

# 厚木市男女共同参画市民意識調査

## 報告書

平成 24 年 3 月

厚 木 市

# 目 次

---

調査の概要	1
1 調査の目的	3
2 調査の方法	3
3 調査の内容	3
4 回収結果	3
5 報告書の見方	4
回答者の属性	5
1 性別	7
2 年齢	7
3 職業	7
4 結婚の有無	7
5 配偶者の職業	8
6 世帯構成	8
7 子どもの有無	8
調査の総括	9
調査結果の分析	17
【1 男女平等意識】	19
1 - 1 「男女共同参画社会」ということばの認知度	19
1 - 2 男女の地位の平等感	21
1 - 3 性別による役割分担意識	29
1 - 4 性別による役割分担を「そうは思わない」理由	31
【2 家庭生活】	33
2 - 1 家事分担の「現在」の状況	33
2 - 2 家事分担の「理想」	42
2 - 3 家事分担するために必要なこと	51
【3 出産・育児】	53
3 - 1 少子化の理由	53
3 - 2 出産・育児の考え方	55
【4 社会生活（仕事、地域活動）】	62
4 - 1 女性の理想的な働き方	62
4 - 2 職場での男女平等	64
4 - 3 職場で普及している各種休業制度等	73
4 - 4 職場に必要な各種休業制度等	82
4 - 5 女性の働き方	84
4 - 6 社会活動への参加状況	86
4 - 7 地域活動への参加促進策	88

---

4 - 8	地域活動への女性参画 .....	90
4 - 9	地域活動への女性参画促進策 .....	92
【5	セクシュアル・ハラスメント】 .....	94
5 - 1	セクシュアル・ハラスメントの実態 .....	94
5 - 2	セクシュアル・ハラスメントの防止対策 .....	102
【6	ドメスティック・バイオレンス（DV）】 .....	104
6 - 1	ドメスティック・バイオレンス（DV）の体験 .....	104
6 - 2	DV経験者の相談状況 .....	111
6 - 3	DV経験者の相談先 .....	113
【7	ワーク・ライフ・バランスと生活時間の配分】 .....	115
7 - 1	ワーク・ライフ・バランスの認知度 .....	115
7 - 2	ワーク・ライフ・バランス促進についての考え方 .....	117
7 - 3	ワーク・ライフ・バランス促進について『そう思う』理由 .....	119
7 - 4	ワーク・ライフ・バランス促進について『そう思わない』理由 .....	121
7 - 5	ワーク・ライフ・バランス促進の効果 .....	123
7 - 6	企業育児制度充実への意見 .....	125
7 - 7	現在の生活時間の配分（平均時間） .....	127
7 - 8	希望する（理想的）生活時間の配分（平均時間） .....	130
7 - 9	ワーク・ライフ・バランスの実現への取組みで必要なこと .....	133
【8	男女共同参画社会に関する施策】 .....	139
8 - 1	行政での取組みが必要なもの .....	139
【9	自由意見】 .....	142
	使用した調査票 .....	145

# 調査の概要



# 調査の概要

## 1 調査の目的

市民の男女共同参画に関する意識の変化や実態を的確に把握し、過去の調査と比較することによって各種政策の効果等を検証するとともに、第2次厚木市男女共同参画計画策定の基礎データとし、今後の施策展開に向けた課題を抽出することを目的とする。

## 2 調査の方法

- (1) 調査地域 市内全域
- (2) 調査対象 厚木市に居住する満20歳以上の男女（外国籍市民を含む）
- (3) 対象者数 3,000人
- (4) 抽出方法 無作為抽出法  
平成23年10月1日現在の住民基本台帳及び外国人登録原票に記録されている厚木市民を対象に、性別、年齢階層別に無作為抽出
- (5) 調査方法 郵送法（郵送配布 - 郵送回収）
- (6) 調査時期 平成23年10月20日（木）～11月4日（金）
- (7) 調査機関 株式会社エスピー研

## 3 調査の内容

今回の調査では、次の8項目について調査した。

- (1) 男女平等意識
- (2) 家庭生活
- (3) 出産・育児
- (4) 社会生活（仕事、地域活動）
- (5) セクシュアル・ハラスメント
- (6) ドメスティック・バイオレンス（DV）
- (7) ワーク・ライフ・バランスと生活時間の配分
- (8) 男女共同参画社会に関する施策

## 4 回収結果

本調査の回収結果は以下のとおりである。

	対象者	回収数	回収率(%)
合計	3,000	1,280	42.7

## 5 報告書の見方

### (1) 注意事項

この報告書の設問および図表中のnとは、設問に対する回答者数で、比率算出の基数を示す。回答の比率(%)はnを基数として算出し、小数点以下第2位を四捨五入して小数点以下第1位までを示した。したがって、合計が100%にならない場合がある。

グラフ・数表上の選択肢表記は、場合によっては語句を簡略化してある。

回答者数が30に満たないものについては、図示するに留め、この報告書の中では特に取りあげていないものもある。

本文中で、百分率の比較をする際には、ポイントと表記している。

### (2) 標本誤差

標本誤差(サンプル誤差)はおおよそ下記の通りである。等間隔抽出法、すなわち無作為抽出法の標本誤差は次の式によって得られる。標本誤差の幅は、比率算出の基数(n)、および回答比率(P)によって異なる。

$$b = 2 \sqrt{\frac{N - n}{N - 1} \times \frac{P(1 - P)}{n}}$$

b = 標本誤差    N = 母集団  
n = 比率算出の基数(サンプル数)  
P = 回答比率

回答比率(P) 基数(n)	10%または 90%前後	20%または 80%前後	30%または 70%前後	40%または 60%前後	50%前後
1,280	±1.68	±2.24	±2.56	±2.74	±2.80
1,000	±1.90	±2.53	±2.90	±3.10	±3.16
800	±2.12	±2.83	±3.24	±3.46	±3.54
600	±2.45	±3.27	±3.74	±4.00	±4.08
400	±3.00	±4.00	±4.58	±4.90	±5.00
200	±4.24	±5.66	±6.48	±6.93	±7.07

#### 注) この表の見方

例えば、「ある設問の回答者数が1,280で、その設問中の選択肢の回答比率が60%であった場合、その回答比率の誤差の範囲は最高でも±2.74%以内(57.26~62.74%)である」とみることができる。

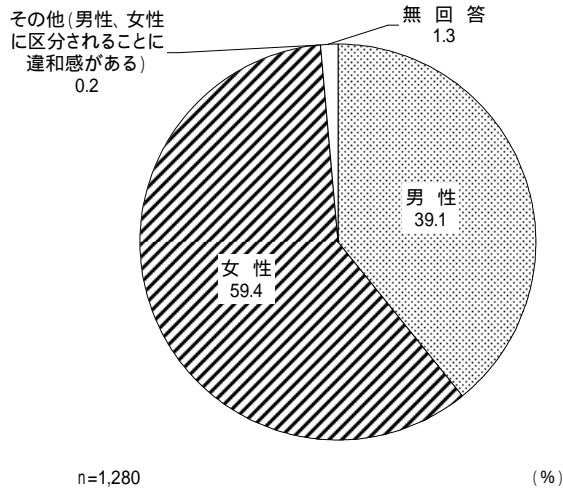
# 回答者の属性



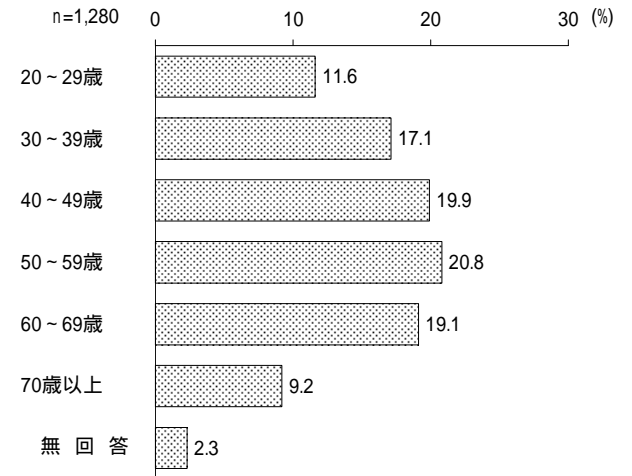


# 回答者の属性

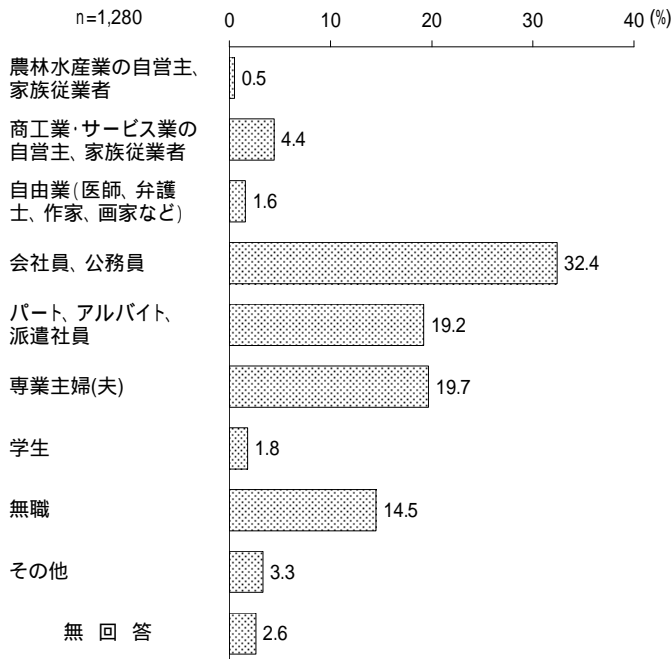
## 1 性別



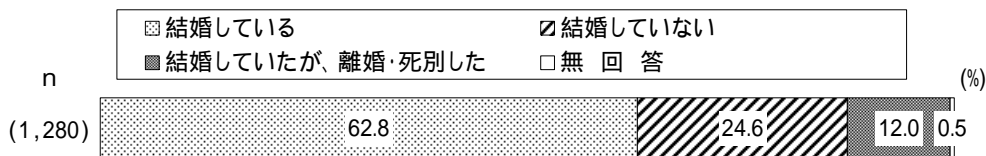
## 2 年齢



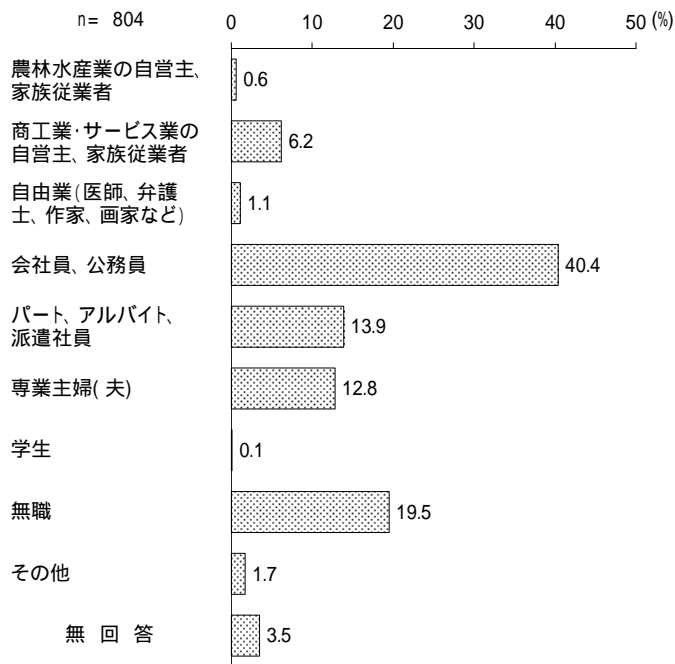
## 3 職業



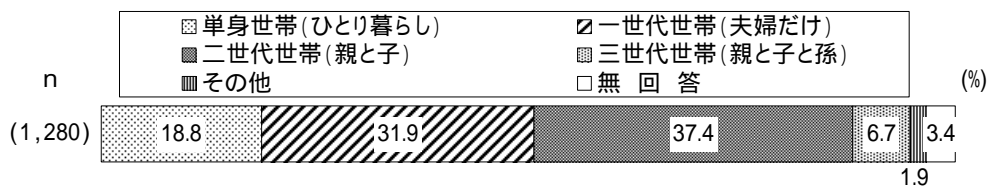
## 4 結婚の有無



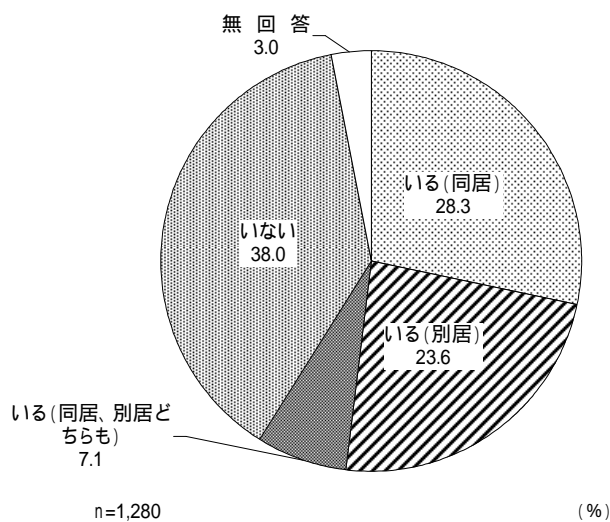
## 5 配偶者の職業



## 6 世帯構成



## 7 子どもの有無



# 調査の総括



## 調査の総括

### 1 男女平等意識

#### 1 - 1 「男女共同参画社会」ということばの認知度 ( P 19-20 )

「男女共同参画社会」ということばの『認知度』(「内容も知っている」+「言葉は聞いた事がある」)は、全体では6割を超える程度で、厚木市19年調査での約7割より減少している。

性別で見ると、『認知度』は男性より女性の方が低く、年代別で見ると、60代以上の年代では7割を超えるが、30代では5割を超える程度と他の年代と比べ低くなっている。

#### 1 - 2 男女の地位の平等感 ( P 21-28 )

男女の地位を「平等」と感じるのは、【学校教育の場で】では4割半ばと最も高く、【政治の場や政策決定の場で】や【社会通念、慣習上で】では1割を超える程度で最も低く、「男性優位」と感じる割合が高くなっている。

性別で見ると、「平等」と感じるのはすべての項目で男性より女性の方が低く、特に【法律や制度上で】の差が大きく、男性が4割を超えているのに対し、女性は2割を超える程度となっている。

他の調査と比較すると、【学校教育の場で】の「平等」と感じるのは国21年調査で7割近くなのに対し、厚木市23年調査では4割半ばとなっており、年代別で見ると、20代、30代では「平等」と感じるのが5割を超えるが、40代以上の年代では4割台と低くなっている。

また、【自治会など地域活動の場で】の「平等」と感じる割合も国21年調査で5割を超えているのに対し、厚木市23年調査では2割半ばと低くなっている。

#### 1 - 3 性別による役割分担意識 ( P 29-30 )

性別で役割を区別する考え方では、「そうは思わない」が6割半ばで最も高く、厚木市19年調査よりも1割程度増加し、性別で役割は区別しないという考え方が増加している。

#### 1 - 4 性別による役割分担を「そうは思わない」理由 ( P 31-32 )

性別で役割を区別する考え方で「そうは思わない」と答えた人の理由では、「男女の役割は固定せずに、どちらが仕事をしていても家庭にいても良い」が約5割、「男女ともに仕事を持ち、家庭でも責任を分担するのが良い」が5割近くでこの2つの理由が大部分を占めている。

### 2 家庭生活

#### 2 - 1 家事分担の「現在」の状況 ( P 33-41 ) 2 - 2 家事分担の「理想」( P 42-50 )

家事分担の「現在」の状況は、すべての項目で「主に妻」が担っている割合が最も高く、一方、家事分担の「理想」はすべての項目で「夫と妻で半々」とする割合が高く、現実と理想では異なる結果となっている。

#### 2 - 3 家事分担するために必要なこと ( P 51-52 )

家事分担するために必要なことは、「仕事と家庭の両立ができるように社会全体の仕組みを改める」が7割近くで最も高く、性別、年代別に関わらず高くなっている。

### 3 出産・育児

#### 3 - 1 少子化の理由 ( P 53-54 )

少子化の理由は、「経済的なゆとりがないから」が約7割で最も高く、「結婚しない人が増えたから」も5割を超え、どちらの理由とも厚木市19年調査よりも増加している。性別で見ると、「経済的なゆとりがないから」と「結婚しない人が増えたから」は女性より男性の方が高く、一方、「地域や職場での子育て支援制度が充実していないから」や「結婚年齢が高くなったから」は男性より女性の方が高くなっている。

#### 3 - 2 出産・育児の考え方 ( P 55-61 )

出産・育児の考え方で「そう思う」の割合が高いのは、【子育ては夫婦がともにすべきである】で9割を超え、【子どもを生む、生まない、いつ生む、何人生むかについては、お互いの意思を尊重すべきだ】が8割半ばで、性別による固定観念意識はみられず、他の項目についても厚木市19年調査と比べ、夫婦で協力し、お互いの意見を尊重する考え方が男女問わず高くなっている。

### 4 社会生活 ( 仕事、地域活動 )

#### 4 - 1 女性の理想的な働き方 ( P 62-63 )

女性の理想的な働き方は、「職業は持ち続けるが、子育ての時期は一時やめて家庭に入る」が6割近くと最も高くなっているが、厚木市19年調査と比べると減少しており、「結婚・出産してもずっと就業する」という考え方が増加している。この考え方を性別で見ると、男性よりも女性で1割程度高く、年代別で見ると40代以下の年代で高くなっている。

#### 4 - 2 職場での男女平等 ( P 64-72 )

職場での男女平等について「そう思う」の割合が高いのは、【男性にくらべ昇進・昇格が遅い】と【女性に対し身構えたり、甘やかしたりする上司や同僚がいる】が4割前後となっており、男女平等ではないという考え方が高くなっている。年代別で見ると、全ての項目で若い年代ほど「思わない」が高くなっており、特に20代では職場では男女平等という考え方が高くなっている。

#### 4 - 3 職場で普及している各種休業制度等 ( P 73-81 )

職場で普及している各種休業制度等で「ある」は、【産前産後休暇制度】や【育児休業制度】が5割前後と高く、年代別で見ると、若い年代ほどこうした制度が普及した職場に勤務している。一方、【在宅勤務制度】や【企業内保育制度】は「ない」が8割近くとほとんど普及していない。

#### 4 - 4 職場に必要な各種休業制度等 ( P 82-83 )

職場に必要な各種休業制度等は、【産前産後休暇制度】が約4割と高く、性別で見ると、女性よりも男性の方が高くなっている。また、【企業内保育制度】は現在職場ではわずかしこ普及していないが、男女が働きやすい職場環境を作るためには必要とする考え方が、性別で見ると男性よりも女性で、年代別で見ると、若い年代ほど高くなっている。

#### 4 - 5 女性の働き方 ( P 84-85 )

女性の働き方は、「子育ての時期に一時仕事をやめ、その後再就職」が2割近くと最も高くなっている。一方、「結婚までは働き、結婚のために退職」や「結婚して子どもができるまで働き、妊娠・出産のために退職」はともに1割台半ばとなっており、厚木市19年調査と比べると減少しているものの、結婚や出産を機に退職している割合も依然高くなっている。

#### 4 - 6 社会活動への参加状況 ( P 86-87 )

社会活動への参加状況は、「趣味やスポーツ等のグループ活動」や「自治会、町内会等の地域活動」が2割台と高くなっているが、厚木市19年調査と比べると全ての項目で減少しており、女性より男性の参加状況が低くなっている。

#### 4 - 7 地域活動への参加促進策 ( P 88-89 )

地域活動への参加促進策は、「地域活動への参加に関する情報が手軽に入手できるようにする」が4割近くで最も高く、年代別で見ると、60代以上の年代で高くなっている。

#### 4 - 8 地域活動への女性参画 ( P 90-91 )

地域活動への女性参画は、「男女同数まではいかなくても、今より増えるほうが良い」が3割半ばで最も高く、女性が増えるほうが良いという考え方は6割半ばとなっている。

#### 4 - 9 地域活動への女性参画促進策 ( P 92-93 )

地域活動への女性参画促進策は、「女性自身が積極的に参画意識・意欲を持つこと」や「「役職などは男性がやるもの」という意識をなくすこと」が高く、女性にも男性にも意識の改革が必要とされている。

### 5 セクシュアル・ハラスメント

#### 5 - 1 セクシュアル・ハラスメントの実態 ( P 94-101 )

セクシュアル・ハラスメントの実態は、「ある」は【年齢や容姿のことで不愉快な意見や冗談を言われた】が2割を超え最も高く、性別で見ると、全ての項目で男性より女性、年代別で見ると、若い年代で高くなっている。

#### 5 - 2 セクシュアル・ハラスメントの防止対策 ( P 102-103 )

セクシュアル・ハラスメントの防止対策は、「セクハラは人権侵害という意識づくり、啓発活動の充実」が5割を超え最も高く、年代別で見ると、60代で約6割と他の年代に比べて高くなっている。

### 6 ドメスティック・バイオレンス ( DV )

#### 6 - 1 ドメスティック・バイオレンス ( DV ) の体験 ( P 104-110 )

ドメスティック・バイオレンス ( DV ) の体験は、【大声でどなられる】が『あった』(「何度もあった」+「数回あった」)は2割半ばで高く、性別で見ると、全ての項目で男性より女性の方が体験している割合が高くなっている。



また、【自分はないが、知人などの身近な人が受けたと聞いたことがある】が『あった』は3割近くとなっている。

#### 6 - 2 DV経験者の相談状況 ( P 111-112 )

DVの経験がある人の相談状況は、「相談した」は1割半ばとかなり低く、相談しなかった理由では、「相談するほどのことでもないと思った」が約4割で最も高くなっている。性別で見ると、男性よりも女性の方が「相談した」は高く、年代別で見ると、50代以上の年代で低くなっている。

#### 6 - 3 DV経験者の相談先 ( P 113-114 )

DV経験者の相談先は、「親類」と「知人・友人」がともに5割台と高く、DV経験者の大部分がこの2項目に相談している。

### 7 ワーク・ライフ・バランスと生活時間の配分

#### 7 - 1 ワーク・ライフ・バランスの認知度 ( P 115-116 )

ワーク・ライフ・バランスの『認知度』(「内容も知っている」+「言葉は聞いた事がある」)は4割を超えているものの、「全く知らない」は5割を超える。年代別で見ると、50代以上の年代では『認知度』は高くなっているが、30代では「全く知らない」が6割を超えている。

#### 7 - 2 ワーク・ライフ・バランス促進についての考え方 ( P 117-118 )

ワーク・ライフ・バランス促進についての考え方は、『そう思う』(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」)が8割近くとなっており、ワーク・ライフ・バランス促進の賛成意見が大部分を占め、年代別で見ると、特に50代以下の年代で高くなっている。

#### 7 - 3 ワーク・ライフ・バランス促進について『そう思う』理由 ( P 119-120 )

ワーク・ライフ・バランス促進について『そう思う』と答えた理由は、「仕事以外の生活を楽しむことは仕事の意欲にもつながるから」が約6割で最も高くなっている。性別で見ると、「仕事だけが人生ではないと思うから」は男性で高くなっており、「女性だけでなく男性も家事や育児・介護を行うべきだから」は女性で高くなっている。

#### 7 - 4 ワーク・ライフ・バランス促進について『そう思わない』理由 ( P 121-122 )

ワーク・ライフ・バランス促進について『そう思わない』と答えた理由は、「自分の都合を優先して働く人が増えると、職場の人に迷惑がかかるから」が5割近くで最も高くなっている。

#### 7 - 5 ワーク・ライフ・バランス促進の効果 ( P 123-124 )

ワーク・ライフ・バランス促進の効果は、「時間的にゆとりを持った豊かな生活ができる」や「従業員が高いモチベーションをもって仕事をすることができる」、「企業の生産性を上げることができる」など肯定的な意見が上位を占めている。性別で見ると、肯定的な意見は男性よりも女性の方が高く、年代別で見ると、特に20代で高くなっている。

## 7 - 6 企業育児制度充実への意見 ( P 125-126 )

企業育児制度充実への意見は、「自分の生活も充実し、仕事にも集中でき自分にも企業にもプラスになる」と「企業にとってはコスト増だが、少子高齢化の中、社会全体でそのコスト増を負担しなければならない」が3割台で高くなっている。厚木市19年調査と比べると、「企業にとってはコスト増だが、少子高齢化の中、社会全体でそのコスト増を負担しなければならない」が減少し、「自分の生活は充実するが、企業にとってはコスト増でマイナスになる」が増加している。年代別でみると、「自分の生活も充実し、仕事にも集中でき自分にも企業にもプラスになる」は60代で4割半ばと高くなっている。

## 7 - 7 現在の生活時間の配分 ( 平均時間 ) ( P 127-129 ) 7 - 8 希望する ( 理想的 ) 生活時間の配分 ( 平均時間 ) ( P 130-132 )

性別や平日、土日祝日に関わらず、現在は「家事・育児」や「仕事」に時間がとられているが、理想としてはその時間配分を減らして、「就寝」や「スポーツ・レジャー」、「学習・趣味」の時間配分を増やしたいと考えている人が多いが、厚木市19年調査と比べると、「就寝」の時間はさらに減少している。

## 7 - 9 ワーク・ライフ・バランスの実現への取組みで必要なこと ( P 133-138 )

ワーク・ライフ・バランスの実現への【企業による取組み】で必要なことは、「各種休暇・休業制度を拡充し、多様な勤務形態を導入する」が7割を超え最も高く、性別でみると、「企業内に保育所などを作る」は男性よりも女性の方が高く、年代別でみると、「各種休暇・休業制度を拡充し、多様な勤務形態を導入する」や「育児・介護で仕事を休んでも不利にならない人事評価制度を作る」は40代以下の年代で高くなっている。

【行政による取組み】で必要なことは、「柔軟な働き方が実現できる法令や雇用環境を整備する」が約6割で最も高く、性別でみると、「保育施設や介護施設などを充実する」は男性よりも女性の方が高く、「企業表彰制度や補助金などを設けて企業の取組を促す」は女性よりも男性の方が高くなっている。年代別でみると、「柔軟な働き方が実現できる法令や雇用環境を整備する」は40代で高くなっている。

【働く人を含めた一人ひとりの取組み】で必要なことは、「仕事以外に趣味や生きがいをもつ」が5割半ばで最も高く、性別でみると、「子育てや介護などに対応した働き方を考えて実践する」は男性よりも女性の方が高く、年代別でみると、「仕事の仕方を工夫して定時に帰る、残業を減らす」はおおむね年齢が低くなるほど割合が高くなっている。

## 8 男女共同参画社会に関する施策

### 8 - 1 行政での取組みが必要なもの ( P 139-141 )

行政での取組みが必要なものは、「子育て支援の仕組みを整備する ( 例 一時保育、企業内保育など ) 」が4割半ばで最も高く、年代別でみると、30代では6割近くと他の年代に比べて高くなっている。



# 調査結果の分析



## 調査結果の分析

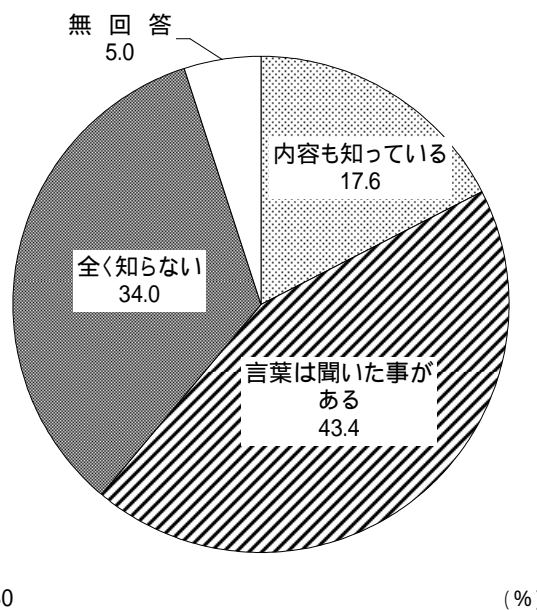
### 1 男女平等意識

#### 1 - 1 「男女共同参画社会」ということばの認知度

『認知度』は6割を超える

問1 あなたは、「男女共同参画社会」ということばを知っていますか。あてはまる番号を1つ選んでをつけてください。

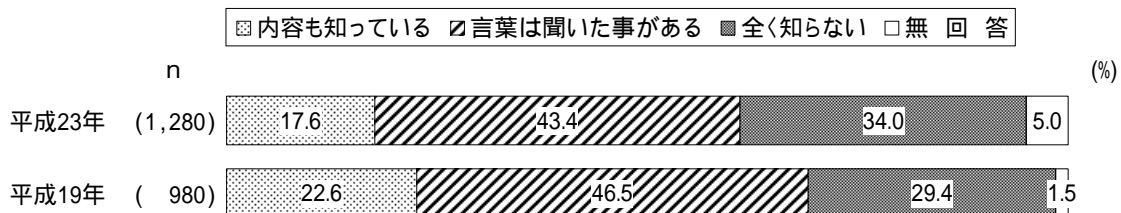
図表1 - 1 - 1 「男女共同参画社会」ということばの認知度



「男女共同参画社会」ということばの認知度は、「言葉は聞いた事がある」(43.4%)が4割を超え最も高く、「内容も知っている」(17.6%)と合わせた『認知度』(61.0%)は6割を超えている。一方、「全く知らない」(34.0%)は3割半ばとなっている。(図表1 - 1 - 1)

平成19年の調査と比較すると、『認知度』は8.1ポイント減少している。(図表1 - 1 - 2)

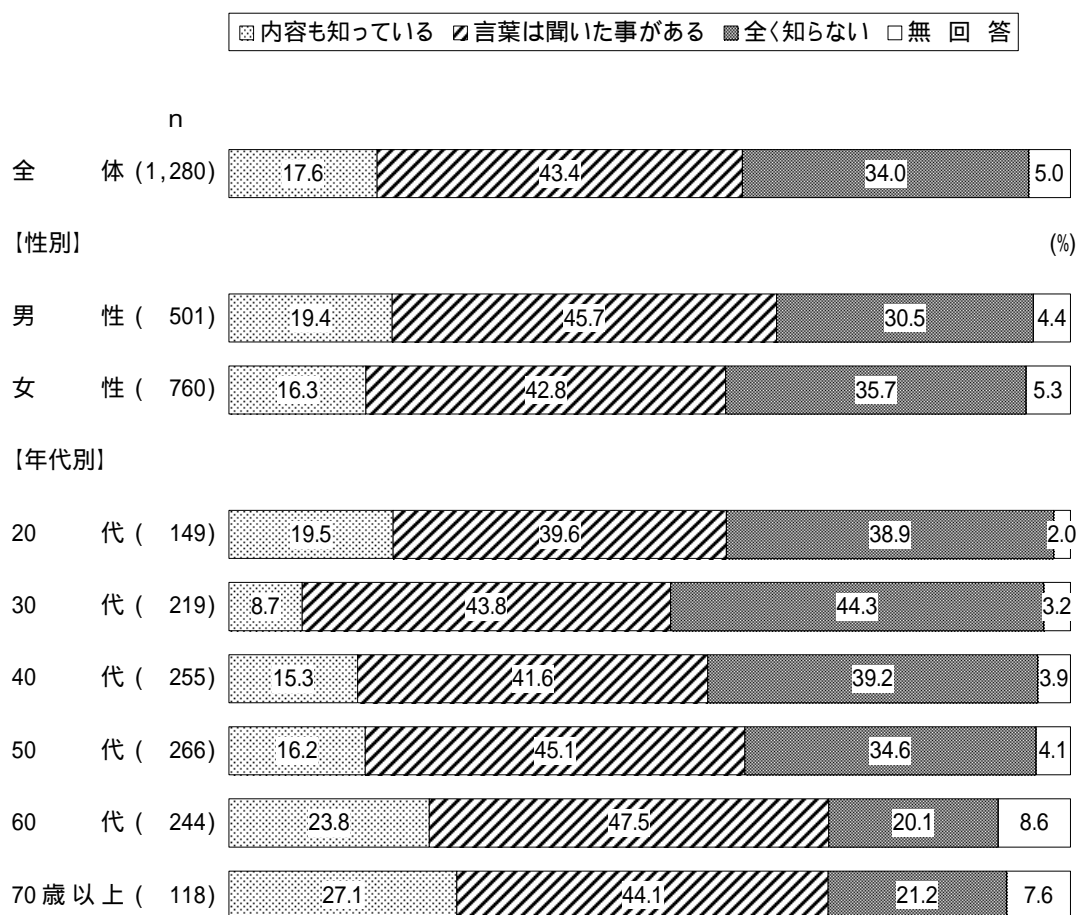
図表1 - 1 - 2 「男女共同参画社会」ということばの認知度 - 過年度比較



性別で見ると、『認知度』は男性（65.1%）が女性（59.1%）よりも6.0ポイント高くなっている。

年代別で見ると、『認知度』は50代以上の年代で高く、特に60代（71.3%）、70歳以上（71.2%）でともに7割を超え高くなっている。一方、「全く知らない」は30代（44.3%）で4割半ばと高くなっている。（図表1-1-3）

図表1-1-3 「男女共同参画会」ということばの認知度 - 性別、年代別



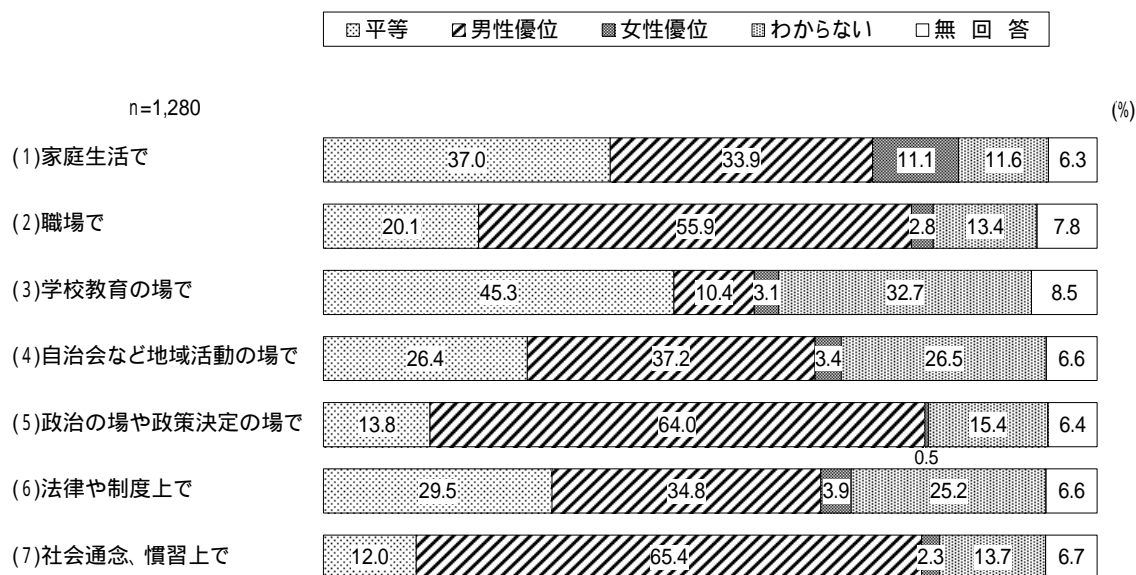
## 1 - 2 男女の地位の平等感

「平等」は【学校教育の場で】が4割半ば

「男性優位」は【社会通念、慣習上で】と【政治の場や政策決定の場で】が6割を超える

問2 あなたは、次にあげる分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。  
あてはまる番号をそれぞれ1つ選んで をつけてください。

図表 1 - 2 - 1 男女の地位の平等感



男女の地位の平等感は、「平等」が【学校教育の場で】(45.3%)で4割半ばと最も高く、次いで【家庭生活で】(37.0%)、【法律や制度上で】(29.5%)の順が続いている。

また、「男性優位」は【社会通念、慣習上で】(65.4%)、【政治の場や政策決定の場で】(64.0%)が6割半ばと高くなっている。(図表1-2-1)

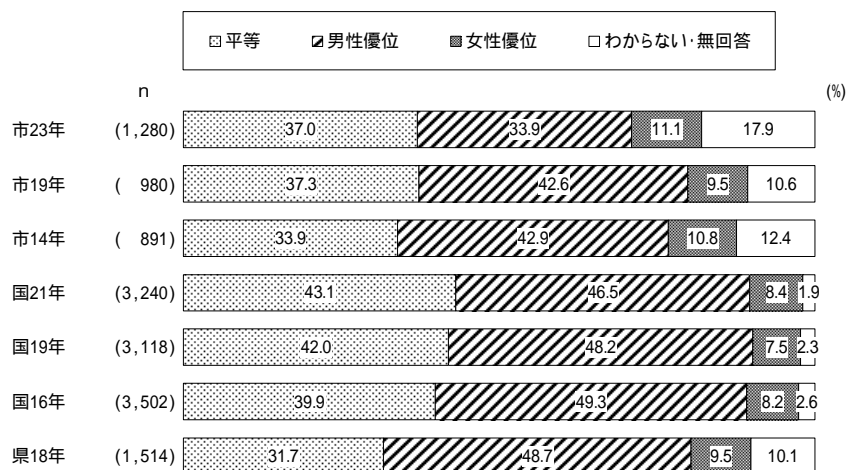


( 1 ) 家庭生活で

【家庭生活で】の平等感は、「平等」( 37.0% ) が最も高く、次いで「男性優位」( 33.9% ) 「女性優位」( 11.1% ) となっている。

厚木市 19 年の調査と比較すると、「男性優位」が 8.7 ポイント減少し、平成 14 年から減少傾向が続き、他調査のデータと比較しても、「男性優位」の割合が低くなっている。( 図表 1 - 2 - 2 )

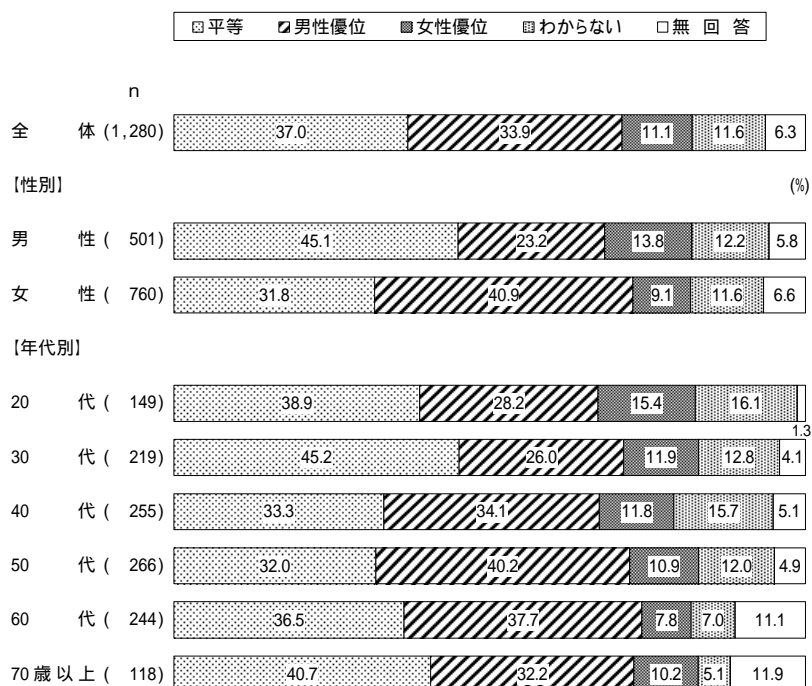
図表 1 - 2 - 2 男女の地位の平等感 - 過年度比較 - ( 1 ) 家庭生活で



性別でみると、男性では「平等」が 45.1% で 4 割半ばと最も高くなっているのに対し、女性では「男性優位」が 40.9% で約 4 割と最も高くなっている。

年代別でみると、「平等」は 30 代 ( 45.2% ) で 4 割半ばと最も高くなっている。また、「男性優位」は 50 代 ( 40.2% ) で約 4 割と最も高く、40 代、60 代、70 歳以上でも 3 割台となっている。一方、「女性優位」は 20 代 ( 15.4% ) で最も高くなっているが、いずれの年代でも 1 割前後と低くなっている。( 図表 1 - 2 - 3 )

図表 1 - 2 - 3 男女の地位の平等感 - 性別、年代別 - ( 1 ) 家庭生活で



(2) 職場で

【職場で】の平等感は、「男性優位」(55.9%)が最も高く、次いで「平等」(20.1%)、「女性優位」(2.8%)となっている。

厚木市19年の調査と比較すると、「男性優位」が7.8ポイント減少し、平成14年から減少傾向が続いている一方、「平等」では増加傾向が続いている。他調査のデータと比較では、大きな差はみられない。(図表1-2-4)

図表1-2-4 男女の地位の平等感 - 過年度比較 - (2) 職場で

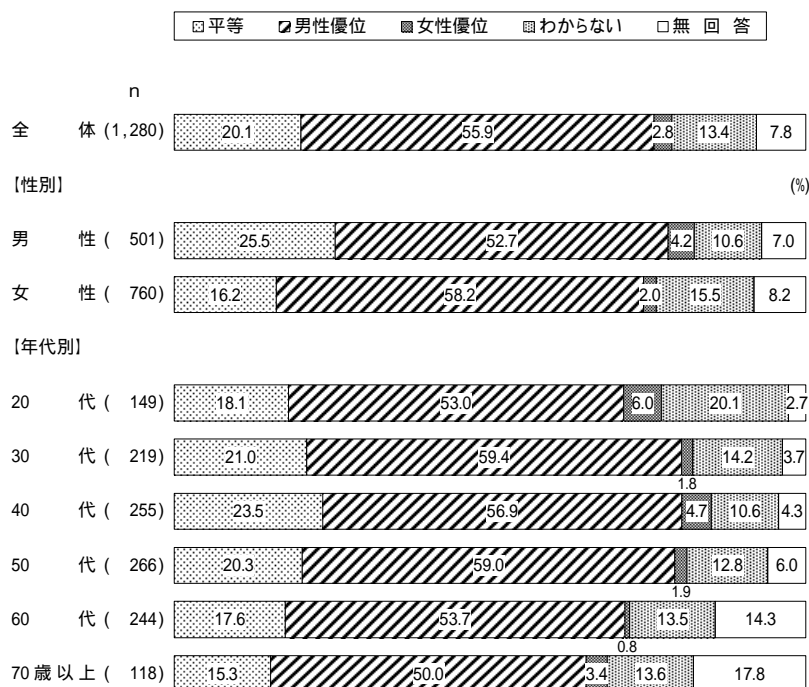


性別でみると、ともに「男性優位」が5割台と最も高くなっており、女性(58.2%)が男性(52.7%)よりも5.5ポイント高くなっている。

年代別でみると、「男性優位」はすべての年代で5割台となっており、特に30代(59.4%)、50代(59.0%)で約6割と高くなっている。また、「平等」はすべての年代で2割前後となっている。

(図表1-2-5)

図表1-2-5 男女の地位の平等感 - 性別、年代別 - (2) 職場で

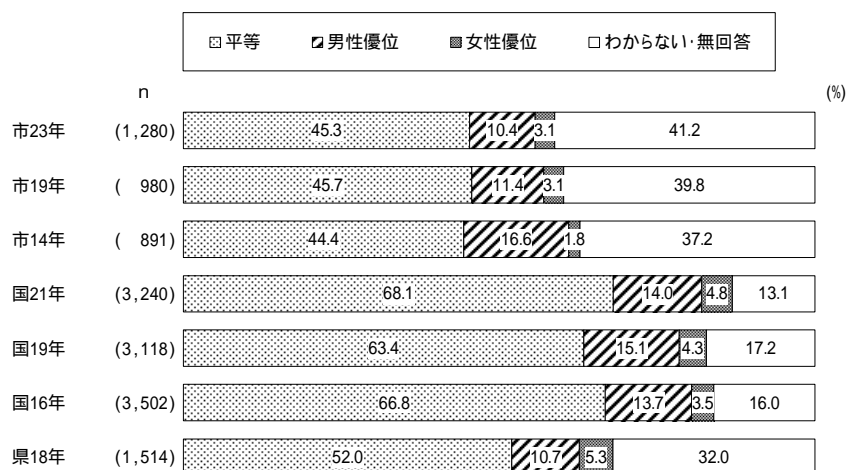


(3) 学校教育の場で

【学校教育の場で】の平等感は、「平等」(45.3%)が最も高く、次いで「男性優位」(10.4%)、「女性優位」(3.1%)となっている。

厚木市19年の調査と比較すると、「男性優位」が若干ではあるが減少し、平成14年から減少傾向が続いている。他調査のデータと比較では、「平等」が大幅に低くなっており、国21年では7割近くに対し、厚木市では4割半ばとなっている。(図表1-2-6)

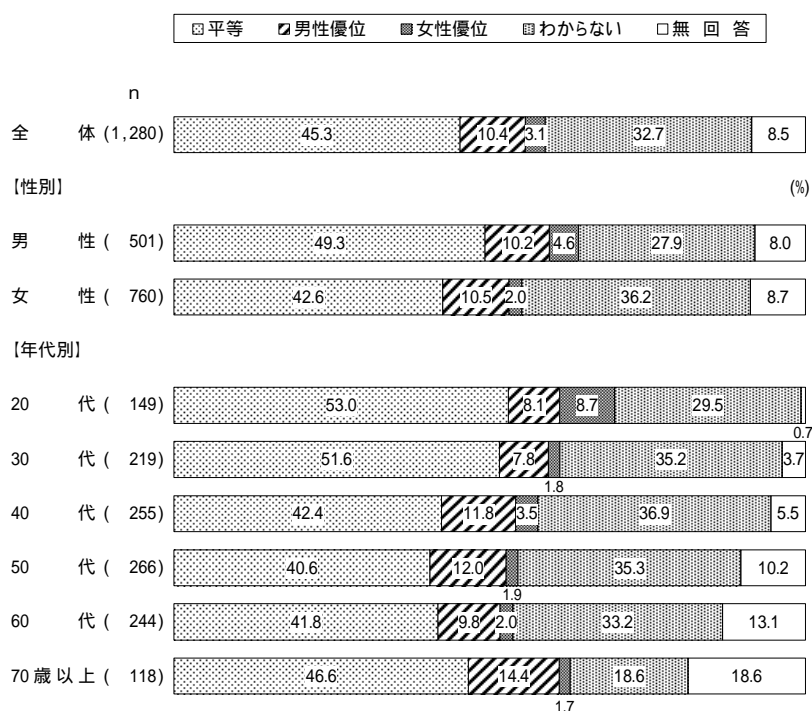
図表1-2-6 男女の地位の平等感 - 過年度比較 - (3) 学校教育の場で



性別でみると、ともに「平等」が4割台と最も高くなっており、男性(49.3%)が女性(42.6%)よりも6.7ポイント高くなっている。

年代別でみると、「平等」はすべての年代で4割以上となっており、特に20代(53.0%)、30代(51.6%)で5割を超え高くなっている。また、「男性優位」、「女性優位」はすべての年代で低くなっている。(図表1-2-7)

図表1-2-7 男女の地位の平等感 - 性別、年代別 - (3) 学校教育の場で

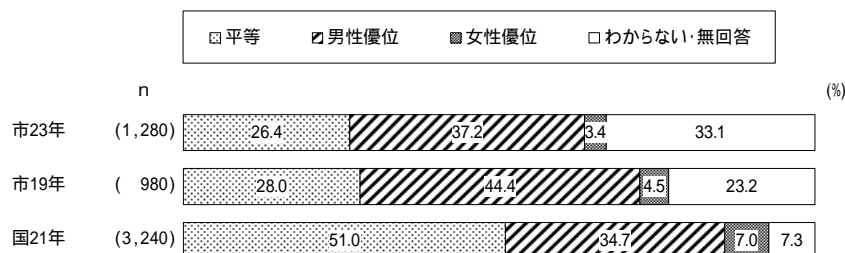


(4) 自治会など地域活動の場で

【自治会など地域活動の場で】の平等感は、「男性優位」(37.2%)が最も高く、次いで「平等」(26.4%)、「女性優位」(3.4%)となっている。

厚木市19年の調査と比較すると、「男性優位」が7.2ポイント減少している。他調査のデータと比較では、「平等」が大幅に低くなっており、国21年では5割を超えているのに対し、厚木市では2割半ばとなっている。(図表1-2-8)

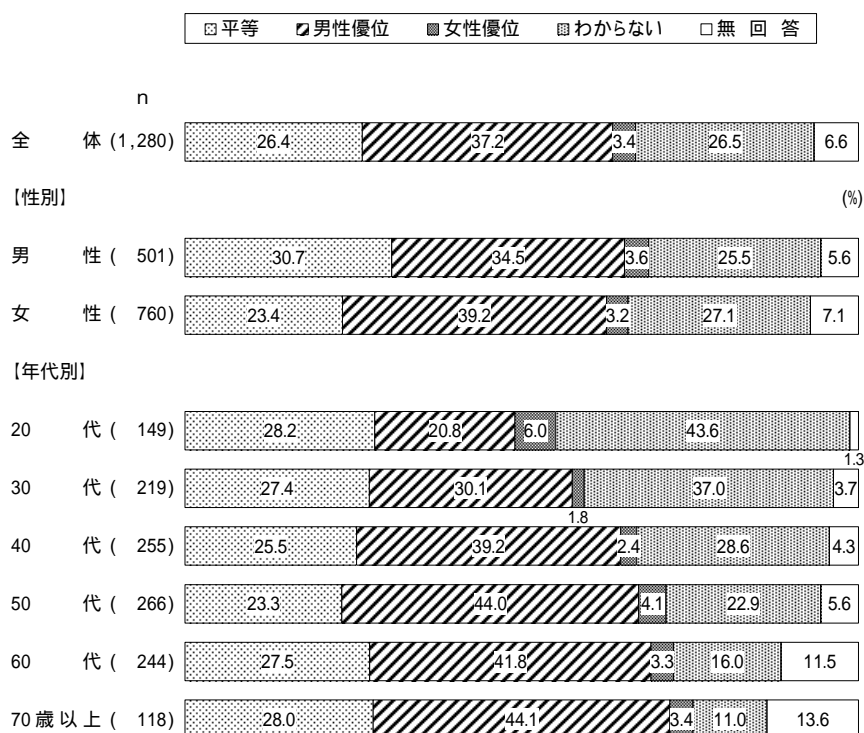
図表1-2-8 男女の地位の平等感 - 過年度比較 - (4) 自治会など地域活動の場で



性別でみると、ともに「男性優位」が3割台と最も高くなっており、女性(39.2%)が男性(34.5%)よりも4.7ポイント高くなっている。また、「平等」でも男性(30.7%)では約3割となっている。

年代別でみると、「男性優位」はおおむね年齢が高くなるほど割合が高く、70歳以上(44.1%)、50代(44.0%)でともに4割半ばと高くなっている。また、「平等」はすべての年代で2割台となっており、20代(28.2%)では「平等」の割合が最も高くなっている。(図表1-2-9)

図表1-2-9 男女の地位の平等感 - 性別、年代別 - (4) 自治会など地域活動の場で

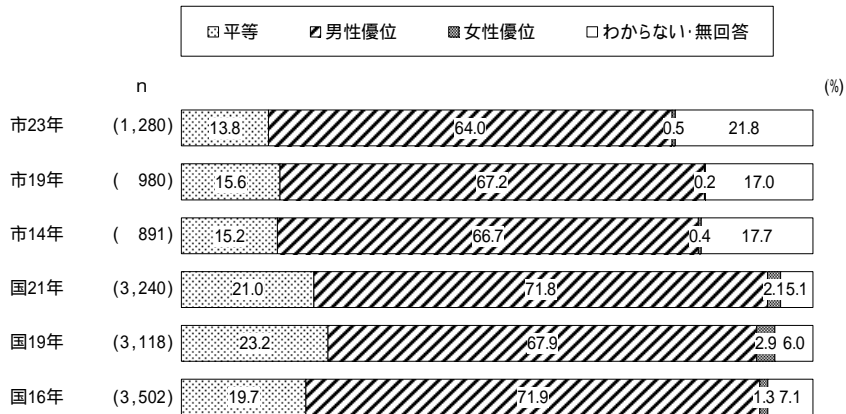


( 5 ) 政治の場や政策決定の場で

【政治の場や政策決定の場で】の平等感は、「男性優位」( 64.0% ) が最も高く、次いで「平等」( 13.8% ) 「女性優位」( 0.5% ) となっている。

厚木市 19 年の調査と比較すると、「平等」、「男性優位」ともに若干ではあるが減少している。他調査のデータと比較では、「平等」が国 21 年では 2 割を超えているのに対し、厚木市では 1 割を超える程度となっている。( 図表 1 - 2 - 10 )

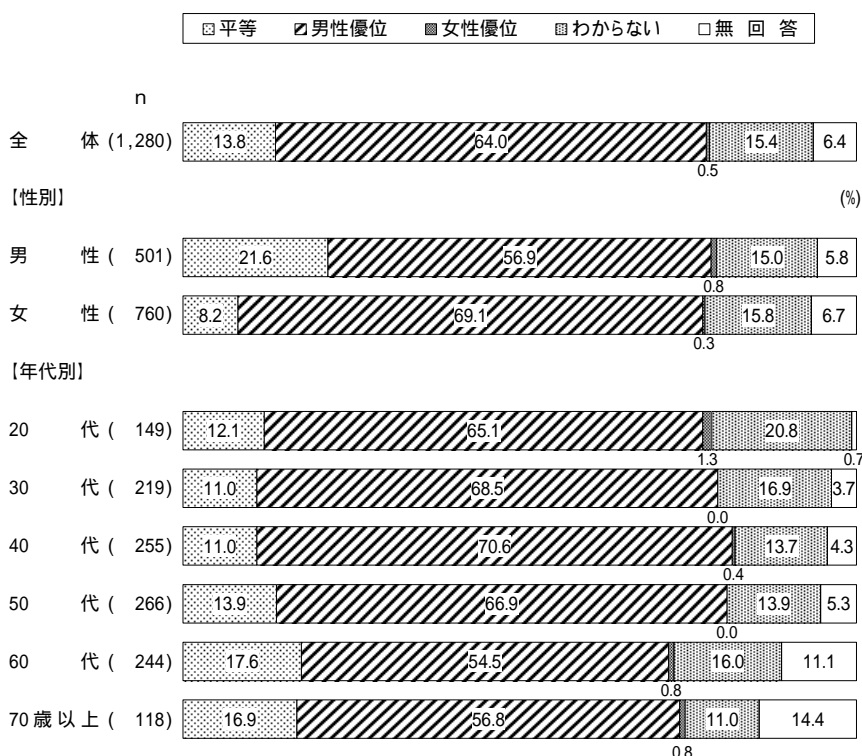
図表 1 - 2 - 10 男女の地位の平等感 - 過年度比較 - ( 5 ) 政治の場や政策決定の場で



性別でみると、ともに「男性優位」が 5 割以上と最も高くなっており、女性 ( 69.1% ) が男性 ( 56.9% ) よりも 12.2 ポイント高くなっている。

年代別でみると、「男性優位」はすべての年代で 5 割以上となっており、特に 40 代 ( 70.6% ) で約 7 割と最も高くなっている。また、「平等」はすべての年代で 1 割台と低く、「女性優位」もわずかとなっている。( 図表 1 - 2 - 11 )

図表 1 - 2 - 11 男女の地位の平等感 - 性別、年代別 - ( 5 ) 政治の場や政策決定の場で

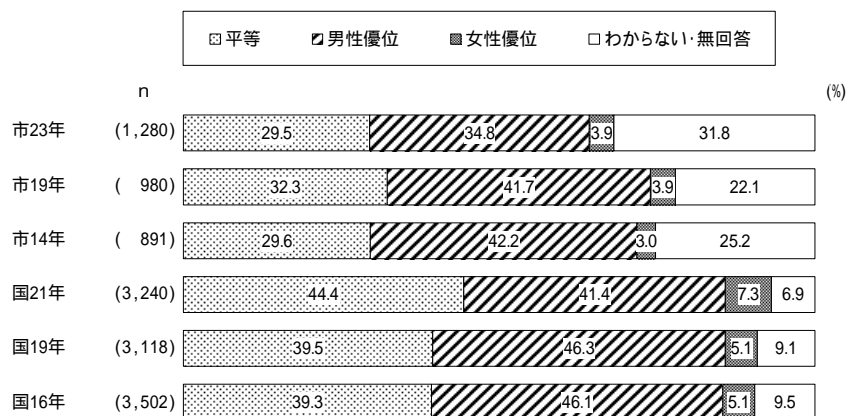


(6) 法律や制度上で

【法律や制度上で】の平等感は、「男性優位」(34.8%)が最も高く、次いで「平等」(29.5%)、「女性優位」(3.9%)となっている。

厚木市19年の調査と比較すると、「男性優位」が6.9ポイント減少し、平成14年から減少傾向が続いている。他調査のデータと比較では、「平等」が国21年では4割半ばなのに対し、厚木市では約3割と低くなっている。(図表1-2-12)

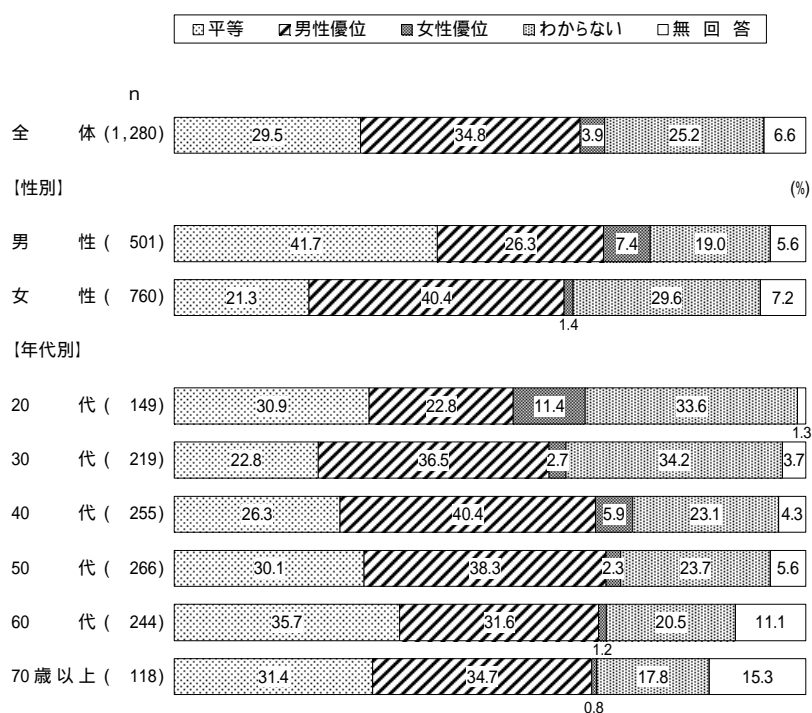
図表1-2-12 男女の地位の平等感 - 過年度比較 - (6) 法律や制度上で



性別で見ると、男性では「平等」が41.7%で4割を超え最も高くなっているのに対し、女性では「男性優位」が40.4%で約4割と最も高くなっている。

年代別で見ると、30代、40代、50代、70歳以上では「男性優位」の割合の方が高く、20代、60代では「平等」の割合の方が高くなっている。(図表1-2-13)

図表1-2-13 男女の地位の平等感 - 性別、年代別 - (6) 法律や制度上で



(7) 社会通念、慣習上で

【社会通念、慣習上で】の平等感は、「男性優位」(65.4%)が最も高く、次いで「平等」(12.0%)、「女性優位」(2.3%)となっている。

厚木市19年の調査と比較すると、「男性優位」が8.9ポイント減少している。他調査のデータと比較では、「平等」が国21年では約2割なのに対し、厚木市では1割を超える程度と低くなっている。(図表1-2-14)

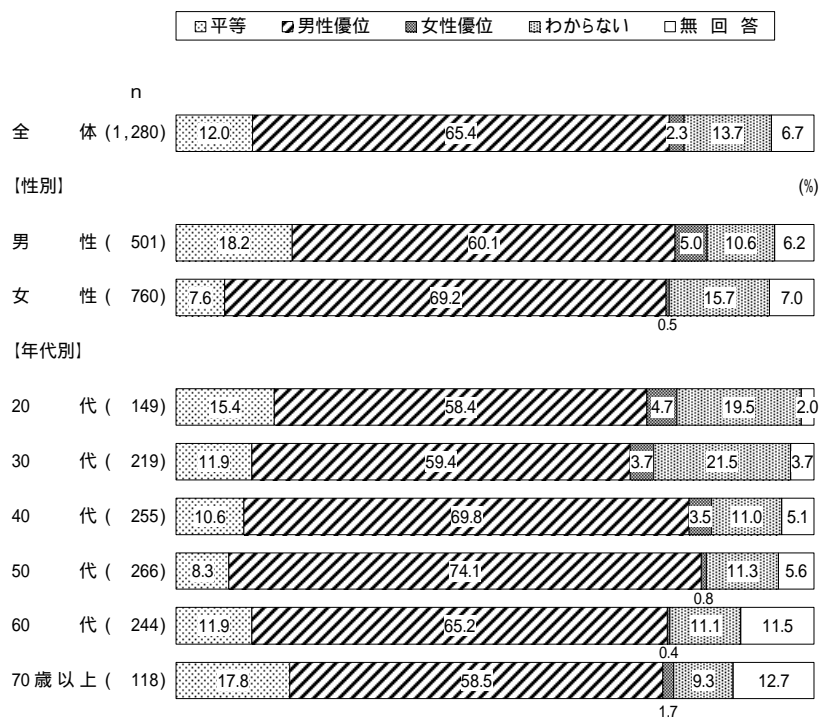
図表1-2-14 男女の地位の平等感 - 過年度比較 - (7) 社会通念、慣習上で



性別で見ると、ともに「男性優位」が6割以上と最も高くなっており、女性(69.2%)が男性(60.1%)よりも9.1ポイント高くなっている。

年代別で見ると、「男性優位」はすべての年代で5割以上となっており、特に50代(74.1%)で7割半ばと最も高くなっている。また、「平等」はすべての年代で1割前後と低く、「女性優位」もわずかとなっている。(図表1-2-15)

図表1-2-15 男女の地位の平等感 - 性別、年代別 - (7) 社会通念、慣習上で

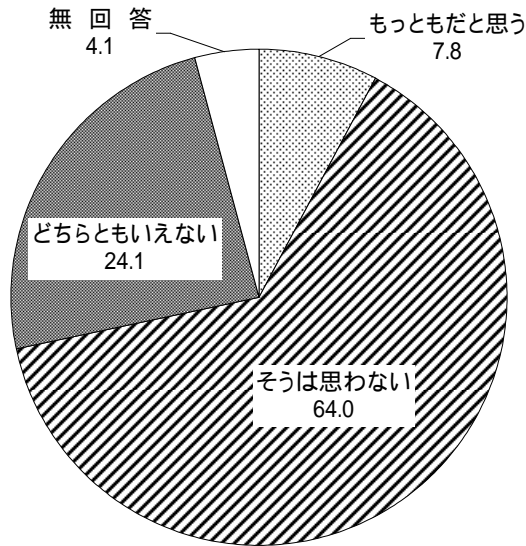


### 1 - 3 性別による役割分担意識

「そうは思わない」が6割半ば

問3 あなたは「男性は仕事」「女性は家庭」というように性別で役割を区別する考え方についてどう思いますか。あてはまる番号を1つ選んで をつけてください。

図表 1 - 3 - 1 性別による役割分担意識



n=1,280

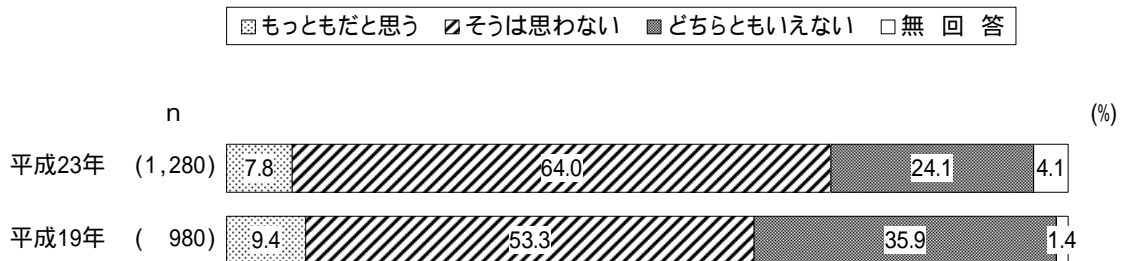
(%)

性別による役割分担意識は、「そうは思わない」(64.0%) が6割半ばで最も高くなっている。次いで「どちらともいえない」(24.1%) が2割半ば、「もっともだと思う」(7.8%) が1割未満となっている。(図表 1 - 3 - 1)

平成 19 年の調査と比較すると、「そうは思わない」は 10.7 ポイント増加している。

(図表 1 - 3 - 2)

図表 1 - 3 - 2 性別による役割分担意識 - 過年度比較

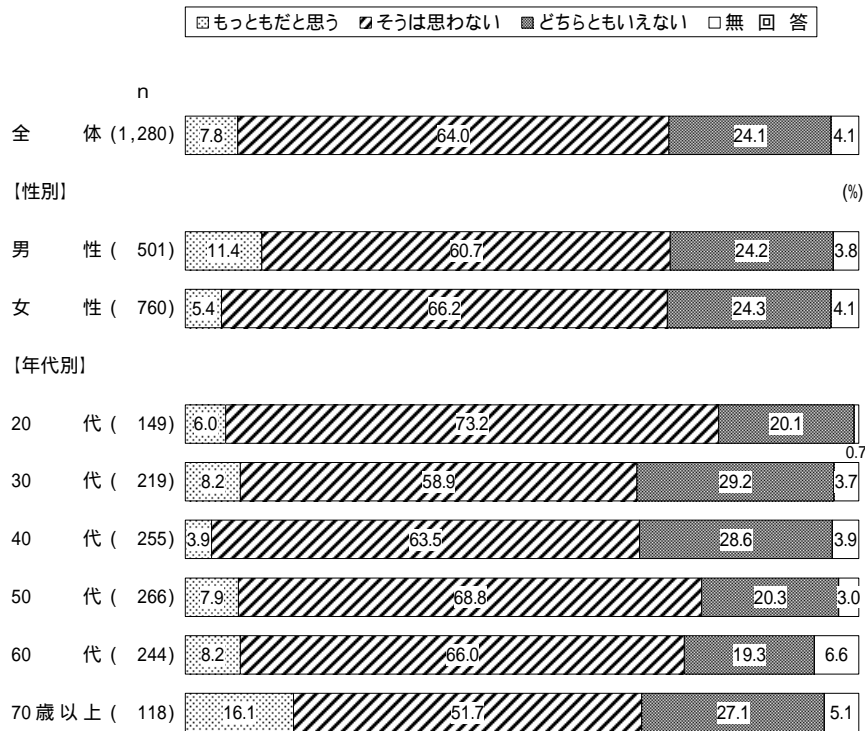




性別でみると、ともに「そうは思わない」が6割以上と最も高くなっており、女性（66.2%）が男性（60.7%）よりも5.5ポイント高くなっている。

年代別でみると、「そうは思わない」はすべての年代で5割以上となっており、特に20代（73.2%）で7割を超え最も高くなっている。また、「もっともだと思う」は70歳以上（16.1%）で1割半ばと他の年代に比べて高くなっている。（図表1-3-3）

図表1-3-3 性別による役割分担意識 - 性別、年代別



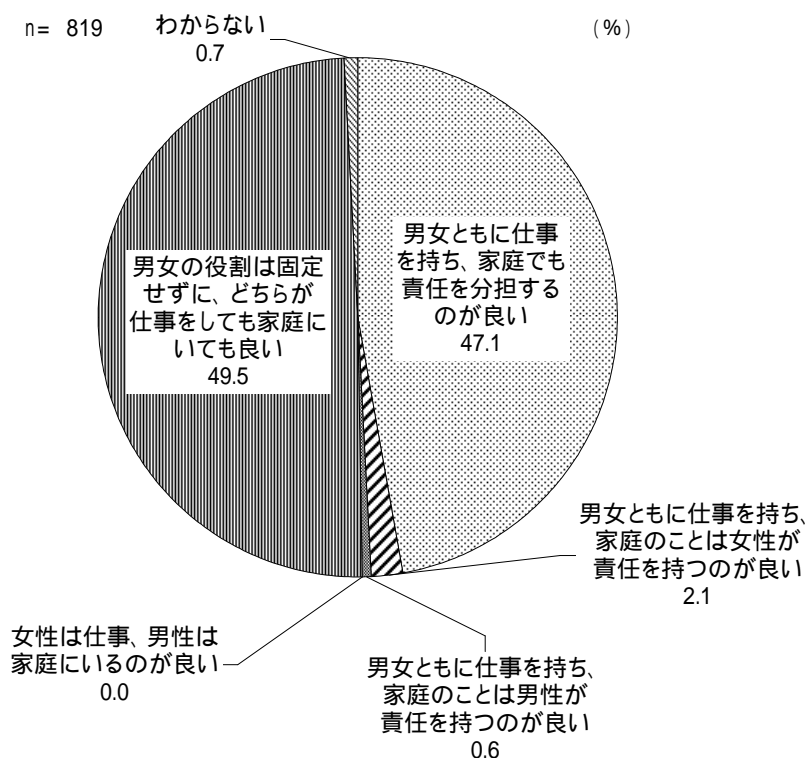
## 1 - 4 性別による役割分担を「そうは思わない」理由

「男女の役割は固定せずに、どちらが仕事をして家庭にいても良い」が約5割、  
「男女ともに仕事を持ち、家庭でも責任を分担するのが良い」が5割近くで、この2項目が大部分を占める

問4 (問3で「2 そうは思わない」とお答えの方に)

問3 - 1 その理由についてあなたの考えに近いものを1つ選んで をつけてください。

図表1 - 4 - 1 性別による役割分担を「そうは思わない」理由



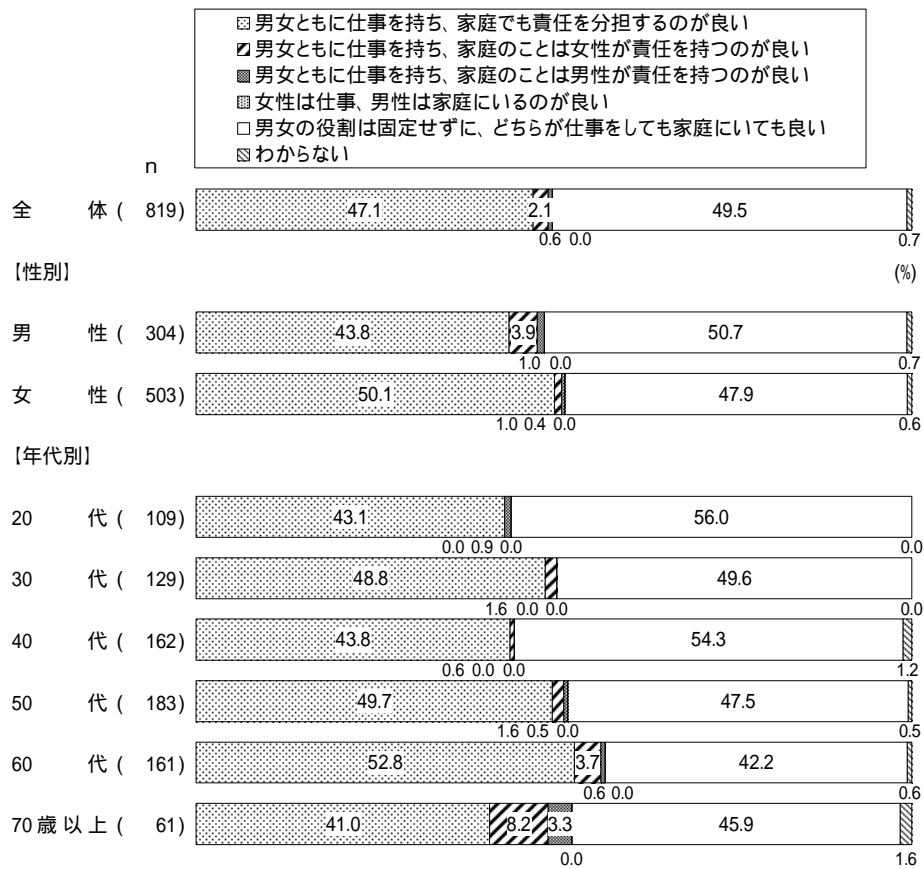
性別による役割分担を「そうは思わない」と答えた人の理由は、「男女の役割は固定せずに、どちらが仕事をして家庭にいても良い」(49.5%)が約5割、「男女ともに仕事を持ち、家庭でも責任を分担するのが良い」(47.1%)が5割近くで、この2項目が大部分を占めている。

(図表1 - 4 - 1)

性別でみると、男性では「男女の役割は固定せずに、どちらが仕事をしても家庭にいても良い」(50.7%)が約5割と最も高くなっているのに対し、女性では「男女ともに仕事をもち、家庭でも責任を分担するのが良い」(50.1%)で約5割と最も高くなっている。

年代別でみると、「男女の役割は固定せずに、どちらが仕事をしても家庭にいても良い」と「男女ともに仕事をもち、家庭でも責任を分担するのが良い」の割合がすべての年代で拮抗しているが、20代、30代、40代、70歳以上では「男女の役割は固定せずに、どちらが仕事をしても家庭にいても良い」の割合の方が高く、50代、60代では「男女ともに仕事をもち、家庭でも責任を分担するのが良い」の割合の方が高くなっている。(図表1-4-2)

図表1-4-2 性別による役割分担を「そうは思わない」理由 - 性別、年代別



## 2 家庭生活

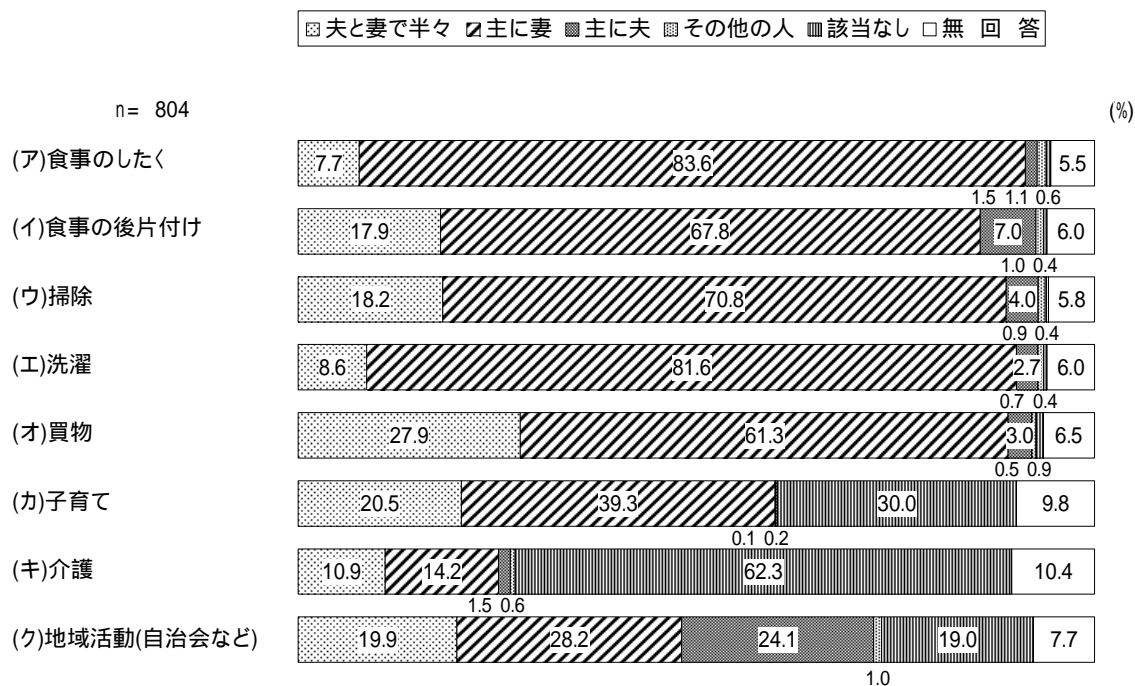
### 2 - 1 家事分担の「現在」の状況

「主に妻」が【食事のしたく】、【洗濯】で8割を超える

問4 日常的な家庭の仕事の分担についてあてはまる番号をそれぞれ1つ選んで をつけてください。

(1)「現在」の状況については配偶者(事実婚の方も含む)のいる方のみお答えください。

図表2 - 1 - 1 家事分担の「現在」の状況



家事分担の「現在」の状況は、「主に妻」が【介護】以外の項目では最も高くなっており、特に【食事のしたく】(83.6%)、【洗濯】(81.6%)では8割を超えて高くなっている。

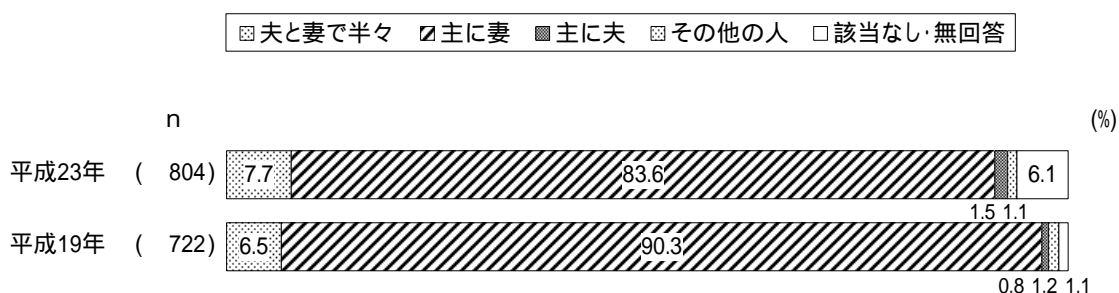
また、「夫と妻で半々」では【買物】(27.9%)が3割近くで高く、「主に夫」では【地域活動(自治会など)】(24.1%)が2割半ばで高くなっている。(図表2 - 1 - 1)

(1) 食事のしたく

家事分担の「現在」の状況で【食事のしたく】は、「主に妻」(83.6%)が最も高く、次いで「夫と妻で半々」(7.7%)、「主に夫」(1.5%)、「その他の人」(1.1%)となっている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、「主に妻」が6.7ポイント減少し、「夫と妻で半々」が若干増加している。(図表2-1-2)

図表2-1-2 家事分担の「現在」の状況 - 過年度比較 - (1) 食事のしたく

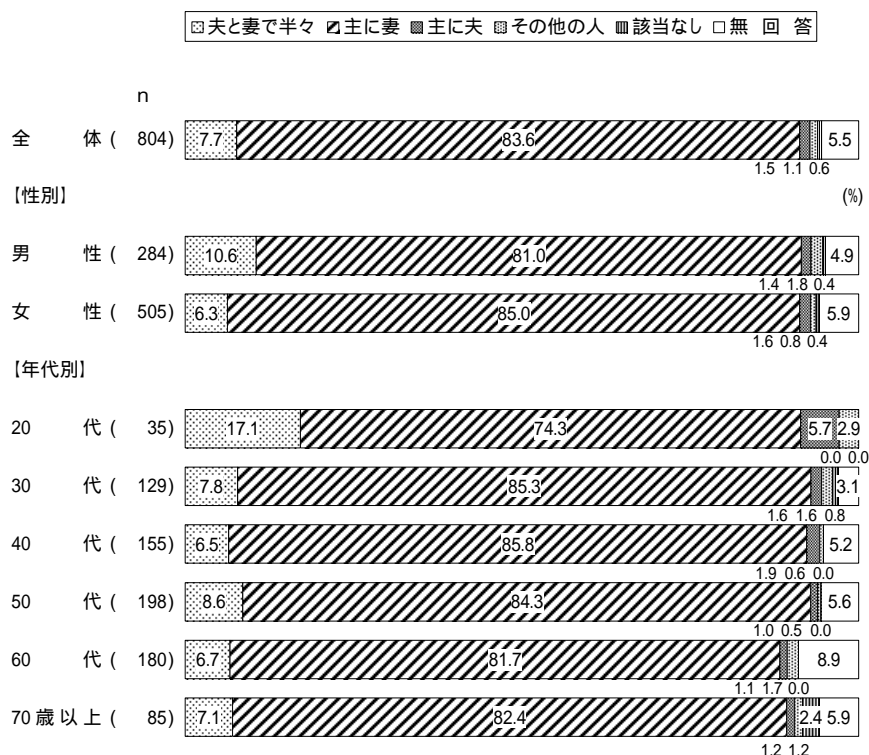


平成23年調査では、選択肢「該当なし」を追加しているため、「無回答」との合算値を表示

性別でみると、ともに「主に妻」が8割台と最も高くなっており、女性(85.0%)が男性(81.0%)よりも4.0ポイント高くなっている。

年代別でみると、「主に妻」はすべての年代で7割以上となっており、特に40代(85.8%)、30代(85.3%)、50代(84.3%)で8割半ばと高くなっている。また、「夫と妻で半々」では20代(17.1%)が2割近くと他の年代に比べて高くなっている。(図表2-1-3)

図表2-1-3 家事分担の「現在」の状況 - 性別、年代別 - (1) 食事のしたく

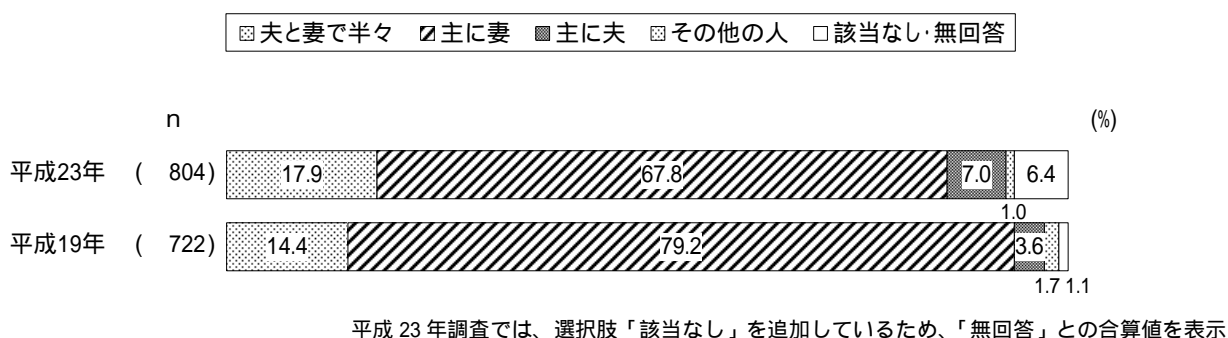


(2) 食事の後片付け

家事分担の「現在」の状況で【食事の後片付け】は、「主に妻」(67.8%)が最も高く、次いで「夫と妻で半々」(17.9%)、「主に夫」(7.0%)、「その他の人」(1.0%)となっている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、「主に妻」が11.4ポイント減少し、「夫と妻で半々」が若干増加している。(図表2-1-4)

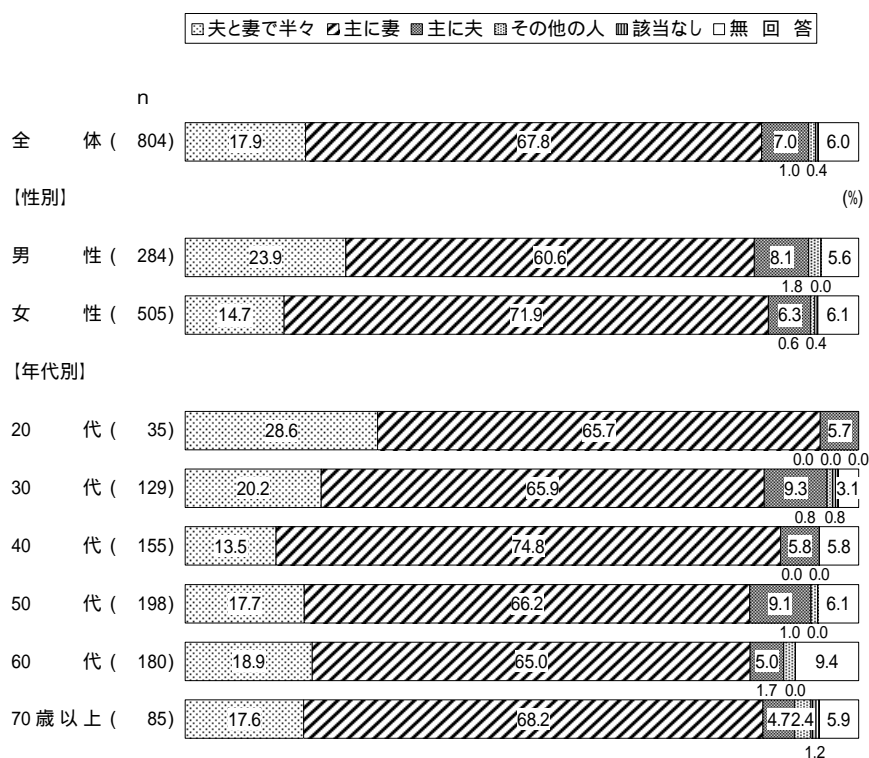
図表2-1-4 家事分担の「現在」の状況 - 過年度比較 - (2) 食事の後片付け



性別でみると、ともに「主に妻」が6割以上と最も高くなっており、女性(71.9%)が男性(60.6%)よりも11.3ポイント高くなっている。

年代別でみると、「主に妻」はすべての年代で6割以上となっており、特に40代(74.8%)で7割半ばと高くなっている。また、「夫と妻で半々」では20代(28.6%)が3割近く、30代(20.2%)が約2割と他の年代に比べて高くなっている。(図表2-1-5)

図表2-1-5 家事分担の「現在」の状況 - 性別、年代別 - (2) 食事の後片付け

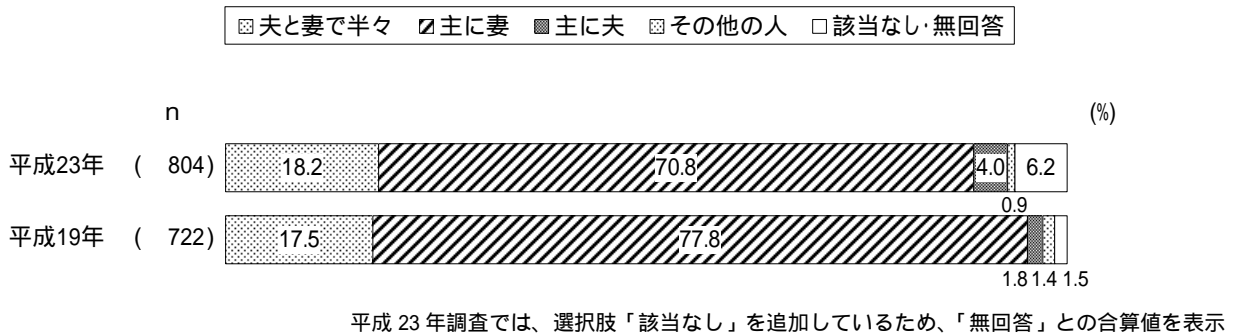


(3) 掃除

家事分担の「現在」の状況で【掃除】は、「主に妻」(70.8%)が最も高く、次いで「夫と妻で半々」(18.2%)、「主に夫」(4.0%)、「その他の人」(0.9%)となっている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、「主に妻」が7.0ポイント減少し、「夫と妻で半々」が若干増加している。(図表2-1-6)

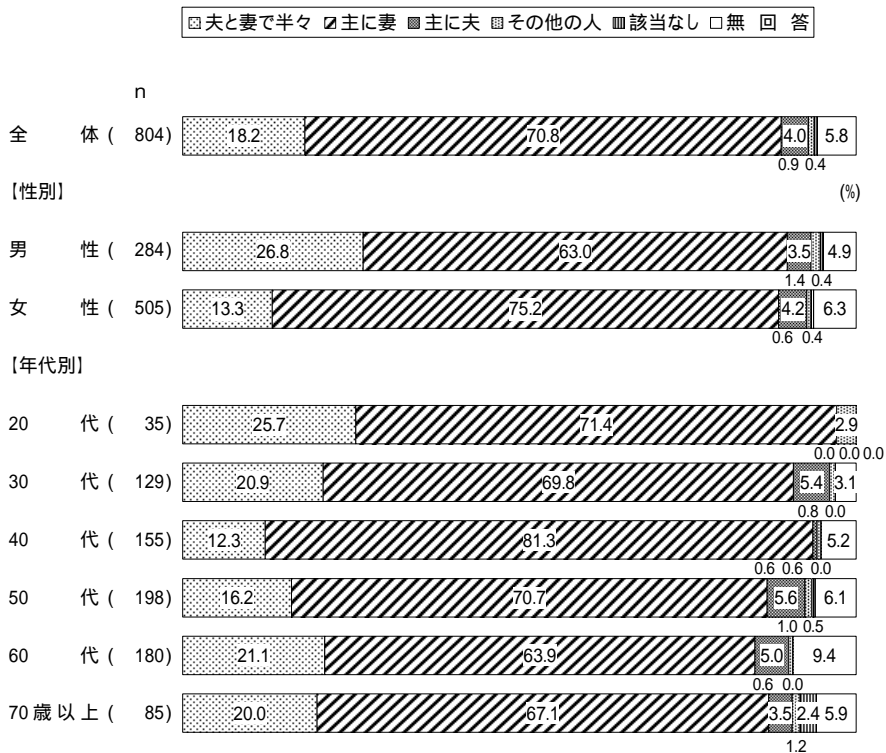
図表2-1-6 家事分担の「現在」の状況 - 過年度比較 - (3) 掃除



性別で見ると、ともに「主に妻」が6割以上と最も高くなっており、女性(75.2%)が男性(63.0%)よりも12.2ポイント高くなっている。

年代別で見ると、「主に妻」はすべての年代で6割以上となっており、特に40代(81.3%)で8割を超え高くなっている。また、「夫と妻で半々」では20代(25.7%)が2割半ば、30代、60代、70歳以上でも2割台と高くなっている。(図表2-1-7)

図表2-1-7 家事分担の「現在」の状況 - 性別、年代別 - (3) 掃除

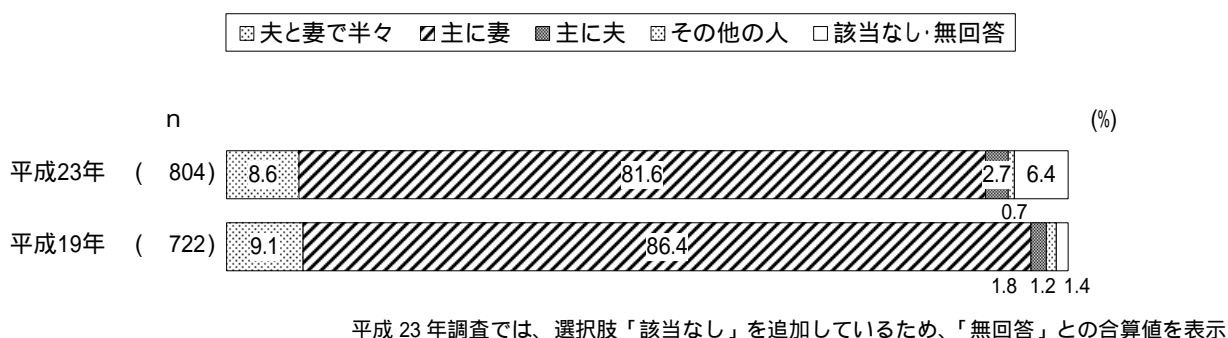


(4) 洗濯

家事分担の「現在」の状況で【洗濯】は、「主に妻」(81.6%)が最も高く、次いで「夫と妻で半々」(8.6%)、「主に夫」(2.7%)、「その他の人」(0.7%)となっている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、「主に妻」が4.8ポイント減少している。(図表2-1-8)

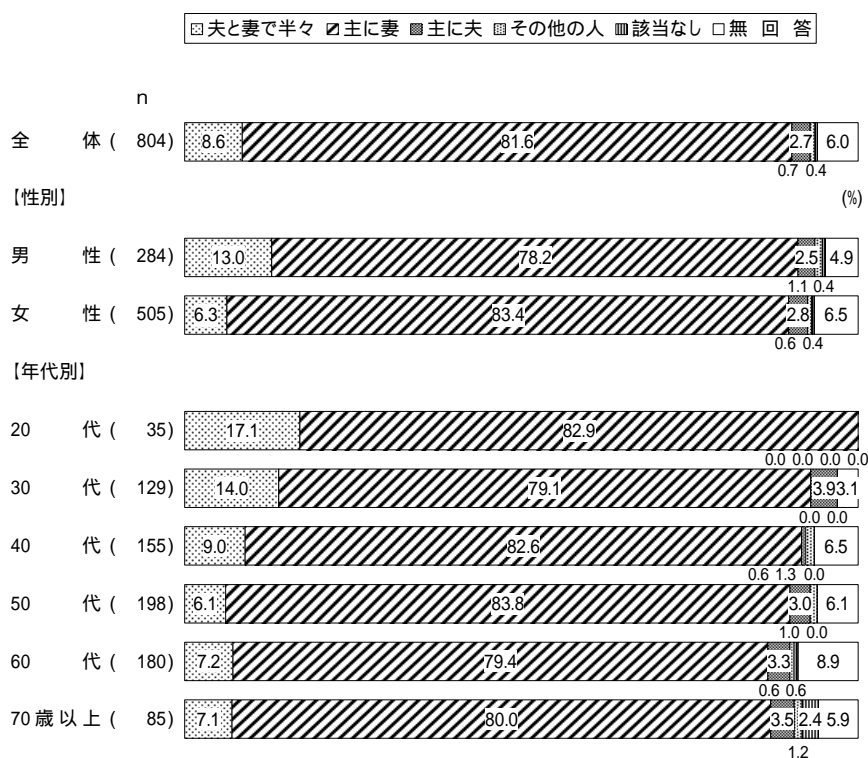
図表2-1-8 家事分担の「現在」の状況 - 過年度比較 - (4) 洗濯



性別で見ると、ともに「主に妻」が7割以上と最も高くなっており、女性(83.4%)が男性(78.2%)よりも5.2ポイント高くなっている。

年代別で見ると、「主に妻」はすべての年代で7割以上となっており、20代、40代、50代、70歳以上で8割台と高くなっている。また、「夫と妻で半々」では20代(17.1%)、30代(14.0%)が1割台と他の年代に比べて高くなっている。(図表2-1-9)

図表2-1-9 家事分担の「現在」の状況 - 性別、年代別 - (4) 洗濯



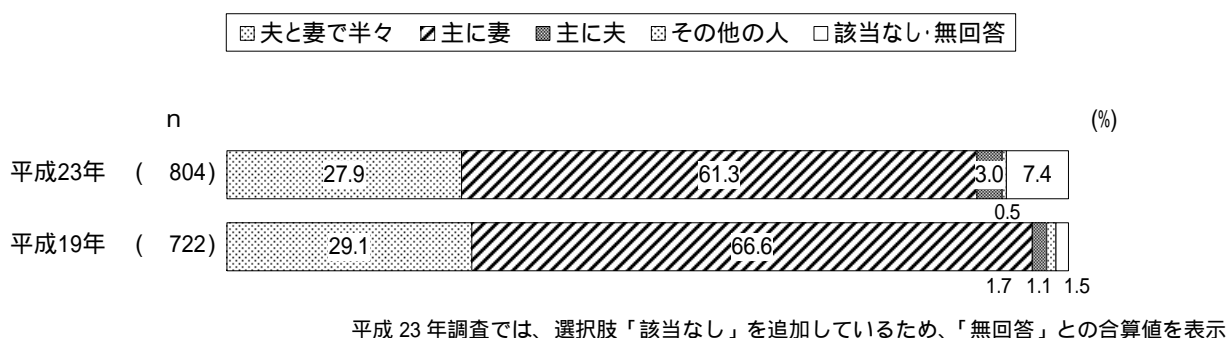


(5) 買物

家事分担の「現在」の状況で【買物】は、「主に妻」(61.3%)が最も高く、次いで「夫と妻で半々」(27.9%)、「主に夫」(3.0%)、「その他の人」(0.5%)となっている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、「主に妻」が5.3ポイント減少している。(図表2-1-10)

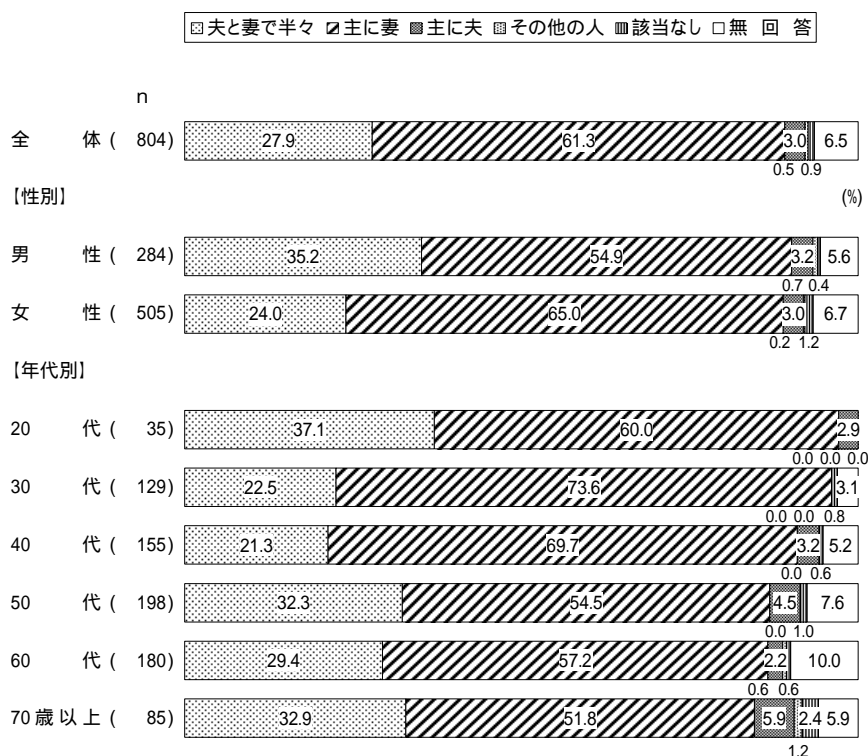
図表2-1-10 家事分担の「現在」の状況 - 過年度比較 - (5) 買物



性別で見ると、ともに「主に妻」が5割以上と最も高くなっており、女性(65.0%)が男性(54.9%)よりも10.1ポイント高くなっている。また、「夫と妻で半々」では男性(35.2%)が女性(24.0%)よりも11.2ポイント高くなっている。

年代別で見ると、「主に妻」はすべての年代で5割以上となっており、特に30代(73.6%)で7割を超え高くなっている。また、「夫と妻で半々」では20代(37.1%)が4割近く、70歳以上(32.9%)、50代(32.3%)で3割を超え高くなっている。(図表2-1-11)

図表2-1-11 家事分担の「現在」の状況 - 性別、年代別 - (5) 買物

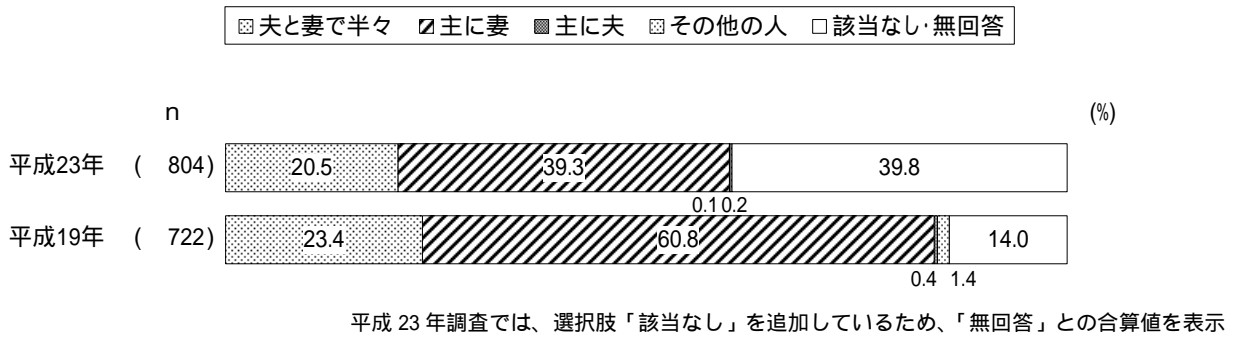


(6) 子育て

家事分担の「現在」の状況で【子育て】は、「主に妻」(39.3%)が最も高く、次いで「夫と妻で半々」(20.5%)、「その他の人」(0.2%)、「主に夫」(0.1%)となっている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、「主に妻」が21.5ポイント減少している。(図表2-1-12)

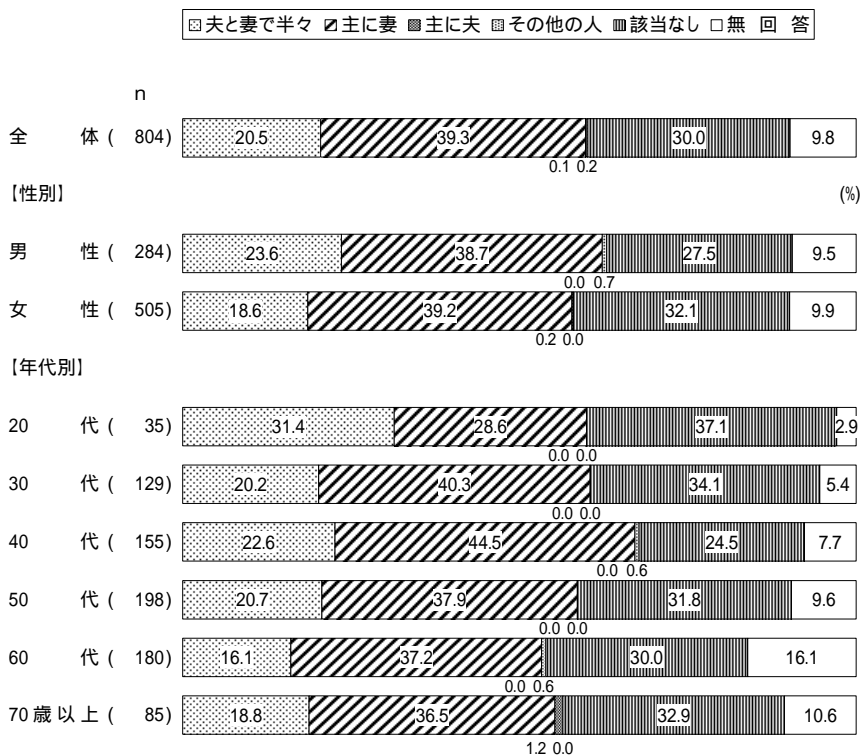
図表2-1-12 家事分担の「現在」の状況 - 過年度比較 - (6) 子育て



性別で見ると、「主に妻」が女性(39.2%)、男性(38.7%)で4割近くと最も高くなっている。また、「夫と妻で半々」では男性(23.6%)、女性(18.6%)は2割前後となっている。

年代別で見ると、「主に妻」は20代をのぞくすべての年代で3割以上となっており、特に40代(44.5%)で4割半ばと高くなっている。また、「夫と妻で半々」は20代(31.4%)が3割を超え他の年代に比べて高くなっている。(図表2-1-13)

図表2-1-13 家事分担の「現在」の状況 - 性別、年代別 - (6) 子育て

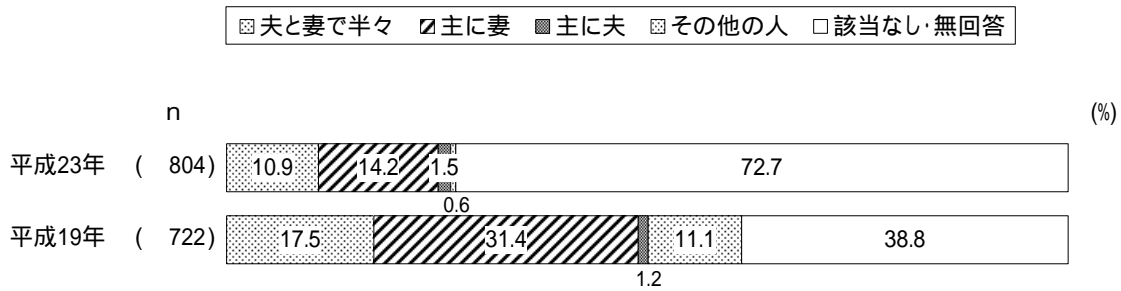


(7) 介護

家事分担の「現在」の状況で【介護】は、「主に妻」(14.2%)が最も高く、次いで「夫と妻で半々」(10.9%)、「主に夫」(1.5%)、「その他の人」(0.6%)となっている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、「主に妻」が17.2ポイント、「夫と妻で半々」が6.6ポイントそれぞれ減少している。(図表2-1-14)

図表2-1-14 家事分担の「現在」の状況 - 過年度比較 - (7) 介護

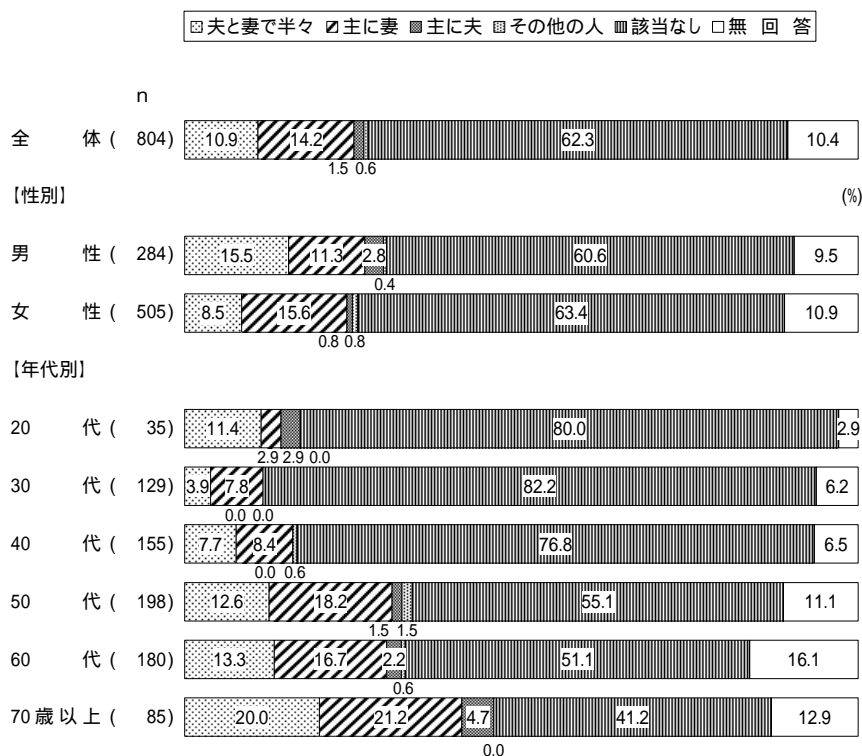


平成23年調査では、選択肢「該当なし」を追加しているため、「無回答」との合算値を表示

性別でみると、男性では「夫と妻で半々」が15.5%で1割半ばと最も高くなっているのに対し、女性では「主に妻」が15.6%で1割半ばと最も高くなっている。

年代別でみると、「夫と妻で半々」、「主に妻」はおおむね年齢が高くなるほど割合が高く、70歳以上では「夫と妻で半々」が20.0%、「主に妻」が21.2%と高くなっている。また、「該当なし」はおおむね年齢が高くなるほど割合が低くなっている。(図表2-1-15)

図表2-1-15 家事分担の「現在」の状況 - 性別、年代別 - (7) 介護

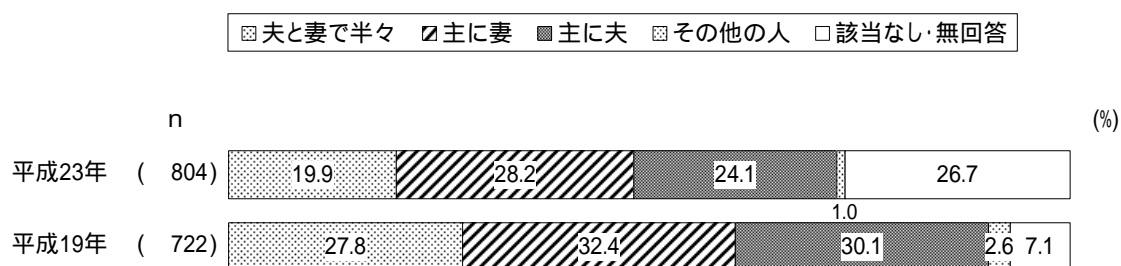


( 8 ) 地域活動 ( 自治会など )

家事分担の「現在」の状況で【地域活動 ( 自治会など)】は、「主に妻」( 28.2% ) が最も高く、次いで「主に夫」( 24.1% )、「夫と妻で半々」( 19.9% )、「その他の人」( 1.0% ) となっている。

選択肢が異なるが参考までに平成 19 年の調査と比較すると、「夫と妻で半々」が 7.9 ポイント、「主に夫」が 6.0 ポイントそれぞれ減少している。( 図表 2 - 1 - 16 )

図表 2 - 1 - 16 家事分担の「現在」の状況 - 過年度比較 - ( 8 ) 地域活動 ( 自治会など )

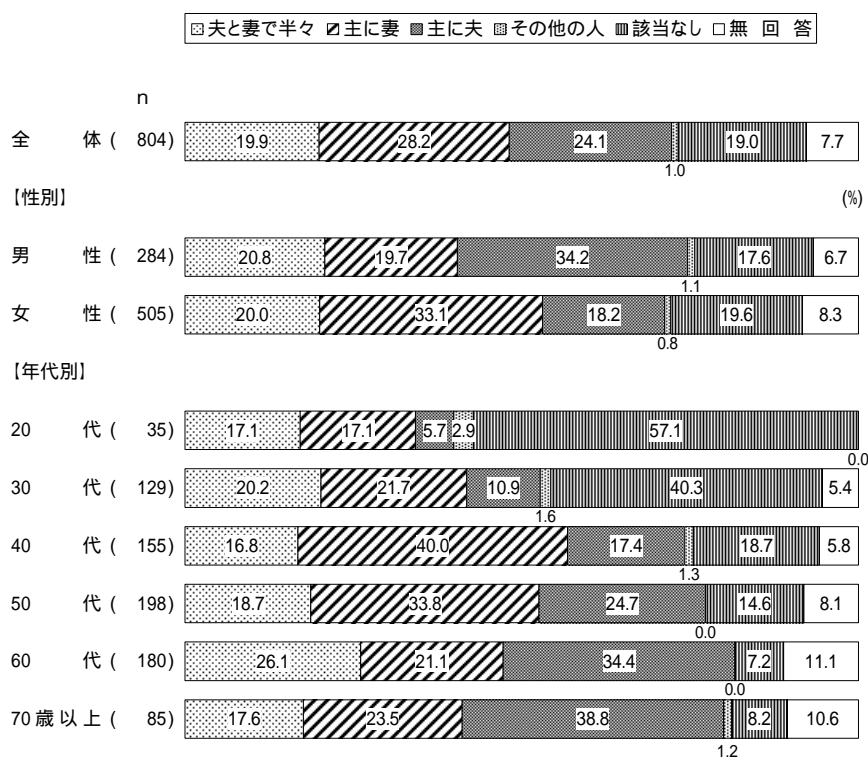


平成 23 年調査では、選択肢「該当なし」を追加しているため、「無回答」との合算値を表示

性別でみると、男性では「主に夫」が 34.2% で 3 割半ばと最も高くなっているのに対し、女性では「主に妻」が 33.1% で 3 割を超え最も高くなっている。

年代別でみると、「主に妻」は 40 代で 4 割と高くなっており、「主に夫」では年齢が高くなるほど割合が高くなり、70 歳以上 ( 38.8% ) で 4 割近くと高くなっている。また、「夫と妻で半々」は 60 代 ( 26.1% )、30 代 ( 20.2% ) で 2 割台と高くなっている。( 図表 2 - 1 - 17 )

図表 2 - 1 - 17 家事分担の「現在」の状況 - 性別、年代別 - ( 8 ) 地域活動 ( 自治会など )



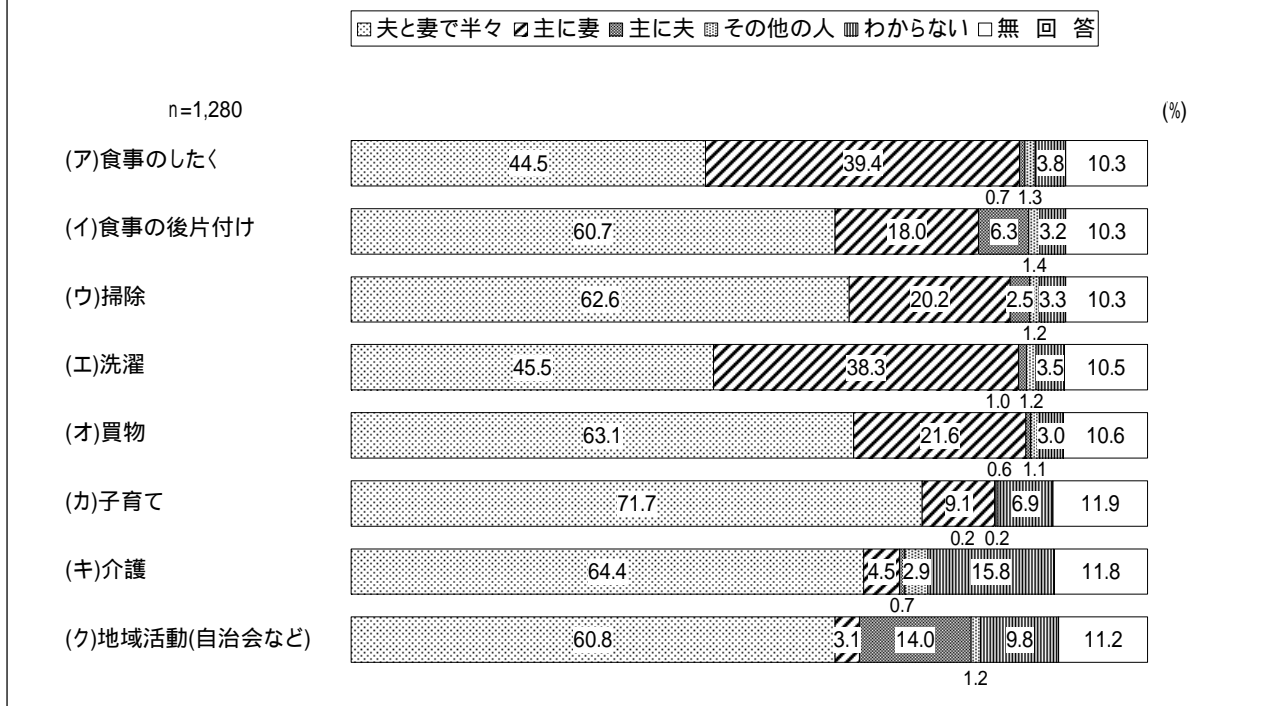
## 2 - 2 家事分担の「理想」

「夫と妻で半々」がすべての項目で最も高い

問4 日常的な家庭の仕事の分担についてあてはまる番号をそれぞれ1つ選んで をつけてください。

(2)「理想」については全員の方がお答えください。

図表 2 - 2 - 1 家事分担の「理想」



家事分担の「理想」は、「夫と妻で半々」がすべての項目で最も高くなっており、【子育て】(71.7%) が7割を超え、次いで【介護】(64.4%)、【買物】(63.1%)、【掃除】(62.6%)の順が続いている。

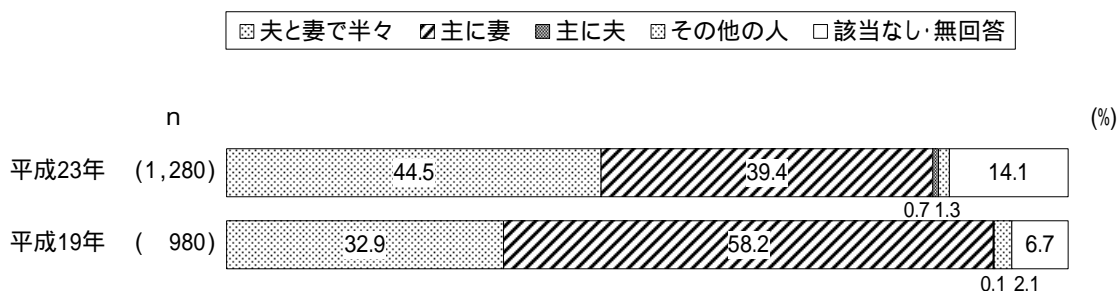
また、「主に妻」では【食事のしたく】(39.4%)が約4割、【洗濯】(38.3%)が4割近くで高くなっている。(図表 2 - 2 - 1)

(1) 食事のしたく

家事分担の「理想」の【食事のしたく】は、「夫と妻で半々」(44.5%)が最も高く、次いで「主に妻」(39.4%)、「その他の人」(1.3%)、「主に夫」(0.7%)となっている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、「主に妻」が18.8ポイント減少し、「夫と妻で半々」が11.6ポイント増加している。(図表2-2-2)

図表2-2-2 家事分担の「理想」 - 過年度比較 - (1) 食事のしたく

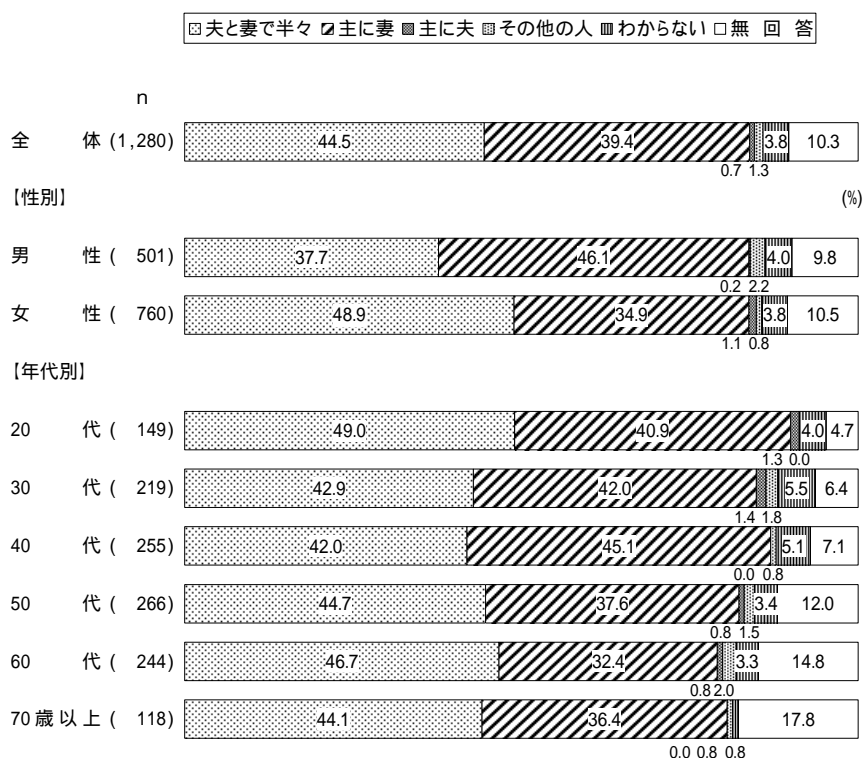


平成23年調査では、選択肢「該当なし」を追加しているため、「無回答」との合算値を表示

性別でみると、男性では「主に妻」が46.1%で4割半ばと最も高くなっているのに対し、女性では「夫と妻で半々」が48.9%で5割近くと最も高くなっている。

年代別でみると、「夫と妻で半々」と「主に妻」の割合がすべての年代で拮抗しているが、40代をのぞく全ての年代で「夫と妻で半々」の割合の方が高く、特に20代(49.0%)が約5割、60代(46.7%)で5割近くと高くなっている。(図表2-2-3)

図表2-2-3 家事分担の「理想」 - 性別、年代別 - (1) 食事のしたく

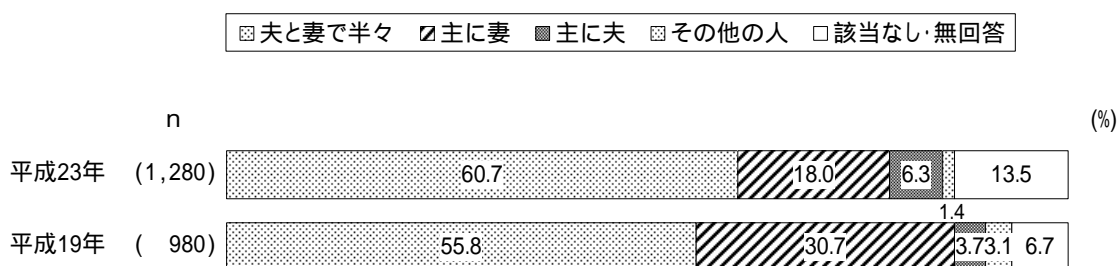


(2) 食事の後片付け

家事分担の「理想」の【食事の後片付け】は、「夫と妻で半々」(60.7%)が最も高く、次いで「主に妻」(18.0%)、「主に夫」(6.3%)、「その他の人」(1.4%)となっている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、「主に妻」が12.7ポイント減少し、「夫と妻で半々」が4.9ポイント増加している。(図表2-2-4)

図表2-2-4 家事分担の「理想」- 過年度比較 - (2) 食事の後片付け

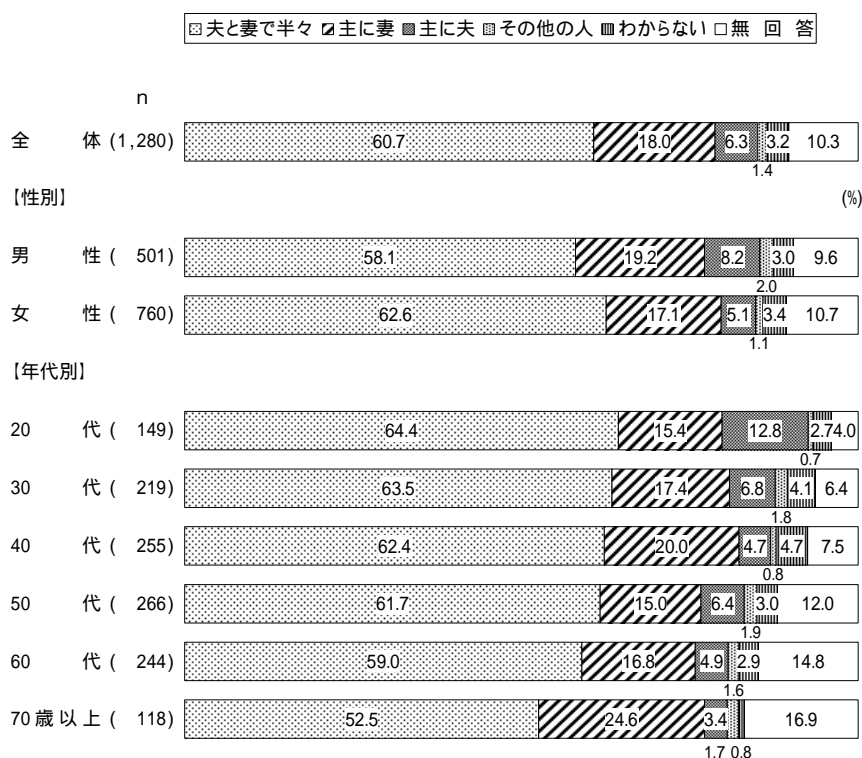


平成23年調査では、選択肢「該当なし」を追加しているため、「無回答」との合算値を表示

性別でみると、ともに「夫と妻で半々」が6割前後と最も高くなっており、女性(62.6%)が男性(58.1%)よりも4.5ポイント高くなっている。

年代別でみると、「夫と妻で半々」は年齢が低くなるほど割合が高く、特に20代(64.4%)で6割半ばと高くなっている。また、「主に妻」では70歳以上(24.6%)が2割半ばと他の年代に比べて高くなっている。(図表2-2-5)

図表2-2-5 家事分担の「理想」- 性別、年代別 - (2) 食事の後片付け

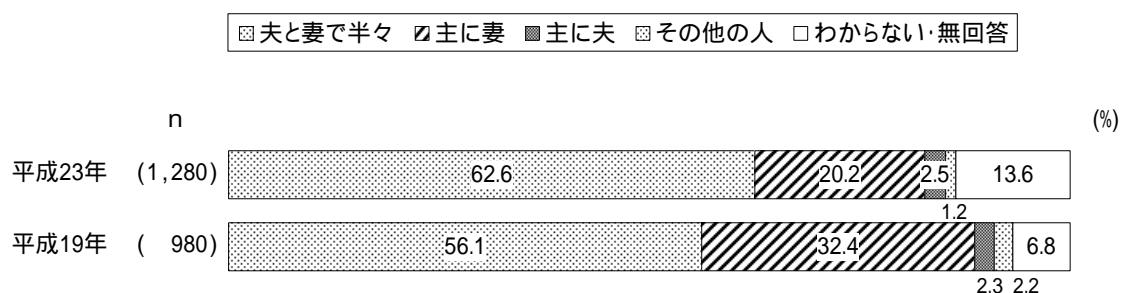


(3) 掃除

家事分担の「理想」の【掃除】は、「夫と妻で半々」(62.6%)が最も高く、次いで「主に妻」(20.2%)、「主に夫」(2.5%)、「その他の人」(1.2%)となっている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、「主に妻」が12.2ポイント減少し、「夫と妻で半々」が6.5ポイント増加している。(図表2-2-6)

図表2-2-6 家事分担の「理想」 - 過年度比較 - (3) 掃除

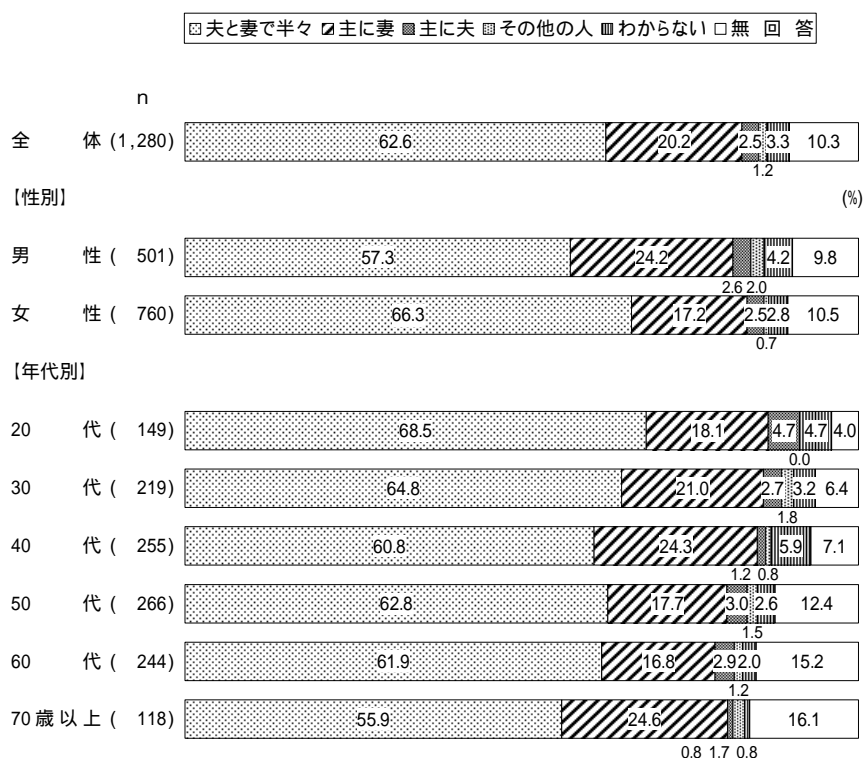


平成23年調査では、選択肢「該当なし」を追加しているため、「無回答」との合算値を表示

性別でみると、ともに「夫と妻で半々」が6割前後と最も高くなっており、女性(66.3%)が男性(57.3%)よりも9.0ポイント高くなっている。

年代別でみると、「夫と妻で半々」はおおむね年齢が低くなるほど割合が高く、特に20代(68.5%)で7割近くと高くなっている。また、「主に妻」では70歳以上(24.6%)、40代(24.3%)が2割半ばと他の年代に比べて高くなっている。(図表2-2-7)

図表2-2-7 家事分担の「理想」 - 性別、年代別 - (3) 掃除



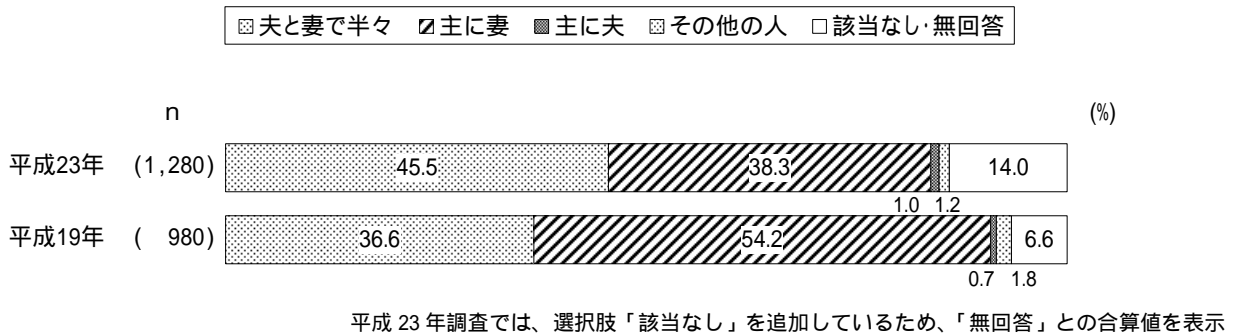


(4) 洗濯

家事分担の「理想」の【洗濯】は、「夫と妻で半々」(45.5%)が最も高く、次いで「主に妻」(38.3%)、「その人」(1.2%)、「主に夫」(1.0%)となっている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、「主に妻」が15.9ポイント減少し、「夫と妻で半々」が8.9ポイント増加している。(図表2-2-8)

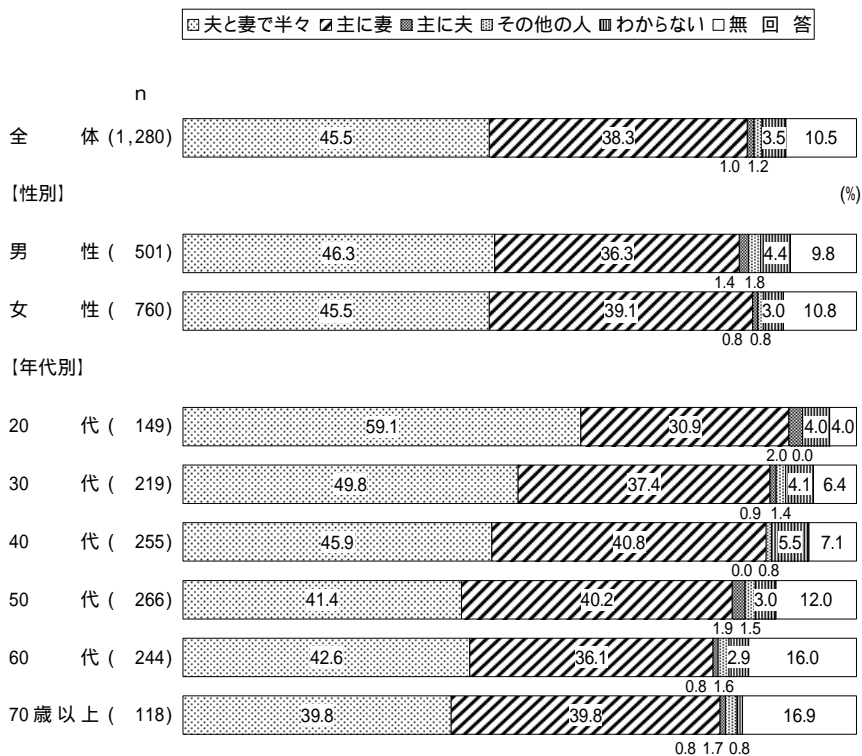
図表2-2-8 家事分担の「理想」 - 過年度比較 - (4) 洗濯



性別でみると、ともに「夫と妻で半々」が男性(46.3%)、女性(45.5%)で4割半ばと最も高く、「主に妻」も女性(39.1%)、男性(36.3%)でともに3割台となっている。

年代別でみると、「夫と妻で半々」はおおむね年齢が低くなるほど割合が高く、特に20代(59.1%)で約6割と高くなっている。また、「主に妻」では40代(40.8%)、50代(40.2%)、70歳以上(39.8%)が約4割と他の年代に比べて高くなっている。(図表2-2-9)

図表2-2-9 家事分担の「理想」 - 性別、年代別 - (4) 洗濯

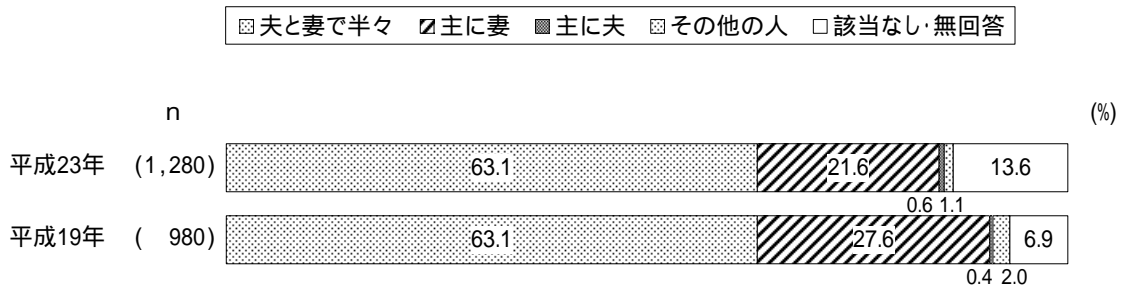


(5) 買物

家事分担の「理想」の【買物】は、「夫と妻で半々」(63.1%)が最も高く、次いで「主に妻」(21.6%)、「その他の人」(1.1%)、「主に夫」(0.6%)となっている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、「主に妻」が6.0ポイント減少している。(図表2-2-10)

図表2-2-10 家事分担の「理想」- 過年度比較 - (5) 買物

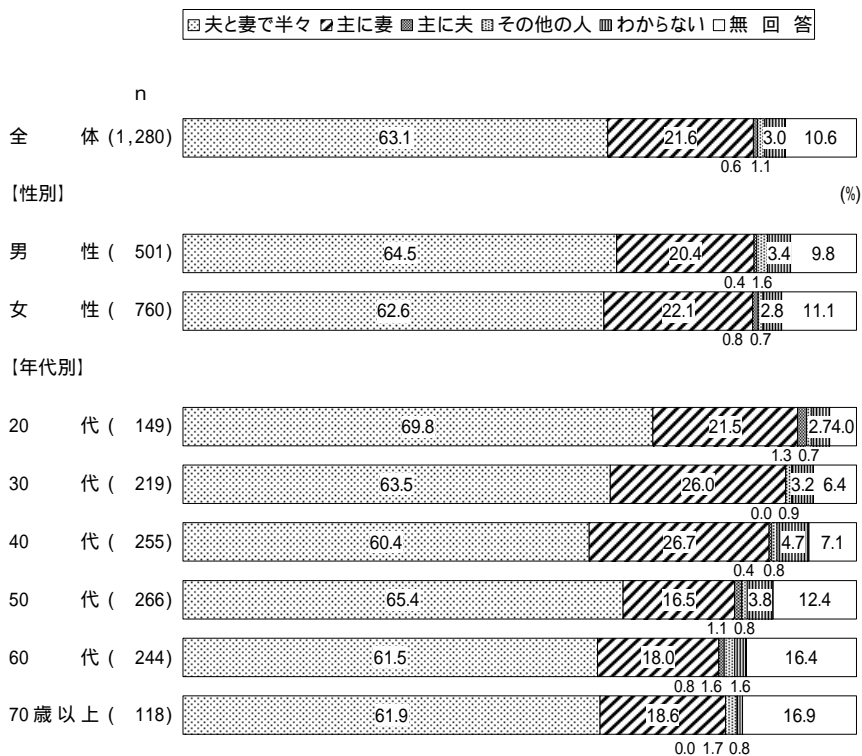


平成23年調査では、選択肢「該当なし」を追加しているため、「無回答」との合算値を表示

性別で見ると、ともに「夫と妻で半々」が男性(64.5%)、女性(62.6%)で6割台と最も高く、「主に妻」も女性(22.1%)、男性(20.4%)でともに2割台となっている。

年代別で見ると、「夫と妻で半々」はすべての年代で6割台と高く、特に20代(69.8%)で約7割と高くなっている。また、「主に妻」では40代(26.7%)が3割近くと他の年代に比べて高くなっている。(図表2-2-11)

図表2-2-11 家事分担の「理想」- 性別、年代別 - (5) 買物

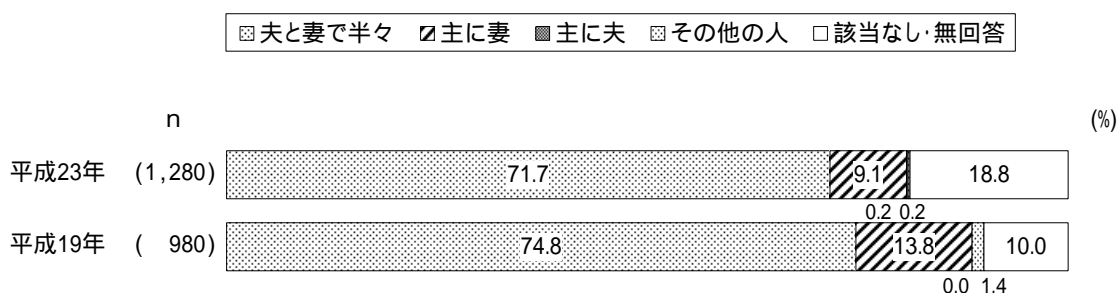


(6) 子育て

家事分担の「理想」の【子育て】は、「夫と妻で半々」(71.7%)が最も高く、次いで「主に妻」(9.1%)、「主に夫」(0.2%)、「その他の人」(0.2%)となっている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、「主に妻」が4.7ポイント減少している。(図表2-2-12)

図表2-2-12 家事分担の「理想」 - 過年度比較 - (6) 子育て



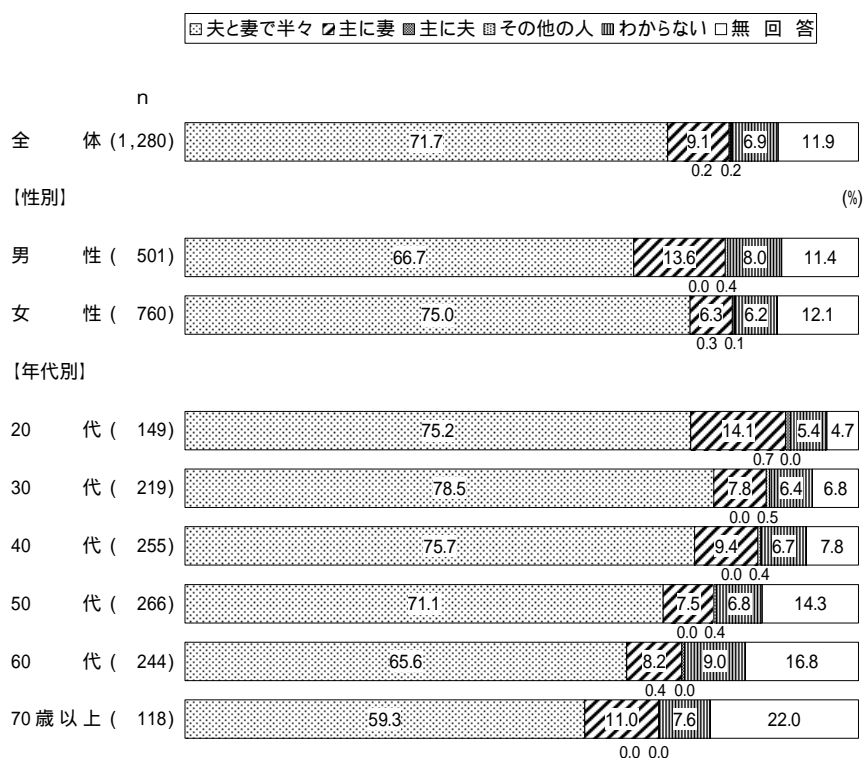
平成23年調査では、選択肢「該当なし」を追加しているため、「無回答」との合算値を表示

性別でみると、ともに「夫と妻で半々」が7割前後と最も高くなっており、女性(75.0%)が男性(66.7%)よりも8.3ポイント高くなっている。

年代別でみると、「夫と妻で半々」はおおむね年齢が低くなるほど割合が高く、特に30代(78.5%)で8割近くと高くなっている。また、「主に妻」はいずれの年代でも1割前後と低くなっている。

(図表2-2-13)

図表2-2-13 家事分担の「理想」 - 性別、年代別 - (6) 子育て

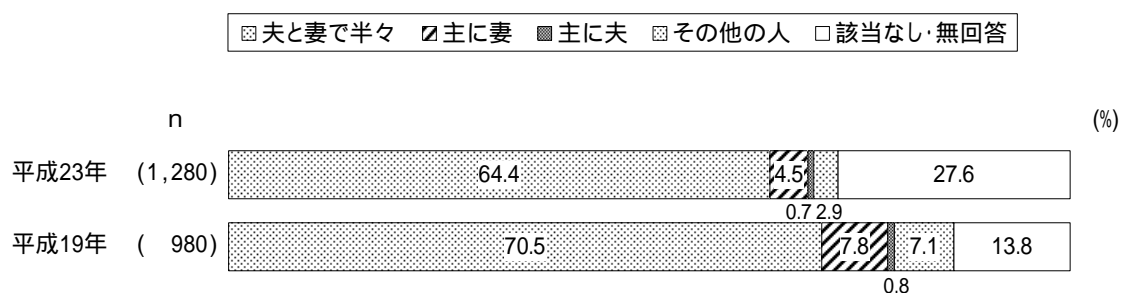


(7) 介護

家事分担の「理想」の【介護】は、「夫と妻で半々」(64.4%)が最も高く、次いで「主に妻」(4.5%)、「その人」(2.9%)、「主に夫」(0.7%)となっている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、「夫と妻で半々」が6.1ポイント減少している。(図表2-2-14)

図表2-2-14 家事分担の「理想」 - 過年度比較 - (7) 介護

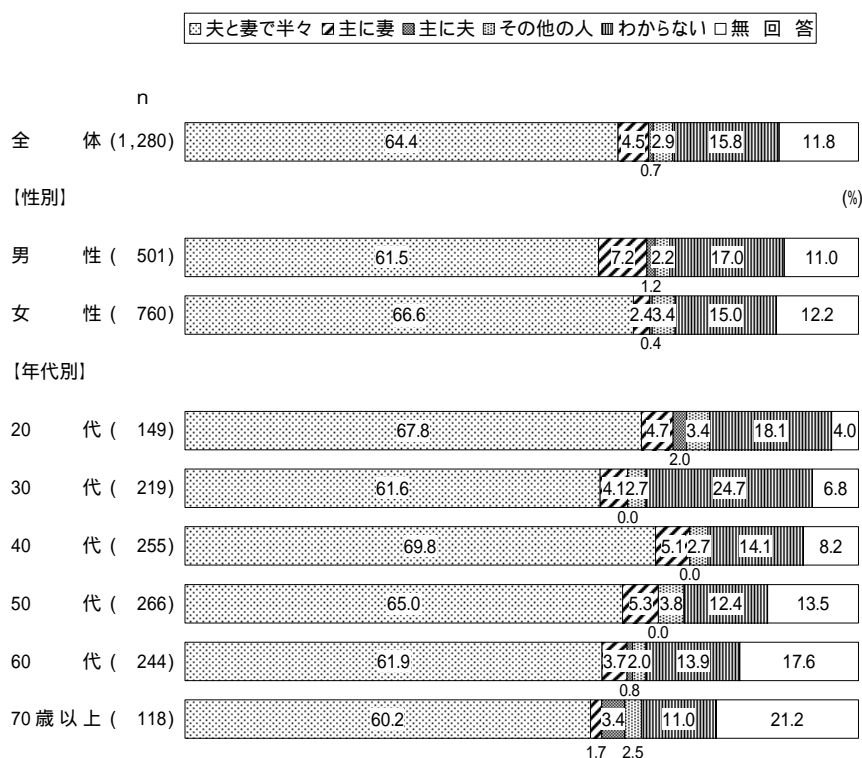


平成23年調査では、選択肢「該当なし」を追加しているため、「無回答」との合算値を表示

性別で見ると、ともに「夫と妻で半々」が6割台と最も高くなっており、女性(66.6%)が男性(61.5%)よりも5.1ポイント高くなっている。

年代別で見ると、「夫と妻で半々」はすべての年代で6割台と高く、特に40代(69.8%)で約7割と高くなっている。(図表2-2-15)

図表2-2-15 家事分担の「理想」 - 性別、年代別 - (7) 介護

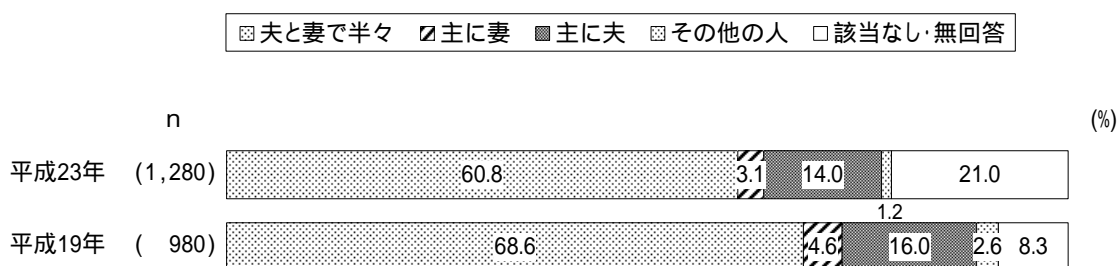


( 8 ) 地域活動 ( 自治会など )

家事分担の「理想」の【地域活動 ( 自治会など )】は、「夫と妻で半々」( 60.8% ) が最も高く、次いで「主に夫」( 14.0% )、「主に妻」( 3.1% )、「その他の人」( 1.2% ) となっている。

選択肢が異なるが参考までに平成 19 年の調査と比較すると、「夫と妻で半々」が 7.8 ポイント減少している。( 図表 2 - 2 - 16 )

図表 2 - 2 - 16 家事分担の「理想」 - 過年度比較 - ( 8 ) 地域活動 ( 自治会など )



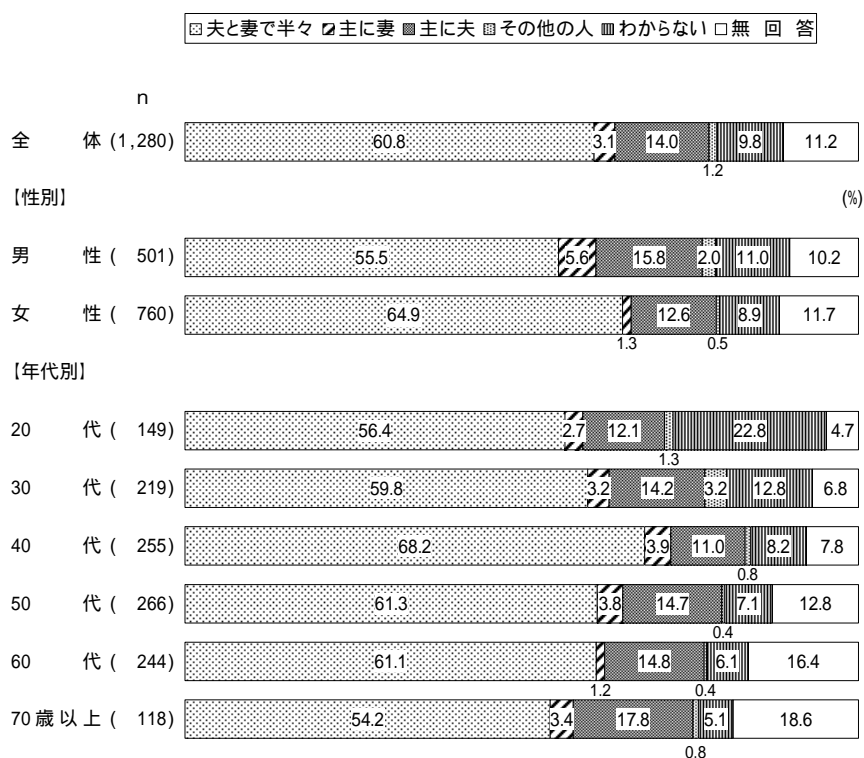
平成 23 年調査では、選択肢「該当なし」を追加しているため、「無回答」との合算値を表示

性別でみると、ともに「夫と妻で半々」が 6 割前後と最も高くなっており、女性 ( 64.9% ) が男性 ( 55.5% ) よりも 9.4 ポイント高くなっている。

年代別でみると、「夫と妻で半々」はすべての年代で 5 割以上と高く、特に 40 代 ( 68.2% ) で 7 割近くと高くなっている。また、「主に夫」はすべての年代で 1 割台となっている。

( 図表 2 - 2 - 17 )

図表 2 - 2 - 17 家事分担の「理想」 - 性別、年代別 - ( 8 ) 地域活動 ( 自治会など )

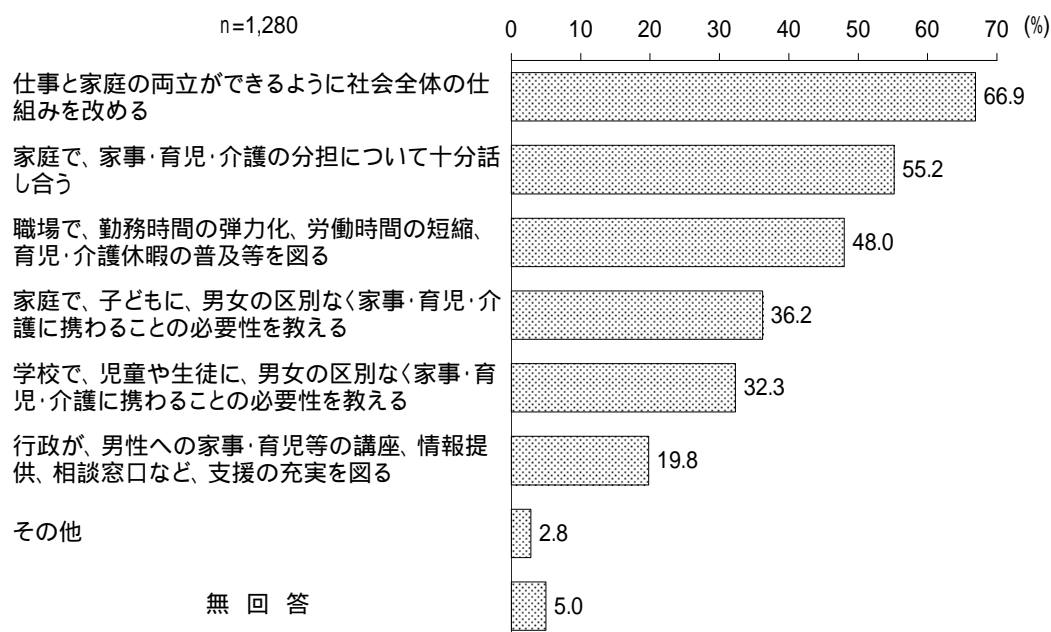


## 2 - 3 家事分担するために必要なこと

「仕事と家庭の両立ができるように社会全体の仕組みを改める」が7割近く

問5 あなたは、男女がともに家事・育児・介護を担うためには、どのようにしたらよいと思いますか。あてはまる番号を3つまで選んで をつけてください。

図表 2 - 3 - 1 家事分担するために必要なこと

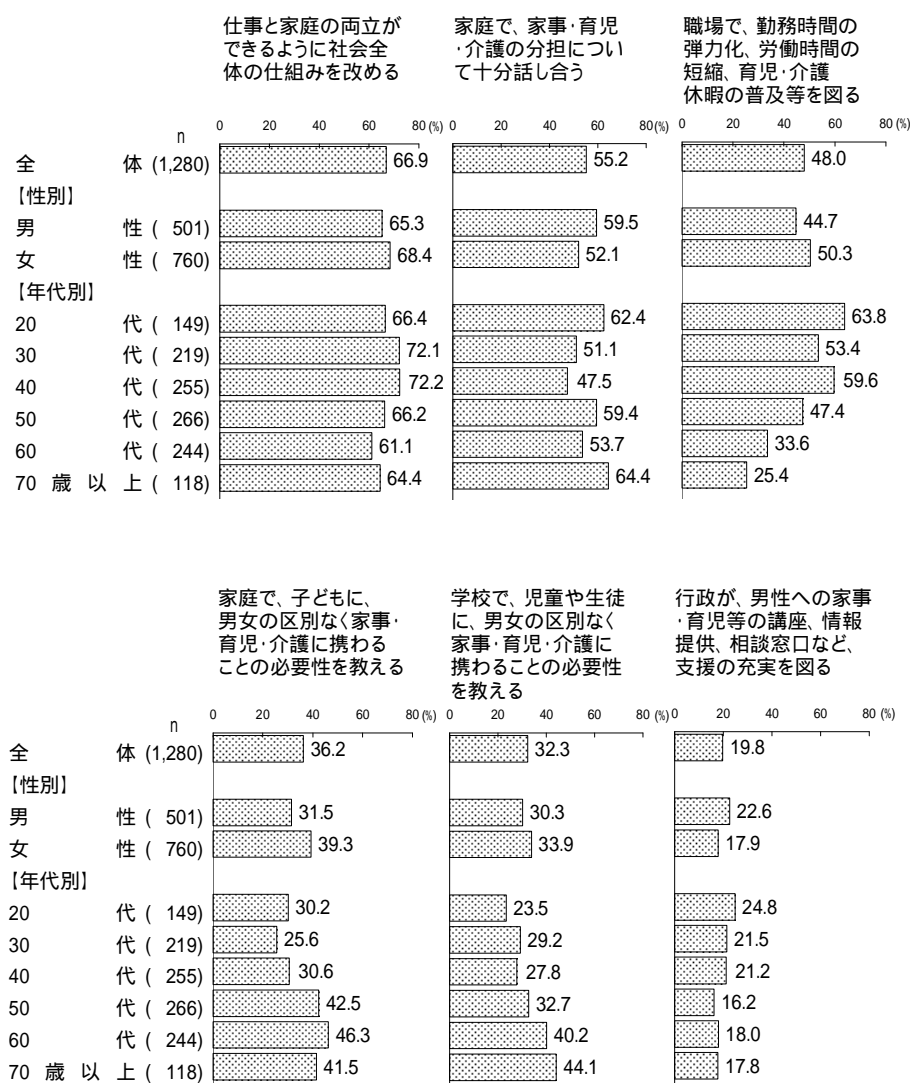


家事分担するために必要なことは、「仕事と家庭の両立ができるように社会全体の仕組みを改める」(66.9%)が7割近くで最も高くなっている。次いで「家庭で、家事・育児・介護の分担について十分話し合う」(55.2%)、「職場で、勤務時間の弾力化、労働時間の短縮、育児・介護休暇の普及等を図る」(48.0%)、「家庭で、子どもに、男女の区別なく家事・育児・介護に携わることの必要性を教える」(36.2%)の順で続いている。(図表 2 - 3 - 1)

性別でみると、「家庭で、子どもに、男女の区別なく家事・育児・介護に携わることの必要性を教える」は女性（39.3%）が男性（31.5%）よりも7.8ポイント高くなっている。一方、「家事・育児・介護の分担について十分話し合う」は男性（59.5%）が女性（52.1%）よりも7.4ポイント高くなっている。

年代別でみると、「仕事と家庭の両立ができるように社会全体の仕組みを改める」は40代（72.2%）、30代（72.1%）で7割を超え高く、「職場で、勤務時間の弾力化、労働時間の短縮、育児・介護休暇の普及等を図る」は20代（63.8%）で6割を超え高くなっている。（図表2-3-2）

図表2-3-2 家事分担するために必要なこと - 性別、年代別



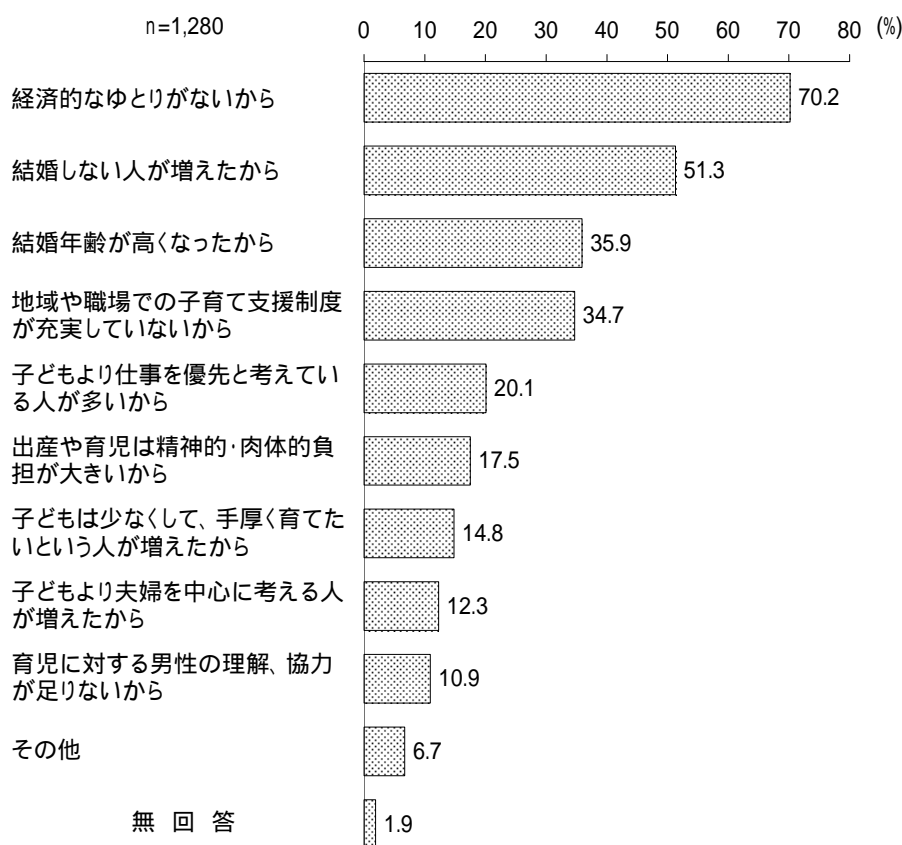
### 3 出産・育児

#### 3 - 1 少子化の理由

「経済的なゆとりがないから」が約7割

問6 近年、出生率が低下し少子化が進んでいますが、その理由はどのようなことだと思いますか。あてはまる番号を3つまで選んで をつけてください。

図表 3 - 1 - 1 少子化の理由

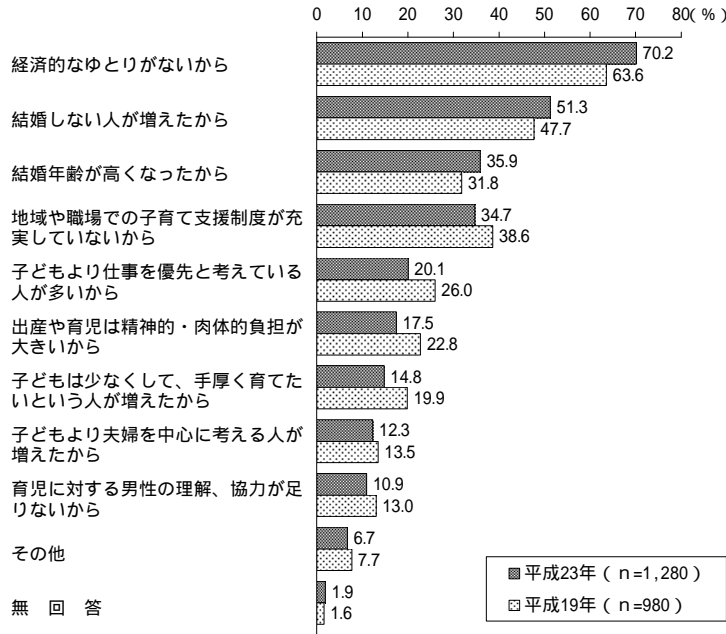


少子化の理由は、「経済的なゆとりがないから」(70.2%)が約7割で最も高くなっている。次いで「結婚しない人が増えたから」(51.3%)、「結婚年齢が高くなったから」(35.9%)、「地域や職場での子育て支援制度が充実していないから」(34.7%)の順で続いている。(図表3-1-1)

平成19年の調査と比較すると、「経済的なゆとりがないから」は6.6ポイント増加し、「子どもより仕事を優先と考えている人が多いから」は5.9ポイント減少している。(図表3-1-2)



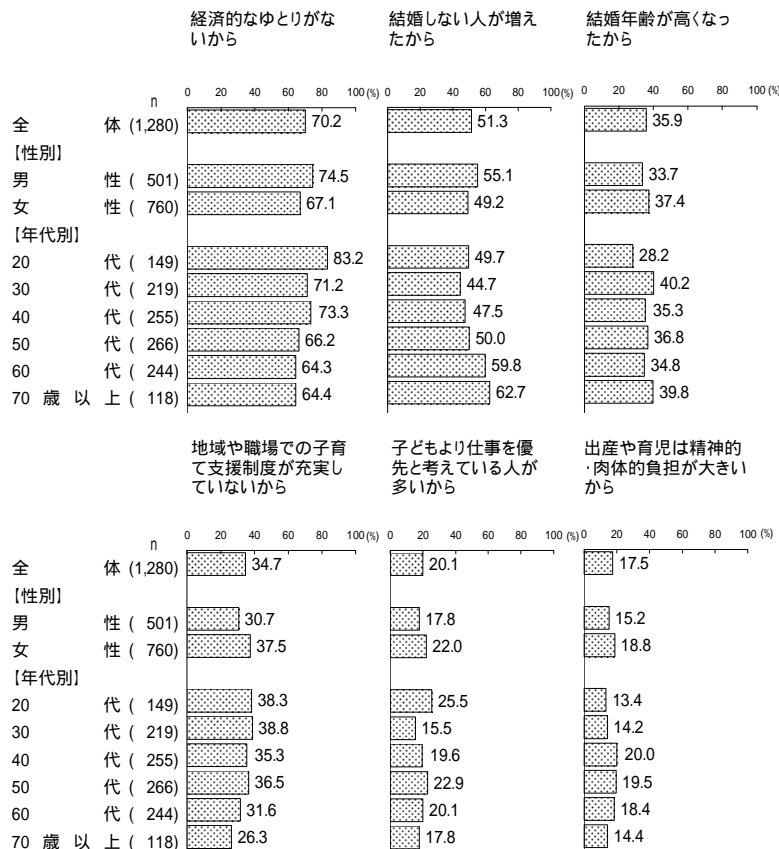
図表3 - 1 - 2 少子化の理由 - 過年度比較



性別でみると、「経済的なゆとりがないから」は男性（74.5%）が女性（67.1%）よりも7.4ポイント高くなっている。一方、「地域や職場での子育て支援制度が充実していないから」は女性（37.5%）が男性（30.7%）よりも6.8ポイント高くなっている。

年代別でみると、「経済的なゆとりがないから」は20代（83.2%）で8割を超え高く、「結婚しない人が増えたから」は70歳以上（62.7%）で6割を超え高くなっている。（図表3 - 1 - 3）

図表3 - 1 - 3 少子化の理由 - 性別、年代別（上位6位）



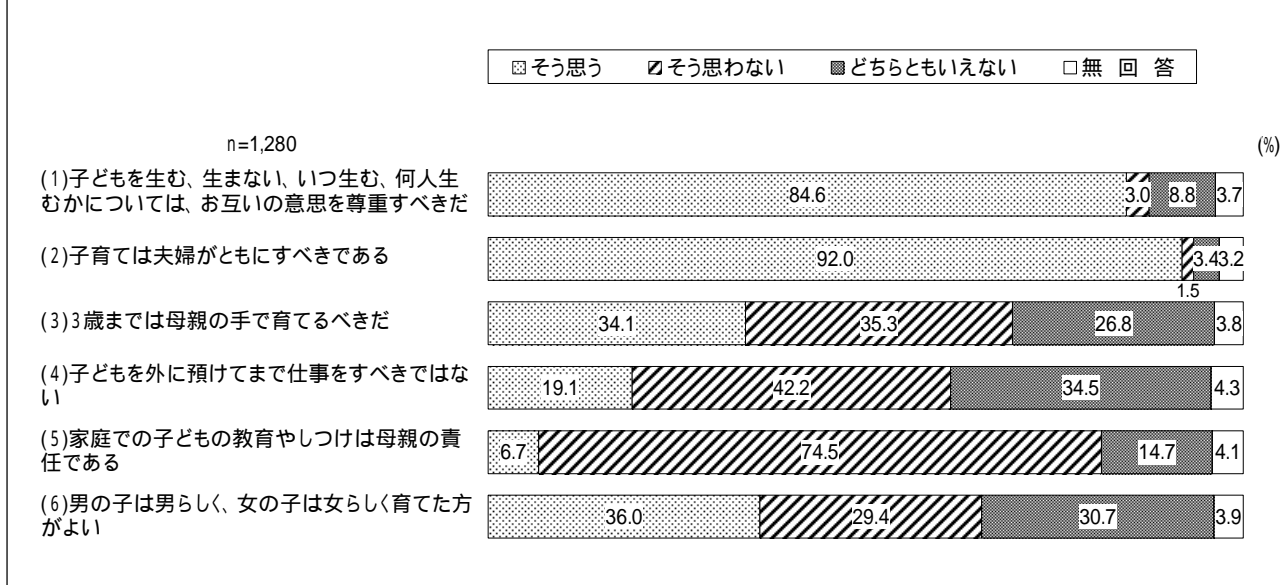
### 3 - 2 出産・育児の考え方

「そう思う」は【子育ては夫婦がともにすべきである】で9割を超える

「そう思わない」は【家庭での子どもの教育やしつけは母親の責任である】で7割半ば

問7 出産・育児に関する次のような考え方をあなたはどのように思いますか。あてはまる番号をそれぞれ1つ選んで をつけてください。

図表3 - 2 - 1 出産・育児の考え方



出産・育児の考え方は、「そう思う」が【子育ては夫婦がともにすべきである】(92.0%)で9割を超え、【子どもを生む、生まない、いつ生む、何人生むかについては、お互いの意思を尊重すべきだ】(84.6%)が8割半ば、【男の子は男らしく、女の子は女らしく育てた方がよい】(36.0%)が3割半ばで高くなっている。

一方、「そう思わない」は【家庭での子どもの教育やしつけは母親の責任である】(74.5%)が7割半ば、【子どもを外に預けてまで仕事をすべきではない】(42.2%)が4割を超え、【3歳までは母親の手で育てるべきだ】(35.3%)が3割半ばで高くなっている。(図表3 - 2 - 1)

(1) 子どもを生む、生まない、いつ生む、何人生むかについては、お互いの意思を尊重すべきだ  
 出産・育児の考え方で【子どもを生む、生まない、いつ生む、何人生むかについては、お互いの  
 意思を尊重すべきだ】は、「そう思う」(84.6%)が最も高く、次いで「どちらともいえない」(8.8%)、  
 「そう思わない」(3.0%)となっている。

平成19年の調査と比較すると、大きな差はみられない。(図表3-2-2)

図表3-2-2 出産・育児の考え方 - 過年度比較

- (1)子どもを生む、生まない、いつ生む、何人生むかについては、お互いの意思を尊重すべきだ

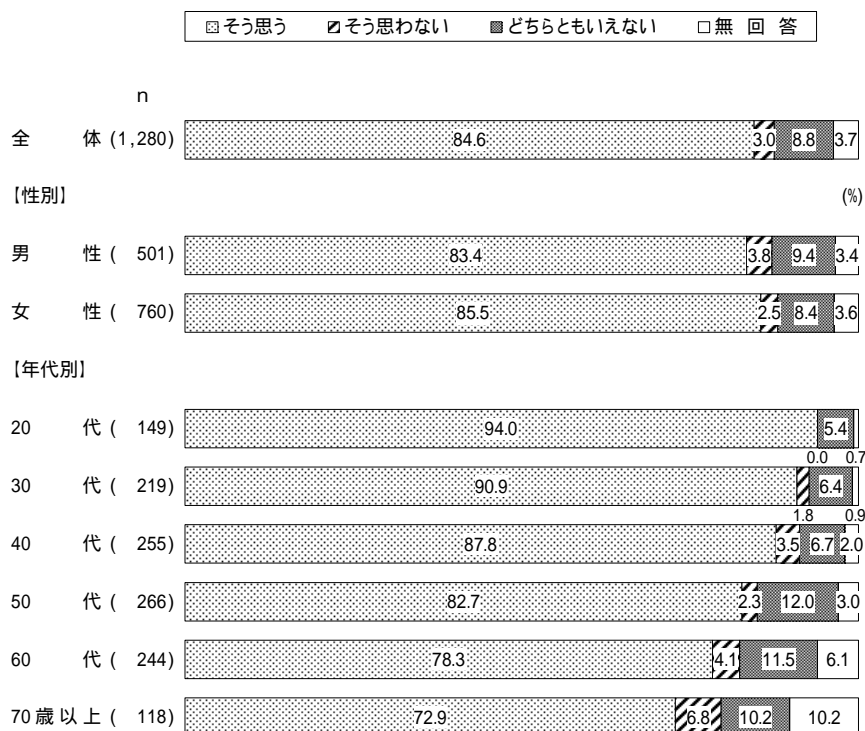


性別でみると、ともに「そう思う」が女性(85.5%)、男性(83.4%)で8割台と最も高くなっている。

年代別でみると、「そう思う」は年齢が低くなるほど割合が高く、特に20代(94.0%)で9割半ば、30代(90.9%)で約9割と高くなっている。(図表3-2-3)

図表3-2-3 出産・育児の考え方 - 性別、年代別

- (1)子どもを生む、生まない、いつ生む、何人生むかについては、お互いの意思を尊重すべきだ



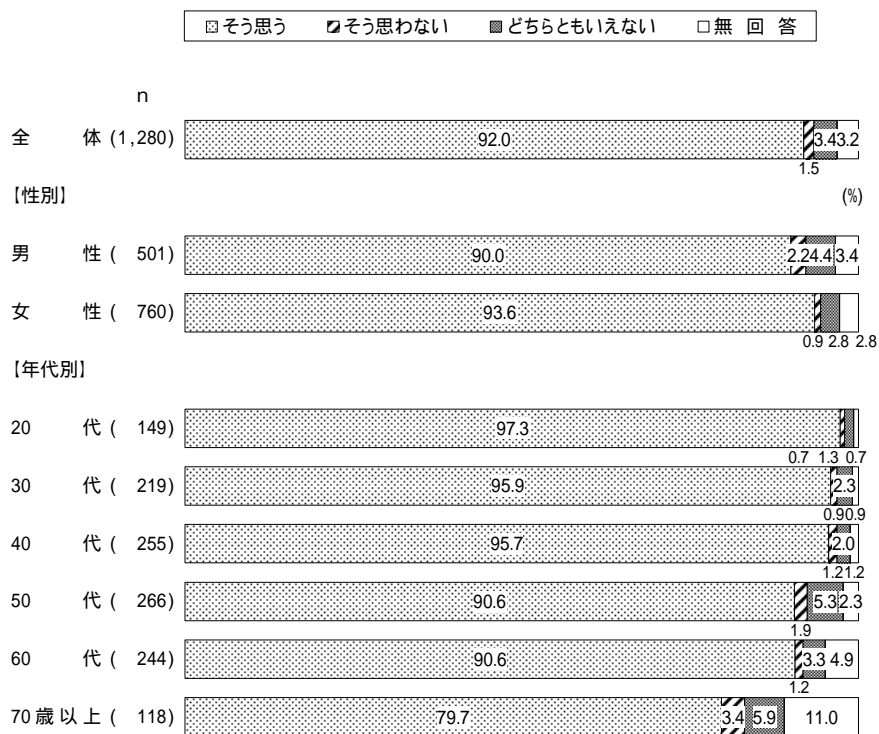
(2) 子育ては夫婦がともにすべきである

出産・育児の考え方で【子育ては夫婦がともにすべきである】は、「そう思う」(92.0%)が最も高く、次いで「どちらともいえない」(3.4%)、「そう思わない」(1.5%)となっている。

性別で見ると、ともに「そう思う」が女性(93.6%)、男性(90.0%)で9割台と最も高くなっている。

年代別で見ると、「そう思う」は年齢が低くなるほど割合が高く、70歳以上をのぞいたすべての年代で9割台と高くなっている。(図表3-2-4)

図表3-2-4 出産・育児の考え方 - 性別、年代別 - (2) 子育ては夫婦がともにすべきである

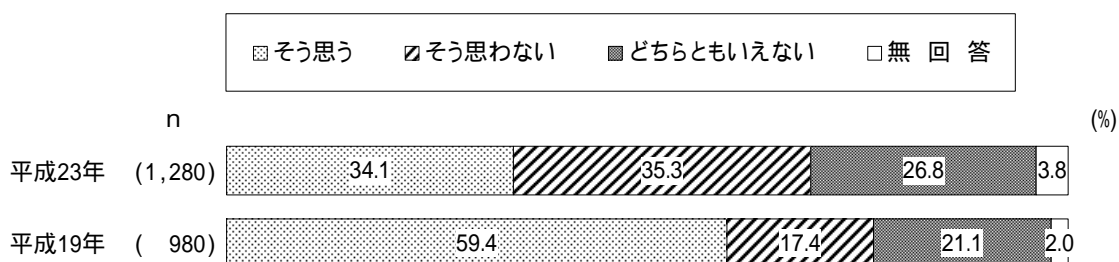


(3) 3歳までは母親の手で育てるべきだ

出産・育児の考え方で【3歳までは母親の手で育てるべきだ】は、「そう思わない」(35.3%)が最も高く、次いで「そう思う」(34.1%)、「どちらともいえない」(26.8%)となっている。

平成19年の調査と比較すると、「そう思う」が25.3ポイント減少し、「そう思わない」が17.9ポイント増加し、平成19年の比率と大幅に変わっている。(図表3-2-5)

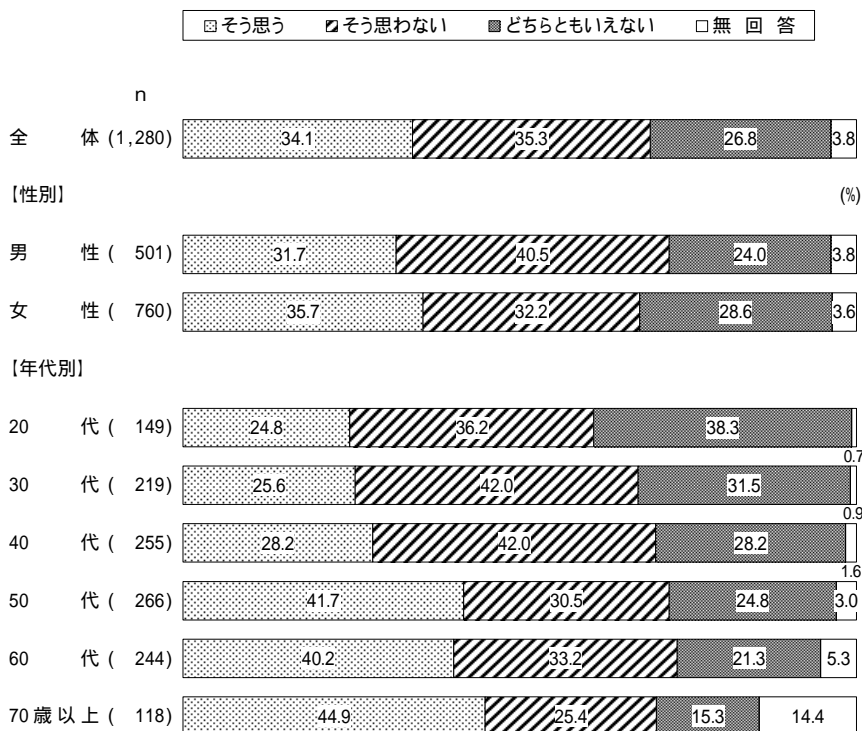
図表3-2-5 出産・育児の考え方 - 過年度比較 - (3) 3歳までは母親の手で育てるべきだ



性別で見ると、男性では「そう思わない」が40.5%で約4割と最も高くなっているのに対し、女性では「そう思う」が35.7%で3割半ばと最も高くなっている。

年代別で見ると、「そう思わない」は30代、40代(ともに42.0%)で4割を超え高くなっている。また、「そう思う」は50代以上の年代で4割台と高く、70歳以上(44.9%)で4割半ばと高くなっている。(図表3-2-6)

図表3-2-6 出産・育児の考え方 - 性別、年代別 - (3) 3歳までは母親の手で育てるべきだ

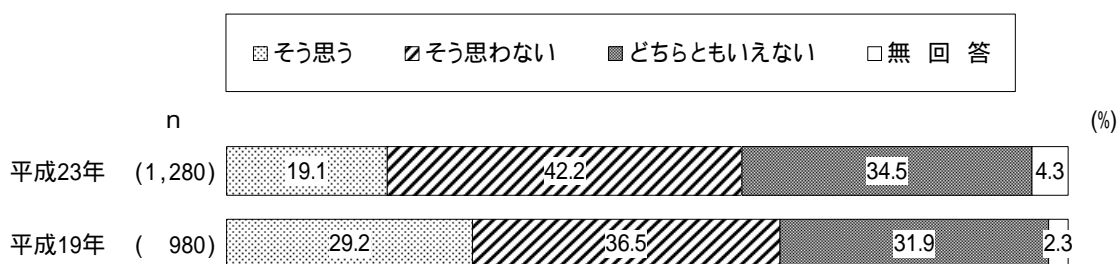


(4) 子どもを外に預けてまで仕事をすべきではない

出産・育児の考え方で【子どもを外に預けてまで仕事をすべきではない】は、「そう思わない」(42.2%)が最も高く、次いで「どちらともいえない」(34.5%)、「そう思う」(19.1%)となっている。

平成19年の調査と比較すると、「そう思う」が10.1ポイント減少し、「そう思わない」が5.7ポイント増加している。(図表3-2-7)

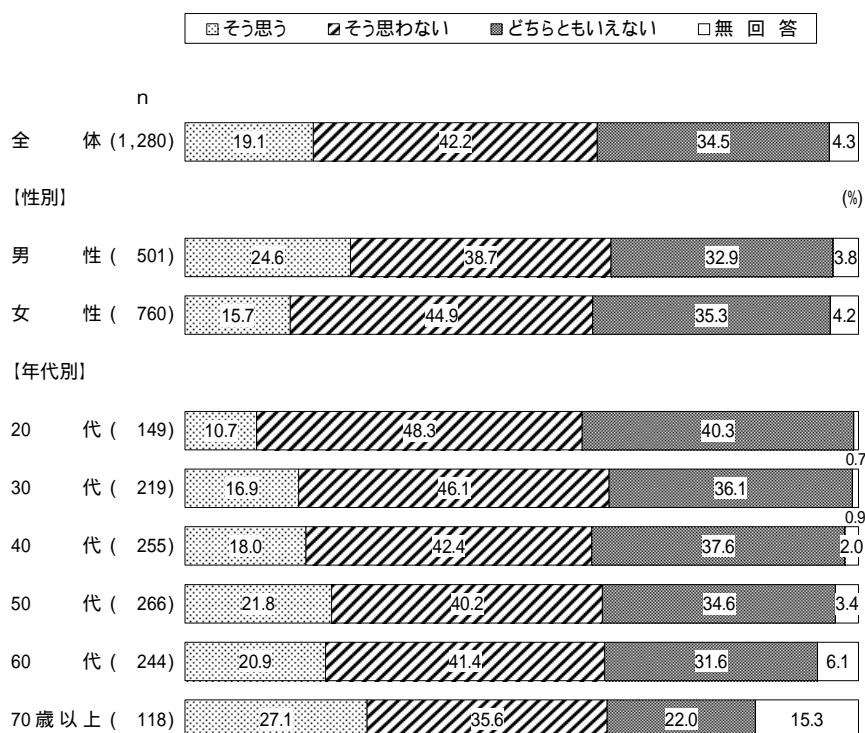
図表3-2-7 出産・育児の考え方 - 過年度比較  
- (4) 子どもを外に預けてまで仕事をすべきではない



性別で見ると、ともに「そう思わない」が4割前後と最も高くなっており、女性(44.9%)が男性(38.7%)よりも6.2ポイント高くなっている。

年代別で見ると、「そう思わない」はおおむね年代が低くなるにつれて割合が高く、特に20代(48.3%)では5割近くと高くなっている。一方、「そう思う」はおおむね年代が高くなるにつれて割合が高く、特に70歳以上(27.1%)では3割近くと高くなっている(図表3-2-8)

図表3-2-8 出産・育児の考え方 - 性別、年代別  
- (4) 子どもを外に預けてまで仕事をすべきではない

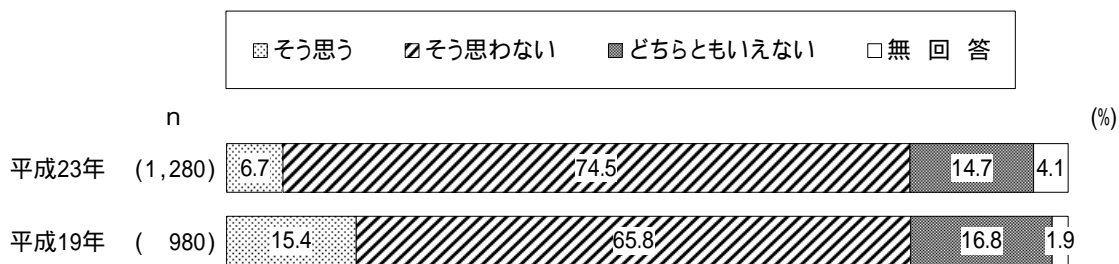


(5) 家庭での子どもの教育やしつけは母親の責任である

出産・育児の考え方で【家庭での子どもの教育やしつけは母親の責任である】は、「そう思わない」(74.5%)が最も高く、次いで「どちらともいえない」(14.7%)、「そう思う」(6.7%)となっている。

平成19年の調査と比較すると、「そう思う」が8.7ポイント減少し、「そう思わない」が8.7ポイント増加している。(図表3-2-9)

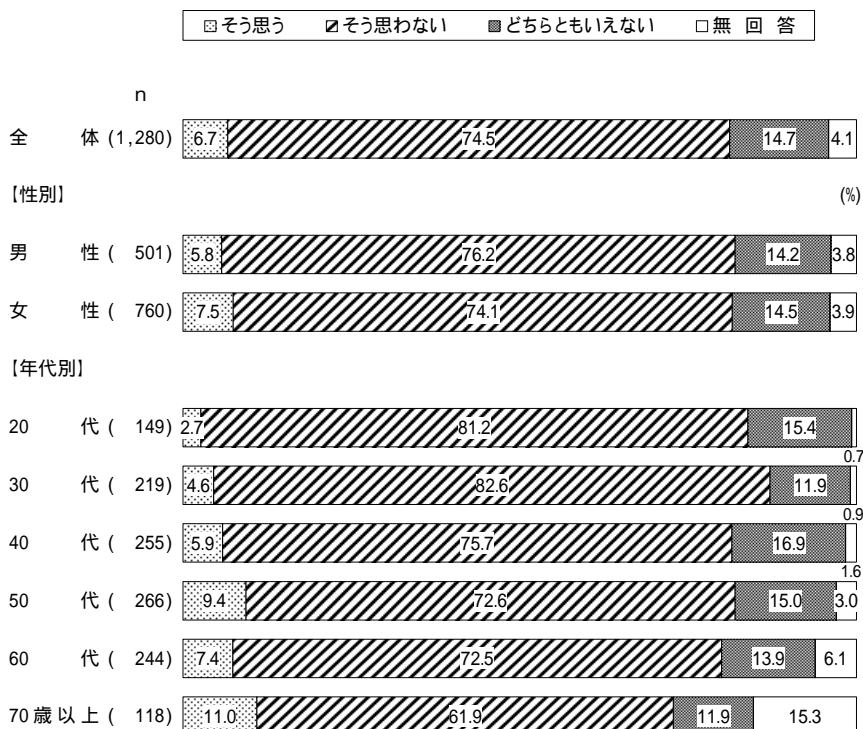
図表3-2-9 出産・育児の考え方 - 過年度比較  
- (5) 家庭での子どもの教育やしつけは母親の責任である



性別で見ると、ともに「そう思わない」が男性(76.2%)、女性(74.1%)で7割半ばと最も高くなっている。

年代別で見ると、「そう思わない」はすべての年代で6割以上と高く、特に30代(82.6%)、20代(81.2%)で8割を超え高くなっている。(図表3-2-10)

図表3-2-10 出産・育児の考え方 - 性別、年代別  
- (5) 家庭での子どもの教育やしつけは母親の責任である

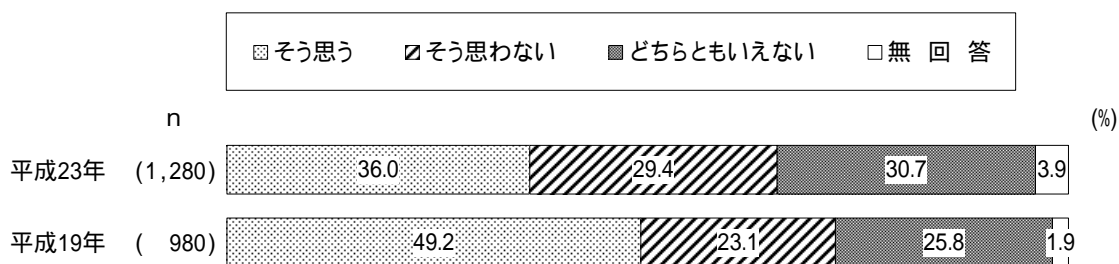


(6) 男の子は男らしく、女の子は女らしく育てた方がよい

出産・育児の考え方で【男の子は男らしく、女の子は女らしく育てた方がよい】は、「そう思う」(36.0%)が最も高く、次いで「どちらともいえない」(30.7%)、「そう思わない」(29.4%)となっている。

平成19年の調査と比較すると、「そう思う」が13.2ポイント減少し、「そう思わない」が6.3ポイント増加している。(図表3-2-11)

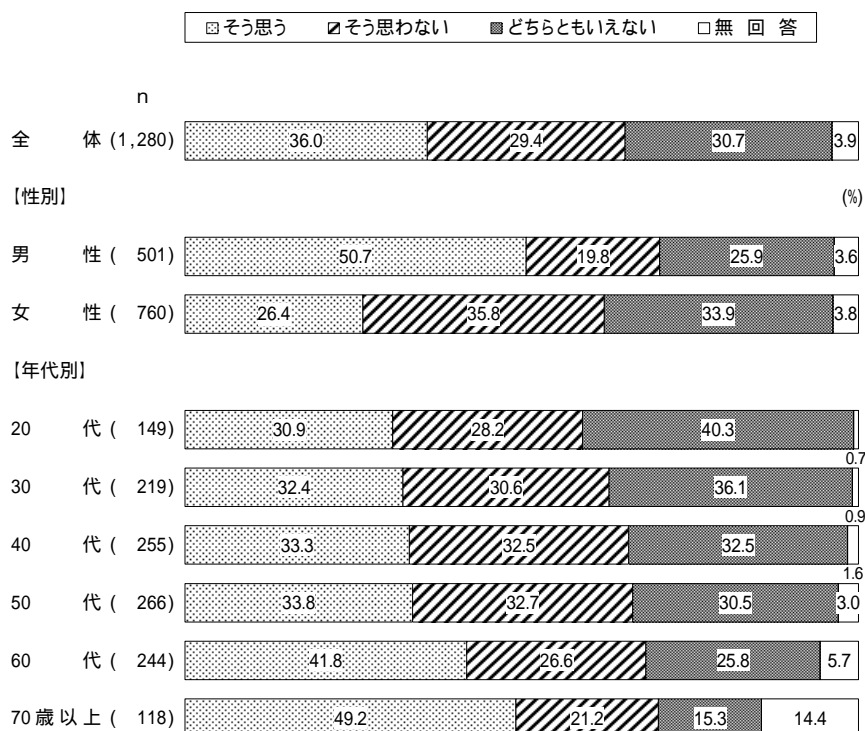
図表3-2-11 出産・育児の考え方 - 過年度比較  
- (6) 男の子は男らしく、女の子は女らしく育てた方がよい



性別で見ると、男性では「そう思う」が50.7%で約5割と最も高くなっているのに対し、女性では「そう思わない」が35.8%で3割半ばと最も高くなっている。

年代別で見ると、「そう思う」は年齢が高くなるほど割合が高く、特に70歳以上(49.2%)で約5割と高くなっている。また、「そう思わない」は50代(32.7%)、40代(32.5%)で3割を超え高くなっている。(図表3-2-12)

図表3-2-12 出産・育児の考え方 - 性別、年代別  
- (6) 男の子は男らしく、女の子は女らしく育てた方がよい





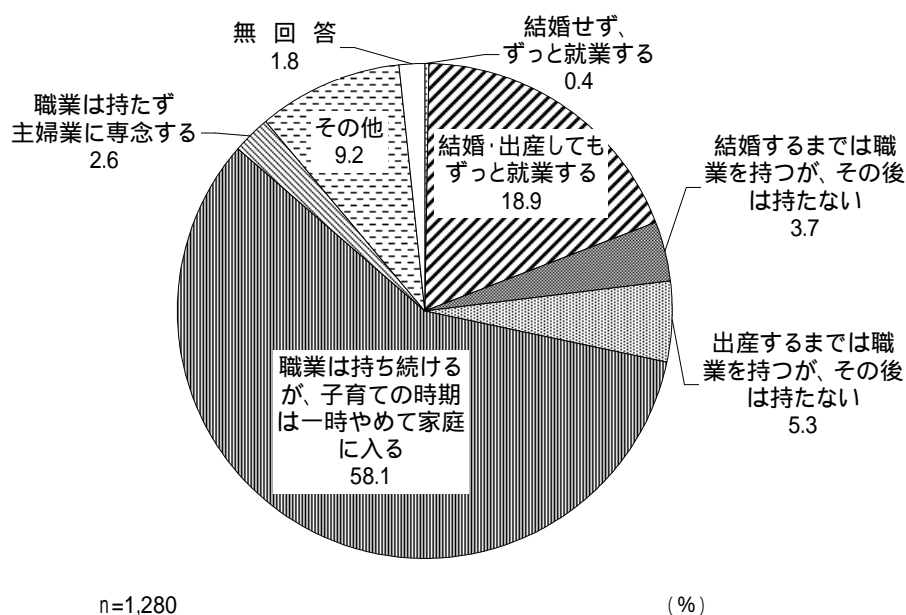
## 4 社会生活（仕事、地域活動）

### 4 - 1 女性の理想的な働き方

「職業は持ち続けるが、子育ての時期は一時やめて家庭に入る」が6割近く

問8 女性にとって望ましい働き方はどれだと思いますか。あてはまる番号を1つ選んでをつけてください。

図表4 - 1 - 1 女性の理想的な働き方

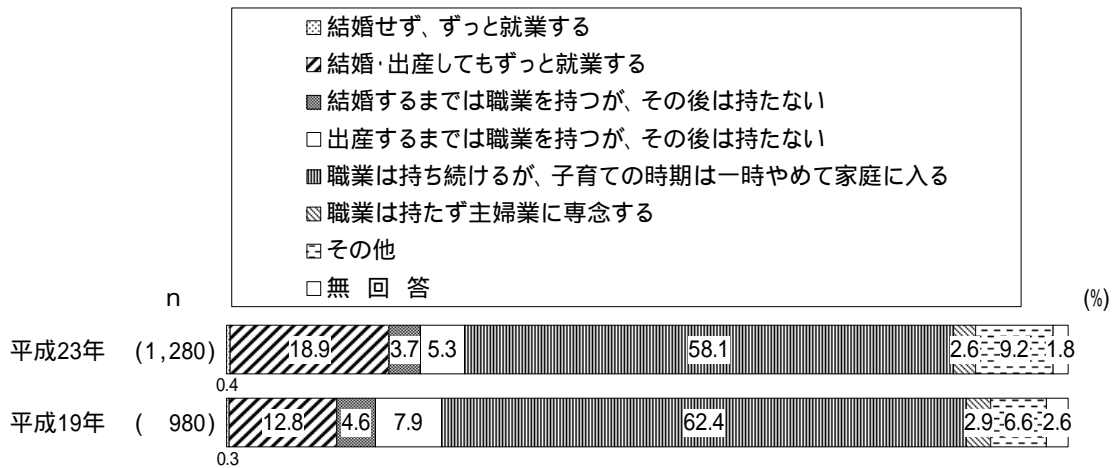


女性の理想的な働き方は、「職業は持ち続けるが、子育ての時期は一時やめて家庭に入る」(58.1%)が6割近くで最も高くなっている。次いで「結婚・出産してもずっと就業する」(18.9%)、「出産するまでは職業を持つが、その後は持たない」(5.3%)、「結婚するまでは職業を持つが、その後は持たない」(3.7%)の順が続いている。(図表4 - 1 - 1)

平成19年の調査と比較すると、「結婚・出産してもずっと就業する」は6.1ポイント増加し、「職業は持ち続けるが、子育ての時期は一時やめて家庭に入る」は4.3ポイント減少している。

(図表4 - 1 - 2)

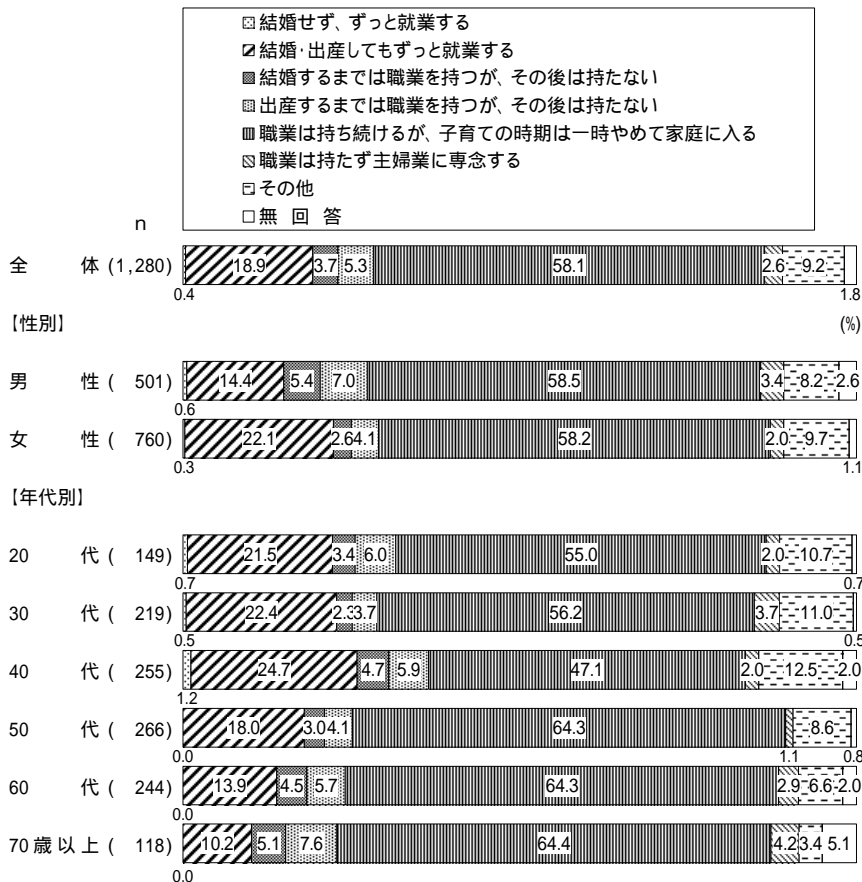
図表 4 - 1 - 2 女性の理想的な働き方 - 過年度比較



性別で見ると、ともに「職業は持ち続けるが、子育ての時期は一時やめて家庭に入る」が男性（58.5%）女性（58.2%）で6割近くと最も高くなっている。

年代別で見ると、「職業は持ち続けるが、子育ての時期は一時やめて家庭に入る」は50代以上の年代で6割半ばと高くなっている。また、「結婚・出産してもずっと就業する」は40代以下の年代で2割台と高く、特に40代（24.7%）で2割半ばと高くなっている。（図表4-1-3）

図表 4 - 1 - 3 女性の理想的な働き方 - 性別、年代別



## 4 - 2 職場での男女平等

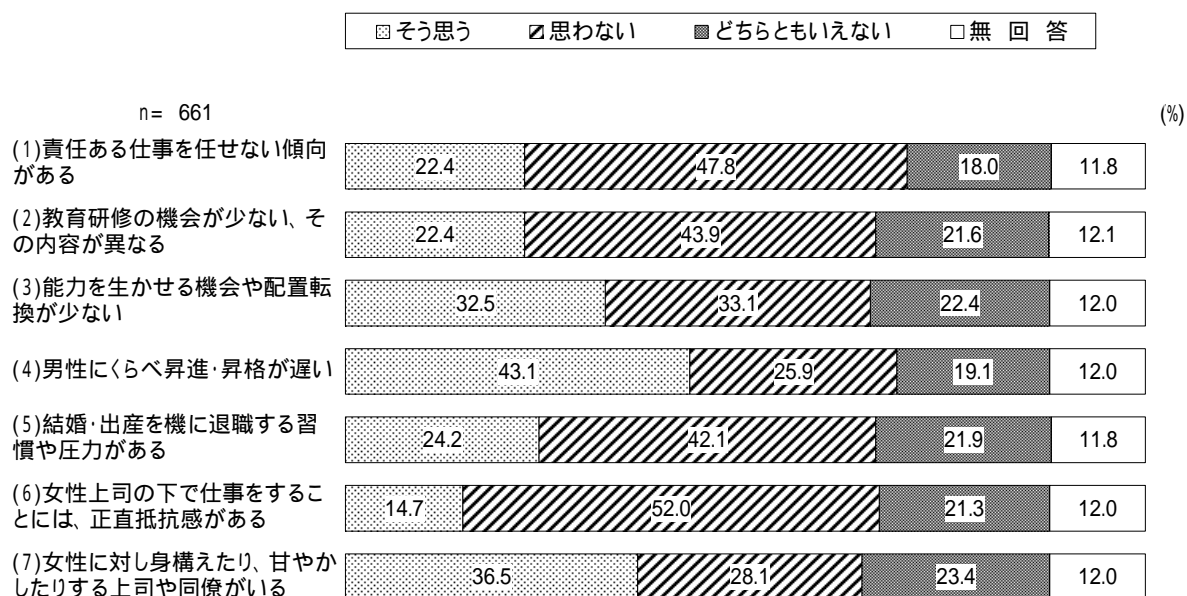
「そう思う」は【男性にくらべ昇進・昇格が遅い】で4割を超える

「思わない」は【女性上司の下で仕事をするには、正直抵抗感がある】で5割を超える

問9 現在、会社等にお勤めの方だけにうかがいます。

あなたは職場の中で、女性について次のように思うことがありますか。あてはまる番号をそれぞれ1つ選んで をつけてください。

図表4 - 2 - 1 職場での男女平等



職場での男女平等は、「そう思う」が【男性にくらべ昇進・昇格が遅い】(43.1%)で4割を超え、【女性に対し身構えたり、甘やかしたりする上司や同僚がいる】(36.5%)が4割近くで高くなっている。

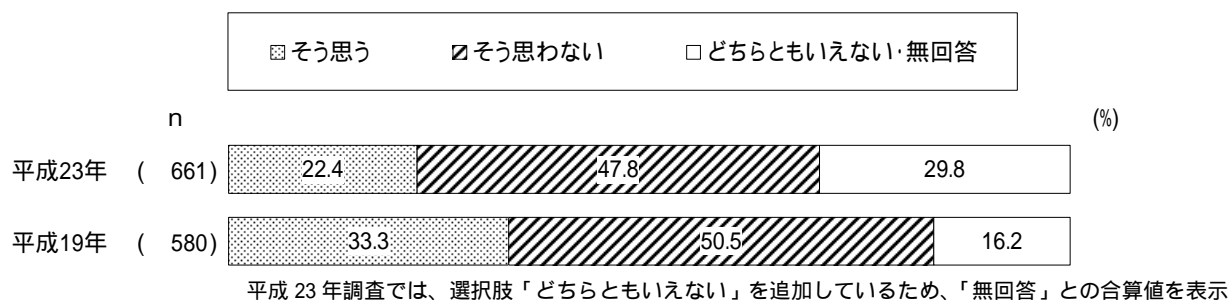
一方、「思わない」は【女性上司の下で仕事をするには、正直抵抗感がある】(52.0%)が5割を超え、【責任ある仕事を任せない傾向がある】(47.8%)、【教育研修の機会が少ない、その内容が異なる】(43.9%)が高くなっている。(図表4 - 2 - 1)

(1) 責任ある仕事を任せない傾向がある

職場での男女平等で【責任ある仕事を任せない傾向がある】は、「そう思わない」(47.8%)が5割近くで最も高く、「そう思う」(22.4%)は2割を超える程度となっている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、「そう思う」が10.9ポイント減少している。(図表4-2-2)

図表4-2-2 職場での男女平等 - 過年度比較 - (1) 責任ある仕事を任せない傾向がある

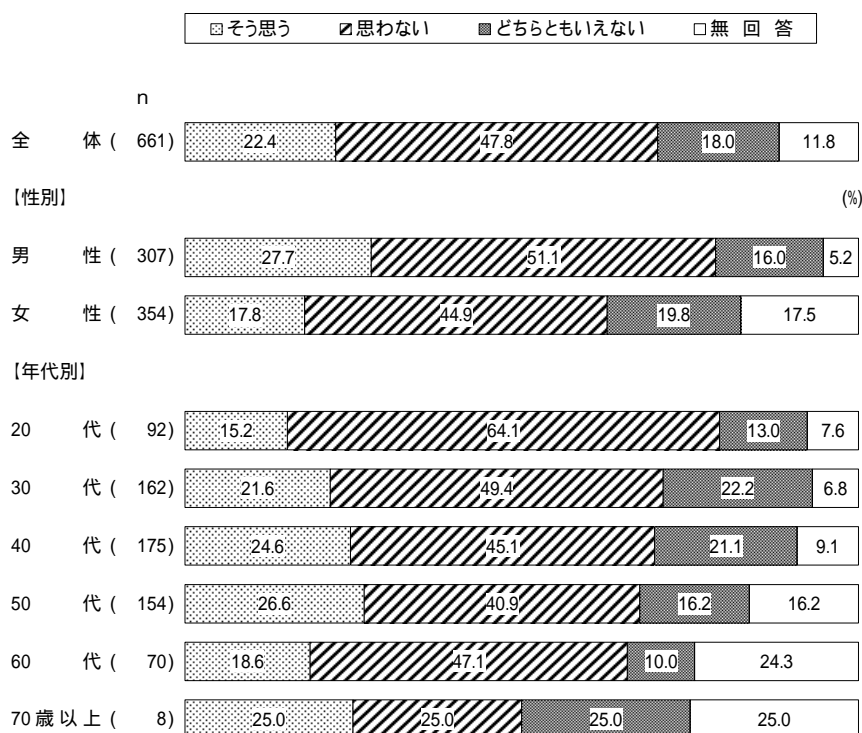


性別でみると、ともに「思わない」が5割前後と最も高くなっており、男性(51.1%)が女性(44.9%)よりも6.2ポイント高くなっている。また、「そう思う」も男性(27.7%)が女性(17.8%)よりも9.9ポイント高くなっている。

年代別でみると、「思わない」はおおむね年齢が低くなるほど割合が高く、特に20代(64.1%)で6割半ばと高くなっている。また、「そう思う」は50代(26.6%)で3割近くと高くなっている。

(図表4-2-3)

図表4-2-3 職場での男女平等 - 性別、年代別 - (1) 責任ある仕事を任せない傾向がある

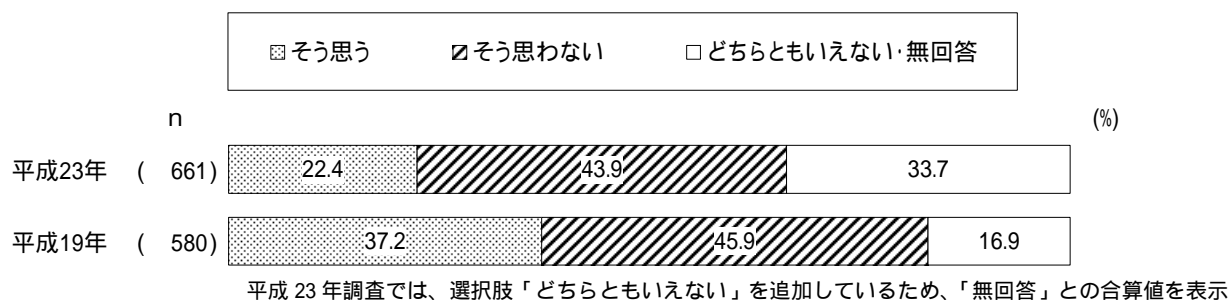


(2) 教育研修の機会が少ない、その内容が異なる

職場での男女平等で【教育研修の機会が少ない、その内容が異なる】は、「そう思わない」(43.9%)が4割を超え最も高く、「そう思う」(22.4%)は2割を超える程度となっている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、「そう思う」が14.8ポイント減少している。(図表4-2-4)

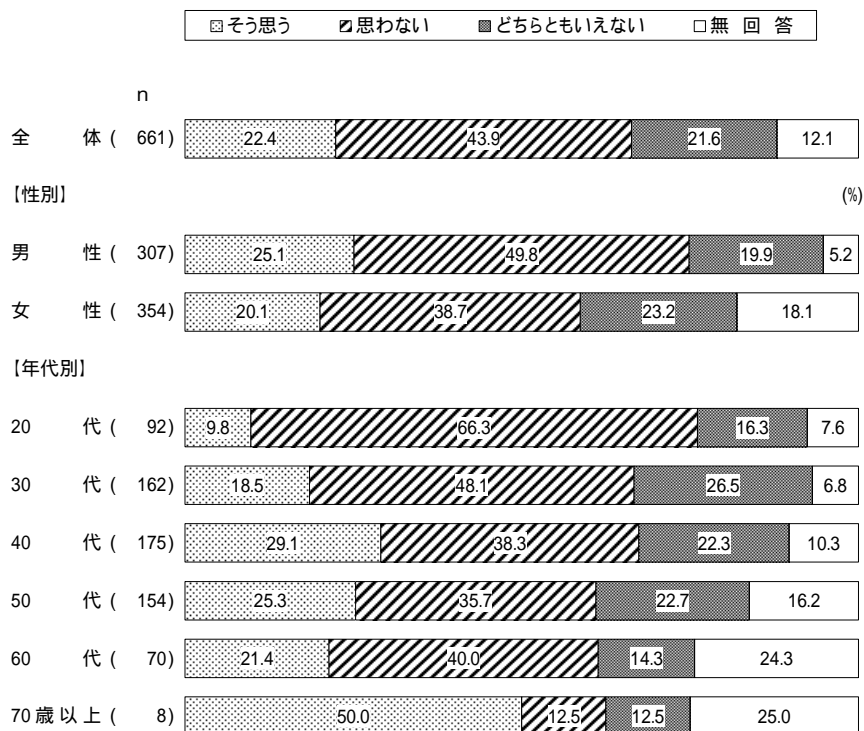
図表4-2-4 職場での男女平等 - 過年度比較 - (2)教育研修の機会が少ない、その内容が異なる



性別で見ると、ともに「思わない」が4割前後と最も高くなっており、男性(49.8%)が女性(38.7%)よりも11.1ポイント高くなっている。また、「そう思う」も男性(25.1%)が女性(20.1%)よりも5.0ポイント高くなっている。

年代別で見ると、「思わない」は20代(66.3%)で6割半ばと他の年代に比べて高くなっている。また、「そう思う」は40代(29.1%)で約3割と高くなっている。(図表4-2-5)

図表4-2-5 職場での男女平等 - 性別、年代別 - (2)教育研修の機会が少ない、その内容が異なる

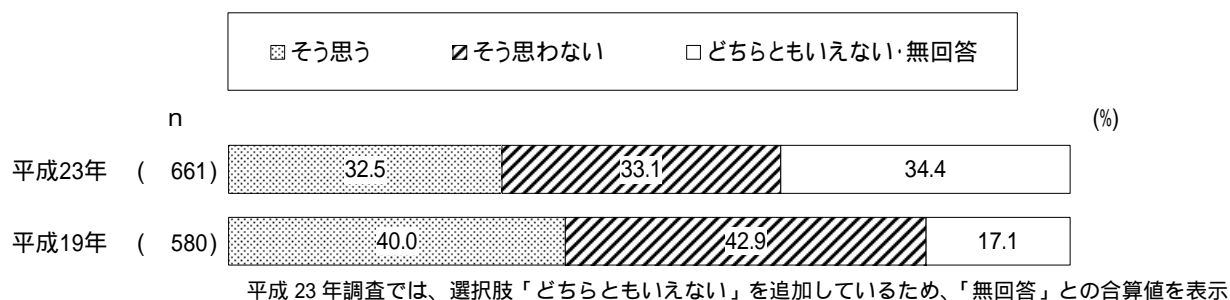


(3) 能力を生かせる機会や配置転換が少ない

職場での男女平等で【能力を生かせる機会や配置転換が少ない】は、「そう思わない」(33.1%)、「そう思う」(32.5%)で、ともに3割を超えている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、「そう思わない」が9.8ポイント、「そう思う」が7.5ポイントそれぞれ減少している。(図表4-2-6)

図表4-2-6 職場での男女平等 - 過年度比較 - (3)能力を生かせる機会や配置転換が少ない

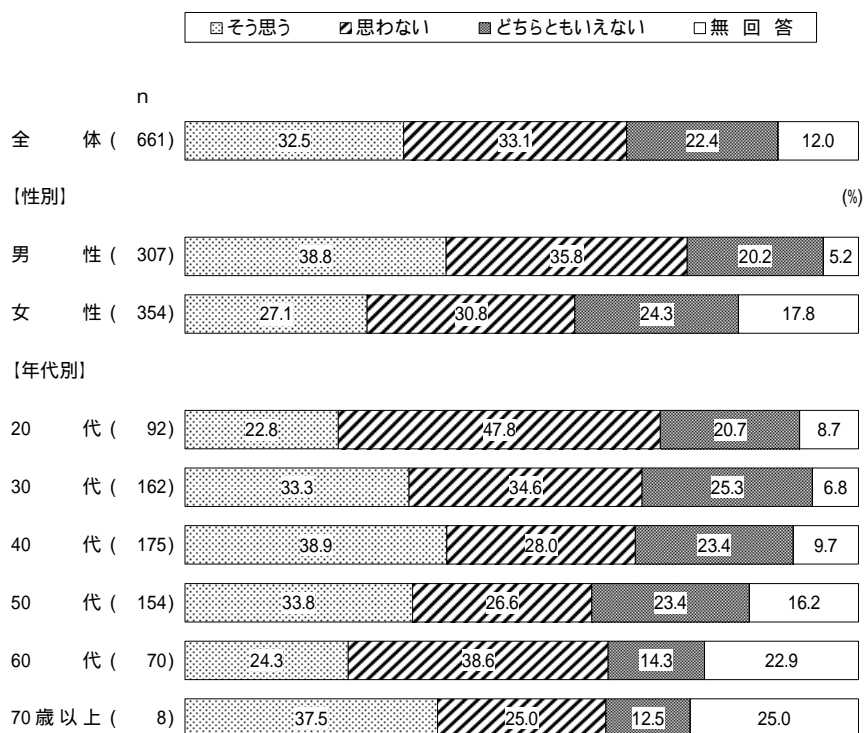


性別で見ると、男性では「そう思う」が38.8%で4割近くと最も高くなっているのに対し、女性では「そう思わない」が30.8%で約3割と最も高くなっている。

年代別で見ると、「そう思わない」は20代(47.8%)で5割近く、60代(38.6%)で4割近くと高くなっている。また、「そう思う」は40代(38.9%)で4割近くと高くなっている。

(図表4-2-7)

図表4-2-7 職場での男女平等 - 性別、年代別 - (3)能力を生かせる機会や配置転換が少ない

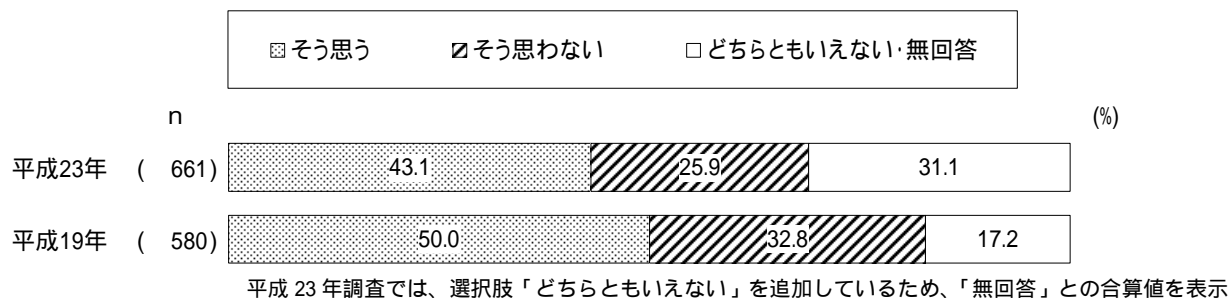


(4) 男性にくらべ昇進・昇格が遅い

職場での男女平等で【男性にくらべ昇進・昇格が遅い】は、「そう思う」(43.1%)が4割を超え最も高く、「そう思わない」(25.9%)は2割半ばとなっている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、「そう思う」、「そう思わない」がともに6.9ポイントそれぞれ減少している。(図表4-2-8)

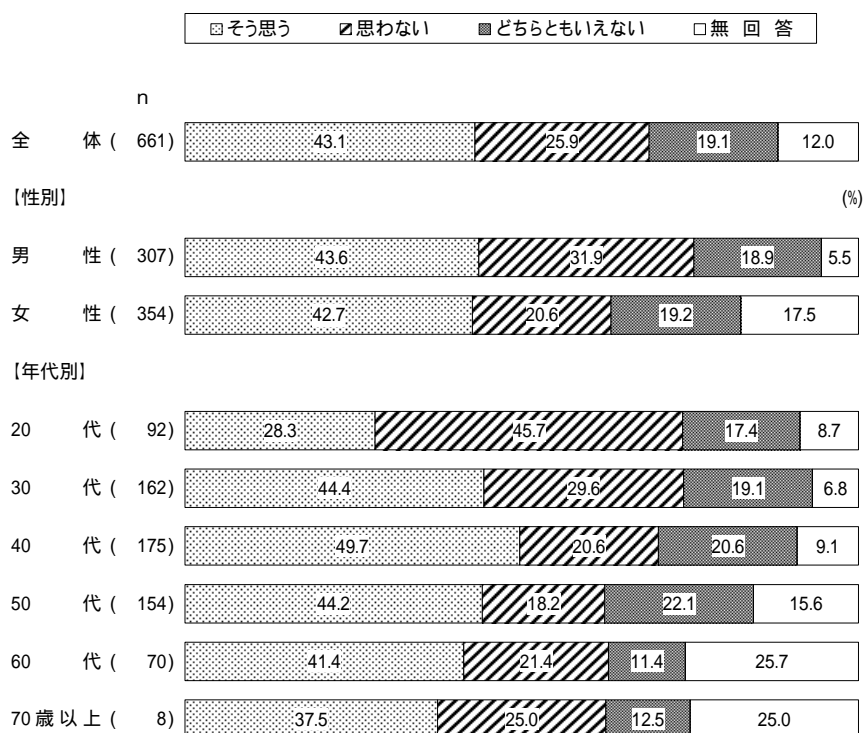
図表4-2-8 職場での男女平等 - 過年度比較 - (4) 男性にくらべ昇進・昇格が遅い



性別で見ると、ともに「そう思う」が男性(43.6%)、女性(42.7%)で4割を超え最も高くなっている。また、「そう思わない」は男性(31.9%)が女性(20.6%)よりも11.3ポイント高くなっている。

年代別で見ると、「そう思う」は40代(49.7%)で約5割、30代(44.4%)、50代(44.2%)で4割半ばと高くなっている。また、「思わない」は20代(45.7%)で4割半ばと他の年代に比べて高くなっている。(図表4-2-9)

図表4-2-9 職場での男女平等 - 性別、年代別 - (4) 男性にくらべ昇進・昇格が遅い

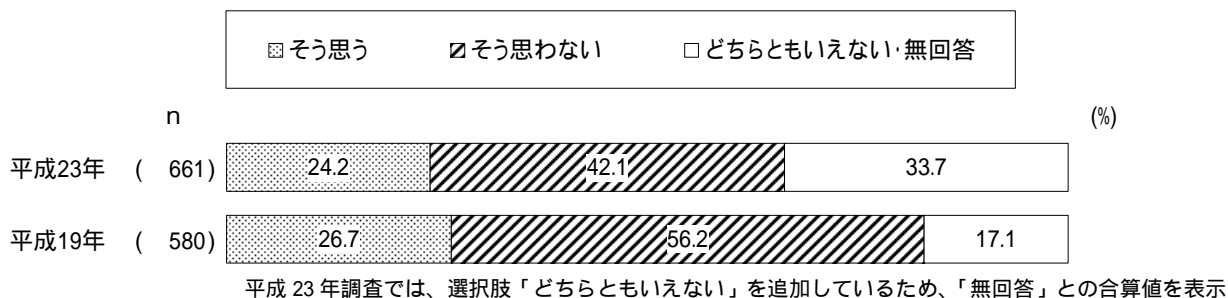


(5) 結婚・出産を機に退職する習慣や圧力がある

職場での男女平等で【結婚・出産を機に退職する習慣や圧力がある】は、「そう思わない」(42.1%)が4割を超え最も高く、「そう思う」(24.2%)は2割半ばとなっている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、「そう思わない」が14.1ポイント減少している。(図表4-2-10)

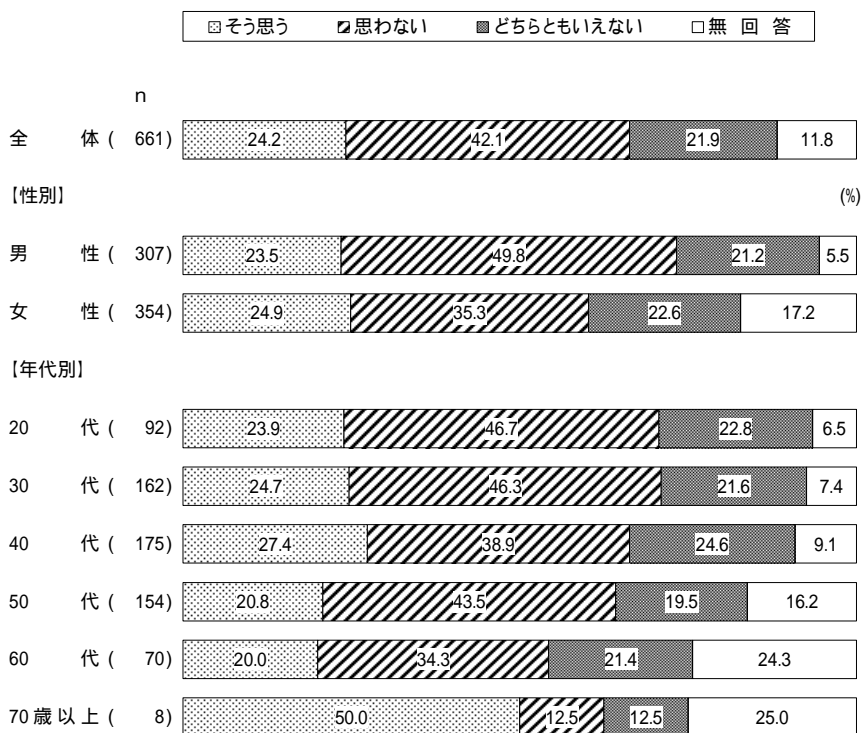
図表4-2-10 職場での男女平等 - 過年度比較 - (5) 結婚・出産を機に退職する習慣や圧力がある



性別でみると、ともに「思わない」が4割前後と最も高くなっており、男性(49.8%)が女性(35.3%)よりも14.5ポイント高くなっている。

年代別でみると、「思わない」は20代(46.7%)で5割近く、30代(46.3%)で4割半ばと高くなっている。また、「そう思う」はすべての年代で2割台となっている。(図表4-2-11)

図表4-2-11 職場での男女平等 - 性別、年代別 - (5) 結婚・出産を機に退職する習慣や圧力がある



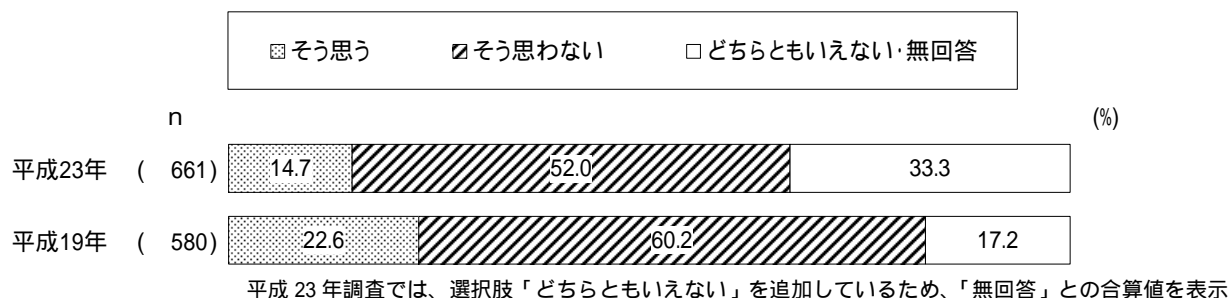


(6) 女性上司の下で仕事をするには、正直抵抗感がある

職場での男女平等で【女性上司の下で仕事をするには、正直抵抗感がある】は、「そう思わない」(52.0%)が5割を超え最も高く、「そう思う」(14.7%)は1割半ばとなっている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、「そう思わない」が8.2ポイント、「そう思う」が7.9ポイントそれぞれ減少している。(図表4-2-12)

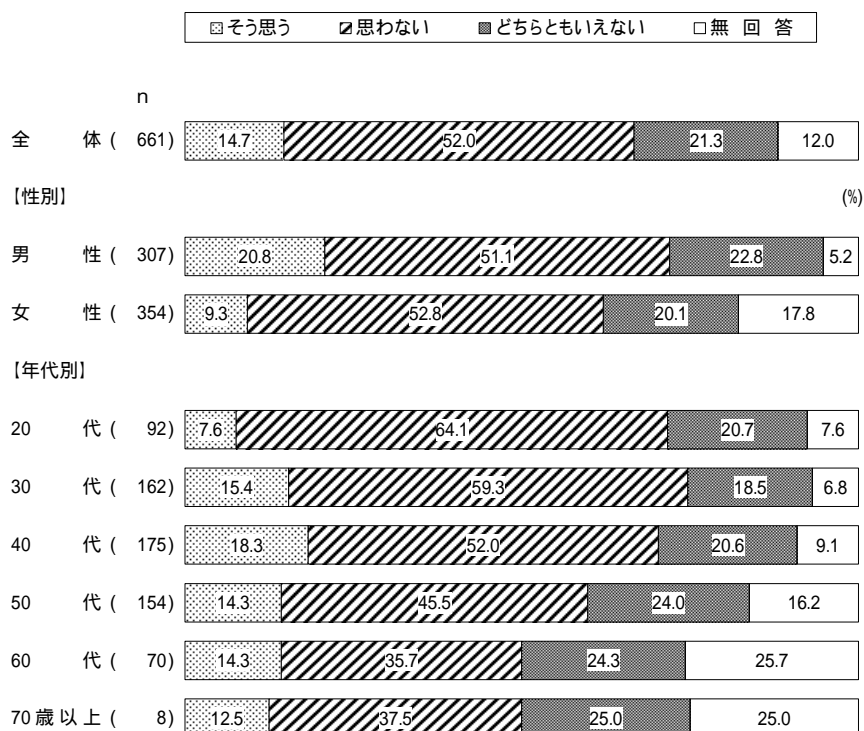
図表4-2-12 職場での男女平等 - 過年度比較  
- (6) 女性上司の下で仕事をするには、正直抵抗感がある



性別でみると、ともに「思わない」が女性(52.8%)、男性(51.1%)で5割を超え最も高くなっている。また、「そう思わない」は男性(20.8%)が女性(9.3%)よりも11.5ポイント高くなっている。

年代別でみると、「思わない」年齢が低くなるほど割合が高く、特に20代(64.1%)で6割半ば、30代(59.3%)で約6割と高くなっている。(図表4-2-13)

図表4-2-13 職場での男女平等 - 性別、年代別  
- (6) 女性上司の下で仕事をするには、正直抵抗感がある

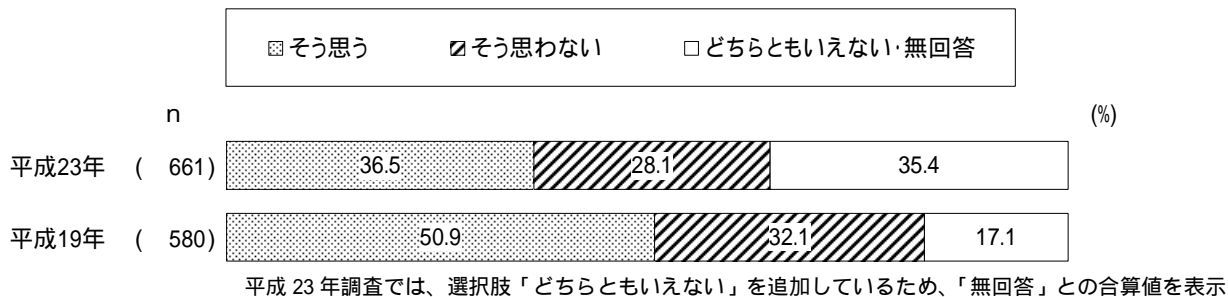


(7) 女性に対し身構えたり、甘やかしたりする上司や同僚がいる

職場での男女平等で【女性に対し身構えたり、甘やかしたりする上司や同僚がいる】は、「そう思う」(36.5%)が4割近くと最も高く、「そう思わない」(28.1%)は3割近くとなっている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、「そう思う」が14.4ポイント、「そう思わない」が4.0ポイントそれぞれ減少している。(図表4-2-14)

図表4-2-14 職場での男女平等 - 過年度比較  
- (7) 女性に対し身構えたり、甘やかしたりする上司や同僚がいる

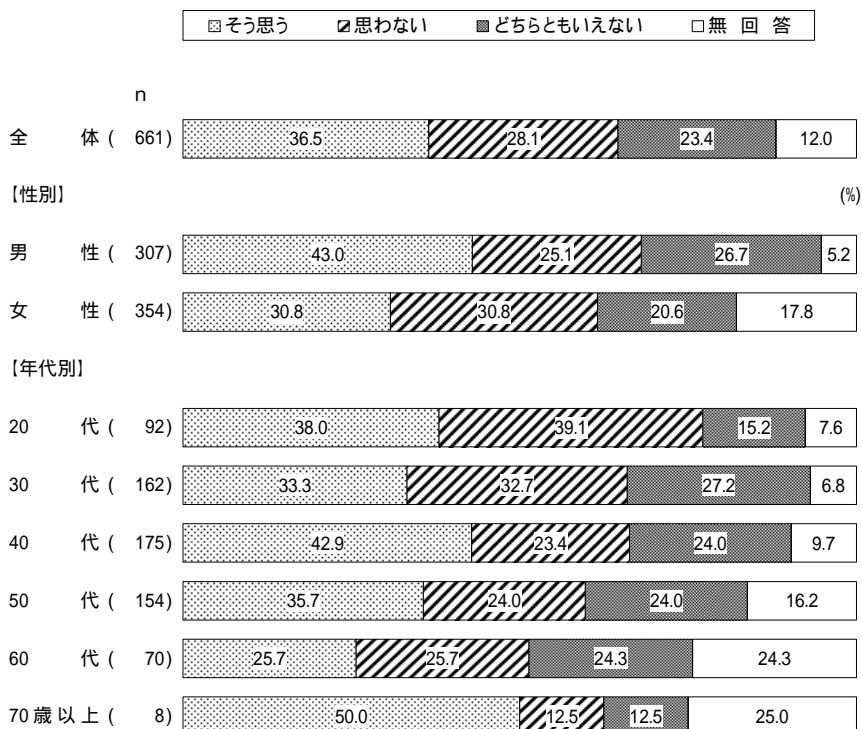


性別でみると、男性では「そう思う」が43.0%で4割を超え最も高く、女性では「そう思う」、「思わない」がともに30.8%で最も高くなっている。

年代別でみると、「そう思う」は40代(42.9%)で4割を超え他の年代に比べて高くなっている。また、「思わない」は20代(39.1%)で約4割、30代(32.7%)で3割を超え高くなっている。

(図表4-2-15)

図表4-2-15 職場での男女平等 - 性別、年代別  
- (7) 女性に対し身構えたり、甘やかしたりする上司や同僚がいる



問 その他、不公平と感ずることがありましたらご記入ください。

その他に不公平と感ずることがあるかを自由に記述していただいたところ、73件の回答が寄せられた。そのうち、主な意見を原文のまま掲載する。

## 【自由回答の記述】

### 業務について

---

- ・ 転勤や出張が伴う仕事は、男性の方に回り（女性は敬遠される）、やはり平等とは言い難い。
- ・ 営業活動と幅広い仕事に関しては、男性のみ行ない、女性は事務だけという闇黙の了解の下、都合の良い時だけ男女平等を持ち出し、女性が恵まれている場面もかなり多いと思われる。
- ・ 女性だから、という理由で依頼する仕事の内容を教えてくれない。「女のくせに」とよく言われる。
- ・ 机上ふき、事務所のそうじは女性だけが毎日やる。自分の机は自分でふくべき。お茶出しは必ず女性がする。手のあいている人がやるべき。女性のみが電話を取る。

### 待遇について

---

- ・ 仕事内容が同じでも、賃金の差がある。
- ・ 昇進昇格がない正社員で同じ時間、同じ内容をやっているのに…。
- ・ 臨時職員の休暇が何年働いてもふえない。長く働いている人の臨時の時給があがらない。

### 出産・育児について

---

- ・ 育児休業を取得する男性社員が圧倒的に少ない。
- ・ 子供がいる為社員（正社員）になれない。
- ・ 男性の場合子供（育児）などの用で仕事を休んだりしにくかったり、私の経験から10年以上勤めた会社を退職したのは、上司の圧力だった。「出産した女性の戻る場はない」と言われた。
- ・ 子供がいても日曜出勤や夜勤が義務づけられている。やらないと正社員ではいられなくなる。かといって日曜日は、保育所は、休みで預けられない。小学生になるまで優遇してもらえるか、保育所で預ってほしい。
- ・ 採用活動には必ず結婚、出産についての考えをきく。（不利になる場合が多い）

### 4 - 3 職場で普及している各種休業制度等

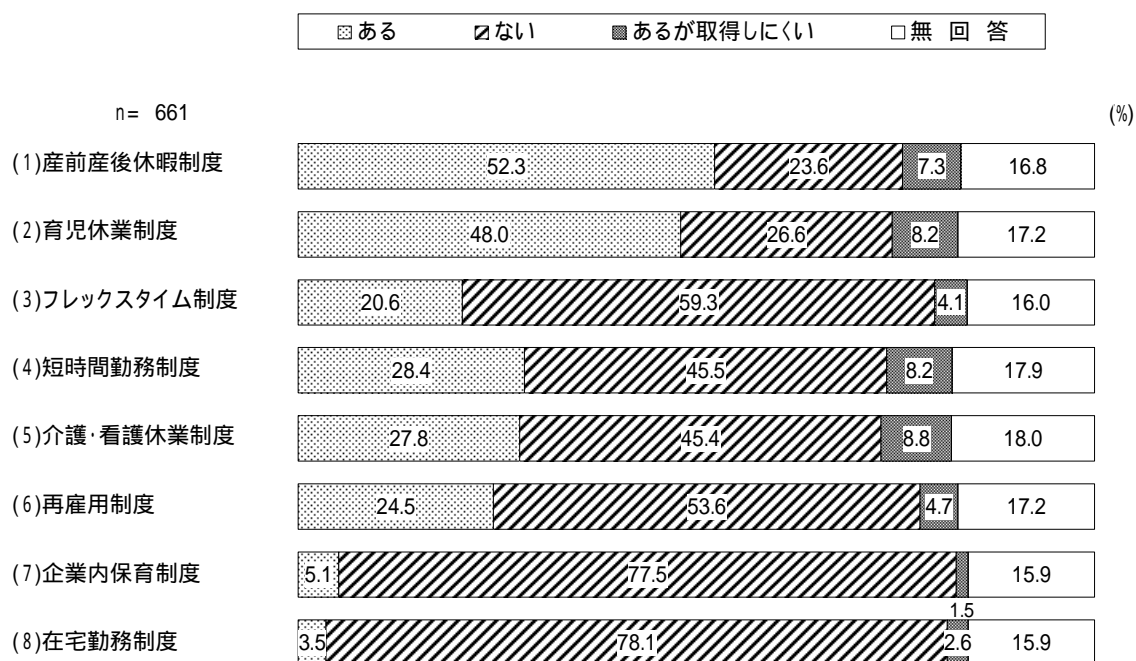
「ある」は【産前産後休暇制度】で5割を超える

「ない」は【在宅勤務制度】、【企業内保育制度】がともに8割近く

問10 現在、会社等にお勤めの方だけにうかがいます。

あなたの職場には次のような制度はありますか。あてはまる番号をそれぞれ1つ選んでつけてください。

図表4 - 3 - 1 職場で普及している各種休業制度等



職場で普及している各種休業制度等は、「ある」が【産前産後休暇制度】(52.3%)で5割を超え、【育児休業制度】(48.0%)が5割近くで高くなっている。

一方、「ない」は【在宅勤務制度】(78.1%)、【企業内保育制度】(77.5%)がともに8割近くで高くなっている。

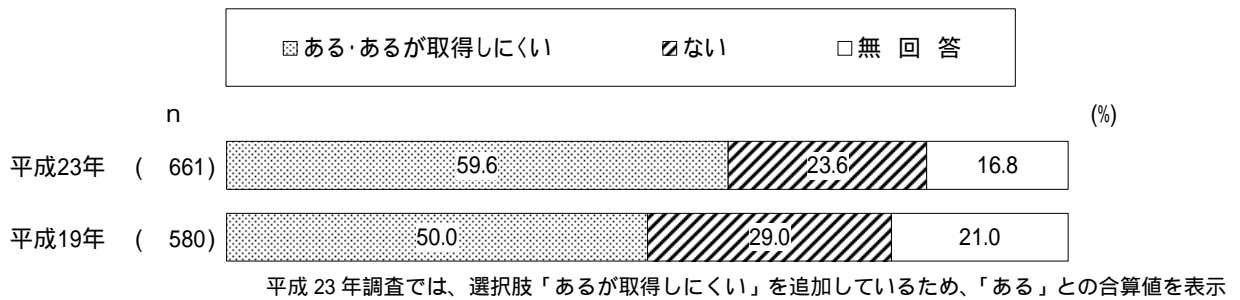
また、「あるが取得しにくい」はすべての項目で1割未満となっている。(図表4 - 3 - 1)

(1) 産前産後休暇制度

職場で普及している各種休業制度等で【産前産後休暇制度】は、「ある・あるが取得しにくい」(59.6%)が約6割と最も高く、「ない」(23.6%)は2割を超える程度となっている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、「ある・あるが取得しにくい」が9.6ポイント増加し、「ない」は5.4ポイント減少している。(図表4-3-2)

図表4-3-2 職場で普及している各種休業制度等 - 過年度比較 - (1) 産前産後休暇制度

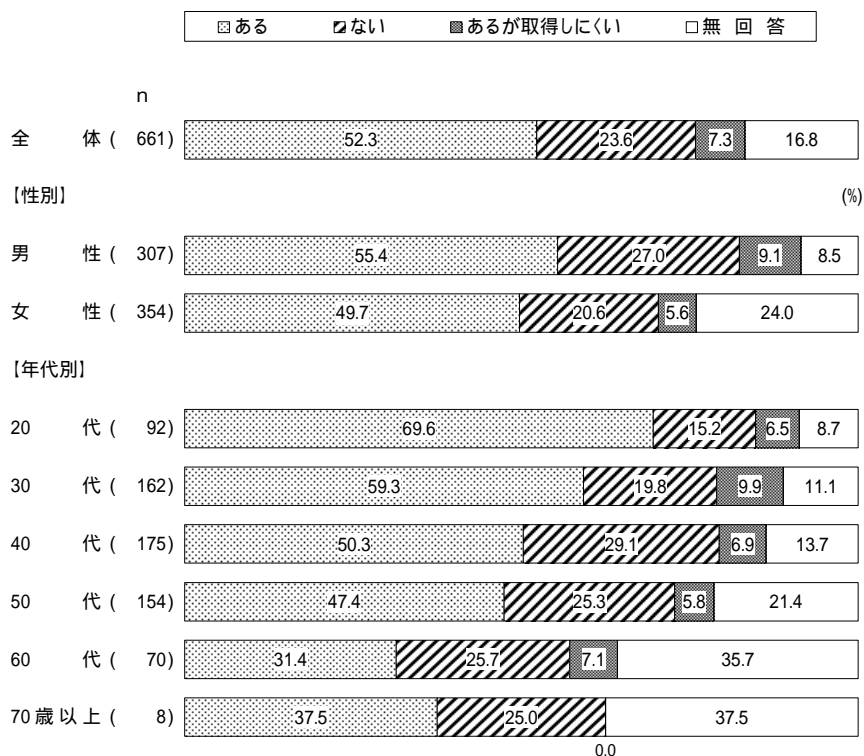


性別で見ると、ともに「ある」が5割前後と最も高くなっており、男性(55.4%)が女性(49.7%)よりも5.7ポイント高くなっている。また、「ない」はともに2割台となっており、男性(27.0%)が女性(20.6%)よりも6.4ポイント高くなっている。

年代別で見ると、「ある」は年齢が低くなるほど割合が高く、20代(69.6%)で約7割と他の年代に比べて高くなっている。また、「ない」は40代(29.1%)で約3割と高くなっている。

(図表4-3-3)

図表4-3-3 職場で普及している各種休業制度等 - 性別、年代別 - (1) 産前産後休暇制度

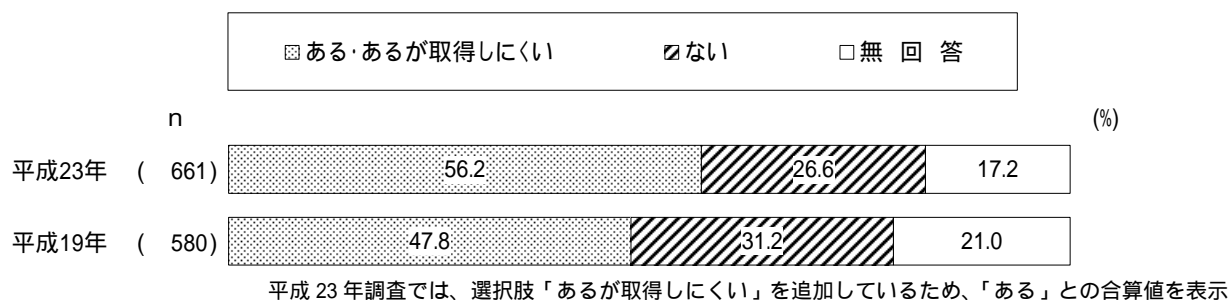


## (2) 育児休業制度

職場で普及している各種休業制度等で【育児休業制度】は、「ある・あるが取得しにくい」(56.2%)が5割半ばと最も高く、「ない」(26.6%)は3割近くとなっている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、「ある・あるが取得しにくい」が8.4ポイント増加し、「ない」は4.6ポイント減少している。(図表4-3-4)

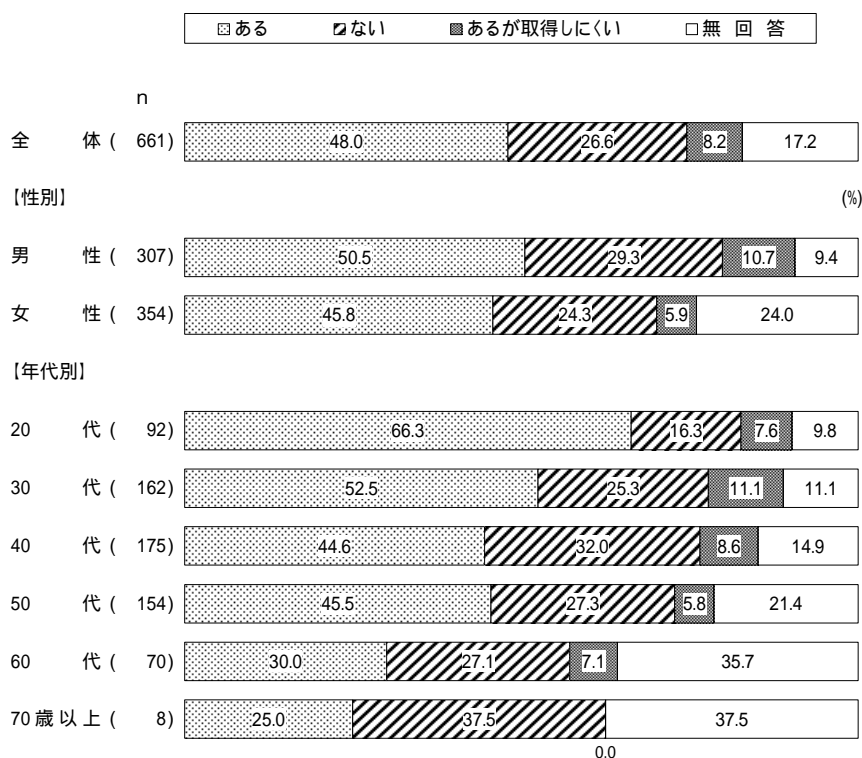
図表4-3-4 職場で普及している各種休業制度等 - 過年度比較 - (2) 育児休業制度



性別で見ると、ともに「ある」が5割前後と最も高くなっており、男性(50.5%)が女性(45.8%)よりも4.7ポイント高くなっている。また、「ない」はともに2割台となっており、男性(29.3%)が女性(24.3%)よりも5.0ポイント高くなっている。

年代別で見ると、「ある」はおおむね年齢が低くなるほど割合が高く、20代(66.3%)で6割半ばと他の年代に比べて高くなっている。また、「ない」は40代(32.0%)で3割を超え高くなっている。(図表4-3-5)

図表4-3-5 職場で普及している各種休業制度等 - 性別、年代別 - (2) 育児休業制度

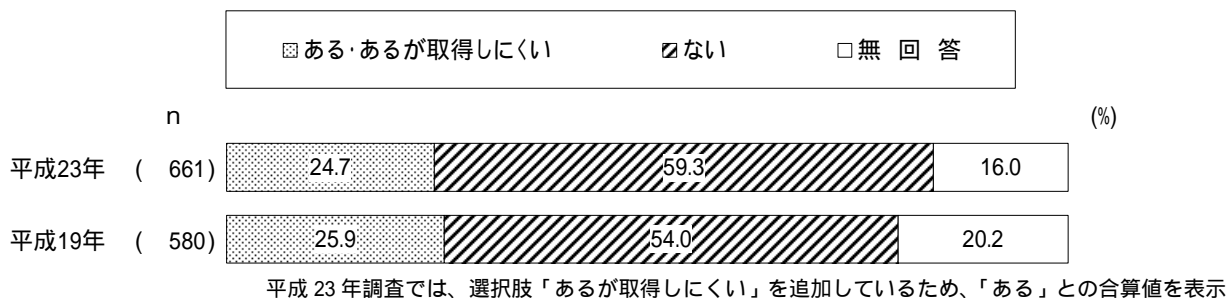


### (3) フレックスタイム制度

職場で普及している各種休業制度等で【フレックスタイム制度】は、「ない」(59.3%)が約6割と最も高く、「ある・あるが取得しにくい」(24.7%)は2割半ばとなっている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、「ない」は5.3ポイント増加している。(図表4-3-6)

図表4-3-6 職場で普及している各種休業制度等 - 過年度比較 - (3)フレックスタイム制度

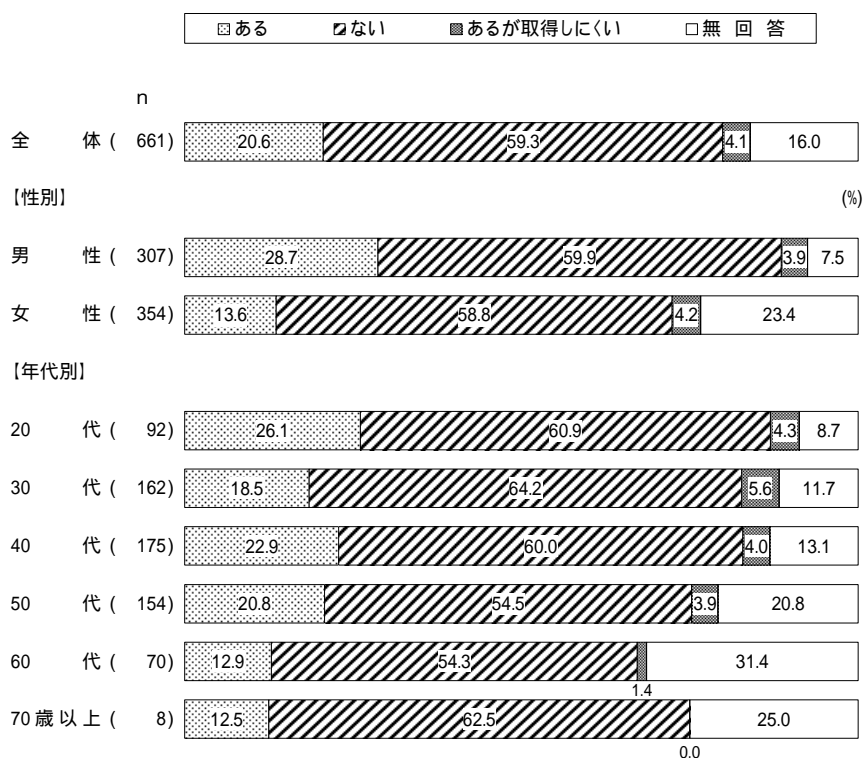


性別で見ると、ともに「ない」が男性(59.9%)、女性(58.8%)で5割台と最も高くなっている。また、「ある」はともに2割前後となっており、男性(28.7%)が女性(13.6%)よりも15.1ポイント高くなっている。

年代別で見ると、「ない」は30代(64.2%)で6割半ば、20代(60.9%)、40代(60.0%)でも6割台と高くなっている。また、「ない」は20代(26.1%)で2割半ばと高くなっている。

(図表4-3-7)

図表4-3-7 職場で普及している各種休業制度等 - 性別、年代別 - (3)フレックスタイム制度

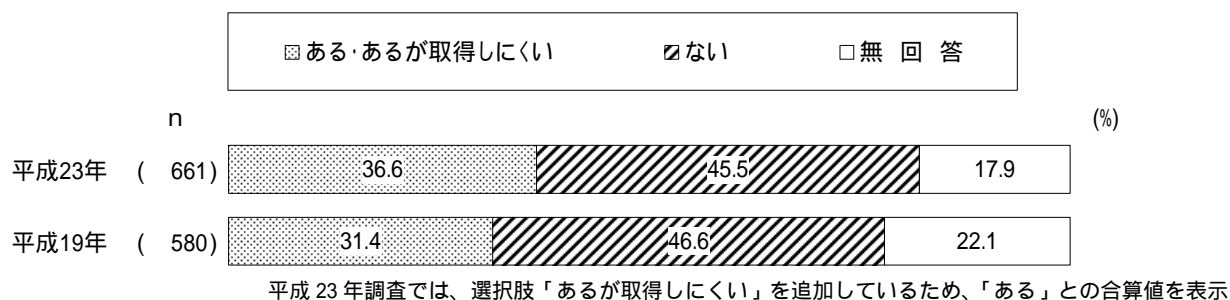


(4) 短時間勤務制度

職場で普及している各種休業制度等で【短時間勤務制度】は、「ない」(45.5%)が4割半ばと最も高く、「ある・あるが取得しにくい」(36.6%)は4割近くとなっている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、「ある・あるが取得しにくい」は5.2ポイント増加している。(図表4-3-8)

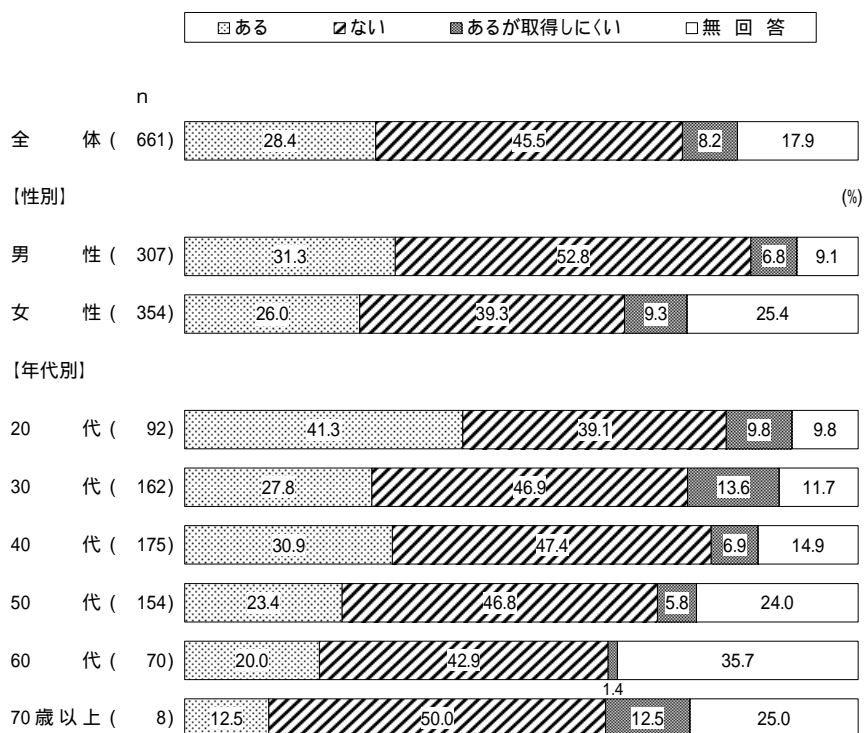
図表4-3-8 職場で普及している各種休業制度等 - 過年度比較 - (4) 短時間勤務制度



性別で見ると、男性(52.8%)が女性(39.3%)よりも13.5ポイント高くなっている。また、「ある」は男性(31.3%)が女性(26.0%)よりも5.3ポイント高くなっている。

年代別で見ると、「ない」は20代をのぞくすべての年代で割合が最も高く、40代(47.4%)、30代(46.9%)、50代(46.8%)で5割近くと高くなっている。また、「ある」は20代(41.3%)で4割を超え他の年代に比べて高くなっている。(図表4-3-9)

図表4-3-9 職場で普及している各種休業制度等 - 性別、年代別 - (4) 短時間勤務制度



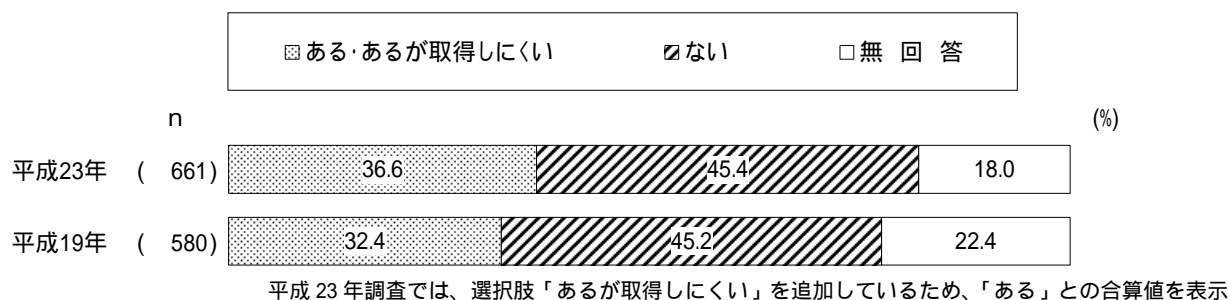


(5) 介護・看護休業制度

職場で普及している各種休業制度等で【介護・看護休業制度】は、「ない」(45.4%)が4割半ばと最も高く、「ある・あるが取得しにくい」(36.6%)は4割近くとなっている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、「ある・あるが取得しにくい」は4.2ポイント増加している。(図表4-3-10)

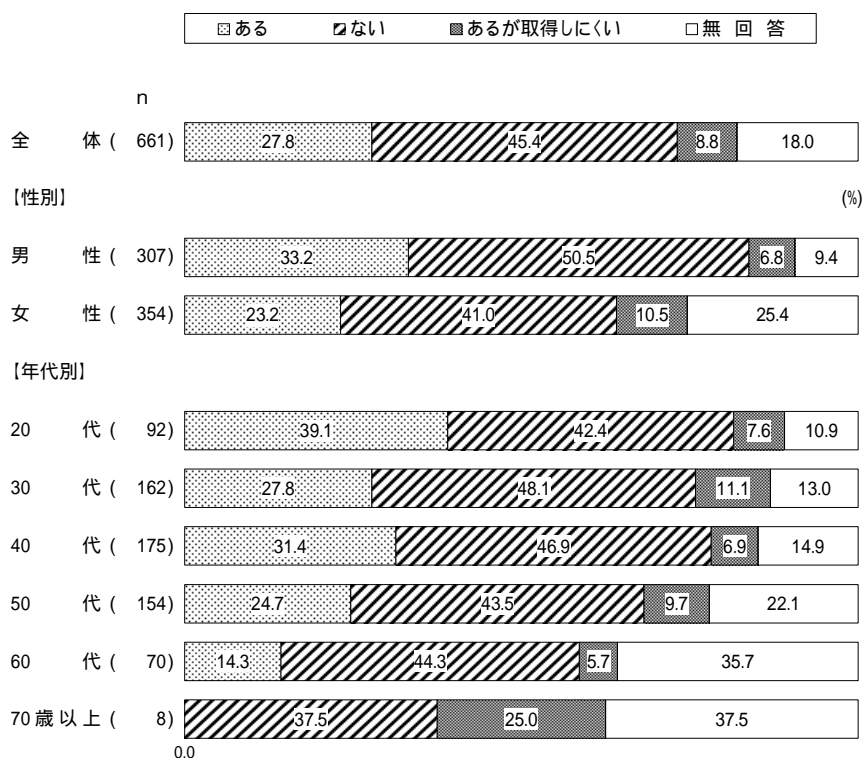
図表4-3-10 職場で普及している各種休業制度等 - 過年度比較 - (5) 介護・看護休業制度



性別で見ると、ともに「ない」が4割以上と最も高くなっており、男性(50.5%)が女性(41.0%)よりも9.5ポイント高くなっている。また、「ある」は男性(33.2%)が女性(23.2%)よりも10.0ポイント高くなっている。

年代別で見ると、「ない」はすべての年代で4割台となっており、30代(48.1%)、40代(46.9%)で5割近くと高くなっている。また、「ある」は20代(39.1%)で約4割と他の年代に比べて高くなっている。(図表4-3-11)

図表4-3-11 職場で普及している各種休業制度等 - 性別、年代別 - (5) 介護・看護休業制度



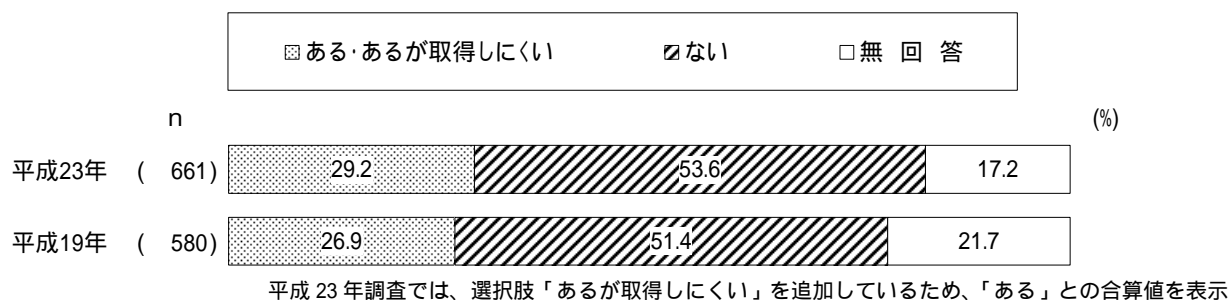
(6) 再雇用制度

職場で普及している各種休業制度等で【再雇用制度】は、「ない」(53.6%)が5割を超え最も高く、「ある・あるが取得しにくい」(29.2%)は約3割となっている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、大きな差はみられない。

(図表4-3-12)

図表4-3-12 職場で普及している各種休業制度等 - 過年度比較 - (6) 再雇用制度

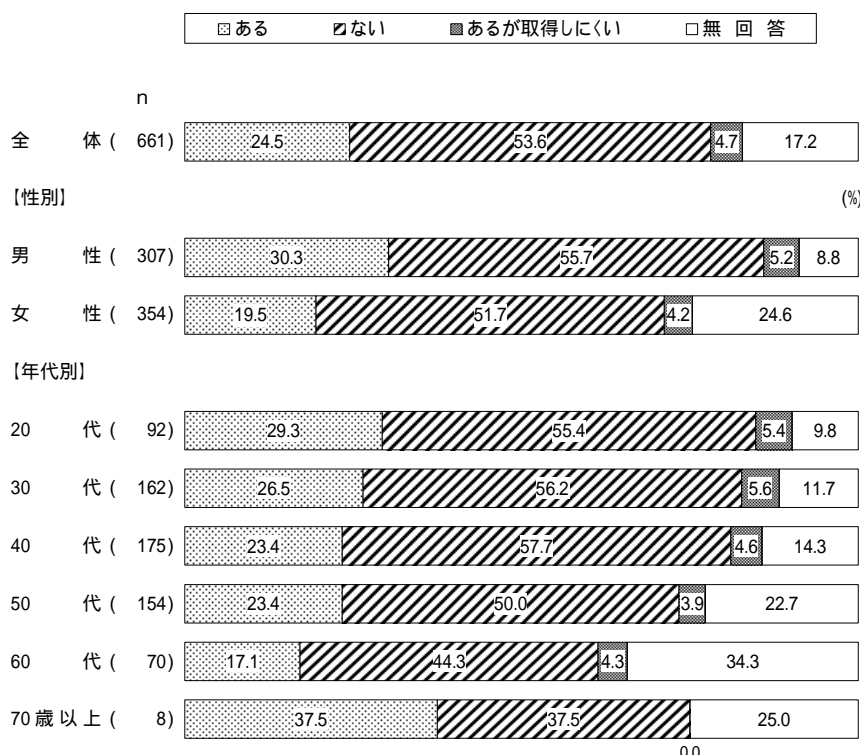


性別で見ると、ともに「ない」が5割台と最も高くなっており、男性(55.7%)が女性(51.7%)よりも4.0ポイント高くなっている。また、「ある」は男性(30.3%)が女性(19.5%)よりも10.8ポイント高くなっている。

年代別で見ると、「ない」は40代(57.7%)で6割近く、30代(56.2%)、20代(55.4%)で5割半ばと高くなっている。また、「ある」は20代(29.3%)で約3割と高くなっている。

(図表4-3-13)

図表4-3-13 職場で普及している各種休業制度等 - 性別、年代別 - (6) 再雇用制度



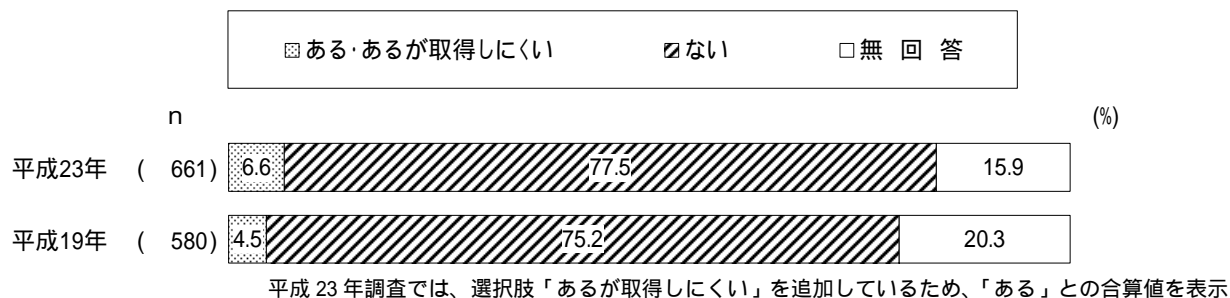
(7) 企業内保育制度

職場で普及している各種休業制度等で【企業内保育制度】は、「ない」(77.5%)が8割近くと最も高く、「ある・あるが取得しにくい」(6.6%)はわずかとなっている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、大きな差はみられない。

(図表4-3-14)

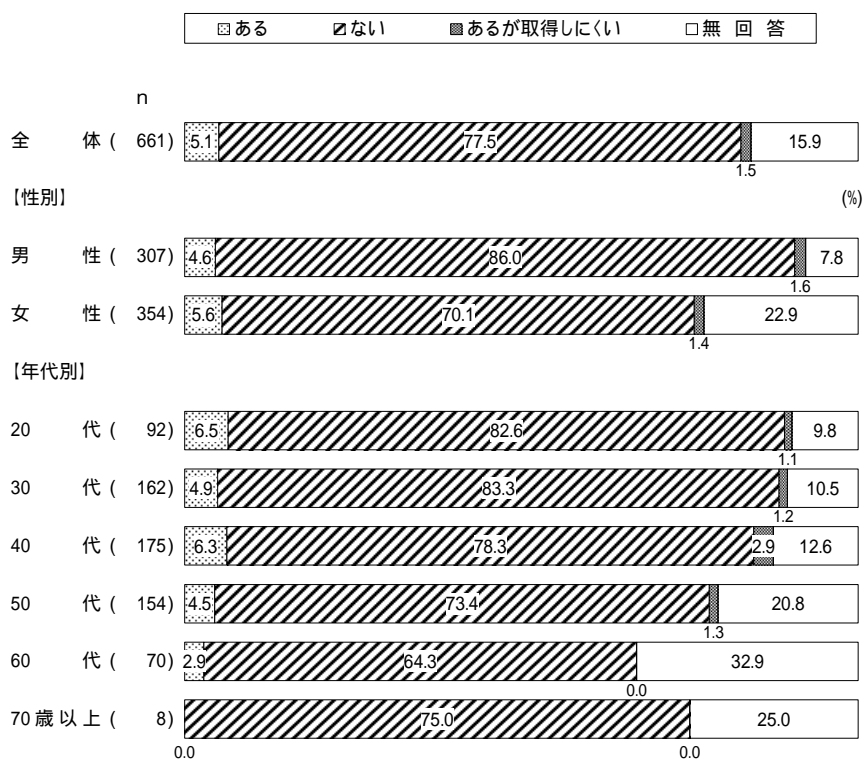
図表4-3-14 職場で普及している各種休業制度等 - 過年度比較 - (7) 企業内保育制度



性別でみると、ともに「ない」が7割以上と最も高く、男性(86.0%)が女性(70.1%)よりも15.9ポイント高くなっている。

年代別でみると、「ない」はおおむね年齢が低くなるほど割合が高くなり、特に30代(83.3%)、20代(82.6%)で8割を超え高くなっている。(図表4-3-15)

図表4-3-15 職場で普及している各種休業制度等 - 性別、年代別 - (7) 企業内保育制度



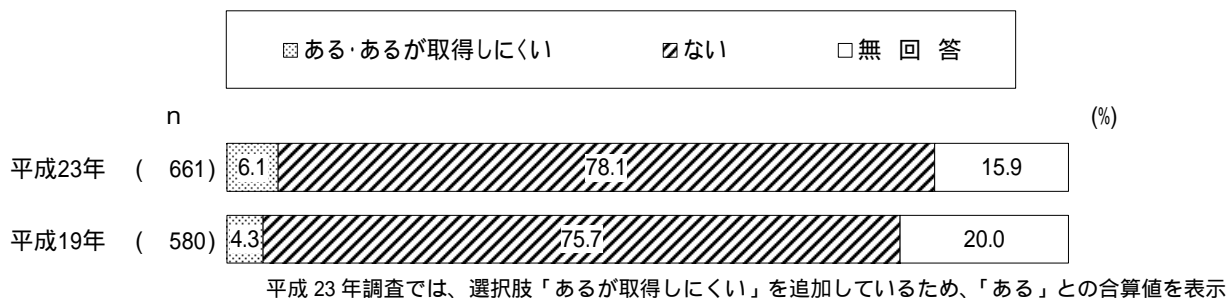
( 8 ) 在宅勤務制度

職場で普及している各種休業制度等で【在宅勤務制度】は、「ない」(78.1%)が8割近くと最も高く、「ある・あるが取得しにくい」(6.1%)はわずかとなっている。

選択肢が異なるが参考までに平成19年の調査と比較すると、大きな差はみられない。

( 図表 4 - 3 - 16 )

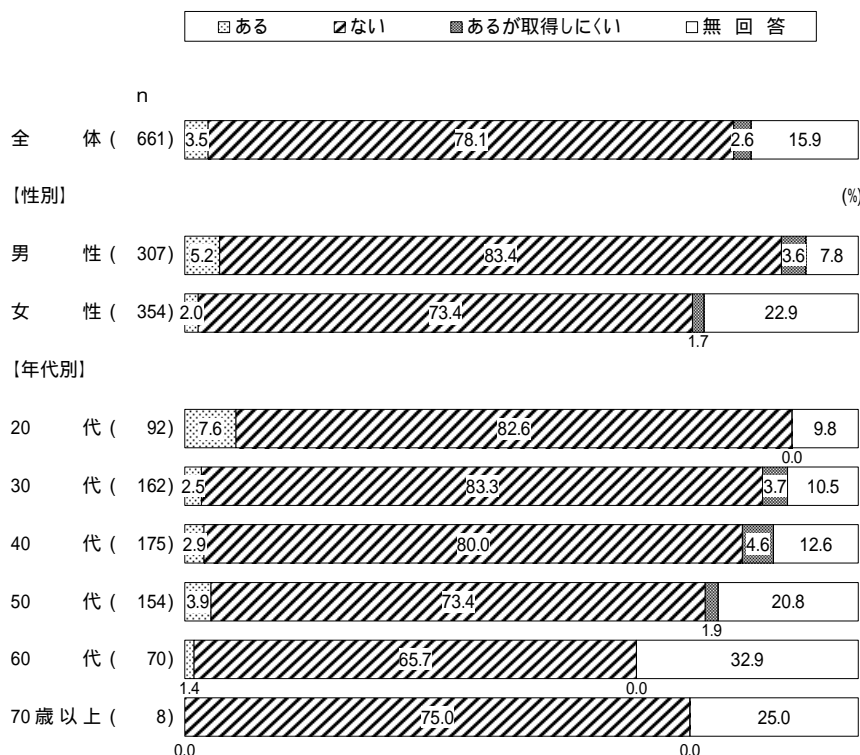
図表 4 - 3 - 16 職場で普及している各種休業制度等 - 過年度比較 - ( 8 ) 在宅勤務制度



性別でみると、ともに「ない」が7割以上と最も高く、男性(83.4%)が女性(73.4%)よりも10.0ポイント高くなっている。

年代別でみると、「ない」はおおむね年齢が低くなるほど割合が高くなり、特に30代(83.3%)、20代(82.6%)で8割を超え高くなっている。( 図表 4 - 3 - 17 )

図表 4 - 3 - 17 職場で普及している各種休業制度等 - 性別、年代別 - ( 8 ) 在宅勤務制度

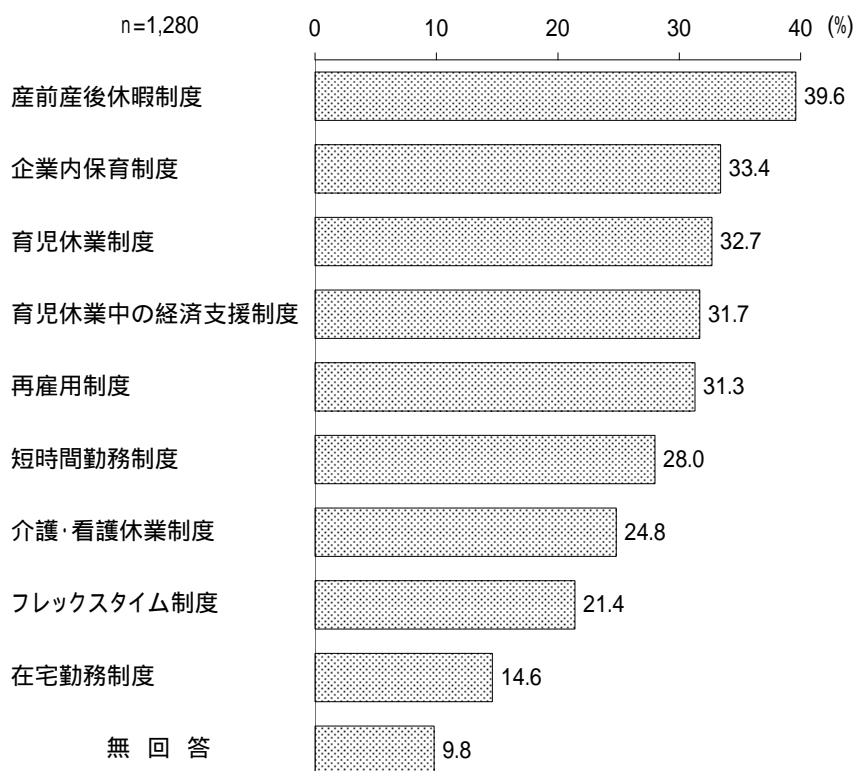


## 4 - 4 職場に必要な各種休業制度等

「産前産後休暇制度」が約4割

問11 男女が共に働きやすい職場環境を作るため、あなたはどのような制度が必要だと思いますか。次の中からあてはまる番号を3つまで選んでをつけてください。

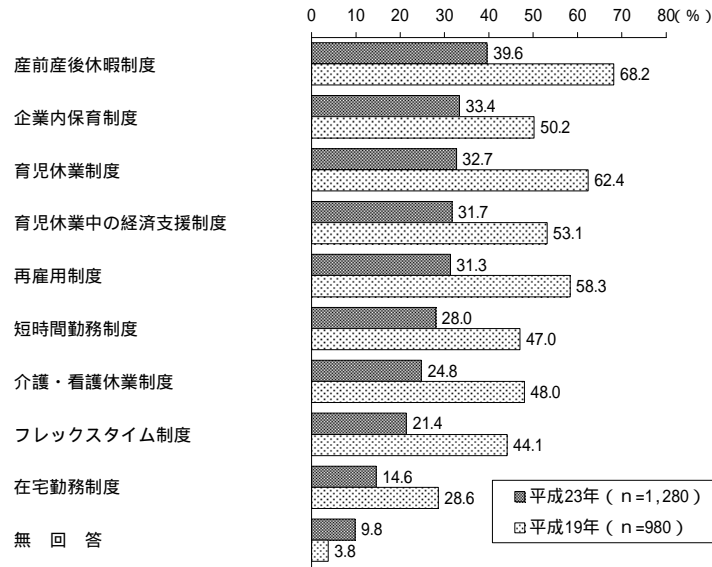
図表4 - 4 - 1 職場に必要な各種休業制度等



職場に必要な各種休業制度等は、「産前産後休暇制度」(39.6%)が約4割で最も高くなっている。次いで「企業内保育制度」(33.4%)、「育児休業制度」(32.7%)、「育児休業中の経済支援制度」(31.7%)、「再雇用制度」(31.3%)の順が続いている。(図表4 - 4 - 1)

平成19年の調査では回答個数に制限がなかったが、平成23年調査では3つまでの制限回答のため、参考までに平成19年の調査との比較を図示する。(図表4 - 4 - 2)

図表 4 - 4 - 2 職場に必要な各種休業制度等 - 過年度比較

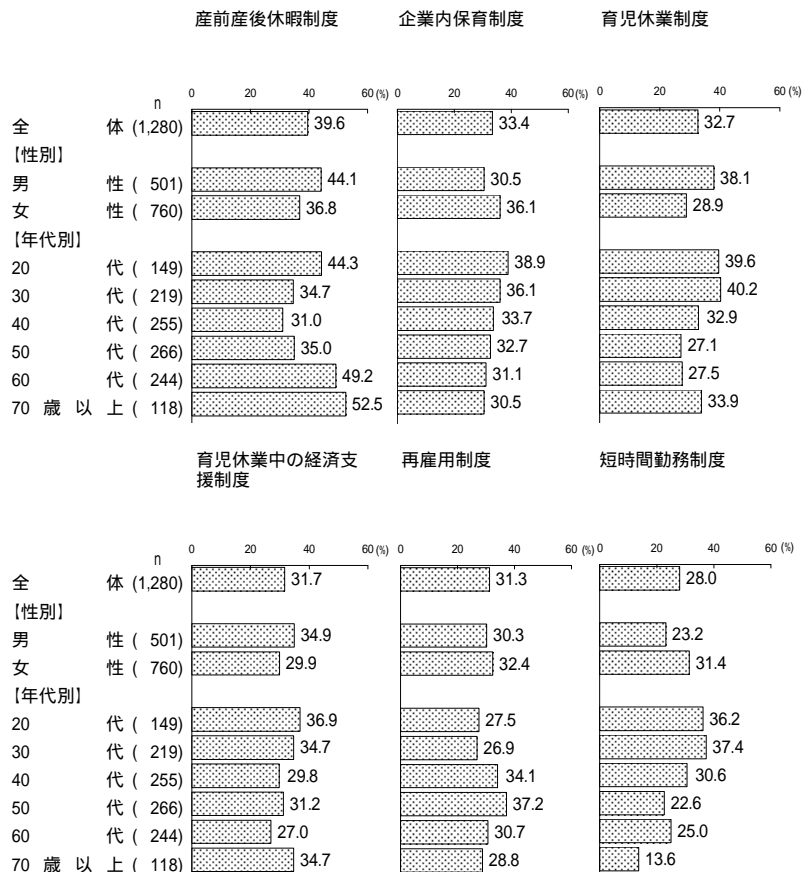


性別でみると、「育児休業制度」は男性（38.1%）が女性（28.9%）よりも 9.2 ポイント高くなっている。一方、「短時間勤務制度」は女性（31.4%）が男性（23.2%）よりも 8.2 ポイント高くなっている。

年代別でみると、「産前産後休暇制度」は 70 歳以上（52.5%）で 5 割を超え高く、「企業内保育制度」は年齢が低くなるほど割合が高く、20 代（38.9%）で 4 割近くと高くなっている。

（図表 4 - 4 - 3）

図表 4 - 4 - 3 職場に必要な各種休業制度等 - 性別、年代別（上位 6 位）



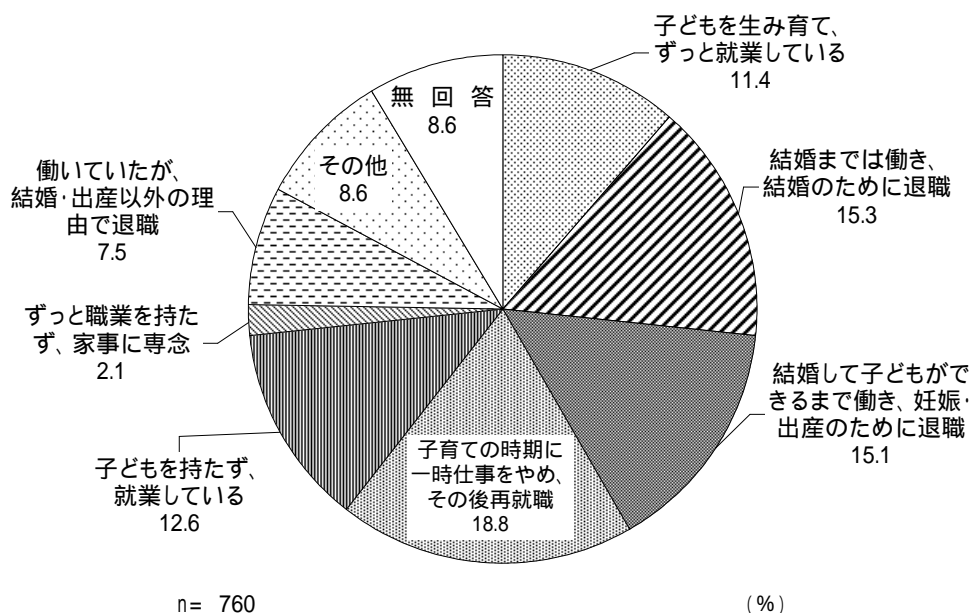
## 4 - 5 女性の働き方

「子育ての時期に一時仕事をやめ、その後再就職」が2割近く

問12 女性の方だけにうかがいます。

あなたの働き方は次のどれにあたりますか。あてはまる番号を1つ選んでをつけてください。

図表4 - 5 - 1 女性の働き方

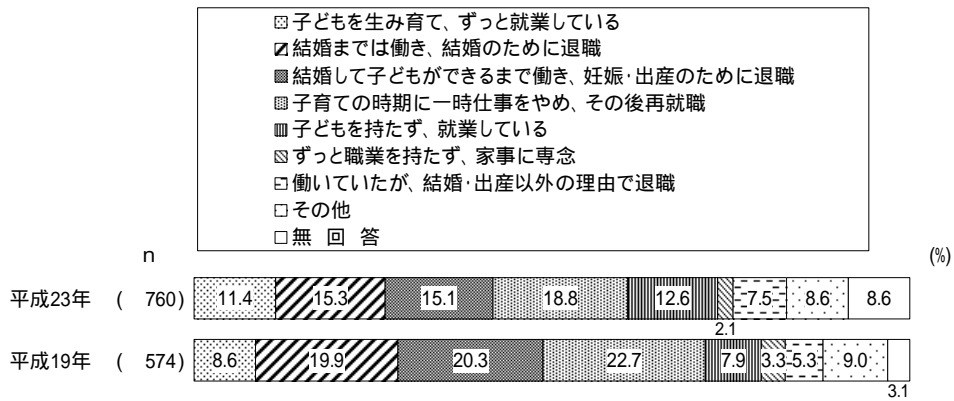


女性の働き方は、「子育ての時期に一時仕事をやめ、その後再就職」(18.8%)が2割近くで最も高くなっている。次いで「結婚までは働き、結婚のために退職」(15.3%)、「結婚して子どもができるまで働き、妊娠・出産のために退職」(15.1%)、「子どもを持たず、就業している」(12.6%)、「子どもを産み育て、ずっと就業している」(11.4%)の順が続いている。(図表4 - 5 - 1)

平成19年の調査と比較すると、「結婚して子どもができるまで働き、妊娠・出産のために退職」は5.2ポイント減少し、「子どもを持たず、就業している」は4.7ポイント増加している。

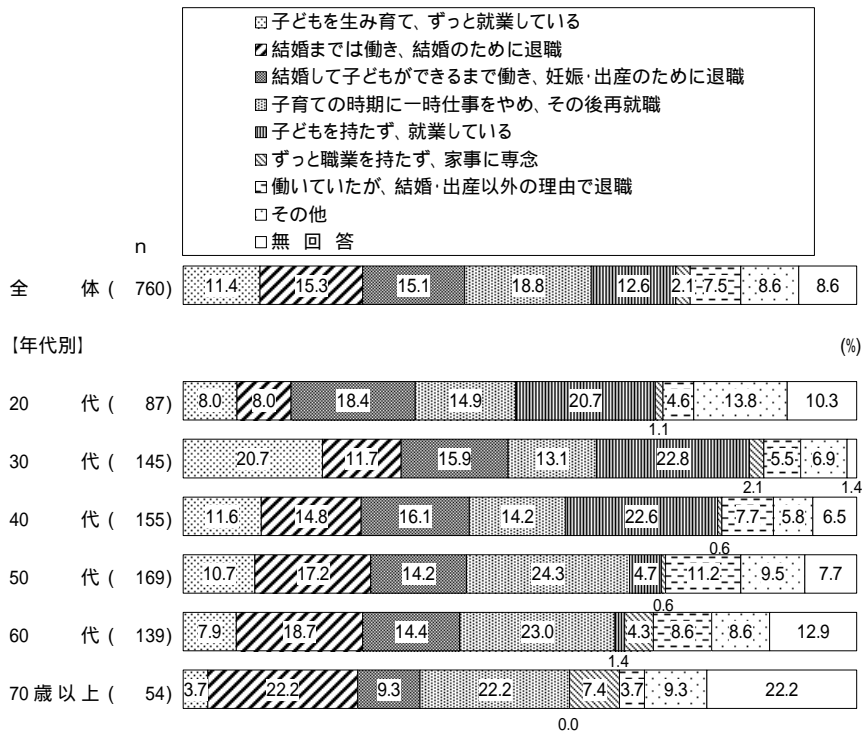
(図表4 - 5 - 2)

図表 4 - 5 - 2 女性の働き方 - 過年度比較



年代別で見ると、「子育ての時期に一時仕事をやめ、その後再就職」は50代以上の年代で2割台と高く、「子どもを持たず、就業している」は40代以下の年代で2割台と高くなっている。また、「結婚までは働き、結婚のために退職」は年齢が高くなるほど割合が高く、特に70歳以上(22.2%)で2割を超え高くなっている。(図表 4 - 5 - 3)

図表 4 - 5 - 3 女性の働き方 - 年代別



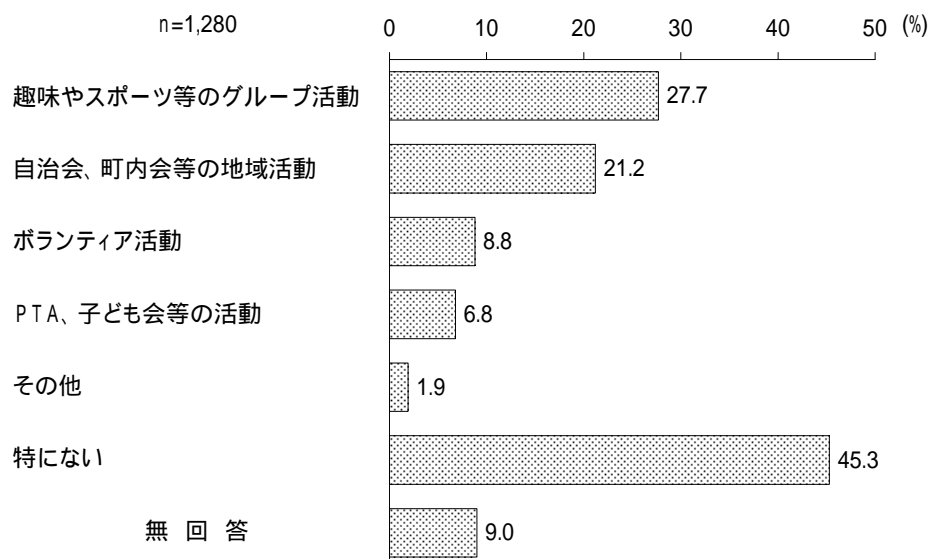


## 4 - 6 社会活動への参加状況

「趣味やスポーツ等のグループ活動」が3割近く

問13 あなたは現在、仕事以外で次のような社会活動に参加されていますか。  
あてはまる番号にいくつでもをつけてください。

図表4 - 6 - 1 社会活動への参加状況

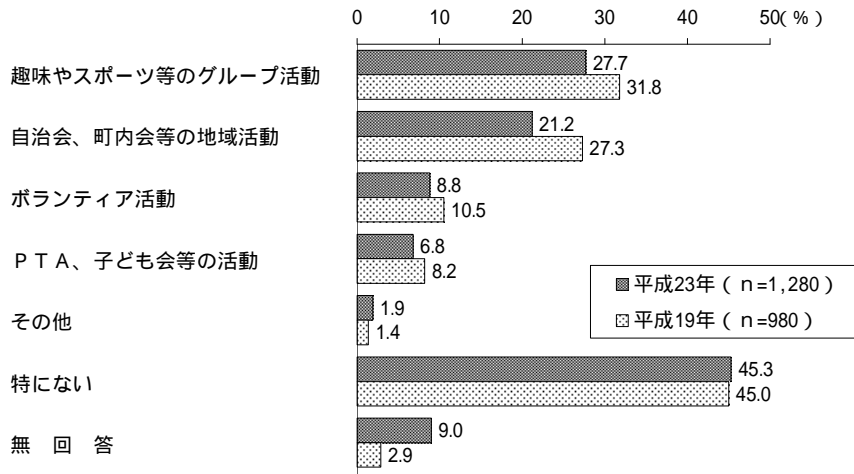


社会活動への参加状況は、「趣味やスポーツ等のグループ活動」(27.7%)が3割近くで最も高くなっている。次いで「自治会、町内会等の地域活動」(21.2%)、「ボランティア活動」(8.8%)、「PTA、子ども会等の活動」(6.8%)の順で続いている。

一方、「特にない」(45.3%)が4割半ばとなっている。(図表4 - 6 - 1)

平成19年の調査と比較すると、「自治会、町内会等の地域活動」は6.1ポイント減少し、「趣味やスポーツ等のグループ活動」も4.1ポイント減少している。(図表4 - 6 - 2)

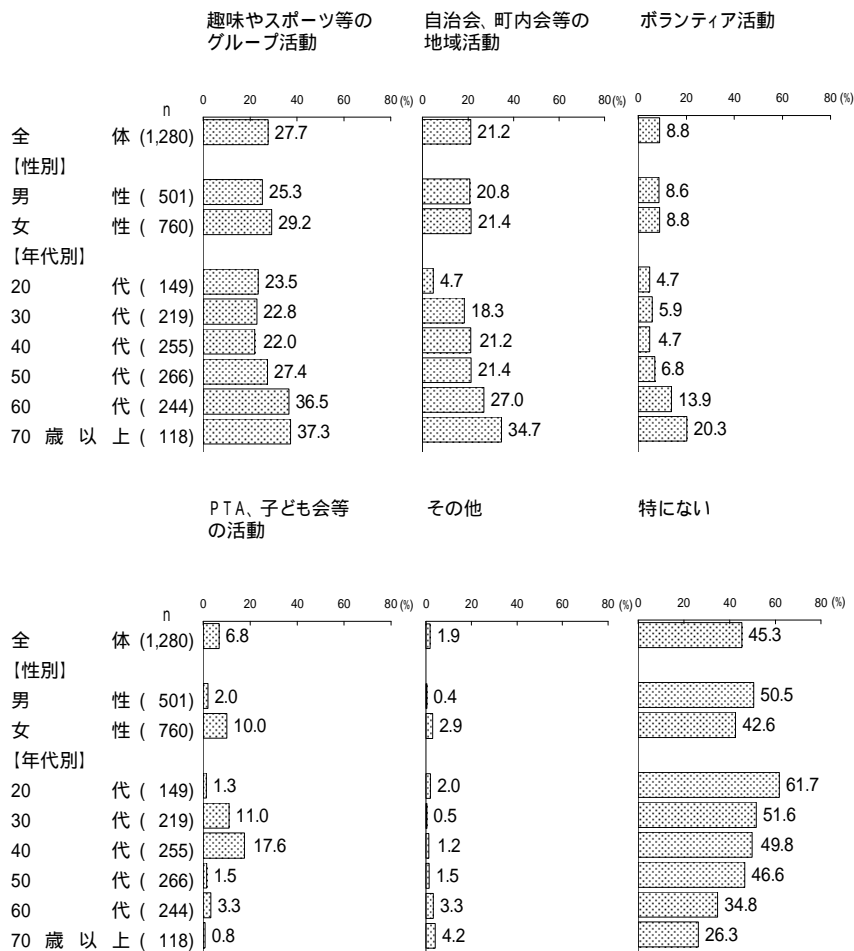
図表 4 - 6 - 2 社会活動への参加状況 - 過年度比較



性別でみると、すべての項目で女性が男性よりも高く、「P T A、子ども会等の活動」は女性（10.0%）が男性（2.0%）よりも8.0ポイント高くなっている。また、「特にない」は男性（50.5%）が女性（42.6%）よりも7.9ポイント高くなっている。

年代別でみると、「趣味やスポーツ等のグループ活動」、「自治会、町内会等の地域活動」、「ボランティア活動」はおおむね年齢が高くなるほど割合が高く、70歳以上（それぞれ37.3%、34.7%、20.3%）で他の年代に比べて高くなっている。（図表4-6-3）

図表 4 - 6 - 3 社会活動への参加状況 - 性別、年代別

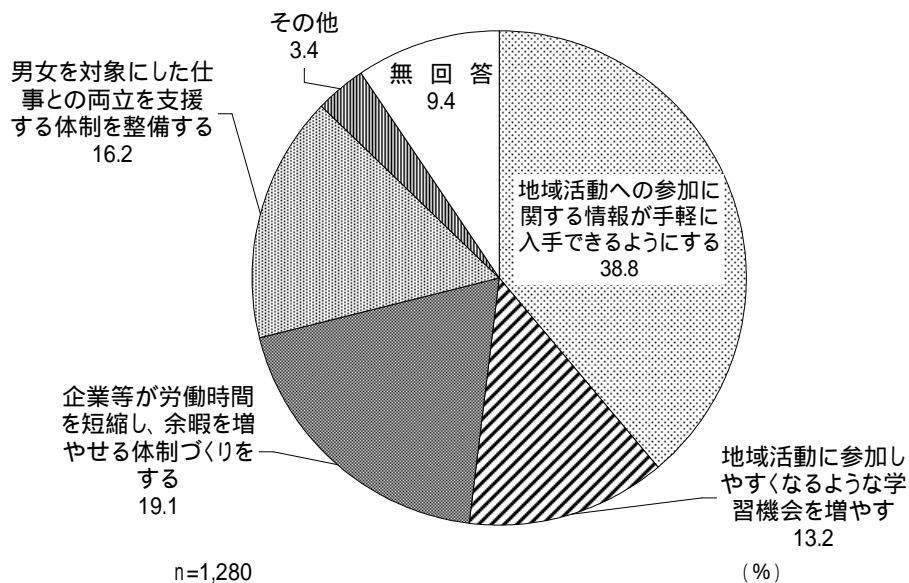


## 4 - 7 地域活動への参加促進策

「地域活動への参加に関する情報が手軽に入手できるようにする」が4割近く

問 14 今後、地域活動への参加を進めるためには、どのようなことが必要だと思いますか。  
あてはまる番号を1つ選んで をつけてください

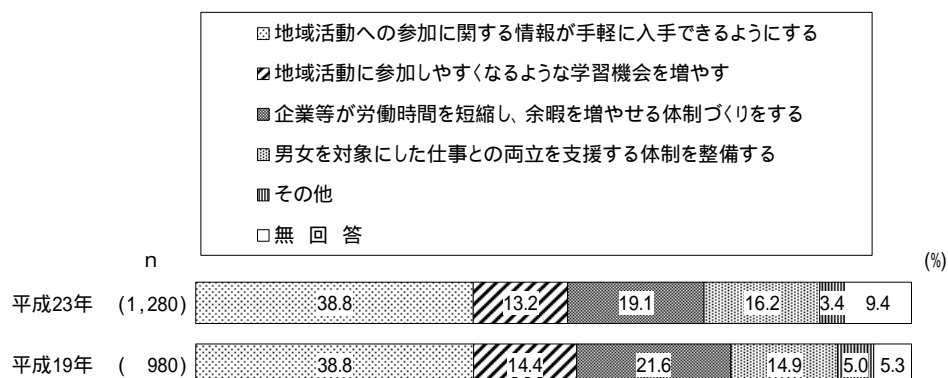
図表 4 - 7 - 1 地域活動への参加促進策



地域活動への参加促進策は、「地域活動への参加に関する情報が手軽に入手できるようにする」(38.8%)が4割近くで最も高くなっている。次いで「企業等が労働時間を短縮し、余暇を増やせる体制づくりをする」(19.1%)、「男女を対象にした仕事との両立を支援する体制を整備する」(16.2%)、「地域活動に参加しやすくなるような学習機会を増やす」(13.2%)の順で続いている。  
(図表 4 - 7 - 1)

平成 19 年の調査と比較すると、大きな差はみられない。(図表 4 - 7 - 2)

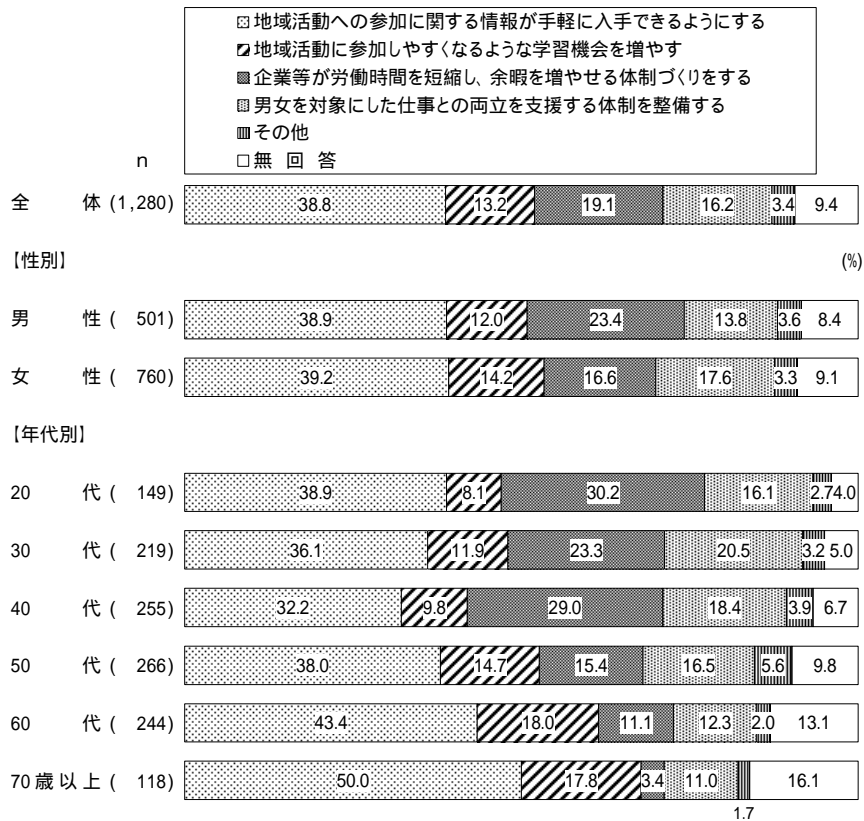
図表 4 - 7 - 2 地域活動への参加促進策 - 過年度比較



性別でみると、ともに「地域活動への参加に関する情報が手軽に入手できるようにする」が女性（39.2%）、男性（38.9%）で3割台と最も高く、他の項目でも大きな差はみられない。

年代別でみると、「地域活動への参加に関する情報が手軽に入手できるようにする」はすべての年代で割合が高く、特に70歳以上（50.0%）で5割と高くなっている。また、「企業等が労働時間を短縮し、余暇を増やせる体制づくりをする」は20代（30.2%）、40代（29.0%）で約3割と高くなっている。（図表4-7-3）

図表4-7-3 地域活動への参加促進策 - 性別、年代別

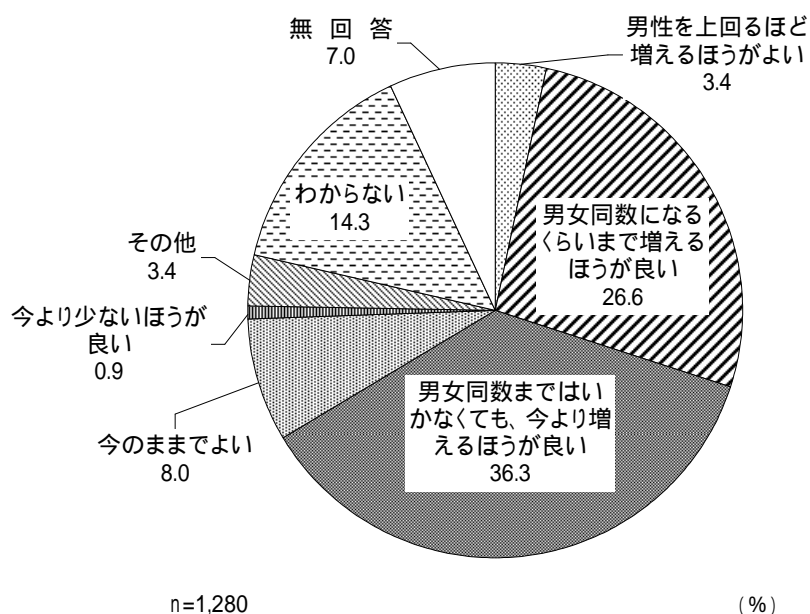


## 4 - 8 地域活動への女性参画

「男女同数まではいかなくても、今より増えるほうが良い」が3割半ば

問15 自治会やPTA等の代表や職場の役職、議員や審議会委員など、方針決定の場に女性が参画することについてあなたはどのように思いますか。あてはまる番号を1つ選んでをつけてください。

図表4 - 8 - 1 地域活動への女性参画

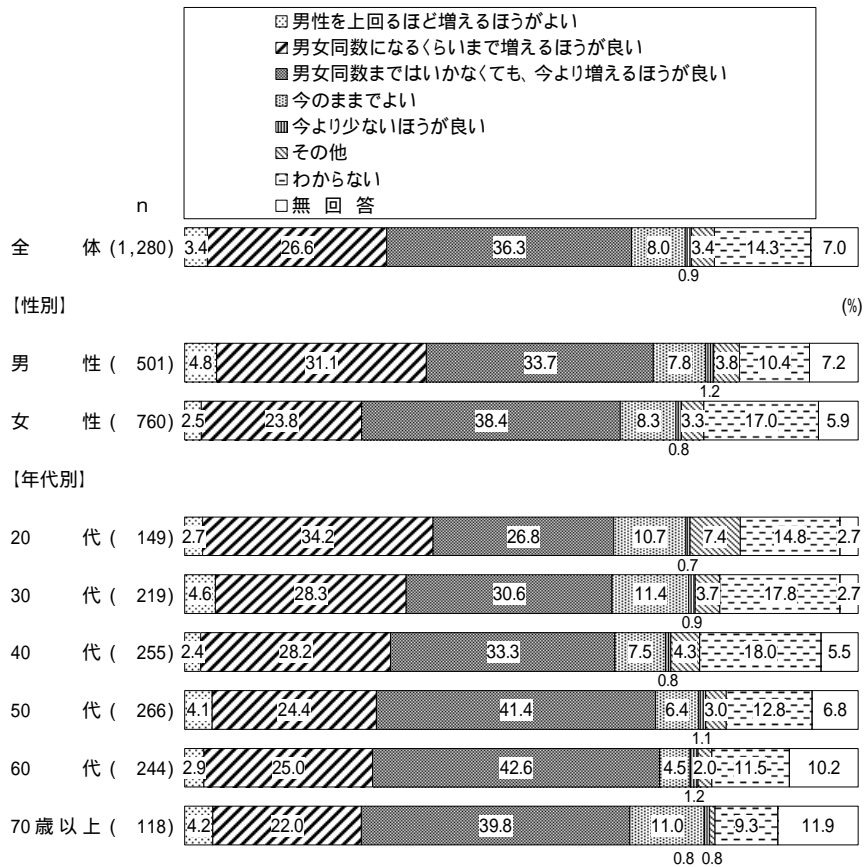


地域活動への女性参画は、「男女同数まではいかなくても、今より増えるほうが良い」(36.3%)が3割半ばで最も高くなっている。次いで「男女同数になるくらいまで増えるほうが良い」(26.6%)、「今のままでよい」(8.0%)、「男性を上回るほど増えるほうがよい」(3.4%)、「今より少ないほうが良い」(0.9%)の順で続いている。(図表4 - 8 - 1)

性別でみると、ともに「男女同数まではいかなくても、今より増えるほうが良い」が3割台と最も高くなっており、女性（38.4%）が男性（33.7%）よりも4.7ポイント高くなっている。

年代別でみると、「男女同数まではいかなくても、今より増えるほうが良い」はおおむね年齢が高くなるほど割合が高く、特に60代（42.6%）、50代（41.4%）で4割を超え高くなっている。また、「男女同数になるくらいまで増えるほうが良い」はおおむね年齢が低くなるほど割合が高く、特に20代（34.2%）で3割半ばと高くなっている。（図表4 - 8 - 2）

図表4 - 8 - 2 地域活動への女性参画 - 性別、年代別

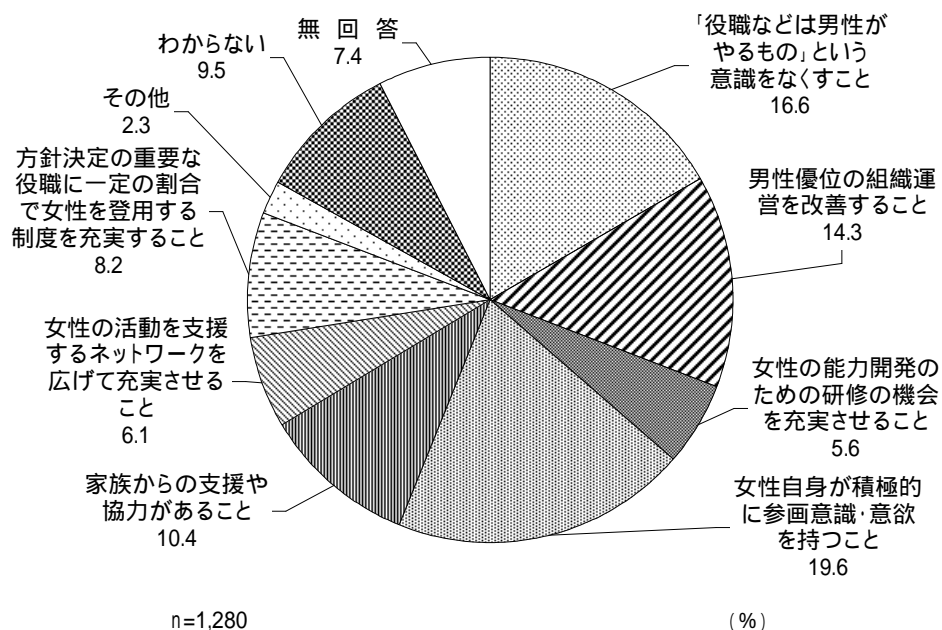


## 4 - 9 地域活動への女性参画促進策

「女性自身が積極的に参画意識・意欲を持つこと」が約2割

問16 自治会やPTA等の代表や職場の役職、議員や審議会委員など、方針決定の場に女性の参画が増えていくためにはどのようなことが必要だと思いますか。あなたが特に重要だと思うもの1つ選んで をつけてください。

図表4 - 9 - 1 地域活動への女性参画促進策



地域活動への女性参画促進策は、「女性自身が積極的に参画意識・意欲を持つこと」(19.6%)が約2割で最も高くなっている。次いで「「役職などは男性がやるもの」という意識をなくすこと」(16.6%)、「男性優位の組織運営を改善すること」(14.3%)、「家族からの支援や協力があること」(10.4%)、「方針決定の重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を充実すること」(8.2%)の順で続いている。(図表4 - 9 - 1)

性別でみると、男性では「「役職などは男性がやるもの」という意識をなくすこと」、「女性自身が積極的に参画意識・意欲を持つこと」(ともに 18.8%) が 2 割近くと最も高く、女性では「女性自身が積極的に参画意識・意欲を持つこと」(20.5%) が約 2 割と最も高くなっている。

年代別でみると、「「役職などは男性がやるもの」という意識をなくすこと」は 20 代 (24.2%) で 2 割半ばと最も高くなっている。また、「女性自身が積極的に参画意識・意欲を持つこと」は 50 代以上の年代で 2 割台となっており、70 歳以上 (25.4%) で 2 割半ばと高くなっている。

(図表 4 - 9 - 2)

図表 4 - 9 - 2 地域活動への女性参画促進策 - 性別、年代別





## 5 セクシュアル・ハラスメント

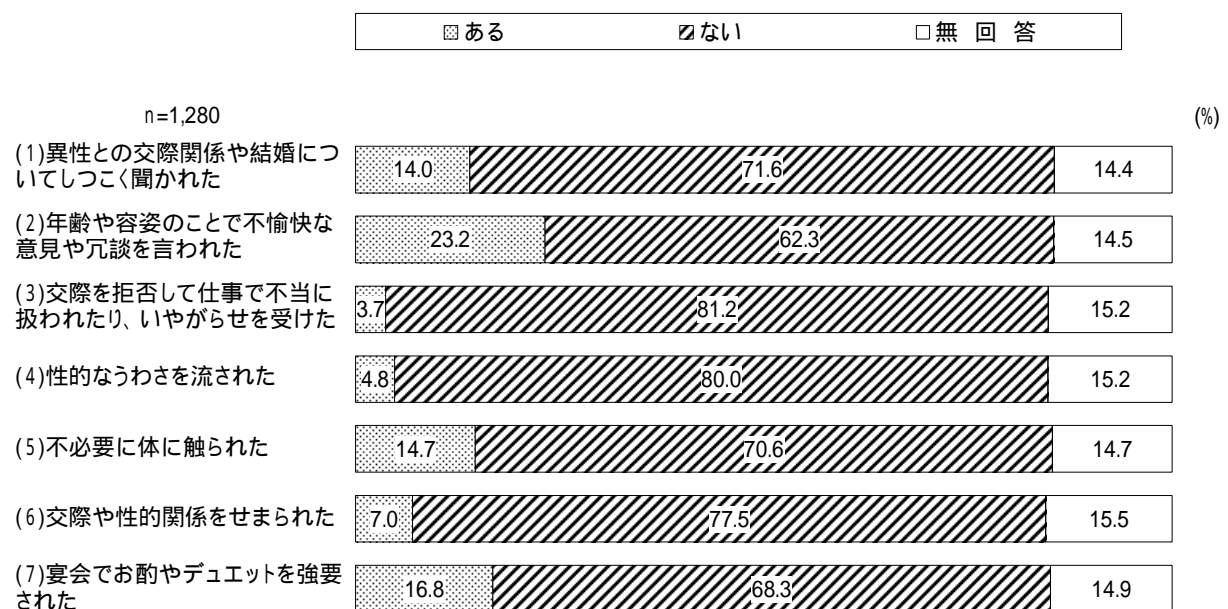
### 5 - 1 セクシュアル・ハラスメントの実態

「ある」は【年齢や容姿のことで不愉快な意見や冗談を言われた】が2割を超える

問17 あなたは、次のような行為について、セクシュアル・ハラスメントだと感じた経験はありますか。あてはまる番号をそれぞれ1つ選んで をつけてください。

(注)「セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)」とは、相手の意思に反した性的いやがらせを行い、それに対する対応によって仕事をするうえで一定の不利益を与えたり、生活環境を著しく悪化させることをいいます。

図表5 - 1 - 1 セクシュアル・ハラスメントの実態



セクシュアル・ハラスメントの実態は、「ある」は【年齢や容姿のことで不愉快な意見や冗談を言われた】(23.2%)が2割を超え最も高く、【宴会でお酌やデュエットを強要された】(16.8%)、【不必要に体に触られた】(14.7%)、【異性との交際関係や結婚についてしつこく聞かれた】(14.0%)が1割台となっている。

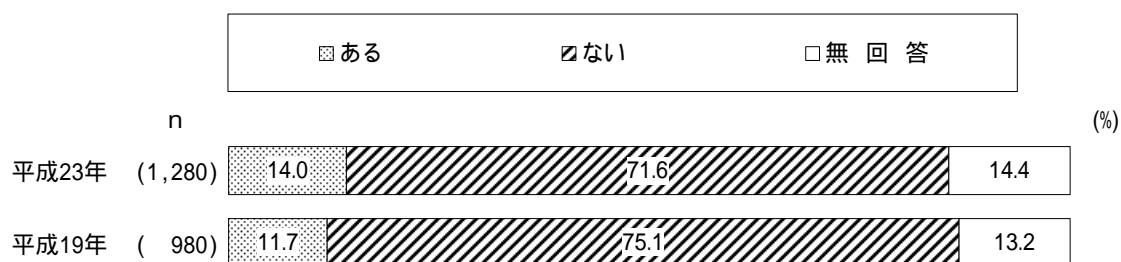
一方、「ない」ではすべての項目で6割以上となっており、【交際を拒否して仕事で不当に扱われたり、いやがらせを受けた】(81.2%)、【性的なうわさを流された】(80.0%)が8割台で高くなっている。(図表5 - 1 - 1)

(1) 異性との交際関係や結婚についてしつこく聞かれた

セクシュアル・ハラスメントの実態で【異性との交際関係や結婚についてしつこく聞かれた】は、「ない」(71.6%)が7割を超え最も高く、「ある」(14.0%)は1割半ばとなっている。

平成19年の調査と比較すると、大きな差はみられない。(図表5-1-2)

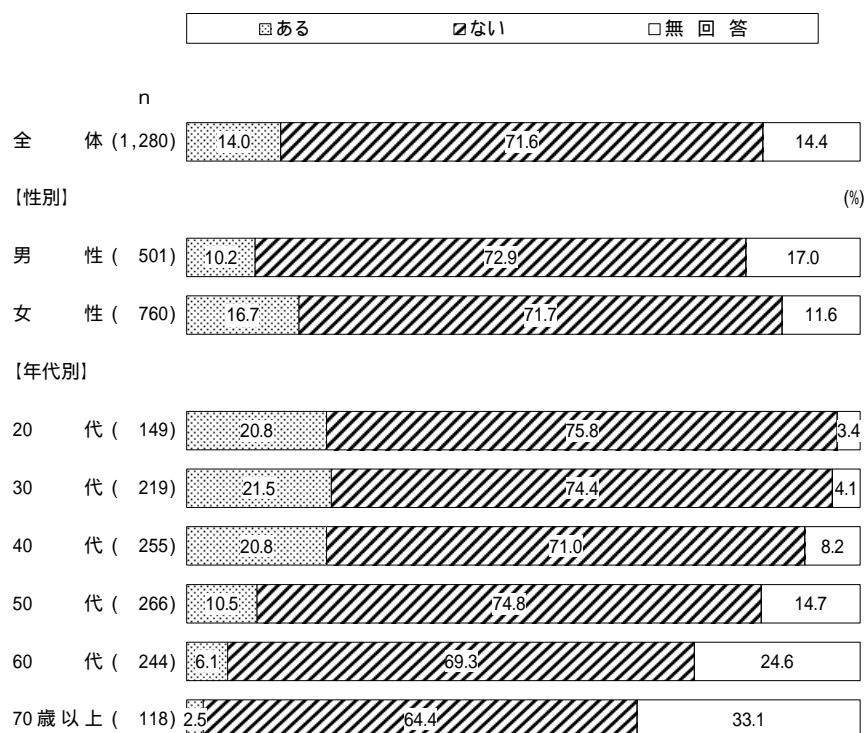
図表5-1-2 セクシュアル・ハラスメントの実態 - 過年度比較  
- (1) 異性との交際関係や結婚についてしつこく聞かれた



性別でみると、「ある」はともに1割台となっており、女性(16.7%)が男性(10.2%)よりも6.5ポイント高くなっている。一方、「ない」は男性(72.9%)、女性(71.7%)で7割を超え最も高くなっている。

年代別でみると、「ある」は40代以下の年代で2割台と高くなっており、30代(21.5%)で2割を超え高くなっている。(図表5-1-3)

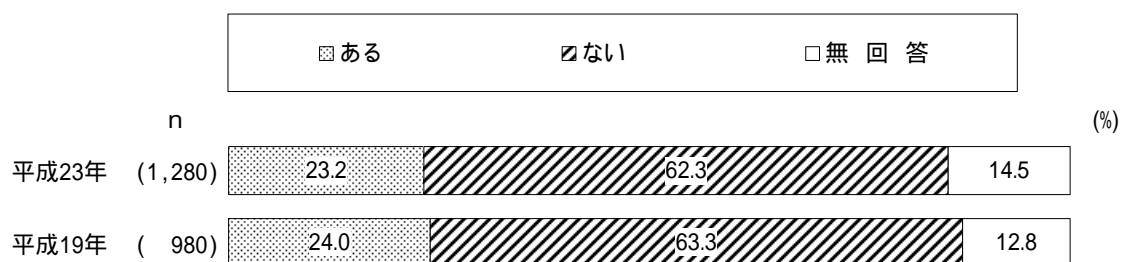
図表5-1-3 セクシュアル・ハラスメントの実態 - 性別、年代別  
- (1) 異性との交際関係や結婚についてしつこく聞かれた



(2) 年齢や容姿のことで不愉快な意見や冗談を言われた

セクシュアル・ハラスメントの実態で【年齢や容姿のことで不愉快な意見や冗談を言われた】は、「ない」(62.3%)が6割を超え最も高く、「ある」(23.2%)は2割を超える程度となっている。平成19年の調査と比較すると、大きな差はみられない。(図表5-1-4)

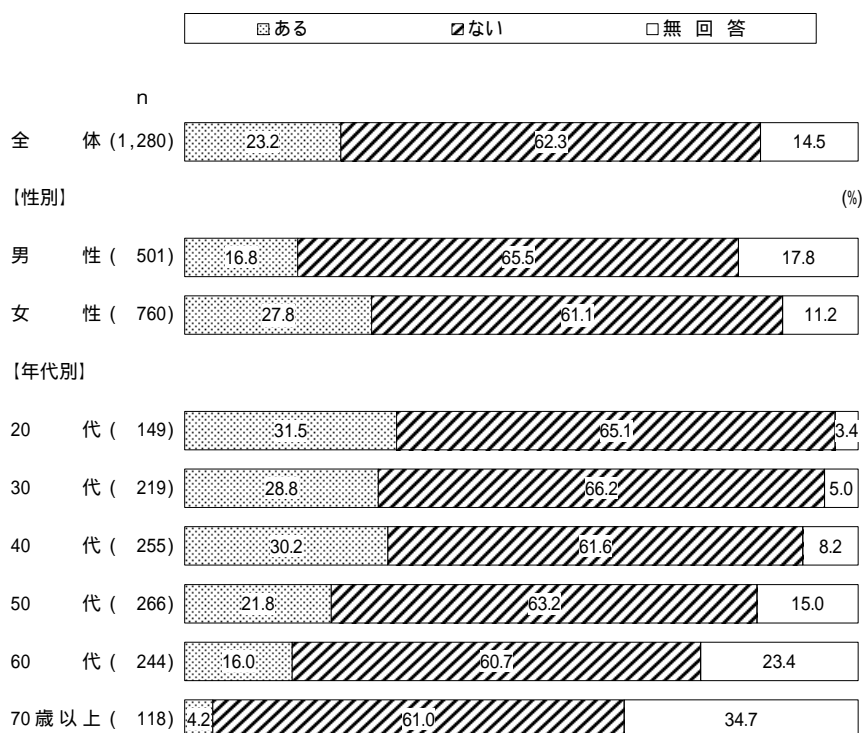
図表5-1-4 セクシュアル・ハラスメントの実態 - 過年度比較  
- (2) 年齢や容姿のことで不愉快な意見や冗談を言われた



性別でみると、「ある」は女性(27.8%)が男性(16.8%)よりも11.0ポイント高くなっている。一方、「ない」はともに6割台となっており、男性(65.5%)が女性(61.1%)よりも4.4ポイント高くなっている。

年代別でみると、「ある」は40代以下の年代で3割前後と高くなっており、20代(31.5%)で3割を超え、40代(30.2%)で約3割と高くなっている。(図表5-1-5)

図表5-1-5 セクシュアル・ハラスメントの実態 - 性別、年代別  
- (2) 年齢や容姿のことで不愉快な意見や冗談を言われた

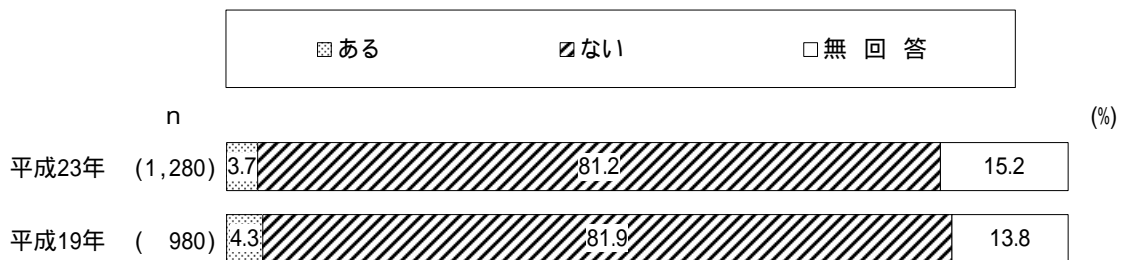


(3) 交際を拒否して仕事で不当に扱われたり、いやがらせを受けた

セクシュアル・ハラスメントの実態で【交際を拒否して仕事で不当に扱われたり、いやがらせを受けた】は、「ない」(81.2%)が8割を超え最も高く、「ある」(3.7%)はわずかとなっている。

平成19年の調査と比較すると、大きな差はみられない。(図表5-1-6)

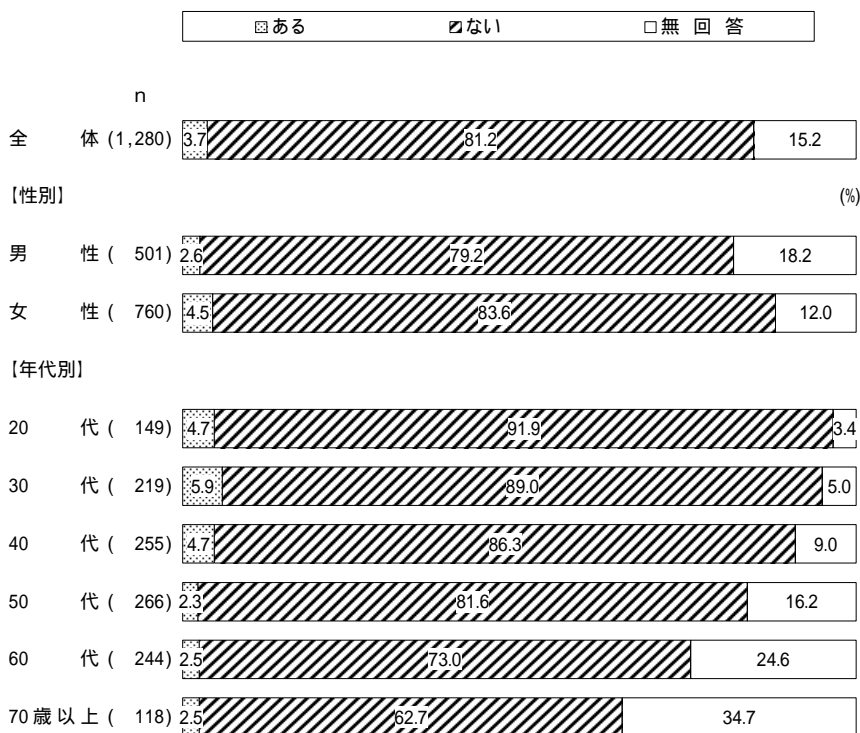
図表5-1-6 セクシュアル・ハラスメントの実態 - 過年度比較  
- (3) 交際を拒否して仕事で不当に扱われたり、いやがらせを受けた



性別でみると、ともに「ある」はわずかとなっている。一方、「ない」はともに8割前後となっており、女性(83.6%)が男性(79.2%)よりも4.4ポイント高くなっている。

年代別でみると、「ある」はすべての年代でわずかとなっている。(図表5-1-7)

図表5-1-7 セクシュアル・ハラスメントの実態 - 性別、年代別  
- (3) 交際を拒否して仕事で不当に扱われたり、いやがらせを受けた

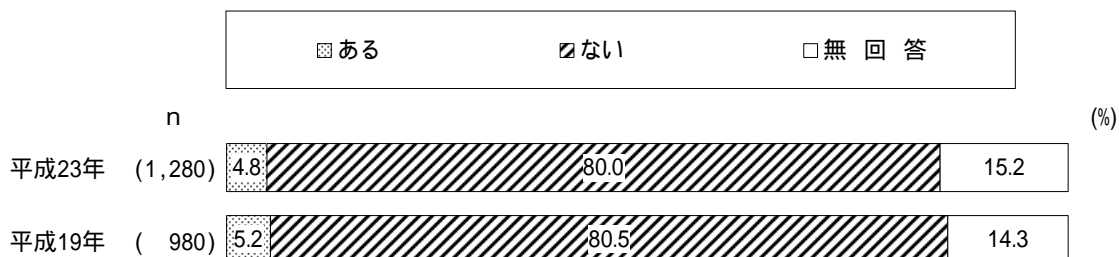


(4) 性的なうわさを流された

セクシュアル・ハラスメントの実態で【性的なうわさを流された】は、「ない」(80.0%)が8割と最も高く、「ある」(4.8%)はわずかとなっている。

平成19年の調査と比較すると、大きな差はみられない。(図表5-1-8)

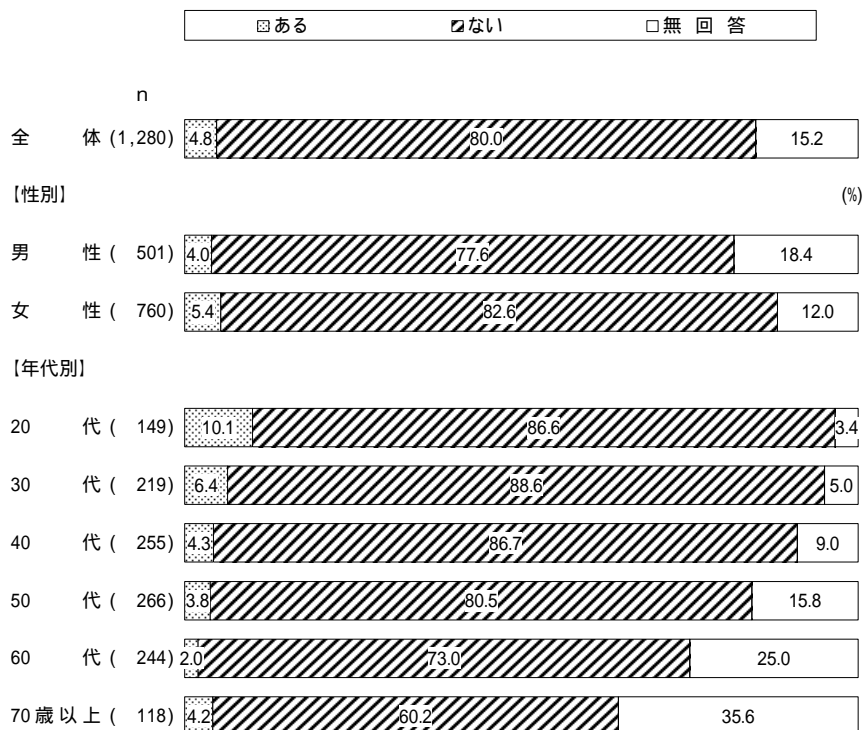
図表5-1-8 セクシュアル・ハラスメントの実態 - 過年度比較 - (4)性的なうわさを流された



性別でみると、ともに「ある」はわずかとなっている。一方、「ない」はともに8割前後となっており、女性(82.6%)が男性(77.6%)よりも5.0ポイント高くなっている。

年代別でみると、「ある」はすべての年代でわずかとなっているが、20代(10.1%)では約1割と高くなっている。(図表5-1-9)

図表5-1-9 セクシュアル・ハラスメントの実態 - 性別、年代別 - (4)性的なうわさを流された

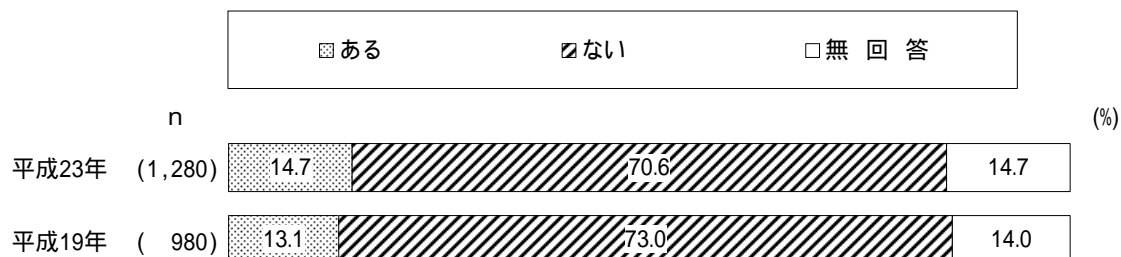


(5) 不必要に体に触られた

セクシュアル・ハラスメントの実態で【不必要に体に触られた】は、「ない」(70.6%)が約7割と最も高く、「ある」(14.7%)は1割半ばとなっている。

平成19年の調査と比較すると、大きな差はみられない。(図表5-1-10)

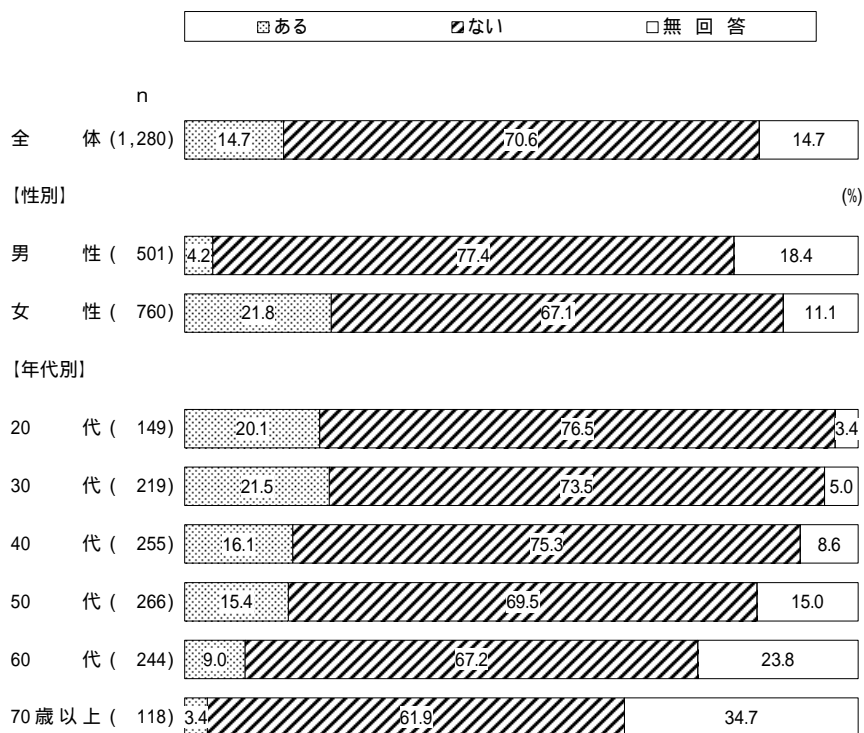
図表5-1-10 セクシュアル・ハラスメントの実態 - 過年度比較 - (5)不必要に体に触られた



性別でみると、「ある」は男性(4.2%)でわずかとなっているのに対し、女性(21.8%)では2割を超え、男性よりも17.6ポイント高くなっている。

年代別でみると、「ある」は30代(21.5%)で2割を超え、20代(20.1%)で約2割と高くなっている。(図表5-1-11)

図表5-1-11 セクシュアル・ハラスメントの実態 - 性別、年代別 - (5)不必要に体に触られた

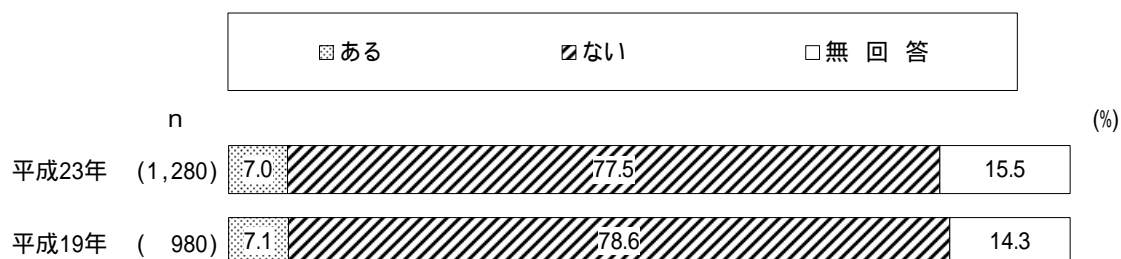


(6) 交際や性的関係をせまられた

セクシュアル・ハラスメントの実態で【交際や性的関係をせまられた】は、「ない」(77.5%)が8割近くと最も高く、「ある」(7.0%)はわずかとなっている。

平成19年の調査と比較すると、大きな差はみられない。(図表5-1-12)

図表5-1-12 セクシュアル・ハラスメントの実態 - 過年度比較 - (6)交際や性的関係をせまられた

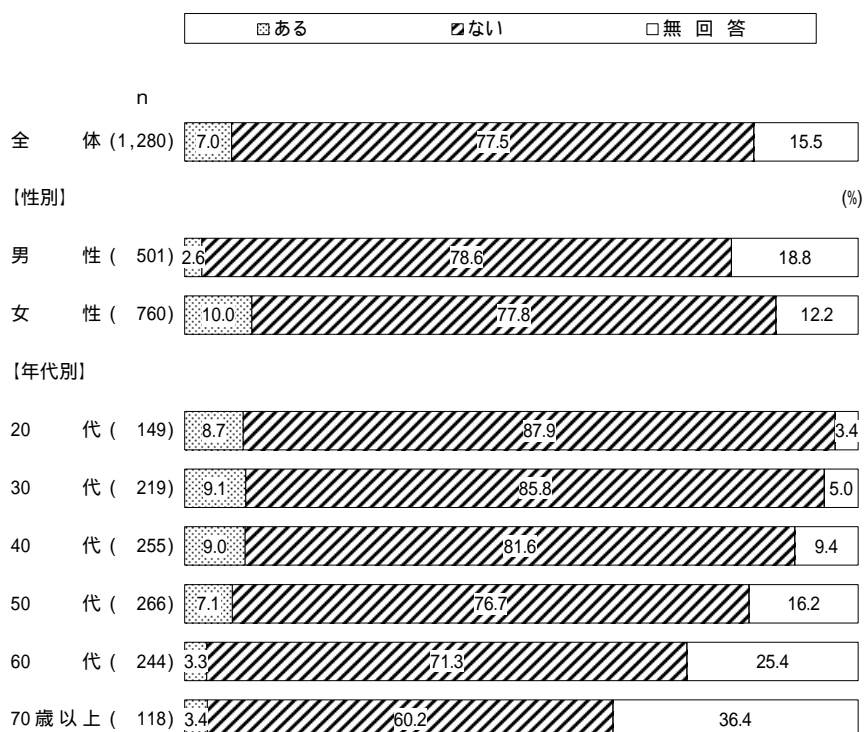


性別でみると、「ある」は男性(2.6%)でわずかとなっているのに対し、女性(10.0%)では1割と、男性よりも7.4ポイント高くなっている。

年代別でみると、「ある」は50代以下の年代で1割未満ではあるが高くなっている。

(図表5-1-13)

図表5-1-13 セクシュアル・ハラスメントの実態 - 性別、年代別 - (6)交際や性的関係をせまられた

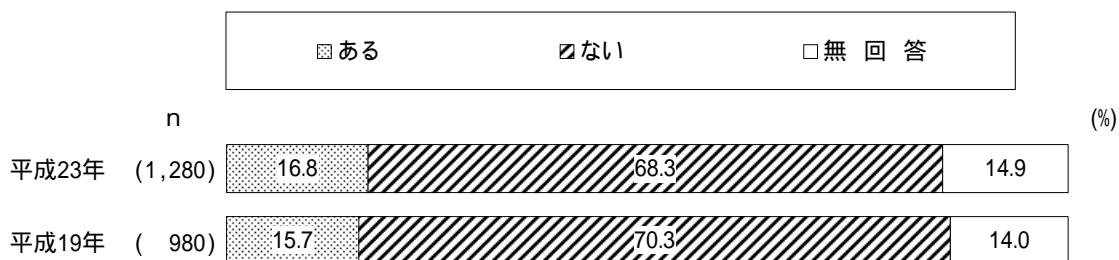


(7) 宴会でお酌やデュエットを強要された

セクシュアル・ハラスメントの実態で【宴会でお酌やデュエットを強要された】は、「ない」(68.3%)が7割近くと最も高く、「ある」(16.8%)は2割近くとなっている。

平成19年の調査と比較すると、大きな差はみられない。(図表5-1-14)

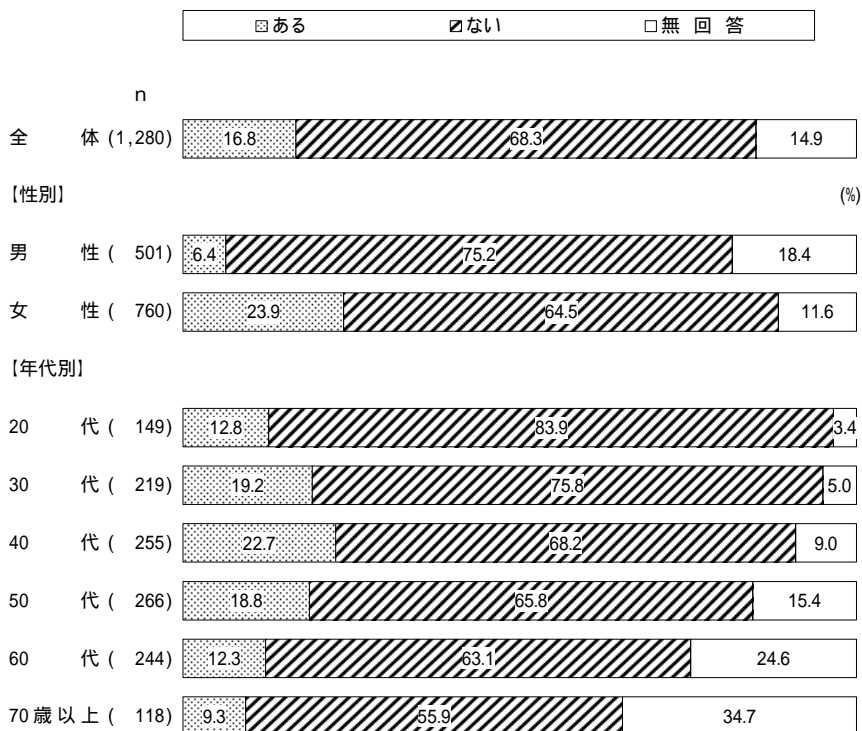
図表5-1-14 セクシュアル・ハラスメントの実態 - 過年度比較  
- (7) 宴会でお酌やデュエットを強要された



性別で見ると、「ある」は男性(6.4%)でわずかとなっているのに対し、女性(23.9%)では2割を超え、男性よりも17.5ポイント高くなっている。

年代別で見ると、「ある」は40代(22.7%)で2割を超え、30代(19.2%)で約2割、50代(18.8%)で2割近くと高くなっている。(図表5-1-15)

図表5-1-15 セクシュアル・ハラスメントの実態 - 性別、年代別  
- (7) 宴会でお酌やデュエットを強要された



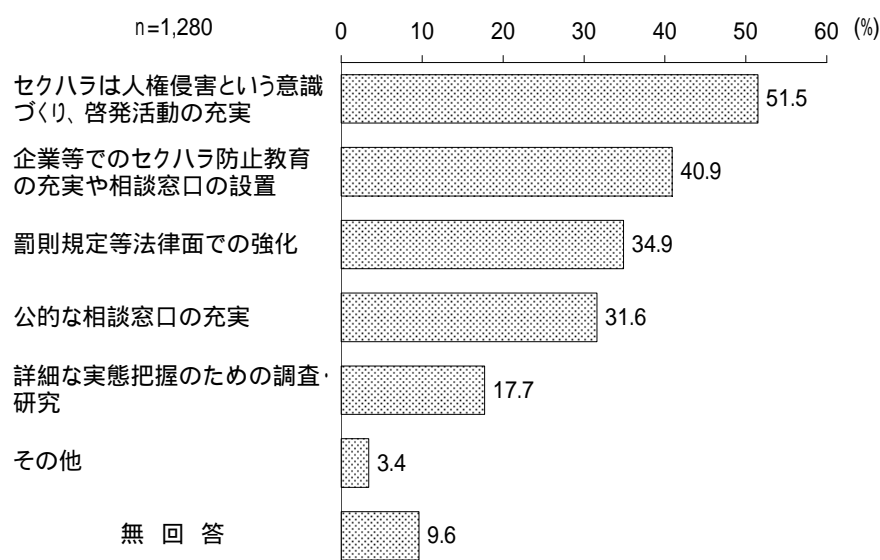


## 5 - 2 セクシュアル・ハラスメントの防止対策

「セクハラは人権侵害という意識づくり、啓発活動の充実」が5割を超える

問 18 セクシュアル・ハラスメントをなくすためにはどのような対策が必要と考えますか。  
あてはまる番号にいくつでも をつけてください

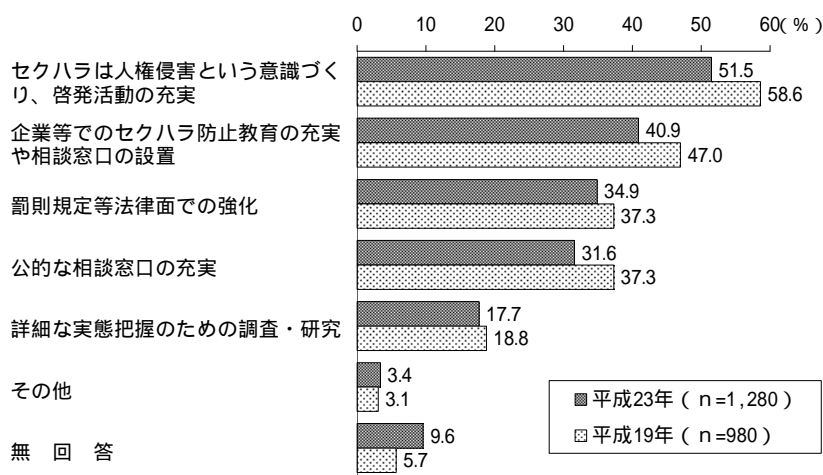
図表 5 - 2 - 1 セクシュアル・ハラスメントの防止対策



セクシュアル・ハラスメントの防止対策は、「セクハラは人権侵害という意識づくり、啓発活動の充実」(51.5%)が5割を超え最も高くなっている。次いで「企業等でのセクハラ防止教育の充実や相談窓口の設置」(40.9%)、「罰則規定等法律面での強化」(34.9%)、「公的な相談窓口の充実」(31.6%)、「詳細な実態把握のための調査・研究」(17.7%)の順で続いている。(図表5-2-1)

平成19年の調査と比較すると、すべての項目で減少しており、「セクハラは人権侵害という意識づくり、啓発活動の充実」は7.1ポイント減少し、「企業等でのセクハラ防止教育の充実や相談窓口の設置」は6.1ポイント減少している。(図表5-2-2)

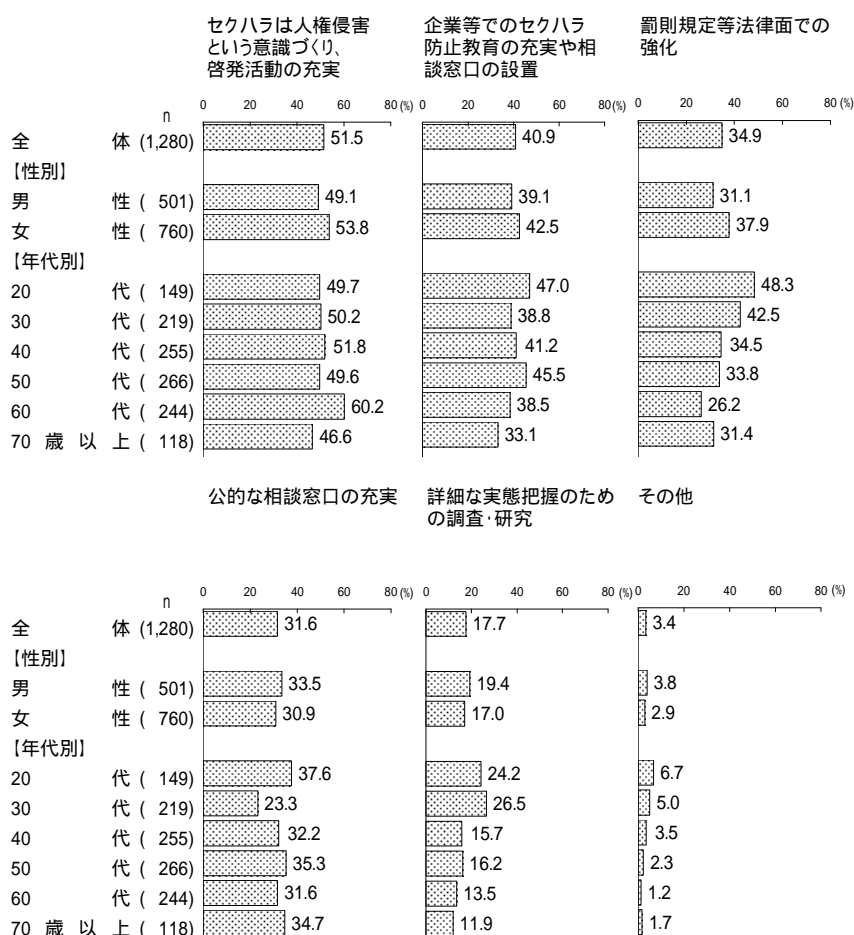
図表5 - 2 - 2 セクシュアル・ハラスメントの防止対策 - 過年度比較



性別で見ると、「罰則規定等法律面での強化」は女性（37.9%）が男性（31.1%）よりも6.8ポイント高く、「セクハラは人権侵害という意識づくり、啓発活動の充実」は女性（53.8%）が男性（49.1%）よりも4.7ポイント高くなっている。

年代別で見ると、「セクハラは人権侵害という意識づくり、啓発活動の充実」は60代（60.2%）で約6割と他の年代に比べて高くなっている。また、「企業等でのセクハラ防止教育の充実や相談窓口の設置」、「罰則規定等法律面での強化」は20代（それぞれ47.0%、48.3%）で5割近くと高くなっている。（図表5 - 2 - 3）

図表5 - 2 - 3 セクシュアル・ハラスメントの防止対策 - 性別、年代別



## 6 ドメスティック・バイオレンス（DV）

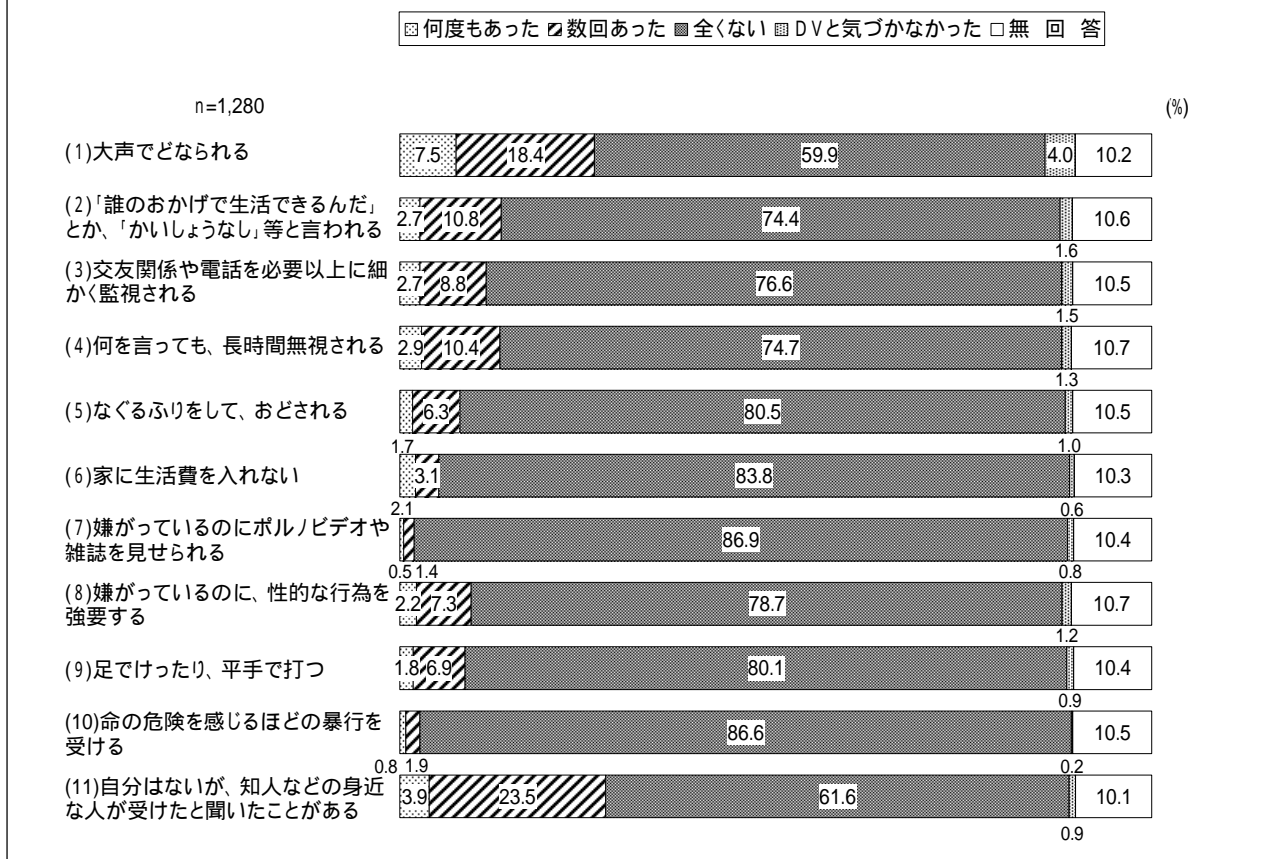
### 6 - 1 ドメスティック・バイオレンス（DV）の体験

『あった』は【大声でどなられる】が2割半ば

問19 あなたは、これまでにあなたの配偶者（事実婚を含む）または恋人などから次のような行為をされたことはありますか。あてはまる番号をそれぞれ1つ選んで をつけてください。

（注）「ドメスティック・バイオレンス（DV）」とは、夫婦間や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる身体的・性的・精神的な暴力をいいます。なお、被害者は男性、女性を問いません。

図表6 - 1 - 1 ドメスティック・バイオレンス（DV）の体験



ドメスティック・バイオレンス（DV）の体験は、「数回あった」は【大声でどなられる】（18.4%）が2割近くで最も高く、「何度もあった」（7.5%）と合わせた『あった』（25.9%）は2割半ばで、他の項目と比べ高くなっている。

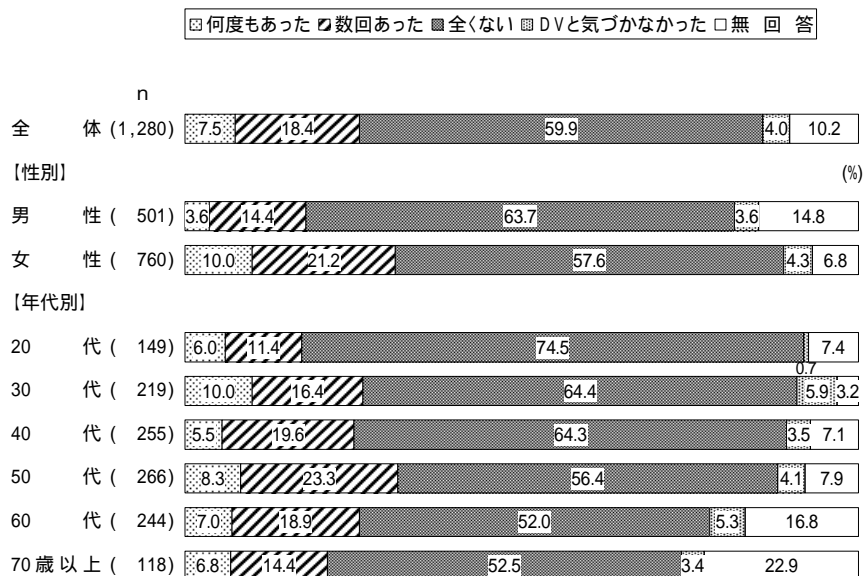
また、【自分はないが、知人などの身近な人が受けたと聞いたことがある】が『あった』（27.4%）は3割近くとなっている。（図表6 - 1 - 1）

(1) 大声でどなられる

性別でみると、「数回あった」は女性(21.2%)が男性(14.4%)よりも6.8ポイント高く、これに「何度もあった」を合わせた『あった』は女性(31.2%)が男性(18.0%)よりも13.2ポイント高くなっている。

年代別でみると、『あった』は50代(31.6%)で3割を超え高くなっている。(図表6-1-2)

図表6-1-2 ドメスティック・バイオレンス(DV)の体験 - 性別、年代別 - (1) 大声でどなられる

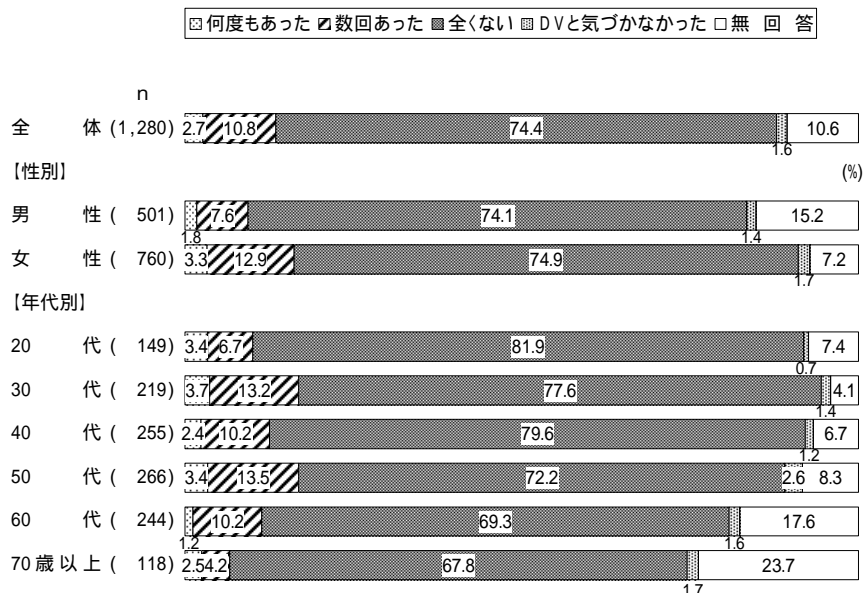


(2) 「誰のおかげで生活できるんだ」とか、「かいしょうなし」等と言われる

性別でみると、『あった』は女性(16.2%)が男性(9.4%)よりも6.8ポイント高くなっている。年代別でみると、『あった』は30代、50代(ともに16.9%)で2割近くと高くなっている。

(図表6-1-3)

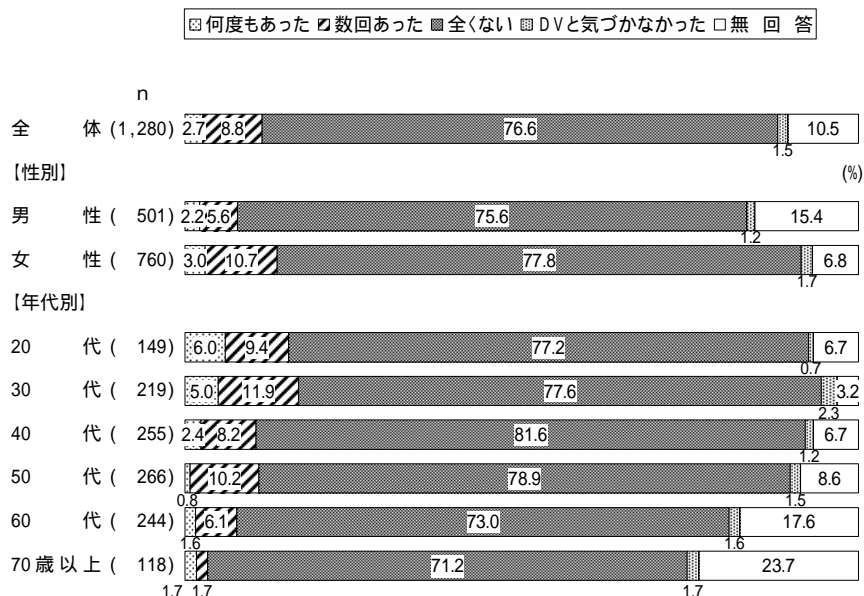
図表6-1-3 ドメスティック・バイオレンス(DV)の体験 - 性別、年代別 - (2) 「誰のおかげで生活できるんだ」とか、「かいしょうなし」等と言われる



( 3 ) 交友関係や電話を必要以上に細かく監視される

性別で見ると、『あった』は女性(13.7%)が男性(7.8%)よりも5.9ポイント高くなっている。  
 年代別で見ると、『あった』は30代(16.9%)で2割近く、20代(15.4%)で1割半ばと高くなっている。( 図表 6 - 1 - 4 )

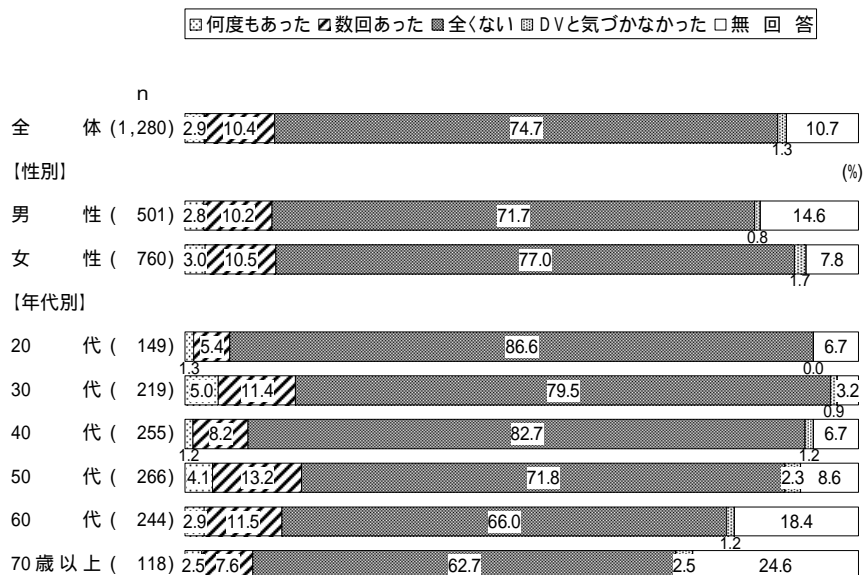
図表 6 - 1 - 4 ドメスティック・バイオレンス ( DV ) の体験 - 性別、年代別  
 - ( 3 ) 交友関係や電話を必要以上に細かく監視される



( 4 ) 何を言っても、長時間無視される

性別で見ると、『あった』は女性(13.5%)、男性(13.0%)で大きな差はみられない。  
 年代別で見ると、『あった』は50代(17.3%)で2割近く、30代(16.4%)で1割半ばと高くなっている。( 図表 6 - 1 - 5 )

図表 6 - 1 - 5 ドメスティック・バイオレンス ( DV ) の体験 - 性別、年代別  
 - ( 4 ) 何を言っても、長時間無視される

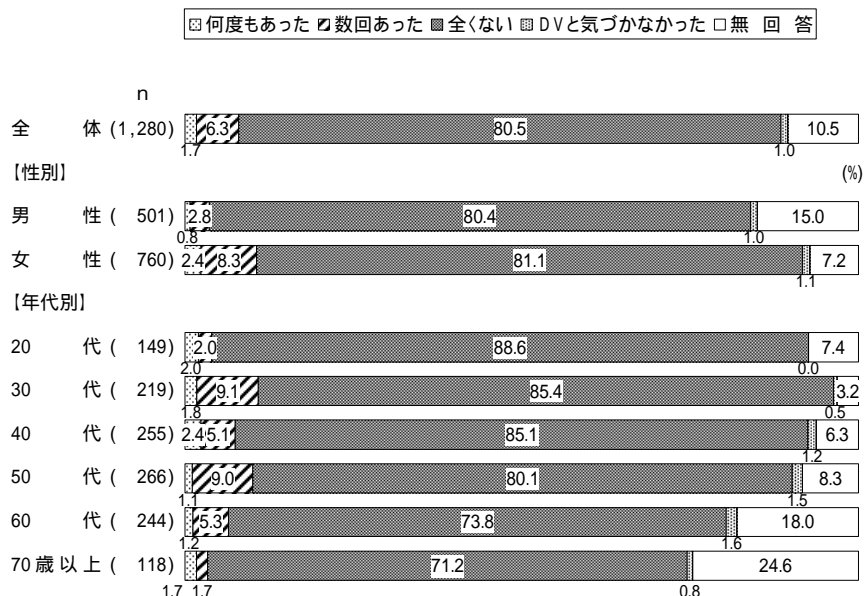


(5) なぐるふりをして、おどされる

性別でみると、『あった』は女性(10.7%)が男性(3.6%)よりも7.1ポイント高くなっている。  
 年代別でみると、『あった』は30代(10.9%)、50代(10.1%)で約1割と高くなっている。

(図表6-1-6)

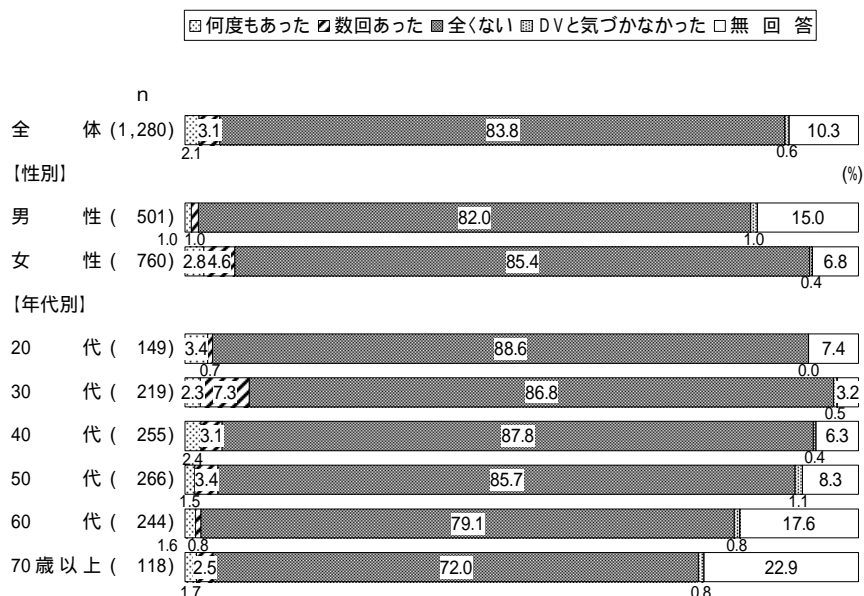
図表6-1-6 ドメスティック・バイオレンス(DV)の体験 - 性別、年代別  
 - (5) なぐるふりをして、おどされる



(6) 家に生活費を入れない

性別でみると、『あった』は女性(7.4%)が男性(2.0%)よりも5.4ポイント高くなっている。  
 年代別でみると、『あった』はすべての年代で1割未満となっており、30代(9.6%)で約1割と高くなっている。(図表6-1-7)

図表6-1-7 ドメスティック・バイオレンス(DV)の体験 - 性別、年代別 - (6) 家に生活費を入れない

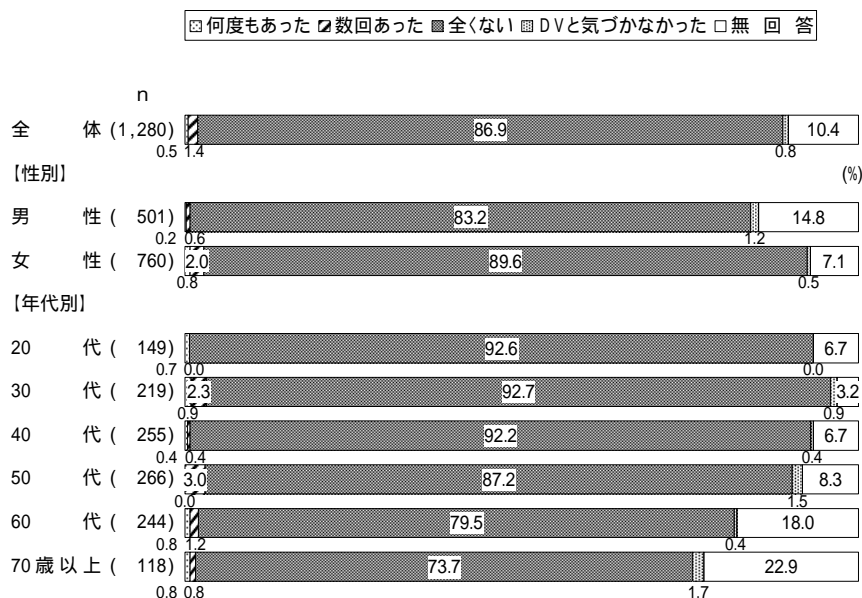


( 7 ) 嫌がっているのにポルノビデオや雑誌を見せられる

性別でみると、『あった』は女性 ( 2.8% )、男性 ( 0.8% ) で大きな差はみられない。

年代別でみると、『あった』はすべての年代で 1 割未満となっている。( 図表 6 - 1 - 8 )

図表 6 - 1 - 8 ドメスティック・バイオレンス ( DV ) の体験 - 性別、年代別  
- ( 7 ) 嫌がっているのにポルノビデオや雑誌を見せられる



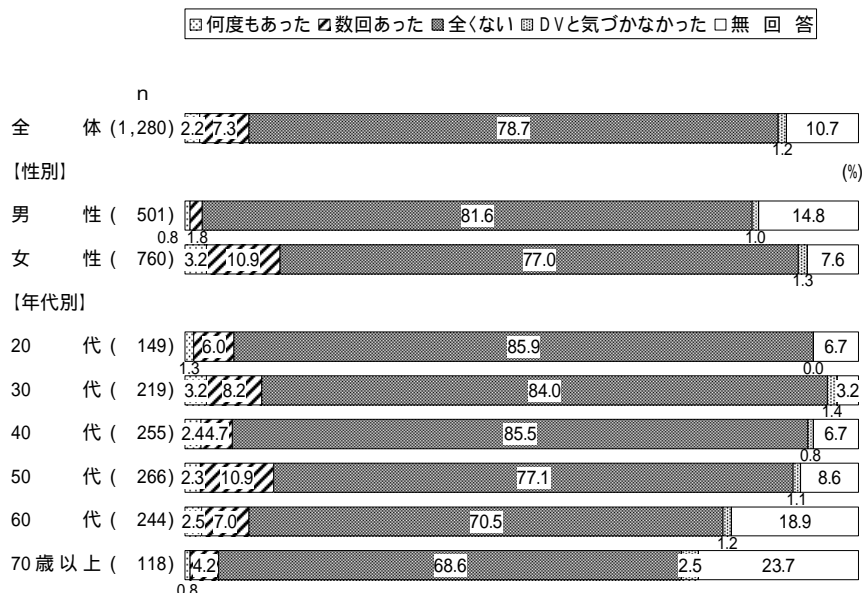
( 8 ) 嫌がっているのに、性的な行為を強要する

性別でみると、『あった』は女性 ( 14.1% ) が男性 ( 2.6% ) よりも 11.5 ポイント高くなっている。

年代別でみると、『あった』は 50 代 ( 13.2% )、30 代 ( 11.4% ) で 1 割を超え高くなっている。

( 図表 6 - 1 - 9 )

図表 6 - 1 - 9 ドメスティック・バイオレンス ( DV ) の体験 - 性別、年代別  
- ( 8 ) 嫌がっているのに、性的な行為を強要する

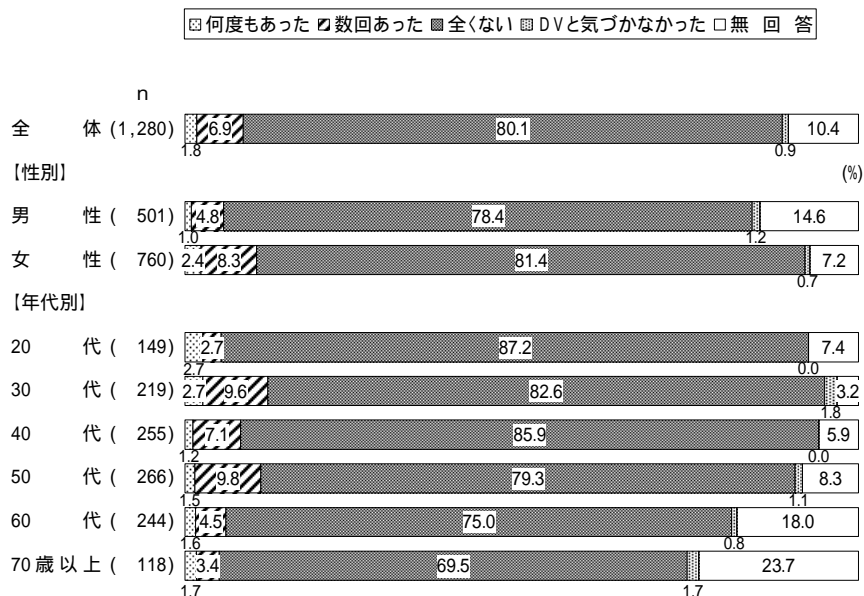


(9) 足でけったり、平手で打つ

性別で見ると、『あった』は女性(10.7%)が男性(5.8%)よりも4.9ポイント高くなっている。  
 年代別で見ると、『あった』は30代(12.3%)、50代(11.3%)で1割を超え高くなっている。

(図表6-1-10)

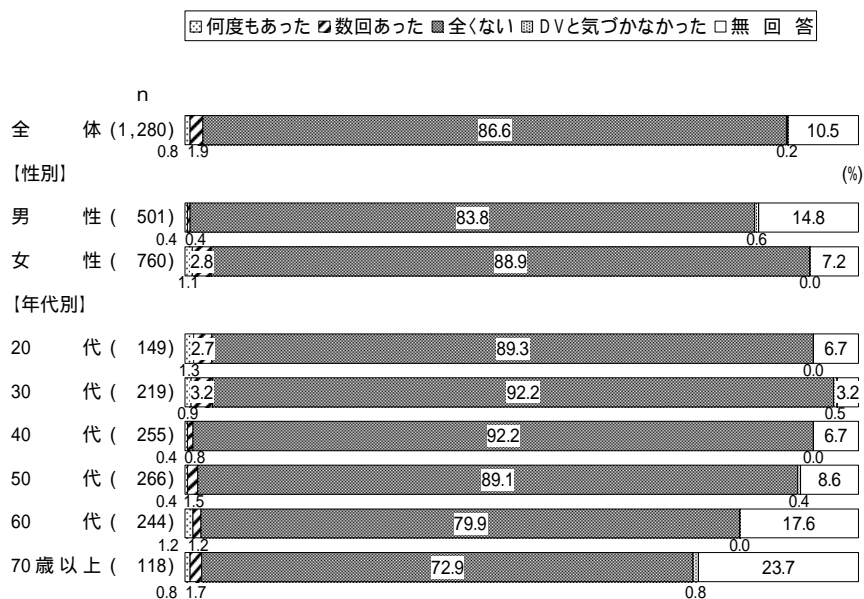
図表6-1-10 ドメスティック・バイオレンス(DV)の体験 - 性別、年代別  
 - (9) 足でけったり、平手で打つ



(10) 命の危険を感じるほどの暴行を受ける

性別で見ると、『あった』は女性(3.9%)、男性(0.8%)で大きな差はみられない。  
 年代別で見ると、『あった』はすべての年代で1割未満となっている。(図表6-1-11)

図表6-1-11 ドメスティック・バイオレンス(DV)の体験 - 性別、年代別  
 - (10) 命の危険を感じるほどの暴行を受ける



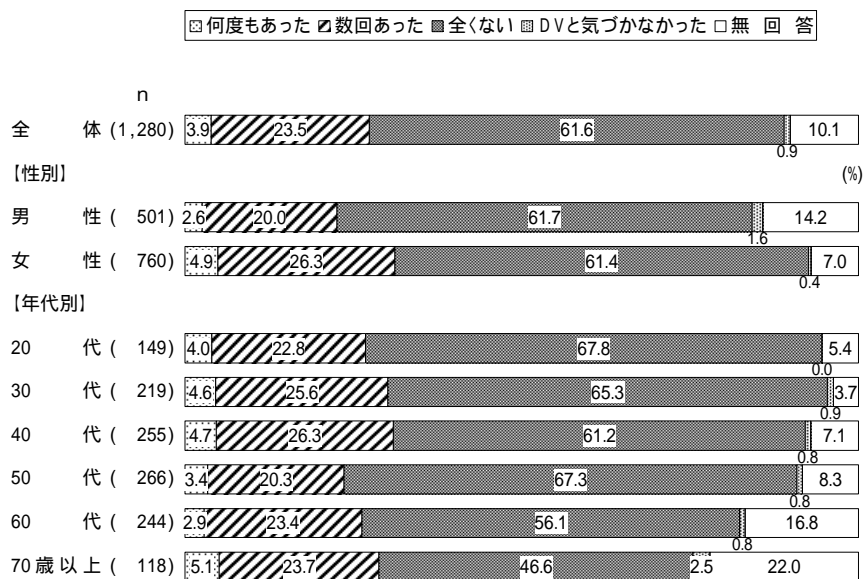


(11) 自分はないが、知人などの身近な人が受けたと聞いたことがある

性別で見ると、『あった』は女性（31.2%）が男性（22.6%）よりも 8.6 ポイント高くなっている。

年代別で見ると、『あった』はすべての年代で 2 割以上となっており、40 代（31.0%）で 3 割を超え、30 代（30.2%）で約 3 割と高くなっている。（図表 6 - 1 - 12）

図表 6 - 1 - 12 ドメスティック・バイオレンス（DV）の体験 - 性別、年代別  
- (11) 自分はないが、知人などの身近な人が受けたと聞いたことがある



## 6 - 2 DV経験者の相談状況

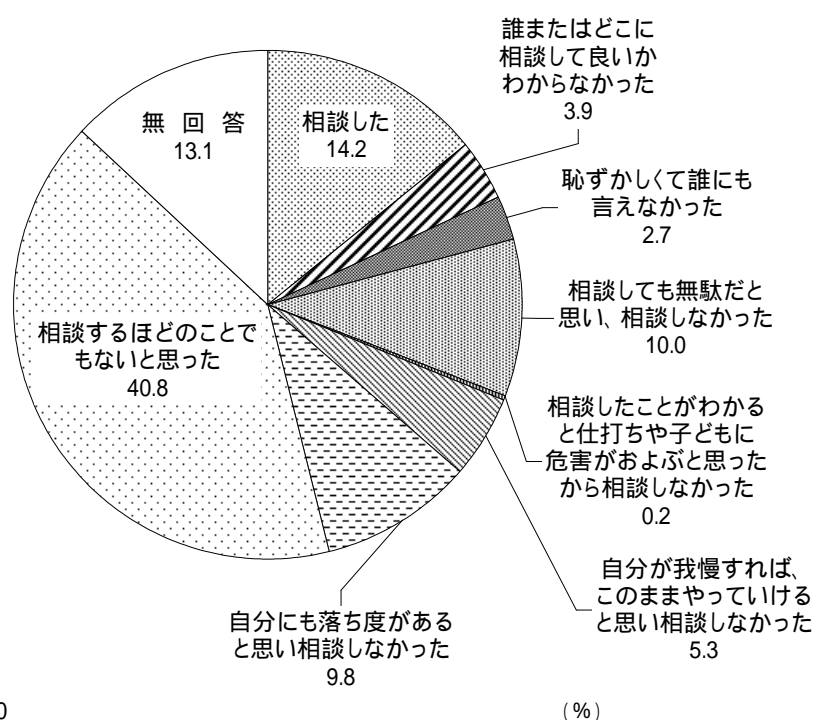
「相談した」は1割半ば

相談しなかった理由は、「相談するほどのことでもないと思った」が約4割

(問19で「1 何度もあった」「2 数回あった」と1つでもお答えの方に)

問19-1 そのことを誰かに相談しましたか。あてはまる番号を1つ選んで をつけてください。

図表6-2-1 DV経験者の相談状況



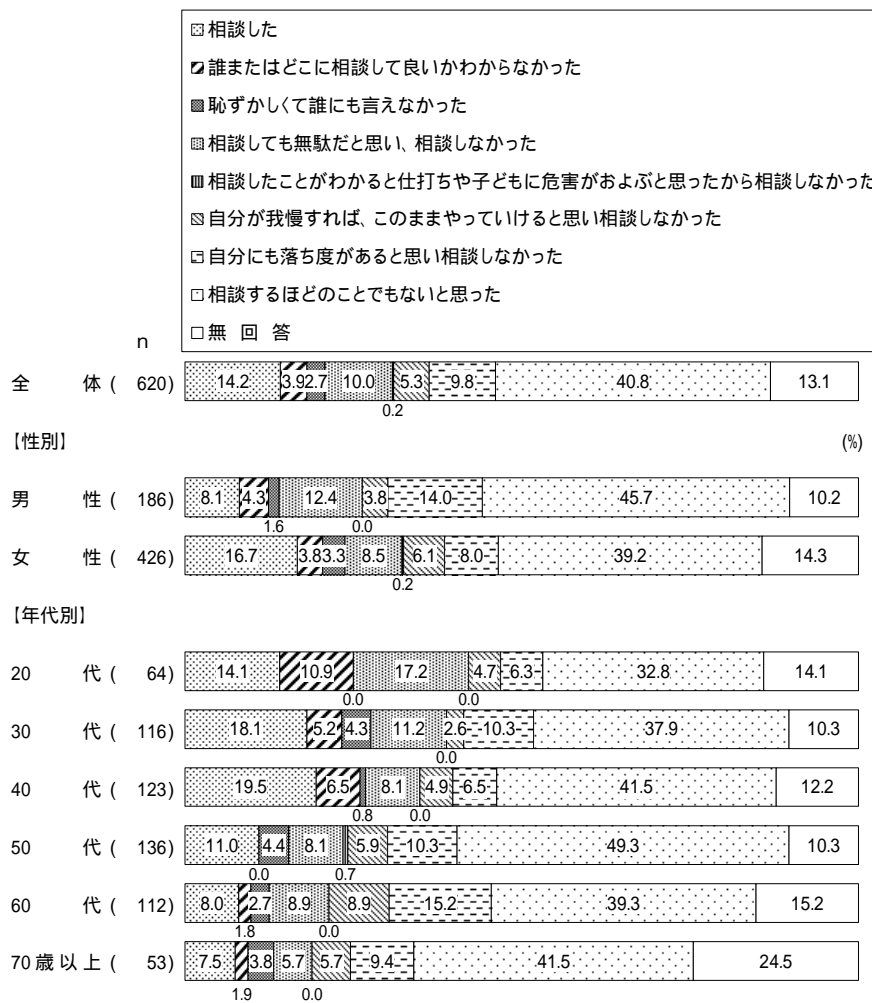
DVの経験がある人の相談状況は、「相談した」(14.2%)が1割半ばとなっている。一方、相談しなかった理由では、「相談するほどのことでもないと思った」(40.8%)が約4割で最も高く、次いで、「相談しても無駄だと思い、相談しなかった」(10.0%)、「自分にも落ち度があると思い相談しなかった」(9.8%)、「自分が我慢すれば、このままやっていけると思い相談しなかった」(5.3%)の順で続いている。(図表6-2-1)

性別でみると、「相談した」は女性（16.7%）が男性（8.1%）よりも8.6ポイント高くなっている。一方、相談しなかった理由では、ともに「相談するほどのことでもないと思った」が4割前後と最も高くなっており、男性（45.7%）が女性（39.2%）よりも6.5ポイント高くなっている。

年代別でみると、「相談した」は40代（19.5%）で約2割、30代（18.1%）で2割近くと高くなっている。一方、相談しなかった理由では、「相談するほどのことでもないと思った」がすべての年代で3割以上と最も高くなっており、特に50代（49.3%）で約5割と高くなっている。

(図表6-2-2)

図表6-2-2 DV経験者の相談状況 - 性別、年代別



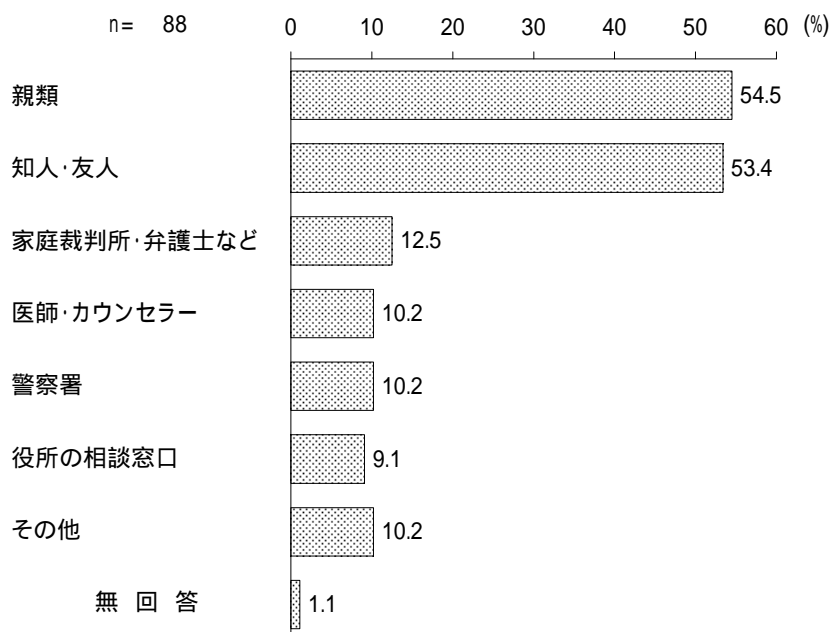
### 6 - 3 DV経験者の相談先

「親類」が5割半ば、「知人・友人」は5割を超える

(問19-1で「1 相談した」とお答えの方に)

問19-2 実際に誰またはどこに相談しましたか。あてはまる番号をすべて選んでをつけてください。

図表6-3-1 DV経験者の相談先



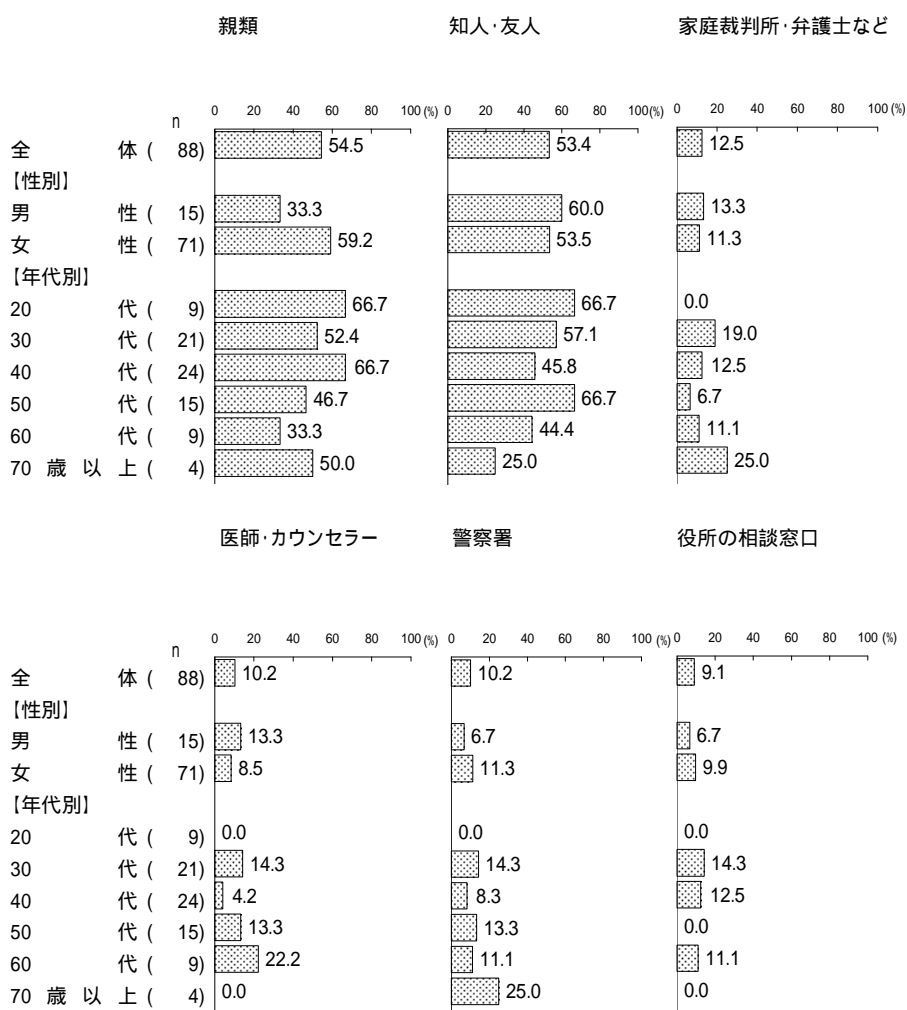
DV経験者の相談先は、「親類」(54.5%)が5割半ば、「知人・友人」(53.4%)が5割を超え、この2項目が特に高くなっている。次いで「家庭裁判所・弁護士など」(12.5%)、「医師・カウンセラー」(10.2%)、「警察署」(10.2%)、「役所の相談窓口」(9.1%)の順が続いている。

(図表6-3-1)

性別で見ると、男性は回答者の基数が少ないため参考とするが、「知人・友人」は男性（60.0%）が女性（53.5%）よりも6.5ポイント高く、「医師・カウンセラー」は男性（13.3%）が女性（8.5%）よりも4.8ポイント高くなっている。一方、「親類」は女性（59.2%）が男性（33.3%）よりも25.9ポイント高くなっている

年代別は回答者の基数が少ないため、図示するにとどめる。（図表6-3-2）

図表6-3-2 DV経験者の相談先 - 性別、年代別



## 7 ワーク・ライフ・バランスと生活時間の配分

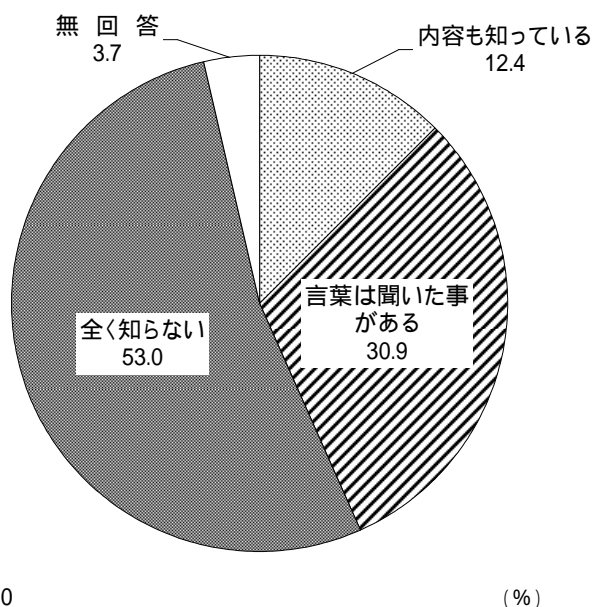
### 7 - 1 ワーク・ライフ・バランスの認知度

『認知度』は4割を超える

問20 ワーク・ライフ・バランスという言葉を知っていますか。あてはまる番号を1つ選んでつけてください。

(注)「ワーク・ライフ・バランス」とは、働く者の『仕事と生活の調和』という意味です。そのためには企業制度の根幹である就業形態の多様化(短時間就業等)、残業時間縮減などの働く環境条件を整備していく必要があります。その恩恵を受けるのは、女性だけでなく、男性にとっても、子育てに参画したり、介護を行う必要が生じた場合、休業制度などが活用できることは大きなメリットになります。

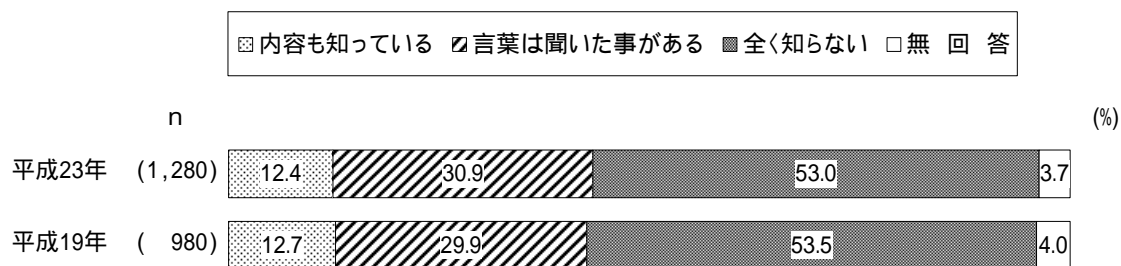
図表7 - 1 - 1 ワーク・ライフ・バランスの認知度



ワーク・ライフ・バランスの認知度は、「言葉は聞いた事がある」(30.9%)が約3割で最も高く、「内容も知っている」(12.4%)と合わせた『認知度』(43.3%)が4割を超えている。一方、「全く知らない」(53.0%)が5割を超えている。(図表7 - 1 - 1)

平成 19 年の調査と比較すると、大きな差はみられない。( 図表 7 - 1 - 2 )

図表 7 - 1 - 2 ワーク・ライフ・バランスの認知度 - 過年度比較

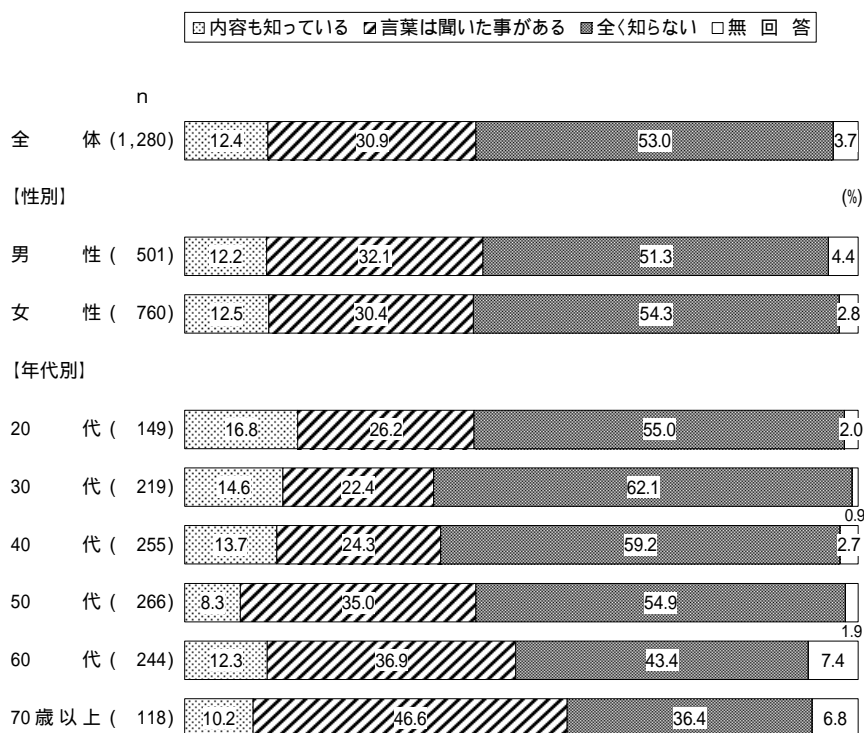


性別でみると、『認知度』は男性 ( 44.3% )、女性 ( 42.9% ) で大きな差はみられない。

年代別でみると、『認知度』は 70 歳以上 ( 56.8% ) で 6 割近く、60 代 ( 49.2% ) で約 5 割と高くなっている。一方、「全く知らない」は 30 代 ( 62.1% ) で 6 割を超え高くなっている。

( 図表 7 - 1 - 3 )

図表 7 - 1 - 3 ワーク・ライフ・バランスの認知度 - 性別、年代別

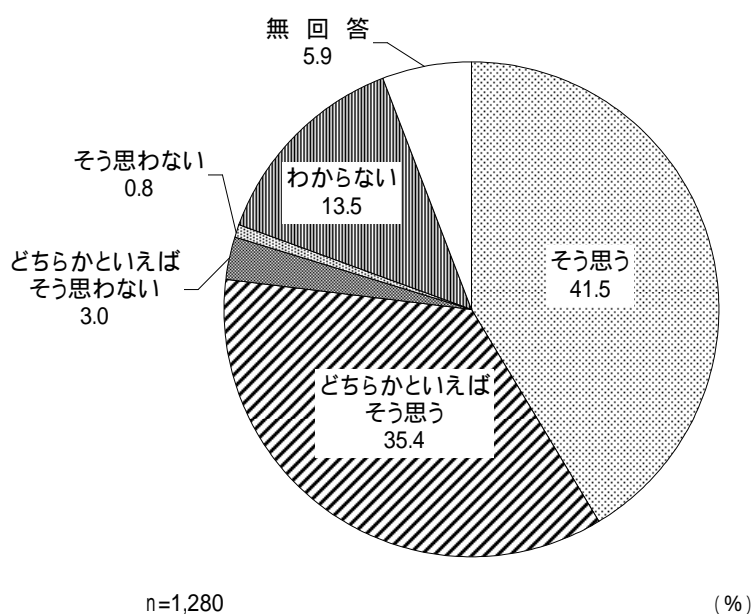


## 7 - 2 ワーク・ライフ・バランス促進についての考え方

『そう思う』は8割近く

問 21 仕事と家庭・育児の両立のためだけでなく、性別、年齢、子どもの有無などを問わず、すべての人が柔軟で多様な生き方を選択できるようにするためにも、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」を進めていこうという意見があります。この意見について、あなたはどのように思いますか。あてはまる番号を1つ選んで をつけてください。

図表 7 - 2 - 1 ワーク・ライフ・バランス促進についての考え方



ワーク・ライフ・バランス促進についての考え方は、「そう思う」(41.5%)が4割を超え最も高く、「どちらかといえばそう思う」(35.4%)と合わせた『そう思う』(76.9%)が8割近くとなっている。

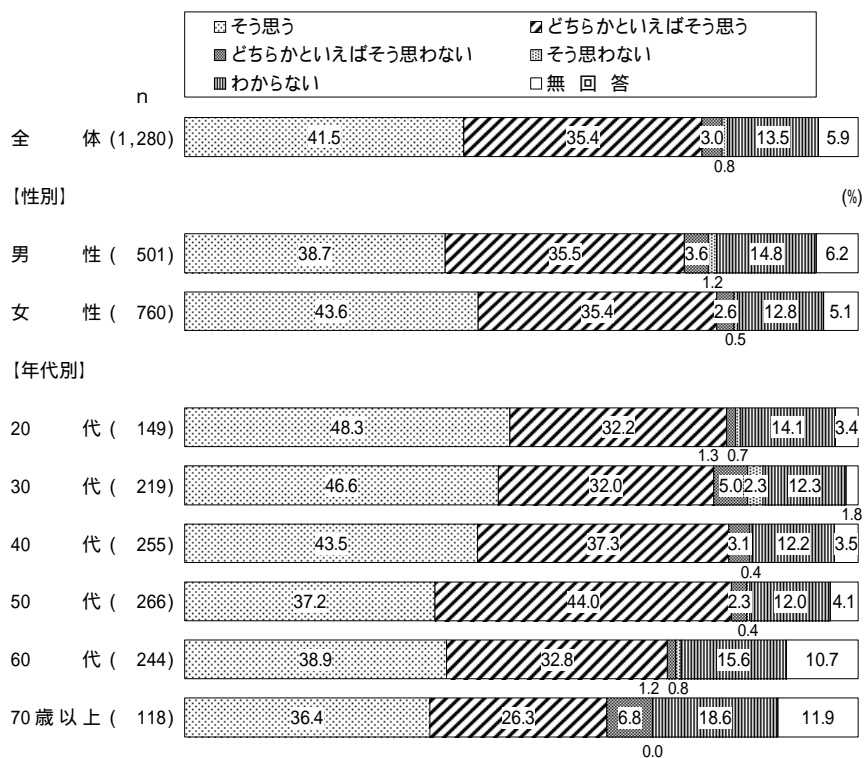
一方、「どちらかといえばそう思わない」(3.0%)と「そう思わない」(0.8%)を合わせた『そう思わない』(3.8%)はわずかとなっている。(図表 7 - 2 - 1)



性別で見ると、『そう思う』は女性（79.0%）が男性（74.2%）よりも 4.8 ポイント高くなっている。

年代別で見ると、『そう思う』は 60 代以下の年代では 7 割以上と高く、50 代（81.2%）で 8 割を超え、40 代（80.8%）、20 代（80.5%）で約 8 割となっているが、70 歳以上（62.7%）では 6 割を超える程度と他の年代に比べて低くなっている。一方、「全く知らない」はすべての年代でわずかとなっている。（図表 7 - 2 - 2）

図表 7 - 2 - 2 ワーク・ライフ・バランス促進についての考え方 - 性別、年代別



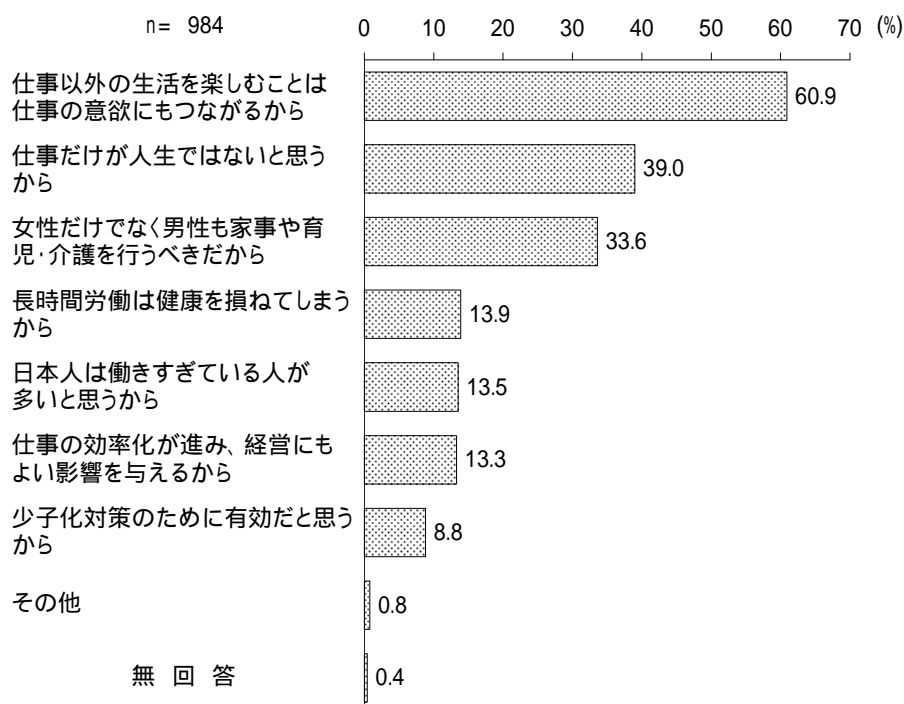
### 7 - 3 ワーク・ライフ・バランス促進について『そう思う』理由

「仕事以外の生活を楽しむことは仕事の意欲にもつながるから」が約6割

(問21で「1 そう思う」「2 どちらかといえばそう思う」とお答えの方に)

問21 - 1 その理由は何ですか。あてはまる番号を2つまで選んで をつけてください。

図表7 - 3 - 1 ワーク・ライフ・バランス促進について『そう思う』理由



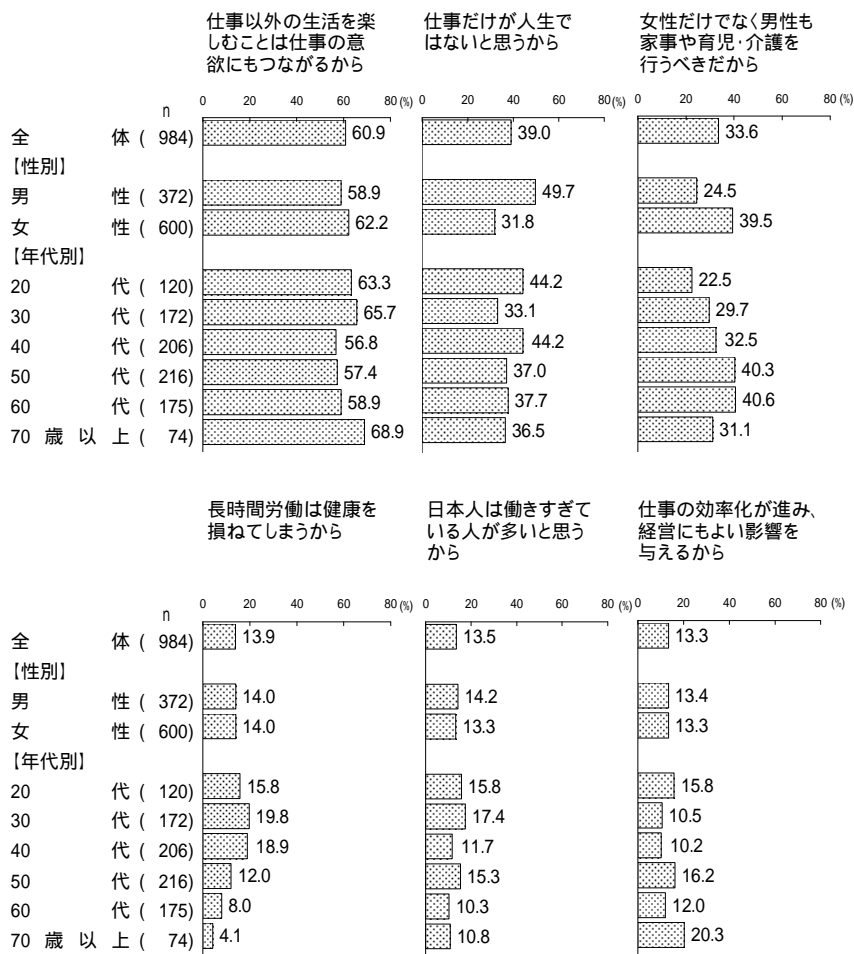
ワーク・ライフ・バランス促進について『そう思う』と答えた理由は、「仕事以外の生活を楽しむことは仕事の意欲にもつながるから」(60.9%)が約6割で最も高くなっている。次いで「仕事だけが人生ではないと思うから」(39.0%)、「女性だけでなく男性も家事や育児・介護を行うべきだから」(33.6%)、「長時間労働は健康を損ねてしまうから」(13.9%)の順で続いている。

(図表7 - 3 - 1)

性別で見ると、「仕事だけが人生ではないと思うから」は男性（49.7%）が女性（31.8%）よりも17.9ポイント高くなっている。一方、「女性だけでなく男性も家事や育児・介護を行うべきだから」は女性（39.5%）が男性（24.5%）よりも15.0ポイント高くなっている。

年代別で見ると、「仕事以外の生活を楽しむことは仕事の意欲にもつながるから」は70歳以上（68.9%）で7割近く、30代（65.7%）で6割半ばと高くなっている。また、「仕事だけが人生ではないと思うから」は20代、40代（ともに44.2%）で4割半ばと高く、「女性だけでなく男性も家事や育児・介護を行うべきだから」は60代（40.6%）、50代（40.3%）で約4割と高くなっている。（図表7-3-2）

図表7-3-2 ワーク・ライフ・バランス促進について『そう思う』理由 - 性別、年代別(上位6位)

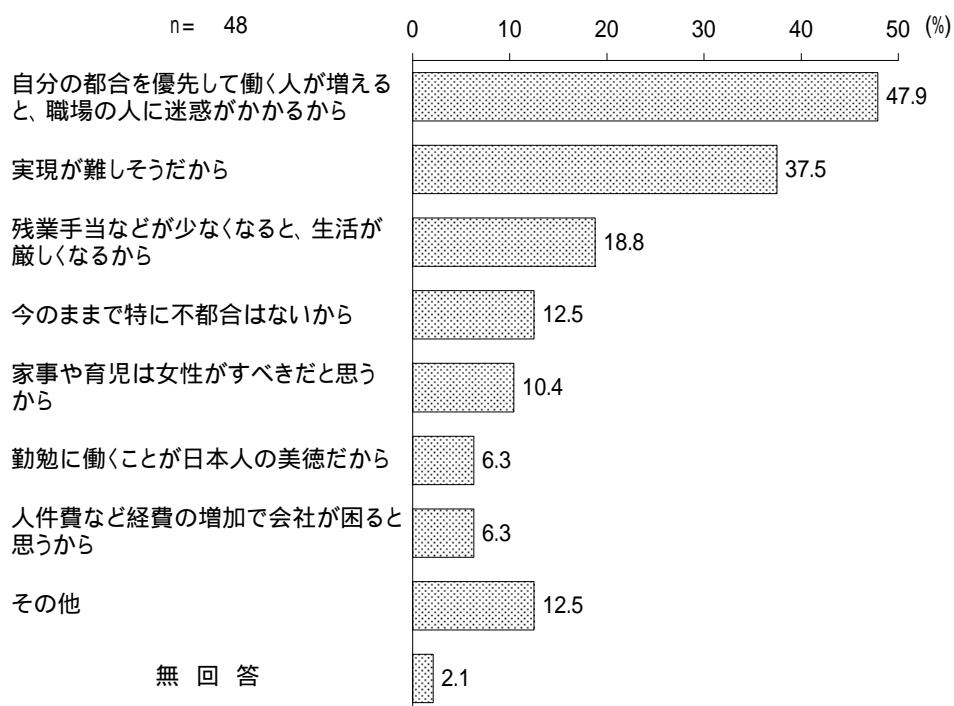


## 7 - 4 ワーク・ライフ・バランス促進について『そう思わない』理由

「自分の都合を優先して働く人が増えると、職場の人に迷惑がかかるから」が5割近く

(問21で「3 どちらかといえばそう思わない」「4 そう思わない」とお答えの方に)  
問21-2 その理由は何ですか。あてはまる番号を2つまで選んで をつけてください。

図表7 - 4 - 1 ワーク・ライフ・バランス促進について『そう思わない』理由

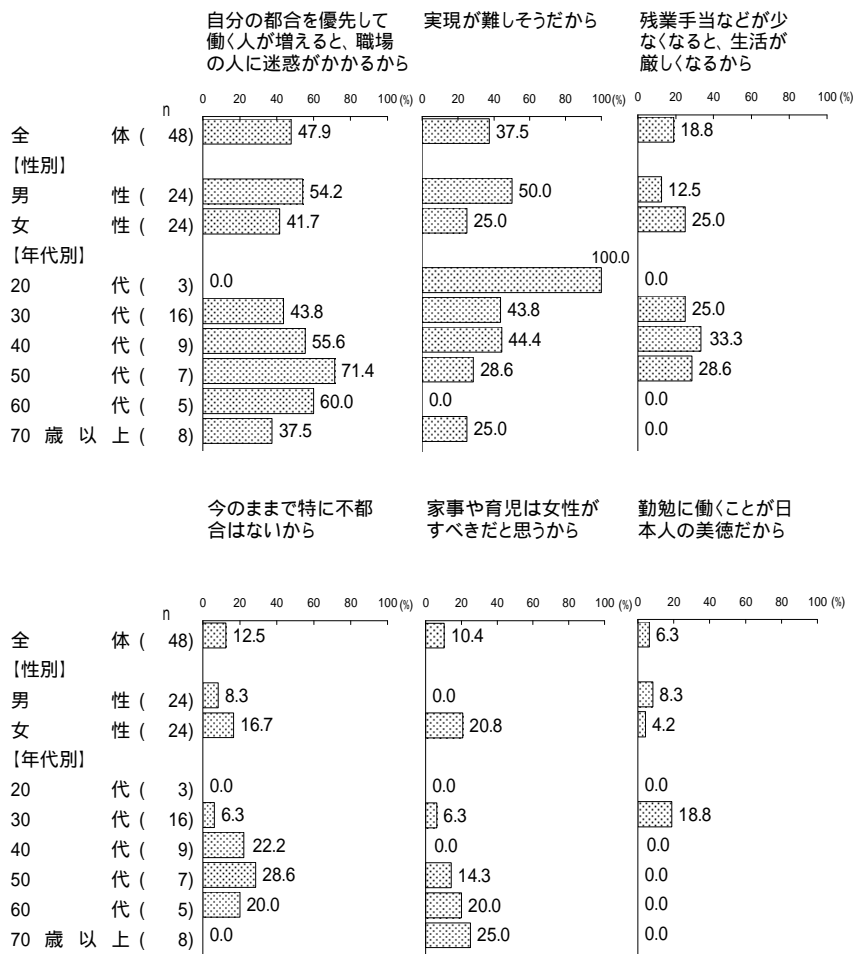


ワーク・ライフ・バランス促進について『そう思わない』と答えた理由は、「自分の都合を優先して働く人が増えると、職場の人に迷惑がかかるから」(47.9%)が5割近くで最も高くなっている。次いで「実現が難しそうだから」(37.5%)、「残業手当などが少なくなると、生活が厳しくなるから」(18.8%)、「今のままで特に不都合はないから」(12.5%)の順で続いている。

(図表7 - 4 - 1)

性別、年代別においては回答者の基数が少ないため図示するにとどめる。(図表7-4-2)

図表7-4-2 ワーク・ライフ・バランス促進について『そう思わない』理由 - 性別、年代別(上位6位)

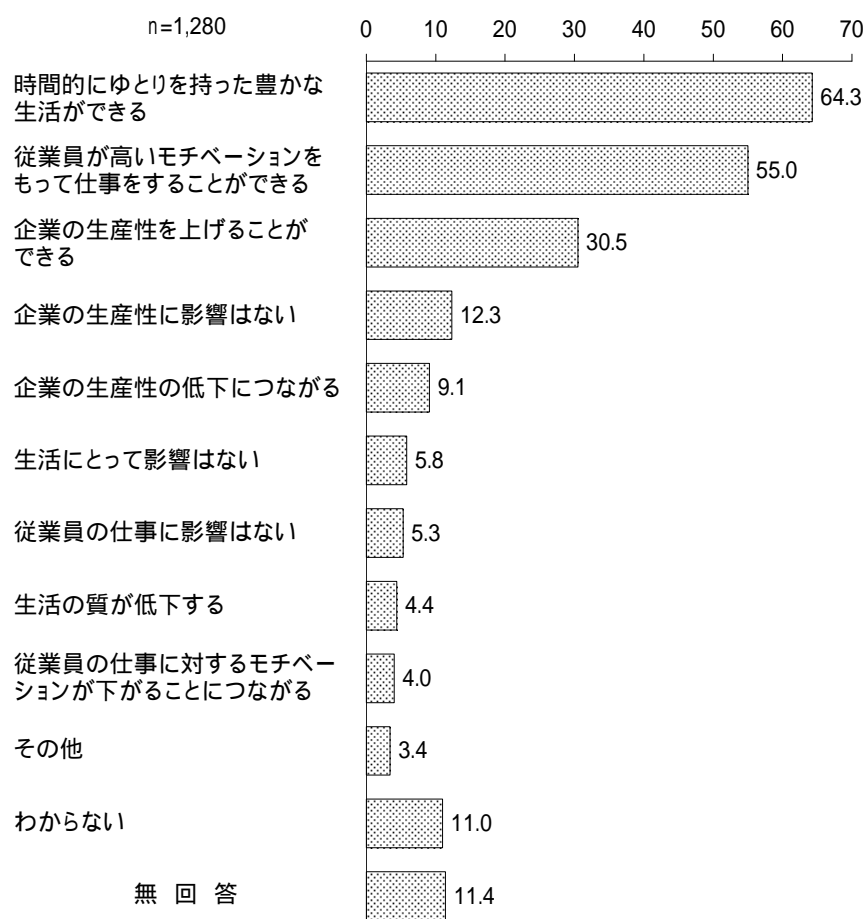


## 7 - 5 ワーク・ライフ・バランス促進の効果

「時間的にゆとりを持った豊かな生活ができる」が6割半ば

問 22 ワーク・ライフ・バランスを進めることで、どのような影響があると思いますか。あてはまる番号を3つまで選んで をつけてください。

図表 7 - 5 - 1 ワーク・ライフ・バランス促進の効果



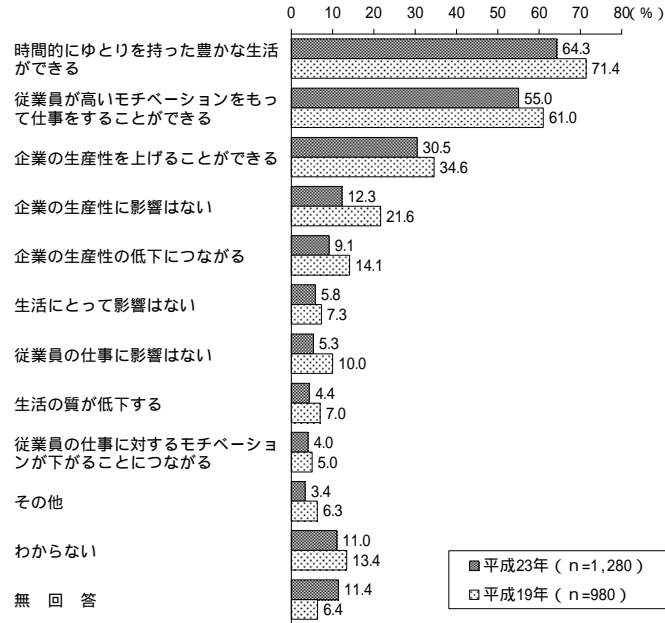
ワーク・ライフ・バランス促進の効果は、「時間的にゆとりを持った豊かな生活ができる」(64.3%)が6割半ばで最も高く、次いで「従業員が高いモチベーションをもって仕事をすることができる」(55.0%)、「企業の生産性を上げることができる」(30.5%)と肯定的な意見が上位を占めている。

一方、否定的な意見である、「企業の生産性に影響はない」(12.3%)、「企業の生産性の低下につながる」(9.1%)、「生活にとって影響はない」(5.8%)などは1割前後と低くなっている。

(図表 7 - 5 - 1)

平成 19 年の調査と比較すると、すべての項目で減少しており、「企業の生産性に影響はない」は 9.3 ポイント、「時間的にゆとりを持った豊かな生活ができる」は 7.1 ポイントそれぞれ減少している。(図表 7 - 5 - 2)

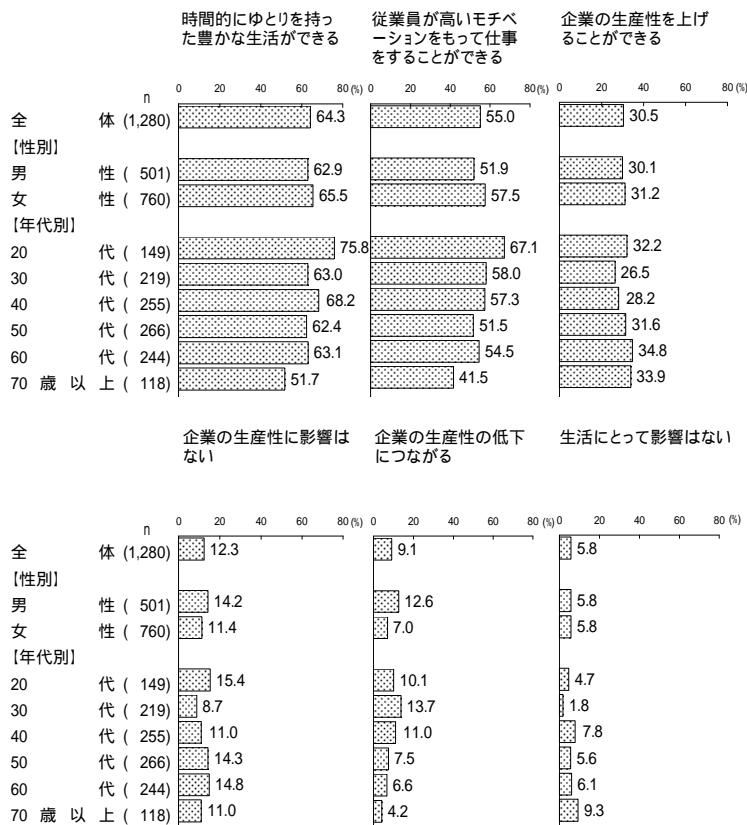
図表7 - 5 - 2 ワーク・ライフ・バランス促進の効果 - 過年度比較



性別で見ると、「従業員が高いモチベーションをもって仕事をすることができる」は女性(57.5%)が男性(51.9%)よりも5.6ポイント高くなっている。一方、「企業の生産性の低下につながる」は男性(12.6%)が女性(7.0%)よりも5.6ポイント高くなっている。

年代別で見ると、「時間的にゆとりを持った豊かな生活ができる」は20代(75.8%)で7割半ば、「従業員が高いモチベーションをもって仕事をすることができる」も20代(67.1%)で7割近くと他の年代に比べて高くなっている。(図表7 - 5 - 3)

図表7 - 5 - 3 ワーク・ライフ・バランス促進の効果 - 性別、年代別 (上位6位)

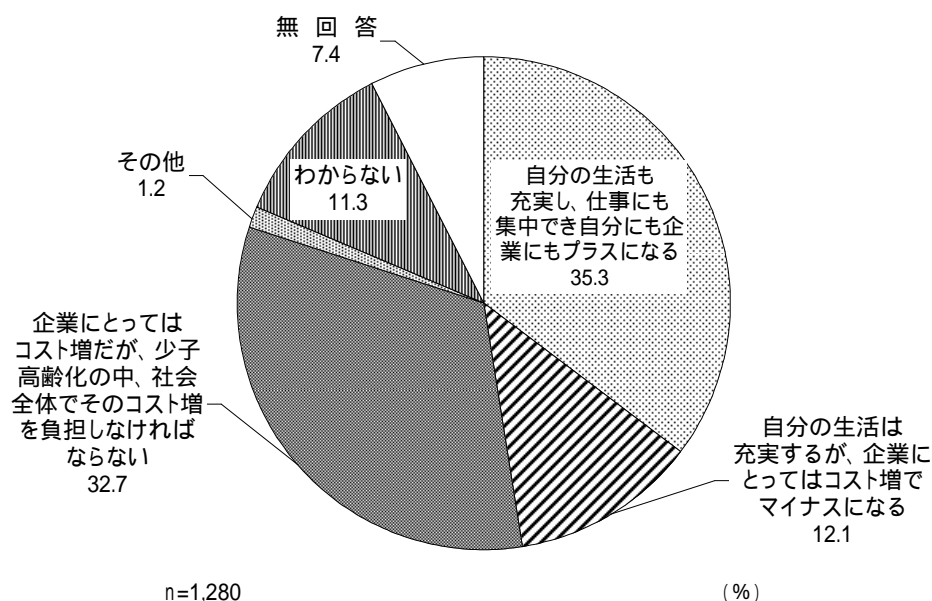


## 7 - 6 企業育児制度充実への意見

「自分の生活も充実し、仕事にも集中でき自分にも企業にもプラスになる」が3割半ば

問 23 企業が育児・介護休業等の制度を充実させることについてどう思いますか。あてはまる番号を1つ選んで をつけてください

図表 7 - 6 - 1 企業育児制度充実への意見



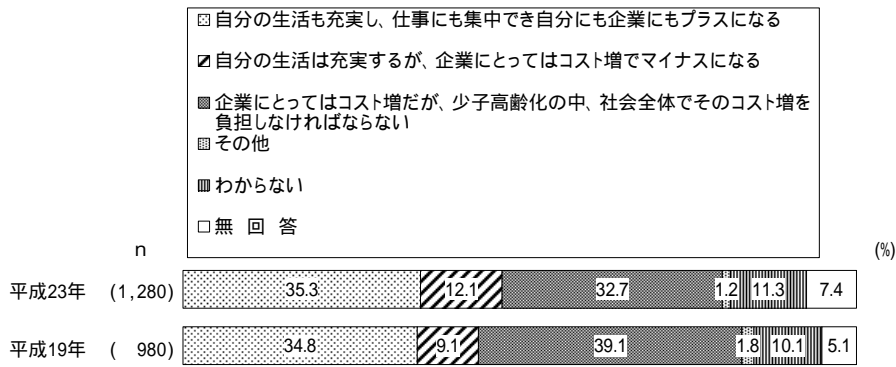
企業育児制度充実への意見は、「自分の生活も充実し、仕事にも集中でき自分にも企業にもプラスになる」(35.3%) が3割半ばで最も高くなっている。次いで「企業にとってはコスト増だが、少子高齢化の中、社会全体でそのコスト増を負担しなければならない」(32.7%)、「自分の生活は充実するが、企業にとってはコスト増でマイナスになる」(12.1%) の順で続いている。

(図表 7 - 6 - 1)

平成 19 年の調査と比較すると、「企業にとってはコスト増だが、少子高齢化の中、社会全体でそのコスト増を負担しなければならない」が 6.4 ポイント減少している。(図表 7 - 6 - 2)



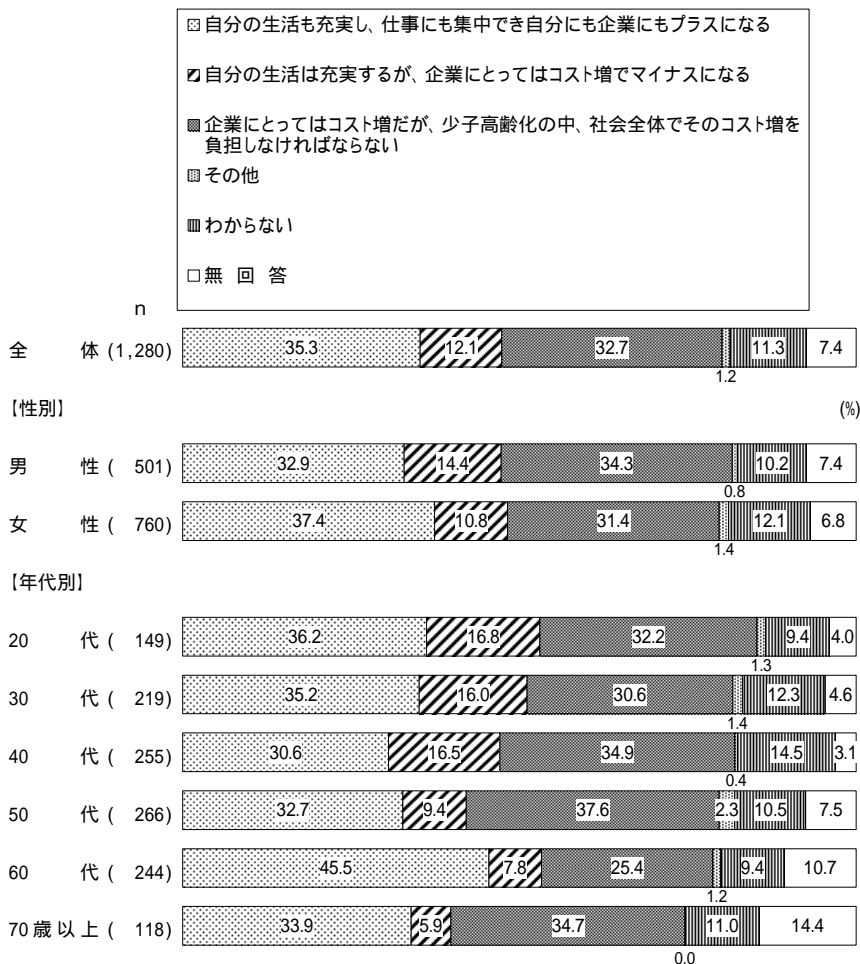
図表 7 - 6 - 2 企業育児制度充実への意見 - 過年度比較



性別でみると、男性では「企業にとってはコスト増だが、少子高齢化の中、社会全体でそのコスト増を負担しなければならない」が34.3%で3割半ばと最も高くなっているのに対し、女性では「自分の生活も充実し、仕事にも集中でき自分にも企業にもプラスになる」が37.4%で4割近くと最も高くなっている。

年代別でみると、「自分の生活も充実し、仕事にも集中でき自分にも企業にもプラスになる」は60代(45.5%)で4割半ばと高くなっている。また、「自分の生活は充実するが、企業にとってはコスト増でマイナスになる」は40代以下の年代で1割台と高く、20代(16.8%)、40代(16.5%)で2割近くと高くなっている。(図表7-6-3)

図表 7 - 6 - 3 企業育児制度充実への意見 - 性別、年代別



## 7 - 7 現在の生活時間の配分（平均時間）

【平日】は「就寝（6時間15分）」と「仕事（6時間16分）」が多い

【土・日・祝日】は「就寝（7時間6分）」と「その他（4時間47分）」が多い

問24 あなたの現在の生活時間と希望する（理想と思う）おおよその配分をお知らせください。  
平日と土・日・祝日別に記入例に示すように時間単位でご記入ください。  
（合計が24時間になるようにお願いします。）

図表7 - 7 - 1 現在の生活時間の配分（平均時間）

単位：時間

		人 数	1 就 寝	2 仕 事	3 家 事 ・ 育 児	4 学 習 ・ 趣 味	5 ス ポ ー ツ ・ レ ジ ャ ー	6 介 護	7 社 会 活 動	8 通 勤 ・ 通 学	9 そ の 他
現 在	平日	1,067	6:15	6:16	3:28	2:21	0:42	0:08	0:11	1:04	3:36
	土・日・祝日	1,025	7:06	1:38	4:09	3:24	2:13	0:10	0:18	0:14	4:47

現在の生活時間の配分（平均時間）は、【平日】では「就寝（6時間15分）」、「仕事（6時間16分）」、「家事・育児（3時間28分）」、「学習・趣味（2時間21分）」、「スポーツ・レジャー（42分）」、「介護（8分）」、「社会活動（11分）」、「通勤・通学（1時間4分）」、「その他（3時間36分）」となっている。

また、【土・日・祝日】では「就寝（7時間6分）」、「仕事（1時間38分）」、「家事・育児（4時間9分）」、「学習・趣味（3時間24分）」、「スポーツ・レジャー（2時間13分）」、「介護（10分）」、「社会活動（18分）」、「通勤・通学（14分）」、「その他（4時間47分）」となっている。

（図表7 - 7 - 1）

平成 19 年の調査と比較すると、【平日】では「就寝」が 23 分、「家事・育児」が 17 分それぞれ減少している。一方、「仕事」、「学習・趣味」がともに 16 分増加している。

また、【土・日・祝日】では「就寝」が 22 分、「家事・育児」が 11 分それぞれ減少している。一方、「仕事」が 19 分、「学習・趣味」が 17 分それぞれ増加している（図表 7 - 7 - 2、7 - 7 - 3）

図表 7 - 7 - 2 現在の生活時間の配分（平均時間） - 【平日】 - 過年度比較

単位：時間

現在 / 平日	人数	1 就寝	2 仕事	3 家事・育児	4 学習・趣味	5 レジャー・スポーツ	6 介護	7 社会活動	8 通勤・通学	9 その他
平成 23 年	1,067	6:15	6:16	3:28	2:21	0:42	0:08	0:11	1:04	3:36
平成 19 年	820	6:38	6:00	3:45	2:05	0:32	0:09	0:15	1:00	3:37

図表 7 - 7 - 3 現在の生活時間の配分（平均時間） - 【土・日・祝日】 - 過年度比較

単位：時間

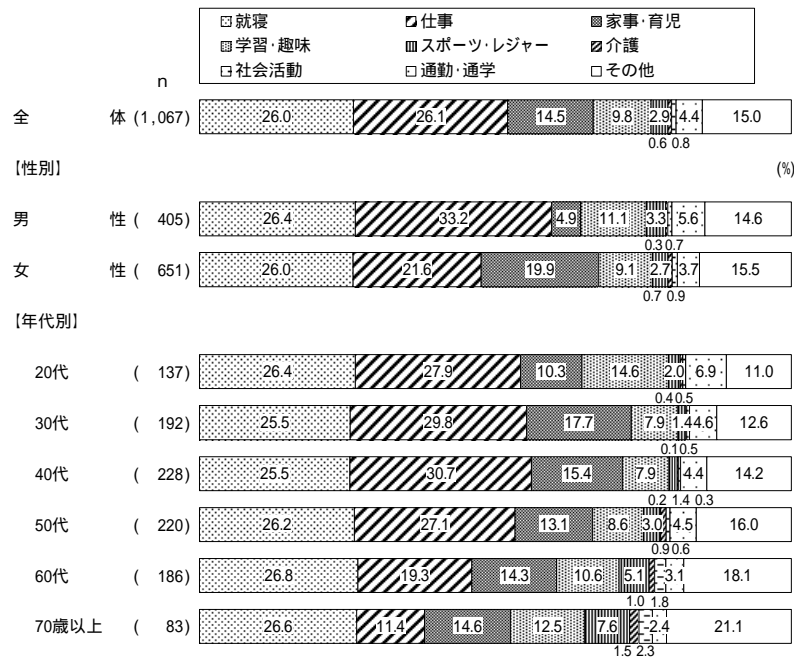
現在 / 土・日・祝日	人数	1 就寝	2 仕事	3 家事・育児	4 学習・趣味	5 レジャー・スポーツ	6 介護	7 社会活動	8 通勤・通学	9 その他
平成 23 年	1,025	7:06	1:38	4:09	3:24	2:13	0:10	0:18	0:14	4:47
平成 19 年	797	7:28	1:19	4:20	3:07	2:09	0:11	0:21	0:08	4:57

性別でみると、【平日】では「家事・育児」は女性（19.9%）が男性（4.9%）よりも 15.0 ポイント高く、「仕事」は男性（33.2%）が女性（21.6%）よりも 11.6 ポイント高くなっている。また、【土・日・祝日】では「家事・育児」は女性（22.3%）が男性（8.9%）よりも 13.4 ポイント高く、「学習・趣味」は男性（18.4%）が女性（11.4%）よりも 7.0 ポイント高くなっている

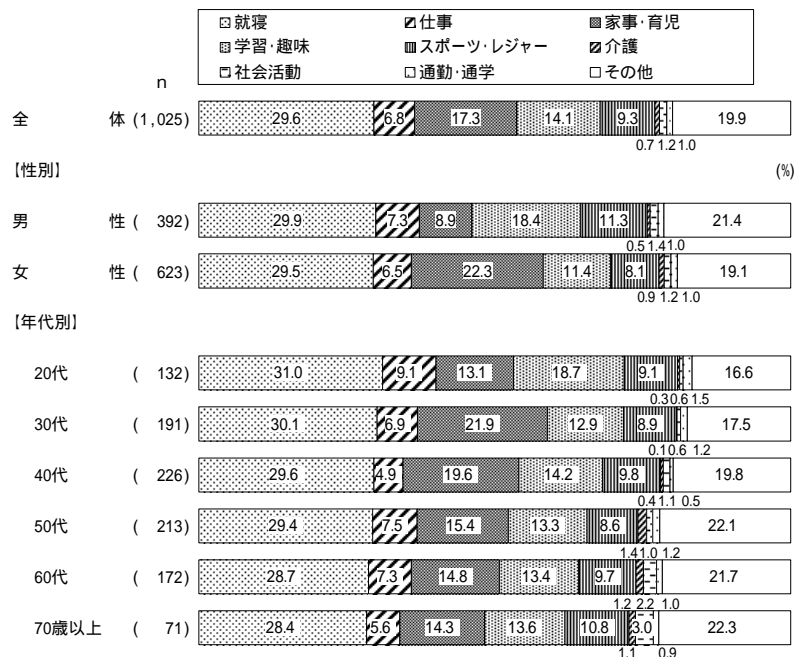
年代別でみると、【平日】では「仕事」は 40 代（30.7%）で約 3 割と高くなっている。一方、【土・日・祝日】では「家事・育児」は 30 代（21.9%）で 2 割を超え高くなっている。

（図表 7 - 7 - 4、7 - 7 - 5）

図表 7 - 7 - 4 現在の生活時間の配分（平均時間）【平日】 - 性別、年代別



図表 7 - 7 - 5 現在の生活時間の配分（平均時間）【土・日・祝日】 - 性別、年代別



## 7 - 8 希望する（理想的）生活時間の配分（平均時間）

【平日】は「就寝（7時間57分）」と「仕事（6時間2分）」が多い

【土・日・祝日】は「就寝（7時間25分）」と「学習・趣味（4時間54分）」が多い

問24 あなたの現在の生活時間と希望する（理想と思う）おおよその配分をお知らせください。  
平日と土・日・祝日別に記入例に示すように時間単位でご記入ください。  
（合計が24時間になるようにお願いします。）

図表7 - 8 - 1 希望する（理想的）生活時間の配分（平均時間）

		単位：時間									
		人 数	1 就 寝	2 仕 事	3 家 事 ・ 育 児	4 学 習 ・ 趣 味	5 ス ポ ー ツ ・ レ ジ ャ ー	6 介 護	7 社 会 活 動	8 通 勤 ・ 通 学	9 そ の 他
理 想	平日	976	7:57	6:02	3:02	2:43	1:15	0:08	0:26	0:54	2:32
	土・日・祝日	958	7:25	1:04	3:29	4:54	3:11	0:12	0:47	0:10	3:48

希望する（理想的）生活時間の配分（平均時間）は、【平日】では「就寝（7時間57分）」、「仕事（6時間2分）」、「家事・育児（3時間2分）」、「学習・趣味（2時間43分）」、「スポーツ・レジャー（1時間15分）」、「介護（8分）」、「社会活動（26分）」、「通勤・通学（54分）」、「その他（2時間32分）」となっている。

また、【土・日・祝日】では「就寝（7時間25分）」、「仕事（1時間4分）」、「家事・育児（3時間29分）」、「学習・趣味（4時間54分）」、「スポーツ・レジャー（3時間11分）」、「介護（12分）」、「社会活動（47分）」、「通勤・通学（10分）」、「その他（3時間48分）」となっている。

（図表7 - 8 - 1）

平成 19 年の調査と比較すると、【平日】では「就寝」が 40 分、「仕事」が 11 分それぞれ増加している。一方、「家事・育児」が 10 分減少している。

また、【土・日・祝日】では「学習・趣味」が 1 時間 14 分大幅に増加している。一方、「就寝」が 21 分、「家事・育児」が 11 分それぞれ減少している。(図表 7 - 8 - 2、7 - 8 - 3)

図表 7 - 8 - 2 希望する(理想的)生活時間の配分(平均時間) - 【平日】 - 過年度比較

単位：時間

理想 / 平日	人数	1 就寝	2 仕事	3 家事・育児	4 学習・趣味	5 レジャー・スポーツ	6 介護	7 社会活動	8 通勤・通学	9 その他
平成 23 年	976	7:57	6:02	3:02	2:43	1:15	0:08	0:26	0:54	2:32
平成 19 年	777	7:17	5:51	3:12	2:36	1:13	0:10	0:25	0:49	2:27

図表 7 - 8 - 3 希望する(理想的)生活時間の配分(平均時間) - 【土・日・祝日】 - 過年度比較

単位：時間

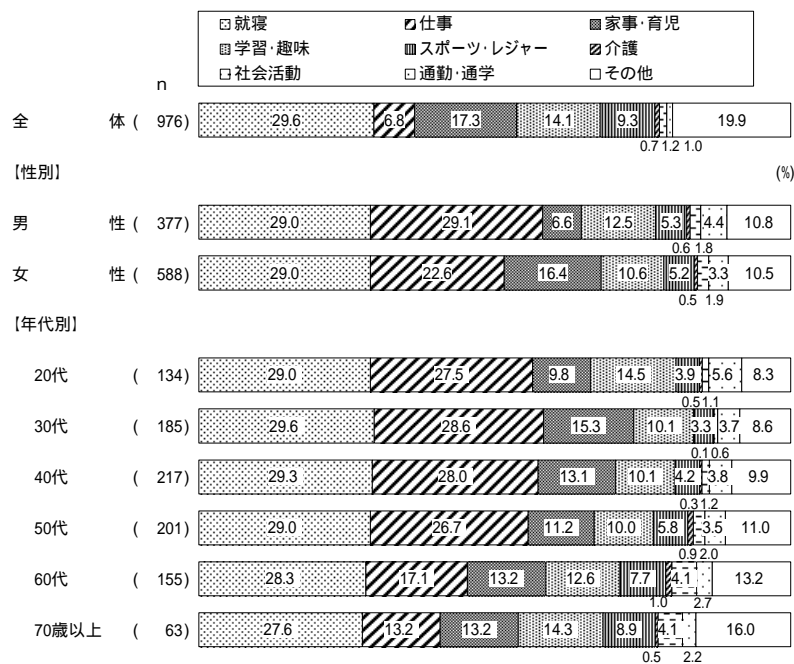
理想 / 土・日・祝日	人数	1 就寝	2 仕事	3 家事・育児	4 学習・趣味	5 レジャー・スポーツ	6 介護	7 社会活動	8 通勤・通学	9 その他
平成 23 年	958	7:25	1:04	3:29	4:54	3:11	0:12	0:47	0:10	3:48
平成 19 年	757	7:46	0:59	3:40	3:40	3:11	0:12	0:44	0:07	3:41

性別でみると、【平日】では「家事・育児」は女性（16.4%）が男性（6.6%）よりも9.8ポイント高く、「仕事」は男性（29.1%）が女性（22.6%）よりも6.5ポイント高くなっている。また、【土・日・祝日】では「家事・育児」は女性（17.6%）が男性（9.5%）よりも8.1ポイント高く、「学習・趣味」は男性（19.3%）が女性（14.3%）よりも5.0ポイント高くなっている

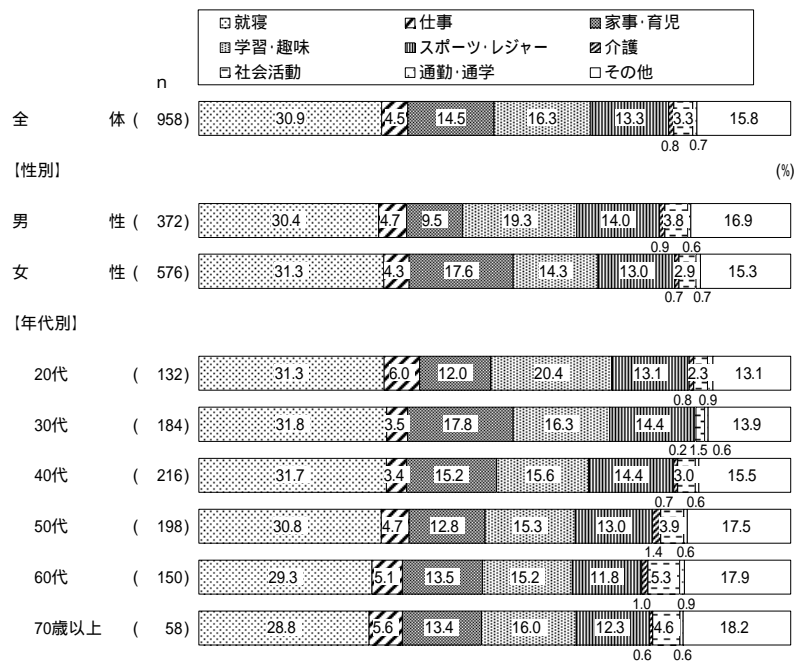
年代別でみると、【平日】では「仕事」は50代以下の年代では3割近くと高くなっている。また、【土・日・祝日】では「学習・趣味」は20代（20.4%）で約2割と高くなっている。

（図表7-8-4、7-8-5）

図表7-8-4 希望する（理想的）生活時間の配分【平日】 - 性別、年代別



図表7-8-5 希望する（理想的）生活時間の配分【土・日・祝日】 - 性別、年代別



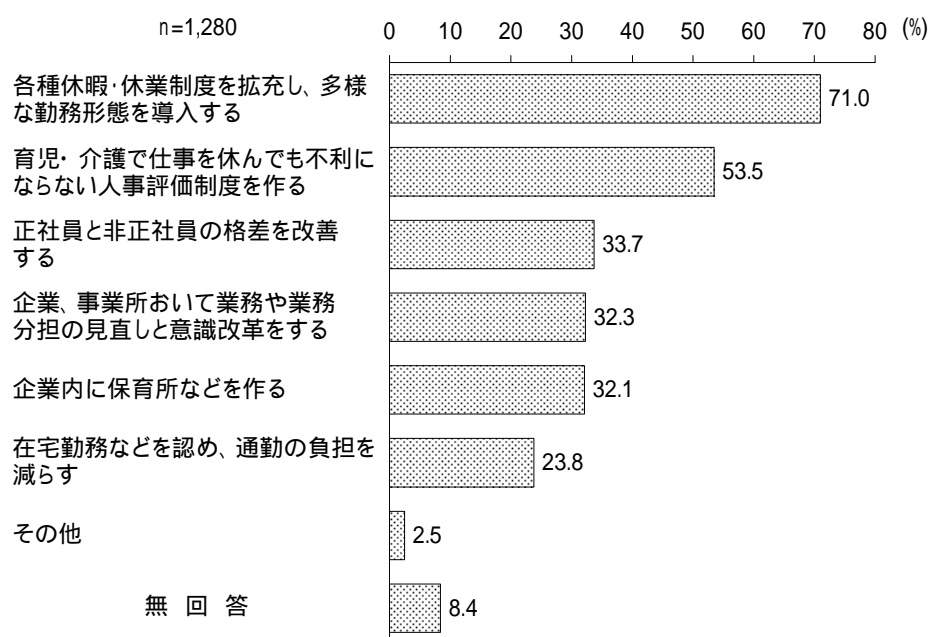
## 7 - 9 ワーク・ライフ・バランスの実現への取組みで必要なこと

### (1) 企業による取組み

「各種休暇・休業制度を拡充し、多様な勤務形態を導入する」が7割を超える

問25 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を実現するためには、企業やそこで働く人はもとより、地域社会や行政など、様々な人が取り組むことが必要といわれています。それぞれの取組みのなかで特に必要だと思うものをそれぞれ3つまで選んでをつけてください。

図表7 - 9 - 1 ワーク・ライフ・バランスの実現への取組みで必要なこと  
- (1) 企業による取組み



ワーク・ライフ・バランスの実現への企業による取組みで必要なことは、「各種休暇・休業制度を拡充し、多様な勤務形態を導入する」(71.0%)が7割を超え最も高くなっている。次いで「育児・介護で仕事を休んでも不利にならない人事評価制度を作る」(53.5%)、「正社員と非正社員の格差を改善する」(33.7%)、「企業、事業所において業務や業務分担の見直しと意識改革をする」(32.3%)の順で続いている。(図表7 - 9 - 1)

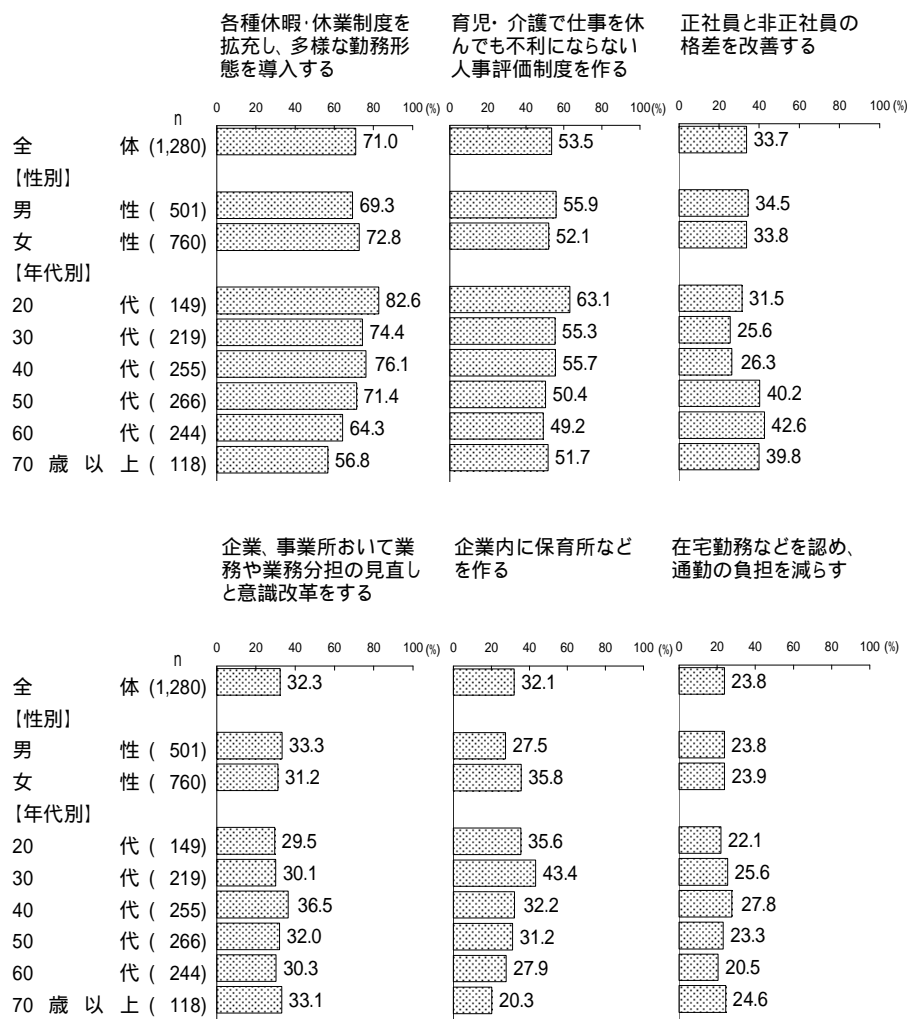


性別で見ると、「企業内に保育所などを作る」は女性（35.8%）が男性（27.5%）よりも 8.3 ポイント高くなっている。

年代別で見ると、「各種休暇・休業制度を拡充し、多様な勤務形態を導入する」は 20 代（82.6%）で 8 割を超え、「育児・介護で仕事を休んでも不利にならない人事評価制度を作る」でも 20 代（63.1%）で 6 割を超え他の年代に比べて高くなっている。また、「正社員と非正社員の格差を改善する」は 50 代以上の年代で 4 割前後と高く、60 代（42.6%）で 4 割を超え高くなっている。

（図表 7 - 9 - 2）

図表 7 - 9 - 2 ワーク・ライフ・バランスの実現への取組みで必要なこと - 性別、年代別  
- (1) 企業による取組み

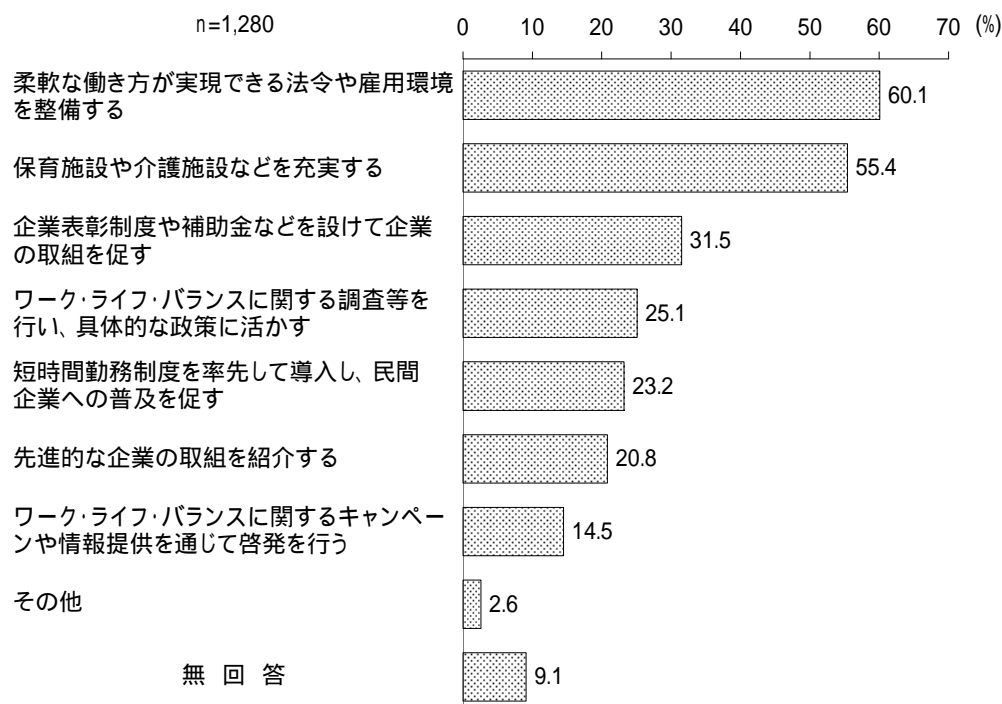


(2) 行政による取組み

「柔軟な働き方が実現できる法令や雇用環境を整備する」が約6割

問25 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を実現するためには、企業やそこで働く人はもとより、地域社会や行政など、様々な人が取り組むことが必要といわれています。それぞれの取組みのなかで特に必要だと思うものをそれぞれ3つまで選んでをつけてください。

図表7-9-3 ワーク・ライフ・バランスの実現への取組みで必要なこと  
- (2) 行政による取組み



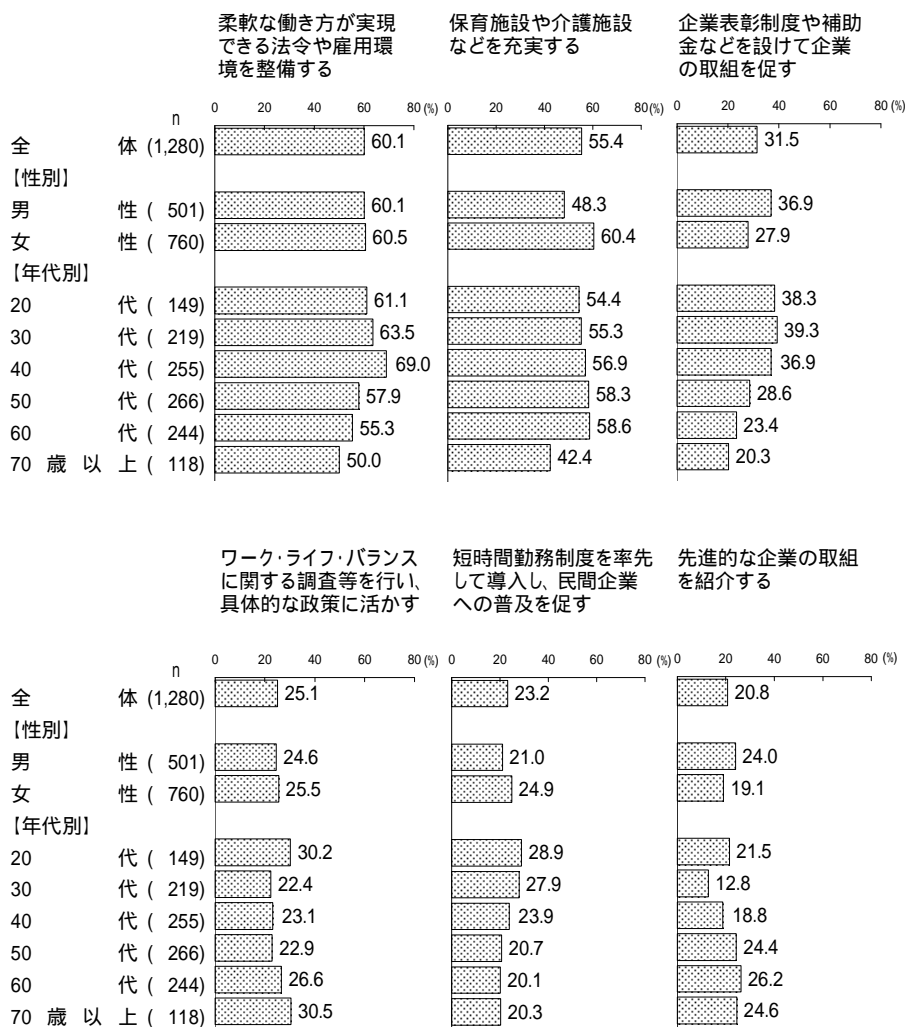
ワーク・ライフ・バランスの実現への行政による取組みで必要なことは、「柔軟な働き方が実現できる法令や雇用環境を整備する」(60.1%)が約6割で最も高くなっている。次いで「保育施設や介護施設などを充実する」(55.4%)、「企業表彰制度や補助金などを設けて企業の取組を促す」(31.5%)、「ワーク・ライフ・バランスに関する調査等を行い、具体的な政策に活かす」(25.1%)の順で続いている。(図表7-9-3)

性別で見ると、「保育施設や介護施設などを充実する」は女性（60.4%）が男性（48.3%）よりも12.1ポイント高くなっている。一方、「企業表彰制度や補助金などを設けて企業の取組を促す」は男性（36.9%）が女性（27.9%）よりも9.0ポイント高くなっている。

年代別で見ると、「柔軟な働き方が実現できる法令や雇用環境を整備する」は40代（69.0%）で約7割と高くなっている。また、「保育施設や介護施設などを充実する」は70歳以上をのぞく他の年代では5割台となっているが、70歳以上（42.4%）で4割を超える程度と低くなっている。

（図表7-9-4）

図表7-9-4 ワーク・ライフ・バランスの実現への取組みで必要なこと - 性別、年代別  
- (2) 行政による取組み

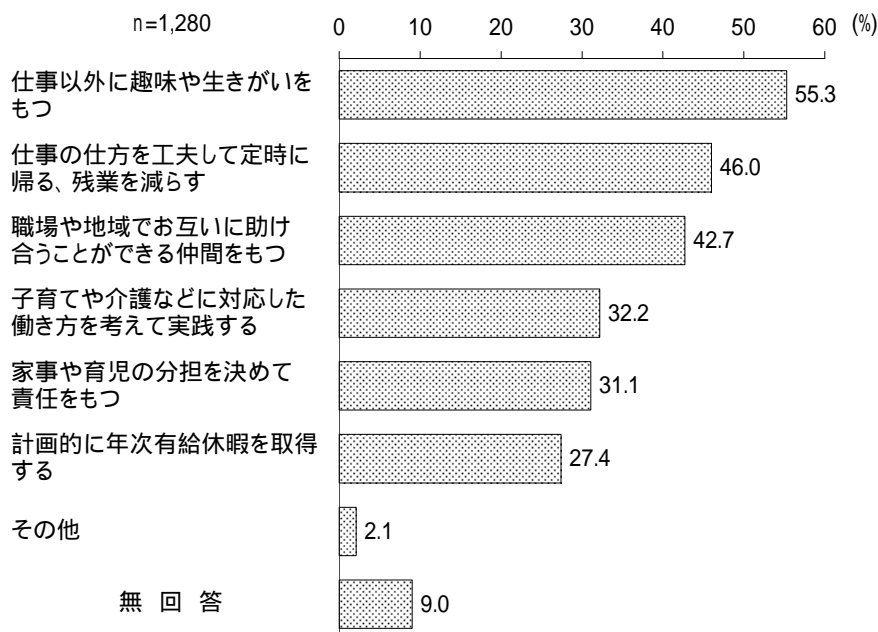


(3) 働く人を含めた一人ひとりの取組み

「仕事以外に趣味や生きがいをもつ」が5割半ば

問 25 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を実現するためには、企業やそこで働く人はもとより、地域社会や行政など、様々な人が取り組むことが必要といわれています。それぞれの取組みのなかで特に必要だと思うものをそれぞれ3つまで選んでをつけてください。

図表 7 - 9 - 5 ワーク・ライフ・バランスの実現への取組みで必要なこと  
- (3) 働く人を含めた一人ひとりの取組み



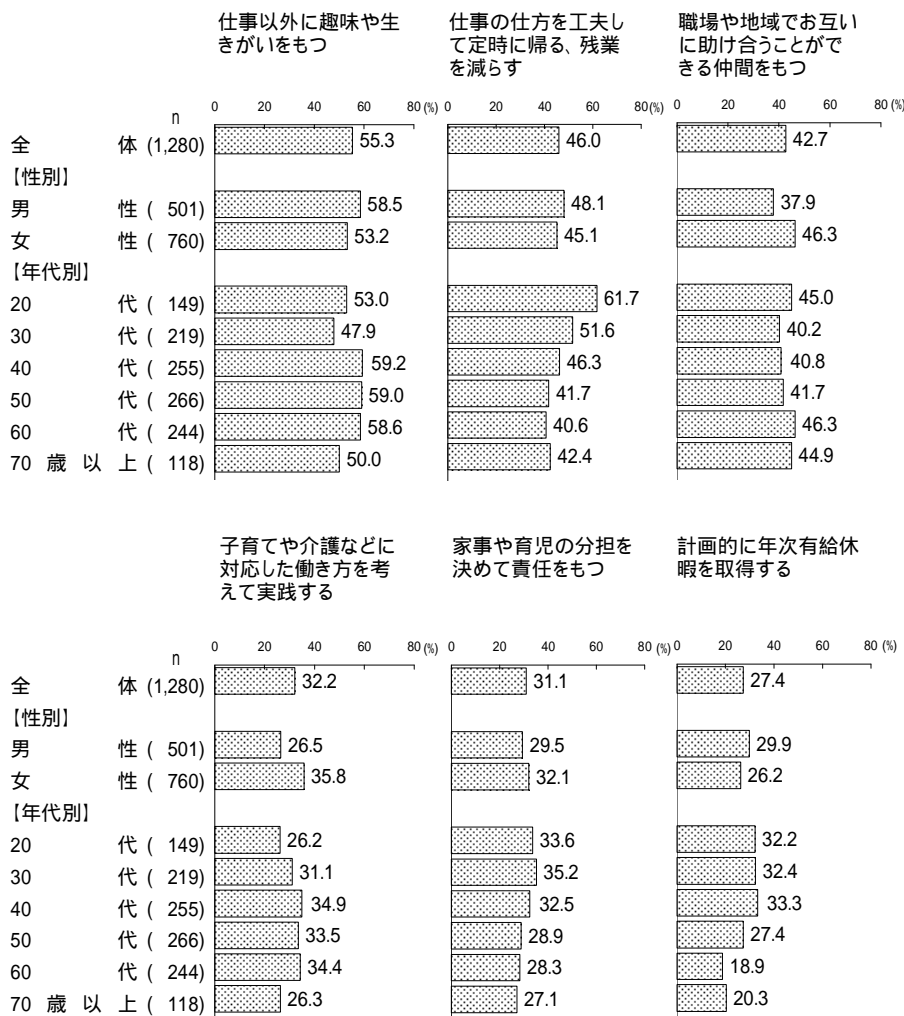
ワーク・ライフ・バランスの実現への働く人を含めた一人ひとりの取組みで必要なことは、「仕事以外に趣味や生きがいをもつ」(55.3%)が5割半ばで最も高くなっている。次いで「仕事の仕方を工夫して定時に帰る、残業を減らす」(46.0%)、「職場や地域でお互いに助け合うことができる仲間をもつ」(42.7%)、「子育てや介護などに対応した働き方を考えて実践する」(32.2%)の順で続いている。(図表7-9-5)

性別でみると、「子育てや介護などに対応した働き方を考えて実践する」は女性（35.8%）が男性（26.5%）よりも9.3ポイント高く、「職場や地域でお互いに助け合うことができる仲間をもつ」も女性（46.3%）が男性（37.9%）よりも8.4ポイント高くなっている。一方、「仕事以外に趣味や生きがいをもつ」は男性（58.5%）が女性（53.2%）よりも5.3ポイント高くなっている。

年代別でみると、「仕事の仕方を工夫して定時に帰る、残業を減らす」はおおむね年齢が低くなるほど割合が高く、特に20代（61.7%）で6割を超え他の年代と比べて高くなっている。また、「計画的に年次有給休暇を取得する」は40代以下の年代で3割を超え高くなっている。

（図表7-9-6）

図表7-9-6 ワーク・ライフ・バランスの実現への取組みで必要なこと - 性別、年代別  
- (3) 働く人を含めた一人ひとりの取組み



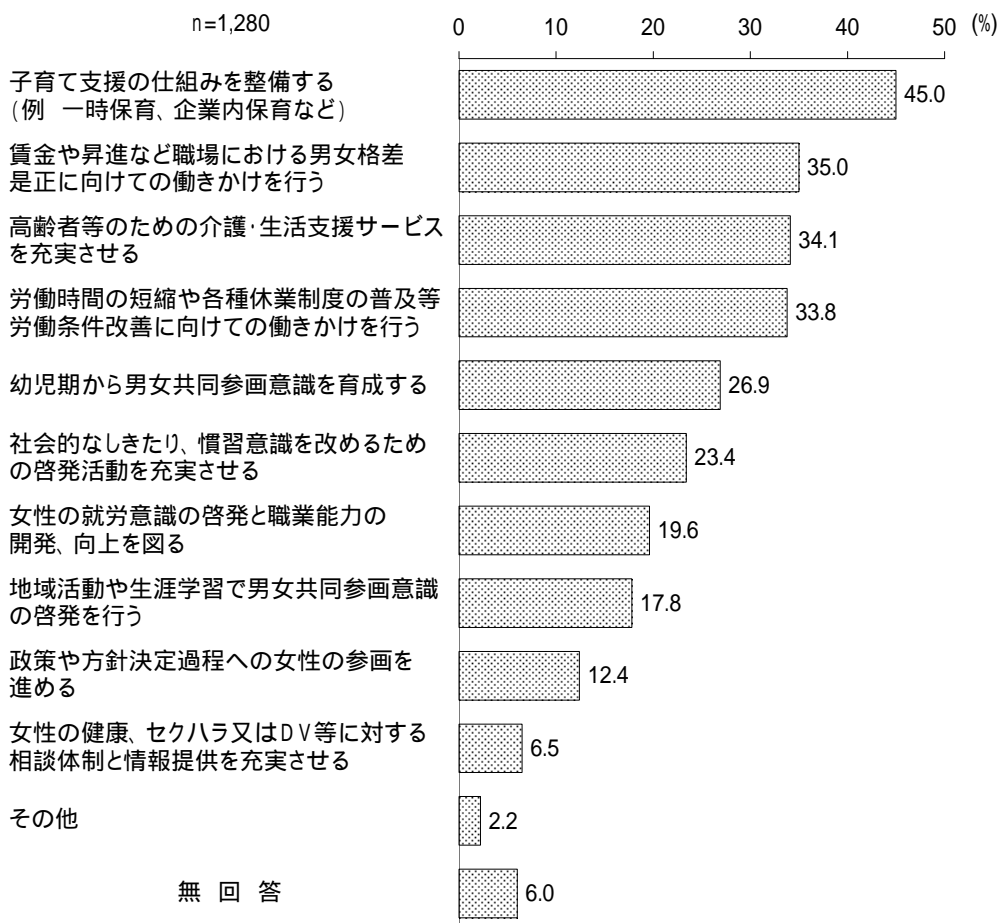
## 8 男女共同参画社会に関する施策

### 8 - 1 行政での取組みが必要なもの

「子育て支援の仕組みを整備する（例 一時保育、企業内保育など）」が4割半ば

問 26 男性も女性も性別にかかわらず、自分の個性や能力を生かして活躍できる社会を実現するために、行政でどのような取り組みが必要だと思われますか。次の中からあてはまる番号を3つまで選んで をつけてください。

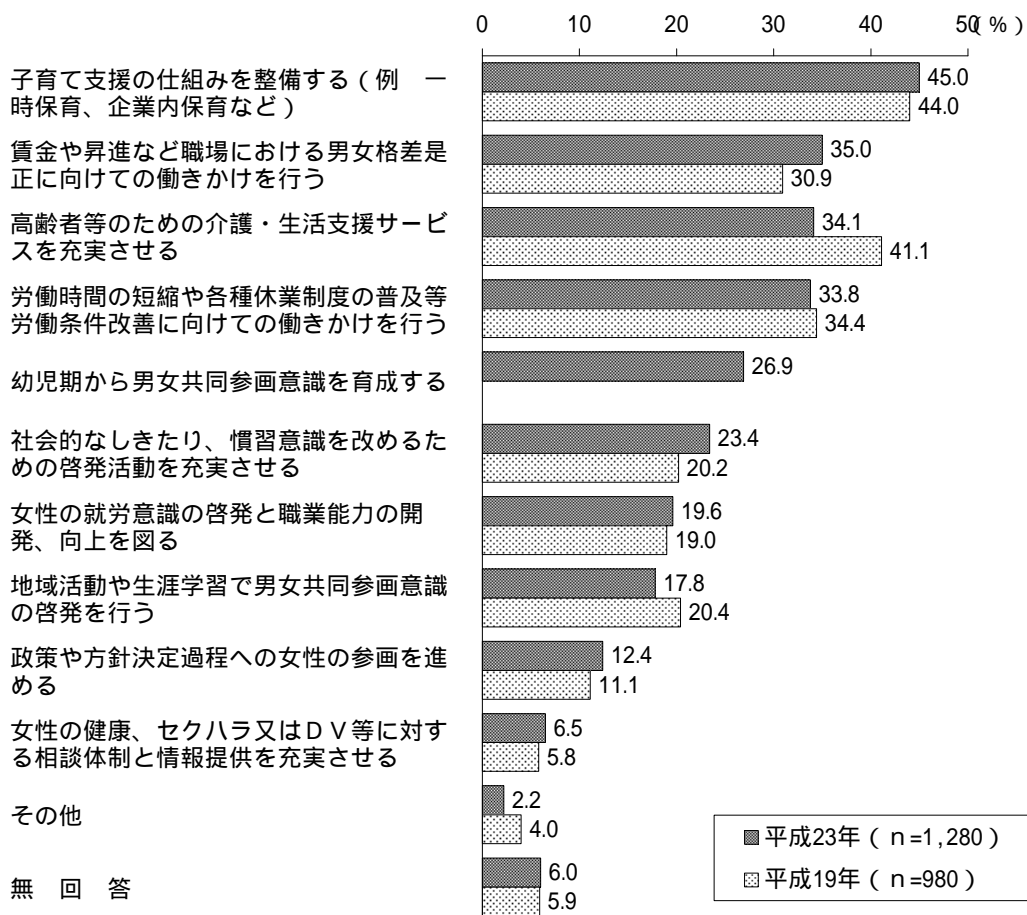
図表 8 - 1 - 1 行政での取組みが必要なもの



行政での取組みが必要なものは、「子育て支援の仕組みを整備する（例 一時保育、企業内保育など）」(45.0%) が4割半ばで最も高くなっている。次いで「賃金や昇進など職場における男女格差是正に向けての働きかけを行う」(35.0%)、「高齢者等のための介護・生活支援サービスを充実させる」(34.1%)、「労働時間の短縮や各種休業制度の普及等労働条件改善に向けての働きかけを行う」(33.8%)の順で続いている。(図表 8 - 1 - 1)

平成 19 年の調査と比較すると、「高齢者等のための介護・生活支援サービスを充実させる」が 7.0 ポイント減少している。一方、「賃金や昇進など職場における男女格差是正に向けての働きかけを行う」が 4.1 ポイント増加している。(図表 8 - 1 - 2 )

図表 8 - 1 - 2 行政での取組みが必要なもの - 過年度比較

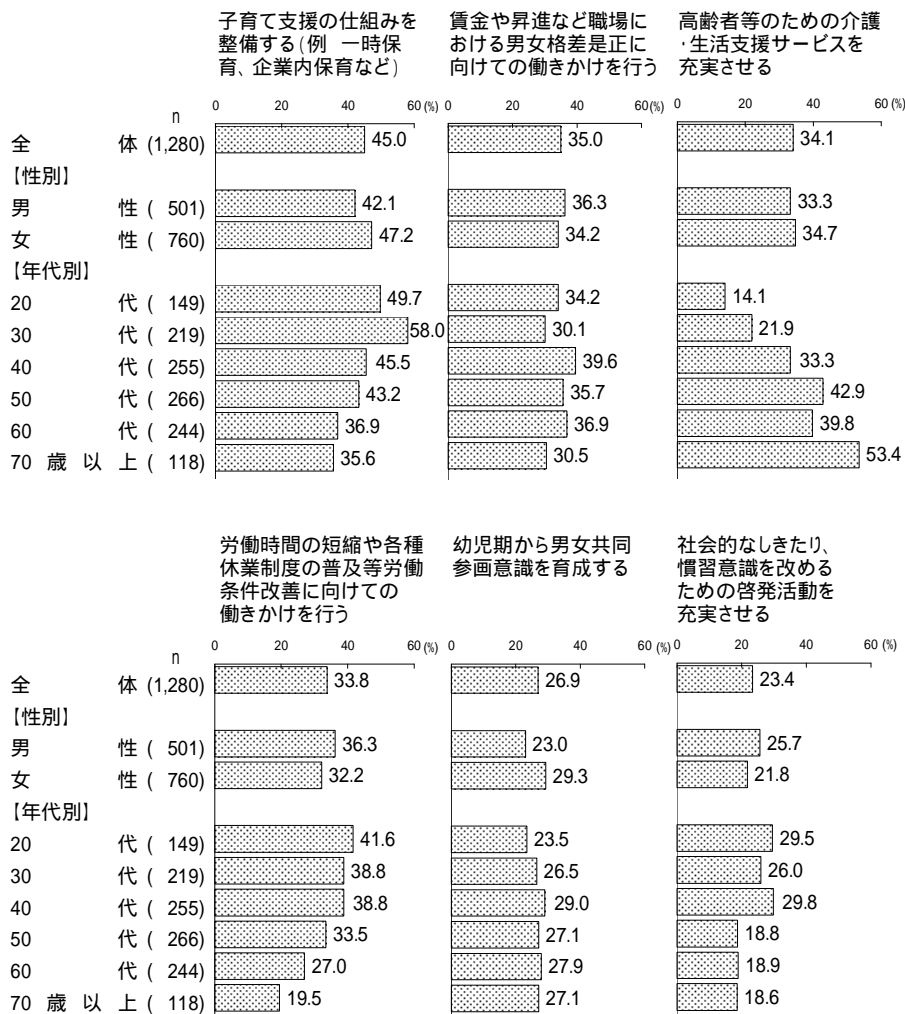


「幼児期から男女共同参画意識を育成する」は平成 23 年からの新設問

性別でみると、「幼児期から男女共同参画意識を育成する」は女性（29.3%）が男性（23.0%）よりも6.3ポイント高く、「子育て支援の仕組みを整備する（例 一時保育、企業内保育など）」は女性（47.2%）が男性（42.1%）よりも5.1ポイント高くなっている。一方、「労働時間の短縮や各種休業制度の普及等労働条件改善に向けての働きかけを行う」は男性（36.3%）が女性（32.2%）よりも4.1ポイント高くなっている。

年代別でみると、「子育て支援の仕組みを整備する（例 一時保育、企業内保育など）」は30代（58.0%）で6割近くと他の年代に比べて高くなっている。また、「高齢者等のための介護・生活支援サービスを充実させる」はおおむね年代が高くなるほど割合が高く、70歳以上（53.4%）で5割を超え高くなっている。一方、「労働時間の短縮や各種休業制度の普及等労働条件改善に向けての働きかけを行う」は年齢が低くなるほど割合が高く、20代（41.6%）で4割を超え高くなっている。（図表8-1-3）

図表8-1-3 行政での取組みが必要なもの - 性別、年代別（上位6位）





## 9 自由意見

問 27 男女共同参画社会実現のためのご意見、ご要望がありましたら、ご自由にお書きください。

アンケートの最後に男女共同参画社会実現のためのご意見、ご要望を自由に記述していただいたところ、199 件の回答が寄せられた。そのうち、主な意見を原文のまま掲載する。

### 【自由回答の記述】

#### 男女平等意識について 49 件

---

- ・ 男性と女性ではそもそも違うものであり、何でも平等にというよりは、個人個人の素質を尊重させていくのが大事だと思います。
- ・ 男性も女性もそれぞれが違う個性を活かしながら皆が満足して生かされる社会は、色々な仕事スタイル、生活スタイルを受け入れられるとても豊容力のある社会だと思います。厚木市は、そのような、先端を行くすばらしい市をめざしてほしいと思います。
- ・ 男女共同参画社会の理念そのものには賛成だが、昇進や採用などで女性用の枠を設けるような政策・制度には反対である。共同参画は、あくまで男女双方の意識向上によってなされなければならない、数を区切るような方法ではかえって女性への能力の疑問を生じさせたり、反感を招く結果になってしまう。能力次第で誰でも責任ある仕事に携わることができるという、間口の広さをこそ徹底して整備すべきである。

#### 家庭生活について 9 件

---

- ・ 私には2人の娘がいますが、長女が小さい時には、出産、学校行事など、子どものために主人が仕事を休むなど、全く考えられない時代でした。11才違いの次女は現在小学5年生ですが、学校行事にはお父さんの姿がたくさん見られ、赤ちゃんをだっこする若いパパさんの姿もよく見られるようになりました。わずか10年の間に、男性の家事育事に対する、意識が、大きく変わったと常々感じています。
- ・ 女性が家事をするのがあたりまえ、という事をなくしたほうがいい。
- ・ 家庭内における家事、育児、介護を就労と評価する社会を望みます。

#### 出産・育児について 15 件

---

- ・ 女性には出産、子育てというハンデがありますが、まわりや社会が手助け、協力すれば、少子化の歯止めになり女性も能力を発揮し、よりよい社会になっていくと思います
- ・ TVなどの目に見える所での女性参加・役職獲得を願っています。政治家も、半数は女性など。ただ、女性の結婚・妊娠・出産で社会的にハンデを感じる部分が強く、肉体的・体力的にもかなりキツイものがあるので、そこをしっかりと支えてほしい。妊娠中（初期は人にも言いづらいし、見た目でも分かりにくいので）、また生理中にも働きやすい、もしくは休みやすい職場の体制も必要だと思います。

## 社会生活について 20 件

---

- ・ 現在仕事をしています。職場で初めて育休を取得し、社会復帰させていただきました。仕事と家庭の両方をこなすことは大変なことでしたが、プラスに考えこなすことが出来ました。管理職となった現在は、他のスタッフ（妊娠中の人や子供のいる男、女）が仕事のしやすい職場作りを心がけてます。また、未婚のスタッフの人たちにも、今後、結婚し子供を産んでも働きやすい職場を作ろうと話しています。
- ・ 女性だとか男性だとか関係なく、一人の人間として、お互いをしっかり認めあえる世の中になってほしいと思います。仕事面に関しては、まだ思うように休みが取れない（有給に対し「有給なんて使いやがって」等の発言をする人がいる）現実があるので、社会全体として、いろいろな見直しをしていく必要があると思います。

## ドメスティック・バイオレンス（DV）について 1 件

---

- ・ DVと気付かない場合や、どうしていいのかわからず自分が我慢すれば済むと、思っている人が多いと思います。「これはDVです、ここへ連絡を」など、精神的に抜け出せる場所をつくって欲しい。DVしている本人にも、「あなたはDVです」とわかるように、気付かせるような何か対策が欲しい。

## ワーク・ライフ・バランスについて 8 件

---

- ・ 女性が働きやすい社会にするのも大事だが、やはり労働時間が長かったりすると、結婚がおそくなって少子化が止まらないと思うので、もう少し労働時間の見直しが必要なのではないかと考えます。
- ・ 働きながら家庭生活を両立させるのには今の社会ではきびしい。夫の理解はもちろんのこと、もっと会社・地域の理解、制度がないと女性の余裕がない。地域活動への参加は、仕事、家庭がうまくいきゆとりがあってはじめてできるもの。

## 男女共同参画社会に関する施策、その他の意見について 97 件

---

- ・ 男女共同参画社会実現には、少子高齢化社会等、今の社会実情をふまえて、特に若者の雇用制度や、社会保障制度などのより現実的で、大胆な制度改正が早急に必要だと思われます。
- ・ 男女共同参画社会実現のための意識の啓発活動は、行政や政治の施策だけではなく、テレビ等のマスコミとも、一体となって取り組んだりすると有効ではないでしょうか。（例えば、ミュージカルなどの演劇・お笑いなどのバラエティ・映画やドラマ、アニメやマンガ、音楽や美術・文学・スポーツ等の分野などの活用）啓発活動を楽しみながら、広げていけばよいのではないのでしょうか。教育的なまじめな話も悪いとは思いませんが、やさしさやユーモアなどで、多くの心に伝わりやすくするのも大切だと思います。



# 使用した調査票



# 厚木市男女共同参画についての市民意識調査

～調査にご協力をお願いいたします～

市民の皆様には、日ごろから市政にご理解とご協力をいただき、ありがとうございます。本市では「厚木市男女共同参画計画」を策定し、すべての人が尊重され、多様な生き方を選択することが可能で、家庭、地域、職場などにおいても個人の能力を十分に発揮することができる、男女共同参画社会の実現をめざして様々な取組みを進めております。

このたび、施策を有効に進めるうえでの資料とさせていただくため、男女共同参画に関する市民のみなさまのご意見をお伺いする意識調査を実施させていただくことになりました。この調査にあたり厚木市にお住まいの20歳以上の3,000人の方を無作為に選ばせていただいております。

この調査はあくまでも無記名であり、調査結果は数字で統計的に整理いたしますので、ご回答いただいた方が特定されたり、ほかの目的に利用することはありません。

お忙しい中、お手数とは存じますが、調査の趣旨をご理解いただき、是非ともご協力くださいますようお願い申し上げます。

平成23年10月20日

厚木市長 小林 常 良

<記入上のお願い>

- 1 回答は、宛名のご本人がお答えください。
- 2 回答は、あてはまる番号を で囲んでください。なお、「その他」を で囲んだ場合は、具体的な内容を( )内にお書きください。
- 3 設問では、「女性の方だけ」や「3つまで」などと指定されていますので、指定のとおりお答えください。
- 4 ご記入いただいた調査用紙は、同封の返信用封筒に入れ、11月4日(金)までに投函して下さるようお願いいたします。
- 5 目の不自由な方で点字の調査用紙が必要な場合は、次の担当までご連絡ください。
- 6 この調査についてご不明な点などがありましたら、次の担当までお問い合わせください。

担当 厚木市中町1丁目4番3号(あつぎパートナーセンター内)  
協働安全部人権男女参画課 TEL 225 - 2500



## 男女共同参画社会とは

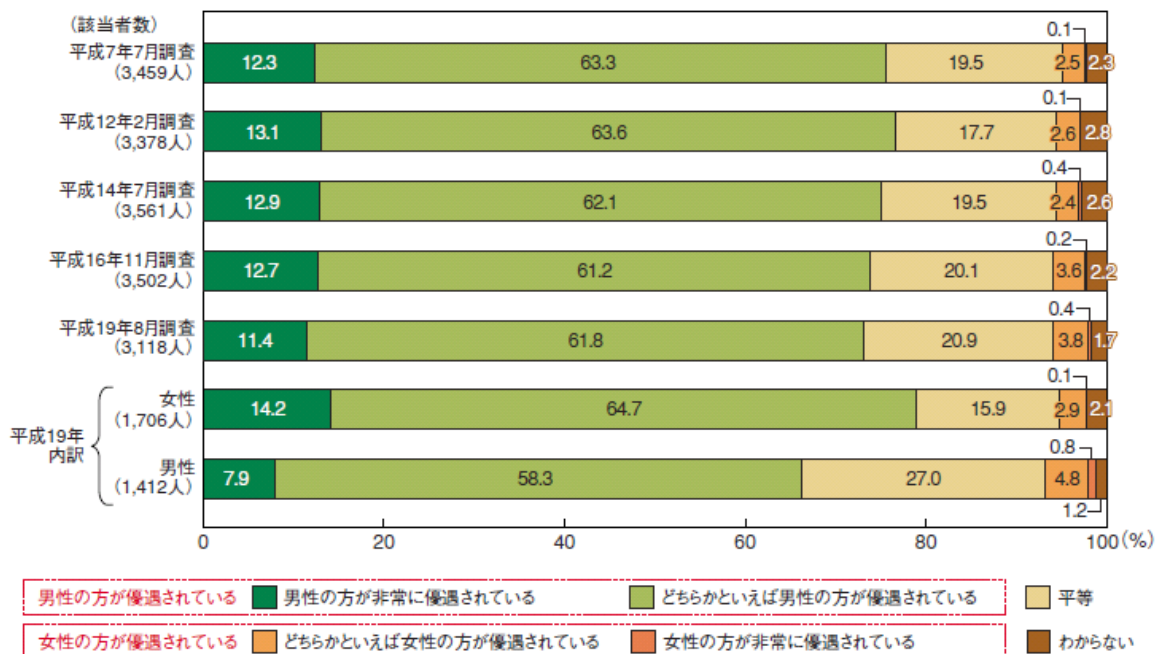
男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」です。  
(男女共同参画社会基本法第2条)

このような社会の実現にむけて様々な取組をしておりますが、次の調査結果からも男女共同参画が必ずしも十分に進んでいない状況です。

内閣府ホームページより

## 社会全体における男女の地位の平等感

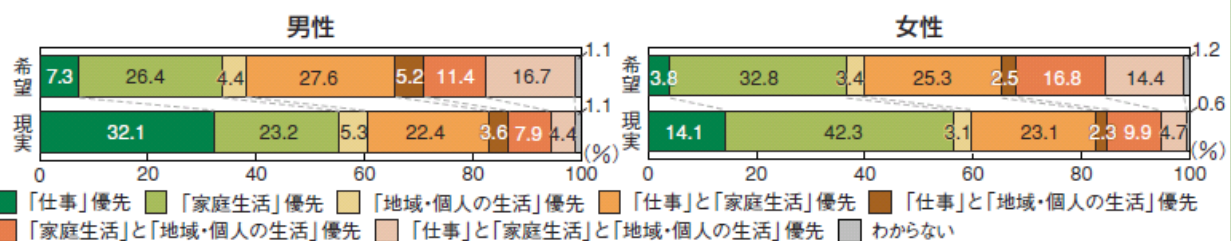
社会全体で見た場合、男女の地位について約73.2%が「男性の方が優遇されている」と考えています。



備考:内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成19年8月調査)より作成。

## 仕事と生活の調和の希望と現実

全国20歳以上の者に、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度についての希望と現実を聞いたところ、全体としては、男女ともに「仕事と家庭生活をともに優先したい」といった複数の活動をバランスよく行いたいとする人の割合が高くなってはいますが、現実には、「仕事」あるいは「家庭生活」など、単一の活動を優先している人の割合が高い傾向がみられます。



備考:1.内閣府「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する特別世論調査(平成20年6月調査)」より作成。  
2.「生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度についてお伺いします。まず、あなたの希望に最も近いものをこの中から1つお答えください。それでは、あなたの現実(現状)に最も近いものをこの中から1つお答えください。」への回答。

あなたご自身のことについてうかがいます。

F 1 あなたの性別は次のどちらですか。

- 1 男性                      2 女性                      3 その他（男性、女性に区別されることに違和感がある）

F 2 あなたの年齢はおいくつですか。

- 1 20～29歳                      3 40～49歳                      5 60～69歳  
2 30～39歳                      4 50～59歳                      6 70歳以上

F 3 あなたの職業は何ですか。2つ以上の職業をお持ちの方は、主なものを1つ選んでください。

- 1 農林水産業の自営主、家族従業者                      6 専業主婦(夫)  
2 商工業・サービス業の自営主、家族従業者                      7 学生  
3 自由業（医師、弁護士、作家、画家など）                      8 無職  
4 会社員、公務員                      9 その他（                      ）  
5 パート、アルバイト、派遣社員

F 4 あなたは結婚していらっしゃいますか。（事実婚を含みます）

- 1 結婚している                      2 結婚していない                      3 結婚していたが、離婚・死別した

（F 4で「1 結婚している」（事実婚の方も含む）とお答えの方に）

→ F 4 - 1 配偶者の方の職業は何ですか。2つ以上の職業をお持ちの方は、主なものを1つ選んでください。

- 1 農林水産業の自営主、家族従業者                      6 専業主婦(夫)  
2 商工業・サービス業の自営主、家族従業者                      7 学生  
3 自由業（医師、弁護士、作家、画家など）                      8 無職  
4 会社員、公務員                      9 その他（                      ）  
5 パート、アルバイト、派遣社員

F 5 あなたの世帯構成は次のどれに該当しますか。

- 1 単身世帯（ひとり暮らし）                      4 三世帯世帯（親と子と孫）  
2 一世帯世帯（夫婦だけ）                      5 その他（                      ）  
3 二世帯世帯（親と子）

F 6 あなたはお子さまはいらっしゃいますか。

- 1 いる（同居）                      3 いる（同居、別居どちらも）  
2 いる（別居）                      4 いない



男女平等意識についてうかがいます。

問1 あなたは、「男女共同参画社会」ということばを知っていますか。あてはまる番号を1つ選んでをつけてください。

- 1 内容も知っている                      2 言葉は聞いた事がある                      3 全く知らない

問2 あなたは、次にあげる分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。あてはまる番号をそれぞれ1つ選んでをつけてください。

	平等	男性優位	女性優位	わからない
(1) 家庭生活で	1	2	3	4
(2) 職場で	1	2	3	4
(3) 学校教育の場で	1	2	3	4
(4) 自治会など地域活動の場で	1	2	3	4
(5) 政治の場や政策決定の場で	1	2	3	4
(6) 法律や制度上で	1	2	3	4
(7) 社会通念、慣習上で	1	2	3	4

問3 あなたは「男性は仕事」「女性は家庭」というように性別で役割を区別する考え方についてどう思いますか。あてはまる番号を1つ選んでをつけてください。

- 1 もっともだと思う                      2 そうは思わない                      3 どちらともいえない

(問3で「2 そうは思わない」とお答えの方に)

問3 - 1 その理由についてあなたの考えに近いものを1つ選んでをつけてください。

- 1 男女ともに仕事を持ち、家庭でも責任を分担するのが良い  
 2 男女ともに仕事を持ち、家庭のことは女性が責任を持つのが良い  
 3 男女ともに仕事を持ち、家庭のことは男性が責任を持つのが良い  
 4 女性は仕事、男性は家庭にいるのが良い  
 5 男女の役割は固定せずに、どちらが仕事をしても家庭にいても良い  
 6 わからない

家庭生活についてうかがいます。

問4 日常的な家庭の仕事の分担についてあてはまる番号をそれぞれ1つ選んで をつけてください。

- (1)「現在」の状況については配偶者(事実婚の方も含む)のいる方のみお答えください。  
 (2)「理想」については全員の方がお答えください。

	(1)現在					(2)理想				
	半々 夫と 妻で	主に 妻	主に 夫	その 他の 人	該 当 な し	半々 夫と 妻で	主に 妻	主に 夫	その 他の 人	わ か ら な い
(ア) 食事のしたく	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(イ) 食事の後片付け	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(ウ) 掃除	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(エ) 洗濯	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(オ) 買物	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(カ) 子育て	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(キ) 介護	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(ク) 地域活動(自治会など)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

問5 あなたは、男女がともに家事・育児・介護を担うためには、どのようにしたらよいと思いますか。  
 あてはまる番号を3つまで選んで をつけてください。

- 1 家庭で、家事・育児・介護の分担について十分話し合う
- 2 家庭で、子どもに、男女の区別なく家事・育児・介護に携わることの必要性を教える
- 3 学校で、児童や生徒に、男女の区別なく家事・育児・介護に携わることの必要性を教える
- 4 職場で、勤務時間の弾力化、労働時間の短縮、育児・介護休暇の普及等を図る
- 5 行政が、男性への家事・育児等の講座、情報提供、相談窓口など、支援の充実を図る
- 6 仕事と家庭の両立ができるように社会全体の仕組みを改める
- 7 その他 ( )

出産・育児についてうかがいます。

問6 近年、出生率が低下し少子化が進んでいますが、その理由はどのようなことだと思いますか。あてはまる番号を3つまで選んで をつけてください。

- 1 経済的なゆとりがないから
- 2 子どもより仕事を優先と考えている人が多いから
- 3 結婚しない人が増えたから
- 4 地域や職場での子育て支援制度が充実していないから
- 5 結婚年齢が高くなったから
- 6 子どもより夫婦を中心に考える人が増えたから
- 7 出産や育児は精神的・肉体的負担が大きいから
- 8 育児に対する男性の理解、協力が足りないから
- 9 子どもは少なくして、手厚く育てたいという人が増えたから
- 10 その他 ( )

問7 出産・育児に関する次のような考え方をあなたはどう思いますか。あてはまる番号をそれぞれ1つ選んで をつけてください。

	そう思う	そう思わない	どちらとも いえない
(1) 子どもを生む、生まない、いつ生む、何人生むかについては、お互いの意思を尊重すべきだ	1	2	3
(2) 子育ては夫婦がともにすべきである	1	2	3
(3) 3歳までは母親の手で育てるべきだ	1	2	3
(4) 子どもを外に預けてまで仕事をすべきではない	1	2	3
(5) 家庭での子どもの教育やしつけは母親の責任である	1	2	3
(6) 男の子は男らしく、女の子は女らしく育てた方がよい	1	2	3

社会生活（仕事、地域活動）についてうかがいます。

問8 女性にとって望ましい働き方はどれだと思いますか。あてはまる番号を1つ選んで をつけてください。

- 1 結婚せず、ずっと就業する
- 2 結婚・出産してもずっと就業する
- 3 結婚するまでは職業を持つが、その後は持たない
- 4 出産するまでは職業を持つが、その後は持たない
- 5 職業は持ち続けるが、子育ての時期は一時やめて家庭に入る
- 6 職業は持たず主婦業に専念する
- 7 その他 ( )

問9 現在、会社等にお勤めの方だけにかがいます。

あなたは職場の中で、女性について次のように思うことがありますか。あてはまる番号をそれぞれ1つ選んでをつけてください。

	そう思う	思わない	どちらとも いえない
(1) 責任ある仕事を任せない傾向がある	1	2	3
(2) 教育研修の機会が少ない、その内容が異なる	1	2	3
(3) 能力を生かせる機会や配置転換が少ない	1	2	3
(4) 男性にくらべ昇進・昇格が遅い	1	2	3
(5) 結婚・出産を機に退職する習慣や圧力がある	1	2	3
(6) 女性上司の下で仕事をすることには、正直抵抗感がある	1	2	3
(7) 女性に対し身構えたり、甘やかしたりする上司や同僚がいる	1	2	3

その他、不公平と感ずることがありましたらご記入ください。

問10 現在、会社等にお勤めの方だけにかがいます。

あなたの職場には次のような制度はありますか。あてはまる番号をそれぞれ1つ選んでをつけてください。

	ある	ない	あるが 取得し にくい
(1) 産前産後休暇制度 (産前産後の休暇が充分に取得できる制度)	1	2	3
(2) 育児休業制度 (子どもが生まれてから希望に応じ、ある程度の期間休業できる制度)	1	2	3
(3) フレックスタイム制度 (入社・退社の時刻を自由に決められる制度)	1	2	3
(4) 短時間勤務制度 (育児・介護のため就業時間を縮めることができる制度)	1	2	3
(5) 介護・看護休業制度 (子どもや親の介護・看護のため必要な期間休業できる制度)	1	2	3
(6) 再雇用制度 (出産・育児・介護などのため退職した女性を元の職場で再雇用する制度)	1	2	3
(7) 企業内保育制度 (企業内の保育所が利用できる制度)	1	2	3
(8) 在宅勤務制度 (自宅で仕事をすることができる制度)	1	2	3

問 11 男女が共に働きやすい職場環境を作るため、あなたはどのような制度が必要だと思えますか。次の中からあてはまる番号を3つまで選んで をつけてください。

- |              |             |                |
|--------------|-------------|----------------|
| 1 産前産後休暇制度   | 4 短時間勤務制度   | 7 企業内保育制度      |
| 2 育児休業制度     | 5 介護・看護休業制度 | 8 在宅勤務制度       |
| 3 フレックスタイム制度 | 6 再雇用制度     | 9 育児休業中の経済支援制度 |

問 12 女性の方だけにうかがいます。

あなたの働き方は次のどれにあたりますか。あてはまる番号を1つ選んで をつけてください。

- |                               |
|-------------------------------|
| 1 子どもを生み育て、ずっと就業している          |
| 2 結婚までは働き、結婚のために退職            |
| 3 結婚して子どもができるまで働き、妊娠・出産のために退職 |
| 4 子育ての時期に一時仕事をやめ、その後再就職       |
| 5 子どもを持たず、就業している              |
| 6 ずっと職業を持たず、家事に専念             |
| 7 働いていたが、結婚・出産以外の理由で退職        |
| 8 その他 ( )                     |

問 13 あなたは現在、仕事以外で次のような社会活動に参加されていますか。

あてはまる番号にいくつでも をつけてください。

- |                  |                   |
|------------------|-------------------|
| 1 自治会、町内会等の地域活動  | 4 趣味やスポーツ等のグループ活動 |
| 2 P T A、子ども会等の活動 | 5 その他 ( )         |
| 3 ボランティア活動       | 6 特にない            |

問 14 今後、地域活動への参加を進めるためには、どのようなことが必要だと思えますか。あてはまる番号を1つ選んで をつけてください。

- |                                |
|--------------------------------|
| 1 地域活動への参加に関する情報が手軽に入手できるようにする |
| 2 地域活動に参加しやすくなるような学習機会を増やす     |
| 3 企業等が労働時間を短縮し、余暇を増やせる体制づくりをする |
| 4 男女を対象にした仕事との両立を支援する体制を整備する   |
| 5 その他 ( )                      |

問 15 自治会や P T A 等の代表や職場の役職、議員や審議会委員など、方針決定の場に女性が参画することについてあなたはどのように思えますか。あてはまる番号を1つ選んで をつけてください。

- |                             |
|-----------------------------|
| 1 男性を上回るほど増えるほうがよい          |
| 2 男女同数になるくらいまで増えるほうが良い      |
| 3 男女同数まではいかなくても、今より増えるほうが良い |
| 4 今のままでよい                   |
| 5 今より少ないほうが良い               |
| 6 その他 ( )                   |
| 7 わからない                     |

問 16 自治会やPTA等の代表や職場の役職、議員や審議会委員など、方針決定の場に女性の参画が増えていくためにはどのようなことが必要だと思いますか。あなたが特に重要だと思うもの1つ選んで をつけてください。

- 1 「役職などは男性がやるもの」という意識をなくすこと
- 2 男性優位の組織運営を改善すること
- 3 女性の能力開発のための研修の機会を充実させること
- 4 女性自身が積極的に参画意識・意欲を持つこと
- 5 家族からの支援や協力があること
- 6 女性の活動を支援するネットワークを広げて充実させること
- 7 方針決定の重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を充実すること
- 8 その他 ( )
- 9 わからない

**セクシュアル・ハラスメントについてうかがいます。**

問 17 あなたは、次のような行為について、セクシュアル・ハラスメントだと感じた経験はありますか。あてはまる番号をそれぞれ1つ選んで をつけてください。

(注)「セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)」とは、相手の意思に反した性的いやがらせを行い、それに対する対応によって仕事をするうえで一定の不利益を与えたり、生活環境を著しく悪化させることをいいます。

	ある	ない
(1) 異性との交際関係や結婚についてしつこく聞かれた	1	2
(2) 年齢や容姿のことで不愉快な意見や冗談を言われた	1	2
(3) 交際を拒否して仕事で不当に扱われたり、いやがらせを受けた	1	2
(4) 性的なうわさを流された	1	2
(5) 不必要に体に触られた	1	2
(6) 交際や性的関係をせまられた	1	2
(7) 宴会でお酌やデュエットを強要された	1	2

問 18 セクシュアル・ハラスメントをなくすためにはどのような対策が必要と考えますか。あてはまる番号にいくつでも をつけてください。

- 1 公的な相談窓口の充実
- 2 罰則規定等法律面での強化
- 3 企業等でのセクハラ防止教育の充実や相談窓口の設置
- 4 セクハラは人権侵害という意識づくり、啓発活動の充実
- 5 詳細な実態把握のための調査・研究
- 6 その他 ( )

ドメスティック・バイオレンス（DV）についてうかがいます。

問 19 あなたは、これまでにあなたの配偶者（事実婚を含む）または恋人などから次のような行為をされたことはありますか。あてはまる番号をそれぞれ1つ選んで をつけてください。

（注）「ドメスティック・バイオレンス（DV）」とは、夫婦間や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振られる身体的・性的・精神的な暴力をいいます。なお、被害者は男性、女性を問いません。

	何度もあった	数回あった	全くない	DVと気づかなかった
(1) 大声でどなられる	1	2	3	4
(2) 「誰のおかげで生活できるんだ」とか、「かいしょうなし」等と言われる	1	2	3	4
(3) 交友関係や電話を必要以上に細かく監視される	1	2	3	4
(4) 何を言っても、長時間無視される	1	2	3	4
(5) なぐるふりをして、おどされる	1	2	3	4
(6) 家に生活費を入れない	1	2	3	4
(7) 嫌がっているのにポルノビデオや雑誌を見せられる	1	2	3	4
(8) 嫌がっているのに、性的な行為を強要する	1	2	3	4
(9) 足でけったり、平手で打つ	1	2	3	4
(10) 命の危険を感じるほどの暴行を受ける	1	2	3	4
(11) 自分はないが、知人などの身近な人が受けたと聞いたことがある	1	2	3	4

（問 19 で「1 何度もあった」「2 数回あった」と1つでもお答えの方に）

問 19 - 1 そのことを誰かに相談しましたか。あてはまる番号を1つ選んで をつけてください。

- 1 相談した
- 2 誰またはどこに相談して良いかわからなかった
- 3 恥ずかしくて誰にも言えなかった
- 4 相談しても無駄だと思い、相談しなかった
- 5 相談したことがわかると仕打ちや子どもに危害がおよぶと思ったから相談しなかった
- 6 自分が我慢すれば、このままやっていけると思い相談しなかった
- 7 自分にも落ち度があると思い相談しなかった
- 8 相談するほどのことでもないと思った

（問 19 - 1 で「1 相談した」とお答えの方に）

問 19 - 2 実際に誰またはどこに相談しましたか。あてはまる番号をすべて選んで をつけてください。

- 1 親類
- 2 役所の相談窓口
- 3 知人・友人
- 4 医師・カウンセラー
- 5 家庭裁判所・弁護士など
- 6 警察署
- 7 その他（ ）





問22 ワーク・ライフ・バランスを進めることで、どのような影響があると思いますか。あてはまる番号を3つまで選んで をつけてください。

- |    |                              |  |
|----|------------------------------|--|
| 1  | 企業の生産性を上げることができる             |  |
| 2  | 企業の生産性の低下につながる               |  |
| 3  | 企業の生産性に影響はない                 |  |
| 4  | 従業員が高いモチベーションをもって仕事をすることができる |  |
| 5  | 従業員の仕事に対するモチベーションが下がることにつながる |  |
| 6  | 従業員の仕事に影響はない                 |  |
| 7  | 時間的にゆとりを持った豊かな生活ができる         |  |
| 8  | 生活の質が低下する                    |  |
| 9  | 生活にとって影響はない                  |  |
| 10 | その他( )                       |  |
| 11 | わからない                        |  |

問23 企業が育児・介護休業等の制度を充実させることについてどう思いますか。あてはまる番号を1つ選んで をつけてください。

- |   |   |  |
|---|---|--|
| 1 | 自分の生活も充実し、仕事にも集中でき自分にも企業にもプラスになる              |  |
| 2 | 自分の生活は充実するが、企業にとってはコスト増でマイナスになる               |  |
| 3 | 企業にとってはコスト増だが、少子高齢化の中、社会全体でそのコスト増を負担しなければならない |  |
| 4 | その他( )  |  |
| 5 | わからない   |  |

問24 あなたの現在の生活時間と希望する(理想と思う)おおよその配分をお知らせください。平日と土・日・祝日別に記入例に示すように時間単位でご記入ください。(合計が24時間になるようにお願いします。)

		1 就寝	2 仕事	3 家事 育児	4 学習 趣味	5 スポー ツ レジャー	6 介護	7 社会 活動	8 通勤 通学	9 その他	合計
記入例		6	8	4	2	0	1	0	2	1	24時間
現 在	平日										24時間
	土・日・ 祝日										24時間
理 想	平日										24時間
	土・日・ 祝日										24時間

問 25 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を実現するためには、企業やそこで働く人はもとより、地域社会や行政など、様々な人が取り組むことが必要といわれています。それぞれの取組みのなかで特に必要だと思うものをそれぞれ3つまで選んで をつけてください。

(1) 企業による取組

- 1 各種休暇・休業制度を拡充し、多様な勤務形態を導入する  
例) 育児・介護休業、再雇用制度、短時間勤務、時差出勤、フレックスタイム等
- 2 在宅勤務などを認め、通勤の負担を減らす
- 3 育児・介護で仕事を休んでも不利にならない人事評価制度を作る
- 4 正社員と非正社員の格差を改善する
- 5 企業内に保育所などを作る
- 6 企業、事業所において業務や業務分担の見直しと意識改革をする
- 7 その他 ( )

(2) 行政による取組

- 1 先進的な企業の取組を紹介する
- 2 企業表彰制度や補助金などを設けて企業の取組を促す
- 3 ワーク・ライフ・バランスに関する調査等を行い、具体的な政策に活かす
- 4 保育施設や介護施設などを充実する
- 5 ワーク・ライフ・バランスに関するキャンペーンや情報提供を通じて啓発を行う
- 6 短時間勤務制度を率先して導入し、民間企業への普及を促す
- 7 柔軟な働き方が実現できる法令や雇用環境を整備する
- 8 その他 ( )

(3) 働く人を含めた一人ひとりの取組

- 1 仕事の仕方を工夫して定時に帰る、残業を減らす
- 2 仕事以外に趣味や生きがいをもつ
- 3 家事や育児の分担を決めて責任をもつ
- 4 職場や地域でお互いに助け合うことができる仲間をもつ
- 5 計画的に年次有給休暇を取得する
- 6 子育てや介護などに対応した働き方を考えて実践する
- 7 その他 ( )

男女共同参画社会に関する施策についてうかがいます。

問 26 男性も女性も性別にかかわらず、自分の個性や能力を生かして活躍できる社会を実現するために、行政でどのような取り組みが必要だと思われますか。次の中からあてはまる番号を3つまで選んでをつけてください。

- 1 幼児期から男女共同参画意識を育成する
- 2 地域活動や生涯学習で男女共同参画意識の啓発を行う
- 3 女性の就労意識の啓発と職業能力の開発、向上を図る
- 4 賃金や昇進など職場における男女格差是正に向けての働きかけを行う
- 5 労働時間の短縮や各種休業制度の普及等労働条件改善に向けての働きかけを行う
- 6 子育て支援の仕組みを整備する（例 一時保育、企業内保育など）
- 7 高齢者等のための介護・生活支援サービスを充実させる
- 8 女性の健康、セクハラ又はDV等に対する相談体制と情報提供を充実させる
- 9 社会的なしきたり、慣習意識を改めるための啓発活動を充実させる
- 10 政策や方針決定過程への女性の参画を進める
- 11 その他（ )

問 27 男女共同参画社会実現のためのご意見、ご要望がありましたら、ご自由にお書きください。

ご協力ありがとうございました。ご多忙のところ、お手数ですが11月4日（金）までに同封の返信用封筒に切手をはらずご投函ください。

**厚木市男女共同参画市民意識調査  
報告書**

平成24年3月

発行 厚木市

企画・編集 厚木市 協働安全部 人件男女参画課  
〒243-0018 厚木市中町一丁目4番3号  
電話 046(225)2500

調査協力 株式会社エスピー研

