

男女共同参画に関する
市民意識調査及び事業所実態調査
結果報告書

澁 川 市
令和7年3月

目 次

1 調査の概要	1
1-1 調査の目的	1
1-2 調査の方法・回収結果	1
1-3 集計と分析の内容	2
1-4 集計結果のみかた	2
 2 市民意識調査結果	 3
回答者の属性	3
1 各分野における男女の地位の平等感について	8
2 男女共同参画に関係する制度等の認知度	33
3 進路や仕事と性別について	37
4 育児・介護休業の取得について	46
5 男性の家事・育児・介護・地域活動への参加について	58
6 結婚・家庭生活や性別による役割分担について	63
7 職場における男女差について	100
8 健康経営や健康課題について	114
9 恋人や配偶者等からの暴力について	127
10 男女共同参画社会実現のために渋川市が力を入れるべきこと	153
11 男女共同参画について意見・要望（自由記述）	157
 3 事業所実態調査結果	 163
回答事業所の属性	163
1 ポジティブ・アクションについて	166
2 ワーク・ライフ・バランスについて	173
3 男女共同参画社会実現のために渋川市が力を入れるべきこと	186
4 男女共同参画について意見・要望（自由記述）	188
 資料（調査票）	 189
渋川市 男女共同参画に関する市民意識調査	189
渋川市 男女共同参画に関する事業所実態調査	201

1 調査の概要

1-1 調査の目的

本調査は、男女共同参画について、市民の意識や実態、市内事業所の取組や制度などを把握し、「第3次渋川市男女共同参画計画」策定の基礎資料とするとともに、今後の渋川市の男女共同参画に関する施策に反映することを目的に実施しました。

1-2 調査の方法・回収結果

調査の方法及び調査票の回収結果は以下のとおりです。

(1) 男女共同参画に関する市民意識調査

調査実施期間	令和6年12月25日～令和7年1月24日まで
調査対象	市内在住の満18歳以上の市民2,000人
抽出方法	層化2段無作為抽出法（令和6年11月30日現在、住民基本台帳による）
調査方法	郵送による配布、郵送及びインターネット回収
有効回収数	763件（回収率38.2%）（郵送回収556件・インターネット回収207件）

(2) 男女共同参画に関する事業所実態調査

調査実施期間	令和6年12月23日～令和7年1月24日まで
調査対象	市内に事業所を有する企業・事業所200社
抽出方法	渋川市が所有する法人情報を基にした無作為抽出
調査方法	郵送による配布、郵送及びインターネット回収
有効回収数	70件（回収率35.0%）（郵送回収45件・インターネット回収25件）

1-3 集計と分析の内容

○属性別の集計において、図表で示す構成比率（％）は、特にことわりがない場合、各属性の総数を母数（n）としています。また、これまでの調査から継続する質問について、比較として示す値の母数もこれに準じます。

○これまでの調査から継続する質問については、本調査結果との比較を行いました。

○図表中で「2024 年度」とあるのは本調査、「2017 年度」「2014 年度」「県調査」「国調査」はそれぞれ以下を示し、本文中ではそれぞれ「本調査」「前回調査」「前々回調査」「県調査」「国調査」とします。各調査の概要を下表に示します。

	本調査	前回調査	前々回調査
調査年度	2024 年度	2017 年度	2014 年度
調査名	男女共同参画に関する市民意識調査・事業所実態調査		男女共同参画に関する市民意識調査
調査対象	市内在住の満 18 歳以上の 2,000 人	市内在住の満 18 歳以上の 男女 2,000 人	市内在住 20 歳以上 70 歳 未満の男女 2,000 人
配布・有効回収数	2,000 件配布 763 件回収 (回収率 38.2%)	2,000 件配布 880 件回収 (回収率 44.0%)	2,000 件配布 704 件回収 (回収率 35.2%)

	県調査	国調査
調査年度	2019 年度	2024 年度
調査名	男女共同参画社会に関する県民意識調査	男女共同参画社会に関する世論調査
調査対象	県内在住の 18 歳以上の 男女個人 2,000 人	全国 18 歳以上の 日本国籍を有する者 5,000 人
調査方法 配布・有効回収数	インターネット配信・回収 2,095 件配信 2,000 件回収	郵送による配布 郵送及びインターネット回収 2,673 件回収 (回収率 53.5%)

1-4 集計結果のみかた

○集計結果は、小数点第二位を四捨五入し、構成比率（％）で小数点第一位まで表示しています。そのため、表示された構成比率の合計が 100.0%にならない場合や、差の値や合計値が、表示された値から算出したものとは異なる場合があります。

○図表及び本文中に示す項目（選択肢）内容は、省略して表示することがあります。

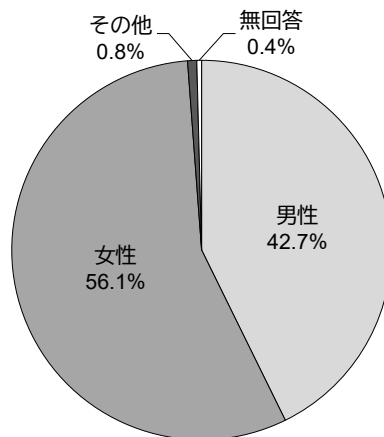
○市民意識調査における属性別の集計において、回答者の年齢「10 歳代」と「20 歳代」は合わせて「18～29 歳」と表示します。

2 市民意識調査結果

回答者の属性

(1) 性別

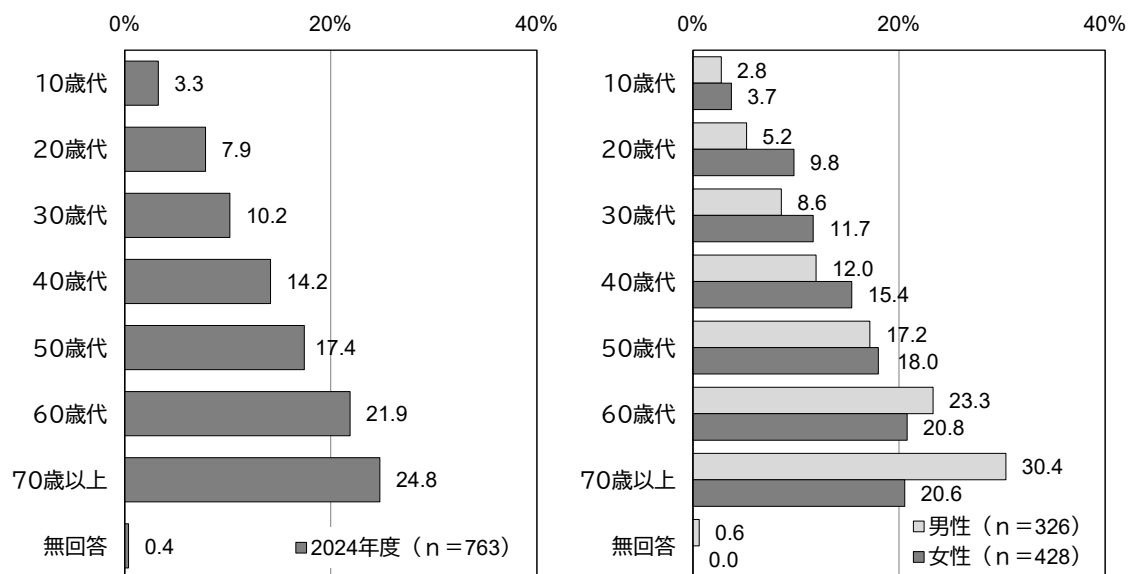
女性（56.1％）が男性（42.7％）より高くなっています。



(2) 年代

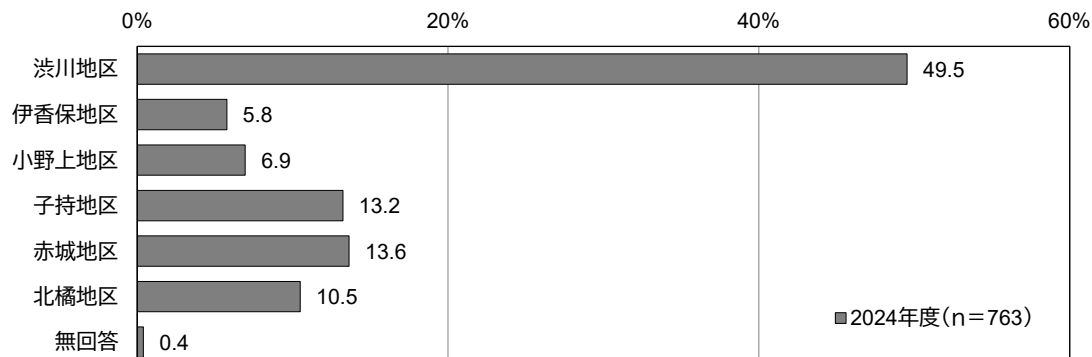
全体では、70 歳以上（24.8％）、60 歳代（21.9％）が2割以上、次いで 50 歳代（17.4％）が約2割となっています。

性別では、男性は 70 歳以上（30.4％）が3割以上で最も高く、女性は 60 歳代（20.8％）、70 歳以上（20.6％）が2割以上で同程度に高くなっています。



(3) 居住地区

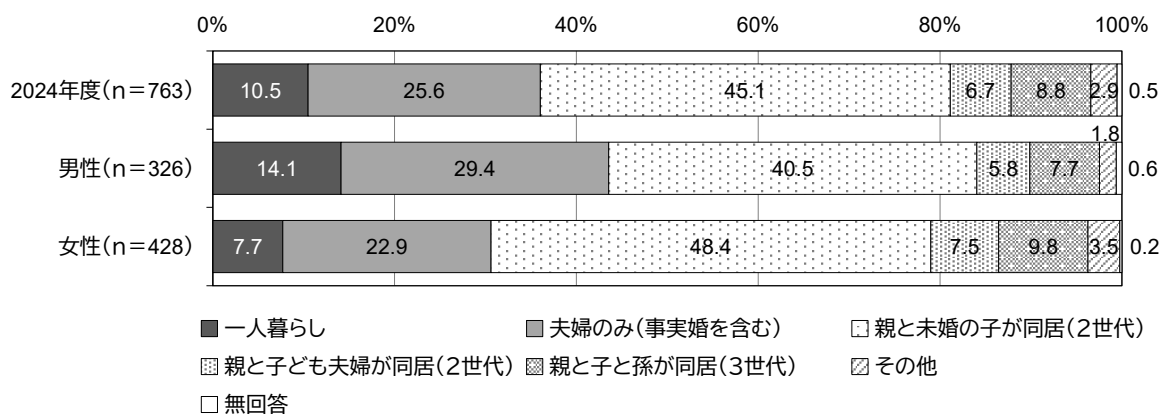
渋川地区（49.5%）が約5割で最も高く、次いで赤城地区（13.6%）、子持地区（13.2%）、北橘地区（10.5%）の3地区が1割以上となっています。



(4) 世帯構成

全体では、「親と未婚の子が同居（2世代）」（45.1%）が4割以上で最も高く、次いで「夫婦のみ（事実婚を含む）」（25.6%）が2割以上となっています。

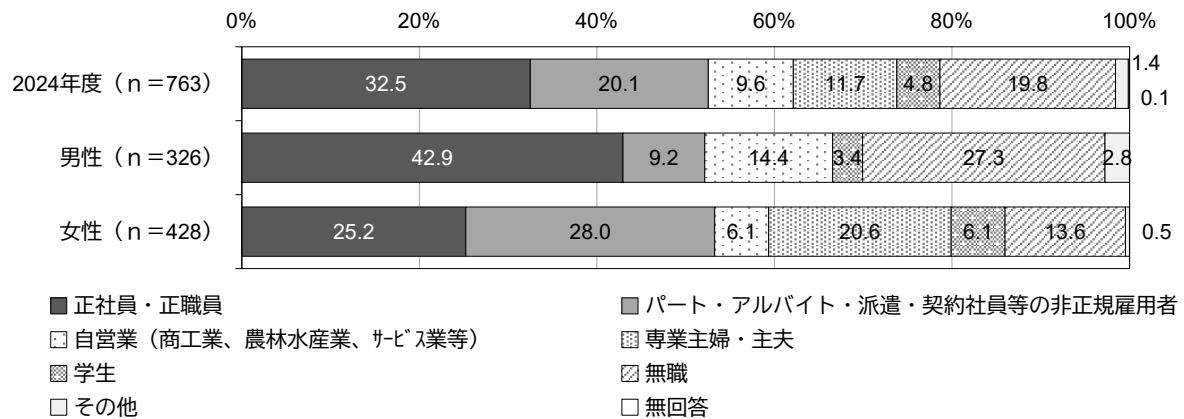
性別では、男女とも「親と未婚の子が同居（2世代）」（男性 40.5%、女性 48.4%）が4割以上で最も高く、次いで「夫婦のみ（事実婚を含む）」（男性 29.4%、女性 22.9%）となっています。



(5) 職業

全体では、「正社員・正職員」(32.5%)が3割以上で最も高く、次いで「パート・アルバイト・派遣・契約社員等の非正規雇用者」(20.1%)、「無職」(19.8%)の2項目が約2割となっています。

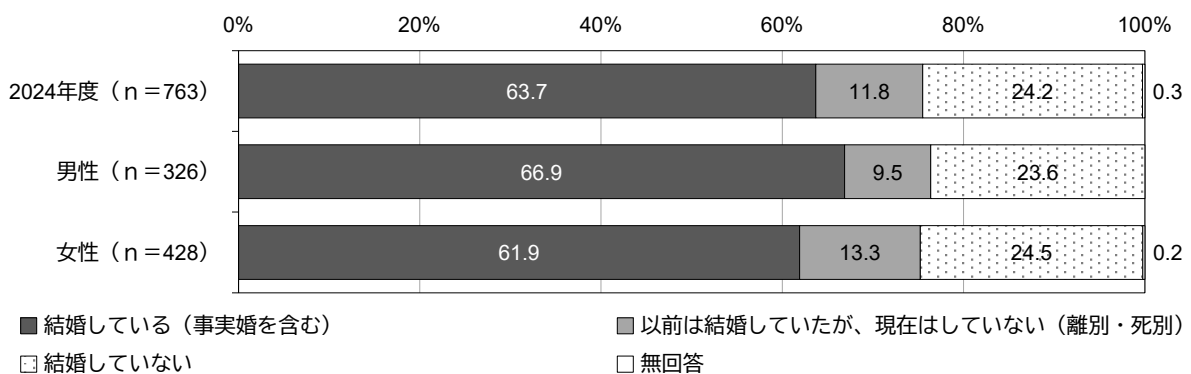
性別では、男性は「正社員・正職員」(42.9%)が4割以上、女性は「パート・アルバイト・派遣・契約社員等の非正規雇用者」(28.0%)が約3割で最も高くなっています。



(6) 結婚の状況

全体では、「結婚している(事実婚を含む)」(63.7%)が6割以上で最も高く、次いで「結婚していない」(24.2%)が2割以上となっています。

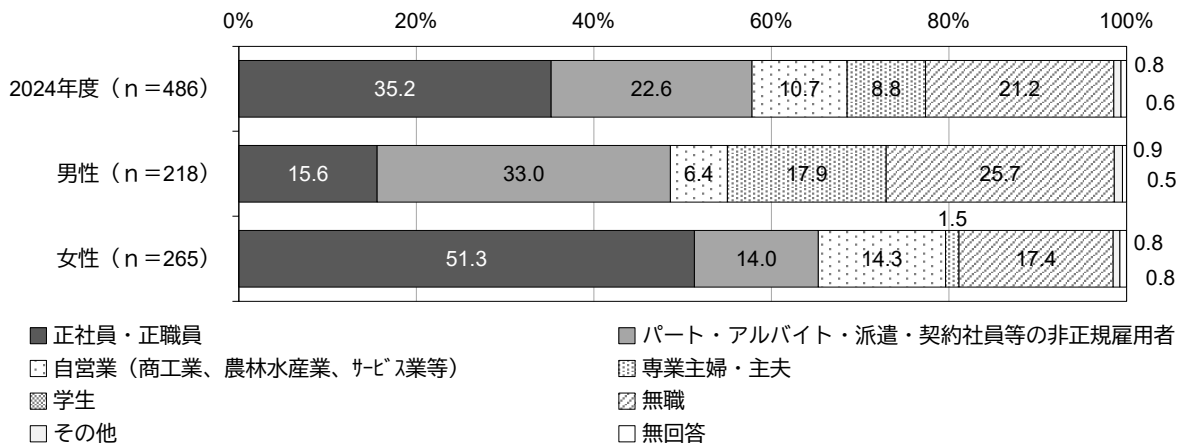
性別による大きな差は見られません。



(7) 配偶者・パートナーの職業

全体では、「正社員・正職員」(35.2%)が3割以上で最も高く、次いで「パート・アルバイト・派遣・契約社員等の非正規雇用者」(22.6%)、「無職」(21.2%)の2項目が2割以上となっています。

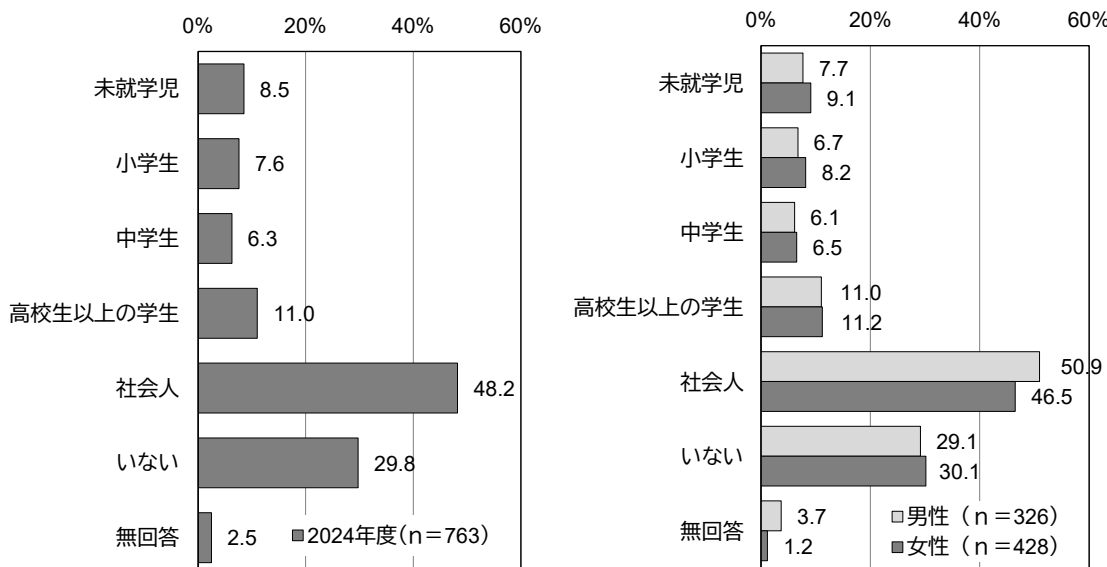
性別では、男性回答者の配偶者・パートナーは「パート・アルバイト・派遣・契約社員等の非正規雇用者」(33.0%)、女性回答者の配偶者・パートナーは「正社員・正職員」(51.3%)が5割以上で最も高くなっています。



(8) 子どもの状況（あてはまるもの全てに○）

全体では、「社会人」(48.2%)が約5割で最も高く、次いで「いない」(29.8%)が約3割となっています。

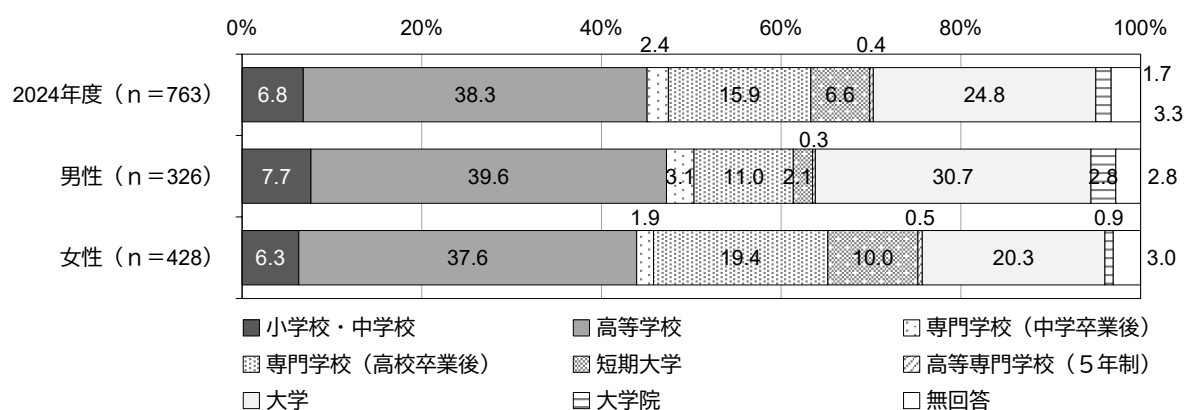
性別による大きな差は見られません。



(9) 最終学歴

全体では、「高等学校」(38.3%)が約4割で最も高く、次いで「大学」(24.8%)が2割以上となっています。

性別では、男女とも「高等学校」(男性 39.6%、女性 37.6%)が約4割で最も高く、次いで男性は「大学」(30.7%)が3割以上、女性は「大学」(20.3%)、「専門学校(高校卒業後)」(19.4%)の2項目が約2割で同程度に高くなっています。



1 各分野における男女の地位の平等感について

問1 あなたは、次の分野で男女の地位が平等になっていると思いますか。あなたの考えに最も近いものに○をつけてください。(それぞれ1つに○)

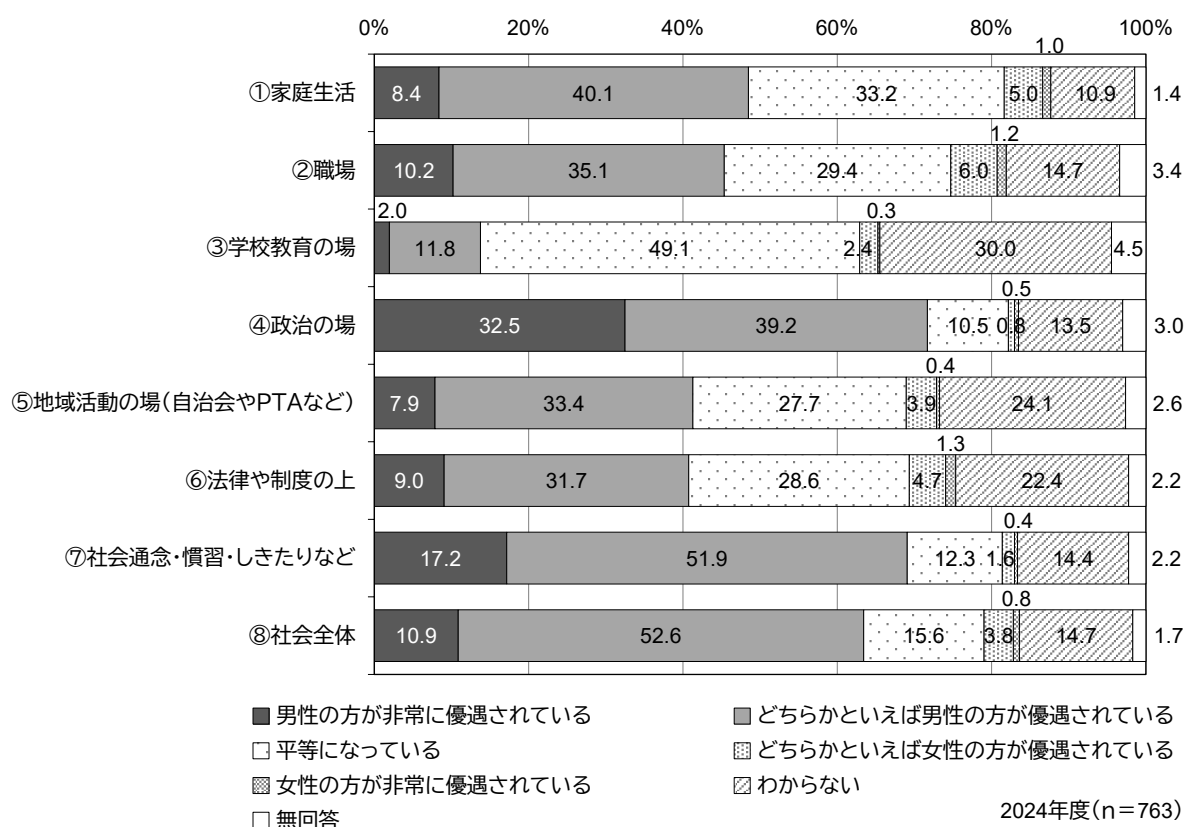
◆『男性優遇』は「政治の場」「社会通念・慣習・しきたり」が約7割、次いで「社会全体」が6割以上で高い

◆『女性優遇』はいずれも1割未満、『平等』は「学校教育の場」が約5割で最も高い

全体では、「③学校教育の場」を除き「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が最も高く、「③学校教育の場」は「平等になっている」(49.1%) が約5割で最も高くなっています。

「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計値『男性優遇』は「④政治の場」(71.7%)、「⑦社会通念・慣習・しきたりなど」(69.1%) が約7割、次いで「⑧社会全体」(63.5%) が6割以上となっています。

一方、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」「女性の方が非常に優遇されている」の合計値『女性優遇』はいずれも1割未満となっています。



*前回調査は「男性が優遇されている」「どちらかといえば男性が優遇されている」「平等である」「どちらかといえば女性が優遇されている」「女性が優遇されている」「どちらともいえない」「わからない」の7選択肢で設定

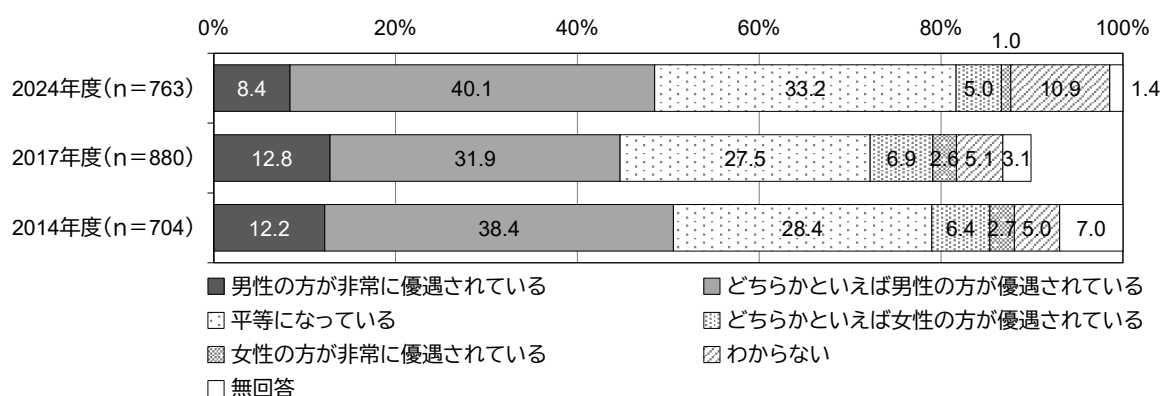
①家庭生活

◆「どちらかといえば男性の方が優遇」が4割以上で最も高く、合計値『男性優遇』は約5割で過去2回の調査と同程度

全体では、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」（40.1％）が4割以上で最も高く、次いで「平等になっている」（33.2％）が3割以上となっています。

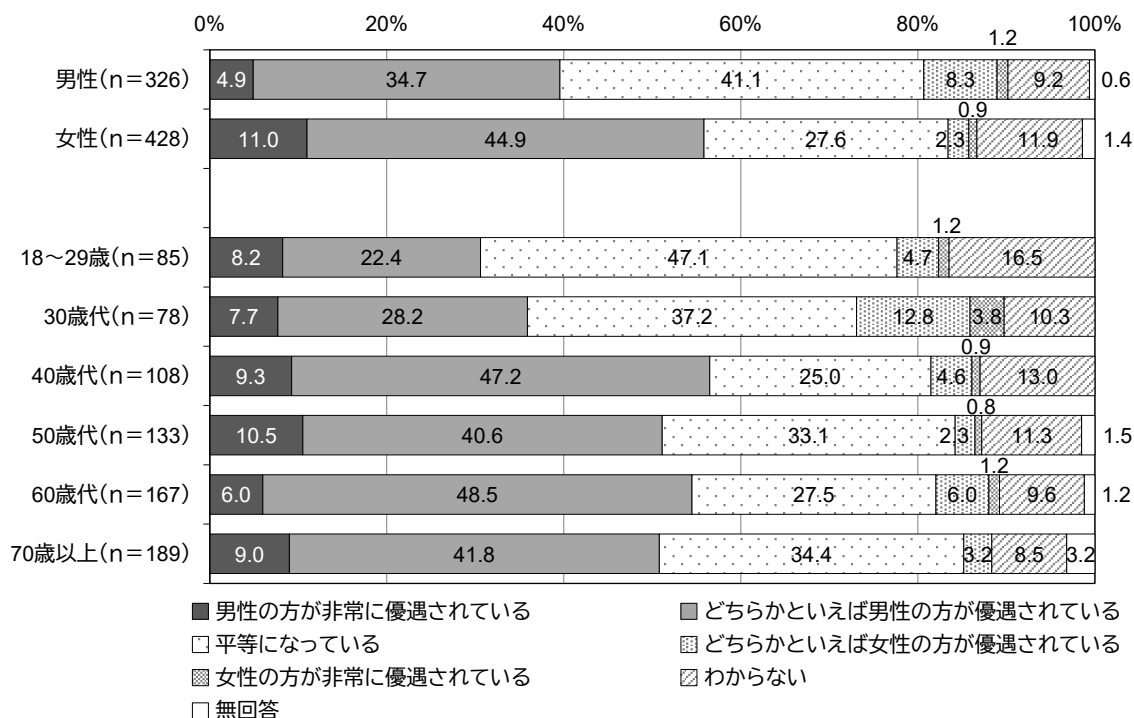
合計値『男性優遇』（48.5％）は約5割となっています。

過去2回の調査と比較すると、『男性優遇』は前回（44.7％）、前々回（50.6％）と同程度で大きな変化は見られません。

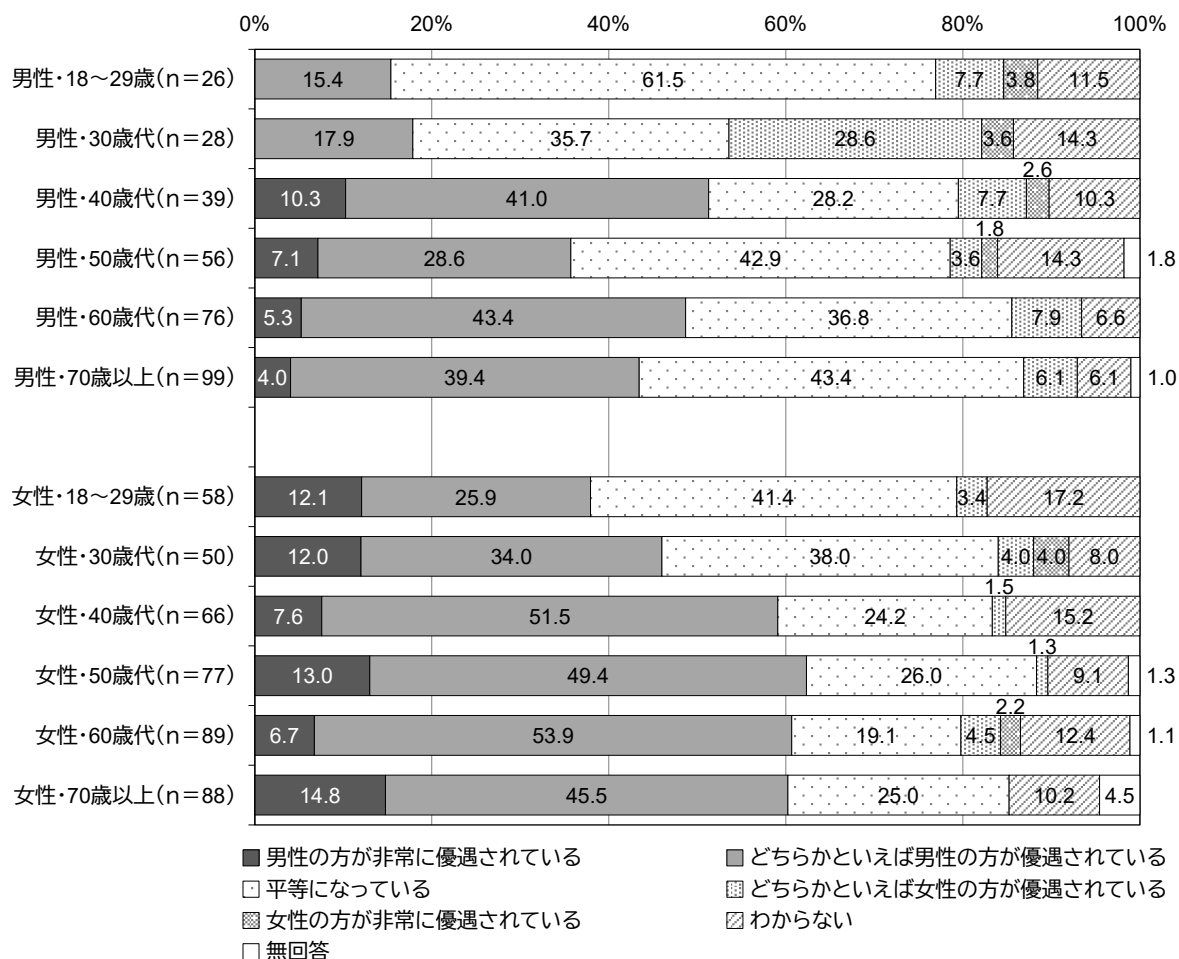


性別では、男性は「平等になっている」（41.1％）、女性は「どちらかといえば男性の方が優遇されている」（44.9％）がそれぞれ4割以上で最も高くなっています。

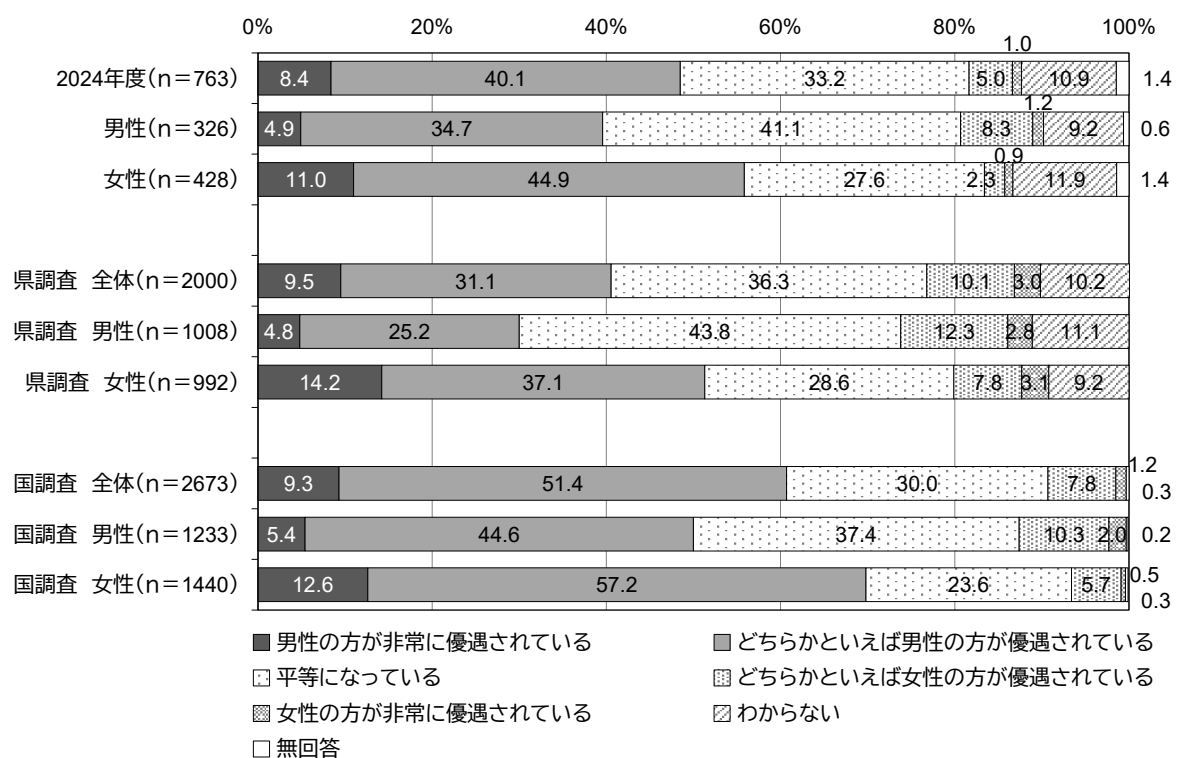
年代別では、30歳代以下は「平等になっている」（18～29歳 47.1％、30歳代 37.2％）、40歳代以上はいずれの年代も「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が最も高くなっています。



性別×年代別では、男性は、30歳代以下と50歳代、70歳以上は「平等になっている」、40歳代と60歳代は「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が最も高くなっています。また、男性18～29歳、30歳代は「男性の方が非常に優遇されている」の回答が見られません。女性は、30歳代以下は「平等になっている」（18～29歳41.4%、30歳代38.0%）が最も高くなっています。



県や国の調査と比較すると、『男性優遇』（男性 39.6%、女性 55.9%）は、男女とも県調査（男性 30.0%、女性 51.3%）より高く、国調査（男性 50.0%、69.8%）より低くなっています。



*国調査は「わからない」を除く5選択肢で設定（以下⑧まで同じ）

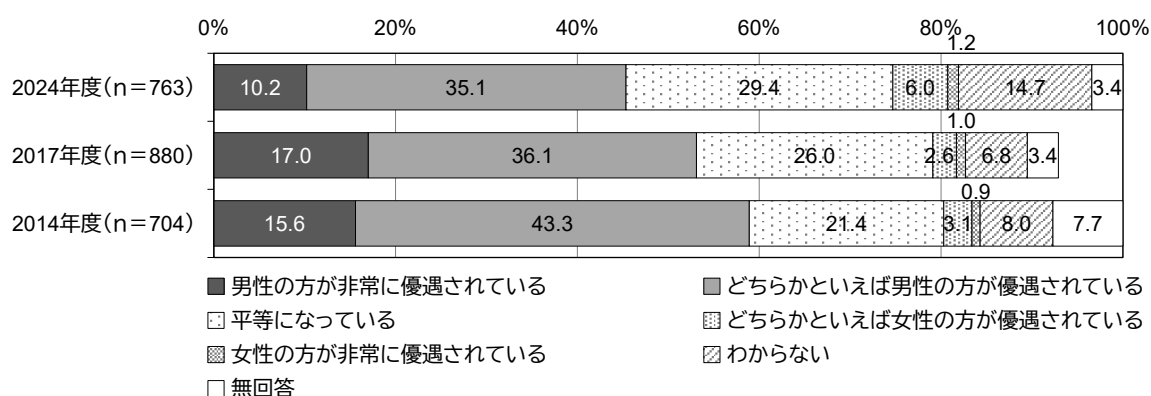
②職場

◆「どちらかといえば男性の方が優遇」が3割以上で最も高く、合計値『男性優遇』は4割以上で過去2回の調査より低くなる傾向

全体では、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」(35.1%)が3割以上で最も高く、次いで「平等になっている」(29.4%)が約3割となっています。

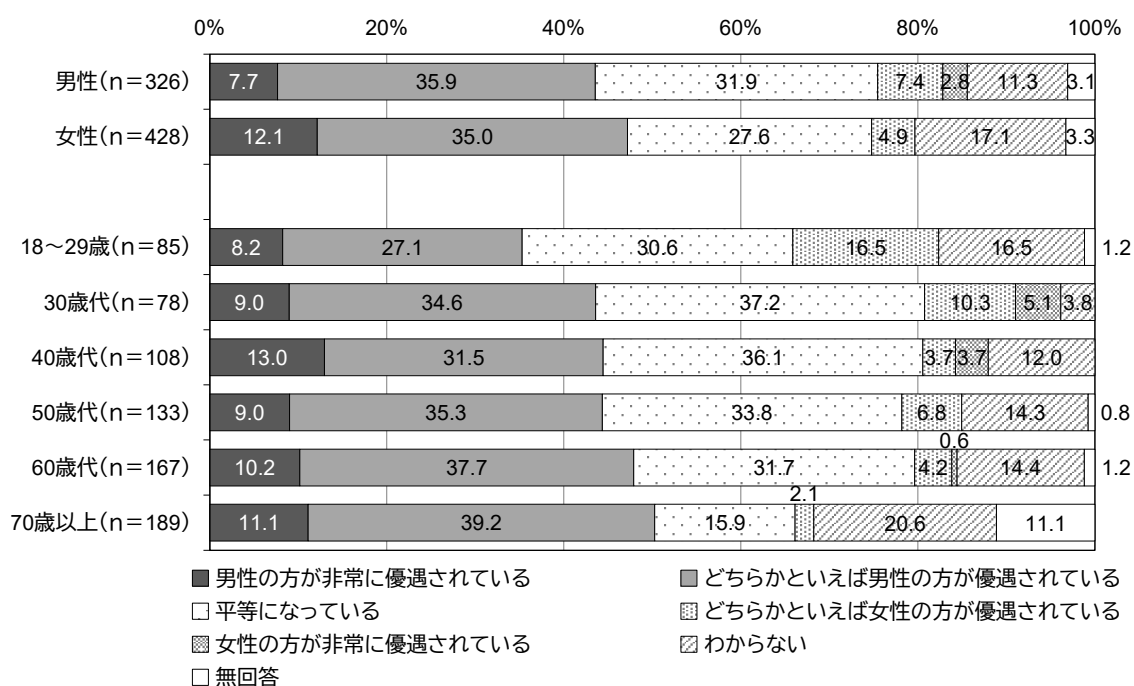
合計値『男性優遇』(45.3%)は4割以上となっています。

過去2回の調査と比較すると、『男性優遇』は前回(53.1%)や前々回(58.9%)より低くなっています。

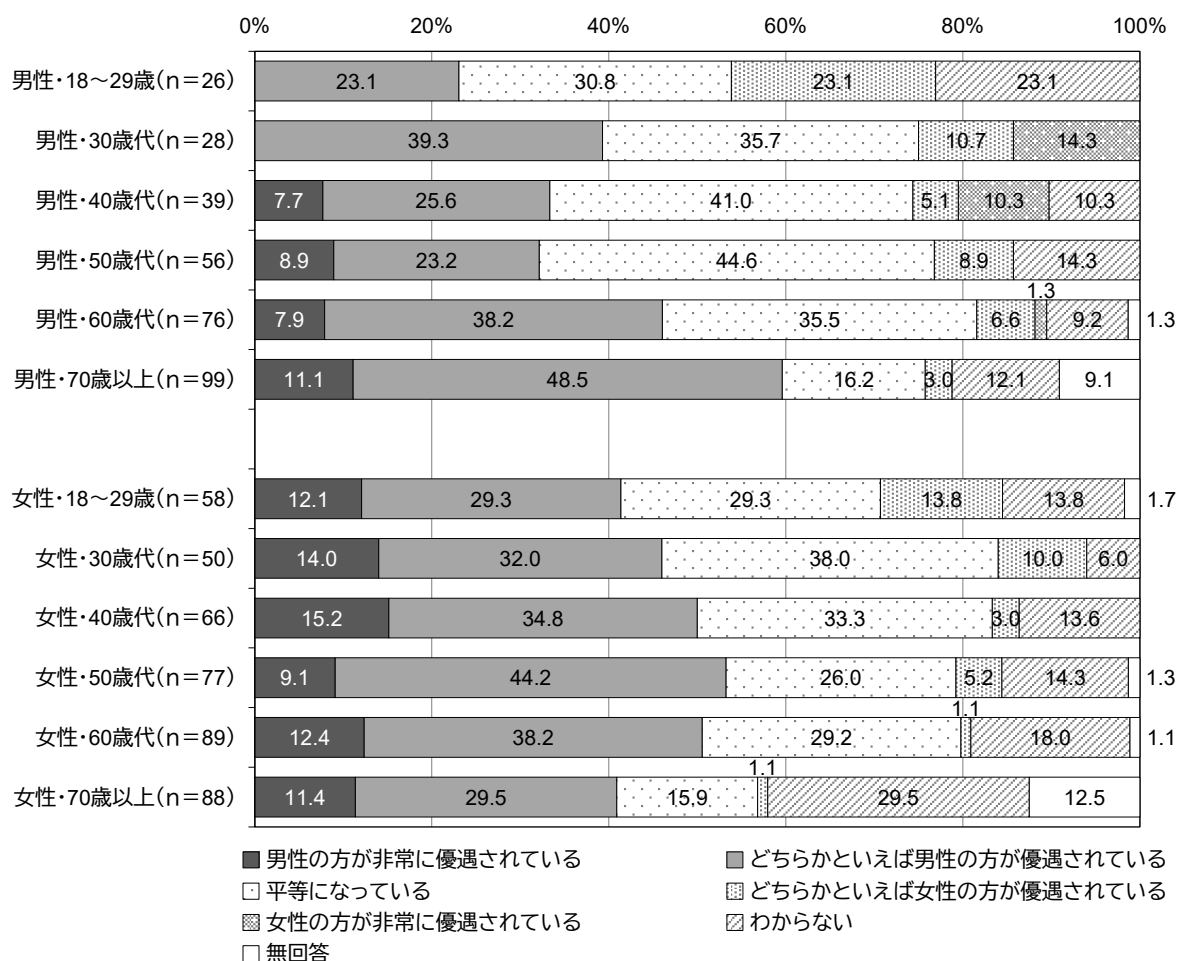


性別では、男女とも「どちらかといえば男性の方が優遇されている」(男性 35.9%、女性 35.0%)が3割以上、次いで「平等になっている」(男性 31.9%、女性 27.6%)が約3割となっています。

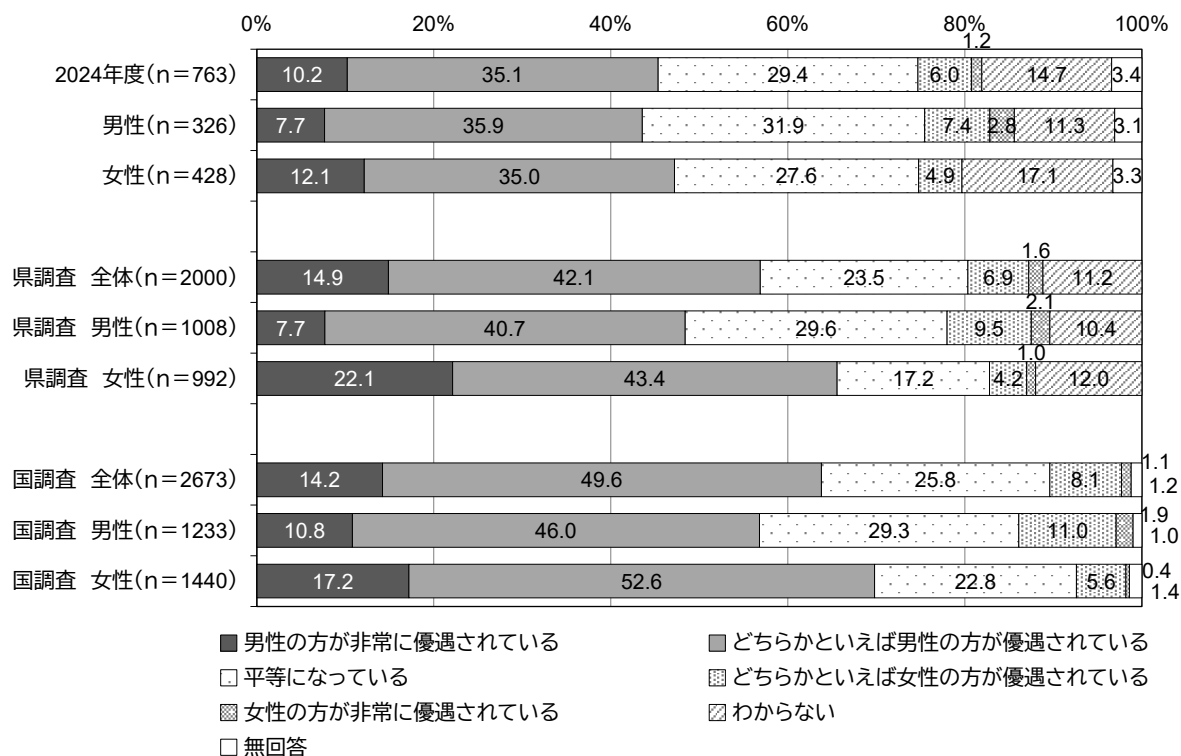
年代別では、40歳代以下は「平等になっている」、50歳代以上は「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が最も高くなっています。



性別×年代別では、男性は、18～29歳と40歳代、50歳代は「平等になっている」、それ以外は「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が最も高くなっています。女性は70歳以上を除き「どちらかといえば男性の方が優遇されている」「平等になっている」のいずれかが最も高く、70歳以上は「わからない」(29.5%)が「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と同値で最も高くなっています。



県や国の調査と比較すると、『男性優遇』（男性 43.6%、女性 47.1%）は、男女とも県調査（男性 48.4%、女性 65.5%）や国調査（男性 56.8%、69.8%）より低くなっています。



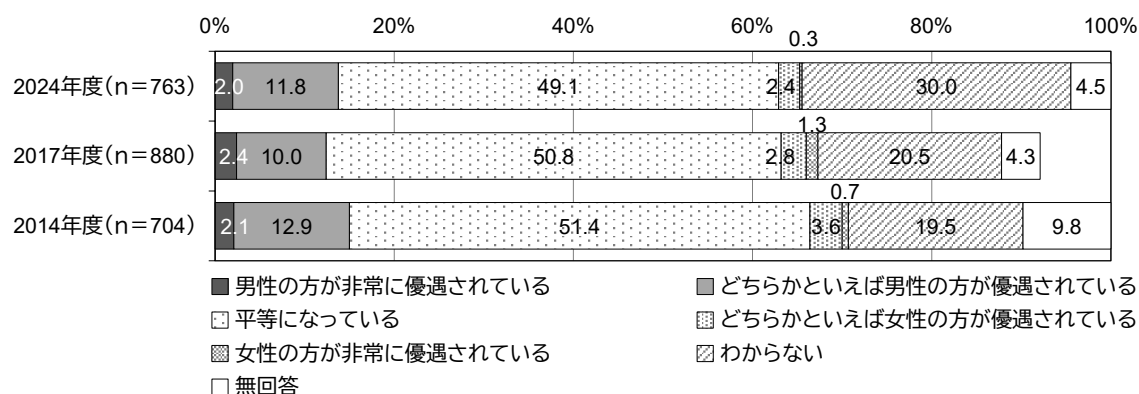
③学校教育の場

◆「平等」が約5割で最も高く、合計値『男性優遇』は1割以上で過去2回の調査と同程度

全体では、「平等になっている」(49.1%)が約5割で最も高く、次いで「わからない」(30.0%)が3割となっています。

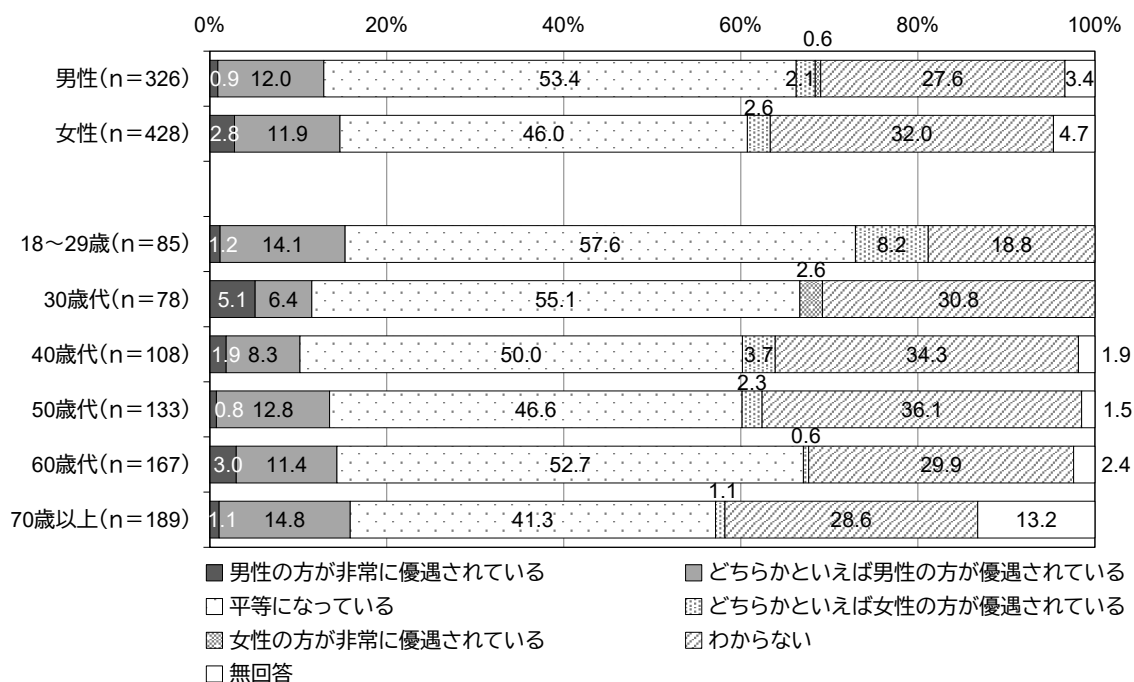
合計値『男性優遇』(13.8%)は1割以上となっています。

過去2回の調査と比較すると、『男性優遇』は前回(12.4%)、前々回(15.0%)と同程度で大きな変化は見られません。

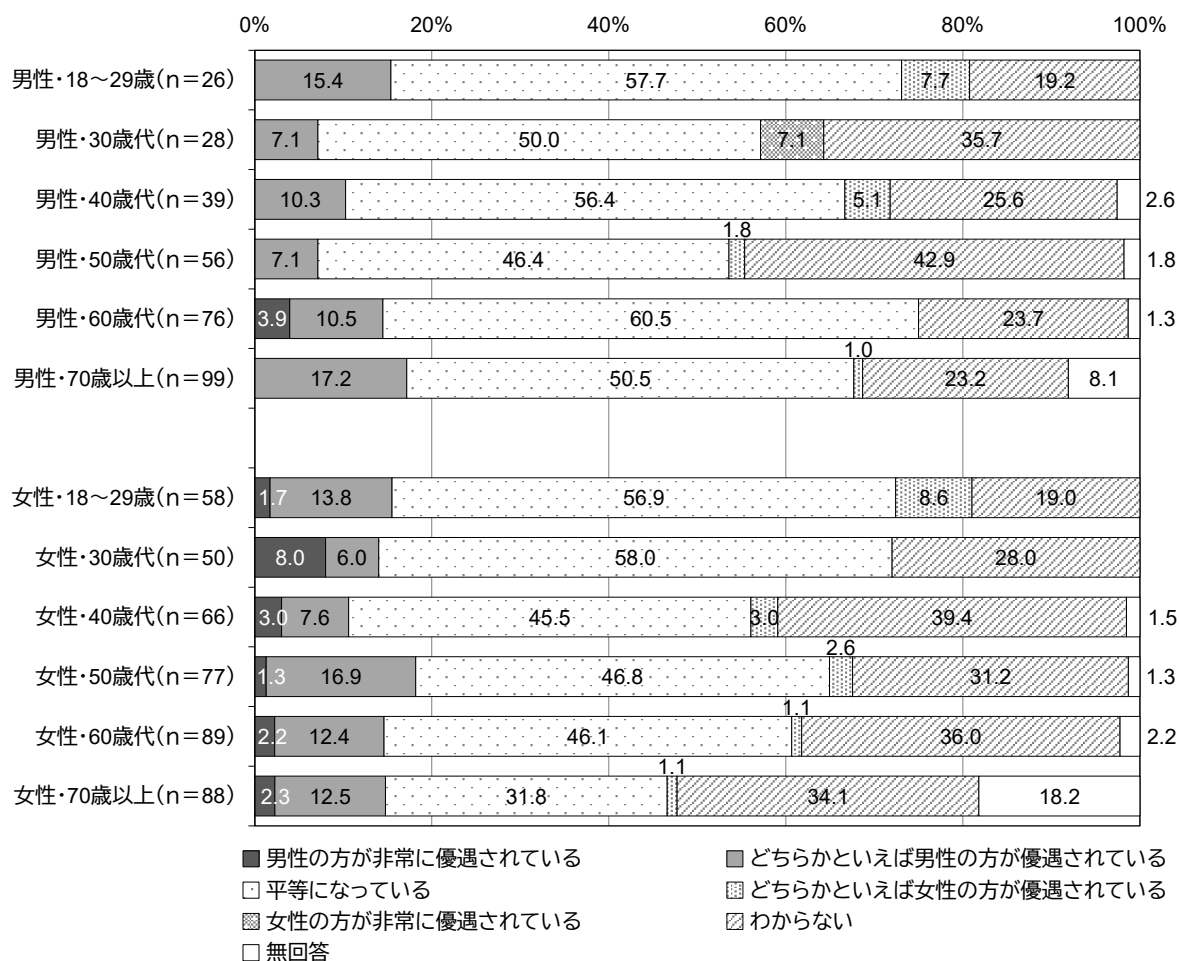


性別では、男女とも「平等になっている」(男性 53.4%、女性 46.0%)が約5割、次いで「わからない」(男性 27.6%、女性 32.0%)が約3割となっています。

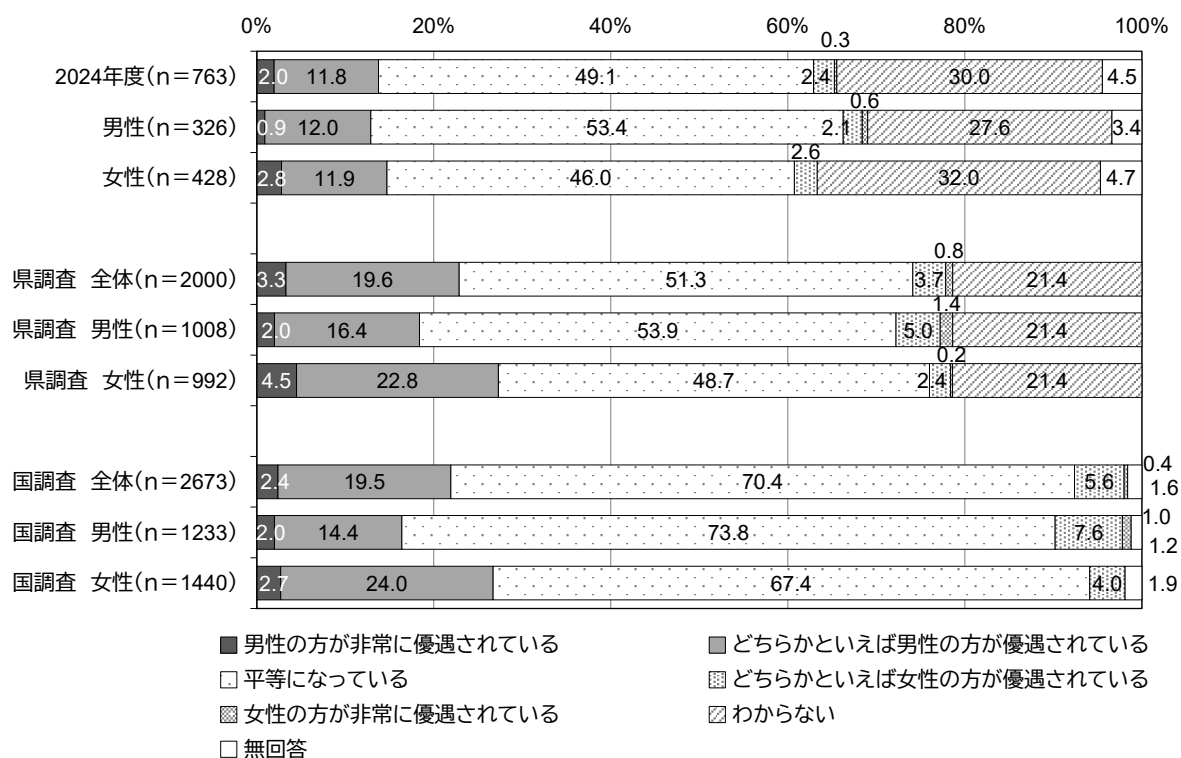
年代別では、いずれの年代も「平等になっている」が最も高く、次いで「わからない」が高くなっています。



性別×年代別では、女性 70 歳以上を除き、男女ともいずれの年代も「平等になっている」、女性 70 歳以上は「わからない」(34.1%) が最も高くなっています。



県や国の調査と比較すると、『男性優遇』（男性 12.9%、女性 14.7%）は、男女とも県調査（男性 18.4%、女性 27.3%）や国調査（男性 16.4%、26.7%）より低くなっています。



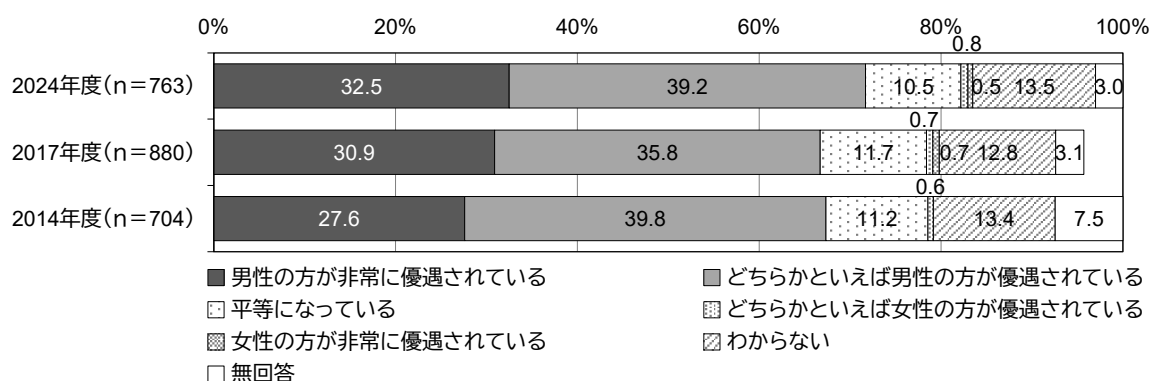
④政治の場

◆「どちらかといえば男性の方が優遇」が約4割で最も高く、合計値『男性優遇』は7割以上で過去2回の調査より高い

全体では、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」(39.2%)が約4割で最も高く、次いで「男性の方が非常に優遇されている」(32.5%)が3割以上となっています。

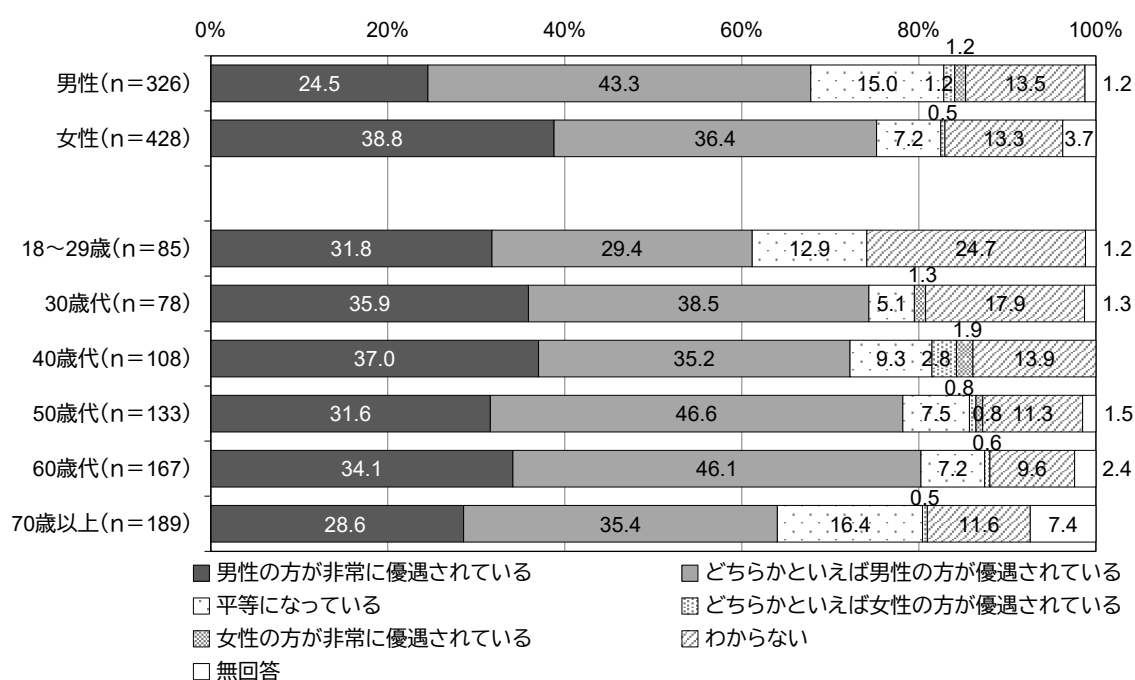
合計値『男性優遇』(71.7%)は7割以上となっています。

過去2回の調査と比較すると、『男性優遇』は前回(66.7%)や前々回(67.4%)より高くなっています。

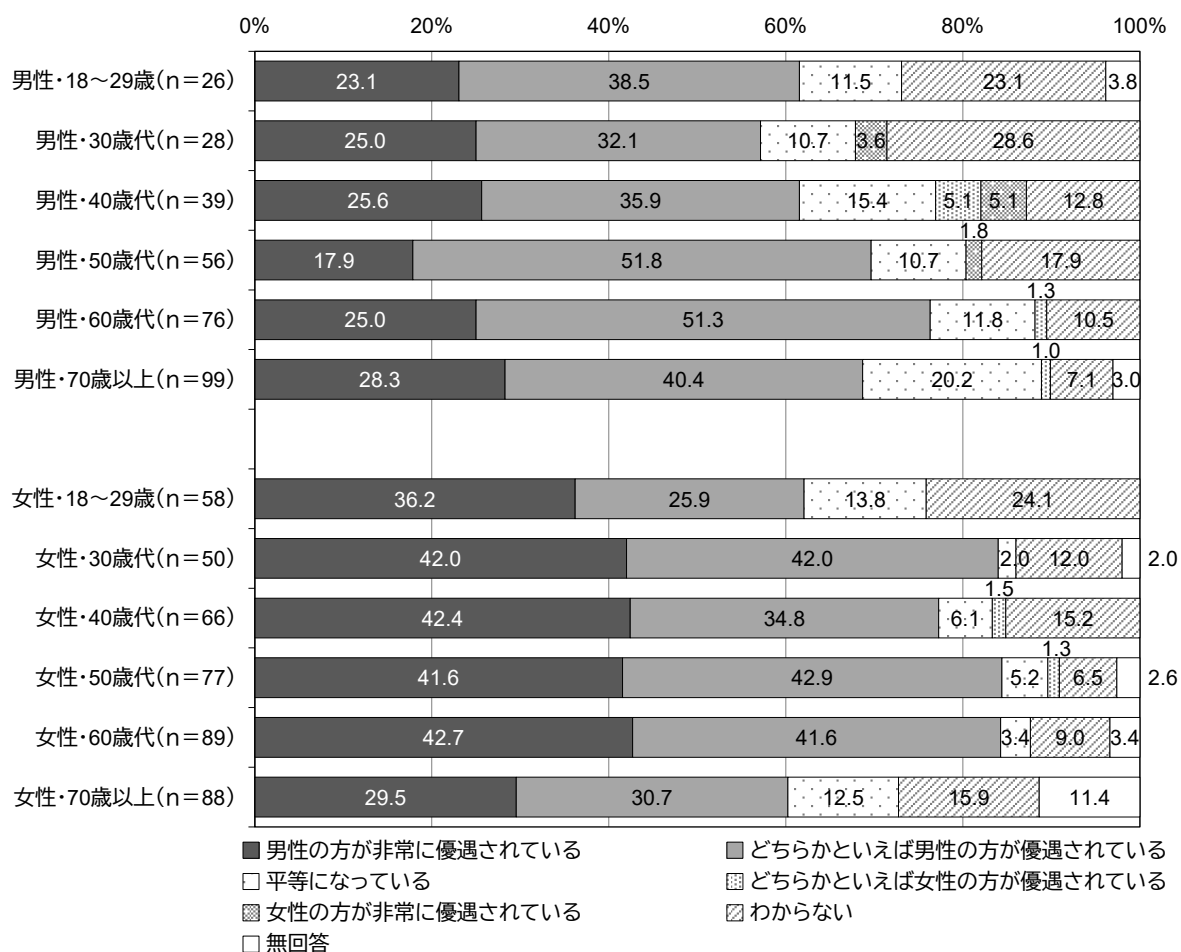


性別では、男性は「どちらかといえば男性の方が優遇されている」(43.3%)が4割以上で最も高く、女性は「男性の方が非常に優遇されている」(38.8%)、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」(36.4%)が約4割で同程度に高くなっています。

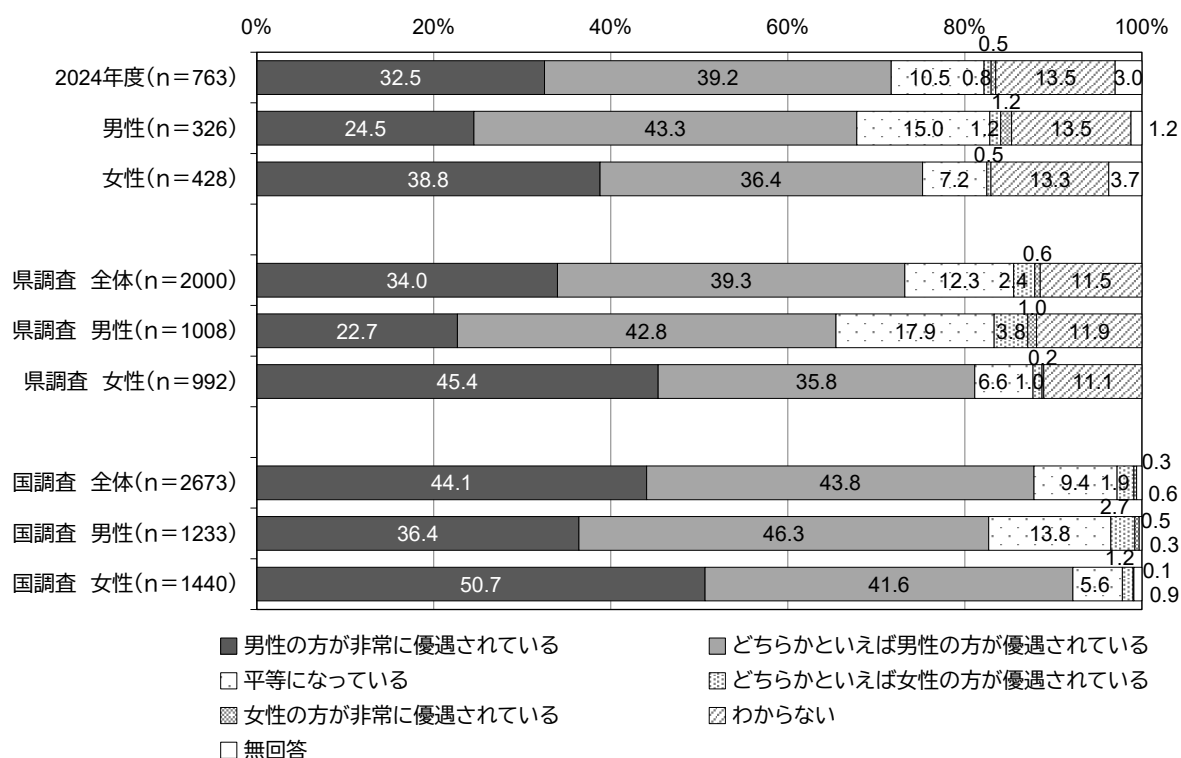
年代別では、18～29歳、40歳代を除き「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が最も高くなっています。18～29歳、40歳代は「男性の方が非常に優遇されている」(18～29歳31.8%、40歳代37.0%)が最も高くなっています。



性別×年代別では、男性はいずれの年代も「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が最も高くなっています。女性は18～29歳、40歳代を除き「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が同程度に高く、18～29歳、40歳代は「男性の方が非常に優遇されている」（18～29歳36.2%、40歳代42.4%）が最も高くなっています。



県や国の調査と比較すると、『男性優遇』は、男女とも（男性 67.8%、女性 75.2%）、県調査（男性 65.5%、女性 81.2%）と同程度で、国調査（男性 82.7%、92.3%）より低くなっています。



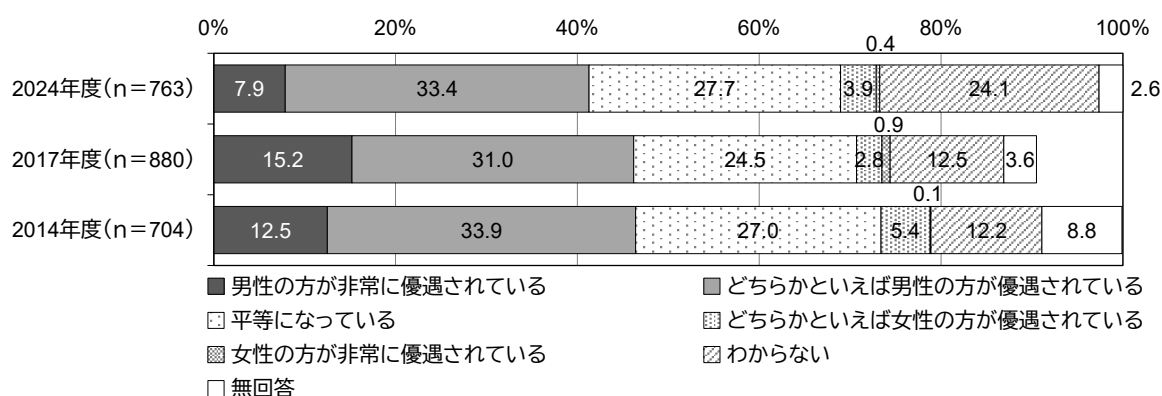
⑤地域活動の場（自治会やPTAなど）

◆「どちらかといえば男性の方が優遇」が3割以上で最も高く、合計値『男性優遇』は4割以上で過去2回の調査より若干低い

全体では、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」（33.4%）が3割以上で最も高く、次いで「平等になっている」（27.7%）が約3割となっています。

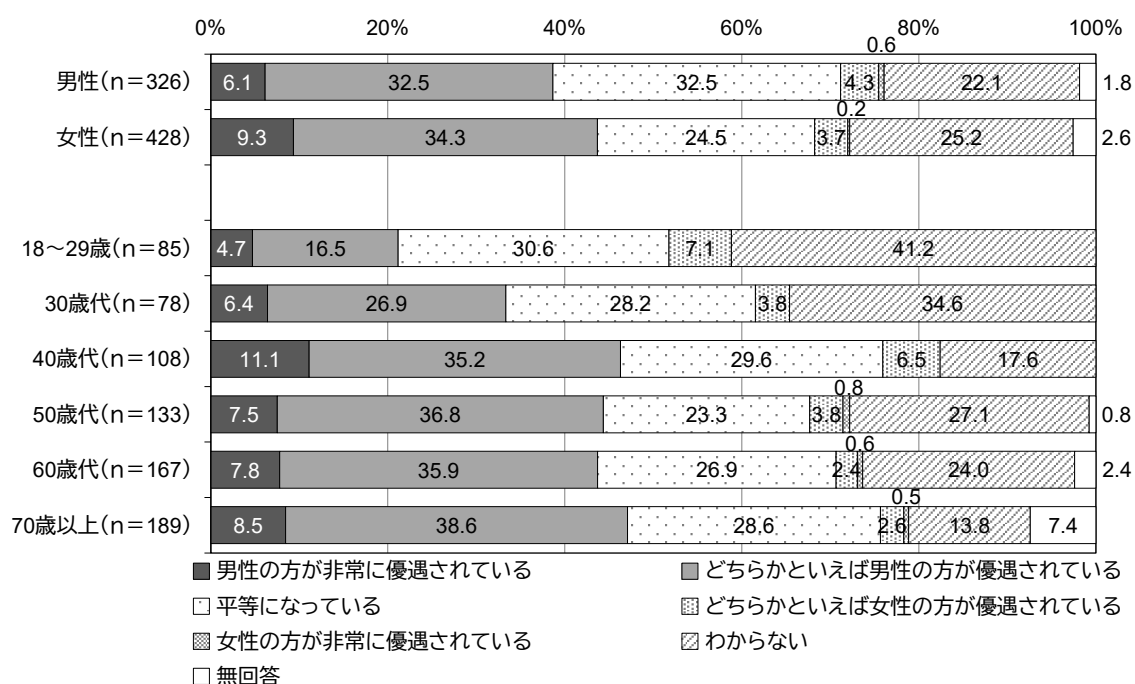
合計値『男性優遇』（41.3%）は4割以上となっています。

過去2回の調査と比較すると、『男性優遇』は前回（46.2%）や前々回（46.4%）より若干低くなっています。

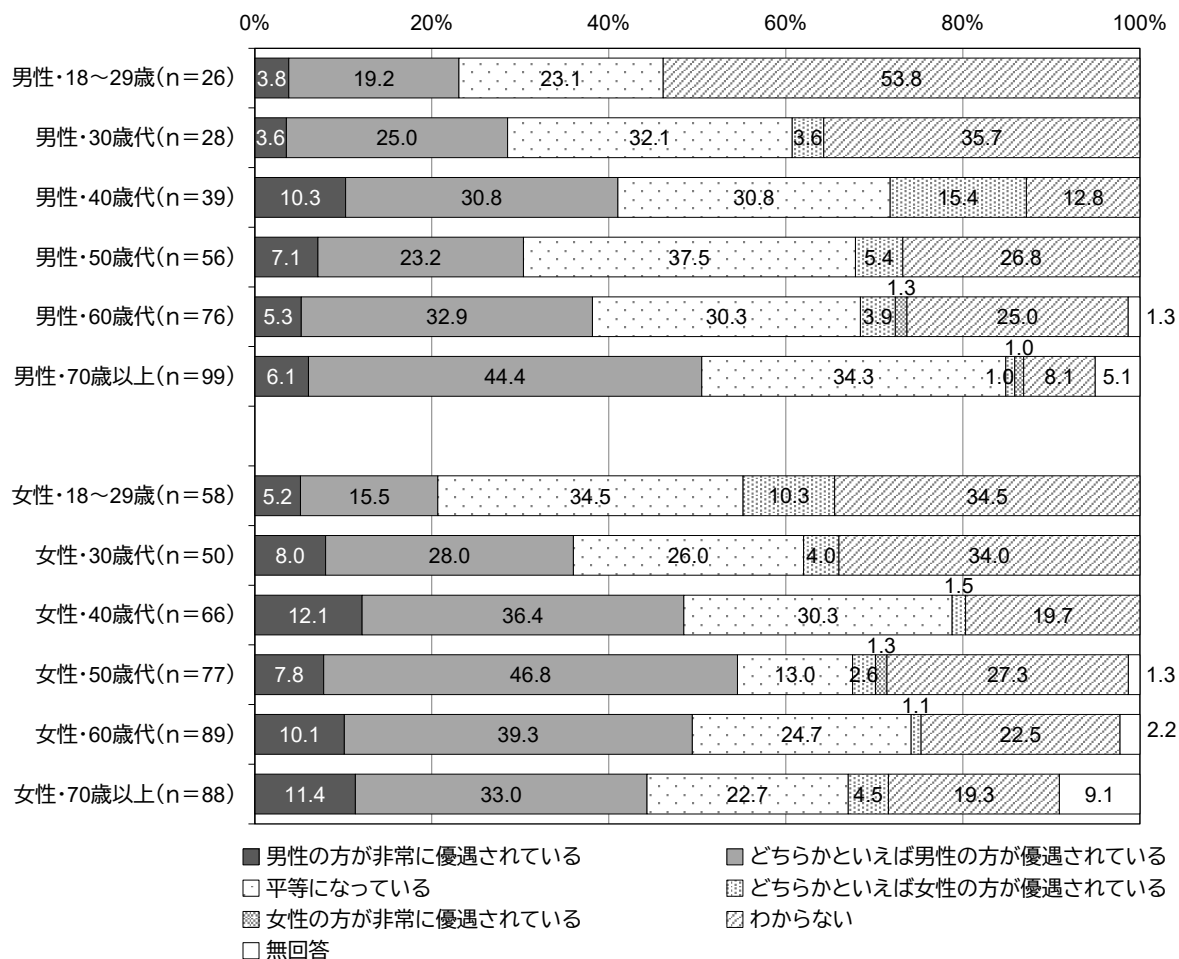


性別では、男性は「どちらかといえば男性の方が優遇されている」「平等になっている」が同値（32.5%）で3割以上、女性は「どちらかといえば男性の方が優遇されている」（34.3%）が3割以上で最も高くなっています。次いで女性は「わからない」（25.2%）、「平等になっている」（24.5%）が2割以上で同程度に高くなっています。

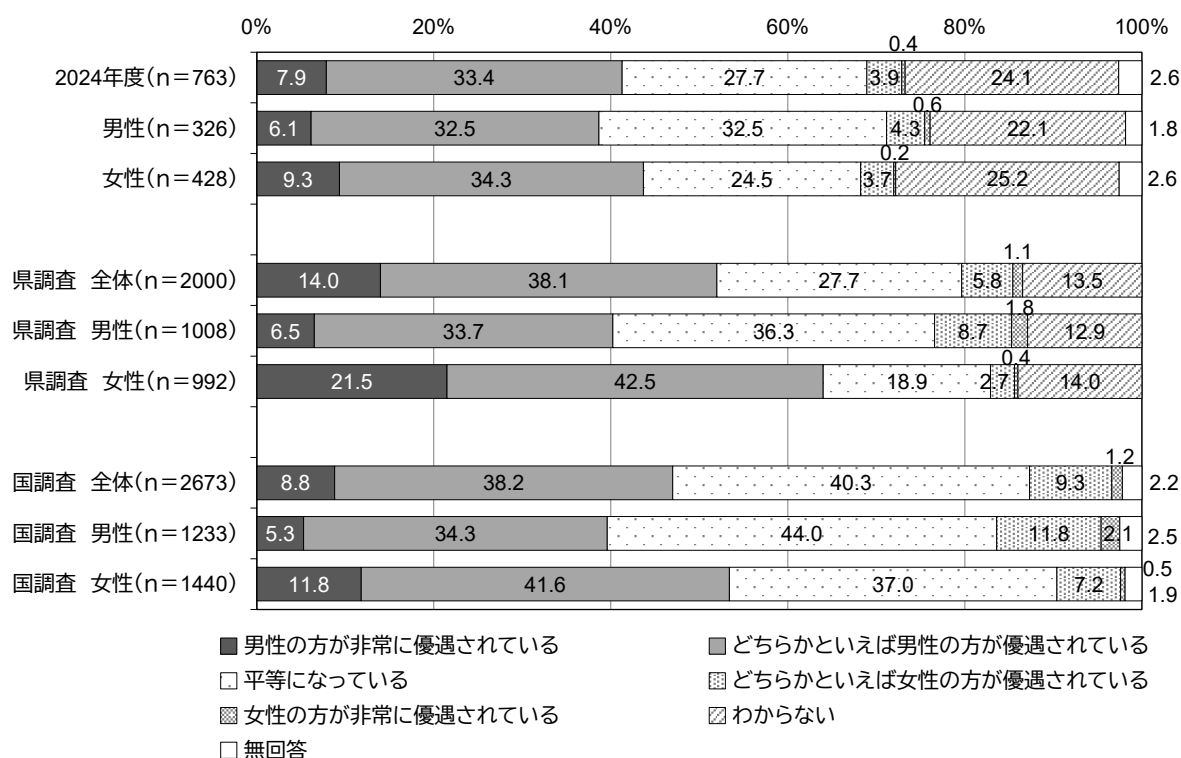
年代別では、30歳代以下は「わからない」（18～29歳41.2%、30歳代34.6%）、40歳以上は「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が最も高くなっています。



性別×年代別では、男女とも 30 歳代以下は「わからない」（女性 18～29 歳は「平等になっている」と同値で 34.5%）、40 歳代以上は男性 50 歳代を除き「どちらかといえば男性の方が優遇されている」（男性 40 歳代は「平等になっている」と同値で 30.8%）、男性 50 歳代は「平等になっている」（37.5%）が最も高くなっています。



県や国の調査と比較すると、『男性優遇』は、男性（38.6%）では県調査（40.2%）や国調査（39.6%）と同程度、女性（43.6%）では県調査（64.0%）や国調査（53.4%）より低くなっています。



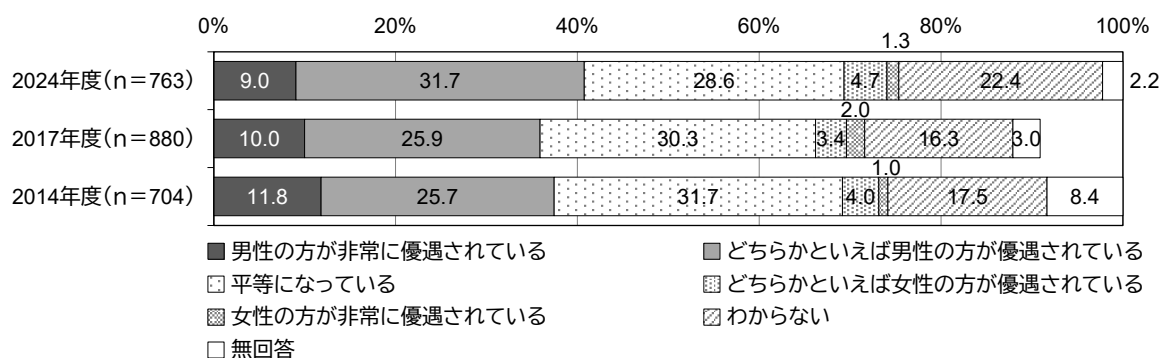
⑥法律や制度の上

◆「どちらかといえば男性の方が優遇」が3割以上で最も高く、合計値『男性優遇』は4割以上で過去2回の調査より若干高い

全体では、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」(31.7%)が3割以上で最も高く、次いで「平等になっている」(28.6%)が約3割となっています。

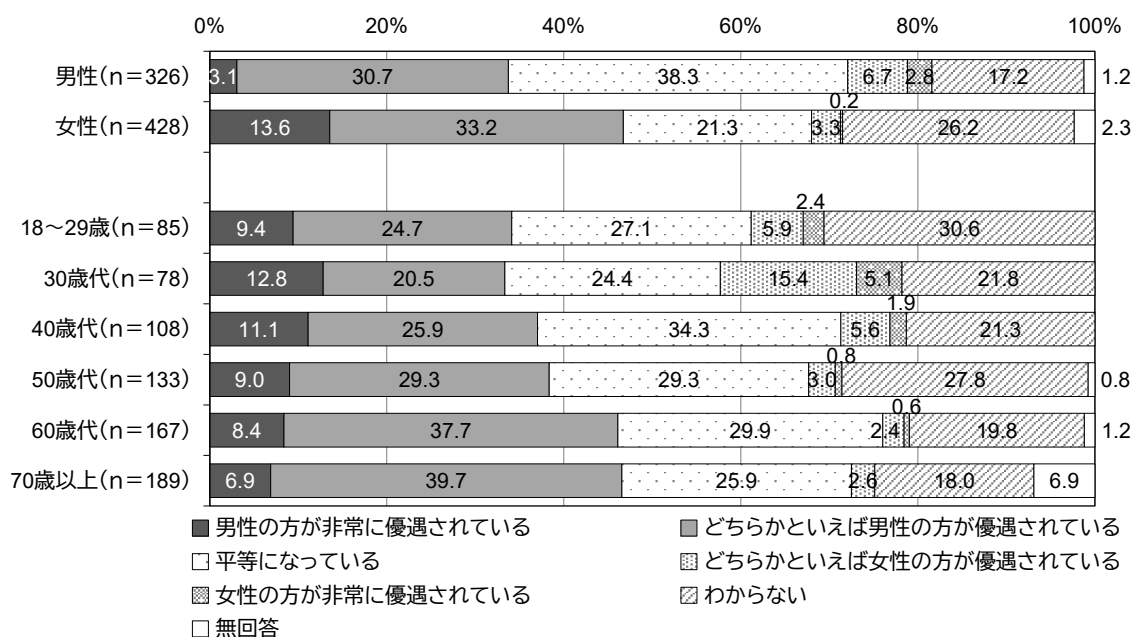
合計値『男性優遇』(40.7%)は4割以上となっています。

過去2回の調査と比較すると、『男性優遇』は前回(35.9%)や前々回(37.5%)より若干高くなっています。

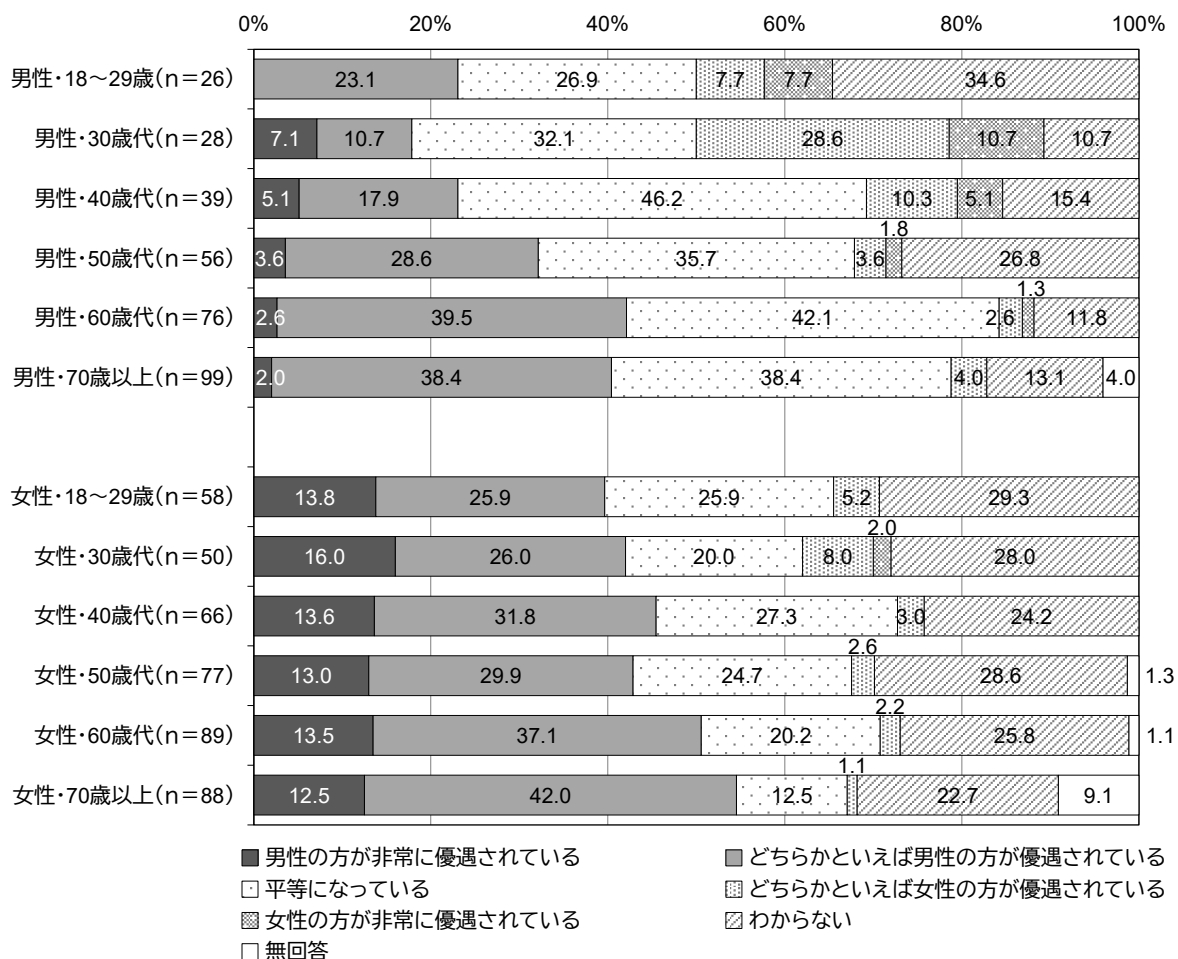


性別では、男性は「平等になっている」(38.3%)が約4割、女性は「どちらかといえば男性の方が優遇されている」(33.2%)が3割以上で最も高く、次いで男性は「どちらかといえば男性の方が優遇されている」(30.7%)が3割以上、女性は「わからない」(26.2%)、「平等になっている」(21.3%)が2割以上となっています。

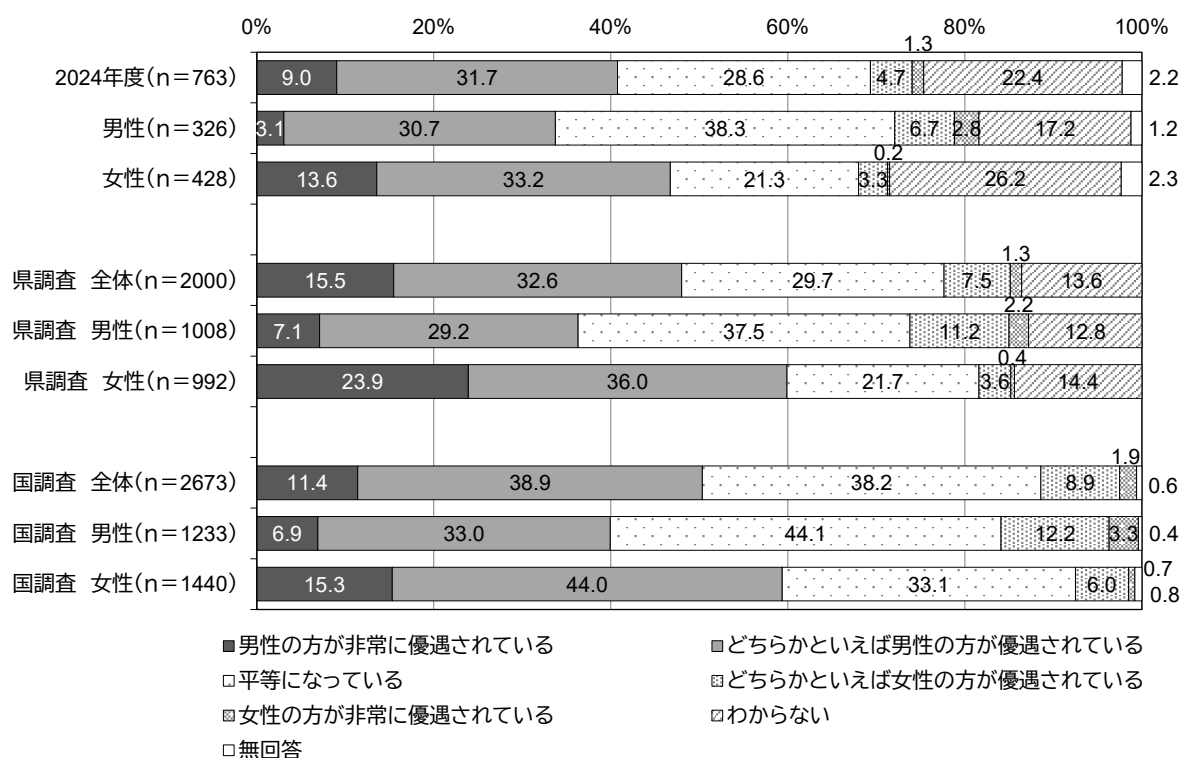
年代別では、18～29歳は「わからない」(30.6%)、30～50歳代は「平等になっている」(50歳代は「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と同値で29.3%)、60歳代以上は「どちらかといえば男性の方が優遇されている」(60歳代37.7%、70歳以上39.7%)がそれぞれ最も高くなっています。



性別×年代別では、男性は18～29歳を除き「平等になっている」（70歳代は「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と同値で38.4%）、18～29歳は「わからない」（34.6%）が最も高くなっています。女性は、30歳代以下では「わからない」（18～29歳29.3%、30歳代28.0%）、40歳代以上は「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が最も高くなっています。



県や国の調査と比較すると、『男性優遇』は、男性（33.8％）では県調査（36.3％）や国調査（39.9％）より若干低く、女性（46.8％）では県調査（59.9％）や国調査（59.3％）より低くなっています。



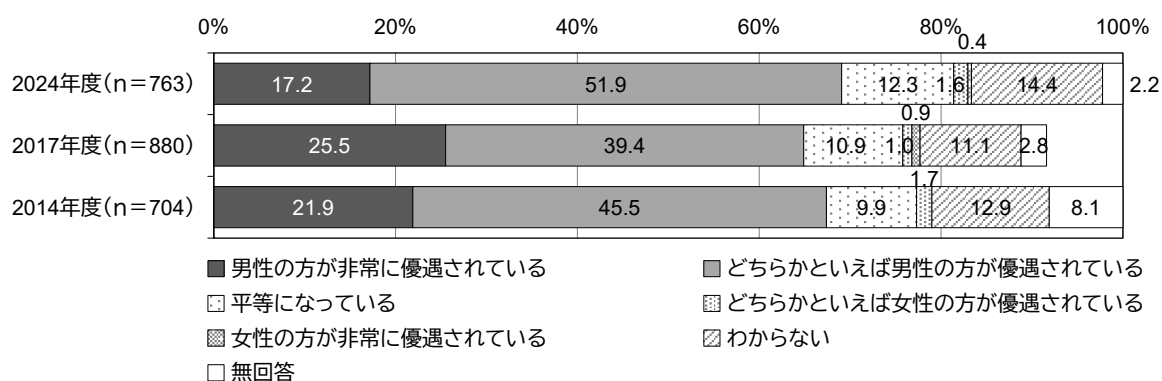
⑦社会通念・慣習・しきたりなど

◆「どちらかといえば男性の方が優遇」が5割以上で最も高く、合計値『男性優遇』は約7割で過去2回の調査と同程度

全体では、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」(51.9%)が5割以上で最も高く、次いで「男性の方が非常に優遇されている」(17.2%)が約2割となっています。

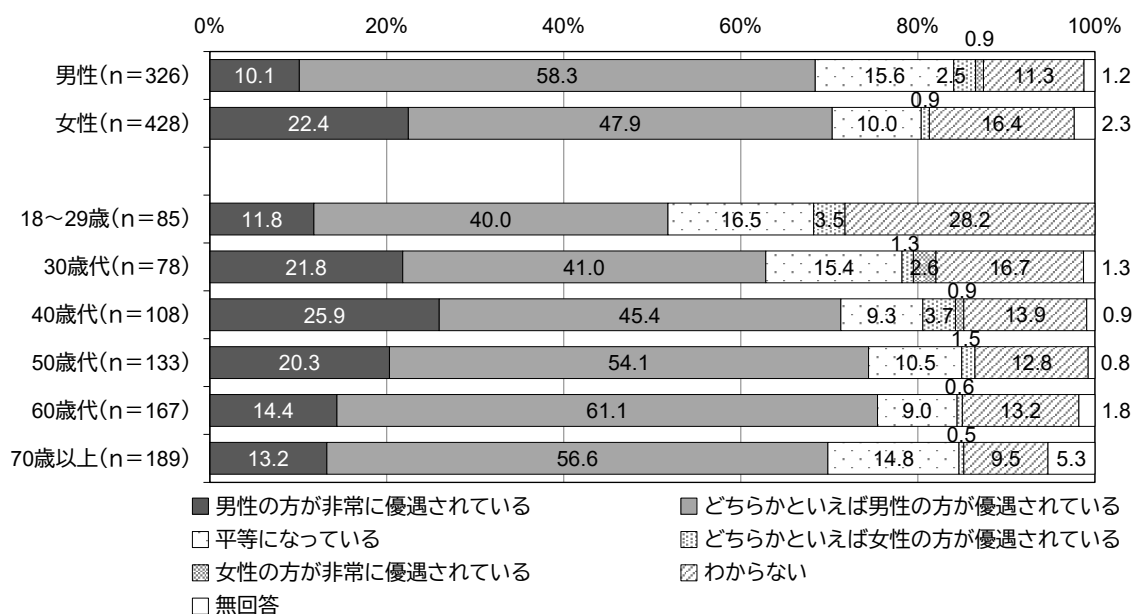
合計値『男性優遇』(69.1%)は約7割となっています。

過去2回の調査と比較すると、『男性優遇』は前回(64.9%)や前々回(67.4%)と同程度で大きな変化は見られません。

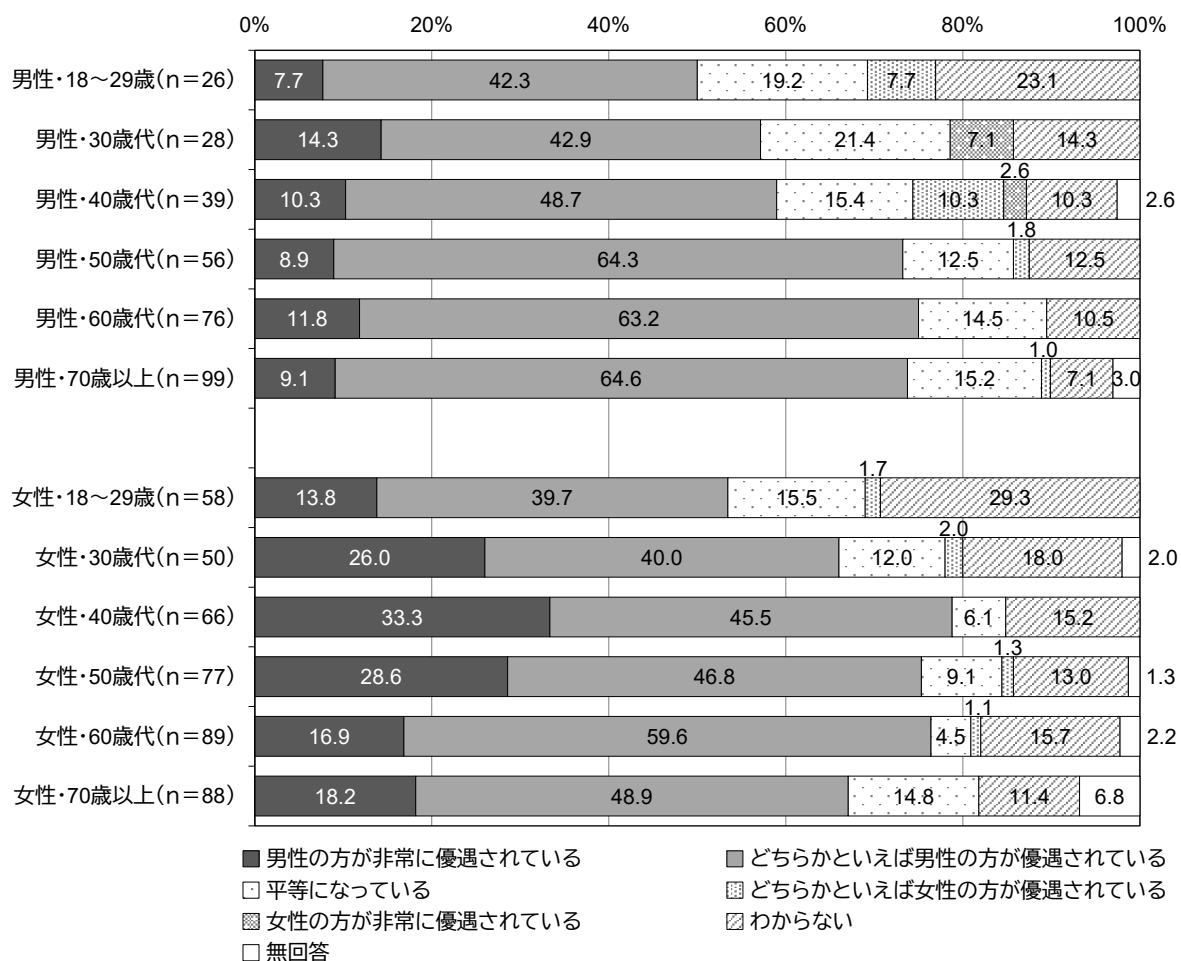


性別では、男女とも「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が最も高く、男性(58.3%)は約6割、女性(47.9%)は約5割となっています。次いで男性は「平等になっている」(15.6%)、「わからない」(11.3%)、「男性の方が非常に優遇されている」(10.1%)の3項目が1割以上、女性は「男性の方が非常に優遇されている」(22.4%)が2割以上となっています。

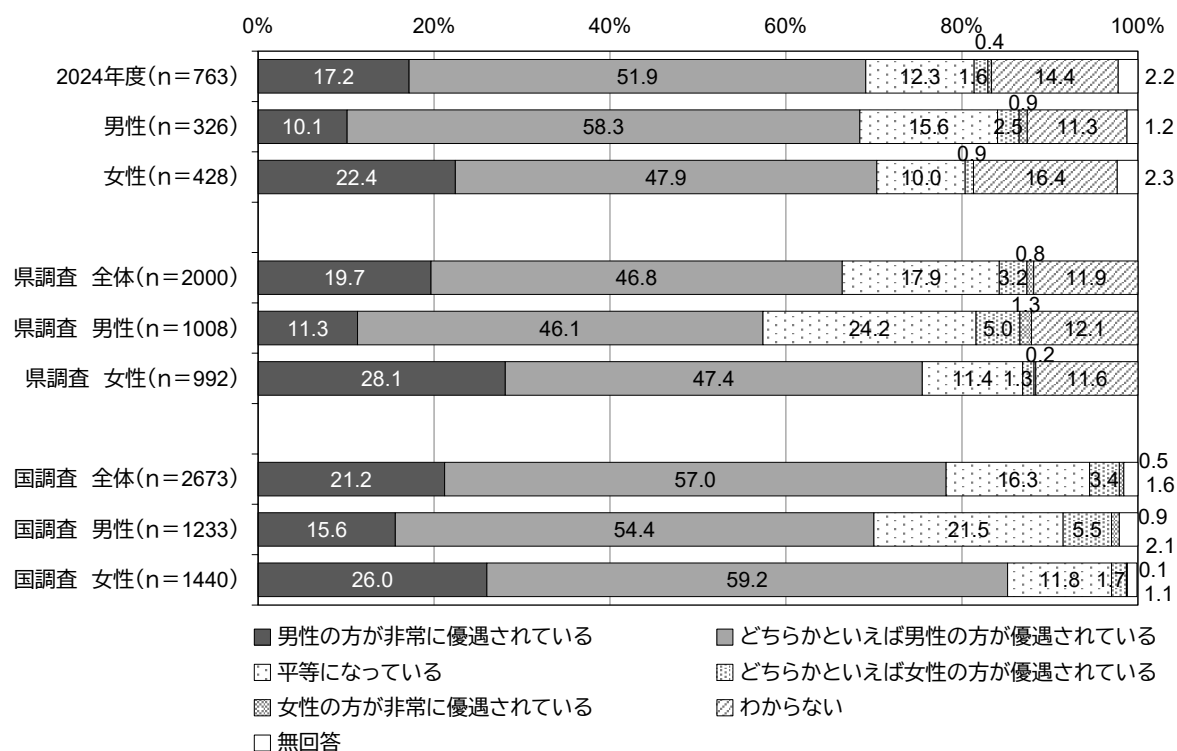
年代別では、いずれの年代も「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が最も高く、次いで18~29歳、70歳以上を除き「男性の方が非常に優遇されている」、18~29歳は「わからない」(28.2%)、70歳以上は「平等になっている」(14.8%)が高くなっています。



性別×年代別では、男女ともいずれの年代も「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が最も高くなっています。



県や国の調査と比較すると、『男性優遇』は、男性（68.4%）では県調査（57.4%）より高く、国調査（70.0%）と同程度となっています。女性（70.3%）では県調査（75.5%）や国調査（85.2%）より低くなっています。



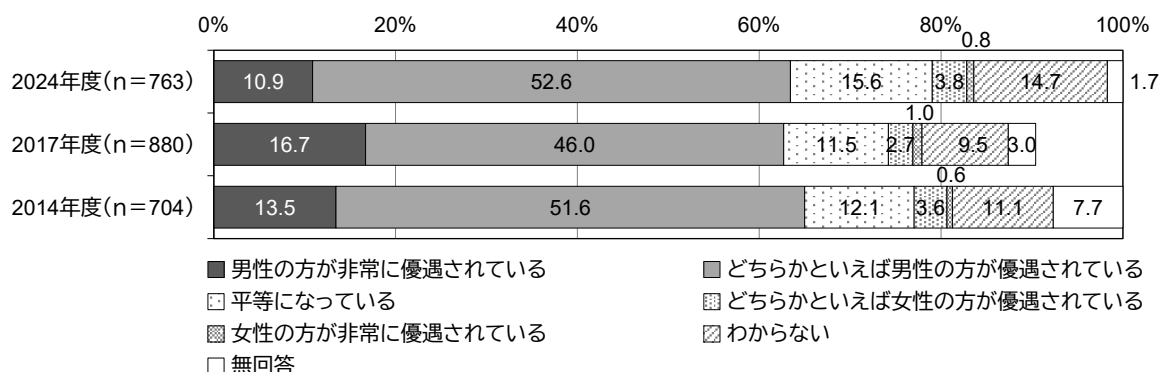
⑧社会全体

◆「どちらかといえば男性の方が優遇」が5割以上で最も高く、合計値『男性優遇』は6割以上で過去2回の調査と同程度

全体では、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」(52.6%)が5割以上で最も高く、次いで「平等になっている」(15.6%)、「わからない」(14.7%)、「男性の方が非常に優遇されている」(10.9%)の3項目が1割以上となっています。

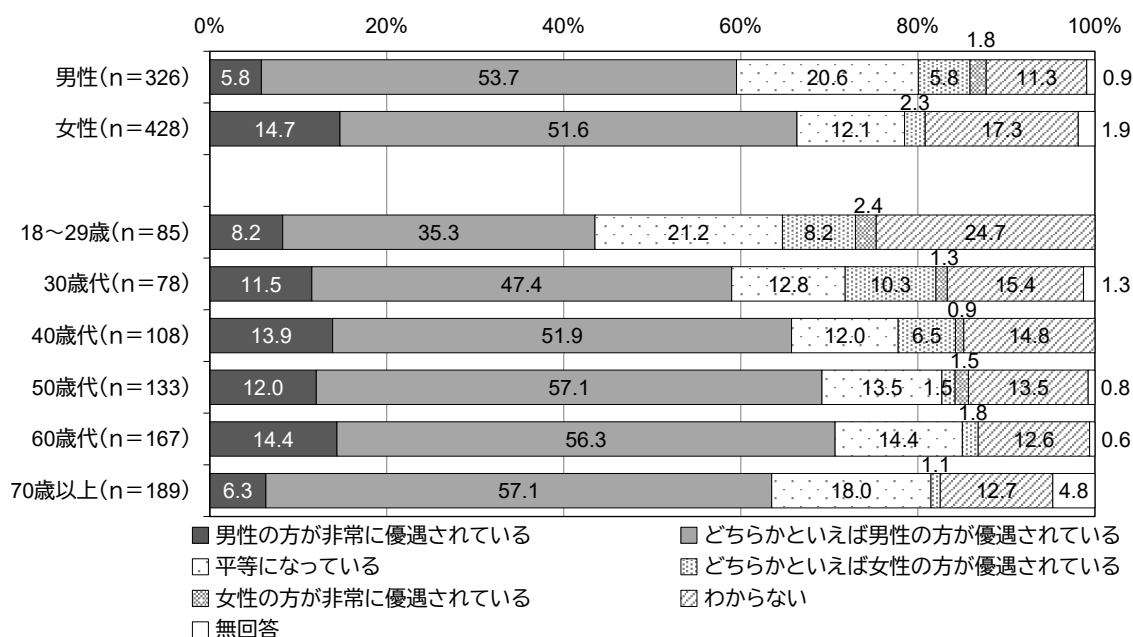
合計値『男性優遇』(63.5%)は6割以上となっています。

過去2回の調査と比較すると、『男性優遇』は前回(62.7%)や前々回(65.1%)と同程度で大きな変化は見られません。

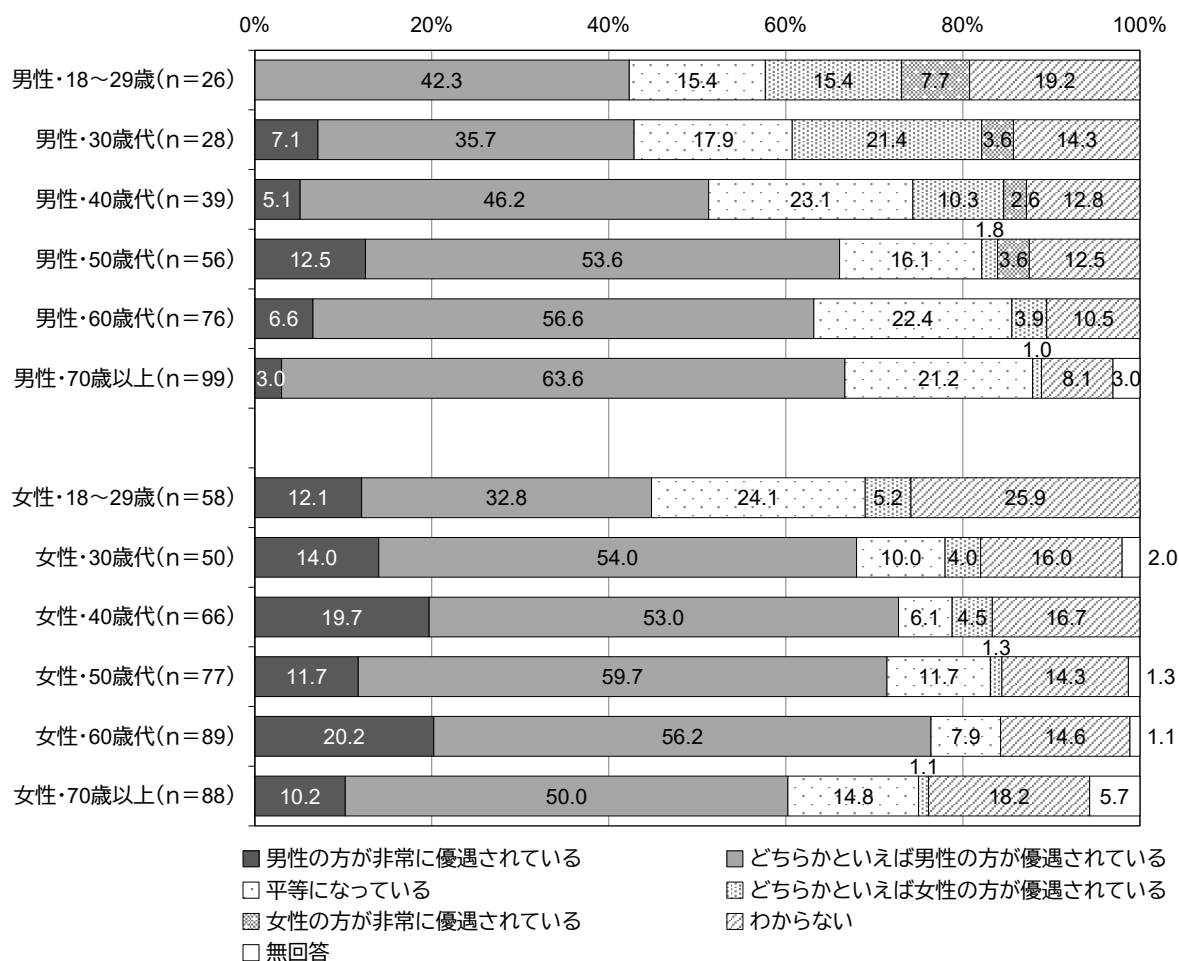


性別では、男女とも「どちらかといえば男性の方が優遇されている」(男性 53.7%、女性 51.6%)が5割以上で最も高く、次いで男性は「平等になっている」(20.6%)が2割以上、女性は「わからない」(17.3%)が約2割となっています。

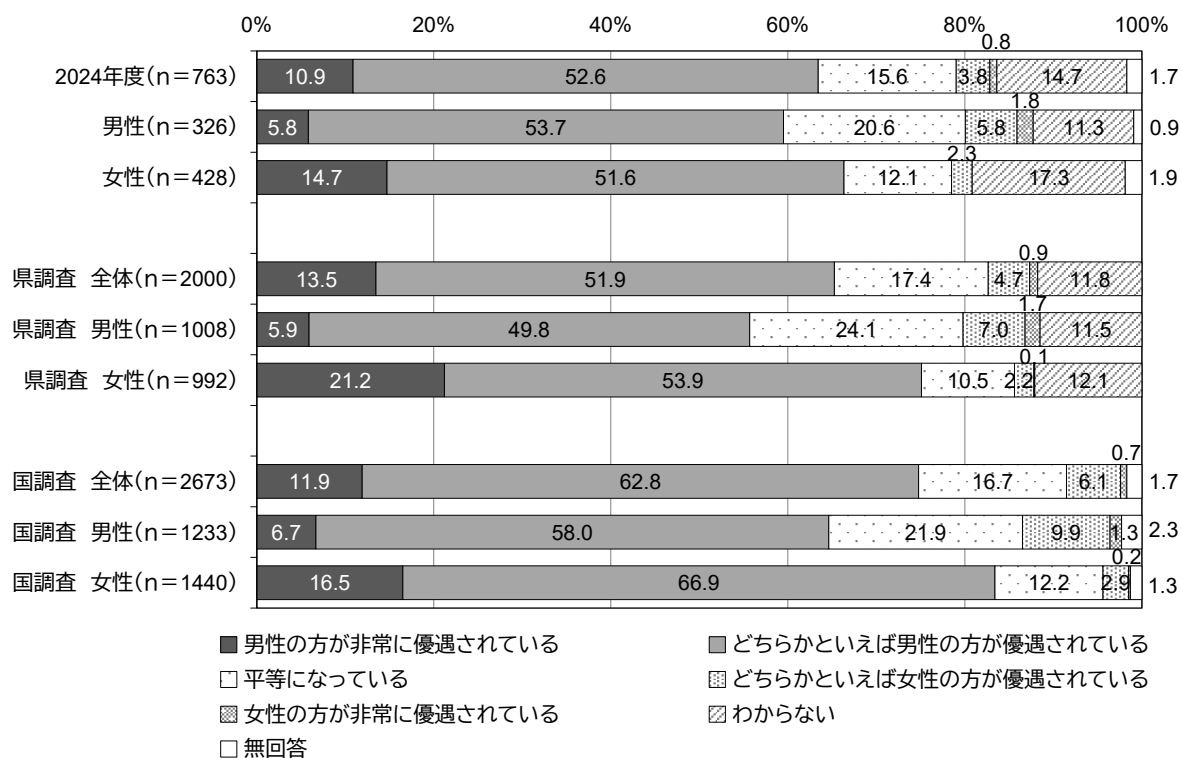
年代別では、いずれの年代も「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が最も高く、次いで40歳代以下は「わからない」、50歳代以上は「平等になっている」(50歳代は「わからない」と同値で13.5%、60歳代は「男性の方が非常に優遇されている」と同値で14.4%)が高くなっています。



性別×年代別では、男女ともいずれの年代も「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が最も高くなっています。



県や国の調査と比較すると、『男性優遇』は、男性（59.5%）では県調査（55.7%）より若干高く、国調査（64.7%）より若干低くなっています。女性（66.3%）では県調査（75.1%）や国調査（83.4%）より低くなっています。

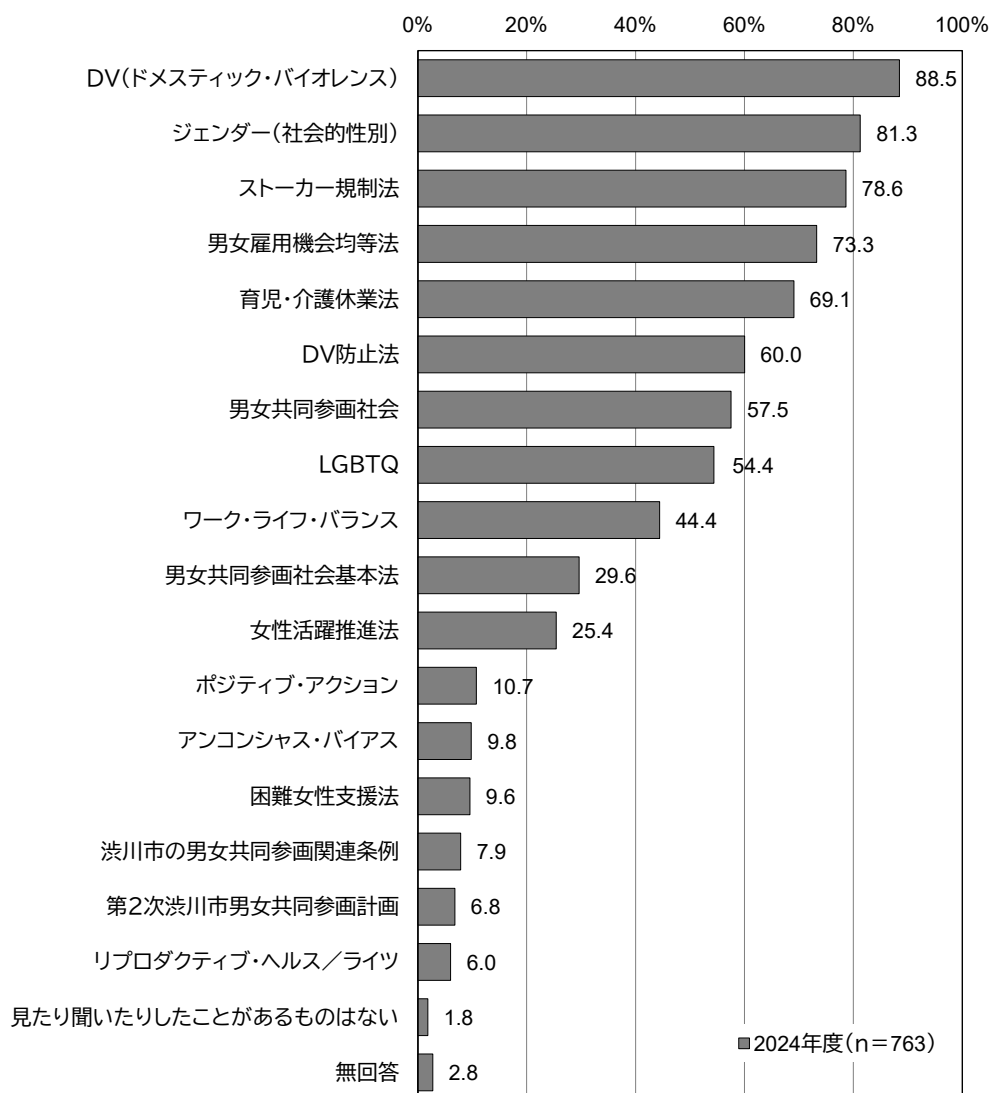


2 男女共同参画に関する制度等の認知度

問2 あなたは、次の言葉や制度のうち、見聞きしたことがあるものはありますか。
(あてはまるもの全てに○)

◆「DV」が約9割で最も高く、次いで「ジェンダー」「ストーカー規制法」が約8割

全体では、「DV（ドメスティック・バイオレンス）」（以下「DV」、88.5%）が約9割で最も高く、次いで「ジェンダー（社会的性別）」（以下「ジェンダー」、81.3%）、「ストーカー規制法」（78.6%）が約8割となっています。



* 上図において以下の選択肢を省略して表示

ワーク・ライフ・バランス：ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

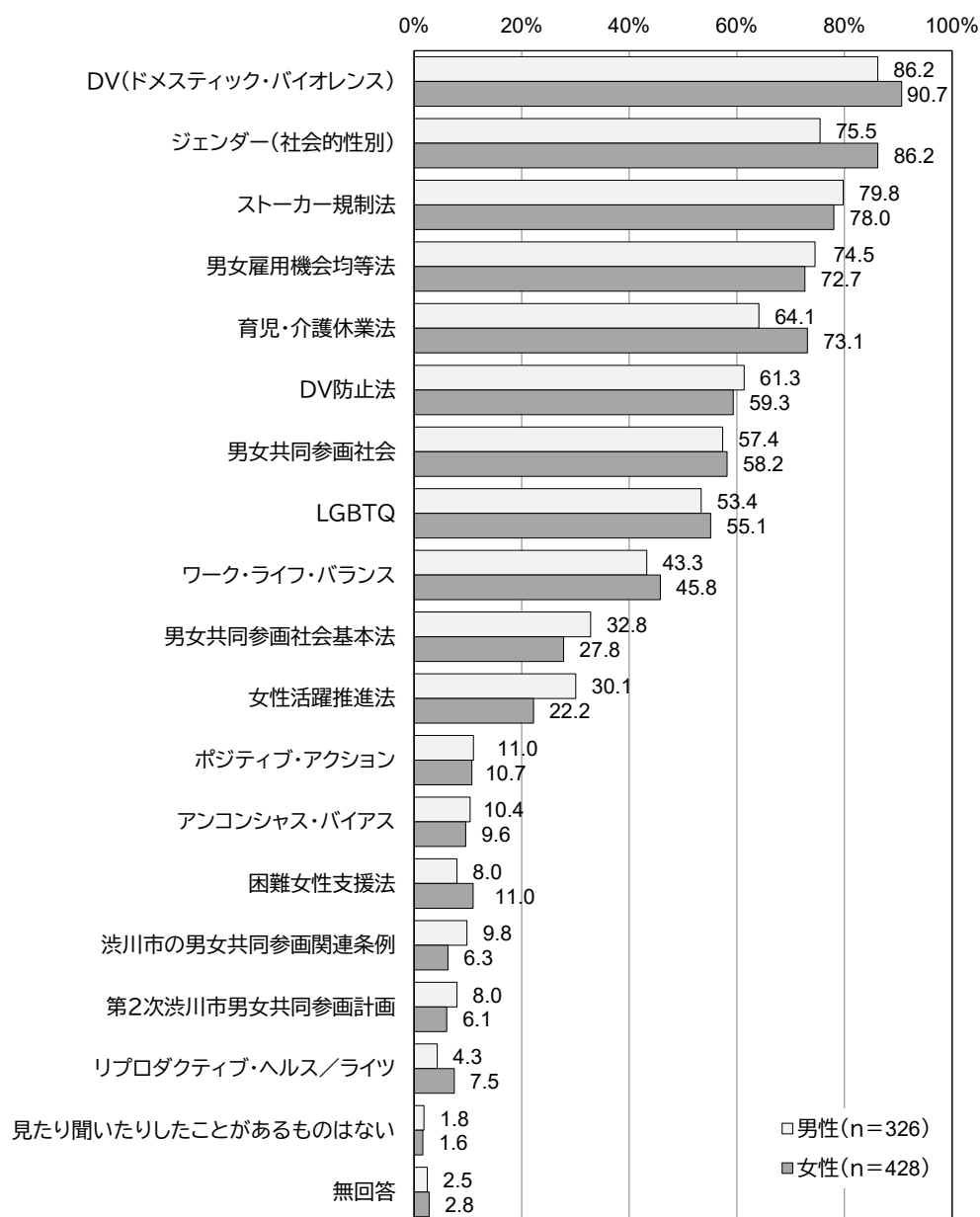
ポジティブ・アクション：ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

アンコンシャス・バイアス：アンコンシャス・バイアス（性別等による無意識の思い込み）

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ：リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する女性の健康/権利）

渋川市の男女共同参画関連条例：渋川市男女共同参画及び多様性を尊重する社会を推進する条例

性別では、男女とも「DV」が最も高く、男性（86.2%）は8割以上、女性（90.7%）は9割以上となっています。次いで男性は「ストーカー規制法」（79.8%）が約8割、女性は「ジェンダー」（86.2%）が8割以上となっています。



*上図及び以降の図表において以下の選択肢を省略して表示

ワーク・ライフ・バランス：ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

ポジティブ・アクション：ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

アンコンシャス・バイアス：アンコンシャス・バイアス（性別等による無意識の思い込み）

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ：リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する女性の健康/権利）

渋川市の男女共同参画関連条例：渋川市男女共同参画及び多様性を尊重する社会を推進する条例

年代別では、いずれの年代も「DV」が最も高く、30歳代以下は「ジェンダー」（18～29歳 92.9%、30歳代 91.0%）も9割以上で同程度に高くなっています。

	18～ 29歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	85	78	108	133	167	189
DV(ドメスティック・バイオレンス)	95.3	93.6	96.3	94.0	90.4	73.5
ジェンダー(社会的性別)	92.9	91.0	88.0	90.2	83.8	60.3
ストーカー規制法	54.1	75.6	88.0	87.2	89.2	71.4
男女雇用機会均等法	81.2	75.6	73.1	75.9	74.9	66.1
育児・介護休業法	63.5	88.5	71.3	69.9	73.7	58.2
DV防止法	52.9	60.3	62.0	64.7	64.1	56.1
男女共同参画社会	69.4	70.5	47.2	54.9	55.7	56.1
LGBTQ	82.4	73.1	66.7	65.4	46.7	26.5
ワーク・ライフ・バランス	76.5	59.0	49.1	49.6	39.5	22.2
男女共同参画社会基本法	61.2	50.0	21.3	25.6	22.8	20.6
女性活躍推進法	25.9	37.2	28.7	31.6	23.4	16.4
ポジティブ・アクション	11.8	11.5	5.6	9.0	13.8	11.6
アンコンシャス・バイアス	14.1	16.7	12.0	9.8	10.2	3.7
困難女性支援法	1.2	10.3	9.3	9.8	14.4	9.0
渋川市の男女共同参画関連条例	2.4	7.7	9.3	5.3	9.0	10.6
第2次渋川市男女共同参画計画	1.2	2.6	2.8	2.3	10.2	13.8
リプロダクティブ・ヘルス／ライツ	10.6	9.0	3.7	3.0	9.0	3.7
見たり聞いたりしたことがあるものはない	3.5	1.3	0.0	1.5	1.8	2.6
無回答	0.0	1.3	0.9	0.8	0.6	8.5

*各年代で最も高い値を網掛け表示

性別×年代別では、男性は60歳代、70歳以上を除き「DV」、60歳代、70歳代は「ストーカー規制法」（60歳代90.8%、70歳以上75.8%）が最も高くなっています。女性はいずれの年代も「DV」（女性18～29歳は「ジェンダー」と同値で96.6%）が最も高くなっています。

	男性						女性					
	18～ 29歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上	18～ 29歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	26	28	39	56	76	99	58	50	66	77	89	88
DV(ドメスティック・バイオレンス)	96.2	96.4	92.3	92.9	88.2	72.7	96.6	92.0	98.5	94.8	93.3	73.9
ジェンダー(社会的性別)	88.5	92.9	82.1	89.3	80.3	53.5	96.6	90.0	92.4	90.9	87.6	67.0
ストーカー規制法	65.4	67.9	82.1	85.7	90.8	75.8	50.0	80.0	90.9	88.3	88.8	65.9
男女雇用機会均等法	80.8	78.6	66.7	73.2	81.6	70.7	82.8	74.0	77.3	77.9	69.7	60.2
育児・介護休業法	50.0	89.3	64.1	64.3	76.3	51.5	70.7	88.0	75.8	74.0	71.9	64.8
DV防止法	42.3	57.1	56.4	66.1	71.1	60.6	58.6	62.0	63.6	63.6	59.6	51.1
男女共同参画社会	57.7	64.3	48.7	51.8	56.6	61.6	75.9	74.0	45.5	57.1	55.1	51.1
LGBTQ	80.8	75.0	66.7	60.7	57.9	27.3	84.5	72.0	66.7	68.8	37.1	23.9
ワーク・ライフ・バランス	69.2	71.4	51.3	44.6	44.7	23.2	81.0	52.0	48.5	53.2	34.8	21.6
男女共同参画社会基本法	65.4	53.6	25.6	33.9	28.9	23.2	60.3	48.0	19.7	19.5	18.0	18.2
女性活躍推進法	26.9	39.3	28.2	42.9	30.3	22.2	25.9	36.0	30.3	23.4	16.9	10.2
ポジティブ・アクション	11.5	14.3	7.7	8.9	15.8	9.1	12.1	10.0	4.5	9.1	12.4	14.8
アンコンシャス・バイアス	15.4	14.3	12.8	7.1	17.1	4.0	13.8	18.0	12.1	11.7	4.5	3.4
困難女性支援法	3.8	14.3	5.1	12.5	6.6	7.1	0.0	8.0	12.1	7.8	21.3	11.4
渋川市の男女共同参画関連条例	7.7	10.7	7.7	5.4	11.8	12.1	0.0	6.0	10.6	5.2	5.6	9.1
第2次渋川市男女共同参画計画	3.8	3.6	2.6	3.6	11.8	12.1	0.0	2.0	3.0	1.3	9.0	15.9
リプロダクティブ・ヘルス/ライツ	7.7	7.1	2.6	1.8	6.6	3.0	12.1	10.0	4.5	3.9	11.2	4.5
見たり聞いたりしたことがあるものはない	3.8	0.0	0.0	1.8	0.0	4.0	1.7	2.0	0.0	1.3	3.4	1.1
無回答	0.0	0.0	2.6	0.0	0.0	7.1	0.0	2.0	0.0	1.3	1.1	10.2

*各年代で最も高い値を網掛け表示

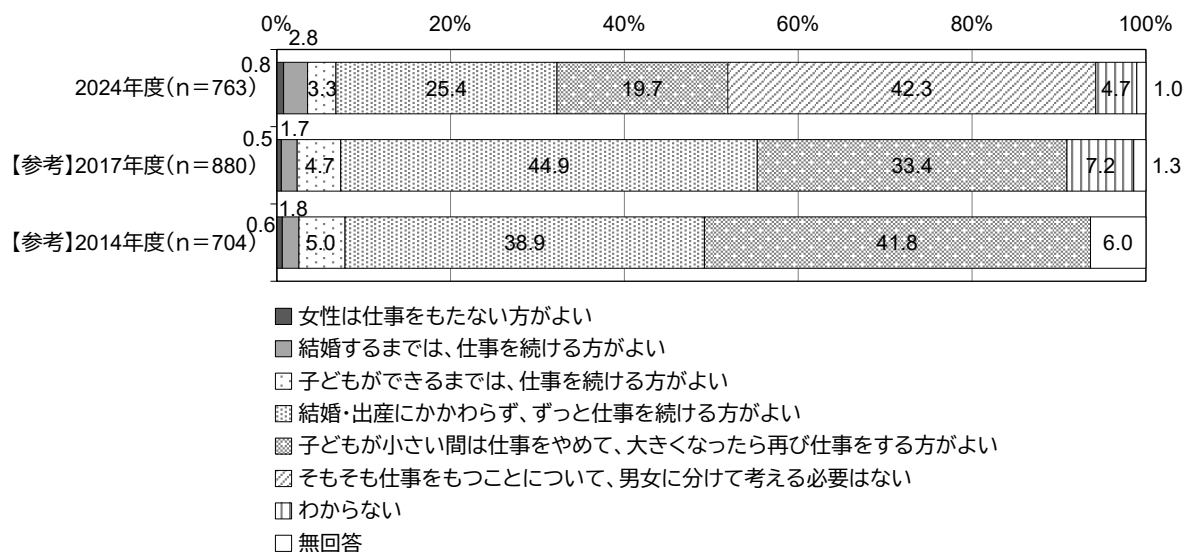
3 進路や仕事と性別について

問3 一般的に女性が仕事をもつことについて、どう思いますか。(1つに○)

◆「男女に分けて考える必要はない」が4割以上で最も高く、次いで「結婚・出産にかかわらず続ける方がよい」が2割以上

全体では、「そもそも仕事をもつことについて、男女に分けて考える必要はない」(42.3%)が4割以上で最も高く、次いで「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続ける方がよい」(25.4%)が2割以上となっています。

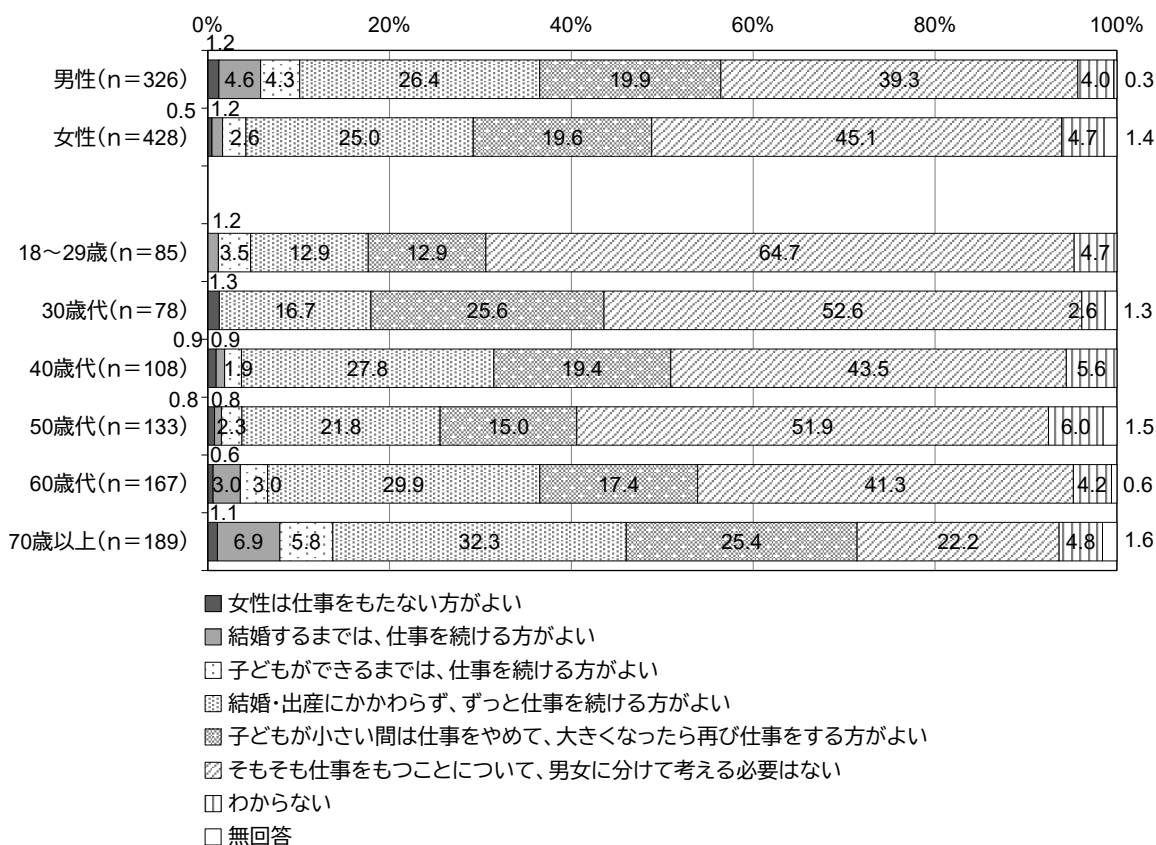
過去2回の調査とは選択肢が異なるため、参考に表示します。



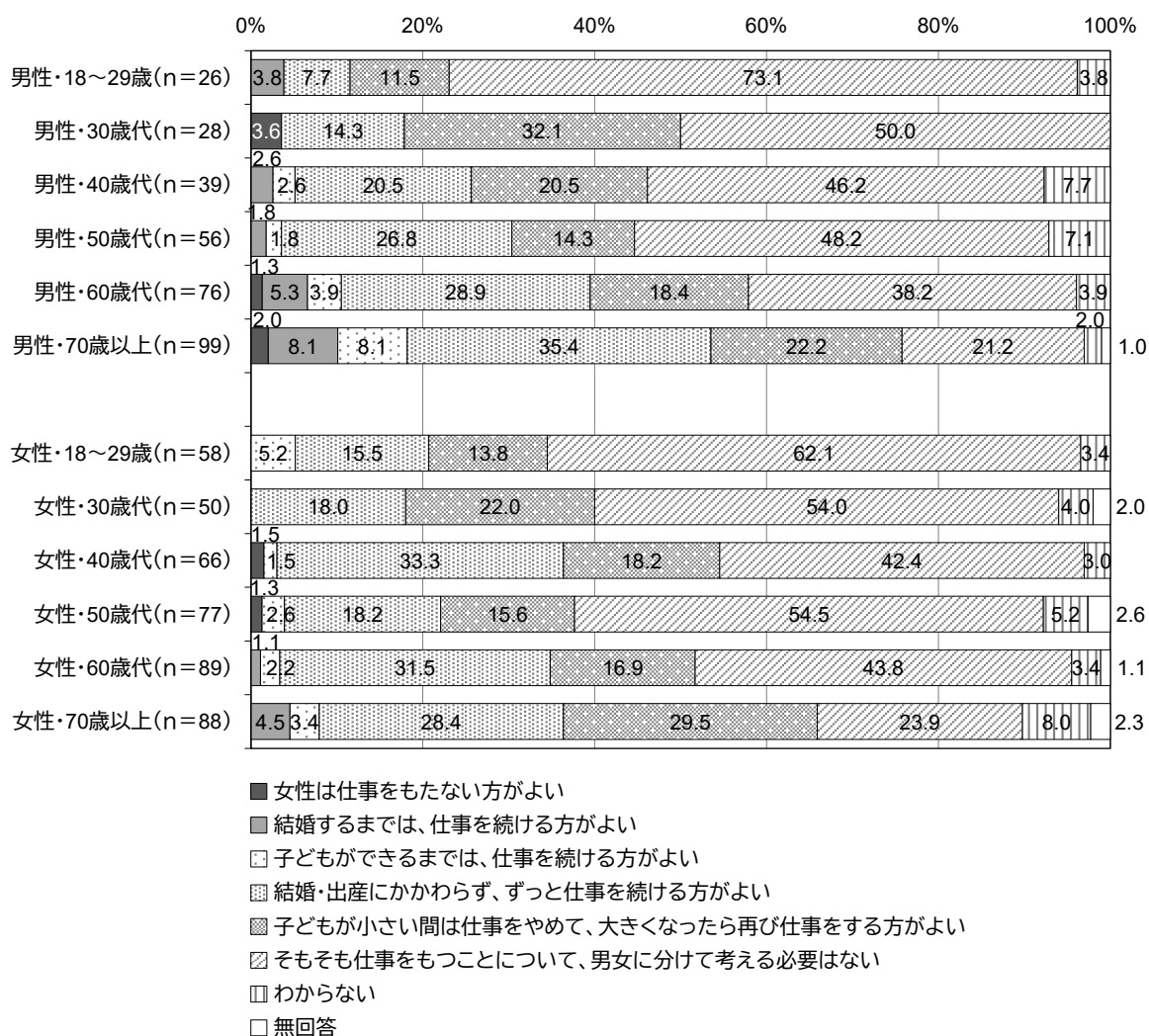
* 前回調査は「女性に職業をもたない方がよい」「結婚するまでは、職業をもつ方がよい」「子どもができるまでは、職業をもつ方がよい」「子どもができて、職業を続ける方がよい」「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」「その他」「わからない」の7選択肢で設定

性別では、男女とも「そもそも仕事をもつことについて、男女に分けて考える必要はない」が最も高く、男性（39.3％）は約4割、女性は（45.1％）4割以上となっています。次いで男女とも「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続ける方がよい」（男性 26.4％、女性 25.0％）が2割以上となっており、性別による大きな差は見られません。

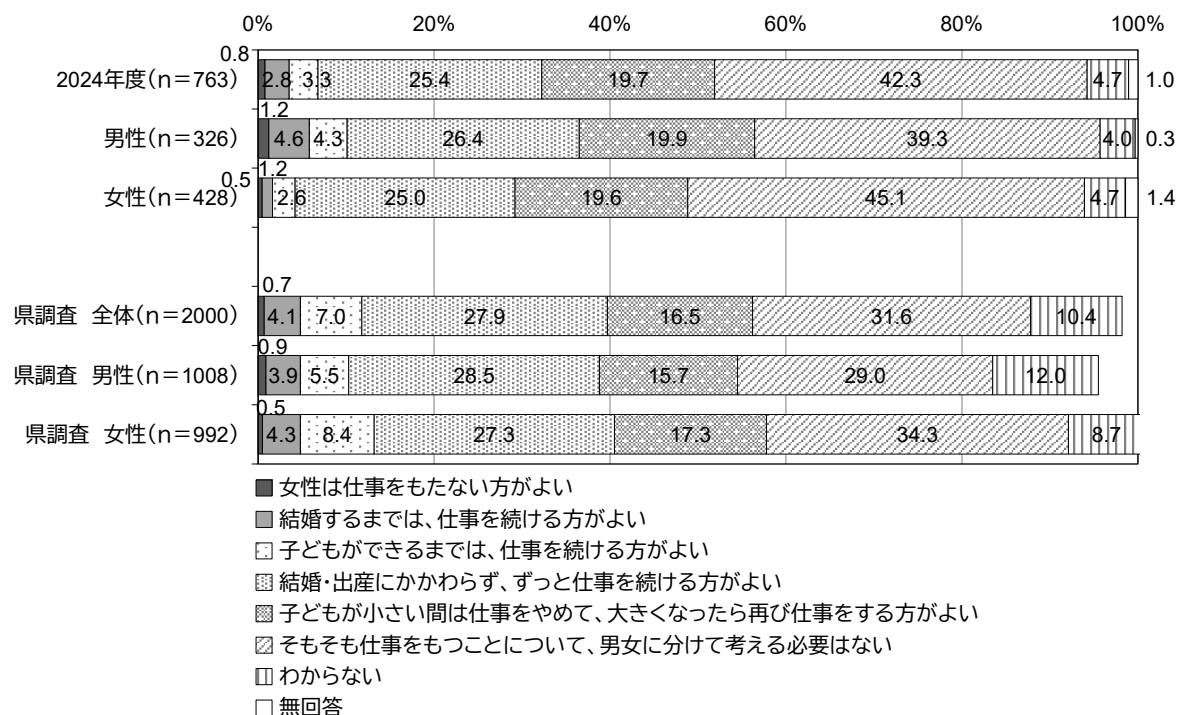
年代別では、70歳以上を除き「そもそも仕事をもつことについて、男女に分けて考える必要はない」が最も高く、70歳以上は「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続ける方がよい」（32.3％）が3割以上で最も高くなっています。



性別×年代別では、男女とも 70 歳以上を除き「そもそも仕事をもつことについて、男女に分けて考える必要はない」が最も高く、男性 70 歳以上は「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続ける方がよい」(35.4%) が 3 割以上、女性 70 歳以上は「子どもが小さい間は仕事をやめて、大きくなったら再び仕事をする方がよい」(29.5%)、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続ける方がよい」(28.4%) が約 3 割で同程度に高くなっています。



県調査と比較すると、選択肢の表現が異なることを考慮する必要がありますが、概ね同様の傾向となっています。



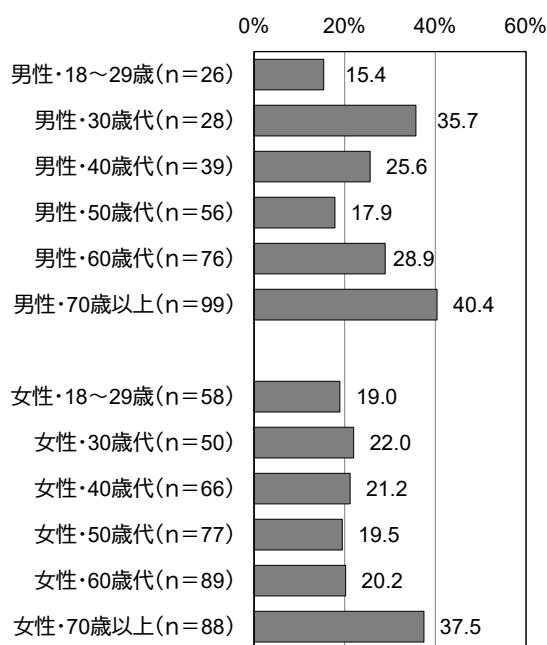
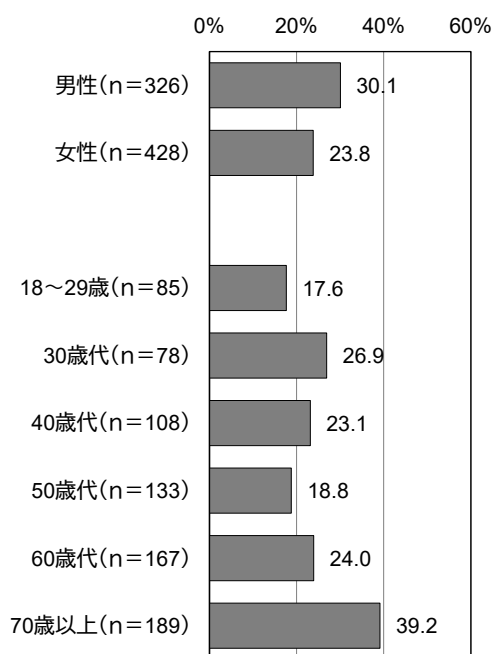
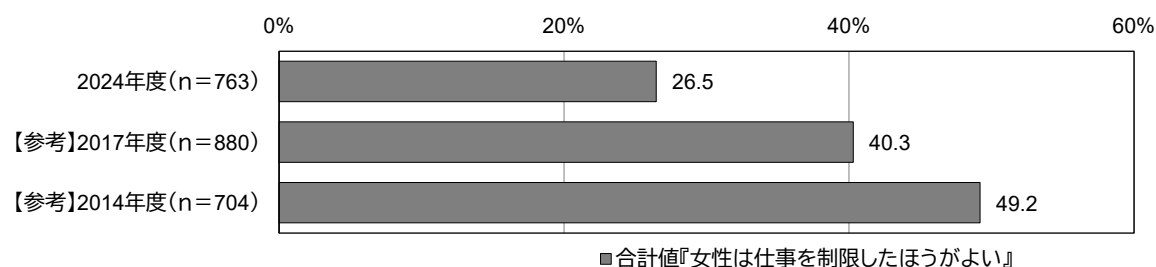
*県調査は、問文を『女性の働き方』について、あなたはどのように思いますか、「結婚するまでは仕事を続けるほうがよい」「子どもができるまでは、仕事を続けるほうがよい」「子どもができて、ずっと仕事を続けるほうがよい」「子どもができたなら仕事を辞め、子どもが大きくなったら再就職するほうがよい」「女性は仕事に就かないほうがよい」「そもそも働き方を男女に分けて考える必要はない」「その他」「わからない」の8選択肢で設定

女性が仕事をもつことへの、結婚や出産などのライフステージの変化を含めた「制限」について、「女性は仕事をもたない方がよい」「結婚するまでは、仕事を続ける方がよい」「子どもができるまでは、仕事を続ける方がよい」「子どもが小さい間は仕事をやめて、大きくなったら再び仕事をする方がよい」の4項目の合計値『女性は仕事を制限した方がよい』で見ると、本調査（26.5%）は約3割で、参考に表示した前回（40.3%）、前々回（49.2%）より低くなる傾向が見られます。

性別では、男性（30.1%）が3割以上、女性（23.8%）が2割以上で、男性の方が高くなっています。

年代別では、70歳以上（39.2%）が約4割で最も高く、18～29歳（17.6%）、50歳代（18.8%）が2割未満で低くなっています。

性別×年代別では、男女とも70歳以上（男性40.4%、女性37.5%）が約4割で最も高く、女性は60歳代以下では年代による大きな違いは見られませんが、男性は年代によるばらつきが見られ、男性30歳代（35.7%）も3割以上で高くなっています。



■ 合計値『女性は仕事を制限したほうがよい』

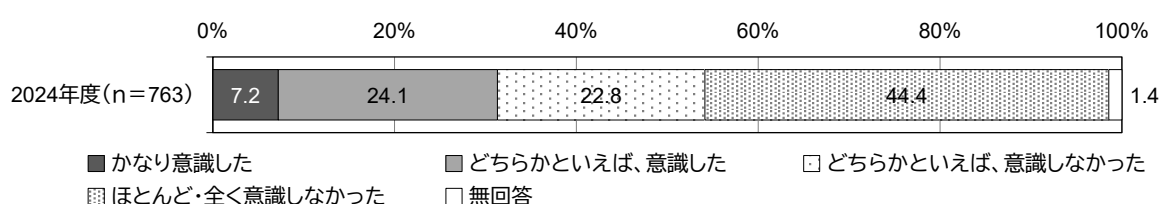
■ 合計値『女性は仕事を制限したほうがよい』

問4 あなたは、進路や職業を選択する際に自分の性別を意識したことがありますか。
(1つに○)

◆「ほとんど・全く意識しなかった」が4割以上で最も高く、合計値『意識しなかった』は約7割、合計値『意識した』は3割以上

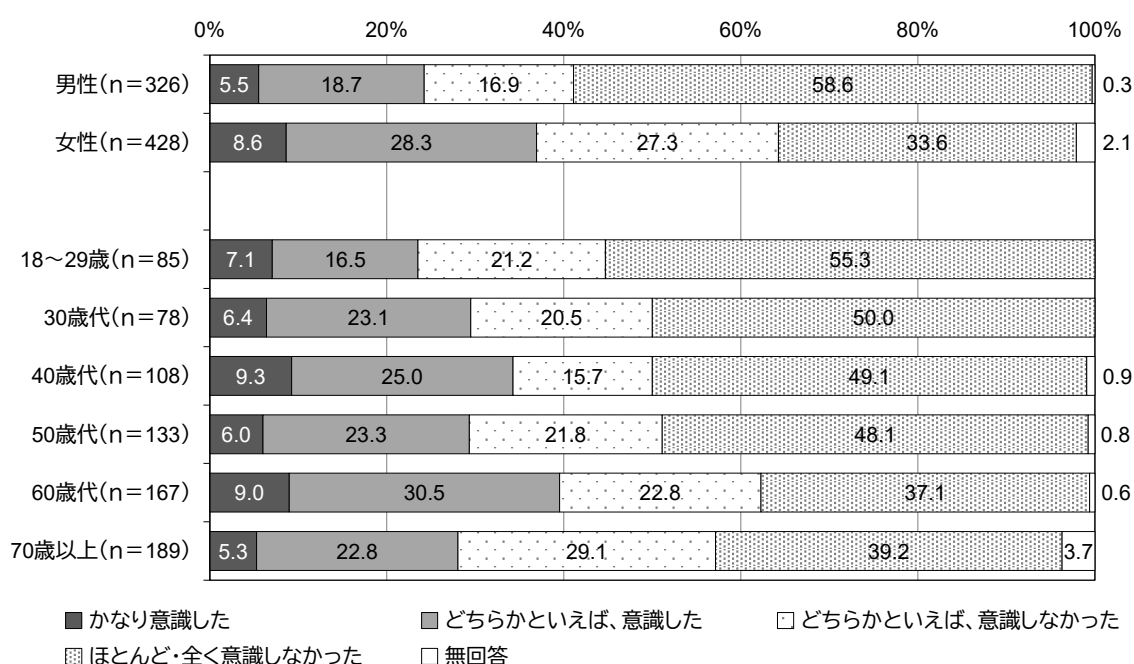
全体では、「ほとんど・全く意識しなかった」(44.4%)が4割以上で最も高く、次いで「どちらかといえば、意識した」(24.1%)、「どちらかといえば、意識しなかった」(22.8%)が2割以上となっています。

「かなり意識した」(7.2%)、「どちらかといえば、意識した」の合計値『意識した』(31.3%)は3割以上、「どちらかといえば、意識しなかった」「ほとんど・全く意識しなかった」の合計値『意識しなかった』(67.2%)は約7割となっています。

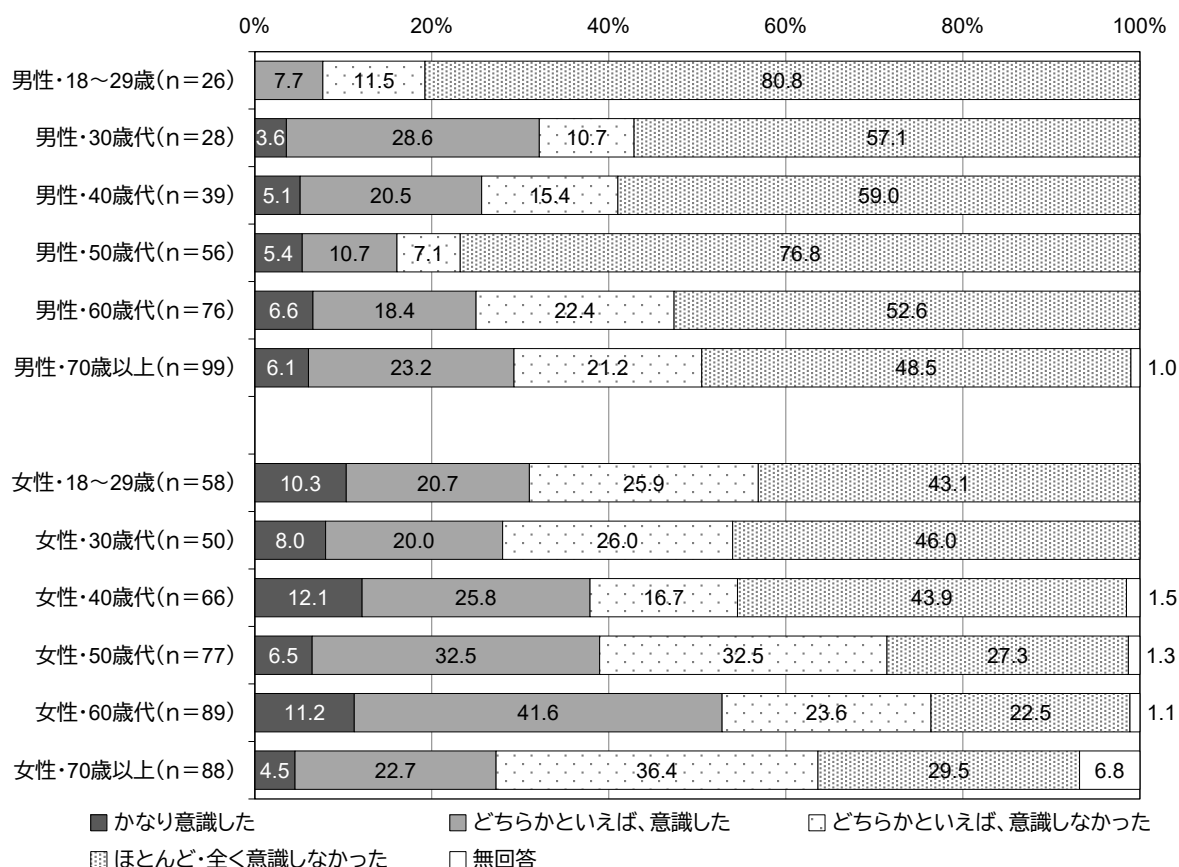


性別では、男女とも「ほとんど・全く意識しなかった」が最も高く、男性(58.6%)は約6割、女性(33.6%)は3割以上で差が大きくなっています。次いで男女とも「どちらかといえば、意識した」(男性 18.7%、女性 28.3%)、「どちらかといえば、意識しなかった」(男性 16.9%、女性 27.3%)が男性は約2割、女性は約3割となっています。

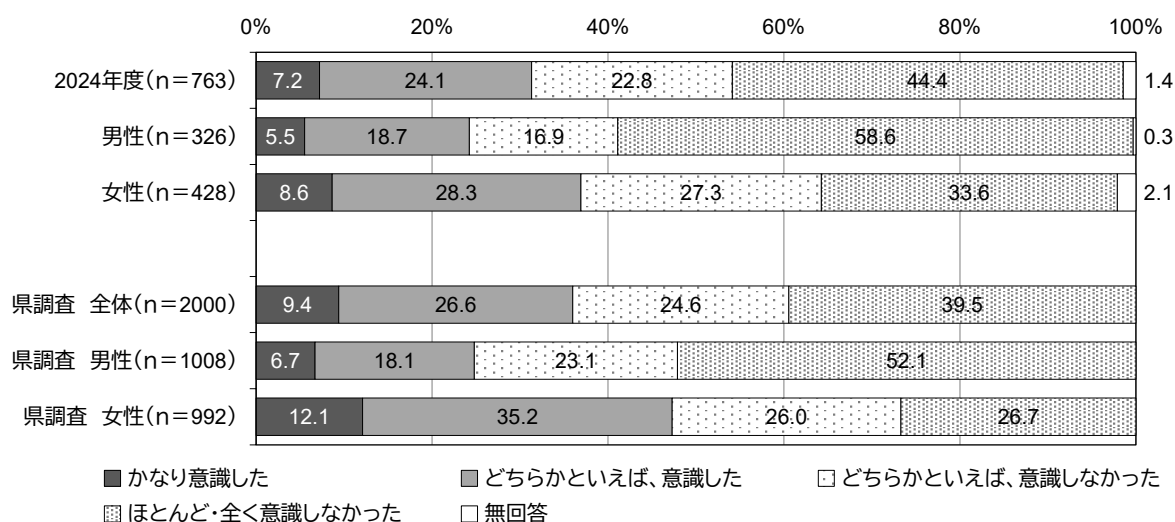
年代別では、いずれの年代も「ほとんど・全く意識しなかった」が最も高く、次いで18～29歳、70歳以上を除き「どちらかといえば、意識した」、18～29歳、70歳以上は「どちらかといえば、意識しなかった」(18～29歳 21.2%、70歳以上 29.1%)が高くなっています。



性別×年代別では、男性はいずれの年代も「ほとんど・全く意識しなかった」が最も高くなっています。女性は、40歳代以下は「ほとんど・全く意識しなかった」、50歳代、60歳代は「どちらかといえば、意識した」（50歳代「どちらかといえば、意識しなかった」と同値で32.5%、60歳代41.6%）、70歳以上は「どちらかといえば、意識しなかった」（36.4%）が最も高くなっています。



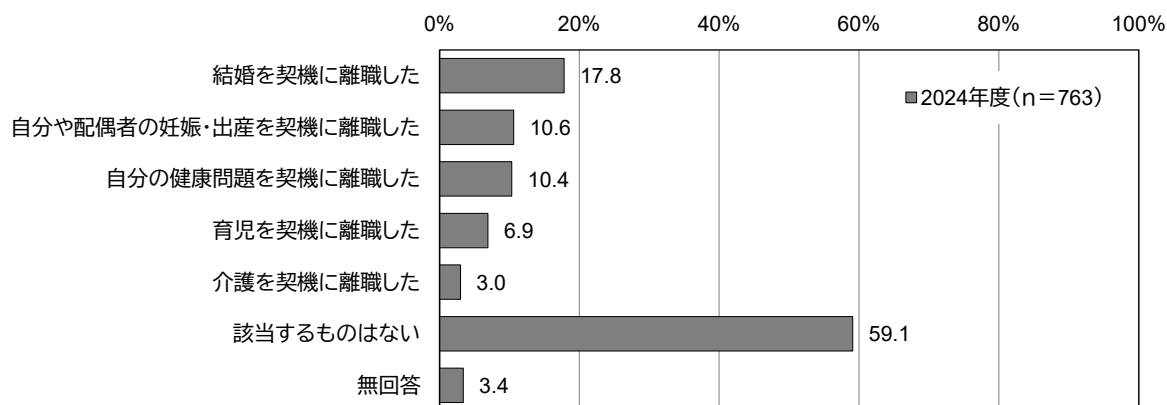
県調査と比較すると、『意識した』は、男性（24.2%）では県調査（24.8%）と同程度、女性（36.9%）では県調査（47.3%）より低くなっています。



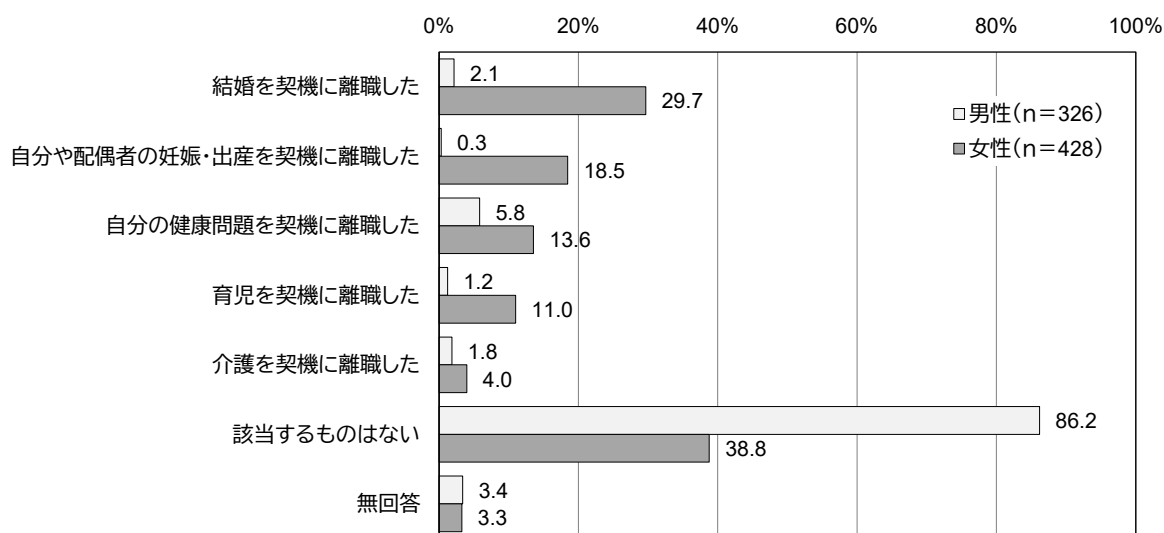
問5 あなたには、今までに次のような理由で離職した経験がありますか。
(あてはまるもの全てに○)

◆「該当するものはない」が約6割で最も高く、次いで「結婚を契機に離職」が約2割

全体では、「該当するものはない」(59.1%)が約6割で最も高く、次いで「結婚を契機に離職した」(17.8%)が約2割となっています。



性別では、男女とも「該当するものはない」が最も高く、男性(86.2%)は8割以上、女性(38.8%)は約4割となっています。次いで「結婚を契機に離職した」が女性(29.7%)は約3割で、男性(2.1%)との差が大きくなっています。男性は「該当するものはない」を除き1割以上の項目は見られません。



年代別では、いずれの年代も「該当するものはない」が最も高く、次いで40歳代以上は「結婚を契機に離職した」が約2割で比較的高くなっています。

	18～ 29歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	85	78	108	133	167	189
結婚を契機に離職した	3.5	15.4	19.4	18.0	22.2	20.6
自分や配偶者の妊娠・出産を契機に離職した	0.0	17.9	17.6	17.3	12.0	2.6
自分の健康問題を契機に離職した	3.5	16.7	13.9	10.5	9.6	9.5
育児を契機に離職した	1.2	10.3	11.1	8.3	7.2	4.8
介護を契機に離職した	0.0	0.0	1.9	3.0	4.8	4.8
該当するものはない	91.8	53.8	52.8	51.9	53.9	59.8
無回答	1.2	0.0	0.9	2.3	4.8	6.3

*各年代で最も高い値を網掛け表示

性別×年代別では、男性はいずれの年代も「該当するものはない」が最も高くなっています。女性は、50歳代以下は「該当するものはない」（50歳代は「自分や配偶者の妊娠・出産を契機に離職した」と同値で28.6%）、60歳代以上は「結婚を契機に離職した」（60歳代39.3%、70歳以上42.0%）が最も高くなっています。

	男性						女性					
	18～ 29歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上	18～ 29歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	26	28	39	56	76	99	58	50	66	77	89	88
結婚を契機に離職した	0.0	0.0	0.0	5.4	2.6	2.0	5.2	24.0	28.8	27.3	39.3	42.0
自分や配偶者の妊娠・出産を契機に離職した	0.0	0.0	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0	28.0	27.3	28.6	22.5	5.7
自分の健康問題を契機に離職した	0.0	14.3	5.1	3.6	3.9	8.1	5.2	18.0	18.2	15.6	14.6	10.2
育児を契機に離職した	0.0	0.0	2.6	5.4	0.0	0.0	1.7	16.0	15.2	10.4	13.5	9.1
介護を契機に離職した	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6	4.0	0.0	0.0	3.0	5.2	6.7	5.7
該当するものはない	100.0	85.7	92.3	83.9	86.8	80.8	87.9	36.0	30.3	28.6	24.7	37.5
無回答	0.0	0.0	0.0	1.8	5.3	6.1	1.7	0.0	1.5	2.6	4.5	6.8

*各年代で最も高い値を網掛け表示

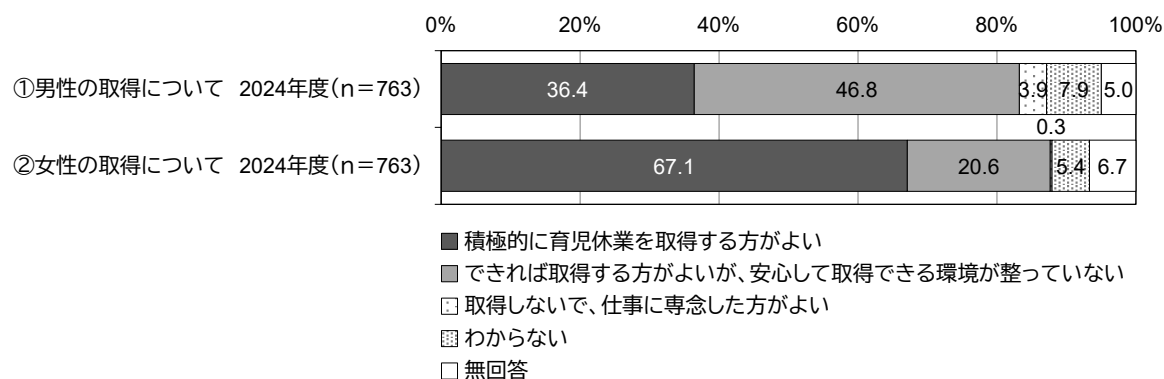
4 育児・介護休業の取得について

問6 育児休業を取得することについて、どう思いますか。(それぞれ1つに○)

◆男性の取得は「できれば取得する方がよいが、環境が整っていない」が約5割、女性の取得は「積極的に取得する方がよい」が約7割で最も高い

全体では、「①男性の取得について」は、「できれば取得する方がよいが、安心して取得できる環境が整っていない」(46.8%)が約5割で最も高く、次いで「積極的に育児休業を取得する方がよい」(36.4%)が3割以上となっています。

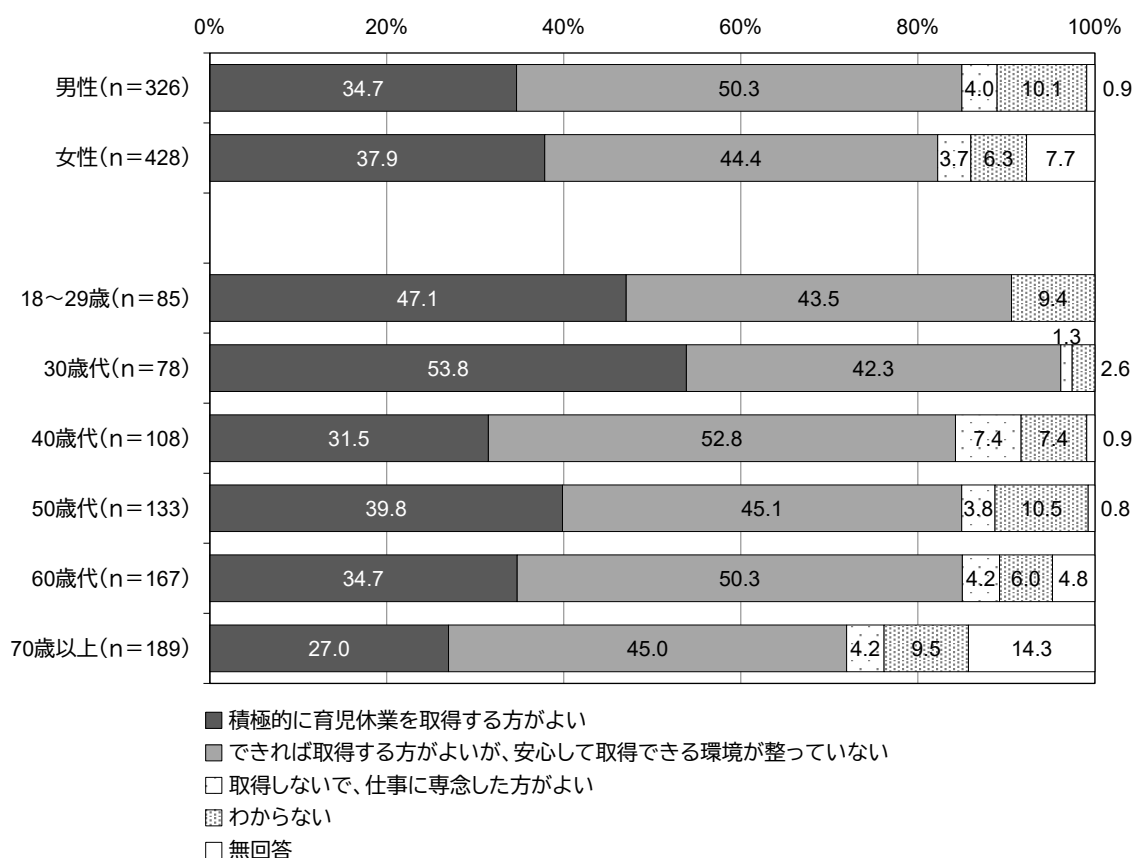
「②女性の取得について」は、「積極的に育児休業を取得する方がよい」(67.1%)が約7割で最も高く、次いで「できれば取得する方がよいが、安心して取得できる環境が整っていない」(20.6%)が2割以上となっています。



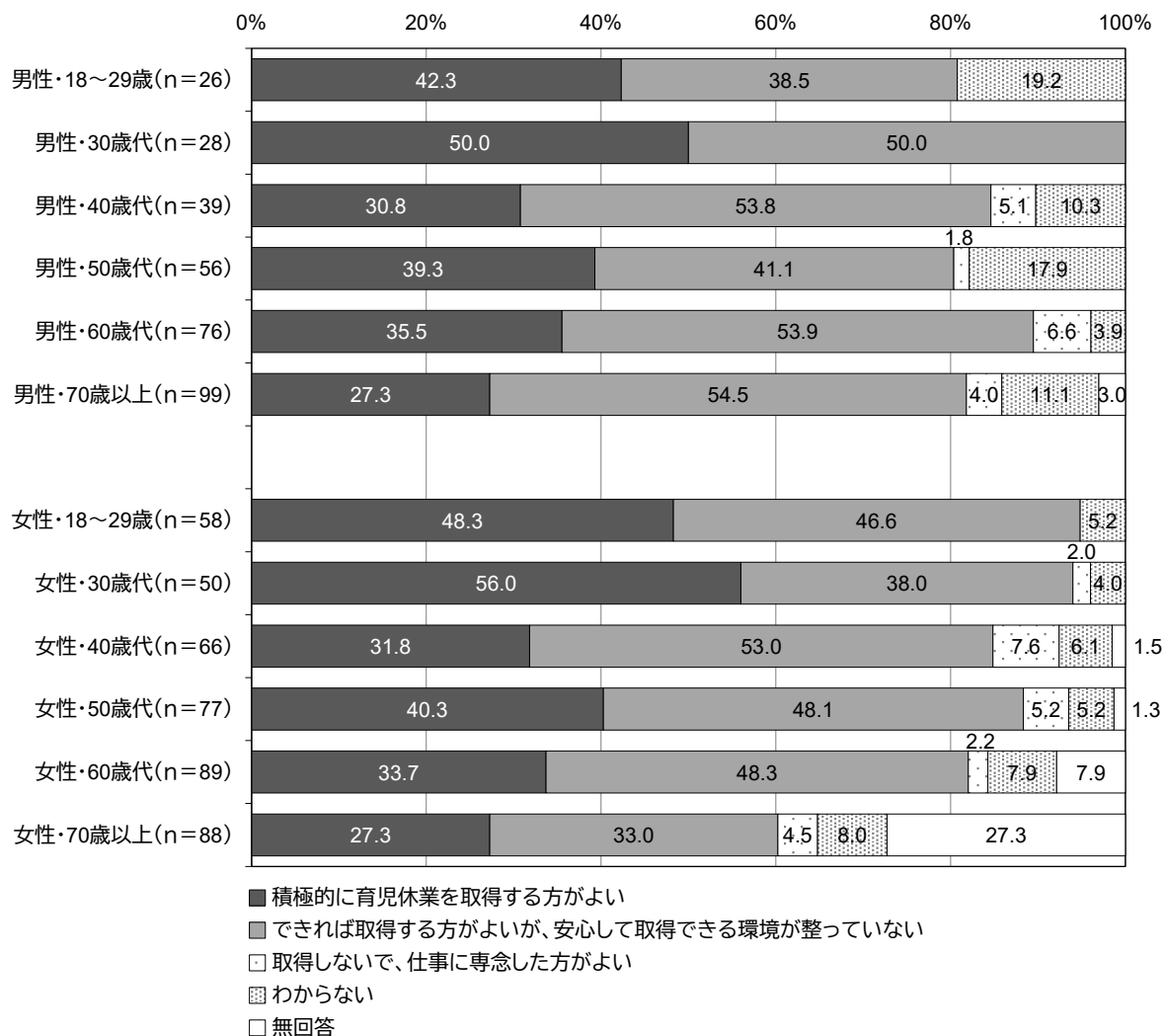
①男性の取得について

性別では、男女とも「できれば取得する方がよいが、安心して取得できる環境が整っていない」が最も高く、男性（50.3%）は5割以上、女性（44.4%）は4割以上となっています。次いで男女とも「積極的に育児休業を取得する方がよい」が高く、男性（34.7%）は3割以上、女性（37.9%）は約4割となっており、性別による大きな差は見られません。

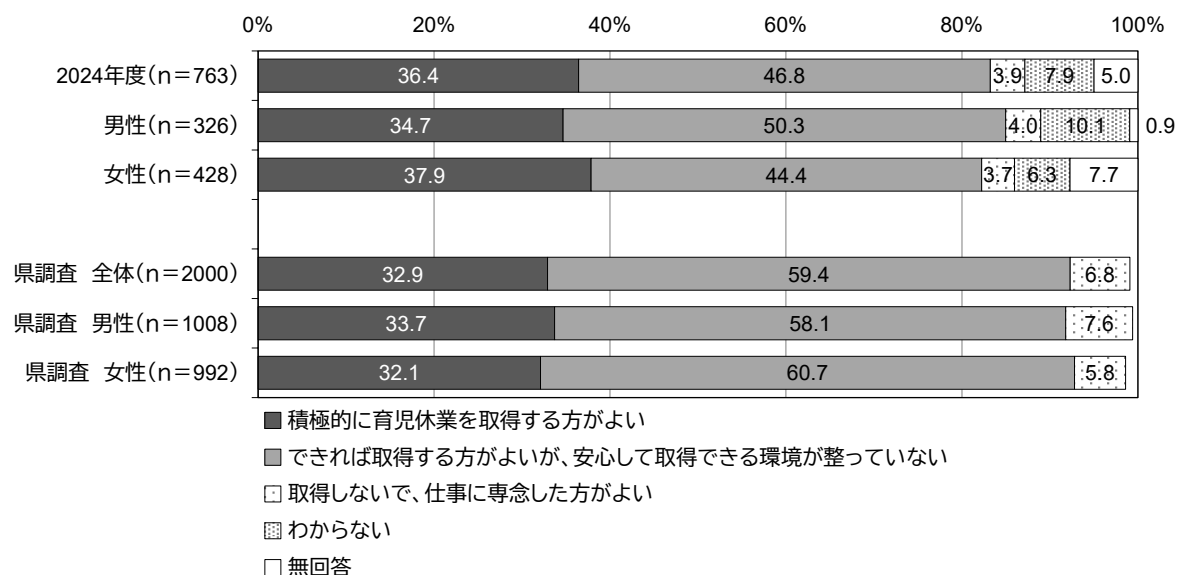
年代別では、30歳代以下は「積極的に育児休業を取得する方がよい」（18～29歳 47.1%、30歳代 53.8%）、40歳代以上は「できれば取得する方がよいが、安心して取得できる環境が整っていない」が最も高くなっています。



性別×年代別では、男女とも 30 歳代以下は「積極的に育児休業を取得する方がよい」（男性 30 歳代は「できれば取得する方がよいが、安心して取得できる環境が整っていない」と同値で 50.0%）、40 歳代以上は「できれば取得する方がよいが、安心して取得できる環境が整っていない」が最も高くなっています。



県調査と比較すると、選択肢の表現が異なることを考慮する必要がありますが、男女とも「積極的に育児休業を取得する方がよい」（男性 34.7%、女性 37.9%）は県調査（男性 33.7%、女性 32.1%）と同程度、「できれば取得する方がよいが、安心して取得できる環境が整っていない」（男性 50.3%、女性 44.4%）は県調査（男性 58.1%、女性 60.7%）より低くなっています。

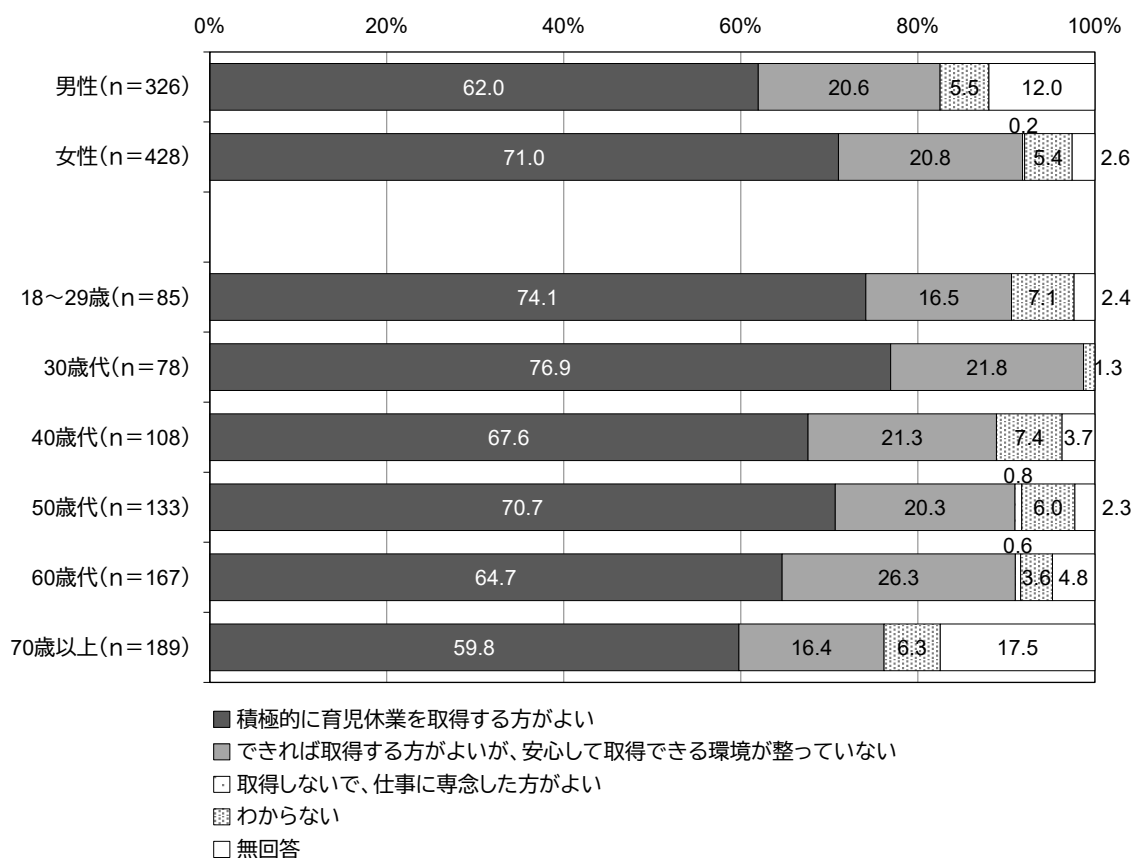


*県調査は、「男性も積極的に取得するほうがよい」「男性もできれば取得するほうがよいが、環境が整っていない」「男性は取得しないほうがよい」「その他」の4選択肢で設定

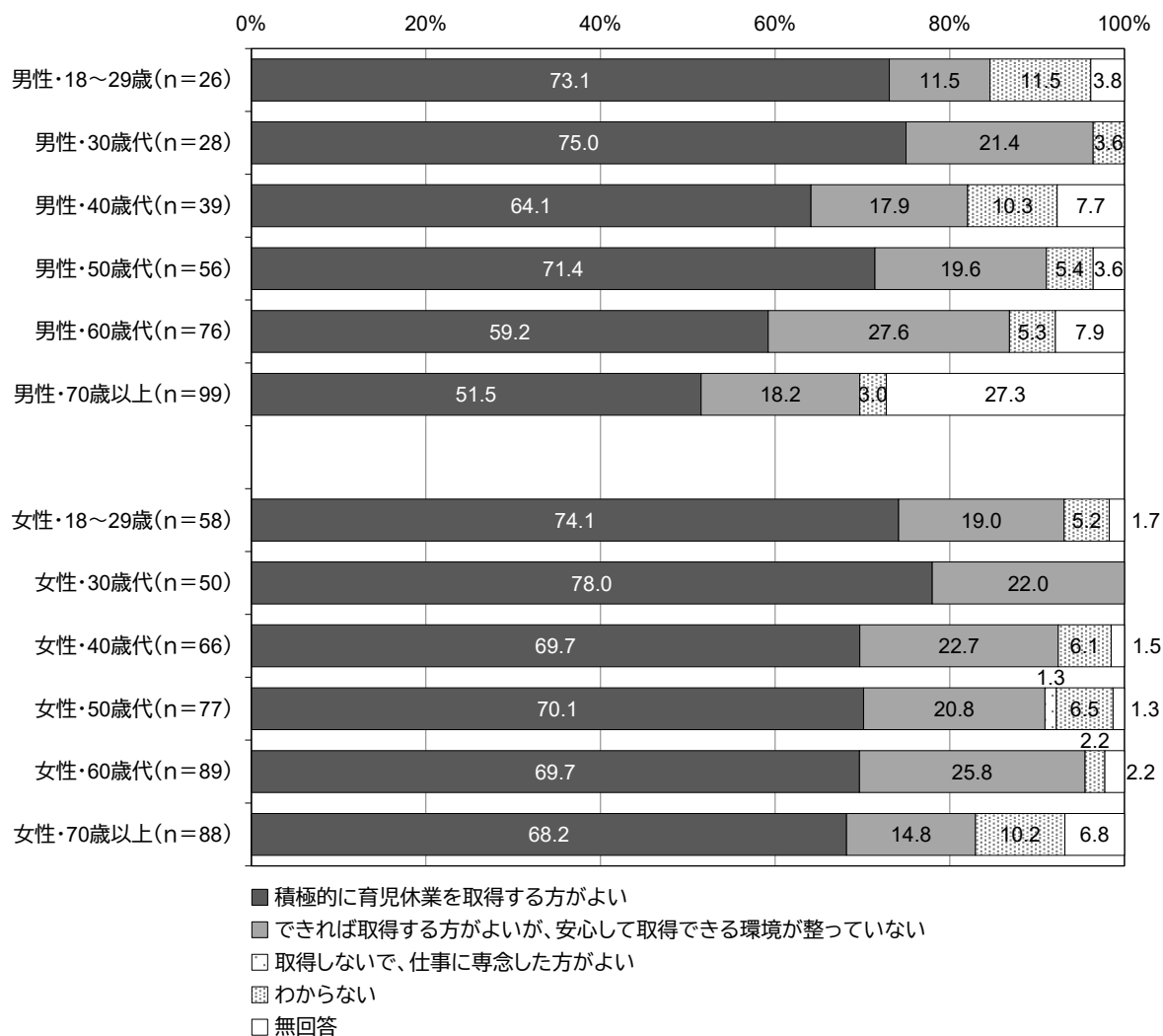
②女性の取得について

性別では、男女とも「積極的に育児休業を取得する方がよい」が最も高く、男性（62.0％）は6割以上、女性（71.0％）は7割以上となっています。次いで男女とも「できれば取得する方がよいが、安心して取得できる環境が整っていない」（男性 20.6％、女性 20.8％）が2割以上となっています。

年代別では、いずれの年代も「積極的に育児休業を取得する方がよい」が最も高くなっています。



性別×年代別では、男女ともいずれの年代も「積極的に育児休業を取得する方がよい」が最も高くなっています。

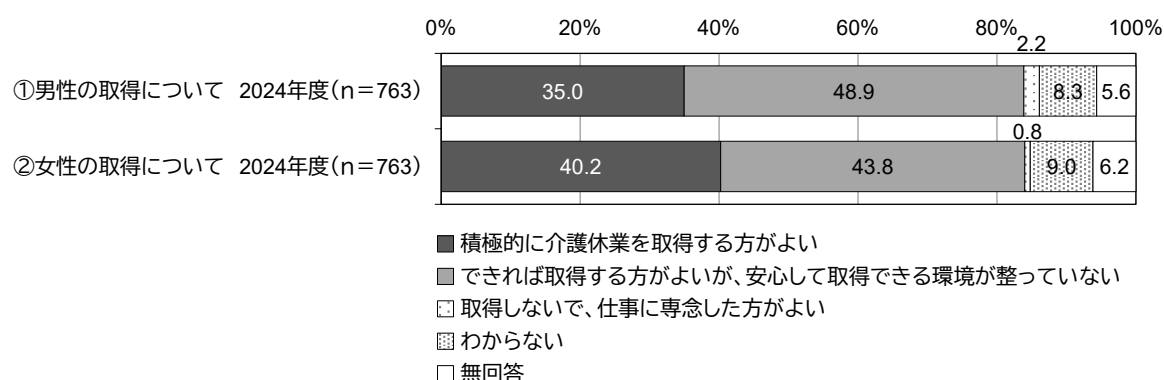


問7 介護休業を取得することについて、どう思いますか。(それぞれ1つに○)

◆男性の取得は「できれば取得する方がよいが、環境が整っていない」が約5割で最も高く、女性の取得は「できれば取得する方がよいが、環境が整っていない」「積極的に取得する方がよい」が4割以上で同程度に高い

全体では、「①男性の取得について」は、「できれば取得する方がよいが、安心して取得できる環境が整っていない」(48.9%)が約5割で最も高く、次いで「積極的に介護休業を取得する方がよい」(35.0%)が3割以上となっています。

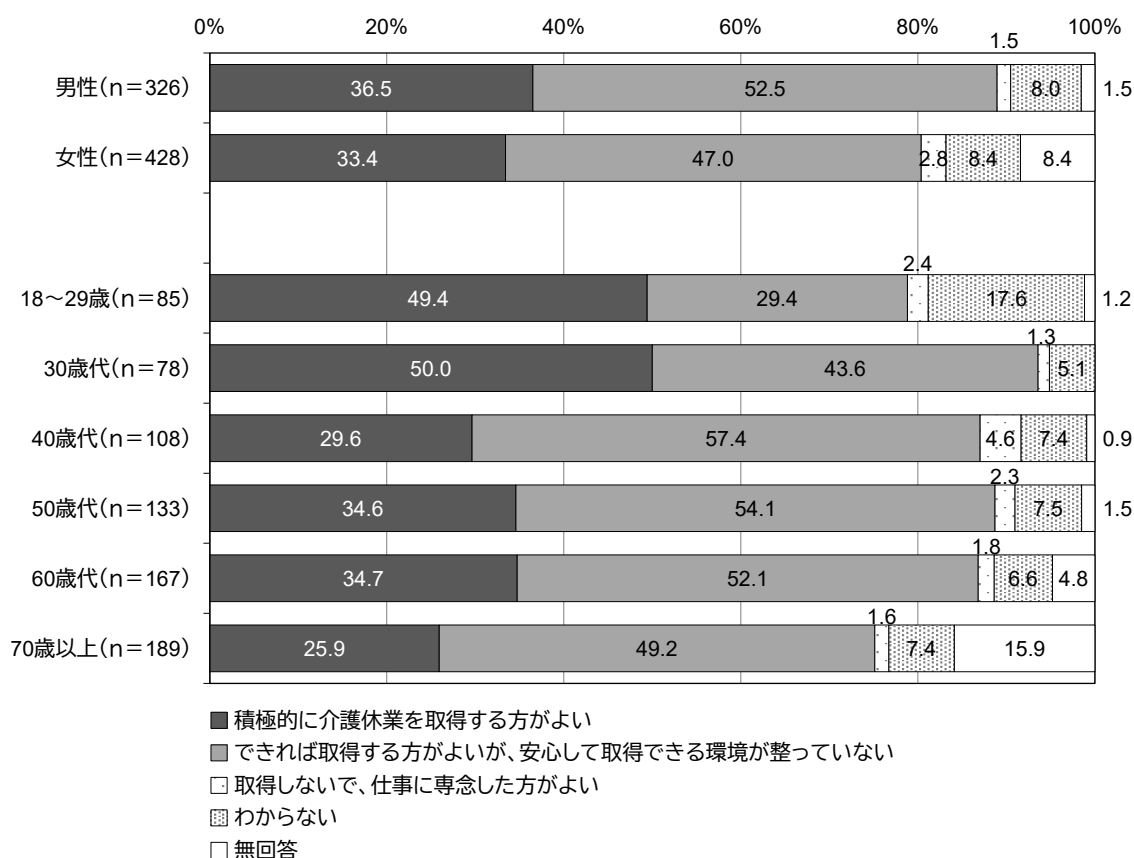
「②女性の取得について」は、「できれば取得する方がよいが、安心して取得できる環境が整っていない」(43.8%)、「積極的に介護休業を取得する方がよい」(40.2%)が4割以上で同程度に高くなっています。



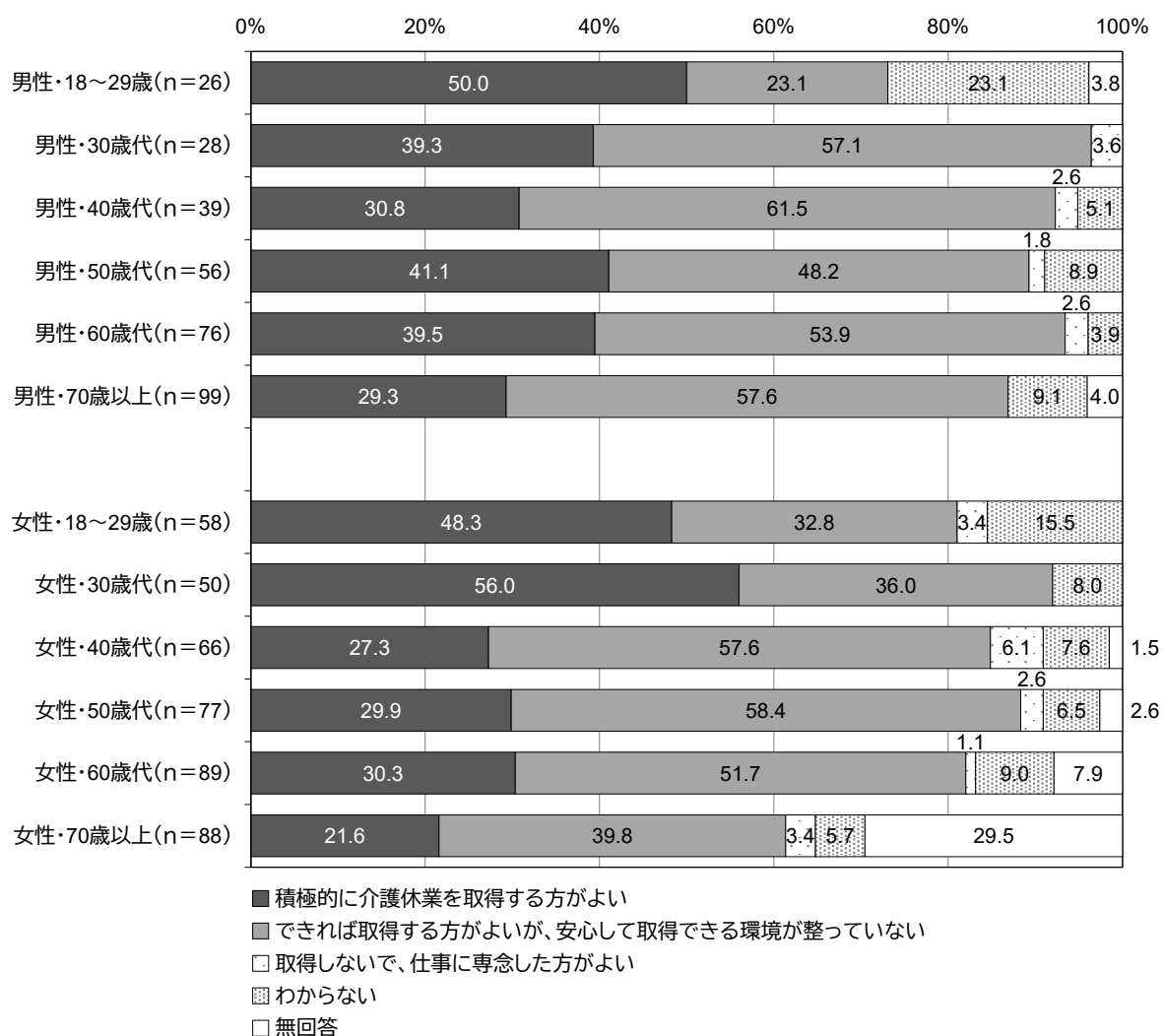
①男性の取得について

性別では、男女とも「できれば取得する方がよいが、安心して取得できる環境が整っていない」が最も高く、男性（52.5%）は5割以上、女性（47.0%）は約5割となっています。次いで男女とも「積極的に介護休業を取得する方がよい」（男性 36.5%、女性 33.4%）が3割以上となっており、性別による大きな差は見られません。

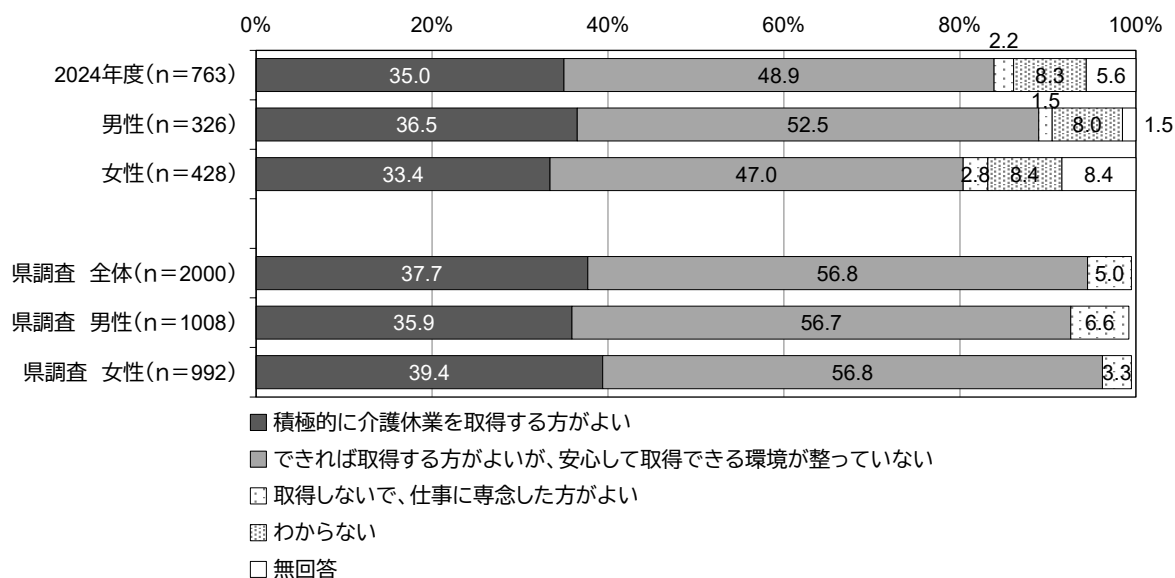
年代別では、30歳代以下は「積極的に介護休業を取得する方がよい」（18～29歳 49.4%、30歳代 50.0%）、40歳代以上は「できれば取得する方がよいが、安心して取得できる環境が整っていない」が最も高くなっています。



性別×年代別では、男性 18～29 歳、女性 30 歳代以下は「積極的に介護休業を取得する方がよい」、男性 30 歳代以上、女性 40 歳代以上は「できれば取得する方がよいが、安心して取得できる環境が整っていない」が最も高くなっています。



県調査と比較すると、選択肢の表現が異なることを考慮する必要がありますが、「積極的に育児休業を取得する方がよい」（男性 36.5%、女性 33.4%）は、県調査（男性 35.9%、女性 39.4%）と男性は同程度、女性は若干低くなっています。「できれば取得する方がよいが、安心して取得できる環境が整っていない」（男性 52.5%、女性 47.0%）は、男女とも県調査（男性 56.7%、女性 56.8%）より低くなっています。

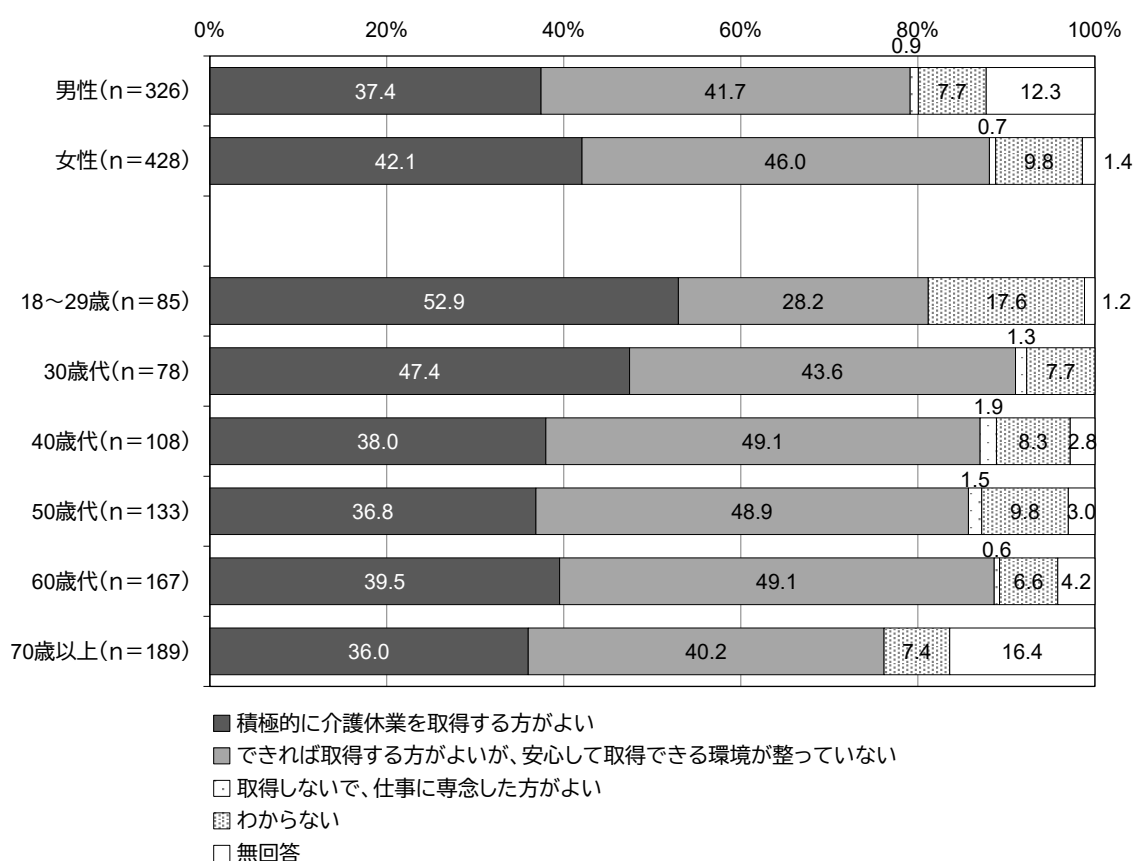


* 県調査は、「男性も積極的に取得するほうがよい」「男性もできれば取得するほうがよいが、環境が整っていない」「男性は取得しないほうがよい」「その他」の4選択肢で設定

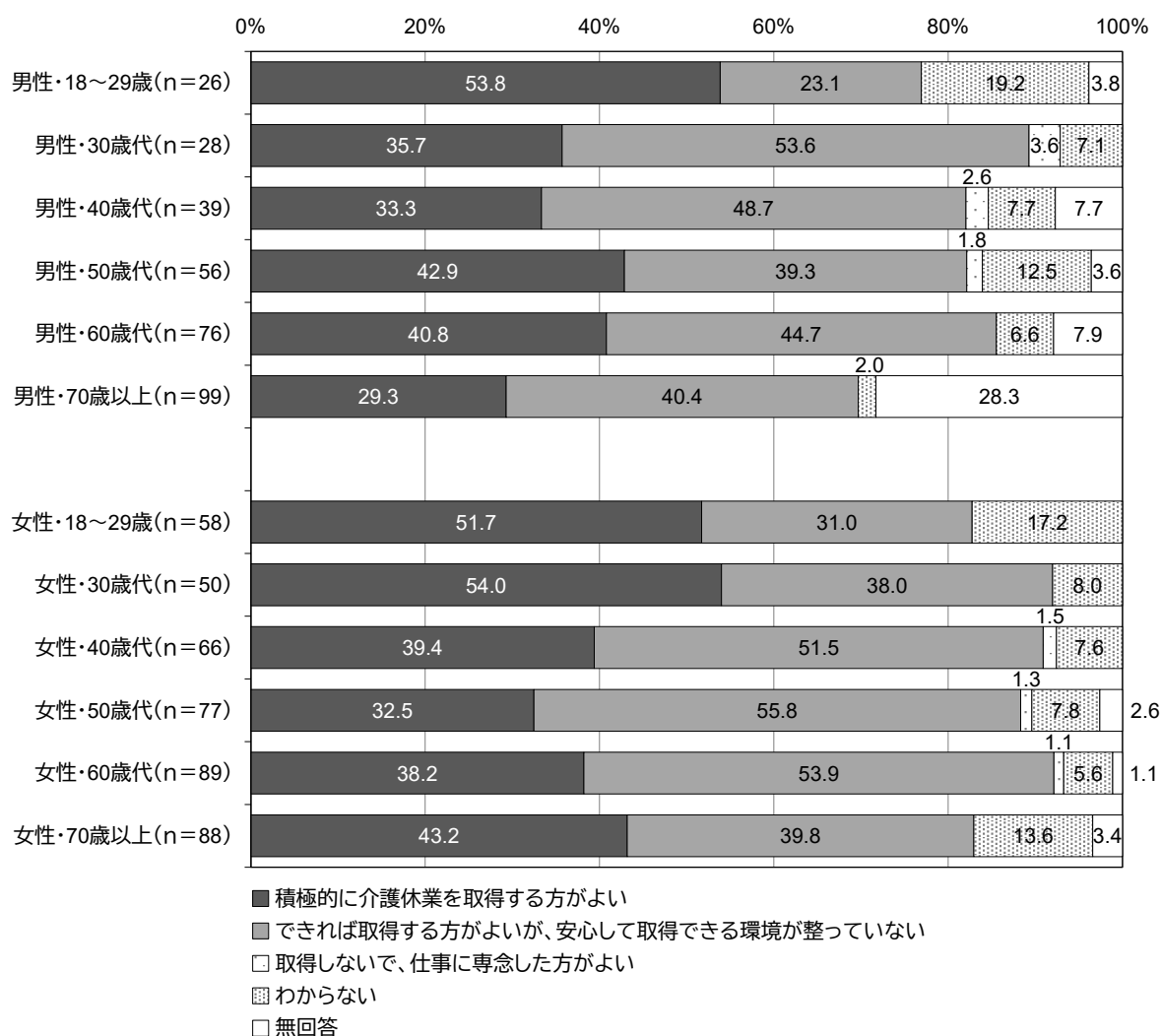
②女性の取得について

性別では、男女とも「できれば取得する方がよいが、安心して取得できる環境が整っていない」（男性 41.7%、女性 46.0%）が4割以上で最も高くなっています。次いで男女とも「積極的に介護休業を取得する方がよい」が高く、男性（37.4%）は約4割、女性（42.1%）は4割以上となっています。

年代別では、30歳代以下は「積極的に介護休業を取得する方がよい」（18～29歳 52.9%、30歳代 47.4%）、40歳代以上は「できれば取得する方がよいが、安心して取得できる環境が整っていない」が最も高くなっています。



性別×年代別では、男性 18～29 歳、男性 50 歳代と女性 30 歳代以下、女性 70 歳以上は「積極的に介護休業を取得する方がよい」、それ以外は「できれば取得する方がよいが、安心して取得できる環境が整っていない」が最も高くなっています。

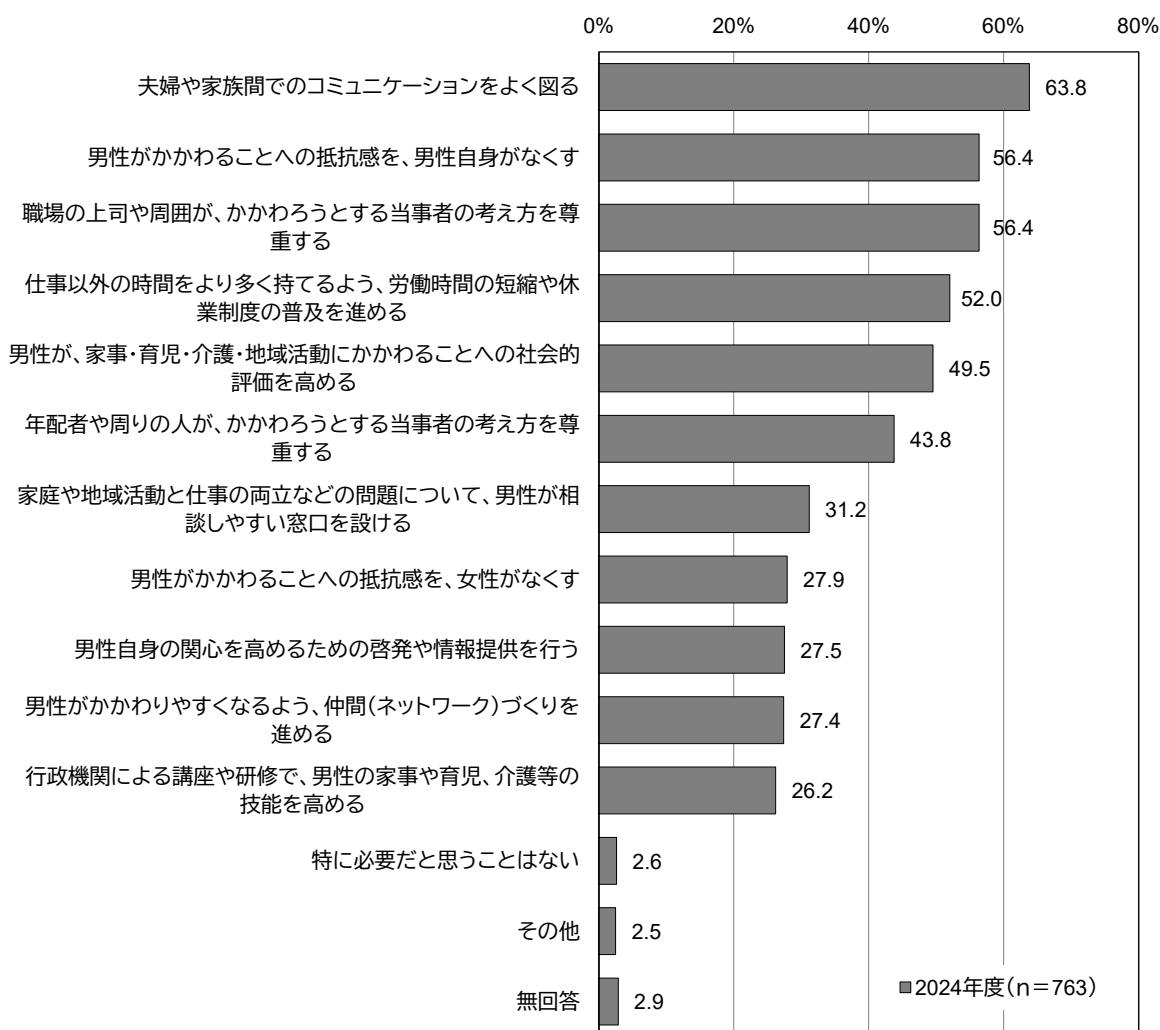


5 男性の家事・育児・介護・地域活動への参加について

問8 あなたは、今後男性が家事・育児・介護・地域活動に、さらに積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。（あてはまるもの全てに○）

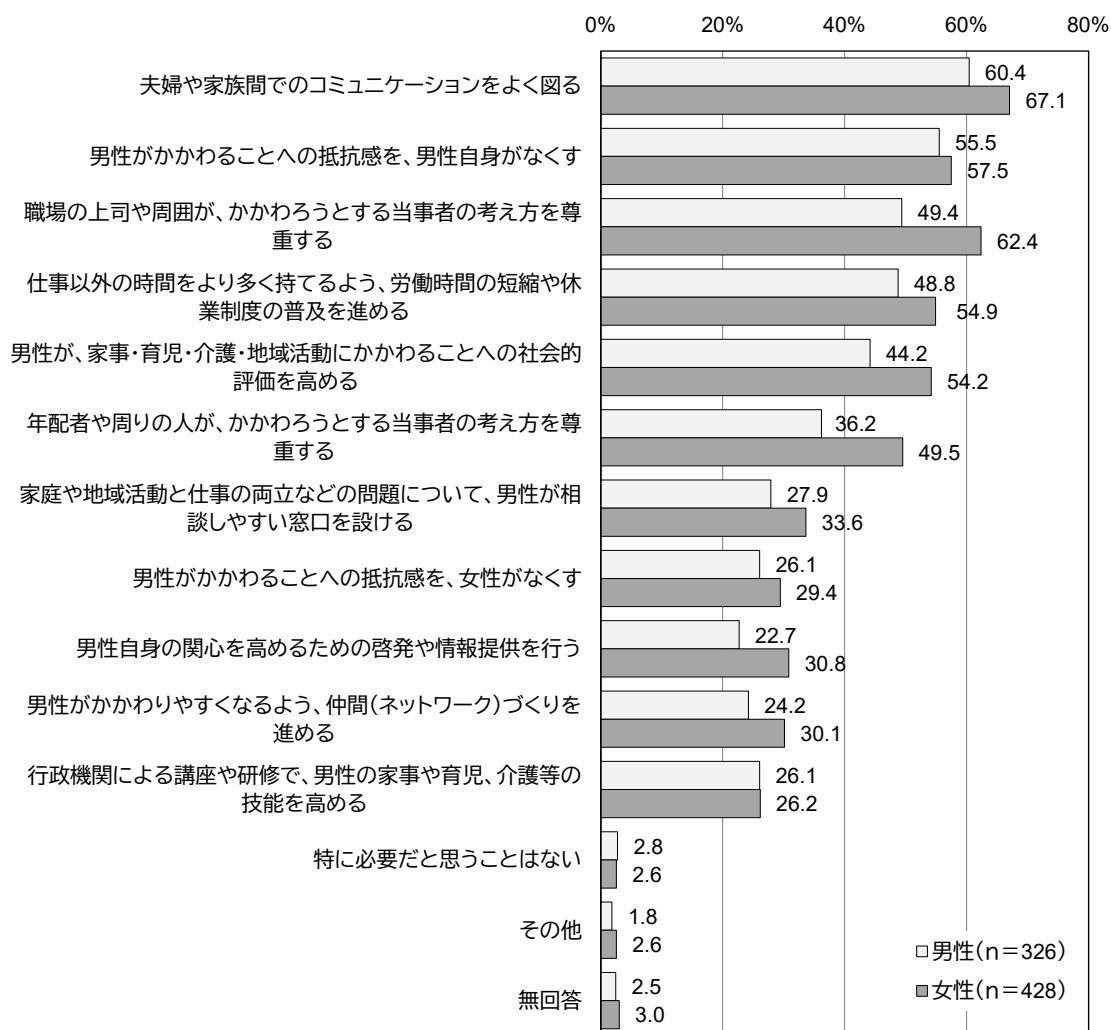
◆「夫婦や家族間でのコミュニケーション」が6割以上で最も高く、次いで「男性がかかわることへの抵抗感を男性自身がなくす」「職場がかかわろうとする当事者の考えを尊重する」「労働時間の短縮や休業制度の普及」の3項目が5割以上

全体では、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る」（63.8%）が6割以上で最も高く、次いで「男性がかかわることへの抵抗感を、男性自身がなくす」「職場の上司や周囲が、かかわろうとする当事者の考え方を尊重する」（56.4%で同値）、「仕事以外の時間をより多く持てるよう、労働時間の短縮や休業制度の普及を進める」（52.0%）の3項目が5割以上となっています。



性別では、男女とも「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る」が最も高く、男性（60.4%）は6割以上、女性（67.1%）は約7割となっています。次いで男性は「男性がかかわることへの抵抗感を、男性自身がなくす」（55.5%）が5割以上、女性は「職場の上司や周囲が、かかわろうとする当事者の考え方を尊重する」（62.4%）が6割以上となっています。

また、男女でほぼ同値の「行政機関による講座や研修で、男性の家事や育児、介護等の技能を高める」「特に必要だと思うことはない」を除き、いずれの項目も女性が男性より高くなっています。



年代別では、30 歳代、50 歳代を除き「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る」（60 歳代は「男性がかかわることへの抵抗感を、男性自身がなくす」と同値で 60.5%）が最も高く、30 歳代、50 歳代は「職場の上司や周囲が、かかわろうとする当事者の考え方を尊重する」（30 歳代 71.8%、50 歳代 60.2%）が最も高くなっています。

	18～ 29 歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	85	78	108	133	167	189
夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る	68.2	69.2	61.1	59.4	60.5	68.3
男性がかかわることへの抵抗感を、男性自身がなくす	55.3	56.4	59.3	56.4	60.5	52.4
職場の上司や周囲が、かかわろうとする当事者の考え方を尊重する	58.8	71.8	60.2	60.2	58.7	42.3
仕事以外の時間をより多く持てるよう、労働時間の短縮や休業制度の普及を進める	61.2	67.9	50.0	52.6	51.5	42.9
男性が、家事・育児・介護・地域活動にかかわることへの社会的評価を高める	41.2	51.3	49.1	56.4	48.5	49.7
年配者や周りの人が、かかわろうとする当事者の考え方を尊重する	36.5	51.3	43.5	42.9	43.1	45.5
家庭や地域活動と仕事の両立などの問題について、男性が相談しやすい窓口を設ける	34.1	28.2	26.9	36.8	26.9	33.9
男性がかかわることへの抵抗感を、女性がなくす	31.8	39.7	22.2	30.8	28.7	22.2
男性自身の関心を高めるための啓発や情報提供を行う	30.6	29.5	28.7	26.3	25.7	27.0
男性がかかわりやすくなるよう、仲間(ネットワーク)づくりを進める	31.8	37.2	20.4	29.3	22.8	28.6
行政機関による講座や研修で、男性の家事や育児、介護等の技能を高める	25.9	26.9	23.1	25.6	24.0	30.7
特に必要だと思うことはない	3.5	1.3	2.8	5.3	1.8	1.1
その他	1.2	9.0	1.9	3.0	2.4	0.5
無回答	1.2	2.6	2.8	0.8	0.6	6.9

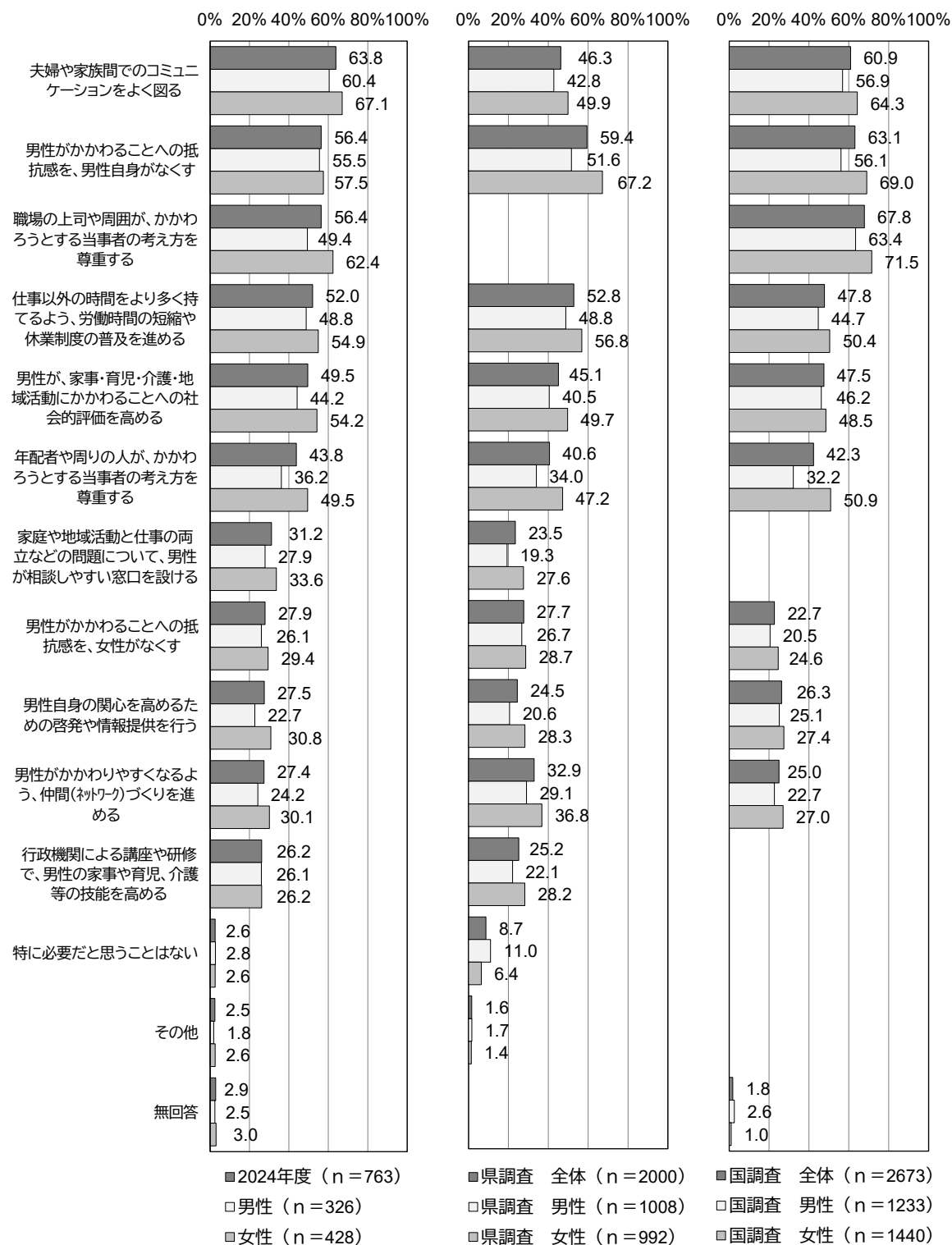
*各年代で最も高い値を網掛け表示

性別×年代別では、男女とも年代によって最も高い項目が異なっていますが、全体で上位の4項目のいずれかが最も高くなっています。

	男性						女性					
	18～ 29歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上	18～ 29歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	26	28	39	56	76	99	58	50	66	77	89	88
夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る	53.8	67.9	51.3	51.8	61.8	68.7	74.1	70.0	68.2	64.9	60.7	68.2
男性がかかわることへの抵抗感を、男性自身がなくす	53.8	53.6	53.8	60.7	52.6	57.6	55.2	58.0	63.6	53.2	67.4	47.7
職場の上司や周囲が、かわろうとする当事者の考え方を尊重する	34.6	67.9	48.7	50.0	56.6	42.4	69.0	74.0	68.2	67.5	61.8	43.2
仕事以外の時間をより多く持てるよう、労働時間の短縮や休業制度の普及を進める	46.2	71.4	38.5	50.0	57.9	39.4	67.2	66.0	59.1	54.5	46.1	46.6
男性が、家事・育児・介護・地域活動にかかわることへの社会的評価を高める	34.6	46.4	41.0	48.2	42.1	47.5	43.1	54.0	56.1	62.3	55.1	52.3
年配者や周りの人が、かわろうとする当事者の考え方を尊重する	19.2	57.1	25.6	33.9	27.6	46.5	43.1	48.0	54.5	49.4	56.2	44.3
家庭や地域活動と仕事の両立などの問題について、男性が相談しやすい窓口を設ける	34.6	28.6	15.4	37.5	26.3	27.3	32.8	28.0	31.8	36.4	28.1	42.0
男性がかかわることへの抵抗感を、女性がなくす	26.9	57.1	15.4	32.1	21.1	22.2	32.8	30.0	27.3	29.9	36.0	21.6
男性自身の関心を高めるための啓発や情報提供を行う	23.1	25.0	17.9	16.1	23.7	26.3	32.8	32.0	34.8	33.8	28.1	26.1
男性がかかわりやすくなるよう、仲間(ネットワーク)づくりを進める	15.4	35.7	12.8	26.8	23.7	27.3	37.9	38.0	25.8	31.2	22.5	30.7
行政機関による講座や研修で、男性の家事や育児、介護等の技能を高める	15.4	28.6	23.1	21.4	26.3	32.3	29.3	26.0	22.7	28.6	22.5	28.4
特に必要だと思うことはない	3.8	0.0	5.1	5.4	1.3	1.0	3.4	2.0	1.5	5.2	2.2	1.1
その他	0.0	10.7	0.0	3.6	0.0	1.0	1.7	8.0	1.5	2.6	3.4	0.0
無回答	3.8	0.0	7.7	0.0	0.0	4.0	0.0	4.0	0.0	1.3	1.1	10.2

*各年代で最も高い値を網掛け表示

県や国の調査と比較すると、選択肢が異なることを考慮する必要がありますが、男女とも本調査では「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る」が最も高く、県調査は「男性がかかわることへの抵抗感を、男性自身がなくす」、国調査は「職場の上司や周囲が、かかわろうとする当事者の考え方を尊重する」が最も高くなっています。



* 国調査は9 選択肢、県調査は 12 選択肢で設定。本調査の選択肢と同様の選択肢のみを表示

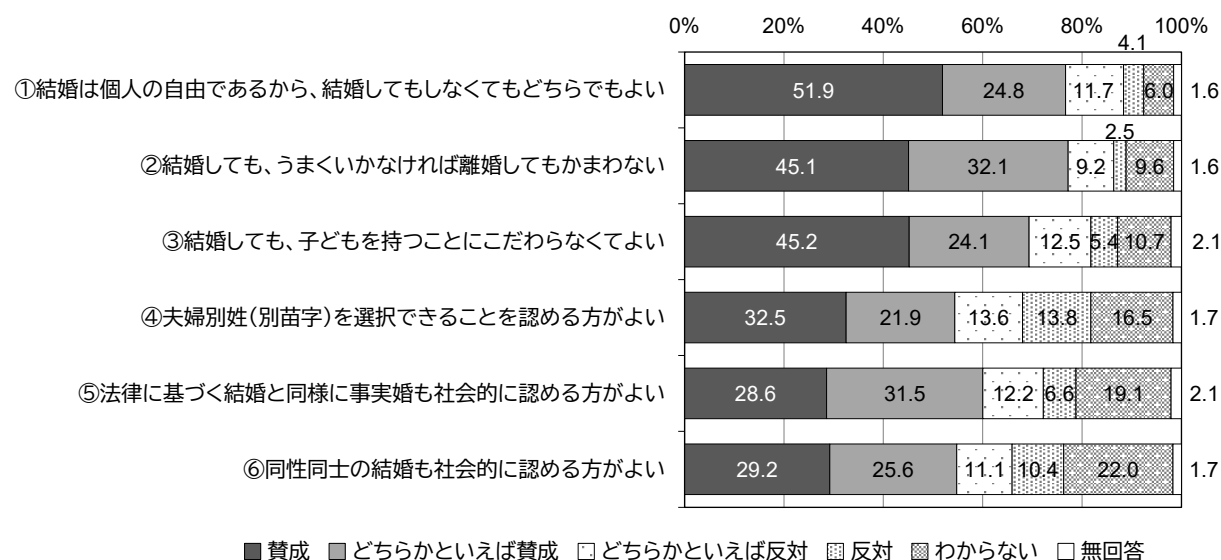
6 結婚・家庭生活や性別による役割分担について

問9 「結婚」や「家庭生活」に関する次の考え方について、どう思いますか。
あなたの考えに最も近いものに○をつけてください。(それぞれ1つに○)

◆合計値『賛成である』は「結婚しても、うまくいかなければ離婚してもよい」「結婚は個人の自由」が約8割で高い一方、「夫婦別姓の選択を認める」「同性同士の結婚も認める」は6割未満

全体では、「⑤法律に基づく結婚と同様に事実婚も社会的に認める方がよい」を除き「賛成」が最も高く、「⑤法律に基づく結婚と同様に事実婚も社会的に認める方がよい」は「どちらかといえば賛成」(31.5%)が3割以上で最も高くなっています。

「賛成」「どちらかといえば賛成」の合計値『賛成である』は「②結婚しても、うまくいかなければ離婚してもかまわない」(77.2%)、「①結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい」(76.7%)の2項目が約8割で高い一方、「④夫婦別姓(別苗字)を選択できることを認める方がよい」(54.4%)、「⑥同性同士の結婚も社会的に認める方がよい」(54.8%)の2項目は6割未満で比較的低くなっています。



2024年度(n=763)

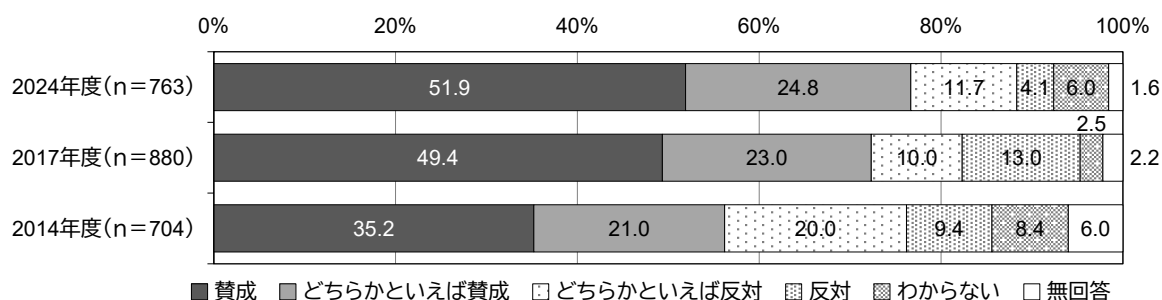
①結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい

◆「賛成」が5割以上で最も高く、合計値『賛成である』は約8割で過去2回の調査より高くなる傾向

全体では、「賛成」(51.9%)が5割以上で最も高く、次いで「どちらかといえば賛成」(24.8%)が2割以上となっています。

合計値『賛成である』(76.7%)は約8割となっています。

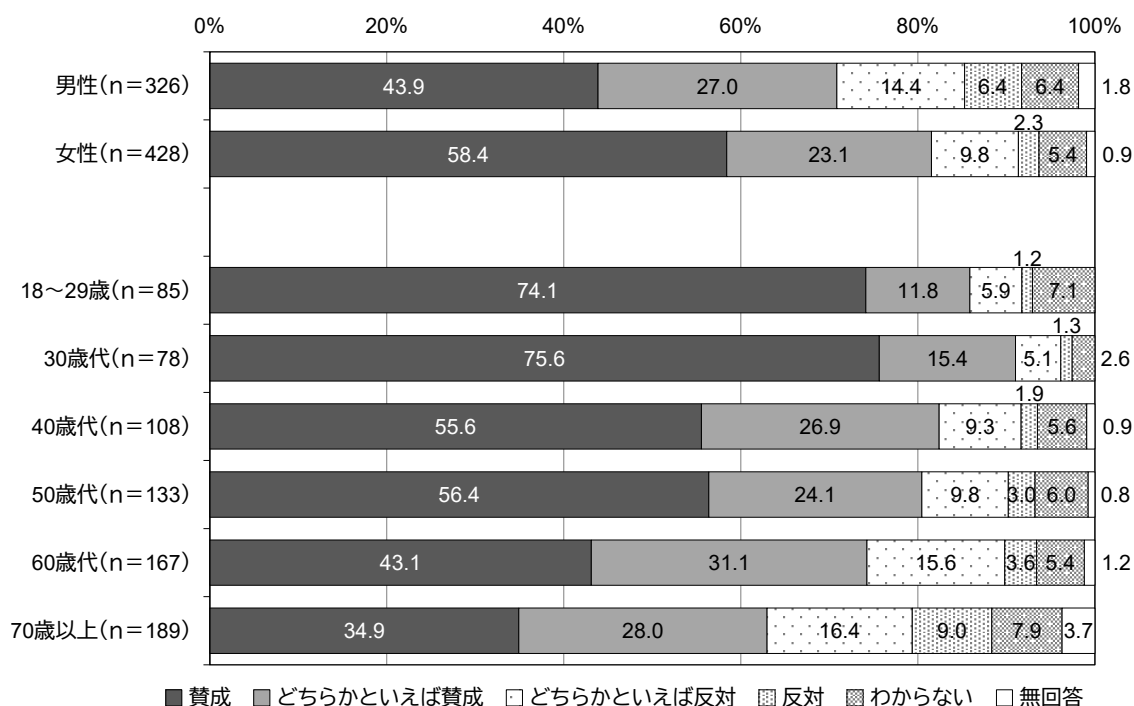
過去2回の調査と比較すると、『賛成である』は前回(72.4%)や前々回(56.2%)より高くなっています。



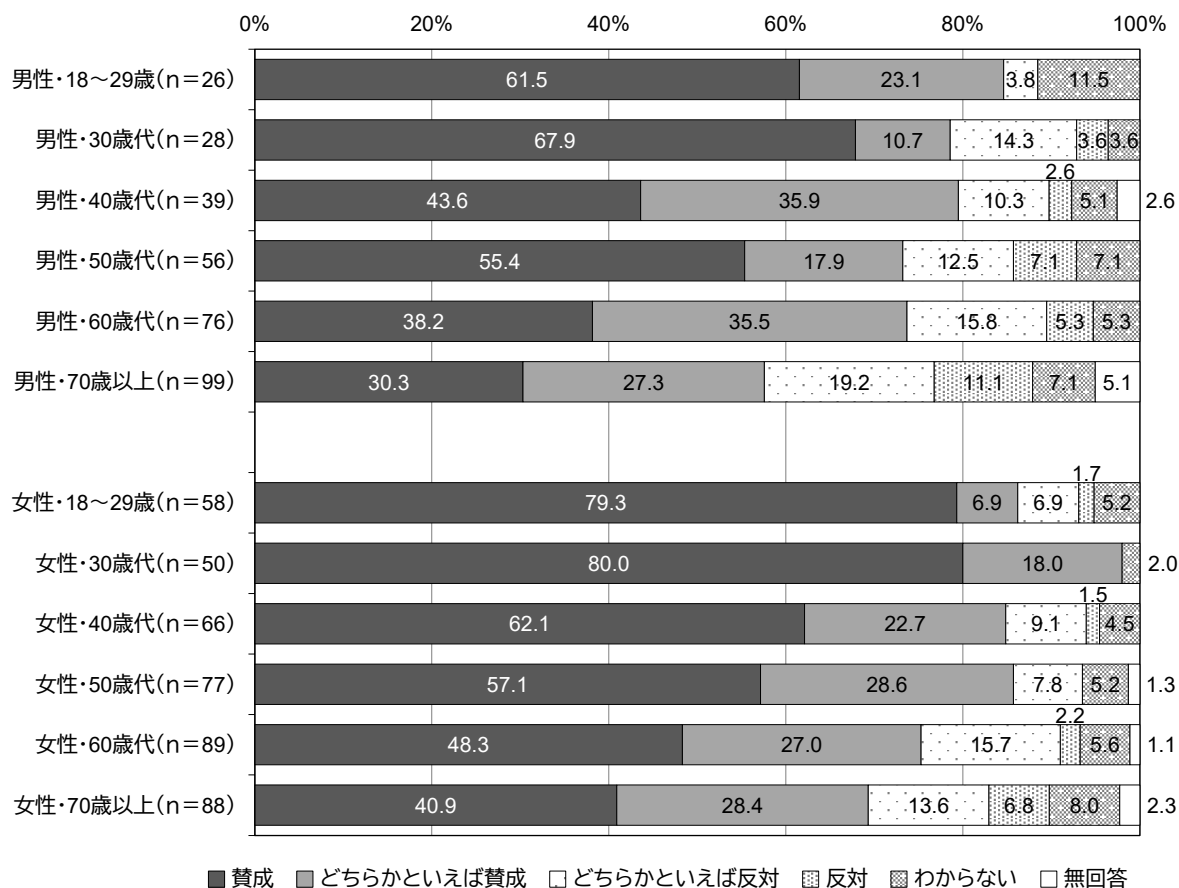
* 前回調査は「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」「わからない」の5選択肢で設定(以下⑥まで同じ)

性別では、男女とも「賛成」が最も高く、男性(43.9%)は4割以上、女性(58.4%)は約6割となっています。次いで「どちらかといえば賛成」が男性(27.0%)は約3割、女性(23.1%)は2割以上となっています。

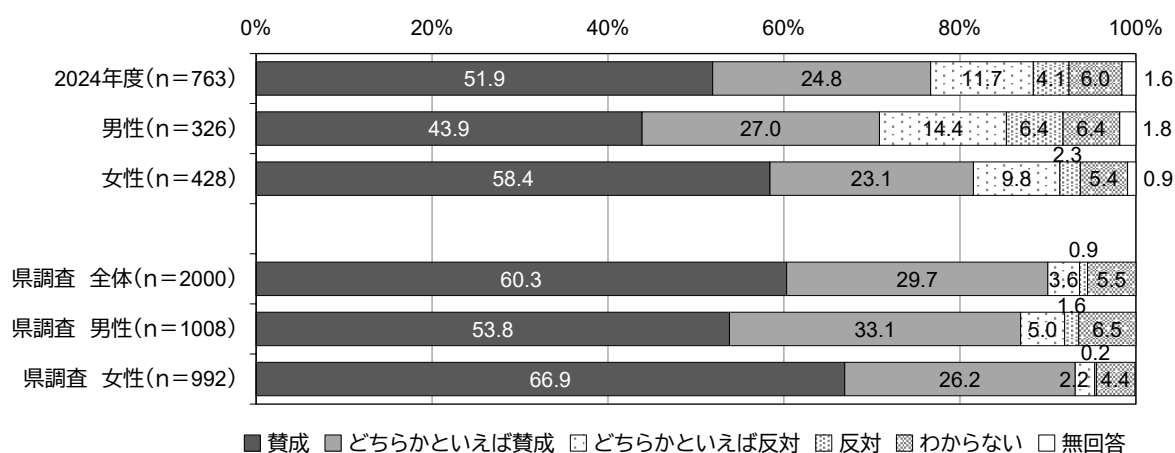
年代別では、いずれの年代も「賛成」が最も高く、次いで「どちらかといえば賛成」が高くなっており、「賛成」は、概ね若い年代ほど高くなっています。



性別×年代別では、男女ともいずれの年代も「賛成」が最も高く、男女とも一部の年代を除き、概ね若い年代ほど高くなっています。



県調査と比較すると、『賛成である』（男性 70.9%、女性 81.5%）は、男女とも県調査（男性 86.9%、女性 93.1%）より低くなっています。



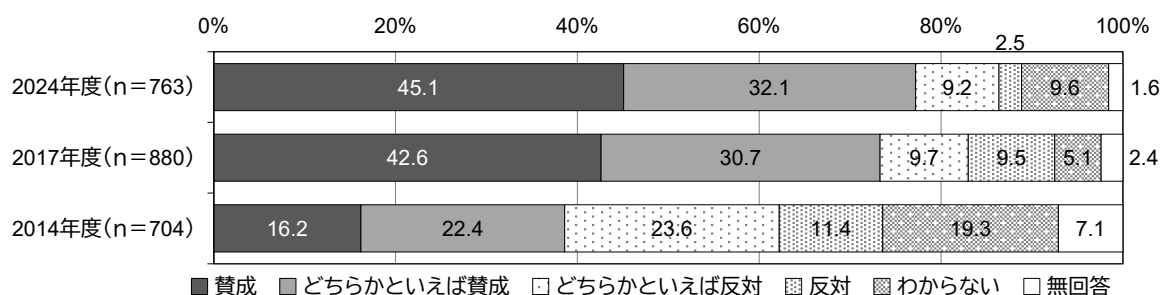
②結婚しても、うまくいかなければ離婚してもかまわない

◆「賛成」が4割以上で最も高く、合計値『賛成である』は約8割で前回と同程度、前々回より高い

全体では、「賛成」(45.1%)が4割以上で最も高く、次いで「どちらかといえば賛成」(32.1%)が3割以上となっています。

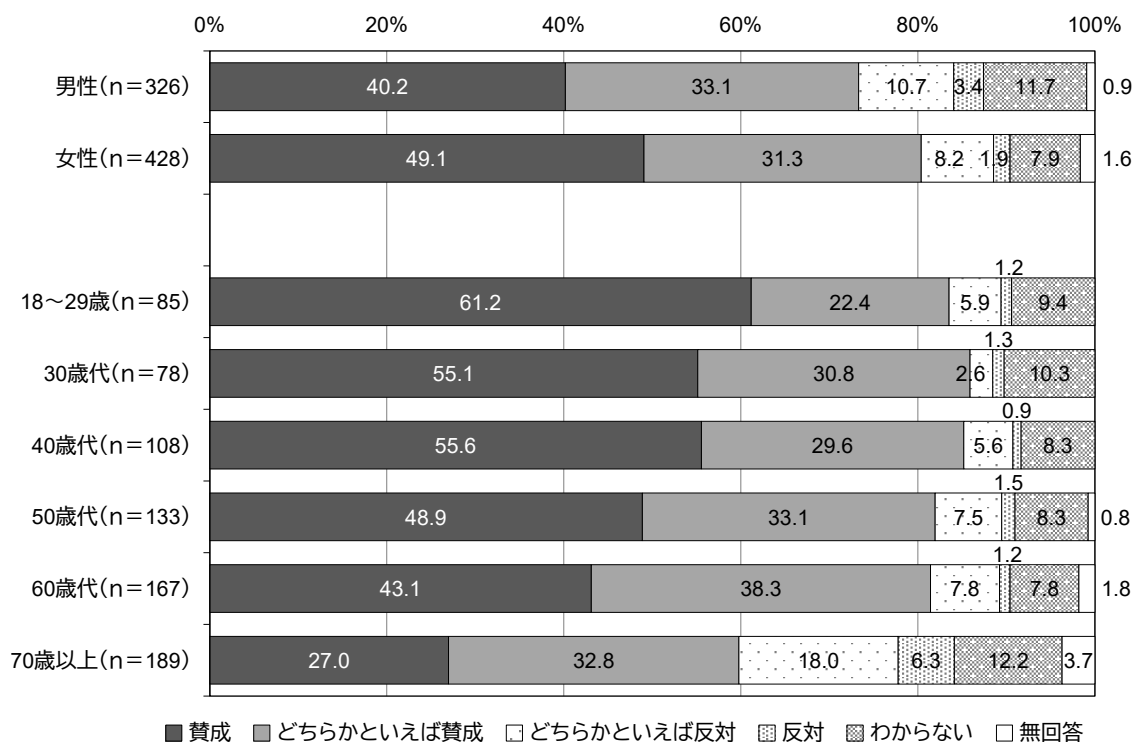
合計値『賛成である』(77.2%)は約8割となっています。

過去2回の調査と比較すると、『賛成である』は前回(73.3%)と同程度、前々回(38.6%)より高くなっています。

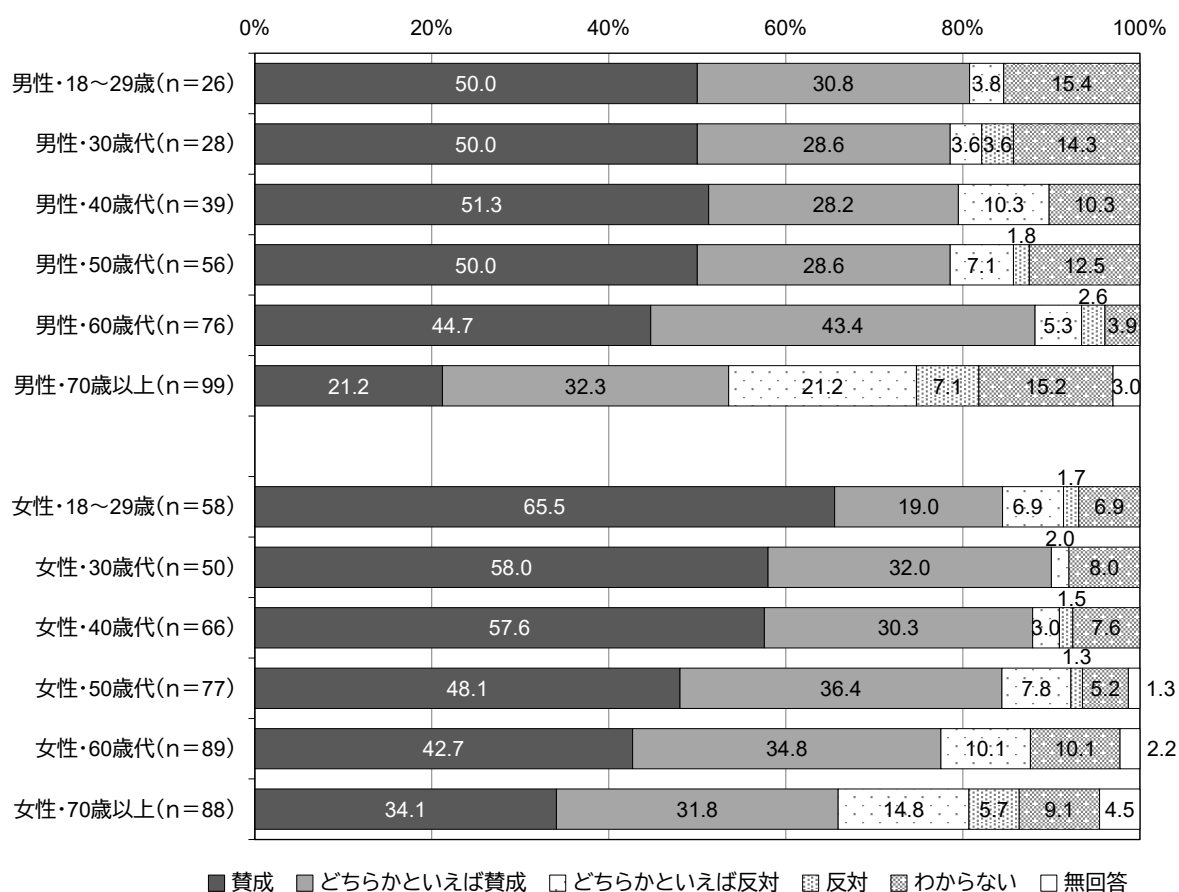


性別では、男女とも「賛成」が最も高く、男性(40.2%)は4割以上、女性(49.1%)は約5割となっています。次いで男女とも「どちらかといえば賛成」(男性33.1%、女性31.3%)が3割以上となっています。

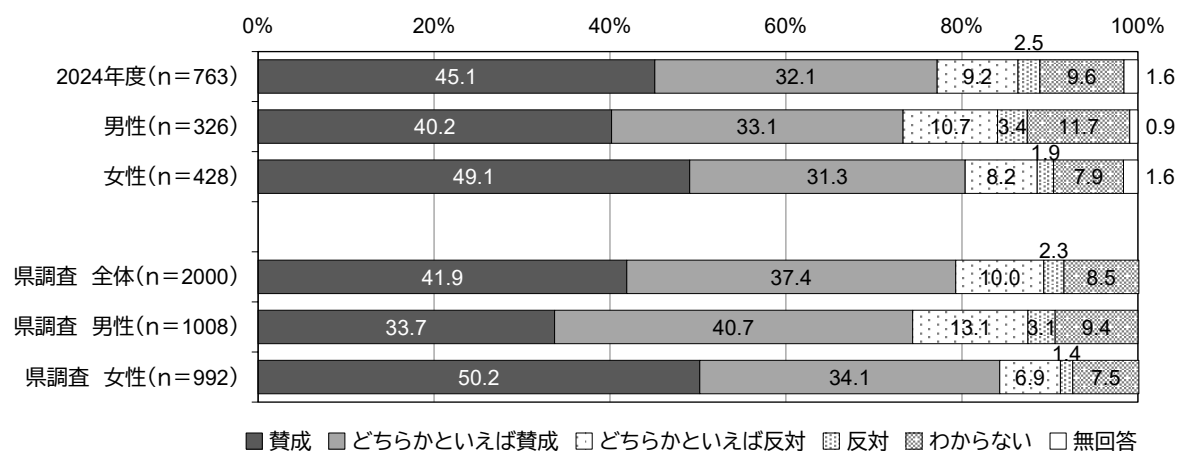
年代別では、70歳以上を除き「賛成」、70歳代は「どちらかといえば賛成」(32.8%)が最も高く、「賛成」は、概ね若い年代ほど高くなっています。



性別×年代別では、男性 70 歳以上を除き「賛成」、男性 70 歳以上は「どちらかといえば賛成」（32.3％）が 3 割以上で最も高く、「賛成」は、男性では 70 歳以上を除きいずれの年代も同程度となっていますが、女性は若い年代ほど高くなっています。



県調査と比較すると、『賛成である』（男性 73.3％、女性 80.4％）は、男女とも県調査（男性 74.4％、女性 84.3％）と同程度となっています。



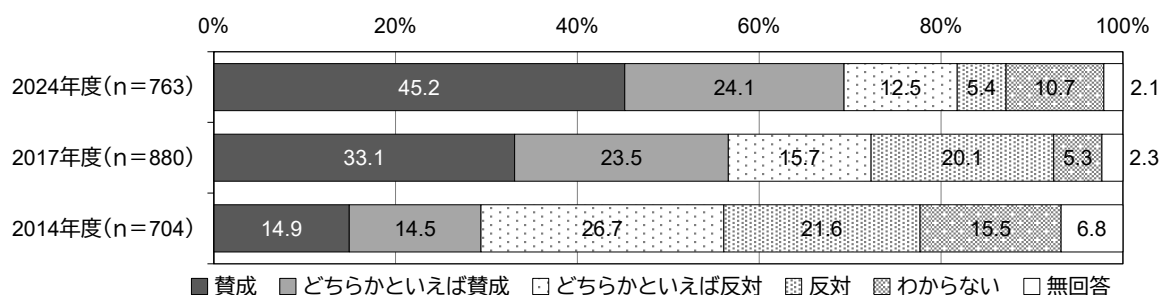
③結婚しても、子どもを持つことにこだわらなくてよい

◆「賛成」が4割以上で最も高く、合計値『賛成である』は約7割で過去2回の調査より高くなる傾向

全体では、「賛成」(45.2%)が4割以上で最も高く、次いで「どちらかといえば賛成」(24.1%)が2割以上となっています。

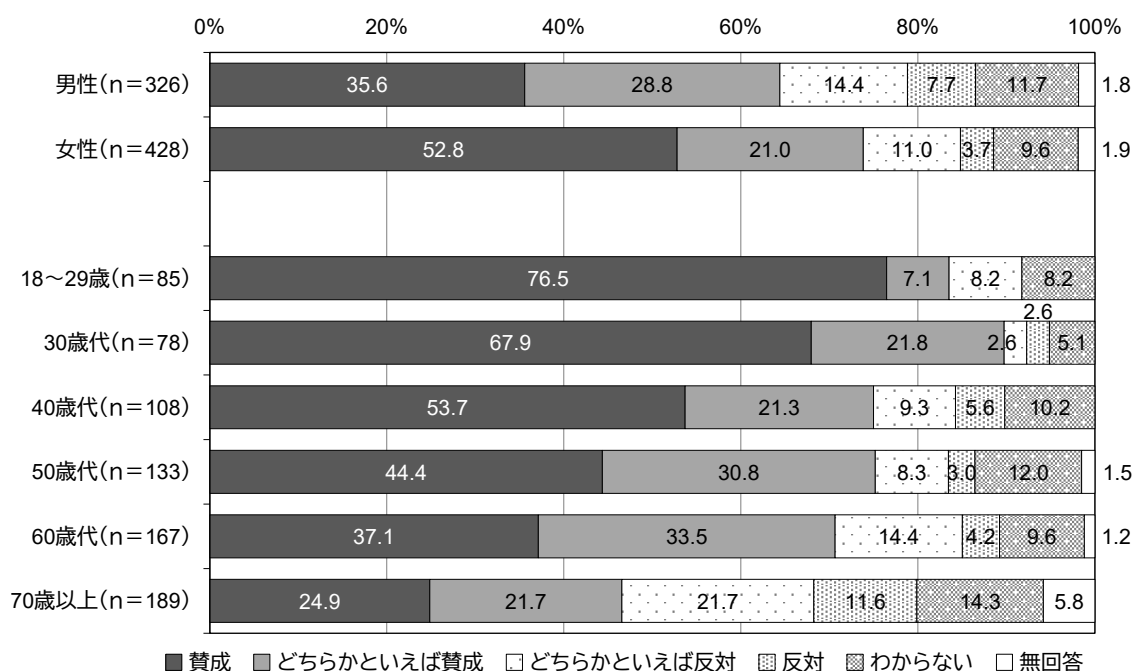
合計値『賛成である』(69.3%)は約7割となっています。

過去2回の調査と比較すると、『賛成である』は前回(56.6%)や前々回(29.4%)より高くなっています。

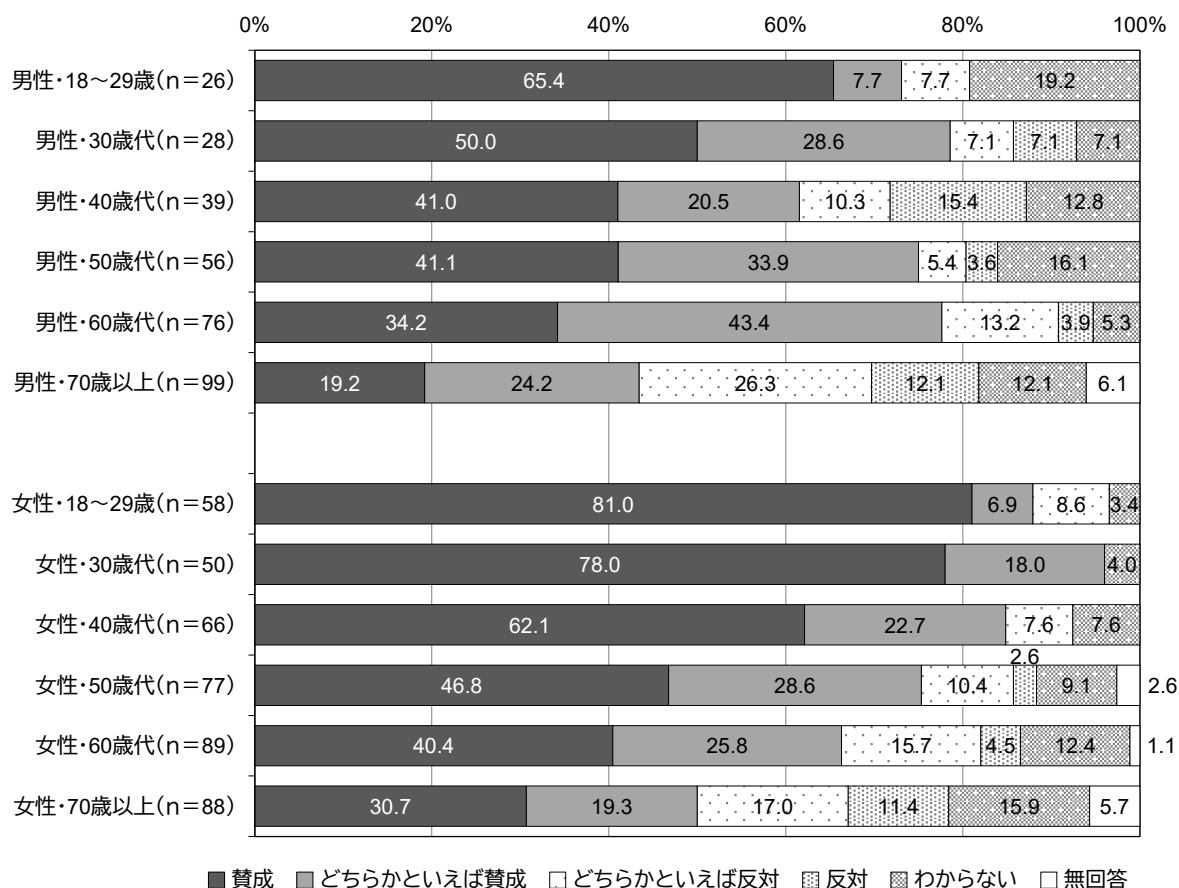


性別では、男女とも「賛成」が最も高く、男性(35.6%)は3割以上、女性(52.8%)は5割以上となっています。次いで男女とも「どちらかといえば賛成」が高く、男性(28.8%)は約3割、女性(21.0%)は2割以上となっています。

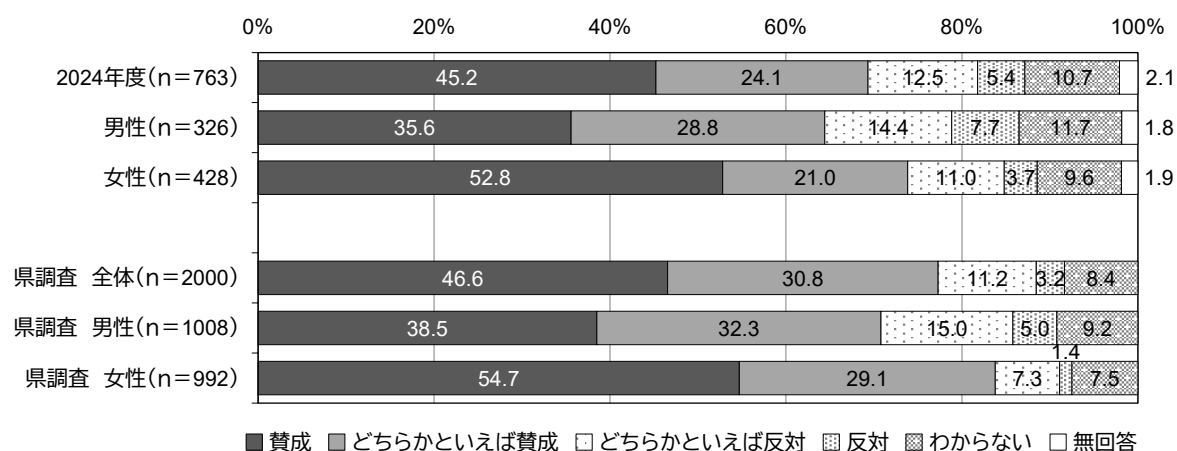
年代別では、いずれの年代も「賛成」が最も高く、次いで18~29歳を除き「どちらかといえば賛成」(70歳以上は「どちらかといえば反対」と同値で21.7%)、18~29歳は「どちらかといえば反対」「わからない」(8.2%で同値)が高くなっており、「賛成」は、若い年代ほど高くなっています。



性別×年代別では、男性は60歳代以上を除き「賛成」、60歳代は「どちらかといえば賛成」（43.4%）、70歳以上は「どちらかといえば反対」（26.3%）が最も高くなっています。女性はいずれの年代も「賛成」が最も高くなっています。また、「賛成」は、男女とも概ね若い年代ほど高くなっています。



県調査と比較すると、『賛成である』（男性 64.4%、女性 73.8%）は、男女とも県調査（男性 70.8%、女性 83.8%）より低くなっています。

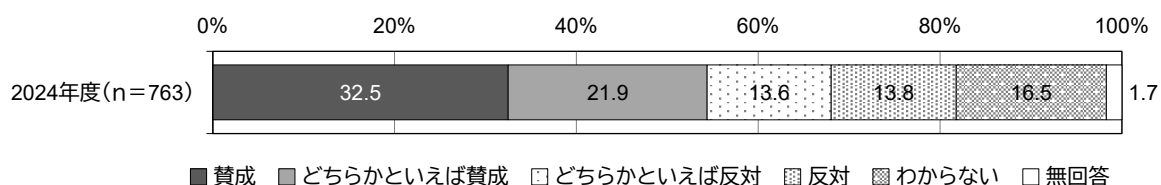


④夫婦別姓（別苗字）を選択できることを認める方がよい

◆「賛成」が3割以上で最も高く、合計値『賛成である』は5割以上

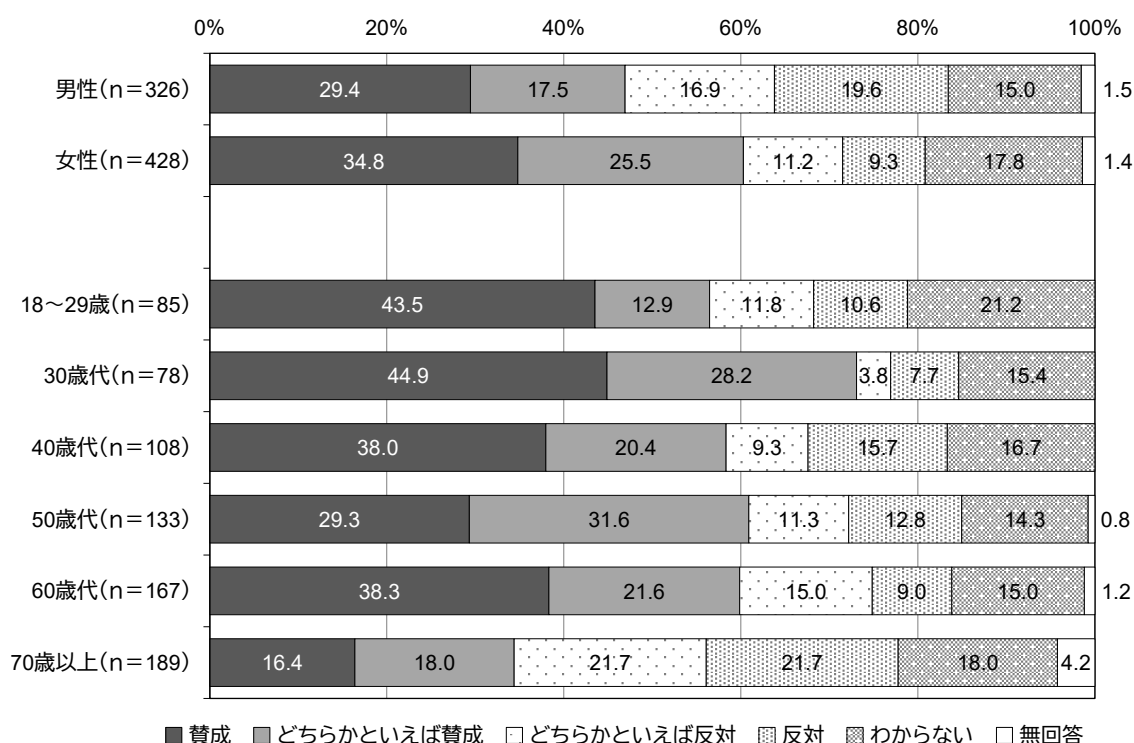
全体では、「賛成」(32.5%)が3割以上で最も高く、次いで「どちらかといえば賛成」(21.9%)が2割以上となっています。

合計値『賛成である』(54.4%)は5割以上となっています。

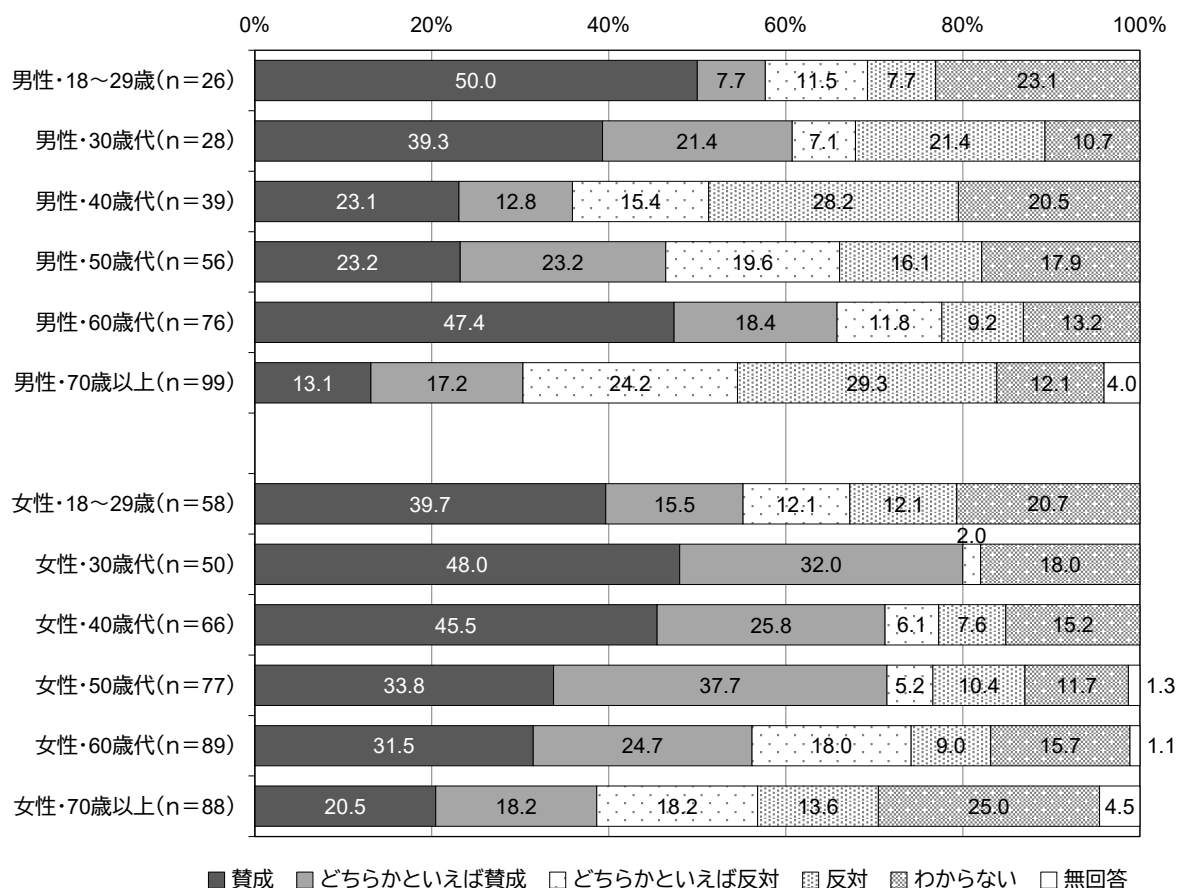


性別では、男女とも「賛成」が最も高く、男性(29.4%)は約3割、女性(34.8%)は3割以上となっています。次いで男性は「反対」(19.6%)が約2割、女性は「どちらかといえば賛成」(25.5%)が2割以上となっています。

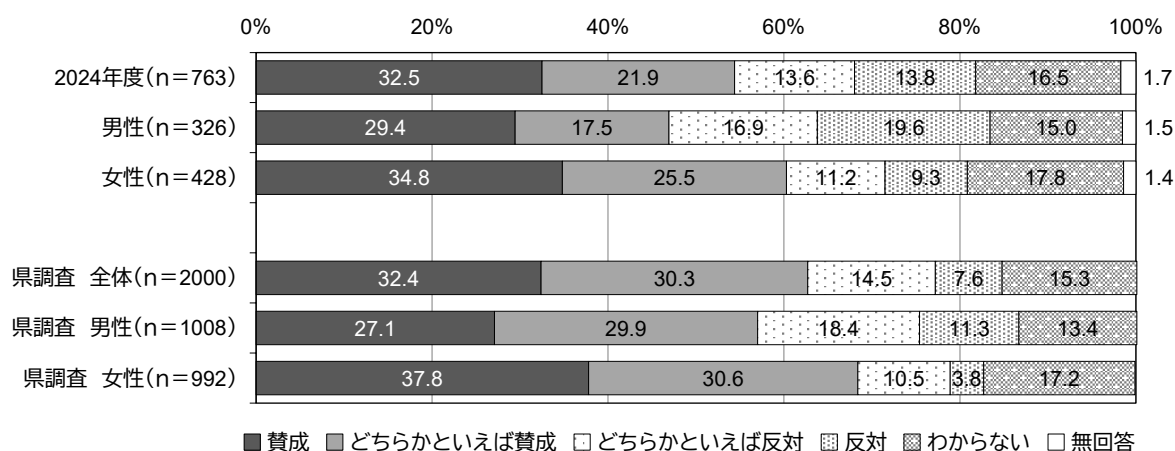
年代別では、50歳代、70歳以上を除き「賛成」、50歳代は「どちらかといえば賛成」(31.6%)、70歳以上は「どちらかといえば反対」「反対」(21.7%で同値)が最も高くなっており、「賛成」は、50歳代、70歳以上を除き約4割となっています。



性別×年代別では、男性は40歳代、70歳以上を除き「賛成」（50歳代は「どちらかといえば賛成」と同値で23.2%）、40歳代、70歳以上は「反対」（40歳代28.2%、70歳以上29.3%）が最も高くなっています。女性は、50歳代、70歳以上を除き「賛成」、50歳代は「どちらかといえば賛成」（37.7%）、70歳以上は「わからない」（25.0%）が最も高くなっています。



県調査と比較すると、『賛成である』（男性46.9%、女性60.3%）は、男女とも県調査（男性57.0%、女性68.4%）より低くなっています。

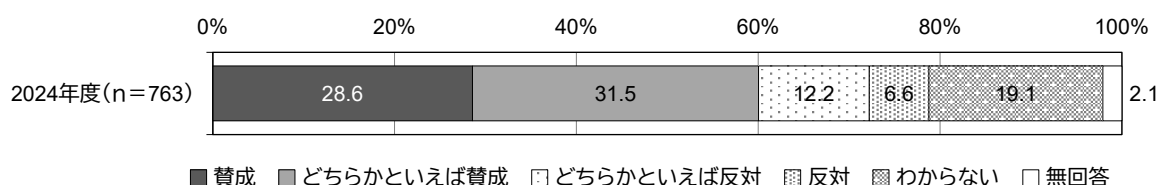


⑤法律に基づく結婚と同様に事実婚も社会的に認める方がよい

◆「賛成」「どちらかといえば賛成」が約3割で同程度に高く、合計値『賛成である』は6割以上

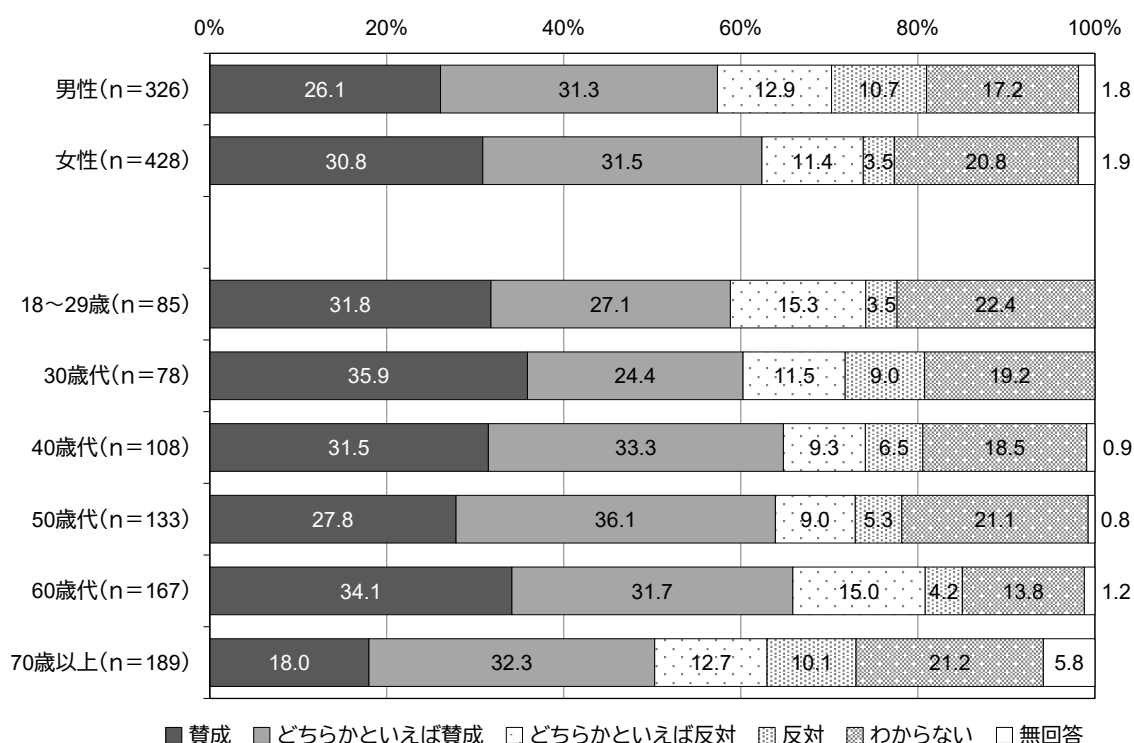
全体では、「どちらかといえば賛成」(31.5%)、「賛成」(28.6%) が約3割で同程度に高く、次いで「わからない」(19.1%) が約2割となっています。

合計値『賛成である』(60.1%) は6割以上となっています。

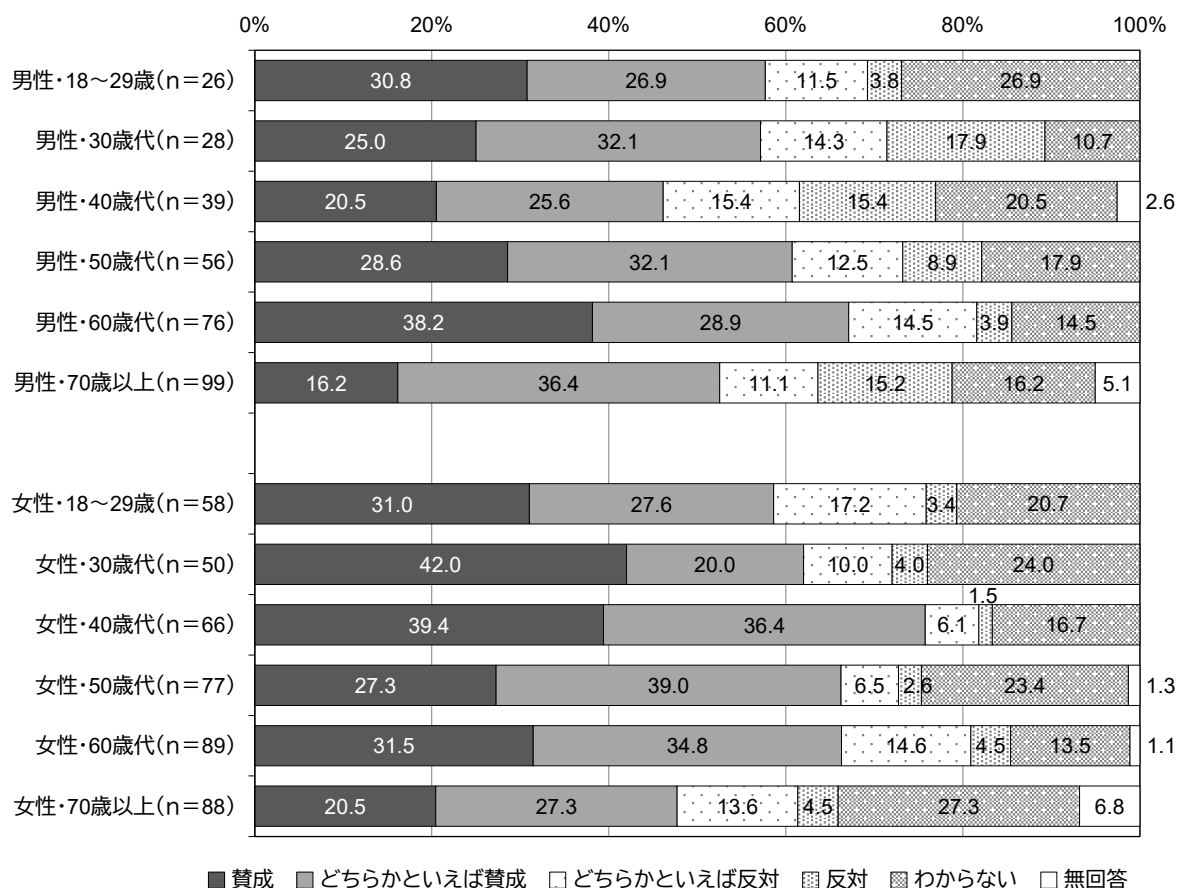


性別では、男女とも「賛成」(男性 26.1%、女性 30.8%)、「どちらかといえば賛成」(男性 31.3%、女性 31.5%) が約3割で同程度に高く、次いで「わからない」(男性 17.2%、女性 20.8%) が約2割となっています。

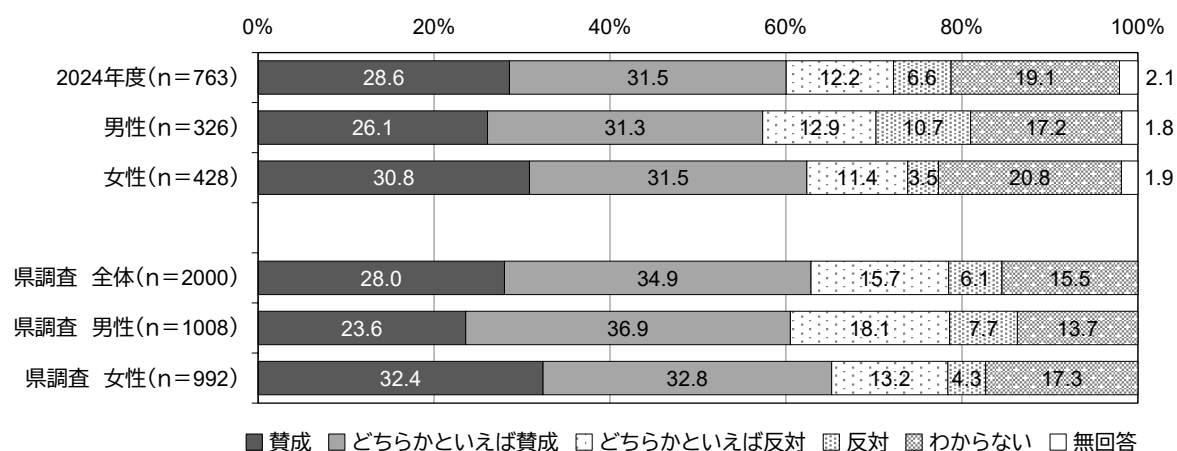
年代別では、30歳代以下、60歳代は「賛成」、40歳代、50歳代、70歳以上は「どちらかといえば賛成」が最も高くなっています。



性別×年代別では、男性は18～29歳、60歳代を除き「どちらかといえば賛成」、18～29歳、60歳代は「賛成」（18～29歳30.8%、60歳代38.2%）が最も高くなっています。女性は、40歳代以下は「賛成」、50歳代以上は「どちらかといえば賛成」（70歳以上は「わからない」と同値で27.3%）が最も高くなっています。



県調査と比較すると、『賛成である』（男性57.4%、女性62.3%）は、男女とも県調査（男性60.5%、女性65.2%）と同程度となっています。

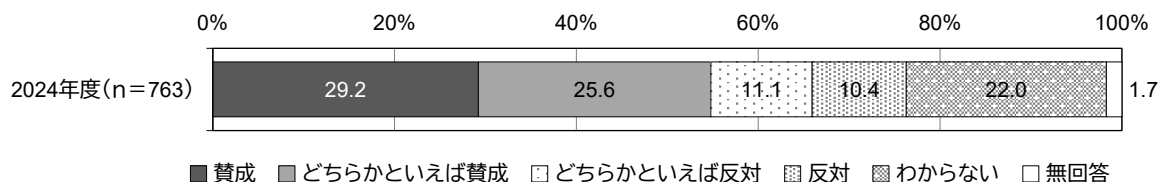


⑥同性同士の結婚も社会的に認める方がよい

◆「賛成」が約3割で最も高く、合計値『賛成である』は5割以上

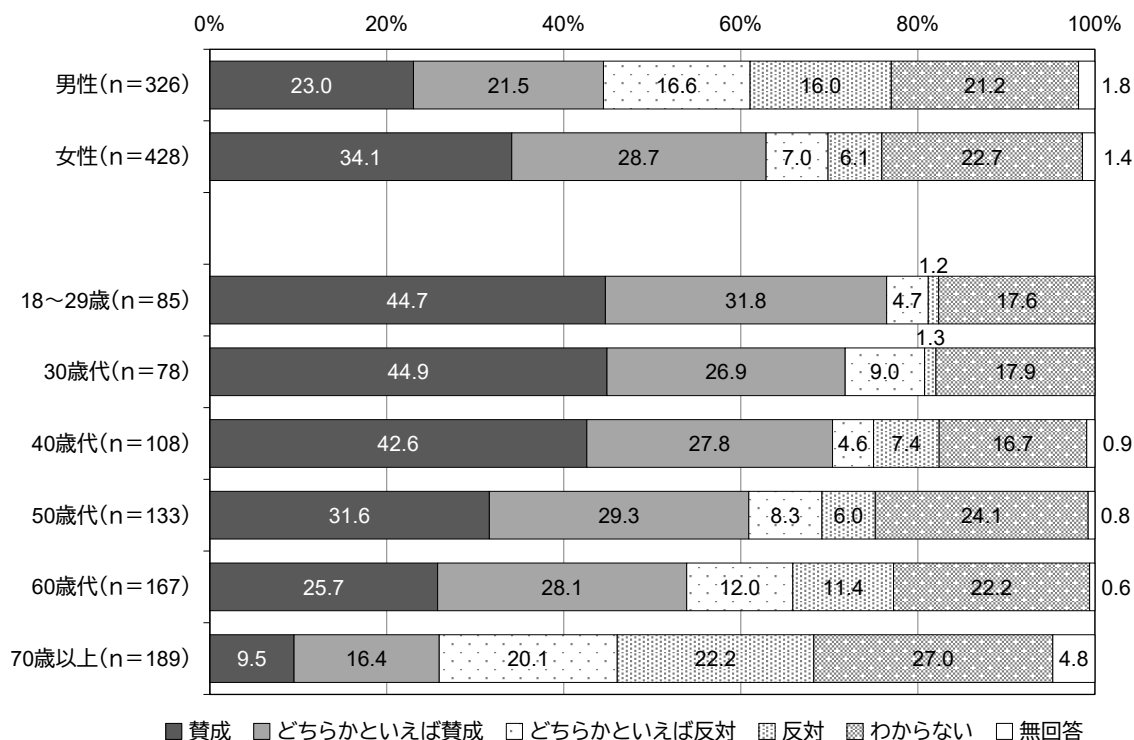
全体では、「賛成」(29.2%)が約3割で最も高く、次いで「どちらかといえば賛成」(25.6%)、「わからない」(22.0%)が2割以上で同程度に高くなっています。

合計値『賛成である』(54.8%)は5割以上となっています。

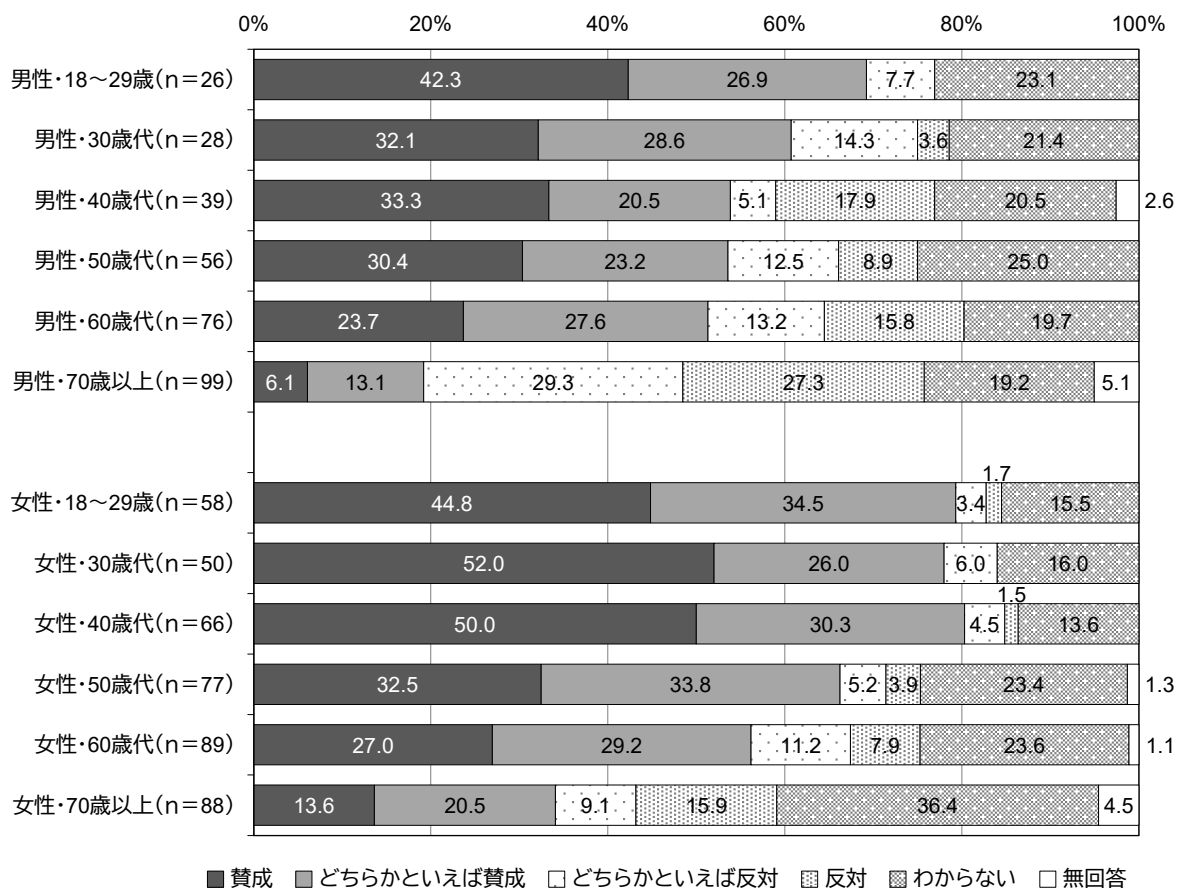


性別では、男性は「賛成」(23.0%)、「どちらかといえば賛成」(21.5%)、「わからない」(21.2%)の3項目が2割以上で同程度に高くなっています。女性は、「賛成」(34.1%)が3割以上で最も高く、次いで「どちらかといえば賛成」(28.7%)が約3割となっています。

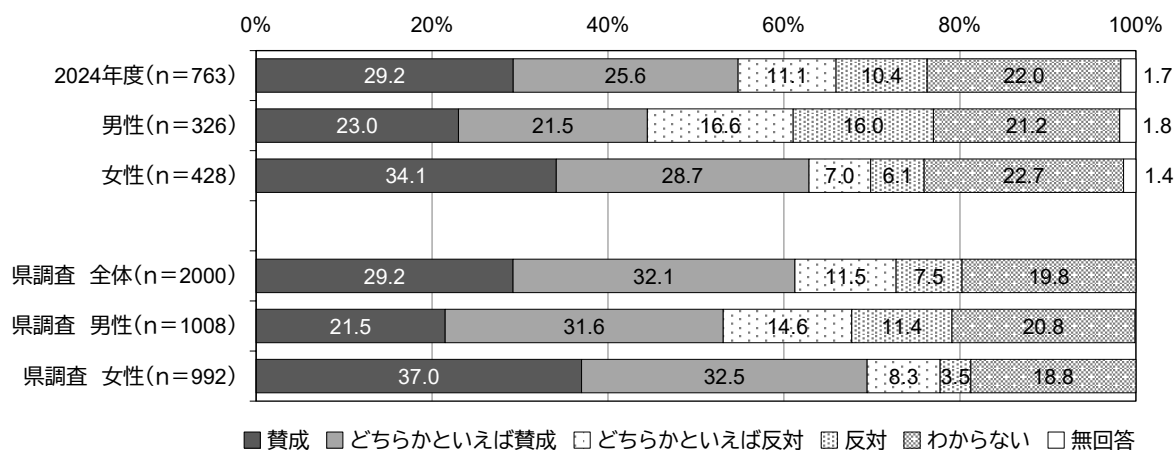
年代別では、60歳以上を除き「賛成」が最も高く、60歳代は「どちらかといえば賛成」(28.1%)、70歳以上は「わからない」(27.0%)が最も高くなっています。



性別×年代別では、男性は60歳代以上を除き「賛成」、60歳代は「どちらかといえば賛成」(27.6%)、70歳以上は「どちらかといえば反対」(29.3%)が最も高くなっています。女性は、40歳代以下は「賛成」、70歳以上は「わからない」(36.4%)が最も高く、50歳代、60歳代は「賛成」(50歳代32.5%、60歳代27.0%)、「どちらかといえば賛成」(50歳代33.8%、60歳代29.2%)が同程度に高くなっています。



県調査と比較すると、『賛成である』(男性44.5%、女性62.8%)は、男女とも県調査(男性53.1%、女性69.5%)より低くなっています。

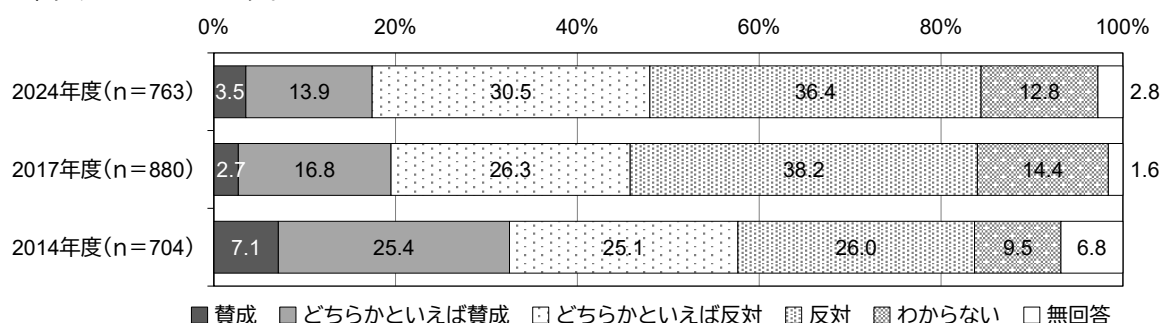


問 10 あなたは「男は仕事、女は家庭」という考え方について、どう思いますか。
(1つに○)

◆「反対」「どちらかといえば反対」の2項目が3割以上で高く、合計値『反対である』は約7割で前回と同程度、前々回より高い

全体では、「反対」(36.4%)、「どちらかといえば反対」(30.5%)が3割以上で高く、合計値『反対である』(66.9%)は約7割となっています。

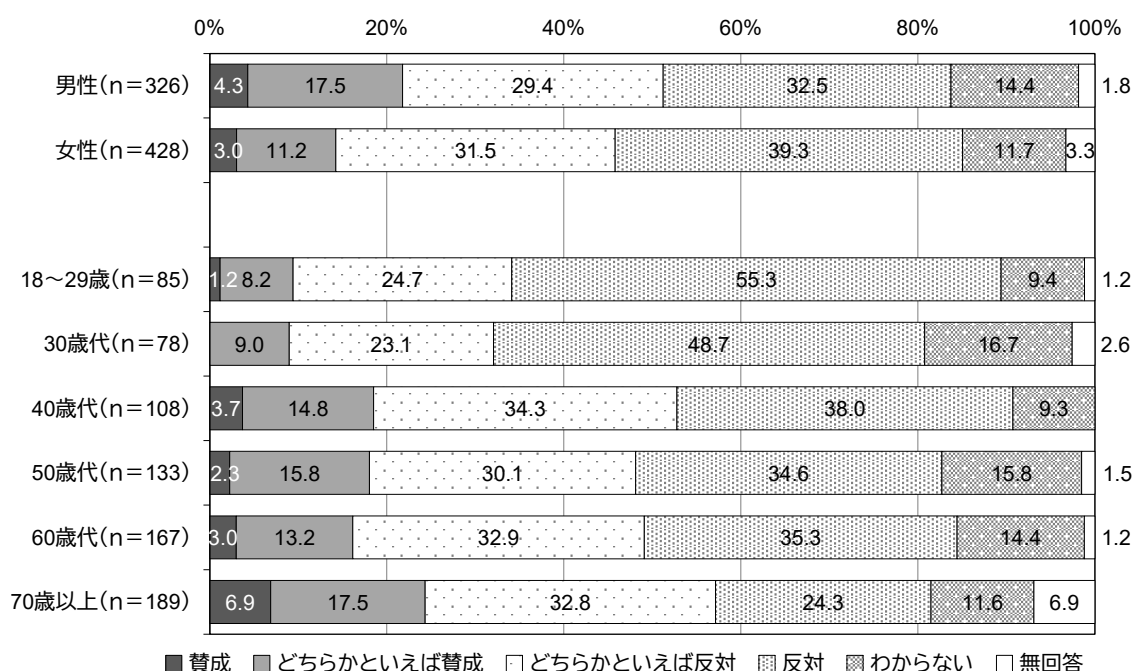
過去2回の調査と比較すると、『反対である』は前回(64.5%)と同程度、前々回(51.1%)より高くなっています。



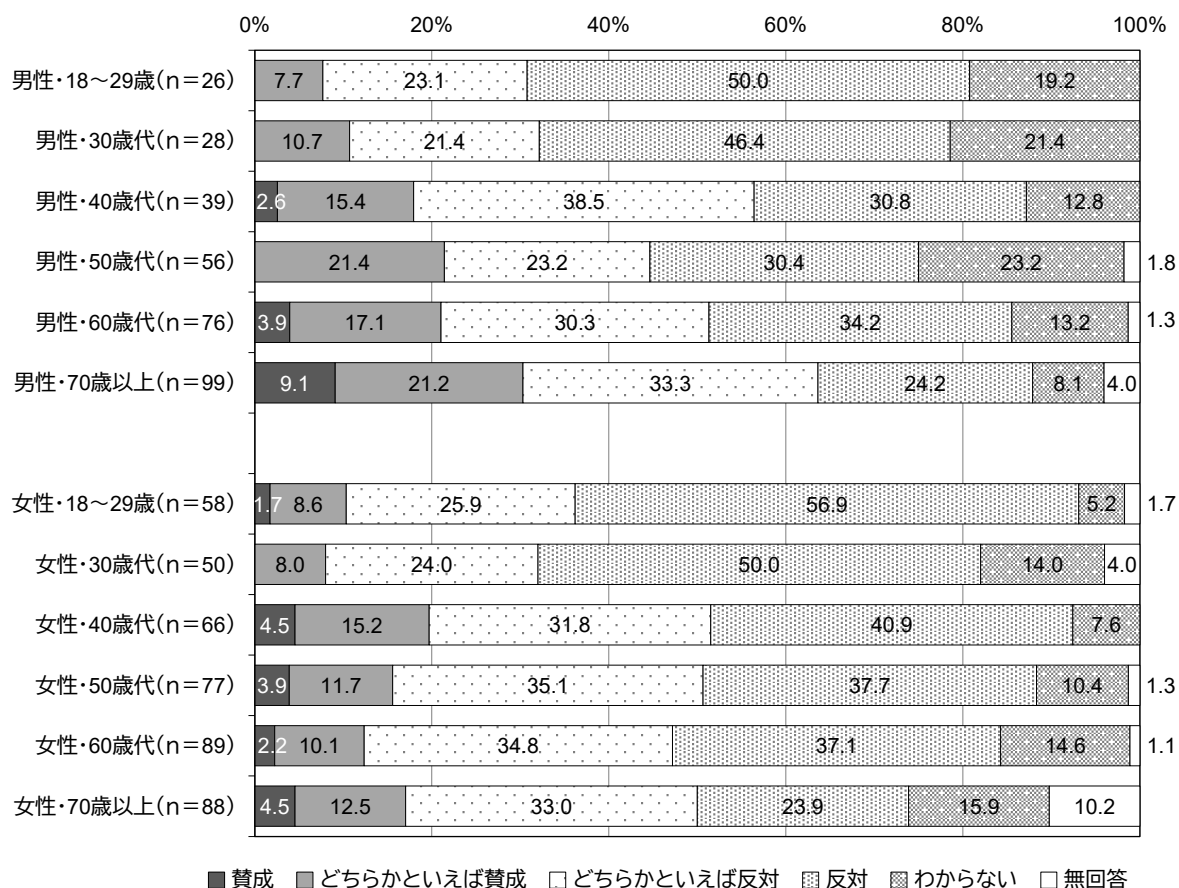
*前回調査は「そう思う」「ややそう思う」「そう思わない」「あまりそう思わない」「どちらともいえない」「わからない」の6選択肢で設定しており、「どちらともいえない」(12.6%)と「わからない」(1.8%)を合わせて表示
*前々回調査は「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」について設定

性別では、男性は「反対」(32.5%)、「どちらかといえば反対」(29.4%)が約3割で同程度に高く、女性は「反対」(39.3%)が約4割で最も高くなっています。

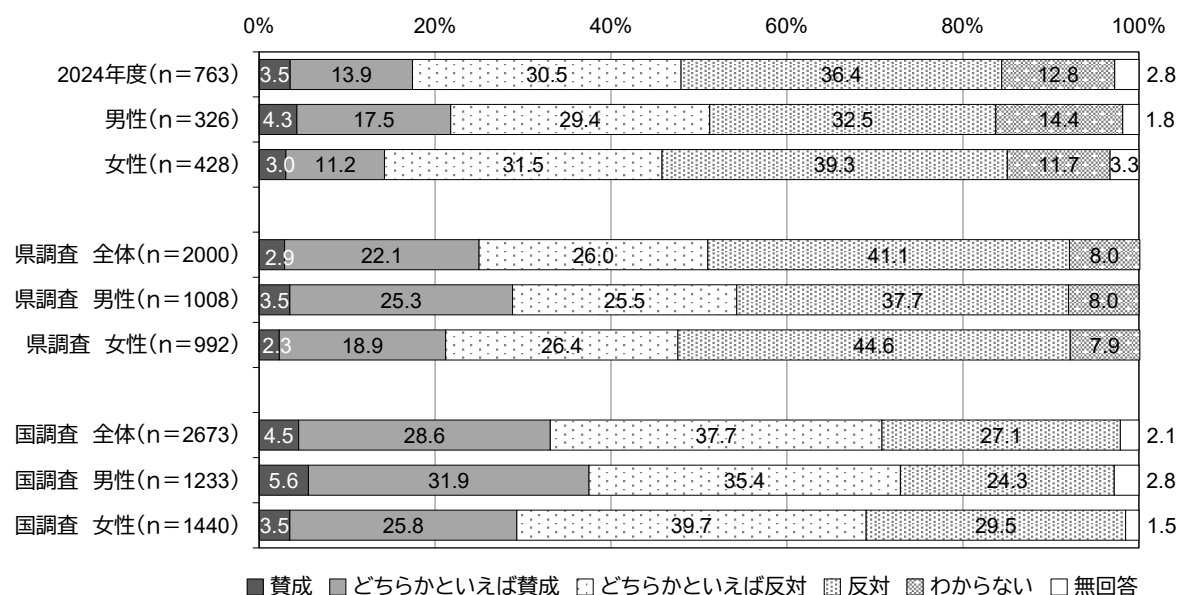
年代別では、70歳以上を除き「反対」、70歳以上は「どちらかといえば反対」(32.8%)が最も高くなっており、「反対」は、概ね若い年代ほど高くなっています。



性別×年代別では、男性は40歳代、70歳以上を除き「反対」、40歳代、70歳以上は「どちらかといえば反対」（40歳代38.5%、70歳以上33.3%）が最も高くなっています。女性は、70歳以上を除き「反対」、70歳以上は「どちらかといえば反対」（33.0%）が最も高く、「反対」は、男女とも概ね若い年代ほど高くなっています。



県や国の調査と比較すると、選択肢が異なることを考慮する必要がありますが、『反対である』（男性 61.9%、女性 70.8%）は、県調査（男性 63.2%、71.0%）や国調査（男性 59.7%、女性 69.2%）と同程度となっています。



* 県調査は「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」「わからない」の5選択肢で設定

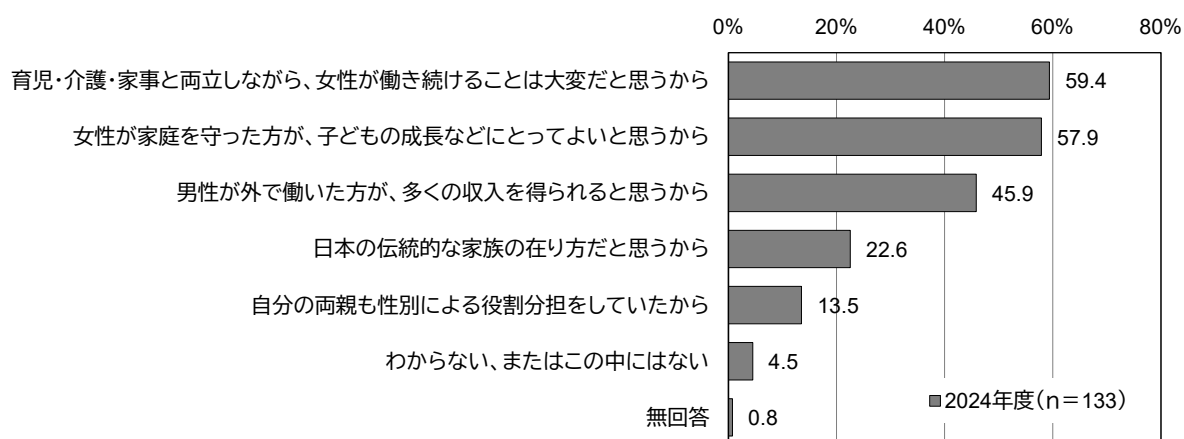
* 国調査は「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」について、「賛成」「どちらかといえば賛成」「どちらかといえば反対」「反対」の4選択肢で設定

**問 11 「男は仕事、女は家庭」という考え方について賛成と思うのはなぜですか。
(あてはまるもの全てに○)**

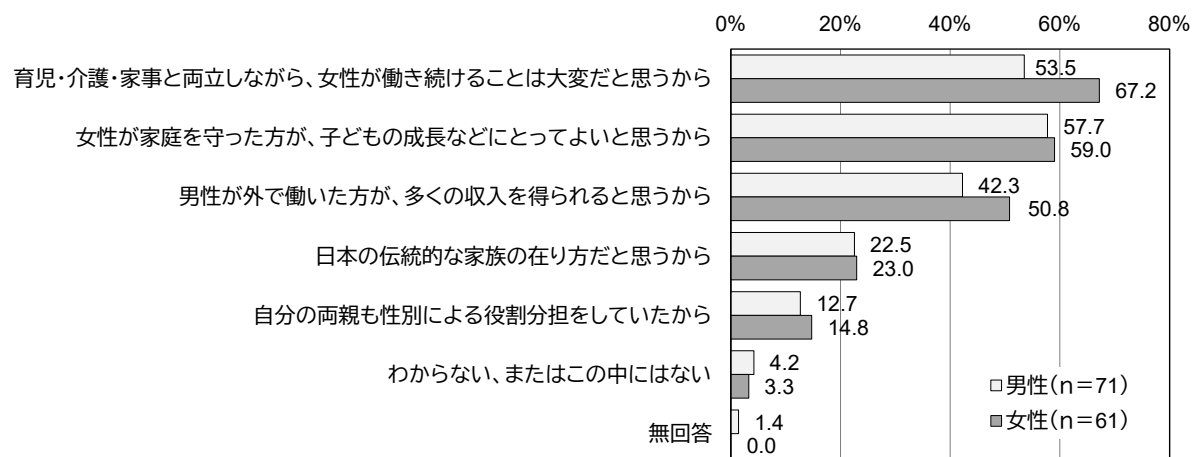
(問 10 で「男は仕事、女は家庭」について「賛成」または「どちらかといえば賛成」と回答した場合限定)

◆「育児・介護・家事と両立しながら女性が働き続けることは大変」「女性が家庭を守った方が子どもの成長などにとってよい」が約6割で同程度に高い

全体では、「育児・介護・家事と両立しながら、女性が働き続けることは大変だと思うから」(59.4%)、「女性が家庭を守った方が、子どもの成長などにとってよいと思うから」(57.9%)が約6割で同程度に高く、次いで「男性が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから」(45.9%)が4割以上となっています。



性別では、男性は「女性が家庭を守った方が、子どもの成長などにとってよいと思うから」(57.7%)が約6割、女性は「育児・介護・家事と両立しながら、女性が働き続けることは大変だと思うから」(67.2%)が約7割で最も高くなっています。次いで男性は「育児・介護・家事と両立しながら、女性が働き続けることは大変だと思うから」(53.5%)が5割以上、女性は「女性が家庭を守った方が、子どもの成長などにとってよいと思うから」(59.0%)が約6割となっています。



年代別では、30 歳以下の回答者数が少ないため、40 歳以上で見ると、60 歳代を除き「育児・介護・家事と両立しながら、女性が働き続けることは大変だと思うから」（40 歳代は「男性が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから」と同値で 60.0%）、60 歳代は「女性が家庭を守った方が、子どもの成長などにとってよいと思うから」（77.8%）が最も高くなっています。

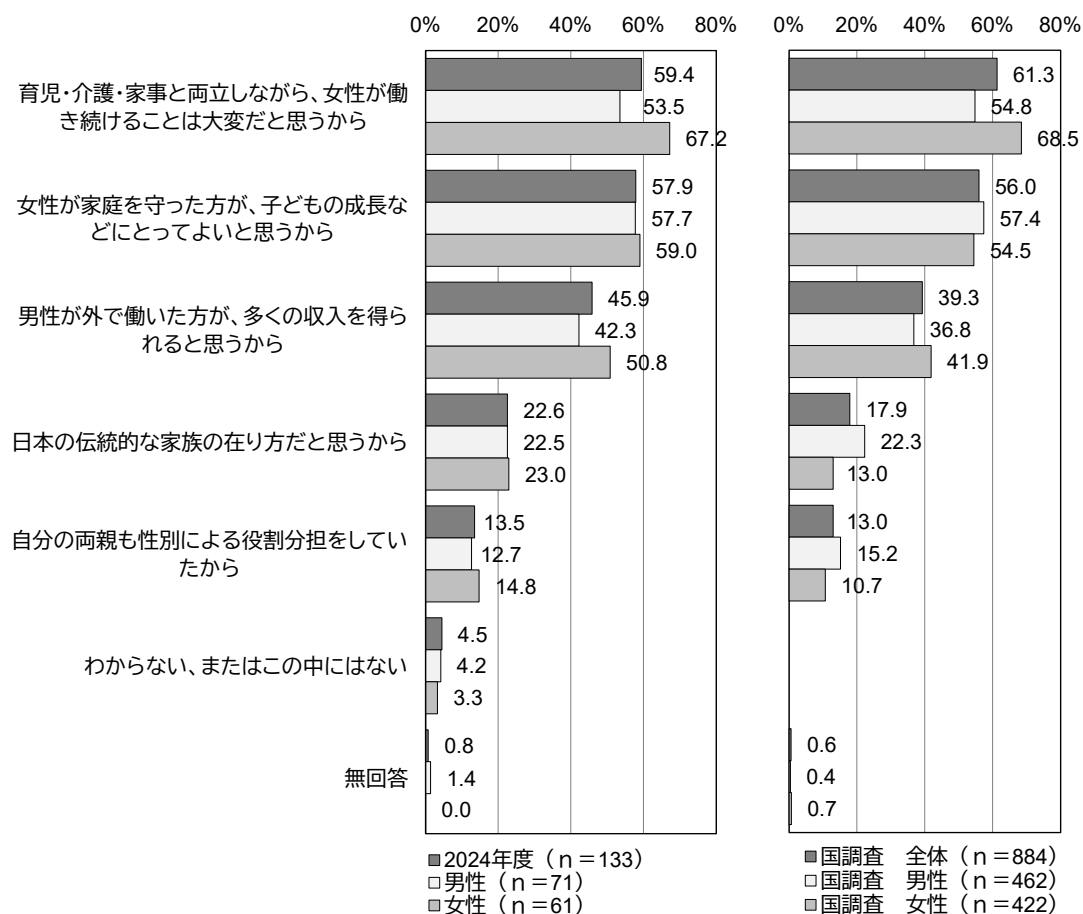
	【参考】 18～ 29 歳	【参考】 30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	8	7	20	24	27	46
育児・介護・家事と両立しながら、女性が働き続けることは大変だと思うから	62.5	71.4	60.0	58.3	51.9	63.0
女性が家庭を守った方が、子どもの成長などにとってよいと思うから	50.0	57.1	55.0	54.2	77.8	52.2
男性が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから	50.0	42.9	60.0	45.8	51.9	34.8
日本の伝統的な家族の在り方だと思うから	12.5	14.3	15.0	8.3	22.2	37.0
自分の両親も性別による役割分担をしていたから	12.5	28.6	15.0	4.2	7.4	19.6
わからない、またはこの中にはない	12.5	0.0	10.0	4.2	3.7	2.2
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.2

*各年代で最も高い値を網掛け表示

性別×年代別では、年代によって回答者数が少ないため、参考に表示します。

【参考】	男性						女性					
	18～ 29 歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上	18～ 29 歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	2	3	7	12	16	30	6	4	13	12	11	15
育児・介護・家事と両立しながら、女性が働き続けることは大変だと思うから	100.0	66.7	71.4	41.7	50.0	53.3	50.0	75.0	53.8	75.0	54.5	86.7
女性が家庭を守った方が、子どもの成長などにとってよいと思うから	0.0	100.0	28.6	50.0	81.3	56.7	66.7	25.0	69.2	58.3	72.7	46.7
男性が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから	50.0	0.0	42.9	66.7	43.8	33.3	50.0	75.0	69.2	25.0	63.6	40.0
日本の伝統的な家族の在り方だと思うから	0.0	33.3	14.3	8.3	25.0	30.0	16.7	0.0	15.4	8.3	18.2	53.3
自分の両親も性別による役割分担をしていたから	0.0	66.7	14.3	8.3	6.3	13.3	16.7	0.0	15.4	0.0	9.1	33.3
わからない、またはこの中にはない	0.0	0.0	14.3	8.3	6.3	0.0	16.7	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

国調査と比較すると、本調査と同様に、男性は「女性が家庭を守った方が、子どもの成長などにとってよいと思うから」（本調査 57.7%、国調査 57.4%）、女性は「育児・介護・家事と両立しながら、女性が働き続けることは大変だと思うから」（本調査 67.2%、国調査 68.5%）が最も高くなっています。



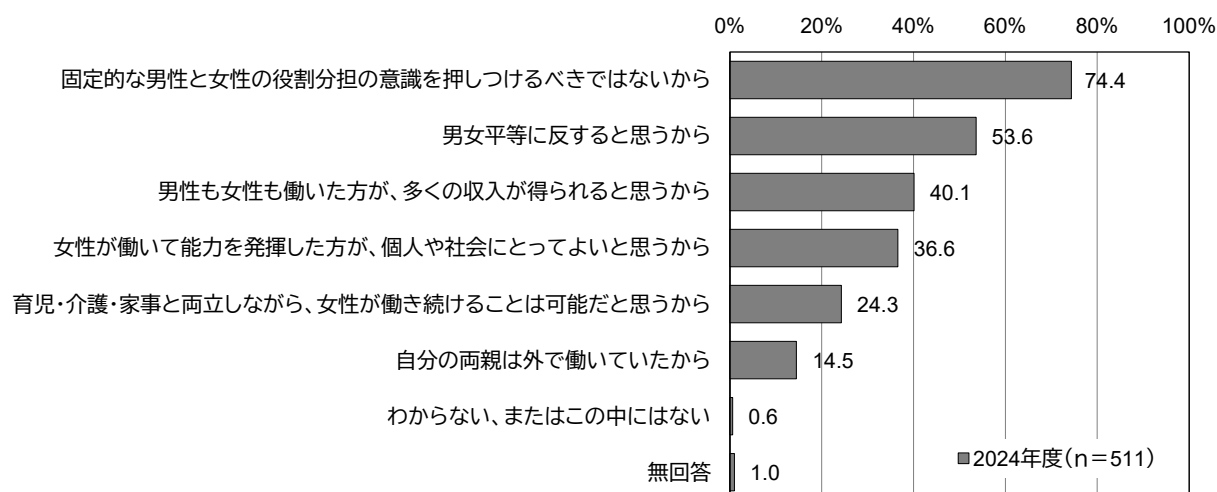
* 国調査は5選択肢で設定。本調査の選択肢と同様の選択肢のみを表示

**問 12 「男は仕事、女は家庭」という考え方について反対と思うのはなぜですか。
(あてはまるもの全てに○)**

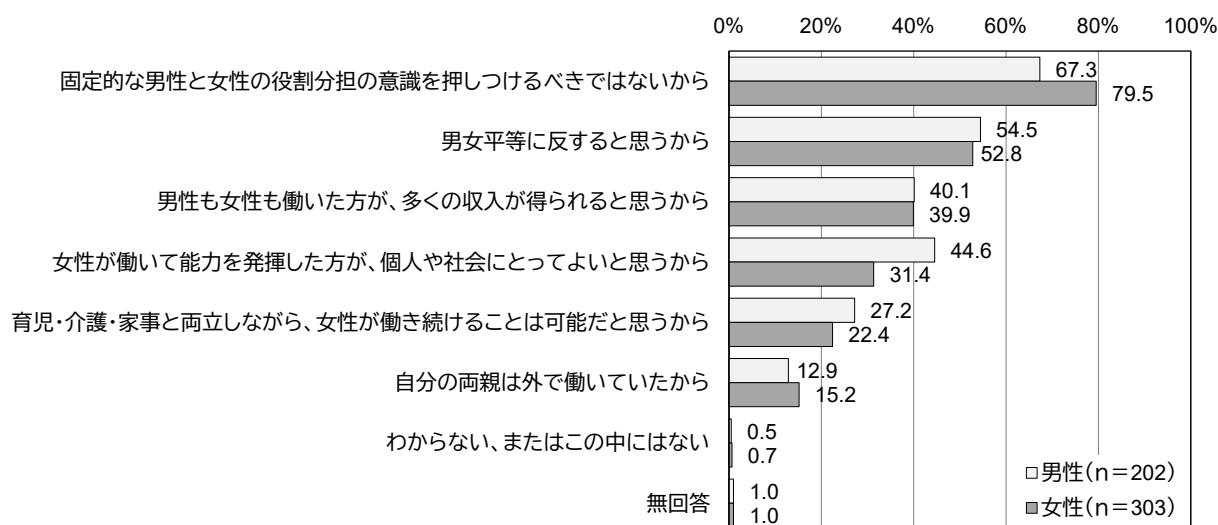
(問 10 で「男は仕事、女は家庭」について「どちらかといえば反対」または「反対」と回答した場合限定)

**◆「固定的な男性・女性の役割分担意識を押し付けるべきでないから」が7割以上
で最も高く、次いで「男女平等に反するから」が5割以上**

全体では、「固定的な男性と女性の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」(74.4%)
が7割以上で最も高く、次いで「男女平等に反すると思うから」(53.6%)が5割以上となっ
ています。



性別では、男女とも「固定的な男性と女性の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」が最も高く、男性 (67.3%) は約7割、女性 (79.5%) は約8割となっています。次いで男女とも「男女平等に反すると思うから」(男性 54.5%、女性 52.8%) が5割以上となっています。



年代別では、いずれの年代も「固定的な男性と女性の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」が最も高くなっています。

	18～ 29 歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	68	56	78	86	114	108
固定的な男性と女性の役割分担の意識を押しつけるべきではないから	82.4	83.9	66.7	79.1	77.2	63.0
男女平等に反すると思うから	55.9	53.6	46.2	53.5	56.1	55.6
男性も女性も働いた方が、多くの収入が得られると思うから	39.7	35.7	47.4	43.0	31.6	44.4
女性が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとってよいと思うから	25.0	25.0	28.2	37.2	43.9	48.1
育児・介護・家事と両立しながら、女性が働き続けることは可能だと思うから	20.6	21.4	19.2	26.7	26.3	27.8
自分の両親は外で働いていたから	23.5	19.6	19.2	15.1	11.4	5.6
わからない、またはこの中にはない	1.5	0.0	0.0	0.0	0.9	0.9
無回答	0.0	1.8	1.3	0.0	1.8	0.9

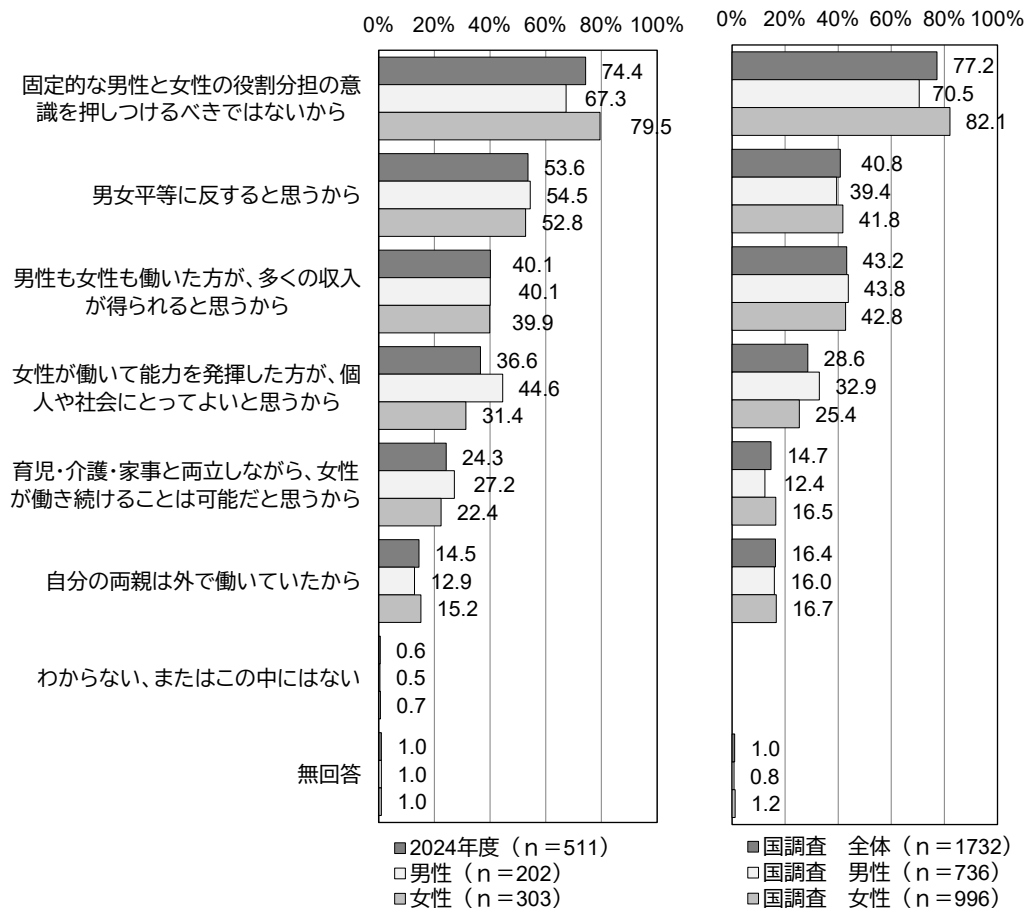
*各年代で最も高い値を網掛け表示

性別×年代別では、男性 40 歳代を除き「固定的な男性と女性の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」、男性 40 歳代は「男性も女性も働いた方が、多くの収入が得られると思うから」（55.6%）が最も高くなっています。

	男性						女性					
	18～ 29 歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上	18～ 29 歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	19	19	27	30	49	57	48	37	48	56	64	50
固定的な男性と女性の役割分担の意識を押しつけるべきではないから	84.2	68.4	51.9	70.0	69.4	64.9	81.3	91.9	77.1	83.9	82.8	62.0
男女平等に反すると思うから	52.6	57.9	29.6	56.7	67.3	54.4	56.3	51.4	54.2	51.8	48.4	56.0
男性も女性も働いた方が、多くの収入が得られると思うから	42.1	42.1	55.6	50.0	24.5	40.4	37.5	32.4	41.7	39.3	37.5	50.0
女性が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとってよいと思うから	31.6	36.8	44.4	36.7	49.0	52.6	20.8	18.9	20.8	37.5	39.1	44.0
育児・介護・家事と両立しながら、女性が働き続けることは可能だと思うから	26.3	10.5	22.2	33.3	26.5	33.3	18.8	27.0	16.7	23.2	26.6	22.0
自分の両親は外で働いていたから	31.6	10.5	14.8	23.3	10.2	3.5	20.8	24.3	18.8	10.7	12.5	8.0
わからない、またはこの中にはない	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0	0.0	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0
無回答	0.0	5.3	3.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.1	2.0

*各年代で最も高い値を網掛け表示

国調査と比較すると、本調査と同様に、男女とも「固定的な男性と女性の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」（本調査：男性 67.3%、女性 79.5%、国調査：男性 70.5%、女性 82.1%）が最も高くなっています。



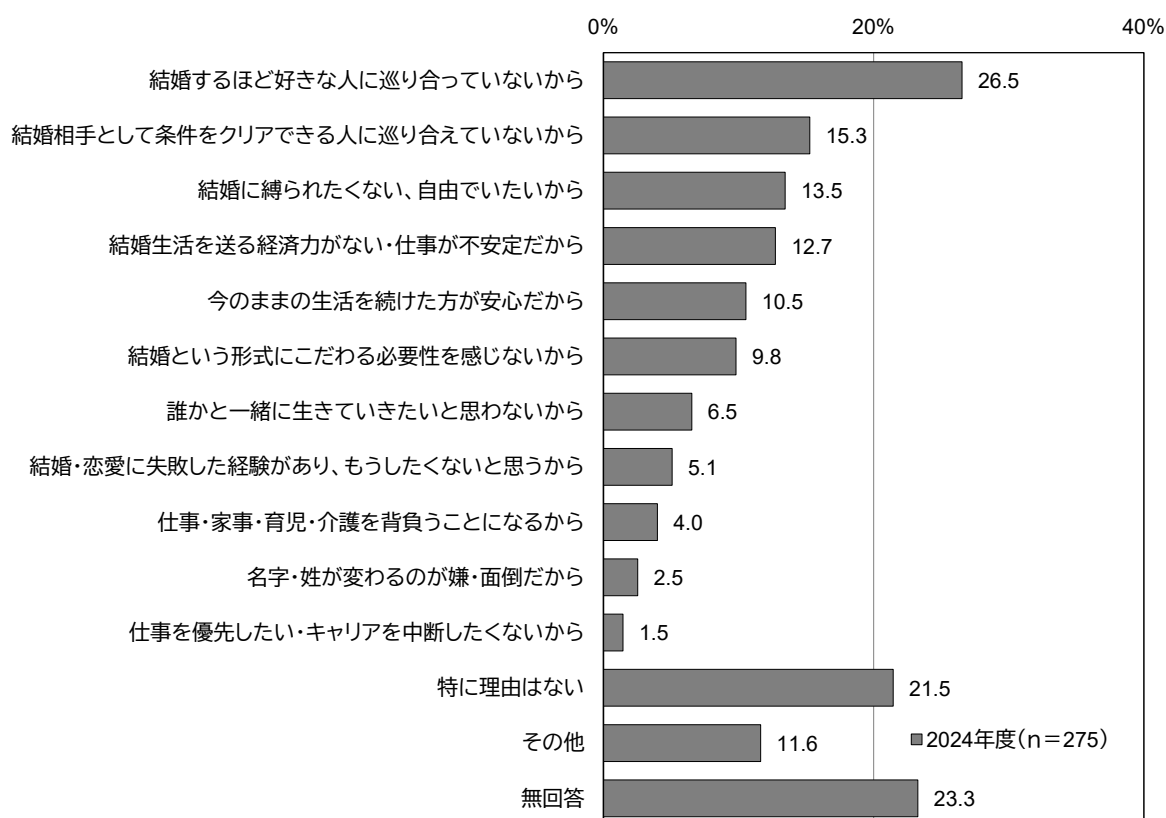
* 国調査は6選択肢で設定。本調査の選択肢と同様の選択肢のみを表示

**問 13 結婚をしていない理由として、あてはまるものはどれですか。
(あてはまるもの全てに○)**

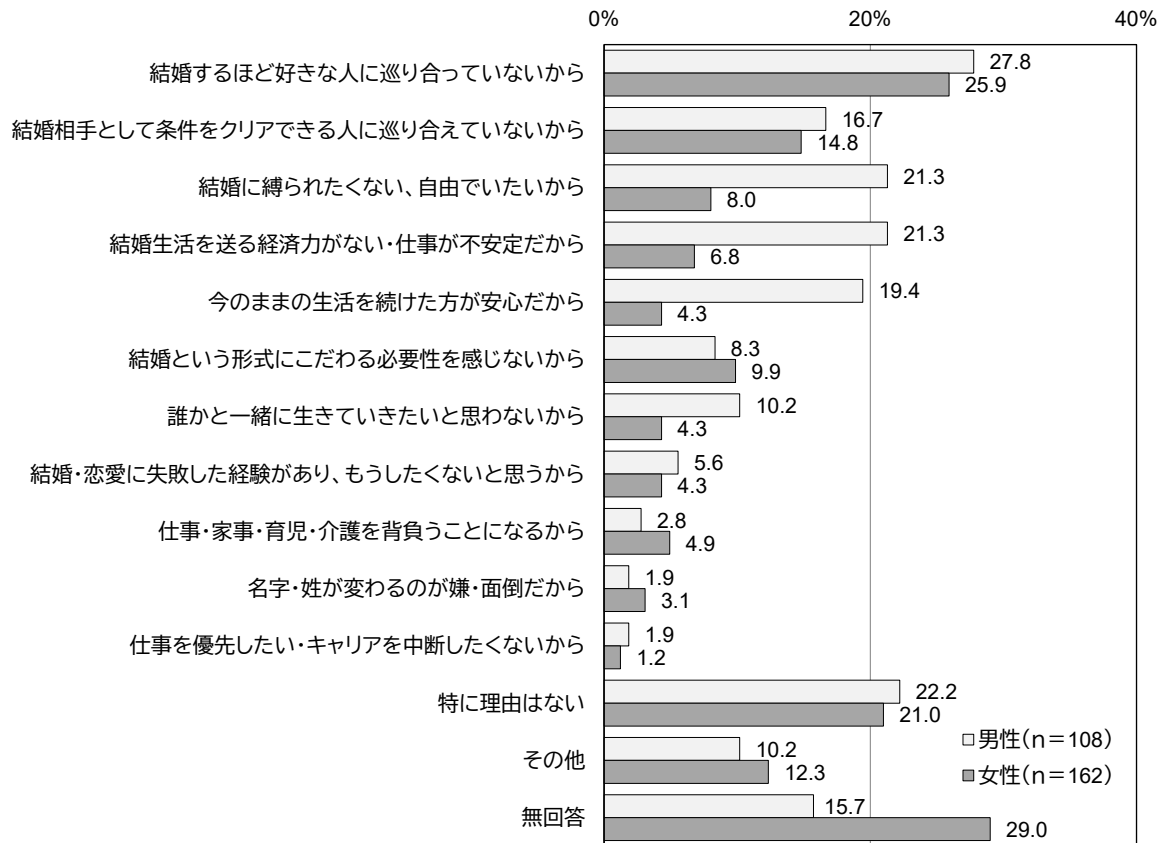
(問 1(6)で「以前は結婚していたが、現在はしていない(離別・死別)」または「結婚していない」と回答した場合限定)

◆「結婚するほど好きな人に巡り合っていないから」「特に理由はない」の2項目が2割以上で比較的高い

全体では、「結婚するほど好きな人に巡り合っていないから」(26.5%)が約3割で最も高く、次いで「特に理由はない」(21.5%)が2割以上となっています。



性別では、男女とも「結婚するほど好きな人に巡り合っていないから」が最も高く、男性（27.8%）は約3割、女性（25.9%）は2割以上となっています。次いで男性は「特に理由はない」（22.2%）、「結婚に縛られたくない、自由でいたいから」「結婚生活を送る経済力がない・仕事が不安定だから」（21.3%で同値）、「今のままの生活を続けた方が安心だから」（19.4%）の4項目が約2割で同程度、女性は「特に理由はない」（21.0%）が2割以上となっています。



年代別では、無回答が特に多い70歳以上を除き、50歳代以下は「結婚するほど好きな人に巡り合っていないから」、60歳代は「特に理由はない」（25.6%）が最も高くなっています。

	18～ 29 歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	75	27	33	38	39	61
結婚するほど好きな人に巡り合っていないから	38.7	40.7	30.3	28.9	17.9	8.2
結婚相手として条件をクリアできる人に巡り合えていないから	20.0	33.3	18.2	7.9	10.3	8.2
結婚に縛られたくない、自由でいたいから	17.3	33.3	9.1	23.7	5.1	1.6
結婚生活を送る経済力がない・仕事が不安定だから	16.0	25.9	15.2	15.8	2.6	6.6
今のままの生活を続けた方が安心だから	10.7	22.2	15.2	10.5	2.6	8.2
結婚という形式にこだわる必要性を感じないから	8.0	18.5	27.3	18.4	0.0	0.0
誰かと一緒に生きていきたいと思わないから	8.0	11.1	6.1	10.5	2.6	3.3
結婚・恋愛に失敗した経験があり、もうしたくないと思うから	5.3	7.4	9.1	7.9	0.0	3.3
仕事・家事・育児・介護を背負うことになるから	6.7	11.1	6.1	0.0	2.6	0.0
名字・姓が変わるのが嫌・面倒だから	1.3	3.7	9.1	2.6	2.6	0.0
仕事を優先したい・キャリアを中断したくないから	2.7	3.7	3.0	0.0	0.0	0.0
特に理由はない	26.7	18.5	21.2	18.4	25.6	13.1
その他	21.3	11.1	15.2	15.8	5.1	0.0
無回答	2.7	3.7	3.0	7.9	41.0	67.2

*各年代（70歳以上を除く）で最も高い値を網掛け表示

性別×年代別では、無回答が特に多い男性 70 歳以上、女性 60 歳以上と回答者が少ない男性 40 歳代を除き、男女とも「結婚するほど好きな人に巡り合っていないから」（男性 18～29 歳は「結婚に縛られたくない、自由でいたいから」「特に理由はない」と同値で 29.2%、男性 30 歳代は「結婚に縛られたくない、自由でいたいから」「結婚生活を送る経済力がない・仕事が不安定だから」と同値で 38.5%）が最も高くなっています。

	男性						女性					
	18～ 29 歳	30 歳代	【参考】 40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上	18～ 29 歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	24	13	9	17	17	26	50	14	22	21	21	34
結婚するほど好きな 人に巡り合っていない から	29.2	38.5	22.2	35.3	35.3	15.4	44.0	42.9	31.8	23.8	4.8	2.9
結婚相手として条件を クリアできる人に巡り 合えていないから	12.5	30.8	11.1	11.8	17.6	19.2	24.0	35.7	22.7	4.8	4.8	0.0
結婚に縛られたくない、 自由でいたいから	29.2	38.5	33.3	29.4	11.8	3.8	10.0	28.6	0.0	19.0	0.0	0.0
結婚生活を送る経済 力がない・仕事が不安 定だから	25.0	38.5	33.3	23.5	5.9	15.4	10.0	14.3	9.1	9.5	0.0	0.0
今のままの生活を続 けた方が安心だから	20.8	23.1	44.4	17.6	5.9	19.2	4.0	21.4	4.5	4.8	0.0	0.0
結婚という形式にこだ わる必要性を感じな いから	12.5	7.7	22.2	17.6	0.0	0.0	4.0	28.6	27.3	19.0	0.0	0.0
誰かと一緒に生きて いきたいと思わない から	16.7	23.1	0.0	5.9	5.9	7.7	4.0	0.0	9.1	14.3	0.0	0.0
結婚・恋愛に失敗した 経験があり、もうした くないと思うから	12.5	7.7	11.1	5.9	0.0	0.0	2.0	7.1	9.1	9.5	0.0	2.9
仕事・家事・育児・介護を 背負うことになるから	4.2	7.7	11.1	0.0	0.0	0.0	8.0	14.3	4.5	0.0	4.8	0.0
名字・姓が変わるのが 嫌・面倒だから	0.0	0.0	11.1	5.9	0.0	0.0	2.0	7.1	9.1	0.0	4.8	0.0
仕事を優先したい・キ ャリアを中断したくない から	4.2	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	2.0	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0
特に理由はない	29.2	15.4	11.1	23.5	23.5	15.4	26.0	21.4	22.7	14.3	28.6	11.8
その他	12.5	15.4	11.1	23.5	5.9	0.0	26.0	7.1	18.2	9.5	0.0	0.0
無回答	4.2	0.0	0.0	0.0	17.6	50.0	2.0	7.1	4.5	14.3	61.9	82.4

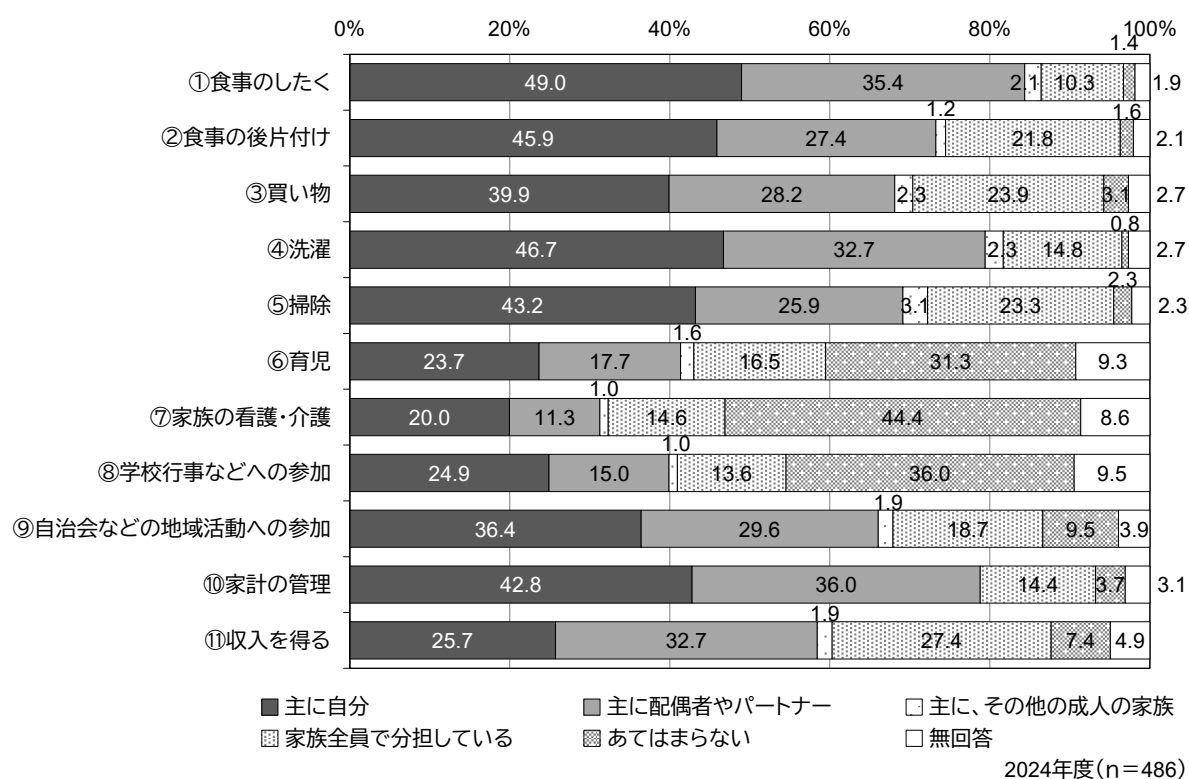
*各年代（男女 70 歳以上を除く）で最も高い値を網掛け表示

問 14 現在あなたの家庭では、次のような役割を主に誰が担っていますか。
(それぞれ1つに○)

(問 1(6)で「結婚している(事実婚を含む)」と回答した場合限定)

◆「育児」「家族の看護・介護」「学校行事などへの参加」は「あてはまらない」、
「収入を得る」は「主に配偶者やパートナー」、他の項目はいずれも「主に自分」
が最も高い

全体では、「⑥育児」「⑦家族の看護・介護」「⑧学校行事などへの参加」「⑪収入を得る」の
4項目を除き「主に自分」、「⑥育児」「⑦家族の看護・介護」「⑧学校行事などへの参加」は
「あてはまらない」(それぞれ31.3%、44.4%、36.0%)、「⑪収入を得る」は「主に配偶者や
パートナー」(32.7%)が最も高くなっています。



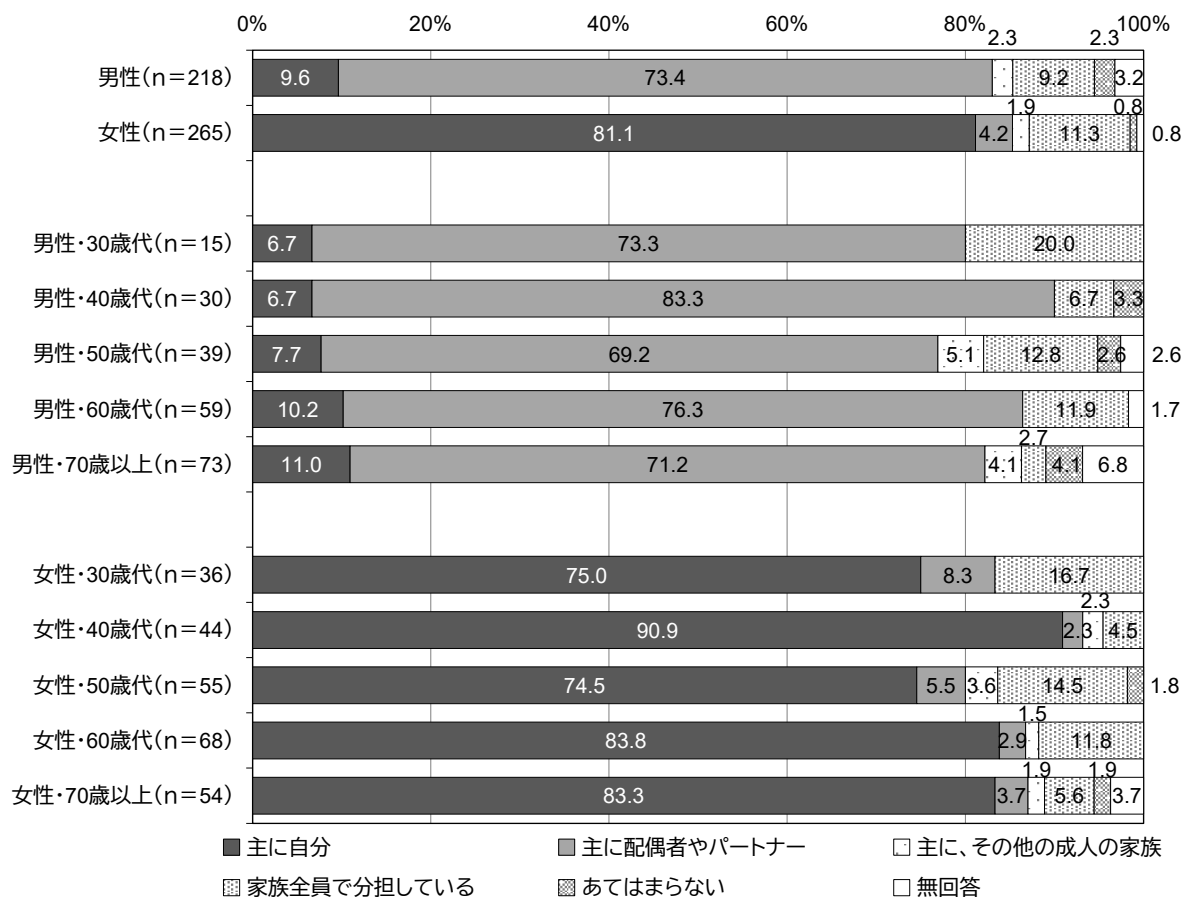
家庭での役割①～⑪について、性別及び性別×年代別による分担の状況を見えます。

①食事のしたく

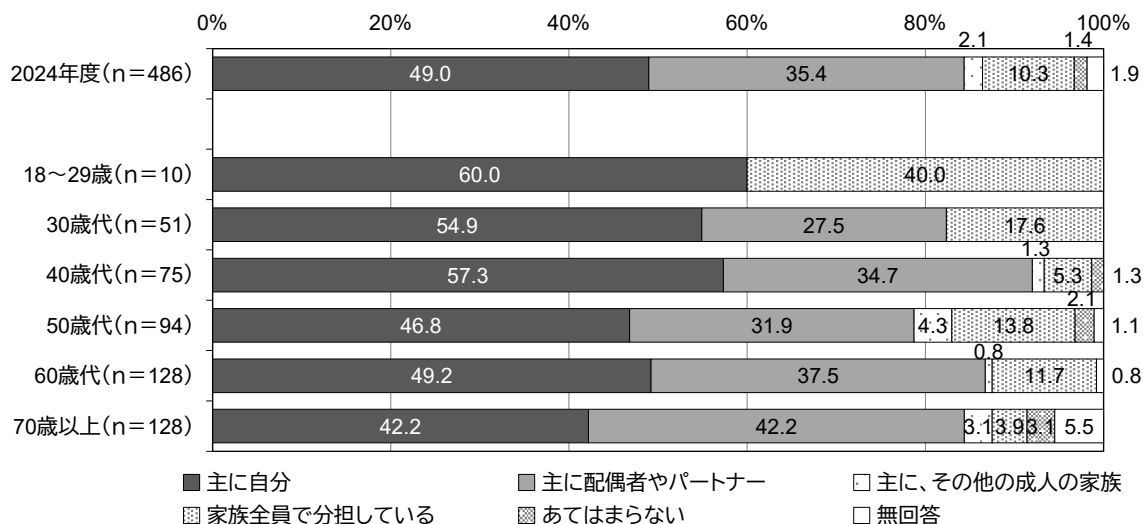
◆男性は「主に配偶者やパートナー」が7割以上、女性は「主に自分」が8割以上で最も高い

性別では、男性は「主に配偶者やパートナー」（73.4%）が7割以上、女性は「主に自分」（81.1%）が8割以上で最も高くなっています。

性別×年代別では、いずれの年代も男性は「主に配偶者やパートナー」、女性は「主に自分」が高くなっています。



*男女とも18～29歳は回答者数が10人未満のため非表示（⑩まで同じ）

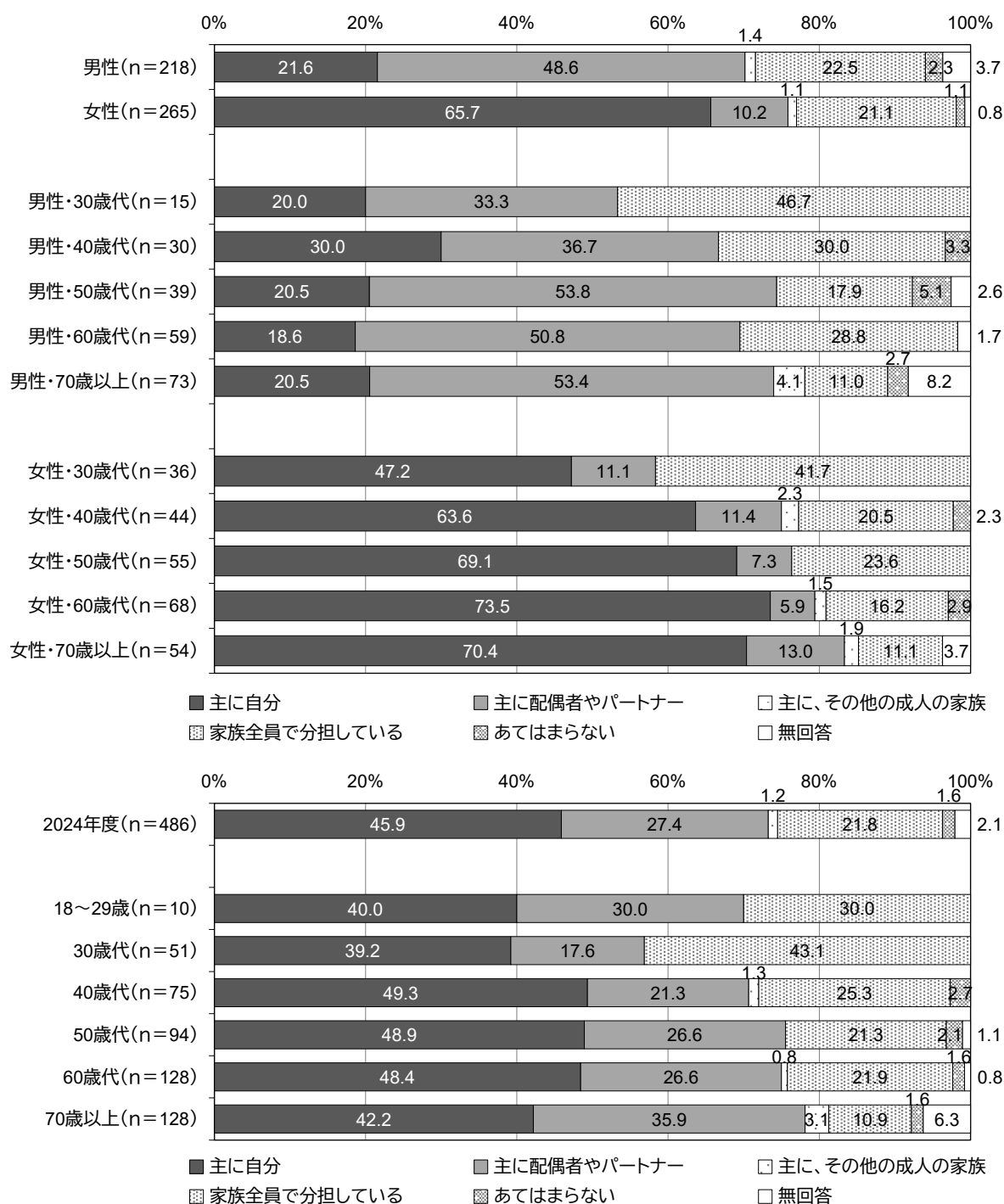


②食事の後片付け

◆男性は「主に配偶者やパートナー」が約5割、女性は「主に自分」が6割以上で最も高い

性別では、男性は「主に配偶者やパートナー」(48.6%)が約5割、女性は「主に自分」(65.7%)が6割以上で最も高くなっています。

性別×年代別では、男性は30歳代を除き「主に配偶者やパートナー」、30歳代は「家族全員で分担している」(46.7%)が最も高くなっています。女性はいずれの年代も「主に自分」が最も高くなっています。

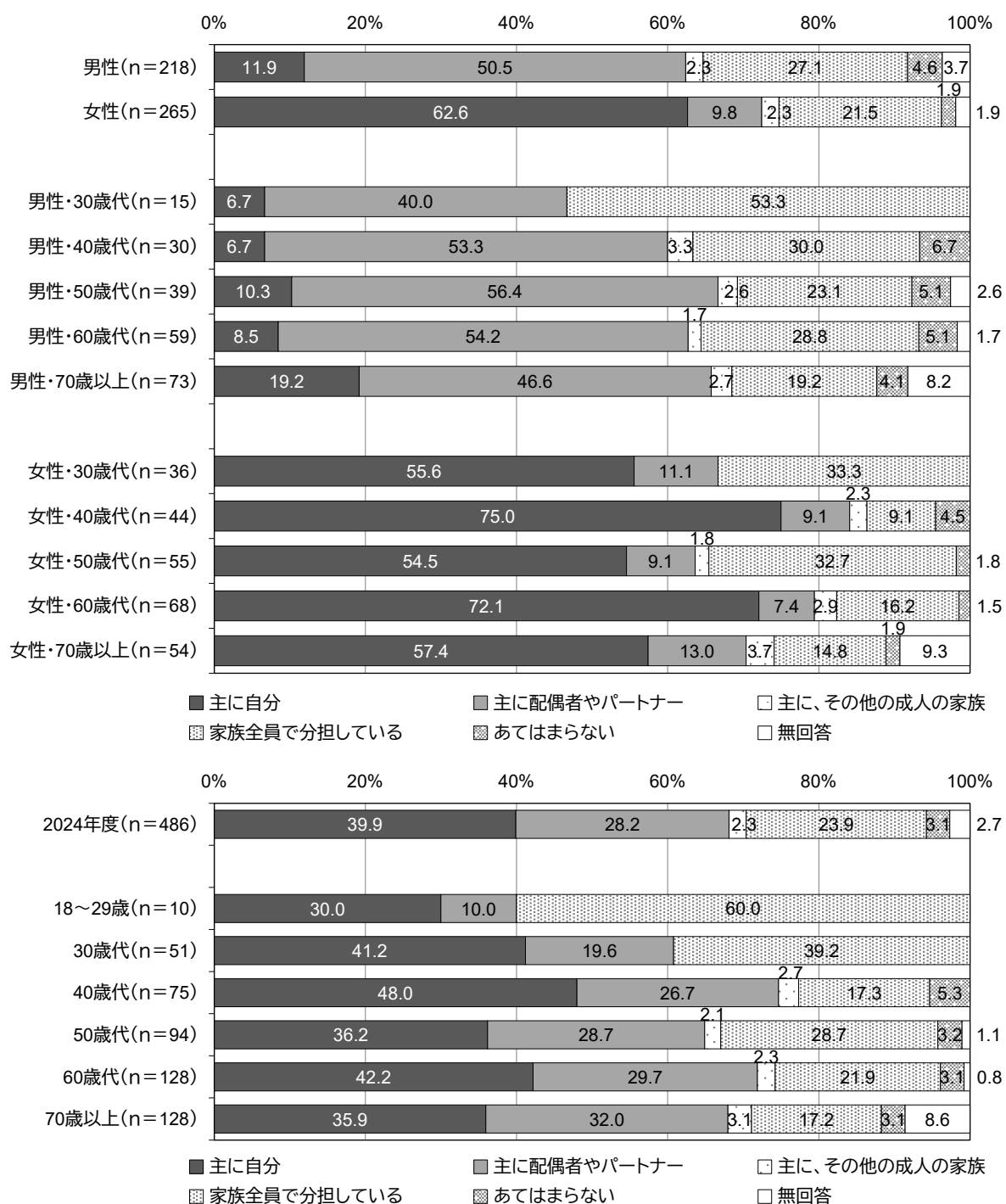


③買い物

◆男性は「主に配偶者やパートナー」が5割以上、女性は「主に自分」が6割以上で最も高い

性別では、男性は「主に配偶者やパートナー」（50.5％）が5割以上、女性は「主に自分」（62.6％）が6割以上で最も高くなっています。

性別×年代別では、男性は30歳代を除き「主に配偶者やパートナー」、30歳代は「家族全員で分担している」（53.3％）が最も高くなっています。女性はいずれの年代も「主に自分」が最も高くなっています。

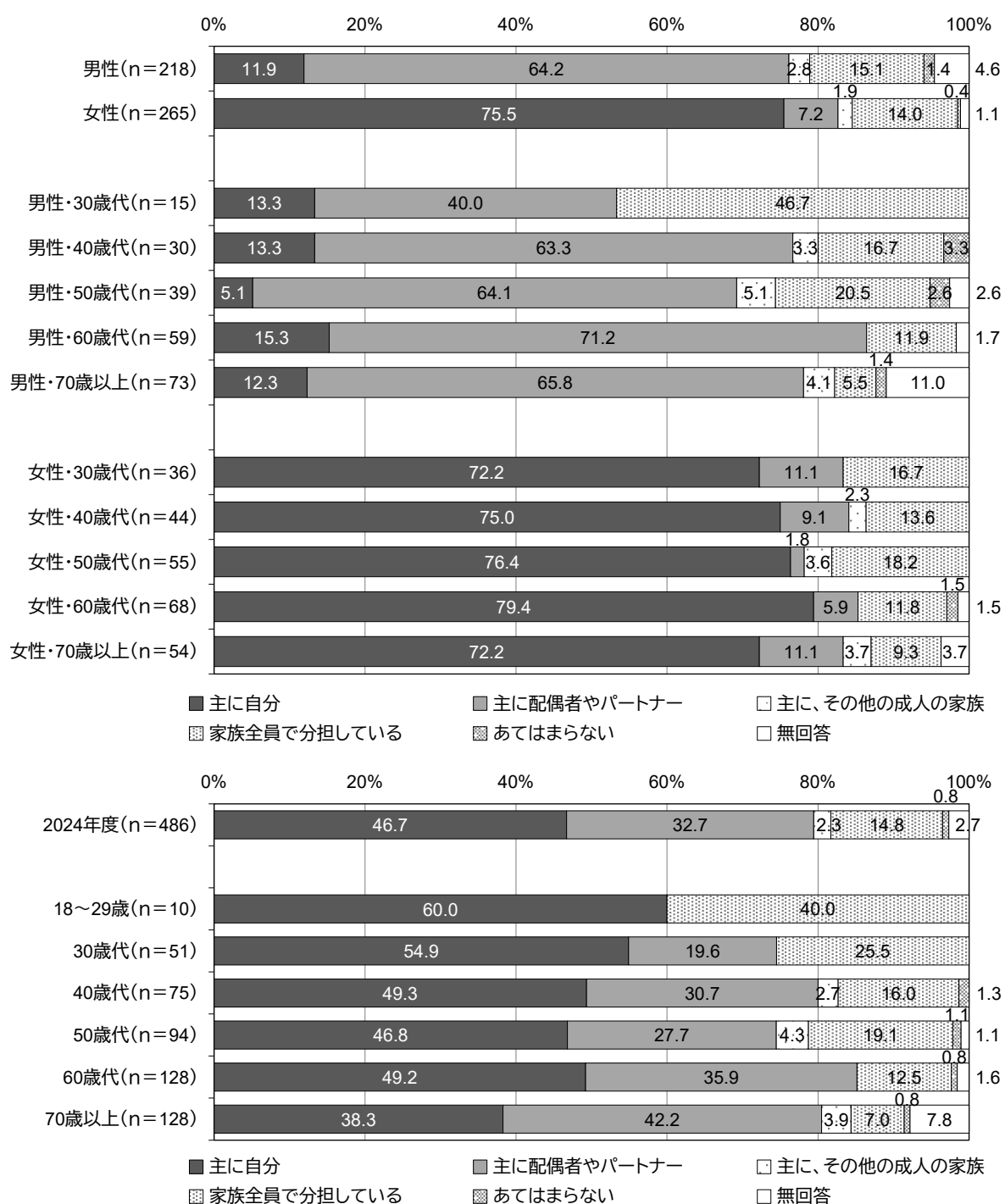


④洗濯

◆男性は「主に配偶者やパートナー」が6割以上、女性は「主に自分」が7割以上で最も高い

性別では、男性は「主に配偶者やパートナー」（64.2％）が6割以上、女性は「主に自分」（75.5％）が7割以上で最も高くなっています。

性別×年代別では、男性は30歳代を除き「主に配偶者やパートナー」、30歳代は「家族全員で分担している」（46.7％）が最も高くなっています。女性はいずれの年代も「主に自分」が最も高くなっています。

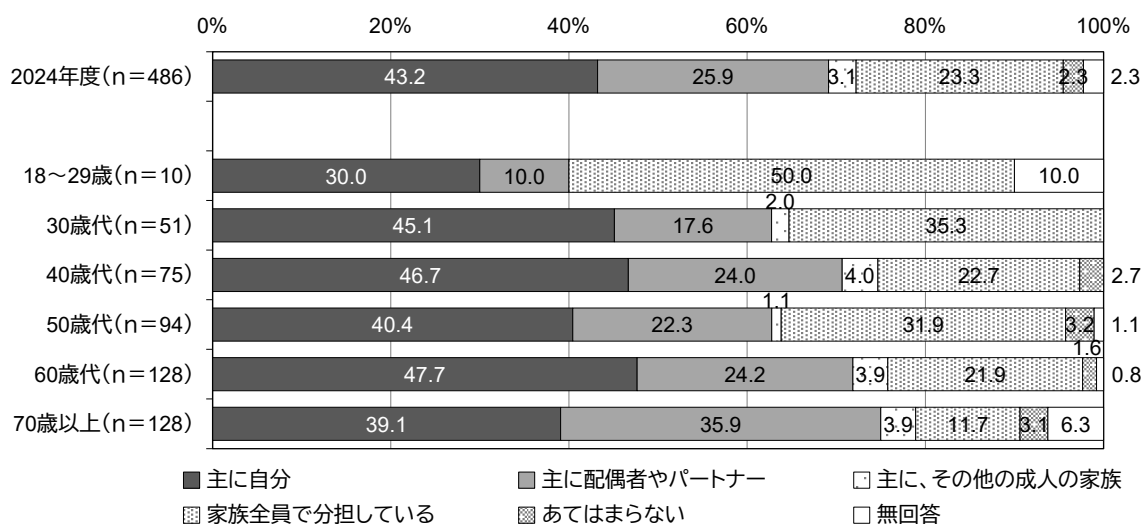
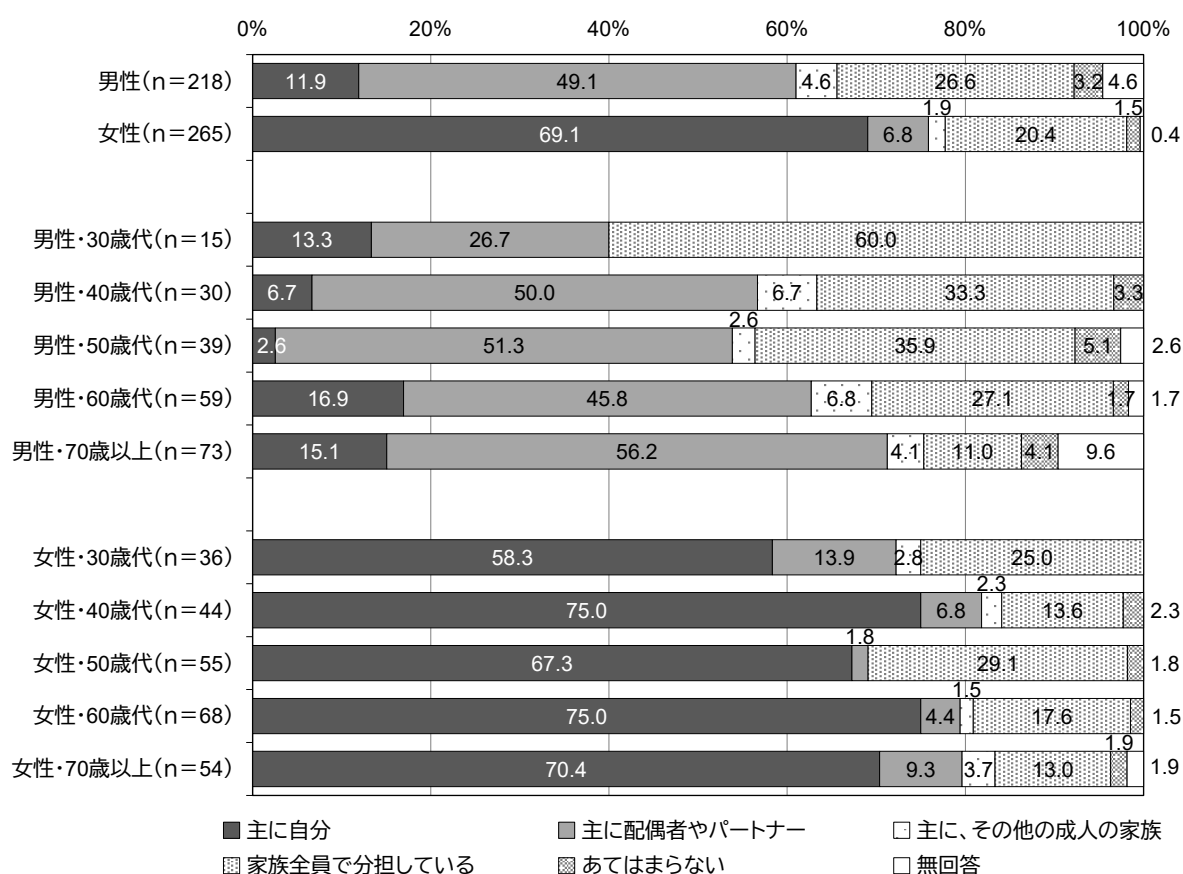


⑤掃除

◆男性は「主に配偶者やパートナー」が約5割、女性は「主に自分」が約7割で最も高い

性別では、男性は「主に配偶者やパートナー」(49.1%)が約5割、女性は「主に自分」(69.1%)が約7割で最も高くなっています。

性別×年代別では、男性は30歳代を除き「主に配偶者やパートナー」、30歳代は「家族全員で分担している」(60.0%)が最も高くなっています。女性はいずれの年代も「主に自分」が最も高くなっています。

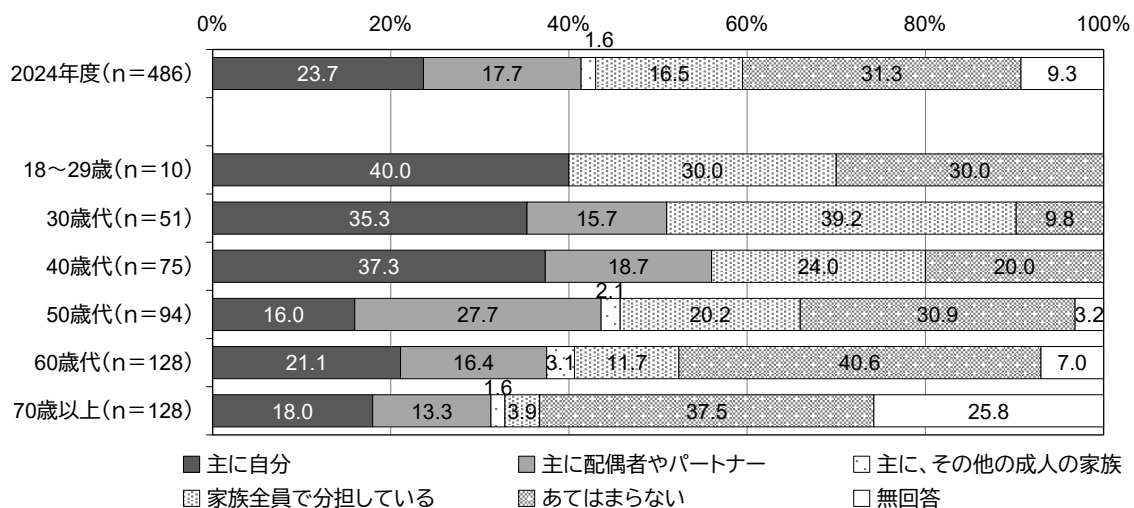
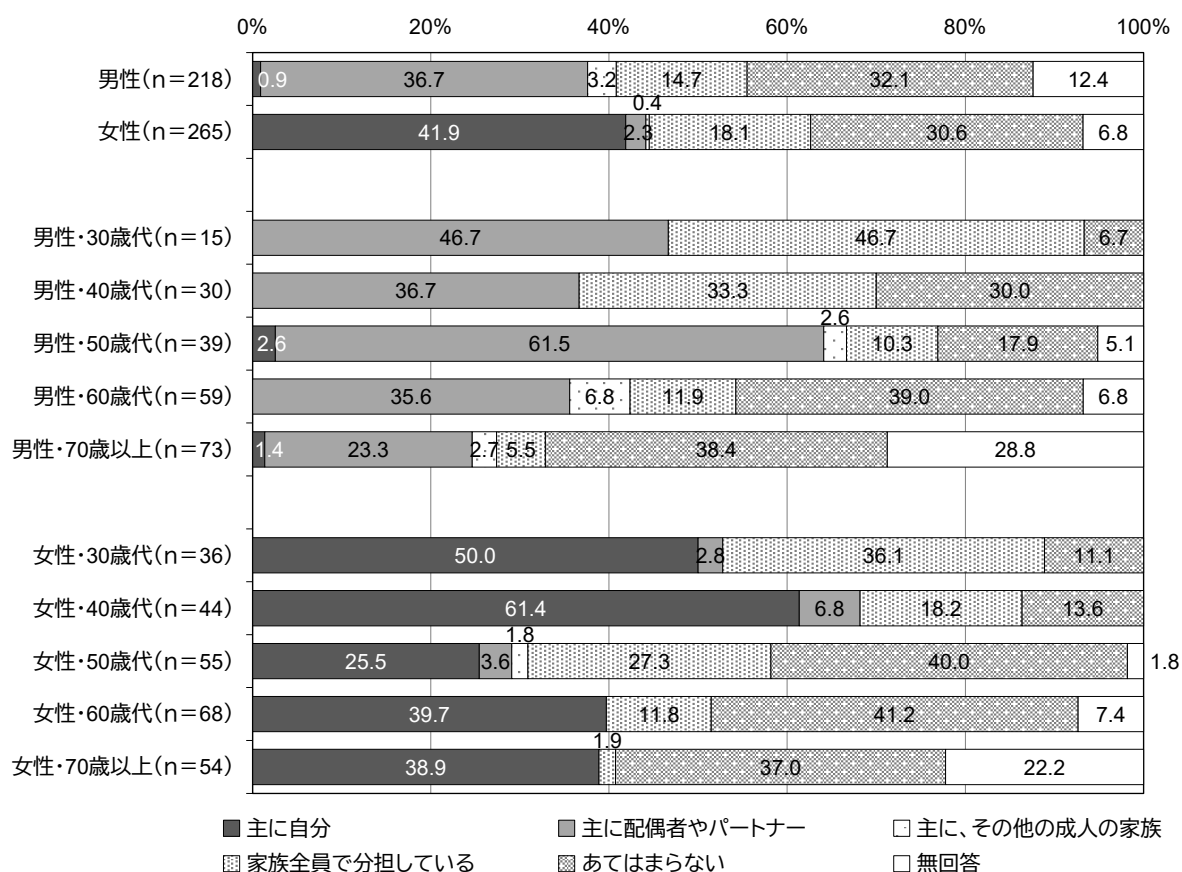


⑥育児

◆男性は「主に配偶者やパートナー」が約4割、女性は「主に自分」が4割以上で最も高い

性別では、男性は「主に配偶者やパートナー」(36.7%)が約4割、女性は「主に自分」(41.9%)が4割以上で最も高くなっています。

性別×年代別では、「あてはまらない」を除くと、いずれの年代も、男性は「主に配偶者やパートナー」(30歳代は「家族全員で分担している」と同値で46.7%)、女性は50歳代を除き「主に自分」、50歳代は「家族全員で分担している」(27.3%)が最も高くなっています。

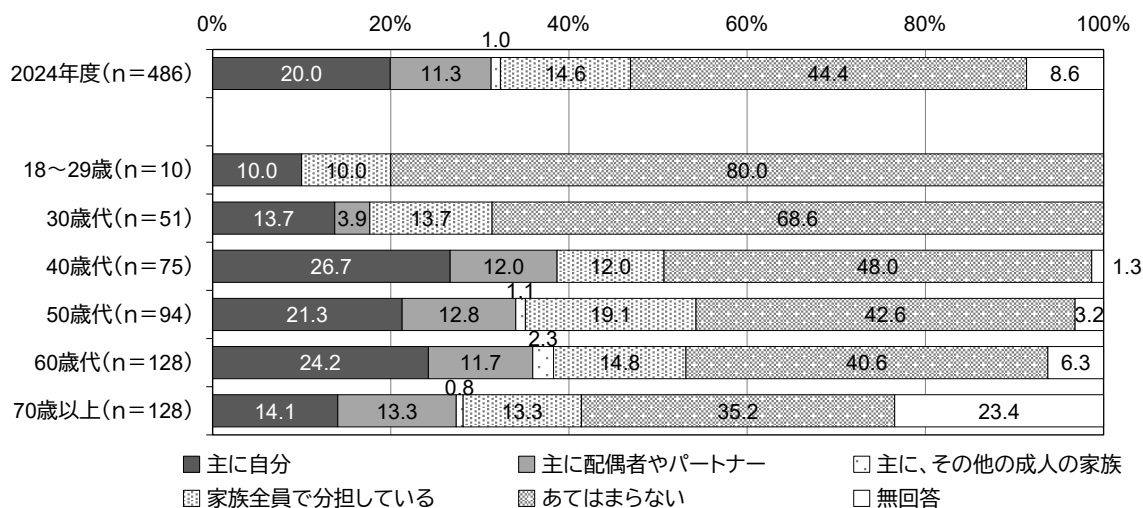
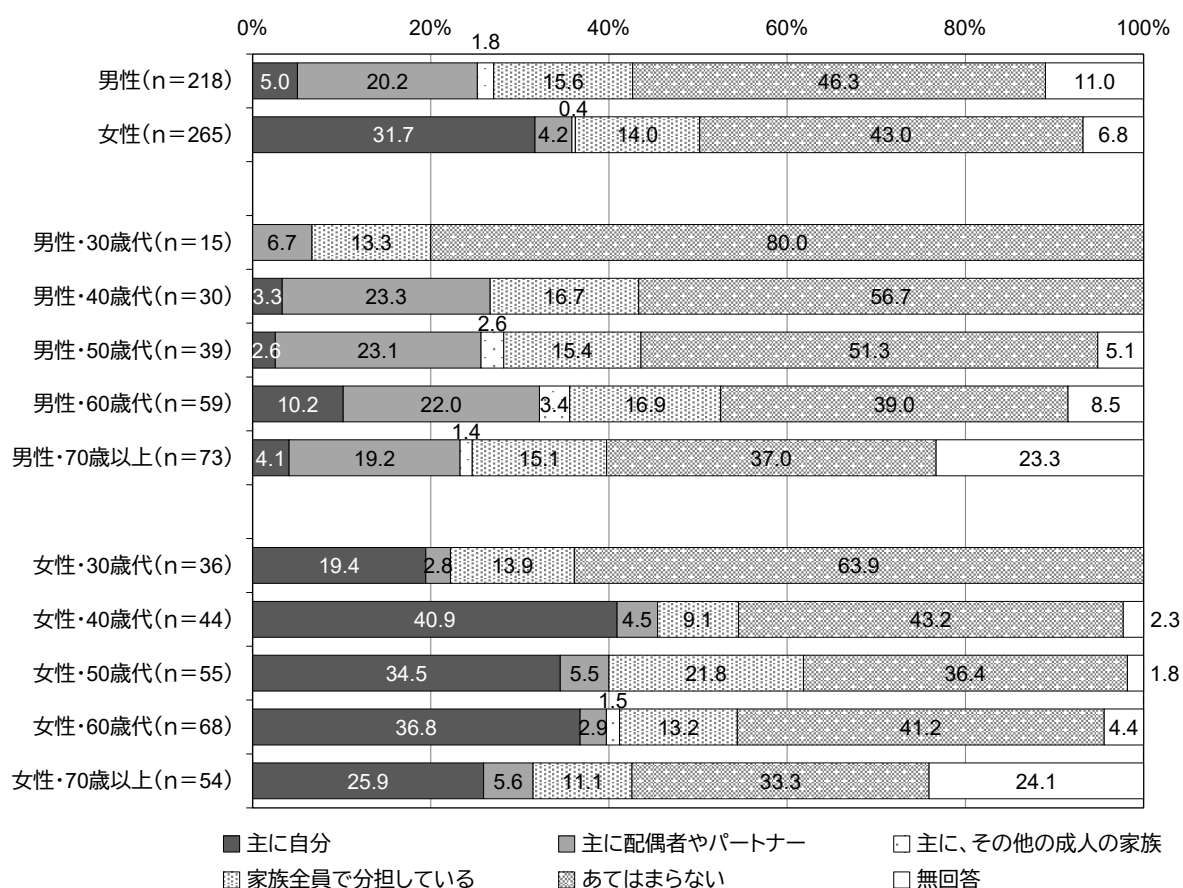


⑦家族の看護・介護

◆「あてはまらない」を除き、男性は「主に配偶者やパートナー」が2割以上、女性は「主に自分」が3割以上で最も高い

性別では、「あてはまらない」を除くと、男性は「主に配偶者やパートナー」(20.2%)が2割以上、女性は「主に自分」(31.7%)が3割以上で最も高くなっています。

性別×年代別では、「あてはまらない」を除くと、男性は40歳代以上では「主に配偶者やパートナー」、30歳代は「家族全員で分担している」(13.3%)が最も高くなっています。女性はいずれの年代も「主に自分」が最も高くなっています。

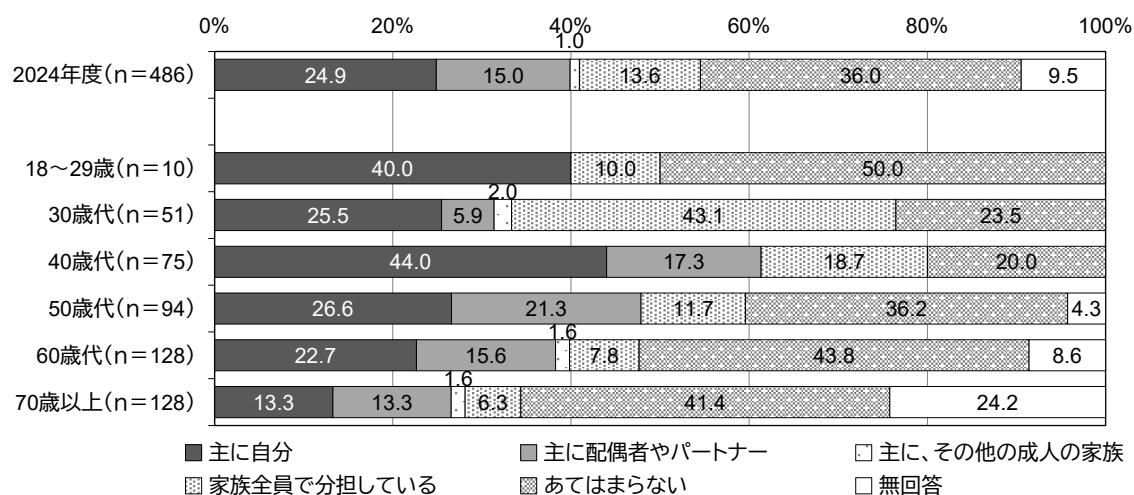
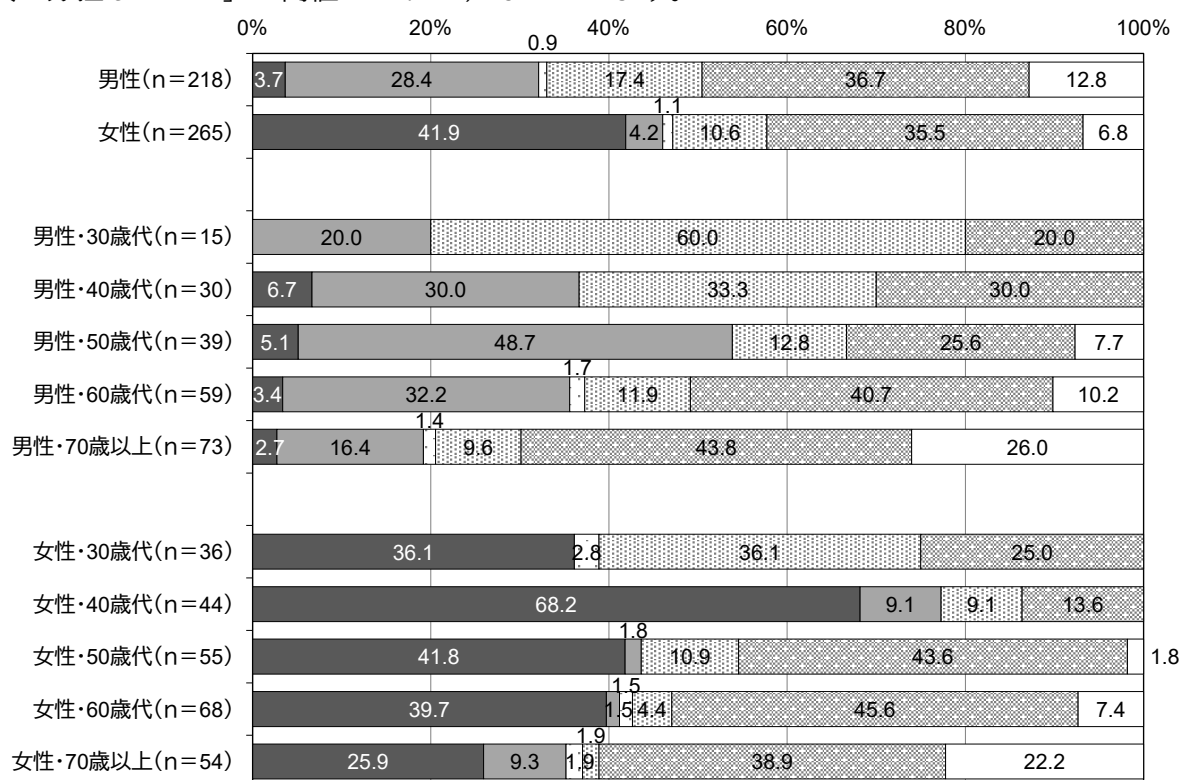


⑧学校行事などへの参加

◆「あてはまらない」を除き、男性は「主に配偶者やパートナー」が約3割、女性は「主に自分」が4割以上で最も高い

性別では、「あてはまらない」を除くと、男性は「主に配偶者やパートナー」（28.4％）が約3割、女性は「主に自分」（41.9％）が4割以上で最も高くなっています。

性別×年代別では、「あてはまらない」を除くと、男性は40歳代以下では家族全員で分担している」（30歳代60.0％、40歳代33.3％）、50歳代以上は「主に配偶者やパートナー」が最も高くなっています。女性はいずれの年代も「主に自分」が最も高く（30歳代は「家族全員で分担している」と同値で36.1％）なっています。

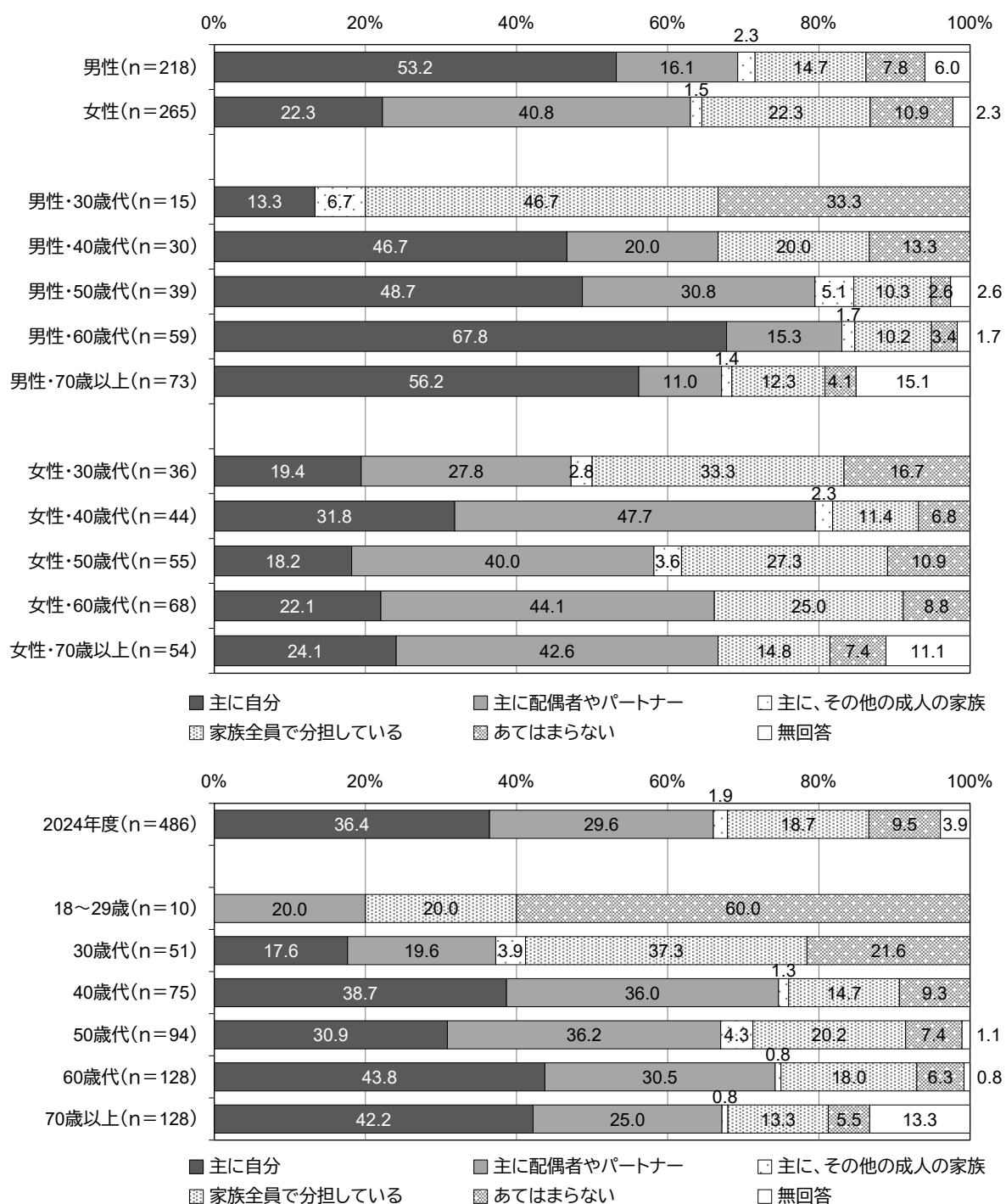


⑨自治会などの地域活動への参加

◆男性は「主に自分」が5割以上、女性は「主に配偶者やパートナー」が4割以上で最も高い

性別では、男性は「主に自分」(53.2%)が5割以上、女性は「主に配偶者やパートナー」(40.8%)が4割以上で最も高くなっています。

性別×年代別では、男性は30歳代を除き「主に自分」、30歳代は「家族全員で分担している」(46.7%)が最も高くなっています。女性は30歳代を除き「主に配偶者やパートナー」、30歳代は「家族全員で分担している」(33.3%)が最も高くなっています。

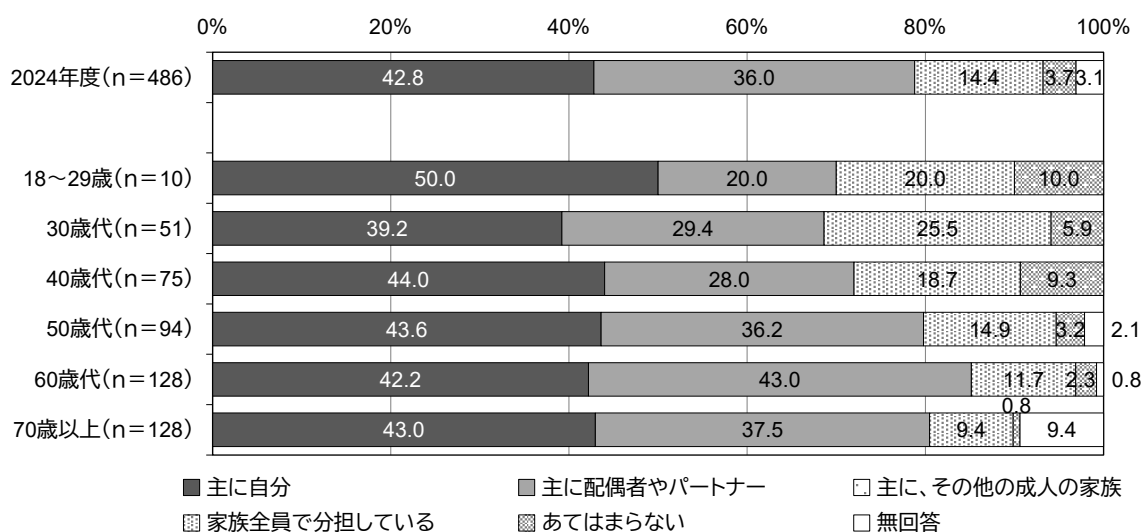
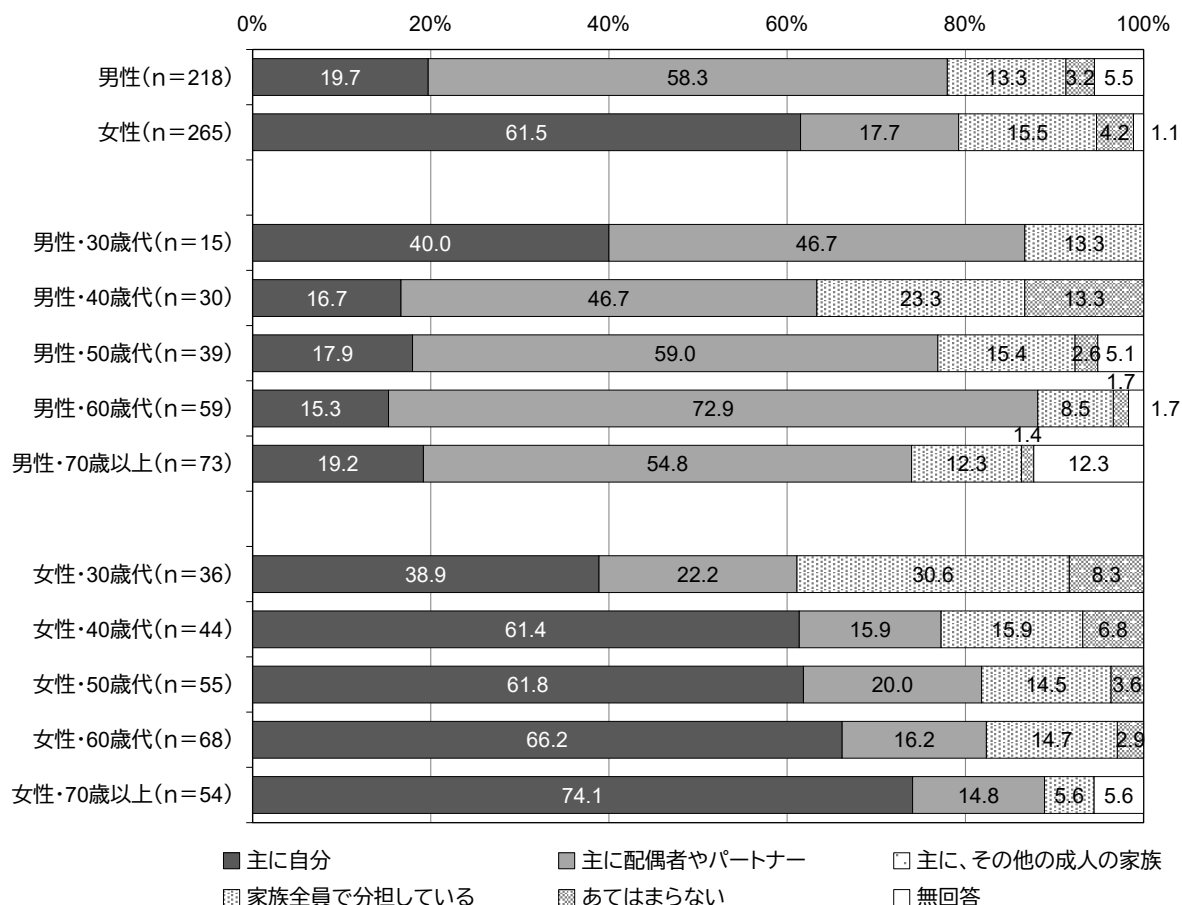


⑩家計の管理

◆男性は「主に配偶者やパートナー」が約6割、女性は「主に自分」が6割以上で最も高い

性別では、男性は「主に配偶者やパートナー」(58.3%)が約6割、女性は「主に自分」(61.5%)が6割以上で最も高くなっています。

性別×年代別では、いずれの年代も男性は「主に配偶者やパートナー」、女性は「主に自分」が最も高く、女性の「主に自分」は高い年代ほど高くなっています。

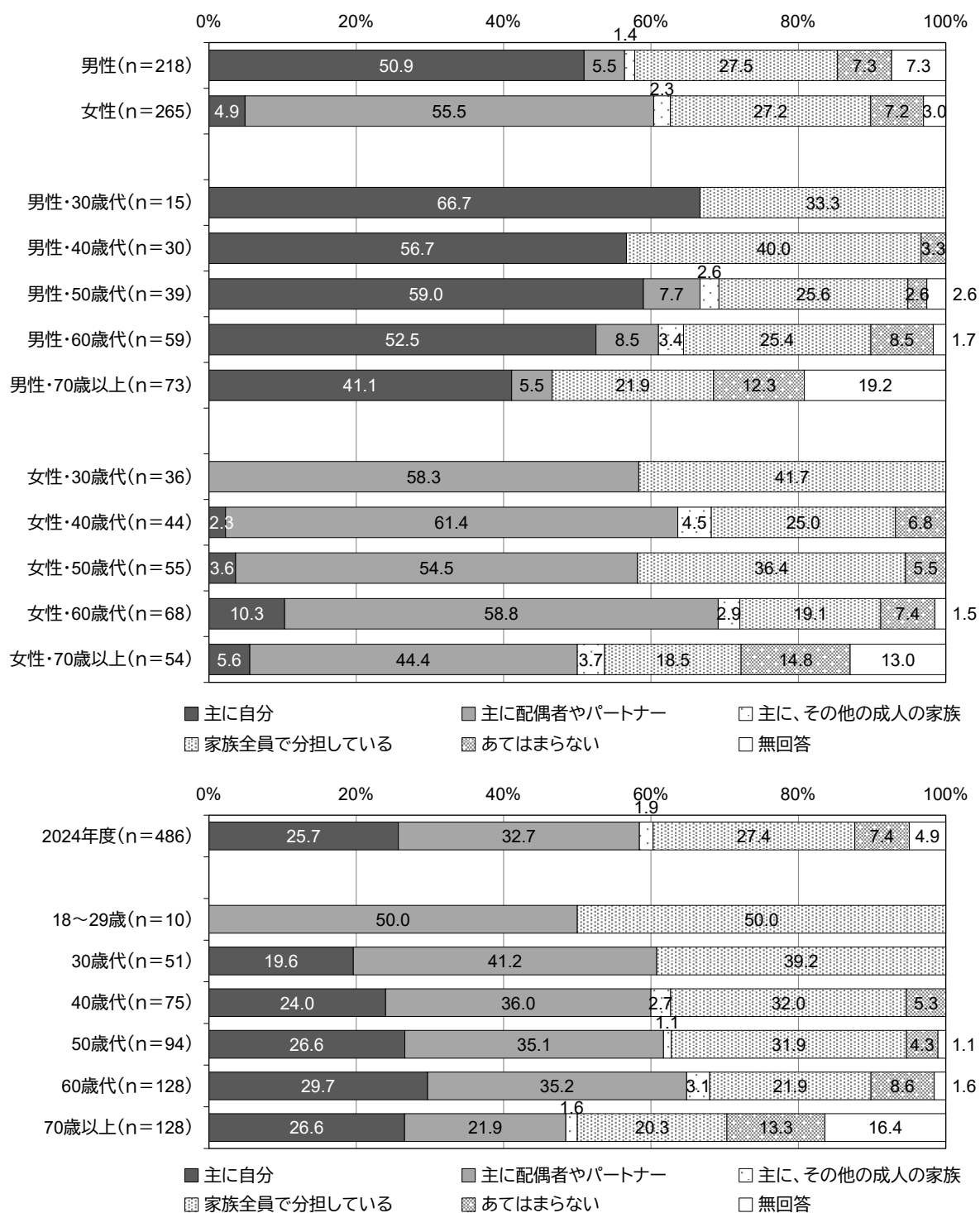


⑪収入を得る

◆男性は「主に自分」、女性は「主に配偶者やパートナー」が5割以上で最も高い

性別では、男性は「主に自分」(50.9%)、女性は「主に配偶者やパートナー」(55.5%)が5割以上で最も高くなっています。

性別×年代別では、いずれの年代も男性は「主に自分」、女性は「主に配偶者やパートナー」が最も高くなっています。



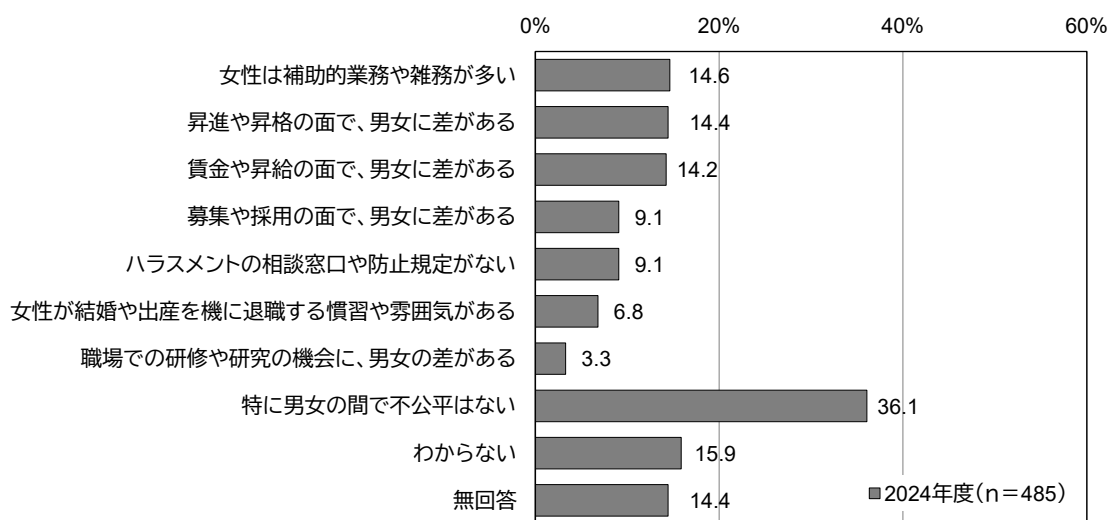
7 職場における男女差について

問 15 あなたの職場では、次のようなことがありますか。(あてはまるもの全てに○)

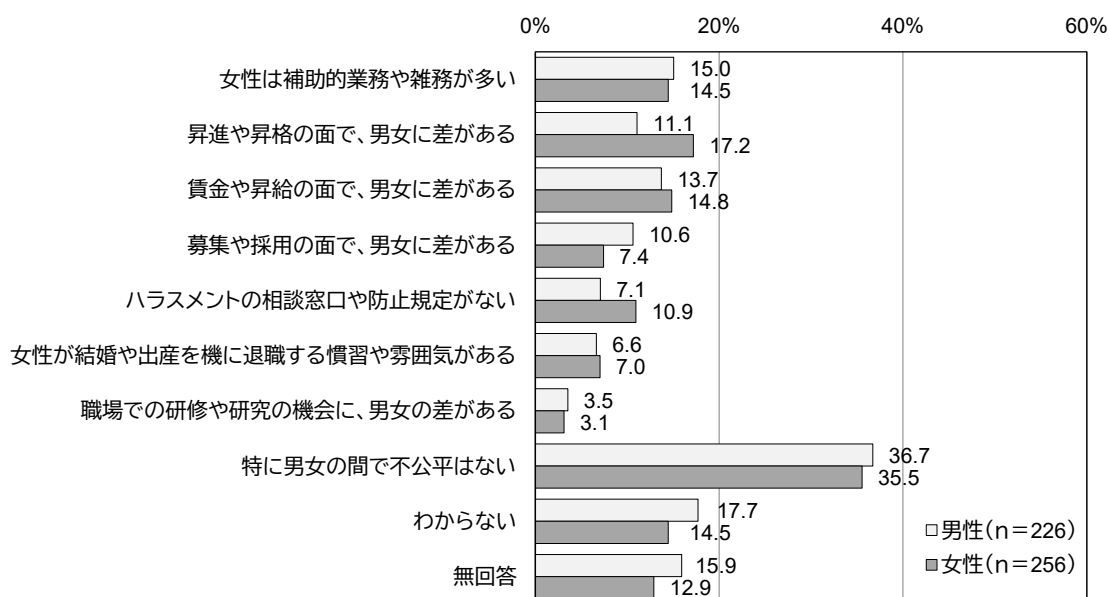
(問 1(5)で職業を「専業主婦・主夫」「学生」「無職」と回答及び無回答の場合以外限定)

◆「特に男女の間で不公平はない」が3割以上、次いで「わからない」「女性は補助的業務や雑務が多い」「昇進等で男女差」「賃金等で男女差」の4項目が1割以上

全体では、「特に男女の間で不公平はない」(36.1%)が3割以上で最も高く、次いで「わからない」(15.9%)、「女性は補助的業務や雑務が多い」(14.6%)、「昇進や昇格の面で、男女に差がある」(14.4%)、「賃金や昇給の面で、男女に差がある」(14.2%)の4項目が1割以上となっています。



性別では、男女とも「特に男女の間で不公平はない」(男性 36.7%、女性 35.5%)が約4割で最も高く、性別による大きな差は見られません。



年代別では、無回答が特に多い70歳以上を除くと、いずれの年代も「特に男女の間に不公平はない」が最も高くなっています。

	18～ 29 歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	45	65	100	119	112	43
女性は補助的業務や雑務が多い	13.3	18.5	18.0	17.6	10.7	4.7
昇進や昇格の面で、男女に差がある	22.2	13.8	19.0	15.1	12.5	0.0
賃金や昇給の面で、男女に差がある	11.1	9.2	21.0	16.8	14.3	2.3
募集や採用の面で、男女に差がある	4.4	10.8	15.0	9.2	7.1	2.3
ハラスメントの相談窓口や防止規定がない	4.4	12.3	10.0	13.4	5.4	4.7
女性が結婚や出産を機に退職する慣習や雰囲気がある	8.9	12.3	8.0	5.0	4.5	4.7
職場での研修や研究の機会に、男女の差がある	2.2	0.0	7.0	4.2	2.7	0.0
特に男女の間に不公平はない	37.8	38.5	34.0	37.8	39.3	23.3
わからない	13.3	13.8	15.0	20.2	17.0	9.3
無回答	11.1	7.7	9.0	7.6	16.1	53.5

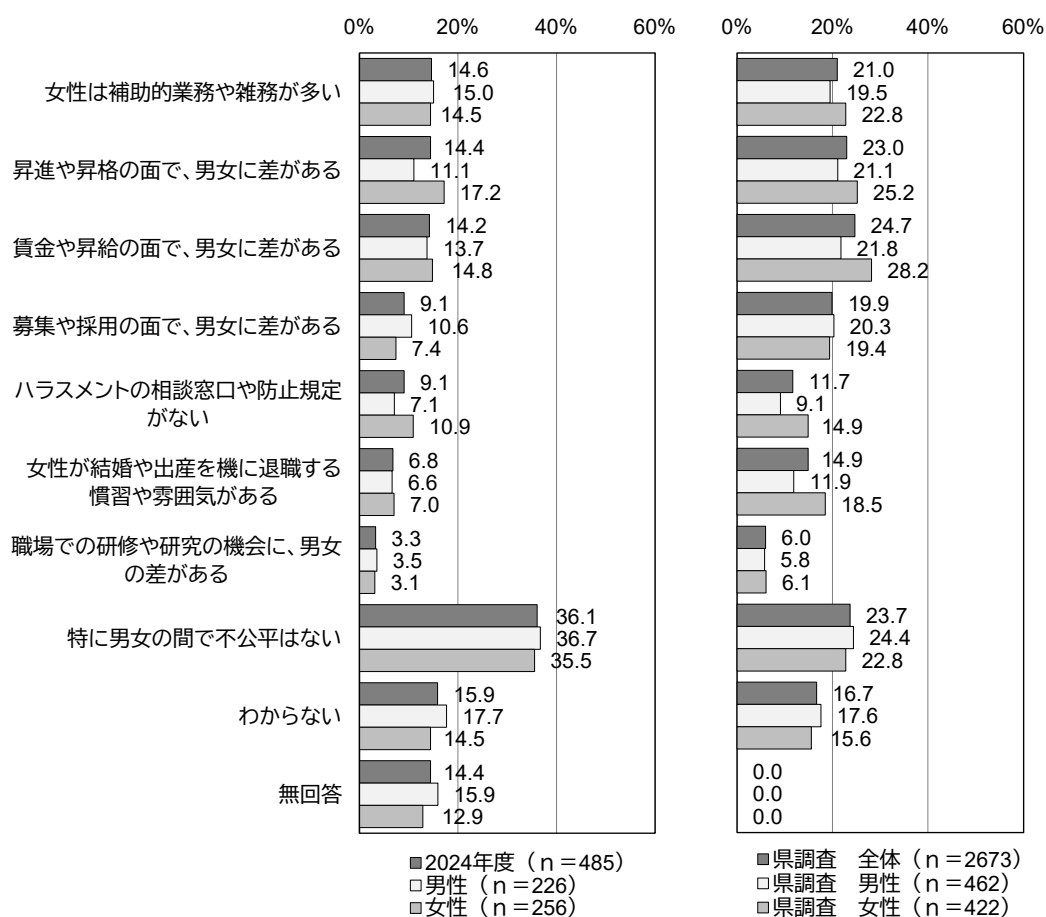
*各年代(70歳以上を除く)で最も高い値を網掛け表示

性別×年代では、無回答が特に多い女性70歳以上を除くと、男女ともいずれの年代も「特に男女の間に不公平はない」が最も高くなっています。

	男性						女性					
	18～ 29 歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上	18～ 29 歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	14	27	38	55	60	31	31	38	60	64	52	11
女性は補助的業務や雑務が多い	7.1	18.5	21.1	18.2	13.3	6.5	16.1	18.4	16.7	17.2	7.7	0.0
昇進や昇格の面で、男女に差がある	14.3	14.8	15.8	10.9	11.7	0.0	25.8	13.2	20.0	18.8	13.5	0.0
賃金や昇給の面で、男女に差がある	7.1	7.4	23.7	16.4	15.0	3.2	12.9	10.5	20.0	17.2	13.5	0.0
募集や採用の面で、男女に差がある	0.0	14.8	21.1	9.1	10.0	3.2	6.5	7.9	10.0	9.4	3.8	0.0
ハラスメントの相談窓口や防止規定がない	0.0	11.1	13.2	9.1	3.3	3.2	6.5	13.2	8.3	17.2	7.7	9.1
女性が結婚や出産を機に退職する慣習や雰囲気がある	0.0	14.8	7.9	5.5	6.7	3.2	12.9	10.5	8.3	4.7	1.9	9.1
職場での研修や研究の機会に、男女の差がある	0.0	0.0	7.9	5.5	3.3	0.0	3.2	0.0	6.7	3.1	1.9	0.0
特に男女の間に不公平はない	50.0	33.3	26.3	41.8	43.3	25.8	32.3	42.1	38.3	34.4	34.6	18.2
わからない	21.4	14.8	21.1	25.5	13.3	9.7	9.7	13.2	11.7	15.6	21.2	9.1
無回答	7.1	3.7	10.5	5.5	18.3	48.4	12.9	10.5	8.3	9.4	13.5	63.6

*各年代(女性70歳以上を除く)で最も高い値を網掛け表示

県調査と比較すると、男性は、本調査と同様に「特に男女の間で不公平はない」（本調査 36.7%、県調査 24.4%）が最も高くなっています。女性は、本調査では「特に男女の間で不公平はない」（35.5%）、県調査では「賃金や昇給の面で、男女に差がある」（28.2%）が最も高くなっています。



* 県調査は 13 選択肢で設定。本調査の選択肢と同様の選択肢のみを表示。県調査では、男性は本調査で設定のない選択肢「男性が育児・介護休業を取りにくい慣習や雰囲気がある」（28.8%）が最も高い

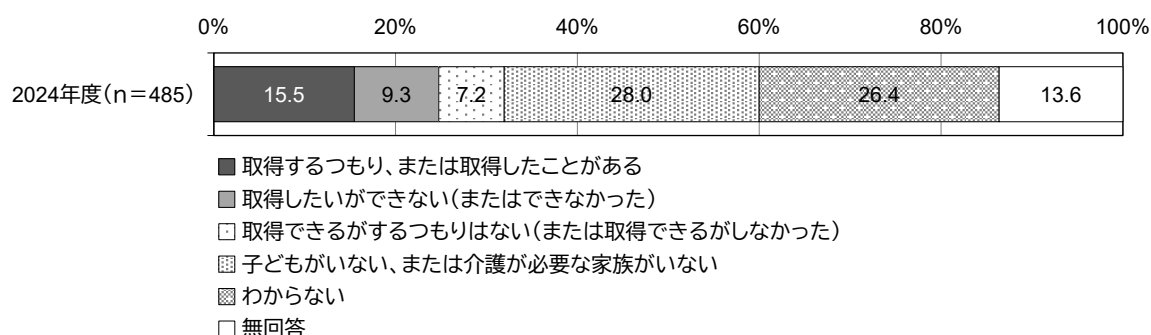
問 16 あなたの職場での、育児・介護休業の取得について、お聞かせください。
(1つに○)

(問 1(5)で職業を「専業主婦・主夫」「学生」「無職」と回答及び無回答の場合以外限定)

◆「子どもや介護が必要な家族がいない」「わからない」が約3割で同程度に高く、
次いで「取得するつもり・取得したことがある」が1割以上

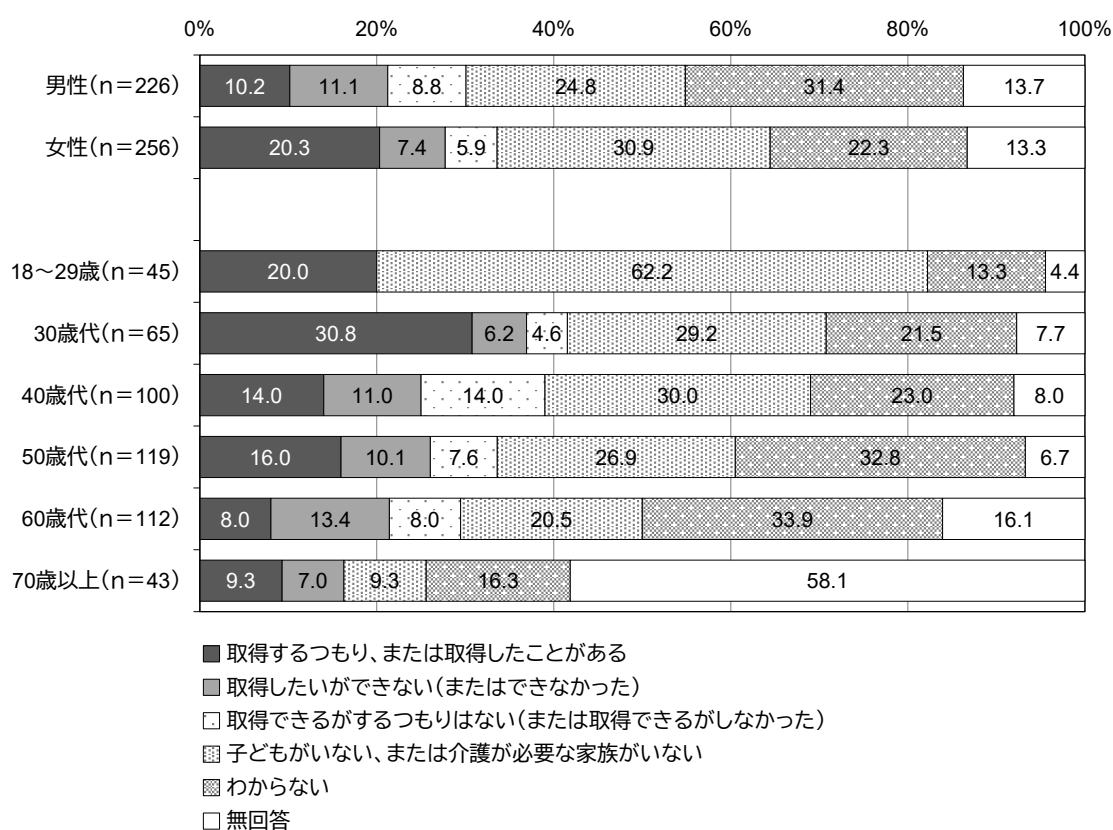
全体では、「子どもがいない、または介護が必要な家族がいない」(28.0%)、「わからない」
(26.4%) が約3割で同程度に高く、次いで「取得するつもり、または取得したことがある」
(15.5%) が1割以上となっています。

一方、「取得したいができない(またはできなかった)」(9.3%) が約1割となっています。

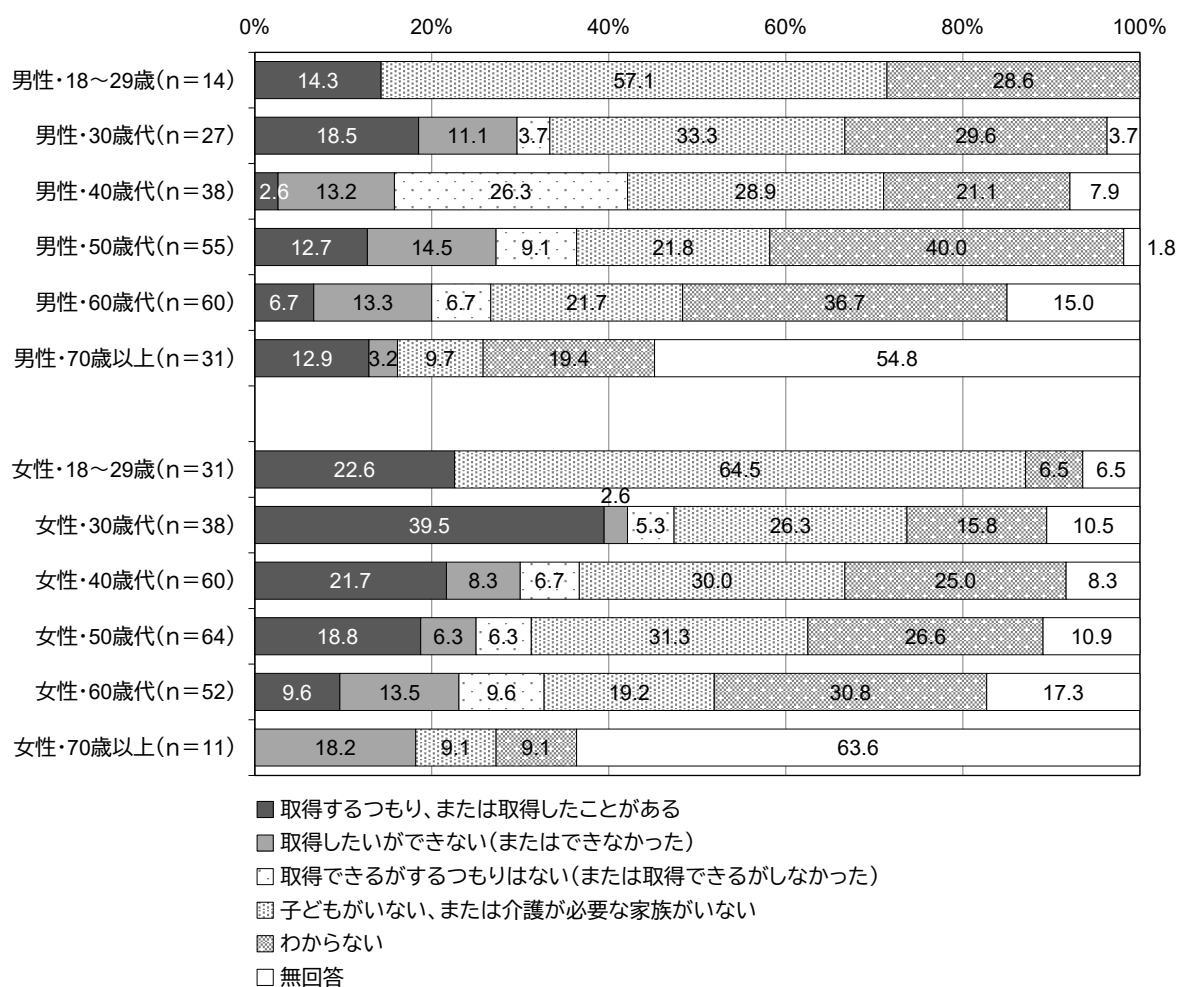


性別では、男女とも「子どもがいない、または介護が必要な家族がいない」「わからない」(それぞれ男性 24.8%、31.4%、女性 30.9%、22.3%)が高く、これらに次いで男性は「取得したいができない(またはできなかった)」(11.1%)、「取得するつもり、または取得したことがある」(10.2%)が1割以上、女性は「取得するつもり、または取得したことがある」(20.3%)が2割以上となっています。

年代別では、無回答が特に多い70歳以上以外で「子どもがいない、または介護が必要な家族がいない」「わからない」除くと、60歳代を除き「取得するつもり、または取得したことがある」(40歳代は「取得できるがするつもりはない(または取得できるがしなかった)」と同等で14.0%)、60歳代は「取得したいができない(またはできなかった)」(13.4%)が最も高くなっています。



性別×年代別では、男女とも無回答が特に多い 70 歳以上以外で、「子どもがいない、または介護が必要な家族がいない」「わからない」を除くと、男性では 30 歳以下は「取得するつもり、または取得したことがある」、または取得したことがある（18～29 歳 14.3%、30 歳代 18.5%）、40 歳代は「取得できるがするつもりはない（または取得できるがしなかった）」（26.3%）、50 歳代、60 歳代は「取得したいができない（またはできなかった）」（50 歳代 14.5%、60 歳代 13.3%）が高くなっています。女性では 50 歳代以下は「取得するつもり、または取得したことがある」、60 歳代は「取得したいができない（またはできなかった）」（13.5%）が最も高くなっています。

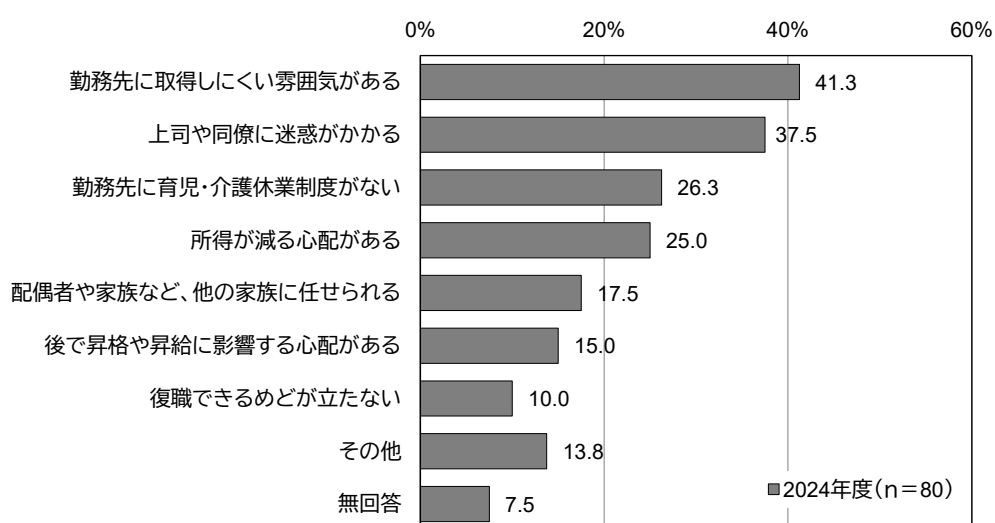


**問 17 育児・介護休業を取得できない、またはしない理由はどのようなことですか。
(あてはまるもの全てに○)**

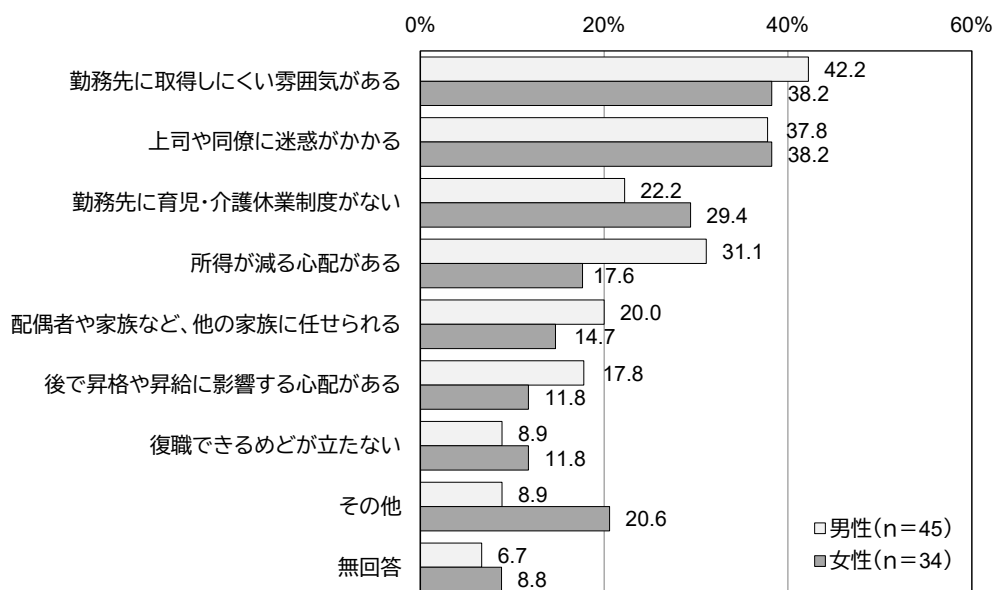
(問 1(5)で職業を「専業主婦・主夫」「学生」「無職」と回答及び無回答以外かつ、問 16 で「取得したいができない(またはできなかった)」「取得できるがするつもりはない(または取得できるがしなかった)」場合限定)

◆「勤務先に取得しにくい雰囲気がある」「上司や同僚に迷惑がかかる」が約4割で同程度に高い

全体では、「勤務先に取得しにくい雰囲気がある」(41.3%)、「上司や同僚に迷惑がかかる」(37.5%) が約4割で同程度に高く、次いで「勤務先に育児・介護休業制度がない」(26.3%)、「所得が減る心配がある」(25.0%) が2割以上となっています。



性別では、男女とも「勤務先に取得しにくい雰囲気がある」(男性 42.2%、女性 38.2%)、「上司や同僚に迷惑がかかる」(男性 37.8%、女性 38.2%) が約4割で同程度に高くなっています。



性別、性別×年代別では、年代によって回答者数が少ないため、参考に表示します。

【参考】	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	7	25	21	24	3
勤務先に取得しにくい雰囲気がある	42.9	48.0	38.1	33.3	66.7
上司や同僚に迷惑がかかる	14.3	36.0	33.3	41.7	100.0
勤務先に育児・介護休業制度がない	14.3	36.0	19.0	29.2	0.0
所得が減る心配がある	28.6	24.0	28.6	25.0	0.0
配偶者や家族など、他の家族に任せられる	0.0	16.0	28.6	16.7	0.0
後で昇格や昇給に影響する心配がある	0.0	28.0	14.3	8.3	0.0
復職できるめどが立たない	0.0	8.0	9.5	16.7	0.0
その他	28.6	8.0	23.8	8.3	0.0

【参考】	男性					女性				
	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	4	15	13	12	1	3	9	8	12	2
勤務先に取得しにくい雰囲気がある	50.0	46.7	30.8	41.7	100.0	33.3	44.4	50.0	25.0	50.0
上司や同僚に迷惑がかかる	25.0	26.7	38.5	50.0	100.0	0.0	55.6	25.0	33.3	100.0
勤務先に育児・介護休業制度がない	0.0	26.7	23.1	25.0	0.0	33.3	44.4	12.5	33.3	0.0
所得が減る心配がある	25.0	26.7	38.5	33.3	0.0	33.3	22.2	12.5	16.7	0.0
配偶者や家族など、他の家族に任せられる	0.0	26.7	30.8	8.3	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0
後で昇格や昇給に影響する心配がある	0.0	26.7	23.1	8.3	0.0	0.0	33.3	0.0	8.3	0.0
復職できるめどが立たない	0.0	6.7	15.4	8.3	0.0	0.0	11.1	0.0	25.0	0.0
その他	25.0	6.7	15.4	0.0	0.0	33.3	11.1	37.5	16.7	0.0
無回答	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0

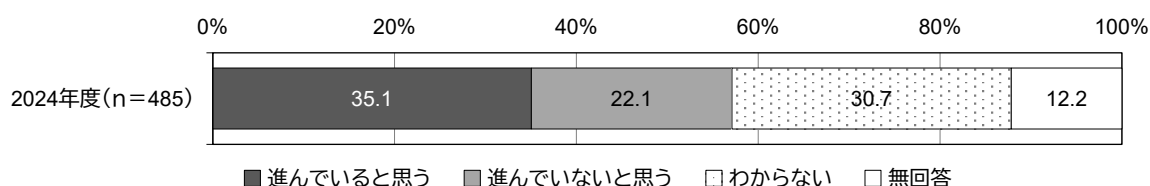
*18～29 歳は該当者がいないため非表示

**問 18 あなたの職場では、女性の採用や管理職への登用が進んでいると思いますか。
(1つに○)**

(問 1(5)で職業を「専業主婦・主夫」「学生」「無職」と回答及び無回答の場合以外限定)

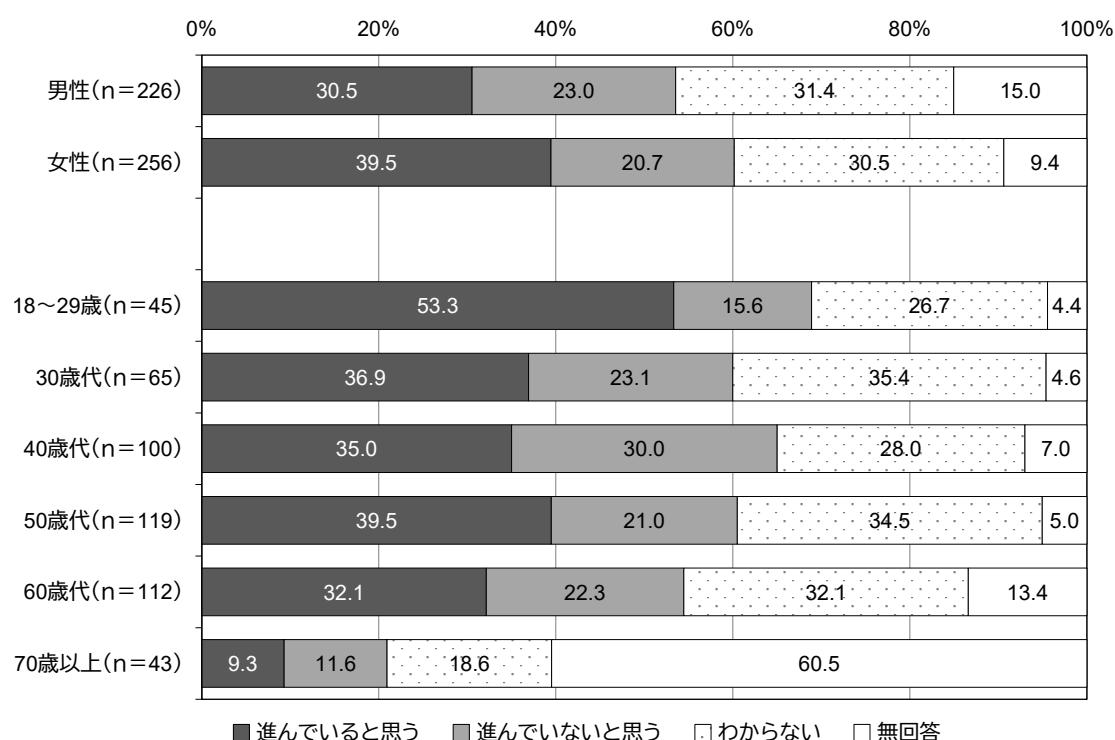
◆「進んでいると思う」「わからない」が3割以上、「進んでいないと思う」が2割以上

全体では、「進んでいると思う」(35.1%)、「わからない」(30.7%)の2項目が3割以上、次いで「進んでいないと思う」(22.1%)が2割以上となっています。

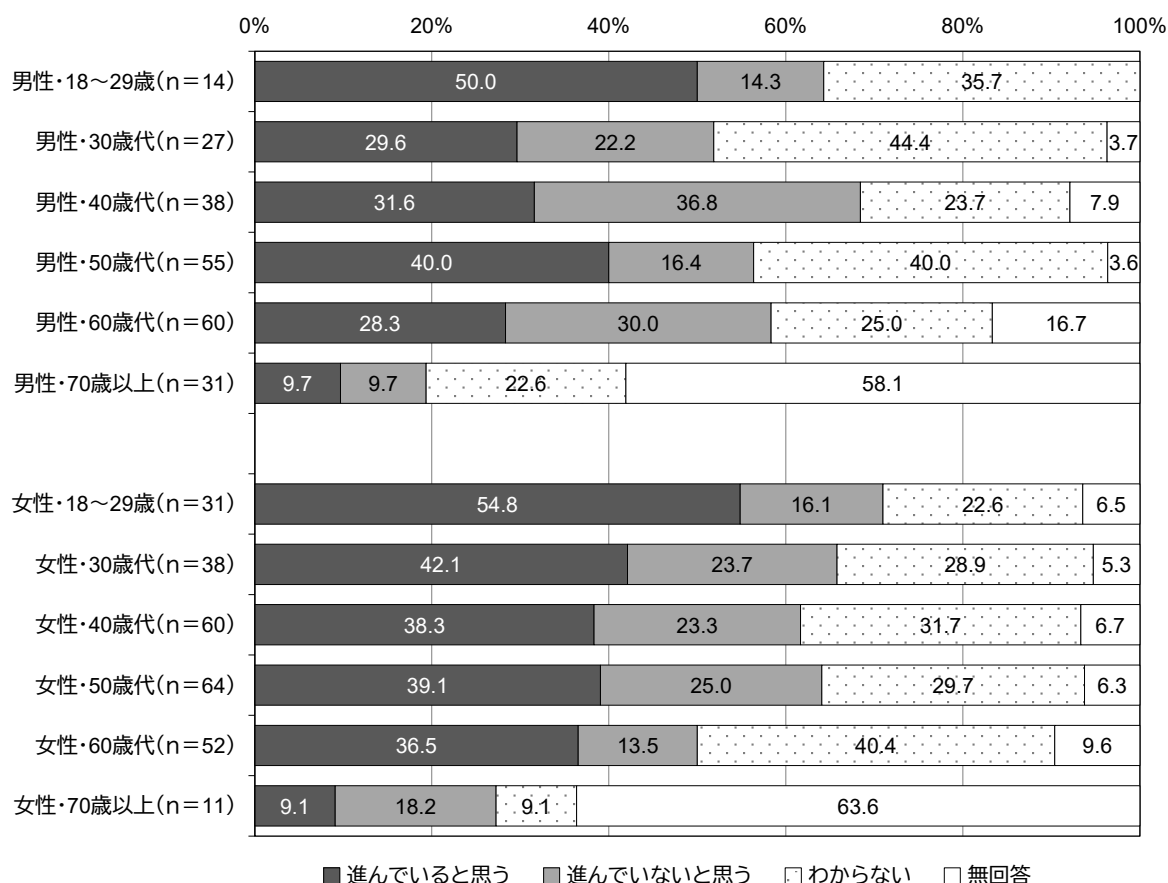


性別では、男性は「わからない」(31.4%)、「進んでいると思う」(30.5%)が3割以上で同程度に高くなっています。女性は「進んでいると思う」(39.5%)が約4割で最も高く、次いで「わからない」(30.5%)が3割以上となっています。

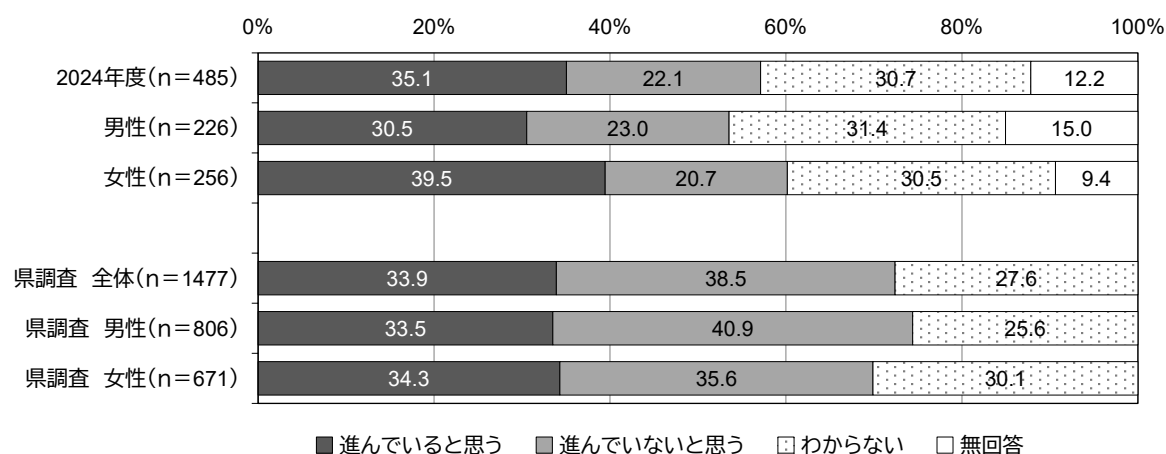
年代別では、無回答が特に多い70歳以上を除き、「進んでいると思う」(60歳代は「わからない」と同値で32.1%)が最も高くなっています。



性別×年代別では、男女とも無回答が特に多い70歳以上を除き、男性では、18～29歳、50歳代は「進んでいると思う」（18～29歳50.0%、50歳代は「わからない」と同値で40.0%）、30歳代は「わからない」（44.4%）、40歳代は「進んでいないと思う」（36.8%）が最も高くなっています。女性は、60歳代を除き「進んでいると思う」、60歳代は「わからない」（40.4%）が最も高く、「進んでいると思う」は概ね若い年代ほど高くなっています。



県調査と比較すると、「進んでいると思う」（男性30.5%、女性39.5%）は、県調査（男性33.5%、34.3%）と男性は同程度、女性は若干高くなっています。

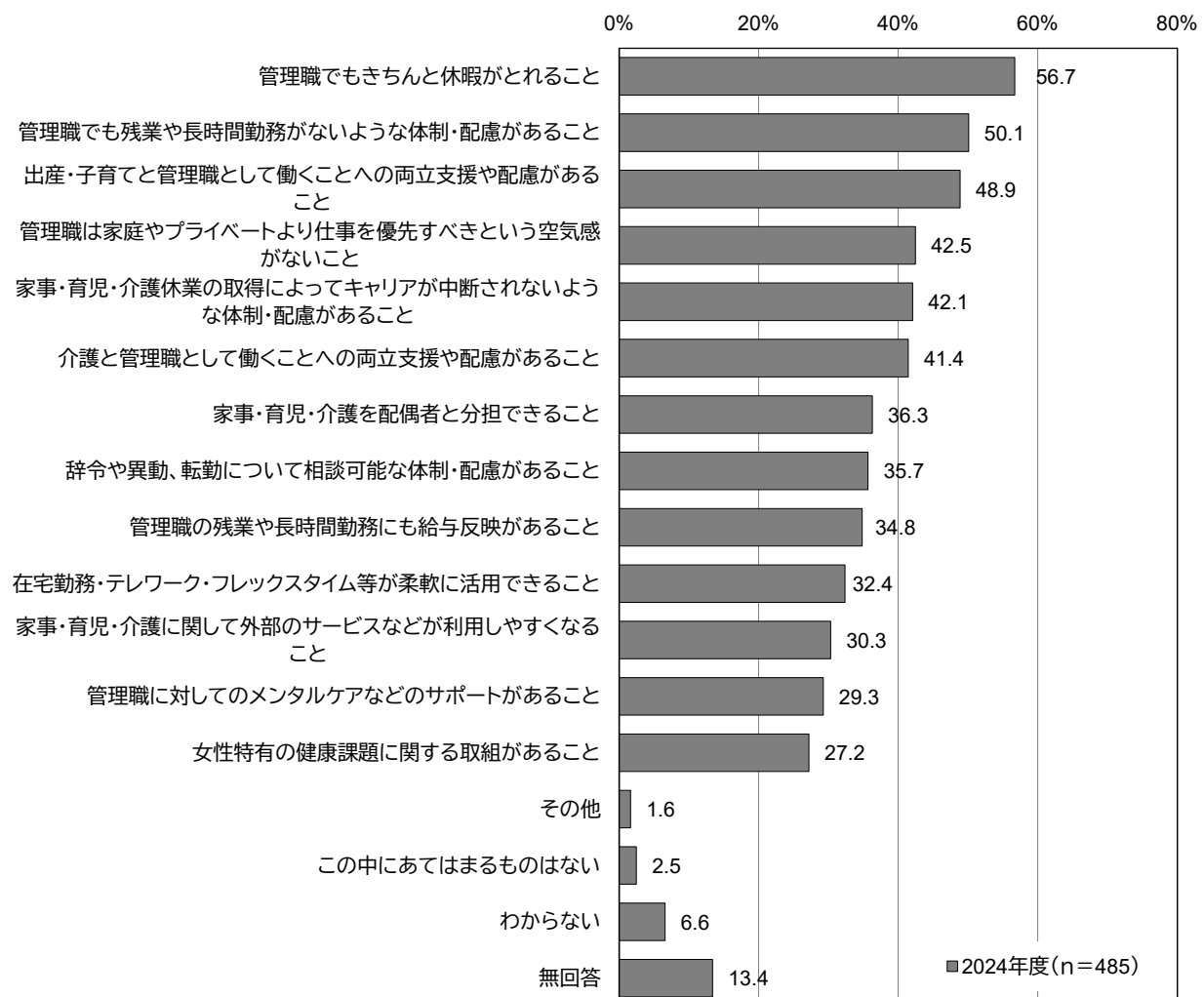


問 19 仕事に関して、どんなことがあれば、女性が管理職として働きやすい、働きたくなると思いますか。仕事上の能力以外の要素について、お聞かせください。
(あてはまるもの全てに○)

(問 1(5)で職業を「専業主婦・主夫」「学生」「無職」と回答及び無回答の場合以外限定)

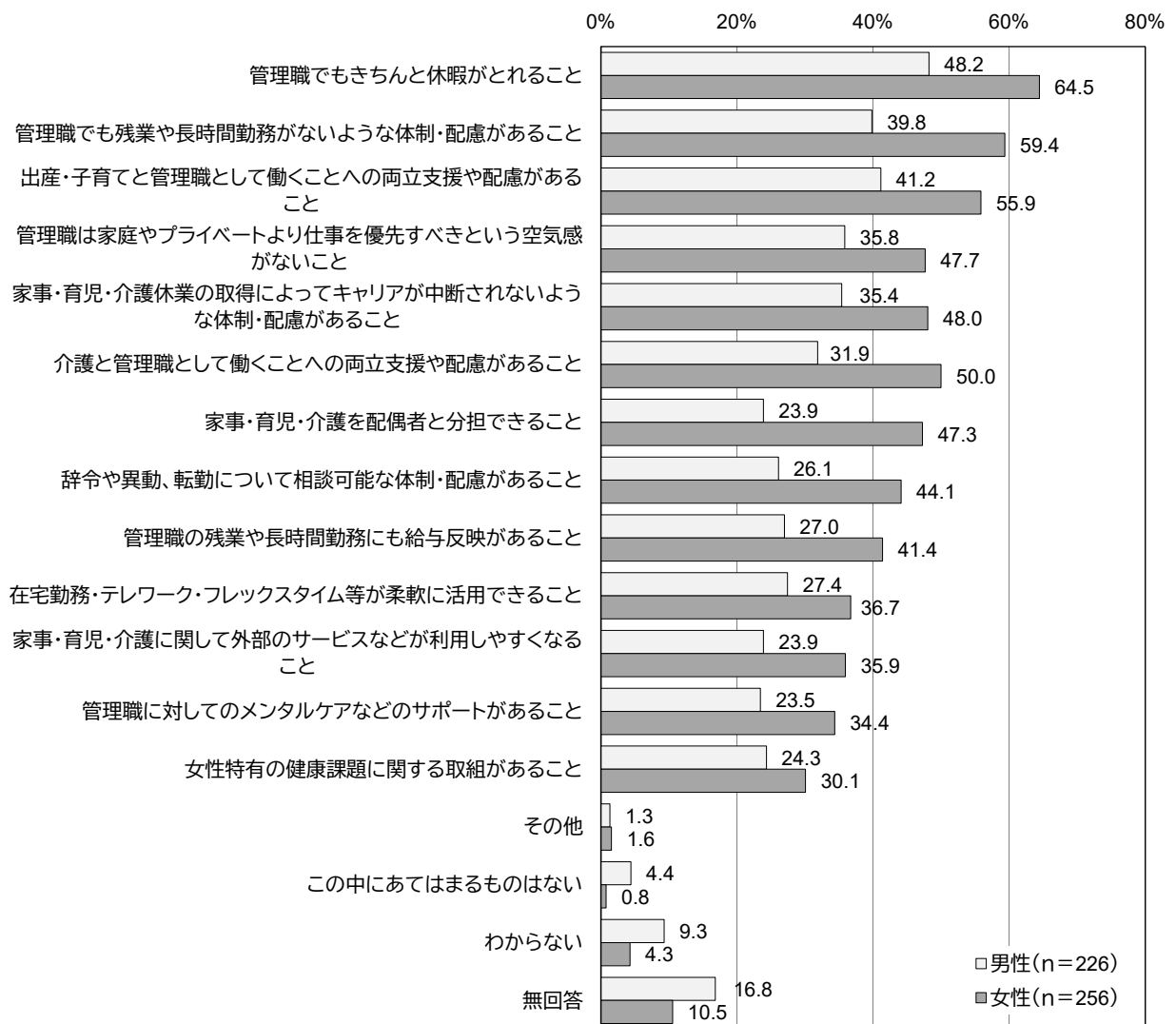
◆「管理職でもきちんと休暇がとれる」が約6割で最も高く、次いで「管理職でも残業や長時間勤務がないような体制・配慮がある」「出産・子育てと管理職として働くことへの両立支援や配慮がある」の2項目が約5割

全体では、「管理職でもきちんと休暇がとれること」(56.7%)が約6割で最も高く、次いで「管理職でも残業や長時間勤務がないような体制・配慮があること」(50.1%)、「出産・子育てと管理職として働くことへの両立支援や配慮があること」(48.9%)が約5割で同程度に高くなっています。



性別では、男女とも「管理職でもきちんと休暇がとれること」が最も高く、男性（48.2％）は約5割、女性（65.5％）は6割以上となっています。次いで男性は「出産・子育てと管理職として働くことへの両立支援や配慮があること」（41.2％）、「管理職でも残業や長時間勤務がないような体制・配慮があること」（39.8％）が約4割で同程度、女性は「管理職でも残業や長時間勤務がないような体制・配慮があること」（59.4％）が約6割となっています。

また、「この中にあてはまるものはない」「わからない」を除き、いずれの項目も女性が男性より高く、特に「家事・育児・介護を配偶者と分担できること」は女性（47.3％）が約5割で男性（23.9％）との差が見られます。



年代別では、無回答が特に多い 70 歳以上を除き、いずれの年代も「管理職でもきちんと休暇がとれること」（70 歳以上は「管理職でも残業や長時間勤務がないような体制・配慮があること」と同値で 20.9%）が最も高くなっています。

	18～ 29 歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	45	65	100	119	112	43
管理職でもきちんと休暇がとれること	66.7	78.5	57.0	58.0	51.8	20.9
管理職でも残業や長時間勤務がないような体制・配慮があること	57.8	61.5	50.0	56.3	45.5	20.9
出産・子育てと管理職として働くことへの両立支援や配慮があること	57.8	64.6	50.0	56.3	39.3	18.6
管理職は家庭やプライベートより仕事を優先すべきという空気感がないこと	57.8	49.2	50.0	40.3	38.4	14.0
家事・育児・介護休業の取得によってキャリアが中断されないような体制・配慮があること	57.8	52.3	44.0	46.2	34.8	14.0
介護と管理職として働くことへの両立支援や配慮があること	42.2	47.7	44.0	49.6	36.6	16.3
家事・育児・介護を配偶者と分担できること	46.7	50.8	38.0	31.9	37.5	9.3
辞令や異動、転勤について相談可能な体制・配慮があること	42.2	50.8	37.0	37.8	32.1	7.0
管理職の残業や長時間勤務にも給与反映があること	44.4	44.6	40.0	37.8	29.5	4.7
在宅勤務・テレワーク・フレックスタイム等が柔軟に活用できること	42.2	53.8	32.0	29.4	28.6	9.3
家事・育児・介護に関して外部のサービスなどが利用しやすくなること	33.3	36.9	34.0	31.1	30.4	7.0
管理職に対してのメンタルケアなどのサポートがあること	40.0	35.4	32.0	34.5	22.3	7.0
女性特有の健康課題に関する取組があること	26.7	33.8	30.0	32.8	24.1	4.7
その他	0.0	6.2	2.0	0.0	1.8	0.0
この中にあてはまるものはない	2.2	3.1	2.0	4.2	0.9	2.3
わからない	4.4	0.0	4.0	8.4	10.7	9.3
無回答	13.3	4.6	10.0	6.7	12.5	55.8

*各年代(70 歳以上を除く)で最も高い値を網掛け表示

性別×年代では、男女とも無回答が特に多い 70 歳以上以外で、男性 40 歳代、女性 50 歳代を除き「管理職でもきちんと休暇がとれること」（男性 18～29 歳は「家事・育児・介護休業の取得によってキャリアが中断されないような体制・配慮があること」と同値で 57.1%）、男性 40 歳代は「出産・子育てと管理職として働くことへの両立支援や配慮があること」（42.1%）、女性 50 歳代は「管理職でも残業や長時間勤務がないような体制・配慮があること」（62.5%）が最も高くなっています。

	男性						女性					
	18～ 29 歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上	18～ 29 歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	14	27	38	55	60	31	31	38	60	64	52	11
管理職でもきちんと 休暇がとれること	57.1	74.1	39.5	58.2	41.7	25.8	71.0	81.6	68.3	57.8	63.5	9.1
管理職でも残業や長時 間勤務がないような体 制・配慮があること	35.7	55.6	34.2	49.1	38.3	22.6	67.7	65.8	60.0	62.5	53.8	18.2
出産・子育てと管理 職として働くことへ の両立支援や配慮が あること	57.1	44.4	42.1	50.9	38.3	19.4	58.1	78.9	55.0	60.9	40.4	18.2
管理職は家庭やプラ イベートより仕事を優 先すべきという空気 感がないこと	35.7	55.6	39.5	41.8	31.7	9.7	67.7	44.7	55.0	39.1	46.2	18.2
家事・育児・介護休業の 取得によってキャリア が中断されないような 体制・配慮があること	57.1	40.7	34.2	40.0	35.0	16.1	58.1	60.5	50.0	51.6	34.6	9.1
介護と管理職として 働くことへの両立支 援や配慮があること	42.9	29.6	31.6	41.8	30.0	16.1	41.9	60.5	51.7	56.3	44.2	18.2
家事・育児・介護を配 偶者と分担できること	50.0	37.0	18.4	18.2	30.0	6.5	45.2	60.5	50.0	43.8	46.2	18.2
辞令や異動、転勤に ついて相談可能な体 制・配慮があること	50.0	40.7	21.1	32.7	21.7	6.5	38.7	57.9	46.7	42.2	44.2	9.1
管理職の残業や長時 間勤務にも給与反映 があること	42.9	40.7	23.7	32.7	25.0	6.5	45.2	47.4	48.3	42.2	34.6	0.0
在宅勤務・テレワーク・ フレックスタイム等が 柔軟に活用できること	35.7	48.1	26.3	25.5	26.7	12.9	45.2	57.9	35.0	32.8	30.8	0.0
家事・育児・介護に関 して外部のサービス などが利用しやす くなること	35.7	25.9	18.4	23.6	31.7	9.7	32.3	44.7	43.3	37.5	28.8	0.0
管理職に対してのメン タルケアなどのサ ポートがあること	35.7	33.3	23.7	32.7	16.7	6.5	41.9	36.8	36.7	35.9	28.8	9.1
女性特有の健康課題に 関する取組があること	28.6	29.6	26.3	32.7	21.7	6.5	25.8	36.8	33.3	32.8	26.9	0.0
その他	0.0	7.4	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	0.0	0.0	3.8	0.0
この中にあてはまる ものはない	7.1	7.4	2.6	9.1	1.7	0.0	0.0	0.0	1.7	0.0	0.0	9.1
わからない	14.3	0.0	7.9	10.9	11.7	9.7	0.0	0.0	1.7	6.3	9.6	9.1
無回答	21.4	3.7	10.5	7.3	15.0	54.8	9.7	5.3	10.0	6.3	9.6	63.6

*各年代(男女 70 歳以上を除く)で最も高い値を網掛け表示

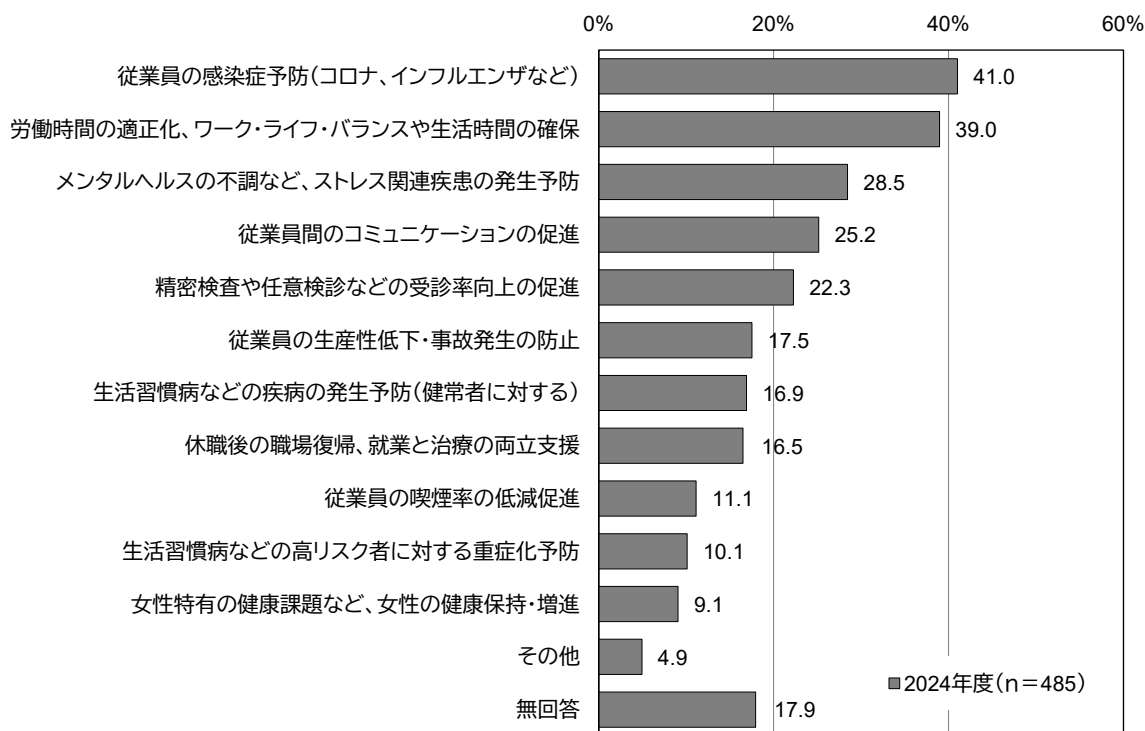
8 健康経営や健康課題について

問 20 あなたの勤務先における「健康経営」に関する取組をおしえてください。（あてはまるもの全てに○）

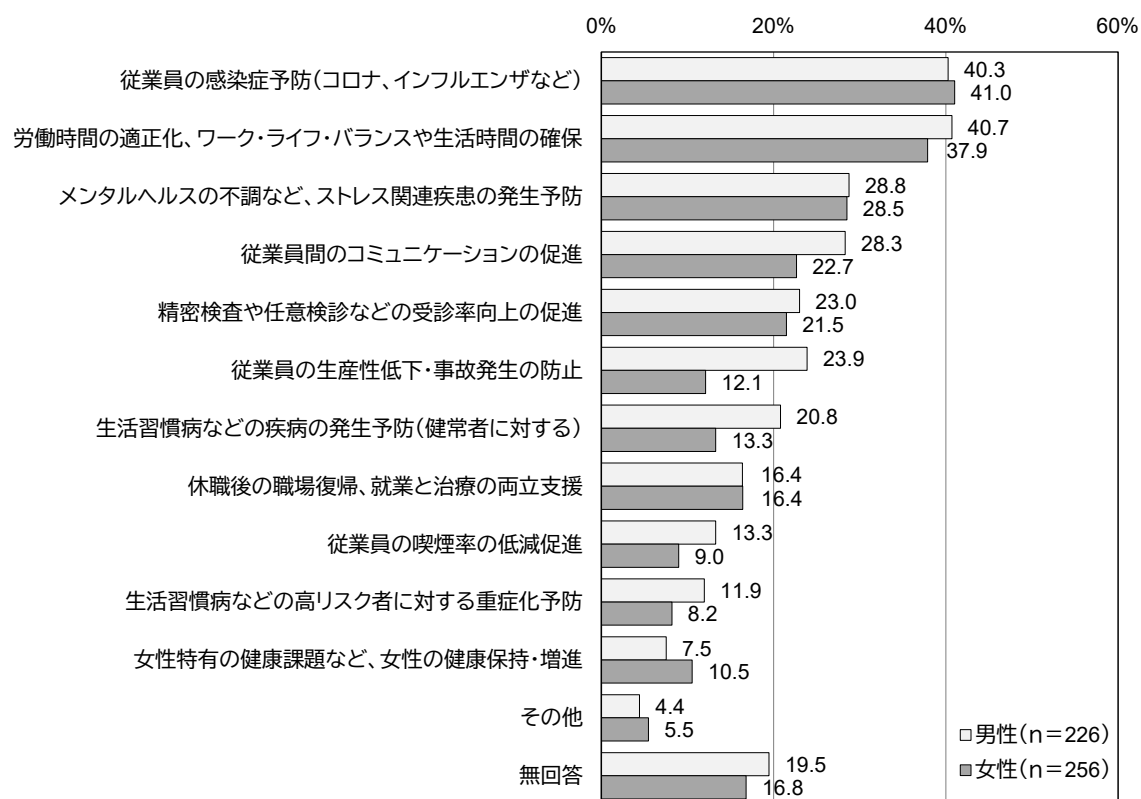
（問 1(5)で職業を「専業主婦・主夫」「学生」「無職」と回答及び無回答の場合以外限定）

◆「従業員の感染症予防」「労働時間の適正化・ワーク・ライフ・バランスや生活時間の確保」が約4割、次いで「ストレス関連疾患の発生予防」が約3割

全体では、「従業員の感染症予防（コロナ、インフルエンザなど）」（41.0%）、「労働時間の適正化、ワーク・ライフ・バランスや生活時間の確保」（39.0%）が約4割で同程度に高く、次いで「メンタルヘルスの不調など、ストレス関連疾患の発生予防」（28.5%）が約3割となっています。



性別では、男女とも「従業員の感染症予防（コロナ、インフルエンザなど）」（男性 40.3%、女性 41.0%）、「労働時間の適正化、ワーク・ライフ・バランスや生活時間の確保」（男性 40.7%、女性 37.9%）が約4割で同程度に高くなっています。



年代別では、無回答が特に多い70歳以上を除き、いずれの年代も「従業員の感染症予防（コロナ、インフルエンザなど）」「労働時間の適正化、ワーク・ライフ・バランスや生活時間の確保」が高くなっています。

	18～ 29 歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	45	65	100	119	112	43
従業員の感染症予防(コロナ、インフルエンザなど)	42.2	33.8	39.0	54.6	38.4	23.3
労働時間の適正化、ワーク・ライフ・バランスや生活時間の確保	53.3	40.0	40.0	44.5	35.7	11.6
メンタルヘルスの不調など、ストレス関連疾患の発生予防	37.8	16.9	27.0	40.3	25.9	14.0
従業員間のコミュニケーションの促進	35.6	24.6	26.0	24.4	24.1	16.3
精密検査や任意検診などの受診率向上の促進	22.2	20.0	25.0	25.2	23.2	9.3
従業員の生産性低下・事故発生の防止	28.9	18.5	14.0	16.0	18.8	14.0
生活習慣病などの疾病の発生予防(健常者に対する)	15.6	16.9	18.0	23.5	14.3	4.7
休職後の職場復帰、就業と治療の両立支援	31.1	18.5	14.0	17.6	13.4	9.3
従業員の喫煙率の低減促進	17.8	10.8	10.0	15.1	9.8	0.0
生活習慣病などの高リスク者に対する重症化予防	8.9	6.2	12.0	13.4	10.7	2.3
女性特有の健康課題など、女性の健康保持・増進	11.1	6.2	10.0	10.1	8.9	7.0
その他	0.0	9.2	4.0	7.6	2.7	4.7
無回答	4.4	21.5	18.0	6.7	17.9	58.1

*各年代(70歳以上を除く)で最も高い値を網掛け表示

性別×年代別では、男女とも無回答が特に多い70歳以上を除き、「従業員の感染症予防（コロナ、インフルエンザなど）」「労働時間の適正化、ワーク・ライフ・バランスや生活時間の確保」のいずれかが最も高くなっています。

	男性						女性					
	18～ 29歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上	18～ 29歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	14	27	38	55	60	31	31	38	60	64	52	11
従業員の感染症予防 (コロナ、インフルエンザなど)	57.1	33.3	28.9	56.4	36.7	29.0	35.5	34.2	43.3	53.1	40.4	0.0
労働時間の適正化、 ワーク・ライフ・バラン スや生活時間の確保	64.3	48.1	44.7	45.5	36.7	16.1	48.4	34.2	38.3	43.8	34.6	0.0
メンタルヘルスの不 調など、ストレス関連 疾患の発生予防	35.7	25.9	23.7	43.6	25.0	16.1	38.7	10.5	30.0	37.5	26.9	9.1
従業員間のコミュニ ケーションの促進	42.9	18.5	28.9	30.9	30.0	19.4	32.3	28.9	25.0	18.8	17.3	9.1
精密検査や任意検診 などの受診率向上の 促進	14.3	25.9	28.9	30.9	20.0	9.7	25.8	15.8	21.7	20.3	26.9	9.1
従業員の生産性低下・ 事故発生の防止	35.7	18.5	18.4	25.5	28.3	19.4	25.8	18.4	11.7	7.8	7.7	0.0
生活習慣病などの疾 病の発生予防(健康 者に対する)	28.6	18.5	23.7	29.1	18.3	6.5	9.7	15.8	13.3	18.8	9.6	0.0
退職後の職場復帰、 就業と治療の両立支援	28.6	14.8	13.2	20.0	16.7	9.7	32.3	21.1	15.0	15.6	9.6	0.0
従業員の喫煙率の低 減促進	21.4	18.5	10.5	20.0	11.7	0.0	16.1	5.3	8.3	10.9	7.7	0.0
生活習慣病などの高 リスク者に対する重 症化予防	7.1	0.0	21.1	16.4	13.3	3.2	9.7	10.5	5.0	10.9	7.7	0.0
女性特有の健康課題 など、女性の健康保 持・増進	21.4	0.0	5.3	9.1	6.7	9.7	6.5	10.5	13.3	10.9	11.5	0.0
その他	0.0	7.4	5.3	9.1	1.7	0.0	0.0	10.5	3.3	6.3	3.8	18.2
無回答	0.0	14.8	18.4	3.6	21.7	58.1	6.5	26.3	18.3	9.4	13.5	63.6

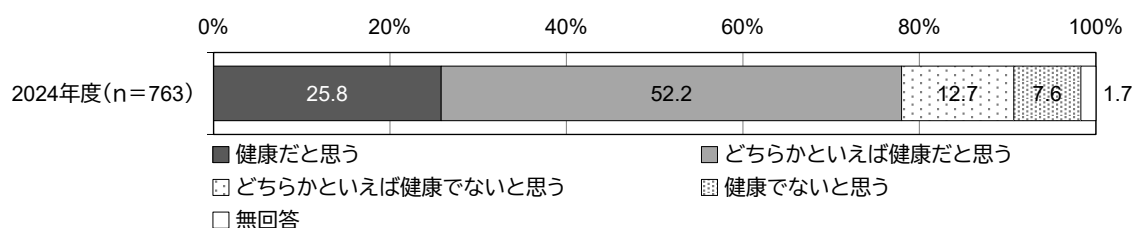
*各年代(男女70歳以上を除く)で最も高い値を網掛け表示

問 21 あなたは、自分が健康だと思いますか。(1 つに○)

◆「どちらかといえば健康だと思う」が5割以上で最も高く、合計値『健康』は約8割

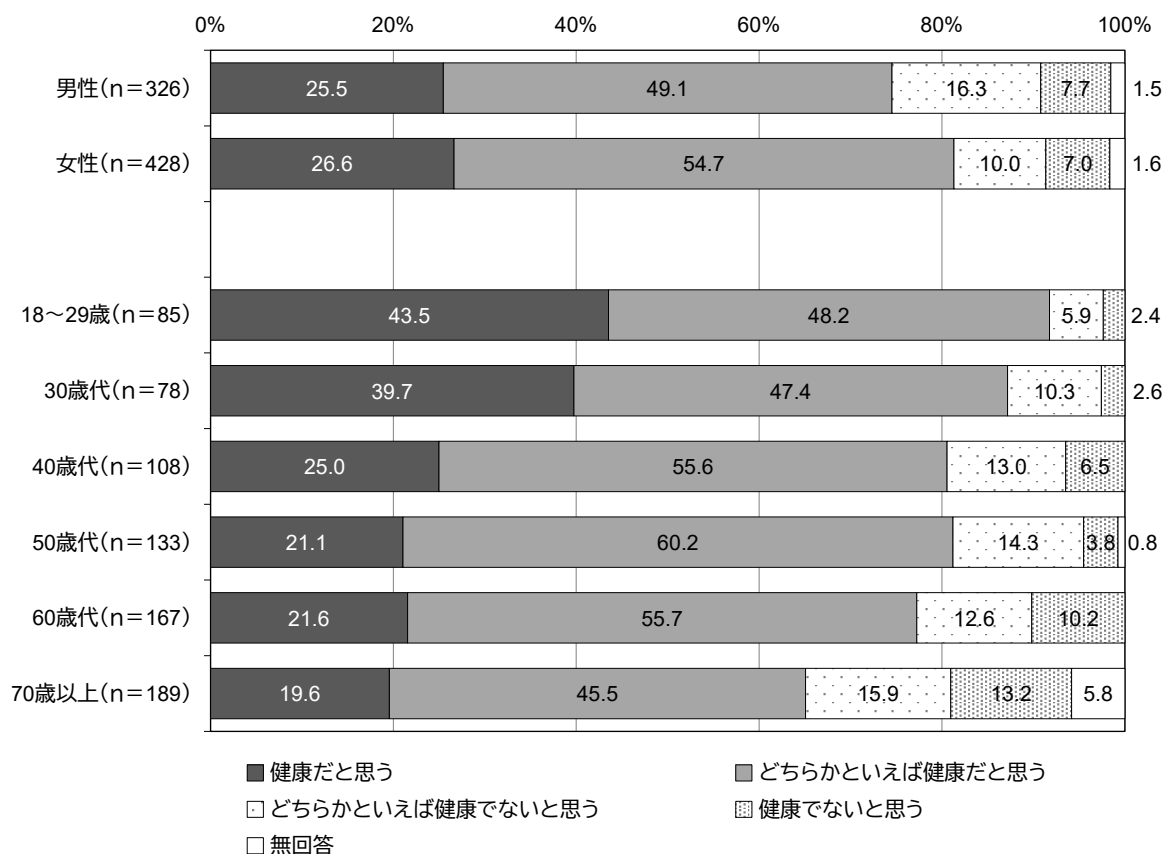
全体では、「どちらかといえば健康だと思う」(52.2%) が5割以上で最も高く、次いで「健康だと思う」(25.8%) が2割以上となっています。

「健康だと思う」「どちらかといえば健康だと思う」の合計値『健康』(78.0%) は約8割となっています。



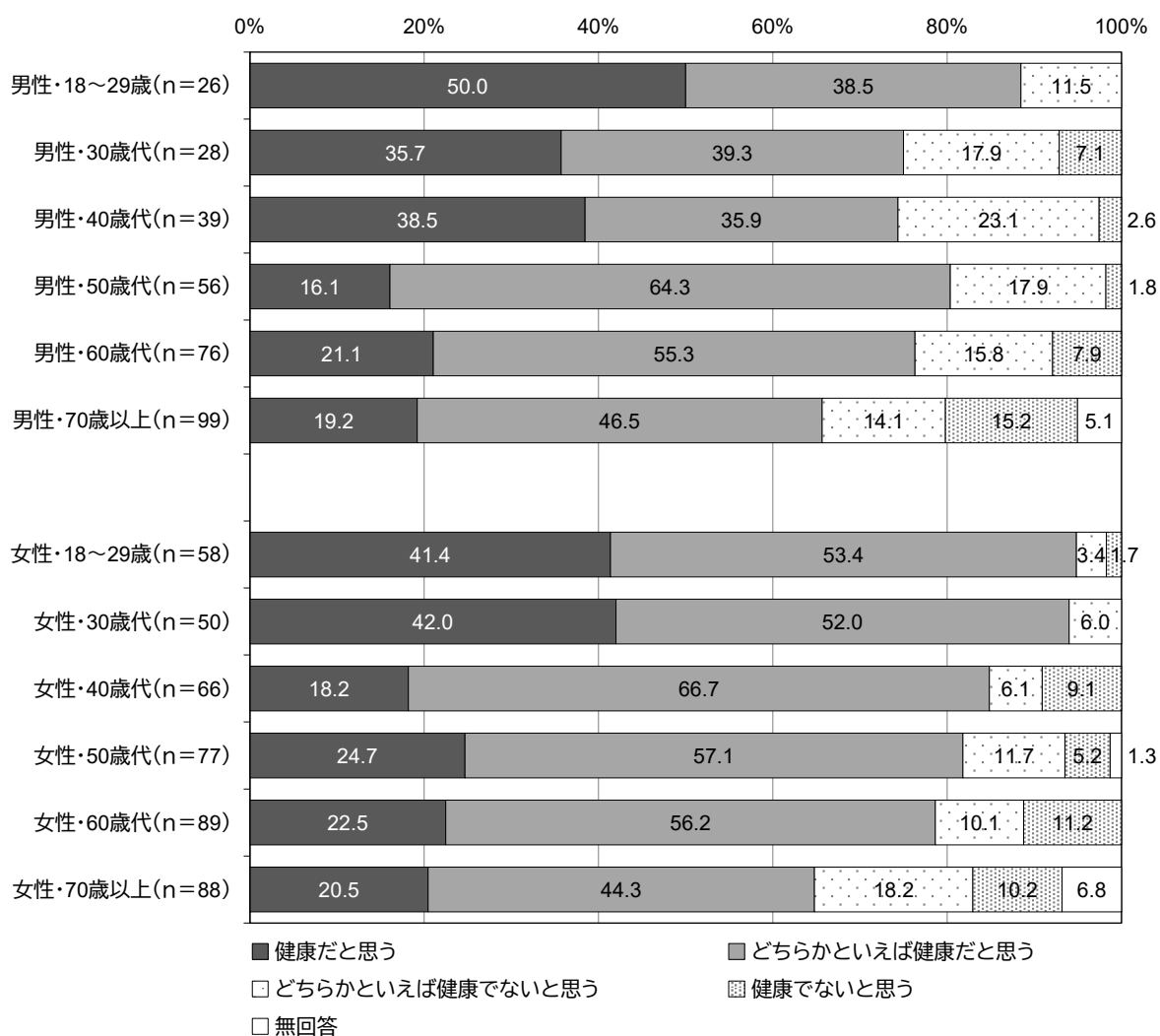
性別では、男女とも「どちらかといえば健康だと思う」が最も高く、男性(49.1%)は約5割、女性(54.7%)は5割以上となっています。次いで男女とも「健康である」(男性25.5%、女性26.6%)が2割以上となっており、性別による大きな差は見られません。

年代別では、いずれの年代も「どちらかといえば健康だと思う」が最も高く、次いで「健康だと思う」が高くなっており、「健康だと思う」は概ね若い年代ほど高くなっています。



性別×年代別では、男性は18～29歳、40歳代を除き「どちらかといえば健康だと思う」、18～29歳、40歳代は「健康だと思う」（男性18～29歳50.0%、男性40歳代38.5%）が最も高くなっています。女性はいずれの年代も「どちらかといえば健康だと思う」が最も高くなっています。

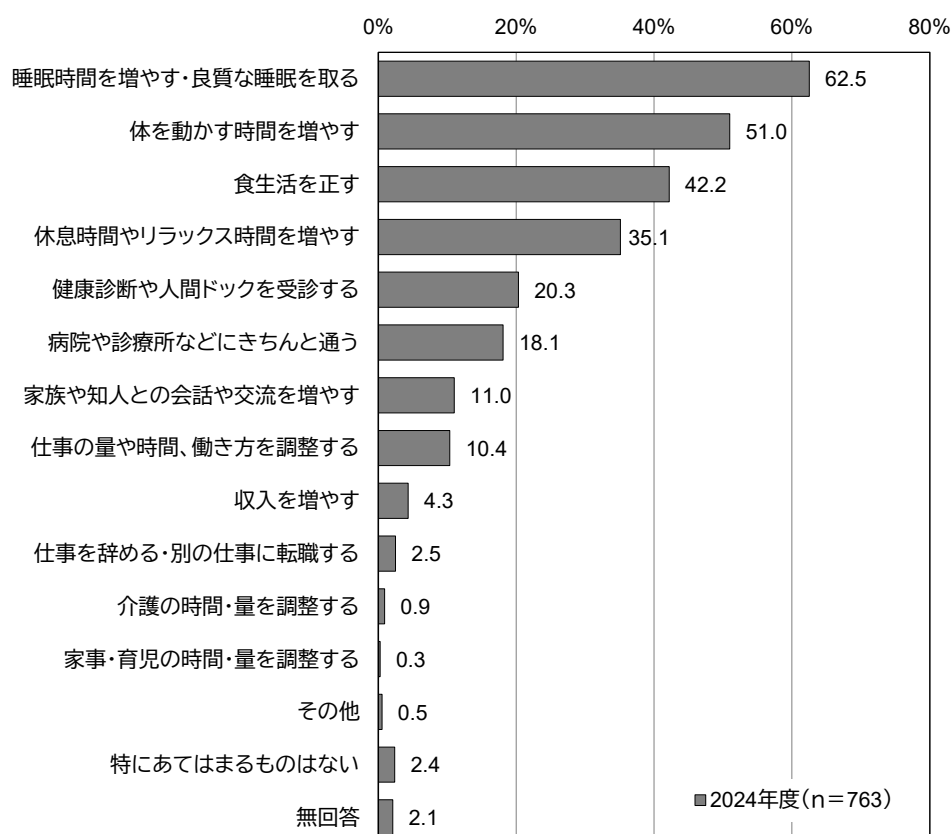
一方、「どちらかといえば健康ではないと思う」「健康ではないと思う」の合計値『健康ではない』を見ると、女性は年代に比例して高くなっています。



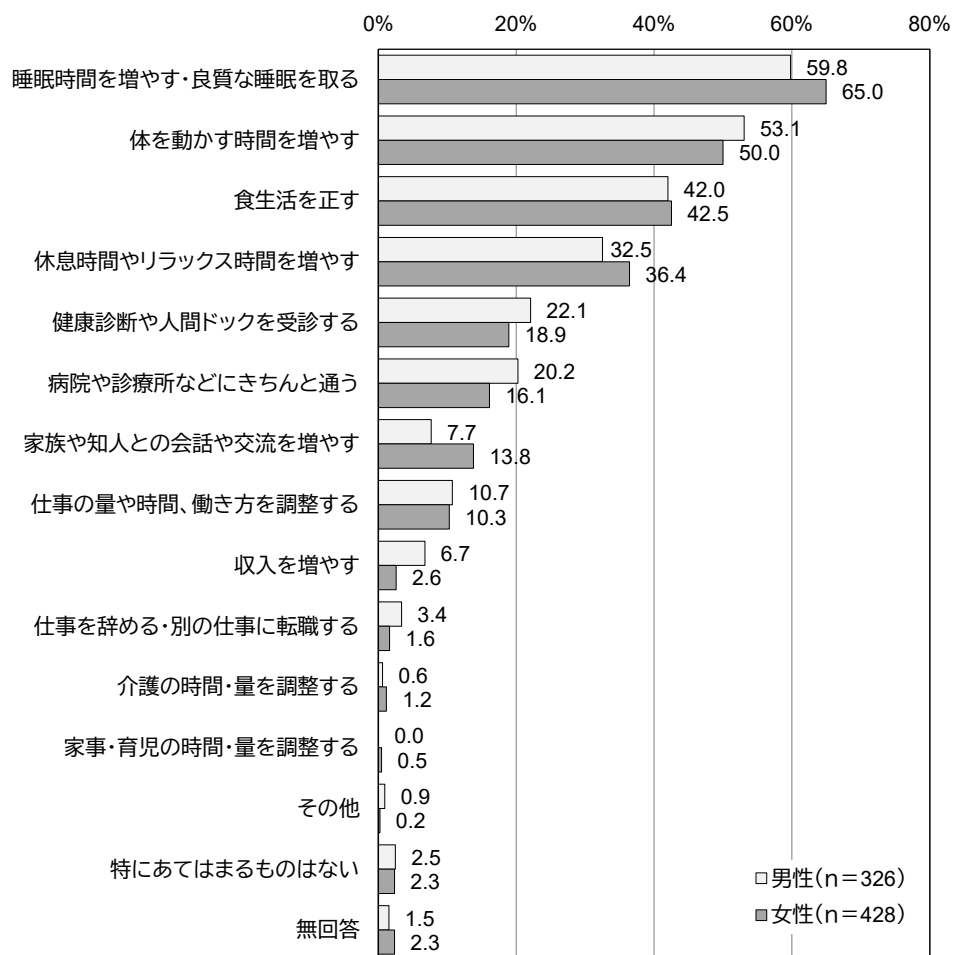
問 22 健康状態を良い状態に保つ、または高めるために、あなたがやりたいことについて、お答えください。（3つまで○）

◆「睡眠時間を増やす・良質な睡眠を取る」が6割以上で最も高く、次いで「体を動かす時間を増やす」が5割以上

全体では、「睡眠時間を増やす・良質な睡眠を取る」（62.5％）が6割以上で最も高く、次いで「体を動かす時間を増やす」（51.0％）が5割以上となっています。



性別では、男女とも「睡眠時間を増やす・良質な睡眠を取る」が最も高く、男性（59.8%）は約6割、女性（65.0%）は6割以上となっています。次いで男女とも「体を動かす時間を増やす」（男性 53.1%、女性 50.0%）が5割以上となっており、性別による大きな差は見られません。



年代別では、70 歳以上を除き「睡眠時間を増やす・良質な睡眠を取る」、70 歳以上は「体を動かす時間を増やす」(54.5%) が5 割以上で最も高くなっています。また、60 歳代は「体を動かす時間を増やす」(56.3%) が「睡眠時間を増やす・良質な睡眠を取る」(56.9%) と同程度に高くなっています。

	18～ 29 歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	85	78	108	133	167	189
睡眠時間を増やす・良質な睡眠を取る	76.5	79.5	67.6	70.7	56.9	46.0
体を動かす時間を増やす	45.9	44.9	44.4	51.9	56.3	54.5
食生活を正す	44.7	46.2	41.7	41.4	43.1	39.2
休息時間やリラックス時間を増やす	54.1	50.0	46.3	40.6	27.5	16.9
健康診断や人間ドックを受診する	5.9	9.0	28.7	16.5	27.5	23.3
病院や診療所などにきちんと通う	7.1	9.0	13.0	11.3	22.8	30.7
家族や知人との会話や交流を増やす	7.1	12.8	4.6	11.3	9.0	17.5
仕事の量や時間、働き方を調整する	12.9	14.1	11.1	9.0	12.0	6.9
収入を増やす	4.7	9.0	6.5	4.5	3.6	1.1
仕事を辞める・別の仕事に転職する	7.1	2.6	1.9	3.0	3.0	0.0
介護の時間・量を調整する	0.0	0.0	1.9	0.8	0.6	1.6
家事・育児の時間・量を調整する	1.2	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	1.2	2.6	0.0	0.0	0.0	0.5
特にあてはまるものはない	2.4	1.3	3.7	3.8	1.8	1.6
無回答	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	7.4

* 各年代で最も高い値を網掛け表示

性別×年代別では、男女とも 70 歳以上を除き「睡眠時間を増やす・良質な睡眠を取る」（女性 60 歳代は「体を動かす時間を増やす」と同値で 55.1%）、70 歳以上は「体を動かす時間を増やす」（男性 56.6%、女性 52.3%）が最も高くなっています。

また、男性 60 歳代は「体を動かす時間を増やす」（59.2%）が「睡眠時間を増やす・良質な睡眠を取る」（60.5%）と同程度に高くなっています。

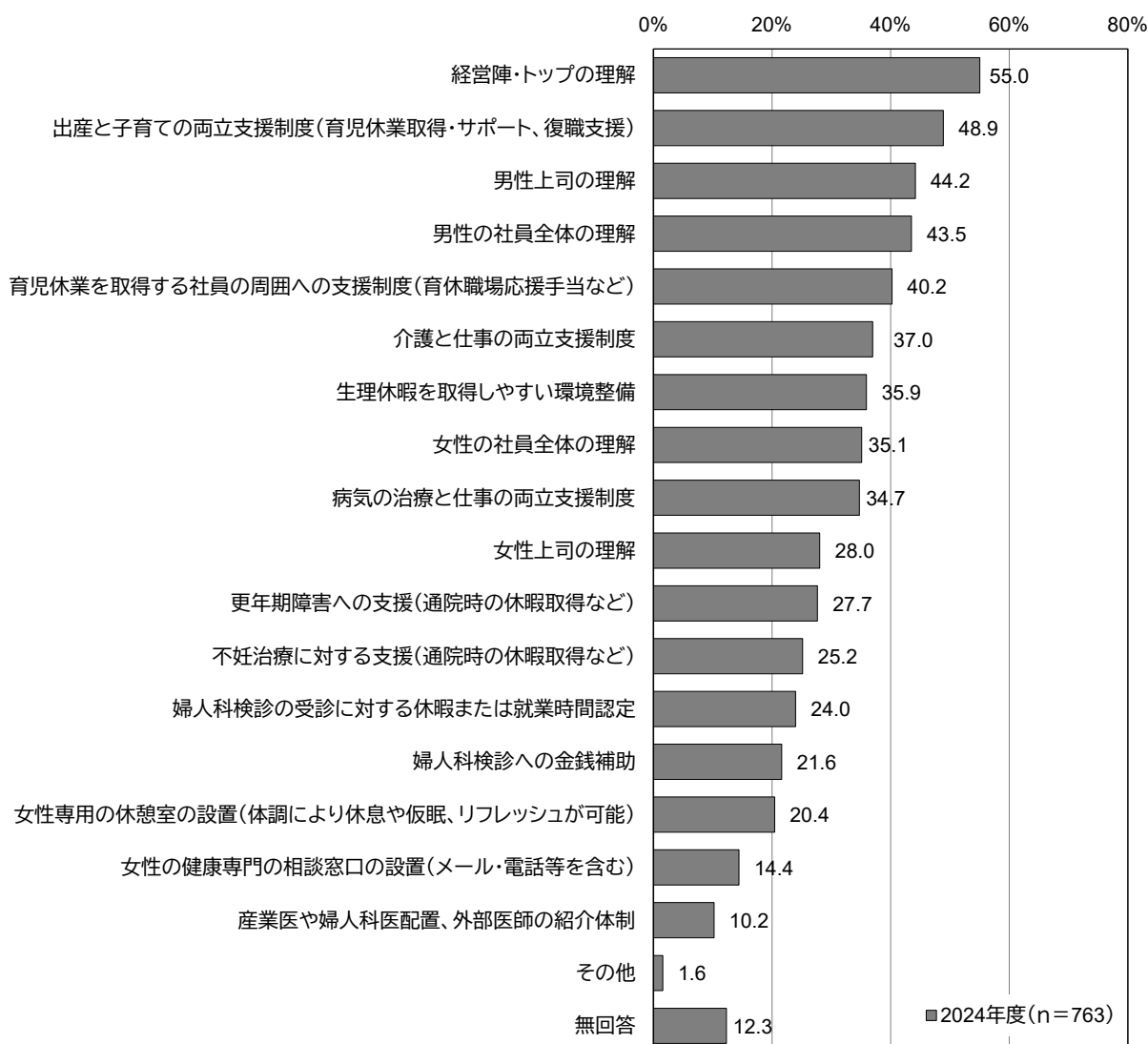
	男性						女性					
	18～ 29 歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上	18～ 29 歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	26	28	39	56	76	99	58	50	66	77	89	88
睡眠時間を増やす・ 良質な睡眠を取る	76.9	75.0	69.2	69.6	60.5	41.4	77.6	82.0	66.7	71.4	55.1	50.0
体を動かす時間を増 やす	57.7	35.7	53.8	44.6	59.2	56.6	41.4	50.0	39.4	57.1	55.1	52.3
食生活を正す	34.6	57.1	56.4	35.7	38.2	39.4	48.3	40.0	33.3	45.5	47.2	39.8
休息時間やリラックス 時間を増やす	65.4	46.4	38.5	46.4	22.4	17.2	48.3	52.0	50.0	36.4	30.3	15.9
健康診断や人間ドッ クを受診する	3.8	10.7	23.1	17.9	31.6	25.3	6.9	8.0	30.3	15.6	24.7	21.6
病院や診療所などに きちんと通う	3.8	7.1	5.1	16.1	22.4	35.4	6.9	10.0	16.7	7.8	23.6	25.0
家族や知人との会話 や交流を増やす	0.0	7.1	0.0	5.4	7.9	14.1	10.3	16.0	7.6	15.6	10.1	21.6
仕事の量や時間、働 き方を調整する	3.8	21.4	5.1	8.9	15.8	9.1	17.2	10.0	15.2	9.1	9.0	4.5
収入を増やす	11.5	14.3	12.8	7.1	3.9	2.0	1.7	6.0	3.0	2.6	3.4	0.0
仕事を辞める・別の 仕事に転職する	11.5	3.6	5.1	7.1	1.3	0.0	5.2	2.0	0.0	0.0	3.4	0.0
介護の時間・量を調 整する	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0	0.0	0.0	3.0	1.3	1.1	1.1
家事・育児の時間・量 を調整する	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.7	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	0.0	7.1	0.0	0.0	0.0	1.0	1.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
特にあてはまるもの はない	0.0	0.0	2.6	5.4	1.3	3.0	3.4	2.0	4.5	2.6	2.2	0.0
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.1	0.0	0.0	0.0	1.3	0.0	10.2

*各年代で最も高い値を網掛け表示

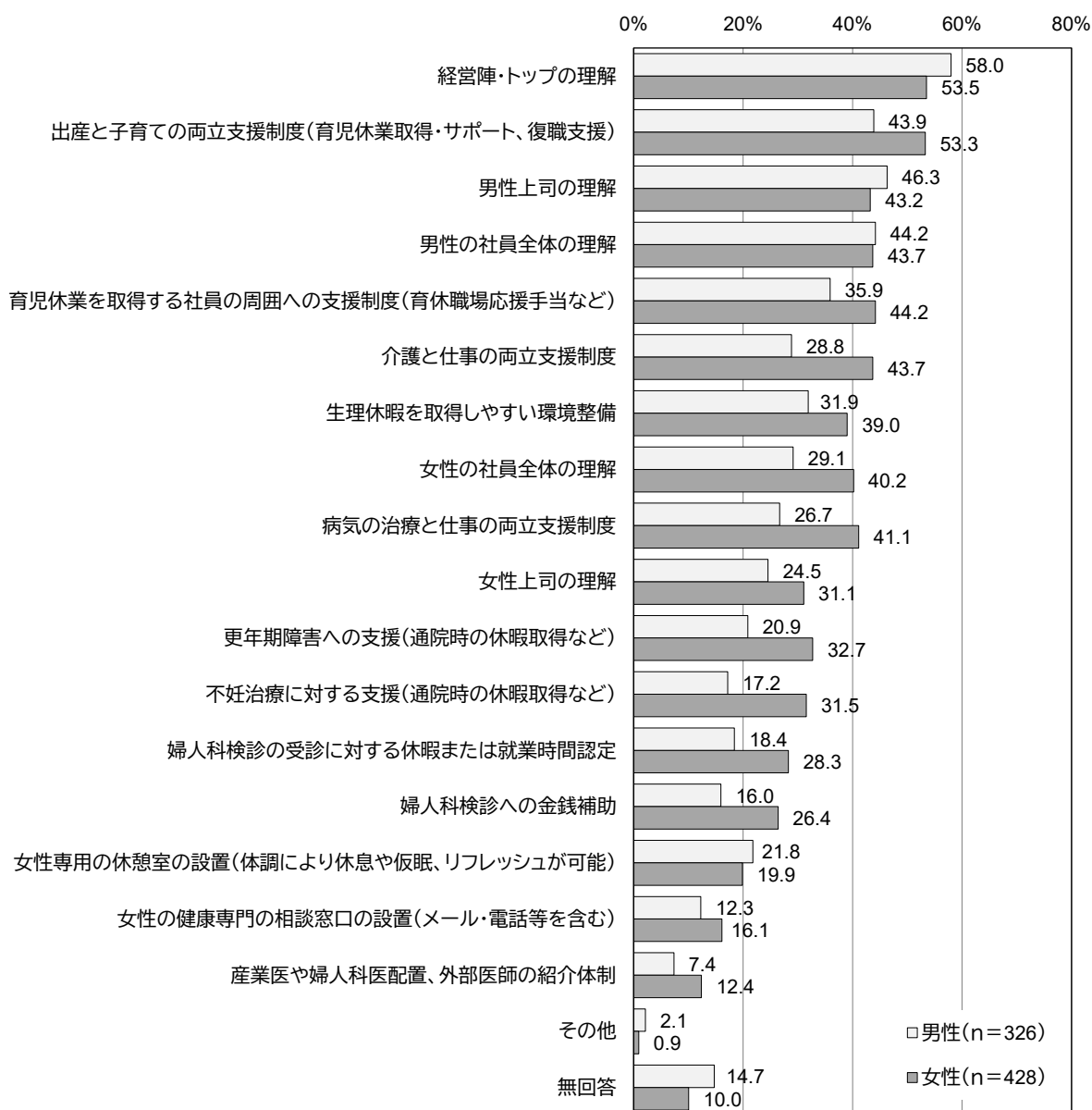
問 23 女性特有の健康課題に対して、会社などにどのような配慮や制度等があると働きやすくなると思いますか。(あてはまるもの全てに○)

◆「経営陣・トップの理解」が5割以上で最も高く、次いで「出産と子育ての両立支援制度」が約5割

全体では、「経営陣・トップの理解」(55.0%)が5割以上で最も高く、次いで「出産と子育ての両立支援制度(育児休業取得・サポート、復職支援)」(48.9%)が約5割となっています。



性別では、男性は「経営陣・トップの理解」(58.0%)が約6割で最も高く、次いで「男性上司の理解」(46.3%)、「男性の社員全体の理解度」(44.2%)、「出産と子育ての両立支援制度(育児休業取得・サポート、復職支援)」(43.9%)の3項目が4割以上となっています。女性は「経営陣・トップの理解」(53.5%)、「出産と子育ての両立支援制度(育児休業取得・サポート、復職支援)」(53.3%)が5割以上で同程度に高く、次いで「育児休業を取得する社員の周囲への支援制度(育休職場応援手当など)」(44.2%)など6項目が4割以上となっています。



年代別では、いずれの年代も「経営陣・トップの理解」（18～29歳は「出産と子育ての両立支援制度（育児休業取得・サポート、復職支援）」と同値で58.8%）が最も高く、次いで「出産と子育ての両立支援制度（育児休業取得・サポート、復職支援）」（50歳代は「男性上司の理解」と同値で48.9%）が高くなっています。

	18～ 29 歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	85	78	108	133	167	189
経営陣・トップの理解	58.8	66.7	56.5	62.4	54.5	43.4
出産と子育ての両立支援制度	58.8	62.8	51.9	48.9	48.5	38.1
男性上司の理解	55.3	56.4	45.4	48.9	41.9	31.7
男性の社員全体の理解	55.3	59.0	46.3	43.6	41.9	31.7
育児休業を取得する社員の周囲への支援制度	55.3	51.3	36.1	36.8	43.1	31.7
介護と仕事の両立支援制度	27.1	39.7	39.8	45.9	35.3	33.9
生理休暇を取得しやすい環境整備	55.3	46.2	38.0	38.3	30.5	25.4
女性の社員全体の理解	38.8	43.6	38.9	33.8	37.1	27.0
病気の治療と仕事の両立支援制度	34.1	39.7	42.6	45.1	29.9	25.9
女性上司の理解	34.1	37.2	35.2	27.1	22.8	22.2
不妊治療に対する支援	31.8	43.6	29.6	31.6	19.8	12.7
婦人科検診の受診に対する休暇または就業時間認定	24.7	37.2	28.7	22.6	21.0	19.6
婦人科検診への金銭補助	29.4	34.6	24.1	28.6	14.4	13.2
女性専用の休憩室の設置	15.3	19.2	22.2	24.1	21.6	19.0
女性の健康専門の相談窓口の設置（メール・電話等を含む）	14.1	20.5	10.2	16.5	16.8	11.1
産業医や婦人科医配置、外部医師の紹介体制	14.1	16.7	8.3	7.5	9.6	9.5
更年期障害への支援	11.8	21.8	15.7	13.5	4.8	1.6
その他	1.2	1.3	2.8	1.5	1.8	1.1
無回答	2.4	1.3	3.7	6.0	8.4	33.9

*各年代で最も高い値を網掛け表示

*上表において以下の選択肢を省略して表示

出産と子育ての両立支援制度：出産と子育ての両立支援制度（育児休業取得・サポート、復職支援）

育児休業を取得する社員の周囲への支援制度：育児休業を取得する社員の周囲への支援制度（育休職場応援手当など）

不妊治療に対する支援：不妊治療に対する支援（通院時の休暇取得など）

女性専用の休憩室の設置：女性専用の休憩室の設置（体調により休息や仮眠、リフレッシュが可能）

更年期障害への支援：更年期障害への支援（通院時の休暇取得など）

性別×年代別では、男性はいずれの年代も「経営陣・トップの理解」（40歳代は「出産と子育ての両立支援制度（育児休業取得・サポート、復職支援）」と同値で51.3%）が高くなっています。女性は、30歳代以下は「出産と子育ての両立支援制度（育児休業取得・サポート、復職支援）」（18～29歳 65.5%、30歳代 72.0%）、40～60歳代は「経営陣・トップの理解」、70歳以上は「介護と仕事の両立支援制度」（38.6%）が最も高くなっています。

	男性						女性					
	18～29歳	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳以上	18～29歳	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳以上
n	26	28	39	56	76	99	58	50	66	77	89	88
経営陣・トップの理解	65.4	75.0	51.3	69.6	55.3	49.5	56.9	62.0	59.1	57.1	55.1	37.5
出産と子育ての両立支援制度	46.2	46.4	51.3	46.4	42.1	40.4	65.5	72.0	53.0	50.6	53.9	36.4
男性上司の理解	50.0	53.6	43.6	57.1	46.1	37.4	58.6	58.0	47.0	42.9	39.3	26.1
男性の社員全体の理解	57.7	57.1	43.6	50.0	44.7	33.3	55.2	60.0	48.5	39.0	40.4	30.7
育児休業を取得する社員の周囲への支援制度	46.2	42.9	30.8	35.7	35.5	34.3	60.3	56.0	39.4	37.7	50.6	29.5
介護と仕事の両立支援制度	19.2	28.6	28.2	35.7	25.0	30.3	31.0	46.0	48.5	53.2	43.8	38.6
生理休暇を取得しやすい環境整備	38.5	35.7	33.3	39.3	31.6	25.3	63.8	52.0	39.4	37.7	29.2	26.1
女性の社員全体の理解	30.8	39.3	25.6	33.9	26.3	26.3	43.1	46.0	47.0	33.8	47.2	28.4
病気の治療と仕事の両立支援制度	26.9	21.4	38.5	33.9	19.7	25.3	37.9	50.0	45.5	53.2	38.2	27.3
女性上司の理解	23.1	25.0	35.9	23.2	18.4	24.2	39.7	44.0	34.8	29.9	27.0	20.5
不妊治療に対する支援	19.2	35.7	23.1	26.8	7.9	11.1	37.9	48.0	33.3	35.1	30.3	14.8
婦人科検診の受診に対する休暇または就業時間認定	11.5	28.6	15.4	21.4	17.1	18.2	31.0	42.0	36.4	23.4	23.6	21.6
婦人科検診への金銭補助	23.1	25.0	10.3	23.2	9.2	15.2	32.8	40.0	33.3	32.5	19.1	11.4
女性専用の休憩室の設置	7.7	25.0	23.1	21.4	25.0	22.2	19.0	16.0	22.7	26.0	19.1	15.9
女性の健康専門の相談窓口の設置（メール・電話等を含む）	11.5	14.3	7.7	16.1	14.5	10.1	15.5	24.0	12.1	16.9	19.1	11.4
産業医や婦人科医配置、外部医師の紹介体制	7.7	10.7	5.1	8.9	3.9	9.1	17.2	20.0	10.6	6.5	13.5	10.2
更年期障害への支援	15.4	14.3	12.8	19.6	6.6	2.0	10.3	26.0	16.7	9.1	3.4	1.1
その他	0.0	3.6	5.1	1.8	1.3	2.0	1.7	0.0	1.5	1.3	1.1	0.0
無回答	0.0	3.6	2.6	7.1	14.5	31.3	1.7	0.0	4.5	5.2	3.4	36.4

*各年代で最も高い値を網掛け表示

*上表において以下の選択肢を省略して表示

出産と子育ての両立支援制度：出産と子育ての両立支援制度（育児休業取得・サポート、復職支援）

育児休業を取得する社員の周囲への支援制度：育児休業を取得する社員の周囲への支援制度（育休職場応援手当など）

不妊治療に対する支援：不妊治療に対する支援（通院時の休暇取得など）

女性専用の休憩室の設置：女性専用の休憩室の設置（体調により休息や仮眠、リフレッシュが可能）

更年期障害への支援：更年期障害への支援（通院時の休暇取得など）

9 恋人や配偶者等からの暴力について

問 24 あなたは過去5年以内に、恋人や配偶者等のパートナーから次のようなことをされたこと、またはしたことがありますか。(それぞれ1つに○)

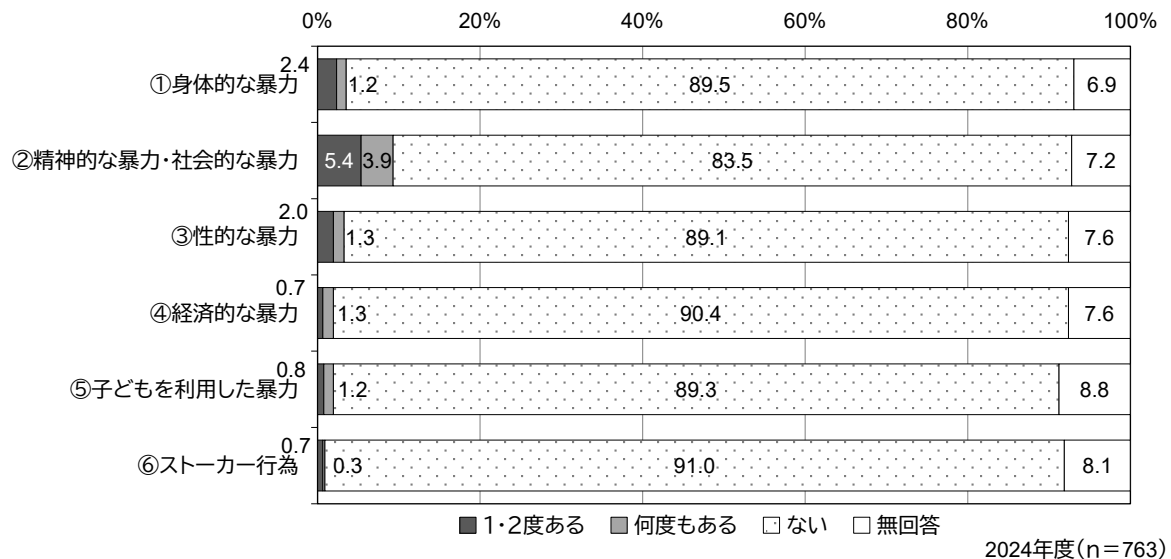
◆「されたこと」「したこと」のいずれの項目も「ない」が約8～9割で特に高い

◆「精神的な暴力・社会的な暴力」は「されたこと」「したこと」のいずれも「ある」が比較的高い

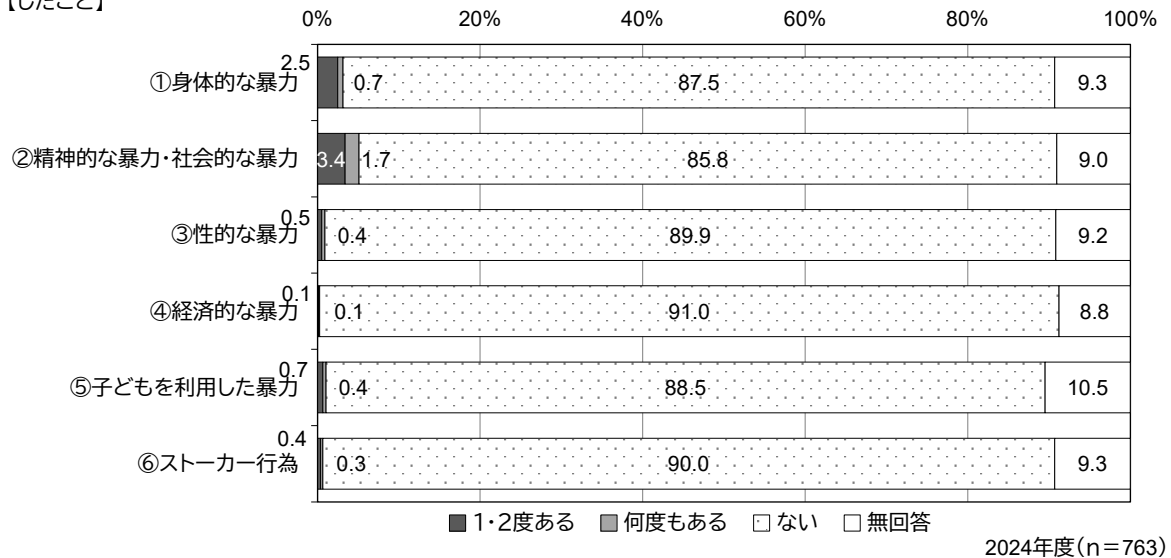
全体では、【されたこと】【したこと】のいずれの項目も「ない」が約8～9割で特に高くなっています。

その中で「②精神的な暴力・社会的な暴力」は【されたこと】の「1・2度ある」(5.4%)や「何度もある」(3.9%)、【したこと】の「1・2度ある」(3.4%)が比較的高くなっています。

【されたこと】



【したこと】



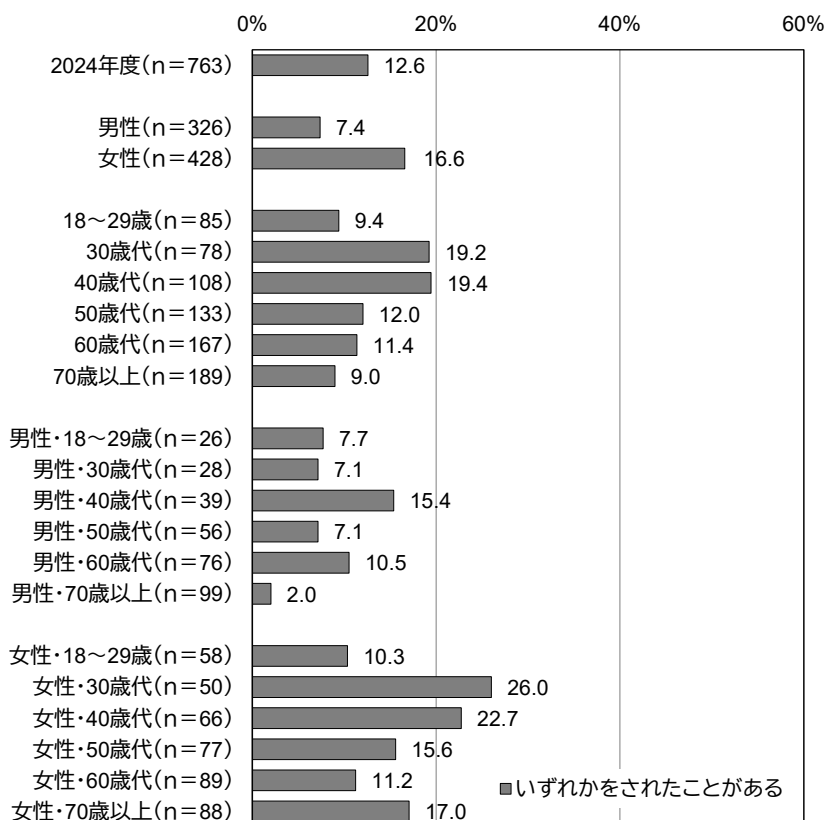
◆ 『いずれかをされたことがある』は1割以上で、女性30・40歳代が比較的高い

『いずれかをされたことがある』(①～⑥のいずれかの暴力をされたことが「1・2度ある」または「何度もある」場合)を見ると、全体(12.6%)では1割以上となっています。

性別では、女性(16.6%)が約2割で、男性(7.4%)の1割未満より高くなっています。

年代別では、30歳代(19.2%)、40歳代(19.4%)が約2割で比較的高くなっています。

性別×年代別では、女性30歳代(26.0%)、女性40歳代(22.7%)が2割以上で比較的高くなっています。また、男性では40歳代(15.4%)が1割以上で比較的高くなっています。



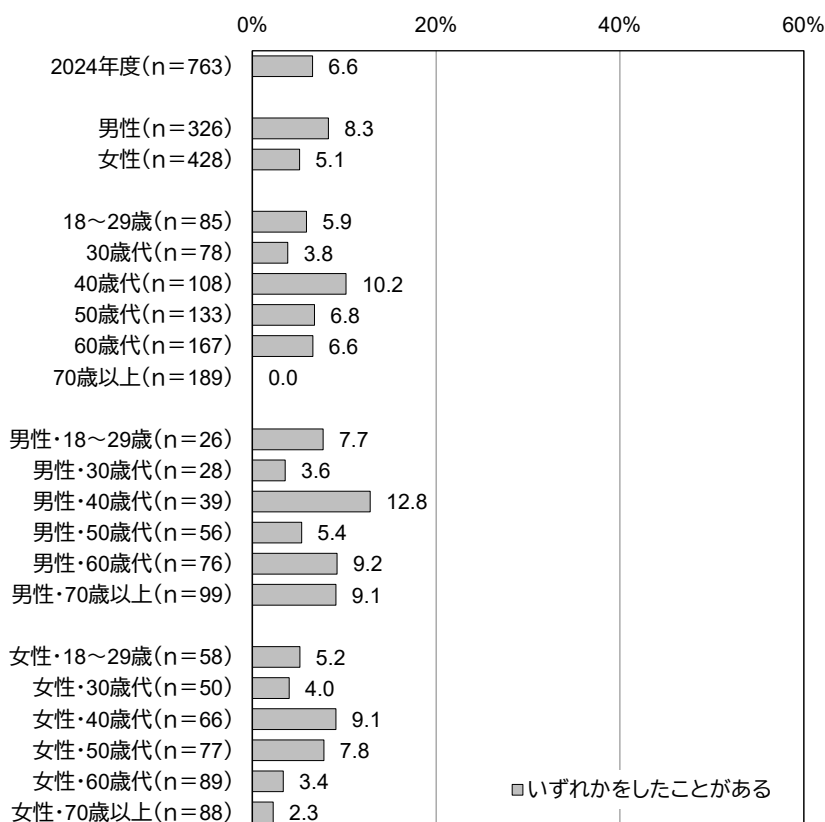
◆『いずれかをしたことがある』は約1割で、男性40歳代が比較的高い

『いずれかをしたことがある』（①～⑥のいずれかの暴力をしたことが「1・2度ある」または「何度もある」場合）を見ると、全体（6.6％）では約1割となっています。

性別では、男性（8.3％）が女性（5.1％）より若干高くなっています。

年代では、40歳代（10.2％）が1割以上で比較的高くなっています。

性別×年代別では、男性40歳代（12.8％）が1割以上で比較的高くなっています。



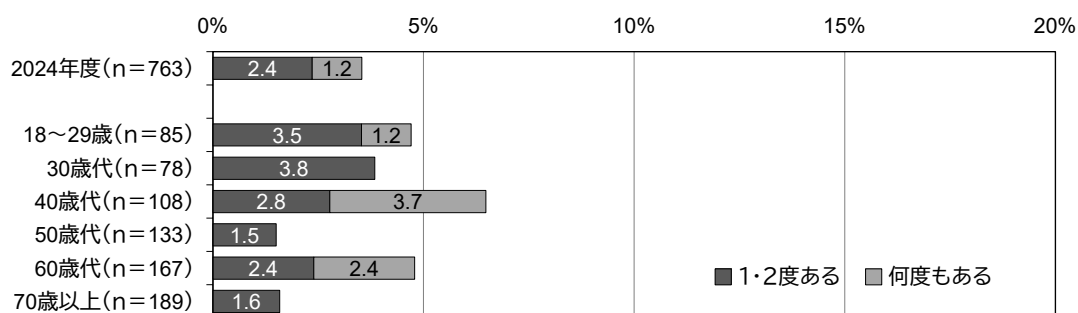
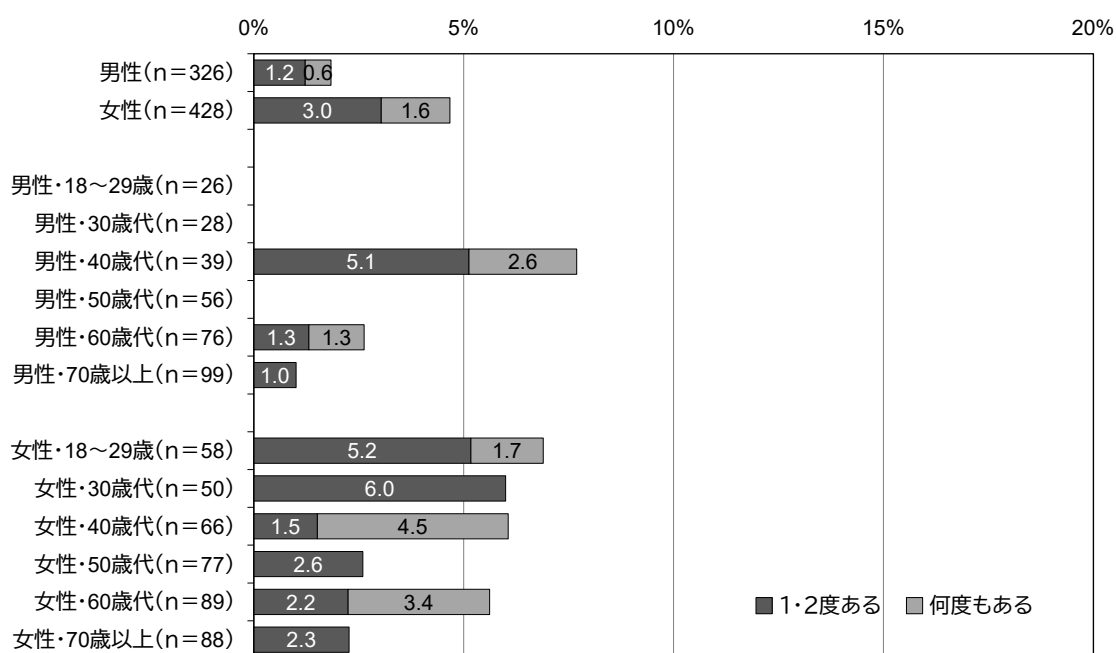
上記の結果を踏まえ、①～⑥のそれぞれを、性別、性別×年代別について見てみます。

①身体的な暴力

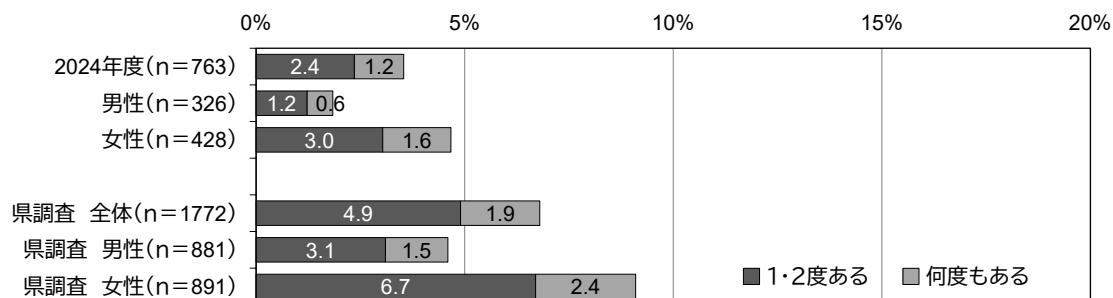
【されたこと】

性別では、女性は「1・2度ある」(3.0%)が比較的高く、「1・2度ある」「何度もある」の合計値『ある』は、男性(1.8%)、女性(4.6%)のいずれも1割未満となっています。

性別×年代別では、「1・2度ある」は女性30歳代(6.0%)、「何度もある」は女性40歳代(4.5%)が最も高く、合計値『ある』は、男性40歳代(7.7%)、女性18~29歳(6.9%)が比較的高くなっています。また、男性30歳代以下、50歳代は「1・2度ある」「何度もある」とも回答が見られません。



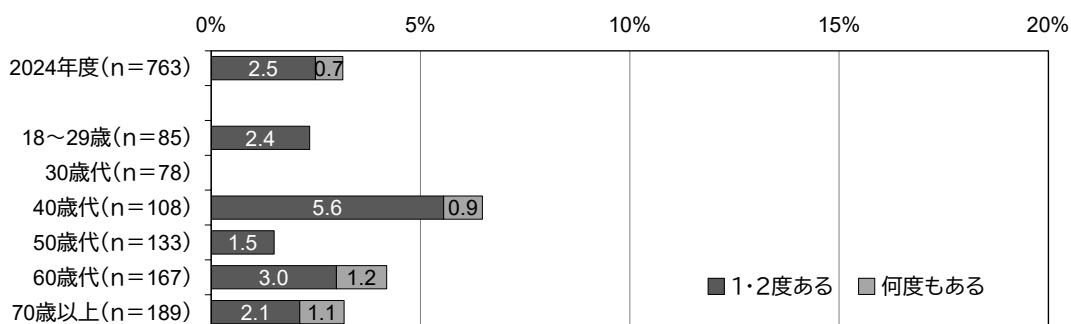
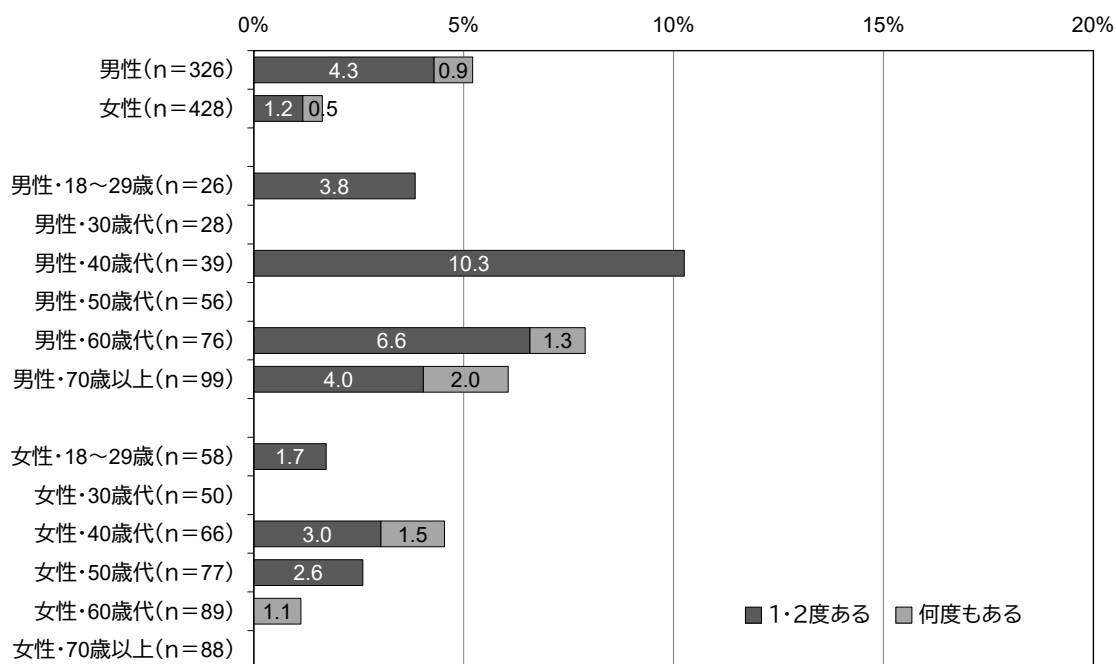
合計値『ある』(男性1.8%、女性4.6%)について県調査と比較すると、男女とも県調査(男性4.6%、9.1%)より低くなっています。



【したこと】

性別では、男性は「1・2度ある」(4.3%)が比較的高く、「1・2度ある」「何度もある」の合計値『ある』は、男性(5.2%)、女性(1.7%)のいずれも1割未満となっています。

性別×年代別では、「1・2度ある」は男性40歳代(10.3%)、「何度もある」は男性70歳以上(2.0%)が最も高く、合計値『ある』は、男性40歳代(10.3%)、男性60歳代(7.9%)が比較的高くなっています。また、男性30歳代、50歳代、女性30歳代、70歳以上は「1・2度ある」「何度もある」とも回答が見られません。

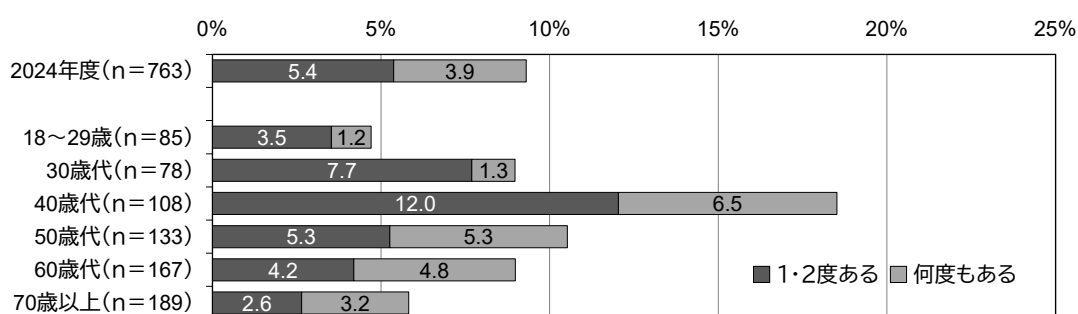
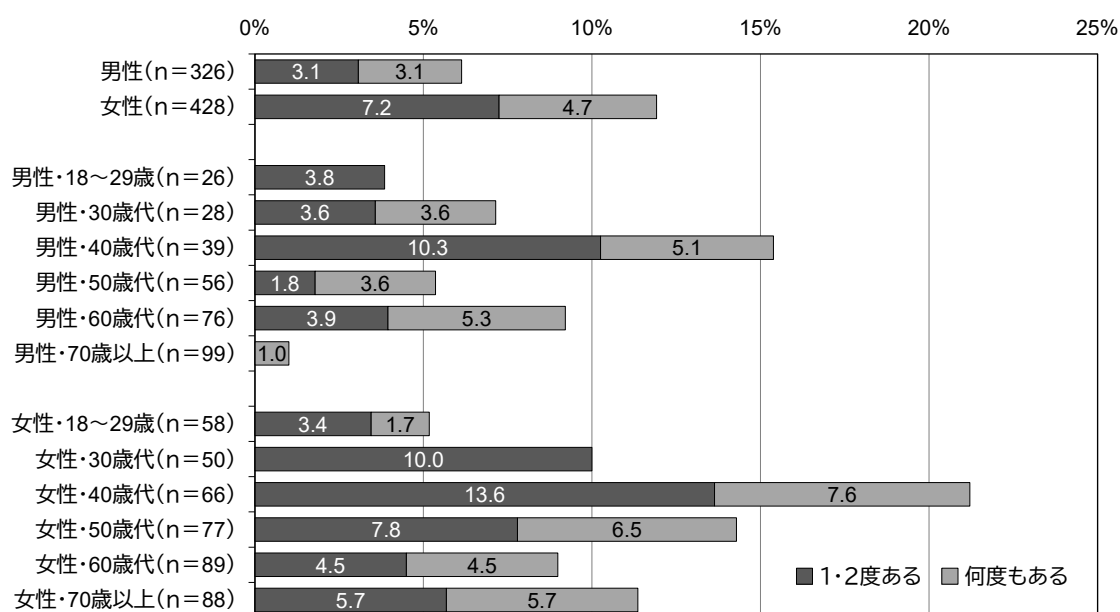


②精神的な暴力・社会的な暴力

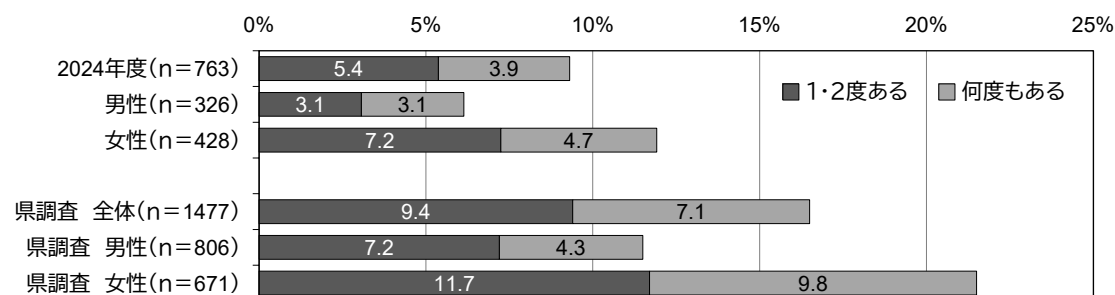
【されたこと】

性別では、女性は「1・2度ある」(7.2%)が約1割で比較的高く、「1・2度ある」「何度もある」の合計値『ある』は、男性(6.2%)は1割未満、女性(11.9%)は1割以上となっています。

性別×年代別では、「1・2度ある」「何度もある」のいずれも女性40歳代(「1・2度ある」13.6%、「何度もある」7.6%)が最も高く、合計値『ある』は、女性40歳代(21.2%)、男性40歳代(15.4%)が比較的高くなっています。



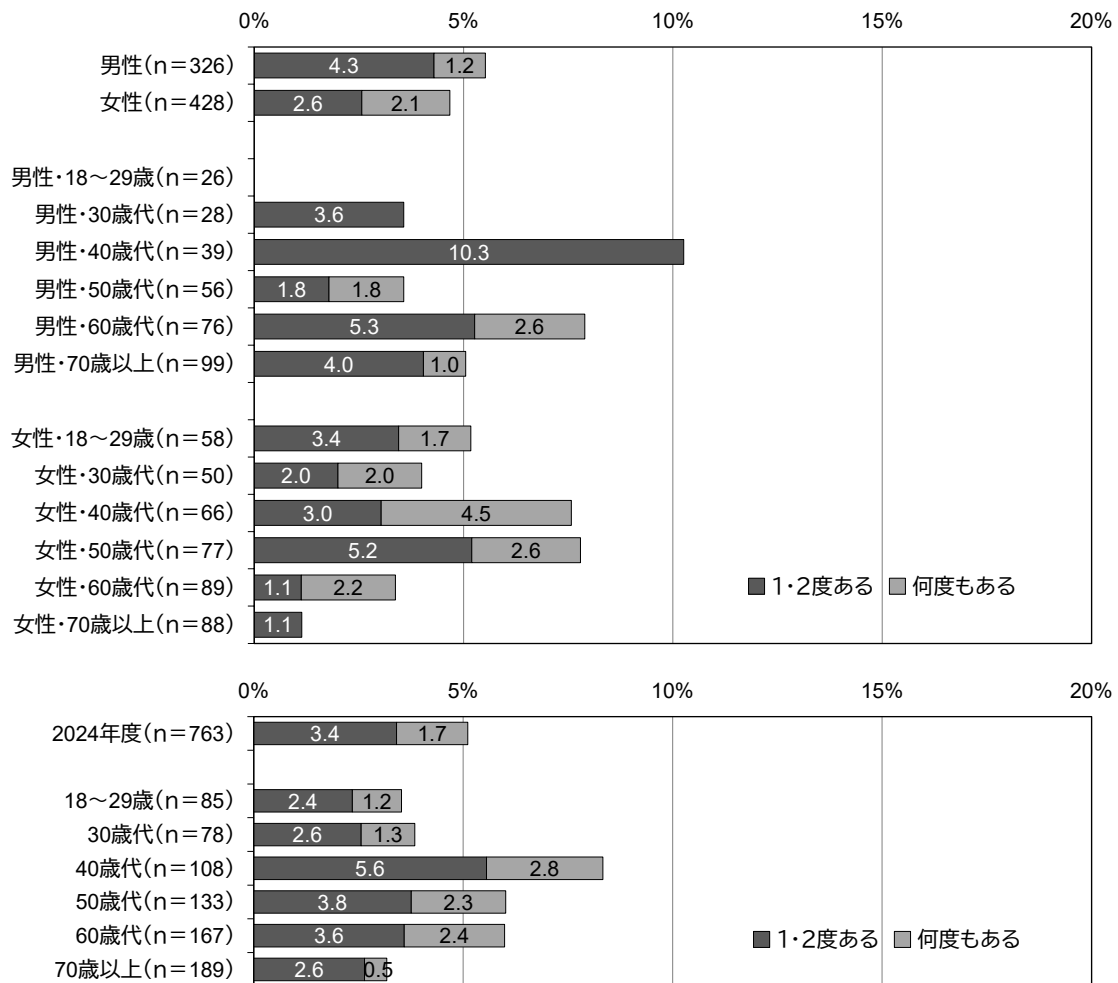
合計値『ある』(男性 6.2%、女性 11.9%)について県調査と比較すると、男女とも県調査(男性 11.5%、21.5%)より低くなっています。



【したこと】

性別では、男性は「1・2度ある」(4.3%)が比較的高く、「1・2度ある」「何度もある」の合計値『ある』は、男性(5.3%)、女性(3.7%)のいずれも1割未満となっています。

性別×年代別では、「1・2度ある」は男性40歳代(10.3%)、「何度もある」は女性40歳代(4.5%)が最も高く、合計値『ある』は、男性40歳代(10.3%)が比較的高くなっています。

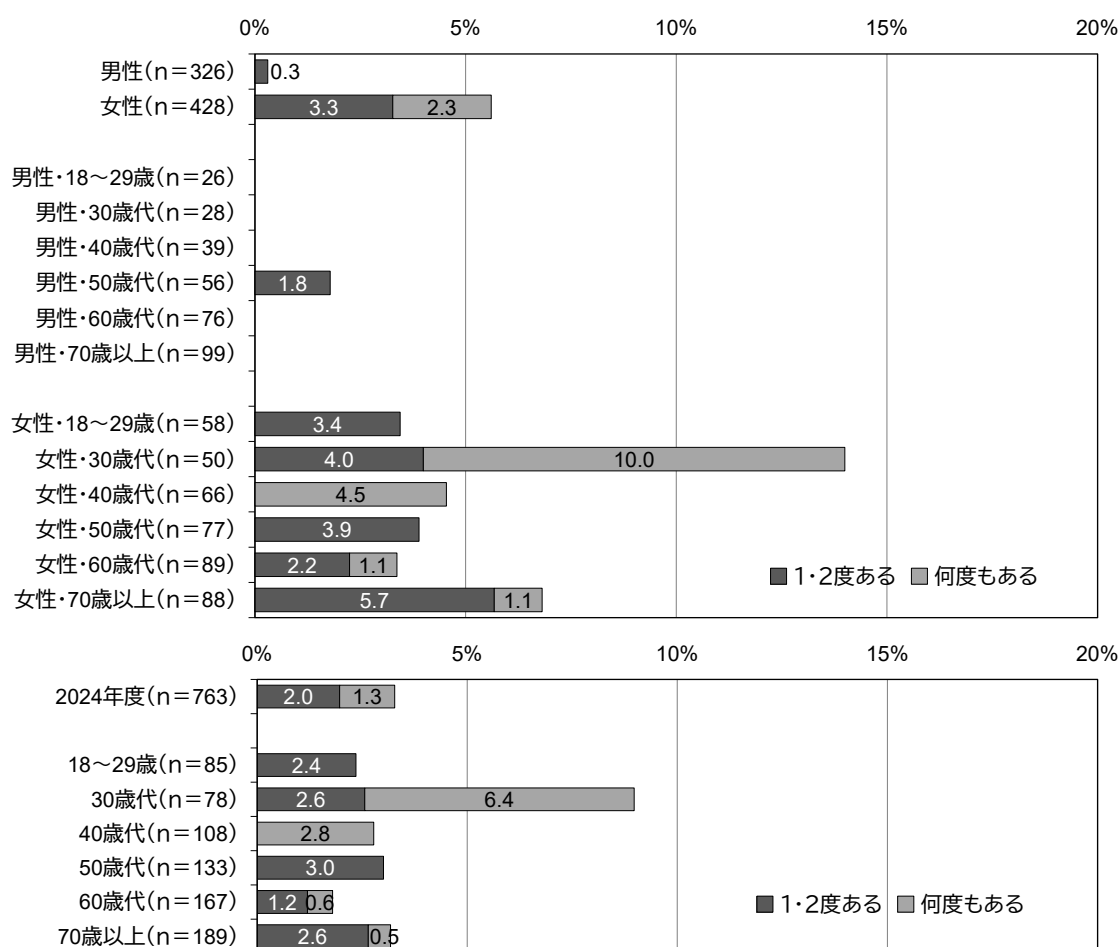


③性的な暴力

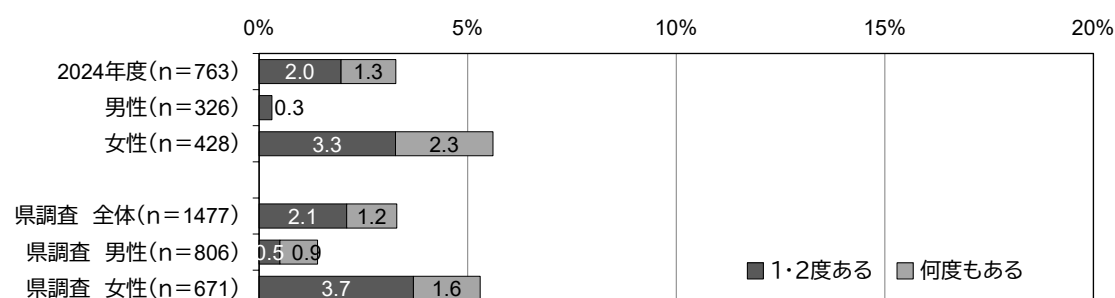
【されたこと】

性別では、女性は「1・2度ある」(3.3%)、「何度もある」(2.3%)のいずれも比較的高く、「1・2度ある」「何度もある」の合計値『ある』は、男性(0.3%)、女性(5.6%)のいずれも1割未満となっています。

性別×年代別では、「1・2度ある」は女性70歳以上(5.7%)、「何度もある」は女性30歳代(10.0%)が最も高く、合計値『ある』は、女性30歳代(14.0%)、女性70歳以上(6.8%)が比較的高くなっています。また、男性は、50歳代を除き「1・2度ある」「何度もある」とも回答が見られません。



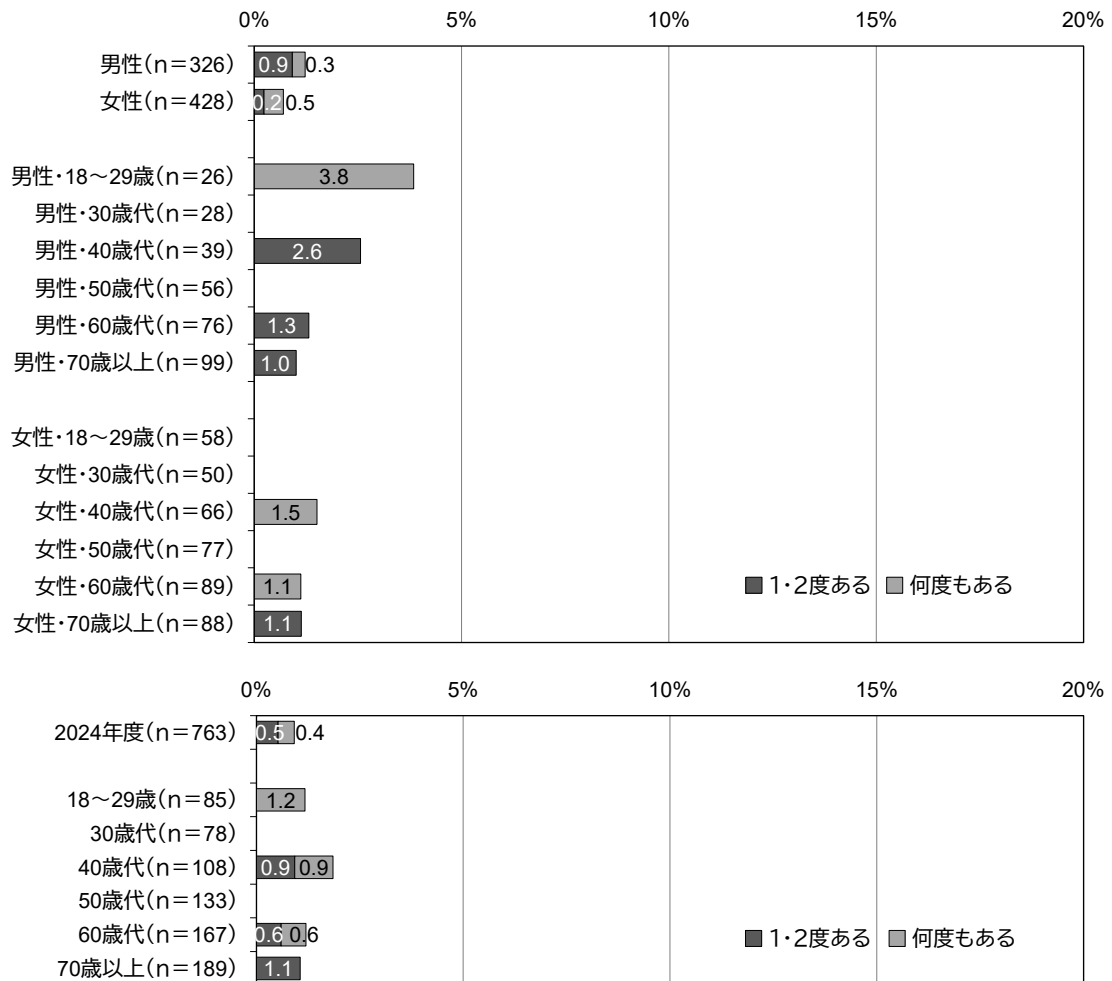
合計値『ある』(男性 0.3%、女性 5.6%)について県調査と比較すると、男女とも県調査(男性 1.4%、5.3%)と同程度となっています。



【したこと】

性別による大きな差は見られません。「1・2度ある」「何度もある」の合計値『ある』は、男性（1.2%）、女性（0.7%）のいずれも1%程度となっています。

性別×年代別では、「1・2度ある」は男性40歳代（2.6%）、「何度もある」は男性18～29歳（3.8%）が最も高くなっています。合計値『ある』は、男性18～29歳（3.8%）が比較的高くなっています。また、男性30歳代、50歳代、女性30歳代以下、50歳代は「1・2度ある」「何度もある」とも回答が見られません。

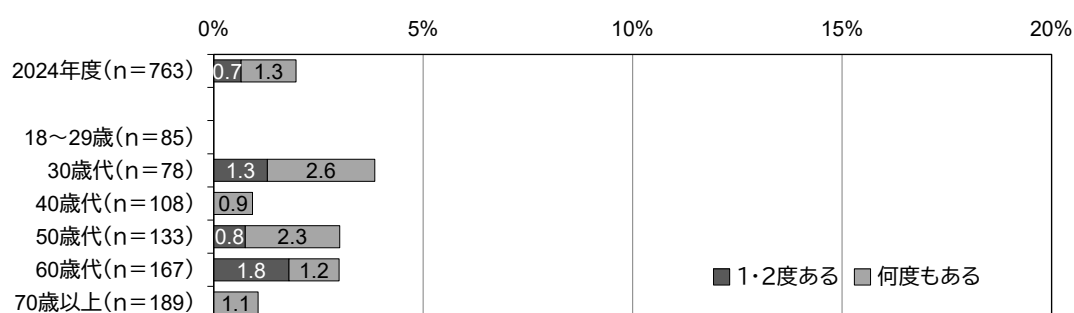
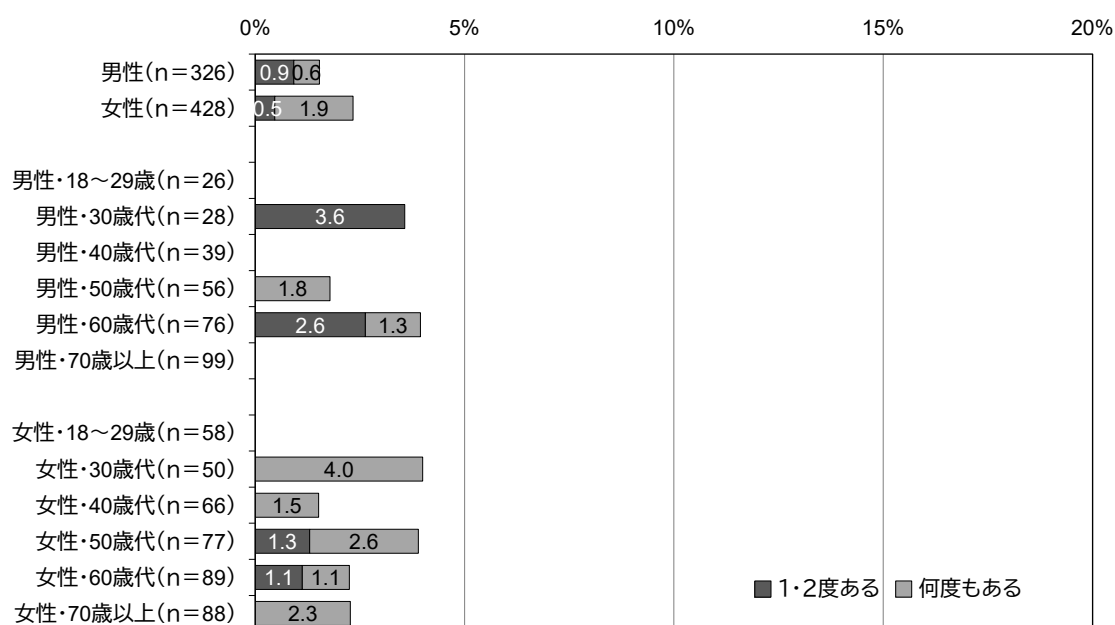


④経済的な暴力

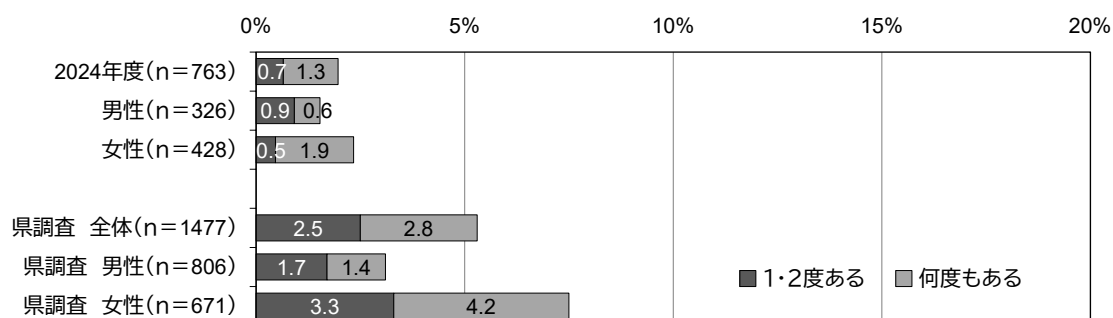
【されたこと】

性別による大きな差は見られません。「1・2度ある」「何度もある」の合計値『ある』は、男性（1.5%）、女性（2.4%）のいずれも2%程度となっています。

性別×年代別では、「1・2度ある」は男性30歳代（3.6%）、「何度もある」は女性30歳代（4.0%）が最も高くなっています。合計値『ある』は、男性30歳代、60歳代、女性30歳代、50歳代などが比較的高くなっています。また、男性18～29歳、40歳代、70歳以上、女性18～29歳は「1・2度ある」「何度もある」とも回答が見られません。



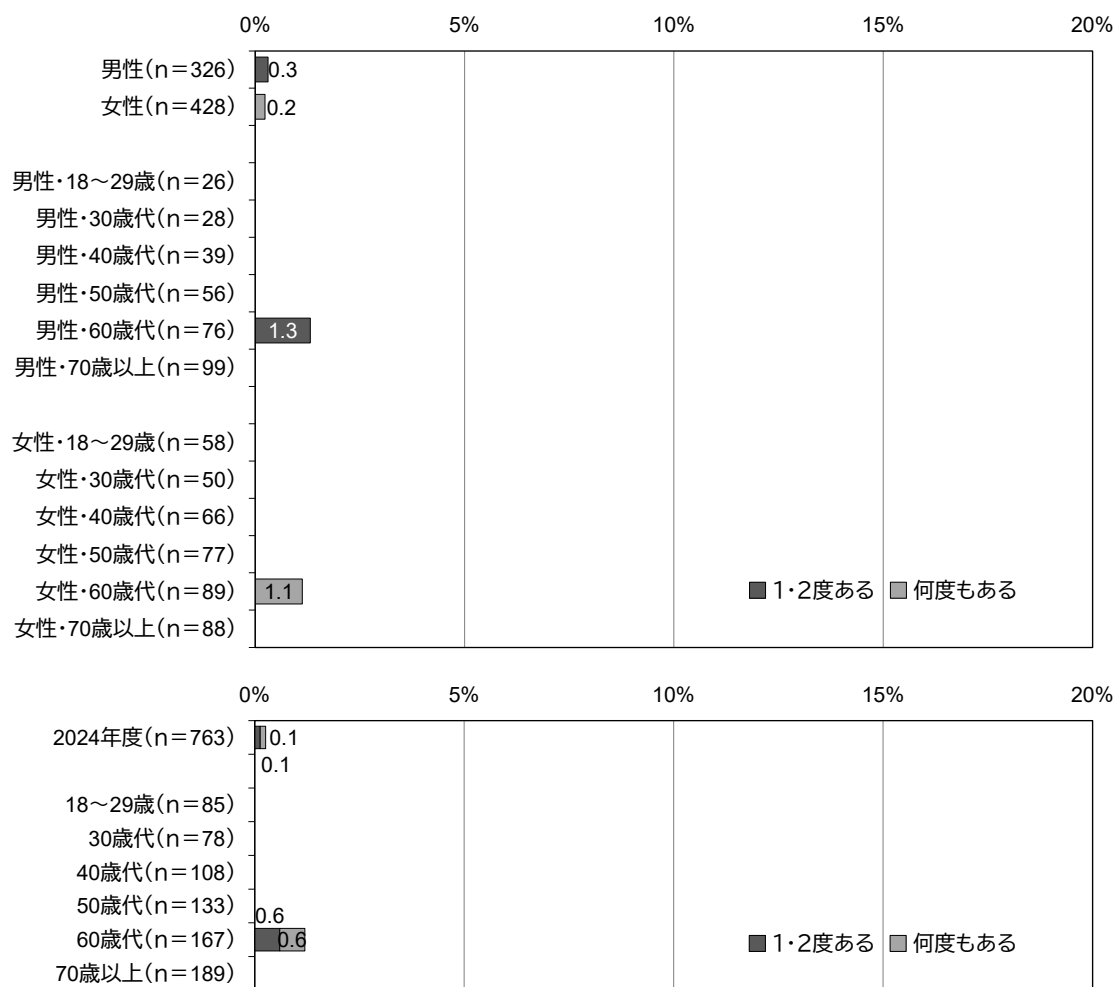
合計値『ある』（男性 1.5%、女性 2.4%）について県調査と比較すると、男女とも県調査（男性 3.1%、7.5%）より若干低くなっています。



【したこと】

性別では、男性は「何度もある」、女性は「1・2度ある」の回答は見られません。「1・2度ある」「何度もある」の合計値『ある』は、男性（0.3%）、女性（0.2%）のいずれも1%未満となっています。

性別×年代別では、「1・2度ある」は男性60歳代（1.3%）、「何度もある」は女性60歳代（1.1%）を除き、「1・2度ある」「何度もある」とも回答が見られません。

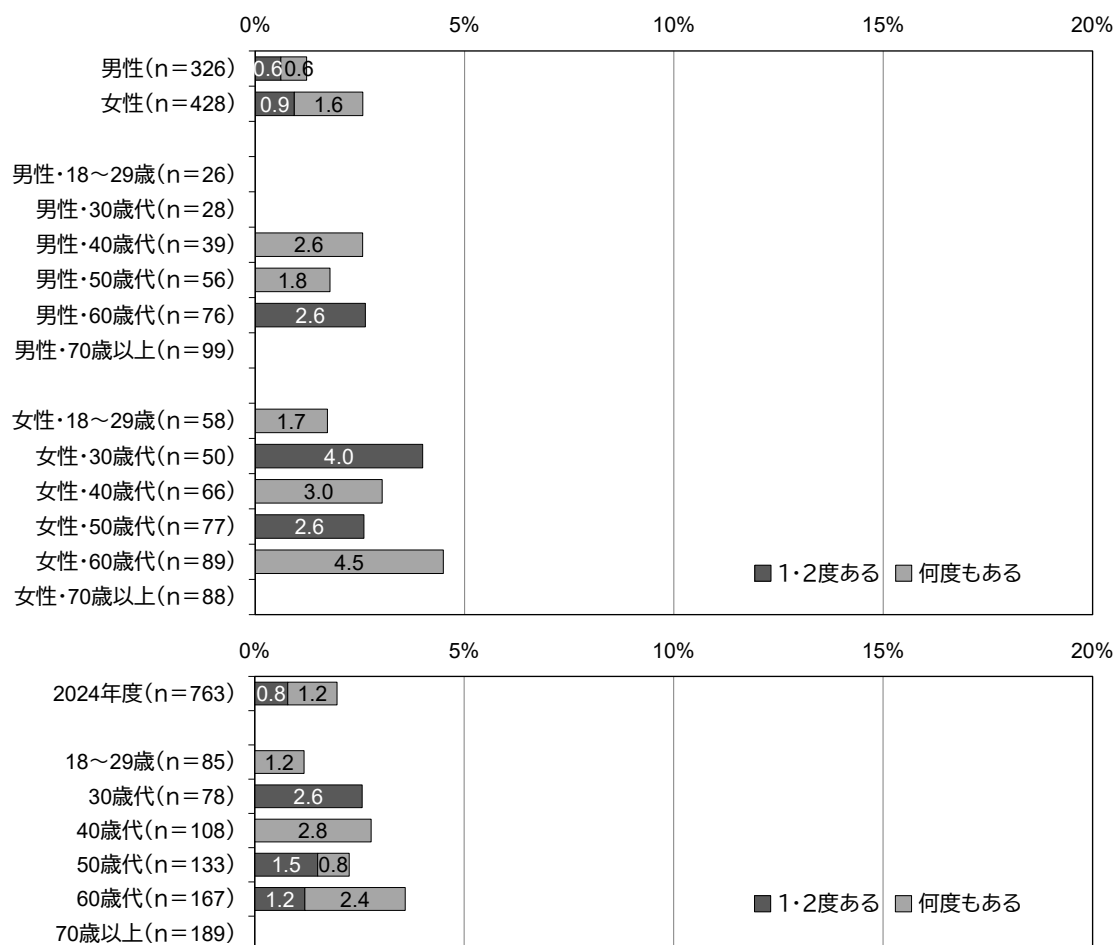


⑤子どもを利用した暴力

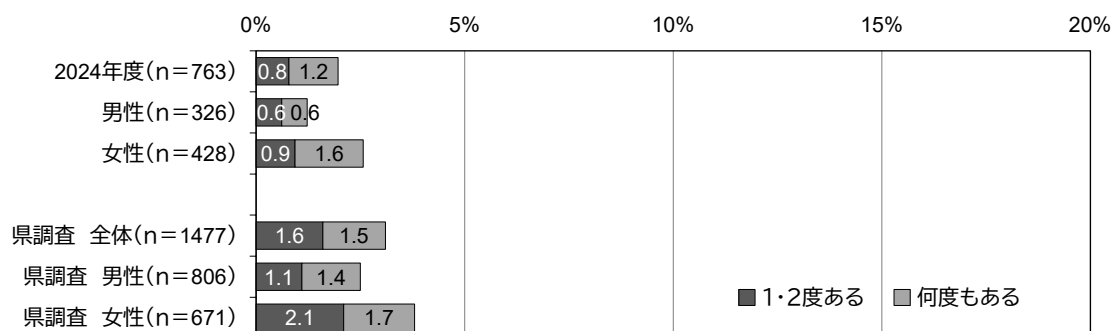
【されたこと】

性別による大きな差は見られません。「1・2度ある」「何度もある」の合計値『ある』は、男性（1.2%）、女性（2.5%）のいずれも1～2%程度となっています。

性別×年代別では、「1・2度ある」は女性30歳代（4.0%）、「何度もある」は女性60歳代（4.5%）が最も高くなっています。合計値『ある』は、女性60歳代（4.5%）、女性30歳代（4.0%）などが比較的高くなっています。また、男性30歳代以下、70歳以上、女性70歳以上は「1・2度ある」「何度もある」とも回答が見られません。



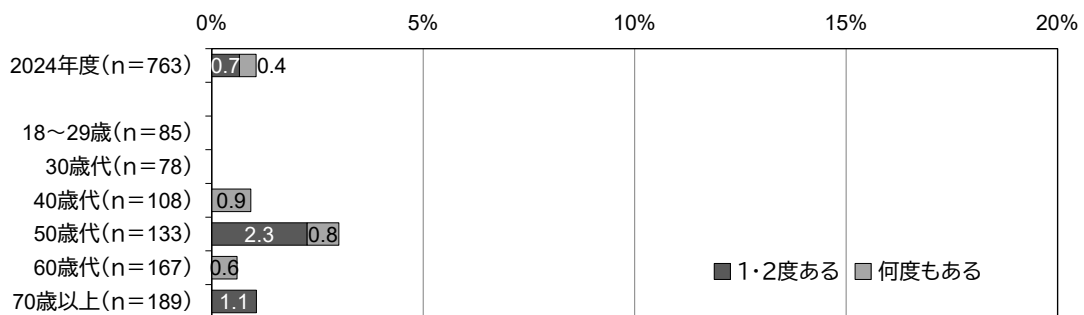
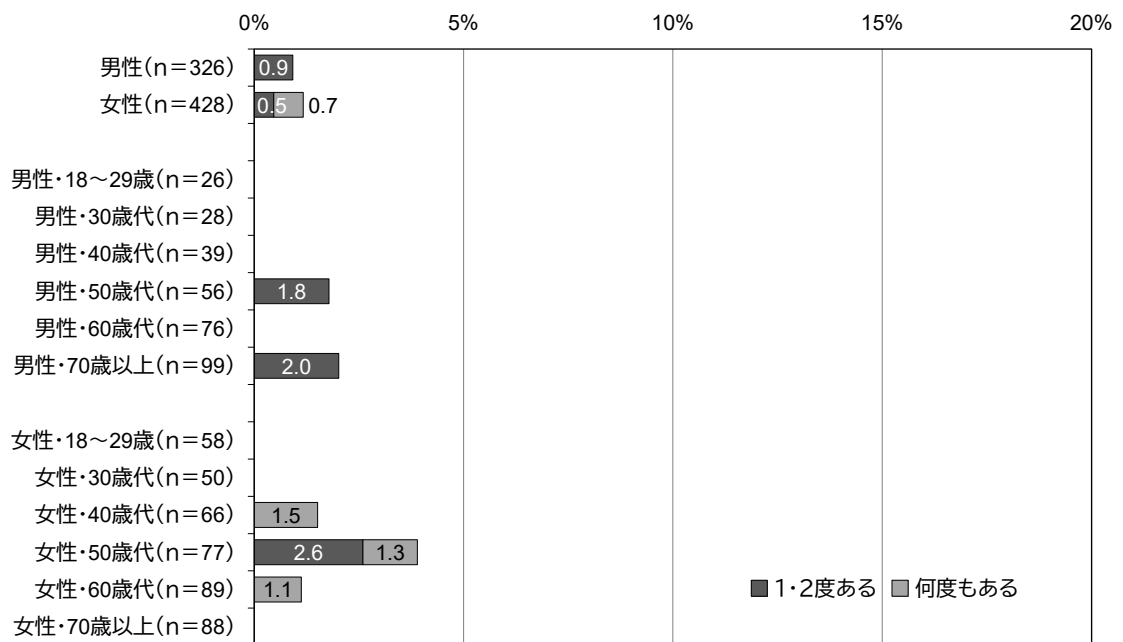
合計値『ある』（男性 1.2%、女性 2.5%）について県調査と比較すると、男女とも県調査（男性 2.5%、3.8%）と同程度となっています。



【したこと】

性別では、男性は「何度もある」の回答が見られません。「1・2度ある」「何度もある」の合計値『ある』は、男性（0.9%）、女性（1.2%）のいずれも1%程度となっています。

性別×年代別では、「1・2度ある」は女性50歳代（2.6%）、「何度もある」は女性40歳代（1.5%）、女性50歳代（1.3%）、女性60歳代（1.1%）などが比較的高くなっています。合計値『ある』は、女性50歳代（3.9%）が最も高くなっています。また、男性40歳代以下、60歳代、女性30歳代以下、70歳以上は「1・2度ある」「何度もある」とも回答が見られません。

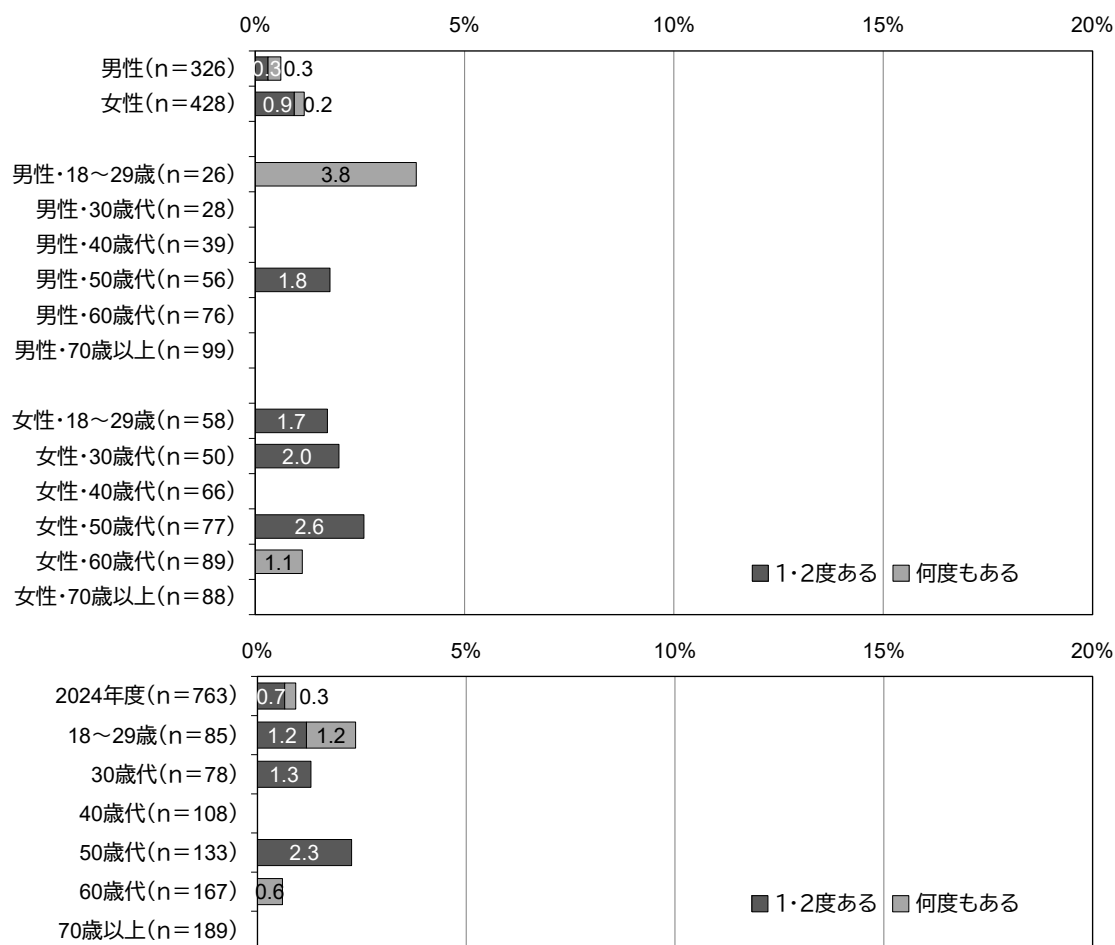


⑥ストーカー行為

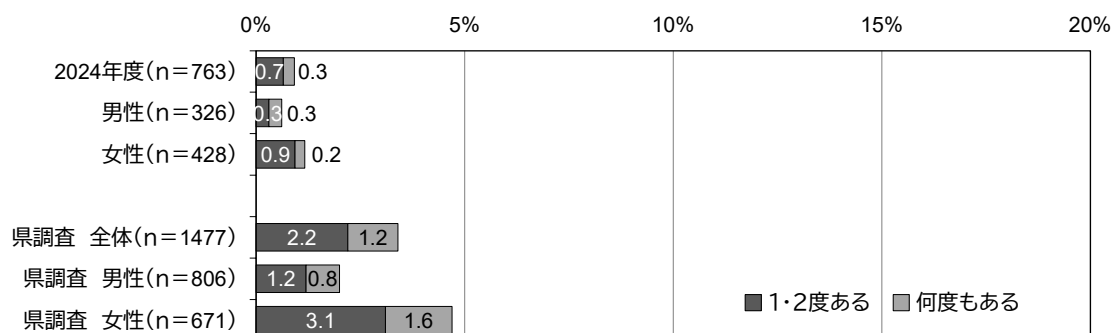
【されたこと】

性別による大きな差は見られません。「1・2度ある」「何度もある」の合計値『ある』は、男性（0.6%）、女性（1.1%）のいずれも1%程度となっています

性別×年代別では、「1・2度ある」は女性50歳代（2.6%）、「何度もある」は男性18～29歳（3.8%）が最も高くなっています。合計値『ある』は、男性18～29歳（3.8%）が最も高くなっています。また、男性30歳代、40歳代、60歳以上、女性40歳代、70歳以上は「1・2度ある」「何度もある」とも回答が見られません。



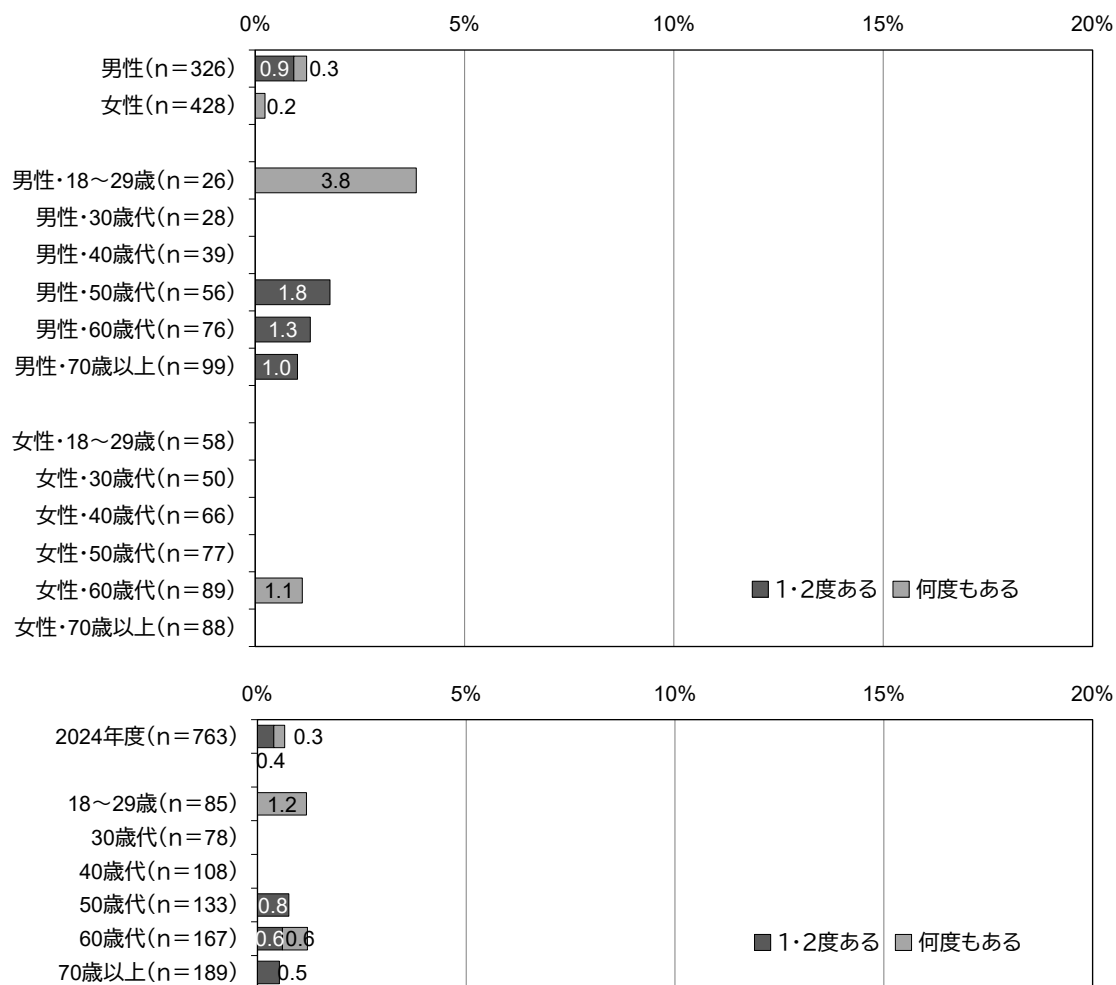
合計値『ある』（男性 0.6%、女性 1.1%）について県調査と比較すると、男女とも県調査（男性 2.0%、4.7%）と同程度となっています。



【したこと】

性別では、女性は「1・2度ある」の回答が見られません。「1・2度ある」「何度もある」の合計値『ある』は、男性（1.2%）、女性（0.2%）のいずれも1%程度となっています。

性別×年代別では、「1・2度ある」は男性50歳代以上で若干、「何度もある」は男性18～29歳（3.8%）のみに見られます。合計値『ある』は、男性18～29歳（3.8%）が最も高くなっています。また、女性は、60歳代を除き「1・2度ある」「何度もある」とも回答が見られません。



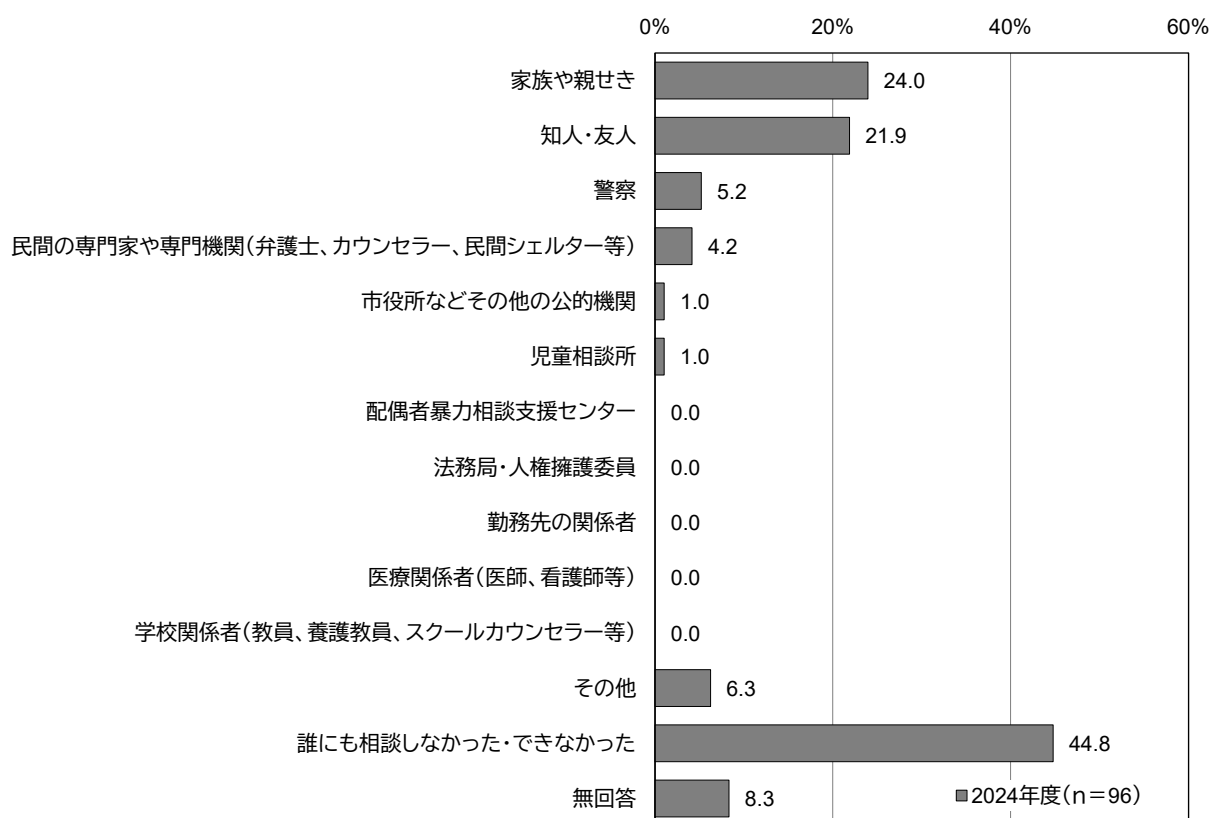
問 25 あなたは、次のような機関や人に、自分が「されたこと」を相談したことがありますか。(あてはまるもの全てに○)

(問 24 で「されたこと」の項目について、1 つでも「1・2 度ある」または「何度もある」場合限定)

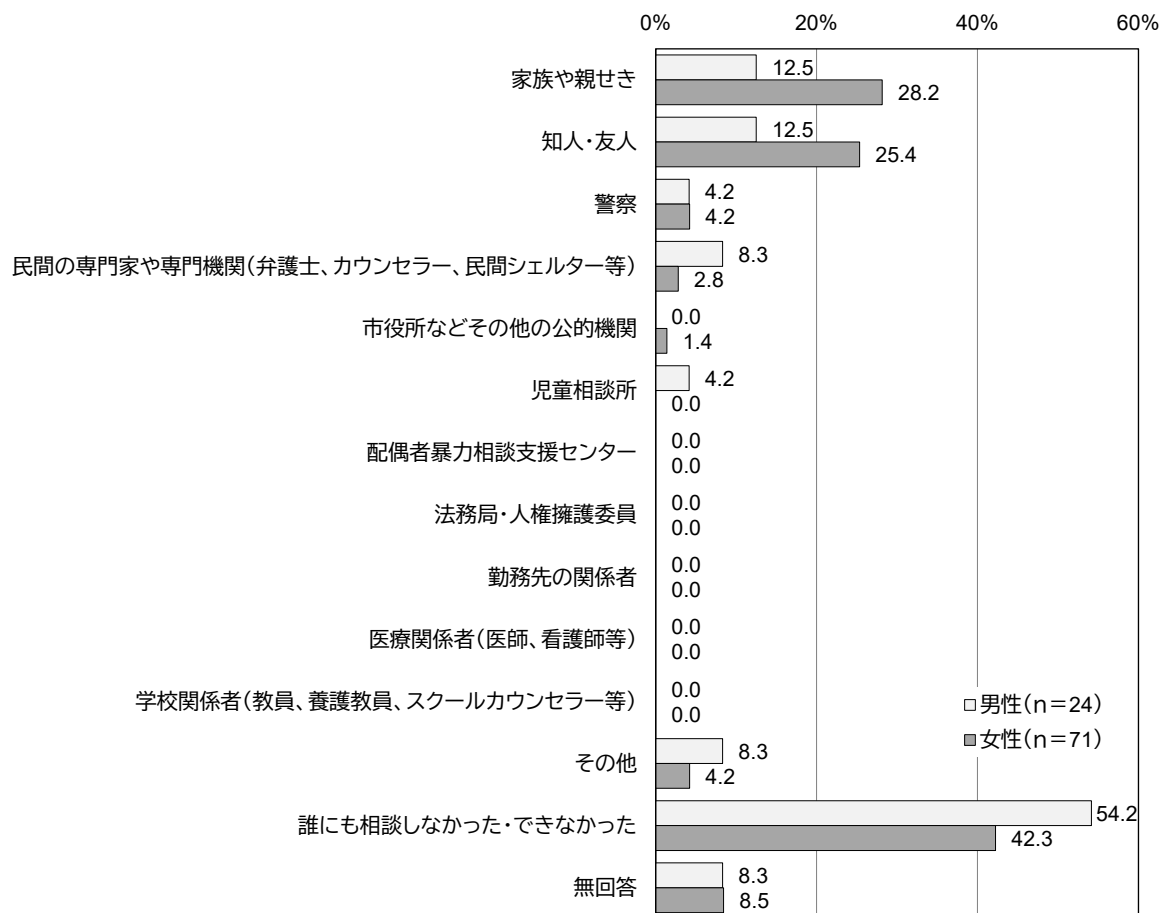
◆「誰にも相談しなかった・できなかった」が4割以上で最も高く、次いで「家族や親せき」「知人・友人」が2割以上

全体では「誰にも相談しなかった・できなかった」(44.8%) が4割以上で最も高く、次いで「家族や親せき」(24.0%)、「知人・友人」(21.9%) が2割以上となっています。

また、「配偶者暴力相談支援センター」など5項目は回答が見られません。



性別では、男女とも「誰にも相談しなかった・できなかった」が最も高く、男性（54.2%）は5割以上、女性（42.3%）は4割以上となっています。次いで男女とも「家族や親せき」（男性 12.5%、女性 28.2%）、「知人・友人」（男性 12.5%、女性 25.4%）が高く、いずれも男性は約1割、女性は約3割となっています。



年代別では、回答者数が少ない18～29歳を除き、いずれの年代も「誰にも相談しなかった・できなかった」が最も高くなっています。

	【参考】 18～ 29歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	8	15	21	16	19	17
家族や親せき	37.5	13.3	23.8	31.3	26.3	17.6
知人・友人	12.5	33.3	28.6	31.3	15.8	5.9
警察	25.0	0.0	0.0	6.3	5.3	5.9
民間の専門家や専門機関	0.0	6.7	0.0	12.5	5.3	0.0
市役所などその他の公的機関	0.0	0.0	4.8	0.0	0.0	0.0
児童相談所	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
配偶者暴力相談支援センター	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
法務局・人権擁護委員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
勤務先の関係者	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
医療関係者	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
学校関係者	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	12.5	13.3	4.8	0.0	10.5	0.0
誰にも相談しなかった・できなかった	37.5	40.0	42.9	43.8	42.1	58.8
無回答	0.0	6.7	4.8	6.3	10.5	17.6

*各年代で最も高い値を網掛け表示

性別×年代別では、年代によって回答者数が少ないため、参考に表示します。

【参考】	男性						女性					
	18～ 29歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上	18～ 29歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	2	2	6	4	8	2	6	13	15	12	10	15
家族や親せき	50.0	0.0	0.0	0.0	12.5	50.0	33.3	15.4	33.3	41.7	40.0	13.3
知人・友人	0.0	0.0	0.0	0.0	37.5	0.0	16.7	38.5	40.0	41.7	0.0	6.7
警察	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	33.3	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0
民間の専門家や専門機関	0.0	50.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0
市役所などその他の公的機関	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0
児童相談所	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
配偶者暴力相談支援センター	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
法務局・人権擁護委員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
勤務先の関係者	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
医療関係者	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
学校関係者	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	0.0	0.0	16.7	0.0	12.5	0.0	16.7	15.4	0.0	0.0	0.0	0.0
誰にも相談しなかった・できなかった	50.0	50.0	83.3	100.0	25.0	0.0	33.3	38.5	26.7	25.0	60.0	66.7
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	7.7	6.7	8.3	0.0	20.0

*各年代で最も高い値を網掛け表示

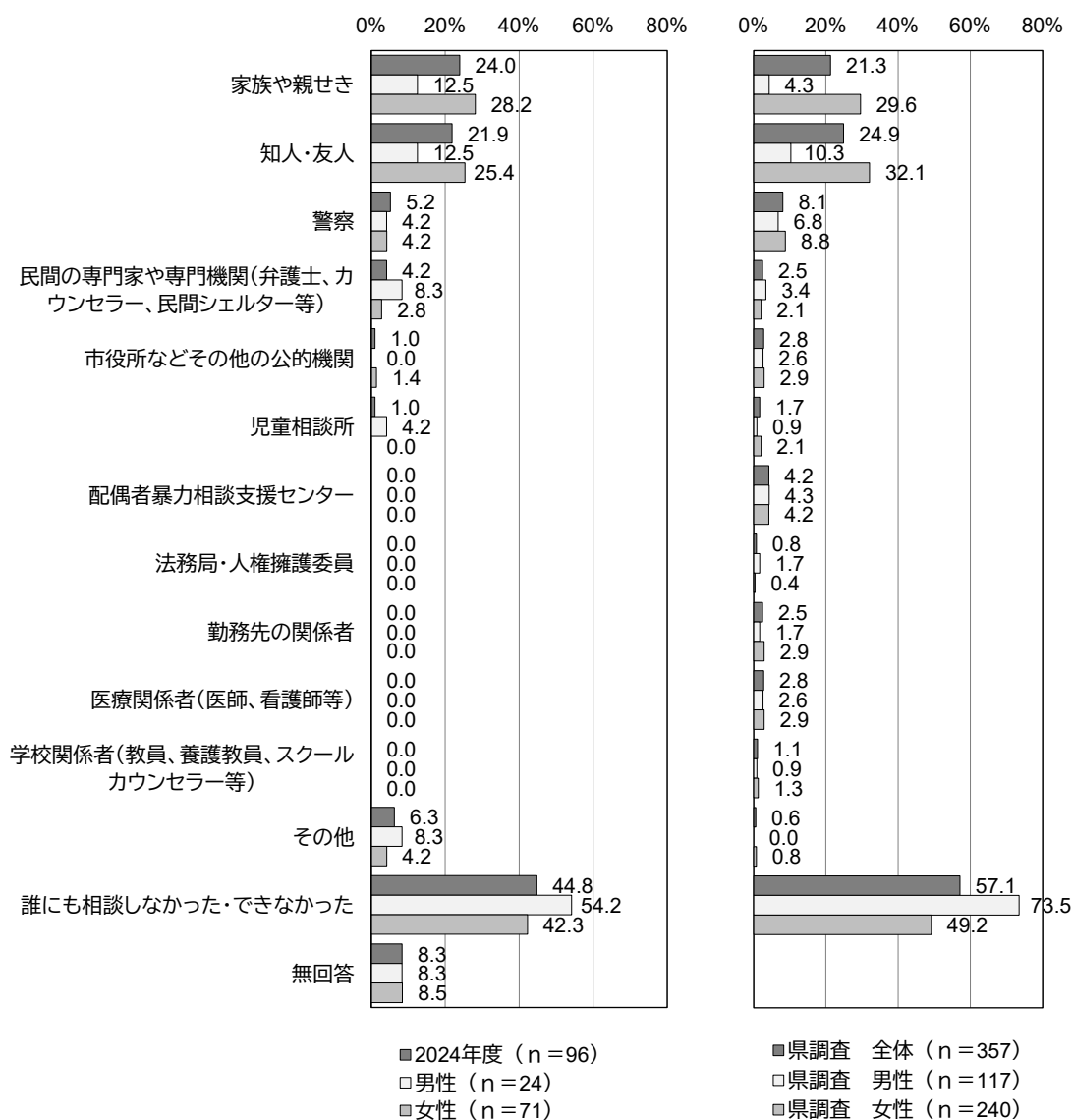
*上表において以下の選択肢を省略して表示

民間の専門家や専門機関：民間の専門家や専門機関（弁護士、カウンセラー、民間ヘルパー等）

学校関係者：学校関係者（教員、養護教員、スクールカウンセラー等）

医療関係者：医療関係者（医師、看護師等）

県調査と比較すると、男女とも本調査と同様に「誰にも相談しなかった・できなかった」(本調査: 男性 54.2%、女性 42.3%、県調査: 男性 73.5%、女性 49.2%) が最も高く、次いで女性は「家族や親せき」(本調査 28.2%、県調査 29.6%)、「知人・友人」(本調査 25.4%、県調査 32.1%) が約3割で高くなっています。

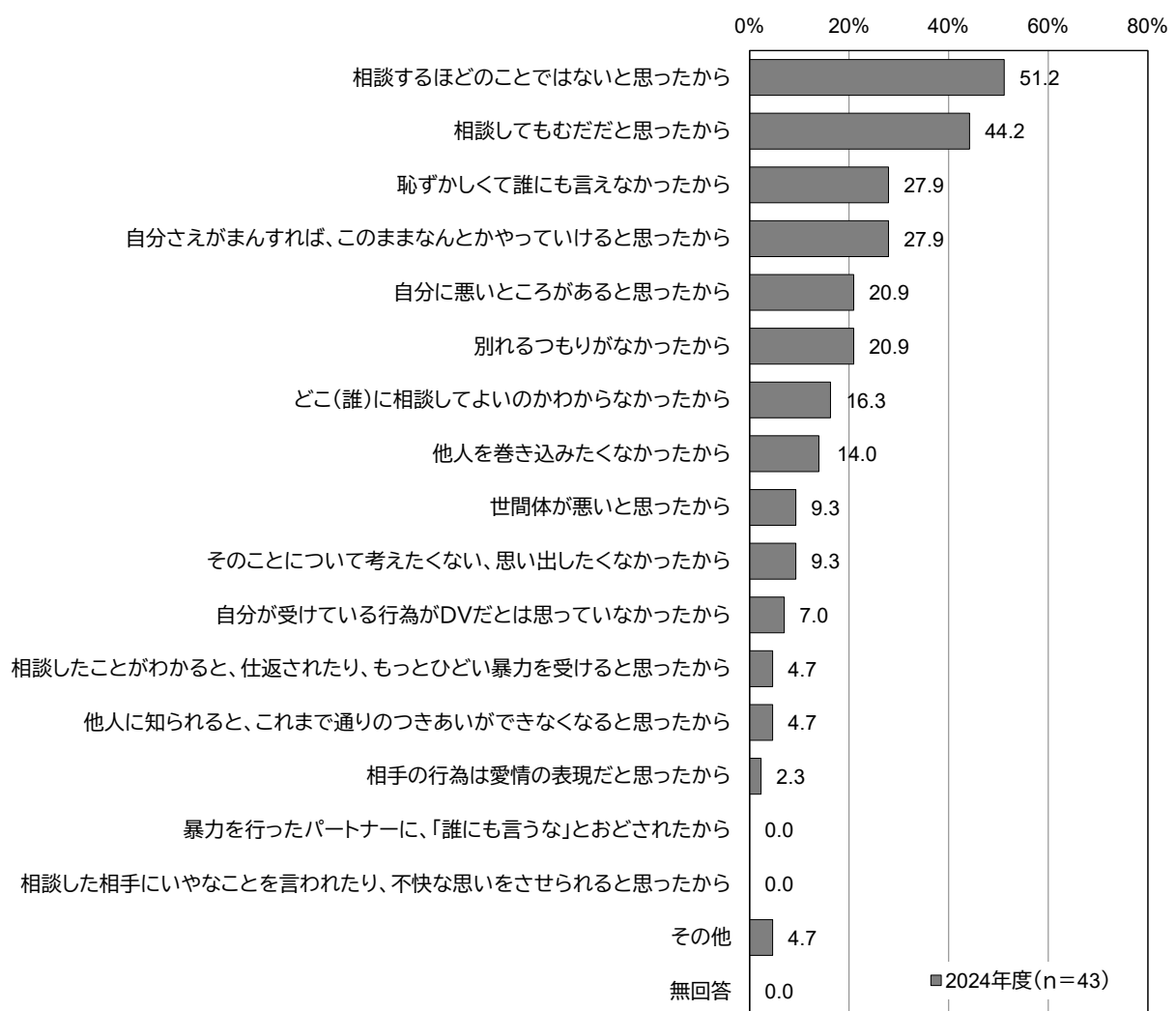


問 26 相談しなかった・できなかった理由は、どのようなことですか。（あてはまるもの全てに○）

（問 25 で「誰にも相談しなかった・できなかった」場合限定）

◆「相談するほどのことではないと思った」が5割以上で最も高く、次いで「相談してもむだだと思った」が4割以上

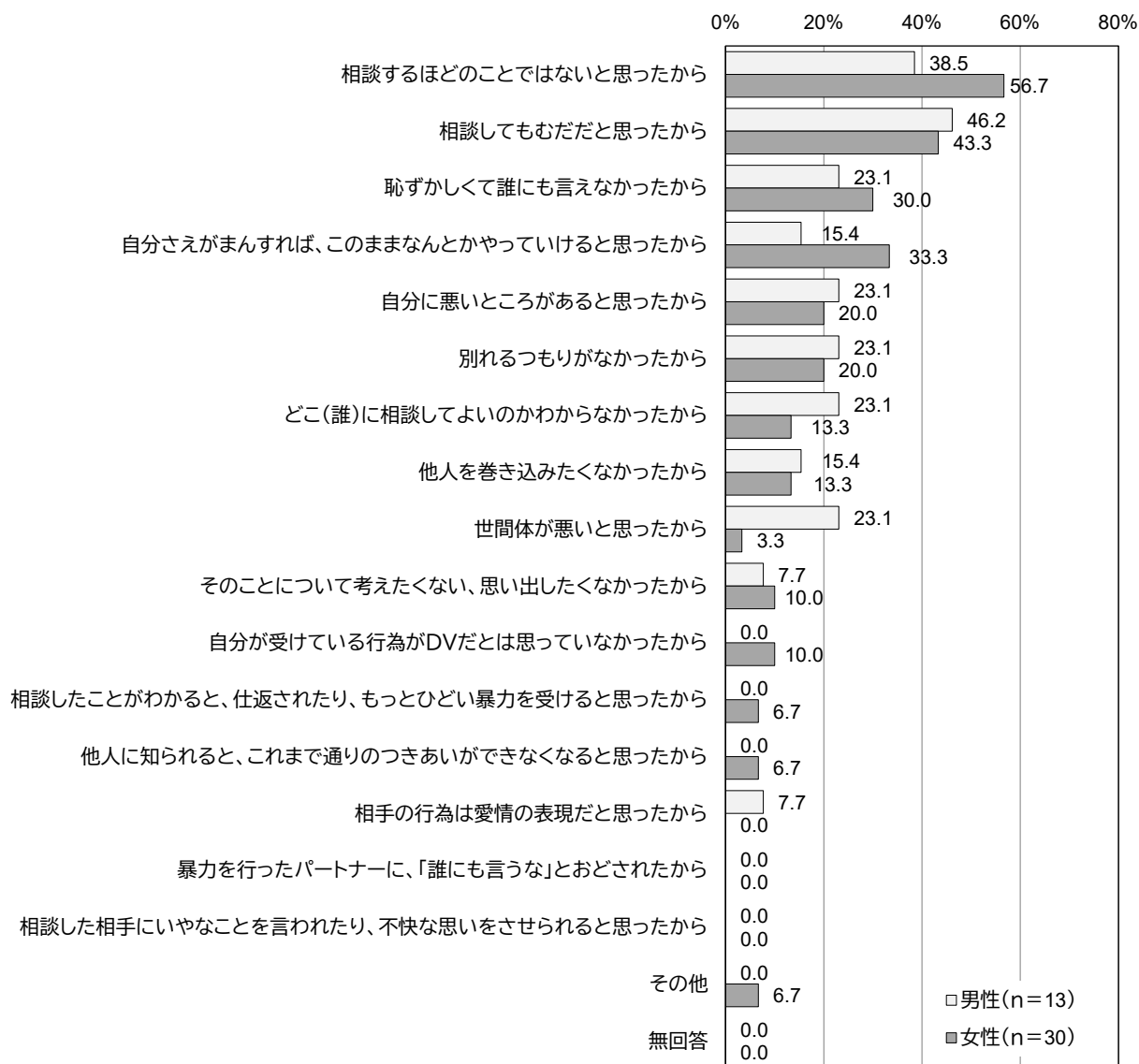
全体では「相談するほどのことではないと思ったから」（51.2%）が5割以上で最も高く、次いで「相談してもむだだと思ったから」（44.2%）が4割以上となっています。



*上図及び以降の表において以下の選択肢を省略して表示

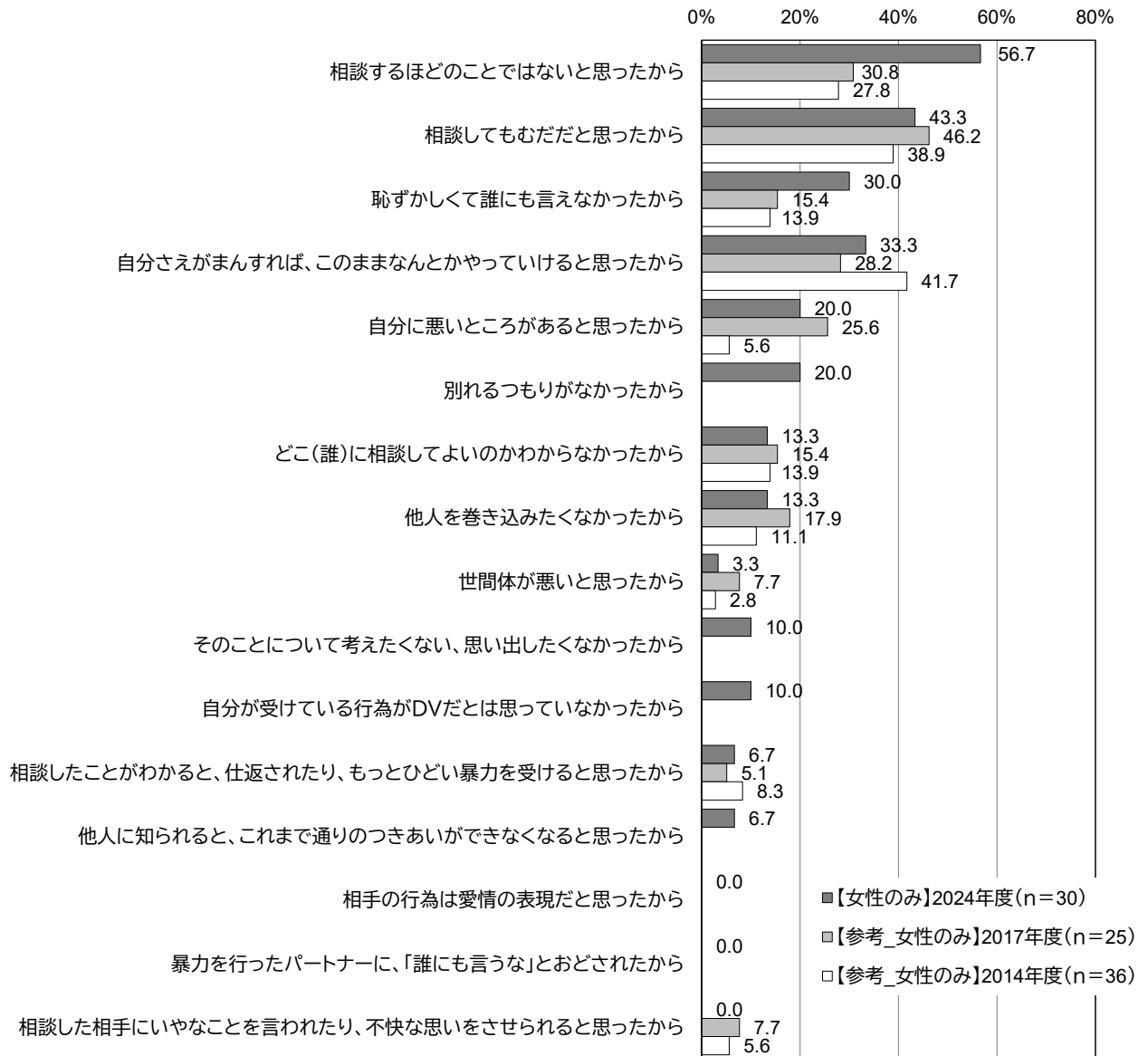
他人に知られると、これまで通りのつきあいができなくなると思ったから：他人に知られると、これまで通りのつきあい（仕事や学校などの人間関係）ができなくなると思ったから

性別では、男性は「相談してもむだだと思ったから」(46.2%)が4割以上で最も高く、次いで「相談するほどのことではないと思ったから」(38.5%)が約4割となっています。女性は「相談するほどのことではないと思ったから」(56.7%)が約6割で最も高く、次いで「相談してもむだだと思ったから」(43.3%)が4割以上となっています。また、いくつかの項目は、男女どちらかもしくは両方の回答が見られません。



回答者数が比較的多い女性について、過去2回の調査と比較すると、「相談するほどのことではないと思ったから」（56.7％）は前回（30.8％）や前々回（27.8％）より高くなっています。

一方、「相談してもむだだと思ったから」（43.3％）は前回（46.2％）や前々回（38.9％）と同程度となっています。

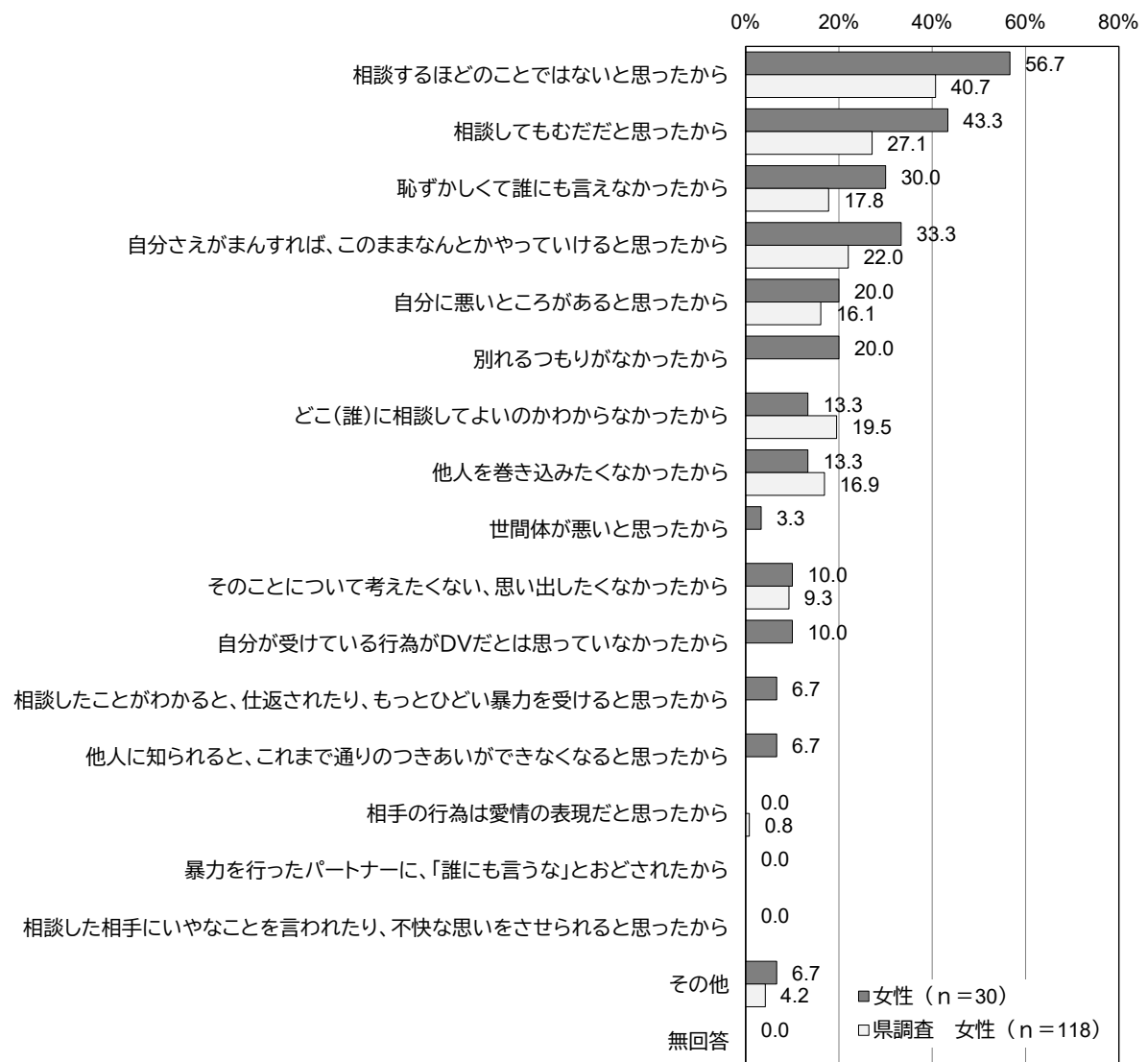


* 前回調査は11選択肢で設定。本調査の選択肢と同様の選択肢のみを表示。また、前回調査と同様に男性（本調査 n = 13、前回調査 n = 9、前々回調査 n = 11）が少ないため、女性についてのみ表示

年代別では、年代によって回答者数が少ないため、参考に表示します。

【参考】	18～ 29 歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	3	6	9	7	8	10
相談するほどのことではないと思ったから	100.0	33.3	66.7	42.9	25.0	60.0
相談してもむだだと思ったから	100.0	66.7	0.0	57.1	37.5	50.0
恥ずかしくて誰にも言えなかったから	0.0	50.0	11.1	14.3	25.0	50.0
自分さえがまんすれば、このままなんとかやっていけると思ったから	33.3	16.7	22.2	57.1	25.0	20.0
自分に悪いところがあると思ったから	33.3	0.0	11.1	42.9	25.0	20.0
別れるつもりがなかったから	33.3	33.3	33.3	14.3	0.0	20.0
どこ(誰)に相談してよいのかわからなかったから	0.0	50.0	22.2	14.3	0.0	10.0
他人を巻き込みたくなかったから	66.7	0.0	11.1	14.3	12.5	10.0
世間体が悪いと思ったから	0.0	0.0	11.1	28.6	0.0	10.0
そのことについて考えたくない、思い出したくなかったから	0.0	33.3	11.1	14.3	0.0	0.0
自分が受けている行為がDVだとは思っていなかったから	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0	10.0
相談したことがわかったら、仕返されたり、もっとひどい暴力を受けると思ったから	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	10.0
他人に知られると、これまで通りのつきあいができなくなると思ったから	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0
相手の行為は愛情の表現だと思ったから	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0
暴力を行ったパートナーに、「誰にも言うな」とおどされたから	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
相談した相手にいやなことを言われたり、不快な思いをさせられると思ったから	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	10.0
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

女性について県調査と比較すると、本調査と同様に「相談するほどのことではないと思ったから」（本調査 56.7%、県調査 40.7%）が最も高く、次いで「相談してもむだだと思ったから」（本調査 43.3%、県調査 27.1%）が高くなっています。

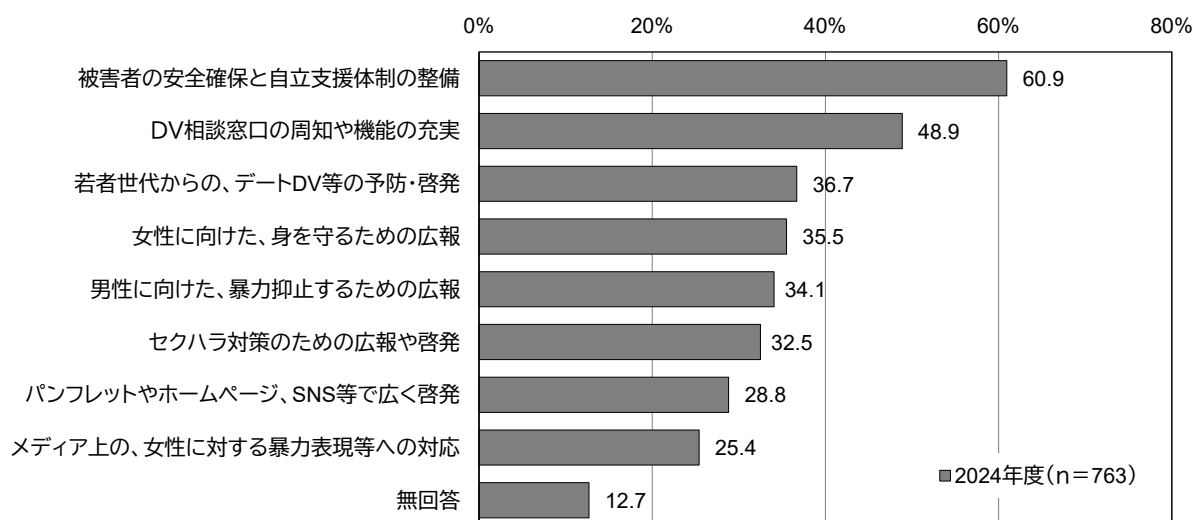


*県調査は 10 選択肢で設定。本調査の選択肢と同様の選択肢のみを表示

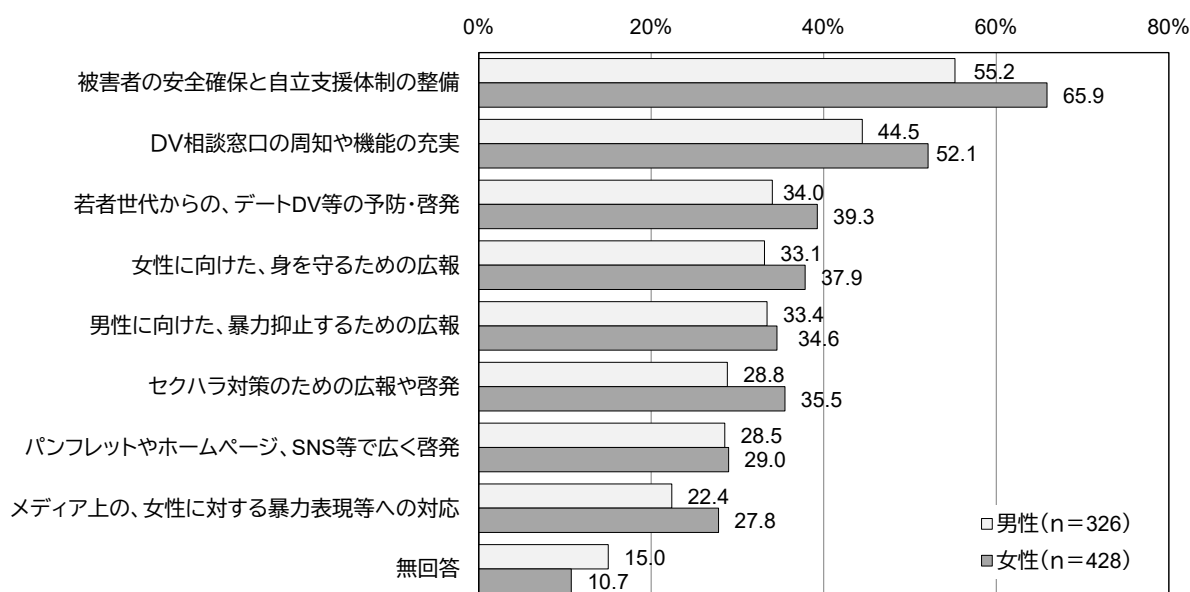
問 27 女性に対する暴力の根絶を図るために、あなたが必要だと考えるものはどれですか。(あてはまるもの全てに○)

◆「被害者の安全確保と自立支援体制の整備」が6割以上で最も高く、次いで「DV相談窓口の周知・機能の充実」が約5割

全体では、「被害者の安全確保と自立支援体制の整備」(60.9%)が6割以上で最も高く、次いで「DV相談窓口の周知や機能の充実」(48.9%)が約5割となっています。



性別では、男女とも「被害者の安全確保と自立支援体制の整備」が最も高く、男性(55.2%)は5割以上、女性(65.9%)は6割以上となっています。次いで男女とも「DV相談窓口の周知や機能の充実」が高く、男性(44.5%)は4割以上、女性(52.1%)は5割以上となっています。



年代別では、いずれの年代も「被害者の安全確保と自立支援体制の整備」が最も高くなっています。

	18～ 29 歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	85	78	108	133	167	189
被害者の安全確保と自立支援体制の整備	58.8	62.8	58.3	69.9	65.3	52.9
DV相談窓口の周知や機能の充実	50.6	55.1	52.8	55.6	50.3	37.6
若者世代からの、デートDV等の予防・啓発	30.6	48.7	35.2	45.9	37.1	28.6
女性に向けた、身を守るための広報	37.6	35.9	37.0	38.3	39.5	28.0
男性に向けた、暴力抑止するための広報	37.6	33.3	33.3	36.1	34.7	31.7
セクハラ対策のための広報や啓発	23.5	30.8	28.7	41.4	33.5	32.8
パンフレットやホームページ、SNS等で広く啓発	27.1	25.6	26.9	30.1	29.9	30.2
メディア上の、女性に対する暴力表現等への対応	28.2	28.2	30.6	27.1	25.1	19.0
無回答	3.5	1.3	10.2	7.5	9.0	29.6

*各年代で最も高い値を網掛け表示

性別×年代別では、男性 18～29 歳を除き「被害者の安全確保と自立支援体制の整備」、男性 18～29 歳は「DV相談窓口の周知や機能の充実」(53.8%) が最も高くなっています。

	男性						女性					
	18～ 29 歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上	18～ 29 歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	26	28	39	56	76	99	58	50	66	77	89	88
被害者の安全確保と自立支援体制の整備	42.3	50.0	48.7	64.3	63.2	51.5	65.5	70.0	65.2	74.0	67.4	55.7
DV相談窓口の周知や機能の充実	53.8	39.3	43.6	57.1	38.2	41.4	48.3	64.0	56.1	54.5	60.7	34.1
若者世代からの、デートDV等の予防・啓発	26.9	39.3	17.9	44.6	38.2	31.3	31.0	54.0	47.0	46.8	37.1	26.1
女性に向けた、身を守るための広報	26.9	39.3	33.3	35.7	35.5	29.3	41.4	34.0	40.9	40.3	43.8	27.3
男性に向けた、暴力抑止するための広報	46.2	28.6	30.8	39.3	35.5	28.3	32.8	36.0	34.8	33.8	34.8	35.2
セクハラ対策のための広報や啓発	19.2	21.4	12.8	44.6	26.3	33.3	24.1	36.0	39.4	39.0	39.3	33.0
パンフレットやホームページ、SNS等で広く啓発	30.8	17.9	23.1	33.9	22.4	34.3	24.1	30.0	27.3	27.3	37.1	26.1
メディア上の、女性に対する暴力表現等への対応	15.4	17.9	17.9	28.6	26.3	20.2	32.8	34.0	37.9	26.0	24.7	18.2
無回答	0.0	0.0	17.9	7.1	11.8	29.3	5.2	2.0	6.1	7.8	6.7	29.5

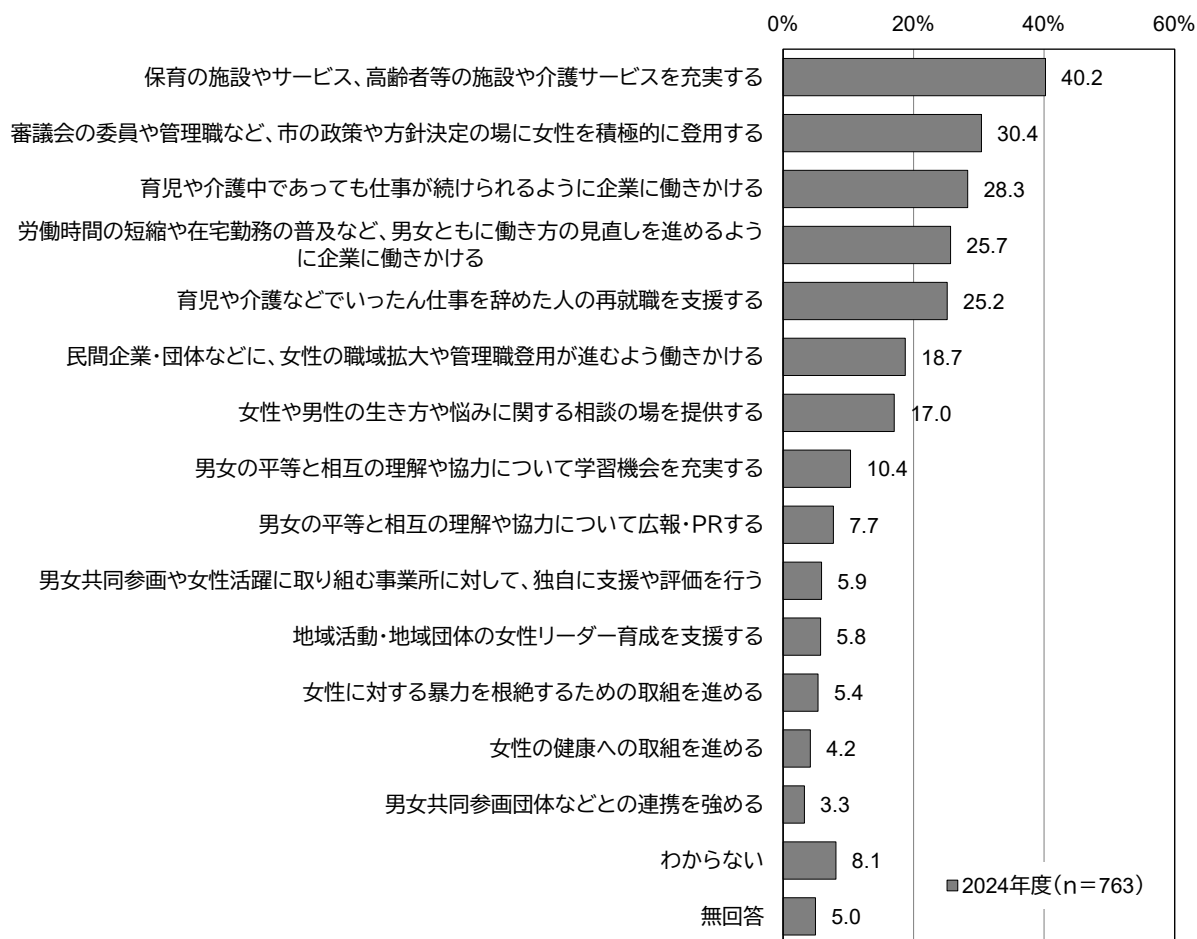
*各年代で最も高い値を網掛け表示

10 男女共同参画社会実現のために渋川市が力を入れるべきこと

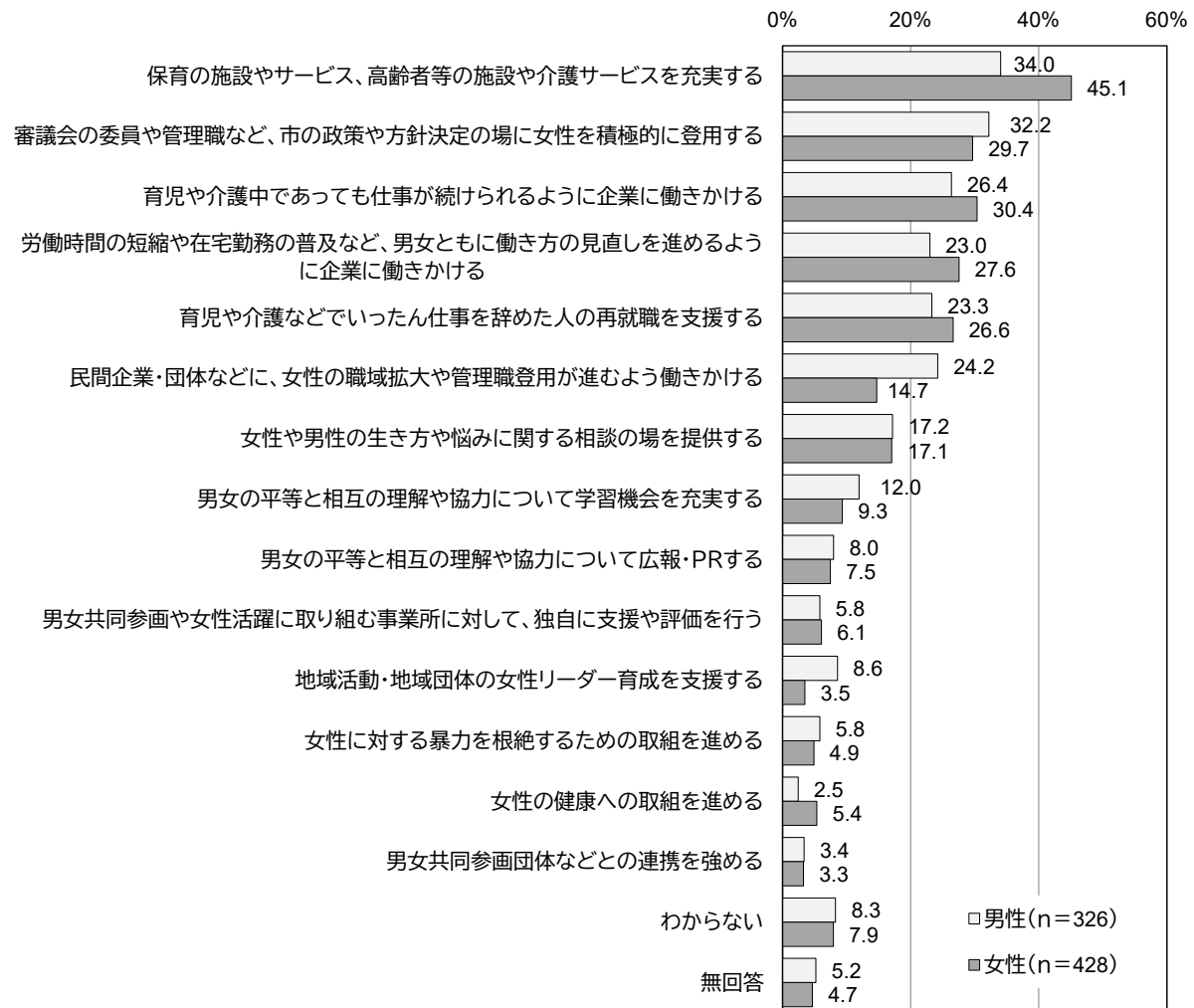
問 28 男女共同参画社会を実現するために、今後、渋川市はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。（3つまで○）

◆「保育・高齢者等の施設やサービスの充実」が4割以上で最も高く、次いで「市の政策や方針決定の場に女性を積極的に登用」「育児や介護中であっても仕事が続けられるように企業に働きかける」が約3割

全体では「保育の施設やサービス、高齢者等の施設や介護サービスを充実する」（40.2%）が4割以上で最も高く、次いで「審議会の委員や管理職など、市の政策や方針決定の場に女性を積極的に登用する」（30.4%）、「育児や介護中であっても仕事が続けられるように企業に働きかける」（28.3%）が約3割となっています。



性別では、男性は「保育の施設やサービス、高齢者等の施設や介護サービスを充実する」(34.0%)、「審議会の委員や管理職など、市の政策や方針決定の場に女性を積極的に登用する」(32.2%)が3割以上で同程度に高く、女性は「保育の施設やサービス、高齢者等の施設や介護サービスを充実する」(45.1%)が4割以上で最も高くなっています。



年代別では、いずれの年代も「保育の施設やサービス、高齢者等の施設や介護サービスを充実する」（18～29 歳は「労働時間の短縮や在宅勤務の普及など、男女ともに働き方の見直しを進めるように企業に働きかける」と同値で 36.5%、70 歳以上は「審議会の委員や管理職など、市の政策や方針決定の場に女性を積極的に登用する」と同値で 36.5%）が最も高くなっています。

	18～ 29 歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	85	78	108	133	167	189
保育の施設やサービス、高齢者等の施設や介護サービスを充実する	36.5	39.7	38.9	45.1	43.7	36.5
審議会の委員や管理職など、市の政策や方針決定の場に女性を積極的に登用する	28.2	21.8	28.7	27.8	32.3	36.5
育児や介護中であっても仕事が続けられるように企業に働きかける	25.9	34.6	27.8	35.3	25.1	24.9
労働時間の短縮や在宅勤務の普及など、男女ともに働き方の見直しを進めるように企業に働きかける	36.5	35.9	30.6	24.1	25.1	15.9
育児や介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する	20.0	37.2	25.0	19.5	25.7	26.5
民間企業・団体などに、女性の職域拡大や管理職登用が進むよう働きかける	20.0	14.1	21.3	17.3	18.6	20.1
女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する	24.7	10.3	23.1	18.0	19.2	10.6
男女の平等と相互の理解や協力について学習機会を充実する	12.9	11.5	9.3	9.0	7.2	12.7
男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする	7.1	5.1	7.4	7.5	7.8	9.5
男女共同参画や女性活躍に取り組む事業所に対して、独自に支援や評価を行う	2.4	7.7	5.6	6.8	8.4	4.2
地域活動・地域団体の女性リーダー育成を支援する	2.4	3.8	1.9	1.5	7.8	11.6
女性に対する暴力を根絶するための取組を進める	7.1	5.1	6.5	4.5	6.0	4.2
女性の健康への取組を進める	4.7	2.6	5.6	6.0	3.0	3.7
男女共同参画団体などとの連携を強める	5.9	0.0	1.9	2.3	3.6	4.8
わからない	12.9	9.0	7.4	7.5	6.6	7.4
無回答	1.2	2.6	1.9	1.5	5.4	11.1

*各年代で最も高い値を網掛け表示

性別×年代別では、男性は年代によって最も高い項目が異なり、18～29歳、50歳代、60歳代は「保育の施設やサービス、高齢者等の施設や介護サービスを充実する」、30歳代は「育児や介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」（42.9%）、40歳代は「育児や介護中であっても仕事が続けられるように企業に働きかける」（33.3%）、70歳以上は「審議会の委員や管理職など、市の政策や方針決定の場に女性を積極的に登用する」（40.4%）が最も高くなっています。女性は18～29歳を除き「保育の施設やサービス、高齢者等の施設や介護サービスを充実する」、18～29歳は「労働時間の短縮や在宅勤務の普及など、男女ともに働き方の見直しを進めるように企業に働きかける」（41.4%）が最も高くなっています。

	男性						女性					
	18～ 29歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上	18～ 29歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	26	28	39	56	76	99	58	50	66	77	89	88
保育の施設やサービス、 高齢者等の施設や介護 サービスを充実する	34.6	25.0	30.8	33.9	40.8	32.3	37.9	48.0	43.9	53.2	46.1	40.9
審議会の委員や管理職 など、市の政策や方針 決定の場に女性を積極 的に登用する	26.9	10.7	23.1	28.6	39.5	40.4	29.3	28.0	33.3	27.3	27.0	33.0
育児や介護中であって も仕事が続けられるよ うに企業に働きかける	23.1	39.3	33.3	32.1	18.4	23.2	27.6	32.0	25.8	37.7	31.5	27.3
労働時間の短縮や在宅 勤務の普及など、男女 ともに働き方の見直し を進めるように企業に 働きかける	26.9	35.7	30.8	25.0	22.4	15.2	41.4	36.0	28.8	23.4	27.0	17.0
育児や介護などでいっ たん仕事を辞めた人の 再就職を支援する	19.2	42.9	15.4	21.4	19.7	26.3	20.7	34.0	30.3	18.2	31.5	26.1
民間企業・団体などに、 女性の職域拡大や管理 職登用が進むよう働き かける	26.9	17.9	25.6	12.5	31.6	26.3	17.2	12.0	18.2	20.8	7.9	13.6
女性や男性の生き方や 悩みに関する相談の場 を提供する	26.9	10.7	23.1	21.4	18.4	11.1	24.1	10.0	24.2	15.6	20.2	9.1
男女の平等と相互の理 解や協力について学習 機会を充実する	15.4	14.3	12.8	8.9	6.6	15.2	12.1	10.0	7.6	9.1	7.9	10.2
男女の平等と相互の理 解や協力について広報・ PRする	0.0	10.7	2.6	5.4	11.8	10.1	10.3	2.0	10.6	9.1	4.5	8.0
男女共同参画や女性活 躍に取り組む事業所に 対して、独自に支援や評 価を行う	3.8	10.7	5.1	7.1	3.9	6.1	1.7	6.0	6.1	6.5	12.4	2.3
地域活動・地域団体の 女性リーダー育成を支 援する	0.0	3.6	0.0	3.6	11.8	16.2	3.4	4.0	3.0	0.0	3.4	6.8
女性に対する暴力を根 絶するための取組を進 める	7.7	7.1	7.7	7.1	5.3	4.0	6.9	4.0	4.5	2.6	6.7	4.5
女性の健康への取組を 進める	3.8	0.0	5.1	5.4	0.0	2.0	5.2	4.0	6.1	6.5	4.5	5.7
男女共同参画団体など との連携を強める	3.8	0.0	5.1	1.8	1.3	6.1	6.9	0.0	0.0	2.6	5.6	3.4
わからない	15.4	7.1	7.7	8.9	5.3	8.1	10.3	10.0	7.6	6.5	7.9	6.8
無回答	3.8	3.6	2.6	1.8	7.9	7.1	0.0	2.0	1.5	1.3	3.4	15.9

*各年代で最も高い値を網掛け表示

11 男女共同参画について意見・要望（自由記述）

男女共同参画について、ご意見、ご要望があれば、次の記載欄に自由にお書きください。

95 人（12.5%）からご意見をいただきました。主な意見を以下に示します。

仕事・職場

- ・女性の管理職登用などの割合を増やすなどは、意識しすぎだと思う。適性に応じて、男女問わず配置すれば良い。子育て、介護、病気などで働き方が不安定になるのを避けられる世の中など、実現するのだろうか。利益追求の民間では厳しいと思っています。このようなアンケートも、郵送で費用、労力をかけているところが、アンケート大好き、お役所仕事だなあと感じます。広報渋川でアンケート募集したらどうですか。アンケートの景品でも出したほうが、費用も労力もかからず、取組に注目してもらえると嬉しいです。電子に弱い高齢者の回答は、必要ないテーマかなと思いますので。（女性・50歳代）
- ・男女共に仕事とプライベートがきちんと区別できて、充実できるような雇用、法律を創ってほしいです。（女性・30歳代）
- ・設問の選択肢に「女性管理職の積極登用」ってありますが、これって性差別じゃないですか。男性側からしたら「性別を理由に管理職の椅子を取られた」となりますし、女性からしたら「私の努力や実力が認められたのではなく、女性だから管理職になったの」ってなりますよ。管理職登用云々は、性別関係なく能力と人格のみで決定するべきです。そして、女性管理職を増やしたいのならば、女性のキャリア形成に支障をきたしている要素を除去し、優秀な女性社員が育つ環境を整えることによって実現するのが健全だと思います。この辺は若者世代の方が理解できている感じがしますので、役場でやるとしたら市政決定の場の若返りが適していると思います。あとは、男性側の意識改革と女性のキャリア育成が困難にならないようにするのが良い。市内中小企業に女性が出産育児休暇中、どうやって会社を回すかをレクチャーしてみても。取っ掛かりにしろ、理解度にしろ、独学と講義ではあらゆる面で雲泥の差がありますから。やり方が分かれば後は何とかしようとするでしょう。たぶん。（男性・30歳代）
- ・区別と差別は違うので、何でもかんでも平等にするのはどうかと思うのですが、男女でも個人でも向き不向きがあって、それぞれに合った仕事や活動ができれば良いかと思います。しかし、男性だから家族を養っているから多めに、女性だから旦那が働いてるから少なくともいいよね、みたいに足元を見て給料を決めるのは良くないと思うので、その辺りはちゃんと仕事内容に見合った給料を出すように企業に指導してほしいです。（女性・40歳代）
- ・渋川は田舎なので、女性自身が出世を望んでいる人が少ないように感じる。出世を望む女性は都会へ行く。渋川の上場企業が見本となって、女性管理職を登用し、結果を出すようになれば地元の企業もついてくると感じる。管理職は時間的拘束が大きいところになりたくない理由になっている感じがする。男社会では正論より誰に言われるかが大事であることが多い。信頼できる上司であれば、少し失敗があっても部下はついてくる。男女問わず、信頼できる上司の育成が大切と感じる。1匹狼でやれることは限られている。チームリーダーとしての女性をもっと出てきて欲しい。（男性・40歳代）
- ・本当の意味での男女平等を目指してください。どこかの内閣のように無理やり女性を管理職等の重要なポストに起用することがおこらないように、性別関係なく、適材適所個々の能力で働ける社会が良いと思います。女性の役職が多い少ないで判断しているうちは手段が目的になっているようなモノになってしまうと思います。女性の役職者が少ない会社が、世間や行政からの評価アップのために急に女性役職者を増やす不平等がおきたら意味が無いと思うので。（男性・40歳代）
- ・私は●●市の男女共同参画推進員の経歴があり、職場内では働きやすい職場環境を整備する立場にあります。（男性・50歳代）
- ・全ての女性が外で働くことで社会参加を求めているという前提の元にジェンダーフリーなどの政策が進められているように思えてならない。男性女性に関わらず、それぞれの家庭毎の家族の在り方があって当然。女性も外で働いて当然だとする昨今の状況がより女性の立場を苦しくしているように思う。市の職員、議員さん方、本当に男女共同参画など望んでいるんですか。また、この様な取組を税金を投入し何年も続けていますが、それにしては未だに女性議員の数が少な過ぎると思いますが、改善するにはどの様にしたら良いとお考えでしょうか。本気で取り組んでいる様には思えないのですが。（女性・50歳代）
- ・前橋の小さな事業所で介護の仕事をしていますが、人手不足と家庭の事情でよく休まれている職員が2名おりますので、小規模過ぎるのか、男だ、女だと言っていない。家では妻に負担ばかりかけておりますが、妻ができない時の家事や子供の送迎や買い物は自分がしないとはいけませんし、人がいなければ残りの人がやるしかないし、サポートしなければならぬ。行政で力を入れれば改善できる事があるのか。子供が少ないので保育園はあるし、介護施設もいっぱいある、または施設に入る気がない。どっちも収入が少なくて人が辞めていって潰れる危険のある業界に、短時間でも時間帯にこだわらず働けたり、利用できたりする施設やサービスや会社を救済するのも良いのかも。（男性・50歳代）
- ・就職氷河期世代の私達は、就活時に「女子は採用していない。」「大卒女子は採らない。」などと言われ、男女の格差を痛感してきました。残念ながら同世代の男

性の考えや行動は当時のまま変わっていないのではないかと思います。それは自分の父親をロールモデルとして見てきたことに起因するのではないかと思います。先日職場で30代の男性が育児休暇を取得しました。男女共同参画社会の実現は、若い世代の人達の力が大きいのではないのでしょうか。柔軟な考えのできる若い世代に倣い、今後は介護などの機会に直面したら、男性も積極的に休暇が取れるような社会になってほしいと思います。(女性・50歳代)

- ・現在、介護関係の職に就いていますが、女性ではできるが男性はできない内容の仕事があり、やはり女性が多い職場になっています。力を使う仕事はもう少し男性の手が欲しいと思いますが、介護職は男性が少ないのが現状なのでしょうか。(女性・60歳代)
- ・女性が家事・育児・仕事が両立でき、健康なうちは働ける世の中になってもらいたいと思います。(女性・60歳代)
- ・女性の管理職を積極的に登用して欲しい。子育てしやすい社会になって欲しいです。(女性・60歳代)
- ・現在も長い間、病院勤務をしているため、男女平等で働いています。支援体制も充実しているため、周りの職場に関しては、かえって難しいことがあることを気付かされました。(女性・60歳代)
- ・管理職には、男・女がいるべきだと思う。女性の意見も取り入れて審議できると思う。身内、家族経営に関して、職員の出入りが激しい。生活のため我慢して給料を得ないと生活が成り立たないで常に我慢。他の職場へ異動と考えても、最初からの覚えがきついで、人間関係もあり、日々我慢。子育ては、女性がやはりいいと思う。愛情が男性と違う。生活面も、男性と女性との気づかひの差が出る。小さい時から、家庭の仕事も手伝わせて育てるべきだと思う。今はゲーム、スマホ、何もできない時代の流れで、1人1台の携帯、世の中が、家庭での仕事を与えて覚えるべきだ。思いやりもなく、いじめ、犯罪、詐欺、仕事も生活のため、雇用を大事にしてほしい。経営者女性の管理職の一部としても、やはり男性中心だと思う、世の中、世界中でも。(女性・60歳代)
- ・女性の管理職登用比率向上のため、女性優先になってはいけない。逆に男性がやる気をなくしてしまう。あくまで能力で登用すべき。今の低賃金社会は、夫婦で働かないと住宅も建てられない。生活も苦しくなるため、夫婦で働かざるを得ない。子供を育てるのに、いざという時の協力者(保育園迎え等)がいないと子育ても難しい。だから、少子化が進んでしまうと思います。(男性・60歳代)
- ・男女が協力し合い、性別に関係なく働ける社会になるよう、私の長男は実践中です。家事の分担はもとより、職場も一緒なので分担してやっています。これからが楽しみです。どちらが上に立つのではなく、一緒にやって行くという意識が大事だと思います。(女性・70歳以上)

教育・啓発

- ・男女平等である意識をもつ社会をつくることが大切である。(男性・70歳以上)

・男性からの理解、女性からの理解と性別で区別するというよりも、個人での生活スタイル、各家庭での在り方を尊重することが大切であり、性別間での対立を煽るようなことではなく、性別により区別と差別を履き違えない認識をお互いに持つことがないような教育を子供の頃から実施してほしいと願います。男性と女性では体力的な差があることは明らかなので、そこはきちんと認識し、相互理解できる環境であってほしいです。また、LGBTへの配慮が行き過ぎてしまうと、生きにくくなる場合があるので、理解と配慮も大切ですが、行き過ぎた配慮で、逆差別のような状況にならない、節度ある政策を促進してほしいです。(女性・40歳代)

・男性とか女性とかでなく、一人の人格ある人として評価、その持っている力(大局に立って考えられる力)を発揮できる機会を多く持って欲しい。そして、未来ある子ども達が自分はどう考えるか(今、家庭教育が弱くなって来ている中)どうありたいと思うかが育っていけるよう関わっていく人材も育てて欲しい。(女性・70歳以上)

・意識することは大事な部分もあるが、過剰に意識するのもよくない。そもそも意識している時点で、差別が生じてのではないかと思います。「男女」という言葉ではなく、一人の人間として尊重することが大事なのではないかと思う。どうしても「男女」という言葉が先行しているから、焦点がそこにしかあたらないのでは、と思うこともある。確かに男と女の体の構造は違うが、細かいことを言えば、同性同士でも、血管の位置や病気、考え方がそれぞれ違うのだから、男、女と区別しないで、一人の人間として焦点を向けていけば、男女うんぬんという差別はなくなるのではないかと思います。また、周りの大人が子供に対して、しっかり向きあって、悪いことしたら怒るという環境も必要。その時も、子供だからというのではなく、子供も一人の人間なのだから怒る時に気持ちも込める。そういった、人情のある世の中が、差別を少しでもなくす抑止力になることだと思います。(男性・30歳代)

・性別に関係なく、各々の考え方が変わらない限り解決しない問題が多いと思います。私は昭和的な考えが好きではありませんが、身近な人はそういった考え方の人が圧倒的に多いです。どう興味を持ってもらうのが大切なのかなと思います。(男性・30歳代)

・教育による常識の上書き。(女性・40歳代)

・私は家事が好きですので、皿洗いや洗濯、掃除など、毎日、妻よりもしています。妻にやらされているわけではないので、毎日自主的にしていますし、子供達と学校の話をしたり、テレビ等見ながらの家事は楽しいだけではなく、有効な時間活用で苦になりません。ただ、昔は、家事は妻に全てやらせていましたので、私自身、古い価値観を持っていたのだと思います。そんな私ですが、仕事柄、海外のハイパフォーマーと言われるビジネスパーソンの方の行動についての講演を聞く機会があり、一日にしてマインドセットされ考え方がガラリと変わった経験があります。日本特有の男女に関する考え方は確かにあると思いますが、ちょっとしたトレーニングで驚くほど価値観と

行動が変わることもありますので、市からの啓蒙活動は大事ではないでしょうか。これは、市民のみならず会社に対しても積極的に働きかけていくべきでしょう。(男性・40歳代)

- ・自分とは違う考えを受け入れ、お互いを認められる社会になれば、男女に関係なく家庭、職場や学校、生活がしやすくなるのではないのでしょうか。それには相手を変えるのは難しいため、まずは自分が変わること。そのようなお話をしてくださる方の講演会でひとりでも多くの方が気づき学び、実践できたら最高だと思います。(女性・40歳代)
- ・社会の中でまず男女共同参画の認識がない。言葉自体理解できている人がどの位いるのか。もっと解りやすく具体的に広報なりメッセージをする必要があると思う。一人ひとりの理解と認識がないのに、どのようにするかはまだ無理です。(女性・70歳以上)
- ・育休でのアンケートに対して疑問を持ったのですが、そもそも男性が育休制度を取っても育児をしないというのがよく見られます。男女共に休暇制度の取り方等、まだまだ問題が見られますが、制度よりもっと根深いところに問題があるように思います。男性も積極的に育児休暇を取れるようにし、育児や家事に参加しましょうと大人になってから啓発しても遅いと思うのです。また、日本の離婚率の高さはトップクラスで価値観の違いや性格の不一致等が離婚理由によくあげられますが、細部まで見れば、女性の妊娠出産や家事などに対して多くの男性側が軽んじていたり、そういったことの積み重ねで、1人の人間として尊敬できなくなっていき、価値観の不一致となるのではと私は考えています。子供の頃から、自分の子供なら男性も当然面倒を見るのが当たり前ということを教えるべきですし、実践的な赤ちゃんの抱き方やオムツの取り換え方、もっと詳しく妊娠出産についてのリスクなど教育していくべきではないのでしょうか。保健体育の教科書では、女性側の高齢や飲酒喫煙などでのダウン症、切迫早産や流産等のリスクに触れられていますが、男性が高齢であることのリスク等には触れられていないことにも疑問に思います。また、女性特有の健康問題についても質問がありましたが、子宮頸がんの原因となるHPV(ヒトパピローマウイルス)に関しては、男性側がそもそもウイルスの存在すら知らず不衛生極まりないやり方でパートナーの方と性交していることに関しても強い嫌悪を持っています。アダルトビデオはあくまで演出であり、オーラルセックスにおいてもコンドームをすることでSTD(性感染症)を防げることや、HPVの感染確率も多少防げるということをもっと周知させていくべきだと思います。男性にも積極的にHPVワクチンの接種の呼びかけをもっとするべきだと思います。特に渋川市のような田舎では、男性は若くても男尊女卑思考がまだまだあるように思うので、お互いがよりよく暮らしていけるような啓発運動や、次世代に向けて倫理教育をしっかりしていった方がいいです。(女性・20歳代)
- ・男女共同参画とは「男性も女性も平等」だけではなく、男女関係なく他を尊重することにつながると思う。お互いに他を思いやり尊重できるよう、小さな頃から教育することが必要だと思う。(女性・60歳代)

- ・女性の地位向上には賛成します。女性自身、これでいいと思うことなく、どうすべきか、何をすべきか、自発的に行動してほしいと思います。背中を見せていただけたら、ああ、そうか、そういうものなんだなって、きっと響く筈です。あきらめず、愚直に、真摯に生きてほしいと女性達に求めたいと思います。スーパーでは女性陣の品のない言葉を耳にする機会が結構あります。醜い男どもの模倣をするのではなく、性を越えた人間と尊厳を、きらきらと輝かせてくれたら、それでいいです。未来の子供達に背中を見せてほしい。礎になってほしい。今はまだ過渡期だと思います。しかし、継続はきっと力になります。女性に期待します。(男性・50歳代)

育児・介護

- ・渋川市の少子化にも関わる大きな問題であると思います。(女性・50歳代)
- ・保育や介護で仕事が急に休めるよう、スキマバイトを増やす。物価高のため、バイトができれば、必要な金額や、日常の雰囲気を変えることができる。1日だけ、子どもや、介護の人を預けられるとか、毎日だと、手続きや、ちゅうちょしてしまいますが、1日は、気持ちになります。支えあえれば男女差も少なくなるのではないのでしょうか。(女性・50歳代)
- ・男の方も女の方も大変な時、市の力ですばらしい市になってほしいです。赤ちゃんをつくっても大丈夫な場、安心・安全の市になってほしいです。(女性・50歳代)
- ・女性にこだわることなく、個として支援をすればいいと思う。男女の強み弱みはある(体格、体力、思考等)だろうが、能力としてみればいいと思う。個々の意見や考えが話し合える、言い合える社会になればいい。社会から離れてしまった人々の支援を(育児、介護で)行うとともに、続けている人々の負担をどこまで具体的にサポートするのかまで考えていきたいらいいと思いました。(女性・30歳代)
- ・私は、家事・育児・仕事は、男女が協力してお互いリスペクトし合いながら取り組むべきだと考えています。育休や看護休暇も双方が取得し、昇給や昇進にも影響がないように(特に、期間が長くなる傾向の女性)制度が各組織で整備されることを強く期待しています。他方で、管理職や委員への女性登用は、やや乱暴な議論だと感じています。その割合・目標を掲げるのは公平性・合理性に欠け、能力の伴わない女性の無理な登用が連発され、私の職場で困惑と混乱に陥っています。過渡期の悩ましさかもしれませんが、男性差別です。(男性・40歳代)
- ・子育てしながら育児しやすい環境を整えるために、産休育休を男性女性共に取りやすくする。病児保育等、ファミリーサポート等利用できる場があること。児童生徒の放課後の活動サポート。市がもっと広報し、利用しやすい環境をつくってほしいと思います。耳にしている、利用に不安だったり、サービスを利用することに引け目を感じるのこない様に。(女性・50歳代)
- ・「駅前児童公園、誰でも広場」等の子供が集まる場所に気軽に育児相談できる人がいるといいのかもしれませんが。パパやママが、生活のちょっとした大変さを口に出せる場所。通学時の見守り、ボランティアのよ

うに、公園にも複数人の子供を一人で見ているお母さんがいるので、子供達の安全見守りボランティアがあるといいのかもしれません。(女性・60 歳代)

- ・育児に関しては、子供のことを考えると女性は育児に専念してあげる必要があると思う。だからといって女性のキャリアが無駄になるのは平等ではないと考える。育児・介護に関して女性が参加して、男性は仕事に専念するのではなく、その家庭のあり方や取組があると思うので、社会の価値観や偏見で制度や職場環境を見直すのではなく、その人、その家族のあり方を尊重し、臨機応変に対応できる環境をつくれるように制度を見直すことが大事だと思う。実際に生理休暇の制度があっても利用できる女性は少ないと思う。「生理痛で休む」と言える環境は稀であると思う。上司が男性だと言えないし、分かってももらえない。生理痛で毎月休まれるのは困るといった考えを持った人もいるため、生理と言わなくても休めるようにして欲しい。(女性・20 歳代)
- ・支援センターで、パパの日を多く設定したり、パパ同士の交流の場を増やすなどの取組を行う。男性(パパ)向けに教室を開催したり、パパママ一緒に受けられるような教室を設ける(コロナで産前の学習教室が無くなってしまった)。企業で妊婦体験を行う。企業で生理体験を行う。(女性・30 歳代)
- ・育休を取得した人への復帰時の疎外感がなくなればいい。子供を育てている親への仕事の時間、制度の配慮があればいい。(女性・20 歳代)
- ・私の妻の場合、結婚して仕事を辞し、子供が小2の頃から仕事(短時間パート)をして、ずっと働いていました。子供を育てながらだと、正社員としてはなかなか無理があると思う。妻の親も私の親も亡くなっていて介護の必要は無く、私の仕事は、女性では無理で、一緒に働く男性はタバコをずっと吸っている。男女平等とは無関係です。(男性・60 歳代)
- ・性別にかかわらず働きたい人がのびのびと働けたり、子育てに楽しく参加できると良いと思います。渋川市は子育て支援に力を入れていてとても暮らしやすいです。(出産する場所が少ないのが少し残念です。)これからも市民のための取組が増えることを願っています。(女性・30 歳代)

暴力

- ・渋川市内の警察の協力も必要だと思う。男女の不和が原因だった場合、これまでの問いを当てはめた対処は危険だと思う。男性、女性どちらも悪意をもった行動に歯止めをかける仕組みを実現することを目指した方が良いのではないかと。新たな犯罪が産まれないことに対してもっと重視して欲しい。(男性・30 歳代)
- ・暴力について、加害者＝男性、被害者＝女性という前提のようで、質問自体が男女平等の趣旨から外れていると感じる。男女共同参画は大事なことだと思うが、このようなアンケートをする程、現在の社会情勢の中で優先される課題なのか疑問がある。(男性・40 歳代)
- ・全体を通してこの調査の質問そのものが“女性が弱い”前提であるように思いました。女性による男性へのDVもあります。近ごろの新聞の人生相談など

を読んでみると、男性から、妻からのモラハラ相談が見られます。(女性・50 歳代)

- ・女性に対する暴力の根絶を図るための質問ですが、男女共同参画のアンケートとして、質問の投げ方が違うのではないのでしょうか。女性限定ではなく、パートナーとすべきではないのでしょうか。(女性・50 歳代)

役割分担

- ・そもそも、過去女性が、社会に参加しなかったわけではなくないですか。社会＝金銭を得る行動って考えるのは理解できなくもないですが、家庭を守る、子どもを育てるも立派な社会参画だと思います。性別でできる能力も違いますし、それを平等だからと同じにしろというのはあまりに暴論だと思います。ですので、性差の役割をきちんと理解、意識したうえで、できること、できないことを区別することは本来の意味での平等になると思います。(男性・40 歳代)
- ・市内の行政の場では比較的に女性も多く活躍されていると思いますが、自治会やPTAでは長となる人は必ず男性なのが気になります。そもそもそれが男性の役割として地域全体に刷り込まれているようです。県の事業だと思いますが、渋高と渋女を統合すべきだと思います。渋川市として強く声を上げるべきだと思います。男女共同参画の推進と全世代の虐待防止は同時進行です。縦割りの行政では機能しませんので、各部署と関係機関の連携が大変重要だと思います。(女性・40 歳代)
- ・男女同権といわれている現代、全てがそうではないと思います。最近、男性の陰が薄いといいますが、女性が強くなったといいますが、この頃感じています。男性の独身者が多すぎると思います。女性もいますが。これから先、人口が減るばかりですね。どうなっていくのでしょうか。(性別その他・70 歳以上)
- ・今までの日本が男は外で働いて、女は家庭を守るみたいな風習がなくならないのは仕方がない気もするが、昔と違って共働きが増えたのだから、男性も家事・育事に参加する時間がとれる働き方ができるような会社が増えるとうれしいです。(女性・20 歳代)
- ・まだまだ、女だからとか男だからとか言う考え方が多い。また、それぞれに男女の非をなくし、自立を促すことの方が大切に思う。女性も、女だからと済ませる人が多い。社会、職場においても、共同というのであれば、お互いの根本的な考え方を正さなければ、何事もうまく行かないように思う。聞けば、女性が男性と同じ立場になることには、倍以上の努力が必要だと言っている人もいた。偏見をなくして欲しい。(女性・60 歳代)
- ・男女共同参画について語られる時、職場やその他集団での管理職や役員など、その人数の男女比で評価されることが多々あると感じますが、何でもかんでも男女比が同じになる必要はなく、男女比が同じになることが目標になってはいけなくて私は考えます。男女には生物学的な違いがあります。その違いを理解し尊重しあい、その個人の考え方や能力など一人ひとりが男だから女だからではなく、人として評価され認められる社会であってほしいと思います。(女性・60 歳代)

- ・自身の周辺や同世代の価値観を見ると、男は仕事、女は家庭という価値観はほぼ根絶しているように思えます。ただ、主たる生計維持者が男性であることが多い以上、その分女性に家事育児の負担がかかっているのは否めないです。男女関係なく働きたい人が働き続けられるようにするためには、男性が主たる生計維持者でなくてもよいという価値観の醸成や長時間労働の是正、リモートワーク等多様な働き方ができる環境の構築が必要ではないでしょうか。しかし、働き方を変えることで給料が下がっては元も子もないので、DX化等による生産性の向上を推進していくのも必須だと思います。(男性・30歳代)
- ・身体的な違いがあるので全てを平等にするのは不可能。しかし、できる物は平等にすべき。男女それぞれ役割を果たすことが重要と思う。最近は女性優遇が目立つ気がする。(男性・50歳代)
- ・就職氷河期を経て日本経済の低迷、少子化と、50代には明るい未来が見えません。「男女共同参画社会」は、今の日本では遠い理想論でしかないと思います。高齢化で70代のおじさん(おじいさん)上司が自分の老いにも気づかず、50代女性を召使いのように扱っている今の職場、何が男女共同参画なのか、笑えます。仕事を続けながらの介護は無理でしょうし、介護を終えたら貯金もなく、老後の資金もなくという不安しか想像できません。年収500万円以上の生活を手に入れられたら心に余裕も持てるかも。そんな生活になったら男女共同参画社会のことも考えられるかも知れませんね。(女性・50歳代)

相談窓口

- ・相談窓口を分かりやすくお知らせするため、広報を広めるようにしてください。(男性・50歳代)
- ・シングルマザー向けの相談窓口やサークルなどがあるといいなと思います(シングルファーザーも同様に)(女性・30歳代)

施策推進

- ・渋川市が、男女共に、生きていきやすいモデル都市になってもらいたい。(女性・50歳代)
- ・男女共同参画を積極的に取り組んでほしいと思います。(男性・70歳以上)
- ・男性と女性の身体的平等は絶対に有り得ないことなので、共同参画の内容は建前だけのものになることは明確ですが、性差の落とし所をお互いが納得いくようにまとめていけたらいいと思います。(女性・30歳代)
- ・渋川市の男女共同参画社会の実現に向けた取組、現時点において、効果等の実感は皆無なので、このアンケートも意味があるのかと思いながら回答しました。今の渋川市の男女共同参画社会の実現に向けた政策はあまり知られていないと思いますし、期待もしていません。(女性・30歳代)
- ・この件に関しては、国政、県政、市政、教育現場の垣根を超えて、国民も含めて、一丸となり本気で取り組まないと世界から遅れを取り、日本の将来は危ういです。(男性・60歳代)

- ・男女平等を進めるのであれば、女性ばかりではなく、男性の方の配慮もお願いしたい。(男性・50歳代)
- ・今後とも「渋川市に住んで良かった」と思える事業を推進して頂けたらと思います。(女性・60歳代)
- ・共同参画の早期の充実を期待しています。(男性・60歳代)
- ・問 28 (男女共同参画社会を実現するために、今後、渋川市はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか)では、全てが取り組むべきだと思います。少しでも女性が生きやすい社会となるよう、渋川市は特に力を入れていただけたらと考えます。(女性・70歳以上)
- ・男女共同参画に力を入れる必要は無いと思う。(男性・20歳代)
- ・男子も女子も平等になるように周りが多種多様性を認める必要がある。(男性・18・19歳)
- ・女性が優遇されて男性がむしろ差別されているのではないかという話(大学入試の女子枠など)を聞くが、それは実質的平等を図っているためであると思うので、ある程度の平等が達成されるまでは、女性だけでなく、高齢者や障がいのある人にも踏み台を準備してほしいと思う。夫婦別姓や同性婚なども条例で認めたら、先進的な田舎になって良いんじゃないかと思う。(女性・18・19歳)
- ・本気で、男女ともに暮らしやすい社会を実現したいならば、男女共同参画基本計画の各具体的内容と現在の進捗を、教育現場やメディア等をもっと活用し、国民にわかりやすく説明し、進まない項目は、徹底議論して計画を見直す。行政はやらされている感を捨てて、国民も他人事意識を変えないと何もかわらない。(為せば成る、為さねば成らぬ何事も、成らぬは人の為さぬなりけり)(男性・60歳代)
- ・男女共に住みやすい、自分のもっている力を社会で発揮できるような渋川市になるように、様々な取組を企画してほしいと思います。(女性・70歳以上)
- ・特定の性別や性差、人種などアイデンティティポリティクスを主語にした政策や行政活動を行わないでほしい。なぜなら線引きをすればそこで分断や対立が発生する原因となるから。もっとニュートラルで万人が受益者となるような政策にシフトすることを願う。それでもなお行うのであるのなら、渋川市の指定職及び特別職の過半数を女性限定にする人事規則を制定すること。啓発や広報、効果を測れないような事業など中途半端な政策に税を予算を割くぐらいなら、自らをダイナミックに変革し、市民にその本気度を見せてほしい。その程度のことのできないのであればこの事業は止めるべき。(男性・30歳代)
- ・市が行っている取組、とても良いと思います。性別、年齢等問わず、働きたい人が皆生き生きと勤められることが増えたらいいなと思います。(女性・30歳代)
- ・くだらない。ただの男性差別、女尊男卑。さまざまな面で女性は優遇されすぎていると思う。ホスト狂いで売春をするような者が困難女性として祀り上げられ、そのような輩救済のために税金が使われるのか意味不明。また、男女共同参画の予算が何に使われているか不透明で、不適切利用の例もあり非常に

腹立たしい。本当に自立した女性は、制度などなくとも自らの力で地位を手に入れている。このような制度が、自称フェミニストなどを助長されている粗悪の根源だと思う。(男性・30歳代)

アンケート調査

- ・質問の数が多すぎて苦勞した。人によっては大変なアンケートと思うが、これだけの質問が必要かどうか。(男性・70歳以上)
- ・昔の人間ですので、問題がなかなか難しかったです。(女性・70歳以上)
- ・このアンケートを記入するにあたり、男性と女性の置かれている立場を、自分なりに考える良い機会となった。いつもあたり前に食事や育児を行なってくれた妻に感謝したい。(男性・40歳代)
- ・このアンケートがどのように活用されているのか明確(公表)して欲しい。渋川市では具体的にどのようなことを実行しているのか全く見えない。渋川市職員はアンケートの内容をすでに改善・実行されているのか。人に聞く前に市として実践すべきだと思う(結果の公表も)。2000人への調査と記載があったが、2000人の妥当性がわからない。このアンケートが全体を反映できているのでしょうか。(男性・50歳代)
- ・このアンケートに意図を感じます。男女共同参画は女性の優遇ではなく、男女の平等が必要なので、優遇が必要なわけではない。勘違いも甚だしい。男女共同参画はあくまでも理念であって、逆差別につながるような政策は推進すべきではないと思う。社会を変えるのは、共同参画の浸透なのだから。(男性・60歳代)
- ・現在無職ですが、勤務していた時の状態で記入しました。(男性・70歳以上)
- ・質問の中に、ちょっと誘導尋問っぽいところがありました。(女性・70歳以上)
- ・アンケートの内容が女性寄りの質問が多いように感じました。(男性・20歳代)
- ・用紙のムダ、税金のムダ。(性別不明・年代不明)
- ・設問の内容自体が固定観念に縛られていて古すぎる。(男性・60歳代)
- ・ぜひ、今回のアンケート集計の結果を市の広報に掲載してもらいたい。男女共同参画の基本理念は性差別をなくすこと、もっと言えば全ての人に対する人権感覚である。市の中心となる、市民の代表であるはずの市議会議員のパワハラの言動は見るに耐えない。こういうところが改善されないと、いくら市民に、互いに尊重しましょうと呼びかけても、むなしさを感じる。(男性・60歳代)
- ・このアンケートが、いい方向に進めてもらえればありがたいです。(女性・70歳以上)
- ・こういうアンケートは、フェミニスト女性がいきりだったり、積極的になりすぎて周りがウザッとなる場合もあります。できれば理性的な男女で、意識高い系ではない人々で話し合う方が良いと思います。何事も行き過ぎは本当に大勢が迷惑します。そして、子供が小さいから熱が出たので帰りますといった場合、これは多くの人はどう感じるのでしょうか。自分の仕事場にいたら、本当に困らないですか。人手不足の状態、仕事をそのまま残され、子供のいない人に任せて放って帰る。そう見える人もいます。これが続いている職場だったらどう思いますか。これに対して、みなさんも理解して、共助協力しましょう、といわれても、そのケースが納得できない場合もある。仕事を押しつけられて帰られてしまい、尻ぬぐいはいつも自分や子供のいない人。というシチュエーションも生まれたりします。平等は本当に難しいと思います。弱者も弱者なりの生存戦略を使って生きている場合もあります。ひ弱ぶって強者に守ってもらおうとすることもあります。そういう人と、本当に困っている人との見分けるチカラが必要なのではないかと思います。(性別その他・40歳代)

その他

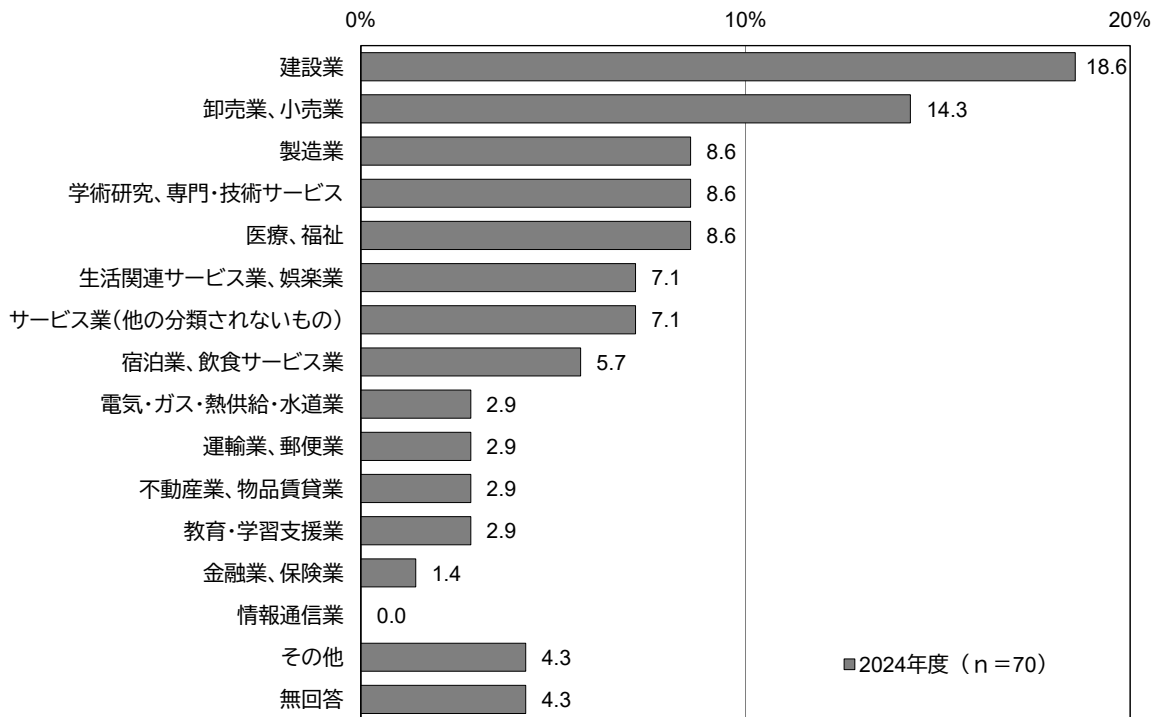
- ・婚姻届を出すだけ等で苗字変更が簡潔に手続きできるようなシステム(マイナンバーで金融機関にも連携される)。ハラスメントの明確な定義。仕事と家庭の両立を目指す会社と家族に迷惑がかかる。(女性・30歳代)
- ・公立高校の共学化(女性・50歳代)
- ・30年間給料の上昇よりも物価高が大きく、生活しづらくなっていることを実感します。個々の事情により人生プランは理想と現実の間で悩むことも度々あると思います。気持ちのゆとりを持って生活したいと思いますが、自分の事で精一杯になってしまう時もあります。(女性・60歳代)
- ・老人への手厚いサポートをお願いします。これからの先行き真っ暗です。(女性・60歳代)
- ・困っているのに役場の人はこういう制度があるとかを教えてくれない。知らなければどんどん教えてください。重い病気、入院したくてもお金がなければ病院にも行けません。年金5万で何ができますか。役場の方その金額で1ヶ月生活できますか。年をとったら早く子供に迷惑かけないうちに死んだほうが良いという事です。(女性・60歳代)

3 事業所実態調査結果

回答事業所の属性

問1（1）主たる業種

「建設業」（18.6％）が約2割で最も高く、次いで「卸売業、小売業」（14.3％）が1割以上となっています。

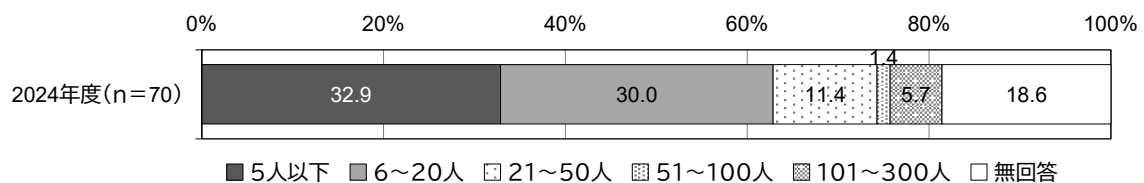


問1（2）従業員の状況

（記入人数を仕分けして集計）

「5人以下」（32.9％）、「6～20人」（30.0％）が3割以上で同程度に高く、これらを合わせた『20人以下』（62.9％）が6割以上となっています。

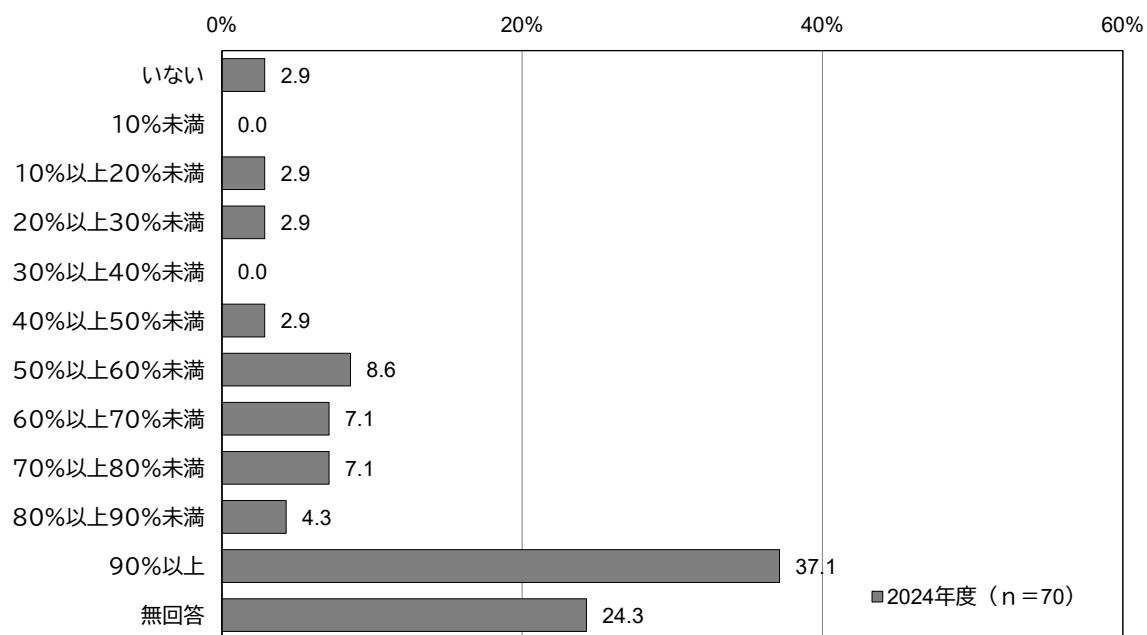
【従業員規模】



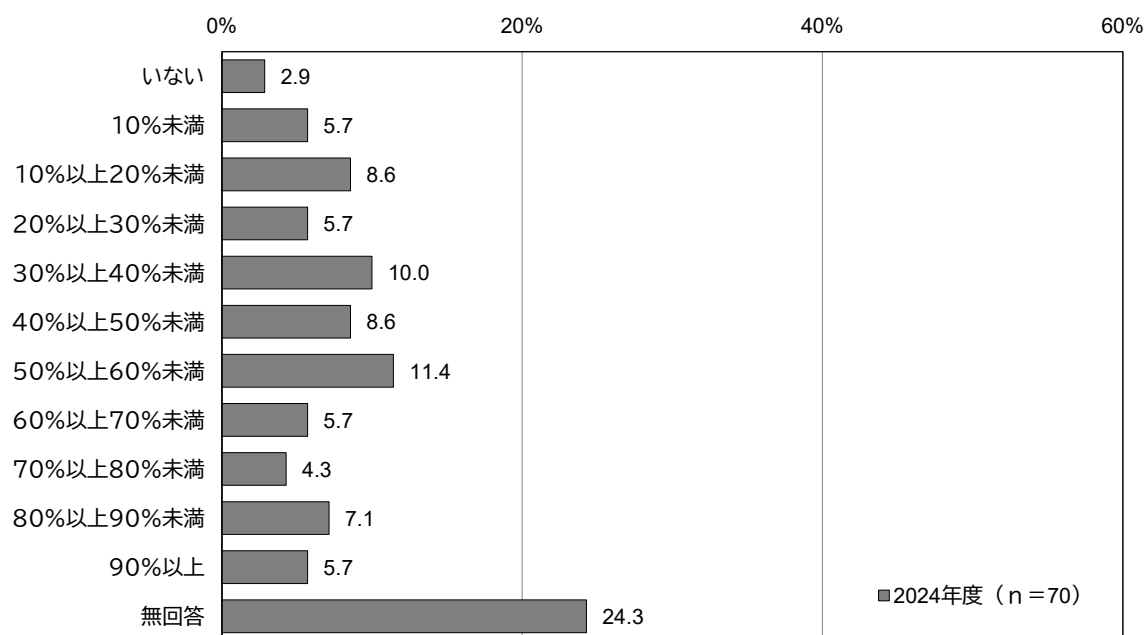
従業員に占める正職員比率及び女性比率を算出すると、正職員比率は「90%以上」(37.1%)が約4割で最も高く、「いない」から「40%以上50%未満」までの合計値『50%未満』(11.6%)は1割以上となっています。

女性比率は、「50%以上60%未満」(11.4%)、「30%以上40%未満」(10.0%)が1割以上で同程度に高く、特に高い区分は見られません。「いない」から「40%以上50%未満」までの合計値『50%未満』(41.5%)は4割以上となっています。

【従業員に占める正職員比率】



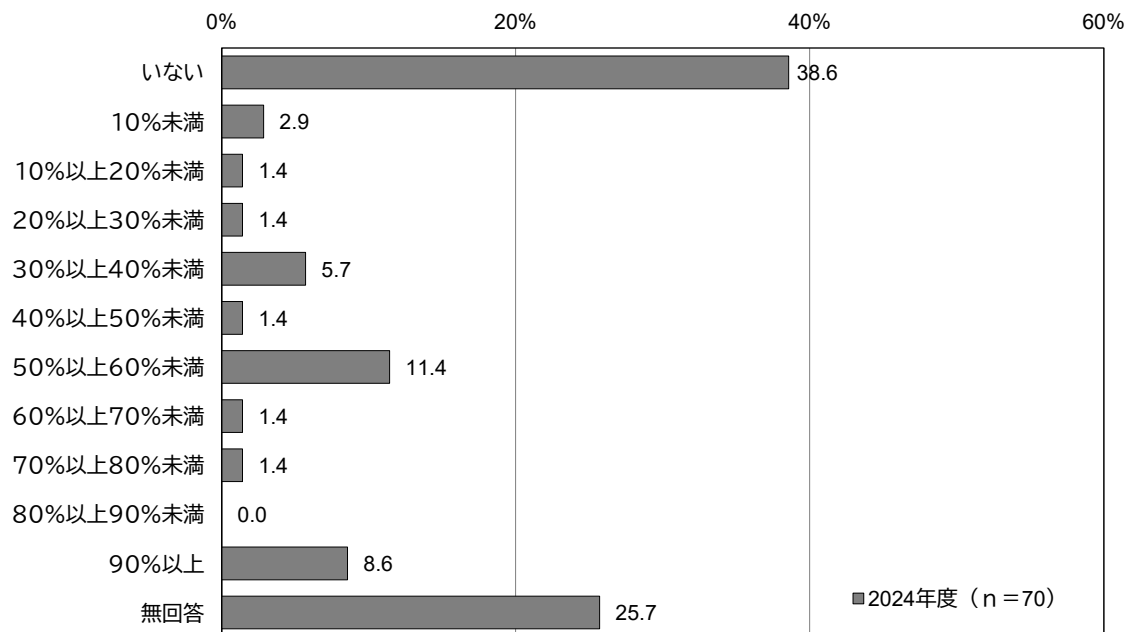
【従業員に占める女性比率】



問1（3）役職者の状況

役職者に占める女性比率を算出すると、「いない」（38.6％）が約4割で最も高く、次いで「50％以上60％未満」（11.4％）が1割以上となっており、「いない」から「40％以上50％未満」までの合計値『50％未満』（51.4％）は5割以上となっています。

【役職者に占める女性比率】



1 ポジティブ・アクションについて

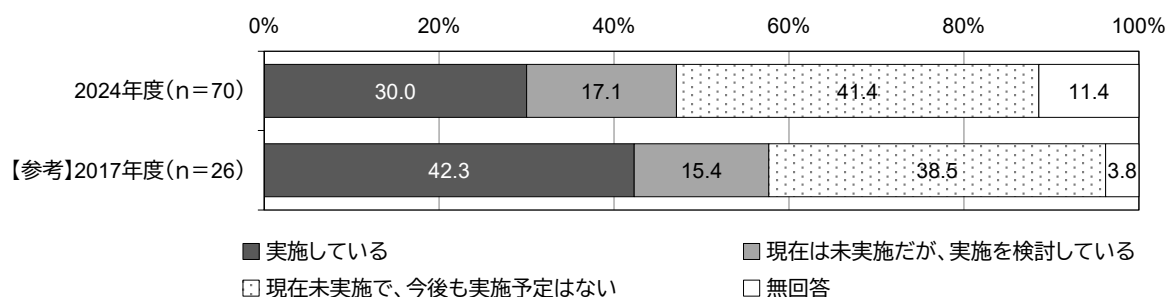
問2 貴事業所では、男女間で生じている採用、職域、管理職登用、職場環境などの差の解消に向け、ポジティブ・アクションを実施していますか。(1つに○)

◆「今後も実施予定はない」が4割以上で最も高く、次いで「実施している」が3割で、合計値『実施中・検討中』は約5割

「現在未実施で、今後も実施予定はない」(41.4%)が4割以上で最も高く、次いで「実施している」(30.0%)が3割となっています。

「実施している」と「現在は未実施だが、実施を検討している」(17.1%)の合計値『実施中・検討中』(47.1%)は約5割となっています。

前回調査は回答者数が少ないため、参考として比較すると、「実施している」は前回(42.3%)より低く、『実施中・検討中』(前回 57.7%)も低くなっています。



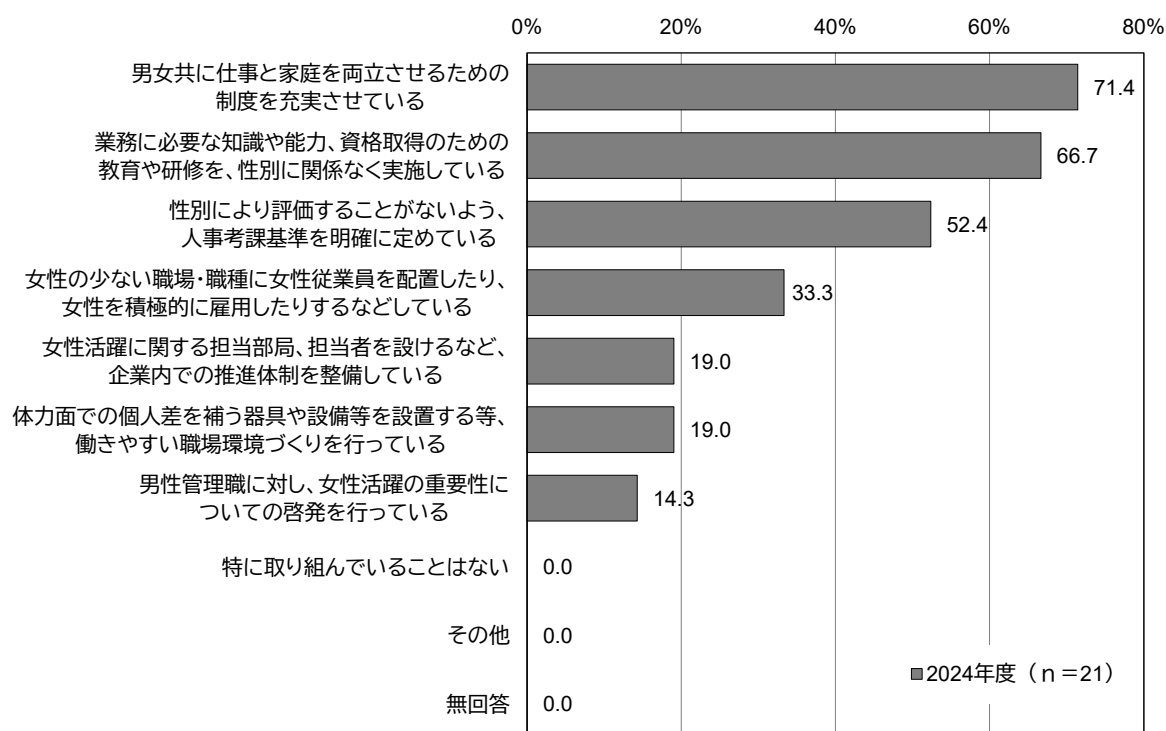
問3 貴事業所では、女性も男性も平等に働ける環境づくりに向けて、どのようなポジティブ・アクションに取り組んでいますか。（あてはまるもの全てに○）

（問2でポジティブ・アクションを「実施している」と回答した場合限定）

- ◆「男女共に仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」が約7割、次いで「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」が5割以上

「男女共に仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」（71.4%）、「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」（66.7%）が約7割、次いで「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」（52.4%）が5割以上となっています。

一方、「特に取り組んでいることはない」の回答は見られません。



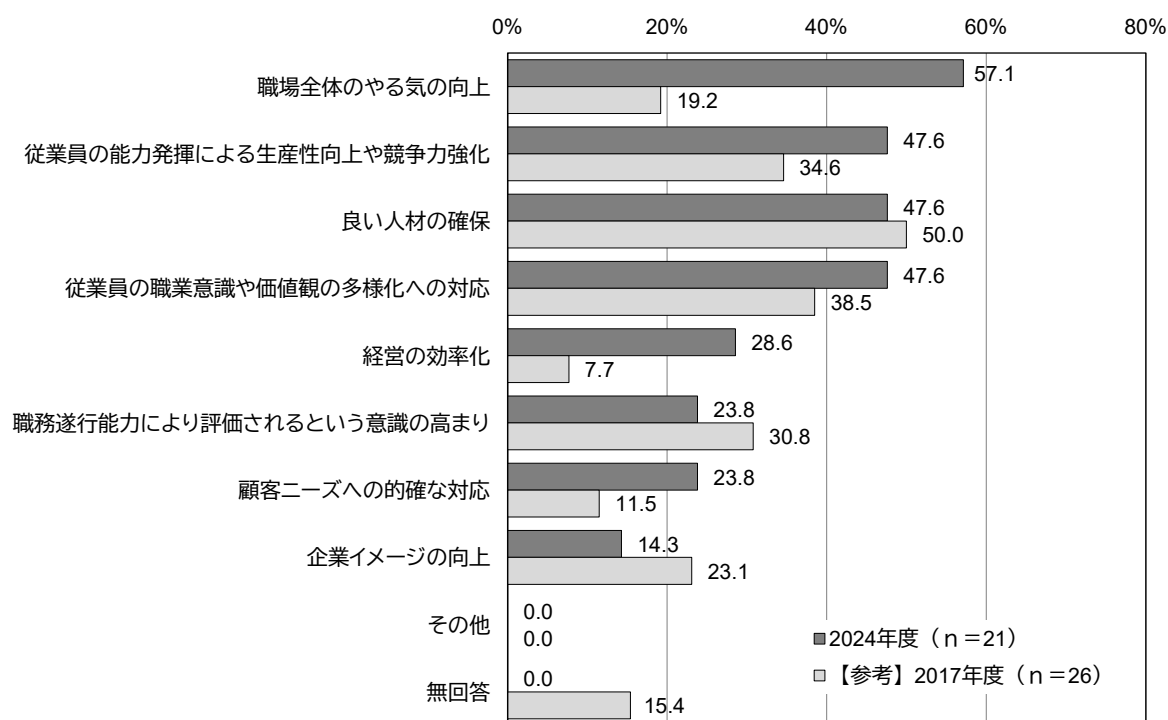
問4 貴事業所では、ポジティブ・アクションの取組を行うことで、どのような効果が期待できると思いますか。また、既に効果があらわれていますか。（あてはまるもの全てに○）

（問2でポジティブ・アクションを「実施している」と回答した場合限定）

◆「職場全体のやる気の向上」が約6割で最も高く、次いで「従業員の能力発揮による生産性向上や競争力強化」「良い人材の確保」「従業員の職業意識や価値観の多様化への対応」の3項目が約5割

「職場全体のやる気の向上」（57.1%）が約6割で最も高く、次いで「従業員の能力発揮による生産性向上や競争力強化」「良い人材の確保」「従業員の職業意識や価値観の多様化への対応」の3項目（47.6%で同値）が約5割となっています。

参考として前回調査と比較すると、前回は「良い人材の確保」（50.0%）が最も高く、本調査で最も高い「職場全体のやる気の向上」は、前回（19.2%）では約2割となっています。



* 前回調査はポジティブ・アクションの実施有無による回答の制限設定なし

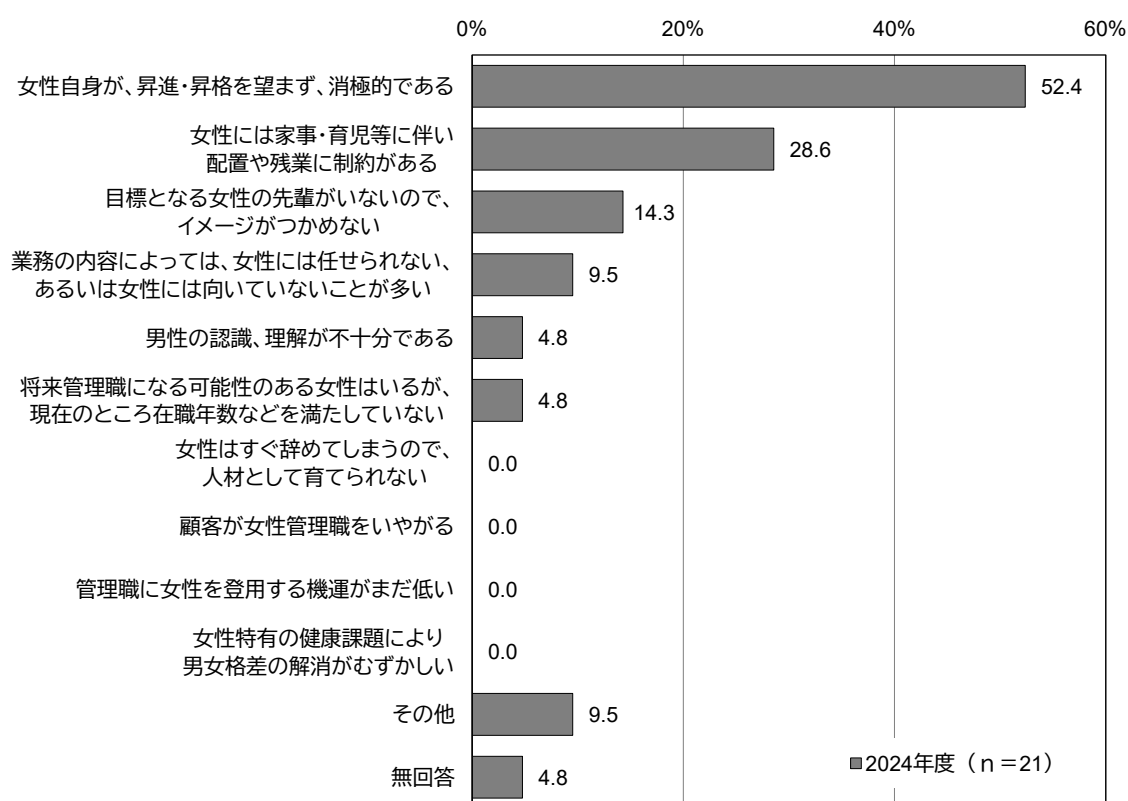
問5 貴事業所において、ポジティブ・アクションの取組を行ううえで、特に女性従業員について課題となっていることは何ですか。（あてはまるもの全てに○）

（問2でポジティブ・アクションを「実施している」と回答した場合限定）

◆「女性自身が昇進・昇格を望まず消極的」が5割以上で最も高く、次いで「女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制限がある」が約3割

「女性自身が、昇進・昇格を望まず、消極的である」（52.4%）が5割以上で最も高く、次いで「女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制限がある」（28.6%）が約3割となっています。

また、「女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない」などの4項目は回答が見られません。

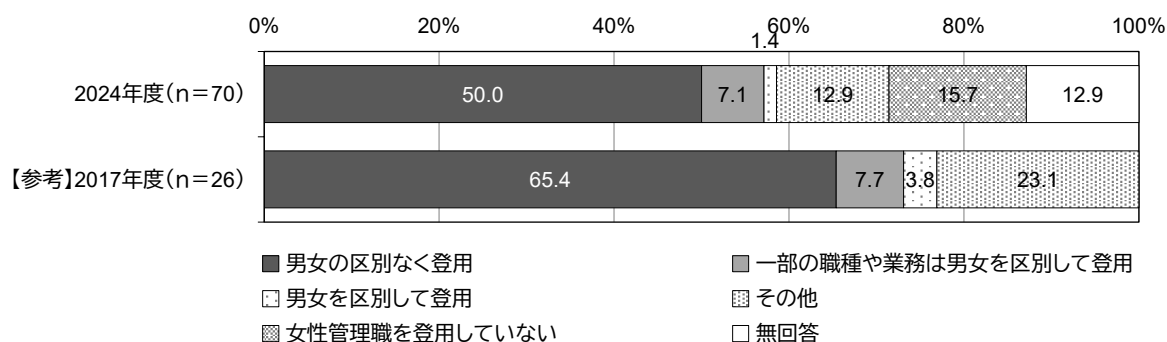


問6 貴事業所では、管理職をどのように登用していますか。（1つに○）

◆「男女の区別なく登用」が5割で最も高く、次いで「女性管理職を登用していない」が1割以上

「男女の区別なく登用」（50.0％）が5割で最も高く、次いで「女性管理職を登用していない」（15.7％）が1割以上となっています。

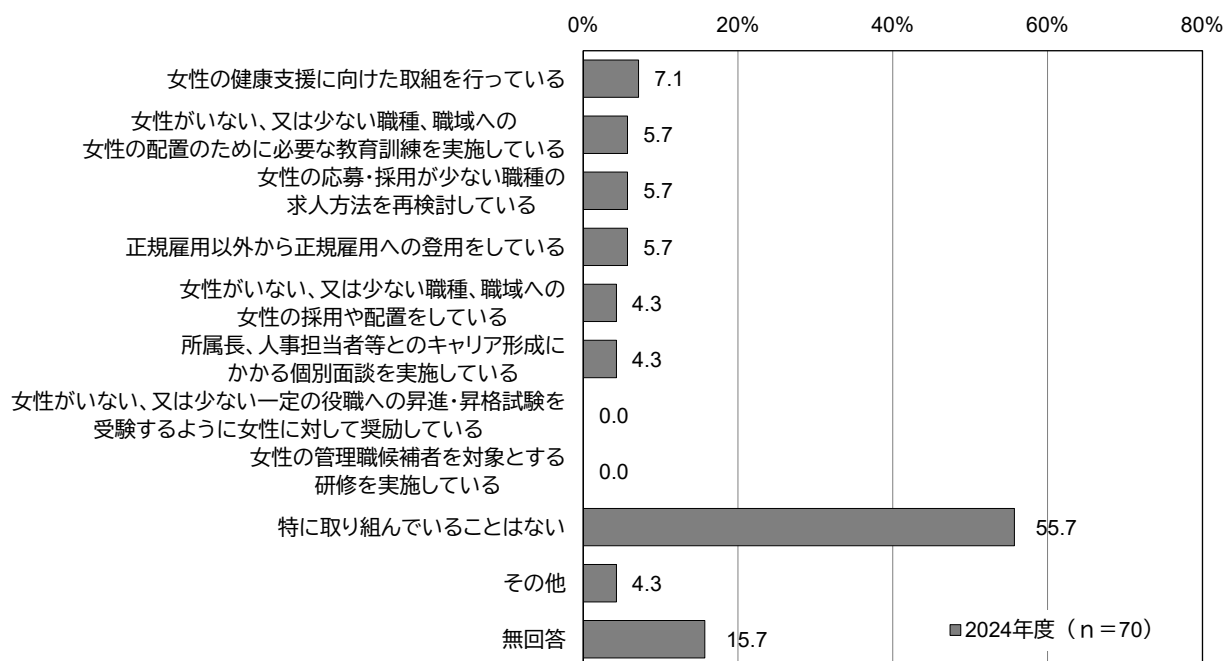
参考前回調査と比較すると、「男女の区別なく登用」（前回 65.4％）は低くなっています。



問7 貴事業所において、特に女性の職域拡大や管理職登用のために取り組んでいることはありますか。（あてはまるもの全てに○）

◆「特に取り組んでいることはない」が5割以上で最も高く、他の項目はいずれも1割未満

「特に取り組んでいることはない」（55.7％）が5割以上で最も高く、他の項目はいずれも1割未満となっています。

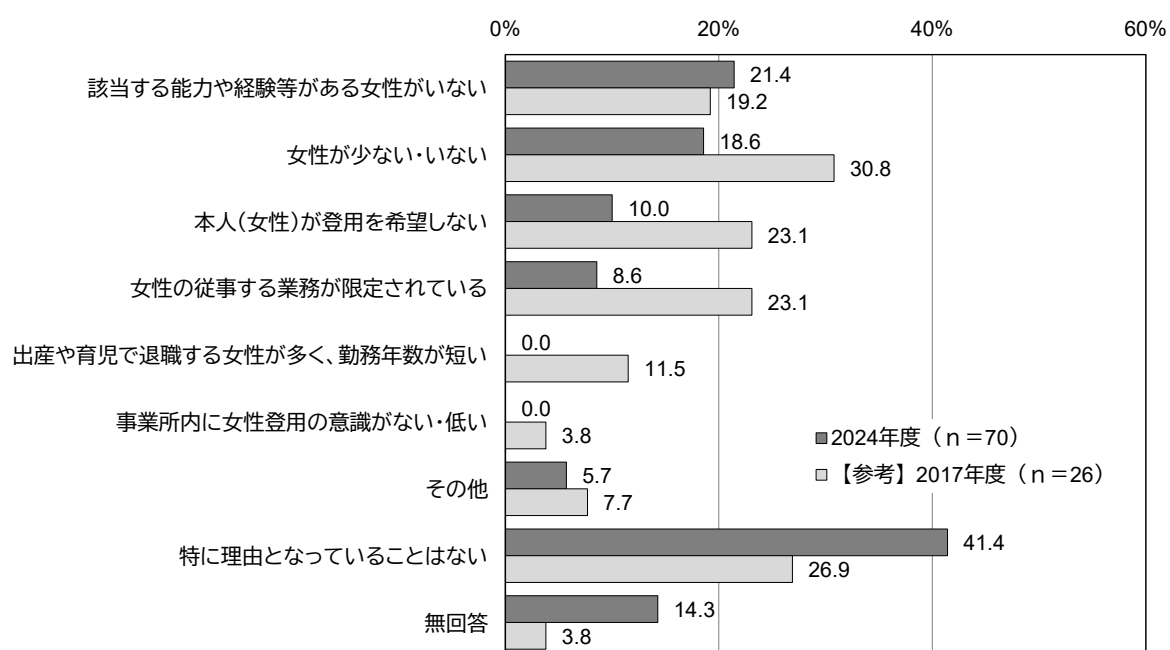


問8 貴事業所では、女性を管理職に登用しない・しにくい理由となっていることがありますか。(あてはまるもの全てに○)

◆「特に理由となっていることはない」が4割以上で最も高く、次いで「該当する能力や経験等がある女性がいない」「女性が少ない・いない」が約2割

「特に理由となっていることはない」(41.4%)が4割以上で最も高く、次いで「該当する能力や経験等がある女性がいない」(21.4%)、「女性が少ない・いない」(18.6%)が約2割となっています。

参考として前回調査と比較すると、前回は「女性が少ない・いない」(30.8%)、「特に理由となっていることはない」(26.9%)の2項目が約3割で高くなっています。

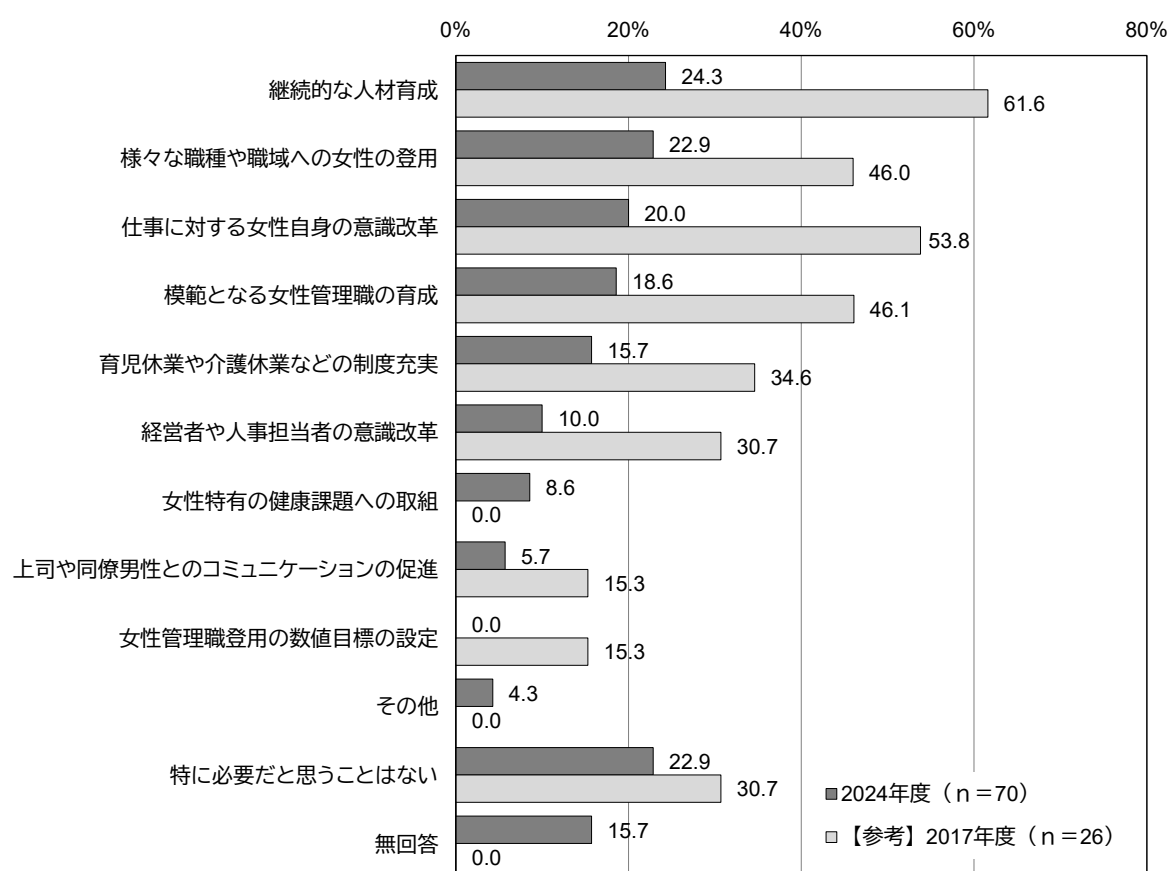


問9 女性を管理職に登用するためには、どのような取組が必要だと思いますか。(あてはまるもの全てに○)

◆「継続的な人材育成」「様々な職種や職域への女性の登用」など複数項目が約2割で同程度に高い

「継続的な人材育成」(24.3%)、「様々な職種や職域への女性の登用」「特に必要だと思うことはない」(22.9%で同値)、「仕事に対する女性自身の意識改革」(20.0%)の4項目が2割以上で比較的高くなっています。

参考として前回調査と比較すると、前回も「継続的な人材育成」(61.6%)が最も高くなっています。



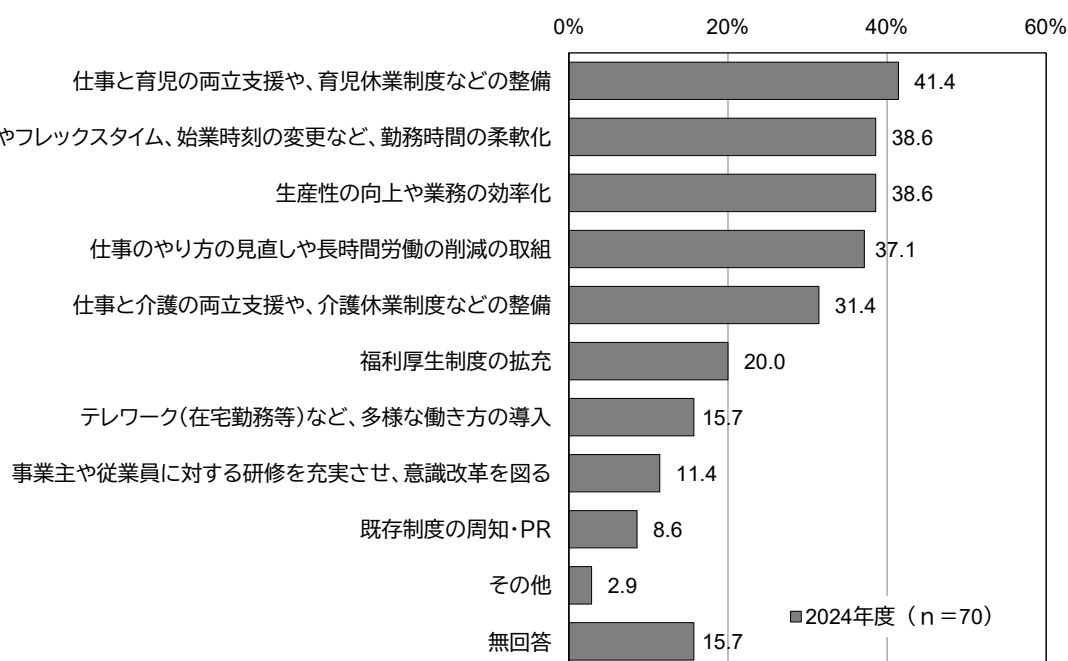
* 前回調査は、「必要度の高い順」(1番目～4番目)に1つずつ選択(記入)することとし、10選択肢で設定。上図は1番目～4番目の回答の合計値

2 ワーク・ライフ・バランスについて

問 10 今後、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、必要なことは何だと思えますか。(あてはまるもの全てに○)

◆「仕事と育児の両立支援や育児休暇などの整備」など4項目が約4割で同程度に高い

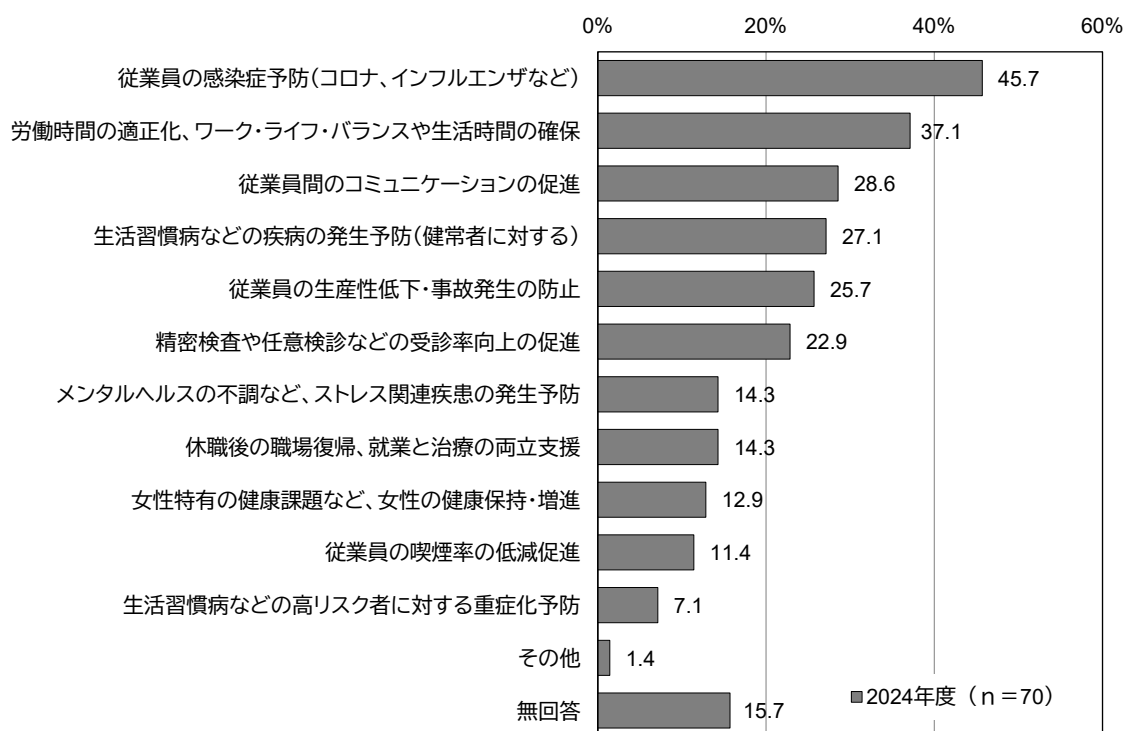
「仕事と育児の両立支援や、育児休業制度などの整備」(41.4%)、「短時間勤務やフレックスタイム、始業時刻の変更など、勤務時間の柔軟化」「生産性の向上や業務の効率化」(38.6%で同値)、「仕事のやり方の見直しや長時間労働の削減の取組」(37.1%)の4項目が約4割で比較的高くなっています。



問 11 貴事業所における「健康経営」に関する取組をおしえてください。（あてはまるもの全てに○）

◆「従業員の感染症予防」が4割以上で最も高く、次いで「労働時間の適正化、ワーク・ライフ・バランスや生活時間の確保」が約4割

「従業員の感染症予防（コロナ、インフルエンザなど）」（45.7％）が4割以上で最も高く、次いで「労働時間の適正化、ワーク・ライフ・バランスや生活時間の確保」（37.1％）が約4割となっています。

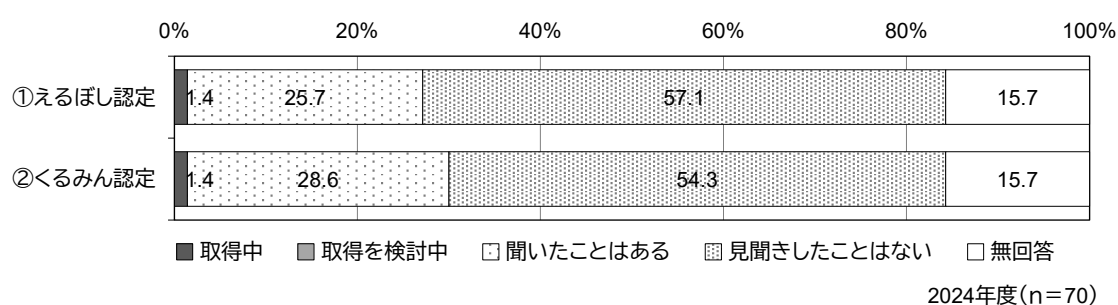


問 12 貴事業所における、男女共同参画に関する次の制度に関する認知や取得状況についておしえてください。(それぞれ1つに○)

◆「えるぼし認定」「くるみん認定」いずれも「見聞きしたことがない」が5割以上で最も高く、次いで「聞いたことはある」が約3割

「①えるぼし認定」「②くるみん認定」のいずれも「見聞きしたことはない」(①57.1%、②54.3%)が5割以上で最も高く、次いで「聞いたことがある」(①25.7%、②28.6%)が約3割となっています。

また、①②のいずれも「取得中」は1事業所(1.4%)のみとなっており、「取得を検討中」は回答が見られません。



*①えるぼし認定、②くるみん認定は、調査票でそれぞれ以下の説明を記載

①得る母子認定：女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業を認定する制度で、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に厚生労働大臣の認定を受けることができます。

②くるみん認定：仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組んでいる企業を認定する制度で、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

問 13 貴事業所には、産前・産後休業制度の規定がありますか。（1つに○）
また、「ある」の場合、その対象（取得できる）職員をおしえてください。

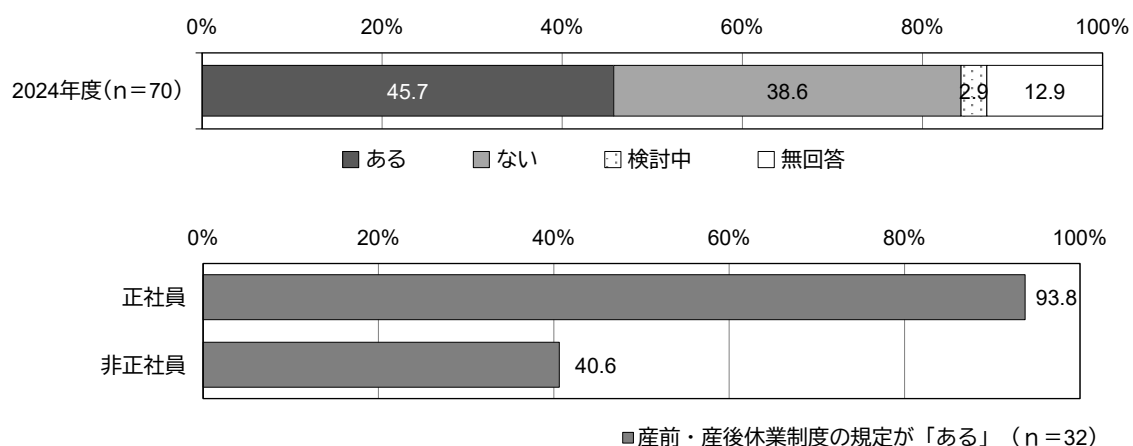
◆「ある」が4割以上で「ない」を若干上回り、合計値『ある・検討中』は約5割

◆「ある」場合の対象職員は、「正社員」が9割以上、「非正社員」が4割以上

「ある」（45.7％）が4割以上、「ない」（38.6％）が約4割となっています。

「ある」と「検討中」（2.9％）の合計値『ある・検討中』（48.6％）は約5割となっています。

「ある」場合の対象（取得できる）職員について、「正社員」（93.8％）は9割以上、「非正社員」（40.6％）は4割以上となっています。



問 14 産前・産後休業制度について、令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間で、以下に該当した女性従業員の人数をおしえてください。（人数を記入）

（問 13 で産前・産後休業制度の規定が「ある」と回答した場合限定）

◆産前・産後休業制度がある事業所のうち、取得者がいたのは4分の1

産前・産後休業制度の規定が「ある」事業所のうち「妊娠・出産した女性従業員」「産前・産後休業を取得した女性従業員」がいたのはいずれも8事業所（25.0%）となっており、いずれも非正社員は回答が見られません。また、産前・産後休業制度があっても、「妊娠・出産を機に退職した女性従業員」がいたのは2事業所（6.3%）となっています。

	該当者がいる 事業所数 〈規定が「ある」 事業所に占める 割合(n=32)〉	該当者 1人	該当者 2人	該当者 3人 以上	該当者 の 総人数	うち 正社員 人数	うち 非正社員 人数	事業所 当たりの 該当 者人数	総人数 に占め る 正社員 の割合
妊娠・出産した 女性従業員	8事業所 〈25.0%〉	5事業所	3事業所	-	11人	10人	-	1.4人	91%
産前・産後休業を 取得した 女性従業員	8事業所 〈25.0%〉	6事業所	2事業所	-	10人	9人	-	1.3人	90%
妊娠・出産を機に 退職した 女性従業員	2事業所 〈6.3%〉	1事業所	1事業所	-	3人	2人	-	1.5人	67%

問 15 産前・産後休業制度が未設定の場合の、令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間で、以下に該当した女性従業員の人数をおしえてください。（人数を記入）

（問 13 で産前・産後休業制度の規定が「ない」又は「検討中」と回答した場合限定）

◆妊娠・出産を機に退職した女性従業員がいる事業所は見られない

産前・産後休業制度の規定が「ない」または「検討中」の事業所のうち、「妊娠・出産した女性従業員」がいたのは2事業所（7.0%）となっており、非正社員は回答が見られません。また、「妊娠・出産を機に退職した女性従業員」の回答も見られません。

	該当者がいる 事業所数 〈規定が「ない」 「検討中」事業 所に占める割合 (n=29)〉	該当者 1人	該当者 2人	該当者 3人 以上	該当者 の 総人数	うち 正社員 人数	うち 非正社員 人数	事業所 当たりの 該当 者人数	総人数 に占め る 正社員 の割合
妊娠・出産した 女性従業員	2事業所 〈7.0%〉	1事業所	1事業所	-	3人	3人	-	1.5人	100%
妊娠・出産を機に 退職した 女性従業員	-	-	-	-	-	-	-	-	-

問 16 貴事業所には、育児休業制度の規定がありますか。（1つに○）
また、「ある」の場合、その対象（取得できる）職員をおしえてください。

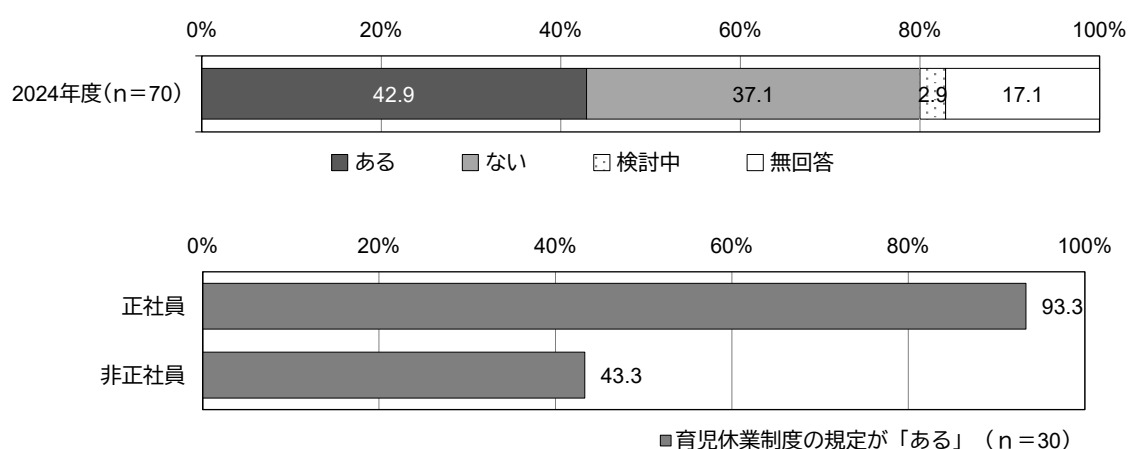
◆「ある」が4割以上で「ない」を若干上回り、合計値『ある・検討中』は4割以上

◆「ある」場合の対象職員は、「正社員」が9割以上、「非正社員」が4割以上

「ある」（42.9％）が4割以上、「ない」（37.1％）が約4割となっています。

「ある」と「検討中」（2.9％）の合計値『ある・検討中』（45.8％）は4割以上となっています。

「ある」場合の対象（取得できる）職員について、「正社員」（93.3％）は9割以上、「非正社員」（43.3％）は4割以上となっています。



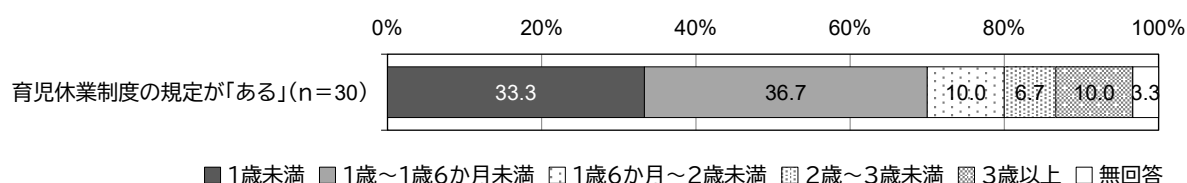
問 17 育児休業制度の規定についてお聞きします。

（問 16 で育児休業制度の規定が「ある」と回答した場合限定）

（1）子は何歳になるまで育児休業を取ることができますか。（1つに○）

◆「1歳～1歳6か月未満」が約4割で最も高く、次いで「1歳未満」が3割以上

「1歳～1歳6か月未満」（36.7％）が約4割で最も高く、次いで「1歳未満」（33.3％）が3割以上となっています。



(2) 同じ子について育児休業の回数の制限はありますか。(1つに○・回数を記入)

◆「ない」が5割以上で「ある」を若干上回る

「回数の制限はない」(53.3%)が5割以上、「回数制限がある」(46.7%)が約5割となっています。

「回数制限がある」場合の回数制限数は、「1回」が7事業所、「2回」が6事業所、「4回」が1事業所で、「2回以下」の回数制限としている事業所がほとんどとなっています。



「回数制限がある」(n=14)場合の回数制限数	
1回	7事業所
2回	6事業所
4回	1事業所

(3) 令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間について、以下に該当した従業員の人数をおしえてください。(表内に人数を記入)

◆出産した女性従業員、配偶者が出産した男性従業員ともに非正社員は見られない

育児休業制度の規定が「ある」事業所のうち「出産した女性従業員」がいたのは7事業所(23.3%)、「配偶者が出産した男性従業員」がいたのは5事業所(16.6%)となっており、いずれも非正社員は回答が見られません。

	該当者がいる事業所数 (規定が「ある」事業所に占める割合(n=30))	該当者 1人	該当者 2人	該当者 3人以上	該当者の 総人数	うち 正社員 人数	うち 非正社員 人数	事業所 当たりの該当 者人数	総人数 に占める 正社員 の割合
出産した女性従業員	7事業所 (23.3%)	5事業所	2事業所	-	9人	9人	-	1.3人	100%
配偶者が出産した男性従業員	5事業所 (16.6%)	3事業所	2事業所	-	7人	7人	-	1.4人	100%

(4) 出産又は配偶者が出産した従業員のうち、令和6年3月末日までに育児休業を開始した人数をおしえてください。(表内に人数を記入)

◆男性従業員は女性従業員より事業所数・人数ともに少ない

◆男女とも非正社員は見られない

育児休業制度の規定が「ある」事業所のうち「育児休業を開始した女性従業員」がいたのは7事業所(23.3%)、「育児休業を開始した男性従業員」がいたのは3事業所(10.0%)となっており、いずれも非正社員の回答は見られません。

育児休業の平均取得日数は、女性従業員では「365日」が3事業所で、回答のあった5事業所はいずれも「310日以上」となっています。

一方、男性従業員では3事業所とも「30日以下」となっています。

	該当者がいる 事業所数 (規定が「ある」 事業所に占める 割合(n=30))	該当者 1人	該当者 2人	該当者 3人 以上	該当者 の 総人数	うち 正社員 人数	うち 非正社員 人数	事業所 当たりの 該当 者人数	総人数 に占め る 正社員 の割合
育児休業を開始した女性従業員	7事業所 (23.3%)	5事業所	2事業所	-	9人	8人	-	1.3人	89%
育児休業を開始した男性従業員	3事業所 (10.0%)	2事業所	1事業所	-	4人	2人	-	1.3人	50%

育児休業の平均取得日数 女性従業員	
365日	3事業所
363日	1事業所
310日	1事業所
無回答	2事業所

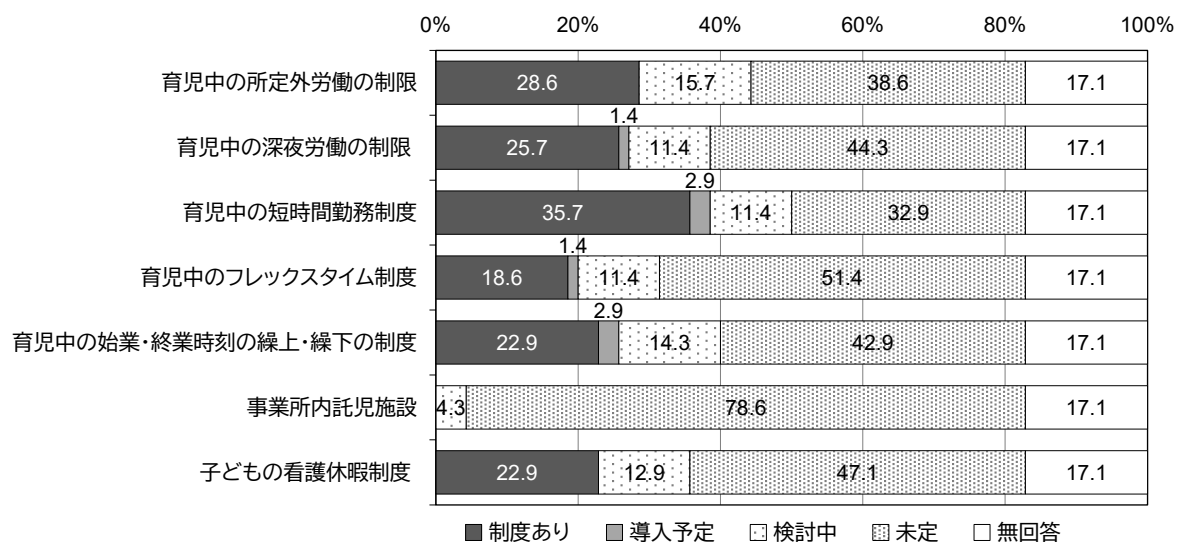
育児休業の平均取得日数 男性従業員	
30日	1事業所
28日	1事業所
14日	1事業所

問 18 貴事業所での、働きながら子育てを行う従業員に対する制度の有無や、ない場合の今後の予定についておしえてください。(それぞれ1つに○)

◆「制度あり」は「育児中の短時間勤務制度」が3割以上で最も高く、合計値『制度あり・予定・検討中』は5割以上

「育児中の短時間勤務制度」を除き、いずれの項目も「未定」が最も高く、その中でも「事業所内託児施設」(78.6%)は約8割で特に高くなっています。「育児中の短時間勤務制度」は「制度あり」(35.7%)が3割以上で最も高くなっています。

「制度あり」「導入予定」「検討中」の合計値『制度あり・予定・検討中』は「育児中の短時間勤務制度」(50.0%)が5割で最も高く、次いで「育児中の所定外労働の制限」(44.3%)、「育児中の始業・終業時刻の繰上・繰下の制度」(40.1%)、「育児中の深夜労働の制限」(38.5%)の3項目が約4割となっています。



2024年度(n=70)

問 19 貴事業所には、介護休業制度の規定がありますか。（1つに○）
また、「ある」の場合、その対象（取得できる）職員をおしえてください。

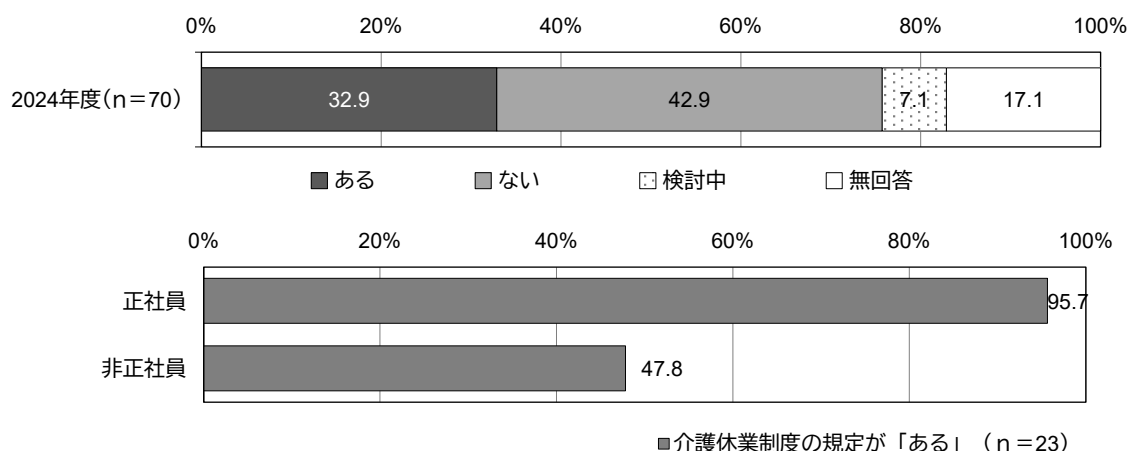
◆「ない」が4割以上で「ある」を上回り、合計値『ある・検討中』は4割以上

◆「ある」場合の対象職員は、「正社員」が9割以上、「非正社員」が約5割

「ない」（42.9%）が4割以上、「ある」（32.9%）が3割以上となっています。

「ある」と「検討中」（7.1%）の合計値『ある・検討中』（40.0%）は4割となっています。

「ある」場合の対象となる職員について、「正社員」（95.7%）は9割以上、「非正社員」（47.8%）は約5割となっています。



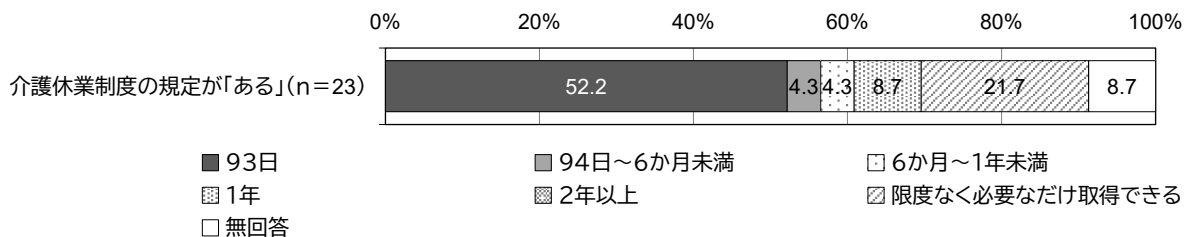
問 20 介護休業制度の規定についてお聞きします。

（問 19 で介護休業制度の規定が「ある」と回答した場合限定）

（1）介護休業の期間の限度はいつまでですか。（1つに○）

◆「93日」が5割以上で最も高く、次いで「限度なく必要なだけ取得できる」が2割以上

「93日」（52.2%）が5割以上で最も高く、次いで「限度なく必要なだけ取得できる」（21.7%）が2割以上となっています。



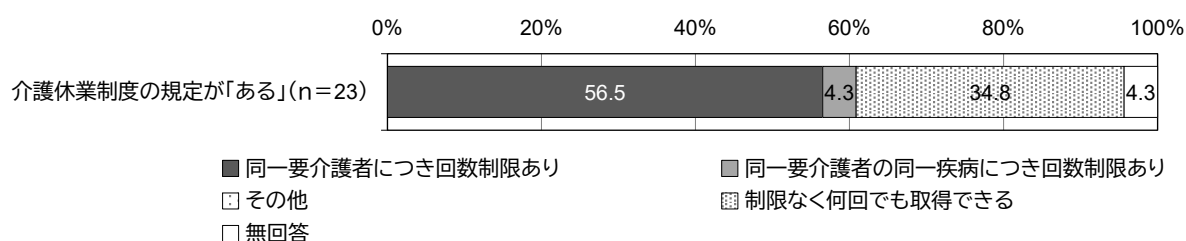
(2) 介護休業の取得回数に制限はありますか。(1つに○・回数を記入)

◆「同一要介護者につき回数制限あり」が約6割で最も高い

「同一要介護者につき回数制限あり」(56.5%)が約6割で最も高く、次いで「制限なく何回でも取得できる」(34.8%)が3割以上となっています。

「同一要介護者につき回数制限あり」の場合の回数制限数は、「3回」が6事業所、「1回」が4事業所、「2回」が1事業所となっています。

「同一要介護者の同一疾病につき回数制限あり」(1事業所)の回数制限は「3回」となっています。



「同一要介護者につき回数制限あり」 (n=13)場合の回数制限数	
1回	4事業所
2回	1事業所
3回	6事業所
無回答	2事業所

「同一要介護者の同一疾病につき回数制限あり」(n=1)場合の回数制限数	
3回	1事業所

(3) 令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間に介護休業を開始した従業員の人数をおしえてください。(表内に人数を記入)

◆男性従業員では非正社員による開始が見られる

介護休業制度の規定が「ある」事業所のうち「介護休業を開始した女性従業員」がいたのは1事業所(4.4%)、「介護休業を開始した男性従業員」がいたのは3事業所(13.0%)となっており、「介護休業を開始した男性従業員」がいた事業所では、該当者4人のうち1人が非正社員となっています。

	該当者がいる 事業所数 (規定が「ある」 事業所に占める 割合(n=23))	該当者 1人	該当者 2人	該当者 3人以上	該当者の 総人数	うち 正社員 人数	うち 非正社員 人数	事業所 当たりの該当 者人数	総人数 に占める 正社員 の割合
介護休業を開始した 女性従業員	1事業所 (4.4%)	1事業所	-	-	1人	1人	-	1.0人	100%
介護休業を開始した 男性従業員	3事業所 (13.0%)	2事業所	1事業所	-	4人	3人	1人	1.3人	75%

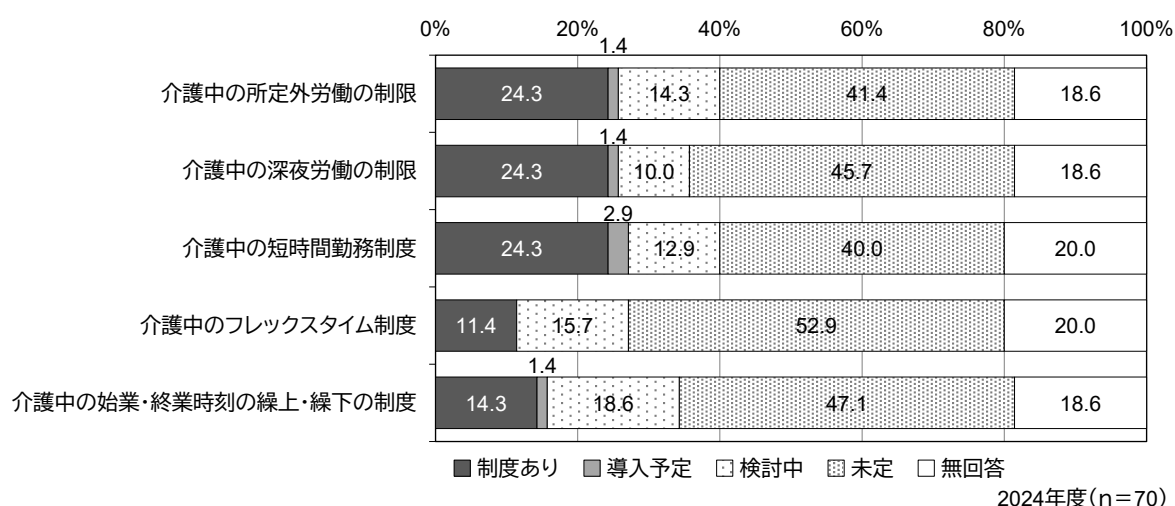
問 21 貴事業所での、働きながら家族の介護を行う従業員に対する制度の有無や、ない場合の今後の予定についておしえてください。(それぞれ1つに○)

◆「制度あり」は介護中の「所定外労働の制限」「深夜労働の制限」「短時間勤務制度」の3項目が2割以上で同程度に高く、合計値『制度あり・予定・検討中』は「介護中のフレックスタイム制度」を除きいずれも3割以上

いずれの項目も「未定」が最も高く、その中でも「介護中のフレックスタイム制度」(52.9%)は5割以上となっています。

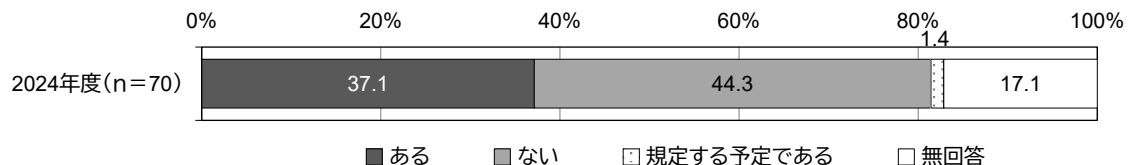
「制度あり」は「介護中の所定外労働の制限」「介護中の深夜労働の制限」「介護中の短時間勤務制度」(24.3%で同値)の3項目が比較的高くなっています。

「制度あり」「導入予定」「検討中」の合計値『制度あり・予定・検討中』は「介護中のフレックスタイム制度」(27.1%)を除き、いずれも3割以上となっています。



問 22 貴事業所には、ハラスメント防止のための規定はありますか。（1つに○）
また、「規定する予定である」の場合は、その時期をおしえてください。
（年月を記入）

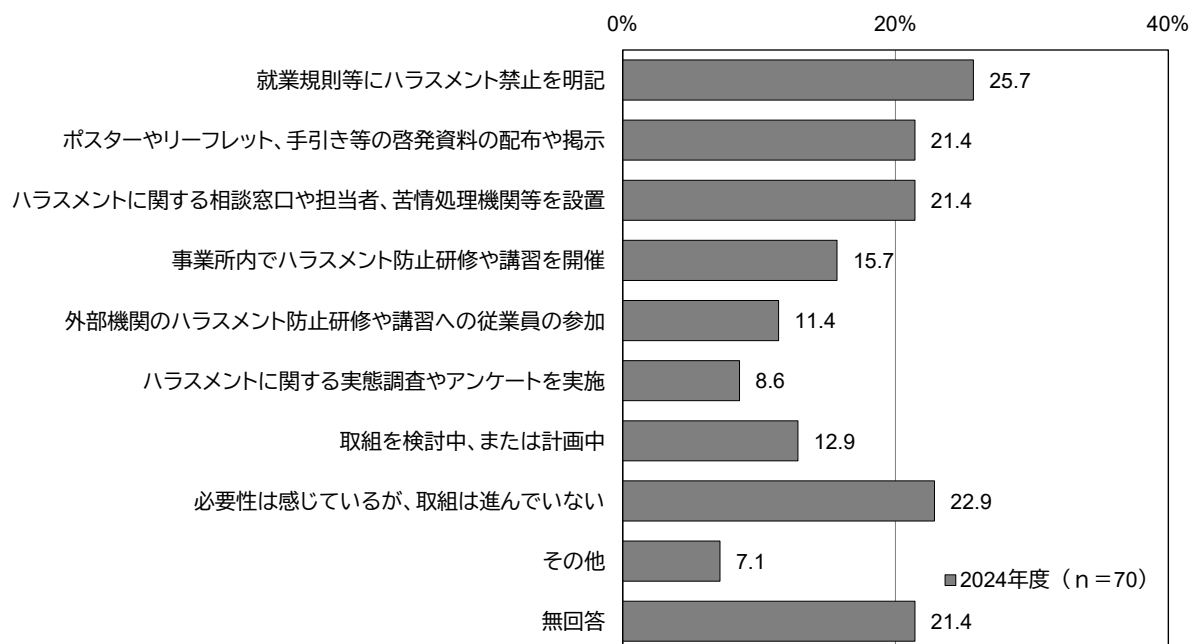
- ◆「ない」が4割以上で「ある」を若干上回り、合計値『ある・検討中』は約4割
「ない」（44.3％）が4割以上、次いで「ある」（37.1％）が約4割となっています。
「ある」と「規定する予定である」（1.4％）の合計値『ある・規定予定』（38.5％）は約4割となっています。



問 23 貴事業所において、職場のハラスメントを防止するために行っていることはありますか。（あてはまるもの全てに○）

- ◆「就業規則等にハラスメント禁止を明記」「必要性は感じているが、取組は進んでいない」など4項目が2割以上で比較的高い

「就業規則等にハラスメント禁止を明記」（25.7％）、「必要性は感じているが、取組は進んでいない」（22.9％）、「ポスターやリーフレット、手引き等の啓発資料の配布や掲示」「ハラスメントに関する相談窓口や担当者、苦情処理機関等を設置」（21.4％で同値）の4項目が2割以上で比較的高くなっています。

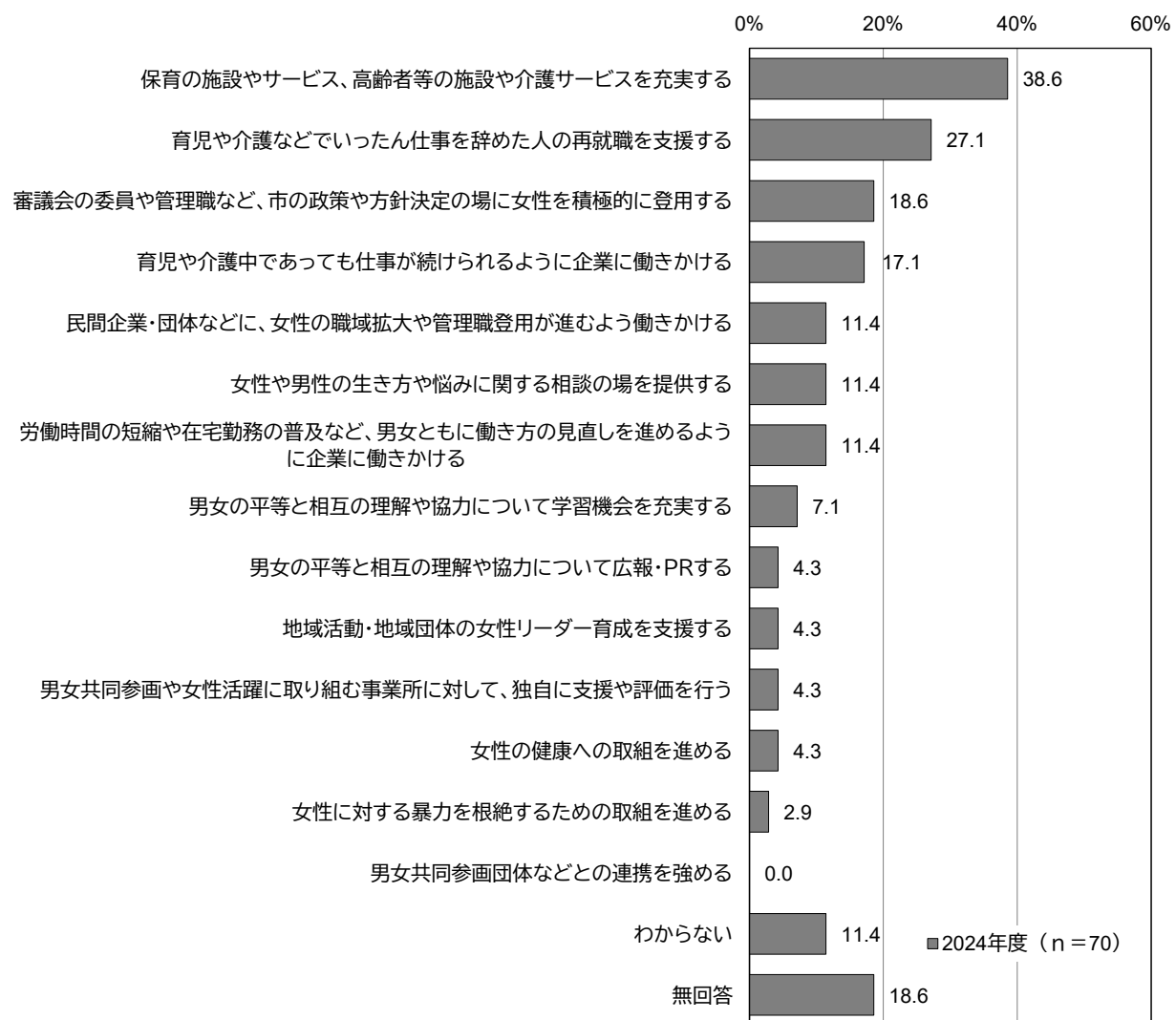


3 男女共同参画社会実現のために渋川市が力を入れるべきこと

問 24 男女共同参画社会を実現するために、今後、渋川市はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。（3つまで○）

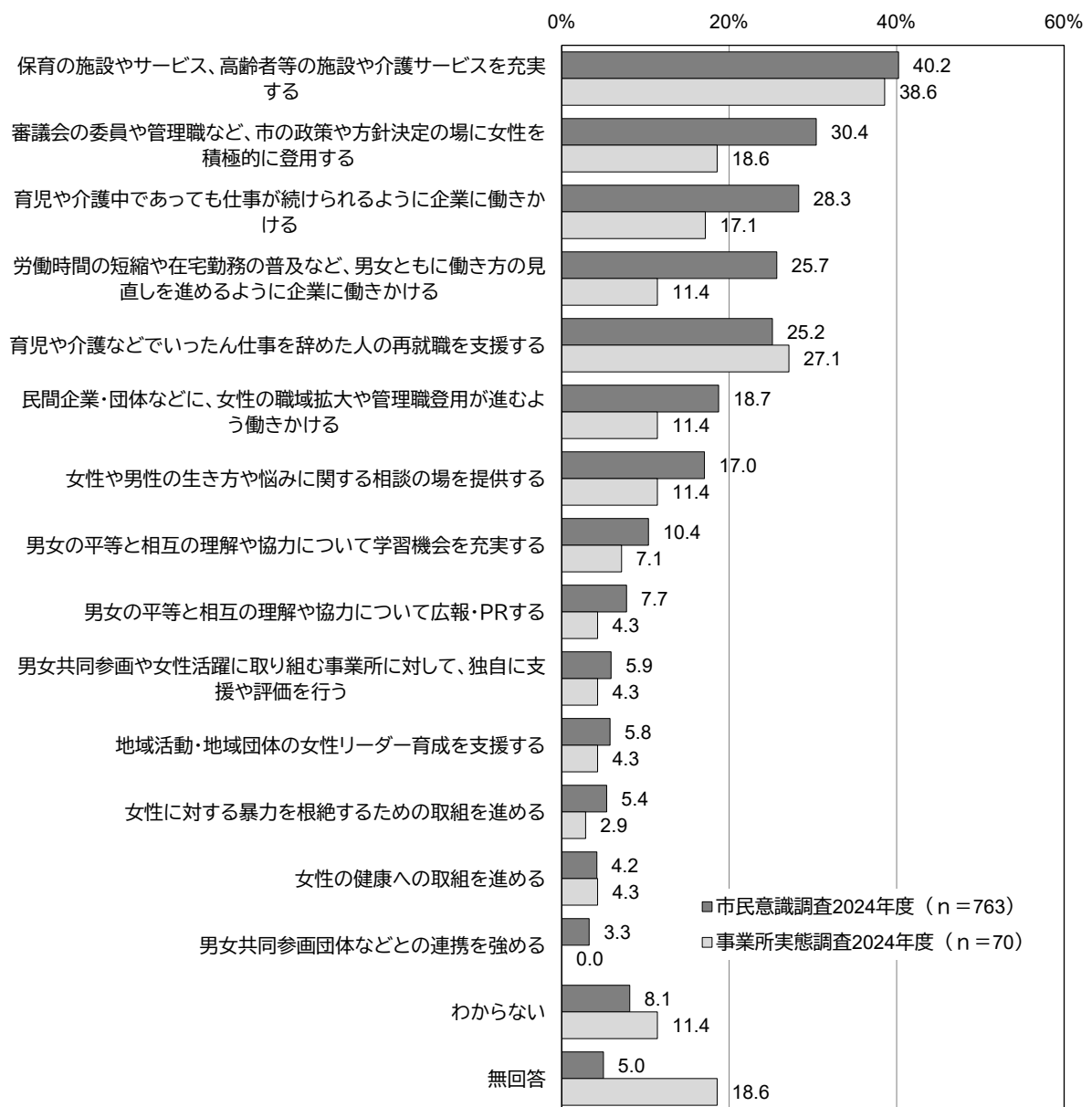
◆「保育・高齢者等の施設やサービスの充実」が約4割で最も高く、次いで「育児・介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職の支援」が約3割

「保育の施設やサービス、高齢者等の施設や介護サービスを充実する」（38.6％）が約4割で最も高く、次いで「育児や介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」（27.1％）が約3割となっています。



同じ問を設定した市民意識調査の結果と合わせてみると、市民、事業所とも「保育の施設やサービス、高齢者等の施設や介護サービスを充実する」（市民 40.2%、事業所 38.6%）が約4割で最も高くなっています。

しかし、市民意識調査でこれに次いで高い2割以上の4項目のうち「育児や介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」（市民 25.2%）は、事業所（27.1%）も2割以上で同程度となっていますが、それ以外の3項目は事業所ではいずれも2割未満となっています。そのうち「育児や介護中であっても仕事が続けられるように企業に働きかける」（市民 28.3%、事業所 17.1%）、「労働時間の短縮や在宅勤務の普及など、男女ともに働き方の見直しを進めるように企業に働きかける」（市民 25.7%、事業所 11.4%）は、いずれも「企業に働きかける」内容となっていますが、市民と事業所では必要性の認識に差が見られます。



* 市民意識調査で全体の値が高い順に表示

4 男女共同参画について意見・要望（自由記述）

男女共同参画について、ご意見、ご要望があれば、次の記載欄に自由にお書きください。

9 事業所（12.9％）からご意見をいただきました。主な意見を以下に示します。

- ・体力差はあるが、能力差はないので、どんどん登用すべき。（卸売業、小売業）
- ・介護休業制度の介護休業の期間は年 10 日。（サービス業（他に分類されないもの））
- ・いつもお世話になっております。性別を理由に施策を変えるようなことは一切行っておりませんので、まだ世間にそのような事業体があるようでしたら、なくなることを切に願っております。（製造業）
- ・理容業を夫婦で経営しているので、このアンケートは当てはまらない。（サービス業（他に分類されないもの））
- ・家族経営のため、詳しく決まっております。（業種その他）
- ・自営業で、夫婦で営業しているため、お答えするところがないように思う。（業種不明）
- ・当店のように小さなお店では回答のしようがありません。（宿泊業、飲食サービス業）
- ・昭和 11 年生まれの高齢により、リンゴをつくれなくなるかわかりません。リンゴをつくり始めた時に園の所に直売所をつくり、家族で作業、直売をしたのです。現在は、赤城の直売所、自宅で販売しており、畑の直売所は閉じております。（業種不明）
- ・特になし。（運輸業、郵便業）

資料（調査票）

渋川市 男女共同参画に関する市民意識調査

〈調査の趣旨とご協力のお願い〉

市民の皆様には、日頃から市政にご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

渋川市では、すべての市民が、互いにその人権を尊重しつつ喜びも責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる「男女共同参画社会」を実現するため、地域や職場等の組織の意思決定過程において女性の参画が少ない状況の打破、性の多様性の無知及び無理解による偏見や性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消など、様々な取組を進めています。

この調査は、これらの施策の推進や、取組の基本となる「男女共同参画計画の策定」の基礎資料として、市民の皆さまの考えをお聞きするため、市内に在住する18歳以上の市民の方々から、性別や年齢に配慮したうえで2,000人を選ばせていただき、送付しています。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、是非調査へご協力いただきますようお願いいたします。

令和6年12月 渋川市長

調査票記入にあたってのお願い

- 記入にあたっては、原則として宛名のご本人がお答えください。
ご本人による記入・入力が難しい場合は、ご家族等の補助をお願いいたします。
- このアンケート調査は無記名式ですので、名前を記入する必要はありません。
また、結果は統計的に処理し、個人が特定されることはありません。
- 「その他」に当てはまる場合は、（ ）内に具体的にご記入ください。
- ご回答は「郵送」または「インターネット」のどちらか一方でお願いします。

【郵送の場合】

- ・ボールペンや鉛筆などで、はっきりと記入してください。
- ・記入していただいた調査票は、同封の返信用封筒に入れ、令和7年1月24日（金）までにポストに投函してください。その際、切手を貼る必要はありません。

【インターネットの場合】

- ・次の二次元コードまたはURLから回答ページにアクセスの上、令和7年1月24日（金）までに回答してください。

URL <https://logoform.jp/f/4D5HI>

- ・インターネットから回答する場合は、調査票の郵送は不要です。
- ・回答の際、右下に表示の【 】内の4桁の数字を入力してください。
（数字は郵送との重複を防ぐためのものです。個人が特定されることは一切ありません。）



記入にあたっての不明な点や調査についてのお問い合わせはこちらまでお願いします。

渋川市 総合戦略部 政策戦略課

TEL：0279-25-8419 メールアドレス：mirai@city.shibukawa.gunma.jp

▶ インターネットから回答する場合、右の【 】内の4桁の数字を入力してください【 】

■ 回答を統計的に分析するために、あなたご自身とご家族についてお聞きします。
該当する番号に○をつけてください。

F 1 あなたの性別はどれですか。

戸籍上の区分とは別にご自身の主観によりご回答ください。(1つに○)

※性別を答えたくない、分からない方などは、③に○をつけてください。

- ① 女性 ② 男性 ③ その他

F 2 あなたの年齢はいくつですか。(1つに○)

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

F 3 あなたのお住まいはどこですか。(1つに○)

- ① 渋川地区 ② 伊香保地区 ③ 小野上地区
④ 子持地区 ⑤ 赤城地区 ⑥ 北橘地区

F 4 あなたの世帯構成はどれですか。(1つに○)

- ① 一人暮らし ② 夫婦のみ（事実婚を含む）
③ 親と未婚の子が同居（2世代） ④ 親と子ども夫婦が同居（2世代）
⑤ 親と子と孫が同居（3世代） ⑥ その他（ ）

F 5 あなたの職業はどれですか。(1つに○)

- ① 正社員・正職員
② パート・アルバイト・派遣・契約社員等の非正規雇用者
③ 自営業（商工業、農林水産業、サービス業等）
④ 専業主婦・主夫
⑤ 学生
⑥ 無職
⑦ その他（ ）

F 6 あなたは現在結婚（事実婚を含む）をしていますか。(1つに○)

- ① 結婚している（事実婚を含む）
② 以前は結婚していたが、現在はしていない（離別・死別）
③ 結婚していない

F 7 F 6で「① 結婚している（事実婚を含む）」と答えた方にお聞きします。
配偶者・パートナーの職業はどれですか。(1つに○)

- ① 正社員・正職員
② パート・アルバイト・派遣・契約社員等の非正規雇用者
③ 自営業（商工業、農林水産業、サービス業等）
④ 専業主婦・主夫
⑤ 学生
⑥ 無職
⑦ その他（ ）

F 8 あなたには、次のようなお子さんがいますか。成人しているお子さんや別居しているお子さんを含めてお答えください。(あてはまるもの全てに○)

- | | | |
|------------|-------|-------|
| ① 未就学児 | ② 小学生 | ③ 中学生 |
| ④ 高校生以上の学生 | ⑤ 社会人 | ⑥ いない |

F 9 最後に通われた、または現在通っている学校は次のどれですか。中退した場合を含め、お答えください。(1つに○)

- | | | |
|---------------|--------|---------------|
| ① 小学校・中学校 | ② 高等学校 | ③ 専門学校(中学卒業後) |
| ④ 専門学校(高校卒業後) | ⑤ 短期大学 | ⑥ 高等専門学校(5年制) |
| ⑦ 大学 | ⑧ 大学院 | |

■ 全ての方にお聞きします。
「男女平等」について、お答えください。

問 1 あなたは、次の分野で男女の地位が平等になっていると思いますか。あなたの考えに最も近いものに○をつけてください。(それぞれ1つに○)

	男性の方が 非常に優遇されている	どちらかといえば 男性の方が 優遇されている	平等になっている	どちらかといえば 女性の方が 優遇されている	女性の方が 非常に優遇されている	わからない
① 家庭生活	1	2	3	4	5	6
② 職場	1	2	3	4	5	6
③ 学校教育の場	1	2	3	4	5	6
④ 政治の場	1	2	3	4	5	6
⑤ 地域活動の場 (自治会やPTAなど)	1	2	3	4	5	6
⑥ 法律や制度の上	1	2	3	4	5	6
⑦ 社会通念・慣習・しきたりなど	1	2	3	4	5	6
⑧ 社会全体	1	2	3	4	5	6

問2 あなたは、次の言葉や制度のうち、見聞きしたことがあるものはありますか。
(あてはまるもの全てに○)

- | | |
|--|------------------------------------|
| ① 男女共同参画社会 | ② 男女共同参画社会基本法 |
| ③ 男女雇用機会均等法 | ④ 育児・介護休業法 |
| ⑤ DV（ドメスティック・バイオレンス） | ⑥ DV防止法 |
| ⑦ ストーカー規制法 | ⑧ 女性活躍推進法 |
| ⑨ 困難女性支援法 | ⑩ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和） |
| ⑪ ジェンダー（社会的性別） | ⑫ L G B T Q |
| ⑬ ポジティブ・アクション（積極的改善措置） | ⑭ アンコンシャス・バイアス（性別等による無意識の思い込み） |
| ⑮ リプロダクティブ・ヘルス／ライツ
（性と生殖に関する女性の健康／権利） | ⑯ 渋川市男女共同参画及び多様性を尊重する
社会を推進する条例 |
| ⑰ 第2次渋川市男女共同参画計画 | ⑱ 見たり聞いたりしたことがあるものはない |

問3 一般的に女性が仕事をもつことについて、どう思いますか。(1つに○)

- | |
|--------------------------------------|
| ① 女性は仕事をもたない方がよい |
| ② 結婚するまでは、仕事を続ける方がよい |
| ③ 子どもができるまでは、仕事を続ける方がよい |
| ④ 結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続ける方がよい |
| ⑤ 子どもが小さい間は仕事をやめて、大きくなったら再び仕事をする方がよい |
| ⑥ そもそも仕事をもつことについて、男女に分けて考える必要はない |
| ⑦ わからない |

問4 あなたは、進路や職業を選択する際に自分の性別を意識したことがありますか。
(1つに○)

- | |
|--------------------|
| ① かなり意識した |
| ② どちらかといえば、意識した |
| ③ どちらかといえば、意識しなかった |
| ④ ほとんど・全く意識しなかった |

問5 あなたには、今までに次のような理由で離職した経験がありますか。
(あてはまるもの全てに○)

- | | |
|-------------------|------------------------|
| ① 結婚を契機に離職した | ② 自分や配偶者の妊娠・出産を契機に離職した |
| ③ 育児を契機に離職した | ④ 介護を契機に離職した |
| ⑤ 自分の健康問題を契機に離職した | ⑥ 該当するものはない |

問6 育児休業を取得することについて、どう思いますか。(それぞれ1つに○)

育児休業について	積極的に 育児休業を取得 する方がよい	できれば取得す る方がよいが、 安心して取得で きる環境が整っ ていない	取得しないで、 仕事に専念した 方がよい	わからない
① 男性は	1	2	3	4
② 女性は	1	2	3	4

問7 介護休業を取得することについて、どう思いますか。(それぞれ1つに○)

介護休業について	積極的に 介護休業を取得 する方がよい	できれば取得す る方がよいが、 安心して取得で きる環境が整っ ていない	取得しないで、 仕事に専念した 方がよい	わからない
① 男性は	1	2	3	4
② 女性は	1	2	3	4

問8 あなたは、今後男性が家事・育児・介護・地域活動に、さらに積極的に参加してい
くためには、どのようなことが必要だと思いますか。(あてはまるもの全てに○)

- ① 男性がかかわることへの抵抗感を、男性自身がなくす
- ② 男性がかかわることへの抵抗感を、女性がなくす
- ③ 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る
- ④ 年配者や周りの人が、かかわろうとする当事者の考え方を尊重する
- ⑤ 職場の上司や周囲が、かかわろうとする当事者の考え方を尊重する
- ⑥ 男性が、家事・育児・介護・地域活動にかかわることへの社会的評価を高める
- ⑦ 仕事以外の時間をより多く持てるよう、労働時間の短縮や休業制度の普及を進める
- ⑧ 男性自身の関心を高めるための啓発や情報提供を行う
- ⑨ 行政機関による講座や研修で、男性の家事や育児、介護等の技能を高める
- ⑩ 男性がかかわりやすくなるよう、仲間（ネットワーク）づくりを進める
- ⑪ 家庭や地域活動と仕事の両立などの問題について、男性が相談しやすい窓口を設ける
- ⑫ 特に必要だと思うことはない
- ⑬ その他（ ）

■ 全ての方にお聞きします。

「結婚」や「家庭生活」について、お答えください。

問9 「結婚」や「家庭生活」に関する次の考え方について、どう思いますか。
あなたの考えに最も近いものに○をつけてください。(それぞれ1つに○)

	賛 成	賛 成 と ど ち ら か い え ば	反 対 と ど ち ら か い え ば	反 対	い わ か ら な い
① 結婚は個人の自由であるから、結婚 してもしなくてもどちらでもよい	1	2	3	4	5
② 結婚しても、うまくいかなければ 離婚してもかまわない	1	2	3	4	5
③ 結婚しても、子どもを持つことに こだわらなくてよい	1	2	3	4	5
④ 夫婦別姓（別苗字）を選択できる ことを認める方がよい	1	2	3	4	5
⑤ 法律に基づく結婚と同様に事実婚も 社会的に認める方がよい	1	2	3	4	5
⑥ 同性同士の結婚も社会的に認める方 がよい	1	2	3	4	5

問 10 あなたは「男は仕事、女は家庭」という考え方について、どう思いますか。
(1つに○)

- | | | | |
|--------------|--------|--------------|--------|
| ① 賛成 | →問 11へ | ② どちらかといえば賛成 | →問 11へ |
| ③ どちらかといえば反対 | →問 12へ | ④ 反対 | →問 12へ |
| ⑤ わからない | →問 13へ | | |

問 11 問 10で「① 賛成」または「② どちらかといえば賛成」と答えた方にお聞きします。
賛成と思うのはなぜですか。(あてはまるもの全てに○)

- ① 日本の伝統的な家族の在り方だと思うから
- ② 自分の両親も性別による役割分担をしていたから
- ③ 男性が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから
- ④ 女性が家庭を守った方が、子どもの成長などにとってよいと思うから
- ⑤ 育児・介護・家事と両立しながら、女性が働き続けることは大変だと思うから
- ⑥ わからない、またはこの中にはない

問 12 問 10で「③ どちらかといえば反対」または「④ 反対」と答えた方にお聞きします。
反対と思うのはなぜですか。(あてはまるもの全てに○)

- ① 男女平等に反すると思うから
- ② 自分の両親は外で働いていたから
- ③ 男性も女性も働いた方が、多くの収入が得られると思うから
- ④ 女性が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとってよいと思うから
- ⑤ 育児・介護・家事と両立しながら、女性が働き続けることは可能だと思うから
- ⑥ 固定的な男性と女性の役割分担の意識を押しつけるべきではないから
- ⑦ わからない、またはこの中にはない

■ 現在「結婚していない」方にお聞きします。
※それ以外の方は、問 14へお進みください。

問 13 結婚をしていない理由として、あてはまるものはどれですか。
(あてはまるもの全てに○)

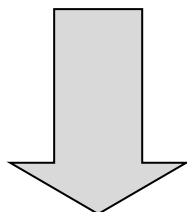
- ① 結婚相手として条件をクリアできる人に巡り合えていないから
- ② 結婚するほど好きな人に巡り合っていないから
- ③ 名字・姓が変わるのが嫌・面倒だから
- ④ 結婚という形式にこだわる必要性を感じないから
- ⑤ 結婚に縛られたくない、自由でいたいから
- ⑥ 今のままの生活を続けた方が安心だから
- ⑦ 結婚生活を送る経済力がない・仕事が不安定だから
- ⑧ 仕事・家事・育児・介護を背負うことになるから
- ⑨ 仕事を優先したい・キャリアを中断したくないから
- ⑩ 誰かと一緒に生きていきたいと思わないから
- ⑪ 結婚・恋愛に失敗した経験があり、もうしたくないと思うから
- ⑫ 特に理由はない
- ⑬ その他 ()

■ 現在「結婚している（事実婚を含む）」方にお聞きします。

※それ以外の方は、問 1 5 へお進みください。

問 1 4 現在あなたの家庭では、次のような役割を主に誰が担っていますか。

（それぞれ 1 つに○）



	主に自分	主に配偶者や パートナー	主に、その他の 成人の家族	家族全員で 分担している	あてはまらない
① 食事のしたく	1	2	3	4	5
② 食事の後片付け	1	2	3	4	5
③ 買い物	1	2	3	4	5
④ 洗濯	1	2	3	4	5
⑤ 掃除	1	2	3	4	5
⑥ 育児	1	2	3	4	5
⑦ 家族の看護・介護	1	2	3	4	5
⑧ 学校行事などへの参加	1	2	3	4	5
⑨ 自治会などの地域活動への参加	1	2	3	4	5
⑩ 家計の管理	1	2	3	4	5
⑪ 収入を得る	1	2	3	4	5

■ 現在、勤めている方（パート・アルバイト・派遣等を含む）にお聞きします。

※それ以外の方は、問 2 1 へお進みください。

問 1 5 あなたの職場では、次のようなことがありますか。（あてはまるもの全てに○）

- ① 募集や採用の面で、男女に差がある
- ② 賃金や昇給の面で、男女に差がある
- ③ 昇進や昇格の面で、男女に差がある
- ④ 女性は補助的業務や雑務が多い
- ⑤ 職場での研修や研究の機会に、男女の差がある
- ⑥ 女性が結婚や出産を機に退職する慣習や雰囲気がある
- ⑦ ハラスメントの相談窓口や防止規定がない
- ⑧ 特に男女の間で不公平はない
- ⑨ わからない

●問１６ あなたの職場での、育児・介護休業の取得について、お聞かせください。

(1つに○)

- | | |
|----------------------------------|-------|
| ① 取得するつもり、または取得したことがある | →問１８へ |
| ② 取得したいができない（またはできなかった） | →問１７へ |
| ③ 取得できるがするつもりはない（または取得できるがしなかった） | →問１７へ |
| ④ 子どもがいない、または介護が必要な家族がいない | →問１８へ |
| ⑤ わからない | →問１８へ |

●問１７ 問１６で、「② 取得したいができない（またはできなかった）」または「③ 取得できるがするつもりはない（または取得できるがしなかった）」と答えた方にお聞きします。

育児・介護休業を取得できない、またはしない理由はどのようなことですか。

(あてはまるもの全てに○)

- | |
|-----------------------|
| ① 勤務先に育児・介護休業制度がない |
| ② 勤務先に取得しにくい雰囲気がある |
| ③ 復職できるめどが立たない |
| ④ 上司や同僚に迷惑がかかる |
| ⑤ 所得が減る心配がある |
| ⑥ 後で昇格や昇給に影響する心配がある |
| ⑦ 配偶者や家族など、他の家族に任せられる |
| ⑧ その他（ |

●問１８ あなたの職場では、女性の採用や管理職への登用が進んでいると思いますか。

(1つに○)

- | | | |
|------------|-------------|---------|
| ① 進んでいると思う | ② 進んでいないと思う | ③ わからない |
|------------|-------------|---------|

●問１９ 仕事に関して、どんなことがあれば、女性が管理職として働きやすい、働きたくなると思いますか。仕事上の能力以外の要素について、お聞かせください。

(あてはまるもの全てに○)

- | |
|---|
| ① 管理職は家庭やプライベートより仕事を優先すべきという空気感がないこと |
| ② 管理職でも残業や長時間勤務がないような体制・配慮があること |
| ③ 管理職の残業や長時間勤務にも給与反映があること |
| ④ 管理職でもきちんと休暇がとれること |
| ⑤ 辞令や異動、転勤について相談可能な体制・配慮があること |
| ⑥ 在宅勤務・テレワーク・フレックスタイム等が柔軟に活用できること |
| ⑦ 管理職に対してのメンタルケアなどのサポートがあること |
| ⑧ 出産・子育てと管理職として働くことへの両立支援や配慮があること |
| ⑨ 介護と管理職として働くことへの両立支援や配慮があること |
| ⑩ 家事・育児・介護休業の取得によってキャリアが中断されないような体制・配慮があること |
| ⑪ 家事・育児・介護を配偶者と分担できること |
| ⑫ 家事・育児・介護に関して外部のサービスなどが利用しやすくなること |
| ⑬ 女性特有の健康課題に関する取組があること |
| ⑭ その他（ |
| ⑮ この中にあてはまるものはない |
| ⑯ わからない |

●問20 あなたの勤務先における「健康経営」に関する取組をおしえてください。
(あてはまるもの全てに○)

- | | |
|---------------------------------|------------------------------|
| ① 労働時間の適正化、ワーク・ライフ・バランスや生活時間の確保 | ② メンタルヘルスの不調など、ストレス関連疾患の発生予防 |
| ③ 女性特有の健康課題など、女性の健康保持・増進 | ④ 休職後の職場復帰、就業と治療の両立支援 |
| ⑤ 従業員間のコミュニケーションの促進 | ⑥ 従業員の喫煙率の低減促進 |
| ⑦ 従業員の感染症予防（コロナ、インフルエンザなど） | ⑧ 精密検査や任意検診などの受診率向上の促進 |
| ⑨ 生活習慣病などの疾病の発生予防（健常者に対する） | ⑩ 生活習慣病などの高リスク者に対する重症化予防 |
| ⑪ 従業員の生産性低下・事故発生の防止 | ⑫ その他（ ） |

■ 全ての方にお聞きします。
「男女の健康問題」について、お答えください。

●問21 あなたは、自分が健康だと思いますか。(1つに○)

- | | |
|--------------------|------------------|
| ① 健康だと思う | ② どちらかといえば健康だと思う |
| ③ どちらかといえば健康でないと思う | ④ 健康でないと思う |

●問22 健康状態を良い状態に保つ、または高めるために、あなたがやりたいことについて、お答えください。(3つまで○)

- | | |
|---------------------|--------------------|
| ① 睡眠時間を増やす・良質な睡眠を取る | ② 休息時間やリラックス時間を増やす |
| ③ 体を動かす時間を増やす | ④ 食生活を正す |
| ⑤ 病院や診療所などにきちんと通う | ⑥ 健康診断や人間ドックを受診する |
| ⑦ 仕事の量や時間、働き方を調整する | ⑧ 仕事を辞める・別の仕事に転職する |
| ⑨ 収入を増やす | ⑩ 家事・育児の時間・量を調整する |
| ⑪ 介護の時間・量を調整する | ⑫ 家族や知人との会話や交流を増やす |
| ⑬ その他（ ） | ⑭ 特にあてはまるものはない |

●問23 女性特有の健康課題に対して、会社などにどのような配慮や制度等があると働きやすくなると思いますか。(あてはまるもの全てに○)

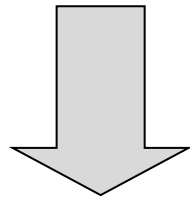
- | | |
|---|------------------------------------|
| ① 経営陣・トップの理解 | ② 男性上司の理解 |
| ③ 女性上司の理解 | ④ 男性の社員全体の理解 |
| ⑤ 女性の社員全体の理解 | ⑥ 病気の治療と仕事の両立支援制度 |
| ⑦ 出産と子育ての両立支援制度
(育児休業取得・サポート、復職支援) | ⑧ 育児休業を取得する社員の周囲への支援制度(育休職場応援手当など) |
| ⑨ 介護と仕事の両立支援制度 | ⑩ 生理休暇を取得しやすい環境整備 |
| ⑪ 不妊治療に対する支援(通院時の休暇取得など) | ⑫ 更年期障害への支援(通院時の休暇取得など) |
| ⑬ 女性専用の休憩室の設置
(体調により休息や仮眠、リフレッシュが可能) | ⑭ 女性の健康専門の相談窓口の設置
(メール・電話等を含む) |
| ⑮ 婦人科検診への金銭補助 | ⑯ 婦人科検診の受診に対する休暇
または就業時間認定 |
| ⑰ 産業医や婦人科医配置、外部医師の紹介体制 | ⑱ その他
() |

■ 全ての方にお聞きします。

「恋人や配偶者からの暴力」について、お答えください。

●問24 あなたは過去5年以内に、恋人や配偶者等のパートナーから次のようなことをされたこと、またはしたことがありますか。(それぞれ1つに○)

※「パートナー」には、配偶者、婚姻届を出していない事実婚や別居中の夫婦、元配偶者（離別・死別した相手、事実婚を解消した相手）を含みます。



		1・2度ある	何度もある	ない
① 身体的な暴力 (なぐる、ける、ものを投げつける、突き飛ばす、刃物でおどす等)	されたこと	1	2	3
	したこと	1	2	3
② 精神的な暴力・社会的な暴力 (人格を否定するような暴言、長時間の無視、どなる、「だれのおかげで生活できるんだ」や「かいしょうなし」などの見下した発言、身の危険を感じるような脅迫、交友関係の監視や制限等)	されたこと	1	2	3
	したこと	1	2	3
③ 性的な暴力 (相手がいやがっているのに性的な行為を強要する、避妊に協力しない、中絶の強要、見たくないのにポルビデオやポル雑誌を見せる等)	されたこと	1	2	3
	したこと	1	2	3
④ 経済的な暴力 (生活費を入れない、外で働くことを妨害する、仕事を辞めさせる、家計の管理に関与させない、借金をさせてお金を取り上げる等)	されたこと	1	2	3
	したこと	1	2	3
⑤ 子どもを利用した暴力 (子どもの前で暴力を振るったり暴言を浴びせる、子どもに自分の言いたいことを伝えさせる等)	されたこと	1	2	3
	したこと	1	2	3
⑥ ストーカー行為 (つきまとい、待ち伏せ、押しかけ、監視していると告げる、面会・交際の要求、乱暴な言動、無言電話、連続した電話・FAX・メール、汚物の送付、名誉を傷つける、性的羞恥心の侵害等)	されたこと	1	2	3
	したこと	1	2	3

→問25へ

●問25 問24の「されたこと」の項目について、1つでも「1・2度ある」または「何度もある」と答えた方にお聞きします。

あなたは、次のような機関や人に、自分が「されたこと」を相談したことがありますか。(あてはまるもの全てに○)

① 配偶者暴力相談支援センター	② 警察
③ 法務局・人権擁護委員	④ 市役所などその他の公的機関
⑤ 勤務先の関係者	⑥ 医療関係者（医師、看護師等）
⑦ 民間の専門家や専門機関 (弁護士、カウンセラー、民間シェルター等)	⑧ 学校関係者 (教員、養護教員、スクールカウンセラー等)
⑨ 児童相談所	⑩ 家族や親せき
⑪ 知人・友人	⑫ その他 ()
⑬ 誰にも相談しなかった・できなかった →問26へ	

●問26 問25で「⑬ 誰にも相談しなかった・できなかった」と答えた方にお聞きします。

相談しなかった・できなかった理由は、どのようなことですか。

(あてはまるもの全てに○)

- ① どこ（誰）に相談してよいのかわからなかったから
- ② 恥ずかしくて誰にも言えなかったから
- ③ 相談してもむだだと思ったから
- ④ 相談したことがわかると、仕返されたり、もっとひどい暴力を受けると思ったから
- ⑤ 暴力を行ったパートナーに、「誰にも言うな」とおどされたから
- ⑥ 自分さえがまんすれば、このままなんとかやっていけると思ったから
- ⑦ 相談した相手にいやなことを言われたり、不快な思いをさせられると思ったから
- ⑧ 世間体が悪いと思ったから
- ⑨ 自分に悪いところがあると思ったから
- ⑩ そのことについて考えたくない、思い出したくなかったから
- ⑪ 他人を巻き込みたくなかったから
- ⑫ 相談するほどのことではないと思ったから
- ⑬ 他人に知られると、これまで通りのつきあい（仕事や学校などの人間関係）ができなくなると思ったから
- ⑭ 自分が受けている行為がDVだとは思っていなかったから
- ⑮ 相手の行為は愛情の表現だと思ったから
- ⑯ 別れるつもりがなかったから
- ⑰ その他（)

●問27 女性に対する暴力の根絶を図るために、あなたが必要だと考えるものはどれですか。(あてはまるもの全てに○)

- ① パンフレットやホームページ、SNS等で広く啓発
- ② 被害者の安全確保と自立支援体制の整備
- ③ 男性に向けた、暴力抑止するための広報
- ④ 女性に向けた、身を守るための広報
- ⑤ 若者世代からの、デートDV等の予防・啓発
- ⑥ メディア上の、女性に対する暴力表現等への対応
- ⑦ セクハラ対策のための広報や啓発
- ⑧ DV相談窓口の周知や機能の充実
- ⑨ その他（)

■ 全ての方にお聞きします。
「男女共同参画社会」について、お答えください。

●問28 男女共同参画社会を実現するために、今後、渋川市はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(3つまで○)

- ① 審議会の委員や管理職など、市の政策や方針決定の場に女性を積極的に登用する
- ② 民間企業・団体などに、女性の職域拡大や管理職登用が進むよう働きかける
- ③ 女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する
- ④ 保育の施設やサービス、高齢者等の施設や介護サービスを充実する
- ⑤ 男女の平等と相互の理解や協力について学習機会を充実する
- ⑥ 労働時間の短縮や在宅勤務の普及など、男女ともに働き方の見直しを進めるように企業に働きかける
- ⑦ 育児や介護中であっても仕事が続けられるように企業に働きかける
- ⑧ 育児や介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する
- ⑨ 男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする
- ⑩ 女性に対する暴力を根絶するための取組を進める
- ⑪ 男女共同参画団体などとの連携を強める
- ⑫ 地域活動・地域団体の女性リーダー育成を支援する
- ⑬ 男女共同参画や女性活躍に取り組む事業所に対して、独自に支援や評価を行う
- ⑭ 女性の健康への取組を進める
- ⑮ わからない

● 男女共同参画について、ご意見、ご要望があれば、次の記載欄に自由にお書きください。

アンケートはこれで終わりです。ご協力ありがとうございました。

記入していただいた調査票は、同封の返信用封筒に入れ、令和7年1月24日(金)までにポストに投函してください。その際、切手を貼る必要はありません。

渋川市 男女共同参画に関する事業所実態調査

〈調査の趣旨とご協力のお願い〉

市民の皆様、また市内の事業所の皆様には、日頃から市政にご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

渋川市では、すべての市民が、互いにその人権を尊重しつつ喜びも責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる「男女共同参画社会」を実現するため、地域や職場等の組織の意思決定過程において女性の参画が少ない状況の打破、性の多様性の無知及び無理解による偏見や性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消など、様々な取組を進めています。

この調査は、これらの施策の推進や、取組の基本となる「男女共同参画計画の策定」の基礎資料として、市内に事業所を有する企業・事業所様の考えをお聞きするため、属性情報に配慮したうえで、200社を無作為に選ばせていただき、送付しています。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、是非調査へご協力いただきますようお願いいたします。

令和6年12月 渋川市長

調査票記入にあたってのお願い

- 記入にあたっては、原則として宛名の企業・事業所の代表者ご本人、または総務もしくは人事を担当されている部署の方がお答えください。
- このアンケート調査は無記名式ですので、企業名・事業所名を記入する必要はありません。また、結果は統計的に処理し、事業所が特定されることはありません。
- 「その他」に当てはまる場合は、() 内に具体的にご記入ください。
- ご回答は「郵送」または「インターネット」の**どちらか一方**でお願いします。

【郵送の場合】

- ・ボールペンや鉛筆などで、はっきりと記入してください。
- ・記入していただいた調査票は、同封の返信用封筒に入れ、令和7年1月24日（金）までにポストに投函してください。その際、切手を貼る必要はありません。

【インターネットの場合】

- ・次の二次元コードまたはURLから回答ページにアクセスの上、令和7年1月24日（金）までに回答してください。

URL <https://logoform.jp/f/VMiwW>

- ・インターネットから回答する場合は、調査票の郵送は不要です。
- ・回答の際、右下に表示の【 】内の3桁の数字を入力してください。
(数字は郵送との重複を防ぐためのものです。事業所が特定されることは一切ありません。)



記入にあたっての不明な点や調査についてのお問い合わせはこちらまでお願いします。

渋川市 総合戦略部 政策戦略課

TEL:0279-25-8419 メールアドレス:mirai@city.shibukawa.gunma.jp

▶ インターネットから回答する場合、右の【 】内の3桁の数字を入力してください【 】

■ I 貴事業所の概要について

●問1 貴事業所（貴社）の概要についてお答えください。

(1) 主たる業種 (1つに○)

- ① 建設業
- ② 製造業
- ③ 電気・ガス・熱供給・水道業
- ④ 情報通信業
- ⑤ 運輸業、郵便業
- ⑥ 卸売業、小売業
- ⑦ 金融業、保険業
- ⑧ 不動産業、物品賃貸業
- ⑨ 学術研究、専門・技術サービス
- ⑩ 宿泊業、飲食サービス業
- ⑪ 生活関連サービス業、娯楽業
- ⑫ 教育・学習支援業
- ⑬ 医療、福祉
- ⑭ サービス業（他の分類されないもの）
- ⑮ その他（ ）

●これ以降の質問は、会社全体についてではなく、この調査票の宛名となっている渋川市内の事業所のみの状況や考え方についてお答えください。

(2) 貴事業所の総従業員数（令和6年4月1日現在）をおしえてください。

(表内に人数を記入)

	正社員	非正社員	合計
男性従業員	人	人	人
女性従業員	人	人	人
合計	人	人	人

(3) 貴事業所の役職者数（課長職以上）（令和6年4月1日現在）をおしえてください。

(表内に人数を記入)

※課長等の役職名を採用していない場合は、貴事業所の実態により、「役職者」がどの役職に該当するかご判断のうえ、ご記入ください。

	貴事業所全体	そのうち女性役職者数
役職者（課長職以上）	人	人

■ 2 ポジティブ・アクションについて

■ ポジティブ・アクションとは

固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、雇用の場において男女労働者に事実上の格差が生じているとき、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取組

●問2 貴事業所では、男女間で生じている採用、職域、管理職登用、職場環境などの差の解消に向け、ポジティブ・アクションを実施していますか。(1つに○)

- | | |
|----------------------|------|
| ① 実施している | →問3へ |
| ② 現在は未実施だが、実施を検討している | →問6へ |
| ③ 現在未実施で、今後も実施予定はない | →問6へ |

●問3 問2でポジティブ・アクションを「① 実施している」と回答した事業所にお聞きます。

貴事業所では、女性も男性も平等に働ける環境づくりに向けて、どのようなポジティブ・アクションに取り組んでいますか。(あてはまるもの全てに○)

- | |
|--|
| ① 女性活躍に関する担当部局、担当者を設けるなど、企業内での推進体制を整備している |
| ② 女性の少ない職場・職種に女性従業員を配置したり、女性を積極的に雇用したりするなどしている |
| ③ 性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている |
| ④ 業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している |
| ⑤ 男性管理職に対し、女性活躍の重要性についての啓発を行っている |
| ⑥ 体力面での個人差を補う器具や設備等を設置する等、働きやすい職場環境づくりを行っている |
| ⑦ 男女共に仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている |
| ⑧ 特に取り組んでいることはない |
| ⑨ その他(具体的に) |

- 問4 貴事業所では、ポジティブ・アクションの取組を行うことで、どのような効果が期待できると思いますか。また、既に効果があらわれていますか。
(あてはまるもの全てに○)

- ① 経営の効率化
- ② 職務遂行能力により評価されるという意識の高まり
- ③ 従業員の能力発揮による生産性向上や競争力強化
- ④ 職場全体のやる気の向上
- ⑤ 良い人材の確保
- ⑥ 企業イメージの向上
- ⑦ 顧客ニーズへの的確な対応
- ⑧ 従業員の職業意識や価値観の多様化への対応
- ⑨ その他（具体的に

)

- 問5 貴事業所において、ポジティブ・アクションの取組を行ううえで、特に女性従業員について課題となっていることは何ですか。(あてはまるもの全てに○)

- ① 女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない
- ② 女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある
- ③ 女性自身が、昇進・昇格を望まず、消極的である
- ④ 男性の認識、理解が不十分である
- ⑤ 業務の内容によっては、女性には任せられない、あるいは女性には向いていないことが多い
- ⑥ 将来管理職になる可能性のある女性はいるが、現在のところ在職年数などを満たしていない
- ⑦ 目標となる女性の先輩がいないので、イメージがつかめない
- ⑧ 顧客が女性管理職をいやがる
- ⑨ 管理職に女性を登用する機運がまだ低い
- ⑩ 女性特有の健康課題により男女格差の解消がむずかしい
- ⑪ その他（具体的に

)

●問6 貴事業所では、管理職をどのように登用していますか。(1つに○)

- ① 男女の区別なく登用
- ② 一部の職種や業務は男女を区別して登用
- ③ 男女を区別して登用
- ④ その他(具体的に)
- ⑤ 女性管理職を登用していない

●問7 貴事業所において、特に女性の職域拡大や管理職登用のために取り組んでいることはありますか。(あてはまるもの全てに○)

- ① 女性がいなく、又は少ない職種、職域への女性の採用や配置をしている
- ② 女性がいなく、又は少ない職種、職域への女性の配置のために必要な教育訓練を実施している
- ③ 女性がいなく、又は少ない一定の役職への昇進・昇格試験を受験するように女性に対して奨励している
- ④ 女性の応募・採用が少ない職種の求人方法を再検討している
- ⑤ 正規雇用以外から正規雇用への登用をしている
- ⑥ 所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面談を実施している
- ⑦ 女性の管理職候補者を対象とする研修を実施している
- ⑧ 女性の健康支援に向けた取組を行っている
- ⑨ 特に取り組んでいることはない
- ⑩ その他(具体的に)

●問8 貴事業所では、女性を管理職に登用しない・しにくい理由となっていることがありますか。(あてはまるもの全てに○)

- ① 該当する能力や経験等がある女性がいなく
- ② 本人(女性)が登用を希望しない
- ③ 出産や育児で退職する女性が多く、勤務年数が短い
- ④ 女性が少なく・いない
- ⑤ 女性の従事する業務が限定されている
- ⑥ 事業所内に女性登用の意識がない・低い
- ⑦ その他(具体的に)
- ⑧ 特に理由となっていることはない

- 問 9 女性を管理職に登用するためには、どのような取組が必要だと思いますか。
(あてはまるもの全てに○)

- ① 経営者や人事担当者の意識改革
- ② 様々な職種や職域への女性の登用
- ③ 女性管理職登用の数値目標の設定
- ④ 育児休業や介護休業などの制度充実
- ⑤ 継続的な人材育成
- ⑥ 模範となる女性管理職の育成
- ⑦ 仕事に対する女性自身の意識改革
- ⑧ 上司や同僚男性とのコミュニケーションの促進
- ⑨ 女性特有の健康課題への取組
- ⑩ その他（具体的に
- ⑪ 特に必要だと思うことはない

)

■ 3 ワーク・ライフ・バランスについて

■ ワーク・ライフ・バランスとは

「仕事と生活の調和」と訳され、男性も女性も、あらゆる世代の人が人生の段階に応じて、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態

- 問 10 今後、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、必要なことは何だと思いますか。(あてはまるもの全てに○)

- ① 仕事と育児の両立支援や、育児休業制度などの整備
- ② 仕事と介護の両立支援や、介護休業制度などの整備
- ③ 短時間勤務やフレックスタイム、始業時刻の変更など、勤務時間の柔軟化
- ④ テレワーク（在宅勤務等）など、多様な働き方の導入
- ⑤ 仕事のやり方の見直しや長時間労働の削減の取組
- ⑥ 福利厚生制度の拡充
- ⑦ 既存制度の周知・PR
- ⑧ 事業主や従業員に対する研修を充実させ、意識改革を図る
- ⑨ 生産性の向上や業務の効率化
- ⑩ その他（具体的に

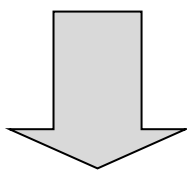
)

●問 1 1 貴事業所における「健康経営」に関する取組をおしえてください。

(あてはまるもの全てに○)

- | | |
|--|---|
| ① 労働時間の適正化、ワーク・ライフ・バランスや生活時間の確保
② メンタルヘルスの不調など、ストレス関連疾患の発生予防
③ 女性特有の健康課題など、女性の健康保持・増進
④ 休職後の職場復帰、就業と治療の両立支援
⑤ 従業員間のコミュニケーションの促進
⑥ 従業員の喫煙率の低減促進
⑦ 従業員の感染症予防（コロナ、インフルエンザなど）
⑧ 精密検査や任意検診などの受診率向上の促進
⑨ 生活習慣病などの疾病の発生予防（健常者に対する）
⑩ 生活習慣病などの高リスク者に対する重症化予防
⑪ 従業員の生産性低下・事故発生の防止
⑫ その他（具体的に |) |
|--|---|

●問 1 2 貴事業所における、男女共同参画に関する次の制度に関する認知や取得状況についておしえてください。（それぞれ1つに○）

	取得中	取得を検討中	聞いたことはある	見聞きしたことはない
				
① えるぼし認定 女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業を認定する制度で、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に厚生労働大臣の認定を受けることができます。	1	2	3	4
② くるみん認定 仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組んでいる企業を認定する制度で、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けることができます。	1	2	3	4

●問 1 3 貴事業所には、産前・産後休業制度の規定がありますか。（1つに○）

また、「① ある」の場合は、その対象（取得できる）職員に○をつけてください。

- | | | |
|-------|-----------------------|----------|
| ① ある | 【取得できるのは 正社員 ・ 非正社員 】 | →問 1 4 へ |
| ② ない | | →問 1 5 へ |
| ③ 検討中 | | →問 1 5 へ |

●問 14 問 13で産前・産後休業制度の規定が「① ある」と回答した事業所にお聞きします。

令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間について、以下に該当した女性従業員の人数をおしえてください。(表内に人数を記入)

令和5年4月1日～令和6年3月31日	合計	うち正社員	うち非正社員
妊娠・出産した女性従業員	人	人	人
産前・産後休業を取得した女性従業員	人	人	人
妊娠・出産を機に退職した女性従業員	人	人	人

●問 15 問 13で産前・産後休業制度の規定が「② ない」又は「③ 検討中」と回答した事業所にお聞きします。

令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間について、以下に該当した女性従業員の人数をおしえてください。(表内に人数を記入)

令和5年4月1日～令和6年3月31日	合計	うち正社員	うち非正社員
妊娠・出産した女性従業員	人	人	人
妊娠・出産を機に退職した女性従業員	人	人	人

●問 16 貴事業所には、育児休業制度の規定がありますか。(1つに○)

また、「① ある」の場合は、その対象(取得できる)職員に○をつけてください。

① ある	【取得できるのは 正社員 ・ 非正社員 】	→問 17 へ
② ない		→問 18 へ
③ 検討中		→問 18 へ

●問 17 問 16で育児休業制度の規定が「① ある」と回答した事業所にお聞きします。

(1) 子が何歳になるまで育児休業を取ることができますか。(1つに○)

① 1歳未満
② 1歳～1歳6か月未満
③ 1歳6か月～2歳未満
④ 2歳～3歳未満
⑤ 3歳以上

(2) 同じ子について育児休業の回数の制限はありますか。(1つに○・回数を記入)

① () 回まで
② 回数の制限はない

(3) 令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間について、以下に該当した従業員の人数をおしえてください。(表内に人数を記入)

令和5年4月1日～令和6年3月31日	合計	うち正社員	うち非正社員
出産した女性従業員	人	人	人
配偶者が出産した男性従業員	人	人	人

(4) (3) の出産又は配偶者が出産した従業員のうち、令和6年3月末日までに育児休業を開始した人数をおしえてください。(表内に人数を記入)
また、その平均取得日数をおしえてください。(表内に日数を記入)

令和5年4月1日～令和6年3月31日に本人または配偶者が出産し、令和6年3月末日までに育児休業を開始	合計	うち正社員	うち非正社員
育児休業を開始した女性従業員	人	人	人
育児休業を開始した男性従業員	人	人	人

	女性従業員	男性従業員
育児休業の平均取得日数	日	日

●問18 貴事業所での、働きながら子育てを行う従業員に対する制度の有無や、ない場合の今後の予定についておしえてください。(それぞれ1つに○)

	制度あり	導入予定	検討中	未定
① 育児中の所定外労働の制限	1	2	3	4
② 育児中の深夜労働の制限	1	2	3	4
③ 育児中の短時間勤務制度	1	2	3	4
④ 育児中のフレックスタイム制度	1	2	3	4
⑤ 育児中の始業・終業時刻の繰上・繰下の制度	1	2	3	4
⑥ 事業所内託児施設	1	2	3	4
⑦ 子どもの看護休暇制度	1	2	3	4

●問 19 貴事業所には、介護休業制度の規定がありますか。(1つに○)

また、「① ある」の場合は、その対象(取得できる)職員に○をつけてください。

① ある	【取得できるのは 正社員 ・ 非正社員 】	→問20へ
② ない		→問21へ
③ 検討中		→問21へ

●問 20 問 19で介護休業制度の規定が「① ある」と回答した事業所にお聞きします。

(1) 介護休業の期間の限度はいつまでですか。(1つに○)

① 93日	② 94日～6か月未満
③ 6か月～1年未満	④ 1年
⑤ 2年以上	⑥ 限度なく必要なだけ取得できる

(2) 介護休業の取得回数に制限はありますか。(1つに○・回数を記入)

① 同一要介護者につき	() 回まで
② 同一要介護者の同一疾病につき	() 回まで
③ その他(具体的に	)
④ 制限なく何回でも取得できる	

(3) 令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間に介護休業を開始した従業員の人数をおしえてください。(表内に人数を記入)

令和5年4月1日～令和6年3月31日	合計	うち正社員	うち非正社員
介護休業を開始した女性従業員	人	人	人
介護休業を開始した男性従業員	人	人	人

●問 21 貴事業所での、働きながら家族の介護を行う従業員に対する制度の有無や、ない場合の今後の予定についておしえてください。(それぞれ1つに○)

	制度あり	導入予定	検討中	未定
① 介護中の所定外労働の制限	1	2	3	4
② 介護中の深夜労働の制限	1	2	3	4
③ 介護中の短時間勤務制度	1	2	3	4
④ 介護中のフレックスタイム制度	1	2	3	4
⑤ 介護中の始業・終業時刻の繰上・繰下の制度	1	2	3	4

■ 4 ハラスメントについて

■セクシュアル・ハラスメントとは

相手の意に反する性的な言葉や行為によって、不快や不安な状態に追い込むことやそれらの言動を拒否したことで不利益を与えること

■マタニティ・ハラスメントとは

働く女性に、妊娠や出産・育児休業の取得などを理由とする精神的・身体的苦痛を与える言葉や行為を行うことや、雇用条件などの面で不当な扱いをすること

■パワー・ハラスメントとは

職務上の地位や人間関係などの優位性を背景として業務の適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与えることや、職場環境を悪化させること

- 問 2 2 貴事業所には、ハラスメント防止のための規定はありますか。(1つに○)
また、「③ 規定する予定である」の場合は、その時期をおしえてください。
(年月を記入)

- ① ある
- ② ない
- ③ 規定する予定である（令和 年 月から）

- 問 2 3 貴事業所において、職場のハラスメントを防止するために行っていることはありますか。(あてはまるもの全てに○)

- ① 事業所内でハラスメント防止研修や講習を開催
- ② 外部機関のハラスメント防止研修や講習への従業員の参加
- ③ 就業規則等にハラスメント禁止を明記
- ④ ポスターやリーフレット、手引き等の啓発資料の配布や掲示
- ⑤ ハラスメントに関する相談窓口や担当者、苦情処理機関等を設置
- ⑥ ハラスメントに関する実態調査やアンケートを実施
- ⑦ 取組を検討中、または計画中
- ⑧ 必要性は感じているが、取組は進んでいない
- ⑨ その他（具体的に

■5 男女共同参画社会の実現に向けて

●問24 男女共同参画社会を実現するために、今後、渋川市はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(3つまで○)

- ① 審議会の委員や管理職など、市の政策や方針決定の場に女性を積極的に登用する
- ② 民間企業・団体などに、女性の職域拡大や管理職登用が進むよう働きかける
- ③ 女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する
- ④ 保育の施設やサービス、高齢者等の施設や介護サービスを充実する
- ⑤ 男女の平等と相互の理解や協力について学習機会を充実する
- ⑥ 労働時間の短縮や在宅勤務の普及など、男女ともに働き方の見直しを進めるように企業に働きかける
- ⑦ 育児や介護中であっても仕事が続けられるように企業に働きかける
- ⑧ 育児や介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する
- ⑨ 男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする
- ⑩ 女性に対する暴力を根絶するための取組を進める
- ⑪ 男女共同参画団体などとの連携を強める
- ⑫ 地域活動・地域団体の女性リーダー育成を支援する
- ⑬ 男女共同参画や女性活躍に取り組む事業所に対して、独自に支援や評価を行う
- ⑭ 女性の健康への取組を進める
- ⑮ わからない

●男女共同参画について、ご意見、ご要望があれば、次の記載欄に自由にお書きください。

アンケートはこれで終わりです。ご協力ありがとうございました。

記入していただいた調査票は、同封の返信用封筒に入れ、令和7年1月24日(金)までにポストに投函してください。その際、切手を貼る必要はありません。