

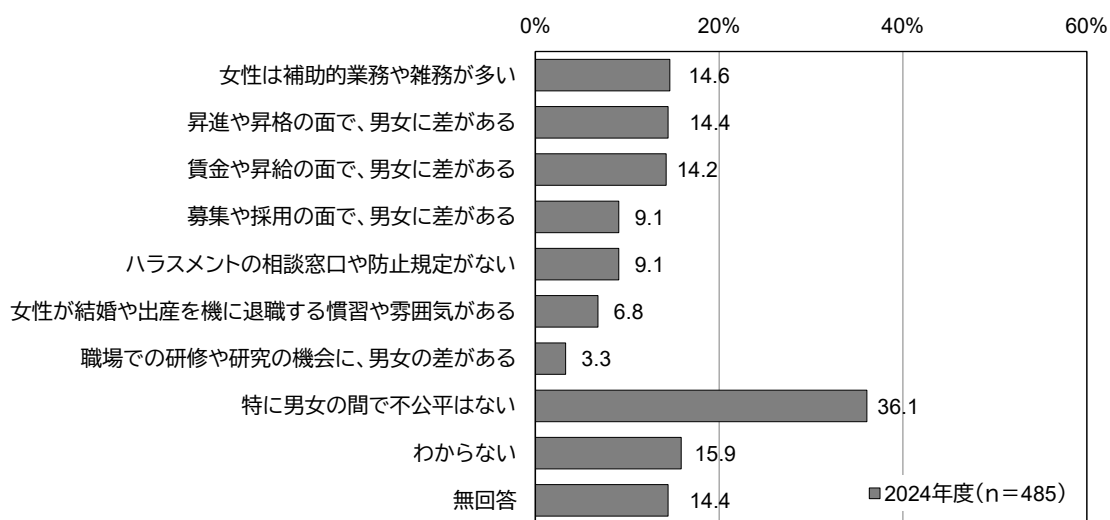
7 職場における男女差について

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○)

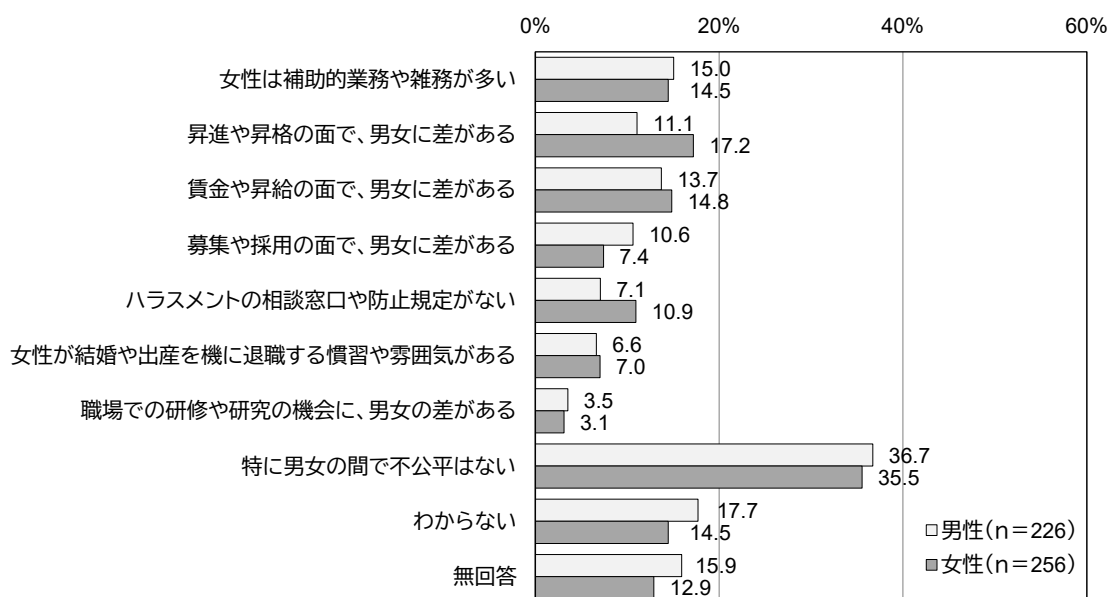
(問 1(5)で職業を「専業主婦・主夫」「学生」「無職」と回答及び無回答の場合以外限定)

◆「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

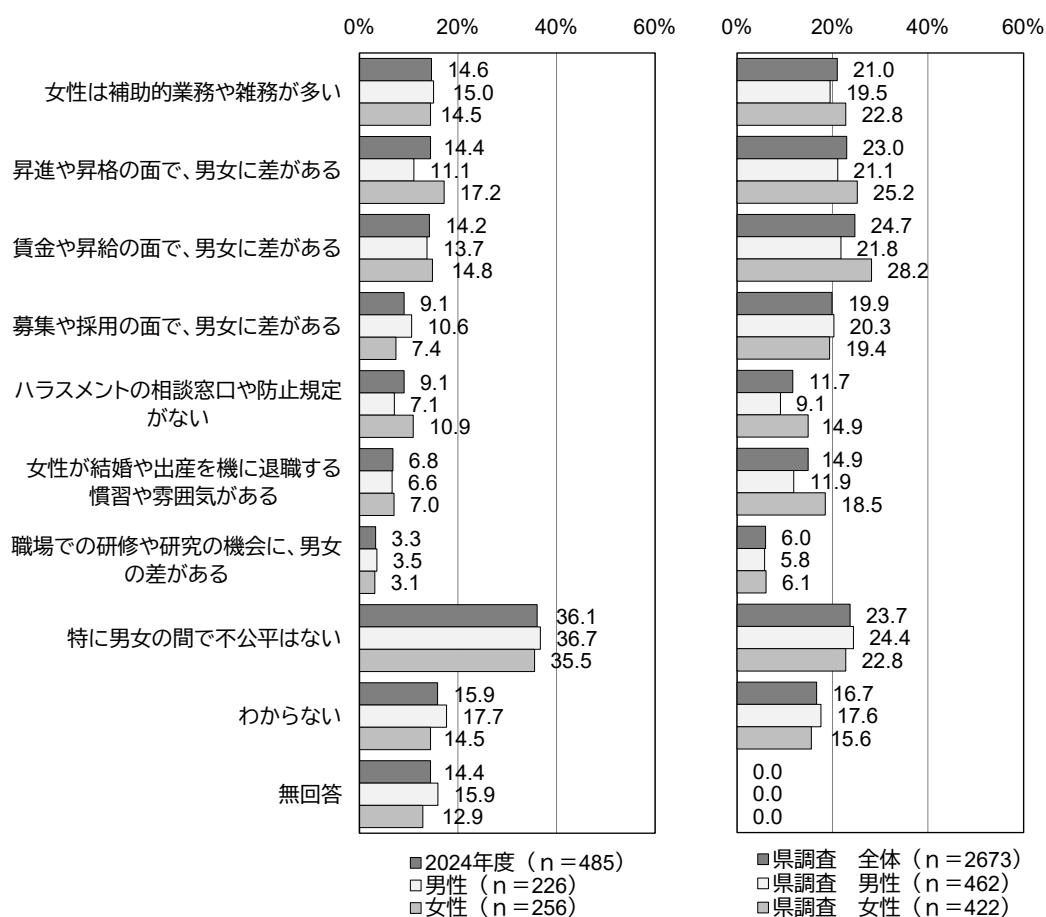
*各年代(70歳以上を除く)で最も高い値を網掛け表示

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

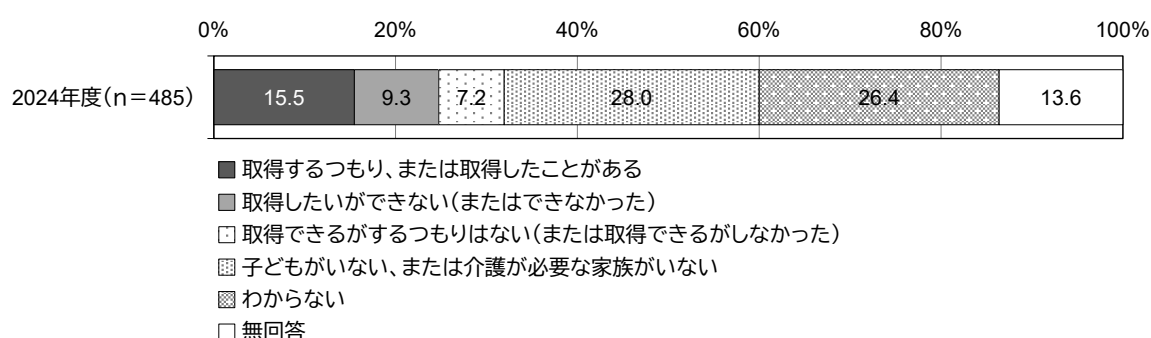
問 16 あなたの職場での、育児・介護休業の取得について、お聞かせください。
(1つに○)

(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

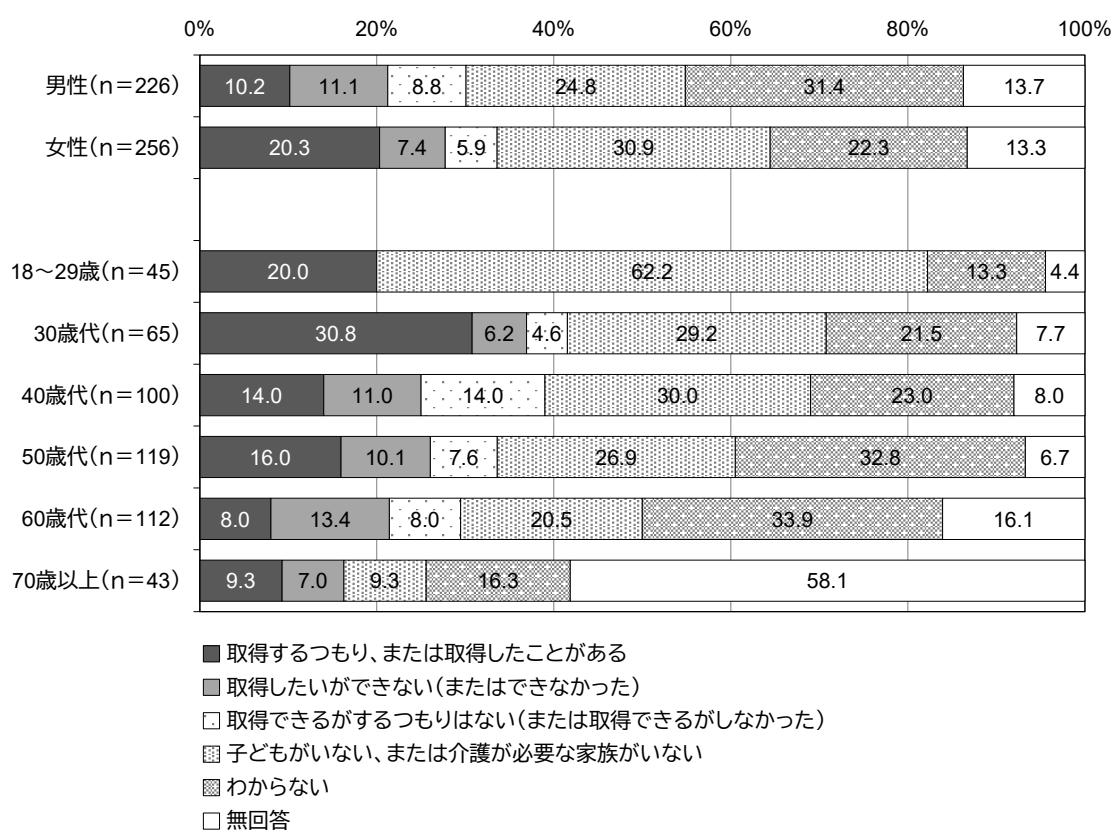
全体では、「子どもがいない、または介護が必要な家族がいない」(28.0%)、「わからない」
(26.4%) が約3割で同程度に高く、次いで「取得するつもり、または取得したことがある」
(15.5%) が1割以上となっています。

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。

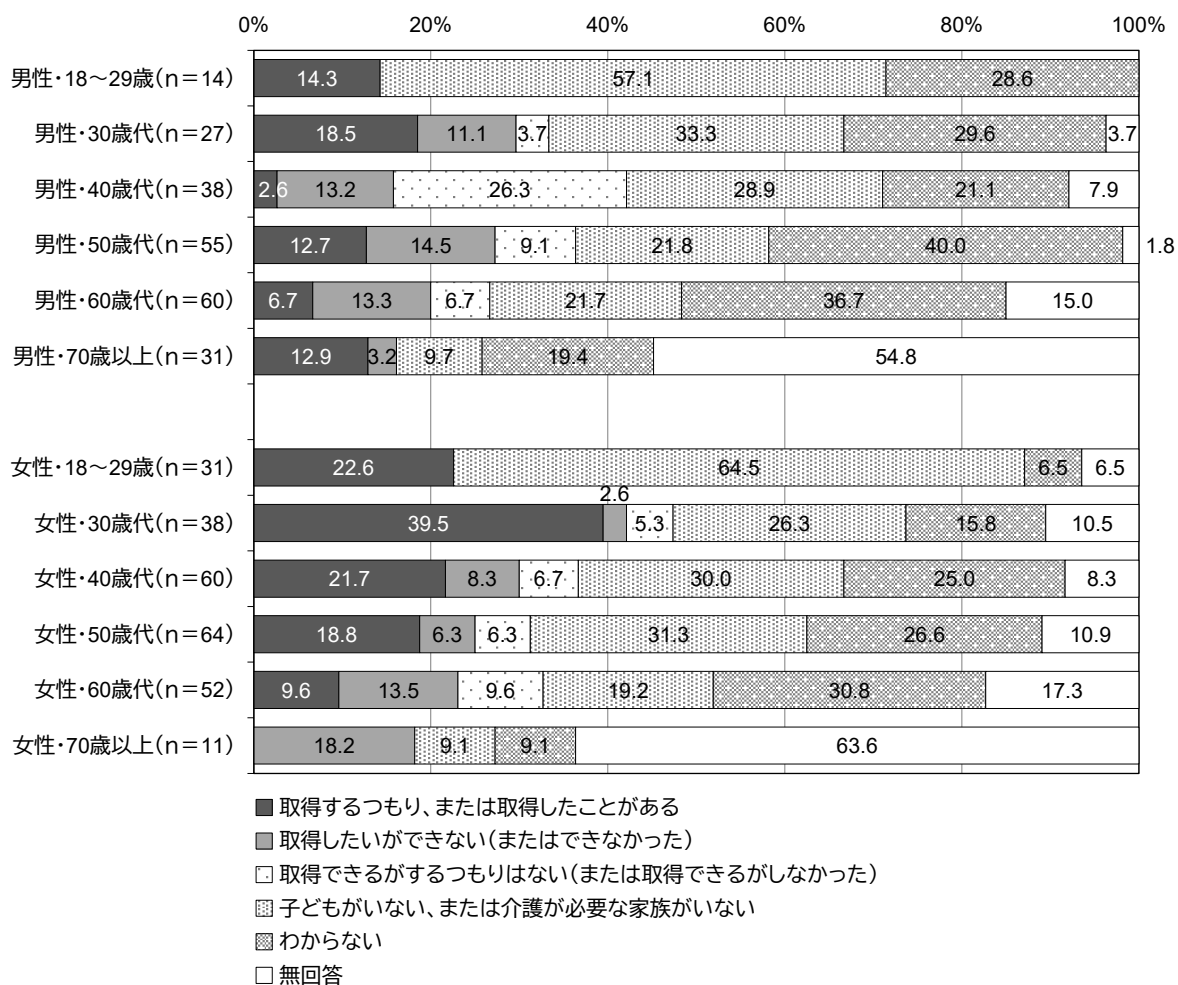


性別では、男女とも「子どもがいない、または介護が必要な家族がいない」「わからない」(それぞれ男性 24.8%、31.4%、女性 30.9%、22.3%)が高く、これらに次いで男性は「取得したいができない(またはできなかった)」(11.1%)、「取得するつもり、または取得したことがある」(10.2%)が1割以上、女性は「取得するつもり、または取得したことがある」(20.3%)が2割以上となっています。

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)」と同値で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」、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。

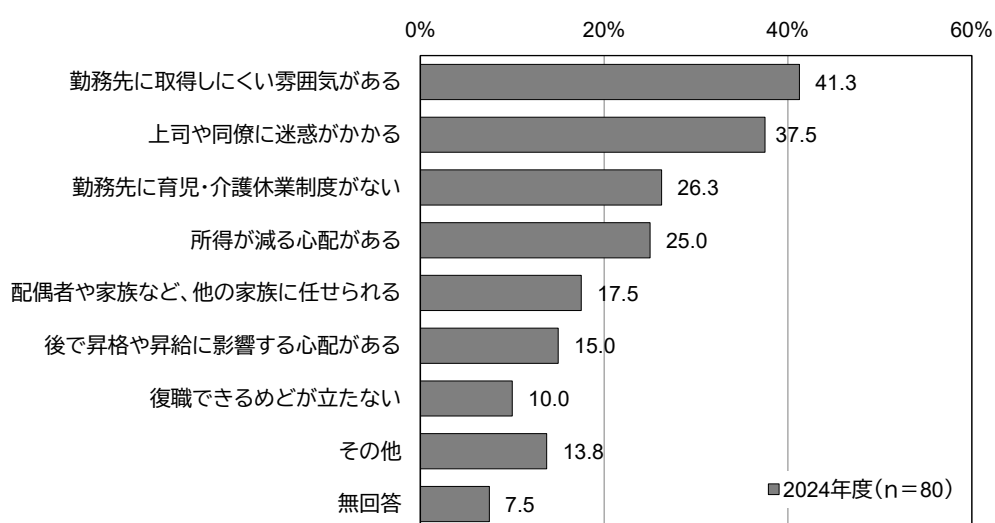


**問 17 育児・介護休業を取得できない、またはしない理由はどのようなことですか。
(あてはまるもの全てに○)**

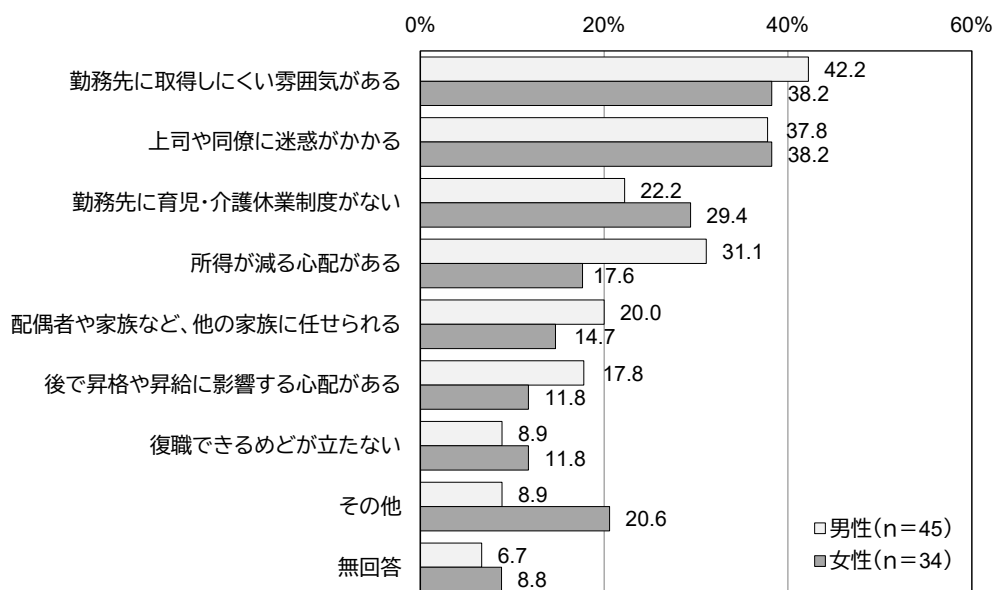
(問 1(5)で職業を「専業主婦・主夫」「学生」「無職」と回答及び無回答以外かつ、問 16 で「取得したいができない(またはできなかった)」「取得できるがするつもりはない(または取得できるがしなかった)」場合限定)

◆「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

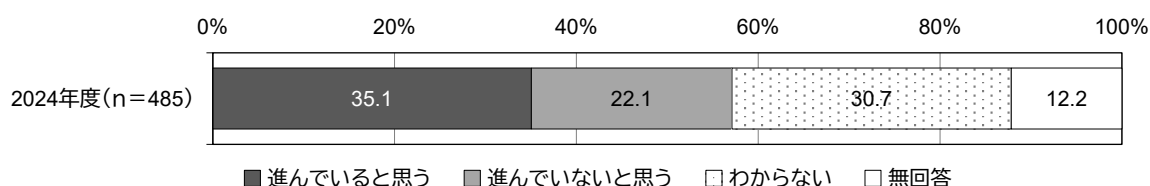
*18～29 歳は該当者がいないため非表示

**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)

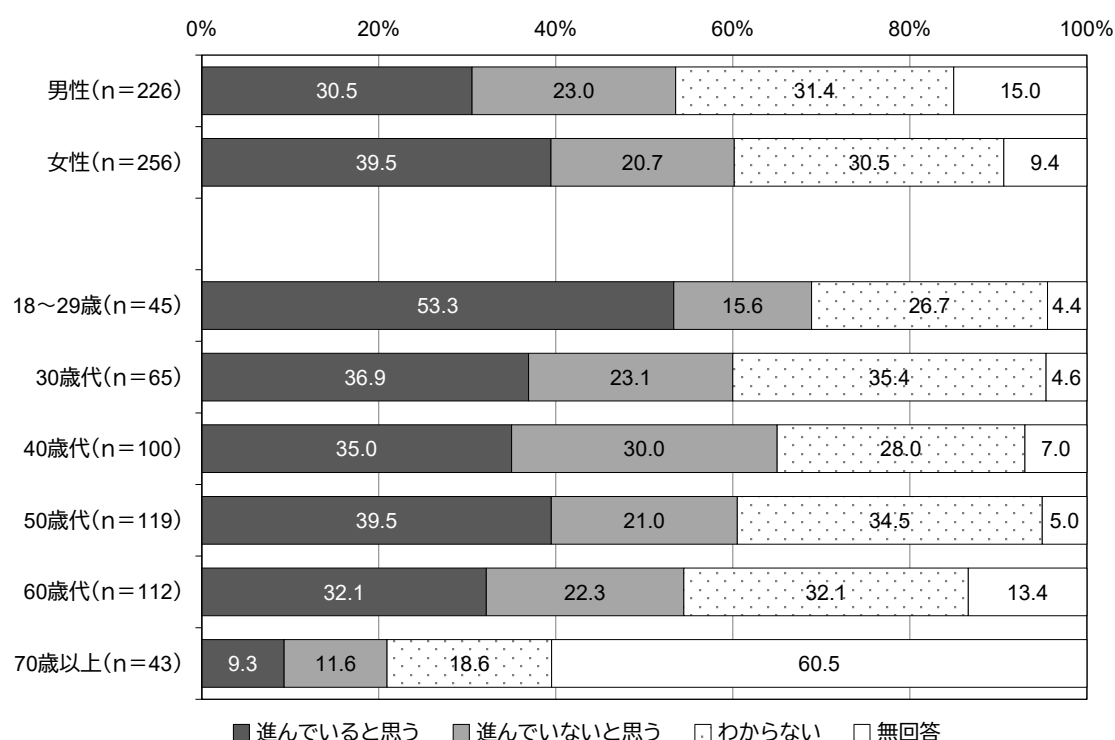
◆「進んでいると思う」「わからない」が3割以上、「進んでいないと思う」が2割以上

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。

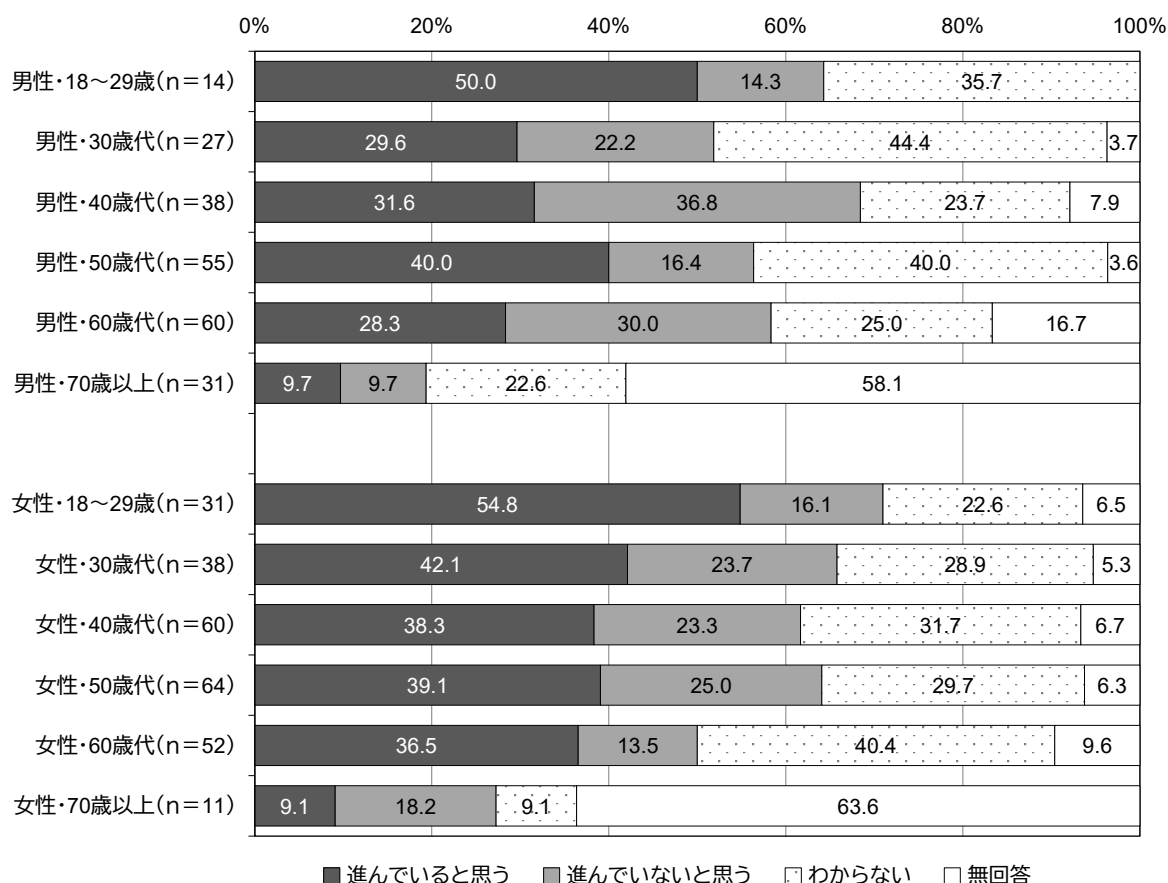


性別では、男性は「わからない」(31.4%)、「進んでいると思う」(30.5%)が3割以上で同程度に高くなっています。女性は「進んでいると思う」(39.5%)が約4割で最も高く、次いで「わからない」(30.5%)が3割以上となっています。

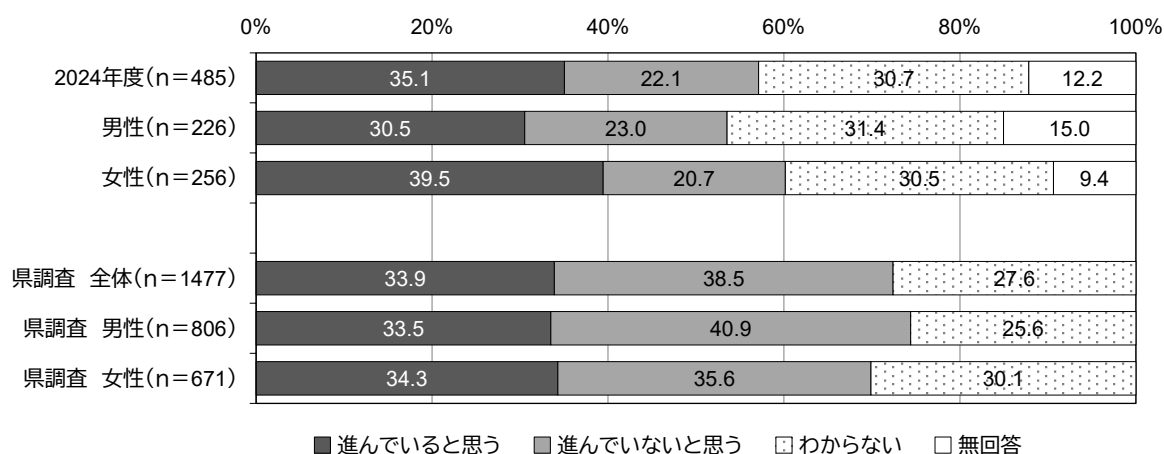
年代別では、無回答が特に多い70歳以上を除き、「進んでいると思う」(60歳代は「わからない」と同値で32.1%)が最も高くなっています。



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。

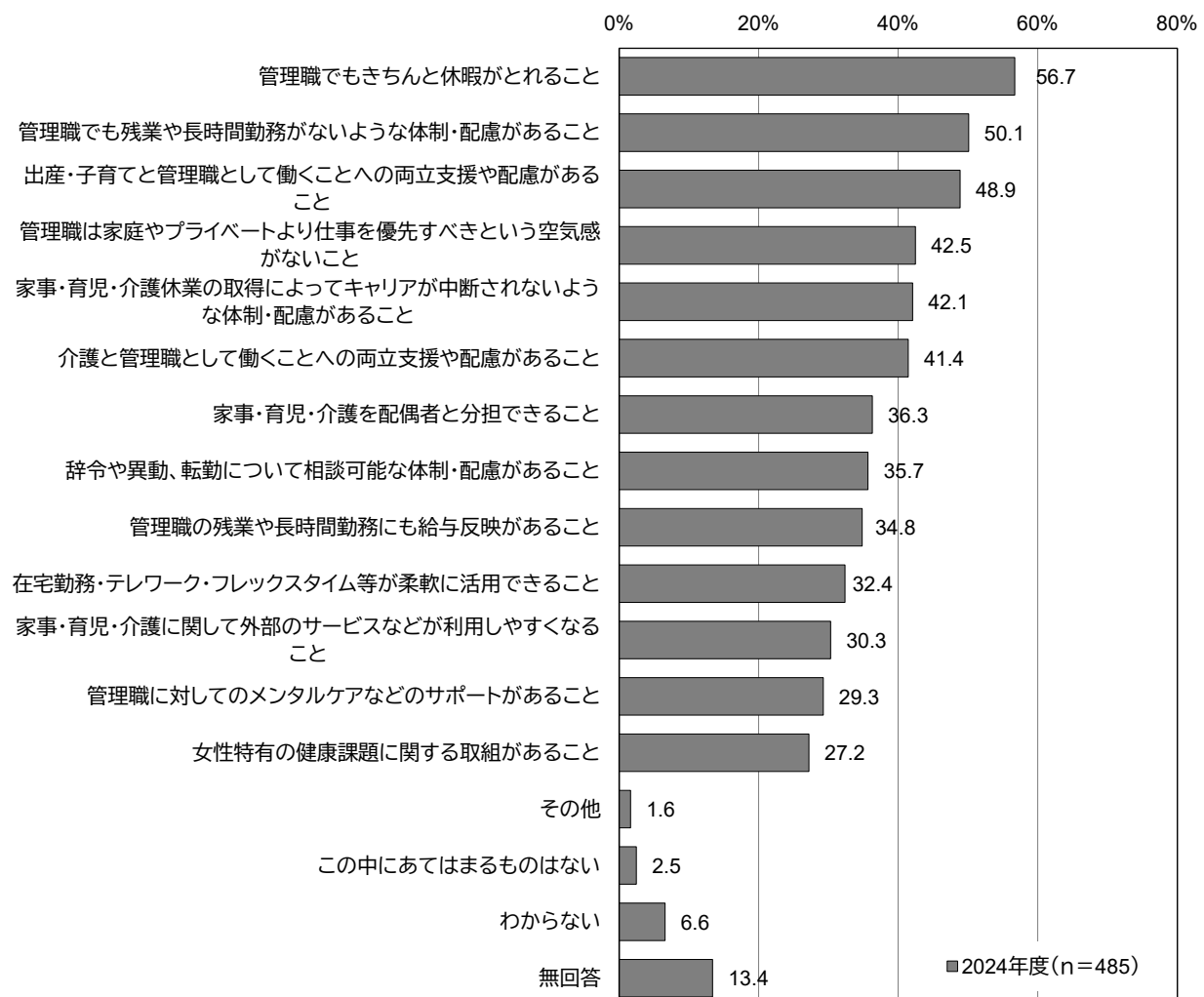


問 19 仕事に関して、どんなことがあれば、女性が管理職として働きやすい、働きたくなると思いますか。仕事上の能力以外の要素について、お聞かせください。
(あてはまるもの全てに○)

(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)

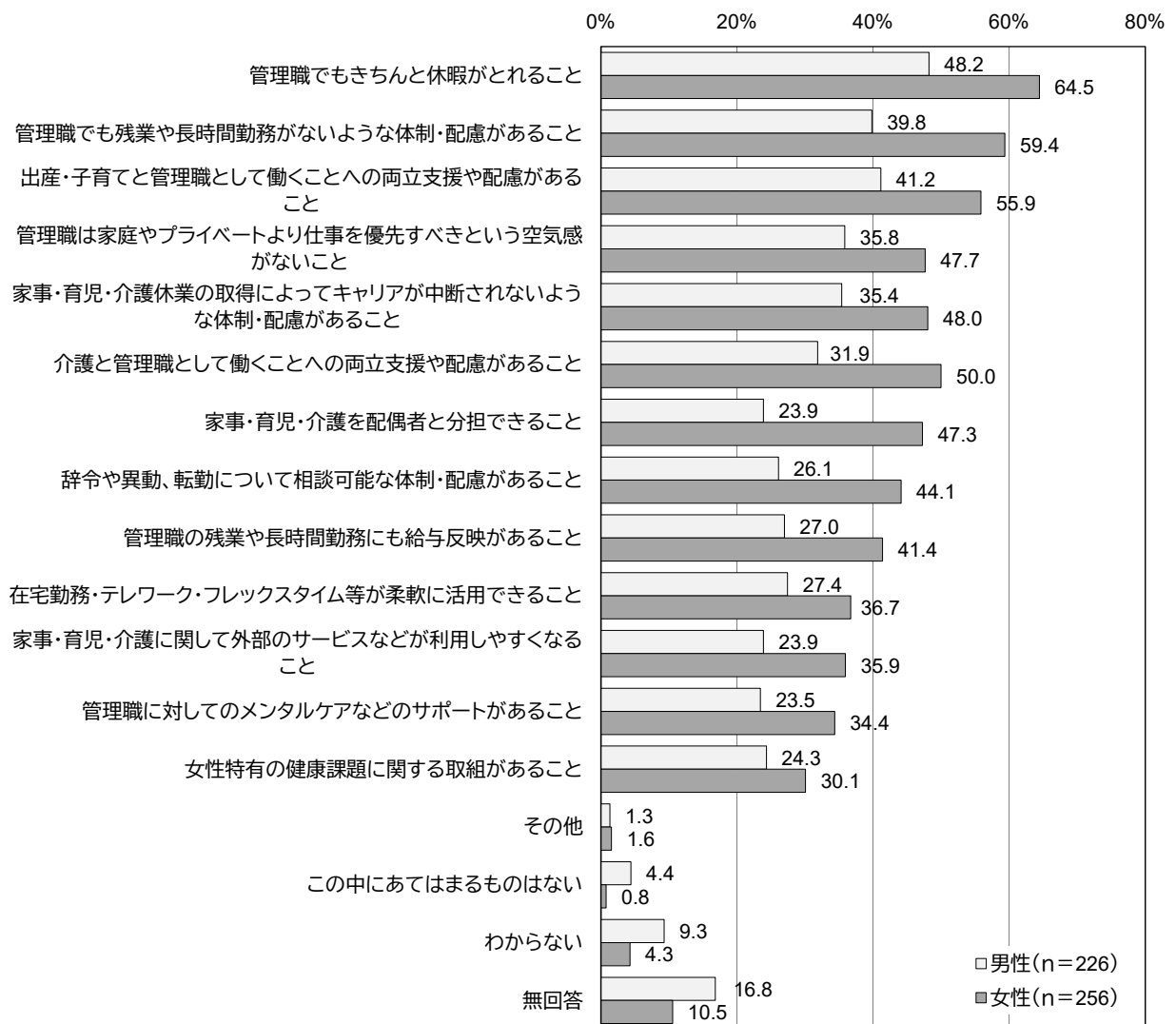
◆「管理職でもきちんと休暇がとれる」が約6割で最も高く、次いで「管理職でも残業や長時間勤務がないような体制・配慮がある」「出産・子育てと管理職として働くことへの両立支援や配慮がある」の2項目が約5割

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

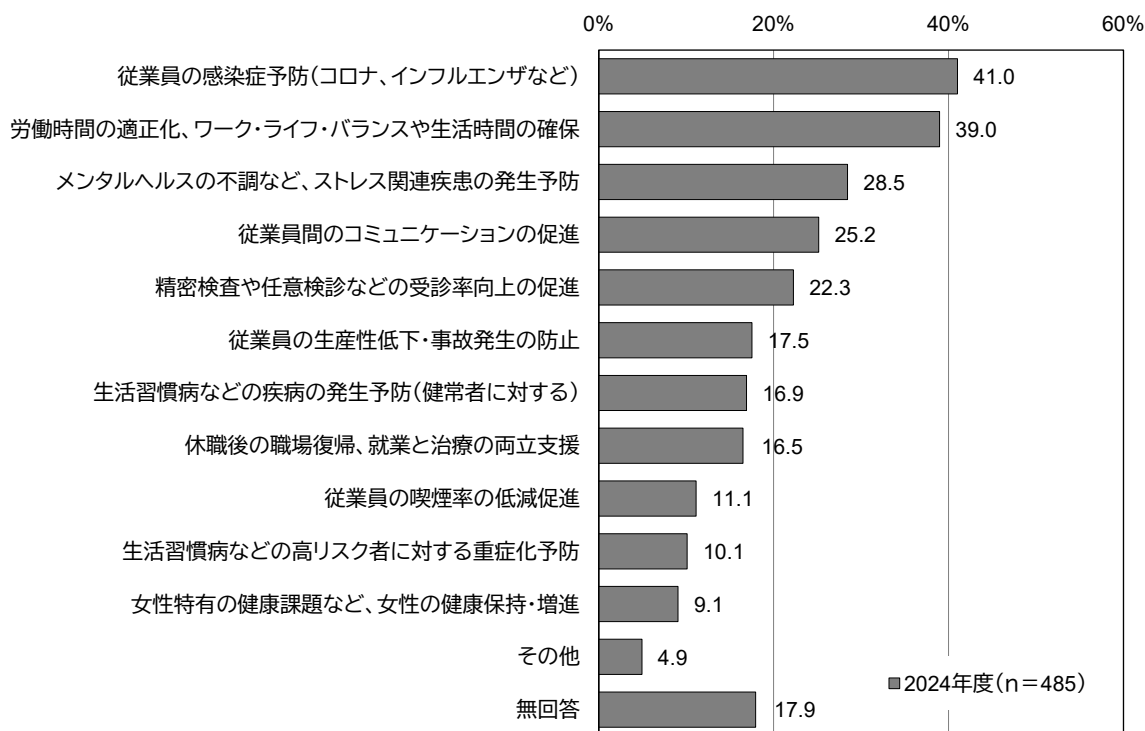
8 健康経営や健康課題について

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○）

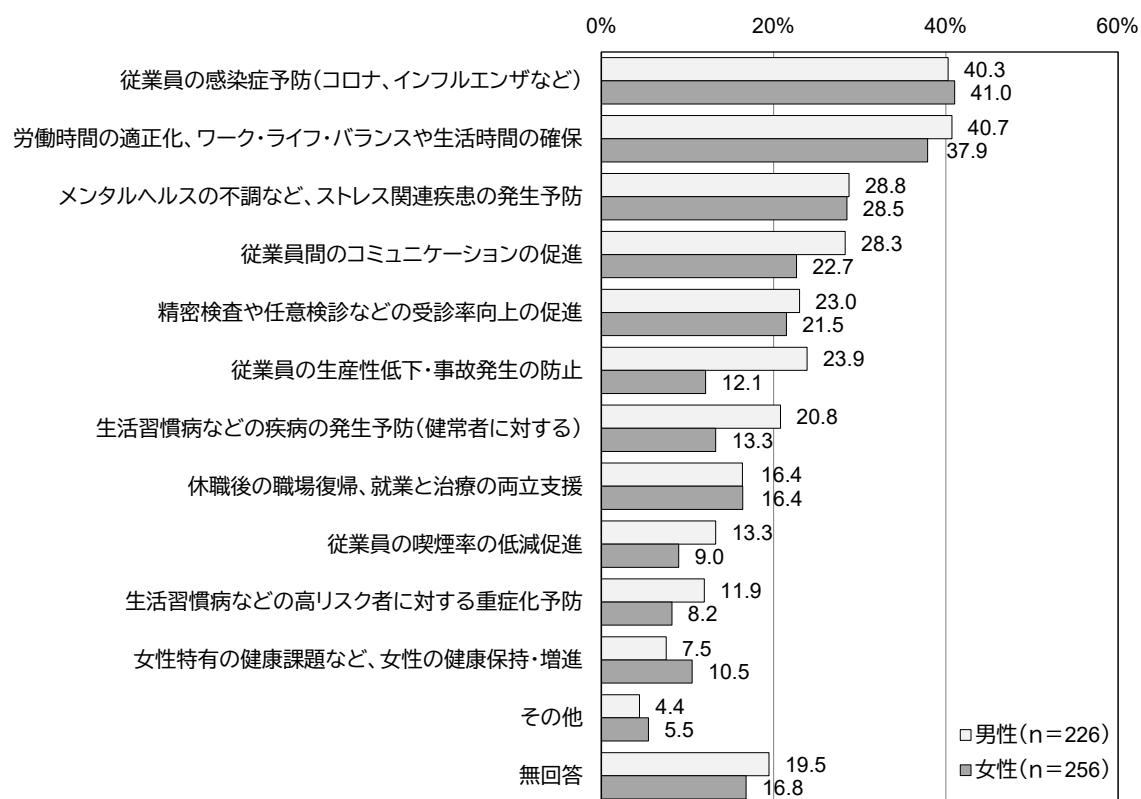
（問 1(5)で職業を「専業主婦・主夫」「学生」「無職」と回答及び無回答の場合以外限定）

◆「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
退職後の職場復帰、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

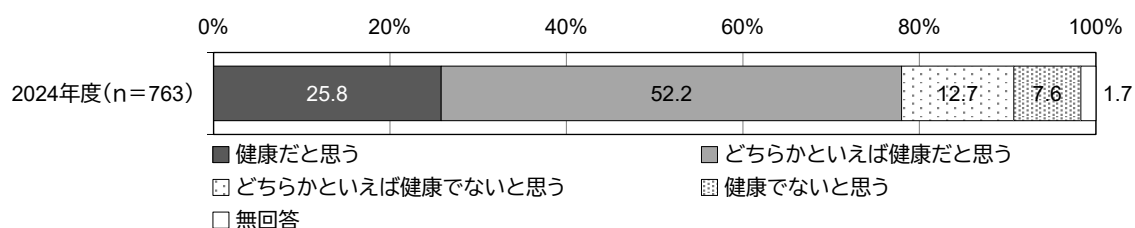
*各年代(男女70歳以上を除く)で最も高い値を網掛け表示

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

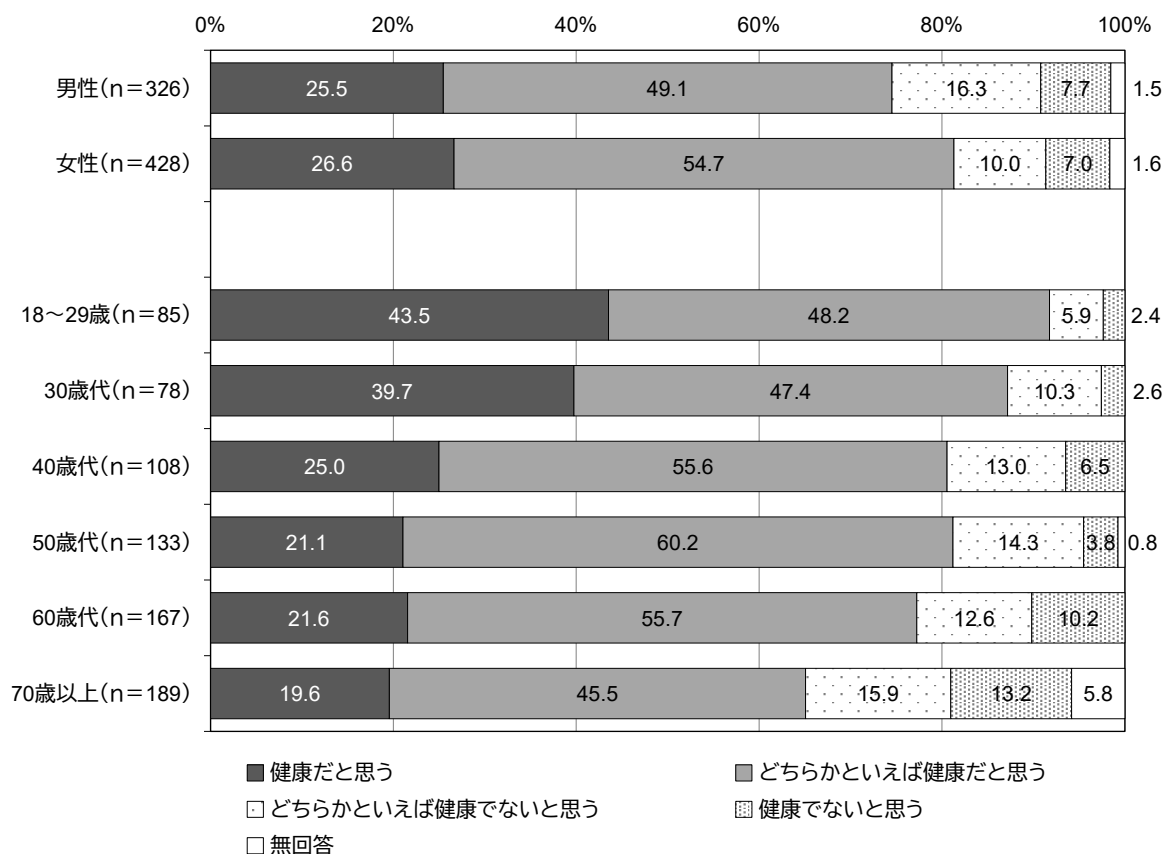
全体では、「どちらかといえば健康だと思う」(52.2%) が5割以上で最も高く、次いで「健康だと思う」(25.8%) が2割以上となっています。

「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。



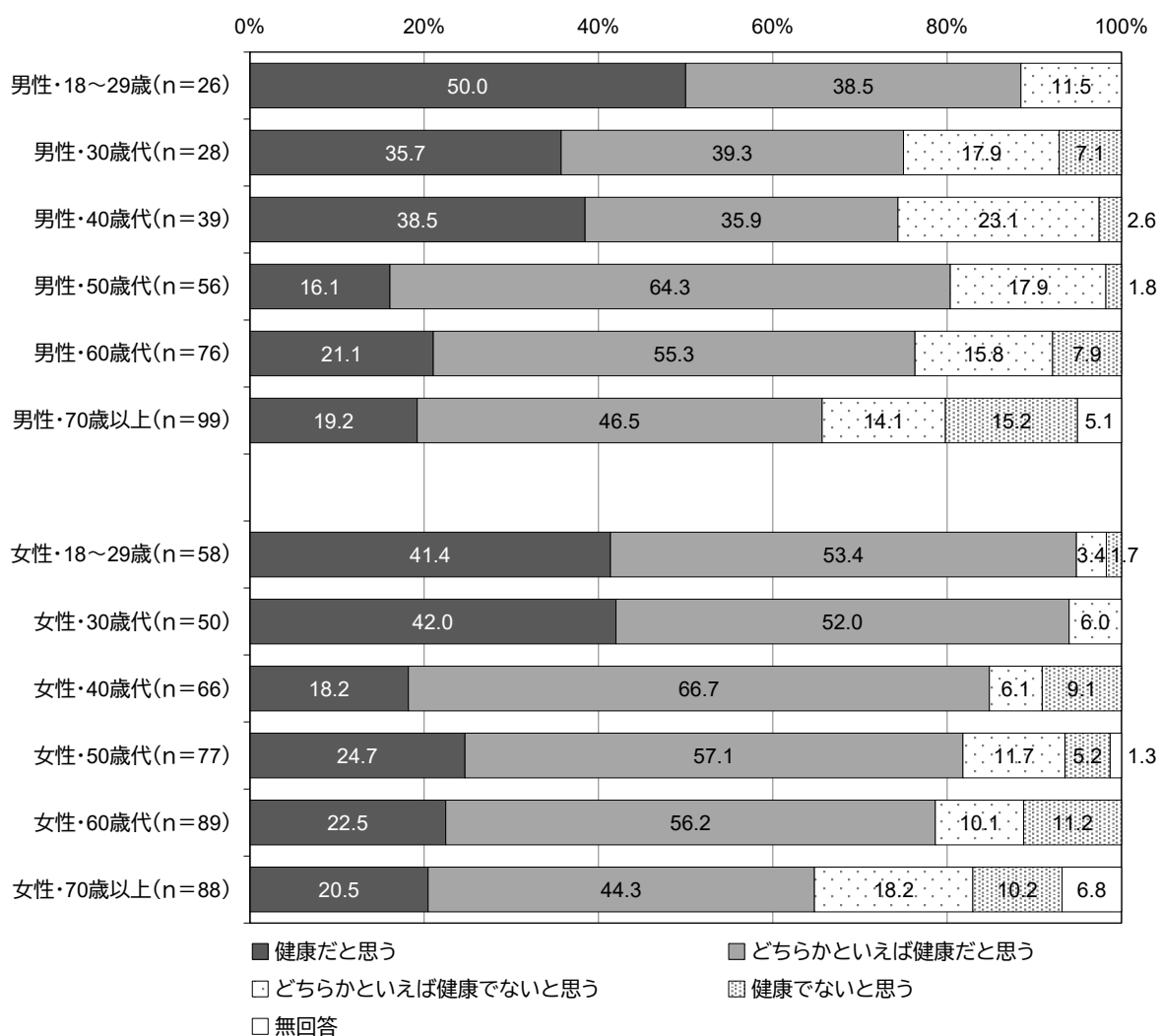
性別では、男女とも「どちらかといえば健康だと思う」が最も高く、男性(49.1%) は約5割、女性(54.7%) は5割以上となっています。次いで男女とも「健康である」(男性 25.5%、女性 26.6%) が2割以上となっており、性別による大きな差は見られません。

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。

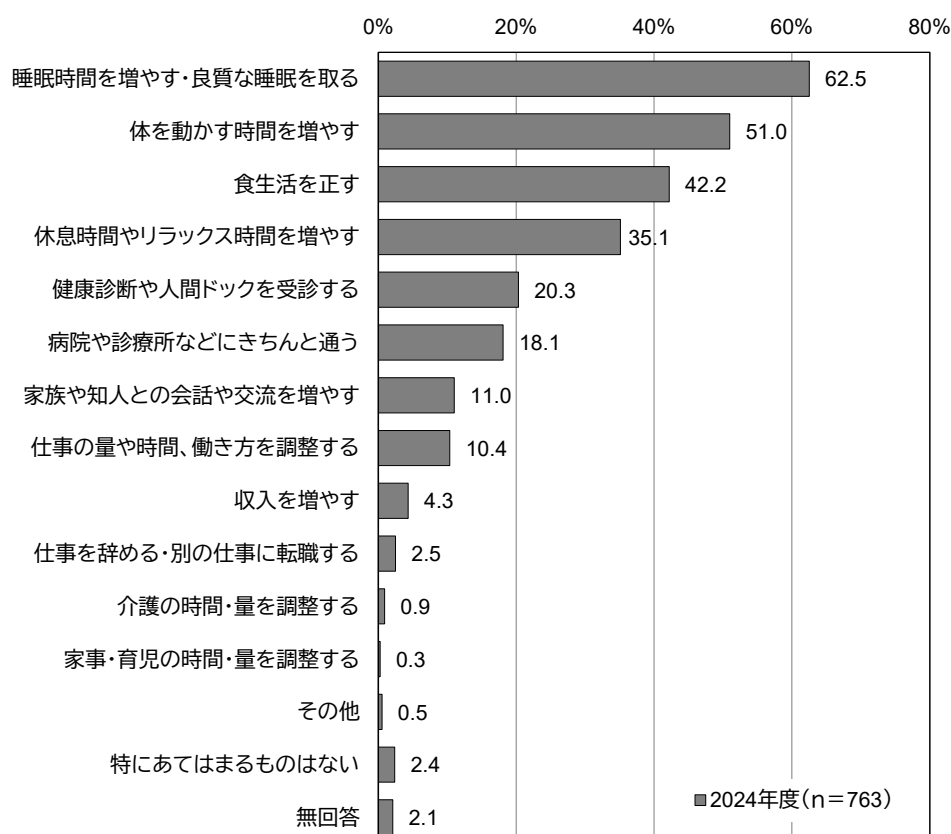
一方、「どちらかといえば健康ではないと思う」「健康ではないと思う」の合計値『健康ではない』を見ると、女性は年代に比例して高くなっています。



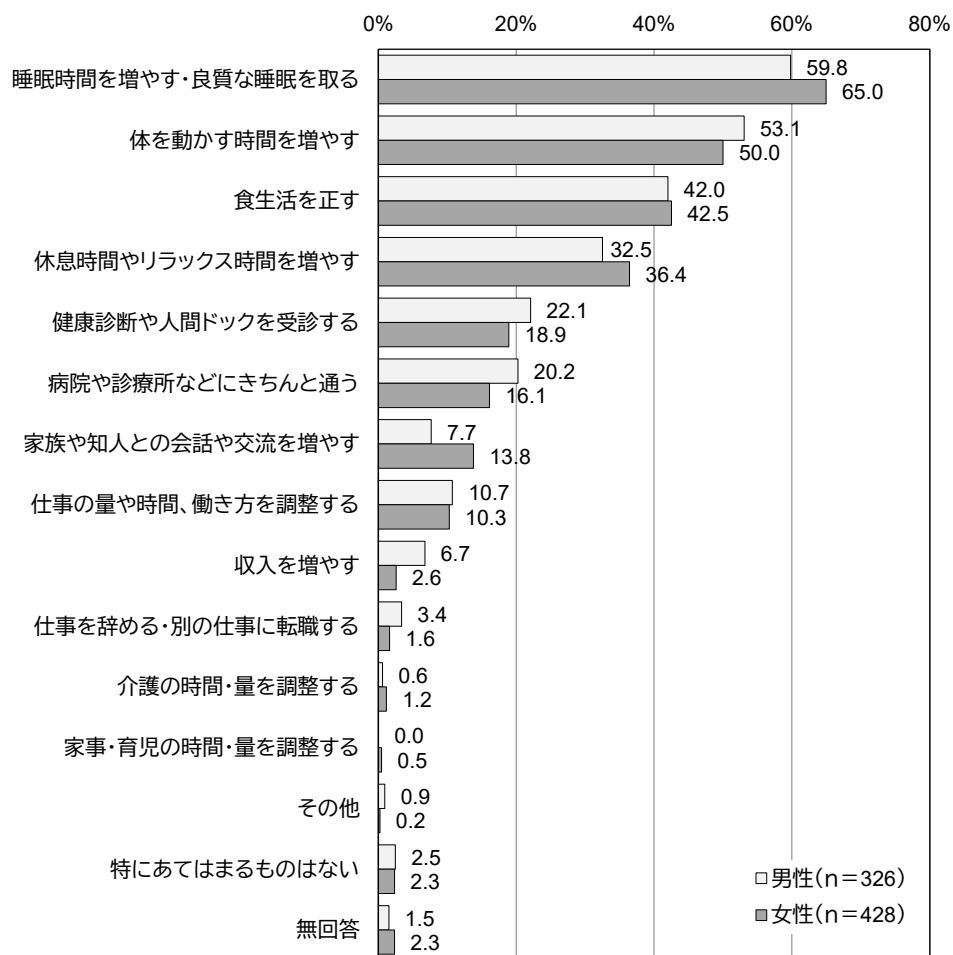
問 22 健康状態を良い状態に保つ、または高めるために、あなたがやりたいことについて、お答えください。（3つまで○）

◆「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。

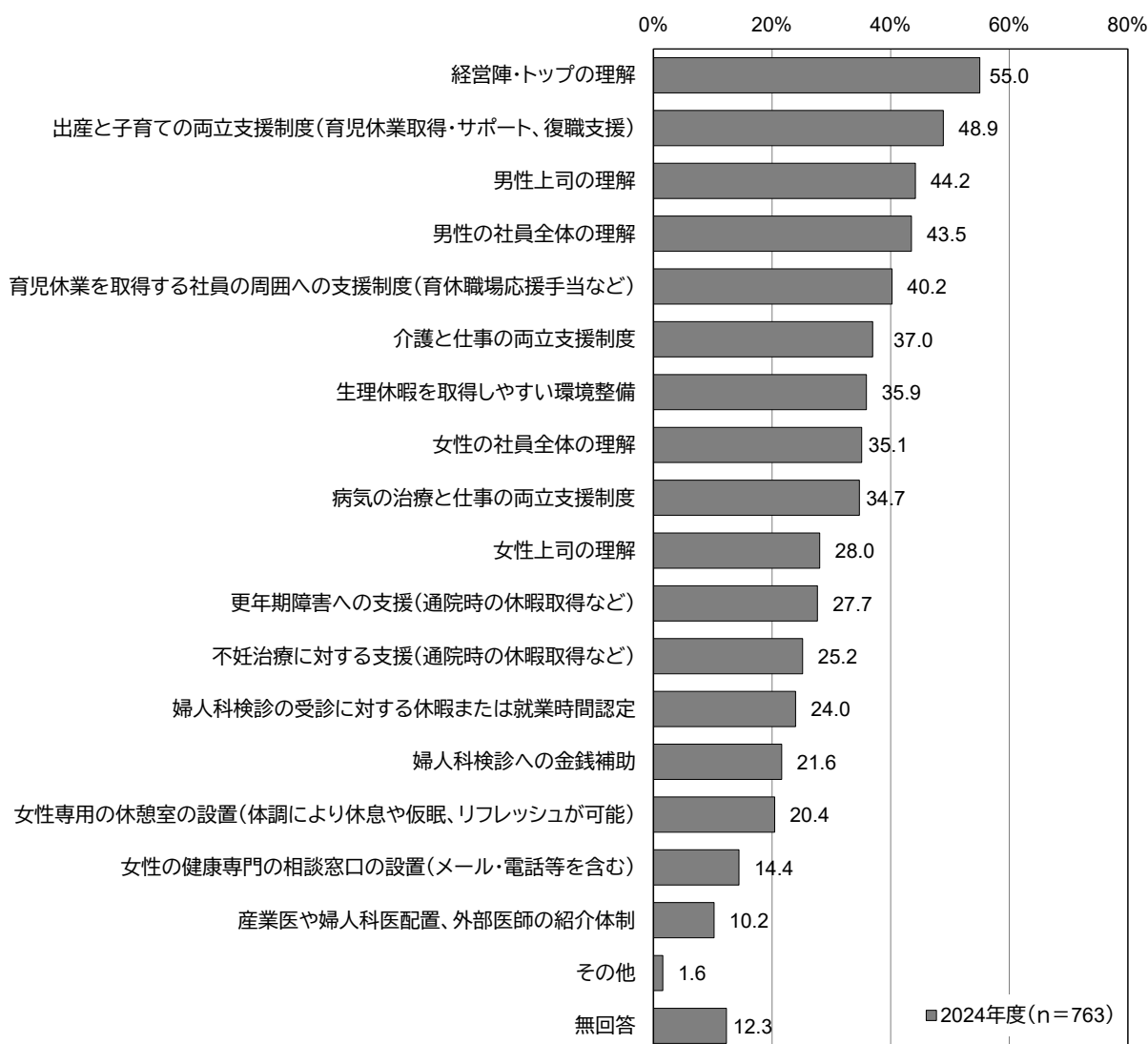
	男性						女性					
	18～ 29 歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上	18～ 29 歳	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
n	26	28	39	56	76	99	58	50	66	77	89	88
睡眠時間を増やす・ 良質な睡眠を取る	76.9	75.0	69.2	69.6	60.5	41.4	77.6	82.0	66.7	71.4	55.1	50.0
体を動かす時間を増 やす	57.7	35.7	53.8	44.6	59.2	56.6	41.4	50.0	39.4	57.1	55.1	52.3
食生活を正す	34.6	57.1	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

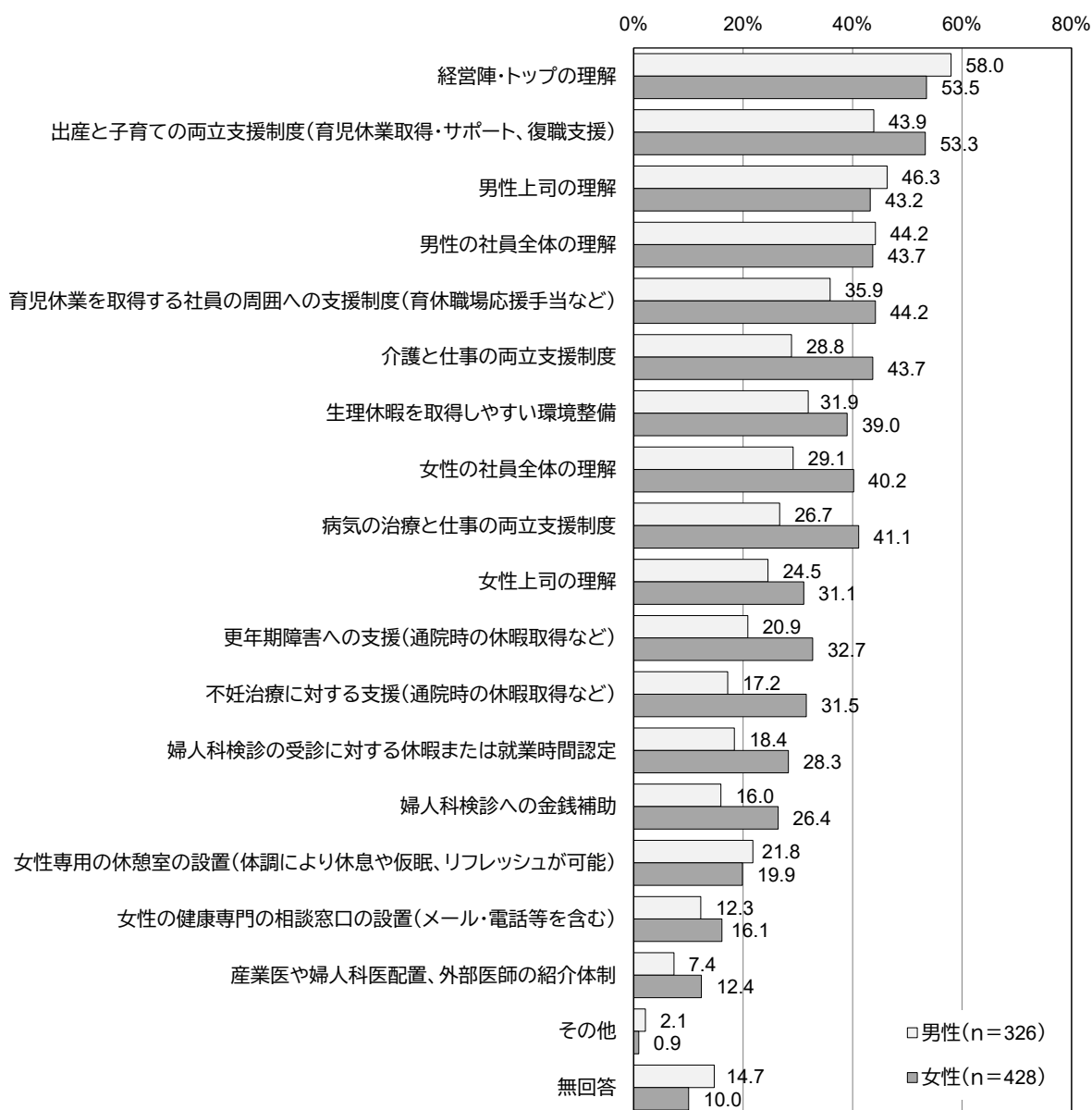
問 23 女性特有の健康課題に対して、会社などにどのような配慮や制度等があると働きやすくなると思いますか。(あてはまるもの全てに○)

◆「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○)

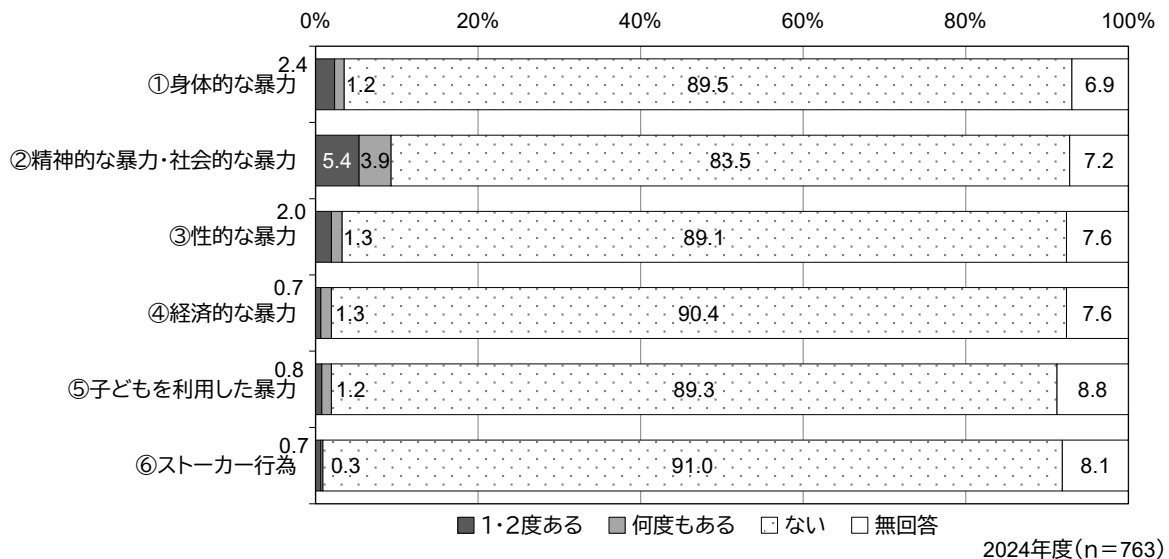
◆「されたこと」「したこと」のいずれの項目も「ない」が約8～9割で特に高い

◆「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

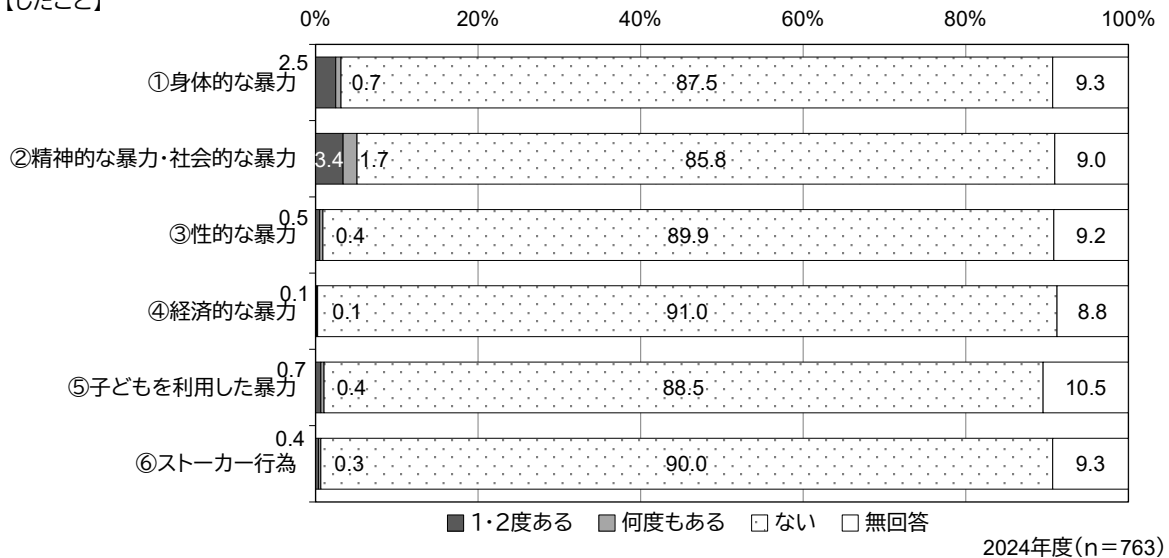
全体では、【されたこと】【したこと】のいずれの項目も「ない」が約8～9割で特に高くなっています。

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】



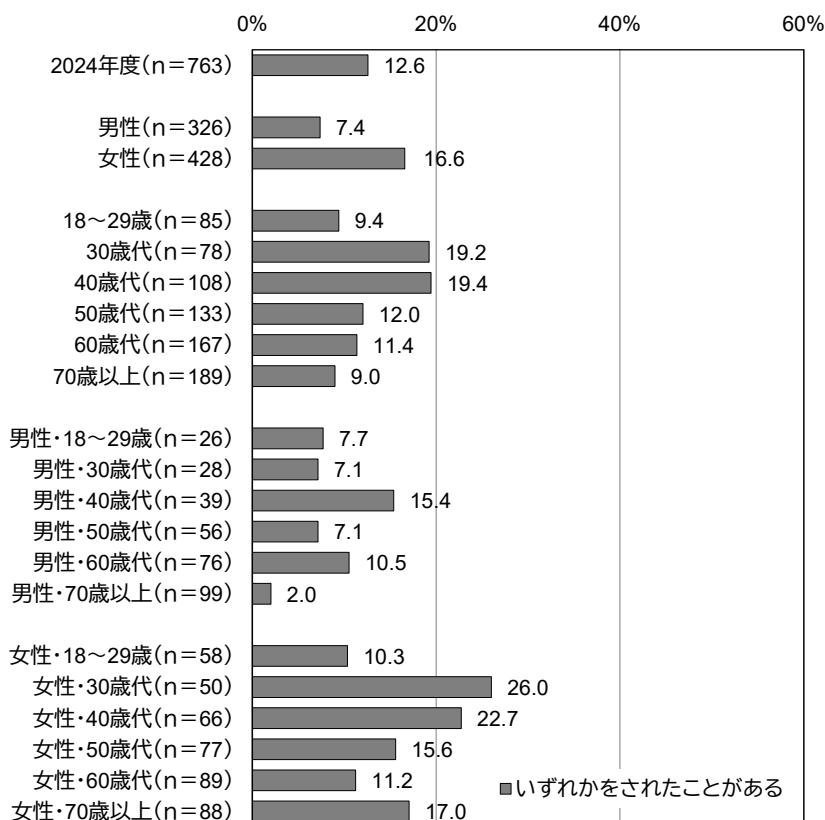
◆ 『いずれかをされたことがある』は1割以上で、女性30・40歳代が比較的高い

『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。



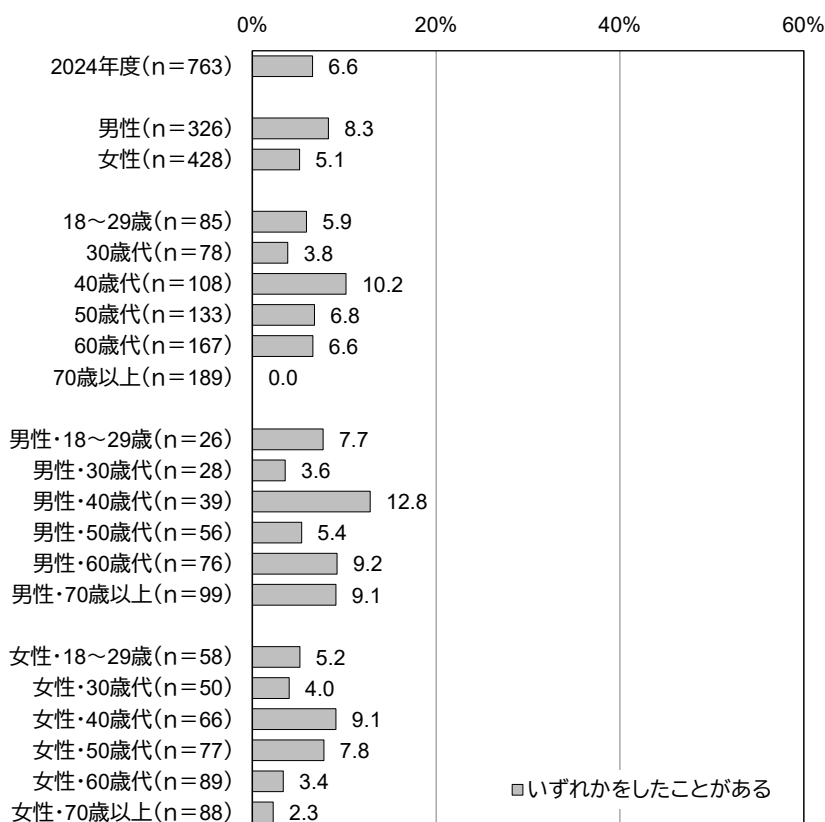
◆『いずれかをしたことがある』は約1割で、男性40歳代が比較的高い

『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。



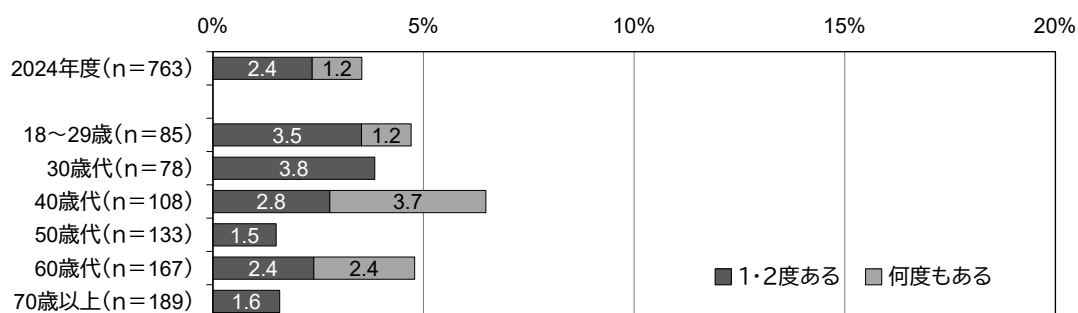
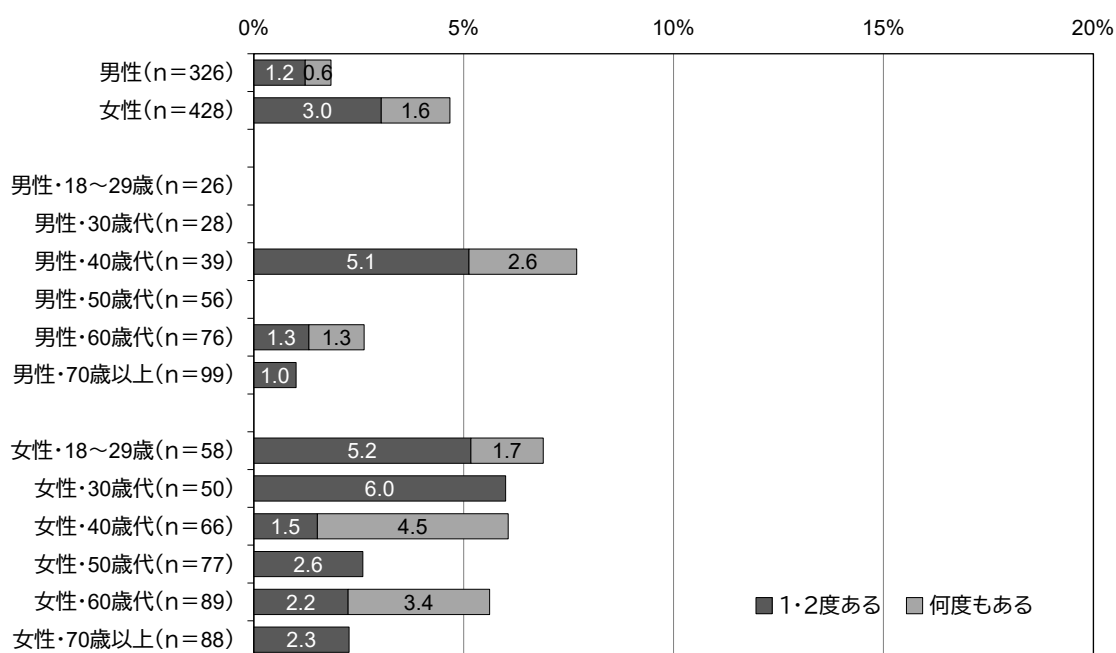
上記の結果を踏まえ、①～⑥のそれぞれを、性別、性別×年代別について見てみます。

①身体的な暴力

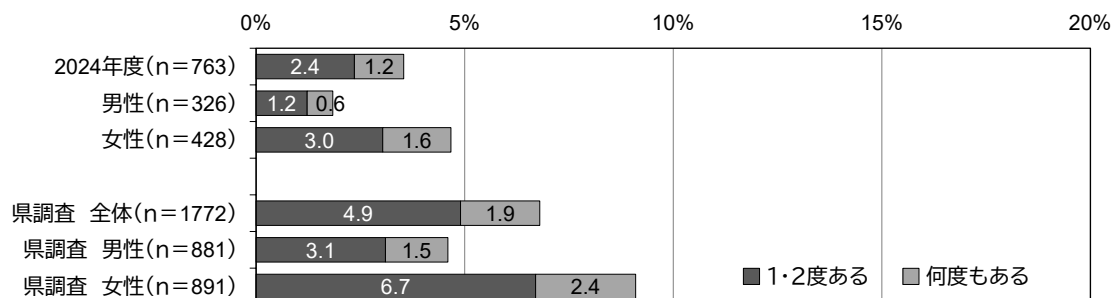
【されたこと】

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。



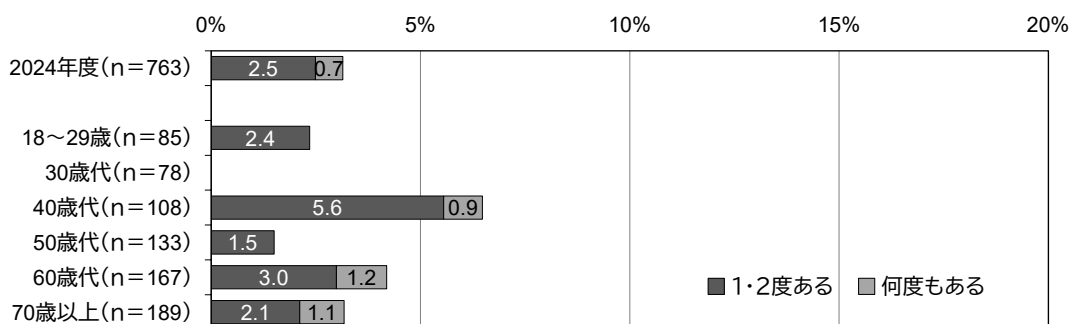
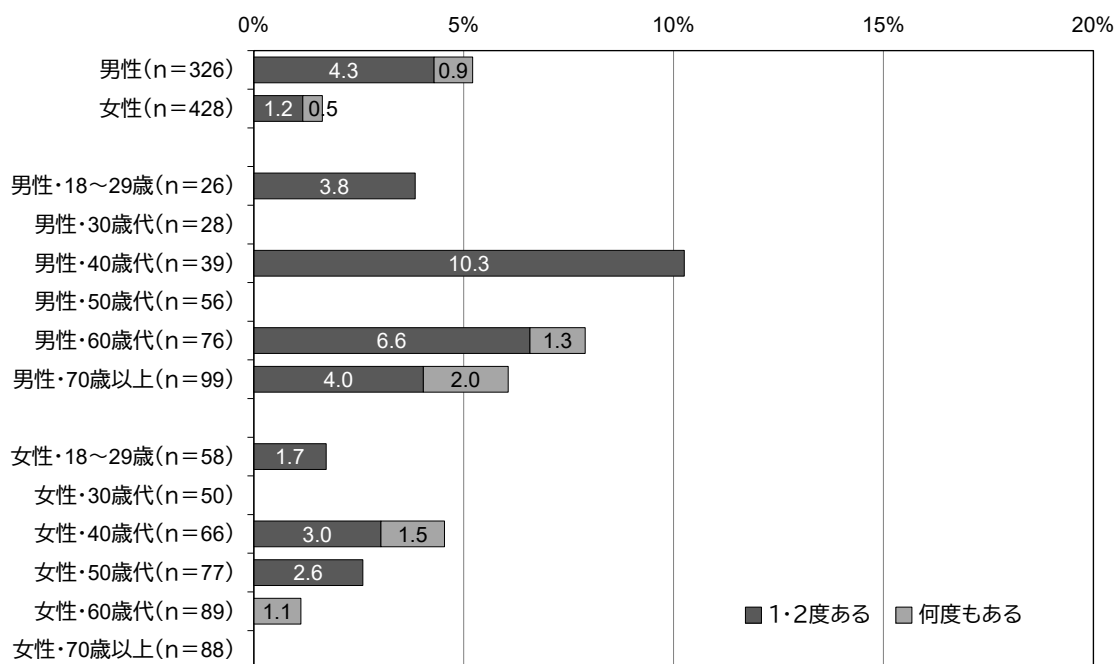
合計値『ある』(男性1.8%、女性4.6%)について県調査と比較すると、男女とも県調査(男性4.6%、9.1%)より低くなっています。



【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。

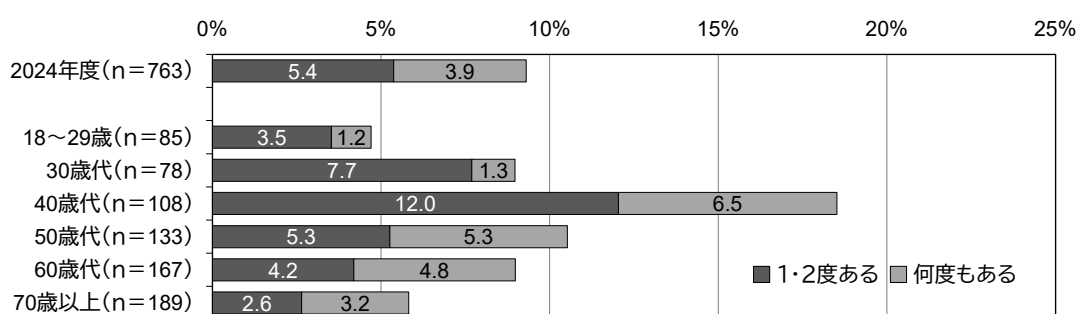
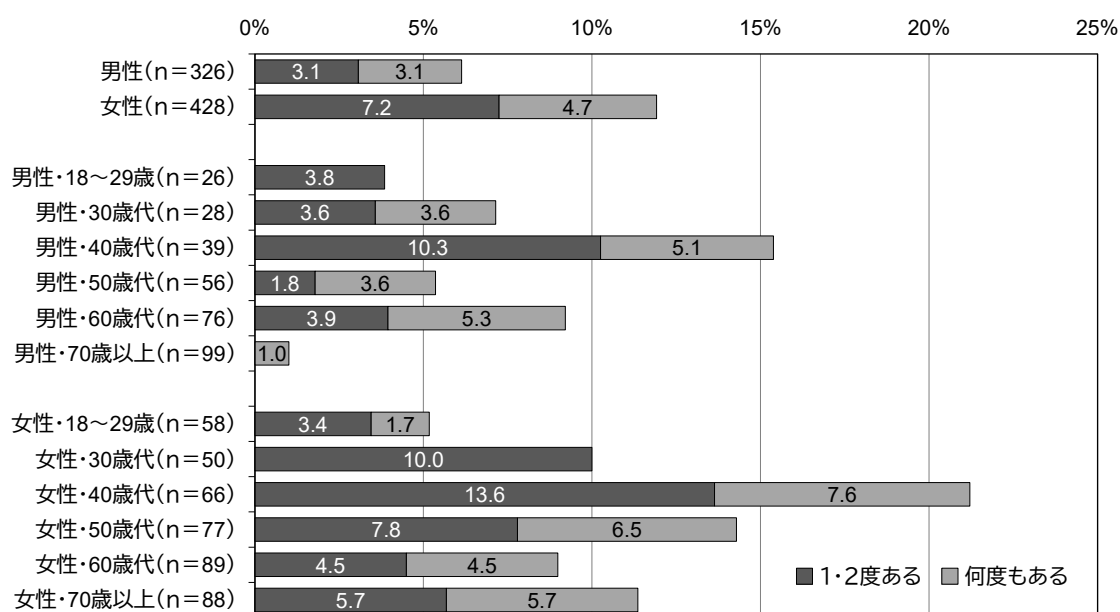


②精神的な暴力・社会的な暴力

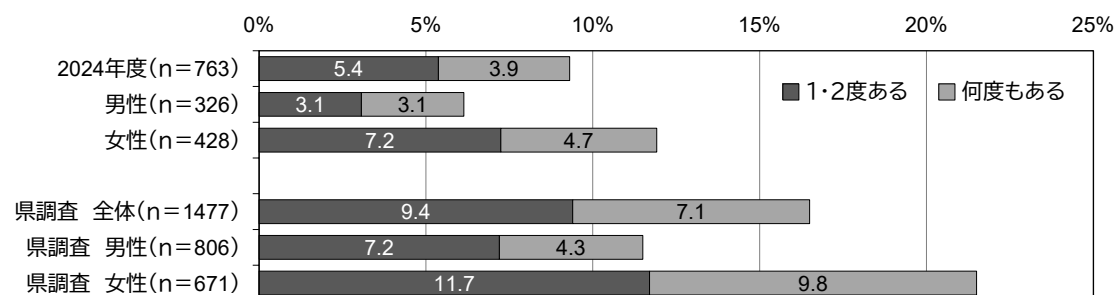
【されたこと】

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。



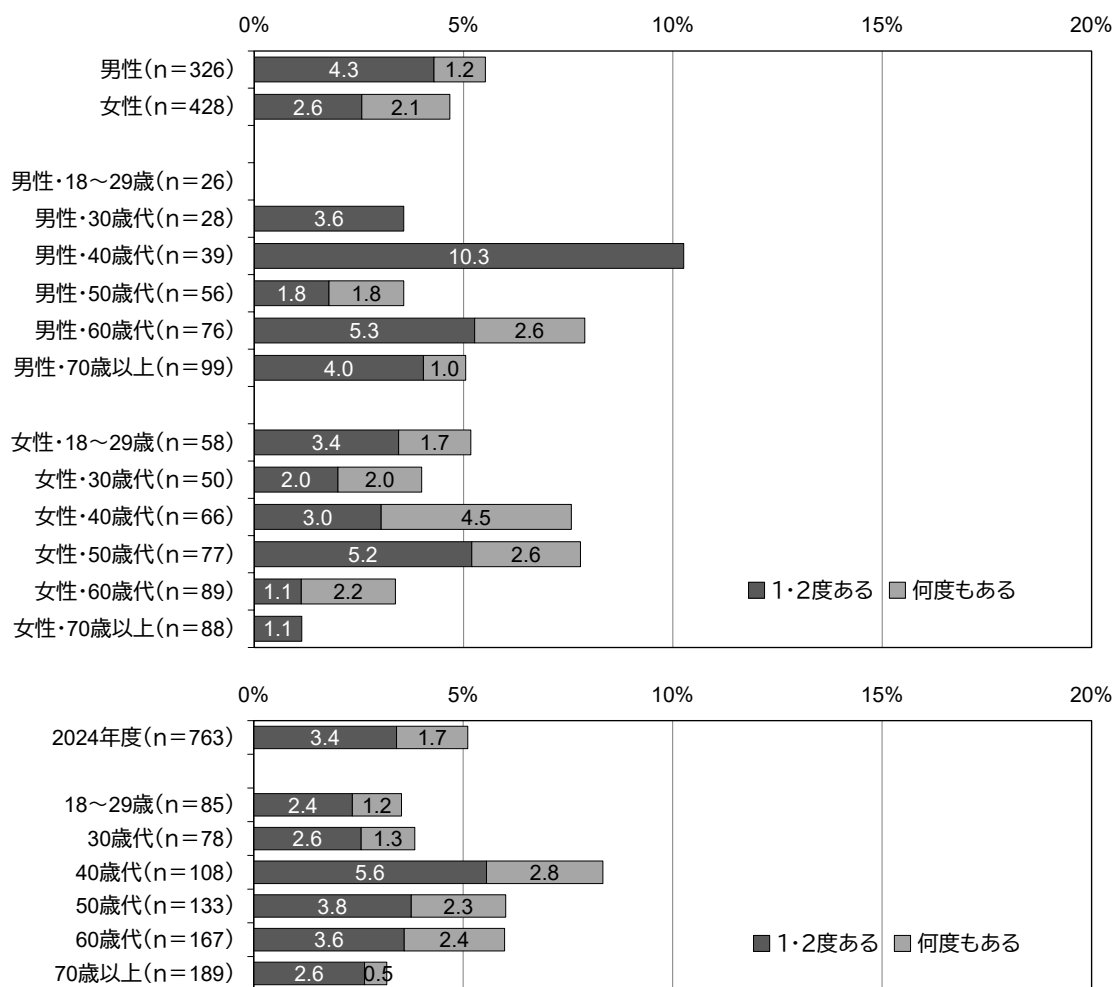
合計値『ある』(男性 6.2%、女性 11.9%)について県調査と比較すると、男女とも県調査(男性 11.5%、21.5%)より低くなっています。



【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。

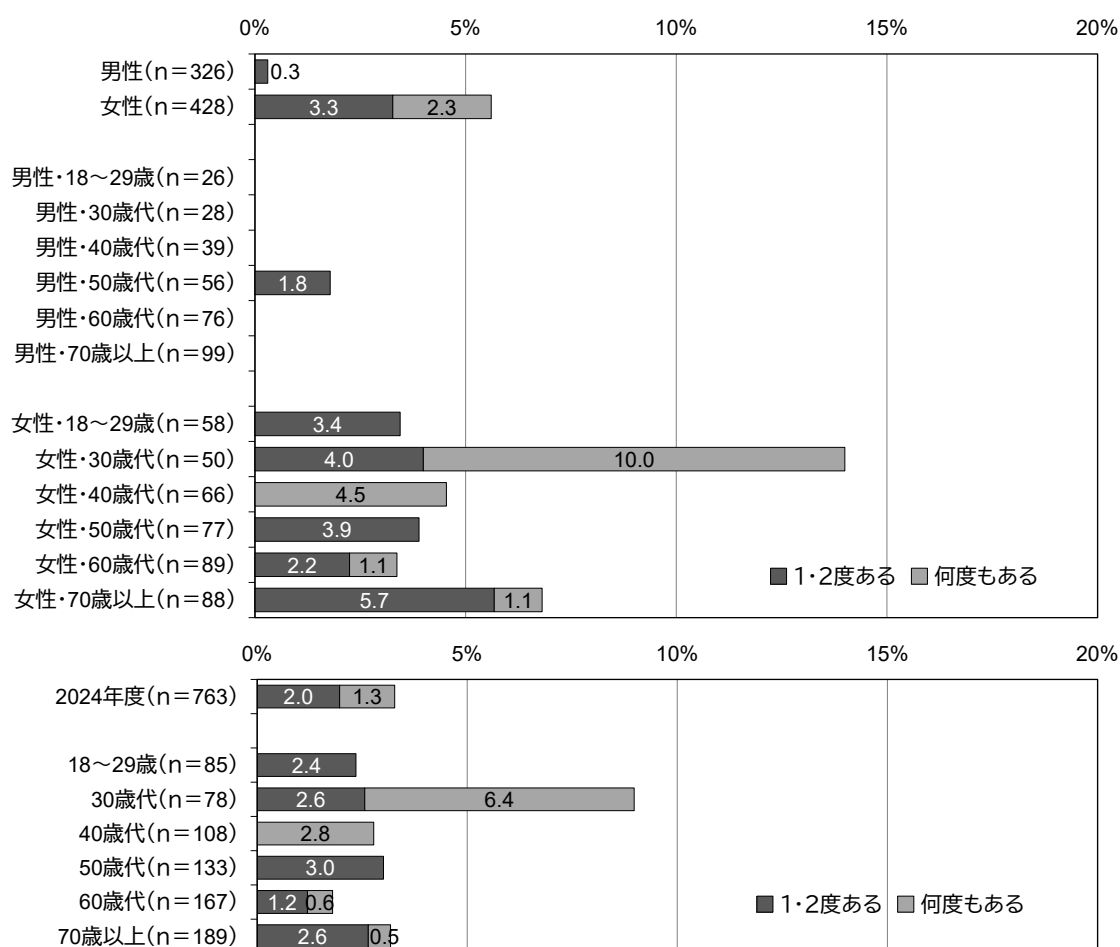


③性的な暴力

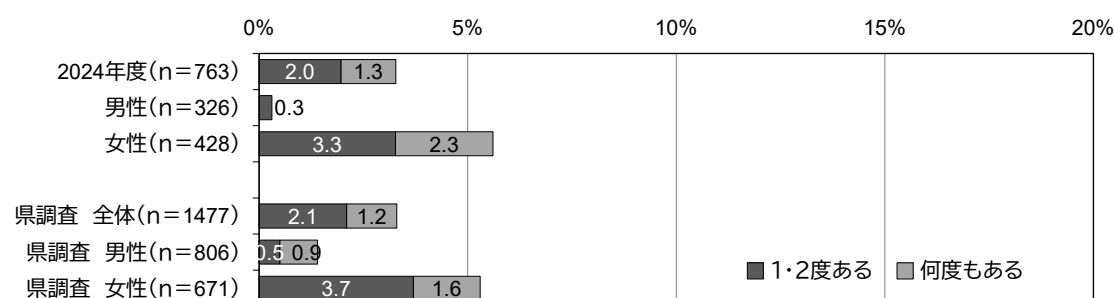
【されたこと】

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。



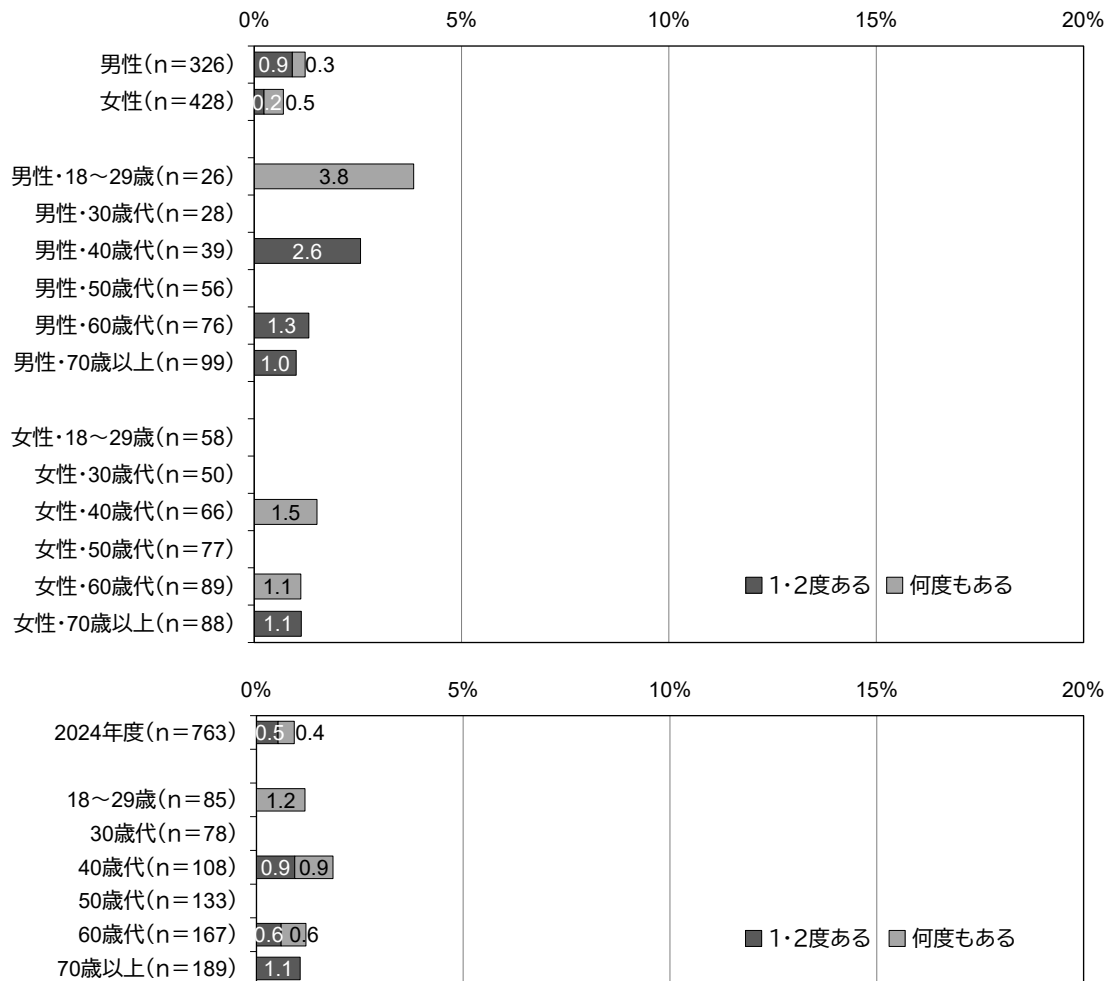
合計値『ある』(男性 0.3%、女性 5.6%)について県調査と比較すると、男女とも県調査(男性 1.4%、5.3%)と同程度となっています。



【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。

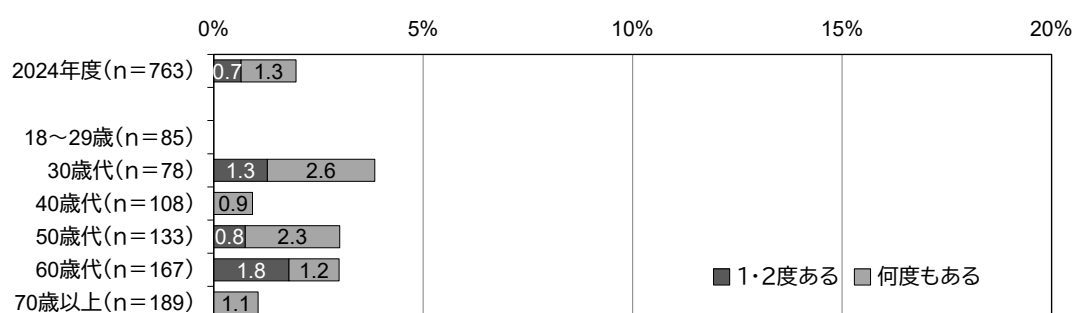
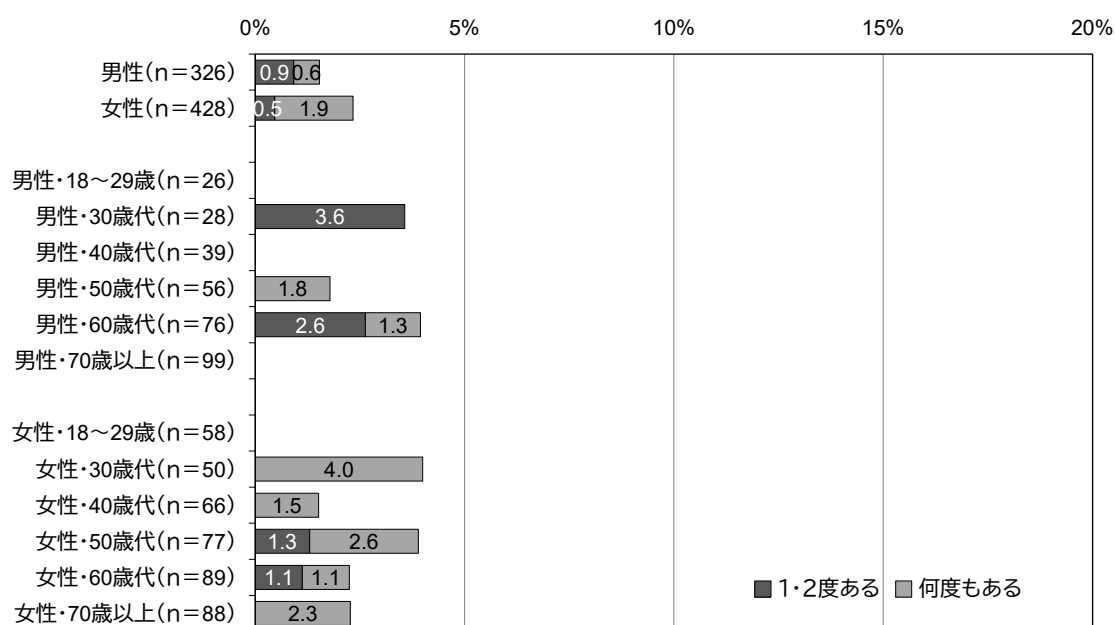


④経済的な暴力

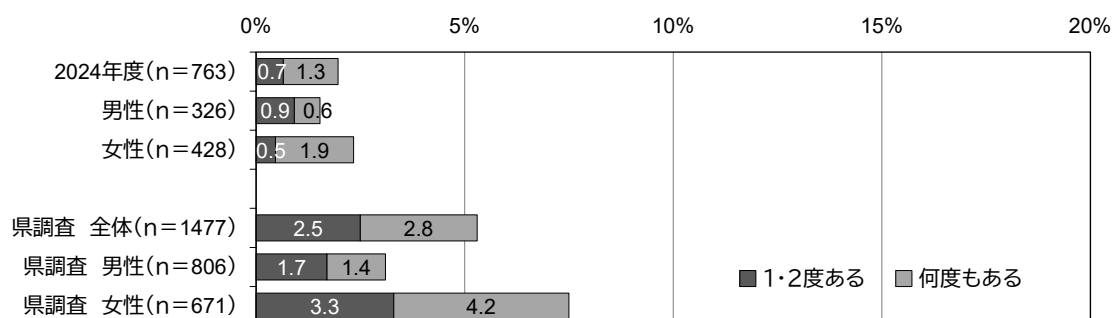
【されたこと】

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。



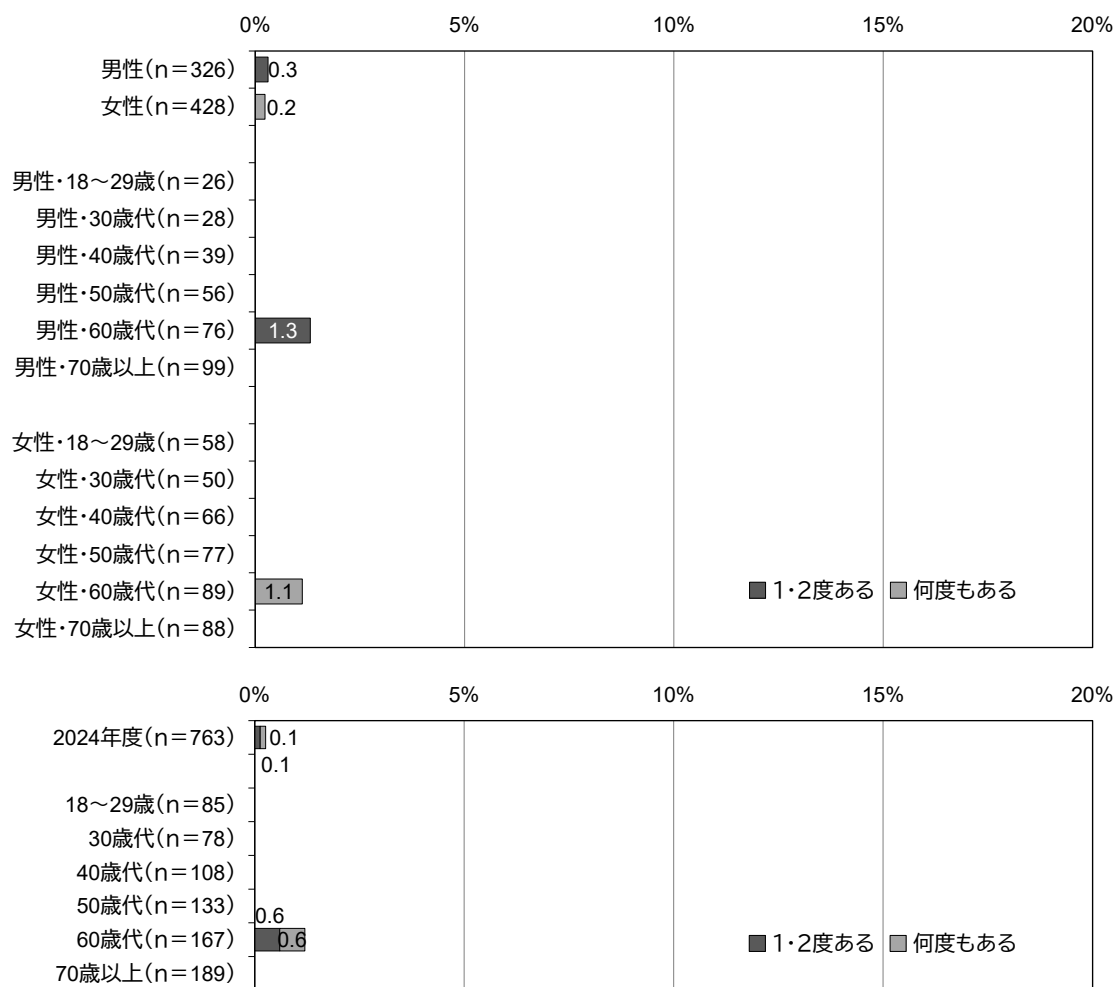
合計値『ある』（男性 1.5%、女性 2.4%）について県調査と比較すると、男女とも県調査（男性 3.1%、7.5%）より若干低くなっています。



【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。

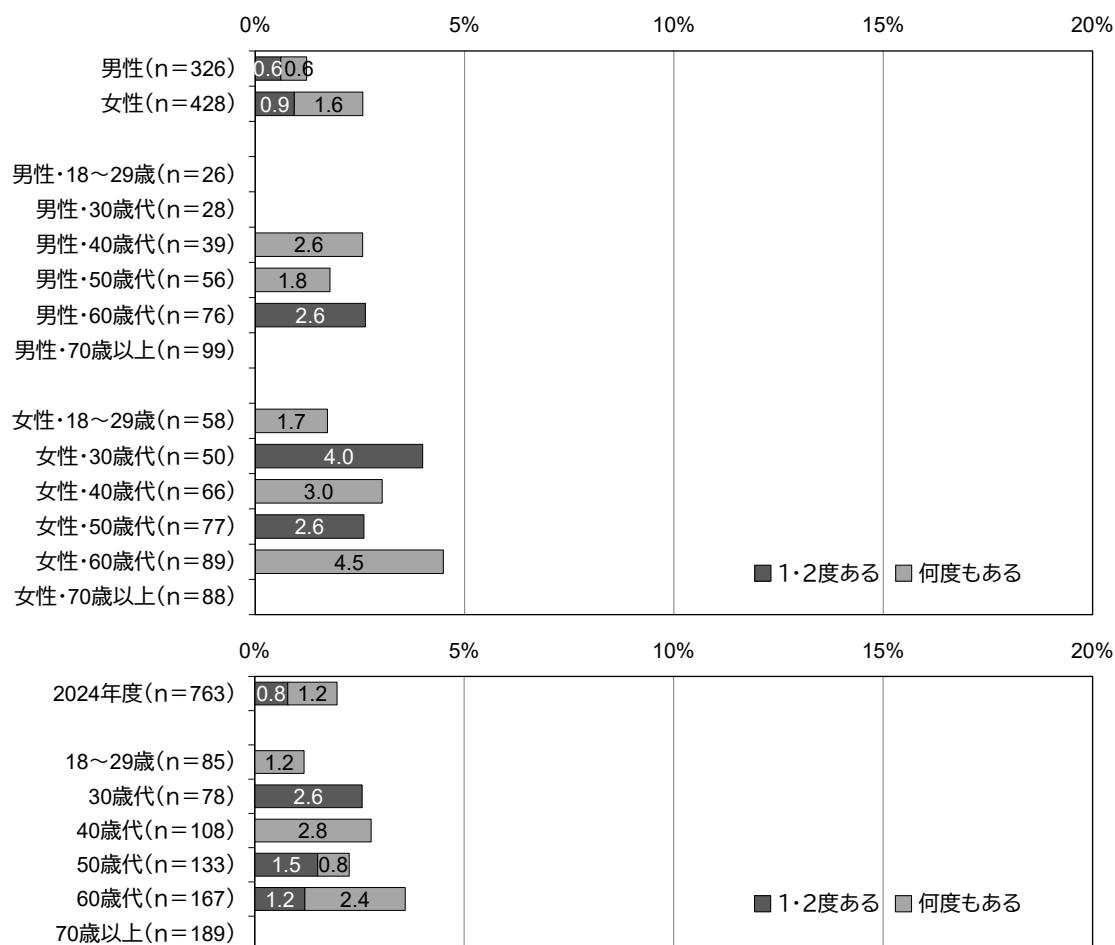


⑤子どもを利用した暴力

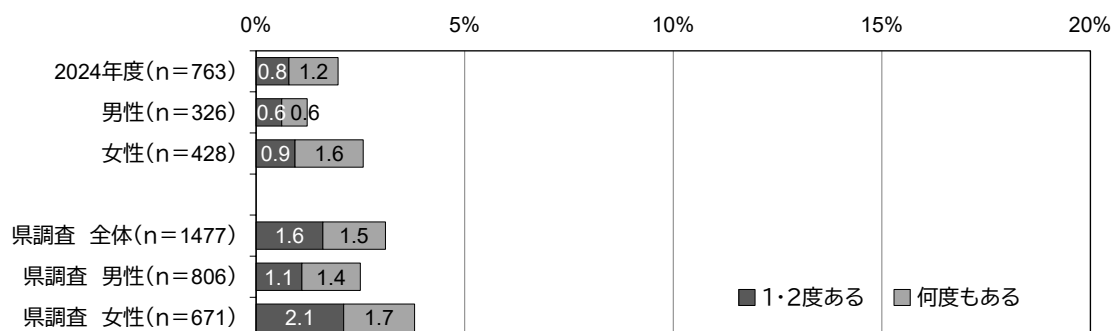
【されたこと】

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。



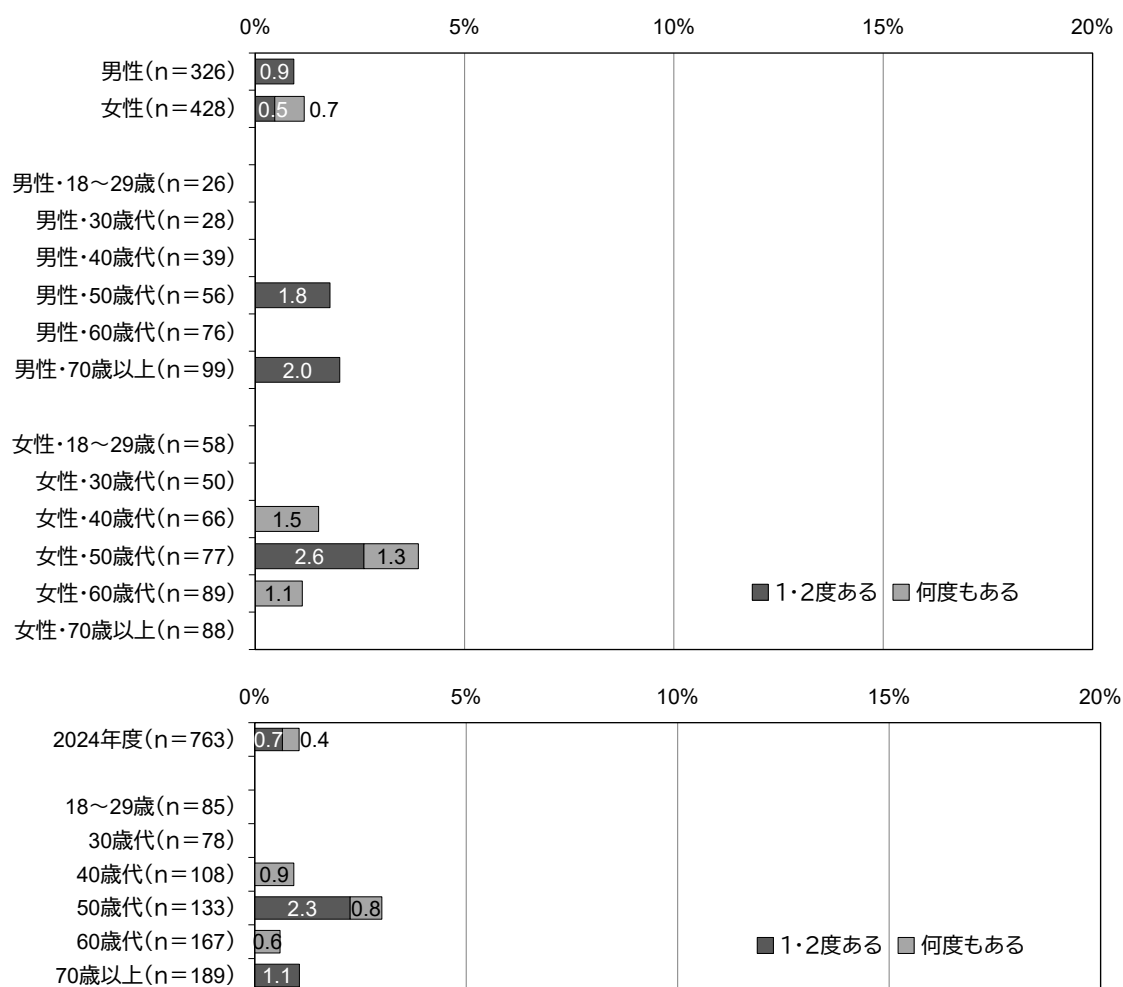
合計値『ある』（男性 1.2%、女性 2.5%）について県調査と比較すると、男女とも県調査（男性 2.5%、3.8%）と同程度となっています。



【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。

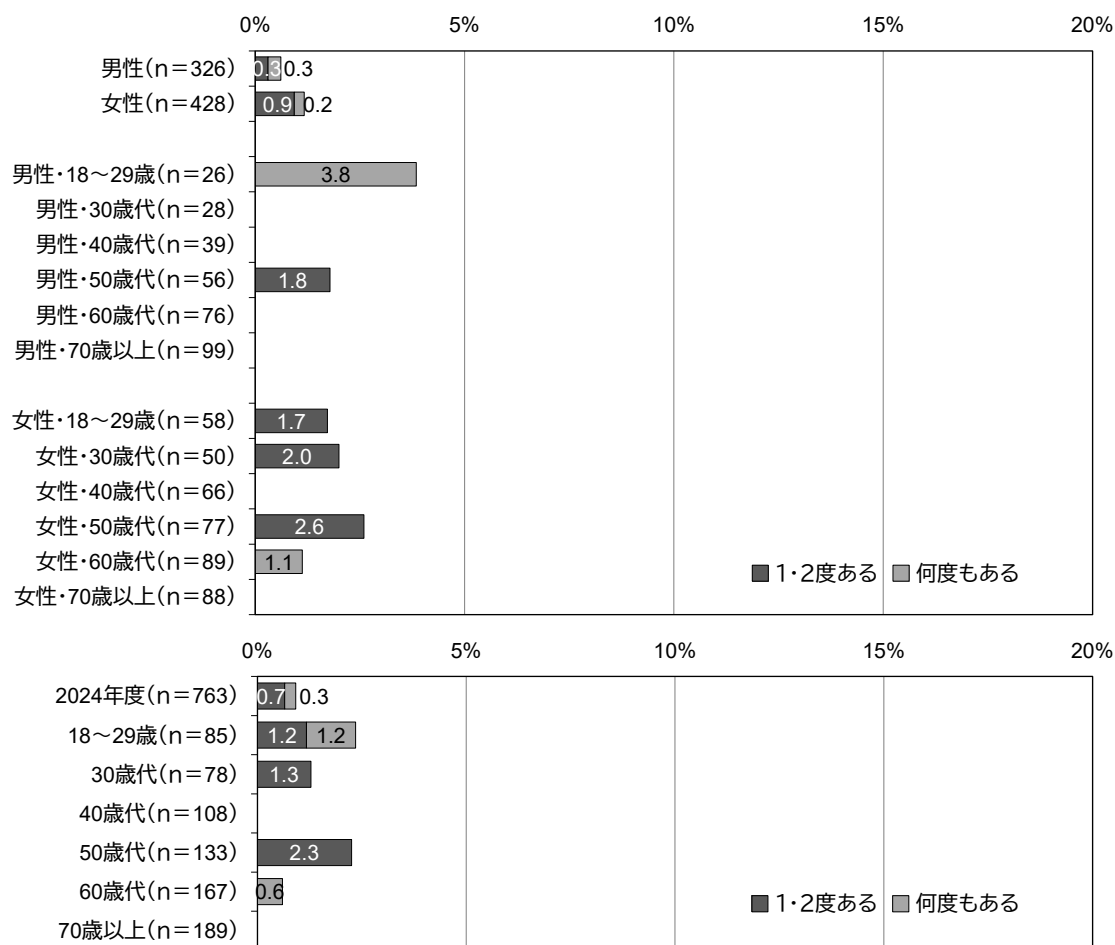


⑥ストーカー行為

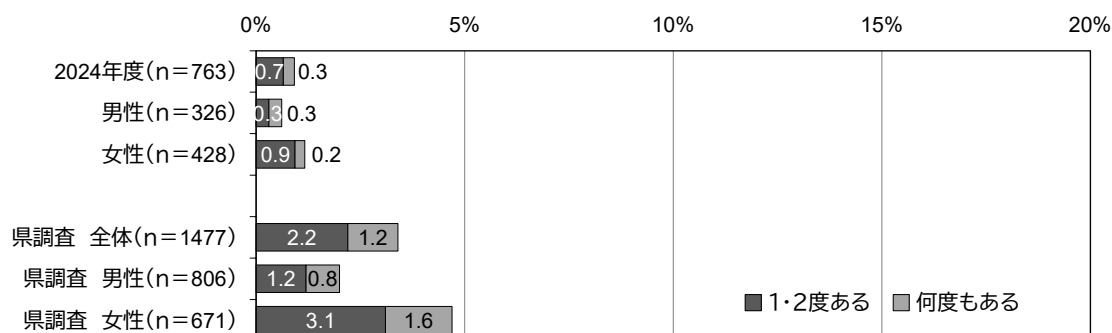
【されたこと】

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歳代以上、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。



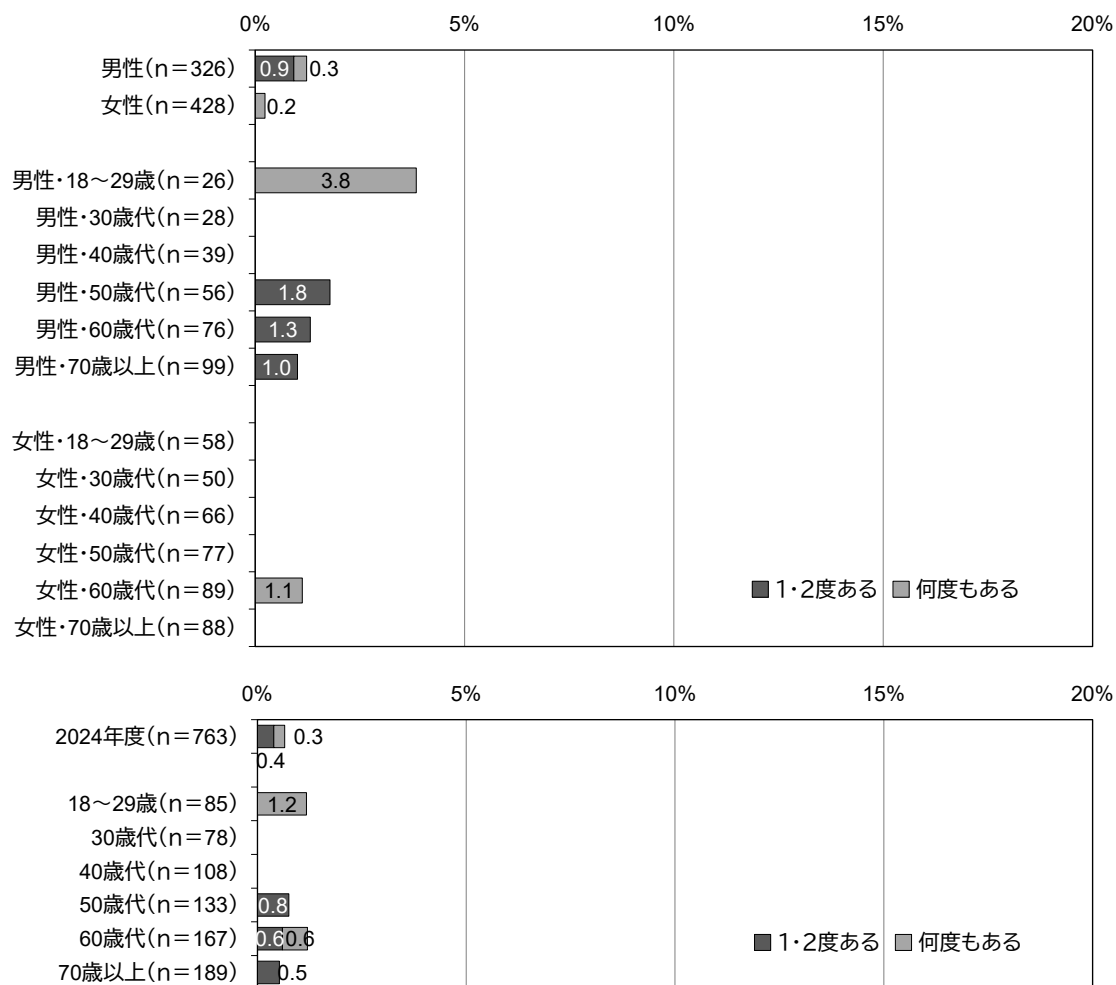
合計値『ある』（男性 0.6%、女性 1.1%）について県調査と比較すると、男女とも県調査（男性 2.0%、4.7%）と同程度となっています。



【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。



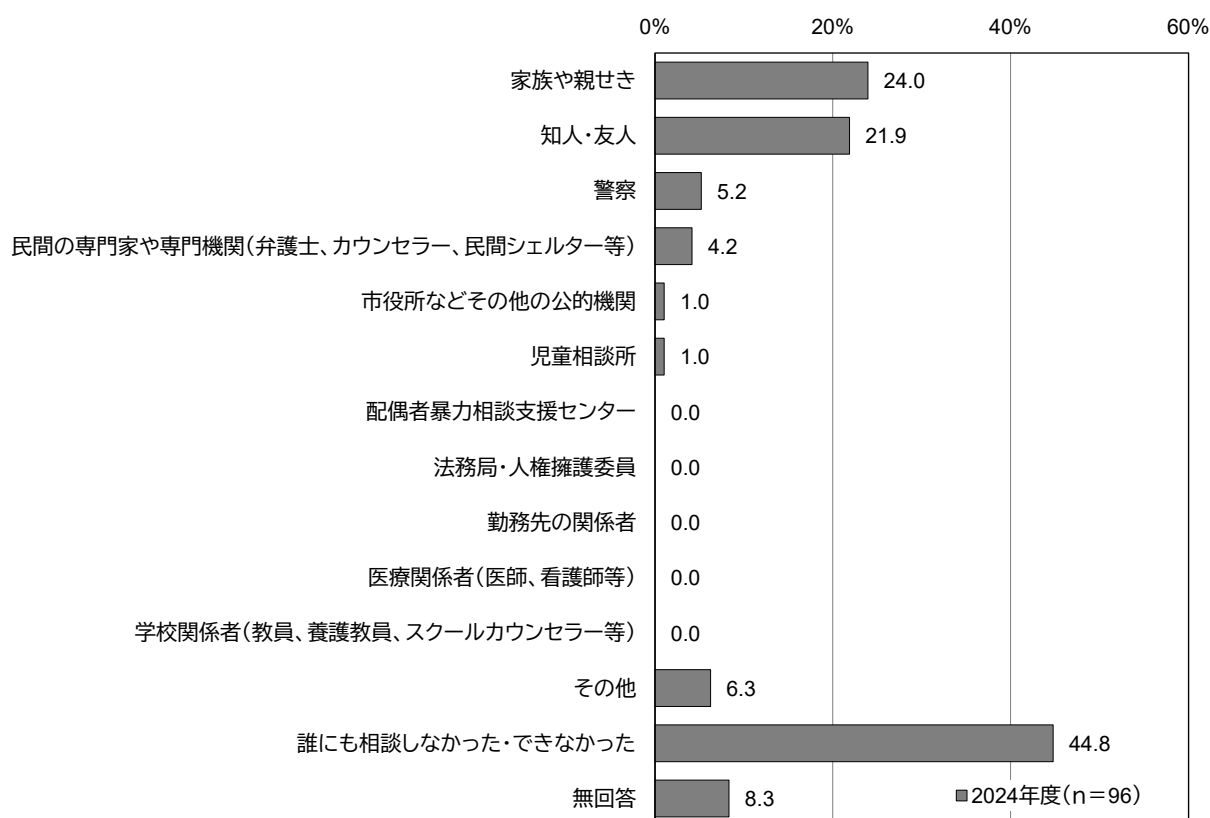
問 25 あなたは、次のような機関や人に、自分が「されたこと」を相談したことがありますか。(あてはまるもの全てに○)

(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)

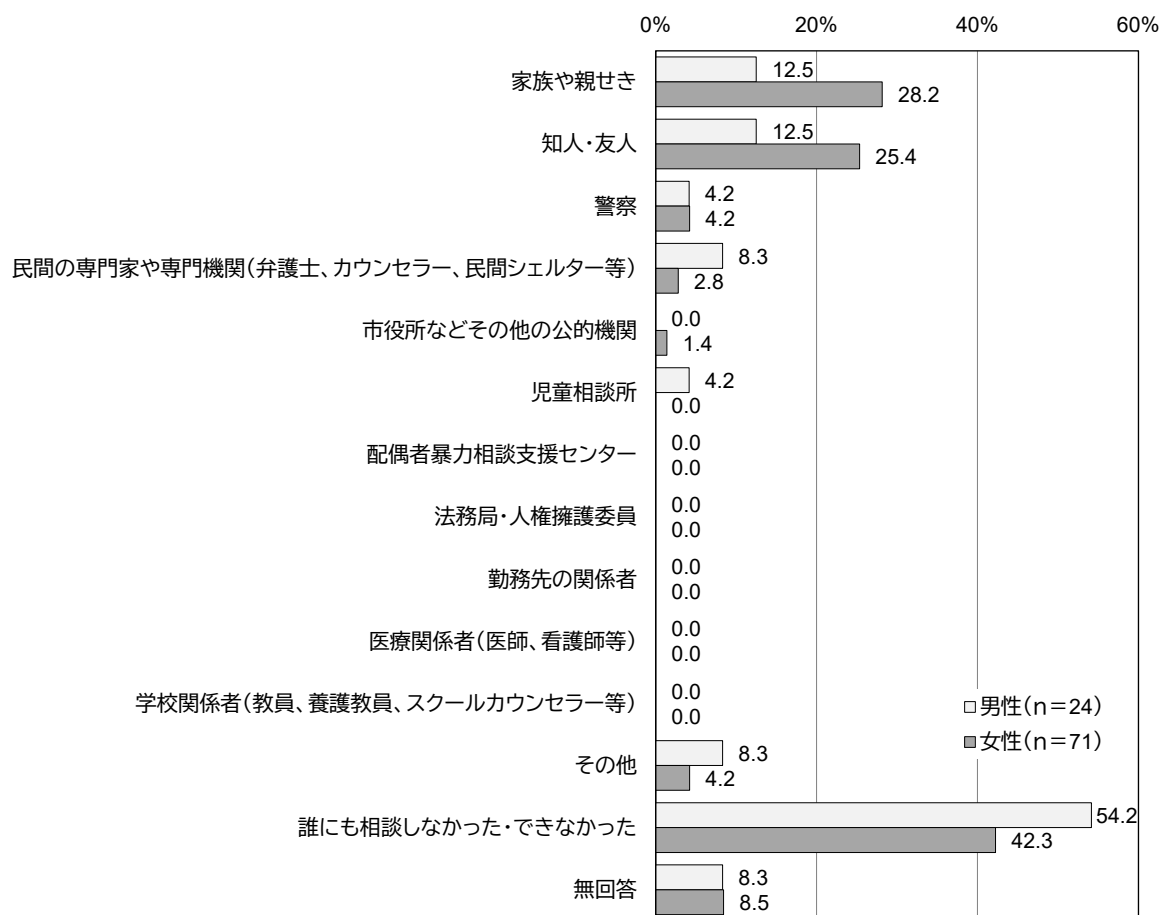
◆「誰にも相談しなかった・できなかった」が4割以上で最も高く、次いで「家族や親せき」「知人・友人」が2割以上

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

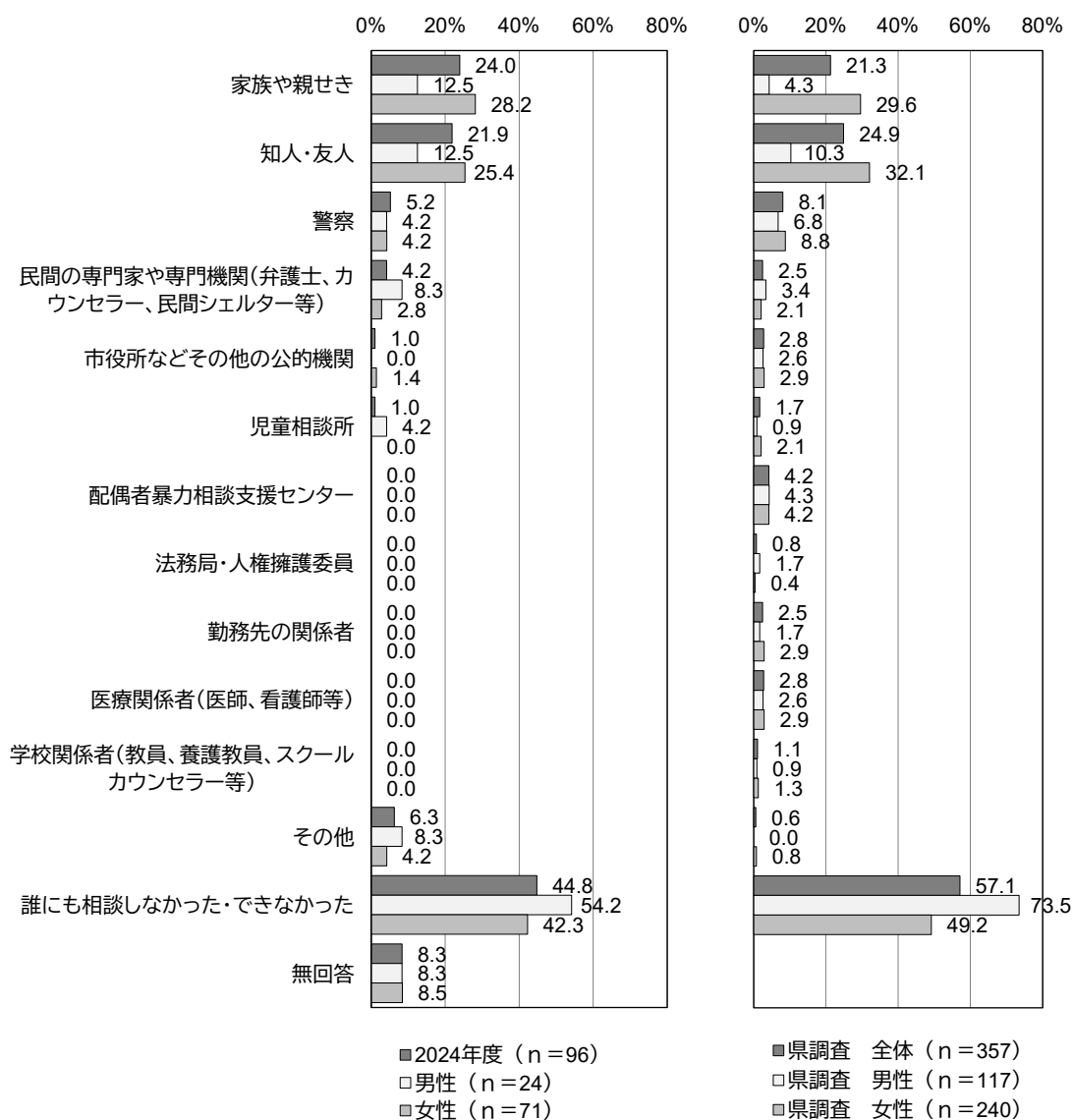
*上表において以下の選択肢を省略して表示

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。

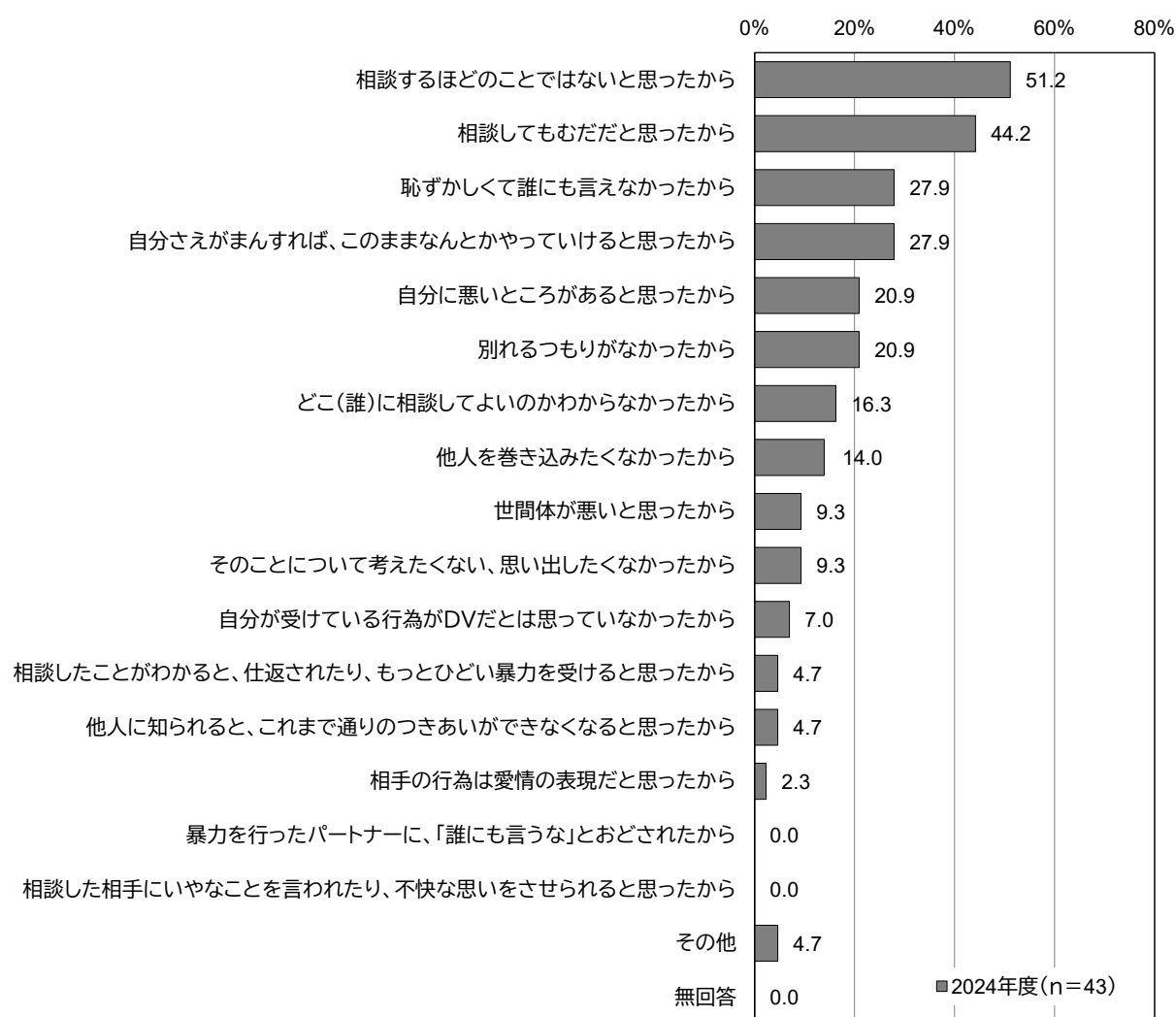


問 26 相談しなかった・できなかった理由は、どのようなことですか。(あてはまるもの全てに○)

(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

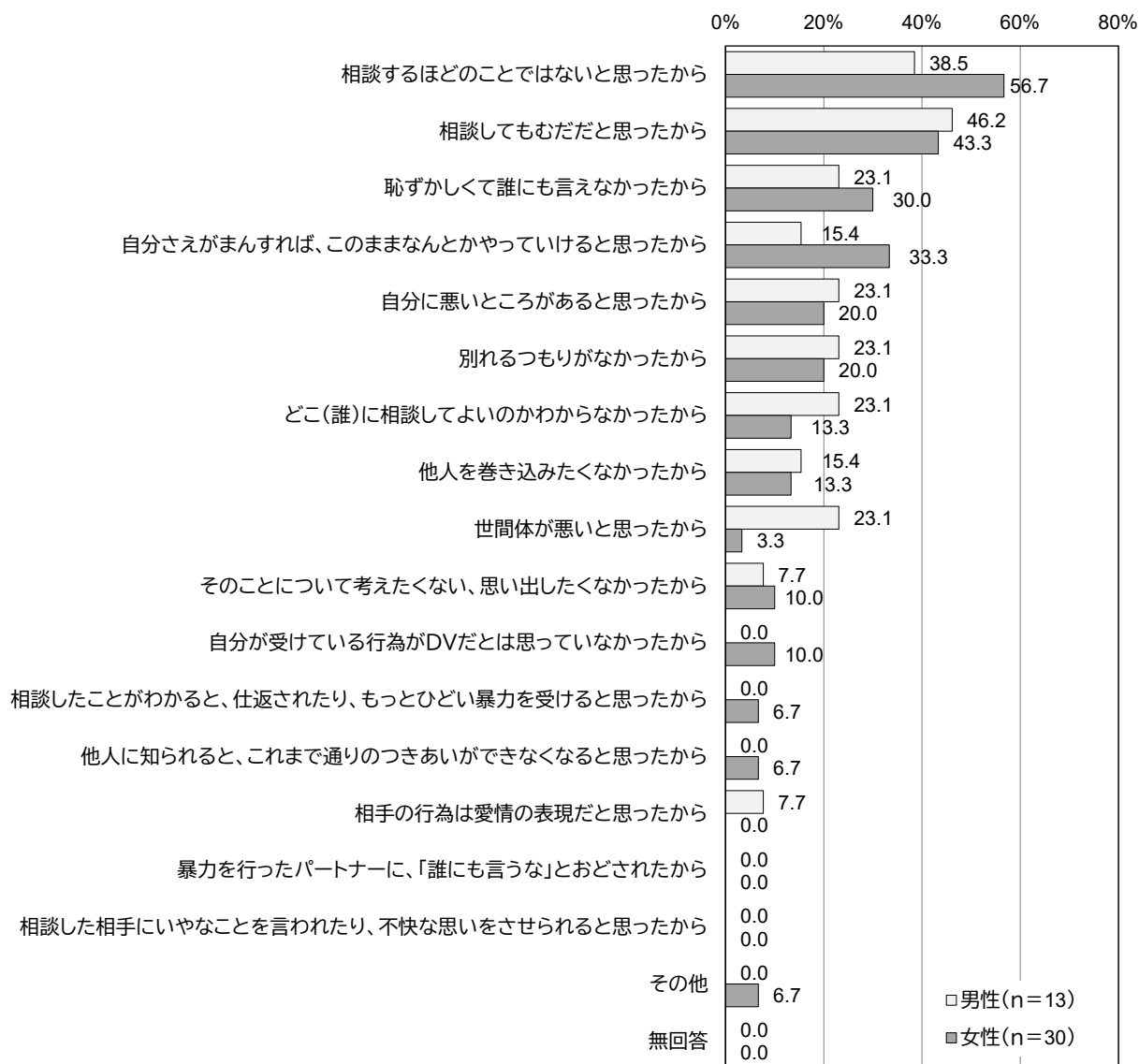
全体では「相談するほどのことではないと思ったから」(51.2%)が5割以上で最も高く、次いで「相談してもむだだと思ったから」(44.2%)が4割以上となっています。



*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

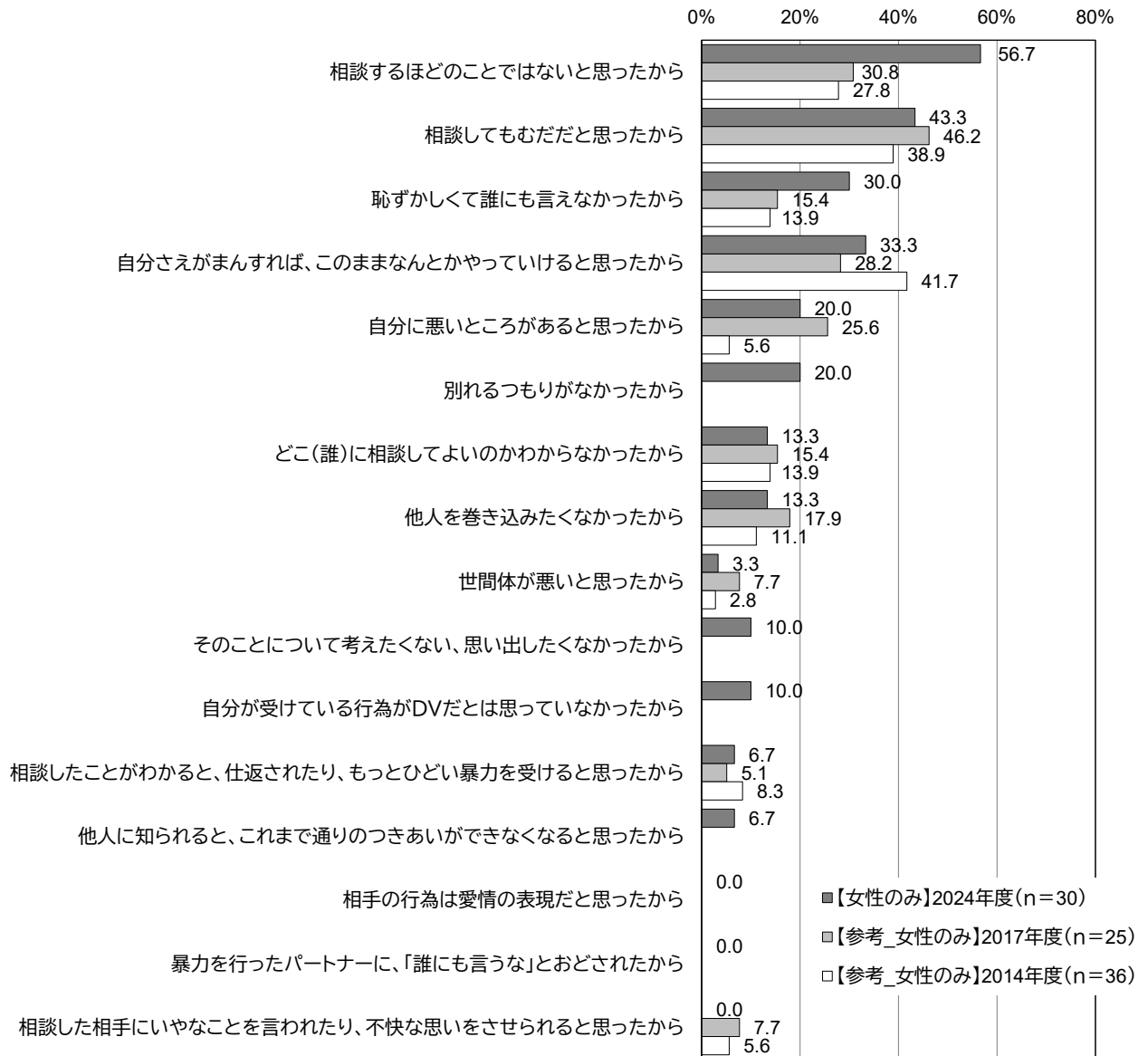
他人に知られると、これまで通りのつきあいができなくなると思ったから：他人に知られると、これまで通りのつきあい(仕事や学校などの人間関係)ができなくなると思ったから

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。

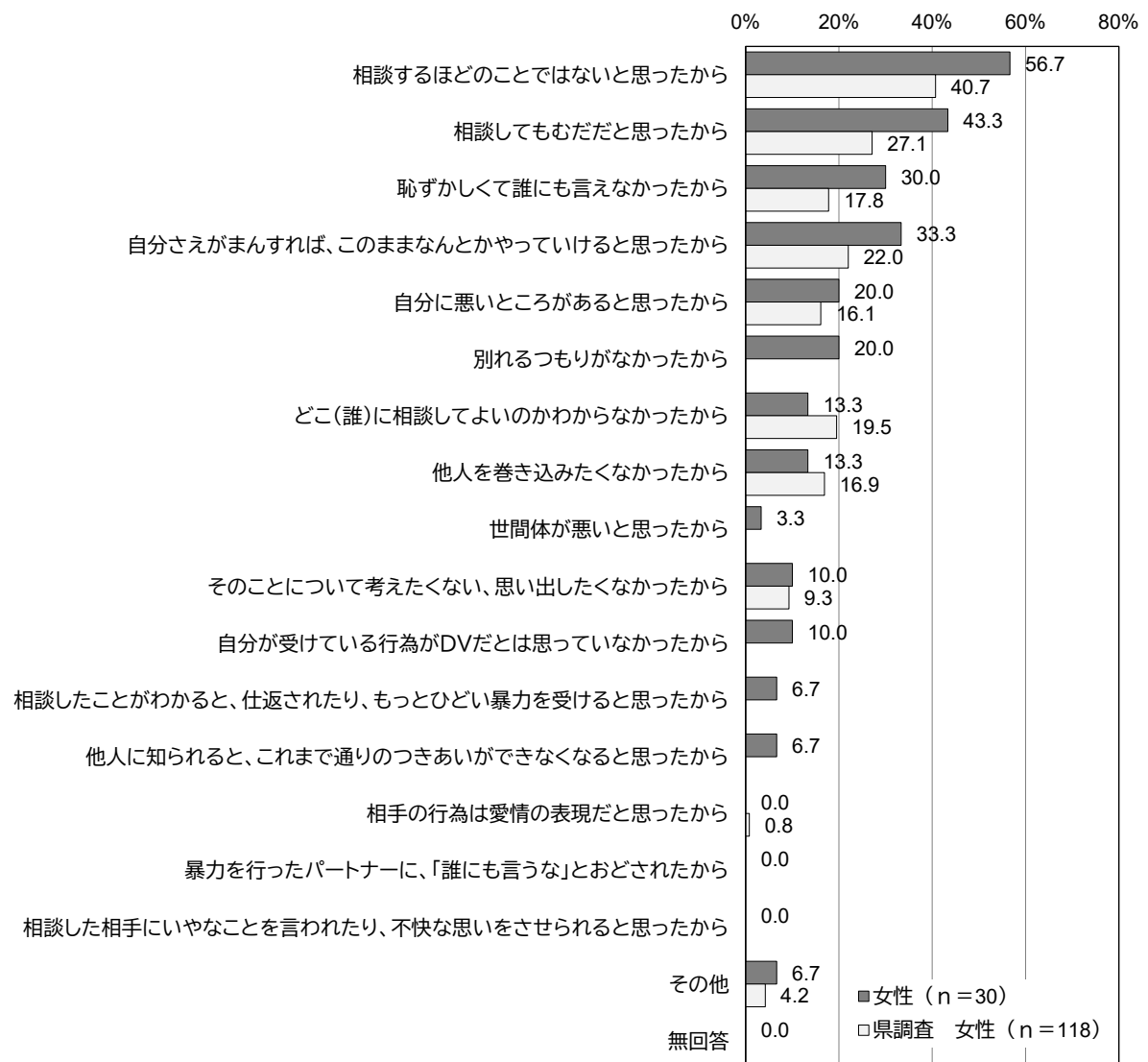


* 前回調査は11選択肢で設定。本調査の選択肢と同様の選択肢のみを表示。また、前回調査と同様に男性（本調査 n = 13、前回調査 n = 9、前々回調査 n = 11）が少ないため、女性についてのみ表示

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。

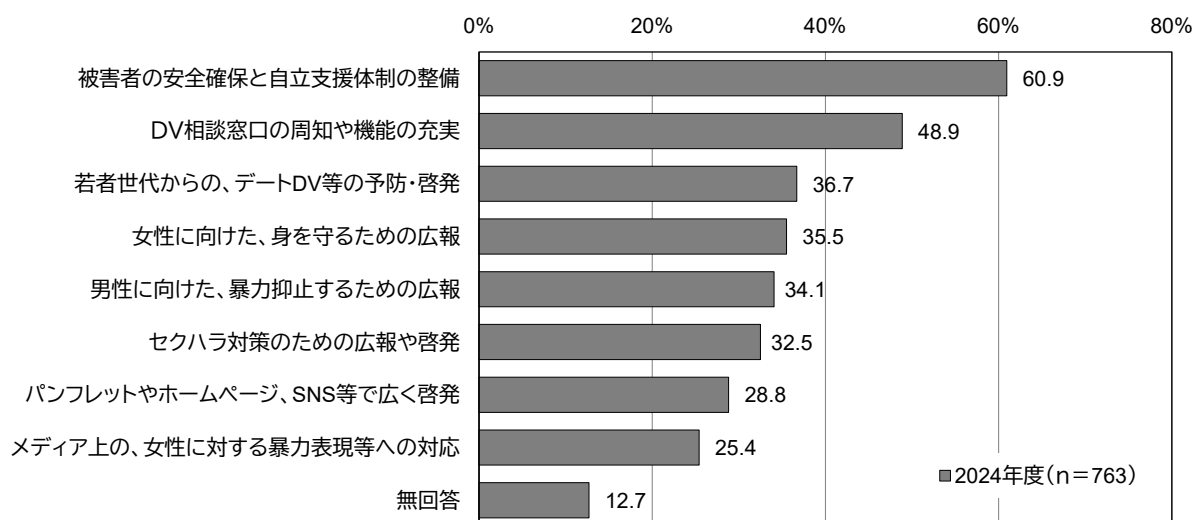


*県調査は 10 選択肢で設定。本調査の選択肢と同様の選択肢のみを表示

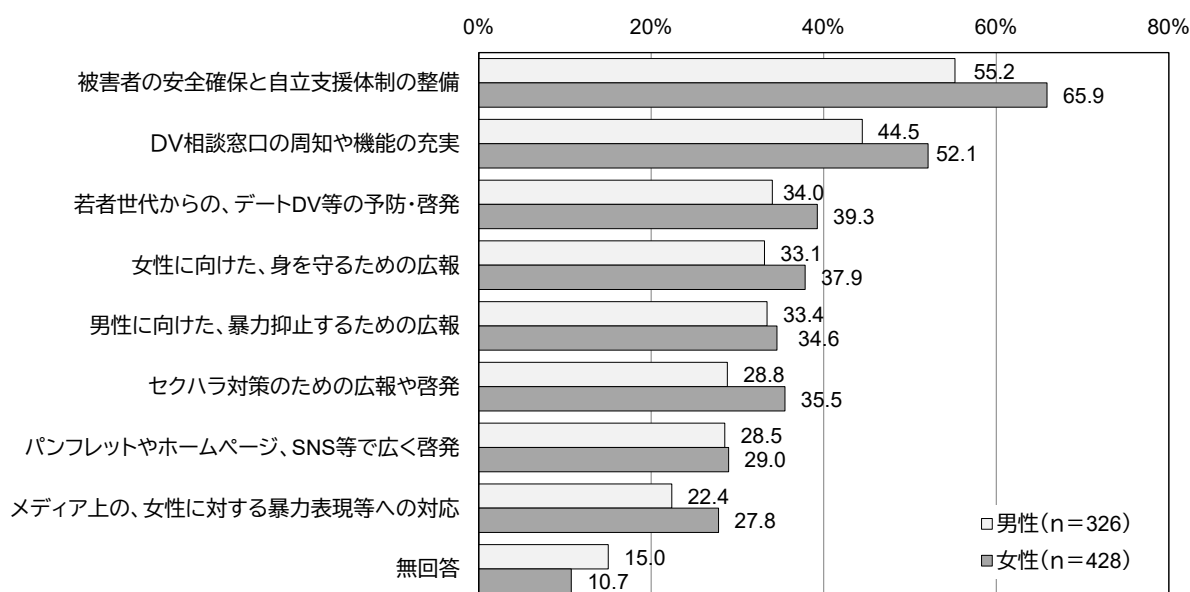
問 27 女性に対する暴力の根絶を図るために、あなたが必要だと考えるものはどれですか。(あてはまるもの全てに○)

◆「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

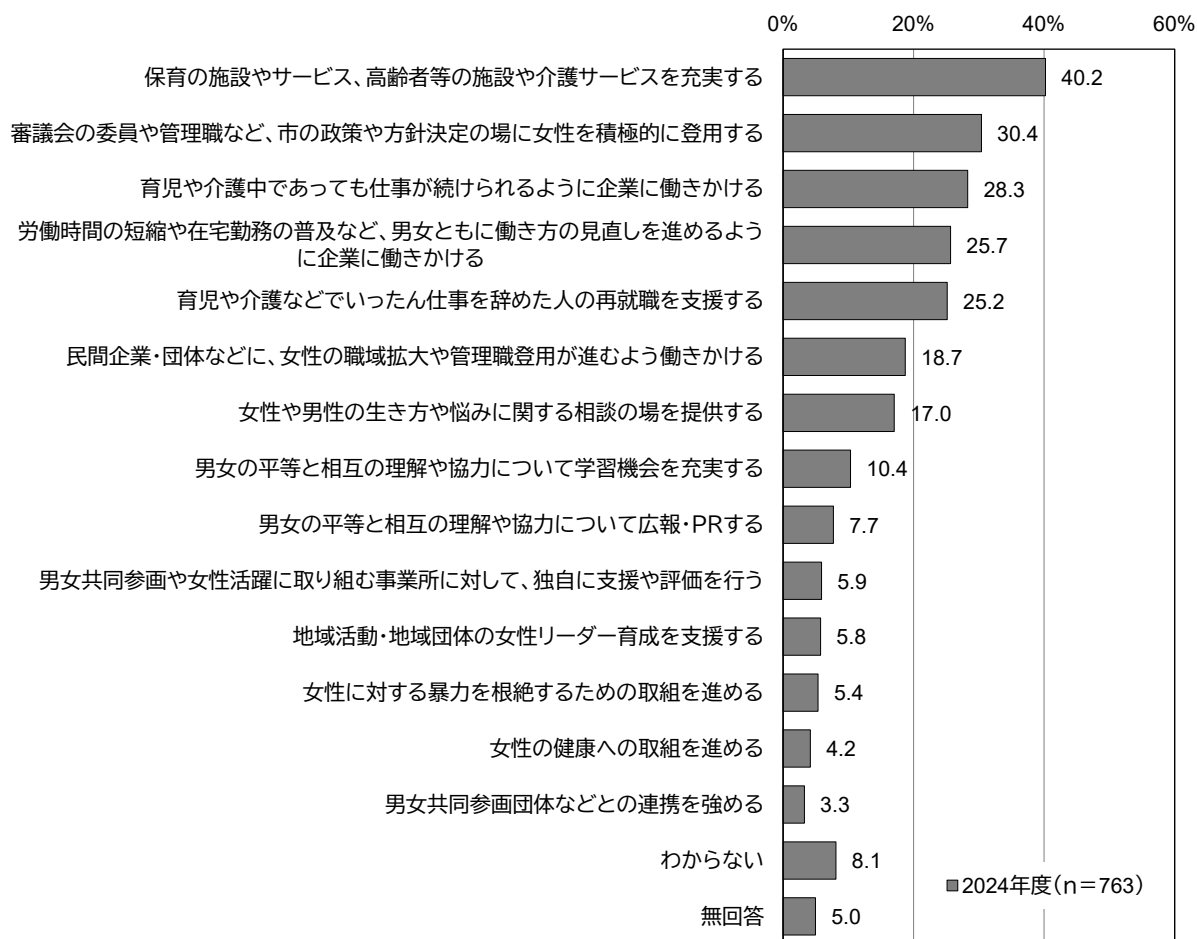
*各年代で最も高い値を網掛け表示

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

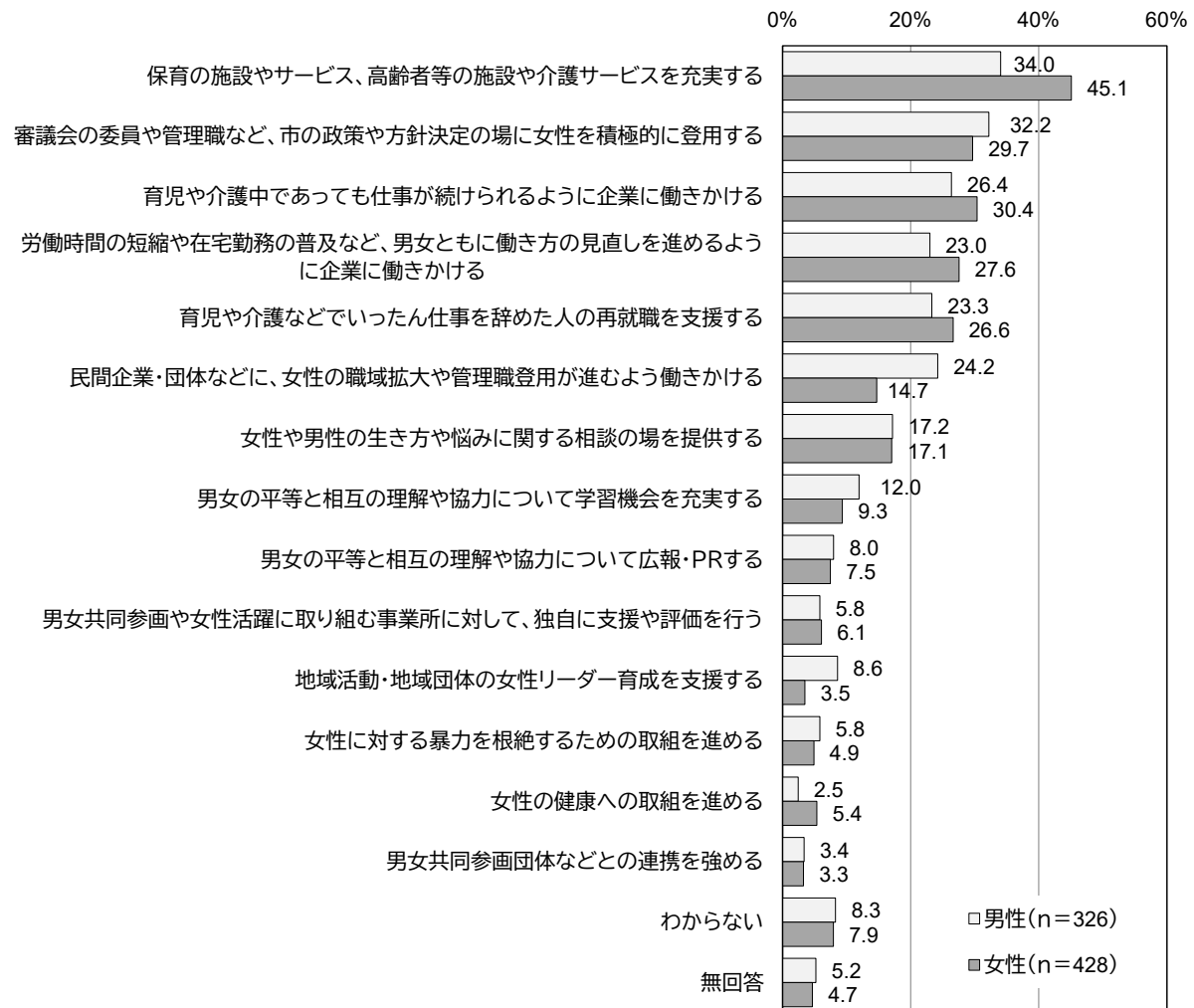
問 28 男女共同参画社会を実現するために、今後、渋川市はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。（3つまで○）

◆「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っています。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なないように、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、女だと言ってられません。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イケませんし、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はないでしょうか。(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いの差が出る。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のが大切である。(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。耳にしても、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こともない様に。(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。その程度のことが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。そう見える人もいる訳です。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と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)