

目次

I 調査の実施概要	1
1 調査目的	2
2 調査概要	2
3 集計方法と調査結果の見方	2
II 男女共同参画に関する市民アンケート	3
回答者の属性	4
1 男女平等について	8
2 結婚・家庭生活について	23
3 職場や働き方について	70
4 防災について	89
5 ドメスティック・バイオレンスやハラスメントについて	91
6 地域活動について	113
7 新型コロナウイルス感染拡大の影響について	117
8 男女共同参画社会づくりのための施策について	119
9 男女共同参画についての意見（自由記入）	123
III 男女共同参画に関する事業所調査	131
回答者の属性（事業所の概要）	132
1 男女共同参画への取組について	134
2 女性の職域拡大・管理職登用について	138
3 ハラスメントについて	141
4 育児・介護休業制度について	144
5 仕事と生活の調査（ワーク・ライフ・バランス）について	153
6 行政の取組について	156
7 職場の男女共同参画について（自由回答）	158
IV 調査結果の概要と課題	165
V 資料	173
○調査票	174

I

調査の実施概要

1 調査目的

現行の「高崎市第4次男女共同参画計画（平成30年度～令和4年度）の計画期間の終了前に、男女共同参画に関する市民の皆様や市内事業所における意識や実態を総合的に把握するとともに、ご意見やご要望を伺い、新たな計画を策定するための基礎資料とするために実施したものです。

2 調査概要

調査名称	男女共同参画に関する市民アンケート	男女共同参画に関する事業所調査
調査対象	無作為抽出による 18歳以上の市民2,000人	無作為抽出による従業員10人以上 の市内事業所1,800社
調査期間	令和3年7月1日～7月20日	
有効回収数	637人（有効回収率31.9%）	497件（有効回収率27.6%）

3 集計方法と調査結果の見方

集計と分析は、市民アンケートでは、全体及び回答者の性別、年代別、職業別、結婚経験別、働き方別について、事業所調査では、全体及び従業員数別、業種別について行いました。

また、本市の過去の調査や群馬県、国が実施した関連する調査結果との比較も行いました。
なお、図表中の表記は以下のとおりとします。

- 「令和3年度」：本調査
- 「平成28年度」：前回調査「男女共同参画に関する市民アンケート・事業所意識調査」（高崎市）
- 「平成23年度」：前々回調査「男女共同参画に関する市民アンケート調査」（高崎市）
- 「内閣府」：「男女共同参画社会に関する世論調査」（内閣府・令和元年9月調査）
- 「群馬県」：「男女共同参画社会に関する県民意識調査」（群馬県・令和元年12月調査）

集計結果は、小数点第2位を四捨五入し、構成比率（%）で小数点第1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%にならない場合があります。

なお、属性別の図表で示される構成比率（%）は、特にことわりがない場合、各属性の総数を母数としており、「N」で示しています。また、属性が不明なものは、属性別の図表に示していません。そのため、図表に示した各属性の回答者数と総数が一致しない場合があります。

また、該当する属性の総数が10未満の場合（Nが10未満の場合）には、参考として図表表示（グレー）にとどめ、他との比較等を行わない場合があります。

II

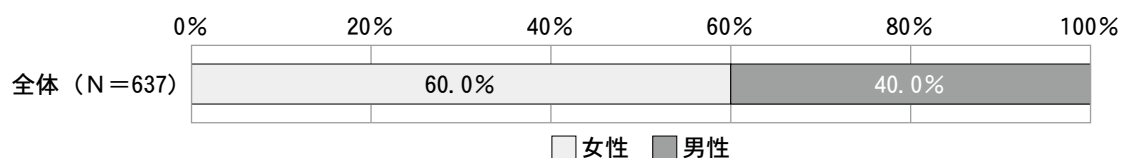
男女共同参画に関する市民アンケート

回答者の属性

F 1. 性別構成

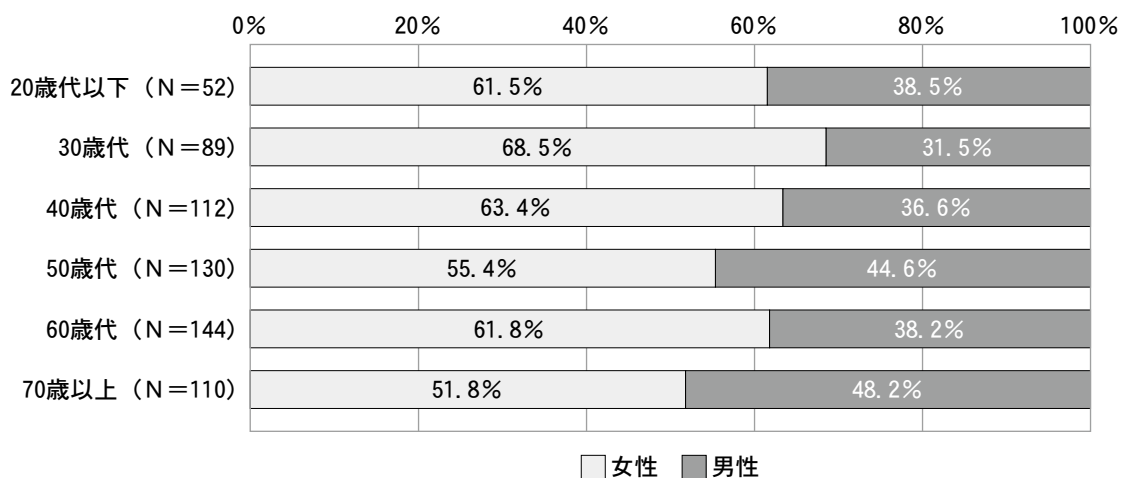
【全体】

女性が6割、男性が4割となっています。



【年代別】

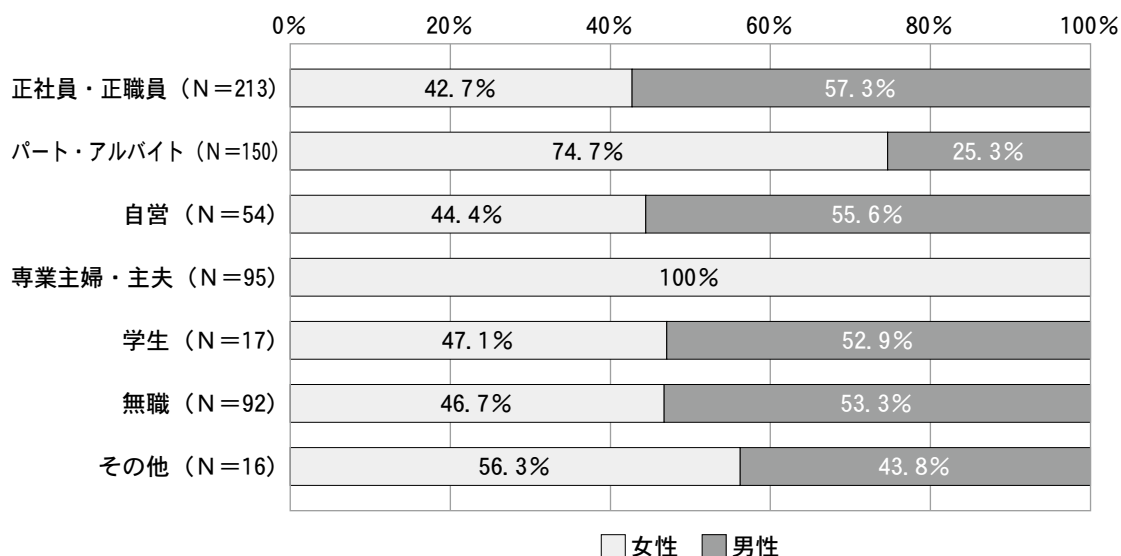
すべての年代で女性が男性より多くなっており、50歳代や70歳以上は男性の割合が比較的高くなっています。



※20歳代以下は、18歳～29歳

【職業別】

正社員・正職員や自営（商工業・農林水産業・サービス業等）は男性の割合が多く、パート・アルバイト・派遣等の非正規雇用者は女性の割合が多くなっています。専業主婦・主夫では男性はいませんでした。

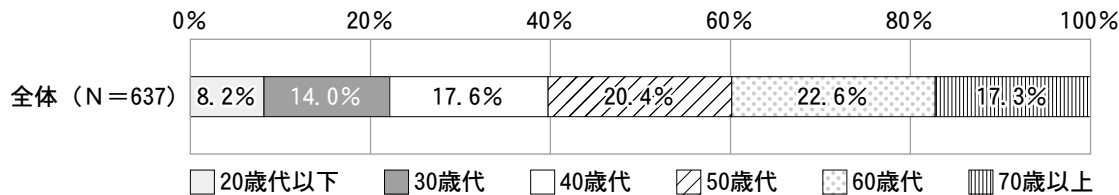


*以下、パート・アルバイト・派遣等の非正規雇用者は、「パート・アルバイト」、自営（商工業・農林水産業・サービス業等）は、「自営」と表記します。

F 2. 年代別構成

【全体】

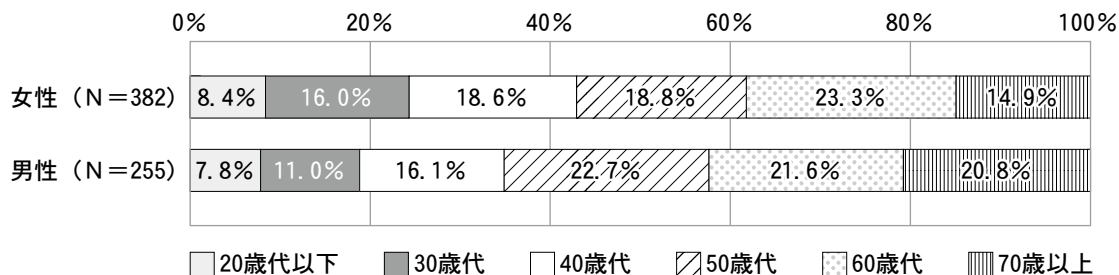
60歳代が最も多く（22.6%）、次いで50歳代（20.4%）、40歳代（17.6%）となっています。
最も少なかったのは20歳代以下（8.2%）で、30歳代（14.0%）となっています。



※20歳代以下は、18歳～29歳

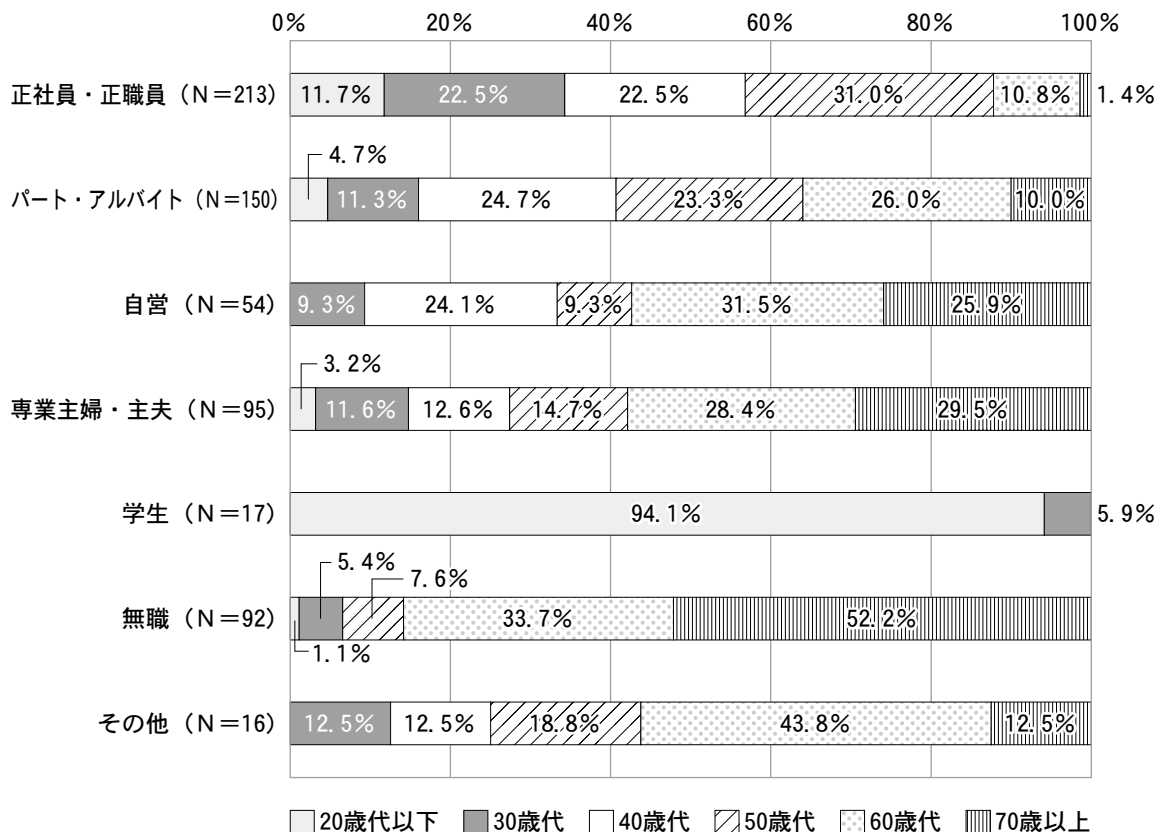
【性別】

女性では60歳代が最も多く、男性は50歳代が最も多くなっています。
一方、女性、男性ともに20歳代以下が最も少なくなっています。



【職業別】

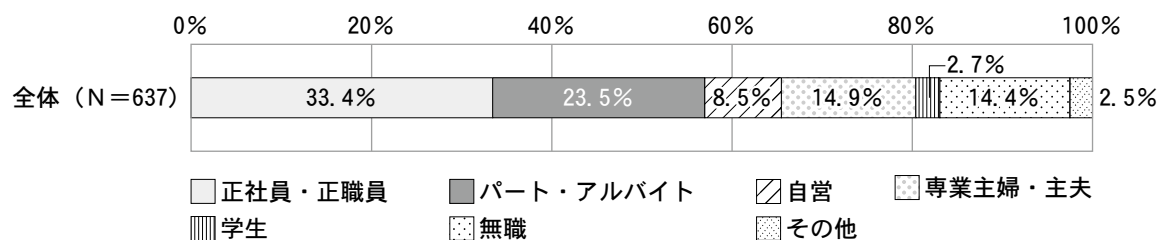
パート・アルバイトは正社員・正職員と比較すると60歳代の割合が多く、自営や専業主婦・主夫では60歳代、70歳以上で5割以上を占めています。



F 3. 職業別構成

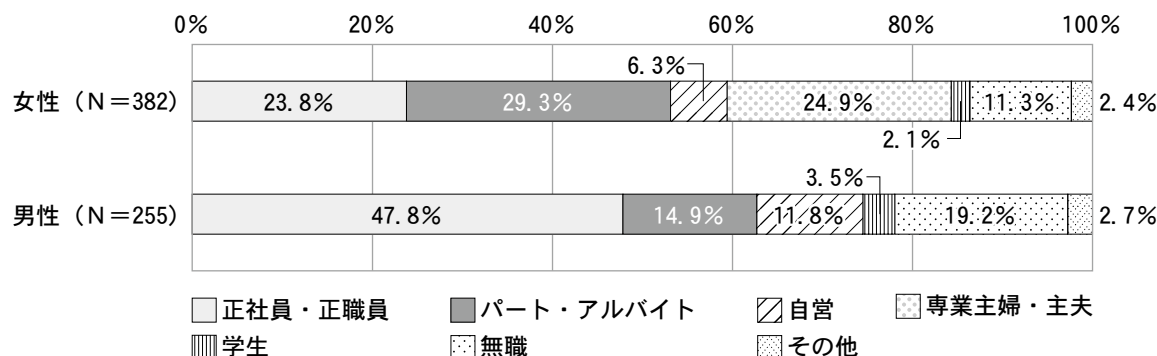
【全体】

正社員・正職員が最も多く、次いでパート・アルバイト、専業主婦・主夫となっています。



【性別】

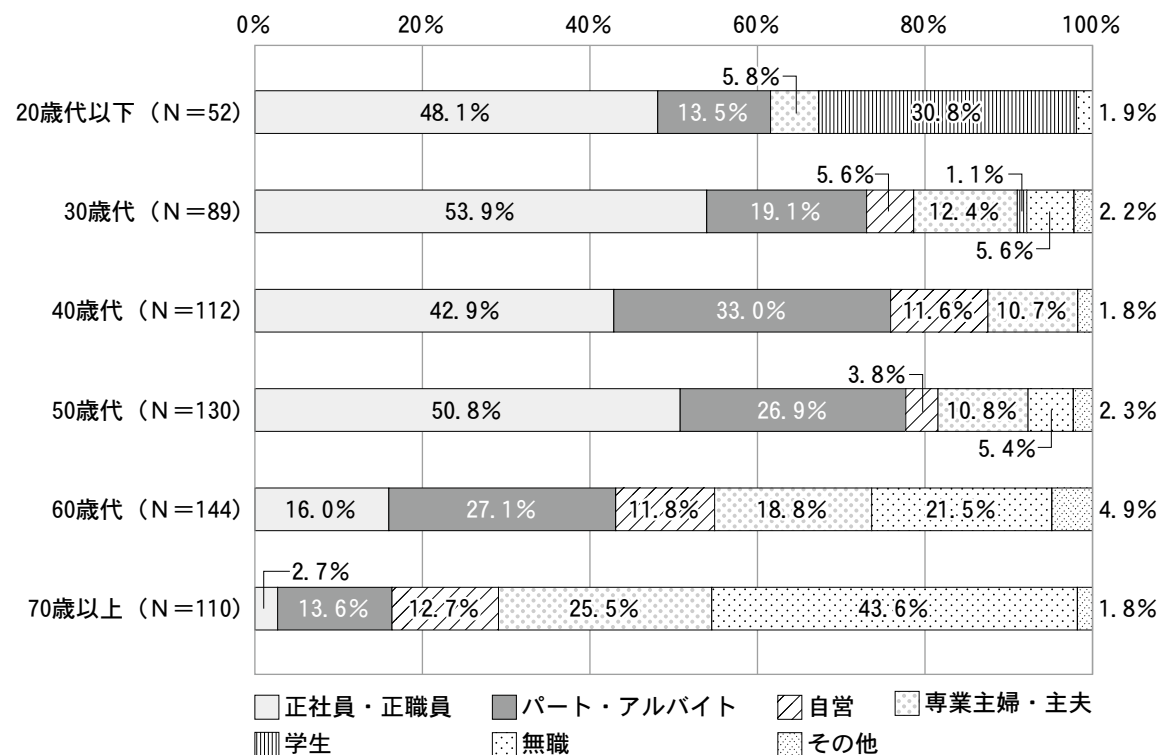
女性では、パート・アルバイトが最も多く、次いで専業主婦・主夫、3番目が正社員・正職員、男性では、正社員・正職員が最も多く、次いで無職、3番目がパート・アルバイトとなっています。



【年代別】

20歳代以下から50歳代は、正社員・正職員が最も多く、60歳代では、パート・アルバイトが最も多くなっています。

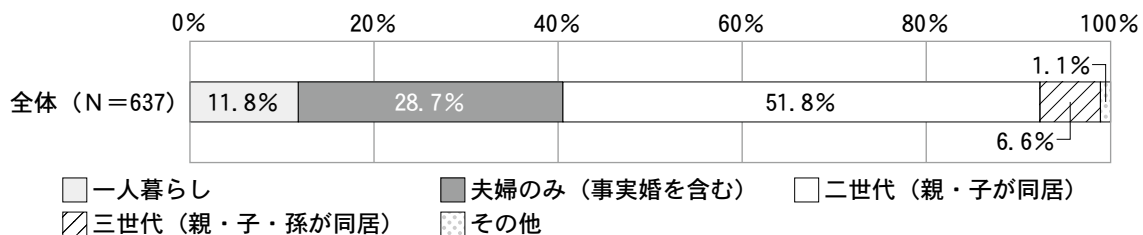
パート・アルバイトは、40歳代でも約3割を占めています。



F 4. 世帯構成

【全体】

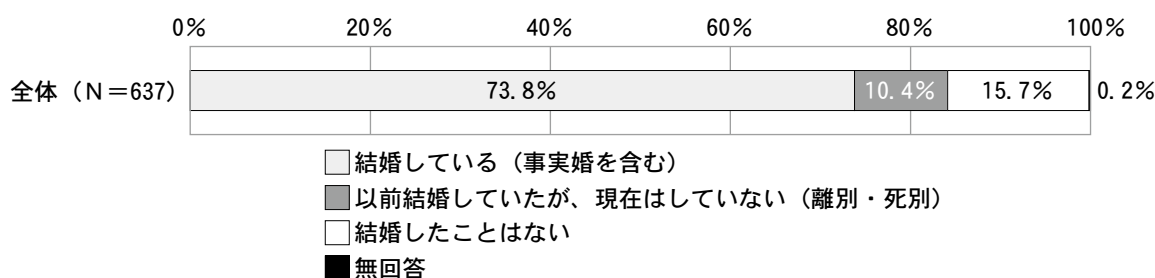
「二世代（親・子が同居）」が最も多く約5割となっています。次いで「夫婦のみ（事実婚を含む）」で約3割となっています。



F 5. 結婚経験

【全体】

「結婚している（事実婚を含む）」が最も多く73.8%となっており、次いで「結婚したことがない」が15.7%となっています。

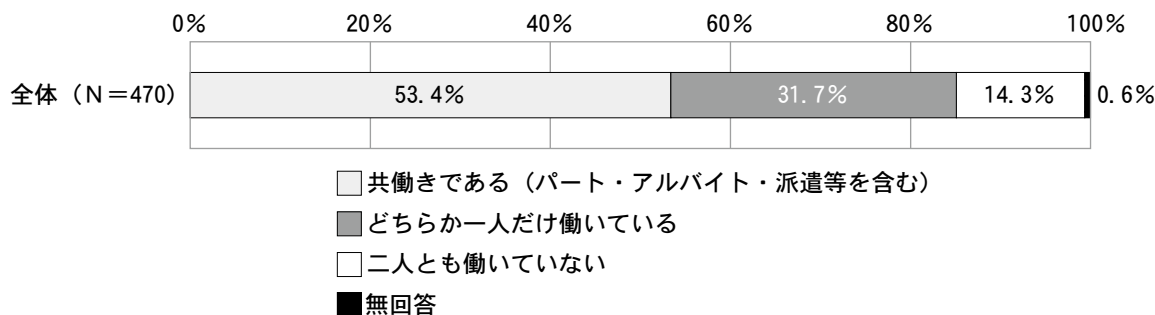


*以下、「結婚している（事実婚を含む）」は「結婚している」、「以前結婚していたが、現在はしていない（離別・死別）」は「結婚していない（結婚経験あり）」と表記します。

F 6. 結婚している人（F 5で「結婚している」と回答した人）の働き方

【全体】

「共働き（パート・アルバイト・派遣等を含む）」が最も多く約5割で、「どちらか一人だけ働いている」は約3割となっています。



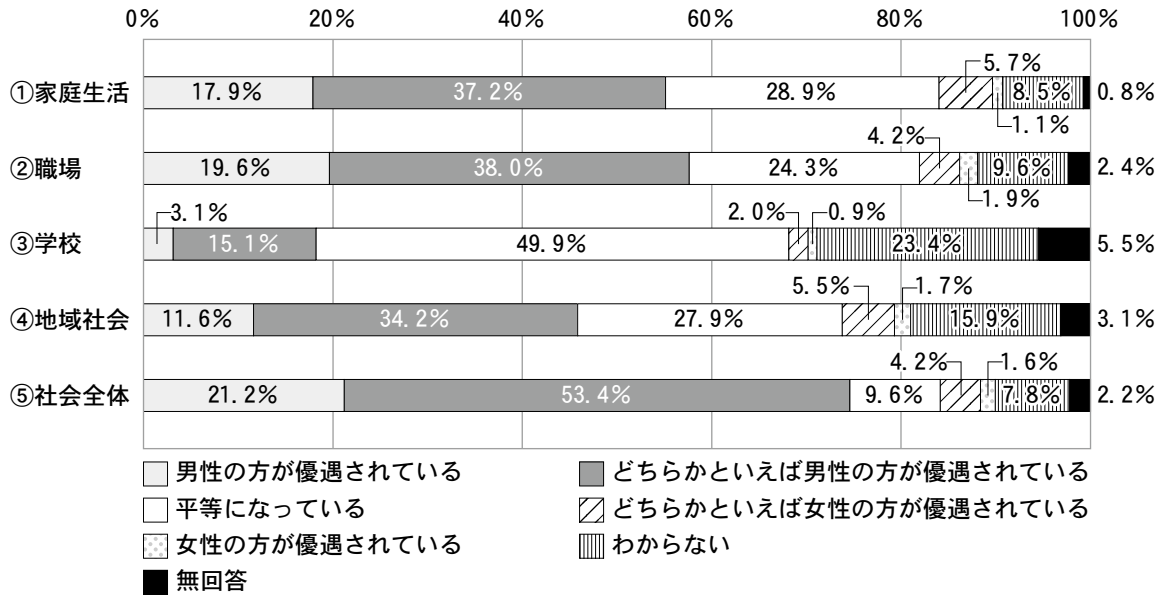
*以下、共働きである（パート・アルバイト・派遣等を含む）は「共働きである」と表記します。

1 男女平等について

問 1. あなたは、次にあげる分野で、男女は平等になっていると思いますか。
(それぞれ1つに○)

【全項目・全体 (N=637)】

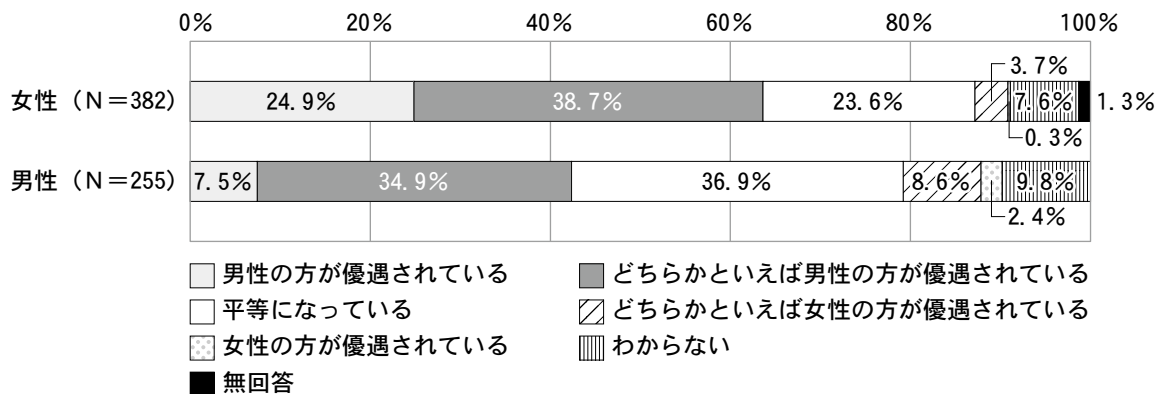
「学校」では「平等になっている」が最も高く、約5割を占めています。他の項目はいずれも「男性優遇 (どちらかといえば含む)」が高くなっています。



① 家庭生活

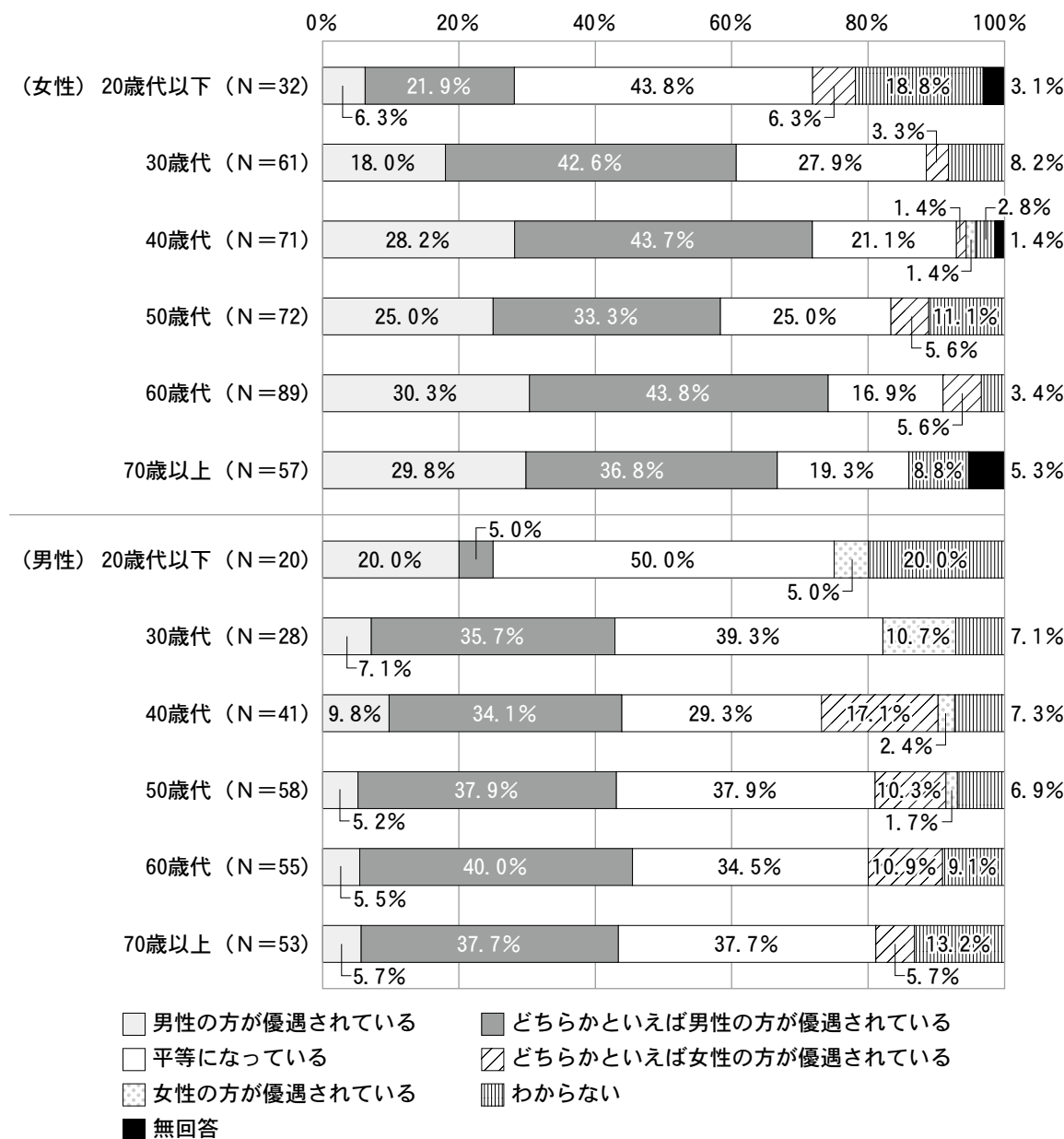
【性別】

女性は「どちらかといえば男性の方が優遇されている」、男性は「平等になっている」が最も高くなっています。



【性別×年代別】

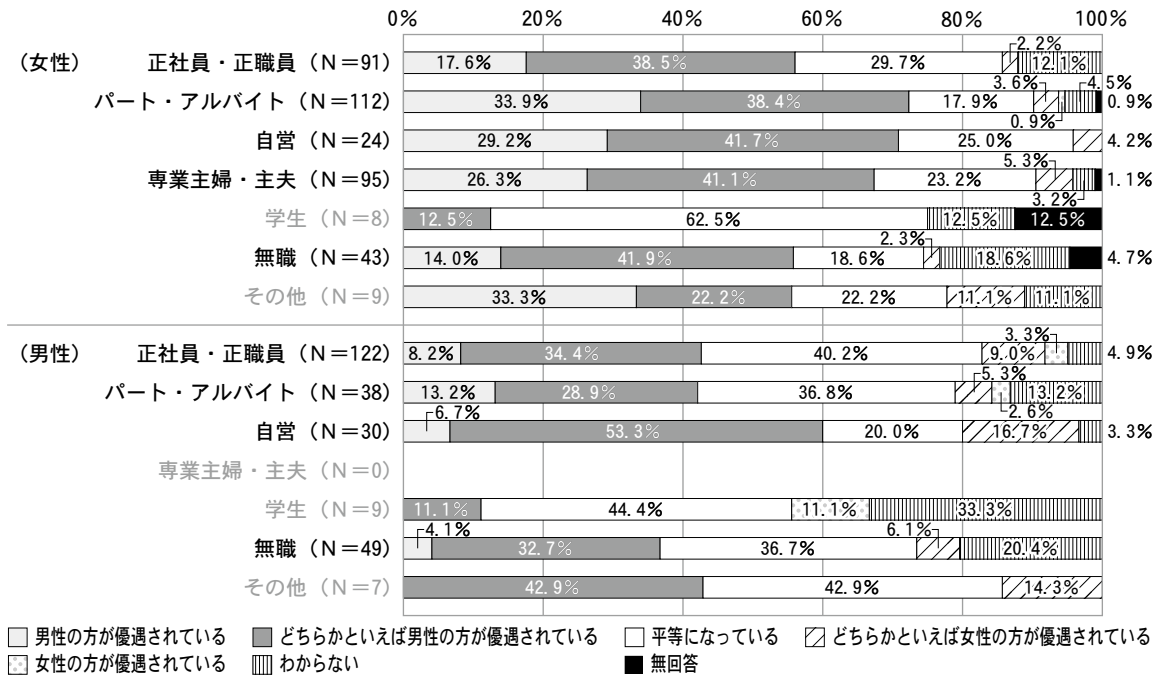
30歳代から70歳以上の女性は「男性優遇（どちらかといえば含む）」が高く、男性は40歳代を除いて「平等になっている」と回答した人の割合が高くなっています。



① 家庭生活

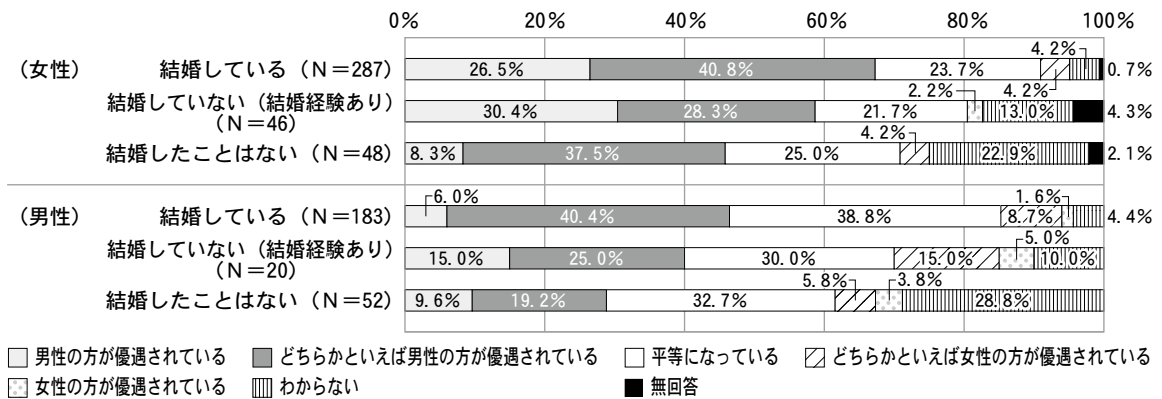
【性別×職業別】

大半の職業で「男性優遇（どちらかといえば含む）」が高くなっています。
また、男性は自営を除く職業で「平等になっている」が高くなっています。



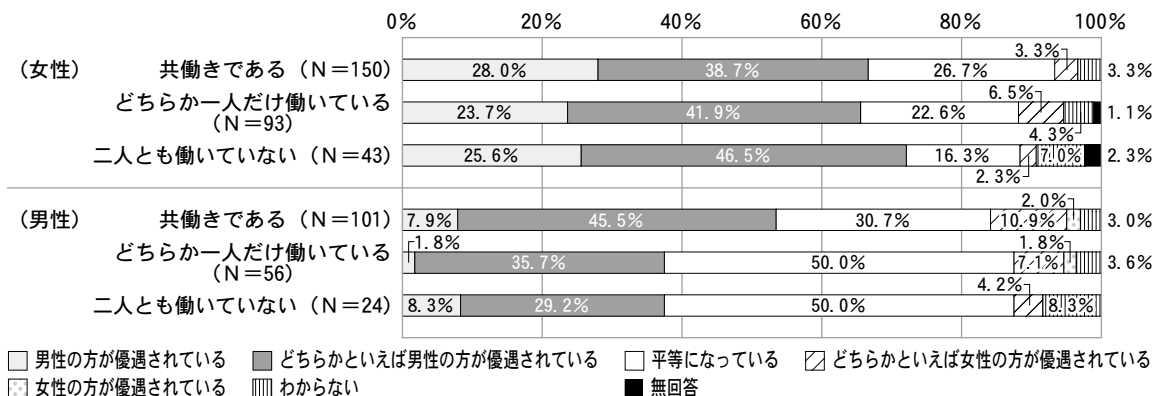
【性別×結婚経験別】

結婚経験に関わらず、女性は「男性優遇（どちらかといえば含む）」が比較的高く、男性は「平等になっている」が高くなっています。



【性別×働き方別】

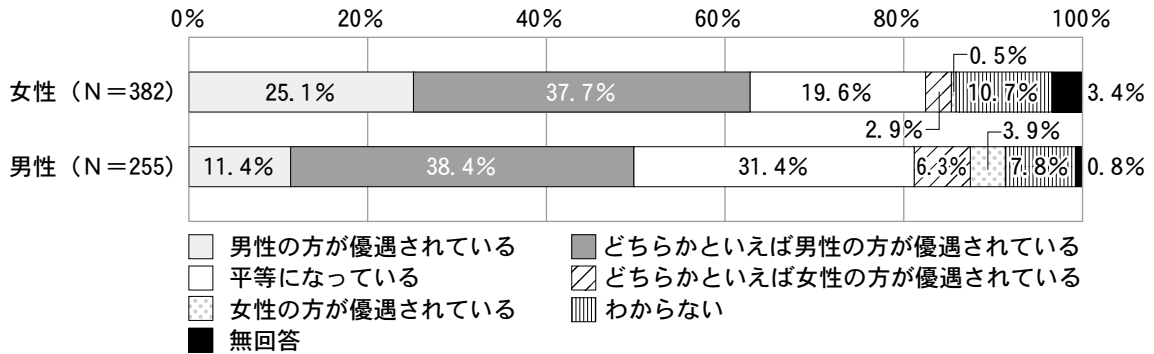
「共働き」は男女ともに「男性優遇（どちらかといえば含む）」が高くなっており、「平等になっている」は男性で高い傾向にあります。



② 職場

【性別】

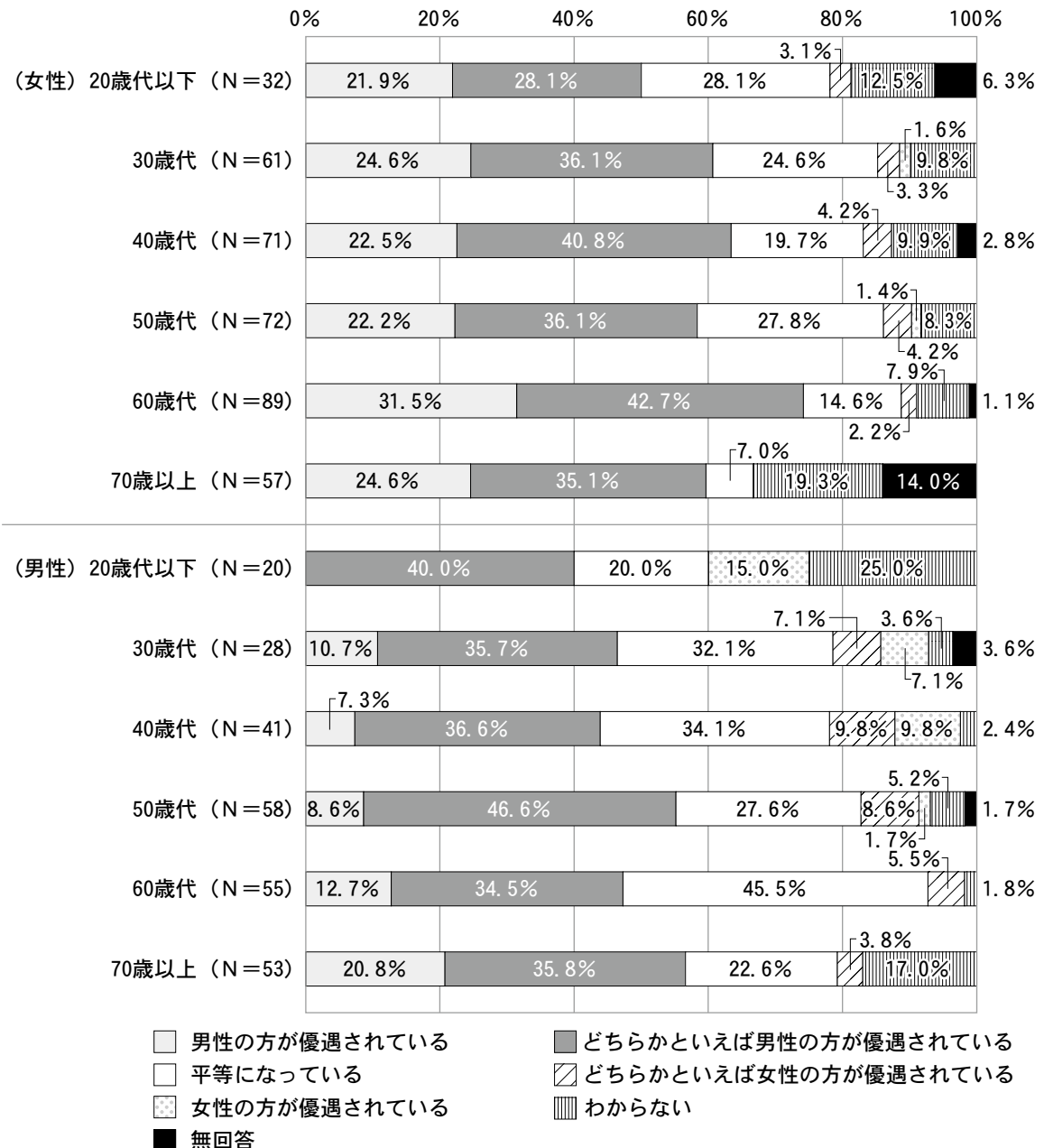
女性は「男性優遇（どちらかといえば含む）」が6割を超えています。また、「平等になっている」は男性31.4%に対し、女性19.6%で11.8ポイント差があります。



【性別×年代別】

いずれも「男性優遇（どちらかといえば含む）」が4割以上で比較的高くなっています。

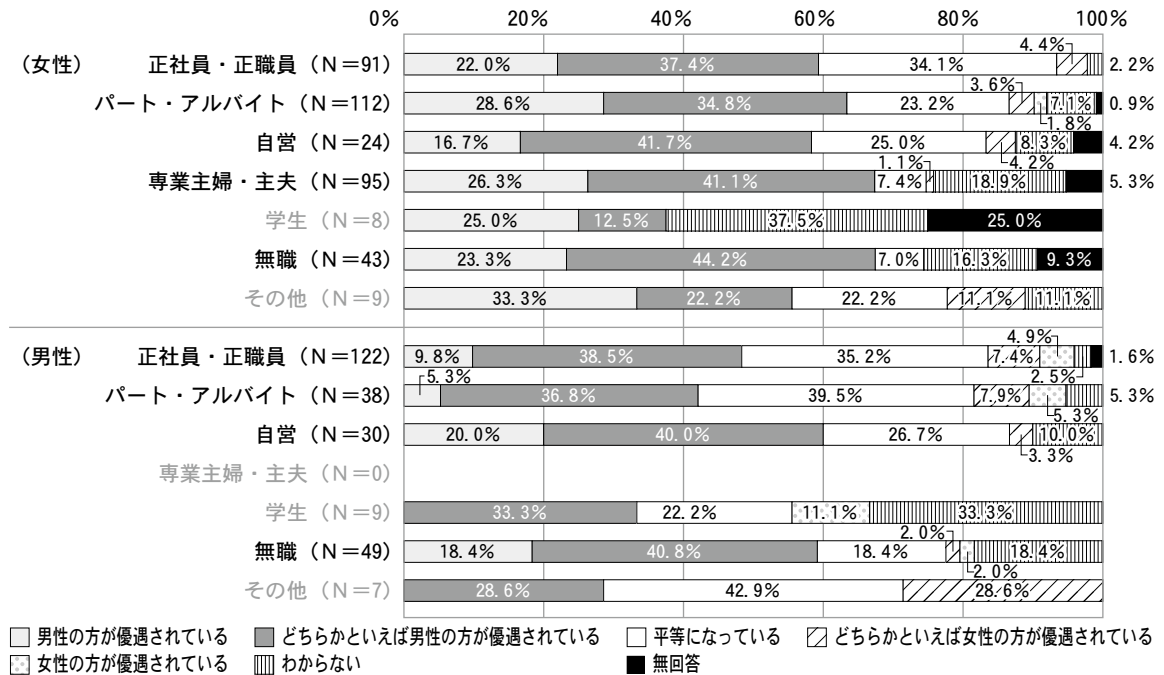
20歳代以下男性は、「女性優遇」が1割以上で、他とは異なる傾向を示しています。



② 職場

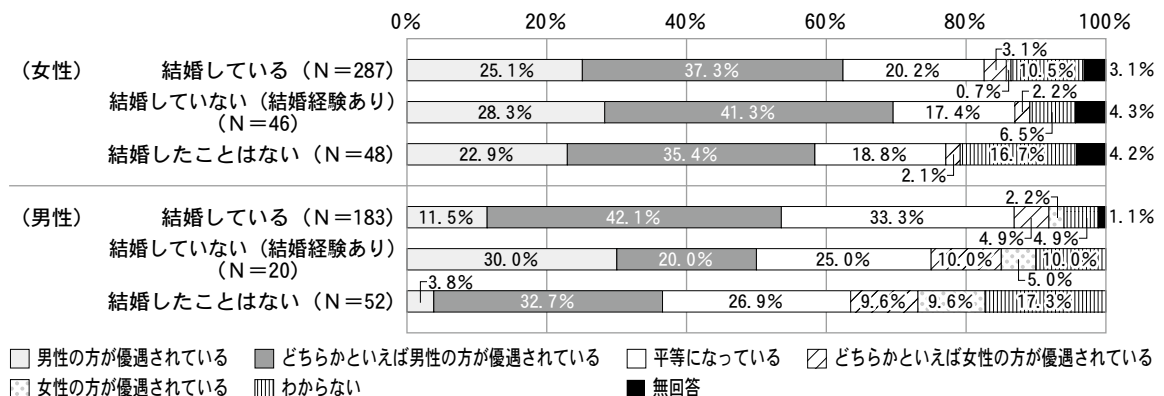
【性別×職業別】

大半の区分で「男性優遇（どちらかといえば含む）」が4割以上となっています。



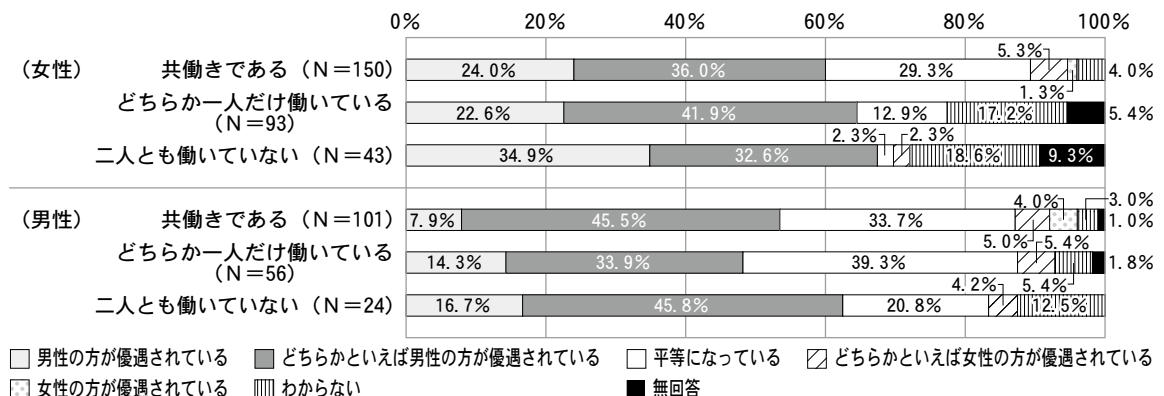
【性別×結婚経験別】

結婚経験に関わらず女性は「男性優遇（どちらかといえば含む）」が高く、男性は「平等になっている」が比較的高くなっています。



【性別×働き方別】

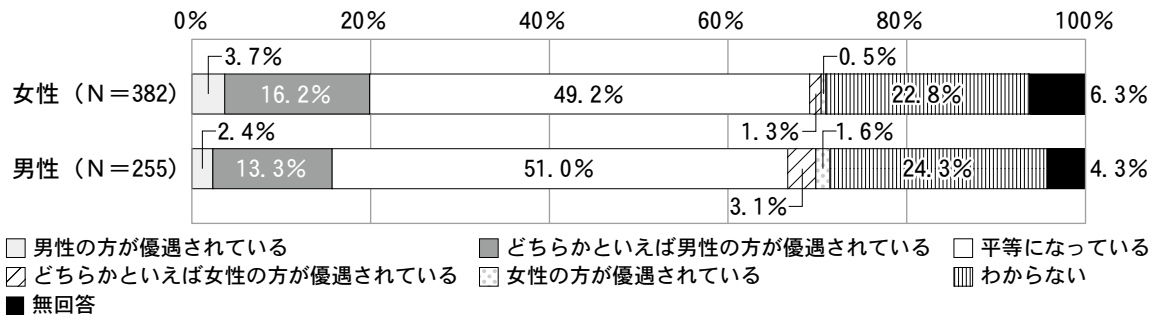
性別及び働き方に関わらず、「男性優遇（どちらかといえば含む）」が高くなっています。「平等になっている」の割合は男性の方が比較的高くなっています。



③ 学校

【性別】

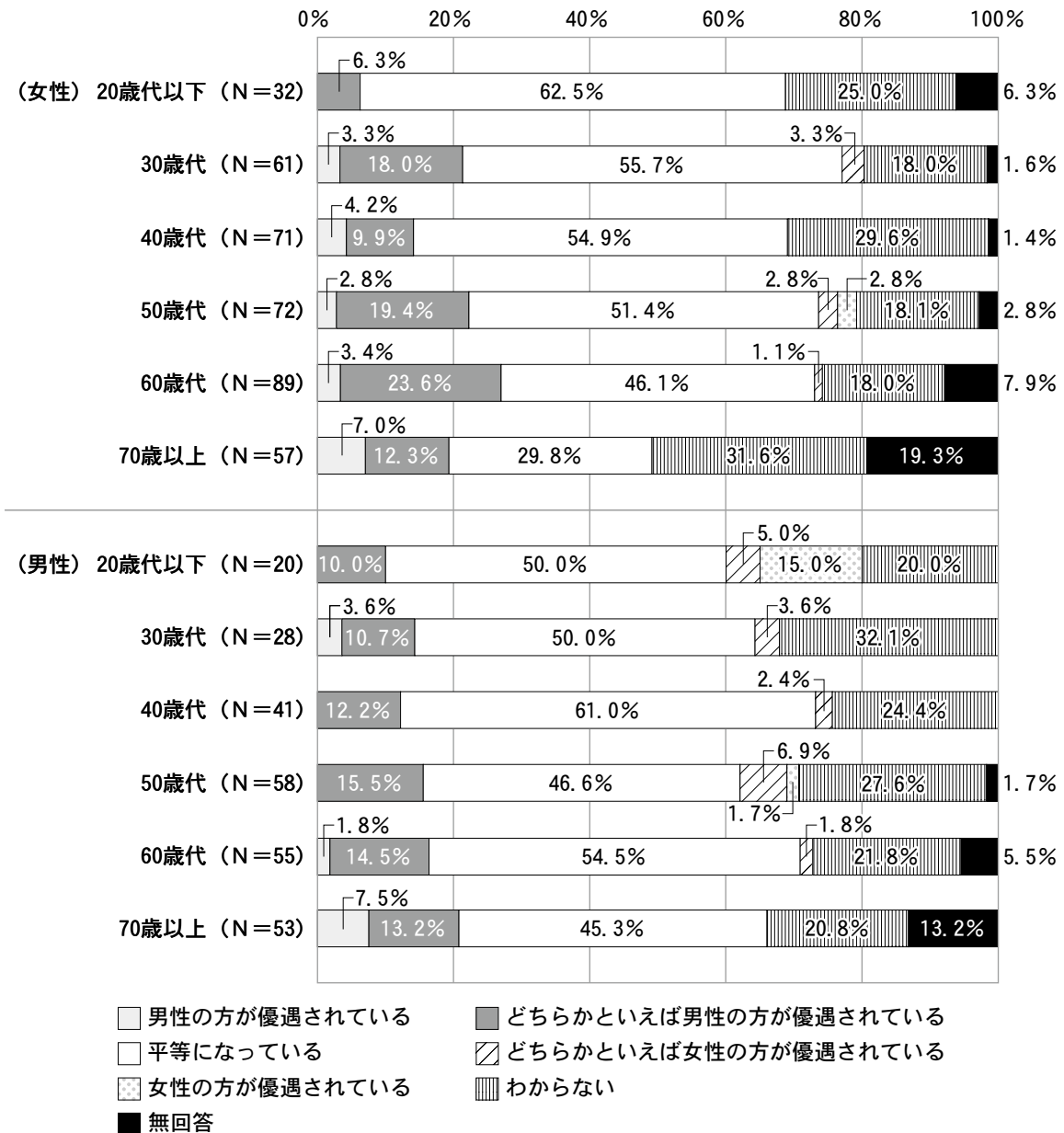
男女ともに「平等になっている」が最も高く、傾向に大きな差異はありません。



【性別×年代別】

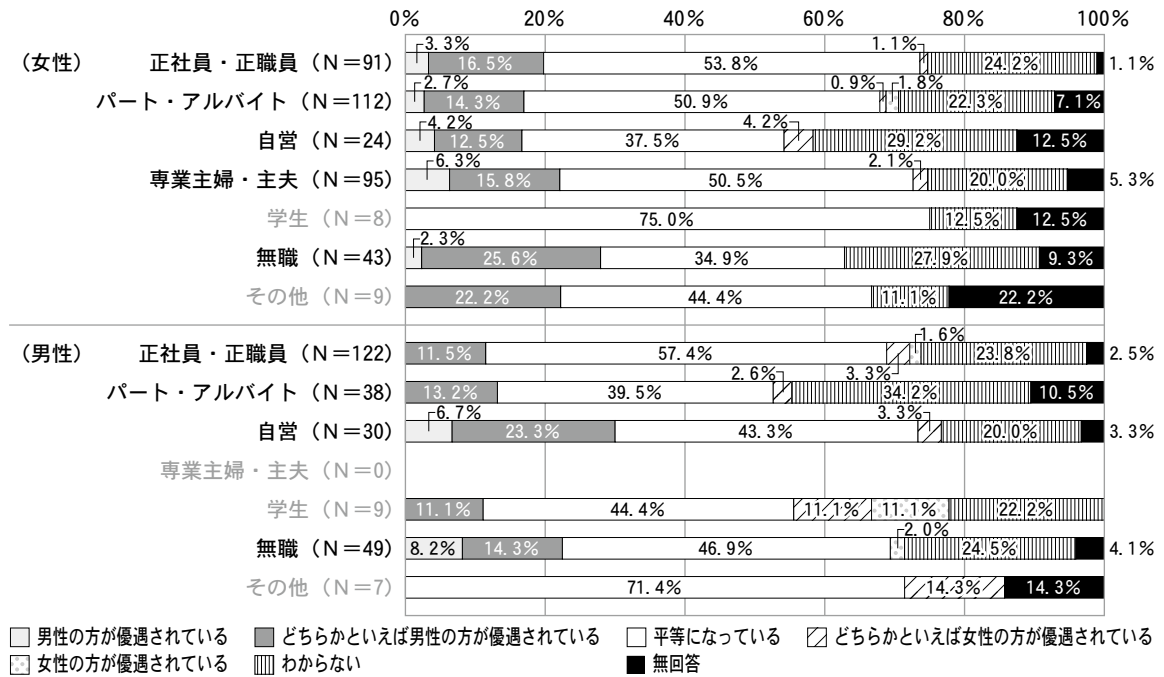
大半の年代で「平等になっている」が最も高くなっています。20歳代以下女性（62.5%）が最も高く、70歳以上女性（29.8%）が最も低くなっています。

また、20歳代以下男性では「女性優遇（どちらかといえば含む）」が20.0%になっています。



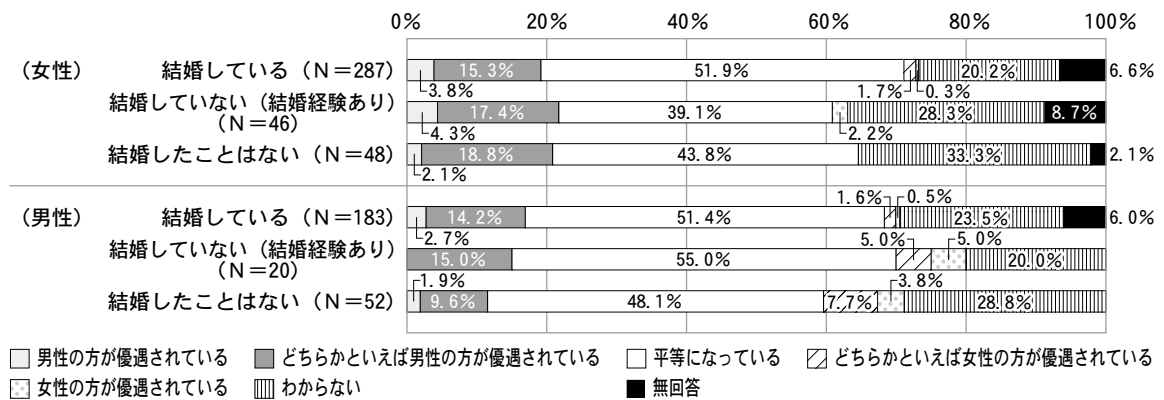
③ 学校 【職業別】

「平等になっている」は男女のいずれの職業でも最も高くなっています。「男性優遇（どちらかといえば含む）」は自営男性（30.0%）、無職女性（27.9%）で比較的高くなっています。



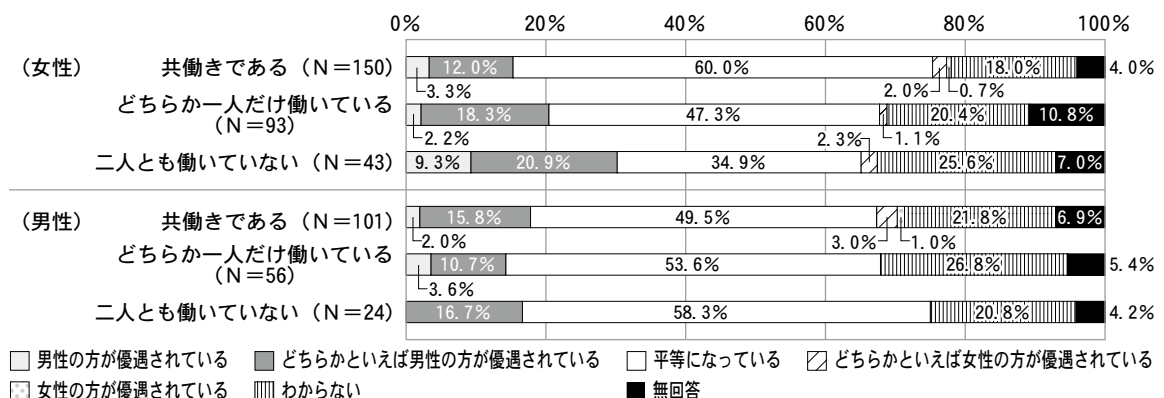
【性別×結婚経験別】

全ての区分で「平等になっている」が高く、約4～5割を占めています。



【性別×働き方別】

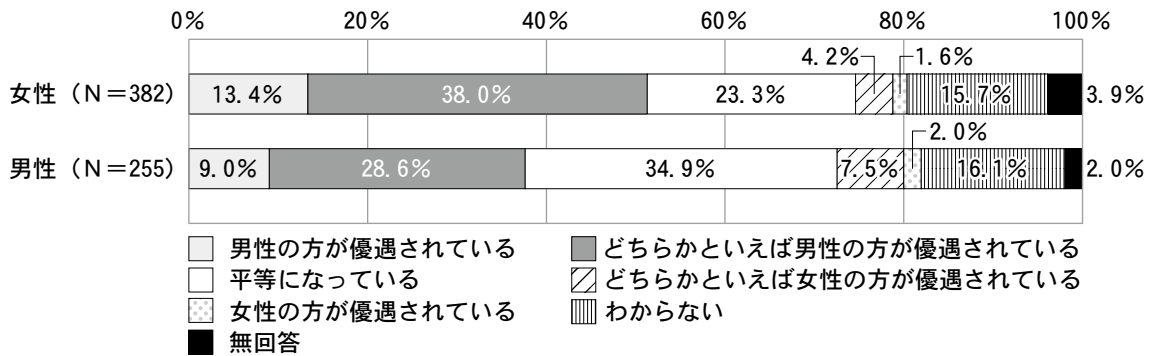
「平等になっている」が全ての区分で最も高くなっています。「二人とも働いていない」女性は、男性優遇（どちらかといえば含む）（30.2%）が比較的高くなっています。



④ 地域活動

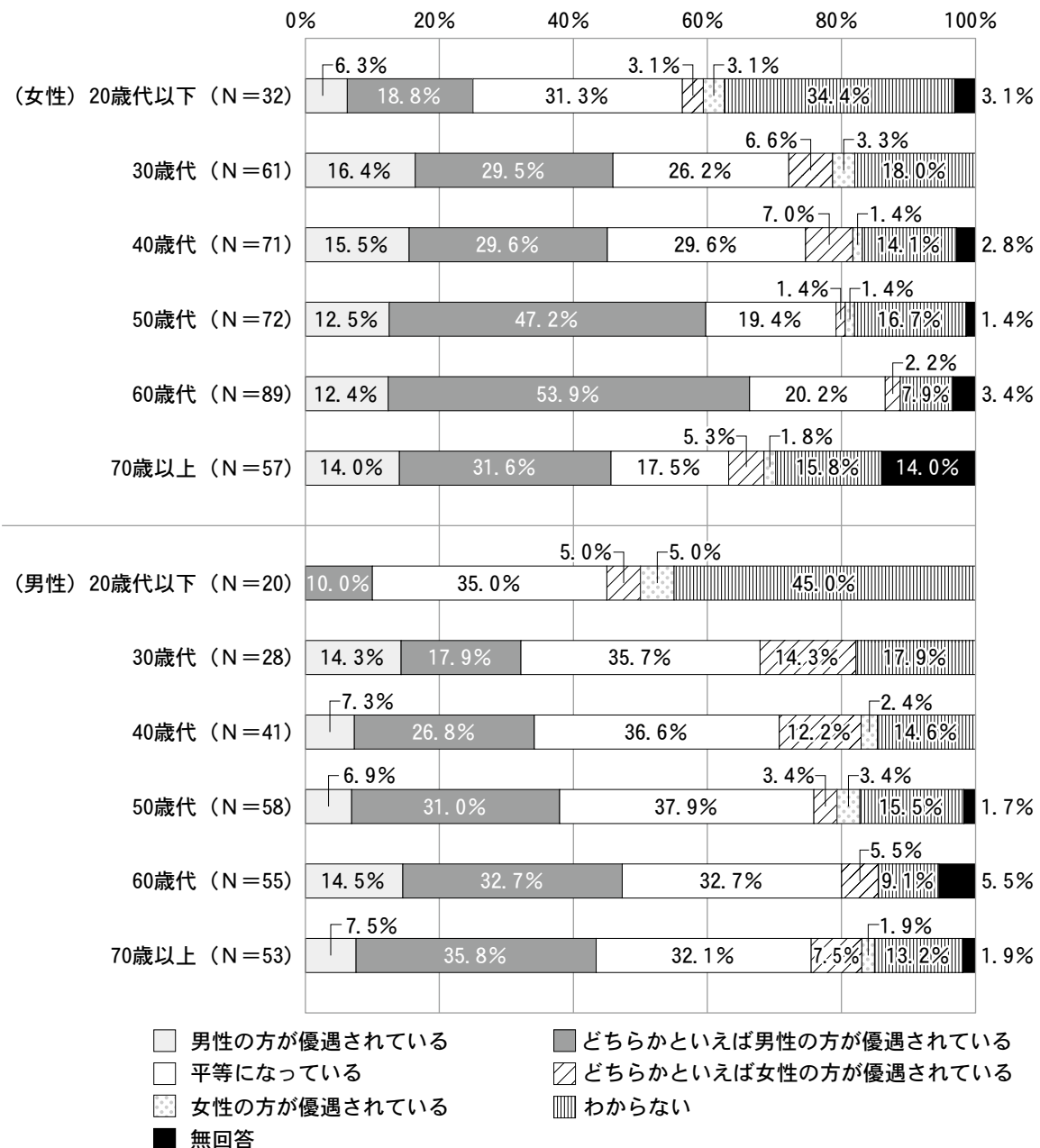
【性別】

「平等になっている」は男性34.9%に対し、女性23.3%で11.6ポイント差があります。



【性別×年代別】

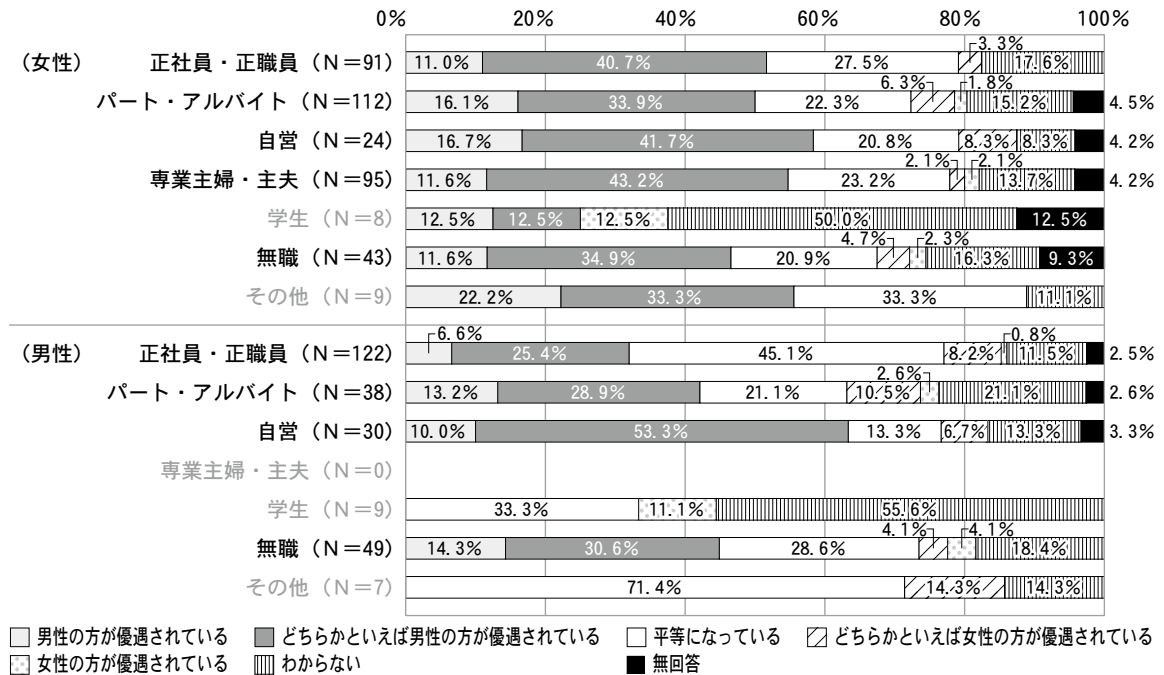
「男性優遇（どちらかといえば含む）」をみると50歳代では女性59.7%に対し、男性37.9%で21.8ポイント差があり、60歳代では女性66.3%に対し、男性47.2%で19.1ポイント差があります。50～60歳代の男女間で意識に差異が見られます。



④ 地域活動

【性別×職業別】

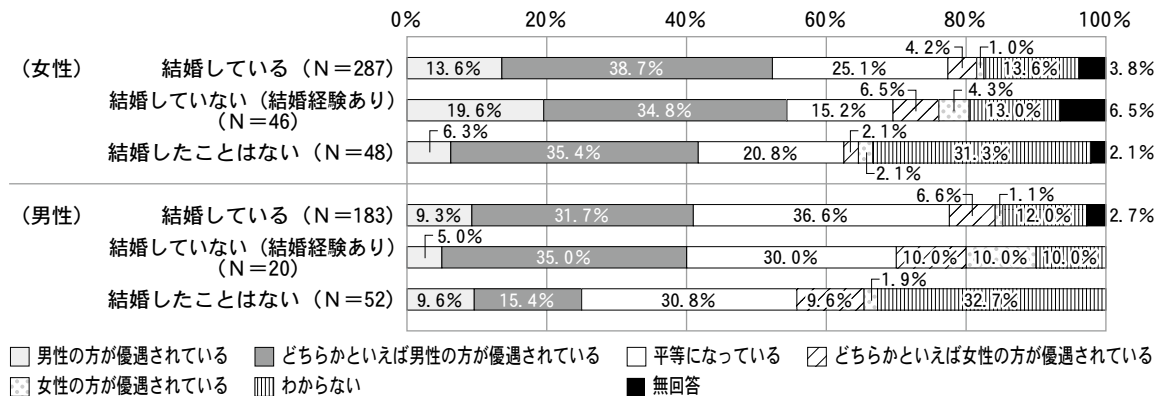
女性は「男性優遇（どちらかといえば含む）」が高くなっています。また、自営男性は「男性優遇（どちらかといえば含む）」(63.3%)が最も高くなっています。



【性別×結婚経験別】

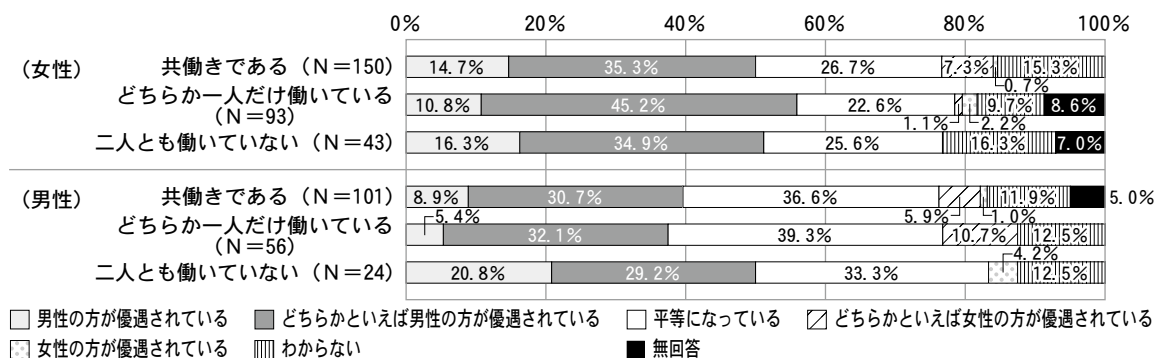
「結婚している」男女ともに「男性優遇（どちらかといえば含む）」が高く、「結婚したことはない」男女は、低くなっています。

「平等になっている」は結婚経験に関わらず男性で比較的高くなっています。



【性別×働き方別】

働き方に関わらず女性は「男性優遇（どちらかといえば含む）」が高く、男性は「平等になっている」が高くなっています。

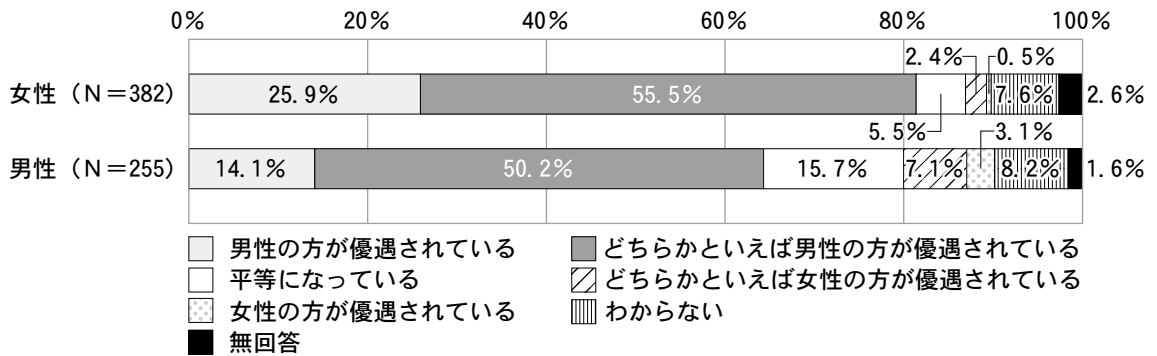


⑤ 社会全体

【性別】

男女とも「どちらかといえば男性が優遇されている」（女性55.5%、男性50.2%）が最も高くなっています。

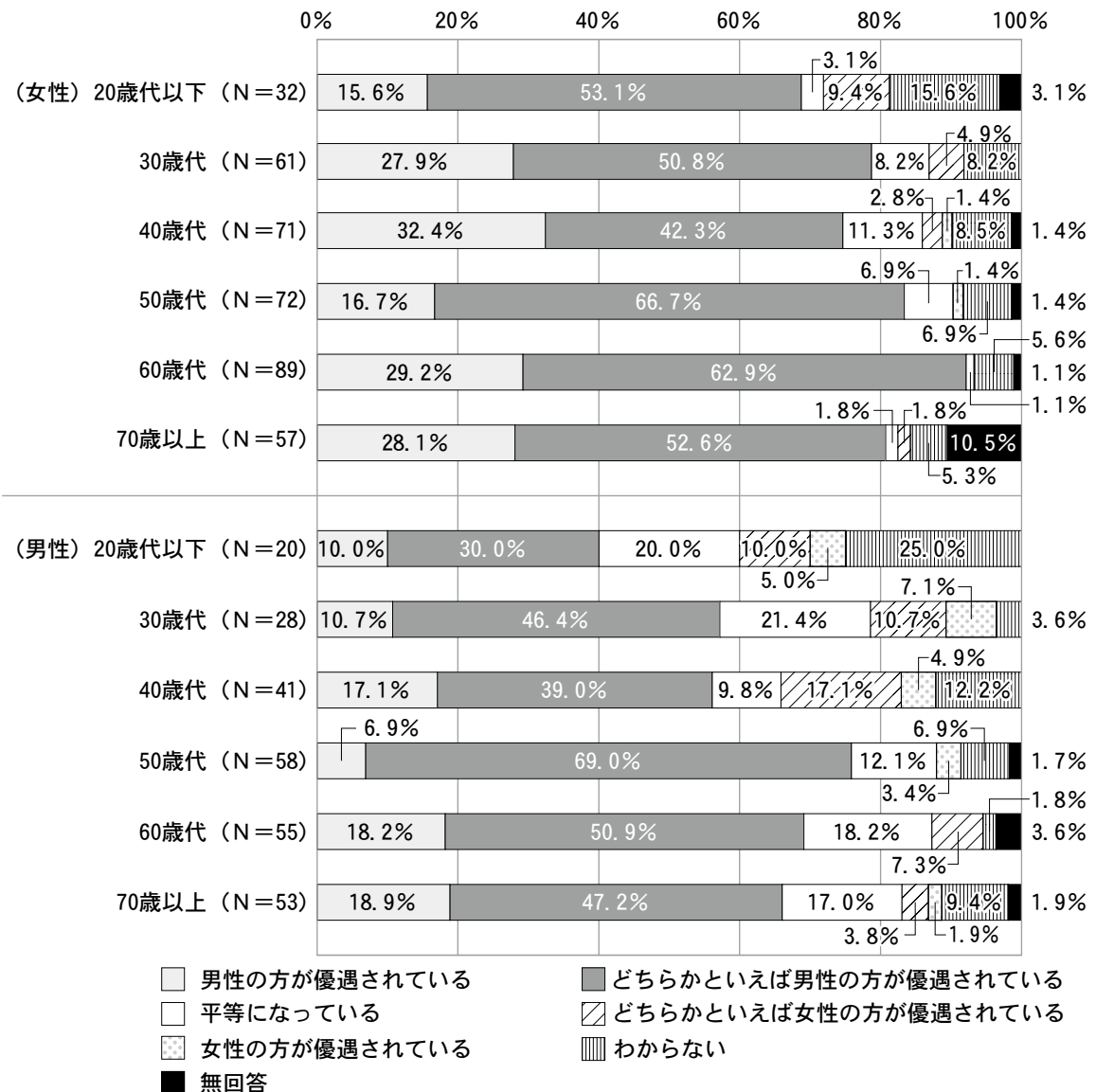
また、「男性優遇（どちらかといえば含む）」は女性81.4%、男性64.3%と高い割合を示しています。



【性別×年代別】

大半の年代で「男性優遇（どちらかといえば含む）」が高くなっており、60歳代女性は92.1%で特に高くなっています。

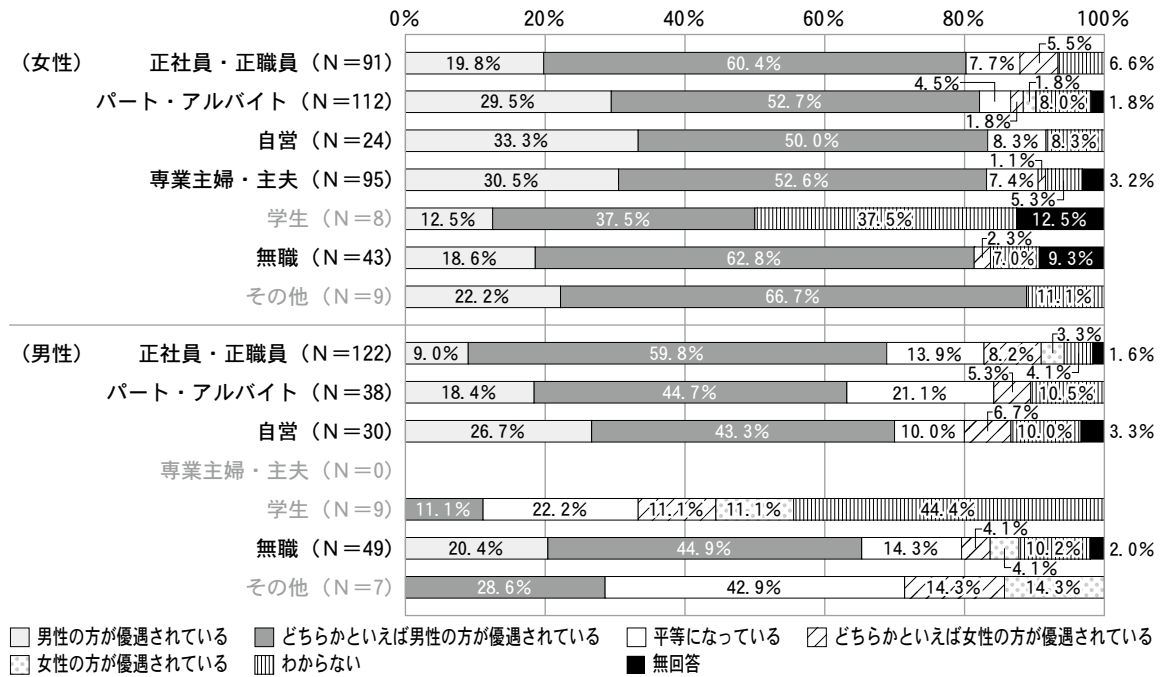
一方、「女性優遇（どちらかといえば含む）」は40歳代男性（22.0%）で比較的高くなっています。



⑤ 社会全体

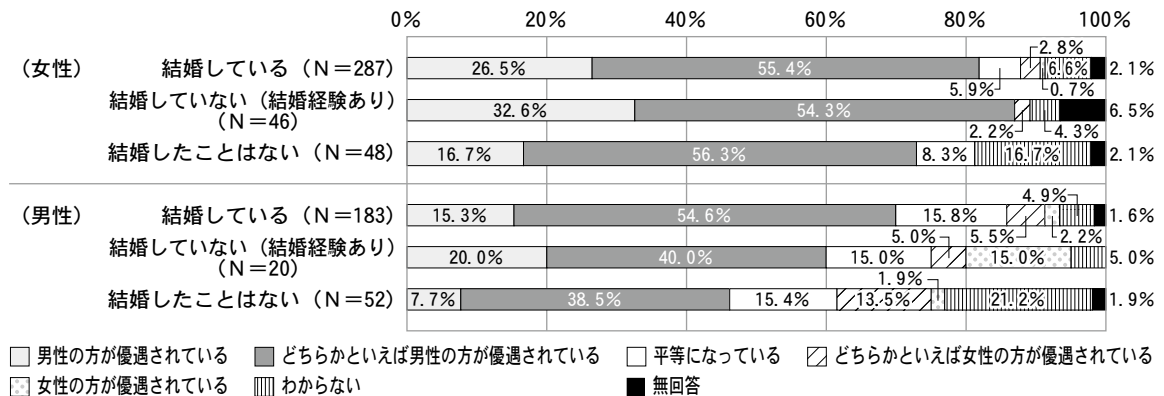
【性別×職業別】

大半の区分で「男性優遇（どちらかといえば含む）」が5割以上となっています。



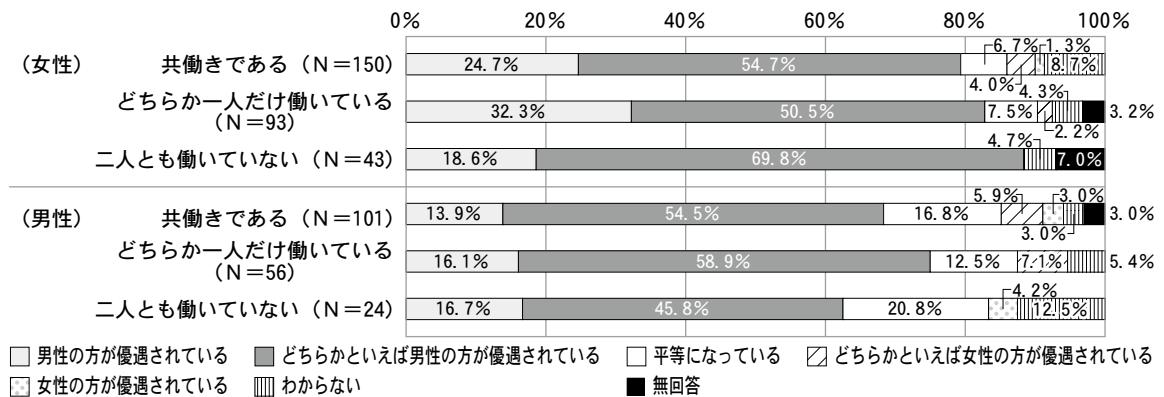
【性別×結婚経験別】

結婚経験に関わらず女性は、「男性優遇（どちらかといえば含む）」が高くなっています。



【性別×働き方別】

働き方に関わらず全区分で「男性優遇（どちらかといえば含む）」が6割以上となっています。



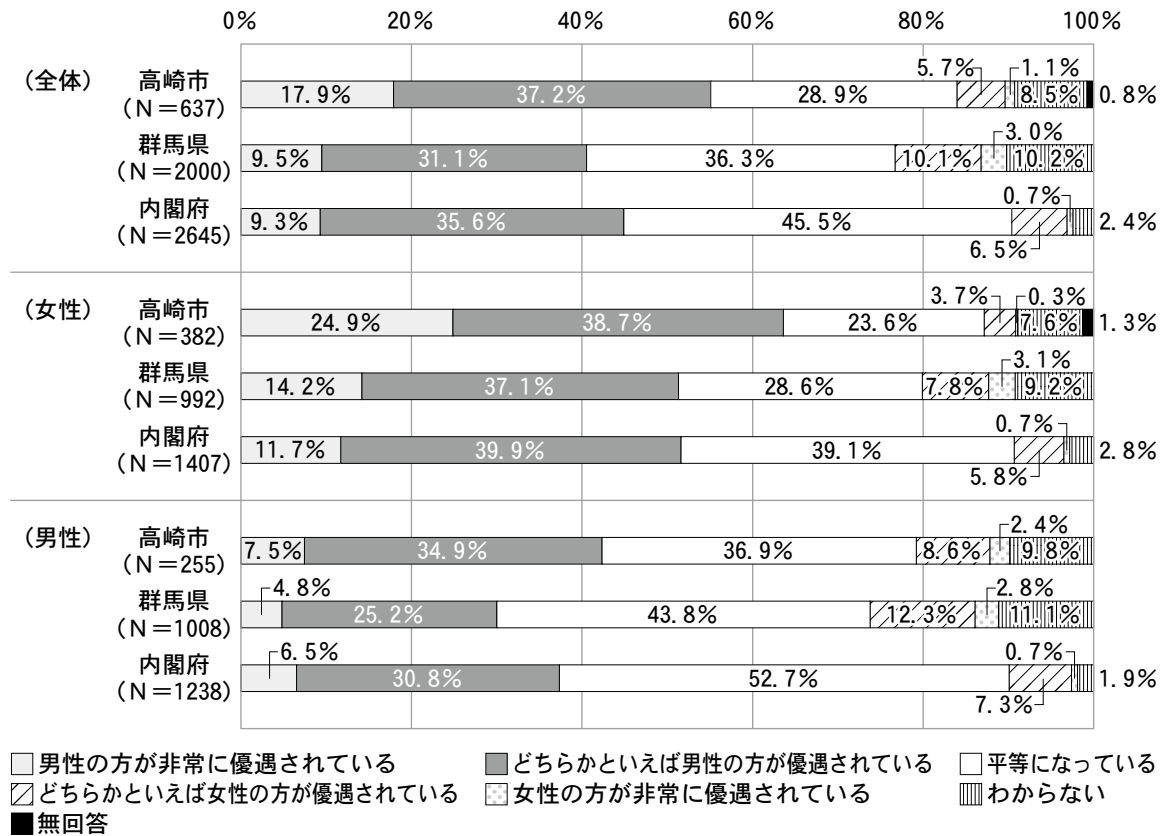
他調査との比較

(※本調査では、「男性(女性)の方が非常に優遇されている」を「男性(女性)の方が優遇されている」として質問しています。)

① 家庭生活

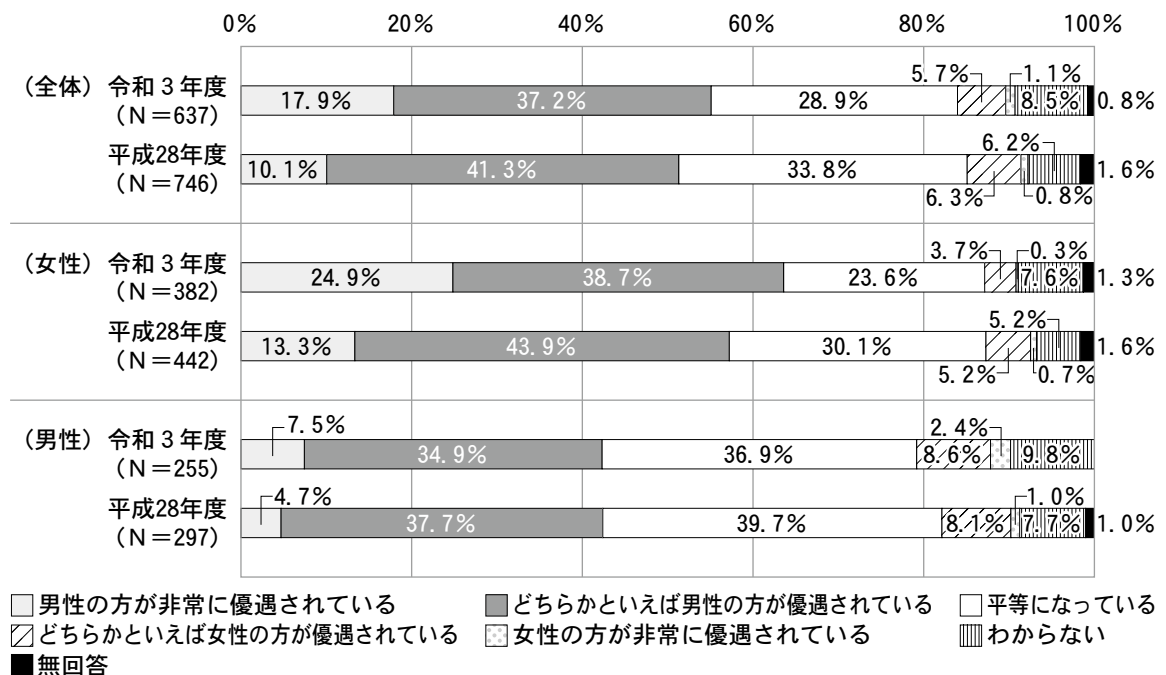
【国・県との比較】

「男性優遇(どちらかといえば含む)」は男女ともに群馬県、内閣府より高くなっています。一方、「平等になっている」は男女ともに最も低くなっています。



【経年変化】

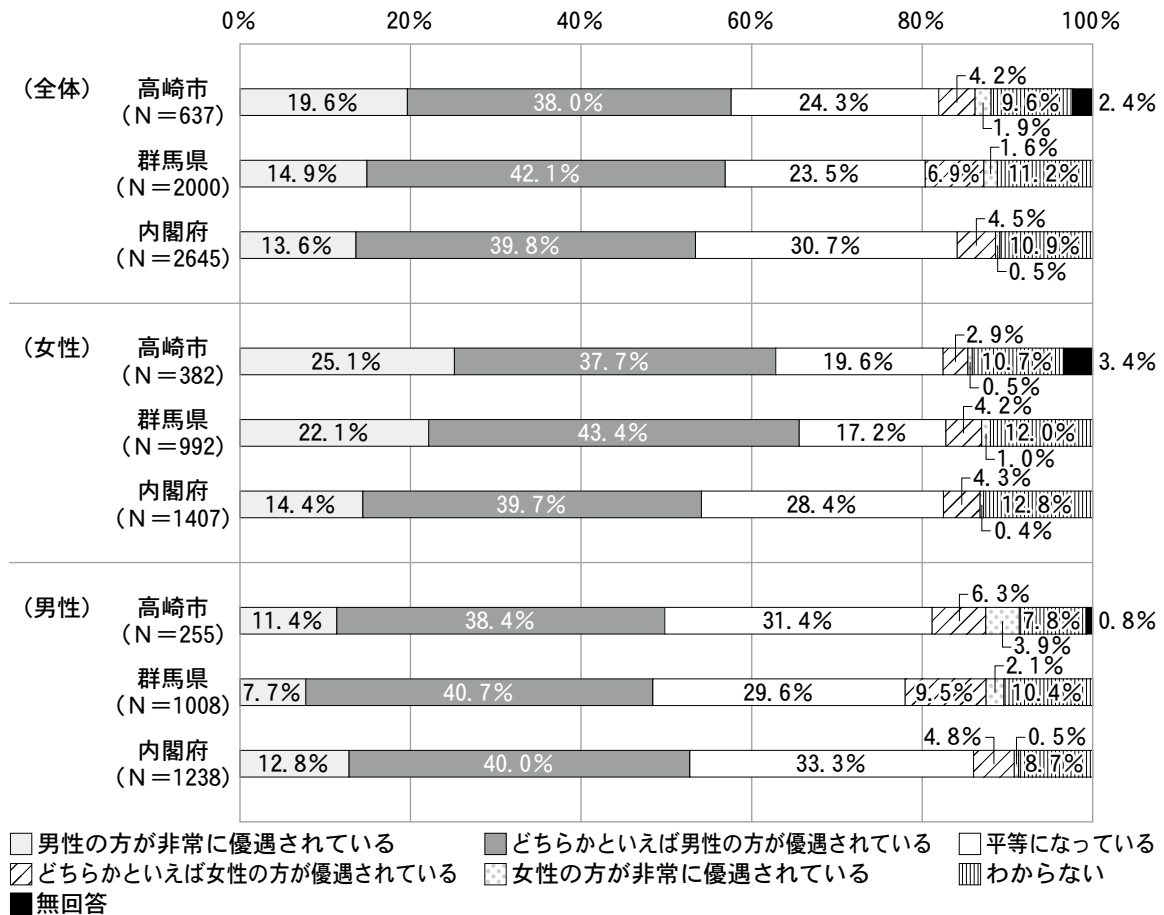
前回調査と比較すると、男女ともに大きな変化は見られません。その中で、「男性優遇(どちらかといえば含む)」が女性でわずかに増加し、男性は「平等になっている」が減少しています。



② 職場

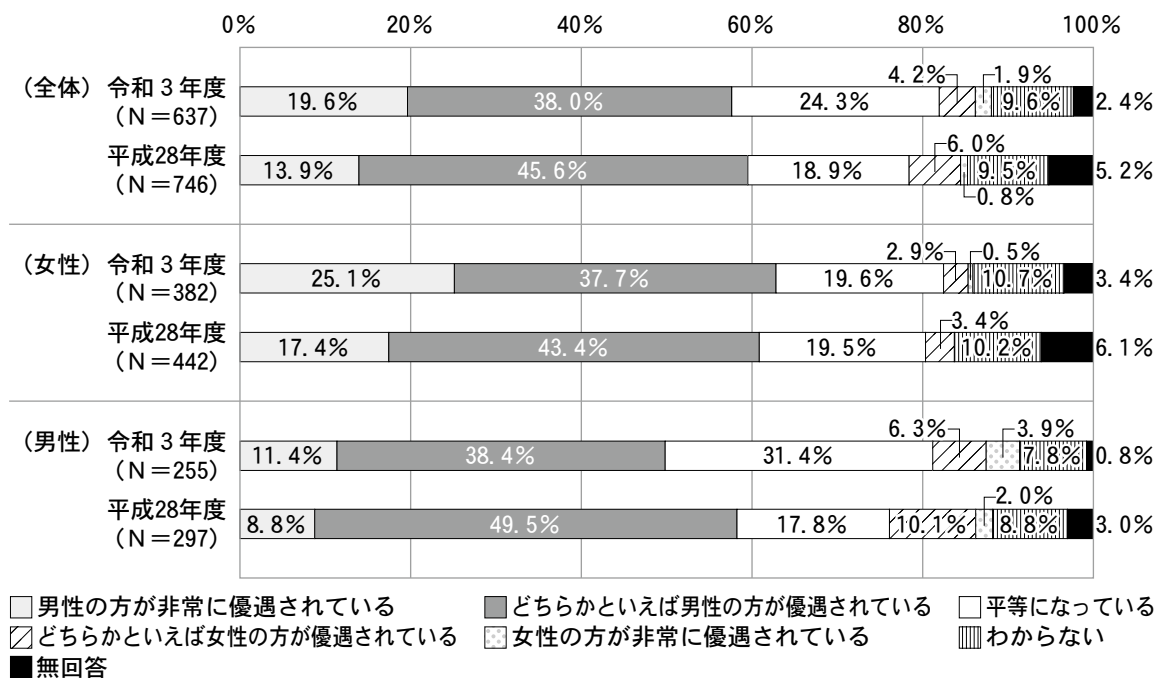
【国・県との比較】

「男性優遇（どちらかといえば含む）」は群馬県と同程度になっています。



【経年変化】

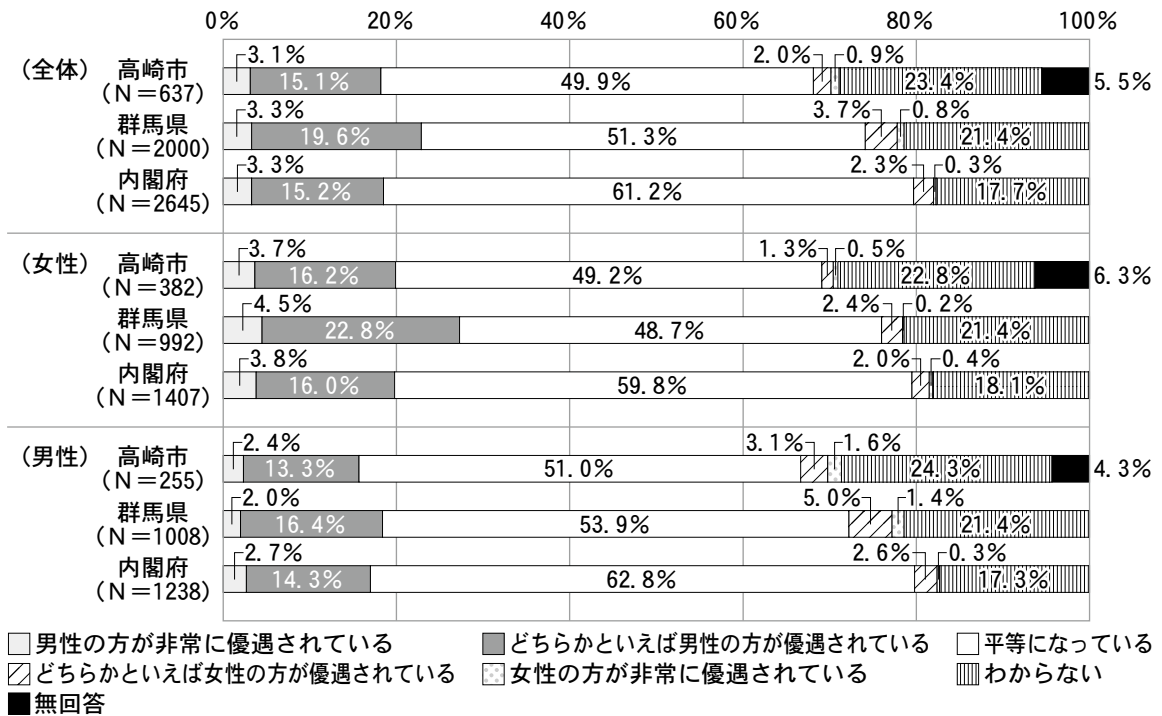
男性で「平等になっている」は前回調査17.8%から31.4%で13.6ポイント増加しています。



③ 学校

【国・県との比較】

「平等になっている」は、女性は内閣府より低く、男性は群馬県や内閣府より低くなっています。一方、「男性優遇（どちらかといえば含む）」は男女とも群馬県より低く、内閣府と同程度になっています。

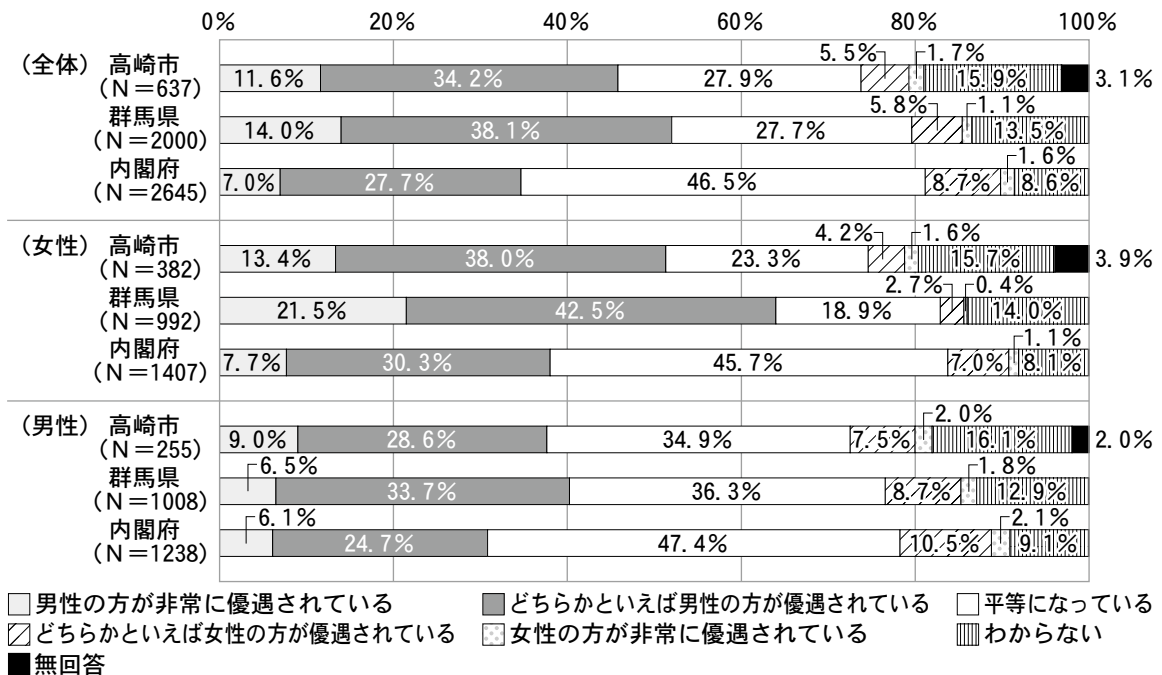


【経年変化】は省きます

④ 地域活動

【国・県との比較】

内閣府と比較し、「男性優遇（どちらかといえば含む）」の割合が高い一方で、「平等になっている」の割合は低くなっています。

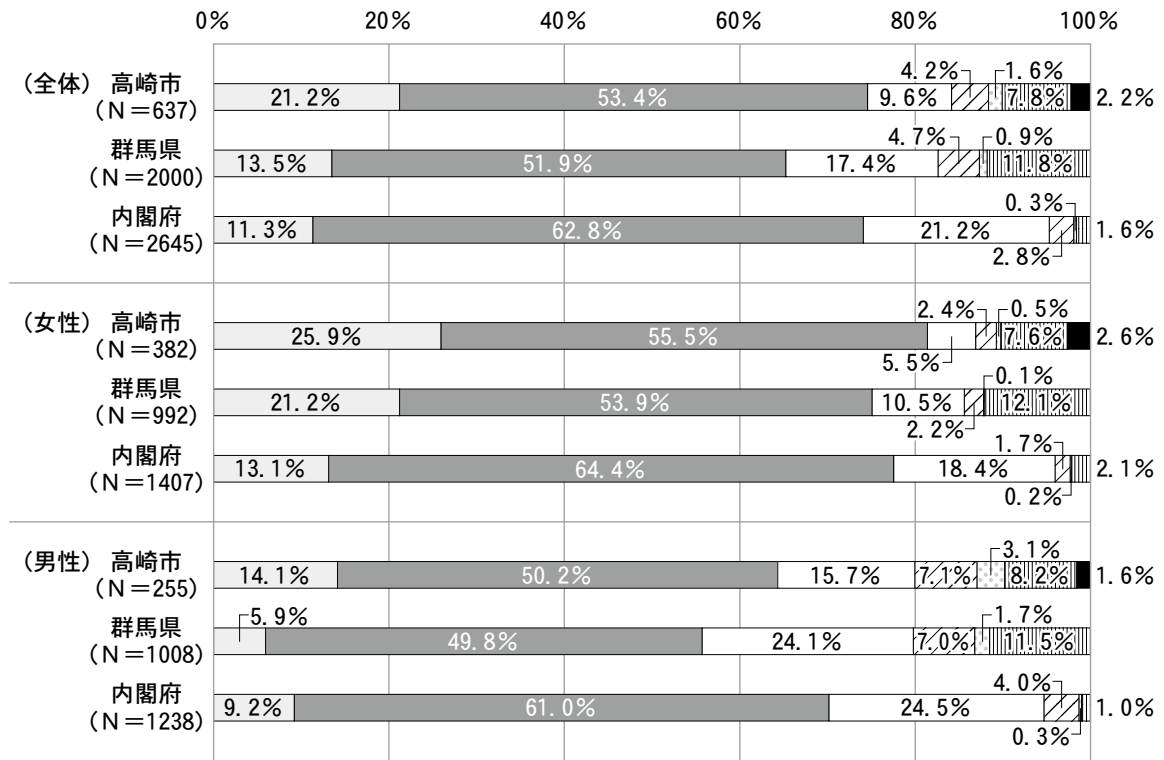


【経年変化】は省きます

⑤ 社会全体

【国・県との比較】

「男性優遇（どちらかといえば含む）」は群馬県より高く、内閣府と同程度となっています。



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
 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
 無回答

【経年変化】は省きます

2 結婚・家庭生活について

問2. 結婚・家庭生活に関する以下の考え方についてどう思いますか。

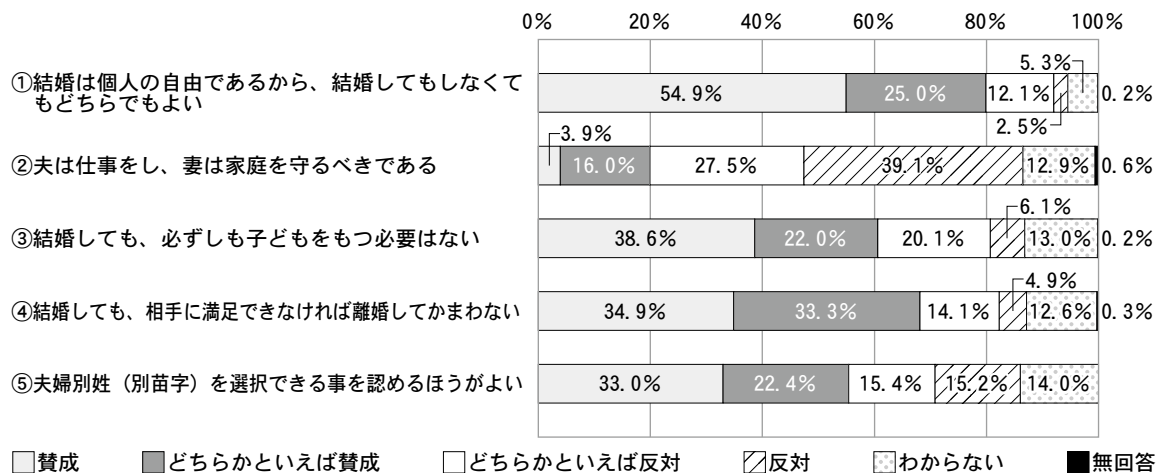
(それぞれ1つに○)

【全体 (N=637)】

「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」では「賛成 (どちらかといえば含む)」が約8割、「②夫は仕事をし、妻は家庭を守るべきである」では、「反対 (どちらかといえば含む)」が6割を超えています。

「③結婚しても、必ずしも子どもをもつ必要はない」や「④結婚しても、相手に満足できなければ離婚してかまわない」では、「賛成 (どちらかといえば含む)」が高くなっています。

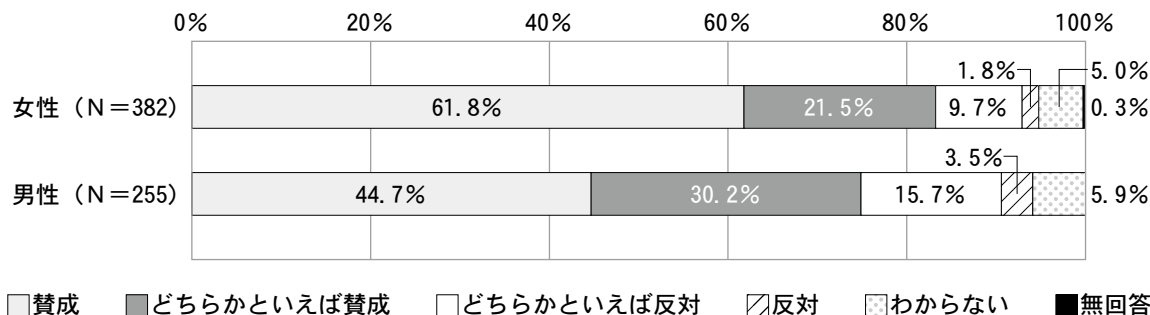
「⑤夫婦別姓 (別苗字) を選択できる事を認めるほうがよい」では、「賛成 (どちらかといえば含む)」が55.4%、「反対 (どちらかといえば含む)」が30.6%となっており、賛成が反対を上回っています。



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

【性別】

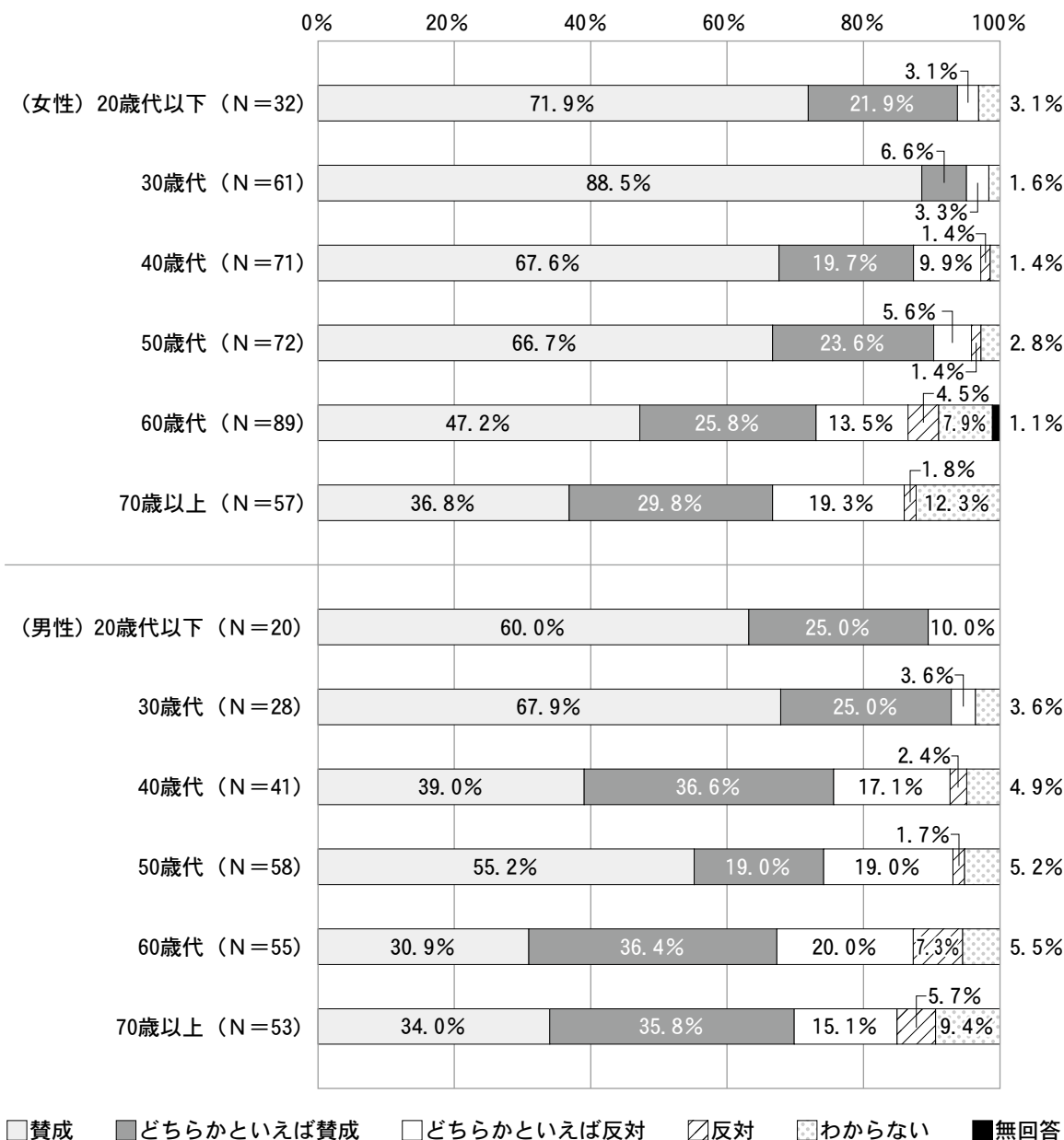
「賛成（どちらかといえば含む）」は女性83.3%、男性74.9%となっています。「賛成」を見ると女性61.8%で男性44.7%と17.1ポイントの差があります。



【性別×年代別】

全ての年代で「賛成（どちらかといえば含む）」が高くなっており、20歳代以下～40歳代では男女とも8割以上と高くなっていきます。

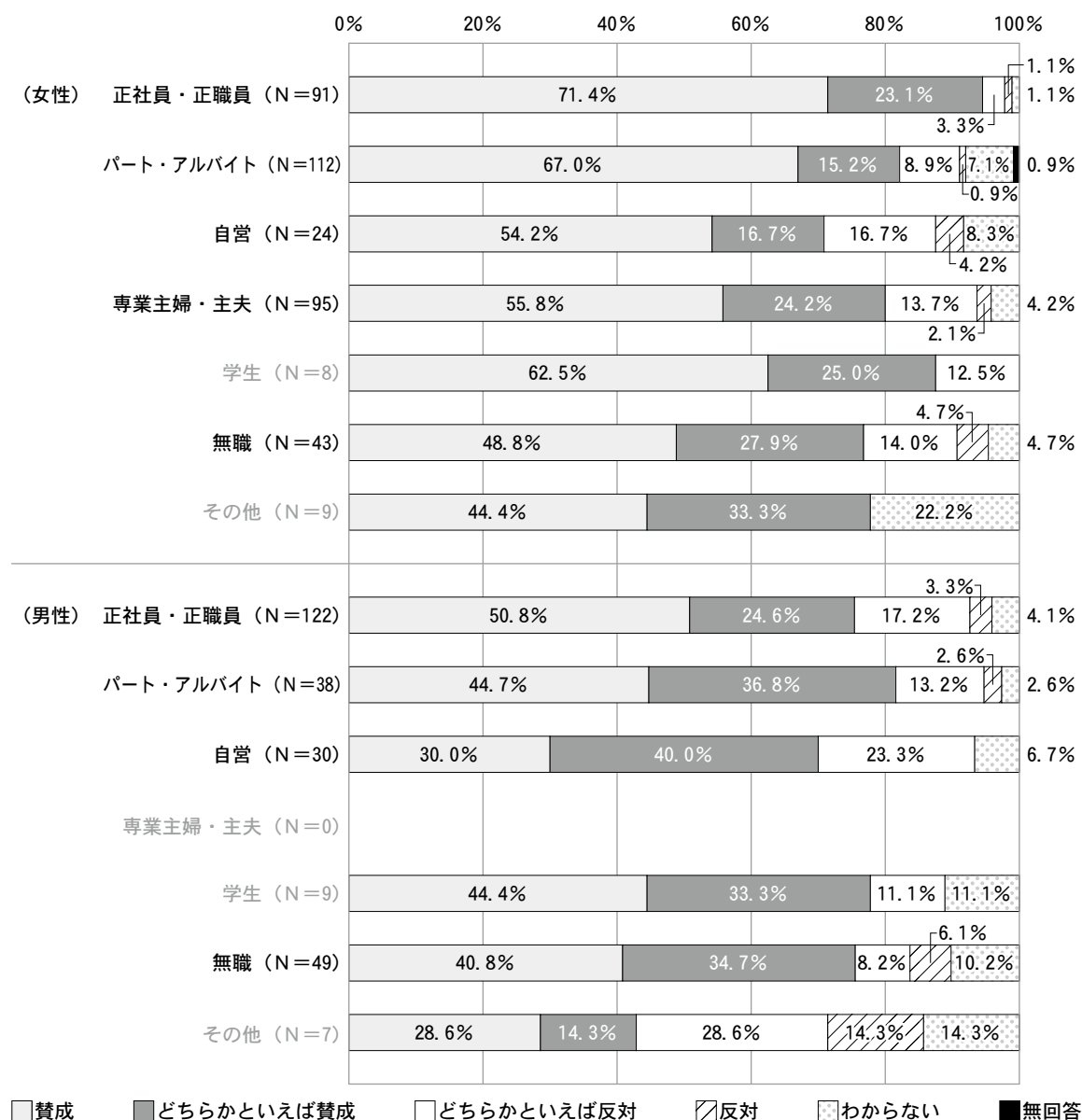
一方、「反対（どちらかといえば含む）」は50～70歳以上の男性と70歳以上の女性で2割以上を示しています。



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

【性別×職業別】

男女とも大半の職業で「賛成（どちらかといえば含む）」が高くなっています。特に女性の正社員・正職員（94.5%）で高くなっています。



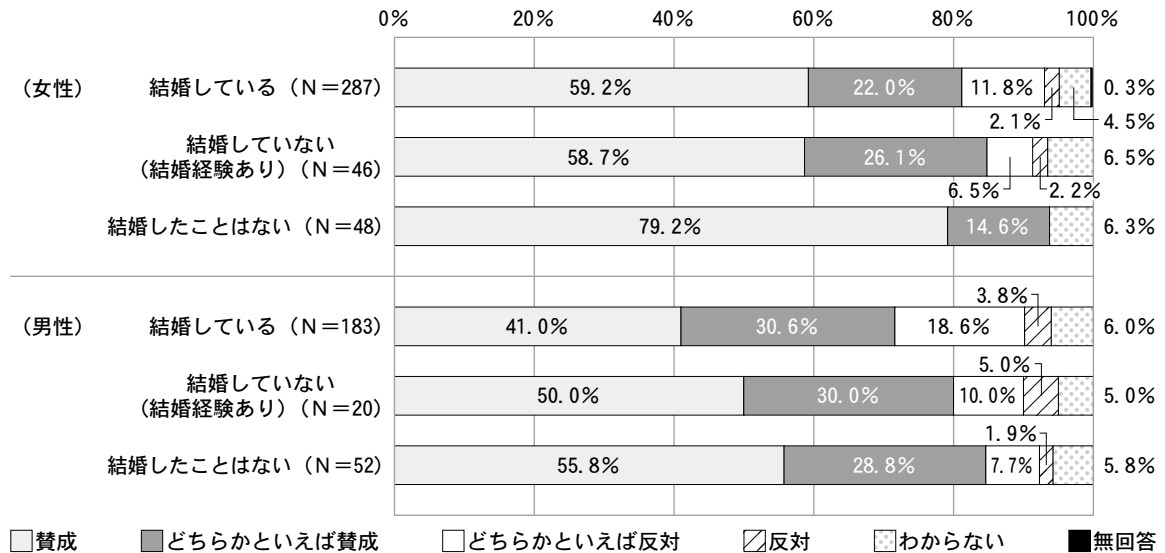
① 結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい

【性別×結婚経験別】

男女ともに結婚経験に関わらず「賛成（どちらかといえば含む）」が比較的高くなっています。

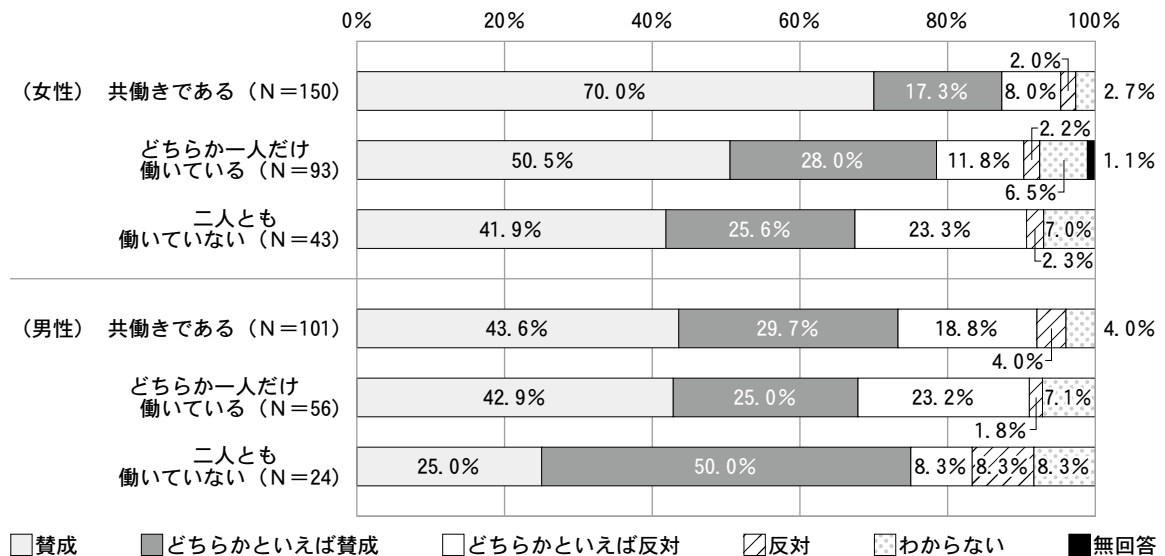
「結婚している」男性を除き、全て区分で「賛成（どちらかといえば含む）」が8割以上を示しています。

「結婚している」男性は「反対（どちらかといえば含む）」が22.4%になっています。



【性別×働き方別】

働き方に関わらず全ての区分で、「賛成（どちらかといえば含む）」が高くなっています。

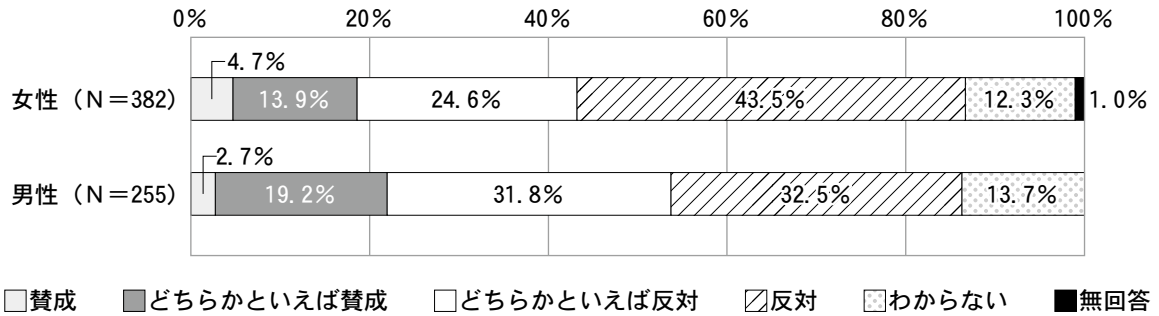


② 夫は仕事をし、妻は家庭を守るべきである

【性別】

男女とも「反対（どちらかといえば含む）」が6割以上を示し、高くなっています。

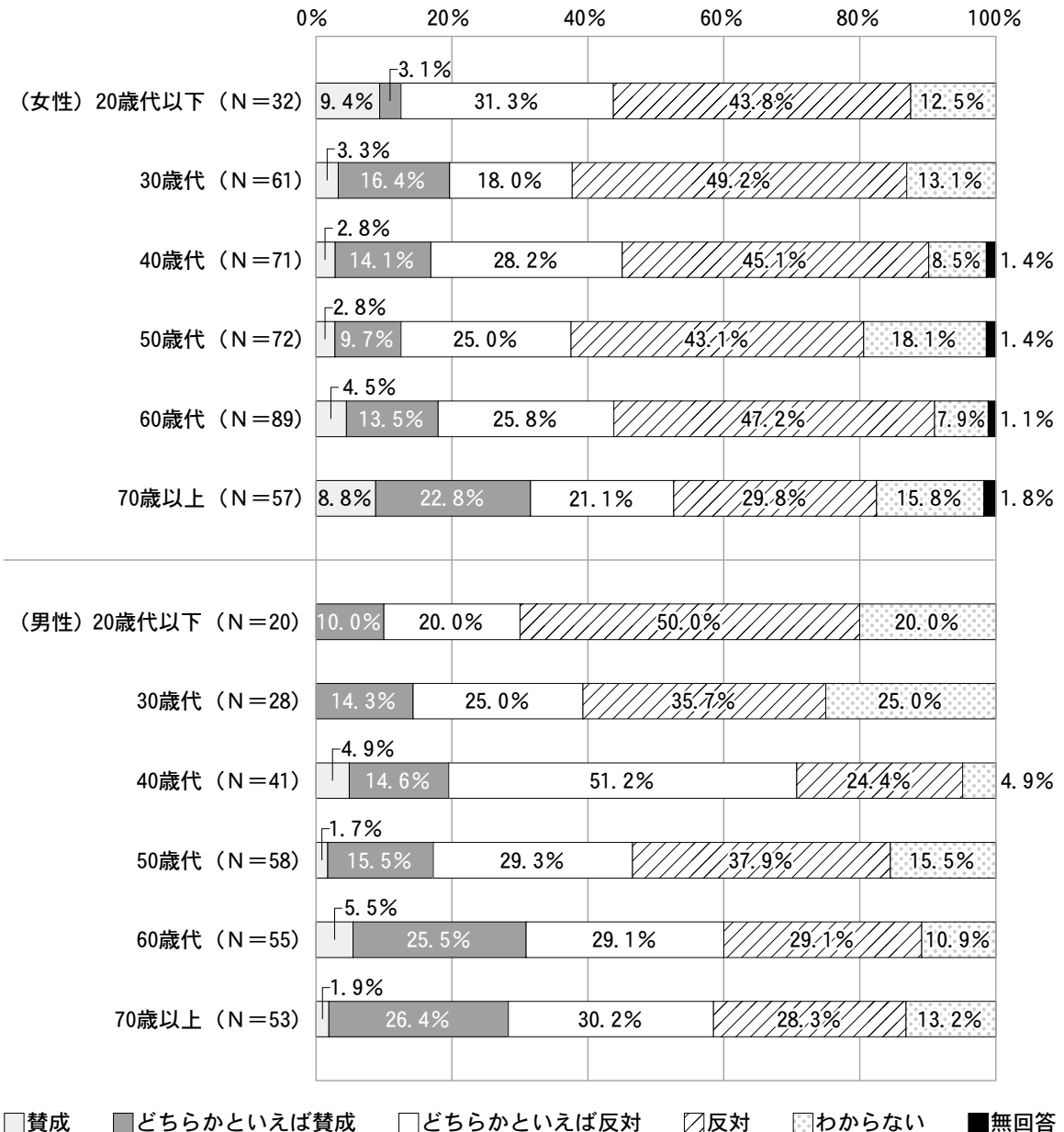
「反対」を見ると女性43.5%で男性32.5%と11.0ポイント差があります。



【性別×年代別】

性別及び年代関わらず大半の区分において、「反対（どちらかといえば含む）」が6割以上となっています。

一方、70歳以上女性、60歳代以上男性は「賛成（どちらかといえば含む）」がほぼ3割になっています。

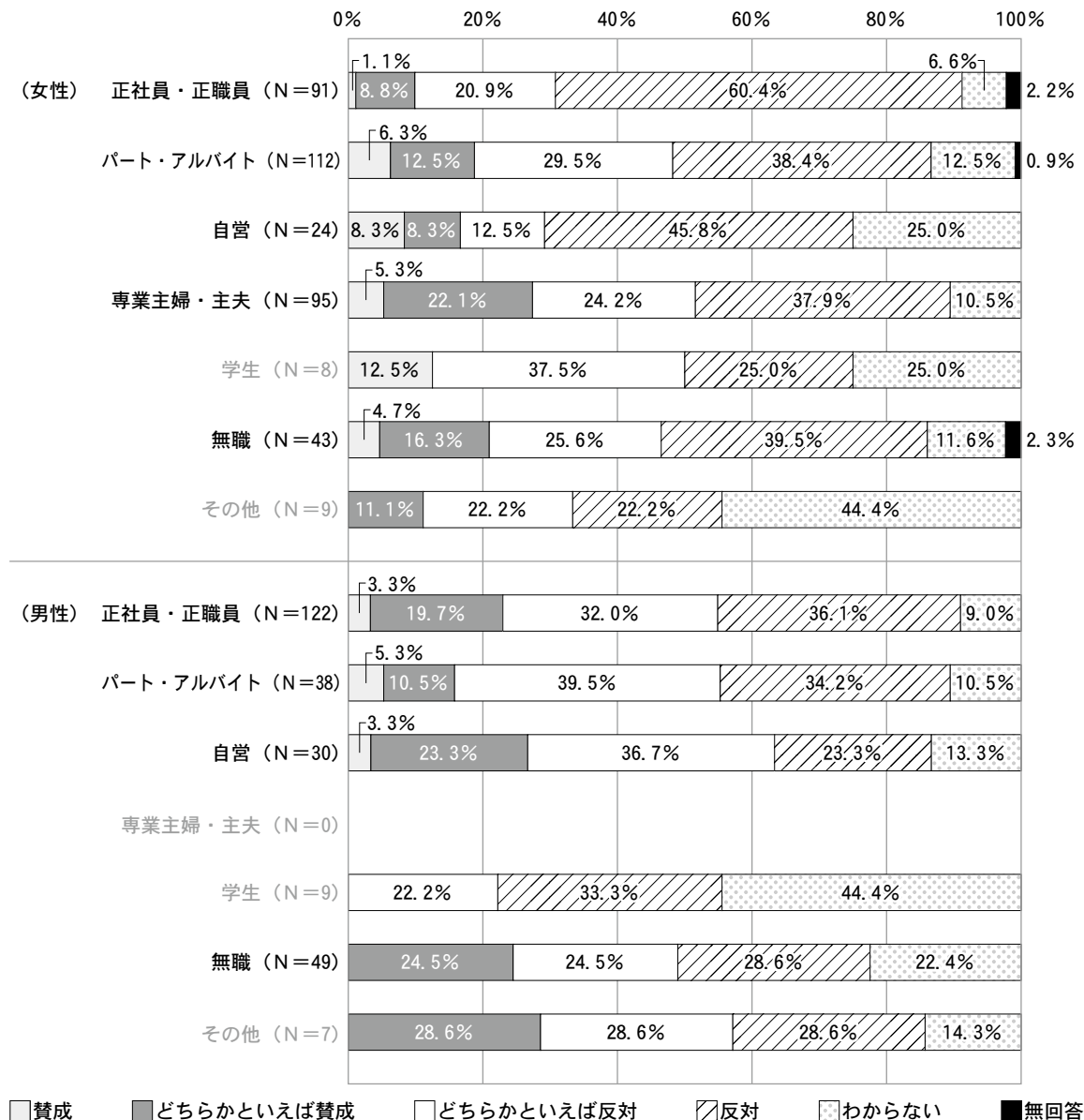


② 夫は仕事をし、妻は家庭を守るべきである

【性別×職業別】

全ての区分で「反対（どちらかといえば含む）」が高くなっています。

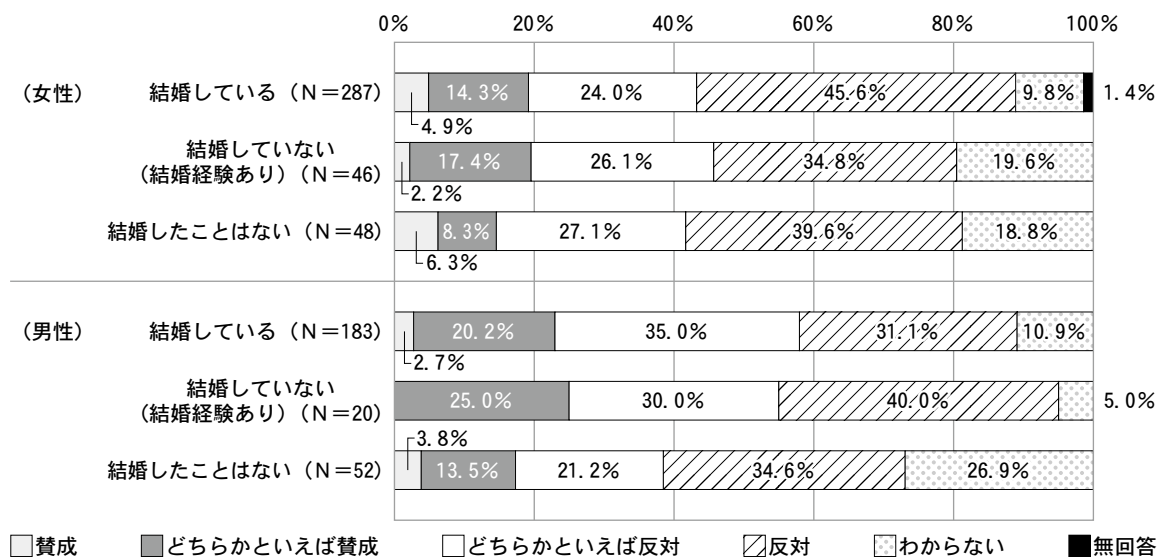
特に正社員・正職員女性は「反対」が60.4%と高くなっています。



② 夫は仕事をし、妻は家庭を守るべきである

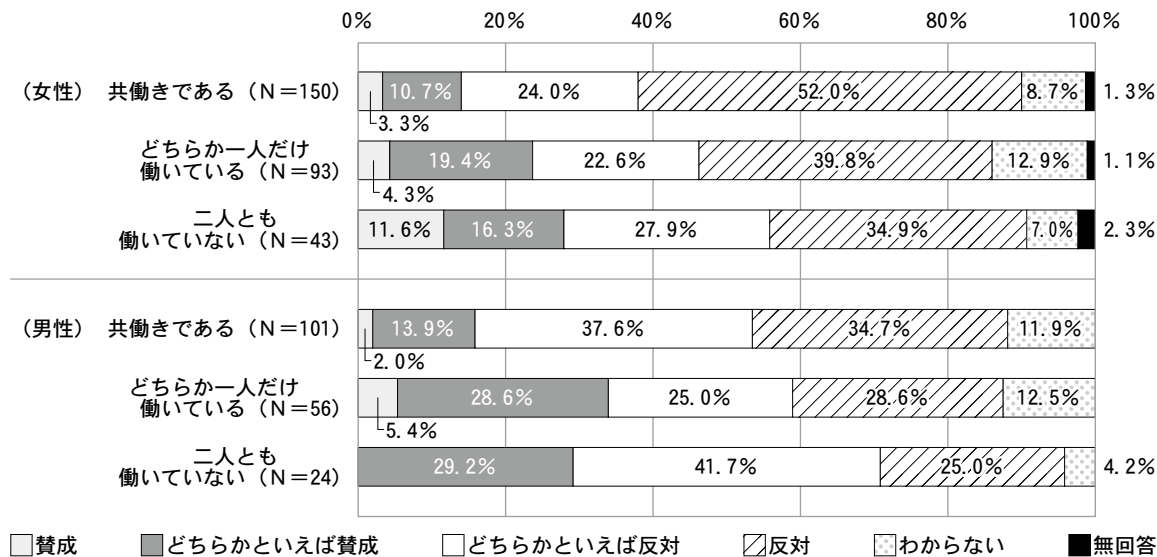
【性別×結婚経験別】

結婚経験に関わらず全ての区分で「反対（どちらかといえば含む）」が高くなっています。



【性別×働き方別】

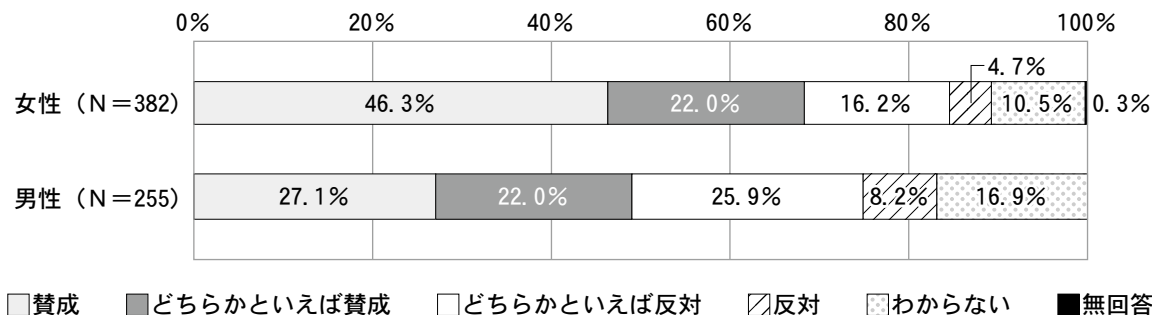
全ての区分で「反対（どちらかといえば含む）」が高くなっており、「共働き」は男女ともに7割を超えています。



③ 結婚しても、必ずしも子どもをもつ必要はない

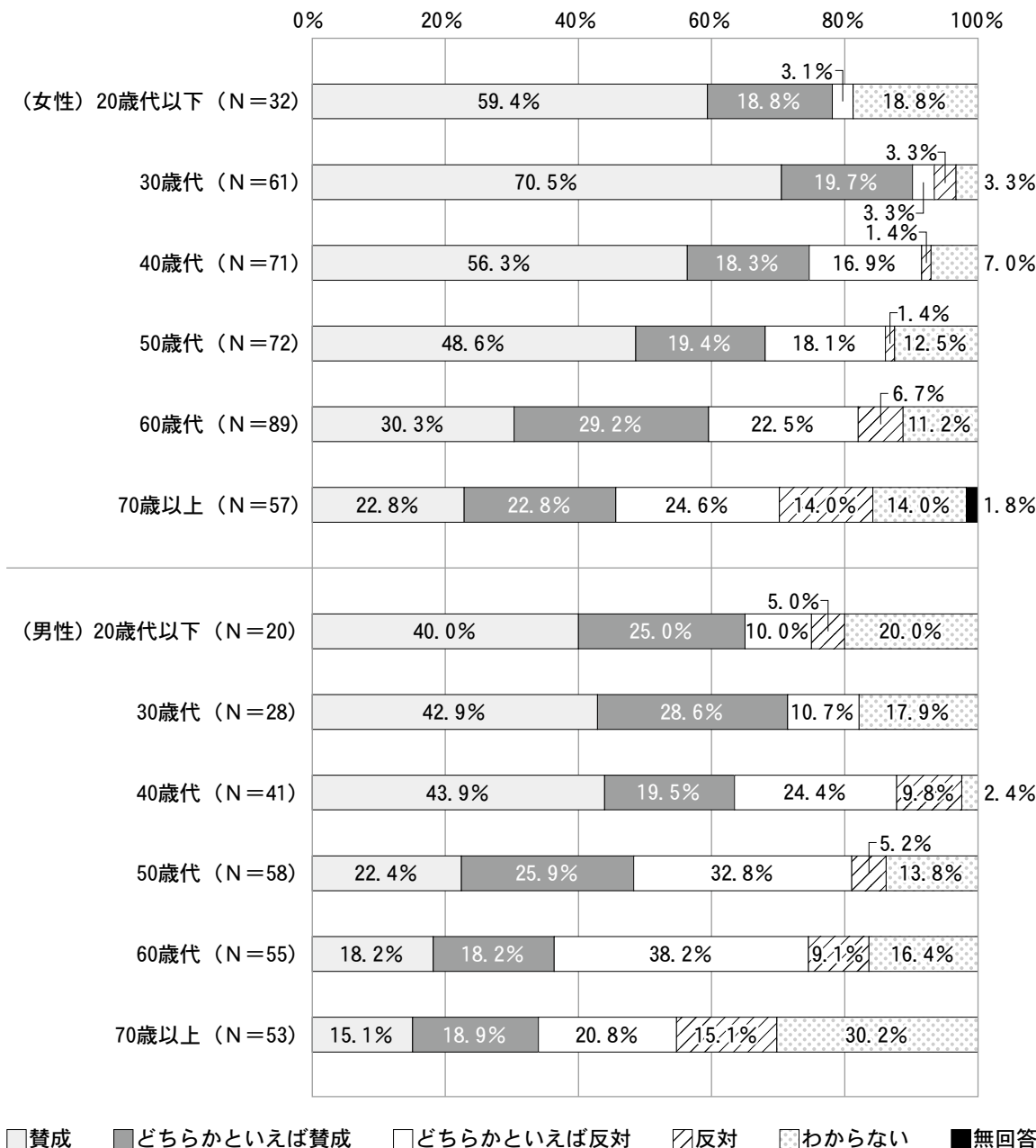
【性別】

男女ともに「賛成（どちらかといえば含む）」の割合が高いですが、男性は「どちらかといえば反対」が25.9%で比較的高くなっています。



【性別×年代別】

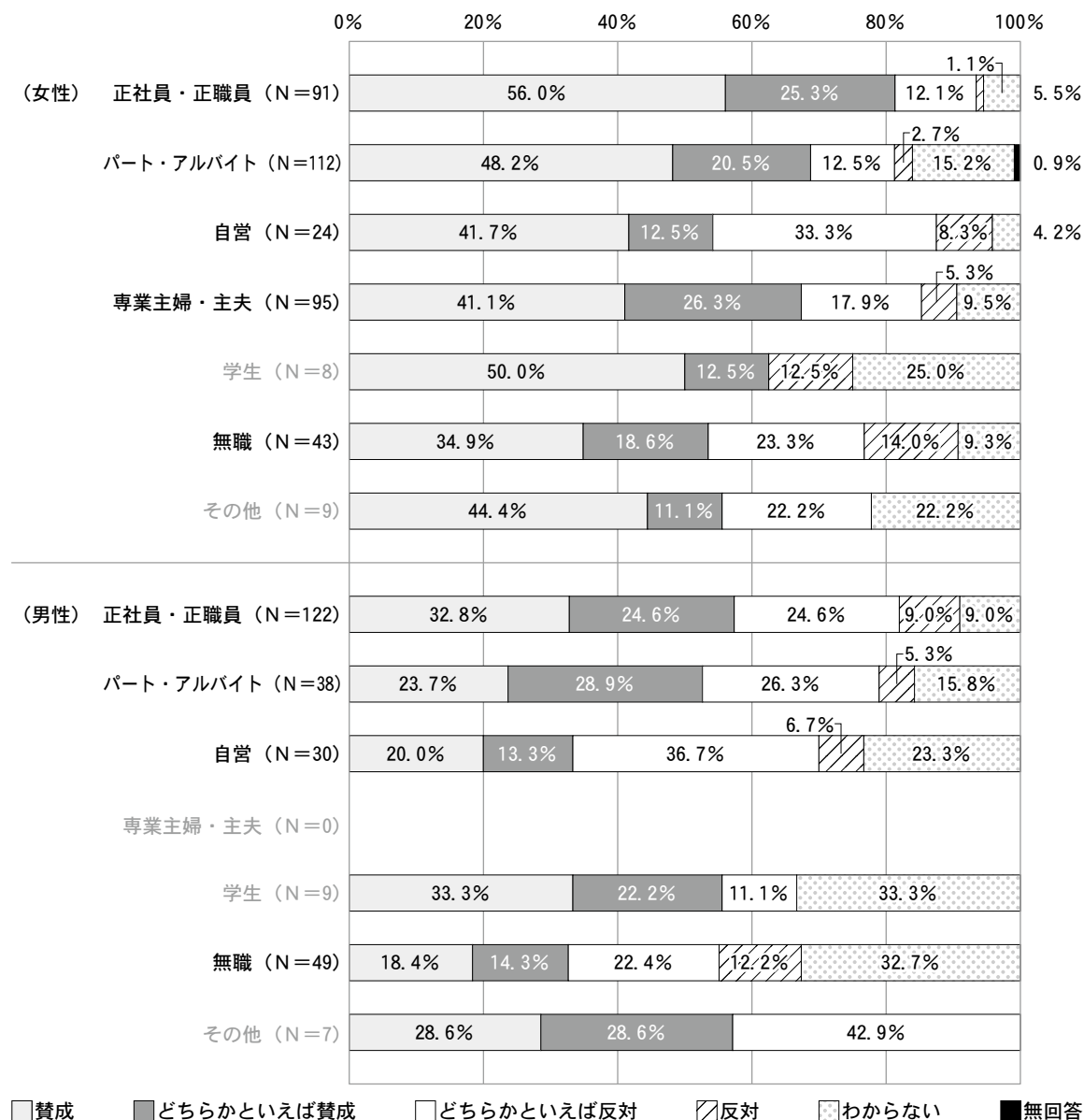
ほとんどの年代で「賛成（どちらかといえば含む）」が高くなっていますが、男女とも年代が高まるにつれ、「賛成（どちらかといえば含む）」の割合が低くなる傾向にあります。



③ 結婚しても、必ずしも子どもをもつ必要はない

【性別×職業別】

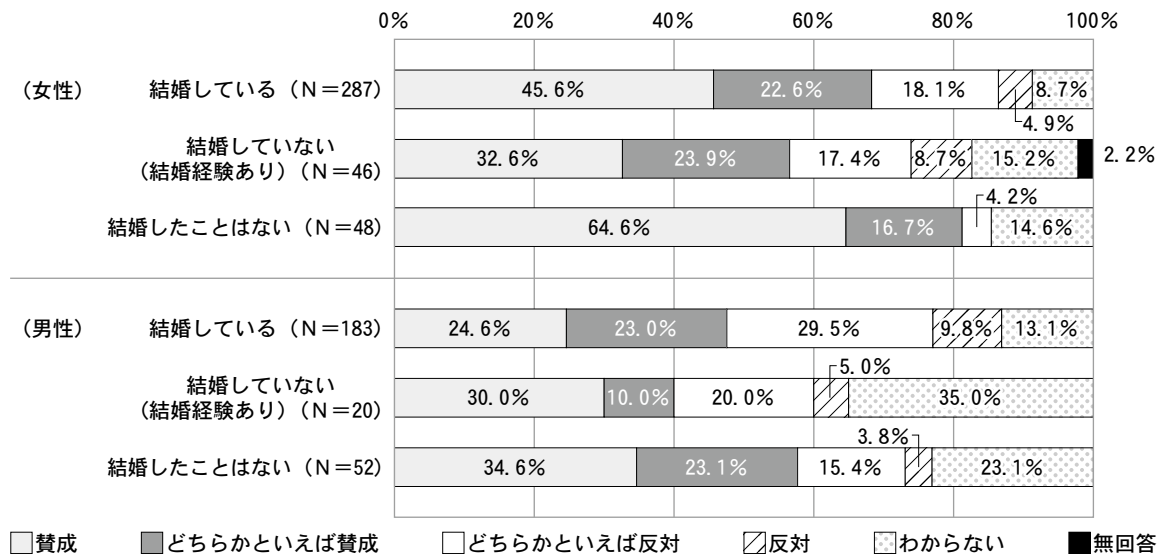
「反対（どちらかといえば含む）」の割合は、自営の男女で比較的高くなっています。一方で正社員・正職員女性は、「賛成（どちらかといえば含む）」が8割を超えています。



③ 結婚しても、必ずしも子どもをもつ必要はない

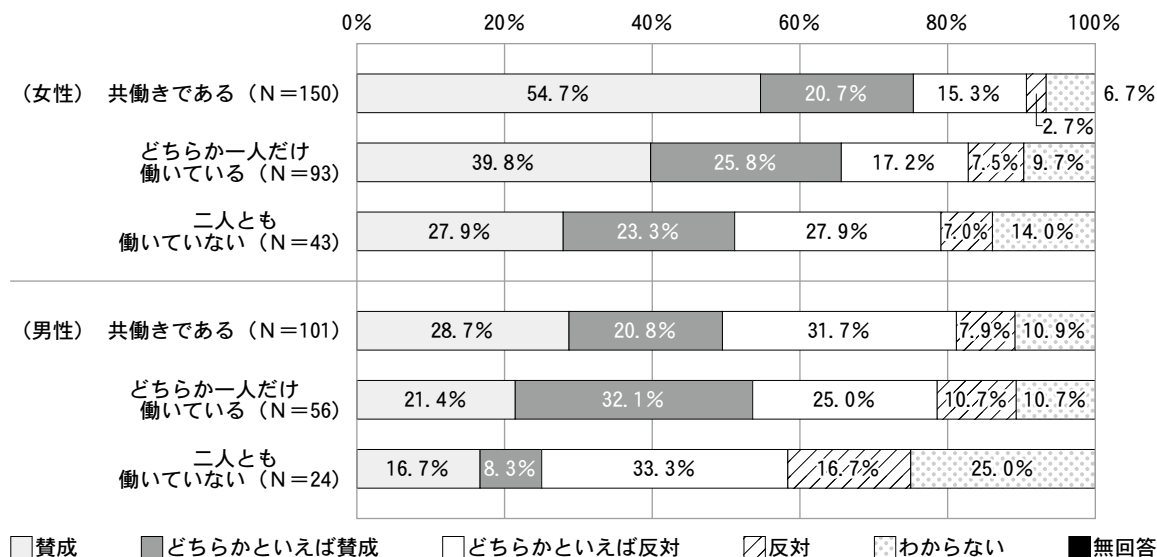
【性別×結婚経験別】

「結婚したことはない」男女で「賛成（どちらかといえば含む）」が高く、特に女性は8割を超えています。



【性別×働き方別】

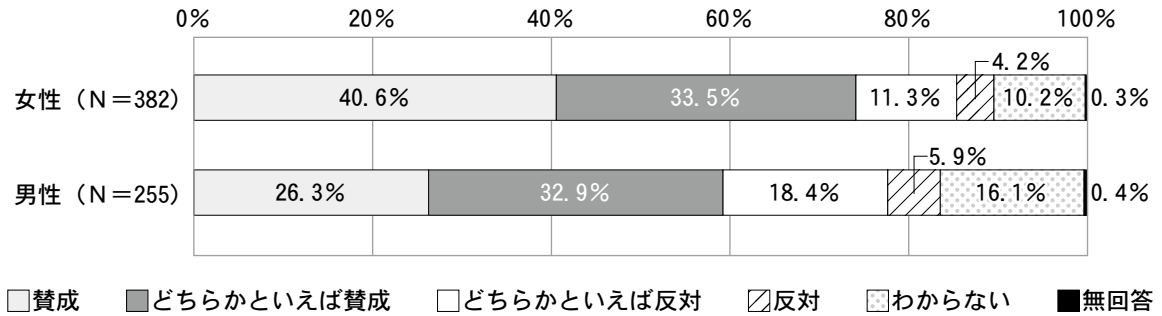
働き方によって傾向が異なり、「賛成（どちらかといえば含む）」は、「共働き」女性が最も高く、「二人とも働いていない」男性が最も低くなっています。



④ 結婚しても、相手に満足できなければ離婚してかまわない

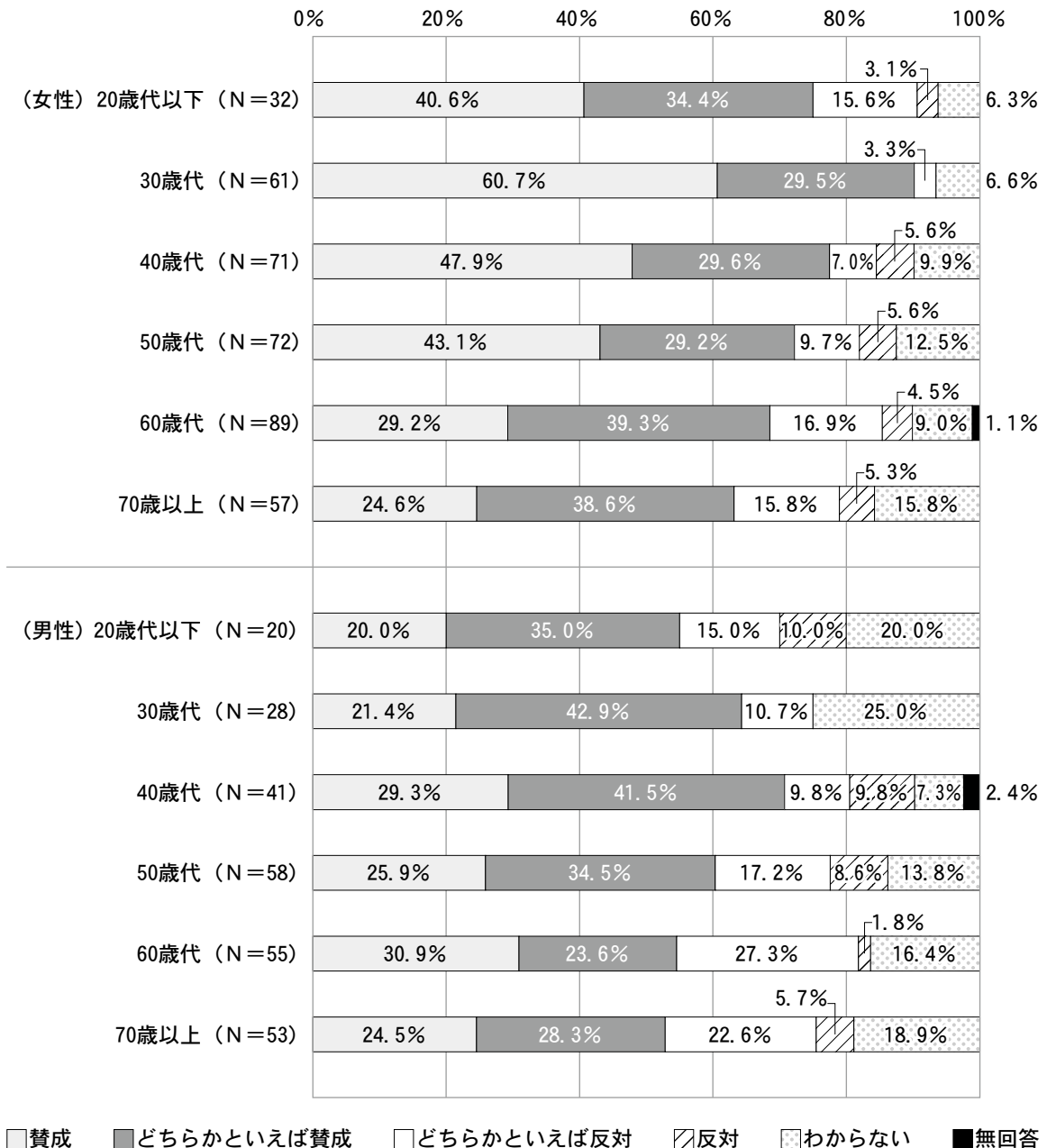
【性別】

男女ともに「賛成（どちらかといえば含む）」が高くなっています。女性74.1%で男性59.2%と14.9ポイントの差があります。



【性別×年代別】

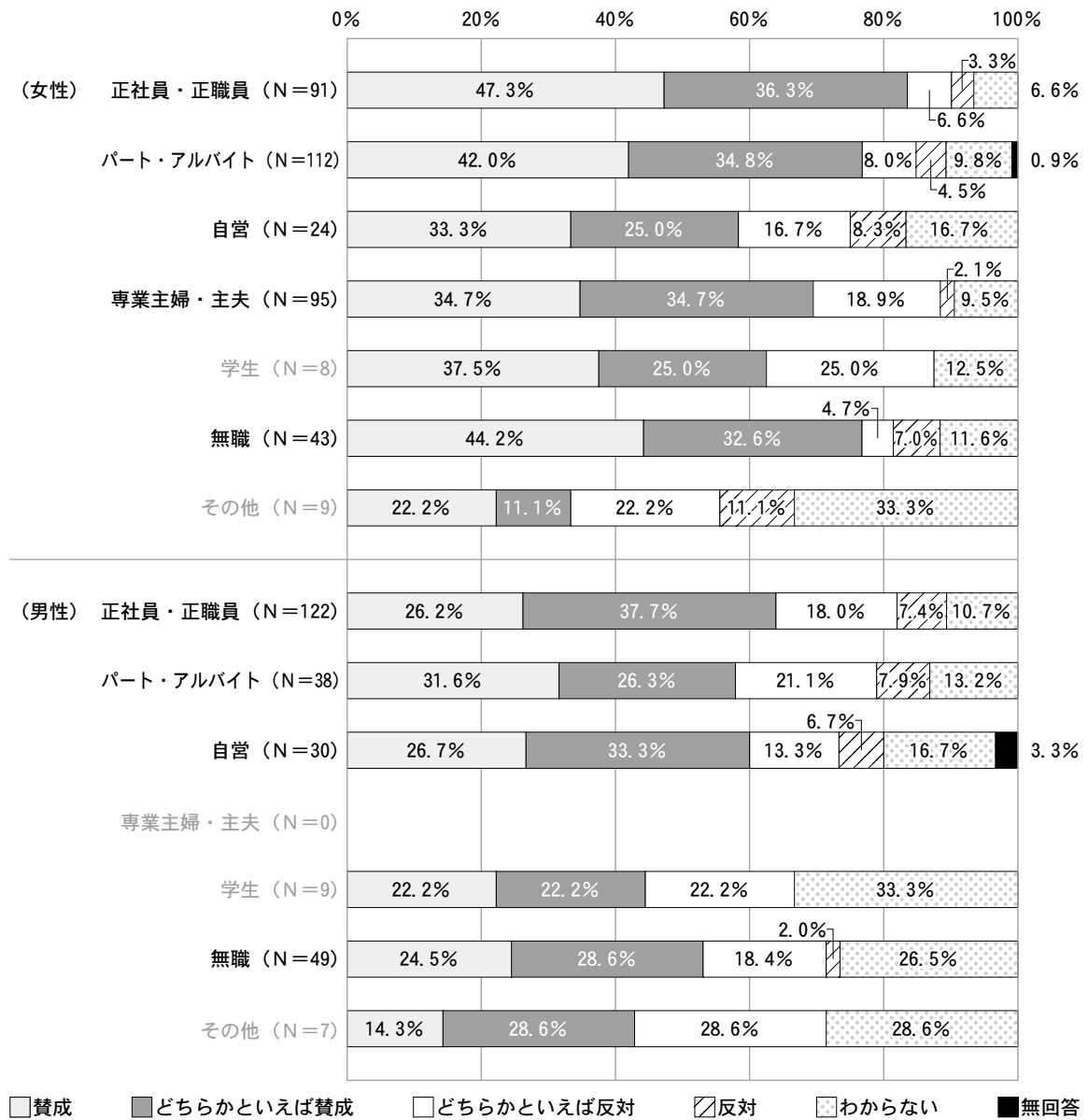
「賛成」について、男性は年代によって大きな差異はありませんが、女性では年代が高まるにつれて低くなる傾向にあります。



④ 結婚しても、相手に満足できなければ離婚してかまわない

【性別×職業別】

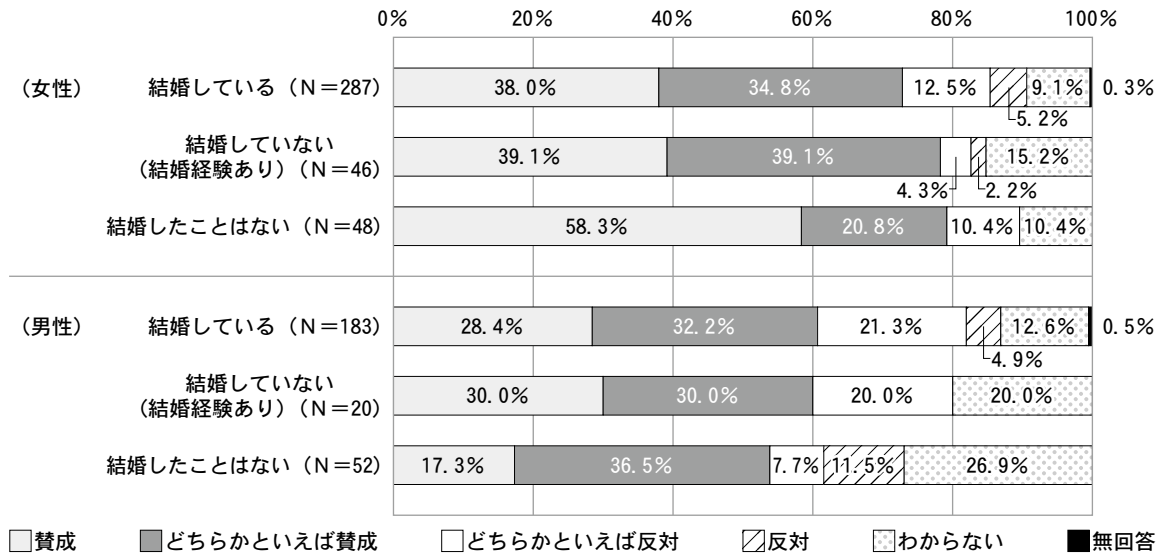
男女ともに「賛成（どちらかといえば含む）」が高くなっています。特に女性の正社員・正職員やパート・アルバイト、無職で比較的高くなっています。



④ 結婚しても、相手に満足できなければ離婚してかまわない

【性別×結婚経験別】

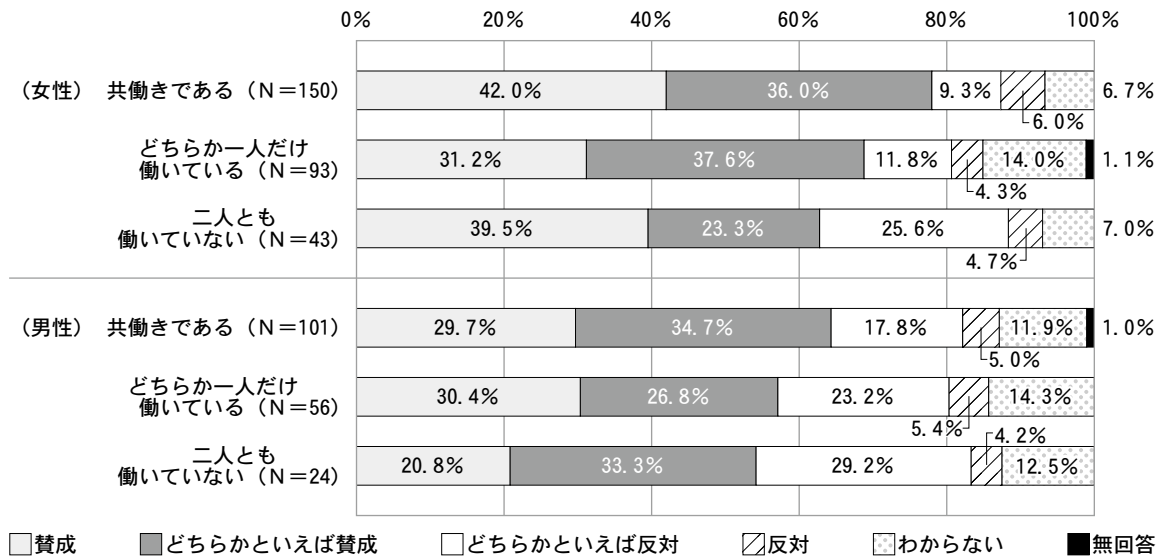
「結婚したことはない」女性で「賛成」が最も高く、「結婚したことはない」男性では最も低くなっています。



【性別×働き方別】

全ての区分で「賛成（どちらかといえば含む）」が高くなっています。

また、「二人とも働いていない」男女ともに、「反対（どちらかといえば含む）」が3割を超えています。

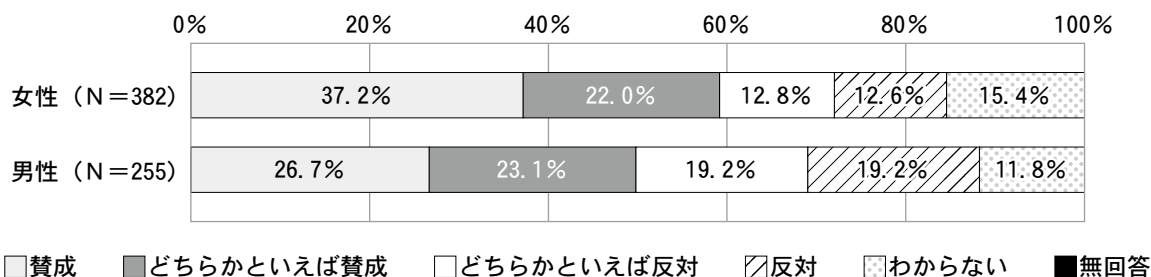


⑤ 夫婦別姓（別苗字）を選択できる事を認めるほうがよい

【性別】

男女ともに「賛成（どちらかといえば含む）」の割合が高くなっています。

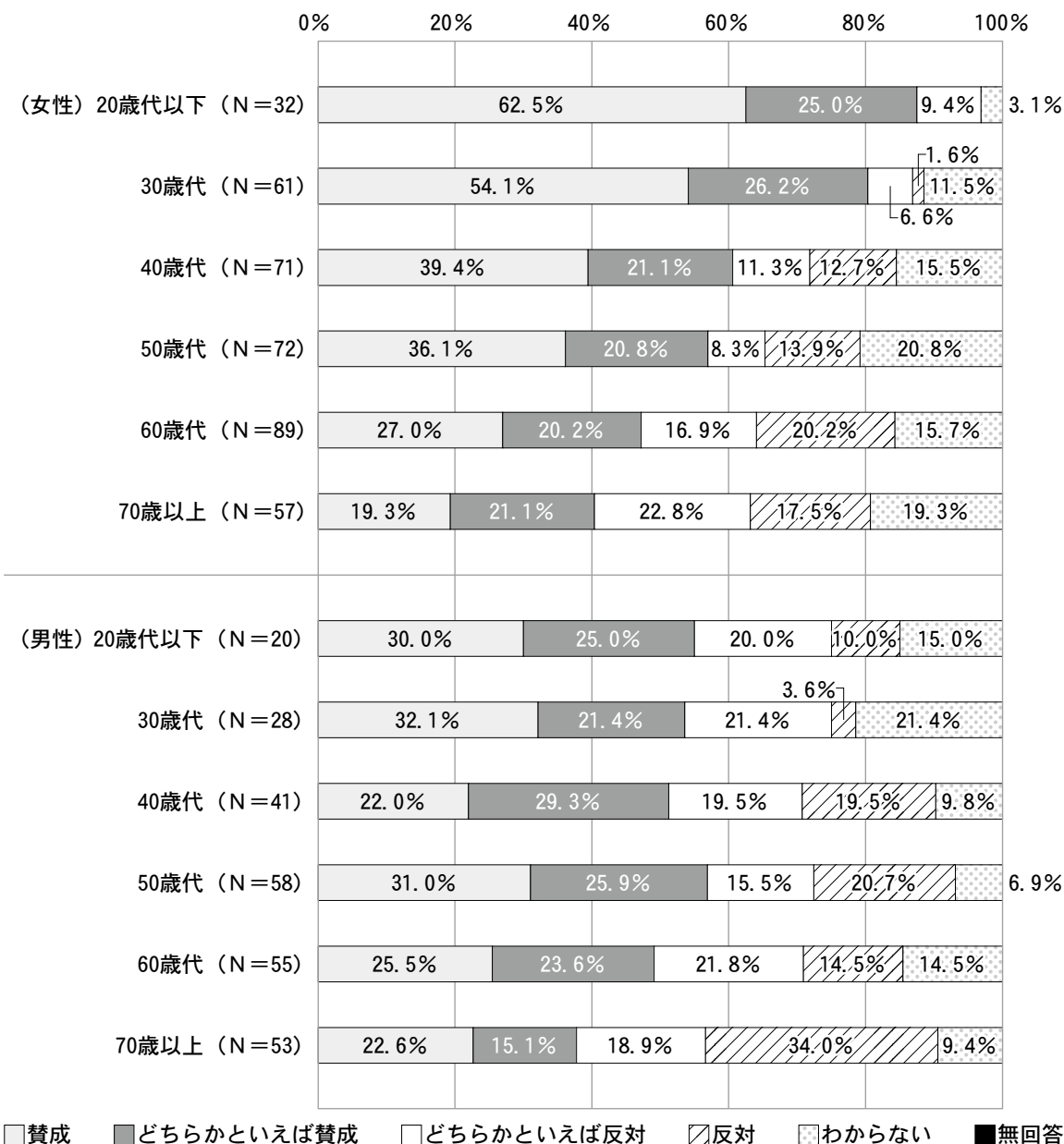
「反対（どちらかといえば含む）」を見ると女性が25.4%で男性が38.4%と13.0ポイント差があります。



【性別×年代別】

男女で傾向が異なり、女性は年代が高まるにつれて「賛成」の割合が減少し、男性は年代に大きな差異は見られません。

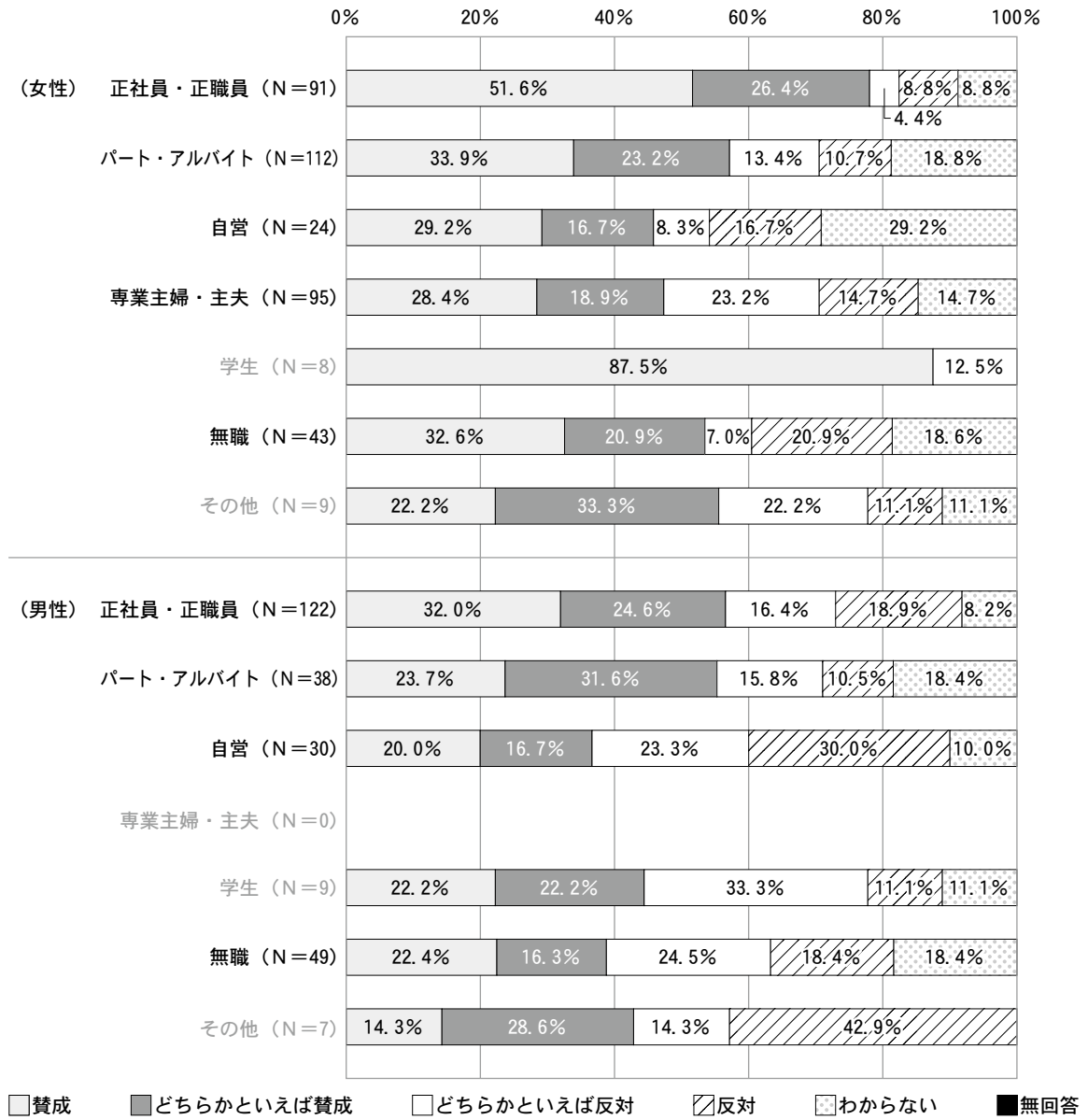
また、70歳以上男性は「反対（どちらかといえば含む）」（52.9%）が、「賛成（どちらかといえば含む）」（37.7%）を上回っており、ほかの年代とは異なる割合となっています。



⑤ 夫婦別姓（別苗字）を選択できる事を認めるほうがよい

【性別×職業別】

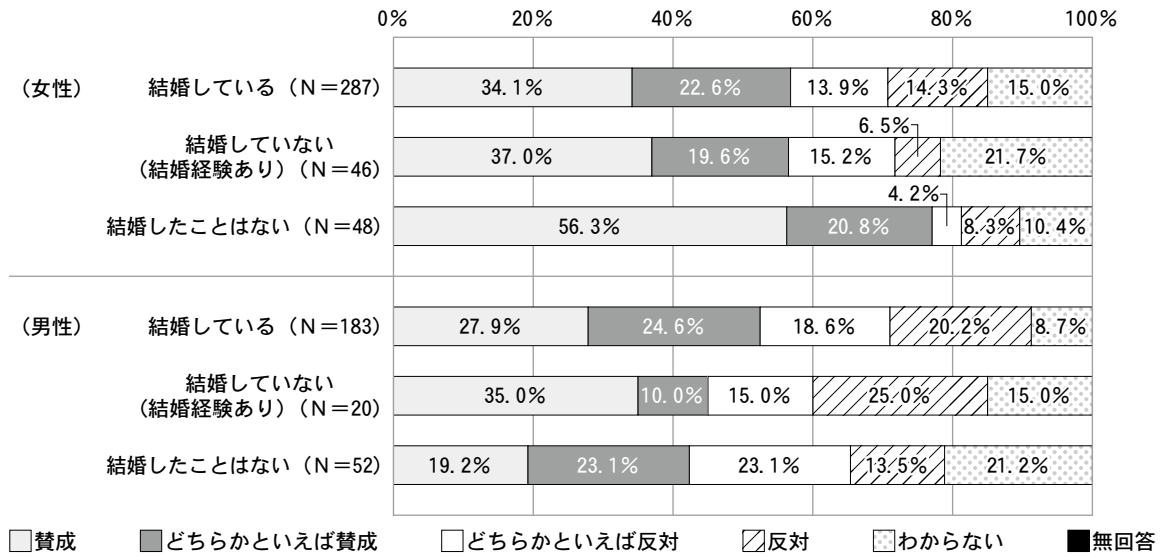
正社員・正職員女性は「賛成（どちらかといえば含む）」（78.0%）が高くなっており、一方で自営男性は「反対（どちらかといえば含む）」（53.3%）が「賛成（どちらかといえば含む）」（36.7%）を上回っています。



⑤ 夫婦別姓（別苗字）を選択できる事を認めるほうがよい

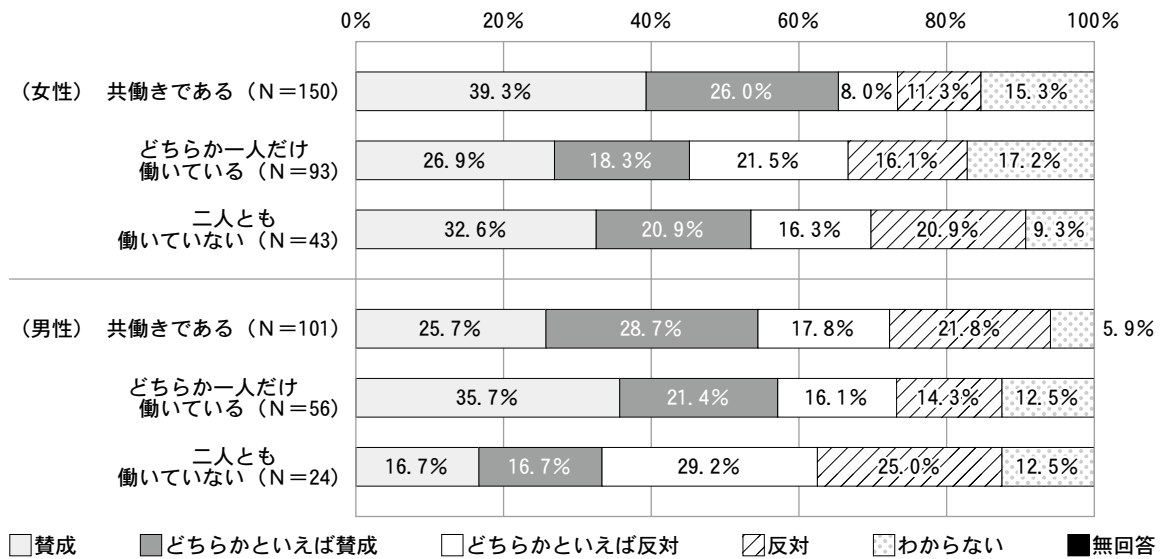
【性別×結婚経験別】

「結婚したことはない」女性は、「賛成（どちらかといえば含む）」が約8割となっています。



【性別×働き方別】

「二人とも働いていない」男性で「反対（どちらかといえば含む）」が高くなっており、その他の区分は「賛成（どちらかといえば含む）」が高くなっています。

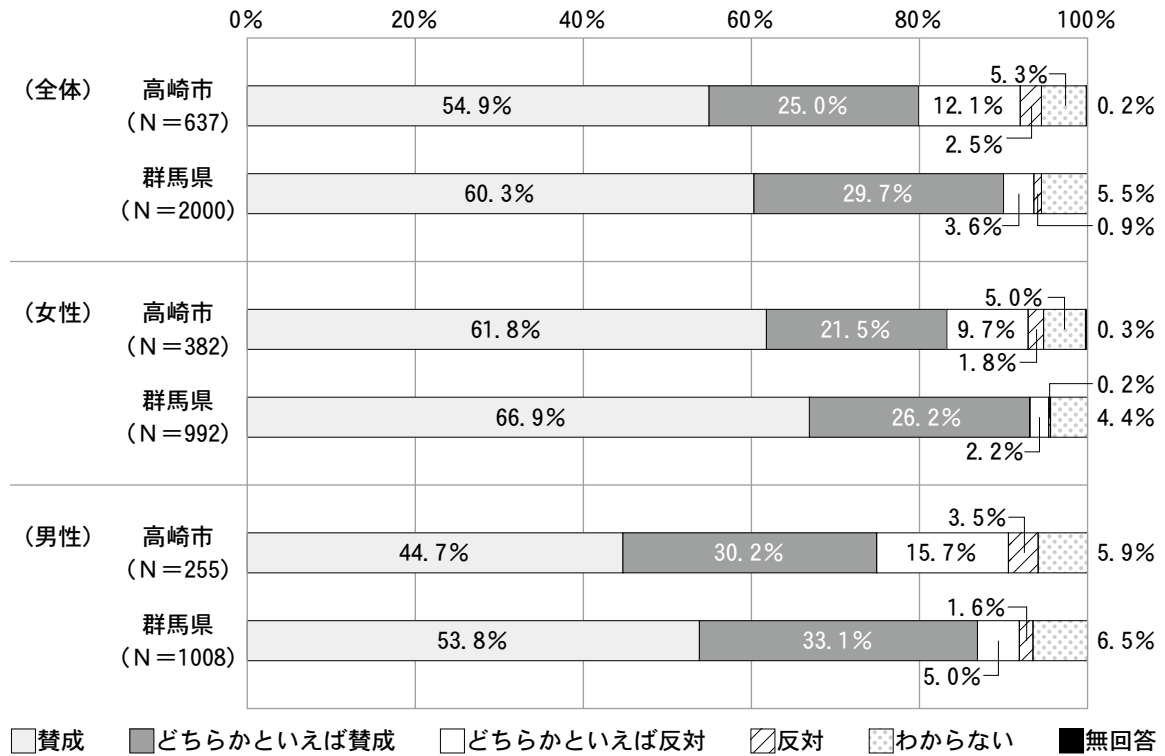


他調査との比較

① 結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい

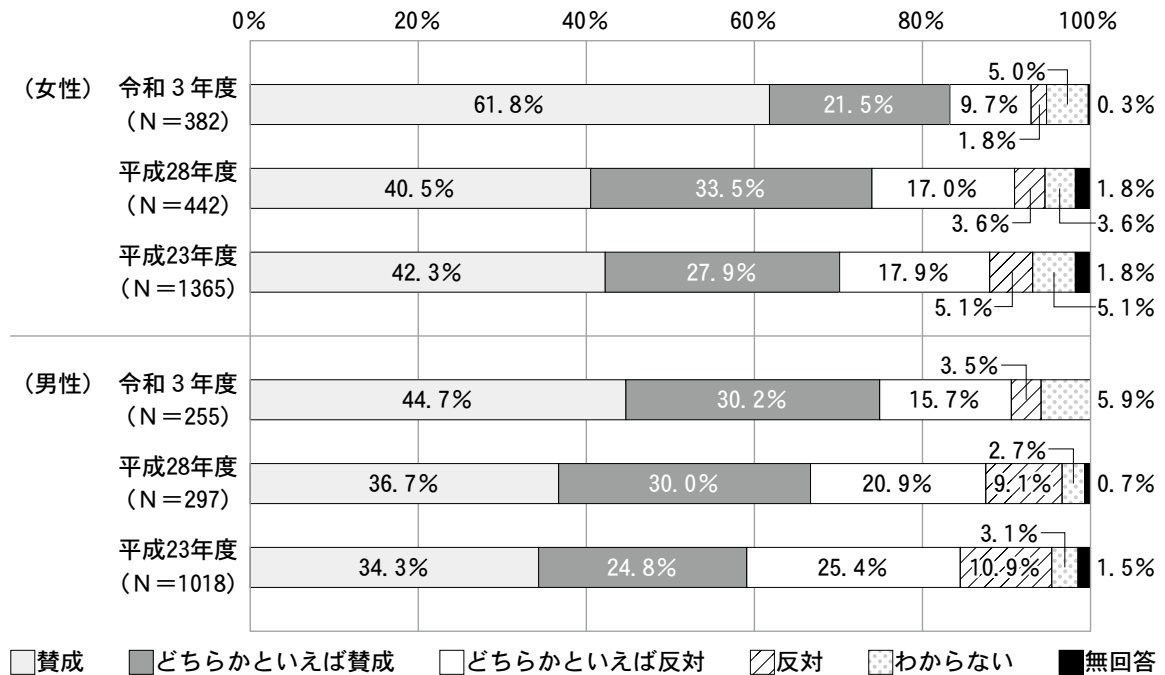
【県との比較】

いずれも「賛成（どちらかといえば含む）」が圧倒的に高くなっていますが、群馬県の90.0%と比べ、高崎市は79.9%で、10.1ポイント低くなっています。



【経年変化】

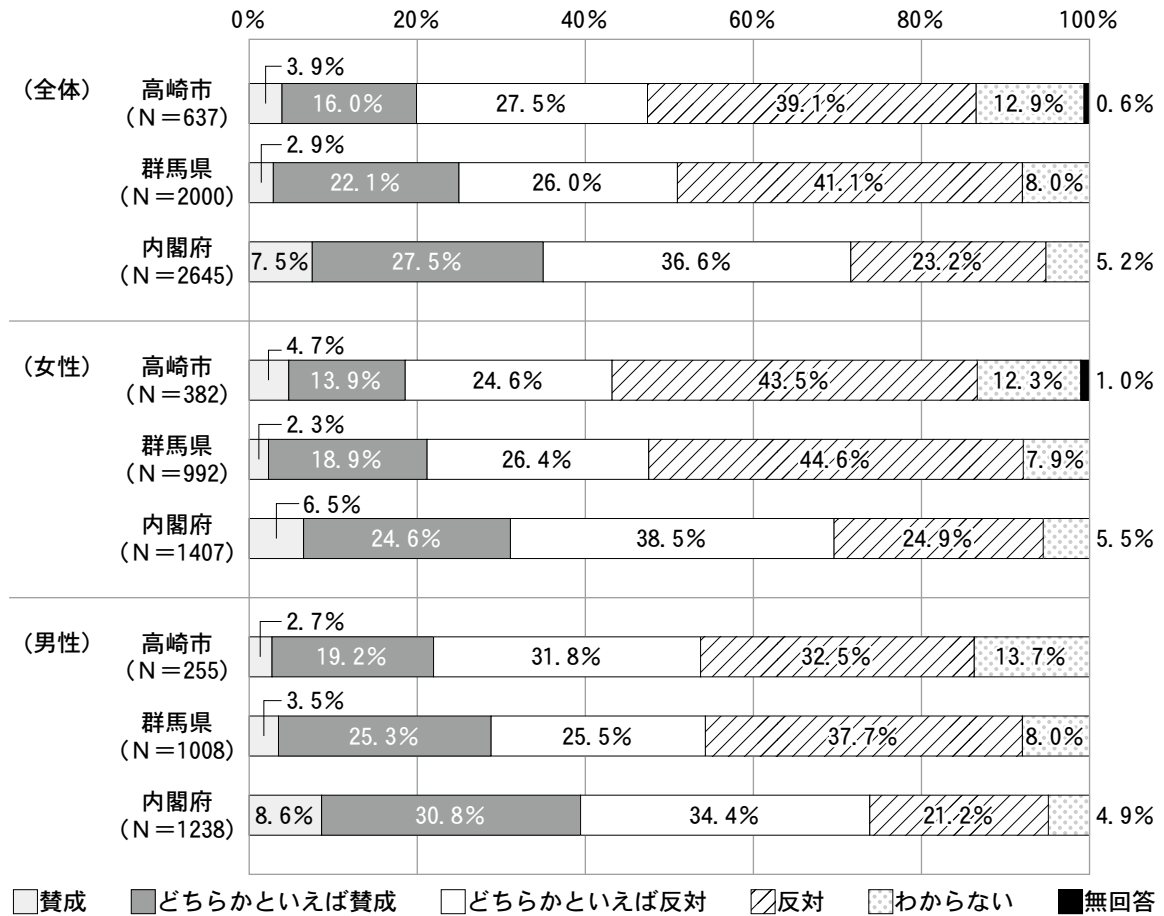
男女ともに「賛成（どちらかといえば含む）」の割合が増加しています。



② 夫は仕事をし、妻は家庭を守るべきである

【国・県との比較】

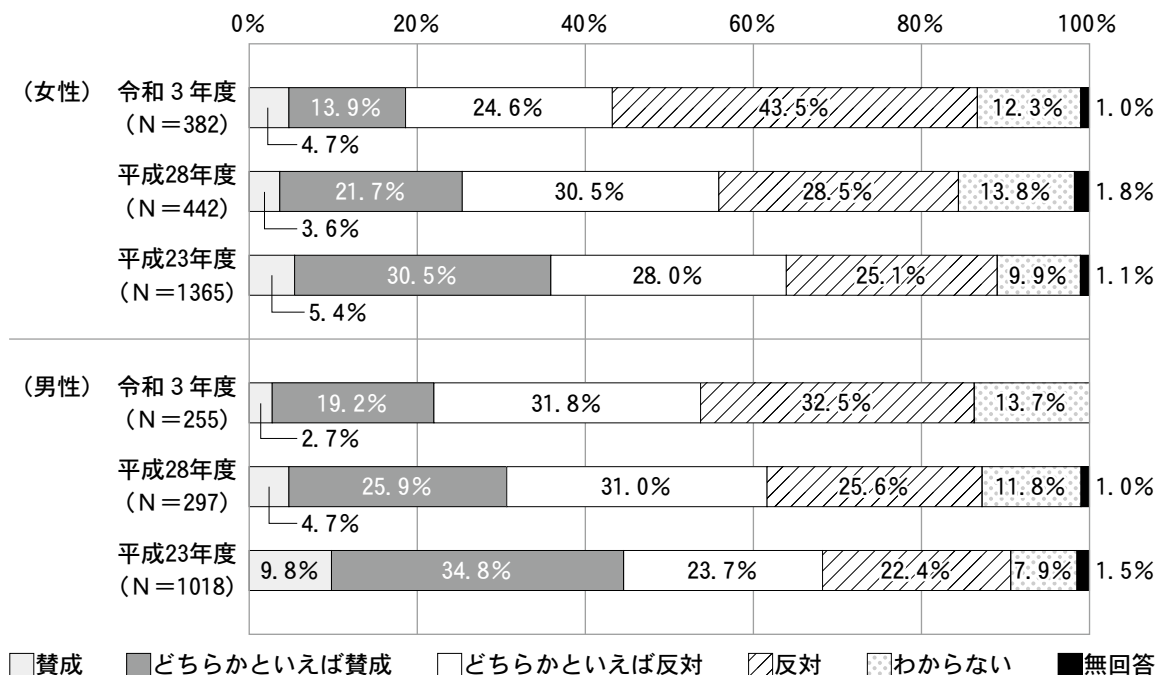
いずれも「反対（どちらかといえば含む）」の割合が高くなっています。「賛成（どちらかといえば含む）」は、内閣府の35.0%と比べ、高崎市は19.9%で、15.1ポイント低くなっています。



【経年変化】

調査ごとに「反対（どちらかといえば含む）」の割合が増加しています。

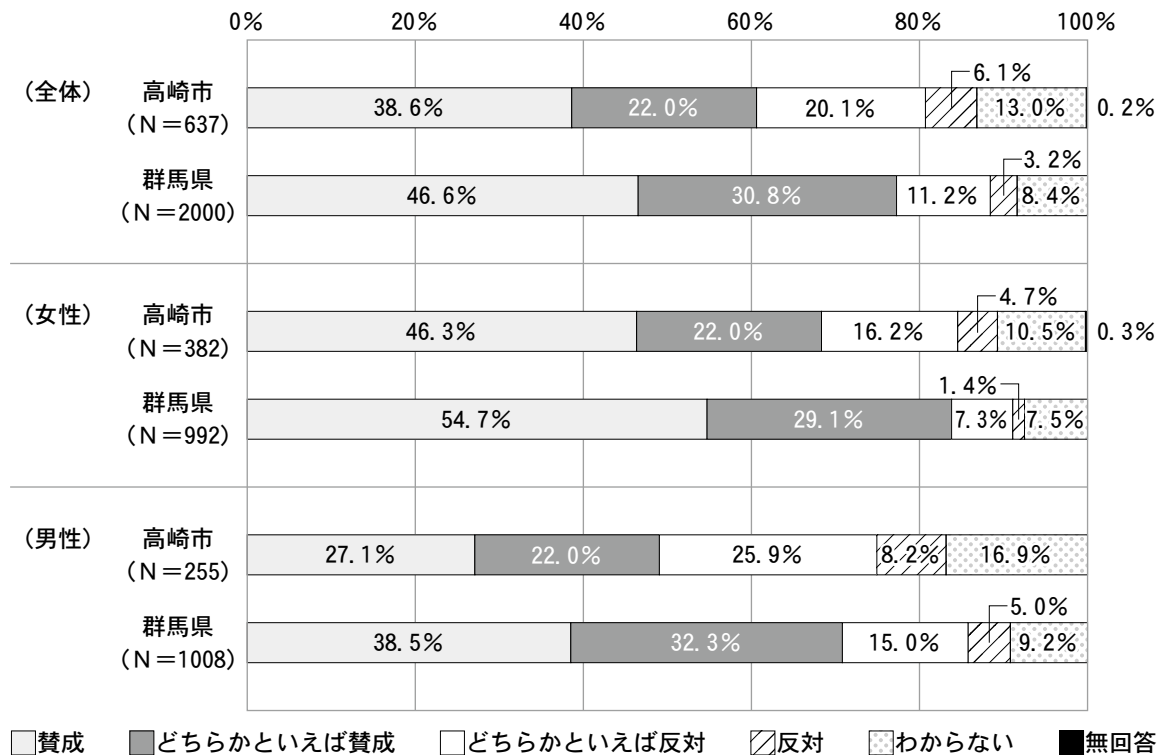
男性の「賛成（どちらかといえば含む）」は、前々回調査44.6%から21.9%と10年で22.7ポイント減少しています。



③ 結婚しても、必ずしも子どもをもつ必要はない

【県との比較】

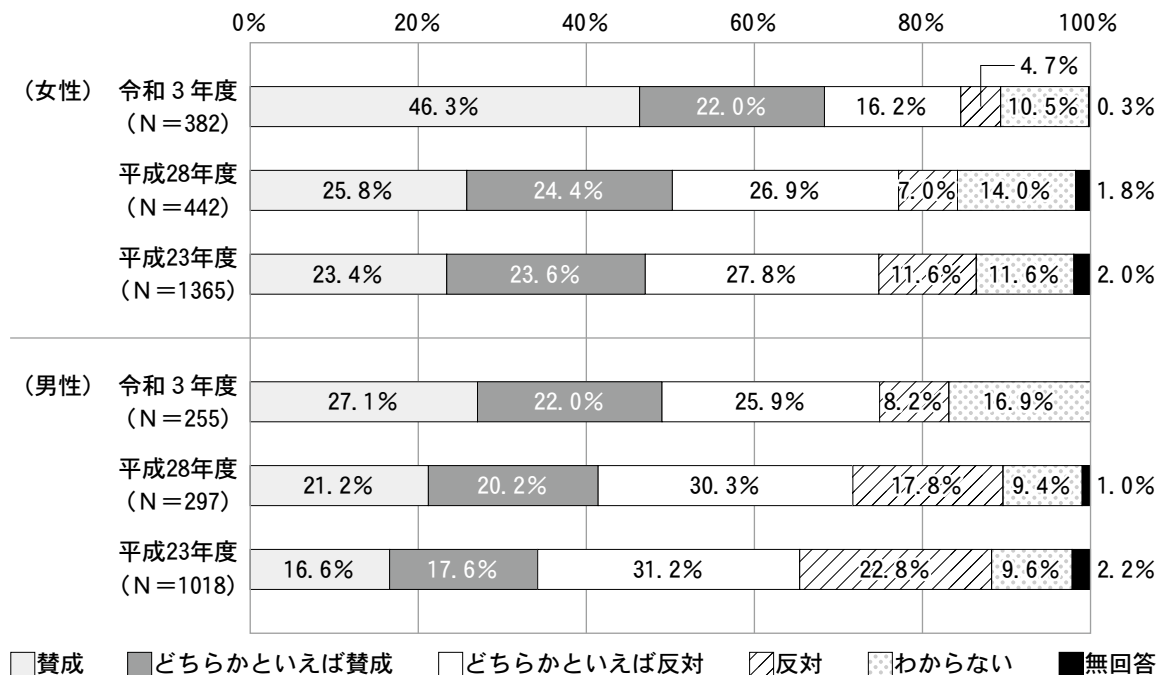
高崎市（男性）の「賛成（どちらかといえば含む）」は49.1%で、群馬県（男性）の70.8%と比べ、21.7ポイント低くなっています。



【経年変化】

調査ごとに「賛成（どちらかといえば含む）」が増加し、「反対（どちらかといえば含む）」が減少しています。

女性の「賛成」は、前回調査25.8%から46.3%で20.5ポイント増加しています。

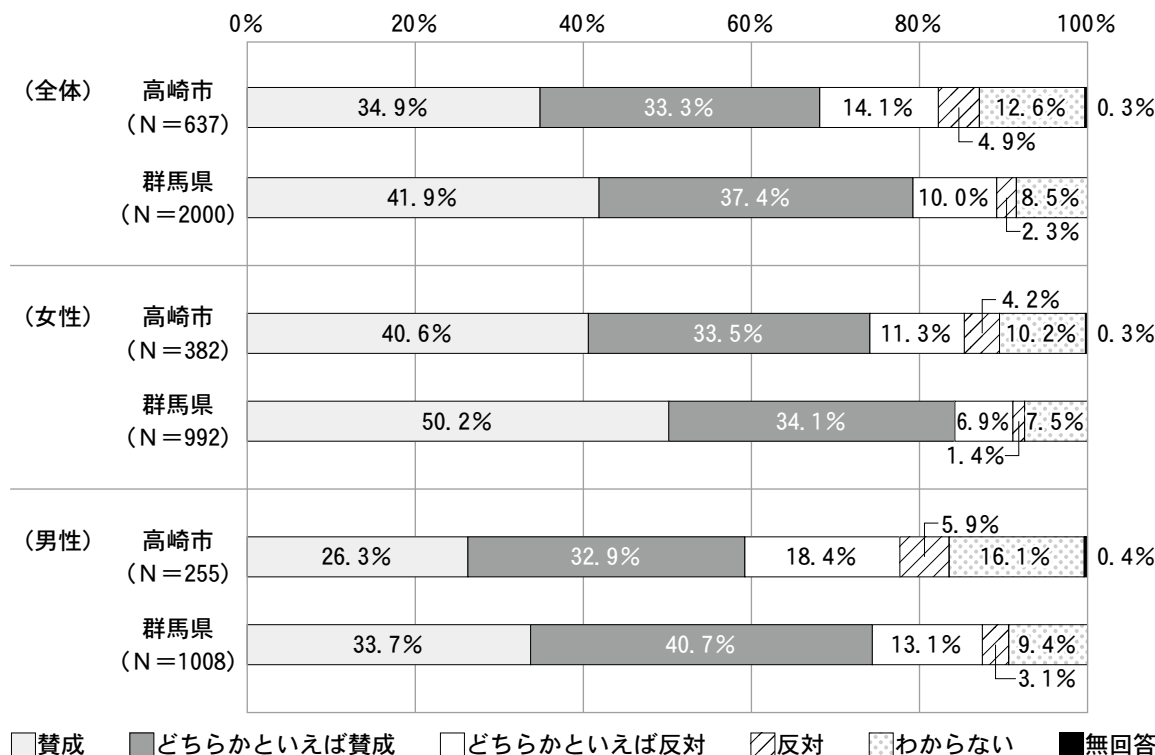


④ 結婚しても、相手に満足できなければ離婚してかまわない

【県との比較】

男女ともに「賛成（どちらかといえば含む）」は高崎市が群馬県を下回っています。

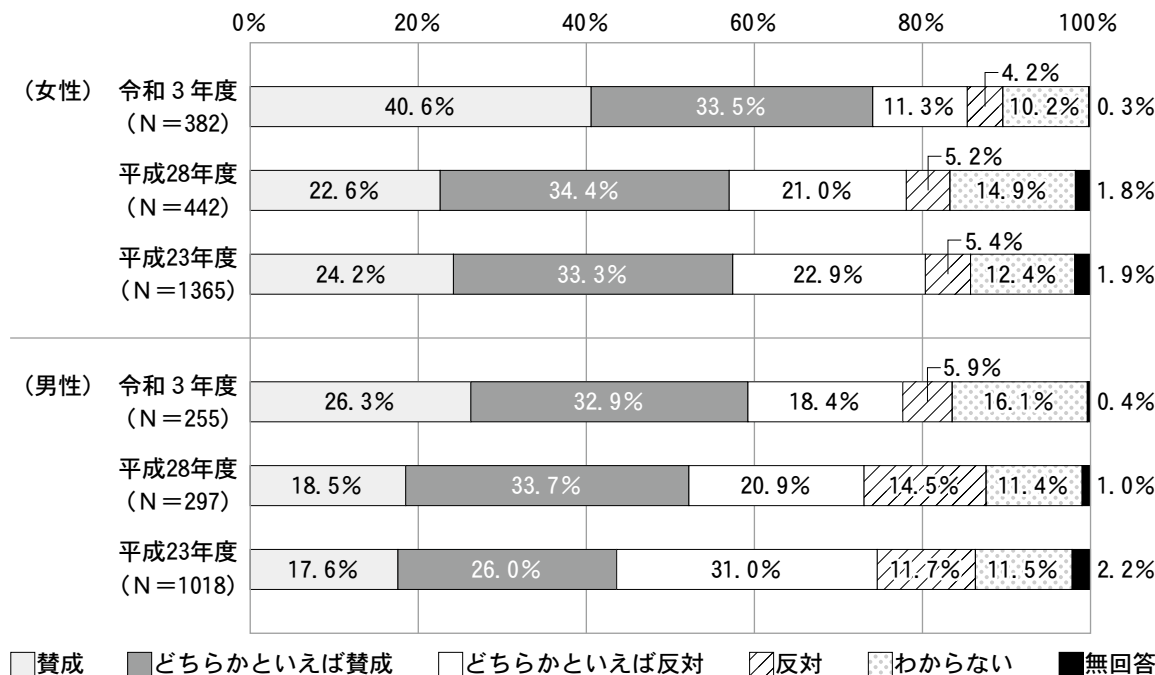
特に男性の「賛成（どちらかといえば含む）」は高崎市は59.2%、群馬県が74.4%で15.2ポイント低くなっています。



【経年変化】

調査ごとに「賛成（どちらかといえば含む）」が増加し、「反対（どちらかといえば含む）」が減少しています。

女性の「賛成」が前回調査22.6%から40.6%で18.0ポイント増加しています。

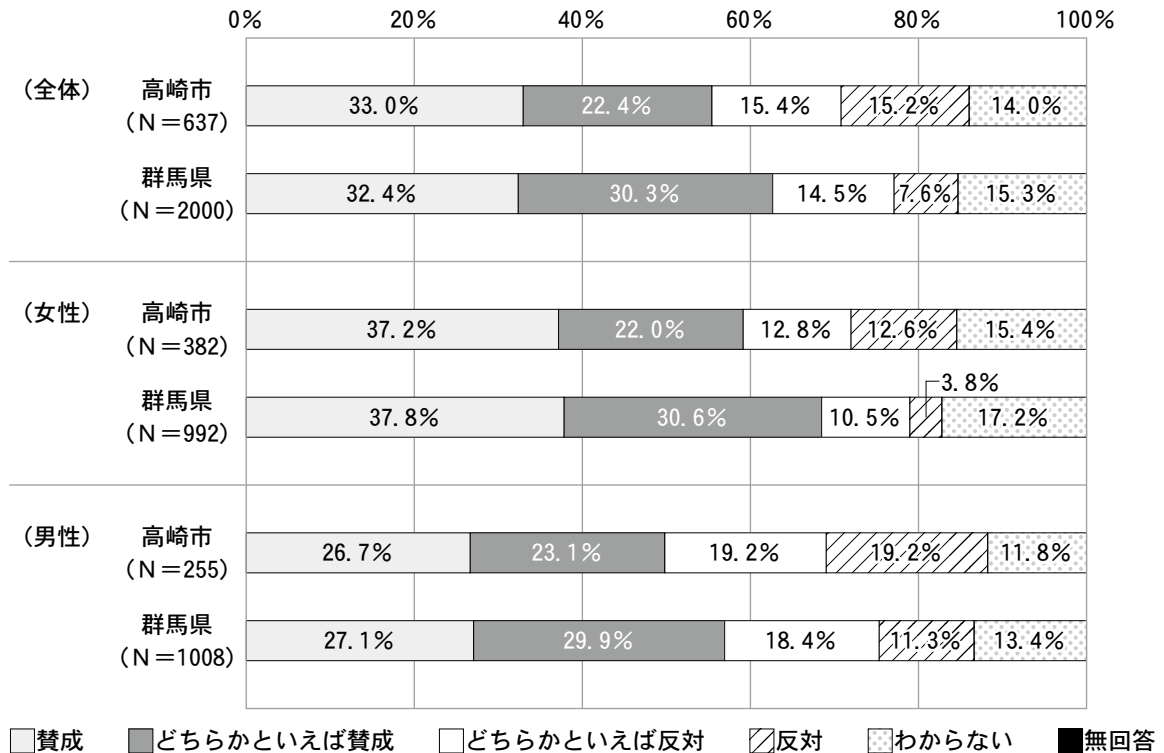


⑤ 夫婦別姓を選択できることを認める方がよい

【県との比較】

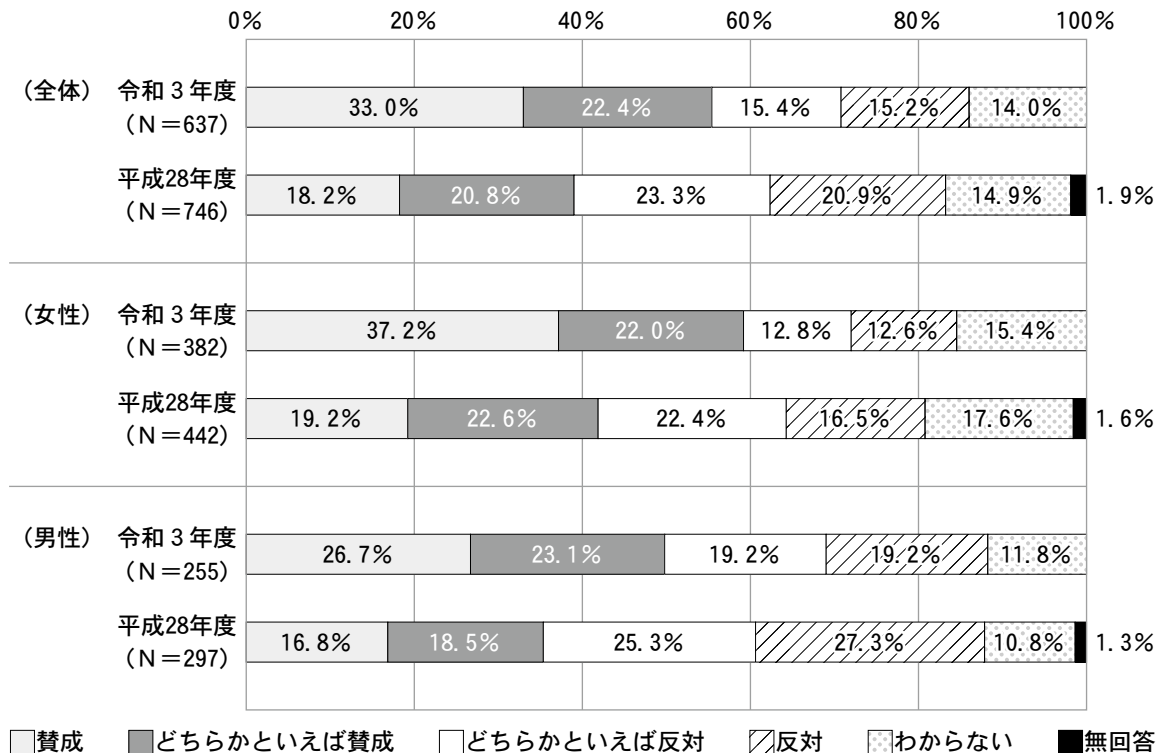
「賛成（どちらかといえば含む）」は高崎市が群馬県を下回っています。

「賛成」に差はありませんが、「反対」は高崎市が15.2%で群馬県が7.6%と2倍となっています。



【経年変化】 ※平成23年度調査は設問なし

「賛成（どちらかといえば含む）」が増加し、「賛成（どちらかといえば含む）」が「反対（どちらかといえば含む）」を上回りました。



問3. 生活の中での「仕事」「家庭生活」「地域活動」の優先度についてうかがいます。

① 希望（理想）として、優先したいのはどれですか。（あてはまるものすべてに○）

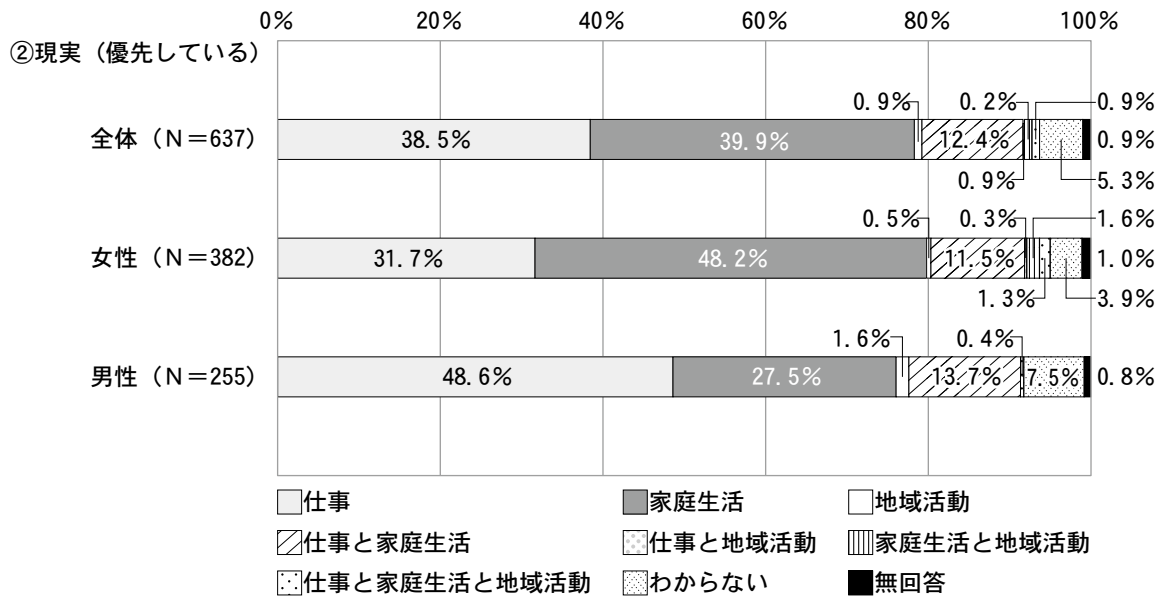
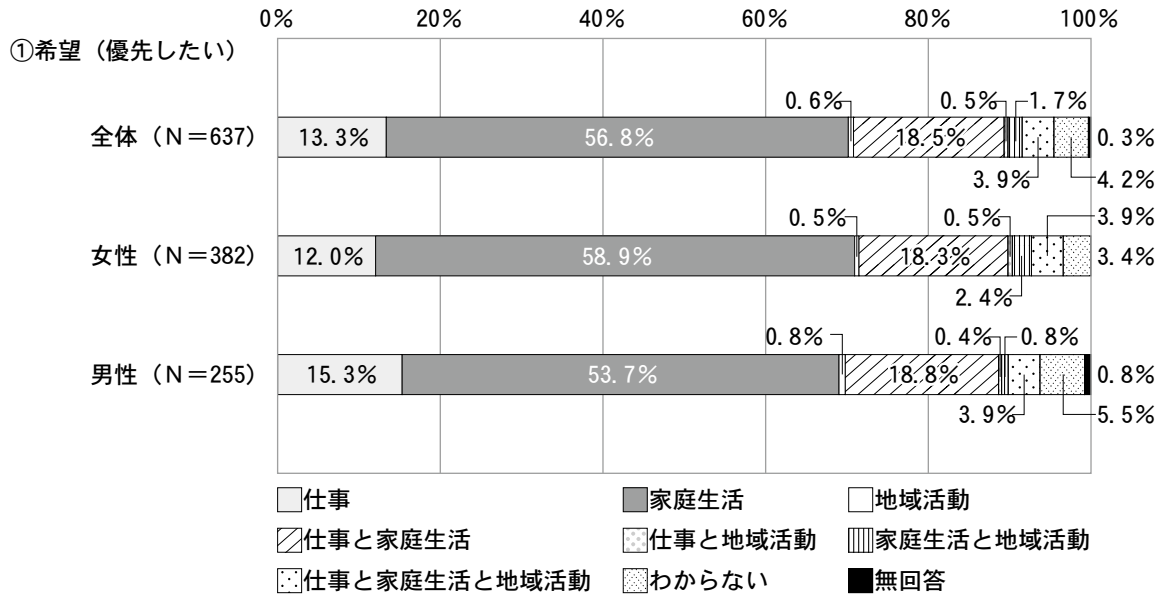
② 現実（現状）で、優先しているのはどれですか。（あてはまるものすべてに○）

【全体・性別】

① 希望（優先したい）は、男女とも「家庭生活」が最も高く、次いで「仕事と家庭生活」となっており、男女での差異は見られません。

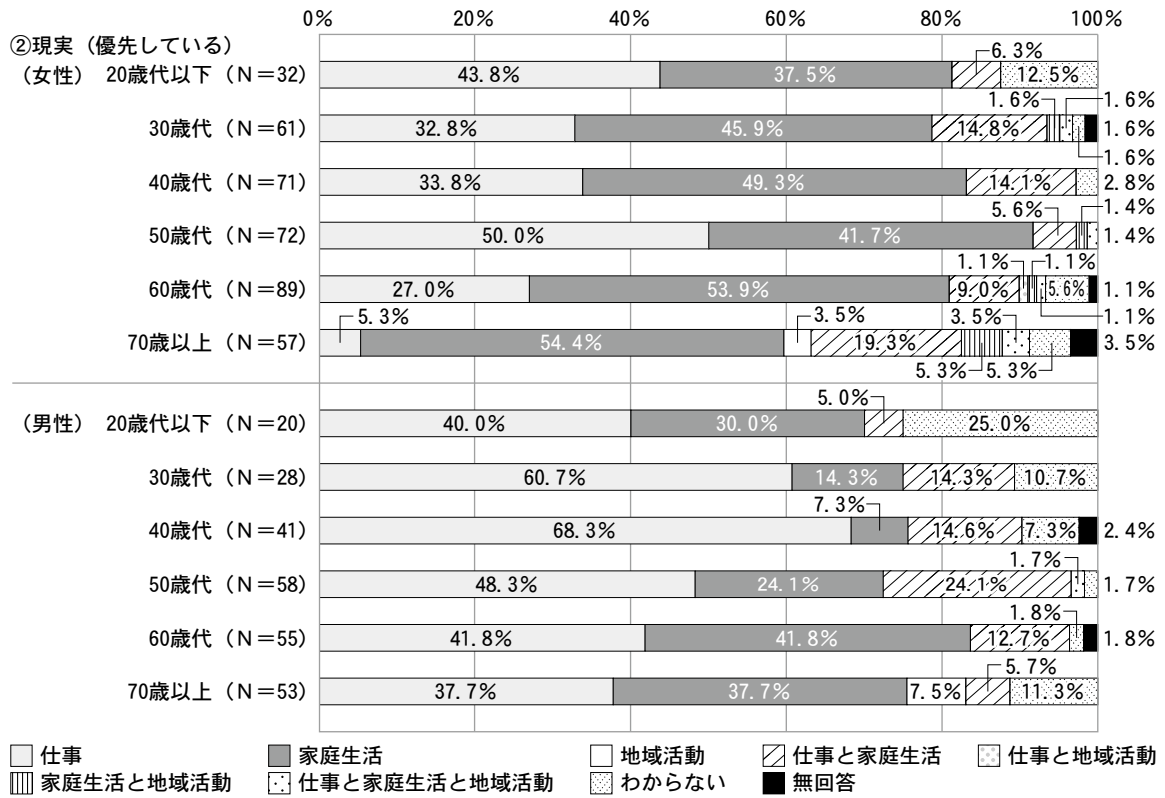
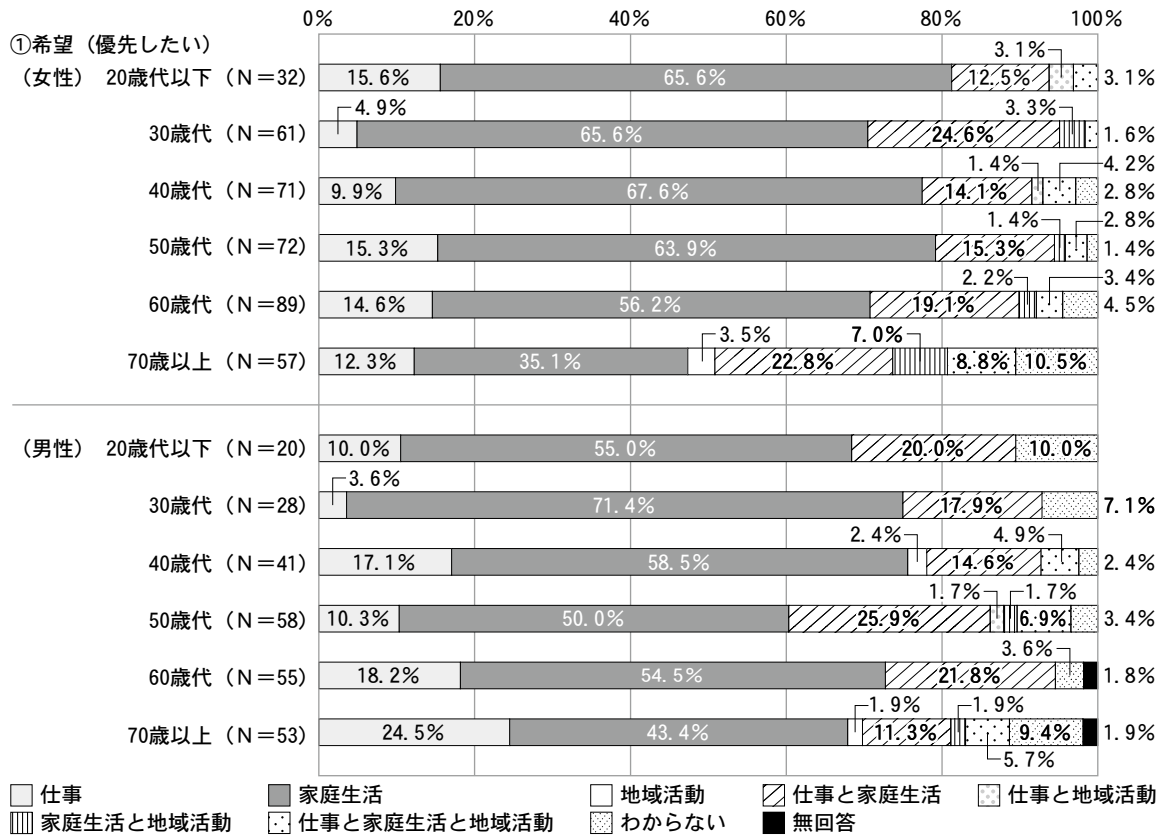
② 現実（優先している）は、女性は「家庭生活」、男性は「仕事」が最も高く、約5割となっています。

男性は、希望（優先したい）の「家庭生活」が53.7%に対し、現実（優先している）は27.5%で26.2ポイントの差があります。



【性別×年代別】

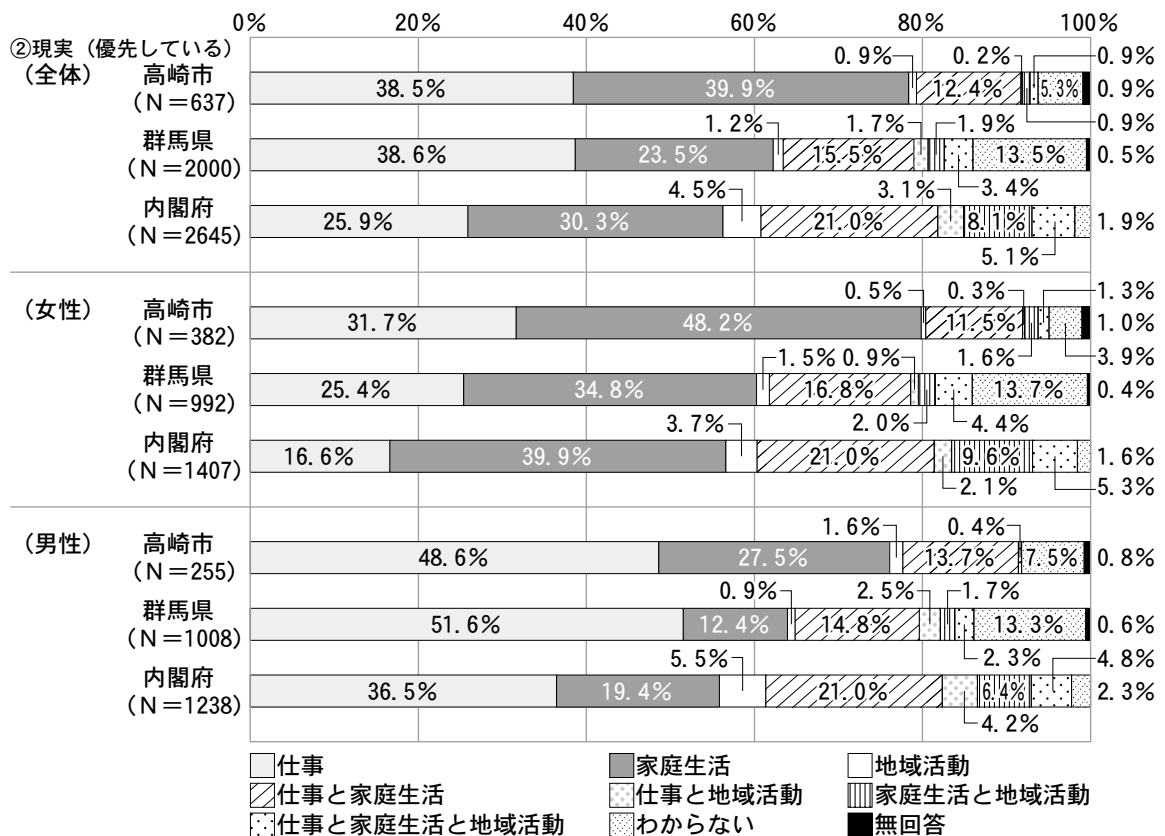
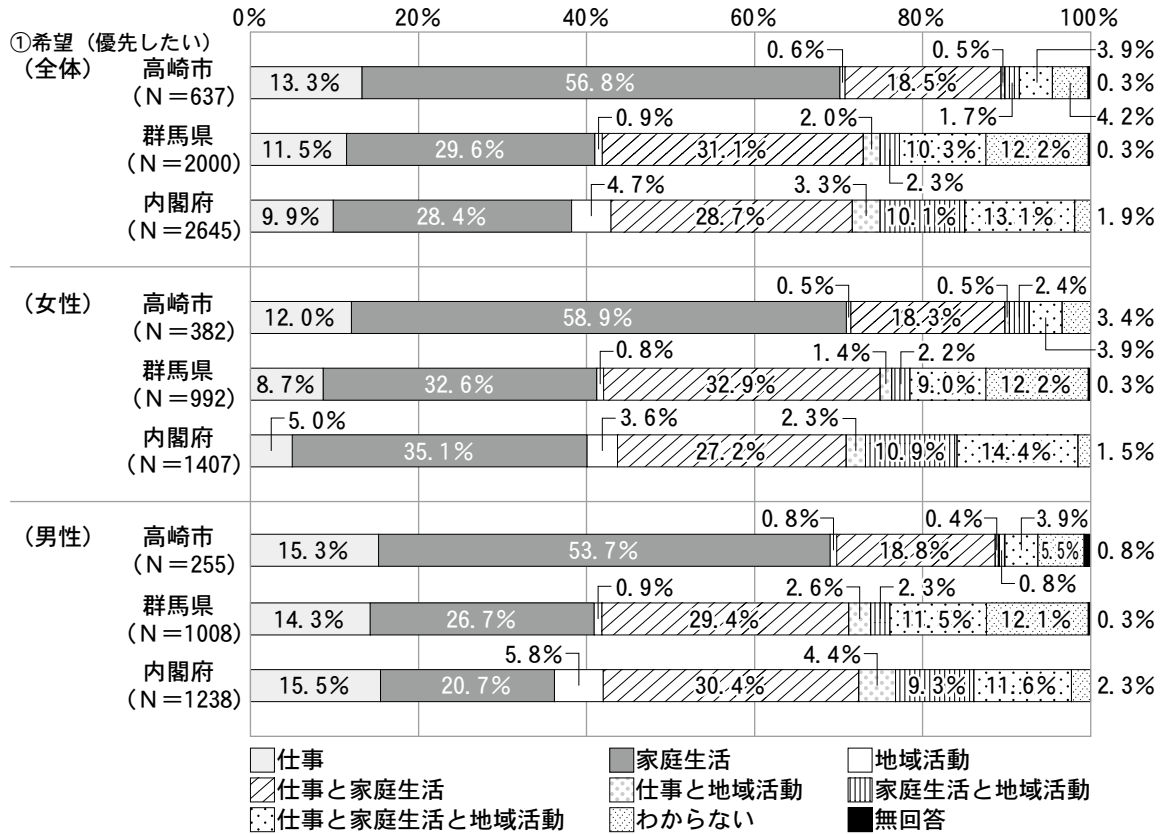
- ① 希望（優先したい）は、男女ともにすべての年代で「家庭生活」が最も高くなっています。
 - ② 現実（優先している）は、男性はほとんどの年代で「仕事」が最も高くなっています。
- 女性は、ほとんどの年代で「仕事」と「家庭生活」に大きな差は見られませんが、20歳代以下と50歳代では「仕事」が「家庭生活」を上回っています。
- 30歳代、40歳代男性は、希望（優先したい）の「家庭生活」でそれぞれ71.4%、58.5%に対し、現実（優先している）の「家庭生活」で14.3%、7.3%と大きな差があります。



他調査との比較

- ① 希望（優先したい）は、男女ともに高崎市は「家庭生活」の割合が突出して高くなっています。
 ② 現実（優先している）は、高崎市が、内閣府より「仕事」の割合が高くなっています。

希望（優先したい）も現実（優先している）も、高崎市は群馬県・内閣府と比較すると、「仕事と家庭生活」など複数を選ぶ割合が低く、「仕事」か「家庭生活」かの1つを選んだ回答の割合が高くなっています。また、高崎市は、「地域活動」を含む回答割合が他調査と比べて低くなっています。



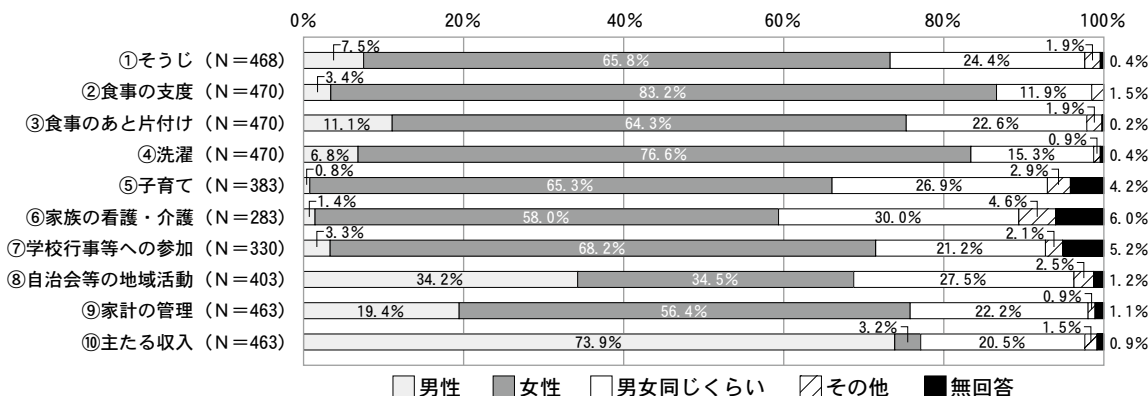
問4. 現在、結婚（事実婚含む）されている方にうかがいます。あなたの家庭では以下のような役割を主にだれが担っていますか。（それぞれ1つに○）
（既婚者のうち、「あてはまらない」と回答した人を除外）

家事や育児・介護等に関することは「女性」が高く、「⑩主たる収入」では「男性」が高くなっています。

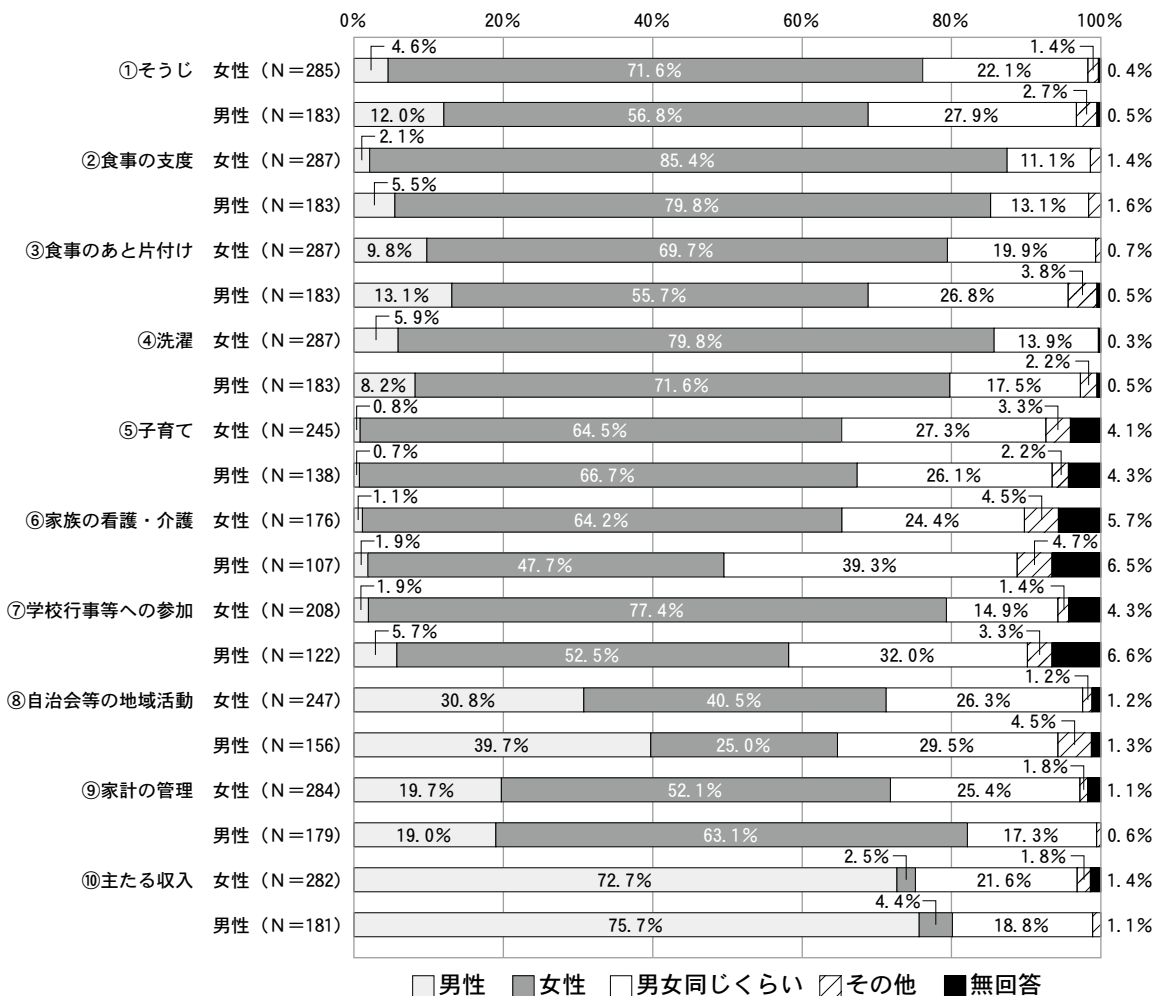
また、「男女同じくらい」では「②食事の支度（11.9%）」、「④洗濯（15.3%）」が比較的低くなっています。

【性別】の表を見ると「⑦学校行事等への参加」は、「男女同じくらい」の割合が、女性14.9%に対し、男性32.0%で性別による差がみられます。また、「⑧自治会等の地域活動」は女性は「女性」の割合が高く、男性は「男性」の割合が高くなっています。

【全体】



【性別】

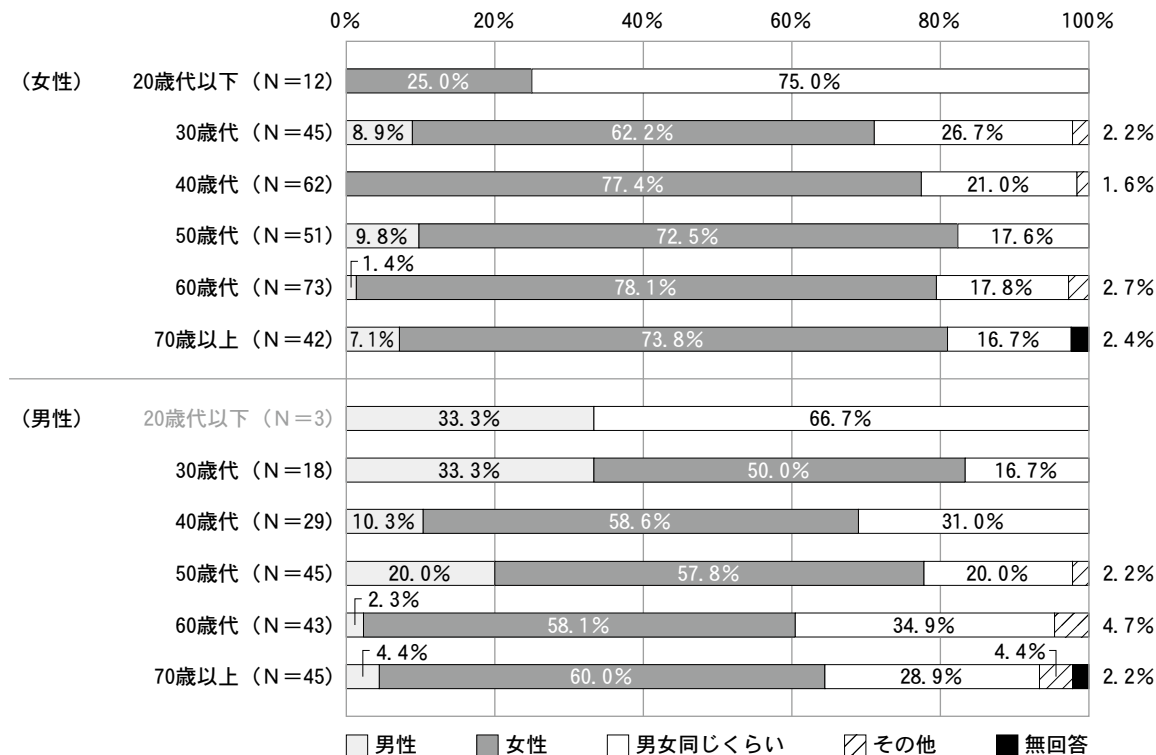


① そうじ

【性別×年代別】

20歳代以下を除き、男女とも「女性」が高くなっています。

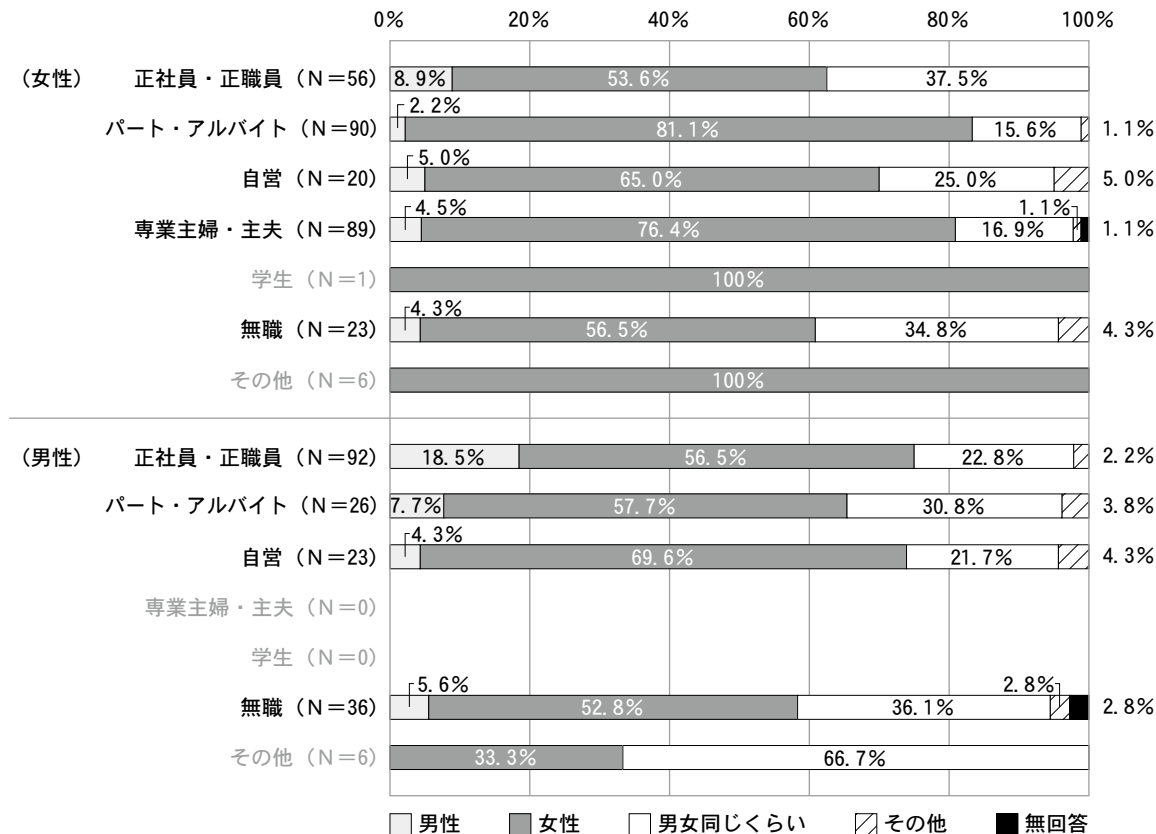
「男性」では30歳代男性（33.3%）に対し、30歳代女性（8.9%）で24.4ポイント差があります。



【性別×職業別】

男女とも「女性」が最も高くなっています。

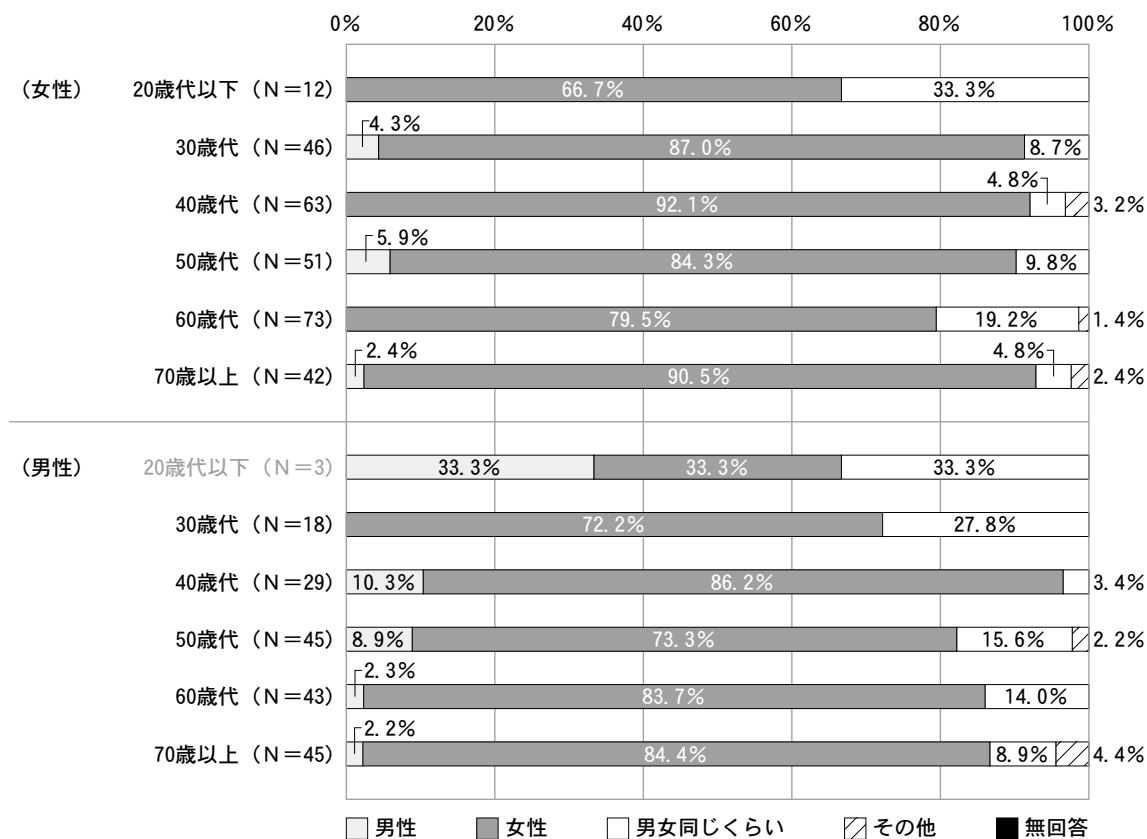
また、正社員・正職員男性は、「男性」の割合が18.5%と高くなっています。



② 食事の支度

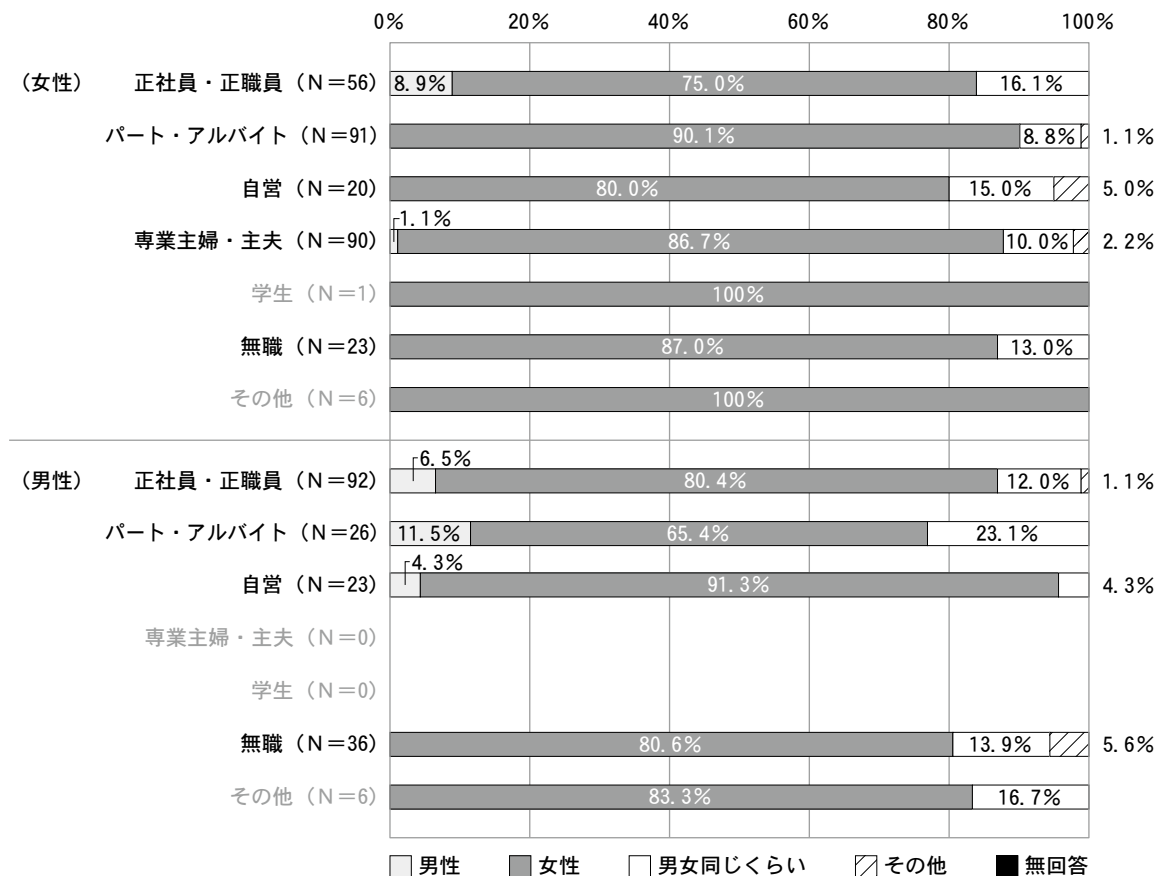
【性別×年代別】

男女とも大半の年代で「女性」が7割以上となり、年代による大きな差異は見られません。



【性別×職業別】

すべての職業で「女性」が圧倒的に高くなっています。

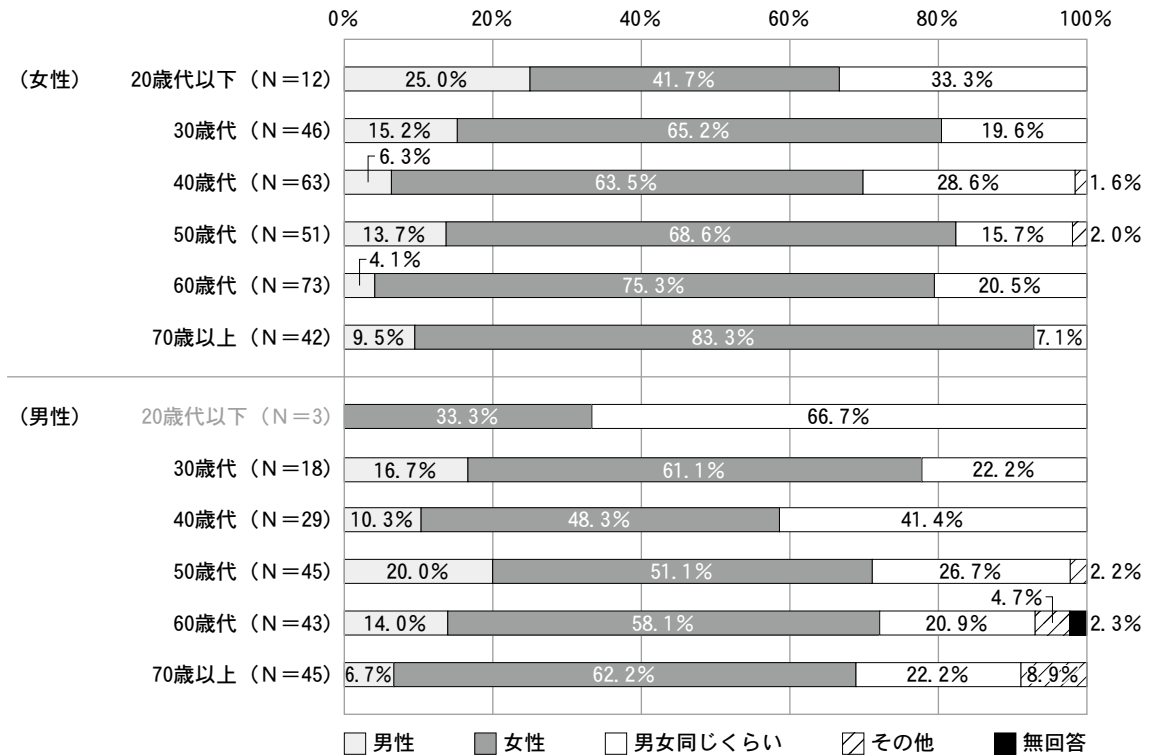


③ 食事のあと片付け

【性別×年代別】

大半の年代で「女性」の割合が高くなっています。

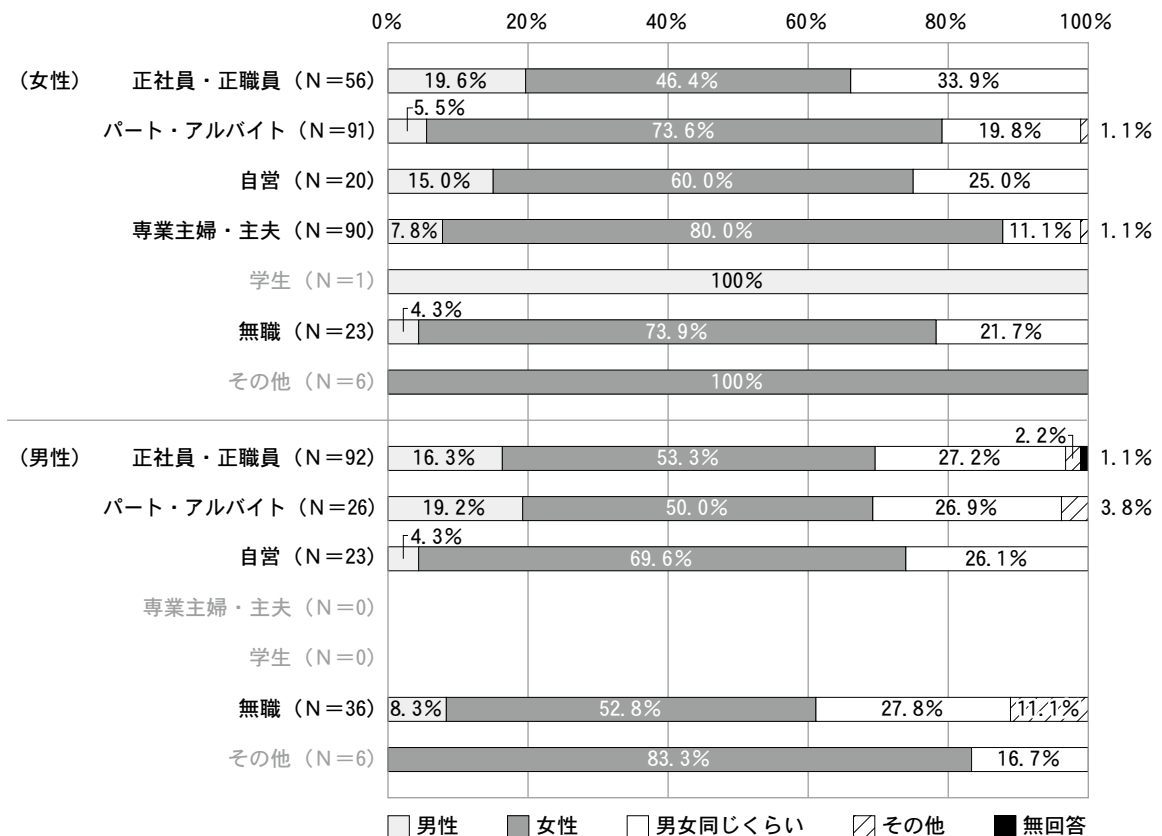
40歳代男性の「男女同じくらい」は41.4%であり、他の年代より比較的高くなっています。



【性別×職業別】

大半の職業で、「女性」が高くなっています。

「女性」の割合が正社員・正職員女性の46.4%に比べ、パート・アルバイト女性は73.6%と27.2ポイント差があります。

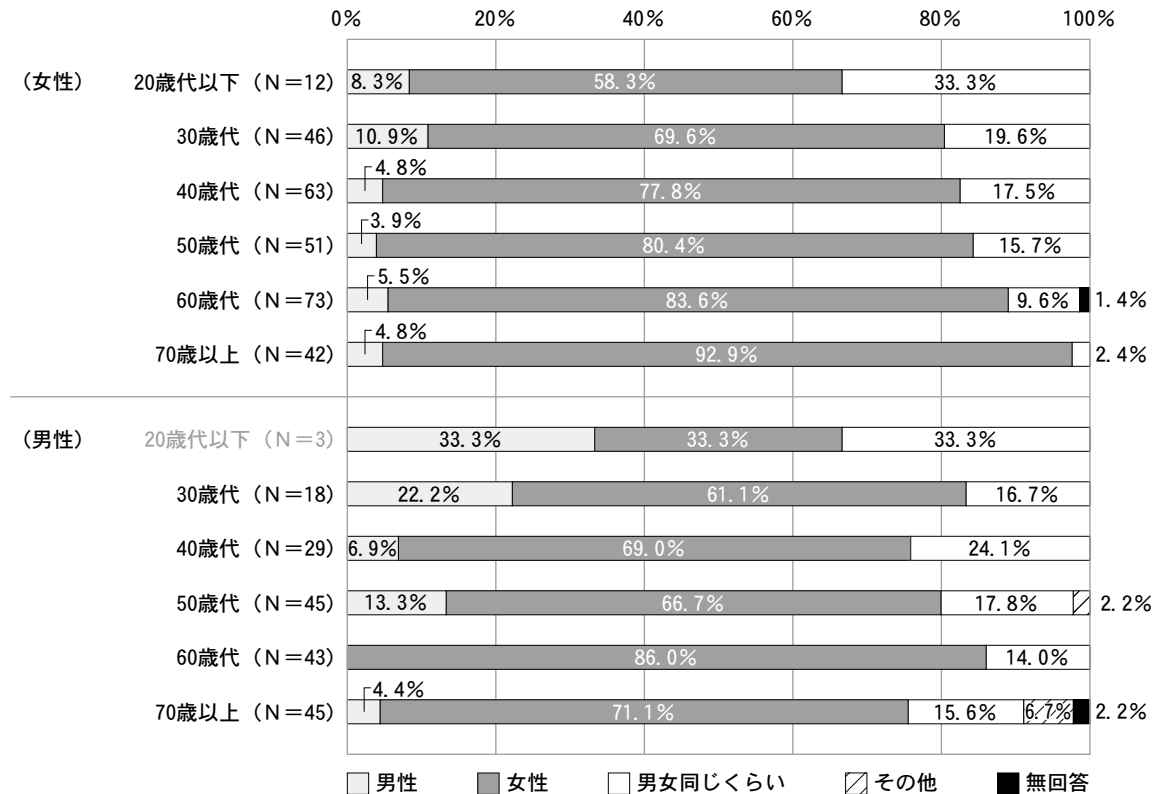


④ 洗濯

【性別×年代別】

男女とも大半の年代で「女性」が高くなっています。

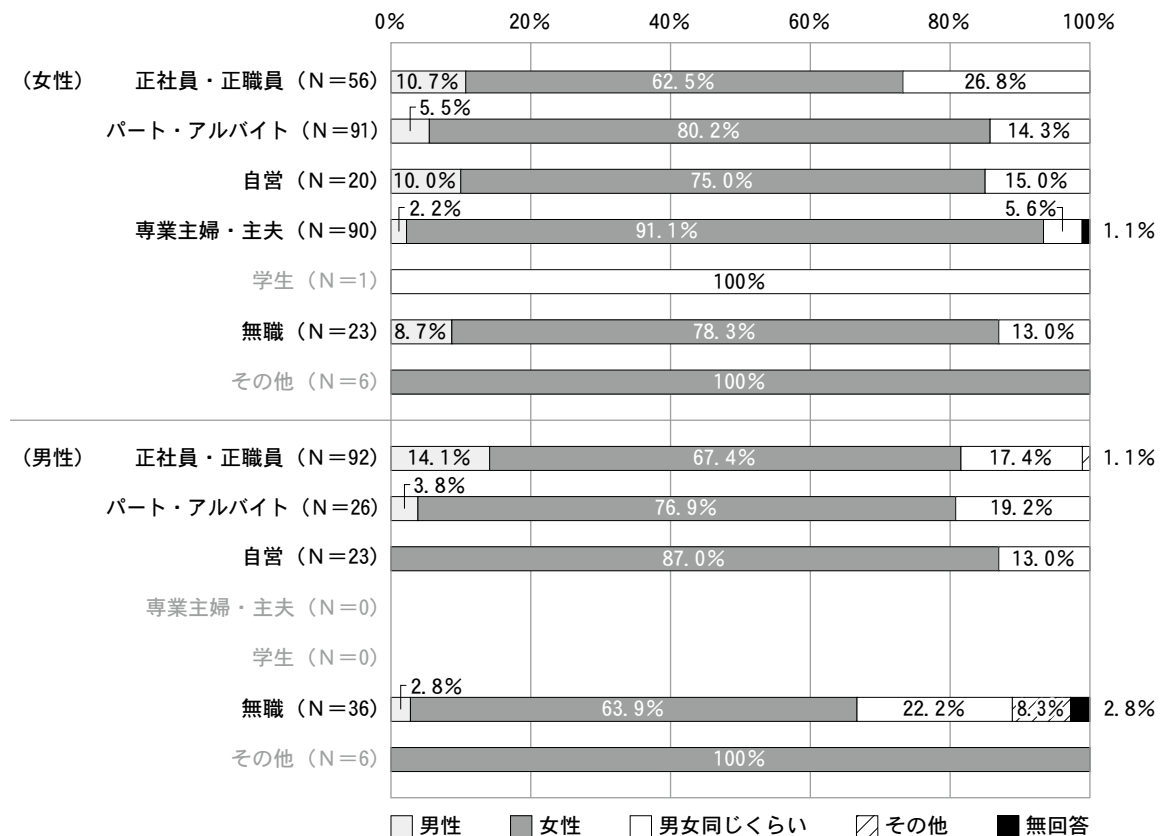
また、女性は年代が高まるにつれて「女性」の割合が高くなっています。



【性別×職業別】

大半の職業で「女性」が最も高くなっています。

正社員・正職員女性及び無職男性では、「男女同じくらい」と回答した人が2割を超えています。

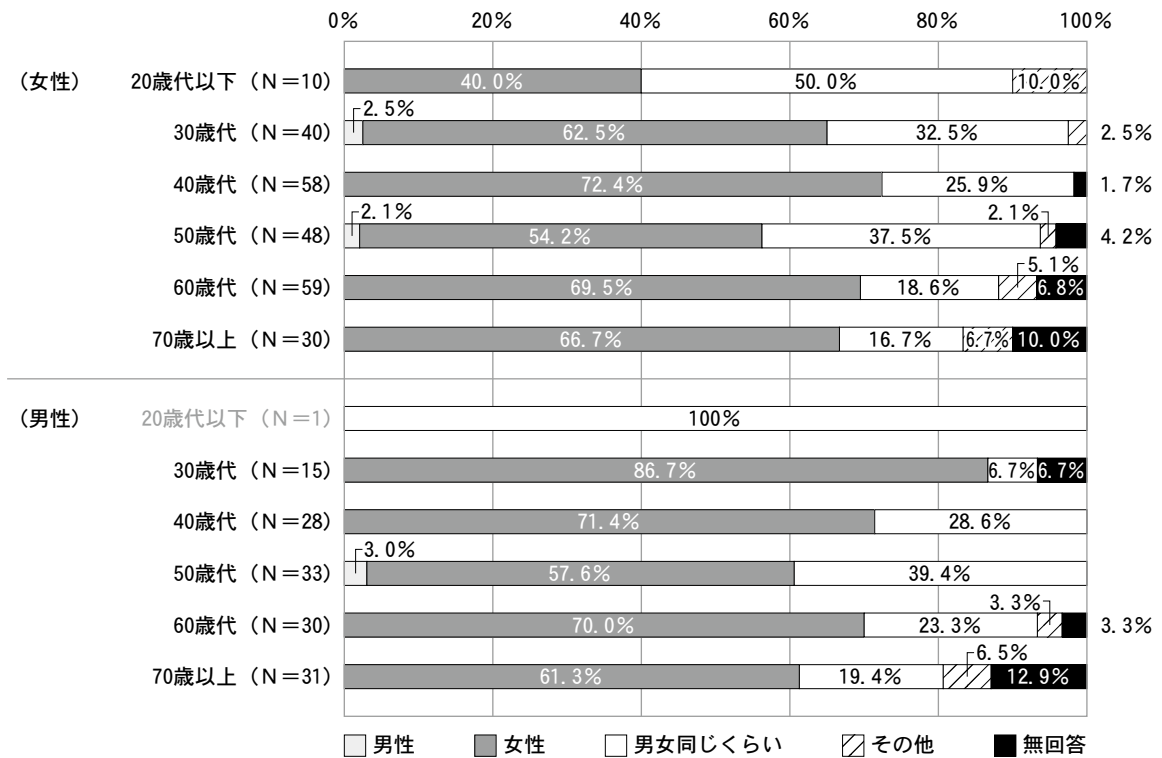


⑤ 子育て

【性別×年代別】

30歳代以上のすべての年代で、「女性」の割合が高くなっています。

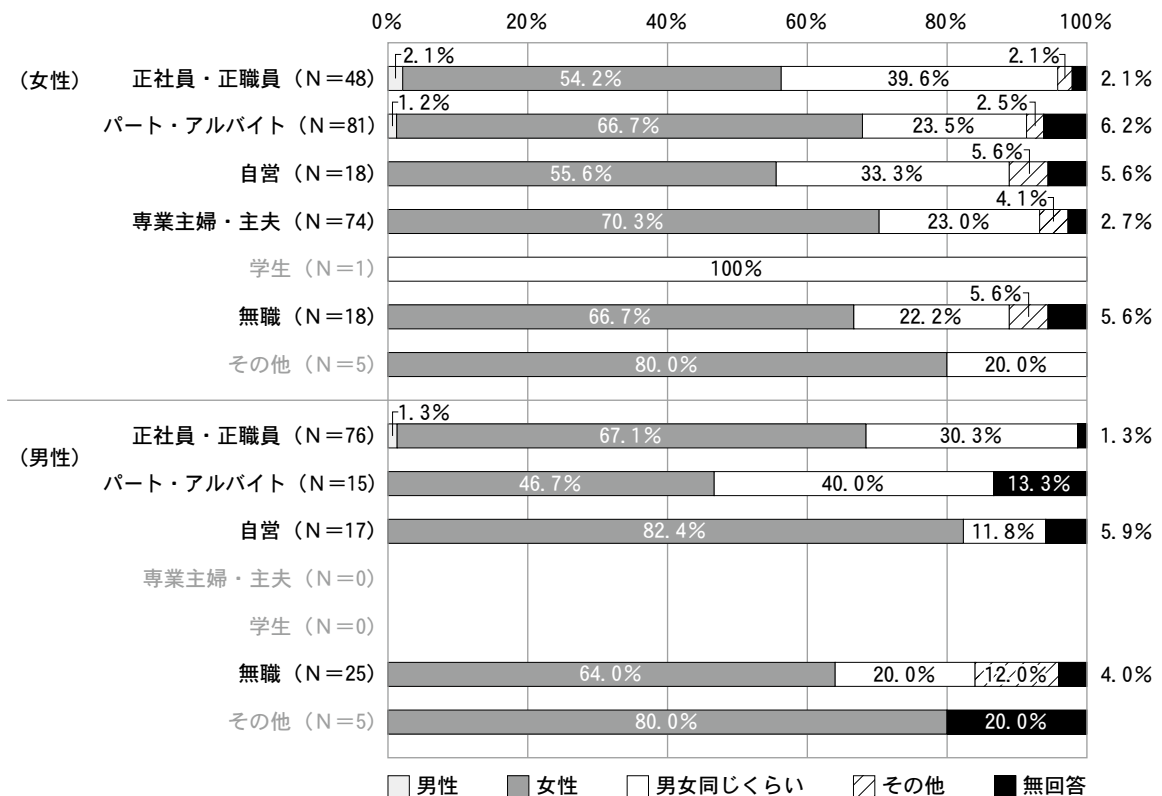
30歳代男女の「男女同じくらい」を見ると男性6.7%に対し、女性32.5%と女性の方が高くなっています。



【性別×職業別】

大半の職業で「女性」が最も高くなっています。

また、「男女同じくらい」は、正社員・正職員女性 (39.6%)、パート・アルバイト男性 (40.0%) で比較的高くなっています。

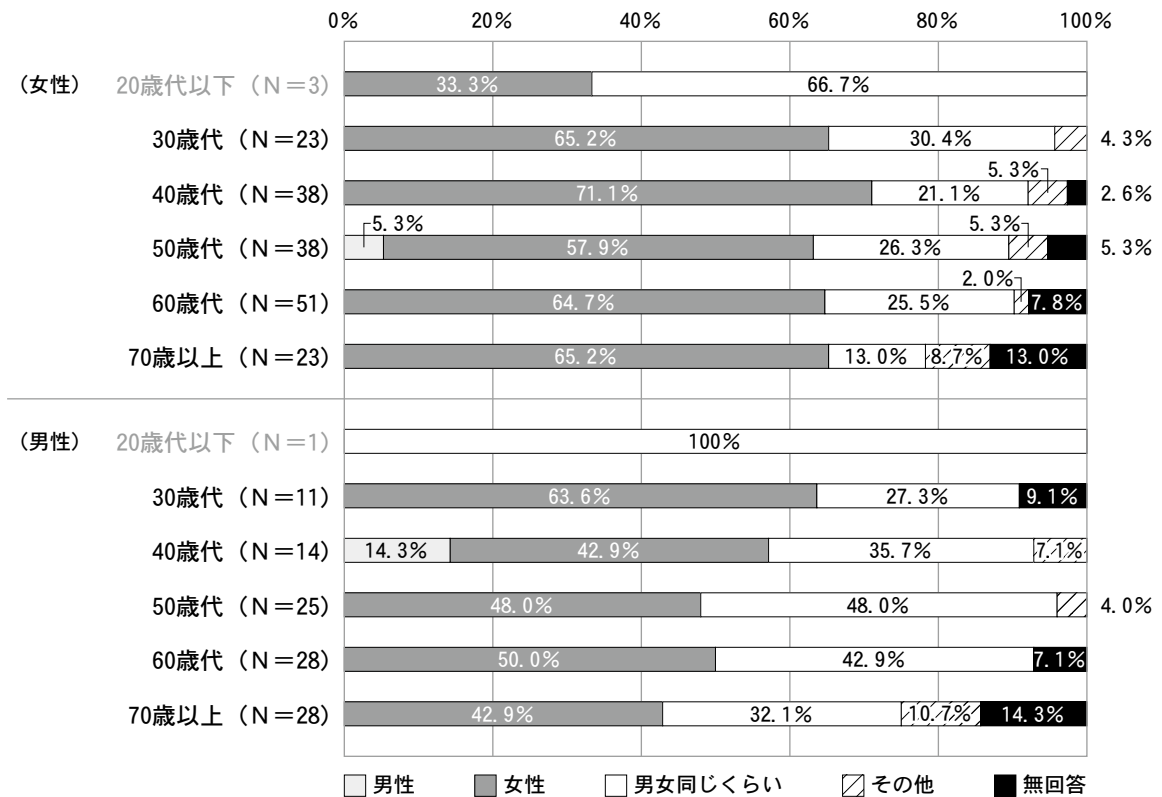


⑥ 家族の看護・介護

【性別×年代別】

大半の年代で「女性」が最も高くなっています。

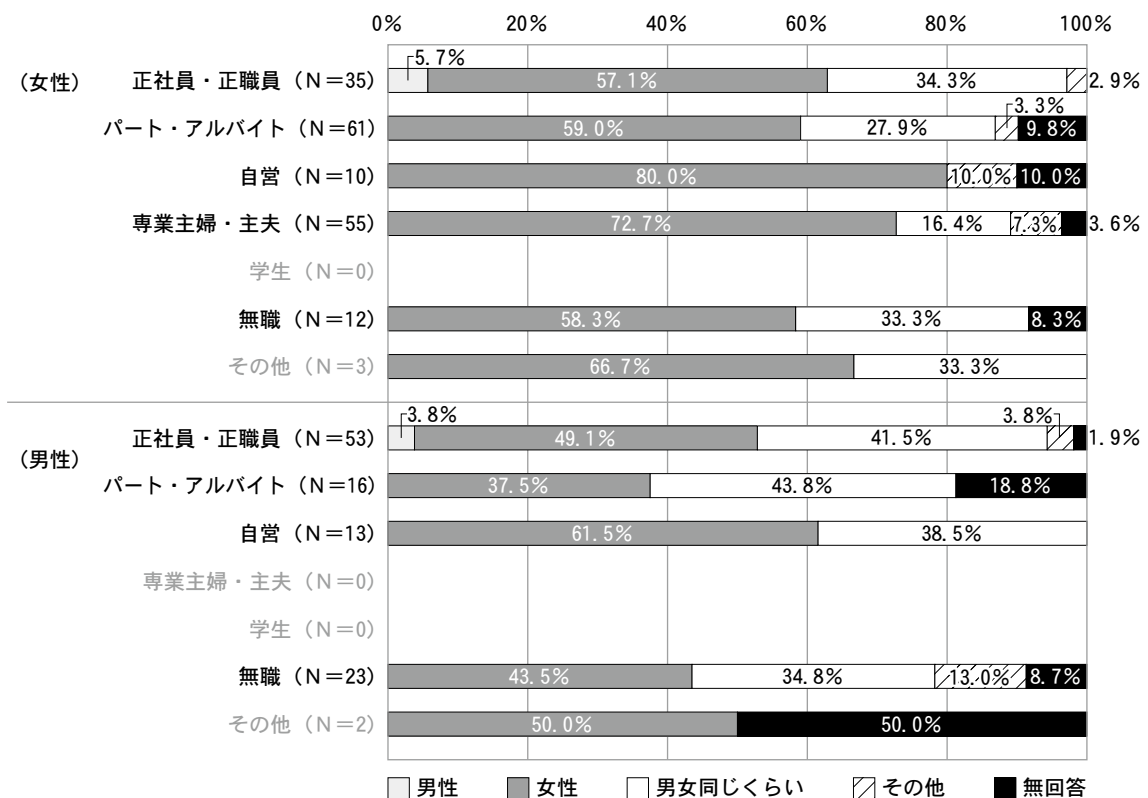
男性では40歳代から70歳以上の年代で、「男女同じくらい」と回答した人が3割以上となっています。



【性別×職業別】

パート・アルバイト男性以外で「女性」が高くなっています。

男性は大半の職業で「男女同じくらい」と回答した人が3割以上で比較的高くなっています。

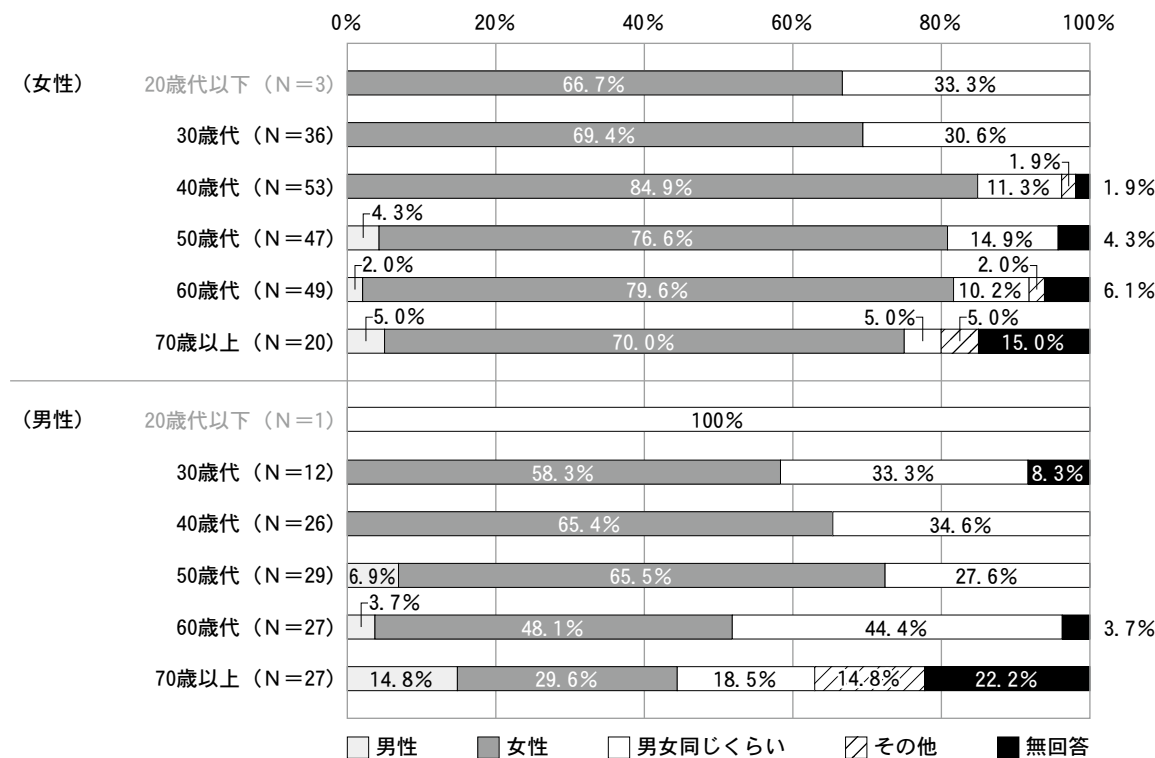


⑦ 学校行事等への参加

【性別×年代別】

大半の年代で「女性」が高くなっています。

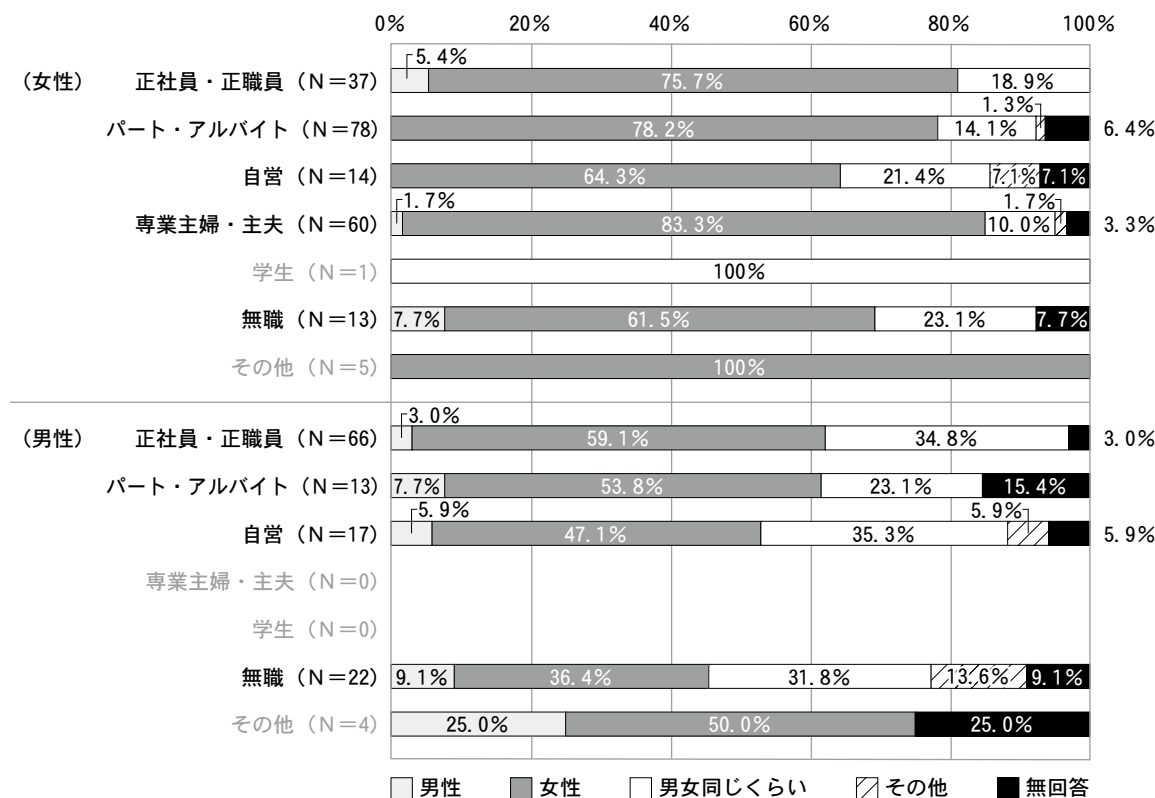
「男女同じくらい」を見ると、30歳代では男女に大きな差はみられませんが、40歳代では女性11.3%に対し、男性34.6%と23.3ポイント差があります。



【性別×職業別】

男女とも「女性」が最も高くなっています。

また、「男女同じくらい」と回答した人が正社員・正職員男性（34.8%）、自営男性（35.3%）、無職男性（31.8%）で比較的高くなっています。

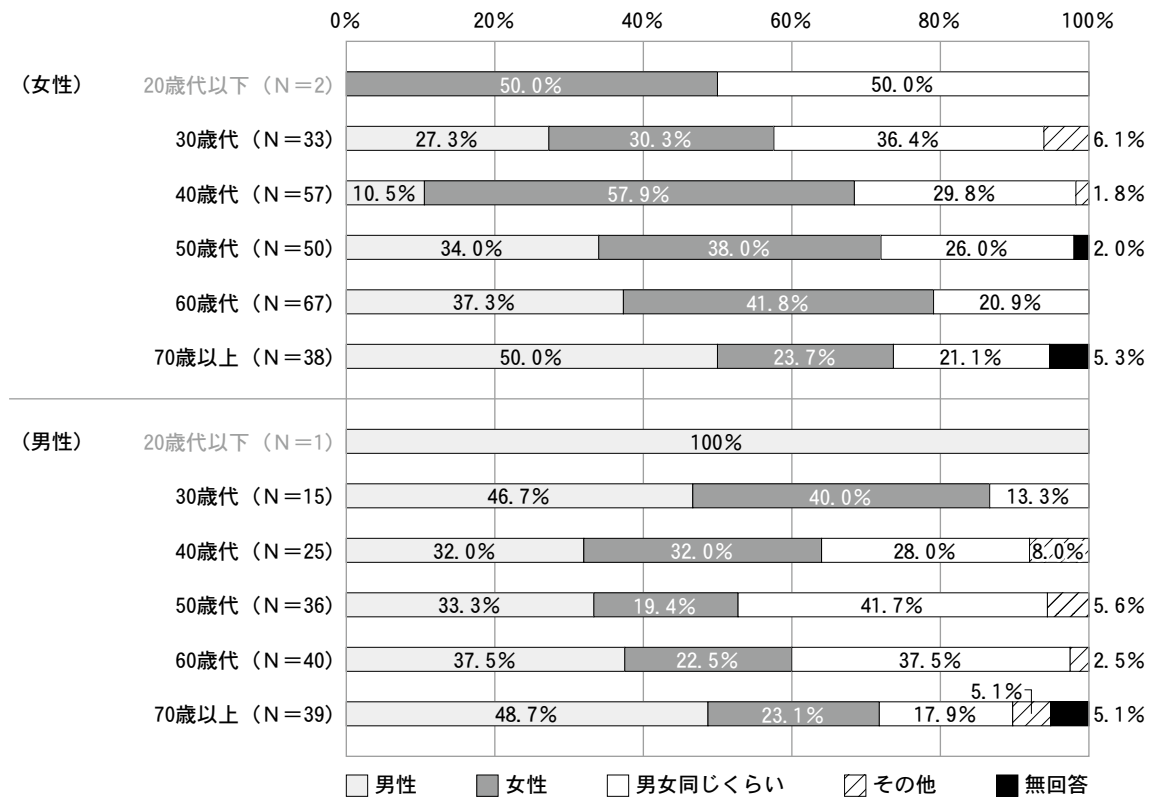


⑧ 自治会等の地域活動

【性別×年代別】

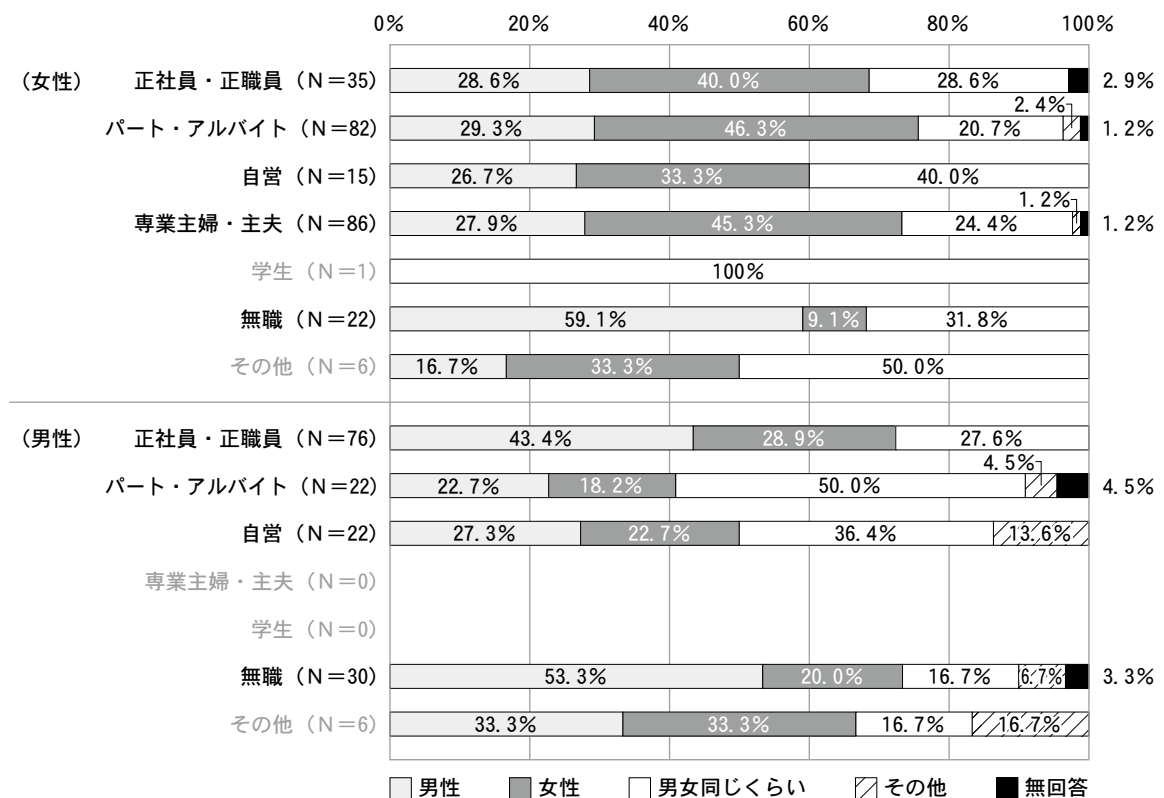
男女とも40歳代から年代が上がるにつれて「男性」の割合が高くなる傾向にあります。

40歳代の男女を見ると、「男性」と回答した人が女性は10.5%で低く、男性は32.0%と高くなっています。



【性別×職業別】

「男性」と回答する割合は無職女性や正社員・正職員男性、無職男性に高く、「女性」の回答はパート・アルバイト女性や専業主婦に高い傾向にあります。

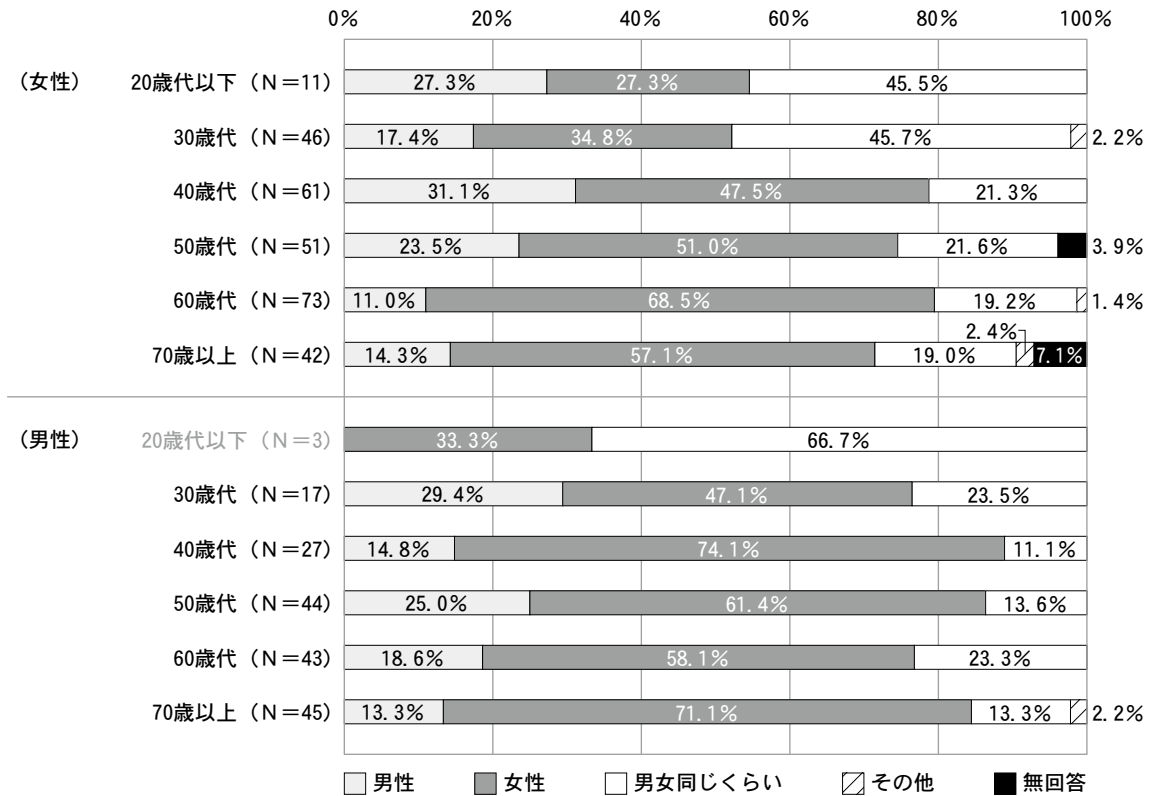


⑨ 家計の管理

【性別×年代別】

男女とも大半の年代で「女性」の割合が高くなっています。

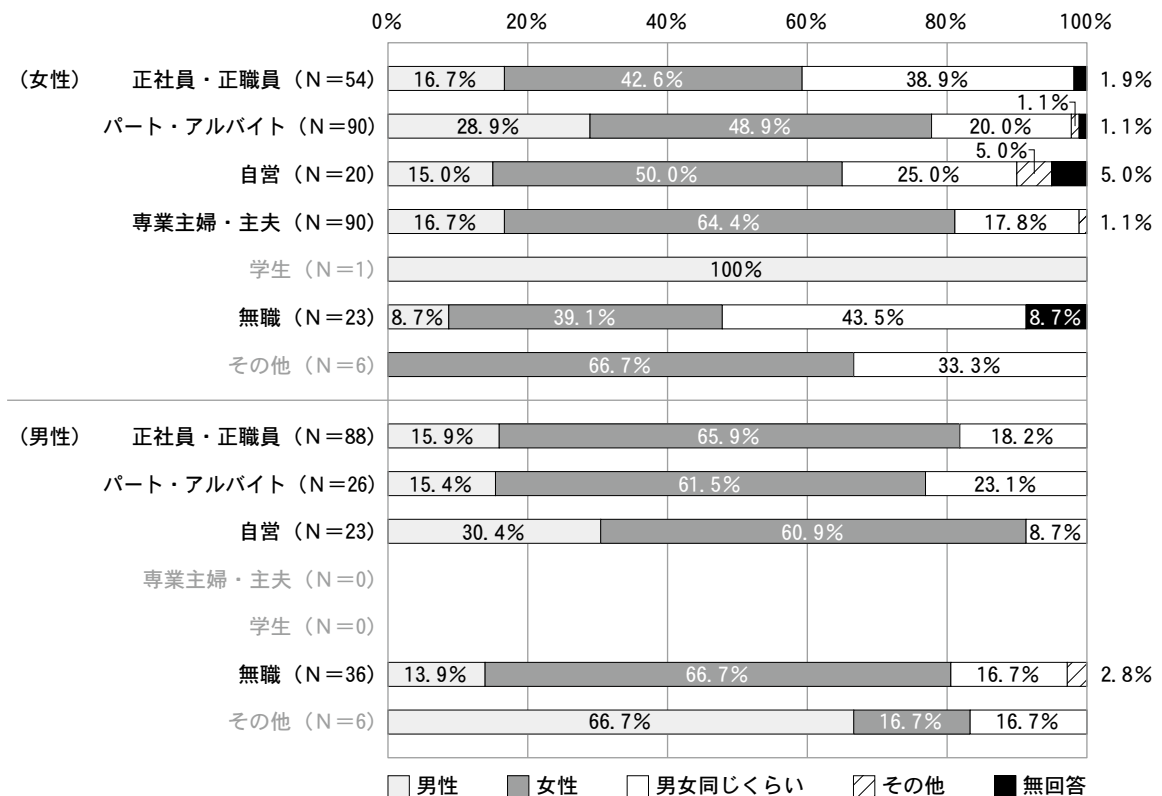
また、30歳代で「男女同じくらい」は女性は45.7%、男性は23.5%で22.2ポイント差があります。



【性別×職業別】

大半の職業で「女性」が高くなっています。

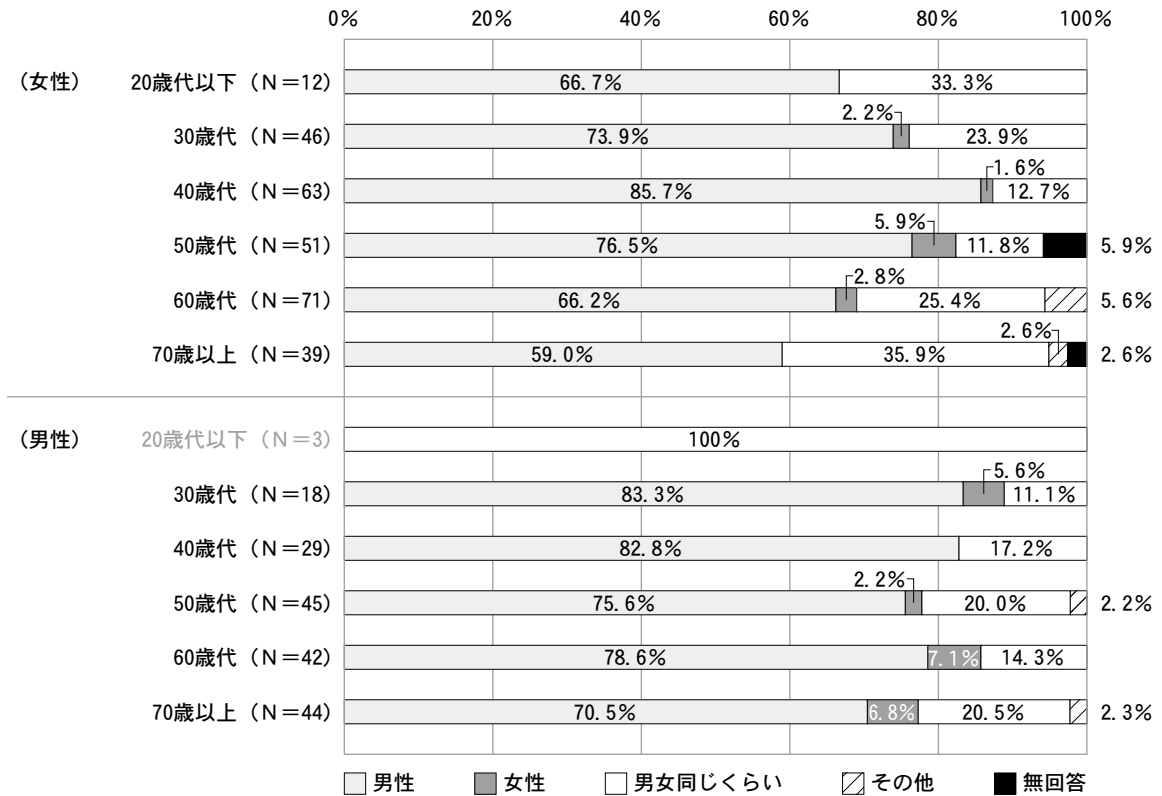
また、「男女同じくらい」は正社員・正職員女性 (38.9%)、無職女性 (43.5%) で、比較的高くなっています。



⑩ 主たる収入

【性別×年代別】

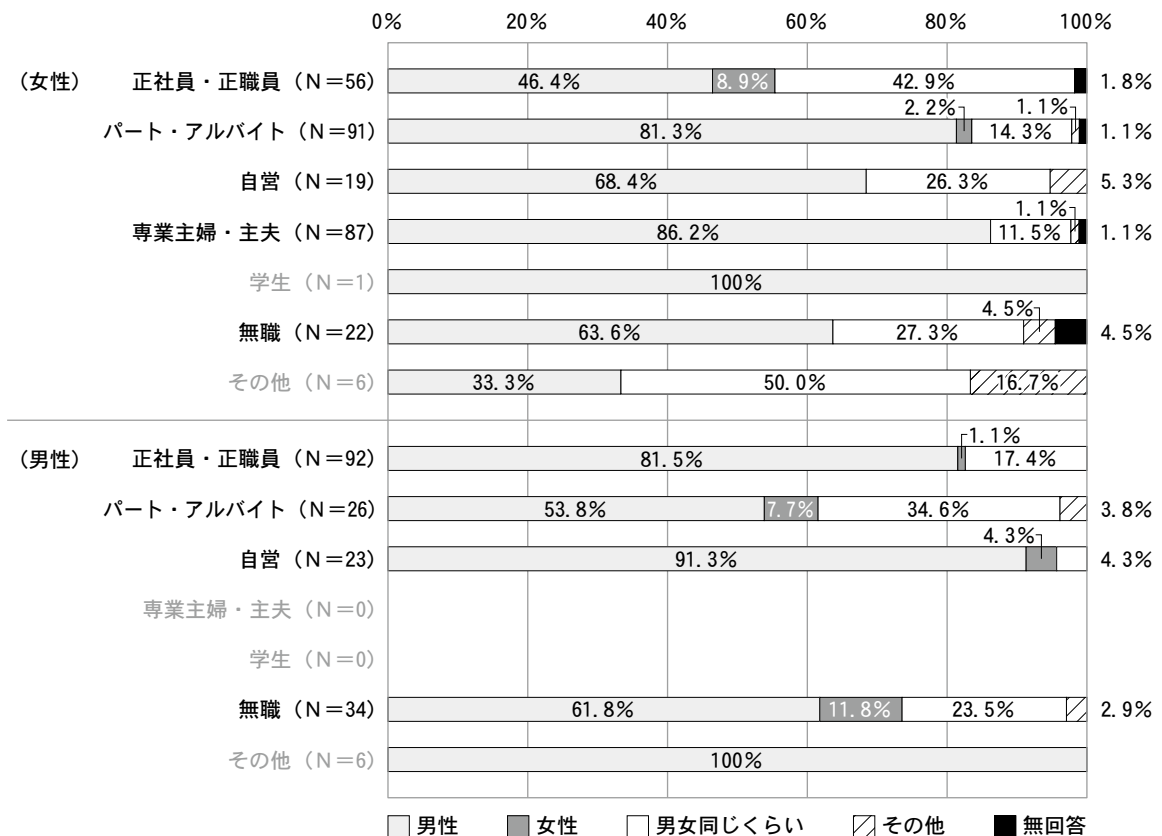
30歳代以上の年代で「男性」が高く、8割以上になっている年代もあります。



【性別×職業別】

正社員・正職員女性の8.9%は「女性」と回答しています。

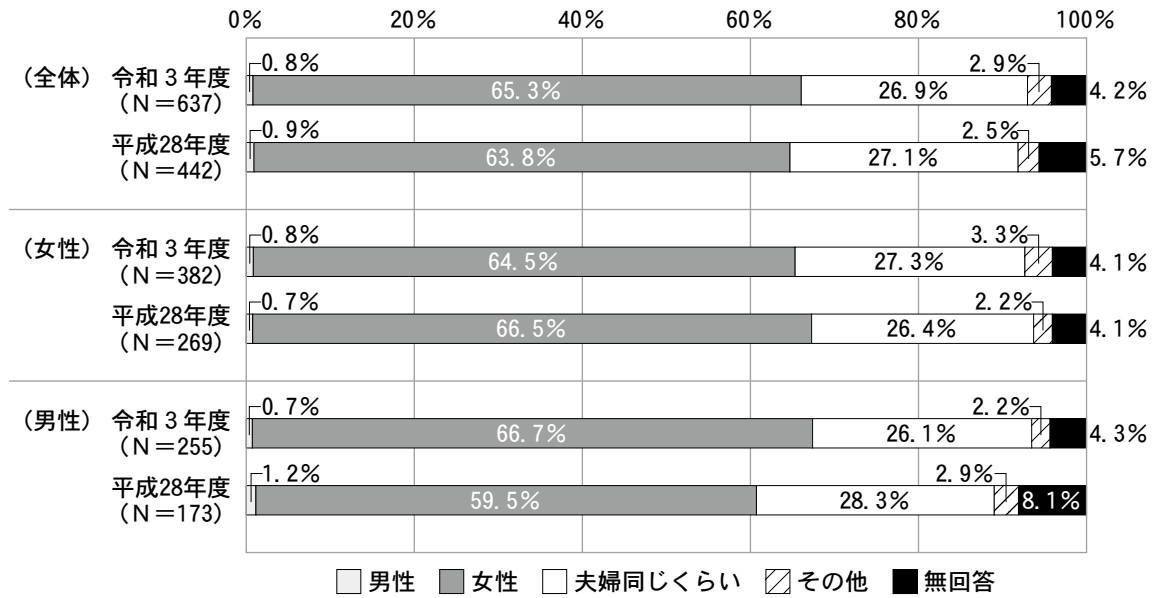
「男女同じくらい」を見ると、正社員・正職員女性（42.9%）とパート・アルバイト男性（34.6%）で比較的高くなっています。



経年変化

「子育て」についての家族の役割

大きな変化は見られませんが、男性は「女性」と回答した割合が増加しています。



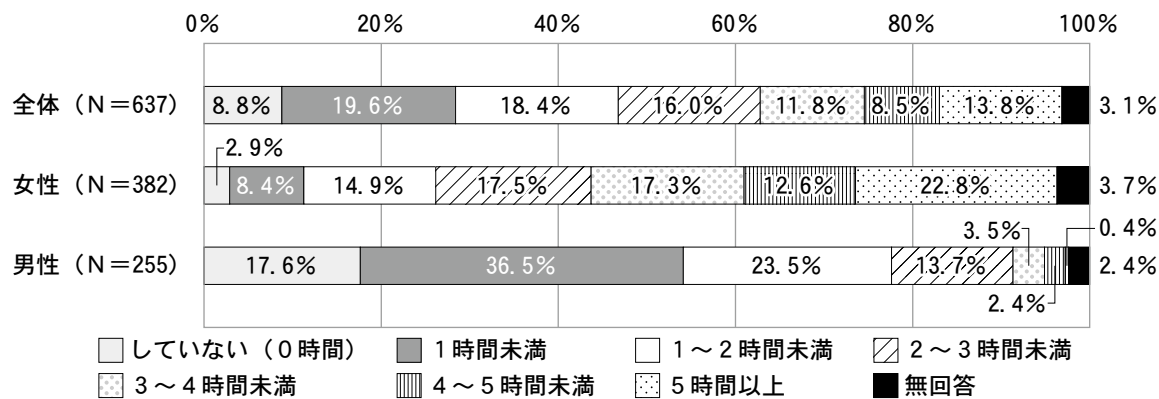
※平成28年度調査では、「男性」を「夫」、「女性」を「妻」、「男女同じくらい」を「夫婦同じくらい」で質問

問5. 以下について、あなたは平日にどのくらい時間を費やしていますか。(1つに○)
 ① 家事(買い物を含む)や子育て、介護等
 ② 仕事(通勤を含む)

【全体・性別】

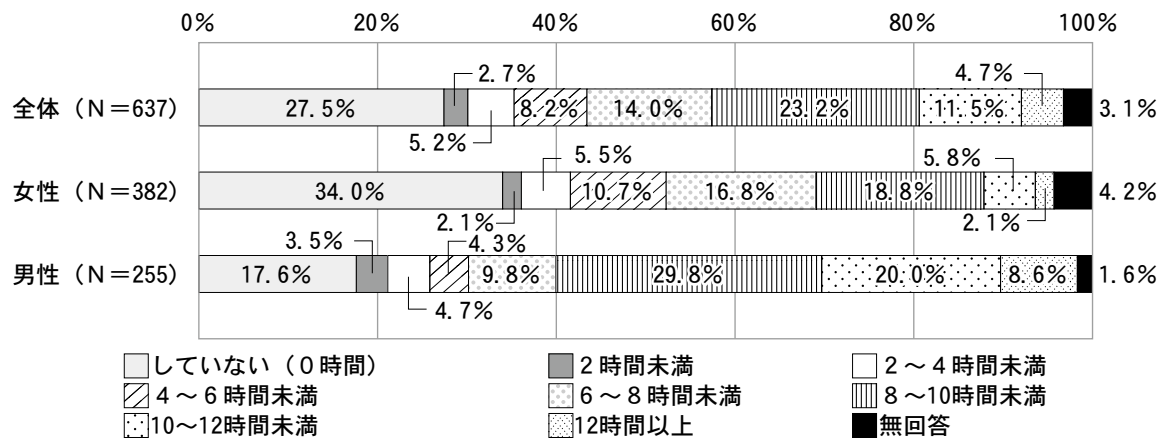
① 家事(買い物を含む)や子育て、介護等

最も高い割合を示しているのは、男性は「1時間未満」、女性は「5時間以上」となっています。女性では3時間以上が5割以上となっています。一方で、男性は1時間未満(「していない0時間」を含む)が5割以上となっています。



② 仕事(通勤を含む)

女性は「していない(0時間)」が最も高く、男性は「8~10時間未満」が最も高くなっています。



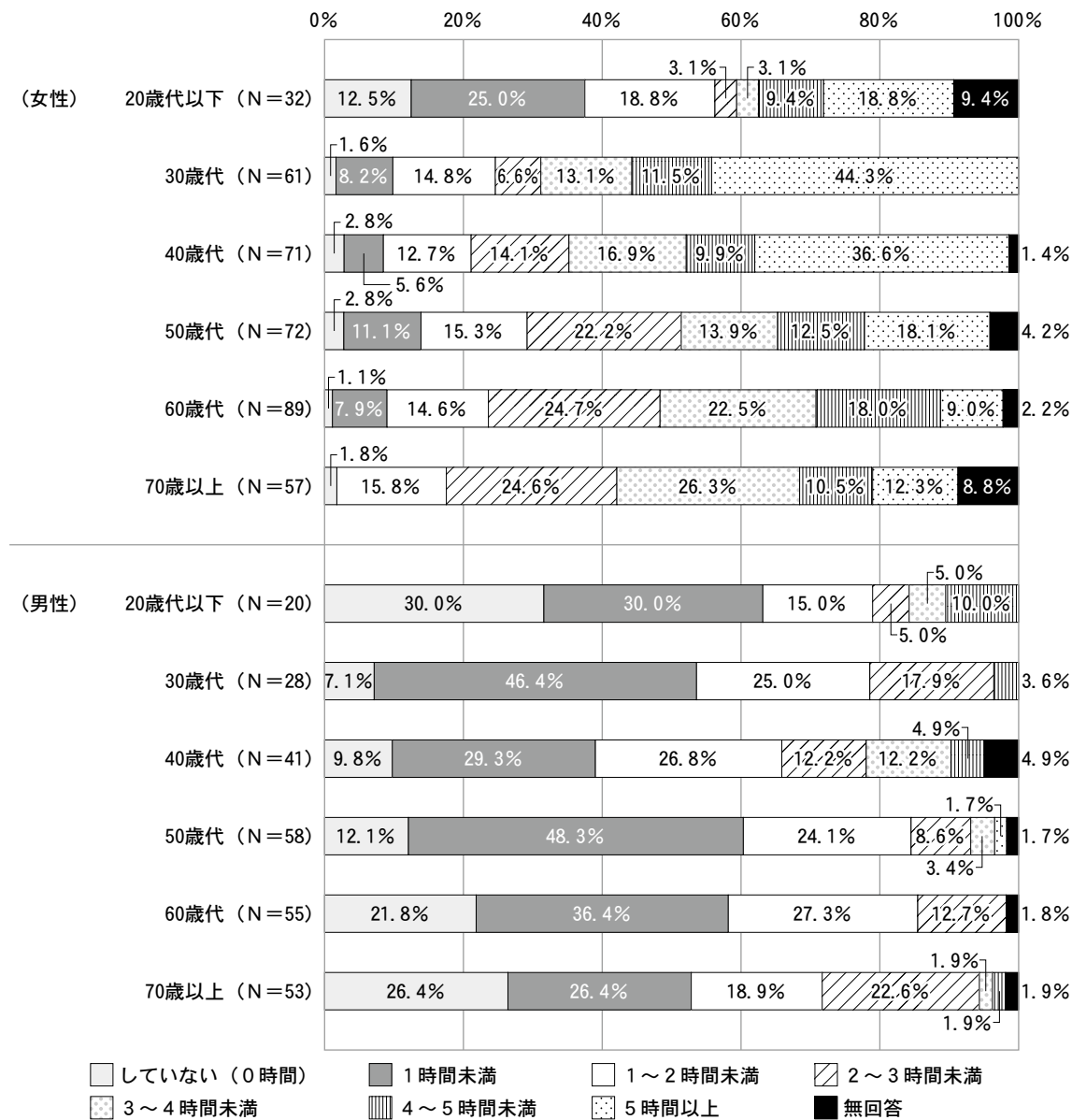
【性別×年代別】

① 家事（買い物を含む）や子育て、介護等

男性はすべての年代で「1時間未満」が最も高い割合を示しており、40歳代を除き、1時間未満（「していない（0時間）」を含む）は5割以上となっています。

女性では30歳代及び40歳代は「5時間以上」が高くなっています。

30歳代では、女性は「5時間以上」が44.3%となっている一方で、男性は、1時間未満（「していない（0時間）」を含む）が53.5%となっています。

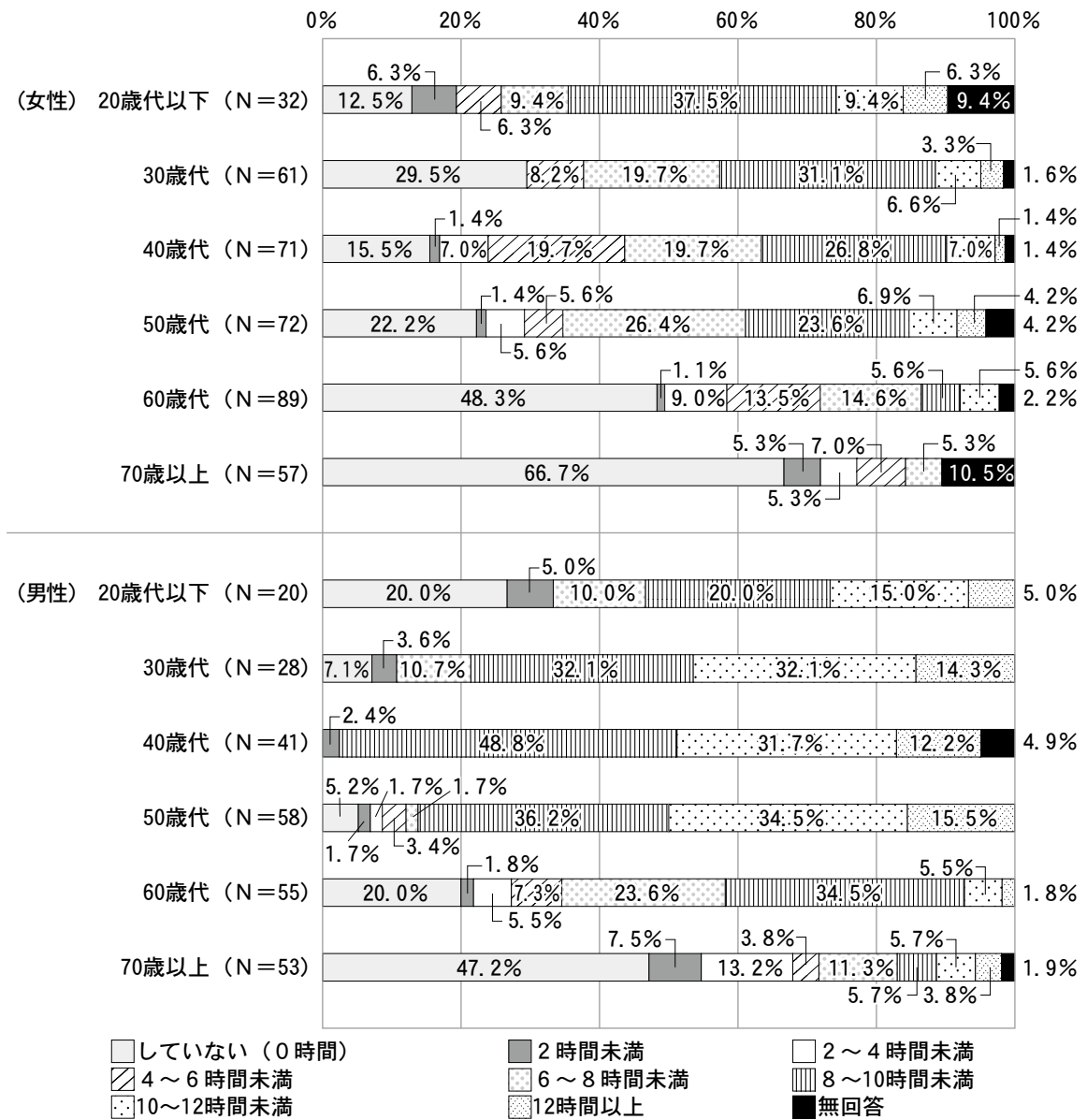


【性別×年代別】

② 仕事（通勤を含む）

女性は20歳代以下～40歳代で、男性では70歳代以上を除き「8～10時間未満」が最も高くなっています。

また、男性の30歳代～50歳代は、10時間以上の回答が4割を超えています。

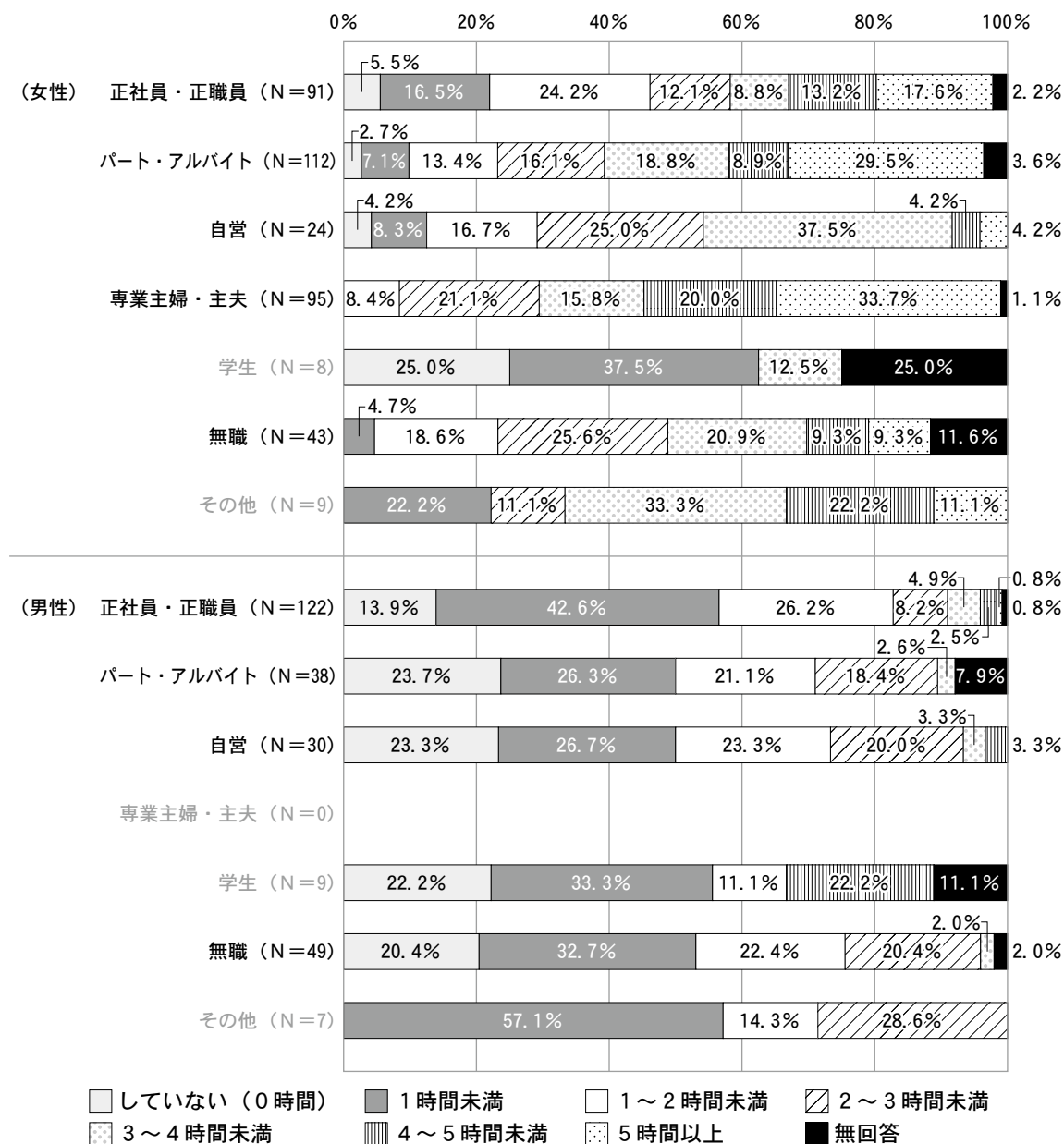


【性別×職業別】

① 家事（買い物を含む）や子育て、介護等

女性は「5時間以上」が、専業主婦（33.7%）とパート・アルバイト（29.5%）で高くなっています。また、大半の職業で2時間以上の家事や子育て、介護等に費やしています。

一方、男性はすべての職業で1時間未満（「していない（0時間）」を含む）が5割以上となっています。



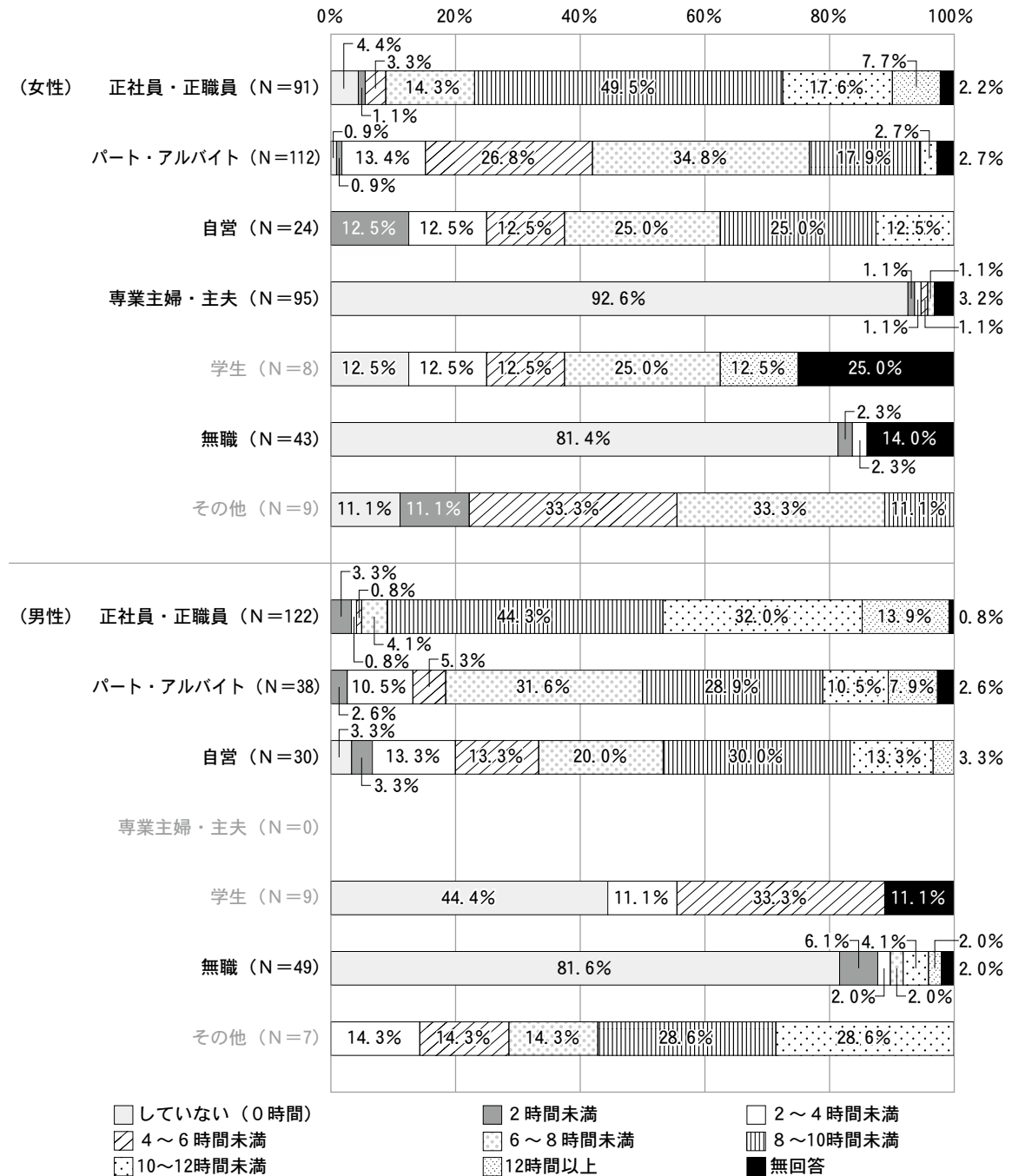
【性別×職業別】

② 仕事（通勤を含む）

正社員・正職員の男女と自営男性は「8～10時間未満」が最も高くなっています。

「12時間以上」は正社員・正職員女性7.7%、正社員・正職員男性13.9%、パート・アルバイト男性7.9%となっています。

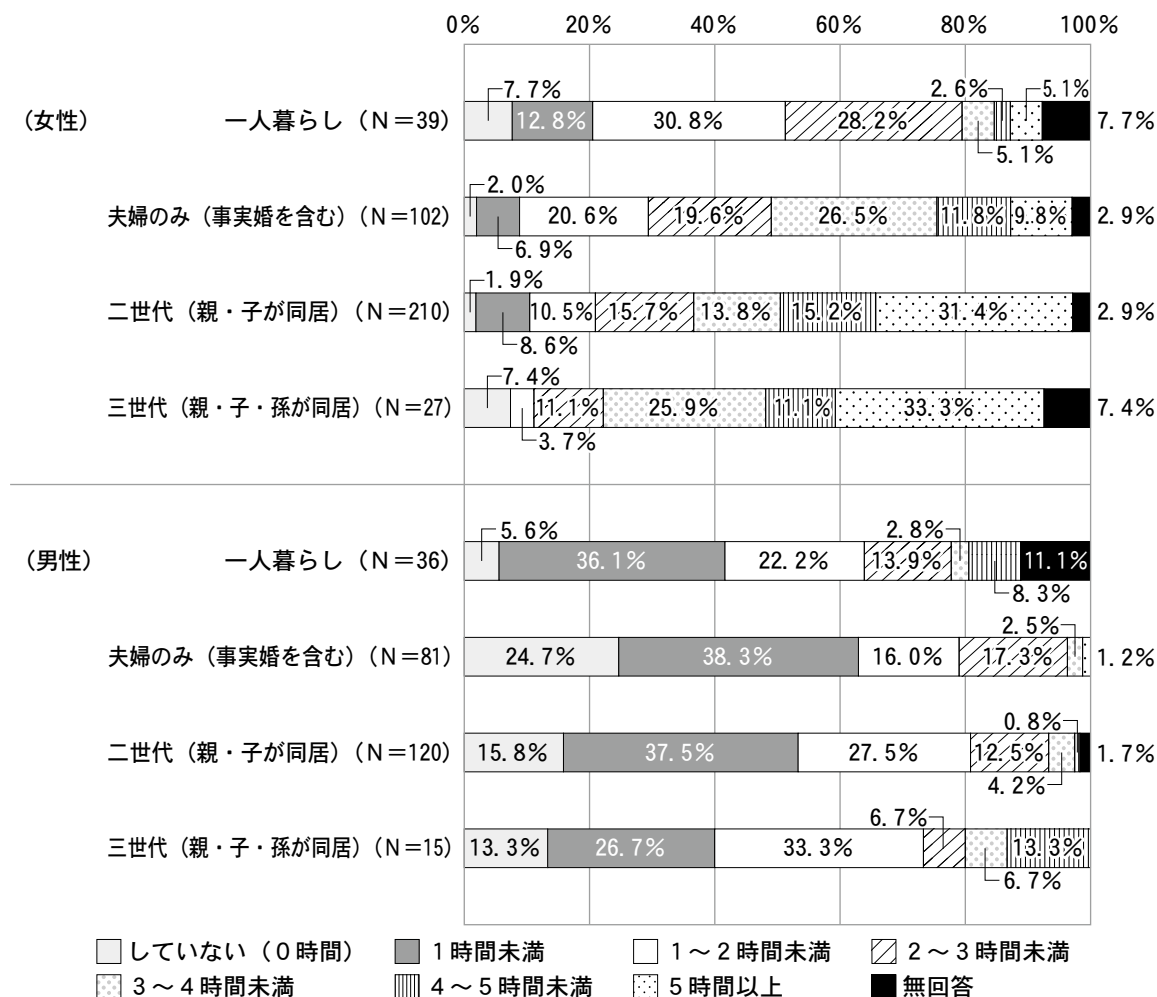
パート・アルバイトを見ると男女とも「6～8時間未満」が最も高くなっていますが、女性は6時間未満の割合が高く、男性は8時間以上の割合が高くなっています。



【性別×世帯構成別】

① 家事（買い物を含む）や子育て、介護等

女性の「5時間以上」を見ると、「夫婦のみ」は9.8%に対し、「二世帯」は31.4%、「三世帯」は33.3%と高くなっています。



※世帯「その他」の回答者を除く

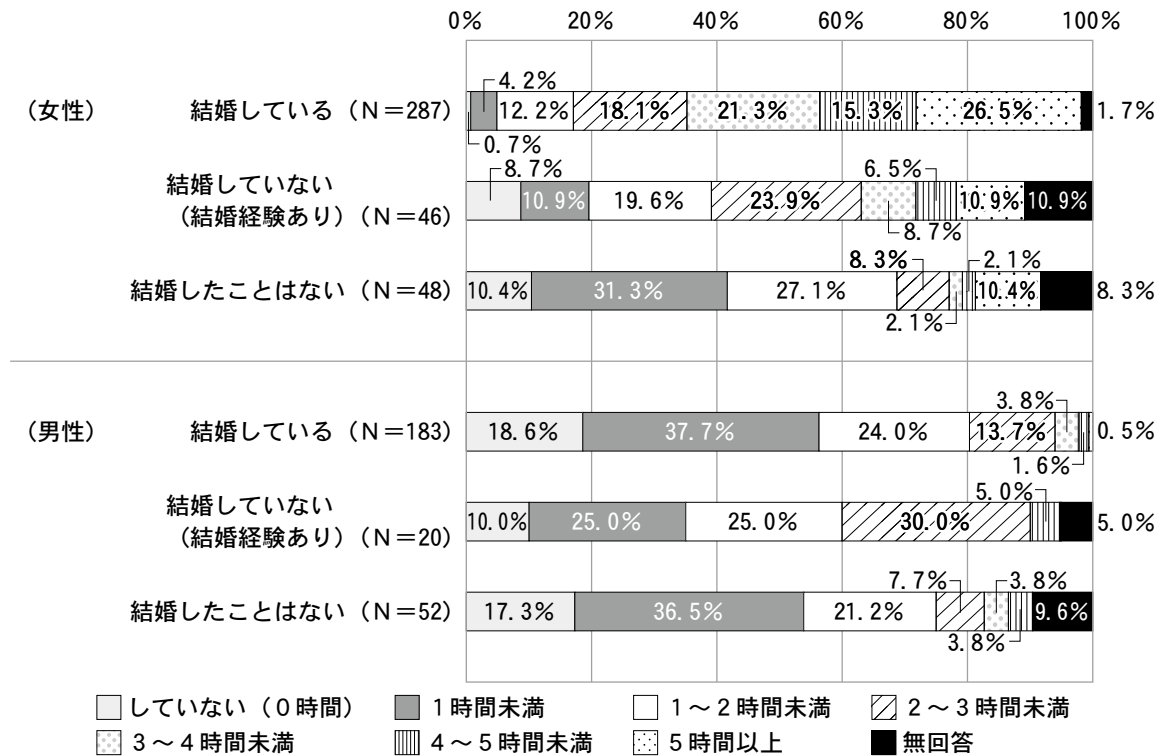
【性別×結婚経験別】

① 家事（買い物を含む）や子育て、介護等

男女ともに「結婚したことはない」は「1時間未満」が最も高くなっています。

女性は、「結婚している」では「5時間以上」が最も高く、「結婚していない」は「2～3時間未満」が高くなっています。

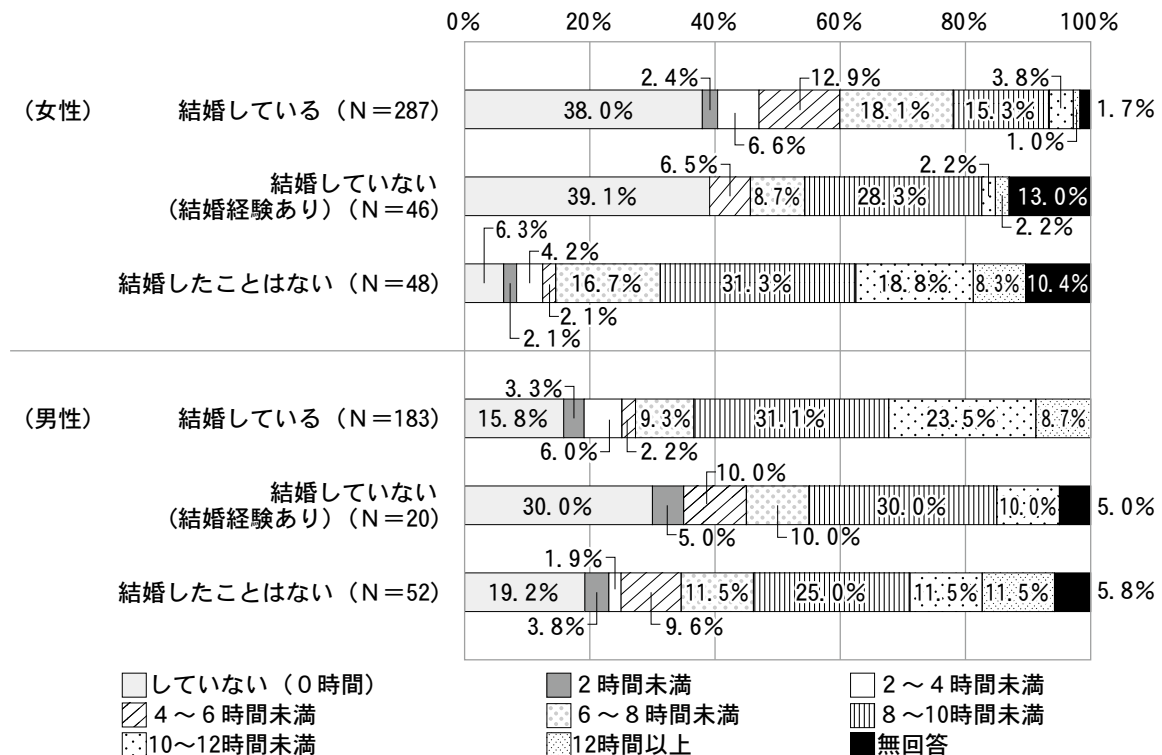
男性は結婚経験にかかわらず、「1時間未満」や「1～2時間未満」が比較的高くなっています。



② 仕事（通勤を含む）

男性は結婚経験にかかわらず、「8～10時間未満」が最も高くなっています。

女性は、「結婚している」及び「結婚していない」では仕事を「していない (0時間)」が最も高くなっています。

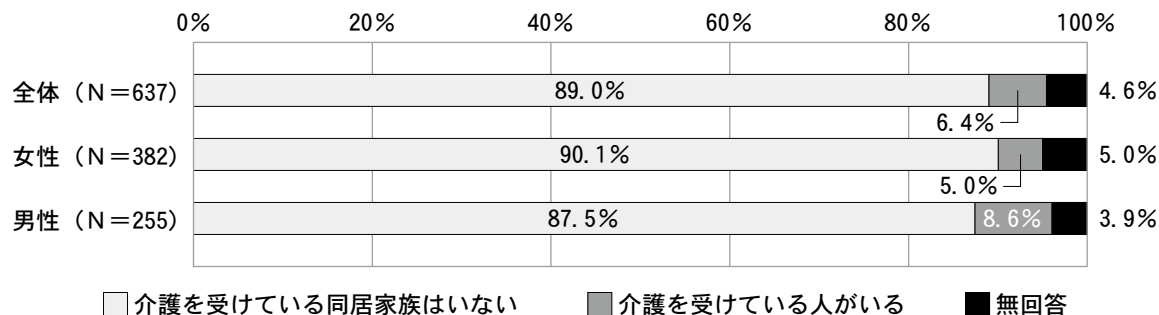


問6. 同居する家族の中に、介護を受けている人がいますか。(1つに○)
 いる場合、主に介護を担っているのは、介護を受けている人から見てどなたですか。

○介護を受けている人の有無

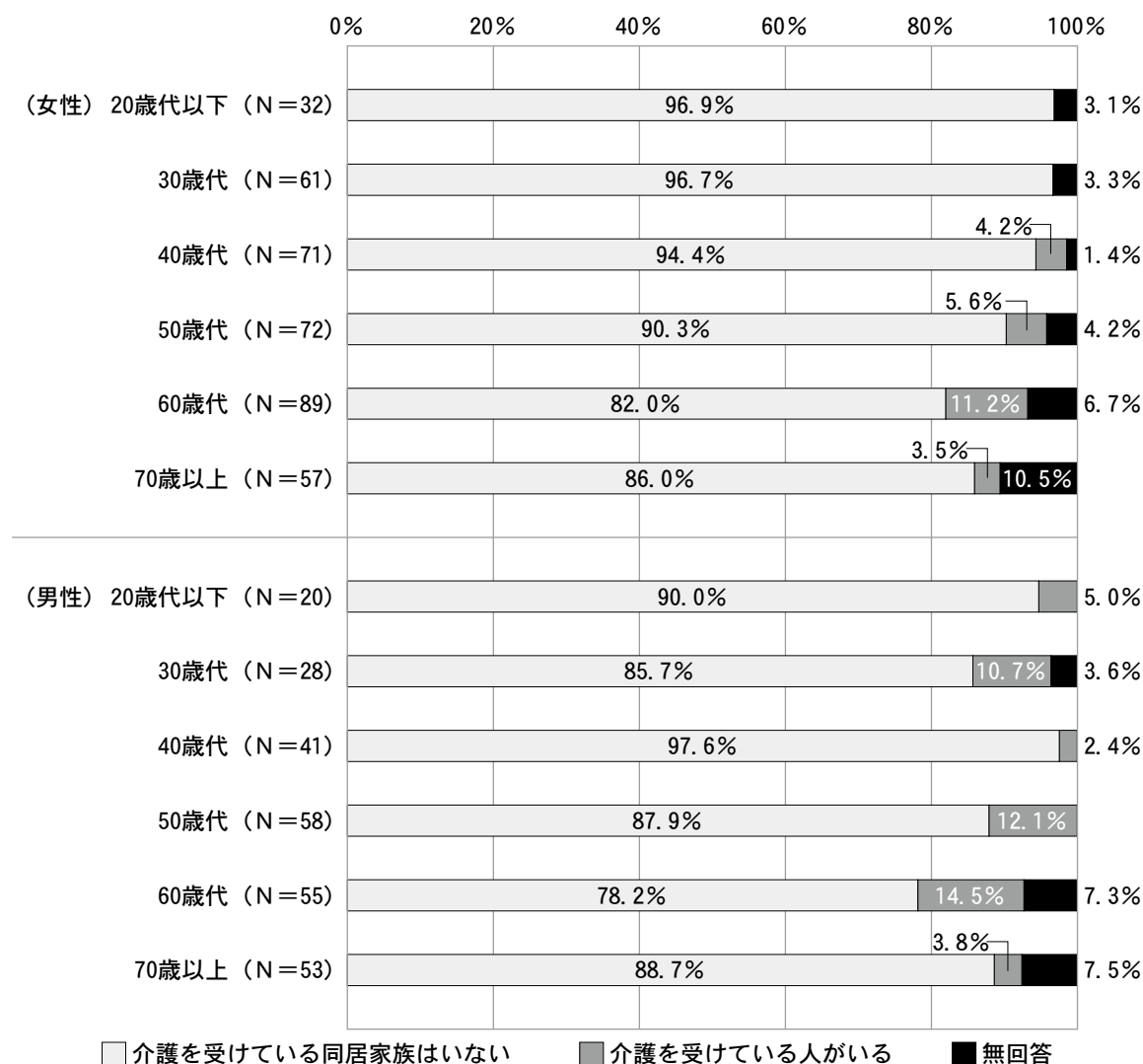
【全体・性別】

約9割が「介護を受けている同居家族はいない」と回答していますが、6.4%が「いる」と回答しています。



【性別×年代別】

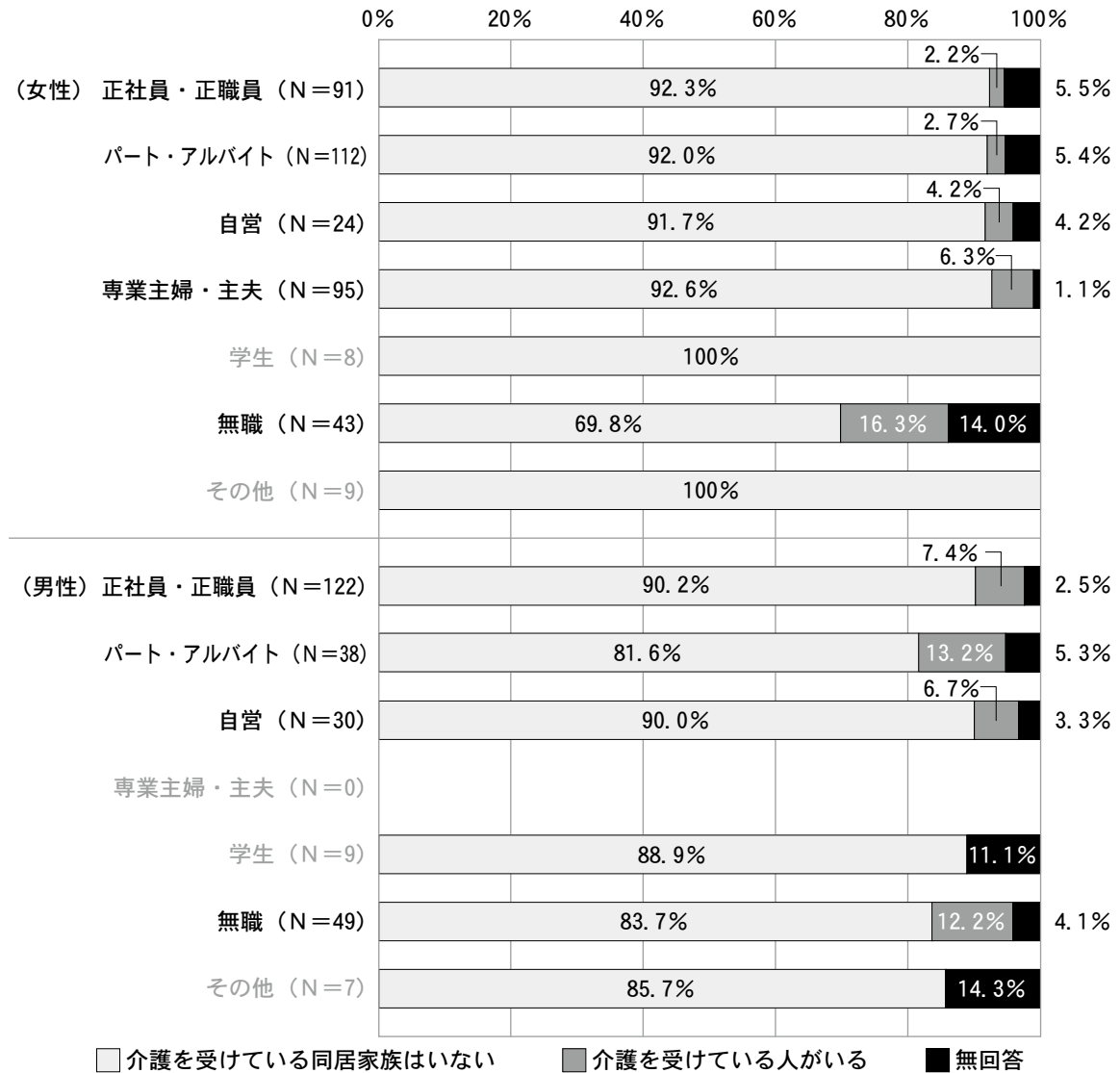
「いる」と回答した人は女性の60歳代及び男性の30歳代、50歳代、60歳代において1割を超えています。



○介護を受けている人の有無

【性別×職業別】

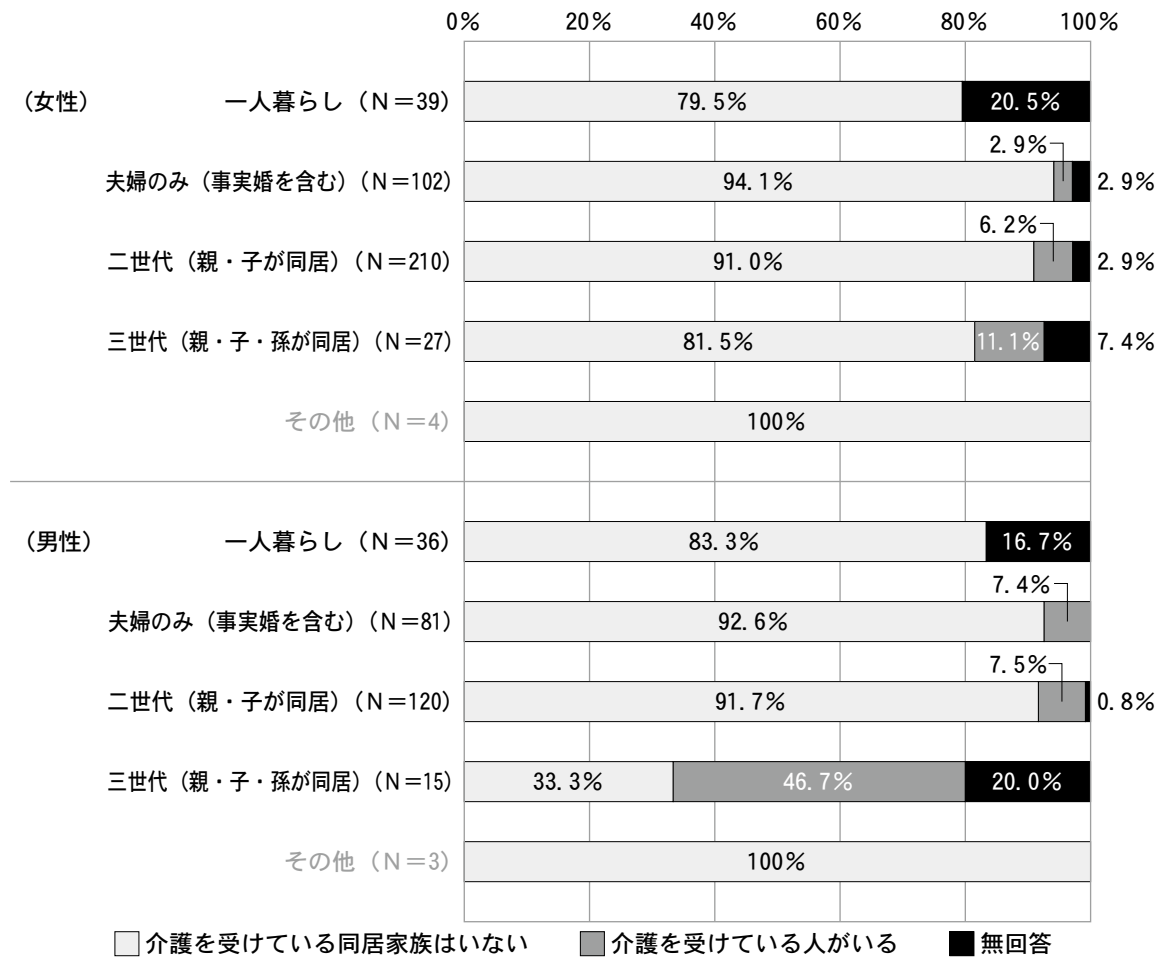
「いる」と回答した人は無職の男女及びパート・アルバイト男性で1割を超えています。



○介護を受けている人の有無

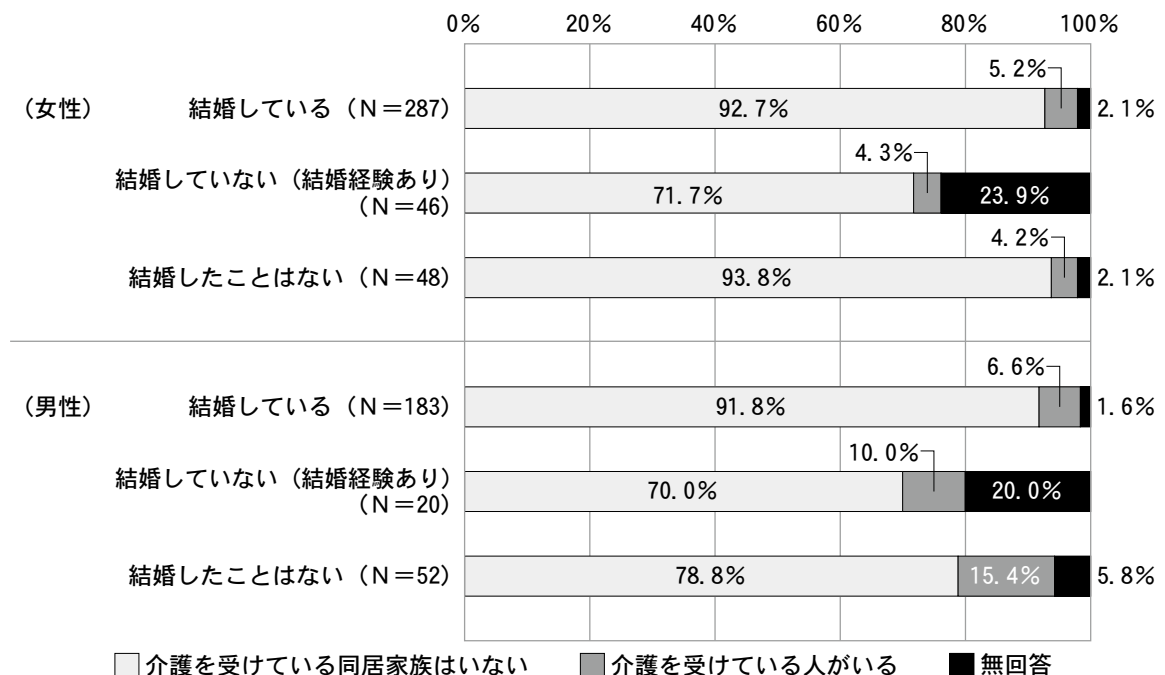
【性別×世帯構成別】

「いる」と回答した人は「三世代」女性で11.1%となっていますが、「三世代」男性は46.7%となっています。



【性別×結婚経験別】

「いる」と回答した人は、男性の「結婚していない」及び「結婚したことはない」で1割以上となっています。

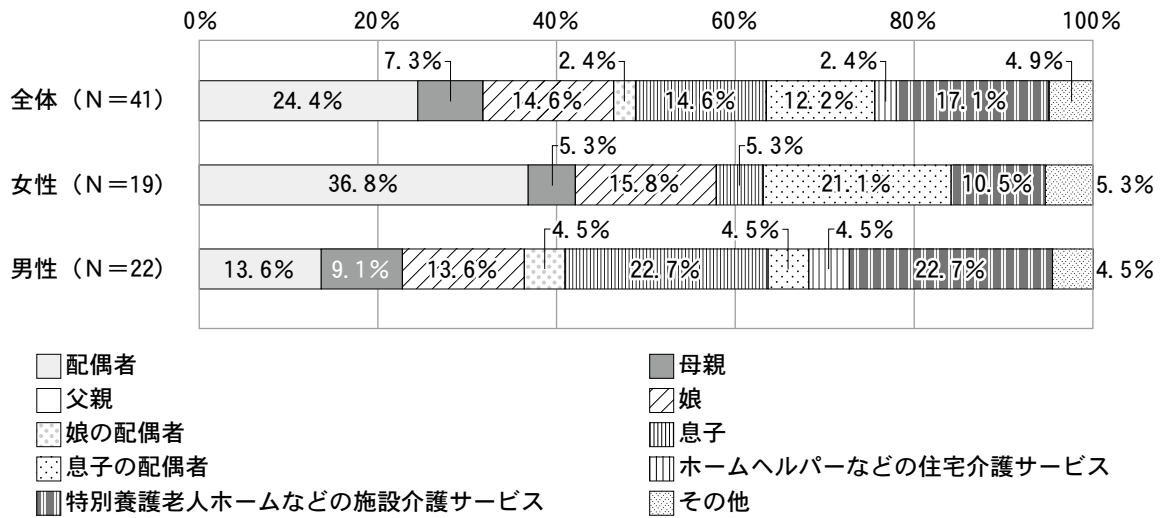


○主に介護を担っている人は（介護を受けている人から見て）

【全体・性別】

女性は「配偶者」（36.8%）、男性は「息子」（22.7%）と「特別養護老人ホームなどの施設介護サービス」（22.7%）が最も高くなっています。

全体において「娘の配偶者」（2.4%）に対し「息子の配偶者」（12.2%）が高く、男女間で差異が見られます。



【性別×年代別】

回答者数が少ないことを配慮する必要がありますが、女性は「配偶者」の回答が多く、男性は「息子」が比較的多くなっています。

(人)

【性別×年代別】	配偶者	母親	父親	娘	娘の配偶者	息子の配偶者	ホームヘルパーなどの住宅介護サービス	特別養護老人ホームなどの施設介護サービス	その他	計
(女性)										
20歳代以下										0
30歳代										0
40歳代	1	1						1		3
50歳代	1			1		1				4
60歳代	3			2		3		1	1	10
70歳以上	2									2

(男性)										
20歳代以下							1			1
30歳代	1	1				1				3
40歳代								1		1
50歳代	1	1		1	1	1		1	1	7
60歳代				1		3		3		8
70歳以上	1			1						2

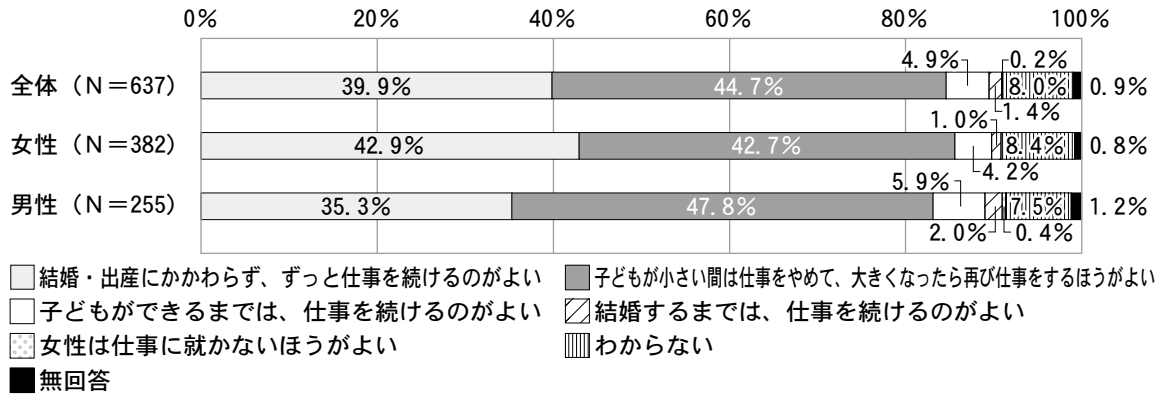
3 職場や働き方について

問7. 一般的に女性が仕事を続けることについて、どう思いますか。(1つに○)

【全体・性別】

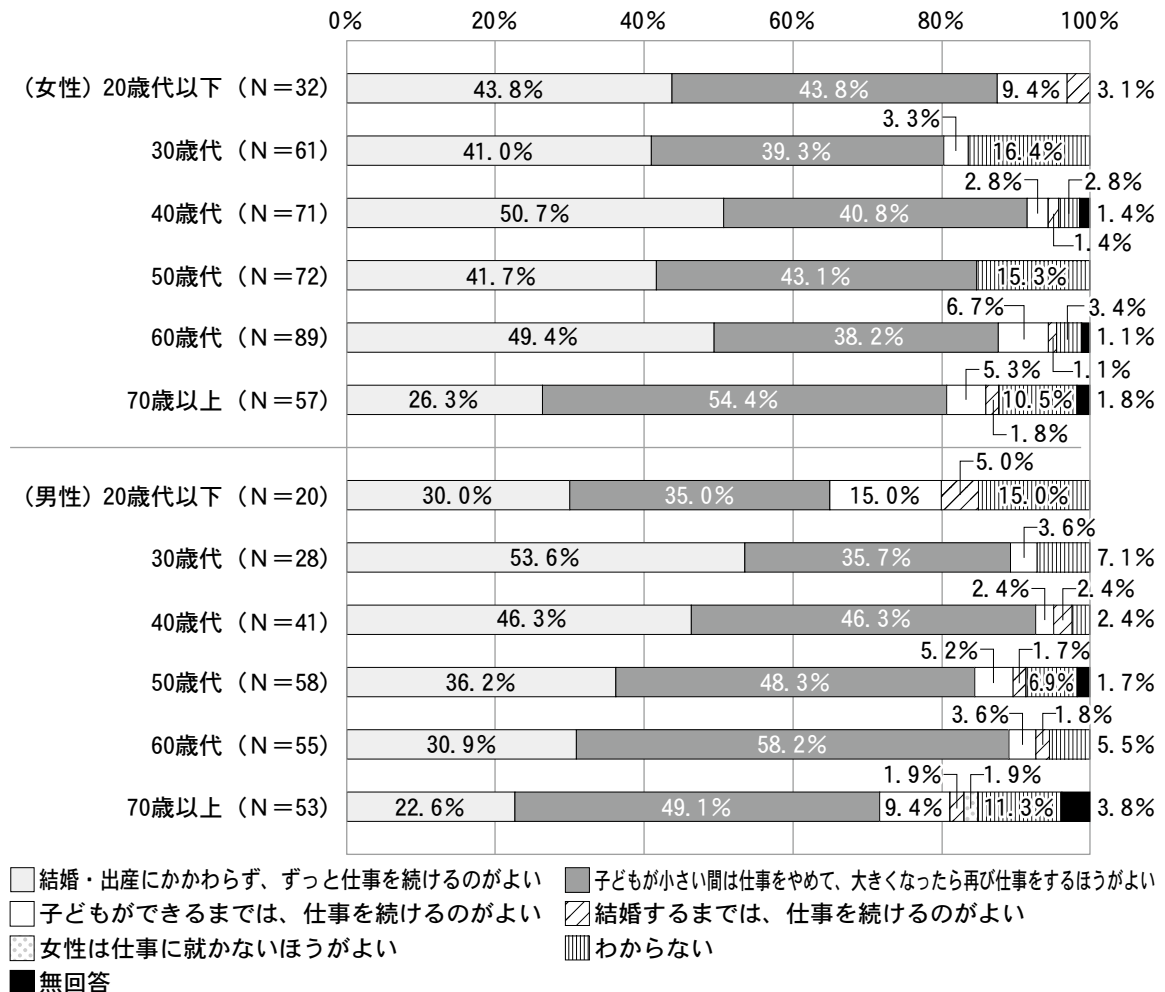
女性は、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けるのがよい」(42.9%)と「子どもが小さい間は仕事をやめて、大きくなったら再び仕事をするのがよい」(42.7%)が高くなっています。

男性は「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のがよい」(47.8%)が最も高くなっています。



【性別×年代別】

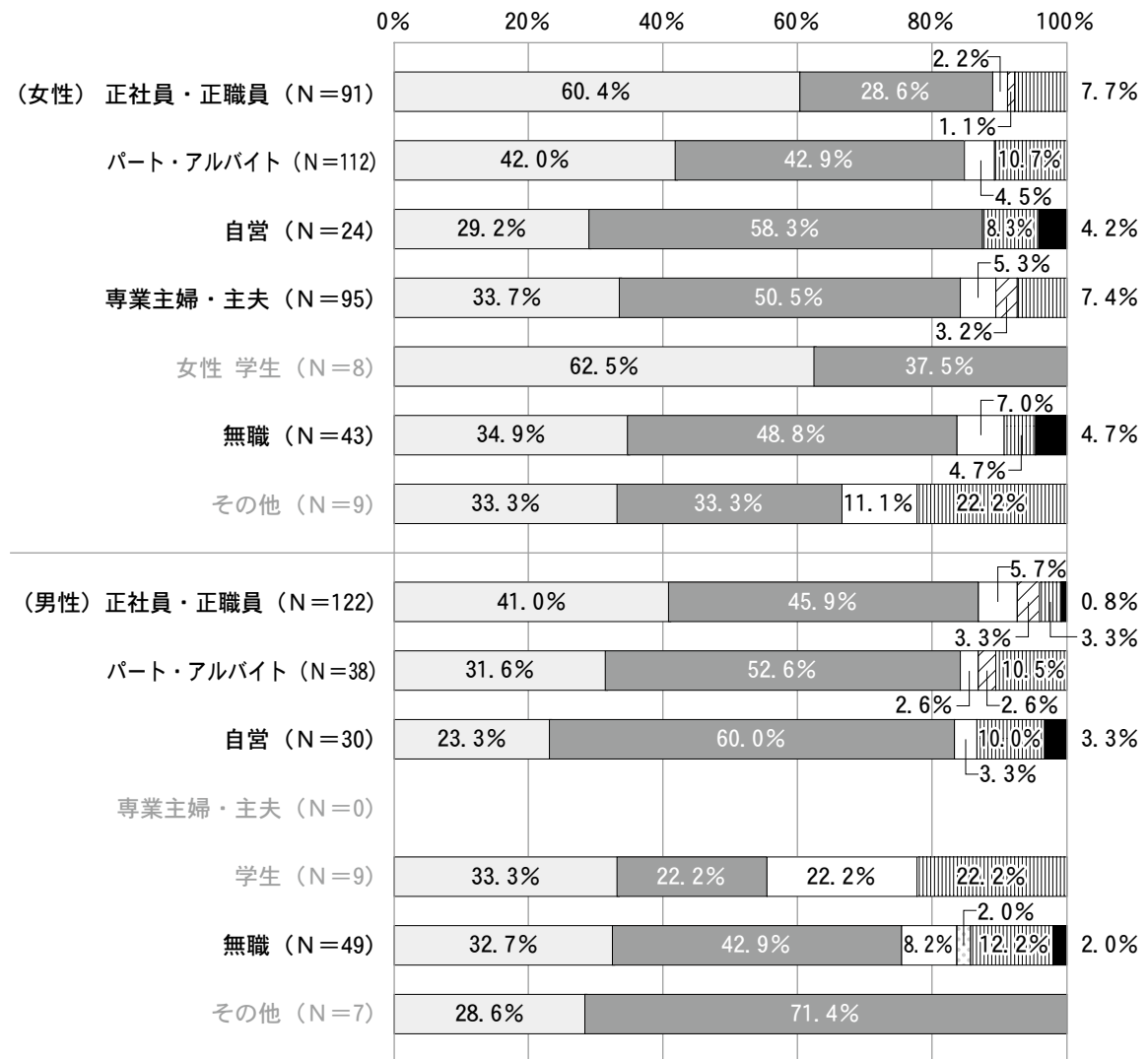
女性は、70歳代以上を除くすべての年代で「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けるのがよい」が4割を超えています。一方男性は年代が高まるにつれ割合が減少しています。



【性別×職業別】

正社員・正職員女性は、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けるのがよい」が6割となっています。

男性は職業にかかわらず「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ほうがよい」が比較的高くなっています。



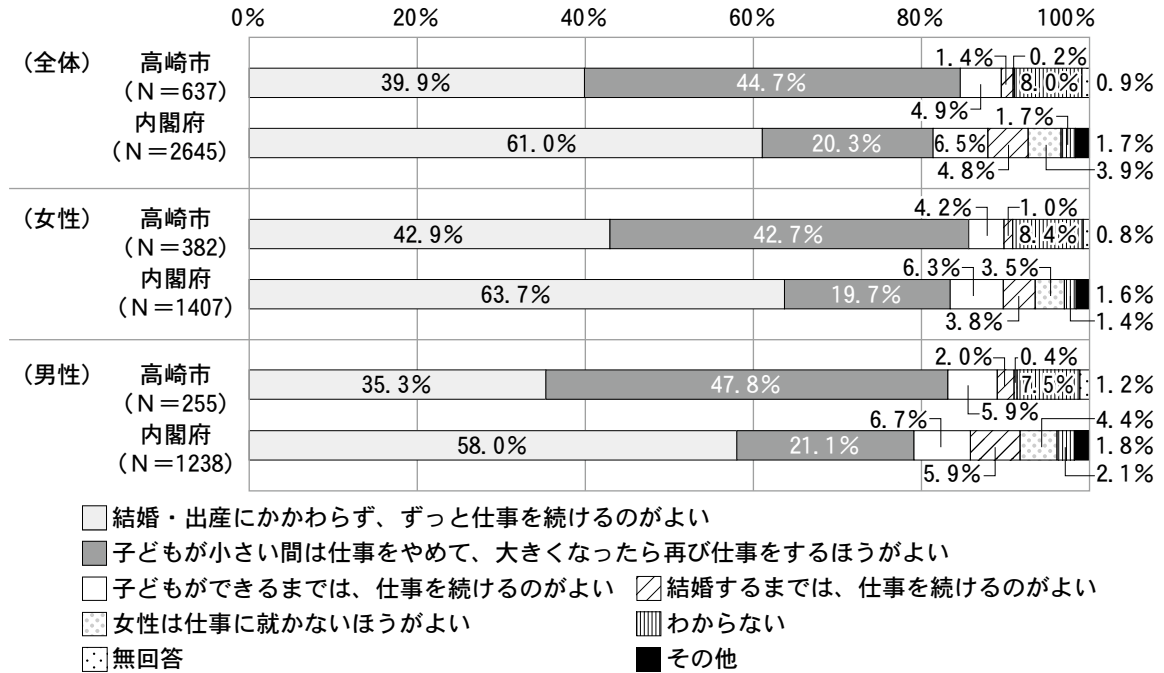
- 結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けるのがよい
- 子どもが小さい間は仕事をやめて、大きくなったら再び仕事をするほうがよい
- 子どもができるまでは、仕事を続けるのがよい
- ▨ 結婚するまでは、仕事を続けるのがよい
- ▤ 女性は仕事に就かないほうがよい
- ▧ わからない
- 無回答

他調査との比較

※高崎市は「その他」の選択肢なし

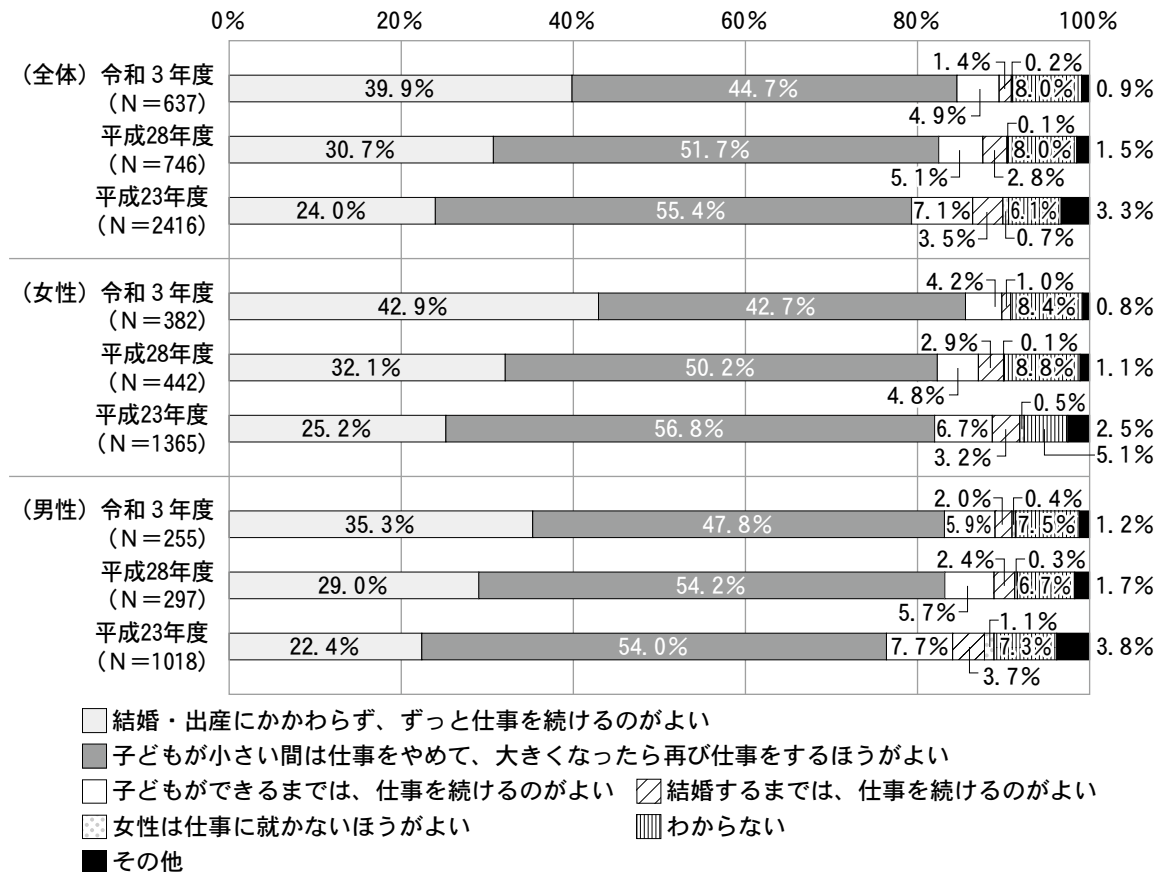
【国との比較】

高崎市は、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けるのがよい」が内閣府より低く、「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ほうがよい」は高くなっています。



【経年変化】

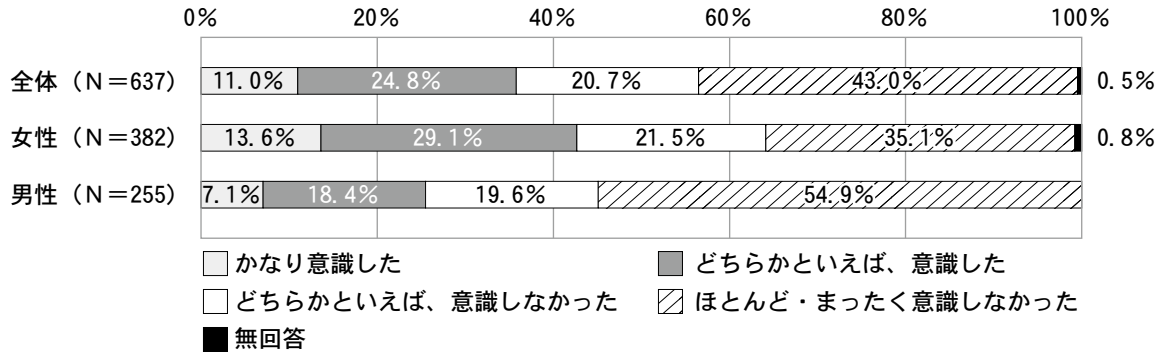
調査ごとに男女とも「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けるのがよい」が増加し、それ以外の項目が減少しています。



問 8. 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○)

【全体・性別】

女性は「意識した（どちらかといえば含む）」と回答した人が42.7%に対し、男性は25.5%となっています。

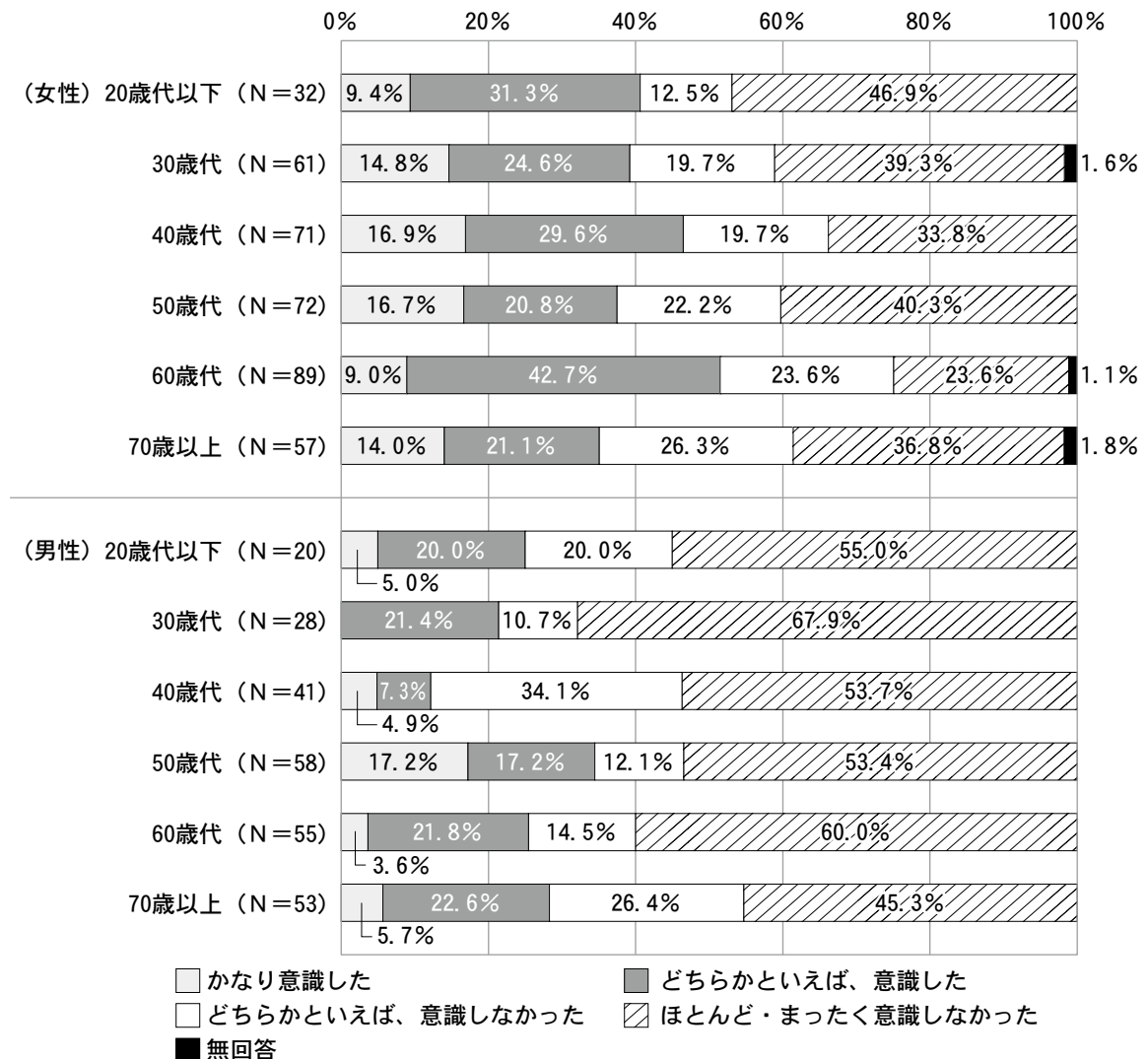


【性別×年代別】

男性はすべての年代で、「意識しなかった（どちらかといえば含む）」が6割を超えています。

女性は大半の年代で「ほとんど・まったく意識しなかった」が高くなっていますが、「意識した（どちらかといえば含む）」は3～5割を占め、比較的高くなっています。

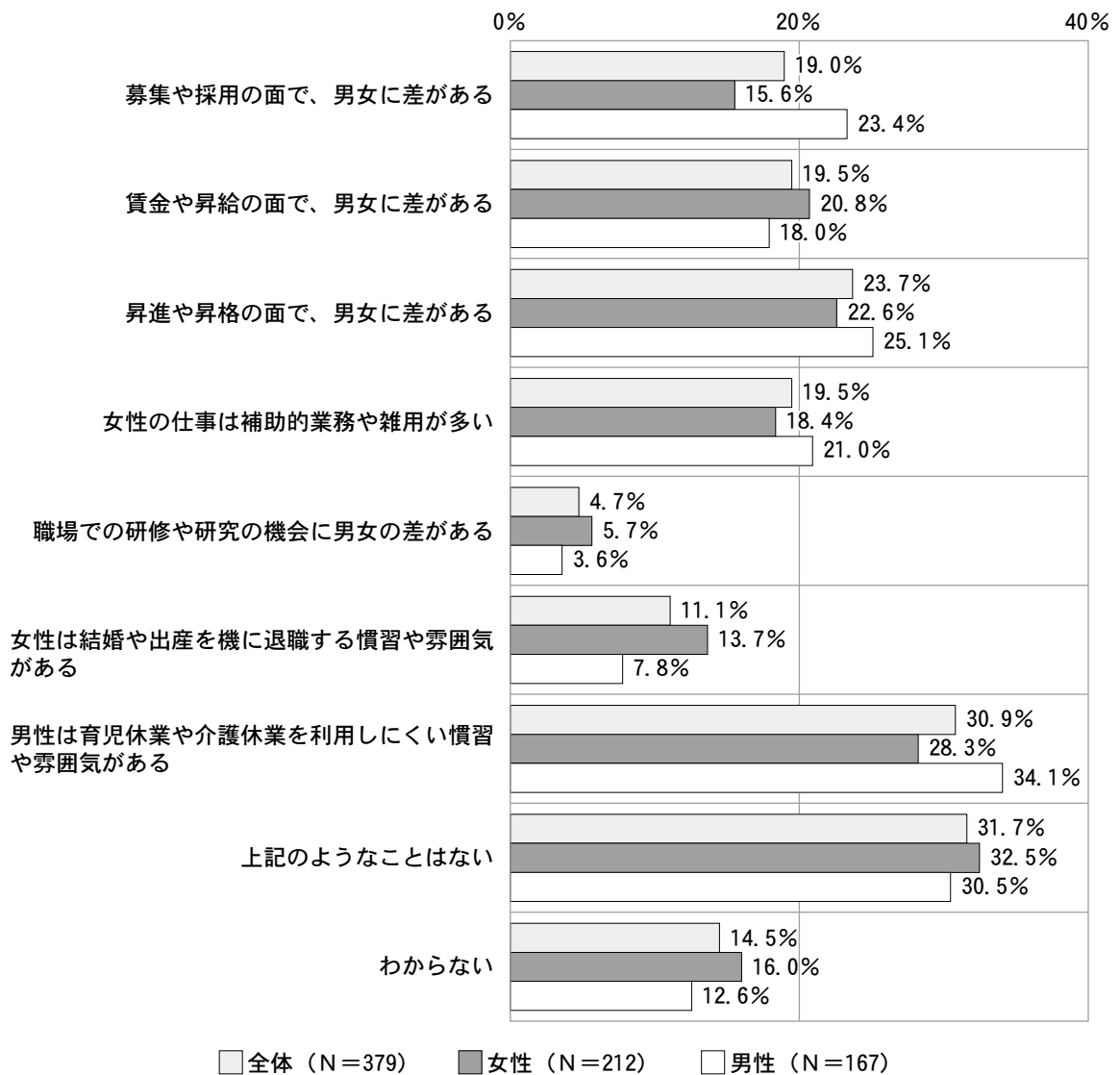
50歳代女性は、「意識した（どちらかといえば含む）」の割合が、他の年代より低く、50歳代男性は他の年代より高くなっています。



問9. 現在、勤めている方（パート・アルバイト・派遣等を含む）にうかがいます。
あなたの職場では以下のようなことがありますか。（あてはまるものすべてに○）
（「正社員・正職員」、「パート・アルバイト」「その他」に限定）

【全体・性別】

男女ともに、「上記のようなことはない」と「男性は育児休業や介護休業を利用しにくい慣習や雰囲気がある」と回答した割合が高くなっています。



【性別×年代別】（上位3項目に網掛け）

20歳代以下～40歳代の男女ともに「男性は育児休業や介護休業を利用しにくい慣習や雰囲気がある」が最も高くなっています。

	20歳代以下		30歳代		40歳代		50歳代		60歳代		70歳以上	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
N =	21	11	43	24	51	36	53	51	36	33	8	12
募集や採用の面で、男女に差がある	23.8%	18.2%	14.0%	25.0%	19.6%	36.1%	9.4%	21.6%	11.1%	18.2%	37.5%	8.3%
賃金や昇給の面で、男女に差がある	19.0%	0%	20.9%	12.5%	21.6%	19.4%	15.1%	19.6%	30.6%	24.2%	12.5%	16.7%
昇進や昇格の面で、男女に差がある	28.6%	9.1%	25.6%	20.8%	23.5%	36.1%	20.8%	29.4%	19.4%	24.2%	12.5%	0%
女性の仕事は補助的業務や雑用が多い	14.3%	9.1%	23.3%	25.0%	25.5%	22.2%	15.1%	23.5%	11.1%	24.2%	12.5%	0%
職場での研修や研究の機会に男女の差がある	14.3%	0%	4.7%	4.2%	2.0%	2.8%	5.7%	2.0%	5.6%	9.1%	12.5%	0%
女性は結婚や出産を機に退職する慣習や雰囲気がある	19.0%	0%	16.3%	16.7%	25.5%	8.3%	5.7%	3.9%	2.8%	9.1%	12.5%	8.3%
男性は育児休業や介護休業を利用しにくい慣習や雰囲気がある	33.3%	36.4%	41.9%	45.8%	35.3%	44.4%	22.6%	39.2%	8.3%	15.2%	25.0%	8.3%
上記のようなことはない	19.0%	27.3%	32.6%	29.2%	29.4%	19.4%	39.6%	35.3%	36.1%	33.3%	25.0%	41.7%
わからない	14.3%	27.3%	11.6%	12.5%	15.7%	5.6%	13.2%	7.8%	27.8%	15.2%	12.5%	33.3%

【性別×職業別】（上位3項目に網掛け）

正社員・正職員の男女及びパート・アルバイト女性は、「男性は育児休業や介護休業を利用しにくい慣習や雰囲気がある」が、最も高くなっています。

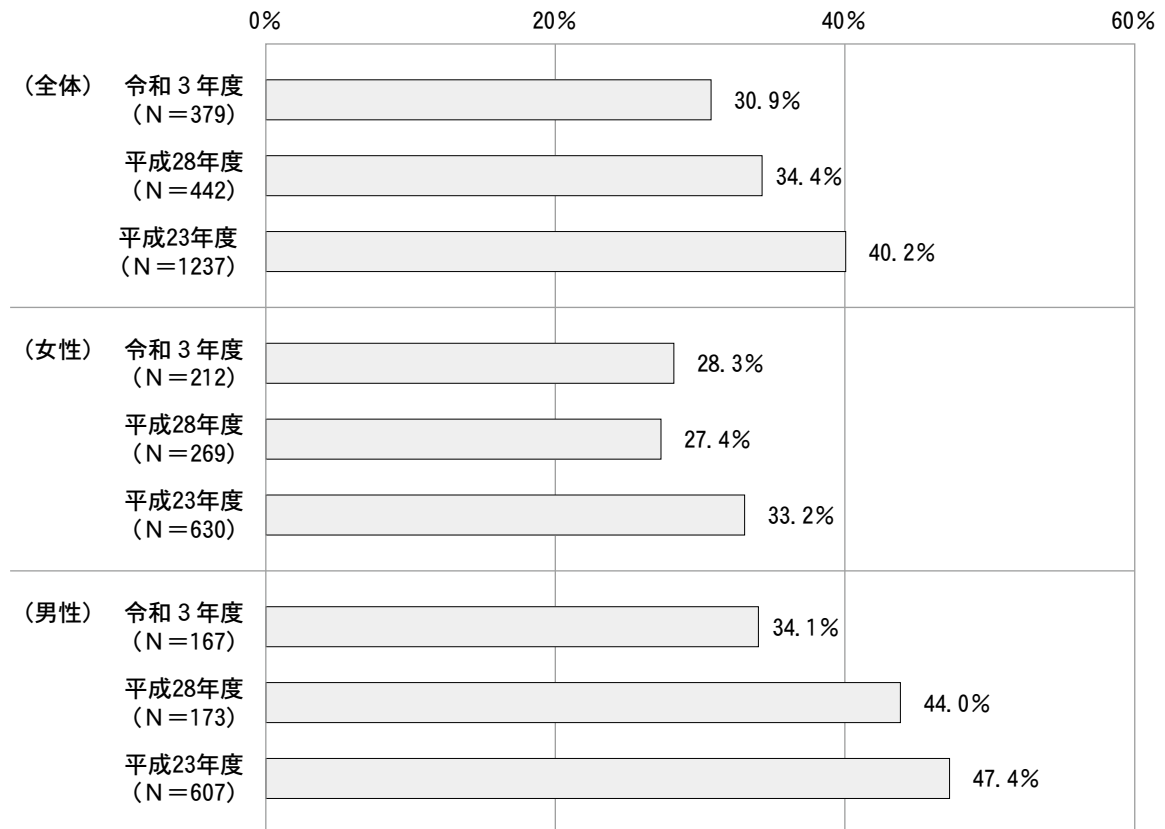
また、正社員・正職員の男女では「昇進や昇格の面で、男女に差がある」も比較的高くなっています。

	正社員 正職員		パート・ アルバイト		その他	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
N =	91	122	112	38	9	7
募集や採用の面で、男女に差がある	17.6%	27.9%	13.4%	10.5%	22.2%	14.3%
賃金や昇給の面で、男女に差がある	22.0%	18.9%	20.5%	15.8%	11.1%	14.3%
昇進や昇格の面で、男女に差がある	27.5%	31.1%	20.5%	7.9%	0%	14.3%
女性の仕事は補助的業務や雑用が多い	19.8%	26.2%	17.9%	2.6%	11.1%	28.6%
職場での研修や研究の機会に男女の差がある	9.9%	3.3%	2.7%	2.6%	0%	14.3%
女性は結婚や出産を機に退職する慣習や雰囲気がある	17.6%	8.2%	11.6%	7.9%	0%	0%
男性は育児休業や介護休業を利用しにくい慣習や雰囲気がある	36.3%	43.4%	24.1%	7.9%	0%	14.3%
上記のようなことはない	35.2%	27.0%	29.5%	39.5%	44.4%	42.9%
わからない	5.5%	8.2%	25.0%	55.3%	11.1%	0%

経年変化

「男性は育児休業や介護休業を利用しにくい慣習や雰囲気がある」

男性は減少していますが、女性は微増しています。

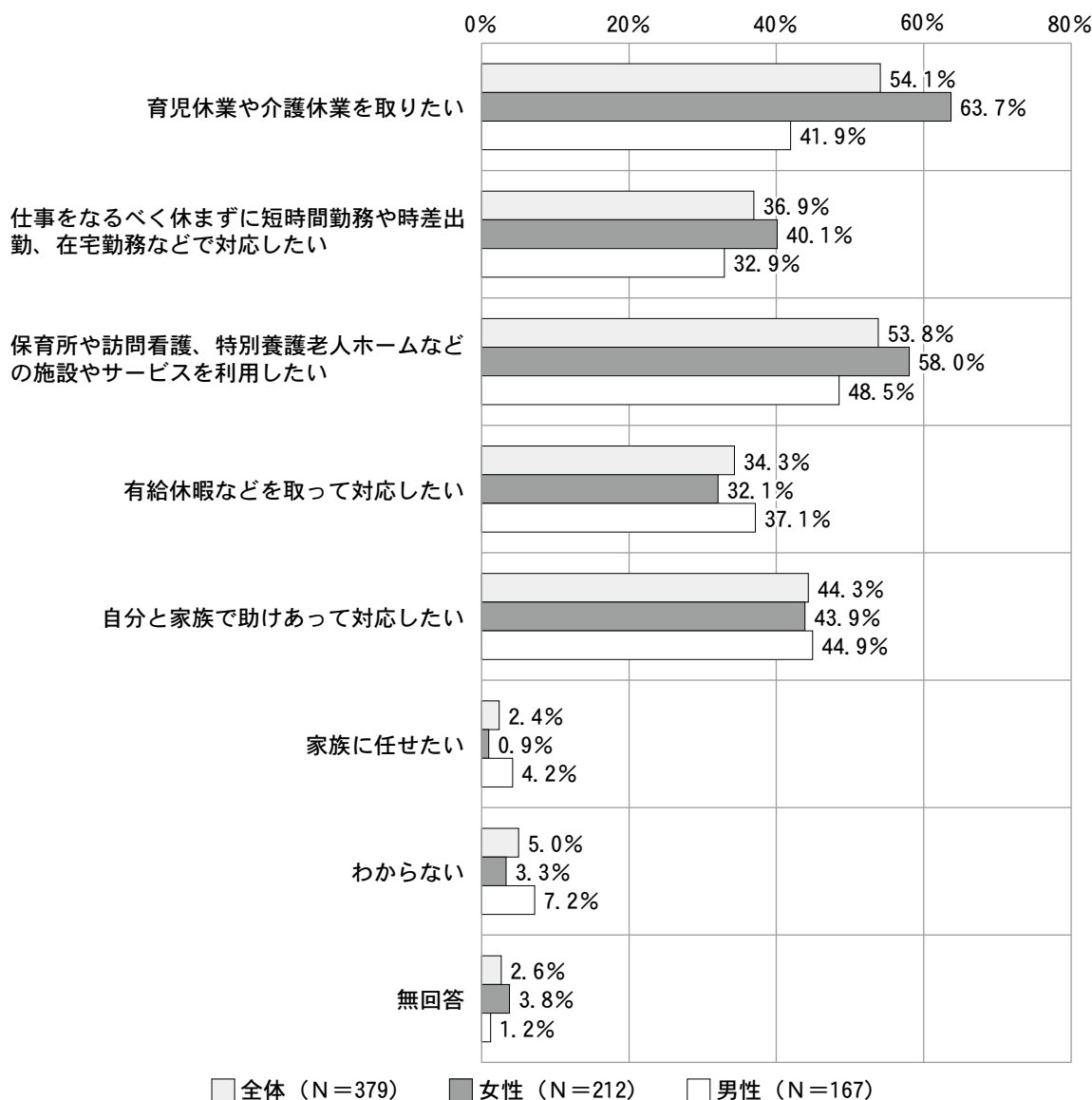


問10. 現在、勤めている方（パート・アルバイト・派遣等を含む）にうかがいます。育児や介護が必要な家族がいる場合、育児・介護休業の取得について、どのようにしたいと考えますか。現在、育児や介護が必要な家族がいない方も、いる場合を想定してお答えください。（あてはまるものすべてに○）

【全体・性別】

女性は、「育児休業や介護休業を取りたい」（63.7％）が最も高く、次いで「保育所や訪問看護、特別養護老人ホームなどの施設やサービスを利用したい（以下、施設やサービスを利用したい）」（58.0％）となっています。

男性は、「施設やサービスを利用したい」（48.5％）が最も高く、次いで「自分と家族で助けあって対応したい」（44.9％）となっています。



【性別×年代別】（上位3項目に網掛け）

全体的に「育児休業や介護休業を取りたい」や「施設やサービスを利用したい」、「自分と家族で助けあって対応したい」が高くなっています。

	20歳代以下		30歳代		40歳代		50歳代		60歳代		70歳以上	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
N =	21	11	43	24	51	36	53	51	36	33	8	12
育児休業や介護休業を取りたい	76.2%	54.5%	79.1%	66.7%	62.7%	38.9%	58.5%	47.1%	55.6%	27.3%	25.0%	8.3%
仕事をなるべく休まずに短時間勤務や時差出勤、在宅勤務などで対応したい	38.1%	36.4%	53.5%	33.3%	33.3%	44.4%	41.5%	39.2%	30.6%	18.2%	50.0%	8.3%
保育所や訪問看護、特別養護老人ホームなどの施設やサービスを利用したい	52.4%	63.6%	58.1%	45.8%	54.9%	52.8%	67.9%	49.0%	52.8%	48.5%	50.0%	25.0%
有給休暇などを取って対応したい	28.6%	36.4%	34.9%	41.7%	35.3%	38.9%	32.1%	41.2%	25.0%	33.3%	37.5%	16.7%
自分と家族で助けあって対応したい	52.4%	54.5%	48.8%	58.3%	41.2%	41.7%	41.5%	47.1%	41.7%	33.3%	37.5%	41.7%
家族に任せたい	4.8%	9.1%	2.3%	8.3%	0%	2.8%	0%	3.9%	0%	3.0%	0%	0%
わからない	0%	9.1%	0%	0%	2.0%	5.6%	7.5%	9.8%	5.6%	6.1%	0%	16.7%

【性別×職業別】（上位3項目に網掛け）

女性は正社員・正職員、パート・アルバイトともに「育児休業や介護休業を取りたい」が最も高く、男性は正社員・正職員で「施設やサービスを利用したい」が最も高くなっています。

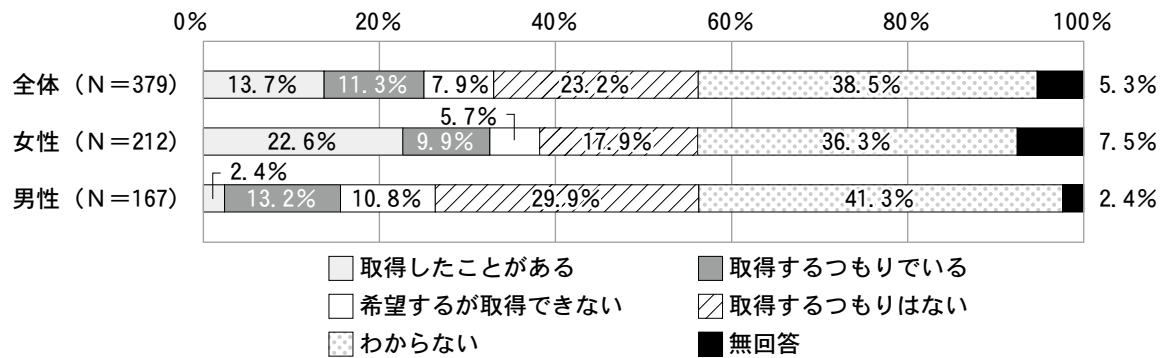
また、女性の正社員・正職員は「仕事をなるべく休まずに短時間勤務や時差出勤、在宅勤務などで対応したい」が5割を超え比較的高くなっています。

	正社員 正職員		パート・ アルバイト		その他	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
N =	91	122	112	38	9	7
育児休業や介護休業を取りたい	73.6%	48.4%	60.7%	28.9%	0%	0%
仕事をなるべく休まずに短時間勤務や時差出勤、在宅勤務などで対応したい	50.5%	38.5%	33.9%	15.8%	11.1%	28.6%
保育所や訪問看護、特別養護老人ホームなどの施設やサービスを利用したい	62.6%	53.3%	55.4%	34.2%	44.4%	42.9%
有給休暇などを取って対応したい	31.9%	40.2%	34.8%	28.9%	0.0%	28.6%
自分と家族で助けあって対応したい	42.9%	47.5%	46.4%	34.2%	22.2%	57.1%
家族に任せたい	1.1%	3.3%	0.9%	7.9%	0%	0%
わからない	0%	7.4%	4.5%	5.3%	22.2%	14.3%

問11. 現在、勤めている方（パート・アルバイト・派遣等を含む）にうかがいます。
育児休業の取得について、お聞かせください。（1つに○）

【全体・性別】

「取得したことがある」は女性が22.6%に対し、男性は2.4%で大きな差があります。

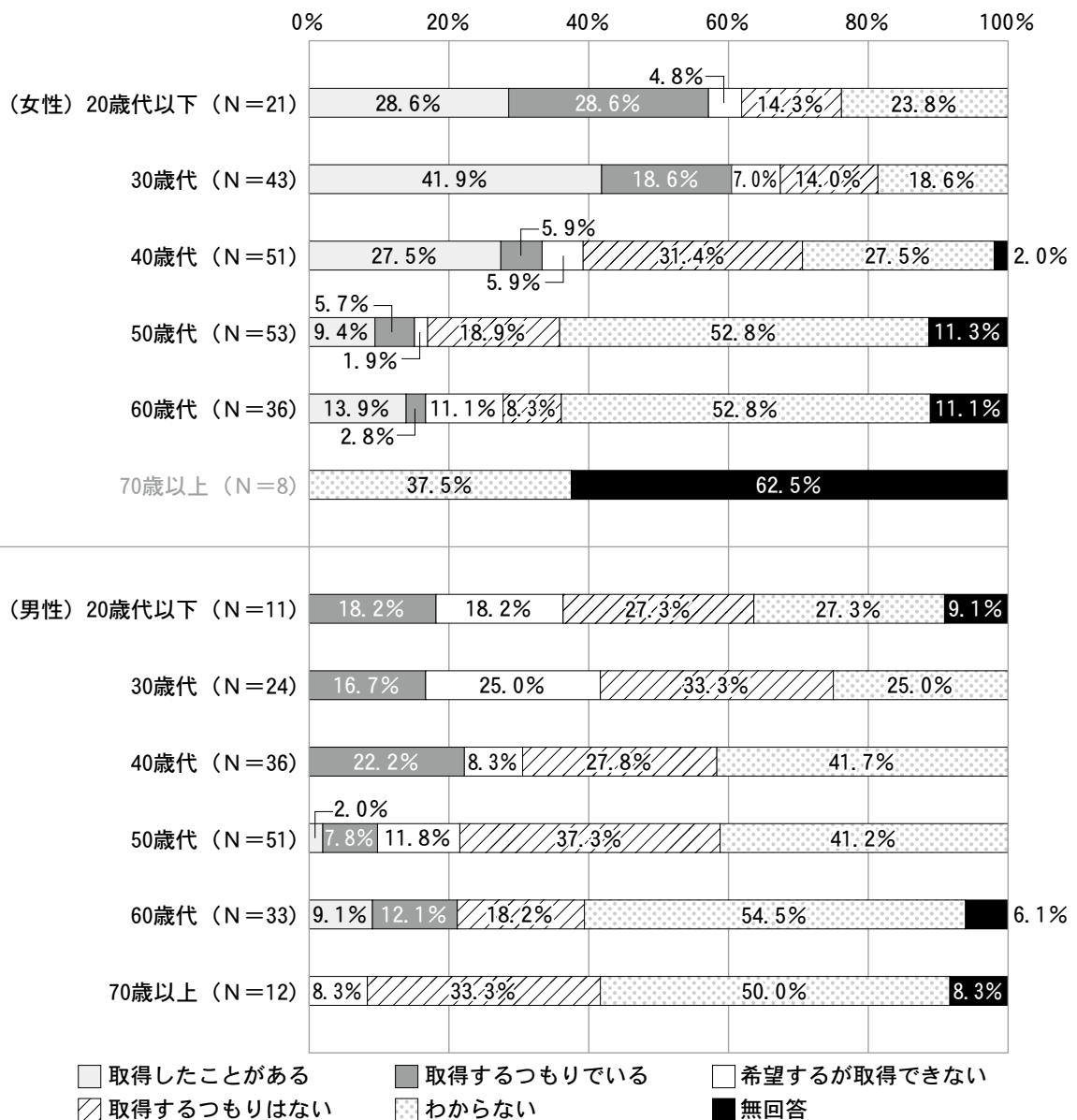


【性別×年代別】

30歳代女性は「取得したことがある」が最も高くなっています。

男性は大半の年代で「取得するつもりはない」が2割～3割と比較的高くなっています。

また、30歳代以下の男性は「希望するが取得できない」が他の年代より高くなっています。

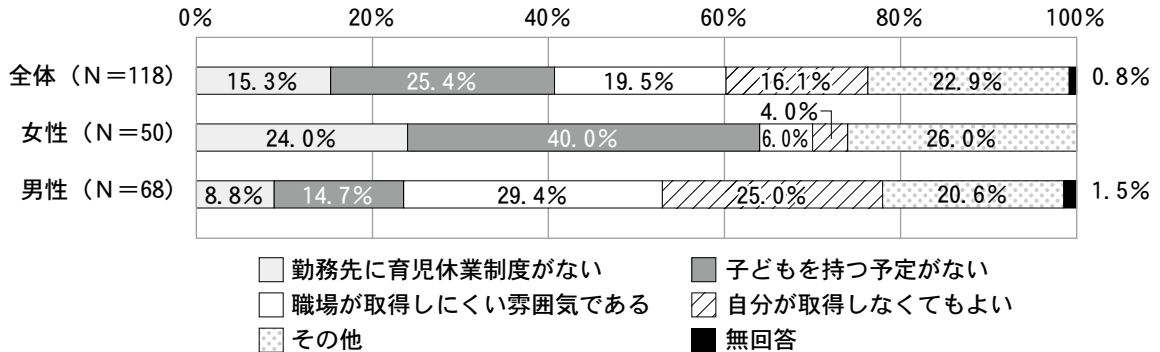


問12. 問11で3・4と答えた人にうかがいます。それはなぜですか。(1つに○)

【全体・性別】

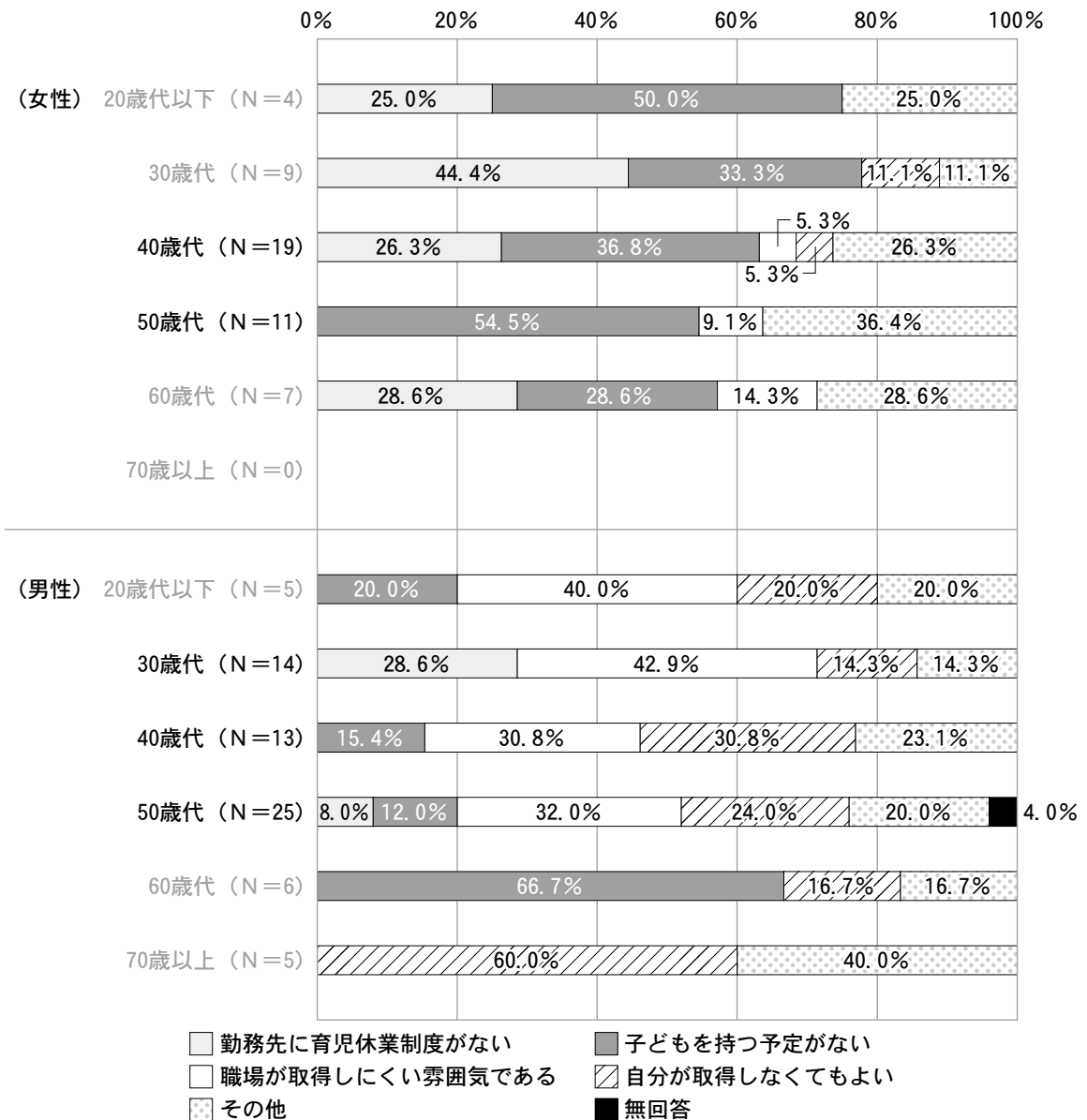
女性は「子どもを持つ予定がない」が最も高くなっています。

男性は「職場が取得しにくい雰囲気である」が最も高く、次いで「自分が取得しなくてもよい」となっています。



【性別×年代別】

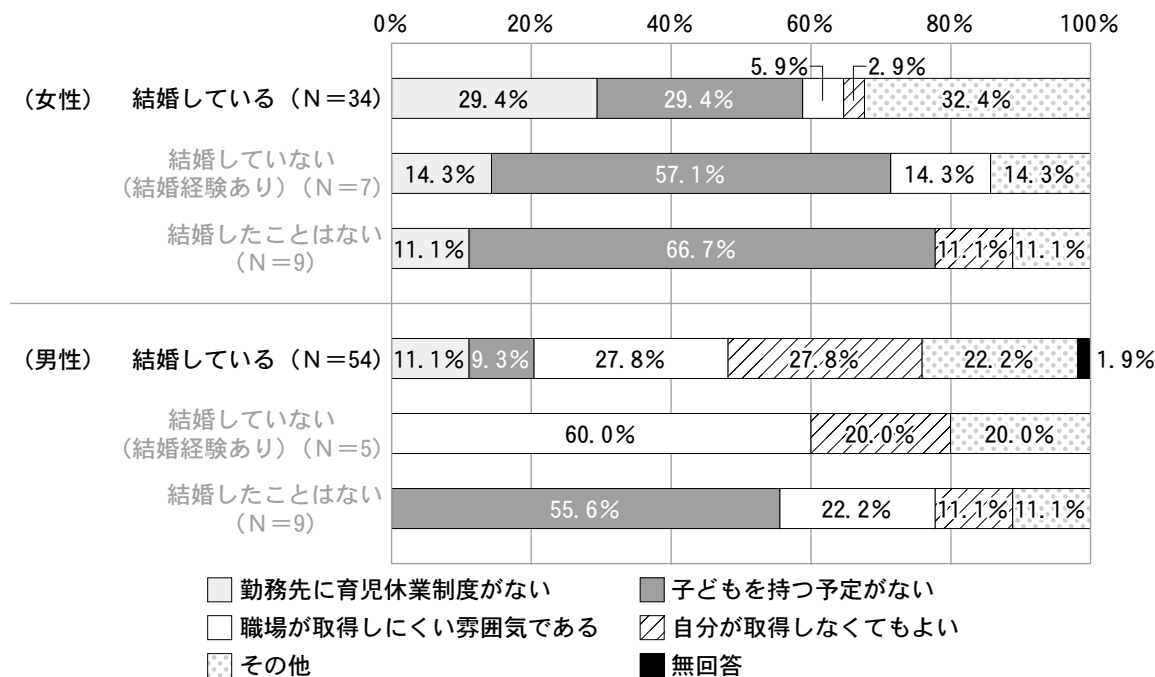
30歳代男性において「勤務先に育児休業制度がない」(28.6%)と「職場が取得しにくい雰囲気である」(42.9%)で合わせて7割を超えています。



【性別×結婚経験別】

「結婚している」女性は「勤務先に育児休業制度がない」と「子どもを持つ予定がない」が高くなっています。

「結婚している」男性では「職場が取得しにくい雰囲気である」と「自分が取得しなくてもよい」が高くなっています。

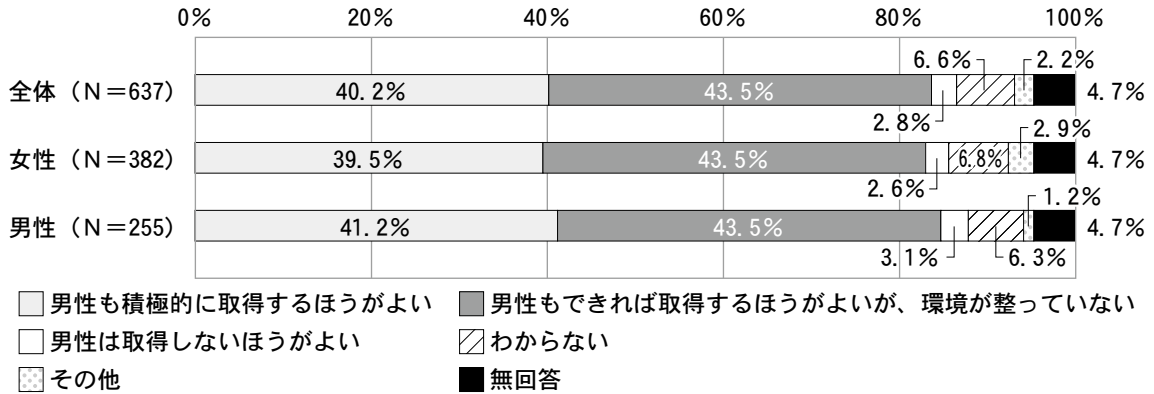


問13. 男性の育児休業取得についてどう思いますか。(1つに○)

【全体・性別】

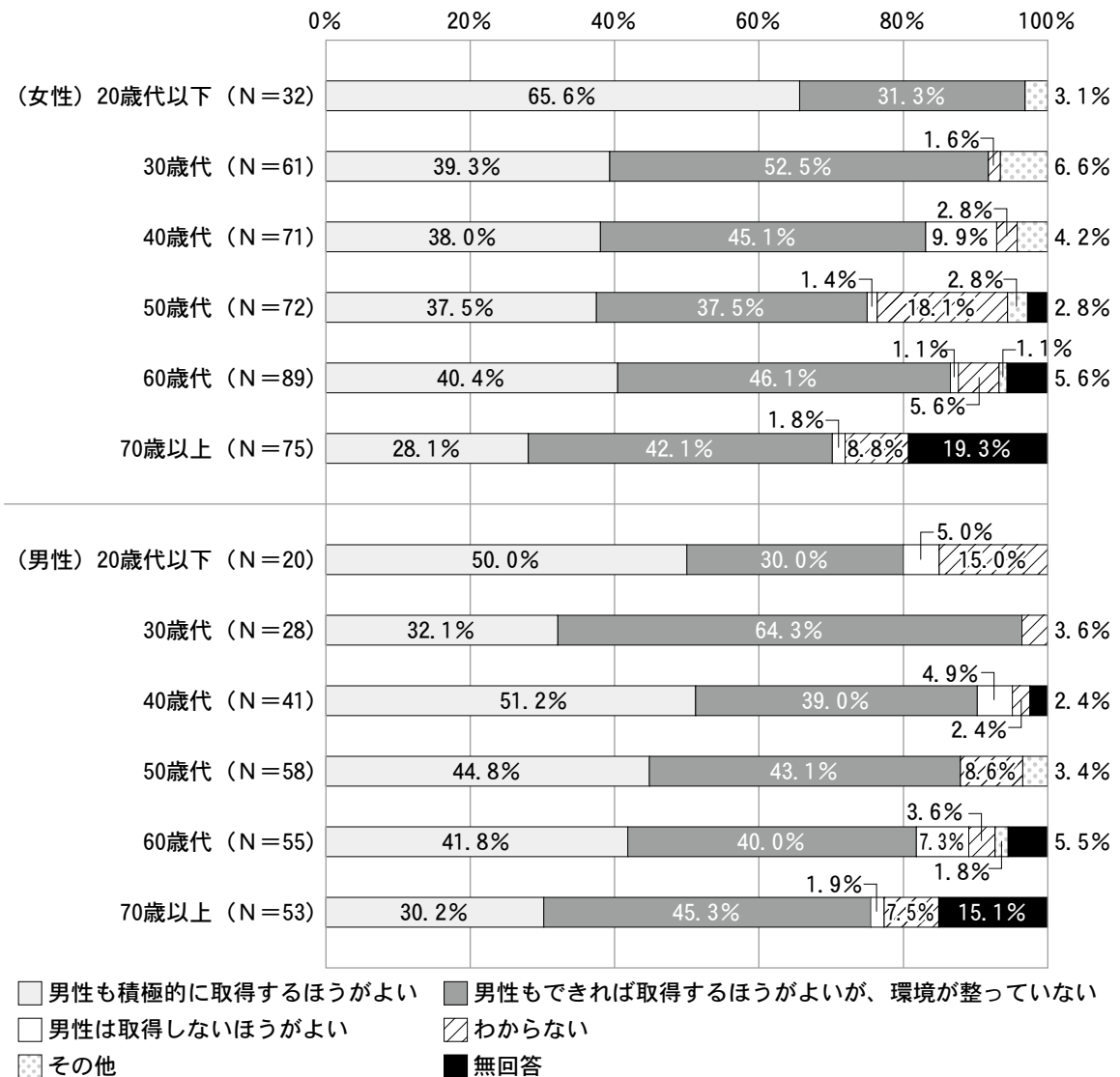
男女とも「男性もできれば取得するほうがよいが、環境が整っていない」が最も高くなっていますが、「男性も積極的に取得するほうがよい」と大きな差はありません。

「積極的に取得するほうがよい」を含めると「取得するほうがよい」と考えている人が8割以上いることがわかります。



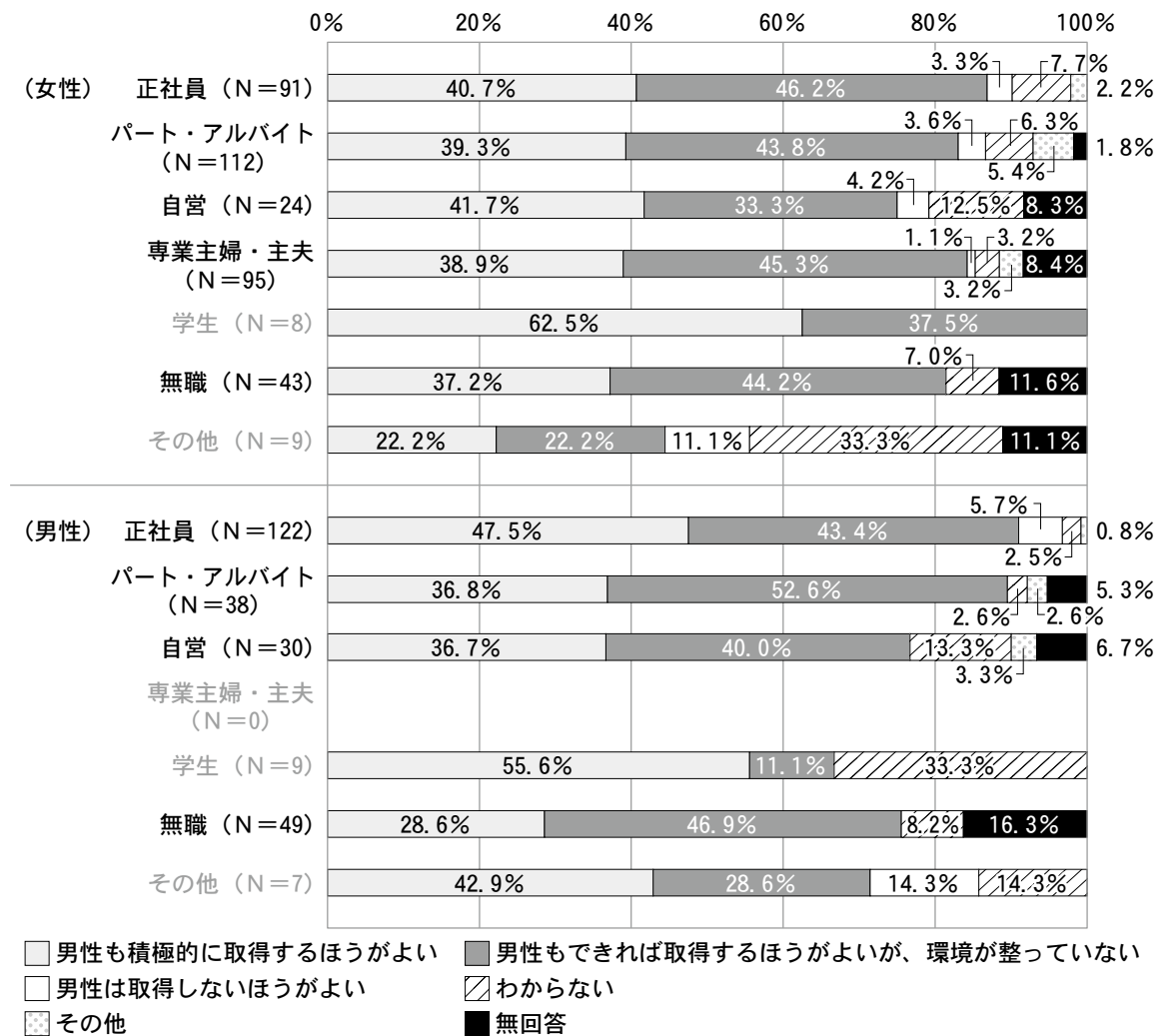
【性別×年代別】

40歳代男性は、「男性も積極的に取得するほうがよい」の割合が高くなっています。一方で30歳代男性は、「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」が最も高くなっています。



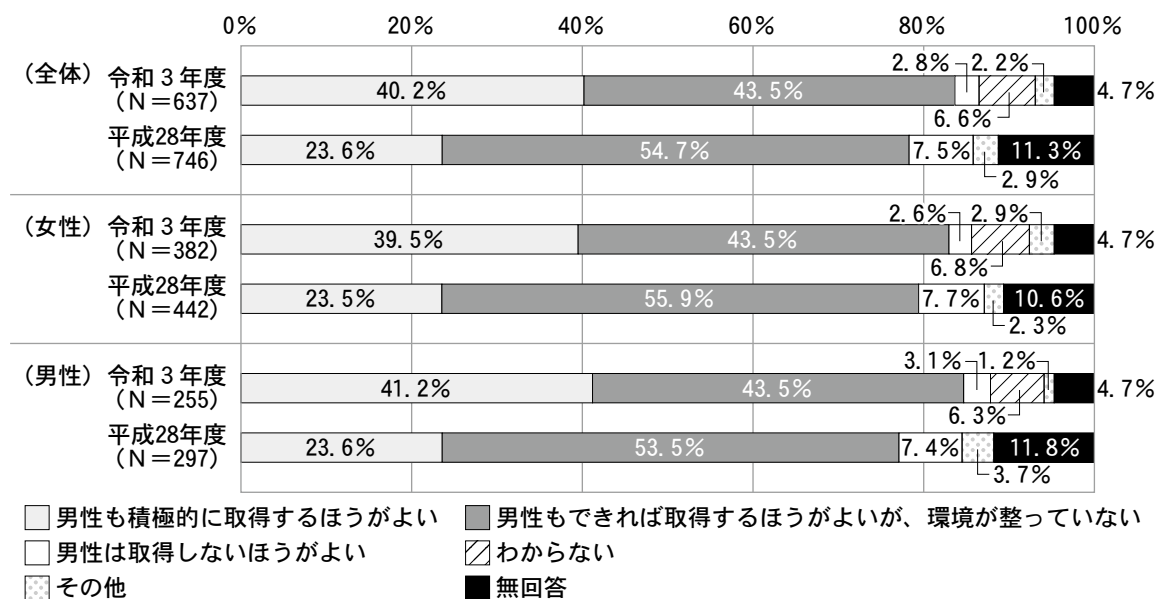
【性別×職業別】

「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」は、正社員・正職員男性が43.4%に対し、パート・アルバイト男性は52.6%となっています。



【経年変化】

男女ともに「男性も積極的に取得するほうがよい」の割合が増加しています。また、「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」の割合が減少しています。

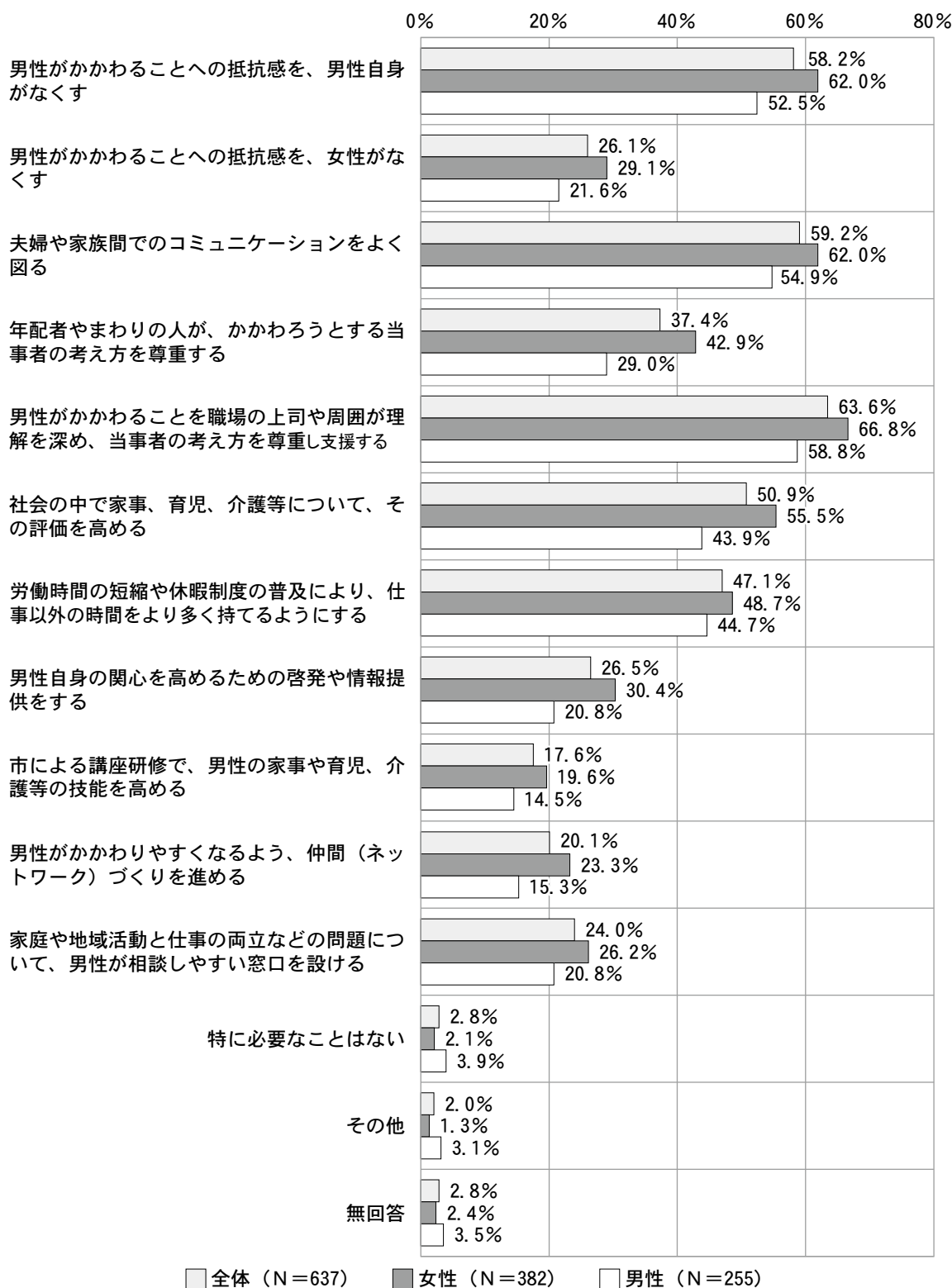


問14. 今後、さらに男性が家事、育児、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。（あてはまるものすべてに○）

【全体・性別】

男女で大きな差はなく、「男性がかかわることへの抵抗感を、男性自身がなくす」や「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る」、「男性がかかわることを職場の上司や周囲が理解を深め、当事者の考え方を尊重し支援する（以下、男性がかかわることを職場が支援する）」が約6割となっています。

「社会の中で家事、育児、介護等について、その評価を高める」や「労働時間の短縮や休暇制度の普及により、仕事以外の時間をより多く持てるようにする」も約5割で高くなっています。



【性別×年代別】（上位3項目に網掛け）

「男性がかかわることを職場が支援する」はすべての年代で高くなっています。

また、30歳代男女で「労働時間の短縮や休暇制度の普及により、仕事以外の時間をより多く持てるようにする」が高くなっています。

N =	20歳代以下		30歳代		40歳代		50歳代		60歳代		70歳以上	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
	32	20	61	28	71	41	72	58	89	55	57	53
男性がかかわることへの抵抗感を、男性自身がなくす	53.1%	55.0%	59.0%	46.4%	66.2%	56.1%	63.9%	62.1%	66.3%	47.3%	56.1%	47.2%
男性がかかわることへの抵抗感を、女性がなくす	21.9%	40.0%	31.1%	35.7%	32.4%	24.4%	29.2%	25.9%	29.2%	14.5%	26.3%	7.5%
夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る	68.8%	65.0%	67.2%	60.7%	59.2%	51.2%	55.6%	53.4%	65.2%	54.5%	59.6%	52.8%
年配者やまわりの人が、かかわろうとする当事者の考え方を尊重する	40.6%	30.0%	52.5%	39.3%	40.8%	39.0%	40.3%	25.9%	42.7%	21.8%	40.4%	26.4%
男性がかかわることを職場の上司や周囲が理解を深め、当事者の考え方を尊重し支援する	75.0%	65.0%	80.3%	71.4%	63.4%	65.9%	70.8%	67.2%	59.6%	52.7%	57.9%	41.5%
社会の中で家事、育児、介護等について、その評価を高める	56.3%	45.0%	68.9%	46.4%	52.1%	53.7%	54.2%	39.7%	55.1%	43.6%	47.4%	39.6%
労働時間の短縮や休暇制度の普及により、仕事以外の時間をより多く持てるようにする	65.6%	50.0%	70.5%	64.3%	40.8%	51.2%	37.5%	51.7%	49.4%	32.7%	38.6%	32.1%
男性自身の関心を高めるための啓発や情報提供をする	40.6%	25.0%	27.9%	21.4%	29.6%	12.2%	22.2%	22.4%	36.0%	25.5%	29.8%	18.9%
市による講座研修で、男性の家事や育児、介護等の技能を高める	37.5%	10.0%	14.8%	21.4%	12.7%	7.3%	13.9%	13.8%	23.6%	10.9%	24.6%	22.6%
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	37.5%	20.0%	31.1%	28.6%	21.1%	19.5%	18.1%	10.3%	23.6%	7.3%	15.8%	17.0%
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	37.5%	35.0%	24.6%	21.4%	21.1%	19.5%	16.7%	20.7%	30.3%	18.2%	33.3%	18.9%
特に必要なことはない	0%	0%	0%	3.6%	1.4%	2.4%	1.4%	3.4%	2.2%	1.8%	1.8%	5.7%
その他	3%	0%	0%	3.6%	4.2%	7.3%	4.2%	5.2%	1.1%	5.5%	0%	0%
無回答	0%	5%	0%	0%	0%	0%	1.4%	0%	3.4%	5.5%	8.8%	9.4%

【性別×職業別】（上位3項目に網掛け）

正社員・正職員やパート・アルバイト、無職においては男女ともに「男性がかかわることを職場が支援する」が高くなっています。

また、自営は男女とも「男性がかかわることへの抵抗感を、男性自身がなくす」が高くなっています。

N =	正社員・正職員		パート・アルバイト		自営		専業主婦・主夫		学生		無職		その他	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
	91	122	112	38	24	30	95	0	8	9	43	49	9	7
男性がかかわることへの抵抗感を、男性自身がなくす	64.8%	54.1%	57.1%	47.4%	66.7%	56.7%	66.3%	-	62.5%	55.6%	62.8%	46.9%	33.3%	71.4%
男性がかかわることへの抵抗感を、女性がなくす	28.6%	26.2%	25.9%	21.1%	29.2%	23.3%	31.6%	-	37.5%	33.3%	30.2%	10.2%	33.3%	0%
夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る	63.7%	54.9%	55.4%	63.2%	45.8%	50.0%	69.5%	-	87.5%	77.8%	69.8%	44.9%	33.3%	71.4%
年配者やまわりの人が、かかわろうとする当事者の考え方を尊重する	46.2%	31.1%	42.0%	31.6%	29.2%	33.3%	44.2%	-	62.5%	22.2%	44.2%	18.4%	22.2%	42.9%
男性がかかわることを職場の上司や周囲が理解を深め、当事者の考え方を尊重し支援する	72.5%	66.4%	59.8%	63.2%	50.0%	43.3%	72.6%	-	87.5%	55.6%	72.1%	46.9%	33.3%	57.1%
社会の中で家事、育児、介護等について、その評価を高める	58.2%	48.4%	50.0%	39.5%	50.0%	36.7%	57.9%	-	75.0%	44.4%	60.5%	40.8%	44.4%	42.9%
労働時間の短縮や休暇制度の普及により、仕事以外の時間をより多く持てるようにする	52.7%	54.1%	42.0%	36.8%	41.7%	23.3%	52.6%	-	75.0%	33.3%	51.2%	44.9%	33.3%	28.6%
男性自身の関心を高めるための啓発や情報提供をする	27.5%	20.5%	28.6%	26.3%	29.2%	23.3%	33.7%	-	50.0%	11.1%	34.9%	16.3%	11.1%	28.6%
市による講座研修で、男性の家事や育児、介護等の技能を高める	16.5%	13.9%	12.5%	10.5%	20.8%	16.7%	23.2%	-	62.5%	11.1%	27.9%	20.4%	22.2%	0.0%
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	24.2%	15.6%	21.4%	21.1%	16.7%	16.7%	24.2%	-	37.5%	11.1%	27.9%	12.2%	11.1%	0.0%
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	22.0%	22.1%	23.2%	23.7%	16.7%	20.0%	27.4%	-	62.5%	33.3%	41.9%	14.3%	11.1%	14.3%
特に必要なことはない	0%	4.1%	5.4%	2.6%	0%	3.3%	2.1%	-	0%	0%	0%	6.1%	0%	0%
その他	0%	3.3%	1.8%	0%	8.3%	0%	1.1%	-	0%	0%	0%	8.2%	0%	0%
無回答	0%	0%	0%	0%	4.2%	6.7%	3.2%	-	0%	11.1%	9.3%	12.2%	11.1%	0%

【性別×働き方別】（上位3項目に網掛け）

「男性がかかわることを職場が支援する」は「共働き」男女で最も高く、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る」は「どちらか一人だけ働いている」男女で最も高くなっています。

また、「どちらか一人だけ働いている」女性は、「社会の中で家事、育児、介護等について、その評価を高める」が高くなっています。

	共働きである		どちらか一人だけ働いている		二人とも働いていない	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
N =	150	101	93	56	43	24
男性がかかわることへの抵抗感を、男性自身がなくす	59.3%	55.4%	60.2%	39.3%	69.8%	54.2%
男性がかかわることへの抵抗感を、女性がなくす	27.3%	23.8%	29.0%	12.5%	34.9%	8.3%
夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る	57.3%	55.4%	68.8%	64.3%	67.4%	50.0%
年配者やまわりの人が、かかわろうとする当事者の考え方を尊重する	40.7%	29.7%	40.9%	25.0%	51.2%	16.7%
男性がかかわることを職場の上司や周囲が理解を深め、当事者の考え方を尊重し支援する	66.7%	62.4%	67.7%	58.9%	72.1%	45.8%
社会の中で家事、育児、介護等について、その評価を高める	56.7%	51.5%	61.3%	33.9%	51.2%	50.0%
労働時間の短縮や休暇制度の普及により、仕事以外の時間をより多く持てるようにする	46.0%	51.5%	50.5%	37.5%	51.2%	37.5%
男性自身の関心を高めるための啓発や情報提供をする	28.0%	22.8%	33.3%	21.4%	34.9%	20.8%
市による講座研修で、男性の家事や育児、介護等の技能を高める	12.7%	12.9%	18.3%	10.7%	32.6%	25.0%
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	20.0%	15.8%	22.6%	16.1%	25.6%	16.7%
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	17.3%	17.8%	29.0%	21.4%	37.2%	12.5%
特に必要なことはない	3.3%	5.0%	1.1%	1.8%	2.3%	4.2%
その他	2.0%	1.0%	2.2%	3.6%	0%	12.5%
無回答	0%	1.0%	1.1%	5.4%	9.3%	8.3%

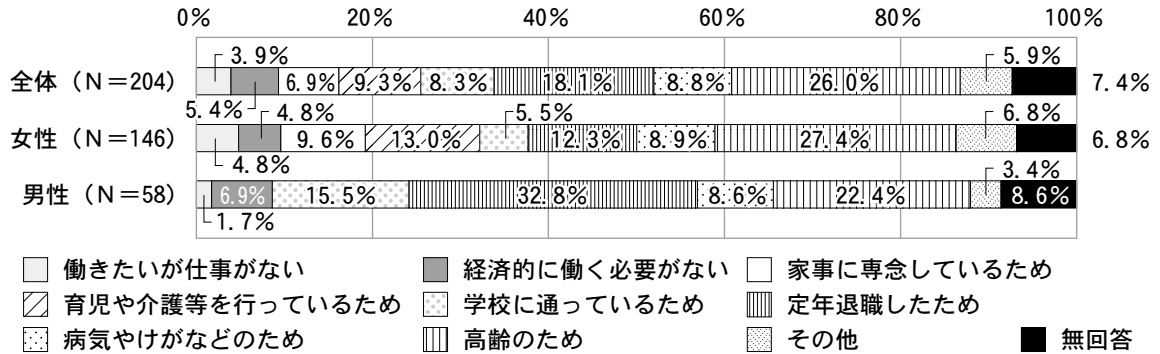
問15. 現在、勤めていない方にうかがいます。あなたが勤めていない理由は何ですか。
(1つに○)

【全体・性別】

「定年退職したため」や「高齢のため」が高い割合を示しています。

また、女性は「家事に専念しているため」や「育児や介護等を行っているため」が約1割となっていますが、男性には回答がありません。

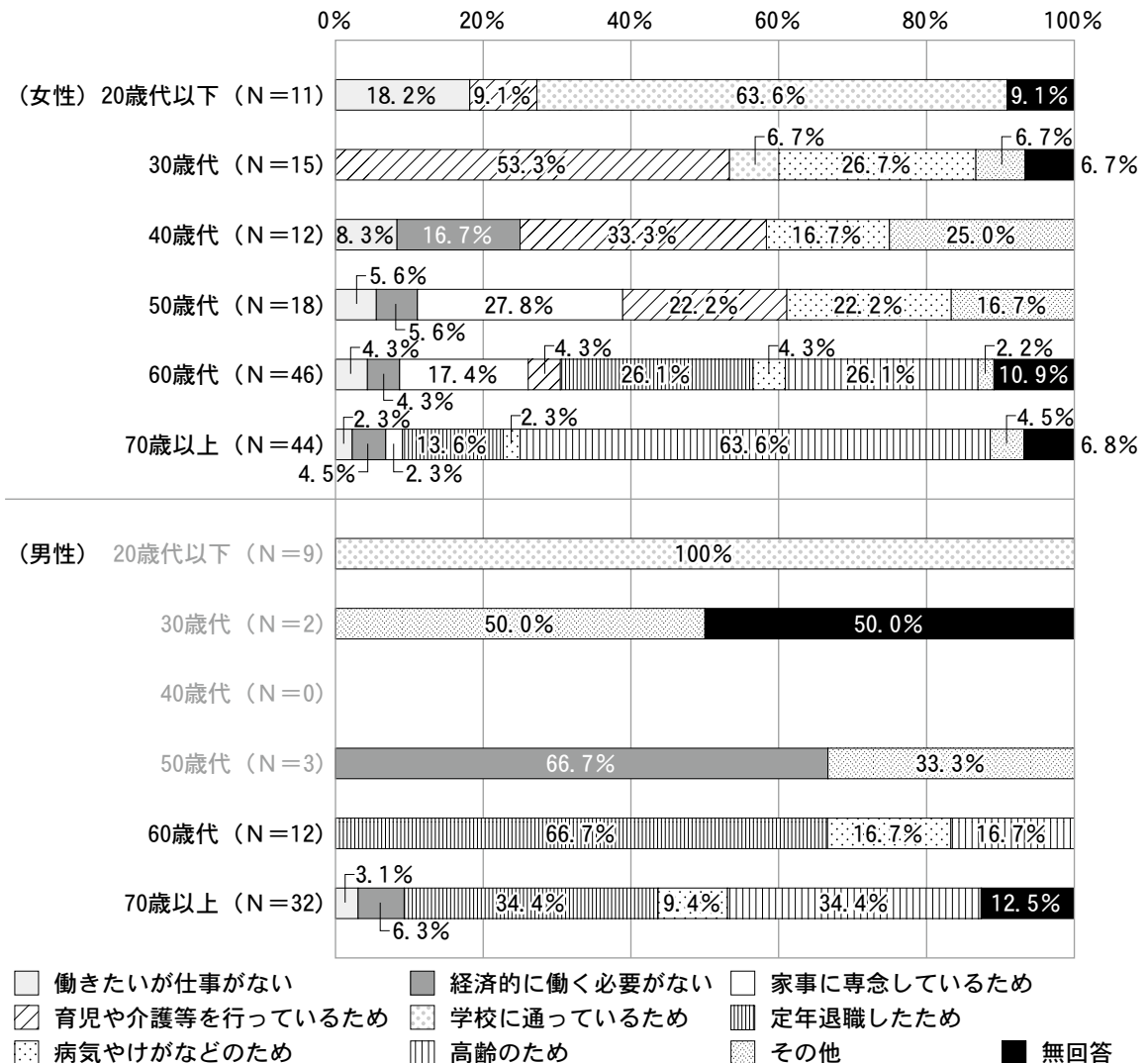
また、「働きたいが仕事がない」が女性が4.8%に対し、男性は1.7%となっています。



【性別×年代別】

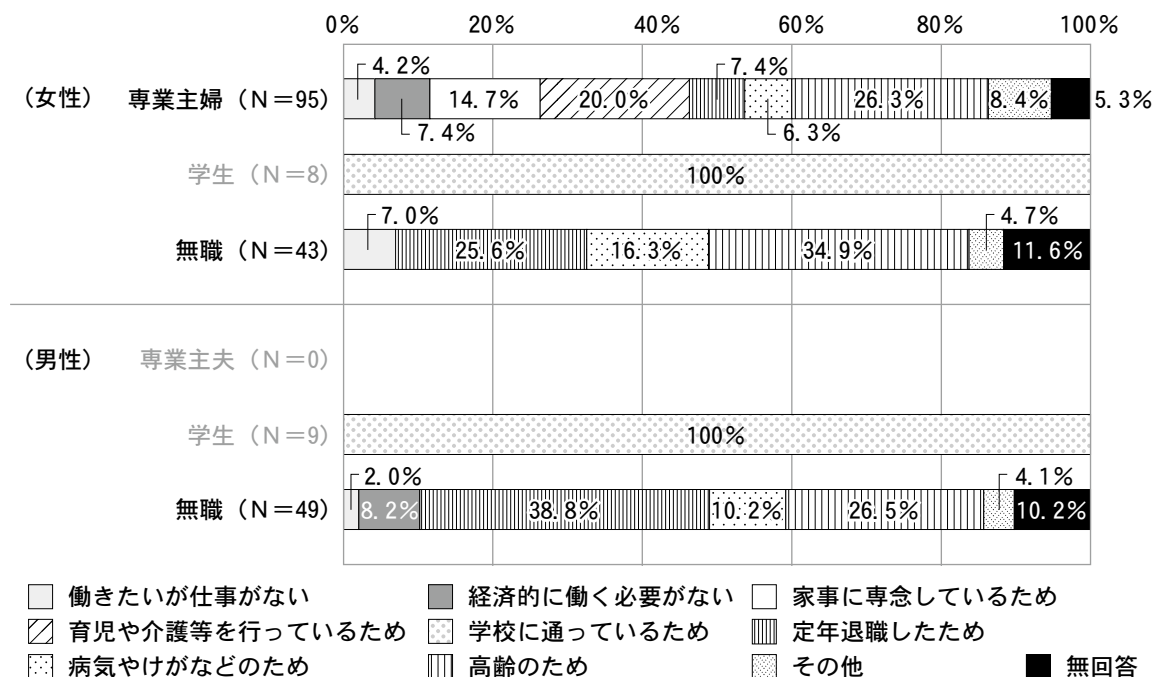
女性は30歳代～40歳代において、「育児や介護等を行っているため」が高くなっており、50歳代では「家事に専念しているため」が高くなっています。

男性は60歳代以上では「定年退職したため」や「高齢のため」が高い割合を示しています。



【性別×職業別】

専業主婦は「高齢のため」が最も高く、無職の男女は「定年退職したため」や「高齢のため」が高くなっています。



4 防災について

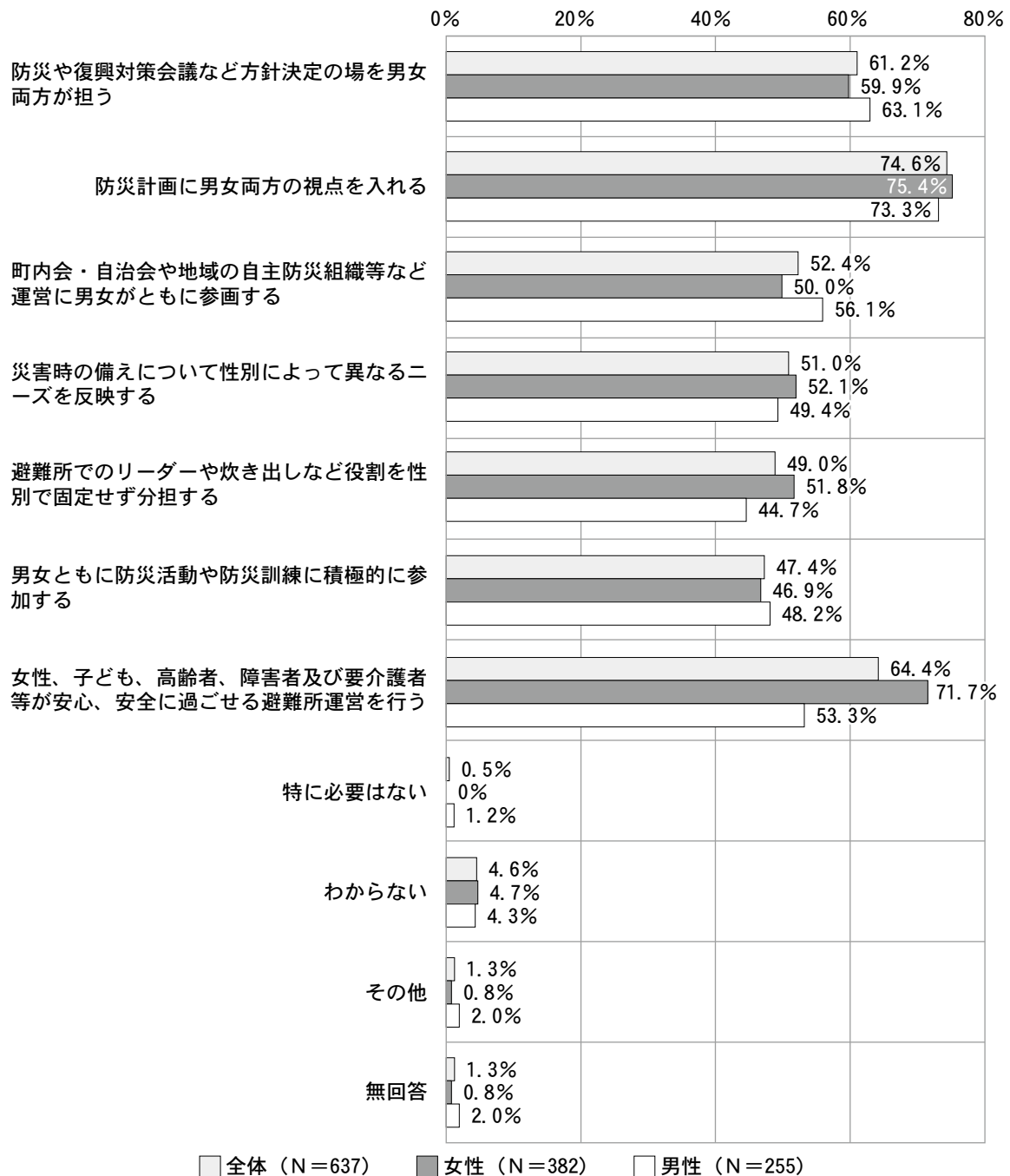
問16. 防災活動や災害発生時の対応にも男女共同参画の視点が必要だと言われています。今後、防災分野で男女共同参画の視点を活かすためには、どのようなことが必要だと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

※東日本大震災など過去の災害において、様々な意思決定過程での女性の参画が確保されず、避難所によっては、衛生用品等の生活必需品が不足したり、授乳や着替えなどプライバシーの確保がされない等、様々な問題が指摘されました。

【全体・性別】

男女の考え方で大きな差異はありません。

「防災計画に男女両方の視点を入れる」が最も高く7割以上で、次いで「女性、子ども、高齢者、障害者及び要介護者等が安心、安全に過ごせる避難所運営を行う」、「防災や復興対策会議など方針決定の場を男女両方が担う」が約6割を示しています。



【性別×年代別】（上位3項目に網掛け）

男女ともにすべての年代で「防災計画に男女両方の視点を入れる」が高くなっています。

また、「防災や復興対策会議など方針決定の場を男女両方が担う」も比較的高くなっています。

	20歳代以下		30歳代		40歳代		50歳代		60歳代		70歳以上	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
N =	32	20	61	28	71	41	72	58	89	55	57	53
防災や復興対策会議など方針決定の場を男女両方が担う	46.9%	60.0%	72.1%	64.3%	56.3%	63.4%	68.1%	70.7%	56.2%	60.0%	54.4%	58.5%
防災計画に男女両方の視点を入れる	68.8%	85.0%	78.7%	67.9%	74.6%	75.6%	83.3%	82.8%	74.2%	74.5%	68.4%	58.5%
町内会・自治会や地域の自主防災組織 など運営に男女がともに参画する	37.5%	45.0%	39.3%	39.3%	49.3%	58.5%	48.6%	62.1%	51.7%	54.5%	68.4%	62.3%
災害時の備えについて性別によって異なるニーズを反映する	56.3%	55.0%	63.9%	53.6%	50.7%	53.7%	52.8%	58.6%	53.9%	52.7%	35.1%	28.3%
避難所でのリーダーや炊き出しなど役割を性別で固定せず分担する	53.1%	30.0%	41.0%	32.1%	45.1%	46.3%	48.6%	58.6%	56.2%	45.5%	68.4%	39.6%
男女ともに防災活動や防災訓練に積極的に参加する	43.8%	40.0%	37.7%	42.9%	46.5%	51.2%	43.1%	50.0%	49.4%	50.9%	59.6%	47.2%
女性、子ども、高齢者、障害者及び要介護者等が安心、安全に過ごせる避難所運営を行う	78.1%	70.0%	72.1%	46.4%	73.2%	53.7%	73.6%	62.1%	69.7%	52.7%	66.7%	41.5%
特に必要はない	0%	0%	0%	3.6%	0%	2.4%	0%	0%	0%	0%	0%	1.9%
わからない	6.3%	5.0%	3.3%	21.4%	4.2%	2.4%	4.2%	1.7%	3.4%	0%	8.8%	3.8%
その他	3.1%	5.0%	0%	0%	1.4%	0%	1.4%	5.2%	0%	0%	0%	1.9%
無回答	3.1%	0%	0%	0%	0%	2.4%	0%	1.7%	2.2%	1.8%	0%	3.8%

【性別×職業別】（上位3項目に網掛け）

「防災計画に男女両方の視点を入れる」が高い割合となっており、正社員・正職員や自営、無職において男女ともに最も高くなっています。

	正社員・正職員		パート・アルバイト		自営		専業主婦・主夫		学生		無職		その他	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
N =	91	122	112	38	24	30	95	0	8	9	43	49	9	7
防災や復興対策会議など方針決定の場を男女両方が担う	68.1%	70.5%	57.1%	57.9%	41.7%	50.0%	62.1%	-	75.0%	44.4%	55.8%	55.1%	44.4%	100%
防災計画に男女両方の視点を入れる	81.3%	77.0%	73.2%	68.4%	70.8%	66.7%	72.6%	-	62.5%	88.9%	81.4%	69.4%	66.7%	71.4%
町内会・自治会や地域の自主防災組織 など運営に男女がともに参画する	41.8%	56.6%	50.9%	63.2%	41.7%	43.3%	55.8%	-	62.5%	22.2%	55.8%	61.2%	44.4%	71.4%
災害時の備えについて性別によって異なるニーズを反映する	60.4%	56.6%	52.7%	39.5%	41.7%	40.0%	46.3%	-	62.5%	44.4%	55.8%	42.9%	22.2%	71.4%
避難所でのリーダーや炊き出しなど役割を性別で固定せず分担する	45.1%	47.5%	56.3%	44.7%	45.8%	36.7%	54.7%	-	75.0%	22.2%	51.2%	46.9%	33.3%	42.9%
男女ともに防災活動や防災訓練に積極的に参加する	42.9%	50.0%	43.8%	57.9%	33.3%	30.0%	50.5%	-	37.5%	22.2%	65.1%	49.0%	44.4%	71.4%
女性、子ども、高齢者、障害者及び要介護者等が安心、安全に過ごせる避難所運営を行う	72.5%	57.4%	76.8%	60.5%	58.3%	33.3%	67.4%	-	62.5%	77.8%	79.1%	46.9%	55.6%	42.9%
特に必要はない	0%	0.8%	0%	2.6%	0%	3.3%	0%	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%
わからない	4.4%	5.7%	4.5%	0%	8.3%	10.0%	5.3%	-	0%	0%	4.7%	2.0%	0%	0%
その他	0%	3.3%	1.8%	0%	0%	0%	1.1%	-	0%	0%	0%	2.0%	0%	0%
無回答	0%	0.8%	0.9%	2.6%	0.0%	3.3%	1.1%	-	0%	0%	0%	4.1%	11.1%	0%

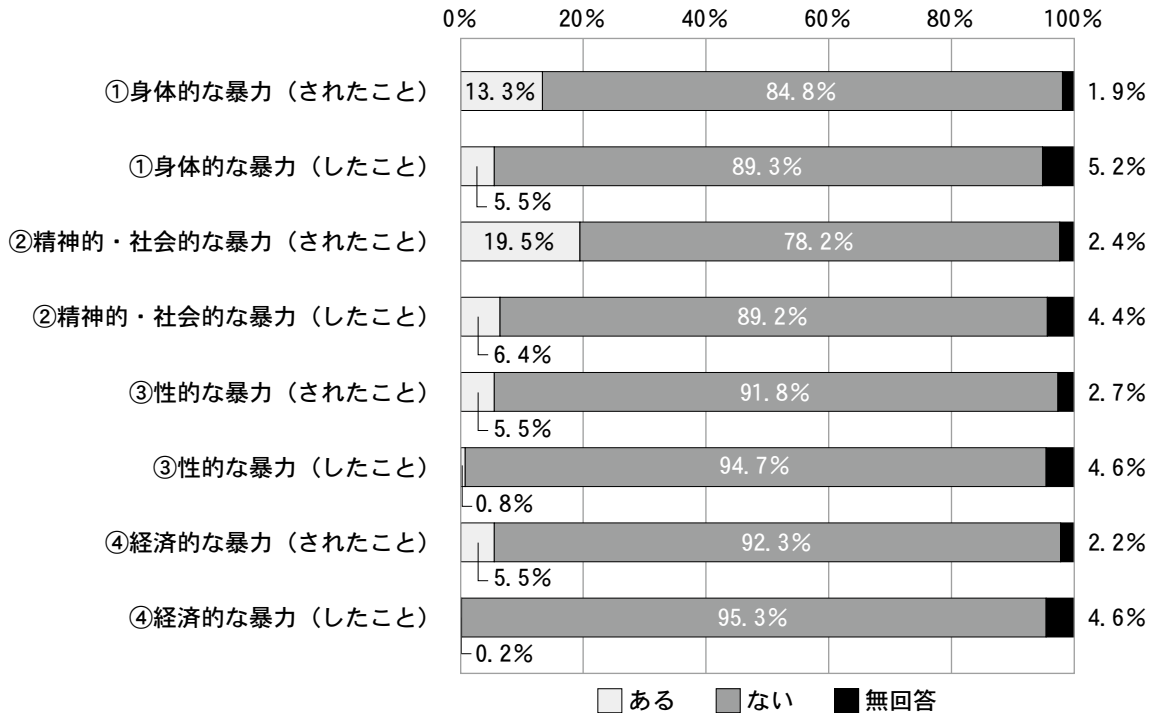
5 ドメスティック・バイオレンスやハラスメントについて

問17. あなたはこれまでに恋人やパートナーから、次のようなことを「されたこと」や、もしくは「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。

【全項目・全体】

いずれの項目も「されたこと」、「したこと」が「ある」と回答した人がおり、身体的な暴力及び精神的・社会的暴力を「されたこと」がある人は1割を超えています。



○質問区分

身体的な暴力

（なぐる、ける、物を投げつける、つきとばす、刃物でおどす等）

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）

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、中絶の強要等）

経済的な暴力

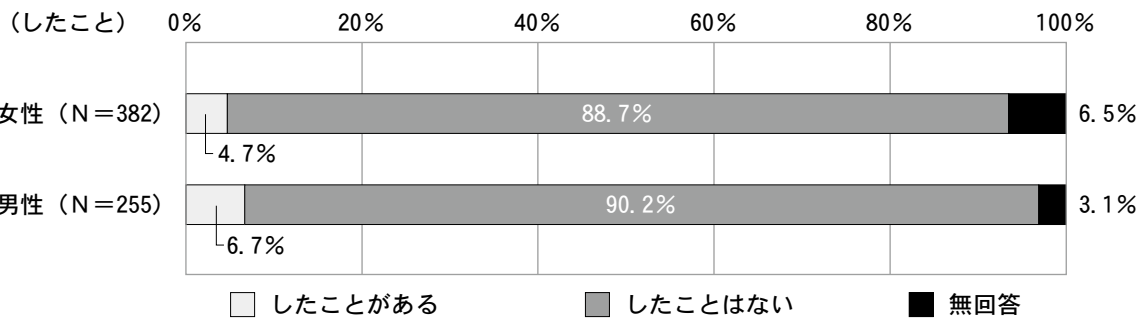
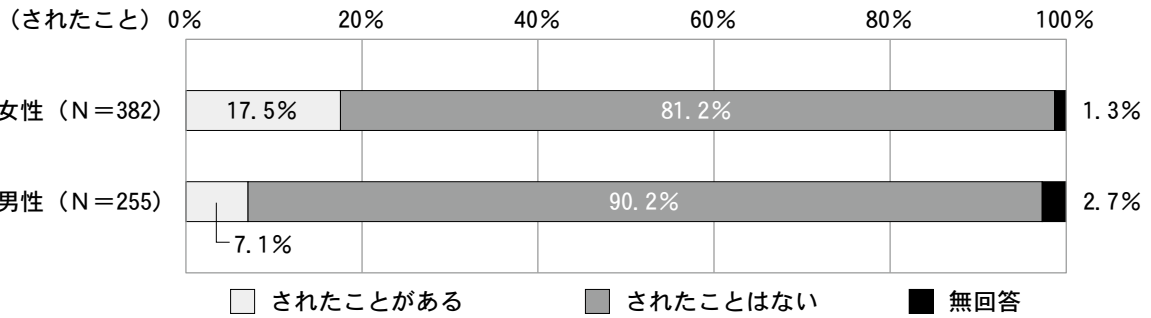
（生活費を入れない、外で働くことを妨害する、仕事を辞めさせる、家計の管理に関与させない、借金をさせてお金を取り上げる等）

① 身体的な暴力

【性別】

「されたことがある」女性（17.5％）は男性（7.1％）の2倍以上となっています。

「したことがある」は男女ともに1割未満であり、性別による大きな差異はありません。

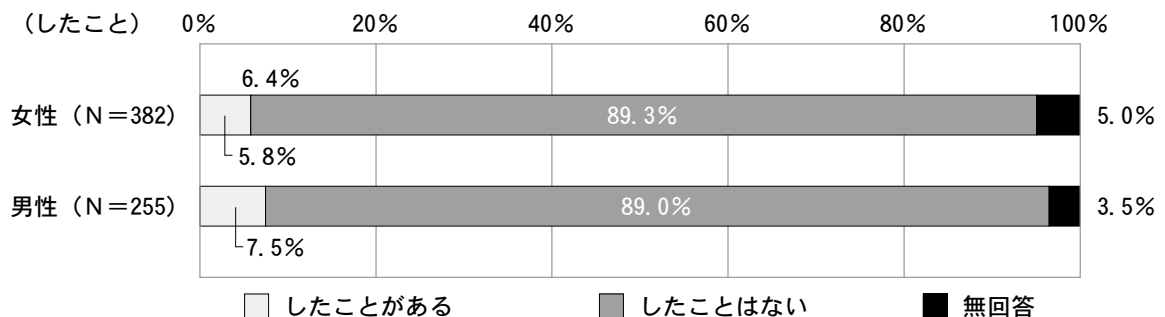
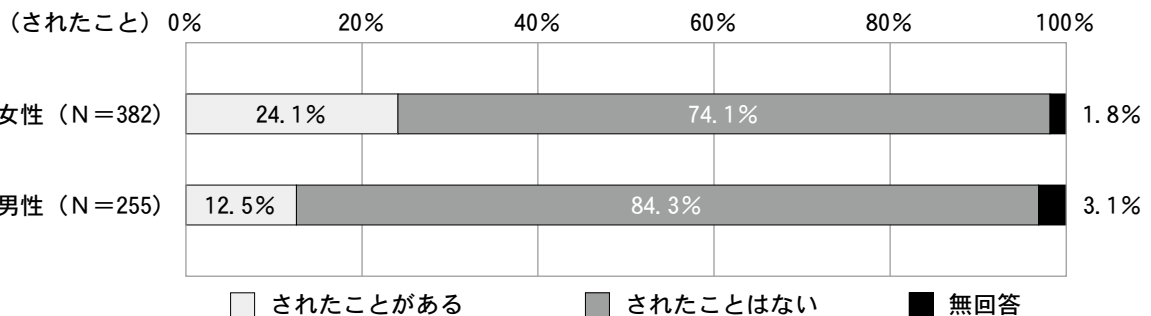


② 精神的な暴力・社会的な暴力

【性別】

「されたことがある」女性（24.1％）は男性（12.5％）の2倍近くなっています。

一方、「したことがある」は男女ともに1割未満であり、性別による大きな差異はありません。

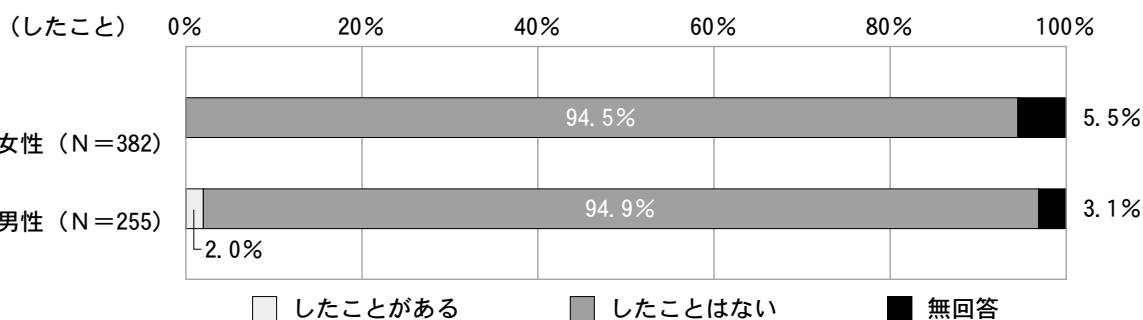
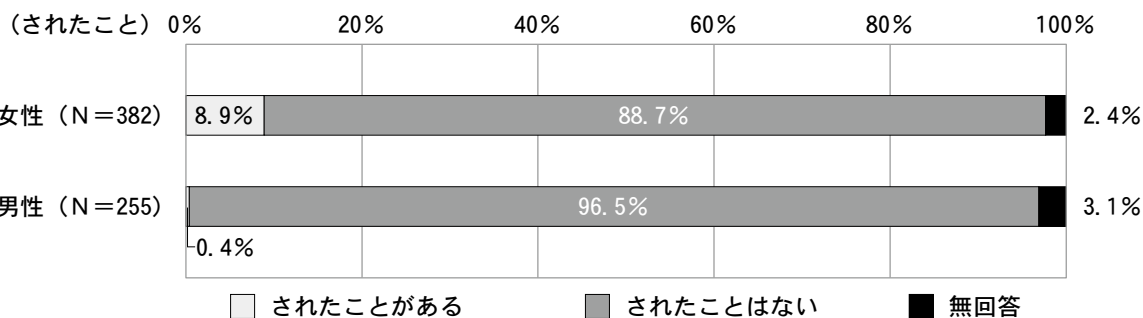


③ 性的な暴力

【性別】

「されたことがある」は男性（0.4%）ではほとんど見られませんが、女性は8.9%となっています。

「したことがある」は女性にはいませんでした。

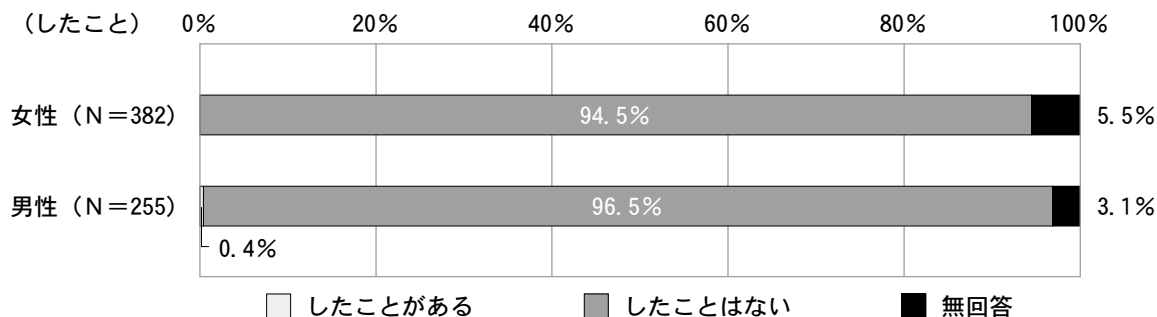
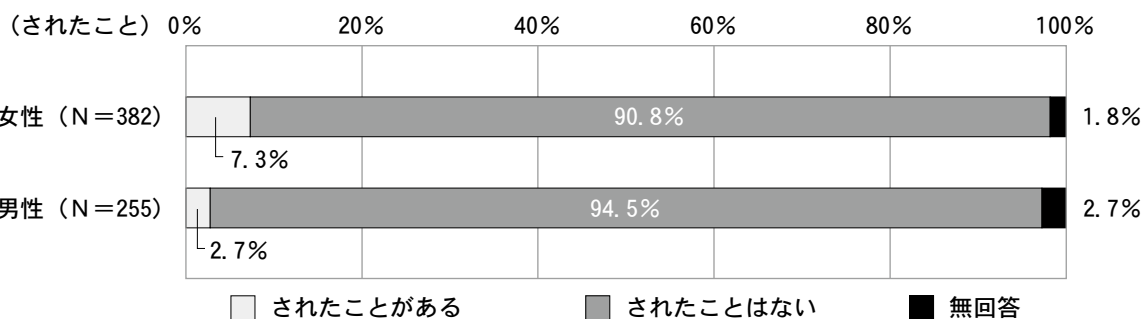


④ 経済的な暴力

【性別】

「されたことがある」は男女に若干見られます。

「したことがある」は男性に若干見られます。



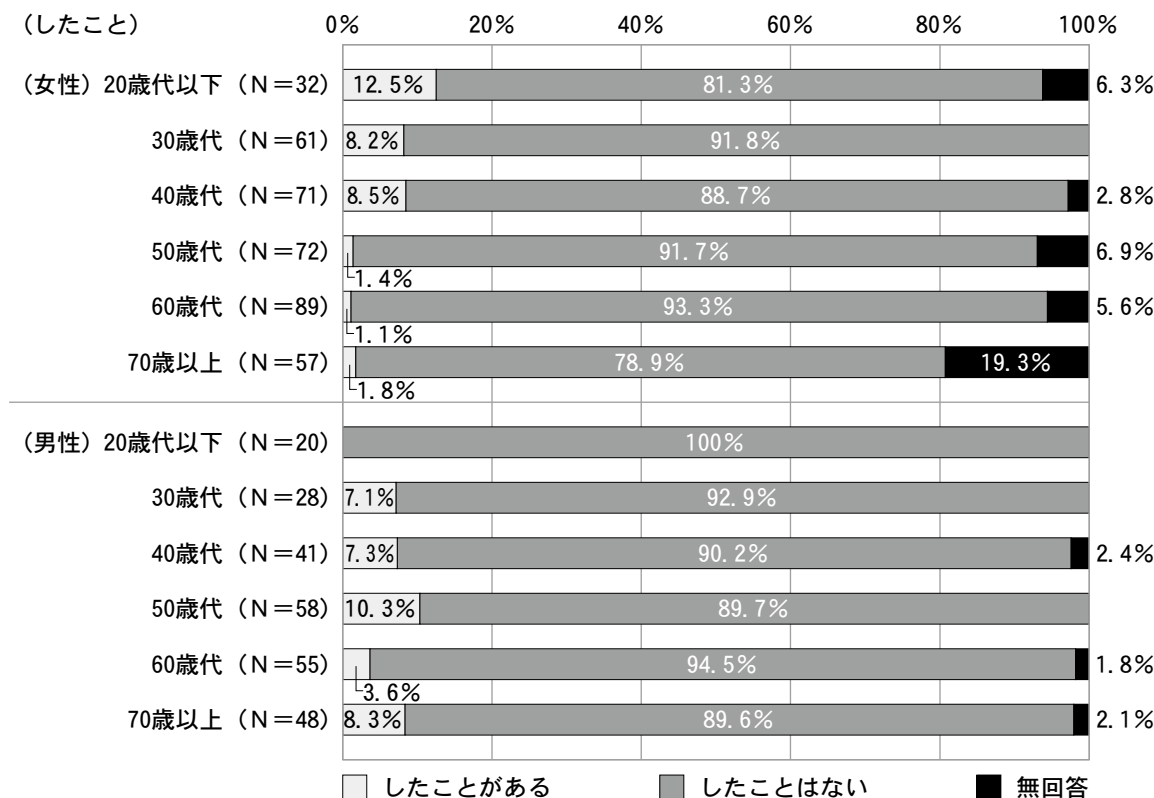
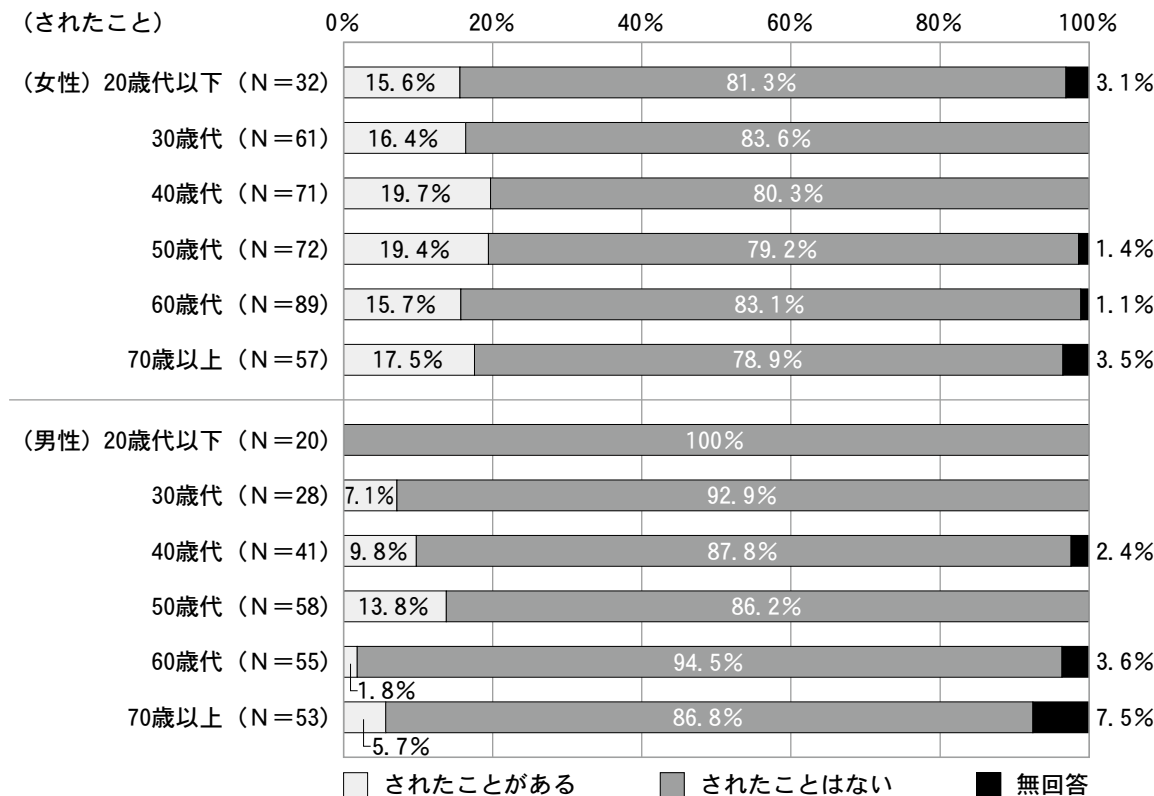
① 身体的な暴力

【性別×年代別】

「されたことがある」女性はすべての年代で1割以上となっています。40歳代（19.7%）、50歳代（19.4%）が比較的高くなっています。

一方、「されたことがある」男性は50歳代（13.8%）が若干高くなっています。

「したことがある」は20歳代以下女性（12.5%）が最も高く、次いで50歳代男性（10.3%）となっています。

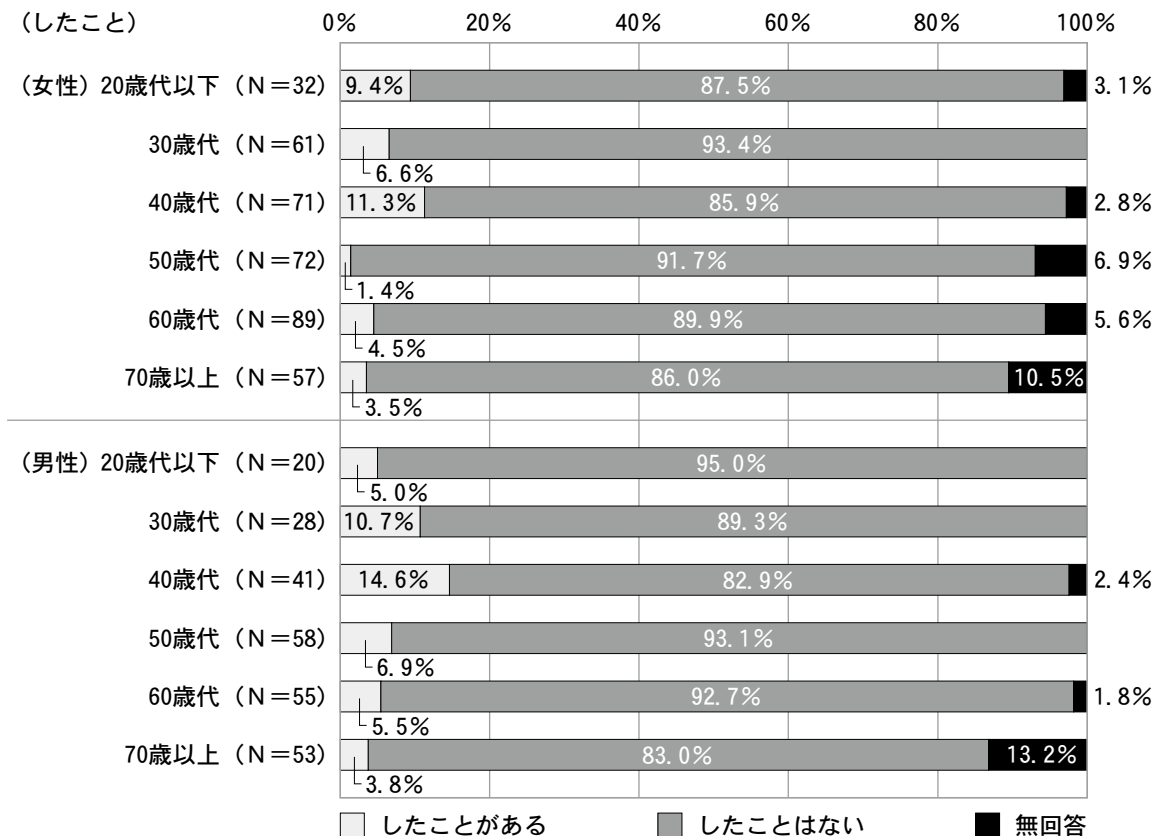
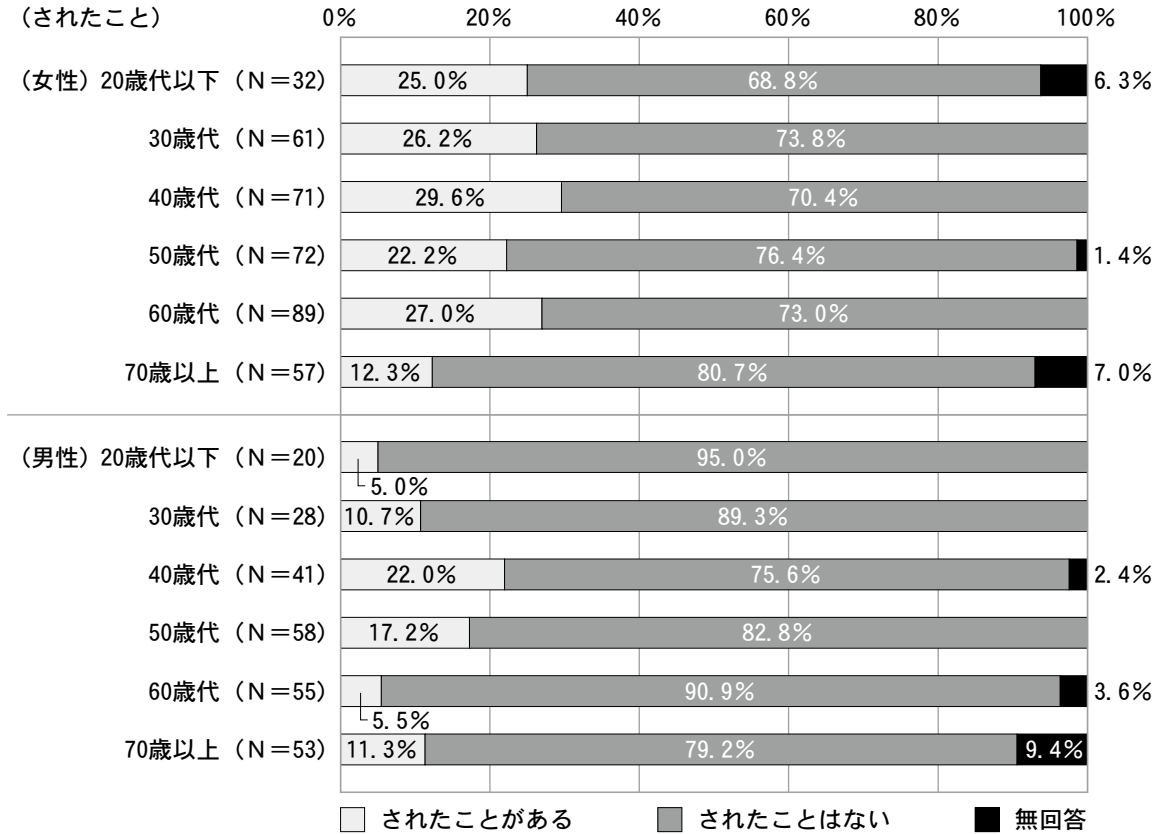


② 精神的な暴力・社会的な暴力

【性別×年代別】

「されたことがある」は女性は60歳代以下で2割～3割と比較的高く、40歳代男性も同程度となっています。

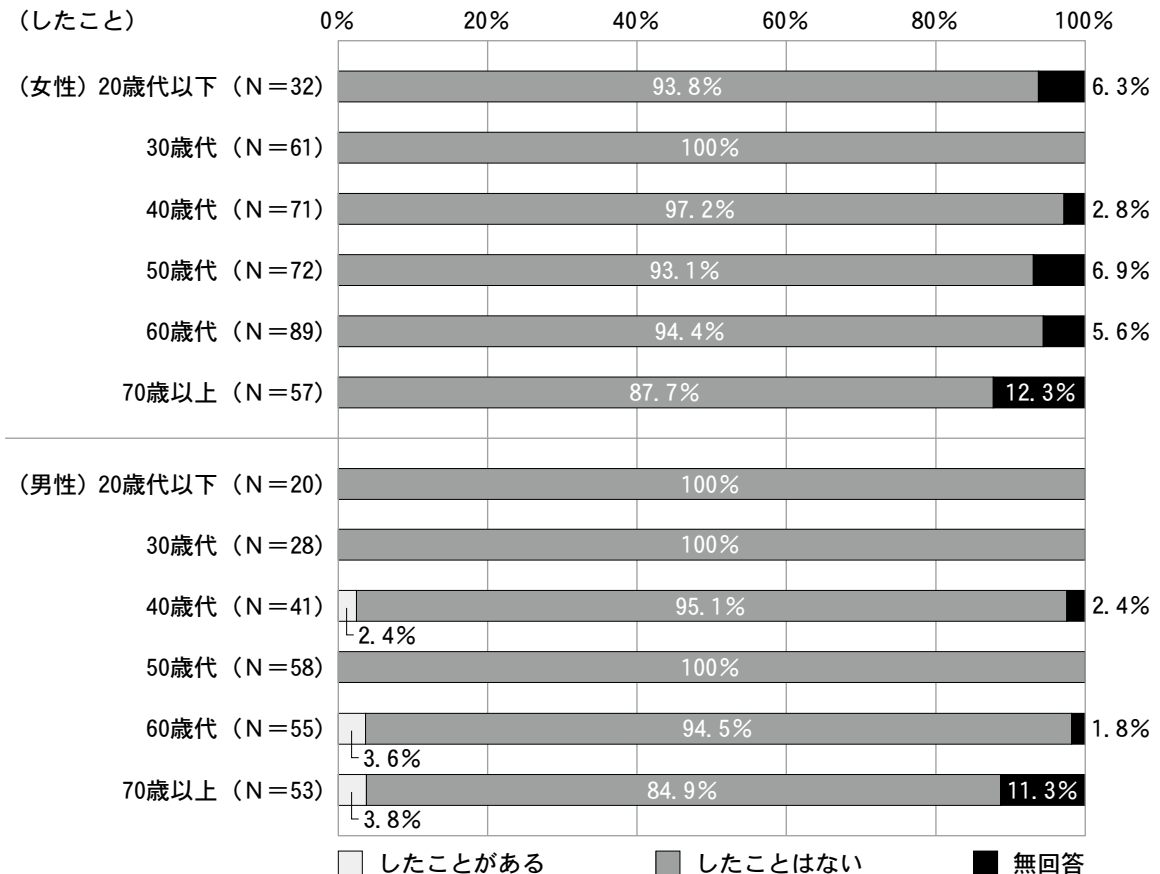
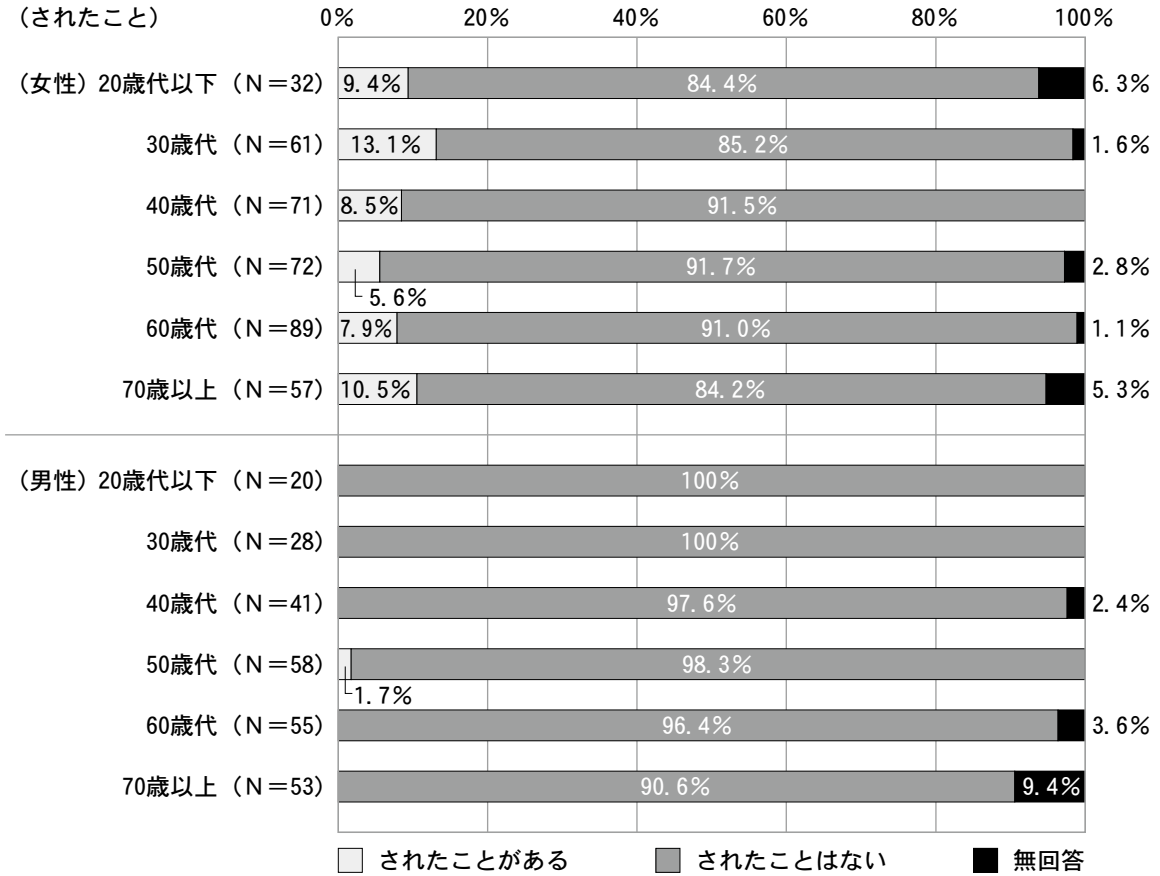
「したことがある」は女性では20歳代以下（9.4%）、40歳代（11.3%）、男性では30歳代（10.7%）、40歳代（14.6%）で比較的高くなっています。



③ 性的な暴力

【性別×年代別】

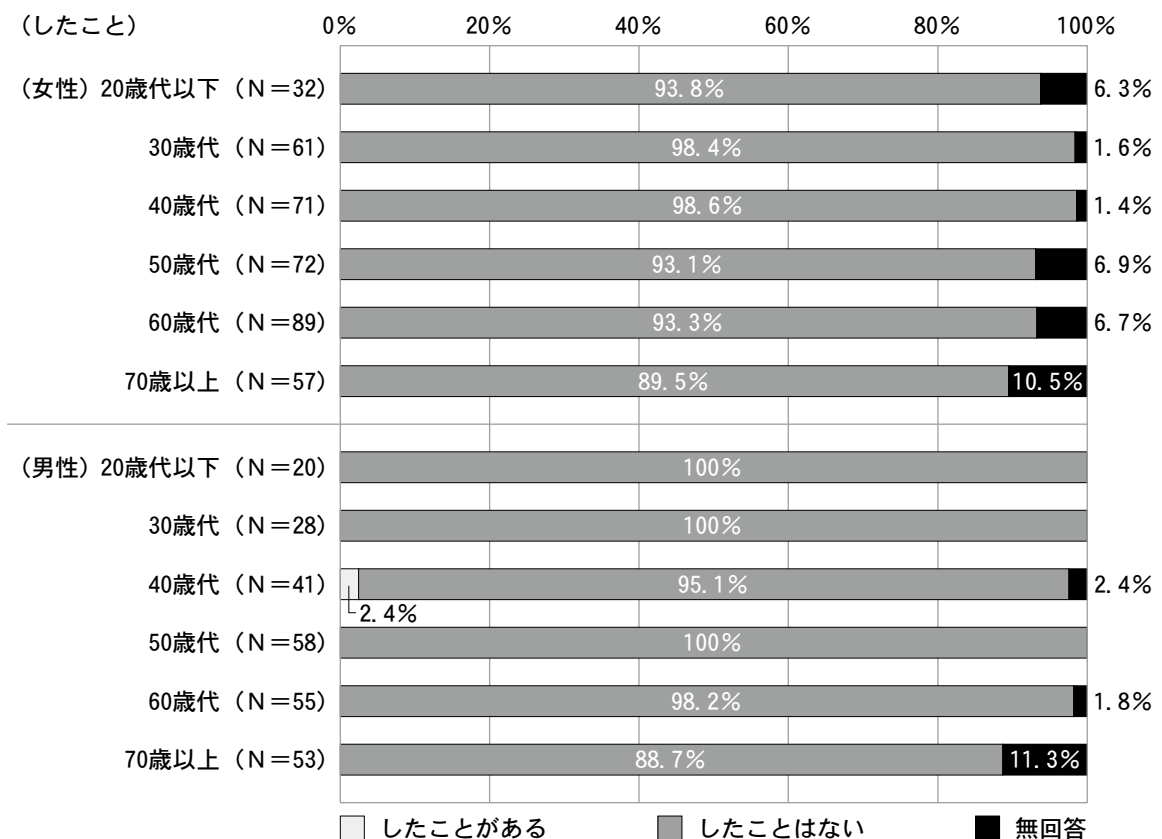
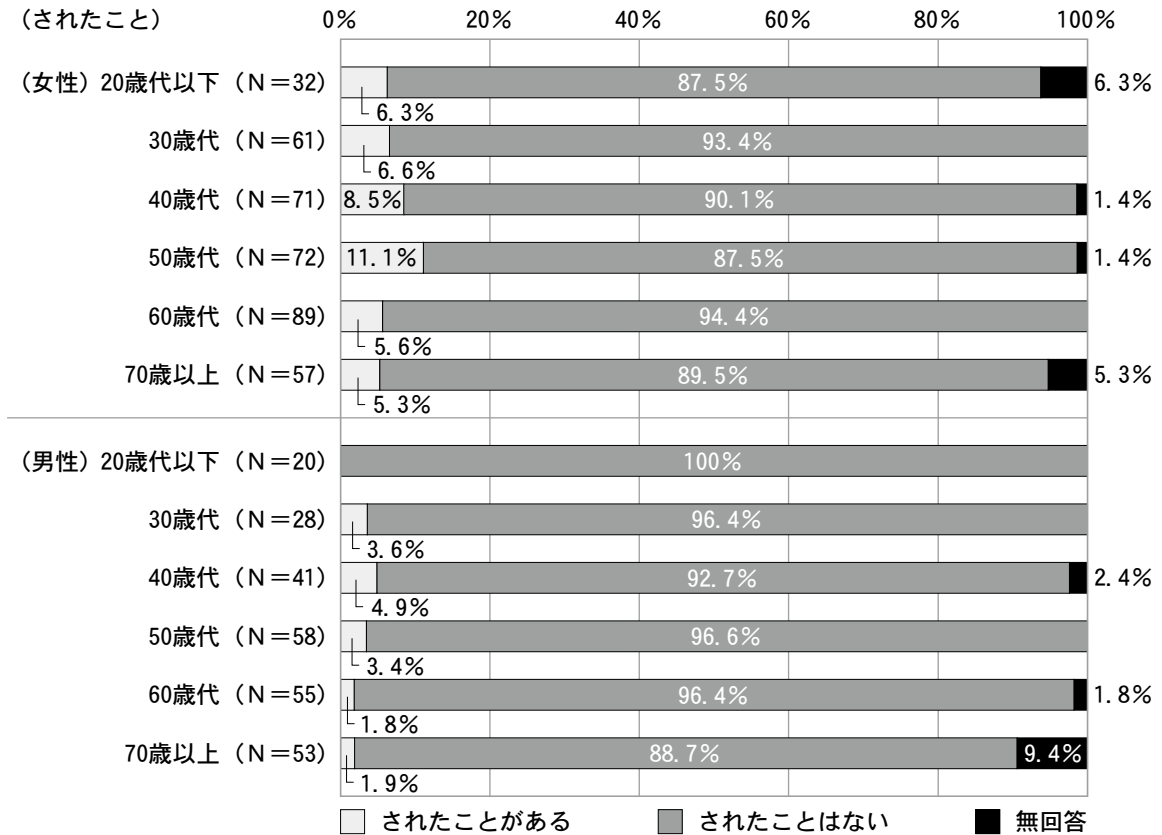
「されたことがある」はすべての年代の女性に見られる一方で、男性ではほとんど見られません。40歳代、60歳代、70歳代の男性で「したことがある」が若干見られます。



④ 経済的な暴力

【性別×年代別】

「されたことがある」はすべての年代で女性の方が高くなっています。
 一方、「したことがある」は40歳代男性（2.4%）だけで見られます。

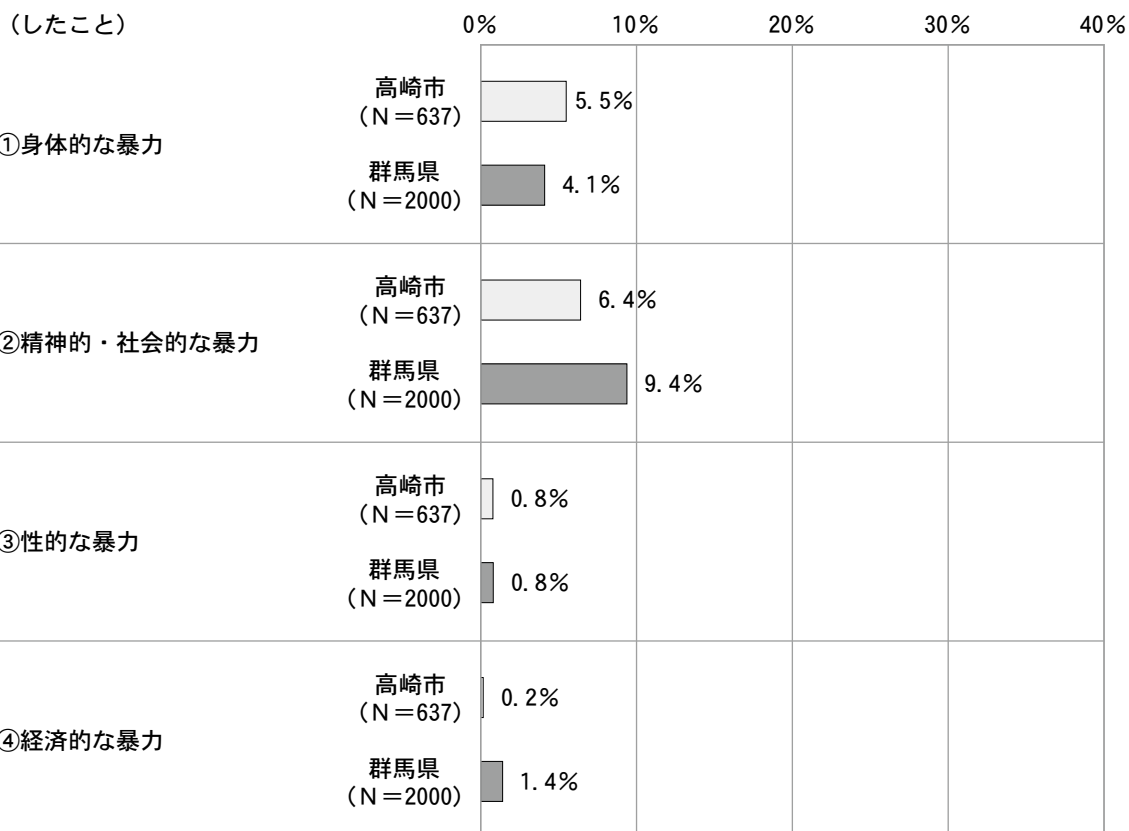
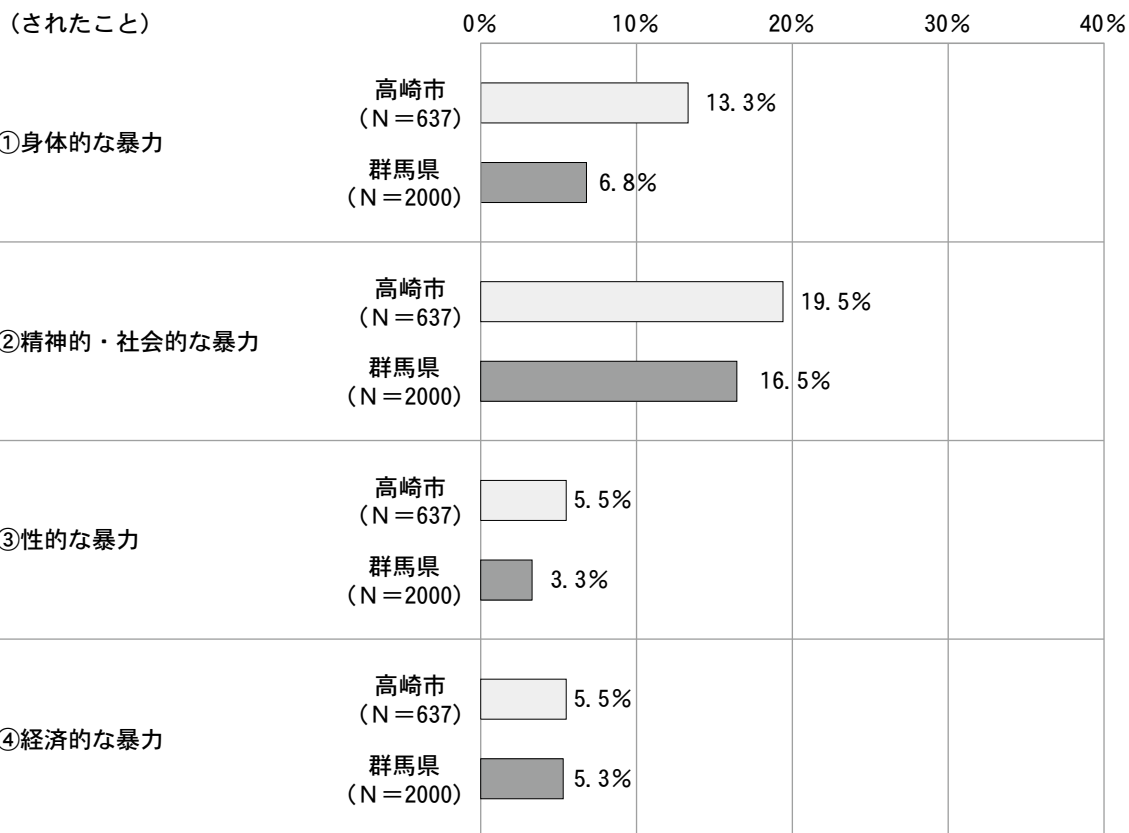


他調査との比較

【群馬県との比較】

全ての項目で「されたことがある」は群馬県より高くなっています。特に「身体的な暴力」では、高崎市が13.3%、群馬県が6.8%で6.5ポイントの差が生じています。

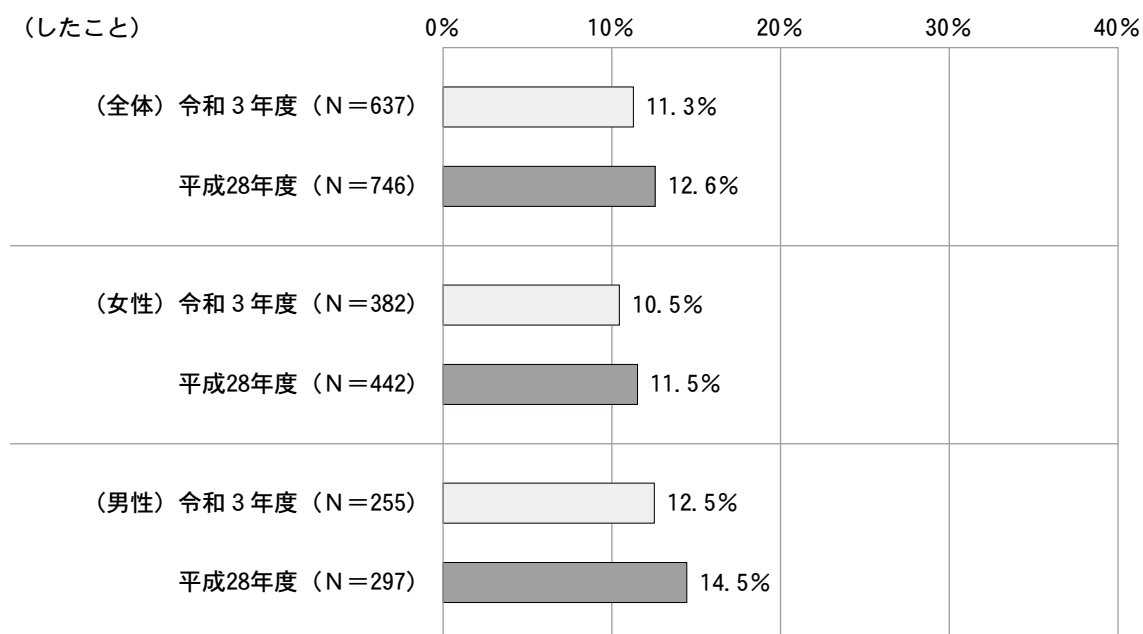
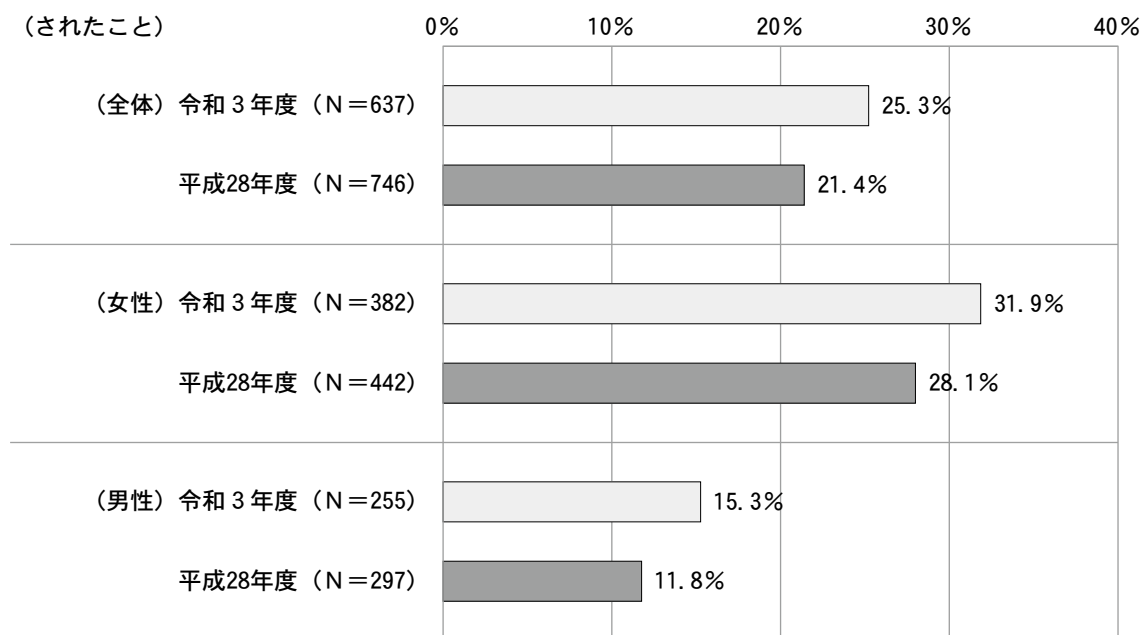
「したことがある」は群馬県と同程度になっています。



経年変化

※ 4種類のうち、ひとつでも経験のある場合を集計

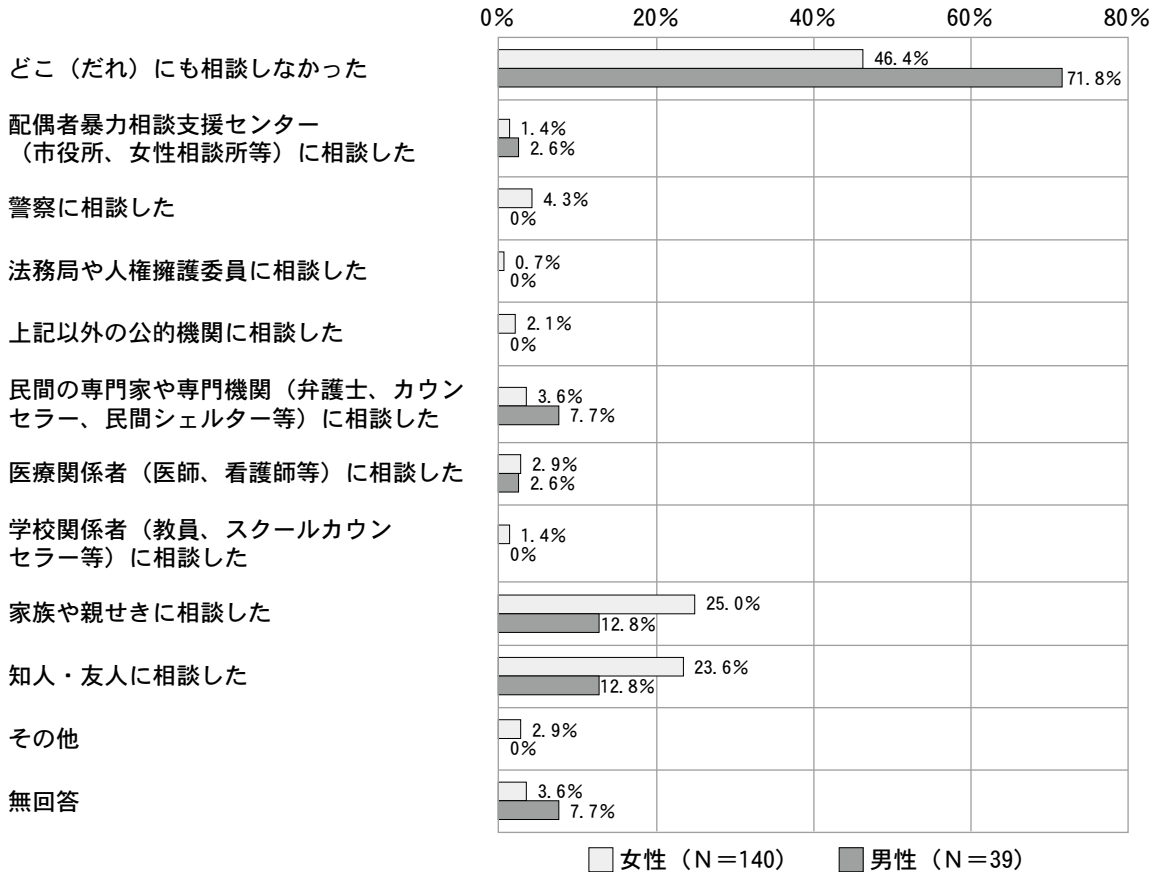
「被害経験」は男女ともに増加している一方で、「加害経験」は男女ともに減少しています。



問18. 問17で1つでも「されたこと」が「1 ある」と回答した方にうかがいます。
その後、どこか（だれか）に相談しましたか。（あてはまるものすべてに○）
（いずれかの経験がある人を抽出し集計）

【性別】

男女とも「どこ（だれ）にも相談しなかった」（女性46.4%、男性71.8%）が最も高く、男性は7割以上となっています。次いで「家族や親せきに相談した」、「知人・友人に相談した」となり、身近な存在の人に相談する人が多いことがわかります。



【性別×年代別】

（上位1項目に網掛け）

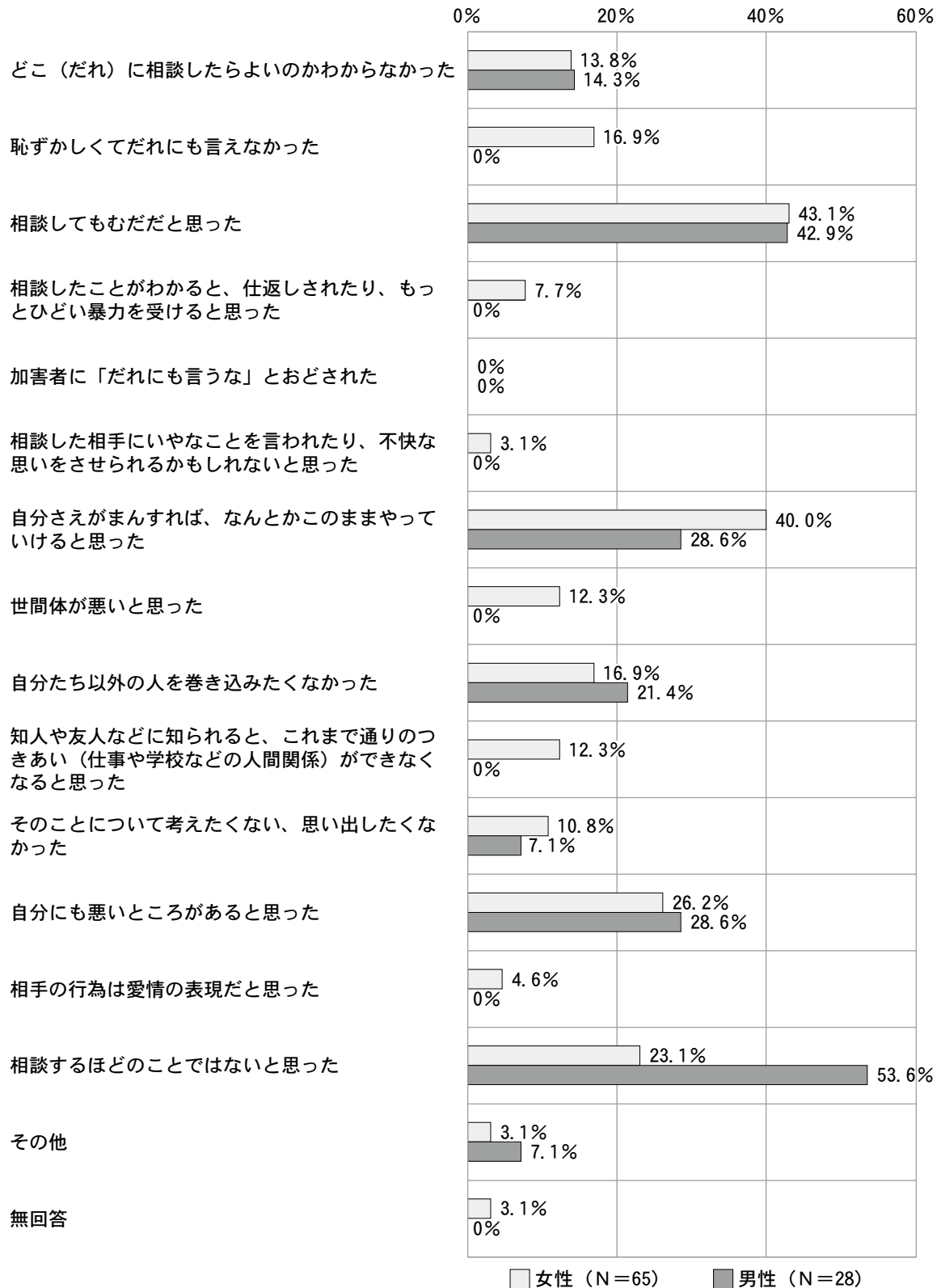
	20歳代以下		30歳代		40歳代		50歳代		60歳代		70歳以上	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
N =	10	1	36	4	26	10	21	11	30	6	17	7
どこ（だれ）にも相談しなかった	60.0%	100.0%	27.8%	75.0%	50.0%	70.0%	42.9%	72.7%	56.7%	50.0%	58.8%	85.7%
配偶者暴力相談支援センター（市役所、女性相談所等）に相談した	0%	0%	2.8%	0%	3.8%	10.0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
警察に相談した	20.0%	0%	2.8%	0%	3.8%	0%	4.8%	0%	0%	0%	5.9%	0%
法務局や人権擁護委員に相談した	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5.9%	0%
上記以外の公的機関に相談した	0%	0%	0%	0%	3.8%	0%	9.5%	0%	0%	0%	0%	0%
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）に相談した	10.0%	0%	0%	25.0%	0%	0%	9.5%	18.2%	6.7%	0%	0%	0%
医療関係者（医師、看護師等）に相談した	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	6.7%	16.7%	11.8%	0%
学校関係者（教員、スクールカウンセラー等）に相談した	0%	0%	0%	0%	4%	0%	0%	0%	3.3%	0%	0%	0%
家族や親せきに相談した	30.0%	0%	8.3%	50.0%	26.9%	10.0%	42.9%	9.1%	30.0%	0%	23.5%	14.3%
知人・友人に相談した	30.0%	0%	8.3%	50.0%	38.5%	20.0%	42.9%	9.1%	26.7%	0%	0%	0%
その他	0%	0%	2.8%	0%	0%	0%	4.8%	0%	3.3%	0%	5.9%	0%

問19. 問18で「1 どこ（だれ）にも相談しなかった」と回答した方にうかがいます。相談しなかった理由はどんなことですか。（あてはまるものすべてに○）
 （「どこ（だれ）にも相談しなかった人」のみを抽出し集計）

【性別】

女性は、「相談してもむだだと思った」（43.1%）、男性は、「相談するほどのことではないと思った」（53.6%）が最も高くなっています。

「相談するほどのことではないと思った」は女性23.1%に対し、男性は53.6%で2倍以上の差があります。



【性別×年代別】（上位1項目に網掛け）

男女ともに「相談してもむだだと思った」、「相談するほどのことではないと思った」が比較的高くなっていますが、30歳代女性、70歳以上男女は「自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけるといった」が高くなっています。

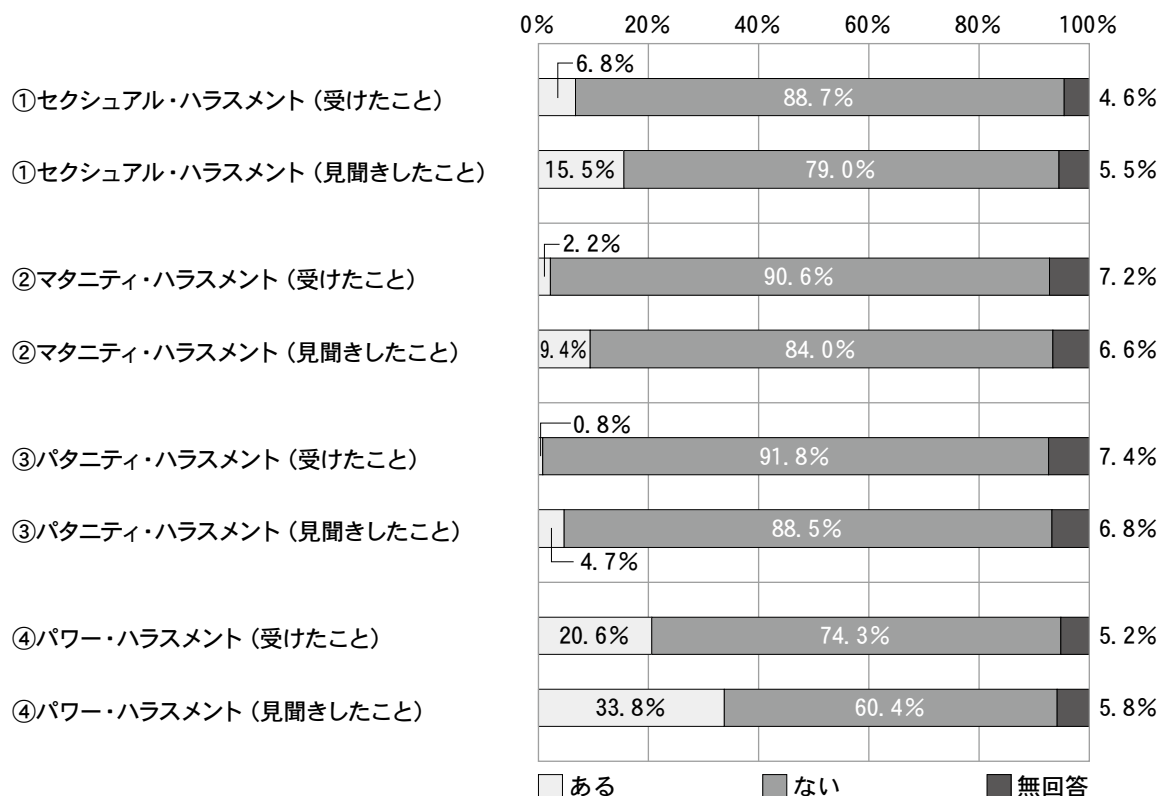
N =	20歳代以下		30歳代		40歳代		50歳代		60歳代		70歳以上	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
	6	1	10	3	13	7	9	8	17	3	10	6
どこ（だれ）に相談したよいかわからなかった	33.3%	0%	10.0%	33.3%	7.7%	14.3%	0%	0%	17.6%	0%	20.0%	33.3%
恥ずかしくてだれにも言えなかった	16.7%	0%	10.0%	0%	0%	0%	33.3%	0%	17.6%	0%	30.0%	0.0%
相談してもむだだと思った	66.7%	0%	50.0%	66.7%	46.2%	28.6%	66.7%	62.5%	35.3%	0%	10.0%	50.0%
相談したことがわかると、仕返しされたり、もっとひどい暴力を受けるといった	0%	0%	20.0%	0%	7.7%	0%	11.1%	0%	5.9%	0%	0%	0%
加害者に「だれにも言うな」とおどされた	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かもしれないと思った	16.7%	0%	0%	0%	7.7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけるといった	33.3%	0%	60.0%	33.3%	30.8%	14.3%	55.6%	25.0%	23.5%	33.3%	50.0%	50.0%
世間体が悪いと思った	0%	0%	0%	0%	0%	0%	44.4%	0%	11.8%	0%	20.0%	0%
自分たち以外の人を巻き込みたくなかった	33.3%	0%	30.0%	33.3%	0%	14.3%	22.2%	12.5%	11.8%	33.3%	20.0%	33.3%
知人や友人などに知られると、これまで通りのつきあい（仕事や学校などの人間関係）ができなくなるといった	16.7%	0%	10.0%	0%	23.1%	0%	22.2%	0%	5.9%	0%	0%	0%
そのことについて考えたくない、思い出さなくなかった	33.3%	0%	10.0%	33.3%	15.4%	0%	11.1%	0%	5.9%	33.3%	0%	0%
自分にも悪いところがあると思った	50.0%	100%	40.0%	0%	7.7%	14.3%	22.2%	37.5%	29.4%	33.3%	20.0%	33.3%
相手の行為は愛情の表現だと思った	33.3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	10.0%	0%
相談するほどのことではないと思った	0%	100%	30.0%	66.7%	23.1%	42.9%	0%	50.0%	35.3%	66.7%	30.0%	50.0%
その他	0%	0%	0%	0%	0%	14.3%	0%	12.5%	11.8%	0%	0%	0%
無回答	0%	0%	0%	0%	15%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

問20. あなたは過去3年以内に、職場や学校、地域での活動の中で、次のようなハラスメントを受けたことや見聞きしたことがありますか（それぞれ1つに○）

① セクシュアル・ハラスメント	本人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まれることやそれらの言動を拒否したことで不利益を受けること
② マタニティ・ハラスメント	働く女性が、妊娠や出産・育児休業などを理由に精神的・身体的苦痛を感じる言葉や行為、雇用条件などの面で不当な扱いを受けること
③ パタニティ・ハラスメント	働く男性が、育児のための制度を利用しようとする精神的・身体的苦痛を感じる言葉や行為、雇用条件などの面で不当な扱いを受けること
④ パワー・ハラスメント	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・身体的苦痛を受けることや、職場環境が悪化すること

【全体】

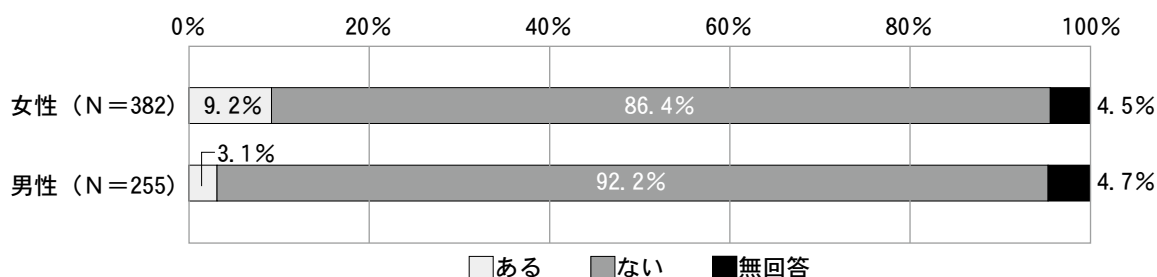
いずれも「受けたこと」、「見聞きしたこと」が「ある」人がおり、特にパワー・ハラスメントを受けたことが「ある」人（20.6%）、見聞きしたことが「ある」人（33.8%）が比較的高くなっています。



① セクシュアルハラスメント 受けたこと

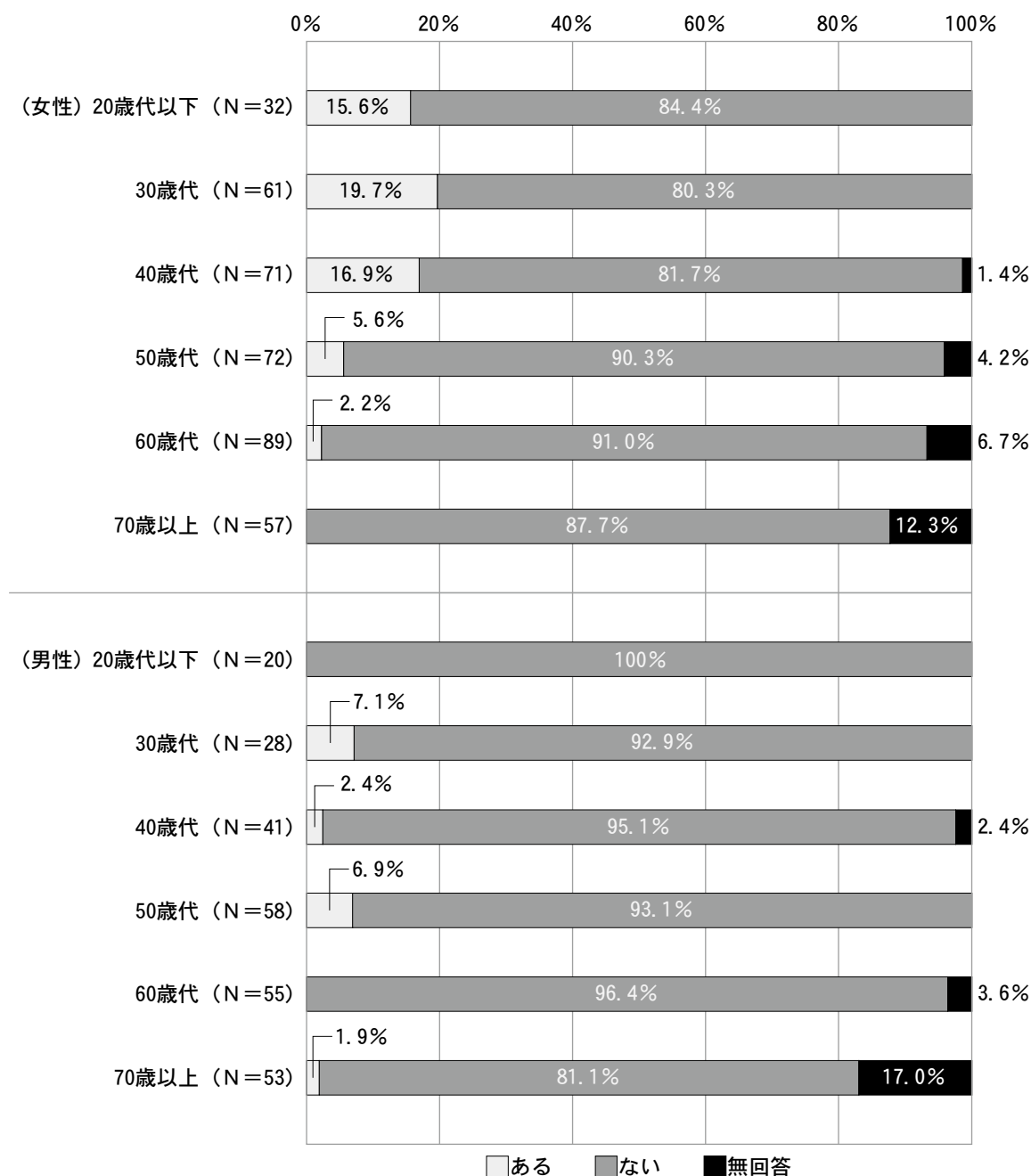
【性別】

受けたことが「ある」人は男性3.1%に対して、女性9.2%で女性の方が高くなっています。



【性別×年代別】

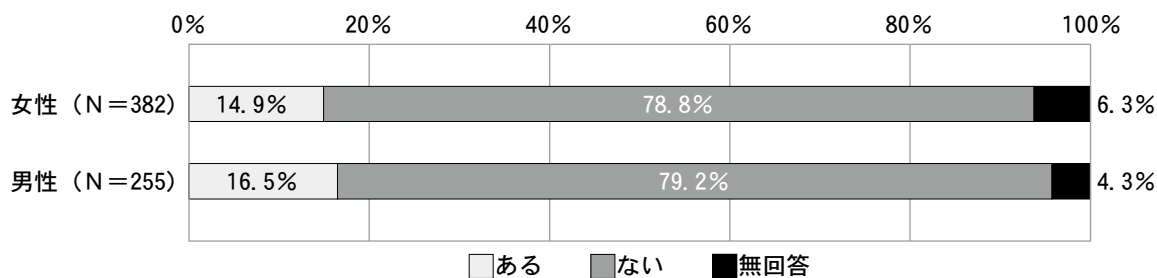
男性はいずれの年代も1割未満で低くなっていますが、女性の20歳代以下～40歳代は比較的高くなっています。



① セクシュアルハラスメント 見聞きしたこと

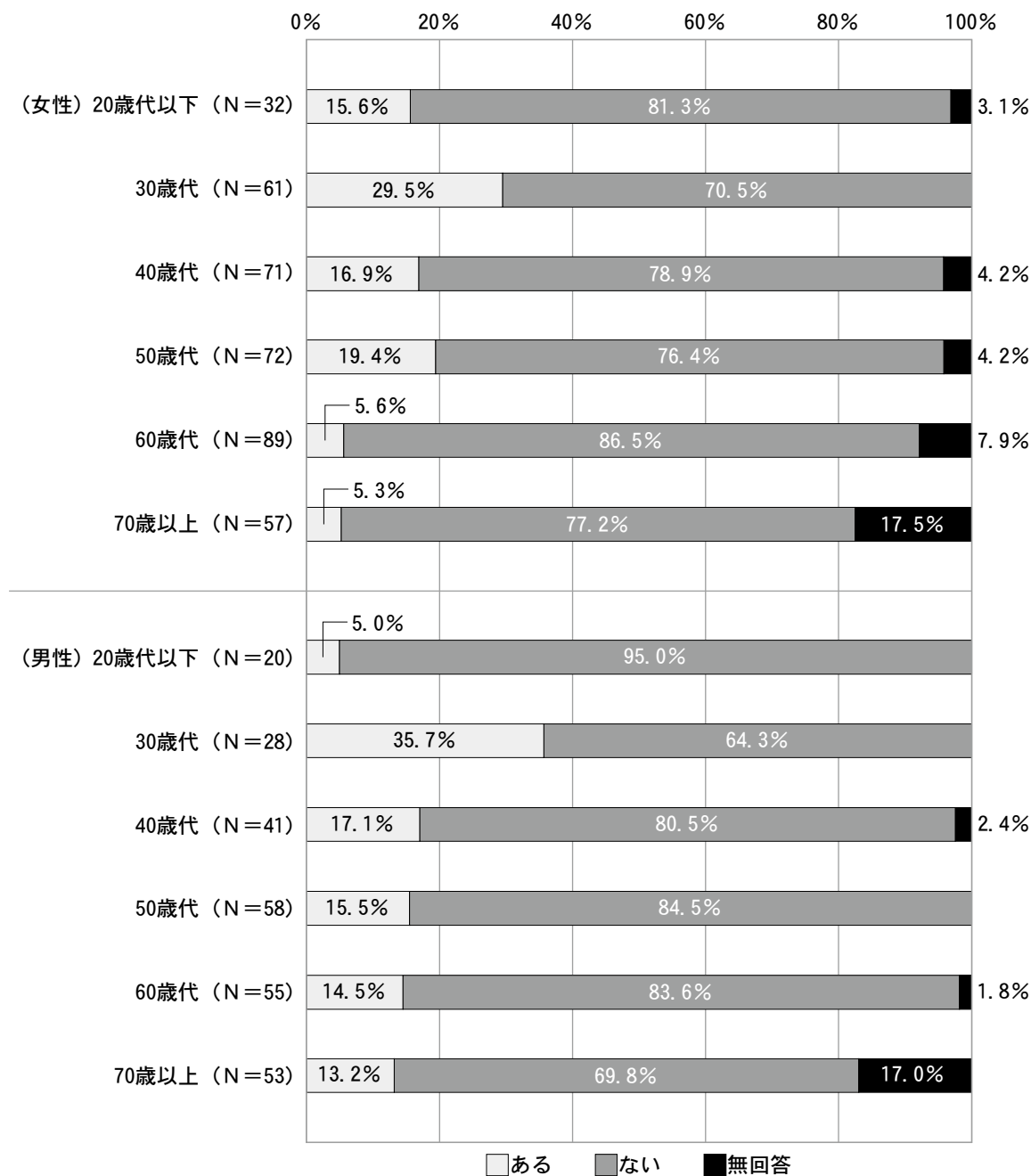
【性別】

見聞きしたことは「ある」、「ない」ともに性別による大きな差異はありません。



【性別×年代別】

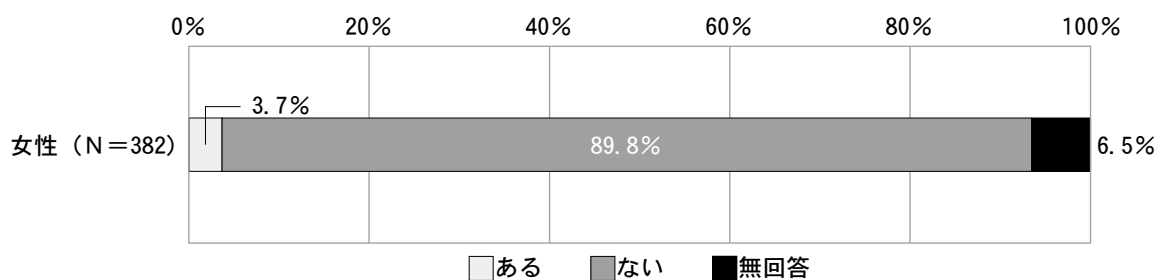
「ある」と回答した人は、男女ともに30歳代が最も高くなっています。



② マタニティ・ハラスメント（受けたこと）

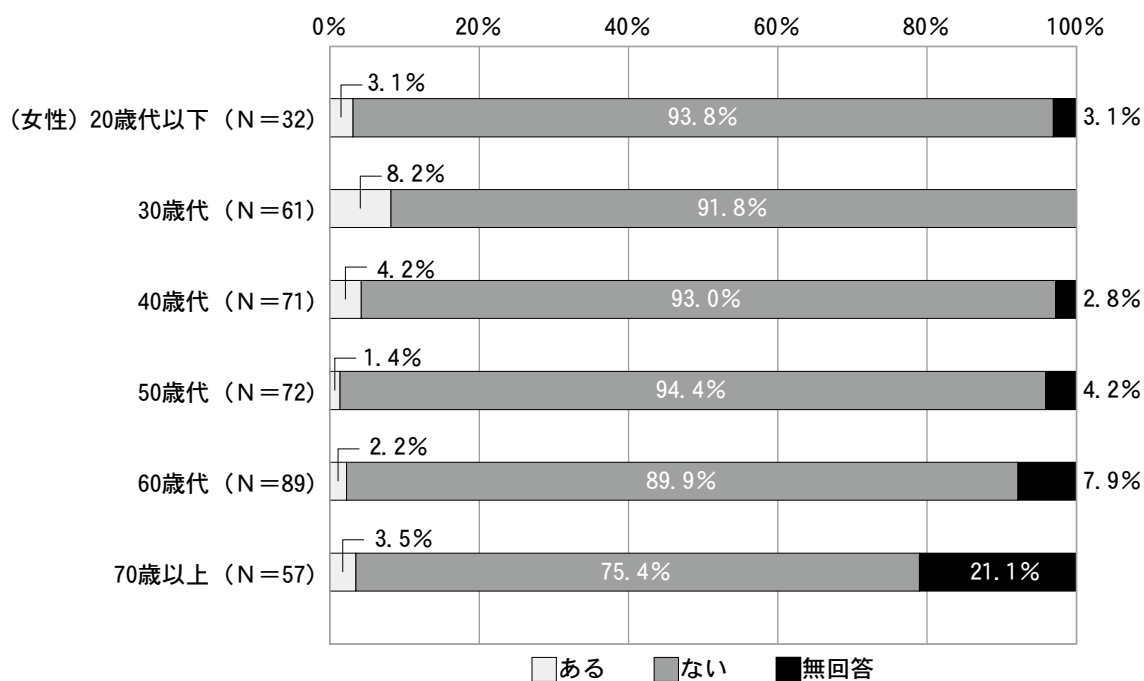
【女性】

3.7%が受けたことが「ある」と回答しています。



【女性×年代】

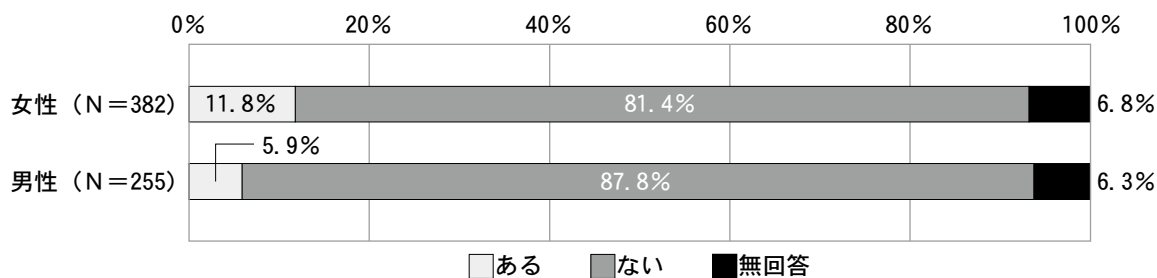
30歳代が最も高く8.2%となっています。



② マタニティ・ハラスメント（見聞きしたこと）

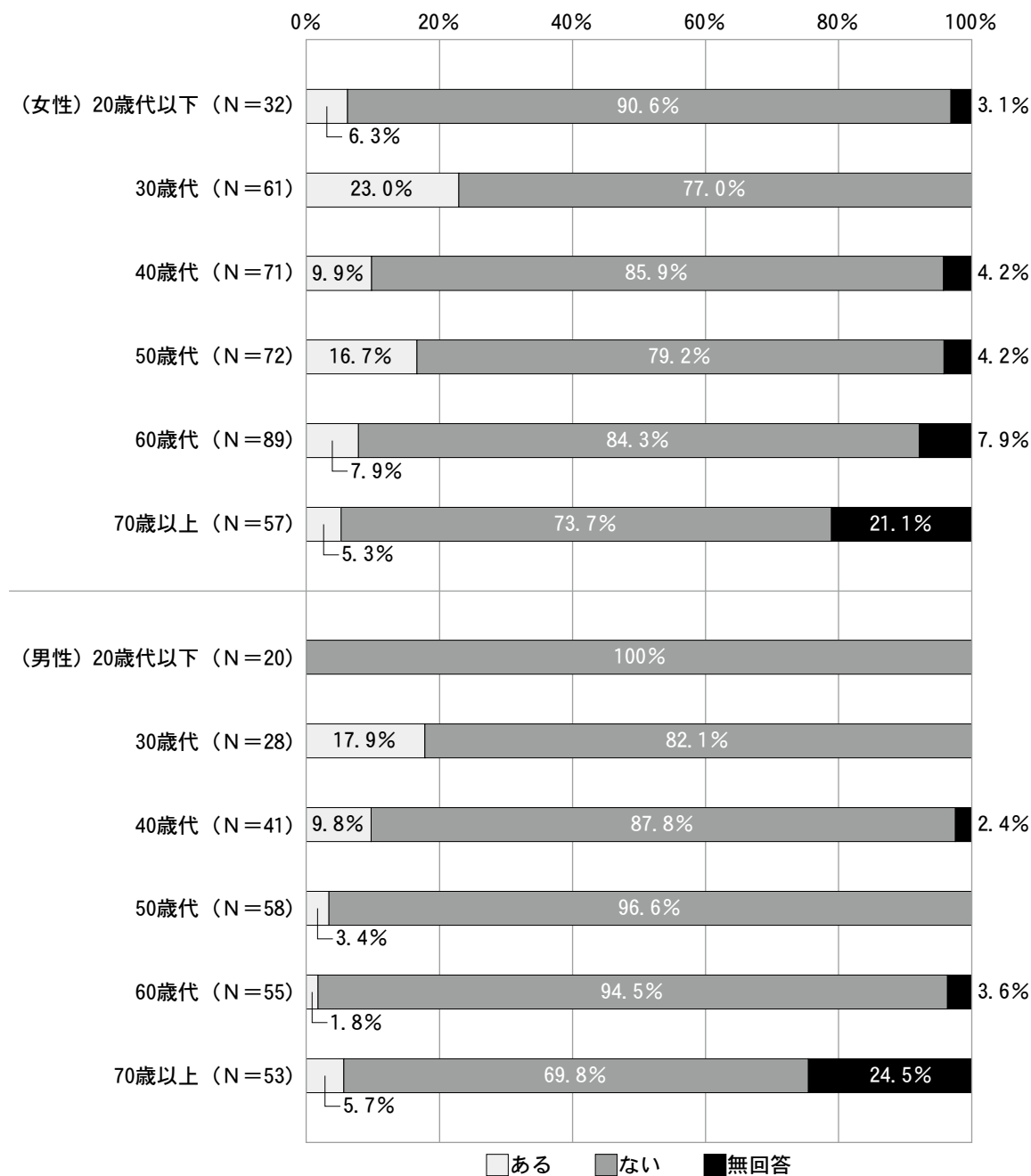
【性別】

男女ともに見聞きしたことが「ある」人がおり、女性は約1割の人が回答しています。



【性別×年代】

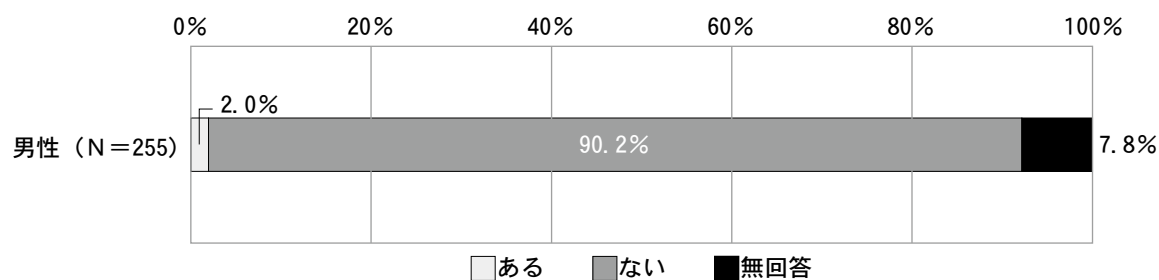
男女ともに30歳代が最も高くなっており、女性23.0%、男性17.9%となっています。



③ パタニティ・ハラスメント（受けたこと）

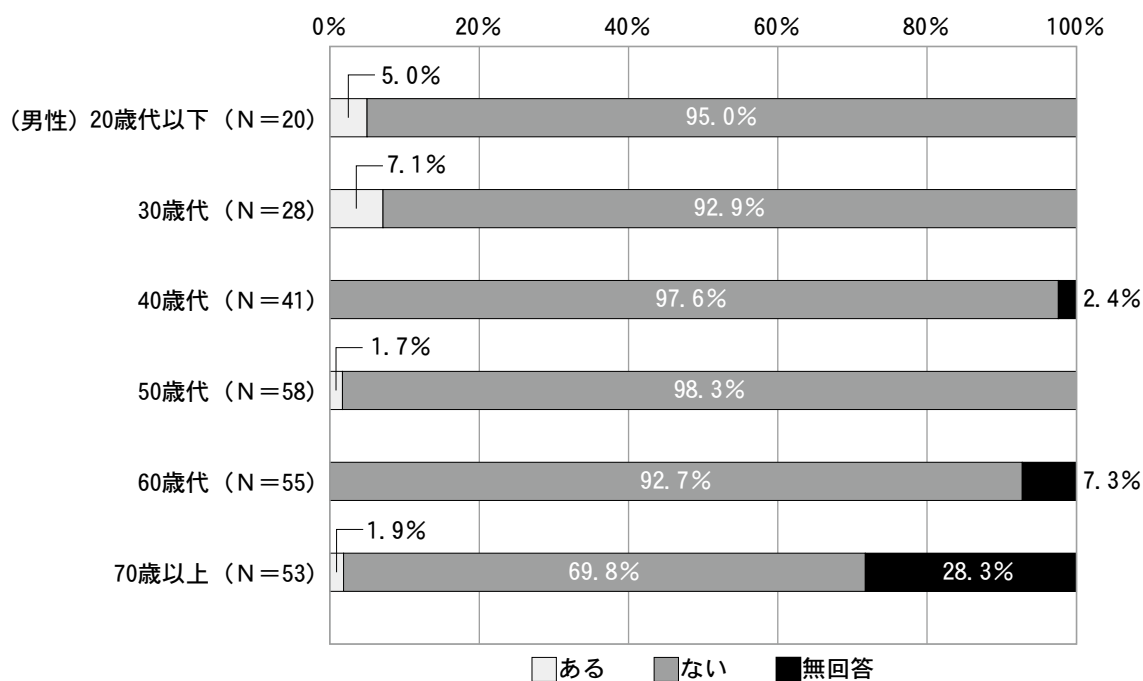
【男性】

「ある」に若干の回答が見られます。



【男性×年代】

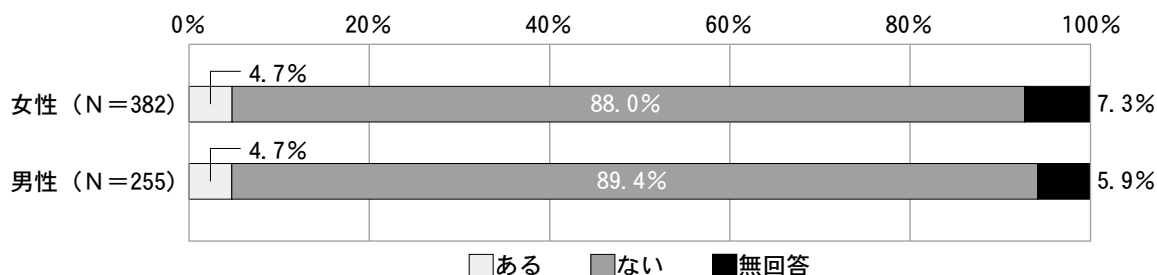
「ある」の回答は、20歳代以下（5.0%）、30歳代（7.1%）で見られます。



③ パタニティ・ハラスメント（見聞きしたこと）

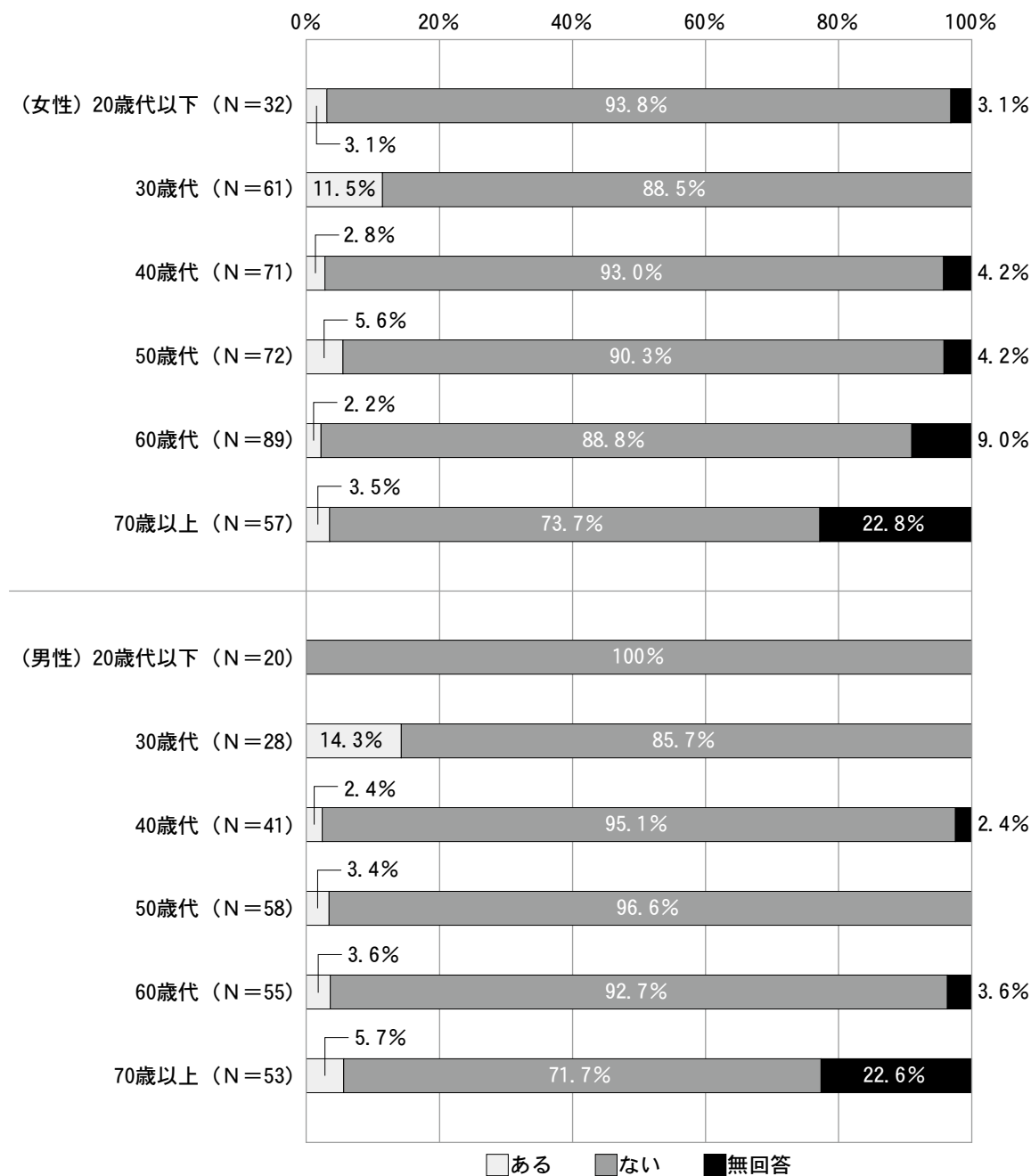
【性別】

男女ともに「ある」と回答した人が4.7%となっています。



【性別×年代】

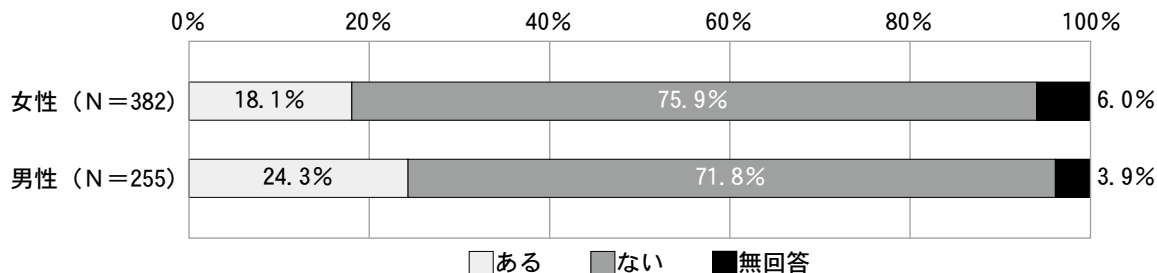
男女ともに30歳代では「ある」と回答した人が1割以上となっています。



④ パワー・ハラスメント（受けたこと）

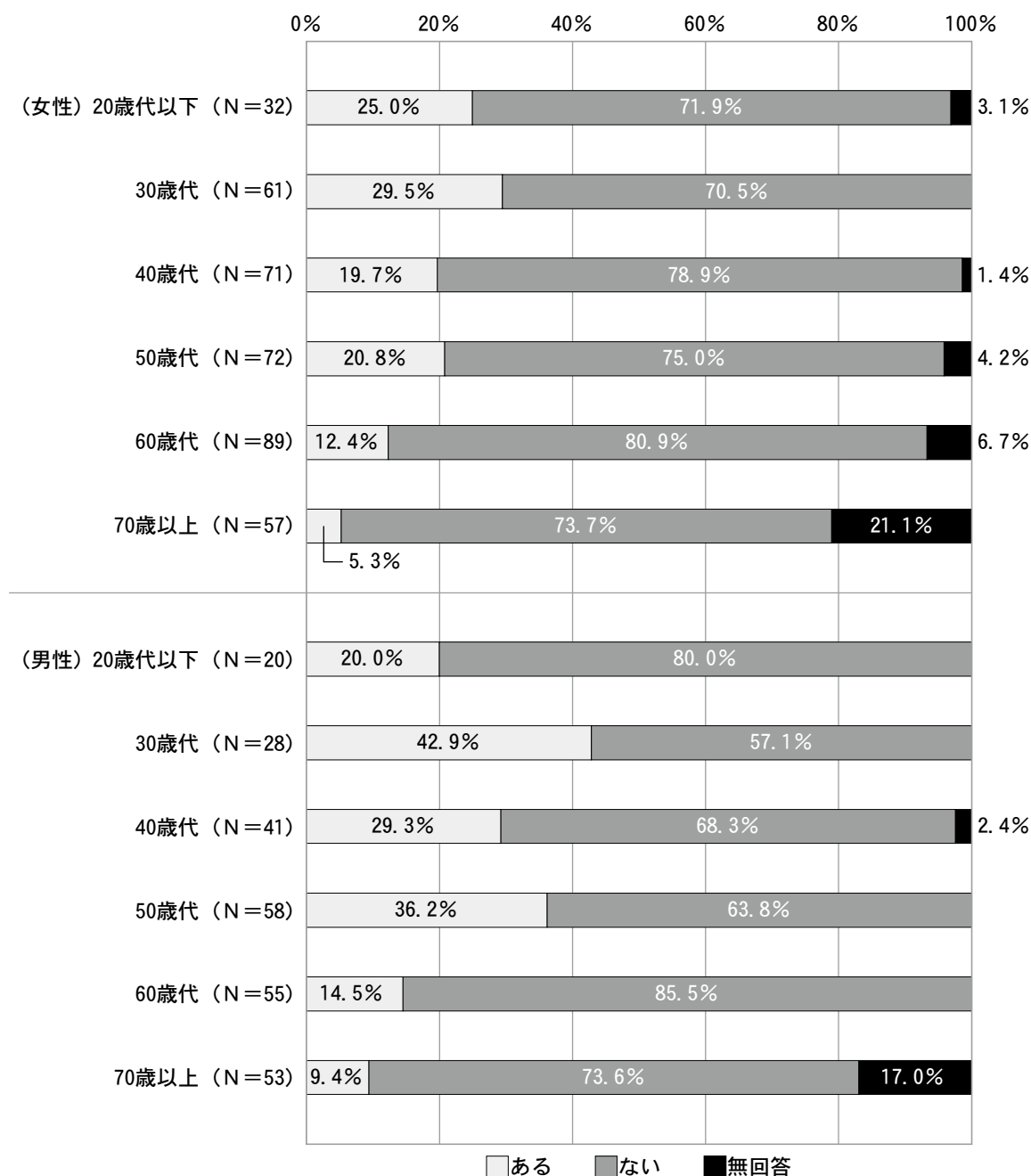
【性別】

「ある」の回答は男性の方が高く、回答者の約4分の1を占めています。
女性も18.1%が「ある」と回答し、比較的高くなっています。



【性別×年代】

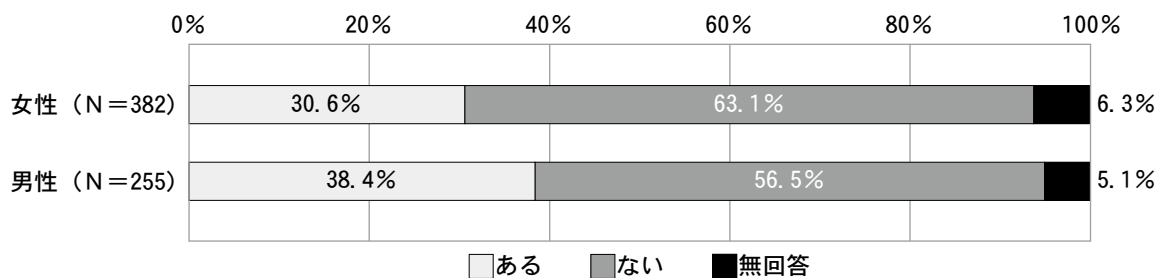
男女すべての年代で「ある」と回答した人がいます。男女とも20歳代以下～50歳代において比較的高くなっており、30歳代男性は4割以上となっています。



④ パワー・ハラスメント（見聞きしたこと）

【性別】

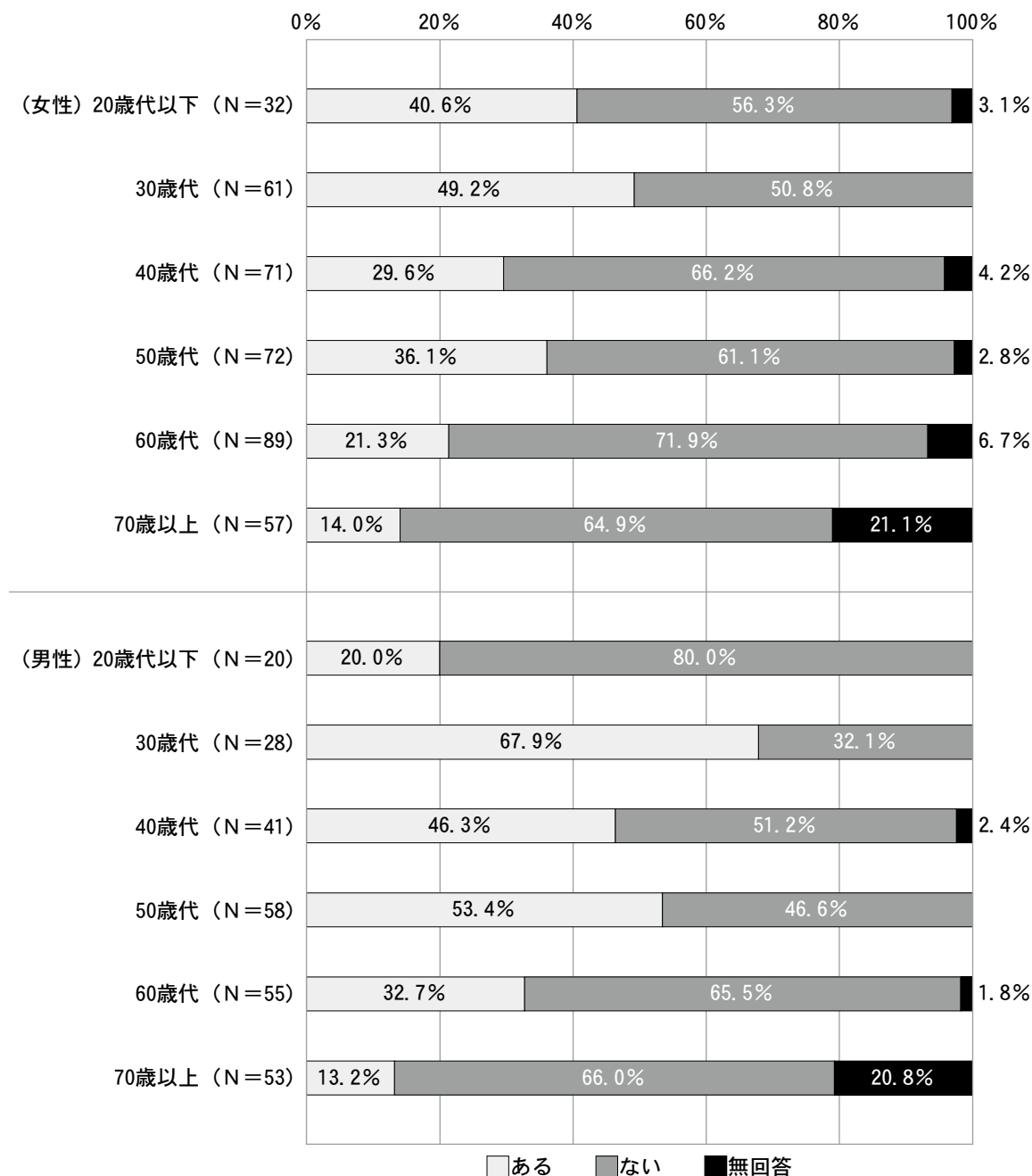
男女ともに3割以上が「ある」と回答し、比較的高くなっています。



【性別×年代】

男女すべての年代で「ある」と回答した人がいます。

男女ともに30歳代（女性49.2%、男性67.9%）が「ある」の割合が高くなっています。

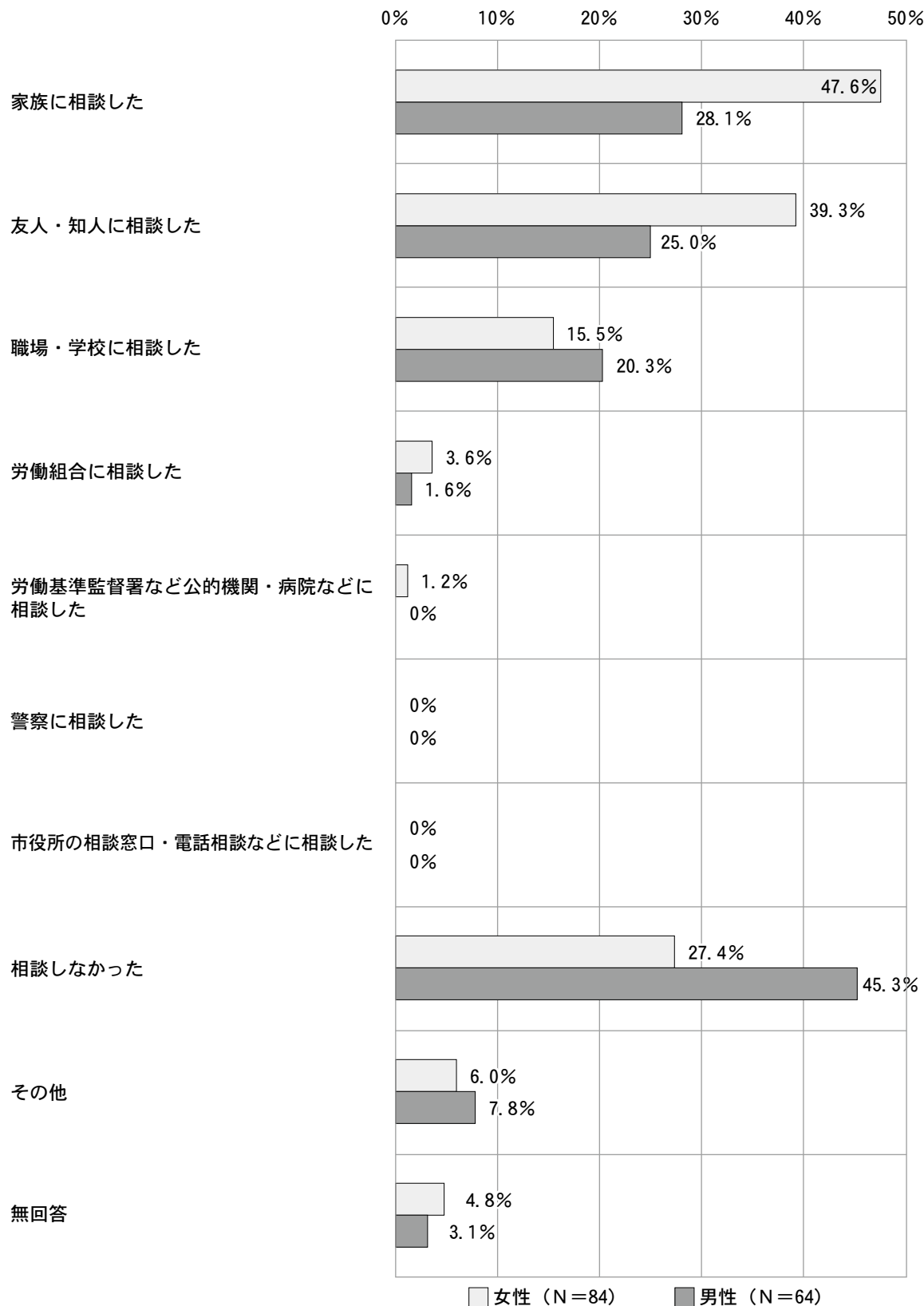


問21. 問20で1つでも「受けたこと」が「ある」と回答した方にうかがいます。その際、どのような対応をされましたか。(あてはまるものすべてに○)

【性別】

女性は「家族に相談した」や「友人・知人に相談した」の回答が高く、男性は「相談しなかった」が高くなっています。

女性は男性に比べ、身近な人に相談する人が多いことがわかります。

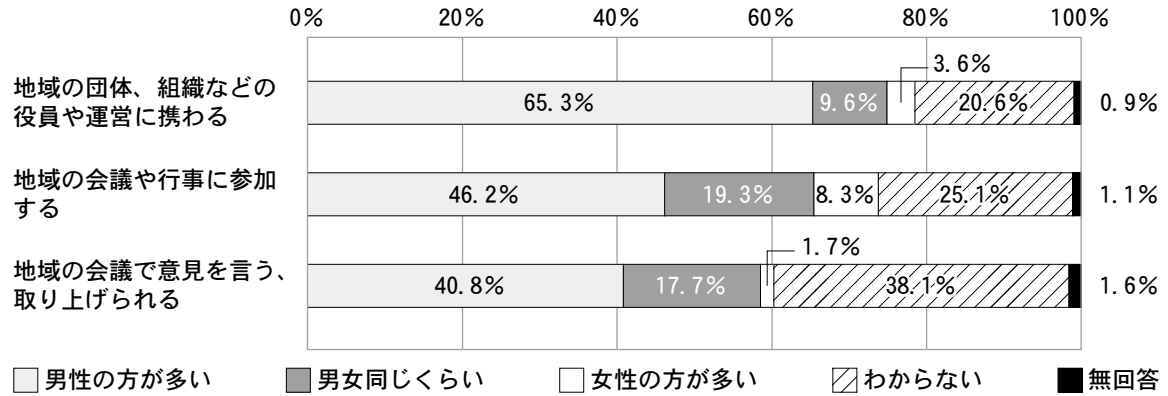


6 地域活動について

問22. あなたがお住まいの地域では、以下のようなことについて、男女どちらが多いと思いますか。（それぞれ1つに○）

【全体】

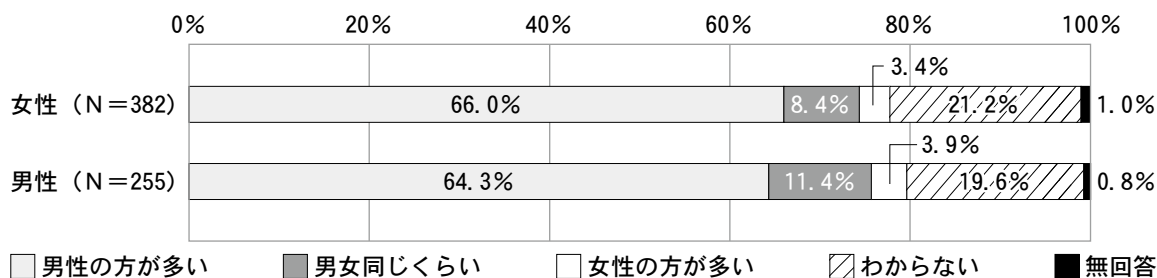
いずれも「男性の方が多い」が最も高くなっています。中でも「地域の団体、組織などの役員や運営に携わる」で「男性の方が多い」と回答した割合が特に高くなっています。



① 地域の団体、組織などの役員や運営に携わる

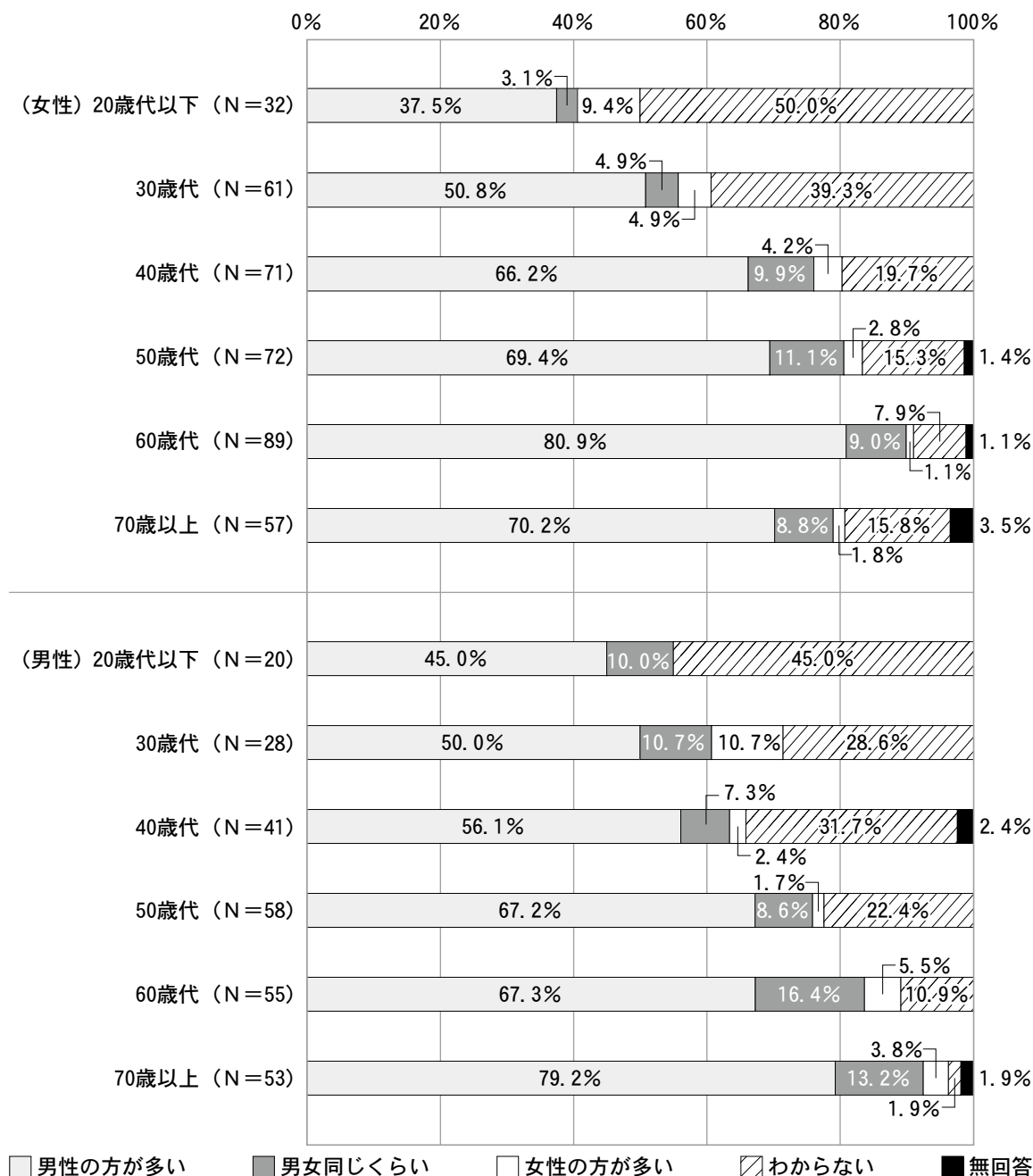
【性別】

いずれも「男性の方が多い」が高く、性別による大きな差異はありません。



【性別×年代別】

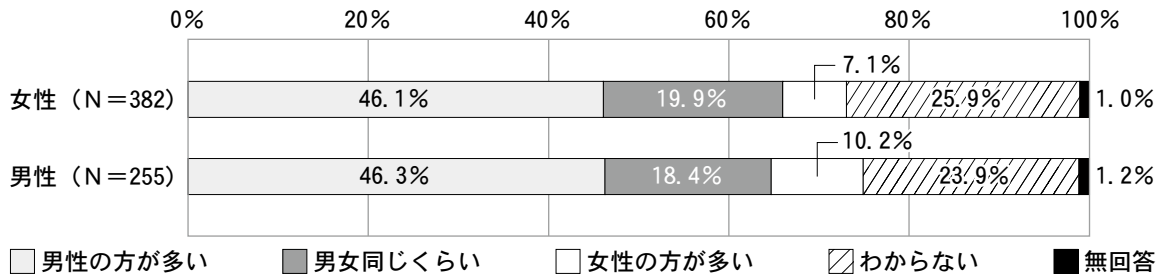
男女とも年齢が高まるにつれて「男性の方が多い」の割合が高くなっています。



② 地域の会議や行事に参加する

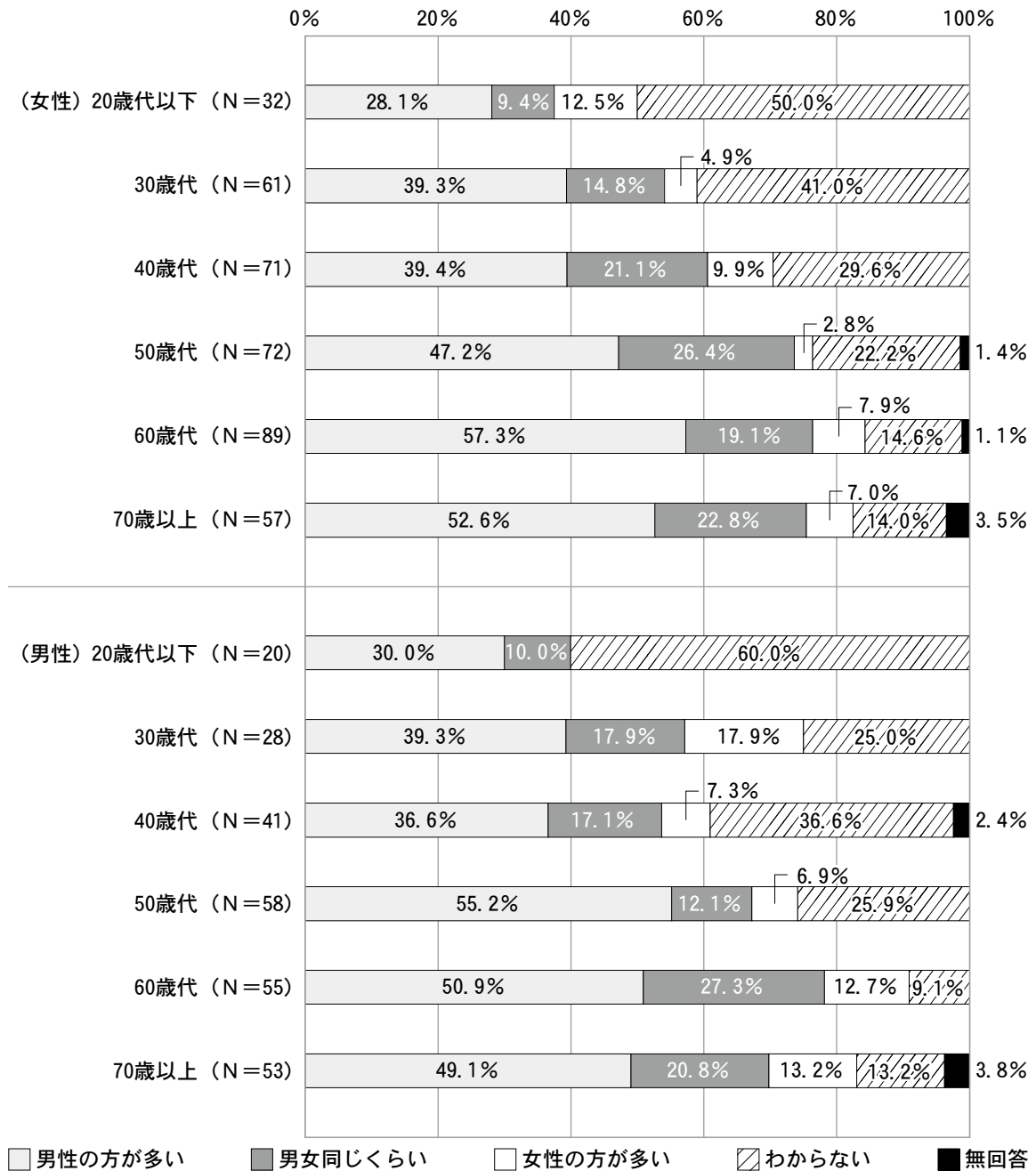
【性別】

いずれも「男性の方が多い」が高く、性別による大きな差異はありません。



【性別×年代別】

30歳代男性で「女性の方が多い」(17.9%)が、比較的高くなっています。

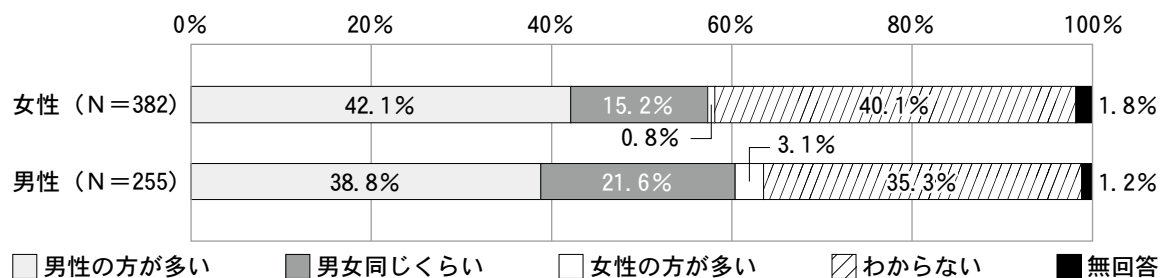


③ 地域の会議で意見を言う、取り上げられる

【性別】

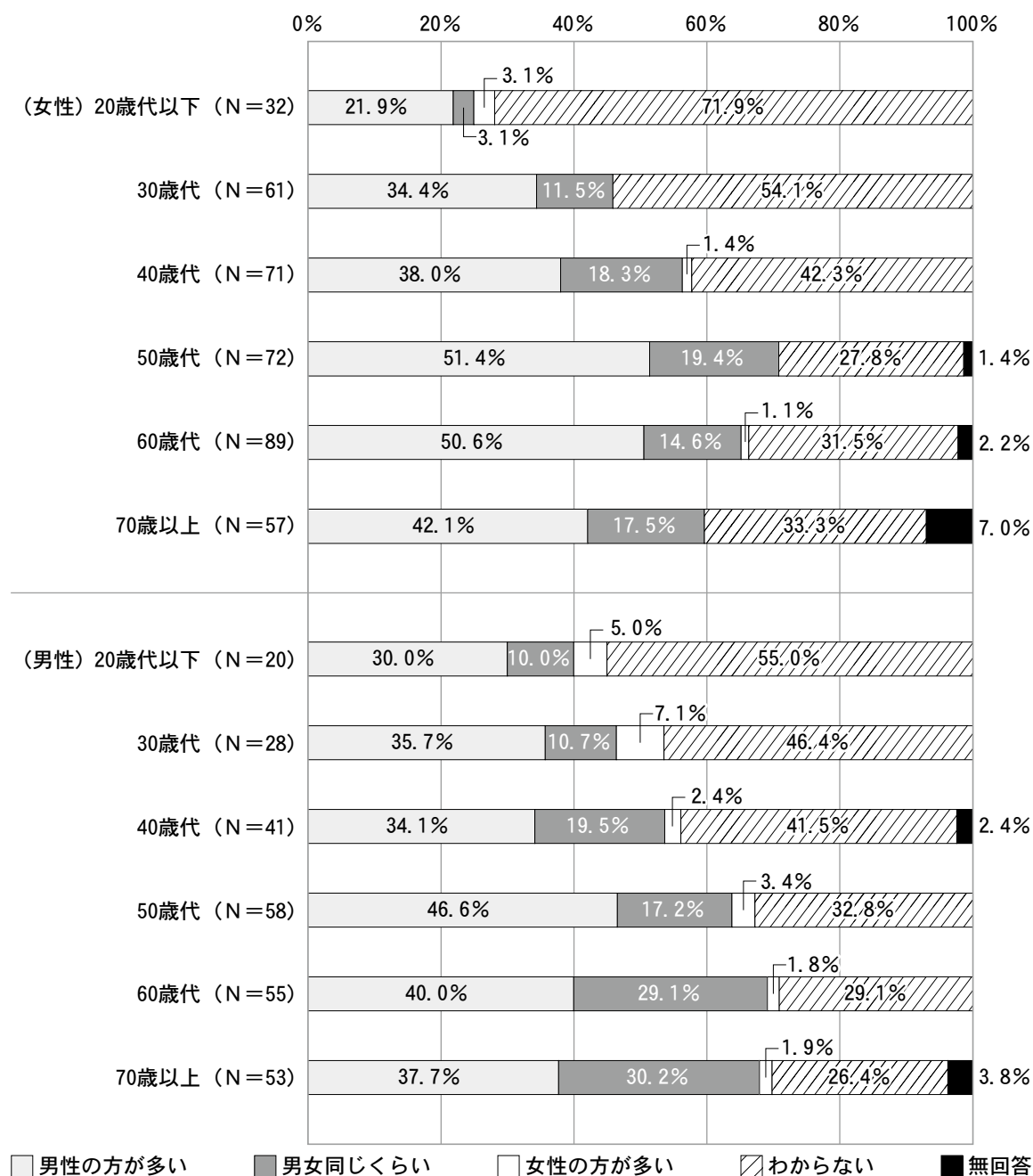
「男性の方が多い」の割合が高くなっています。

「女性の方が多い」と答えた女性は0.8%と非常に低くなっています。



【性別×年代別】

男性60歳代及び70歳以上は、「男女同じくらい」と回答した人が約3割おり、比較的高くなっています。



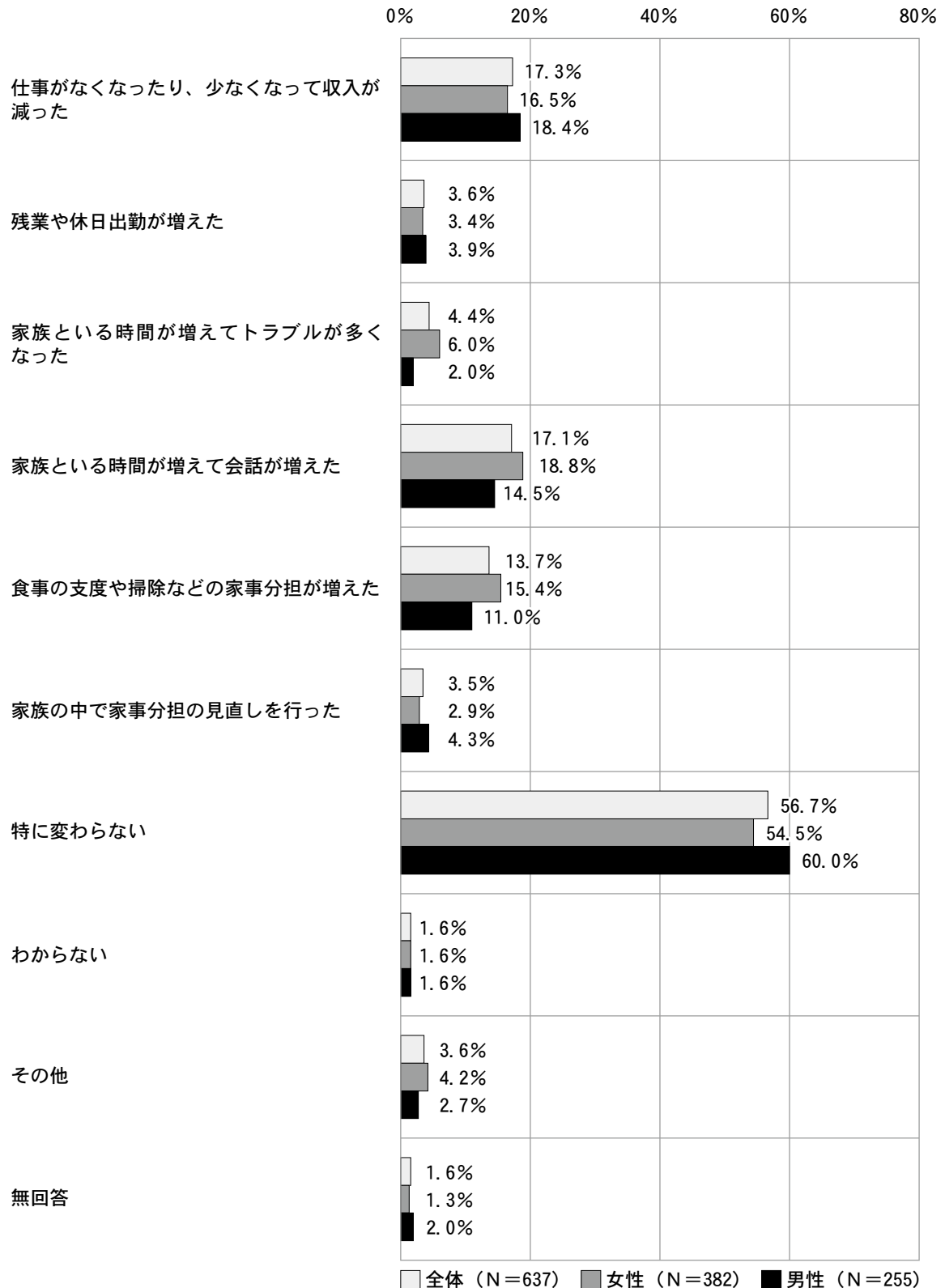
7 新型コロナウイルス感染拡大の影響について

問23. あなたの家庭での新型コロナウイルス感染拡大による生活への影響についてうかがいます。(あてはまるものすべてに○)

【全体・性別】

男女ともに「特に変わらない」が5割以上で最も高くなっています。

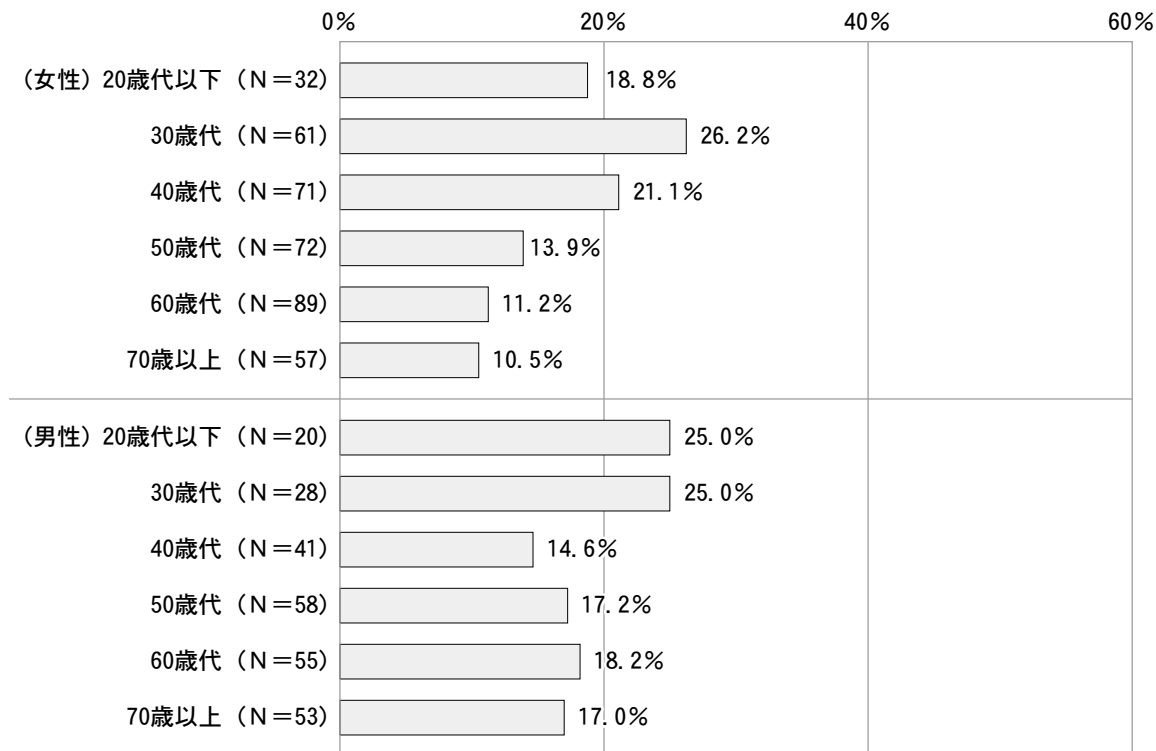
「仕事がなくなったり、少なくなって収入が減った」という回答がある一方で「家族がいる時間が増えて会話が増えた」という回答も同程度を示しています。



【仕事がなくなったり、少なくなって収入が減った】に限定して各属性の集計

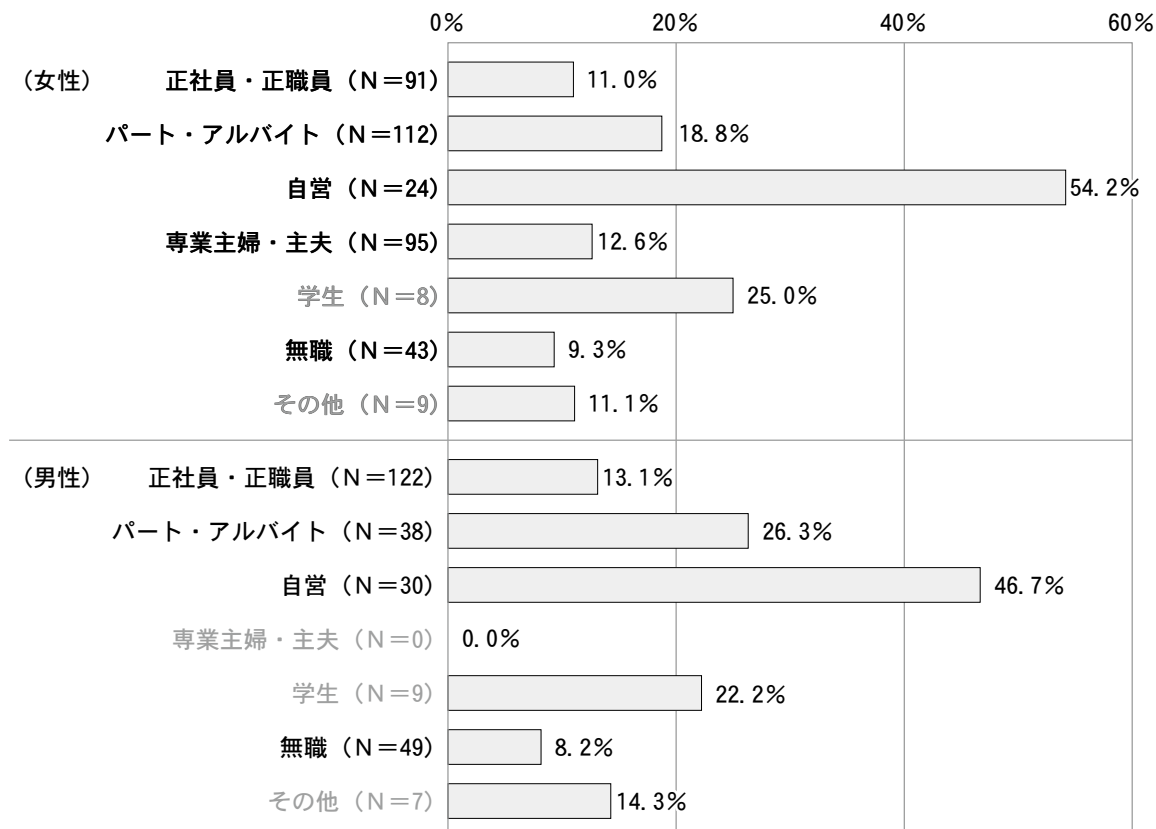
【性別×年代別】

女性は30歳代、40歳代、男性は20歳代以下、30歳代で2割以上を示しており、比較的若年層に影響が表れていることがわかります。



【性別×職業別】

男女ともに「自営」が約5割を示しており、最も高くなっています。次いで、「学生」や「パート・アルバイト」が比較的高くなっています。



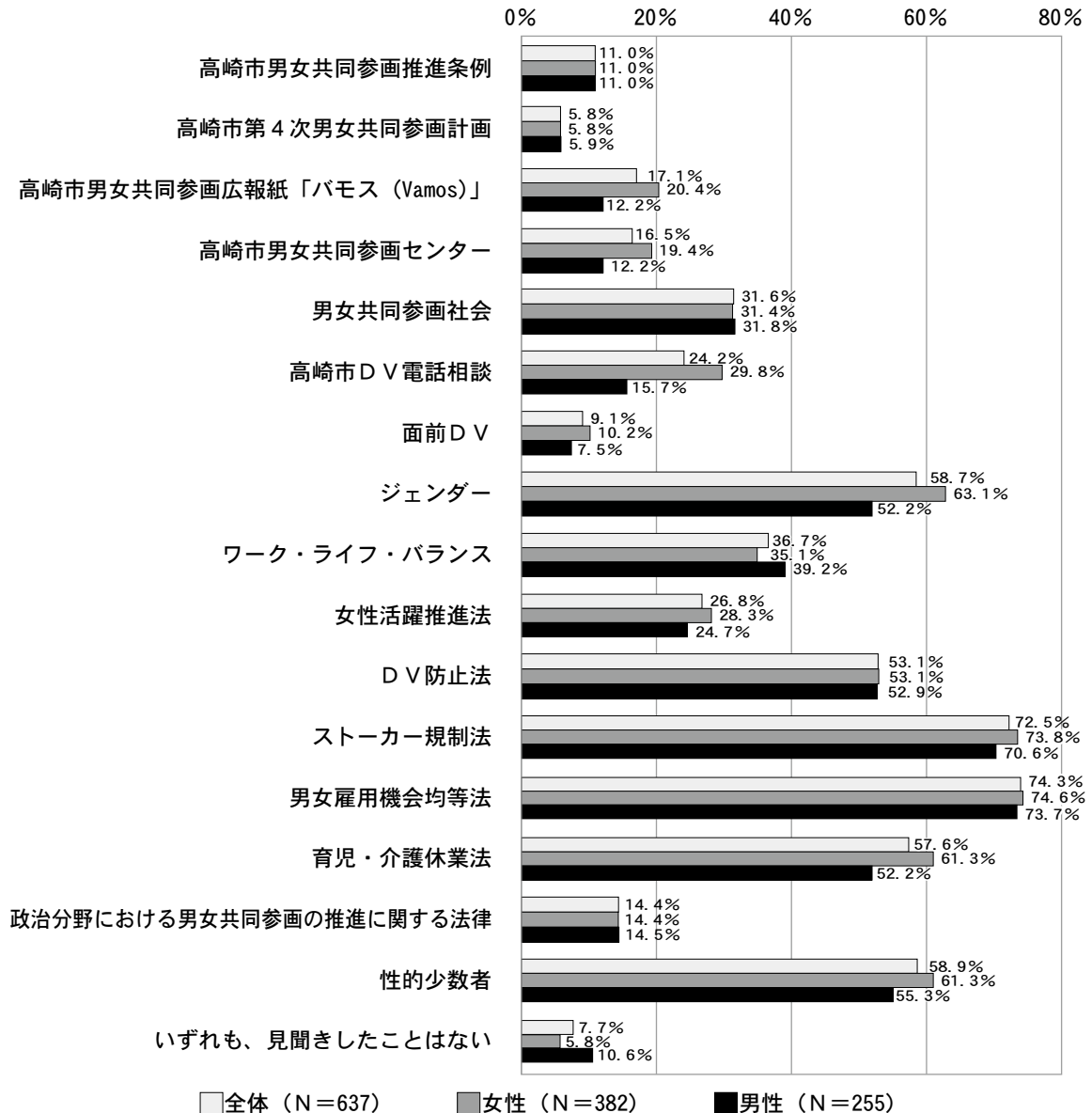
8 男女共同参画社会づくりのための施策について

問24. 次の言葉や制度のうち、聞きしたことがあるものはありますか。
(あてはまるものすべてに○)

【全体・性別】

男女ともに「ストーカー規制法」、「男女雇用機会均等法」が7割以上で高い割合を示しています。次いで、「ジェンダー」、「DV防止法」、「育児介護休業法」、「性的少数者」が5割を超えています。

また、上位6項目はすべて女性の方が高くなっている一方で、「いずれも、聞きしたことはない」と回答した男性は約1割見られます。



*実際の調査票では、以下の選択肢について、カッコ()内に以下の説明文を加えて提示しました。

- ・高崎市男女共同参画推進条例 (平成21年4月1日施行)
- ・高崎市第4次男女共同参画計画 (平成30年3月策定)
- ・高崎市男女共同参画広報紙「バモス (Vamos)」 (市が毎年3月に発行し、全戸に配布)
- ・高崎市男女共同参画センター (高崎市市民活動センター「ソシアス」内)
- ・面前DV (子どもの見ている前で夫婦間で暴力を振るったり、暴言を吐いたりすること)
- ・ジェンダー (生物としての性別ではなく、社会通念や慣習の中で社会的に形成された性別のこと)
- ・ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)
- ・女性活躍推進法 (少子高齢化により将来的な労働力の減少が予想される中で、女性が働きやすい環境づくりを企業に求める法律)
- ・DV防止法 (配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律)
- ・ストーカー規制法 (ストーカー行為等の規制等に関する法律)
- ・政治分野における男女共同参画の推進に関する法律 (衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指す法律)
- ・性的少数者 (セクシュアル・マイノリティ、LGBT等) (身体の性と自分が認識する性が一致しない人や、恋愛感情などの性的な意識が同性ないし両性に向かう人等のこと)

【性別×年代別】（50%を超える割合に網掛け）

「男女雇用機会均等法」は男女すべての年代において5割以上の高い割合を示しています。

男性は、20歳代以下～40歳代では「ストーカー規制法」が、50歳代以上は「男女雇用機会均等法」が最も高くなっています。

また、女性はすべての年代で「ジェンダー」が5割以上を示し、比較的高くなっています。

N =	20歳代以下		30歳代		40歳代		50歳代		60歳代		70歳以上	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
	32	20	61	28	71	41	72	58	89	55	57	53
高崎市男女共同参画推進条例	6.3%	10.0%	13.1%	3.6%	7.0%	12.2%	13.9%	10.3%	10.1%	9.1%	14.0%	17.0%
高崎市第4次男女共同参画計画	6.3%	15.0%	4.9%	0%	2.8%	7.3%	4.2%	0%	5.6%	3.6%	12.3%	13.2%
高崎市男女共同参画広報紙「バモス (Vamos)」	0%	0%	18.0%	7.1%	23.9%	14.6%	18.1%	8.6%	29.2%	16.4%	19.3%	17.0%
高崎市男女共同参画センター	6.3%	15.0%	14.8%	7.1%	23.9%	14.6%	15.3%	6.9%	25.8%	12.7%	21.1%	17.0%
男女共同参画社会	37.5%	45.0%	31.1%	35.7%	25.4%	17.1%	29.2%	34.5%	38.2%	30.9%	28.1%	34.0%
高崎市DV電話相談	18.8%	15.0%	24.6%	7.1%	39.4%	7.3%	33.3%	13.8%	24.7%	20.0%	33.3%	24.5%
面前DV	15.6%	5.0%	6.6%	7.1%	7.0%	9.8%	12.5%	3.4%	12.4%	7.3%	8.8%	11.3%
ジェンダー	56.3%	65.0%	72.1%	53.6%	64.8%	56.1%	70.8%	62.1%	59.6%	45.5%	50.9%	39.6%
ワーク・ライフ・バランス	46.9%	65.0%	44.3%	53.6%	31.0%	48.8%	37.5%	43.1%	31.5%	32.7%	26.3%	17.0%
女性活躍推進法	21.9%	20.0%	39.3%	21.4%	19.7%	26.8%	26.4%	25.9%	32.6%	25.5%	26.3%	24.5%
DV防止法	37.5%	40.0%	50.8%	35.7%	46.5%	48.8%	65.3%	67.2%	53.9%	56.4%	56.1%	50.9%
ストーカー規制法	50.0%	70.0%	80.3%	71.4%	70.4%	75.6%	81.9%	74.1%	77.5%	74.5%	68.4%	58.5%
男女雇用機会均等法	65.6%	60.0%	75.4%	67.9%	80.3%	75.6%	76.4%	79.3%	74.2%	85.5%	70.2%	62.3%
育児・介護休業法	65.6%	35.0%	68.9%	46.4%	49.3%	51.2%	61.1%	65.5%	65.2%	58.2%	59.6%	41.5%
政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	9.4%	10.0%	9.8%	7.1%	8.5%	7.3%	13.9%	19.0%	21.3%	18.2%	19.3%	17.0%
性的少数者	46.9%	45.0%	65.6%	50.0%	62.0%	61.0%	58.3%	63.8%	61.8%	54.5%	66.7%	49.1%
いずれも、見聞きしたことはない	9.4%	10.0%	6.6%	14.3%	7.0%	9.8%	2.8%	10.3%	4.5%	10.9%	7.0%	9.4%

【性別×職業別】（50%を超える割合に網掛け）

大半の職業で「男女雇用機会均等法」は高くなっています。

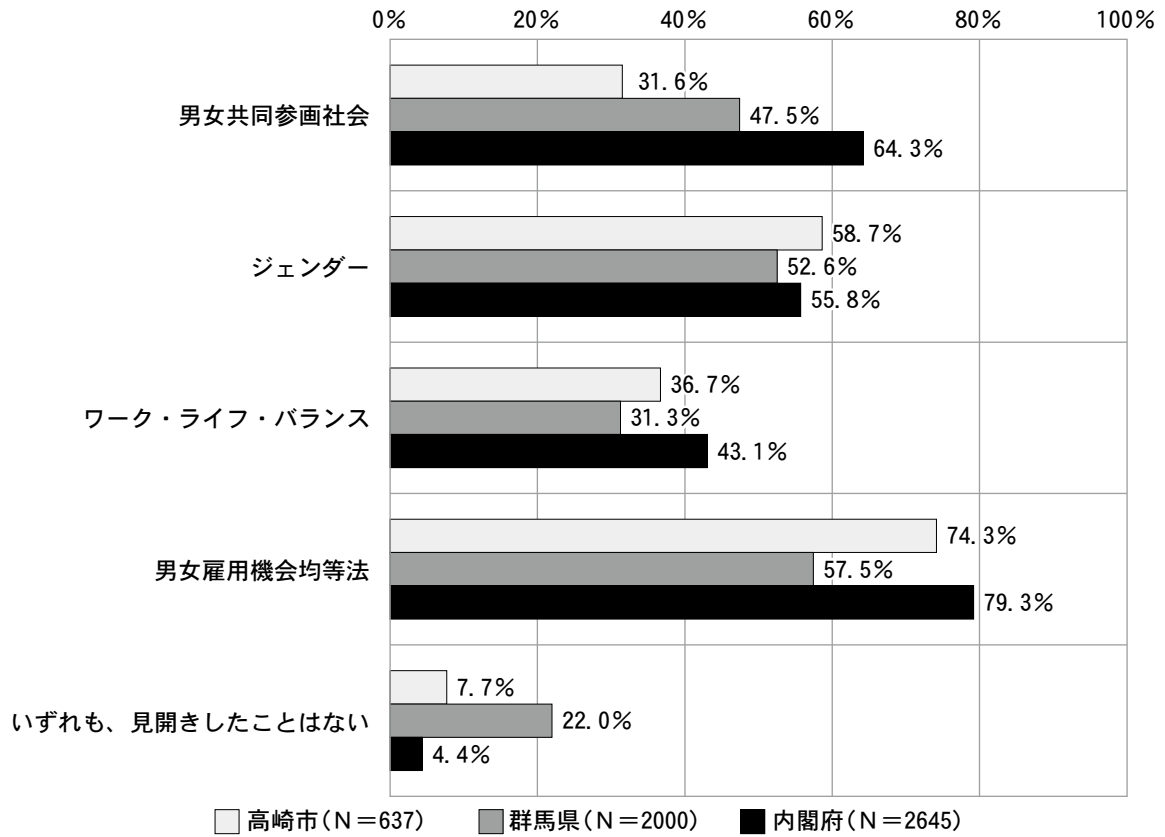
次いで、「ストーカー規制法」も5割以上を示し、「性的少数者」や「ジェンダー」が続きます。

N =	正社員・正職員		パート・アルバイト		自営		専業主婦・主夫		学生		無職		その他	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
	91	122	112	38	24	30	95	0	8	9	43	49	9	7
高崎市男女共同参画推進条例	11.0%	10.7%	8.0%	7.9%	16.7%	16.7%	12.6%	-	12.5%	22.2%	11.6%	10.2%	11.1%	0%
高崎市第4次男女共同参画計画	7.7%	3.3%	4.5%	5.3%	4.2%	10.0%	5.3%	-	0%	22.2%	9.3%	8.2%	0%	0%
高崎市男女共同参画広報紙「バモス (Vamos)」	14.3%	11.5%	25.9%	18.4%	16.7%	10.0%	17.9%	-	0%	0%	32.6%	14.3%	11.1%	0%
高崎市男女共同参画センター	18.7%	13.1%	21.4%	7.9%	33.3%	6.7%	13.7%	-	0%	22.2%	23.3%	16.3%	22.2%	0%
男女共同参画社会	40.7%	27.9%	26.8%	34.2%	33.3%	26.7%	31.6%	-	37.5%	55.6%	27.9%	36.7%	0%	42.9%
高崎市DV電話相談	24.2%	13.9%	31.3%	23.7%	41.7%	13.3%	33.7%	-	12.5%	11.1%	23.3%	18.4%	44.4%	0%
面前DV	8.8%	7.4%	7.1%	7.9%	25.0%	6.7%	9.5%	-	25.0%	11.1%	14.0%	8.2%	0%	0%
ジェンダー	61.5%	60.7%	68.8%	55.3%	66.7%	33.3%	61.1%	-	75.0%	66.7%	46.5%	42.9%	88.9%	14.3%
ワーク・ライフ・バランス	50.5%	53.3%	32.1%	34.2%	16.7%	6.7%	27.4%	-	62.5%	55.6%	37.2%	26.5%	11.1%	28.6%
女性活躍推進法	36.3%	23.8%	22.3%	36.8%	25.0%	16.7%	23.2%	-	12.5%	22.2%	44.2%	24.5%	22.2%	14.3%
DV防止法	57.1%	57.4%	52.7%	57.9%	50.0%	33.3%	53.7%	-	25.0%	44.4%	46.5%	53.1%	77.8%	42.9%
ストーカー規制法	72.5%	75.4%	73.2%	78.9%	75.0%	46.7%	78.9%	-	25.0%	77.8%	69.8%	67.3%	100%	57.1%
男女雇用機会均等法	80.2%	75.4%	75.9%	78.9%	66.7%	70.0%	69.5%	-	75.0%	66.7%	79.1%	69.4%	55.6%	71.4%
育児・介護休業法	68.1%	55.7%	55.4%	60.5%	50.0%	43.3%	63.2%	-	62.5%	33.3%	62.8%	46.9%	66.7%	42.9%
政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	16.5%	13.1%	8.9%	15.8%	16.7%	10.0%	14.7%	-	0%	22.2%	25.6%	20.4%	11.1%	0%
性的少数者	62.6%	63.9%	56.3%	42.1%	58.3%	46.7%	68.4%	-	50.0%	44.4%	53.5%	55.1%	88.9%	28.6%
いずれも、見聞きしたことはない	6.6%	10.7%	5.4%	7.9%	12.5%	6.7%	6.3%	-	0%	0%	2.3%	14.3%	0%	28.6%

他調査との比較

「ジェンダー」及び「男女雇用機会均等法」はいずれも5割以上の高い割合を示しています。

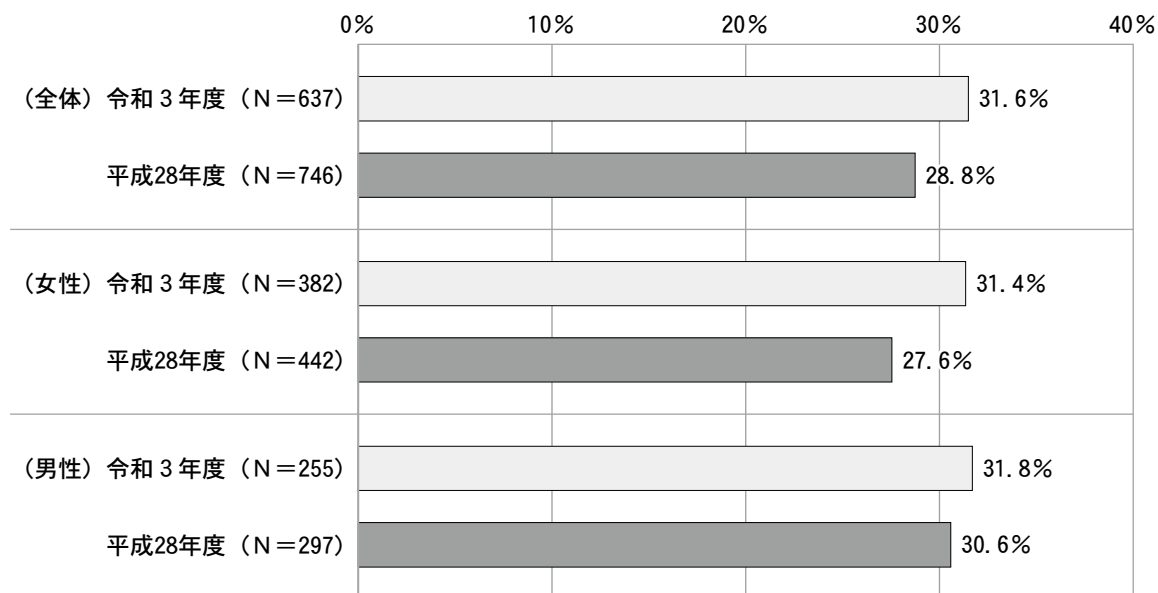
国、県調査と比較すると、高崎市は「ジェンダー」が最も高く、「男女共同参画社会」が最も低くなっています。



【経年変化】

「男女共同参画社会」について

女性は、27.6%から31.4%で、3.8ポイント、男性は、30.6%から31.8%で1.2ポイント、認知度が上がっています。



9 男女共同参画についての意見（自由記入）

男女共同参画に関する市へのご意見やご要望が寄せられましたので、その中から主なものを掲載いたします。

- 男女共同参画について、市がいろいろな方策を立て取り組んでいることは見聞きしているが、自分が実際に講演会に参加するなど、できていないのが残念です。啓蒙ももちろん必要だと思いますが、日常的な場面で意識したり、声をあげたりする一人一人の取り組みが重要であり、自分なりに意識し、行動していきたいと考えています。【60歳代女性】
- 自治会長、区長等に女性が少なすぎる。高崎市としてもっと地域に入り、長、だけでなく他の役員にも共同参画となるよう「力」を入れてほしい。【60歳代男性】
- ハラスメント。〇〇ハラスメントが多すぎですネ。何でもかんでも「ハラスメント」であれば何も出来ません。休日を増やすよりも収入が増えれば良いと思う。税金も下げれば良いと思う。保育環境を整えると良いと思う。【40歳代男性】
- 今後は女性にもっと活躍してもらいたい。【70歳代男性】
- 身体的な暴力は受けた事はないが、傷付く言葉を言われた事があり、精神的にショックを受けた事があります。やはり男性の方が強くいるみたいな事は、まだ残っていると思います。男性の方が声が大きかったり、態度が大きい方がいるなど感じる事もあります。（人によりますが）【30歳代女性】
- 性別にかかわらず、すべての人にとって生きやすい社会づくりを目指していただきたいと思います。【60歳代女性】
- 現在共働きの家族は、子供が病気の時等、親の助けが必要です。病気で保育園がみてくれない時に公共の保育があると働き易いと思う。又、小企業ではパートでも1週間や10日も休まれると、仕事が廻らなくなります。いつもしわ寄せは弱い者に集まります。子供は公の財産、皆で見守りたいものです。年寄りの女性（男性でも）病気の子供をみたりできると思います。もちろん有給で【70歳代女性】
- 男女共同参画、全面的には支持しません。男女の性差を理解した上での政策を期待します。（もちろんお考えでしょうが…）。男女にはそれぞれにしかできない事があります。それをお互いが認め合う社会であってほしい。何でもかんでも「平等・公平」などときれい事を並べることではありません！その様に…バランスを守らなければ…国が減びることになります。【50歳代男性】
- 古い考えかもしれませんが、男女で体力等の違いですべての面で平等にしなければという考えには異議があります。【60歳代女性】
- 女の人に向いている仕事や男の人に向いている仕事があるのは、身体の作りの仕方がないので、男女平等でなくても良い。自分の能力不足を性別を言いわけにしているようで、男女平等と言う人がきらいです。【30歳代女性】
- 立場の弱い人や女性の方が生きて行くように守って行って下さい。【60歳代男性】
- 自分は最近“多様性”という言葉が目にとまります。男性・女性ではなく、能力のある人がリーダーシップをとり、社会を盛り上げ、発信してほしいと思います。また、人にはいろいろな面があり、それぞれの得意分野で活躍していけることを願います。コミュニケーション能力を高めて、思いやりの心で接し、差別のないあたたかい社会が今後築いていけるように「まずは自分から」考え、行動していきたいです。それより、何より、コロナが落ち着き、社会が今までのように活気あふれるようになることを願います。【40歳代女性】
- 世代によって、男女の考え方や役割、社会とのかかわり方が違ってくると思います。自分の母は、父にDVを受けていて、一時、娘（私や妹）の所に逃げてきたりしていました。収入を生み出していない母は、自分の事を低くみてしまい、父もそうだったと思います。人が生活していくには外で働いて収入を上げるのは大切ですが、家の事や育児、社会との係わりなどやってくれる人がいるから成り立っているのに…。働く女性がこれからますます増えると思われる、このような活動をされている事をありがたく思い期待しています。高崎市がさらに暮らしやすい街になっていくといいですね。【50歳代女性】
- 独り暮らしの人や働いていない人は別々のアンケートに分けて調査した方が良い。（老若一緒や家族持ち、一人暮らしは全く答えられない頁がある。無差別アタックではなくジャンル別に。）【70歳代女性】
- 残念ながら問24の1～6まで知りませんでした。関心がなかったからかもしれませんが、これからは少しずつ知る様努力していこうと思いました。この様な制度についてもう少し広く情報発信してほしいと要望します。【60歳代女性】

- ・共同参画には、土台作りが大切かと思えます。家庭内で父母が協力して家事、育児等している姿は、一番のお手本、土台になるのでは。それには男性の仕事に取られる時間を少なくすること。人間的に豊かに生きられる社会環境が大切かと。男性が家庭より仕事を重視してきた社会が生み出してきた結果が、女性を家庭に閉じ込めて来たように思います。働き方改革が土台となり、女性もいろいろなことに参画しやすくなり、ひいては、少子化問題にも関係してくると思います。早く言うと、会社人間から家庭人へ、その変換なくして男性上位は変わらないし、家事は女性が担うことになってしまいます。【60歳代女性】
- ・「少子化」と言われていますが、実際には子を産み育てるための経済的な支援が少なすぎる。子が3才になるまで育休を取り、子と関わりたいが、育休2年目からは無給となり、家計が苦しくなるため、復帰して働かざるを得ない。(特に女性)フルタイムで働きながら子育てをすることがどんなに大変か。子育て世代にもっと支援(経済的)がほしい。※介護にも同じことが言えると思います。以上【20歳代女性】
- ・社会は、そんな簡単には、変わらないと思います。【50歳代女性】
- ・「男女共同参画」という文字や言葉は聞いた事はありませんが、それ程に興味は持って無かったのですが、今回このアンケート提出に参加して内容を詳細に読み考える機会があった事で、必要性和今後の生活面や仕事関係又は社会進出に於いての仕事面全てに多いに関連があり、必要性を十分に感じ理解する事に依って、住み易い社会や楽しく行える仕事等々を知る事が出来ました。より多くの人達が同様に興味を持って参画出来る様に成る事を望み、この調査を企画した方々の御苦勞と今後の進展を願ってこの企画のアンケートに参画した一人として意見として述書させて頂きました。以上です。【70歳代男性】
- ・関係ないかもしれませんが、最近性的少数者配慮の為、性別欄廃止が言われて行政体が動いている様ですが、姓名からまったく男女がわからない人が実際いらっしました。名前が〇〇茂とありましたので、おじちゃんか?と書いていたらおばあちゃん女性であって失礼しましたと謝りました。この様に男女欄がないと困る事もあるので、この欄はなくするのでなく任意とかその他答えたくない等付記して必ず記入しなくても良いとする必要かと思えます。以上。【70歳代男性】
- ・男女共同参画は賛成ですが、何をやるにしても女性自身が積極的に「手を上げて」「進む」事が重要。「男に負けない」という気持ちを持って、自らの力で勝ち取らねば意味がないのでは、と思います。「席を準備して待ってます」では上手くいかないし、かえって失礼。【60歳代男性】
- ・「最後に、男女共同参画に関する市へのご意見やご要望」とは別になるのですが、アンケート回答で「問20」④に関するコメントを追記させて下さい。(退職3年以上であるため)。システムエンジニア職であった経験になります。・上級の情報処理資格がないために降格を余儀なくされ、理由に関する報告書の提出。・顧客との契約が稼働時間であるため、売上ノルマ達成として長時間労働の強要(200時間以上)。上場企業での出来事です。当時は、諸事情により受け入れざるを得ない状況でした。これから働く世代の参考にしていただければ幸いです。【60歳代男性】
- ・人事で女性のポストを増やすことがもっと必要と思えます。【70歳代男性】
- ・女性が役職に就くのは賛成ですが、体力の事を考えると、男性が優位になると考えられます。(今回、小池東京都知事の休養のことで。)・今の社会で男女共同といっても、年配の方は男尊女卑で育っているので変わりづらいと思っています。(森元首相のように)・派遣の場合、派遣元の担当者に相談しても、気にしないでくださいの一言で終わってしまうことが多い。・職場のパワハラは女性にされることも多い。気に入らない人には仕事を教えない。自分の機嫌により暴言をまくことが多い。・パワハラを受けて、会社の上司に相談しても、会社はパワハラをした社員を守る。・派遣で新しい職場に行くと、子供がいる前提で、子供は何才と聞かれることが多い。それぞれ事情があり、デリケートなことだと思うのですが。・女性や仕事で派遣だと、弱い立場の場合、男性、女性だけではなく女性と女性でも平等な社会にはならないと思っています。【40歳代女性】
- ・男女共同参画については、ほとんど知識がありません。これから勉強します。【70歳代男性】
- ・SDG'Sの中でも、特にジェンダー平等について関心があります。実現に向けて自分のできることに取り組んでいます。(学習会への参加、署名など)【60歳代女性】
- ・「男女が互いに人権を尊重しつつ、責任も分かち合い、その個性と能力を十分に発揮することのできる社会」の実現に向け、様々な取組…とありますが、私は具体的にわかりやすくその取組を知りません。もっと広くたくさんの方が(誰でも、年齢・性別等関係なく)身近に感じられるような策を考えて欲しいと思います。どんなに素晴らしい取組であっても、皆が知らなければ意味がないと思います。私はまだ高崎市に住んで日が浅いですが、とても暮らしやすいと思います。ですが、まだまだ男性優位な所が残っていたり、年長者の意見や先住の方々の発言が優先されているように感じます。より住みやすい市にな

るように「様々な取組…」期待しています。【50歳代女性】

- ・仕事で忙しい毎日では何か変えようとしてもなかなかできないと思います。労働時間を短縮し、心のゆとりが持てるようにならないと今の生活を変えるのは難しいと思います。(私の夫の場合) 男性が育児休業を取るの初めから無理と言われ、ワンオペ育児で苦勞してきました。(現在子ども3才と1才) しかしながら父親が育児休業を取ってずっと家にいるというのもイメージしづらいと思います。(特に男性が)「ソシアス」様がイメージする理想的な育児取得男性の姿、子育て世代の男女平等の姿(家庭内)などの例が動画や漫画などSNSとかの分かりやすい形で広がったら良いなと思います。大変恐縮ですが、「男女共同参画広報紙」という固い題名だと「読むのが面倒だな～」という気持ちになりあまり読んでいなかったと思います。今の時代スマホ内で見られる形だと多くの人に問24のような言葉や制度が広まるのではないかと思います。【30歳代女性】
- ・職場で、50代以上の社員のパワハラ・セクハラへの認識が低いように思います。年齢によって、認識の差があるように感じます。職場でのパワハラ・セクハラに関する講習などを定期的に行ってほしいと思いました。パワハラ・セクハラをしている人は、それがパワハラ・セクハラなのだとわかっていないだけで、わかれば気をつけるようになると思うので、学ぶ場を設けてほしいと思いました。ジェンダーについても、年配の社員は理解していないと思います。ジェンダーについての講習なども職場で受けられたらいいと思います。【30歳代女性】
- ・同居ではないが、妻の母の介護をしている。妻方の長男がいるが、介護は女性がするものと長男の意識で我が妻がやっている。母親の介護なので女性同士との要素でもあり、完全にすべて我が妻がやっている。不認識の連鎖は存在し、共同参画の支障となっている。家庭でも職場でもいざ女性に役割や担当責任者を任命しようとする、女性であることを理由に断られることが多い。遠慮ではなく、拒絶、回避の意識であることが多い。遠慮ではなく、拒絶、回避の意識であることが多い。(年代別で差があります。)【50歳代男性】
- ・今後もこのようなアンケートをしたほうが良いと思います。【50歳代男性】
- ・性による差別・区別をなくし共にによりよく生活できるように取り組んで頂きたい。【50歳代女性】
- ・休みは休みとしてとれる社会にして頂きたい。例、国民の休日など、会社、学校、役所は休みでもサービス業(スーパー、コンビニ)には休みがない。海外のように休みは全部休み、そうすれば男性が普通に、家の事、育児など参加しやすくなるのではないのでしょうか。日本全体が変わらないと男性が家庭、

育児に参加するのは難しいと思います。【40歳代女性】

- ・社会全体が住みよい暮らしやすい社会を目指すと共に、男女が差別のない社会参加ができることが一番だと思います。まだまだ性差別のない社会には遠いですし、差別を身近に感じるべき時にあってもそれが当たり前だと思う自分自身がいるのが現実ではないかと思います。これからの未来の高崎市に期待したいものです。【60歳代女性】
- ・議員や区長などの役員もほとんど男性です。よって地域の改善点、要望なども男性の視点でのみ(女性の意見などの反映が弱い)と感じます。特に、群馬県は男尊女卑の傾向が強く残っており、女性管理職などの登用も少なく女性が上に立つと「なぜ?」「コネでもあるのか?」など、風評が絶えません。高崎市もこの傾向が見られます。男女と問わず能力のある人はどんどん登用し、その力を発揮できる社会にしていくためには、男の方が優秀だ、実力があるという考えを変えていく研修等が必要だと思います。また、女性も「私はいいわ」といって男の人の後に引っ込んでいるような態度を美点と思う考えから卒業することが必要だと思います。【40歳代女性】
- ・高齢者の保守的な考え方に変化を与えるような活動を希望します。性別、職業など社会的背景を理由に差別が生じない高崎市であって欲しいです。【50歳代女性】
- ・夫婦別姓の議論が起きること自体がわからない。子供が出来たら、どちらの姓を名のらせるのか?なぜ、今までの歴史や慣習を変えたがるのか?世の中で、どの程度、そのことについて考えている人がいるのか?男女平等についても、男には男の、女には女の、それぞれの良さを認める、得意、不得意もある、むき不むきもある。ほとんどの人が今の世の中、生活で満足しているのでは…少数の声高々に叫ぶ人、道徳のない人の意見にふり廻されている様で、冷めた気持ちになります。(私見)【60歳代男性】
- ・高齢者が住みやすい社会、経済的にも介護施設に入所しやすい社会を作りたいと思います。今まで日本の経済成長を支えて来た高齢者が苦しい思いをしたり、その高齢者を介護している家族が苦しい思いをしているのをたくさん見ております。この先、明るい未来があるのかな?と不安でいっぱいです。将来を担う子供も大事、今まで一生懸命働いて来た高齢者も大事、明るい未来が現れる事を懇願する次第です。【60歳代女性】
- ・男女共同参画は普段から馴染みない言葉なので、誰でもわかるように回覧、企業、イベント等でPRする機会を増やしたら良いと思う。・チラシ配布・アンケート→プレゼント・ティッシュなどに文字やイラストを入れるなど。【50歳代女性】

- ・男女共同参画に関する意見ではありませんが…
「日本女性」という意識が他と共に薄れつつあるのが現代の姿で、残念です。心の平安、平和も遠のきつつあります。今の女性は護る、譲るといふ事が余りにも少なく、生きにくい世の中になっていると思います。(私にとりましては) 男性も威厳がなさすぎるのでしょうか？男性は経済的にもっと自立を。女性の社会進出(女性が経済的に豊かになったからか)が昨今目まぐるしく、目ざとくさえ思います。若者(特に男性)がもっと働きやすい環境を自治体が整えてほしい。地位ある男性のひと言に猛反発、猛攻撃をしないと気がすまない女性が多くなり、世の中がそれを暗黙のうちに了解しているなんて…男性の手腕を信じて委ねていた頃は社会ももっと静かでした。男性の皆様、家庭や職場での女性の担う役割をもう少し尊重し、その上に立って社会全体を束ね、邁進していただきたいと思います。日本の未来のために。【60歳代女性】
- ・男女共同参画との事でアンケートをいただきましたが、年齢的に60代ですので、昔からの男女関係の意識が残っています。子ども達、孫達の世代となり、より良い関係で協力し合い新しい社会を形成していただきたいと願っております。【60歳代女性】
- ・平等、平等と叫ぶけど、男性には男性の社会、人間の存続としての役割があり、女性には出産その他、育児等役割があると思う。男性はおっぴのミルクが出ないし、女性は建築する労働力は足りてない。男女共同参画とそんなに叫ばなくても自然に考えればよい。無理して女をすべてにおいて参画させようとする必要はない。自然に心豊かになれる男女の参画であればよい。(心豊かになれる男女共同参画が本当の男女共同参画であろう)【60歳代男性】
- ・問いに女性が女性がと女性ばかりでした。問25の職業役職のもっと女性が増えるほうがよいも自然と増えないなら意味ないですね。増えたらいいものでもないですね。このアンケートも妻にはきていません。平等ではないですね。【30歳代男性】
- ・男女共同参画の名前と組織が有るのは認識していますが、どの様な活動をしているのか良く解りません。(国・県・市町村共)・共同参画の理念・目標・行動等をもっと詳しく平易に、多くの人達に理解してもらう必要が有るのではないかと感じています。・男、女が共に仕事や生活に於いて互いに尊重し協力して行く事は、これからの時代の必須事項だと思いますので、幼、小、中、高等に於いて、常に啓発して行くべきと考えます。・私は昭和20年代の生まれで、正直に言えば「男女共同参画」とは真反対の考えで、今まで生きて来ましたが、この男女共同の理念が広く社会に根付く事を願う様になったのも、共同参画の情報が多くなり、自分も変わらなければいけないと思っただ事に依ります。【70歳代男性】
- ・まだまだ「男」「女」で仕事、育児、介護…分担されているなど感じています。そのため、自分は20代半ば頃に結婚して子供を授かりましたが、相手(元旦那)の価値観(男の方が上、女は家にいるべき…等)にたえきれず離婚しました。問題はそこからDVやモラハラに…この先どこまで変わるか、そもそも男女共同参画に対して市民一人一人に認識されているのか…自分的にはもっとより多く、むしろ国民全体的に意識していかない限り、結婚→離婚率も高くなると思いますし、環境がよくならなければ、子供がいない夫婦が増えていくと思います。29才になる私と周りの友人(女性)はシングルマザーたち…未だに男女の差で悩まされています。【20歳代女性】
- ・現在派遣社員として働いていましたが、育児休業中です。コロナが流行し、育児明けに仕事に復帰できない可能性が高く(派遣のため新たに派遣先をさがさないといけません)がコロナ不景気のため仕事がありません) 今後が不安です。出来れば子供をあずけて、仕事探してもしくは仕事に生かせる資格の取得をしたいと思っておりますが、あずかってもらえる保育所も見つからず、(保育料が高額で我が家の収入では利用が難しい) 途方に暮れています。もっと気軽に利用できる保育所があれば利用したいです。【30歳代女性】
- ・団塊の世代も含めて、それ以上の年代の人々の中には今も男は外、女は家事と云う考えの人がいるのは確かです。世界の中でも日本の女性の地位の低さは驚くほどです。これからは女性も意識を変えなければ始まりません。社会の一員として堂々と発言し、誇りを持って生きていけるようになることを願っています。幼児教育も大事だと思っています。すみません、思いつくままでまとまりません。お仕事ご苦労さまです。【70歳代女性】
- ・正直、「市」単体では難しい問題だと思う。男女平等、男女共同参画などということは言うこともわかるし、正しいことだと思うが、それを実現しようとするあまりに男尊女卑のような雰囲気が出てきたりすることも感じるし、「男女同数」とするなど、個人の能力、経験で特に五輪委員会などは選任しておらず、まず「性別」で選任しているような気がする。公的な委員の選任では、性別要件を入れる必要があるのか？日々疑問に感じています。焦って行おうとするとそれこそ逆に「女性を下に見ている」印象となると思う。100年かかっても社会の概念を変える必要があることだと思う。【40歳代男性】
- ・高崎市内のトイレに男性と女性に分かれている所が多く感じます。多目的トイレもあるとジェンダーへの配慮ができると思います。それが企業や商業施設へ広がることを願います。・ショッピングモール内等で赤ちゃんや幼児などの面倒を少しの時間でもいいので見て頂ける所があると女性は生きやすいと思

- います。・女性が子育て、また子育てと仕事の両立について悩み事など電話、対面で相談できる所の周知徹底を図っていくといいと思います（親戚が奮闘中）。・出産や育休を取りやすい職場が増えるといいです。（弊社は寿退社が多いため）【20歳代男性】
- ・男性の育児休業は、数日間単位で取得するケースが多いと思いますが、それよりは通常の仕事の時間を減らし、平日に家に居てくれる方がはるかに良いです。夫が残業ばかりで、現状共働きですが、子どもを育てるためにはいずれ自分が仕事をやめざるを得ないと感じています。【30歳代女性】
 - ・必要のない男女共同参画（全ての項目ではない）に税金を使うのはやめて頂きたい。まず税金のムダ使いから見直し、必要のないものはなくしていくべき。【40歳代男性】
 - ・現在町内の役員を6年間しておりますが、女性の役員が非常に少なく、対応に困ることもあります。・少子高齢化で役員のなり手がいないので、女性がどんどん参加してもらいたいです。区長はじめ女性の活躍を期待したいです。【70歳代男性】
 - ・共働きで、安心して子育てができ、楽しく暮らせる、そんな高崎市になることを願っています。「絵にかいた餅」で終わらないようよろしくお願いします。【50歳代女性】
 - ・過去に比べ女性の立場も向上してきましたが、まだ社会的に比率は低いと思います。女性が活躍出来る組織を作らねば進歩はないと思います。【60歳代女性】
 - ・役所に行って話す時、夫が働いて妻が扶養されていると言う頭で話を聞かれるので、逆だと訂正するのが大変。（ほぼ毎回）男女平等と考えるのであれば役所の職員から言動や行動を変えるべき（若い人も年がいった人も同じ）【50歳代女性】
 - ・「男女共同参画」あまり具体的に理解できてない。・公民館など集まりも高齢者ばかりで若者がいません。町内会費だけ徴収されて、そのお金の使い道がわからない。高齢者70代～と若者20代～の間で落差があると感じる。職場の同僚が育休を約1年取得しています。（富岡市）補助金も出るらしく、育休を取得しやすい環境になっているのかなと思いました。【30歳代男性】
 - ・また協力したい。【40歳代女性】
 - ・興味深い質問が多くて楽しかったです。高崎をより良い市にしようとしてくださっている方を応援しています。【10歳代女性】
 - ・人として男女は平等であると思います。男性、女性それぞれ作用は別だと思います。【50歳代女性】
 - ・何でもかんでも男女一緒にするより各々の特性を生かして互いに補完し合えるような社会になって行くといいと思います。障害のある人ない人についても同じように思います。【60歳代女性】
 - ・SNSの活用、インフルエンサーを活用して、若者世代へ問題意識、当事者意識を持たせる。市民へ行動をうながしても受け手側になにかしらのメリットがないと大半は動かない。やる気があるならそれなりの考え、理想、プロセスを明確にしてアピールしてほしい。【20歳代男性】
 - ・このアンケート自体が女性優遇されている気がする。（女性が優遇されていない事を前提で作られているのでは？）問25においても理想としては男・女関係なく有能な人材は進出すべきで、女性だからのみで増えていくのは女尊男卑なのではないか。また、共働きについても、まるで専業主婦（夫）がなまけているかの風潮になってはいけないと思う。一番重要なのは男女が共働きすることでは無く、子どもにとって何が良いのかではないか？私自身は夫婦がフルタイムで共働きする事は子育てや介護にしわ寄せがいつている気がする。女性が働きに出て、男性が主夫をするのだからかまわないと思う。特に子どもの子育て・教育という点から共働きについて考えていただけたらと思う。大人の都合ではなく。男が男らしく、女が女らしくするのは私は悪い事では無いと思います。古い考えかもしれませんが。【40歳代男性】
 - ・性別に関係なく、個人の好きなことや得意なことを生かして、誰に遠慮することなく表現できることで、それぞれが助け合い、調和のとれた社会が実現すると思います。そのためには、学校教育の場で、その意識を育てていくことが大事だと思います。私達は幼い時から様々な社会通念を植えつけられていくので、男はこうあるべき、女は女らしくなど、無意識に感じとっています。お互いの性への理解も大事です。特に女性は身体的負担が大きく、毎月の生理も心身共に波がありますし、出産後は本当はとんでもないけれど子育てできる状態ではないのです。（育休があっても手助けされる環境がなければイミありません）無理してがんばって、結果家庭不和になったり、虐待、病気になっている方、とても多いと感じます。「助けて」と言える社会になればと思います。【40歳代女性】
 - ・市議会議員の男女比率について、クォーター制の導入を要望します。【60歳代女性】
 - ・少数なことでも、考えて頂きたい。【60歳代女性】
 - ・このようなアンケート等が考えるきっかけになると思います。貴重な機会をありがとうございました。【10歳代男性】

- ・ジェンダー、男女平等は子どもからの教育がとても大切です。小学校では、男女混合名簿でしたが、高松中では男女別、しかも男の子が女子の前でした。とても残念でした。娘は不公平だと言っており、私はそのような感覚を持っていた娘を誇らしく思いました。でも慣れればそれも当たり前になってしまうかもしれません。市でできることから改善して下さい。(中学、高校(共学)でも男女混合名簿にして下さい。【40歳代女性】)
- ・私自身、高崎市の男女共同参画に関する取組をほとんど知りません。この分野は関心のある人となない人とで情報へのアクセス等の違いが大きく出るのだろなと思います(二極化)。大事なテーマだと思うので、自分自身も含めて、地域社会全体での啓発、取組がすすめばと思います。【30歳代女性】
- ・まず「男女共同参画」とは何か、知らない市民が多いと思います。【30歳代女性】
- ・元町議、元県議の方々が自分達の経験を生かし、町のためにと多く活動されていますが、考え方が今と昔でギャップも多く、今を知る事がとても大事だと感じます。お互い歩みよるコミュニケーションが必要です。若い人も色々町の事を考えてくれている人はたくさん居ます。子供達もです。もっと意見が言えて聞いてくれて実行に続く要素が有るといいなと思います。「PDCAを回せ!!」です。【60歳代女性】
- ・女性の管理職を増やしましょうなんて言っても結局会社側の偉い方々が昭和生まれだったら男>女っていう考えの人が多から正直できていない企業がほとんど。確かに男女平等も大切だけど、そんなことに時間費やすくらいなら、私たち若い世代がもっと住みやすいようにしてほしい。例えば渋川市などは「渋川市移住者住宅支援事業」というものをやっている。それに出産祝金なども“高崎市”からは特に何も無い。若い世代の夫婦や出産が少しずつ増えていくなかで、これらのことをまずは考えていってもらいたいです。【20歳代女性】
- ・女性の地位を向上させる事に躍起になっておられる様に感じておりますが、私自身振り返ってみれば女性の指導者で尊敬できる振る舞いを行った方はいませんでした。男性女性問わずその表立った所に立つのに相応しい人になるべきで数合わせの為だけで社会が成り立つとは思えません。(問25について)女性の進出で失ったものもとても多いと感じております。自分の性の特権ばかり主張しないで次の世代の子供達に良いバトンが渡せる様にしなければ日本が無くなってしまいます。【60歳代女性】
- ・私自身に関しては、職場の同期や後輩の女性たちが責任ある仕事を任せられ、順調に昇格していつてのを見てるので、結構恵まれた環境で生活できていると感じています。しかし報道やSNSを見ていると、私が直接眼にしていない所では信じられないような迫害が日々どこかで起きているらしい。知り合いのほとんどは差別に対してかなり注意深く意識して自分を律した行動ができていますと思いますが、無自覚に差別する心が行動に出てしまう人が意外と多く存在するのかもしれない。誰でも大なり小なり抱えている差別心理を上手に飼い慣らす姿勢で取り組むことが必要で、そのためにはまず自覚することが大事。よって、これまで何となく男性メインで固められてきた地域組織などは少し強引にでも女性あるいはLGBTを加えるぐらいでちょうどいいかもしれません。【30歳代男性】
- ・「男女共同参画」この名前からしておかしい。男女差をなくして能力を発揮できる社会を目指すなら、このような表記をしないほうがいいのではないかな。年代、性別関係なく能力で評価される社会になってほしい。まずは高崎市役所内がどのような状態になっているのか発信したらいいのでは。(もし発信されていたらすみません)行政が手本を示さないと会社、社会、学校や地域は変わりにくいと思う。【40歳代男性】
- ・がんばってください【20歳代女性】
- ・パワハラ、セクハラにあい、日々人が近いだけでぞくぞくしたり、ストレスで生きにくいです。パワハラ、セクハラをした人の罰をもっとちゃんとしてほしいです。された方は一生苦です。死にたいくらい。コロナ禍でもマスクしないし、近よってくる人もいるし、大切な人をなくしたり生活苦じゃない人は、何も考えず、自分の好きに遊んで、コロナまして大切な人が亡くなってしまいます。飲食店マスク絶対など、海外みたくマスクしてなかったら罰金などあったらいいのと思います。家族が守ってくれる人はいいと思いますが、一人身で家の人みたりするのはすごく大変ですし、子供も出来ない相手も出来ない人もいます。そういう人が助かる世界になってほしいです。うまく言えませんが。【30歳代女性】
- ・長男教のような男が後継ぎという考えを、2年前、102才で亡くなった祖母が持っていました。女なんて生んでもしょうがないと言われてたり、昔からのすりこまれた意識を変えられるよう社会の流れができれば良いと思います。【40歳代女性】
- ・夫に離婚は認めたものの届けには夫が出すとの事で…と離婚問題について悩みはあるが、相談(無料)する時間も(予約)だったり仕事から行けてません。仕事は介護士をしており、中々行けません。法律相談にしても中々時間が合わず時がたってしまいます。【60歳代女性】
- ・育成会の役員の仕事量が、土日に働く母親には不可能です。それなのに、それが通りません。育成会を強制するのはおかしい事なのではないかな?と思います

ます。我が家の場合、子供が運動の大会などで土日、育成会に参加していなくても、両親は子供の大会にも行けず、子供のいない育成会に参加していました。夜の会議も子供に留守番させて母親は会議。帰ってくると子供が寝ている。それで留守中に何かあったらどうするつもりなのか…。働きながらの育成会役員恐怖でしかありません。※コロナ禍前の話です。
（下佐野）【30歳代女性】

- ・まだまだ性別を書かせる書類が多い。【70歳代男性】
- ・男女はそもそも人権、権利や機会は平等に与えられており概ね理解されていると思うが、問25の様な問いは種々の役職に要求される能力とは無関係に女性を増やすべきとの結論に至りやすい。機会が平等であるか否かと能力があるか否かは区別すべきで、このアンケートにより間違った方向付けにならないか危惧する。【70歳代男性】
- ・女性の地位向上のために男性が軽視される傾向があると感じます。それはやめていただきたいと思いません。【50歳代女性】
- ・旧来の価値感として、女性が守られているという部分がありますが、平等とする際に既得権益化しないように、きちんと得失を議論しながら進むべきです。【40歳代男性】
- ・最近の立法自体が弱者救済に向かっているなか、輪をかけて、女性目線の被害妄想的な報道が、永年に渡って築きあげてきた慣習や歴史に悪影響をもたらしているのでは？と感じている。煽り運転一つにしても、漫然と無駄な車間距離を開けている車はクラクションの一つ鳴らされても仕方ないのでは？と言った些細な事ではあるが、後ろに大渋滞が安全運転と世間の迷惑かえりみない馬鹿者も被害妄想の傘の下で、平然と生きている社会は、狂ってきたと思う。【50歳代男性】
- ・男尊女卑の是正が、逆に女尊男卑にならないようにしてほしい。社会原則や経済活動の中で構築された仕組みの中でも、例えば適任者がいないのに女性管理職を増やすために無理やり昇格させるような、何でも特別待遇することは違うと思う。短時間で是正出来るものではないので長期的な観点で改善してほしい。【30歳代男性】
- ・男性高齢者による老害を解消すべくすべて権力の行使力に一定の年齢制限を設け、人口の半数を占める女性の参画をまず高崎市が率先していくべきと考えます。【60歳代男性】
- ・男女に拘わらず、有益な方が社会で評価されたら良い。有益で無い方を押し上げる構造は、修正の必要が有る。五輪の不発とコロナ禍の中、高崎市には人口流出の止められる企業誘致と観光産業の活発化に

注力出来る人材育成を期待します【40歳代男性】

- ・トランスジェンダーについての意識調査はされるでしょうか？【70歳代男性】
- ・賃金の差が歴然とあるため、家事育児の負担が偏っている。教育費の軽減、女性の働き場充実を図るべき。国が変わらないと自治体での対応には無理がある。男性も仕事より家庭、家事を積極的に行いたい人も一定数いると思う。【50歳代男性】
- ・町内会の役員をしていた時も、女性の割合は少なかったです。しかし、行事などを行うと出てくるのは女性が多かったです。肩書は男性で、実際は女性が果たしている役割は決して少ないとは思いません。名目だけで考えると男性の比率が多いのは、この所為ではないでしょうか。【50歳代男性】
- ・女性が仕事を続けることについて…という質問に『本人の意思を尊重する』のような選択肢がないのがまず男女平等ではないなと感じました。【30歳代女性】
- ・問7ですが答えたい項目がありませんでした。一般的に女性が仕事を続けることについては、それぞれの環境や収入、性格によっても選択肢が変わると思うからです。周りには経済的には余裕があるけれど、子どもと日中過ごすのが大変なので0歳から子どもを預けて働いている方もいますし、経済的に働きたいけれど体調などが理由で働けないという方もいます。私も上の子の教育費等のために働きたいですが、下の子がまだ幼稚園でコロナもありまだ働きに出ていません（今は少しでも体調の悪い時には休ませなければならぬため、その都度職場に迷惑がかかるので）。しかし、専業主婦ということではいろんな場面で肩身の狭い思いをすることもあります。専業主婦も家事育児をし家庭を守り、在宅時間が長いことで地域の防犯にも少しは役だっているのでは？とも思います。仕事をするお母さんばかり応援するのではなく、専業主婦で育児をしている人も同じように応援してほしいです。また専業主婦も立派な仕事だという意識がもう少し広まってくれたらいいなと思います。【30歳代女性】
- ・能力があるなら男女関係なく活躍すべき。能力がないのに平等の名の下に抜擢するのはおかしい。【30歳代男性】
- ・男女平等と言うが、未だに世間全体に男尊女卑的な考え方が根深く残っている雰囲気がある。また、高齢層と若年層の考え方が根本的に違うため、行政の役割としては、市民がもっと相互理解しあえる様に広報を通じて施策の方向性を明確にすると共に、情報についても積極的にアナウンスする等、訴えていくことが非常に重要である。更に行政は地域の意見を自治体に任せっきりなところがあるため、行政

には概ね高齢層の意見や考え方が反映されているのではと思われる。古き良き文化は将来へ継承するのは大切であるが、魅力ある都市作りを念頭に考えると大都市と比較すると、どうしても見劣りがするため、若年層男女分け隔てなく、もっと自由に意見・考え方を発言・表現できる雰囲気作りをしていくことが非常に重要ではと考えられる。【50歳代男性】

- ・男女共同参画は当然の事だと思うのだが、ただ女性を今よりも多く参画させるのではなく、意識を高く持った人や能力の高い人が、積極的に参画して行ける様な環境が必要だと思う。既得権が幅を効かせて、新規参入する人や団体を、実質的に排除しているケースを良く耳にするが、そういう環境では、正しい男女共同参画は有り得ないと思う。【50歳代男性】
- ・18歳以下の男女に、大人たちと社会がどう見えているのかアンケートする【30歳代男性】
- ・同じ女性として、女性が活躍出来る機会が増えるのは素晴らしいと思うが、女性男性問わず、能力や向上心のある方に活躍して欲しい。頭数揃えるためだけに能力の無い女性を採用するはもってのほか【40歳代女性】
- ・男女共同参画について、それぞれの意見があると思うが、個人的には社会のしくみというよりも、その属性や個人の立場、考え方によるところが大きいと

思う。そもそも、女性の柔らかい雰囲気は男性には出しにくいものであり、男性は仕事に出て、女性が家庭で子どもと関わることが多いのは、自然かつ子どもにとっても好影響なことであると考えられる。もちろん、金銭面で共働きをしなければならないことや家庭により、男性が子どもの面倒を見ることもあるが、全てにおいて平等にというのは困難である。男性が優遇されることもあり、女性が社会で優しくされる部分もある。ただし、議論を重ねていく中で、より良い社会を実現させようという行政の働きについては、賛同している。頑張ってください！【30歳代男性】

- ・男女共同参画については勉強不足ですが、自身の妊娠、出産、育児を通して共働き、近くに頼れる親族が夫のみであるにもかかわらず、協力を得ることができません。もしかすると、近所でよく見かけるママさん、保育園の先生方、まわりにもそういった方がいらっしゃるかもしれませんが、「夫婦の事情」で片づけられがちです。夫の両親に相談するも夫と同じ思考（家事育児は、女、仕事は男に任せれば良い）のため、状況かわらず。もし、同じ状況を共有できれば救われるかもしれません。「手がかかるとは今のうちだからガマンよ」と夫の両親に言われた時は、かなり追い込まれましたが、自身の兄弟は、育児や家事を当たり前になしています。少しでも共有できる場があれば、また頑張れるかもと思う毎日です。【30歳代女性】

III

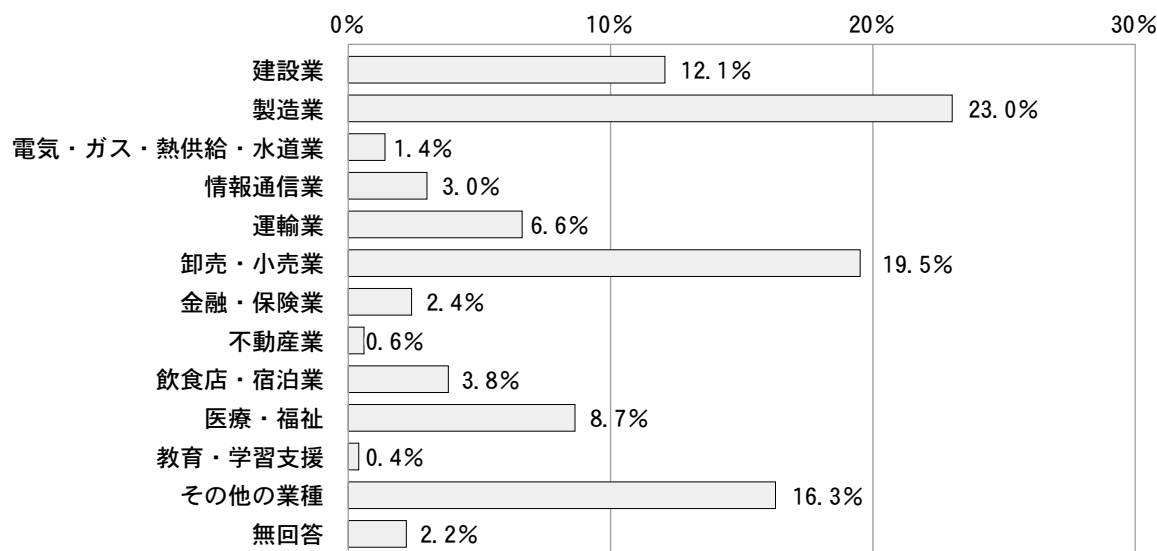
男女共同参画に関する事業所調査

回答者の属性（事業所の概要）

問 1. 貴事業所の概要についてお答えください。

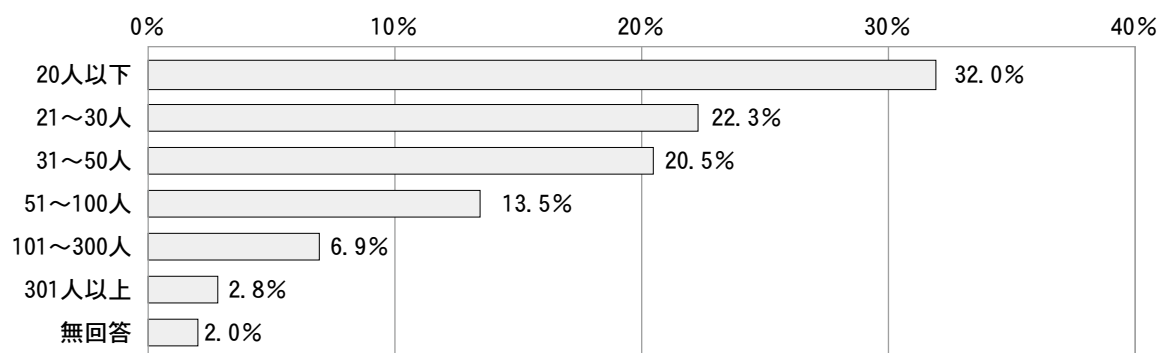
（1）主たる業種 全体 N=497

「製造業」(23.0%)が最も高く、次いで「卸売・小売業」(19.5%)となっています。



（2）貴事業所の従業員数（令和3年4月1日現在）

従業員数20人以下(32.0%)が最も高く、回答した88.3%の事業所が、従業員数100人以下の事業所となっています。

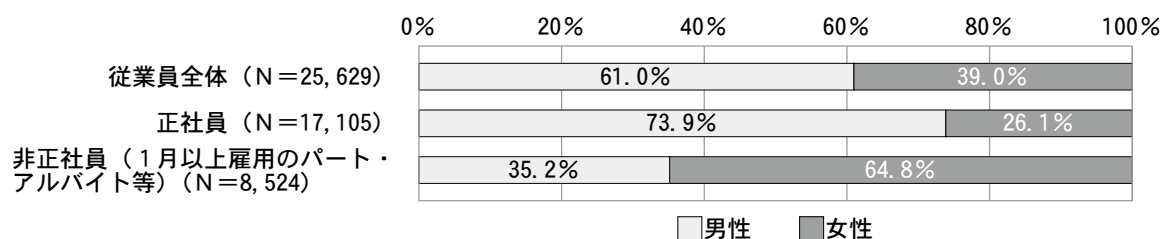


【従業員数の状況（回答総数）】

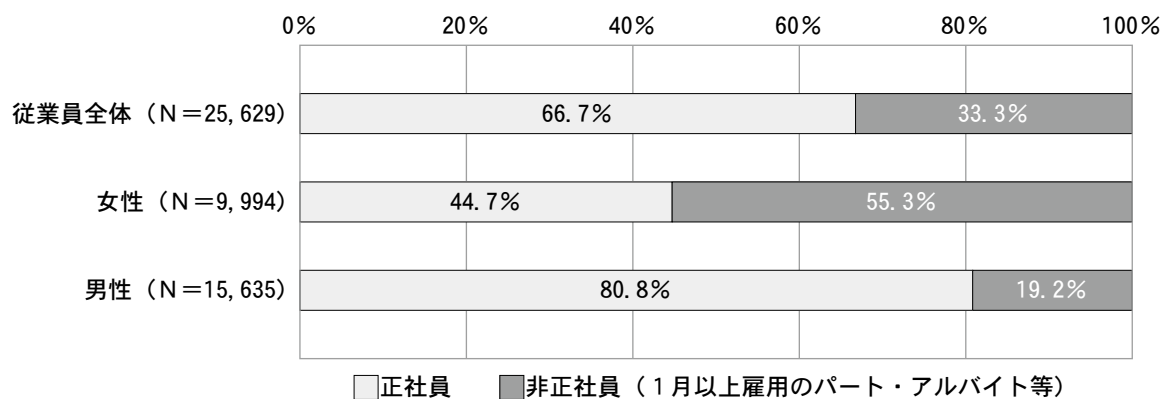
	正社員	非正社員 (1月以上雇用のパート・アルバイト等)	計	管理職数
男性	12,637	2,998	15,635	2,604
女性	4,468	5,526	9,994	413
計	17,105	8,524	25,629	3,017

従業員全体では、男性が61.0%、女性が39.0%となっています。

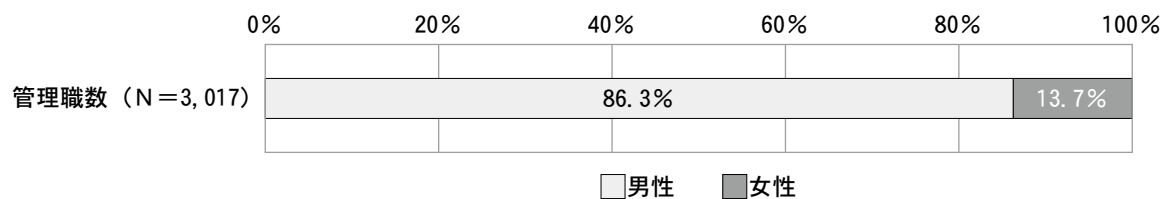
正社員は男性が多く(73.9%)、非正社員は女性が多く(64.8%)となっています。



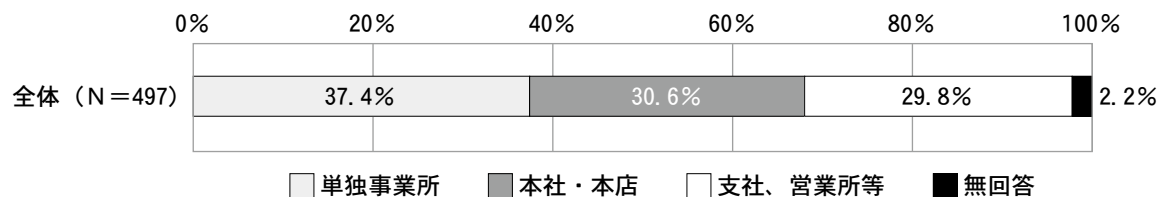
男女別の雇用形態では、男性の8割が正社員に対し、女性は5割以上が非正社員となっています。



管理職の8割以上が男性となっています。



(3) 事業所の性格



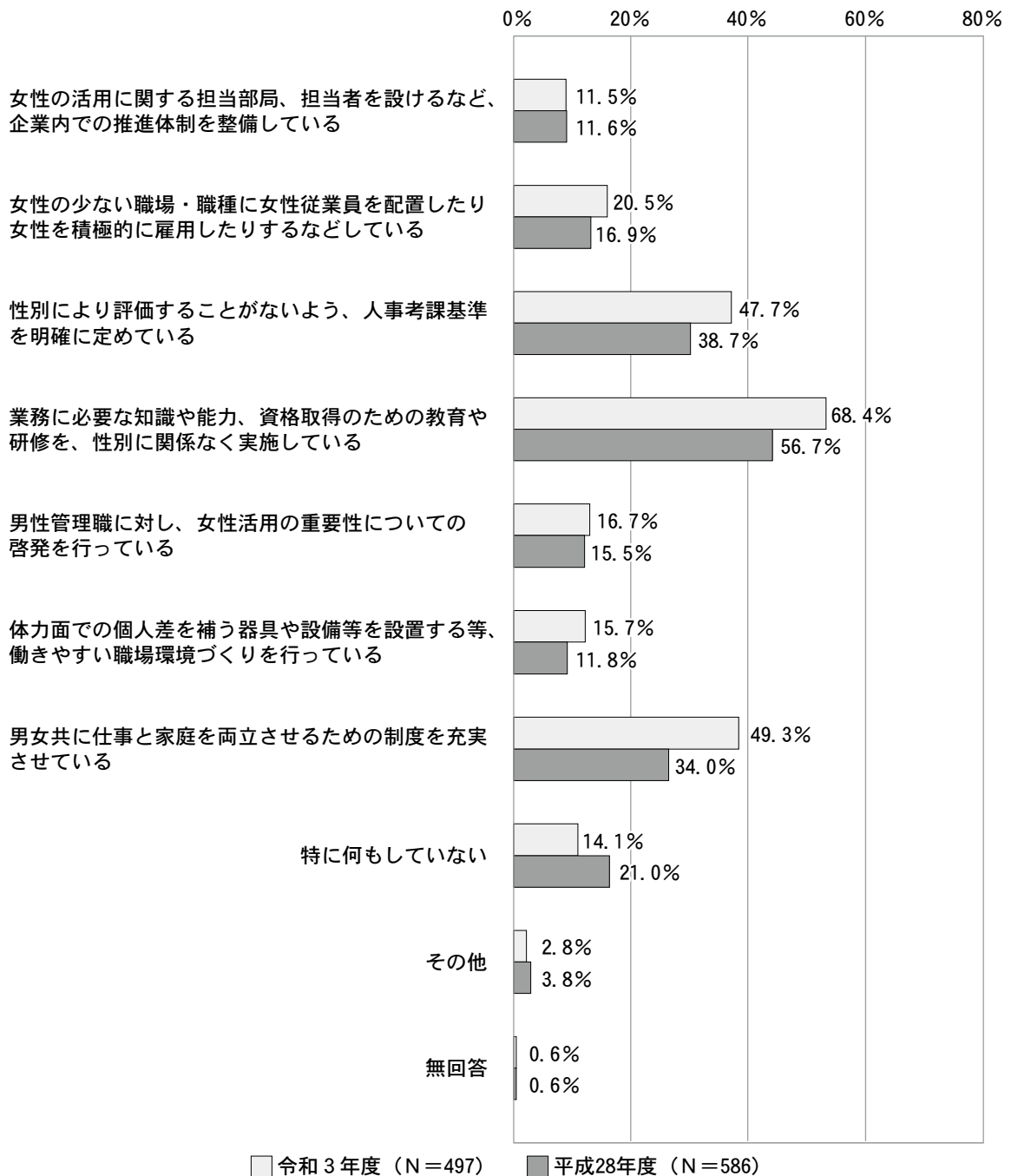
1 男女共同参画への取組について

問2. あなたの事業所では、職場において、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ことに取り組んでいますか。(あてはまるものすべてに○)

「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」(68.4%)が最も高く、次いで「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」(49.3%)、「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」(47.7%)となっています。

前回調査と比較して、「特に何もしていない」が減少し、ほぼ、全ての取り組みが増加しています。特に「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」は34.0%から49.3%で15.3ポイント増加しました。

従業員数別で見ると301人以上の事業所で、「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」(100%)と、「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」(85.7%)が高くなっています。



【従業員数別】

(上位3項目に網掛け)

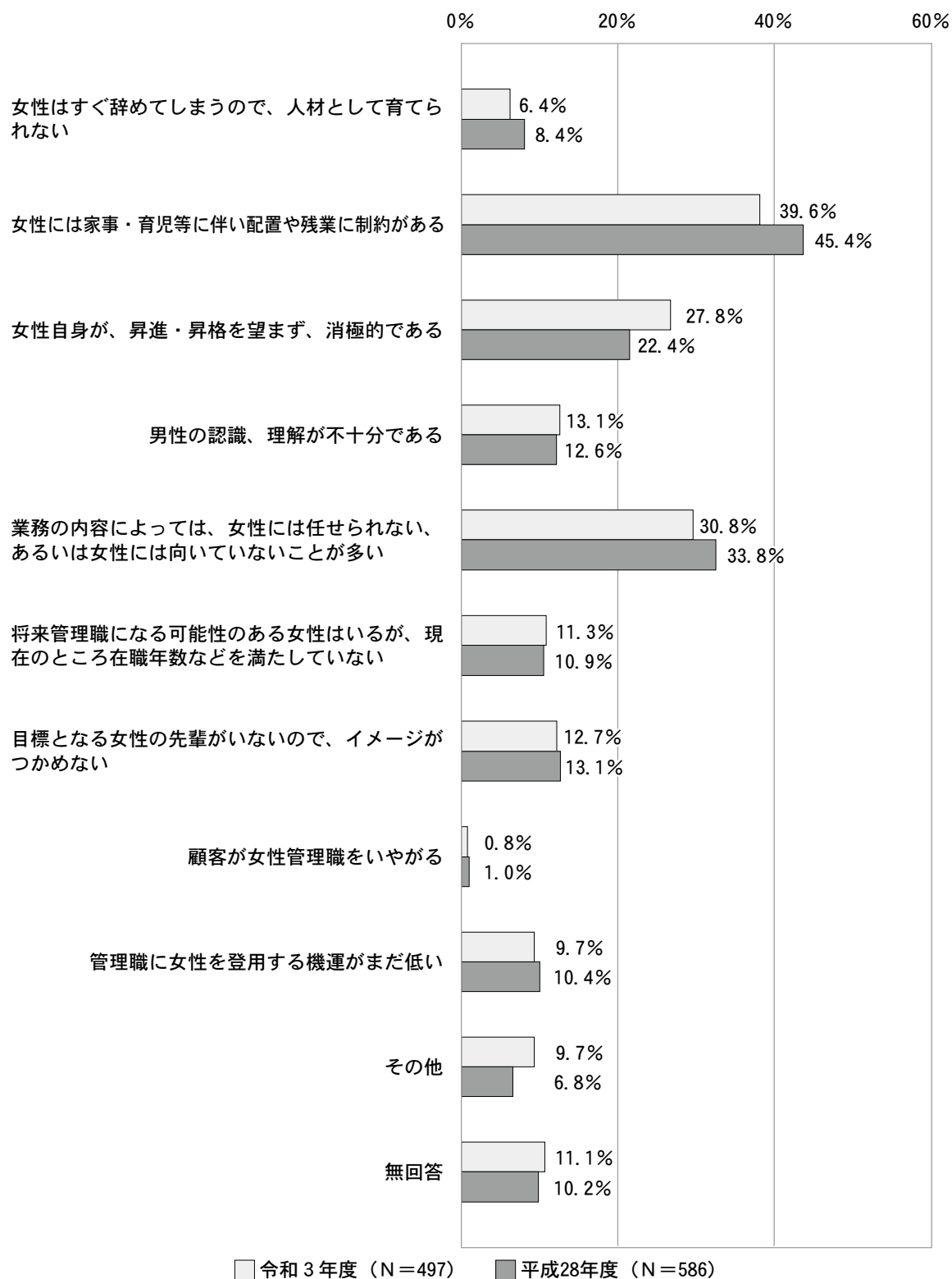
	20人以下	21~30人	31~50人	51~100人	101~300人	301人以上
	N=159	N=111	N=102	N=67	N=34	N=14
女性の活用に関する担当部局、担当者を設けるなど、企業内での推進体制を整備している	13.2%	10.8%	11.8%	6.0%	5.9%	35.7%
女性の少ない職場・職種に女性従業員を配置したり女性を積極的に雇用したりするなどしている	17.6%	18.9%	27.5%	19.4%	23.5%	7.1%
性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている	51.6%	39.6%	48.0%	50.7%	55.9%	42.9%
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	64.2%	64.0%	71.6%	74.6%	67.6%	100.0%
男性管理職に対し、女性活用の重要性についての啓発を行っている	14.5%	13.5%	24.5%	19.4%	11.8%	14.3%
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	12.6%	15.3%	20.6%	17.9%	17.6%	14.3%
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	47.8%	44.1%	53.9%	46.3%	52.9%	85.7%
特に何もしていない	14.5%	14.4%	16.7%	10.4%	14.7%	0%
その他	3.8%	2.7%	1.0%	0%	2.9%	7.1%
無回答	1.3%	0.9%	0%	0%	0%	0%

問3. 事業所において、女性も男性も同じような環境で働いていくために、特に女性にとって課題となっていることは何ですか。(あてはまるものすべてに○)

「女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある」(39.6%)が最も高く、次いで、「業務の内容によっては、女性に任せられない、あるいは女性には向いていないことが多い」(30.8%)、「女性自身が、昇進・昇格を望まず、仕事に消極的である」(27.8%)となっています。

前回調査と比較して、課題となっていることの傾向は大きく変わっていません。

業種別でみると、「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」は建設業(55.0%)が高く、「女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある」は、医療・福祉(60.5%)が高くなっています。



【業種別】

(上位3項目に網掛け)

	建設業	製造業	電気・ ガス・ 水道等	情報 通信業	運輸業	卸売・ 小売業
	N = 60	N = 114	N = 7	N = 15	N = 33	N = 97
女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない	6.7%	7.9%	0%	0%	3.0%	7.2%
女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある	38.3%	30.7%	42.9%	46.7%	21.2%	42.3%
女性自身が、昇進・昇格を望まず、仕事に消極的である	13.3%	33.3%	0%	33.3%	24.2%	37.1%
男性の認識、理解が不十分である。	13.3%	15.8%	14.3%	26.7%	9.1%	15.5%
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	55.0%	38.6%	42.9%	6.7%	39.4%	27.8%
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	11.7%	10.5%	0%	26.7%	9.1%	8.2%
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	8.3%	11.4%	28.6%	26.7%	21.2%	11.3%
顧客が女性管理職をいやがる	0%	0%	0%	0%	0%	1.0%
管理職に女性を登用する機運がまだ低い	11.7%	7.9%	14.3%	6.7%	0%	19.6%
その他	8.3%	10.5%	14.3%	6.7%	15.2%	9.3%
無回答	10.0%	8.8%	14.3%	6.7%	3.0%	9.3%

	金融・ 保険業	不動産業	飲食店・ 宿泊業	医療・ 福祉	教育・ 学習支援	その他の 業種
	N = 12	N = 3	N = 19	N = 43	N = 2	N = 81
女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない	8.3%	0%	0%	7.0%	100%	3.7%
女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある	41.7%	33.3%	42.1%	60.5%	50.0%	45.7%
女性自身が、昇進・昇格を望まず、仕事に消極的である	25.0%	33.3%	42.1%	25.6%	0%	21.0%
男性の認識、理解が不十分である	25.0%	0%	21.1%	4.7%	0%	7.4%
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	8.3%	0%	5.3%	7.0%	50.0%	28.4%
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	8.3%	33.3%	15.8%	11.6%	0%	11.1%
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	16.7%	33.3%	10.5%	7.0%	0%	13.6%
顧客が女性管理職をいやがる	16.7%	0%	0%	0%	0%	0%
管理職に女性を登用する機運がまだ低い	8.3%	0%	0%	2.3%	50.0%	7.4%
その他	0%	0%	15.8%	14.0%	0%	6.2%
無回答	25.0%	33.3%	10.5%	16.3%	50.0%	16.0%

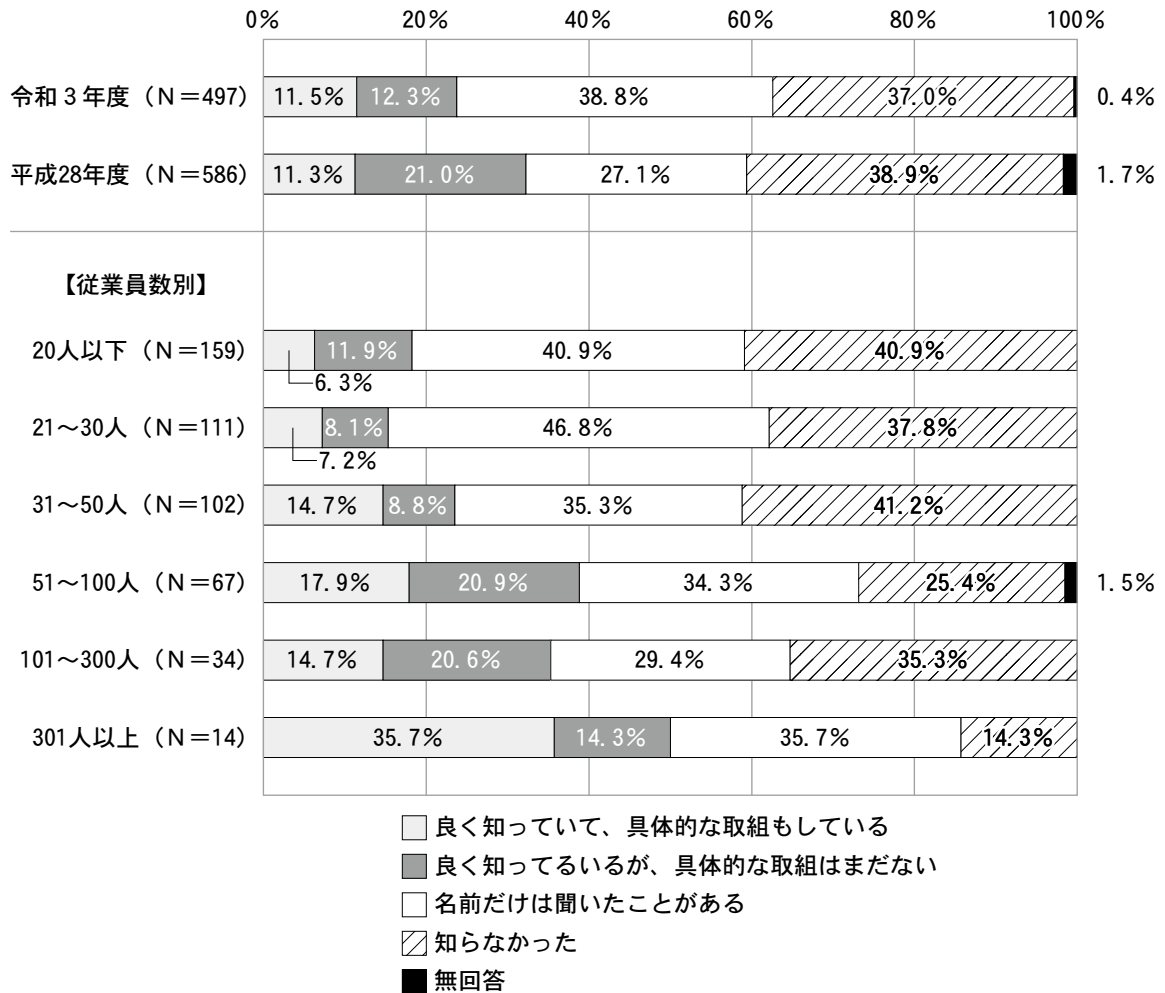
2 女性の職域拡大・管理職登用について

問4. 「ポジティブ・アクション」を知っていましたか。(1つに○)

約6割の事業所で「ポジティブ・アクション」という言葉は認知されています。

前回調査から比べると認知度は若干上がりましたが、取組をしている事業所は11.3%から11.5%と横ばいとなっています。

従業員数別で見ると、301人以上の事業所では、「良く知っていて、具体的な取組もしている」35.7%となっています。



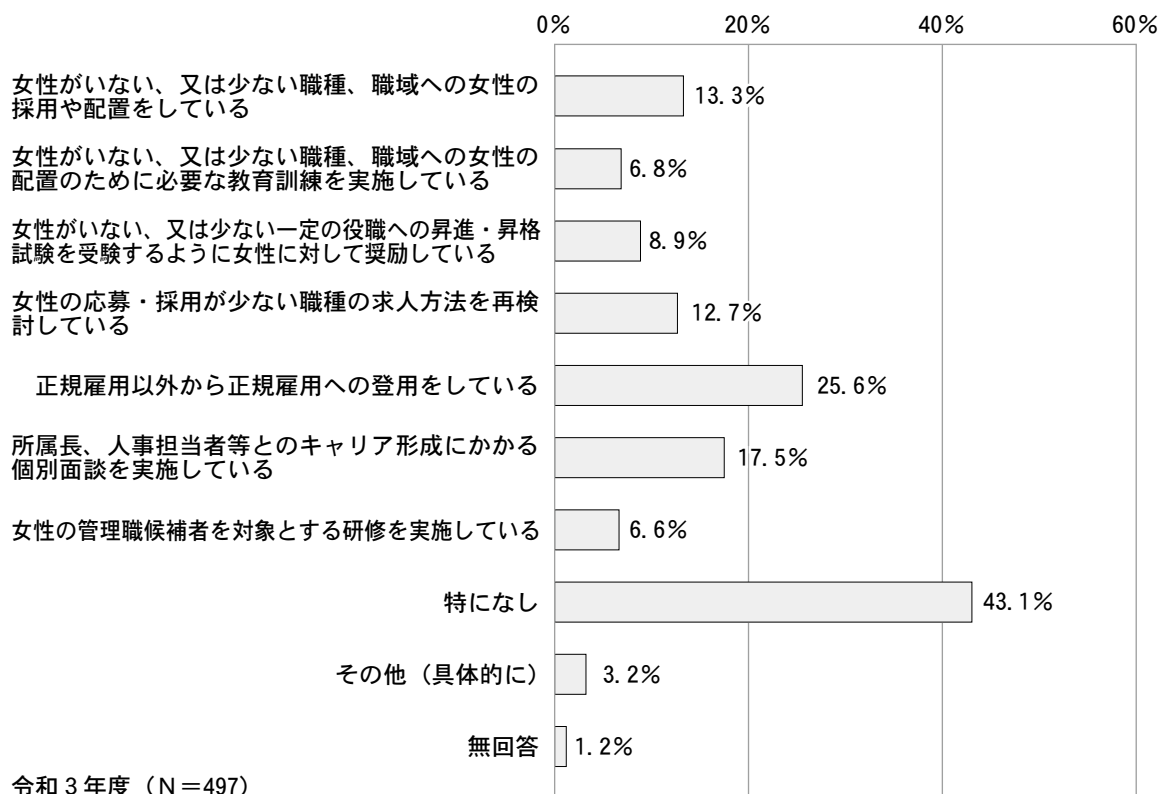
■ポジティブ・アクションとは

これまでの慣行や性別による役割分担意識などから、男女の労働者の間に格差が生じている場合（例えば、営業職に女性がほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半であるなど）、このような格差を解消するために個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

問5. 女性の職域拡大や管理職登用のため取り組んでいることはありますか。
(あてはまるものすべてに○)

43.1%の事業所が「特になし」と回答しています。取組として高いのは、「正規雇用以外から正規雇用への登用をしている」(25.6%)で、次いで「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」(17.5%)となっています。

従業員数別で見ると、301人以上の事業所では、「正規雇用以外から正規雇用への登用をしている」が42.9%となっています。



【従業員数別】

(上位3項目に網掛け)

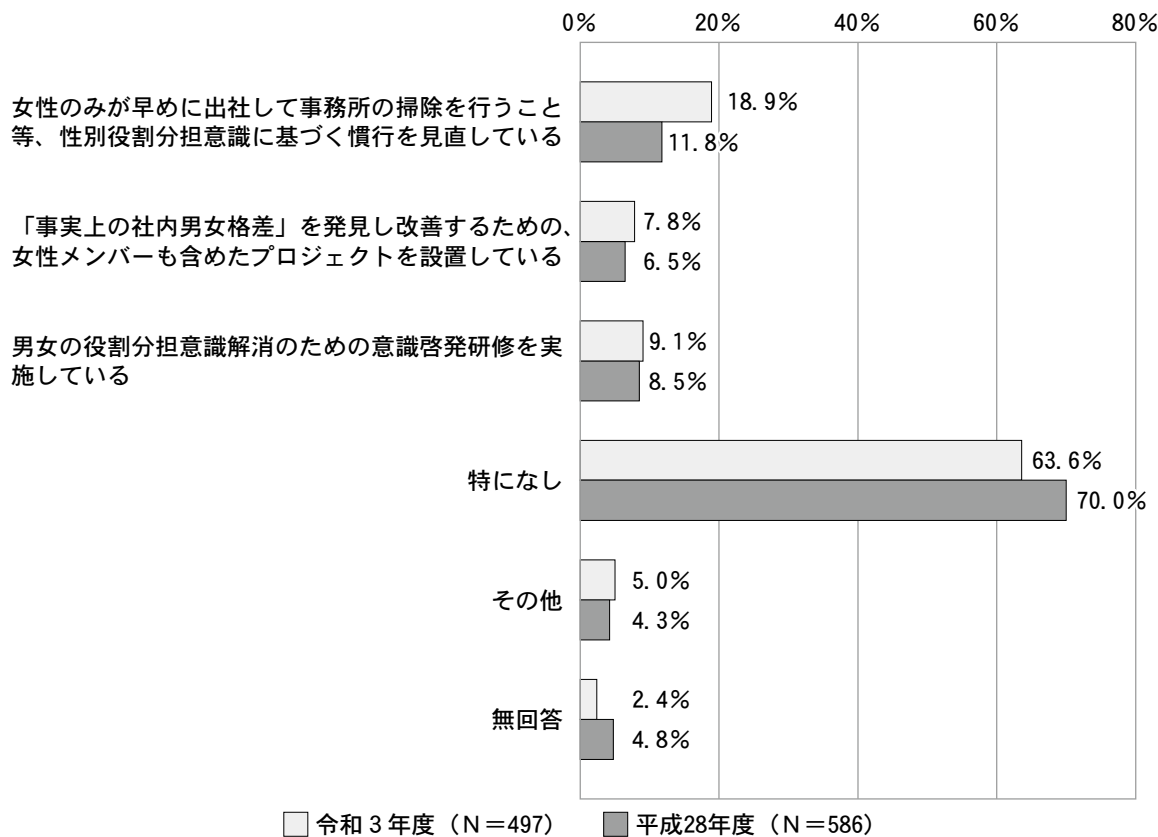
	20人以下 N=159	21~30人 N=111	31~50人 N=102	51~100人 N=67	101~300人 N=34	301人以上 N=14
女性がいない、又は少ない職種、職域への女性の採用や配置をしている	8.2%	14.4%	15.7%	20.9%	14.7%	0%
女性がいない、又は少ない職種、職域への女性の配置のために必要な教育訓練を実施している	5.0%	7.2%	10.8%	7.5%	2.9%	0%
女性がいない、又は少ない一定の役職への昇進・昇格試験を受験するように女性に対して奨励している	10.7%	9.0%	11.8%	3.0%	2.9%	7.1%
女性の応募・採用が少ない職種の求人方法を再検討している	10.7%	16.2%	13.7%	14.9%	8.8%	7.1%
正規雇用以外から正規雇用への登用をしている	19.5%	19.8%	33.3%	29.9%	38.2%	42.9%
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	16.4%	10.8%	25.5%	16.4%	20.6%	21.4%
女性の管理職候補者を対象とする研修を実施している	6.3%	5.4%	4.9%	7.5%	8.8%	21.4%
特になし	49.7%	48.6%	36.3%	35.8%	44.1%	7.1%
無回答	3.8%	3.6%	1.0%	1.5%	0%	21.4%

問 6. 職場環境や風土の改善として、取り組んでいることはありますか。
(あてはまるものすべてに○)

「特になし」(63.6%)が最も高く、次いで、「女性のみが早めに出社して事務所の掃除を行うこと等、性別役割分担意識に基づく慣行を見直している」(18.9%)となっています。

取組の傾向は、前回調査と比べてやや増加しています。

従業員数別で見ると、300人以下の事業所では、取組を行っていない割合が高いことがわかります。



【従業員数別】

(上位3項目に網掛け)

	20人以下 N=159	21~30人 N=111	31~50人 N=102	51~100人 N=67	101~300人 N=34	301人以上 N=14
女性のみが早めに出社して事務所の掃除を行うこと等、性別役割分担意識に基づく慣行を見直している	18.2%	20.7%	18.6%	22.4%	14.7%	21.4%
「事実上の社内男女格差」を発見し改善するための、女性メンバーも含めたプロジェクトを設置している	11.9%	3.6%	7.8%	10.4%	0%	7.1%
男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修を実施している	7.5%	9.0%	5.9%	14.9%	2.9%	28.6%
特になし	62.9%	68.5%	63.7%	53.7%	76.5%	42.9%
その他	5.0%	3.6%	4.9%	4.5%	8.8%	7.1%
無回答	0%	3.6%	6.9%	1.5%	0%	0%

3 ハラスメントについて

ハラスメントとは

■セクシュアル・ハラスメント

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

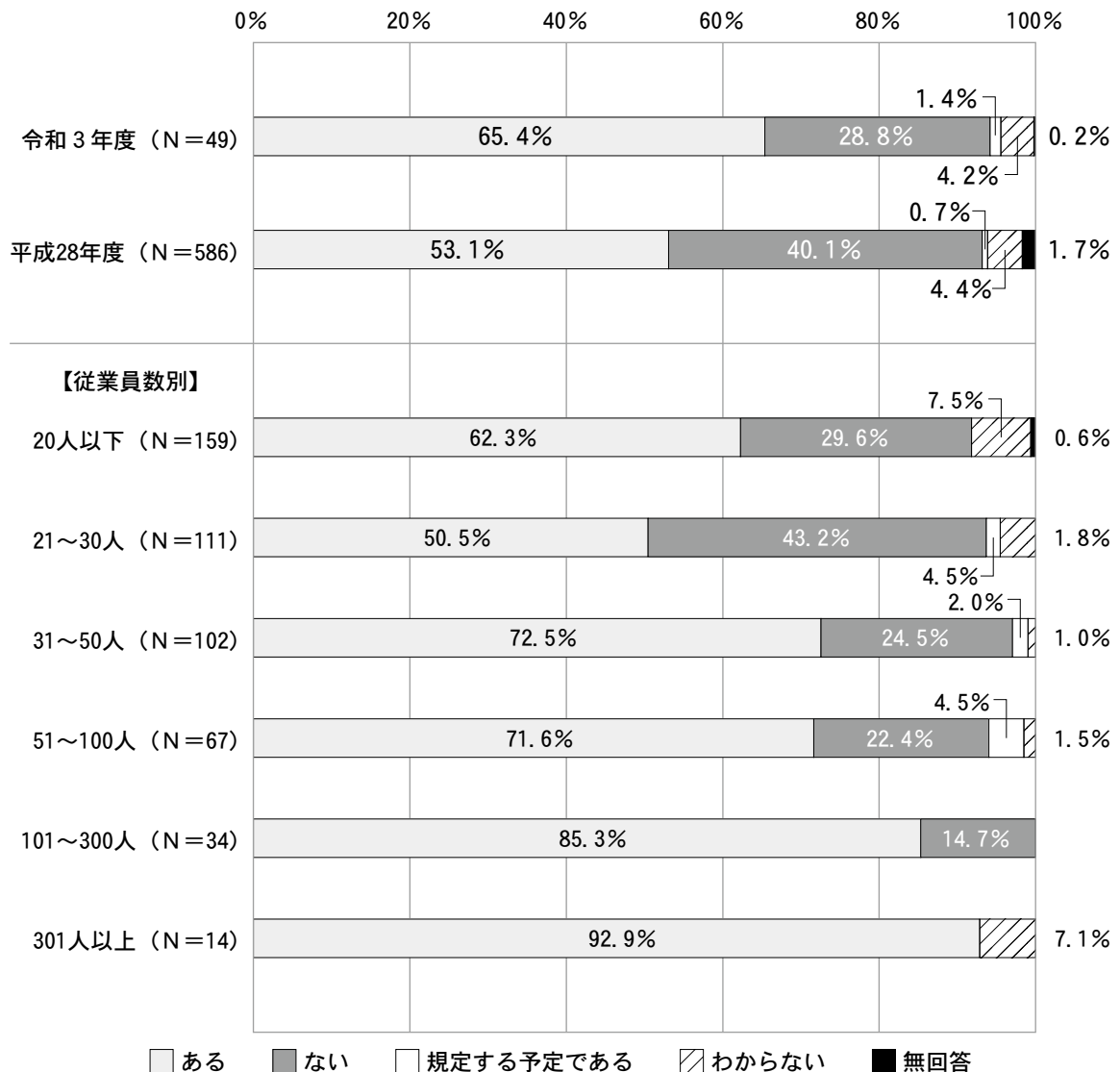
働く女性が、妊娠や出産・育児休業などを理由に精神的・身体的苦痛を与える言葉や行為を行うことや、雇用条件などの面で不当な扱いをすること

■パワー・ハラスメント

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7. ハラスメント防止のための規定はありますか。(1つに○)

65.4%の事業所が「ある」と回答しており、前回調査(53.1%)より12.3ポイント増加しています。従業員数別で見ると、概して従業員数が多くなるに従って、規定が「ある」という傾向になります。



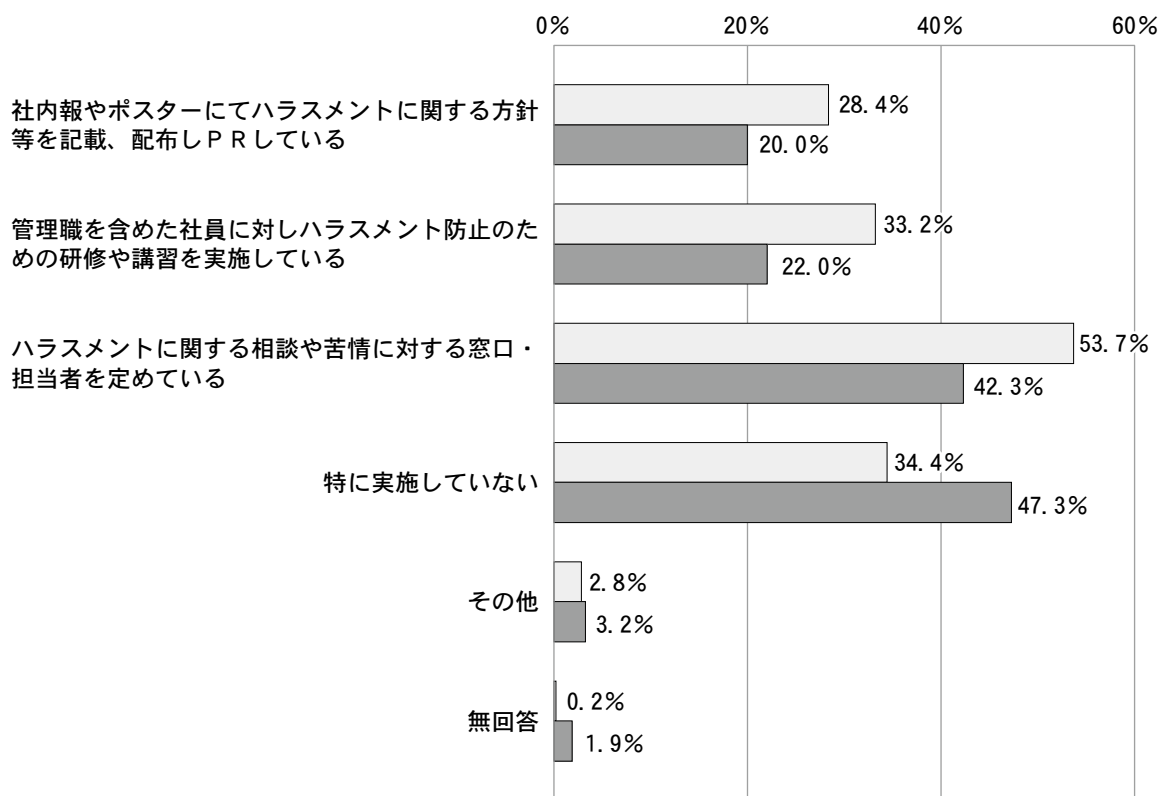
問 8. ハラスメントに対し、以下のような取組をしていますか。

(あてはまるものすべてに○)

「ハラスメントに関する相談や苦情に対する窓口・担当者を定めている」(53.7%)が最も高くなっています。前回調査と比較して、「特に実施していない」事業所が減り、何らかの取組を実施している事業所が増えています。

従業員数別で見ると、従業員数が多くなると取組を実施しているという割合が高くなる傾向にあります。301人以上では、「ハラスメントに関する相談や苦情に対する窓口・担当者を定めている」が9割を超えています。

また、50人以下の事業所が「特に実施していない」と回答した割合が高くなっています。



* 前回調査では、「セクシュアル・ハラスメント防止の規定はありますか」で質問

【従業員数別】

(上位3項目に網掛け)

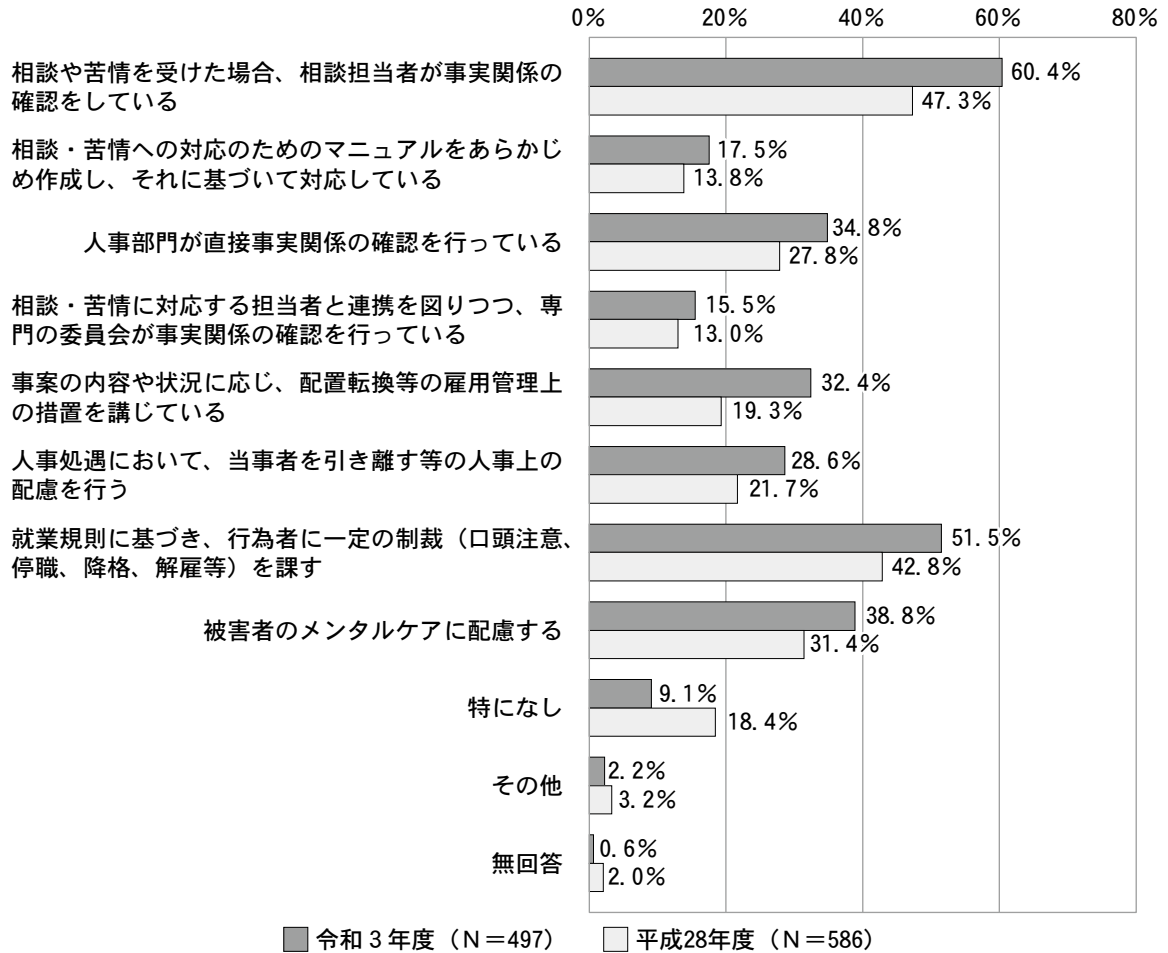
	20人以下 N=159	21~30人 N=111	31~50人 N=102	51~100人 N=67	101~300人 N=34	301人以上 N=14
社内報やポスターにてハラスメントに関する方針等を記載、配布しPRしている	20.8%	27.0%	24.5%	46.3%	35.3%	57.1%
管理職を含めた社員に対しハラスメント防止のための研修や講習を実施している	27.0%	25.2%	35.3%	50.7%	29.4%	78.6%
ハラスメントに関する相談や苦情に対する窓口・担当者を定めている	45.9%	44.1%	53.9%	76.1%	67.6%	92.9%
特に実施していない	43.4%	43.2%	33.3%	10.4%	20.6%	0%
その他	4.4%	4.5%	1.0%	0%	2.9%	0%
無回答	0%	0%	0%	1.5%	0%	0%

問9. ハラスメントが起こった場合の対応についてうかがいます。

(あてはまるものすべてに○)

「相談や苦情を受けた場合、相談担当者が事実関係の確認をしている」(60.4%)が最も高く、次いで、「就業規則に基づき、行為者に一定の制裁(口頭注意、停職、降格、解雇等)を課す」(51.5%)となっています。前回調査と比較すると「特になし」が18.4%から9.1%と9.3ポイント減少しています。

従業員数別で見ると、「相談や苦情を受けた場合、相談担当者が事実関係の確認をしている」は、すべての事業所で5割を超えています。



【従業員数別】

(上位3項目に網掛け)

	20人以下 N=159	21~30人 N=111	31~50人 N=102	51~100人 N=67	101~300人 N=34	301人以上 N=14
相談や苦情を受けた場合、相談担当者が事実関係の確認をしている	50.3%	56.8%	63.7%	65.7%	76.5%	100%
相談・苦情への対応のためのマニュアルをあらかじめ作成し、それに基づいて対応している	15.7%	9.9%	18.6%	23.9%	23.5%	35.7%
人事部門が直接事実関係の確認を行っている	30.2%	22.5%	38.2%	53.7%	44.1%	50.0%
相談・苦情に対応する担当者と連携を図りつつ、専門の委員会が事実関係の確認を行っている	16.4%	14.4%	13.7%	16.4%	8.8%	50.0%
事案の内容や状況に応じ、配置転換等の雇用管理上の措置を講じている	27.7%	27.0%	30.4%	44.8%	38.2%	64.3%
人事処遇において、当事者を引き離す等の人事上の配慮を行う	23.3%	23.4%	28.4%	44.8%	35.3%	35.7%
就業規則に基づき、行為者に一定の制裁(口頭注意、停職、降格、解雇等)を課す	47.2%	45.9%	55.9%	56.7%	58.8%	85.7%
被害者のメンタルケアに配慮する	36.5%	36.9%	36.3%	47.8%	41.2%	64.3%
特になし	15.1%	9.9%	6.9%	3.0%	0%	0%
その他	1.9%	5.4%	0%	0%	2.9%	0%
無回答	1.9%	0%	0%	0%	0%	0%

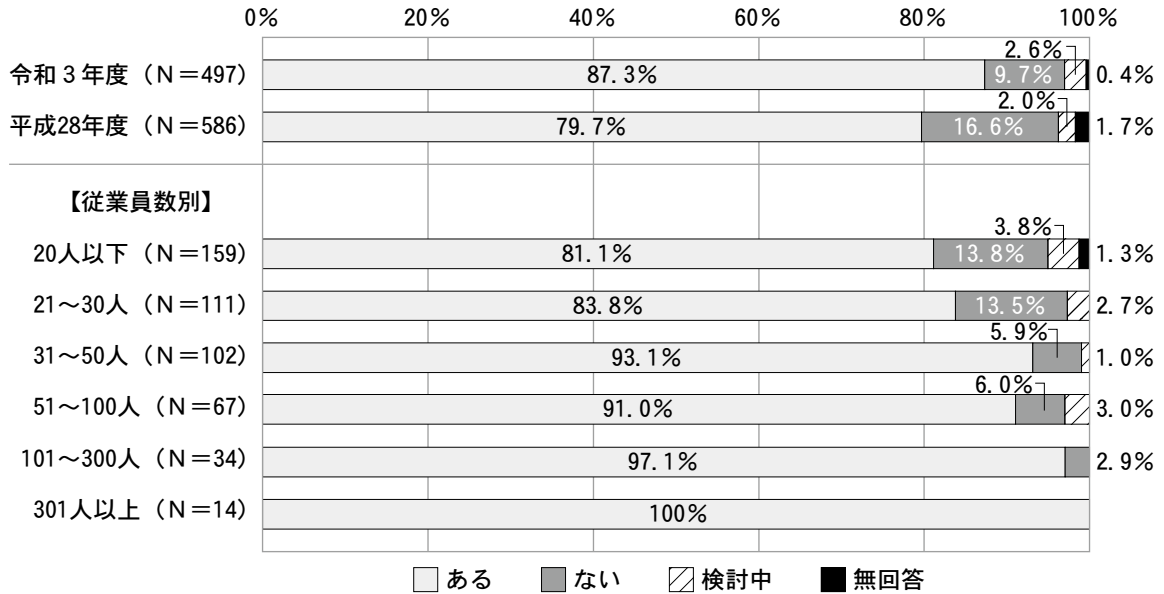
4 育児・介護休業制度について

問10. 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○)

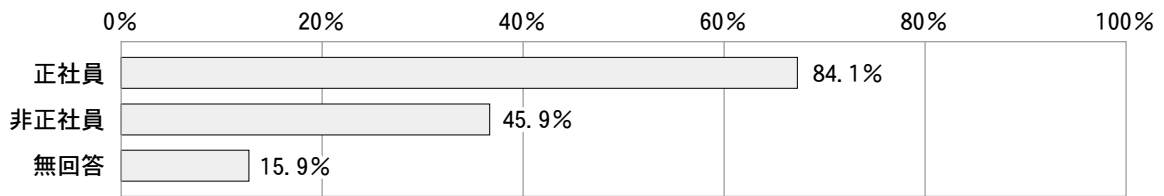
産前・産後休業制度の規定が「ある」と回答した事業所は87.3% (434社) となっており、前回調査 (79.7%) に比べて、7.6ポイント増加しています。

従業員数別で見ると、301人以上の事業所では「ある」が100%となっています。

適用範囲は、正社員が84.1%、非正社員が45.9%となっています。



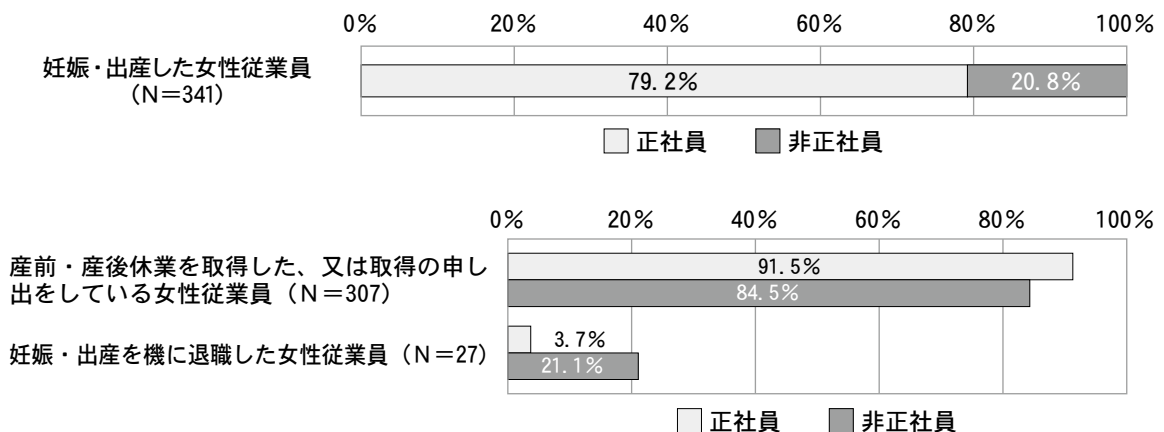
産前・産後休業の適用範囲 (N=434)



問11. 問10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2年4月1日から令和3年3月31日までの間に妊娠・出産した女性従業員数と、そのうち産前・産後休業を取得した、又は取得の申し出をしている人数、妊娠・出産を機に退職した人数をお答えください。

産前・産後休業を取得又は申し出た女性従業員の正社員は91.5%、非正社員は84.5%となっています。妊娠・出産を機に退職した正社員3.7%に対し非正社員は21.1%となっています。



問12. 問10で産前・産後休業制度が「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2年4月1日から令和3年3月31日までの間に妊娠・出産した女性従業員数と、妊娠・出産を機に退職した人数をお答えください。

(人)

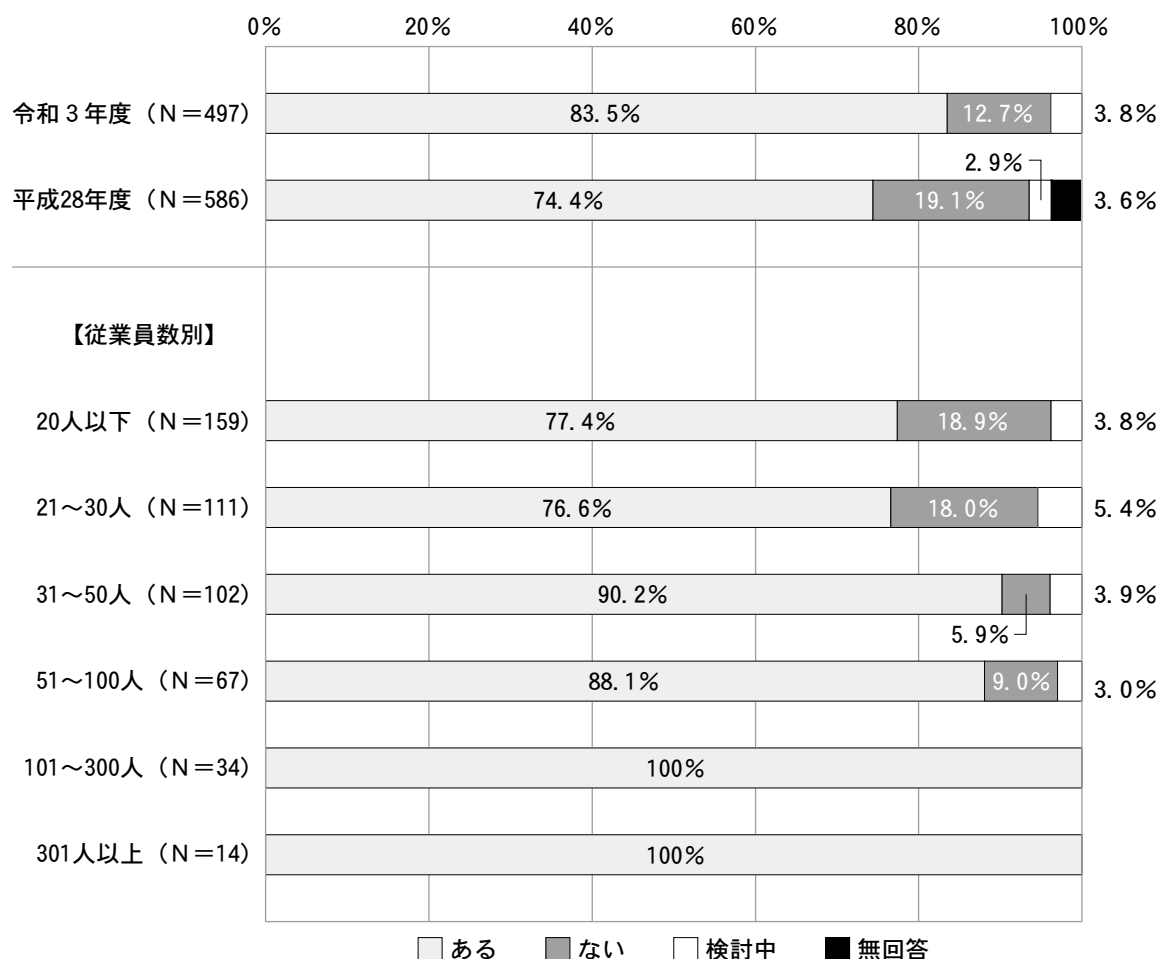
	正社員	非正社員	合計
妊娠・出産した女性従業員の人数	3	3	6
妊娠・出産を機に退職した女性従業員の人数	0	0	0

問13. 貴事業所には、育児休業制度の規定がありますか。(1つに○)

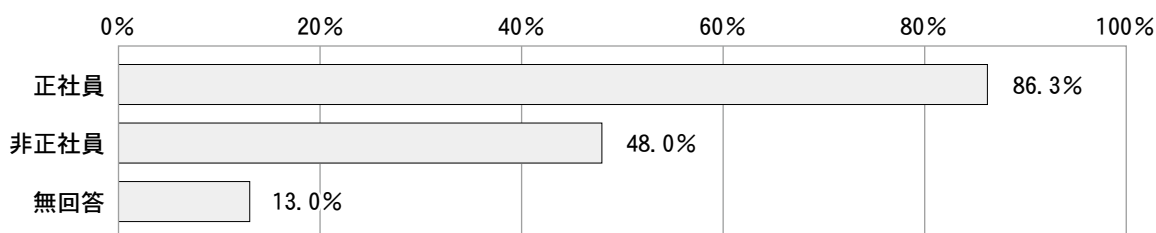
育児休業制度の規定が「ある」と回答した事業所は83.5% (415社) となっており、前回調査(74.4%) に比べて、9.1ポイント増加しています。

従業員数別で見ると、従業員数が101人以上の事業所では「ある」が100%となっています。

適用範囲は、正社員が86.3%、非正社員が48.0%となっています。



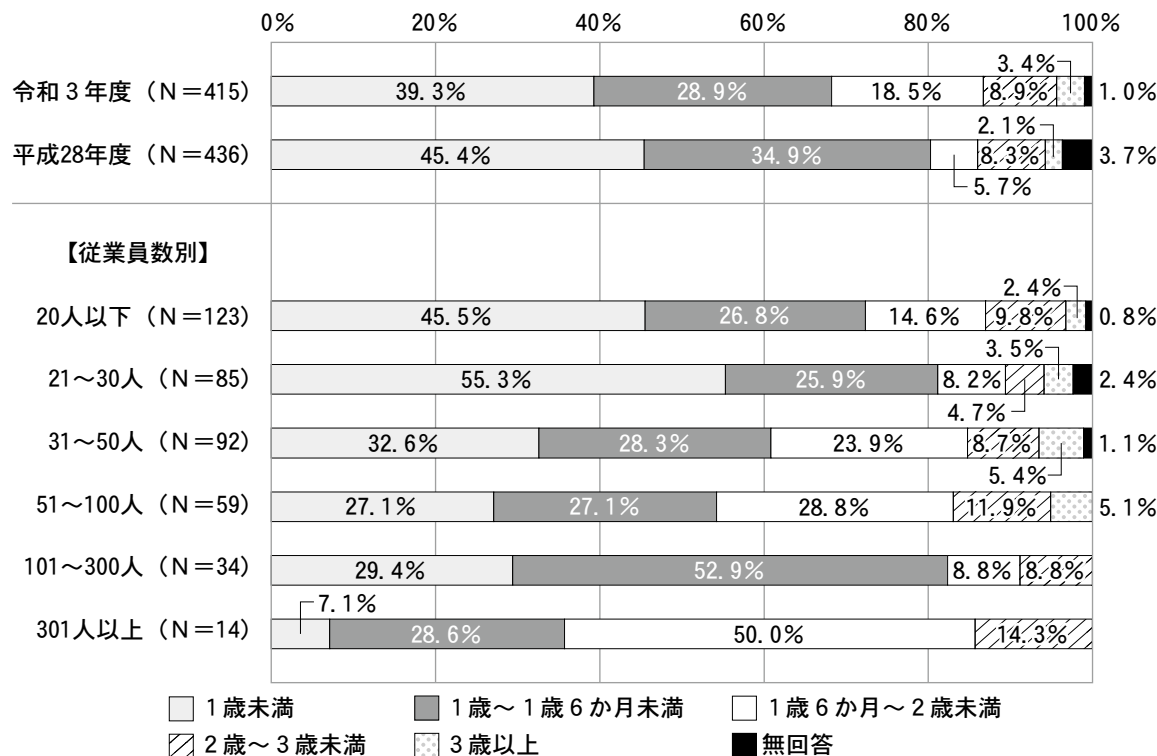
育児休業の適用範囲 (N=415)



問14. 問13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○)

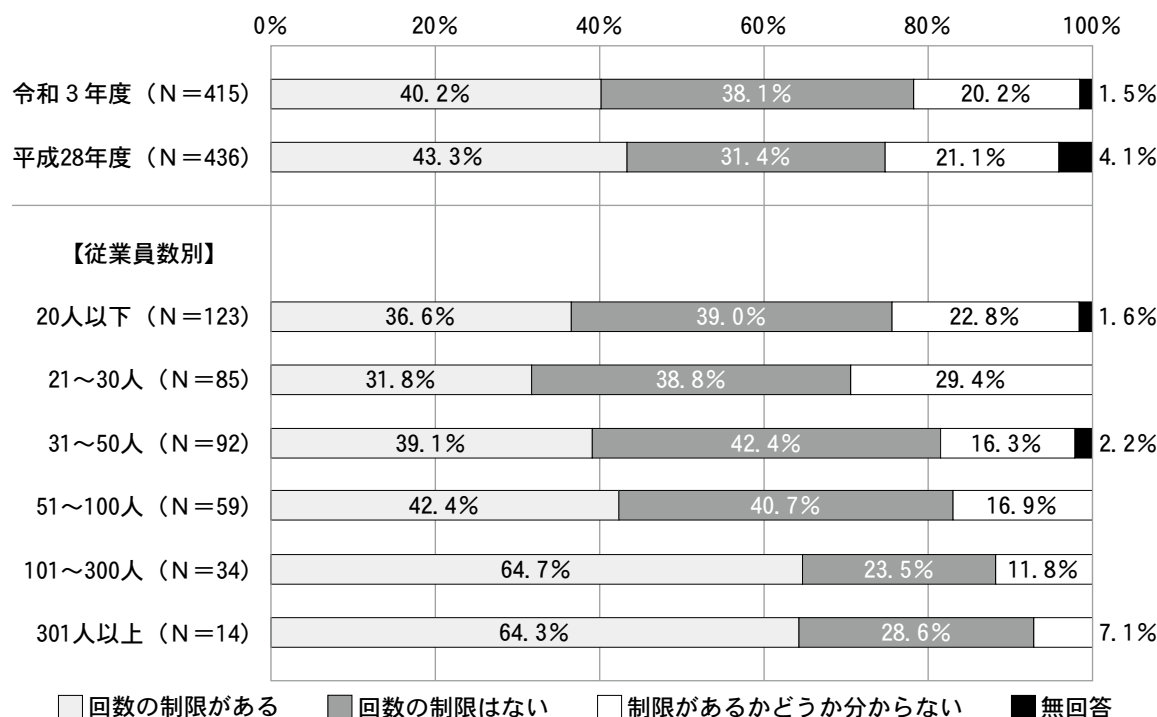
「1歳未満」(39.3%)が最も高く、次いで「1歳～1歳6か月未満」(28.9%)となっています。前回調査と比較して「1歳未満」、「1歳～1歳6か月未満」が減り、「1歳6か月～2歳未満」が増加しています。

従業員数別で見ると、301人以上の事業所では「1歳6か月～2歳未満」が50.0%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○)

「回数の制限がある」が(40.2%)が最も高く、ほとんどの事業所が1回までとなっています。前回調査と比べて、「回数の制限はない」が31.4%から38.1%と6.7ポイント増えています。



経年変化

育児休業制度を利用した人数と取得率

令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に出産した女性従業員数と配偶者が出産した男性従業員数。そのうち、令和3年5月までに育児休業を開始した、又は開始を申し出ている人数。

女性の育児休業の取得率は、93.7%となっていますが、非正社員を見ると、40人に対して28人で70.0%になっています。

一方男性の取得率は11.7%と、女性に比べ低くなっていますが、前回調査に比べて8.4ポイント増えています。徐々に育児休業を取得する男性が増える傾向にあります。

(人)

令和2年4月1日～令和3年3月31日	正社員	非正社員	合計	取得率(%)
出産した女性従業員の人数	214	40	254	93.7%
内、育児休業を取得・申し出た女性従業員の人数	210	28	238	
配偶者が出産した男性従業員の人数	288	2	290	11.7%
内、育児休業を取得・申し出た男性従業員の人数	34	0	34	

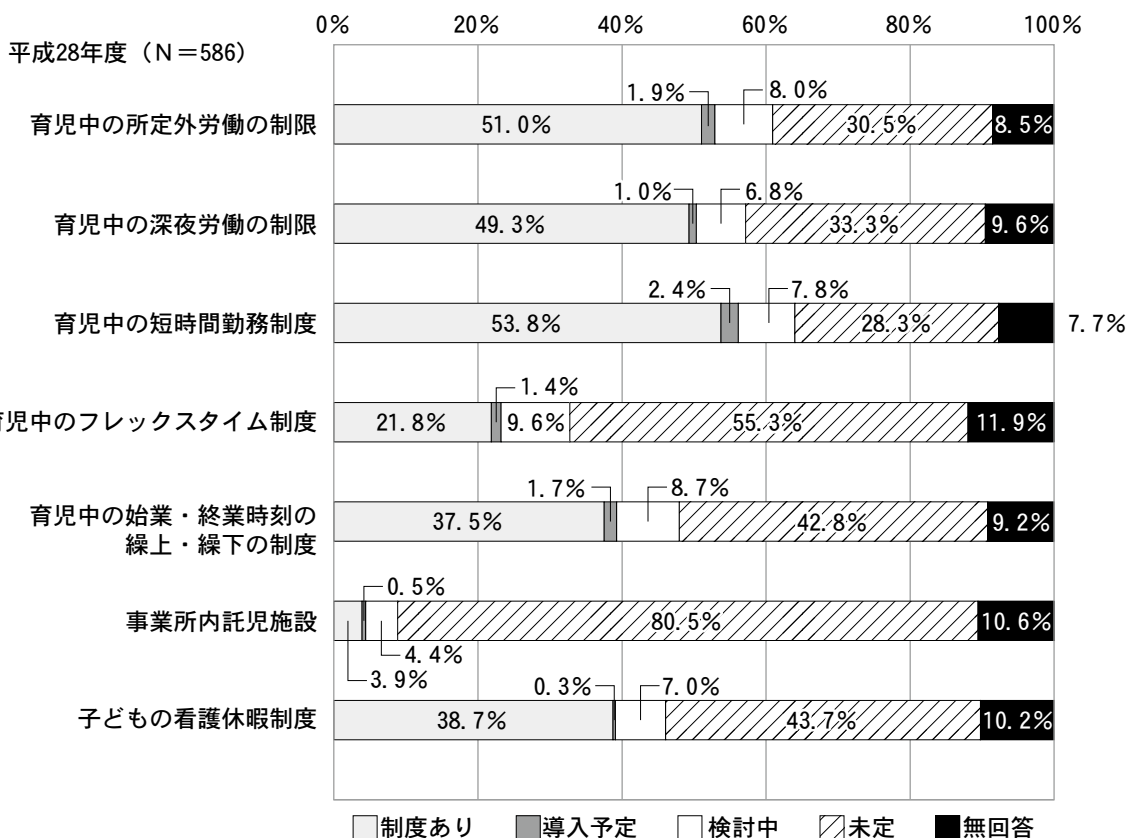
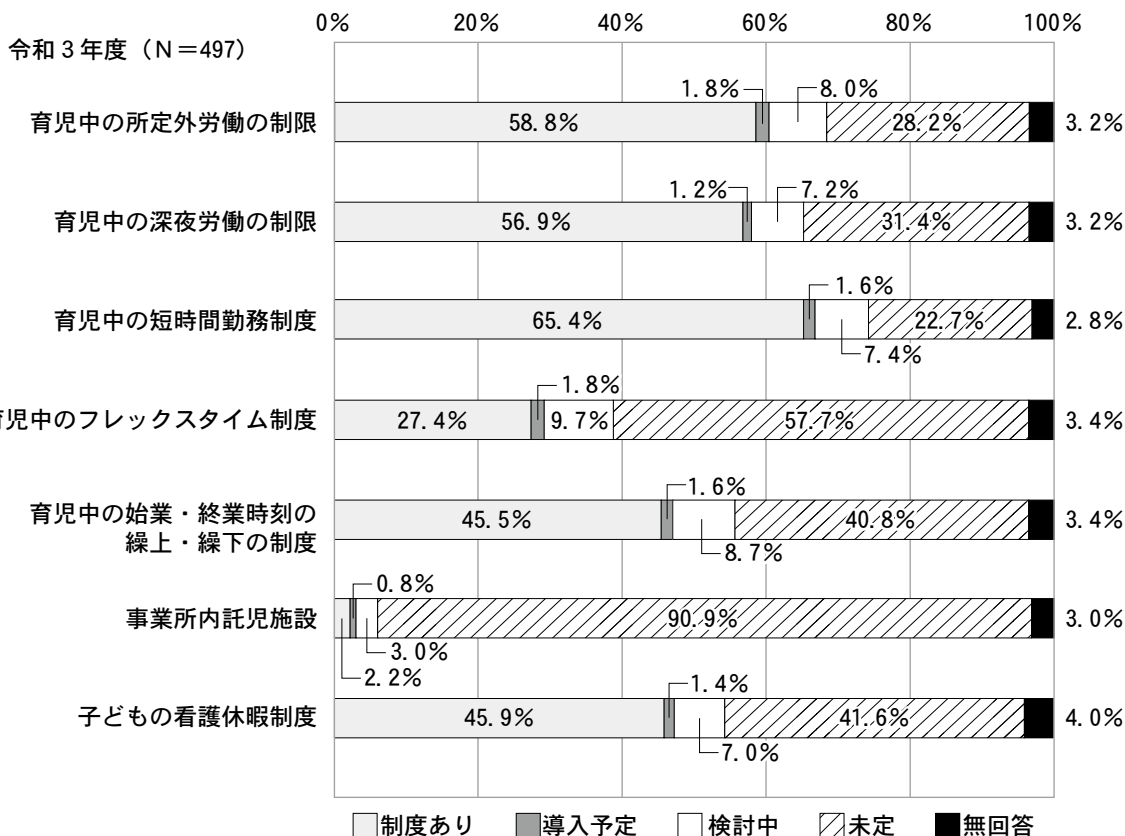
(人)

平成27年4月1日～平成28年3月31日	正社員	非正社員	合計	取得率(%)
出産した女性従業員の人数	208	36	244	81.6%
内、育児休業を取得・申し出た女性従業員の人数	175	24	199	
配偶者が出産した男性従業員の人数	448	10	458	3.3%
内、育児休業を取得・申し出た男性従業員の人数	15	0	15	

※非正社員は、派遣（契約）社員等を含みます。

問15. 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、次のそれぞれの制度ごとにあてはまる番号に○をつけてください。

「育児中の所定外労働の制限」、「育児中の深夜労働の制限」、「育児中の短時間勤務制度」など、労働時間の柔軟な対応を制度として取り入れている事業所は、約6割となっています。前回調査に比べ、「事業所内託児所」以外は導入率が上がっています。

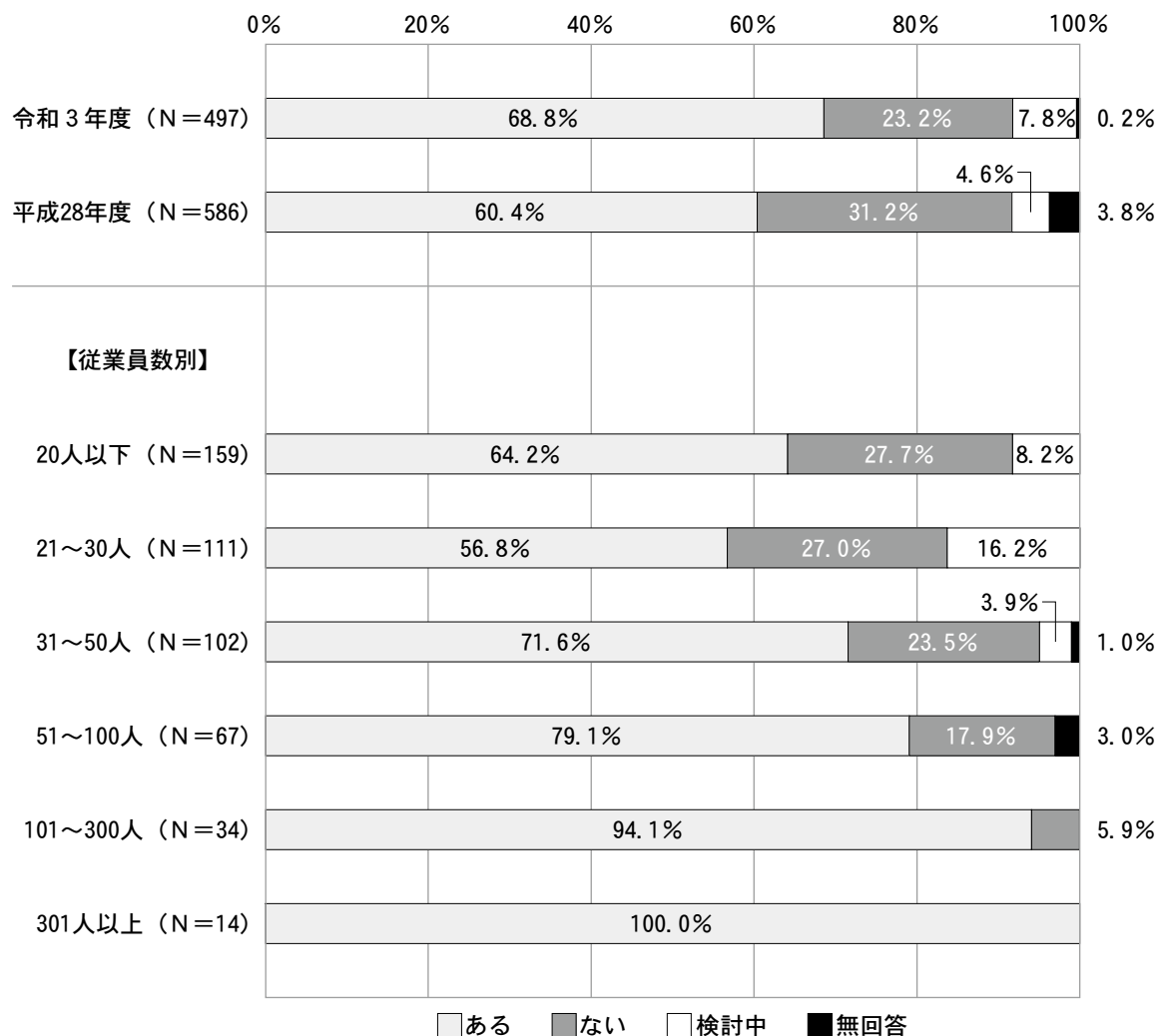


問16. 貴事業所には、介護休業制度の規定がありますか。(1つに○)

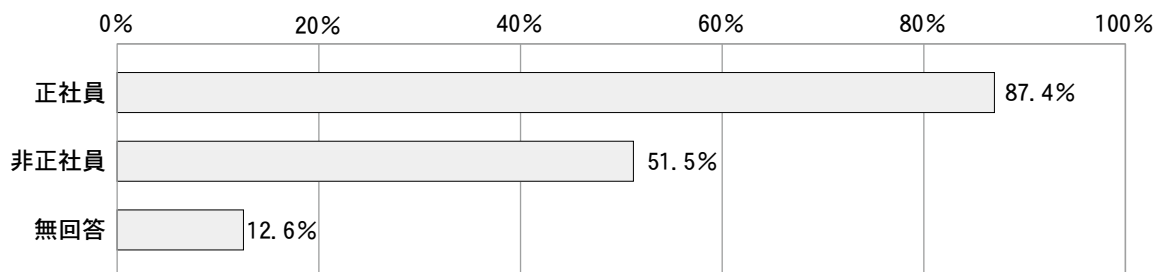
介護休業制度の規定が「ある」と回答した事業所は68.8% (342社) となっており、前回調査 (60.4%) に比べて、8.4ポイント増加しています。「ない」と回答した事業所は23.2%で、育児休業制度 (12.7%) と比較すると、まだ社内制度として規定されていない事業所が多いようです。

従業員数別で見ると、301人以上の事業所では、100%が「ある」と回答しています。

適用範囲は、正社員が87.4%、非正社員が51.5%となっています。



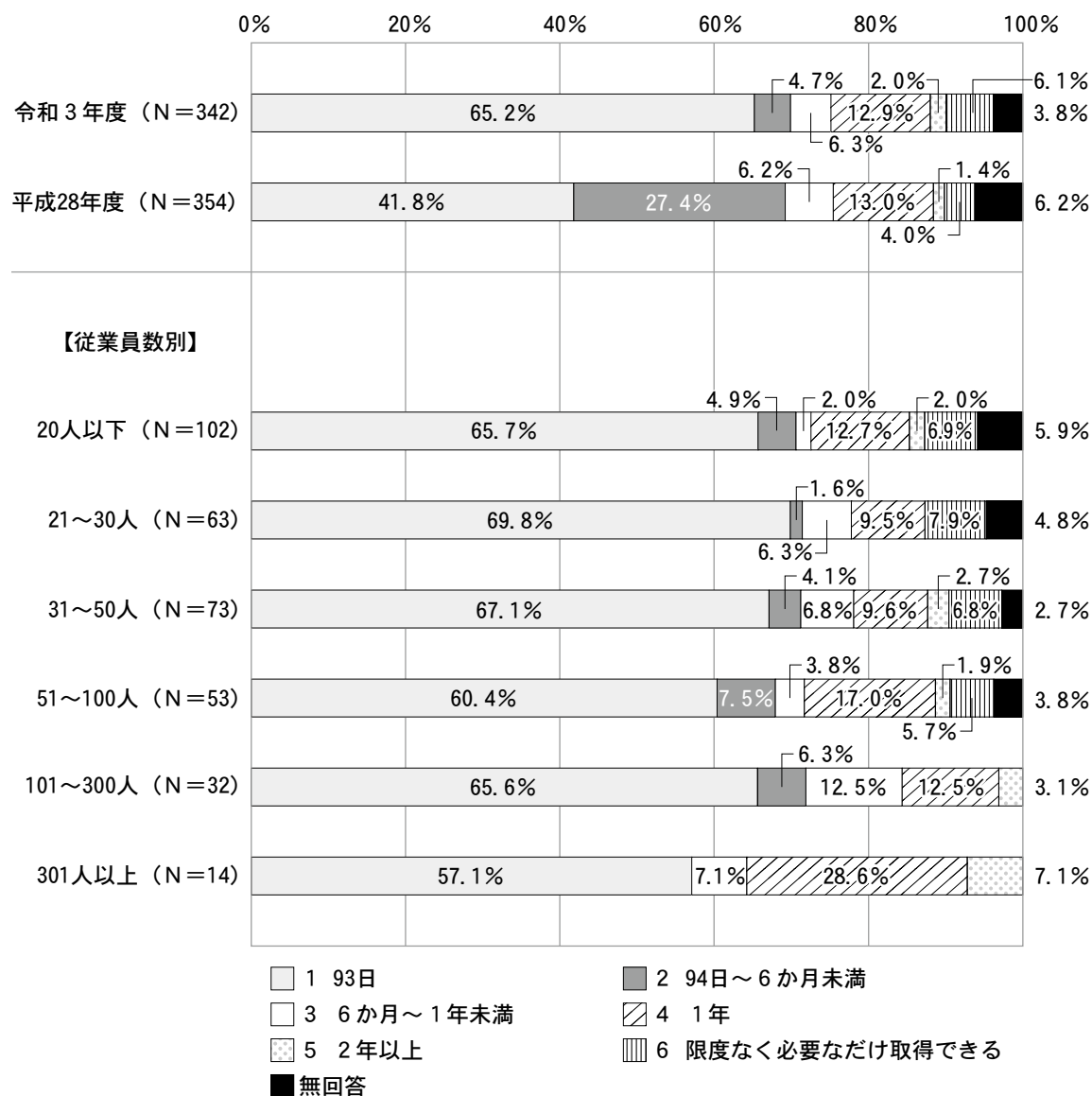
介護休業の適用範囲 (N=342)



問17. 問16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○)

「93日」と回答した事業所が65.2%と最も高くなっています。

従業員数別で見ると、301人以上の事業所で「1年」が28.6%となっています。



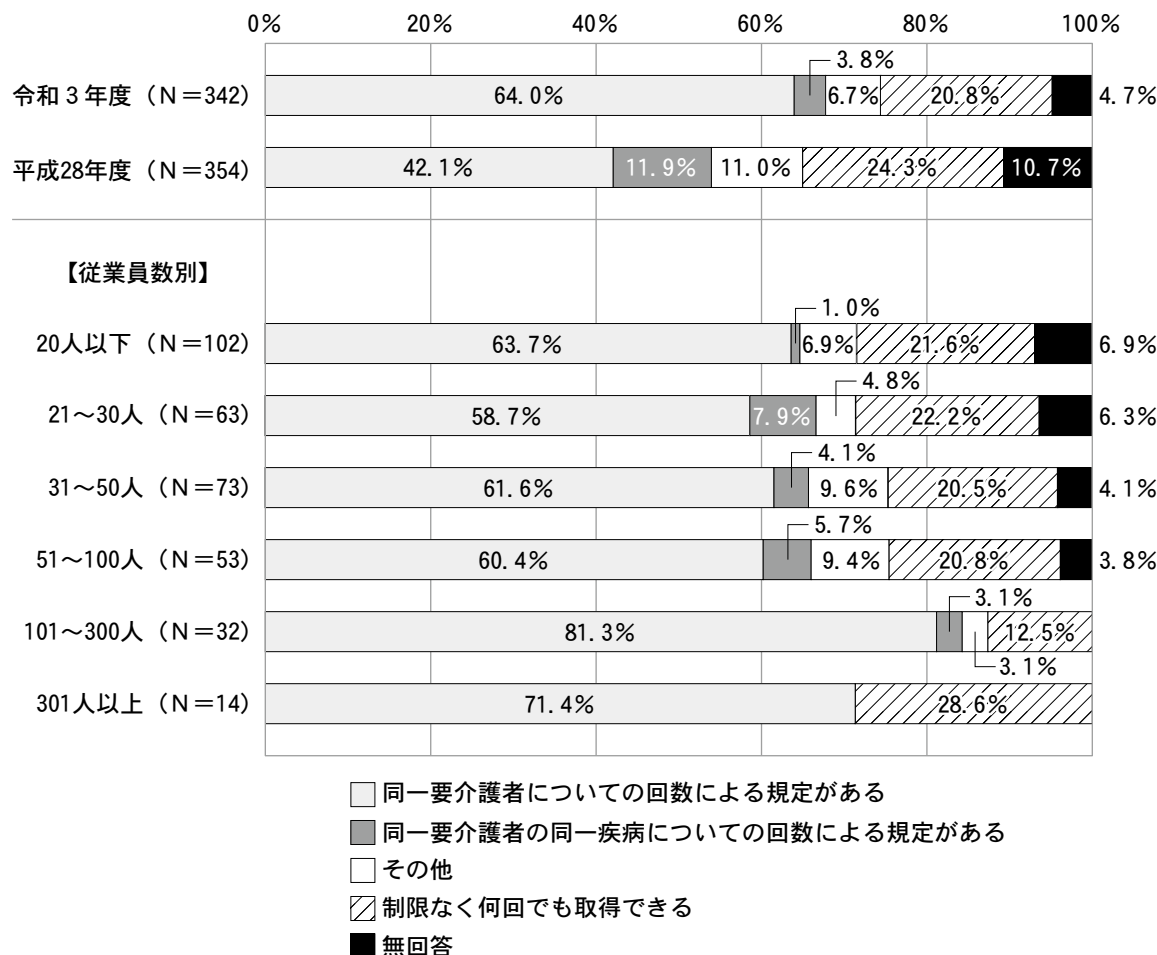
※前回調査では、回答項目を 1 「93日」を「3か月未満」 2 「94日～6か月未満」を「3か月以上6か月未満」で調査。

(2) 介護休業の取得回数に制限はありますか。(1つに○)

「同一要介護者についての回数による規定がある」(64.0%)が最も高く、次いで「制限なく何回でも取得できる」(20.8%)となっています。

回数については、前回調査では、ほとんどの事業所で同一要介護者につき1回までとなっていました。法律の改正(平成29年1月1日施行)に伴い、今回の調査では、同一要介護者につき3回までと回答した事業所が最も多くなっています。

また、同一要介護者の同一疾病で制限があると回答した事業所では、同一要介護者の同一疾病につき1回までが多くなっています。



(3) 令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に介護休業を開始した従業員数をお答えください。

実際に介護休業制度を利用した従業員は、女性従業員が18名、男性従業員が6名となっています。

(人)

令和2年4月1日~令和3年3月31日	正社員	非正社員	合計
女性従業員	10	8	18
男性従業員	5	1	6

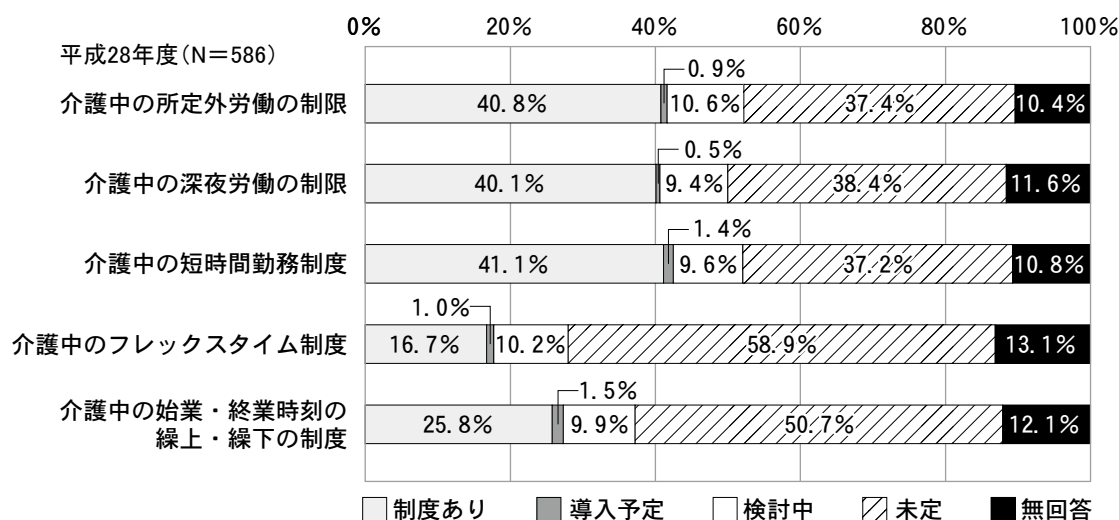
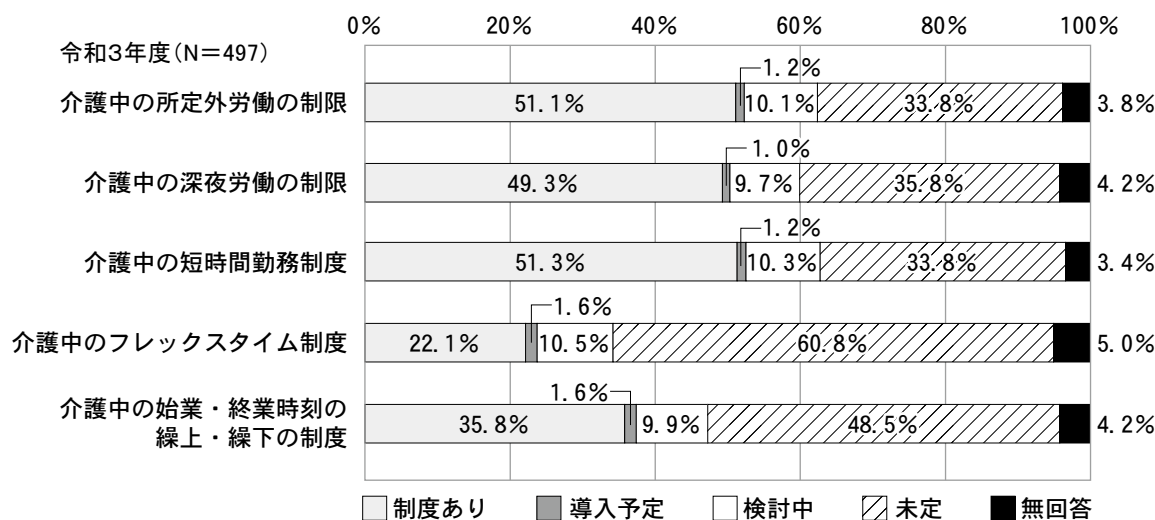
(人)

平成27年4月1日~平成28年3月31日	正社員	非正社員	合計
女性従業員	8	2	10
男性従業員	2	0	2

※非正社員は、派遣(契約)社員等を含みます。

問18. 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、次のそれぞれの制度ごとにあてはまる番号に○をつけてください。

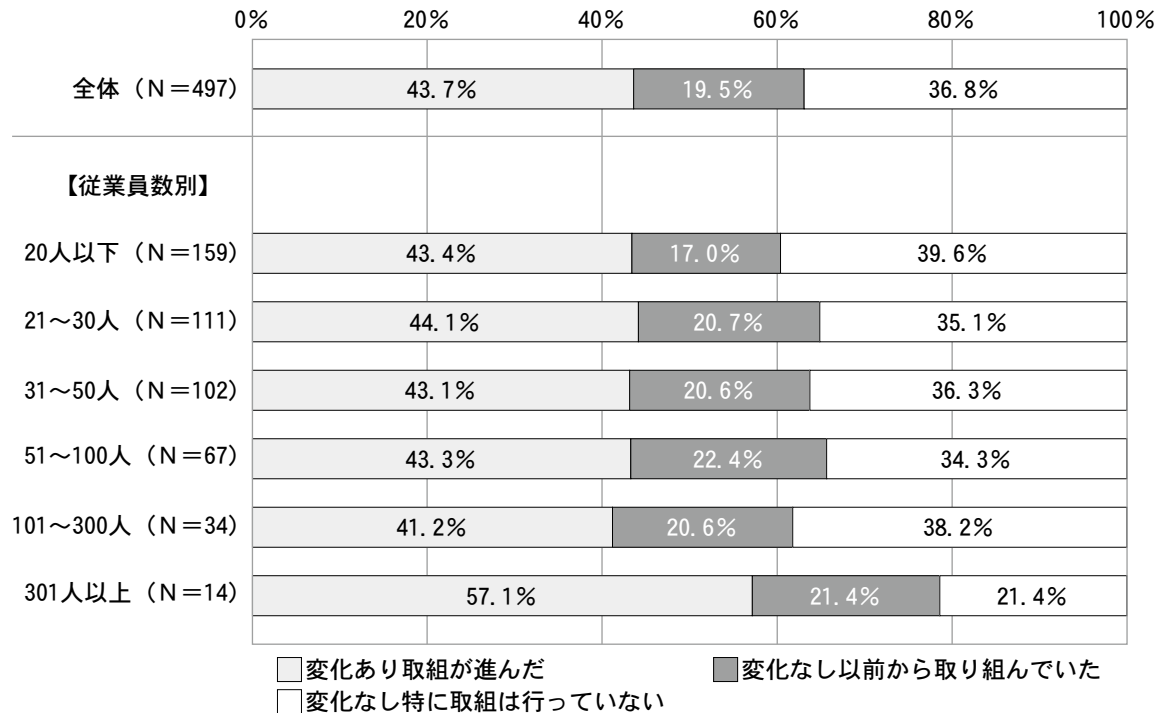
「介護中の所定外労働の制限」、「介護中の短時間勤務制度」は導入率が5割以上となっています。前回調査に比べ、すべての制度の導入率が上がっています。



5 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

問19. 今回の新型コロナウイルス感染症対策における自粛活動の影響で、貴事業所の働き方改革は進みましたか。（1つに○）

コロナウイルス感染症対策として、取組が進んだ事業所は、43.7%。以前から取り組んでいた事業所と合わせると、取組を行っている事業所は、63.2%となっています。また、301人以上の事業所では、78.5%が取組を行っています。

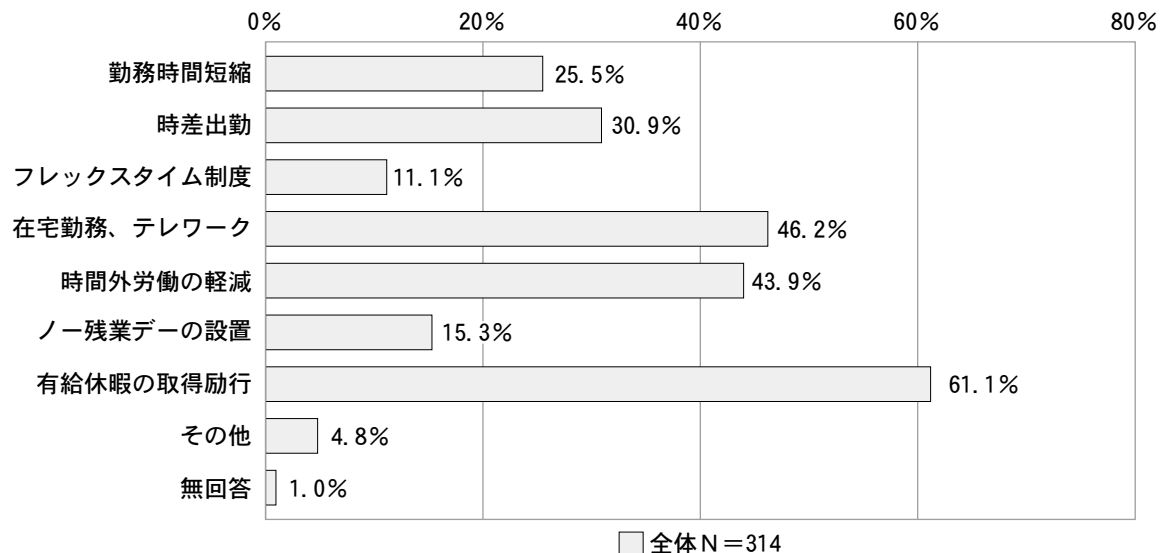


問20. 問19で「変化あり取組が進んだ」、「変化なし以前から取り組んでいた」と回答した方は、どのような取組をされていますか（されましたか）。

（あてはまるものすべてに○）

「有給休暇の取得励行」（61.1%）が最も高く、次に「在宅勤務、テレワーク」（46.2%）、「時間外労働の軽減」（43.9%）の取組がされています。

従業員数別で見ると、301人以上の事業所では、「勤務時間短縮」（72.7%）、「在宅勤務、テレワーク」（72.7%）、「フレックスタイム制度」（63.6%）を行ったと回答しています。



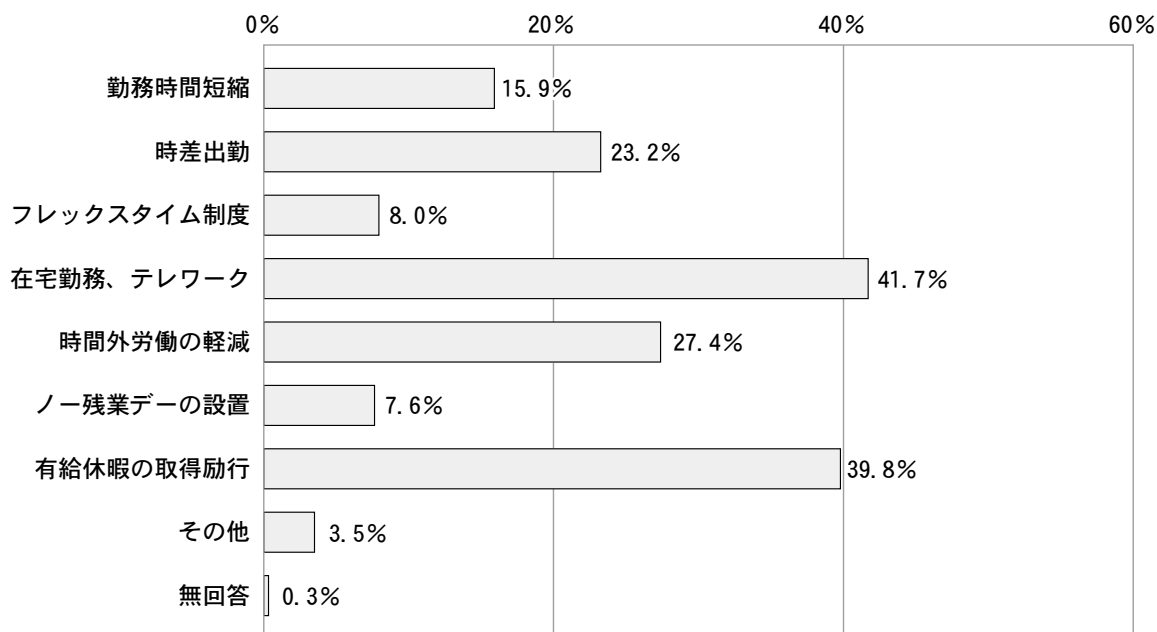
【従業員数別】

(上位3項目に網掛け)

	20人以下 N=96	21~30人 N=72	31~50人 N=65	51~100人 N=44	101~300人 N=21	301人以上 N=11
勤務時間短縮	28.1%	25.0%	24.6%	22.7%	4.8%	72.7%
時差出勤	28.1%	18.1%	33.8%	45.5%	23.8%	54.5%
フレックスタイム制度	9.4%	9.7%	4.6%	13.6%	9.5%	63.6%
在宅労働、テレワーク	47.9%	41.7%	41.5%	52.3%	38.1%	72.7%
時間外労働の軽減	34.4%	48.6%	50.8%	47.7%	47.6%	45.5%
ノー残業デーの設置	9.4%	13.9%	20.0%	22.7%	19.0%	9.1%
有給休暇の取得励行	57.3%	62.5%	60.0%	68.2%	71.4%	45.5%
その他	8.3%	2.8%	4.6%	2.3%	4.8%	0%
無回答	0%	1.4%	3.1%	0%	0%	0%

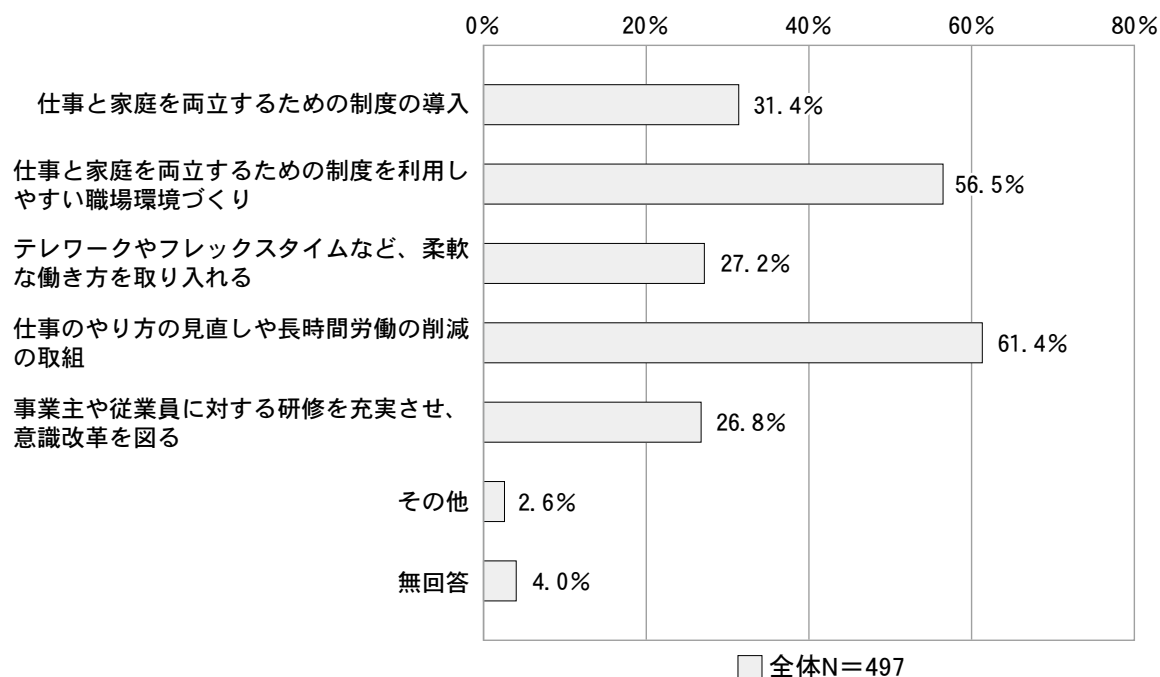
問20. 問19で「変化あり取組が進んだ」と回答した事業所の結果

「変化あり取組が進んだ」と回答した217事業所の内、「在宅勤務、テレワーク」(41.7%)、「有給休暇の取得励行」(39.8%)が高くなっています。



問21. 今後、仕事と生活の調和（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。（あてはまるものすべてに○）

「仕事のやり方の見直しや長時間労働の削減の取組」（61.4%）、「仕事と家庭を両立するための制度を利用しやすい職場環境づくり」（56.5%）が高くなっています。



【従業員数別】

（上位3項目に網掛け）

	20人以下 N=159	21~30人 N=111	31~50人 N=102	51~100人 N=67	101~300人 N=34	301人以上 N=14
仕事と家庭を両立するための制度の導入	29.6%	36.0%	32.4%	31.3%	35.3%	14.3%
仕事と家庭を両立するための制度を利用しやすい職場環境づくり	56.6%	56.8%	57.8%	55.2%	58.8%	64.3%
テレワークやフレックスタイムなど、柔軟な働き方を取り入れる	27.0%	25.2%	28.4%	31.3%	20.6%	35.7%
仕事のやり方の見直しや長時間労働の削減の取組	54.7%	52.3%	63.7%	77.6%	67.6%	85.7%
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	28.9%	20.7%	31.4%	32.8%	20.6%	21.4%
その他	1.3%	3.6%	2.0%	3.0%	2.9%	7.1%
無回答	3.1%	5.4%	3.9%	3.0%	5.9%	0%

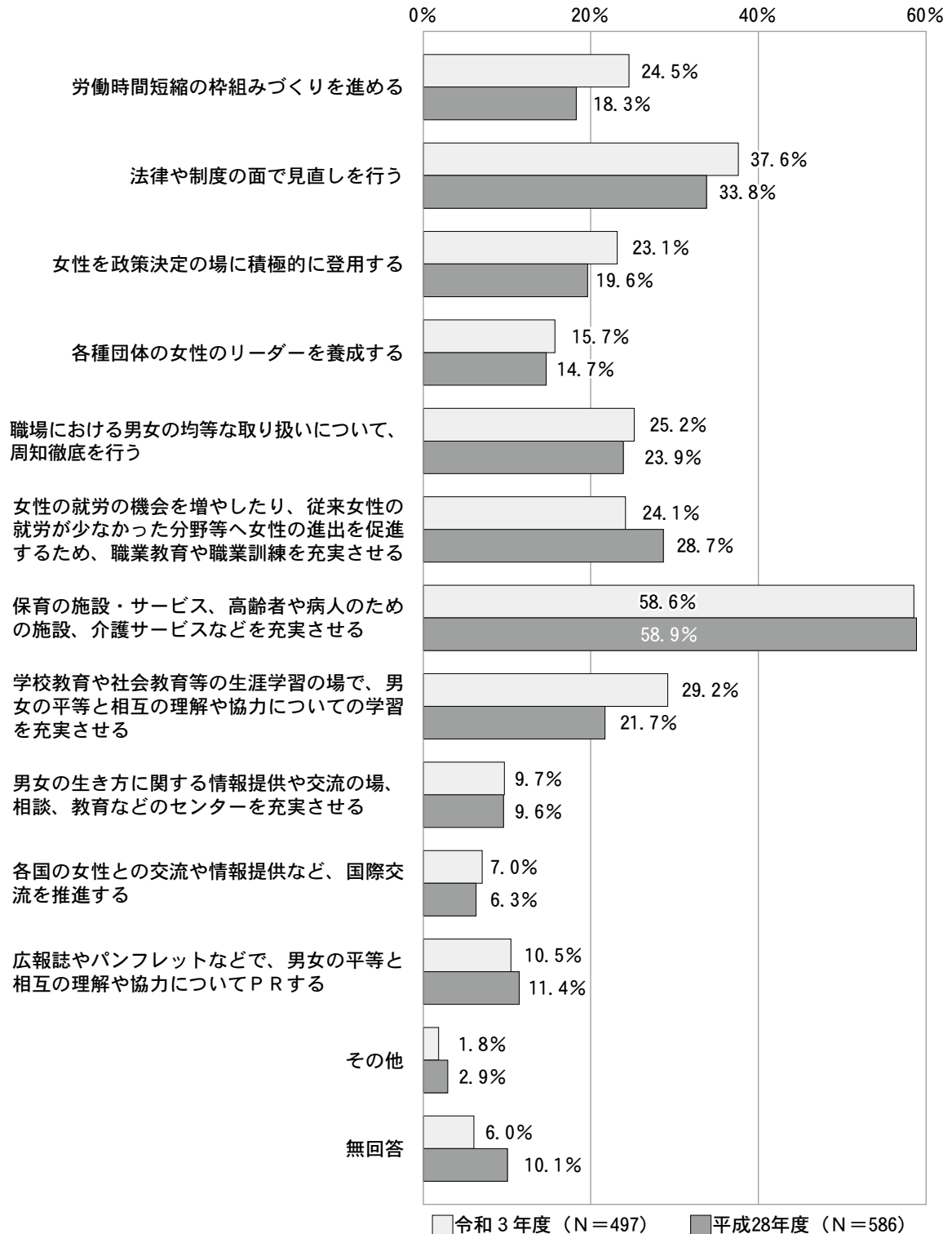
6 行政の取組について

問22. 男女共同参画社会を形成していくため、今後、行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

前回調査と同じく「保育の施設・サービス、高齢者や病人のための施設、介護サービスを充実させる」(58.6%)が最も高くなっています。次いで「法律や制度の面で見直しを行う」(37.6%)となっています。

一方、「女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少なかった分野等へ女性の進出を促進するため、職業教育や職業訓練を充実させる」(24.1%)は、微減となっています。

従業員数別で見ると、301人以上の事業所で「保育の施設・サービスや、高齢者や病人のための施設、介護サービスを充実させる」92.9%と高い数値となっています。



【従業員数別】 (上位3項目に網掛け)	20人以下	21～30人	31～50人	51～100人	101～300人	301人以上
	N=159	N=111	N=102	N=67	N=34	N=14
労働時間短縮の枠組みづくりを進める	25.8%	20.7%	27.5%	28.4%	23.5%	21.4%
法律や制度の面で見直しを行う	38.4%	37.8%	38.2%	43.3%	26.5%	35.7%
女性を政策決定の場に積極的に登用する	21.4%	20.7%	28.4%	22.4%	23.5%	28.6%
各種団体の女性のリーダーを養成する	13.2%	14.4%	17.6%	19.4%	17.6%	21.4%
職場における男女の均等な取り扱いについて、周知徹底を行う	27.7%	22.5%	22.5%	28.4%	29.4%	28.6%
女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少なかった分野等へ女性の進出を促進するため、職業教育や職業訓練を充実させる	24.5%	18.0%	33.3%	22.4%	17.6%	28.6%
保育の施設・サービス、高齢者や病人のための施設、介護サービスなどを充実させる	63.5%	55.9%	55.9%	55.2%	44.1%	92.9%
学校教育や社会教育等の生涯学習の場で、男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実させる	28.3%	25.2%	31.4%	40.3%	17.6%	28.6%
男女の生き方に関する情報提供や交流の場、相談、教育などのセンターを充実させる	11.3%	7.2%	10.8%	9.0%	2.9%	14.3%
各国の女性との交流や情報提供など、国際交流を推進する	8.2%	8.1%	7.8%	4.5%	2.9%	7.1%
広報誌やパンフレットなどで、男女の平等と相互の理解や協力についてPRする	9.4%	11.7%	9.8%	11.9%	11.8%	7.1%
その他	2.5%	4.5%	0%	0%	0%	0%
無回答	3.1%	9.9%	6.9%	4.5%	5.9%	0%

7 職場の男女共同参画について (自由回答)

【 】内は「業種 従業員数」です。

問2. あなたの事業所では、職場において、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ことに取り組んでいますか。

- ・トイレ完備 (女性用) 【製造業 21~30人】
- ・残業ゼロ、フレックス勤務 【製造業 31~50人】
- ・積極的に女性役職者の登用 【製造業 101~300人】
- ・国鉄時の職場であり、女性社員はいない 【運輸業 20人以下】
- ・男女の意識はまったくない 【卸売・小売業 20人以下】
- ・男性、女性の区別なく業務を与えている。【卸売・小売業 21~30人】
- ・定期的に全従業員に対してWeb研修を実施 【卸売・小売業 無回答】
- ・主たる労働力は女性なので意見を聞き好待遇で働いてもらっている 【飲食店・宿泊業 20人以下】
- ・女性が8割を占め、昔から女性中心の事業所である。【医療・福祉 301人以上】
- ・トイレ掃除は男性が行う 【その他 (上記にふくまれない業種) 20人以下】
- ・業務多忙時は、男女関係なく全体で業務対応に当たっている。【その他 (上記にふくまれない業種) 20人以下】
- ・ほとんど女性の求人応募がない 【その他 (上記にふくまれない業種) 21~30人】
- ・男性社員へ育児休業の積極的な声かけ 【無回答 無回答】
- ・弊社は正社員が女性のみで、力仕事など女性には無理と思われる仕事をパートの男性に割り振り、女性が指示をしているので特に男女平等とかは考えていない。社長も女性なので育児休暇、産休、育児短時間勤務等、就業規則に定めている。特に問題は感じない。【無回答 20人以下】

問3. 事業所において、女性も男性も同じような環境で働いていくために、特に女性にとって課題となっていることは何ですか。

- ・女性社員の採用が過去なかったため、特に課題抽出はなかった。【建設業 20人以下】
- ・業種的に女性の応募はほとんどない 【建設業 20人以下】
- ・特に課題になっている事柄がない。働きやすい環境だと思っている。【建設業 20人以下】
- ・特になし 【建設業 21~30人】
- ・特になし 【建設業 31~50人】
- ・なし 【製造業 20人以下】
- ・募集しても女性が来ない 【製造業 21~30人】
- ・弊社には役職付きの女性社員がいるが、基本前に出て指示出し、行動を起こすことを拒む性質が見られる。【製造業 21~30人】
- ・残業なし、就学時の学校行事、病気等での休暇、遅

刻、早退可。製造部に女性配置あり。女性の生活状況に合わせた働き方ができているため、課題はない。

【製造業 31~50人】

- ・女性を積極的に採用したいが、募集していてもなかなか応募がない 【製造業 31~50人】
- ・男女差というより個の課題と認識しています 【製造業 31~50人】
- ・製造業です。どうしても力仕事が男性に劣る 【製造業 31~50人】
- ・技術系の職場で技術系女性の応募が無い 【製造業 101~300人】
- ・特になし 【製造業 101~300人】
- ・ここ数年、採用自体がない為、女性従業員を増やすことができない 【製造業 301人以上】
- ・採用において特に女性の理系学生市場規模が小さい 【製造業 301人以上】
- ・女性は事務、男性は外仕事 【電気・ガス・熱供給・水道業 21~30人】
- ・特になし。男女問わず意欲ある方に活躍いただいています。【情報通信業 31~50人】
- ・国鉄時の職場であり、女性社員はいない 【運輸業 20人以下】
- ・正社員に男性がおらず、比較することがない 【運輸業 21~30人】
- ・ドライバーとしての体力に差がある 【運輸業 51~100人】
- ・特になし 【卸売・小売業 20人以下】
- ・男女問わず募集をしても女性の応募者がいない。職種に偏りが出る。重労働は無理。【卸売・小売業 20人以下】
- ・女性が管理職になる事を嫌がっている (責任がかかることを嫌がっている) 【卸売・小売業 20人以下】
- ・良い意味で男女を意識する場面そのものがあまりなく、顕在化している課題は特になし。【卸売・小売業 20人以下】
- ・管理する側の意識の問題だと思います。このような問題自体が男女差別だと思います。【卸売・小売業 21~30人】
- ・特になし 【卸売・小売業 21~30人】
- ・女性に対する課題等は特に感じていない。【卸売・小売業 21~30人】
- ・365日営業しているため土日祝日勤務と育児の両立が難しい。【卸売・小売業 21~30人】
- ・女性優先なので、特に課題はない 【飲食店・宿泊業 20人以下】
- ・立地、通勤距離、豪雪 【飲食店・宿泊業 20人以下】
- ・女性の板前がない 【飲食店・宿泊業 21~30人】
- ・本人の問題 仕事に対する気持ち 【医療・福祉 20人以下】
- ・特になし 【医療・福祉 31~50人】
- ・管理者になるための教育システムがない 【医療・福祉 31~50人】
- ・男性女性の区別なしが当たり前 【医療・福祉 51~

100人】

- ・特になし【医療・福祉 101～300人】
- ・未だ結婚や出産、配偶者の転勤を機に辞める女性職員はいる。また、女性の少ない職種もある(医師など)【医療・福祉 301人以上】
- ・正社員に女性がいない【その他(上記にふくまれない業種) 20人以下】
- ・現在は管理職に相当する人材が育っていない【その他(上記にふくまれない業種) 20人以下】
- ・該当なし【その他(上記にふくまれない業種) 20人以下】
- ・特になし【その他(上記にふくまれない業種) 51～100人】
- ・特になし【その他(上記にふくまれない業種) 51～100人】

問5. 女性の職域拡大や管理職登用のため取り組んでいることはありますか。

- ・特に取り組んでいない。現状女性が管理職となっている。【建設業 20人以下】
- ・採用活動において特に女性の理系学生採用に注力している【製造業 301人以上】
- ・管理職向けにダイバーシティ研修を行っている【製造業 301人以上】
- ・職場に女性が少ないので進まない【運輸業 21～30人】
- ・男女区別しているわけではない。【卸売・小売業 20人以下】
- ・差別しない。【卸売・小売業 21～30人】
- ・弊社では男女を区別した配置や人事考課を実施しておらず、すべての業務、考課において男女平等の認識です。【卸売・小売業 21～30人】
- ・性別に関係なく採用から昇進を進めている【卸売・小売業 21～30人】
- ・男女問わず、従業員確保に苦慮している【飲食店・宿泊業 20人以下】
- ・すでに女性も資格を生かして活躍できている【医療・福祉 31～50人】
- ・男性女性同じ様にしている【医療・福祉 51～100人】
- ・現状で女性管理職の比率は40%だが、医師を除けば56%を占める。さらに女性の登用を進めたい。【医療・福祉 301人以上】
- ・来る者は拒まずの採用で実力次第の業種です。【その他(上記にふくまれない業種) 20人以下】
- ・女性社員へキャリアセミナーの開催【無回答 無回答】

問6. 職場環境や風土の改善として、取り組んでいることはありますか。

- ・職場環境において、男性だから女性だからという事がないので働きやすい【建設業 20人以下】
- ・社内のお茶をセルフ化【建設業 20人以下】
- ・現場の仮設トイレを女性専用を設置【建設業 20人以下】
- ・女性に責任者として任命と女性の目で細部までの指

摘により、改善成果をあげている。【建設業 31～50人】

- ・現在コロナでできませんが、社員のお茶入れも掃除等も男女関係なくやっています。【建設業 31～50人】
- ・プロジェクトに置いてプロジェクトリーダーを任せ、事実、実績が出ている。【製造業 21～30人】
- ・業務の共有化【製造業 31～50人】
- ・男女の区別なく行っています【製造業 51～100人】
- ・15年ほど前に無料の給茶機を導入して女子事務員によるお茶出しを廃止、自分の茶碗は自分で洗うをルール化【製造業 101～300人】
- ・今期から「職場環境改善プロジェクト」を立ち上げた【製造業 101～300人】
- ・お茶入れを男性にもさせている【運輸業 51～100人】
- ・男女区別しているわけではない。【卸売・小売業 20人以下】
- ・分け隔てなく仕事を分担し、自由に発言をしてもらっている。【卸売・小売業 20人以下】
- ・差別しない。【卸売・小売業 21～30人】
- ・各プロジェクトに女性を入れ、女性目線を大事にしている。【卸売・小売業 21～30人】
- ・全てに於いて平等【卸売・小売業 21～30人】
- ・女性が当たり前という業務の見直しをしている。例えば、「お茶出し」「受付」とか！【卸売・小売業 無回答】
- ・積極的に女性管理職を登用している【金融・保険業 31～50人】
- ・性別に基づく慣習はない【不動産業 101～300人】
- ・女性従業員のみのため特に取り組んでいるものはない【医療・福祉 20人以下】
- ・男女の別なし【医療・福祉 20人以下】
- ・男性女性同じ様にしている【医療・福祉 51～100人】
- ・昔から女性中心の職場であり、改善を要するような悪弊はないと承知している。【医療・福祉 301人以上】
- ・男女関係なく、同じ職員としての意識を持って業務に当たっている。お互いに個人として尊重をしている。【その他(上記にふくまれない業種) 20人以下】
- ・あらゆる角度での差別撤廃を実施している【その他(上記にふくまれない業種) 31～50人】

問8. ハラスメントに対し、以下のような取組をしていますか。

- ・就業規則に基づき取組んでいる【建設業 20人以下】
- ・就業規則で定めている【建設業 20人以下】
- ・就業規則(全社員に定期的に回覧)【建設業 101～300人】
- ・朝礼を活用し、定期的に話している【製造業 21～30人】
- ・ハラスメントはない【電気・ガス・熱供給・水道業 21～30人】
- ・就業規則で明記【情報通信業 20人以下】

- ・ハラスメント保険に加入済【情報通信業 21~30人】
- ・就業規則で周知している【卸売・小売業 20人以下】
- ・上司が相談窓口【卸売・小売業 20人以下】
- ・コミュニケーションに注力し、ハラスメント防止に心掛けている。【医療・福祉 21~30人】
- ・就業規則に定め、就職時等に説明、理解、協力を求めている【医療・福祉 21~30人】
- ・ハラスメントに対する意識は十分浸透しており、加えて相互に注意喚起を図っている。【その他（上記にふくまれない業種） 20人以下】
- ・就業規則に明示【無回答 20人以下】
- ・就業規則に載せている【無回答 31~50人】

問9. ハラスメントが起こった場合の対応についてうかがいます。

- ・臨機応変な対応【製造業 21~30人】
- ・過去にハラスメント的な事が起こった事例が一度もない【製造業 21~30人】
- ・今までに該当なし【製造業 21~30人】
- ・これまでハラスメントが起きたことが無いので1~5には回答できない【製造業 101~300人】
- ・本社の「コンプライアンス相談窓口」による対応【運輸業 21~30人】
- ・ハラスメントに対して苦情なし【卸売・小売業 20人以下】
- ・発生した場合即決に対応が重要【卸売・小売業 無回答】
- ・人事部門がないため、相談を受けた上司が直接社長に状況を説明し、配置転換をしてもらった。【医療・福祉 20人以下】
- ・ハラスメントが無いので【医療・福祉 20人以下】
- ・管理職（一部）によりハラスメント行為につき、訴え、相談することが事実上できなく困っている【医療・福祉 21~30人】
- ・ハラスメント問題が起こっていない【その他（上記にふくまれない業種） 21~30人】

問20. 問19「今回の新型コロナウイルス感染症対策における自粛活動の影響で、貴事業所の働き方改革は進みましたか。」で「取組が進んだ」、「以前から取り組んでいた」と回答した方、どのような取組をされていますか（されましたか）。

- ・現場への直行直帰【建設業 20人以下】
- ・子どもの学校予定に合わせた休日等の取得許可。体調不良等、急な欠勤に備えた作業の共有化【製造業 31~50人】
- ・web会議【製造業 51~100人】
- ・除菌を徹底、出勤時検温（全員）【卸売・小売業 20人以下】
- ・アンバーサリー休暇、リフレッシュ休暇を新設導入した【卸売・小売業 20人以下】
- ・営業活動自粛【卸売・小売業 20人以下】
- ・DX化が進んだ【卸売・小売業 31~50人】
- ・直行直帰【卸売・小売業 31~50人】

- ・特別休暇の付与【金融・保険業 20人以下】
- ・直行直帰【金融・保険業 20人以下】
- ・デジタル化【医療・福祉 20人以下】
- ・リモート商談【医療・福祉 21~30人】
- ・オンライン会議【医療・福祉 21~30人】
- ・体調不良者の出勤停止、即早退【医療・福祉 101~300人】
- ・社内のデジタル化促進、DXの導入【その他（上記にふくまれない業種） 20人以下】

問21. 今後、仕事と生活の調和（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。

- ・時間外労働対象外の管理職系の時間制限・法整備【建設業 51~100人】
- ・制度どうこうではなく都度良いあんばいでやろうというのが中小企業の大抵の考えかと思います。【製造業 21~30人】
- ・脱グローバル【製造業 21~30人】
- ・有給休暇を取得しやすい環境作り【卸売・小売業 21~30人】
- ・補助金等の優遇措置【卸売・小売業 31~50人】
- ・働かないのに給与は払えない【医療・福祉 20人以下】
- ・企業が取り組みを進められるよう、制度、資金面の支援が充実する事。【医療・福祉 31~50人】
- ・国が施設基準を改善すること【医療・福祉 51~100人】
- ・人員数の安定した確保【医療・福祉 101~300人】
- ・救急など地域医療との兼ね合い、人手不足問題など課題が多く、個別企業の努力だけでは難しい（特に医師）。【医療・福祉 301人以上】
- ・企業へのDXの促進、遠隔による勤務、RPAの導入による勤務時間の調整【その他（上記にふくまれない業種） 20人以下】
- ・福利厚生の充実【無回答 無回答】

問22. 男女共同参画社会を形成していくため、今後、行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。

- ・男性と女性の違いの再認識【製造業 21~30人】
- ・男性が専業主夫になっていく世の中をつくる【製造業 21~30人】
- ・なし【運輸業 21~30人】
- ・法的等々は事業所の経営に影響を及ぼす【卸売・小売業 20人以下】
- ・業種や職種にもよりますので、職場における女性従業員が意見しやすい環境にする。【卸売・小売業 20人以下】
- ・行政のトップ、管理職に女性を登用する【卸売・小売業 21~30人】
- ・男女共同参画は目的ではなく手段なので、女性管理職が何%だのといった不毛な数値目標に踊らされないこと。【医療・福祉 21~30人】
- ・企業へのDX導入の推奨、及びDX導入による税制の優遇【その他（上記にふくまれない業種） 20人】

以下]

- ・なし【その他（上記にふくまれない業種）20人以下】

■職場における男女平等や男女共同参画について、ご意見やご提案等ありましたらご記入ください。

- ・社員募集時に、特に性別での採用基準を設けていないが、結果として女性からの応募（パートを除く）は過去なかった。よって、男女平等や男女共同参画における課題は確認できていない。今後、女性社員を採用する機会があれば、対処しなければいけないとは認識している。しかし、このような調査は、女性社員が在籍している会社や、課題があると発している会社でのアンケート実施でよいのではないか。その結果から、課題が無いと発している会社へ情報共有的に、課題や対処について開示すればよろしいのではないか。【建設業 20人以下】
- ・職場環境において男女の不平等を感じていない。女性が管理職で働いているが、現状特に何の問題もない。【建設業 20人以下】
- ・女性を雇う上でお金より時間の都合をつけてあげる方が喜ばれると思った。加えて建設業というふるくさい業界は男尊女卑の傾向が強いのでそれを払拭してくれるこれからの業界であってほしいと思います。初めて女性営業を採用しました。頑張ってくれています。【建設業 20人以下】
- ・当事業所（プラント工事業）において男女平等には無理があるように思う。女性の募集は積極的に掛けてはいるが…。行政の取組がどこまで進んでいるか定かではないが、民間企業の努力しているではないか？また、なにをもって平等なのか。職場を与える事なのか、役職を与える事なのか？言葉で言う平等はとても簡単だが、現実は何ものすごく大変でハラスメントにも隣り合わせのように思う。【建設業 21～30人】
- ・男女平等と言っても体力的に女性は、対応しかねることも多数ある。男性、女性共協力し、労り生活していくことが大切と考える。また、今まで以上に育児休暇制度取得時、介護休業制度取得時には、周りの協力も必要だが、会社として人材を補充するなどの対策も必要。【建設業 51～100人】
- ・日本の考えは根本から変化がない限り変わらない。一事業所にこの様なアンケートを求める事自体違うと思う。男尊女卑が素晴らしいとされた日本文化をまわりの国に合わせることに焦っているだけ。【建設業 101～300人】
- ・問22 回答を7としたが利用するにも多額だと利用できない。高額でなく、介護サービスは、本人の年金内で利用できる施設やサービスをもっと増やすようにしてもらいたい【製造業 無回答】
- ・男女は平等でなければいけないし、成果に対しての給与にしています。現状、女性が積極的に仕事をしていない。仕事が忙しくても時間になると帰ってしまうのでは、管理職にもなれないと言うのが当社の実状です。【製造業 21～30人】
- ・そもそも未だにこんな考えを持っている役人がい

る事が20代の私からすると男女差別に見える。今indeed等では男女を選んで募集する事が出来ず、雇用においてそもそも差別しようが無いし、それが当たり前前の事であると思う。入社してくれば都度、社員が平等に働ける様にうまくやるが、制度どうこうという規模の会社では無い。役所アンケート多すぎ。時間をもったいない。【製造業 21～30人】

- ・当社では男女差別はありません。出産後は、社員の希望により働き方を考慮しながら、その人、その人に合った働き方にしてもらっています。女性社員が出産し、子育てが終わった後も見据えて部署などは変えずに働いてもらうようにしています。【製造業 31～50人】
- ・当社ではそもそも男・女での区別等は一切ありません。働き方についても男女共に本人の要望を尊重しています。【製造業 31～50人】
- ・男女共同参画に関して弊社の場合は、正直言ってかなり進んでいます。一步先、二歩先を行っていると思います。なぜ進んだ取り組みをしてきたのか？答えは簡単。「必然」だったからです。女性が持つ能力を発揮し、会社への貢献度を考えると会社経営は女性無しでは成り立たない。男女差別があるとしたら、女性に重きをおいて男性を軽んじているのではないかとさえ思われる状況です。個人的には、女性を活用しない経営はありえない。普通に考えて、これからは女性重用が中小零細企業の生き残る道であり、唯一の道であるとさえ考えています。弊社は製造業ではありながら、女性重視しています。採用の際には可能であれば【女性のみ】【女性優遇】などの注釈をつけたいくらいです。ただ昨今の事情で表記が出来ず、【やむなく】男女関わらず募集をしています。採用試験では現実的には女性を優遇して採用しています。旋盤工、営業など、職種にかかわらず、できる限り女性にシフトしています。理由は、その方が会社の経営に有利だからです。おかげさまで弊社は成功しています。今更「男女平等を推進する環境を整備していますか？」「女性の登用のために何かしていますか？」などの質問自体、意味がないこと、ナンセンスであると考えます。弊社では何もしていません。する必要が無いからです。かなり以前から実践しているからです。普通になっているからです。もし男女差別の声が上がるのであれば、男性からです。弊社は、中小零細企業であり、かつ製造業です。大企業や公務員とは、すべてにおいて環境は大きく違います。我々にとって会社への貢献度、利益を考えれば女性の重用は必須であり、それをしない限り、今後企業をして生き残りが出来なくなる危機感を持っています。いち早く気がついた企業が生き残れて、気がつかない企業は淘汰されるとさえ感じています。「生き残りたければ女性を使うべき」と考えます。弊社のように「男女共同参画」がまだまだ出来ていない企業は多いのは実感しています。ただ弊社は、「男女差別をなくすことを世に広げるための会社」ではないので、特に発信していません。高崎市で「男女参画センター」という組織があるのであれば、もっともっと推進すべきだと思

います。あえて口には出しませんが、中小零細企業は経営安定のためには、弊社の取り組みを参考にすべきです。もし今後、弊社の取り組みを成功事例として世に発信するのであればできる限り協力いたします。【製造業 31~50人】

- ・製造業はそもそも女性はおろか男性社員の採用にも苦勞をしており、外国人労働者に頼っているのが実状です。ここ2年ほど高崎市は職場の環境改善の助成金を創設していただくなど、働きやすい職場づくりの支援をしてくれており、大変助かっています。就業規則を変更しただけでは、働く環境は何も変わりません。個々の会社の環境を良くする努力が大事なのだと思っています。【製造業 31~50人】
- ・当社は製造業であり、製造現場はある程度の体力と深夜勤務は不可欠である。そのため、女性は事務職、品質管理等に限定されてしまいます。会社として、男性でも体力的にキツイ仕事を女性に従事させることは、まだまだ思いきれないところです。そして、事務職、品質管理等で女性の割合がふえるのですが、管理職を望まないことが多く、その部署では男性管理職その他女性多数となり、アンバランスさを感じています。【製造業 101~300人】
- ・「男女平等」や「男女共同参画」というが、男女それぞれ適していない職種もあり、全て同じテーブルと考えるのは無理がある。女性だからという優遇措置は逆に差別になる。性別ではなく、個々の適性を踏まえた活躍の場を探していくべきだと考える。「女性だから任せる」のではなく「任せたのが、たまたま女性だった」が本来の姿だと思う。【製造業 101~300人】
- ・特になし【情報通信業 20人以下】
- ・男女共同参画や社内の男女平等、ハラスメントにかかわる社内制度の改善には、決定権のある経営層の意識改革が欠かせない。行政には、経営層の意識改革を進めるための施策や枠組みづくり、働き掛けをお願いしたい。特に家庭・育児と仕事との両立を望む若年層の意識とは隔たりが大きく、逆に言えば、経営層が変われば、社内風土を変える推進力になる。会社のインセンティブになるような認定制度（「くるみん」や「えるぼし」）や男女平等を掲げる企業への優遇制度など、行政のさらなるバックアップが必要だ。【情報通信業 20人以下】
- ・不登校児や障害児、また学童など子供の見守りの場が充実することを望みます。【情報通信業 31~50人】
- ・当社は、国鉄時からエッセンシャルワーカーとして機能している。鉄道事業のため泊まり勤務も多く、女性社員を雇い入れるには、就寝、トイレ、浴場、更衣室その他、新たな設備が必要である。そのため女性社員の応募は少ない。【運輸業 20人以下】
- ・以前、ドライバー1人、事務員1人女性職員が在籍していたが現在は居ないです。今後、入社もありうるので今回のアンケートの様子は再考する良い企画と思います。【運輸業 21~30人】
- ・あまりに極端な政策はやめてほしいです。一律に就業している業種なら画一的に出来ませんが、例えば観

光バスガイドで短時間勤務と言っても1人ならまだしも、これが10人とかになったら、仕事にならなくなります。机上で良いこととはわかっていますが、現実の収支を考えた時は営利企業は厳しいものがあります。【運輸業 51~100人】

- ・雇用条件・労働条件について平等であるべきだとは思いますが、業務内での男女比率の差や、役員比率などは結果論であって50:50が公平だとは思わない。女性の職の環境をよくするというよりは、男性の職の環境（労働時間・育休・介護・残業）などをよくした方がよほど会社の環境は変わるのでは？とってしまう。それ以上に、中小のことを考えて法整備をお願いしたい。【卸売・小売業 20人以下】
- ・弊社では女性はパートタイムを希望する方が多いですが、扶養控除の範囲内という金額面でインセンティブが働いています。個々の家庭では稼ぎとそれに係る時間的コスト・金額的コストのバランスが就労意思のベースとなると考えています。例えば、高崎市では3歳未満児には保育料が掛かりますが、これが無料になればより共働きしやすくなります。また、小学生の学童も無料になれば預けたいという人は多いと思います。先日リモートができるからということで応募に来た小学生低学年のお子様を持つ女性は、扶養内で働きたいため学童に預ける働きはしたくないが、夏休みがあるため、リモートで仕事のできない現在の職場を辞め、リモートで仕事ができる場所を探していたとのことでした。企業においては、リモートで仕事をできる環境を整えるなどができますが、仕事によってはリモートで対応は不可能な場合もございます。行政におきましては、学童が無料、もしくは夏休み、冬休みといった長期休暇に、学校側が場所を開放していただけると、就労に対するインセンティブが働くと思います。【卸売・小売業 21~30人】
- ・日本が、ガラパゴスになっていること。女性の活躍無くして、少子高齢化を乗り切れない。啓発を、どんだんした方がいい。【卸売・小売業 31~50人】
- ・女性の労働者数は増えているが企業や各種団体のリーダーを務めている女性の数がそれほど増えていない。このことを切り口として政治や各企業が変化対応していく事が大切だと考えます。【卸売・小売業 51~100人】
- ・積極的に女性のリーダーを作り、どんどん管理職への登用が必要だと感じます。【金融・保険業 31~50人】
- ・女性が必要な職場なので積極的に雇用に取り組み、働き方改革を推進してまいります。【飲食店・宿泊業 20人以下】
- ・会社での取り組みをしたくても金銭的な部分で実施できない場合もあるので、助成金等での援助がもっと増えるといいと思う。【飲食店・宿泊業 20人以下】
- ・中小企業では、育児休暇などの規定が書かれた契約書自体がなく、実際に妊娠した人が出た段階で休暇が取得できるか判明するところも少なくない。まずは、経営者に従業員への提示義務を課し、それが守

- られているか、行政が確認することが大事だと思う。日本社会では女性が育児や介護をするのがあたりまえという考えが抜けきれない。たとえ非正社員でも妊娠を理由にやめさせられないという環境がなければ安心して働いたり子作りができないと思う。継続して働けるためには、保育サービスや介護サービスもいろいろなニーズに合わせて作り、安価で利用しやすいものを作っていただきたい。自分の能力を活かして頑張りたいと思う女性を増やすための企業努力も大切だと思う。【医療・福祉 20人以下】
- ・お金がからむので、何事も簡単ではない。権利ばかり主張され、義務を果たしていない。せめて選挙に行ってほしい。【医療・福祉 20人以下】
 - ・男女共同参画という割には、女性参画を前提とした質問が多いように感じた。男女が共同参画することが生産性の向上に寄与するとして、業種や社会、文化ごとに異なるであろう男女比の適正値を置き去りにして、やれ先進国の中で女性議員の割合が低いだの何だのといった、徒に女性参画を推し進めるだけの議論は、分業による社会全体の生産性向上といった観点から、不毛だと思う。ただの国際的な同調圧力に屈するだけの目的としての男女共同参画ではなく、生産年齢人口の確保や少子化対策といった問題に対しての手段として男女共同参画を、日本社会の実態に沿う形で、例えばこういったアンケートを行うことの費用対効果など含めて、行政として効率的に行ってほしい。【医療・福祉 21~30人】
 - ・平等、共同を可能とするための問題や課題を実態的には把握し、唯々共同参画をお題目にすることなく考えていていただきたい。【医療・福祉 31~50人】
 - ・介護事業所では、男女平等に能力評価しやすい。むしろ、女性の方が利用者から好かれることが多く、提供するサービスの質も女性の方が優位なため、女性管理者を増やしている【医療・福祉 31~50人】
 - ・介護休業、育児休業については、特に設けておりませんが、状況に応じて勤務変更や休日、有休でまか
- なっております。【医療・福祉 31~50人】
- ・うちの職場は、性別の差別なく、女性は力を発揮できるので、男女平等です。【医療・福祉 31~50人】
 - ・福祉事業所のため、そもそもが女性中心、産休に入る管理者または有資格者なため、産休なのだが、新たに有資格者を雇用。育休明け戻るときにどうすればいいか困っている。【医療・福祉 51~100人】
 - ・配偶者の協力、育休等の支援制度、保育所の拡充、企業の人事制度など、女性が働き続けられる環境づくりの整備に尽きるのだと思う。医師の働き方改革については、地域医療との兼ね合いもあり、企業努力だけでは難しい。【医療・福祉 301人以上】
 - ・私見ですが、男女平等、男女共同参画は、女性が本当に望んでいるのでしょうか？（リーダー、管理職への登用の部分です）大多数ではないと思います。【その他（上記にふくまれない業種） 20人以下】
 - ・弊社は女性が代表ということもあり、仕事と家庭の両立に関してはとても理解のある会社だとは思いますが、規定が充実していなく、代表が変わった時や新入社員が入ってきた際に示すものがないので、規定作りをしっかりとしていこうと思っております。子育てをしながら働いている方が多く在籍しております。休みやすい環境にするため、その人にしか分からない仕事は作らない、お互い進捗を日々確認しながら仕事を進めておりますので、比較的休みやすい職場だと思っております。このような働き方が増えれば、もっと女性も働きやすいのではないのでしょうか。【その他（上記にふくまれない業種） 20人以下】
 - ・法律や制度も大事だがまず基本となるのは学校教育だと思います。男女の性質の違いをよく理解した上で各職場なり、社会においてより良い形はどうかを考える機会を与えることが大事なのではないでしょうか【その他（上記にふくまれない業種） 21~30人】
 - ・男女共同参画と少子化対策は相反するものなので慎重な取り組みが必要と思う。【無回答 31~50人】

IV

調査結果の概要と課題

調査結果の概要と課題

(市民アンケート)

1 男女平等について

・男女平等について（問1）

「学校」においては、男女は平等と認識されているのに対し、「家庭生活」「職場」「地域活動」「社会全体」では、「男性の方が優遇されている」と認識されています。

特に「社会全体」では、「平等になっている」と認識している人が1割を満たない状況です。

また、男性が「平等になっている」と思うほど、女性は思っておらず、女性は「男性の方が優遇されている」と認識している傾向があります。

多くの場面で未だ「男性の方が優遇されている」と市民が認識している実態があることから、男女平等の意識改革につながるさらなる取組が求められます。

2 結婚・家庭生活について

・結婚・家庭生活について（問2）

「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」や「結婚しても、相手に満足できなければ離婚してもかまわない」は、性別、年代、職業に関わらず、「どちらかといえば賛成」を含む「賛成」が「反対」を大きく上回っており、結婚に関する考え方は柔軟になってきています。

「夫は仕事をし、妻は家庭を守るべきである」については、「どちらかといえば反対」を含めた「反対」が多く、過去の調査からもその割合は増加を続けており、「固定的な性別役割分担意識」の解消が進んでいるものと思われます。

「夫婦別姓（別苗字）を選択できる事を認めるほうがよい」は、全体では前回調査と比較し、初めて「賛成」が「反対」を上回りました。

市民の意識変化は、内閣府や群馬県の調査においても同様の傾向を示していることから、国や県の動向を注視しながら本市として一層の取組を進めていくことが重要といえます。

・生活の中の優先度（問3）

希望（理想）として優先したいものは、「家庭生活」が圧倒的に高く、性別や年代別に見ても同様の傾向にあります。一方で、現実（現状）で優先していることは、30、40歳代の男性は「仕事」との回答割合が高く、理想と現実の乖離が見られます。

内閣府や群馬県の調査との比較では、本市では「家庭生活」が非常に高くなっているのに対し、国や県では、「仕事と家庭生活」の複数回答している人の割合が高くなっています。

また、本市は、「地域活動」を含む回答が少ない傾向にあります。

理想と現実の乖離の縮減や、ワーク・ライフ・バランスのさらなる充実など、国や県との違いがあることを考慮し、課題点を分析していく必要があります。

・家庭における役割分担について（問4～問6）

家庭での役割を主に誰が担っているか（問4）について、「自治会等の地域活動」、「主たる収入」を除く、家事や育児、介護等に関する8項目は、「女性」の割合が高く、「食事の支度」と「洗濯」が特に高い割合を示しています。

「男性」が主に担っているものは「主たる収入」が約7割、「自治会等の地域活動」が約3割となっていますが、他の役割分担はいずれも割合が低く、特に「子育て」や「家族の看護・介護」は著しく低い状況です。

「子育て」については、前回調査と比較しましたが、「男女同じくらい」は、27.1%から26.9%と変化は見られませんでした。

平日「家事や子育て、介護等」、「仕事」に費やしている時間（問5）を見ると、性別や職業別とで

大きな違いが見られます。「家事や子育て、介護等」では男性の5割以上が「1時間未満（「していない」を含む）に対して、女性は、3時間以上が過半数を超えています。また、「仕事」では男性の30歳代～50歳代において、4割以上が10時間以上となっています。

同居の介護者の有無や誰が介護を担っているか（問6）については、「介護を受けている人がいる」は1割未満ですが、その中で主な介護の担い手として「配偶者」や「特別養護老人ホームなどの施設介護サービス」が高くなっています。

家庭における役割分担の傾向は、前回調査でも同様であり、大きな変化は見られません。

依然として女性の家庭における負担が大きい状況が変わらないことを踏まえ、子育て支援や看護・介護支援にかかる施策をさらに進めていく必要があります。併せて、長時間労働を前提とした男性中心の働き方を変える取組が課題となります。

3 職場や働き方について

・女性の就労や男女差について（問7～問9）

女性が仕事を続けること（問7）について、「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ほうがよい」が最も高くなっています。

過去の調査と比較すると、男女ともに「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けるのがよい」の割合が増加し続けていますが、内閣府調査と比較すると61.0%に対し、本市は39.9%で大きな開きがあります。

進路や職業を選択する際に、性別を意識したことがあるか（問8）について、全体では意識しなかった人が過半数ですが、女性は「意識した」と回答した人が4割以上となっています。

職場における男女差（問9）では、女性は「ない」と回答した人が最も多く、一方で男性は「男性は育児休業や介護休業を利用しにくい慣習や雰囲気がある」との回答が最も多くなっています。

女性が仕事を続けることや男女差の結果から、男女ともに働きやすく家庭との両立がしやすい職場環境の整備や性別にとらわれず進路や職業を選択できるよう意識の啓発が必要です。

・育児・介護休業について（問10～問14）

育児や介護が必要な家族がいる場合の対応（問10）については、男女ともに「保育所や訪問看護・特別養護老人ホームなどの施設やサービスを利用したい」が高く、他に女性は、「育児休業や介護休業を取りたい」が高くなっています。

育児休業の取得（問11）については、30歳代以下の男性で「希望するが取得できない」が高くなっています。

問12では育児休業を「希望するが取得できない」と「取得するつもりはない」と回答した人にその理由を尋ねています。女性では「子どもを持つ予定がない」、男性では「職場が取得しにくい雰囲気である」が高くなっています。これを結婚経験別で見ると、結婚している女性は「勤務先に育児休業制度がない」と「子どもを持つ予定がない」が高い割合を示していることに対して、結婚している男性では「職場が取得しにくい雰囲気である」と「自分が取得しなくてもよい」という回答が高い状況です。

男性の育児休業取得（問13）については、前回調査からの比較を見ると、「男性も取得するほうがよい」が増加したことから、男性の育児・介護休業の取得に関する意識の変化が見られます。しかし、年代別で見ると30歳代の男性は、「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」が6割を超えています。

男性がさらに家事、育児介護、地域活動に積極的に参加していくために必要なこと（問14）では、「男性がかかわることへの抵抗感を、男性自身がなくす」や「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る」、「男性がかかわることを職場の上司や周囲が理解を深め、当事者の考え方を尊重し支援する」が比較的高くなっています。

育児・介護への意欲が高まりつつある中、それに見合う制度の整備とともに、周囲の人達の支援意識の醸成が課題といえます。

・勤めていない理由（問15）

問15では現在、勤めていない方にその理由を尋ねており、全体では「定年退職したため」や「高齢のため」が高い割合ですが、女性の30、40歳代においては「育児や介護等を行っているため」が比較的高くなっていることも特徴的です。

4 防災について

・防災における男女共同参画の視点について（問16）

防災分野において男女共同参画の視点を活かすために必要なこと（問16）では、「防災や復興対策会議など方針決定の場を男女両方が担う」や「防災計画に男女両方の視点を入れる」、「女性、子ども、高齢者、障害者及び要介護者等が安心、安全に過ごせる避難所運営を行う」が6割以上の高い割合を示しています。

これらのことから、過去の大規模災害を教訓に様々な意思決定過程での女性参画の確保や多様な視点を含めて避難所環境を見つめ直し、運営を進めていくことが重要であるといえます。

5 ドメスティック・バイオレンスやハラスメントについて

・ドメスティック・バイオレンスについて（問17～問19）

DVの被害経験及び加害経験について（問17）、4つの暴力（身体的・精神的・性的・経済的）はいずれも「経験がない」が大半を占めていますが、女性では「身体的な暴力」で17.5%、「精神的な暴力」で24.1%の人は被害経験があると回答しています。また、すべての暴力において被害経験は女性が上回り、加害経験は男性が上回る状況です。前回調査と比較すると、1つでも被害を受けた人は増加している一方で、加害経験は減少しています。

群馬県との比較では、被害経験はすべての暴力で高くなっています。

被害経験があると回答した人の相談先（問18）を見ると、「どこ（だれ）にも相談しなかった」が全体の5割以上で最も高くなっています。このほかは「家族や親せきに相談した」、「知人・友人に相談した」が続き、自分に身近な存在に相談をしている状況で、公的機関への相談はわずかとなっています。

「どこ（だれ）にも相談しなかった」理由（問19）は、男女とも「相談してもむだだと思った」が高く、男性の回答において突出して「相談するほどのことではないと思った」が高くなっているほか、女性は「自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけるといった」が比較的高くなっています。

暴力はいかなる場合でも、許されないこととの理解を深めるための啓発が重要といえます。

DVが子どもに及ぼす影響も深刻であり、被害者が公的機関への相談につながるよう周知が課題となります。また、必要に応じて支援や救済措置をとれるよう他機関との連携が急務といえます。

・ハラスメントについて（問20、問21）

問20では、「セクシュアル・ハラスメント」「マタニティ・ハラスメント」「パタニティ・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」の被害経験や見聞きしたかについて尋ねています。特にパワー・ハラスメントは全体で被害経験が約2割、見聞きしたことがある人は3割以上となっています。

ハラスメントを1つでも受けたことがある人の対応（問21）については、女性は、家族や友人など身近な人に相談し、男性は、どこにも相談しなかった人が多いことがわかります。

このようにハラスメントにおいても、DVと同様にその相談先として公的機関が極めて低いことから、相談につながる周知が今後の課題といえます。

6 地域活動について

・地域活動について（問22）

問22は、地域活動に男女どちらが多く関わっているかを尋ねています。

いずれも男性のほうが多く関わっているとの回答が多くなっています。「地域の団体、組織などの役員や運営に携わる」では約6割と高く、「地域の会議や行事に参加する」、「地域の会議で意見を言う、取り上げられる」では約4割となっている一方で、女性のほうが多いという回答は1割を満たしていません。

このような地域活動における責任ある役員や中心的な役割は男性が多い傾向にあり、男女共同参画の推進が引き続き課題であるといえます。

7 新型コロナウイルス感染拡大の影響について

・新型コロナウイルス感染拡大の影響について（問23）

新型コロナウイルス感染拡大による生活への影響（問23）を見ると、「特に変わらない」と回答した人が男女ともに5割以上で最も多くなっています。

また、「仕事がなくなったり、少なくなって収入が減った」とマイナス面の回答がある一方で、「家族といる時間が増えて会話が増えた」というプラス面での回答もほぼ同程度ありました。

コロナ禍で「仕事がなくなったり、少なくなって収入が減少した」と回答した人を見ると、年代別では10歳代～30歳代の若年層に比較的多く見られます。また、職業別では自営が約5割で最も多く、次いでパート・アルバイトが約2割となっており、影響があったことがわかります。

コロナ禍以後の働き方として、オンラインを活用したテレワークや在宅勤務の導入により、多様な働き方を選択でき、男性の家事・育児等の参画や女性の活躍推進につながる環境づくりの促進が課題といえます。

8 男女共同参画社会づくりのための施策について

・言葉や制度の認知度（問24）

男女共同参画に関する言葉や制度の認知について（問24）では、男女ともに「男女雇用機会均等法」と「ストーカー規制法」が7割以上、続いて「ジェンダー」、「DV防止法」や「育児・介護休業法」、「性的少数者」は5割以上の人が認知しています。

一方、「高崎市第4次男女共同参画計画」や「面前DV」は1割未満と認知されていない状況です。

・女性登用について（問25）

今後女性がもっと増えるほうがよいと思う職業や役職について（問25）は、男女ともに「県、市町村の首長」と「国会議員、県議会議員、市町村議会議員」が5割以上で高くなっており、次いで「国家公務員や地方公務員の管理職」や「裁判官、検察官、弁護士」、「民間企業の管理職」が約4割の割合を示しています。また、男性は「自治会長、町内会長、区長など地域の役員」が約5割を示しています。

また、男女ともに、もっと増える方がよいと思うものは「特にない」と回答した人が2割程度見られます。

「特にない」を除く全項目で男性の方が女性より高い割合になっており、男性の方が女性参画への期待が高いことがわかります。

この結果を踏まえた施策における目標などを、どのように設定していくかが課題といえます。

9 男女共同参画に関する意見（自由記入）

約100件の自由記載の内容を整理すると、男女共同参画の推進に向け、継続して取り組む必要性を感じている声や、これまで気付かなかった、理解していなかったが関心を持ち始めたという声が多く寄せられました。

また、男性の育児・介護の促進や女性の活躍推進に関連したワーク・ライフ・バランスの推進、ジェンダーや男女共同参画に関する幼少期からの教育の充実やDV、ハラスメント対策の体制強化などを求める意見が多く見られました。

これら「市民の声」を真摯に受け止め、様々な機会を捉えて誰にでも男女共同参画が理解できる広報、啓発等の周知に努め、市全体で男女共同参画の実現につながる取組を進めていくことが必要であるといえます。

調査結果の概要と課題

(事業所調査)

1 男女共同参画への取組について（問2、問3）

男女が平等に働ける環境づくりに向けた取組について（問2）、性別を問わない教育・研修の実施や、仕事と家庭を両立させるための制度の充実、人事考課基準の定めなどは前回調査と比較しても取組が進んでいます。

女性も男性も同じような環境で働いていくために、特に女性にとっての課題として（問3）、配置・残業の制約や女性に任せられないなどの認識は依然として多いものの、前回調査と比較すると減少傾向にあります。一方で、女性自身が昇進・昇格を望まず、仕事に消極的であるとの認識は増えています。

家事・育児が女性中心、仕事が男性中心の現状では、男性並みに働くことは、働く女性自身に躊躇感があること、ロールモデルが無いことから、女性が社会で活躍する姿を男女ともに思い描きにくくなっています。業種によって、女性の活用についての課題に違いはありますが、男女平等に働ける環境づくりには、制度の充実、研修の実施、人事考課基準などの定めといった枠組みの整備と共に、女性が社会で活躍できるイメージを男女ともに抱けるような働きかけが必要です。

2 女性の職域拡大・管理職登用について（問4～問6）

ポジティブアクションについては（問4）、前回調査からほぼ変わらず、認知度は6割、具体的な取組をしている事業所は、1割となっています。特に従業員規模が小さくなるほど、認知度や取組が少なくなる傾向があります。

女性の職域拡大や管理職登用の取組（問5）は、4社に1社で非正規から正規への登用はしていますが、他は依然として低い割合に留まっています。

職場環境や風土の改善の取組（問6）は、特に取組を行っていない事業所が6割と多い中、「女性のみが早めに出社して事務所の掃除を行うこと等性別役割分担意識に基づく慣行を見直している」との回答が約2割となっています。

働く男女間に格差が生じていないか、その格差が慣行や性別役割分担意識に根ざしていないかなど、引き続き働く場への意識啓発が必要です。

3 ハラスメントについて（問7～問9）

ハラスメント防止（問10）や対応（問8、9）について、6割以上の事業所が防止のための規定があると回答しています。

従業員規模が大きくなるほど規定があり、研修や相談窓口の設置などの対策も実施されている率が高い傾向にあります。一方、小規模の事業所になると対策が取られていない傾向があります。

働く男女に不利益や苦痛を与えるなどのハラスメントを防止するための情報提供や人権尊重意識の啓発、相談体制や職場環境づくりへの働きかけが重要となります。

4 育児・介護休業制度について（問10～18）

産前・産後休業制度（問10）については、87.3%、育児休業制度（問13）については83.5%の事業所が「規定がある」と回答しています。介護休業制度（問16）については、「規定がある」事業所は68.8%となっています。

介護休業制度は、産前・産後休業ほどには、規定されていませんが、法定以上の休業日数を規定する事業所が多くなっています。

産前・産後休業の取得状況（問11）では、令和2年度中に妊娠・出産した女性従業員は341人で、そのうち9割の307人が産前・産後休業を取得しています。しかし、妊娠・出産を機に27人が退職しています。

育児休業の取得状況（問14）では、令和2年度中に出産した女性従業員は254人で育児休業の取得

率は93.7%となっていますが、非正社員を見ると70.0%となっています。

配偶者が出産した男性従業員は290人で育児休業取得率は11.7%でした。

今後も育児休業を取得しやすい意識や職場づくりを図っていく必要があります。

介護休業の取得状況（問17）では、令和2年度中に取得した従業員は、事業所全体で女性が18名、男性が6名と取得状況はかなり低くなっています。

また、介護を要する従業員に対する社内制度（問18）については、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」などの労働時間に関する制度として約5割が導入されています。

今後高齢化が進む中で、介護のサポート制度は育児支援と同様に重視していく必要があります。

男女がともに、育児・介護などのライフステージに対応した様々な生き方が選択できるよう、長時間労働を前提とした男性中心型の働き方を変える取組が課題となります。

5 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について（問19～21）

事業所のワーク・ライフ・バランスへの取組については（問19）、新型コロナウイルス感染症対策における自粛活動の影響で、取組が進んだと回答した事業所は4割、以前から取り組んでいた事業所を合わせると6割の事業所でワーク・ライフ・バランスの取組を行っています。

取組の内容については（問20）、「有給休暇の取得励行」が6割で、次いで「在宅勤務、テレワーク」「時間外労働の軽減」が4割となっています。

今後もワーク・ライフ・バランスの推進に向けた様々な施策を取り組んでいく必要があります。

6 行政の取り組みについて（問22）

男女共同参画社会を形成していくために必要な行政の取組については、「保育の施設・サービスや、高齢者や病人のための施設、介護サービスを充実させる」が5割と最も高く、仕事と家庭生活の両立を後押しする福祉施設やサービスの充実を望んでいることがわかります。次いで「法律や制度面で見直しを行う」、「学校教育や社会教育等の生涯学習の場で、男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実させる」となっています。

今回調査の事業所の意見を参考に、男女共同参画に関する取組を一層推進します。

V

資 料

男女共同参画に関する市民アンケート ご協力をお願い

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。

市では、「高崎市第4次男女共同参画計画」に基づき、「男女が互いに人権を尊重しつつ、責任も分かち合い、その個性と能力を十分に発揮することのできる社会」の実現に向け、様々な取組を進めております。

このアンケートは、男女共同参画に関する市民の皆様の意識や実態を総合的に把握するとともに、ご意見やご要望をお伺いし、令和4年度に策定する「高崎市第5次男女共同参画計画」のための基礎資料とさせていただくことを目的に実施するものです。

調査の実施にあたり、住民基本台帳の中から18歳以上の方を無作為に抽出して、ご回答をお願いすることとなりました。この調査は無記名の上、調査結果はすべて統計的に処理しますので、お答えいただいた方が特定されることはございません。

ご多用のところ誠に恐縮ですが、アンケートの趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和3年7月

高崎市長 富岡賢治

ご記入にあたってのお願い

- ☆ この調査は個人を対象としています。ご本人による記入が難しい場合は、ご家族の方が回答を聞き取るなどして記入の補助を行ってください。
- ☆ ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒にアンケート用紙を入れ、切手を貼らずに **7月20日（火）まで**に投函してください。本アンケートはウェブ形式でも回答可能です。同封の「ウェブ形式での回答方法」を参照のうえ、ご回答ください。なお、回答は郵送、ウェブ形式のどちらか一方としてください。
- ☆ アンケートの送付にあたりましては、高崎市内にお住まいの18歳以上の方の中から、無作為に2,000名を選び、お願いしております。
- ☆ 年齢に関する回答は、記入日現在でお答えください。
- ☆ 「その他」にあてはまる場合は、()内に具体的に記入してください。
- ☆ アンケートの結果は、令和4年3月に発行する予定の高崎市男女共同参画広報紙「バモス」や高崎市ホームページでお知らせします。
- ☆ 調査の結果は統計的に処理しますので、個人が特定されることはありません。また、調査の目的以外には一切使用しません。

●この調査についてのお問い合わせは、下記までお願いします。

高崎市 市民部人権男女共同参画課

男女共同参画センター（市民活動センター「ソシアス」内）

〒370-3531 高崎市足門町1669番地2

TEL 027-329-7118

男女平等について

問1 あなたは、次にあげる分野で、男女は平等になっていると思いますか。(それぞれ1つに○)

	男性の方が 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 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	1	2	3	4	5	6
④ 地域活動	1	2	3	4	5	6
⑤ 社会全体	1	2	3	4	5	6

結婚・家庭生活について

問2 結婚・家庭生活に関する以下の考え方についてどう思いますか。(それぞれ1つに○)

	賛成	どちらかといえ ば賛成	どちらかといえ ば反対	反対	わからない
① 結婚は個人の自由であるから、結婚 してもしなくてもどちらでもよい	1	2	3	4	5
② 夫は仕事をし、妻は家庭を守るべき である	1	2	3	4	5
③ 結婚しても、必ずしも子どもをもつ 必要はない	1	2	3	4	5
④ 結婚しても、相手に満足できなけれ ば離婚してかまわない	1	2	3	4	5
⑤ 夫婦別姓（別苗字）を選択できる事 を認めるほうがよい	1	2	3	4	5

問3 生活の中での「仕事」「家庭生活」「地域活動」の優先度についてうかがいます。

① 希望（理想）として、優先したいのはどれですか。(あてはまるものすべてに○)

1 仕事 2 家庭生活 3 地域活動 4 わからない

② 現実（現状）で、優先しているのはどれですか。(あてはまるものすべてに○)

1 仕事 2 家庭生活 3 地域活動 4 わからない

問 4 現在、結婚（事実婚を含む）されている方にうかがいます。あなたの家庭では以下のような役割を主にだれが担っていますか。（それぞれ1つに○）

	男性	女性	男女同じくらい	その他	あてはまらない
① そうじ	1	2	3	4	5
② 食事の支度	1	2	3	4	5
③ 食事のあと片付け	1	2	3	4	5
④ 洗濯	1	2	3	4	5
⑤ 子育て	1	2	3	4	5
⑥ 家族の看護・介護	1	2	3	4	5
⑦ 学校行事等への参加	1	2	3	4	5
⑧ 自治会等の地域活動	1	2	3	4	5
⑨ 家計の管理	1	2	3	4	5
⑩ 主たる収入	1	2	3	4	5

問 5 以下について、あなたは平日にどのくらいの時間を費やしていますか。（1つに○）

① 家事（買い物を含む）や子育て、介護等

1 していない（0時間）	2 1時間未満	3 1～2時間未満	4 2～3時間未満
5 3～4時間未満	6 4～5時間未満	7 5時間以上	

② 仕事（通勤を含む）

1 していない（0時間）	2 2時間未満	3 2～4時間未満	4 4～6時間未満
5 6～8時間未満	6 8～10時間未満	7 10～12時間未満	
8 12時間以上			

問 6 同居する家族の中に、介護を受けている人がいますか。（1つに○）

いる場合、主に介護を担っているのは、介護を受けている人から見てどなたですか。

1 介護を受けている同居家族はいない	
2 介護を受けている人がいる ——→ 主に介護を担っている人は (介護を受けている人から見て) (1つに○)	① 配偶者（事実婚を含む） ② 母親 ③ 父親 ④ 娘 ⑤ 娘の配偶者 ⑥ 息子 ⑦ 息子の配偶者 ⑧ ホームヘルパーなどの在宅介護サービス ⑨ 特別養護老人ホームなどの施設介護サービス ⑩ その他（ ）

職場や働き方について

問7 一般的に女性が仕事を続けることについて、どう思いますか。(1つに○)

- 1 結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けるのがよい
- 2 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ほうがよい
- 3 子どもができるまでは、仕事を続けるのがよい
- 4 結婚するまでは、仕事を続けるのがよい
- 5 女性は仕事に就かないほうがよい
- 6 わからない

問8 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・まったく意識しなかった

問9 現在、勤めている方(パート、アルバイト、派遣等を含む)にうかがいます。あなたの職場では以下のようなことがありますか。(あてはまるものすべてに○)

- 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 女性の仕事は補助的業務や雑用が多い
- 5 職場での研修や研究の機会に男女の差がある
- 6 女性は結婚や出産を機に退職する慣習や雰囲気がある
- 7 男性は育児休業や介護休業を利用しにくい慣習や雰囲気がある
- 8 上記のようなことはない
- 9 わからない

問10 現在、勤めている方(パート、アルバイト、派遣等を含む)にうかがいます。育児や介護が必要な家族がいる場合、育児・介護休業の取得について、どのようにしたいと考えますか。現在、育児や介護が必要な家族がいない方も、いる場合を想定してお答えください。(あてはまるものすべてに○)

- 1 育児休業や介護休業を取りたい
- 2 仕事をなるべく休まずに短時間勤務や時差出勤、在宅勤務などで対応したい
- 3 保育所や訪問看護、特別養護老人ホームなどの施設やサービスを利用したい
- 4 有給休暇などを取って対応したい
- 5 自分と家族で助けあって対応したい
- 6 家族に任せたい
- 7 わからない

問11 現在、勤めている方（パート、アルバイト、派遣等を含む）にうかがいます。
育児休業の取得について、お聞かせください。（1つに○）

- 1 取得したことがある
- 2 取得するつもりでいる
- 3 希望するが取得できない
- 4 取得するつもりはない
- 5 わからない

問12 問11で3・4と答えた方にうかがいます。
それはなぜですか。（1つに○）

- 1 勤務先に育児休業制度がない
- 2 子どもを持つ予定がない
- 3 職場が取得しにくい雰囲気である
- 4 自分が取得しなくてもよい
- 5 その他（)

問13 男性の育児休業取得についてどう思いますか。（1つに○）

- 1 男性も積極的に取得するほうがよい
- 2 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
- 3 男性は取得しないほうがよい
- 4 わからない
- 5 その他（)

問14 今後、さらに男性が家事、育児、介護、地域活動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。（あてはまるものすべてに○）

- 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 男性がかかわることを職場の上司や周囲が理解を深め、当事者の考え方を尊重し支援する
- 6 社会の中で、家事、育児、介護等について、その評価を高める
- 7 労働時間の短縮や休暇制度の普及により、仕事以外の時間をより多く持てるようにする
- 8 男性自身の関心を高めるための啓発や情報提供をする
- 9 市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 特に必要なことはない
- 13 その他（)

問15 現在、勤めていない方にうかがいます。
あなたが勤めていない理由は何ですか。(1つに○)

- 1 働きたいが仕事がない
- 2 経済的に働く必要がない
- 3 家事に専念しているため
- 4 育児や介護等を行っているため
- 5 学校に通っているため
- 6 定年退職したため
- 7 病気やけがなどのため
- 8 高齢のため
- 9 その他 ()

防災について

問16 防災活動や災害発生時の対応にも男女共同参画の視点が必要だと言われています。
今後、防災分野で男女共同参画の視点を活かすためには、どのようなことが必要だと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

※東日本大震災など過去の災害において、様々な意思決定過程での女性の参画が確保されず、避難所によっては、衛生用品等の生活必需品が不足したり、授乳や着替えなどプライバシーの確保がされない等、様々な問題が指摘されました。

- 1 防災や復興対策会議など方針決定の場を男女両方が担う
- 2 防災計画に男女両方の視点を入れる
- 3 町内会・自治会や地域の自主防災組織など運営に男女がともに参画する
- 4 災害時の備えについて性別によって異なるニーズを反映する
- 5 避難所でのリーダーや炊き出しなど役割を性別で固定せず分担する
- 6 男女ともに防災活動や防災訓練に積極的に参加する
- 7 女性、子ども、高齢者、障害者及び要介護者等が安心、安全に過ごせる避難所運営を行う
- 8 特に必要はない
- 9 わからない
- 10 その他 ()

ドメスティック・バイオレンスやハラスメントについて

問17 あなたはこれまでに恋人やパートナーから、次のようなことを「されたこと」や、もしくは「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。

		ある	ない
① 身体的な暴力 なぐる、ける、物を投げつける、つきとばす、刃物でおどす等	されたこと	1	2
	したこと	1	2
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
	したこと	1	2
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、中絶の強要等	されたこと	1	2
	したこと	1	2
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
	したこと	1	2

問18 問17で1つでも「されたこと」が「1 ある」と回答した方にうかがいます。その後、どこか（だれか）に相談しましたか。（あてはまるものすべてに○）

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1 どこ（だれ）にも相談しなかった 2 配偶者暴力相談支援センター（市役所、女性相談所等）に相談した 3 警察に相談した 4 法務局や人権擁護委員に相談した 5 上記以外の公的機関に相談した 6 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）に相談した 7 医療関係者（医師、看護師等）に相談した 8 学校関係者（教員、スクールカウンセラー等）に相談した 9 家族や親せきに相談した 10 知人・友人に相談した 11 その他（) |
|---|

問19 問18で「1 どこ（だれ）にも相談しなかった」と回答した方にうかがいます。相談しなかった理由はどんなことですか。（あてはまるものすべてに○）

- | | |
|----|--|
| 1 | どこ（だれ）に相談したらよいのかわからなかった |
| 2 | 恥ずかしくてだれにも言えなかった |
| 3 | 相談してもむだだと思った |
| 4 | 相談したことがわかると、仕返しされたり、もっとひどい暴力を受けると思った |
| 5 | 加害者に「だれにも言うな」とおどされた |
| 6 | 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かもしれないと思った |
| 7 | 自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけると思った |
| 8 | 世間体が悪いと思った |
| 9 | 自分たち以外の人を巻き込みたくなかった |
| 10 | 知人や友人などに知られると、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 |
| 11 | そのことについて考えたくない、思い出したくなかった |
| 12 | 自分にも悪いところがあると思った |
| 13 | 相手の行為は愛情の表現だと思った |
| 14 | 相談するほどのことではないと思った |
| 15 | その他（ ） |

問20 あなたは過去3年以内に、職場や学校、地域での活動の中で、次のようなハラスメントを受けたことや見聞きしたことがありますか（それぞれ1つに○）

		ある	ない
① セクシュアル・ハラスメント ※本人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まれることやそれらの言動を拒否したことで不利益を受けること	受けたこと	1	2
	見聞きしたこと	1	2
② マタニティ・ハラスメント ※働く女性が、妊娠や出産・育児休業などを理由に精神的・身体的苦痛を感じる言葉や行為、雇用条件などの面で不当な扱いを受けること	受けたこと	1	2
	見聞きしたこと	1	2
③ パタニティ・ハラスメント ※働く男性が、育児のための制度を利用しようとする精神的・身体的苦痛を感じる言葉や行為、雇用条件などの面で不当な扱いを受けること	受けたこと	1	2
	見聞きしたこと	1	2
④ パワー・ハラスメント ※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・身体的苦痛を受けることや、職場環境が悪化すること	受けたこと	1	2
	見聞きしたこと	1	2

問21 問20で1つでも「受けたこと」が「1 ある」と回答した方にうかがいます。
 その際、どのような対応をされましたか。(あてはまるものすべてに○)

- 1 家族に相談した
- 2 友人・知人に相談した
- 3 職場・学校に相談した
- 4 労働組合に相談した
- 5 労働基準監督署など公的機関・病院などに相談した
- 6 警察に相談した
- 7 市役所の相談窓口・電話相談などに相談した
- 8 相談しなかった
- 9 その他 ()

地域活動について

問22 あなたがお住まいの地域では、以下のようなことについて、男女どちらが多いと思いますか。
 (それぞれ1つに○)

	男性の方が多い	男女同じくらい	女性の方が多い	わからない
① 地域の団体、組織などの役員や運営に携わる	1	2	3	4
② 地域の会議や行事に参加する	1	2	3	4
③ 地域の会議で意見を言う、取り上げられる	1	2	3	4

新型コロナウイルス感染拡大の影響について

問23 あなたの家庭での新型コロナウイルス感染拡大による生活への影響についてうかがいます。
 (あてはまるものすべてに○)

- 1 仕事がなくなったり、少なくなって収入が減った
- 2 残業や休日出勤が増えた
- 3 家族といる時間が増えてトラブルが多くなった
- 4 家族といる時間が増えて会話が増えた
- 5 食事の支度や掃除などの家事分担が増えた
- 6 家族の中で家事分担の見直しを行った
- 7 特に変わらない
- 8 わからない
- 9 その他 ()

男女共同参画社会づくりのための施策について

問24 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。(あてはまるものすべてに○)

- 1 高崎市男女共同参画推進条例（平成21年（2009年）4月1日施行）
- 2 高崎市第4次男女共同参画計画（平成30年（2018年）3月策定）
- 3 高崎市男女共同参画広報紙「バモス（V a m o s）」（市が毎年3月に発行し、全戸に配付）
- 4 高崎市男女共同参画センター（高崎市市民活動センター「ソシアス」内）
- 5 男女共同参画社会
- 6 高崎市DV電話相談
- 7 面前DV（子どもの見ている前で夫婦間で暴力を振るったり、暴言を吐いたりすること）
- 8 ジェンダー（生物としての性別ではなく、社会通念や慣習の中で社会的に形成された性別のこと）
- 9 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）
- 10 女性活躍推進法（少子高齢化により将来的な労働力の減少が予想される中で、女性が働きやすい環境づくりを企業に求める法律）
- 11 DV防止法（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律）
- 12 ストーカー規制法（ストーカー行為等の規制等に関する法律）
- 13 男女雇用機会均等法
- 14 育児・介護休業法
- 15 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指す法律）
- 16 性的少数者（セクシュアル・マイノリティ、L G B T等）（身体の性と自分が認識する性が一致しない人や、恋愛感情などの性的な意識が同性ないし両性に向かう人等のこと）
- 17 いずれも、見聞きしたことはない

問25 以下のような職業や役職において、今後女性がもっと増えるほうがよいと思うものはどれですか。
(あてはまるものすべてに○)

- 1 県、市町村の首長
- 2 国会議員、県議会議員、市町村議会議員
- 3 国家公務員や地方公務員の管理職
- 4 裁判官、検察官、弁護士
- 5 大学教授
- 6 国連などの国際機関の管理職
- 7 民間企業の管理職
- 8 起業家や経営者
- 9 労働組合の幹部
- 10 農協の役員
- 11 自治会長、町内会長、区長など地域の役員
- 12 特にない
- 13 その他（)

男女共同参画に関する事業所調査 ご協力のお願い

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。

市では、「高崎市第4次男女共同参画計画」に基づき、「男女が互いに人権を尊重しつつ、責任も分かち合い、その個性と能力を十分に発揮することのできる社会」の実現に向け、様々な取組を進めております。

この調査は、市内事業所の男女共同参画や女性の登用促進に関する意識や実態を総合的に把握するとともに、ご意見やご要望をお伺いし、令和4年度に策定する「高崎市第5次男女共同参画計画」のための基礎資料とさせていただくことを目的に実施するものです。

この調査は無記名の上、調査結果はすべて統計的に処理しますので、お答えいただいた貴事業所が特定されることはございません。

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

令和3年7月

高崎市長 富岡賢治

調査についてのお問い合わせと調査票回収についてのお願い

- 本店、支店など複数の事業所がある企業の方は、企業全体ではなく、貴事業所のことでお答えください。
- ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒で、7月20日(火)までに、ご投函くださいますようお願いいたします。本アンケートはウェブ形式でも回答可能です。同封の「ウェブ形式での回答方法」を参照のうえ、ご回答ください。なお、回答は郵送、ウェブ形式のどちらか一方としてください。
- この調査についてのお問い合わせは、下記までお願いいたします。
高崎市 市民部人権男女共同参画課
男女共同参画センター（市民活動センター「ソシアス」内）
〒370-3531 高崎市足門町1669番地2 TEL 027-329-7118

貴事業所の概要について

問1 貴事業所の概要についてお答えください。

(1) 主たる業種

- | | | | |
|--------------------|-----------|-----------------|------------|
| 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 | 6 卸売・小売業 | 7 金融・保険業 |
| 8 不動産業 | 9 飲食店、宿泊業 | 10 医療・福祉 | 11 教育・学習支援 |
| 12 その他（上記に含まれない業種） | | | |

(2) 貴事業所の従業員数（令和3年4月1日現在）

	男性	女性
① 正社員	人	人
② 非正社員（1月以上雇用のパート・アルバイト・派遣（契約）社員等	人	人
③ 管理職数	人	人

(3) 事業所の性格

- | | | |
|---------|---------|-----------|
| 1 単独事業所 | 2 本社・本店 | 3 支社、営業所等 |
|---------|---------|-----------|

男女共同参画への取組について

問2 あなたの事業所では、職場において、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ことに取り組んでいますか。（あてはまるものすべてに○）

- | |
|---|
| 1 女性の活用に関する担当部局、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、女性活用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 特に何もしていない |
| 9 その他（具体的に) |

問3 事業所において、女性も男性も同じような環境で働いていくために、特に女性にとって課題となっていることは何ですか。(あてはまるものすべてに○)

- 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 その他(具体的に)

女性の職域拡大・管理職登用について

問4 「ポジティブ・アクション」を知っていましたか。(1つに○)

- 1 良く知っていて、具体的な取組もしている
- 2 良く知っているが、具体的な取組はまだない
- 3 名前だけは聞いたことがある
- 4 知らなかった

■ポジティブ・アクションとは

これまでの慣行や性別による役割分担意識などから、男女の労働者の間に格差が生じている場合(例えば、営業職に女性がほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半であるなど)、このような格差を解消するために個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

問5 女性の職域拡大や管理職登用のため取り組んでいることはありますか。
(あてはまるものすべてに○)

- 1 女性がいない、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 女性がいない、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 女性がいない、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 特になし
- 9 その他(具体的に)

問6 職場環境や風土の改善として、取り組んでいることはありますか。(あてはまるものすべてに○)

- 1 女性のみが早めに出社して事務所の掃除を行うこと等、性別役割分担意識に基づく慣行を見直している
- 2 「事実上の社内男女格差」を発見し改善するための、女性メンバーも含めたプロジェクトを設置している
- 3 男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修を実施している
- 4 特になし
- 5 その他(具体的に)

ハラスメントについて

ハラスメント

■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

働く女性が、妊娠や出産・育児休業などを理由に精神的・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7 ハラスメント防止のための規定はありますか。(1つに○)

- 1 ある
- 2 ない
- 3 規定する予定である(年 月から)
- 4 わからない

問8 ハラスメントに対し、以下のような取組をしていますか。
(あてはまるものすべてに○)

- 1 社内報やポスターにてハラスメントに関する方針等を記載、配布しPRしている
- 2 管理職を含めた社員に対しハラスメント防止のための研修や講習を実施している
- 3 ハラスメントに関する相談や苦情に対する窓口・担当者を定めている
- 4 特に実施していない
- 5 その他(具体的に)

問9 ハラスメントが起こった場合の対応についてうかがいます。
(あてはまるものすべてに○)

- 1 相談や苦情を受けた場合、相談担当者が事実関係の確認をしている
- 2 相談・苦情への対応のためのマニュアルをあらかじめ作成し、それに基づいて対応している
- 3 人事部門が直接事実関係の確認を行っている
- 4 相談・苦情に対応する担当者と連携を図りつつ、専門の委員会が事実関係の確認を行っている
- 5 事案の内容や状況に応じ、配置転換等の雇用管理上の措置を講じている
- 6 人事処遇において、当事者を引き離す等の人事上の配慮を行う
- 7 就業規則に基づき、行為者に一定の制裁（口頭注意、停職、降格、解雇等）を課す
- 8 被害者のメンタルケアに配慮する
- 9 特になし
- 10 その他（具体的に)

育児・介護休業制度について

問10 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○）

- 1 ある 【取得できるのは○ 正社員 ・ 非正社員 】 →問11へ
- 2 ない →問12へ
- 3 検討中 →問12へ

問11 問10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2年4月1日から令和3年3月31日までの間に妊娠・出産した女性従業員数と、そのうち産前・産後休業を取得した、又は取得の申し出をしている人数、妊娠・出産を機に退職した人数をお答えください。

- 1 妊娠・出産した女性従業員の人数 () 人
【うち正社員 () 人、非正社員 () 人】
- 2 産前・産後休業を取得した、又は取得の申し出をしている女性従業員の人数 () 人
【うち正社員 () 人、非正社員 () 人】
- 3 妊娠・出産を機に退職した女性従業員の人数 () 人
【うち正社員 () 人、非正社員 () 人】

問12 問10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2年4月1日から令和3年3月31日までの間に妊娠・出産した女性従業員数と、そのうち妊娠・出産を機に退職した人数をお答えください。

- 1 妊娠・出産した女性従業員の人数 () 人
【うち正社員 () 人、非正社員 () 人】
- 2 妊娠・出産を機に退職した女性従業員の人数 () 人
【うち正社員 () 人、非正社員 () 人】

問13 貴事業所には、育児休業制度の規定がありますか。(1つに○)

- | | | | |
|---|-----|-----------------------|--------|
| 1 | ある | 【取得できるのは○ 正社員 ・ 非正社員】 | → 問14へ |
| 2 | ない | | →問15へ |
| 3 | 検討中 | | →問15へ |

問14 問13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○)

- | | |
|---|----------------|
| 1 | ()回まで |
| 2 | 回数の制限はない |
| 3 | 制限があるかどうか分からない |

(3) 令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間で、次の条件に該当する従業員数をお答えください。

- | | |
|---|------------------------|
| 1 | 出産した女性従業員の人数 ()人 |
| | 【うち正社員 ()人、非正社員 ()人】 |
| 2 | 配偶者が出産した男性従業員の人数 ()人 |
| | 【うち正社員 ()人、非正社員 ()人】 |

(4) (3) の出産又は配偶者が出産した従業員のうち、令和3年5月末日までに育児休業を開始した、又は開始の申し出をしている人数をお答えください。

- | | |
|---|------------------------|
| 1 | 女性従業員 ()人 |
| | 【うち正社員 ()人、非正社員 ()人】 |
| 2 | 男性従業員 ()人 |
| | 【うち正社員 ()人、非正社員 ()人】 |

問15 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、次のそれぞれの制度ごとにあてはまる番号に○をつけてください。

	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16 貴事業所には、介護休業制度の規定がありますか。(1つに○)

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○)

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2年4月1日から令和3年3月31日までの間に介護休業を開始した従業員数をお答えください。

1 女性従業員 () 人 【うち正社員 () 人、非正社員 () 人】
2 男性従業員 () 人 【うち正社員 () 人、非正社員 () 人】

問18 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、次のそれぞれの制度ごとにあてはまる番号に○をつけてください。

	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

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

問19 今回の新型コロナウイルス感染症対策における自粛活動の影響で、貴事業所の働き方改革は進みましたか。（1つに○）

- 1 変化あり 取組が進んだ
- 2 変化なし 以前から取り組んでいた
- 3 変化なし 特に取組は行っていない

問20 問19で「1、2」と回答した方は、どのような取組をされていますか（されましたか）。（あてはまるものすべてに○）

- 1 勤務時間短縮
- 2 時差出勤
- 3 フレックスタイム制度
- 4 在宅勤務、テレワーク
- 5 時間外労働の軽減
- 6 ノー残業デーの設置
- 7 有給休暇の取得励行
- 8 その他（具体的に)

問21 今後、仕事と生活の調和（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。（あてはまるものすべてに○）

- 1 仕事と家庭を両立するための制度の導入
- 2 仕事と家庭を両立するための制度を利用しやすい職場環境づくり
- 3 テレワークやフレックスタイムなど、柔軟な働き方を取り入れる
- 4 仕事のやり方の見直しや長時間労働の削減の取組み
- 5 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
- 6 その他（具体的に)

行政の取組みについて

問22 男女共同参画社会を形成していくため、今後、行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。（あてはまるものすべてに○）

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 1 労働時間短縮の枠組みづくりを進める 2 法律や制度の面で見直しを行う 3 女性を政策決定の場に積極的に登用する 4 各種団体の女性のリーダーを養成する 5 職場における男女の均等な取扱いについて、周知徹底を行う 6 女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少なかった分野等へ女性の進出を促進するため、職業教育や職業訓練を充実させる 7 保育の施設・サービス、高齢者や病人のための施設、介護サービスなどを充実させる 8 学校教育や社会教育等の生涯学習の場で、男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実させる 9 男女の生き方に関する情報提供や交流の場、相談、教育などのセンターを充実させる 10 各国の女性との交流や情報提供など、国際交流を推進する 11 広報誌やパンフレットなどで、男女の平等と相互の理解や協力についてPRする 12 その他（具体的に _____) |
|--|

職場における男女平等や男女共同参画について、ご意見やご提案等ありましたらご記入ください。

【任意回答事項】

この調査の結果、男女共同参画推進への取組が先進的である事業所を市が取材し、PRを実施したいと考えています。貴事業所がPRの対象となっても差支えない場合は、下欄に事業所名・所在地・電話番号等をご記入願います。（PR実施以外の目的で回答を公表することはありません。）

貴事業所の名称	
所在地	
代表者名	
電話番号	
ご担当部署	
ご担当者名	

☆アンケートは以上です。

ご協力いただき、誠にありがとうございました。
ご記入もれの確認をしていただき、同封の返信用封筒に入れ

7月20日（火）までに投函してください。

令和4年（2022年）3月
男女共同参画に関する
市民アンケート・事業所調査報告書

高崎市市民部人権男女共同参画課 〒370-8501 群馬県高崎市高松町35番地1
電話 027-321-1228（直通）