

厚木市男女共同参画市民意識調査 報告書

令和4年3月

厚 木 市

目次

I	調査の概要	1
1	調査の目的	1
2	調査の方法	1
3	回収結果	1
4	調査項目	1
5	本報告書の見方	2
II	回答者属性	3
III	調査の総括	7
1	男女平等意識について	7
(1)	男女共同参画社会の認知度	7
(2)	分野別男女の地位の平等感	7
(3)	性別で役割を区別する考え方	7
(4)	「男性は仕事、女性は家庭」の考え方に共感しない理由	7
2	女性の活躍推進について	8
(1)	女性にとって望ましい働き方	8
(2)	女性が働きやすい職場環境確保のために必要な制度や取組	8
(3)	女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために必要なこと	8
(4)	政治・経済・地域等の各分野で女性のリーダーが増えることで生じる変化	9
(5)	政治・経済・地域等の各分野で女性のリーダーが増えるために必要なこと	9
(6)	就業先の女性の状況	9
3	ワーク・ライフ・バランスと生活時間の配分について	10
(1)	ワーク・ライフ・バランスの実現状況	10
(2)	ワーク・ライフ・バランス実現に必要な取組	10
(3)	現実の生活配分と理想の生活配分	11

4	家庭生活について	11
	(1) 日常的な家庭の仕事の分担	11
	(2) 日常的な子育ての分担	11
	(3) 介護の有無	11
5	社会生活について	12
	(1) 社会活動の参加状況	12
	(2) 地域活動への参加を進めるために必要なこと	12
	(3) 方針決定の場に女性が参画すること	12
	(4) 方針決定の場に女性が参画する機会を増やすために必要なこと	12
6	出産・育児について	12
	(1) 少子化の理由	12
	(2) 出産・育児に関する考え方	13
7	ハラスメント・DVについて	13
	(1) ハラスメントを受けた経験と種類	13
	(2) セクシュアル・ハラスメントだと感じた経験	13
	(3) セクシュアル・ハラスメントをなくすための対策	13
	(4) パワー・ハラスメントをなくすための対策	14
	(5) ドメスティック・バイオレンスの経験	14
	(6) ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談の有無	14
	(7) ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談先	14
	(8) ドメスティック・バイオレンスを受けたときに相談していない理由	14
	(9) 相談窓口等で配慮してほしいこと	15
8	性の多様性について	15
	(1) 自分の身近にLGBTの方がいるか	15
	(2) LGBTの方にとって生活しづらい社会か	15
	(3) LGBTの方が生活しやすい社会にするために必要な対策	15
9	新型コロナウイルス感染拡大の影響について	16
	(1) 新型コロナウイルス感染拡大の影響による働き方の変化	16
	(2) 新型コロナウイルス感染拡大の影響による生活や行動の変化	16
10	男女共同参画社会に関する施策について	16
	(1) 性別に関わりなく活躍できる社会の実現に必要な取組	16

IV	調査結果の分析	17
1	男女平等意識について.....	17
2	女性の活躍推進について.....	37
3	ワーク・ライフ・バランスと生活時間の配分について.....	59
4	家庭生活について.....	70
5	社会生活について.....	87
6	出産・育児について.....	96
7	ハラスメント・DVについて.....	106
8	性の多様性について.....	142
9	新型コロナウイルス感染拡大の影響について.....	148
10	男女共同参画社会に関する施策について.....	156
11	自由意見.....	161
	(1) 男女平等意識.....	161
	(2) 家庭生活.....	161
	(3) 出産・育児.....	162
	(4) 社会生活.....	163
	(5) ドメスティック・バイオレンス (DV)・ハラスメント.....	163
	(6) ワーク・ライフ・バランス.....	164
	(7) 男女共同参画社会に関する施策・その他.....	164
V	調査票	165

I 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施策の効果等を検証するとともに、厚木市男女共同参画計画改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します。

2 調査の方法

- (1) 調査地域 市内全域
- (2) 調査対象 3,000 人
 - ・厚木市に在住する満 18 歳以上の男女 2,000 人（外国籍の方を含む）…市内在住者
 - ・厚木市に在勤する満 18 歳以上の男女 1,000 人（外国籍の方を含む）…市内在勤者
- (3) 抽出方法 無作為抽出
- (4) 調査方法 郵送配布・郵送回収
- (5) 調査期間 令和 3 年 10 月 7 日～10 月 27 日

3 回収結果

配布数	回収数	回収率
3,000 通	1,117 通	37.2%

4 調査項目

- (1) 基本属性
- (2) 男女平等意識について
- (3) 女性の活躍推進について
- (4) ワーク・ライフ・バランスと生活時間の配分について
- (5) 家庭生活について
- (6) 社会生活について
- (7) 出産・育児について
- (8) ハラスメント・DVについて
- (9) 性の多様性について
- (10) 新型コロナウイルス感染拡大の影響について
- (11) 男女共同参画社会に関する施策について

5 本報告書の見方

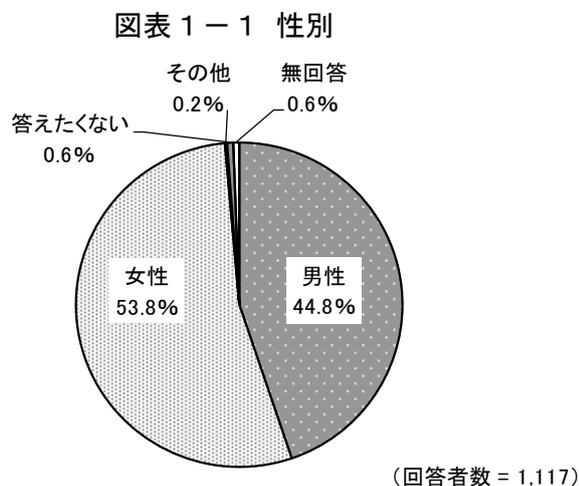
- (1) 回答は各質問の回答者数を基数とした百分率(%)で示してあります。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- (2) 複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。
- (3) クロス集計の場合、無回答を排除しているため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計(全体)の有効回答数が合致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。
- (4) 選択肢の文言が長い場合は、本文や図表中では、選択肢中のかっこ内の文言を省略した表現を用いていることがあります。
- (5) グラフ中の0.0%は省略しました。

II 回答者属性

1. 性別

問1 あなたの性別は次のうちどれですか。

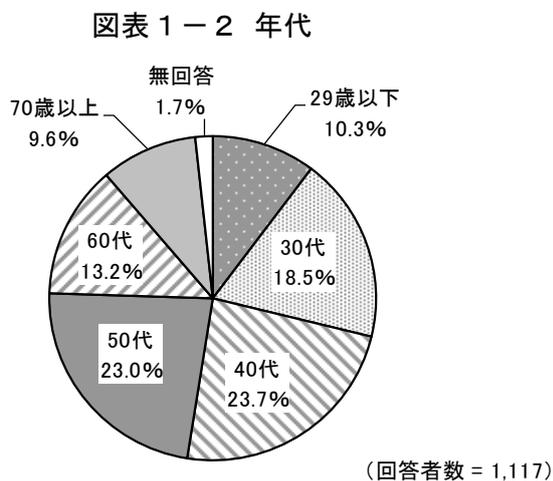
性別については、「女性」の割合が53.8%、「男性」の割合が44.8%、となっています。



2. 年代

問2 あなたの年代は次のうちどれですか。

年代については、「40代」の割合が23.7%と最も高く、次いで「50代」の割合が23.0%、「30代」の割合が18.5%となっています。

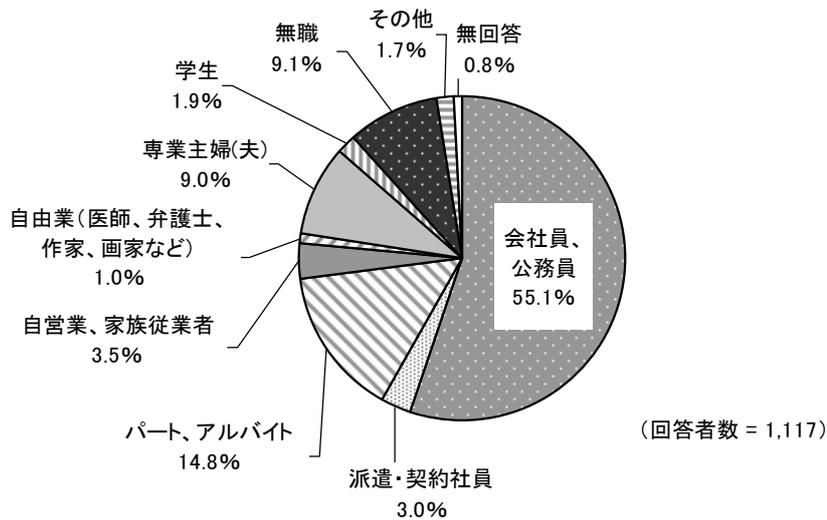


3. 職業

問3 あなたの職業は次のうちどれですか。
(2つ以上の職業をお持ちの方は、主なものを選んでください。)

職業については、「会社員、公務員」の割合が55.1%と最も高く、次いで「パート、アルバイト」の割合が14.8%となっています。

図表1-3 職業

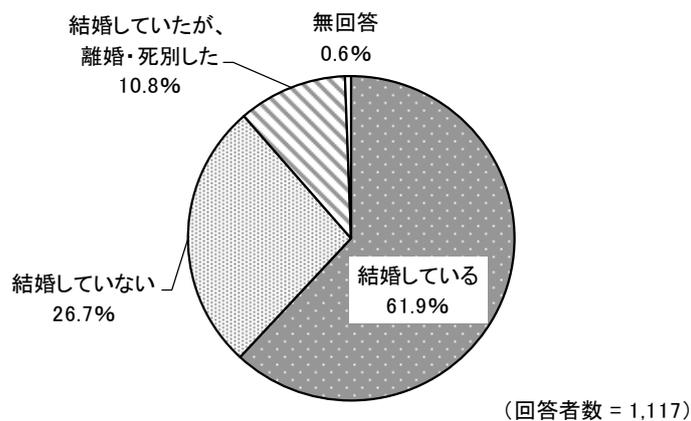


4. 結婚の有無

問4 あなたは結婚していますか。(事実婚も含みます。事実婚とは婚姻届は提出していないが、事実上夫婦関係にある状態をいいます。)

結婚の有無については、「結婚している」の割合が61.9%と最も高く、次いで「結婚していない」の割合が26.7%、「結婚していたが、離婚・死別した」の割合が10.8%となっています。

図表1-4 結婚の有無



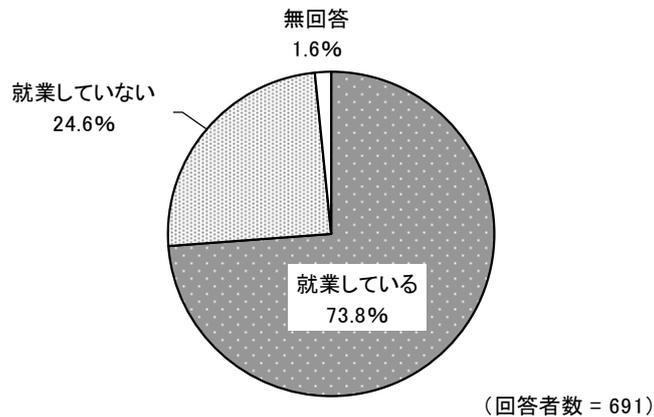
5. 配偶者の就業の有無

問5 【配偶者がいる方に伺います】

あなたの配偶者は就業していますか。(パート・アルバイトも含みます。)

配偶者の就業の有無については、「就業している」の割合が73.8%、「就業していない」の割合が24.6%となっています。

図表1-5 配偶者の就業の有無

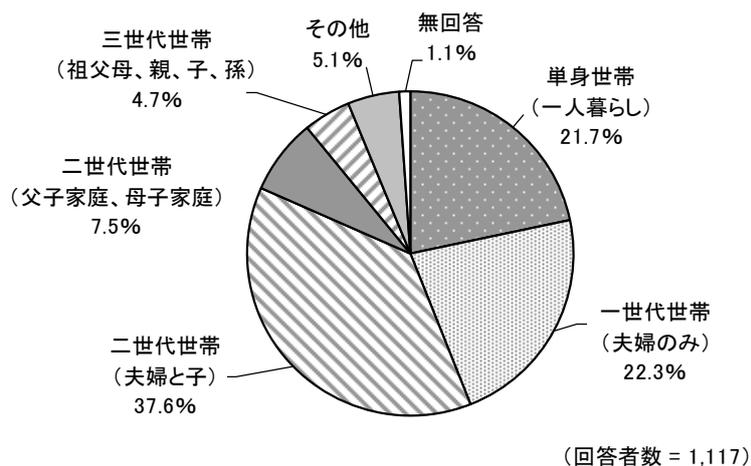


6. 世帯構成

問6 あなたの世帯構成は次のうちどれですか。

世帯構成については、「二世帯世帯(夫婦と子)」の割合が37.6%と最も高く、次いで「一世代世帯(夫婦のみ)」の割合が22.3%、「単身世帯(一人暮らし)」の割合が21.7%となっています。

図表1-6 世帯構成



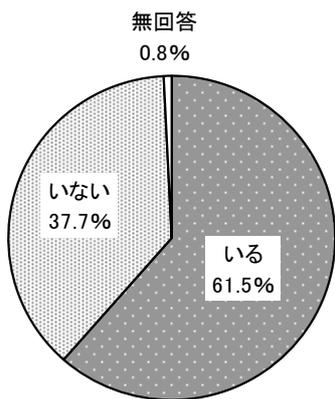
7. 子どもの有無

問7 あなたにはお子さまがいますか。

子どもの有無については、「いる」の割合が 61.5%、「いない」の割合が 37.7%となっています。

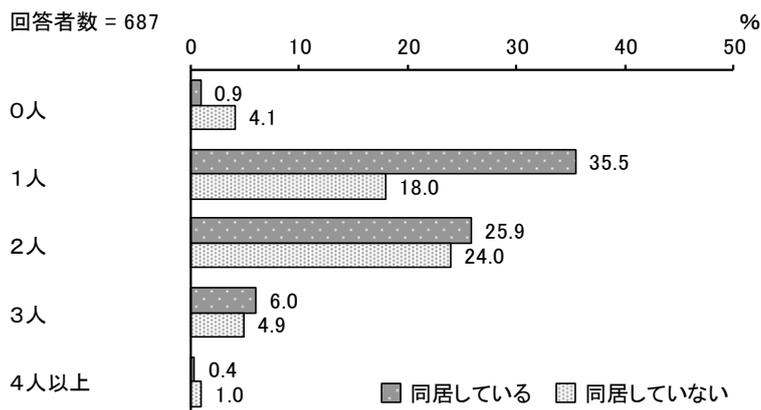
子どものいる方のうち、子どもとの同居の有無については、「同居していない」に比べ、「同居している」の割合が高くなっています。

図表 1-7-1 子どもの有無



(回答者数 = 1,117)

図表 1-7-2 子どもの有無 (同居の有無)



Ⅲ 調査の総括

1 男女平等意識について

(1) 男女共同参画社会の認知度 (P17-18)

- ・男女共同参画社会の認知度については、「内容も知っている」と「言葉は聞いた事がある」を合わせた“知っている”が7割強を占め、経年では増加傾向にあります。
- ・性別では、女性に比べ男性の認知度が高く、年代別では40代の認知度が最も低くなっています。

(2) 分野別男女の地位の平等感 (P19-33)

- ・分野別男女の地位の平等感については、「学校教育の場」が最も高く、「政治や政策決定の場」が最も低くなっています。
- ・性別では、全ての項目で男性の方が女性より割合が高くなっており、特に「学校教育の場」以外で大きく上回っています。
- ・平成28年調査時と比べると、「家庭生活」や「職場」、「社会通念や慣習上」では横ばい傾向にある一方、「学校教育の場」や「政治や政策決定の場」で平等感が減少しています。
- ・国の調査と比べると、全ての項目で平等感が低くなっており、特に「家庭生活」や「学校教育の場」、「自治会等地域活動の場」、「法律や制度上」で大きく下回っています。

(3) 性別で役割を区別する考え方 (P34-35)

- ・性別で役割を区別する考え方については、「共感しない」が約7割となっています。
- ・性別では、「共感しない」が男性に比べ女性で上回っています。
- ・年代別では、年代が低くなるほど「共感しない」が高くなる傾向にあります。
- ・平成28年調査時と比べると、「共感しない」が大きく増加しています。
- ・国の調査と比べると、「共感する」が大きく下回っています。

(4) 「男性は仕事、女性は家庭」の考え方に共感しない理由 (P36)

- ・「男性は仕事、女性は家庭」の考え方に共感しない理由については、「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6割弱、「男女共に仕事を持ち、家庭でも責任を分担するのが良い」が4割弱を占めており、男女共同様の傾向がみられます。

2 女性の活躍推進について

(1) 女性にとって望ましい働き方 (P37-39)

- ・女性にとって望ましい働き方については、「結婚・出産してもずっと就業する」や「出産したら仕事を辞め、子育てが終わってから再度就業する」が高くなっています。
- ・経年では、「結婚・出産してもずっと就業する」が増加傾向にあり、「出産したら仕事を辞め、子育てが終わってから再度就業する」が減少傾向にあります。
- ・性別では、大きな差異はみられません。
- ・年代別では、40代で「結婚・出産してもずっと就業する」が最も高く5割を超えています。また、70歳以上で「出産したら仕事を辞め、子育てが終わってから再度就業する」が最も高く5割を超えています。
- ・国の調査と比べると、「出産したら仕事を辞め、子育てが終わってから再度就業する」が高く、「結婚・出産してもずっと就業する」が低くなっています。
- ・調査対象別では、「結婚・出産してもずっと就業する」は市内在勤者が、「出産したら仕事を辞め、子育てが終わってから再度就業する」は市内在住者が、それぞれ上回っています。

(2) 女性が働きやすい職場環境確保のために必要な制度や取組 (P40-41)

- ・女性が働きやすい職場環境確保のために必要な制度や取組については、「育児・介護のための短時間勤務制度の導入」や「育児・介護のための休暇制度の導入」が高くなっています。
- ・性別では、「育児・介護のための休暇制度の導入」や「育児・介護のための短時間勤務制度の導入」で男性に比べ女性が上回っています。
- ・調査対象別では、「育児・介護のための休暇制度の導入」で市内在住者が市内在勤者より上回っています。

(3) 女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために必要なこと (P42-43)

- ・女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために必要なことについては、「保育所や学童クラブ等、子どもを預けられる環境の整備」や「男性の家事参加への理解・意識改革」、「短時間勤務や在宅勤務等職場における育児との両立支援制度の充実」が高くなっています。
- ・性別では、全ての項目で男性に比べ女性が上回っています。
- ・調査対象別では、大きな差異はみられません。

(4) 政治・経済・地域等の各分野で女性のリーダーが増えることで生じる変化 (P44-46)

- ・政治・経済・地域等の各分野で女性のリーダーが増えることの変化については、「多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創設される」や「男女問わず意欲のある人材が活躍できる」、「女性の声が反映されやすくなる」が高くなっています。
- ・性別では、「男女問わず仕事と家庭のバランスのとれた生活ができるようになる」で男性に比べ女性が上回っています。
- ・年代別では、50代で「多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創設される」の割合が、60代で「人材・労働力の確保につながり、社会全体が活性化する」の割合が高くなっています。29歳以下では「男女問わず意欲のある人材が活躍できる」、「男女問わず仕事と家庭のバランスのとれた生活ができるようになる」の割合が高くなっています。
- ・調査対象別では、「多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創設される」で市内在勤者が、「女性の声が反映されやすくなる」で市内在住者が、それぞれ上回っています。

(5) 政治・経済・地域等の各分野で女性のリーダーが増えるために必要なこと (P47-49)

- ・政治・経済・地域等の各分野で女性のリーダーが増えるために必要なことについては、「必要な知識や経験等を持つ女性が増えること」や「夫等の家族が子育て・介護・家事等とともに分担すること」、「保育・介護等の公的サービスが充実すること」が高くなっています。
- ・性別では、「夫等の家族が子育て・介護・家事等とともに分担すること」、「保育・介護等の公的サービスが充実すること」、「職場の上司・同僚・部下や顧客が女性リーダーを必要とすること」、「企業等で、広域異動を伴わない管理職ポストが増えること」で男性に比べ女性が上回っています。
- ・調査対象別では、「リーダーになることを希望する女性が増えること」で市内在勤者が、「職場の上司・同僚・部下や顧客が女性リーダーを必要とすること」で市内在住者が、それぞれ上回っています。

(6) 就業先の女性の状況 (P50-58)

- ・就業先の女性の状況については、「男性に比べ昇進・昇格が遅い」や「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」について、「そう思う」が3割を超えています。
- ・性別では、「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」で女性が男性を下回っています。
- ・年代別では、「男性に比べ昇進・昇格が遅い」で、年代が高くなるにつれて高くなる傾向にあり、60代で4割を超えています。
- ・調査対象別では、「そう思う」で大きな差異はみられません。

3 ワーク・ライフ・バランスと生活時間の配分について

(1) ワーク・ライフ・バランスの実現状況 (P59-60)

- ・ワーク・ライフ・バランスの実現状況については、「実現できている」と「おおよそ実現できている」を合わせた“実現できている”が5割弱となっています。
- ・性別では、“実現できている”で女性が男性を上回っています。
- ・年代別では、“実現できている”が60代で最も高くなっています。
- ・調査対象別では、“実現できている”で市内在勤者が上回っています。

(2) ワーク・ライフ・バランス実現に必要な取組 (P61-66)

《①企業による取組》

- ・ワーク・ライフ・バランス実現に必要な取組については、「各種休暇・休業制度を充実させ、多様な勤務形態を導入する」が最も高くなっています。
- ・経年では、「各種休暇・休業制度を充実させ、多様な勤務形態を導入する」が平成28年調査時と同様に最も高い割合となっています。
- ・性別では、男女共に「各種休暇・休業制度を充実させ、多様な勤務形態を導入する」が最も高く、6割を超えています。
- ・調査対象別では、「在宅勤務等を認め、通勤の負担を減らす」で市内在勤者が、「正社員と非正規社員の格差を改善する」で市内在住者が、それぞれ上回っています。

《②行政による取組》

- ・必要な取組については、「柔軟な働き方が実現できる法令や雇用環境を整備する」が最も高くなっています。
- ・経年では、「柔軟な働き方が実現できる法令や雇用環境を整備する」が平成28年調査時に比べ増加し、「保育施設や介護施設等を充実させる」や「長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進を促す」が平成28年調査時に比べ減少しています。
- ・性別では、「柔軟な働き方が実現できる法令や雇用環境を整備する」、「保育施設や介護施設等を充実させる」で女性が男性を上回っています。
- ・調査対象別では、「保育施設や介護施設等を充実させる」で市内在勤者が上回っています。

《③一人一人による取組》

- ・必要な取組については、「趣味や社会活動等に積極的に参加し、仕事以外の生きがいを持つ」や「家事、育児等を男女が協力して行うよう努める」が4割以上と高い割合を占めています。
- ・経年では、「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を見直す」が平成28年調査時に比べ増加しています。
- ・性別では、「家事、育児等を男女が協力して行うよう努める」や「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を見直す」、「子育て期、中高年期等人生の各段階に応じた働き方を実践する」で女性が男性を上回っています。
- ・調査対象別では、「労働時間の短縮や計画的な休暇取得を心掛ける」で市内在勤者が上回っています。

(3) 現実の生活配分と理想の生活配分 (P67-69)

《平日の生活配分》

- ・現実の生活配分は理想と比べ「仕事」や「通勤・通学」が長く、「就寝」や「学習・趣味」、「スポーツ・レジャー」が短くなっています。
- ・経年では、現実、理想共に平成 28 年調査時に比べ「就寝」がやや増加しています。

《土・日・祝日の生活配分》

- ・現実の生活配分は理想と比べ「仕事」や「家事・育児」が長く、「学習・趣味」や「スポーツ・レジャー」、「就寝」、「社会活動」が短くなっています。
- ・経年では、現実、理想共に平成 28 年調査時に比べ「就寝」や「仕事」、「学習・趣味」が増加しています。

4 家庭生活について

(1) 日常的な家庭の仕事の分担 (P70-76)

- ・日常的な家庭の仕事の分担(現実)については、地域活動を除くと全ての項目で「主に妻」の割合が高くなっており、「食事の支度」や「洗濯」は7割を超えています。
- ・一方、「主に夫」の割合が最も高い「地域活動」は、3割となっています。
- ・全ての項目で、現実と比べ理想で「夫と妻で半々」の割合が高く、「主に妻」の割合が低くなっています。
- ・経年では、地域活動を除く全ての項目で「主に妻」の割合が減少傾向にあります。
- ・性別では、「夫と妻で半々」の割合で男女共理想が現実を上回っており、「買物」以外の項目で2倍以上の差になっています。

(2) 日常的な子育ての分担 (P77-83)

- ・日常的な子育ての分担については、現実では全ての項目で「主に妻」が最も高くなっており、特に「ミルク・食事の世話」では8割となっています。理想では全ての項目で「夫と妻で半々」が最も高くなっています。
- ・性別では、「夫と妻で半々」の割合が、男女ともに全ての項目で理想が現実を上回っています。

(3) 介護の有無 (P84-86)

- ・介護の有無については、「行ったことはない」が6割を超えています。
- ・介護の経験がある方については、「自分の親」や「配偶者の親」が比較的高くなっています。
- ・性別では、男女共「自分の親」が最も高くなっており、年代別では60代、70歳以上で、介護の経験が高くなっています。

5 社会生活について

(1) 社会活動の参加状況 (P87-89)

- ・社会活動の参加状況については、「自治会等の地域活動」や「趣味やスポーツ等のグループ活動」が比較的高い割合となっていますが、「特に活動していない」が6割弱を占めており、社会活動に参加していない人が多い状況となっています。
- ・経年では、平成28年調査時に比べ全ての社会活動で減少傾向にあります。
- ・性別では、「PTA、子ども会等の活動」以外の項目で男性が女性を上回っています。

(2) 地域活動への参加を進めるために必要なこと (P90-91)

- ・地域活動への参加を進めるために必要なことについては、「地域活動への参加に関する情報提供を充実させる」が3割、「一緒に参加する仲間をつくる」が2割半ばとなっています。
- ・年代別では、29歳以下を除いた全ての年代で「地域活動への参加に関する情報提供を充実させる」が最も高くなっています。

(3) 方針決定の場に女性が参画すること (P92-93)

- ・方針決定の場に女性が参画すること、「男女に関係なく能力で選ばれるのが良い」の割合が4割半ばとなっています。
- ・年代別では、高い年代ほど「男女同数まではいかなくても、今より増える方が良い」の割合が高くなっています。

(4) 方針決定の場に女性が参画する機会を増やすために必要なこと (P94-95)

- ・方針決定の場に女性が参画する機会を増やすために必要なことについては、「「役職は男性がやるもの」という意識をなくすこと」や「女性自身が積極的に参画意識・意欲を持つこと」が、それぞれ2割弱を占めています。
- ・性別では、「女性自身が積極的に参画意識・意欲を持つこと」で男性が女性を上回っています。
- ・年代別では、年代が高くなるにつれて「女性自身が積極的に参画意識・意欲を持つこと」が高くなる傾向がみられます。

6 出産・育児について

(1) 少子化の理由 (P96-98)

- ・少子化の理由については、「経済的なゆとりがないから」や「結婚しない人が増えたから」、「結婚年齢が高くなったから」の順に高い割合を占めています。
- ・経年では、「地域や職場での子育て支援制度が充実していないから」の割合が減少する傾向がみられます。
- ・性別では、「女性の働く割合が高くなったから」や「育児に対する男性の理解、協力が足りないから」で女性が男性を上回っており、「経済的なゆとりがないから」で男性が女性を上回っています。
- ・年代別では、「経済的なゆとりがないから」が60代、70歳以上を除く全ての年代で高い割合にあり、特に29歳以下では6割半ばとなっています。

(2) 出産・育児に関する考え方 (P99-105)

- ・出産・育児に関する考え方については、「子どもを産む産まない、いつ産む、何人産むかについては、当事者の意思を尊重すべきである」や「子育ては夫婦が共にすべきである」では、「そう思う」が約9割となっており、「家庭での子どもの教育やしつけは母親の責任である」では、「そう思わない」が8割となっています。
- ・経年では、「3歳までは母親の手で育てるべきである」や「子どもを外に預けてまで仕事をすべきではない」、「家庭での子どもの教育やしつけは母親の責任である」、「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てた方が良い」で「そう思う」が減少傾向にあります。
- ・性別では、「3歳までは母親の手で育てるべきである」や「子どもを外に預けてまで仕事をすべきではない」、「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てた方が良い」について「そう思う」で男性が女性を上回っています。
- ・年代別では、「3歳までは母親の手で育てるべきである」や「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てた方が良い」について「そう思う」で年代が上がるにつれ増加傾向にあります。

7 ハラスメント・DVについて

(1) ハラスメントを受けた経験と種類 (P106)

- ・ハラスメントを受けた経験と種類については、「どれも受けていない」が4割半ばを占めていますが、「パワー・ハラスメント」が3割弱、「モラル・ハラスメント」が2割弱となっています。
- ・性別では、「セクシュアル・ハラスメント」では女性が男性を大きく上回り、「パワー・ハラスメント」では、男性が女性を上回っています。

(2) セクシュアル・ハラスメントだと感じた経験 (P107-114)

- ・セクシュアル・ハラスメントだと感じた経験については、「ある」では、「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割半ばと最も高くなっています。
- ・経年では、全ての項目で大きな変化はみられません。
- ・性別では、「性的なうわさを流された」以外の項目で女性が男性を上回っています。

(3) セクシュアル・ハラスメントをなくすための対策 (P115-116)

- ・セクシュアル・ハラスメントをなくすための対策については、「セクシュアル・ハラスメントは人権侵害という意識づくり、啓発活動の充実」が最も高く、経年でも常に最も高くなっています。
- ・性別では、「罰則規定等法律面での強化」や「セクシュアル・ハラスメントは人権侵害という意識づくり、啓発活動の充実」で女性が男性を上回っており、「企業等でのセクシュアル・ハラスメント防止教育の充実や相談窓口の設置」で男性が女性を上回っています。

(4) パワー・ハラスメントをなくすための対策 (P117-119)

- ・パワー・ハラスメントをなくすための対策については、「パワー・ハラスメントは人権侵害という意識づくり、啓発活動の充実」が最も高くなっています。
- ・性別では、「詳細な実態把握のための調査・研究」、「公的な相談窓口の充実」で女性が男性を上回っています。
- ・職業別では、他に比べ、派遣・契約社員で「パワー・ハラスメントは人権侵害という意識づくり、啓発活動の充実」や「罰則規定等法律面での強化」、「公的な相談窓口の充実」が、専業主婦（夫）で「企業等でのパワー・ハラスメント防止教育の充実や相談窓口の設置」が高くなっています。

(5) ドメスティック・バイオレンスの経験 (P120-131)

- ・ドメスティック・バイオレンスの経験については、「何度もあった」と「数回あった」を合わせた“あった”の割合が「大声でどなられる」と「自分はないが身近な人が受けたと聞いたことがある」の2項目で2割を超えています。
- ・性別では、「全ての項目で女性が男性を上回っています。
- ・年代別では、「大声でどなられる」の項目で、60代が3割弱を占めています。

(6) ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談の有無 (P132-133)

- ・ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談の有無については、「相談していない」が6割半ばを占め、実際に相談した人は2割にとどまっています。
- ・経年では、平成28年調査時に比べ「相談した」が増加しています。
- ・性別では、「相談した」で女性が男性を上回っています。
- ・年代別では、30代が最も高く2割半ばとなっています。

(7) ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談先 (P134-136)

- ・ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談先については、「知人・友人」、「親類」の割合が高く、性別でみても男女共「知人・友人」の割合が最も高くなっています。

(8) ドメスティック・バイオレンスを受けたときに相談していない理由 (P137-138)

- ・ドメスティック・バイオレンスを受けたときに相談していない理由については、「相談するほどでもないと思った」が5割半ばと最も高く、次いで「相談しても無駄だと思い、相談しなかった」、「自分にも落ち度があると思い相談しなかった」となっています。
- ・性別では、男性に比べ、女性で「相談するほどでもないと思った」、「恥ずかしくて誰にも言えなかった」の割合が高くなっています。
- ・年代別では、他に比べ、29歳以下で「どこに相談して良いかわからなかった」が、40代で「相談しても無駄だと思い、相談しなかった」や「自分にも落ち度があると思い相談しなかった」、「自分が我慢すれば、このままやっているとおり相談しなかった」、「恥ずかしくて誰にも言えなかった」が高くなっています。

(9) 相談窓口等で配慮してほしいこと (P139-141)

- ・相談窓口等で配慮してほしいことについては、「匿名で相談ができる」や「弁護士など、法的知識のある相談員がいる」、「同性の相談員がいる」が高くなっています。
- ・性別では、全ての項目で女性が男性を上回っています。
- ・年代別では、年代が低くなるほど「同性の相談員がいる」や「匿名で相談ができる」、「弁護士など、法的知識のある相談員がいる」の割合が高くなる傾向がみられます。

8 性の多様性について

(1) 自分の身近にLGBTの方がいるか (P142-143)

- ・自分の身近にLGBTの方がいるかについては、「身近にいる」が11.7%と1割を超えています。
- ・性別では、「身近にいる」で女性が男性を上回っています。
- ・年代別では、「身近にいる」が、年代が下がるにつれ増加傾向にあり、29歳以下では2割半ばとなっています。

(2) LGBTの方にとって生活しやすい社会か (P144)

- ・LGBTの方にとって生活しやすい社会かについては、「そう思う」が4割半ばとなっています。
- ・性別では、「そう思う」で女性が男性を上回っています。
- ・年代別では、「そう思う」が、年代が下がるにつれ増加傾向にあり、29歳以下では6割強となっています。

(3) LGBTの方が生活しやすい社会にするために必要な対策 (P145-147)

- ・LGBTの方が生活しやすい社会にするために必要な対策については、「学校教育の中で、性の多様性について正しい知識を教える」が3割半ばと最も高くなっています。
- ・性別では、「学校教育の中で、性の多様性について正しい知識を教える」で女性が男性を上回っています。
- ・年代別では、全ての年代で「学校教育の中で、性の多様性について正しい知識を教える」が最も高くなっています。

9 新型コロナウイルス感染拡大の影響について

(1) 新型コロナウイルス感染拡大の影響による働き方の変化 (P148-152)

- ・新型コロナウイルス感染拡大の影響による働き方の変化については、「特に変わりはなかった」が5割を超えています。
- ・性別では、「特に変わりはなかった」で女性が男性を上回っています。「在宅で仕事をするようになった」で男性が女性を上回っています。
- ・年代別では、他に比べ、30代で「特に変わりはなかった」や「在宅で仕事をするようになった」が高くなっています。

(2) 新型コロナウイルス感染拡大の影響による生活や行動の変化 (P153-155)

- ・新型コロナウイルス感染拡大の影響による生活や行動の変化については、「友達に会えなくなった」や「やりたいことができなくなった」が高くなっています。
- ・性別では、「友達に会えなくなった」で女性が男性を上回っています。「やりたいことができなくなった」で男性が女性を上回っています。
- ・年代別では、他に比べ、60代で「友達に会えなくなった」が、50代で「やりたいことができなくなった」が高くなっています。

10 男女共同参画社会に関する施策について

(1) 性別に関わりなく活躍できる社会の実現に必要な取組 (P156-160)

- ・性別に関わりなく活躍できる社会の実現に必要な取組については、「賃金や昇進等、職場における男女格差是正に向けた働きかけを行う」が最も高く、約4割を占めています。
- ・経年では、「幼児期から男女共同参画意識を育成する」や「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」が増加傾向にあります。また、「子育て支援制度を充実する」や「高齢者等のための介護・生活支援サービスを充実させる」は減少傾向にあります。
- ・性別では、「賃金や昇進等、職場における男女格差是正に向けた働きかけを行う」や「高齢者等のための介護・生活支援サービスを充実させる」、「幼児期から男女共同参画意識を育成する」で女性が男性を上回っています。
- ・年代別では、「幼児期から男女共同参画意識を育成する」や「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た働きかけを行う」では、年代が上がるにつれ減少傾向にあります。また、「地域活動や生涯学習で男女共同参画意識の啓発を行う」や「女性の就労意識の啓発と職業能力の開発、向上を図る」、「高齢者等のための介護・生活支援サービスを充実させる」では、年代が上がるにつれ増加傾向にあります。

IV 調査結果の分析

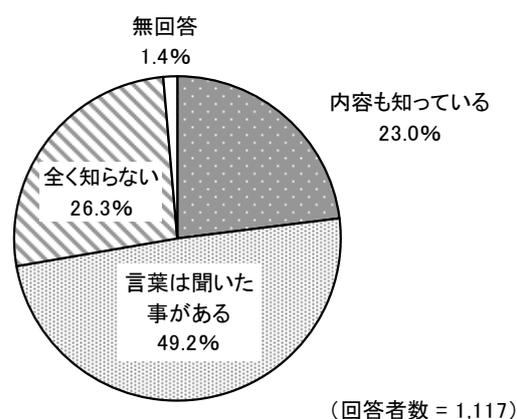
1 男女平等意識について

(1) 男女共同参画社会の認知度

問8 あなたは、「男女共同参画社会」という言葉を知っていますか。あてはまる番号を1つ選び○で囲んでください。

男女共同参画社会の認知度については、「言葉は聞いた事がある」の割合が49.2%と最も高く、次いで「全く知らない」の割合が26.3%、「内容も知っている」の割合が23.0%となっています。

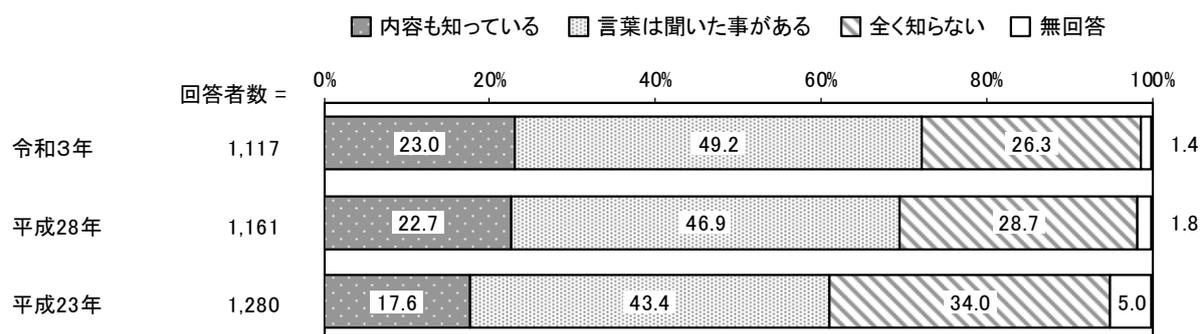
図表2-1-1 男女共同参画社会の認知度



【経年比較】

経年でみると、平成23年から「内容も知っている」、「言葉は聞いた事がある」の割合が増加する傾向がみられます。

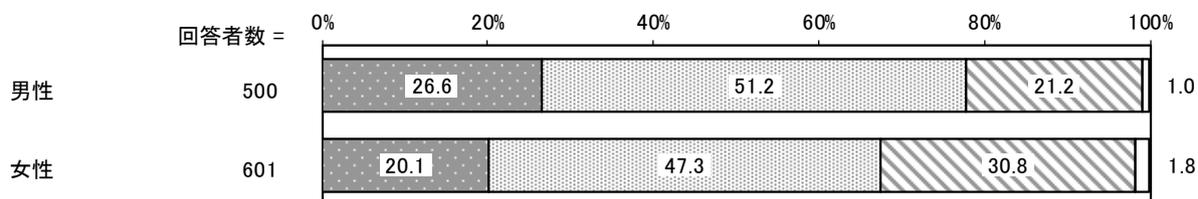
図表2-1-2 男女共同参画社会の認知度（経年）



【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「内容も知っている」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「全く知らない」の割合が高くなっています。

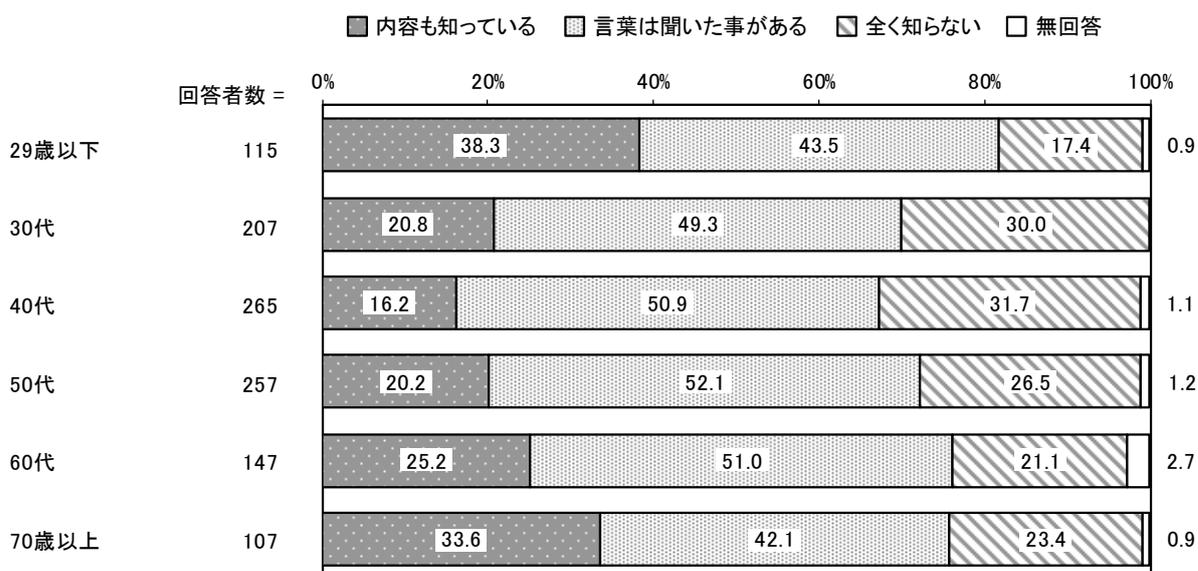
図表 2-1-3 男女共同参画社会の認知度（性別）



【年代別】

年代別でみると、年代が高くなるにつれて「内容も知っている」の割合が高くなる傾向がみられます。また、他に比べ、50代で「言葉は聞いた事がある」の割合が、40代で「全く知らない」の割合が高くなっています。

図表 2-1-4 男女共同参画社会の認知度（年代別）

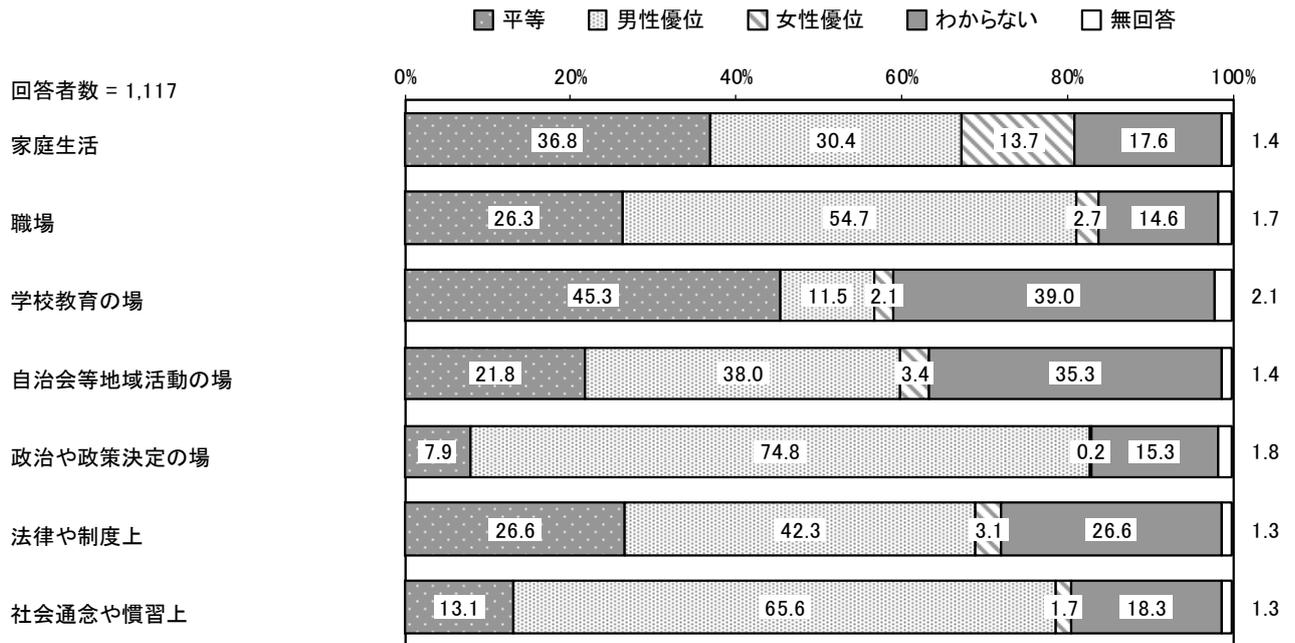


(2) 分野別男女の地位の平等感

問9 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つ選び○で囲んでください。

分野別男女の地位の平等感については、『学校教育の場』で「平等」の割合が、『政治や政策決定の場』で「男性優位」の割合が高くなっています。

図表2-2-1 分野別男女の地位の平等感

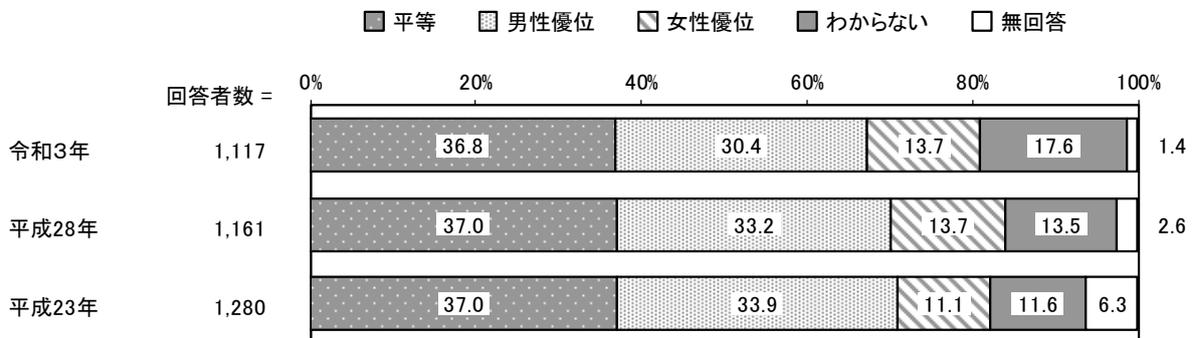


①家庭生活

【経年比較】

経年でみると、大きな変化はみられません。

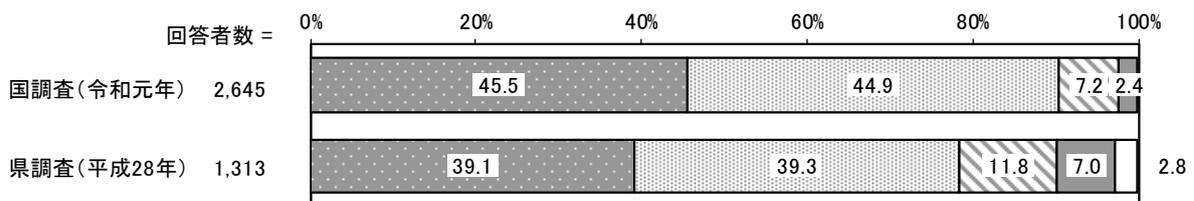
図表 2-2-2 分野別男女の地位の平等感／家庭生活（経年）



【国・県比較】

国・県との比較でみると、「男性優位」の割合が低くなっています。

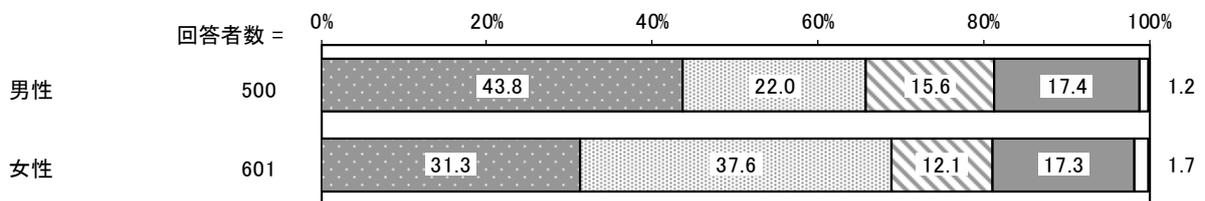
図表 2-2-3 分野別男女の地位の平等感／家庭生活（国・県比較）



【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「平等」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「男性優位」の割合が高くなっています。

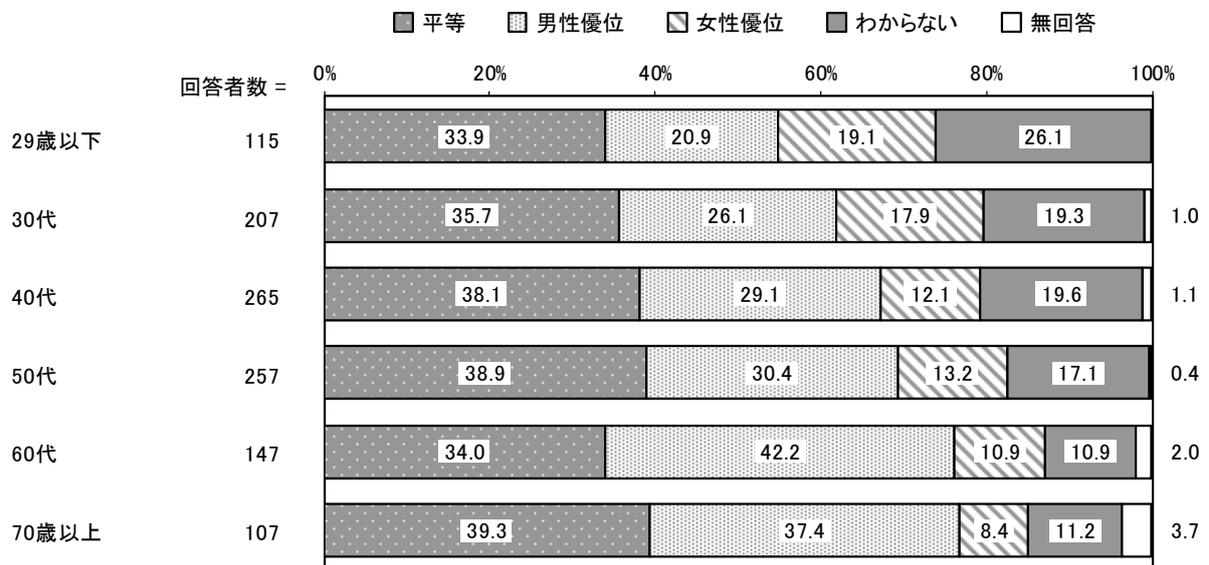
図表 2-2-4 分野別男女の地位の平等感／家庭生活（性別）



【年代別】

年代別でみると、年代が高くなるにつれて「男性優位」の割合が高くなる傾向がみられます。一方、年代が低くなるほど「女性優位」の割合が高くなる傾向がみられます。

図表 2-2-5 分野別男女の地位の平等感／家庭生活（年代別）

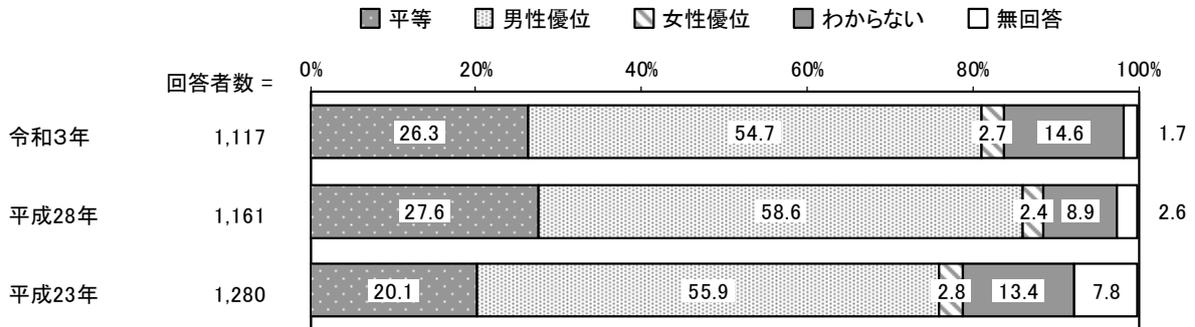


②職場

【経年比較】

経年でみると、平成28年に比べ大きな変化はみられません。

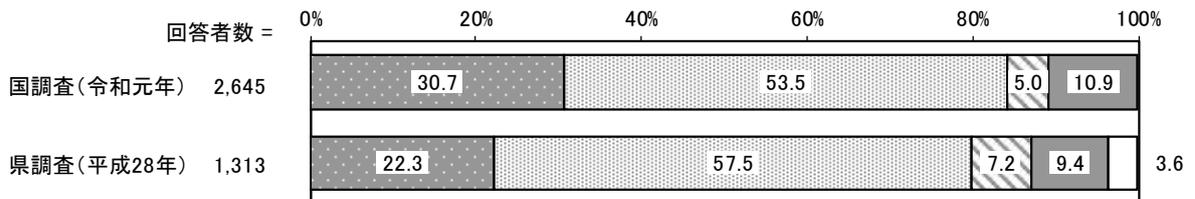
図表2-2-6 分野別男女の地位の平等感／職場（経年）



【国・県比較】

国・県との比較でみると、おおむね同様の傾向がみられます。

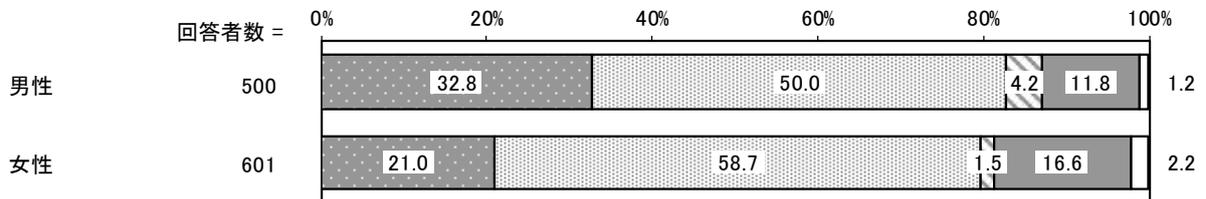
図表2-2-7 分野別男女の地位の平等感／職場（国・県比較）



【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「平等」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「男性優位」の割合が高くなっています。

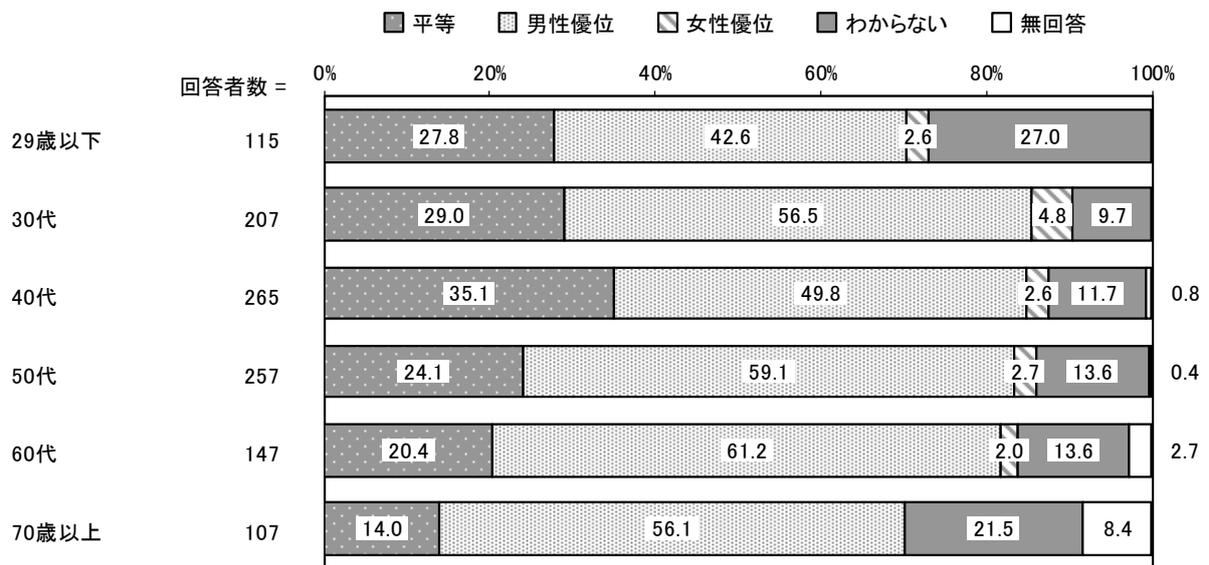
図表2-2-8 分野別男女の地位の平等感／職場（性別）



【年代別】

年代別でみると、年代が低くなるほど「平等」の割合が高くなる傾向がみられます。また、他に比べ、60代で「男性優位」の割合が高くなっています。

図表 2-2-9 分野別男女の地位の平等感／職場（年代別）

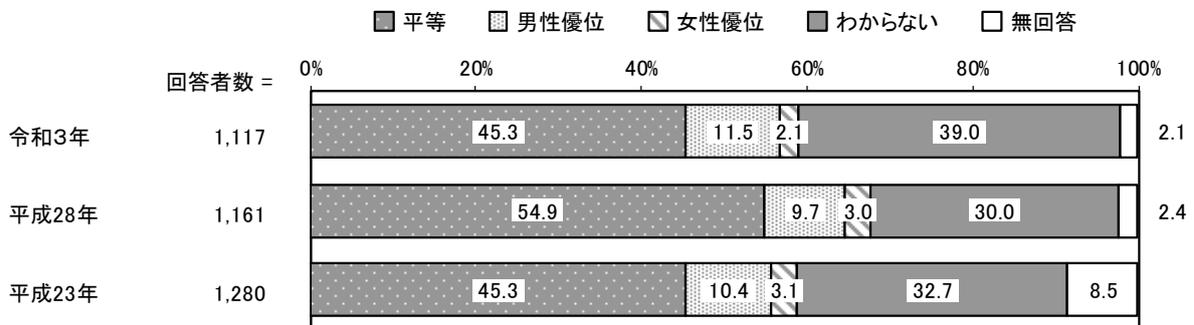


③学校教育の場

【経年比較】

経年でみると、平成28年に比べ「平等」の割合が減少し、平成23年と同程度になっています。

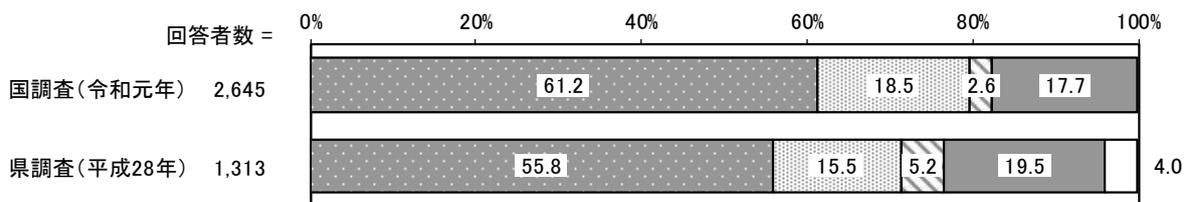
図表2-2-10 分野別男女の地位の平等感／学校教育の場（経年）



【国・県比較】

国・県との比較でみると、「平等」の割合が最も低くなっています。

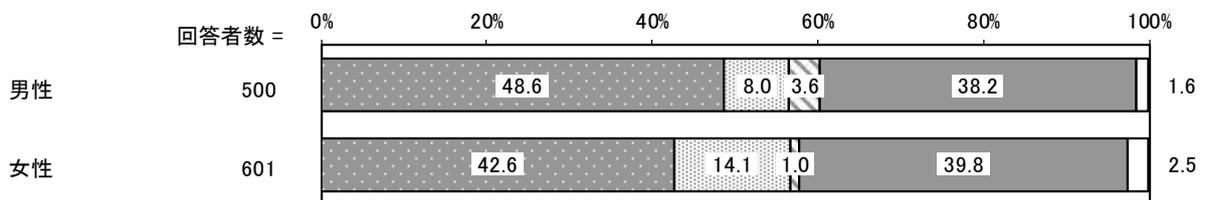
図表2-2-11 分野別男女の地位の平等感／学校教育の場（国・県比較）



【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「平等」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「男性優位」の割合が高くなっています。

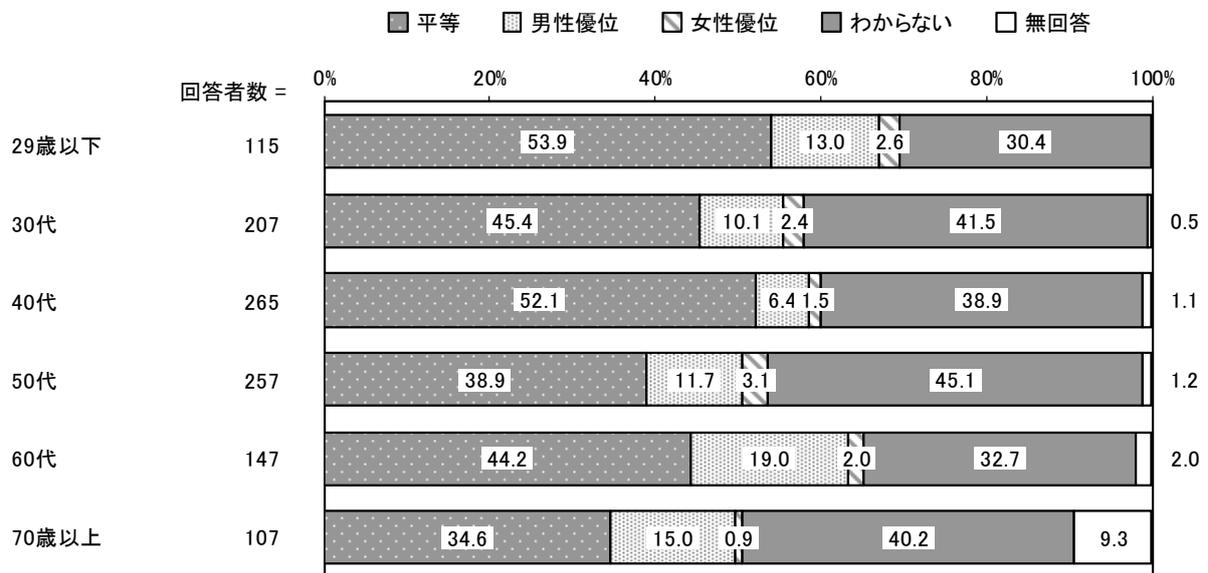
図表2-2-12 分野別男女の地位の平等感／学校教育の場（性別）



【年代別】

年代別でみると、年代が低くなるほど「平等」の割合が高くなる傾向がみられます。また、他に比べ、60代で「男性優位」の割合が高くなっています。

図表 2-2-13 分野別男女の地位の平等感／学校教育の場（年代別）

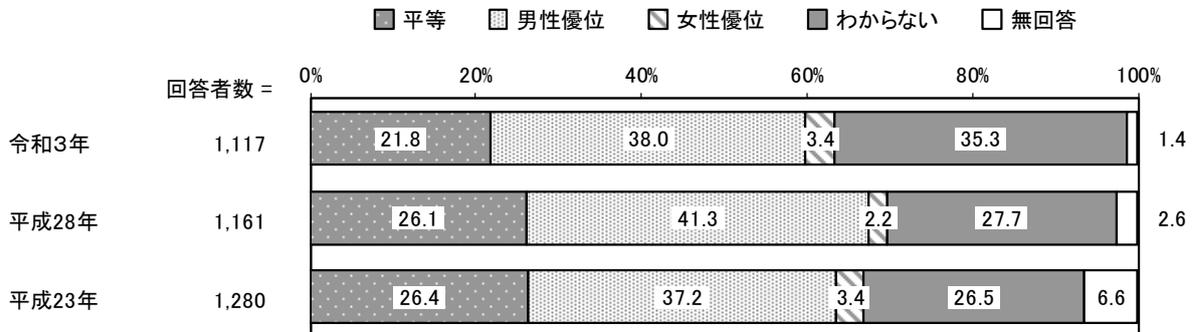


④自治会等地域活動の場

【経年比較】

経年でみると、平成28年に比べ「平等」の割合が減少しています。

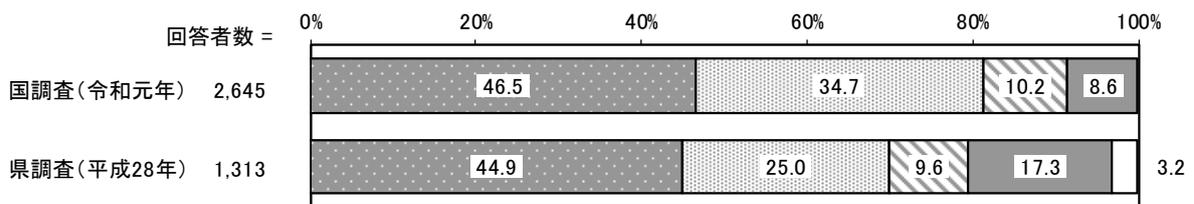
図表2-2-14 分野別男女の地位の平等感／自治会等地域活動の場（経年）



【国・県比較】

国・県との比較でみると、「平等」、「女性優位」の割合が低くなっています。

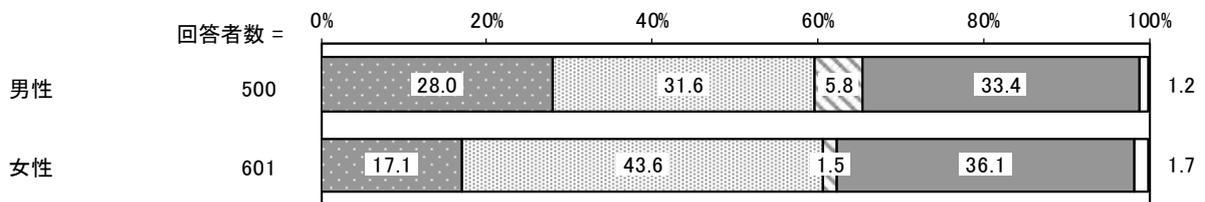
図表2-2-15 分野別男女の地位の平等感／自治会等地域活動の場（国・県比較）



【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「平等」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「男性優位」の割合が高くなっています。

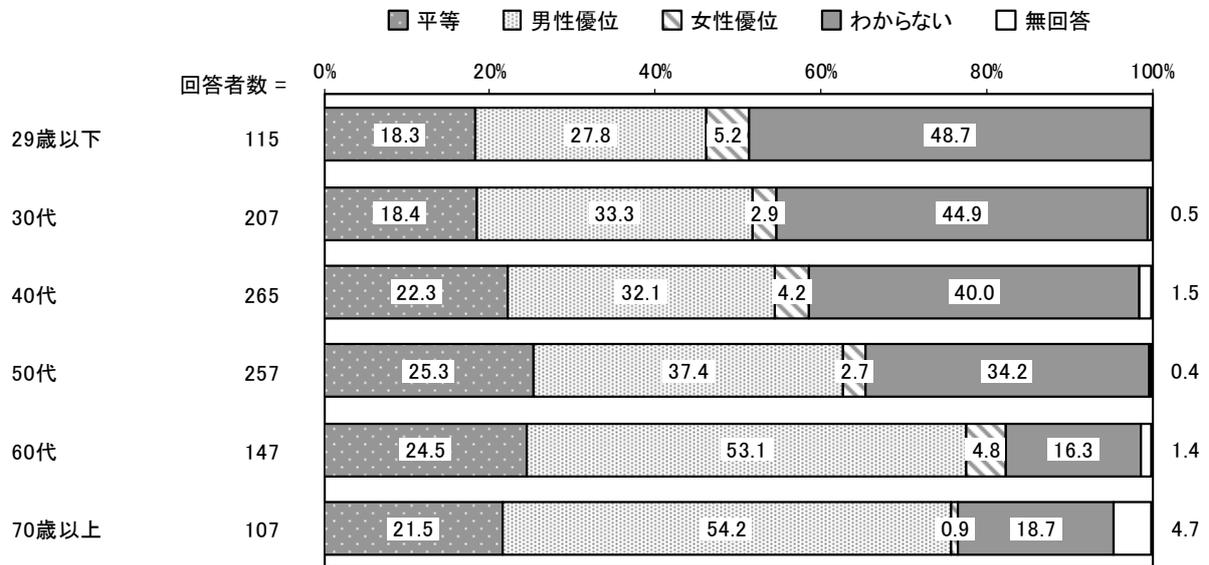
図表2-2-16 分野別男女の地位の平等感／自治会等地域活動の場（性別）



【年代別】

年代別でみると、年代が高くなるにつれて「男性優位」の割合が高くなる傾向がみられます。

図表 2-2-17 分野別男女の地位の平等感／自治会等地域活動の場（年代別）

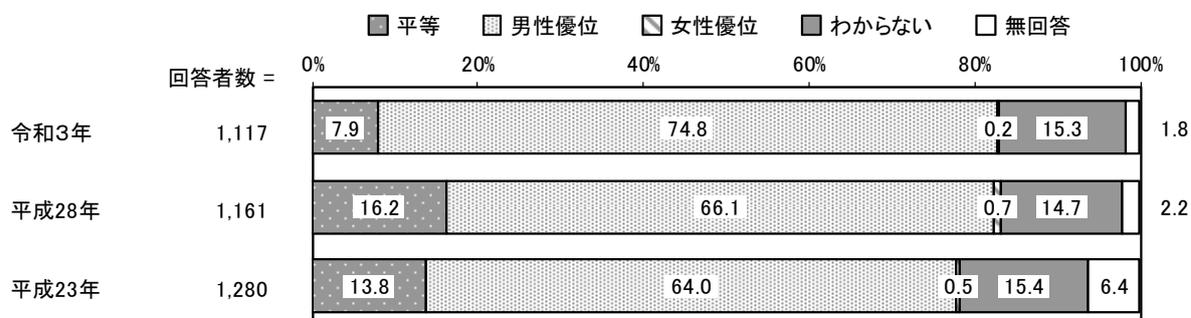


⑤政治や政策決定の場

【経年比較】

経年でみると、平成28年に比べ「男性優位」の割合が増加しています。一方、「平等」の割合が減少しています。

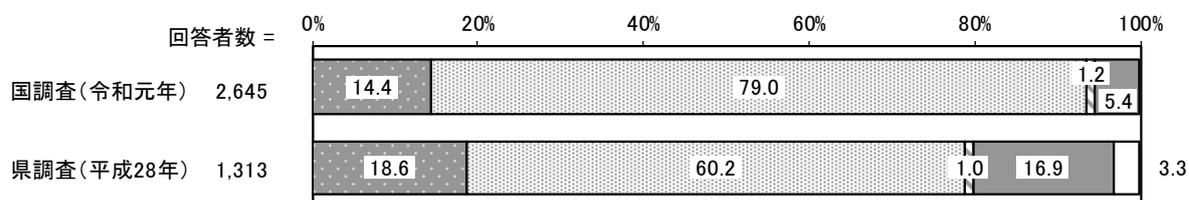
図表2-2-18 分野別男女の地位の平等感／政治や政策決定の場（経年）



【国・県比較】

国・県との比較でみると、「平等」の割合が低くなっています。また、県に比べ「男性優位」の割合が高くなっています。

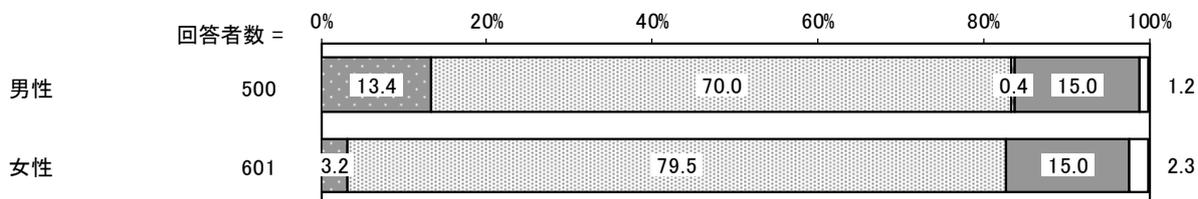
図表2-2-19 分野別男女の地位の平等感／政治や政策決定の場（国・県比較）



【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「平等」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「男性優位」の割合が高くなっています。

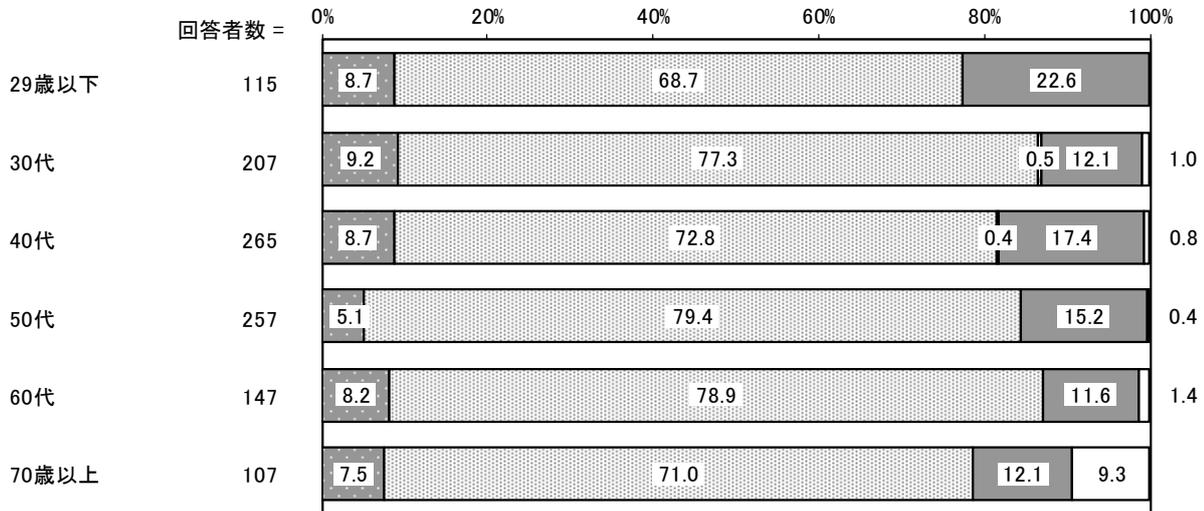
図表2-2-20 分野別男女の地位の平等感／政治や政策決定の場（性別）



【年代別】

年代別でみると、他に比べ、50代、60代で「男性優位」の割合が高くなっています。

図表 2-2-21 分野別男女の地位の平等感／政治や政策決定の場（年代別）

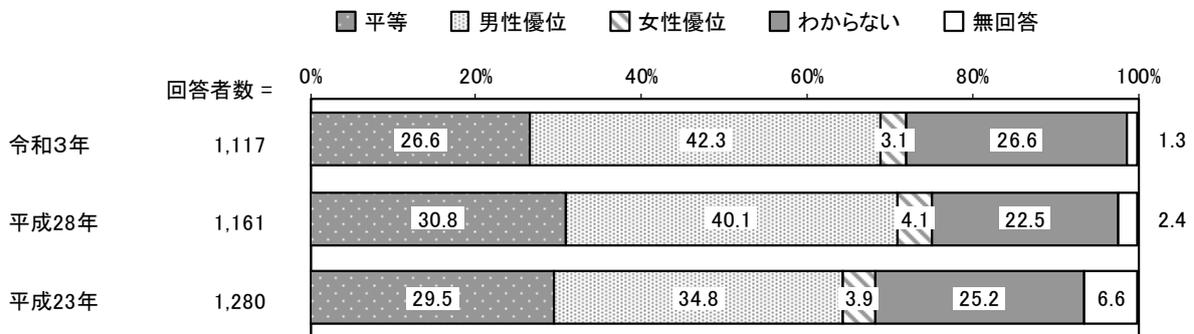


⑥法律や制度上

【経年比較】

経年でみると、大きな変化はみられません。

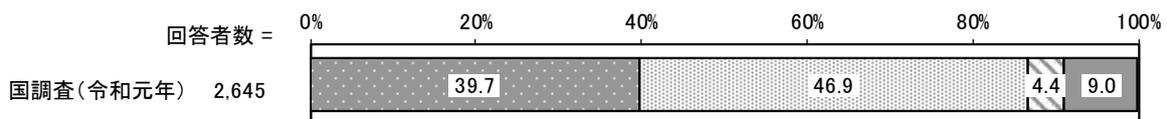
図表 2-2-22 分野別男女の地位の平等感／法律や制度上（経年）



【国比較】

国との比較でみると、「平等」の割合が低くなっています。

図表 2-2-23 分野別男女の地位の平等感／法律や制度上（国比較）

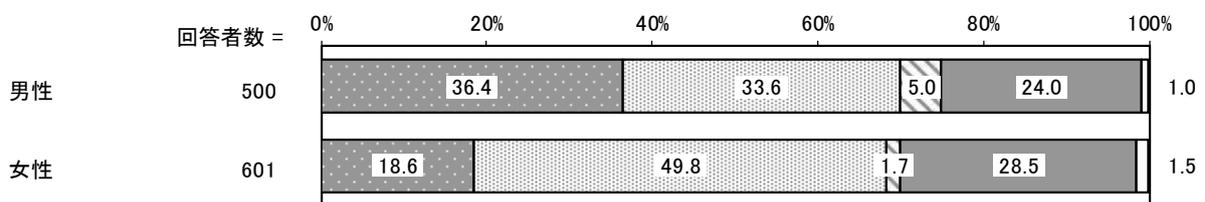


※県の調査では「法律や制度上」の項目はありません。

【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「平等」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「男性優位」の割合が高くなっています。

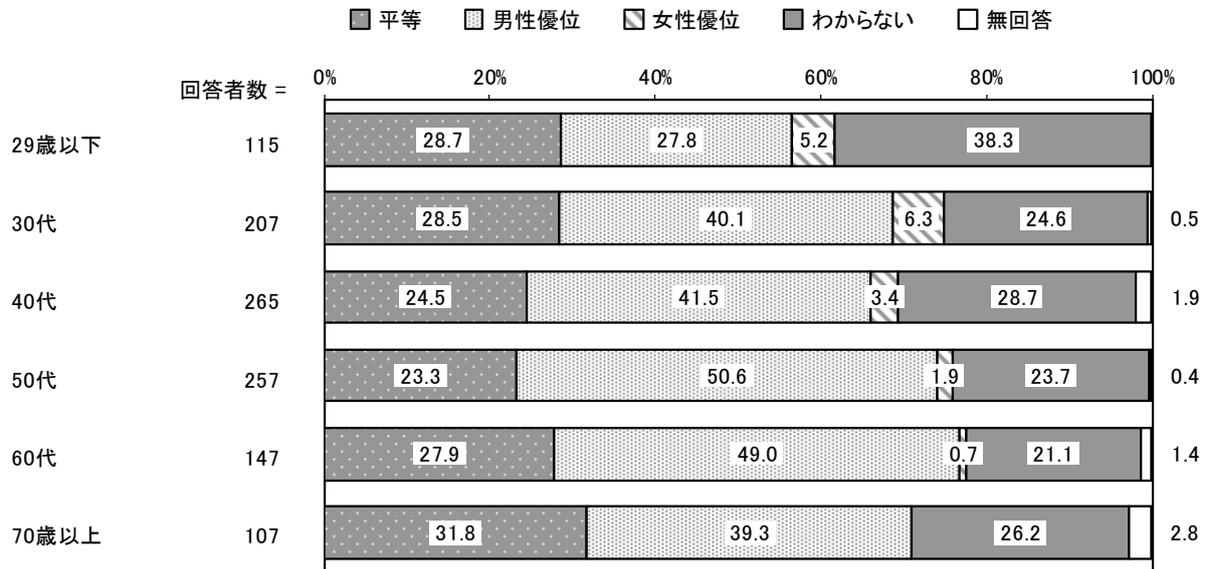
図表 2-2-24 分野別男女の地位の平等感／法律や制度上（性別）



【年代別】

年代別でみると、他に比べ、50代で「男性優位」の割合が高くなっています。

図表 2-2-25 分野別男女の地位の平等感／法律や制度上（年代別）

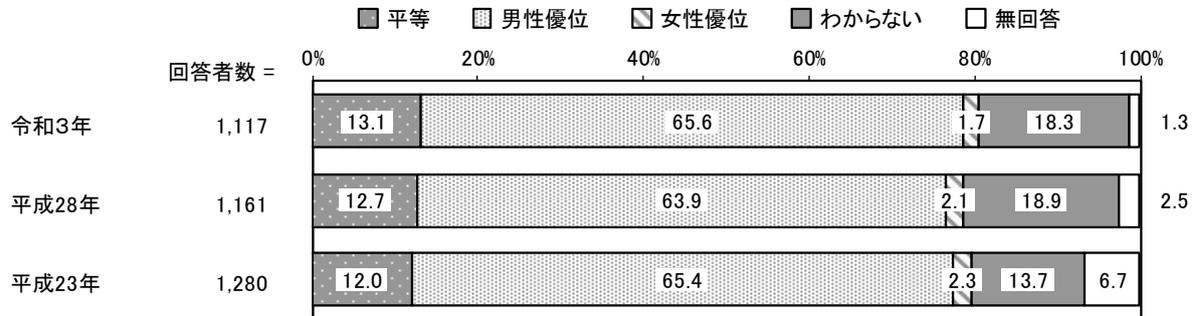


⑦社会通念や慣習上

【経年比較】

経年でみると、大きな変化はみられません。

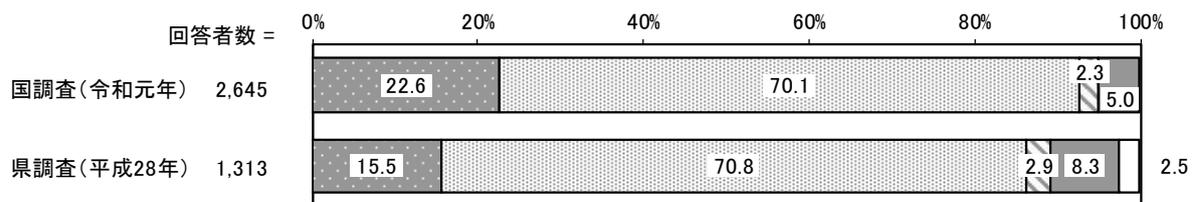
図表 2-2-26 分野別男女の地位の平等感／社会通念や慣習上（経年）



【国・県比較】

国・県との比較でみると、「平等」、「男性優位」、「女性優位」の割合が低くなっています。

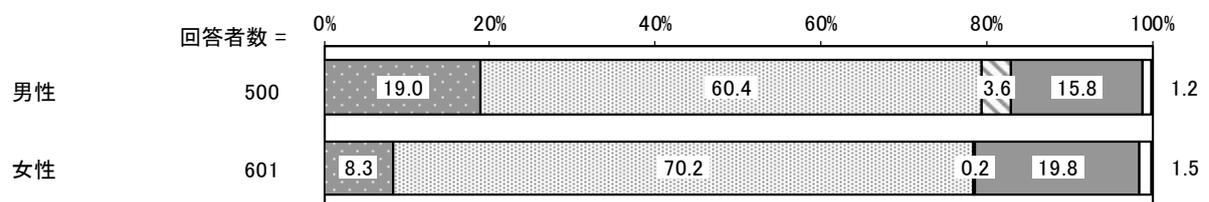
図表 2-2-27 分野別男女の地位の平等感／社会通念や慣習上（国・県比較）



【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「平等」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「男性優位」の割合が高くなっています。

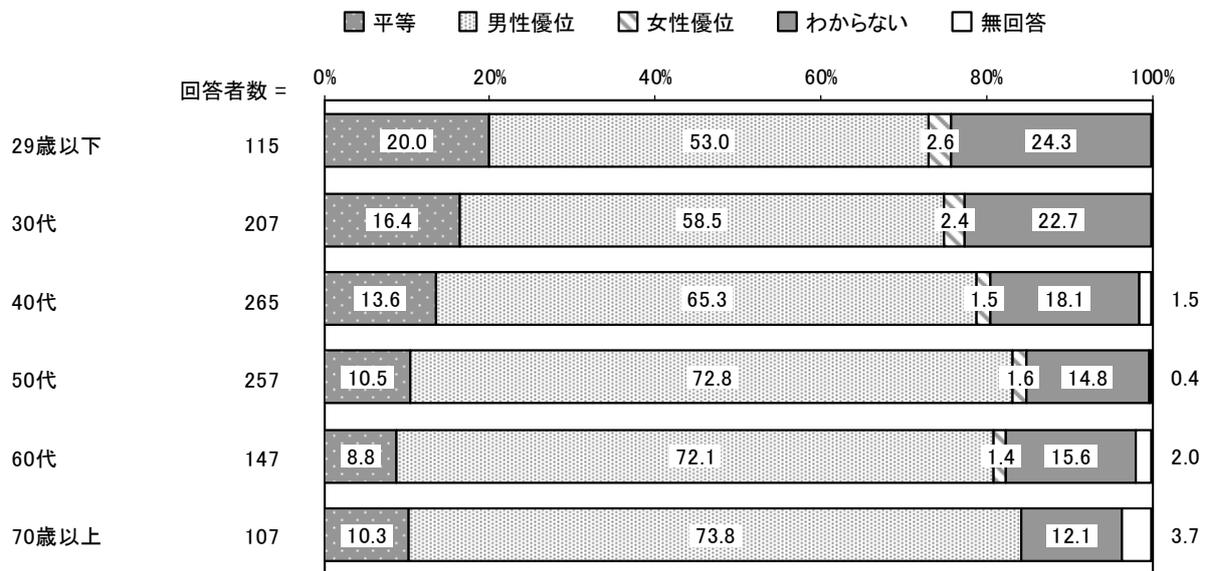
図表 2-2-28 分野別男女の地位の平等感／社会通念や慣習上（性別）



【年代別】

年代別でみると、年代が低くなるほど「平等」の割合が高くなる傾向がみられます。一方、年代が高くなるにつれて「男性優位」の割合が高くなる傾向がみられます。

図表 2-2-29 分野別男女の地位の平等感／社会通念や慣習上（年代別）

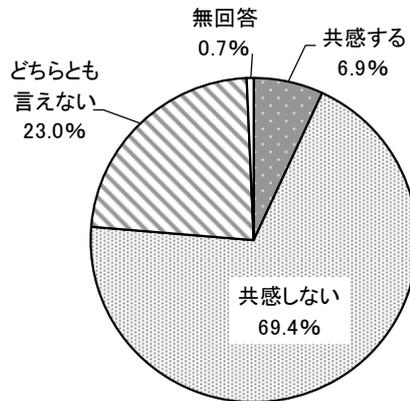


(3) 性別で役割を区別する考え方

問 10 あなたは、「男性は仕事、女性は家庭」という性別で役割を区別する考え方に共感しますか。あてはまる番号を1つ選び○で囲んでください。

性別で役割を区別する考え方については、「共感しない」の割合が69.4%と最も高く、次いで「どちらとも言えない」の割合が23.0%、「共感する」が6.9%となっています。

図表 2-3-1 性別で役割を区別する考え方

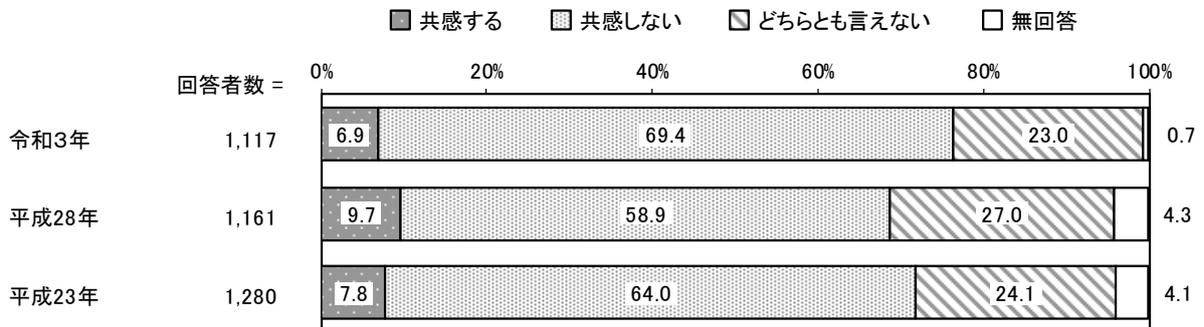


(回答者数 = 1,117)

【経年比較】

経年でみると、平成28年と比べ「共感しない」の割合が増加しています。

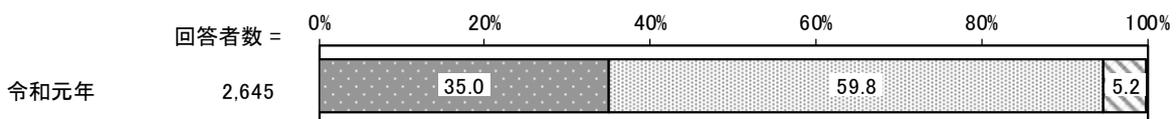
図表 2-3-2 性別で役割を区別する考え方（経年）



【国比較】

国との比較でみると、「共感する」の割合が低く、「共感しない」、「どちらとも言えない」の割合が上回っています。

図表 2-3-3 性別で役割を区別する考え方（国比較）



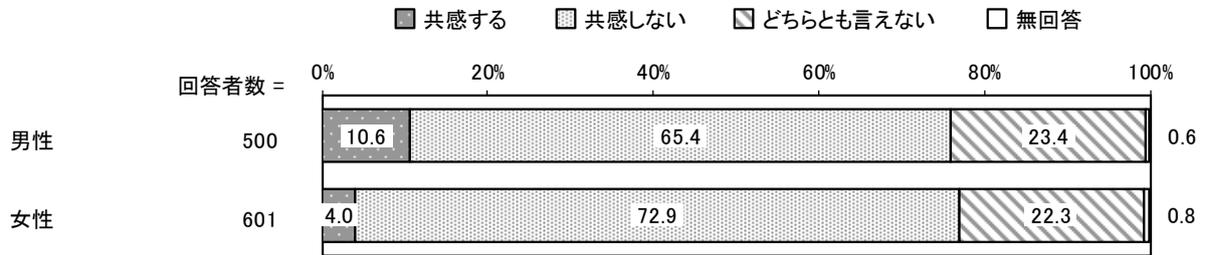
※国の項目の「賛成」、「どちらかといえば賛成」を「共感する」に、「どちらかといえば反対」、「反対」を「共感しない」に、「わからない」は「どちらとも言えない」としています。

※県の調査では「性別で役割を区別する考え方」の項目はありません。

【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「共感する」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「共感しない」の割合が高くなっています。

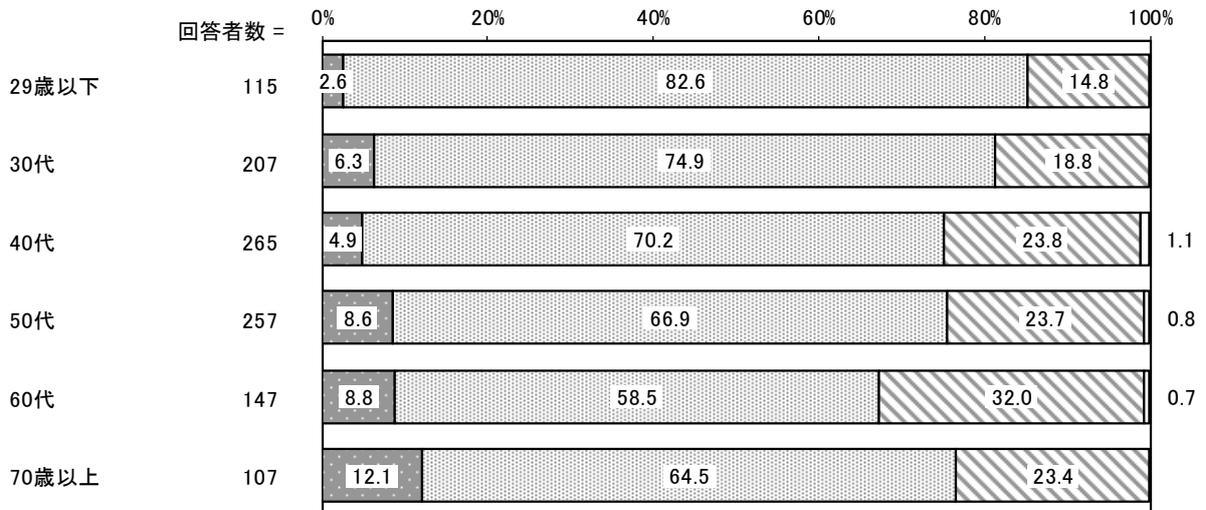
図表 2-3-4 性別で役割を区別する考え方（性別）



【年代別】

年代別でみると、年代が高くなるにつれて「共感する」、「どちらとも言えない」の割合が高くなる傾向がみられます。一方、年代が低くなるほど「共感しない」の割合が高くなる傾向がみられます。

図表 2-3-5 性別で役割を区別する考え方（年代別）

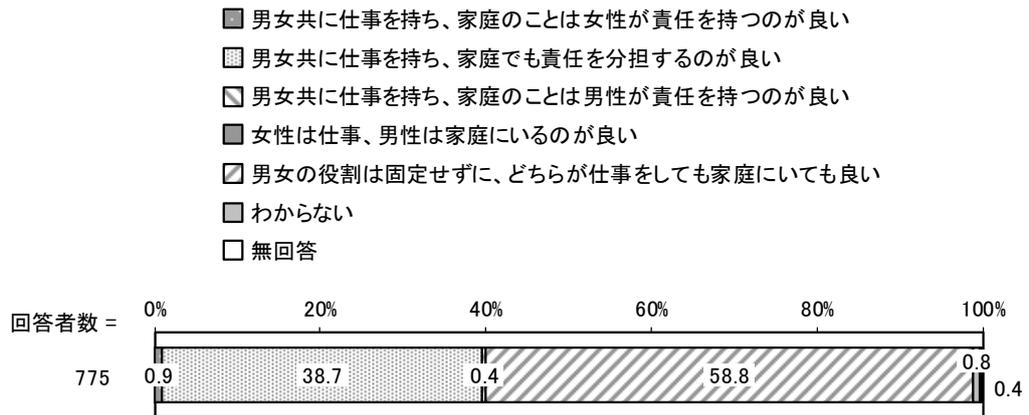


(4) 「男性は仕事、女性は家庭」の考え方に共感しない理由

問 10-1 問 10 で「2 共感しない」と答えた方に伺います。
その理由についてあなたの考えに近いものを1つ選び○で囲んでください。

「男性は仕事、女性は家庭」の考え方に共感しない理由については、「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」の割合が 58.8%と最も高く、次いで「男女共に仕事をもち、家庭でも責任を分担するのが良い」の割合が 38.7%となっています。

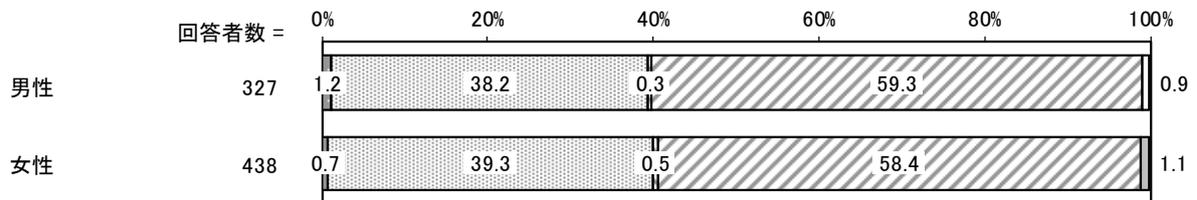
図表 2-4-1 「男性は仕事、女性は家庭」の考え方に共感しない理由



【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。

図表 2-4-2 「男性は仕事、女性は家庭」の考え方に共感しない理由（性別）



2 女性の活躍推進について

(1) 女性にとって望ましい働き方

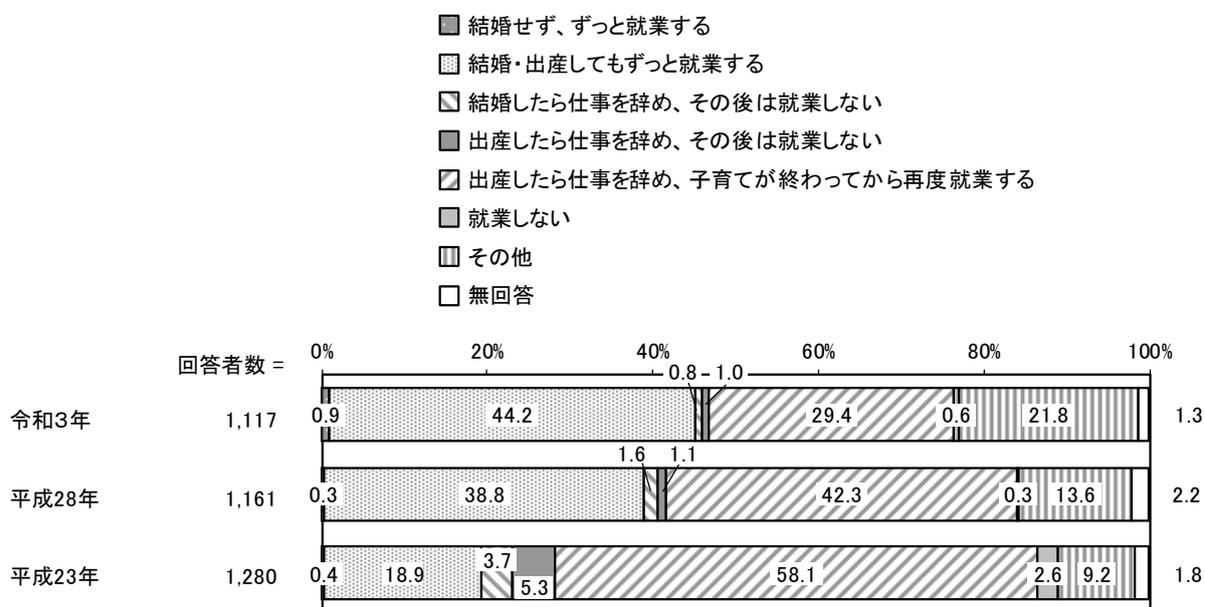
問 11 女性にとって望ましい働き方はどれだと思いますか。あてはまる番号を1つ選び○で囲んでください。

女性にとって望ましい働き方については、「結婚・出産してもずっと就業する」の割合が44.2%、「出産したら仕事を辞め、子育てが終わってから再度就業する」の割合が29.4%となっています。

【経年比較】

経年でみると、平成28年と比べ「結婚・出産してもずっと就業する」の割合が増加しています。一方、「出産したら仕事を辞め、子育てが終わってから再度就業する」の割合が減少しています。

図表3-1-1 女性にとって望ましい働き方



<主なその他の意見>

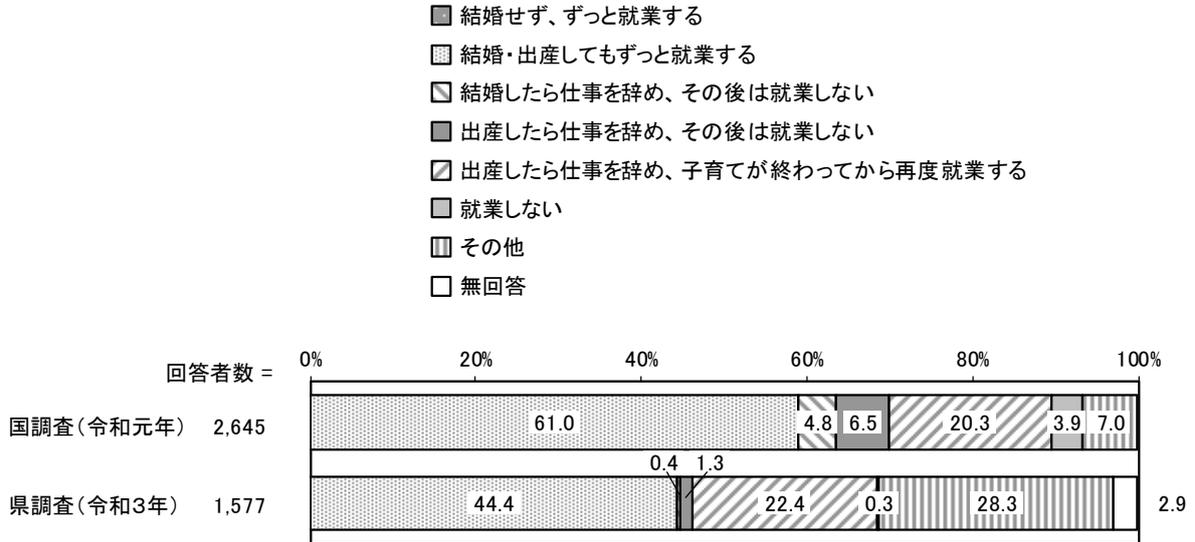
- ・女性にとってではなく、その人の望む働き方、環境を選べる。
- ・希望するのであれば、就業すればよい。
- ・人それぞれ。 など

【国・県比較】

国との比較で見ると、「結婚・出産してもずっと就業する」の割合が低く、「出産したら仕事を辞め、子育てが終わってから再度就業する」の割合が高くなっています。

県との比較で見ると、概ね同様の傾向となっています。

図表 3-1-2 女性にとって望ましい働き方（国・県比較）

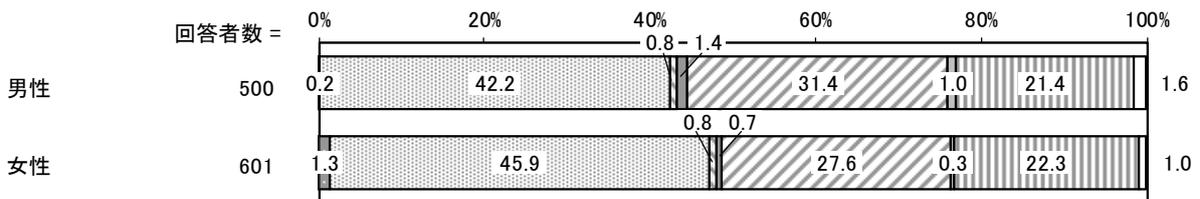


※国・県の調査では「結婚せず、ずっと就業する」の項目はありません。
 ※県の調査の「その他」には「わからない」を合算しています。

【性別】

性別で見ると、大きな差異はみられません。

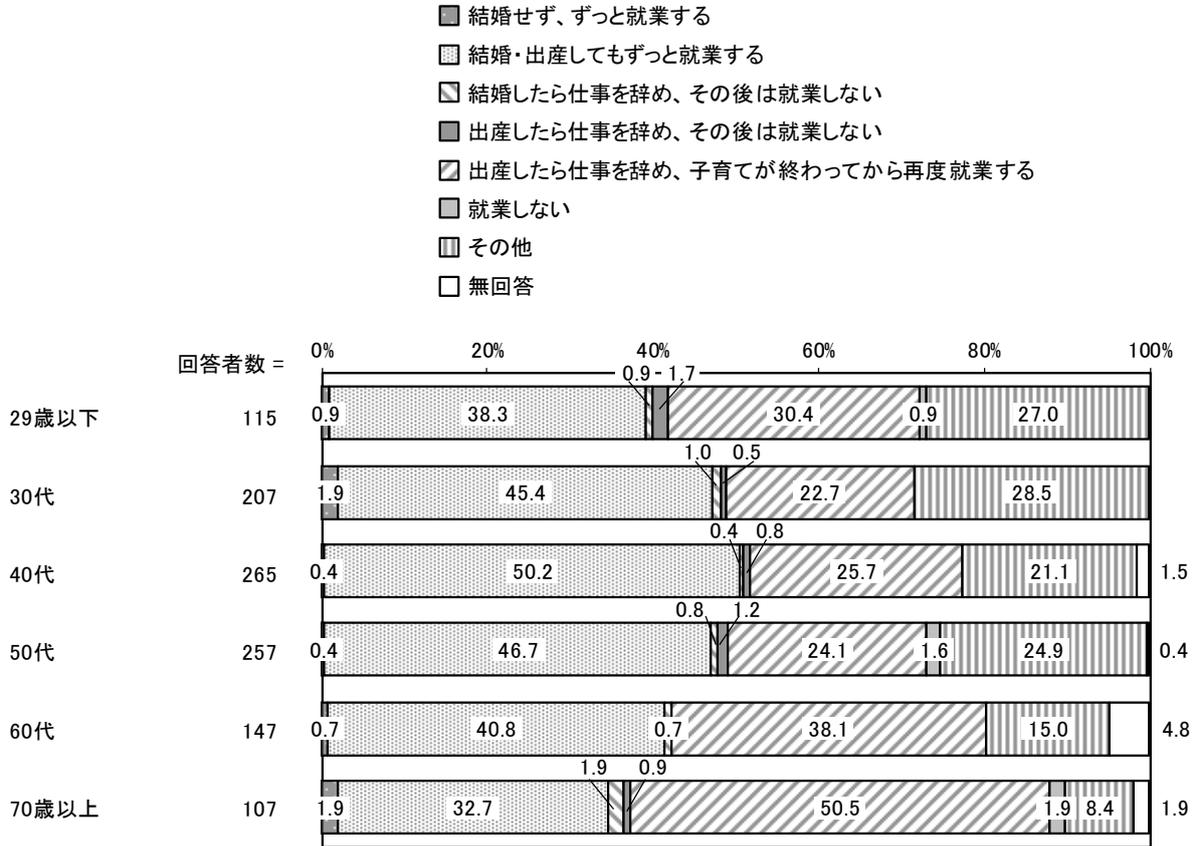
図表 3-1-3 女性にとって望ましい働き方（性別）



【年代別】

年代別でみると、他に比べ、40代で「結婚・出産してもずっと就業する」の割合が、70歳以上で「出産したら仕事を辞め、子育てが終わってから再度就業する」の割合が高くなっています。

図表3-1-4 女性にとって望ましい働き方（年代別）

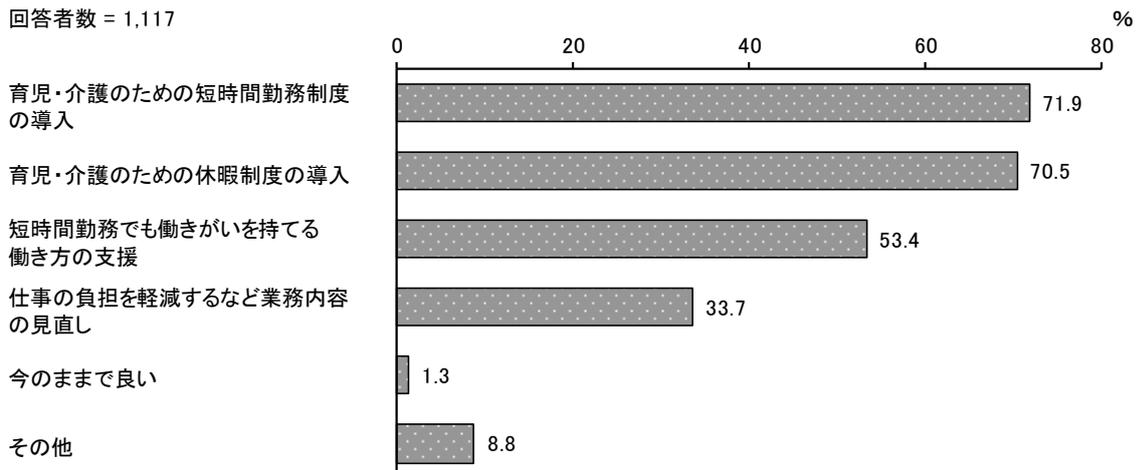


(2) 女性が働きやすい職場環境確保のために必要な制度や取組

問 12 女性が、働きやすい職場環境を確保するために、必要な制度や取組は何だと思えますか。あてはまる番号を選び○で囲んでください。複数回答可です。

女性が働きやすい職場環境確保のために必要な制度や取組については、「育児・介護のための短時間勤務制度の導入」の割合が71.9%と最も高く、次いで「育児・介護のための休暇制度の導入」の割合が70.5%、「短時間勤務でも働きがいを持てる働き方の支援」の割合が53.4%となっています。

図表 3-2-1 女性が働きやすい職場環境確保のために必要な制度や取組



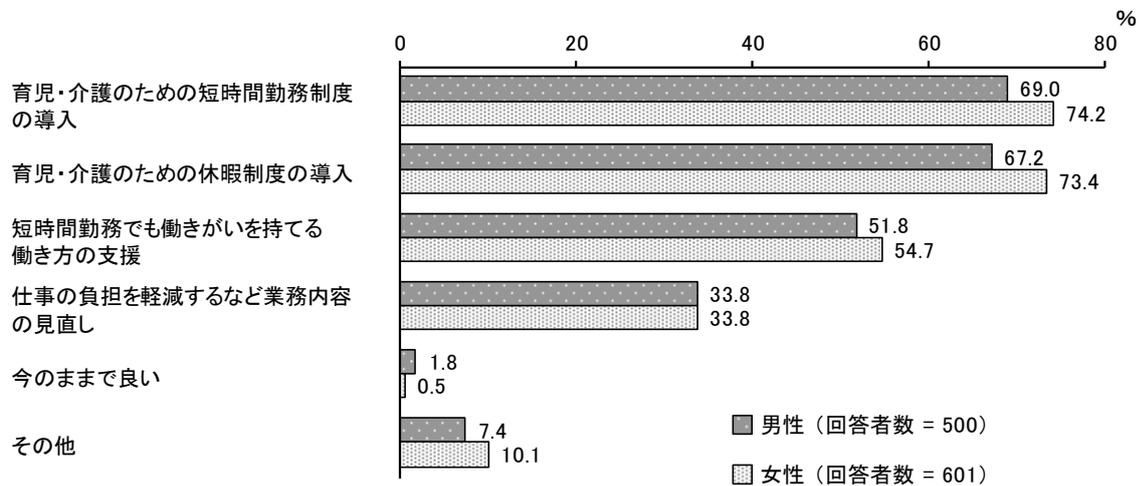
<主なその他の意見>

- ・ 育休・産休時の収入が安定すること。
- ・ 急な子どもの病気などに対応できるように。
- ・ 制度を心置きなく使える職場の雰囲気。
- ・ 男性でも女性でも休暇や短時間は取れる制度、仕組みがあり、その間残ってその分の穴埋めをする人たちへの支援制度。

【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「育児・介護のための休暇制度の導入」、「育児・介護のための短時間勤務制度の導入」の割合が高くなっています。

図表 3-2-2 女性が働きやすい職場環境確保のために必要な制度や取組（性別）



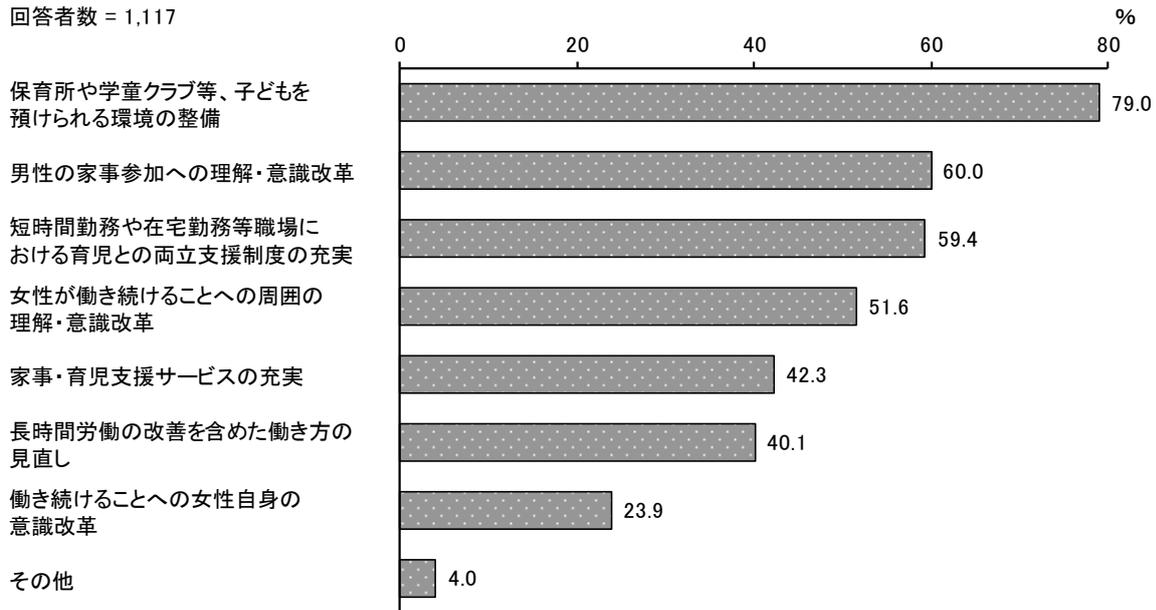
(3) 女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために必要なこと

問 13 あなたは、女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために、必要なことは何だと思いますか。あてはまる番号を選び○で囲んでください。複数回答可です。

女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために必要なことについては、「保育所や学童クラブ等、子どもを預けられる環境の整備」の割合が79.0%と最も高く、次いで「男性の家事参加への理解・意識改革」の割合が60.0%、「短時間勤務や在宅勤務等職場における育児との両立支援制度の充実」の割合が59.4%となっています。

図表 3-3-1 女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために必要なこと

回答者数 = 1,117



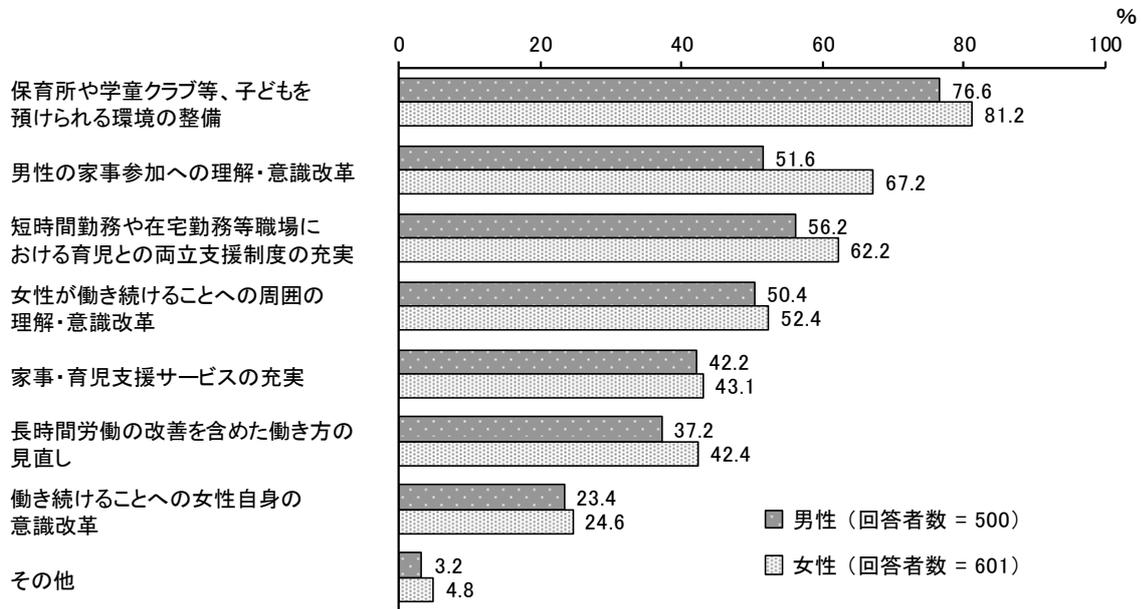
<主なその他の意見>

- ・ 休暇の取りやすい環境。(職場)
- ・ リモートワークのさらなる拡充。
- ・ 子どもを安心して預けられる場所。
- ・ 家事や育児を自分の手で行なわなければならないという固定観念からの解放。 など

【性別】

性別でみると、全ての項目で女性が男性を上回っています。

図表 3-3-2 女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために必要なこと（性別）

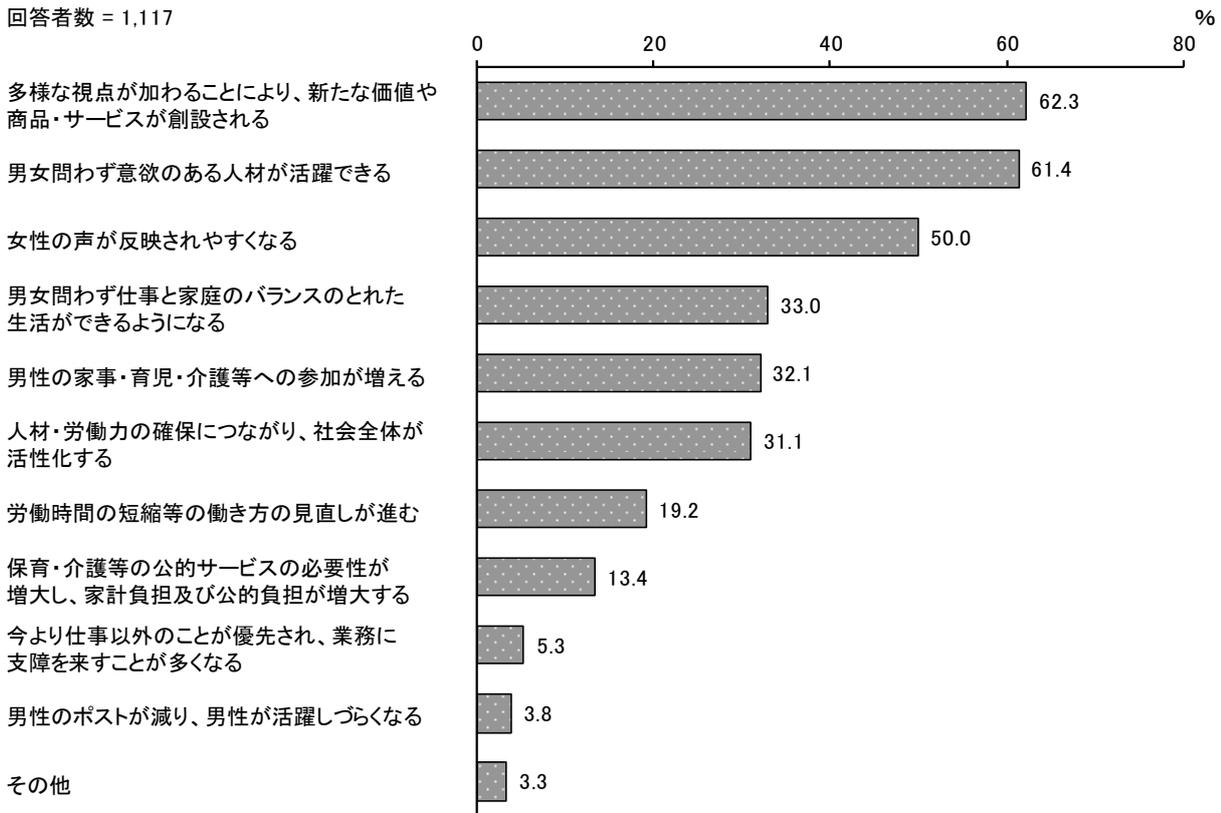


(4) 政治・経済・地域等の各分野で女性のリーダーが増えることで生じる変化

問 14 あなたは、政治・経済・地域等の各分野で女性の参加が進み、女性のリーダーが増えるとどのような変化があると思いますか。あてはまる番号を選び○で囲んでください。複数回答可です。(新規設問)

女性のリーダーが増えることで生じる変化については、「多様な視点加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創設される」の割合が62.3%と最も高く、次いで「男女問わず意欲のある人材が活躍できる」の割合が61.4%、「女性の声が反映されやすくなる」の割合が50.0%となっています。

図表3-4-1 政治・経済・地域等の各分野で女性のリーダーが増えることで生じる変化



<主なその他の意見>

(肯定的な意見)

- ・女性が自信を持って働ける。
- ・女性向けのサービスの経済が活性化する。
- ・女性のロールモデルが確立することで、女の子の将来がもっと具体的になる。 など

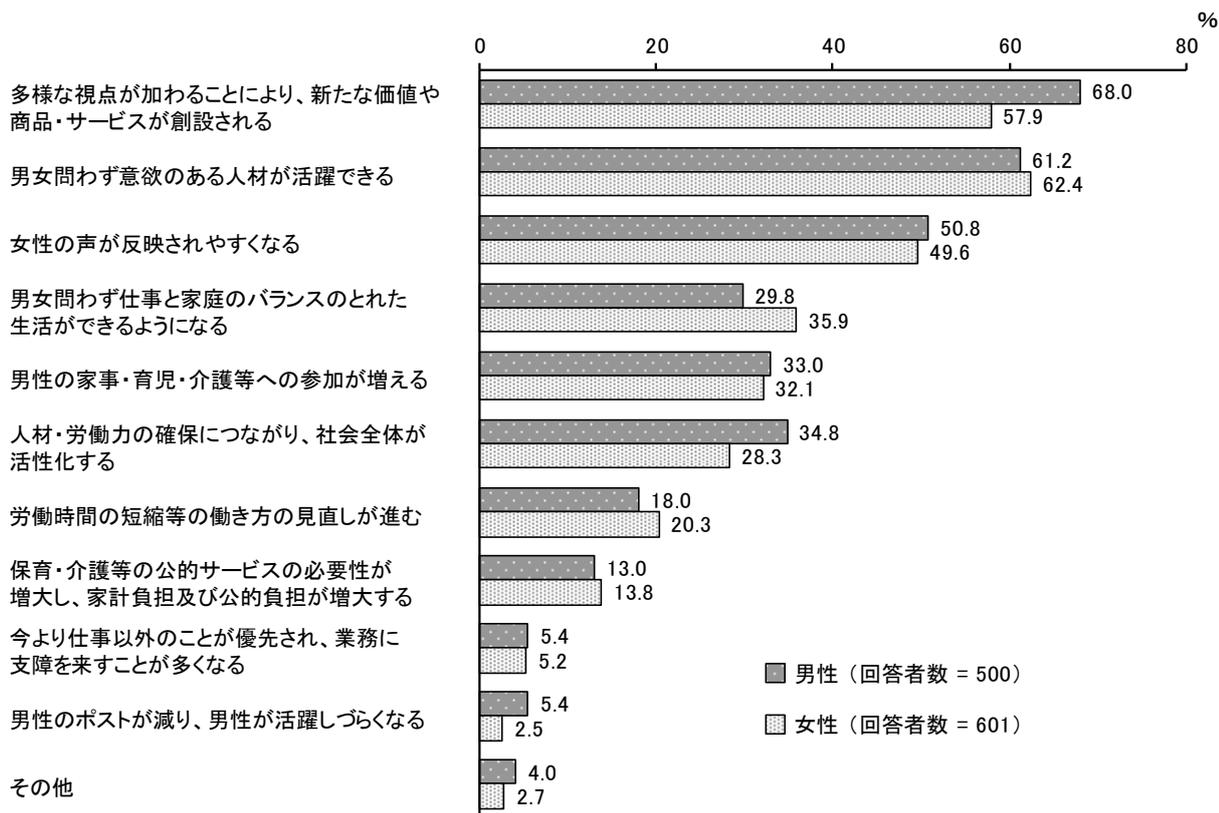
(否定的な意見)

- ・何か変化が起こるとは思えない。
- ・出産する女性が減り、少子化が進む。
- ・結局は女性の家事・育児の負担は男性より多いままだと思う。
- ・女性は感情や体質が左右されやすいため、精心的負担が増大する。 など

【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創設される」、「人材・労働力の確保につながり、社会全体が活性化する」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「男女問わず仕事と家庭のバランスのとれた生活ができるようになる」の割合が高くなっています。

図表 3-4-2 政治・経済・地域等の各分野で女性のリーダーが増えることで生じる変化（性別）

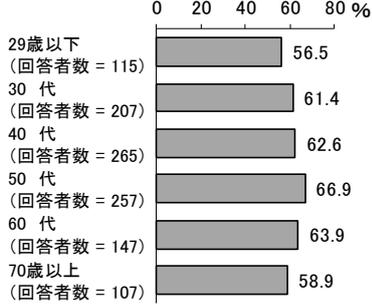


【年代別】

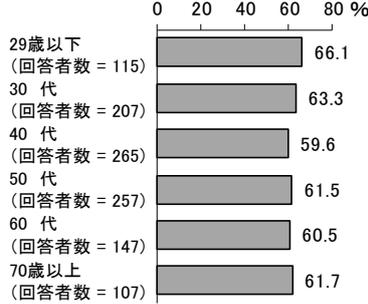
年代別でみると、他に比べ、50代で「多様な視点加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創設される」の割合が、60代で「人材・労働力の確保につながり、社会全体が活性化する」の割合が高くなっています。また、29歳以下で「男女問わず意欲のある人材が活躍できる」、「男女問わず仕事と家庭のバランスのとれた生活ができるようになる」の割合が高くなっています。

図表3-4-3 政治・経済・地域等の各分野で
女性のリーダーが増えることで生じる変化（年代別）

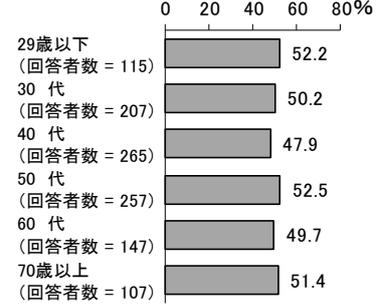
【多様な視点加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創設される】



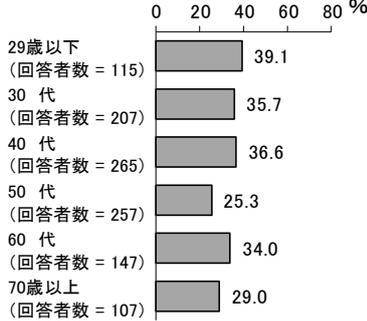
【男女問わず意欲のある人材が活躍できる】



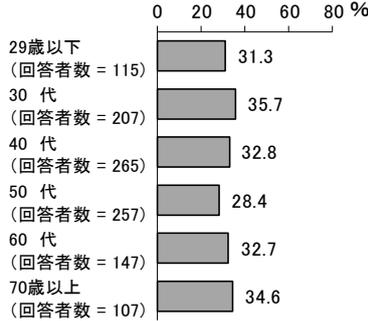
【女性の声が反映されやすくなる】



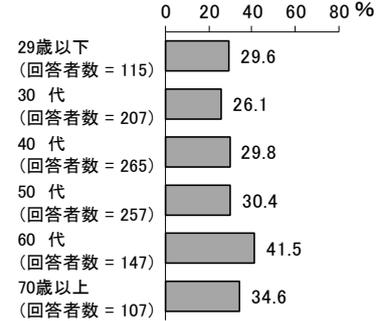
【男女問わず仕事と家庭のバランスのとれた生活ができるようになる】



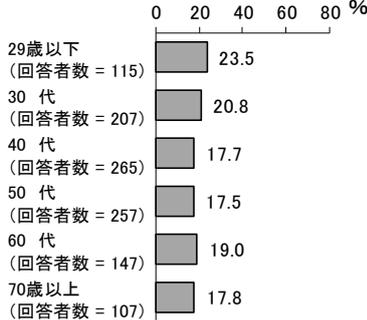
【男性の家事・育児・介護等への参加が増える】



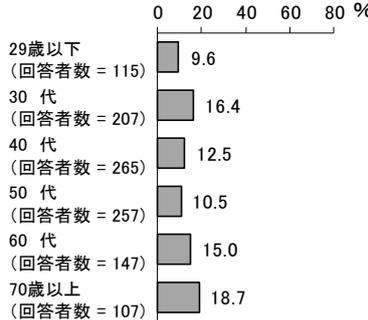
【人材・労働力の確保につながり、社会全体が活性化する】



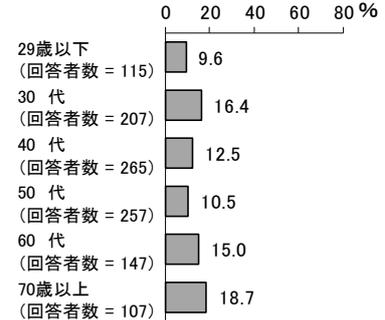
【労働時間の短縮等の働き方の見直しが進む】



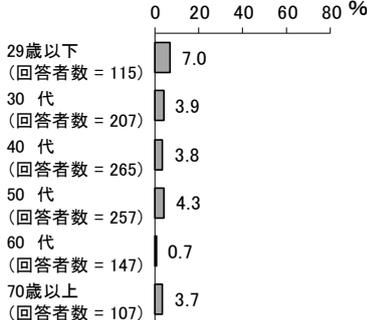
【保育・介護等の公的サービスの必要性が増大し、家計負担及び公的負担が増大する】



【今より仕事以外のことが優先され、業務に支障を来すことが多くなる】



【男性のポストが減り、男性が活躍しづらくなる】



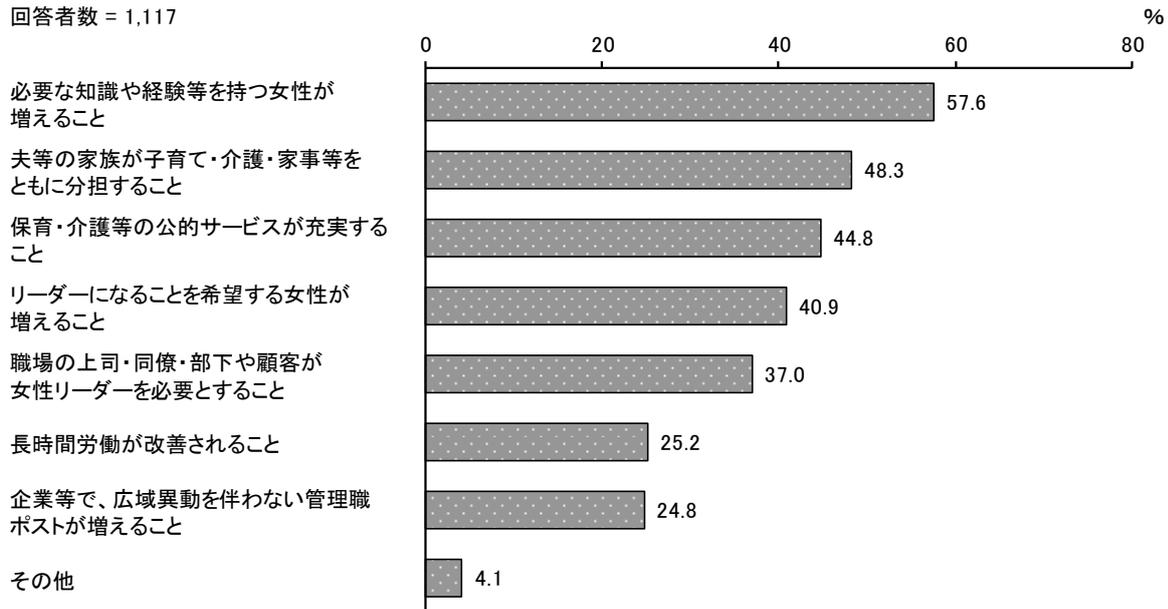
(5) 政治・経済・地域等の各分野で女性のリーダーが増えるために必要なこと

問 15 あなたは、政治・経済・地域等の各分野で、女性のリーダーが増えるために必要なことは何だと思えますか。あてはまる番号を選び○で囲んでください。複数回答可です。(新規設問)

女性のリーダーが増えるために必要なことについては、「必要な知識や経験等を持つ女性が増えること」の割合が 57.6%と最も高く、次いで「夫等の家族が子育て・介護・家事等をともに分担すること」の割合が 48.3%、「保育・介護等の公的サービスが充実すること」の割合が 44.8%となっています。

図表 3-5-1 政治・経済・地域等の各分野で女性のリーダーが増えるために必要なこと

回答者数 = 1,117



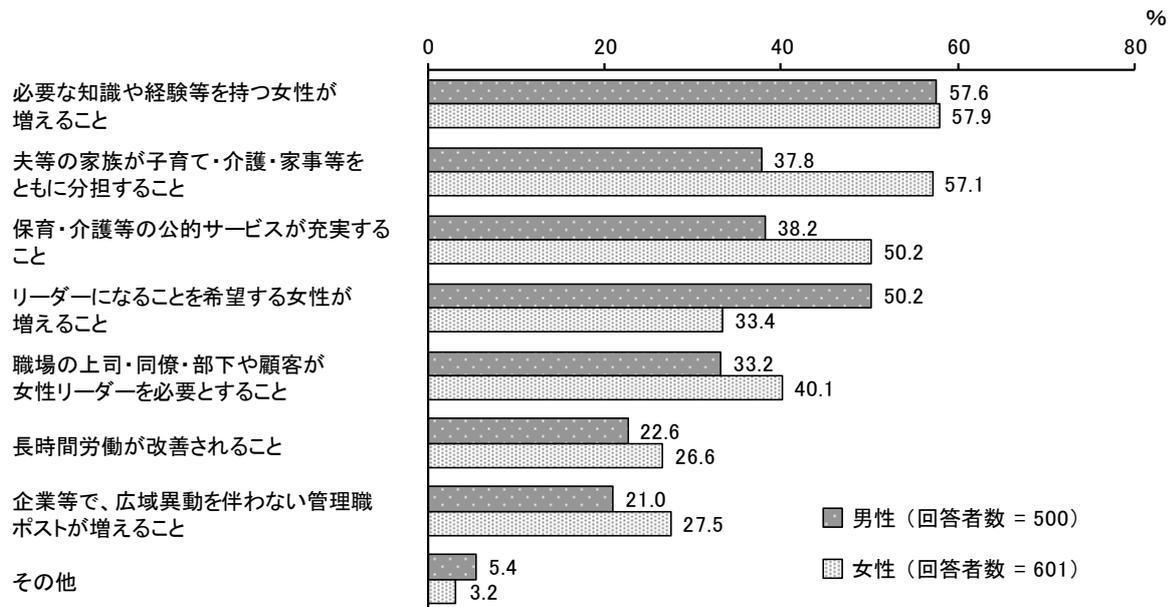
<主なその他の意見>

- ・リモートワークなど働き方の多様性が増すこと。
- ・政治家の定年制導入。
- ・適性があれば男女関係ないという意識を皆が持つこと。
- ・クォーター制の導入。
- ・「女性」という言葉に本人が甘えない意識をもつこと。
- ・増える必要はない。 など

【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「リーダーになることを希望する女性が増えること」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「夫等の家族が子育て・介護・家事等とともに分担すること」、「保育・介護等の公的サービスが充実すること」、「職場の上司・同僚・部下や顧客が女性リーダーを必要とすること」、「企業等で、広域異動を伴わない管理職ポストが増えること」の割合が高くなっています。

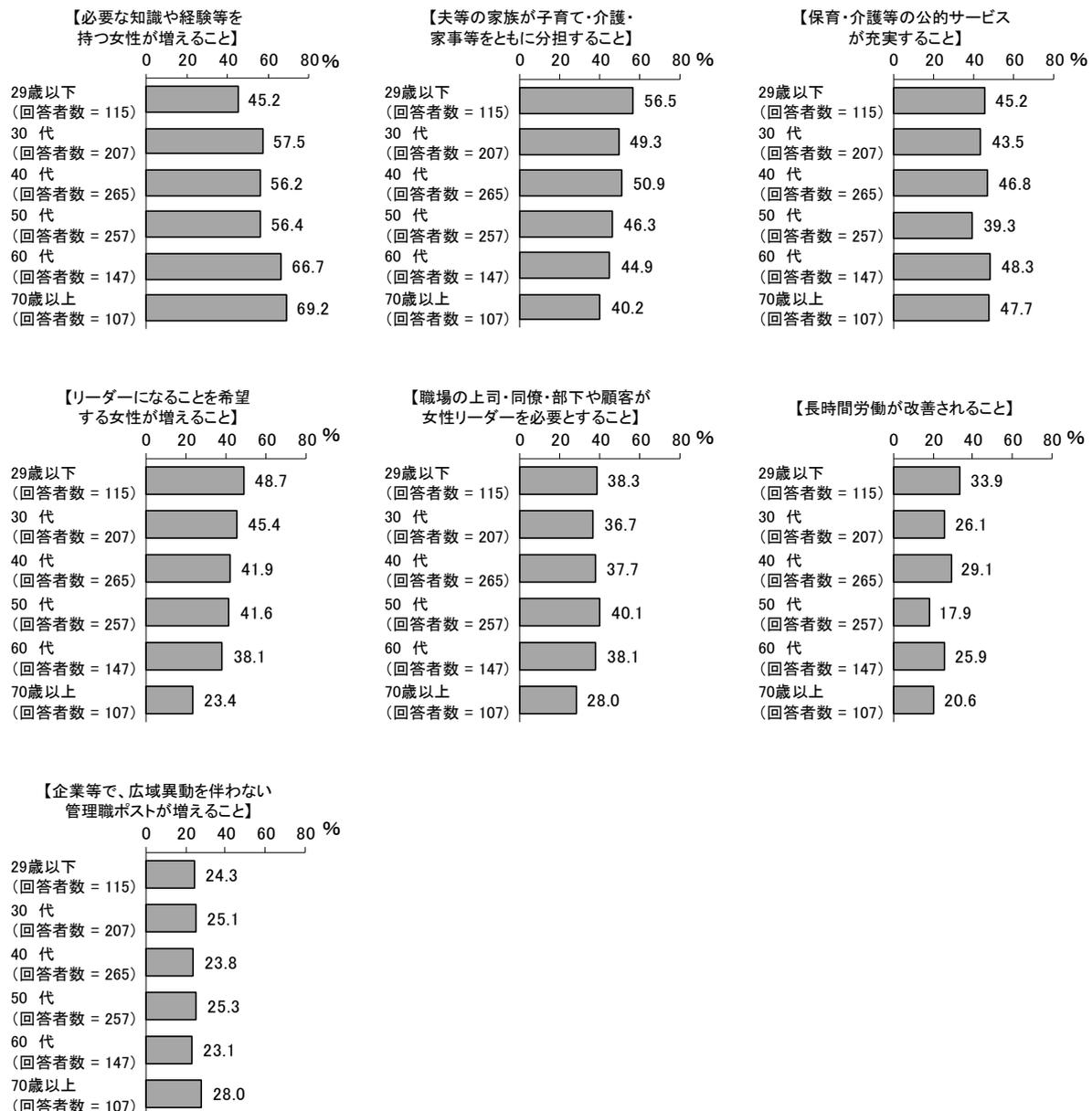
図表 3-5-2 政治・経済・地域等の各分野で
女性のリーダーが増えるために必要なこと（性別）



【年代別】

年代別でみると、年代が高くなるにつれて「必要な知識や経験等を持つ女性が増えること」の割合が高くなる傾向がみられます。一方、年代が低くなるほど「リーダーになることを希望する女性が増えること」、「長時間労働が改善されること」、「夫等の家族が子育て・介護・家事等とともに分担すること」の割合が高くなる傾向がみられます。また、他に比べ、50代で「職場の上司・同僚・部下や顧客が女性リーダーを必要とすること」の割合が、60代で「保育・介護等の公的サービスが充実すること」の割合が高くなっています。

図表3-5-3 政治・経済・地域等の各分野で
女性のリーダーが増えるために必要なこと（年代別）



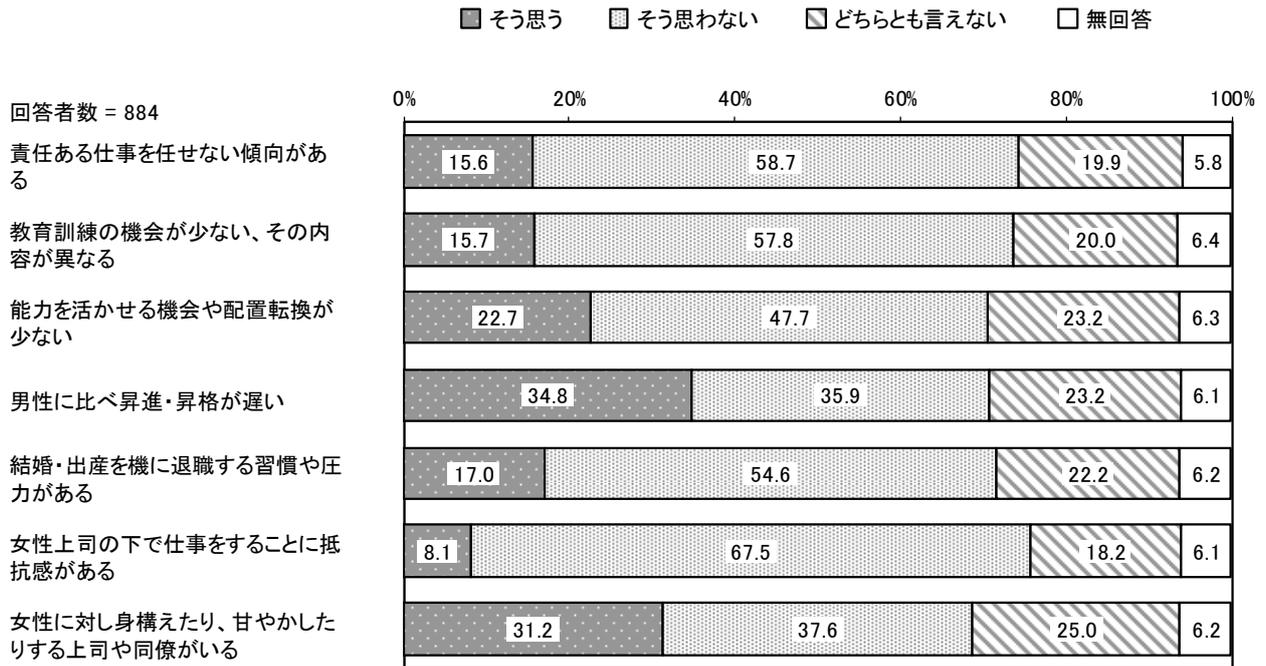
(6) 就業先の女性の状況

問 16 【※現在、会社等に就業されている方に伺います】

あなたは、職場の中で女性について、次のように感じることはありますか。あてはまる番号をそれぞれ1つ選び○で囲んでください。

就業先の女性の状況については、『男性に比べ昇進・昇格が遅い』で「そう思う」の割合が、『女性上司の下で仕事をするに抵抗感がある』で「そう思わない」の割合が高くなっています。

図表 3-6-1 就業先の女性の状況

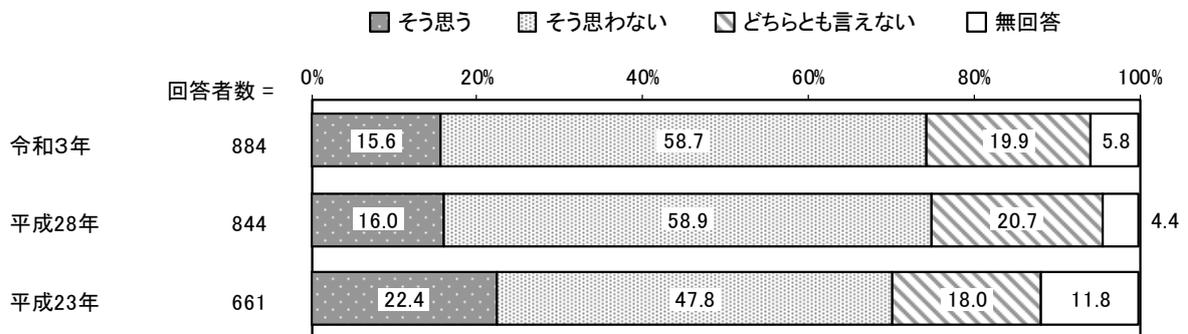


①責任ある仕事を任せない傾向がある

【経年比較】

経年でみると、平成28年と比べ大きな変化はみられません。

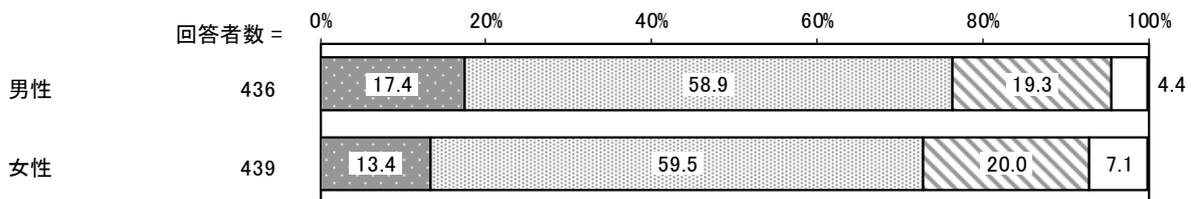
図表3-6-2 就業先の女性の状況／
責任ある仕事を任せない傾向がある（経年）



【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「そう思う」の割合が高くなっています。

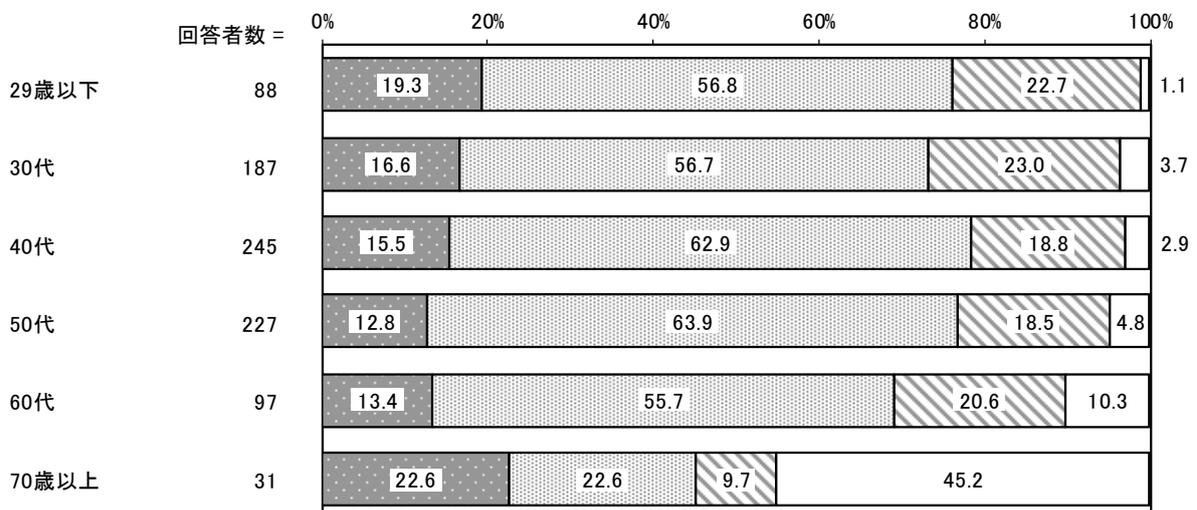
図表3-6-3 就業先の女性の状況／
責任ある仕事を任せない傾向がある（性別）



【年代別】

年代別でみると、他に比べ、70歳以上で「そう思う」の割合が、50代で「そう思わない」の割合が高くなっています。また、30代で「どちらとも言えない」の割合が高くなっています。

図表3-6-4 就業先の女性の状況／
責任ある仕事を任せない傾向がある（年代別）

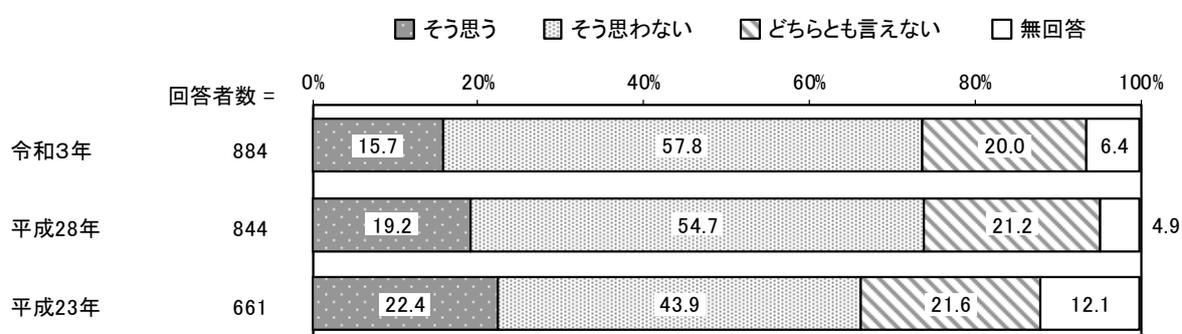


②教育訓練の機会が少ない、その内容が異なる

【経年比較】

経年でみると、平成23年以降「そう思う」の割合が減少する傾向がみられます。

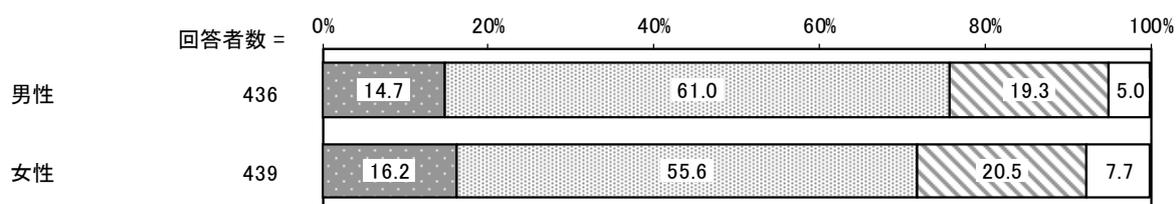
図表3-6-5 就業先の女性の状況／
教育訓練の機会が少ない、その内容が異なる（経年）



【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「そう思わない」の割合が高くなっています。

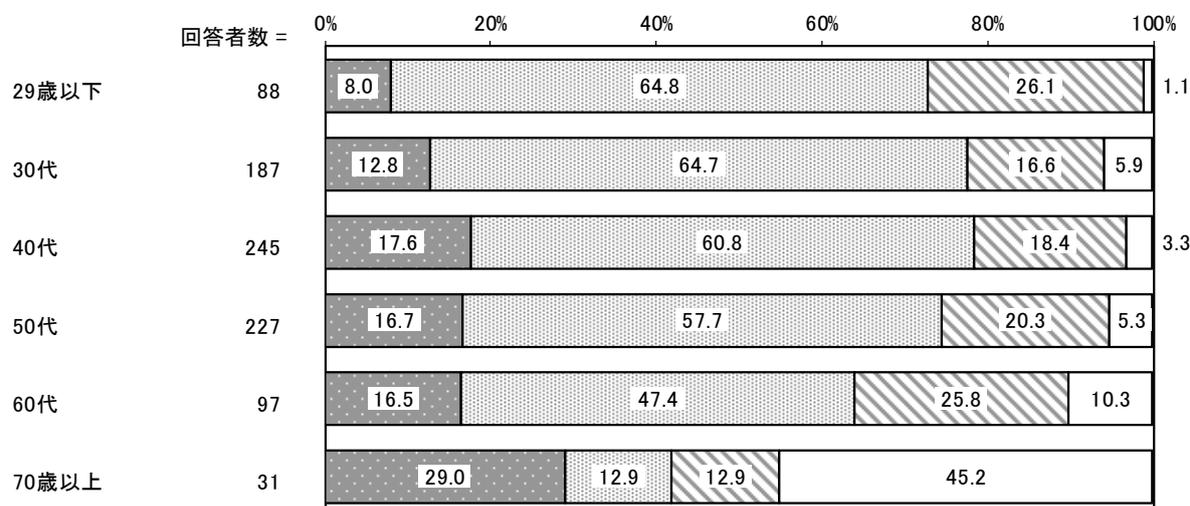
図表3-6-6 就業先の女性の状況／
教育訓練の機会が少ない、その内容が異なる（性別）



【年代別】

年代別でみると、年代が高くなるにつれて「そう思う」の割合が高くなる傾向がみられます。一方、年代が低くなるほど「そう思わない」の割合が高くなる傾向がみられます。また、他に比べ、29歳以下で「どちらとも言えない」の割合が高くなっています。

図表3-6-7 就業先の女性の状況／
教育訓練の機会が少ない、その内容が異なる（年代別）

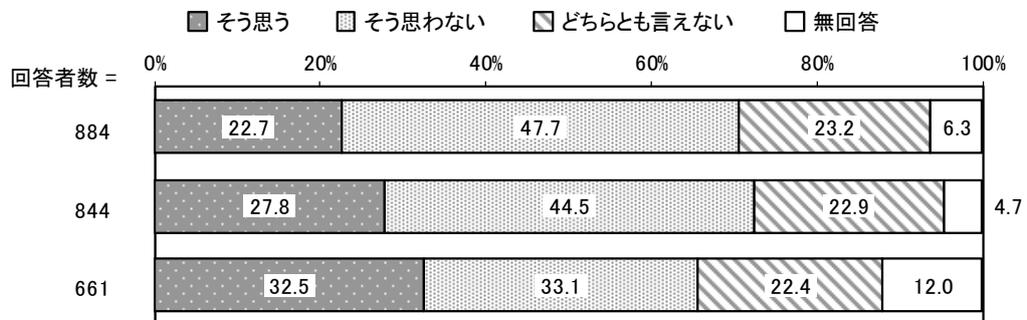


③能力を活かせる機会や配置転換が少ない

【経年比較】

経年でみると、平成23年以降「そう思う」の割合が減少する傾向がみられます。

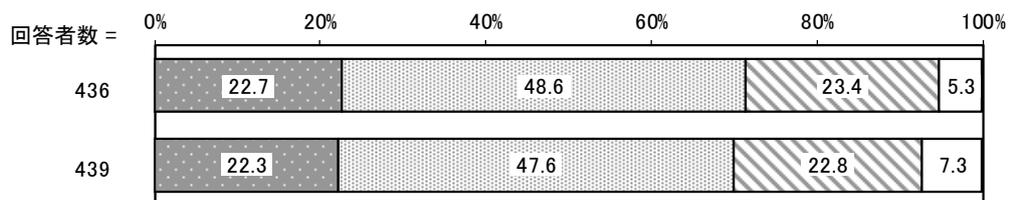
図表3-6-8 就業先の女性の状況／
能力を活かせる機会や配置転換が少ない（経年）



【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。

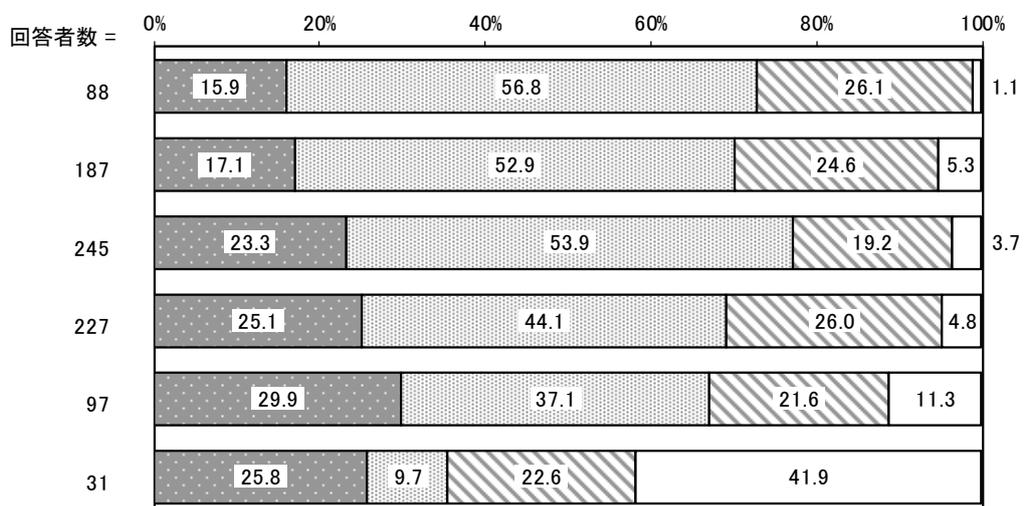
図表3-6-9 就業先の女性の状況／
能力を活かせる機会や配置転換が少ない（性別）



【年代別】

年代別でみると、年代が高くなるにつれて「そう思う」の割合が高くなる傾向がみられます。一方、年代が低くなるほど「そう思わない」の割合が高くなる傾向がみられます。また、他に比べ、29歳以下、50代で「どちらとも言えない」の割合が高くなっています。

図表3-6-10 就業先の女性の状況／
能力を活かせる機会や配置転換が少ない（年代別）

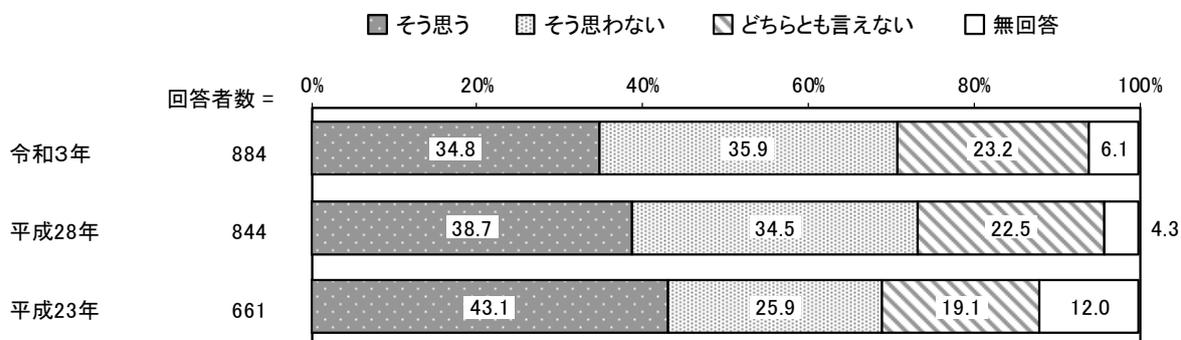


④男性に比べ昇進・昇格が遅い

【経年比較】

経年でみると、平成23年以降「そう思う」の割合が減少する傾向がみられます。

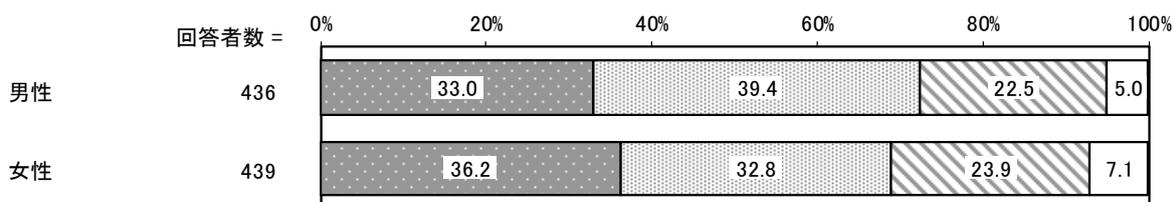
図表3-6-11 就業先の女性の状況／
男性に比べ昇進・昇格が遅い（経年）



【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「そう思わない」の割合が高くなっています。

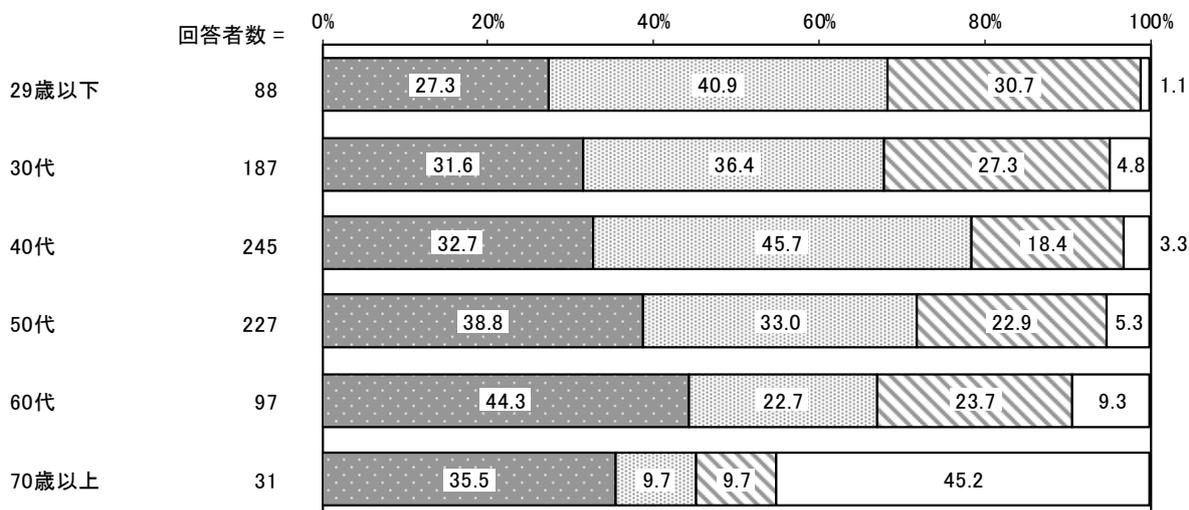
図表3-6-12 就業先の女性の状況／
男性に比べ昇進・昇格が遅い（性別）



【年代別】

年代別でみると、年代が高くなるにつれて「そう思う」の割合が高くなる傾向がみられます。一方、年代が低くなるほど「そう思わない」の割合が高くなる傾向がみられます。また、他に比べ、29歳以下で「どちらとも言えない」の割合が高くなっています。

図表3-6-13 就業先の女性の状況／
男性に比べ昇進・昇格が遅い（年代別）

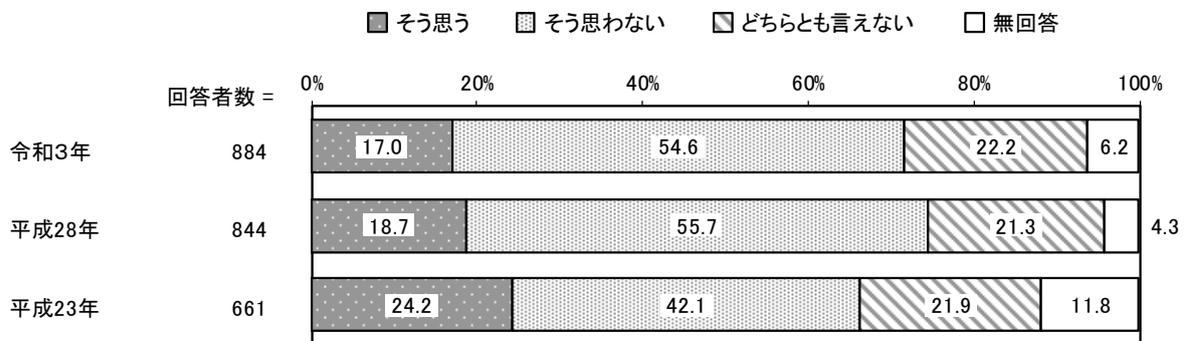


⑤結婚・出産を機に退職する習慣や圧力がある

【経年比較】

経年でみると、平成23年以降「そう思う」の割合が減少する傾向がみられます。

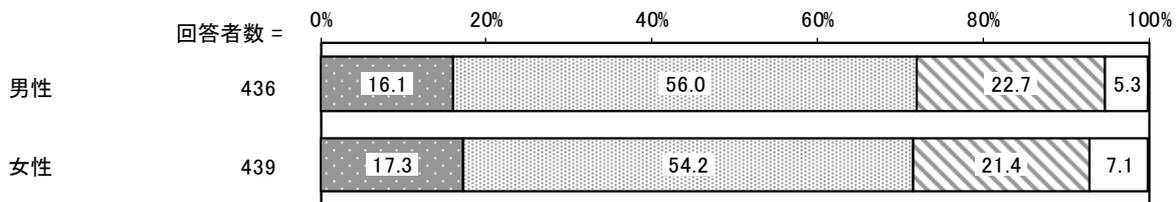
図表3-6-14 就業先の女性の状況／
結婚・出産を機に退職する習慣や圧力がある（経年）



【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。

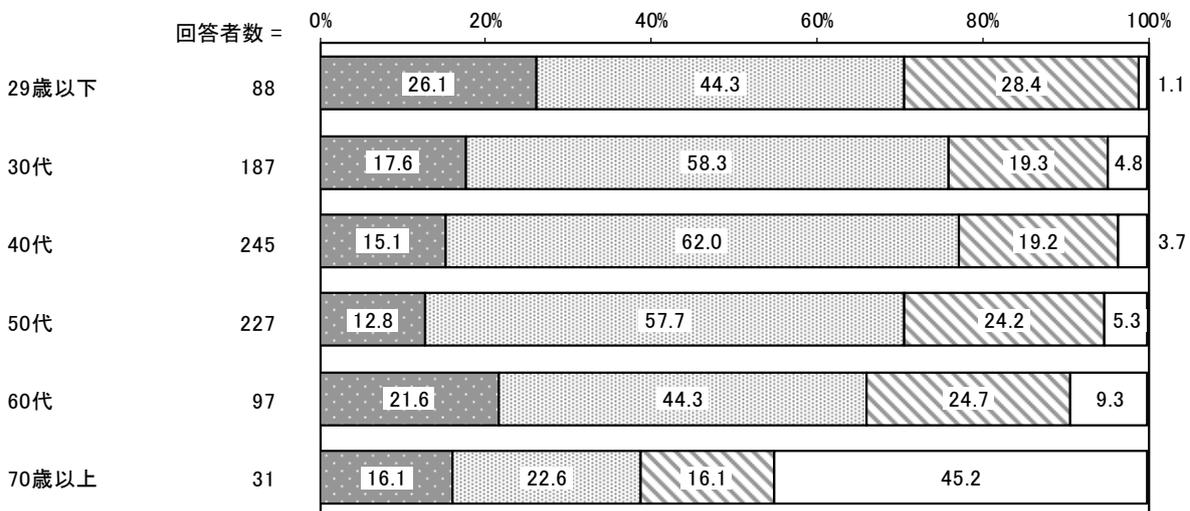
図表3-6-15 就業先の女性の状況／
結婚・出産を機に退職する習慣や圧力がある（性別）



【年代別】

年代別でみると、他に比べ、29歳以下で「そう思う」、「どちらとも言えない」の割合が高くなっています。また、他に比べ、40代で「そう思わない」の割合が高くなっています。

図表3-6-16 就業先の女性の状況／
結婚・出産を機に退職する習慣や圧力がある（年代別）

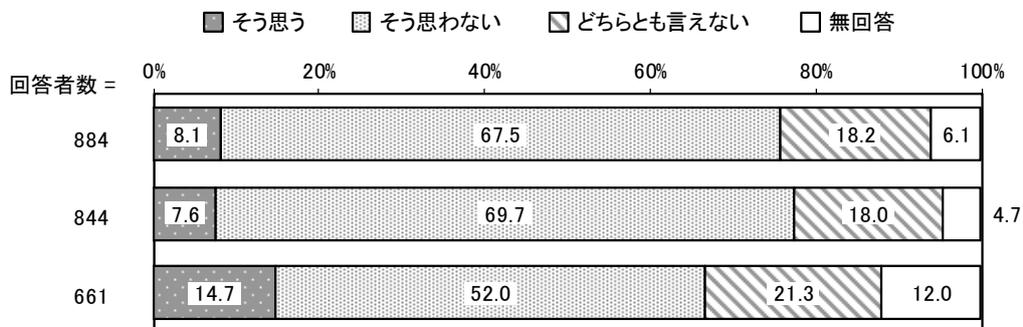


⑥女性上司の下で仕事をすることに抵抗感がある

【経年比較】

経年でみると、平成28年と比べ大きな変化はみられません。

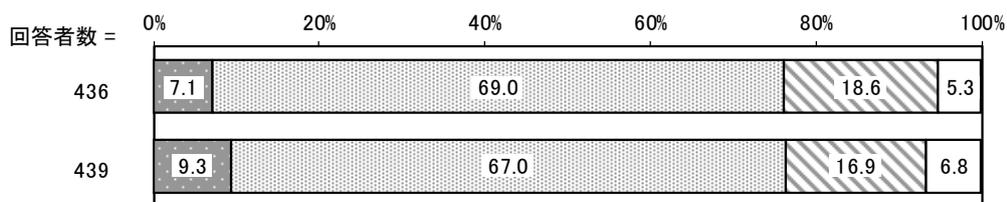
図表3-6-17 就業先の女性の状況／
女性上司の下で仕事をすることに抵抗感がある（性別）



【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。

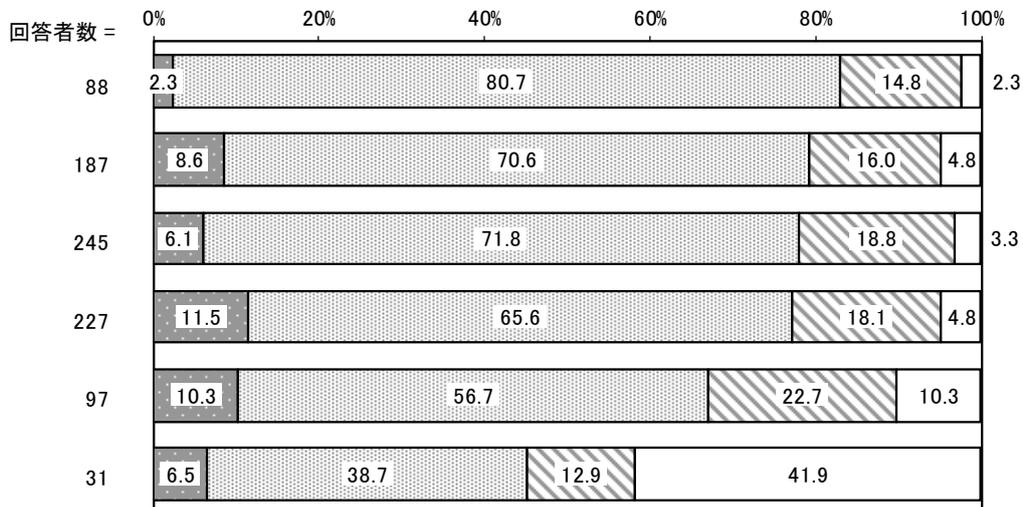
図表3-6-18 就業先の女性の状況／
女性上司の下で仕事をすることに抵抗感がある（性別）



【年代別】

年代別でみると、年代が低くなるほど「そう思わない」の割合が高くなる傾向がみられます。また、他に比べ、60代で「どちらとも言えない」の割合が高くなっています。

図表3-6-19 就業先の女性の状況／
女性上司の下で仕事をすることに抵抗感がある（年代別）

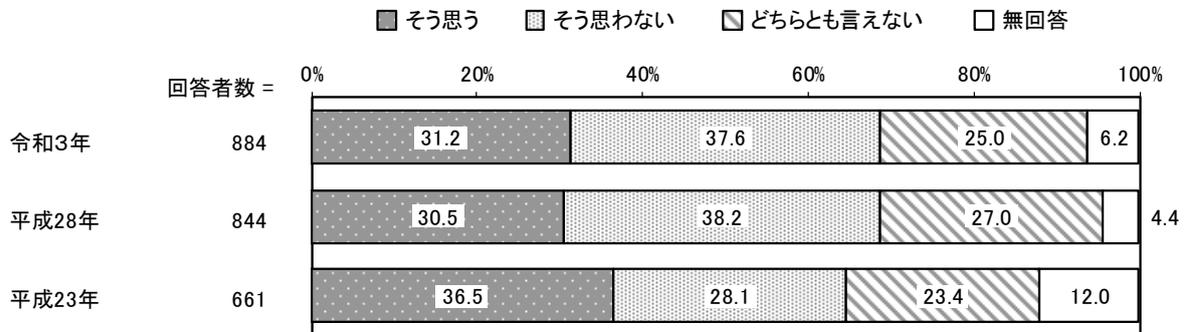


⑦女性に対し身構えたり、甘やかしたりする上司や同僚がいる

【経年比較】

経年でみると、平成28年と比べ大きな変化はみられません。

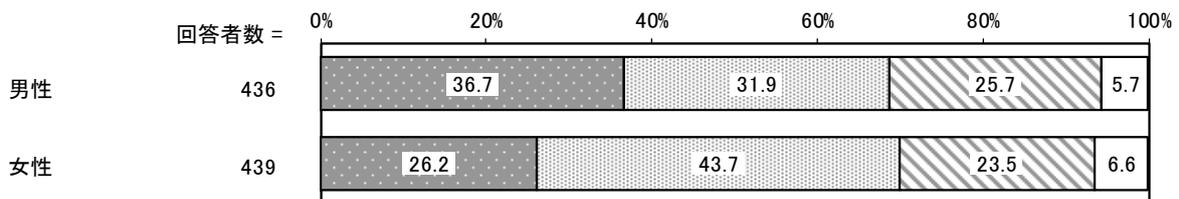
図表3-6-20 就業先の女性の状況／
女性に対し身構えたり、甘やかしたりする上司や同僚がいる（経年）



【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「そう思う」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「そう思わない」の割合が高くなっています。

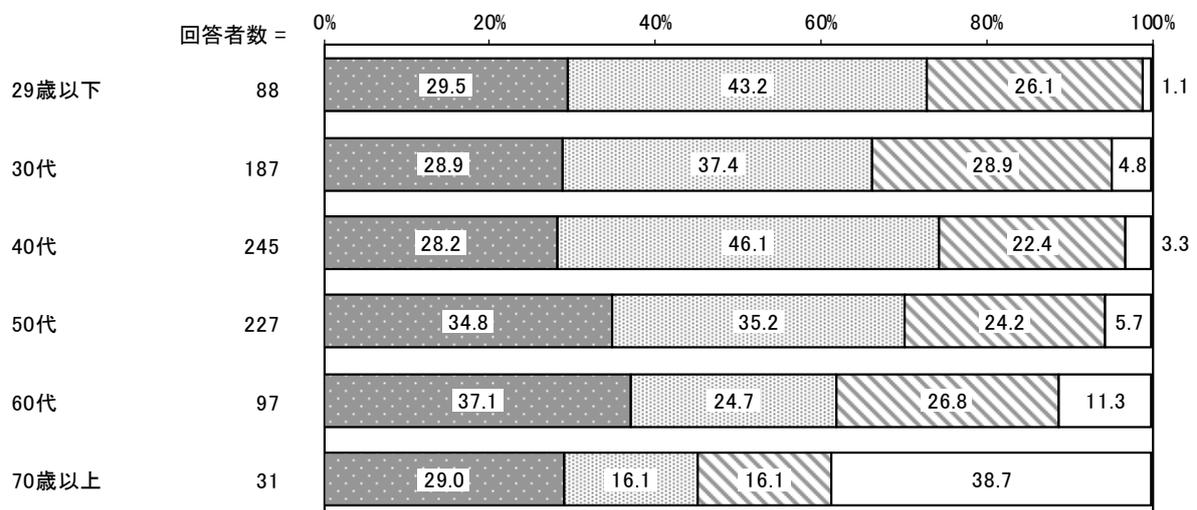
図表3-6-21 就業先の女性の状況／
女性に対し身構えたり、甘やかしたりする上司や同僚がいる（性別）



【年代別】

年代別でみると、他に比べ、60代で「そう思う」の割合が高くなっています。また、年代が低くなるほど「そう思わない」の割合が高くなる傾向がみられます。また、他に比べ、30代で「どちらとも言えない」の割合が高くなっています。

図表3-6-22 就業先の女性の状況／
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（年代別）



<その他、不公平と感ずること>

不公平と感ずることについては自由意見を伺ったところ、66人から回答を得ました。主な意見は次のとおりです。

【男 性】

- ・受け身な業務姿勢があり、指示される方がよいとする風潮がある。
- ・女性自身も「甘え」があると思うので、そこを直さなければだめ。仕事に男女の区別を本人が持つこと自体が問題なので、環境のせいばかりとは言えない。
- ・男性と女性の意識の違いもあるので、何が公平、不公平かは明確でない。
- ・同じ部署に女性が少ない。

【女 性】

- ・給与面で男性の方が優遇されている。(6件)
- ・女性だからという理由で、事務所内の掃除や、お茶出し等をする習慣がある。電話も女性がとるという固定観念がある。(4件)
- ・保育園の送迎や子の発熱を理由とした早退は女性(母)がすべき、あるいは男性(父)にやらせるなんて、といった考えは不公平と感ずる。親なのだから父では母でもよいのでは。女性というだけで非常に秀でた方の昇進がとても遅い。もったいないと感ずる。
- ・男性はロングで仕事するので、同じと思われてしまうのがつらい。女性は帰ってから夕食や掃除、子どもが待っている。本当に泣きそうになる。
- ・接客や庶務的な仕事を女性に任せる慣習等がある。
- ・評価者の意識が変わらないと状況は変わらない。
- ・高齢者で意識が低い人がいるので、感覚的に評価が低いことがたまにある。
- ・女性自身が出世や男性同等に働くことを望んでいない社風。例えば男性は業務の負担が多く、残業も多い。それを見れば女性(男女問わず下の人)は出世したいと思わない。
- ・生理や妊娠・出産に関すること全般。また女性の容姿(身だしなみ)求める場合において、その維持にかかるお金や時間が全く配慮されていない。
- ・生理休暇等、女性特有の休暇制度があるが、男性上司に言いづらく、実際に使ったことがない。
- ・性別の違いの他に、女性として①結婚しているか、していないか、②子どもがいるか、いないかですごく不公平、差別を感ずる。女性=結婚、結婚=子ども、という概念をなくしてほしい。
- ・社内だけでなく取引先等まだまだ男性社会という雰囲気があり、その様な態度が見受けられる。
- ・昇給、昇格に関わる職域が女性は有無を言わず一般職になっている(不当に引き下げられた)。
- ・出産のタイミングにより、昇進や昇格のタイミングが男性と比較して数年遅くなる。
- ・中小企業で、作業員は男性のみ(女性の応募がない)、事務員女性とは仕事内容が違うので、特に感ずることがありません。

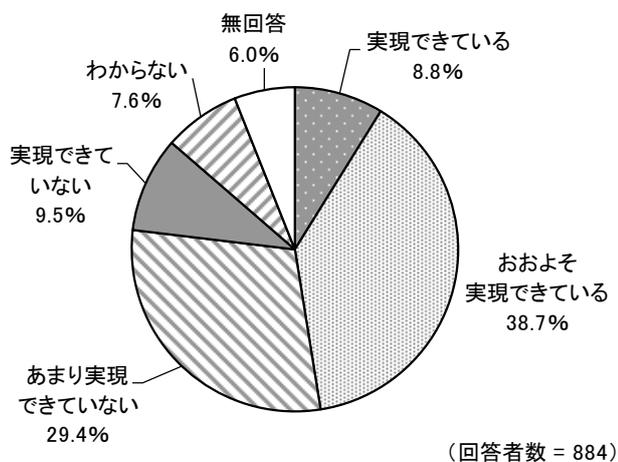
3 ワーク・ライフ・バランスと生活時間の配分について

(1) ワーク・ライフ・バランスの実現状況

問 17 【※問 17～問 19 までは、現在、会社等に就業されている方に伺います】
 あなたは、ワーク・ライフ・バランスを実現できていると思いますか。あてはまる番号を1つ選び○で囲んでください。

ワーク・ライフ・バランスの実現度については、「実現できている」と「おおよそ実現できている」を合わせた“実現できている”の割合が 47.5%、「あまり実現できていない」と「実現できていない」を合わせた“実現できていない”の割合が 38.9%となっています。

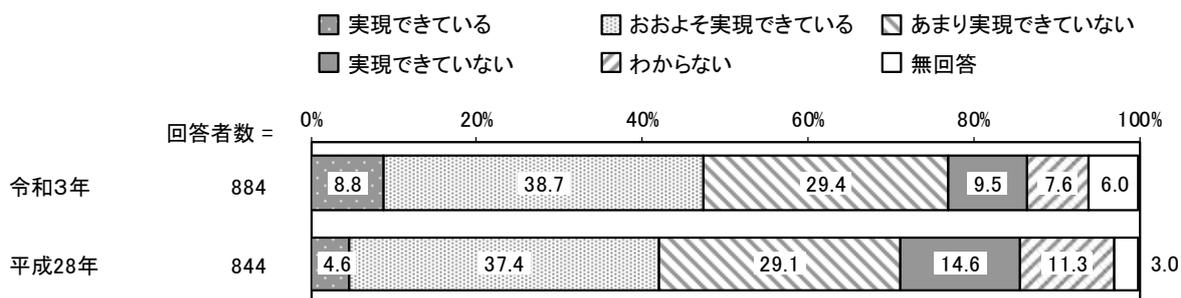
図表 4-1-1 ワーク・ライフ・バランスの実現状況



【経年比較】

経年でみると、平成 28 年と比べ“実現できている”の割合が増加しています。

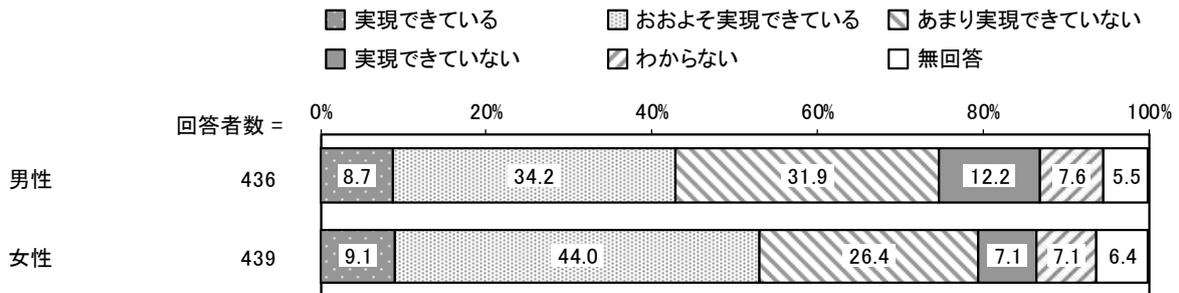
図表 4-1-2 ワーク・ライフ・バランスの実現状況（経年）



【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「実現できている」と「おおよそ実現できている」を合わせた“実現できている”の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「あまり実現できていない」と「実現できていない」を合わせた“実現できていない”の割合が高くなっています。

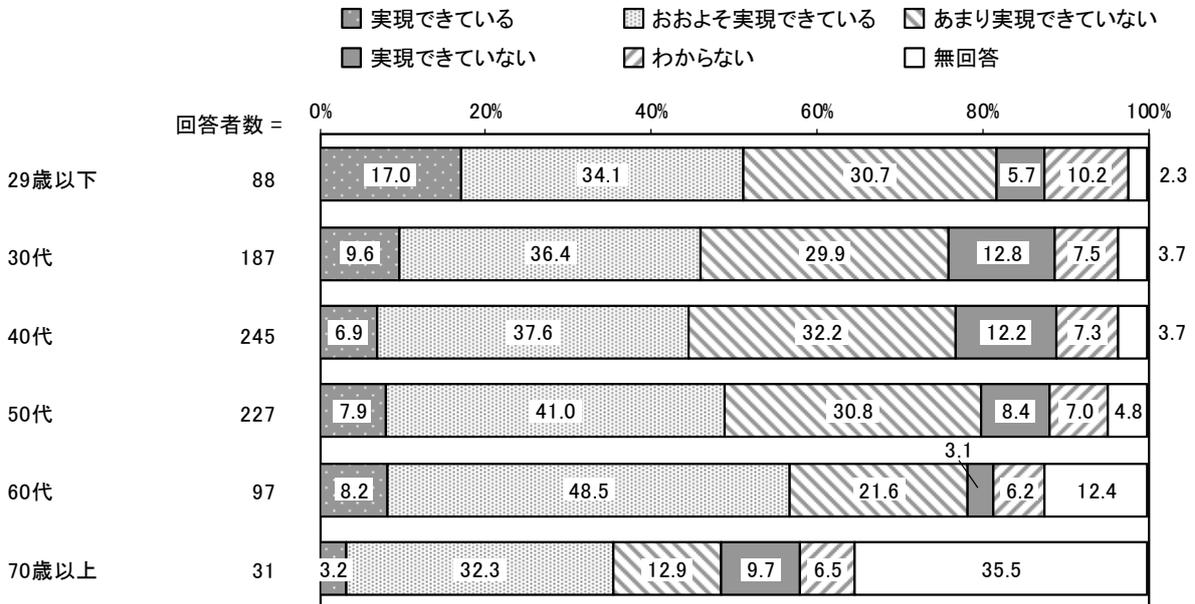
図表 4-1-3 ワーク・ライフ・バランスの実現状況（性別）



【年代別】

年代別でみると、他に比べ、60代で「実現できている」と「おおよそ実現できている」を合わせた“実現できている”の割合が高くなっています。一方、他に比べ、40代で「あまり実現できていない」と「実現できていない」を合わせた“実現できていない”の割合が高くなっています。

図表 4-1-4 ワーク・ライフ・バランスの実現状況（年代別）



(2) ワーク・ライフ・バランス実現に必要な取組

問 18 ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、企業や地域社会や行政等、様々な人が取り組むことが必要といわれています。それぞれの取組の中で特に必要だと思う番号を○で囲んでください。最大3つまで回答可です。

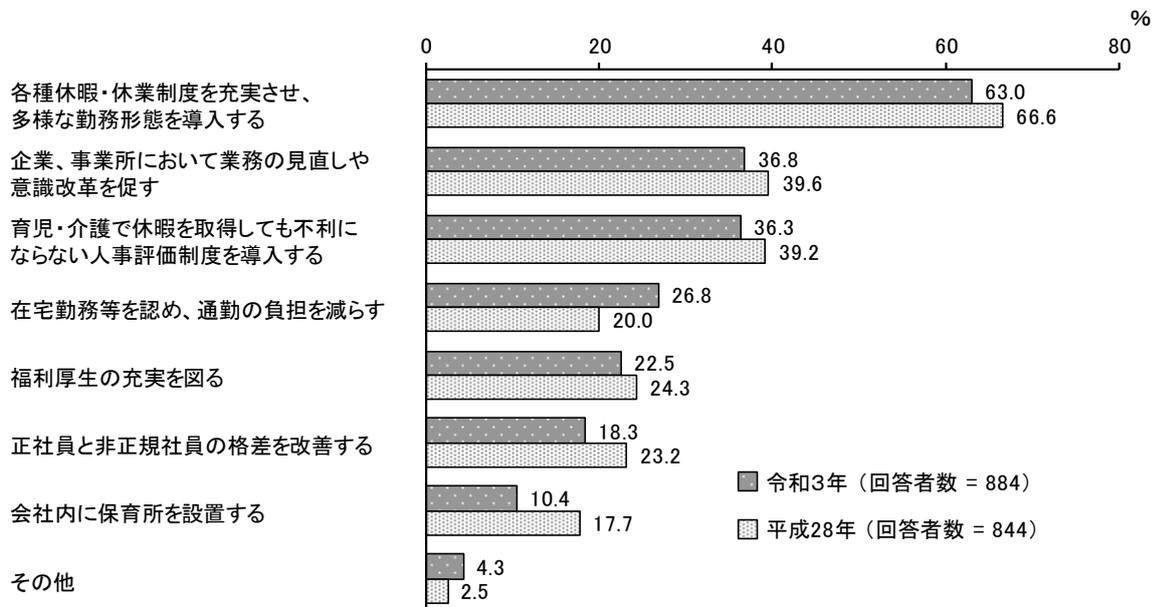
①企業による取組

ワーク・ライフ・バランス実現に必要な企業による取組については、「各種休暇・休業制度を充実させ、多様な勤務形態を導入する」の割合が 63.0%、「企業、事業所において業務の見直しや意識改革を促す」の割合が 36.8%、「育児・介護で休暇を取得しても不利にならない人事評価制度を導入する」の割合が 36.3%となっています。

【経年比較】

経年でみると、平成 28 年と比べ「在宅勤務等を認め、通勤の負担を減らす」の割合が増加しています。一方、「会社内に保育所を設置する」の割合が減少しています。

図表 4-2-1 ワーク・ライフ・バランス実現に必要な取組／企業（経年）



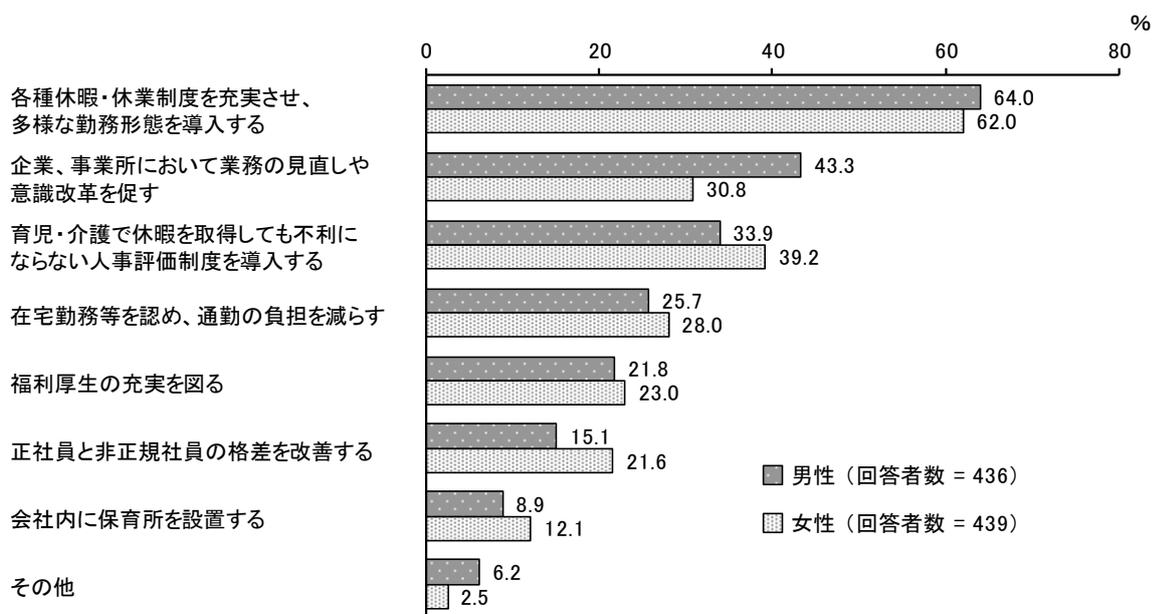
<主なその他の意見>

- ・ 休暇制度を導入するだけでなく、現実にとれるようにする。(2件)
- ・ 休暇を取らせるよう指導、罰則を設ける。
- ・ 休みのとれる人員配置。
- ・ 行政が下請会社に対する休日を増やす。
- ・ 完全週休二日制の推進。
- ・ 年間の有給休暇は全て消化するようにする規定。
- ・ メンタルケアの充実。最近メンタルで退職や休業が多いです。
- ・ 副業制度の導入 (多様な働き方の促進)。
- ・ 法令労働時間より就業時間を短くすること。
- ・ テレワーク、フレックスタイム制の推進。
- ・ 残業を美德としない。

【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「企業、事業所において業務の見直しや意識改革を促す」の割合が高くなっています。また、男性に比べ、女性で「育児・介護で休暇を取得しても不利にならない人事評価制度を導入する」、「正社員と非正規社員の格差を改善する」の割合が高くなっています。

図表 4-2-2 ワーク・ライフ・バランス実現に必要な取組／企業（性別）



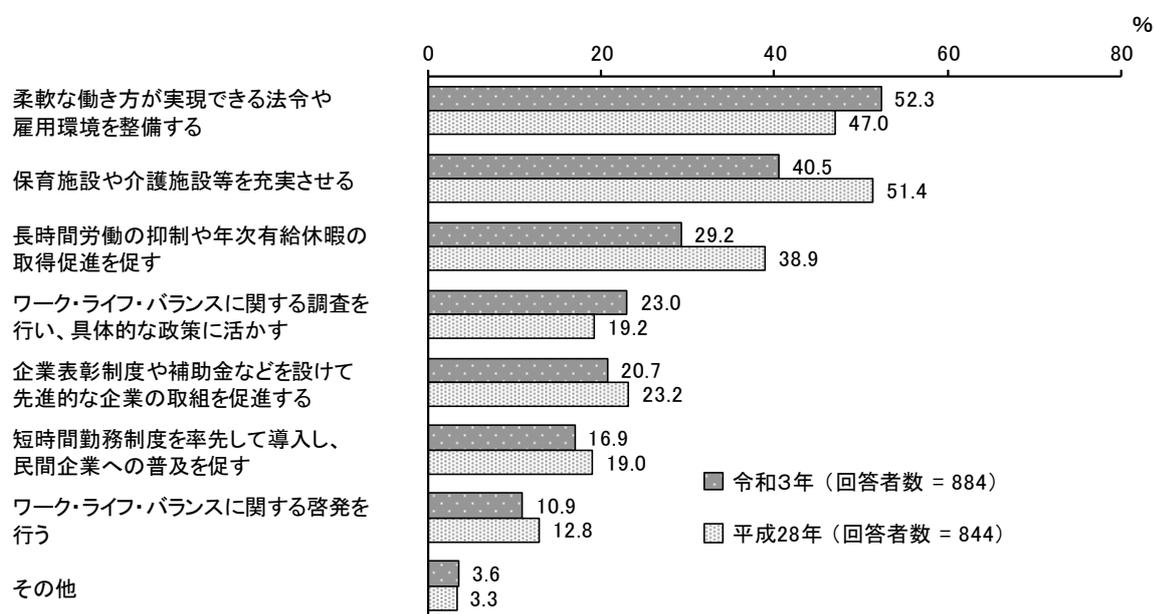
②行政による取組

ワーク・ライフ・バランス実現に必要な行政による取組については、「柔軟な働き方が実現できる法令や雇用環境を整備する」の割合が 52.3%、「保育施設や介護施設等を充実させる」の割合が 40.5%、「長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進を促す」の割合が 29.2%となっています。

【経年比較】

経年でみると、平成 28 年と比べ「柔軟な働き方が実現できる法令や雇用環境を整備する」の割合が増加しています。一方、「保育施設や介護施設等を充実させる」、「長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進を促す」の割合が減少しています。

図表 4-2-3 ワーク・ライフ・バランス実現に必要な取組／行政（経年）



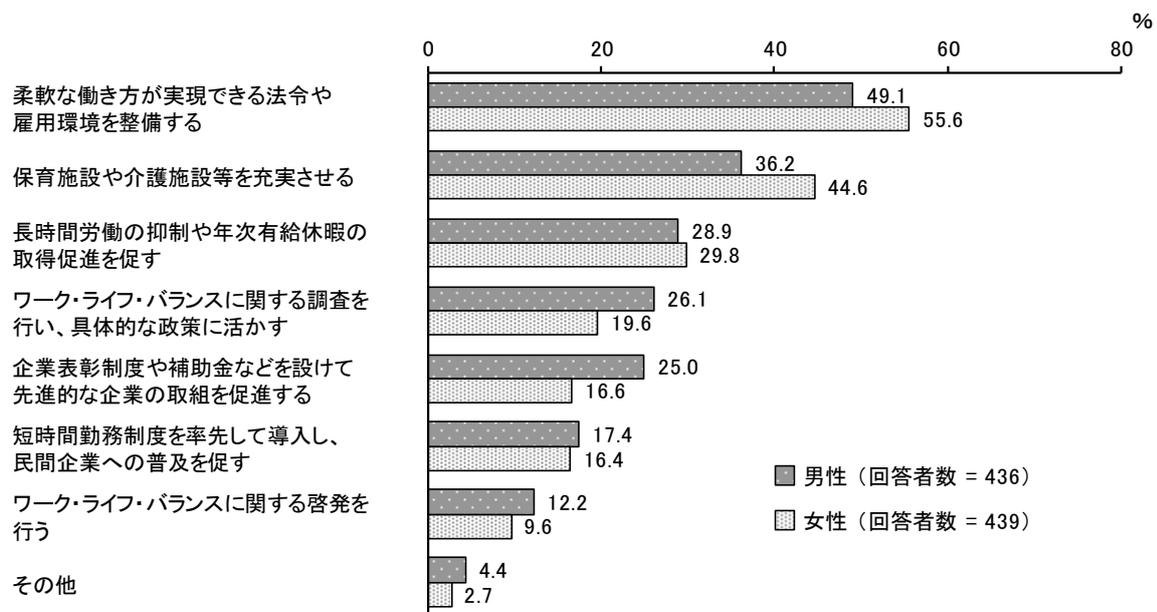
<主なその他の意見>

- ・社員の休暇に対して、見合った補助金。
- ・賃金の底上げと低所得者の減税。
- ・若い人の安定収入を確保する政策。
- ・休日を増やすこと。法令を見直し、年間の有給休暇の日数を増やすこと。
- ・取得促進ではなく、取得強制でなければ休めない。
- ・完全週休二日制の推進。
- ・啓発くらいではだめ。
- ・メンタルケアの補助金。
- ・年金制度を改悪させない。
- ・法律で一切禁止にする。割増率を引き上げる。
- ・36協定が見直されないときびしいと思う。
- ・地域社会にもっと興味を持たせる仕組みをつくる。
- ・男女の区別ない意識を教育プログラムに組みこむ。

【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「ワーク・ライフ・バランスに関する調査を行い、具体的な政策に活かす」、「企業表彰制度や補助金などを設けて先進的な企業の取組を促進する」の割合が高くなっています。また、男性に比べ、女性で「柔軟な働き方が実現できる法令や雇用環境を整備する」、「保育施設や介護施設等を充実させる」の割合が高くなっています。

図表 4-2-4 ワーク・ライフ・バランス実現に必要な取組／行政（性別）



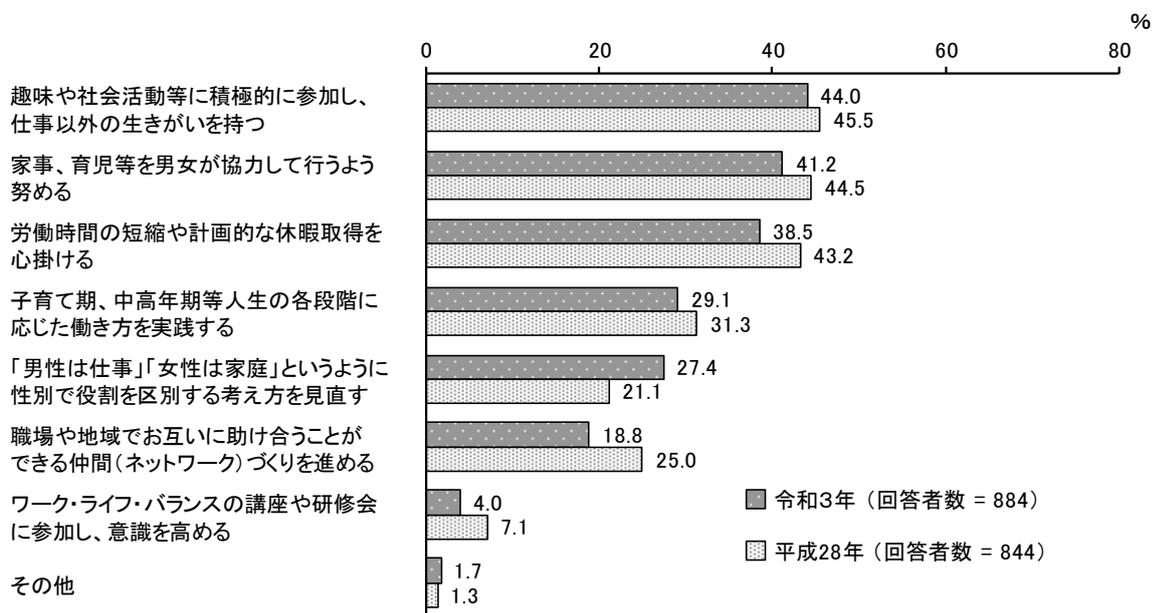
③一人一人による取組

ワーク・ライフ・バランス実現に必要な一人一人による取組については、「趣味や社会活動等に積極的に参加し、仕事以外の生きがいを持つ」の割合が 44.0%、「家事、育児等を男女が協力して行うよう努める」の割合が 41.2%、「労働時間の短縮や計画的な休暇取得を心掛ける」の割合が 38.5%となっています。

【経年比較】

経年でみると、平成 28 年と比べ「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を見直す」の割合が増加しています。一方、「職場や地域でお互いに助け合うことができる仲間（ネットワーク）づくりを進める」の割合が減少しています。

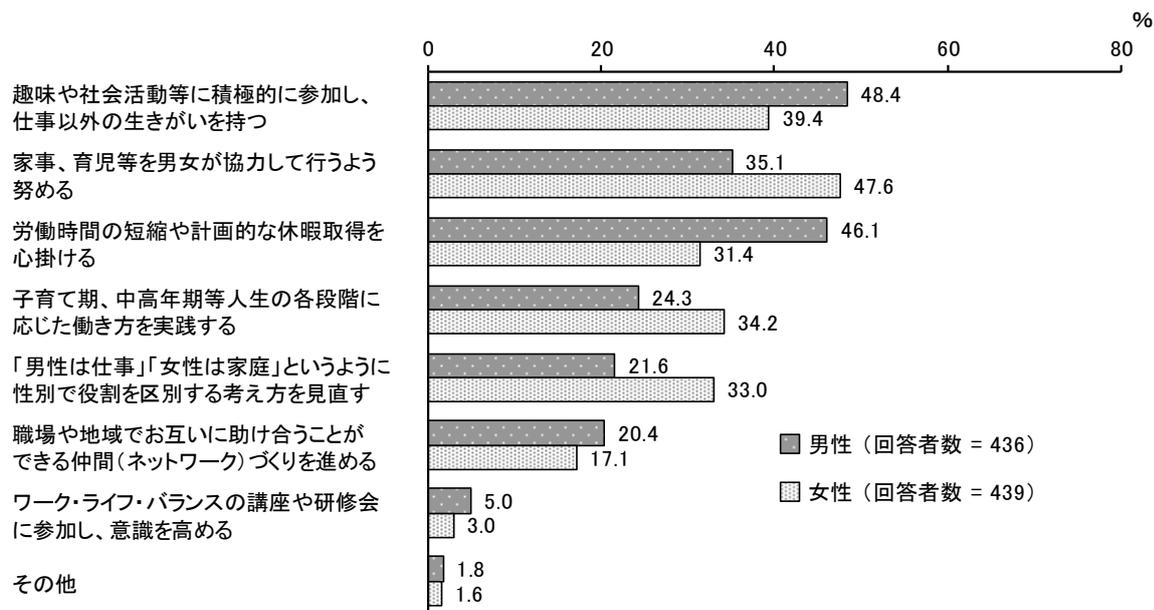
図表 4-2-5 ワーク・ライフ・バランス実現に必要な取組／一人一人（経年）



【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「趣味や社会活動等に積極的に参加し、仕事以外の生きがいを持つ」、「労働時間の短縮や計画的な休暇取得を心掛ける」の割合が高くなっています。また、男性に比べ、女性で「家事、育児等を男女が協力して行うよう努める」、「子育て期、中高年期等人生の各段階に応じた働き方を実践する」、「「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を見直す」の割合が高くなっています。

図表 4-2-6 ワーク・ライフ・バランス実現に必要な取組／一人一人（性別）



(3) 現実の生活配分と理想の生活配分

問 19 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御記入ください。（合計が 24 時間になるようにお願いします。）

生活配分については、現実の平日では「仕事」が 8 時間 50 分、「就寝」が 6 時間 19 分、「家事・育児」が 2 時間 52 分などとなっており、理想と比べ「仕事」、「家事・育児」、「通勤・通学」が長く、「就寝」や「スポーツ・レジャー」、「学習・趣味」などが短くなっています。

現実の土・日・祝日では「就寝」が 7 時間 20 分、「家事・育児」が 4 時間 42 分、「その他」が 4 時間 13 分などとなっており、理想と比べ「仕事」、「家事・育児」が長く、「学習・趣味」や「スポーツ・レジャー」、「就寝」が短くなっています。

図表 4-3-1 生活配分

区分		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
平日	現実	6 : 19	8 : 50	2 : 52	1 : 48	0 : 17	0 : 05	0 : 03	1 : 25	2 : 34
	理想	7 : 16	7 : 36	2 : 42	2 : 36	0 : 58	0 : 07	0 : 13	0 : 59	1 : 52
土・日・祝日	現実	7 : 20	1 : 51	4 : 42	4 : 00	1 : 50	0 : 12	0 : 09	0 : 14	4 : 13
	理想	7 : 44	1 : 07	3 : 58	4 : 37	2 : 58	0 : 11	0 : 31	0 : 09	3 : 13

【経年比較】

① 平日

ア 現実

経年でみると、現実の平日では「通勤・通学」が増加する傾向がみられます。また、平成 28 年に比べ「就寝」が増加しています。

図表 4-3-2 現実の生活配分／平日（経年）

現実 (平日)	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
令和 3 年（回答者数=884）	6 : 19	8 : 50	2 : 52	1 : 48	0 : 17	0 : 05	0 : 03	1 : 25	2 : 34
平成 28 年（回答者数=844）	6 : 07	8 : 51	2 : 52	1 : 39	0 : 14	0 : 05	0 : 04	1 : 23	2 : 40
平成 23 年（回答者数=1,067）	6 : 15	6 : 16	3 : 28	2 : 21	0 : 42	0 : 08	0 : 11	0 : 11	3 : 36

※平成 23 年時までは全員に何う問だったのに対し、平成 28 年以降は会社等に就業されている方に伺っています。

イ 理想

理想の平日では、平成 28 年と比べ「就寝」、「学習・趣味」が増加しています。

図表 4-3-3 理想の生活配分／平日（経年）

理想 (平日)	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
令和 3 年（回答者数=884）	7 : 16	7 : 36	2 : 42	2 : 36	0 : 58	0 : 07	0 : 13	0 : 59	1 : 52
平成 28 年（回答者数=844）	6 : 58	7 : 34	2 : 48	2 : 23	0 : 59	0 : 05	0 : 11	1 : 03	1 : 55
平成 23 年（回答者数=976）	7 : 57	6 : 02	3 : 02	2 : 43	1 : 15	0 : 08	0 : 26	0 : 54	2 : 32

※平成 23 年時までは全員に何う問だったのに対し、平成 28 年以降は会社等に就業されている方に伺っています。

②土・日・祝日

ア 現実

現実の土・日・祝日では、「仕事」、「家事・育児」、「学習・趣味」が増加し、「社会活動」が減少する傾向がみられます。また、平成 28 年に比べ、「就寝」が増加しています。

図表 4-3-4 現実の生活配分／土・日・祝日（経年）

現実 (土・日・祝日)	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
令和 3 年（回答者数=884）	7 : 20	1 : 51	4 : 42	4 : 00	1 : 50	0 : 12	0 : 09	0 : 14	4 : 13
平成 28 年（回答者数=844）	6 : 55	1 : 30	4 : 37	3 : 34	2 : 07	0 : 12	0 : 17	0 : 13	4 : 29
平成 23 年（回答者数=1,025）	7 : 06	1 : 38	4 : 09	3 : 24	2 : 13	0 : 10	0 : 18	0 : 14	4 : 47

※平成 23 年時までは全員に何う問だったのに対し、平成 28 年以降は会社等に就業されている方に伺っています。

イ 理想

理想の土・日・祝日では、「社会活動」が減少する傾向がみられます。また、平成 28 年に比べ、「就寝」、「仕事」、「学習・趣味」が増加しています。

図表 4-3-5 理想の生活配分／土・日・祝日（経年）

理想 (土・日・祝日)	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
令和 3 年 (n=884)	7 : 44	1 : 07	3 : 58	4 : 37	2 : 58	0 : 11	0 : 31	0 : 09	3 : 13
平成 28 年 (n=844)	7 : 24	0 : 45	4 : 05	4 : 11	3 : 16	0 : 09	0 : 38	0 : 08	3 : 19
平成 23 年 (n=958)	7 : 25	1 : 04	3 : 29	4 : 54	3 : 11	0 : 12	0 : 47	0 : 10	3 : 48

※平成 23 年時までは全員に何う問だったのに対し、平成 28 年以降は会社等に就業されている方に伺っています。

4 家庭生活について

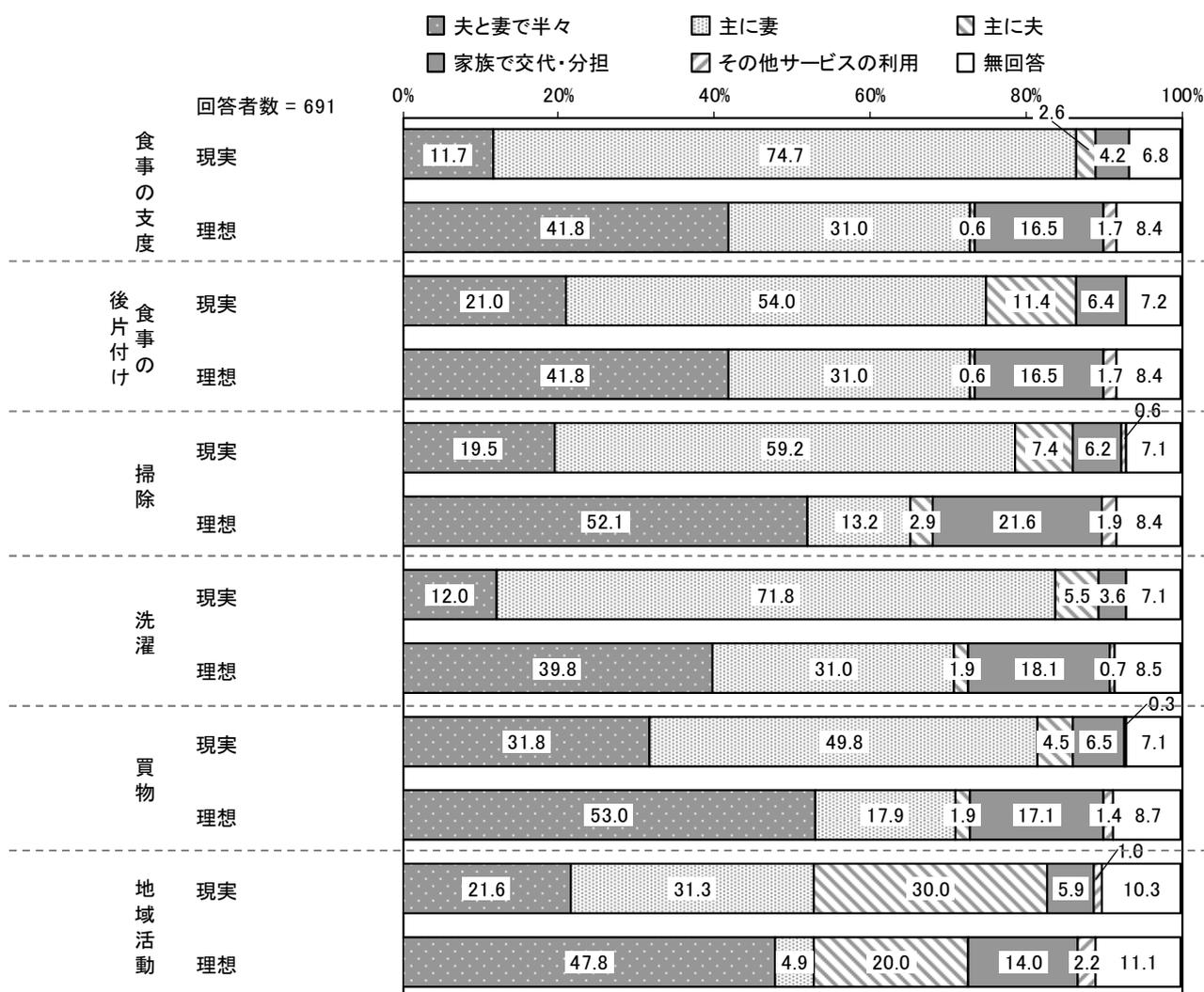
(1) 日常的な家庭の仕事の分担

問 20 【※配偶者と同居されている方に伺います】
 次にあげる日常的な家庭の仕事はどなたが担っていますか。(1)(2)ともあてはまる番号をそれぞれ1つ選び○で囲んでください。

日常的な家庭の仕事の分担（現実）については、地域活動を除くと全ての項目で「主に妻」の割合が高くなっており、「食事の支度」、「洗濯」は7割を超えています。「地域活動」については、「主に妻」、「主に夫」がともに約3割となっています。

全ての項目で、理想に比べ現実で「夫と妻で半々」の割合が低く、「主に妻」の割合が高くなっています。

図表 5-1-1 日常的な家庭の仕事の分担



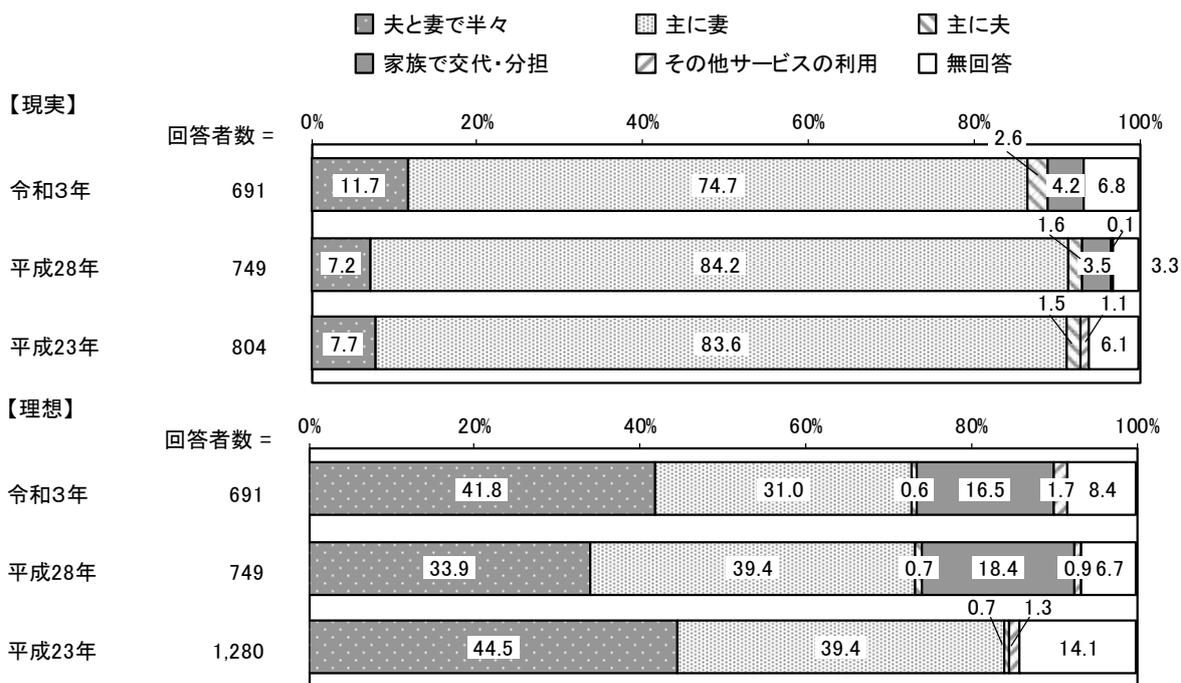
①食事の支度

【経年比較】

食事の支度について経年でみると、現実では平成 28 年に比べ、「主に妻」の割合が減少しています。

理想では、平成 28 年に比べ「夫と妻で半々」の割合が増加し、「主に妻」の割合が減少しています。

図表 5-1-2 日常的な家庭の仕事の分担／食事の支度（経年）



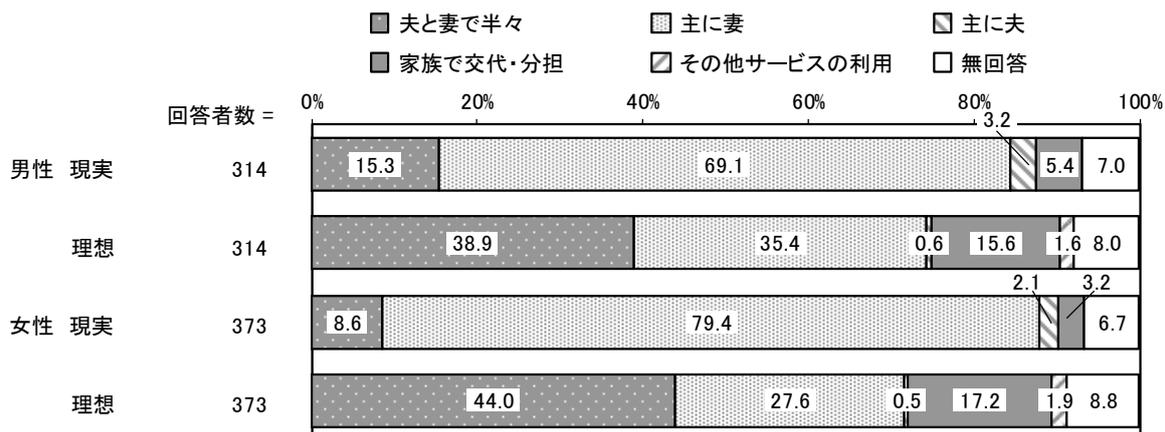
※「家族で交代・分担」は平成 28 年に追加された項目です。

【性別】

性別でみると、現実では、男性で「夫と妻で半々」の割合が高く、女性で「主に妻」の割合が高くなっています。

理想では、男性で「主に妻」の割合が高く、女性で「夫と妻で半々」の割合が高くなっています。

図表 5-1-3 日常的な家庭の仕事の分担／食事の支度（性別）



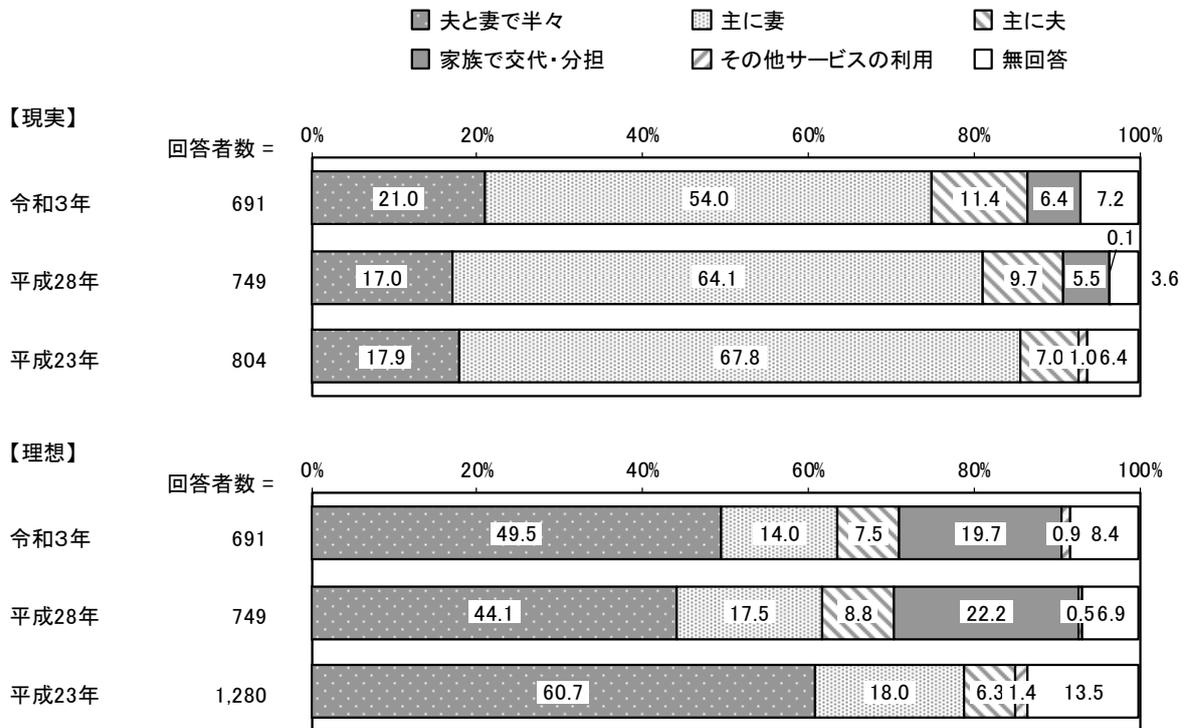
②食事の後片付け

【経年比較】

食事の後片付けについて経年でみると、現実では「主に妻」の割合が減少しています。また、「主に夫」の割合が増加する傾向がみられます。

理想では、平成 28 年に比べ「夫と妻で半々」の割合が増加しています。

図表 5-1-4 日常的な家庭の仕事の分担／食事の後片付け（経年）



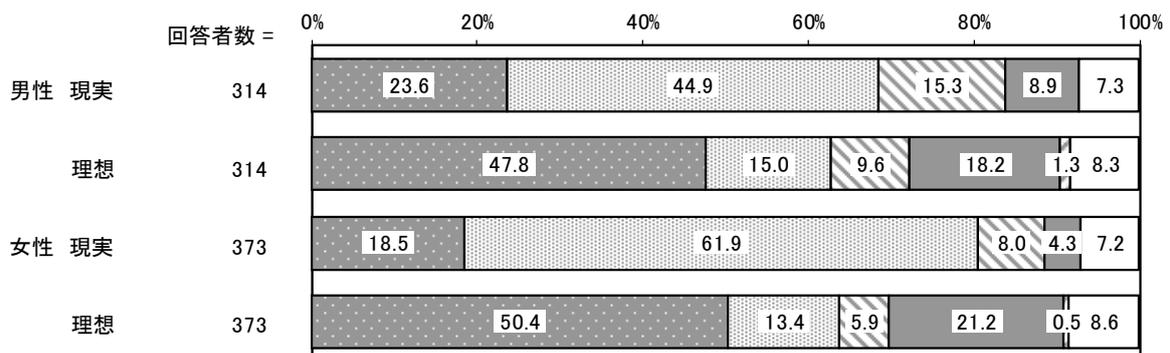
※「家族で交代・分担」は平成 28 年に追加された項目です。

【性別】

性別でみると、現実では、男性で「夫と妻で半々」、「主に夫」の割合が高く、女性で「主に妻」の割合が高くなっています。

理想では、大きな差異はみられません。

図表 5-1-5 日常的な家庭の仕事の分担／食事の後片付け（性別）



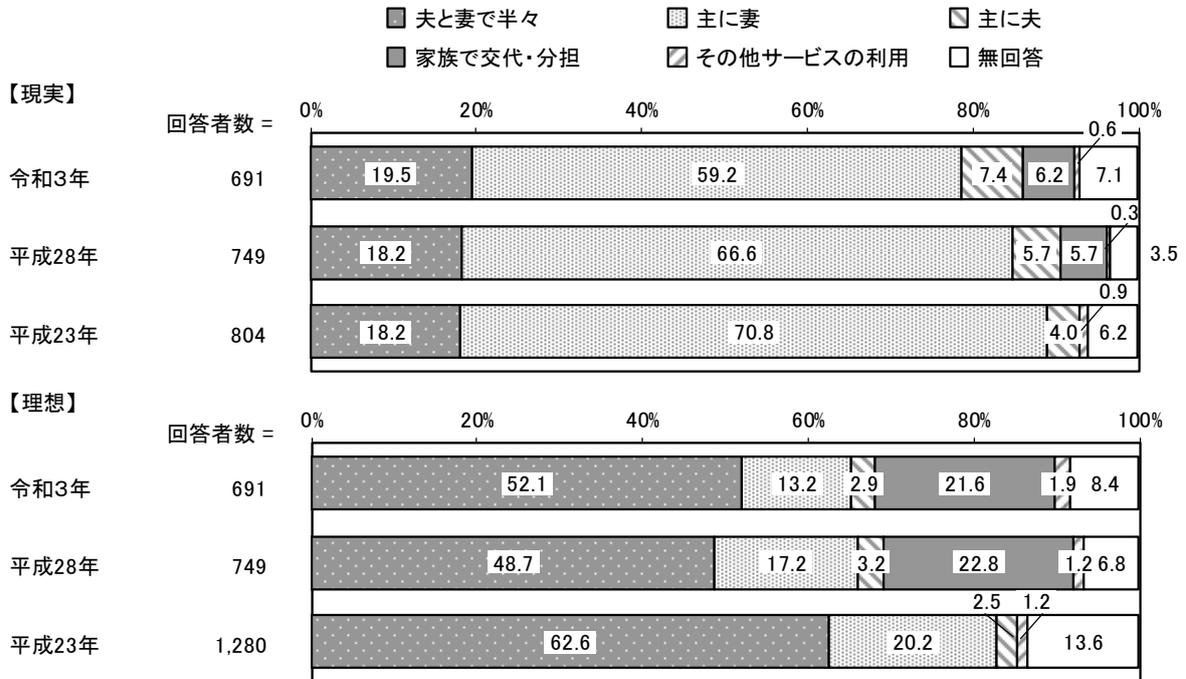
③掃除

【経年比較】

掃除について経年でみると、現実では「主に妻」の割合が減少しています。また、「主に夫」の割合が増加する傾向がみられます。

理想では、平成 28 年と大きな変化はみられません。

図表 5-1-6 日常的な家庭の仕事の分担／掃除（経年）



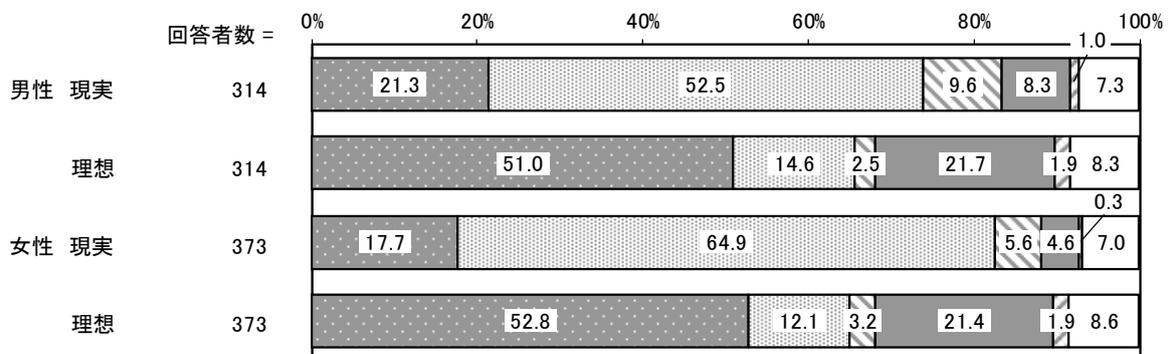
※「家族で交代・分担」は平成 28 年に追加された項目です。

【性別】

性別でみると、現実では、男性で「夫と妻で半々」の割合が高く、女性で「主に妻」の割合が高くなっています。

理想では、大きな差異はみられません。

図表 5-1-7 日常的な家庭の仕事の分担／掃除（性別）



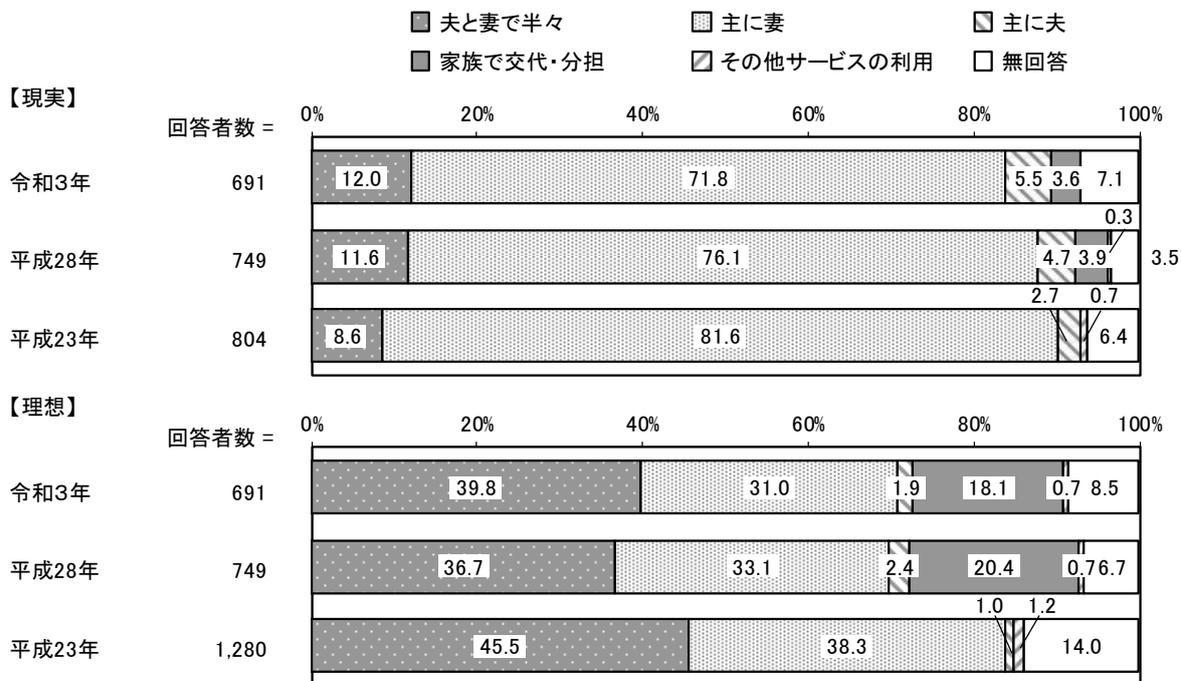
④洗濯

【経年比較】

洗濯について経年でみると、現実では「主に妻」の割合が減少しています。また、「夫と妻で半々」の割合が増加する傾向がみられます。

理想では、平成 28 年と大きな変化はみられません。

図表 5-1-8 日常的な家庭の仕事の分担／洗濯（経年）



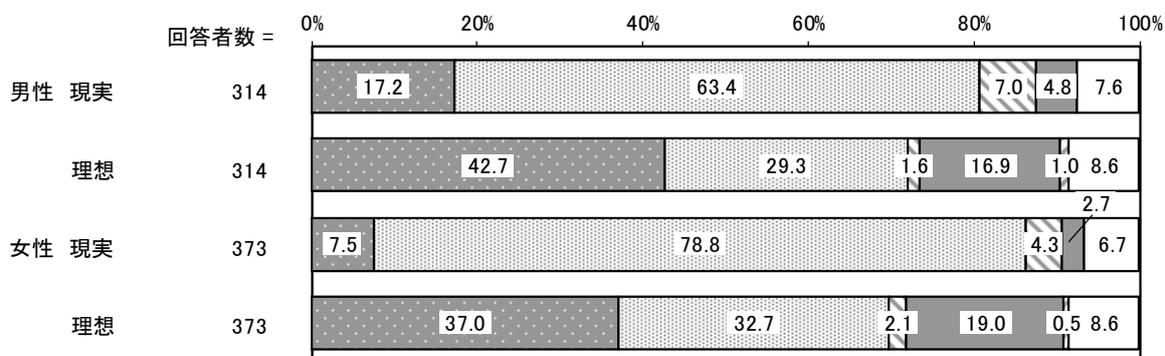
※「家族で交代・分担」は平成 28 年に追加された項目です。

【性別】

性別でみると、現実では、男性で「夫と妻で半々」の割合が高く、女性で「主に妻」の割合が高くなっています。

理想では、男性で「夫と妻で半々」の割合が高くなっています。

図表 5-1-9 日常的な家庭の仕事の分担／洗濯（性別）



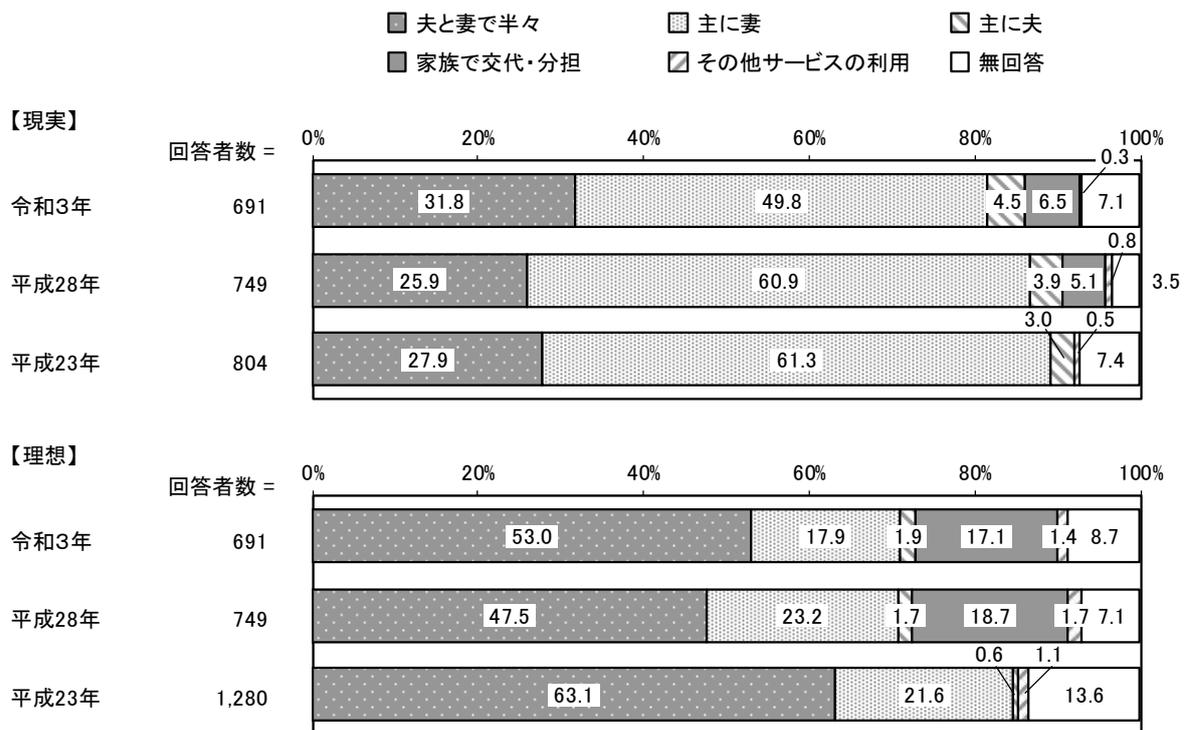
⑤買物

【経年比較】

買物について経年でみると、現実では平成28年に比べ、「夫と妻で半々」の割合が増加し、「主に妻」の割合が減少しています。

理想では、現実と同様に、「夫と妻で半々」の割合が増加し、「主に妻」の割合が減少しています。

図表5-1-10 日常的な家庭の仕事の分担／買物（経年）



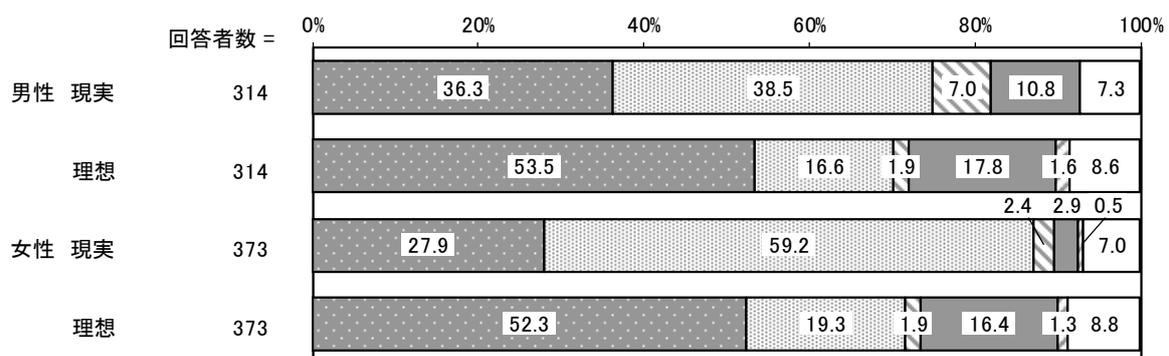
※「家族で交代・分担」は平成28年に追加された項目です。

【性別】

性別でみると、現実では、男性で「夫と妻で半々」、「家族で交代・分担」の割合が高く、女性で「主に妻」の割合が高くなっています。

理想では、大きな差異はみられません。

図表5-1-11 日常的な家庭の仕事の分担／買物（性別）

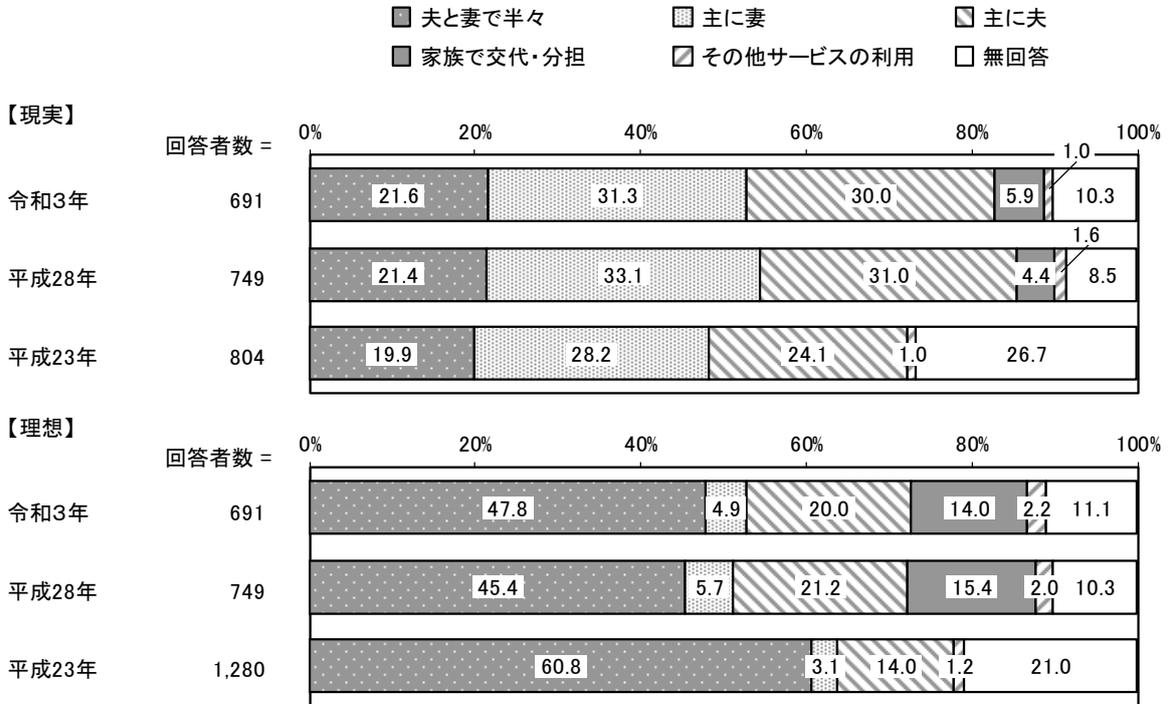


⑥地域活動（自治会等）

【経年比較】

地域活動について経年でみると、現実、理想ともに平成 28 年と比べ、大きな変化はみられません。

図表 5-1-12 日常的な家庭の仕事の分担／地域活動（経年）



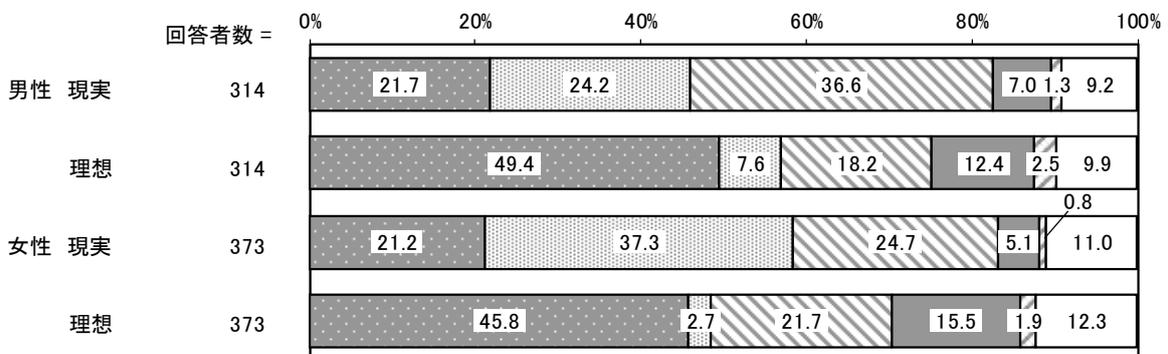
※「家族で交代・分担」は平成 28 年に追加された項目です。

【性別】

性別でみると、現実では、男性で「主に夫」の割合が高く、女性で「主に妻」の割合が高くなっています。

理想では、大きな差異はみられません。

図表 5-1-13 日常的な家庭の仕事の分担／地域活動（性別）



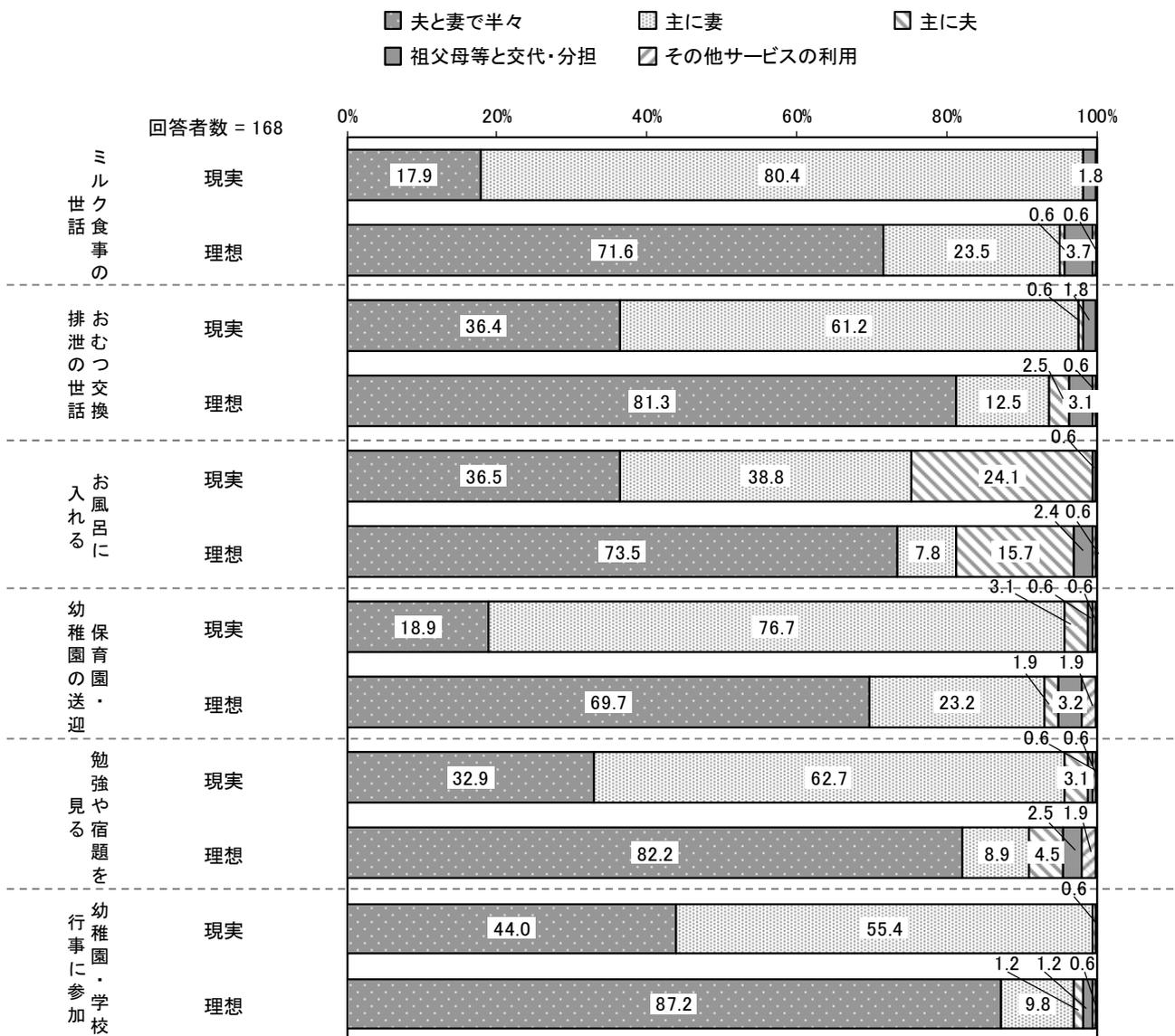
(2) 日常的な子育ての分担

問 21 【※配偶者と同居されている方で、小学生以下のお子さんのいる方に伺います】
次にあげる子育てはどなたが担っていますか。(1)(2)ともあてはまる番号をそれぞれ1つ選び○で囲んでください。

日常的な子育ての分担については、現実では全ての項目で「主に妻」が最も高くなっており、特に「ミルク・食事の世話」で80.4%となっています。一方「主に夫」では「お風呂に入れる」が24.1%で最も高くなっています。

理想では、全ての項目で「夫と妻で半々」が最も高くなっており、特に「幼稚園・学校の行事に参加する」で87.2%となっています。

図表5-2-1 日常的な子育ての分担



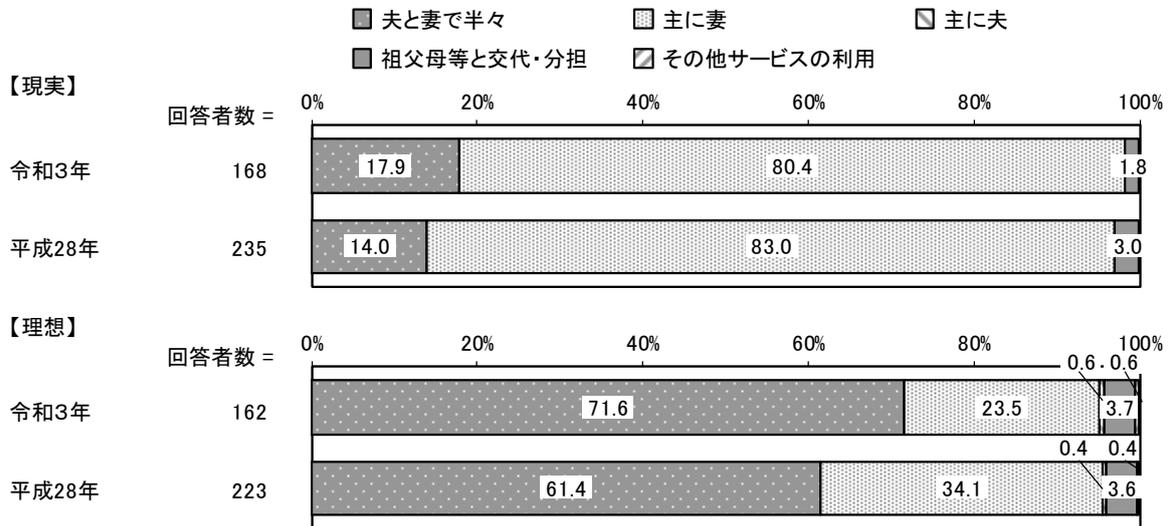
※問 21 は無回答を除いて集計しています。

①ミルク・食事の世話

【経年比較】

ミルク・食事の世話について経年でみると、現実では大きな変化はみられません。理想では、「夫と妻で半々」の割合が増加し、「主に妻」の割合が減少しています。

図表5-2-2 日常的な子育ての分担／ミルク・食事の世話（経年）



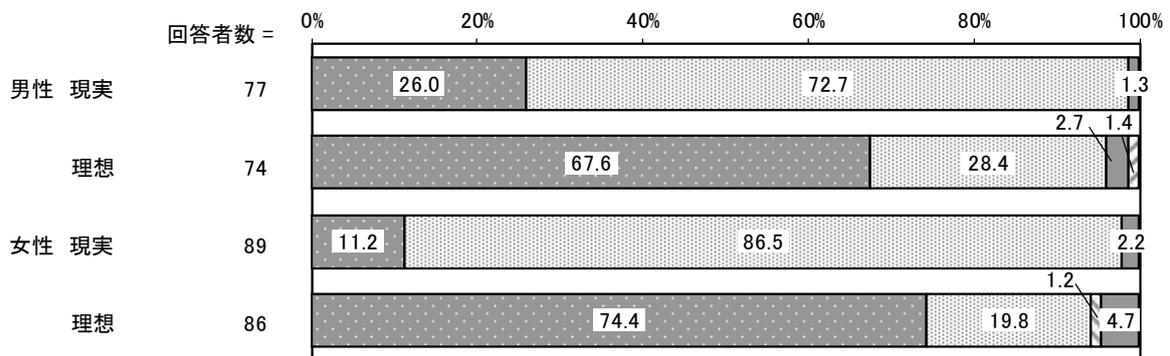
※問 21 は無回答を除いて集計しています。

【性別】

性別でみると、現実では、男性で「夫と妻で半々」の割合が高く、女性で「主に妻」の割合が高くなっています。

理想では、男性で「主に妻」の割合が高く、女性で「夫と妻で半々」の割合が高くなっています。

図表5-2-3 日常的な子育ての分担／ミルク・食事の世話（性別）



※問 21 は無回答を除いて集計しています。

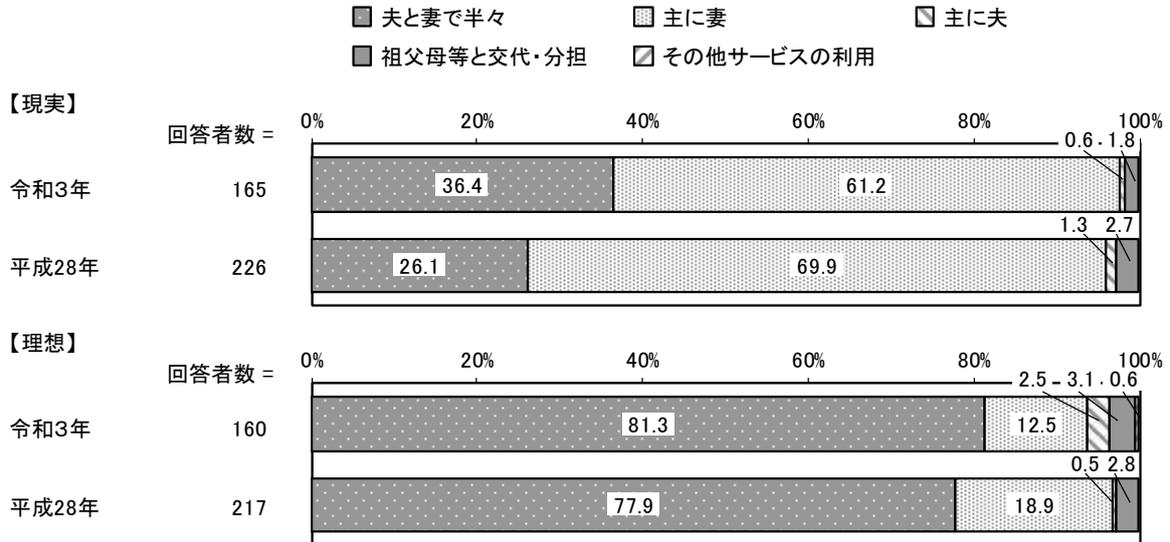
②おむつの交換・排泄の世話

【経年比較】

おむつの交換・排泄の世話について経年でみると、現実では「夫と妻で半々」の割合が増加し、「主に妻」の割合が減少しています。

理想では、「主に妻」の割合が減少しています。

図表 5-2-4 日常的な子育ての分担／おむつの交換・排泄の世話（経年）



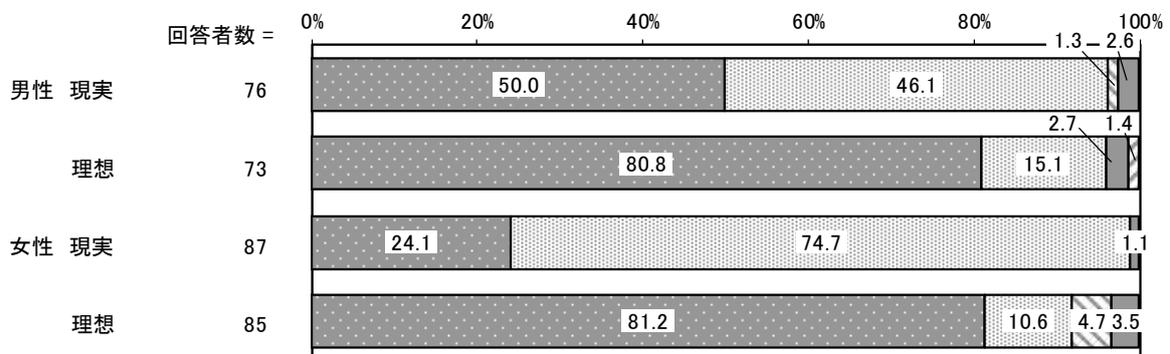
※問 21 は無回答を除いて集計しています。

【性別】

性別でみると、現実では、男性で「夫と妻で半々」の割合が高く、女性で「主に妻」の割合が高くなっています。

理想では、大きな差異はみられません。

図表 5-2-5 日常的な子育ての分担／おむつの交換・排泄の世話（性別）



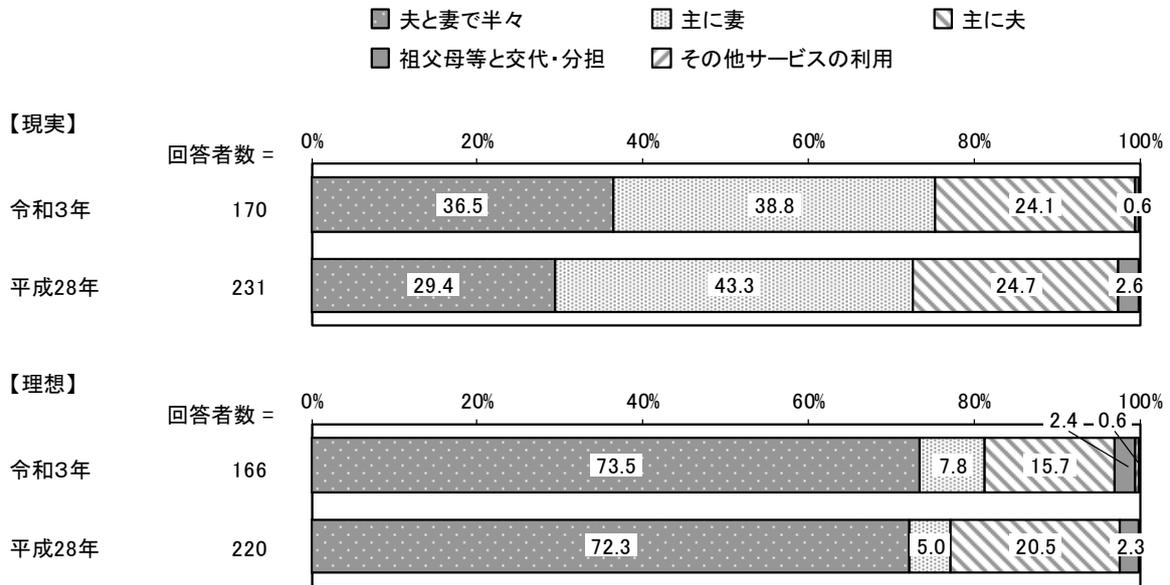
※問 21 は無回答を除いて集計しています。

③お風呂に入れる

【経年比較】

お風呂に入れるについて経年でみると、現実では「夫と妻で半々」の割合が増加しています。理想では、大きな変化はみられません。

図表5-2-6 日常的な子育ての分担／お風呂に入れる（経年）



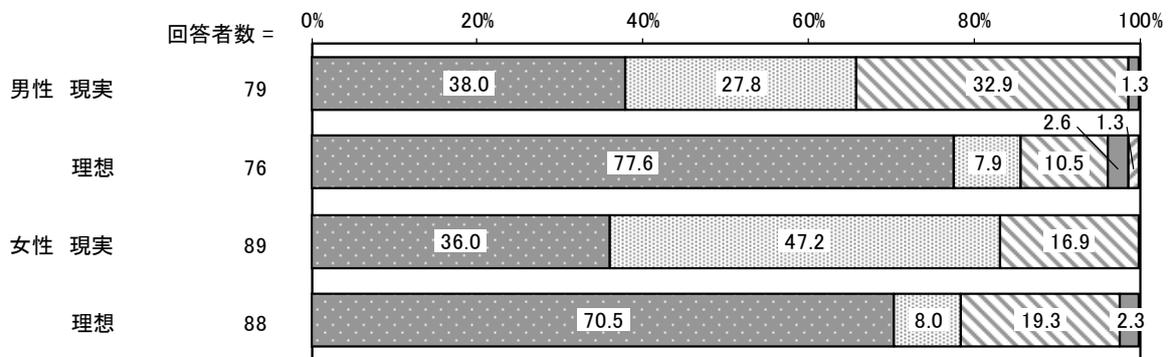
※問 21 は無回答を除いて集計しています。

【性別】

性別でみると、現実では、男性で「主に夫」の割合が高く、女性で「主に妻」の割合が高くなっています。

理想では、男性で「夫と妻で半々」の割合が高く、女性で「主に夫」の割合が高くなっています。

図表5-2-7 日常的な子育ての分担／お風呂に入れる（性別）



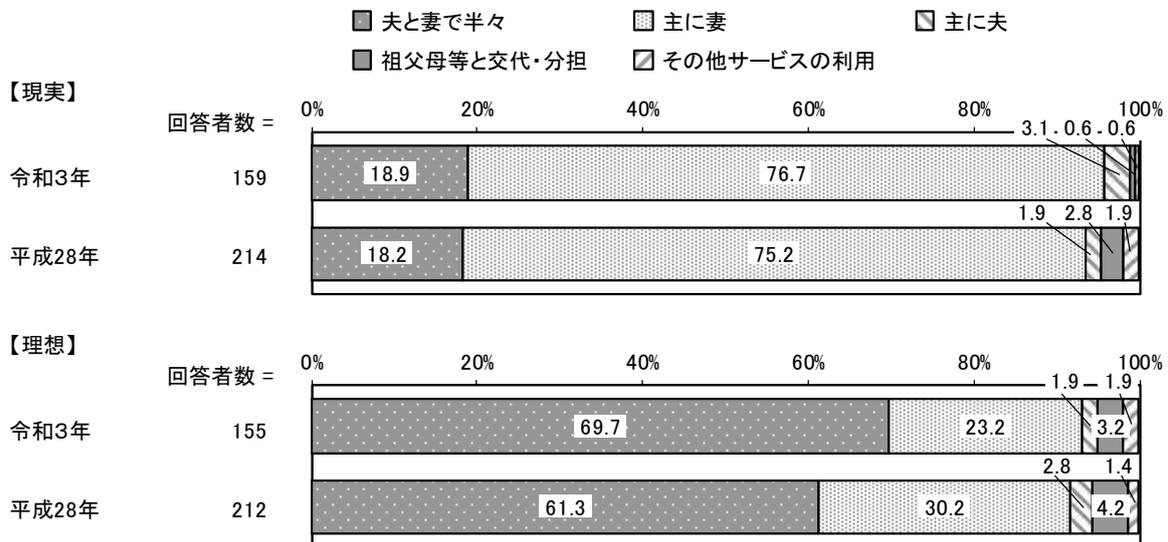
※問 21 は無回答を除いて集計しています。

④保育園・幼稚園の送迎

【経年比較】

保育園・幼稚園の送迎について経年でみると、現実では大きな変化はみられません。理想では、「夫と妻で半々」が増加し、「主に妻」が減少しています。

図表 5-2-8 日常的な子育ての分担／保育園・幼稚園の送迎（経年）



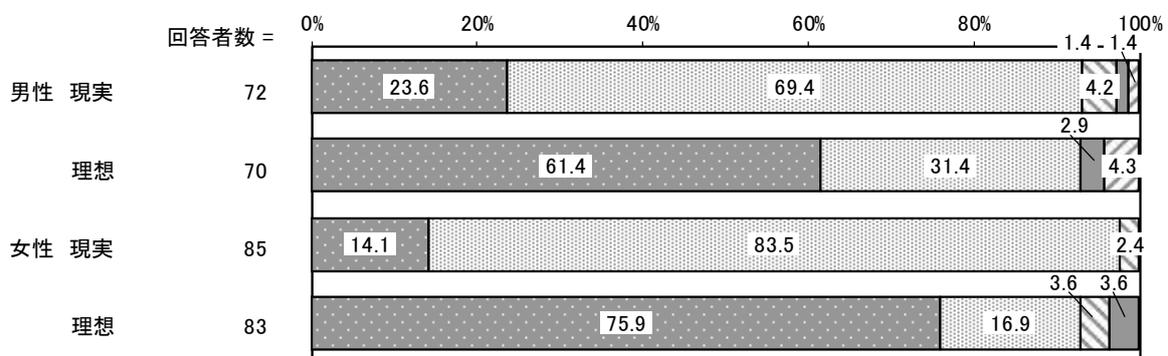
※問 21 は無回答を除いて集計しています。

【性別】

性別でみると、現実では、男性で「夫と妻で半々」の割合が高く、女性で「主に妻」の割合が高くなっています。

理想では、男性で「主に妻」の割合が高く、女性で「夫と妻で半々」の割合が高くなっています。

図表 5-2-9 日常的な子育ての分担／保育園・幼稚園の送迎（性別）



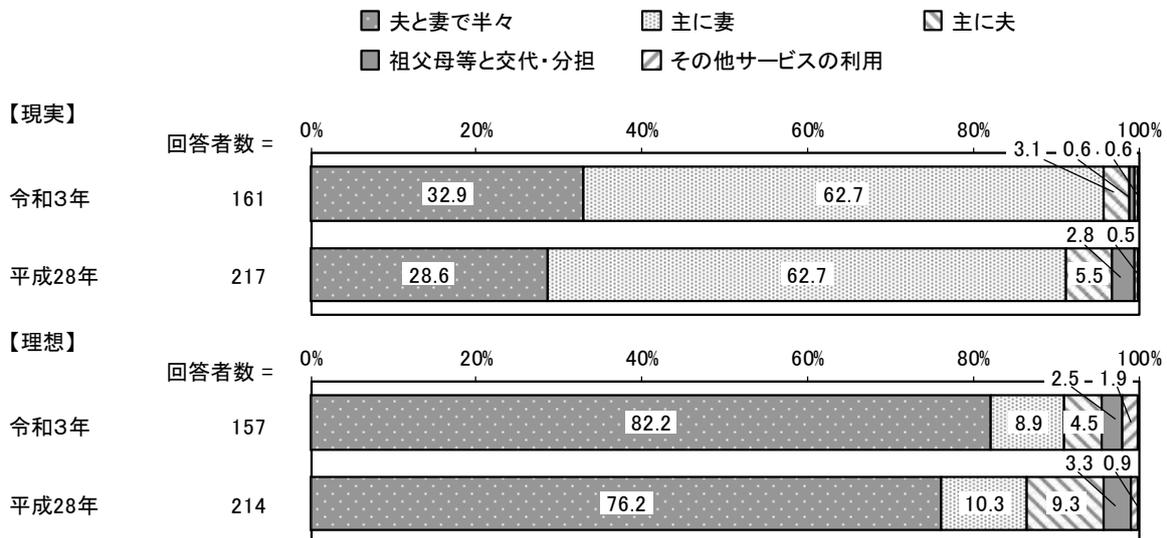
※問 21 は無回答を除いて集計しています。

⑤勉強や宿題を見る

【経年比較】

勉強や宿題を見るについて経年でみると、現実では大きな変化はみられません。理想では、「夫と妻で半々」の割合が増加しています。

図表5-2-10 日常的な子育ての分担／勉強や宿題を見る（経年）



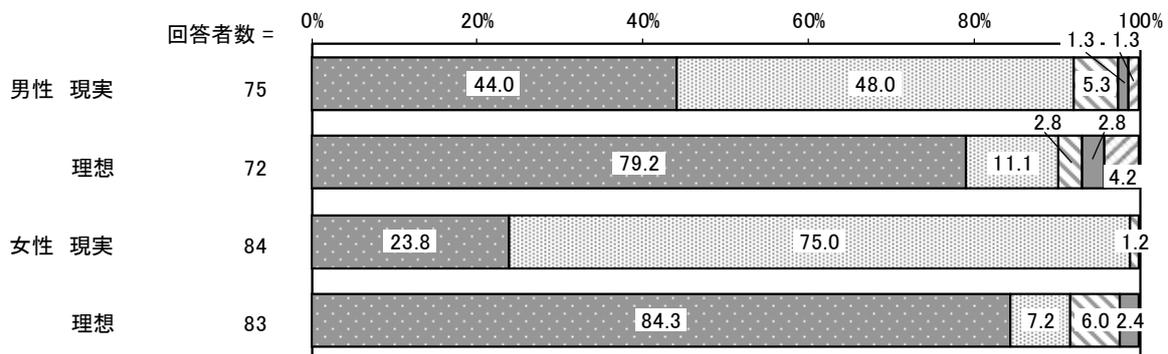
※問 21 は無回答を除いて集計しています。

【性別】

性別でみると、現実では、男性で「夫と妻で半々」の割合が高く、女性で「主に妻」の割合が高くなっています。

理想では、女性で「夫と妻で半々」の割合が高くなっています。

図表5-2-11 日常的な子育ての分担／勉強や宿題を見る（性別）



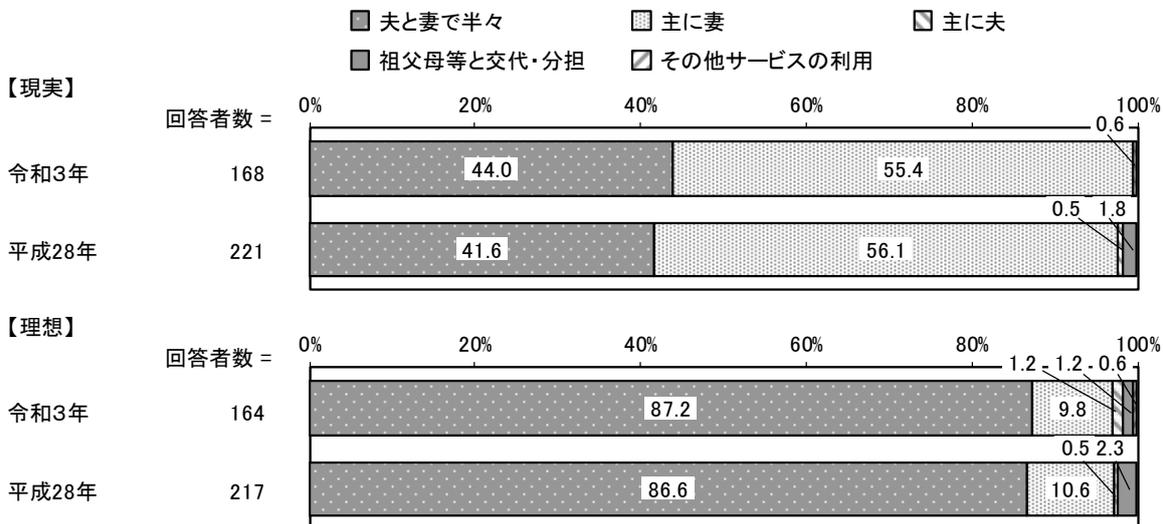
※問 21 は無回答を除いて集計しています。

⑥幼稚園・学校行事に参加する

【経年比較】

幼稚園・学校行事に参加するについて経年でみると、現実、理想ともに大きな変化はみられません。

図表 5-2-12 日常的な子育ての分担／幼稚園・学校行事に参加する（経年）



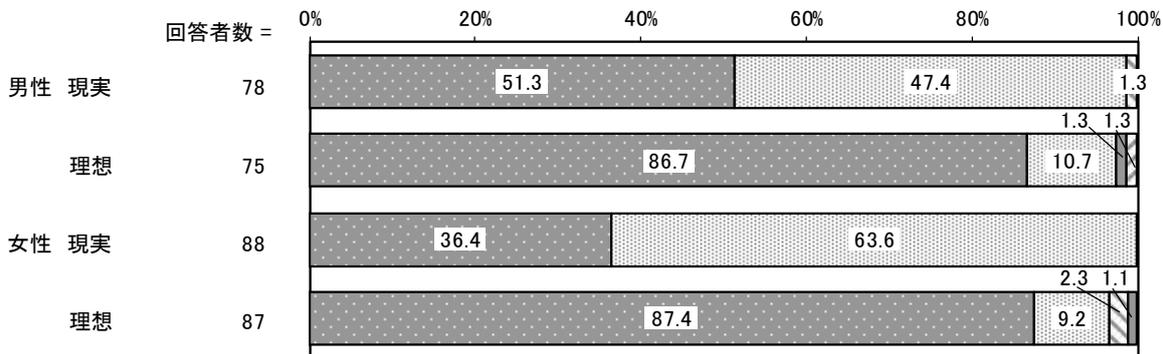
※問 21 は無回答を除いて集計しています。

【性別】

性別でみると、現実では、男性で「夫と妻で半々」の割合が高く、女性で「主に妻」の割合が高くなっています。

理想では、大きな差異はみられません。

図表 5-2-13 日常的な子育ての分担／幼稚園・学校行事に参加する（性別）



※問 21 は無回答を除いて集計しています。

(3) 介護の有無

問 22 【※全員の方に伺います】

あなたは、介護を行っていますか（いましたか）。それは主にあなたからみて、どのような続柄の方に対する介護ですか。あてはまる番号を○で囲んでください。複数回答可です。

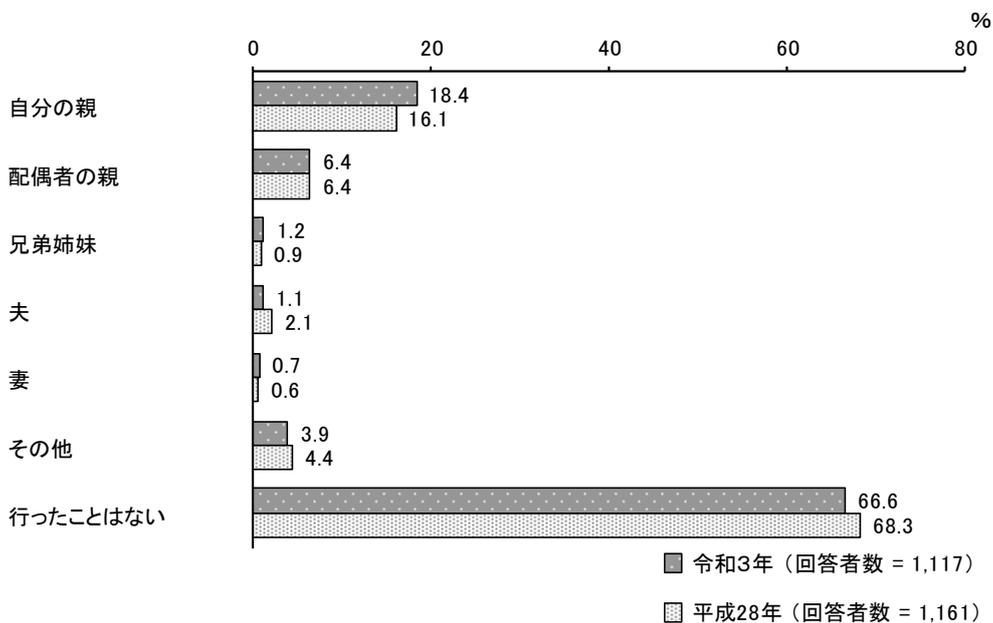
介護の有無については、「行ったことはない」の割合が 66.6%と最も高くなっています。

介護の経験がある方については、「自分の親」が 18.4%、「配偶者の親」が 6.4%となっています。

【経年比較】

経年でみると、おおむね同様の傾向がみられます。

図表 5-3-1 介護の有無（経年）



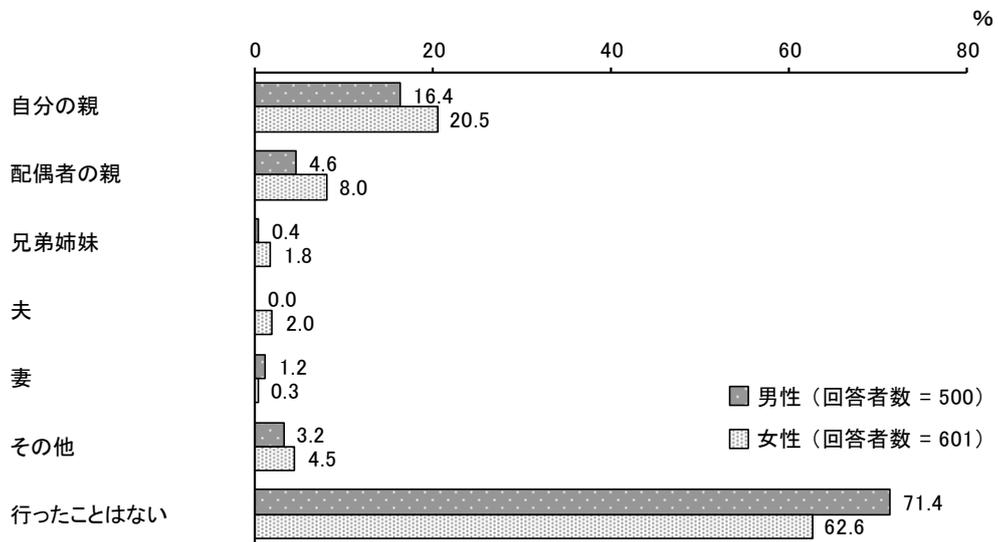
<主なその他の意見>

- ・祖父母。(4 件)
- ・子ども。(3 件)
- ・おば。

【性別】

性別で見ると、男性に比べ、女性で「自分の親」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「行ったことはない」の割合が高くなっています。

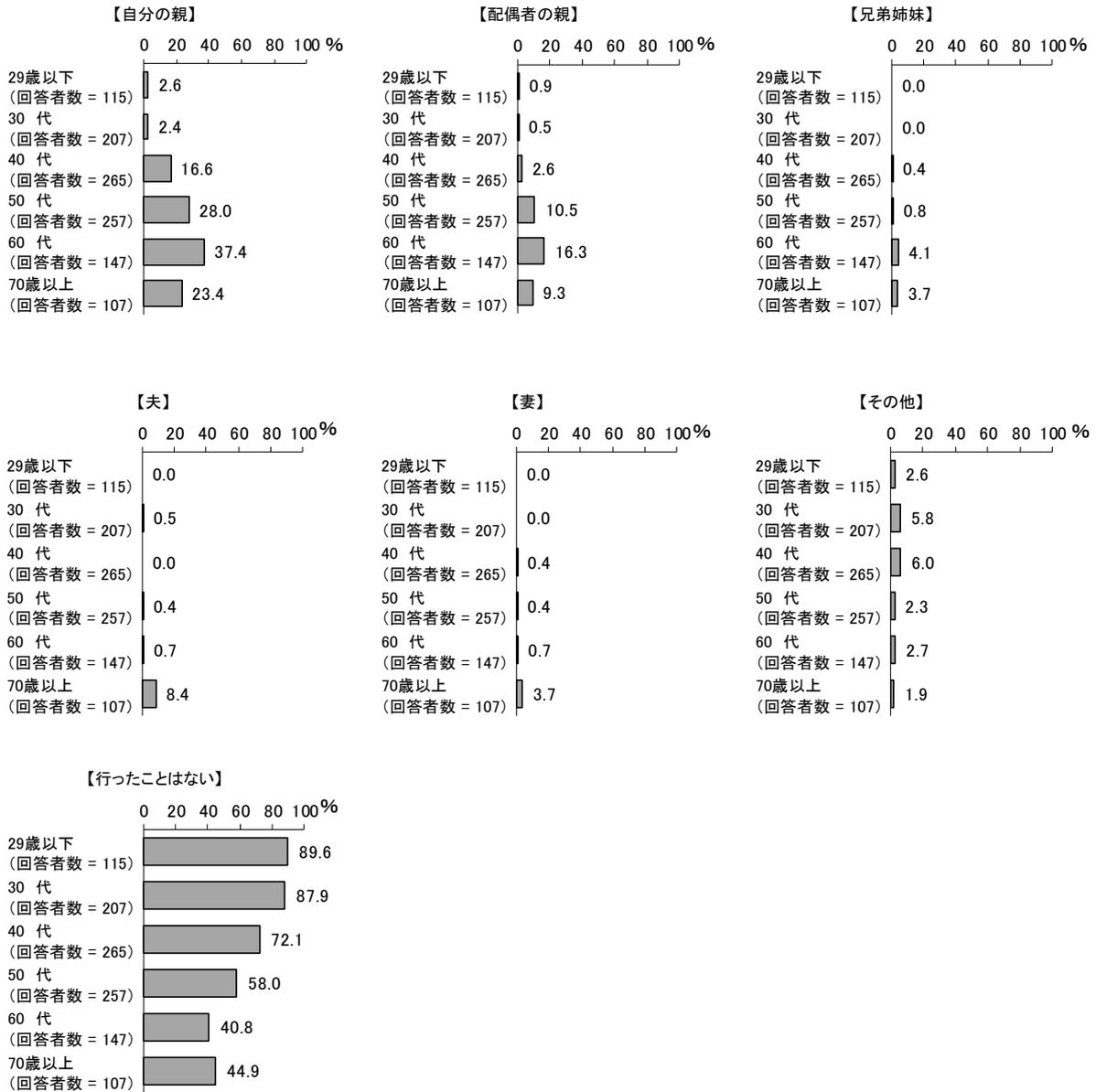
図表 5-3-2 介護の有無（性別）



【年代別】

年代別でみると、他に比べ、60代で「自分の親」、「配偶者の親」の割合が高くなっています。また、年代が低くなるほど「行ったことはない」の割合が高くなる傾向がみられます。

図表5-3-3 介護の有無（年代別）



5 社会生活について

(1) 社会活動の参加状況

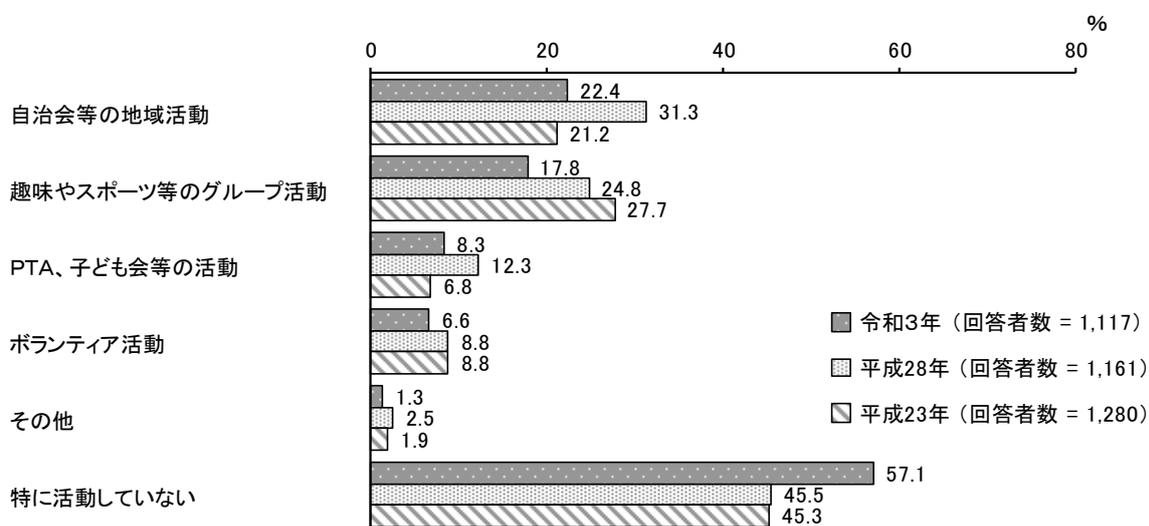
問 23 あなたは、仕事以外で次のような社会活動に参加されていますか。あてはまる番号を○で囲んでください。複数回答可です。

社会活動の参加状況については、「特に活動していない」の割合が 57.1%、「自治会等の地域活動」の割合が 22.4%、「趣味やスポーツ等のグループ活動」の割合が 17.8%となっています。

【経年比較】

経年でみると、平成 28 年と比べ「特に活動していない」の割合が増加しています。一方、「自治会等の地域活動」、「趣味やスポーツ等のグループ活動」の割合が減少しています。

図表 6-1-1 社会活動の参加状況（経年）



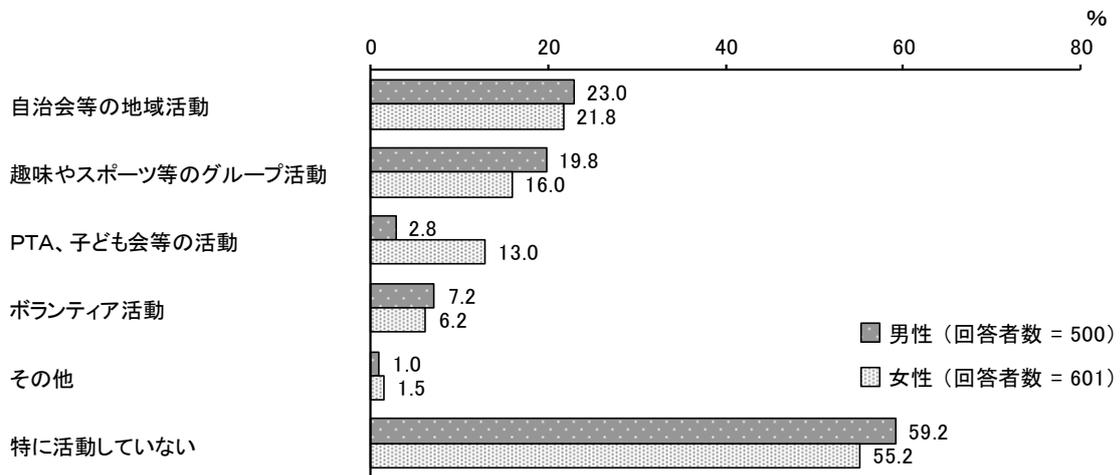
<主なその他の意見>

- ・ 過去には参加。
- ・ 障がい者団体の活動。
- ・ 自治会の年末地域清掃。

【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「PTA、子ども会等の活動」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「趣味やスポーツ等のグループ活動」、「特に活動していない」の割合が高くなっています。

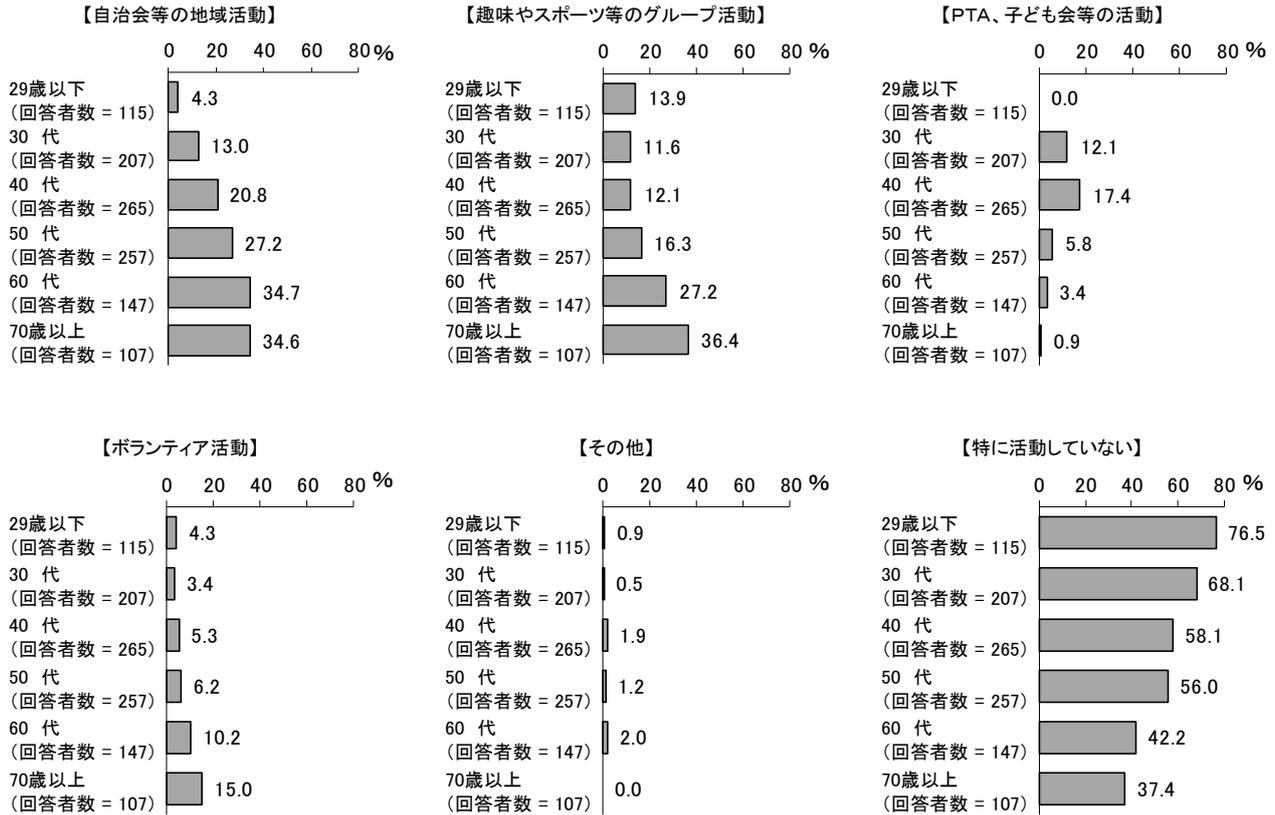
図表 6-1-2 社会活動の参加状況（性別）



【年代別】

年代別でみると、年代が高くなるにつれて「自治会等の地域活動」、「趣味やスポーツ等のグループ活動」、「ボランティア活動」の割合が高くなる傾向がみられます。一方、年代が低くなるほど「特に活動していない」の割合が高くなる傾向がみられます。

図表 6-1-3 社会活動の参加状況（年代別）



(2) 地域活動への参加を進めるために必要なこと

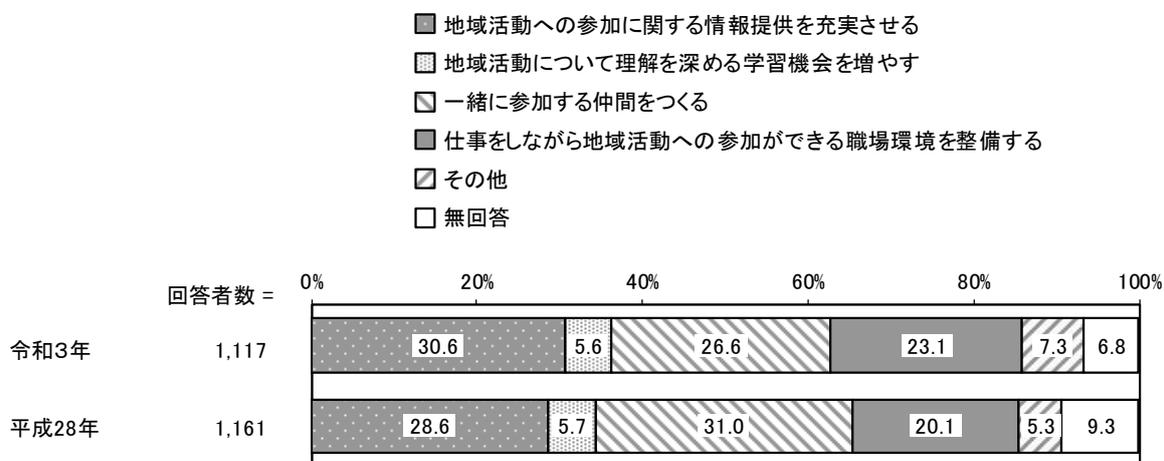
問 24 自治会等の地域活動への参加を進めるためには、どのようなことが必要だと思いますか。あてはまる番号を1つ選び○で囲んでください。

地域活動への参加を進めるために必要なことについては、「地域活動への参加に関する情報提供を充実させる」の割合が30.6%と最も高く、次いで「一緒に参加する仲間をつくる」の割合が26.6%、「仕事をしながら地域活動への参加ができる職場環境を整備する」の割合が23.1%となっています。

【経年比較】

経年でみると、大きな変化はみられません。

図表6-2-1 地域活動への参加を進めるために必要なこと（経年）



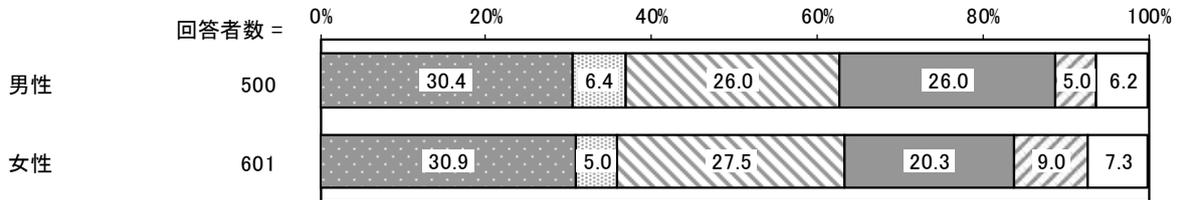
<主なその他の意見>

- ・現在の自治会が必要か疑問。なくしてほしい。(8件)
- ・地域活動の運営業務を軽減させる。(3件)
- ・多少の報酬なり何かメリットが必要。(2件)
- ・参加しない住民の地域サービスの排除。
- ・自治会の有用性、必要性を周知させる。
- ・インターネット（アプリ等）で簡単にお知らせを受け取れるようにしてもらいたい。
- ・自由になる時間。
- ・個人に負担が偏らないような仕組みづくり。
- ・参加しやすい地域活動にしてほしい。
- ・参加したくない、加入していない。

【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「仕事をしながら地域活動への参加ができる職場環境を整備する」の割合が高くなっています。

図表 6-2-2 地域活動への参加を進めるために必要なこと（性別）

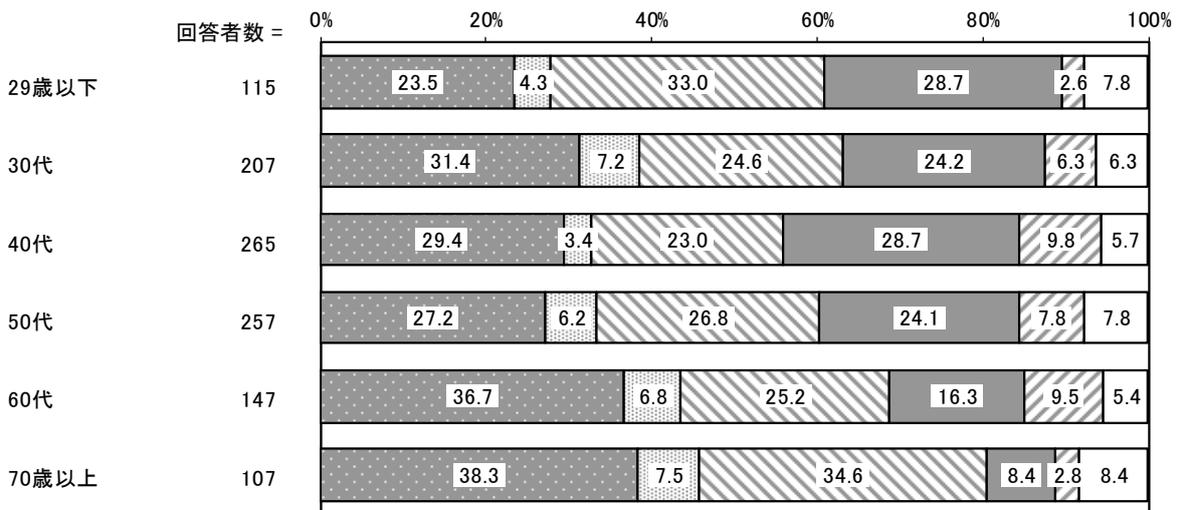


【年代別】

年代別でみると、年代が高くなるにつれて「地域活動への参加に関する情報提供を充実させる」の割合が高くなる傾向がみられます。一方、年代が低くなるほど「仕事をしながら地域活動への参加ができる職場環境を整備する」の割合が高くなる傾向がみられます。また、他に比べ、70歳以上で「一緒に参加する仲間をつくる」の割合が高くなっています。

図表 6-2-3 地域活動への参加を進めるために必要なこと（年代別）

- 地域活動への参加に関する情報提供を充実させる
- ▨ 地域活動について理解を深める学習機会を増やす
- ▧ 一緒に参加する仲間をつくる
- 仕事をしながら地域活動への参加ができる職場環境を整備する
- ▩ その他
- 無回答



(3) 方針決定の場に女性が参画すること

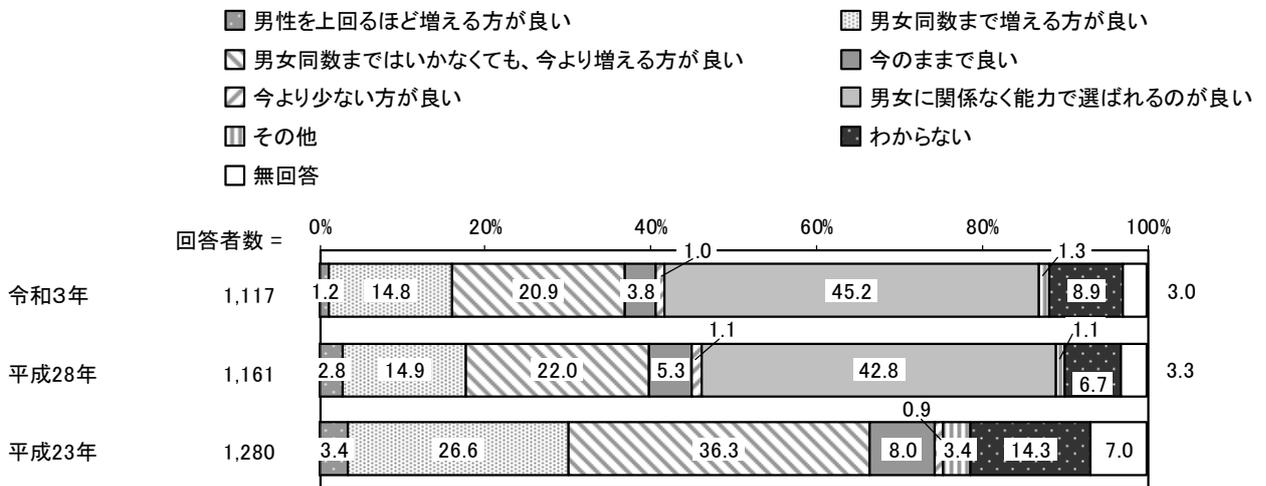
問 25 自治会やPTAの代表、職場の役職者、議員や審議会委員等、方針決定の場に女性が参画することについてあなたはどのように思いますか。あてはまる番号を1つ選び○で囲んでください。

方針決定の場に女性が参画することについては、「男女に関係なく能力で選ばれるのが良い」の割合が45.2%、「男女同数まではいかなくても、今より増える方が良い」の割合が20.9%、「男女同数まで増える方が良い」の割合が14.8%となっています。

【経年比較】

経年でみると、平成28年と比べ大きな変化はみられません。

図表6-3-1 方針決定の場に女性が参画すること（経年）



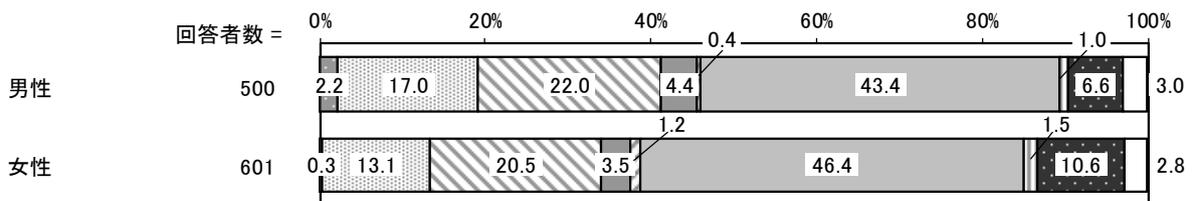
＜主なその他の意見＞

- ・男女に関係なく志がある人。
- ・家庭によるので、全体についてはどちらでもよい。
- ・男女にこだわらず。若い人や子育て世帯も参加したらよい。
- ・自治会、PTAはなくてよい。

【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。

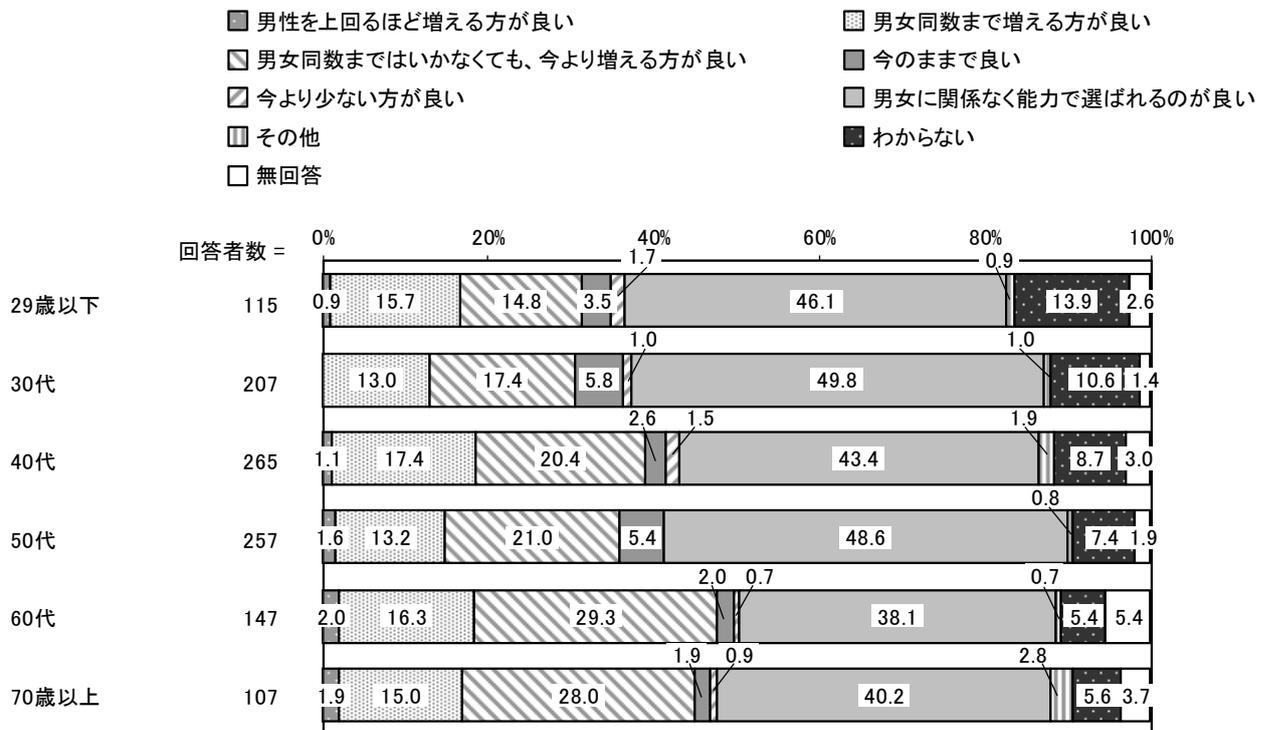
図表6-3-2 方針決定の場に女性が参画すること（性別）



【年代別】

年代別でみると、年代が高くなるにつれて「男女同数まではいかなくても、今より増える方が良い」の割合が高くなる傾向がみられます。また、他に比べ、30代で「男女に関係なく能力で選ばれるのが良い」の割合が高くなっています。

図表 6-3-3 方針決定の場に女性が参画すること（年代別）



(4) 方針決定の場に女性が参画する機会を増やすために必要なこと

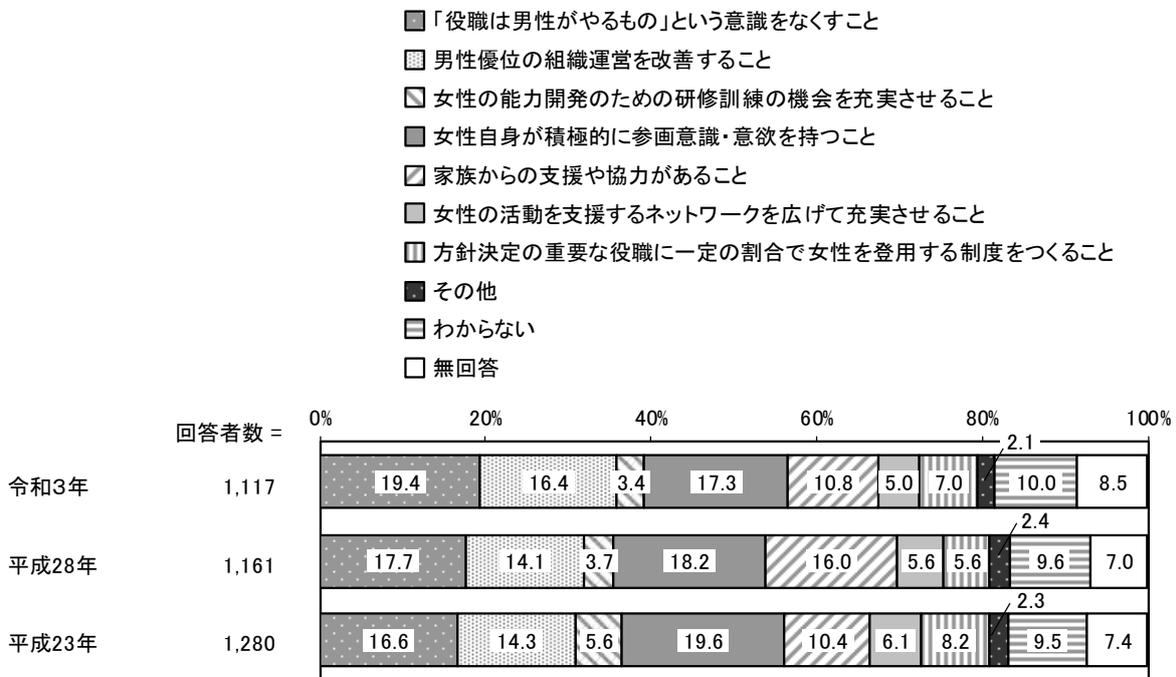
問 26 自治会やPTAの代表、職場の役職者、議員や審議会委員等、方針決定の場に女性の参画が増えていくためにはどのようなことが必要だと思いますか。あなたが特に重要だと思うものを1つ選び○で囲んでください。

方針決定の場に女性が参画する機会を増やすために必要なことについては、「役職は男性がやるもの」という意識をなくすこと」の割合が 19.4%、「女性自身が積極的に参画意識・意欲を持つこと」の割合が 17.3%、「男性優位の組織運営を改善すること」の割合が 16.4%となっています。

【経年比較】

経年でみると、平成 28 年と比べ「家族からの支援や協力があること」の割合が減少しています。

図表 6-4-1 方針決定の場に女性が参画する機会を増やすために必要なこと（経年）



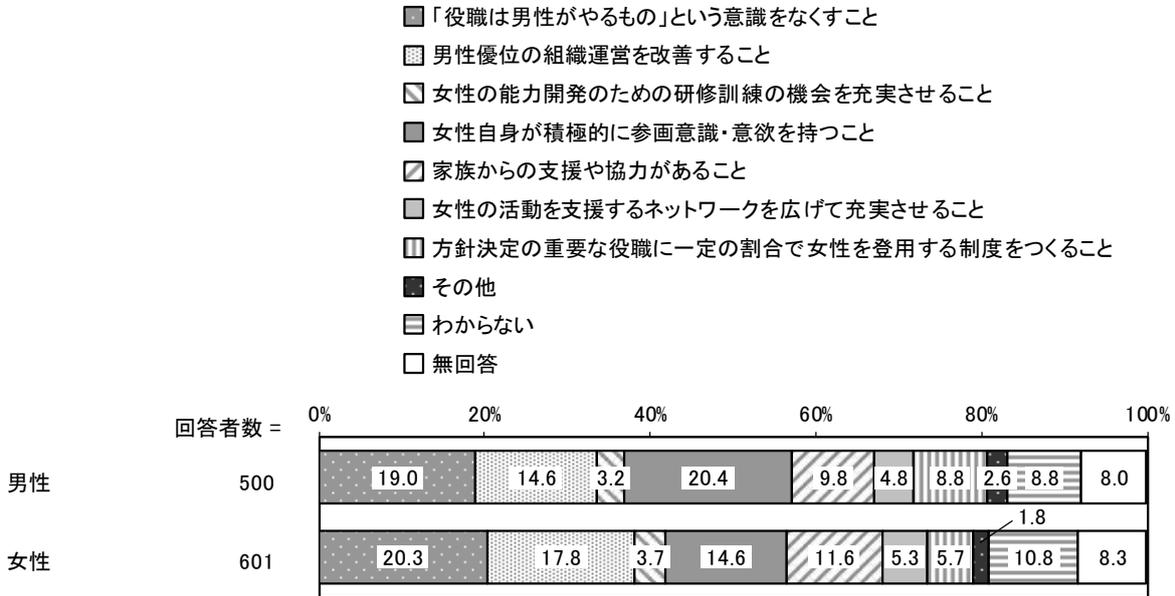
<主なその他の意見>

- ・ 必要ない。人口比で考える話ではない。
- ・ 理解しようもしない男性を役職者にしないこと。
- ・ 企業や家庭が女性参画のための時間と余裕を持たせる取り組みをする。

【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「女性自身が積極的に参画意識・意欲を持つこと」の割合が高くなっています。

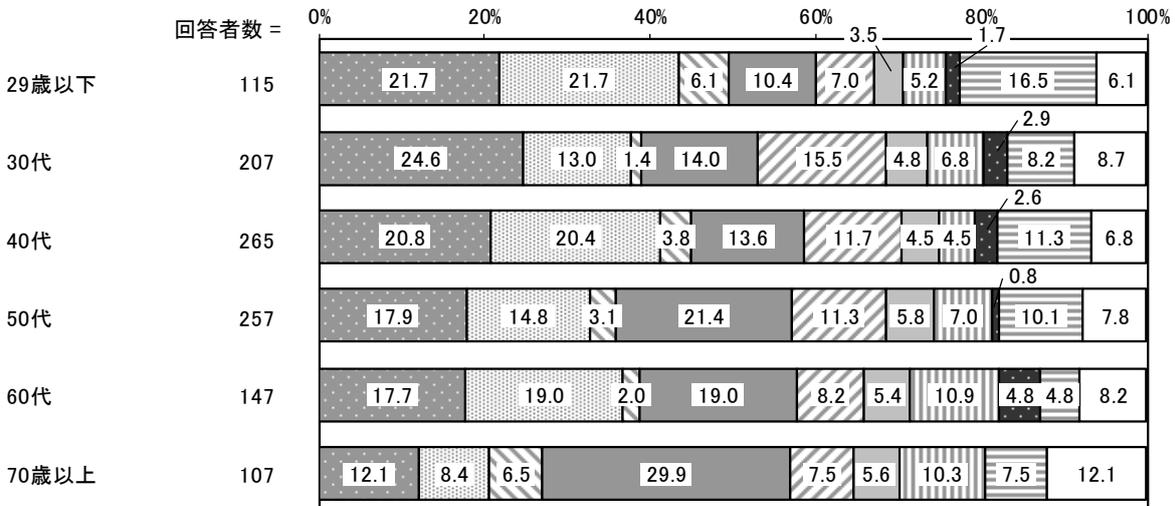
図表 6-4-2 方針決定の場に女性が参画する機会を増やすために必要なこと（性別）



【年代別】

年代別でみると、他に比べ、30代で「役職は男性がやるもの」という意識をなくすことの割合が、29歳以下で「男性優位の組織運営を改善すること」の割合が高くなっています。また、年代が高くなるにつれて「女性自身が積極的に参画意識・意欲を持つこと」の割合が高くなる傾向がみられます。

図表 6-4-3 方針決定の場に女性が参画する機会を増やすために必要なこと（年代別）



6 出産・育児について

(1) 少子化の理由

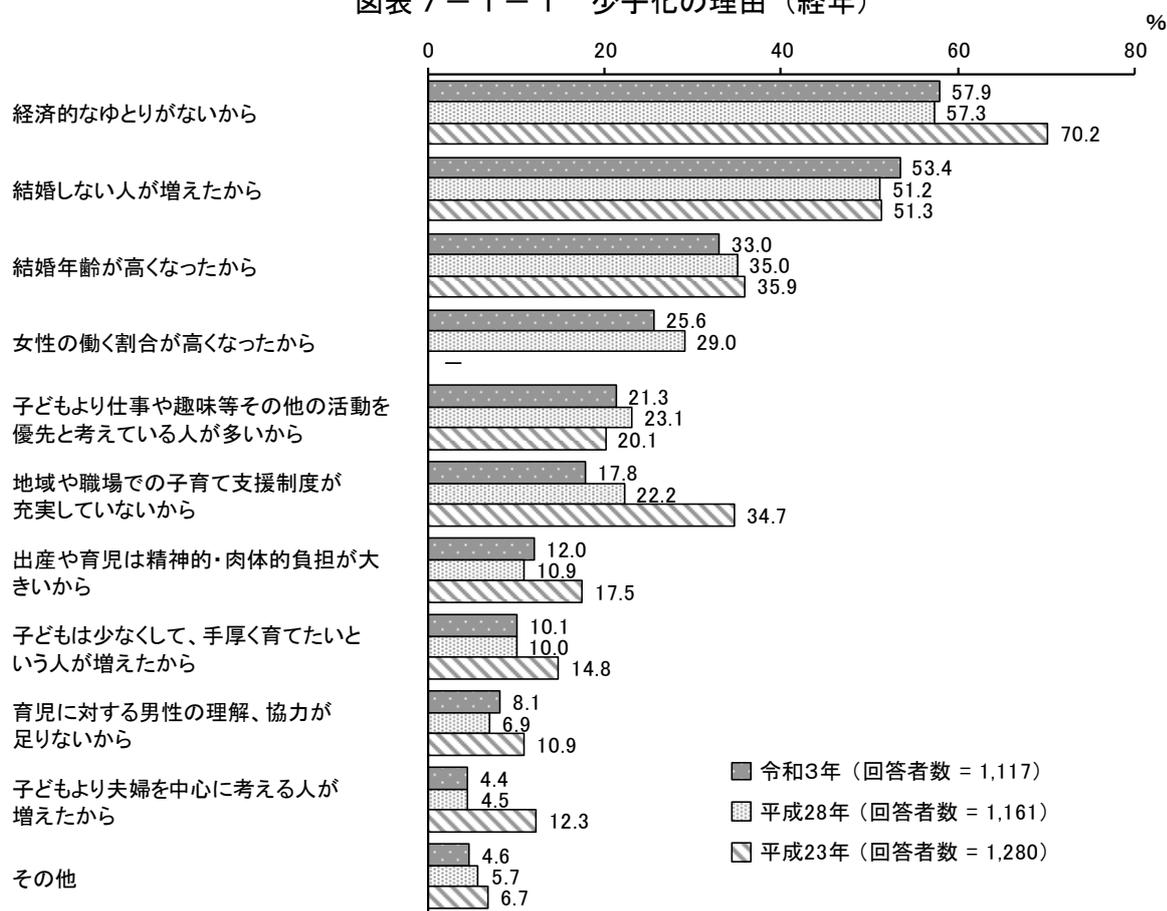
問 27 近年、出生率が低下し少子化が進んでいますが、その理由はどのようなことだと思いますか。あてはまる番号を選んで○で囲んでください。最大3つまで回答可です。

少子化の理由については、「経済的なゆとりがないから」の割合が57.9%、「結婚しない人が増えたから」の割合が53.4%、「結婚年齢が高くなったから」の割合が33.0%となっています。

【経年比較】

経年でみると、「地域や職場での子育て支援制度が充実していないから」の割合が減少する傾向がみられます。

図表 7-1-1 少子化の理由（経年）



※「女性の働く割合が高くなったから」は平成28年に追加された項目です。

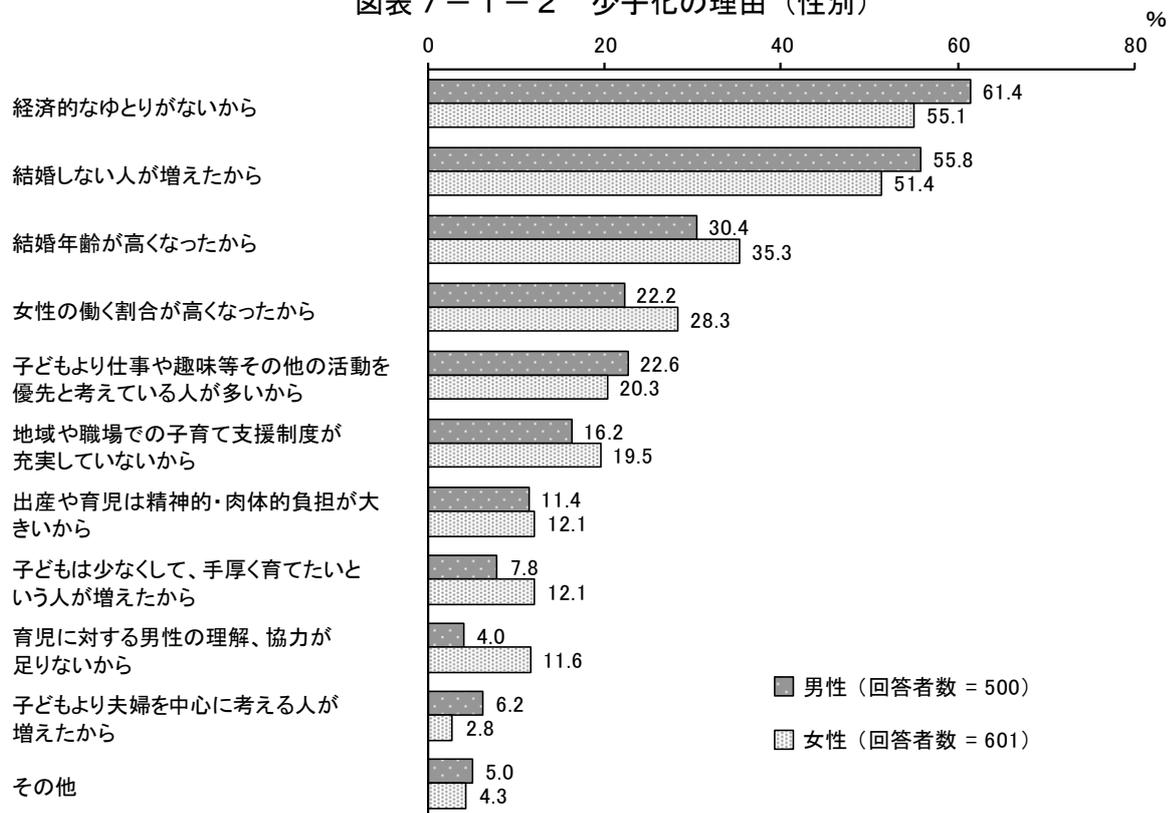
<主なその他の意見>

- ・子育てに対する保障及び補助制度が少なすぎる。
- ・核家族化。
- ・何でもハラスメントや性犯罪にしようとする事。
- ・子に対して理解、許容する雰囲気が社会的に減っているから。
- ・育児をしながら、仕事をしていると成果を認められにくいから。 など

【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「経済的なゆとりがないから」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「育児に対する男性の理解、協力が足りないから」、「女性の働く割合が高くなったから」の割合が高くなっています。

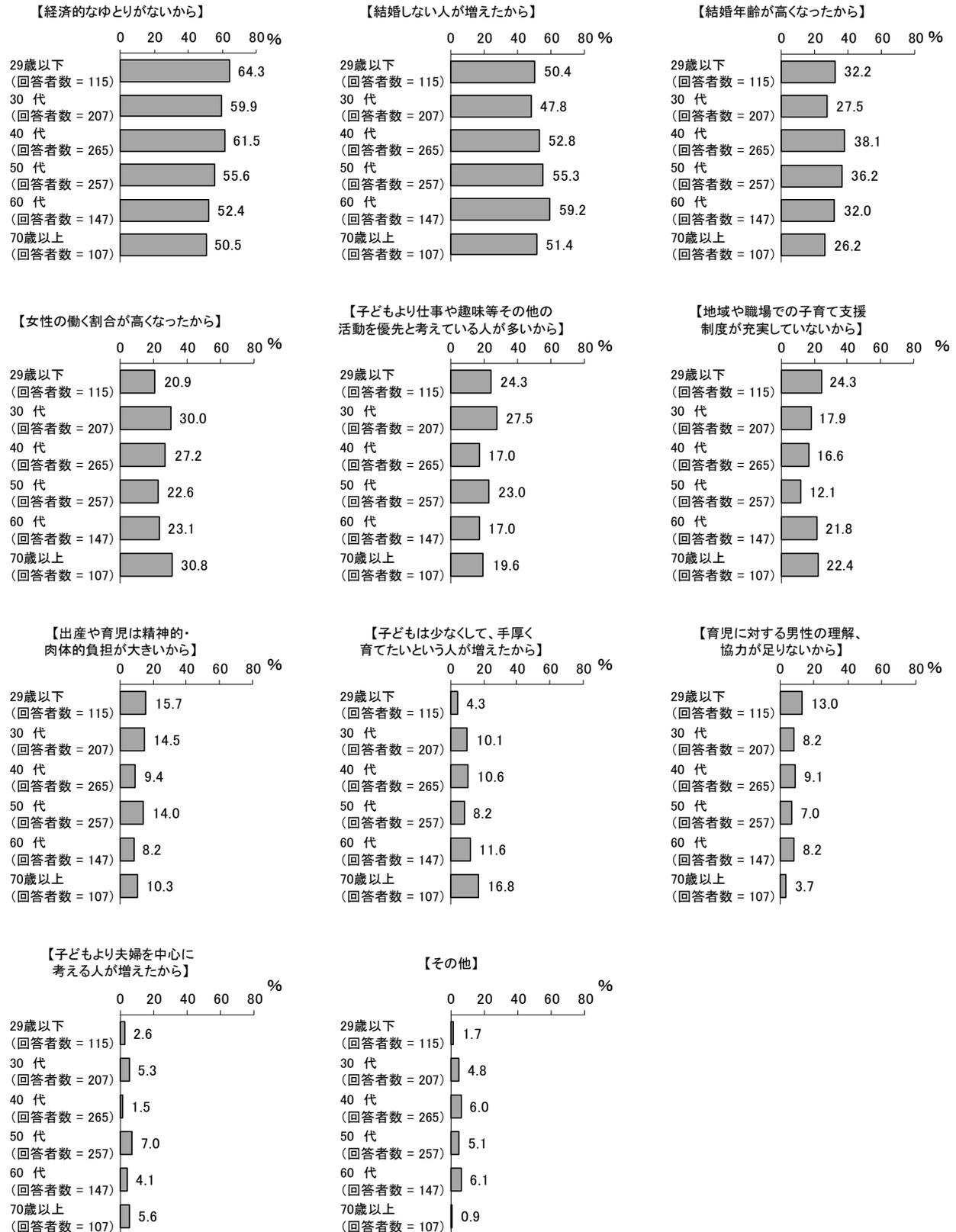
図表 7-1-2 少子化の理由（性別）



【年代別】

年代別でみると、年代が低くなるにつれて「経済的なゆとりがないから」の割合が高くなる傾向がみられます。また、年代が高くなるにつれて「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」の割合が高くなる傾向がみられます。

図表 7-1-3 少子化の理由（年代別）

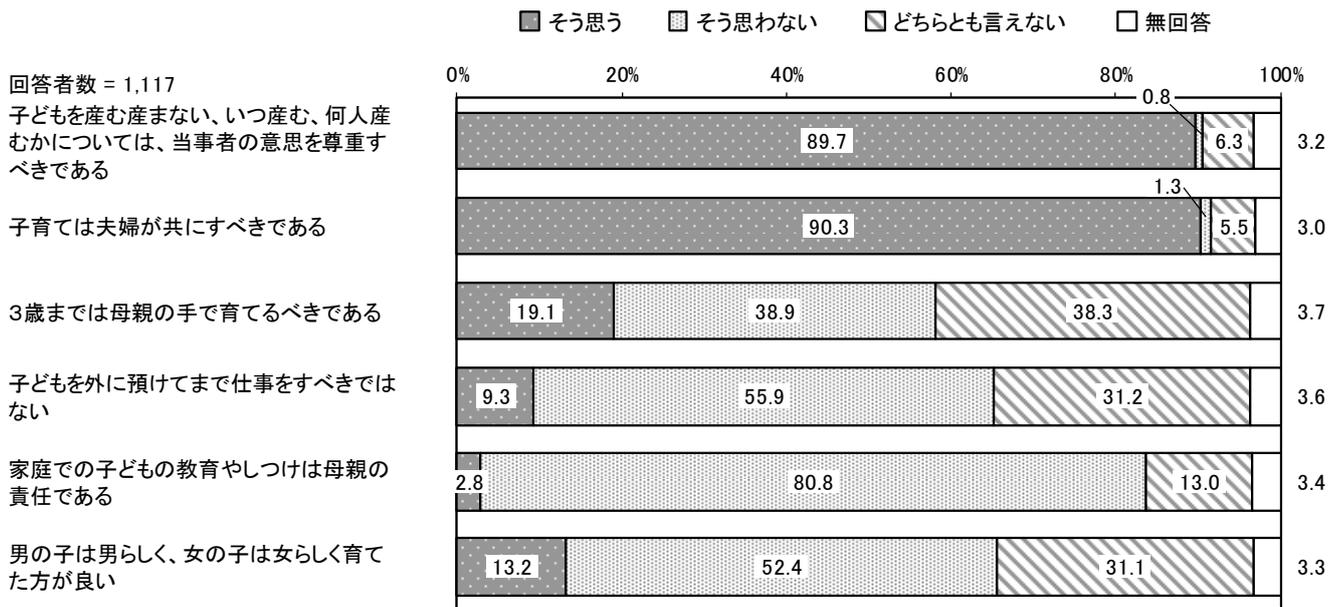


(2) 出産・育児に関する考え方

問 28 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つ選び○で囲んでください。

出産・育児に関する考え方については、『子どもを産む産まない、いつ産む、何人産むかについては、当事者の意思を尊重すべきである』、『子育ては夫婦が共にすべきである』で「そう思う」の割合が、『家庭での子どもの教育やしつけは母親の責任である』で「そう思わない」の割合が高くなっています。

図表 7-2-1 出産・育児に関する考え方

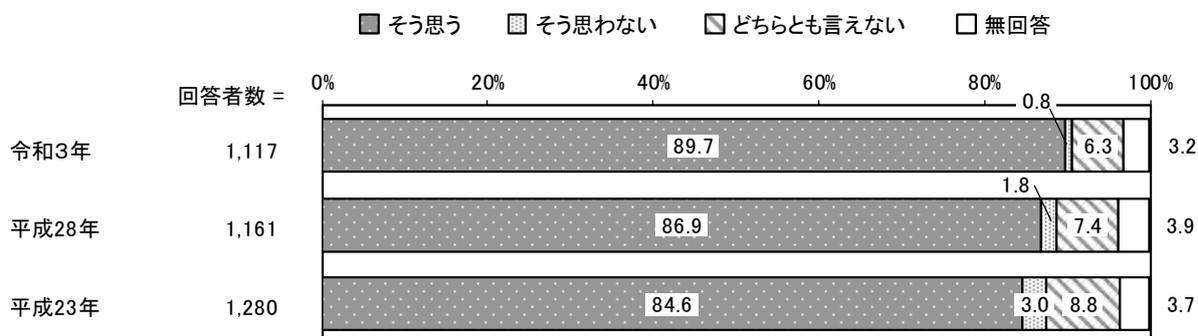


①子どもを産む産まない、いつ産む、何人産むかについては、当事者の意思を尊重すべきである

【経年比較】

経年でみると、「そう思う」の割合が増加する傾向がみられます。

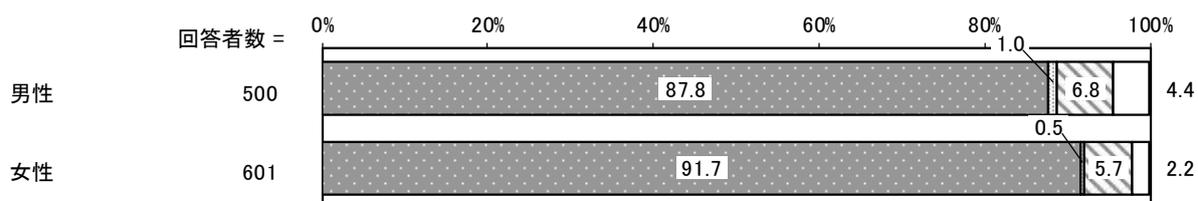
図表 7-2-2 出産・育児に関する考え方／当事者の意思を尊重（経年）



【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「そう思う」の割合が高くなっています。

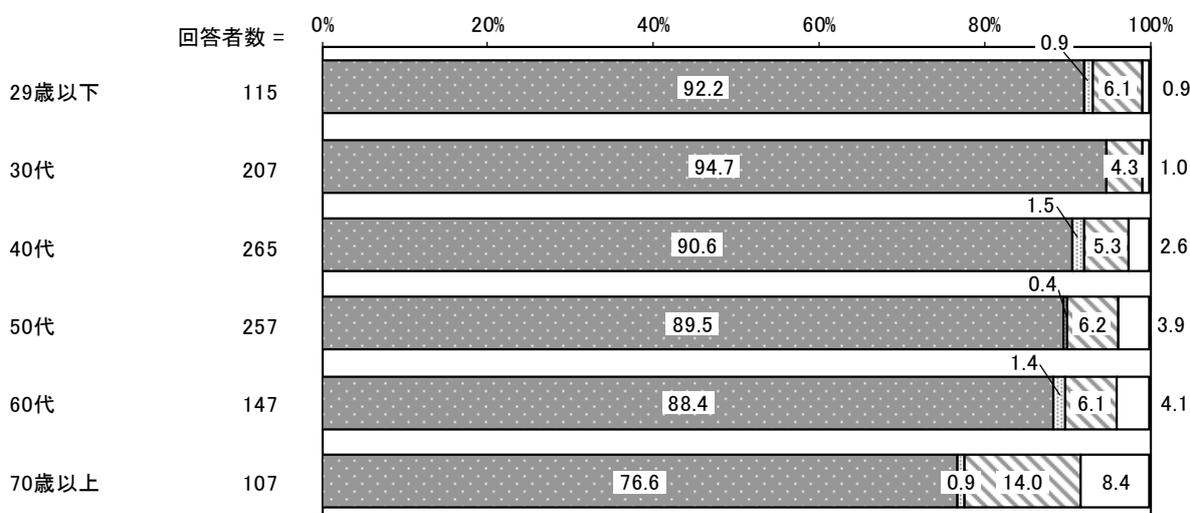
図表 7-2-3 出産・育児に関する考え方／当事者の意思を尊重（性別）



【年代別】

年代別でみると、年代が低くなるほど「そう思う」の割合が高くなる傾向がみられます。また、他に比べ、70歳以上で「どちらとも言えない」の割合が高くなっています。

図表 7-2-4 出産・育児に関する考え方／当事者の意思を尊重（年代別）

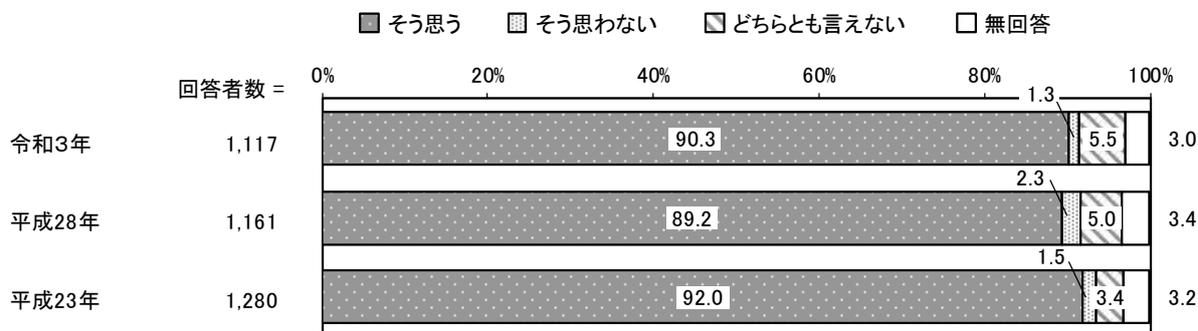


②子育ては夫婦が共にすべきである

【経年比較】

経年でみると、大きな変化はみられません。

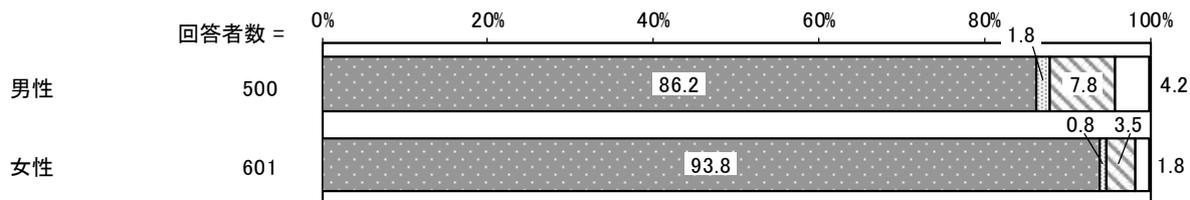
図表 7-2-5 出産・育児に関する考え方／子育ては夫婦が共にすべき（経年）



【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「そう思う」の割合が高くなっています。

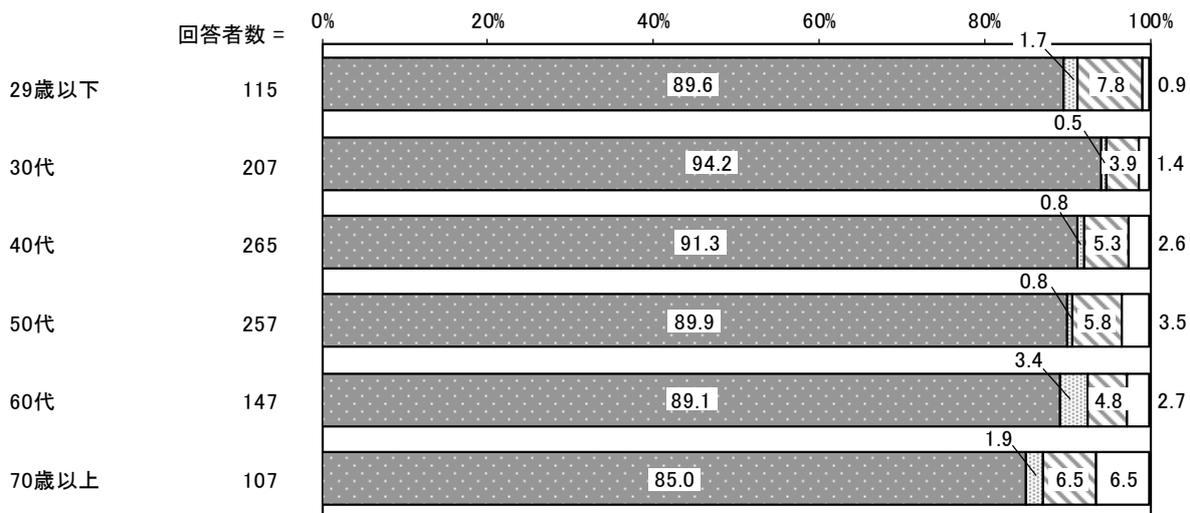
図表 7-2-6 出産・育児に関する考え方／子育ては夫婦が共にすべき（性別）



【年代別】

年代別でみると、年代が低くなるほど「そう思う」の割合が高くなる傾向がみられます。

図表 7-2-7 出産・育児に関する考え方／子育ては夫婦が共にすべき（年代別）

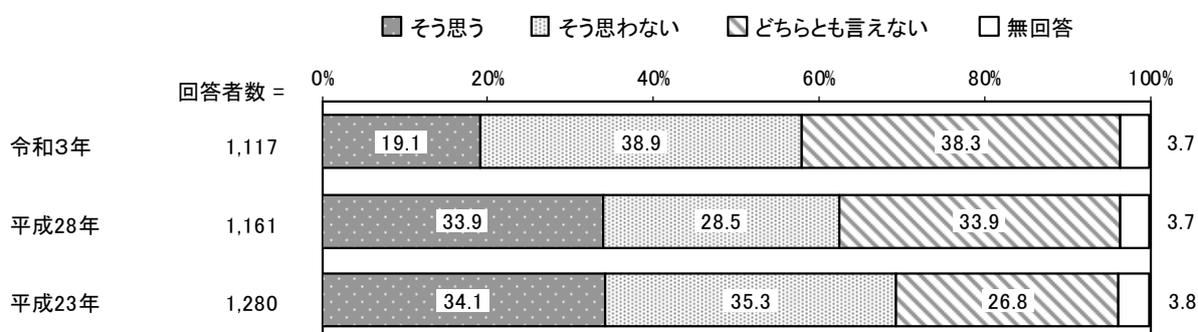


③ 3歳までは母親の手で育てるべきである

【経年比較】

経年でみると、平成28年と比べて「そう思わない」の割合が増加しています。一方、「そう思う」の割合が減少しています。

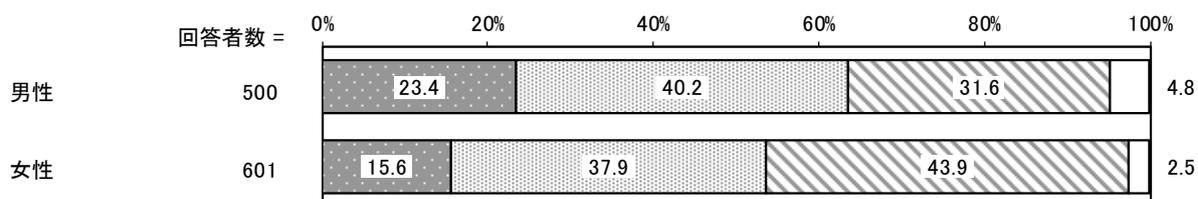
図表7-2-8 出産・育児に関する考え方／3歳までは母親の手で育てる（経年）



【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「そう思う」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「どちらとも言えない」の割合が高くなっています。

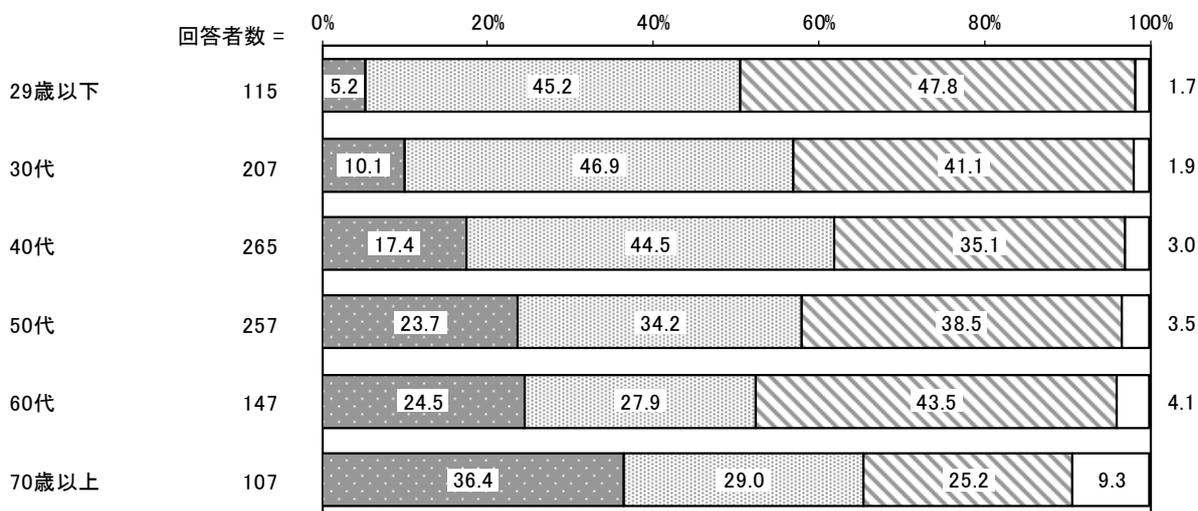
図表7-2-9 出産・育児に関する考え方／3歳までは母親の手で育てる（性別）



【年代別】

年代別でみると、高くなるにつれて「そう思う」の割合が高くなる傾向がみられます。一方、年代が低くなるほど「そう思わない」、「どちらとも言えない」の割合が高くなる傾向がみられます。

図表7-2-10 出産・育児に関する考え方／3歳までは母親の手で育てる（年代別）

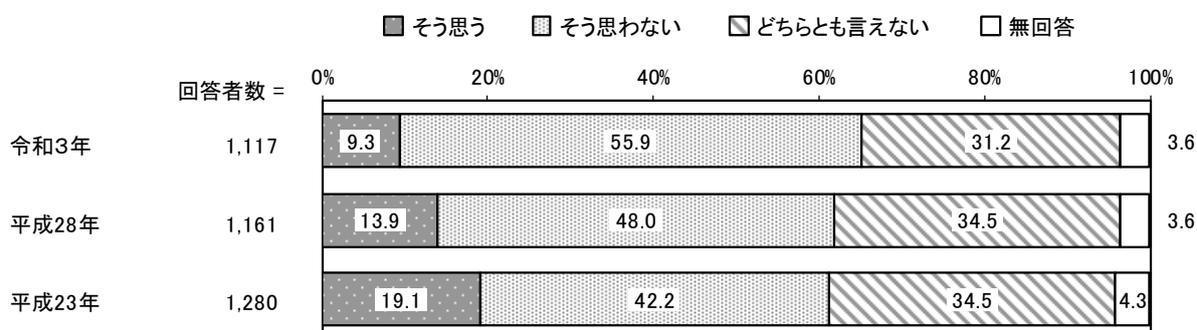


④子どもを外に預けてまで仕事をすべきではない

【経年比較】

経年でみると、「そう思わない」の割合が増加しています。

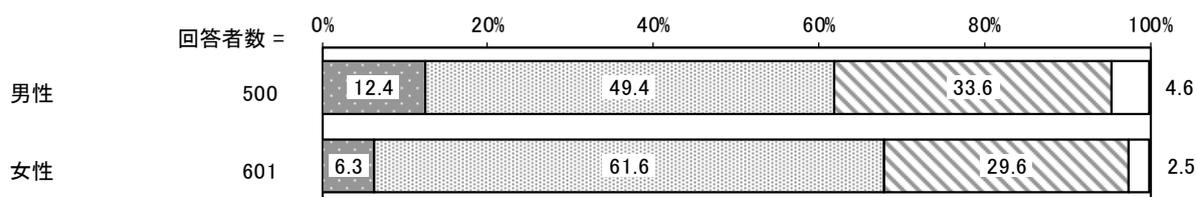
図表 7-2-11 出産・育児に関する考え方／子どもを外に預けてまで仕事をすべきではない（経年）



【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「そう思う」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「そう思わない」の割合が高くなっています。

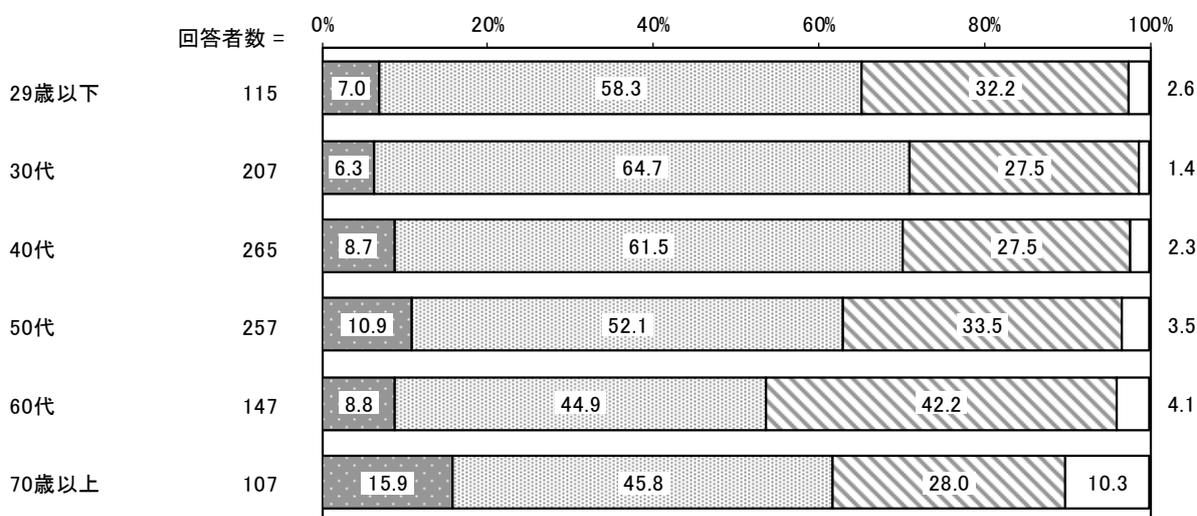
図表 7-2-12 出産・育児に関する考え方／子どもを外に預けてまで仕事をすべきではない（性別）



【年代別】

年代別でみると、他に比べ、70歳以上で「そう思う」の割合が、60代で「どちらとも言えない」の割合が高くなっています。また、年代が低くなるほど「そう思わない」の割合が高くなる傾向がみられます。

図表 7-2-13 出産・育児に関する考え方／子どもを外に預けてまで仕事をすべきではない（年代別）

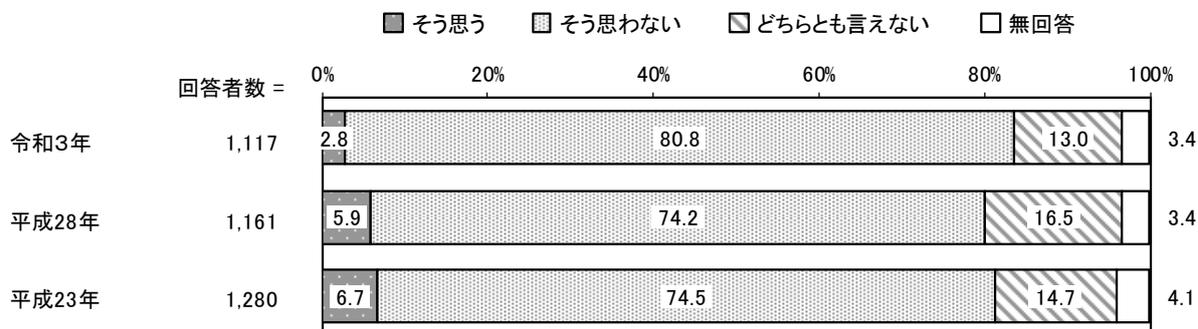


⑤家庭での子どもの教育やしつけは母親の責任である

【経年比較】

経年でみると、平成28年と比べて「そう思わない」の割合が増加しています。

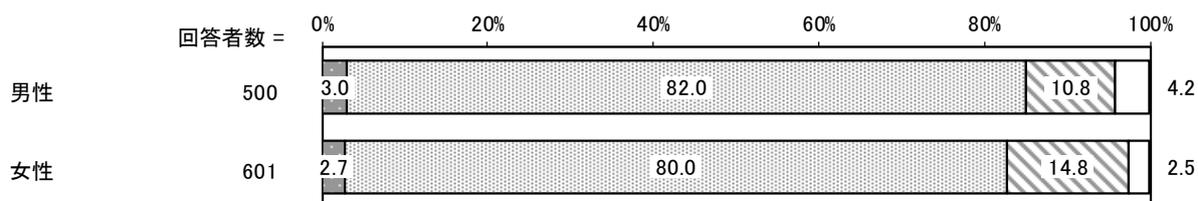
図表7-2-14 出産・育児に関する考え方／家庭でのしつけは母親の責任（経年）



【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。

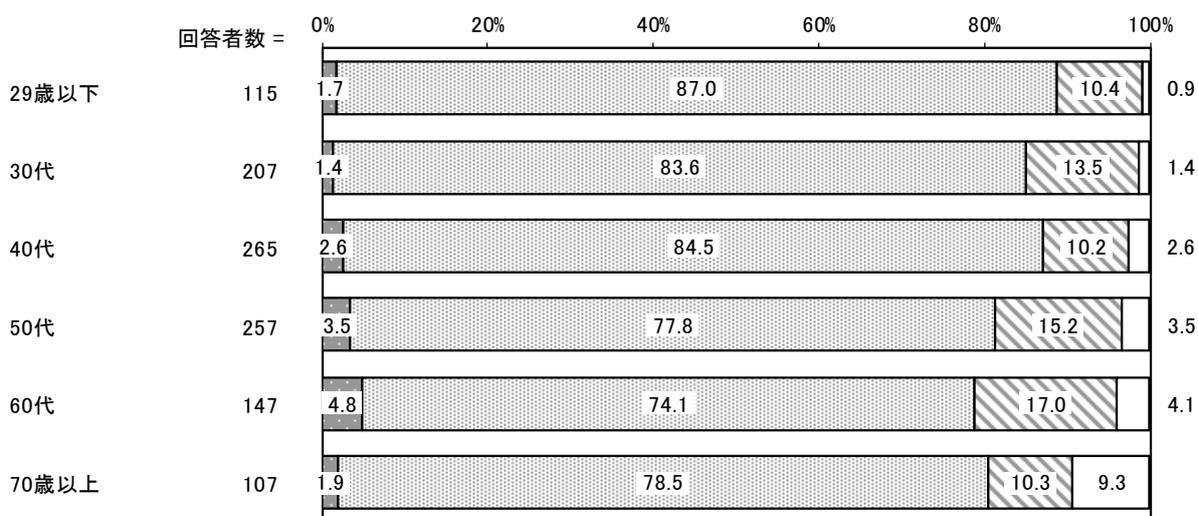
図表7-2-15 出産・育児に関する考え方／家庭でのしつけは母親の責任（性別）



【年代別】

年代別でみると、他に比べ、29歳以下で「そう思わない」の割合が、60代で「どちらとも言えない」の割合が高くなっています。

図表7-2-16 出産・育児に関する考え方／家庭でのしつけは母親の責任（年代別）

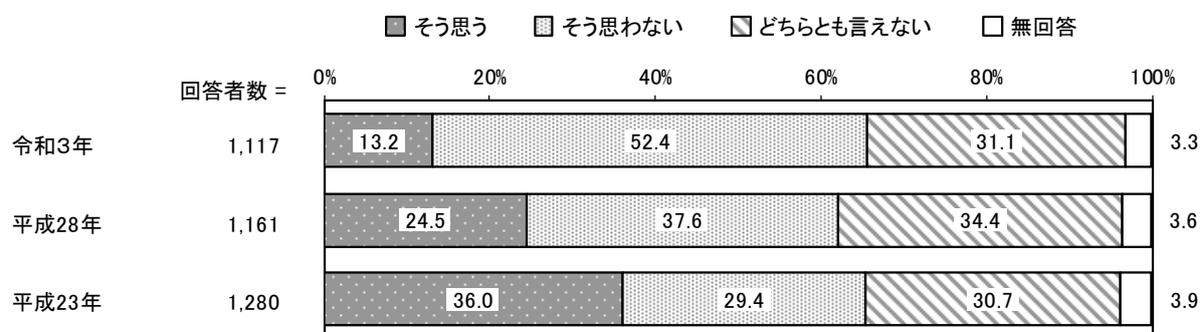


⑥男の子は男らしく、女の子は女らしく育てた方が良い

【経年比較】

経年でみると、「そう思わない」の割合が増加しています。一方、「そう思う」の割合が減少しています。

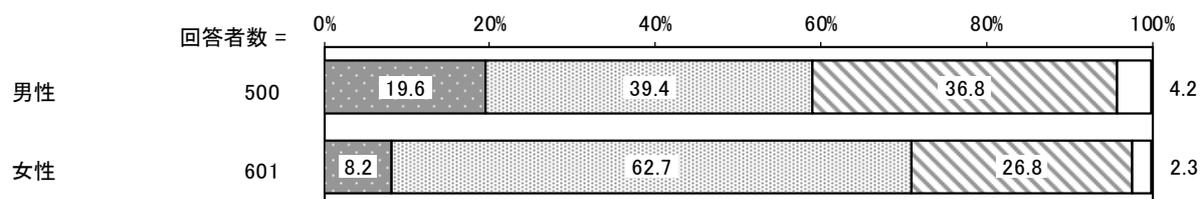
図表 7-2-17 出産・育児に関する考え方／男の子は男らしく、女の子は女らしく（経年）



【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「そう思う」、「どちらとも言えない」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「そう思わない」の割合が高くなっています。

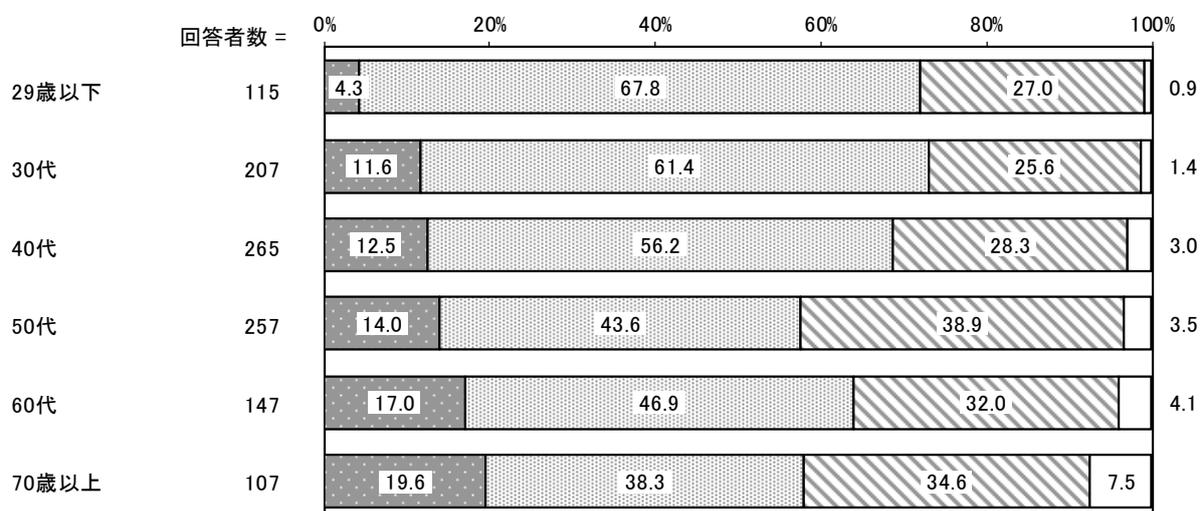
図表 7-2-18 出産・育児に関する考え方／男の子は男らしく、女の子は女らしく（性別）



【年代別】

年代別でみると、年代が高くなるにつれて「そう思う」、「どちらとも言えない」の割合が高くなる傾向がみられます。一方、年代が低くなるほど「そう思わない」の割合が高くなる傾向がみられます。

図表 7-2-19 出産・育児に関する考え方／男の子は男らしく、女の子は女らしく（年代別）



7 ハラスメント・DVについて

(1) ハラスメントを受けた経験と種類

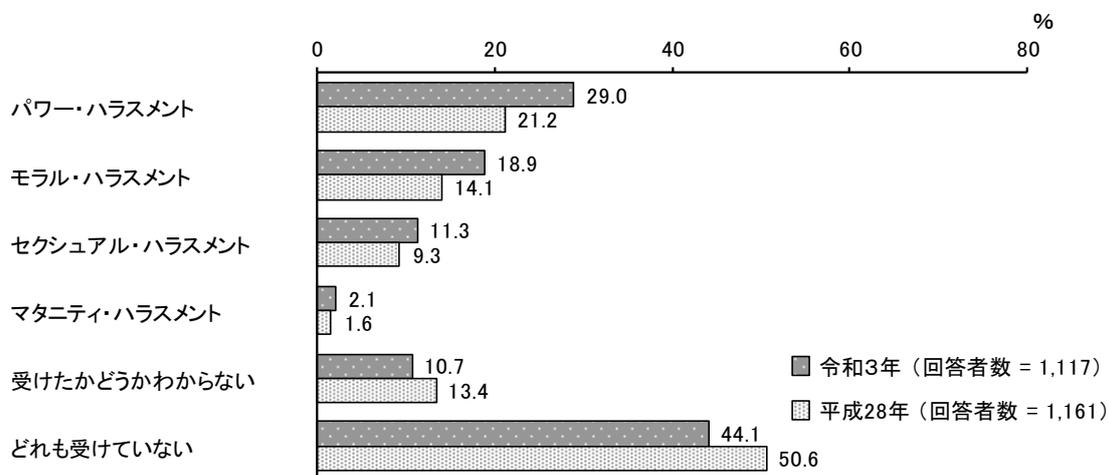
問 29 あなたは、職場や家庭、地域活動等においてどのようなハラスメントを受けた経験がありますか。あてはまる番号を選び○で囲んでください。複数回答可です。

ハラスメントを受けた経験と種類については、「どれも受けていない」の割合が 44.1%と最も高く、次いで「パワー・ハラスメント」の割合が 29.0%、「モラル・ハラスメント」の割合が 18.9%となっています。

【経年比較】

経年でみると、「どれも受けていない」が減少し、「パワー・ハラスメント」が増加しています。

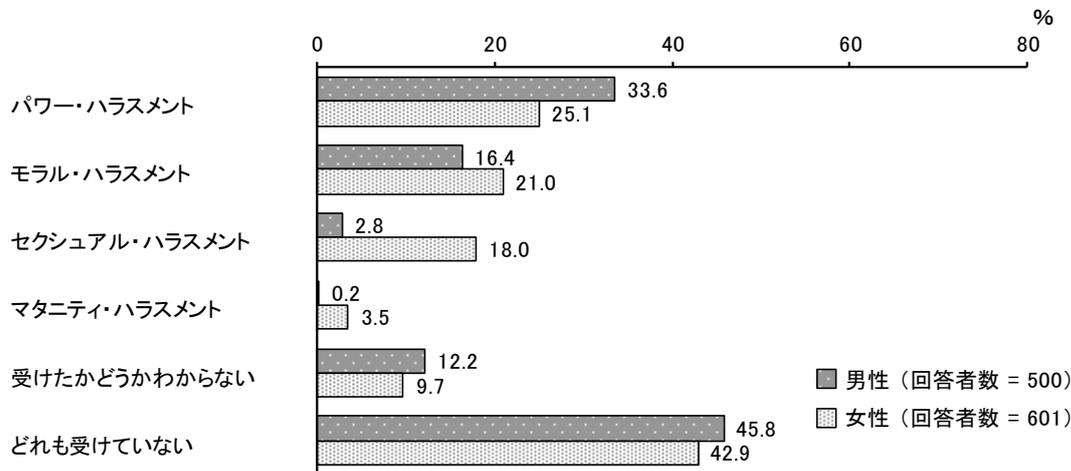
図表 8-1-1 ハラスメントを受けた経験と種類（経年）



【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「セクシュアル・ハラスメント」、「モラル・ハラスメント」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「パワー・ハラスメント」、「受けたかどうかわからない」、「どれも受けていない」の割合が高くなっています。

図表 8-1-2 ハラスメントを受けた経験と種類（性別）

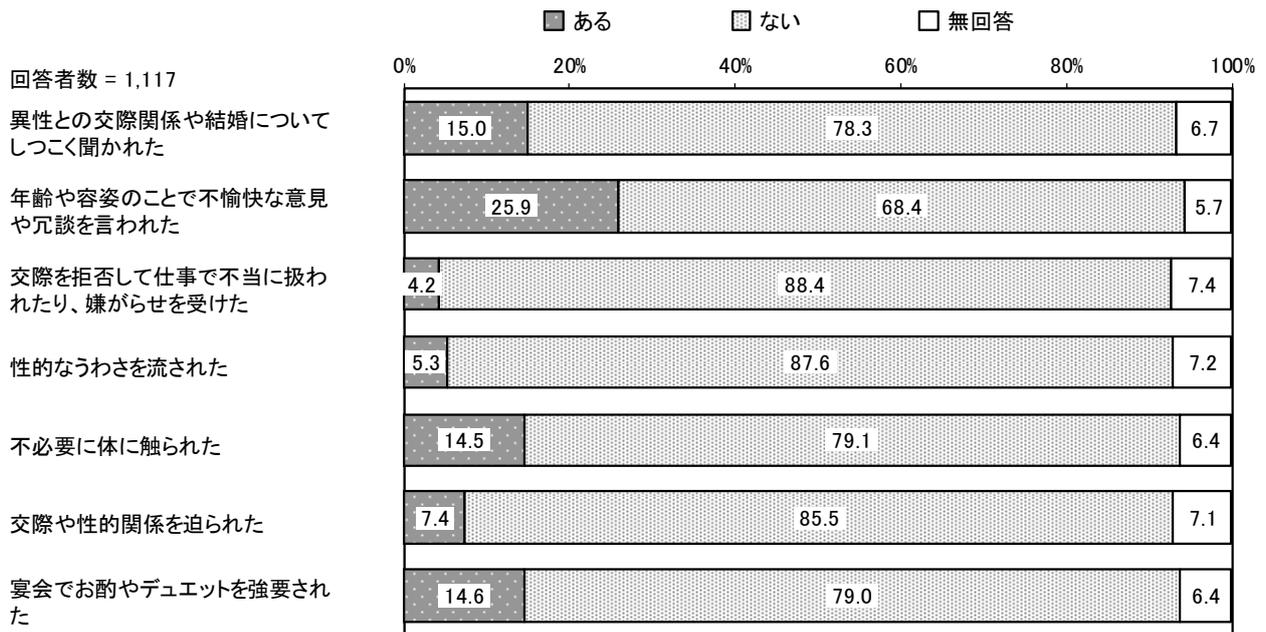


(2) セクシュアル・ハラスメントだと感じた経験

問 30 セクシュアル・ハラスメントについて伺います。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つ選び○で囲んでください。

セクシュアル・ハラスメントだと感じた経験については、『年齢や容姿のことで不愉快な意見や冗談を言われた』で「ある」の割合が、『交際を拒否して仕事で不当に扱われたり、嫌がらせを受けた』で「ない」の割合が高くなっています。

図表 8-2-1 セクシュアル・ハラスメントだと感じた経験

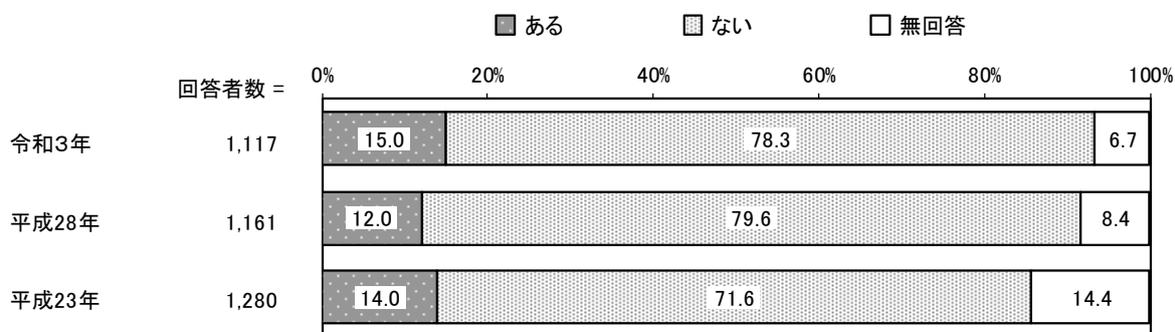


①異性との交際関係や結婚についてしつこく聞かれた

【経年比較】

経年でみると、大きな変化はみられません。

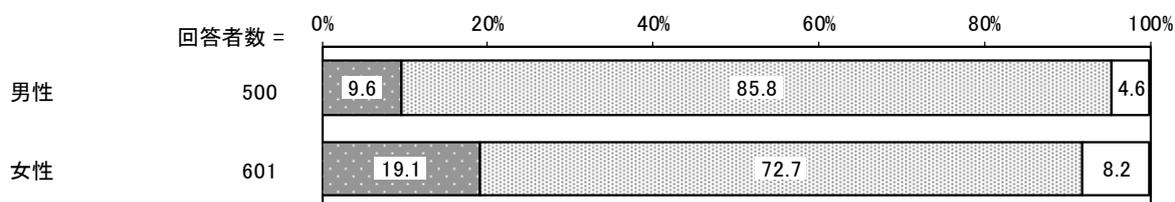
図表 8-2-2 セクシュアル・ハラスメントだと感じた経験／異性との交際関係や結婚についてしつこく聞かれた（経年）



【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「ある」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「ない」の割合が高くなっています。

図表 8-2-3 セクシュアル・ハラスメントだと感じた経験／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）

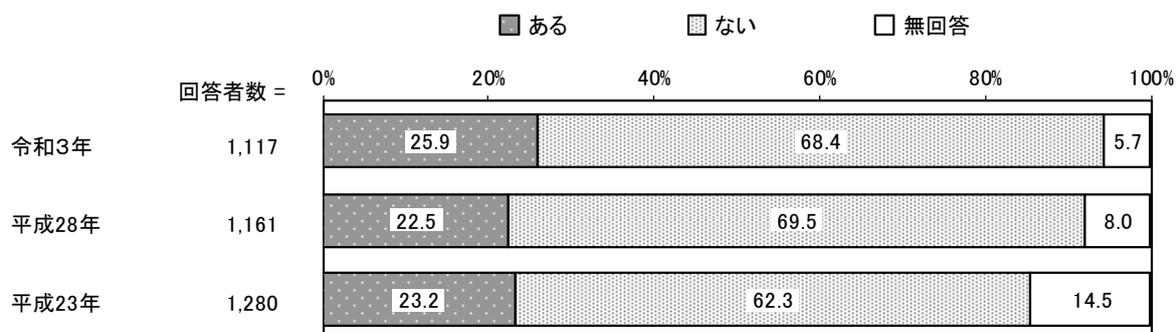


②年齢や容姿のことで不愉快な意見や冗談を言われた

【経年比較】

経年でみると、大きな変化はみられません。

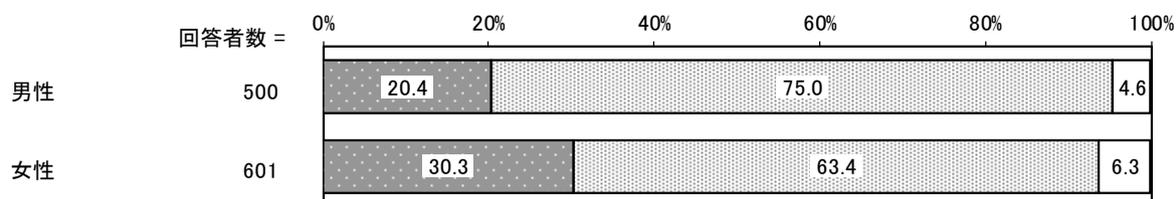
図表 8-2-4 セクシュアル・ハラスメントだと感じた経験／
年齢や容姿のことで不愉快な意見や冗談を言われた（経年）



【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「ある」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「ない」の割合が高くなっています。

図表 8-2-5 セクシュアル・ハラスメントだと感じた経験／
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）

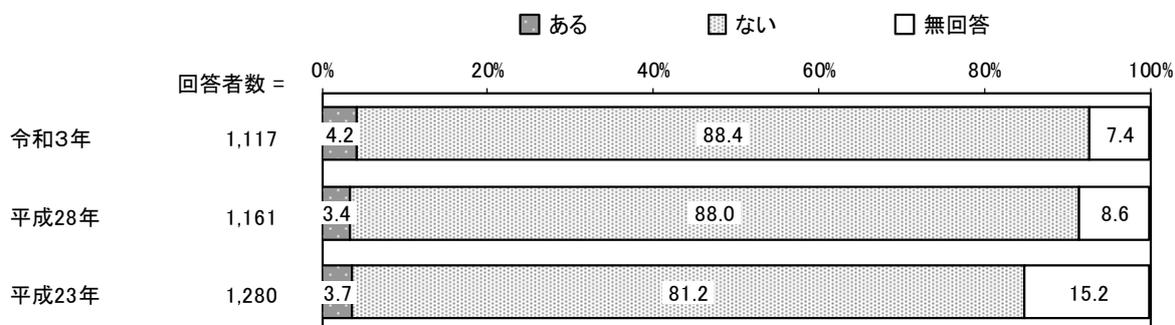


③交際を拒否して仕事で不当に扱われたり、嫌がらせを受けた

【経年比較】

経年でみると、「ない」の割合が増加する傾向がみられます。

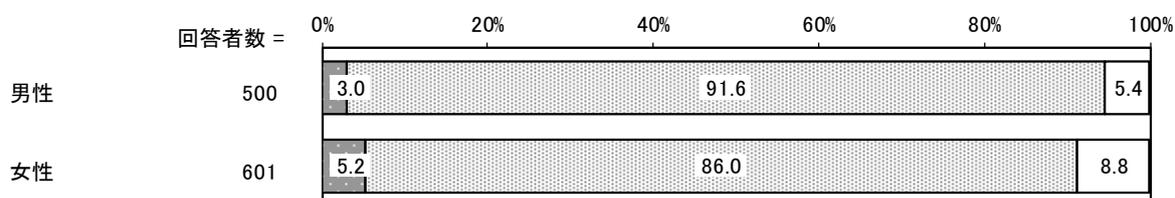
図表 8-2-6 セクシュアル・ハラスメントだと感じた経験／
交際を拒否して仕事で不当に扱われたり、嫌がらせを受けた（経年）



【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「ない」の割合が高くなっています。

図表 8-2-7 セクシュアル・ハラスメントだと感じた経験／
交際を拒否して仕事で不当に扱われたり、嫌がらせを受けた（性別）

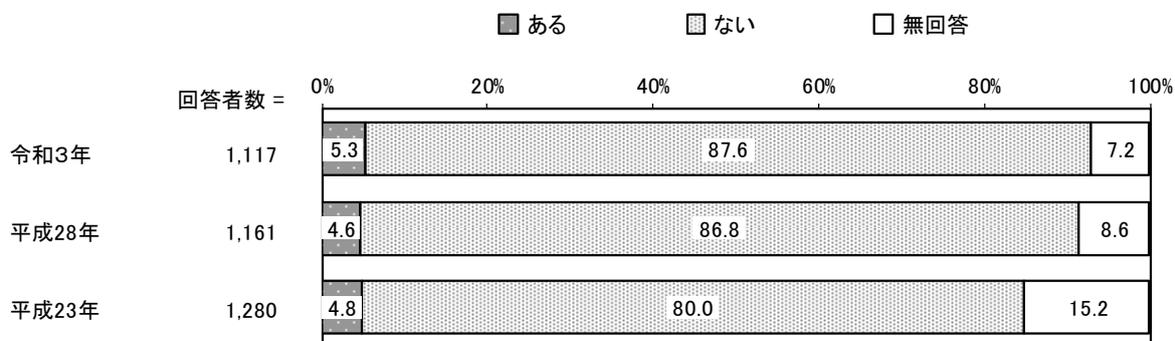


④性的なうわさを流された

【経年比較】

経年でみると、「ない」の割合が増加する傾向がみられます。

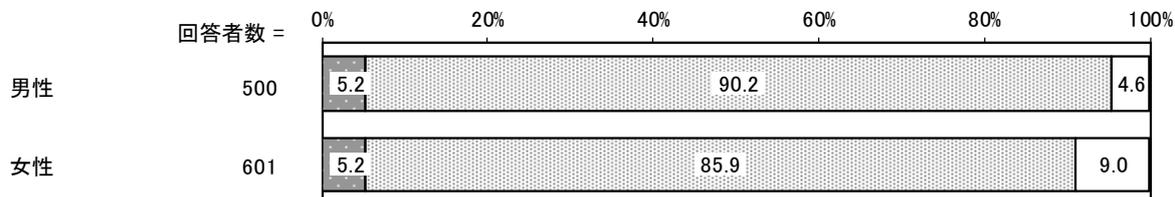
図表 8-2-8 セクシュアル・ハラスメントだと感じた経験／性的なうわさを流された（経年）



【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「ない」の割合が高くなっています。

図表 8-2-9 セクシュアル・ハラスメントだと感じた経験／性的なうわさを流された（性別）

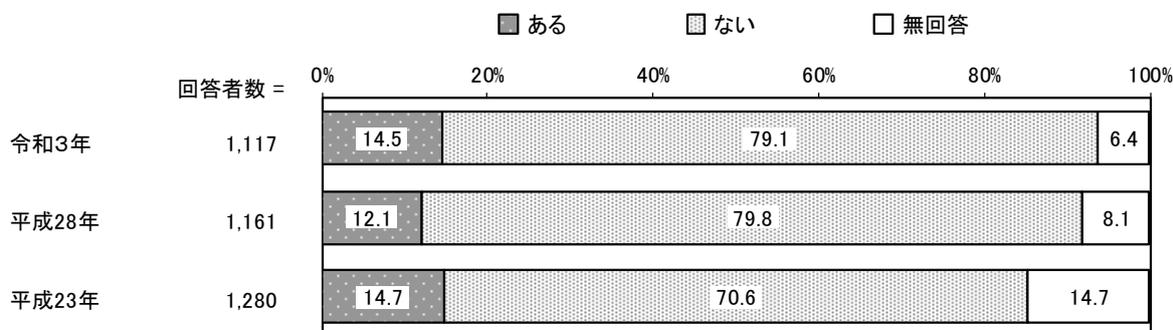


⑤不必要に体に触られた

【経年比較】

経年でみると、大きな変化はみられません。

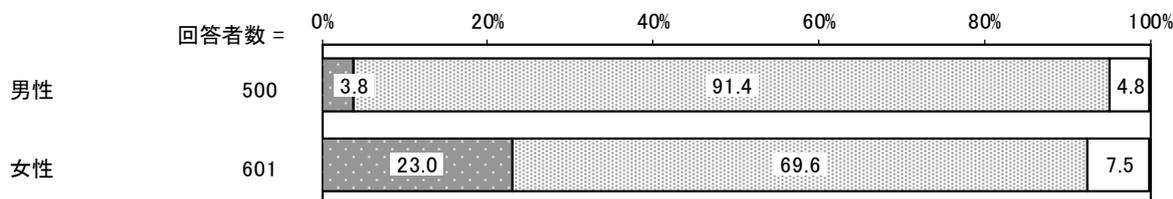
図表 8-2-10 セクシュアル・ハラスメントだと感じた経験／
不必要に体に触られた（経年）



【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「ある」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「ない」の割合が高くなっています。

図表 8-2-11 セクシュアル・ハラスメントだと感じた経験／
不必要に体に触られた（性別）

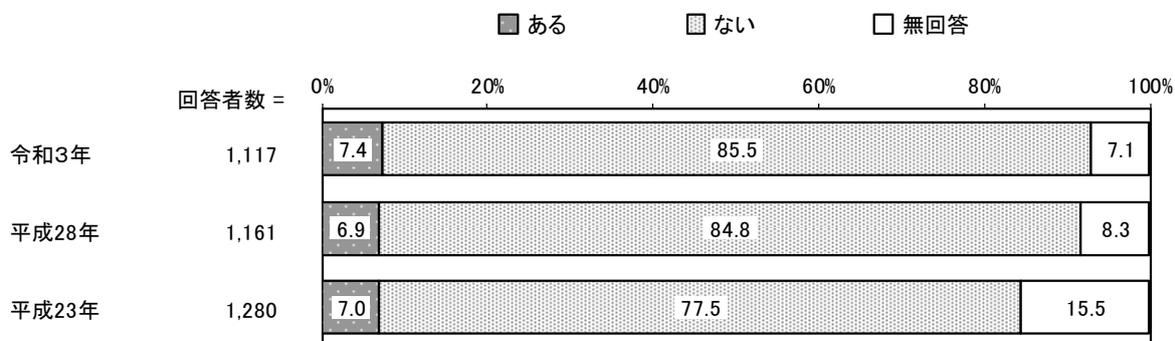


⑥交際や性的関係を迫られた

【経年比較】

経年でみると、「ない」の割合が増加する傾向がみられます。

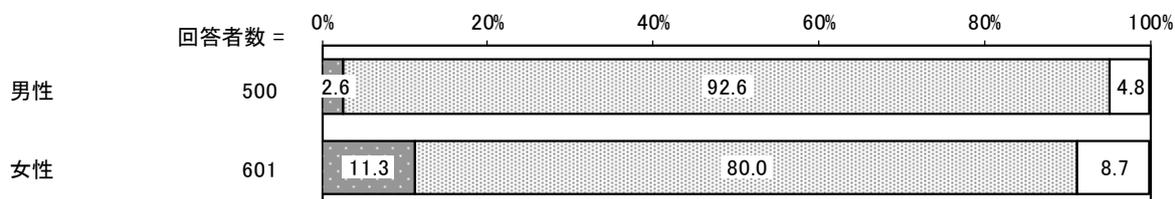
図表 8-2-12 セクシュアル・ハラスメントだと感じた経験／
交際や性的関係を迫られた（経年）



【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「ある」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「ない」の割合が高くなっています。

図表 8-2-13 セクシュアル・ハラスメントだと感じた経験／
交際や性的関係を迫られた（性別）

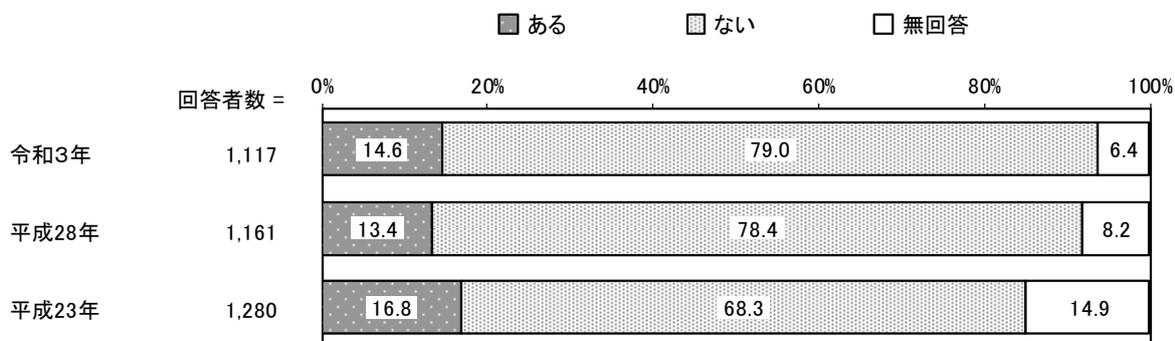


⑦宴会でお酌やデュエットを強要された

【経年比較】

経年でみると、「ない」の割合が増加する傾向がみられます。

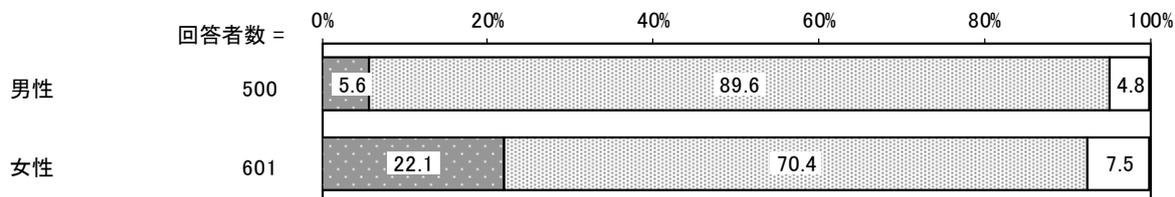
図表 8-2-14 セクシュアル・ハラスメントだと感じた経験／
宴会でお酌やデュエットを強要された（経年）



【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「ある」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「ない」の割合が高くなっています。

図表 8-2-15 セクシュアル・ハラスメントだと感じた経験／
宴会でお酌やデュエットを強要された（性別）



(3) セクシュアル・ハラスメントをなくすための対策

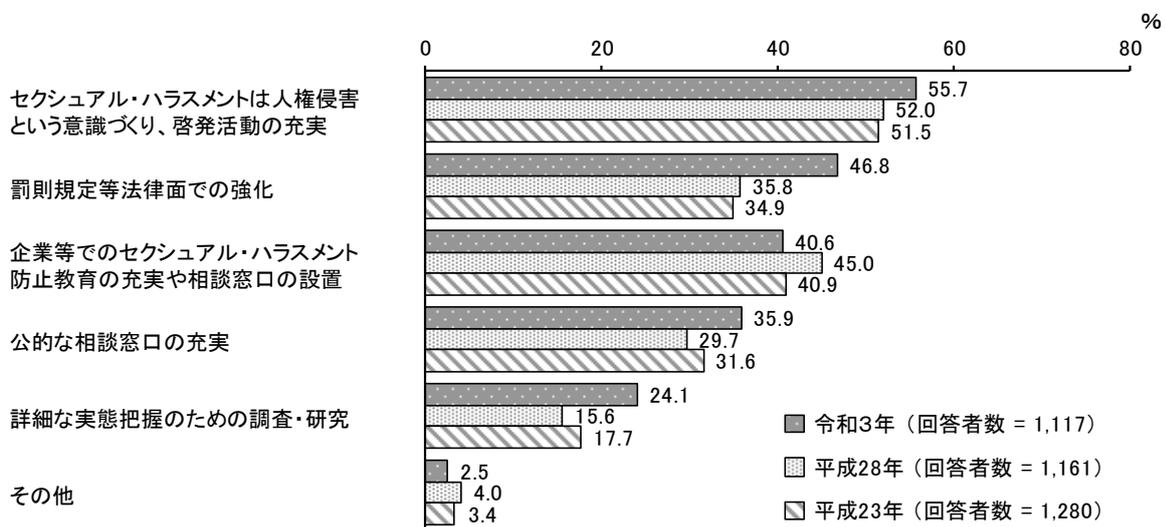
問 31 セクシュアル・ハラスメントをなくすためにはどのような対策が必要と考えますか。あてはまる番号を選び○で囲んでください。複数回答可です。

セクシュアル・ハラスメントをなくすための対策については、「セクシュアル・ハラスメントは人権侵害という意識づくり、啓発活動の充実」の割合が 55.7%、「罰則規定等法律面での強化」の割合が 46.8%、「企業等でのセクシュアル・ハラスメント防止教育の充実や相談窓口の設置」の割合が 40.6%となっています。

【経年比較】

経年でみると、平成 28 年と比べて「罰則規定等法律面での強化」、「詳細な実態把握のための調査・研究」、「公的な相談窓口の充実」の割合が増加しています。

図表 8-3-1 セクシュアル・ハラスメントをなくすための対策（経年）



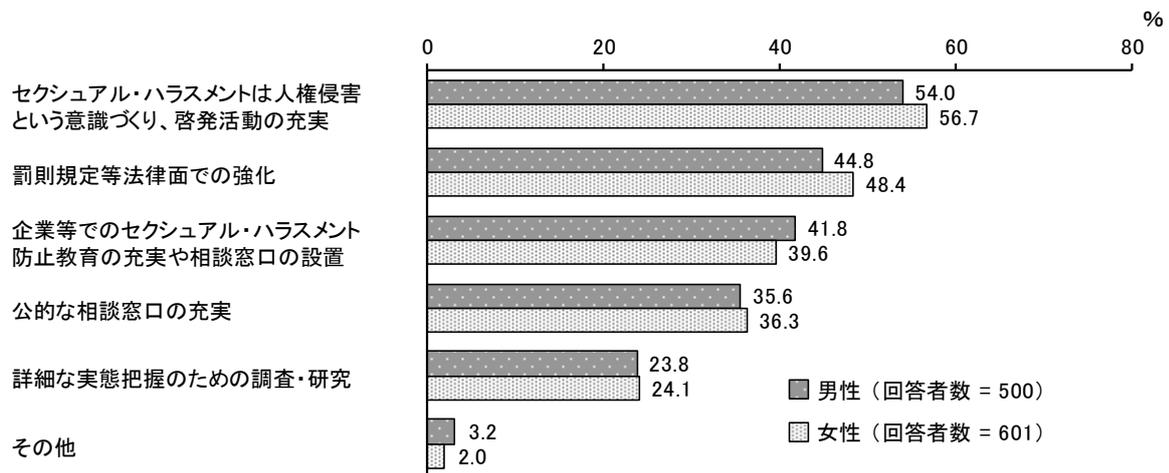
<主なその他の意見>

- ・研修、勉強会。(2件)
- ・人の感性に応じた対応が必要。品位の問題。
- ・しっかりした基準づくり。
- ・個人が特定されないような問題の解決手段の充実。
- ・企業内に設置してももみけされる。
- ・良好な人間関係。
- ・人間性、管理職の人材、管理能力を上げるしかない。
- ・周りの人が見て見ぬふりをしないこと、気付くこと。

【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「罰則規定等法律面での強化」、「セクシュアル・ハラスメントは人権侵害という意識づくり、啓発活動の充実」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「企業等でのセクシュアル・ハラスメント防止教育の充実や相談窓口の設置」の割合が高くなっています。

図表 8-3-2 セクシュアル・ハラスメントをなくすための対策（性別）

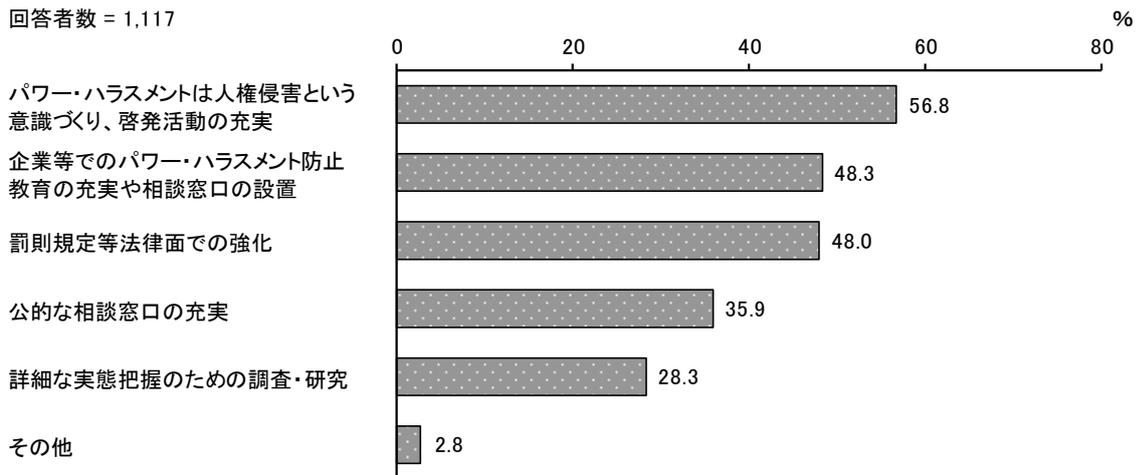


(4) パワー・ハラスメントをなくすための対策

問 32 パワー・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。あてはまる番号を選び○で囲んでください。複数回答可です。(新規設問)

パワー・ハラスメントをなくすための対策については、「パワー・ハラスメントは人権侵害という意識づくり、啓発活動の充実」の割合が 56.8%と最も高く、次いで「企業等でのパワー・ハラスメント防止教育の充実や相談窓口の設置」の割合が 48.3%、「罰則規定等法律面での強化」の割合が 48.0%となっています。

図表 8-4-1 パワー・ハラスメントをなくすための対策



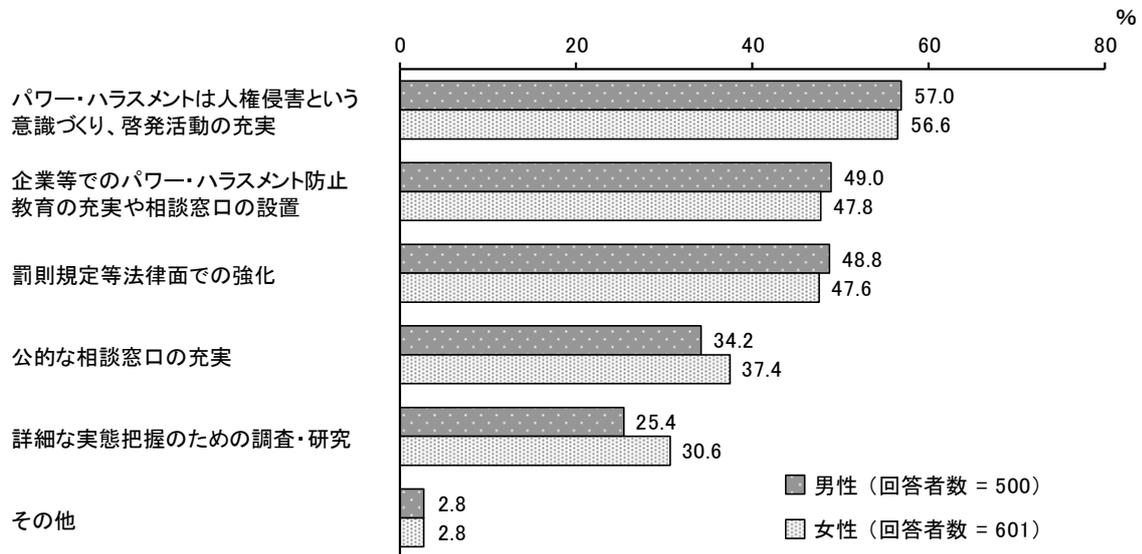
<主なその他の意見>

- ・経営者家族からのパワーハラスメント防止。(2件)
- ・法的対応も簡単に使える社会制度の整備、基準づくり。(2件)
- ・小企業では意識も低く、ハラスメントを受けても言えないのが現実なので、パンフを配布するくらいではいけない。(2件)
- ・身近な人の協力。
- ・人間性、道徳心。
- ・小学校教育の場から導入すべき。
- ・パワハラ防止と共に、勤務態度の改善がない者への指導方法についてもガイドライン等がないと、パワハラや上司・部下ともにつの温床になっている。 など

【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「詳細な実態把握のための調査・研究」の割合が高くなっています。

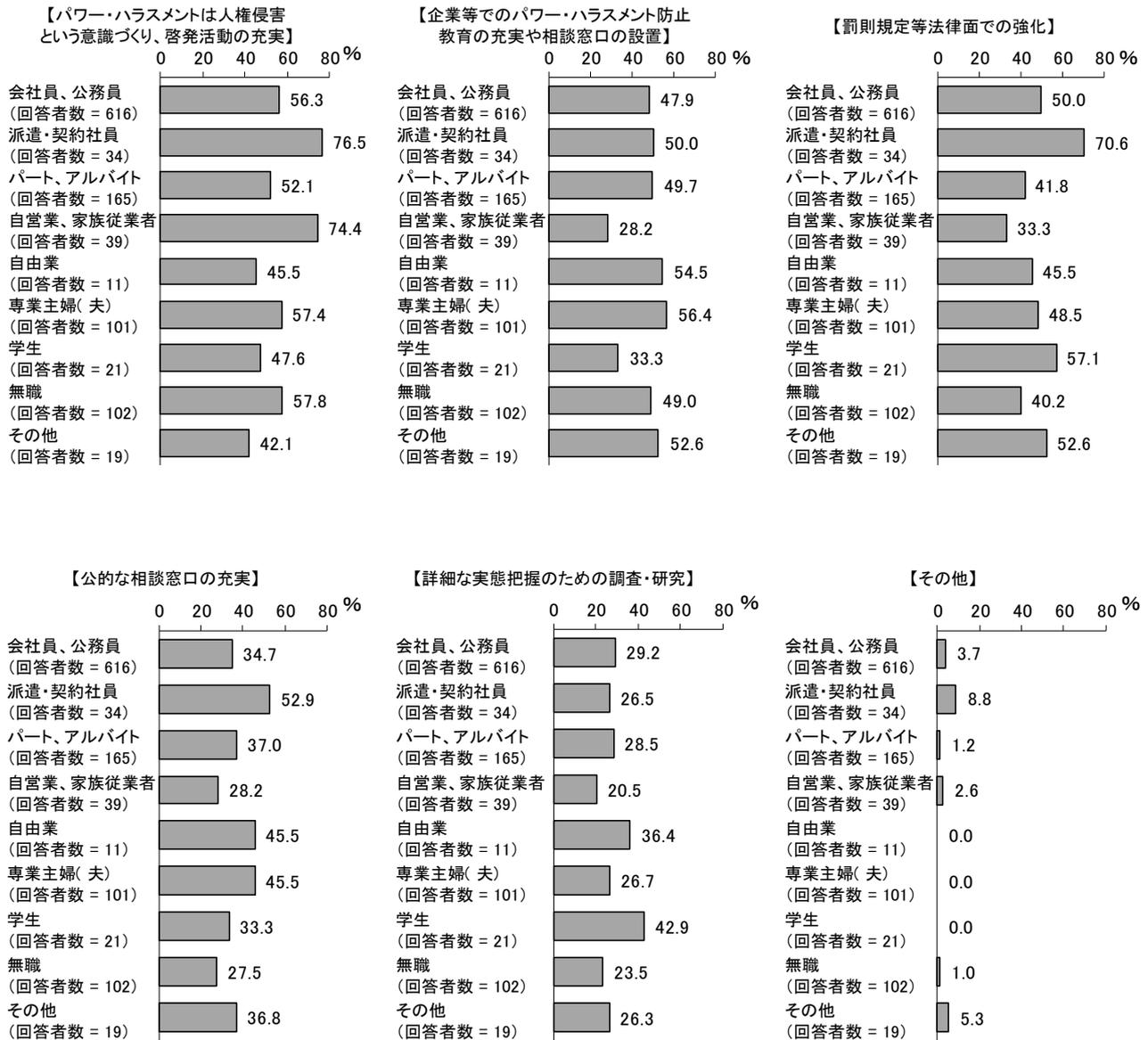
図表 8-4-2 パワー・ハラスメントをなくすための対策（性別）



【職業別】

職業別でみると、他に比べ、派遣・契約社員で「パワー・ハラスメントは人権侵害という意識づくり、啓発活動の充実」、「罰則規定等法律面での強化」、「公的な相談窓口の充実」の割合が、専業主婦（夫）で「企業等でのパワー・ハラスメント防止教育の充実や相談窓口の設置」の割合が高くなっています。また、学生で「詳細な実態把握のための調査・研究」の割合が高くなっています。

図表 8-4-3 パワー・ハラスメントをなくすための対策（職業別）

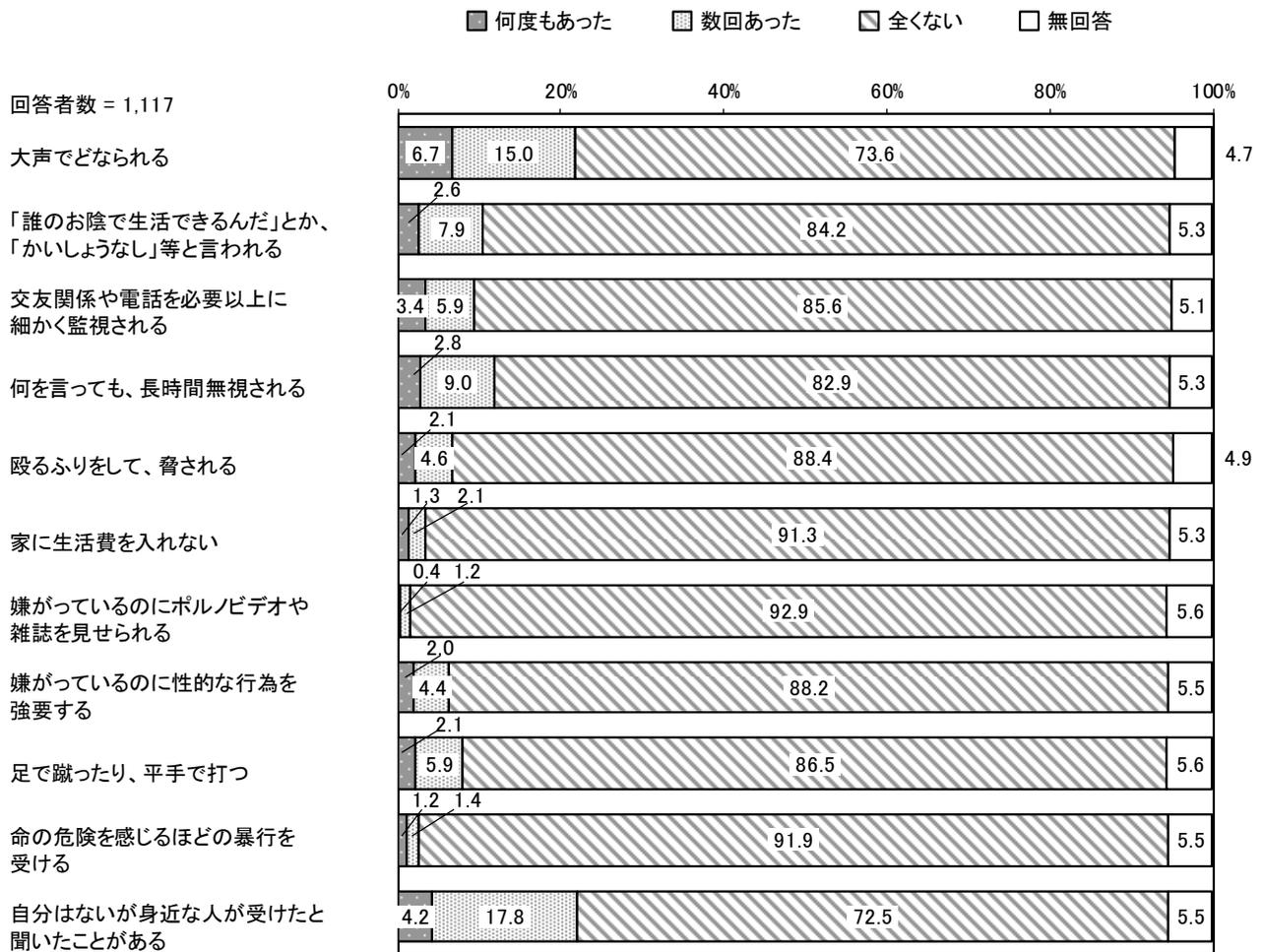


(5) ドメスティック・バイオレンスの経験

問 33 ドメスティック・バイオレンス（DV）について伺います。あなたは、これまでにあなたの配偶者（事実婚も含みます）又は恋人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つ選び○で囲んでください。

ドメスティック・バイオレンスの経験については、『大声でどなられる』、『自分はないが身近な人が受けたと聞いたことがある』で「何度もあった」と「数回あった」を合わせた“あった”の割合が高くなっています。

図表 8-5-1 ドメスティック・バイオレンスの経験

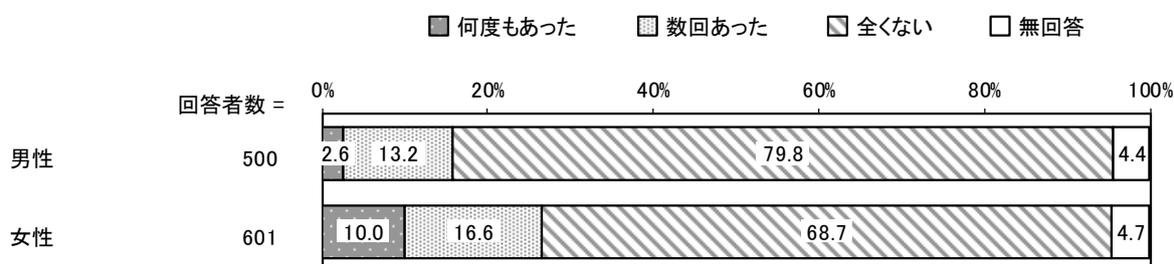


①大声でどなられる

【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「何度もあった」と「数回あった」を合わせた“あった”の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「全くない」の割合が高くなっています。

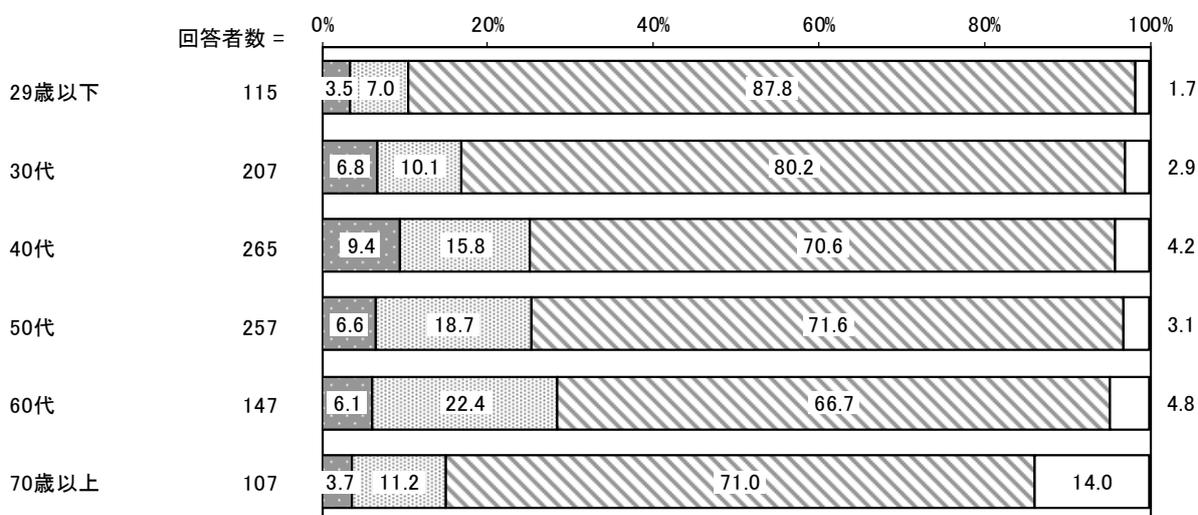
図表 8-5-2 ドメスティック・バイオレンスの経験／大声でどなられる（性別）



【年代別】

年代別でみると、年代が高くなるにつれて「何度もあった」と「数回あった」を合わせた“あった”の割合がおおむね高くなる傾向がみられます。一方、年代が低くなるほど「全くない」の割合が高くなる傾向がみられます。

図表 8-5-3 ドメスティック・バイオレンスの経験／大声でどなられる（年代別）

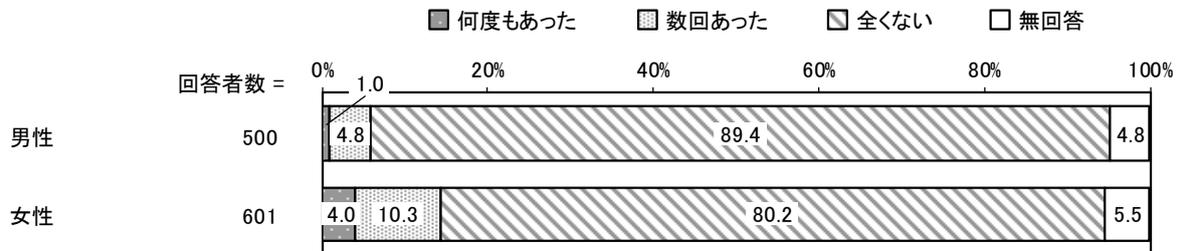


② 「誰のおかげで生活できるんだ」とか、「かいしょうなし」等と言われる

【性別】

性別で見ると、男性に比べ、女性で「何度もあった」と「数回あった」を合わせた“あった”の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「全くない」の割合が高くなっています。

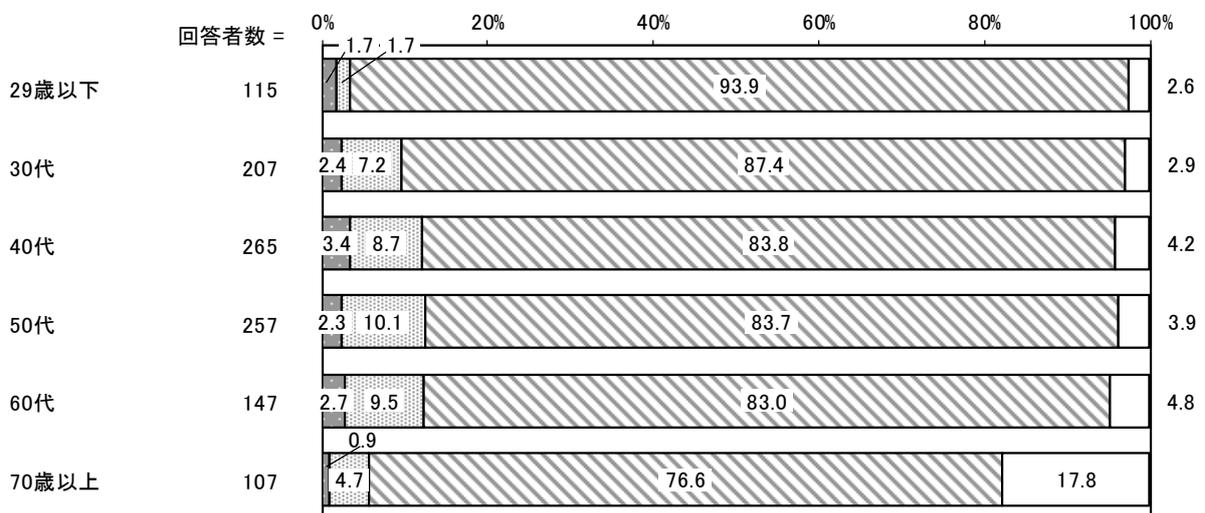
図表 8-5-4 ドメスティック・バイオレンスの経験／
「誰のおかげで生活できるんだ」とか、「かいしょうなし」等と言われる（性別）



【年代別】

年代別で見ると、他に比べ、40代、50代、60代で「何度もあった」と「数回あった」を合わせた“あった”の割合が高くなっています。一方、年代が低くなるほど「全くない」の割合が高くなる傾向がみられます。

図表 8-5-5 ドメスティック・バイオレンスの経験／
「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（年代別）

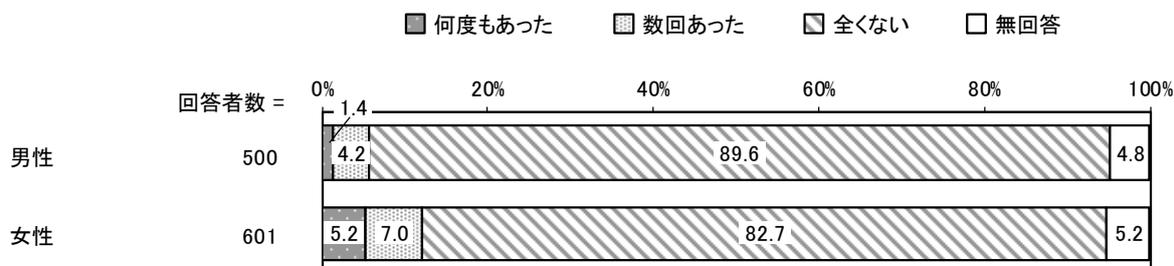


③交友関係や電話を必要以上に細かく監視される

【性別】

性別で見ると、男性に比べ、女性で「何度もあった」と「数回あった」を合わせた“あった”の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「全くない」の割合が高くなっています。

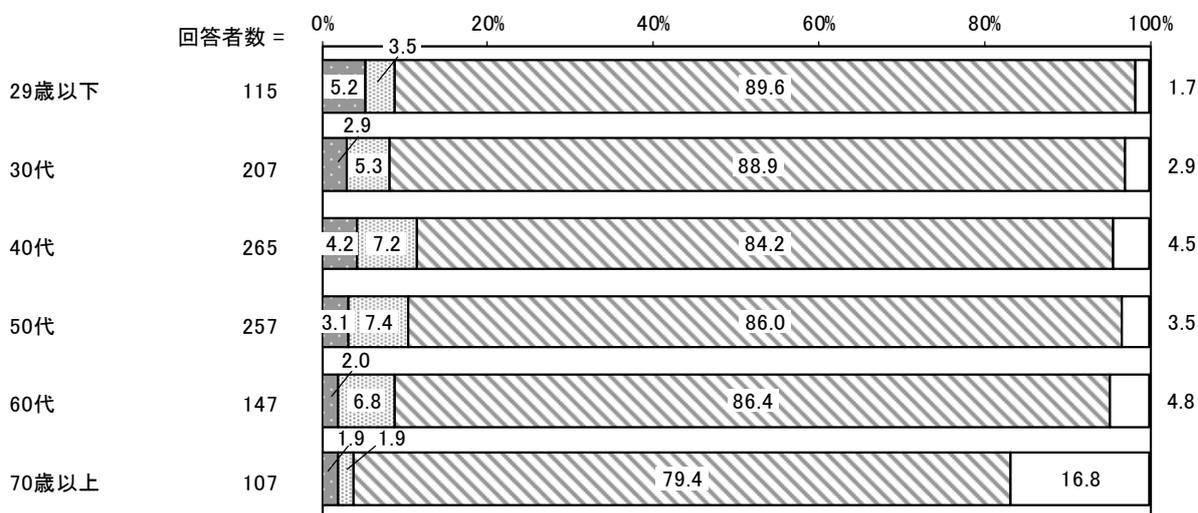
図表 8-5-6 ドメスティック・バイオレンスの経験／交友関係や電話を必要以上に細かく監視される（性別）



【年代別】

年代別で見ると、他に比べ、40代で「何度もあった」と「数回あった」を合わせた“あった”の割合が高くなっています。一方、年代が低くなるほど「全くない」の割合が高くなる傾向がみられます。

図表 8-5-7 ドメスティック・バイオレンスの経験／交友関係や電話を必要以上に細かく監視される（年代別）

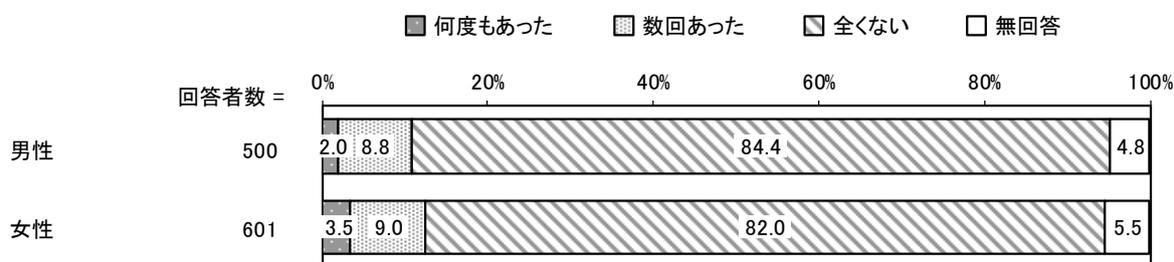


④何を言っても、長時間無視される

【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。

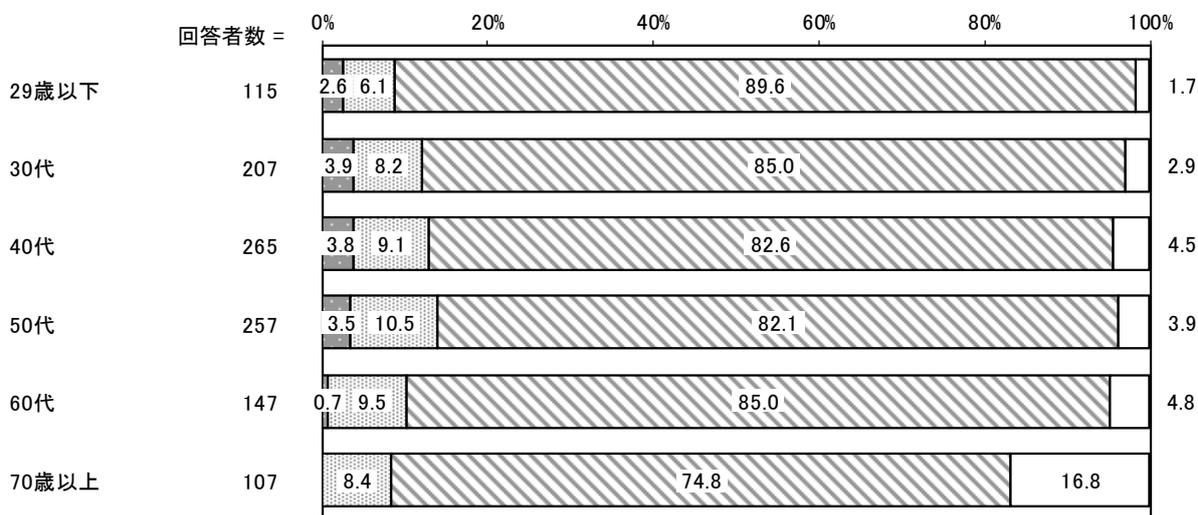
図表 8-5-8 ドメスティック・バイオレンスの経験／
何を言っても、長時間無視される（性別）



【年代別】

年代別でみると、他に比べ、50代で「何どもあった」と「数回あった」を合わせた“あった”の割合が高くなっています。一方、年代が低くなるほど「全くない」の割合が高くなる傾向がみられます。

図表 8-5-9 ドメスティック・バイオレンスの経験／
何を言っても、長時間無視される（年代別）

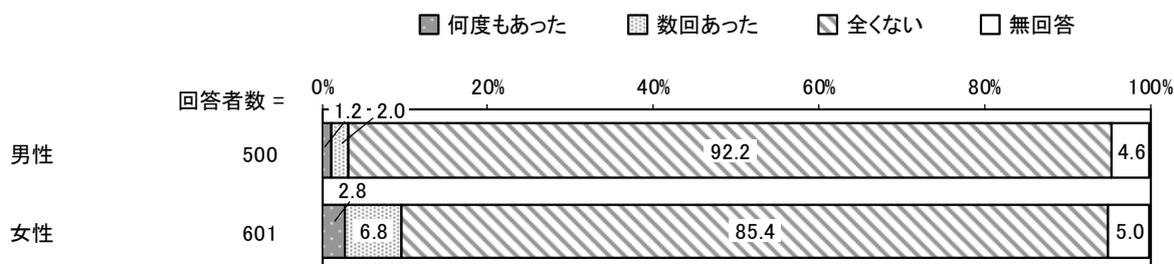


⑤殴るふりをして、脅される

【性別】

性別で見ると、男性に比べ、女性で「何度もあった」と「数回あった」を合わせた“あった”の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「全くない」の割合が高くなっています。

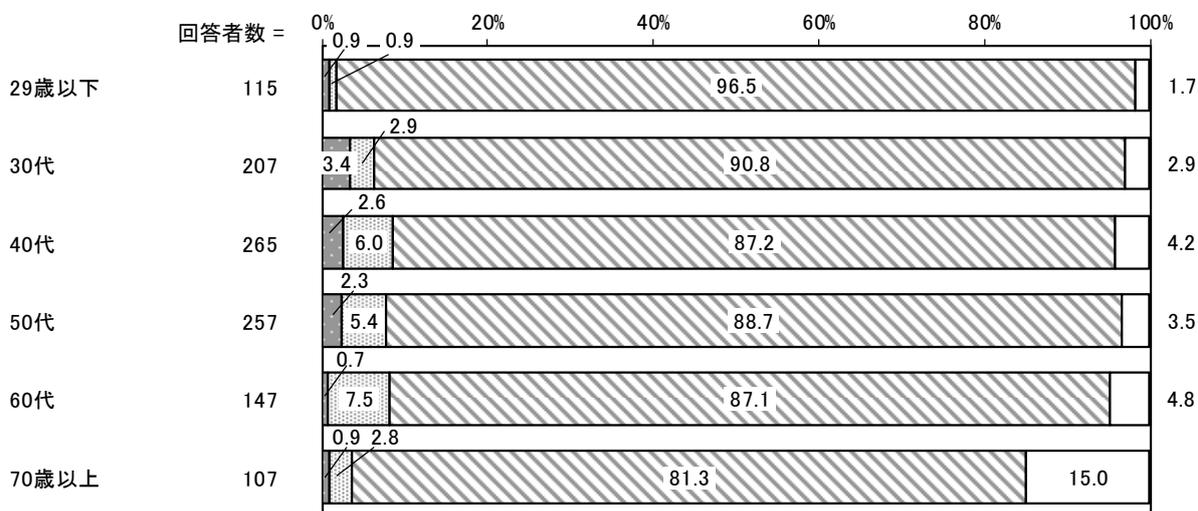
図表 8-5-10 ドメスティック・バイオレンスの経験／
殴るふりをして、脅される（性別）



【年代別】

年代別で見ると、年代が低くなるほど「全くない」の割合が高くなる傾向がみられます。

図表 8-5-11 ドメスティック・バイオレンスの経験／
殴るふりをして、脅される（年代別）

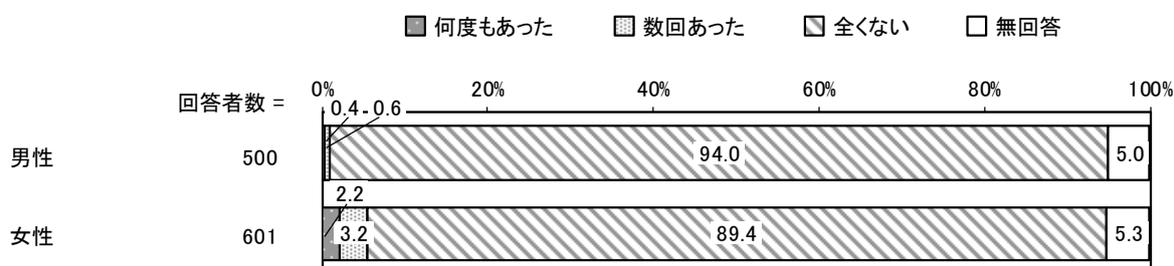


⑥家に生活費を入れない

【性別】

性別で見ると、女性に比べ、男性で「全くない」の割合が高くなっています。

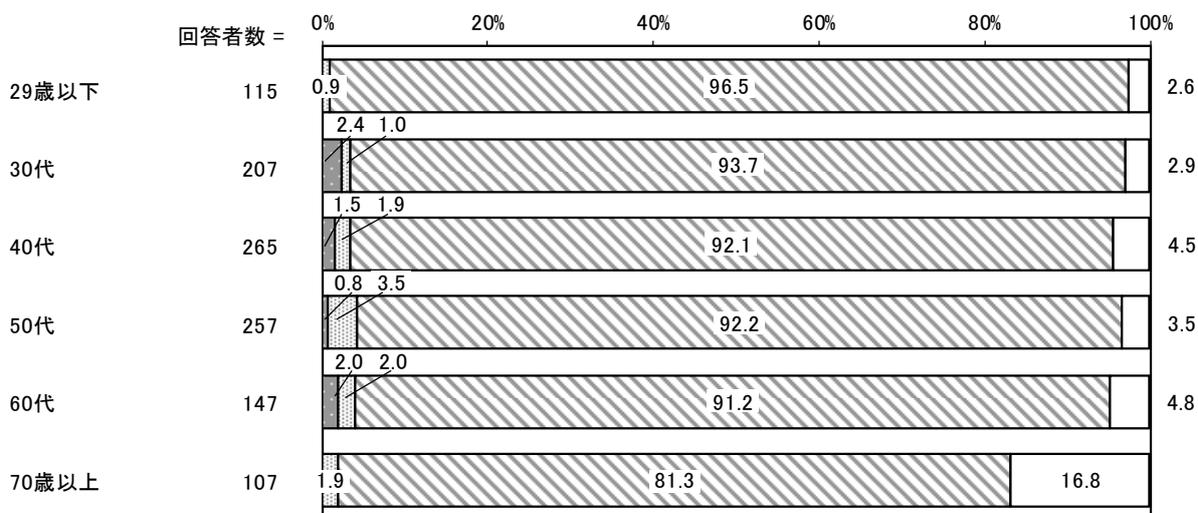
図表 8-5-12 ドメスティック・バイオレンスの経験／
家に生活費を入れない（性別）



【年代別】

年代別で見ると、他に比べ、29歳以下で「全くない」の割合が高くなっています。

図表 8-5-13 ドメスティック・バイオレンスの経験／
家に生活費を入れない（年代別）

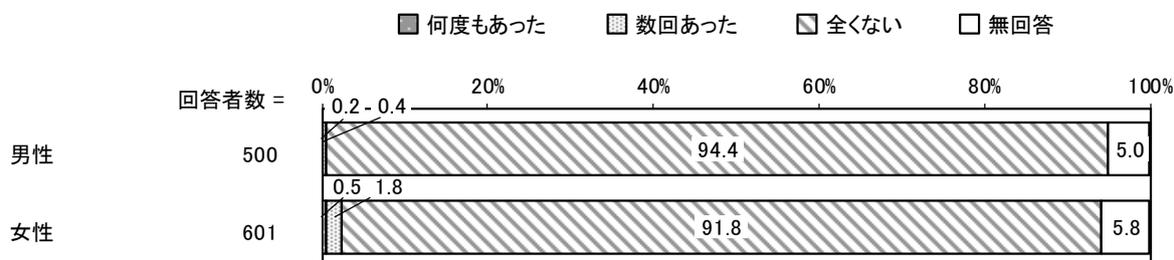


⑦嫌がっているのにポルノビデオや雑誌を見せられる

【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。

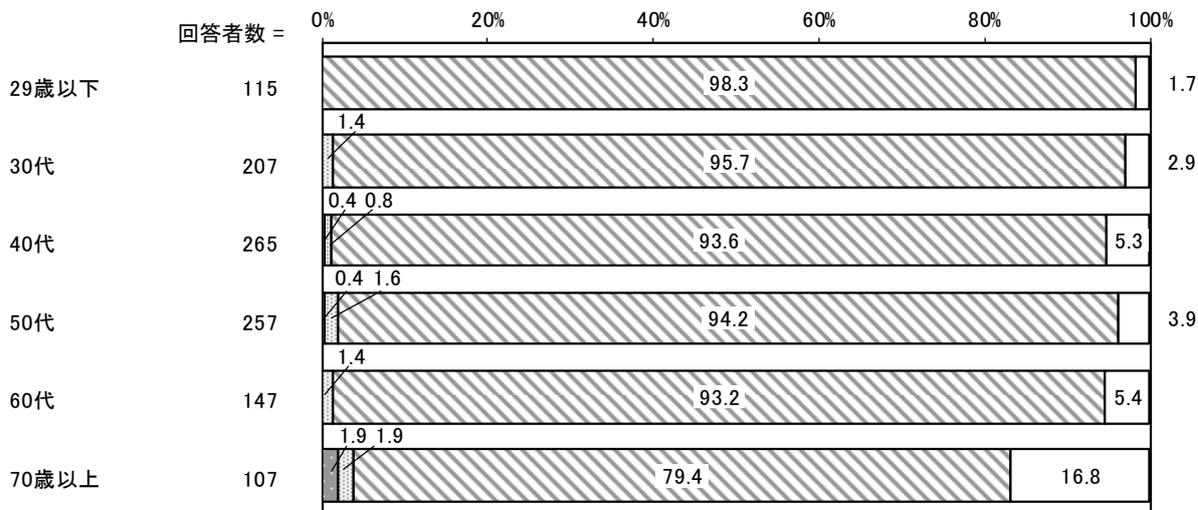
図表 8-5-14 ドメスティック・バイオレンスの経験／嫌がっているのにポルノビデオや雑誌を見せられる（性別）



【年代別】

年代別でみると、年代が低くなるほど「全くない」の割合が高くなる傾向がみられます。

図表 8-5-15 ドメスティック・バイオレンスの経験／嫌がっているのにポルノビデオや雑誌を見せられる（年代別）

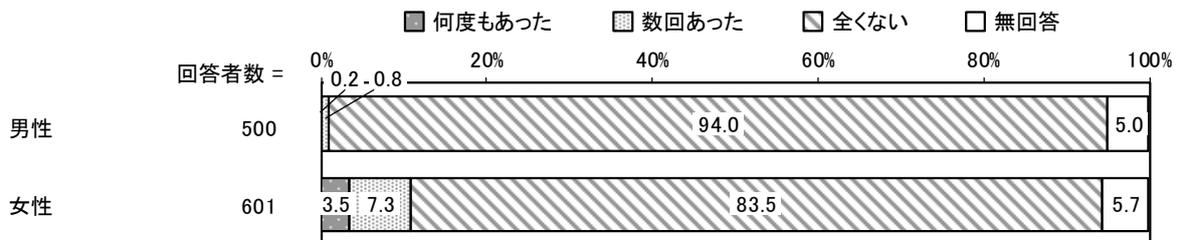


⑧嫌がっているのに性的な行為を強要する

【性別】

性別で見ると、男性に比べ、女性で「何度もあった」と「数回あった」を合わせた“あった”の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「全くない」の割合が高くなっています。

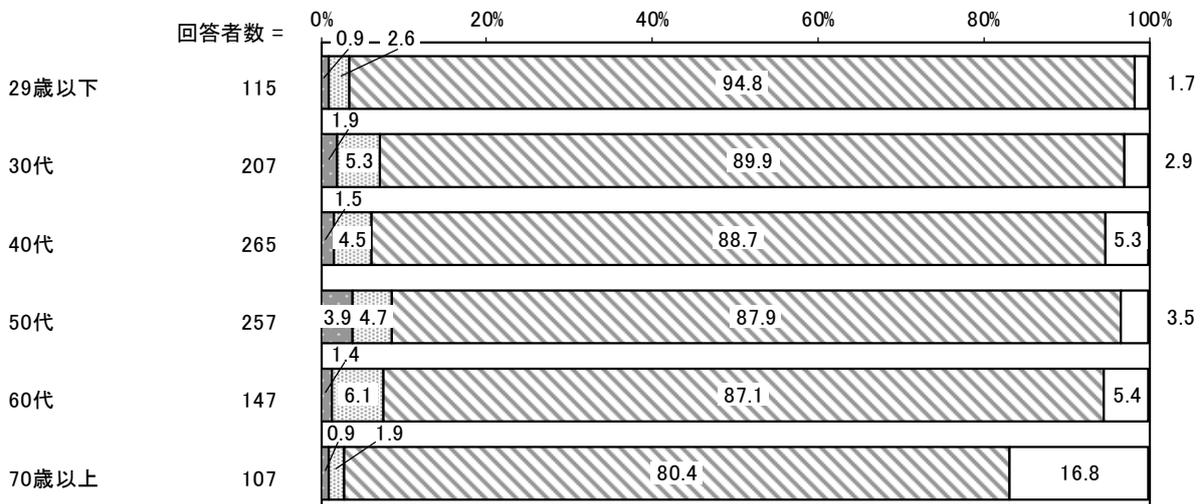
図表 8-5-16 ドメスティック・バイオレンスの経験／嫌がっているのに性的な行為を強要する（性別）



【年代別】

年代別で見ると、他に比べ、50代で「何度もあった」と「数回あった」を合わせた“あった”の割合が高くなっています。一方、年代が低くなるほど「全くない」の割合が高くなる傾向がみられます。

図表 8-5-17 ドメスティック・バイオレンスの経験／嫌がっているのに性的な行為を強要する（年代別）

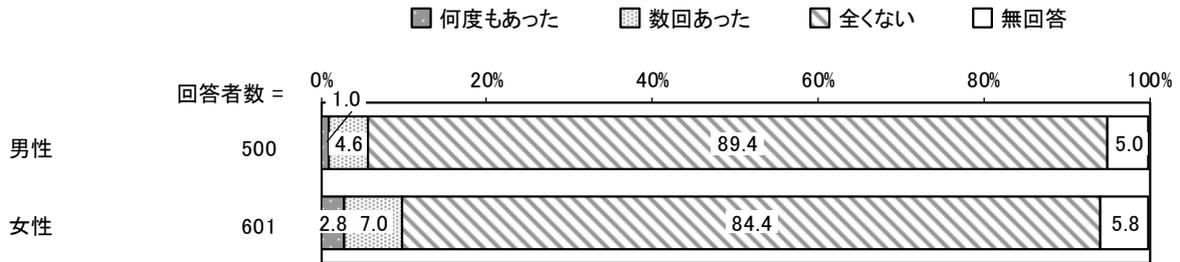


⑨足で蹴ったり、平手で打つ

【性別】

性別で見ると、男性に比べ、女性で「何度もあった」と「数回あった」を合わせた“あった”の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「全くない」の割合が高くなっています。

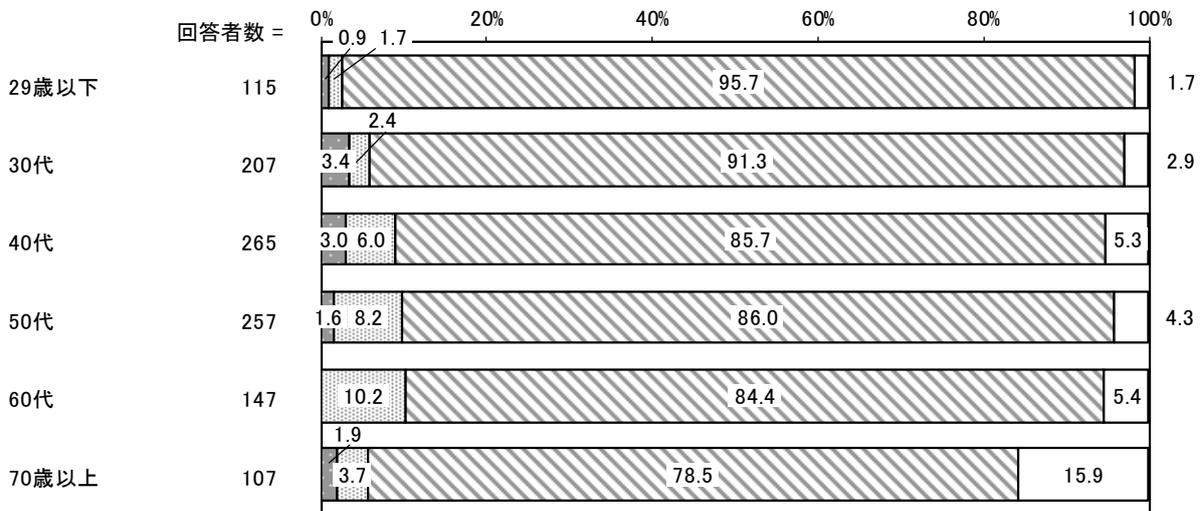
図表 8-5-18 ドメスティック・バイオレンスの経験／
足で蹴ったり、平手で打つ（性別）



【年代別】

年代別で見ると、他に比べ、60代で「数回あった」の割合が高くなっています。一方、年代が低くなるほど「全くない」の割合が高くなる傾向がみられます。

図表 8-5-19 ドメスティック・バイオレンスの経験／
足で蹴ったり、平手で打つ（年代別）

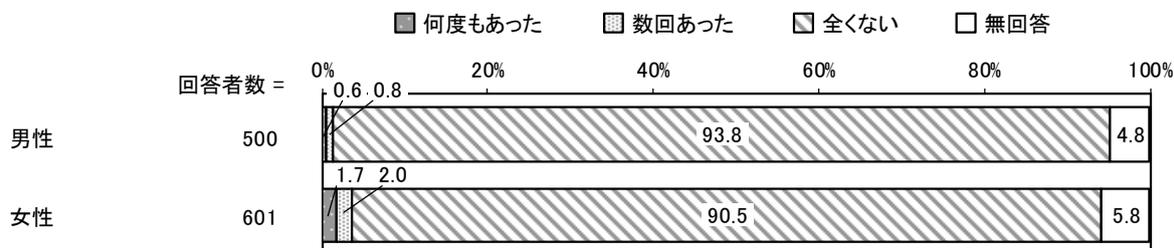


⑩命の危険を感じるほどの暴行を受ける

【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。

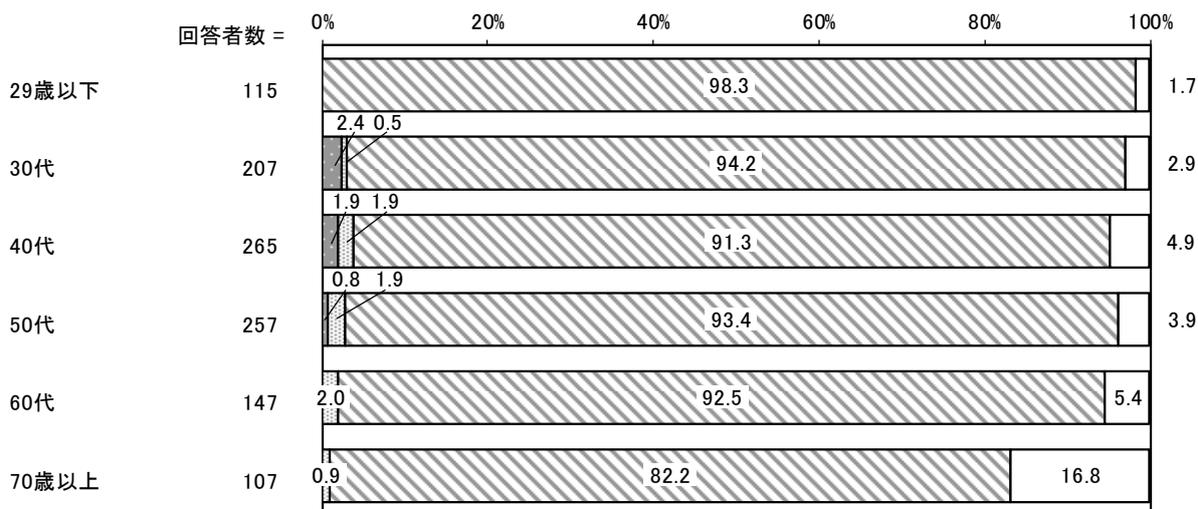
図表 8-5-20 ドメスティック・バイオレンスの経験／
命の危険を感じるほどの暴行を受ける（性別）



【年代別】

年代別でみると、年代が低くなるほど「全くない」の割合が高くなる傾向がみられます。

図表 8-5-21 ドメスティック・バイオレンスの経験／
命の危険を感じるほどの暴行を受ける（年代別）

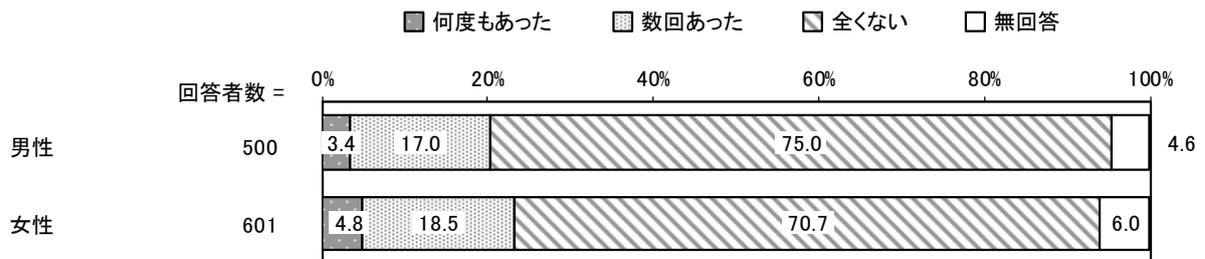


⑪自分はないが身近な人が受けたと聞いたことがある

【性別】

性別で見ると、男性に比べ、女性で「何度もあった」と「数回あった」を合わせた“あった”の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「全くない」の割合が高くなっています。

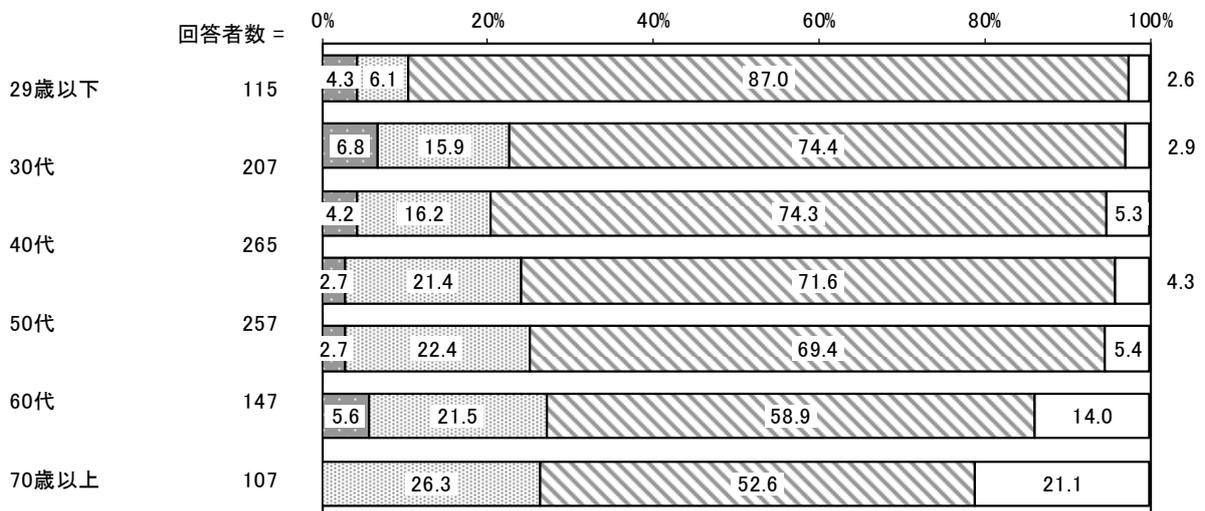
図表 8-5-22 ドメスティック・バイオレンスの経験／
自分はないが身近な人が受けたと聞いたことがある（性別）



【年代別】

年代別で見ると、年代が高くなるにつれて「何どもあった」と「数回あった」を合わせた“あった”の割合が高くなる傾向がみられます。一方、年代が低くなるほど「全くない」の割合が高くなる傾向がみられます。

図表 8-5-23 ドメスティック・バイオレンスの経験／
自分はないが身近な人が受けたと聞いたことがある（年代別）



(6) ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談の有無

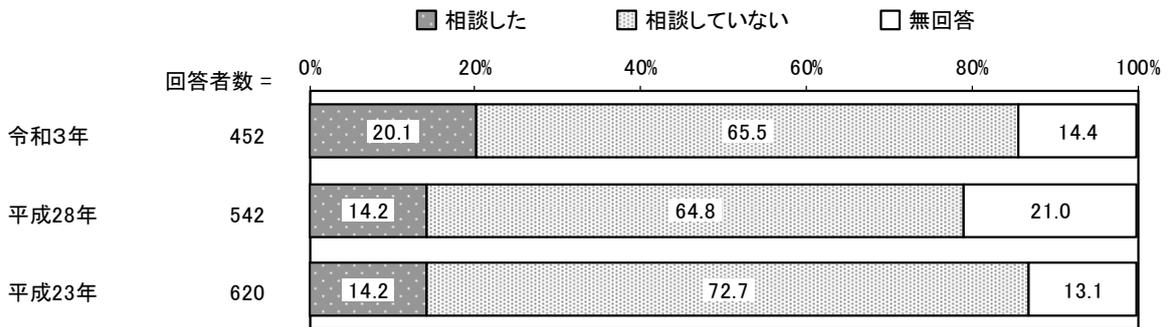
問 34 問 33 で「1 何度もあった」または「2 数回あった」と答えた方に伺います。そのことを誰かに相談しましたか。あてはまる番号を1つ選び○で囲んでください。

ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談の有無については、「相談した」の割合が20.1%、「相談していない」の割合が65.5%となっています。

【経年比較】

経年でみると、平成28年と比べて「相談した」の割合が増加しています。

図表 8-6-1 ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談の有無（経年）

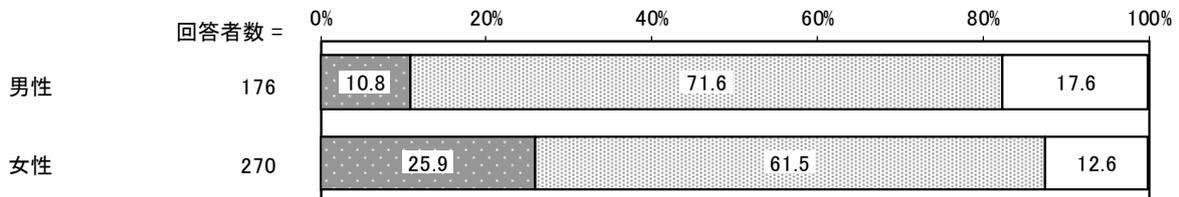


※平成28年までは「どこに相談して良いかわからなかった」、「恥ずかしくて誰にも言えなかった」、「相談しても無駄だ」と思い、相談しなかった、「相談したことがわかると仕打ちや子どもに危害が及ぶと思ったから相談しなかった」、「自分が我慢すれば、このままやっていけると思い相談しなかった」、「自分にも落ち度があると思い相談しなかった」、「相談するほどでもないと思った」の選択肢がありましたが、今回の調査では「相談していない」にまとめています。

【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「相談した」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「相談していない」の割合が高くなっています。

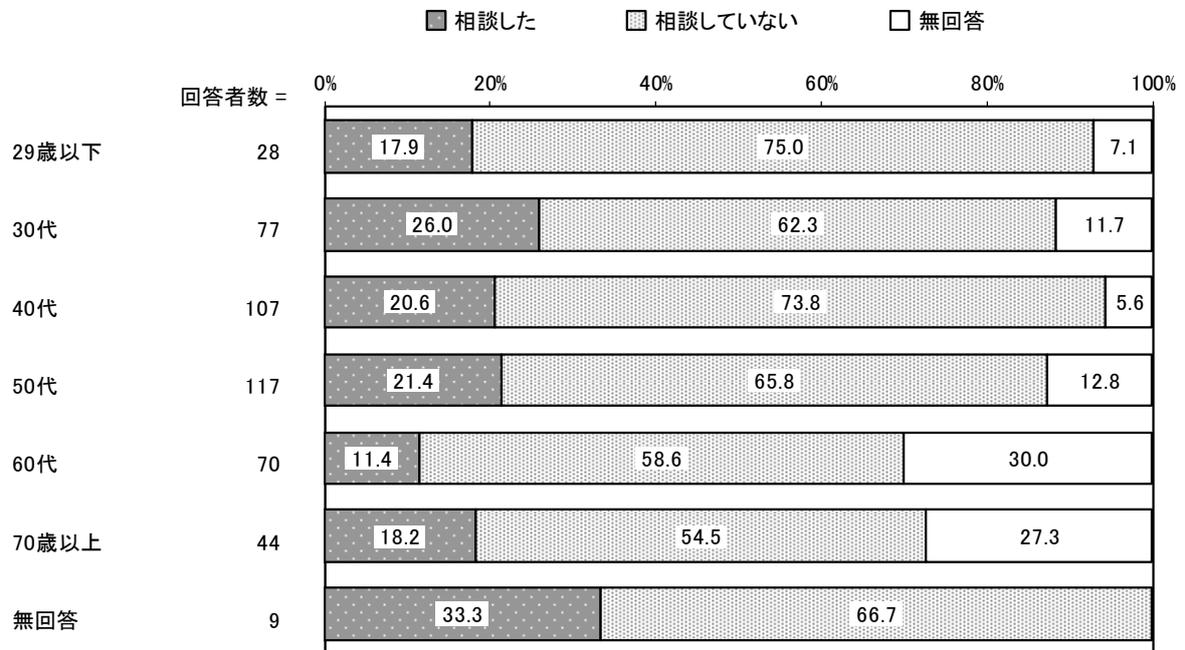
図表 8-6-2 ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談の有無（性別）



【年代別】

年代別でみると、他に比べ、30代で「相談した」の割合が高くなっています。

図表 8-6-3 ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談の有無（年代別）



(7) ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談先

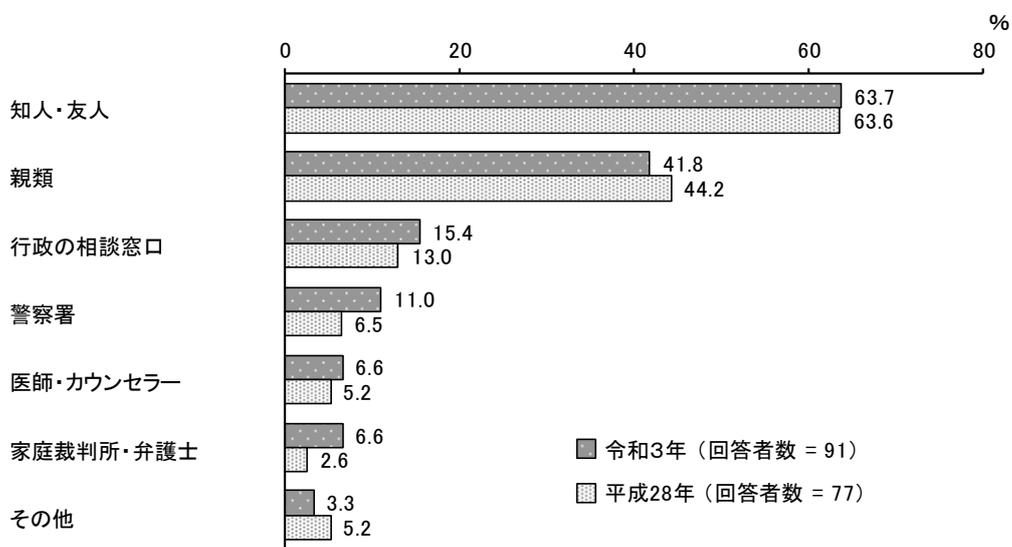
問 34-1 問 34 で「1 相談した」と答えた方に伺います。
実際に誰またはどこに相談しましたか。あてはまる番号を選び○で囲んでください。複数回答可です。

ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談先については、「知人・友人」の割合が 63.7%、「親類」の割合が 41.8%、「行政の相談窓口」の割合が 15.4%となっています。

【経年比較】

平成 28 年と比較すると、大きな変化はみられません。

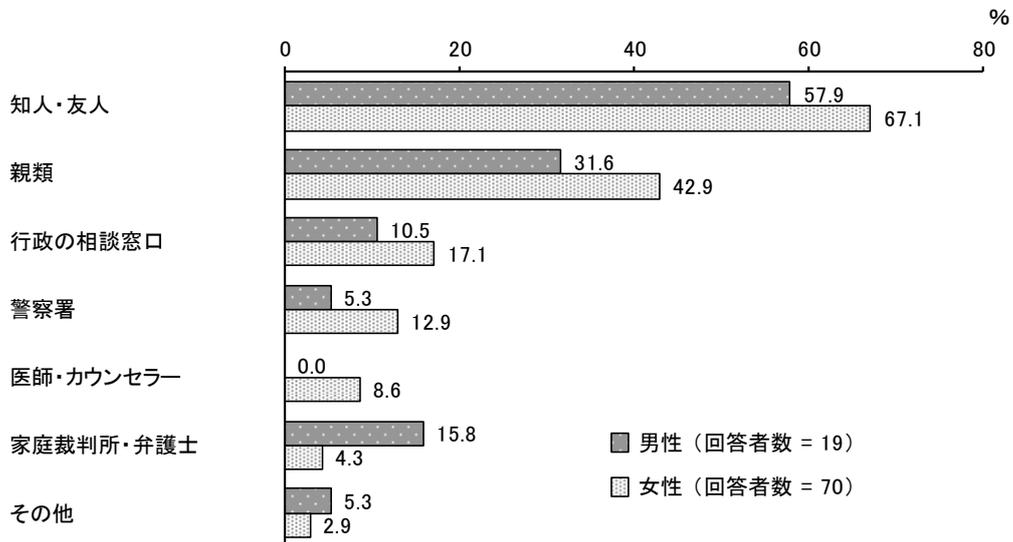
図表 8-7-1 ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談先（経年）



【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「親類」、「知人・友人」、「医師・カウンセラー」、「警察署」、「行政の相談窓口」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「家庭裁判所・弁護士」の割合が高くなっています。

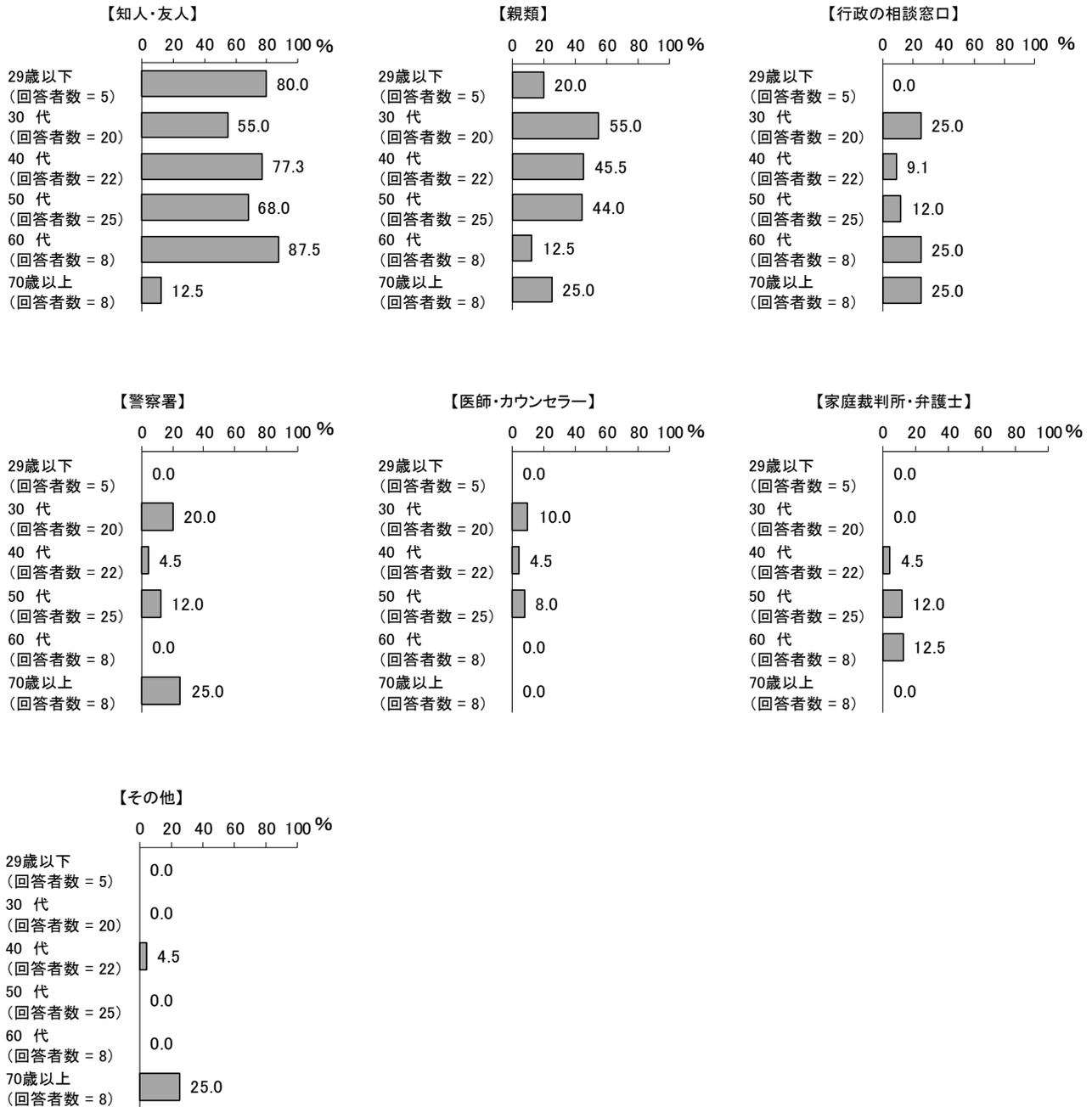
図表 8-7-2 ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談先（性別）



【年代別】

年代別でみると、他に比べ、60代で「知人・友人」の割合が、70歳以上で「警察署」の割合が高くなっています。

図表 8-7-3 ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談先（年代別）

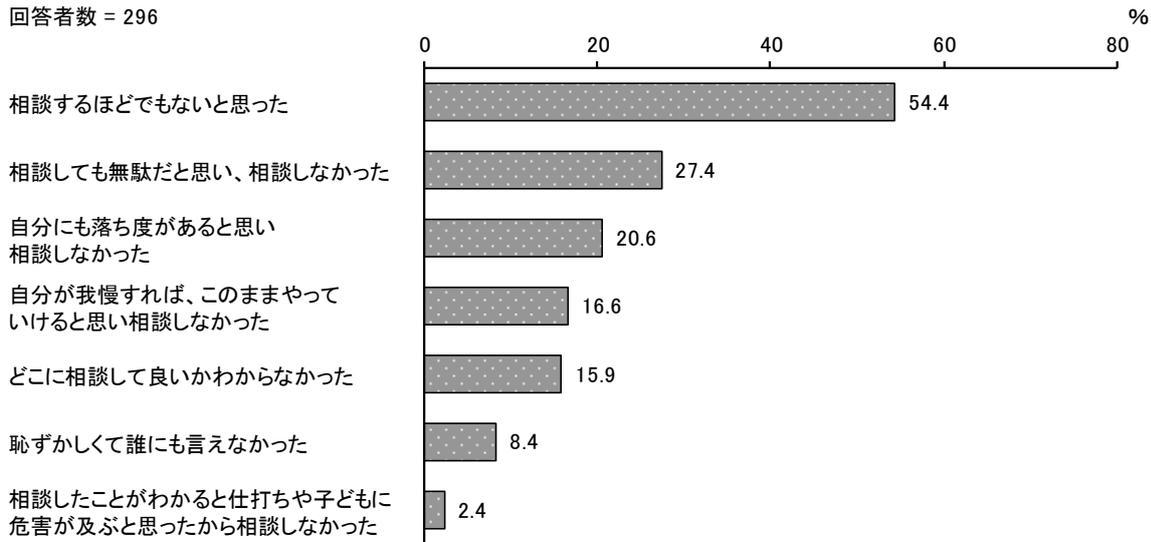


(8) ドメスティック・バイオレンスを受けたときに相談していない理由

問 34-2 問 34 で「2 相談していない」と答えた方に伺います。
 相談していない理由について、あてはまる番号を選び○で囲んでください。
 複数回答可です。(新規設問)

ドメスティック・バイオレンスを相談していない理由については、「相談するほどでもないと思った」の割合が 54.4%と最も高く、次いで「相談しても無駄だと思い、相談しなかった」の割合が 27.4%、「自分にも落ち度があると思い相談しなかった」の割合が 20.6%となっています。

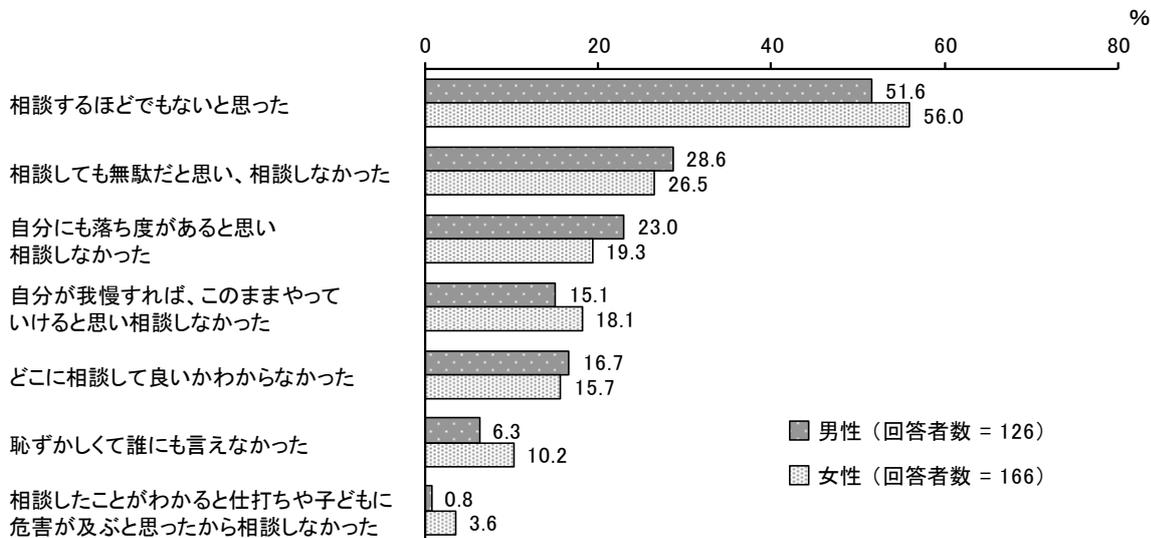
図表 8-8-1 ドメスティック・バイオレンスを受けたときに相談していない理由



【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「相談するほどでもないと思った」、「恥ずかしくて誰にも言えなかった」の割合が高くなっています。

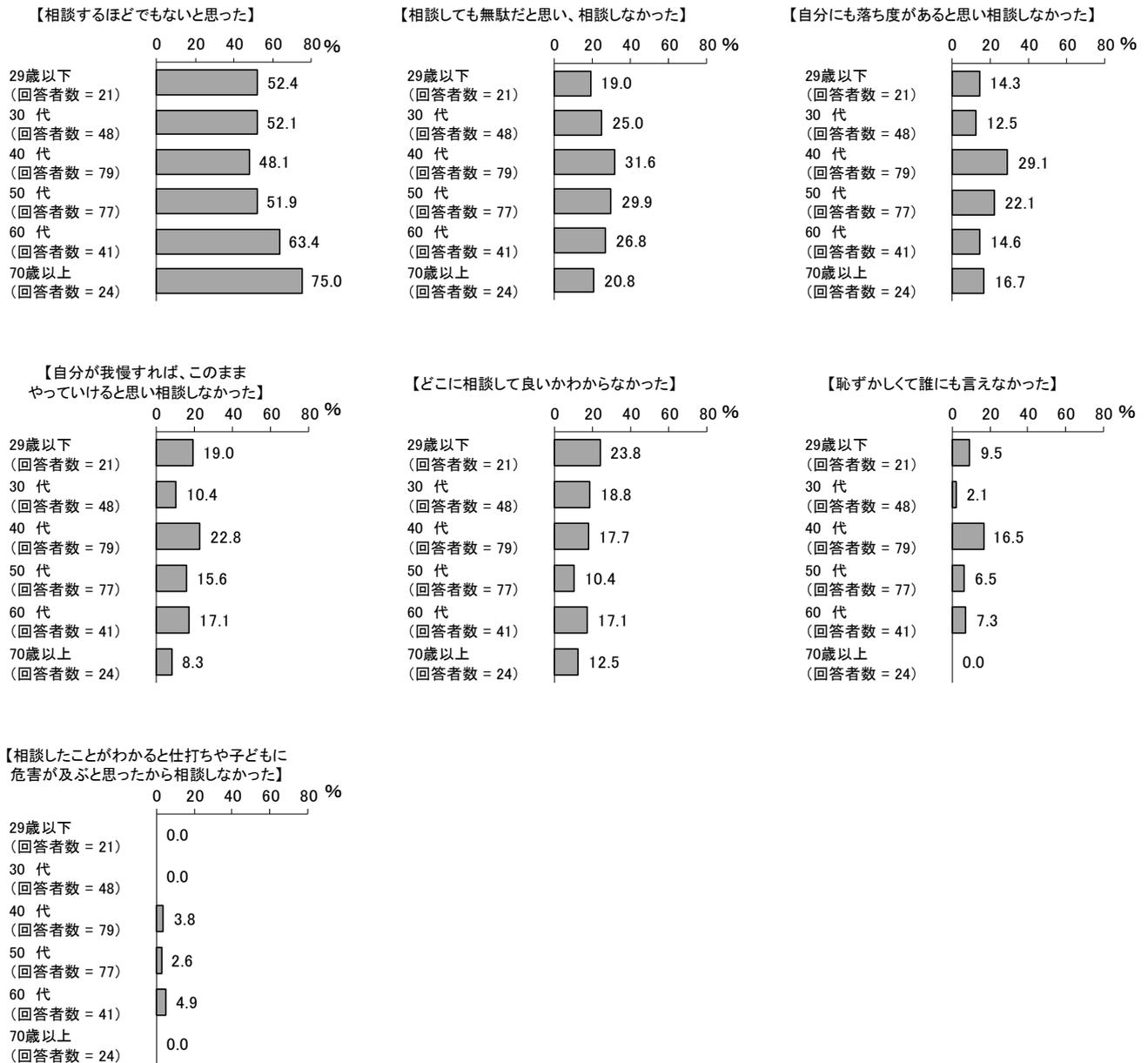
図表 8-8-2 ドメスティック・バイオレンスを受けたときに相談していない理由（性別）



【年代別】

年代別でみると、他に比べ、29歳以下で「どこに相談して良いかわからなかった」の割合が、40代で「相談しても無駄だと思い、相談しなかった」、「自分にも落ち度があると思い相談しなかった」、「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」、「恥ずかしくて誰にも言えなかった」の割合が高くなっています。また、他に比べ、70歳以上で「相談するほどでもないと思った」の割合が高くなっています。

図表 8-8-3 ドメスティック・バイオレンスを受けたときに相談していない理由（年代別）

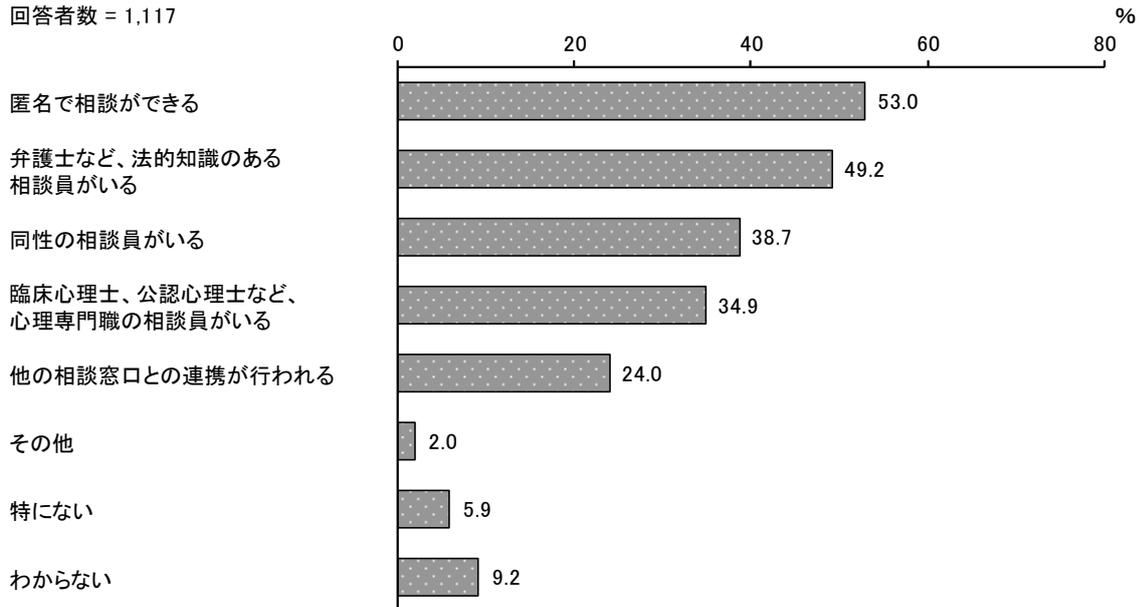


(9) 相談窓口等で配慮してほしいこと

問 35 あなたの配偶者（事実婚も含みます）又は恋人からの暴力やあなたの様々な悩みなどを相談する際、相談窓口等で配慮してほしいと思うことは何ですか。あてはまる番号を選び○で囲んでください。複数回答可です。（新規設問）

相談窓口等で配慮してほしいことについては、「匿名で相談ができる」の割合が 53.0%と最も高く、次いで「弁護士など、法的知識のある相談員がいる」の割合が 49.2%、「同性の相談員がいる」の割合が 38.7%となっています。

図表 8-9-1 相談窓口等で配慮してほしいこと



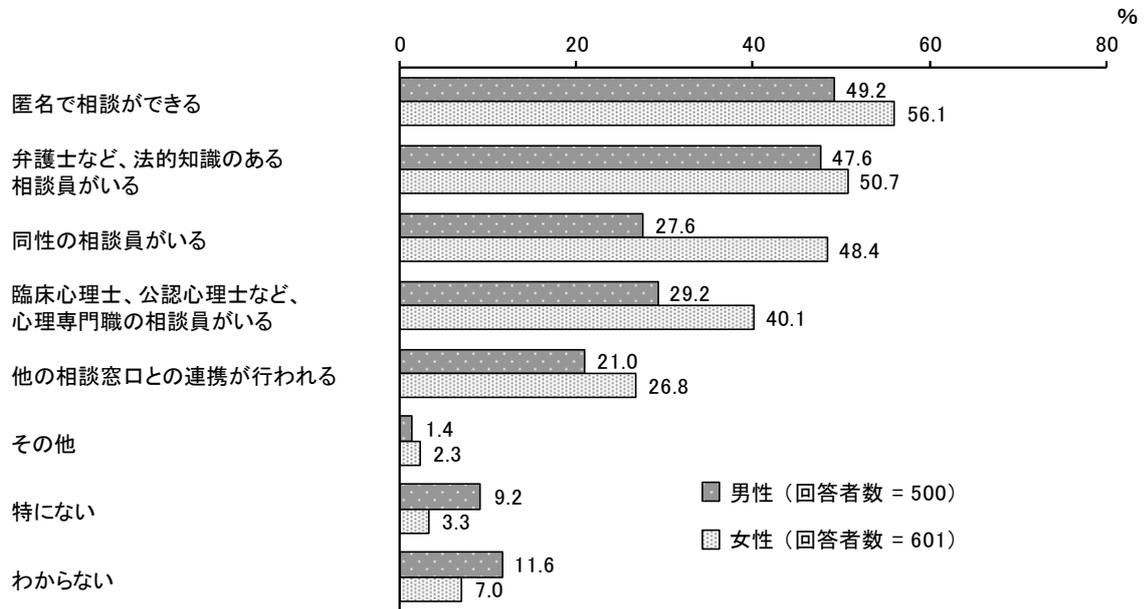
<主なその他の意見>

- ・相談員はまず話を聞き入れ、批判するようなコメントは一切しないしてほしい。(2件)
- ・女性を優遇することはやめ、あくまでも事実のみで判断する。
- ・軽い悩みだと思わない。
- ・相手の中にもっと踏み込んでいける人間や法律。
- ・第三者にみられない場所。
- ・相談しやすい場所を作るべき。

【性別】

性別でみると、全ての項目で、男性に比べ、女性の割合が高くなっています。

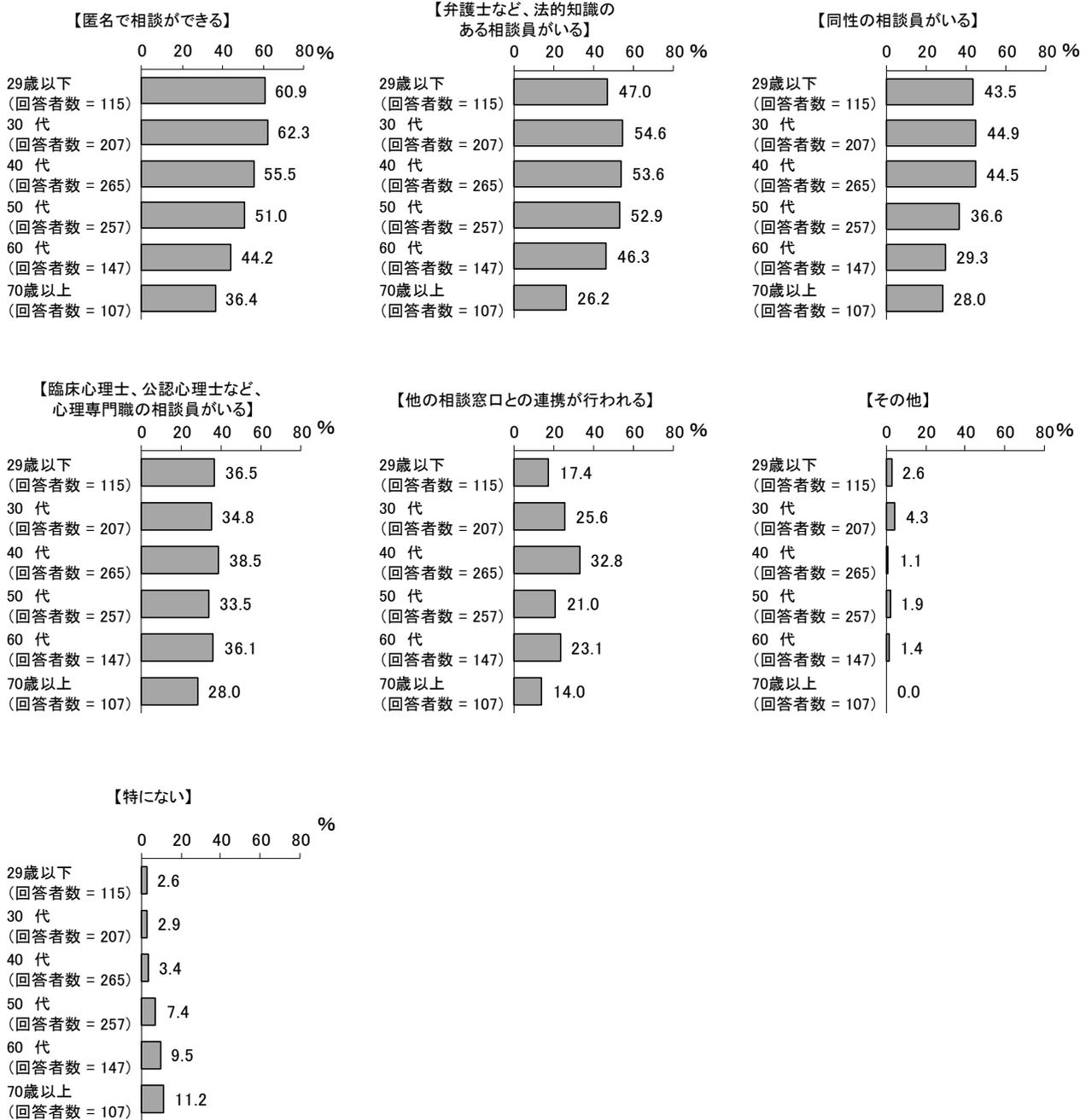
図表 8-9-2 相談窓口等で配慮してほしいこと（性別）



【年代別】

年代別でみると、他に比べ、40代で「臨床心理士、公認心理士など、心理専門職の相談員がいる」、「他の相談窓口との連携が行われる」の割合が高くなっています。また、年代が低くなるほど「匿名で相談ができる」、「同性の相談員がいる」の割合が高くなる傾向がみられます。

図表 8-9-3 相談窓口等で配慮してほしいこと（年代別）



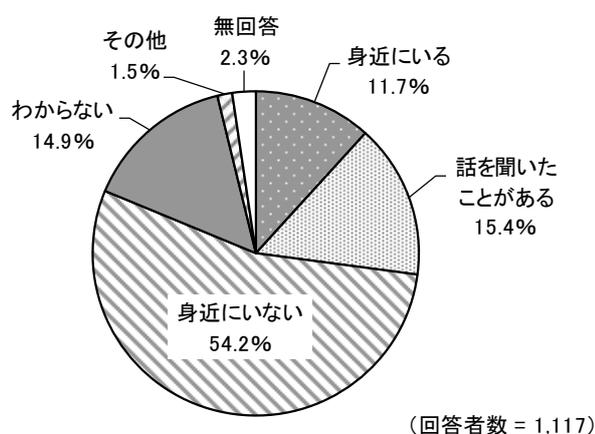
8 性の多様性について

(1) 自分の身近にLGBTの方がいるか

問 36 あなたの身近な人にLGBTの方はいますか。またはLGBTの方が身近にいるという話を聞いたことがありますか。あてはまる番号を1つ選び○で囲んでください。

自分の身近にLGBTの方がいるかについては、「身近にいない」の割合が54.2%と最も高く、次いで「話を聞いたことがある」の割合が15.4%、「わからない」の割合が14.9%となっています。

図表9-1-1 自分の身近にLGBTの方がいるか



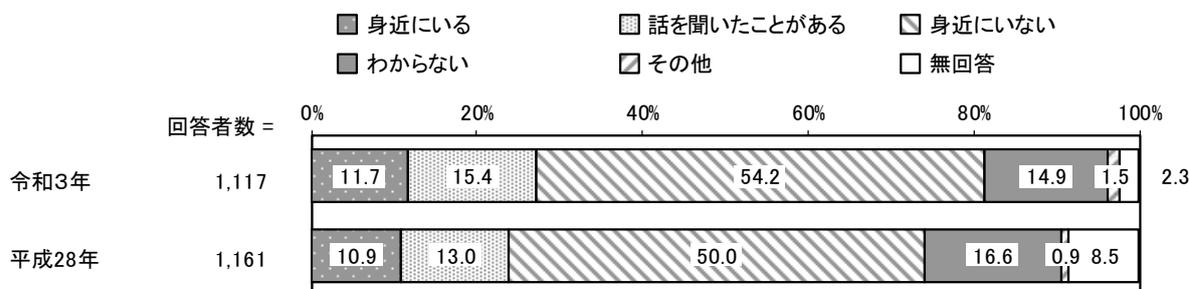
<主なその他の意見>

- ・前の職場。(2件)
- ・当事者。
- ・相談窓口(仕事)の仕事をしていた時。
- ・仕事上で。

【経年比較】

経年でみると、平成28年と比べ大きな変化はみられません。

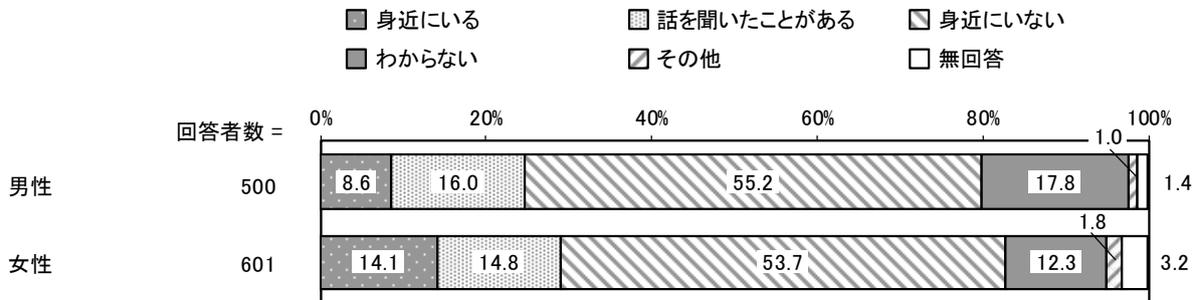
図表9-1-2 自分の身近にLGBTの方がいるか(経年)



【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「身近にいる」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「わからない」の割合が高くなっています。

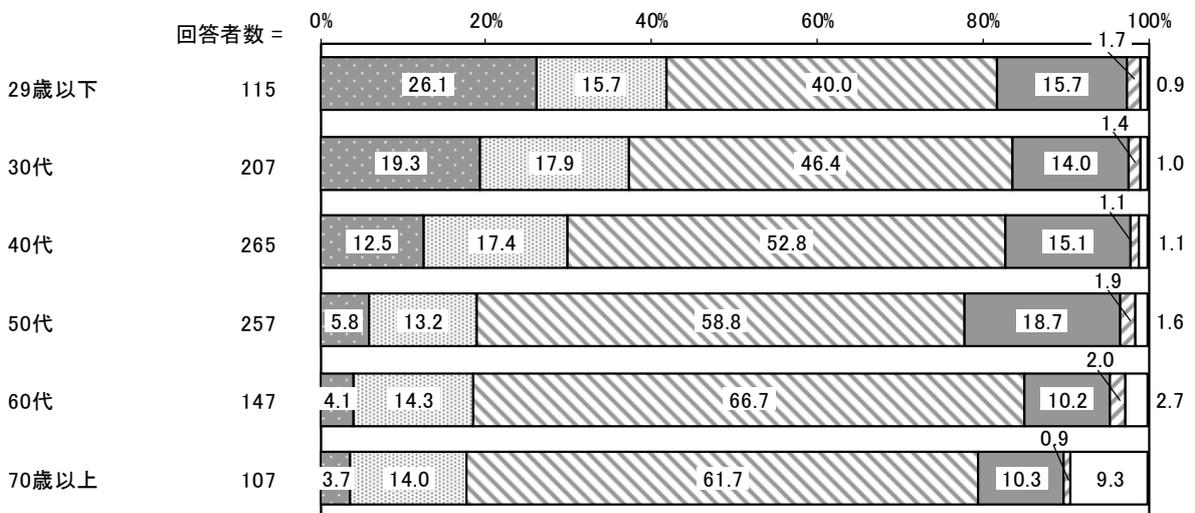
図表 9-1-3 自分の身近にLGBTの方がいるか（性別）



【年代別】

年代別でみると、年代が低くなるほど「身近にいる」の割合が高くなる傾向がみられます。また、他に比べ、60代で「身近にいない」の割合が、50代で「わからない」の割合が高くなっています。

図表 9-1-4 自分の身近にLGBTの方がいるか（年代別）

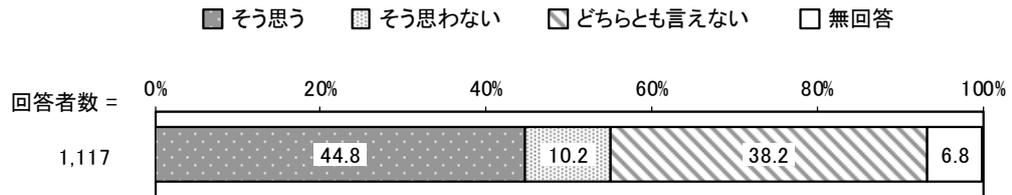


(2) LGBTの方にとって生活しづらい社会か

問 37 LGBTの方にとって、偏見や差別等により、生活しづらい社会だと思いますか。あてはまる番号を1つ選び○で囲んでください。(新規設問)

LGBTの方にとって生活しづらい社会かについては、「そう思う」の割合が44.8%と最も高く、次いで「どちらとも言えない」の割合が38.2%、「そう思わない」の割合が10.2%となっています。

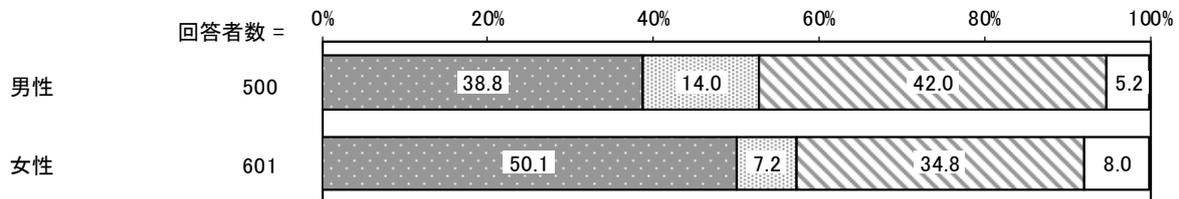
図表9-2-1 LGBTの方にとって生活しづらい社会か



【性別】

性別で見ると、男性に比べ、女性で「そう思う」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「そう思わない」、「どちらとも言えない」の割合が高くなっています。

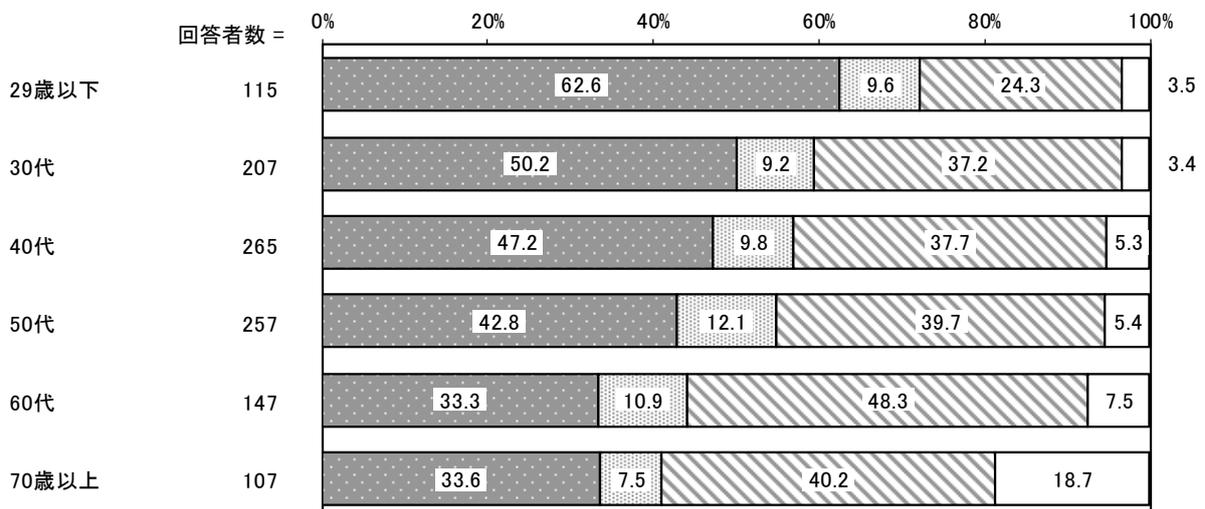
図表9-2-2 LGBTの方にとって生活しづらい社会か（性別）



【年代別】

年代別で見ると、年代が低くなるほど「そう思う」の割合が高くなる傾向がみられます。一方、年代が高くなるにつれて「どちらとも言えない」の割合が高くなる傾向がみられます。

図表9-2-3 LGBTの方にとって生活しづらい社会か（年代別）

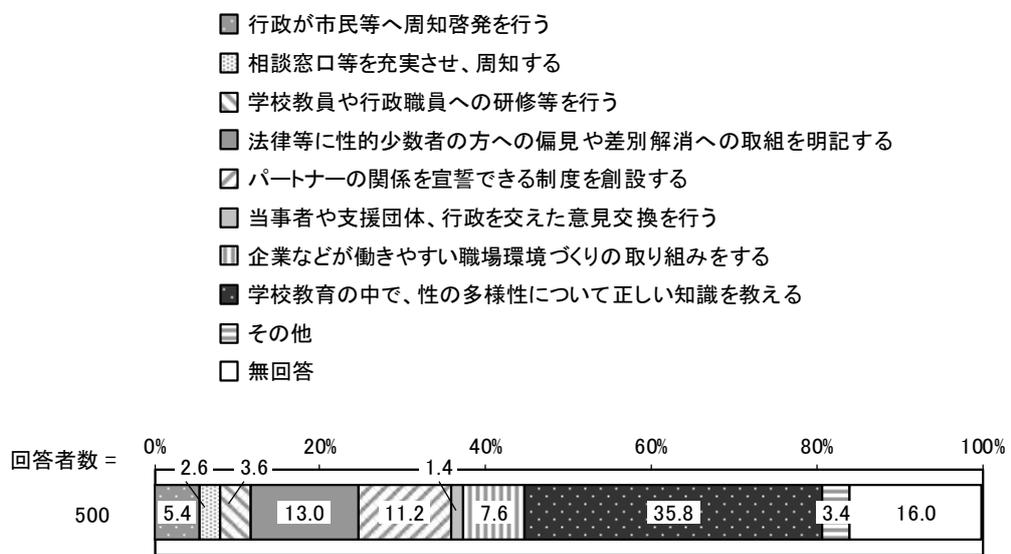


(3) LGBTの方が生活しやすい社会にするために必要な対策

問 37-1 問 37 で「そう思う」と答えた方に伺います。
 LGBTの方に対する偏見や差別をなくし、LGBTの方が生活しやすくなるためには、どのような対策が必要だと思いますか。あてはまる番号を1つ
 選び○で囲んでください。(新規設問)

LGBTの方が生活しやすい社会にするために必要な対策については、「学校教育の中で、性の多様性について正しい知識を教える」の割合が 35.8%と最も高く、次いで「法律等に性的少数者の方への偏見や差別解消への取組を明記する」の割合が 13.0%、「パートナーの関係を宣誓できる制度を創設する」の割合が 11.2%となっています。

図表 9-3-1 LGBTの方が生活しやすい社会にするために必要な対策



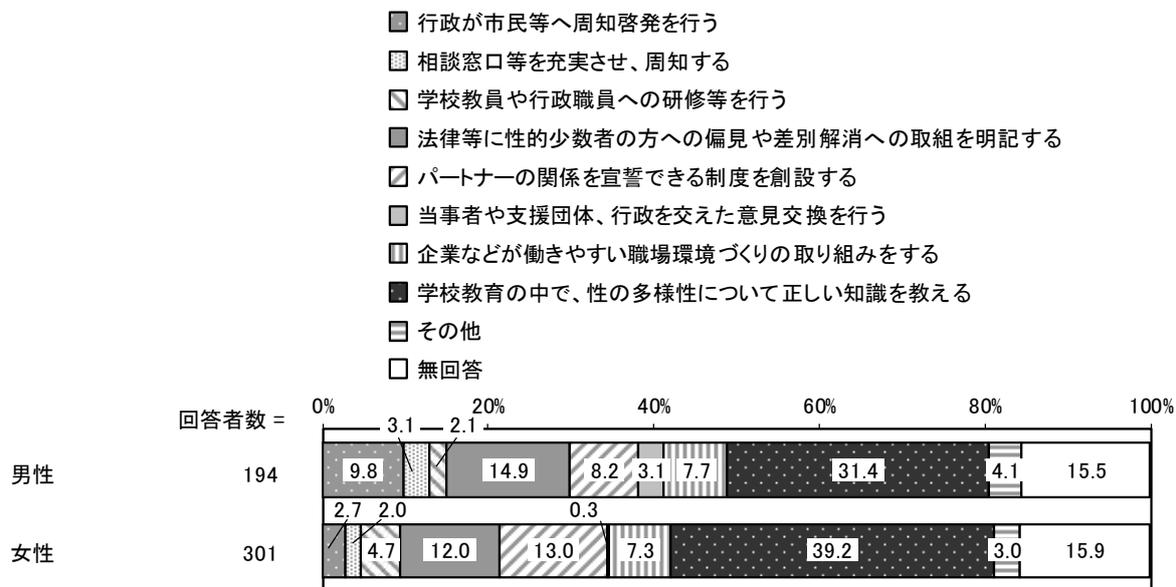
<主なその他の意見>

- ・今のままでよい。
- ・不利益や不当な扱いにならない社会制度が必要。
- ・変に注目せず見守ってあげてほしい。
- ・日常生活における啓発でなければ定着しない。
- ・いて当たり前になるようにする。
- ・有名人のカミングアウトが増えるようになれば。
- ・行きすぎた配慮や、過激な活動によって不快なイメージを持たれるのは逆効果なので、「お互いに」配慮するという取り組みをすべき。

【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「行政が市民等へ周知啓発を行う」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「学校教育の中で、性の多様性について正しい知識を教える」の割合が高くなっています。

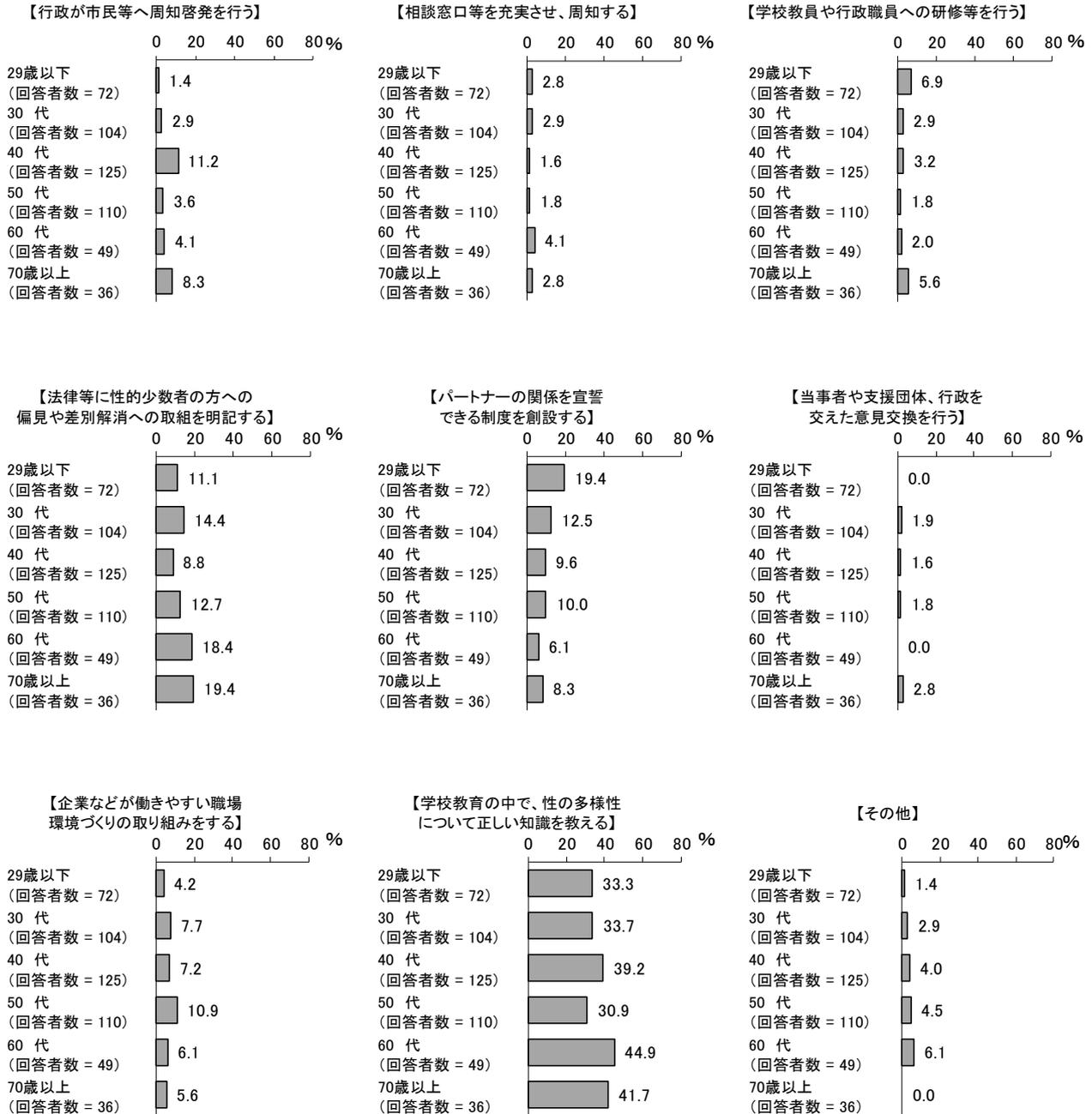
図表 9-3-2 LGBTの方が生活しやすい社会にするために必要な対策（性別）



【年代別】

年代別でみると、他に比べ、40代で「行政が市民等へ周知啓発を行う」の割合が、70歳以上で「法律等に性的少数者の方への偏見や差別解消への取組を明記する」の割合が高くなっています。また、他に比べ、29歳以下で「パートナーの関係を宣誓できる制度を創設する」の割合が、60代で「学校教育の中で、性の多様性について正しい知識を教える」の割合が高くなっています。

図表9-3-3 LGBTの方が生活しやすい社会にするために必要な対策（年代別）



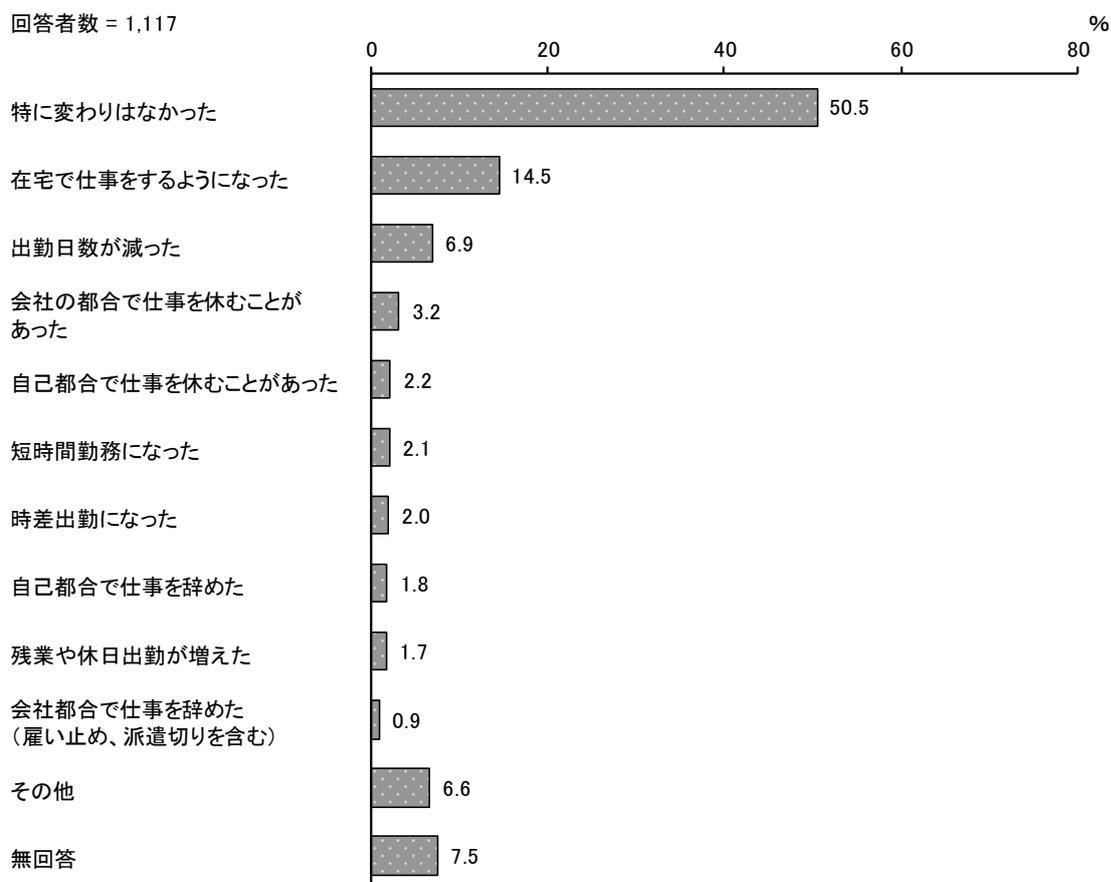
9 新型コロナウイルス感染拡大の影響について

(1) 新型コロナウイルス感染拡大の影響による働き方の変化

問 38 新型コロナウイルス感染（流行性ウイルス感染）拡大の影響で、あなたの働き方は変わりましたか。あてはまる番号を1つ選び○で囲んでください。
(新規設問)

新型コロナウイルス感染拡大の影響による働き方の変化については、「特に変わりはなかった」の割合が 50.5%と最も高く、次いで「在宅で仕事をするようになった」の割合が 14.5%となっています。

図表 10-1-1 新型コロナウイルス感染拡大の影響による働き方の変化



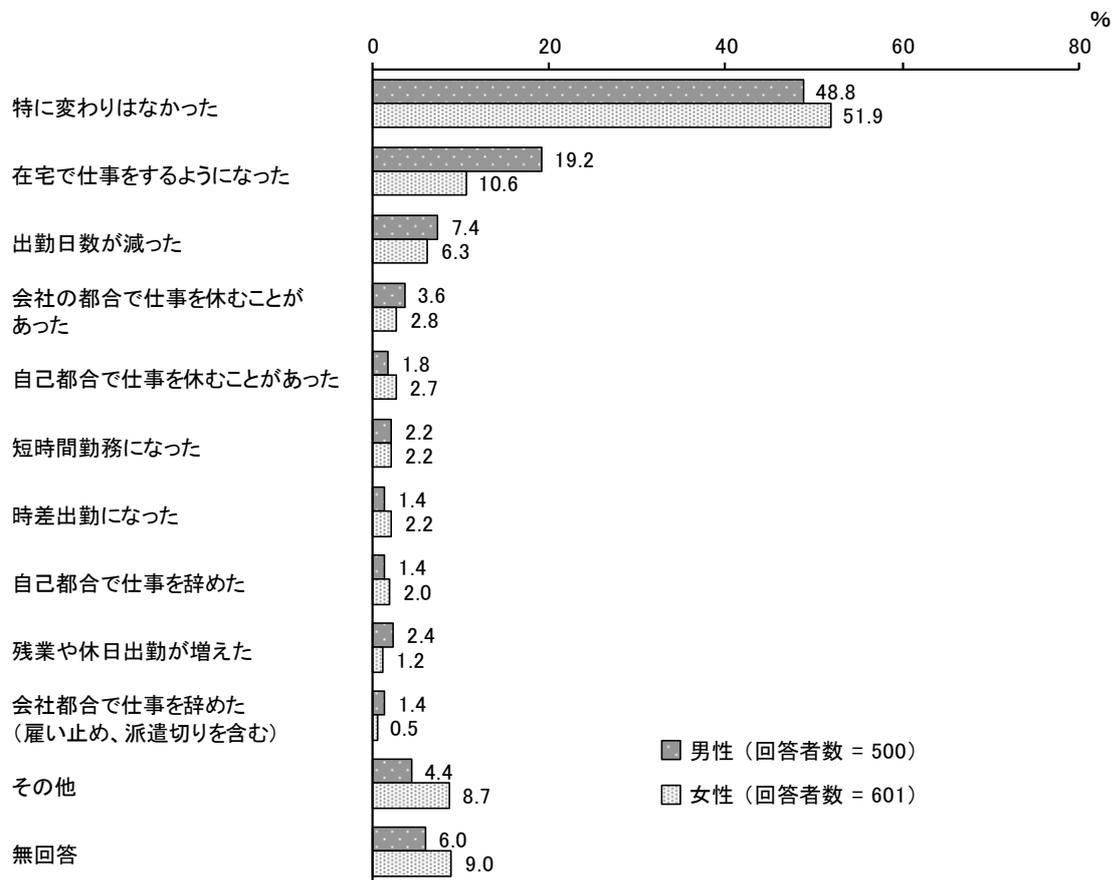
<主なその他の意見>

- ・ 仕事内容が変わった。(2件)
- ・ 健康的な生活を心掛けるようになった。
- ・ 育休復帰が遅くなった。
- ・ 在宅の人の仕事が増えた (ほぼ毎日出社)。
- ・ 外出が激減した。
- ・ 一時期、元請が休みになったので休業になった。
- ・ 感染対策を行う側だったので、業務負荷が増大した。
- ・ 派遣切りで人手が少なくなり、1人の負担が多く忙しくなった。
- ・ テレワークやweb会議をするようになった。

【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「特に変わりはなかった」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「在宅で仕事をするようになった」の割合が高くなっています。

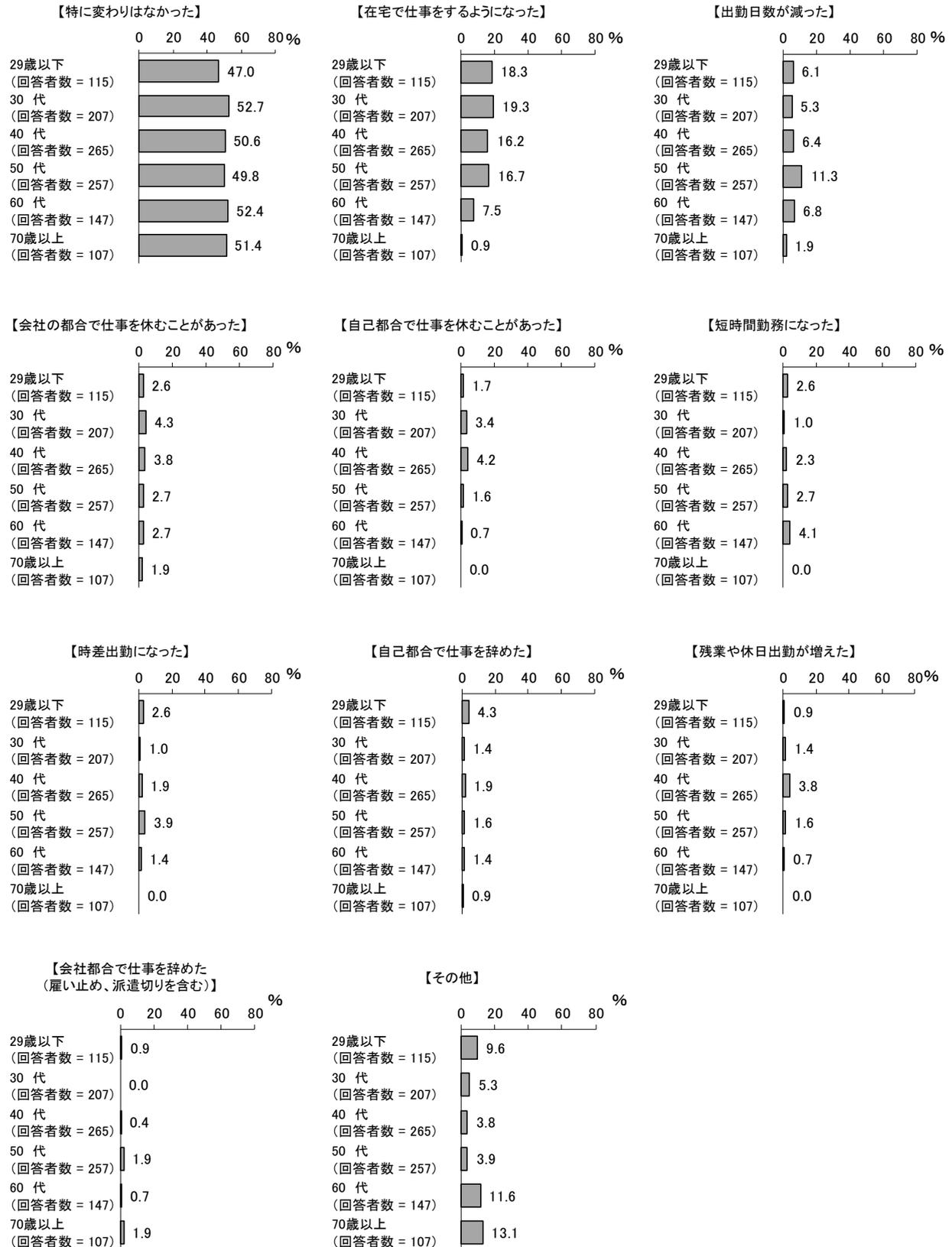
図表 10-1-2 新型コロナウイルス感染拡大の影響による働き方の変化（性別）



【年代別】

年代別でみると、他に比べ、30代で「特に変わりはなかった」、「在宅で仕事をするようになった」の割合が、60代で「特に変わりはなかった」の割合が高くなっています。また、50代で「出勤日数が減った」の割合が高くなっています。

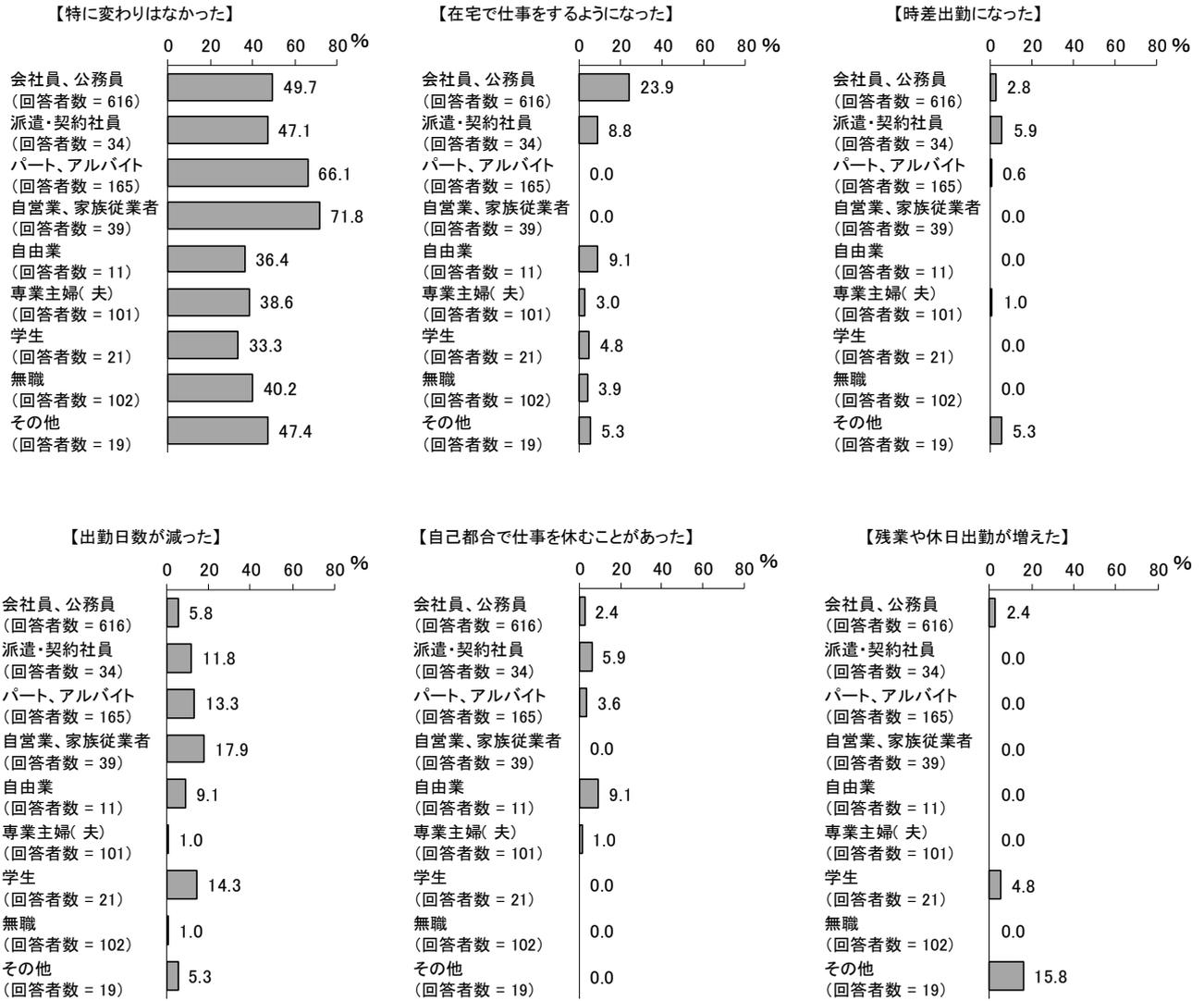
図表 10-1-3 新型コロナウイルス感染拡大の影響による働き方の変化（年代別）



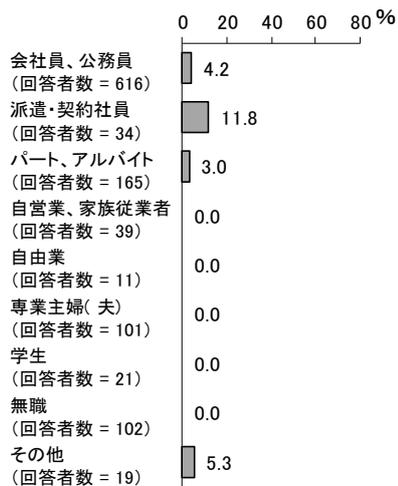
【職業別】

職業別でみると、他に比べ、自由業（医師、弁護士、作家、画家など）で「自己都合で仕事を休むことがあった」、「短時間勤務になった」の割合が、会社員、公務員で「在宅で仕事をするようになった」の割合が高くなっています。また、他に比べ、自営業、家族従業者で「特に変わりはなかった」、「出勤日数が減った」の割合が、派遣・契約社員で「会社の都合で仕事を休むことがあった」の割合が高くなっています。

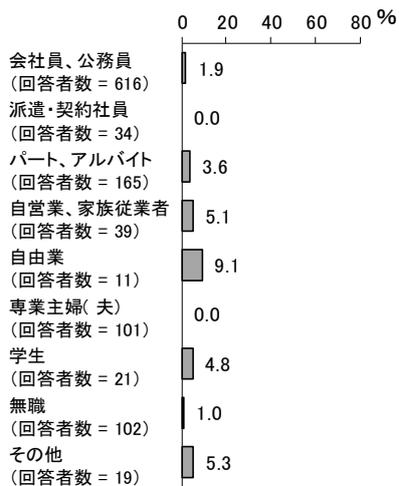
図表 10-1-4 新型コロナウイルス感染拡大の影響による働き方の変化（職業別）



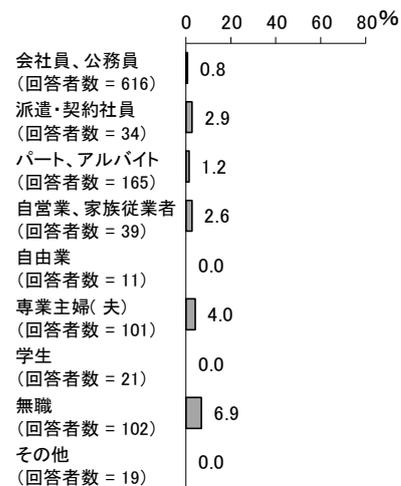
【会社の都合で仕事を休むことがあった】



【短時間勤務になった】



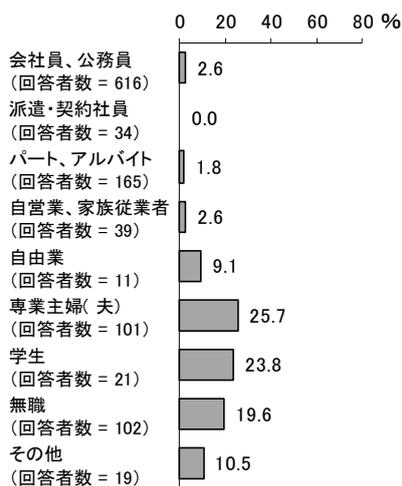
【自己都合で仕事を辞めた】



【会社都合で仕事を辞めた】



【その他】

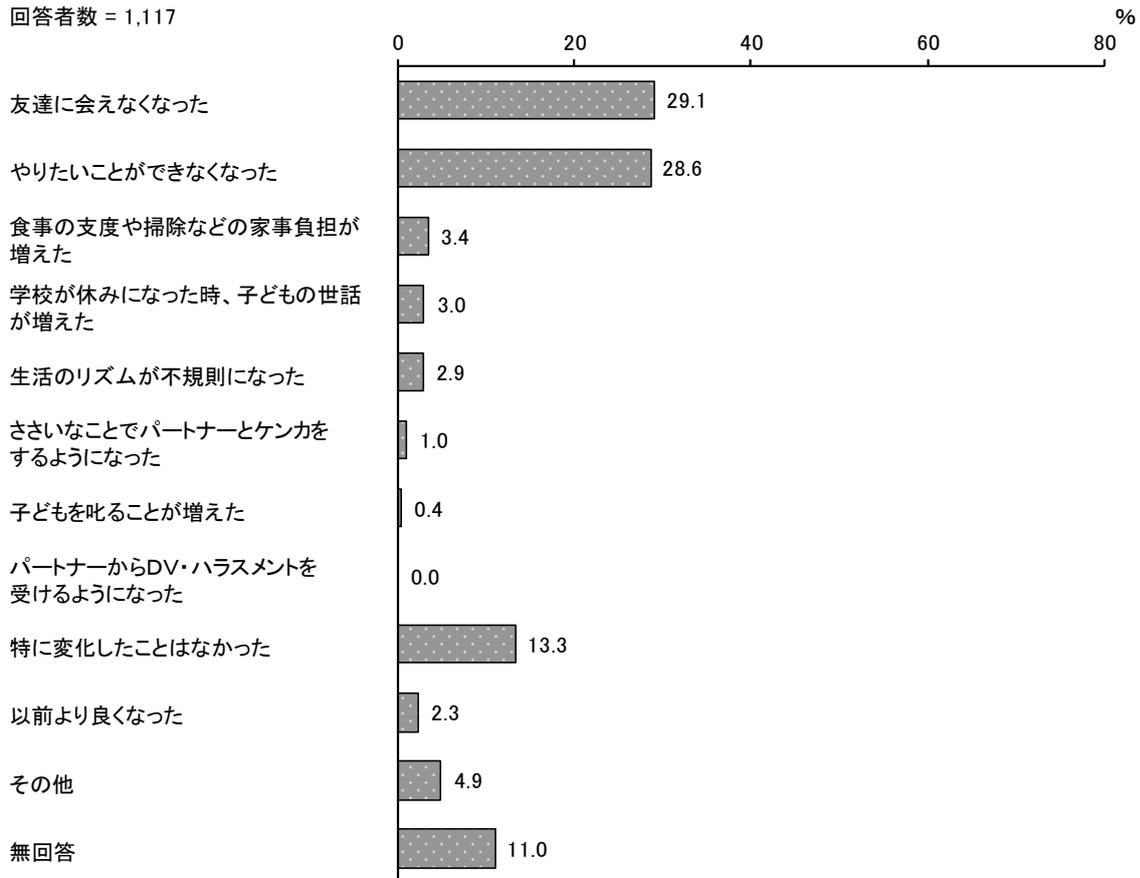


(2) 新型コロナウイルス感染拡大の影響による生活や行動の変化

問 39 新型コロナウイルス感染（流行性ウイルス感染）拡大の影響で、あなたの生活や行動に変化がありましたか。あてはまる番号を1つ選び○で囲んでください。
（新規設問）

新型コロナウイルス感染拡大の影響による生活や行動の変化については、「友達に会えなくなった」の割合が29.1%と最も高く、次いで「やりたいことができなくなった」の割合が28.6%、「特に変化したことはなかった」の割合が13.3%となっています。

図表 10-2-1 新型コロナウイルス感染拡大の影響による生活や行動の変化



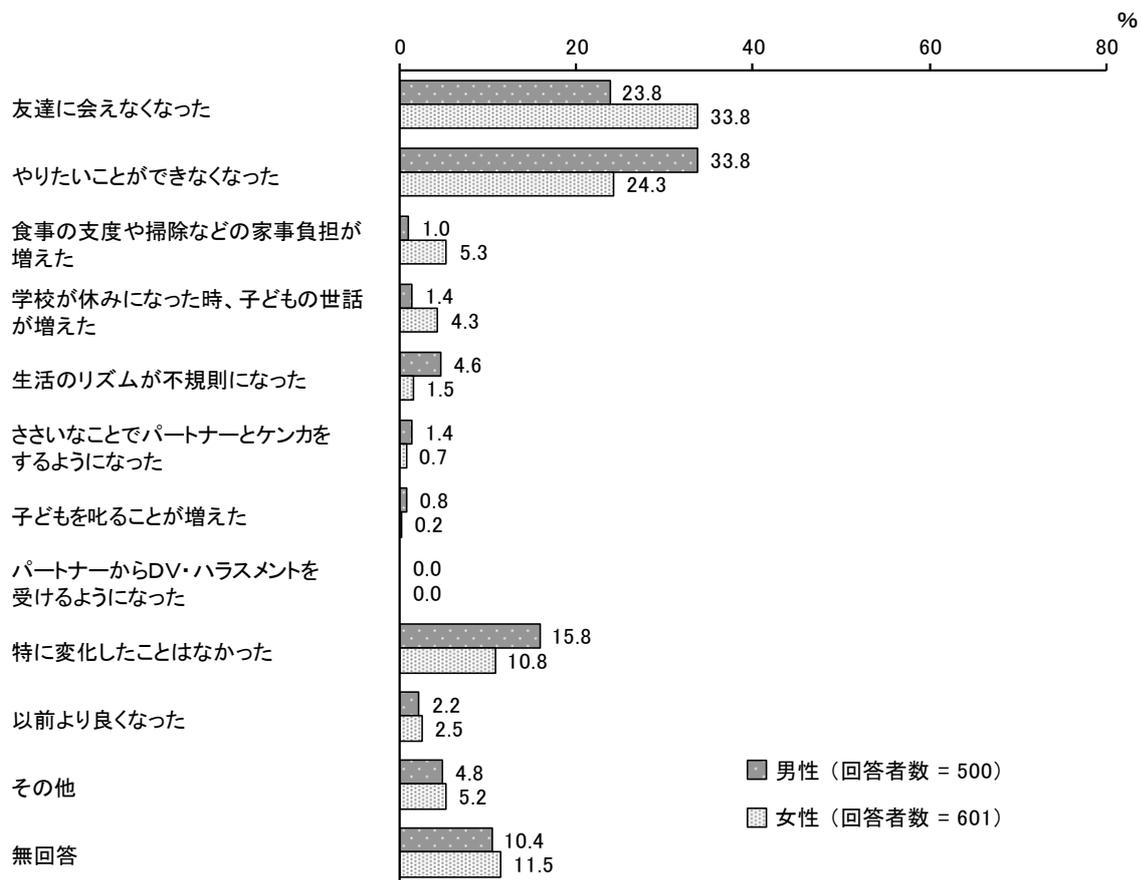
<主なその他の意見>

- ・実家に帰りたくても帰れなくなった。(5件)
- ・仕事の減少による経済的困窮。(3件)
- ・会いたい人に会えなくなった。(3件)
- ・旅行に行けず、行動範囲が限られた。(2件)
- ・買い物が不便になった。(2件)
- ・うがい、手洗いを以前よりするようになった。
- ・生活が規則正しくなり健康になった。
- ・違うストレスが増えた。
- ・1つだけなんて選べないくらい変わった。
- ・子どもがかわいそうと思う日々だった。

【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「やりたいことができなくなった」、「特に変化したことはなかった」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「友達に会えなくなった」の割合が高くなっています。

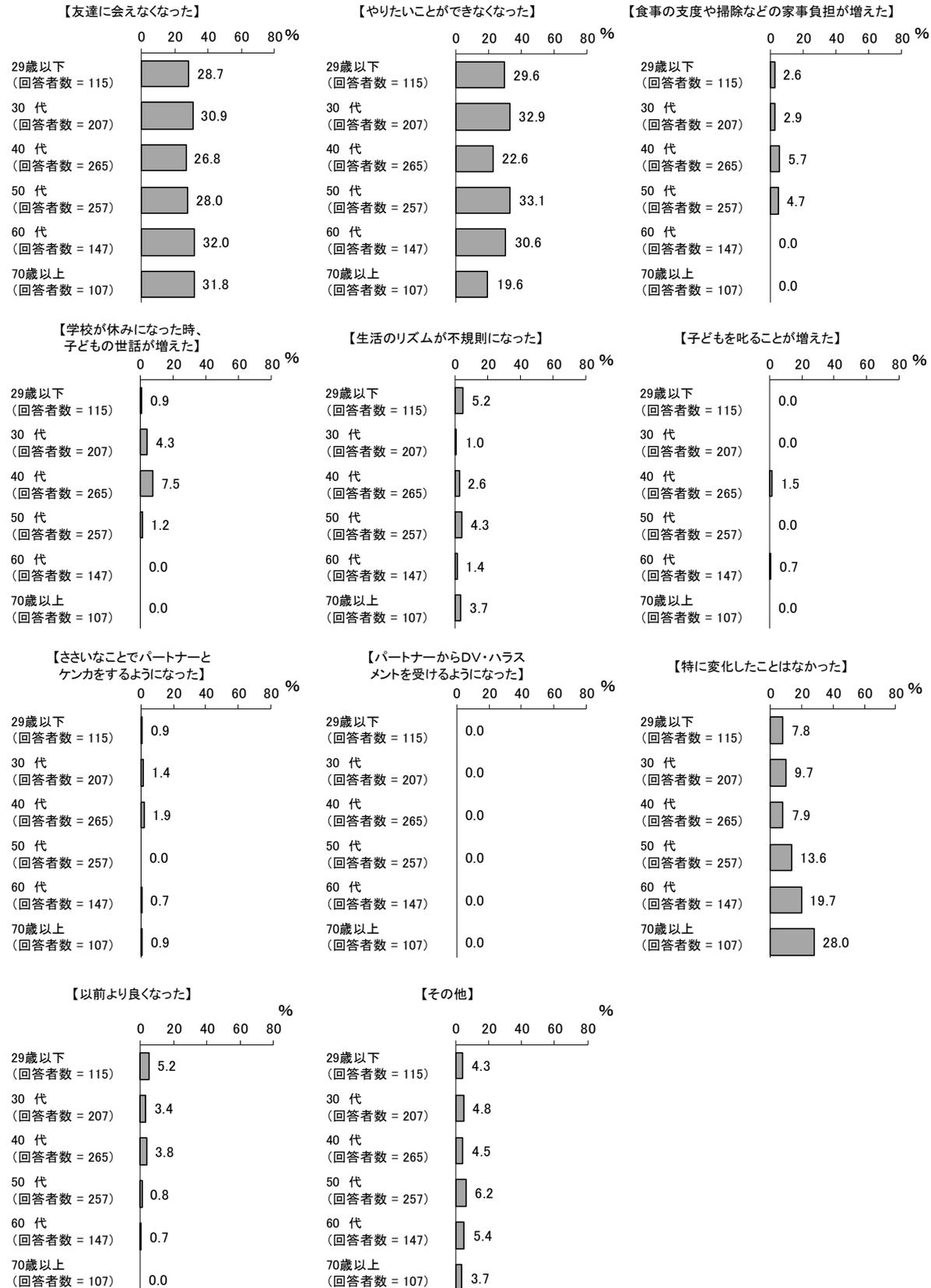
図表 10-2-2 新型コロナウイルス感染拡大の影響による生活や行動の変化（性別）



【年代別】

年代別でみると、他に比べ、60代で「友達に会えなくなった」の割合が、50代で「やりたいことができなくなった」の割合が高くなっています。また、70歳以上で「特に変化したことはなかった」の割合が高くなっています。

図表 10-2-3 新型コロナウイルス感染拡大の影響による生活や行動の変化（年代別）



10 男女共同参画社会に関する施策について

(1) 性別に関わりなく活躍できる社会の実現に必要な取組

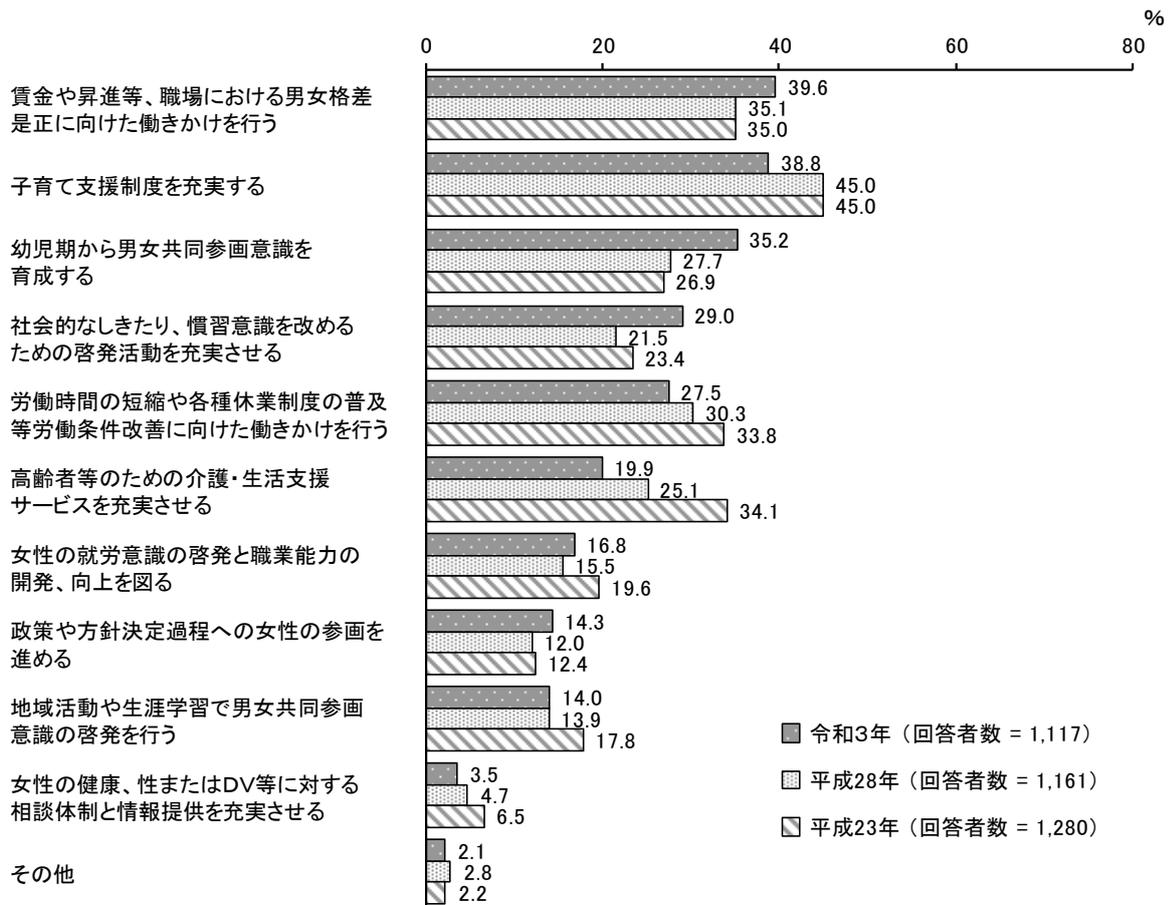
問 40 男性も女性も性別に関わりなく、自分の個性や能力を活かして活躍できる社会を実現するために、行政でどのような取組が必要だと思われますか。あてはまる番号を選んで○で囲んでください。最大3つまで回答可です。

性別に関わりなく活躍できる社会の実現に必要な取組については、「賃金や昇進等、職場における男女格差是正に向けた働きかけを行う」の割合が 39.6%、「子育て支援制度を充実する」の割合が 38.8%、「幼児期から男女共同参画意識を育成する」の割合が 35.2%となっています。

【経年比較】

経年でみると、平成 28 年と比べて「幼児期から男女共同参画意識を育成する」、「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」の割合が増加しています。一方、「子育て支援制度を充実する」、「高齢者等のための介護・生活支援サービスを充実させる」の割合が減少しています。

図表 11-1-1 性別に関わりなく活躍できる社会の実現に必要な取組（経年）



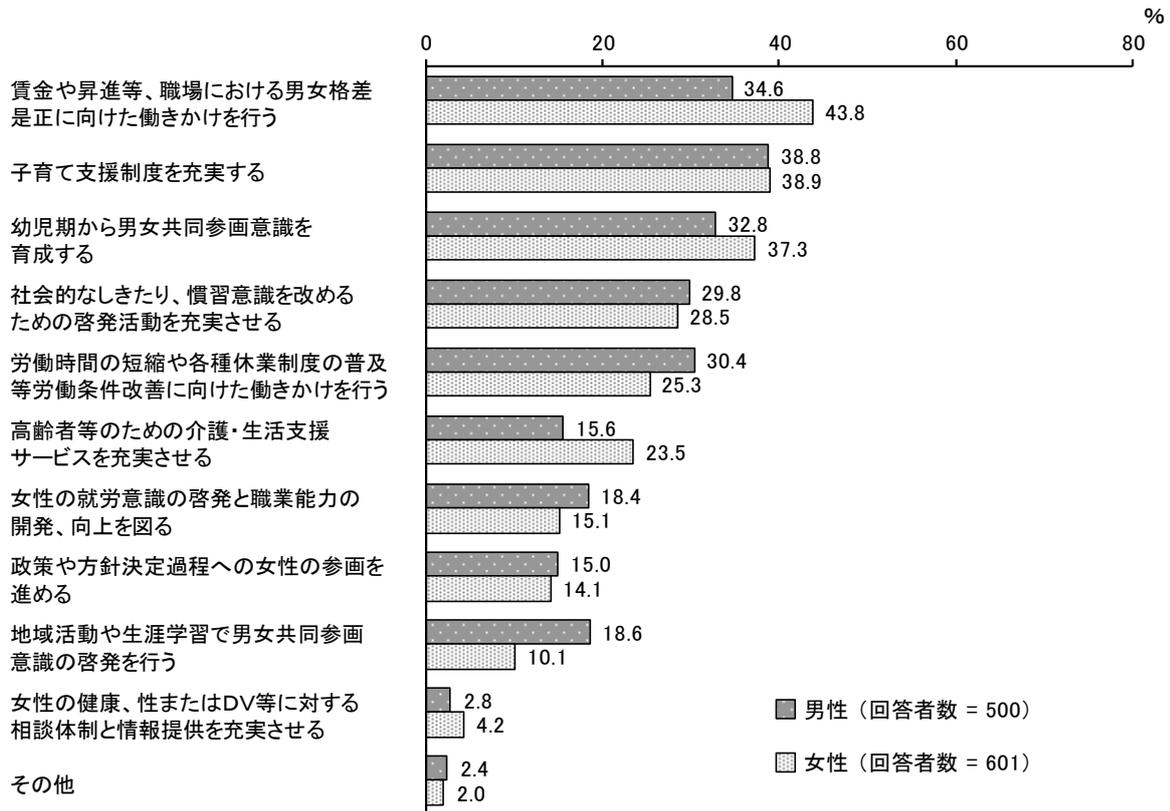
＜主なその他の意見＞

- ・多様なキャリアを支援する制度づくり。
- ・非正規労働者の格差をなくし意識改革をする。
- ・品行方正な人間性の啓蒙活動や温故知新と温厚篤実な人間社会へ啓発する。
- ・必要ない。能力を活かせないのを社会や男性の責任にするのは間違えている。
- ・低所得家庭を減らし、仕事も育児も選べるようにする。
- ・女性に気をつかわないですむ施策（体力、夜間勤務、他）。
- ・今までとは異なる視点でのアプローチ方法での取組。
- ・女性をひいきすることのないよう、数値で出す等で平等にすべき。
- ・男女共同参画社会という言葉がわかりにくく、浸透しにくい。
- ・中学生くらいから啓発する。女性への配慮等、公平について考えられる時期である必要。

【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「賃金や昇進等、職場における男女格差是正に向けた働きかけを行う」、「高齢者等のための介護・生活支援サービスを充実させる」、「幼児期から男女共同参画意識を育成する」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「地域活動や生涯学習で男女共同参画意識の啓発を行う」、「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た働きかけを行う」の割合が高くなっています。

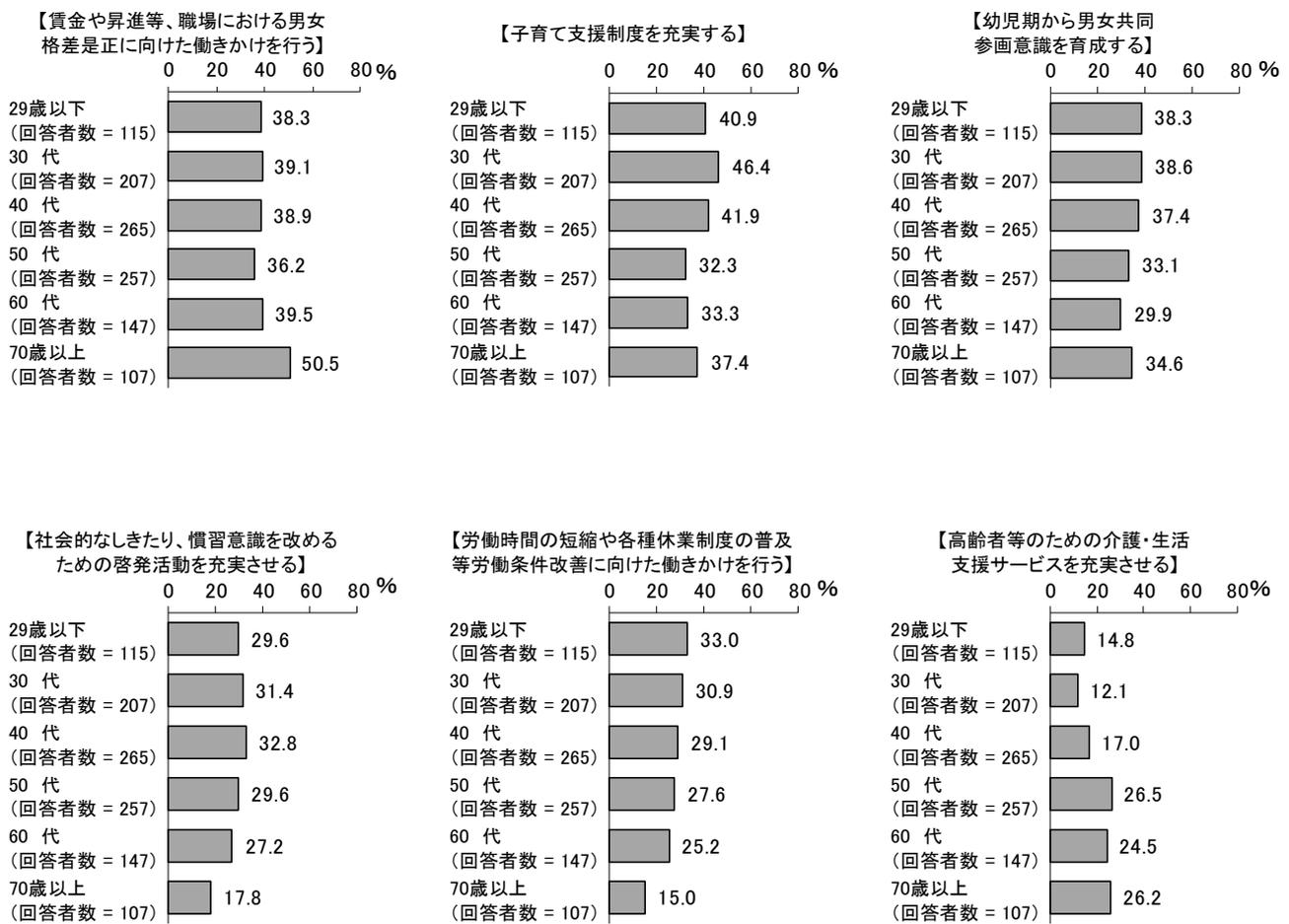
図表 11-1-2 性別に関わりなく活躍できる社会の実現に必要な取組（性別）



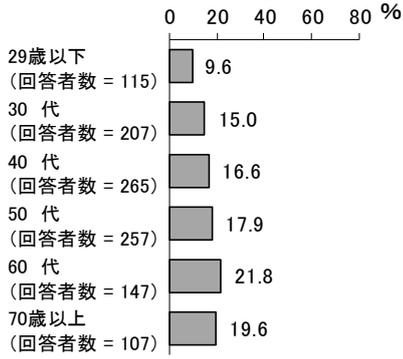
【年代別】

年代別でみると、年代が低くなるほど「幼児期から男女共同参画意識を育成する」、「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た働きかけを行う」の割合が高くなる傾向がみられます。また、「社会的なしきり、慣習意識を改めるための啓発活動を充実させる」の割合は、40歳までは年代が高くなるにつれ高くなり、以降は年代が高くなるにつれ下がる傾向がみられます。一方、年代が高くなるにつれて「女性の就労意識の啓発と職業能力の開発、向上を図る」の割合が高くなる傾向がみられます。また、他に比べ、70歳以上で「賃金や昇進等、職場における男女格差是正に向けた働きかけを行う」の割合が、30代で「子育て支援制度を充実する」、「幼児期から男女共同参画意識を育成する」の割合が高くなっています。

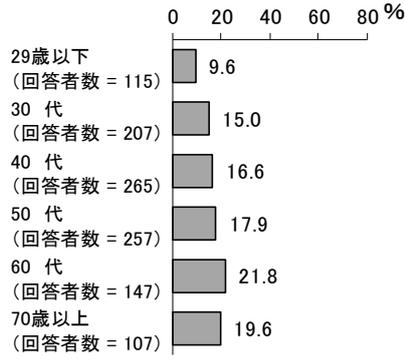
図表 11-1-3 性別に関わりなく活躍できる社会の実現に必要な取組（年代別）



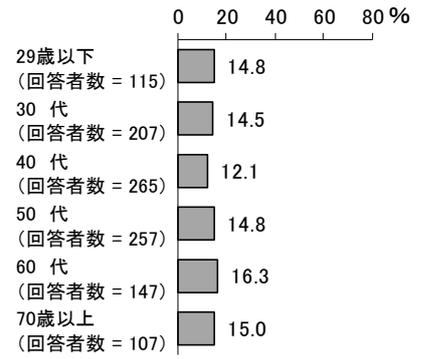
【女性の就労意識の啓発と
職業能力の開発、向上を図る】



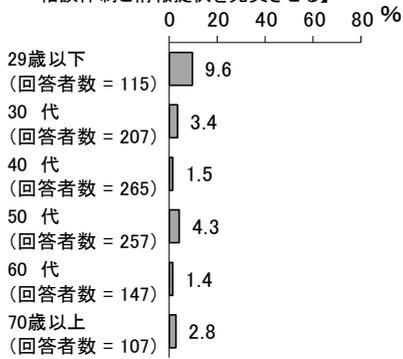
【政策や方針決定過程
への女性の参画を進める】



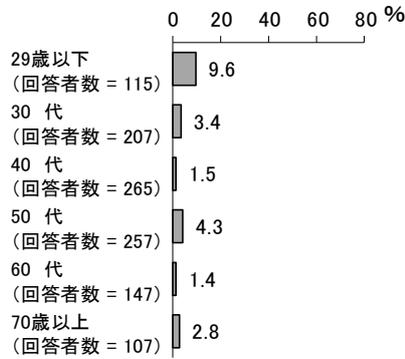
【地域活動や生涯学習で男女
共同参画意識の啓発を行う】



【女性の健康、性またはDV等に対する
相談体制と情報提供を充実させる】



【その他】



11 自由意見

アンケートの最後に男女共同参画社会実現のための御意見、御要望を自由に記述していただいたところ、116件の回答が寄せられました。主な意見は次のとおりです。

(1) 男女平等意識

- ・男女共同参画というと、とかく女性の処遇改善に目が行くが、そういうことを意識することなく、何事にも男女平等に扱っていく必要がある。男性には女性を思いやる気持が必要だが、女性にも「女性だから」という甘えの気持をなくしてもらいたい。また、それぞれの性を活かした役割分担も必要である。
- ・「男性は～」「女性は～」という考えよりも、その人自身の個々の特徴で物事に取り組んでほしい。仕事が得意な女性は仕事をすればよい。家事が得意な女性は家事をする。仕事が得意な男性は働いて、家事の得意な男性は家事をすればよいと思う。
- ・男女問わず能力・知識・ふさわしい人格の方がなるべきであって、単に女性の人数を増やすというのは、それこそ男女平等ではない。能力のある人が活躍できる場ができればよい。賃金や昇級については、男女格差をなくし、公平にした方がやりがいが出る。各ハラスメントについては、各個人の受け取り方で全く違ってくるもので、最近は大変だと感じることもある。子育てや介護が両立できるような手厚いシステムになると働きやすくなる（行政、民間問わず）。
- ・男女平等と言えども、何から何でも全て同じではなく、男女のそれぞれ生まれもった特性があるのだから、それを互いに理解して生活上、仕事上、分担や共力（協力）が必要なのではないでしょうか。男性にできること、女性にできることがあります。やはり、身体上の特性が大きいと考えます。

(2) 家庭生活

- ・経営者や職場の上層部の方々の意識が変わることが必要だと思います。（長年の考えや慣習はなかなか変わらないと思いますが）古い組織ほど、昔ながらの考えが根強い気がします。教職員である夫の職場では40代～60代の男性の方々は、これまで女性は家庭、子育ても全て女性に任せきり、という方々が多く、夫が早めに育休の申し出をしていたにも関わらず、4月の人事で配慮いただけず、結局育休は取らず、有給休暇や早退するなどで調整することになりました。一方で私の働く職場（ベンチャー企業）では男性の育休取得を推奨しており、女性の割合は男性よりも大きいです。今の20・30代が、40・50代になった頃には男女共同参画社会かなり進んでいるだろうと思います。

- ・この男女共同参画社会というのは大人、社会人になっている人々だけの話になっているところに不安を感じる。たとえば、子どもなどは要職に就いて忙しい母親に対してどう感じるのか。これは私の経験談になるが、会社の同僚女性でもの凄く有能な女性スタッフがいたが、この方は仕事への熱が入りすぎたのか、家庭内でいろいろ問題が発生してしまい、自身のお子様がうつ病を発症してしまっていた。個人的な意見になるが家庭内における親の役割では、やはり母親の存在、愛情というのは子育てにおいては父親以上に重要であり、重要な母親というポジションと会社の要職を兼務するというのは、まだまだ難しいと感じる。もちろんこの男女が共同でものごとを進めるといのは良い方向で実現してほしい考えはあるが、もし家庭があるとすれば子どもの意見をも尊重したところで、この男女共同参画社会というものを実現していく社会であってほしい。
- ・基本的に男が仕事をして、女性が家庭の中心となることは自然なことであると思うし、間違っていないと思う。女性が生涯働ける職種を充実させて、育児期間は在宅で、育児を終えたら入社して働ける仕組みを充実させるべき。子どものしつけや教育がおろそかにならないよう、共働きとなった場合の子どもへのフォローをどのようにすべきか、どうすれば精神的に健全な子どもに育つか、そのアドバイスやサポートを行政は具体的な内容で行うべき。

(3) 出産・育児

- ・子育て支援制度や介護・生活支援サービスを充実させることが必要だと思う。家事、子育てや介護により、意欲があっても活躍できない人もたくさんいるため、全てに関して一人ひとりが協力するよう心がけるとともに、行政が支援制度を強化していく。
- ・育児について、男性の育児休暇の取得が十分に行われていない。制度はあるのに取得しようとしたら、現在のポストから外されることになるなど、仕事に影響が出ると説明され取ることができなかった。女性だけが仕事と調整して育児をするのではなく、男女で平等に仕事・育児ができるような世界になってほしい。
- ・現実、女性しか出産できず、体力の回復にも時間はかかるため、継続する内容や顧客相手にあわせる仕事はできないことがあると思う。仕事の時間の短縮やテレワークが進み、チームで働くことができる職場になることで、育児をしながら女性が働くことはできる。男性の意識が変わってきているこれからは、上司の意識を変えさせていくことで成立すると感じる。また、子育てにお金がかからないよう（高等、大学）になると、女性の中でも家庭にいられる余裕が生まれる。女性にも男性にも子どもの小さいうちは家でみていたい人もいる。それぞれの選択ができる世の中になるとよいです。

(4) 社会生活

- ・厚木市は都心や都会に比べて、特にLGBTについては表示がなく、生活しづらそうな気がするし、生活しづらいから厚木から出ていく人が周りにとっても多い。前向きにレインボーをかかげて、意識することなく、ふつうに生活できる町に変えてほしい。
- ・個々の意識を変えることも必要だと思いますが、まずは政治家、市議等、公の仕事をされている方の男女比率を改めることだと思います。公の場が相変わらずの状況の中、こういった取組をしても民間企業も「そうは言っても世の中は変わっていない」となり、末端までの意識改革は望めないと思います。まずは世間の目が向く所が先陣を切ることでないでしょうか。上が変わらなければ下は変わりません。厚木市役所で役職についている方の男女比率はいかがですか。データ収集よりもまずは実行、お手本となることではないでしょうか。このアンケートと矛盾している現実を（市役所内）改善し、市民に発表したら、もっと人々の関心を得ることができると思います。周りを変えるにはまずは自分からです。
- ・男女を問わず、各自の能力が正当に評価される社会であってほしい。生涯を通して、自分の希望する生き方が選べる世の中になってほしい。
- ・男性でも女性でも、その人らしく生きていければ、職業や働き方をこだわらないほうがよいと思う。男女にかかわらず、自分はどうしたいのか話し合える社会であるべきだと思う。言い出せない場がまだまだたくさんある。学校でも職場でも地域でも、無難に過ぎさねばならぬ空気があり、改善が必要だと思います。

(5) ドメスティック・バイオレンス（DV）・ハラスメント

- ・セクシャル・ハラスメントは職場で起きた際、加害者側になんらかの対応をされても、被害者は職場を異動命令が出たりする。また、周囲も理解がないためよからぬ噂をたてられ、結局被害者がいづらくなって辞めてしまうのを、自分も含め多く見ました。アフターフォローも大切です。ハラスメントやDVがあった際、企業などは企業内だけで終わらず、行政等への報告も義務にして、どのように対応して当事者たちはその後どうなったか、定期的に行政から企業と当事者達に確認をしてほしい。
- ・DV、ハラスメント以外に、毒親、ヤングケアラーの対策も行政で行ってほしいです（サンプルデータを出せます）。痴漢やDV、ハラスメントの「加害者」への対策も行政で行ってほしいです。これらの問題行動をおこす人間は、著しい認知の歪みを持っており、依存症対策のプログラム対象とすることが、被害の拡大防止に有効です（いじめも「加害者の対策」をしたほうが有効なのと同じ）。

(6) ワーク・ライフ・バランス

- ・働きたい女性は不自由なく働き、働きたくなくても生活費等のために働かなければならない女性が無理に働くことのない社会を実現してほしい。ただし、不当な差別は絶対にダメだが、男性女性の区別をなくす必要はない。違いは必ずあるので、その違いを理解したうえで、お互いに尊重できる社会が理想。(女性に力仕事は向かないので、それ以外の向く仕事に専念していただき、女性が働ける仕事に従事してほしい。)
- ・私は介護関連のことしかわかりませんが、最近いろいろな事業所にて女性が指導者や管理者となっております。またその関連の業務も女性が多数行っており意見等を伺ってはいかがでしょうか。介護者、介護保護者等々、年齢的に広い状況の中で現場を確認できると思います。
- ・女性だけでなく、男性においても、会社等での働き方(仕事量の軽減や休暇の取りやすさ等)が改善されなければ夫婦での家事や育児の負担の比率が変わりにくいのではないかと思います。会社においては男性の方が責任が重く労働時間も長い等、厳しく感じます。
- ・男女共同参画というと、子育て中の女性への時短推奨がまず思い浮かぶのですが、その負担を主に引き受ける、独身、子どもがいない社員たちへの配慮についても考えていただきたいです。また、明らかに男性優位の職場環境に1日の大半の時間を過ごす女性たちは、何を励みに仕事をすればよいのか悩むことも少なくありません。男女平等への道のりは、まだまだ遠いものではないかと感じております。

(7) 男女共同参画社会に関する施策・その他

- ・うまく表現できませんが、このアンケートに書かれていることが、全てよい方向に行く社会でしたら素晴らしい。この企画を考え、実現された方々、とても最高で人間として素晴らしい。このような社会になれば悩む人や自死を考える人はいなくなると思います。住みたい厚木市、住んで生まれてよかったと思えるまちづくりにがんばってください。
- ・能力主義とすべき。女性枠をつくるなどして、形だけ女性参画させても、経済に影響があります。少子化問題とも密接に関連している部分であるため、バランスの取れた参画社会を目指すべき。
- ・こちらのアンケートがきっかけで、男女共同参画について考える機会をいただきました。私自身がものの見方をいろいろな視点・角度からみられるようになりたいと改めて感じました。
- ・共同参画の未実現と、現在の少子化や晩婚化、未婚率とは全て連動しています。幅広い視点と手厚い支援制度、それに伴う生活の安定なくして実現に至ることはありません。真剣な取り組みと早期の対策を望みます。

V 調査票

厚木市男女共同参画についての市民意識調査

～調査に御協力をお願いいたします～

日頃から市政に御理解と御協力をいただきましてありがとうございます。

厚木市では、「厚木市男女共同参画計画」を策定し、全ての人が尊重され、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目指して様々な取組を進めております。

この度、男女共同参画に関する意識の変化や実態を把握し、今後の施策推進の基礎資料とするため、「男女共同参画についての市民意識調査」を実施させていただくことになりました。

この調査は、18歳以上の市内在住・在勤の皆さま3,000人を無作為に選ばせていただき、調査結果については、数字で統計的に整理いたしますので、御回答いただいた方が特定されたり、他の目的に利用することはありません。

御多忙とは存じますが、調査の趣旨を御理解いただき、御協力くださいますようお願い申し上げます。

令和3年10月

厚木市長 小林 常 良

<記入上のお願い>

- 1 この調査は、封筒の宛名の方が、御自身のお考えで御回答ください。
- 2 御回答は、特に説明のない限り、あてはまる番号を○で囲んでください。
なお、設問には「それぞれ1つ」、「最大3つまで」等と書いてありますので、その指示に従って御回答ください。
- 3 「その他」を○で囲んだ場合は、お手数ですが（ ）内に具体的にその内容を御記入ください。
- 4 一部の方だけに御回答いただく設問もありますので、その場合は【 】内の注意書きや矢印に従って御回答ください。
- 5 御回答いただいた調査票は、同封の返信用封筒に入れ、10月27日(水)までに御投函くださいますようお願いいたします。
- 6 この調査について御不明な点、調査に関するお問い合わせがありましたら、下記の担当までお願いいたします。

担当 厚木市中町3丁目17番17号

協働安全部 市民協働推進課 TEL (046) 225-2215

男女平等意識について伺います

問8 あなたは、「男女共同参画社会」という言葉を知っていますか。あてはまる番号を**1つ選び**○で囲んでください。

- 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9 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つ選び**○で囲んでください。

	平等	男性優位	女性優位	わからない
家庭生活	1	2	3	4
職場	1	2	3	4
学校教育の場	1	2	3	4
自治会等地域活動の場	1	2	3	4
政治や政策決定の場	1	2	3	4
法律や制度上	1	2	3	4
社会通念や慣習上	1	2	3	4

問10 あなたは、「男性は仕事、女性は家庭」という性別で役割を区別する考え方に共感しますか。あてはまる番号を**1つ選び**○で囲んでください。

- 1 共感する **2 共感しない** 3 どちらとも言えない

問10-1 問10で「2 共感しない」と答えた方に伺います。

その理由についてあなたの考えに近いものを**1つ選び**○で囲んでください。

- 1 男女共に仕事を持ち、家庭のことは女性が責任を持つのが良い
- 2 男女共に仕事を持ち、家庭でも責任を分担するのが良い
- 3 男女共に仕事を持ち、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いても家庭にいても良い
- 6 わからない

女性の活躍推進について伺います

問 11 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つ選び○で囲んでください。

- 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 結婚したら仕事を辞め、その後は就業しない
- 4 出産したら仕事を辞め、その後は就業しない
- 5 出産したら仕事を辞め、子育てが終わってから再度就業する
- 6 就業しない
- 7 その他 ()

問 12 女性が、働きやすい職場環境を確保するために、必要な制度や取組は何だと思いますか。あてはまる番号を選び○で囲んでください。複数回答可です。

- 1 育児・介護のための休暇制度の導入
- 2 育児・介護のための短時間勤務制度の導入
- 3 仕事の負担を軽減するなど業務内容の見直し
- 4 短時間勤務でも働きがいを持てる働き方の支援
- 5 今のままで良い
- 6 その他 ()

問 13 あなたは、女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために、必要なことは何だと思いますか。あてはまる番号を選び○で囲んでください。複数回答可です。

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

問 14 あなたは、政治・経済・地域等の各分野で女性の参加が進み、女性のリーダーが増えるような変化があると思いますか。あてはまる番号を選び○で囲んでください。
複数回答可です。

- 1 多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創設される
- 2 人材・労働力の確保につながり、社会全体が活性化する
- 3 女性の声が反映されやすくなる
- 4 男女問わず意欲のある人材が活躍できる
- 5 男女問わず仕事と家庭のバランスのとれた生活ができるようになる
- 6 労働時間の短縮等の働き方の見直しが進む
- 7 男性の家事・育児・介護等への参加が増える
- 8 今より仕事以外のことが優先され、業務に支障を来すことが多くなる
- 9 男性のポストが減り、男性が活躍しづらくなる
- 10 保育・介護等の公的サービスの必要性が増大し、家計負担及び公的負担が増大する
- 11 その他 ()

問 15 あなたは、政治・経済・地域等の各分野で、女性のリーダーが増えるために必要なことは何だと思いますか。あてはまる番号を選び○で囲んでください。**複数回答可**です。

- 1 必要な知識や経験等を持つ女性が増えること
- 2 リーダーになることを希望する女性が増えること
- 3 職場の上司・同僚・部下や顧客が女性リーダーを必要とすること
- 4 長時間労働が改善されること
- 5 企業等で、広域異動を伴わない管理職ポストが増えること
- 6 夫等の家族が子育て・介護・家事等をともに分担すること
- 7 保育・介護等の公的サービスが充実すること
- 8 その他 ()

【※現在、会社等に就業されている方に伺います】

問 16 あなたは、職場の中で女性について、次のように感じることはありますか。あてはまる番号をそれぞれ1つ選び○で囲んでください。

	そう思う	そう思わない	どちらとも言えない
責任ある仕事を任せない傾向がある	1	2	3
教育訓練の機会が少ない、その内容が異なる	1	2	3
能力を活かせる機会や配置転換が少ない	1	2	3
男性に比べ昇進・昇格が遅い	1	2	3
結婚・出産を機に退職する習慣や圧力がある	1	2	3
女性上司の下で仕事をすることに抵抗感がある	1	2	3
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御記入ください。

ワーク・ライフ・バランスと生活時間の配分について伺います

【※問 17～問 19 までは、現在、会社等に就業されている方に伺います】

問 17 あなたは、ワーク・ライフ・バランスを実現できていると思いますか。あてはまる番号を1つ選び○で囲んでください。

1 実現できている 2 おおよそ実現できている 3 あまり実現できていない
 4 実現できていない 5 わからない

【ワーク・ライフ・バランス】とは

一人一人がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすと共に、家庭や地域生活等においても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることを『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）』が実現している状態といいます。

問 18 ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、企業や地域社会や行政等、様々な人が取り組むことが必要といわれています。それぞれの取組の中で特に必要だと思う番号を○で囲んでください。**最大3つまで回答可**です。

(1) 企業による取組

- 1 各種休暇・休業制度を充実させ、多様な勤務形態を導入する
- 2 在宅勤務等を認め、通勤の負担を減らす
- 3 育児・介護で休暇を取得しても不利にならない人事評価制度を導入する
- 4 正社員と非正規社員の格差を改善する
- 5 会社内に保育所を設置する
- 6 企業、事業所において業務の見直しや意識改革を促す
- 7 福利厚生を充実させる
- 8 その他 ()

(2) 行政による取組

- 1 企業表彰制度や補助金などを設けて先進的な企業の取組を促進する
- 2 ワーク・ライフ・バランスに関する啓発を行う
- 3 ワーク・ライフ・バランスに関する調査を行い、具体的な政策に活かす
- 4 保育施設や介護施設等を充実させる
- 5 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
- 6 柔軟な働き方が実現できる法令や雇用環境を整備する
- 7 長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進を促す
- 8 その他 ()

(3) 一人一人による取組

- 1 労働時間の短縮や計画的な休暇取得を心掛ける
- 2 趣味や社会活動等に積極的に参加し、仕事以外の生きがいを持つ
- 3 家事、育児等を男女が協力して行うよう努める
- 4 職場や地域でお互いに助け合うことができる仲間（ネットワーク）づくりを進める
- 5 「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を見直す
- 6 子育て期、中高年期等人生の各段階に応じた働き方を実践する
- 7 ワーク・ライフ・バランスの講座や研修会に参加し、意識を高める
- 8 その他 ()

問 19 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御記入ください。（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
現実	平日										24
	土・日・ 祝日										24
理想	平日										24
	土・日・ 祝日										24

家庭生活について伺います

【※配偶者と同居されている方に伺います】

問 20 次にあげる日常的な家庭の仕事はどなたが担っていますか。(1)(2)ともあてはまる番号をそれぞれ1つ選び○で囲んでください。

	(1) 現実					(2) 理想					
	半々 夫と妻 で	主に妻	主に夫	代・分 担	家族 で交 渉	その 他サ ー ビス の利 用	半々 夫と妻 で	主に妻	主に夫	代・分 担	家族 で交 渉
食事の支度	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
食事の後片付け	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
掃除	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
洗濯	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
買物	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
地域活動(自治会等)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	

【※配偶者と同居されている方で、小学生以下のお子さんのいる方に伺います】

問 21 次にあげる子育てはどなたが担っていますか。(1)(2)ともあてはまる番号をそれぞれ1つ選び○で囲んでください。

	(1) 現実					(2) 理想					
	半々	夫と妻で	主に妻	主に夫	交代・分担 祖父母等と	その他サー ビスの利用	半々	夫と妻で	主に妻	主に夫	交代・分担 祖父母等と
ミルク・食事の世話	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
おむつ交換・排泄の世話	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
お風呂に入れる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
保育園・幼稚園の送迎	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
勉強や宿題をみる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
幼稚園・学校の行事に参加する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	

【※全員の方に伺います】

問 22 あなたは、介護を行っていますか(いましたか)。それは主にあなたからみて、どのような続柄の方に対する介護ですか。あてはまる番号を○で囲んでください。複数回答可です。

1 夫	2 妻	3 自分の親	4 配偶者の親	5 兄弟姉妹
6 行ったことはない	7 その他 ()			

社会生活について伺います

問 23 あなたは、仕事以外で次のような社会活動に参加されていますか。あてはまる番号を○で囲んでください。複数回答可です。

1 自治会等の地域活動	2 PTA、子ども会等の活動	3 ボランティア活動
4 趣味やスポーツ等のグループ活動	5 その他 ()	
6 特に活動していない		

問 24 自治会等の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つ選び○で囲んでください。

- 1 地域活動への参加に関する情報提供を充実させる
- 2 地域活動について理解を深める学習機会を増やす
- 3 一緒に参加する仲間をつくる
- 4 仕事をしながら地域活動への参加ができる職場環境を整備する
- 5 その他 ()

問 25 自治会やPTAの代表、職場の役職者、議員や審議会委員等、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つ選び○で囲んでください。

- 1 男性を上回るほど増える方が良い
- 2 男女同数まで増える方が良い
- 3 男女同数まではいなくても、今より増える方が良い
- 4 今のままで良い
- 5 今より少ない方が良い
- 6 男女に関係なく能力で選ばれるのが良い
- 7 その他 ()
- 8 わからない

問 26 自治会やPTAの代表、職場の役職者、議員や審議会委員等、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を1つ選び○で囲んでください。

- 1 「役職は男性がやるもの」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訓練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つくること
- 8 その他 ()
- 9 わからない

出産・育児について伺います

問 27 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。あてはまる番号を選んで○で囲んでください。最大3つまで回答可です。

1	結婚しない人が増えたから
2	結婚年齢が高くなったから
3	女性の働く割合が高くなったから
4	子どもより仕事や趣味等その他の活動を優先と考えている人が多いから
5	経済的なゆとりがないから
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	地域や職場での子育て支援制度が充実していないから
11	その他 ()

問 28 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つ選び○で囲んでください。

	そう思う	そう思わない	どちらとも言えない
子どもを産む産まない、いつ産む、何人産むかについては、当事者の意思を尊重すべきである	1	2	3
子育ては夫婦が共にすべきである	1	2	3
3歳までは母親の手で育てるべきである	1	2	3
子どもを外に預けてまで仕事をすべきではない	1	2	3
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
男の子は男らしく、女の子は女らしく育てた方が良い	1	2	3

ハラスメント・DVについて伺います

問 29 あなたは、職場や家庭、地域活動等においてどのようなハラスメントを受けた経験がありますか。あてはまる番号を選び○で囲んでください。複数回答可です。

【ハラスメント】とは

嫌がらせやいじめのことをいいます。

○セクシュアル・ハラスメント

相手の意思に反した性的嫌がらせを行い、仕事上相手に不利益を与えたり、生活環境を著しく悪化させることをいいます。

○パワー・ハラスメント

職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範疇を超えて、人格や尊厳を傷つけ職場環境を悪化したり、働く人に雇用不安を与えることをいいます。

○モラル・ハラスメント

日々怒鳴ったり、存在自体を無視したり、身振りや文書等によって、人格や尊厳を傷つけたり、精神的に傷を負わせることをいいます。

○マタニティ・ハラスメント

妊娠・出産・育児休業等を理由とする解雇・雇い止め・降格等の不利益な取扱いをいいます。

- | | |
|-----------------|----------------|
| 1 セクシュアル・ハラスメント | 2 パワー・ハラスメント |
| 3 モラル・ハラスメント | 4 マタニティ・ハラスメント |
| 5 受けたかどうかわからない | 6 どれも受けていない |

問 30 セクシュアル・ハラスメントについて伺います。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つ選び○で囲んでください。

	ある	ない
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
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
交際を拒否して仕事で不当に扱われたり、嫌がらせを受けた	1	2
性的なうわさを流された	1	2
不必要に体に触られた	1	2
交際や性的関係を迫られた	1	2
宴会でお酌やデュエットを強要された	1	2

問 31 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。あてはまる番号を選び○で囲んでください。**複数回答可**です。

- | | |
|---|------------------------------------|
| 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 | 企業等でのセクシュアル・ハラスメント防止教育の充実や相談窓口の設置 |
| 4 | セクシュアル・ハラスメント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 () |

問 32 パワー・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。あてはまる番号を選び○で囲んでください。**複数回答可**です。

- | | |
|---|---------------------------------|
| 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 | 企業等でのパワー・ハラスメント防止教育の充実や相談窓口の設置 |
| 4 | パワー・ハラスメント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 () |

問 33 ドメスティック・バイオレンス（DV）について伺います。あなたは、これまでにあなたの配偶者（事実婚も含みます）又は恋人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つ選び**○で囲んでください。

【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、または親密な関係にあった者から振るわれる身体的・性的・精神的・経済的・社会的な暴力や暴言をいいます。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
大声でどなられる	1	2	3
「誰のお陰で生活できるんだ」とか、「かいしようなし」等と言われる	1	2	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
何を言っても、長時間無視される	1	2	3
殴るふりをして、脅される	1	2	3
家に生活費を入れない	1	2	3

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
嫌がっているのに性的な行為を強要する	1	2	3
足で蹴ったり、平手で打つ	1	2	3
命の危険を感じるほどの暴行を受ける	1	2	3
自分はないが身近な人が受けたと聞いたことがある	1	2	3

問 34 問 33 で「1 何度もあった」または「2 数回あった」と答えた方に伺います。そのことを誰かに相談しましたか。あてはまる番号を1つ選び○で囲んでください。

- | |
|-----------|
| 1 相談した |
| 2 相談していない |

問 34-1 問 34 で「1 相談した」と答えた方に伺います。
実際に誰またはどこに相談しましたか。あてはまる番号を選び○で囲んでください。**複数回答可**です。

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

問 34-2 問 34 で「2 相談していない」と答えた方に伺います。
相談していない理由について、あてはまる番号を選び○で囲んでください。**複数回答可**です。

- | |
|---|
| 1 どこに相談して良いかわからなかった |
| 2 恥ずかしくて誰にも言えなかった |
| 3 相談しても無駄だと思い、相談しなかった |
| 4 相談したことがわかると仕打ちや子どもに危害が及ぶと思ったから相談しなかった |
| 5 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 |
| 6 自分にも落ち度があると思い相談しなかった |
| 7 相談するほどでもないと思った |

問 37 L G B Tの方にとって、偏見や差別等により、生活しづらい社会だと思いますか。あてはまる番号を1つ選び○で囲んでください。

- 1 そう思う 2 そう思わない 3 どちらとも言えない

問 37-1 問 37で「1 そう思う」と答えた方に伺います。

L G B Tの方に対する偏見や差別をなくし、L G B Tの方が生活しやすくなるためには、どのような対策が必要だと思いますか。あてはまる番号を1つ選び○で囲んでください。

- 1 行政が市民等へ周知啓発を行う
- 2 相談窓口等を充実させ、周知する
- 3 学校教員や行政職員への研修等を行う
- 4 法律等に性的少数者の方への偏見や差別解消への取組を明記する
- 5 パートナーの関係を宣誓できる制度を創設する
- 6 当事者や支援団体、行政を交えた意見交換を行う
- 7 企業などが働きやすい職場環境づくりの取り組みをする
- 8 学校教育の中で、性の多様性について正しい知識を教える
- 9 その他 ()

新型コロナウイルス感染拡大の影響について伺います

問 38 新型コロナウイルス感染（流行性ウイルス感染）拡大の影響で、あなたの働き方は変わりましたか。あてはまる番号を1つ選び○で囲んでください。

- 1 特に変わりはなかった
- 2 在宅で仕事をするようになった
- 3 時差出勤になった
- 4 出勤日数が減った
- 5 自己都合で仕事を休むことがあった
- 6 残業や休日出勤が増えた
- 7 会社の都合で仕事を休むことがあった
- 8 短時間勤務になった
- 9 自己都合で仕事を辞めた
- 10 会社都合で仕事を辞めた（雇い止め、派遣切りを含む）
- 11 その他 ()

問 39 新型コロナウイルス感染（流行性ウイルス感染）拡大の影響で、あなたの生活や行動に変化がありましたか。あてはまる番号を1つ選び○で囲んでください。

- 1 友達に会えなくなった
- 2 やりたいことができなくなった
- 3 食事の支度や掃除などの家事負担が増えた
- 4 学校が休みになった時、子どもの世話が増えた
- 5 生活のリズムが不規則になった
- 6 子どもを叱ることが増えた
- 7 ささいなことでパートナーとケンカをするようになった
- 8 パートナーからDV・ハラスメントを受けるようになった
- 9 特に変化したことはなかった
- 10 以前より良くなった
- 11 その他（)

男女共同参画社会に関する施策について伺います

問 40 男性も女性も性別に関わりなく、自分の個性や能力を活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組が必要だと思われますか。あてはまる番号を選んで○で囲んでください。最大3つまで回答可です。

- 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 賃金や昇進等、職場における男女格差是正に向けた働きかけを行う
- 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た働きかけを行う
- 6 子育て支援制度を充実する
- 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、性または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 41 男女共同参画社会実現のための御意見、御要望がありましたら、御自由にお書きください。

アンケート調査はこれで終了です。御協力ありがとうございました。
御記入いただきました調査票は同封の返信用封筒に入れ、
10月27日（水）までに、ポストに投函してください。

厚木市男女共同参画市民意識調査 報告書

発行日 令和4年3月

発行 厚木市 協働安全部 市民協働推進課

〒243-8511 神奈川県厚木市中町3丁目17番17号

電話：046-225-2215