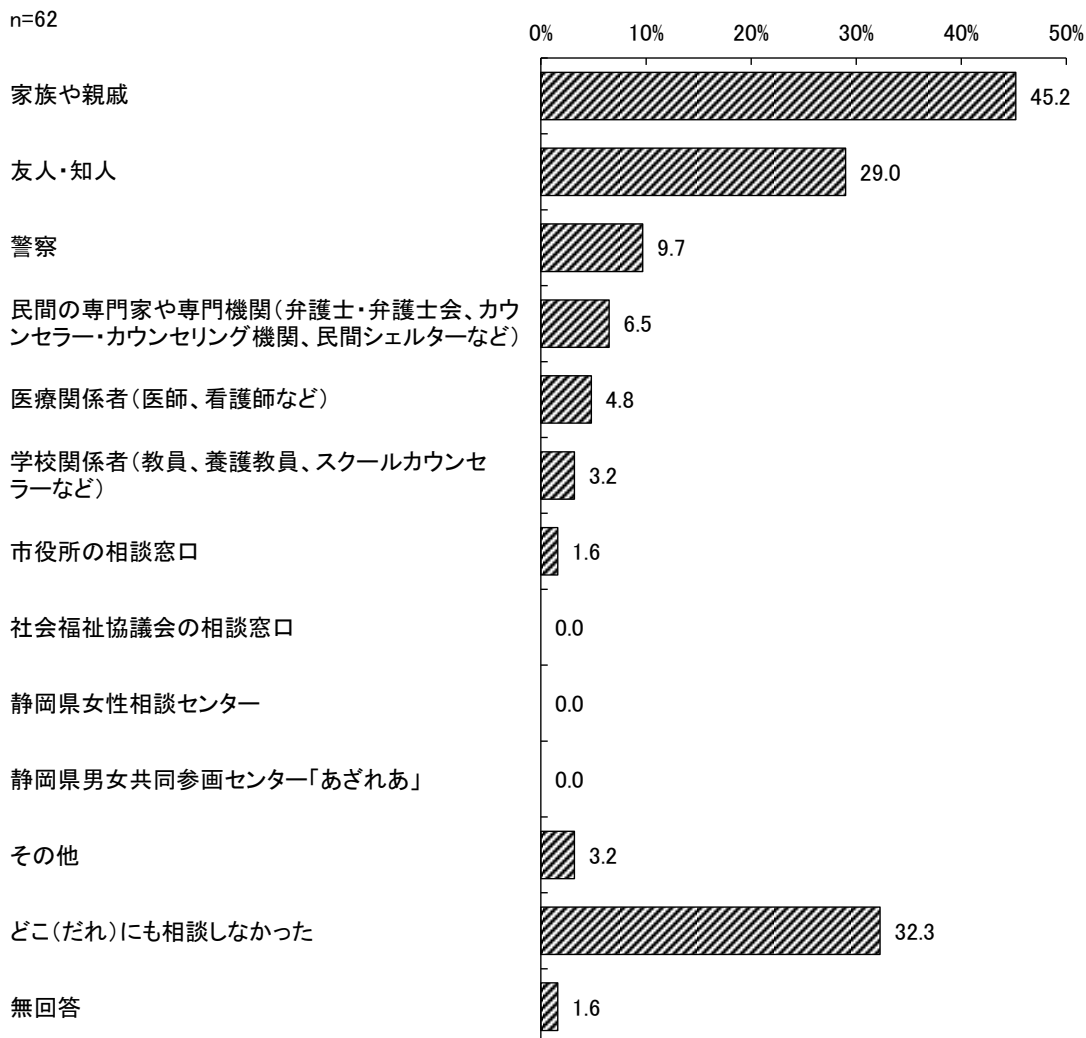


性別でみると、女性の「直接、暴力を受けたことがある」人の割合は男性に比して7.8倍に上る。

(問 19で「1 直接、暴力を受けたことがある」と回答した方に伺います。)

問 19-1 暴力を受けたことについて、だれかに打ち明けたり、相談したりしましたか。

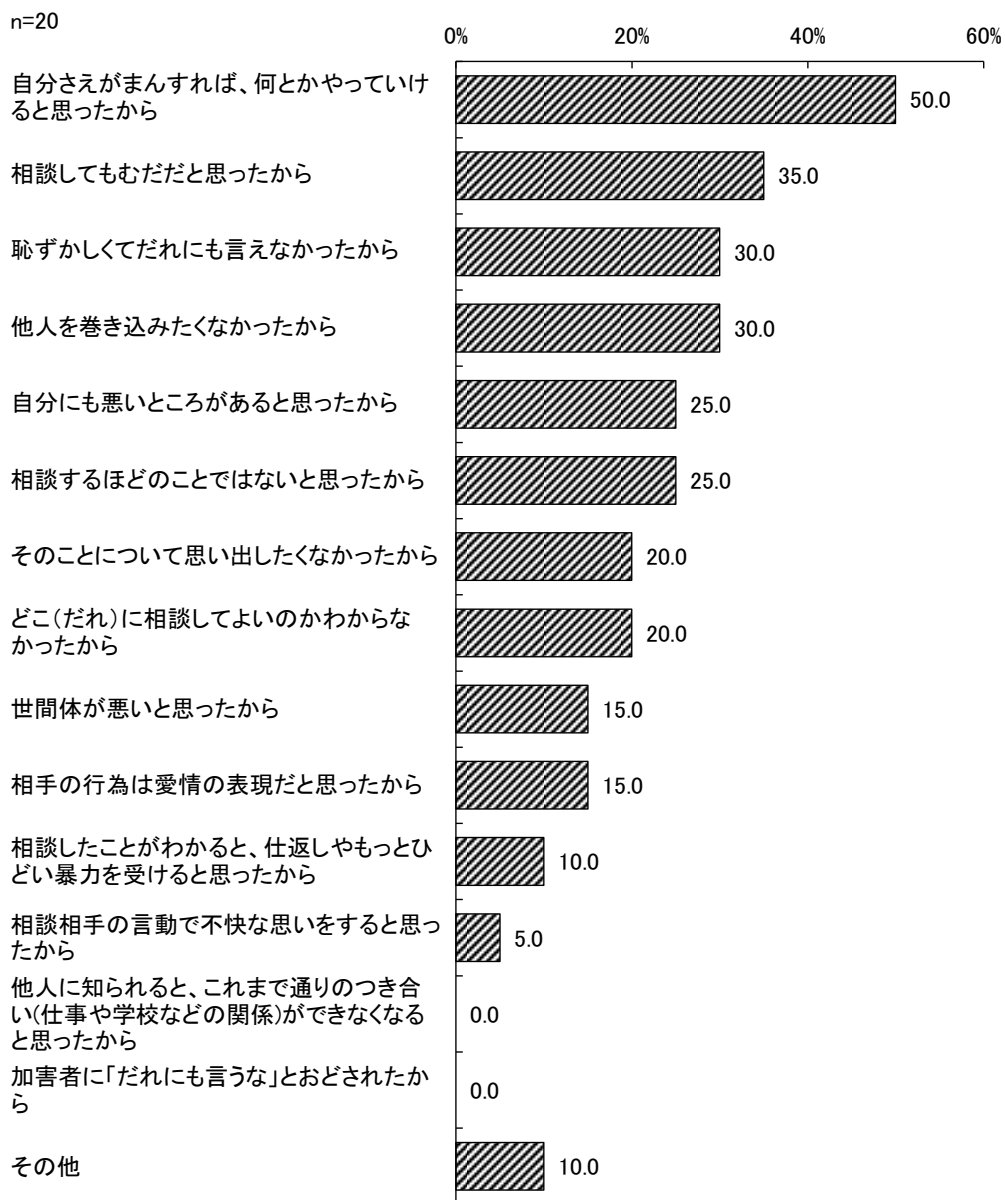
(○はいくつでも)



直接、暴力を受けたことがあると回答した方の、暴力を受けたことについての相談相手は、「家族や親戚」が45.2%と最も多く、「友人・知人」29.0%、「警察」9.7%、「民間の専門家や専門機関(弁護士・弁護士会、カウンセラー・カウンセリング機関、民間シェルターなど)」6.5%などと続いている。一方、「どこ(だれ)にも相談しなかった」は32.3%となっている。

(問 19-1で「12 どこ(だれ)にも相談しなかった」と回答した方に伺います。)

問 19-2 どこ(だれ)にも相談しなかったのは、なぜですか。(〇はいくつでも)

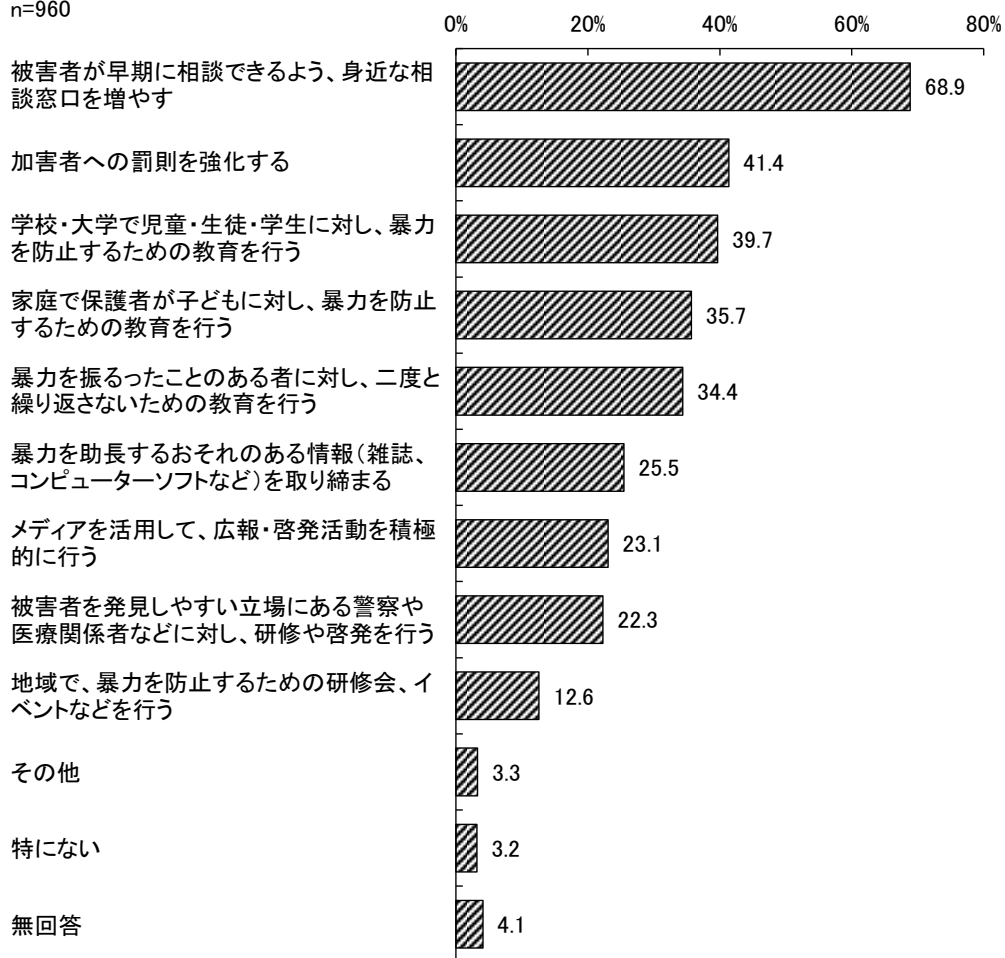


直接、暴力を受けたことがあり、どこ(だれ)にも相談しなかった方の理由は、「自分さえがまんすれば、何とかやっていけると思ったから」が50.0%と最も多く、「相談してもむだだと思ったから」35.0%、「恥ずかしくてだれにも言えなかったから」30.0%、「他人を巻き込みたくなかったから」30.0%などと続いている。

問 20 男女間における暴力を防止するためには、どのようなことが必要だと思いますか。

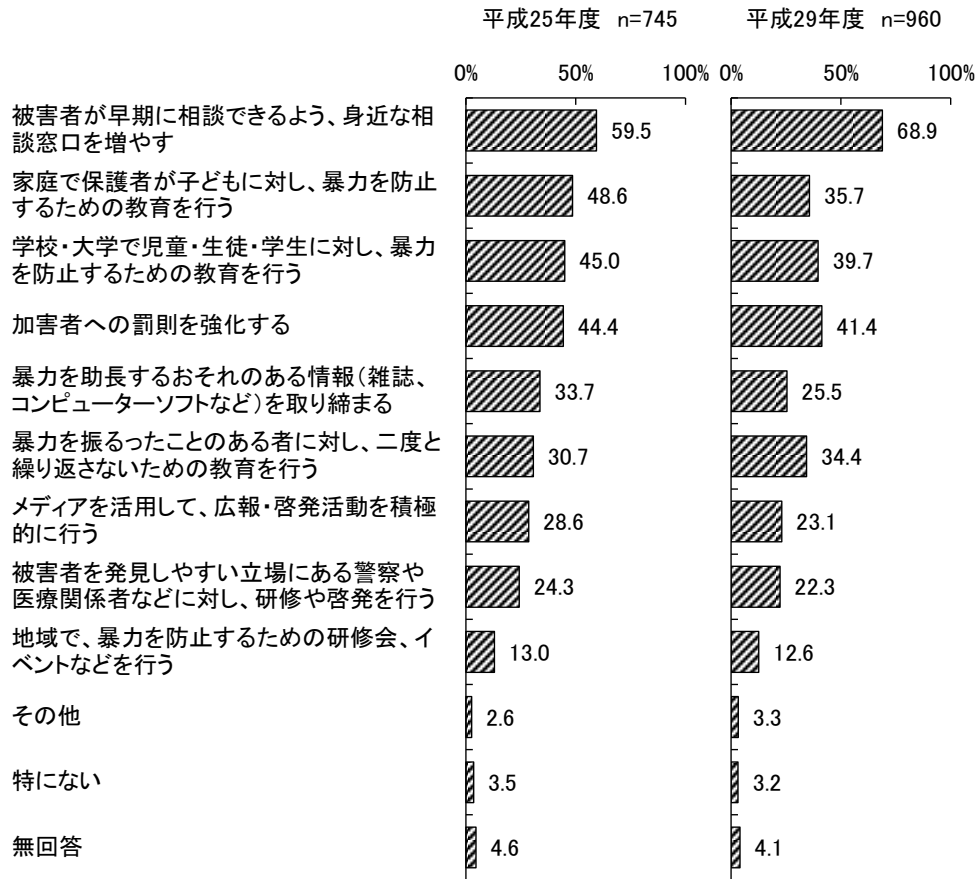
(○はいくつでも)

n=960



男女間における暴力を防止するために必要なことは、「被害者が早期に相談できるよう、身近な相談窓口を増やす」が 68.9%と最も多く、「加害者への罰則を強化する」41.4%、「学校・大学で児童・生徒・学生に対し、暴力を防止するための教育を行う」39.7%、「家庭で保護者が子どもに対し、暴力を防止するための教育を行う」35.7%などと続いている。

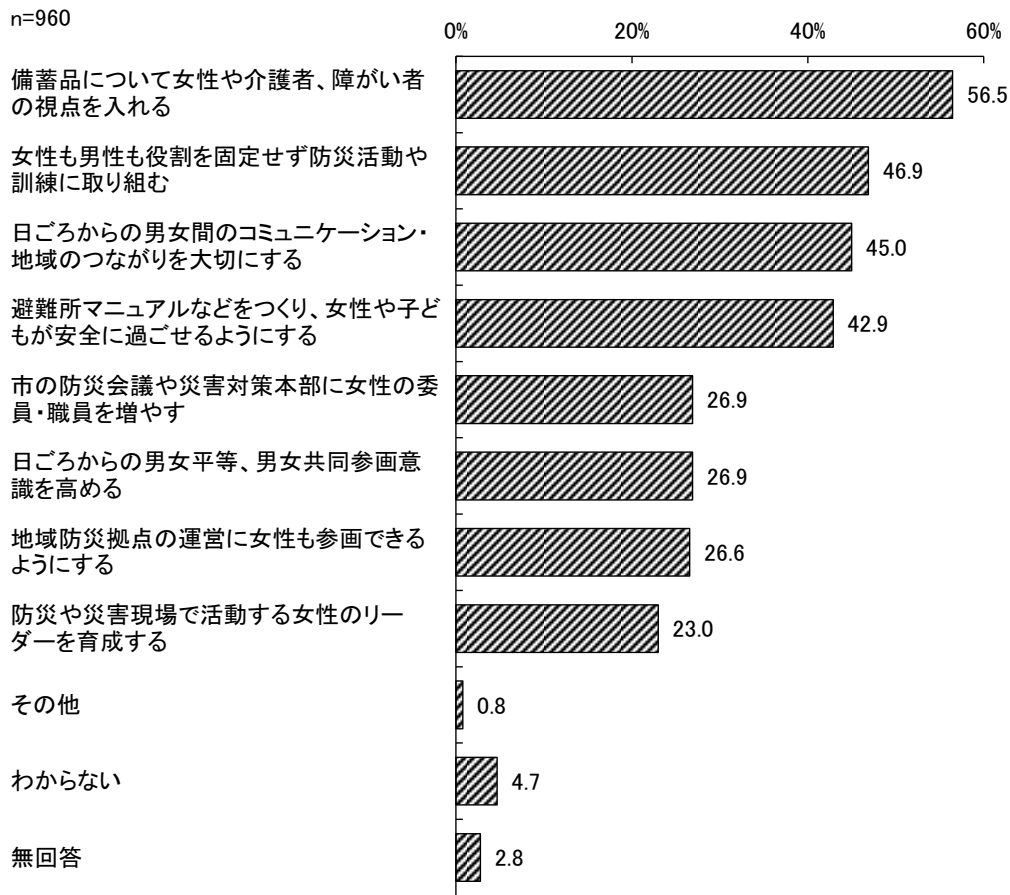
【経年比較】



平成 25 年度と比較して、「被害者が早期に相談できるよう、身近な相談窓口を増やす」「暴力を振るったことのある者に対し、二度と繰り返さないための教育を行う」を選択する割合は増加し、それ以外の項目を選択する割合は減少した。

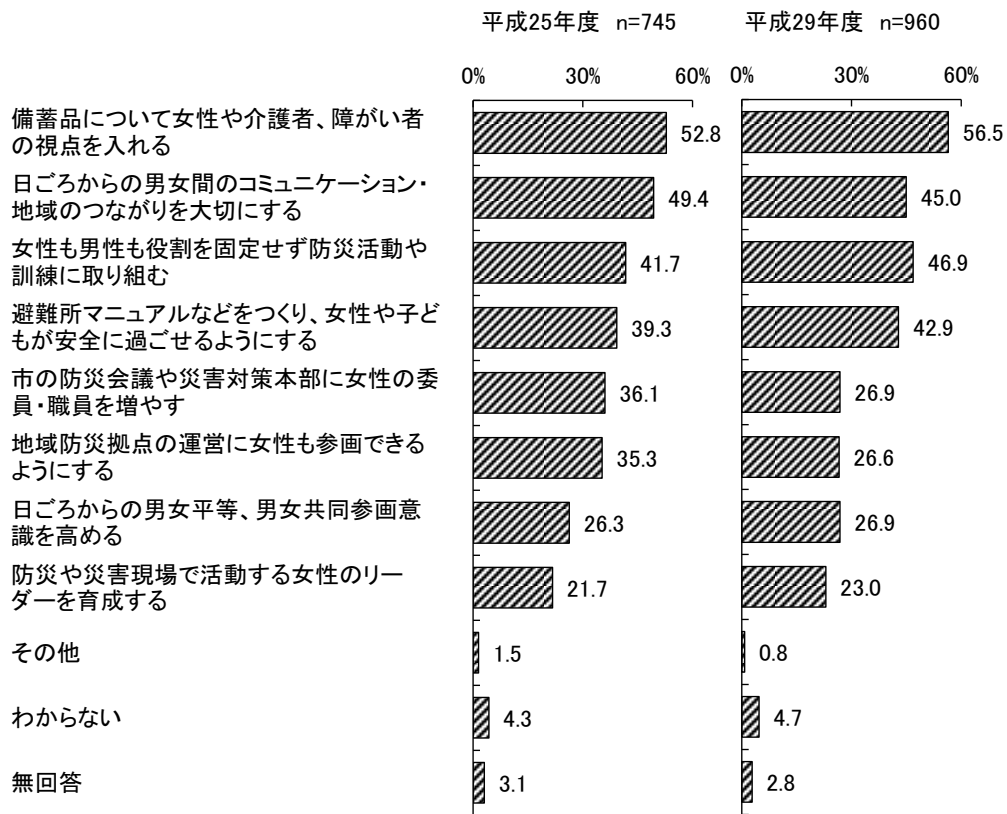
6. 防災について

問 21 大規模災害時に男女共同参画の視点が重要であることから、男女共同参画の視点を防災に活かすために、これからどのような施策が必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

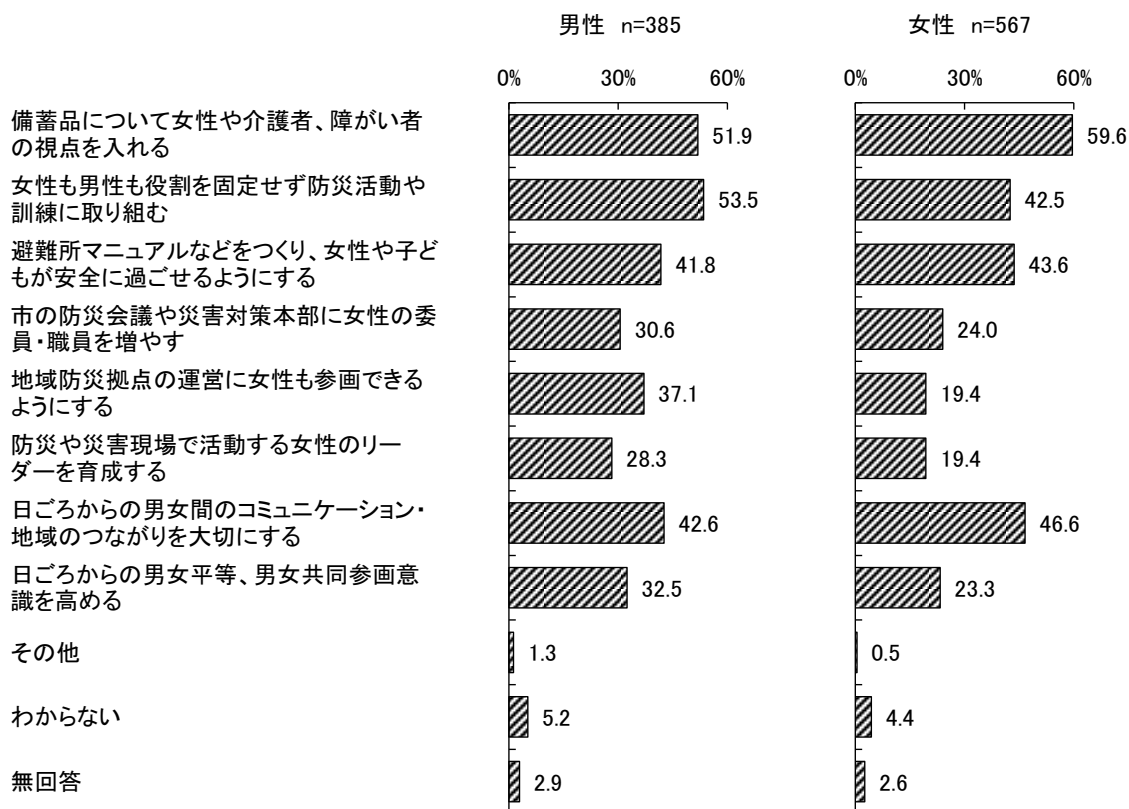


男女共同参画の視点を防災に活かすために必要な施策は、「備蓄品について女性や介護者、障がい者の視点を入れる」が 56.5%と最も多く、「女性も男性も役割を固定せず防災活動や訓練に取り組む」46.9%、「日ごろからの男女間のコミュニケーション・地域のつながりを大切にする」45.0%、「避難所マニュアルなどをつくり、女性や子どもが安全に過ごせるようにする」42.9%などと続いている。

【経年比較】



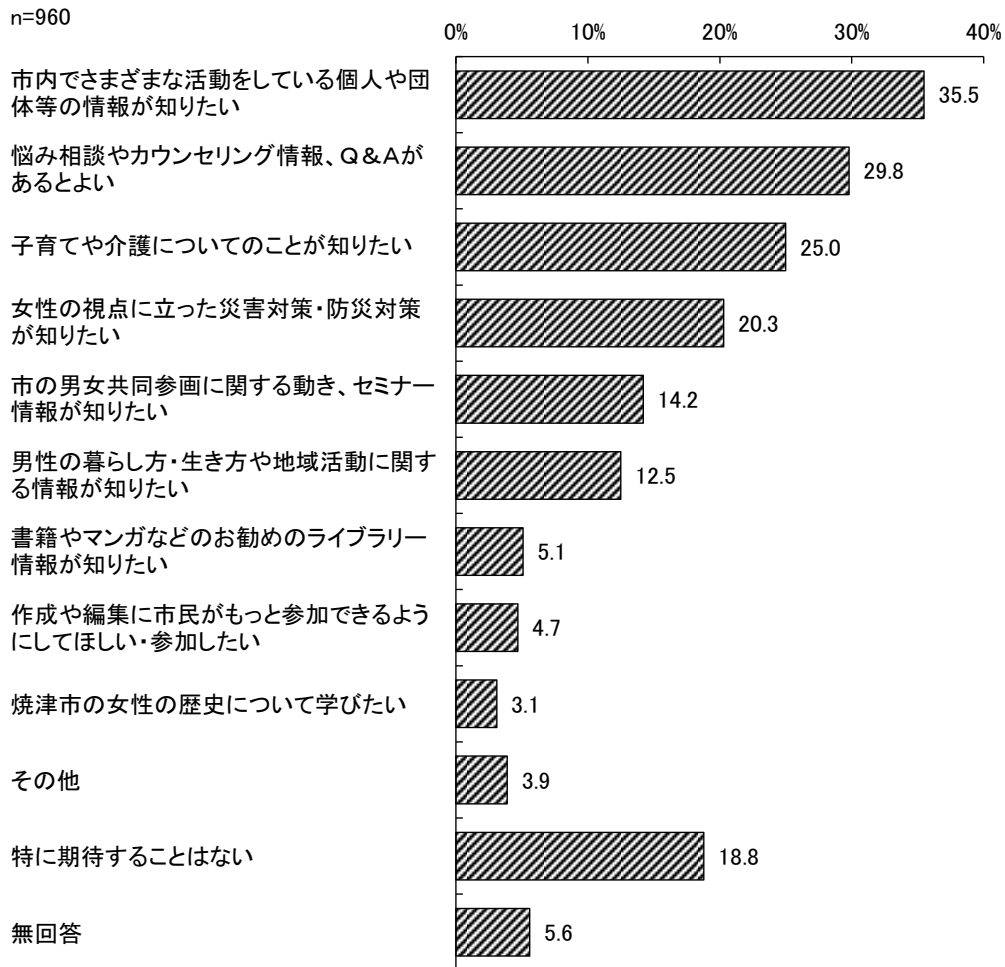
【性別】



性別でみると、女性は男性に比して「備蓄品について女性や介護者、障がい者の視点を入れる」が7.7%、「日ごろからの男女間のコミュニケーション・地域のつながりを大切にする」が4.0%多い。一方、「女性も男性も役割を固定せず防災活動や訓練に取り組む」が11.0%、「地域防災拠点の運営に女性も参画できるようにする」が17.7%少ない。

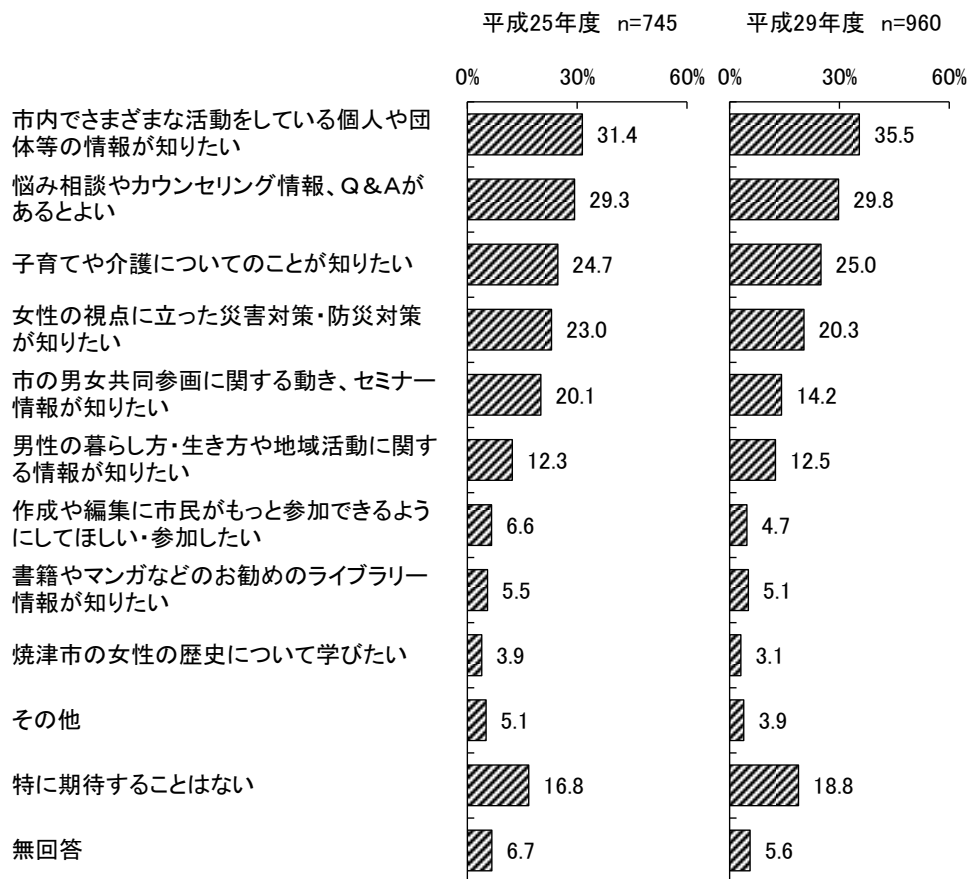
7. 行政について

問 22 焼津市では、男女共同参画情報紙『A（あっ）しおかぜ』を発行しています。あなたが男女共同参画情報紙『A（あっ）しおかぜ』に期待することはどれですか。（〇はいくつでも）



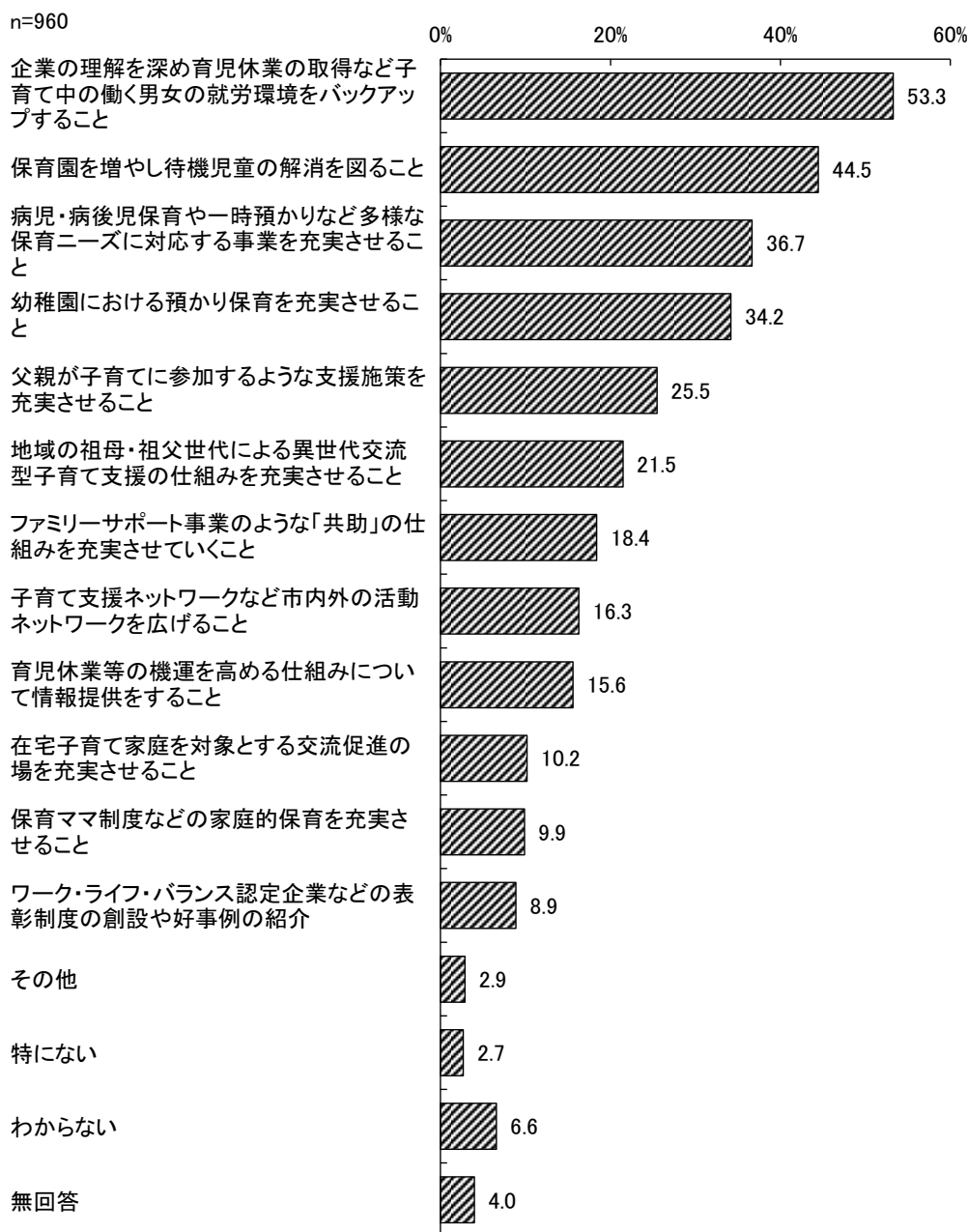
男女共同参画情報紙『A（あっ）しおかぜ』に期待することは、「市内でさまざまな活動をしている個人や団体等の情報が知りたい」が 35.5%と最も多く、「悩み相談やカウンセリング情報、Q&Aがあるとよい」29.8%、「子育てや介護についてのことが知りたい」25.0%、「女性の視点に立った災害対策・防災対策が知りたい」20.3%などと続いている。一方、「特に期待することはない」は 18.8%となっている。

【経年比較】



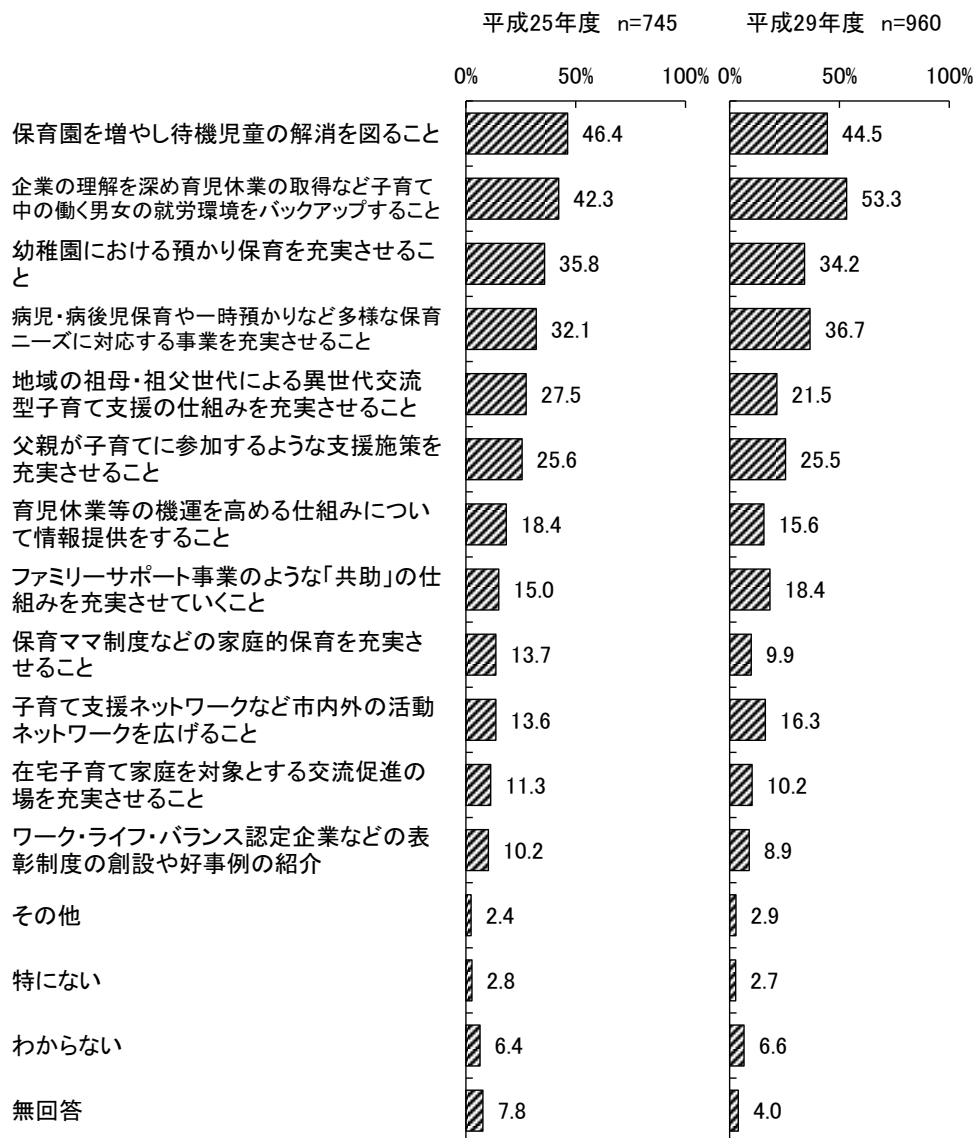
平成 25 年度と比較して、「市内でさまざまな活動をしている個人や団体等の情報が知りたい」が 4.1% 増加し、「市の男女共同参画に関する動き、セミナー情報が知りたい」が 5.9% 減少した。

問 23 焼津市では多様な保育・子育て支援策を進めてきましたが、今後男女がともに子育てしていくためには、どのような施策が重要になるとお考えですか。(〇はいくつでも)



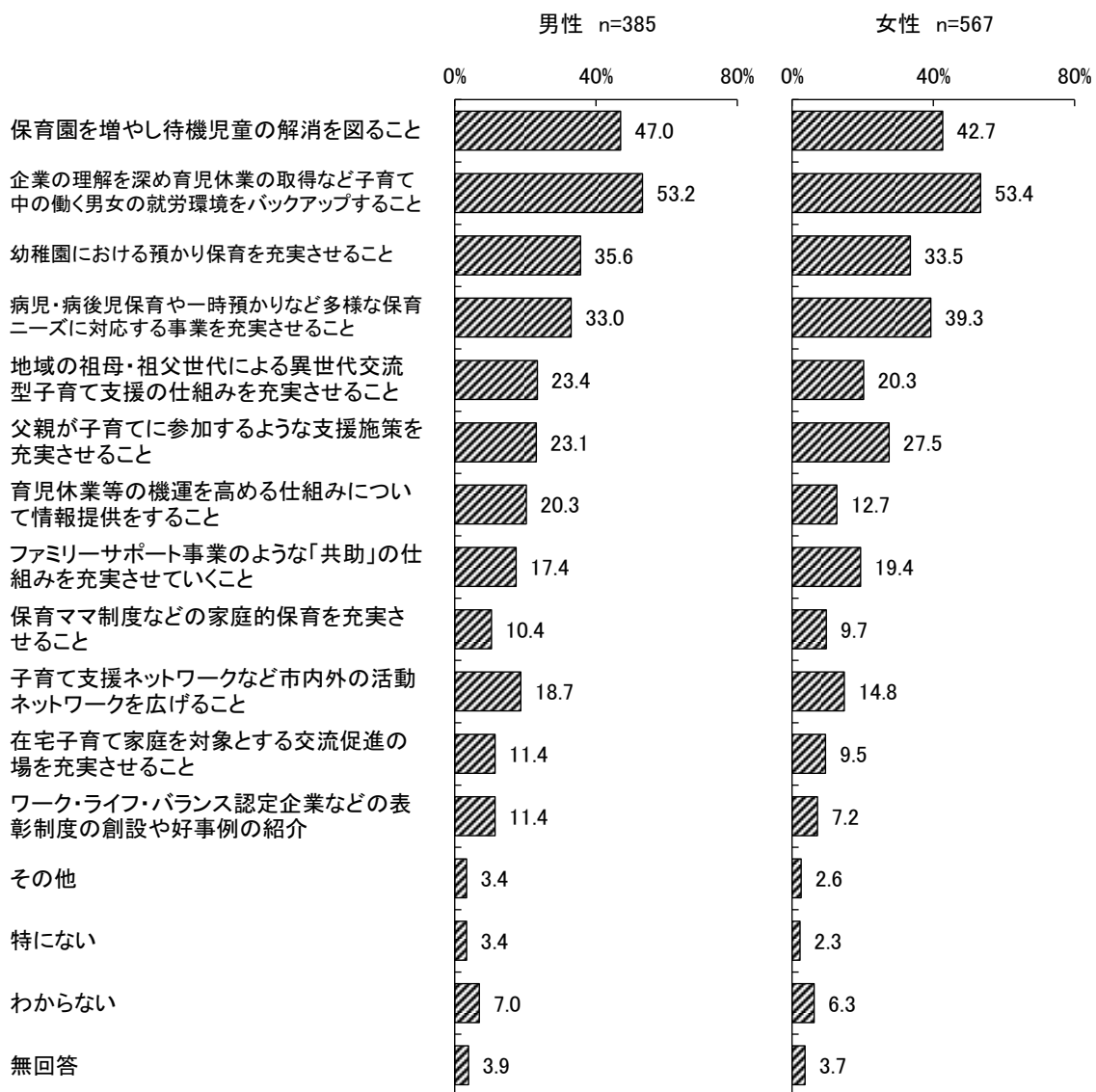
今後男女がともに子育てしていくために重要になる施策は、「企業の理解を深め育児休業の取得など子育て中の働く男女の就労環境をバックアップすること」が 53.3%と最も多く、「保育園を増やし待機児童の解消を図ること」44.5%、「病児・病後児保育や一時預かりなど多様な保育ニーズに対応する事業を充実させること」36.7%、「幼稚園における預かり保育を充実させること」34.2%などと続いている。

【経年比較】



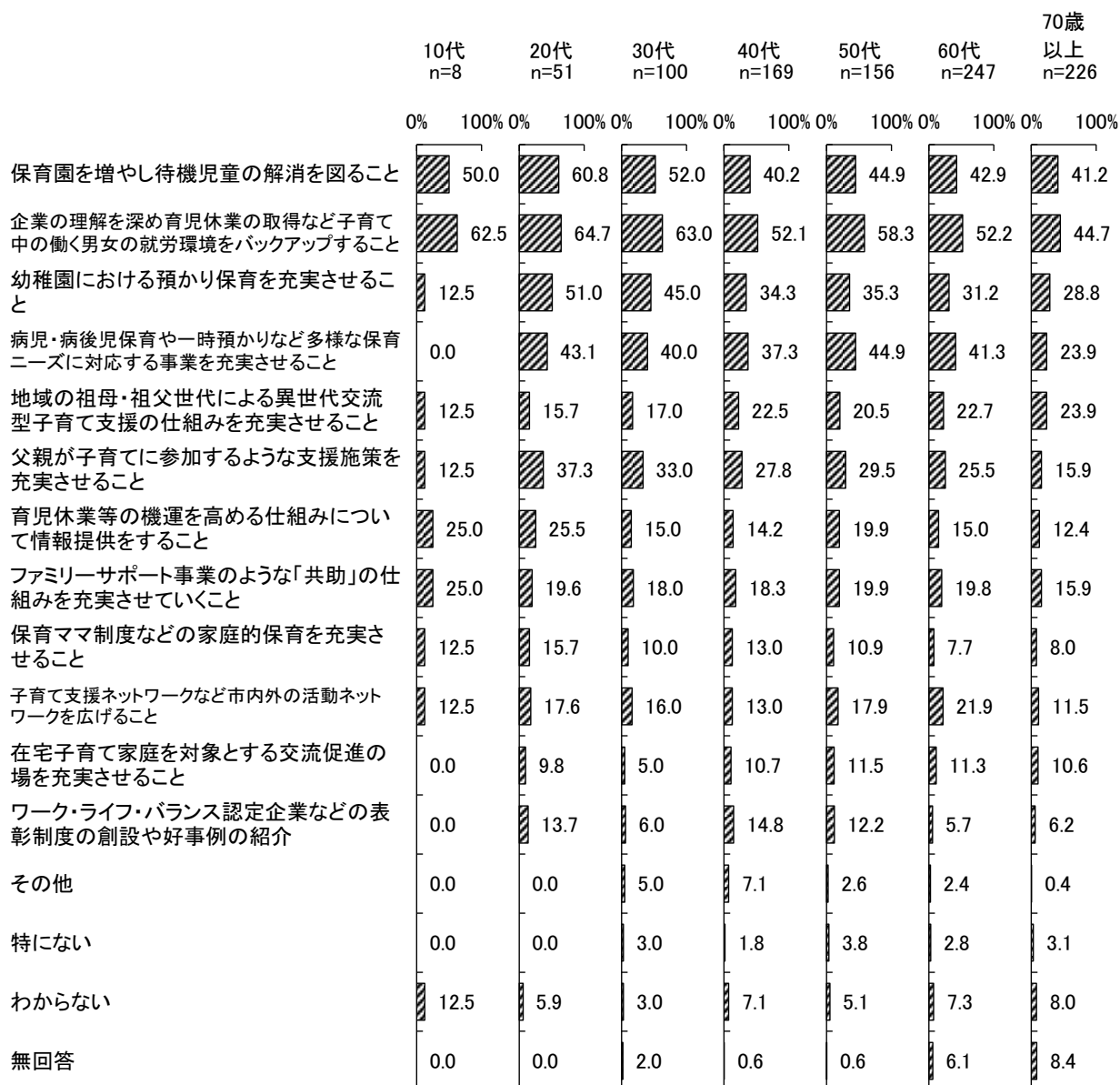
平成 25 年度と比較して、「企業の理解を深め育児休業の取得など子育て中の働く男女の就労環境をバックアップすること」が 11.0%増加し、「地域の祖母・祖父世代による異世代交流型子育て支援の仕組みを充実させること」が 6.0%減少した。

【性別】



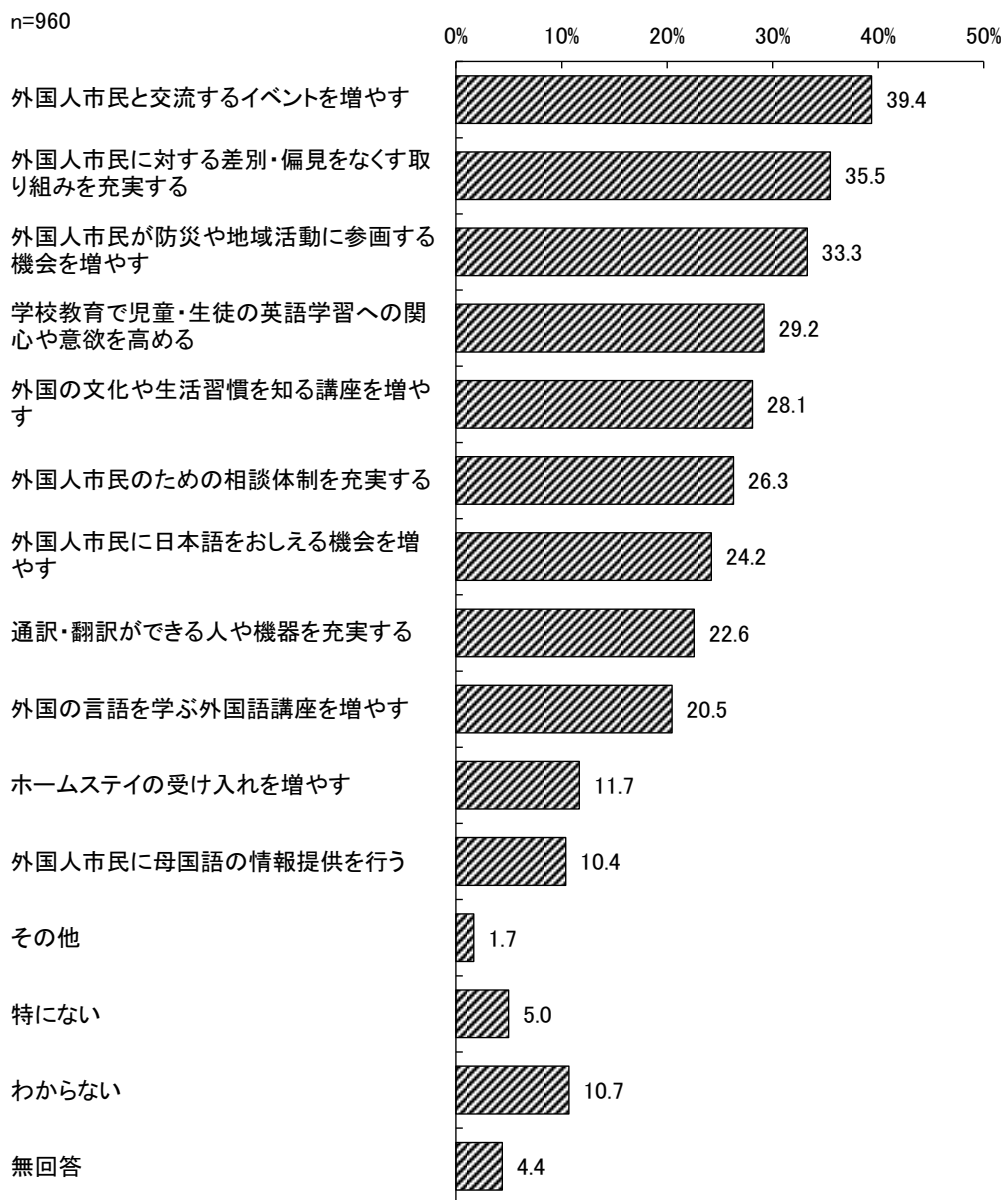
性別でみると、男女ともに「企業の理解を深め育児休業の取得など子育て中の働く男女の就労環境をバックアップすること」が最も多い。男性は女性に比して「育児休業等の機運を高める仕組みについて情報提供をすること」が7.6%多く、女性は男性に比して「病児・病後児保育や一時預かりなど多様な保育ニーズに対応する事業を充実させること」が6.3%多い。

【年代別】



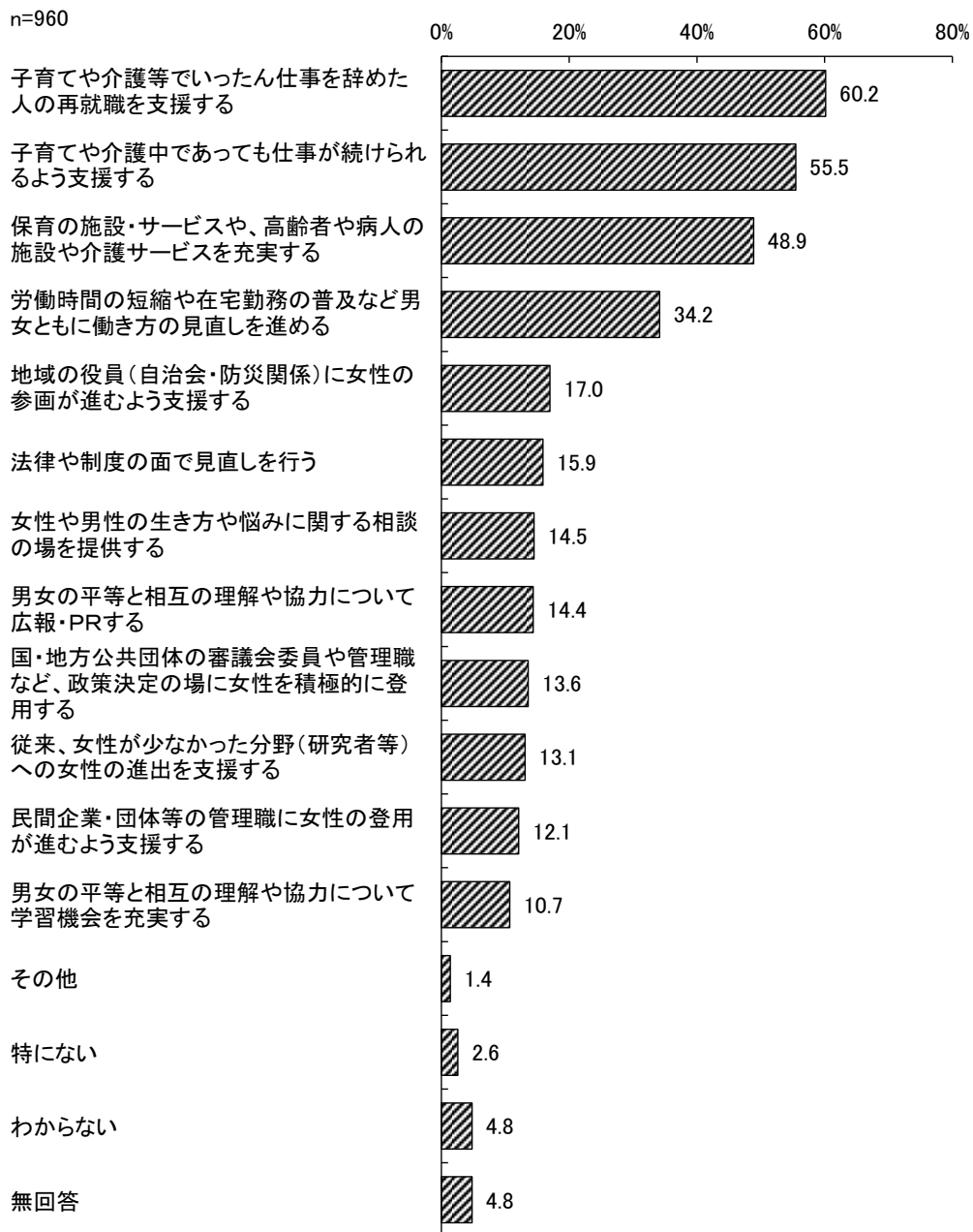
年代別でみると、全年代において「企業の理解を深め育児休業の取得など子育て中の働く男女の就労環境をバックアップすること」が最も多い。20代をピークとして70歳以上にかけて年代を重ねるごとに、複数回答数が低減する傾向にある。一方で、「地域の祖母・祖父世代による異世代交流型子育て支援の仕組みを充実させること」は、年代を重ねるごとに割合が増加する傾向にある。

問 24 国際感覚豊かな人づくりや、在住外国人のまちづくりへの参画を進めて、国際社会の視点に立った男女共同参画を推進するためには、どのようなことが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)



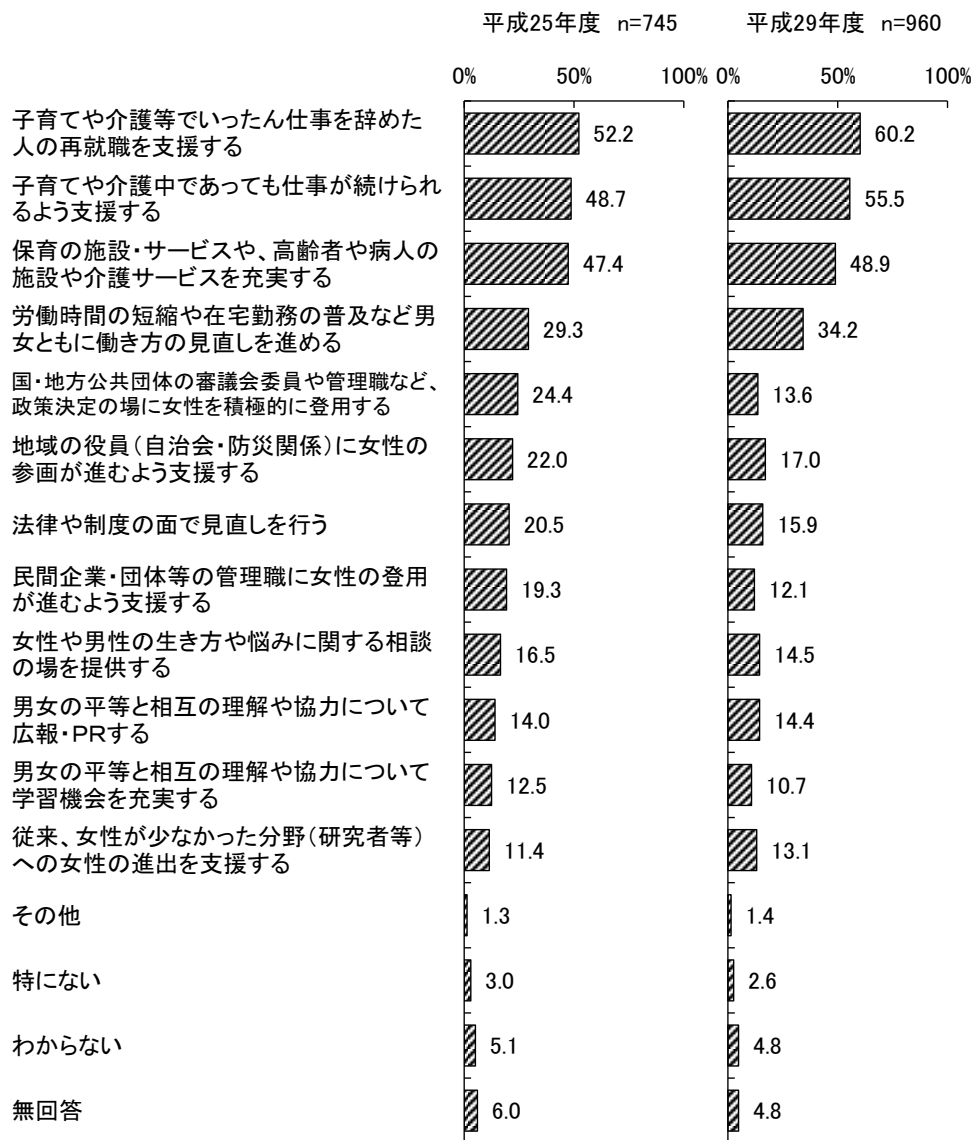
国際社会の視点に立った男女共同参画を推進するために必要なことは、「外国人市民と交流するイベントを増やす」が 39.4%と最も多く、「外国人市民に対する差別・偏見をなくす取り組みを充実する」35.5%、「外国人市民が防災や地域活動に参画する機会を増やす」33.3%、「学校教育で児童・生徒の英語学習への関心や意欲を高める」29.2%などと続いている。

問 25 「男女共同参画社会」を実現するために、今後、行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(〇はいくつでも)



「男女共同参画社会」を実現するために、今後、行政が力を入れていくべきことは「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」が 60.2%と最も多く、「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」55.5%、「保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する」48.9%、「労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女ともに働き方の見直しを進める」34.2%などと続いている。

【経年比較】



平成 25 年度と比較して、上 4 つの項目は割合が増加し、それ以外の項目は減少する傾向にある。

8. 自由意見

問 26 男女共同参画に関して、ご意見、ご要望など、ご自由にご記入ください。

10 代男性

- ・自分はまだ社会人になって2年目で男女共同参画社会という意味がよくわかりませんでしたが、これを機に意識しながら物事を考え、男女ともに豊かに生活できるよう勉強していきたいと思いました。

(10 代女性・20 代男性は自由意見の記入がなかった。)

20 代女性

- ・男女に関わらず、育児や介護と仕事を両立するのか、退職して専念するのか、個人個人が自分の性格等を考えて自由に決めることができ、またその選択を尊重される(誰からも批判されない)社会であってほしいと思います。
- ・男女平等は大切だと思っています。ただ、仕事においてそれが強すぎると、家庭を持っている人は逆にそこまでの責任を負うことができず(家庭も大切にしたいから)、正社員でいることが難しくなってしまいます。全てが平等ではなく家庭を支える母としての対場も考えてほしいです。
- ・男女平等も嬉しいですけど、女に産まれたからには守られたい的な。
- ・私の家庭は母子家庭です。母が40歳のころ母が一人で4人兄弟を育てなくてはならなくなったとき、パートから正社員になろうとたくさん会社を受けたが、雇用されることはなく、今も(53歳)パートとして働いている。私は末っ子的のため、私が就職すれば少し楽になります。しかし、私は保育士になりたいため、大学4年間勉強してきました。大学の授業料はとても高く、母の貯金を使い果たし、勉強させてもらいました。私はもうすぐ働いてお給料もらいますが、奨学金返済のため、母の生活を支えることは難しいです。50歳を過ぎた母は今から老後の生活費を貯めていくと思うと母の老後がとても不安です。もっと昔から、女性の働きやすい社会、正社員になりやすい環境があれば私も、母も、兄たちも安心して暮らせたのにととても感じています。

30 代男性

- ・男女共同参画、イコール、女性の優遇、地位向上、社会進出の励行と捉えがちですが、そもそも、それ自体が男女共同と言いながら、男性が置き去りだと思っている。女性は出産や体力面で男性に劣るという一般論は理解するが、男性の中にもマイノリティは存在する。男女共同参画と声高に宣言することは、もはやナンセンスなのではないかとさえ思う。男とか女とかこだわらない市政に期待します。
- ・母親が仕事への復帰意欲があったとしても、父親の会社の理解がないと正社員での復帰は難しいと考えます。子供が体調をくずした場合の対応を考えると、パートで働くのが精一杯であると思う。男性が会社を休んで子供の世話ができる風潮にならないかぎり無理なのでは?。公務員は比較的、理解があるように思いますが、一般企業では厳しいです。父親の出世にひびくようであれば、母親も正社員で無理して働こうとは考えません。焼津市レベルの活動では難しいとも思います。
- ・質問項目が多く、記入に時間がかかった。以後に同様の調査書を出す際は、内容を減らしてほしい。
- ・子育てしている親から男女平等は大事です。子育て支援、子育て親の税金下げなどの行政の支援も大事だと思いました。

30 代女性

- ・私は子供と一緒にいて、自ら子育てをしたいので、周りの情報が入るようになったら嬉しいです。実際、働きたい女性もいて、人それぞれ考え方が違うので、どっちがよいというようにならないように、家庭で考え、納得いくようにストレスがないように社会参加できたらよいと思います。
- ・焼津市は幼稚園の預かり保育が充実していたり、保育園の一時預かりもありますし、病児、病後児保育も少しずつ充実していています。ファミリーサポートもありますし、女性が働きやすい環境になっていていると思います。ですが、男性、夫の協力がなくて子育て世代は男女ともに働いていくことが難しいと思います。育児、介護は女性がするものが、といった意識を変えていくことが一番大切だと思います。障害のある子のための放課後デイサービス、福祉サービスが焼津市はあり、働くうえでとても助かっています。ありがとうございます。海外や県外からきたお母さんたちは特に再就職に苦労しています。そういった方たちにも支援していただいたり、情報、相談する窓口があるとありがたいです。再就職もゼロからのスタートになりますので、よろしくお願い致します。アンケートに参加させていただきました、ありがとうございます。
- ・問 23にも書きましたが、母子家庭の手当の充実で富士市は人口が増えました。焼津市の不妊治療の助成金は県の助成金を受けなければもらえないような仕組みになっています。市の担当者からそういう説明を受けました。そういうことをちゃんとすれば、そういう大人が焼津市に来て、子供が増えると思います。増えれば保育園や幼稚園も増えるし、女性も働きやすいし、雇用も生まれると思います。本当に望まれる市制を市民のためにやってください。市役所移転より、やるべきことがあると思いますけど、どうせ書いても何も変わらないと思いますが。
- ・(子育て支援) 幼稚園の入園願書受付と保育園願書の申し込み、合格日程のズレ。保育園入園希望だけど合格がわかる

のが遅いため、不安。安全な幼稚園入園にしてしまう。入園後、仕事を探すのに、入園前に仕事が決まっていなくて合格しにくい。

- ・夫婦共働きで子供3人を育てています。今の仕事にはやりがいも感じています。産休、育休制度もあり、理解もある職場ですが、3人目出産のときには、育休をとらずに産休のみで仕事復帰しました。夫が非正規雇用ということもあり、金銭的に大変だったからです。子供を産むことを決めたのは自分たちなので仕方ないですが、もう少し大学進学時の金銭的負担が減れば、子供を育てることに對し不安がなくなり、心に余裕が持てるのではないかと日々感じています。安定した雇用と給与、育休の取得しやすさ、教育にかかる金銭的な支援（大学や専門学校の学費）があれば、夫婦共に心のゆとりができて、家事や育児も協力し合えるのではないかと思います。市や国、民間共にもっと正規雇用を増やしてほしいと思います（夫は市の非正規雇用ですが）。官製ワーキングプア問題、何とかしてほしいです。
- ・男女共同参画と言われても、分野が広すぎてなかなかイメージがわきづらい部分があり、自分が関わりが持てるようにするためには、まず何から始められるのかわからない。
- ・海外の男女共同参画の例でよいものを取り入れてみてはどうか（海外を参考にしてよいものを真似する）。
- ・能力を活かすにはどうしたらよいか。
- ・次回の情報紙、しっかり目を通したいと思います。
- ・内容が多すぎて大変でした。
- ・私は県外の出身で、子育てをしながら仕事もしていますが、焼津市は祖父母等が近くにいないくて、働く母親には住みにくいところだと思っています。前に病後児保育の手続きをしようとしたら、担当窓口の人がわかっていなくてがっかりしたことがあります。学童保育も他の市町に比べると、遅れていると感じます。どの学童でも6年生まで使えるように建物等も整備してほしい。働く母親への子育て支援やサービスをもっと充実させてほしいと思います。
- ・男女が共同して平等になることはとても理想的だと思いますが、私が独身として生きてきたなかで、男の人には男の人にしかできないことがあり、女の人には女の人にしかできないことがあると思うことが多くありました。どちらかが得意なことがあれば口出しせずに、任せることが一番よいと思います。

40代男性

- ・男は子供を産めないし、女は男に比べて体力も力も弱く、平等に同じことをするのは難しい。それぞれ得意分野、やりたいことができず不平等を感じないようにできればよいと思います。
- ・働いている人は社会情勢を身近に感じているので、男女共同参画がどんなものなのか、なんとなく理解していますが、そうでない人への理解が重要だと思います。広く浅くでなく、まずは焼津市内の組から町内会といった、身近なところからできることをやって浸透されていくことだと感じます。
- ・これからの時代、食品添加物、ダイオキシンの問題で女の子しか産まれない時代がくると言われています。もっと子供を産める、環境づくりが重要だと思われます。1999年ノストロダムスの大予言で人類滅亡がおこると言われました。それは人類が人類を殺す時代がくると。人間が暮らしやすくなるように、いろいろなものができ、それによって人間にとって必要なものが増える。日本の古きよき時代が日本のよいところだともう一度、考えたいと思う今日この頃です。
- ・男女平等をうたうなら、男とか女とかではなく、平等に扱えるようにした方がよい。今回のアンケートも男、女を強調しすぎに感じます。
- ・男女にはそれぞれの役割がありもともと質が違う。働きたくても介護者、障害児者がいて、働けない家庭もたくさんある。女性が社会進出するには、まず結婚し、子供を産み、世間に恩返しをすること。乳幼児期は大変でも、しっかり子育てに集中すること。男女共同参画など押し進める必要はない。
- ・有給休暇を全て使い切らない企業に罰則を設けるくらいのことをしない限り、主に男性の参画は難しいのではないかと思います。
- ・質問者様が男性ならば、心のどこかで女性を軽視していませんか？。質問者様が女性ならば、女性であるメリットを活かしていますか？。例外として知らない異性から痴漢に遭った、不妊で悩んでいる、DVなど相談窓口や医療の援助等あった方がよいと思いますが、私（男）も高校生のとき痴漢に遭いましたが、びっくりしたけど身体的苦痛はなく、子供はほしいけど、彼女もおらず。誰かのせいで、環境のせいで、社会のせいで、じゃなくて自分で考えて行動していけば、自ずと納得できる人生を歩めると思います。アンケートの後半（問20～）は私は該当しないので、わからない、にしましたが、求める人がいるのならその人たちが満足できるような環境づくりをしてあげてください。
- ・男女は肉体的にも違いがあるので、無理矢理平等にするのは無理があると思います。
- ・子供のころから教育することと、家庭でも親が意識して行動していくことが必要だと思う。年配者の教育も必要だと思う。家で決まりは大概古くから年配者から指導され、引き継がれており、それを変えることができないため、今のよう状態だと思います。年配の方ほど、男尊女卑の意識が強い。
- ・女でしかできない炊き出しを男女で。テント張りも男でなく女性でもできると思う。

40代女性

- ・子供が小さいうちは家においてやりたいと思うが、その間融通の利く仕事となると、まだまだ難しいのかなと思います。育休等がきちんと取ることのできる（認められる）社会になるとよいと思います。また、仕事だけでなく、自分の時間を持ったり、豊かに生きることについて、今後は視点をもっていく必要があるだろうと最近強く思い始めています。男女共同参画もその一つですが。
- ・子育てに関しては男性の参加も、社会の見方も好意的になっていると思う（育休は一定期間だけだから）。介護についてはなかなか男性の参加は難しいと思う（一定期間で終わることはなく、ずっと続くものだから）。

- ・意識しすぎ。男、女という立場だけでなく社会的立場（会社員、役員、パート、アルバイト、無職）からの格差、差別の面もあると思う。誰もかれも自分の意見を言うばかりでなく、他人の話や、他人の気持ちを認めながら聞く姿勢。
- ・今までの経験上、女のくせにと言われたことは何度もあります。特に年配の方の昔ながらの考えからの発言です。まずは個人、個人、固定概念を捨てなければ男女賛同参画社会というものは成り立たないのではないのでしょうか。
- ・一番に考えなければいけないのは、その家庭のスタイル、考え方を尊重すること。仕事に家事に子育てに生活におわれるので、参加はできても参画と言われると難しい。
- ・子育てをしながらも仕事ができるように公共のサービスを充実させてもらいたい。夫の労働時間の短縮等の法整備をしてほしい。平日は妻のワンオペ育児解消してほしい。
- ・今現在、介護を自宅ですんでいます。週3で介護サービスも受けていますが、葬式等の急な用事の時には預けられません。急な用事の時にもサービスを受けられるようにしてもらいたいです。
- ・現在の男女共同参画は子供を預けて男女ともに働こう！みたいなことが重視されている気がしますが、その考えに違和感です。できる限り社会参画しながら自分の手で子育てをしたいという思いが取り残されている気がします。子育てを人任せにしないで空いた時間だけでも働きたいと思っている女性は贅沢者でしょうか？。出産前の職歴を活かして働きたいと思ってもデスクワークの仕事は勤務日数数日でも勤務時間が8時間労働というところばかりです。1日の就労時間を前半と後半にわけて雇用するようなモデルケースを市役所がモデルとなって事例をつくり、市内企業の雇用形態が改善されていくことを願っています。
- ・病気やけが、体力低下等で仕事や地域役割をしたくても、心身の悩み、できない人もいます。子育てや介護だけでない。どんな施設やサービスが増えても本当に必要としている人が利用できなければ意味をなさないと思う。本当に助けを必要としている人が利用できる体制、仕組みが必要だと思う。誰でも受けられるサービスは不必要。全ての人が利用できないならなおさら。
- ・男女共同参画社会を実現することはよいと思いますが、男の子なんだから、とか女の子なんだからと育ってきた昭和時代の私には、子育てしていくなかでも抜けない言葉であり、こうあってほしいという親心もあり、難しいですね。それに参画という言葉にも少し抵抗もあります。
- ・アンケート1つで改めて男女共同参画について考えたり、相談したりすることができました。よい機会をくださりありがとうございました。
- ・そもそも子育てと介護は全く別物です。老いは必ずやってくるものだし、必ず死ぬ。どれほどの期間、介護するかもわからず、終わるのは死んだときです。私は子宝には恵まれませんでした。これからは親の介護を考える歳になります。支援の薄さを心配することも多々あります。将来が不安で不安で仕方ありません。女性だからとの理由で、正社員でも男性社員の方とは給料が違う会社がほとんどです。貯金なんてとてできません。男性の子育てについては一言では難しいです。大企業でしか不可能だと思うからです。貧富の差がここにもありますよね。しいて言えば、男性が家事を行うことが当たり前な世の中になるとよいと思います。身の周りの世話は女性がするのが当たり前ではなく、自分のことは自分でできる男性になってもらえるように、例えば、今さら聞けない家事のやり方などの勉強会やサークルを企画するなどして、女性が普段行っていることを覚えてもらい5対5で分担できるくらいになれば男女の差も埋まってくるのかなと思います。これからの行政に期待しています。
- ・地区の組長会議に出席しても、年配男性は女性の意見を聞き流すことが多い。そして自分たちの意見を通し、行うのは（動くのは）女性ということもしばしば。まわりの市外、県外からきた（転市してきた人）方に、焼津市は年配の男性は動かず、女性の方が働きものだねと言われたことがある。港町特有らしい。そういう方が多い焼津では、なかなか男女が同じような立場、責任をもって行動するのは難しいのでは、と思った。若い男性の方が、対応力があると思う。年配の方の意識改善を中心にした方がよいのでは。
- ・結婚、育児などで一度退職してしまうと、正職員で働ける機会がなかなかなく（女性に限らず、男性も同じ）、年齢によっても働ける機会が減ってしまう。年齢への差別も感じます。そのような環境では、働く意欲も低下していくと思います。育児や介護等でブランクがあっても、いつでもリスタートできる社会になると安心して生活できると思います。ニューヨークに住んでいた友人は就職の際、履歴書に年齢や性別を書く必要がなく、聞かれることもなかったと言っていました。年齢を重ねてもいろいろなことにチャレンジできる環境を羨ましく思いました。
- ・今は女性の立場向上のための動きが多いが、男性も女性も同じように手当を受け、不当な扱いをされない社会がこないと真の共同参画とはいえない。お互いが歩み寄りやすい社会をつくるために、当事者任せにせず、まずは環境を整えてほしい。
- ・子育てをしている夫婦やシングルには親切だが、一人身の働く女性には優しくない社会だと思う。仕事も子供が、で休みや残業も優遇されるし、子供がいると税金控除や手当もあるが、払うばかりで得することはない。子供を産みたくても産めなかった女性だって多くいるのに、社会的に価値のない人間のように思われる。子供のいない夫婦もそうだと思う。税金を多く払い、社会に貢献しているはずなのに。
- ・アンケートの締切が少し早い。もう少し時間がほしかったです。仕事と家事で忙しい。ゆっくり考えて記入したかったです。
- ・女性部の存在について疑問に思う。特に女性でなければできないことはないのに不平等を感じる。保健委員の女性の活躍で補えていると思う（保健委員も男性がやっているところがあるそうでよいと思う）。男女問わず、地域の活動において、本来は自由に選択する自由があるはずなのに、強制力を感じるときがあるので、率直に意見を言えたらよいと思う。言いたいことを言える人だけが役を免れ、断れない人（若い人、優しい人）に結局やらせているように感じる。いくつかの質問、回答を読んで感じましたが、女性の役員を増やす、女性のリーダーを育成するなどありますが、そういった役をやりたい人（女性）がいるのに、女性という理由で希望が通らないならやらせてあげるべきだと思いますが、現状ではそういうシステムを導入すると、やりたくない人、希望していない人に対してまで強制力がかかり、意に反してやらざるを得ない人が出てくると思います。

- ・A(あつ) しおかげ読んでいます。本当の意味での男女共同参画が進むように、鋭く切り込んだ、みんなが注目して議論が巻き起こるくらいの内容を期待します。まだまだ本当の意味での男女共同参画を理解している人が少ないと思います。市民一人一人が生きやすい焼津市になればと考えます。
- ・子育て、介護の支援は大切だと思います。協力が必要なことも理解できます。が、不妊、不育のため、子供をあきらめた者です。仕事も治療のため、続けられませんでした。こういう家庭に支援、協力だけを求められてもむなしくなります。あきらめた今、私はかわいそうな人にはなりたくないですが、あまりにも不公平だと思います。
- ・困っている人たちの直の声を聞き、反映させていってほしいと思います。机上の会議では決してよくはないと思います。

50代男性

- ・自分自身、そんなに男性はとか、女性はとって生活していないのでイメージができませんでした。現実そんなに男女間の感覚の違いがあるんだと気がきました。
- ・行政が突き放すことも必要。
- ・あらゆる分野で対等な、ということに違和感があります。それぞれの特性があるのではないのでしょうか。対等よりは、個性的にを重視した方がよいのでは。男性も、女性も、自分らしく、自由に生きる選択肢を持てる社会づくりを期待します。また、こういったことに行政が仕組みをつくらせたり、啓蒙活動をしたり、ましてや法律や制度をつくってうまくいかないと思います（いわゆる役人の成果を出したい（何かをやりますよ）という考え方）。個々人がせめて家庭の中で、意識や考え方を変える（変えていく）必要があるでしょう。以前の家長制度があれば長く続いていたわけですから、一長一短にはいかないでしょう。少しずつでも意識を変えていく必要があります。そのためにも家族といえども、相手をリスペクトする気持ちが大事なのでは。別件ですが、私の職場では女性活動がよくない方に出ているような気がします。女性を登用することのみに重点を置いたための弊害かもしれません。とはいえ、優秀な女性もいますので、その方には能力を十分に発揮できる場所をつくってもらえればと思います。
- ・決めつけはよくないが、男性だからできること、女性だから特異なことと、性の特性を活かす視点も男女共同参画には必要ではないか。子供は親の態度や後ろ姿から学んでいると思うので、親に対して男女共同参画の具体的な啓蒙を増やしたらどうか。
- ・子育てにかかる負担は女性が担うという歪みを社会全体で正していくことが必要。
- ・自分自身の意識改革が必要だと感じました。
- ・身体障害者で母の手助けで生活しているため、満足な回答ができず申し訳ありません。
- ・男性の管理職だけでなく、女性の管理職もどんどん雇用した方がよいと思っています。ただ、日本の長い歴史、文化の中で、まだその意識が醸成されていないように感じています。女性の視点でものごとを捉えることも必要かと思えます。ただ女性のなかには、力もあっても、リーダーシップがあっても、管理職を望まない人もいます。変化が激しく、不透明な社会のなかで管理職として努めていくにはそれなりの覚悟が必要だと思います。そういう重荷を背負ってまで、管理職になることは望まない。まして家庭があればなおさらかもしれません。個々の事情があるので一律に女性管理職をとく、女性の社会進出をといても、ついていけない主婦、女性もいるのではないかと感じています。今、自治会長さんとか、民生委員さんとか市議会議員さんとか、60代、70代のみなさんが活躍しています。これからその下の年代（今の50代、60代の皆さん）があらゆる場でリーダーシップをとるようになれば、少しずつ男女共同参画の空気が満ちてくるのではないかと感じます。決して60代、70代を批判するわけではありません。これからの年代の人たちには男女共同は違和感はないと思うからです。
- ・男女共同参画という言葉、意味が市民に浸透していないと思う。それよりも先にやらなければならないことがたくさんあると思う。
- ・今後も市民意識調査を1年に1回、あるいは数年に1度等、やっていただければいろいろと対策の道筋等がでてくるかもしれないです。

50代女性

- ・このアンケートを進めていくうちに、自分の立場だけの回答をしているのに気づきました。他人事ではなく、自分の子供たちの将来の姿を想像し、考える時間にもなりました。私の希望はもっと市役所の方が、市民に関わりを持ってほしいと思います。市民の声はまず身近にいる役所の方に伝え、寄り添っていただきたいと思っています。政治家の話は遠すぎますから。
- ・男性の子育て参加を促して、そこから家庭や地域の活動にも自然に参加できるようになれば、女性にも時間がとれて社会への参画が果たせるのではないかなと思いました。
- ・まだまだ女性の管理職やリーダーが焼津では少ない。優秀なリーダー育成ができるようなシステムや研修機会ができればと思う。
- ・育児の問題に加えて、高齢者の増加に伴い、介護の問題も深刻になってきている。家事、育児、介護、どれにおいても同居する家族の協力が必要不可欠だと思う。
- ・男女共同参画といっても、現実はまだなかなか難しいようです。子育てや介護、仕事についても、家族内での様々な障害や問題があって、自分の思うようにできなくて、失敗の連続です。1ページのご協力をお願いにもあったように、それぞれの個性や能力を十分に発揮しながら、互いにいきいきと暮らすことのできる男女共同参画社会という言葉が実現できたらよいなと思いました。

- ・男女共同参画についてはよいことだと思いますが、子育てについての重要性について、他人に預けるということについて、子供が3歳くらいまであふれるほどの親の愛情をかけてあげることが私にはとても必要ではないかと思っています。病気のとき、母親や父親がそばにいてくれるという子供の心の安心感は？。働く方も、働かない方もとても大切な仕事をしているということです。個々の人がそれぞれに自分の道を選ぶことが重要ではないでしょうか。
- ・男女、外国人というくくりよりも焼津市民として各個人が守るべきことの周知に力を入れるべきだと思う。ごみの問題、海岸でのマナー、公共のトイレ、また特に駅の駐車場無料であり、監視する人がいないゆえか、車を置いてJRを利用する外国の方が目立ちます。市の玄関ゆえに藤枝駅周辺との違いを憂います。
- ・安心、安全の焼津市にしてください。
- ・スポンジかわいいです。ありがとうございます。頑張ってください。
- ・本来、一昔前の家族の在り方が理想。家族を大事にできない女性、男性は主張ばかりして決して幸せにはなれない。共働きで親が忙しく、子供がかわいそう。親の愛が足りなくなる。母親働くのは贅沢な生活をしたから。子供が犠牲にならない世の中にしてもらいたい。
- ・私はパワハラで汎発性脱毛症になりました（4年前です）。今も通院しています。完治するかわかりません。生えては禿げを繰り返し、耐え切れず今年の春、退社しました。髪の毛はほとんどないです。再就職したいけど難しいです。パート間のいじめで辞めた人もいました。いじめる人はまた次のターゲットへと。狂ってる。男女共同参画も大事かもしれないが、それ以前に生命や精神を脅かすこちらの問題にももっと重きをおいてほしい。声をあげられない人々を助けてください。
- ・近年、育児休暇後に復帰して働く女性（私の周りの方々です）の話をよく耳にします。私が子育てしていたころは、パートや内職という女性が多かったのですが、私個人は好きな仕事を見つけ、私自身にも周りにも役立てて、とても充実して、趣味のスポーツにも活かして夫婦ですっと楽しんでいたらと考えています。80代で元気な両親（4人）にも感謝です。今後介護の可能性も4人分ですが、上手に付き合っていきたいです。
- ・男女ともできる範囲、無理のない（心身ともに）くらいの参画。
- ・地域ではすぐ女のくせに生意気だと言われる。間違っていることを言っても、反対に言われる。男が言えば納得しておかしいと思う。たわしありがとうございます。いつでも協力します。住みやすい焼津になってほしいです。これでは若い人は住みにくいです。他市に引越したいです。
- ・女性の意見、考えが政治、行政、生活等に反映する社会になったら住みやすい社会になると思う。
- ・今現在、会社の中で女性が主に仕事をしているのですが、正直言って男性というだけで時給がよかったです。もっと一人一人の仕事の内容をみて、時給を見直してほしいです。もっと女性にも働く意欲を出させてほしい（実際この会社は女性で成り立っています）。子育て、仕事等でいろいろな悩みを抱えているときに、どこにどうすれば悩みを聞いてもらえる場所があるのかとかを、もっとわかるようにできていれればと思います。50代半ば、もっといろいろな仕事求人してほしいです。
- ・男性ならではの、女性ならではの特性を活かしつつ、男女が共同して生活できるよう支援、見直しをしていければと思います。
- ・行政だけでなく、民間企業とも連携して多様なニーズに対応できる保育やサービスを期待している。しかし、子供や高齢者を男女共同参画のさまたげになるような考え方はあまりよいとは思えない。子供のころからの体験や学びを大切に、心の豊かな人間に育てていくことが重要と思う。
- ・これからの焼津市の発展を考えると、若い人口の増加が必要であると考えます。そのためにも男女共同参画社会の実現に取り組んでほしいです。一度にあれこれ手がけるよりも、一つ一つ着実に実現させ、定着させることで、焼津市の特色ができてくるのではないかと思います。

60代男性

- ・子育て休暇は確立してきたが、介護休暇も必要では？。
- ・女のくせにとか、男のくせにとか、あるいは女だから、男だからという気持ちを多少なりとも持っている人が多いと思う。この頃は男女差がなくなりつつあり、女性でも働ける職種が多くなり選択肢が広がりよいと思う。個々の気持ちの持ち方が一番大事と思うが、企業、行政での温かいバックアップが今以上に必要です。住みよい焼津市に市民一丸で取り組みましょう。
- ・男女共同参画について、仕組みづくりが必要か。もっと子供を育てやすい社会にする。共働きしても、子育てしやすい支援策の充実を検討ください。
- ・男女共同参画の時代といっても、まだその環境が整っているとは言えないと思います。制度面を含め、その充実化を期待しています。
- ・男性と女性は肉体的、家庭的にも今までの環境の中で育ってきたため、急に変わろうとしても難しい。男性が優れている部分、女性が優れている部分、また劣る部分、適材適所で企業のトップの見る目、教育、指導が大切だと思います。行政も一般企業の効率化で生き残るための努力を見習ってほしい。その努力を認めれば、ボランティアでも役に立たせてもらいます。
- ・例えば力仕事は男、家事、子育ては女などの概念の払拭、啓発活動。ある意味セクハラのような考え方である。
- ・男は外で仕事、女は家庭（内）を守るという古い先入観が、社会に、個人に、地域にまだまだ強く染みついていると思う。会社等もワークバランスの考えを取り入れ、フレックスタイムなどの導入も進んできているが、利益追求となるとどこまで進むか？。政治、行政がもっともっと大きな声で発信、旗を振ることが意識改革に繋がるかな？。
- ・男性、女性、協力して明るい未来を築いていこうと思います。
- ・男女に拘らず、人間としては平等でもそれぞれの適性は異なるので、お互いに足りない部分を補い合って、より豊かな

- 人生を送っていかうという気持ちが大切だと思います。
- 男女共同参画の意味が不明確なので、なぜ必要なのか鮮明にしてほしい、企画がほしい（自由に参加できる）。
- 地域の役員（民生委員等）へもっと報酬（ポイント）があるとよいと思います。地域への貢献に対して、焼津市や県内で利用できるポイント付与があるともっと若い世代が参加していただけたらと思います。男女共同参画という言葉が固いイメージがあるので、親しみやすい名称にしてほしい。
- この文面は男目線、女目線どちらかな？。わかることが差別では？。
- 市内小企業に対して男女共同参画社会を実現するための企業努力を促さないと実現できないのでは？。
- 各地区、地域の集会所（交流の場）を増やす。
- 市議会の情報発信の方法を見直すべき。市が今、何をどのように取り組んでいるのか？。もっとわかりやすい情報発信を求める。
- これからの世の中、子供が減っていく一方、また歳が多い人たちが増えていく。そんな中、子育てより老人介護の方が一段と増えていくことが考えられます。そして男女共同参画ということより、もっともっと女性の方が今以上に女性の進出が期待されます。

60代女性

- 市長さんと関係ある方にぜひ北欧へ1か月位男女についてのことをしっかり勉強して、そして日本の先頭に立って、男女共同参画のことを great paradigm shift あるようにしてください。タワシありがとうございます。焼津市はきっとここにコシテイになれることを信じています。
- 結婚しても、子供さんが誕生して、女性の方はもとの戻るのは大変難しいような気がします。家庭と仕事の両立は大変だと思いますが、産休が終わり、祖父母や保育園等、お子様をみてくれるところが安心してあれば、もっと女性の方も、結婚して、お子様も産むことができると思います。
- 多くの情報はあると思います。年齢とともに、取り込むことが希薄になっているように思われます。
- 男性も女性も好きなこと、夢など、自身ができる限り前向きな事業を推進することが大切だと思う。生活とか、生きるためとか考えている時点で先への広がりがない気がする。自分が何をしたいか、何をすれば生きがいになるかを考えて、行動してほしいと思います。たった一度の人生だから。
- 焼津市の発展のために、期待します。
- いつもお世話になっております。私は同居する義母の介護を15年、義父の介護を3年、2人とも在宅で行ってきたものです。その間、市の介護福祉課様には大変お世話になり、ありがとうございました。男女平等といわれてきたから久しいですが、まだまだ現実には厳しいです。私はある資格を持って働いていましたが、いろいろな事情で離職し、家庭に入らざるをえませんでした。家庭内では孤立無縁みたいな環境で、長い義両親の介護生活を送りました。介護だけでなく、育児や家庭内、職場での悩みなど、気軽に話せる（話したくない方もいるかもしれませんが）窓口があったらよいかなとも思います。
- 制度は必要ですが、個々の事情に合わせて柔軟に対応してほしいと思います。
- 女性の働きやすい支援が増えてきているとは思いますが、子育てをしながらの両立はまだまだ大変そうです。特にサービス業では会社の理解がかなり必要で、育児休業を取っても、復帰してからの周りの支えがないと無理じゃないでしょうか。
- 男性の意識を変えてもらいたいです。
- 育児に協力する男性が増え、よいことだと思います。仕事を（女性が）するうえで最大の協力者はやはり夫。共に話し合いながら、行くことがやはり大切です。
- 保育園を増やす、幼稚園の預かり保育？、私の家の近くはバスで藤枝の幼稚園へ通う子供たちがたくさんいるようですが、地元になぜ行かないのかと思います。子供たちが外で遊ぶのを見なくなりましたが、公会堂、集会所（ほとんど利用していないのもっと使うようにする）をオープンにし活用（宿題を見る、本の読み聞かせなど）する。焼津市が魅力ある街になるよう願っています。
- 実際には支援、介護サービスの充実、物事への見直しというものの、何かそれらに対する実践はされていないように考えます。
- 男女共同参画のことはよくわかりませんが、こんなんでもよい？と思うことはあります。例えば防災訓練。何分か歩いて避難したら集合場所へ戻って話を聞く、毎年同じことの繰り返し。これで本当のときは役に立つのだろうかと思う女性も多いと思います。訓練で人が多く集まればよいのでしょうか。私が知りたいのは災害になったときに人が大勢集まってからどのような指示が出されるのかということです。頭の固い年寄りの男性の考え方を押し付けるより、若い方の新しい意見を取り入れて、方向性を見直すべきだと思います。もう一つ、関係ないかもしれませんが、自治会の運動会。高齢者が多い現在、私もそうですが、出れる人も限られてきています。まして組長になったら選手を探したり、テント張り、役員等手伝うことを求められます。運動会のあり方も考えてもらいたいです。なくてもよいと思っています。
- いつのまにか一部の人たちが男女共同参画社会づくりが進められていて、私たち一般市民は参加すらしていないように感じます。
- 基本的に女性は仕事にも子供のことや夕ご飯のことを考えながらやっているといます。議員さんや会社の社長さんが同じことを考えてみれば、この問題は解決します。家事は女の仕事、という昭和の男は何の役にも立ちません。まずは産まれてきた男の子の教育が大切だと思います。女性にとって仕事も大事ですが、子育ても極上の喜びです。男性はこの面で少々かわいそうです。
- 同じような内容の文章を言葉を変えて、箇条書きにするのはやめてください。もう少しわかりやすい言葉で書いてもらいたいと思います。

- ・言葉だけ知っていて、中身をよく知りませんでした。関心を深めていきたいと思います。
- ・一般的に男女共同参画といっても、各家庭、個人等、ケースバイケースで、協力はできても参加は無理とか、あると思うのであまり強要は好きではない。ただ情報として知っていれば、いつか自分も参加、ないし参画できるときがくるかもと思うくらいです。
- ・焼津市がおっと発展していくような企画を考えてほしい。取り残された街は本当に淋しい。港、公園、駅前等。
- ・まだまだ男性主導が進むことが多いと思われる。女性が前に出て、力を発揮できるまでには、なっていないと思われる。女性の方がそこまで成長できていないし、成長の機会を男性が奪っている気がする。
- ・父親が子育てに参加できるように、会社でも休みを取れる世の中になってくれるとよいですね。子供を虐待しない世の中になってほしい。子供をたくさん産む方向で、市で支援してほしいです。子供が興味を持つ授業をたくさん増やしてもらいたいです。子供が外で遊べるよう、安全な場所づくりをお願いします。
- ・老人世帯なので、亭主閑白で何も、家事、他、しません。女の人を常に下に見ている夫なので。男女共同はあきらめています。最近の若夫婦は共同作業、家事のこと、台所、掃除、洗濯等、分担していて羨ましく思います。わたしはこのままずっと女中？のように仕事、家事に忙しいんだろうなと思います。夫は自分のことだけで運動、趣味三昧。夫はこの気持ちは夢にも思っていないだろうけど、一人で住みたい。一人住まいはいくらあったらできるんだろう、と常に考えています。女友達も多く、外は楽しいですが、家の中はつらいです。前記は独り言、問26の返事になっていませんでした。男女共同参画は最近の人は(20代、30代は)できていると思います。40代夫婦も少しできていて、古い夫婦でも夫が優しい人なら、できていると思います。共同参画の記事があっても夫は読んでいません。読もうともしないし。目にとまるようにいろんな場面、新聞、自治会、店頭等で伝えていってもらいたいと思います。愚痴でしたね、すいません。

70歳以上男性

- ・女性も男性に負けない知識を持って、立ち向かう心がまえ。
- ・同一労働同一賃金、公務員でなくても、民間の企業でも徹底すべき。パートの女性従業員をたくさん雇って、それでよいことにしている。男女同じような考え、働き方ができるよう啓発だけでなく経済的支援も必要です。昔(50年前)から比べると、随分女性の地位も向上しているが、経済的自立ができない。ここを変えればおのずと社会全体に余裕がでると思います。
- ・現状を全く知りません。行政が何に困っているか?、わかりません。一般論のアンケートでは○をつけにくい。それぞれの項目の切り口はこれでよいか?。今の行政は何をしようとして、何ができていないのか?。議会の議論はどこまでいって、それに問題があるとしたらどういうことがあるか?。政治、行政の予算をどうしますか?、減らせませんか。
- ・私たちの年代では、やはり男は仕事、女は家事が生活スタイルではないでしょうか。
- ・日頃皆様の活動に感謝します。
- ・R&D部門、分野では既に女性の進出が普及しています。中小企業の求人でも女性への門戸を拡張するよう(管理職へも)支援、指導が望ましい。求人難の業種(建設、運輸等)では女性のドライバー、オペレーターが普及しつつあり、この方面も支援、拡大が望ましいと思います。
- ・地域での集まる機会および場所等が少なく、市での交流場づくりがもっと機会をつくってほしい。参加する地域を早めに広報等で報じてほしい。わかりやすい会、誰でも参加できる、手軽に出席等、希望します。
- ・もっと民生員を増やし、民生員に地域を回ってほしい。
- ・70代の私たちには男女共同参画がどこまで必要かわからないが、0歳児から保育園や施設任せの子育てではなく、せめて三つ子の魂ではないが、母親がしっかり子供をみつめ、愛情もって育ててほしいと思う。全ての親が0歳児から預けて働かなければならないとは思えない。子育ては大変な仕事です。大事な自分の子供だからこそ、愛情を注いでほしい。子供が4、5、6歳児になったら仕事に出られるよう、昔でいうパートタイムのある職場があってほしい。男と女は性的に体質が違うと思う。平等をどこまで使う?。お金の魅力にはなかなか勝てませんがね。
- ・なぜ男女共同参画計画が必要ですか?。共同参画社会の概念とその必要性は。

70歳以上女性

- ・男女共同参画社会は現実問題としてそれぞれ個人の特性もあり、一概に決めつけることは難しいと思う。それぞれに見合った協力の仕方、協働が進められたらベストではないかと思われる。夫婦間で家事でも得意分野で分担できたらいと思う。
- ・才能があってもそれを活かすことができない人がいればもったいないと思います。
- ・特にない、わからないなどの回答をお許しください。高齢者、一人暮らしゆえ。
- ・自分の育った時代と最近のすべての物事、考え方の違いについていけず、毎日が苦戦と苦労の戦いです。
- ・男とか女とか差別はしない方がよいと思うが、男の人の有利なこと(女の方が有利なこと)は今までと同じようにすすめて行った方がよいと思う。
- ・女性が仕事をしながら子供を育てるということは本当に大変です。祖父母、夫の協力が必要です。
- ・勉強するよい機会になりました。考えながら答えを書きました。ありがとうございました。
- ・私の時代は育児も家事も女性がするのが当たり前でしたが、今は男性もできる範囲で協力し合って負担を少なくできればよいと思います。
- ・いつも同じ人たちだけでなく、各団体の代表の人々はいろいろな人に関わった方がよい。若い人たちにも機会を与えて

ください。

- ・志太地区においては、まだまだ保守的な考え方が多いので、女性の収入を多くすることで男女共同参画社会、住みよくなると思います。
- ・このようなアンケートに答える資格があるのかと思いましたが、自分なりに答えてみました。これからの若い人たちに魅力ある街になっていただきたいと切に希望します。また老後も安心できる街でありますように祈ります。
- ・市民協働課の皆さまのご足労に感謝いたします。
- ・焼津市、保守的な地区が多い。もっと若い人たちの意見を取りあげたら。町ゼミに何年か参加させていただいてるけど、講師の方から会議に参加してもなかなか意見を取りあげてもらえないと言っていました。
- ・昭和一桁代、10年代、20年代男性の男尊女卑の傾向がまだまだ強くてとても残念に思います。男の人の意識を変える必要を感じますが、たぶんこの年代の人は変わらないでしょう。
- ・人間は一人一人の性格があります。男も女も結婚後、相手次第で生き方が変わります。我慢も必要です。その時にしなければわからないということがたくさんあります。男女参画協力し合って生きて行かれれば一番よいことだと思います。明るい社会をつくること、原点だと思うのですが。
- ・男女共同参画が法律によって実施されているが、現実の社会ではまだ遠い感じがします。特に男性はいろいろな会合に参加が少ない。男女共同に対する意識が薄く感じられます。男性の積極的な参画を望みます。
- ・男女平等の考え方は、小さいときからでなければ、大人になってからはなかなかできない。私たち世代（70代）がそうだと思います。
- ・はズレている答えですいません。私事ですが、労金をはじめ銀行、生命保険等全部がなくなり、14万円くらいなくなり、市役所でも印鑑証明を持ってくるように、実印を持ってくるよう言われたり、どこの銀行、生命保険会社へ行ってもだめで半狂乱なり友達にも迷惑をかけてしまい、80歳過ぎて今は楽しく過ごしています。今ならとことん調べてくださると思います。65歳になって夫の年金を全部もらっているのに、社会保険事務所の課長さんと係長さんがきて、貰い過ぎていると2786000円、1週間のうちに返金するように言われて返すと、いただいていた年金番号も変わり、年金もわかれていただくようになり、4年前に頂いた番号に戻って嬉しいと思ったら、また変わった番号でいただいております。今なら本当に調べ抜いていただけたと思い書いてしまいました。でも今は楽しんでおります（いただいている年金で）。無作為に選んでいただき嬉しかったです。
- ・生まれたときから男と女は全て違います。男性は男性の道を、女性は女性の道を、責任と義務を持って、目標に向かって過ごしていくことが大切だと思います。そうしていける社会であってほしいと思います。市民一人に目の届く行政であってと願います。

焼津市 男女共同参画に関する市民意識調査

ご協力をお願い

市民の皆様には、日ごろから市政運営につきましてご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

焼津市では、男女が社会のあらゆる分野で対等な構成員として、ともに参画し、それぞれの個性や能力を十分に発揮しながら、互いにいきいきと暮らすことのできる「男女共同参画社会」の実現に向けて取り組みを進めています。

この調査は、今後の男女共同参画社会づくりの指針となる計画の策定や効果的な取り組みにあたって、市民の皆様の実情やお考えをお聞きするために実施するものです。

お答えいただいた内容は、すべて統計的に処理しますので、個人の回答内容が公表されたり、ご迷惑をおかけすることはありません。

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

なお、本アンケートは、市内に住む 18 歳以上の中から 2,000 人の方を無作為に選ばせていただいています。

同封いたしました「不織布たわし」は、アンケートの粗品としてご査収ください。

平成 29 年 10 月

焼津市長 中野 弘道

記入上のお願い

* 封筒のあて名となっているご本人がお答えください。

* 回答は、用意された項目の中からあてはまるものを選んで、その番号を○で囲んでください。

* 回答をいただく対象が限定される質問もありますので、質問の前の説明にしたがってお答えください。

* 回答が「その他」にあてはまる場合は、() 内になるべく具体的にその内容を記入してください。

* 記入は黒のボールペンまたは鉛筆ではっきりと記入してください。

* ご記入が済みましたら、返信用封筒に入れ、10 月 17 日 (火) までに郵便ポストへ投函してください。その際、切手を貼っていただく必要はありません。

< この調査についての問い合わせは、下記までお願いします。 >

焼津市役所 市民部 市民協働課 〒425-8502 焼津市本町二丁目 16 番 32 号
TEL : 054-626-1178 FAX : 054-626-2194

【あなたご自身について】

F1 あなたの性別をおしえてください。(Oは1つ)

- | | |
|------|------|
| 1 男性 | 2 女性 |
|------|------|

F2 あなたの年齢をおしえてください。(Oは1つ)

- | | | | |
|-------|-------|---------|-------|
| 1 10代 | 2 20代 | 3 30代 | 4 40代 |
| 5 50代 | 6 60代 | 7 70歳以上 | |

F3 あなたの居住地区をおしえてください。(Oは1つ)

- | | | | |
|-------|-------------|------|------|
| 1 焼津 | 2 大村 | 3 豊田 | 4 小川 |
| 5 港 | 6 東益津 | 7 大富 | 8 和田 |
| 9 大井川 | 10 わからない() | | |

F4 あなたは現在働いていますか。(Oは1つ)

- | | |
|---------------------------|---------------|
| 1 勤め人(官公庁や民間会社に勤めている) | |
| 2 自営業・経営者(個人事業主、会社の取締役など) | |
| 3 家族従業者(自営業の家族の方) | |
| 4 主婦・主夫(パート・内職など) | 5 主婦・主夫(家事専業) |
| 6 無職 | 7 学生 |
| 8 その他・不明(具体的に) | |

(F4で「1 勤め人」「2 自営業・経営者」「3 家族従業者」「4 主婦・主夫(パート・内職など)」と回答した方に伺います。)

F4-1 あなたの職業をおしえてください。(Oは1つ)

- | |
|---|
| 1 管理的職業従事者(官公庁や民間会社の課長以上、議会議員、法人や団体の役員など) |
| 2 専門的・技術的職業従事者(研究者、技術者、医療従事者、弁護士、教員など) |
| 3 事務従事者(一般事務、営業・販売事務など) |
| 4 販売・サービス・保安職業従事者(販売店員、介護職員、看護助手、警察官、警備員など) |
| 5 農林漁業従事者(農耕・養畜、漁業・漁労、植木・造園作業員など) |
| 6 生産・輸送・建設・清掃等従事者(生産・印刷・検査作業員、運転手、大工、建設従事者など) |
| 7 その他・不明(具体的に) |

F5 あなたは結婚していますか。(Oは1つ)

- | |
|----------------------------|
| 1 未婚 |
| 2 既婚で同居している(夫婦同居、未婚同居を含む) |
| 3 既婚だが同居していない(単身赴任や夫婦別居など) |
| 4 離婚または死別 |

(F5で「2 既婚で同居している(夫婦同居、未婚同居を含む)」と回答した方に伺います。)

F5-1 あなたは共働きですか。(○は1つ)

1 共働きで、夫婦共に正規職員	2 共働きで、夫、妻どちらかが正規職員
3 共働きで、夫婦共にパート、アルバイト	4 夫のみ就業家庭
5 妻のみ就業家庭	6 共に年金生活
7 共に無職	8 その他()

F6 あなたの家族構成をおしえてください。(○は1つ)

1 1人世帯(単身世帯)	2 1世代世帯(夫婦だけ)	3 2世代世帯(親と子)
4 3世代世帯(親と子と孫)	5 その他の世帯()	

F7 同居家族に未成年の子どもはいますか。2人以上いる場合は一番上の子どもについて回答ください。

(○は1つ)

1 妊娠中である	2 小学校入学前
3 小学生	4 中学生
5 高校生相当の年齢以上	6 子どもはいない、未成年の子どもはいない

F8 同居家族に障がい者・要介護者の方はいますか。(○は1つ)

1 いる	2 いない
------	-------

【就業について】

(現在働いている方[F4で1~4と回答した方]に伺います。)

問1 あなたは職場で男女の不平等を感じていますか。(○は1つ)

1 感じている	2 感じていない
---------	----------

問2 一般的に、女性が働くことに対してどう考えますか。(○は1つ)

1 女性は職業を持たないほうがよい
2 結婚するまでは、職業を持つほうがよい
3 子どもができるまでは、職業を持つほうがよい
4 子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい
5 結婚しても子どもができても、ずっと職業を続けるほうがよい
6 その他()
7 わからない

問3 女性が働く上での障害は何だと思えますか。(〇はいくつでも)

- | | | |
|----|-----------------------|---|
| 1 | 結婚・出産退職等の慣行 | |
| 2 | 賃金の男女格差 | |
| 3 | 昇進・昇格における男女の格差 | |
| 4 | 仕事内容における男女の格差 | |
| 5 | 長時間労働や残業 | |
| 6 | 雇用形態にパートタイムや臨時雇いが多いこと | |
| 7 | 育児・介護休暇が取得しにくいこと | |
| 8 | 育児・介護施設の不足 | |
| 9 | 職場における人間関係 | |
| 10 | 家族の反対や、協力が得られないこと | |
| 11 | 女性自身の知識や技術不足 | |
| 12 | 女性自身の就業意欲が低いこと | |
| 13 | その他 () |) |
| 14 | 特になし | |
| 15 | わからない | |

【男女共同参画について】

問4 あなたは「男女共同参画社会」という言葉と意味についてご存知ですか。(〇は1つ)

- | | |
|---|-----------------|
| 1 | 知っているし意味もわかっている |
| 2 | 言葉だけは知っている |
| 3 | 知らない |

問5 女性が生涯にわたり心身ともに健康であるために、どのようなことが大切だと思えますか。(〇は3つまで)

- | | | |
|---|--------------------------------|---|
| 1 | 妊娠・出産・避妊・中絶に関する情報の提供 | |
| 2 | 不妊に関する専門的な相談体制や経済的支援の充実 | |
| 3 | 思春期、妊娠・出産、更年期、老年期に合わせた健康づくりの推進 | |
| 4 | 学校における人権尊重及び健康の視点に立った性教育の実施 | |
| 5 | 受診機会の少ない女性の健康診査の促進 | |
| 6 | 心身のさまざまな悩みに対応する相談体制の整備 | |
| 7 | その他 () |) |
| 8 | 特になし | |
| 9 | わからない | |

問6 「夫は外で働き、妻は家で家事・育児をする」という考え方について、あなたは賛成ですか、反対ですか。(○は1つ)

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

問7 「夫は外で働き、妻は家で家事・育児を行う」「男子生徒は理系、女子生徒は文系を選ぶべき」といった、男女間の固定的な先入観を理由に、自分の希望とは違う選択をせざるを得なかったことがありますか。(○はいくつでも)

1 進学のとくにあった
2 就職のとくにあった
3 仕事を続けたかったが、辞めざるを得なかったことがあった
4 管理職等へ昇進したかったが、あきらめざるを得なかったことがあった
5 上記以外の際にあった
6 なかった

問7-1 現在同じような状況になった場合、性別を理由に自分の希望とは違う選択をせざるを得ないと思いますか。(○は1つ)

1 はい	2 いいえ	3 わからない
------	-------	---------

問8 次の分野での男女の平等感について、あなたはどのように思いますか。(○はそれぞれ1つずつ)

	男性のほつが優遇されている	どちらかといえば男性のほつが優遇されている	男女平等になっている	どちらかといえば女性のほつが優遇されている	女性のほつが優遇されている	わからない
①家庭の中で	1	2	3	4	5	6
②職場の中で	1	2	3	4	5	6
③学校教育で	1	2	3	4	5	6
④地域活動で	1	2	3	4	5	6
⑤社会通念や慣習・しきたりなどで	1	2	3	4	5	6
⑥法律や制度上で	1	2	3	4	5	6
⑦政治の場で	1	2	3	4	5	6
⑧社会全体で	1	2	3	4	5	6

問9 結婚・家庭等について、あなたはどうお考えですか。(〇はそれぞれ1つずつ)

	賛成	どちらかといえば賛成	どちらかといえば反対	反対	わからない
①結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい	1	2	3	4	5
②結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない	1	2	3	4	5
③結婚しても相手に満足できないときは離婚すればよい	1	2	3	4	5

【ワーク・ライフ・バランスについて】

問10 あなたは、次の①～④の項目のための時間が取れていますか。(〇はそれぞれ1つずつ)

	十分取れている	まあ取れている	あまり取れていない	まったく取れていない	わからない(該当しない)
①家庭生活	1	2	3	4	5
②地域・社会活動への参加	1	2	3	4	5
③学習・研究、趣味・娯楽、スポーツなど	1	2	3	4	5
④休養	1	2	3	4	5

問11 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「個人・地域の生活(学習・趣味・付き合い・地域活動等)」の優先度について、あなたの希望に最も近いものはどれですか。(〇は1つ)

1 「仕事」を優先したい
2 「家庭生活」を優先したい
3 「個人・地域の生活」を優先したい
4 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい
5 「仕事」と「個人・地域の生活」をともに優先したい
6 「家庭生活」と「個人・地域の生活」をともに優先したい
7 「仕事」と「家庭生活」と「個人・地域の生活」をともに優先したい
8 わからない

問 12 それでは、優先度についてあなたの現実（現状）に最も近いものはどれですか。（○は1つ）

- | | |
|---|----------------------------------|
| 1 | 「仕事」を優先している |
| 2 | 「家庭生活」を優先している |
| 3 | 「個人・地域の生活」を優先している |
| 4 | 「仕事」と「家庭生活」をともに優先している |
| 5 | 「仕事」と「個人・地域の生活」をともに優先している |
| 6 | 「家庭生活」と「個人・地域の生活」をともに優先している |
| 7 | 「仕事」と「家庭生活」と「個人・地域の生活」をともに優先している |
| 8 | わからない |

問 13 今後、男性が「家事」「子育て」「介護」「地域活動」に参画[※]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。（○はいくつでも）

- | | |
|----|--|
| 1 | 男性が家事などに参画することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと |
| 2 | 男性が家事などに参画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、夫婦の役割分担等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、子育て、介護、地域活動についても、その評価を高めること |
| 6 | 労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること |
| 7 | 国や地方自治体などの研修等により、男性の家事や子育て、介護等の技能を高めること |
| 8 | 男性が子育てや介護、地域活動を行うための、仲間（ネットワーク）作りをすすめること |
| 9 | 男性が家事、子育て、介護、地域活動に関心を高めるよう啓発や情報提供を行うこと |
| 10 | 家庭生活や地域活動と仕事の両立などの問題について、男性が相談しやすい窓口を設けること |
| 11 | その他（ ） |
| 12 | 特に必要なことはない |

※ 参画

「参加」は既にあるものに加わることを指し、「参画」は初期段階から主体的に加わることを指します。「参加」は加わるだけでも「参加」になりますが、「参画」は加わるだけでは「参画」とは言えません。例えば、義理で集まりに顔を出すだけだったり、一言も発言しない場合、「参加」であっても「参画」とは言えません。

問 14 育児や介護を行うために、育児休業や介護休業を取得できる制度がありますが、男性がこの制度を活用して休暇を取ることに、どう思いますか。（○はそれぞれ1つずつ）

	い 積 極 的 に 取 っ た ほ う が よ い	ほ ど ち ら か と い え ば 取 っ た ほ う が よ い	ど ち ら か と い え ば 取 ら な い ほ う が よ い	取 ら な い ほ う が よ い	わ か ら な い
①育児休業	1	2	3	4	5
②介護休業	1	2	3	4	5

問 15 既婚で同居している方に伺います。家事分担について、あなたの希望に最も近いものはどれですか。(〇は1つ)

- | | |
|----------------------|--|
| 1 夫が行う | |
| 2 夫が中心となっていくが、妻も分担する | |
| 3 半分ずつ分担していく | |
| 4 妻が中心となっていくが、夫も分担する | |
| 5 妻が行う | |
| 6 その他 () | |

問 16 それでは、家事分担についてあなたの家庭の現実(現状)に最も近いものはどれですか。(〇は1つ)

- | | |
|----------------------|--|
| 1 夫が行っている | |
| 2 夫が中心となっていくが、妻も分担する | |
| 3 半分ずつ分担していく | |
| 4 妻が中心となっていくが、夫も分担する | |
| 5 妻が行っている | |
| 6 その他 () | |

問 17 あなたが仕事(学業)以外に現在関わっている活動はどれですか。(〇はいくつでも)

- | | |
|--|--|
| 1 自治会、老人会など地域での活動 | |
| 2 子ども会、PTA活動、街頭補導など青少年健全育成に関する活動 | |
| 3 子育てボランティアなど地域の子育て支援に関する活動 | |
| 4 消費者グループ、社会学級など消費、生活関連活動 | |
| 5 健康づくり、保健委員など保健、医療に関する活動 | |
| 6 高齢者、障がい者などの介護ボランティア、手話サークルなど福祉に関する活動 | |
| 7 自主防災グループ、消防団など防災、災害救援に関する活動 | |
| 8 環境美化、リサイクル活動など自然・環境保護に関する活動 | |
| 9 施設の案内、公民館などでの託児、図書ボランティアなど公共施設での活動 | |
| 10 生涯学習、文化サークル、スポーツ・レクリエーション指導など趣味・スポーツ・文化に関する活動 | |
| 11 学校等での男女共同参画の教育活動など男女共同参画に関わる活動 | |
| 12 その他 () | |
| 13 活動していない | |

【暴力について】

問 18 セクシャル・ハラスメント（セクハラ・性的嫌がらせ）について、経験したり見聞きしたりしたことがありますか。（〇はいくつでも）

- 1 セクシャル・ハラスメントを受けたことがある
- 2 身近にセクシャル・ハラスメントを受けた人がいる
- 3 セクシャル・ハラスメントを受けた人から相談されたことがある
- 4 身近にはいないが、そうした話を聞いたことがある
- 5 テレビや新聞などで問題になっていることを知っている
- 6 その他（ ）
- 7 経験したり見聞きしたりしたことはない

問 19 最近、夫婦や恋人など親しい間柄にある男女間の暴力（ドメスティック・バイオレンス）が社会的に問題となっていますが、これまでに、ドメスティック・バイオレンスについて、経験したり見聞きしたりしたことがありますか。（〇はいくつでも）

- 1 直接、暴力を受けたことがある
- 2 暴力を受けた人から相談されたことがある
- 3 身近に暴力を受けた人がいると聞いたことがある
- 4 テレビや新聞などで問題になっていることは知っている
- 5 その他（ ）
- 6 経験したり見聞きしたりしたことはない

（問 19 で「1 直接、暴力を受けたことがある」と回答した方に伺います。）

問 19-1 暴力を受けたことについて、だれかに打ち明けたり、相談したりしましたか。（〇はいくつでも）

- 1 家族や親戚
- 2 友人・知人
- 3 警察
- 4 民間の専門家や専門機関（弁護士・弁護士会、カウンセラー・カウンセリング機関、民間シェルターなど）
- 5 社会福祉協議会の相談窓口
- 6 医療関係者（医師、看護師など）
- 7 静岡県女性相談センター
- 8 市役所の相談窓口
- 9 静岡県男女共同参画センター「あざれあ」
- 10 学校関係者（教員、養護教員、スクールカウンセラーなど）
- 11 その他（ ）
- 12 どこ（だれ）にも相談しなかった

(問 19-1 で「12 どこ(だれ)にも相談しなかった」と回答した方に伺います。)
問 19-2 どこ(だれ)にも相談しなかったのは、なぜですか。(〇はいくつでも)

- 1 自分さえがまんすれば、何とかやっていけると思ったから
- 2 恥ずかしくてだれにも言えなかったから
- 3 相談してもむだだと思ったから
- 4 自分にも悪いところがあると思ったから
- 5 世間体が悪いと思ったから
- 6 相談したことがわかると、仕返しやもっとひどい暴力を受けると思ったから
- 7 相談相手の言動で不快な思いをすと思ったから
- 8 他人を巻き込みたくなかったから
- 9 相談するほどのことではないと思ったから
- 10 他人に知られると、これまで通りのつき合い(仕事や学校などの関係)ができなくなると思ったから
- 11 そのことについて思い出したくなかったから
- 12 相手の行為は愛情の表現だと思ったから
- 13 どこ(だれ)に相談してよいのかわからなかったから
- 14 加害者に「だれにも言うな」とおどされたから
- 15 その他()

問 20 男女間における暴力を防止するためには、どのようなことが必要だと思えますか。(〇はいくつでも)

- 1 被害者が早期に相談できるよう、身近な相談窓口を増やす
- 2 家庭で保護者が子どもに対し、暴力を防止するための教育を行う
- 3 学校・大学で児童・生徒・学生に対し、暴力を防止するための教育を行う
- 4 加害者への罰則を強化する
- 5 暴力を助長するおそれのある情報(雑誌、コンピューターソフトなど)を取り締まる
- 6 暴力を振るったことのある者に対し、二度と繰り返さないための教育を行う
- 7 メディアを活用して、広報・啓発活動を積極的に行う
- 8 被害者を発見しやすい立場にある警察や医療関係者などに対し、研修や啓発を行う
- 9 地域で、暴力を防止するための研修会、イベントなどを行う
- 10 その他()
- 11 特にない

【防災について】

問 21 大規模災害時に男女共同参画の視点が重要であることから、男女共同参画の視点を防災に活かすために、これからどのような施策が必要だと思いませんか。(〇はいくつでも)

- | | | |
|----|------------------------------------|---|
| 1 | 備蓄品について女性や介護者、障がい者の視点を入れる | |
| 2 | 女性も男性も役割を固定せず防災活動や訓練に取り組む | |
| 3 | 避難所マニュアルなどをつくり、女性や子どもが安全に過ごせるようにする | |
| 4 | 市の防災会議や災害対策本部に女性の委員・職員を増やす | |
| 5 | 地域防災拠点の運営に女性も参画できるようにする | |
| 6 | 防災や災害現場で活動する女性のリーダーを育成する | |
| 7 | 日ごろからの男女間のコミュニケーション・地域のつながりを大切にする | |
| 8 | 日ごろからの男女平等、男女共同参画意識を高める | |
| 9 | その他 (|) |
| 10 | わからない | |

【行政について】

問 22 焼津市では、男女共同参画情報紙『A（あっ）しおかぜ』を発行しています。あなたが男女共同参画情報紙『A（あっ）しおかぜ』に期待することはどれですか。(〇はいくつでも)

- | | | |
|----|---------------------------------|---|
| 1 | 市内でさまざまな活動をしている個人や団体等の情報が知りたい | |
| 2 | 悩み相談やカウンセリング情報、Q&Aがあるとよい | |
| 3 | 子育てや介護についてのことが知りたい | |
| 4 | 女性の視点に立った災害対策・防災対策が知りたい | |
| 5 | 市の男女共同参画に関する動き、セミナー情報が知りたい | |
| 6 | 男性の暮らし方・生き方や地域活動に関する情報が知りたい | |
| 7 | 作成や編集に市民がもっと参加できるようにしてほしい・参加したい | |
| 8 | 書籍やマンガなどのお勧めのライブラリー情報が知りたい | |
| 9 | 焼津市の女性の歴史について学びたい | |
| 10 | その他 (|) |
| 11 | 特に期待することはない | |

問 23 焼津市では多様な保育・子育て支援策を進めてきましたが、今後男女がともに子育てしていくためには、どのような施策が重要になると思いますか。(〇はいくつでも)

- 1 保育園を増やし待機児童の解消を図ること
- 2 企業の理解を深め育児休業の取得など子育て中の働く男女の就労環境をバックアップすること
- 3 幼稚園における預かり保育を充実させること
- 4 病児・病後児保育や一時預かりなど多様な保育ニーズに対応する事業を充実させること
- 5 地域の祖母・祖父世代による異世代交流型子育て支援の仕組みを充実させること
- 6 父親が子育てに参加するような支援施策を充実させること
- 7 育児休業等の機運を高める仕組みについて情報提供をすること
- 8 ファミリーサポート事業のような「共助」の仕組みを充実させていくこと
- 9 保育ママ制度などの家庭的保育を充実させること
- 10 子育て支援ネットワークなど市内外の活動ネットワークを広げること
- 11 在宅子育て家庭を対象とする交流促進の場を充実させること
- 12 ワーク・ライフ・バランス認定企業などの表彰制度の創設や好事例の紹介
- 13 その他 ()
- 14 特にない
- 15 わからない

問 24 国際感覚豊かな人づくりや、在住外国人のまちづくりへの参画を進めて、国際社会の視点に立った男女共同参画を推進するためには、どのようなことが必要だと思えますか。(〇はいくつでも)

- 1 外国人市民と交流するイベントを増やす
- 2 外国の文化や生活習慣を知る講座を増やす
- 3 外国の言語を学ぶ外国語講座を増やす
- 4 学校教育で児童・生徒の英語学習への関心や意欲を高める
- 5 ホームステイの受け入れを増やす
- 6 外国人市民が防災や地域活動に参画する機会を増やす
- 7 外国人市民に日本語をおしえる機会を増やす
- 8 外国人市民に母国語の情報提供を行う
- 9 外国人市民のための相談体制を充実する
- 10 通訳・翻訳ができる人や機器を充実する
- 11 外国人市民に対する差別・偏見をなくす取り組みを充実する
- 12 その他 ()
- 13 特にない
- 14 わからない

問 25 「男女共同参画社会」を実現するために、今後、行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(〇はいくつでも)

- 1 子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する
- 2 子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する
- 3 保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する
- 4 労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女ともに働き方の見直しを進める
- 5 国・地方公共団体の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する
- 6 地域の役員（自治会・防災関係）に女性の参画が進むよう支援する
- 7 法律や制度の面で見直しを行う
- 8 民間企業・団体等の管理職に女性の登用が進むよう支援する
- 9 女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する
- 10 男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする
- 11 男女の平等と相互の理解や協力について学習機会を充実する
- 12 従来、女性が少なかった分野（研究者等）への女性の進出を支援する
- 13 その他（)
- 14 特にない
- 15 わからない

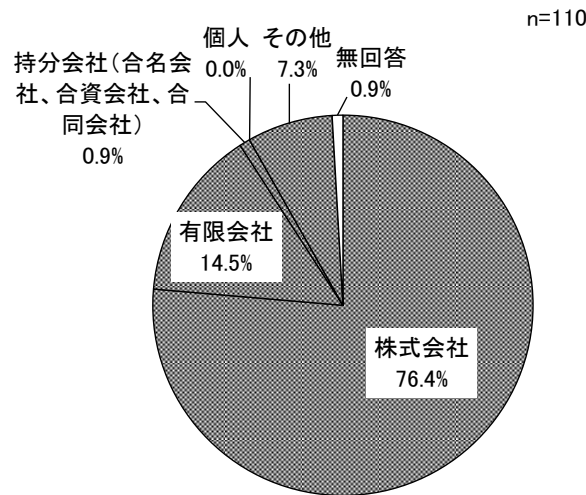
問 26 男女共同参画に関して、ご意見、ご要望など、ご自由にご記入ください。

質問は以上です。ご協力いただき、ありがとうございました。
同封の返信用封筒（切手不要）にて、10月17日までにポストへご投函ください。

Ⅲ 事業所実態調査結果

1. 事業所概要

F 1 事業所の組織形態



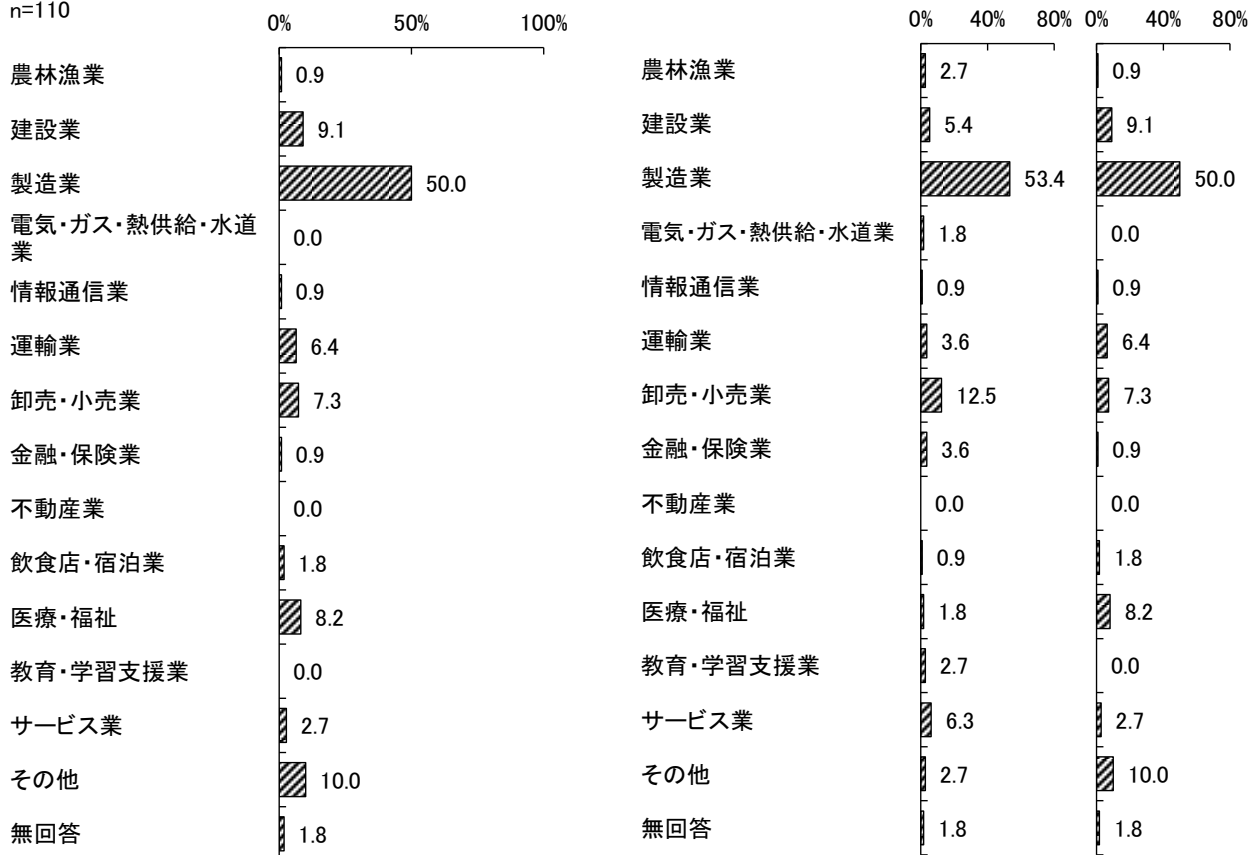
F 2 事業所の主たる業種

【経年比較】

n=110

平成19年度
n=112

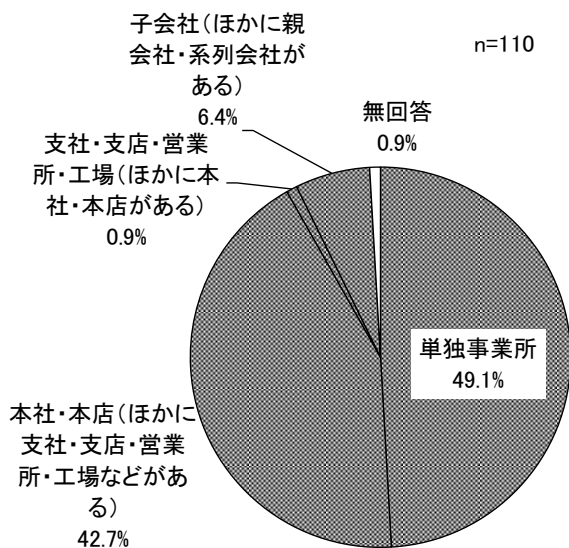
平成29年度
n=110



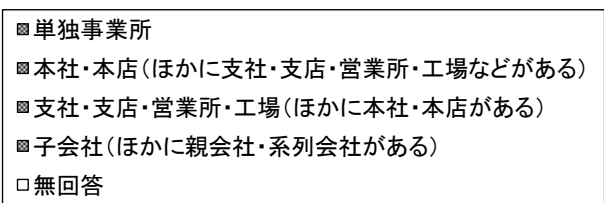
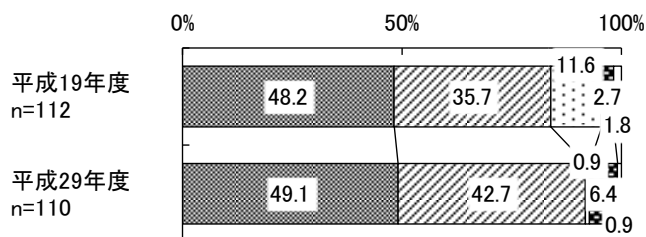
事業所の組織形態は、「株式会社」76.4%、「有限会社」14.5%などとなっている。

事業所の主たる業種は「製造業」が50.0%と最も多く、「その他」10.0%、「医療・福祉」8.2%などと続いている。平成19年度と比較して、主に建設業、運輸業、医療・福祉、その他の割合が増加し、製造業、卸売・小売業、金融・保険業、サービス業の割合が減少した。

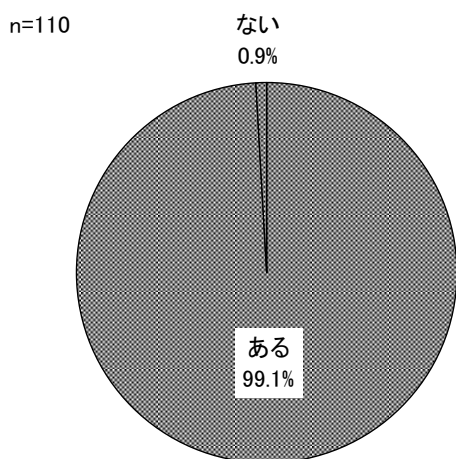
F 3 事業所の形態



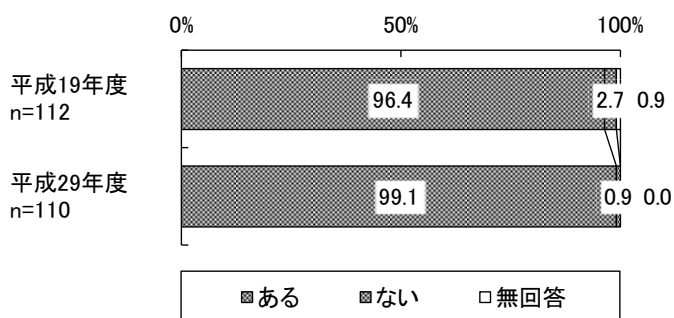
【経年比較】



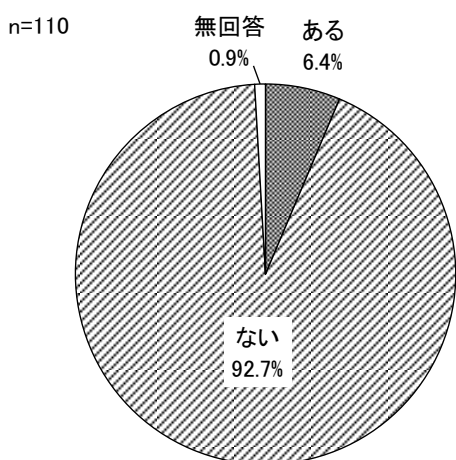
F 4 就業規則の有無



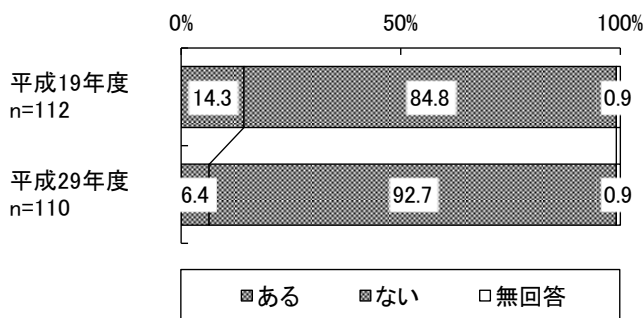
【経年比較】



F 5 労働組合の有無



【経年比較】



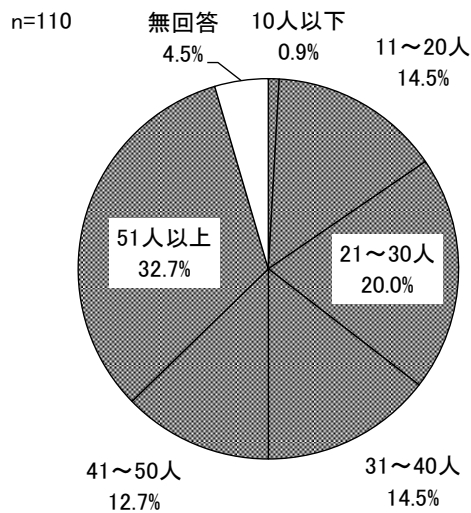
事業所の形態は、「単独事業所」が49.1%と最も多く、「本社・本店(ほかに支社・支店・営業所・工場などがある)」42.7%、「子会社(ほかに親会社・系列会社がある)」6.4%などと続いている。

平成19年度と比較して、「本社・本店(ほかに支社・支店・営業所・工場などがある)」が7.0%増加

し、「支社・支店・営業所・工場（ほかに本社・本店がある）」が10.7%減少した。
 就業規則は、99.1%の事業所が有している。
 平成19年度と比較して、「ある」が2.7%増加し、「ない」が1.8%減少した。
 労働組合は、「ない」が92.7%、「ある」が6.4%となっている。
 平成19年度と比較して、「ない」が7.9%増加し、「ある」が7.9%減少した。

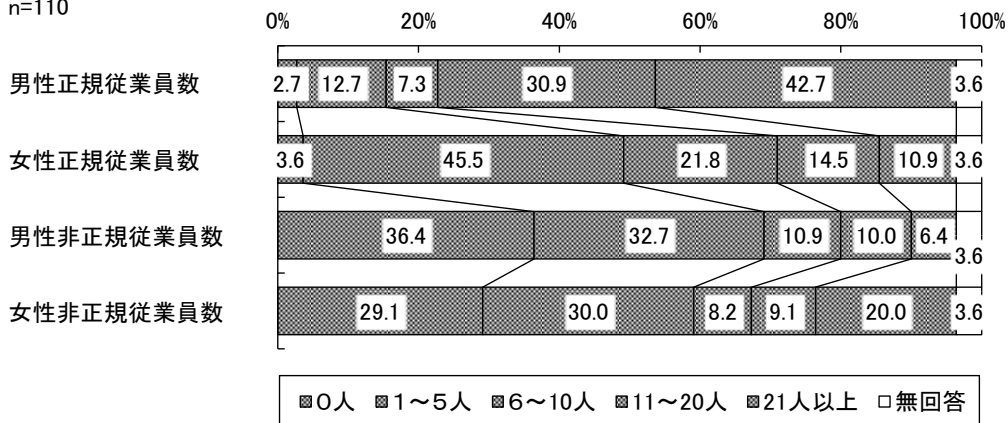
F 6 事業所の従業員数と役職者数

【全従業員数】



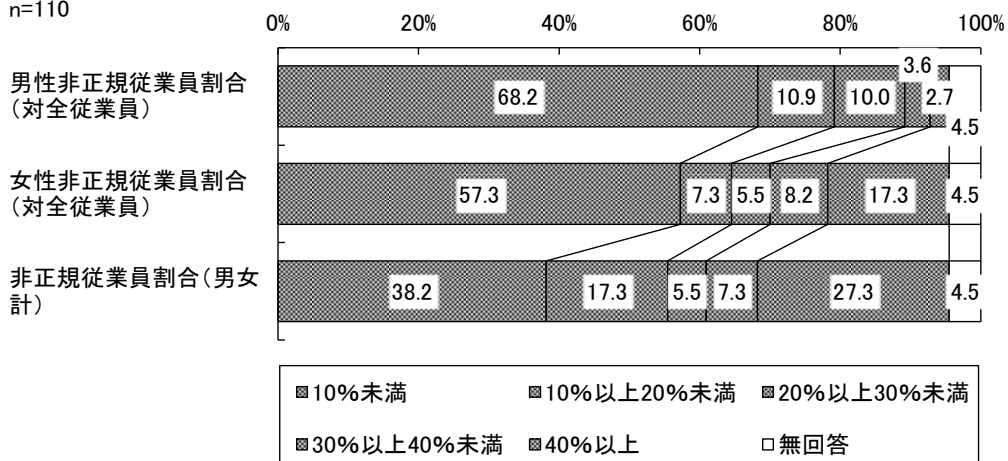
【従業員数（性別、雇用形態別）】

n=110



【非正規従業員割合（対全従業員）】

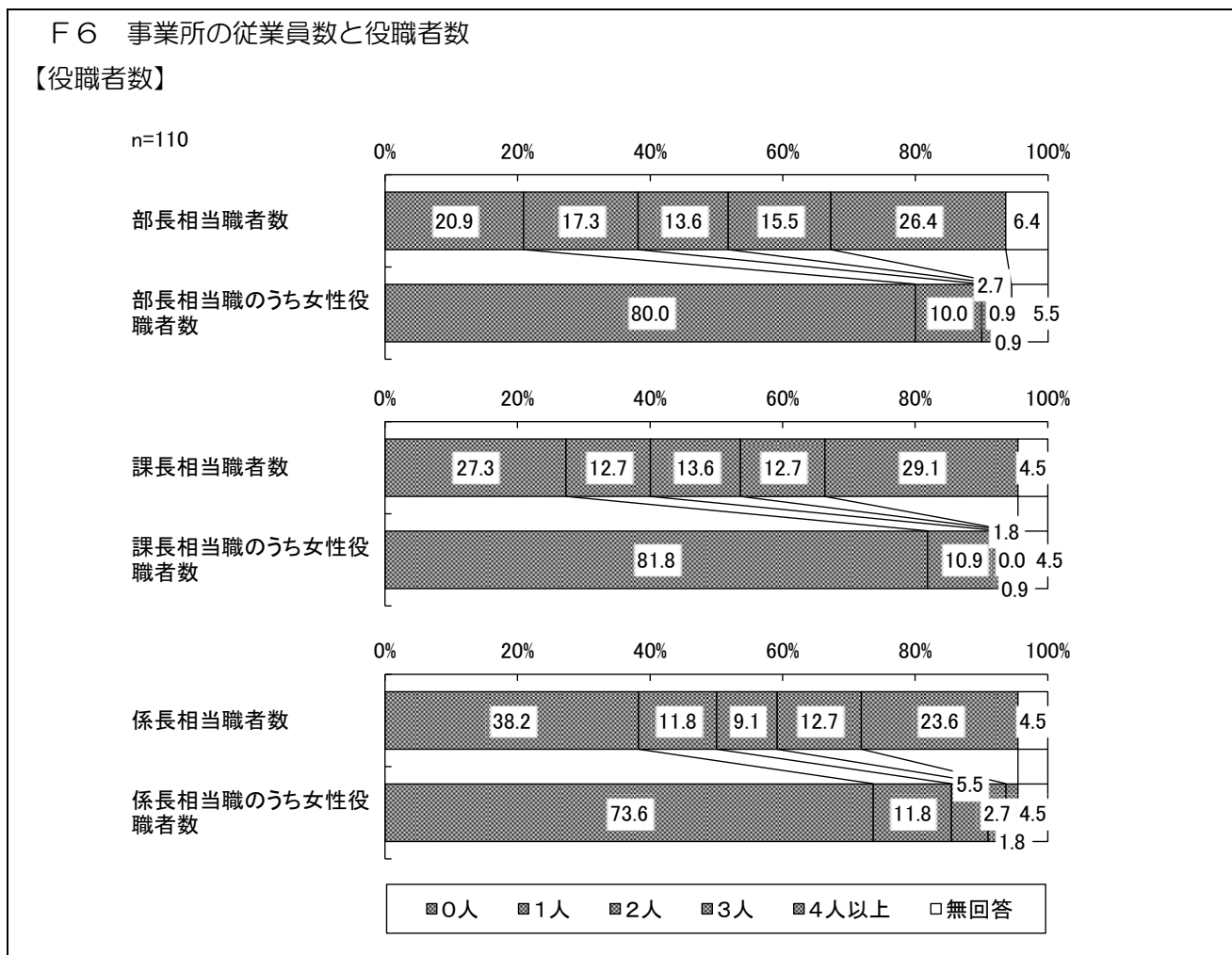
n=110



事業所の従業員数は、「51人以上」が32.7%と最も多く、「21～30人」20.0%、「11～20人」「31～40人」14.5%などと続いている。

男性正規従業員数は「21人以上」が42.7%と最も多く、同様に女性正規従業員数は「1～5人」が45.5%、男性非正規従業員数は「0人」が36.4%、女性非正規従業員数は「1～5人」が30.0%と最も多い。

男性非正規従業員割合（対全従業員）は「10%未満」が68.2%と最も多く、女性非正規従業員割合（対全従業員）と非正規従業員割合（男女計）も同様に57.3%、38.2%と最も多い。一方で、女性非正規従業員割合（対全従業員）と非正規従業員割合（男女計）では「40%以上」が17.3%、27.3%を占めており、非正規従業員が全従業員に占める割合の二極化が進んでいる。



部長相当職者数は「4人以上」が26.4%で最も多いが、部長相当職のうち女性役職者数は「0人」が80.0%で最も多い。

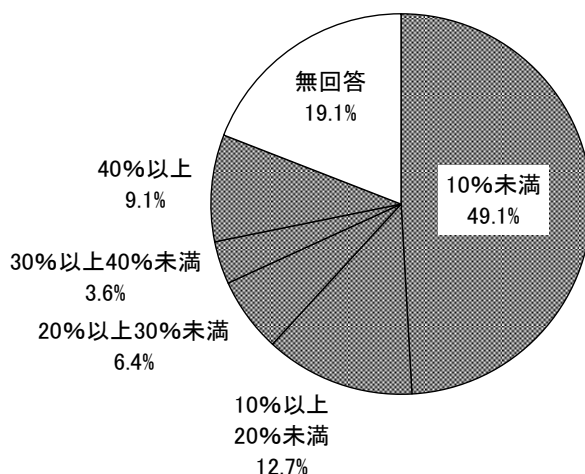
課長相当職者数は「4人以上」が29.1%で最も多いが、課長相当職のうち女性役職者数は「0人」が81.8%で最も多い。

係長相当職者数は「0人」が38.2%で最も多く、係長相当職のうち女性役職者数も「0人」が73.6%で最も多い。

F 6 事業所の従業員数と役職者数

【女性役職者割合】

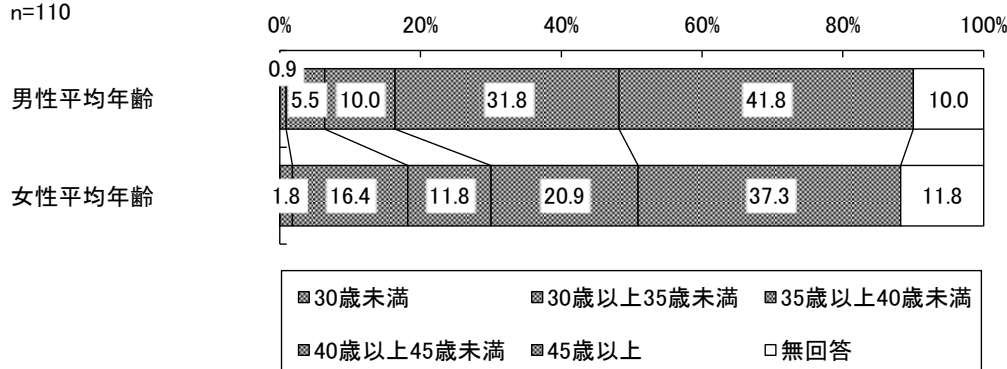
n=110



F 7 事業所の正規従業員の平均年齢と平均勤続年数

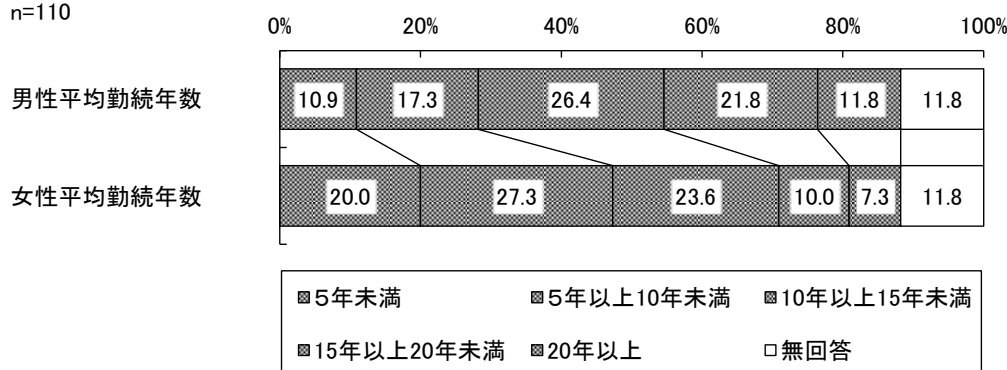
【平均年齢】

n=110



【平均勤続年数】

n=110



女性役職者割合は、「10%未満」が49.1%と最も多く、「10%以上 20%未満」が12.7%、「40%以上」9.1%などと続いている。

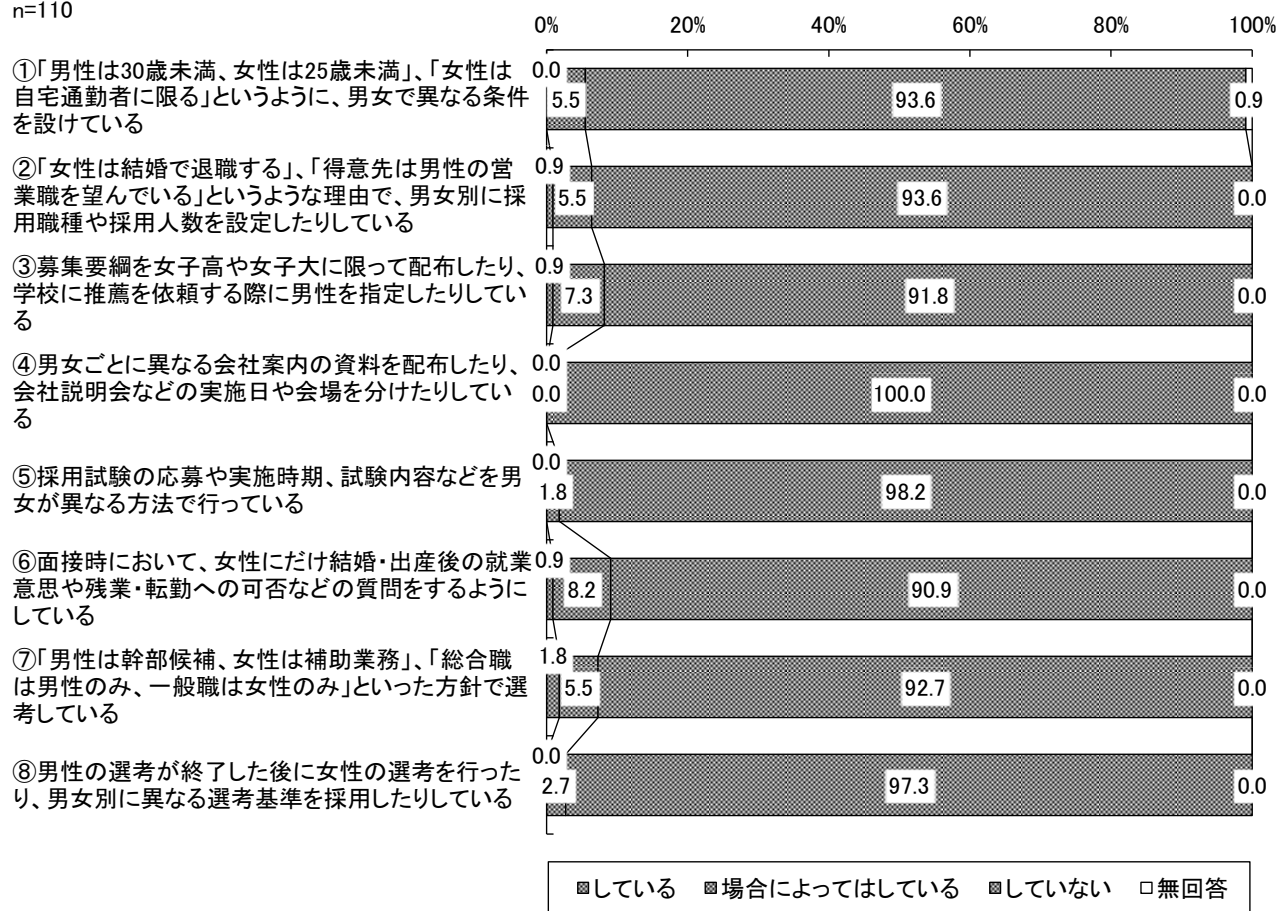
事業所の正規従業員の平均年齢は、男性女性ともに「45歳以上」がそれぞれ41.8%、37.3%と最も多い。男性は女性に比して「40歳以上 45歳未満」が10.9%多く、女性は男性に比して「30歳以上 35歳未満」が10.9%多い。

事業所の正規従業員の平均勤続年数は、男性は「10年以上 15年未満」が26.4%、女性は「5年以上 10年未満」が27.3%で最も多かった。女性は男性に比して、平均勤続年数が短い傾向にある。

2. 女性の採用・登用について

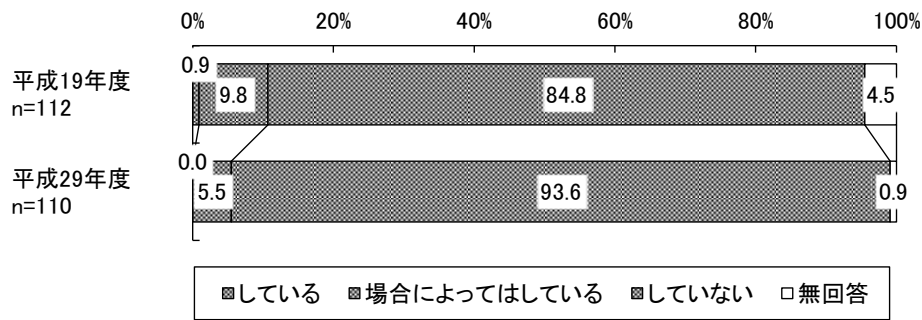
問1 貴事業所において、従業員の募集や採用をどのように行っていますか。(〇はそれぞれ1つずつ)

n=110



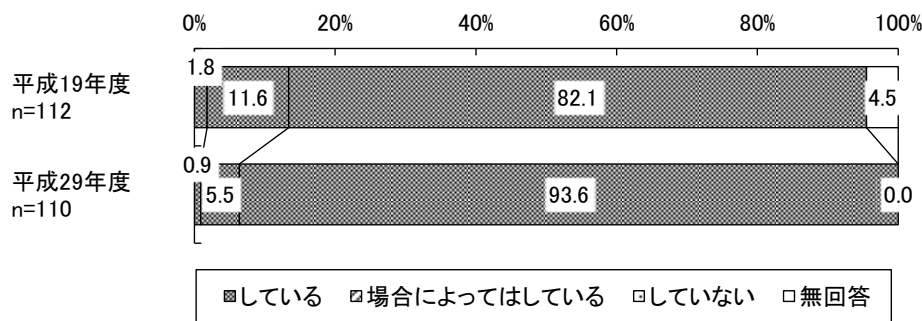
従業員の募集や採用について、全ての項目で「していない」が9割を超えている。また、「している」は『⑦「男性は幹部候補、女性は補助業務」、「総合職は男性のみ、一般職は女性のみ」といった方針で選考している』で1.8%、『②「女性は結婚で退職する」、「得意先は男性の営業職を望んでいる」というような理由で、男女別に採用職種や採用人数を設定したりしている』、『③募集要綱を女子高や女子大に限って配布したり、学校に推薦を依頼する際に男性を指定したりしている』、『⑥面接時において、女性にだけ結婚・出産後の就業意思や残業・転勤への可否などの質問をするようにしている』でそれぞれ0.9%などとなっている。

【経年比較】①「男性は30歳未満、女性は25歳未満」、「女性は自宅通勤者に限る」というように、男女で異なる条件を設けている



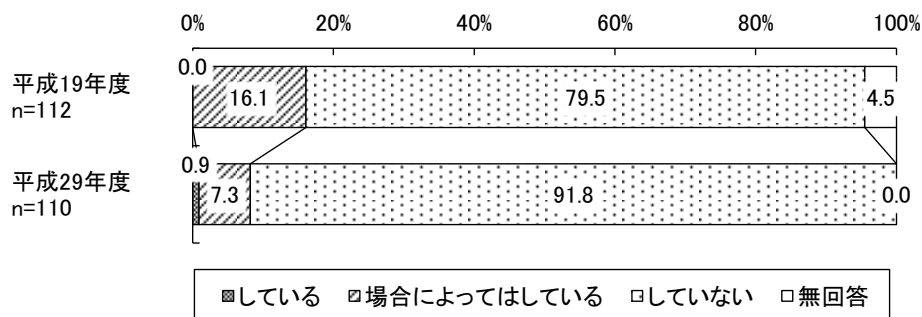
平成19年度と比較して、「していない」が8.8%増加し、「場合によってはしている」が4.3%減少、「している」は0.0%となった。

【経年比較】②「女性は結婚で退職する」、「得意先は男性の営業職を望んでいる」というような理由で、男女別に採用職種や採用人数を設定したりしている



平成19年度と比較して、「していない」が11.5%増加し、「場合によってはしている」「している」がそれぞれ6.1%、0.9%減少した。

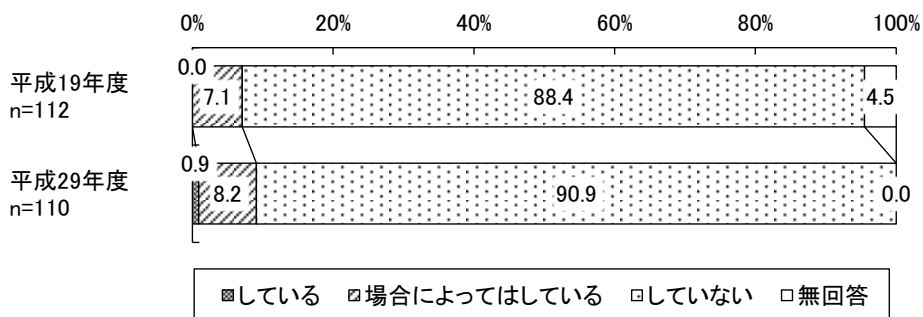
【経年比較】③募集要綱を女子高や女子大に限って配布したり、学校に推薦を依頼する際に男性を指定したりしている



平成19年度と比較して、「していない」が12.3%増加し、「場合によってはしている」が8.8%減少した。

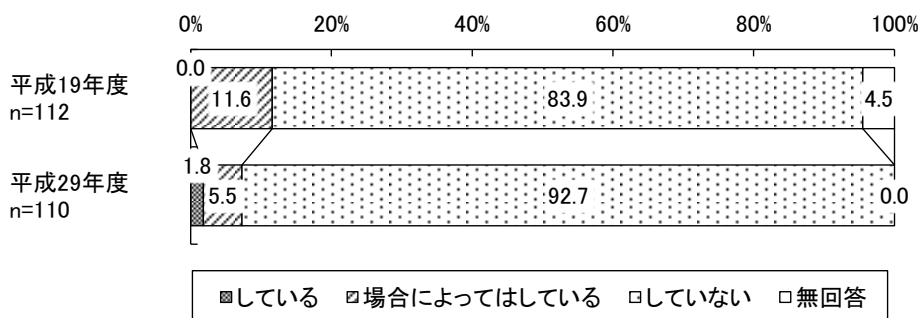
※ なお、④⑤は平成19年度の調査に該当する項目が無かったため、経年比較を行っていない。

【経年比較】⑥面接時において、女性にだけ結婚・出産後の就業意思や残業・転勤への可否などの質問をするようにしている



平成19年度と比較して、「していない」が2.5%増加した。

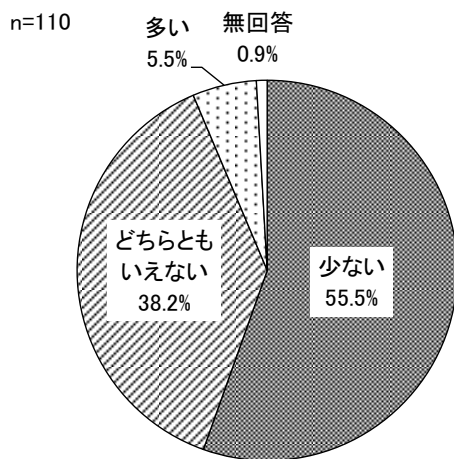
【経年比較】⑦「男性は幹部候補、女性は補助業務」、「総合職は男性のみ、一般職は女性のみ」といった方針で選考している



平成19年度と比較して、「していない」が8.8%増加し、「場合によってはしている」が6.1%減少した。

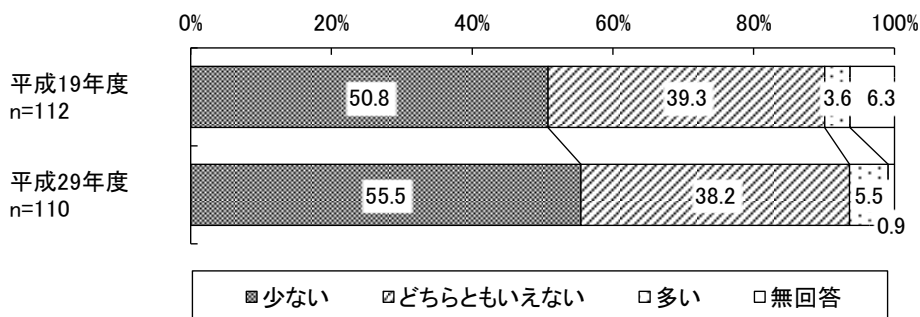
※ なお、⑧は平成19年度の調査に該当する項目が無かったため、経年比較を行っていない。

問2 貴事業所において、役職付きの女性従業員は少ないと思いますか。(〇は1つ)



役職付きの女性従業員は少ないと思うかについては、「少ない」55.5%、「どちらともいえない」38.2%、「多い」5.5%となっている。

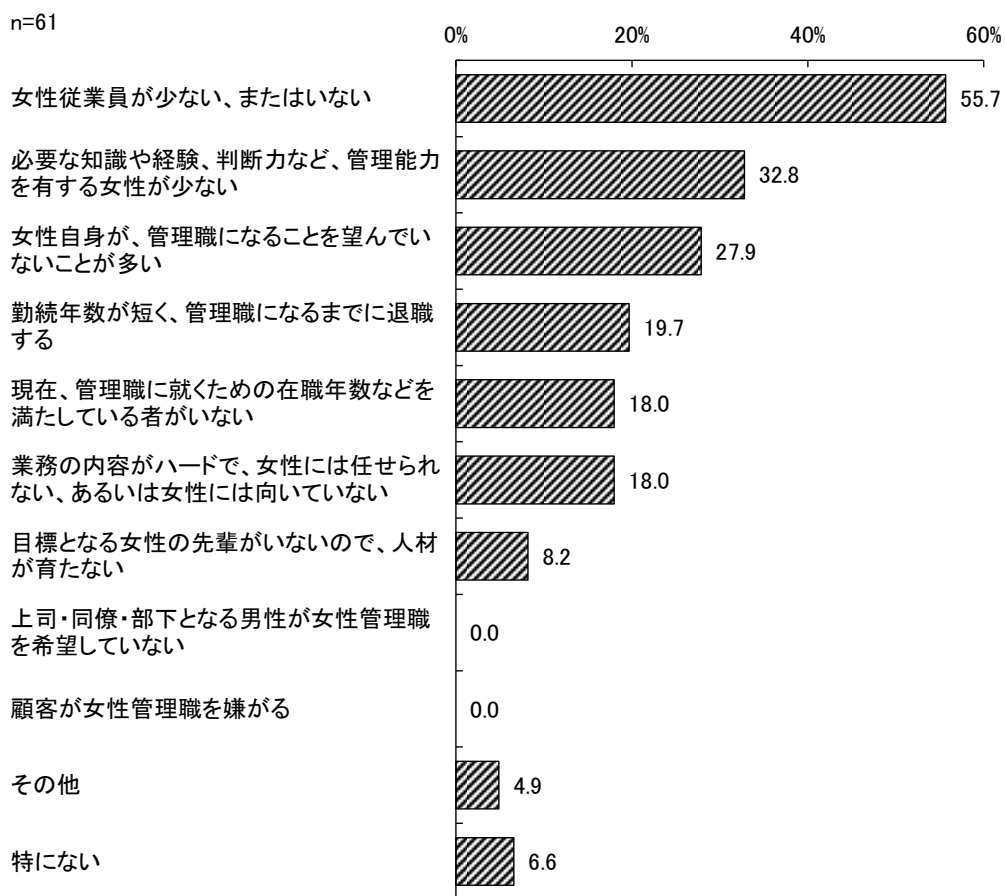
【経年比較】



平成19年度と比較して、「少ない」が4.7%増加した。

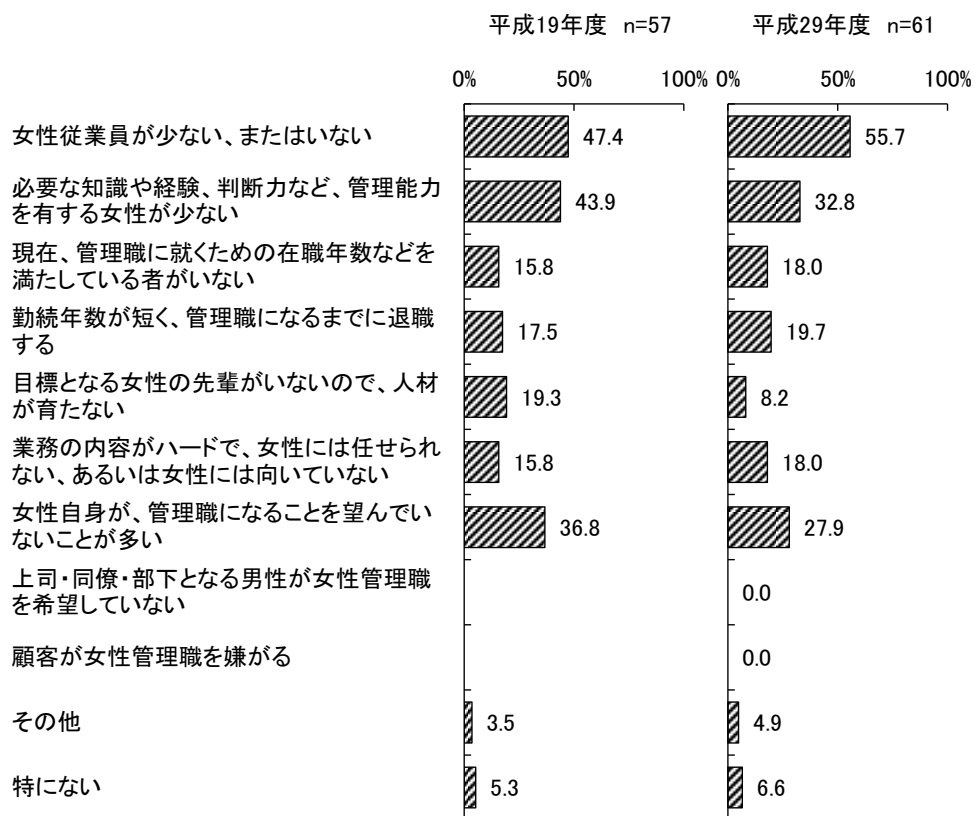
(問2で「1 少ない」と回答した方におたずねします。)

問2-1 女性管理職が少ない(またはいない)のは、どのような理由からですか。(〇はいくつでも)



女性管理職が少ない(またはいない)理由は、「女性従業員が少ない、またはいない」が55.7%と最も多く、「必要な知識や経験、判断力など、管理能力を有する女性が少ない」32.8%、「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い」27.9%、「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」19.7%などと続いている。

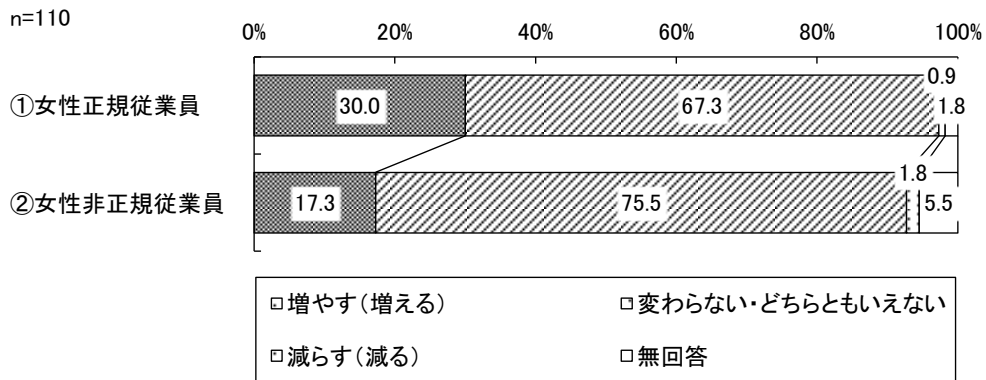
【経年比較】



※「上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望していない」「顧客が女性管理職を嫌がる」は平成29年度のみ

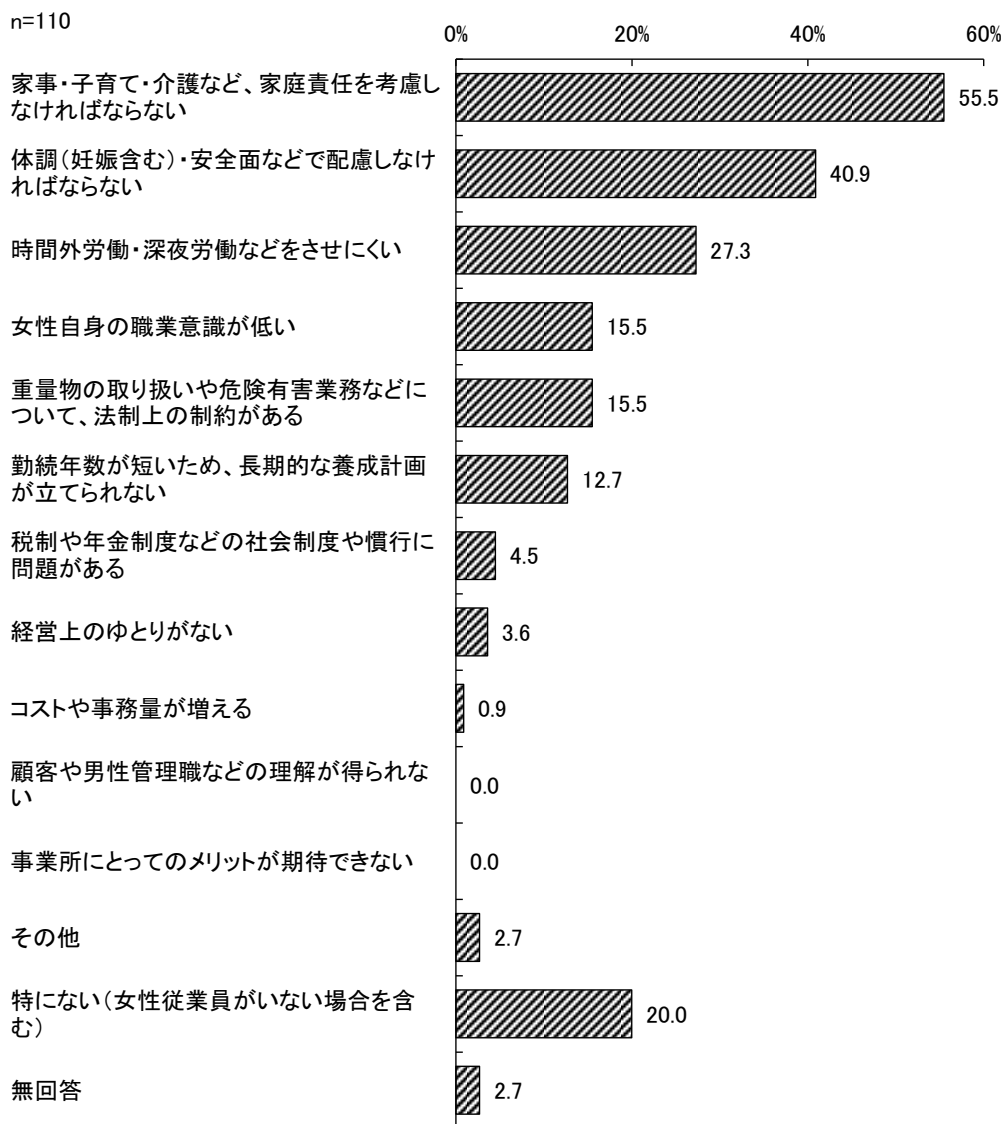
平成19年度と比較して、「女性従業員が少ない、またはいない」が8.3%増加し、「必要な知識や経験、判断力など、管理能力を有する女性が少ない」「目標となる女性の先輩がいないので、人材が育たない」「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い」がそれぞれ11.1%、11.1%、8.9%減少した。

問3 今後の5年間で、貴事業所で働く女性の比率をどのようにしたらよい（どのようになるとよい）と考えていますか。（〇はそれぞれ1つずつ）



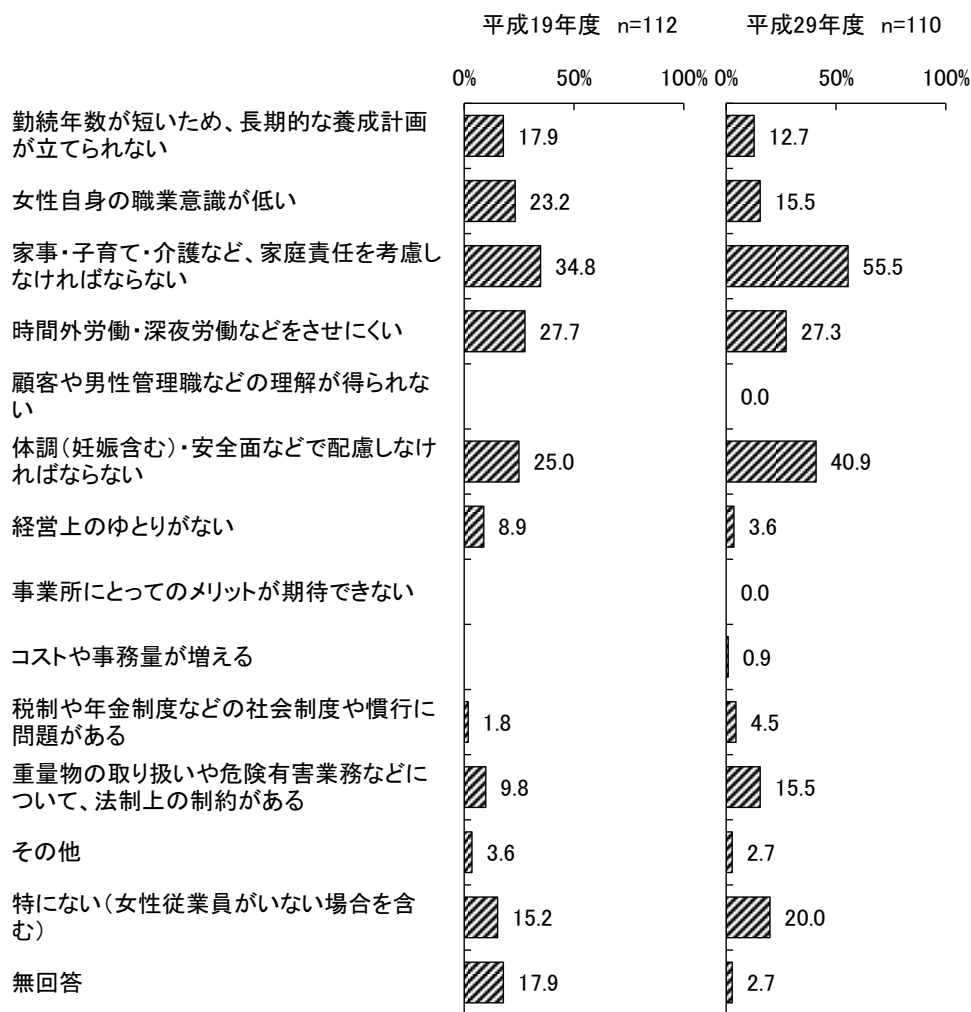
今後の5年間の事業所で働く女性の比率について、①女性正規従業員は「増やす(増える)」30.0%、「変わらない・どちらともいえない」67.3%、「減らす(減る)」0.9%となっている。②女性非正規従業員は「増やす(増える)」17.3%、「変わらない・どちらともいえない」75.5%、「減らす(減る)」1.8%となっている。

問4 貴事業所において、女性従業員の能力活用にあたり課題となることはありますか。(〇はいくつでも)



女性従業員の能力活用にあたり課題となることは、「家事・子育て・介護など、家庭責任を考慮しなければならない」が55.5%と最も多く、「体調(妊娠含む)・安全面などで配慮しなければならない」40.9%、「時間外労働・深夜労働などをさせにくい」27.3%、「女性自身の職業意識が低い」15.5%などと続いている。

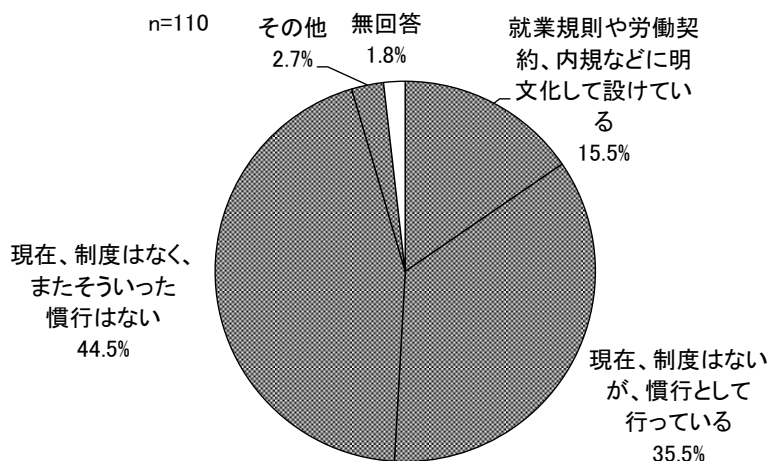
【経年比較】



※「顧客や男性管理職などの理解が得られない」「事業所にとってのメリットが期待できない」「コストや事務量が増える」は平成29年度のみ

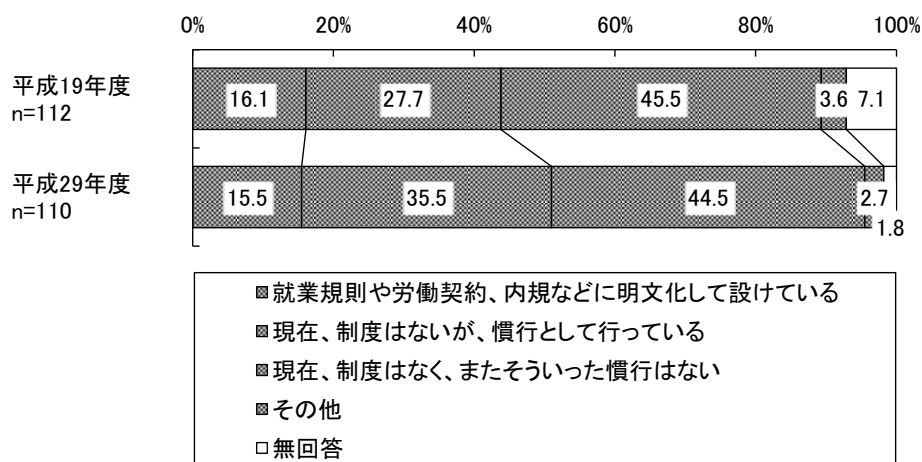
平成19年度と比較して、「家事・子育て・介護など、家庭責任を考慮しなければならない」が20.7%、「体調(妊娠含む)・安全面などで配慮しなければならない」が15.9%増加した。一方で、「女性自身の職業意識が低い」が7.7%、「経営上のゆとりがない」が5.3%減少した。

問5 貴事業所では、結婚・出産・育児・介護などのために退職した女性を、その後一定の要件を満たせばもとの勤務先に再雇用する制度を設けていますか。(〇は1つ)



退職した女性を再雇用する制度については、「就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている」15.5%、「現在、制度はないが、慣行として行っている」35.5%、「現在、制度はなく、またそういった慣行はない」44.5%、「その他」2.7%となっている。

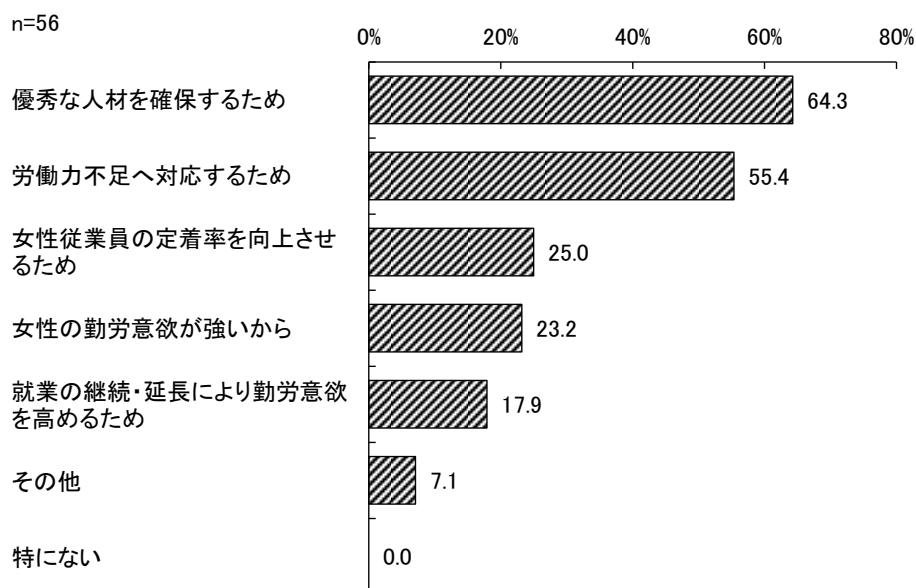
【経年比較】



平成19年度と比較して、「現在、制度はないが、慣行として行っている」が7.8%増加したほかは、割合に大きな変動はなかった。

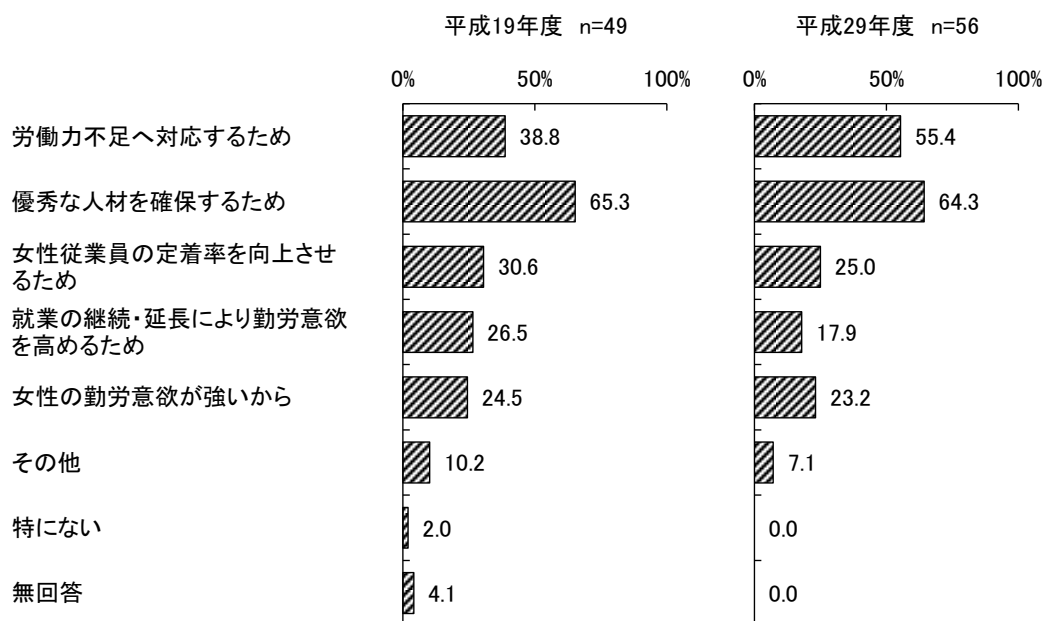
(問5で「1 就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている」「2 現在、制度はないが、慣習として行っている」と回答した方におたずねします。)

問5-1 再雇用の制度を設けている理由は何ですか。次の中から特に女性の再雇用に関して選んでください。(〇は3つまで)



再雇用の制度を設けている理由は、「優秀な人材を確保するため」が64.3%と最も多く、「労働力不足へ対応するため」55.4%、「女性従業員の定着率を向上させるため」25.0%、「女性の勤労意欲が強いから」23.2%などと続いている。

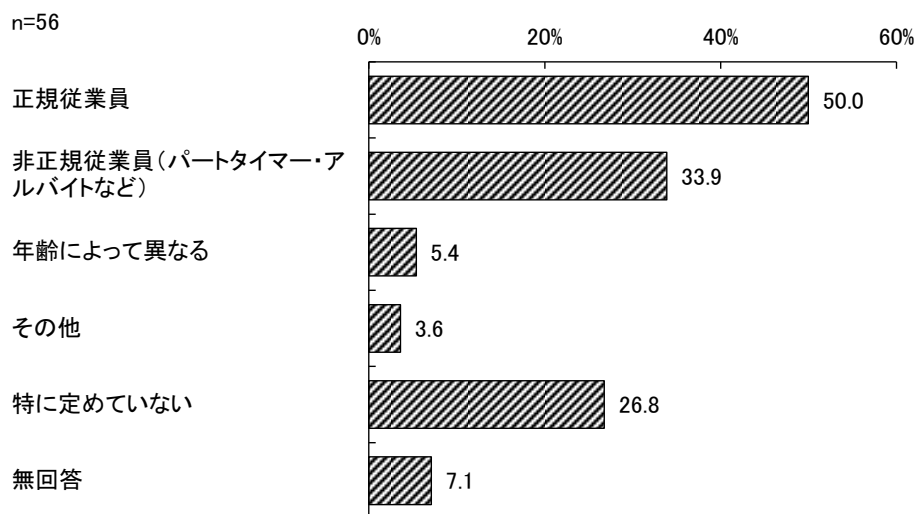
【経年比較】



平成19年度と比較して、「労働力不足へ対応するため」が16.6%増加し、「女性従業員の定着率を向上させるため」が5.6%、「就業の継続・延長により勤労意欲を高めるため」が8.6%減少した。

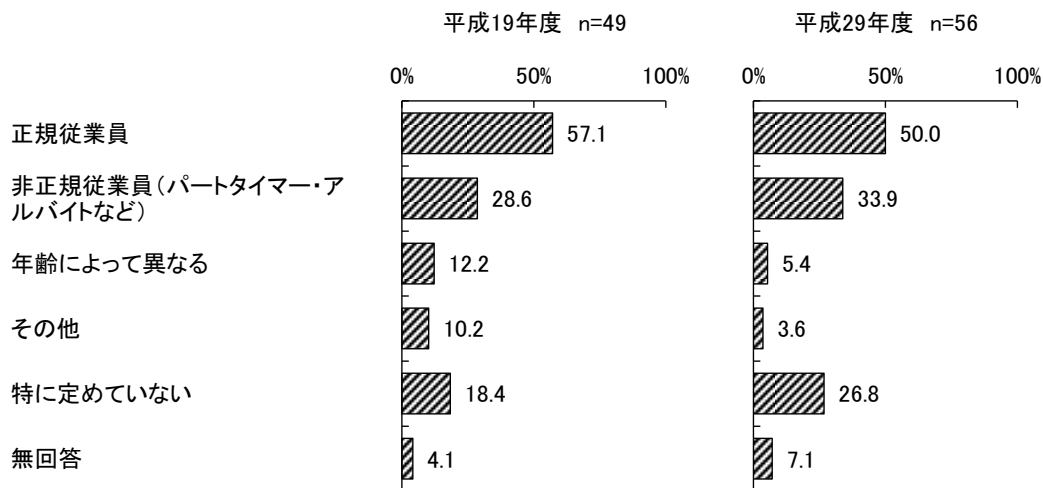
(問5で「1 就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている」「2 現在、制度はないが、慣習として行っている」と回答した方におたずねします。)

問5-2 女性従業員の再雇用後の配置はどうなりますか。(〇はいくつでも)



女性従業員の再雇用後の配置については、「正規従業員」が50.0%と最も多く、「非正規従業員(パートタイマー・アルバイトなど)」33.9%などと続いている。一方、「特に定めていない」は26.8%となっている。

【経年比較】

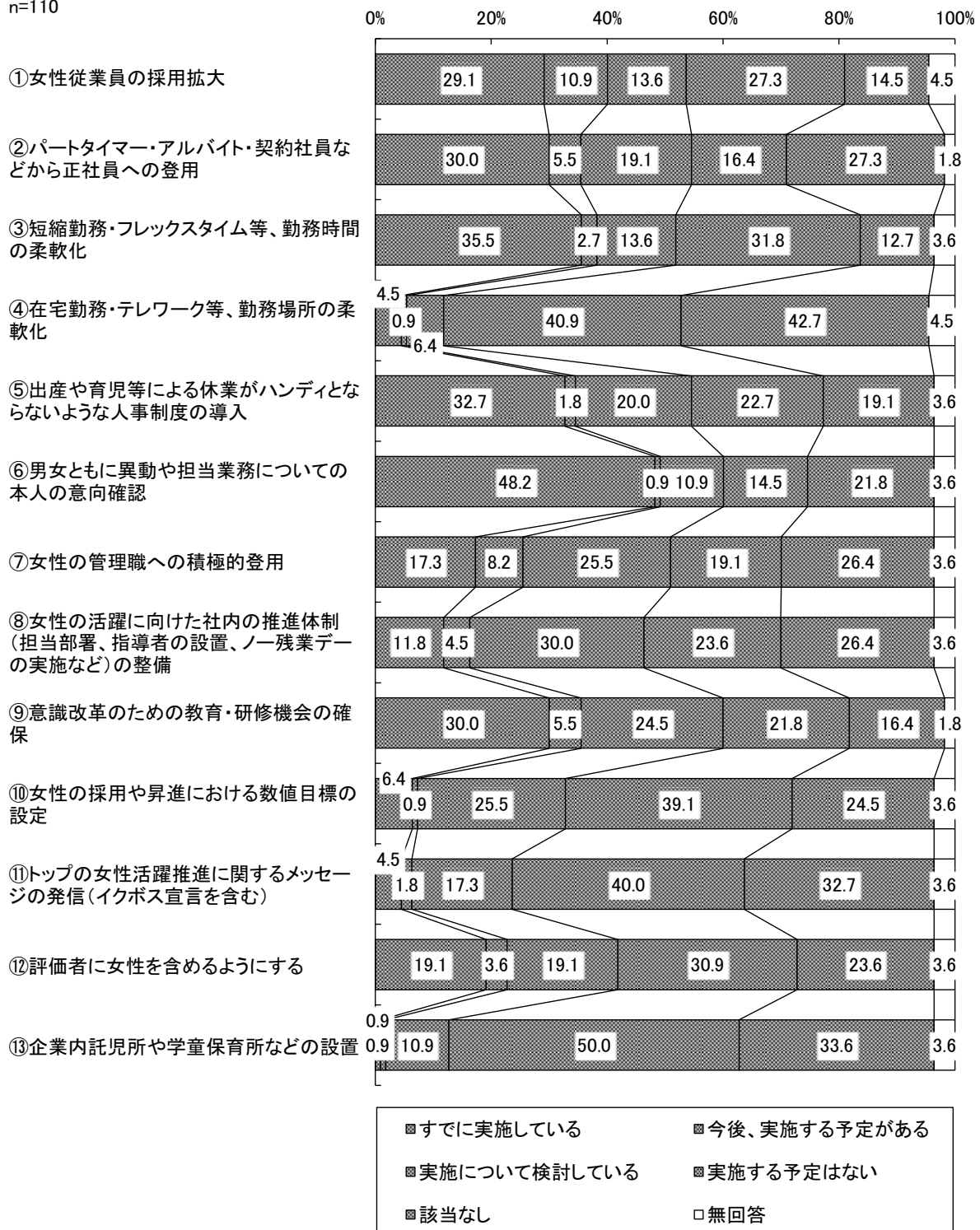


平成19年度と比較して、「非正規従業員(パートタイマー・アルバイトなど)」が5.3%、「特に定めていない」が8.4%増加し、「正規従業員」が7.1%、「年齢によって異なる」が6.8%減少した。

3. 女性の活躍に向けて

問6 貴事業所では、女性の活躍に向けて実施、もしくは今後の実施を考えている取り組みがありますか。(〇はそれぞれ1つずつ)

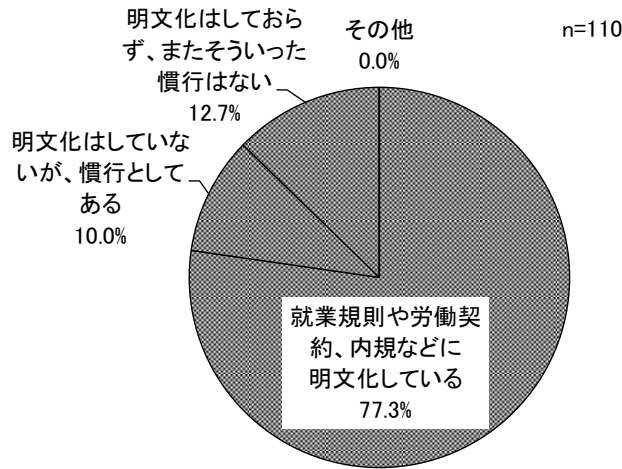
n=110



女性の活躍に向けて実施していること、実施を考えていることについては、「すでに実施している」は『⑥男女ともに異動や担当業務についての本人の意向確認』で48.2%、『③短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化』で35.5%、『⑤出産や育児等による休業がハンディとならないような人事制度の導入』で32.7%などとなっている。また、『⑬企業内託児所や学童保育所などの設置』で「実施する予定はない」が50.0%となっている。

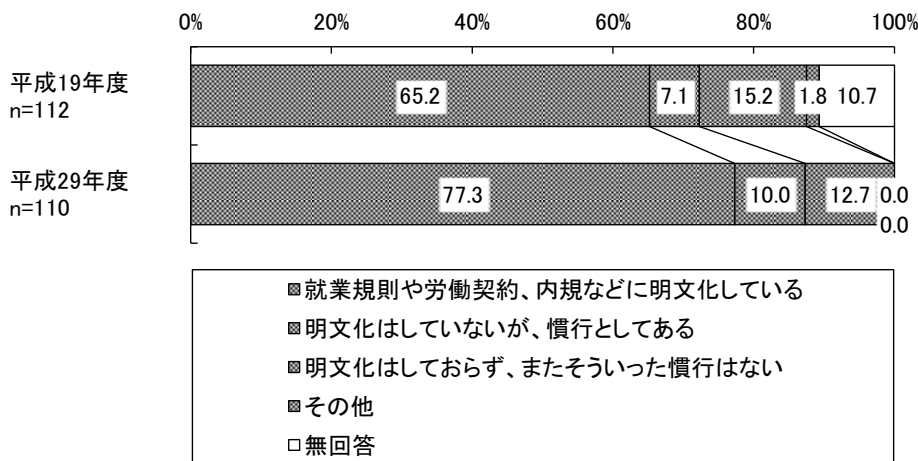
4. 育児・介護休業制度について

問7 育児休業制度は、労働者が「育児・介護休業法」に規定する子を育てるために一定期間休業する制度をいいますが、貴事業所では、この育児休業制度を就業規則などで規定していますか。(〇は1つ)



育児休業制度を就業規則などで規定しているかは、「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」77.3%、「明文化はしていないが、慣行としてある」10.0%、「明文化はしておらず、またそういった慣行はない」12.7%、「その他」0.0%となっている。

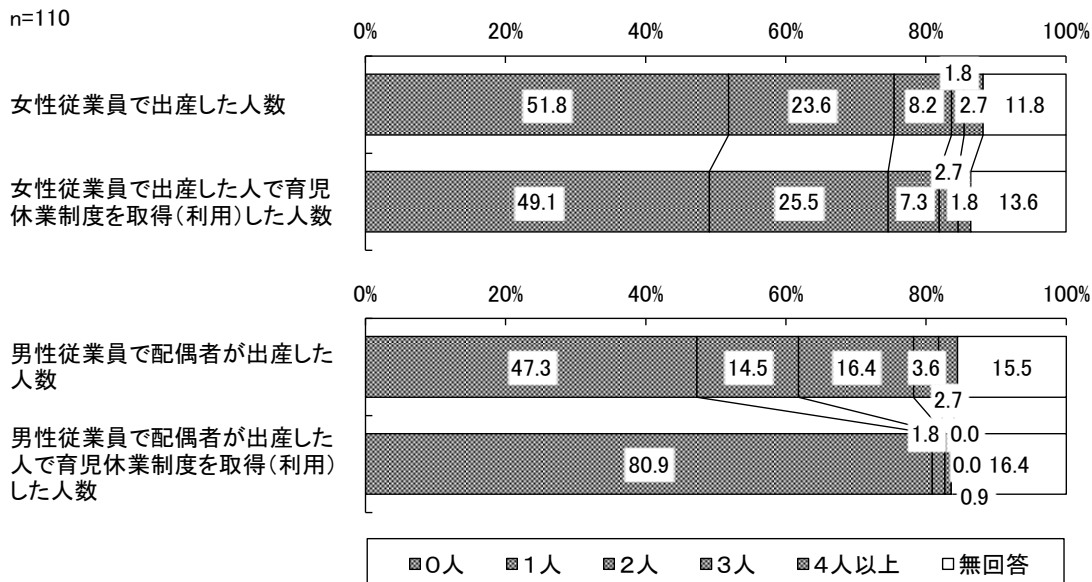
【経年比較】



平成19年度と比較して、「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」が12.1%増加し、「明文化はしておらず、またそういった慣行はない」は2.5%減少した。

(問7で「1 就業規則や労働契約、内規などに明文化している」「2 明文化はしていないが、慣習としてある」と回答した方におたずねします。)

問7-1 平成28年1月1日から12月31日の1年間で、貴事業所において女性従業員で出産した人数および男性従業員で配偶者が出産した人数と、そのうち実際に育児休業制度を取得(利用)した従業員の数それぞれ記入してください。

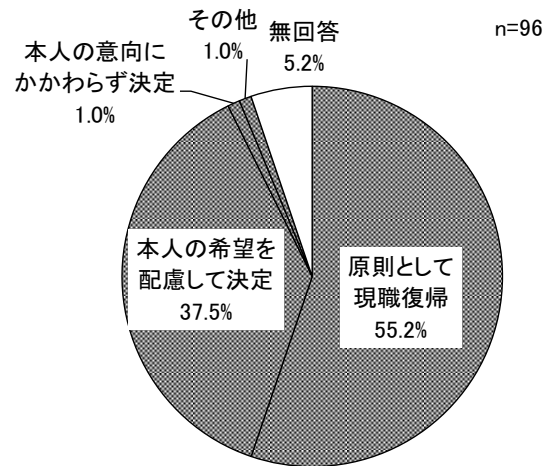


育児休業制度の利用状況などについて、事業所において女性従業員で出産した人は「1人」23.6%、「2人」8.2%、「3人」1.8%、「4人以上」2.7%、女性従業員で出産した人で育児休業制度を取得(利用)した人は「1人」25.5%、「2人」7.3%、「3人」2.7%、「4人以上」1.8%となっている。

また、男性従業員で配偶者が出産した人は「1人」14.5%、「2人」16.4%、「3人」3.6%、「4人以上」2.7%、男性従業員で配偶者が出産した人で育児休業制度を取得(利用)した人は「1人」1.8%、「2人」0.0%、「3人」0.0%、「4人以上」0.9%となっている。

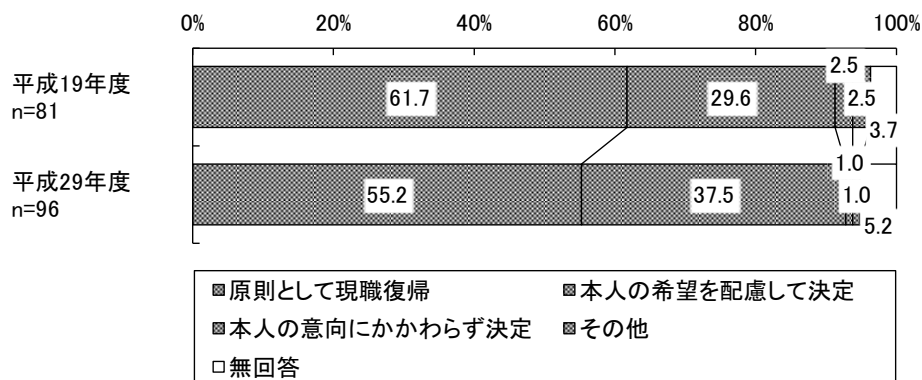
(問7で「1 就業規則や労働契約、内規などに明文化している」「2 明文化はしていないが、慣習としてある」と回答した方におたずねします。)

問7-2 育児休業の復職後の配置はどうなりますか。(〇は1つ)



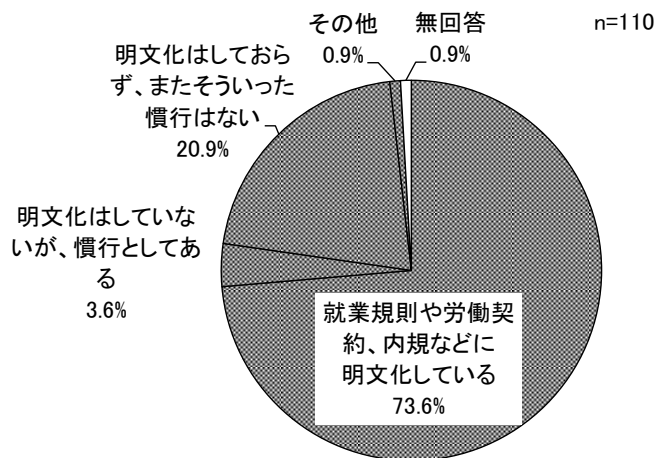
育児休業の復職後の配置は、「原則として現職復帰」55.2%、「本人の希望を配慮して決定」37.5%、「本人の意向にかかわらず決定」1.0%、「その他」1.0%となっている。

【経年比較】



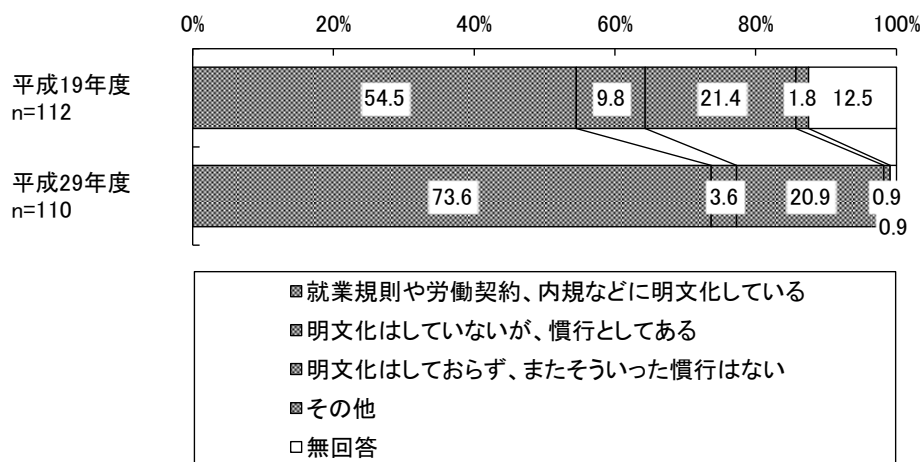
平成19年度と比較して、「原則として現職復帰」が6.5%減少し、「本人の希望を配慮して決定」が7.9%増加した。

問8 介護休業制度は、労働者が「育児・介護休業法」に規定する家族等の介護のために一定期間休業する制度をいいますが、貴事業所では、この介護休業制度を就業規則などで規定していますか。(〇は1つ)



介護休業制度を就業規則などで規定しているかは、「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」73.6%、「明文化はしていないが、慣行としてある」3.6%、「明文化はしておらず、またそういった慣行はない」20.9%、「その他」0.9%となっている。

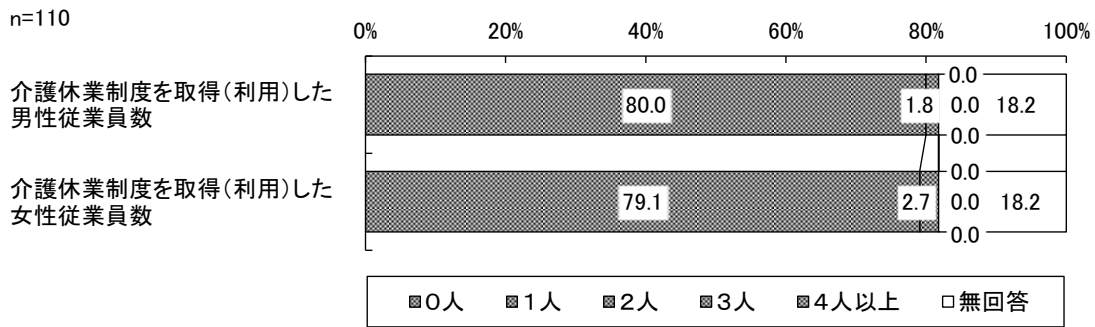
【経年比較】



平成19年度と比較して、「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」が19.1%増加し、「明文化はしていないが、慣行としてある」が6.2%減少した。

(問8で「1 就業規則や労働契約、内規などに明文化している」「2 明文化はしていないが、慣習としてある」と回答した方におたずねします。)

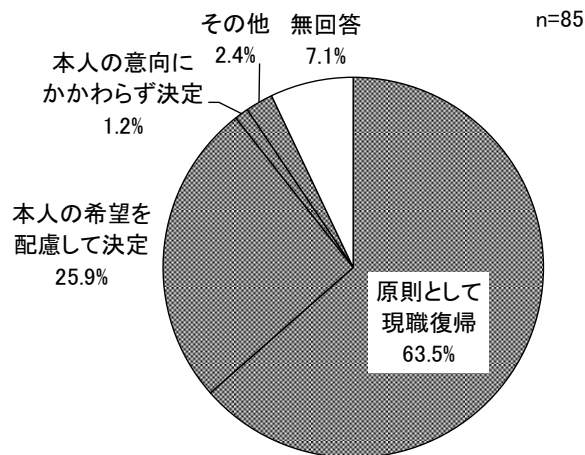
問8-1 平成28年1月1日から12月31日の1年間で、貴事業所において介護休業制度を取得(利用)した従業員は何人ですか。実際の取得(利用)者数を、男女別にそれぞれ記入してください。



介護休業制度の利用状況について、事業所において介護休業制度を取得(利用)した男性従業員は「1人」が1.8%、介護休業制度を取得(利用)した女性従業員は「1人」が2.7%となっている。

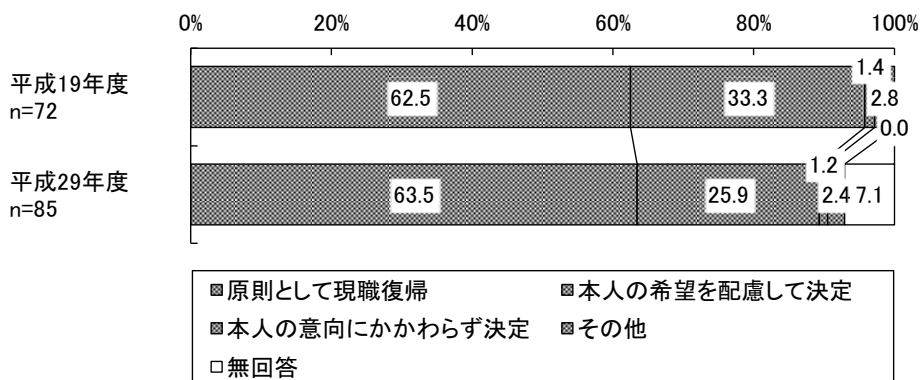
(問8で「1 就業規則や労働契約、内規などに明文化している」「2 明文化はしていないが、慣習としてある」と回答した方におたずねします。)

問8-2 介護休業の復職後の配置はどうなりますか。(〇は1つ)



育児休業の復職後の配置は、「原則として現職復帰」63.5%、「本人の希望を配慮して決定」25.9%、「本人の意向にかかわらず決定」1.2%、「その他」2.4%となっている。

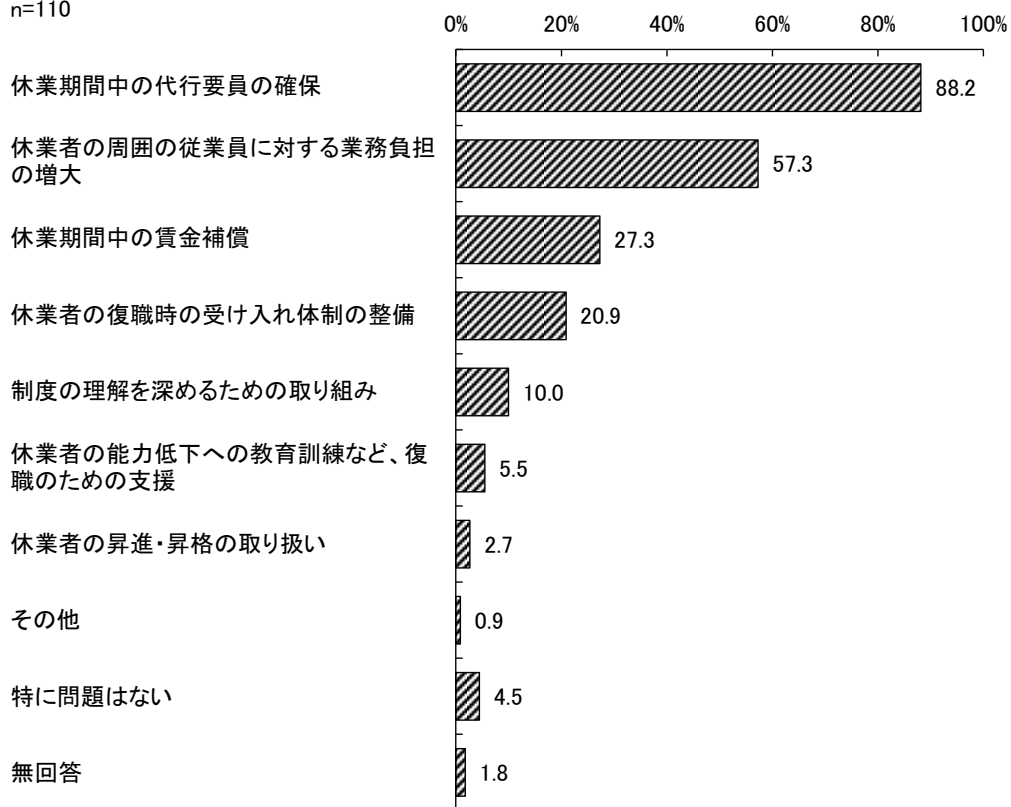
【経年比較】



平成19年度と比較して、「本人の希望を配慮して決定」が7.4%減少したほかは、大きな変動はなかった。

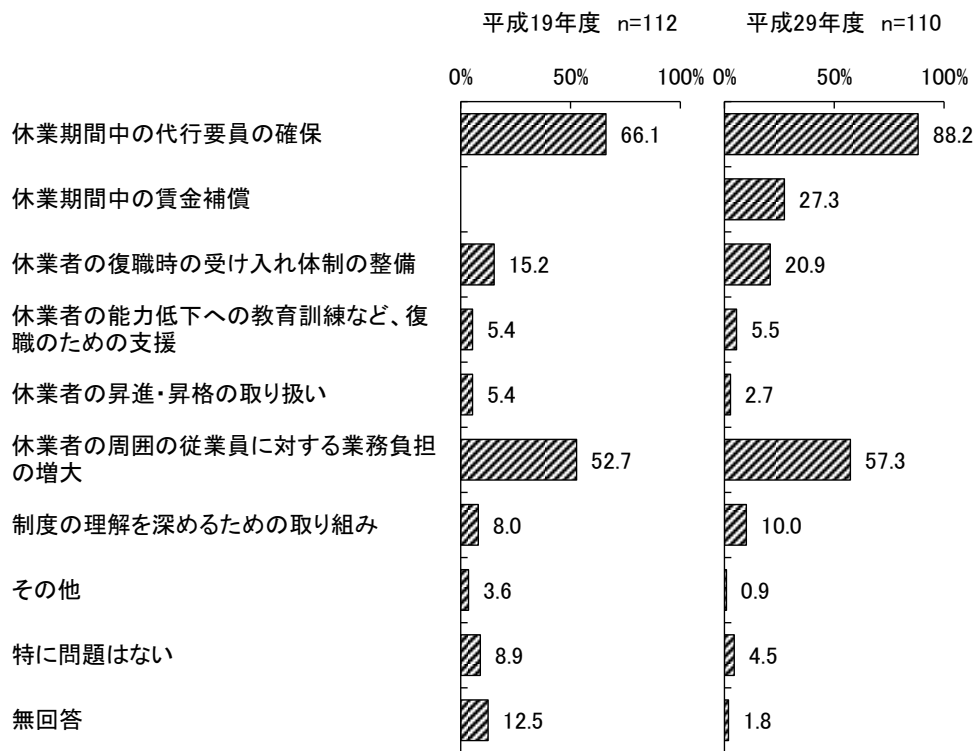
問 9 育児・介護休業制度の活用を進めていくうえで、貴事業所で課題となることはどのようなことですか。(〇はいくつでも)

n=110



育児・介護休業制度の活用を進めていくうえで、事業所で課題となることは、「休業期間中の代行要員の確保」が88.2%と最も多く、「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」57.3%、「休業期間中の賃金補償」27.3%、「休業者の復職時の受け入れ体制の整備」20.9%などと続いている。

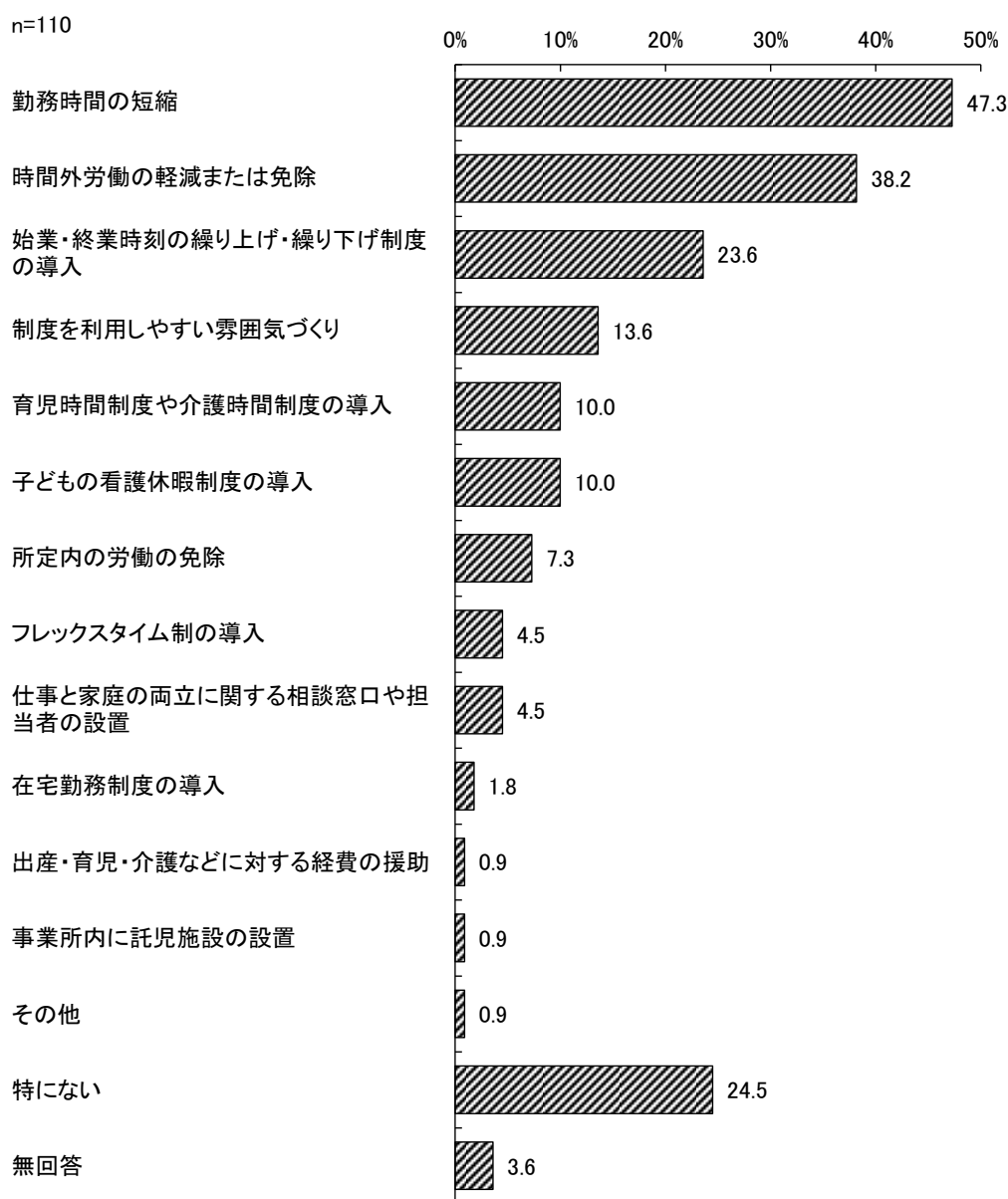
【経年比較】



※「休業期間中の賃金補償」は平成29年度のみ

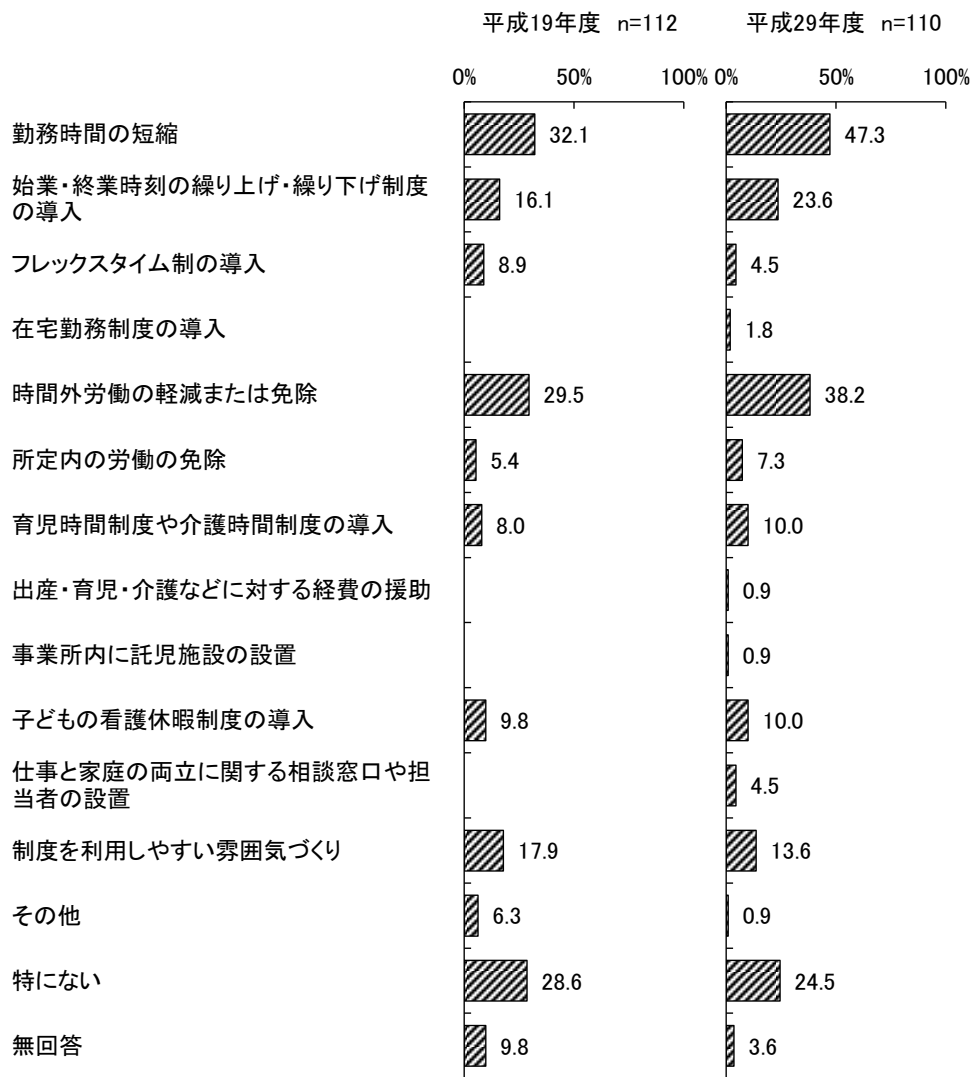
平成19年度と比較して、「休業期間中の代行要員の確保」が22.1%、「休業者の復職時の受け入れ体制の整備」が5.7%、「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」が4.6%増加し、「特に問題はない」が4.4%減少した。

問 10 貴事業所では、育児・介護休業制度のほか、仕事と家庭の両立のための配慮を行っていますか。
 (〇はいくつでも)



育児・介護休業制度のほか、仕事と家庭の両立のための配慮については、「勤務時間の短縮」が47.3%と最も多く、「時間外労働の軽減または免除」38.2%、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度の導入」23.6%、「制度を利用しやすい雰囲気づくり」13.6%などと続いている。一方、「特にない」は24.5%となっている。

【経年比較】

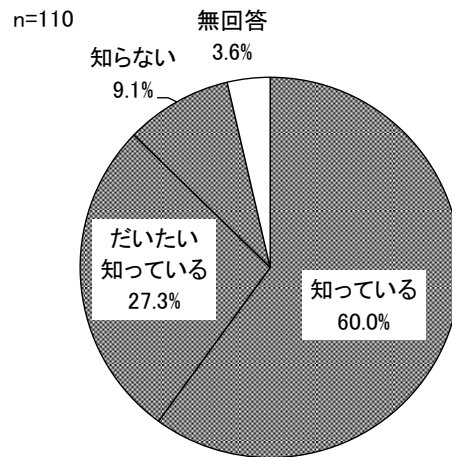


※「在宅勤務制度の導入」「出産・育児・介護などに対する経費の援助」「事業所内に託児施設の設置」「仕事と家庭の両立に関する相談窓口や担当者の設置」は平成29年度のみ

平成19年度と比較して、「勤務時間の短縮」が15.2%、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度の導入」が7.5%、「時間外労働の軽減または免除」が8.7%増加し、「フレックスタイム制の導入」が4.4%、「制度を利用しやすい雰囲気づくり」が4.3%減少した。

5. セクシャル・ハラスメントについて

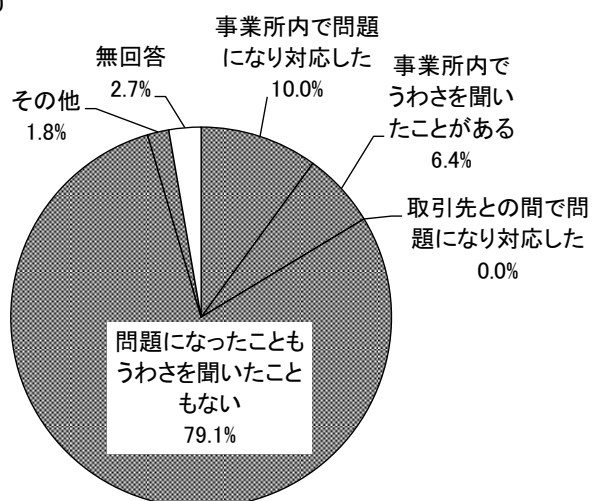
問 11 男女雇用機会均等法では、事業主にセクシャル・ハラスメント防止のための雇用管理上の配慮が義務づけられています。貴事業所では、そのことについてご存知ですか。(〇は1つ)



セクシャル・ハラスメント防止のための雇用管理上の配慮の義務づけについては、「知っている」60.0%、「だいたい知っている」27.3%、「知らない」9.1%となっている。

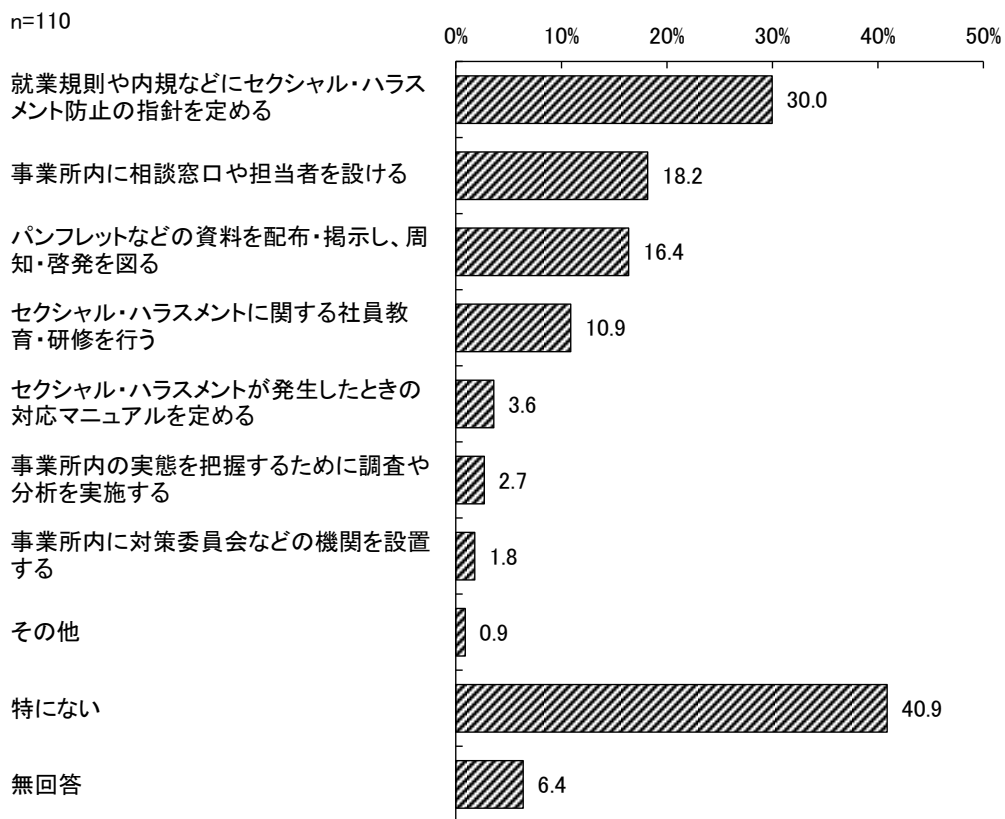
問 12 貴事業所において、セクシャル・ハラスメントが問題になったことはありますか。(〇は1つ)

n=110



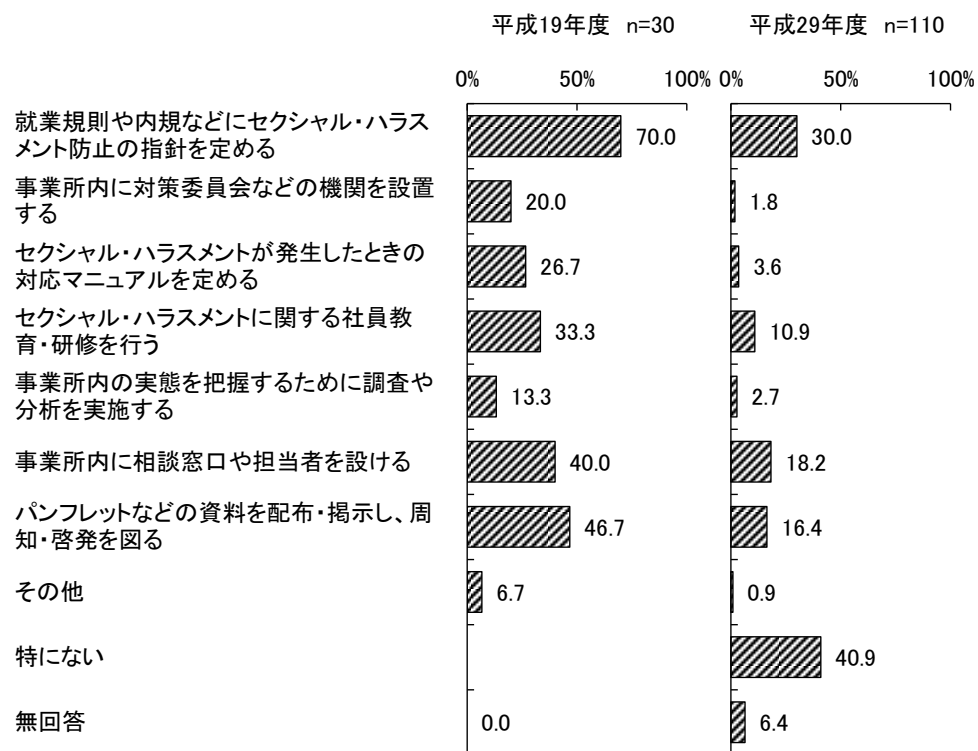
セクシャル・ハラスメントが問題になったことは、「事業所内で問題になり対応した」10.0%、「事業所内でうわさを聞いたことがある」6.4%、「取引先との間で問題になり対応した」0.0%、「問題になったこともうわさを聞いたこともない」79.1%、「その他」1.8%となっている。

問 13 貴事業所において、セクシャル・ハラスメント防止に向けて、現在実施している、もしくは今後の実施を考えている取り組みがありますか。(〇はいくつでも)



セクシャル・ハラスメント防止に向けて、現在実施している、もしくは今後の実施を考えている取り組みは、「就業規則や内規などにセクシャル・ハラスメント防止の指針を定める」が30.0%と最も多く、「事業所内に相談窓口や担当者を設ける」18.2%、「パンフレットなどの資料を配布・掲示し、周知・啓発を図る」16.4%、「セクシャル・ハラスメントに関する社員教育・研修を行う」10.9%などと続いている。一方、「特にない」は40.9%となっている。

【経年比較】

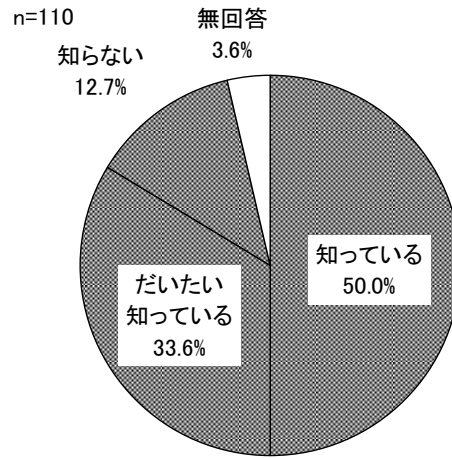


※「特になし」は平成 29 年度のみ

平成 19 年度と比較して、「特になし」「無回答」を除く全項目において割合が減少しており、「就業規則や内規などにセクシャル・ハラスメント防止の指針を定める」の 40.0%、「パンフレットなどの資料を配布・掲示し、周知・啓発を図る」の 30.3%など、その減少幅は大きい。

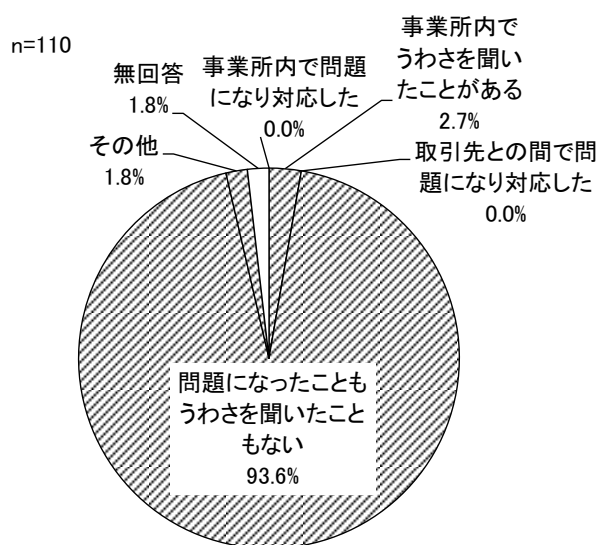
6. 妊娠・出産等に関するハラスメントについて

問 14 男女雇用機会均等法では、事業主に、妊娠・出産等に関するハラスメント防止のための雇用管理上の配慮が義務づけられています。貴事業所では、そのことについてご存知ですか。（○は1つ）



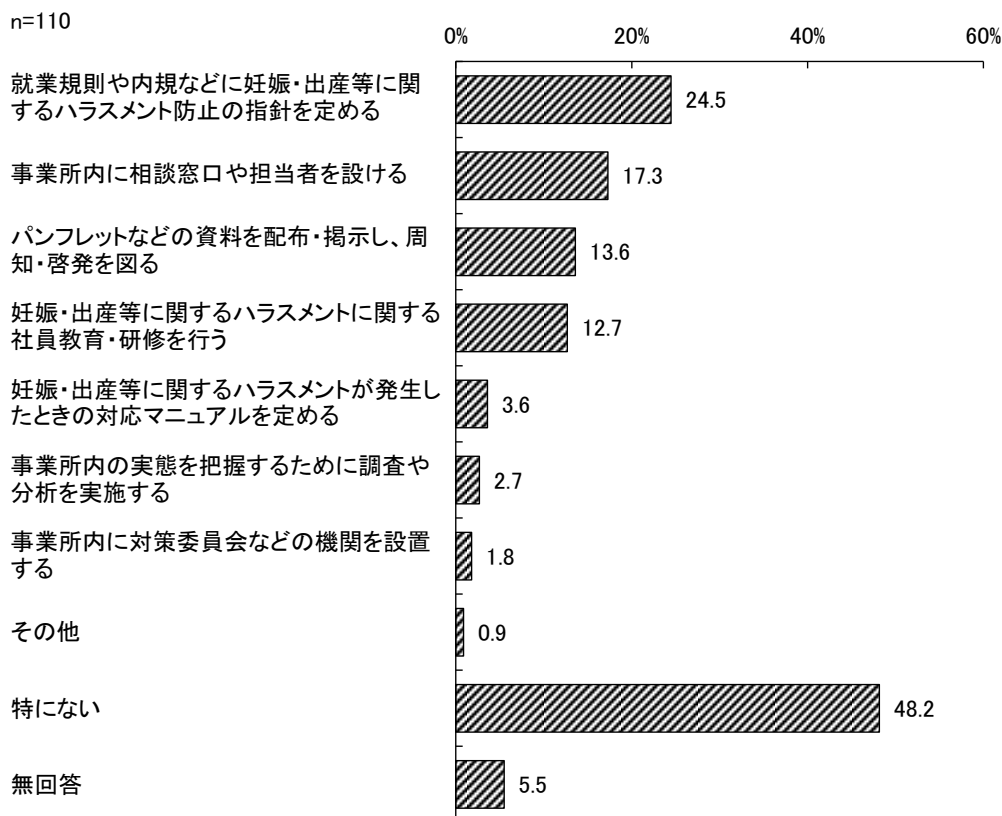
妊娠・出産等に関するハラスメント防止のための雇用管理上の配慮が義務づけについては、「知っている」50.0%、「だいたい知っている」33.6%、「知らない」12.7%となっている。

問 15 貴事業所において、妊娠・出産等に関するハラスメントが問題になったことはありますか。(〇は1つ)



妊娠・出産等に関するハラスメントが問題になったことは、「事業所内で問題になり対応した」0.0%、「事業所内でうわさを聞いたことがある」2.7%、「取引先との間で問題になり対応した」0.0%、「問題になったこともうわさを聞いたこともない」93.6%、「その他」1.8%となっている。

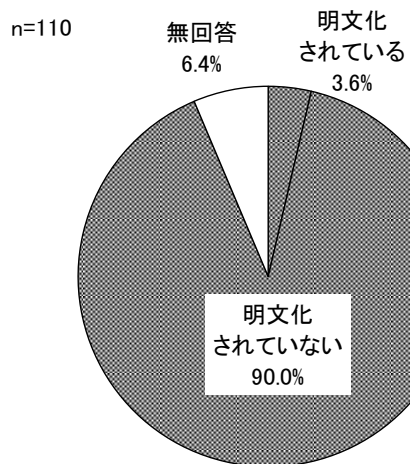
問 16 貴事業所において、妊娠・出産等に関するハラスメント防止に向けて、現在実施している、もしくは今後の実施を考えている取り組みがありますか。(〇はいくつでも)



妊娠・出産等に関するハラスメント防止に向けて、現在実施している、もしくは今後の実施を考えている取り組みは、「就業規則や内規などに妊娠・出産等に関するハラスメント防止の指針を定める」が24.5%と最も多く、「事業所内に相談窓口や担当者を設ける」17.3%、「パンフレットなどの資料を配布・掲示し、周知・啓発を図る」13.6%、「妊娠・出産等に関するハラスメントに関する社員教育・研修を行う」12.7%などと続いている。一方、「特にない」は48.2%となっている。

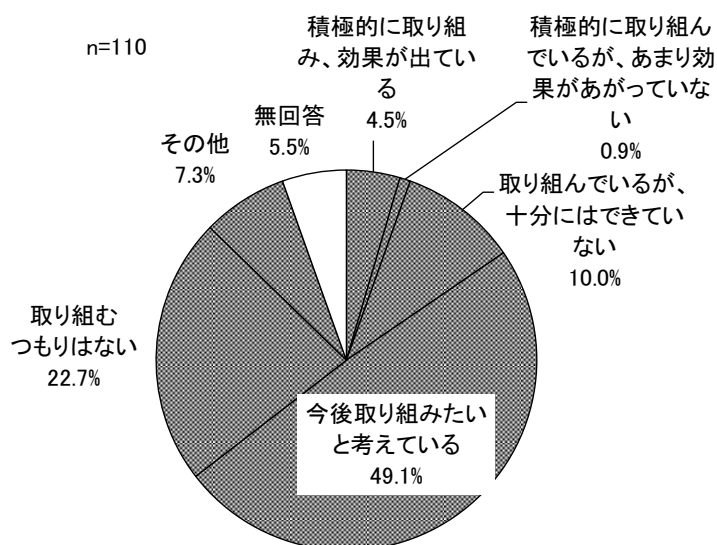
7. ワーク・ライフ・バランスについて

問 17 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）への積極的な取り組みの考え方が、経営や人事の方針として明文化されていますか。（○は1つ）



ワーク・ライフ・バランスへの積極的な取り組みの考え方が、経営や人事の方針として明文化されているかは、「明文化されている」3.6%、「明文化されていない」90.0%となっている。

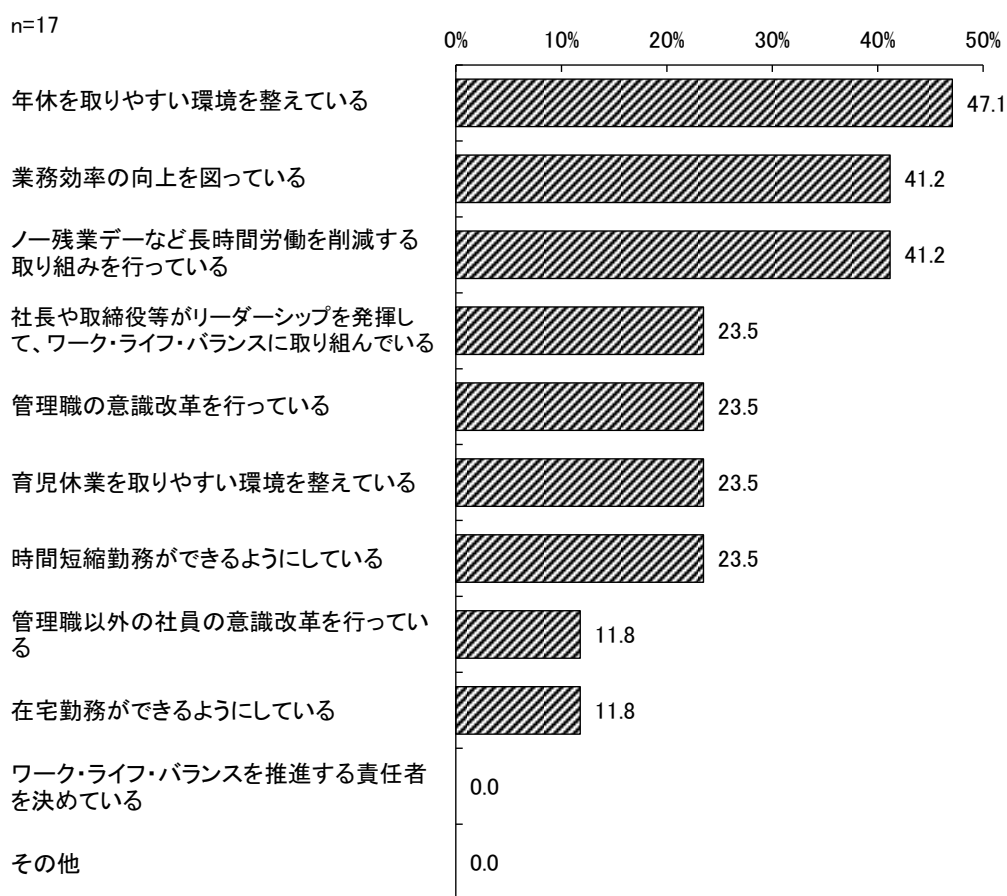
問 18 従業員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を阻む職場慣行の見直し等について、社内にプロジェクトチームなどを設けるなどの取り組みを行っていますか。（○は1つ）



従業員のワーク・ライフ・バランスを阻む職場慣行の見直し等について、社内にプロジェクトチームなどを設けるなどの取り組みは、「積極的に取り組み、効果が出ている」4.5%、「積極的に取り組んでいるが、あまり効果があがっていない」0.9%、「取り組んでいるが、十分にはできていない」10.0%、「今後取り組みたいと考えている」49.1%、「取り組むつもりはない」22.7%、「その他」7.3%となっている。

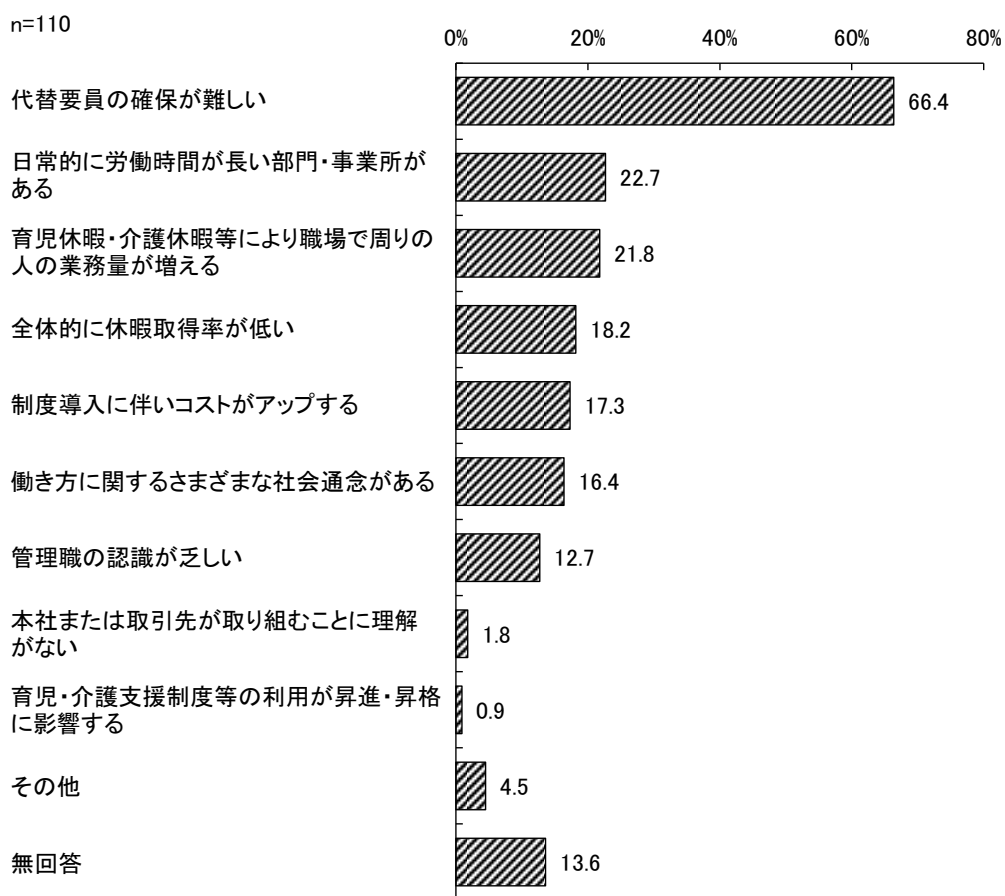
(問 18 で「1 積極的に取り組み、効果が出ている」「2 積極的に取り組んでいるが、あまり効果があがっていない」「3 取り組んでいるが、十分にはできていない」と回答した方におたずねします。)

問 18-1 現在、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関して行っている具体的な取り組みはどのようなものですか。(〇はいくつでも)



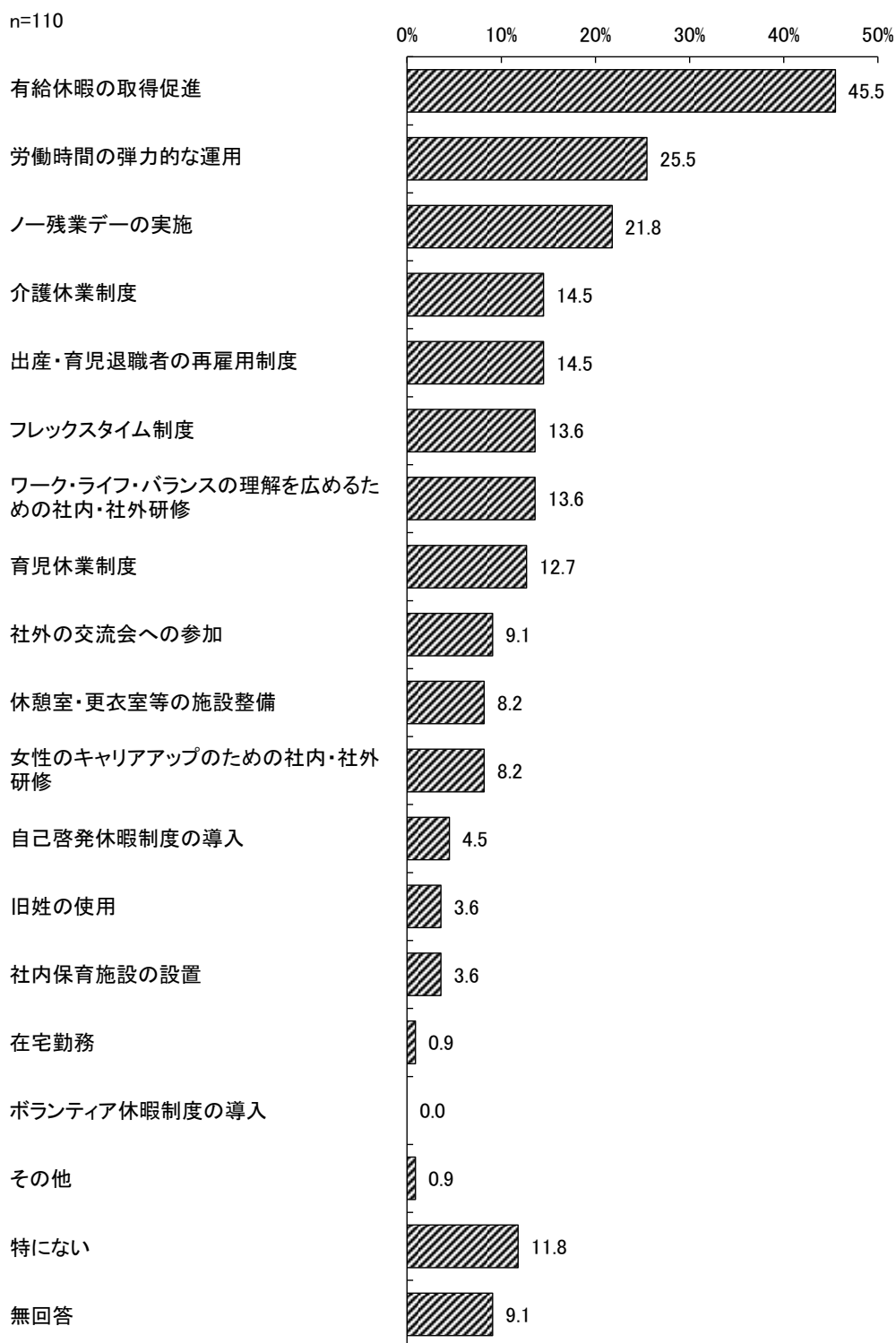
現在、ワーク・ライフ・バランスに関して行っている具体的な取り組みは、「年休を取りやすい環境を整えている」が 47.1%と最も多く、「業務効率の向上を図っている」41.2%、「ノー残業デーなど長時間労働を削減する取り組みを行っている」41.2%などと続いている。

問 19 貴事業所においてワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題は何ですか。(〇はいくつでも)



ワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題は、「代替要員の確保が難しい」が 66.4%と最も多く、「日常的に労働時間が長い部門・事業所がある」22.7%、「育児・介護支援制度等の利用が昇進・昇格に影響する」21.8%、「全体的に休暇取得率が低い」18.2%などと続いている。

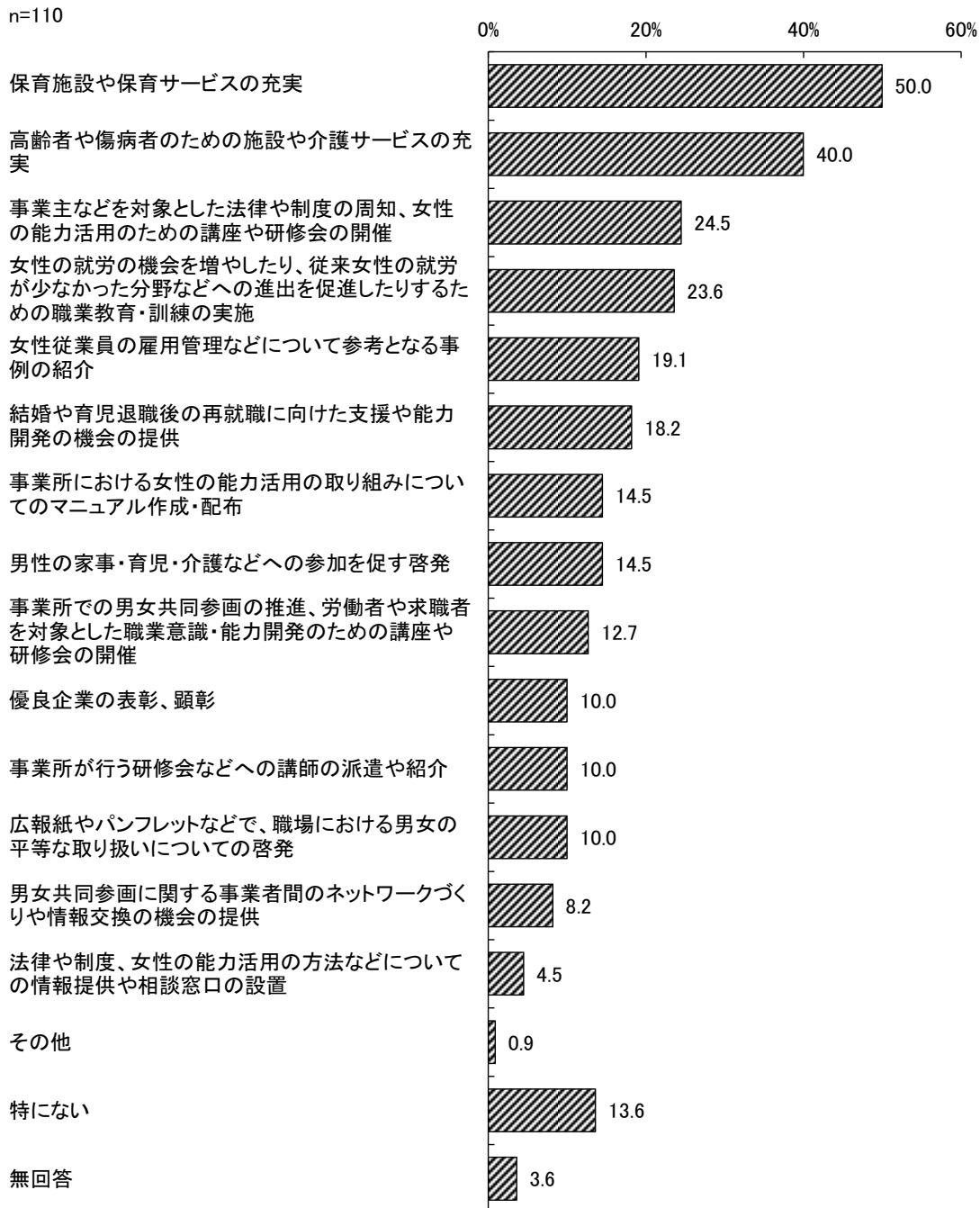
問 20 従業員のワーク・ライフ・バランスの実現を一層図るために、今後、整備・充実していく意向がある事項をお答えください。(〇はいくつでも)



従業員のワーク・ライフ・バランスの実現を一層図るために、今後、整備・充実していく意向がある事項は、「有給休暇の取得促進」が 45.5%と最も多く、「労働時間の弾力的な運用」25.5%、「ノー残業デーの実施」21.8%などと続いている。一方、「特にない」は 11.8%となっている。

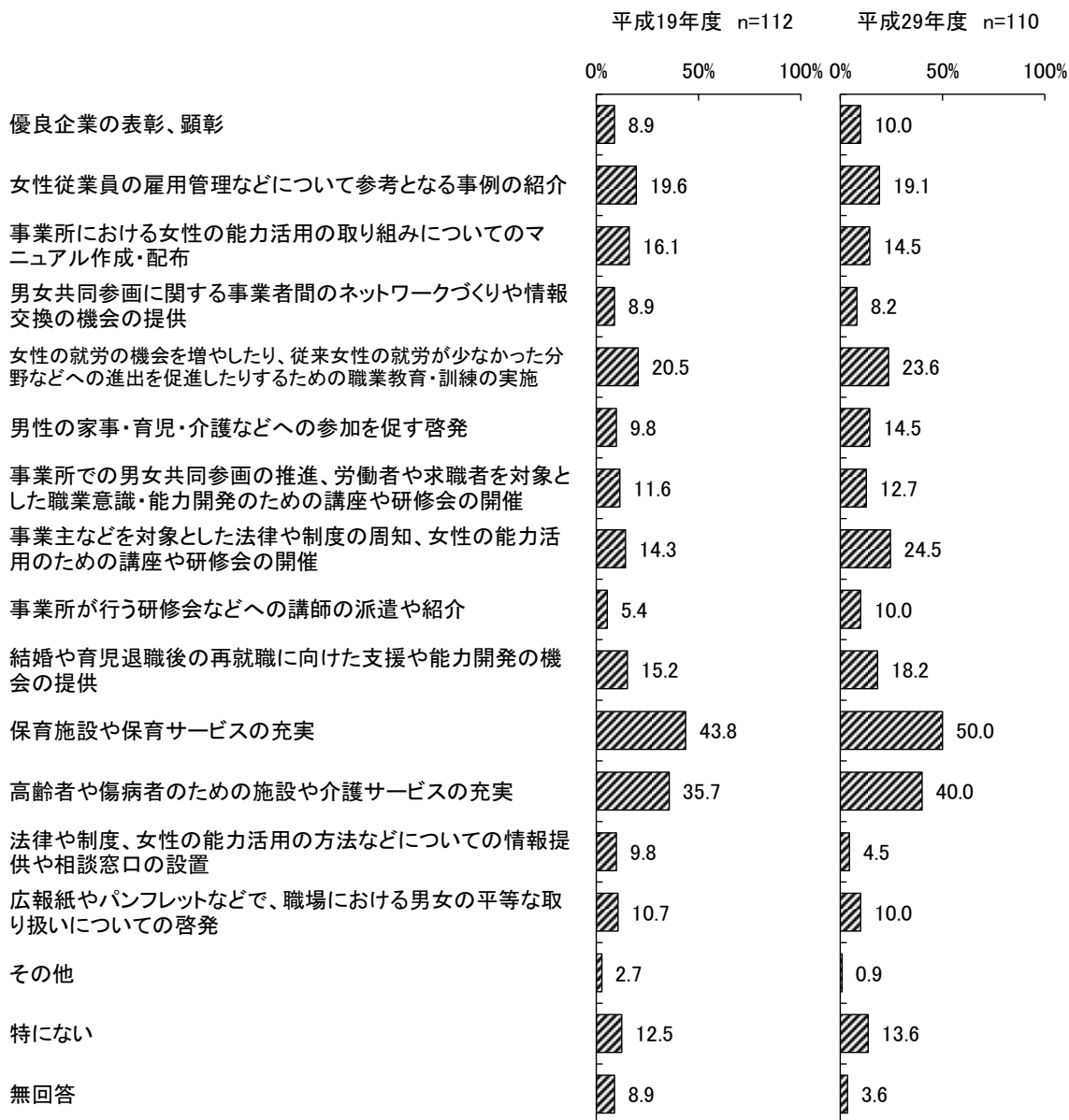
8. とともに働きやすい社会づくりについて

問 21 事業所での男女共同参画を進めるにあたって、焼津市が今後どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(〇はいくつでも)



事業所での男女共同参画を進めるにあたって、焼津市が今後力を入れていくべきことは、「保育施設や保育サービスの充実」が 50.0%と最も多く、「高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実」40.0%、「事業主などを対象とした法律や制度の周知、女性の能力活用のための講座や研修会の開催」24.5%、「女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少なかった分野などへの進出を促進したりするための職業教育・訓練の実施」23.6%などと続いている。一方、「特にない」は 13.6%となっている。

【経年比較】



平成19年度と比較して、「男性の家事・育児・介護などへの参加を促す啓発」が4.7%、「事業主などを対象とした法律や制度の周知、女性の能力活用のための講座や研修会の開催」が10.2%、「保育施設や保育サービスの充実」が6.2%増加した。

9. 自由意見

問 22 女性の働く環境や男女がともに働きやすい社会づくりについて、ご意見やご要望などがありましたら、ご自由にお書きください。

- ・田舎の中小企業になると、結婚での退職後、または 20 代後半くらいから就職先を見つけるのが難しくなってしまいます（正社員の場合）。もう少し、いろいろな会社さんで産休や育休等の理解が得られるとよいと思います。
- ・中小企業にとって役員レベルへの法の周知がないことには、企業として行動を起こすことが難しく、周知の方法として冊子の配布等では不十分と考えられる。
- ・フランチャイズのコンビニエンスストアの経営なので、とにかく人材確保ができなく、困ってます。
- ・経営者が舵を取らなければ、総務等でいくら動かしても変わりません。アンケートが多すぎて、残業時間が増加します。
- ・入社 1 年未満で育児休暇をいただき、復帰してもうすぐ 1 年になります。今、短時間勤務で仕事をしています。仕事の内容が総務、人事を担当しており、課には部長が 1 名、経理 2 名の社員がおります。部長は私の知識向上のために多くの仕事をくださり、とても助かっています。しかし、私が育児休業中に給与を代わりにやっていたときに間違いが多く、社員から今信頼を失っています。そのため経理 2 名からはマニュアルを全て細かくつくってほしいと言われていたり、早く帰ることについて嫌味等を言われたりもします。職場にとってもいづらいです。
- ・事業主の認識を変えてもらわないと、特に中小企業ではなかなか実現しにくい。働きやすい社会づくりが大企業だけでなく、中小企業まで浸透するにはまだまだ時間がかかると思います。
- ・過去に希望の保育園に入れずに退職した人がいました。保育園が終わると学童保育の心配をしています。
- ・業種によって様々の形態があると思いますが、育休、介護休業中の代替要員の確保がとても大変だと思います。以前、育休を取得した社員の代替が見つからず、新規に一人雇用しましたが、教育期間等のプラスアルファな金銭的な負担がありました。
- ・平等に扱ってほしいと考えている方（女性）があまりいないように感じます（中小企業の場合、人手不足なこともあり、男女わけて考えていられないので）。また頑張りたい女性（平等に扱ってほしいと考えてる女性）は、自分からの働きかけもあるため、企業も評価しやすいように感じます。
- ・男女の特性にあった職場での働き方があり、その職場毎の男女の位置づけにおける、地位の確立を中小企業、特に焼津市内の企業経営者が考えを改めないといけないと思う。まだまだ古い考えが多いと思います。
- ・世の中の景気がよくなり、各事業場が潤わなければ、各事業場は動かないのでは。魅力ある焼津を目指せば答えがあると考えます。
- ・子育て、介護とも女性への負担が大きい。女性が安心して働くためには、保育施設、介護施設が安価で利用できるようにしたい。国、地方自治体の支援なくしては運営（施設）もできないので予算が必要。

焼津市 男女共同参画社会づくりに関する事業所実態調査

調査の趣旨とご協力のお願い

日ごろから市政にご理解とご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

焼津市では、男女が社会のあらゆる分野で対等な構成員として、ともに参画し、それぞれの個性や能力を十分に発揮しながら、互いにいきいきと暮らすことのできる「男女共同参画社会」の実現に向けて取り組みを進めています。

この調査は、今後の男女共同参画社会づくりの指針となる計画の策定や効果的な取り組みにあたって、市内事業所の実情やお考えをお聞きするため実施するものです。

お答えいただいた内容は、すべて統計的に処理しますので、事業所の名前が公表されたり、ご迷惑をおかけすることはありません。

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

なお、本調査は、市内に所在の企業および事業所のうち、200社を選ばせていただいています。同封いたしました「不織布たわし」は、アンケートの粗品としてご査収ください。

平成 29 年 10 月

焼津市長 中野 弘道

* 調査票記入にあたってのお願い *

*この調査票は経営者（代表者、責任者）または人事・労務担当の方にご記入をお願いします。平成 29 年（2017 年）10 月 1 日現在でお答えください。

*この調査は無記名式ですので、調査票に事業所名を記入する必要はありません。

*黒のボールペンまたは鉛筆ではっきりと記入してください。

*回答は、質問ごとにあてはまる番号を選び、その番号を○で囲んでください。○の数は質問によって1つの場合と、数が指定してある場合がありますので、その数にしたがってお答えください。

*回答をいただく対象が限定される質問もありますので、質問の前の説明にしたがってお答えください。

*回答が「その他」にあてはまる場合は、（ ）内になるべく具体的にその内容を記入してください。

*数値を記入する質問で、該当する方がいない場合は「0（ゼロ）」を記入してください。

*記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒に入れ、10月17日（火）までに郵便ポストへ投函してください。その際、切手を貼っていただく必要はありません。

この調査についての問い合わせは、下記までお願いします。

焼津市役所 市民部 市民協働課 〒425-8502 焼津市本町二丁目 16 番 32 号

TEL : 054-626-1178 FAX : 054-626-2194

*この調査の対象となる従業員

この調査における従業員は、事業所に所属する常用雇用者を対象とし、個人業主、家族従業員、有給役員などを含み、臨時雇用者は除いてください。ただし、臨時雇用者でも、下に示す常用雇用者の定義にあてはまる場合は、常用雇用者として調査の対象としてください。

*雇用形態・従業員の区分

雇用形態や従業員の区分は次のとおりです。

(1) 常用雇用者

労働契約において1年を超える、または雇用期間を定めない契約で、その事業所に常時雇用されている人をいいます。臨時的に雇用している人でも、過去1年を超える期間について、引き続き雇用されている人、採用時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者を含みます。

(2) 臨時雇用者

常用雇用者以外の雇用者で、1カ月以内の期間を定めて雇用されている人や日々雇用されている人をいいます。「臨時社員・職員」や「パートタイマー」などと呼ばれている人でも、上記の常用雇用者の要件にあてはまる場合は、常用雇用者とします。

(3) 個人業主

個人経営の事業所で、実際にその事業所を経営している人をいいます。

(4) 家族従業員

個人業主の家族をいいます。家族でも実際に賃金や給与を受けて働いている人は常用雇用者または臨時雇用者とします。

(5) 有給役員

法人・団体の役員で常勤、非常勤を問わず給与を受けている人をいいます。重役や理事などであっても事務職員・労務職員を兼ねて一定の職務について、一般職員と同じ給与規則によって給与を受けている人は常用雇用者とします。

(6) 正規従業員

常用雇用者のうち、一般に「正社員・職員」などと呼ばれている人をいいます。

(7) 非正規従業員

常用雇用者のうち、一般に「正社員・職員」などと呼ばれている人以外で、「嘱託社員・職員」「派遣社員・職員」「契約社員・職員」「パートタイマー」「アルバイト」など、またはそれに近い名称で呼ばれている人をいいます。

【事業所概要について】

F1 貴事業所の組織形態についてお答えください。(〇は1つ)

1 株式会社	2 有限会社	3 持分会社 (合名会社、合資会社、合同会社)
4 個人	5 その他 ()	

F2 貴事業所の主たる業種についてお答えください。(〇は1つ)

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

F3 貴事業所の形態についてお答えください。(〇は1つ)

1 単独事業所
2 本社・本店 (ほかに支社・支店・営業所・工場などがある)
3 支社・支店・営業所・工場 (ほかに本社・本店がある)
4 子会社 (ほかに親会社・系列会社がある)

F4 就業規則はありますか。(〇は1つ)

1 ある	2 ない
------	------

F5 労働組合はありますか。(〇は1つ)

1 ある	2 ない
------	------

F6 貴事業所の従業員数と役職者数についてお答えください。

従業員数

①全従業員数	_____人		
②男性正規従業員数	_____人	③女性正規従業員数	_____人
④男性非正規従業員数	_____人	⑤女性非正規従業員数	_____人

役職者数

①部長相当職者数	_____人
②部長相当職のうち女性役職者数	_____人
③課長相当職者数	_____人
④課長相当職のうち女性役職者数	_____人
⑤係長相当職者数	_____人
⑥係長相当職のうち女性役職者数	_____人

※該当がない場合は「0」を記入してください。

F7 貴事業所の正規従業員の平均年齢と平均勤続年数についてお答えください。

平均年齢

①男性平均年齢 _____ 歳	②女性平均年齢 _____ 歳
-----------------	-----------------

平均勤続年数

①男性平均勤続年数 _____ 年	②女性平均勤続年数 _____ 年
-------------------	-------------------

【女性の採用・登用について】

問1 貴事業所において、従業員の募集や採用をどのように行っていますか。(〇はそれぞれ1つずつ)

	しつこく	場合によってはついで	しつこく
①「男性は30歳未満、女性は25歳未満」、「女性は自宅通勤者に限る」というように、男女で異なる条件を設けている	1	2	3
②「女性は結婚で退職する」、「得意先は男性の営業職を望んでいる」というような理由で、男女別に採用職種や採用人数を設定したりしている	1	2	3
③募集要綱を女子高や女子大に限って配布したり、学校に推薦を依頼する際に男性を指定したりしている	1	2	3
④男女ごとに異なる会社案内の資料を配布したり、会社説明会などの実施日や会場を分けたりしている	1	2	3
⑤採用試験の応募や実施時期、試験内容などを男女が異なる方法で行っている	1	2	3
⑥面接時において、女性にだけ結婚・出産後の就業意思や残業・転勤への可否などの質問をするようにしている	1	2	3
⑦「男性は幹部候補、女性は補助業務」、「総合職は男性のみ、一般職は女性のみ」といった方針で選考している	1	2	3
⑧男性の選考が終了した後に女性の選考を行ったり、男女別に異なる選考基準を採用したりしている	1	2	3

問2 貴事業所において、役職付きの女性従業員は少ないと思いますか。(〇は1つ)

1 少ない	2 どちらともいえない	3 多い
-------	-------------	------

(問2で「1 少ない」と回答した方におたずねします。)

問2-1 女性管理職が少ない(またはいない)のは、どのような理由からですか。(〇はいくつでも)

1 女性従業員が少ない、またはいない	
2 必要な知識や経験、判断力など、管理能力を有する女性が少ない	
3 現在、管理職に就くための在職年数などを満たしている者がいない	
4 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する	
5 目標となる女性の先輩がいないので、人材が育たない	
6 業務の内容がハードで、女性には任せられない、あるいは女性には向いていない	
7 女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い	
8 上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望していない	
9 顧客が女性管理職を嫌がる	
10 その他 ()	
11 特になし	

問3 今後の5年間で、貴事業所で働く女性の比率をどのようにしたらよい(どのようになるとよい)と考えていますか。(〇はそれぞれ1つずつ)

	増やす (増える)	変わらない ・どちらとも いえない	減らす (減る)
①女性正規従業員	1	2	3
②女性非正規従業員	1	2	3

問4 貴事業所において、女性従業員の能力活用にあたり課題となることはありますか。(〇はいくつでも)

1 勤続年数が短いため、長期的な養成計画が立てられない	
2 女性自身の職業意識が低い	
3 家事・子育て・介護など、家庭責任を考慮しなければならない	
4 時間外労働・深夜労働などをさせにくい	
5 顧客や男性管理職などの理解が得られない	
6 体調(妊娠含む)・安全面などで配慮しなければならない	
7 経営上のゆとりがない	
8 事業所にとってのメリットが期待できない	
9 コストや事務量が増える	
10 税制や年金制度などの社会制度や慣行に問題がある	
11 重量物の取り扱いや危険有害業務などについて、法制上の制約がある	
12 その他 ()	
13 特になし(女性従業員がいない場合を含む)	

問 5 貴事業所では、結婚・出産・育児・介護などのために退職した女性を、その後一定の要件を満たせばもとの勤務先に再雇用する制度を設けていますか。(〇は1つ)

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1 就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている | |
| 2 現在、制度はないが、慣行として行っている | |
| 3 現在、制度はなく、またそういった慣行はない | |
| 4 その他 () | |

(問5で「1 就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている」「2 現在、制度はないが、慣習として行っている」と回答した方におたずねします。)

問 5-1 再雇用の制度を設けている理由は何ですか。次の中から特に女性の再雇用に関して選んでください。(〇は3つまで)

- | | |
|-------------------------|--|
| 1 労働力不足へ対応するため | |
| 2 優秀な人材を確保するため | |
| 3 女性従業員の定着率を向上させるため | |
| 4 就業の継続・延長により勤労意欲を高めるため | |
| 5 女性の勤労意欲が強いから | |
| 6 その他 () | |
| 7 特にない | |

(問5で「1 就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている」「2 現在、制度はないが、慣習として行っている」と回答した方におたずねします。)

問 5-2 女性従業員の再雇用後の配置はどうなりますか。(〇はいくつでも)

- | | |
|----------------------------|--|
| 1 正規従業員 | |
| 2 非正規従業員 (パートタイマー・アルバイトなど) | |
| 3 年齢によって異なる | |
| 4 その他 () | |
| 5 特に定めていない | |

【女性の活躍に向けて】

問 6 貴事業所では、女性の活躍^{※1}に向けて実施、もしくは今後の実施を考えている取り組みがありますか。（〇はそれぞれ1つずつ）

	すでに実施している	今後、実施する予定がある	実施について検討している	実施する予定はない	該当なし
①女性従業員の採用拡大	1	2	3	4	5
②パートタイマー・アルバイト・契約社員などから正社員への登用	1	2	3	4	5
③短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化	1	2	3	4	5
④在宅勤務・テレワーク等、勤務場所の柔軟化	1	2	3	4	5
⑤出産や育児等による休業がハンディとならないような人事制度の導入	1	2	3	4	5
⑥男女ともに異動や担当業務についての本人の意向確認	1	2	3	4	5
⑦女性の管理職への積極的登用	1	2	3	4	5
⑧女性の活躍に向けた社内の推進体制（担当部署、指導者の設置、ノー残業デーの実施など）の整備	1	2	3	4	5
⑨意識改革のための教育・研修機会の確保	1	2	3	4	5
⑩女性の採用や昇進における数値目標の設定	1	2	3	4	5
⑪トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信（イクボス宣言 ^{※2} を含む）	1	2	3	4	5
⑫評価者に女性を含めるようにする	1	2	3	4	5
⑬企業内託児所や学童保育所などの設置	1	2	3	4	5

※1 女性活躍推進法

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が平成 27 年 8 月に国会で成立しました。これにより、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等^{*}）に義務付けられました。

^{*} 常時雇用する労働者が 300 人以下の民間企業等にあっては努力義務。

※2 イクボス宣言

イクボスとは「部下や同僚等の育児や介護・ワークライフバランス等に配慮・理解のある上司」のことです。イクボス宣言は、NPO 法人ファザーリングジャパンが行っているもので、イクボスとしての宣言を対外的に行うものです。

【育児・介護休業制度について】

問 7 育児休業制度は、労働者が「育児・介護休業法」に規定する子を育てるために一定期間休業する制度をいいますが、貴事業所では、この育児休業制度を就業規則などで規定していますか。(〇は1つ)

- | | | |
|---|------------------------|--|
| 1 | 就業規則や労働契約、内規などに明文化している | |
| 2 | 明文化はしていないが、慣行としてある | |
| 3 | 明文化はしておらず、またそういった慣行はない | |
| 4 | その他() | |

(問7で「1 就業規則や労働契約、内規などに明文化している」「2 明文化はしていないが、慣行としてある」と回答した方におたずねします。)

問 7-1 平成 28 年 1 月 1 日から 12 月 31 日の 1 年間で、貴事業所において女性従業員で出産した人数および男性従業員で配偶者が出産した人数と、そのうち実際に育児休業制度を取得(利用)した従業員の数をそれぞれ記入してください。

①女性従業員で出産した人	_____人
②男性従業員で配偶者が出産した人	_____人
③女性従業員で出産した人で育児休業制度を取得(利用)した人	_____人
④男性従業員で配偶者が出産した人で育児休業制度を取得(利用)した人	_____人

※該当がない場合は「0」を記入してください。

(問7で「1 就業規則や労働契約、内規などに明文化している」「2 明文化はしていないが、慣行としてある」と回答した方におたずねします。)

問 7-2 育児休業の復職後の配置はどうなりますか。(〇は1つ)

- | | | | |
|---|---------------|---|--------------|
| 1 | 原則として現職復帰 | 2 | 本人の希望を配慮して決定 |
| 3 | 本人の意向にかかわらず決定 | 4 | その他() |

問 8 介護休業制度は、労働者が「育児・介護休業法」に規定する家族等の介護のために一定期間休業する制度をいいますが、貴事業所では、この介護休業制度を就業規則などで規定していますか。(〇は1つ)

- | | | |
|---|------------------------|--|
| 1 | 就業規則や労働契約、内規などに明文化している | |
| 2 | 明文化はしていないが、慣行としてある | |
| 3 | 明文化はしておらず、またそういった慣行はない | |
| 4 | その他() | |

(問8で「1 就業規則や労働契約、内規などに明文化している」「2 明文化はしていないが、慣行としてある」と回答した方におたずねします。)

問 8-1 平成 28 年 1 月 1 日から 12 月 31 日の 1 年間で、貴事業所において介護休業制度を取得(利用)した従業員は何人ですか。実際の取得(利用)者数を、男女別にそれぞれ記入してください。

①介護休業制度を取得(利用)した男性従業員	_____人
②介護休業制度を取得(利用)した女性従業員	_____人

※該当がない場合は「0」を記入してください。

(問8で「1 就業規則や労働契約、内規などに明文化している」「2 明文化はしていないが、慣行としてある」と回答した方におたずねします。)

問8-2 介護休業の復職後の配置はどうなりますか。(〇は1つ)

- | | |
|-----------------|----------------|
| 1 原則として現職復帰 | 2 本人の希望を配慮して決定 |
| 3 本人の意向にかかわらず決定 | 4 その他 () |

問9 育児・介護休業制度の活用を進めていくうえで、貴事業所で課題となることはどのようなことですか。(〇はいくつでも)

- | |
|-----------------------------|
| 1 休業期間中の代行要員の確保 |
| 2 休業期間中の賃金補償 |
| 3 休業者の復職時の受け入れ体制の整備 |
| 4 休業者の能力低下への教育訓練など、復職のための支援 |
| 5 休業者の昇進・昇格の取り扱い |
| 6 休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大 |
| 7 制度の理解を深めるための取り組み |
| 8 その他 () |
| 9 特に問題はない |

問10 貴事業所では、育児・介護休業制度のほか、仕事と家庭の両立のための配慮を行っていますか。(〇はいくつでも)

- | |
|----------------------------|
| 1 勤務時間の短縮 |
| 2 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度の導入 |
| 3 フレックスタイム制の導入 |
| 4 在宅勤務制度の導入 |
| 5 時間外労働の軽減または免除 |
| 6 所定内の労働の免除 |
| 7 育児時間制度や介護時間制度の導入 |
| 8 出産・育児・介護などに対する経費の援助 |
| 9 事業所内に託児施設の設置 |
| 10 子どもの看護休暇制度の導入 |
| 11 仕事と家庭の両立に関する相談窓口や担当者の設置 |
| 12 制度を利用しやすい雰囲気づくり |
| 13 その他 () |
| 14 特にない |

【セクシャル・ハラスメントについて】

問11 男女雇用機会均等法では、事業主にセクシャル・ハラスメント防止のための雇用管理上の配慮が義務づけられています。貴事業所では、そのことについてご存知ですか。(〇は1つ)

- | | | |
|---------|-------------|--------|
| 1 知っている | 2 だいたい知っている | 3 知らない |
|---------|-------------|--------|

問 12 貴事業所において、セクシャル・ハラスメントが問題になったことはありますか。(○は1つ)

- | |
|-------------------------|
| 1 事業所内で問題になり対応した |
| 2 事業所内でうわさを聞いたことがある |
| 3 取引先との間で問題になり対応した |
| 4 問題になったこともうわさを聞いたこともない |
| 5 その他 () |

問 13 貴事業所において、セクシャル・ハラスメント防止に向けて、現在実施している、もしくは今後の実施を考えている取り組みがありますか。(○はいくつでも)

- | |
|-----------------------------------|
| 1 就業規則や内規などにセクシャル・ハラスメント防止の指針を定める |
| 2 事業所内に対策委員会などの機関を設置する |
| 3 セクシャル・ハラスメントが発生したときの対応マニュアルを定める |
| 4 セクシャル・ハラスメントに関する社員教育・研修を行う |
| 5 事業所内の実態を把握するために調査や分析を実施する |
| 6 事業所内に相談窓口や担当者を設ける |
| 7 パンフレットなどの資料を配布・掲示し、周知・啓発を図る |
| 8 その他 () |
| 9 特にない |

【妊娠・出産等に関するハラスメントについて】

問 14 男女雇用機会均等法では、事業主に、妊娠・出産等に関するハラスメント*防止のための雇用管理上の配慮が義務づけられています。貴事業所では、そのことについてご存知ですか。(○は1つ)

- | | | |
|---------|-------------|--------|
| 1 知っている | 2 だいたい知っている | 3 知らない |
|---------|-------------|--------|

※妊娠・出産等に関するハラスメント(マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント)

平成 28 年 3 月に男女雇用機会均等法を改正する法律等が公布され、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務が新設、平成 29 年 1 月 1 日から施行されています。パタニティ・ハラスメントは、男性社員の育休取得や育児のための短時間勤務などを妨げる行為をいいます。

問 15 貴事業所において、妊娠・出産等に関するハラスメントが問題になったことはありますか。(○は1つ)

- | |
|-------------------------|
| 1 事業所内で問題になり対応した |
| 2 事業所内でうわさを聞いたことがある |
| 3 取引先との間で問題になり対応した |
| 4 問題になったこともうわさを聞いたこともない |
| 5 その他 () |

問 16 貴事業所において、妊娠・出産等に関するハラスメント防止に向けて、現在実施している、もしくは今後の実施を考えている取り組みがありますか。(〇はいくつでも)

- | | | |
|---|-------------------------------------|---|
| 1 | 就業規則や内規などに妊娠・出産等に関するハラスメント防止の指針を定める | |
| 2 | 事業所内に対策委員会などの機関を設置する | |
| 3 | 妊娠・出産等に関するハラスメントが発生したときの対応マニュアルを定める | |
| 4 | 妊娠・出産等に関するハラスメントに関する社員教育・研修を行う | |
| 5 | 事業所内の実態を把握するために調査や分析を実施する | |
| 6 | 事業所内に相談窓口や担当者を設ける | |
| 7 | パンフレットなどの資料を配布・掲示し、周知・啓発を図る | |
| 8 | その他 (|) |
| 9 | 特になし | |

【ワーク・ライフ・バランスについて】

問 17 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）への積極的な取り組みの考え方が、経営や人事の方針として明文化されていますか。(〇は1つ)

- | | | | |
|---|----------|---|-----------|
| 1 | 明文化されている | 2 | 明文化されていない |
|---|----------|---|-----------|

問 18 従業員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を阻む職場慣行の見直し等について、社内にプロジェクトチームなどを設けるなどの取り組みを行っていますか。(〇は1つ)

- | | | |
|---|----------------------------|---|
| 1 | 積極的に取り組み、効果が出ている | |
| 2 | 積極的に取り組んでいるが、あまり効果があがっていない | |
| 3 | 取り組んでいるが、十分にはできていない | |
| 4 | 今後取り組みたいと考えている | |
| 5 | 取り組むつもりはない | |
| 6 | その他 (|) |

(問 18 で「1 積極的に取り組み、効果が出ている」「2 積極的に取り組んでいるが、あまり効果があがっていない」「3 取り組んでいるが、十分にはできていない」と回答した方におたずねします。)

問 18-1 現在、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関して行っている具体的な取り組みはどのようなものですか。(〇はいくつでも)

- | | | |
|----|---|---|
| 1 | 社長や取締役等がリーダーシップを発揮して、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる | |
| 2 | 管理職の意識改革を行っている | |
| 3 | 管理職以外の社員の意識改革を行っている | |
| 4 | ワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を決めている | |
| 5 | 業務効率の向上を図っている | |
| 6 | 年休を取りやすい環境を整えている | |
| 7 | ノー残業デーなど長時間労働を削減する取り組みを行っている | |
| 8 | 育児休業を取りやすい環境を整えている | |
| 9 | 時間短縮勤務ができるようにしている | |
| 10 | 在宅勤務ができるようにしている | |
| 11 | その他 (|) |

問 19 貴事業所においてワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題は何ですか。(〇はいくつでも)

- | | | |
|----|------------------------------|---|
| 1 | 代替要員の確保が難しい | |
| 2 | 働き方に関するさまざまな社会通念がある | |
| 3 | 日常的に労働時間が長い部門・事業所がある | |
| 4 | 育児休暇・介護休暇等により職場で周りの人の業務量が増える | |
| 5 | 全体的に休暇取得率が低い | |
| 6 | 管理職の認識が乏しい | |
| 7 | 制度導入に伴いコストがアップする | |
| 8 | 育児・介護支援制度等の利用が昇進・昇格に影響する | |
| 9 | 本社または取引先が取り組むことに理解がない | |
| 10 | その他 (|) |

問 20 従業員のワーク・ライフ・バランスの実現を一層図るために、今後、整備・充実していく意向がある事項をお答えください。(〇はいくつでも)

- | | | | |
|----|-------------------------------|----|---------------|
| 1 | フレックスタイム制度 | 2 | 労働時間の弾力的な運用 |
| 3 | 在宅勤務 | 4 | 有給休暇の取得促進 |
| 5 | ノー残業デーの実施 | 6 | 育児休業制度 |
| 7 | 介護休業制度 | 8 | ボランティア休暇制度の導入 |
| 9 | 自己啓発休暇制度の導入 | 10 | 休憩室・更衣室等の施設整備 |
| 11 | ワーク・ライフ・バランスの理解を広めるための社内・社外研修 | | |
| 12 | 女性のキャリアアップのための社内・社外研修 | | |
| 13 | 社外の交流会への参加 | | |
| 14 | 旧姓の使用 | | |
| 15 | 社内保育施設の設置 | | |
| 16 | 出産・育児退職者の再雇用制度 | | |
| 17 | その他 (| |) |
| 18 | 特にない | | |

【ともに働きやすい社会づくりについて】

問 21 事業所での男女共同参画を進めるにあたって、焼津市が今後どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(〇はいくつでも)

- 1 優良企業の表彰、顕彰
- 2 女性従業員の雇用管理などについて参考となる事例の紹介
- 3 事業所における女性の能力活用の取り組みについてのマニュアル作成・配布
- 4 男女共同参画に関する事業者間のネットワークづくりや情報交換の機会の提供
- 5 女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少なかった分野などへの進出を促進したりするための職業教育・訓練の実施
- 6 男性の家事・育児・介護などへの参加を促す啓発
- 7 事業所での男女共同参画の推進、労働者や求職者を対象とした職業意識・能力開発のための講座や研修会の開催
- 8 事業主などを対象とした法律や制度の周知、女性の能力活用のための講座や研修会の開催
- 9 事業所が行う研修会などへの講師の派遣や紹介
- 10 結婚や育児退職後の再就職に向けた支援や能力開発の機会の提供
- 11 保育施設や保育サービスの充実
- 12 高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実
- 13 法律や制度、女性の能力活用の方法などについての情報提供や相談窓口の設置
- 14 広報紙やパンフレットなどで、職場における男女の平等な取り扱いについての啓発
- 15 その他 ()
- 16 特にない

問 22 女性の働く環境や男女がともに働きやすい社会づくりについて、ご意見やご要望などがありましたら、ご自由にお書きください。

質問は以上です。ご協力いただき、ありがとうございました。

同封の返信用封筒（切手不要）にて、10月17日までにポストへご投函ください。