

男女共同参画に関する市民アンケート・事業所意識調査報告書

平成28年度（二〇一六年度）

高崎市



# 男女共同参画に関する 市民アンケート・事業所意識調査報告書

平成28年度（2016年度）  
高崎市

# 目次

<b>I 調査の実施概要</b>	<b>1</b>
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
<b>II 男女共同参画に関する市民アンケート</b>	<b>3</b>
1 回答者の属性（あなた自身についてうかがいます。）	4
2 男女平等について	9
3 結婚・家庭生活について	27
4 職場や働き方について	70
5 地域活動について	97
6 ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメントについて	106
7 男女共同参画社会づくりのための施策について	158
8 男女共同参画についての意見（自由記入）	171
<b>III 男女共同参画に関する事業所意識調査</b>	<b>179</b>
1 回答者の属性（事業所の概要について）	180
2 男女共同参画への取り組みについて	182
3 ポジティブ・アクションについて	186
4 セクシュアル・ハラスメントについて	192
5 マタニティ・ハラスメントについて	195
6 育児・介護休業制度について	198
7 採用について	207
8 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定について	209
9 行政の取り組みについて	211
10 自由回答	213
<b>IV 調査結果の概要と課題</b>	<b>221</b>
<b>V 資料</b>	<b>229</b>
○調査票	230
○居住地域別	255



I

---

# 調査の実施概要

## 1 調査目的

現行の「高崎市第3次男女共同参画計画（平成25年度～29年度）の計画期間の終了前に、市民の男女共同参画に関する意識や実態を把握するとともに、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の施行を踏まえ、市内事業所における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し、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ました。

## 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意識調査
調査対象	無作為抽出による 18歳以上の市民2,130人	無作為抽出による従業員10人以上 の市内事業所2,000社
調査期間	平成28年7月1日～7月19日	
有効回収数	746人（有効回収率35.0%）	586件（有効回収率29.3%）

## 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、性別×年代別、職業別、結婚経験別、働き方別、居住地域別について、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、できるだけ前回調査や群馬県、国が実施した関連する調査結果との比較を行いました。なお、図表中でこれらの表記は以下のとおりとします。

- 「平成28年度」：本調査
- 「平成26年度」：前回調査「男女共同参画に関する事業所意識調査」（高崎市）
- 「平成23年度」：前回調査「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・平成28年度）
- 「群馬県」：「男女共同参画社会に関する県民意識調査」（群馬県・平成26年度）

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、参考としての図表表示にとどめ、他との比較等を行わない場合があります。

## II

---

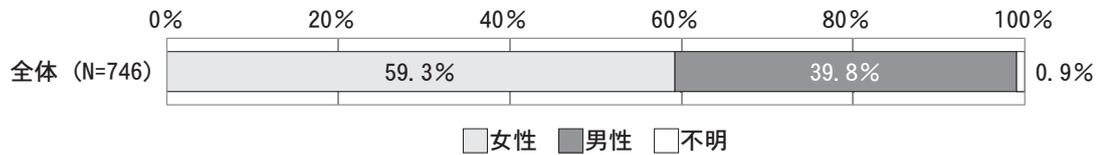
# 男女共同参画に関する市民アンケート

# 1 回答者の属性

## F 1. 性別構成

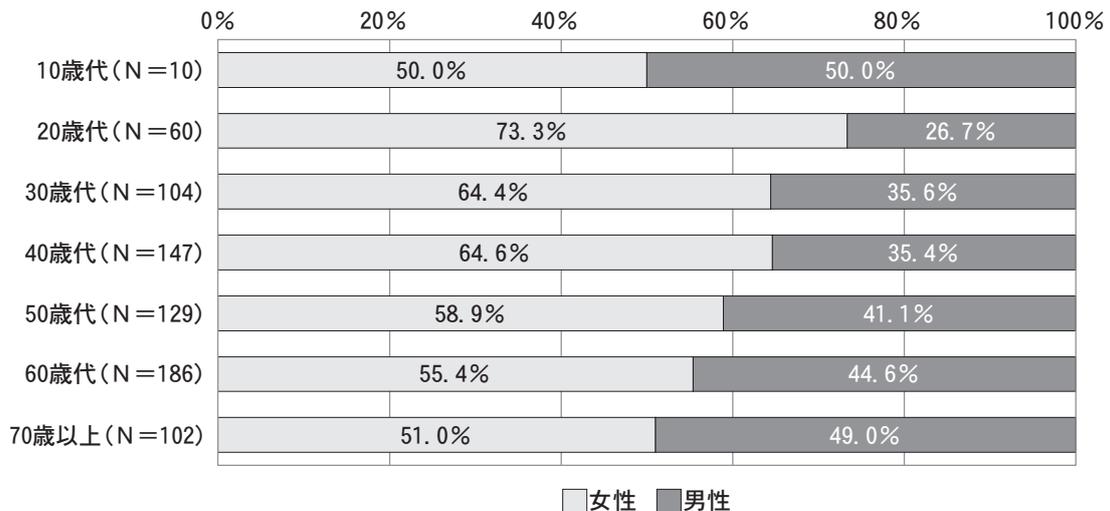
### 【全体】

女性が約6割（59.3%）、男性が約4割（39.8%）となっています。



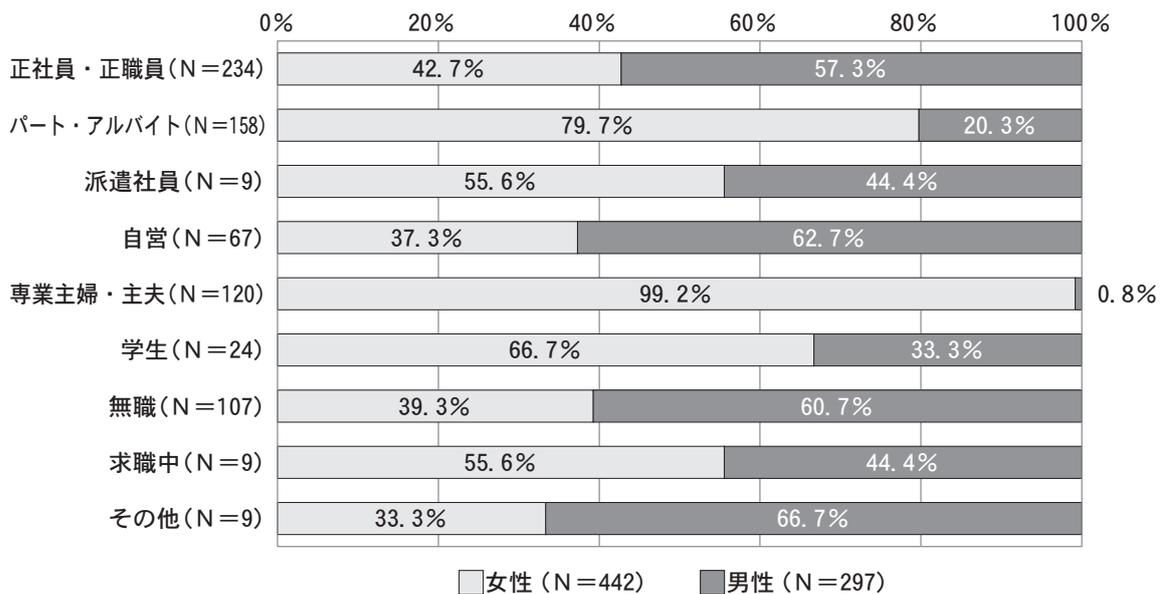
### 【年代別】

10歳代を除くすべての年代で女性が男性より多くなっており、年代が上がるほど男性の割合が高くなる傾向となっています。



### 【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）では男性の割合が多く、パート・アルバイト・嘱託等の非常勤や派遣社員などでは女性の割合が多く、特に専業主婦・主夫ではほとんどが女性となっています。



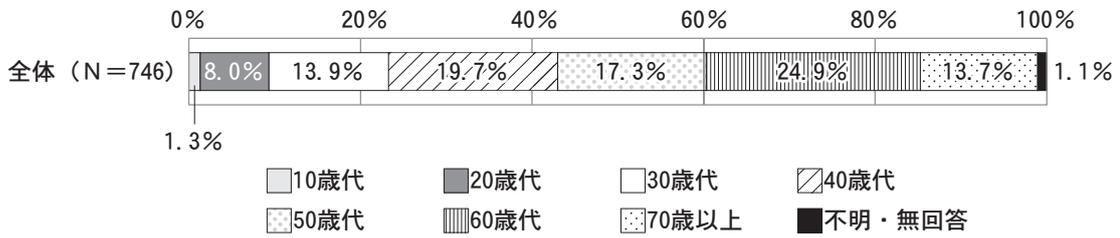
\*以下、パート・アルバイト・嘱託等の非常勤は「パート・アルバイト」、自営（商工業・農林水産業・サービス業等）は「自営」と表記します。

## F 2. 年代別構成

### 【全体】

60歳代が最も多く（24.9%）、次いで40歳代（19.7%）、50歳代（17.3%）となっています。

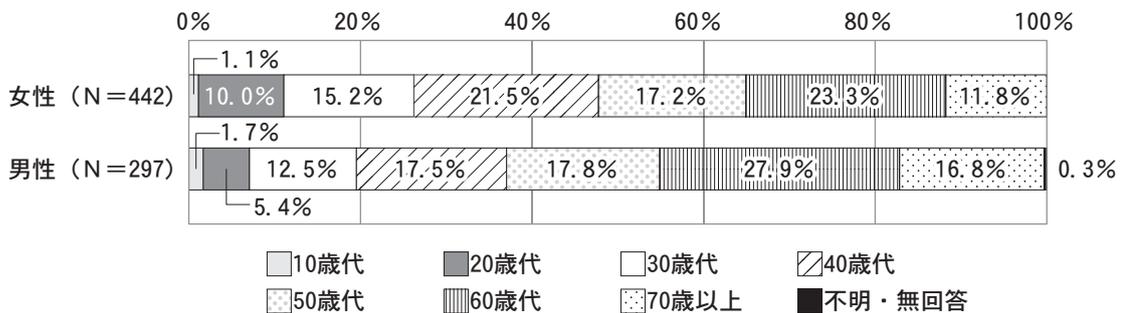
最も少なかったのは10歳代（1.3%）で、次いで20歳代（8.0%）、70歳以上（13.7%）となっています。



### 【性別】

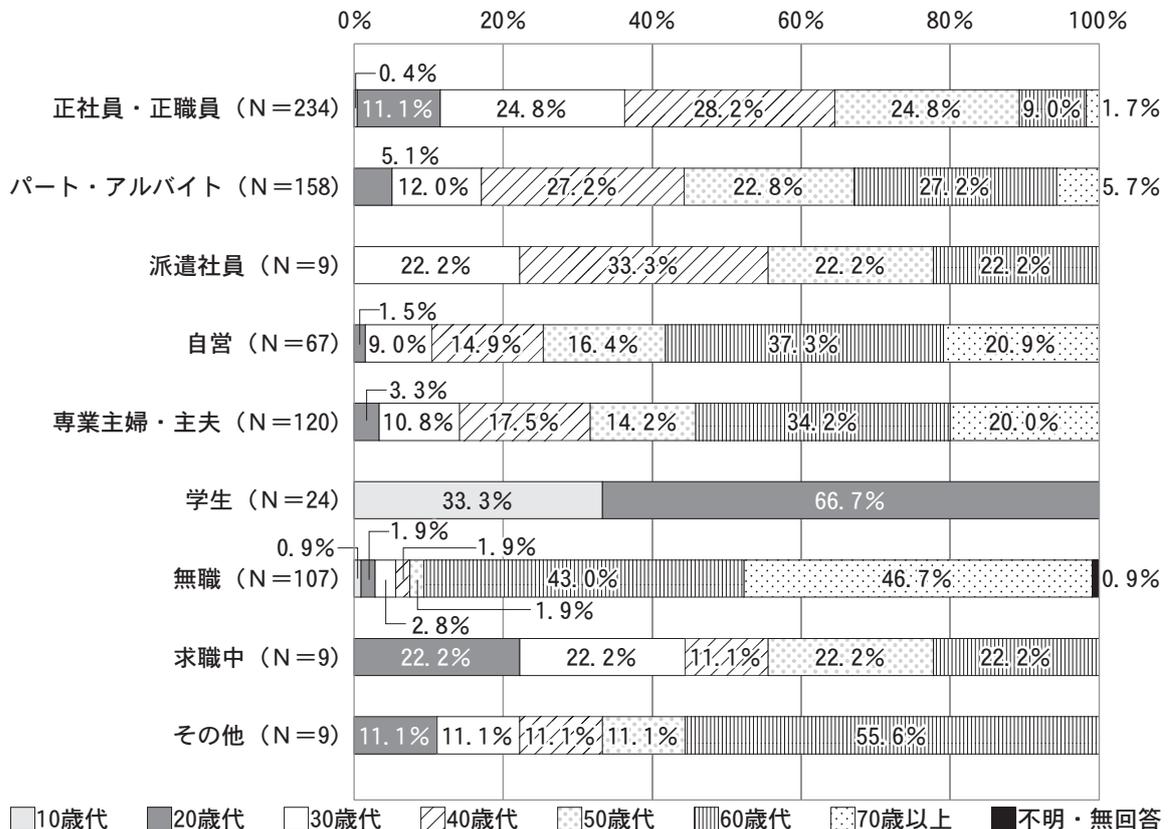
女性、男性とも60歳代が最も多く、女性では2番目に40歳代、次に50歳代となり、

男性では2番目に50歳代、僅差で40歳代となっています。



### 【職業別】

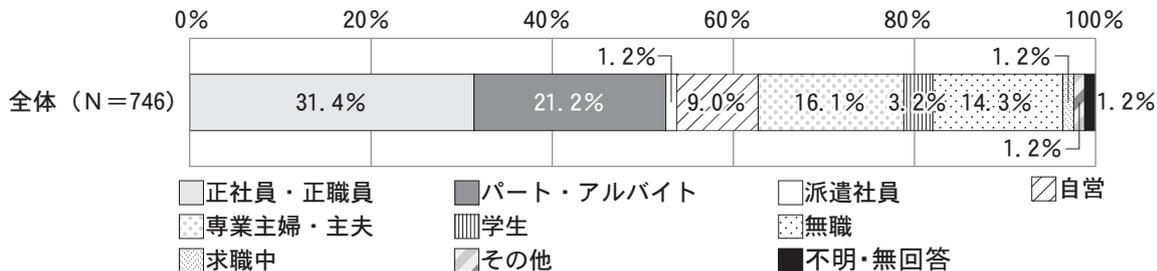
職業別の年代構成は、パート・アルバイトは正社員・正職員と比較すると60歳代の割合が多く、自営や専業主婦・主夫では60歳代と70歳以上で5割以上を占めています。



### F 3. 職業別構成

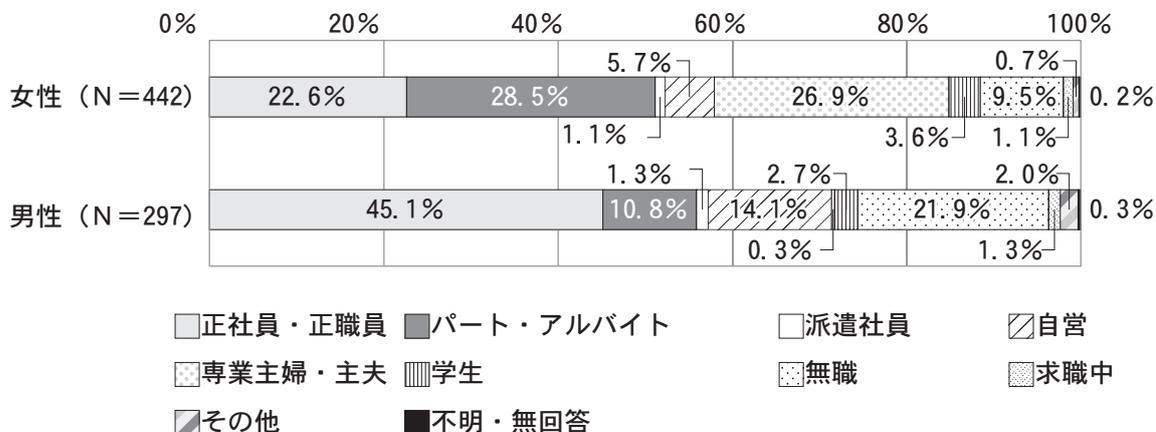
#### 【全体】

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・主夫となり、派遣社員、求職中、その他が最も少なく、いずれも同数でした。



#### 【性別】

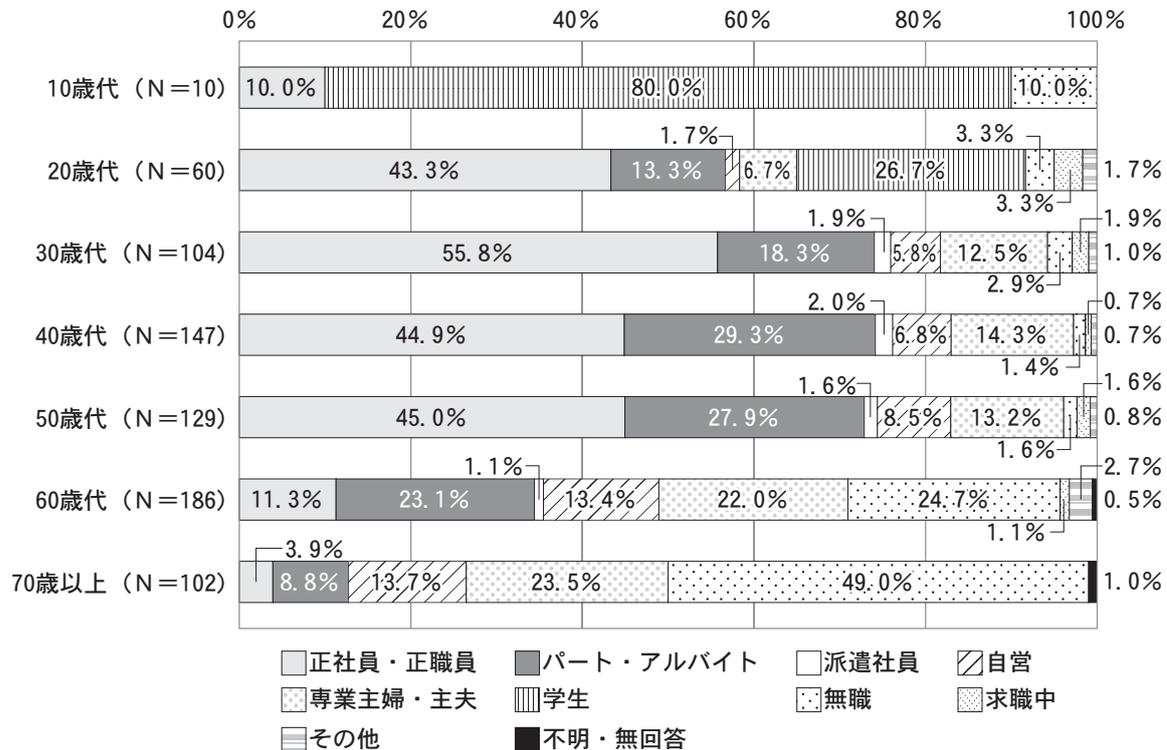
女性では、パート・アルバイトが最も多く、次いで専業主婦・主夫、3番目が正社員・正職員、男性では、正社員・正職員が最も多く、次いで無職、3番目が自営となっています。



【年代別】

20歳代から50歳代は、正社員・正職員が最も多く、10歳代では学生が8割、60歳代以上では、無職が最も多く、70歳以上では約半数となっています。

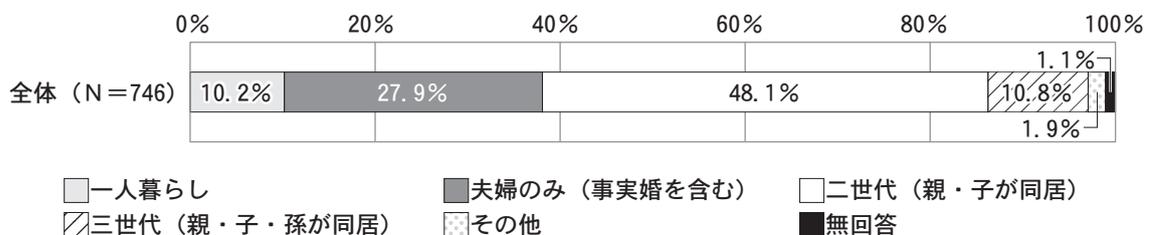
パート・アルバイトや派遣社員では、40歳代や50歳代でも約3割を占めています。



F 4. 世帯構成

【全体】

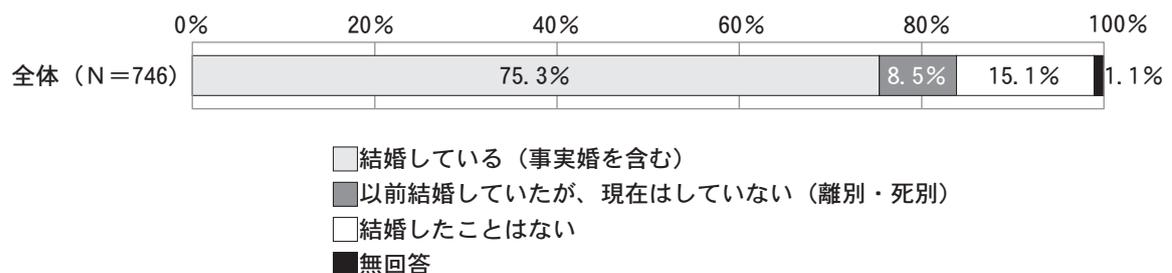
「二世帯（親・子が同居）」が最も多く約5割となっています。次いで「夫婦のみ（事実婚を含む）」で約3割となっています。



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75.3%となっており、次いで「結婚したことがない」が15.1%となっています。

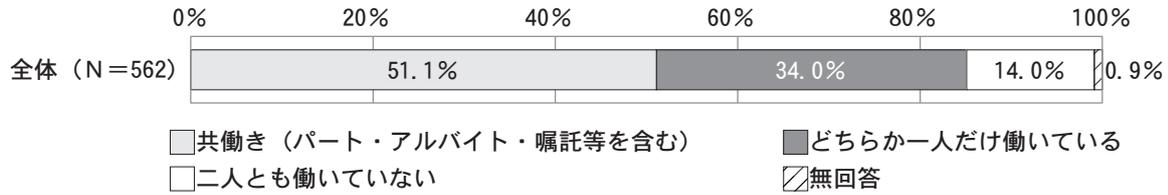


\*以下、結婚している（事実婚を含む）は「結婚している」、以前結婚していたが、現在はしていない（離別・死別）は「結婚していない（結婚経験あり）」と表記します。

## 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】

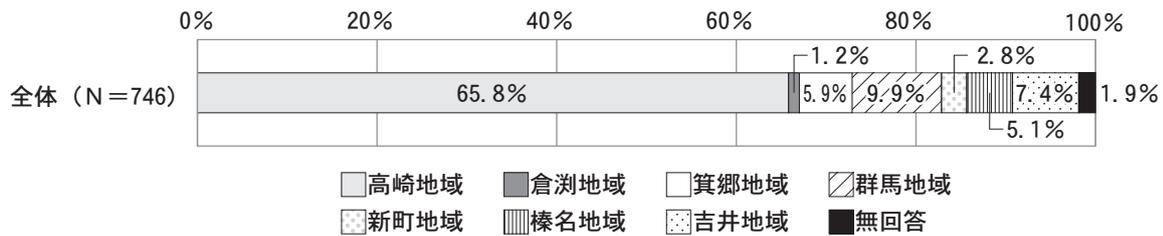
「共働き（パート・アルバイト・嘱託等を含む）」が最も多く約半数で、「どちらか一人だけ働いている」は約3割となっています。



## F 7. 居住地

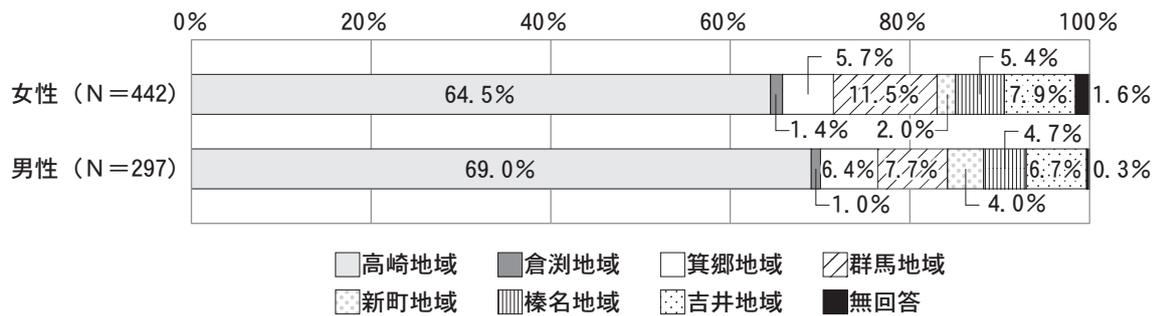
### 【全体】

「高崎地域」が最も多く6割以上で、次いで「群馬地域」が約1割となっています。



### 【男女別】

男女別で大きな違いは見られませんが、男性のほうが「高崎地域」の割合が高くなっています。



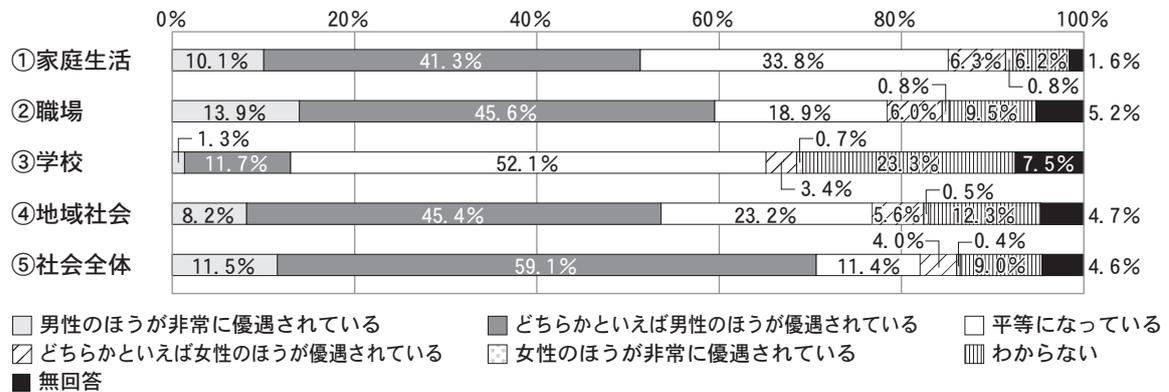
## 2 男女平等について

問 1. 「以下のような場面で、男女の地位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=746)】

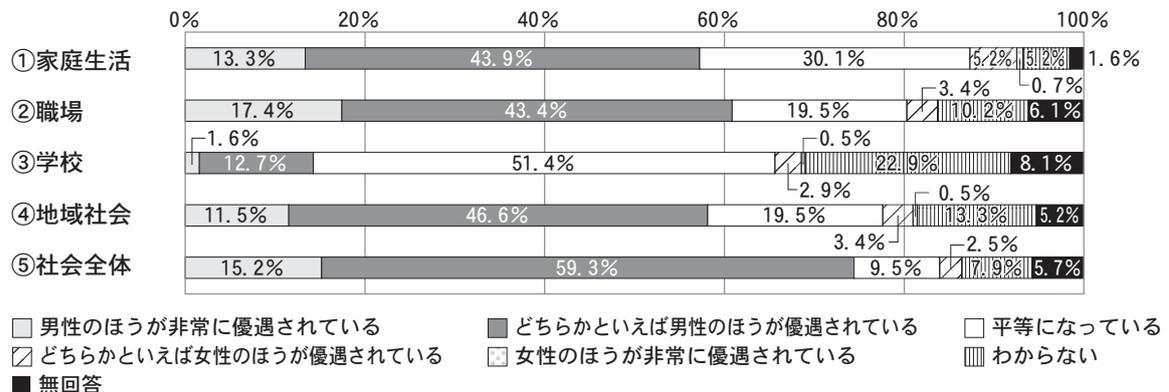
「学校」を除く全ての場面で、「男性優遇 (どちらかといえば含む)」が5~7割を占め、「学校」においては、「平等」と回答した人が半数となっています。



### 【全項目・男女別】

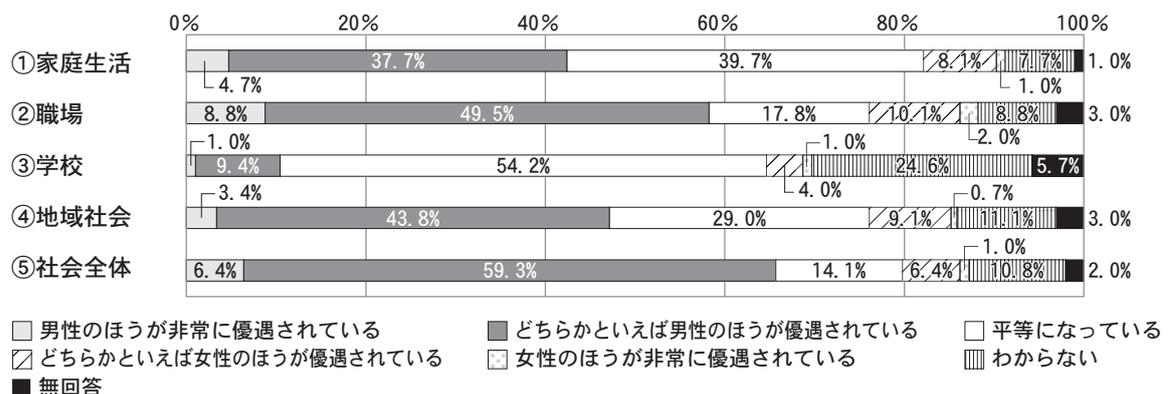
#### 【女性 (N=442)】

「学校」を除く全ての項目で、「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」が4割以上となっています。



#### 【男性 (N=297)】

「家庭生活」においては、男性では「平等」が約4割、「職場」や「地域社会」、「社会全体」では、「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」が最も高くなっています。「学校」では「平等」が5割以上となっています。

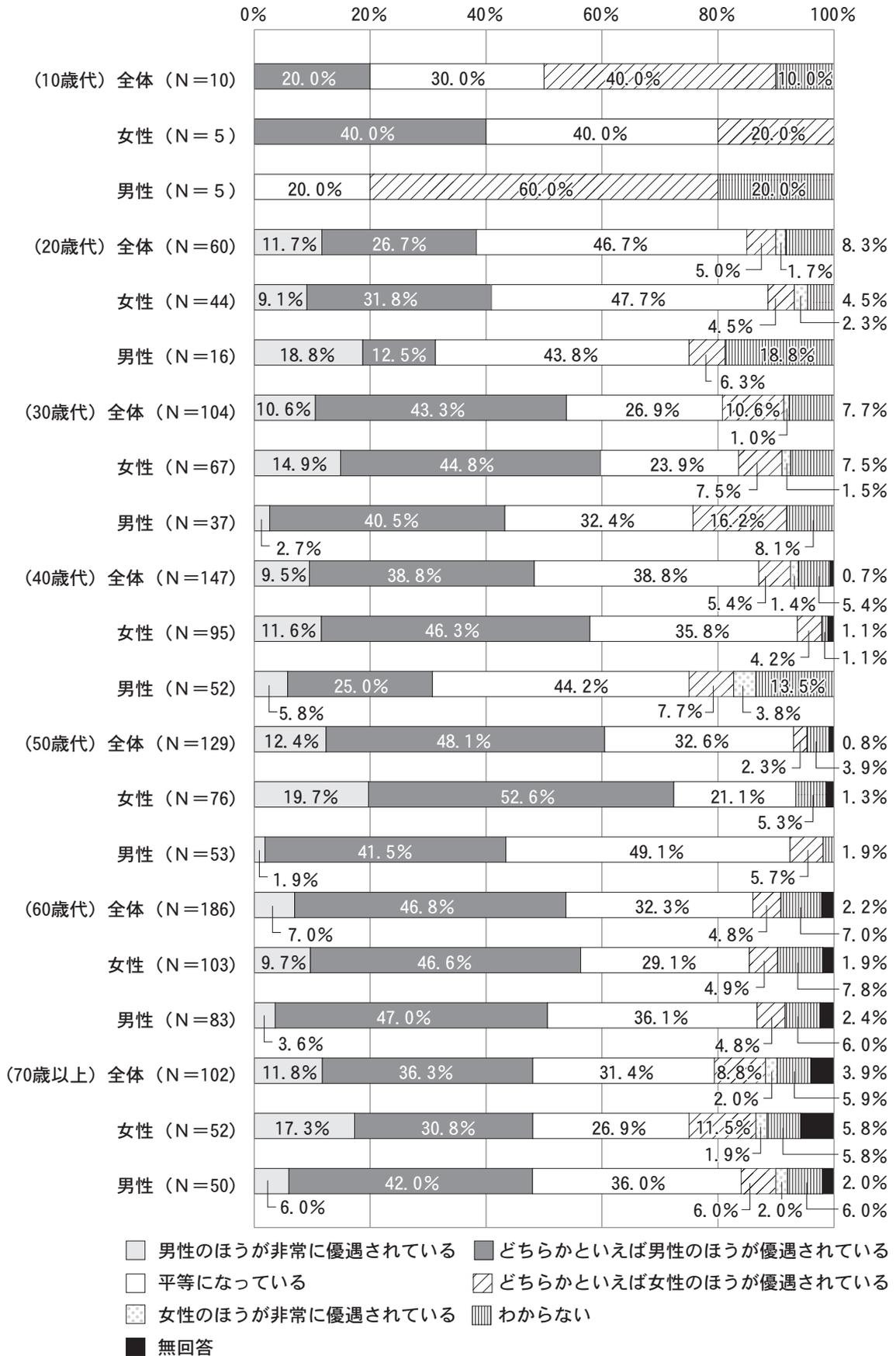


① 家庭生活

【性別×年代】

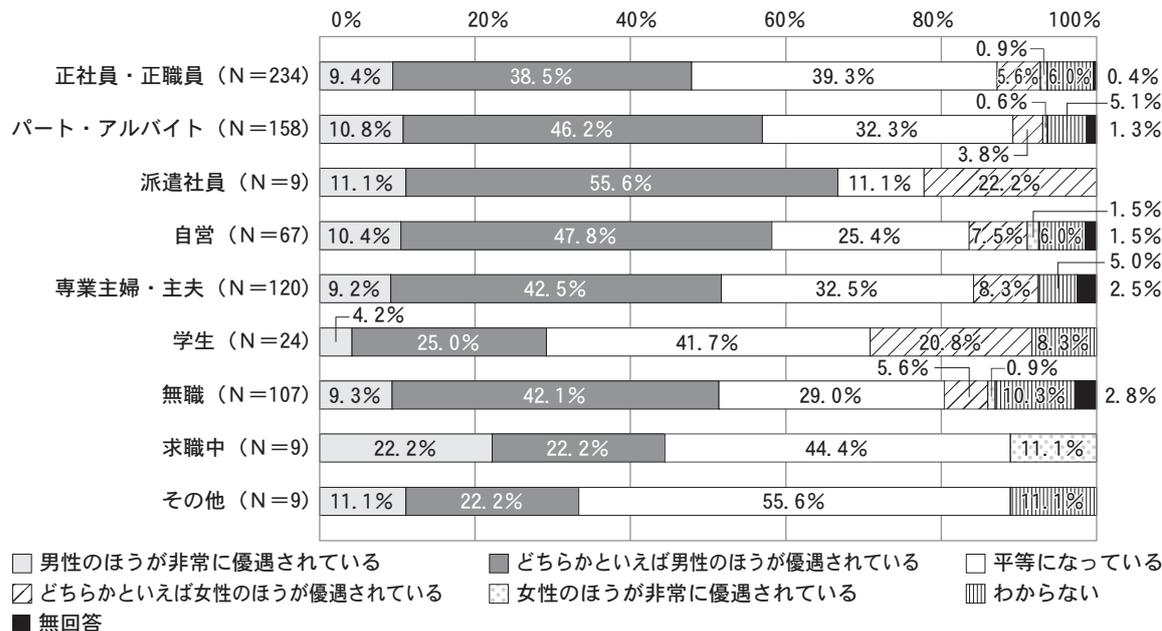
40歳代と50歳代では、男女の回答に差があり、男性は「平等」の割合が高く、女性では「男性優遇（どちらかといえば含む）」の割合が高くなっています。

一方20歳代では、「平等」と回答した人が男女とも約5割となっています。



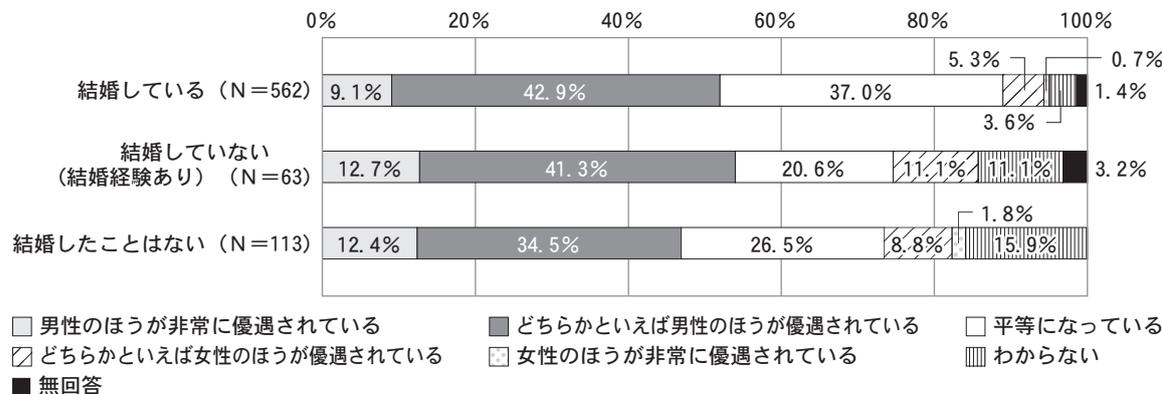
### 【職業別】

「正社員・正職員」においては、「平等」と「どちらかといえば男性が優遇されている」が約4割で、「学生」、「休職中」、「その他」では「平等」が最も多く、他の区分では「男性優遇（どちらかといえば含む）」が5～6割を占めています。



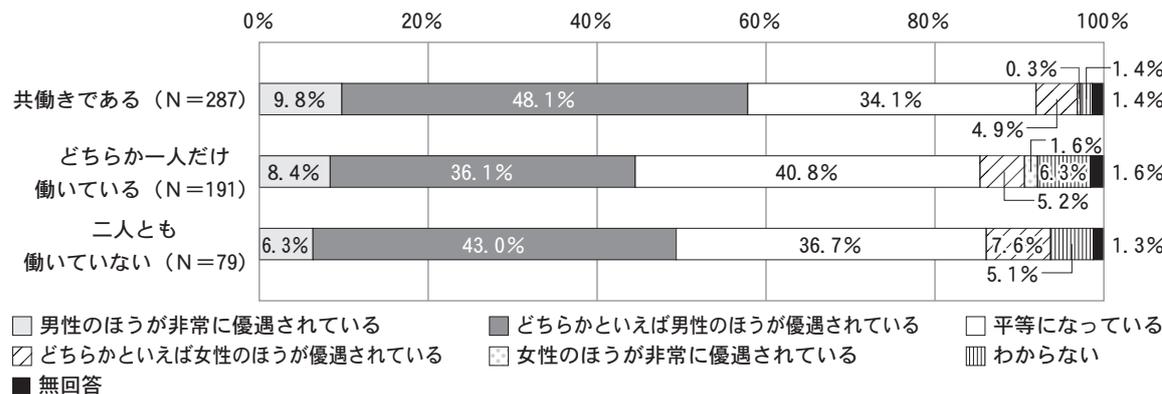
### 【結婚経験別】

いずれも同様の傾向となっていますが、「結婚している」人では「平等」と回答した人の割合が37%と他の区分より多くなっています。



### 【働き方別】

「どちらか一人だけ働いている」では、約4割が「平等」と回答していますが、他の区分では「男性優遇（どちらかといえば含む）」と回答している人が、約5～6割を占めています。

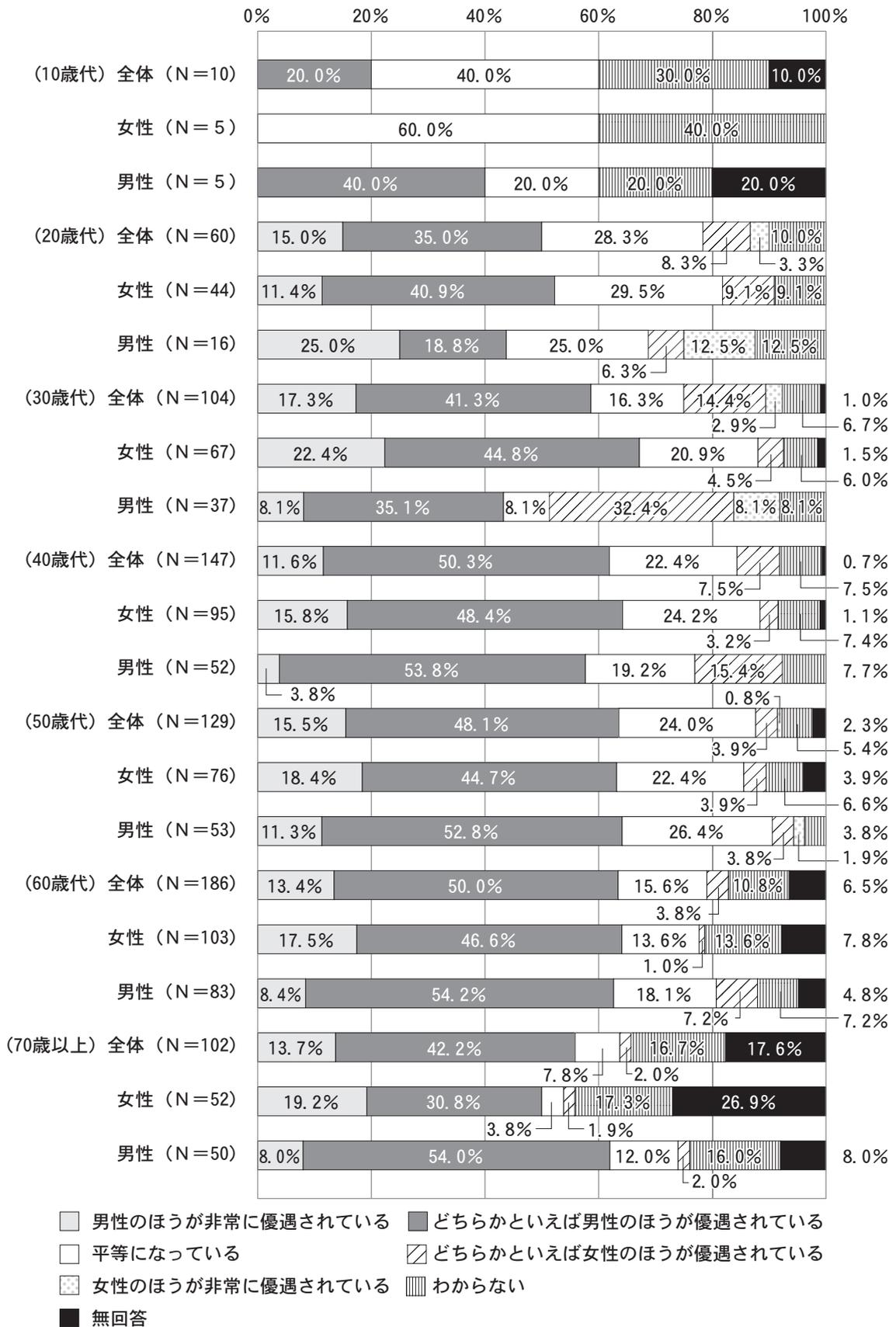


## ② 職場

### 【性別×年代】

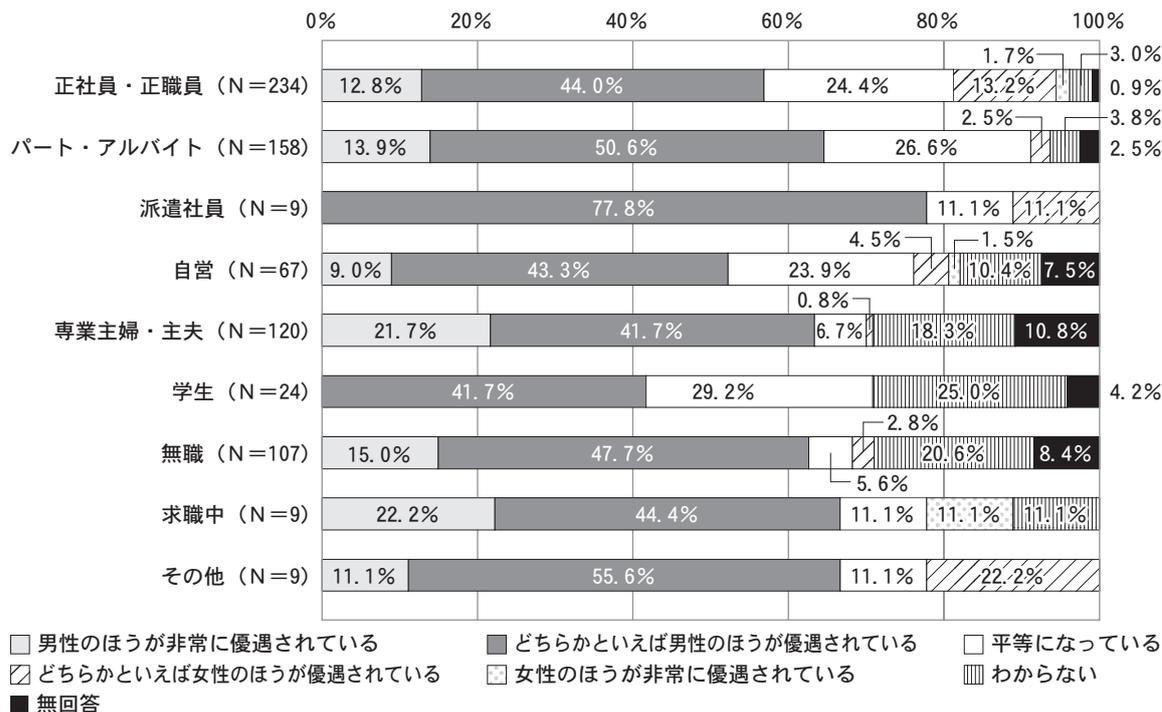
20歳以上の年代全てで、「男性優遇（どちらかといえば含む）」と回答している人が4割以上となっています。

30歳代男性では、「どちらかといえば女性優遇」と回答した人が3割以上で、他とは異なる傾向が見られます。



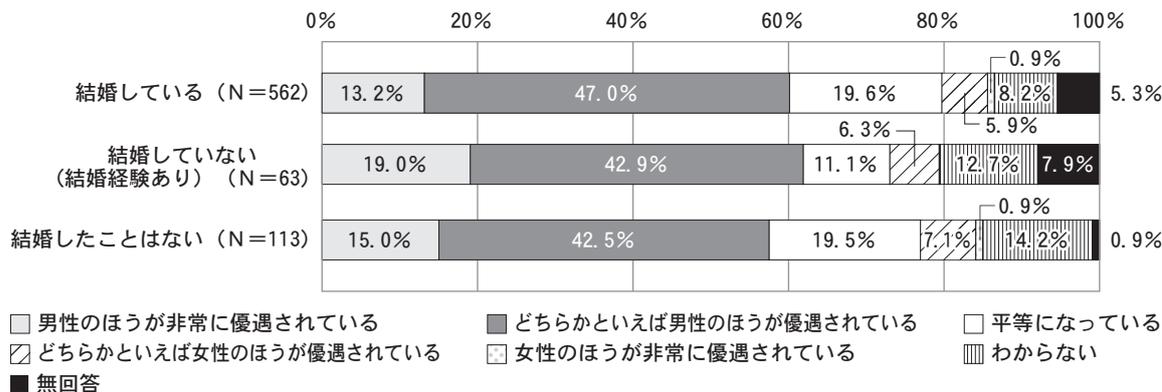
【職業別】

いずれも「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」が最も多くなっています。



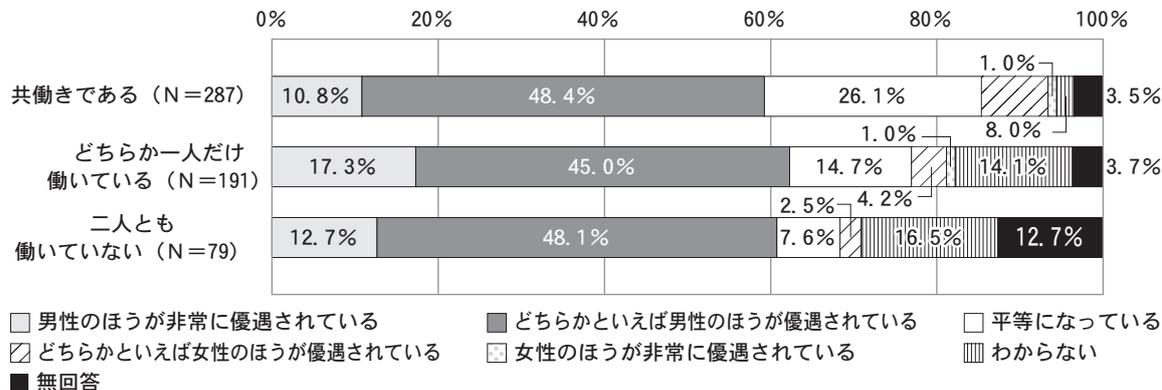
【結婚経験別】

全ての区分で、「男性優遇（どちらかといえば含む）」が6割前後となっています。



【働き方別】

全ての区分で「男性優遇（どちらかといえば含む）」が6割前後となっていますが、共働きでは、「平等」と回答した人が26.1%と他の区分より多くなっています。



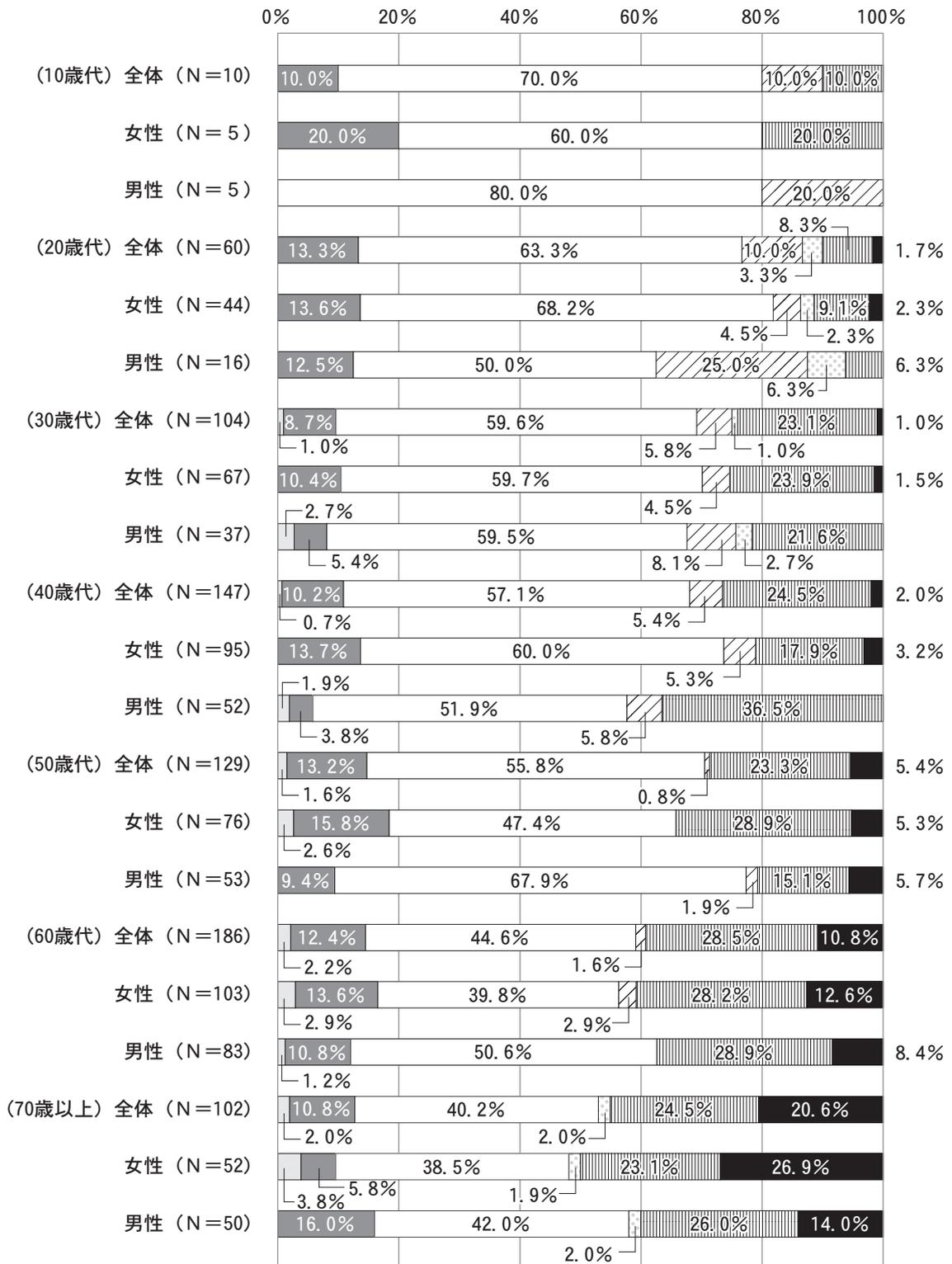
### ③ 学校

#### 【性別×年代】

全ての年代で、「平等」と回答した人が最も高い割合となっています。

また、年代が高くなるにつれ、その割合は低くなる傾向にあります。

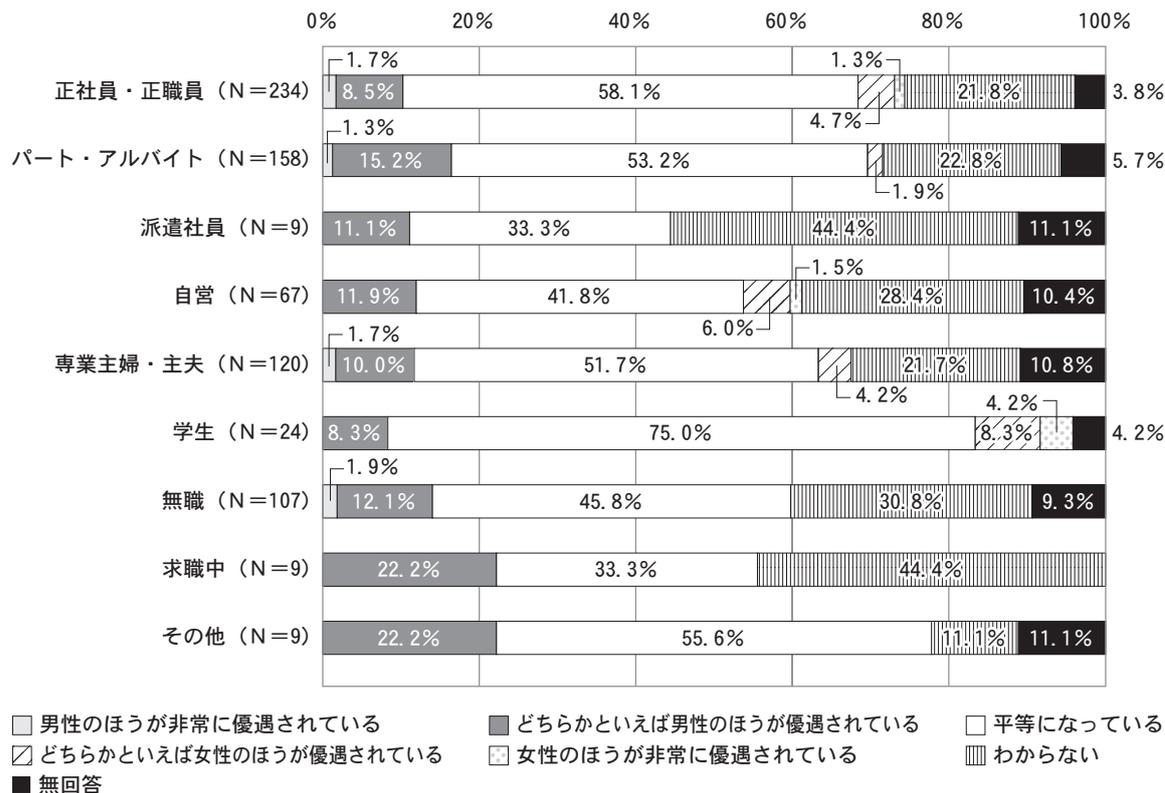
20歳代男性では、「どちらかといえば女性優遇」が25%となっており、他とは異なる傾向が見られます。



- 
- 男性のほうが非常に優遇されている
 
 どちらかといえば男性のほうが優遇されている
- 平等になっている
 
 どちらかといえば女性のほうが優遇されている
- 女性のほうが非常に優遇されている
 
 わからない
- 無回答

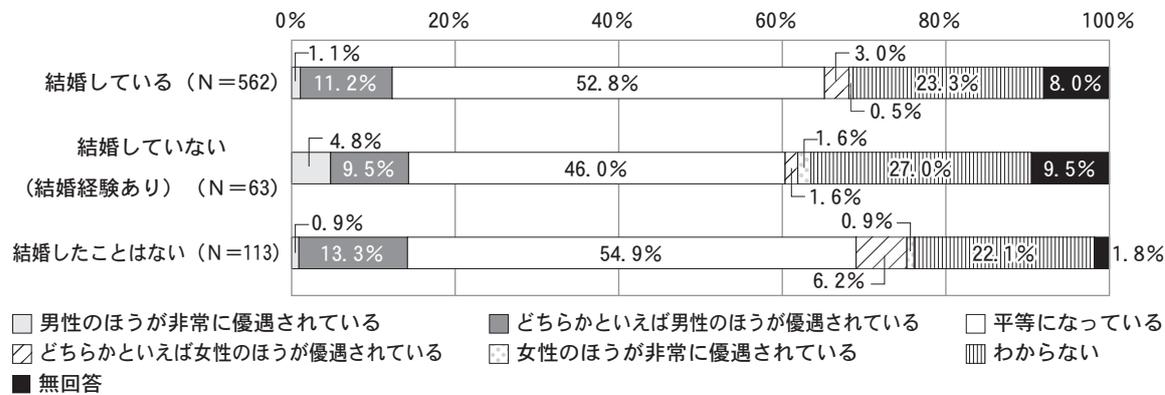
### 【職業別】

「学生」では「平等」が7割以上になっています。



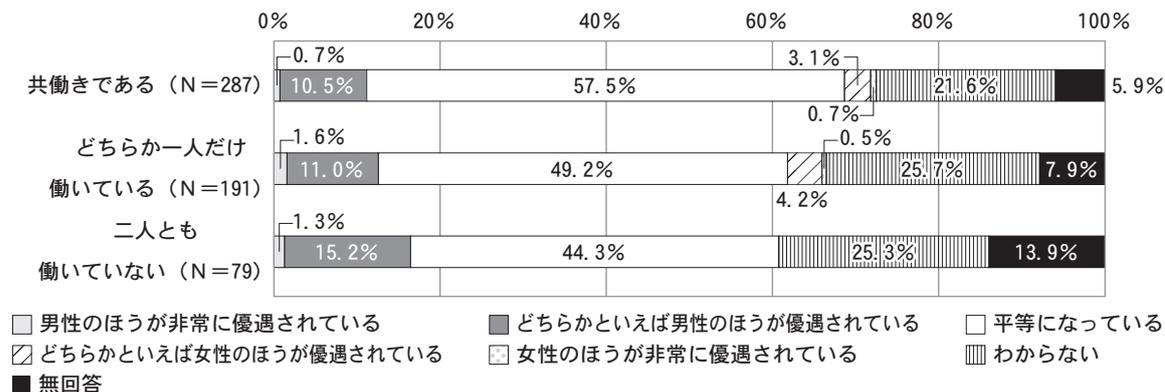
### 【結婚経験別】

全区分で「平等」が多く、4～5割を占めています。



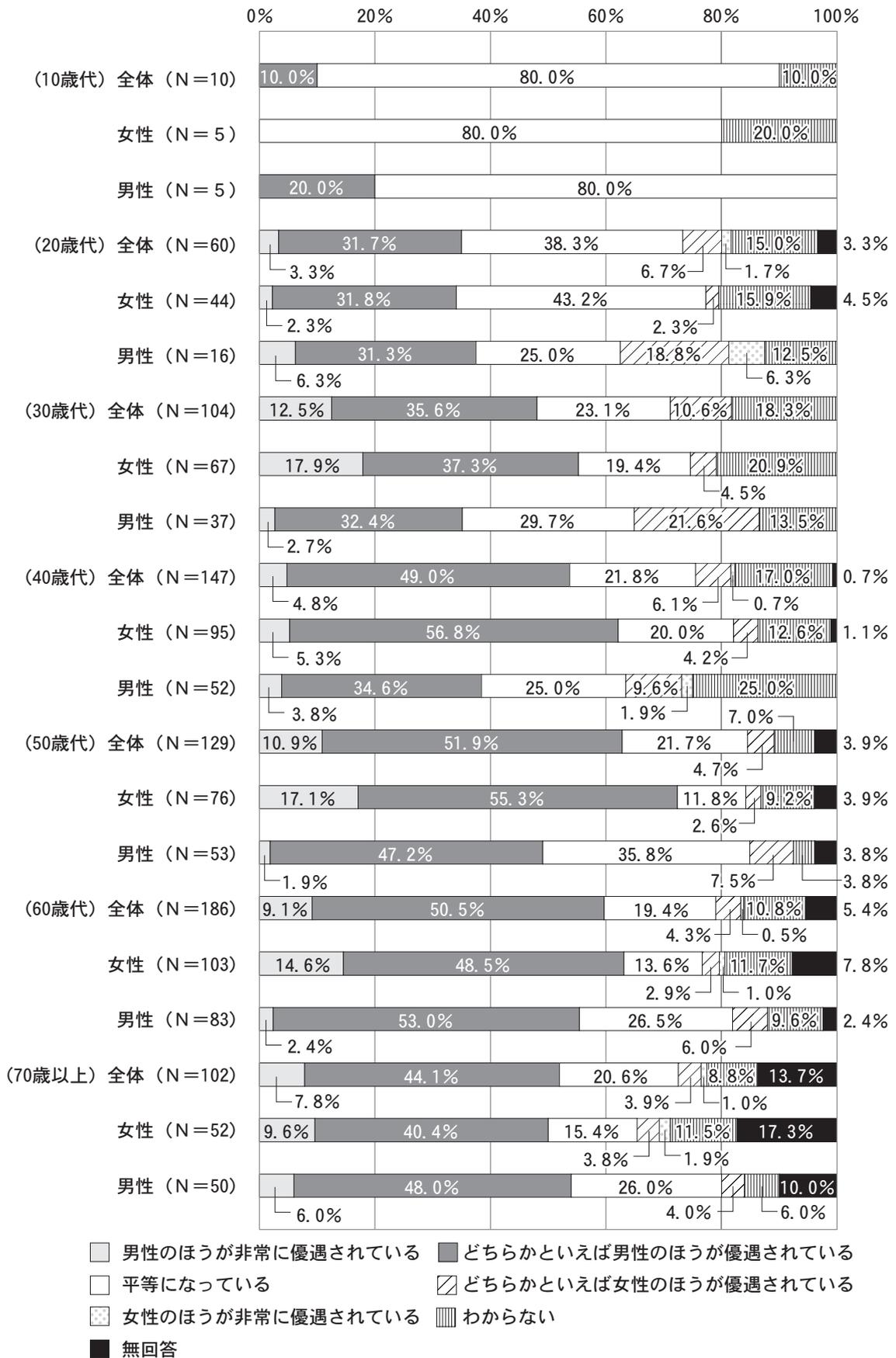
### 【働き方別】

全区分で「平等」が多く、4～5割を占めています。



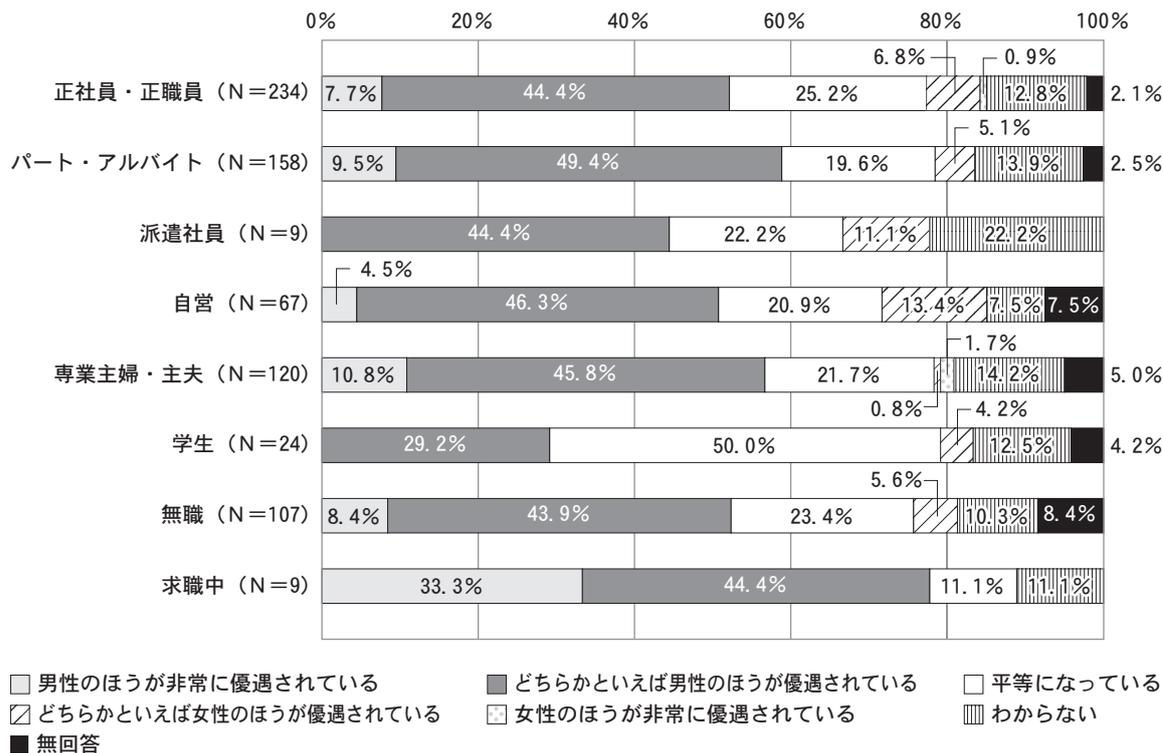
④ 地域社会  
【性別×年代】

いずれの年代も男女の傾向が異なっています。20歳代の「平等」では女性が43.2%であるのに対し、男性は25%、30歳代から50歳代では「男性優遇（どちらかといえば含む）」と回答した女性が男性より20ポイント以上高くなっています。



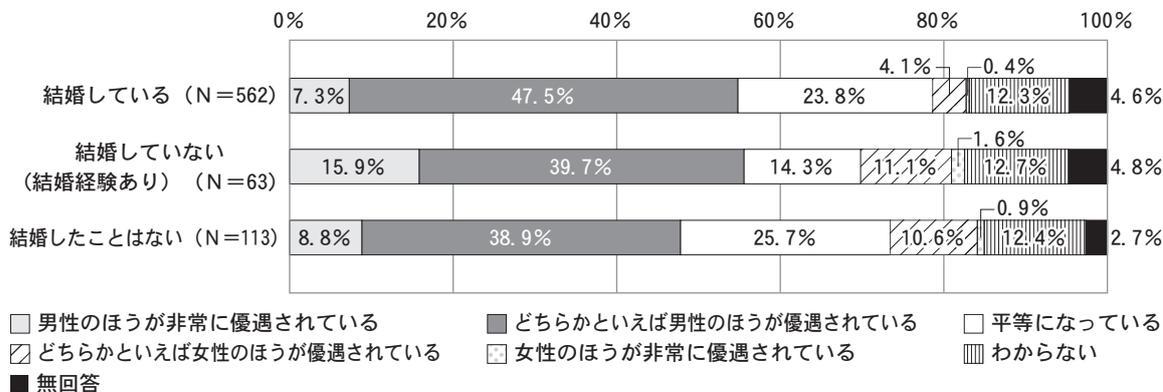
【職業別】

「学生」を除く全区分で「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」が多くなっています。



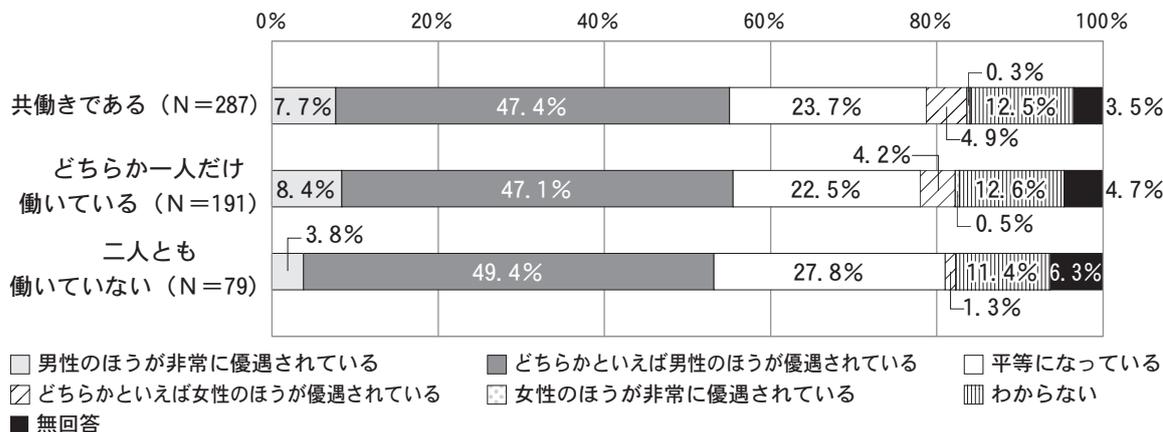
【結婚経験別】

全ての区分で「男性優遇（どちらかといえば含む）」が多く、結婚経験のある人にその傾向がやや強くなっています。



【働き方別】

全ての区分で同様の傾向で、「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。



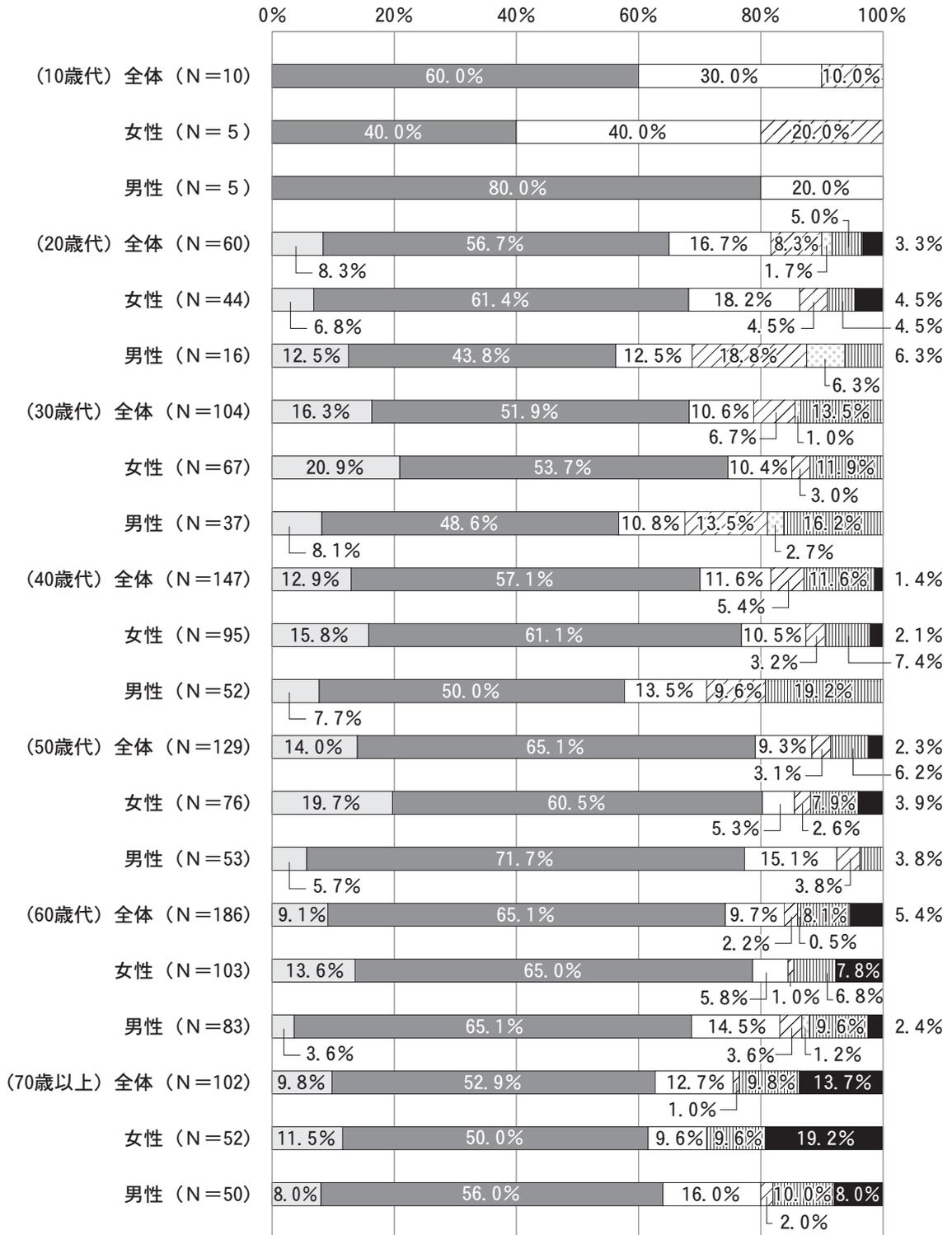
⑤ 社会全体

【性別×年代】

いずれの年代も「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。

30歳代と40歳代では、「男性優遇（どちらかといえば含む）」が女性で7割以上であるのに対し、男性では、6割より低くなっています。

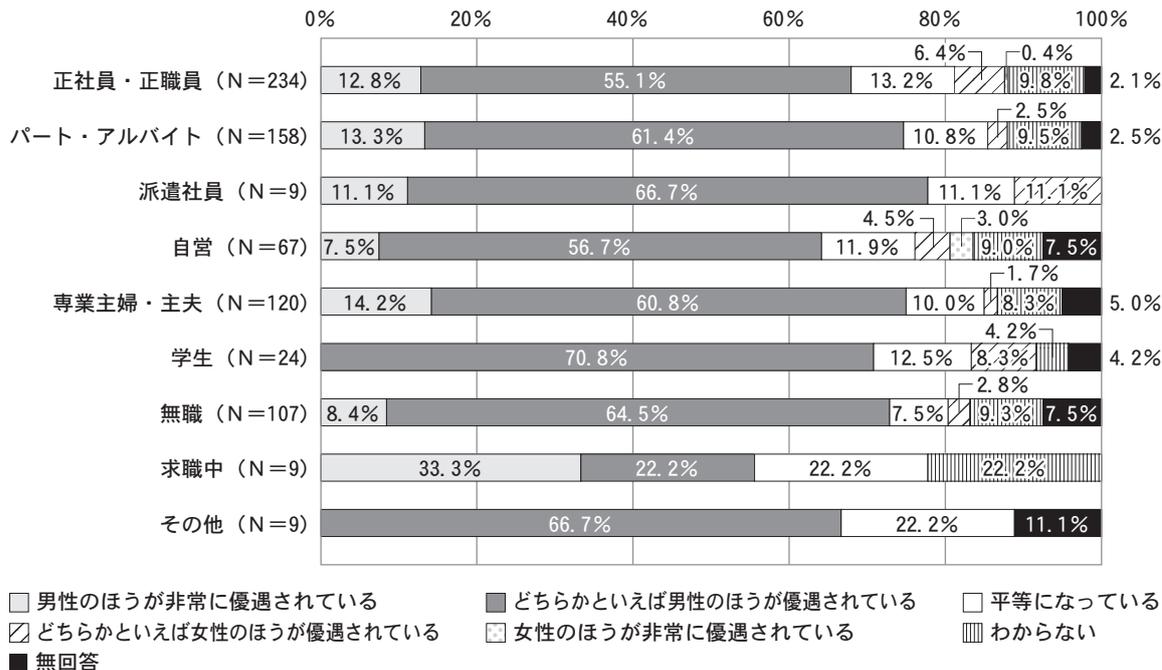
20歳代と30歳代の男性では、「どちらかといえば女性のほうが優遇されている」と回答した人が1割以上となっており、他とは異なる傾向が見られます。



- 男性のほうが非常に優遇されている
 
 どちらかといえば男性のほうが優遇されている
- 平等になっている
 
 どちらかといえば女性のほうが優遇されている
- 女性のほうが非常に優遇されている
 
 わからない
- 無回答

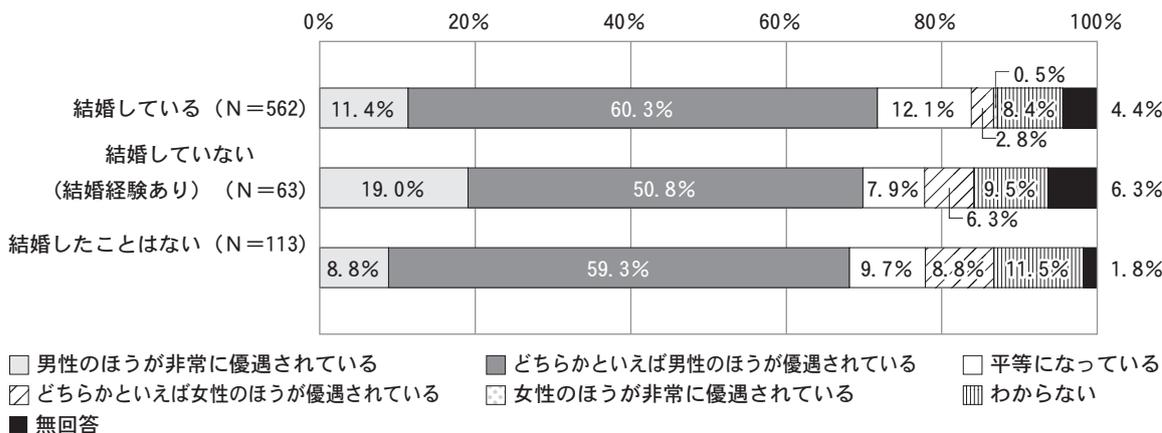
【職業別】

「求職中」を除く全区分で「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。



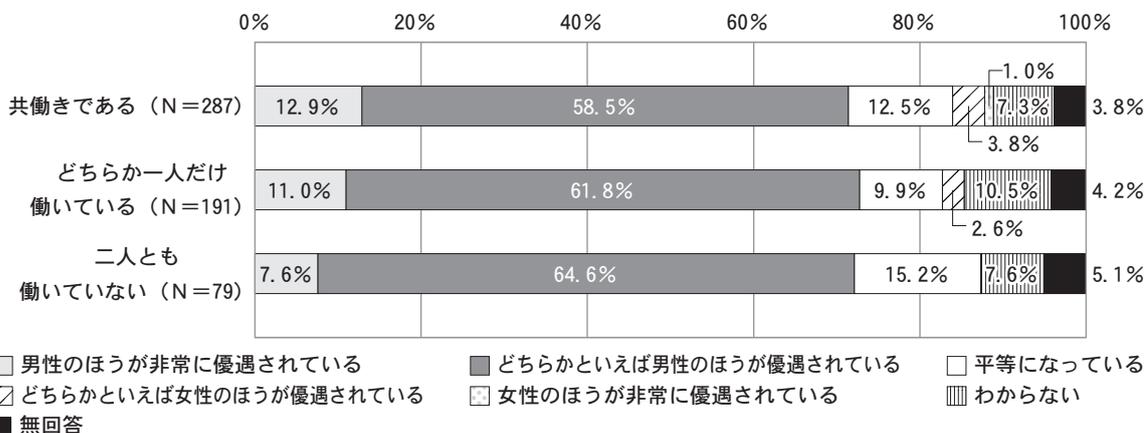
【結婚経験別】

全区分で「男性優遇（どちらかといえば含む）」が高くなっています。



【働き方別】

全区分で「男性優遇（どちらかといえば含む）」が高くなっています。

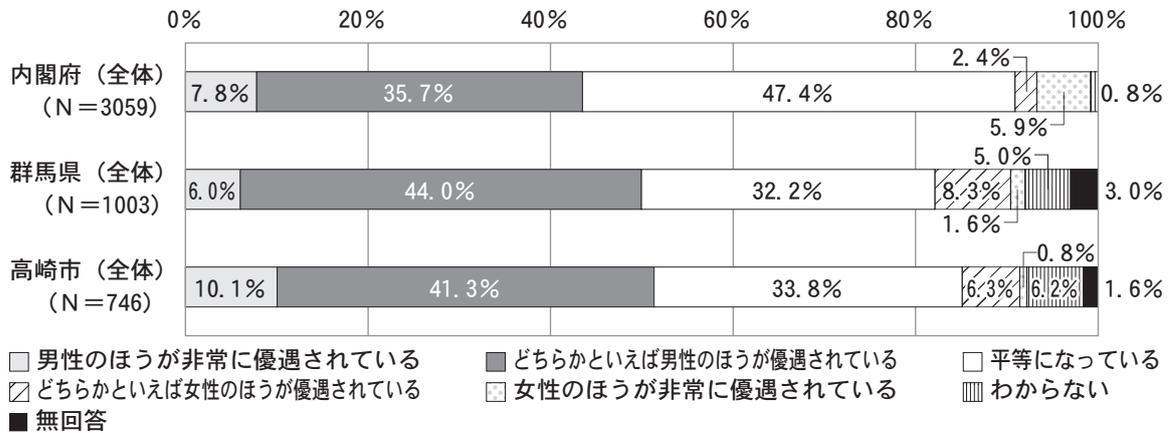


## 他調査との比較

### ① 家庭生活

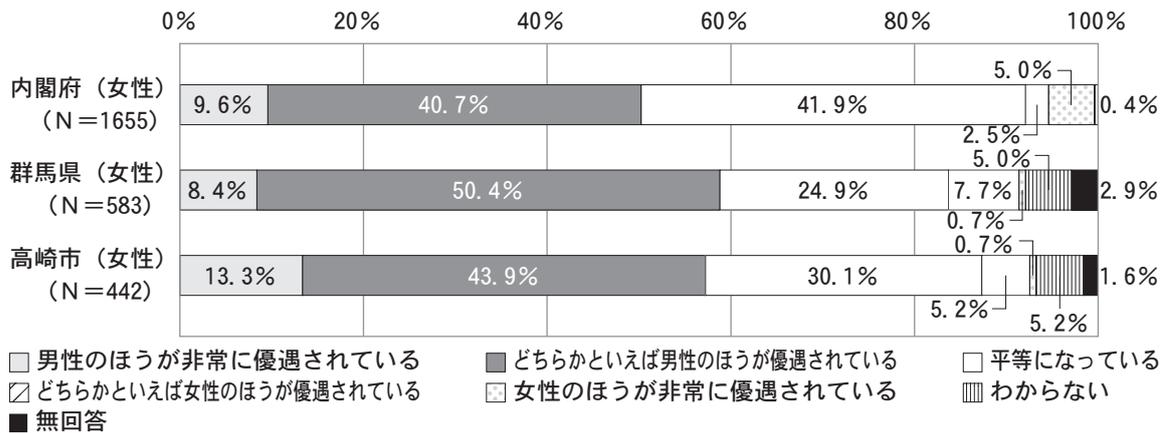
#### 【全体】

「内閣府」では「平等」が約5割ですが、「群馬県」と「高崎市」では、「男性優遇（どちらかといえば含む）」が約5割となっています。



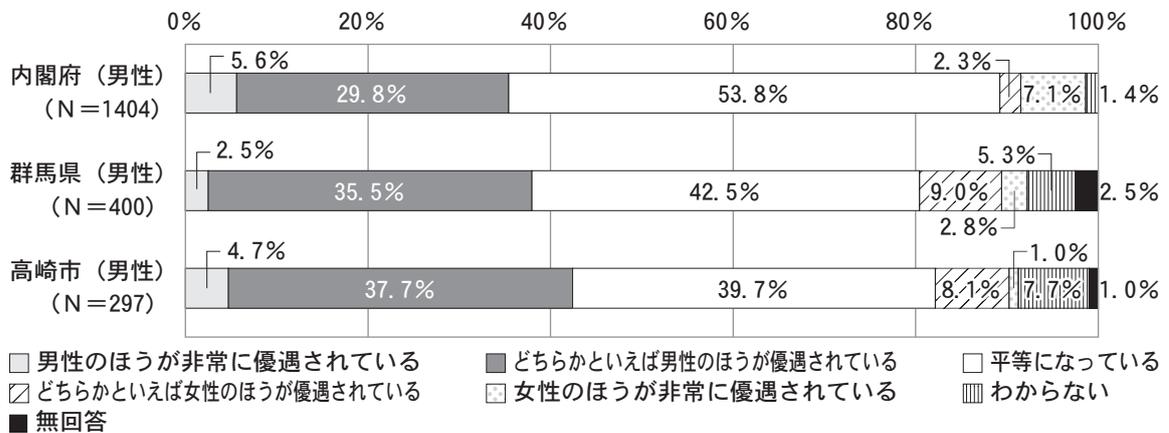
#### 【女性】

「内閣府」では「平等」が約4割ですが、「群馬県」と「高崎市」では、「男性優遇（どちらかといえば含む）」が約6割となっています。



#### 【男性】

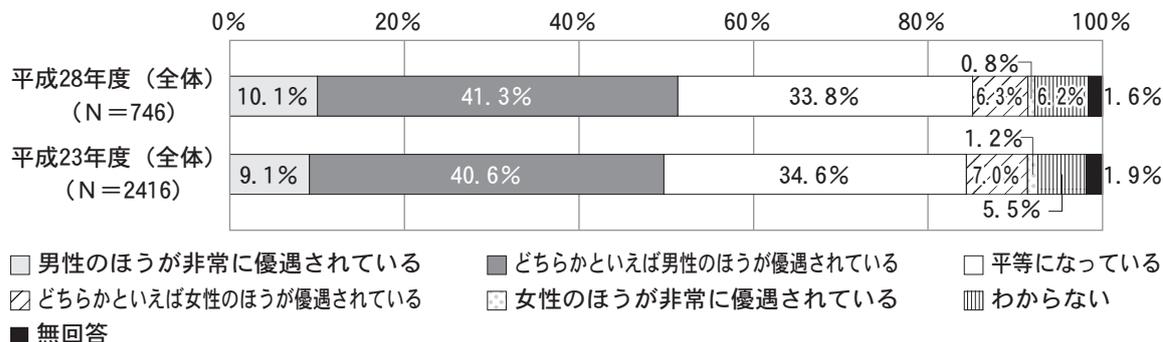
いずれも「平等」が最も多くなっていますが、「高崎市」では「平等」よりも「男性優遇（どちらかといえば含む）」が多くなっています。



## 経年変化

### 【全体】

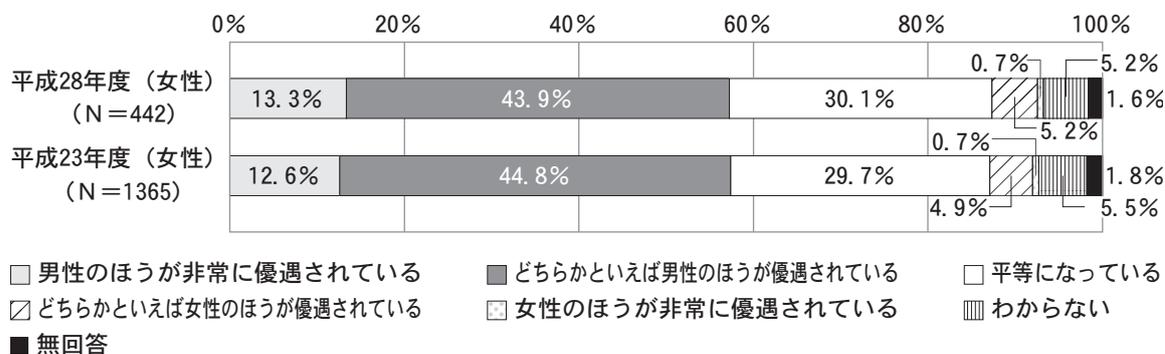
「平等」が34.6%から33.8%へ0.8ポイント減少し、「男性優遇（どちらかといえば含む）」が49.7%から51.4%へ1.7ポイント増加しています。



### 【女性】

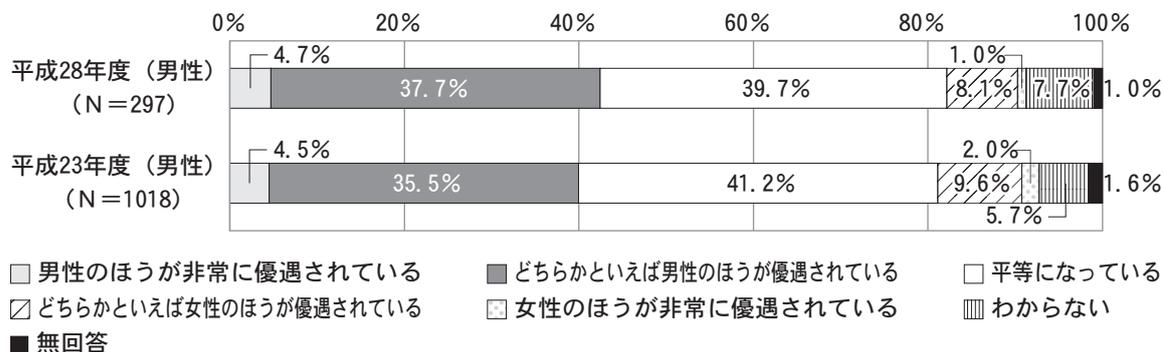
ほとんど差は見られませんが、わずかに「平等」が増加し、「男性優遇（どちらかといえば含む）」が減少しています。

また「女性優遇（どちらかといえば含む）」がわずかに増加しています。



### 【男性】

「男性優遇（どちらかといえば含む）」が40%から42.4%へ2.4ポイント増え、逆に「平等」が41.2%から39.7%へ1.5ポイント減少しています。「女性優遇（どちらかといえば含む）」は11.6%から9.1%へ2.5ポイント減少しています。



## 他調査との比較

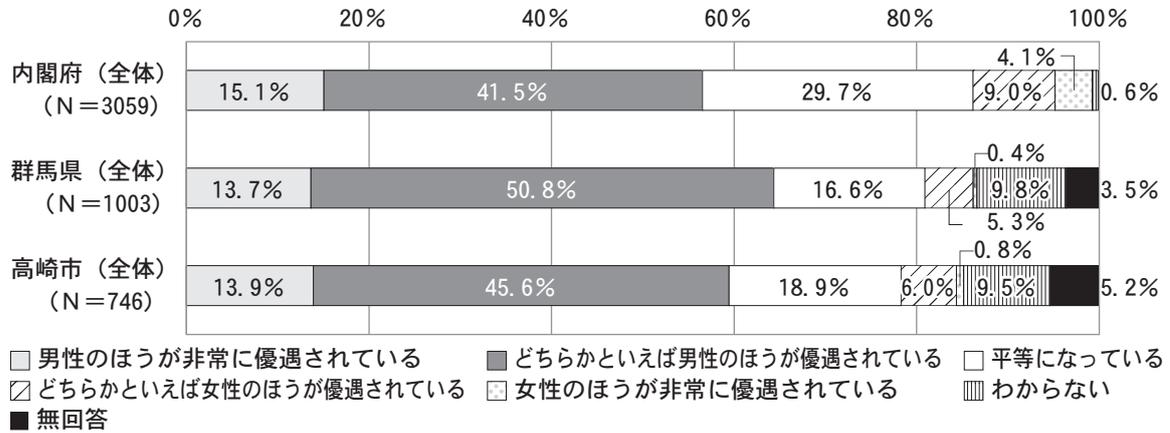
### ② 職場

#### 【全体】

いずれも5割以上が「男性優遇（どちらかといえば含む）」と回答しており、「群馬県」では6割以上となっています。

「平等」については「内閣府」が約3割、「群馬県」や「高崎市」では2割以下となっています。

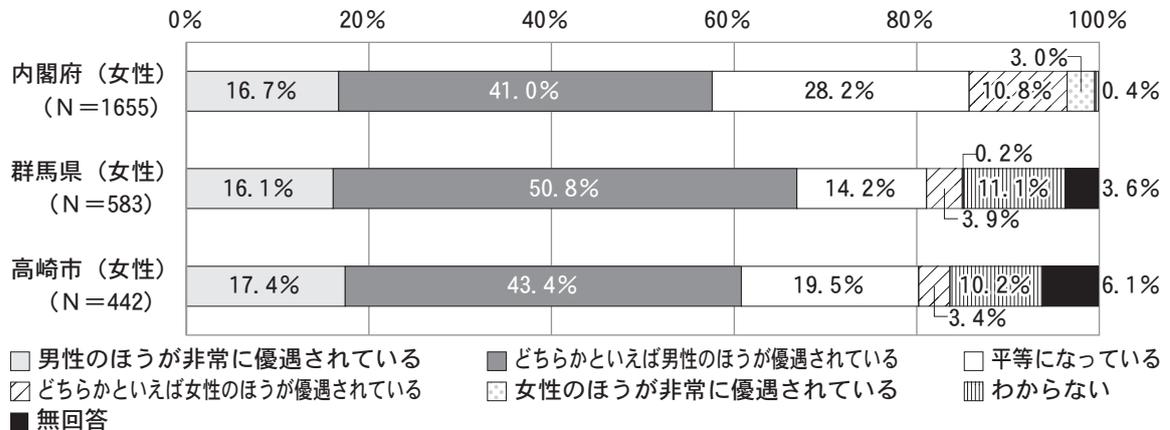
「女性優遇（どちらかといえば含む）」については、「内閣府」が13.1%、「群馬県」で5.7%、「高崎市」で6.8%となっています。



#### 【女性】

いずれも5割以上が「男性優遇（どちらかといえば含む）」と回答しています。

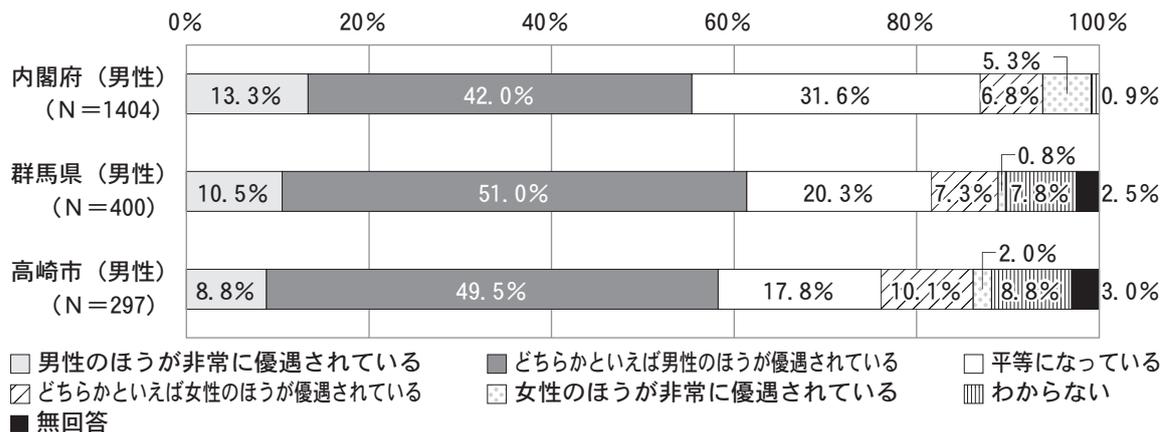
「平等」については「内閣府」が約3割、「群馬県」や「高崎市」では2割以下となっています。



#### 【男性】

いずれも5割以上が「男性優遇（どちらかといえば含む）」と回答しています。

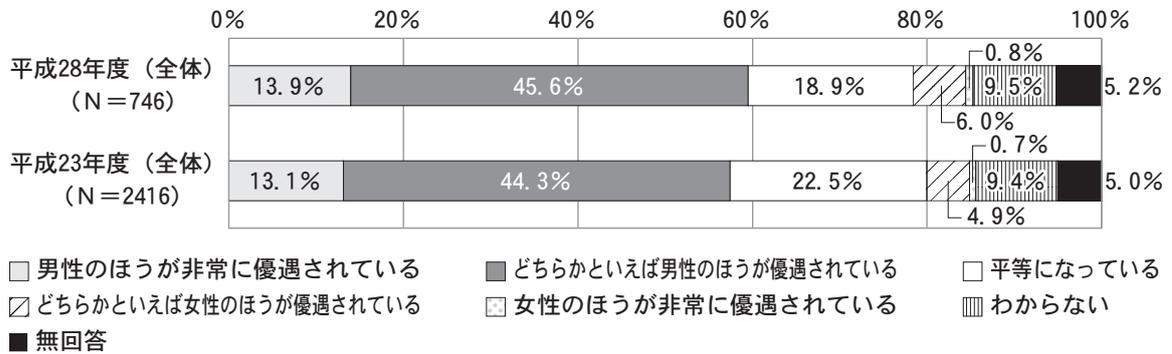
「平等」については「内閣府」が約3割、「群馬県」や「高崎市」では2割以下となっています。



## 経年変化

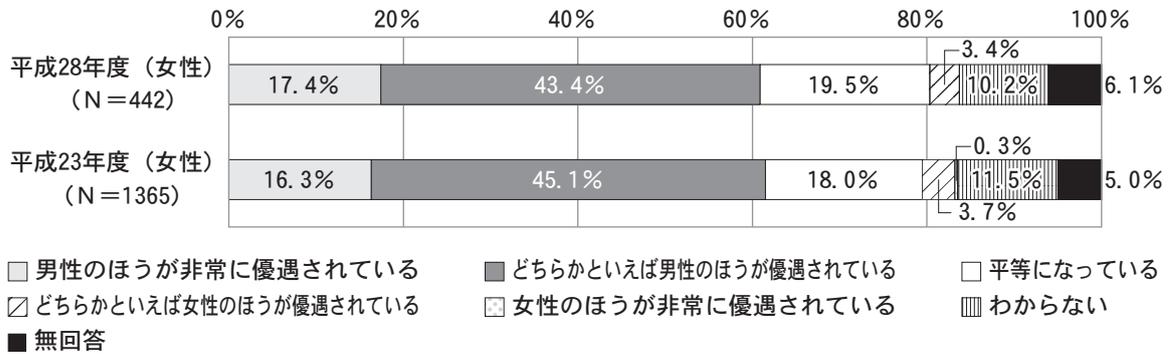
### 【全体】

「平等」が22.5%から18.9%へ3.6ポイント減少し、「男性優遇（どちらかといえば含む）」が57.4%から59.5%へ2.1ポイント増加しています。「女性優遇（どちらかといえば含む）」も5.6%から6.8%へ1.2ポイント増加しています。



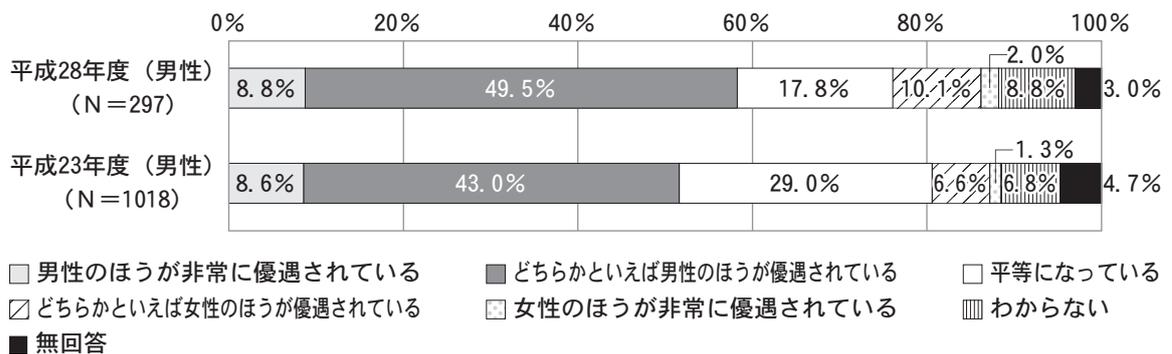
### 【女性】

「平等」がわずかに増加し、「男性優遇（どちらかといえば含む）」と「女性優遇（どちらかといえば含む）」がわずかに減少しています。



### 【男性】

「平等」が11.2ポイント減少し、「男性優遇（どちらかといえば含む）」が6.7ポイントと「女性優遇（どちらかといえば含む）」が4.2ポイント増加しています。



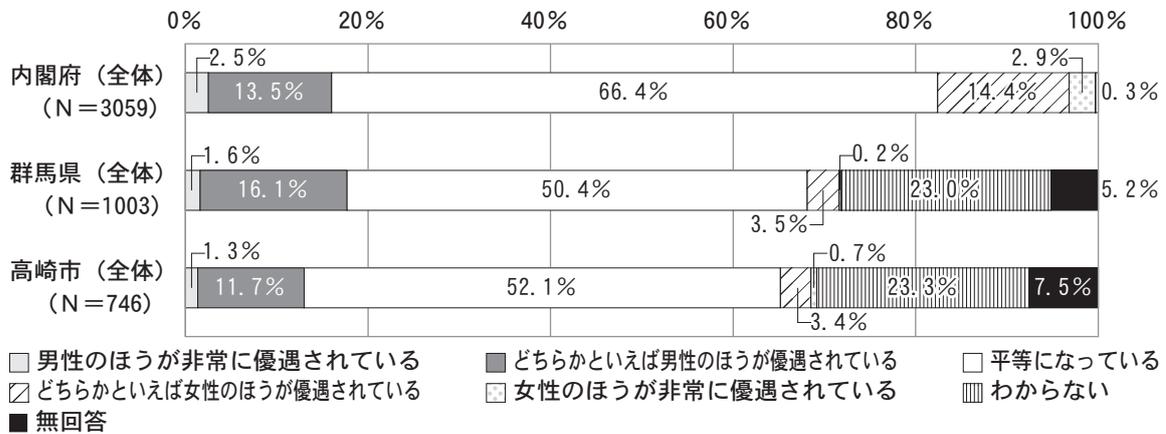
## 他調査との比較

### ③ 学校

#### 【全体】

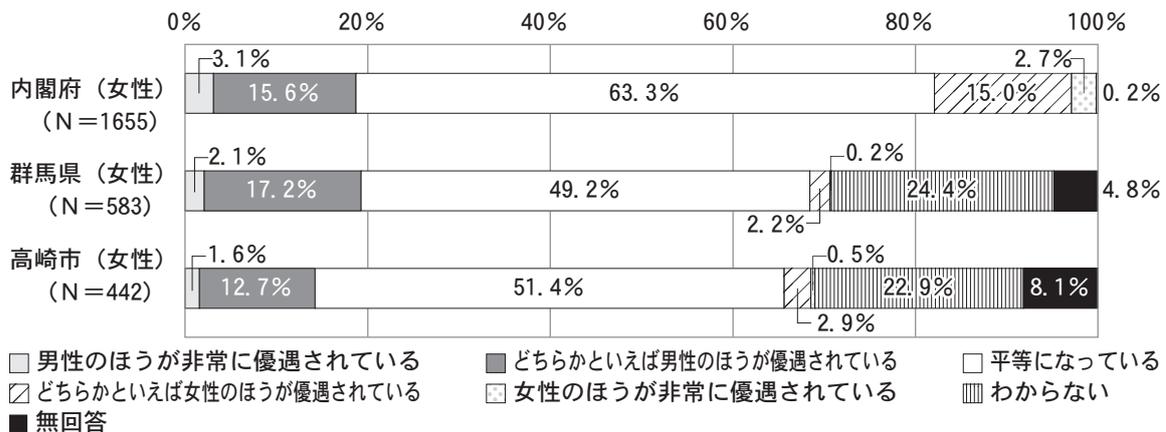
「平等」については「内閣府」が6割以上、「群馬県」と「高崎市」では5割程度となっており、「男性優遇（どちらかといえば含む）」については、「群馬県」が17.7%で最も高くなっています。

また、「女性優遇（どちらかといえば含む）」については、「内閣府」が17.3%と最も高く、「群馬県」と「高崎市」ではほぼ同じ割合となっています。



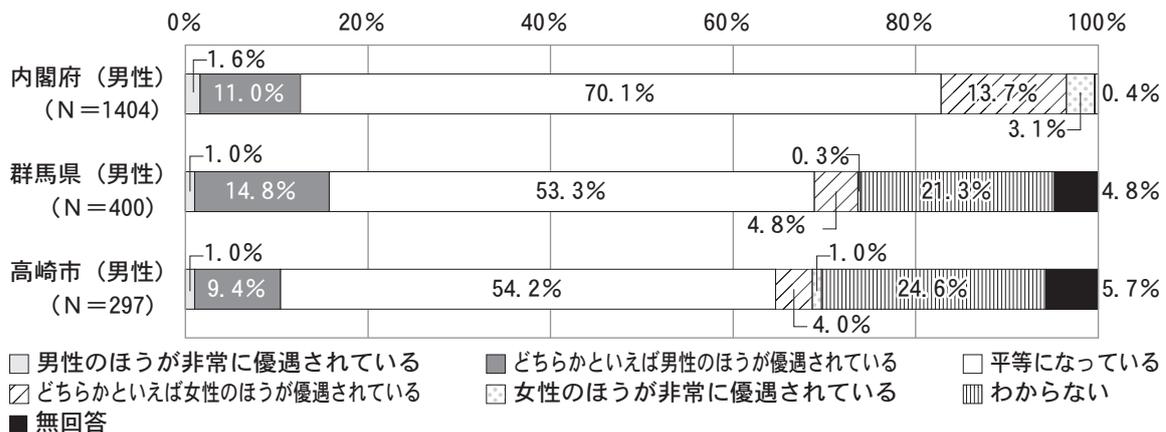
#### 【女性】

「平等」については「内閣府」が6割以上、「群馬県」と「高崎市」では5割程度となっており、「男性優遇（どちらかといえば含む）」については、「群馬県」が19.3%で最も高くなっています。



#### 【男性】

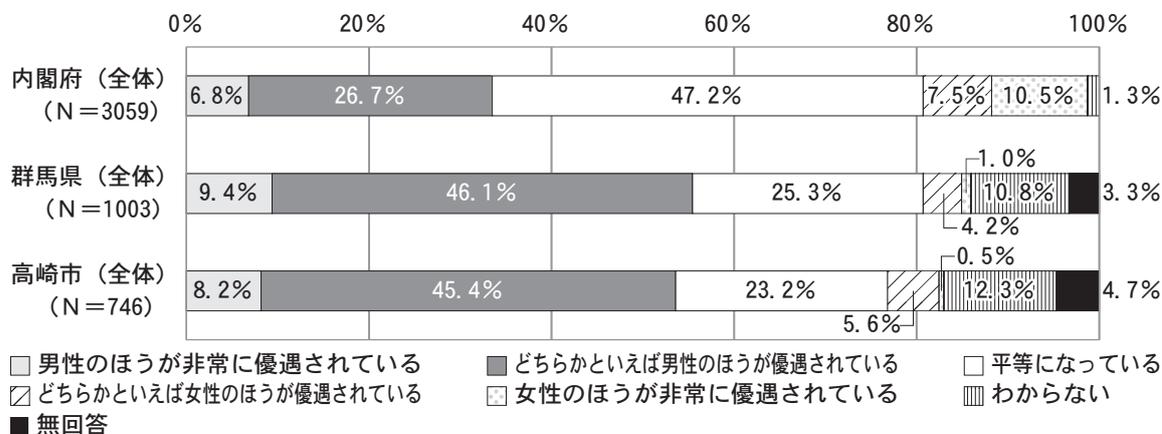
「内閣府」では「平等」が7割を超えています、「群馬県」と「高崎市」では5割程度となっています。



#### ④ 地域社会

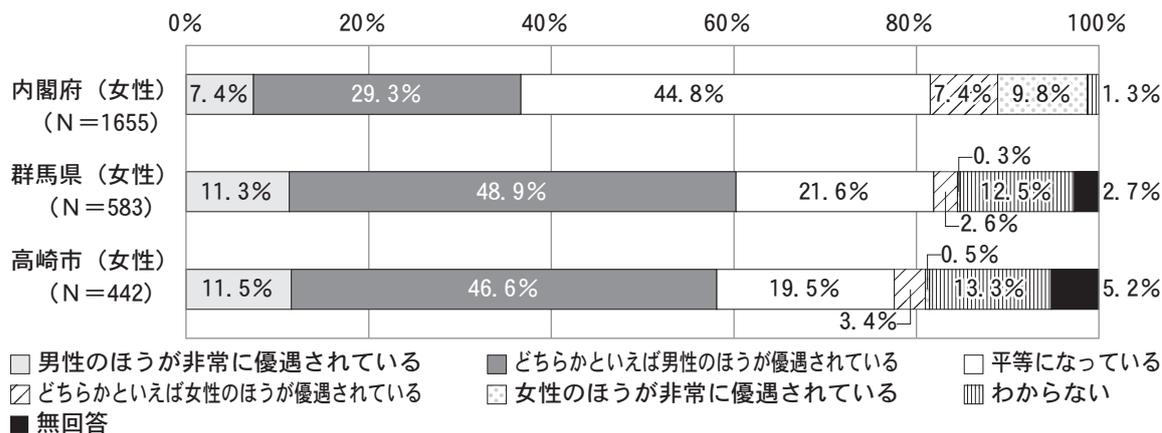
##### 【全体】

「内閣府」と比較し、「群馬県」や「高崎市」では「平等」と回答した人が大幅に低くなっています。また、「男性優遇（どちらかといえば含む）」の割合が高く、「女性優遇（どちらかといえば含む）」の割合が低くなっています。



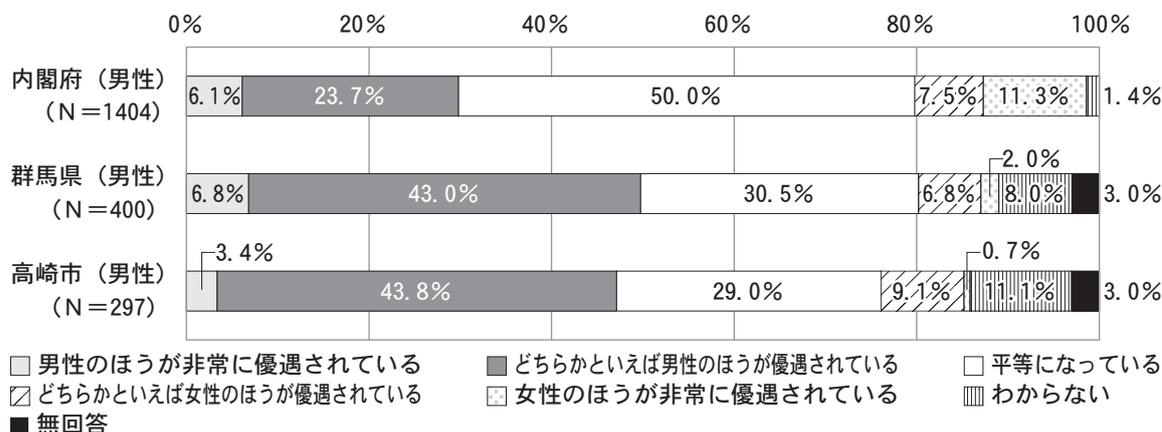
##### 【女性】

「内閣府」と比較し、「群馬県」や「高崎市」では「平等」と回答した人が大幅に低くなっています。また、「男性優遇（どちらかといえば含む）」の割合が高く、「女性優遇（どちらかといえば含む）」の割合が低くなっています。



##### 【男性】

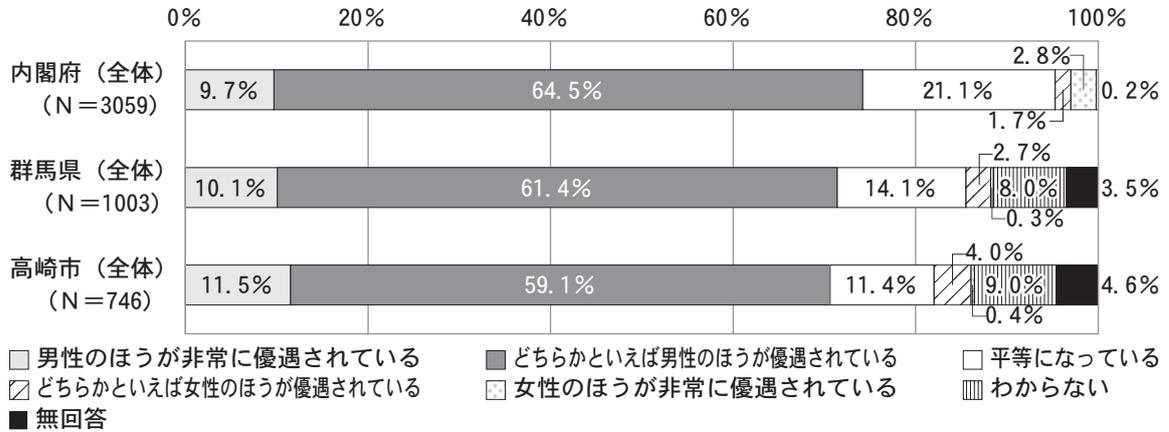
「内閣府」と比較し、「群馬県」や「高崎市」では「平等」と回答した人が大幅に低くなっています。また、「男性優遇（どちらかといえば含む）」の割合が高く、「女性優遇（どちらかといえば含む）」の割合が低くなっています。



## ⑤ 社会全体

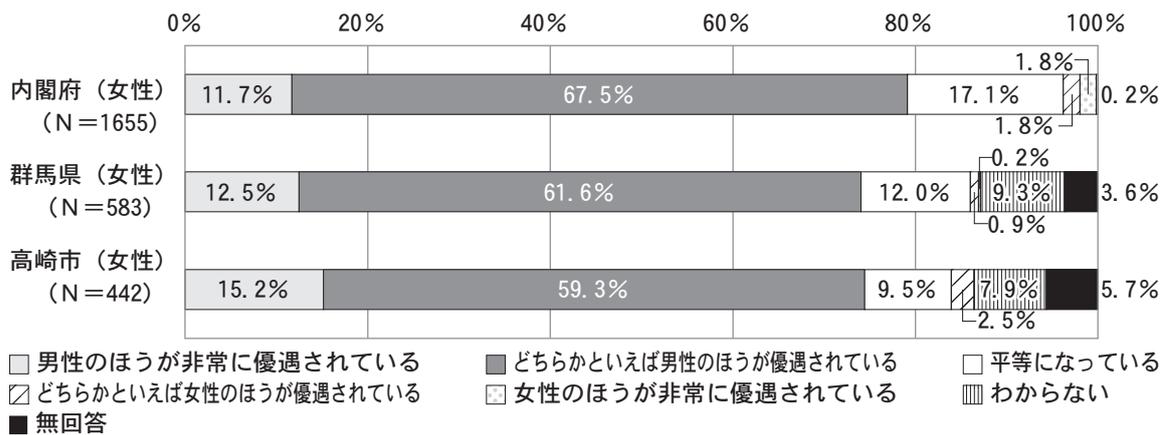
### 【全体】

いずれも「男性優遇（どちらかといえば含む）」が圧倒的に多く7割以上となっています。「群馬県」や「高崎市」では、「平等」と回答した人が「内閣府」と比較して少なくなっています。



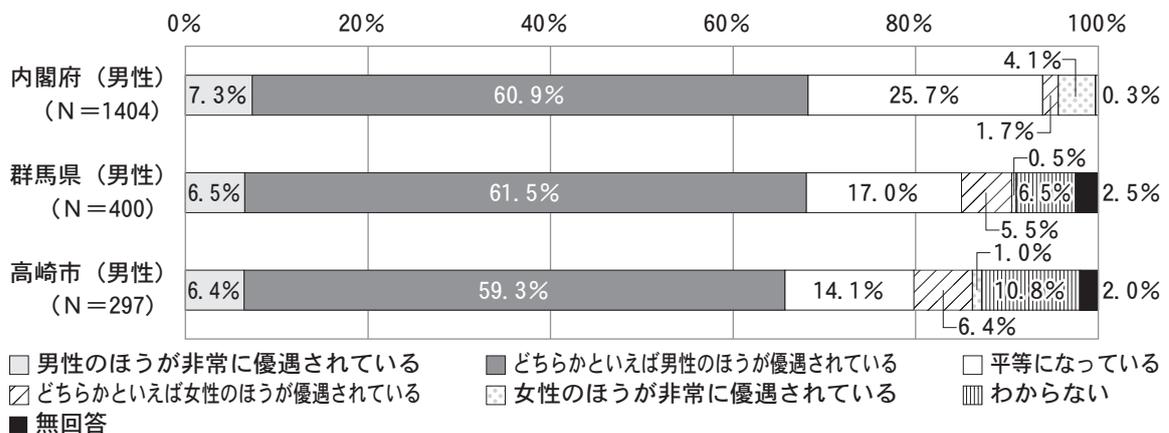
### 【女性】

いずれも「男性優遇（どちらかといえば含む）」が圧倒的に多く7割以上となっています。「群馬県」や「高崎市」では、「平等」と回答した人が「内閣府」と比較して少なくなっています。



### 【男性】

いずれも「男性優遇（どちらかといえば含む）」が圧倒的に多く7割弱となっています。「群馬県」や「高崎市」では、「平等」と回答した人が「内閣府」と比較して少なくなっています。



### 3 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。」

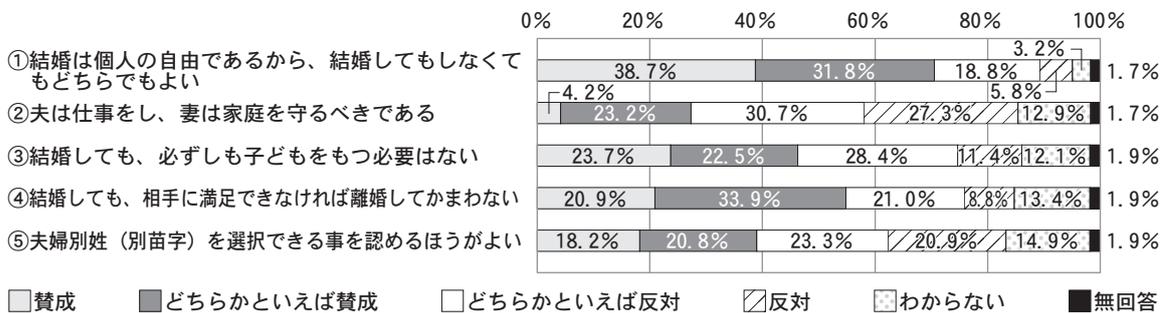
(それぞれ1つに○)

#### 【全体 (N=746)】

「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7割、「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)」が約6割となっています。

「結婚しても、必ずしも子どもをもつ必要はない」や「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)」が多くなっています。

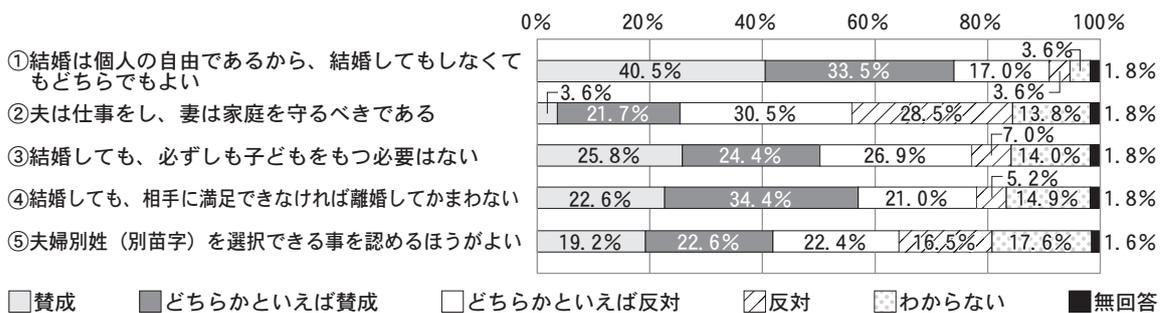
「夫婦別姓 (別苗字) を選択できる事を認めるほうがよい」では、「賛成 (どちらかといえば含む)」が39%、「反対 (どちらかといえば含む)」が44.2%となっており、賛成と反対の差が少なくなっています。



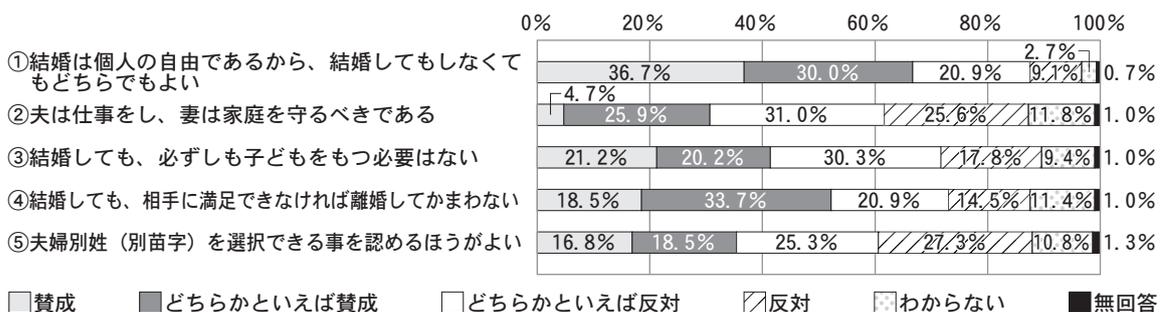
#### 【男女別】

「結婚しても、必ずしも子どもをもつ必要はない」と「夫婦別姓 (別苗字) を選択できる事を認めるほうがよい」は、女性では「賛成 (どちらかといえば含む)」が高く、男性では「反対 (どちらかといえば含む)」が高くなっており、男女で賛否が分かれています。

#### 【女性 (N=442)】



#### 【男性 (N=297)】

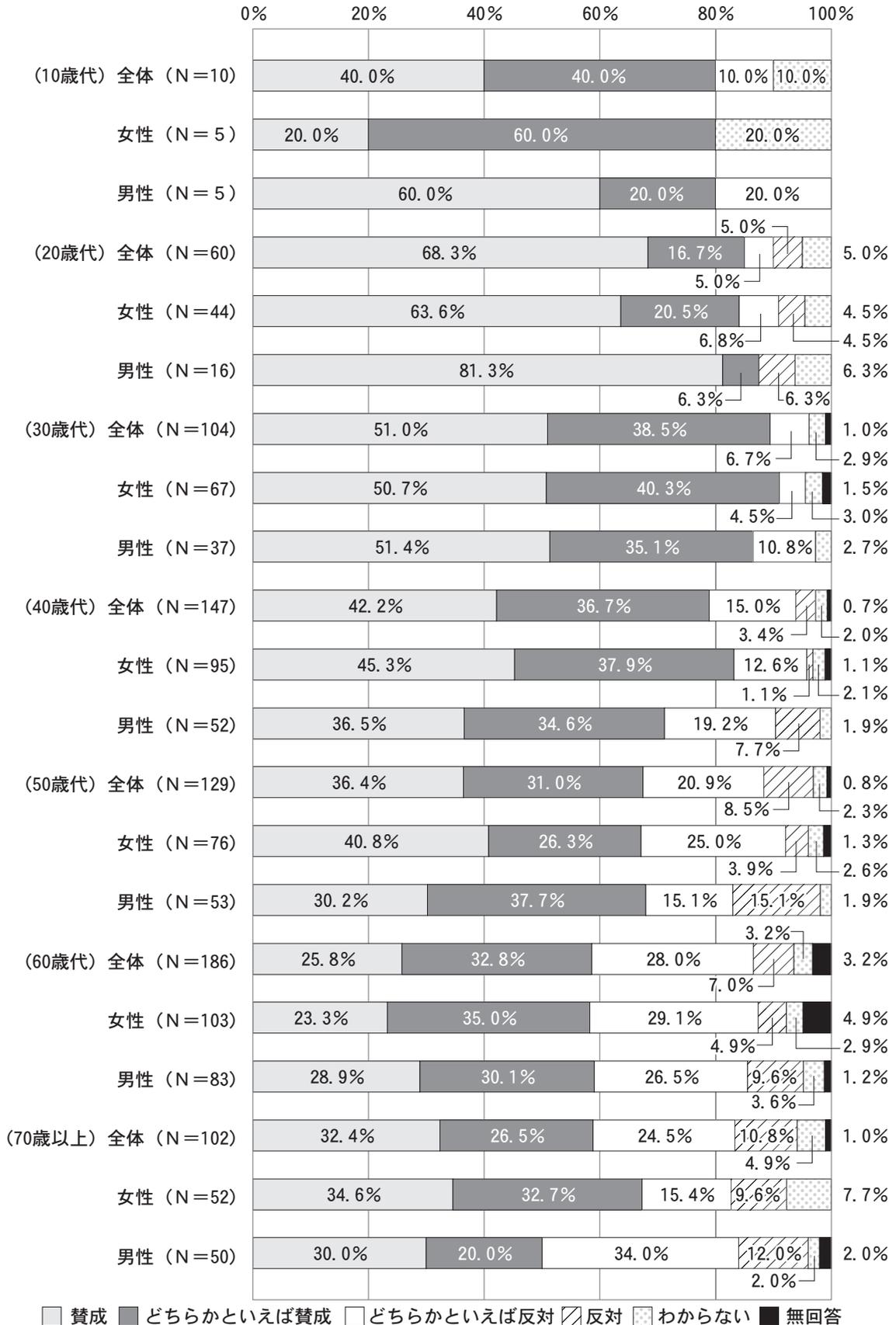


① 結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい

【性別×年代】

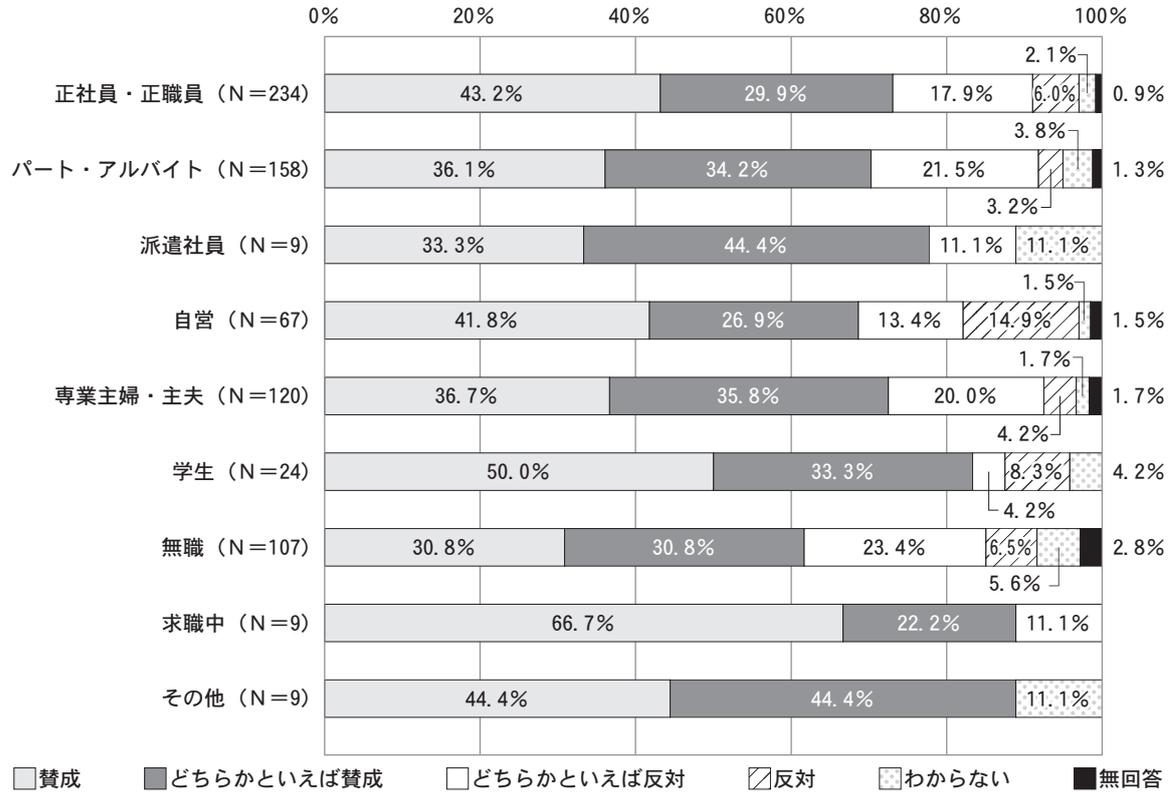
全ての年代で「賛成（どちらかといえば含む）」が高くなっており、若い年代ほどその傾向が強くなっています。

一方、70歳以上男性では、「反対（どちらかといえば含む）」が46%となっており、「賛成（どちらかといえば含む）」の50%とは僅差となっています。



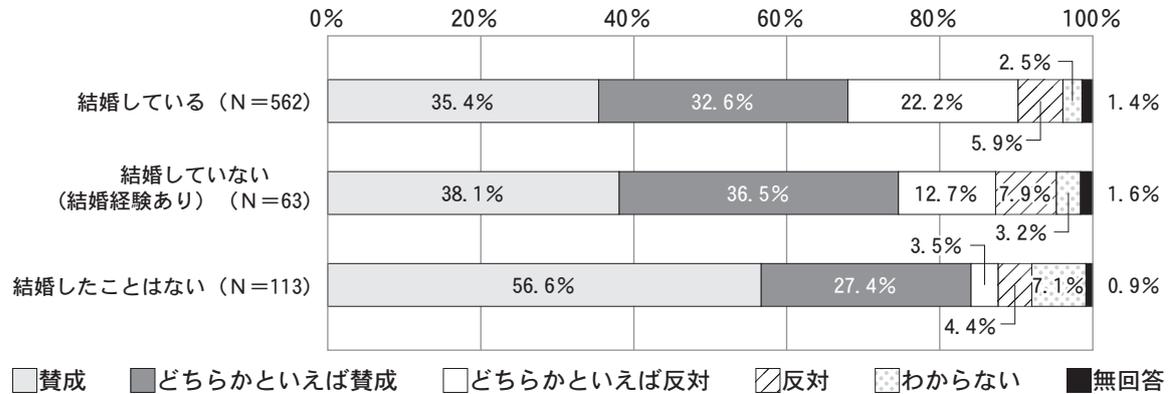
【職業別】

全ての項目で、「賛成（どちらかといえば含む）」が多くなっています。



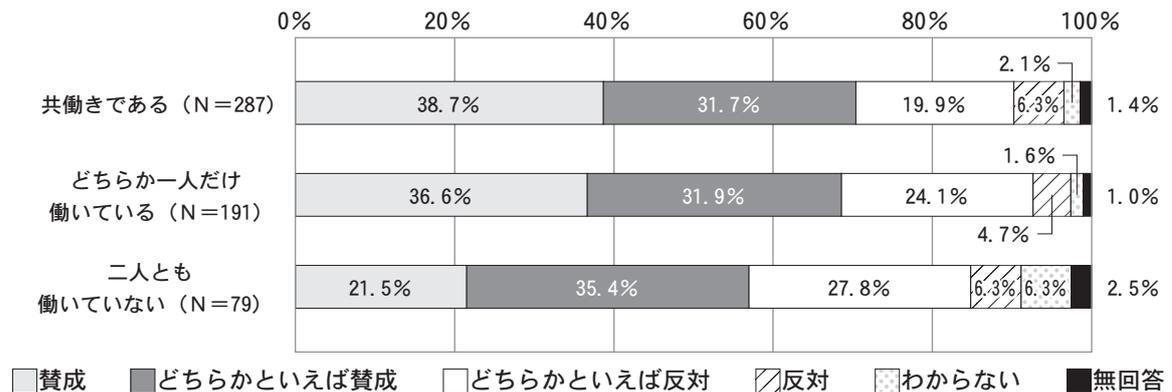
【結婚経験別】

全ての項目で、「賛成（どちらかといえば含む）」が多くなっています。



【働き方別】

全ての項目で、「賛成（どちらかといえば含む）」が多くなっています。

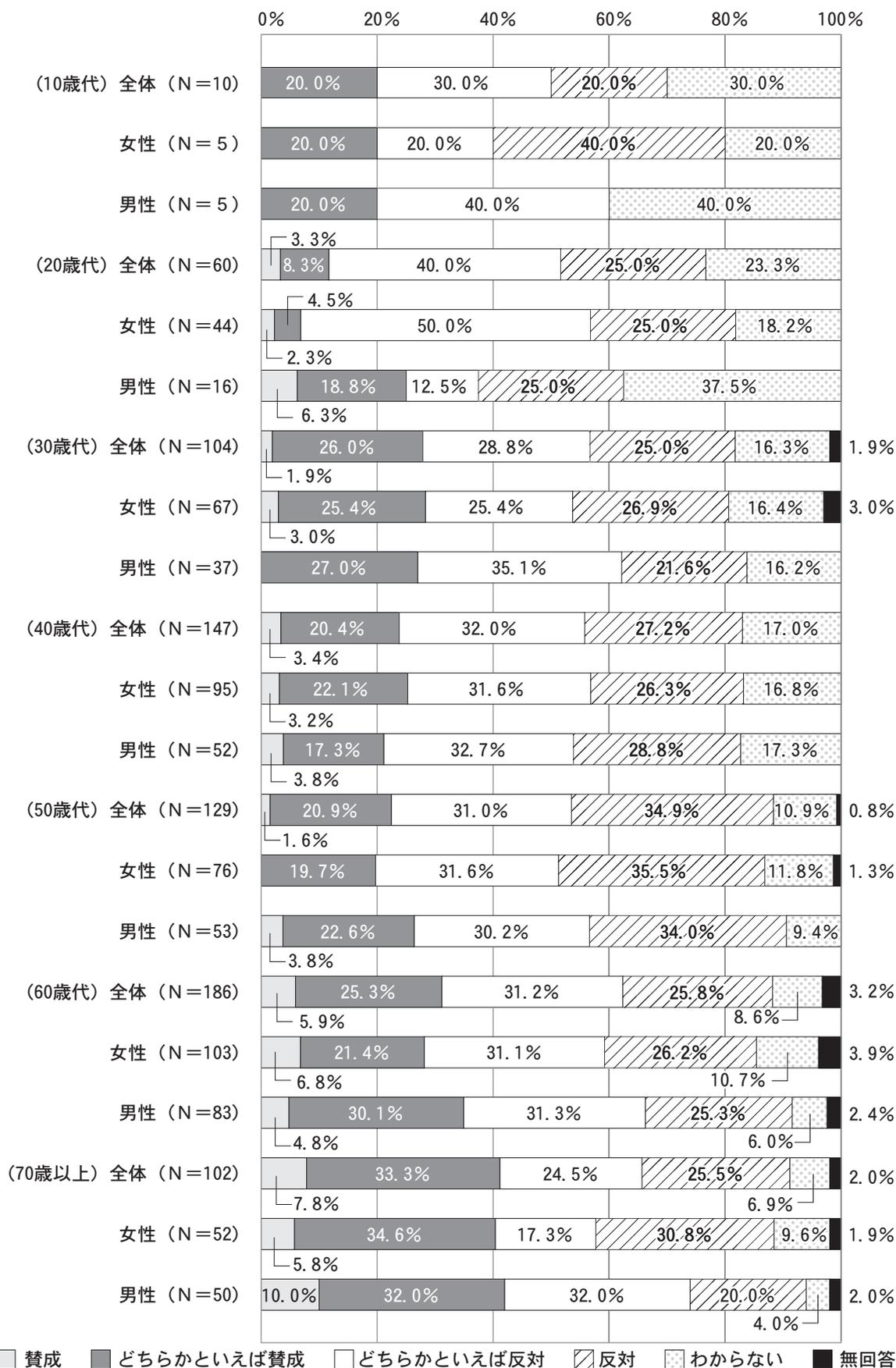


② 夫は仕事をし、妻は家庭を守るべきである

【性別×年代】

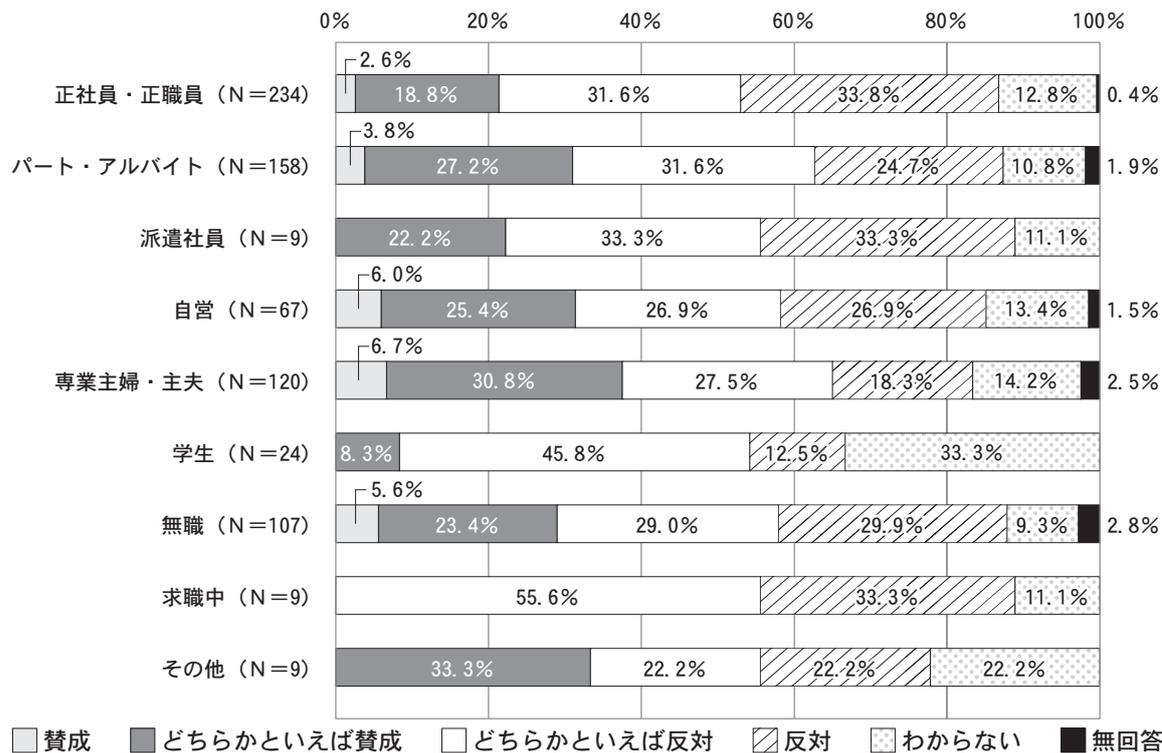
30歳以上の年代のほとんどで、「反対（どちらかといえば含む）」が5割以上となっています。

70歳以上では、「賛成（どちらかといえば含む）」の割合も比較的高く、男女とも4割を超えています。



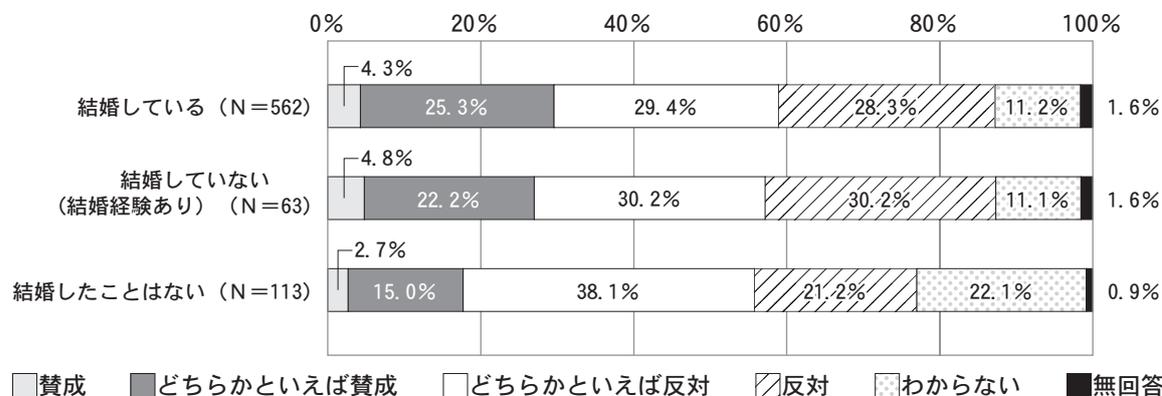
【職業別】

全ての項目で、「反対（どちらかといえば含む）」が多くなっています。



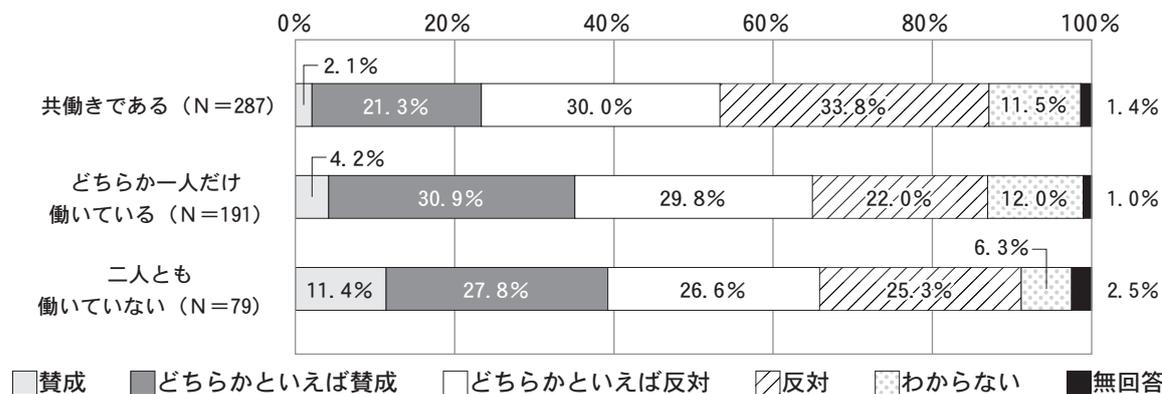
【結婚経験別】

全ての項目で、「反対（どちらかといえば含む）」が多くなっています。



【働き方別】

全ての項目で、「反対（どちらかといえば含む）」が多く、共働きでは6割以上となっています。

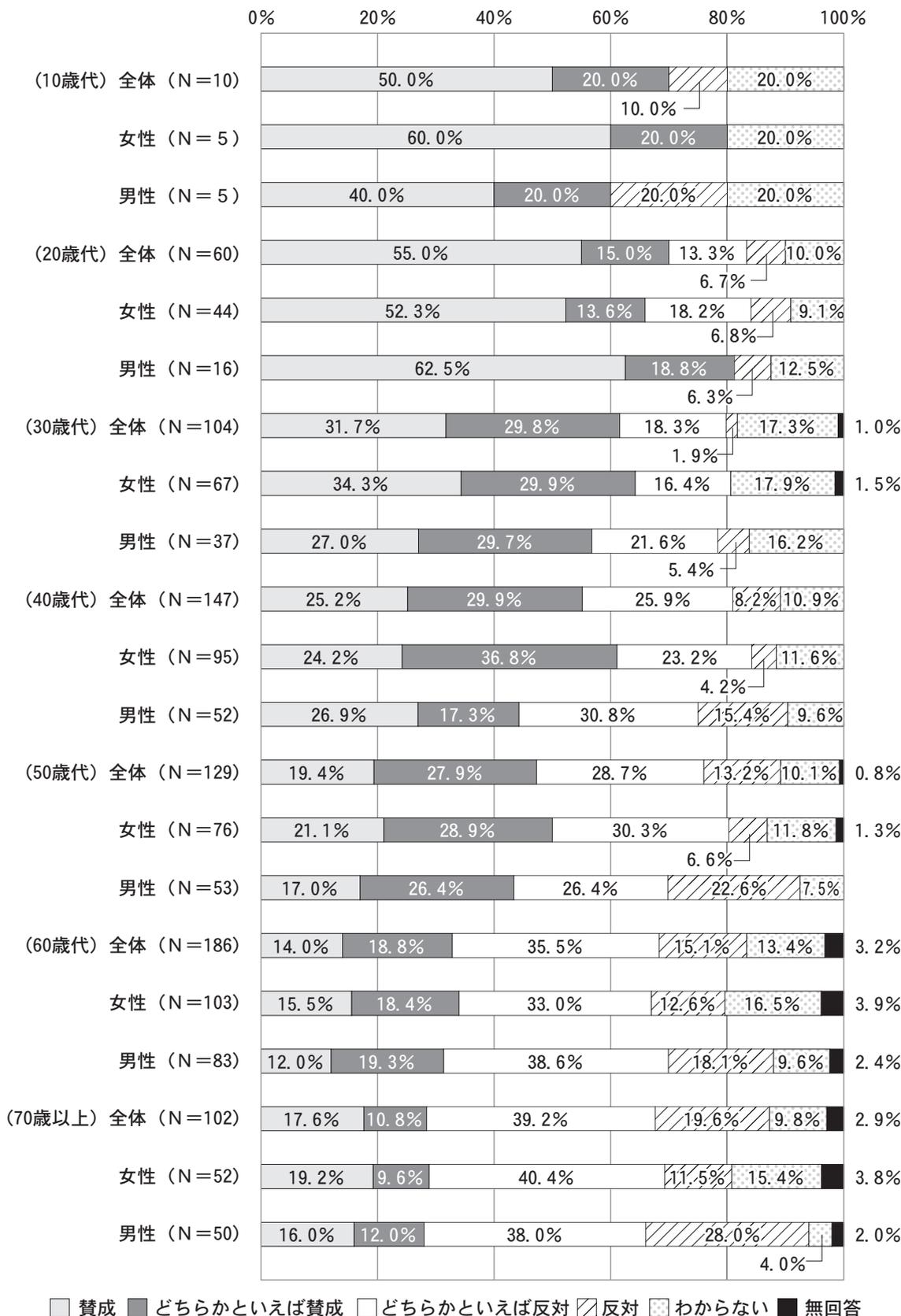


### ③ 結婚しても、必ずしも子どもをもつ必要はない

#### 【性別×年代】

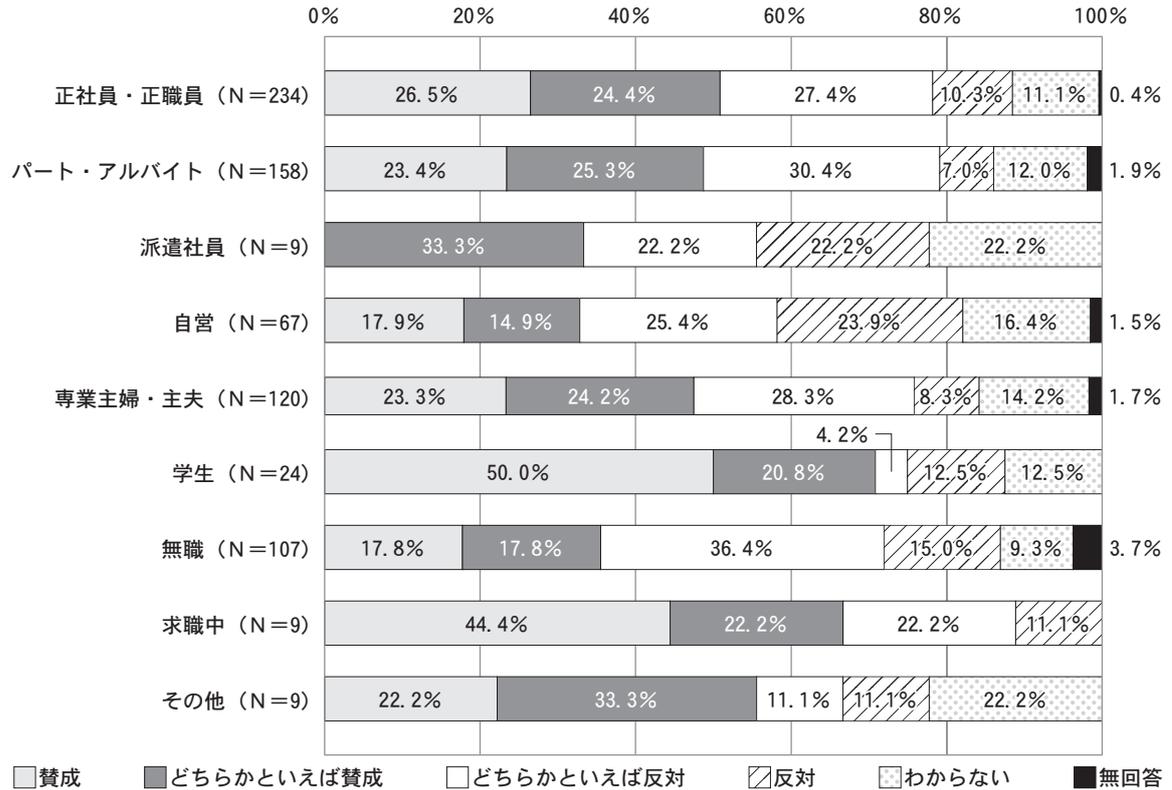
40歳代以下の年代では、「賛成（どちらかといえば含む）」の割合が高い傾向にあり、逆に60歳代以上の年代では、「反対（どちらかといえば含む）」の割合が高くなっています。

また、40歳代や50歳代では、男女での傾向に差が見られ、女性では「賛成（どちらかといえば含む）」が高く、男性では「反対（どちらかといえば含む）」が「賛成（どちらかといえば含む）」と僅差となっています。



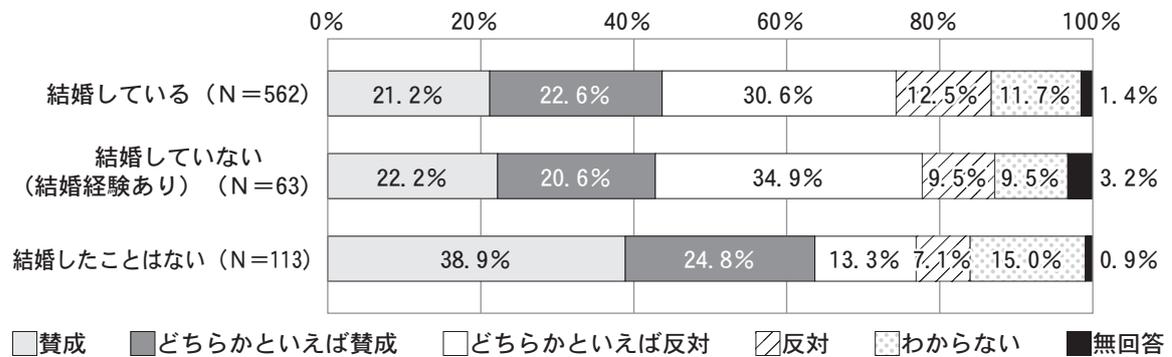
【職業別】

派遣社員、自営、無職では、「反対（どちらかといえば含む）」の割合が高くなっています。



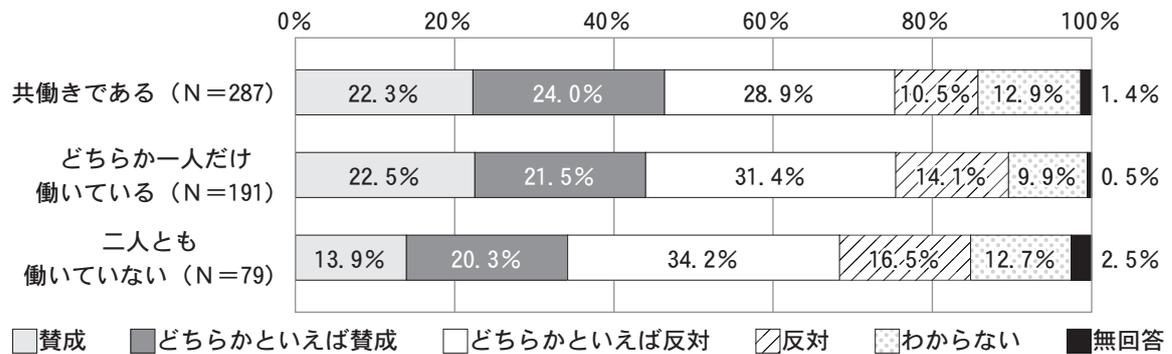
【結婚経験別】

結婚経験の有無によって、傾向が異なります。



【働き方別】

働き方によって、傾向が異なります。

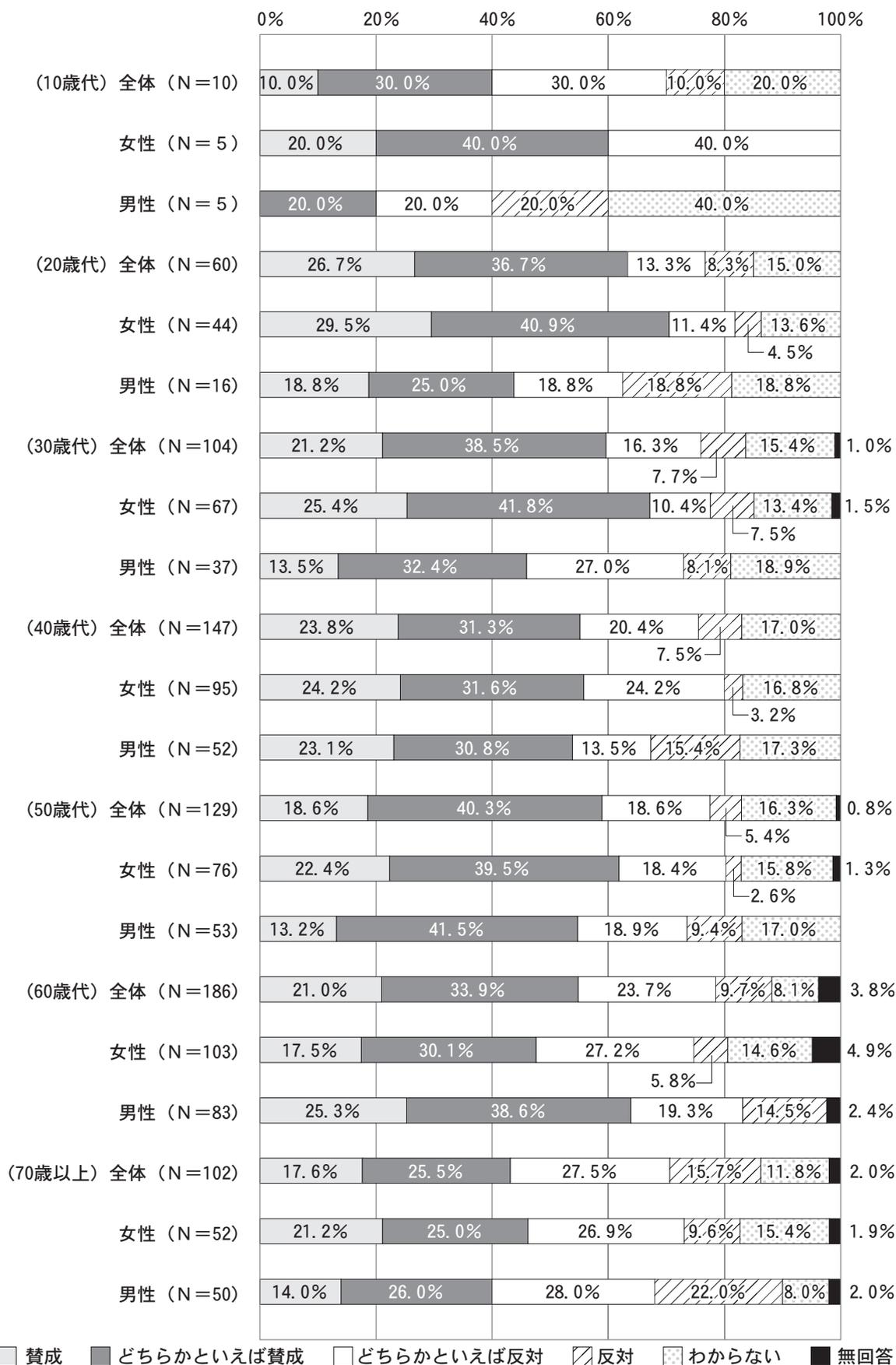


④ 結婚しても、相手に満足できなければ離婚してかまわない

【性別×年代】

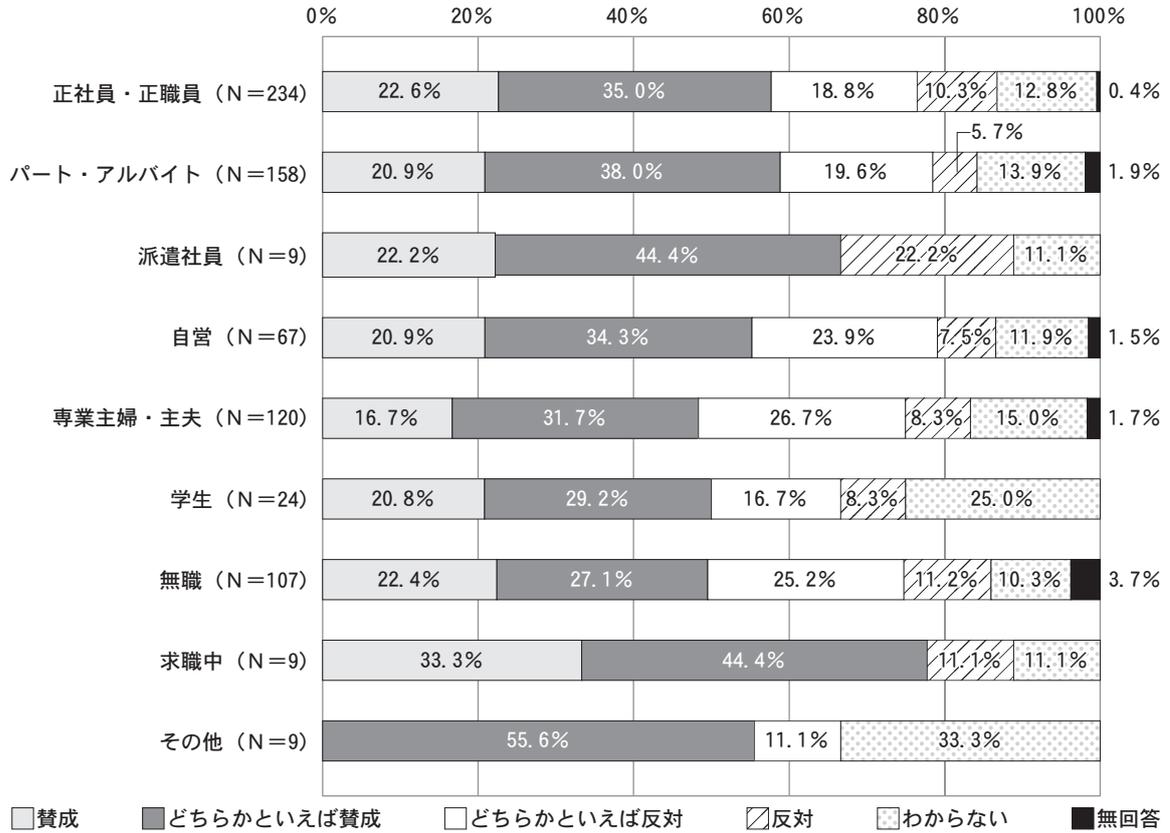
20歳代から60歳代で「賛成（どちらかといえば含む）」が高い傾向にあります。

70歳以上では、男女で異なり、女性では「賛成（どちらかといえば含む）」が46.2%と高く、逆に男性では「反対（どちらかといえば含む）」が5割と高くなっています。



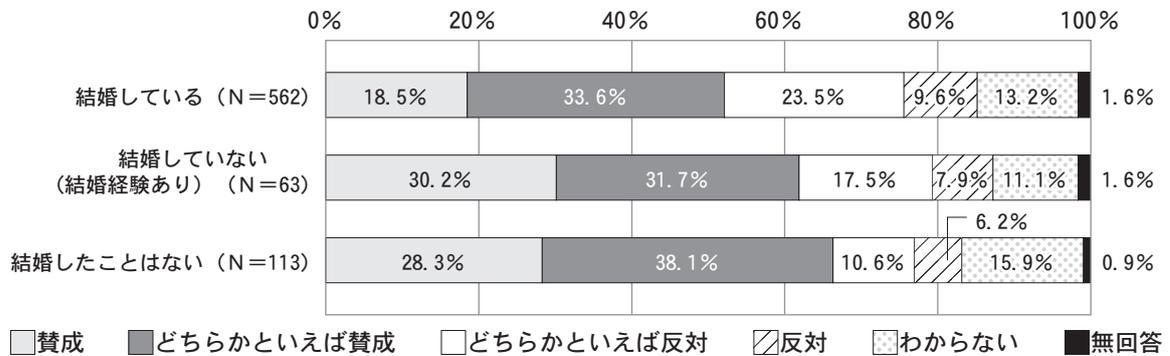
【職業別】

全ての項目で、「賛成（どちらかといえば含む）」が多くなっています。



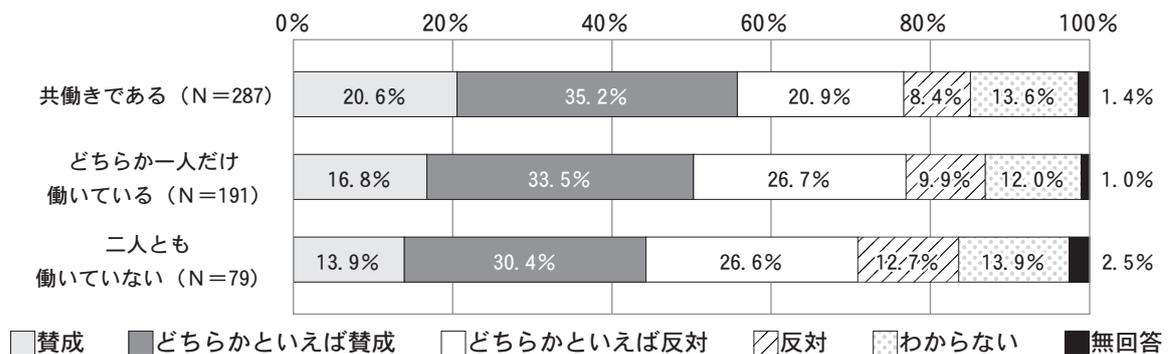
【結婚経験別】

全ての項目で、「賛成（どちらかといえば含む）」が多くなっています。



【働き方別】

全ての項目で、「賛成（どちらかといえば含む）」が多くなっています。

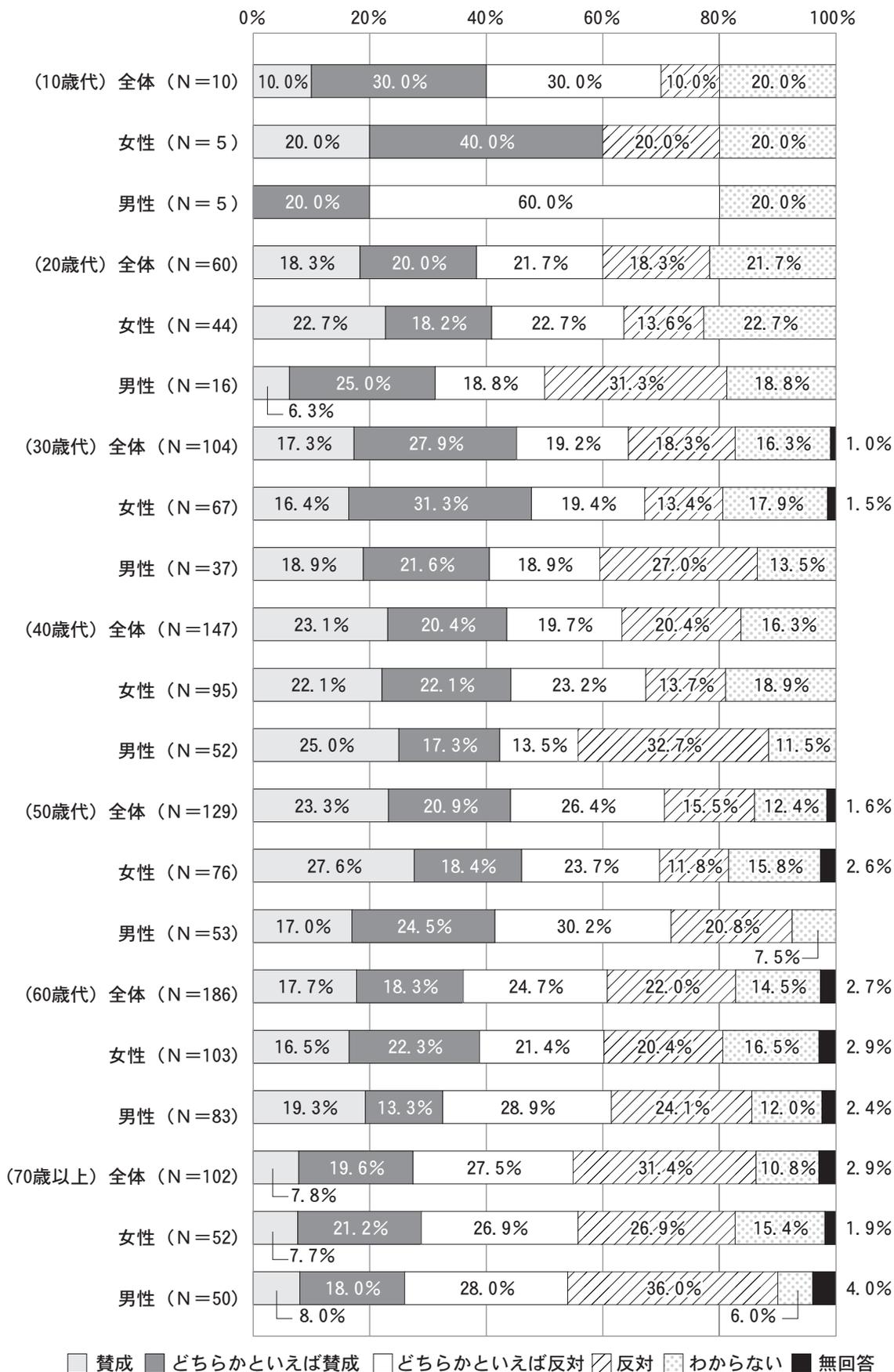


⑤ 夫婦別姓（別苗字）を選択できる事を認めるほうがよい

【性別×年代】

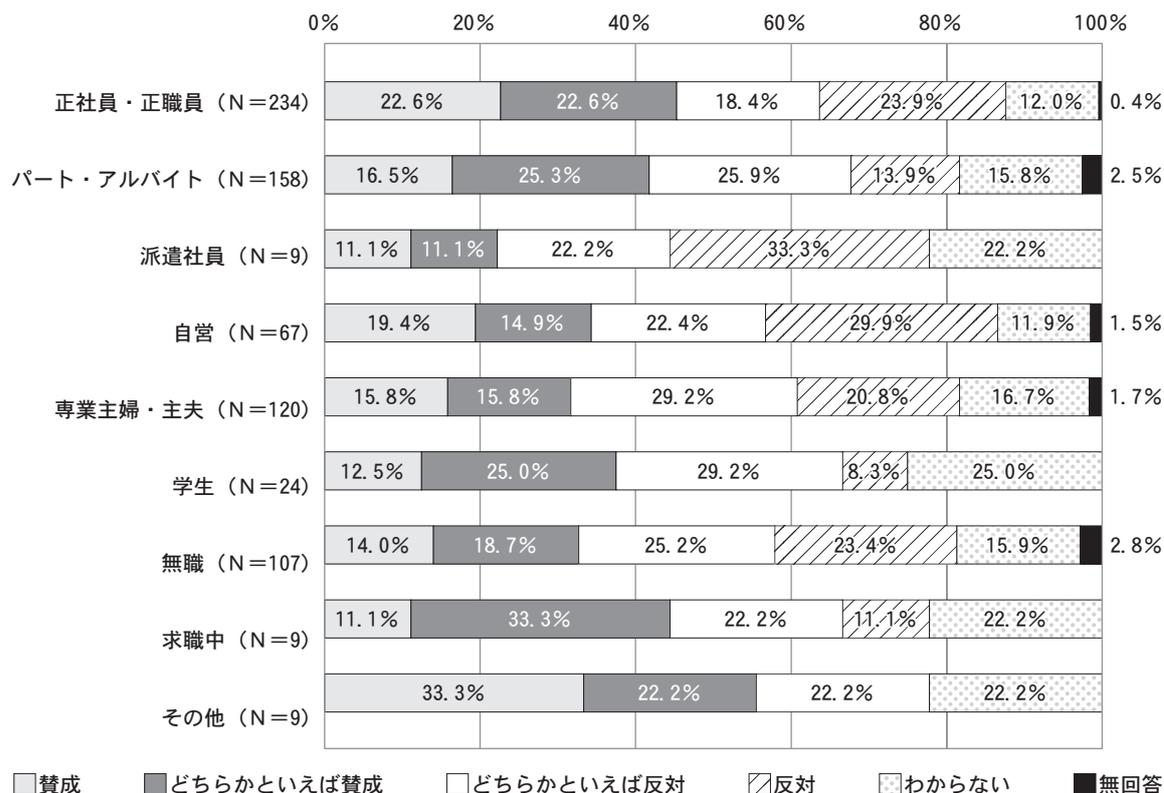
20歳代から50歳代では、男性では「反対（どちらかといえば含む）」が高く、女性では「賛成（どちらかといえば含む）」が高くなっています。

60歳代以上では男女とも「反対（どちらかといえば含む）」が高くなっています。



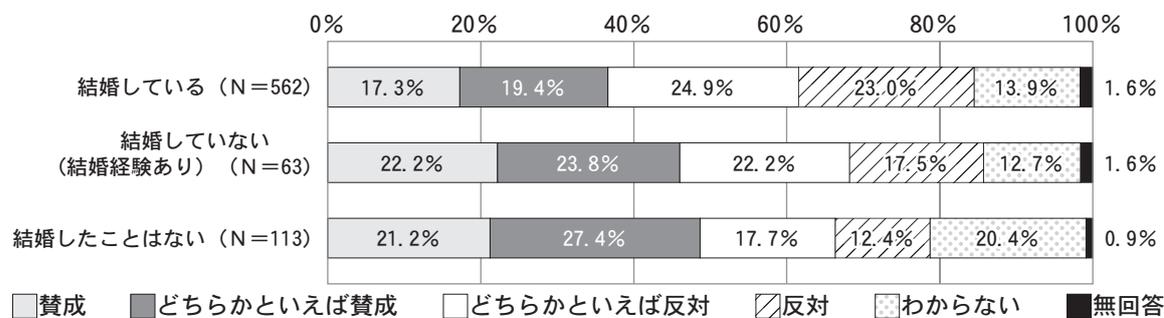
### 【職業別】

「正社員・正職員」や「パート・アルバイト」、「求職中」、「その他」では「賛成（どちらかといえ  
ば含む）」が多く、他項目では「反対（どちらかといえは含む）」が多くなっています。



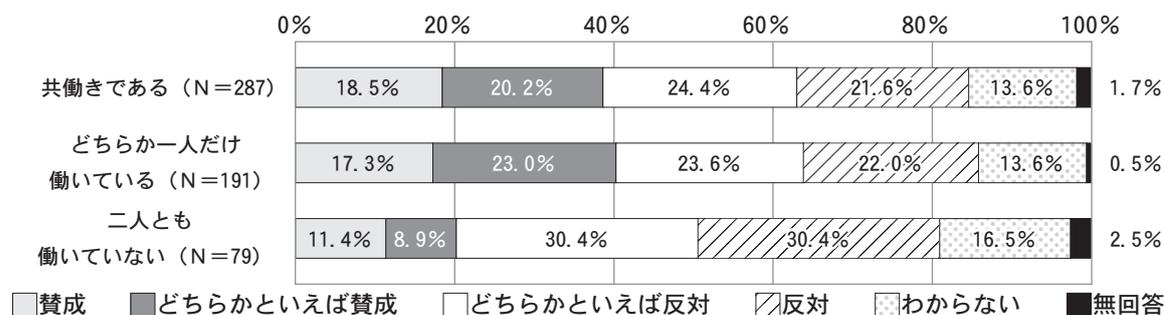
### 【結婚経験別】

「結婚している」では「反対（どちらかといえは含む）」が多く、その他の項目では「賛成（ど  
ちらかといえは含む）」が多くなっています。



### 【働き方別】

全ての項目で、「反対（どちらかといえは含む）」が多くなっています。

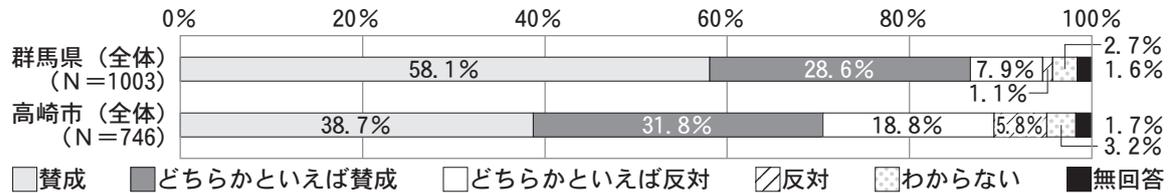


他調査との比較 (内閣府調査との比較は②のみ)

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

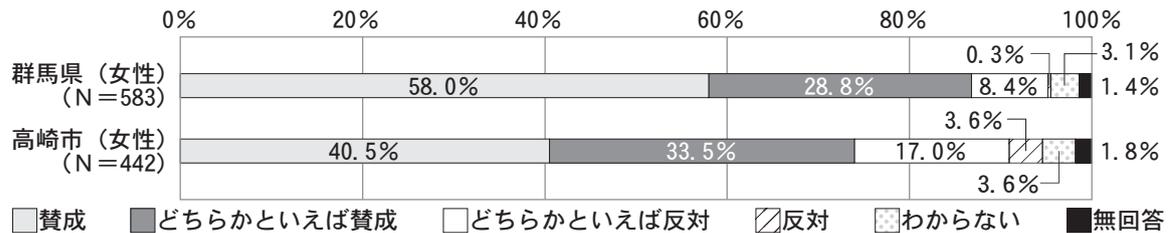
【全体】

いずれも「賛成 (どちらかといえば含む)」が圧倒的に多く、群馬県では80%以上となっており、「反対 (どちらかといえば含む)」は、高崎市が24.6%で、群馬県が9%となっています。



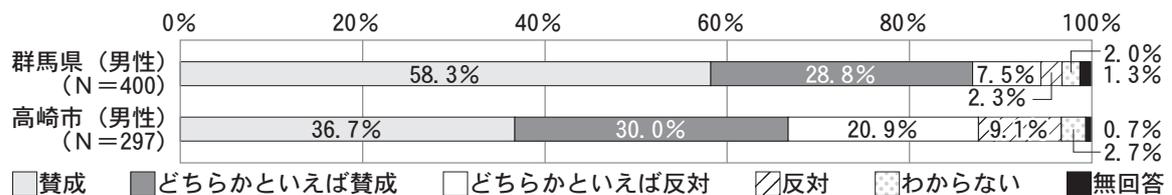
【女性】

いずれも「賛成 (どちらかといえば含む)」が圧倒的に多く、群馬県では86.8%となっており、「反対 (どちらかといえば含む)」は、高崎市が20.6%で、群馬県が8.7%となっています。



【男性】

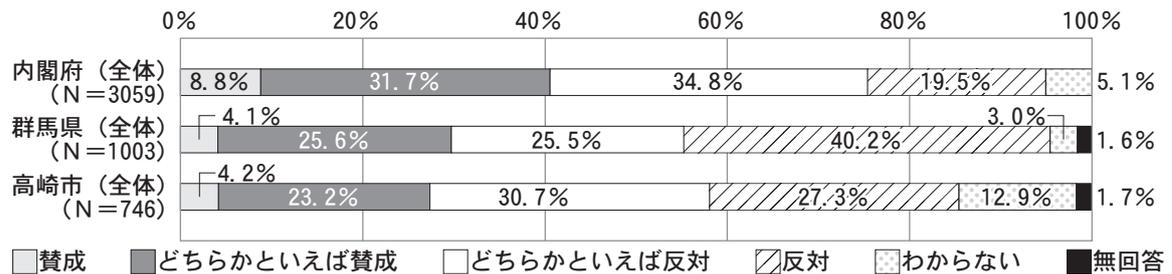
群馬県で「賛成 (どちらかといえば含む)」が8割以上いるのに対し、高崎市では7割以下となっています。



② 夫は仕事をし、妻は家庭を守るべきである

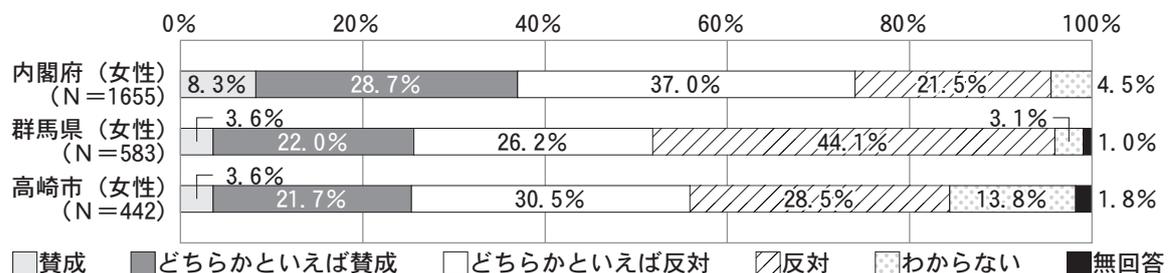
【全体】

内閣府、群馬県、高崎市いずれも「反対 (どちらかといえば含む)」が多く、「賛成 (どちらかといえば含む)」は、内閣府の約4割に比べ、群馬県と高崎市は3割以下と低くなっています。



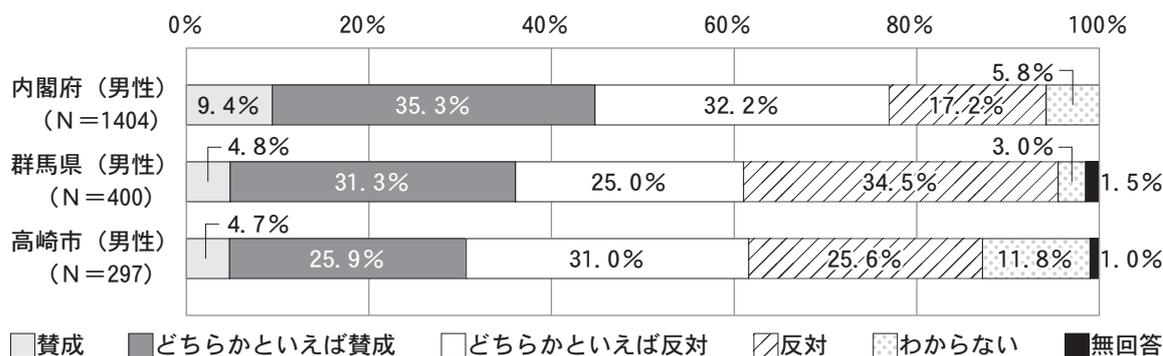
【女性】

「反対 (どちらかといえば含む)」は、群馬県が約7割と最も多く、「賛成 (どちらかといえば含む)」は、高崎市と群馬県と同程度で内閣府よりも低くなっています。



## 【男性】

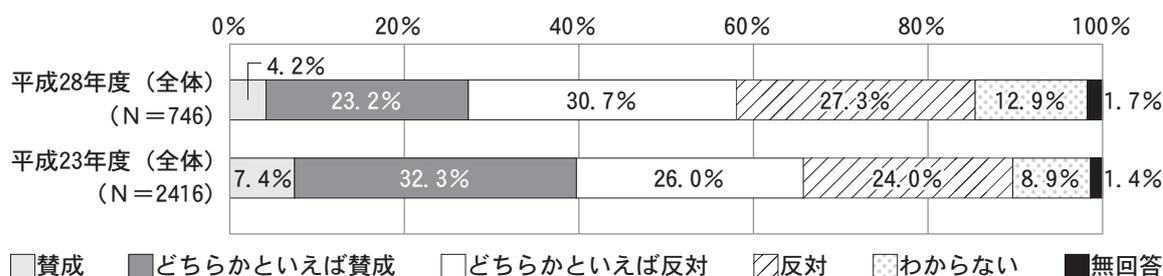
内閣府、群馬県、高崎市いずれも「反対（どちらかといえば含む）」が多く、「賛成（どちらかといえば含む）」は、高崎市が約3割と最も低くなっています。



## 【経年変化】

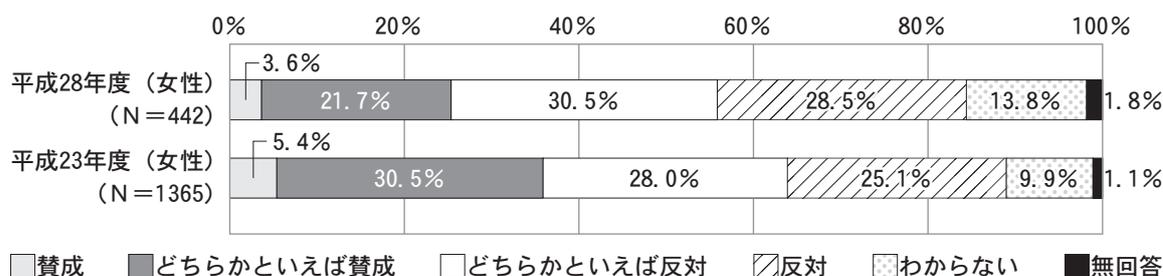
## 【全体】

「賛成（どちらかといえば含む）」では、39.7%から27.4%に減少し、同じく「反対（どちらかといえば含む）」では、50%から58%に増加し、「わからない」も増えています。



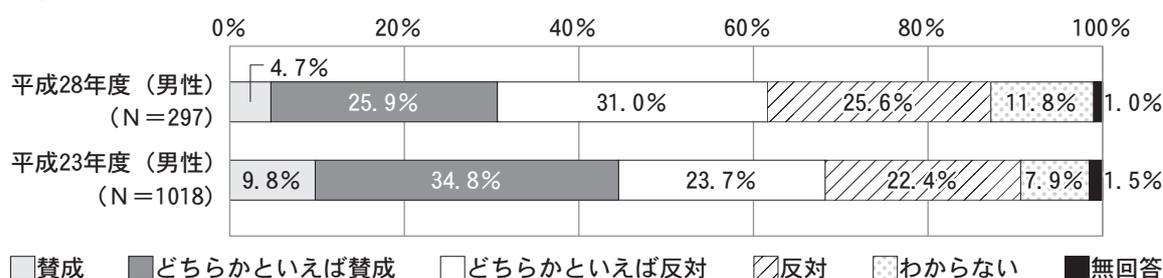
## 【女性】

「賛成（どちらかといえば含む）」では、35.9%から25.3%に減少し、同じく「反対（どちらかといえば含む）」では、53.1%から59%に増加し、「わからない」も増えています。



## 【男性】

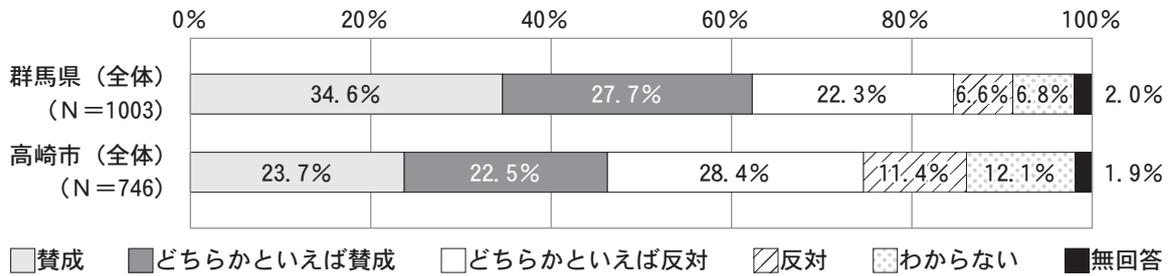
「賛成（どちらかといえば含む）」では、44.6%から30.6%に減少し、同じく「反対（どちらかといえば含む）」では、46.1%から56.6%に増加し、「わからない」も増えています。



### ③ 結婚しても、必ずしも子どもをもつ必要はない

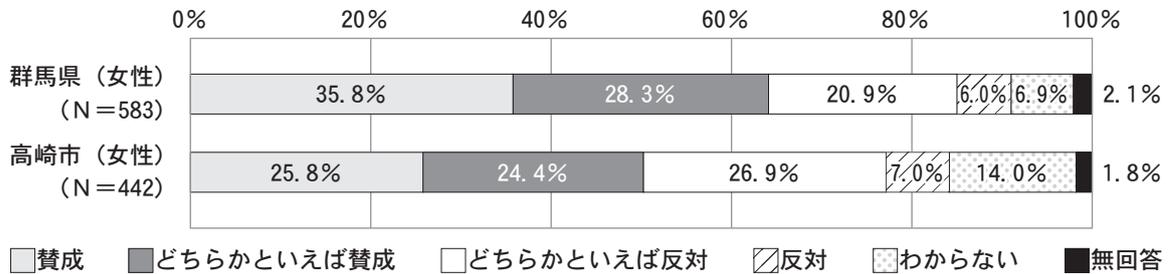
#### 【全体】

「賛成（どちらかといえば含む）」が群馬県では6割以上あり、高崎市では5割以下となっています。「反対（どちらかといえば含む）」では、群馬県が3割以下に対し、高崎市では約4割となっています。



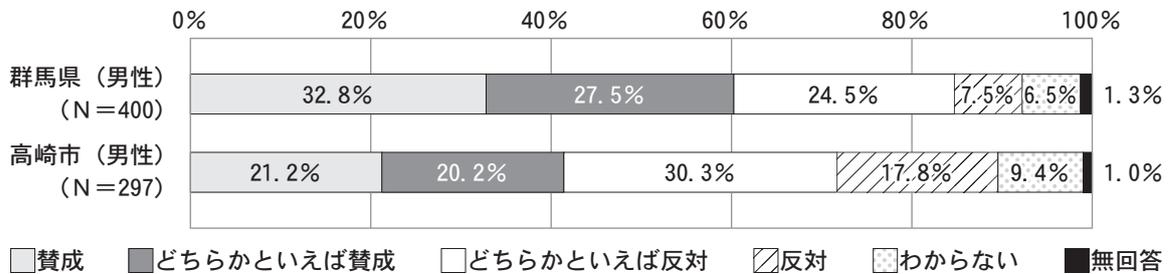
#### 【女性】

群馬県では「賛成（どちらかといえば含む）」が6割以上であるのに対し、高崎市では約5割となっています。



#### 【男性】

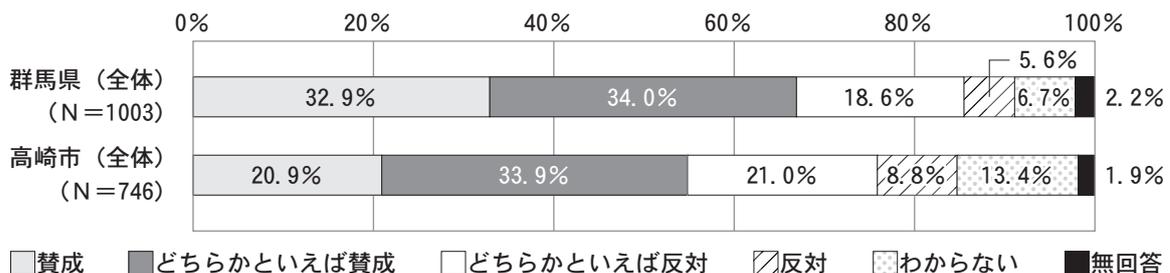
高崎市では「反対（どちらかといえば含む）」が48.1%と群馬県より16.1ポイント多くなっています。



### ④ 結婚しても、相手に満足できなければ（県：うまくいかなければ）離婚してかまわない

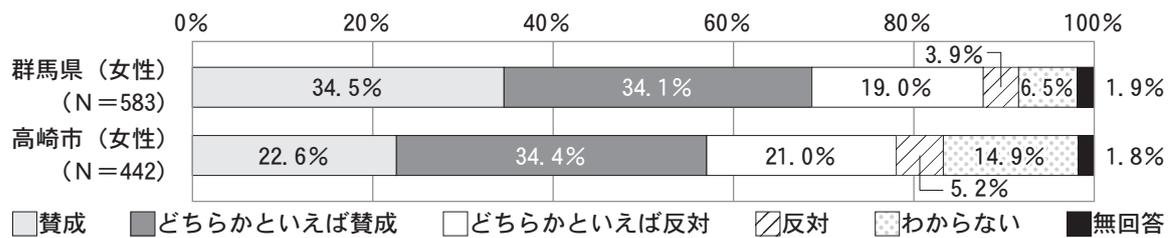
#### 【全体】

「賛成（どちらかといえば含む）」では、群馬県が66.9%で、高崎市が54.8%となっており、12.1ポイントの差があります。



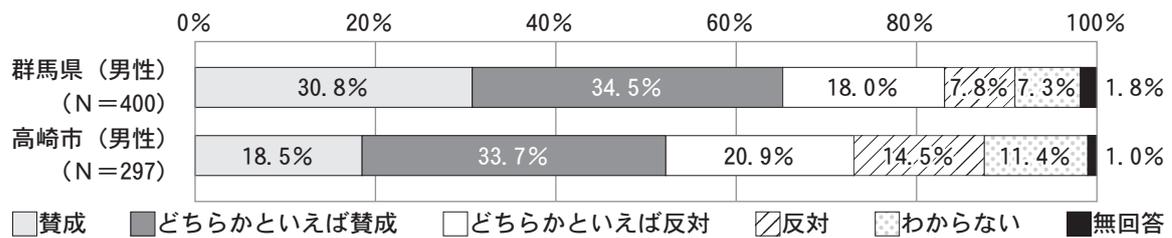
**【女性】**

「賛成（どちらかといえば含む）」では、群馬県が68.6%で、高崎市が57%となっており、11.6ポイントの差があります。



**【男性】**

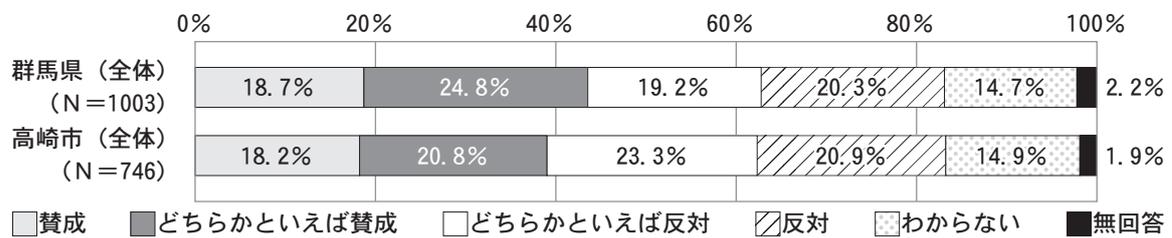
「賛成（どちらかといえば含む）」が群馬県では6割以上いるのに対し、高崎市では5割程度となっています。



**⑤ 夫婦別姓（別苗字）を選択できる事を認めるほうがよい**

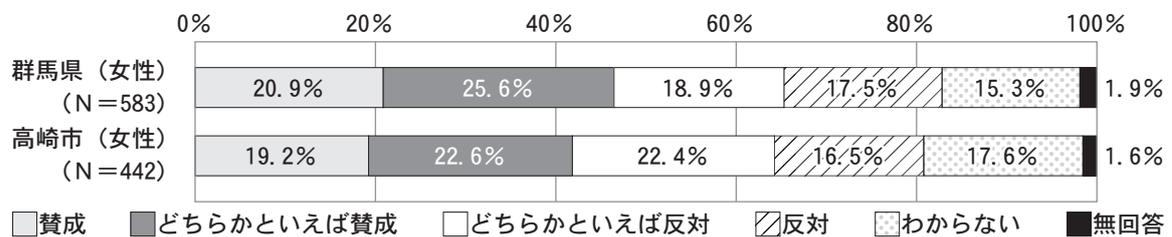
**【全体】**

群馬県では「賛成（どちらかといえば含む）」が多く、高崎市では「反対（どちらかといえば含む）」が多くなっています。



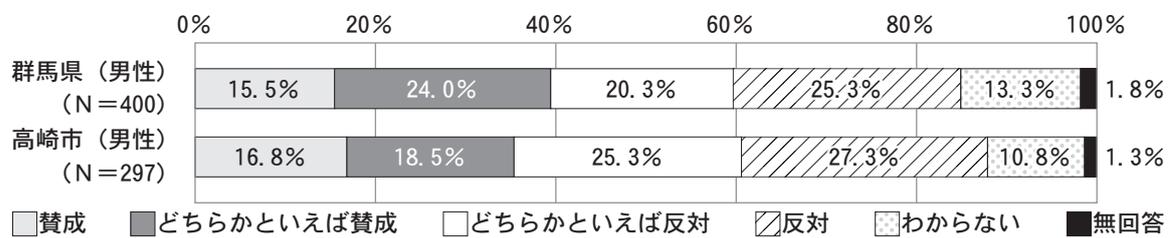
**【女性】**

どちらも「賛成（どちらかといえば含む）」の割合が高く4割以上となっています。



**【男性】**

どちらも「反対（どちらかといえば含む）」が高く、群馬県が45.6%、高崎市が52.6%となっています。

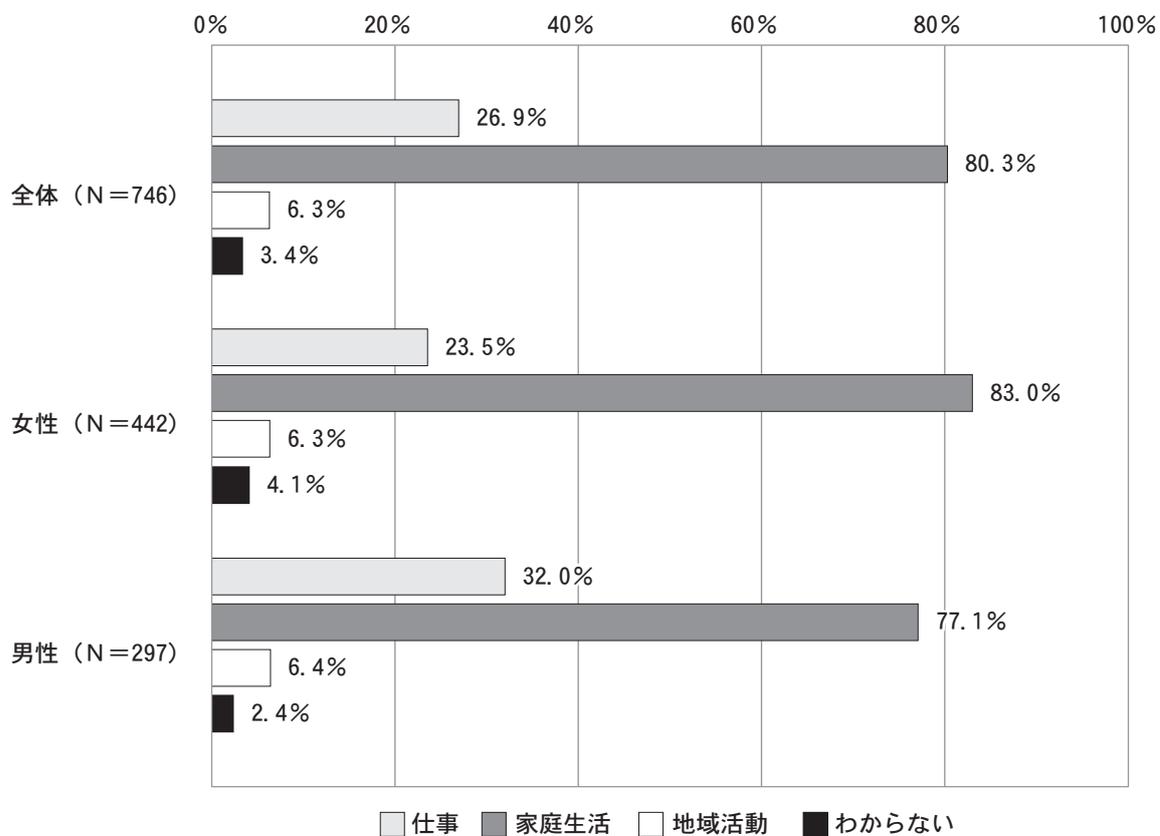


問3. 生活の中での「仕事」「家庭生活」「地域活動」の優先度についてうかがいます。

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○）

【全体・男女別】

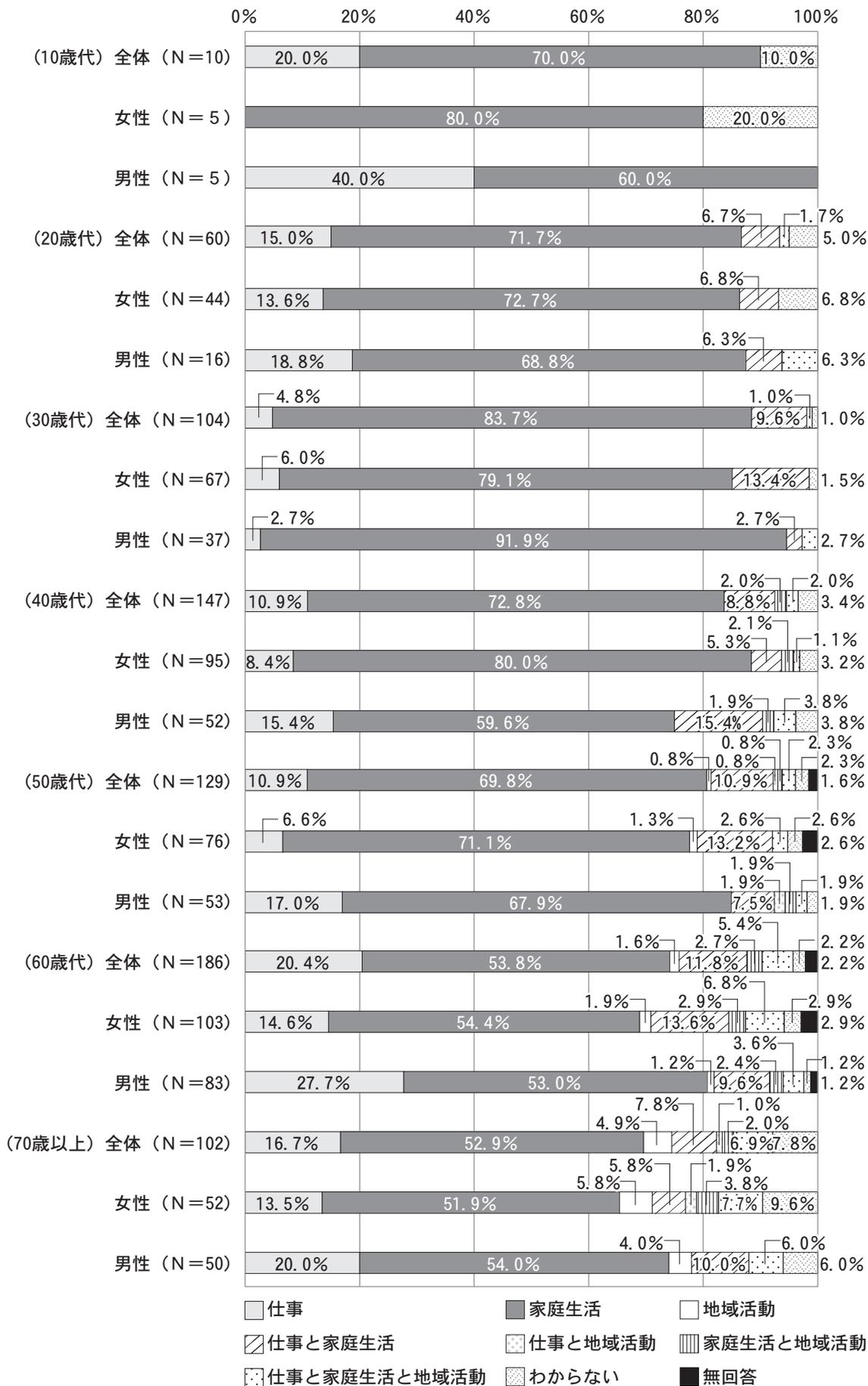
全体、男女共「家庭生活」が最も多く、次いで「仕事」となっています。



【性別×年代】

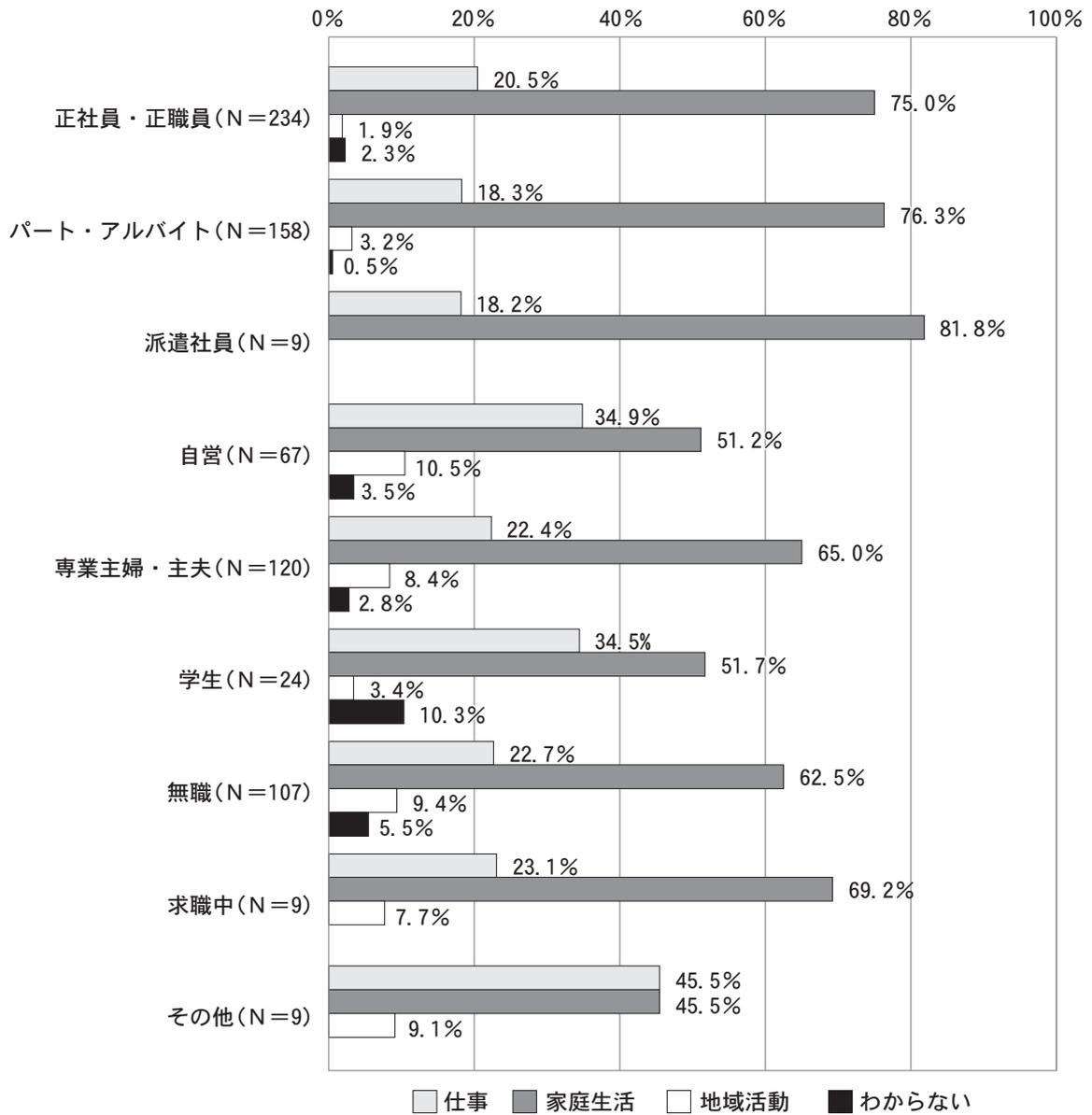
いずれの年代も「家庭生活」が最も高く5割以上となっています。

次いで「仕事」となっていますが、割合としては1～2割程度にとどまっています。



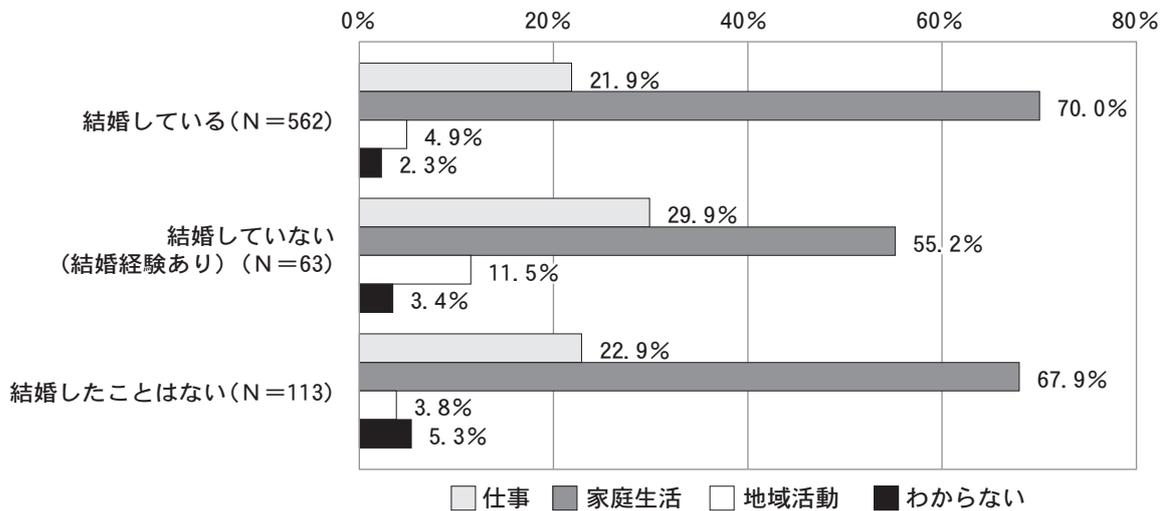
### 【職業別】

「その他」を除く全ての項目で、「家庭生活」が最も多くなっています。



### 【結婚経験別】

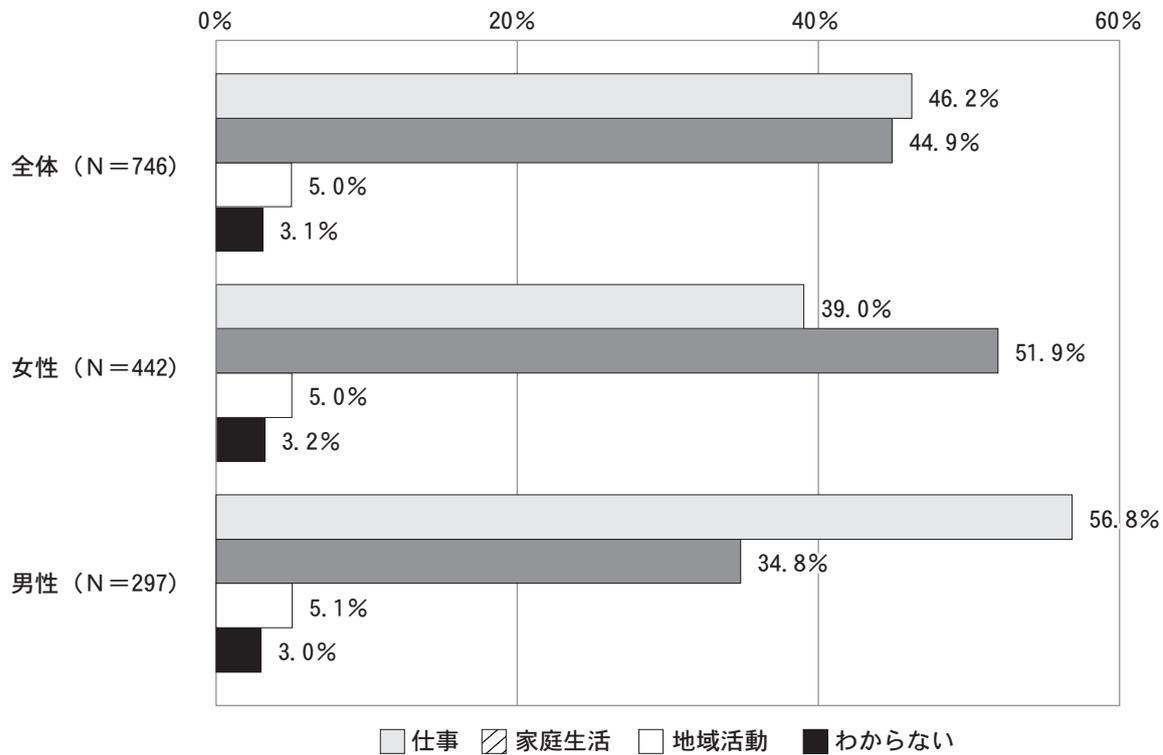
全ての項目で、「家庭生活」が最も多くなっていますが、「結婚していない (結婚経験あり)」では、若干低い割合となっています。



## 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・男女別】

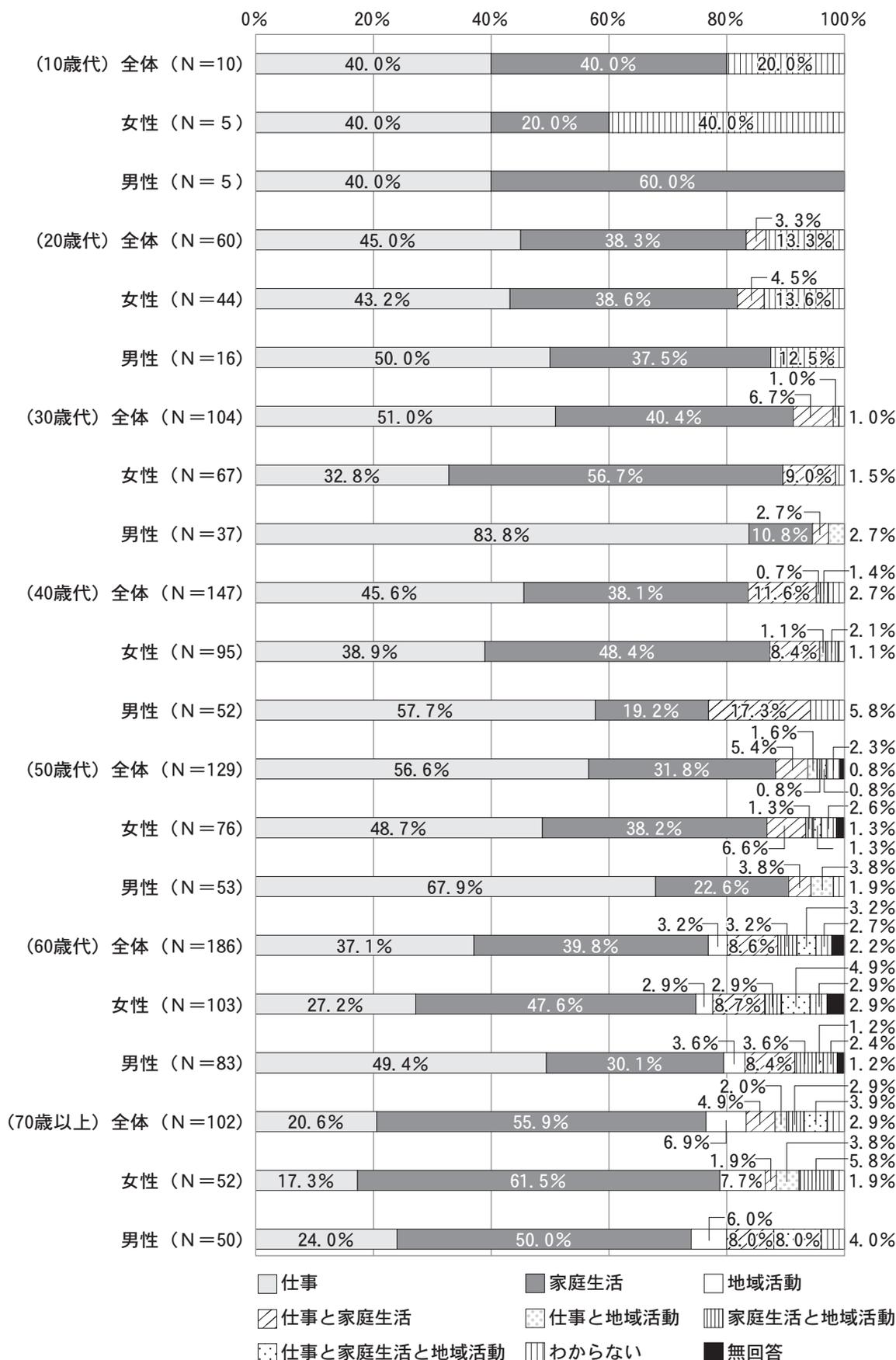
全体では、「仕事」と「家庭生活」が同割合ですが、女性では「家庭生活」、男性では「仕事」が最も多くなっており、男女での差が見られます。



### 【性別×年代】

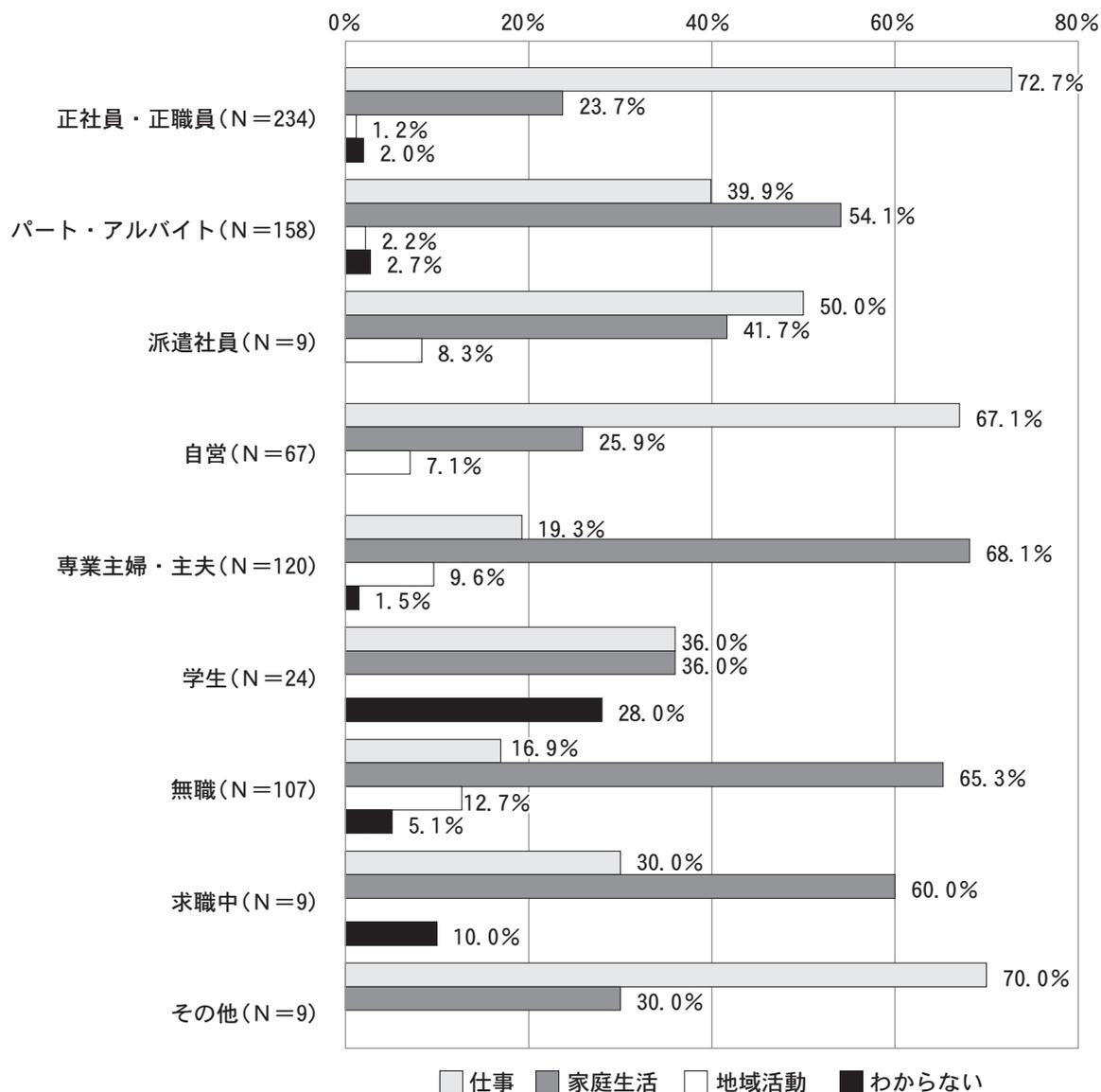
30歳代、40歳代、60歳代で、女性で優先度が高いのは「家庭生活」で、男性では「仕事」となっています。

20歳代、50歳代では、男女とも「仕事」が高く、70歳以上では男女とも「家庭生活」が高くなっています。



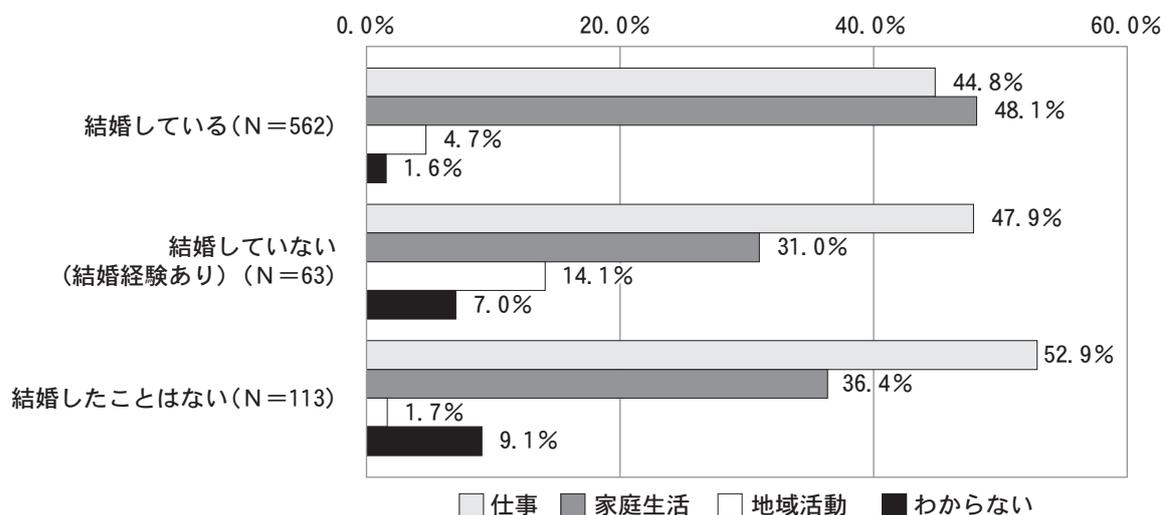
【職業別】

「正社員・正職員」、「派遣社員」、「自営」、「その他」では、「仕事」が最も多く、「パート・アルバイト」、「専業主婦・主夫」、「無職」、「求職中」では、「家庭生活」が最も多くなっています。



【結婚経験別】

「結婚している」では、「仕事」と「家庭生活」が同割合で、他の項目では「仕事」が最も多くなっています。

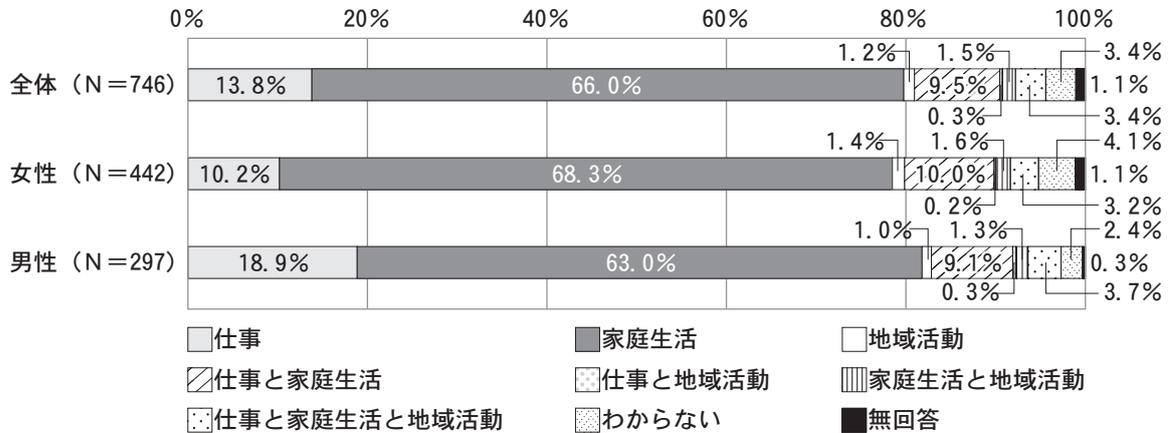


複数回答を反映した集計

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○）

【全体・男女別】

男女ともに「家庭生活」を優先するが6割を超えており、女性のほうが少し高くなっています。「仕事」を優先する割合をみると、男性が女性に比べ、8.7ポイント高くなっています。

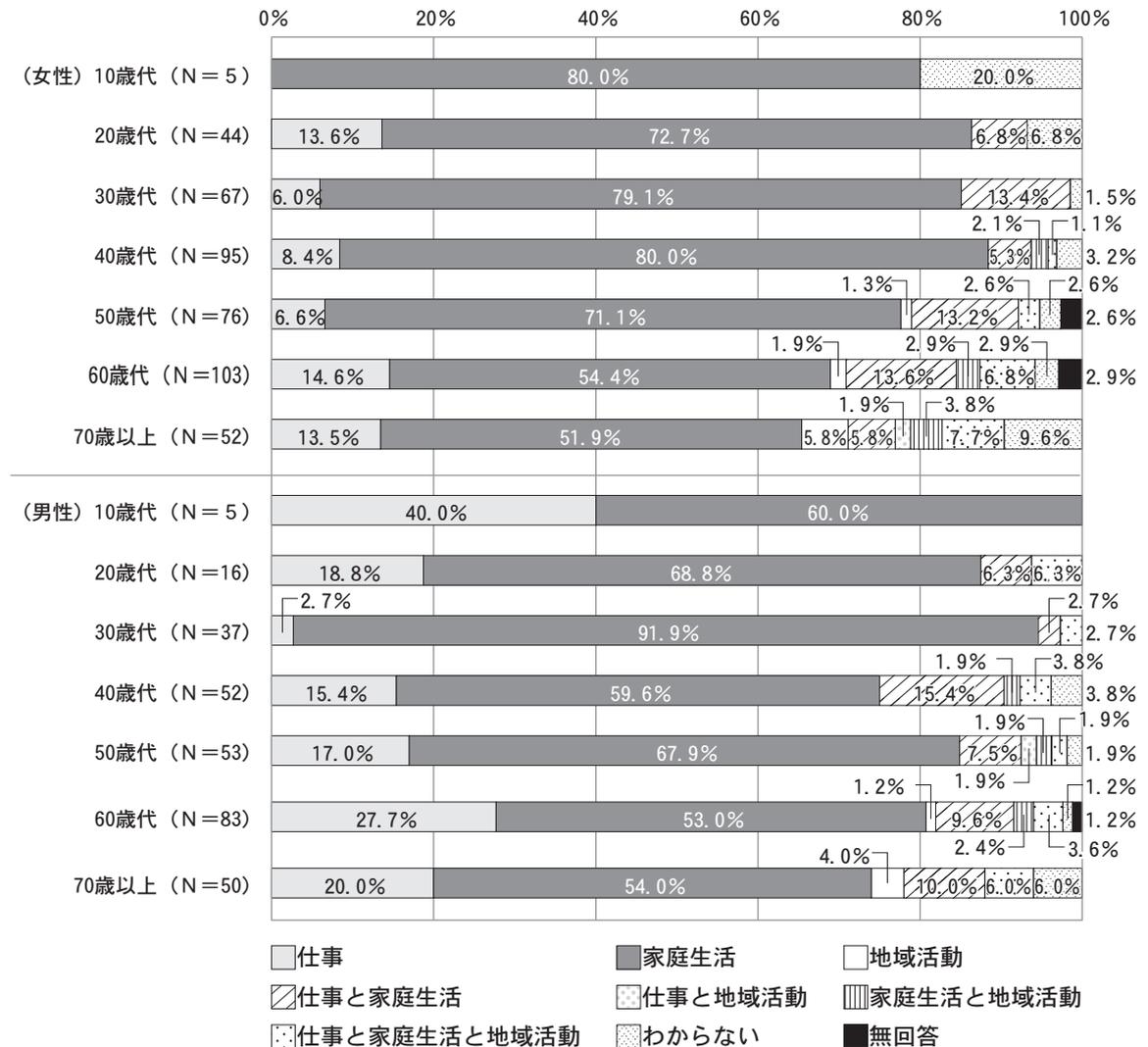


【性別×年代】

男女とも最も高い割合を示しているのは「家庭生活」で5割以上となっており、30歳代男性では9割となっています。

「仕事」が比較的高くなっているのは、10歳代男性と60歳代男性となっています。

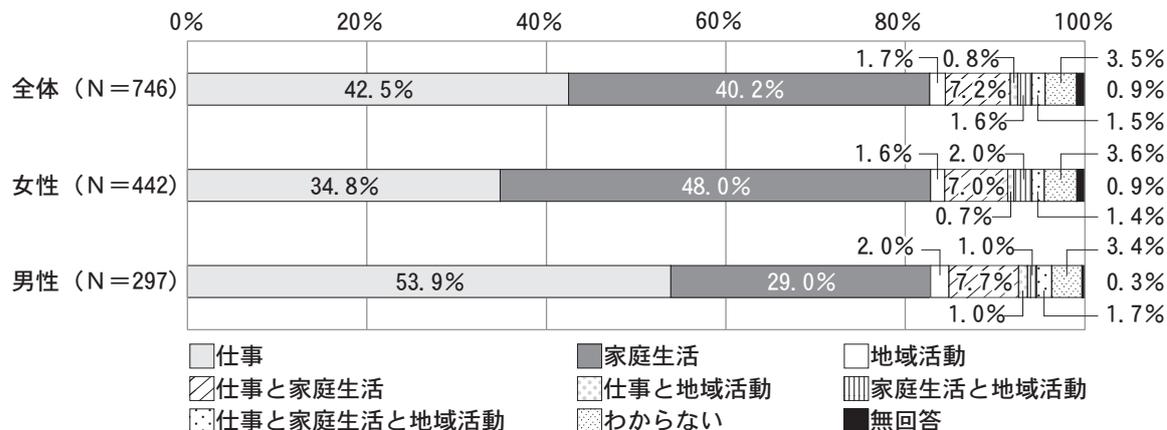
30歳代を除く全ての年代で、女性より男性のほうが「仕事」を優先したいと考える傾向にあります。



② 現実（現状）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○）

【全体・男女別】

希望（理想）では、「家庭生活」を優先する割合が高くなっていましたが、現実では男女とも「仕事」を優先している人が、希望（理想）より多く、男性では5割を超えています。



【性別×年代】

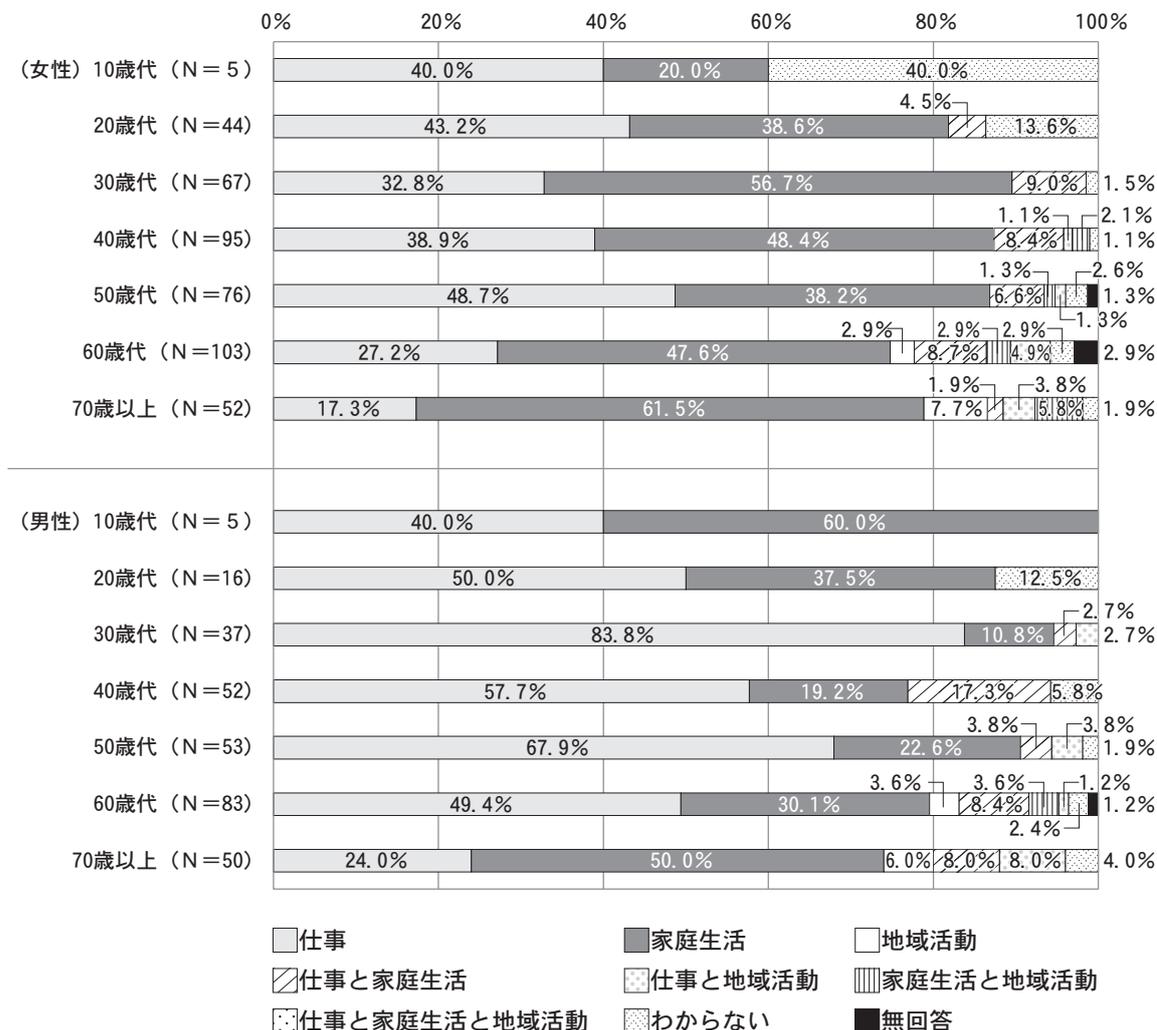
いずれの年代も男女別で傾向が異なっており、特に30歳代では女性で「家庭生活」が5割以上となっているのに対し、男性では「仕事」が8割を超えています。

また、40歳代でも女性では「家庭生活」が約5割であるのに対し、男性では「仕事」が5割を超えています。

50歳代では、女性で「仕事」が約5割で最も高く、男性でも「仕事」が6割を超えています。

60歳代では、女性で「家庭生活」が4割以上で高く、男性では「仕事」が約5割となっています。

70歳以上では、男女とも「家庭生活」が高くなっています。



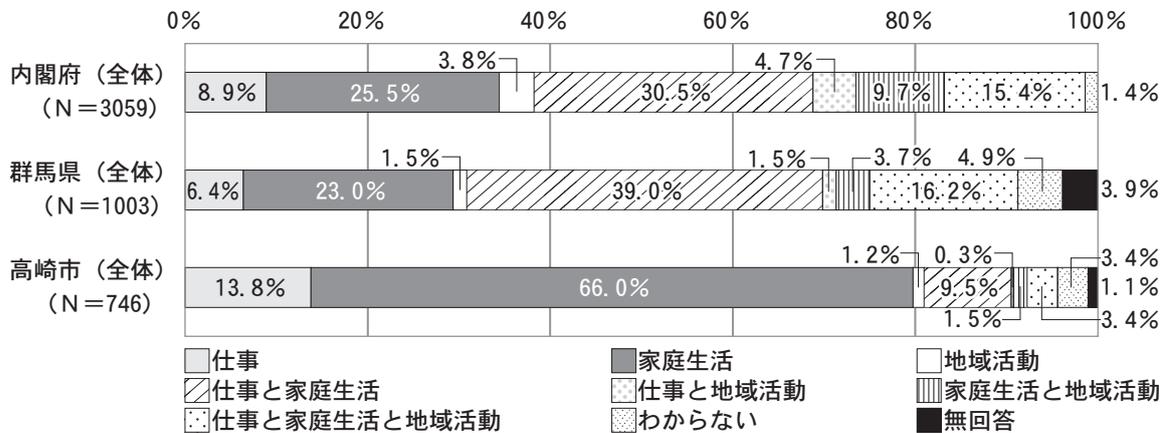
他調査との比較

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○）

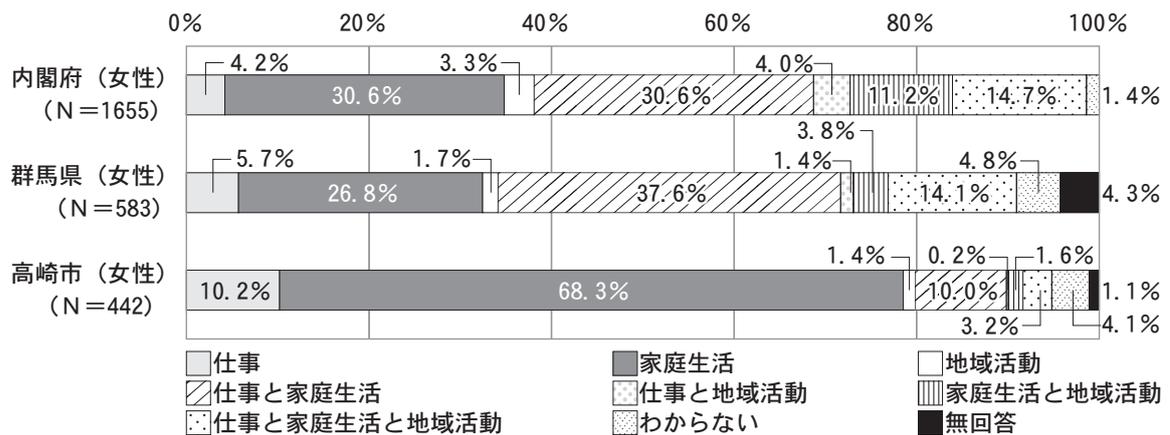
【全体】

高崎市では、「家庭生活」が最も高く6割以上であるのに対し、群馬県や内閣府では、「仕事と家庭生活」が最も高く3割以上となっています。



【女性】

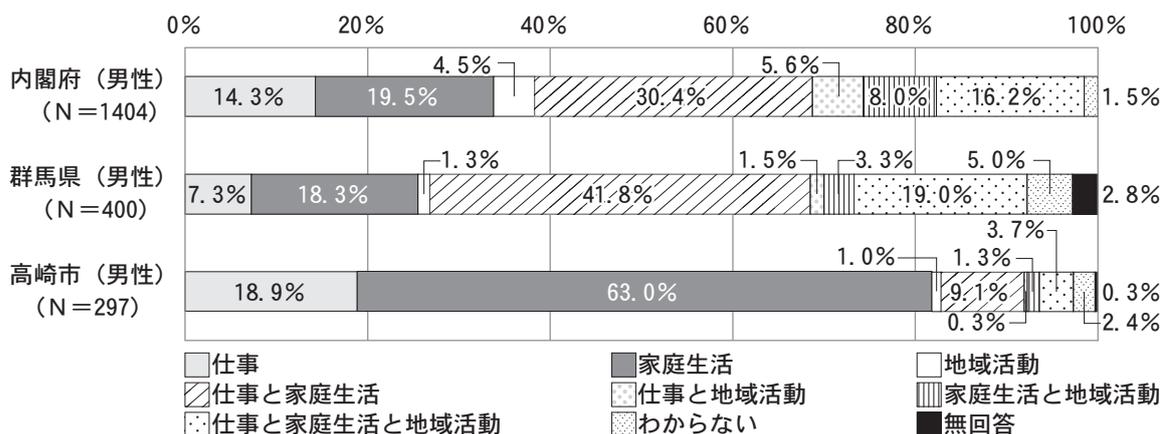
高崎市では「家庭生活」が6割以上であるのに対し、群馬県や内閣府では、「仕事と家庭生活」が3割以上で、内閣府においては、「家庭生活」が「仕事と家庭生活」と同じ割合を示しています。



【男性】

高崎市では「家庭生活」が6割以上であるのに対し、群馬県や内閣府では、「仕事と家庭生活」が最も高くなっています。

また、群馬県や内閣府では、「仕事と家庭生活と地域活動」の占める割合が、高崎市と比較して高い割合を示しています。

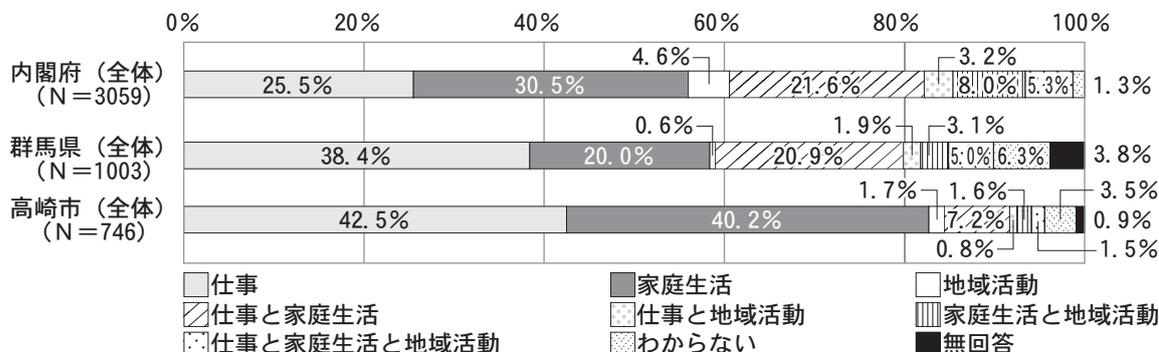


② 現実（現状）で、優先しているのはどれですか？。（あてはまるものすべてに○）

【全体】

高崎市では、「仕事」と「家庭生活」が同程度で約4割となっていますが、群馬県では「仕事」が最も高く約4割、内閣府では「家庭生活」が約3割で最も高くなっています。

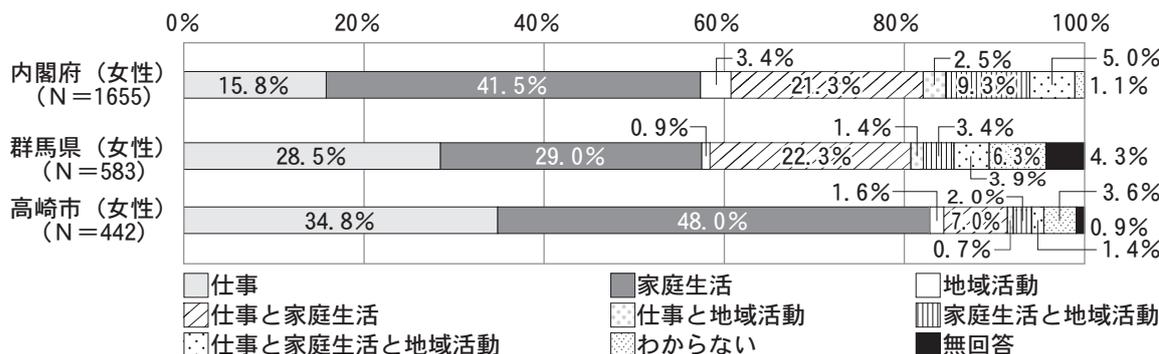
「仕事と家庭生活」を見ると、高崎市では7.2%であるのに対し、群馬県や内閣府では2割を超えています。



【女性】

高崎市では、「家庭生活」が約5割であるのに対し、群馬県では約3割、内閣府では約4割となっています。

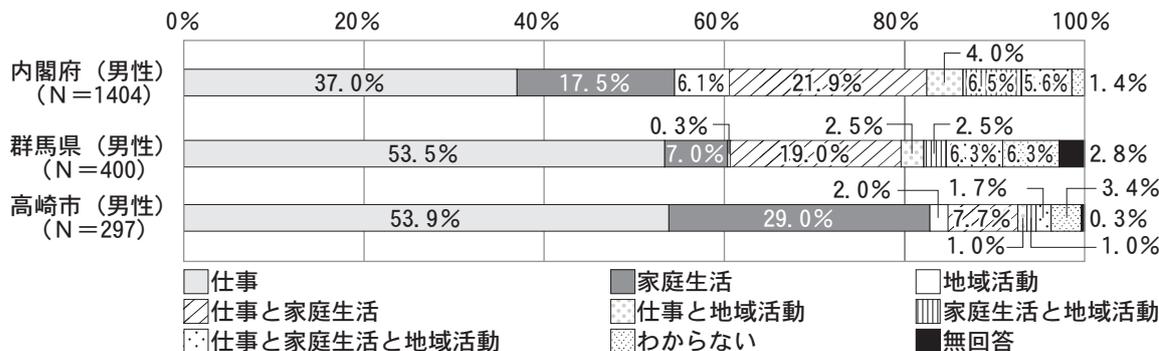
「仕事」を見てみると、高崎市が最も高く34.8%であるのに対し、群馬県で28.5%、内閣府では15.8%とやや低くなっており、一方で、「仕事と家庭生活」を見ると高崎市では7.0%であるのに対し、群馬県や内閣府では2割以上となっています。



【男性】

いずれも最も高くなっているのは「仕事」ですが、群馬県や高崎市では5割以上であるのに対し、内閣府では4割以下となっています。

また、2番目に高い割合を示しているのは、高崎市では「家庭生活」が約3割であるのに対し、群馬県と内閣府では「仕事と家庭生活」となっています。

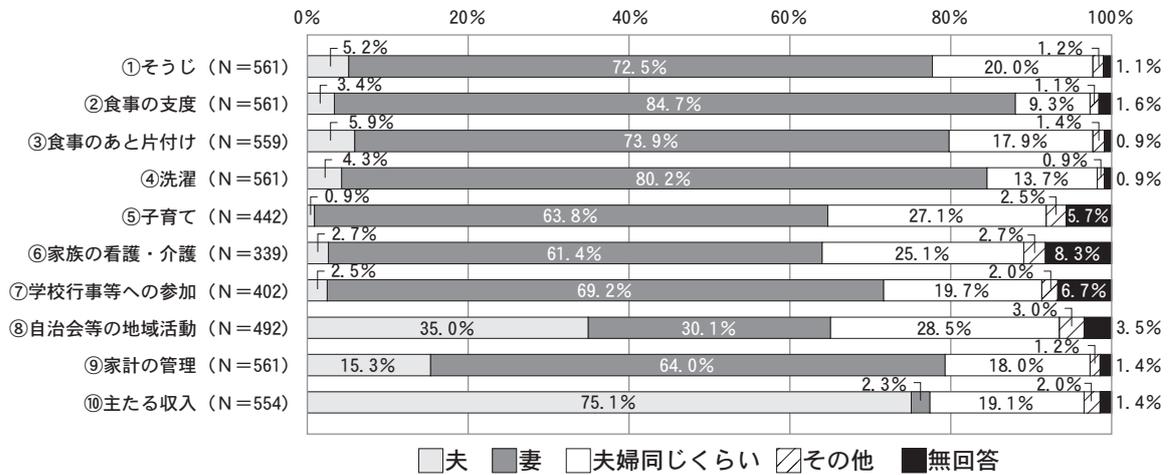


問4. 現在、結婚（事実婚を含む）されている方にうかがいます。

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○）  
（既婚者のうち、「あてはまらない」と回答した人を除外）

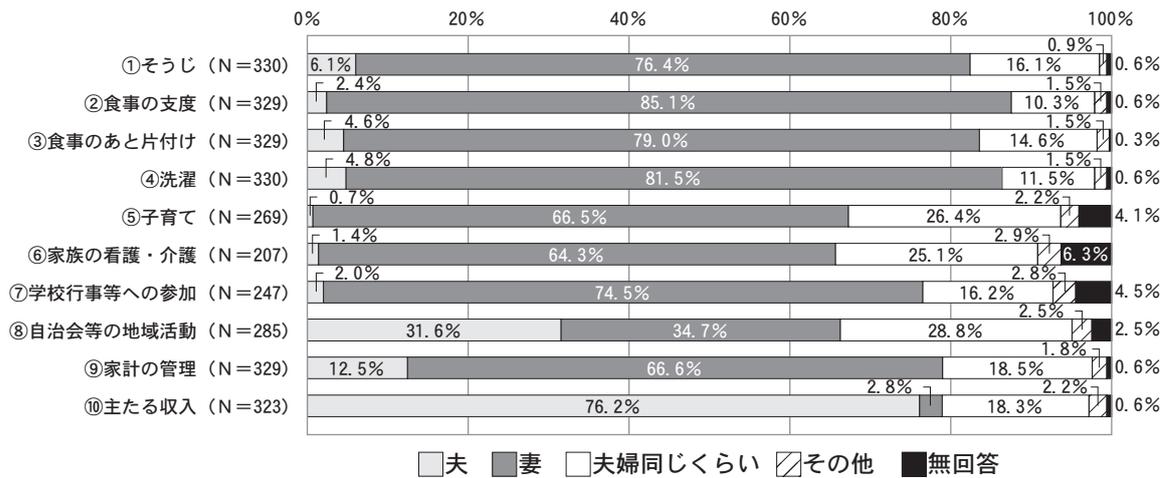
【全体】

家事や育児等に関することは「妻」が圧倒的に多く、主たる収入では「夫」が多くなっています。  
自治会等の地域活動については、夫婦で大きな差は見られません。



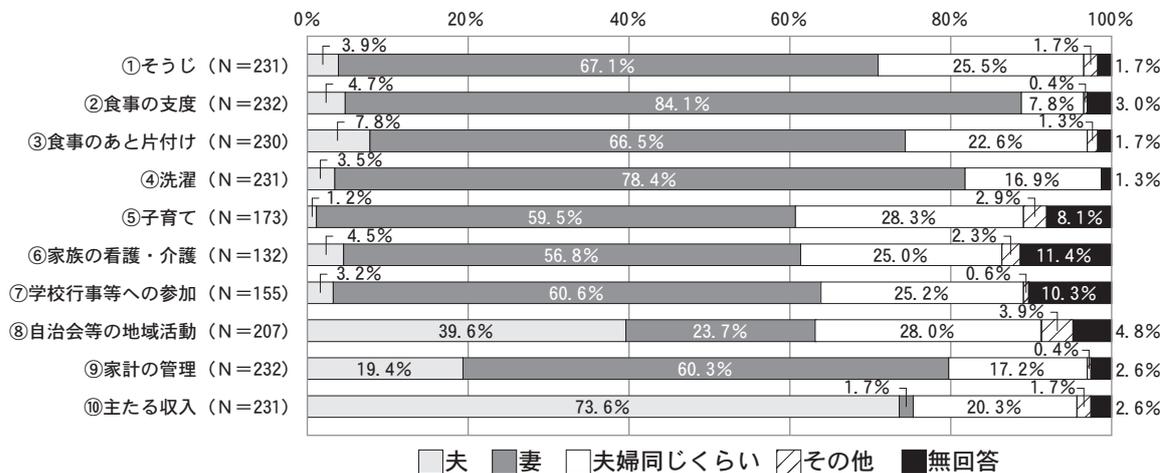
【女性】

主たる収入以外は、「妻」が高くなっています。



【男性】

自治会等の地域活動や主たる収入以外は、「妻」が圧倒的に高くなっています。

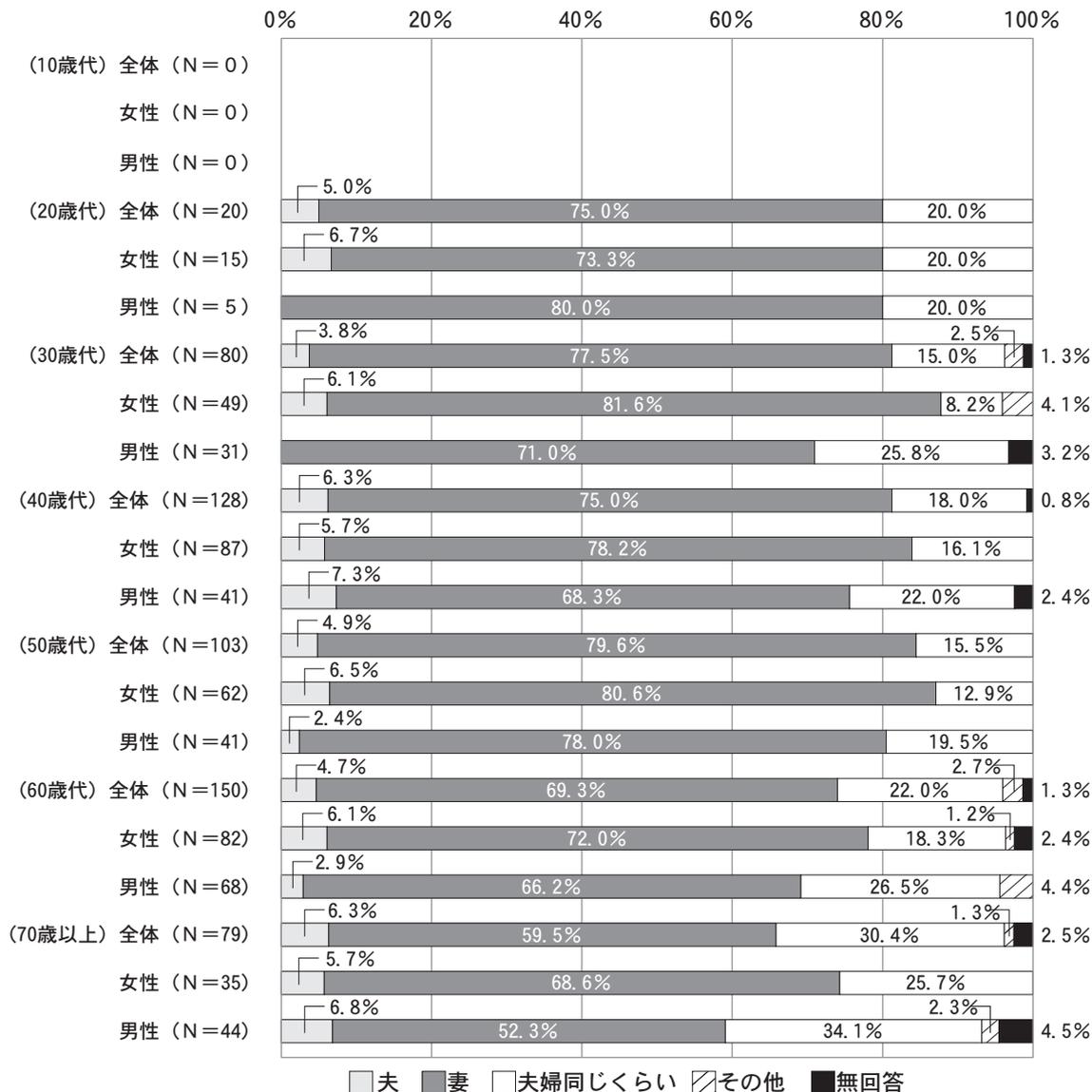


① そうじ

【性別×年代】

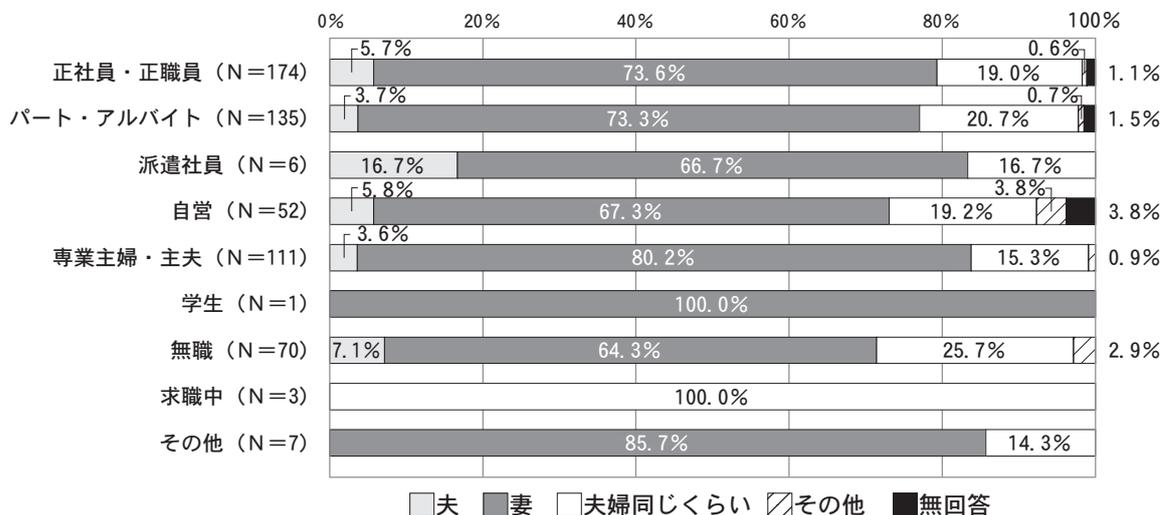
すべての年代で男女とも「妻」が最も高くなっています。

年代が高くなるにつれ、その割合は減少する傾向にあります。



【職業別】

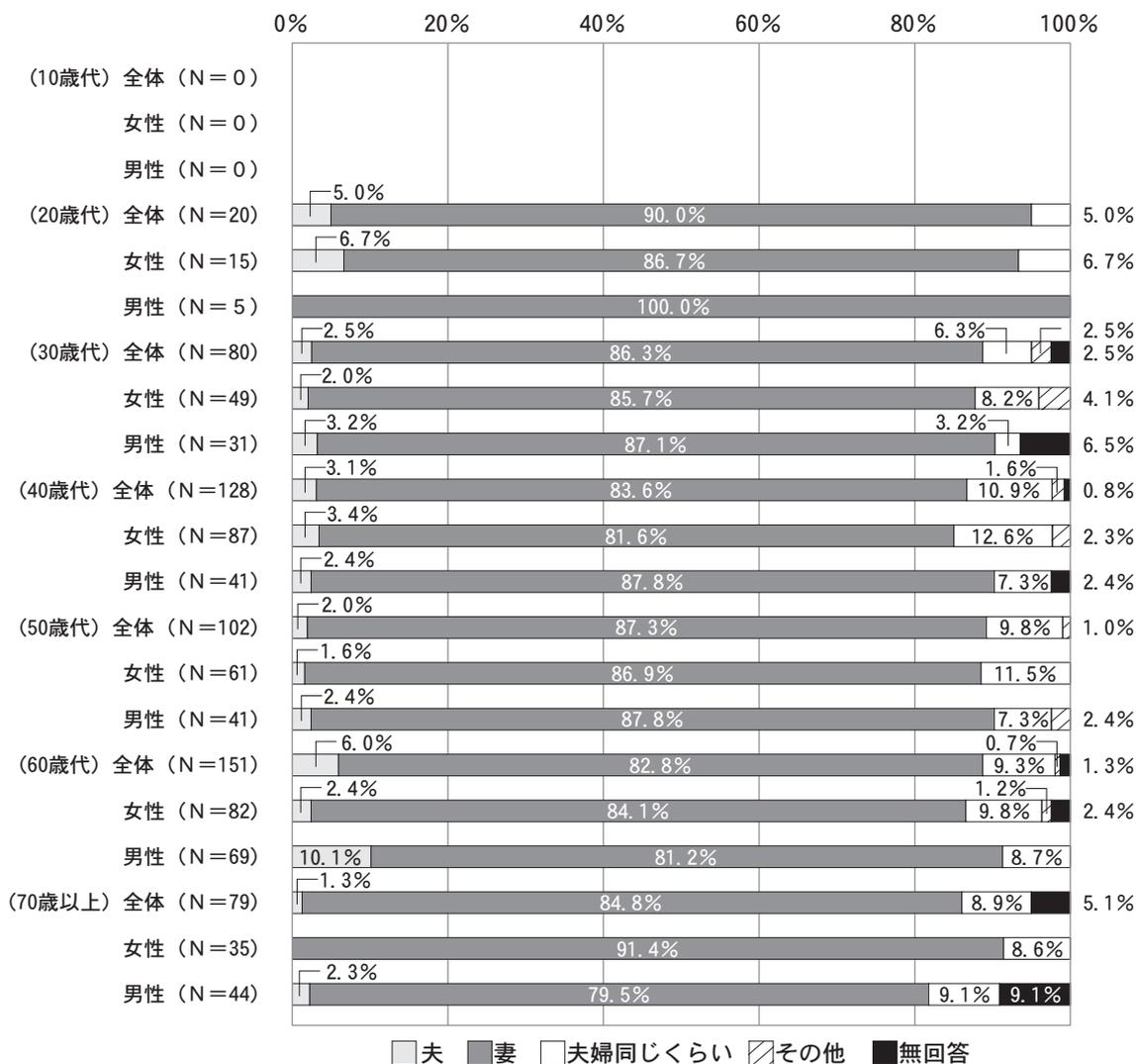
求職中以外の項目で、「妻」が高くなっています。



## ② 食事の支度

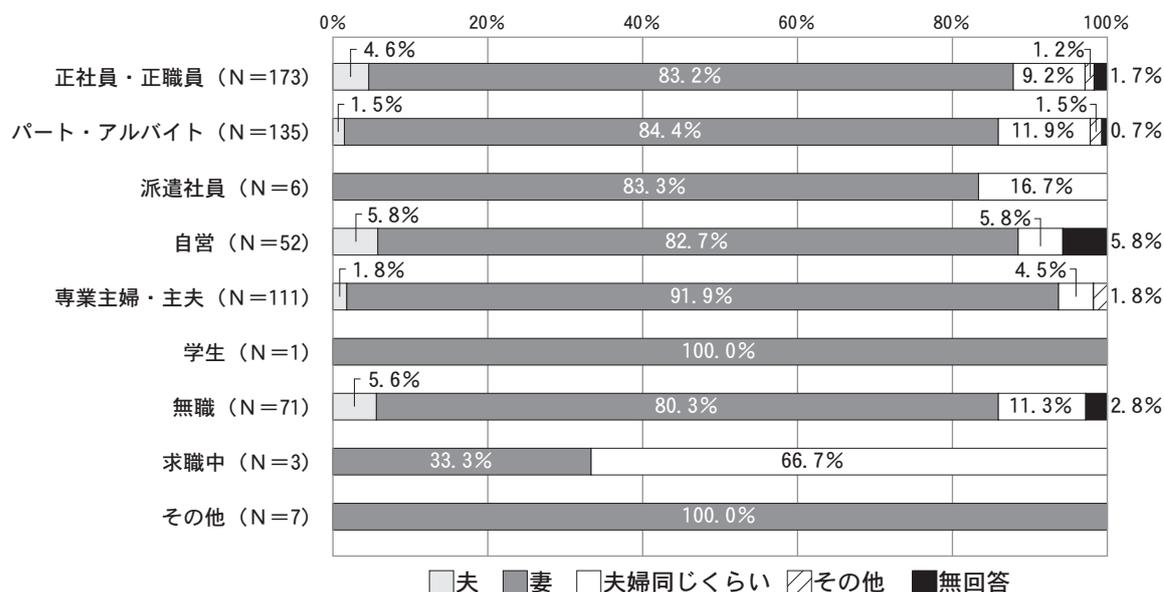
### 【性別×年代】

全ての年代で圧倒的に「妻」の割合が高く、大半が8割以上となっています。



### 【職業別】

求職中以外の項目で、「妻」が高くなっています。

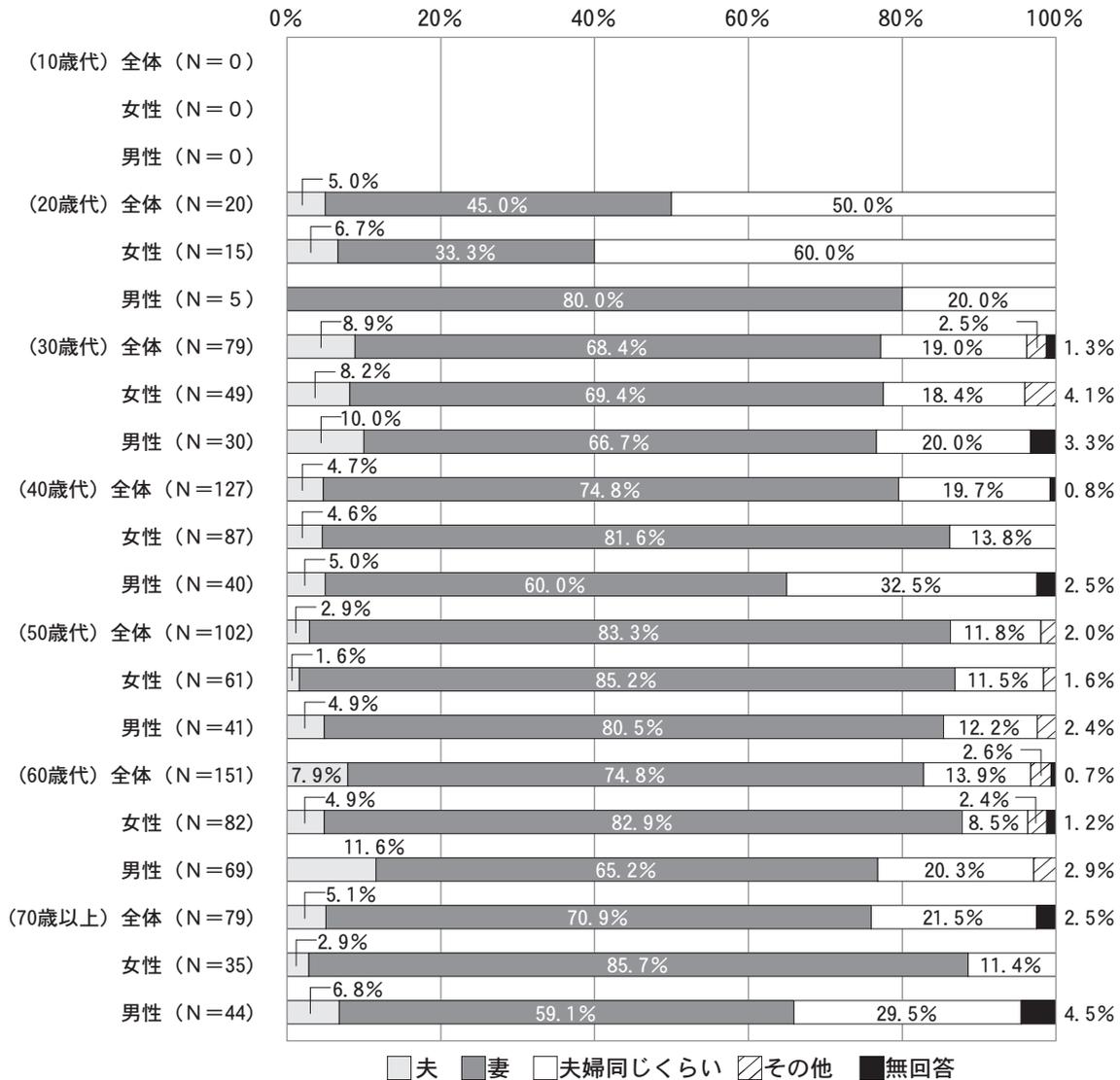


### ③食事のあと片付け

#### 【性別×年代】

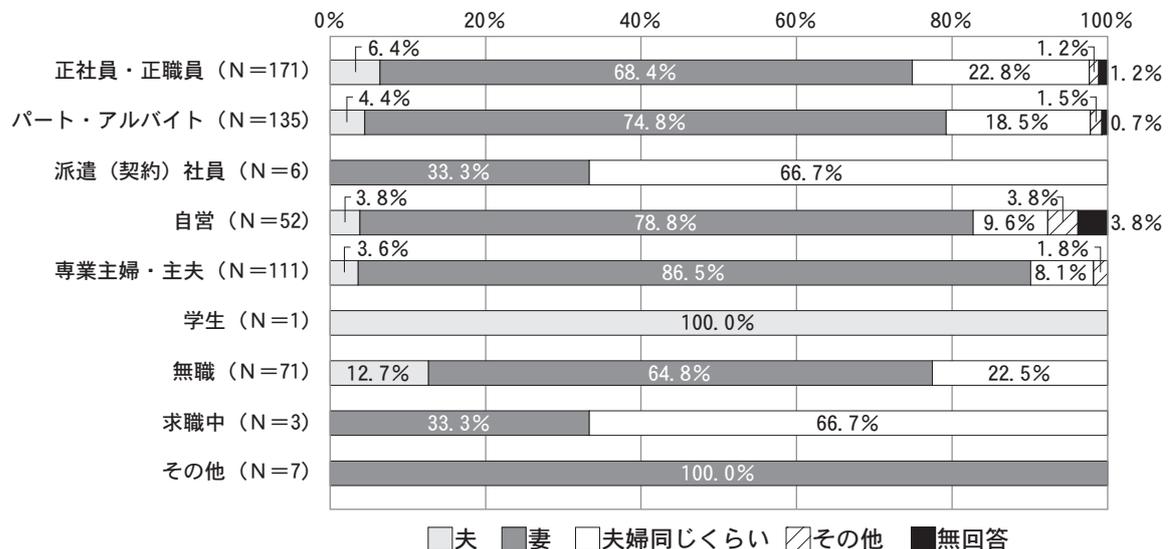
30歳代以上の全ての年代で「妻」の割合が高くなっています。

40歳代男性と70歳以上男性では、「夫婦同じくらい」が他の年代より高く、約3割となっています。



#### 【職業別】

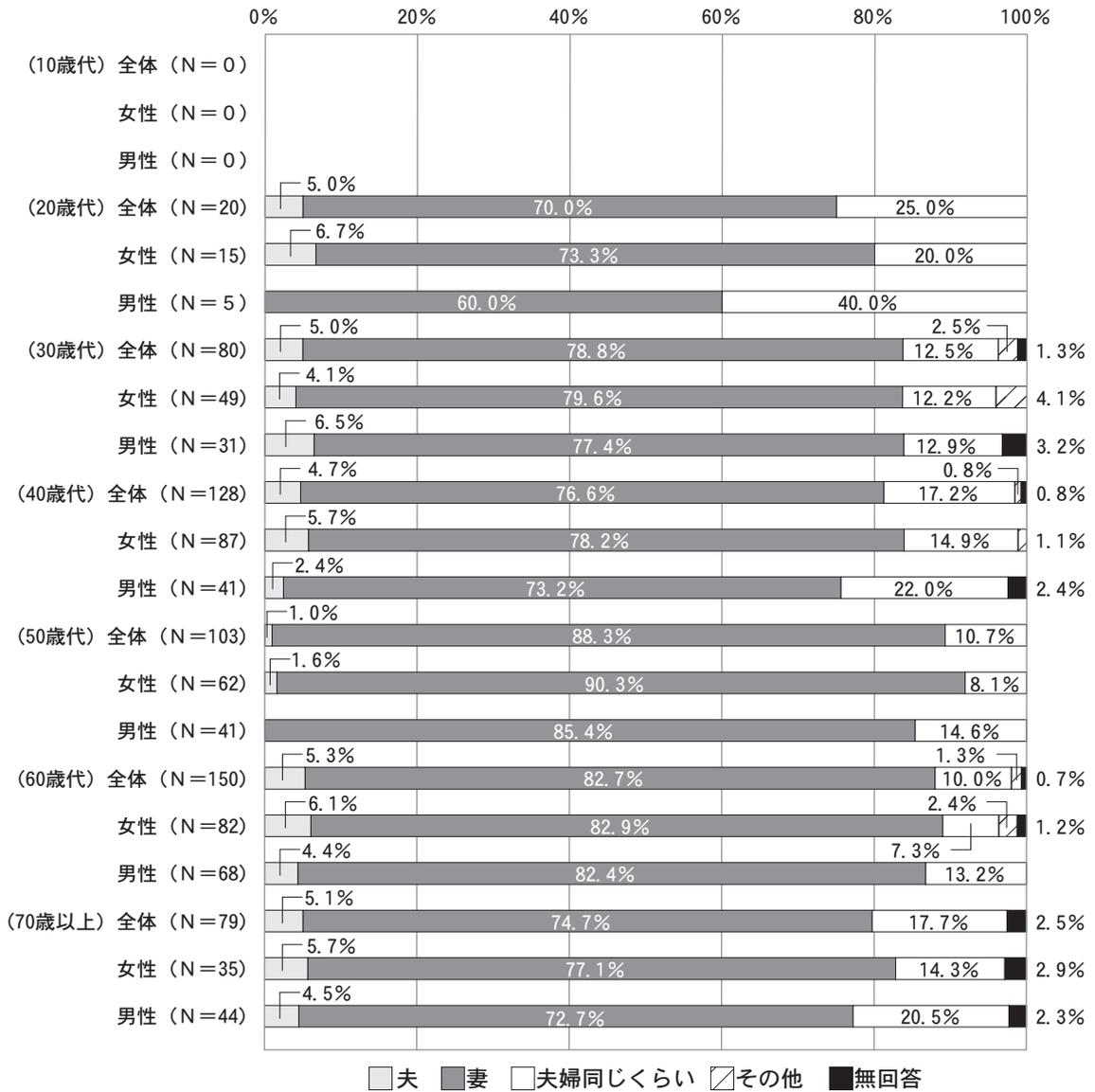
「妻」が高い傾向となっています。



④ 洗濯

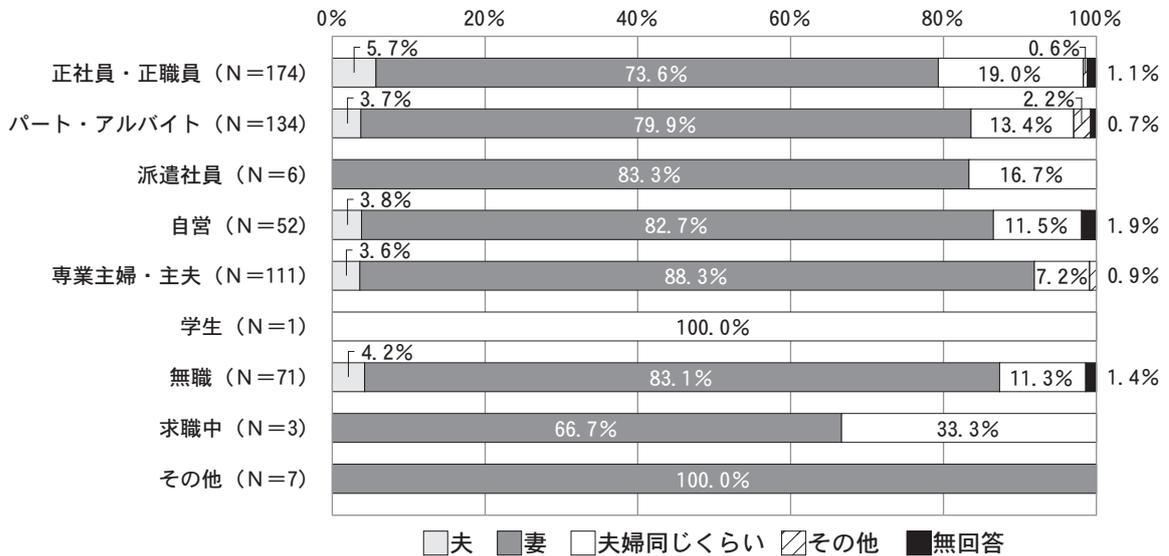
【性別×年代】

全ての年代で「妻」が高く、6割以上となっています。



【職業別】

学生を除く全ての項目で、「妻」が高くなっています。

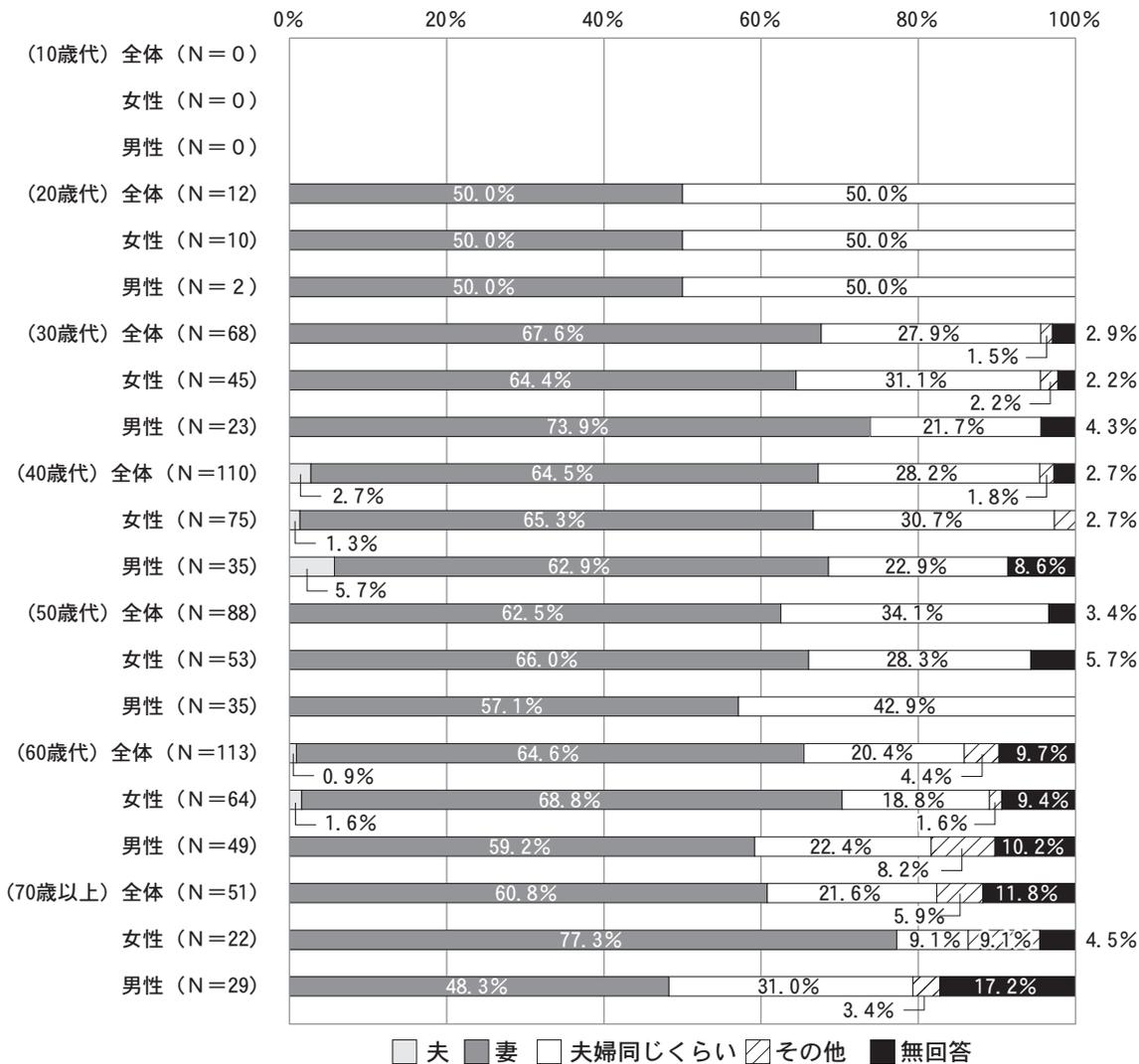


⑤ 子育て

【性別×年代】

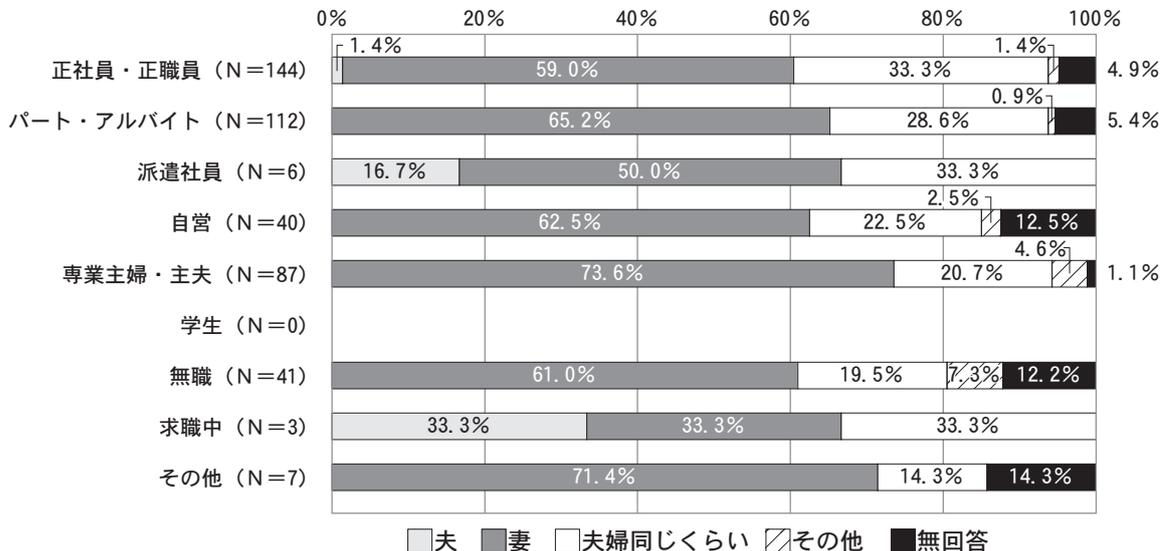
30歳代以上の全ての年代で、「妻」の割合が高くなっています。

また、「夫」と回答している人は40歳代と60歳代女性でわずかにいるものの、大半の年代でいないことがわかります。



【職業別】

求職中を除く全ての項目で「妻」が高くなっています。

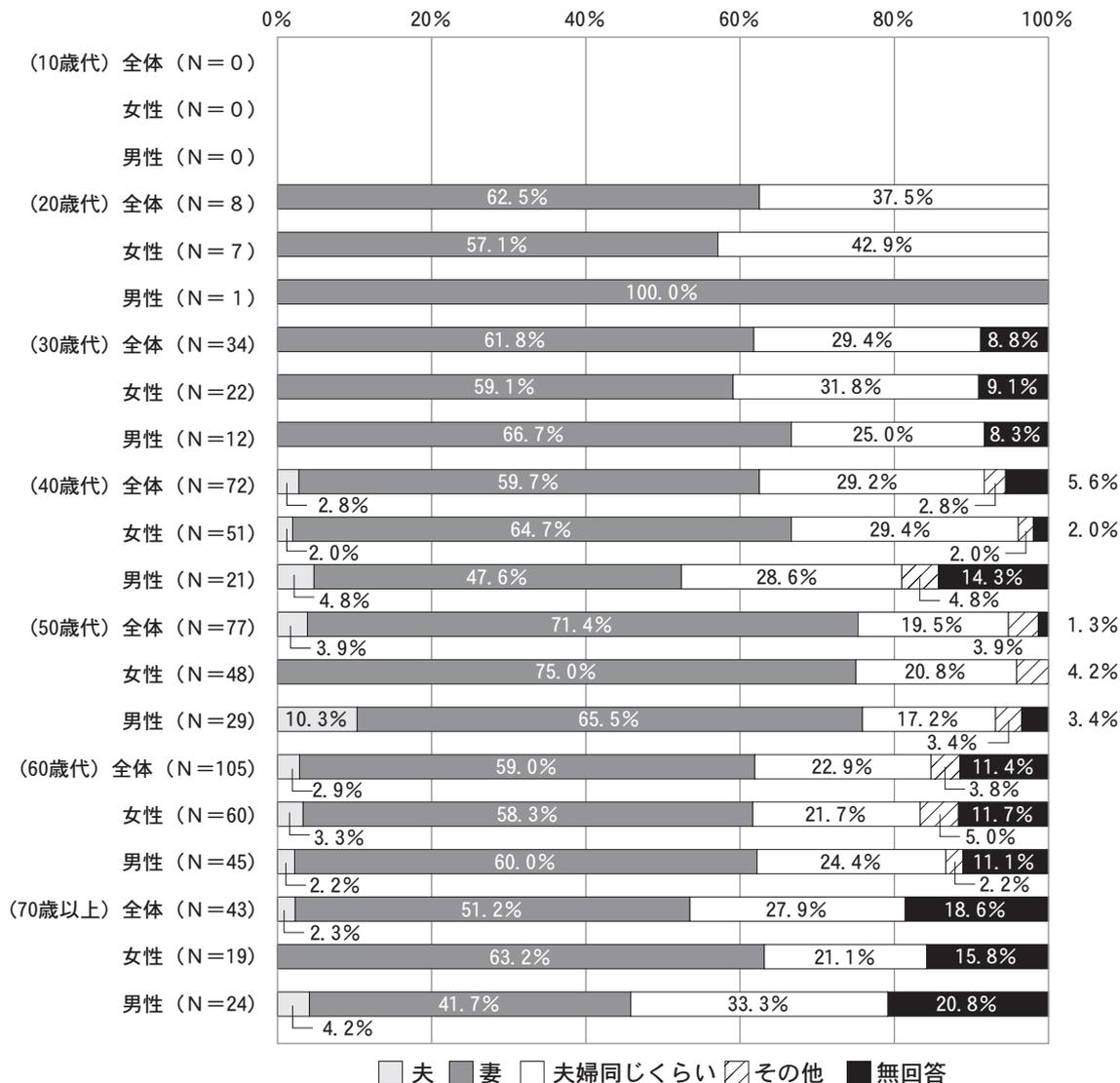


## ⑥ 家族の看護・介護

### 【性別×年代】

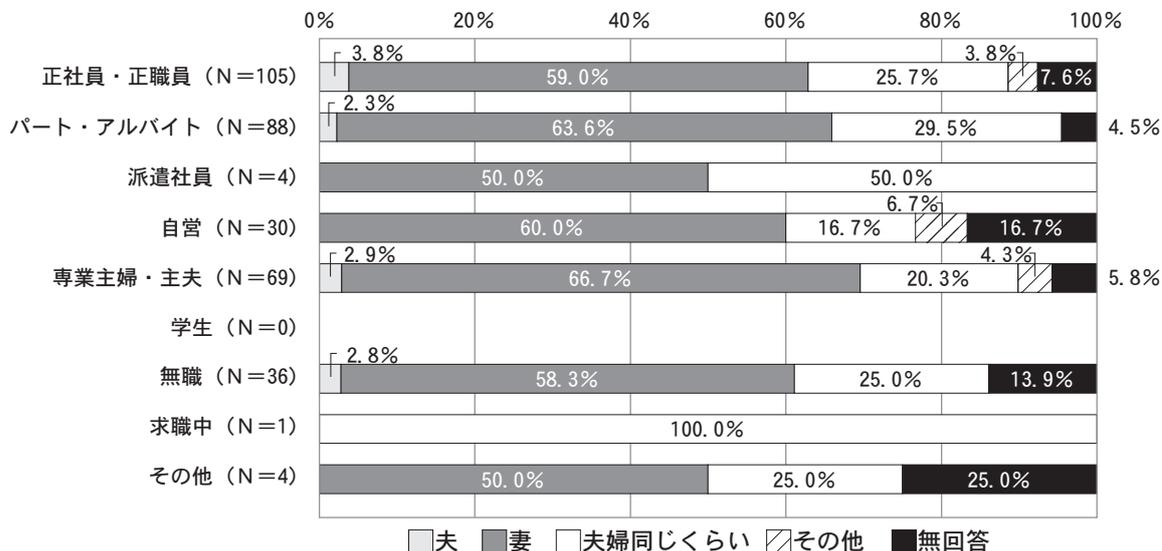
全ての年代で「妻」の割合が最も高くなっています。

30歳代女性と70歳代以上男性では、「夫婦同じくらい」と回答した人が3割以上となっています。



### 【職業別】

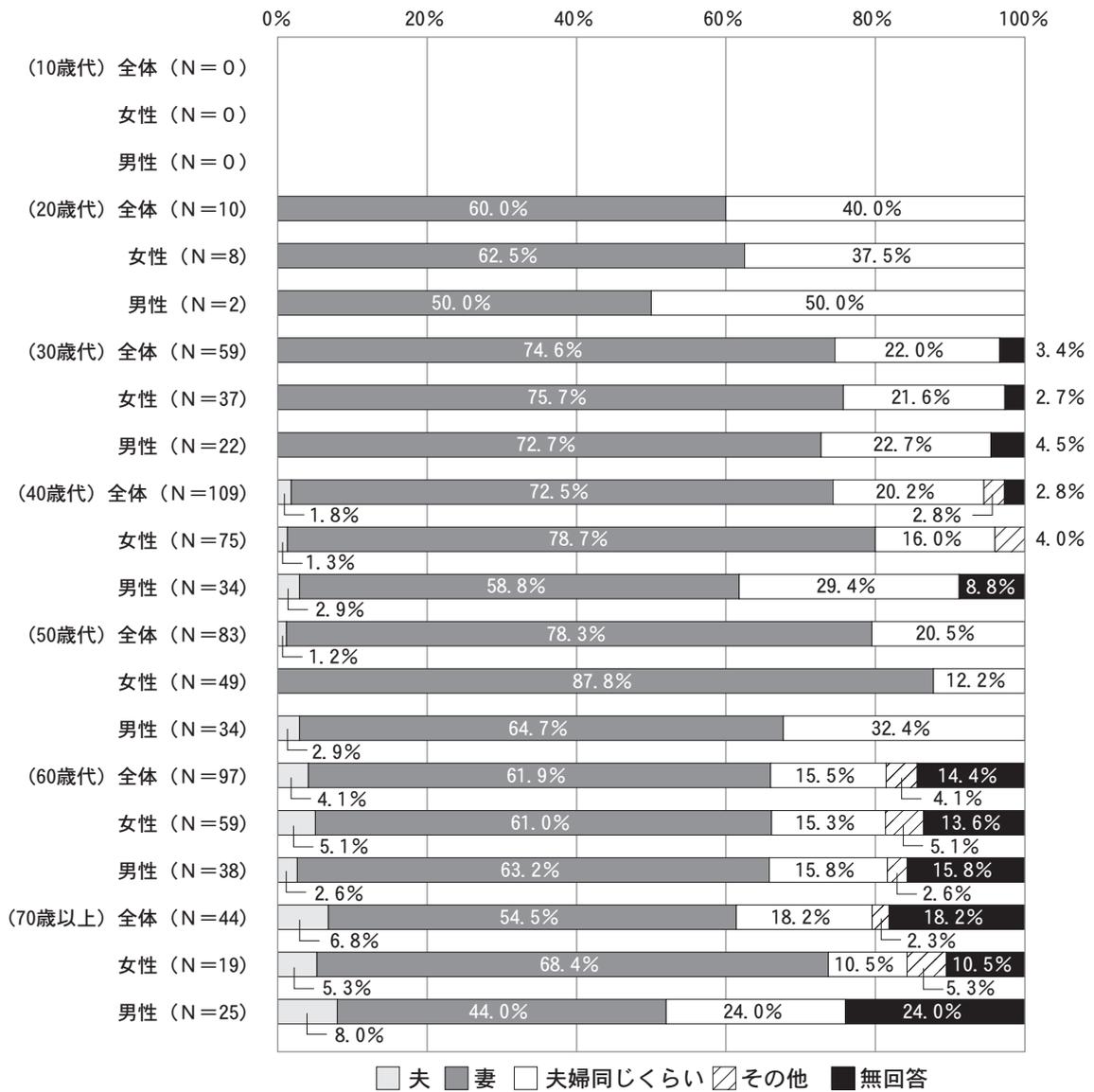
求職中以外では「妻」が高くなっています。



⑦ 学校行事等への参加

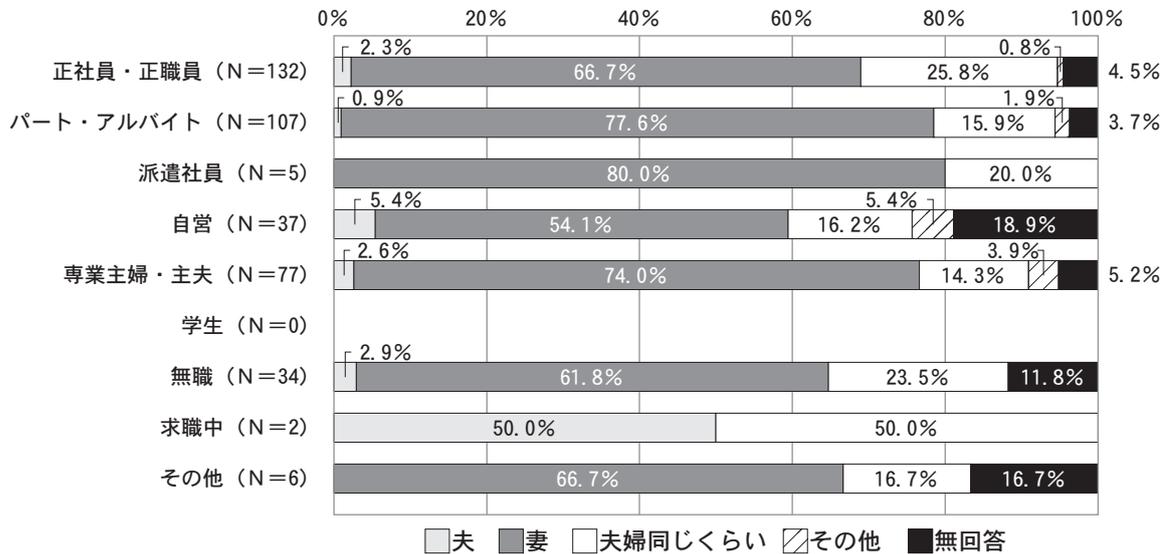
【性別×年代】

30歳代以上の全ての年代で「妻」が高くなっています。



【職業別】

求職中以外の項目で「妻」が高くなっています。

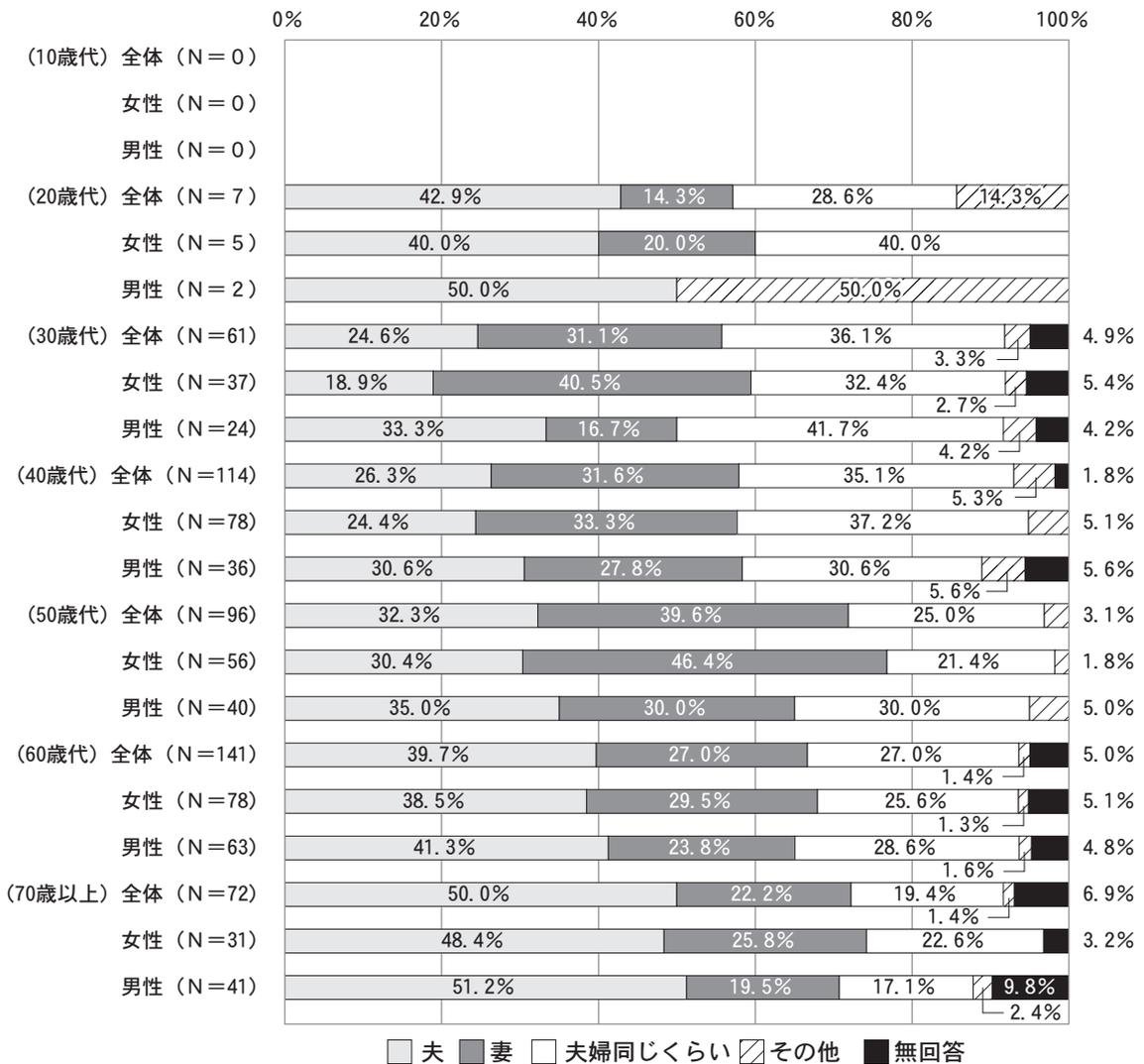


## ⑧ 自治会等の地域活動

### 【性別×年代】

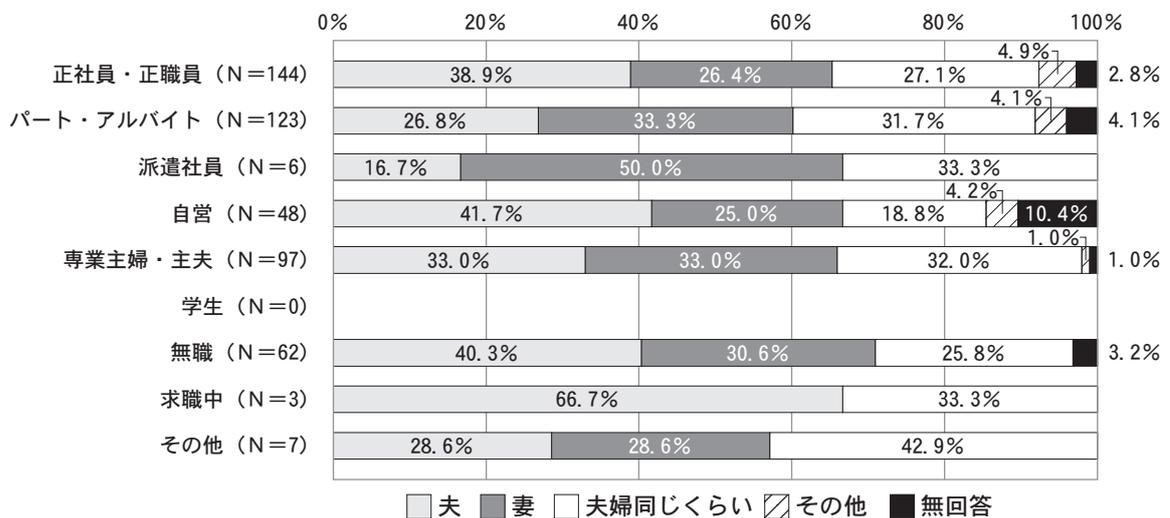
年代が高くなるにつれ「夫」の割合が高くなる傾向にあります。

30歳代では男女の差が顕著で、女性では「妻」が4割以上であるのに対し、男性では「夫婦同じくらい」が4割以上で最も高くなっています。



### 【職業別】

パートや派遣では「妻」、正社員、自営、無職、求職中では「夫」、その他では、「夫婦同じくらい」が多く、専業主婦では「夫」「妻」「夫婦同じくらい」が同じ割合となっています。

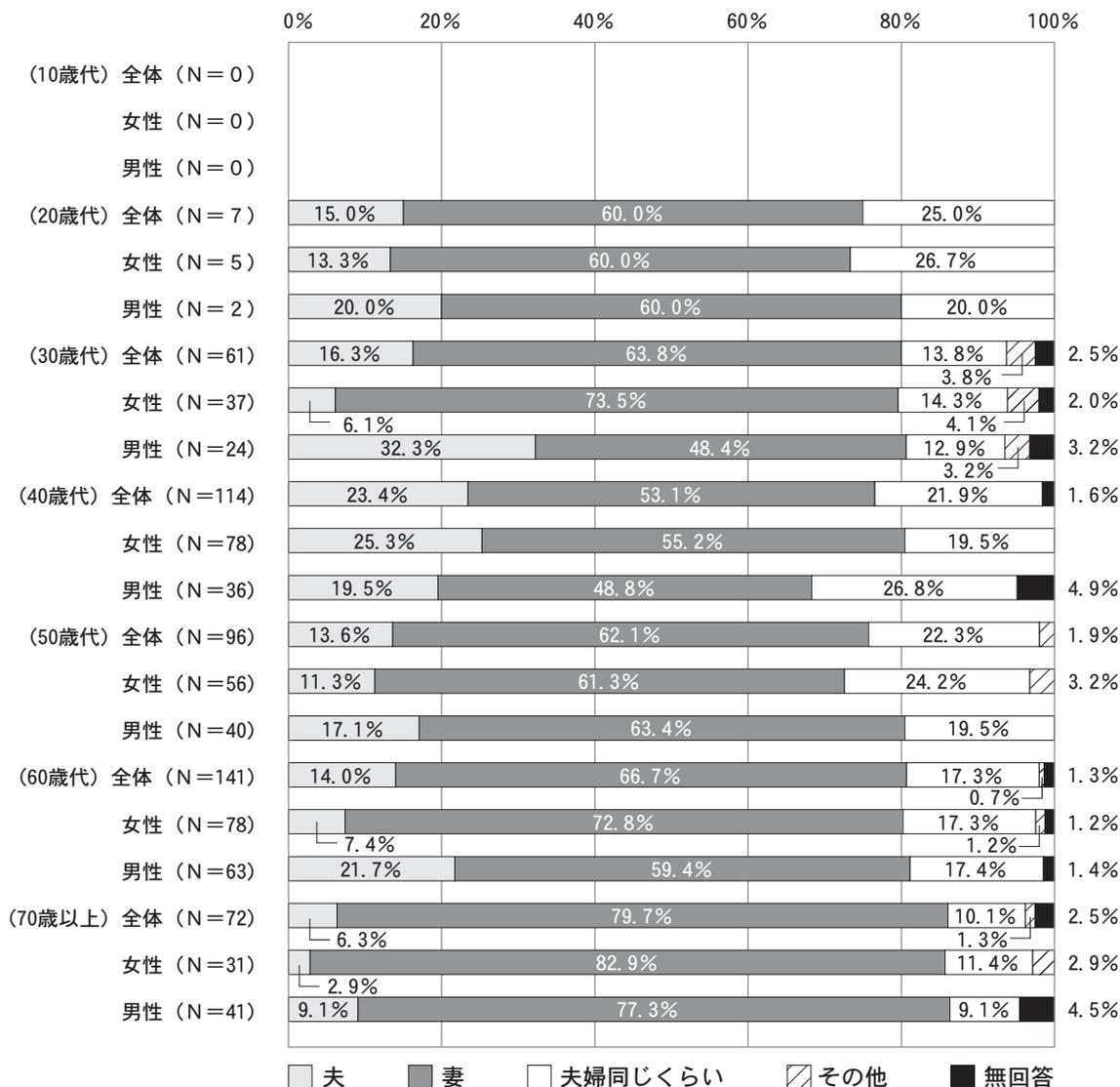


## ⑨ 家計の管理

### 【性別×年代】

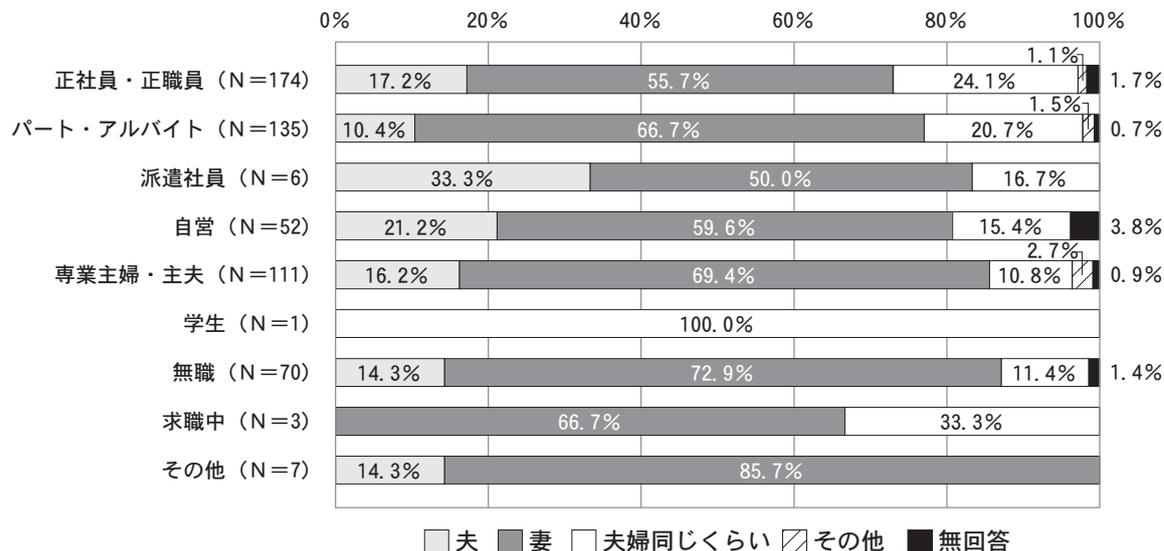
全ての年代で男女とも「妻」が最も高くなっています。

一方、30歳代男性では、「夫」が3割以上となっており他とは異なる傾向が見られます。



### 【職業別】

学生を除く全ての項目で、「妻」が高くなっています。

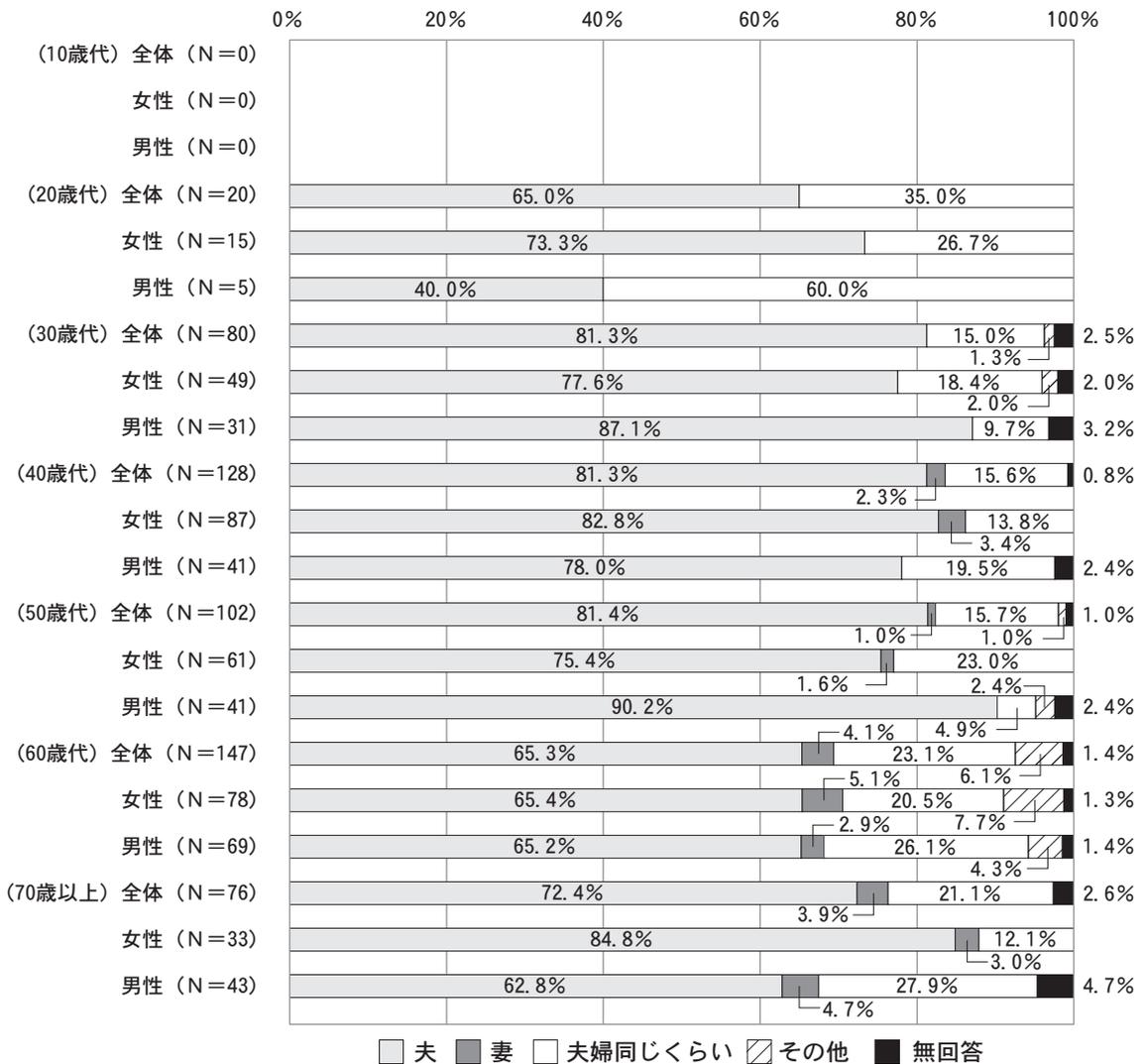


## ⑩ 主たる収入

### 【性別×年代】

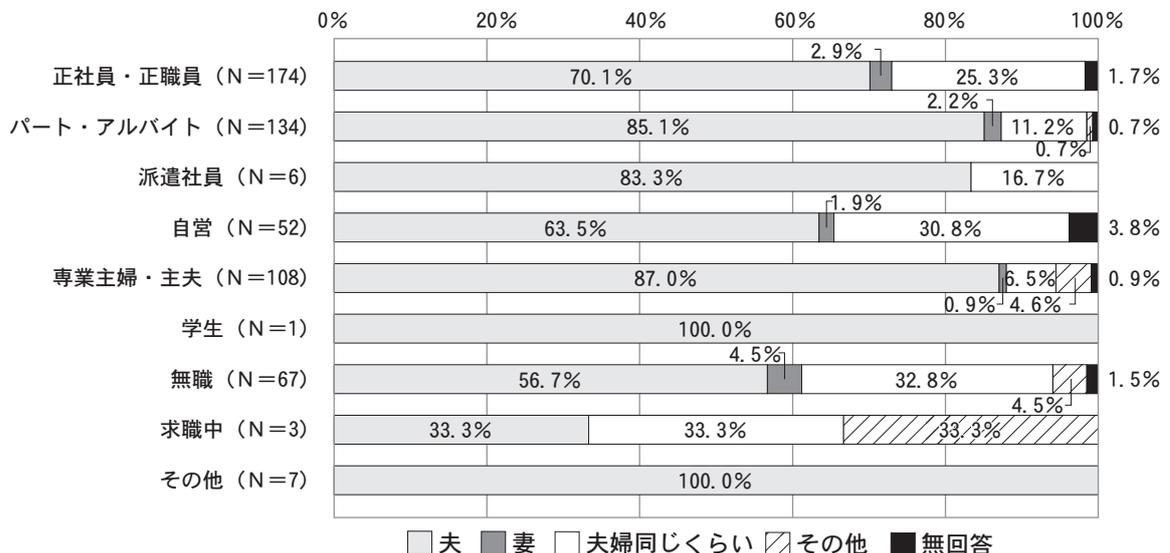
30歳代以上の全ての年代で「夫」が最も高く、6割以上となっています。

20歳代女性、60歳代男女、70歳以上男性では「夫婦同じくらい」が他の年代に比べ、比較的高い傾向にあります。



### 【職業別】

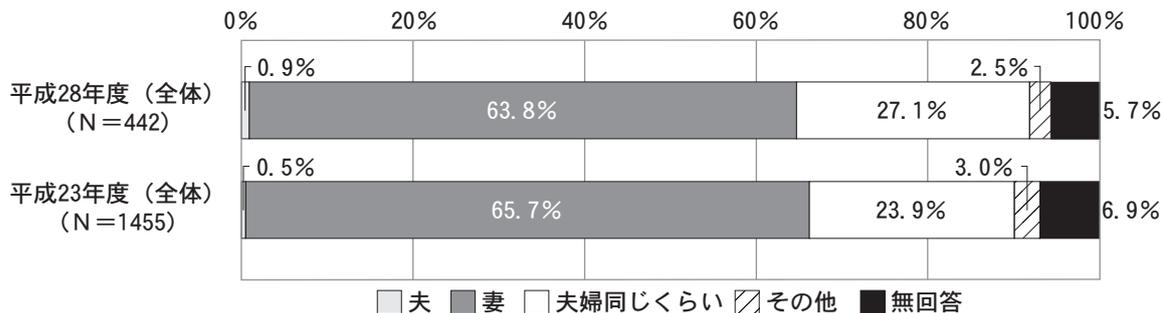
求職中を除く全ての項目で、「夫」が高くなっています。



## 経年変化 子育てについての家族の役割

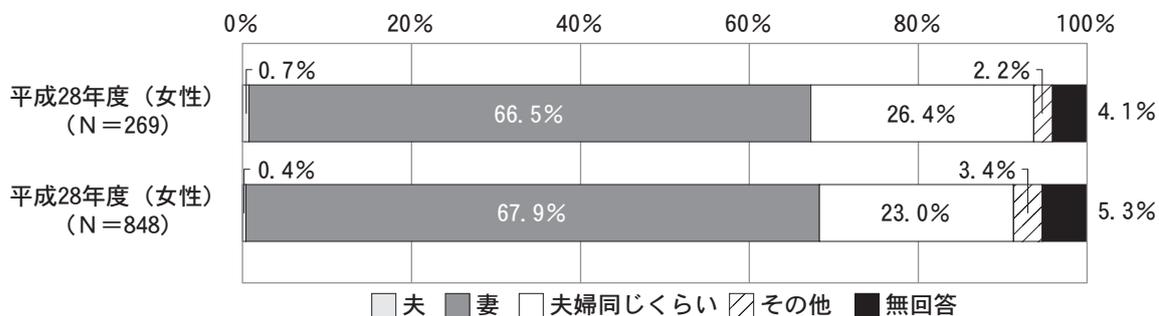
### 【全体】

大きな変化は見られませんが、「夫婦同じくらい」と回答した人が、23.9%から27.1%へ3.2ポイント増えています。



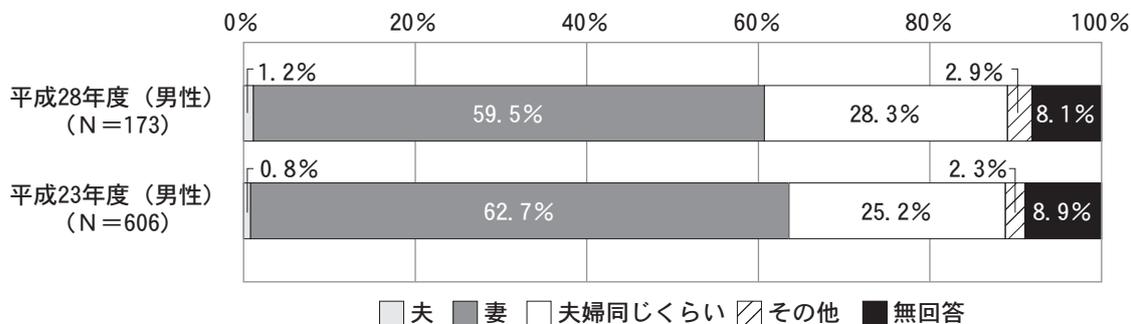
### 【女性】

「妻」が若干減り、「夫婦同じくらい」が増えています。



### 【男性】

「妻」が減り、「夫婦同じくらい」が増えています。

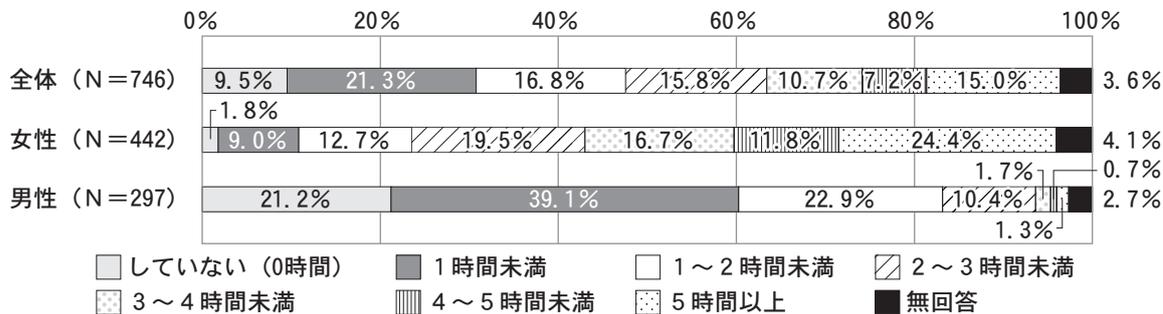


問5. 以下について、あなたは平日にどのくらい時間を費やしていますか。(1つに○)

① 家事(買い物を含む)や子育て、介護等

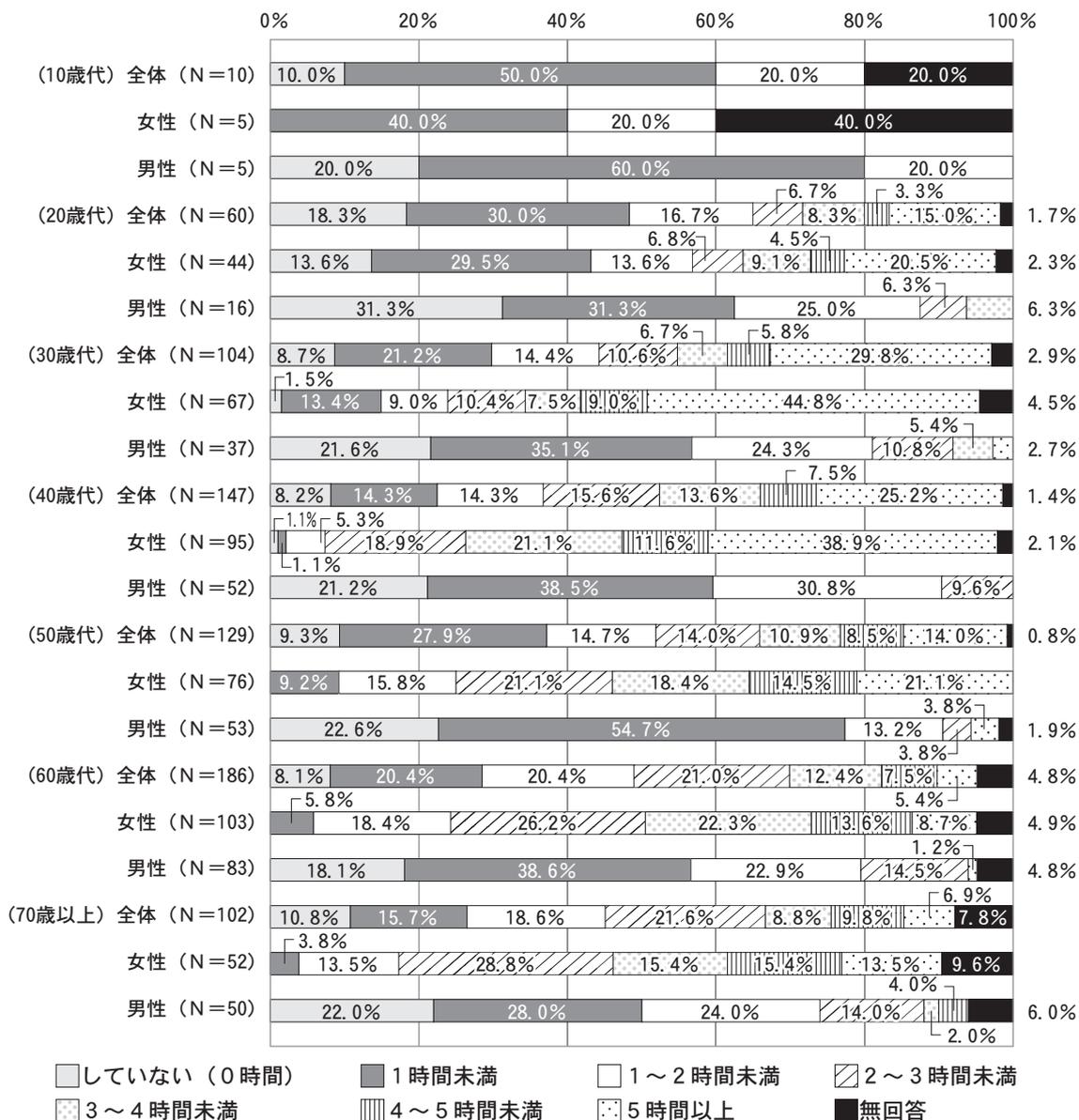
【全体・男女別】

全体と男性では、「1時間未満」が多く、「女性」では「5時間以上」が多くなっています。  
女性では「3時間以上」が5割、男性では「していない」を含む1時間未満が6割を占めています。



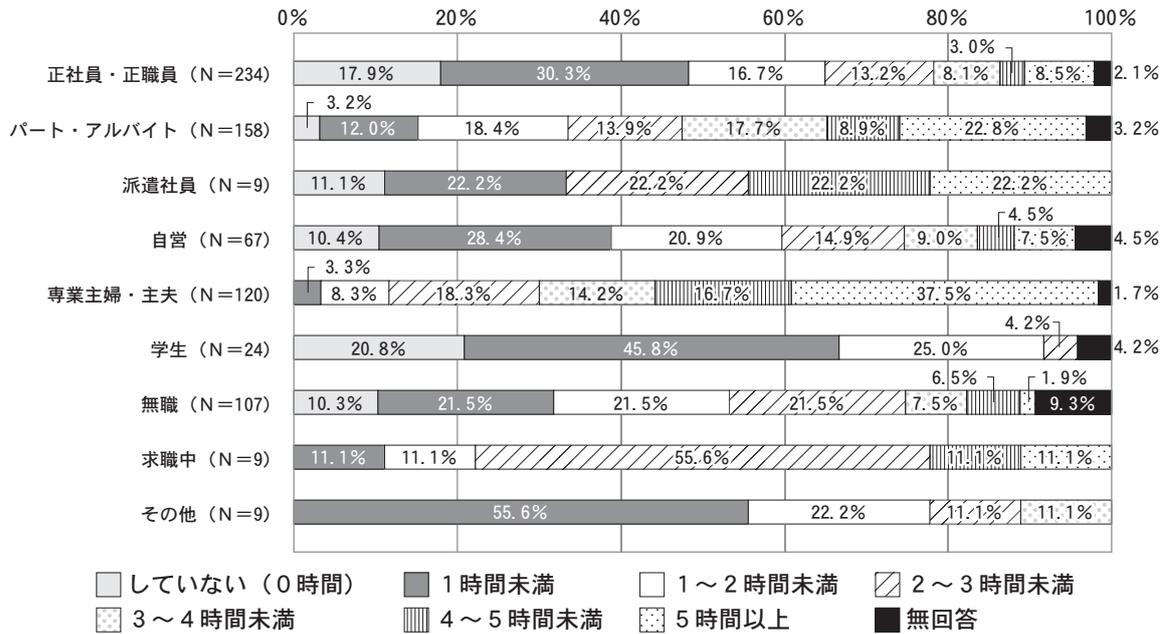
【性別×年代】

全ての年代の男性で高い割合を示しているのが「1時間未満」となっています。  
30歳代と40歳代の女性では、「5時間以上」が最も高くなっています。  
一方、全ての年代の男性で、「していない」と「1時間未満」をあわせると5割以上となっていることがわかります。



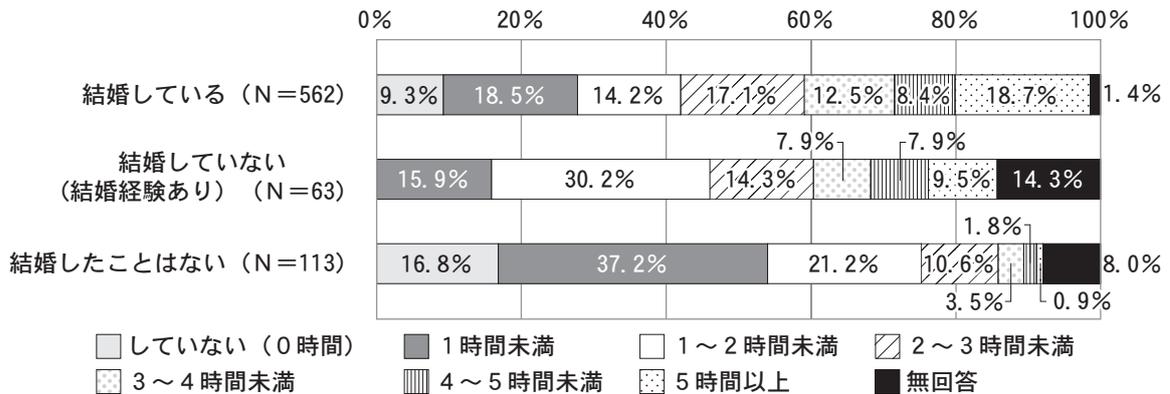
## 【職業別】

専業主婦・主夫では「5時間以上」が37.5%と最も多く、正社員・正職員や自営では「1時間未満」が多くなっています。



## 【結婚経験別】

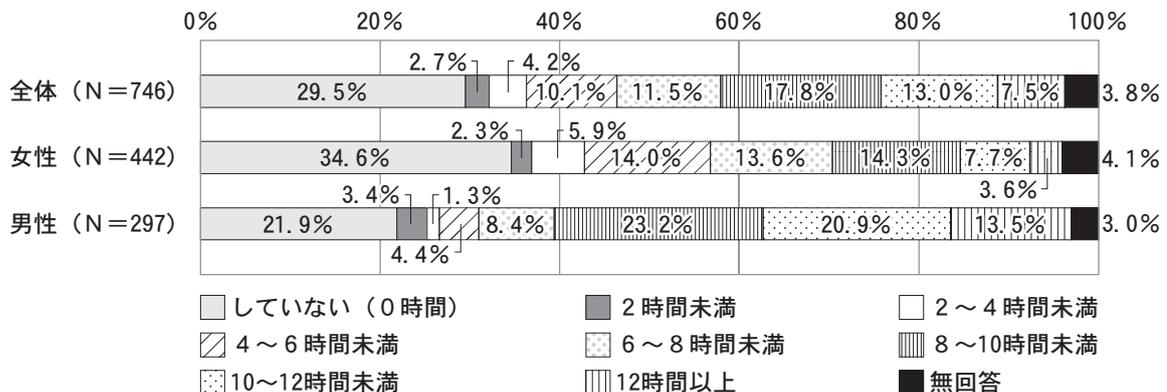
「結婚したことはない」では「1時間未満」が最も多く、「結婚していない」では「1~2時間未満」が多く、それぞれの項目ごとの傾向に差があります。



## ② 仕事 (通勤を含む)

### 【全体・男女別】

全体と女性で「していない」が最も多く、男性では「8~10時間未満」が多くなっています。



### 【性別×年代】

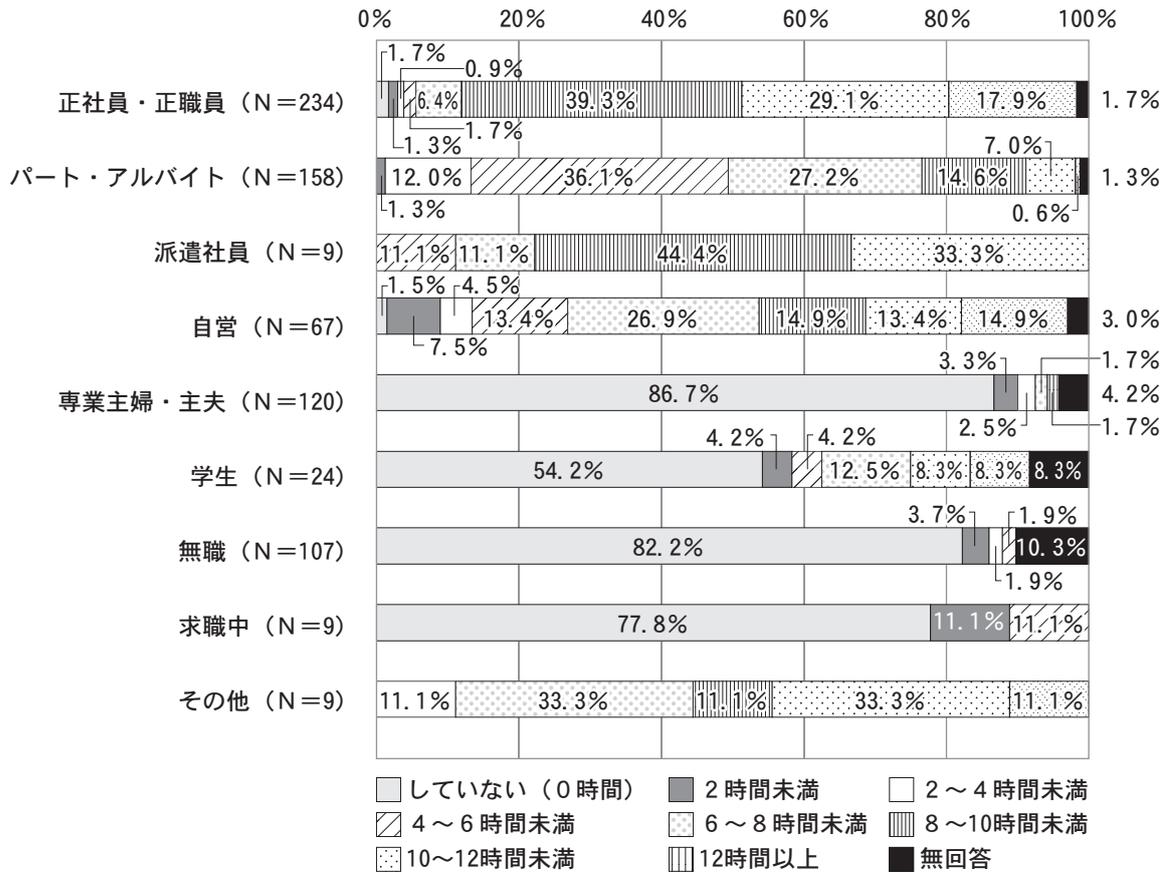
60歳代以上の年代では、「していない」が最も高くなっていますが、30歳代と40歳代の男性では、「10～12時間未満」と「12時間以上」をあわせると、6割以上となることがわかります。

20歳代や50歳代の男性においても、その割合は4割以上となっています。



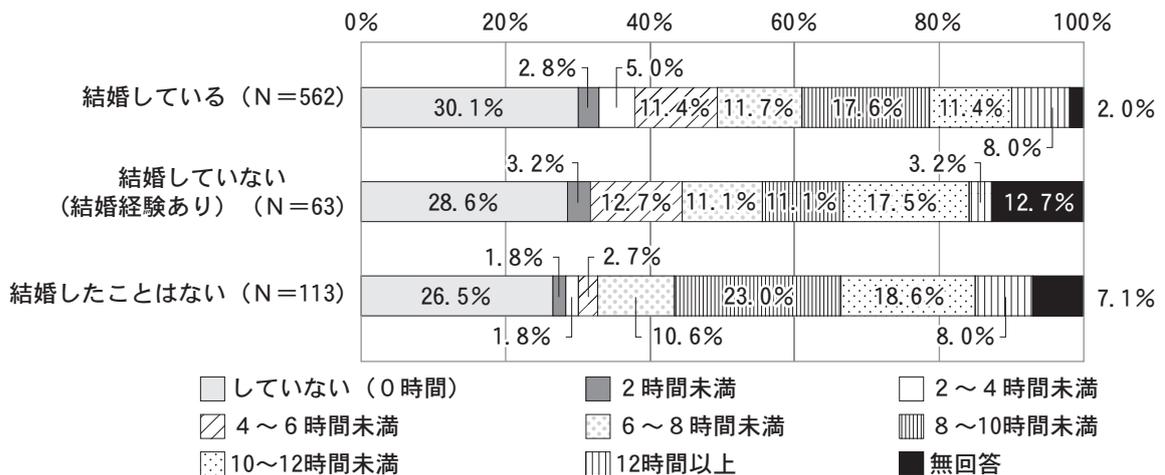
【職業別】

正社員・正職員と派遣社員では「8～10時間未満」、パート・アルバイトでは「4～6時間未満」が多く、自営では「6～8時間未満」が最も多くなっています。



【結婚経験別】

いずれの区分も「していない」が最も多く、次いで「結婚している」と「結婚したことはない」では、「8～10時間未満」が、「結婚していない」では「10～12時間未満」が多くなっています。



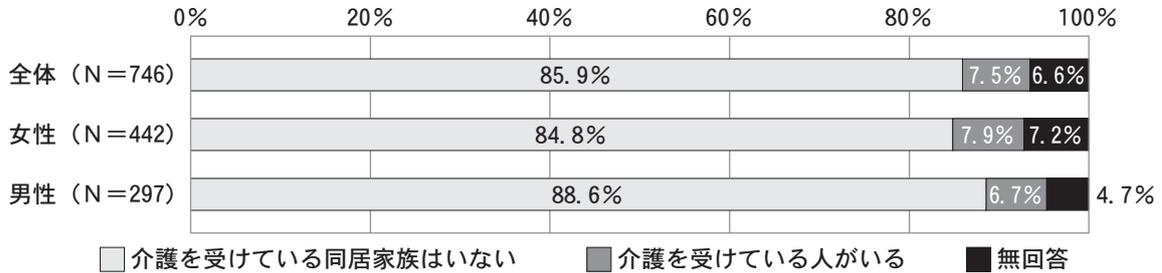
問6. 同居する家庭の中に、介護を受けている人がいますか。

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つに○)

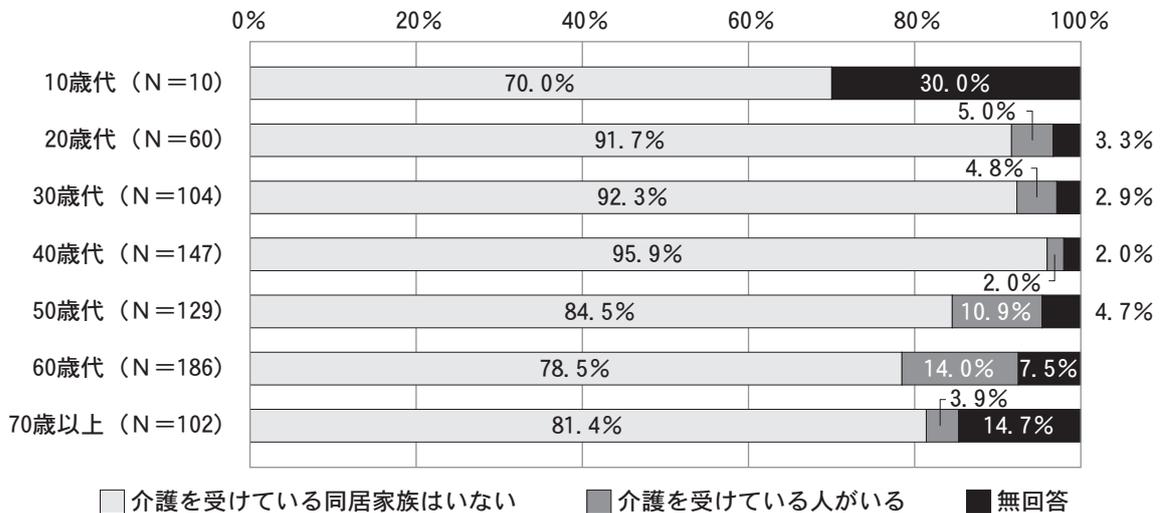
【全体・男女別】

いずれも8割以上が「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、約7%が「いる」と回答しています。



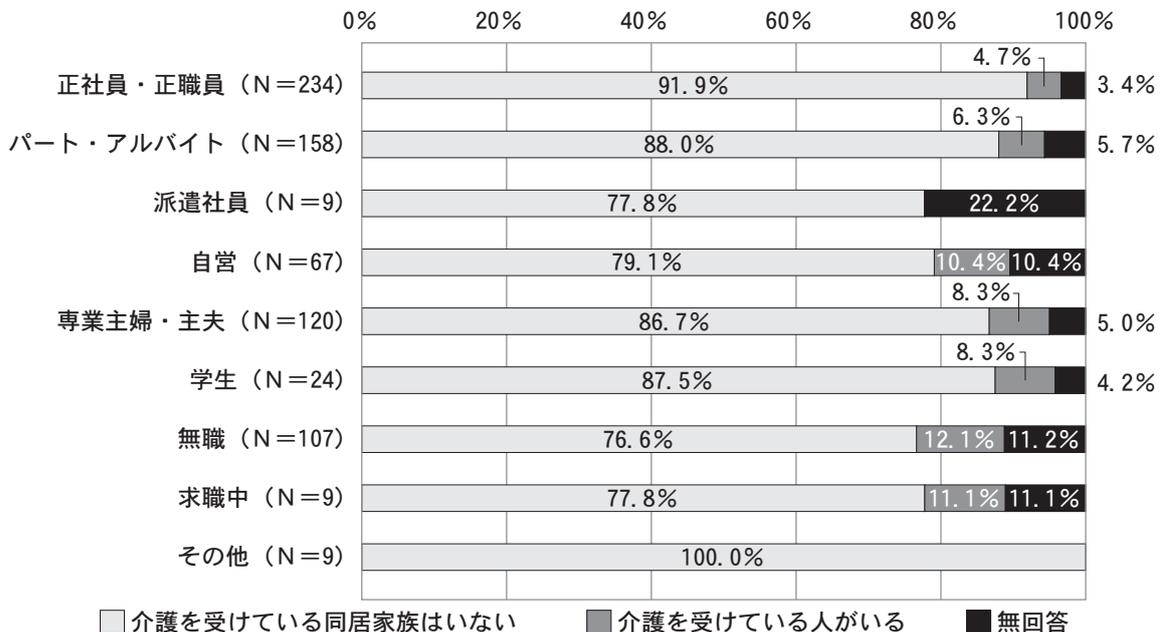
【年代別】

50歳代と60歳代で1割以上が「介護を受けている人がいる」と回答しています。



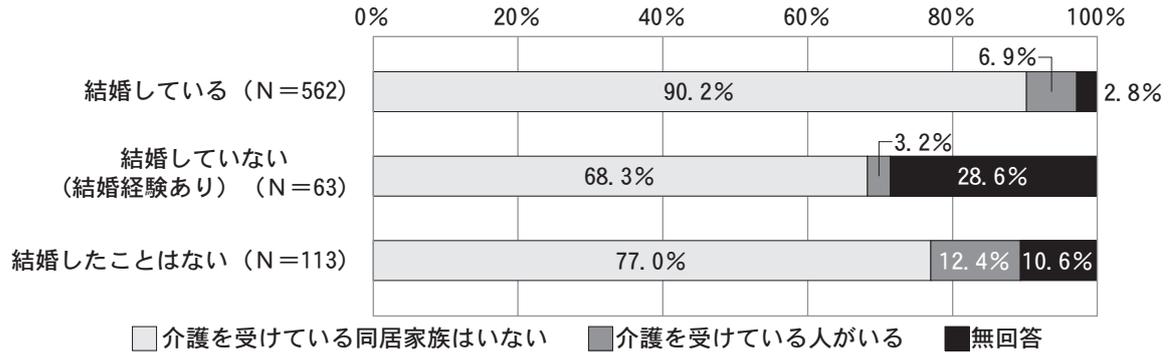
【職業別】

自営、無職、求職中で1割以上が「介護を受けている人がいる」と回答しています。



【結婚経験別】

「結婚したことはない」で12.4%の人が「介護を受けている人がいる」と回答しています。

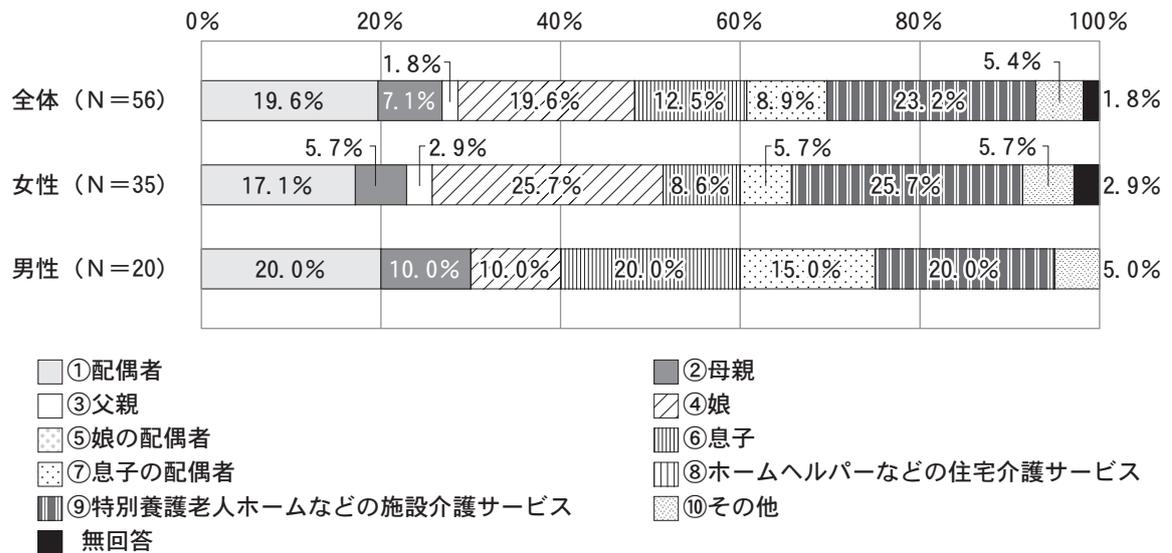


○主に介護を担っている人は（介護を受けている人から見て）

【全体・男女別】

女性は「娘」と「特別養護老人ホームなどの施設介護サービス」が25.7%で最も高く、男性では「配偶者」と「息子」、特別養護老人ホームなどの施設介護サービスが20%で同じ割合となっています。

全体では、「特別養護老人ホームなどの施設介護サービス」が最も高く、次いで「配偶者」と「娘」が同割合となっています。

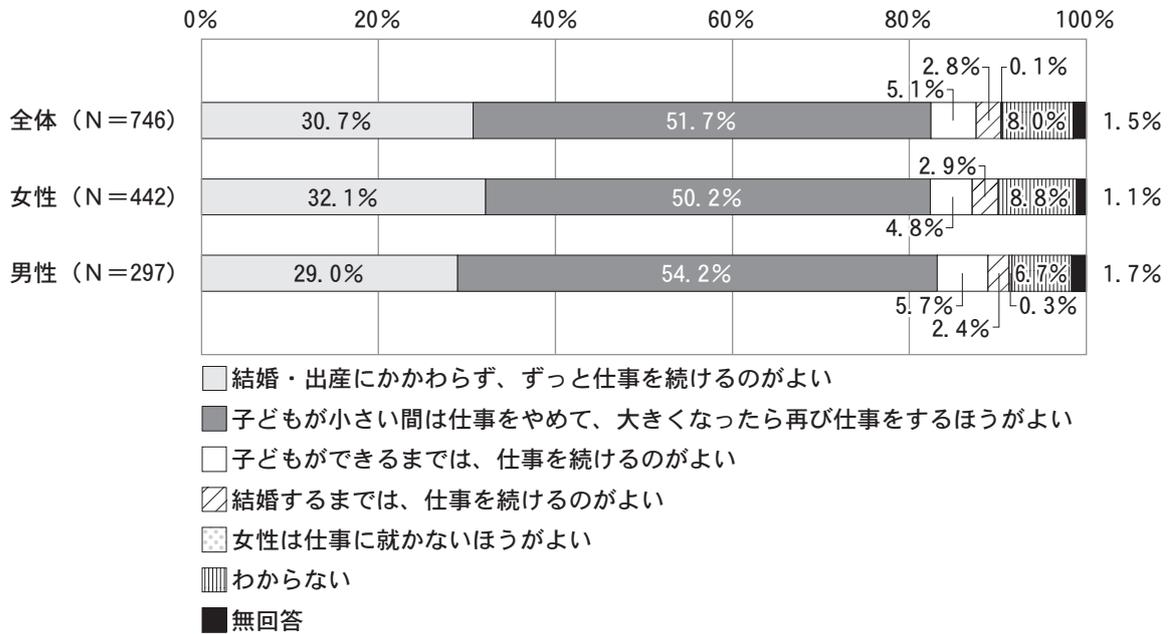


## 4 職場や働き方について

問7. 一般的に女性が仕事を続けることについて、どのように考えますか。(1つに○)

【全体・男女別】

いずれも、「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、5割以上を占め、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けるのがよい」が約3割となっています。

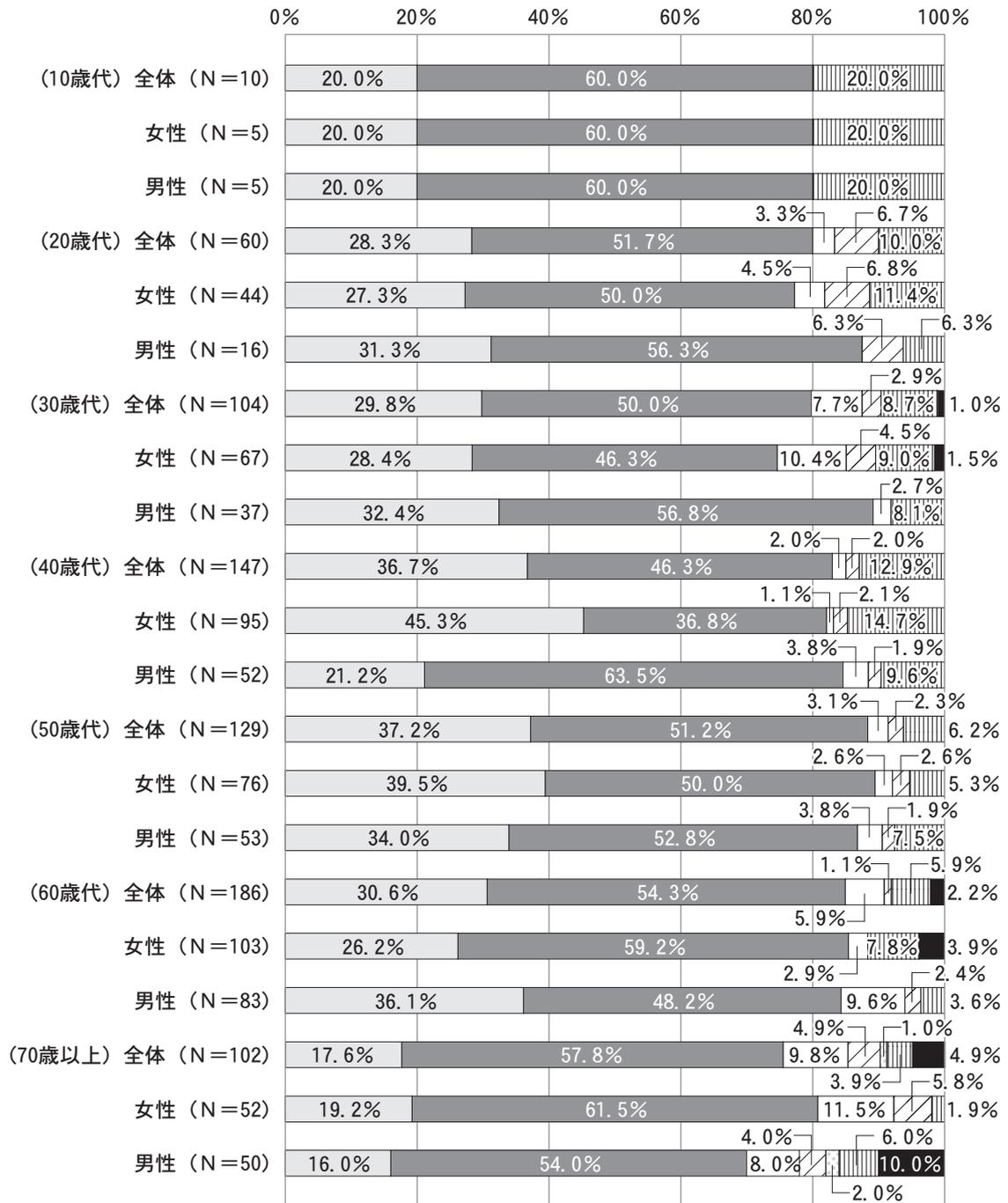


【性別×年代】

ほとんどの年代の男女が「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。

一方、40歳代女性では、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けるのがよい」が最も高く4割以上となっています。

また、ほとんどの年代の男女で2番目に割合が高いのが「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けるのがよい」となっています。



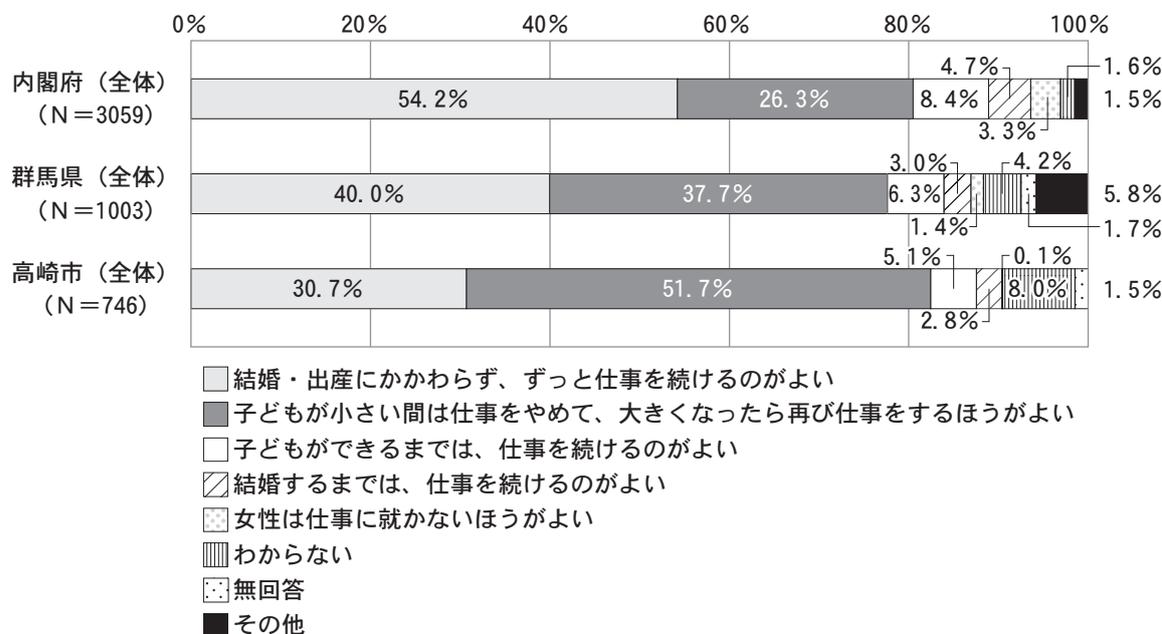
- 結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けるのがよい
- 子どもが小さい間は仕事をやめて、大きくなったら再び仕事をするほうがよい
- 子どもができるまでは、仕事を続けるのがよい
- 結婚するまでは、仕事を続けるのがよい
- 女性は仕事に就かないほうがよい
- わからない
- 無回答

## 他調査との比較

高崎市は「その他」の選択肢はなし。

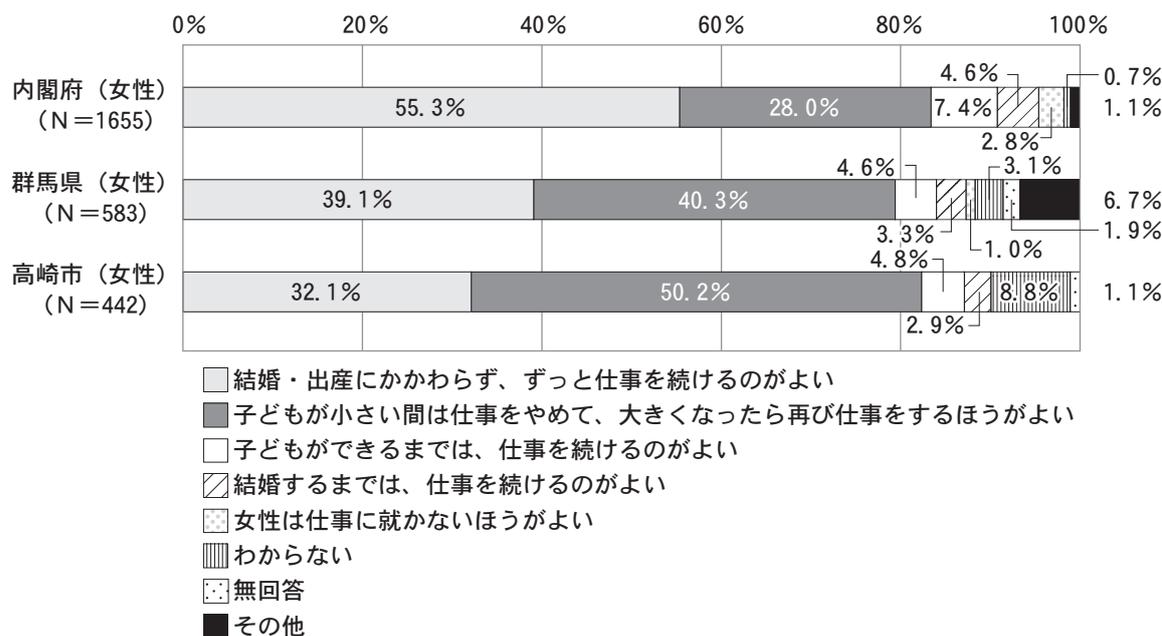
### 【全体】

それぞれで傾向が異なり、内閣府では「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けるのがよい」が5割以上で、群馬県では「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けるのがよい」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ほうがよい」が同じような割合、高崎市では「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ほうがよい」が5割以上となっています。



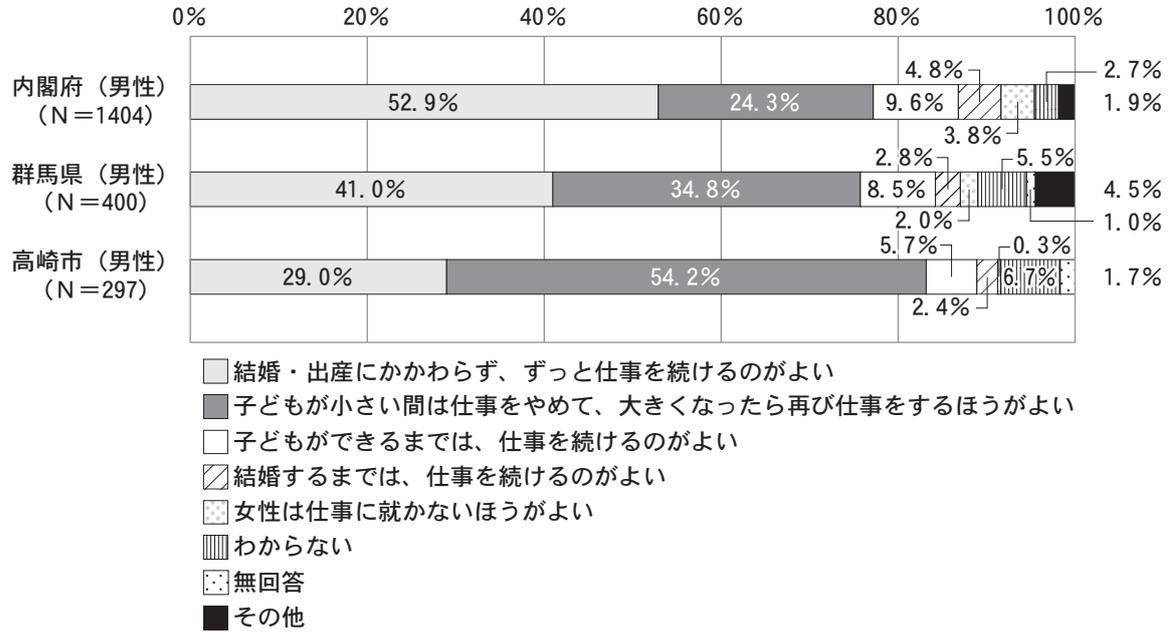
### 【女性】

内閣府では「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けるのがよい」が5割以上で、群馬県では「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けるのがよい」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ほうがよい」が同じような割合、高崎市では「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ほうがよい」が5割以上となっています。



**【男性】**

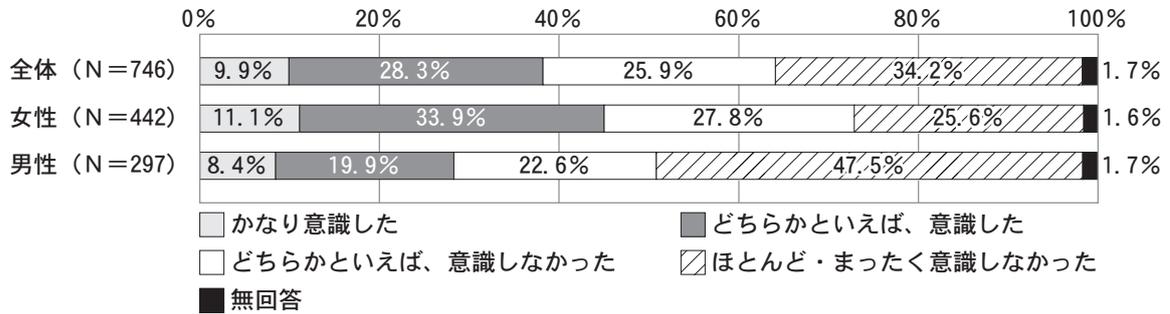
内閣府や群馬県で「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けるのがよい」が4割以上であるのに対し、高崎市では「子どもが小さい間は仕事をやめて、大きくなったら再び仕事をするほうがよい」が5割以上となっています。



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・男女別】

いずれも「意識しなかった（どちらかといえば含む）」と回答した人が5割を超えています。  
女性では「どちらかといえば意識した」が最も多く、33.9%となっています。

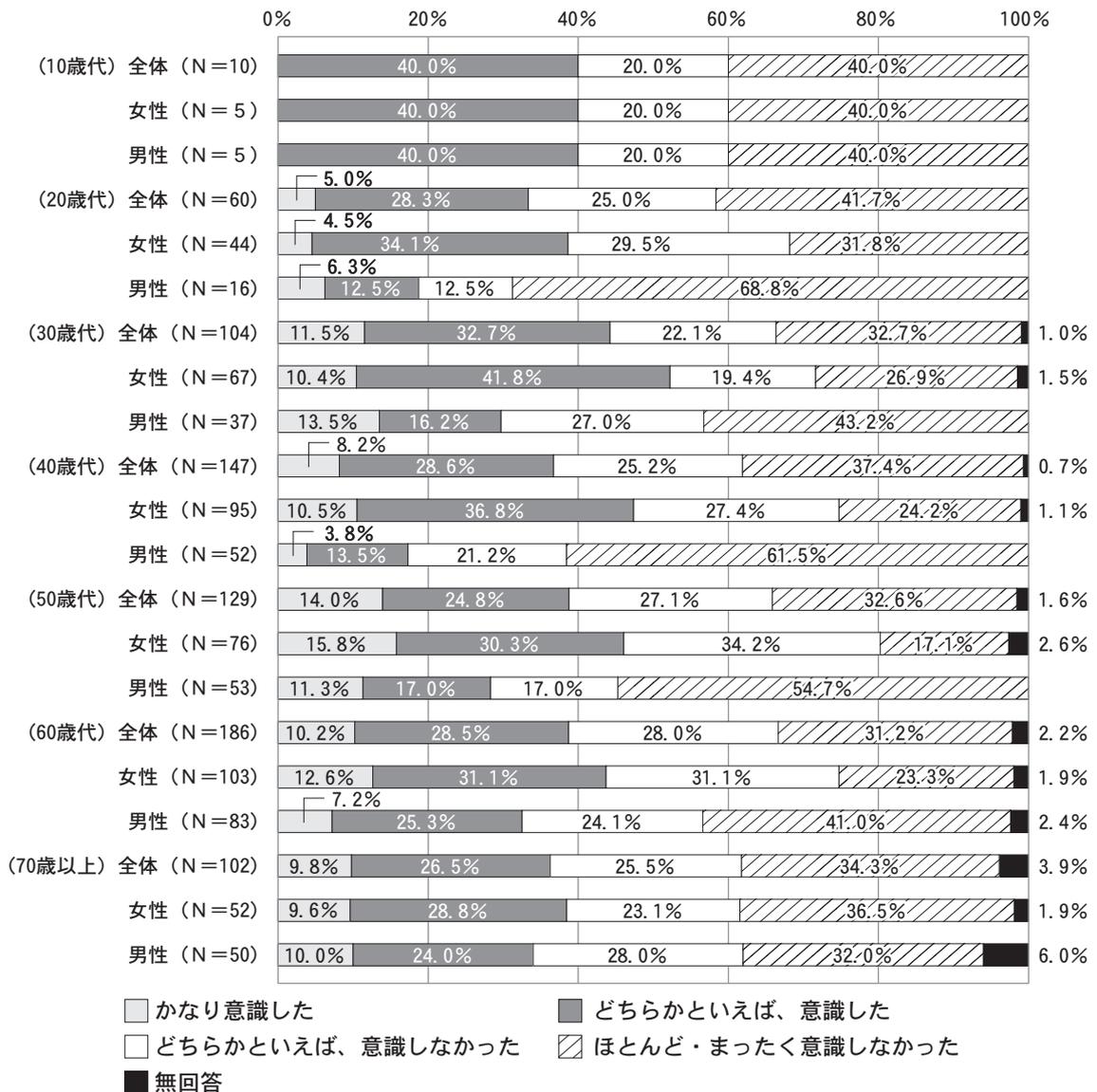


【性別×年代】

20歳代以上の全ての年代の男性で、「ほとんど・まったく意識しなかった」が最も高くなっています。

20歳代～40歳代の女性では、「どちらかといえば、意識した」が最も高くなっています。

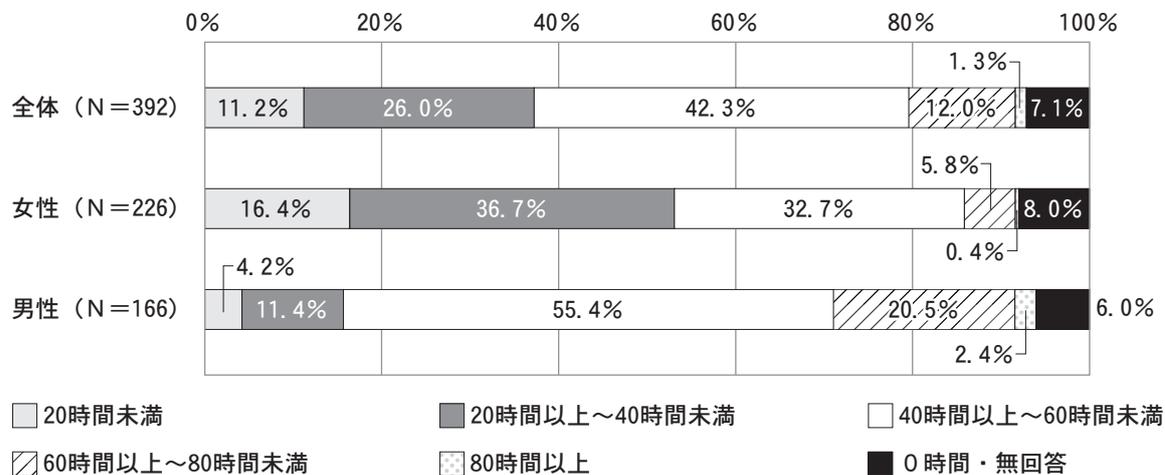
「かなり意識した」と「どちらかといえば、意識した」をあわせてみると、女性の方が男性より性別を意識する傾向にあることが分かります。



問9. 現在、勤めている方（パート・アルバイト・嘱託等を含む）にうかがいます。  
 6月24日から30日までの1週間に、実際に仕事した時間の合計をお答えください。  
 （30分以上は切り上げ、30分未満は切り捨ててください。）

【全体・男女別】

全体と男性では「40時間以上60時間未満」が多く、男性では5割以上となっています。  
 女性では、「20時間以上40時間未満」が36.7%で最も多く、次いで「40時間以上～60時間未満」となっています。男性では、「60時間以上80時間未満」と回答した人が2割以上います。

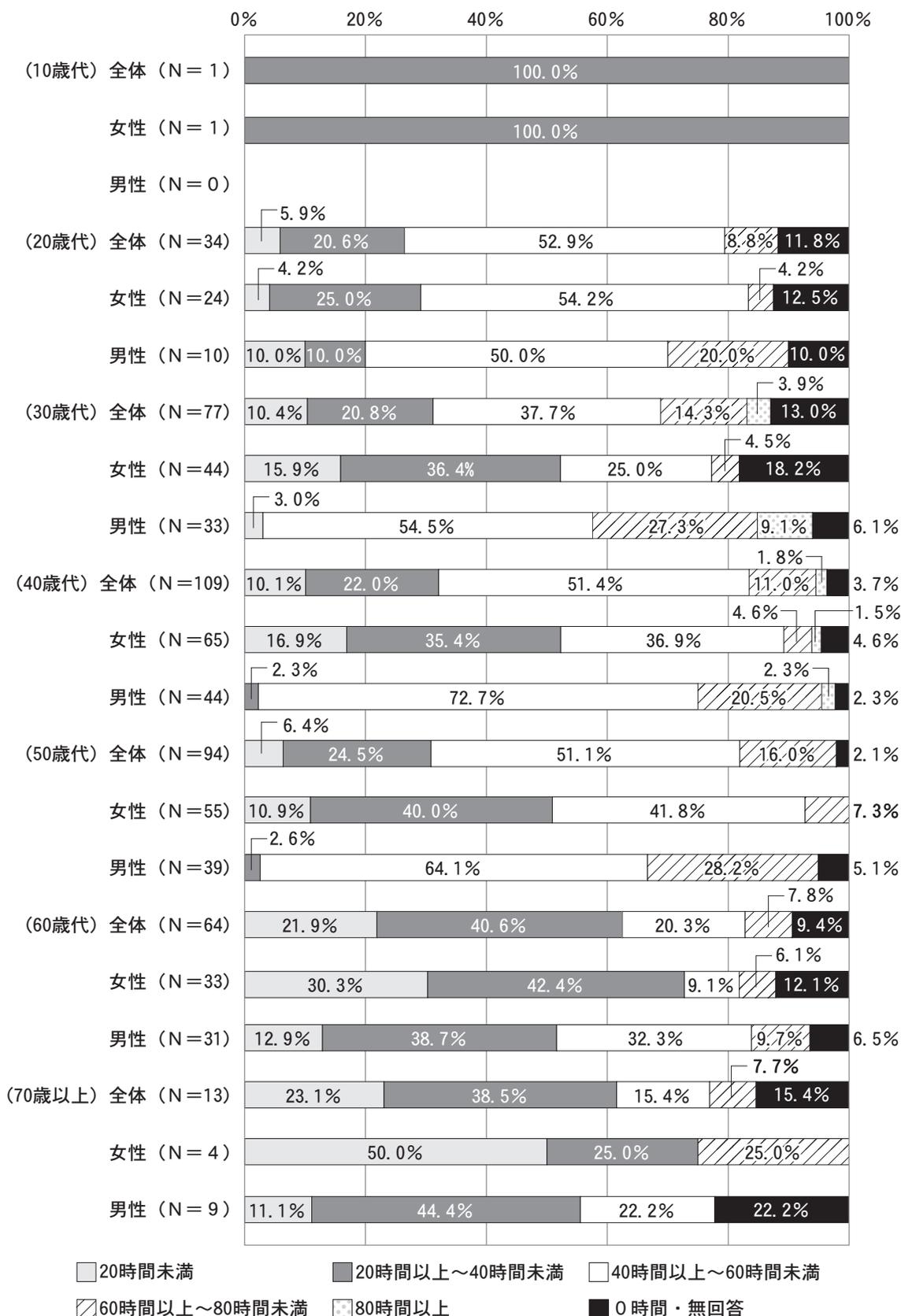


【性別×年代】

(「正社員・正職員」、「パート・アルバイト」に限定)

20歳代～50歳代の男女では、「40時間以上60時間未満」が高い傾向となっています。

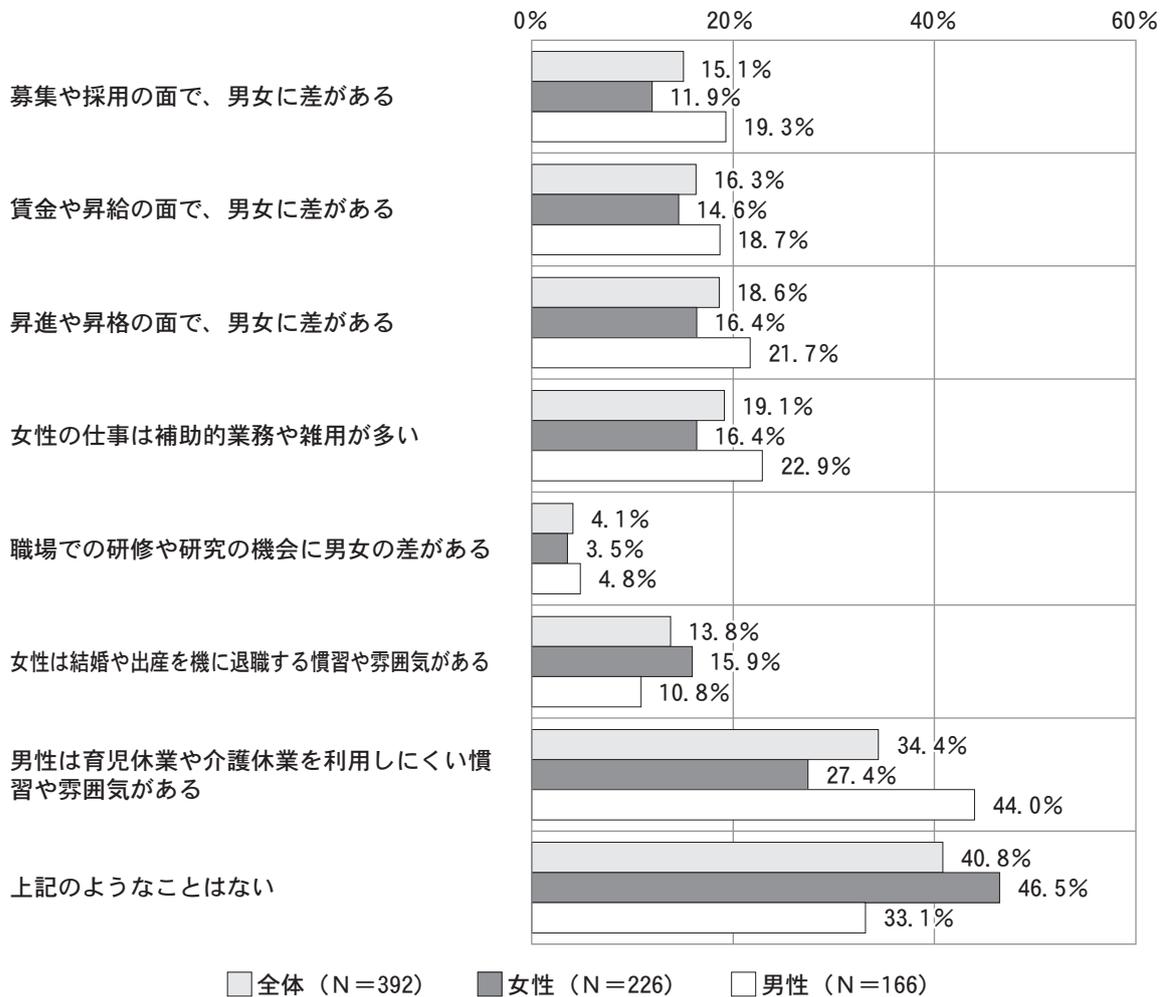
20歳代～50歳代の男性では、「60時間以上80時間未満」が2割以上となっており、特に30歳代男性では、「80時間以上」が約1割となっています。



問10. 現在、勤めている方（パート・アルバイト・嘱託等を含む）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」に限定）

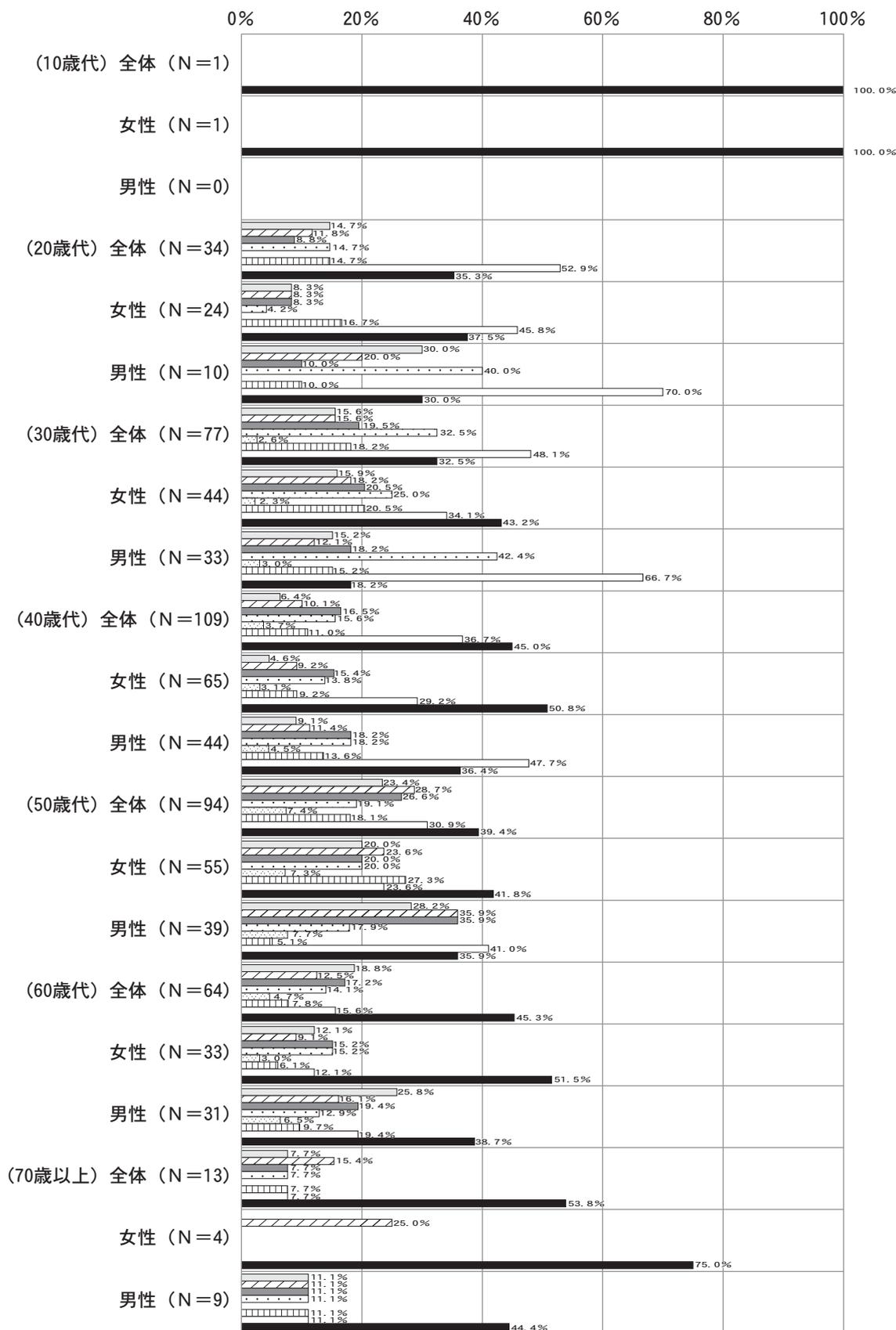
【全体・男女別】

全体、女性では、「上記のようなことはない」と回答した人が最も多く、男性では、「男性は育児や介護休暇を利用しにくい慣習や雰囲気がある」と回答した人が多くなっています。



### 【性別×年代】

20歳代～50歳代の男性で、「男性は育児休業や介護休業を利用しにくい習慣や雰囲気がある」が最も高くなっています。



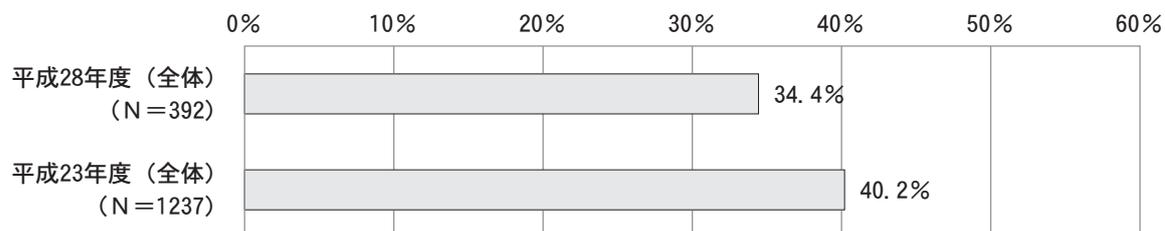
- 募集や採用の面で、男女に差がある
- 昇進や昇給の面で、男女に差がある
- ▨ 職場での研修や研究の機会に男女の差がある
- ▧ 男性は育児休業や介護休業を利用しにくい習慣や雰囲気がある
- ▩ 賃金や昇給の面で、男女に差がある
- ⋯ 女性の仕事は補助的業務や雑用が多い
- ▤ 女性は結婚や出産を機に退職する習慣や雰囲気がある
- 下記のようなことはない

## 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」

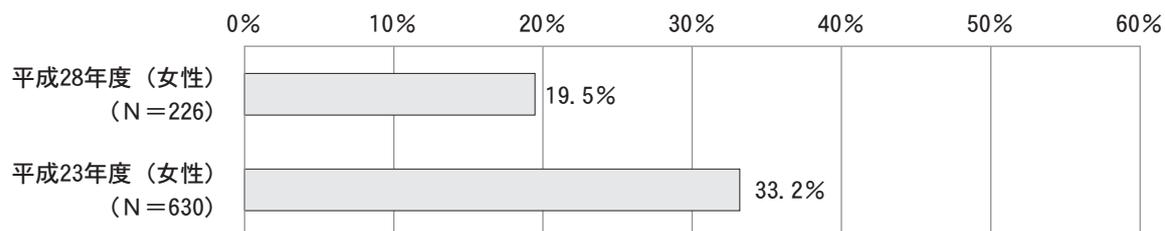
### 【全体】

減少しています。



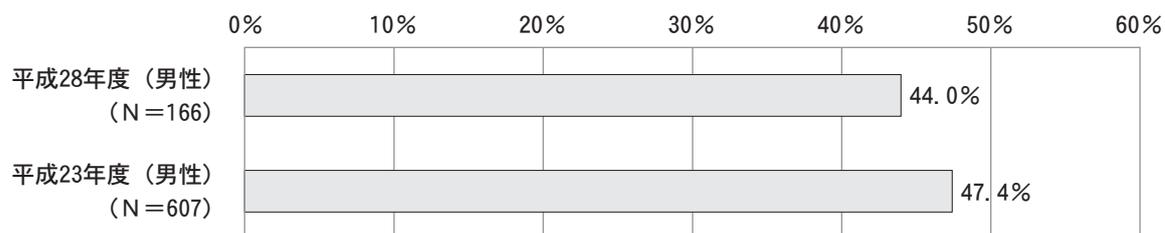
### 【女性】

大幅に減少しています。



### 【男性】

若干ではありますが、減少しています。



問11. 現在、勤めている方（パート・アルバイト・嘱託等を含む）にうかがいます。

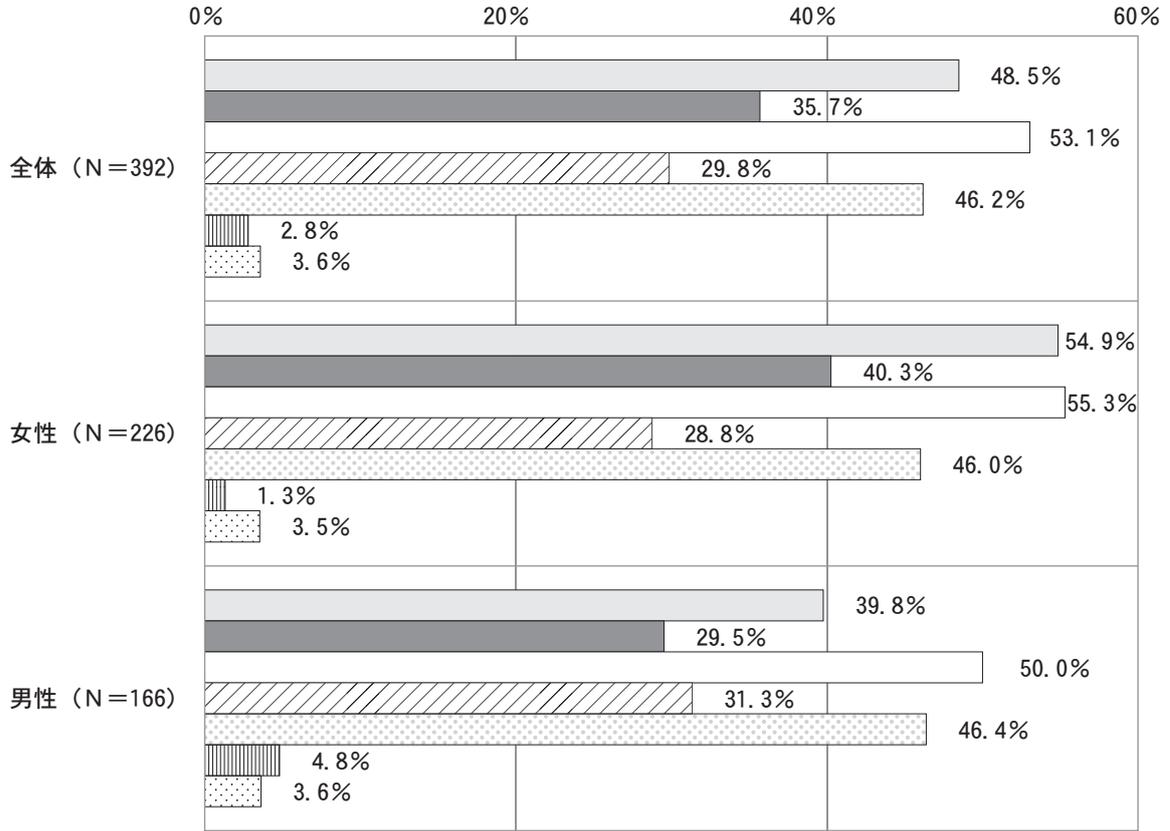
育児や介護が必要な家族がいる場合、育児・介護休業の取得について、どのようにしたいと考えていますか。

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・男女別】

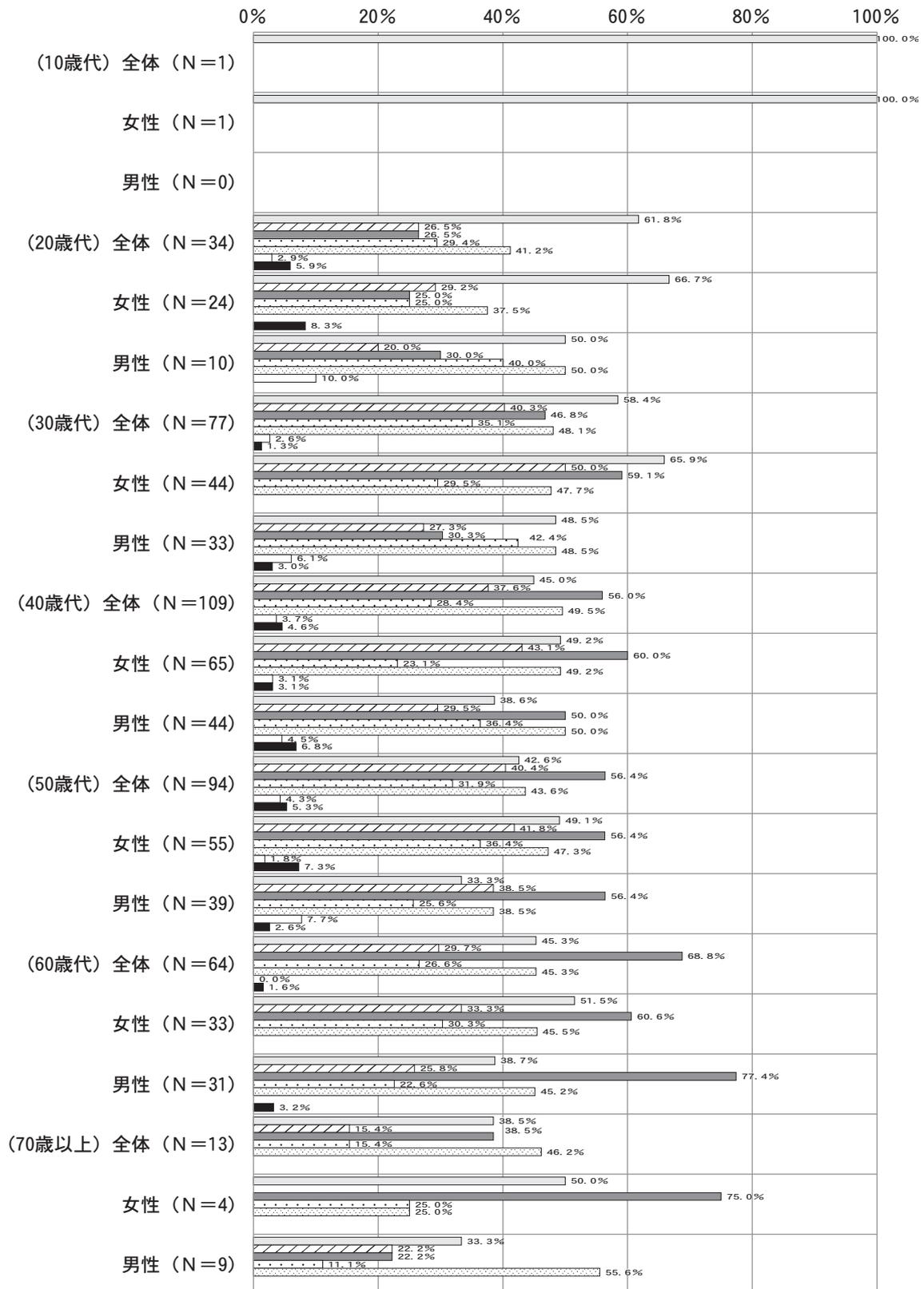
いずれも最も多いのは、「保育所や訪問看護、特別養護老人ホームなどの施設やサービスを利用したい」で5割以上となっています。2番目は、男性では「自分と家族で助けあって対応したい」、女性では「育児休業や介護休業を取りたい」が多くなっています。



- 育児休業や介護休業を取りたい
- 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
- 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
- ▨ 有給休暇などを取って対応したい
- ▤ 自分と家族で助けあって対応したい
- ▧ 家族に任せたい
- ▩ わからない

【性別×年代】

全体的に「育児休業や介護休業を取りたい」や「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」が比較的高くなっており、20歳代や30歳代の若年層では「育児休業や介護休業を取りたい」が高く、40歳代以上の年代では、「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」が上回る傾向にあります。

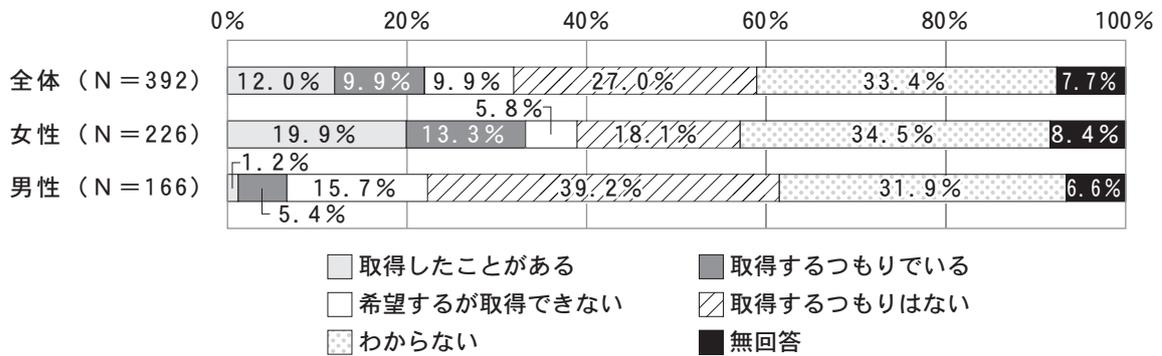


- 育児休業や介護休業を取りたい
- 保育所や訪問看護、特別養護老人ホームなどの施設やサービスを利用したい
- ▨ 自分と家族で助けあって対応したい
- わからない
- ▨ 仕事をなるべく休まずに短時間勤務や時差出勤、在宅勤務など対応したい
- ▨ 有給休暇などを取って対応したい
- 家族に任せたい

問12. 現在、勤めている方（パート・アルバイト・嘱託等を含む）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○）

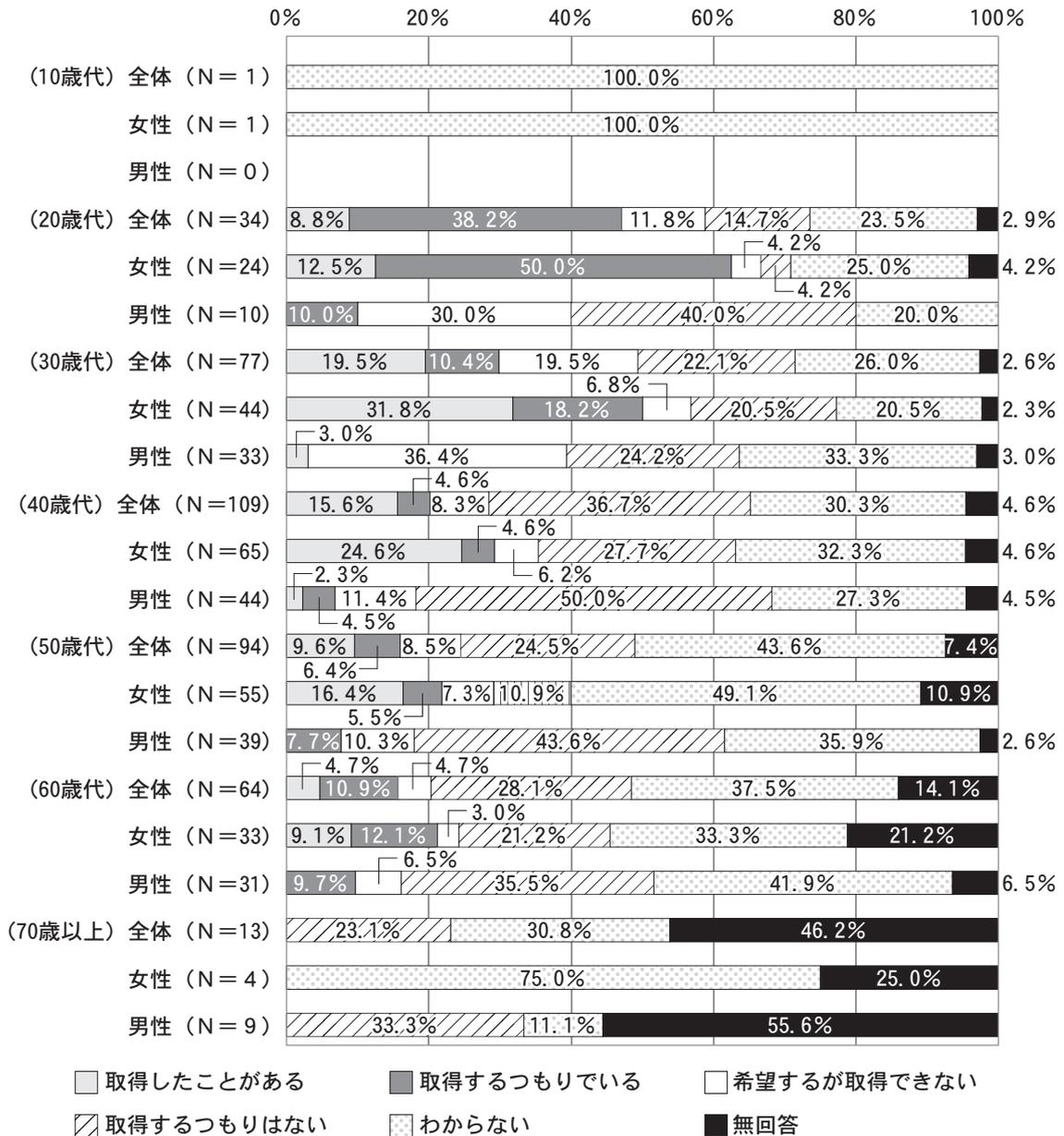
【全体・男女別】

全体と女性では「わからない」が最も多く、男性では「取得するつもりはない」が最も多くなっています。



【性別×年代別】

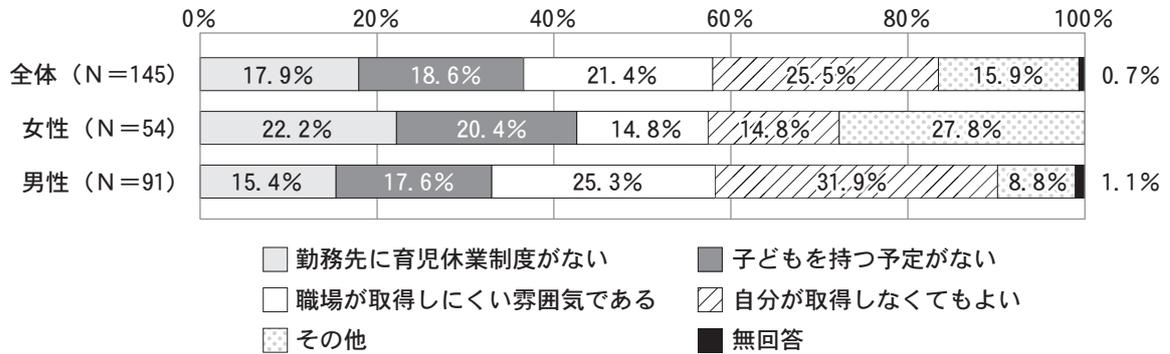
20歳代、40歳代、50歳代の男性で、「取得するつもりはない」が4割以上を占めています。  
また、20歳代と30歳代の男性では、「希望するが取得できない」が3割以上となっています。



問13. 問12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○)

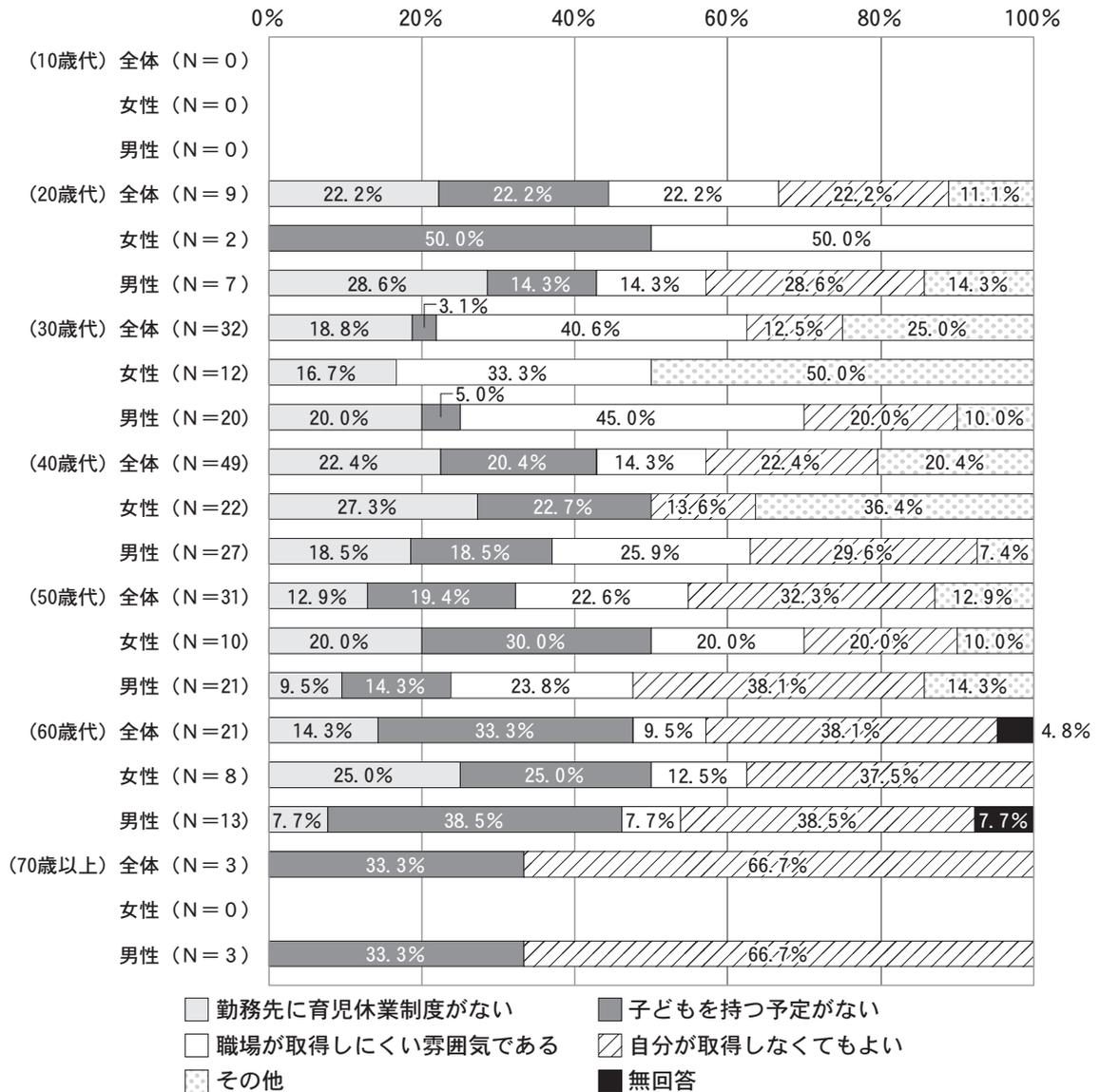
【全体・男女別】

男性では「自分が取得しなくてもよい」が最も多く、次いで「職場が取得しにくい雰囲気である」となっており、女性では「その他」が最も多く、次いで「勤務先に育児休業制度がない」となっています。



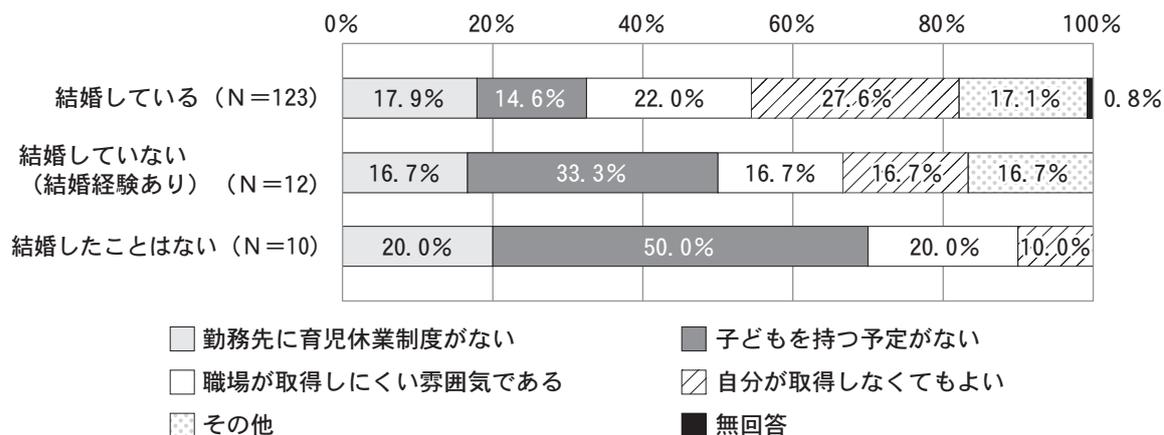
【性別×年代】

30歳代男性で「職場が取得しにくい雰囲気である」が4割以上となっています。  
 40歳代と50歳代の男性で「自分が取得しなくてもよい」が最も高くなっています。  
 女性においても、30歳代で「職場が取得しにくい雰囲気である」が3割以上となっています。  
 「勤務先に育児休業制度がない」を見ると、各年代とも約1～2割を示しています。



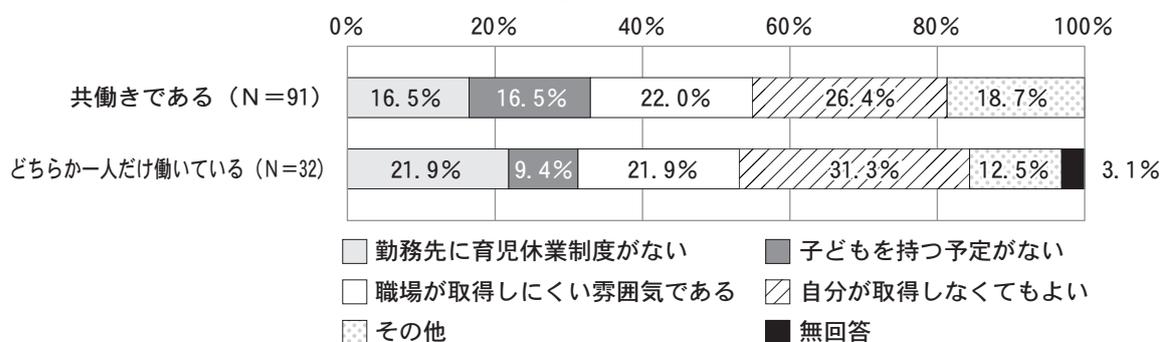
### 【結婚経験別】

「結婚していない（経験あり）」と「結婚したことはない」では、「子どもを持つ予定がない」が最も多く、「結婚している」では「自分が取得しなくてもよい」が多くなっています。



### 【働き方別】

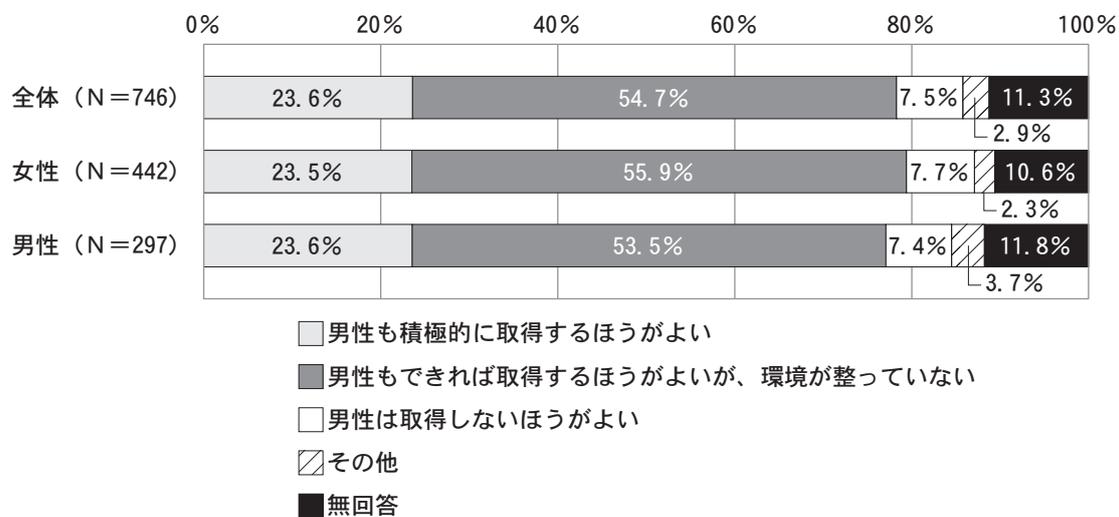
いずれも「自分が取得しなくてもよい」が最も多くなっています。



問14. 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・男女別】

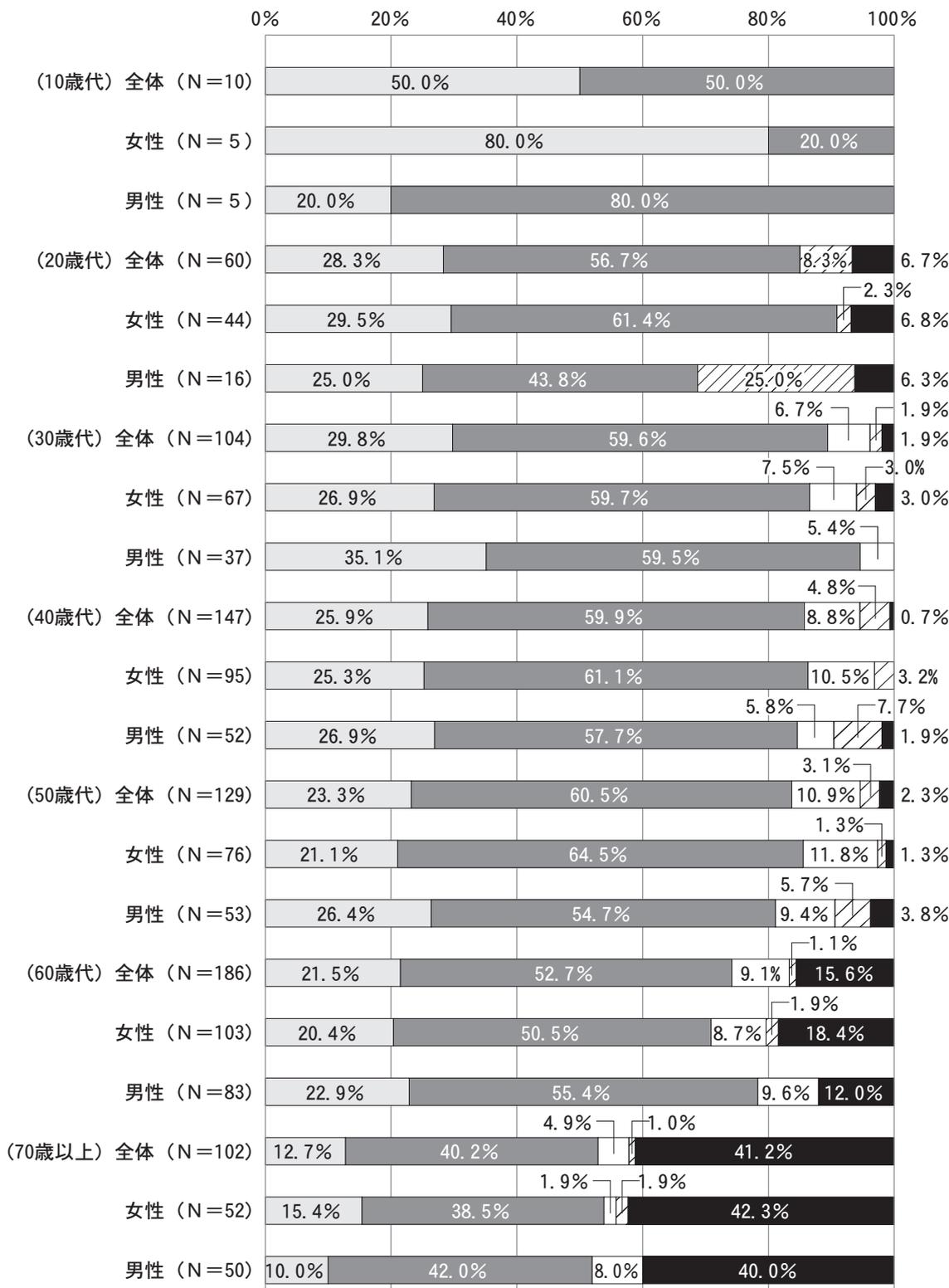
いずれも「男性もできれば取得するほうがよいが、環境が整っていない」が最も多く5割を超えています。「積極的に取得するほうがよい」を含めると8割近くの人が「取得するほうがよい」と考えていることがわかります。



### 【性別×年代】

各年代で、「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」が高くなっており、女性の10歳代と70歳以上を除き4割以上となっています。

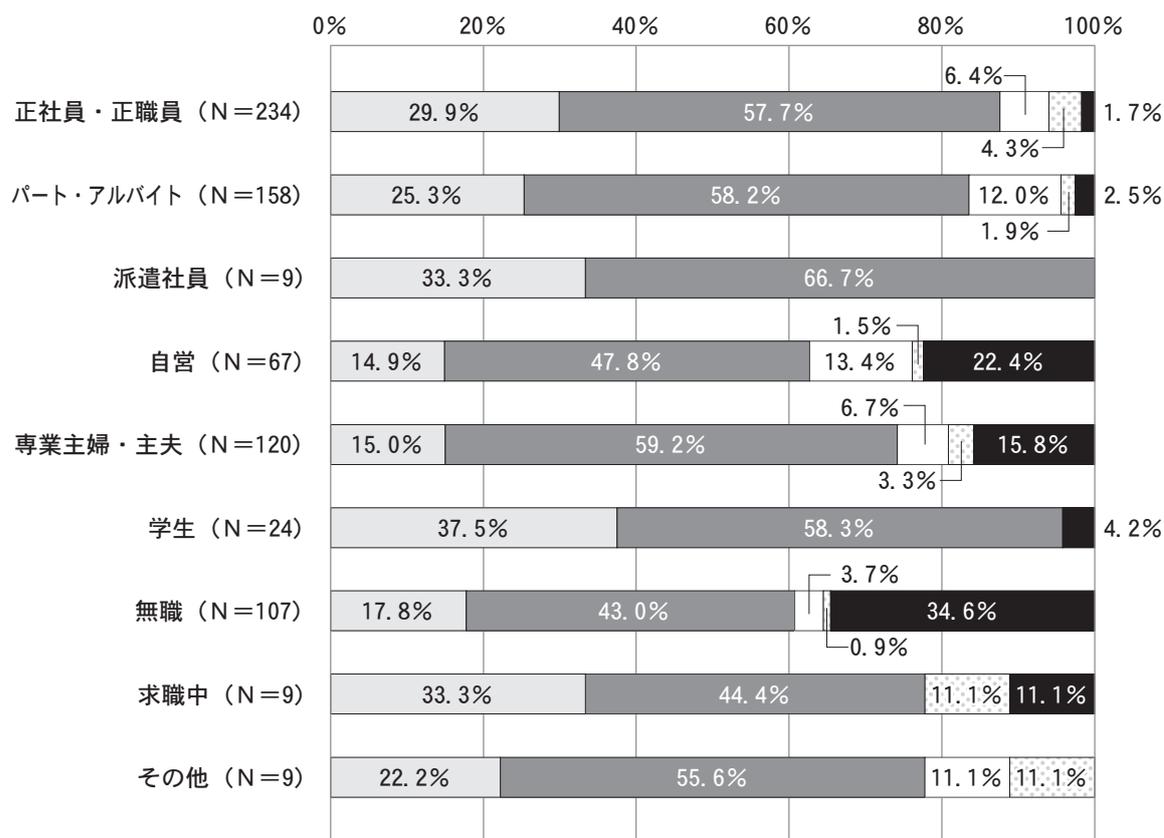
また、20歳代から60歳代では、男女とも「男性も積極的に取得するほうがよい」が2～3割となっています。



- 男性も積極的に取得するほうがよい
- 男性もできれば取得するほうがよいが、環境が整っていない
- 男性は取得しないほうがよい
- ▨ その他
- 無回答

### 【職業別】

職業別では、いずれも「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」が最も多くなっています。



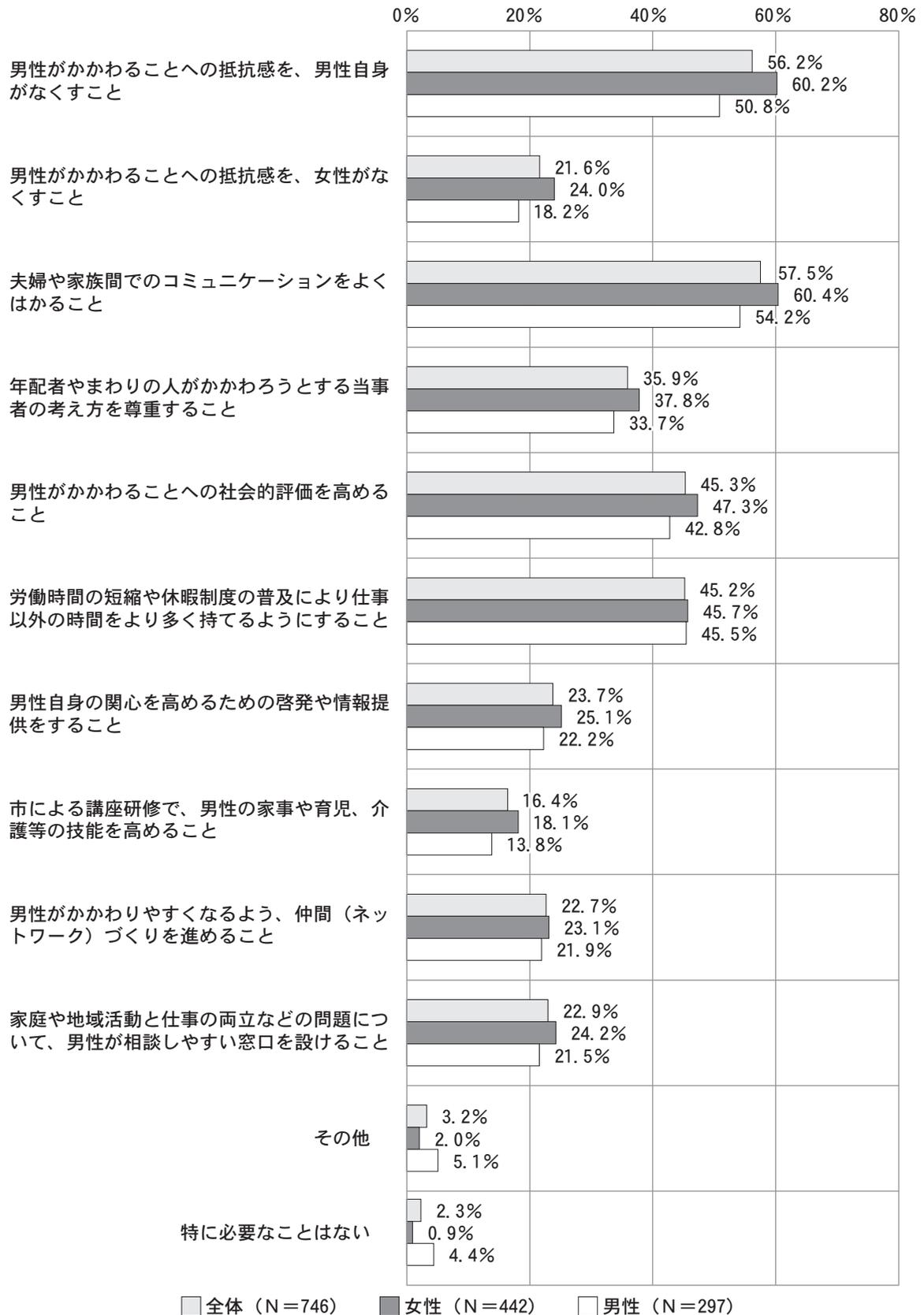
- 男性も積極的に取得するほうがよい
- 男性もできれば取得するほうがよいが、環境が整っていない
- 男性は取得しないほうがよい
- その他
- 無回答

問15. 今後、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・男女別】

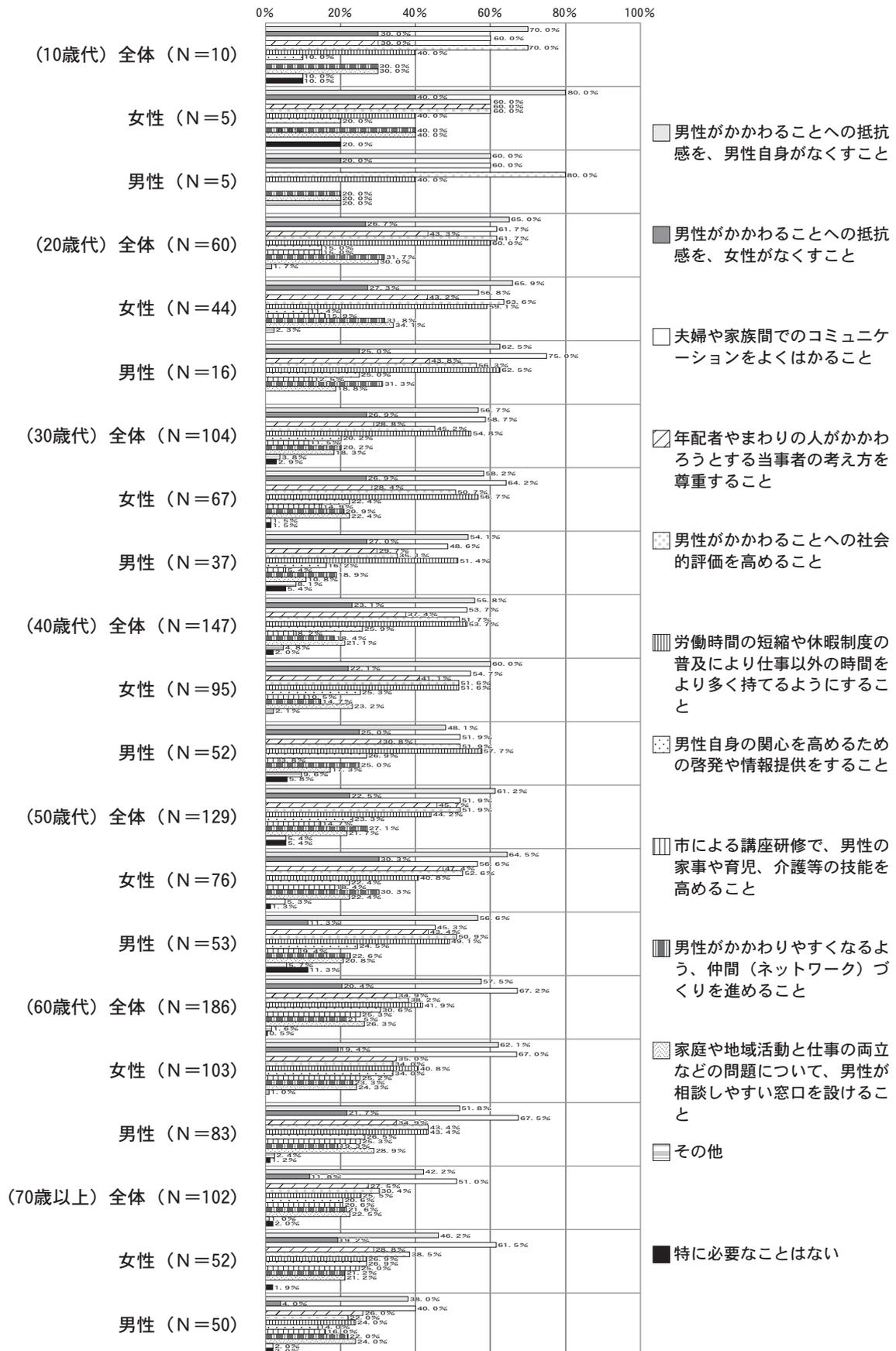
いずれも同じような傾向があり、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」や「男性がかかわることへの抵抗感を、男性自身がなくすこと」が5割以上となっています。

次いで、「男性がかかわることへの社会的評価を高めること」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多く持てるようにすること」が4割以上となっています。



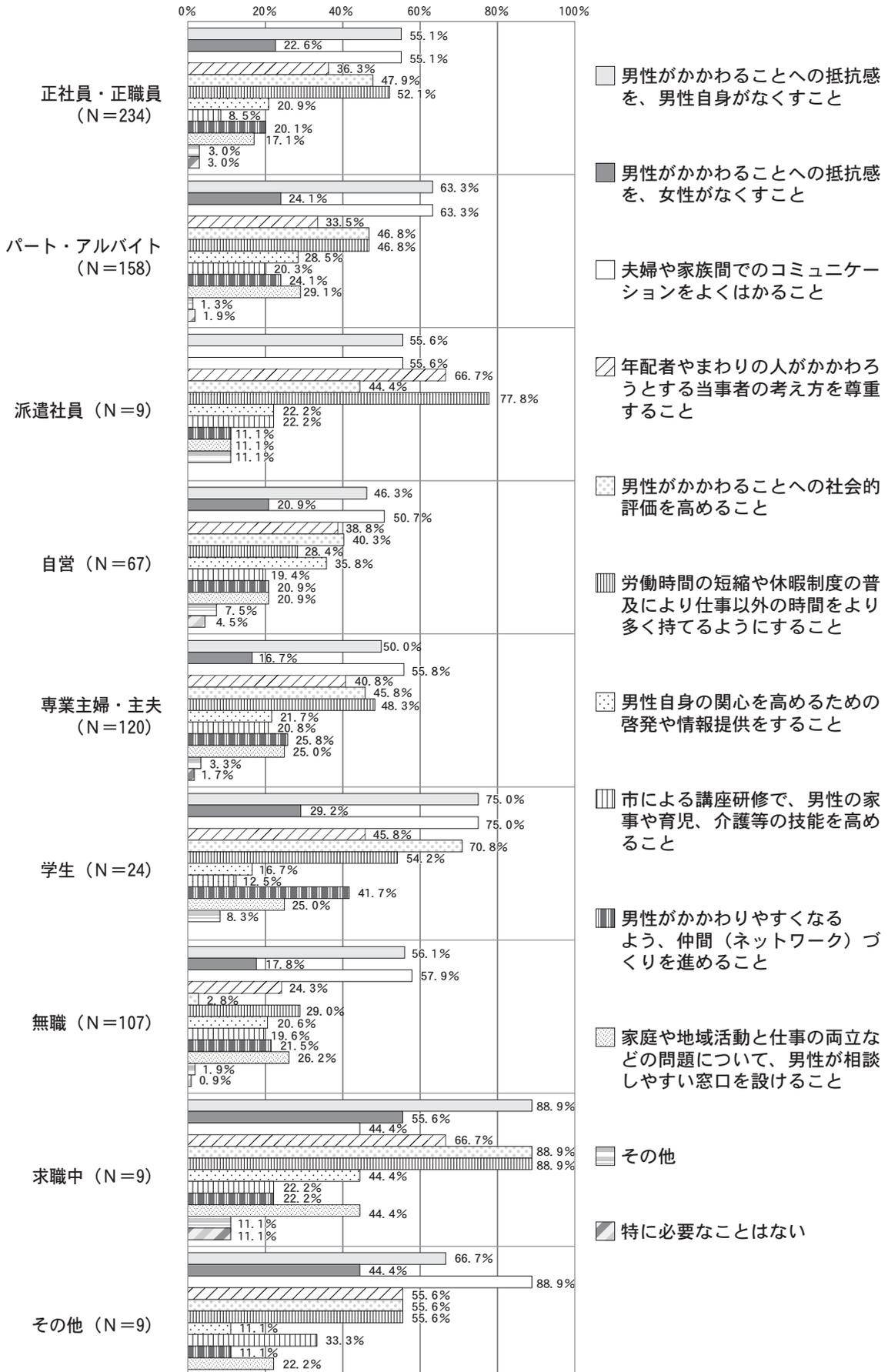
【性別×年代】

すべての年代で「男性がかかわることへの抵抗感を男性自身がなくすこと」や「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が多い傾向にあり、50歳代以下の年代で「男性がかかわることへの社会的評価を高めること」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こと」が多い傾向が見られます。



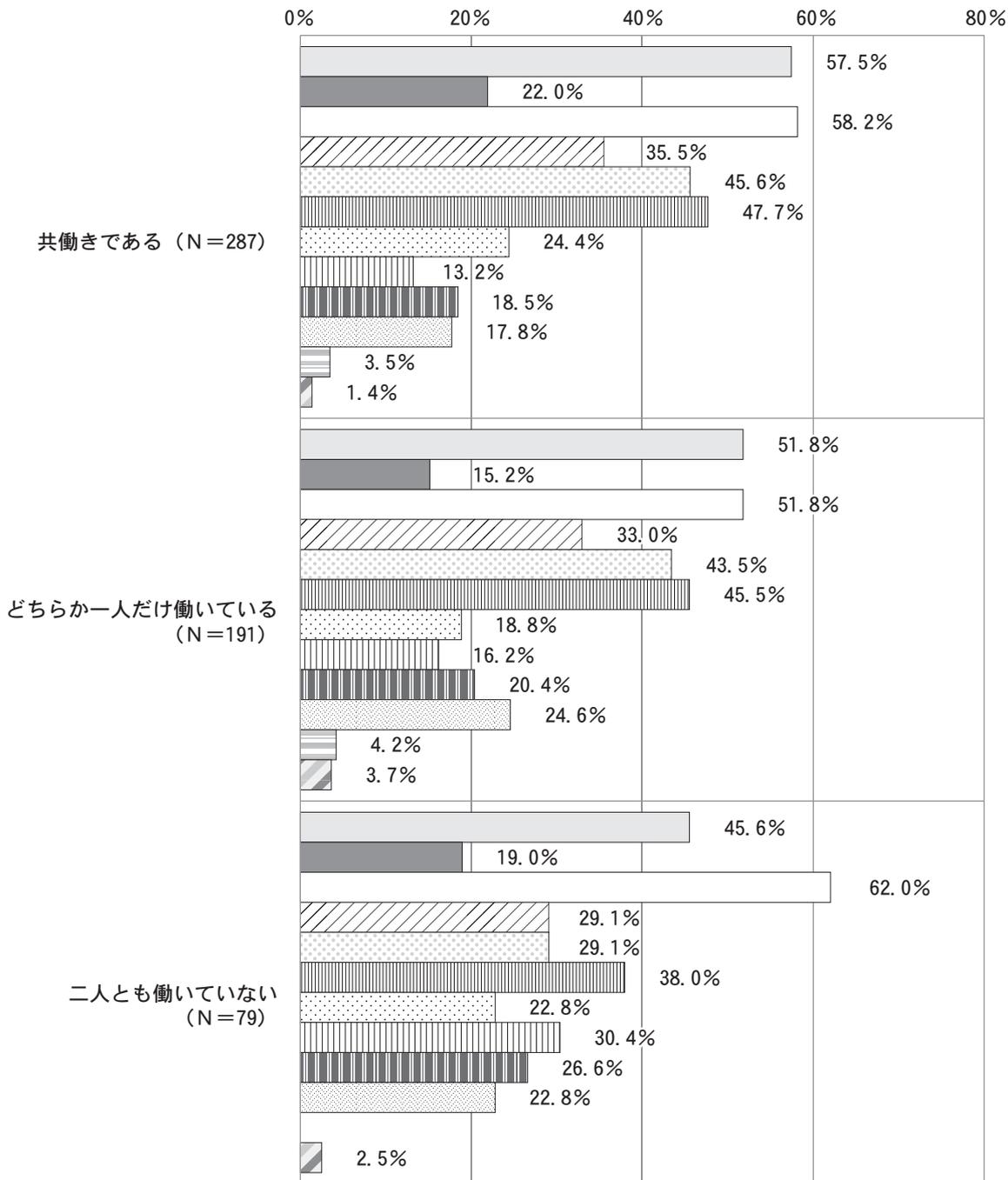
## 【職業別】

職業別では、「男性がかかわることへの抵抗感を、男性自身がなくすこと」や「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が多い傾向になっており、特に、パート・アルバイトと学生では高い割合になっています。



【働き方別】

働き方別では、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」や「男性がかかわることへの抵抗感を、男性自身がなくすこと」が多くなっており、「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こと」も続いて多くなっています。



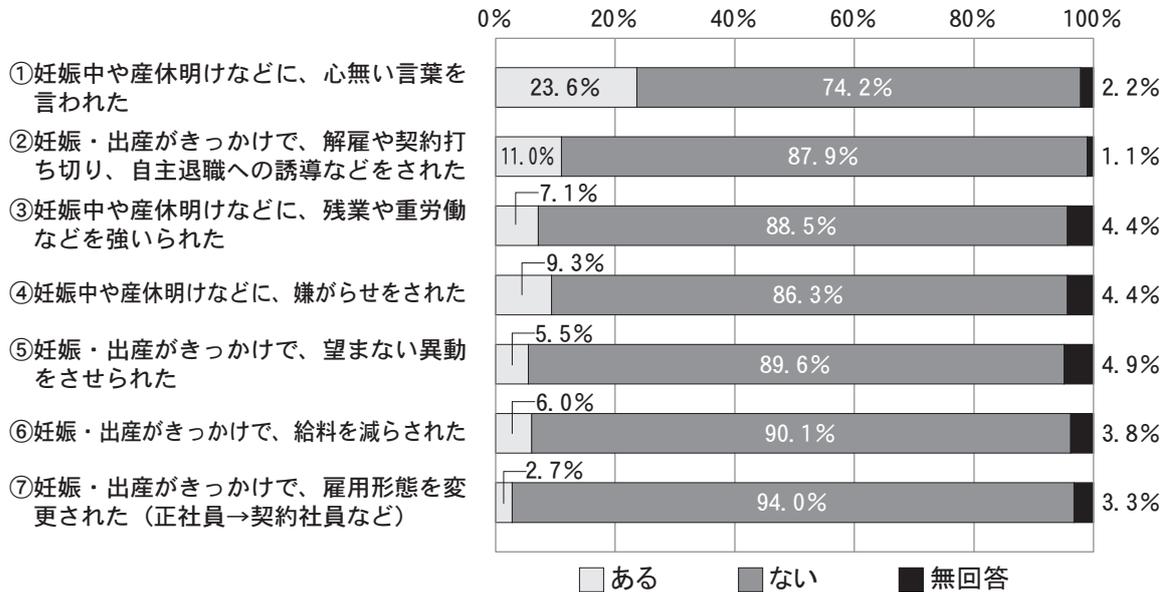
- 男性がかかわることへの抵抗感を、男性自身がなくすこと
- 男性がかかわることへの抵抗感を、女性がなくすこと
- 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること
- ▨ 年配者やまわりの人がかかわろうとする当事者の考え方を尊重すること
- ▨ 男性がかかわることへの社会的評価を高めること
- ▨ 労働時間の短縮や休暇制度の普及により仕事以外の時間をより多く持てるようにすること
- ▨ 男性自身の関心を高めるための啓発や情報提供をすること
- ▨ 市による講座研修で、男性の家事や育児、介護等の技能を高めること
- ▨ 男性がかかわりやすくなるよう、仲間（ネットワーク）づくりを進めること
- ▨ 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こと
- ▨ その他
- ▨ 特に必要なことはない

問16. 妊娠・出産期に就業を継続した経験をもつ女性におたずねします。

あなたは職場で、次のようなことを「されたこと」がありますか。(それぞれ1つに○)

【女性全体 (N=182)】

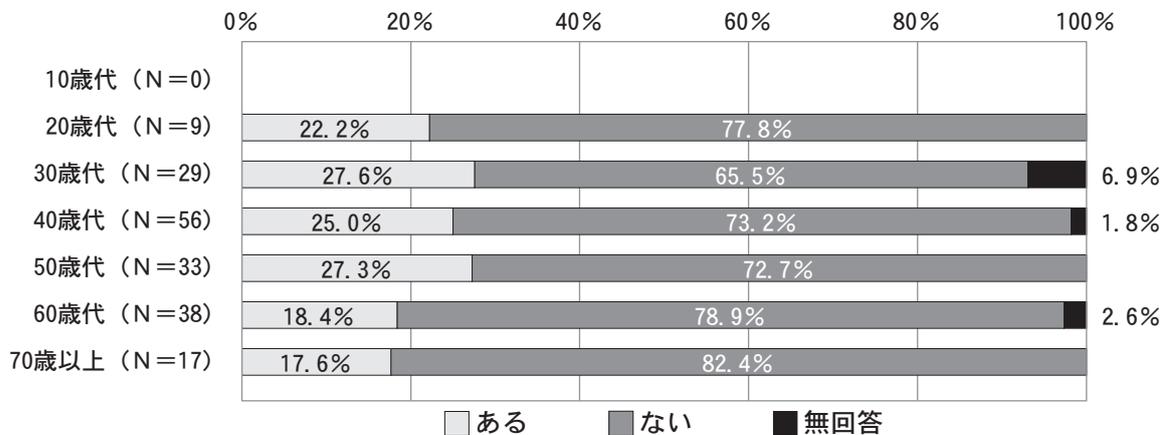
「妊娠中や産休明けなどに、心無い言葉を言われた」が23.6%と最も高くなっており、次いで「妊娠・出産がきっかけで、解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導などをされた」となっています。



【年代別】

① 妊娠中や産休明けなどに、心無い言葉を言われた

全ての年代で、「ある」が2割前後となっています。



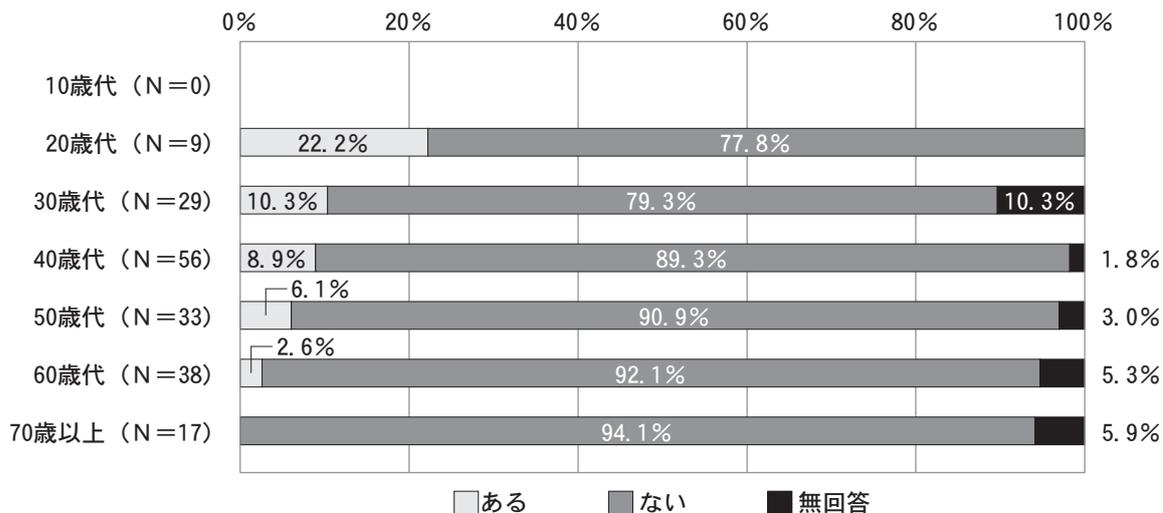
② 妊娠・出産がきっかけで、解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導などされた

30歳代から60歳代で「ある」と回答しており、30歳代では2割以上となっています。



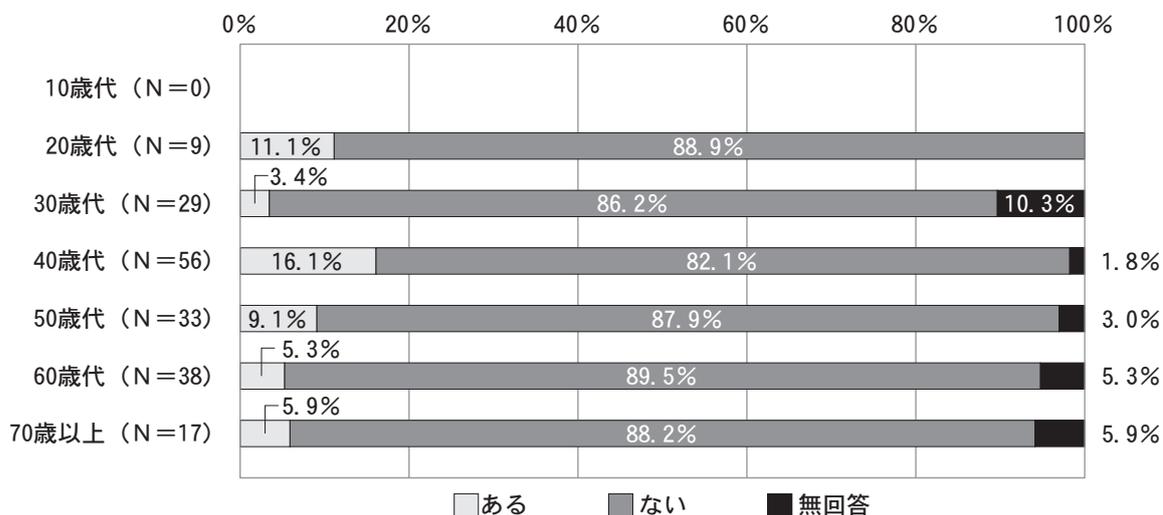
③ 妊娠中や産休明けなどに、残業や重労働などを強いられた

年代がさがるほど「ある」が高くなっています。



④ 妊娠中や産休明けなどに、嫌がらせをされた

全ての年代で「ある」と回答しており、40歳代が一番高くなっています。



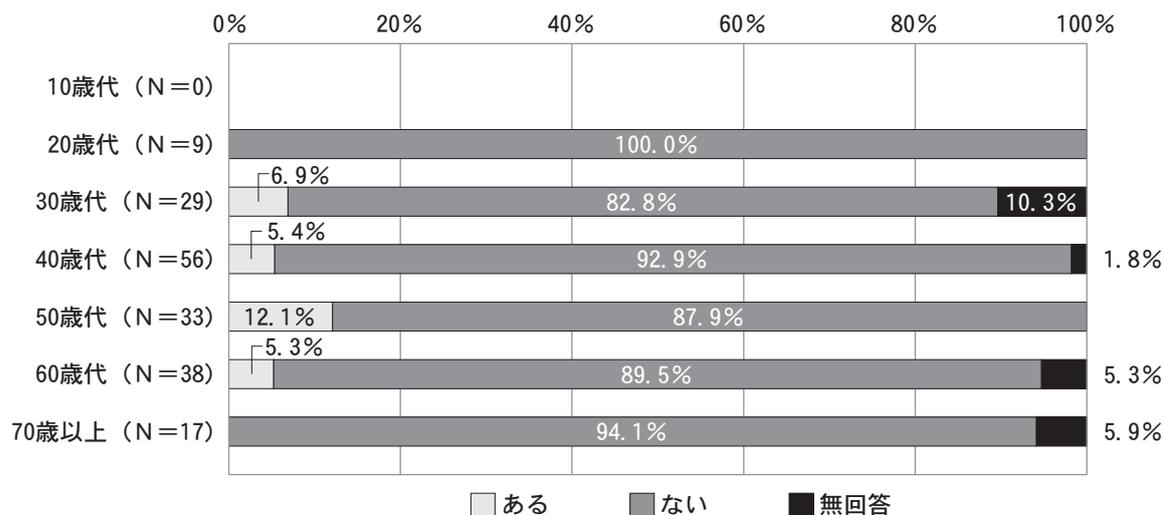
⑤ 妊娠・出産がきっかけで、望まない異動をさせられた

20歳代から60歳代で「ある」と回答しています。



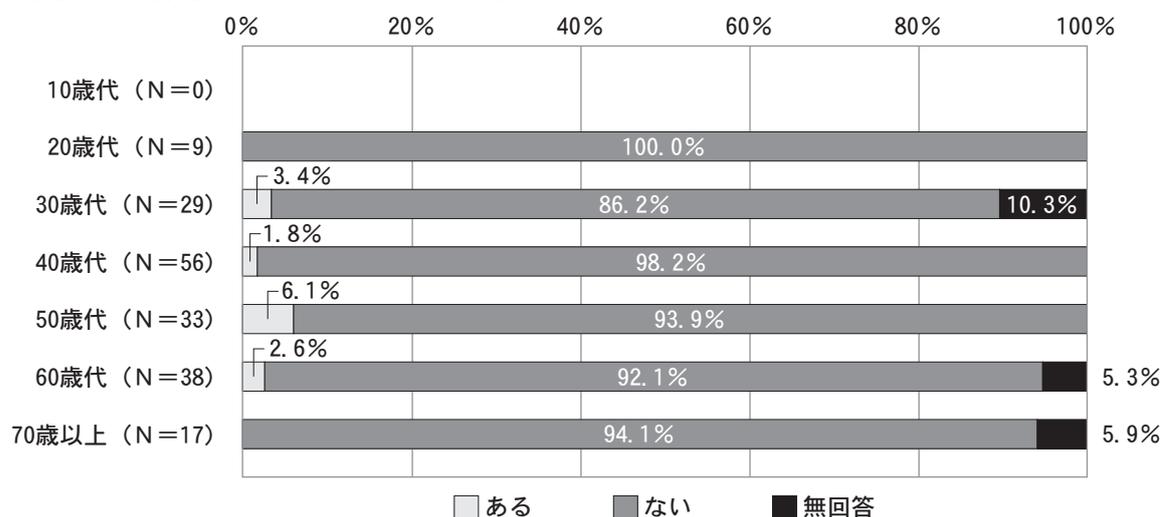
⑥ 妊娠・出産がきっかけで、給料を減らされた

30歳代から60歳代で「ある」と回答しています。



⑦ 妊娠・出産がきっかけで、雇用形態を変更された（正社員→契約社員など）

30歳代から60歳代が、わずかながら「ある」と回答しています。

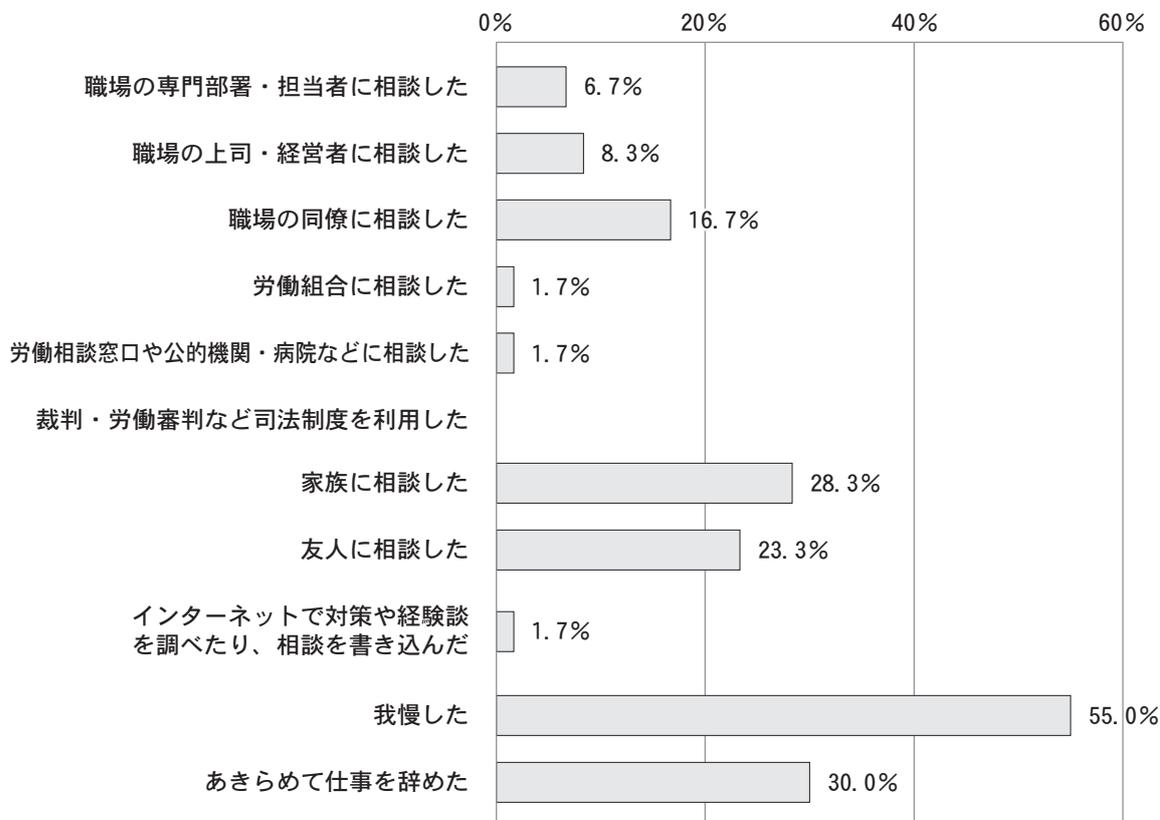


問17. 問16で1つでも「されたこと」が「1ある」と回答した方にうかがいます。

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○)

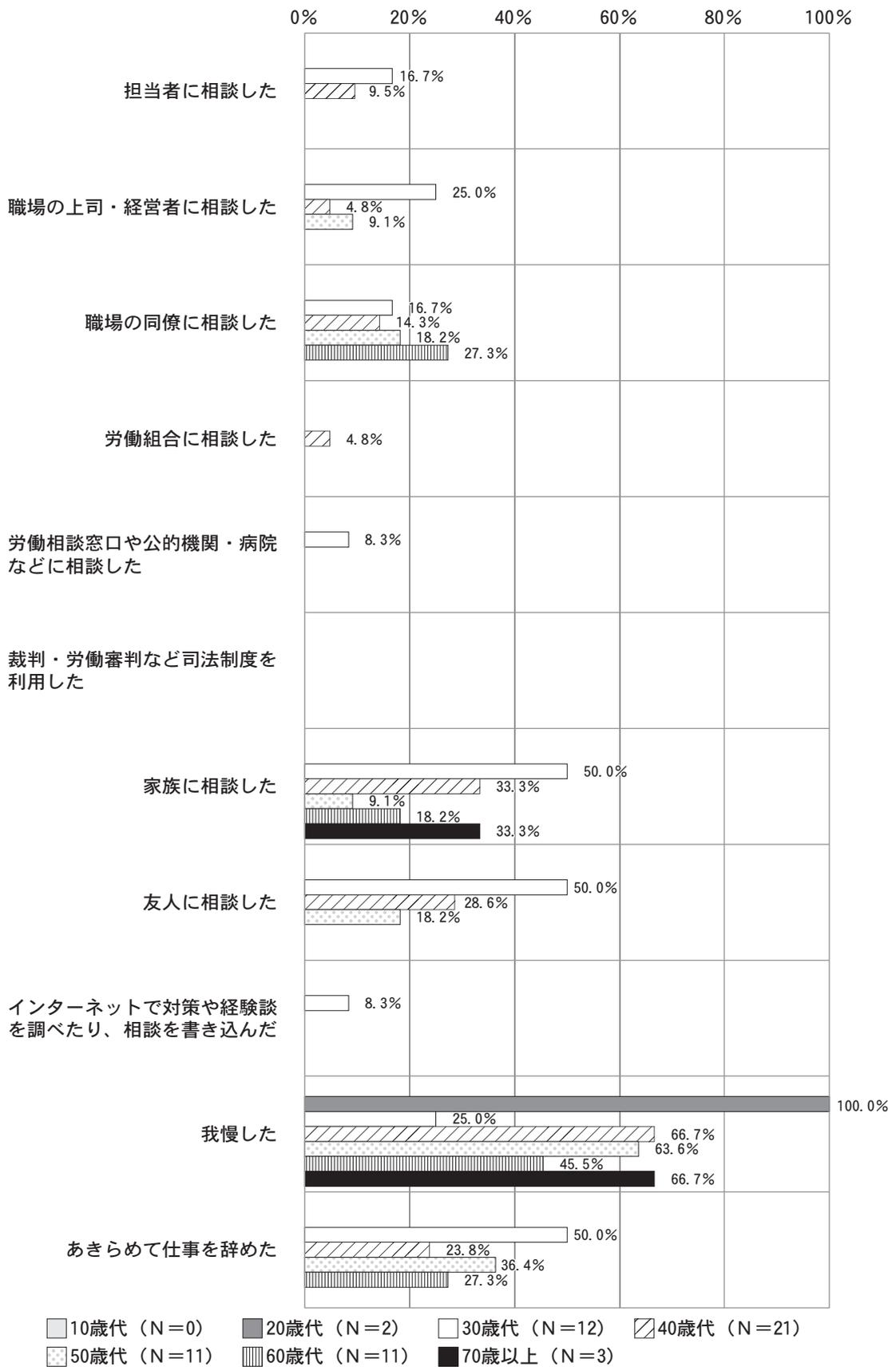
【女性 (N=60)】

「我慢した」が5割を超え最も高く、次いで「あきらめて仕事を辞めた」が3割となっています。また相談した場合の相談先としては「家族」「友人」「職場の同僚」が高くなっています。



【年代×女性】

30歳代を除いて「我慢した」が最も高くなっています。30歳代では、いずれかに相談した割合は他の年代よりも高くなっていますが、「あきらめて仕事を辞めた」割合も高くなっています。



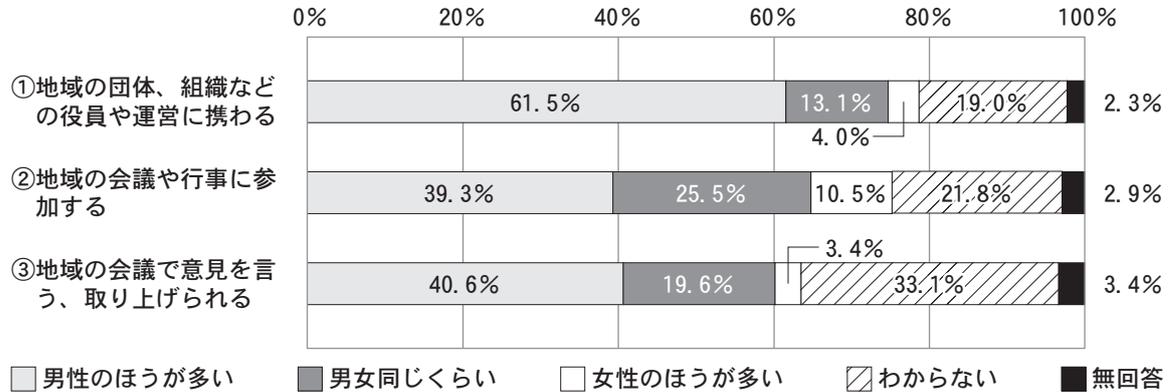
## 5 地域活動について

問18. 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 (N=746)】

いずれも「男性のほうが多い」が最も多くなっています。

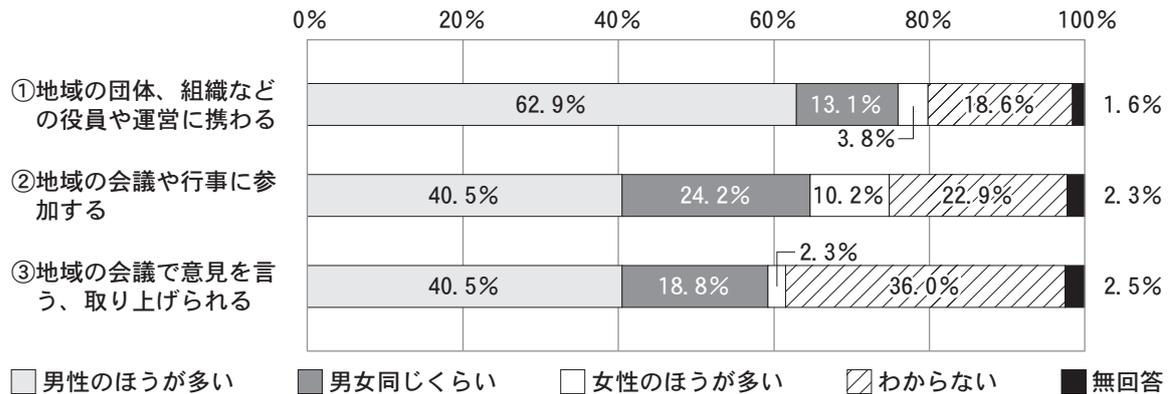
「地域の会議や行事に参加する」では、「男女同じくらい」が2番目に多くなっています。



### 【女性 (N=442)】

いずれも「男性のほうが多い」が最も多くなっています。

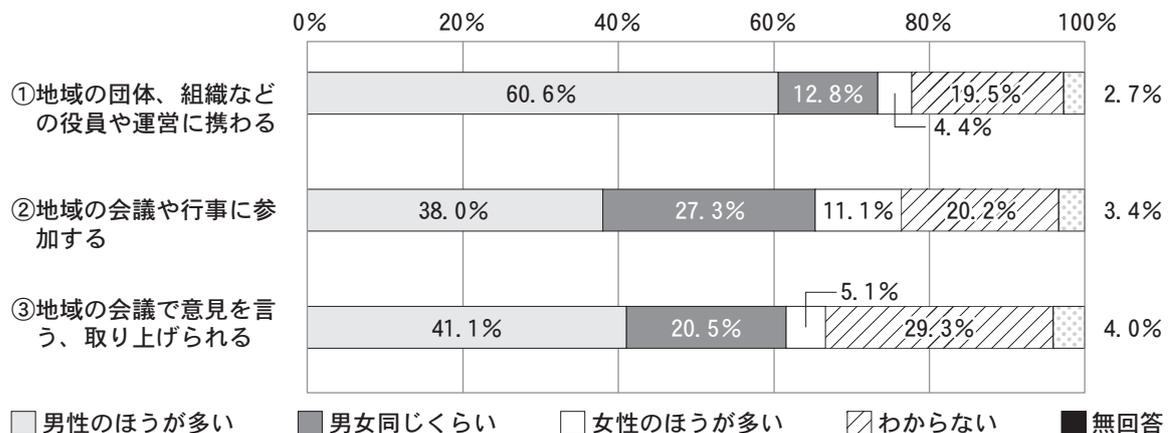
「地域の会議や行事に参加する」では、「男女同じくらい」が2番目に多くなっています。



### 【男性 (N=297)】

いずれも「男性のほうが多い」が最も多くなっています。

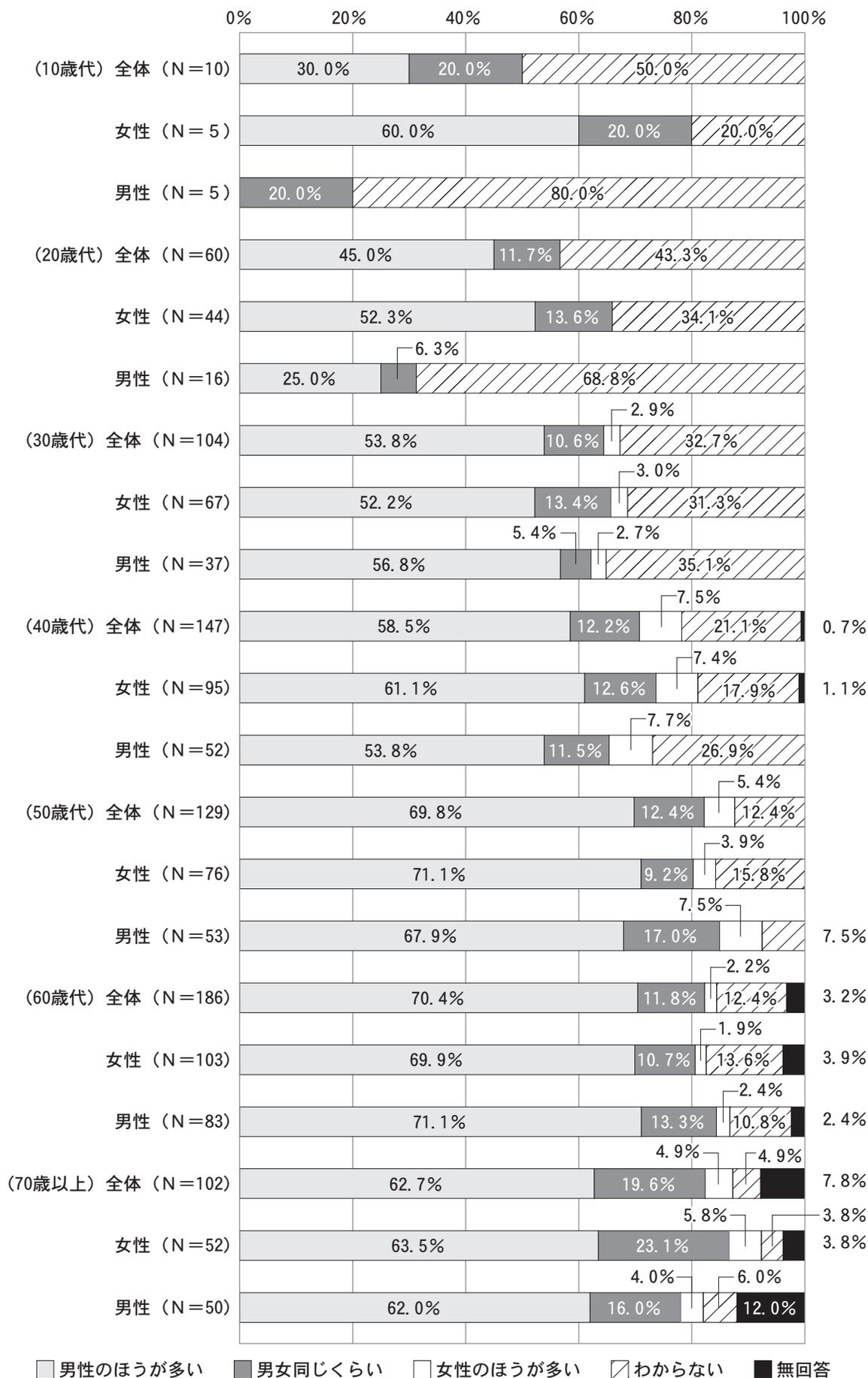
「地域の会議や行事に参加する」では、「男女同じくらい」が2番目に多くなっています。



【性別×年代】

① 地域の団体、組織などの役員や運営に携わる

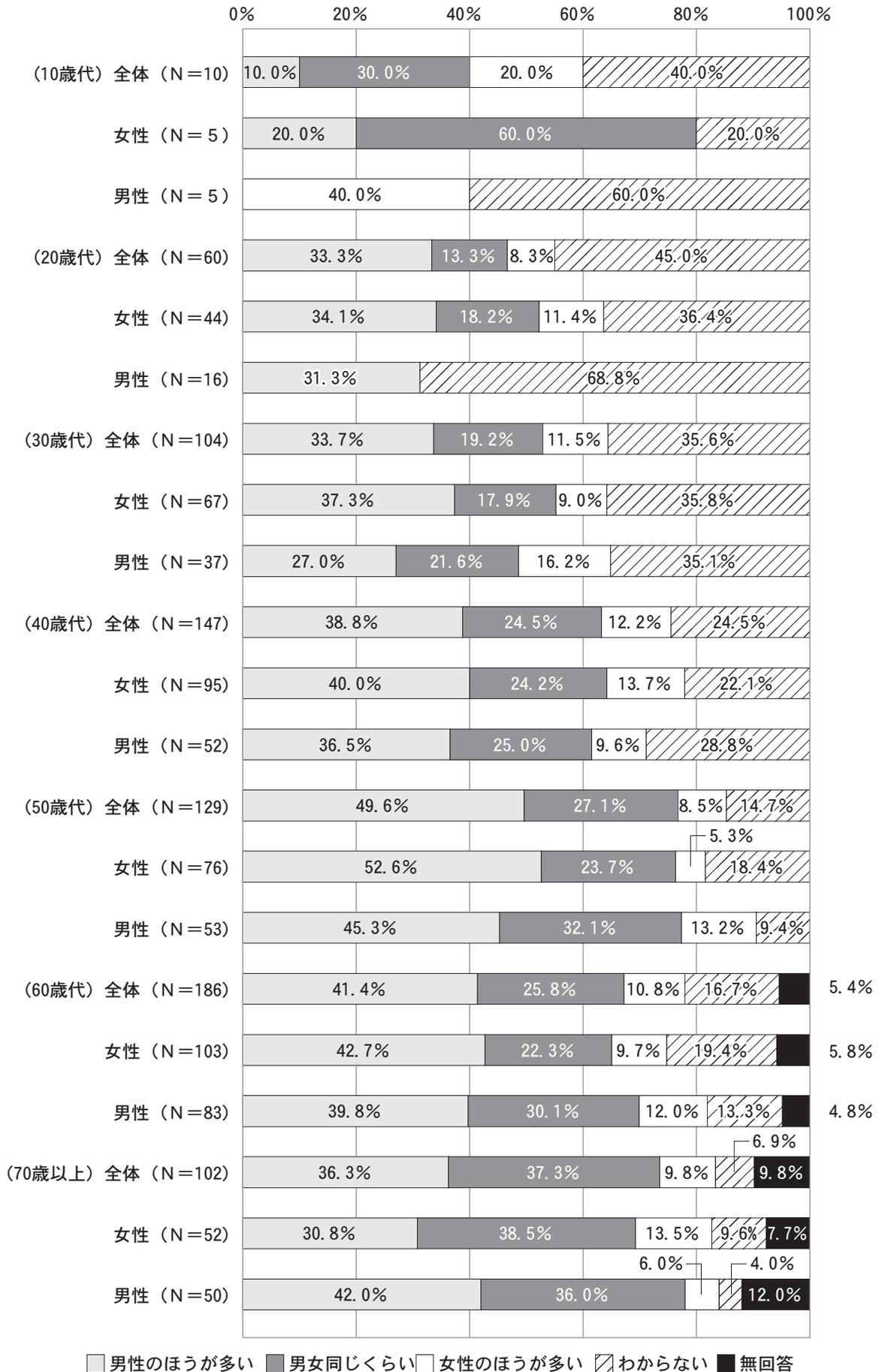
30歳以上の全ての年代で男女とも「男性のほうが多い」が最も高く5～7割以上となっています。



□ 男性のほうが多い   ■ 男女同じくらい   □ 女性のほうが多い   ▨ わからない   ■ 無回答

② 地域の会議や行事に参加する

多くの年代で「男性のほうが多い」が高くなっており3割以上となっています。  
年代が高くなるにつれ、「男女同じくらい」が高くなる傾向がみられます。

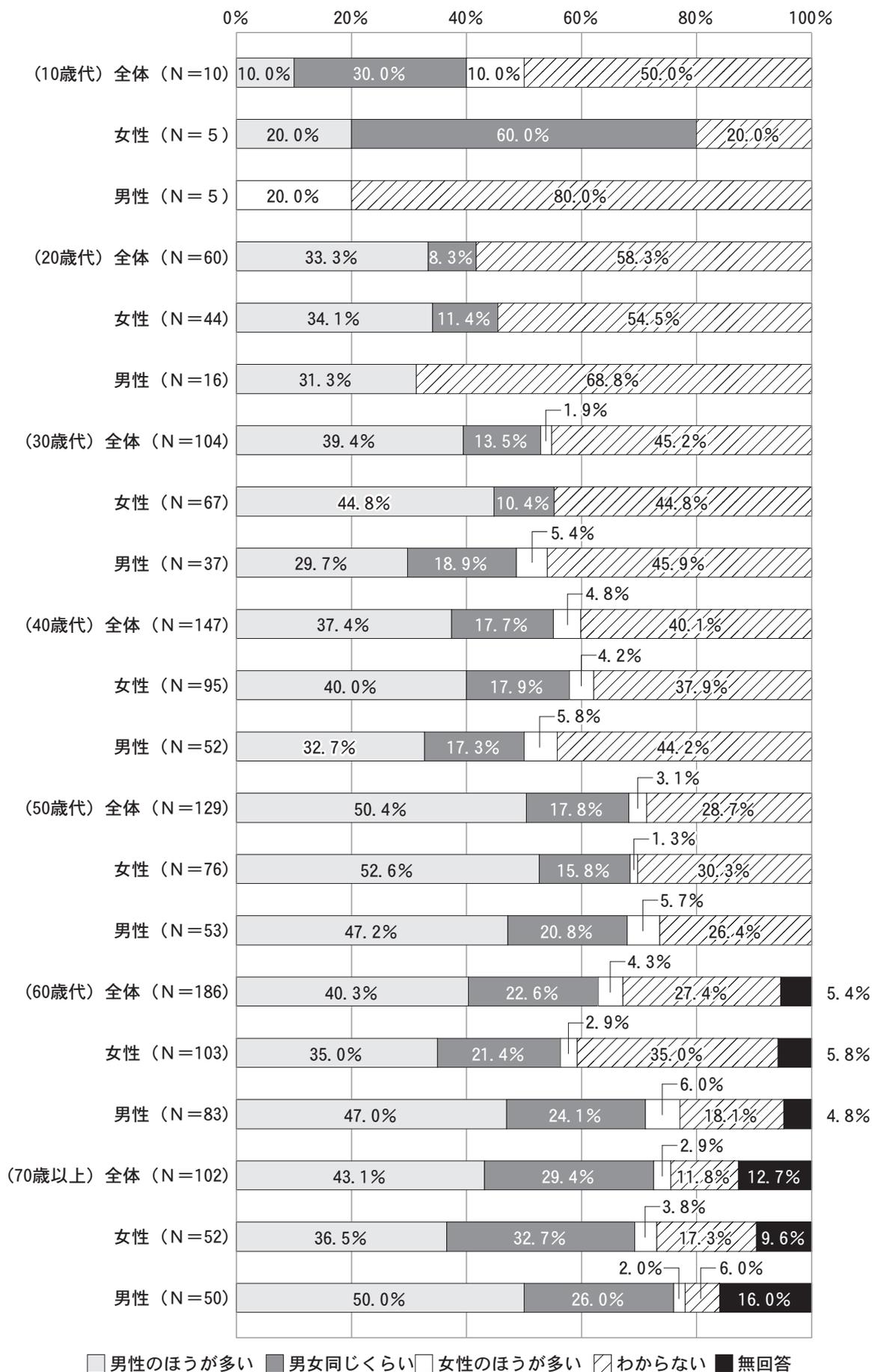


□ 男性のほうが多い ■ 男女同じくらい □ 女性のほうが多い ▨ わからない ■ 無回答

### ③ 地域の会議で意見を言う、取り上げられる

ほとんどの年代で「男性のほうが多い」が3割以上となっています。

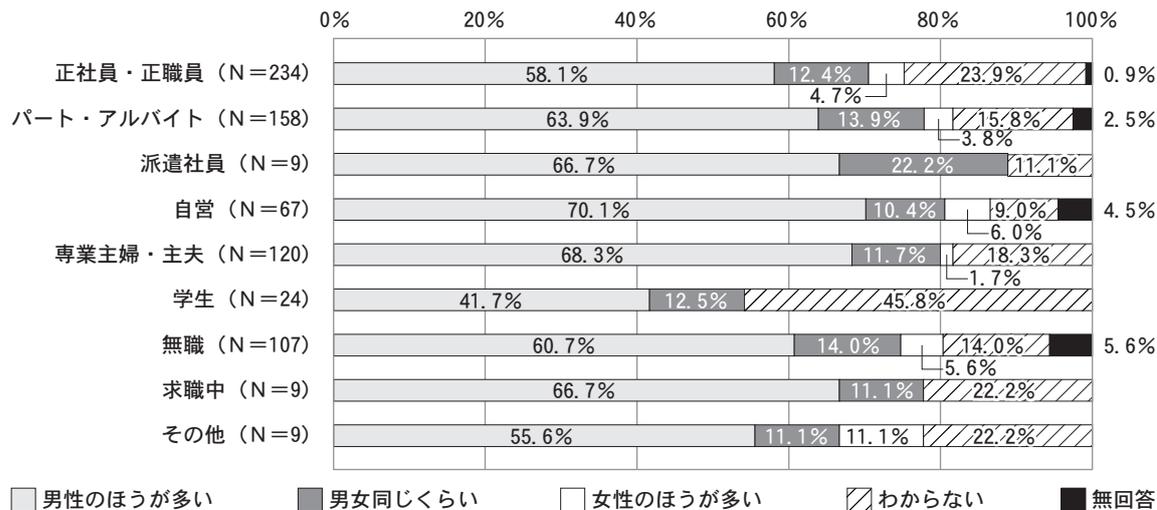
年代が低くなるにつれ、「わからない」の割合が高くなる傾向がみられます。



【職業別】

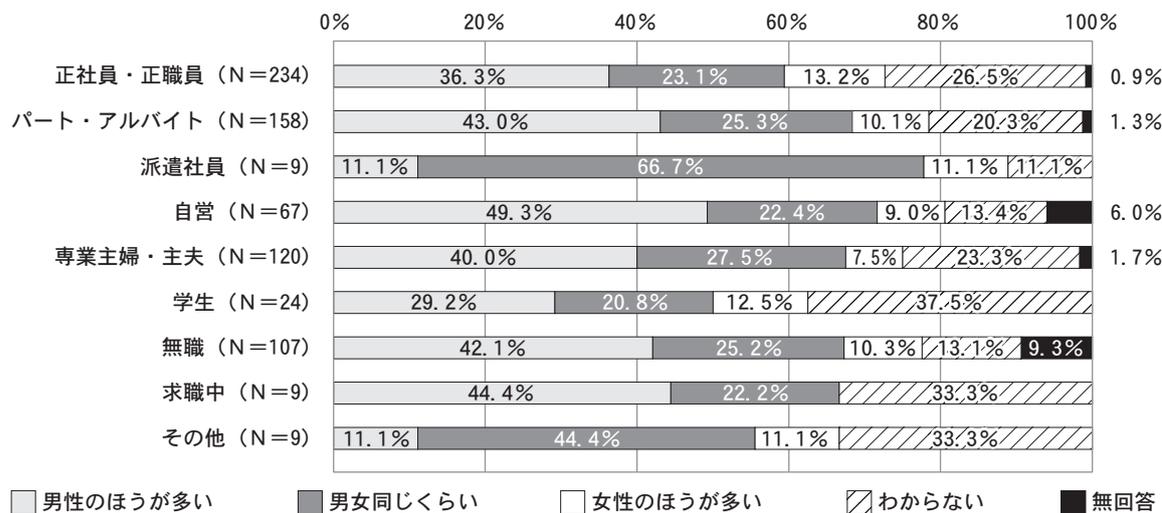
① 地域の団体、組織などの役員や運営に携わる

いずれも「男性のほうが多い」が多くなっています。



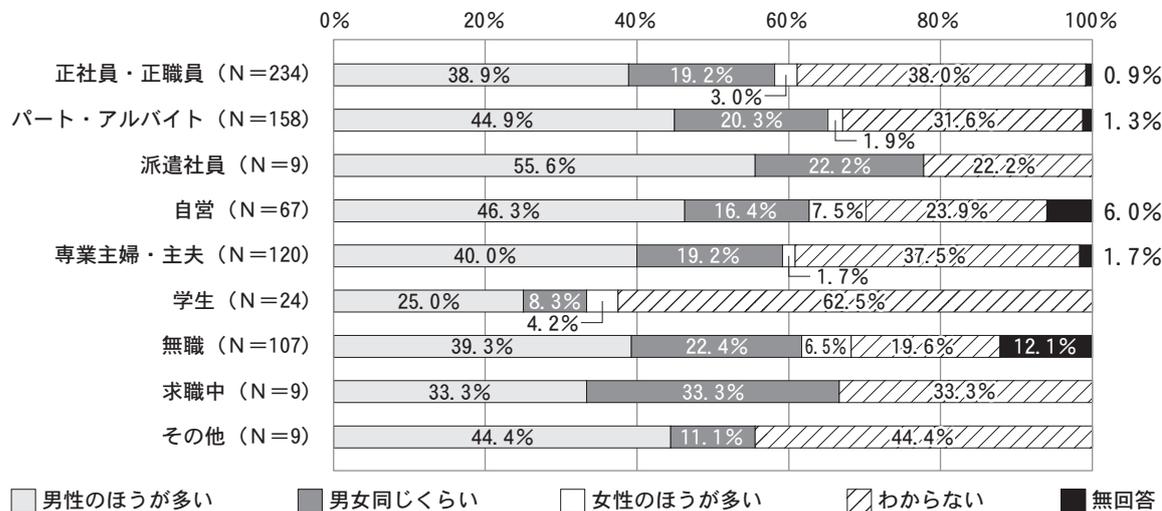
② 地域の会議や行事に参加する

派遣とその他を除いて、「男性のほうが多い」が多くなっています。



③ 地域の会議で意見を言う、取り上げられる

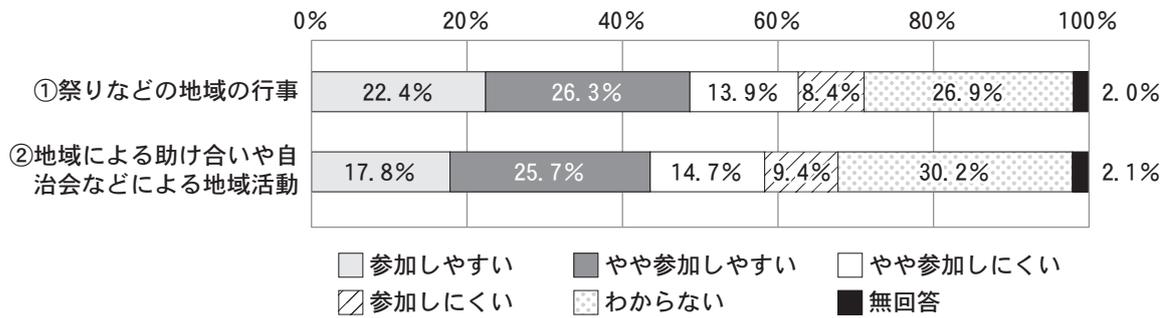
求職中を除く全てで「男性のほうが多い」が多くなっています。



問19. 地域での活動に関して、男女の隔たりはなく、参加しやすいと感じますか。  
(それぞれ1つに○)

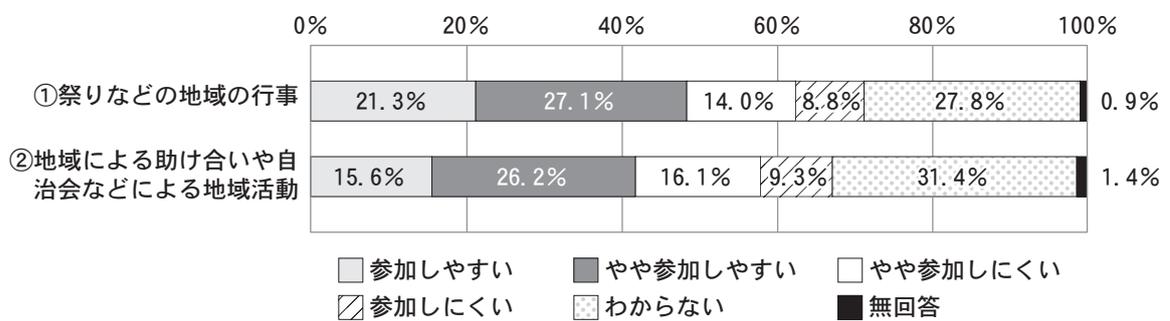
【全体 (N=746)】

いずれも「参加しやすい(やや参加しやすい含む)」が4割以上を占めています。



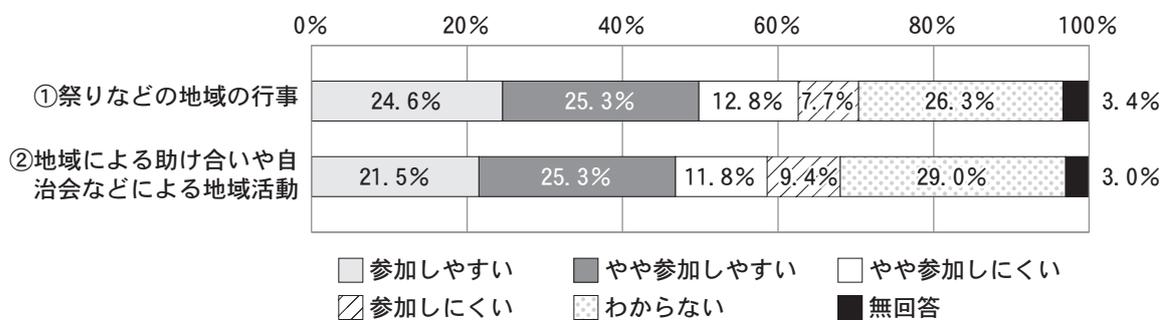
【女性 (N=442)】

いずれも「参加しやすい(やや参加しやすい含む)」が4割以上を占めています。



【男性 (N=297)】

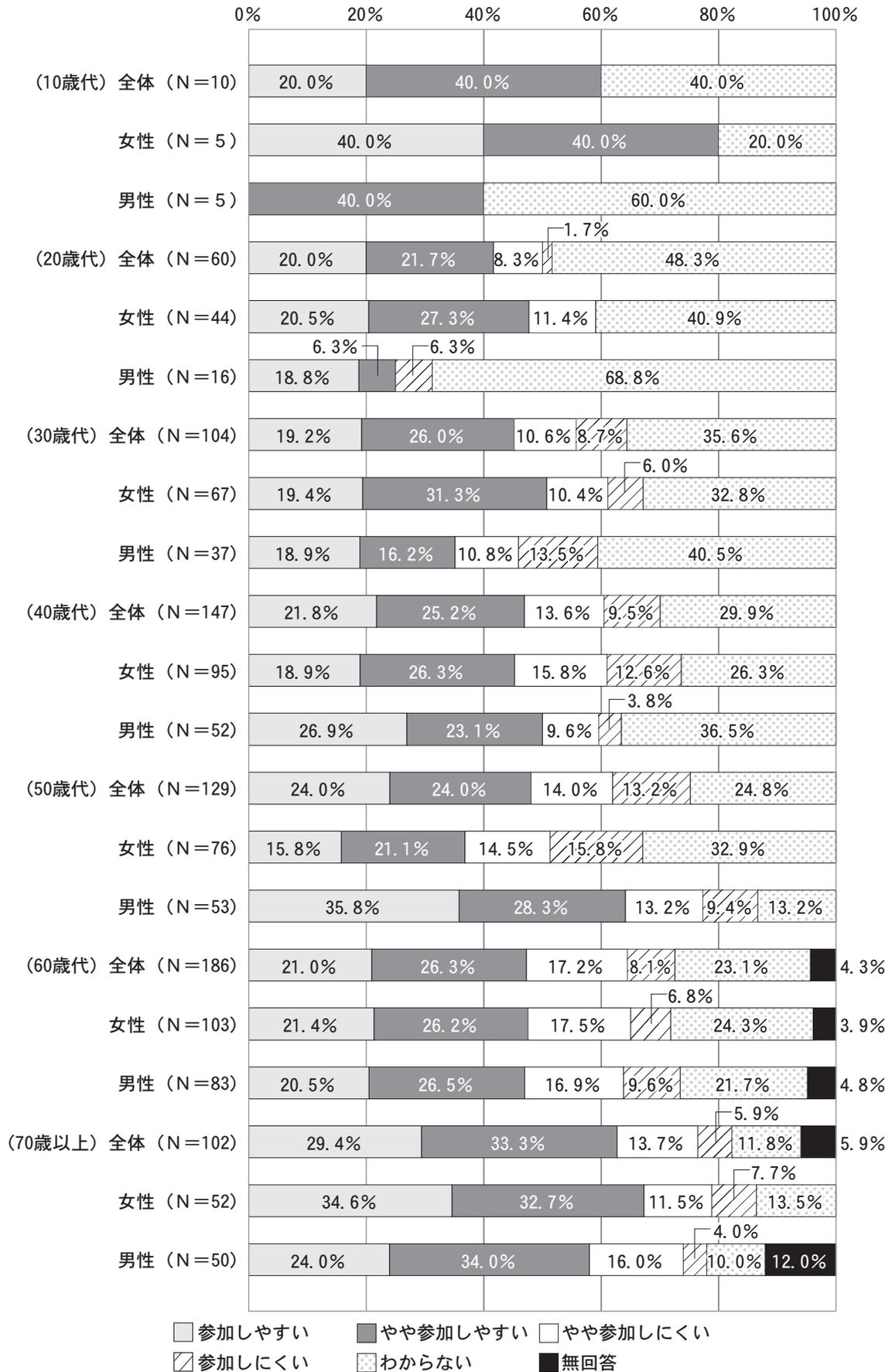
いずれも「参加しやすい(やや参加しやすい含む)」が4割以上を占めています。



【性別×年代】

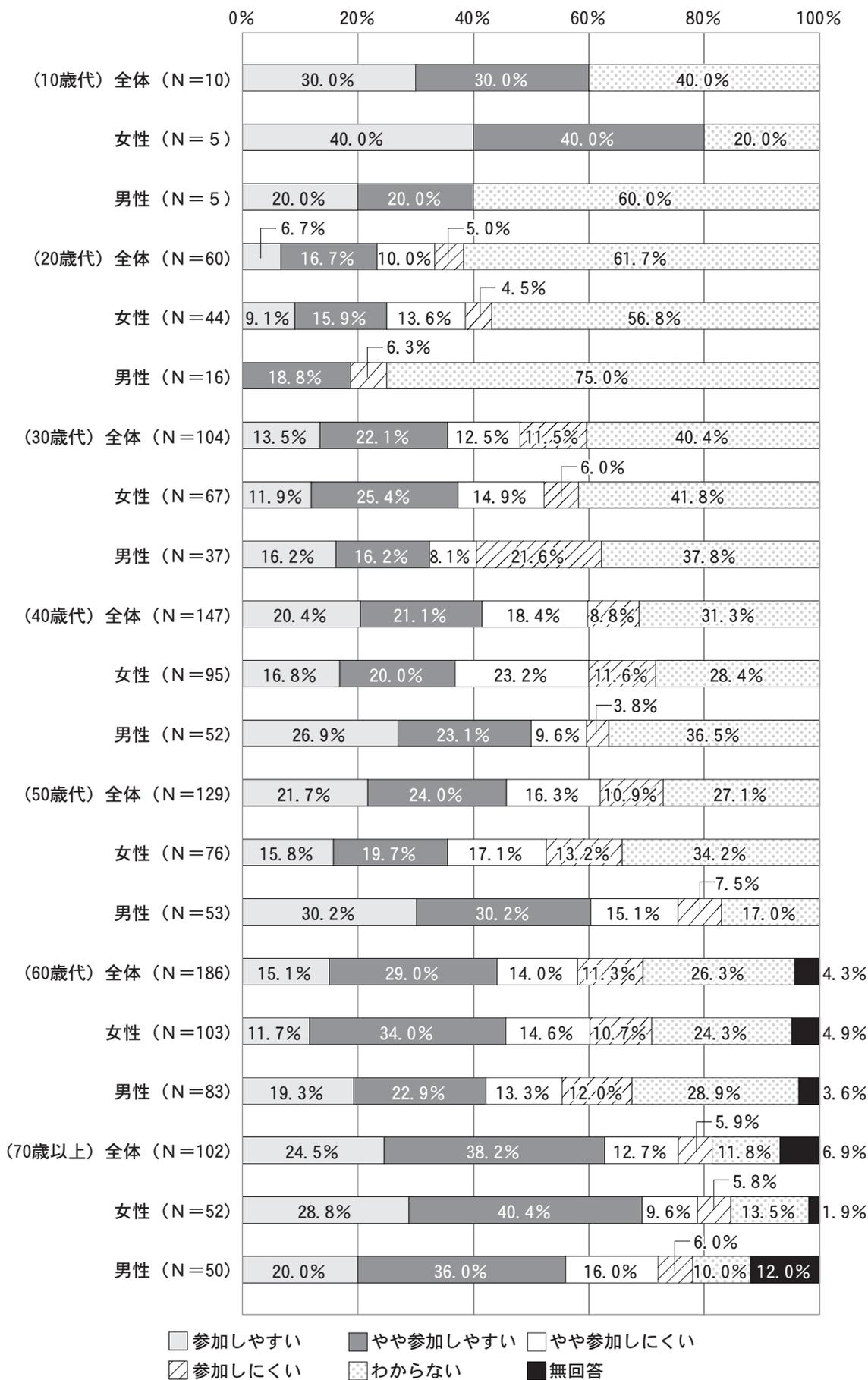
① 祭りなどの地域の行事

「わからない」という回答が多いものの、ほとんどの年代で「参加しやすい（やや参加しやすいを含む）」が高くなっています。



## ② 地域による助け合いや自治会などによる地域活動

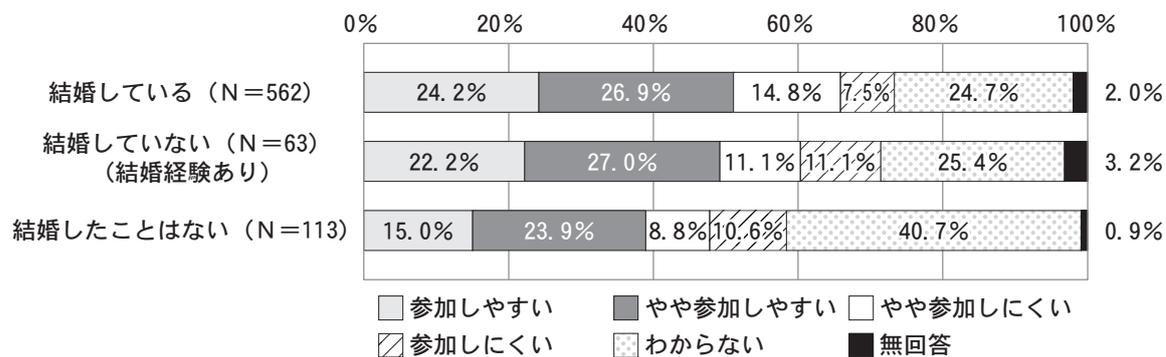
「わからない」という回答が多いものの、ほとんどの年代で「参加しやすい（やや参加しやすいを含む）」が高い傾向となっています。



## 【結婚経験別】

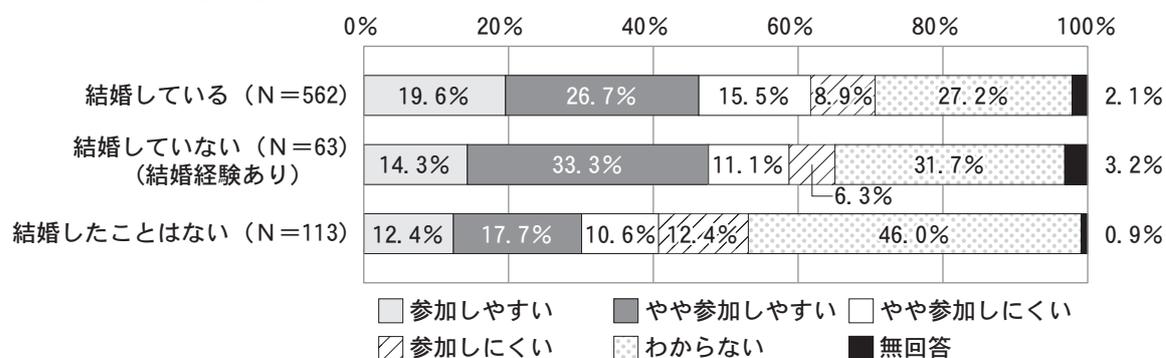
## ① 祭りなどの地域の行事

結婚経験のある人は「参加しやすい（やや参加しやすい含む）」が多くなっており、結婚経験のない人は「わからない」が多くなっています。



## ② 地域による助け合いや自治会などによる地域活動

結婚経験のある人は「参加しやすい（やや参加しやすい含む）」が多くなっており、結婚経験のない人は「わからない」が多くなっています。



## 6 ドメスティック・バイオレンスやセクシャル・ハラスメントについて

問20. 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。

### ○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

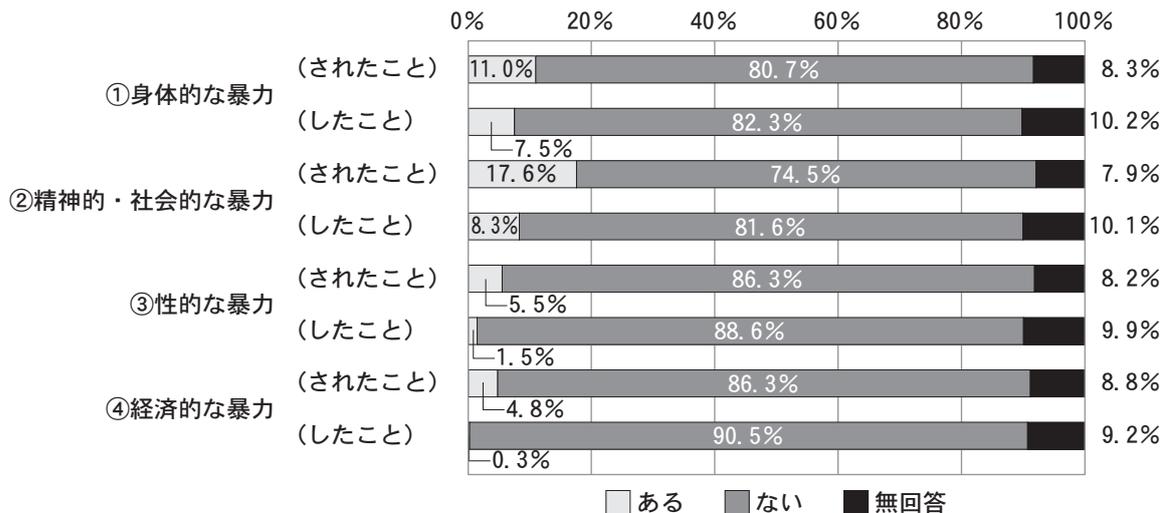
(相手がいやがっているのに性的な行為を強要する、避妊に協力しない、中絶の強要等)

#### 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)

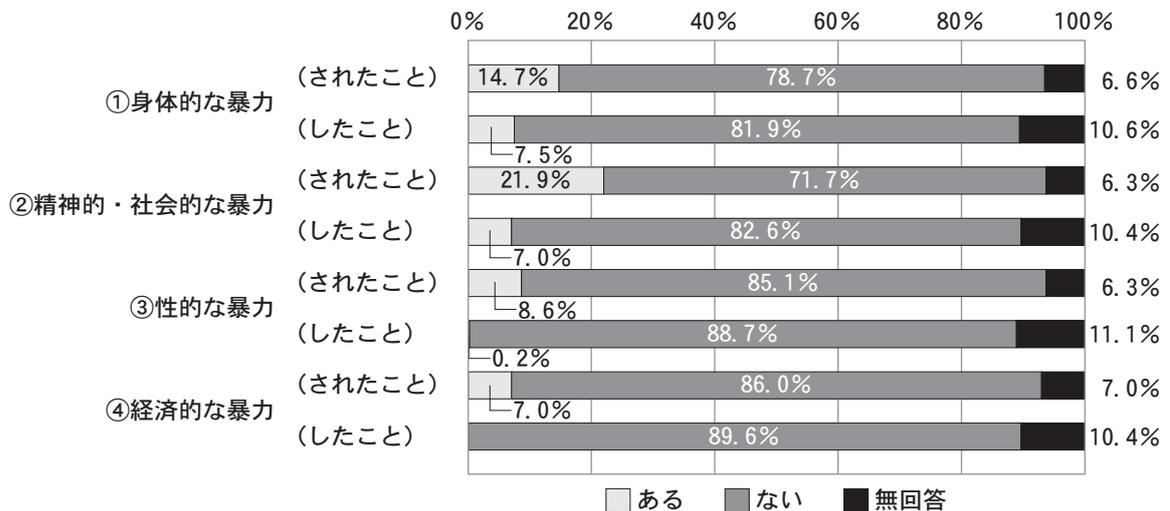
### 【全体 (N=746)】

いずれも「されたこと」がある人がおり、「身体的な暴力」や「精神的・社会的な暴力」を受けた人は、1割以上います。



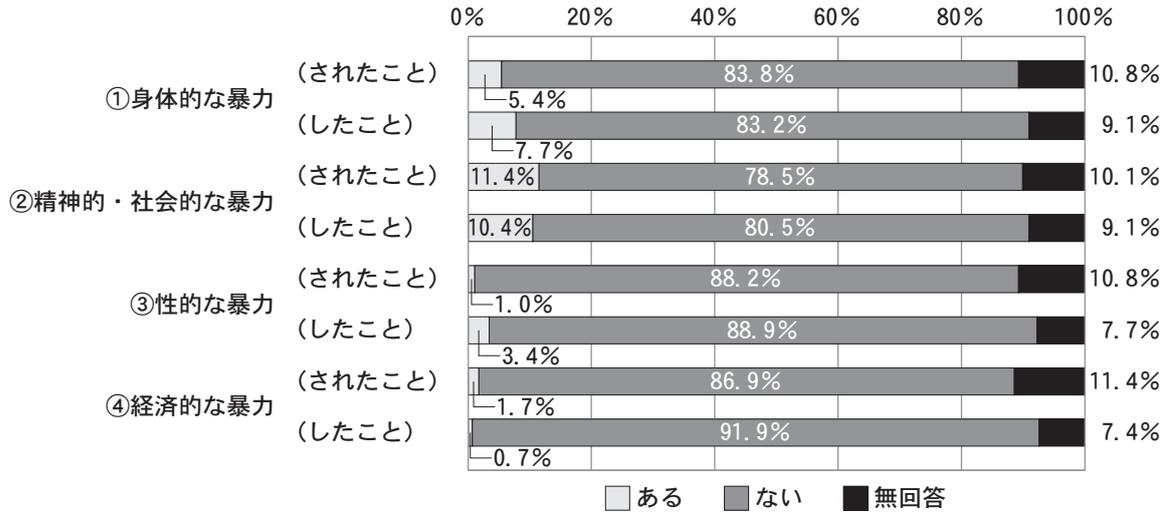
### 【女性 (N=442)】

「精神的・社会的な暴力」を受けた人は21.9%、「身体的な暴力」は14.7%います。



【男性 (N=297)】

「精神的な暴力」において「されたこと」「したこと」が1割以上います。

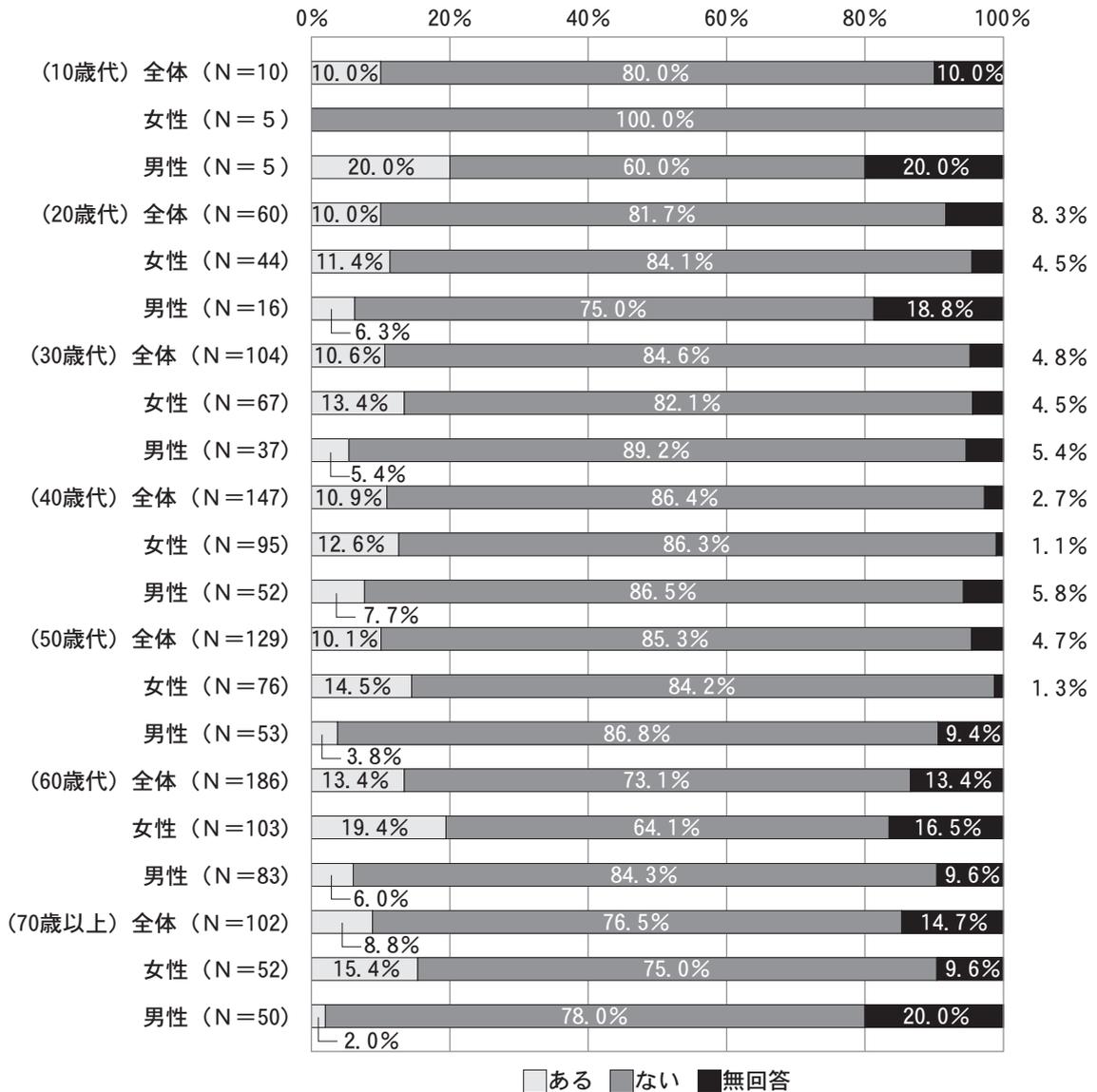


【性別×年代】

① 身体的な暴力 (されたこと)

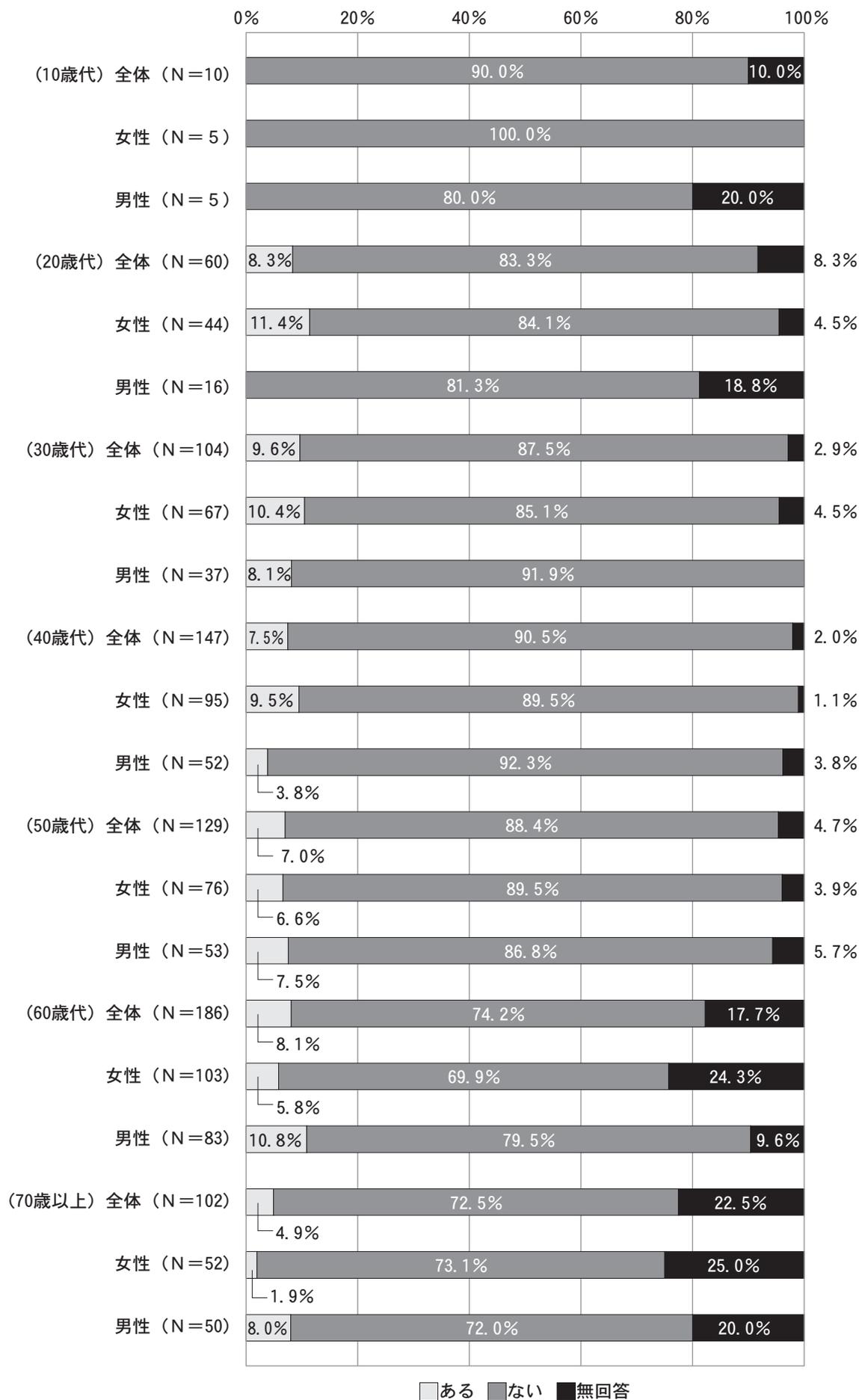
20歳代以上の年代の女性で、「ある」が1割以上となっています。

女性と比較すると低く1割未満ですが、男性においても、各年代で「ある」と回答しています。



### ① 身体的な暴力（したこと）

20歳代女性、30歳代女性、60歳代男性で「ある」が1割以上となっています。

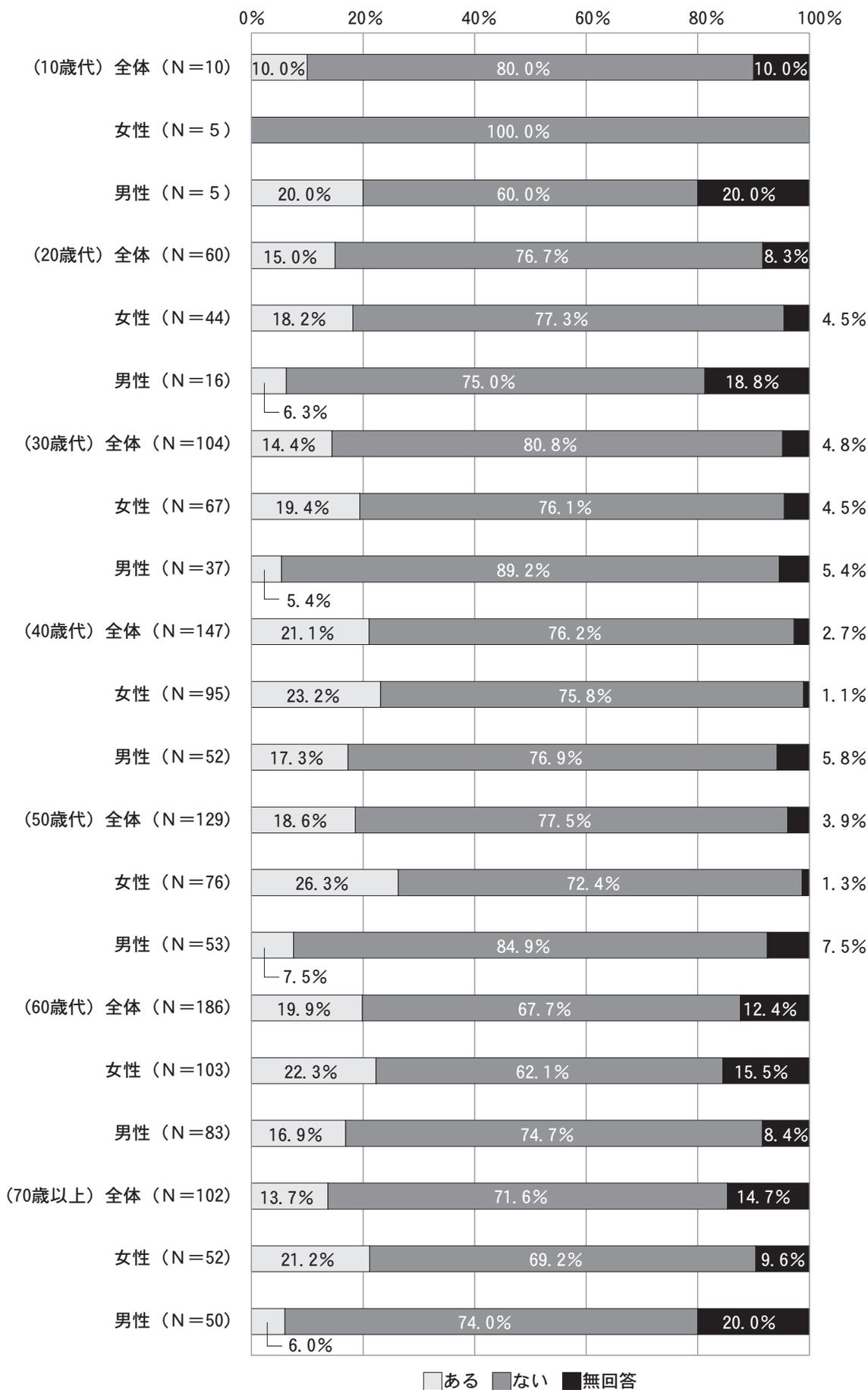


□ある ■ない ■無回答

## ② 精神的な暴力・社会的な暴力（されたこと）

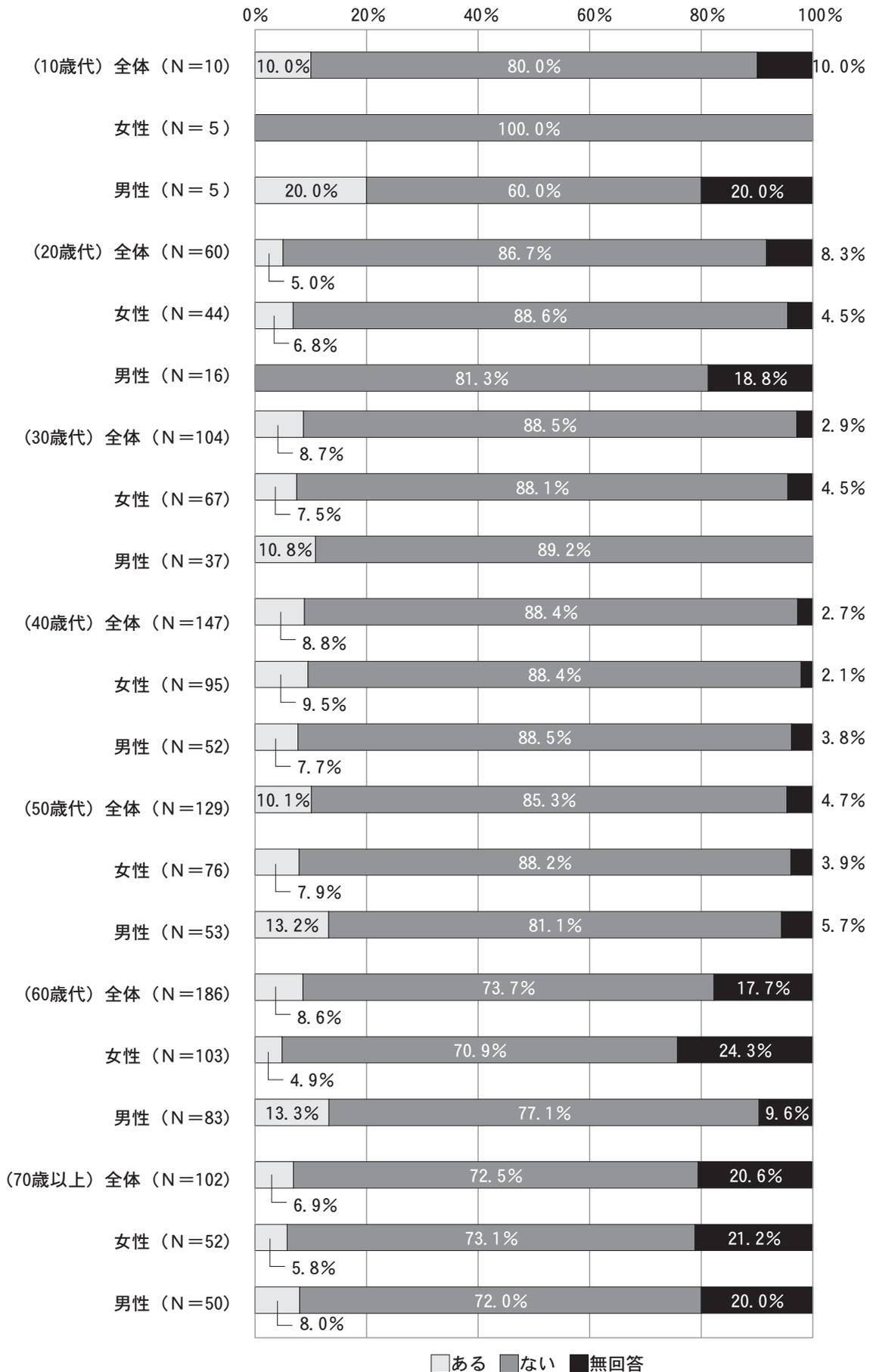
40歳以上の女性で、「ある」が2割以上となっています。

男性では、「ある」の割合は低くなっていますが、40歳代と60歳代で1割以上となっています。



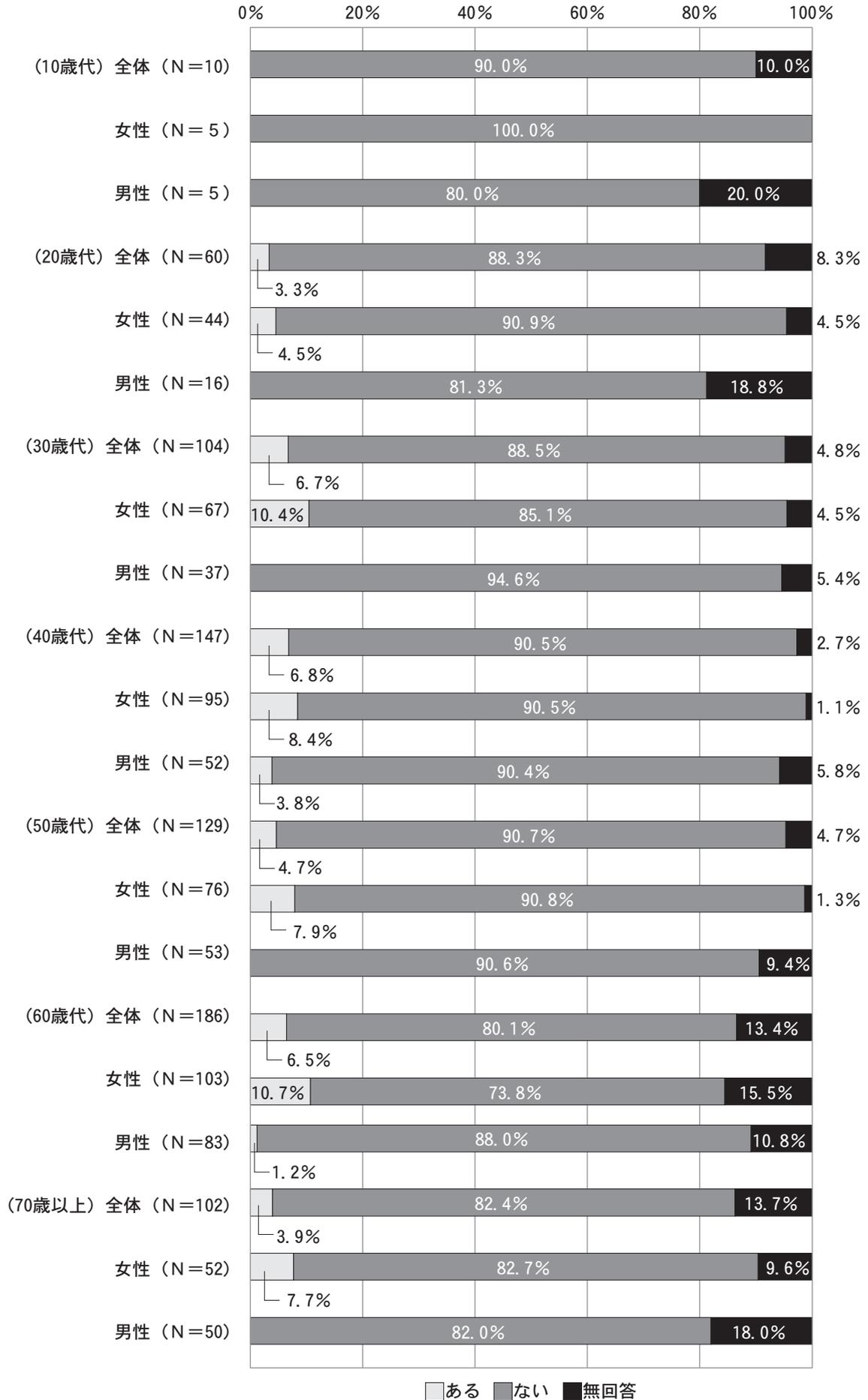
## ② 精神的な暴力・社会的な暴力（したこと）

30歳代、50歳代、60歳代の男性で「ある」が1割以上となっています。



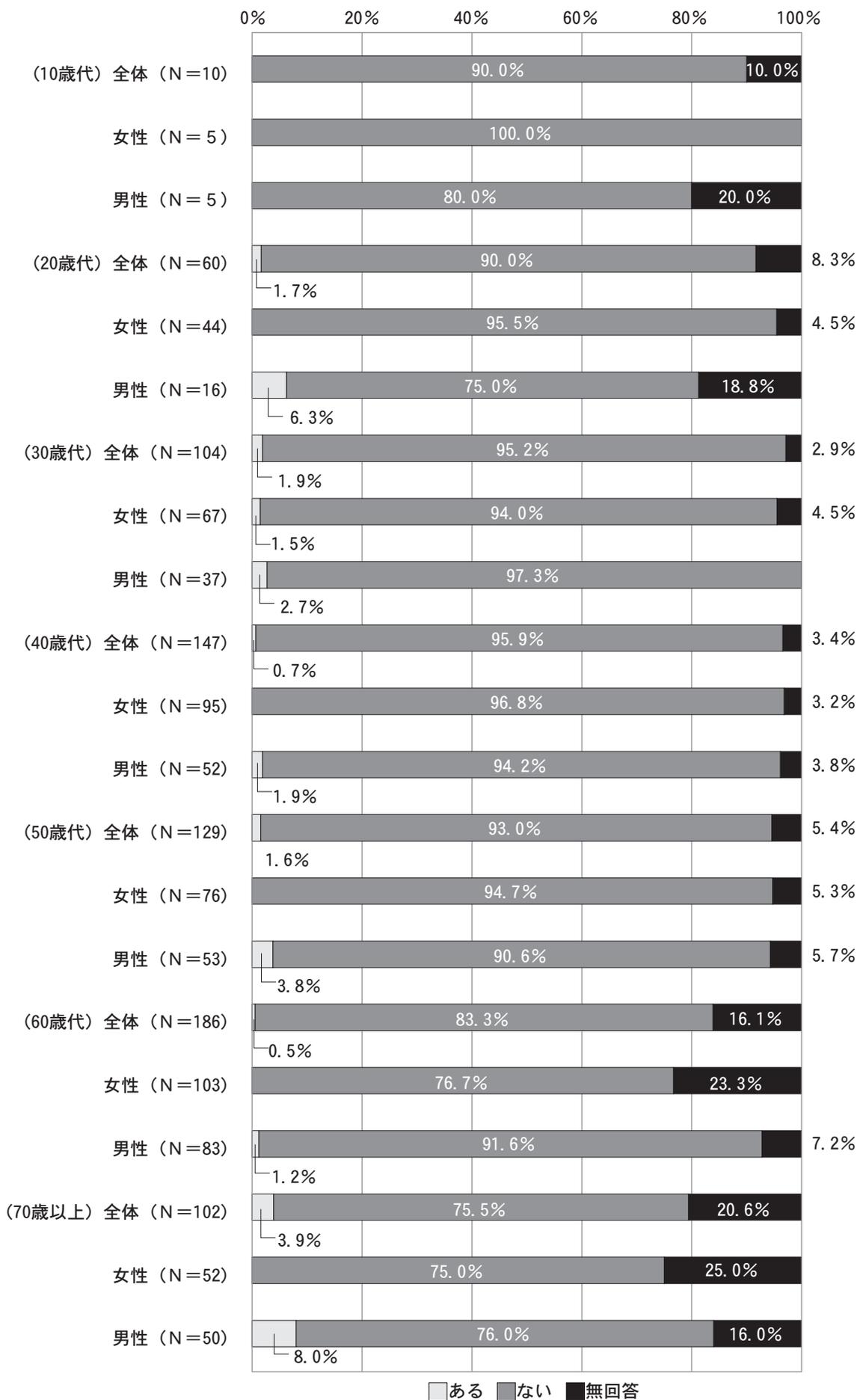
### ③ 性的な暴力（されたこと）

30歳代と60歳代の女性で、「ある」が1割以上となっています。



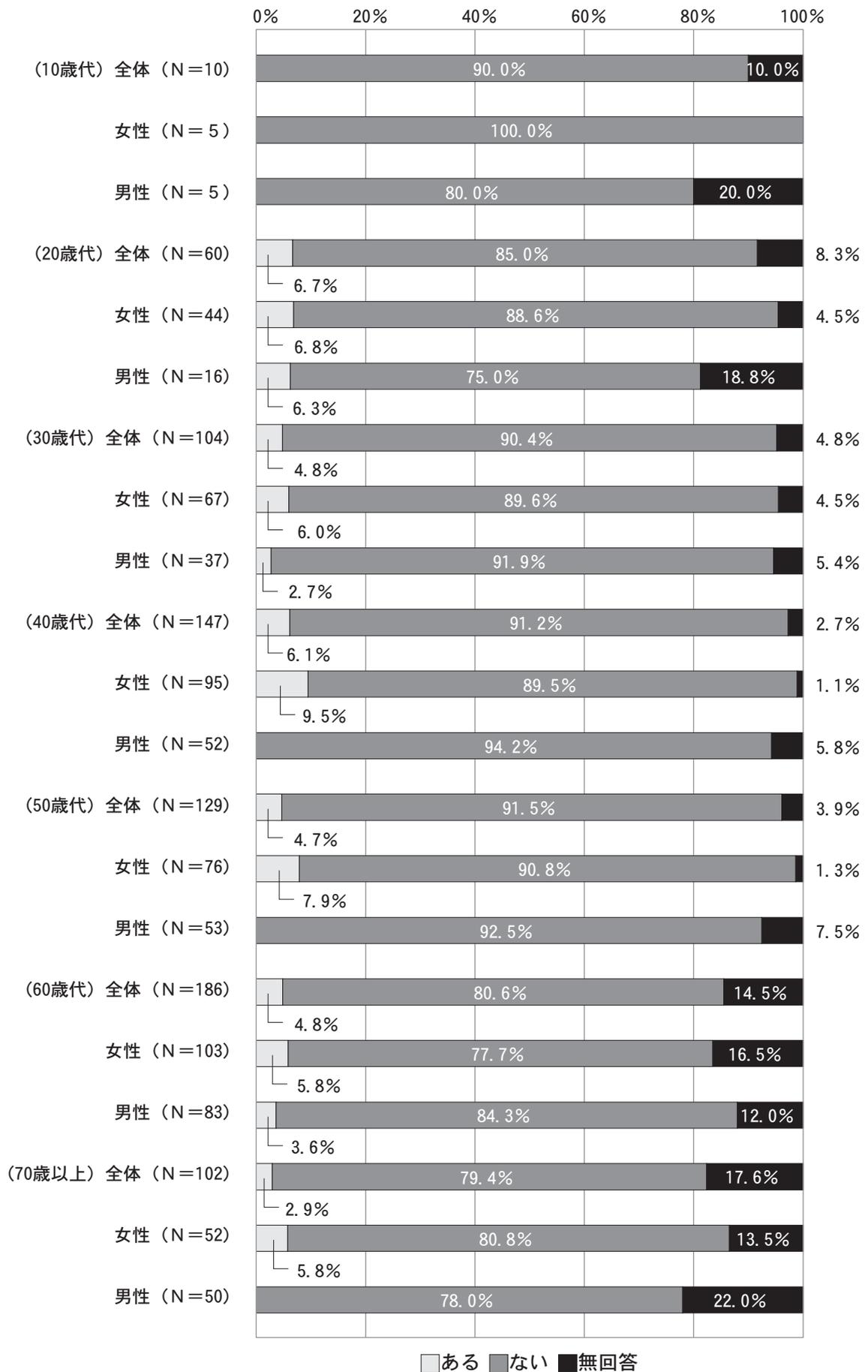
### ③ 性的な暴力（したこと）

若干ではありますが、20歳代以上の男性と30歳代の女性で「ある」と回答しています。



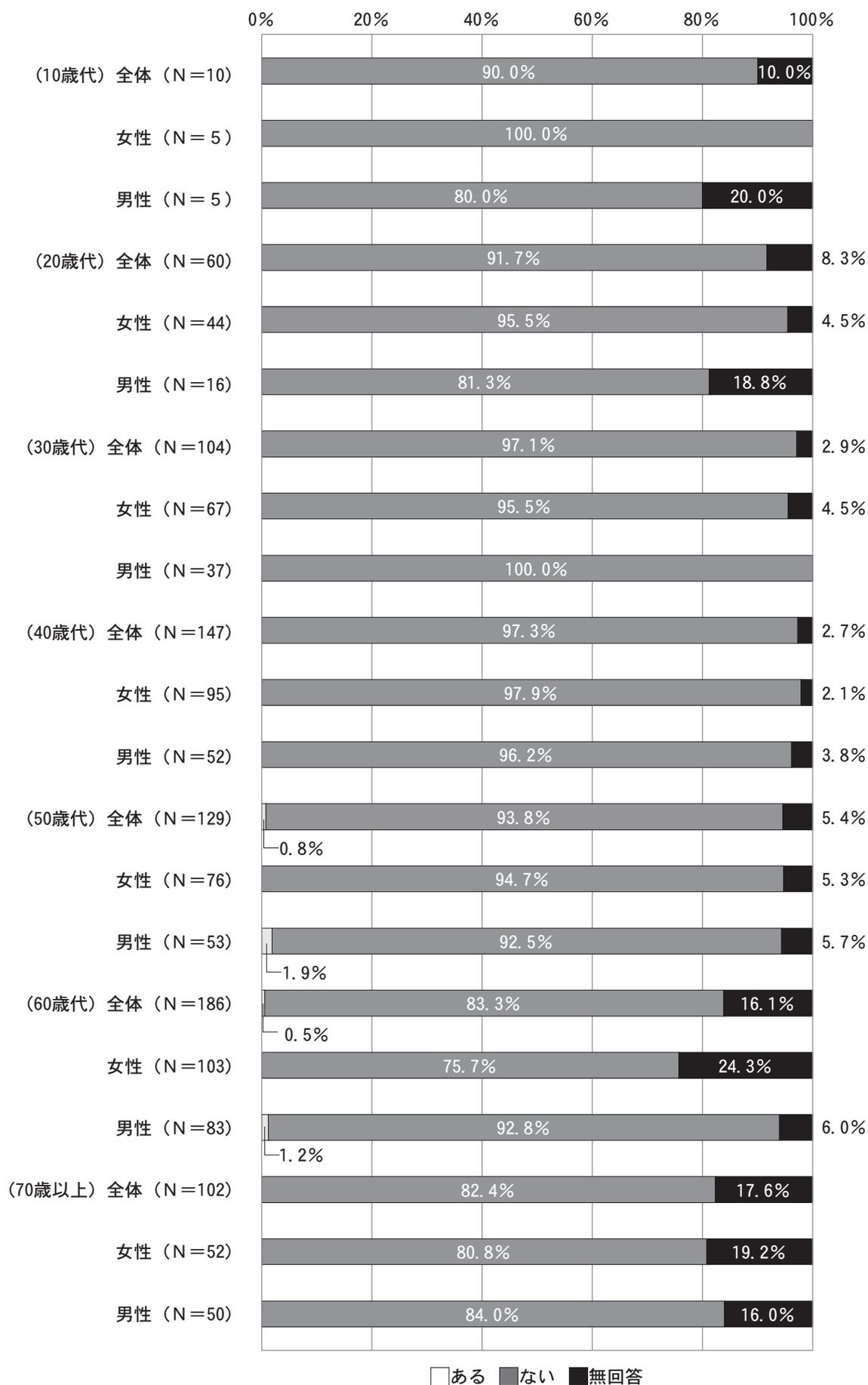
④ 経済的な暴力（されたこと）

若干ではありますが、20歳代以上の女性と20歳代、30歳代、60歳代の男性が「ある」と回答しています。



#### ④ 経済的な暴力（したこと）

全ての年代の男女で「ない」が圧倒的な割合を占めていますが、50歳代と60歳代の男性でわずかに「ある」と回答しています。



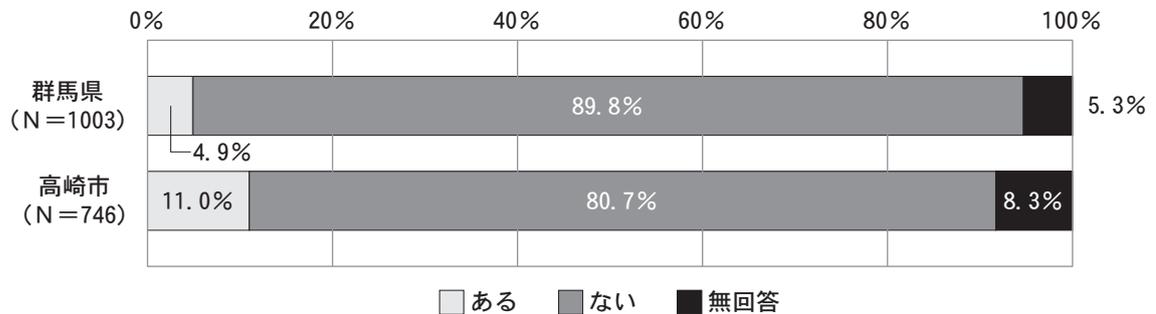
## 他調査との比較

※群馬県では、回答項目が「1・2度ある」「何度もある」「ない」となっているため、「1・2度ある」と「何度もある」を加算しています。

### 【被害体験（全体）】

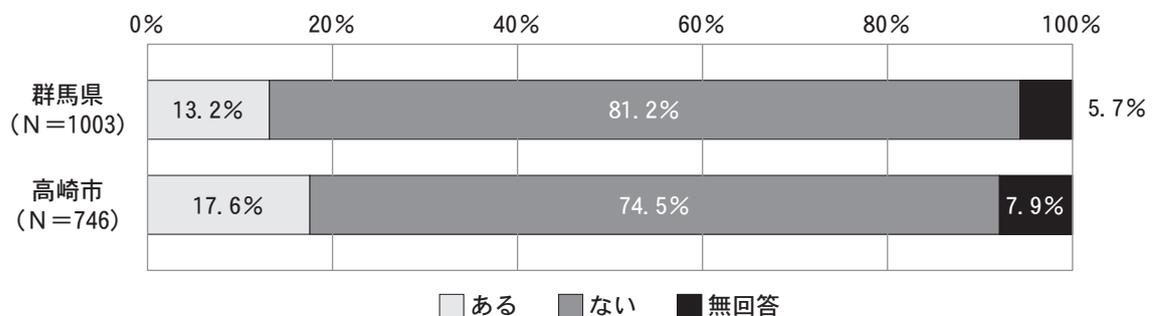
#### ① 身体的な暴力

「ある」と回答している人が、群馬県では4.9%、高崎市では11%となっています。



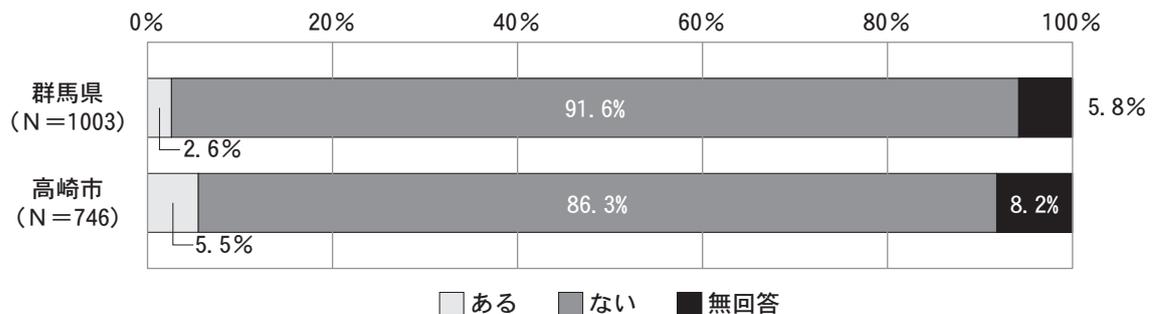
#### ② 精神的な暴力・社会的な暴力

「ある」と回答している人が、群馬県では13.2%、高崎市では17.6%となっています。



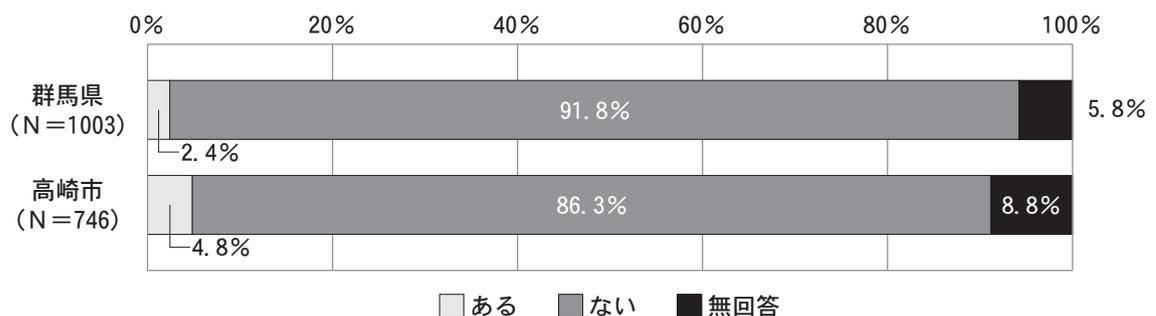
#### ③ 性的な暴力

「ある」と回答している人が、群馬県では2.6%、高崎市では5.5%となっています。



#### ④ 経済的な暴力

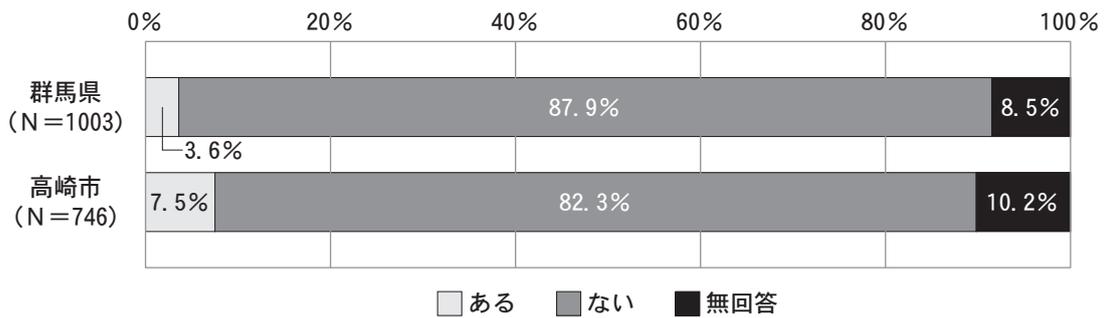
「ある」と回答している人が、群馬県では2.4%、高崎市では4.8%となっています。



## 【加害体験（全体）】

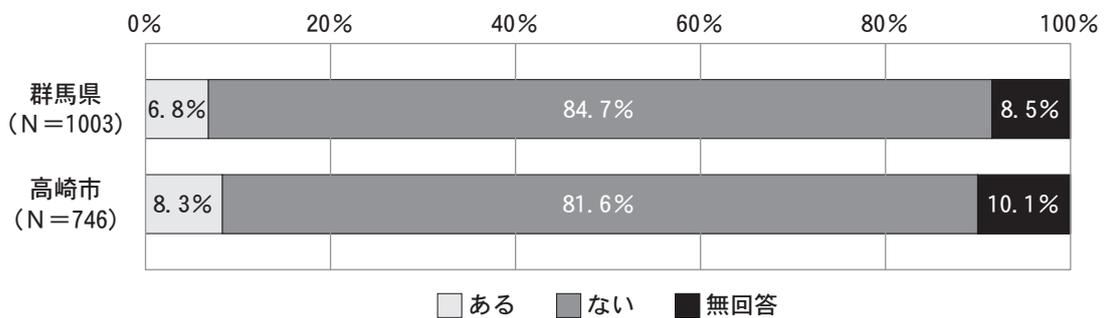
### ① 身体的な暴力

「ある」と回答している人が、群馬県では3.6%、高崎市では7.5%となっています。



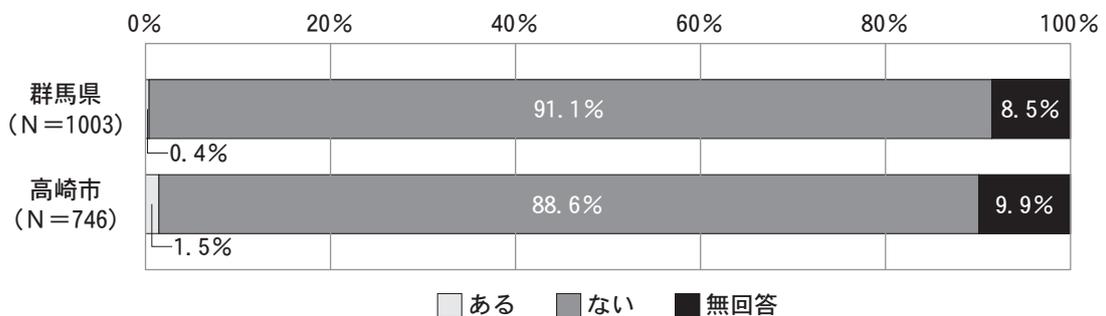
### ② 精神的な暴力・社会的な暴力

「ある」と回答している人が、群馬県では6.8%、高崎市では8.3%となっています。



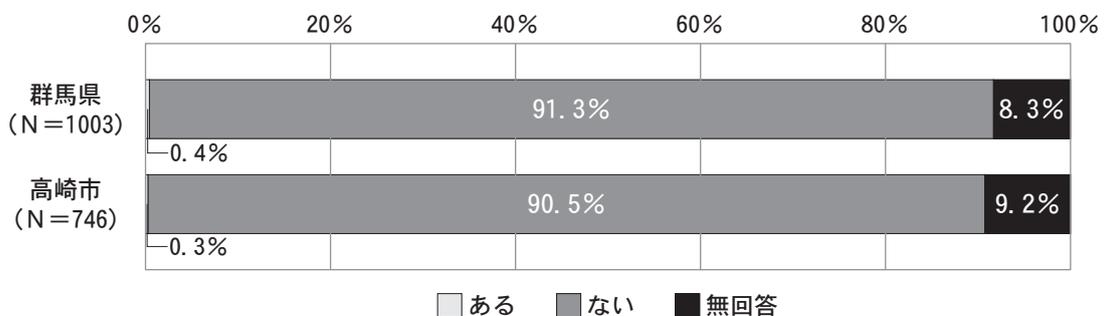
### ③ 性的な暴力

「ある」と回答している人が、群馬県では0.4%、高崎市では1.5%となっています。



### ④ 経済的な暴力

「ある」と回答している人が、群馬県では0.4%、高崎市では0.3%となっています。

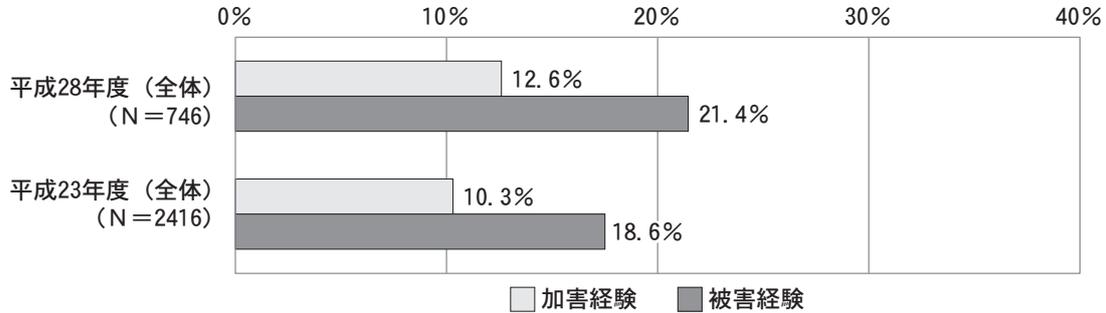


## 経年変化

※恋人やパートナーなど親密な関係にある人からの暴力について  
※4種類のうち、ひとつでも経験のある場合を集計

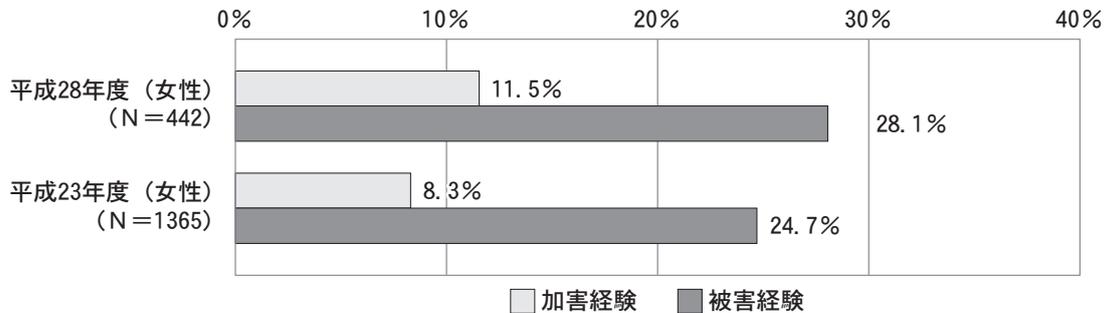
### 【全体】

「被害経験」では18.6%から21.4%へ2.8ポイント、「加害経験」でも10.3%から12.6%へ2.3ポイント増加しています。



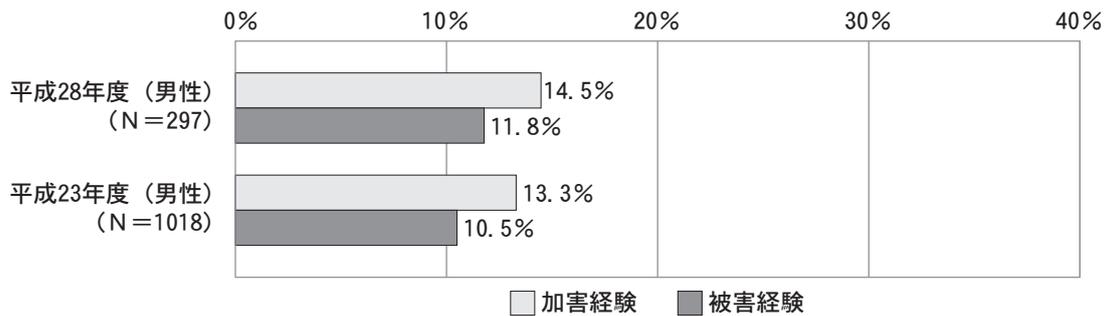
### 【女性】

「被害経験」では24.7%から28.1%へ3.4ポイント、「加害経験」でも8.3%から11.5%へ3.2ポイント増加しています。



### 【男性】

「加害経験」のほうが割合が多く、13.3%から14.5%へ1.2ポイント、「被害経験」でも10.5%から11.8%へ1.3ポイント増加しています。



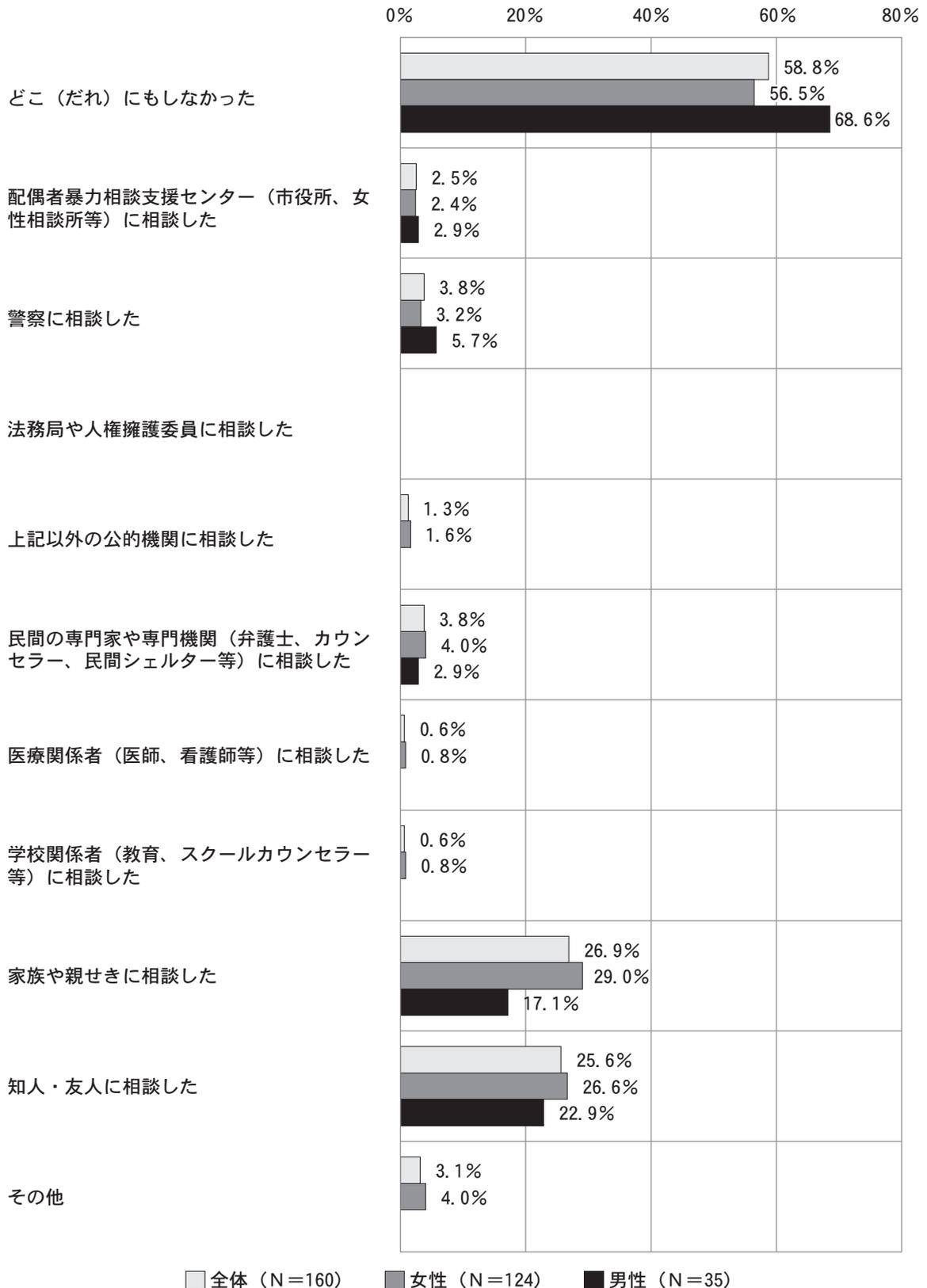
問21. 問20で1つでも「されたこと」が「1ある」と回答した方にうかがいます。

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）

【全体・男女別】

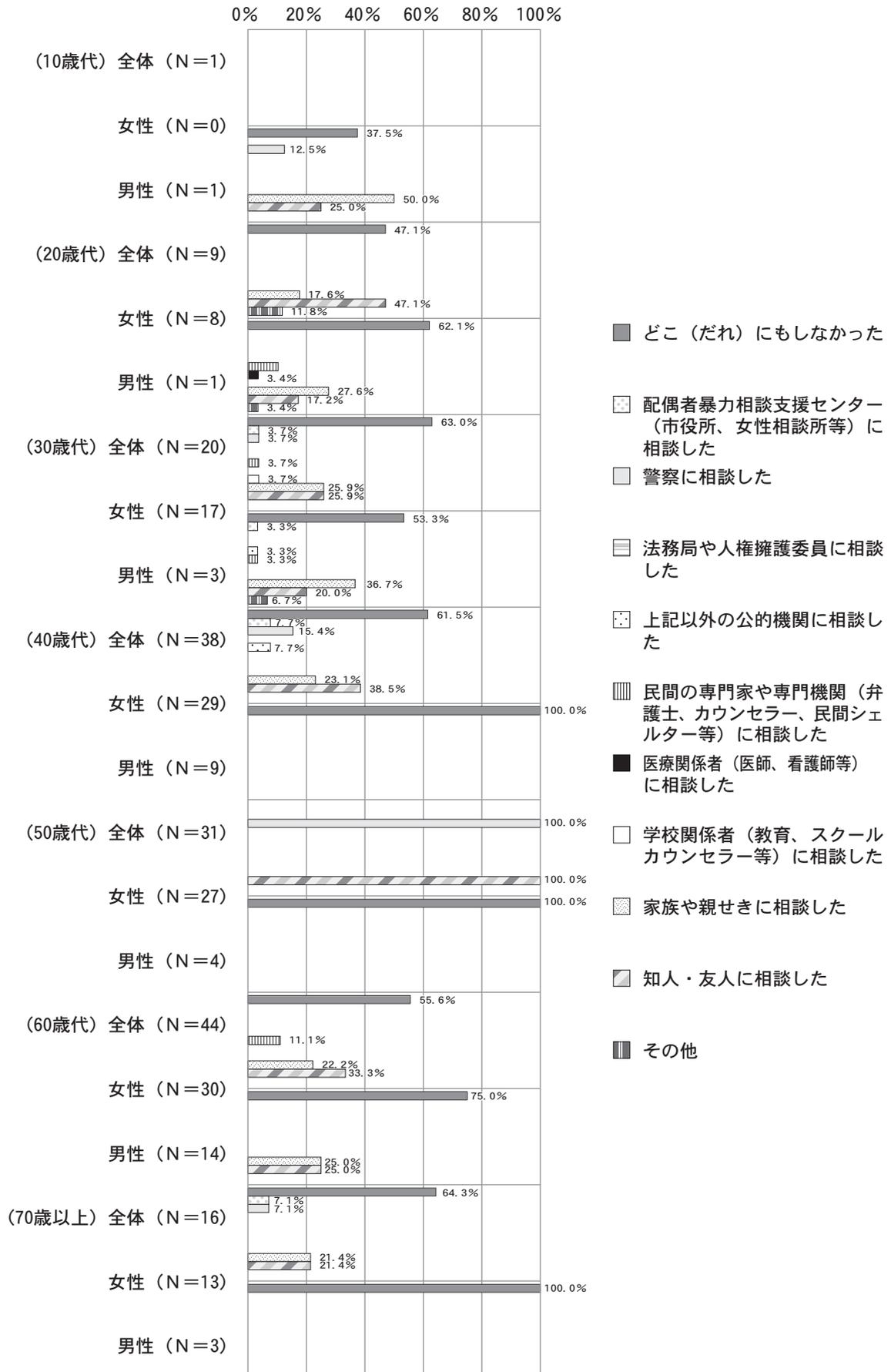
男女とも「どこ（だれ）にもしなかった」と回答した人が最も多く、2番目は女性で「家族や親せきに相談した」、男性で「知人・友人に相談した」、3番目は女性で「知人・友人に相談した」、男性で「家族や親せきに相談した」となっており、相談するのは身近な人に相談する人が多いことが判ります。



【性別×年代】

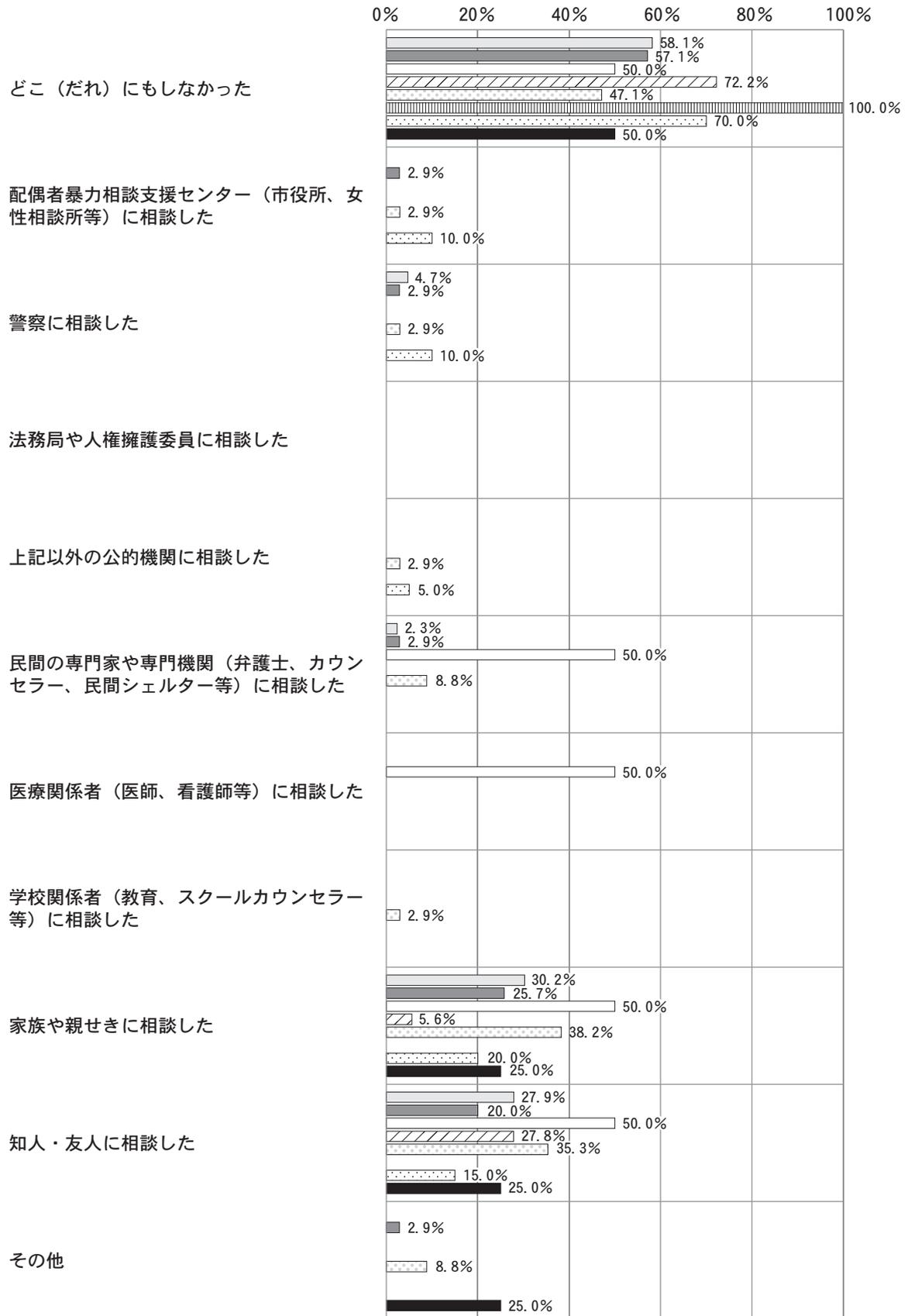
ほとんど全ての年代で、「どこにもしなかった」が高くなっています。

また、「家族や親せきに相談した」や「知人・友人に相談した」も高くなっており、相談するときには、身近な人に相談していることがわかります。



【職業別】

いずれも「どこ（だれ）にもしなかった」と回答した人が最も多く、次いで「家族や親せきに相談した」や「知人・友人に相談した」が多くなっています。

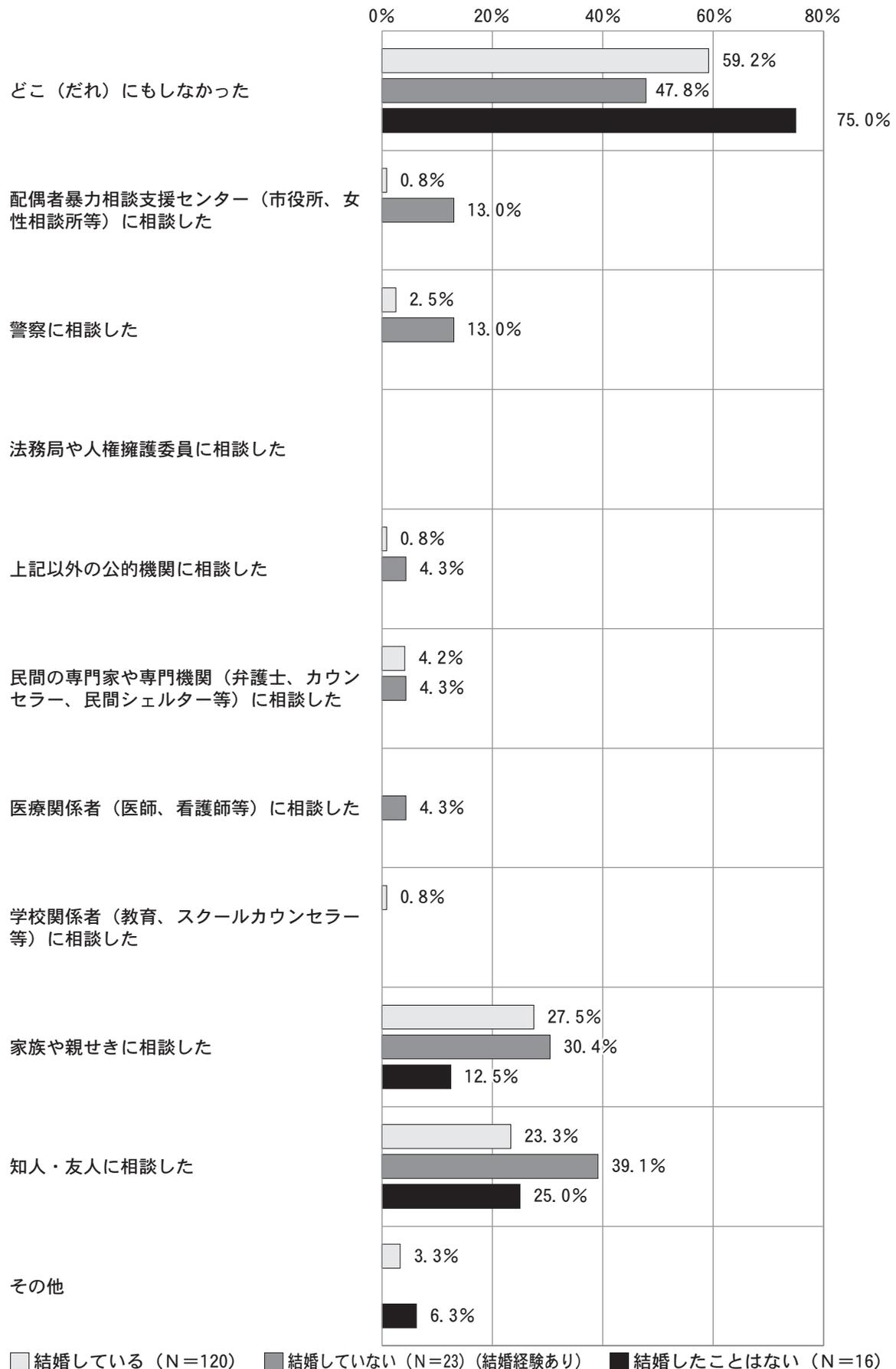


- 正社員・正職員 (N=43)
- パート・アルバイト (N=35)
- 派遣社員 (N=2)
- ▨ 自営 (N=18)
- ▤ 専業主婦・主夫 (N=34)
- ▧ 学生 (N=2)
- ▩ 無職 (N=20)
- 求職中 (N=4)

【結婚経験別】

いずれも「どこ（だれ）にもしなかった」と回答した人が最も多く、次いで「家族や親せきに相談した」や「知人・友人に相談した」が多くなっています。

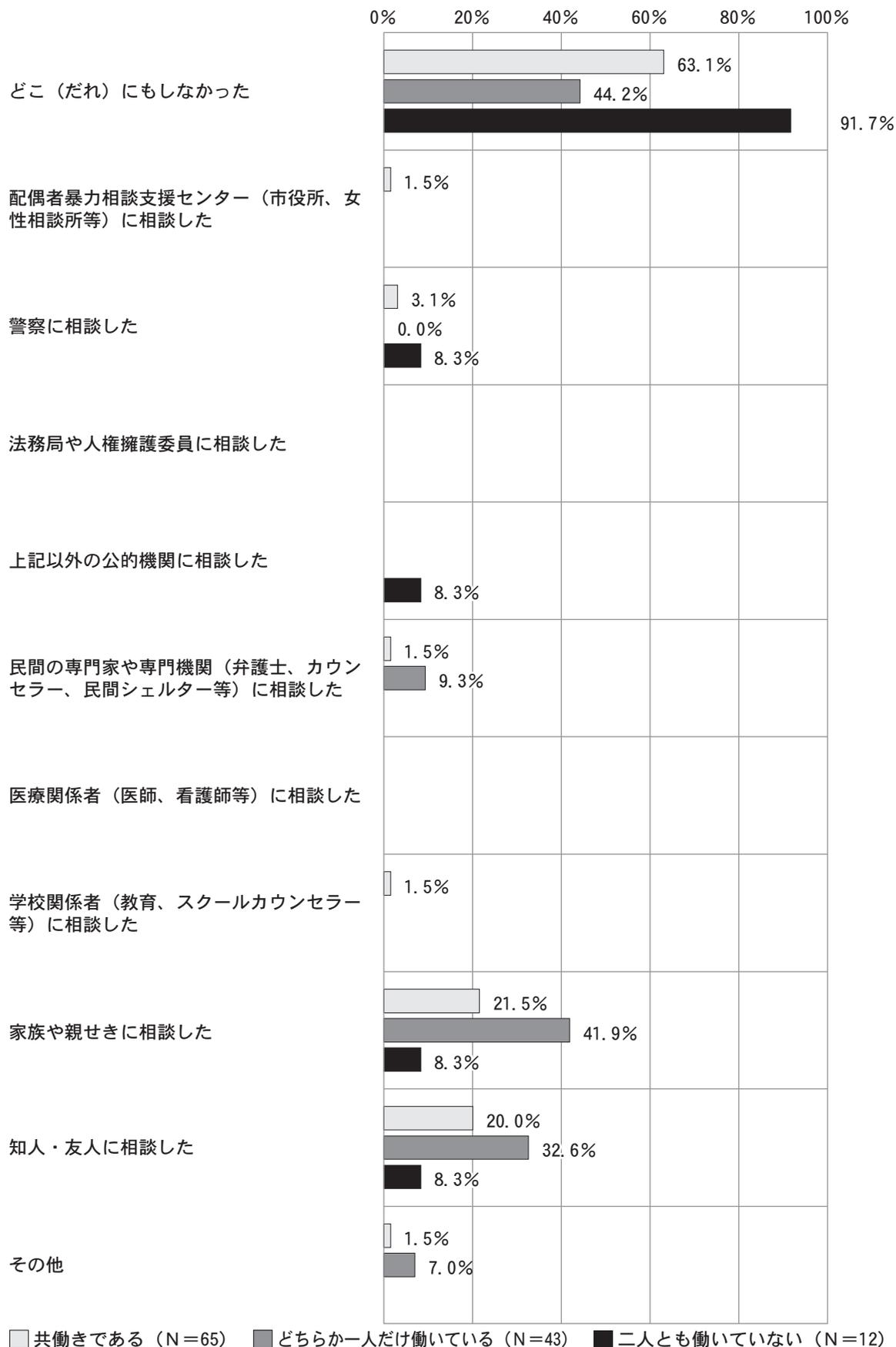
結婚経験のある人では、配偶者暴力相談支援センターや警察に相談した人もいることがわかります。



### 【働き方別】

いずれも「どこ（だれ）にもしなかった」と回答した人が最も多く、次いで「家族や親せきに相談した」や「知人・友人に相談した」が多くなっています。

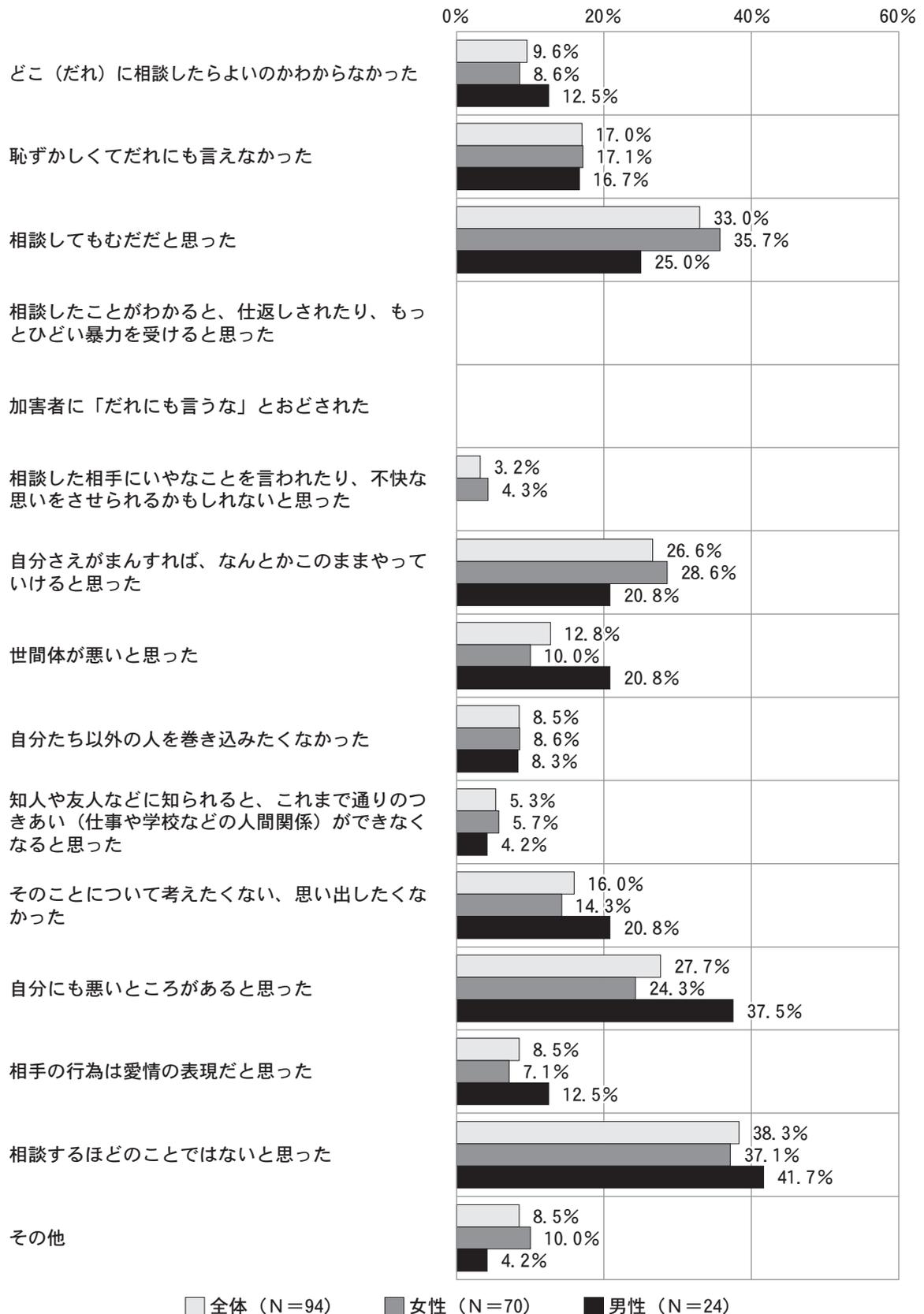
「どちらか一人だけ働いている」場合には、「家族や親せきに相談した」や「知人・友人に相談した」も比較的高い割合となっています。



問22. 問21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）

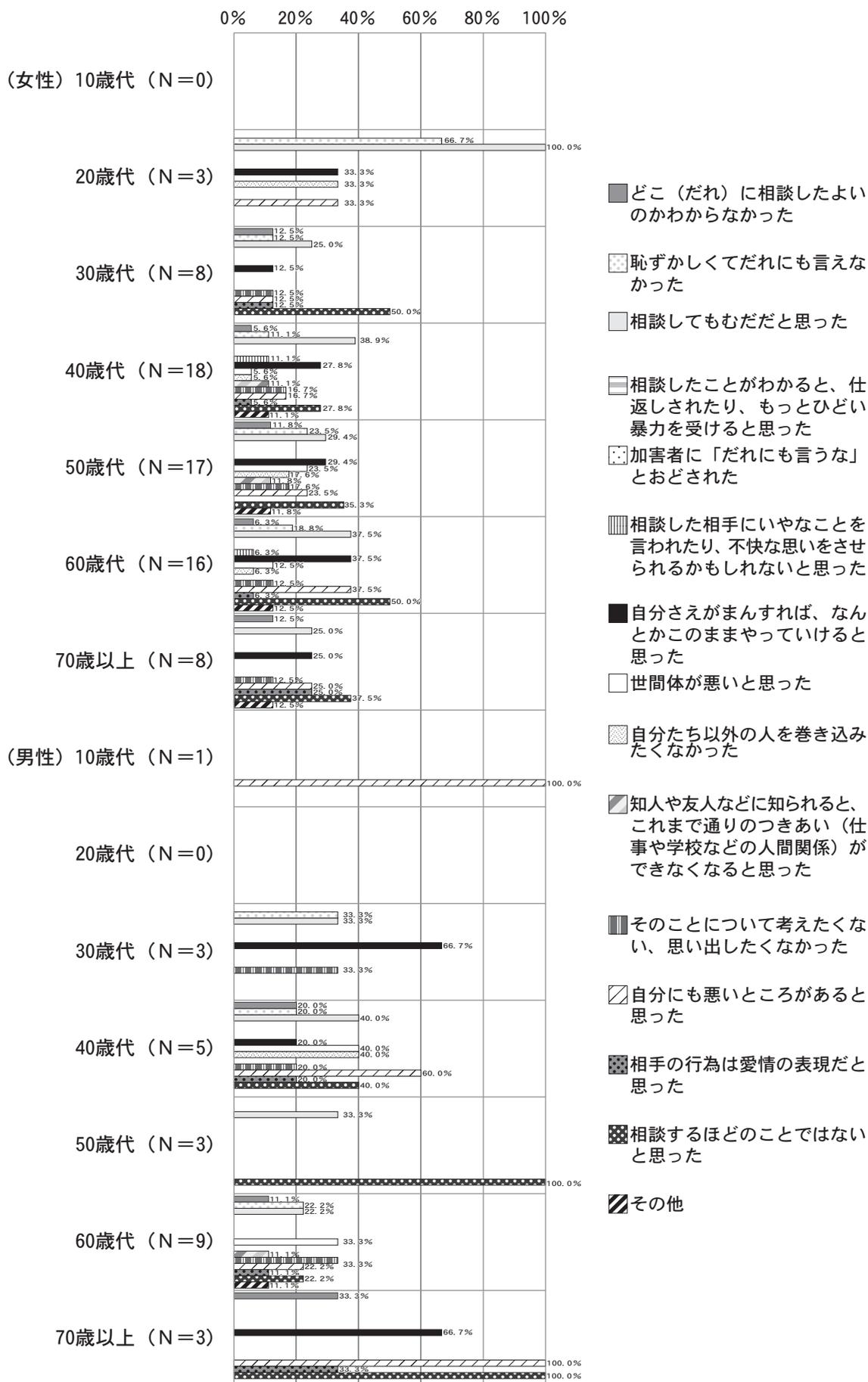
【全体・男女別】

男女とも「相談するほどのことではないと思った」と回答した人が最も多く、次に男性では「自分にも悪いところがあると思った」、女性では「相談してもむだだと思った」が多くなっています。



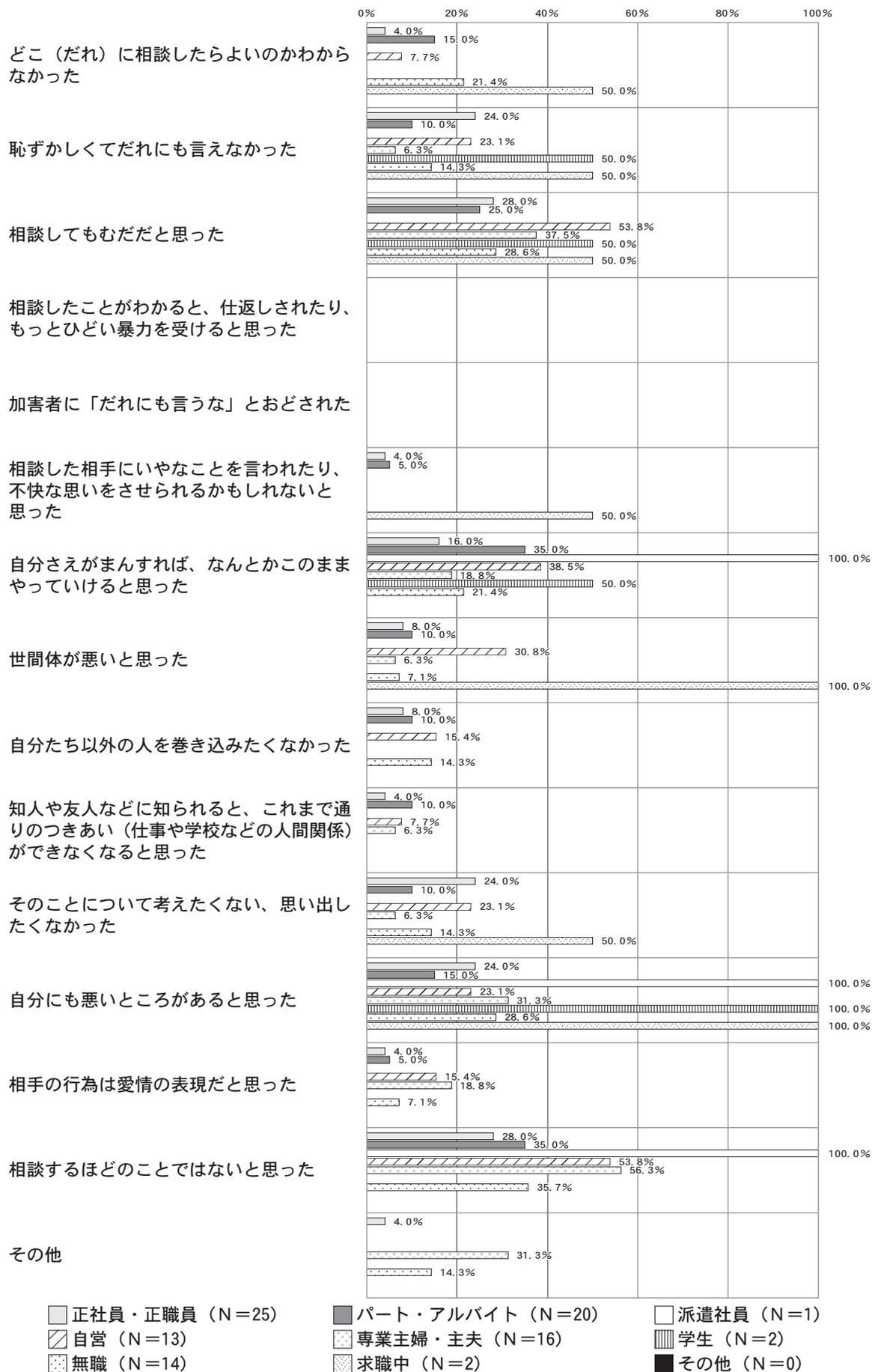
### 【性別×年代】

40歳代～60歳代の女性では、「相談するほどのことではないと思った」「相談してもむだだと思った」が比較的高くなっています。



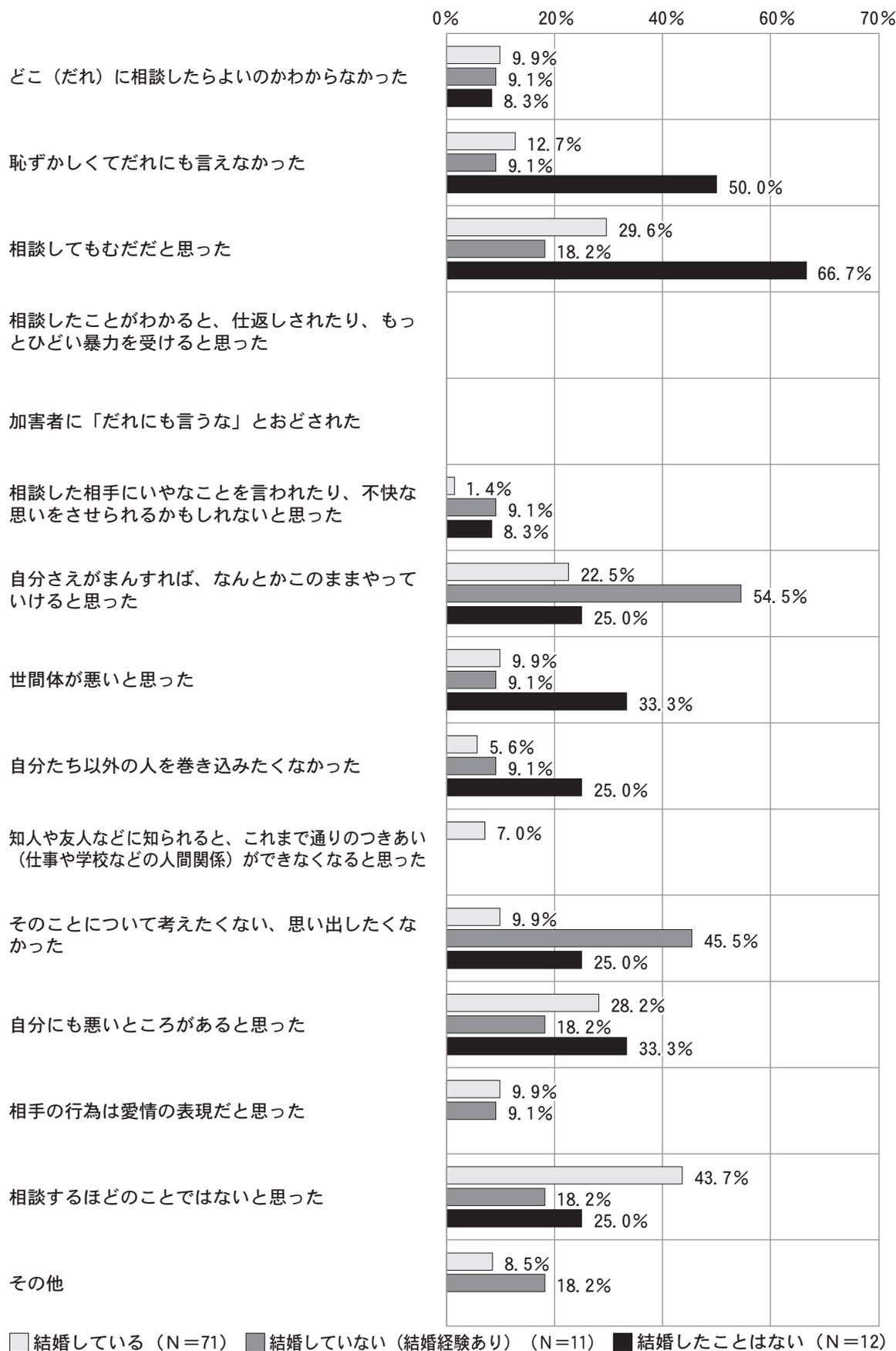
【職業別】

「相談してもむだだと思った」と「相談するほどのことではないと思った」と回答した人が比較的多い傾向にあります。



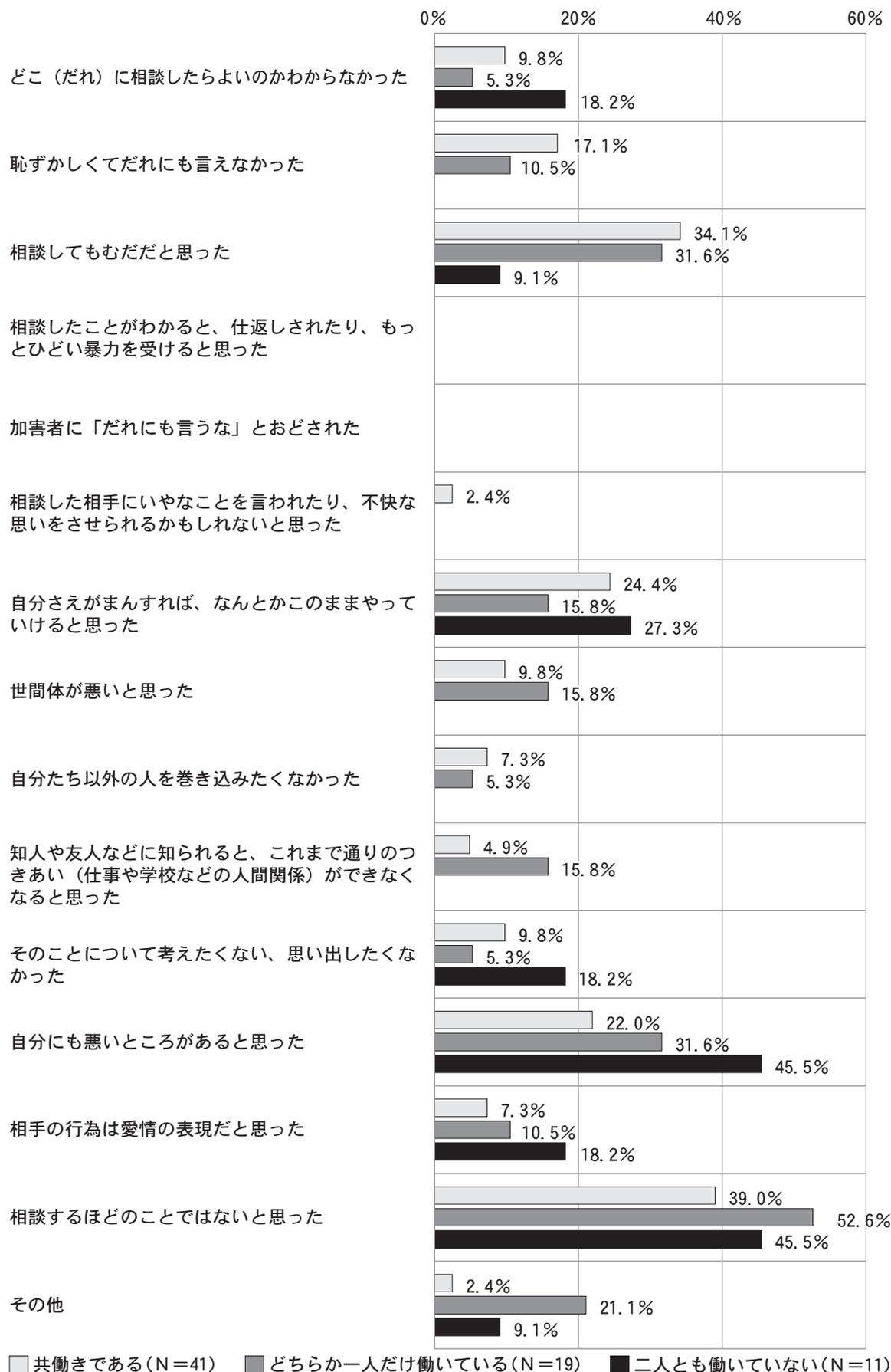
### 【結婚経験別】

それぞれ傾向が異なっており、「結婚している」では「相談するほどのことではないと思った」、「結婚していない（結婚経験あり）」では「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思った」、「結婚したことはない」では「相談してもむだだと思った」が最も多くなっています。



【働き方別】

全てで、「相談するほどのことではないと思った」が最も多く、二人とも働いていない場合は、「自分にも悪いところがあると思った」も同割合になっています。

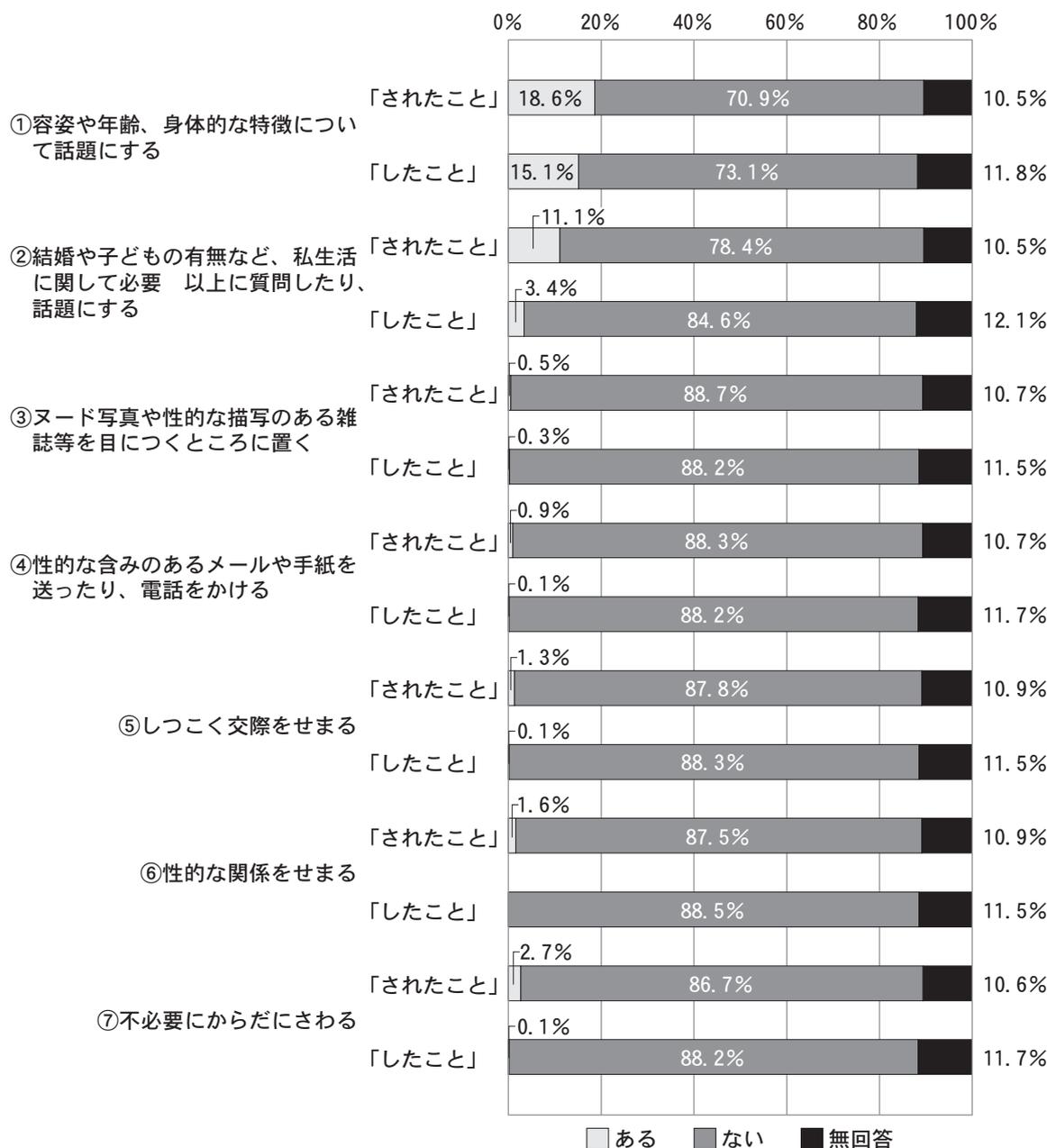


問23. あなたは過去3年以内に、職場や学校、地域での活動の中で、次のようなことを「されたこと」や「したこと」がありますか。(それぞれ1つに○)

【全体(N=746)】

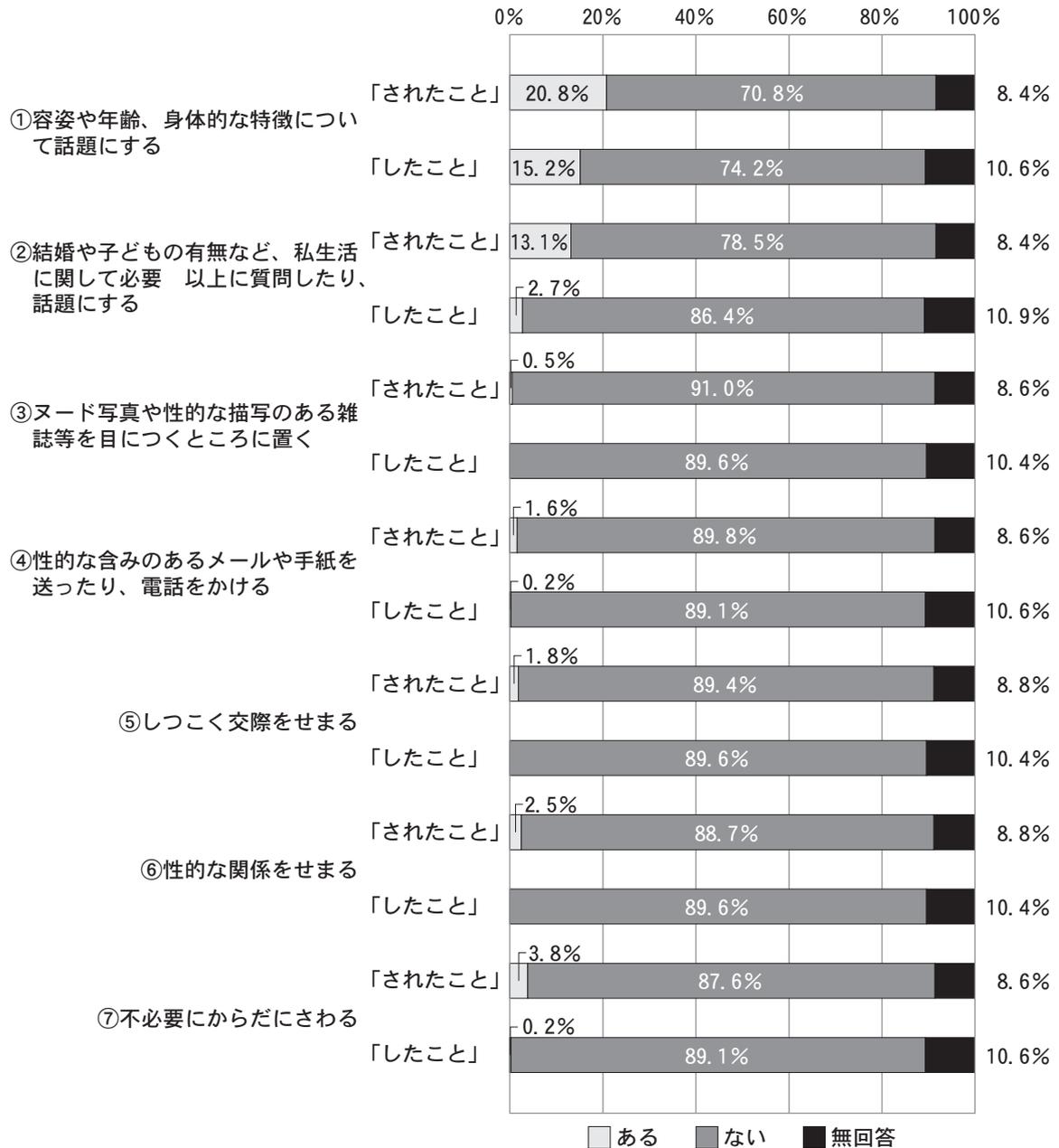
いずれの項目も「されたこと」「したこと」ともに「ない」が、ほとんどを占めています。

「容姿や年齢、身体的な特徴について話題にする」は「されたこと」「したこと」ともに「ある」(それぞれ18.6%、15.1%)が比較的高くなっています。



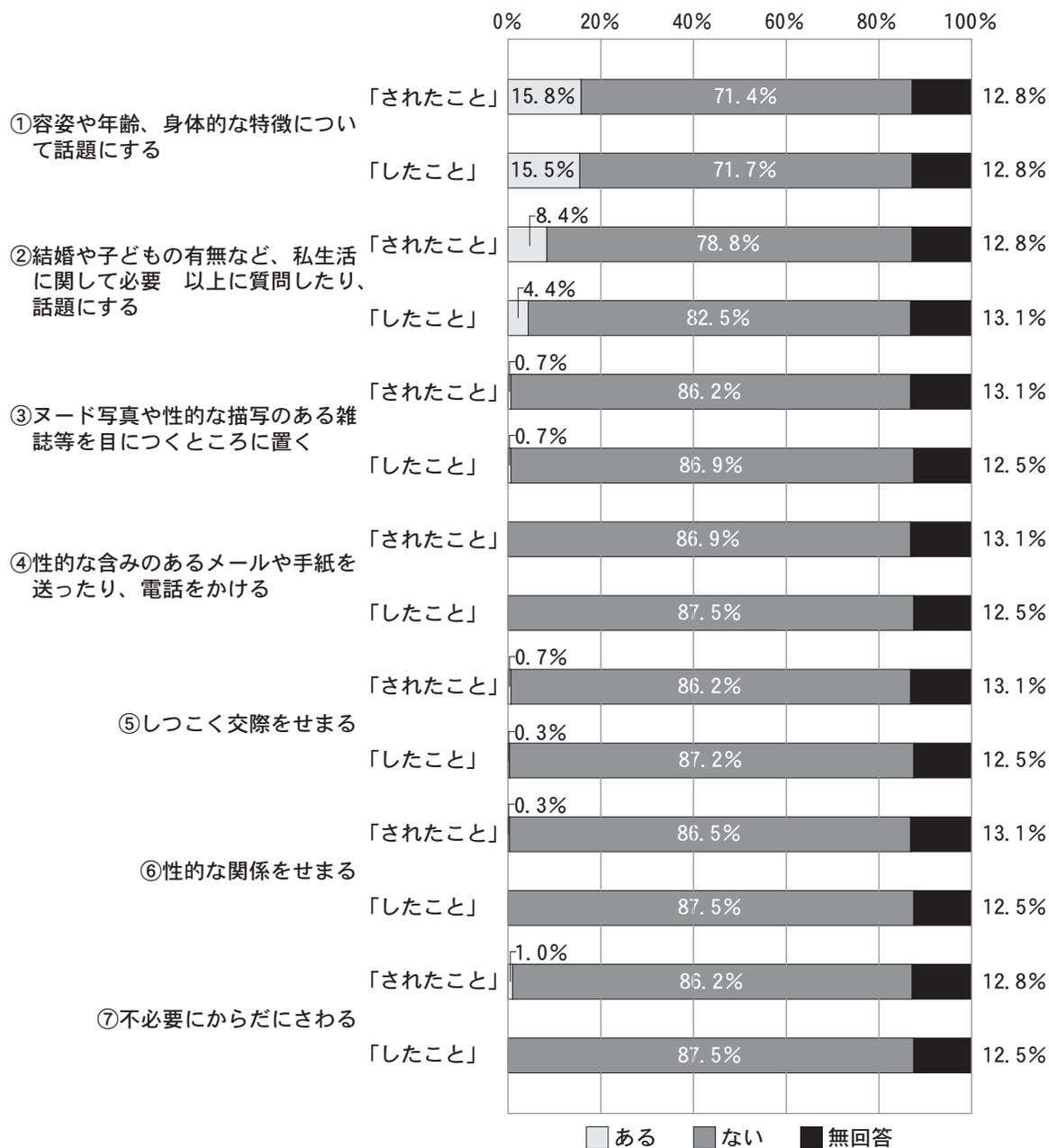
【女性（N=442）】

いずれの項目も「されたこと」「したこと」ともに「ない」がほとんどを占めています。その中で、「容姿や年齢、身体的な特徴について話題にする」は「されたこと」「したこと」ともに「ある」（それぞれ20.8%、15.2%）が比較的高くなっています。



【男性（N=297）】

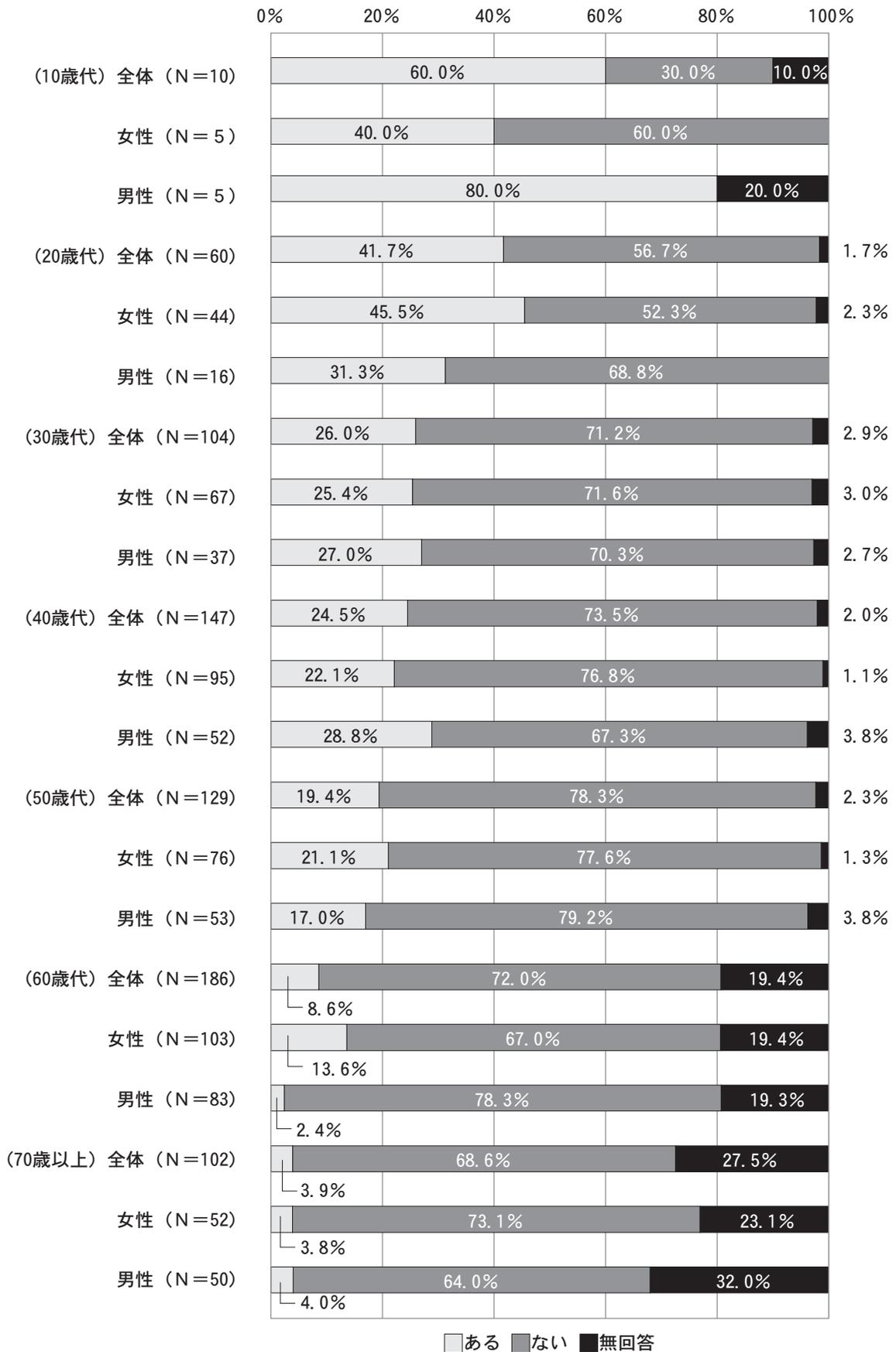
「容姿や年齢、身体的な特徴について話題にする」については、「されたこと」も「したこと」も約15%が経験しています。



【性別×年代】

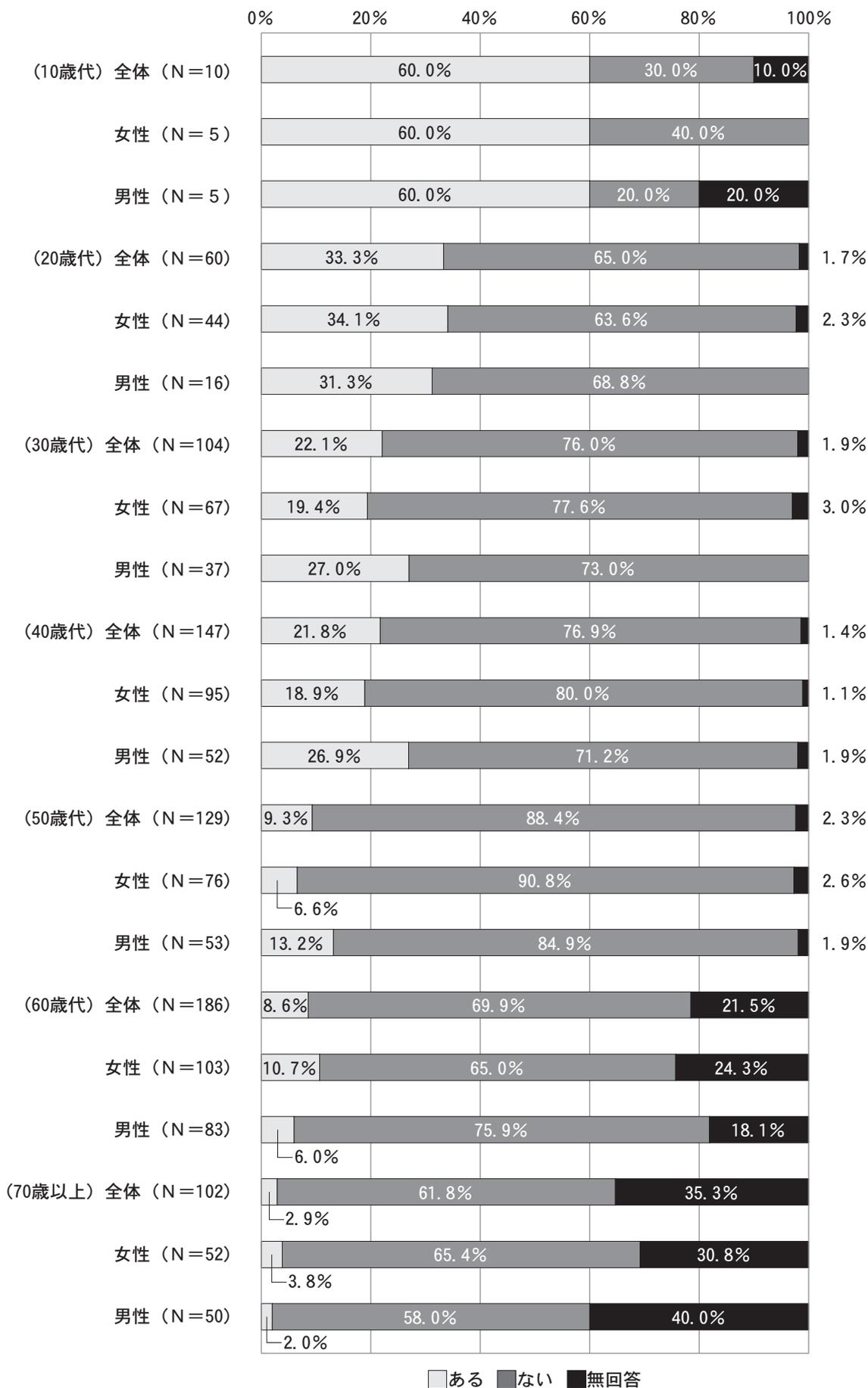
① 容姿や年齢、身体的な特徴について話題にする  
「されたこと」

20歳代以下で「ある」と回答した割合が高く、年代が高くなるにつれその割合が低くなる傾向と  
なっています。



## 「したこと」

20歳代以下で「ある」と回答した割合が高く、年代が高くなるにつれその割合が低くなる傾向となっています。

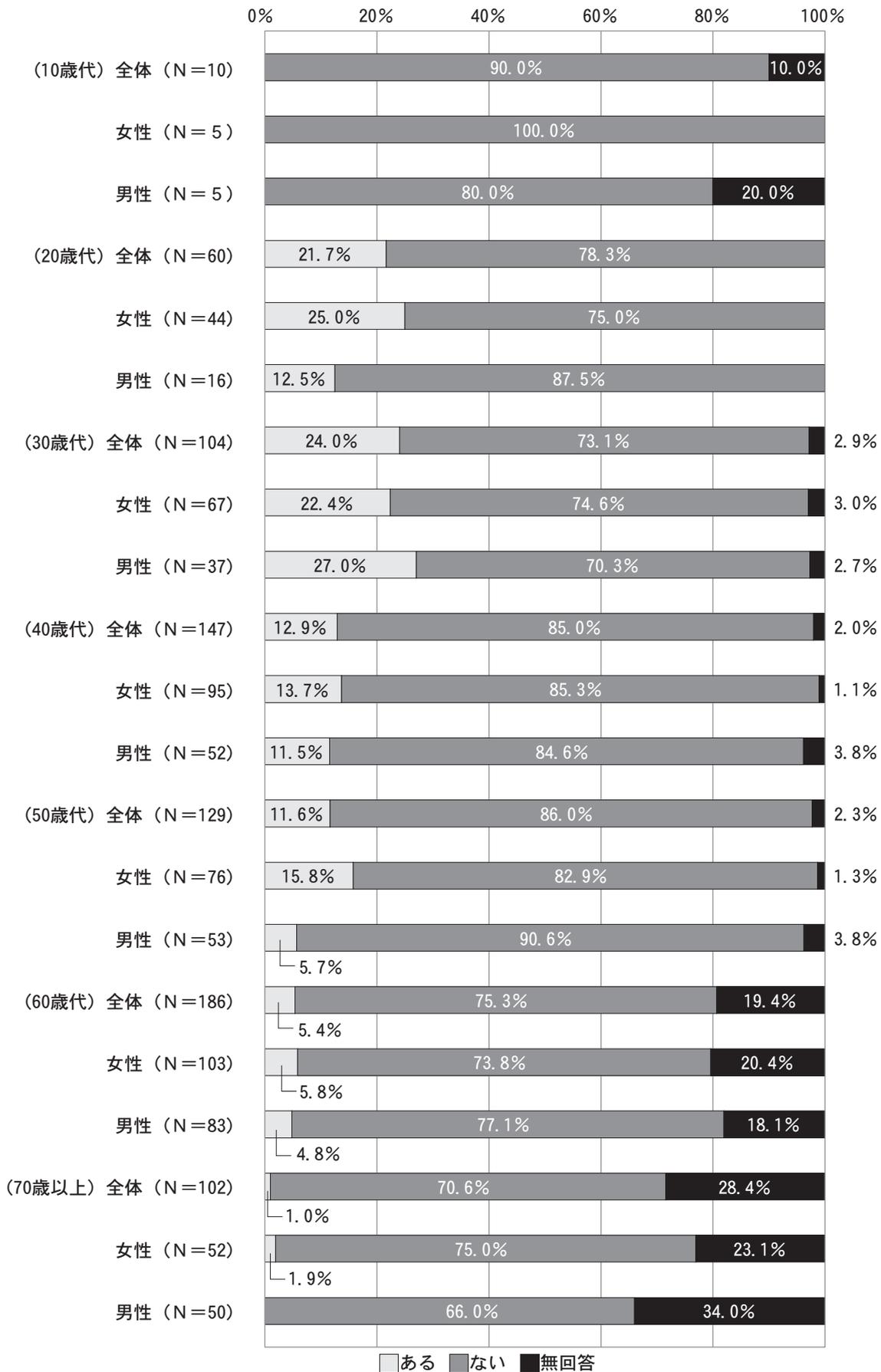


□ある ■ない ■無回答

② 結婚や子どもの有無など、私生活に関して必要以上に質問したり、話題にする「されたこと」

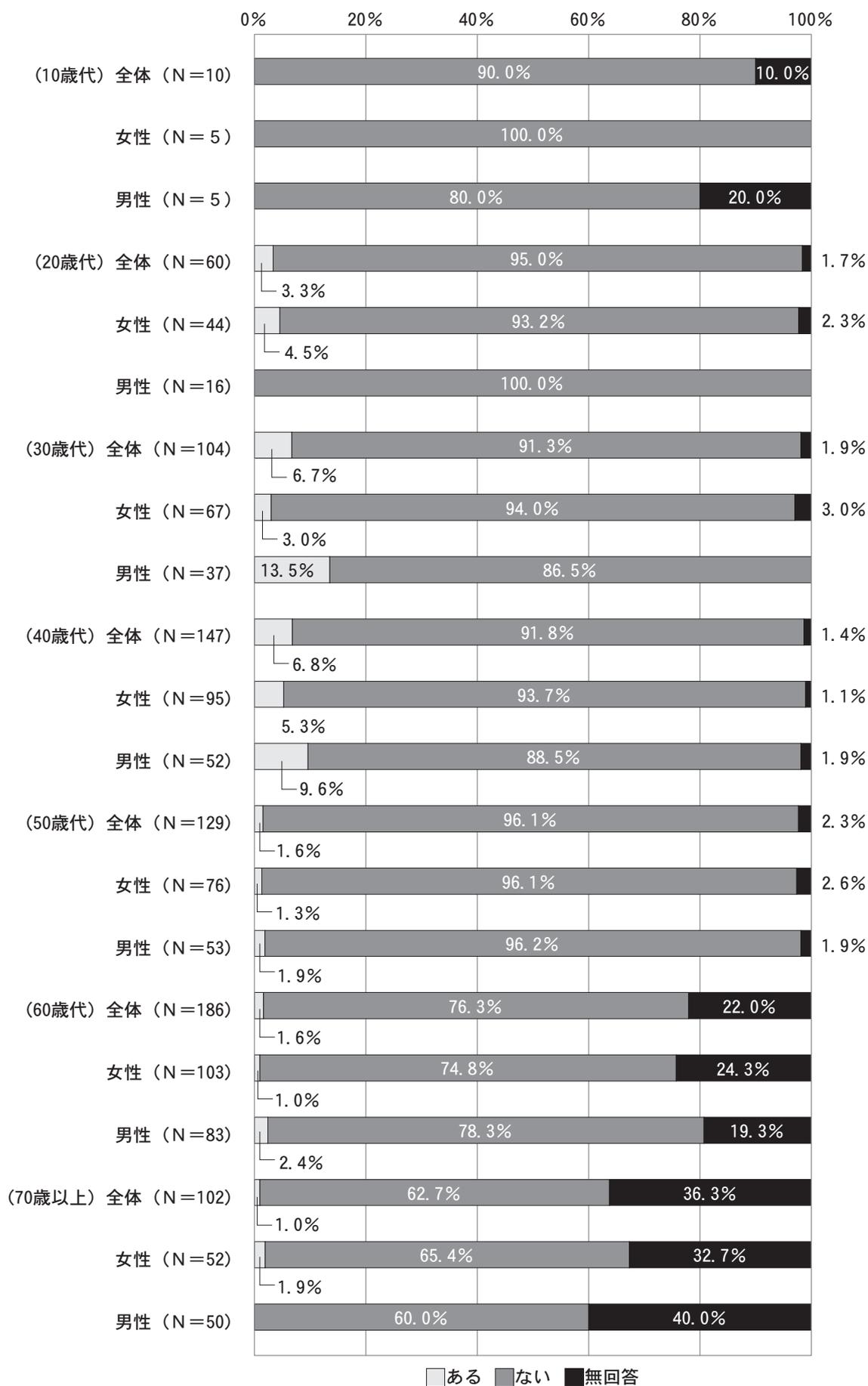
20歳代の女性と30歳代の男女で「ある」が2割以上となっています。

年代が高くなるにつれ、「ある」と回答した割合は低くなる傾向となっています。



## 「したこと」

30歳代男性で13.5%、40歳代男性で9.6%が「ある」と回答していますが、50歳代以下の年代では、男女とも80%以上が「ない」と回答しています。

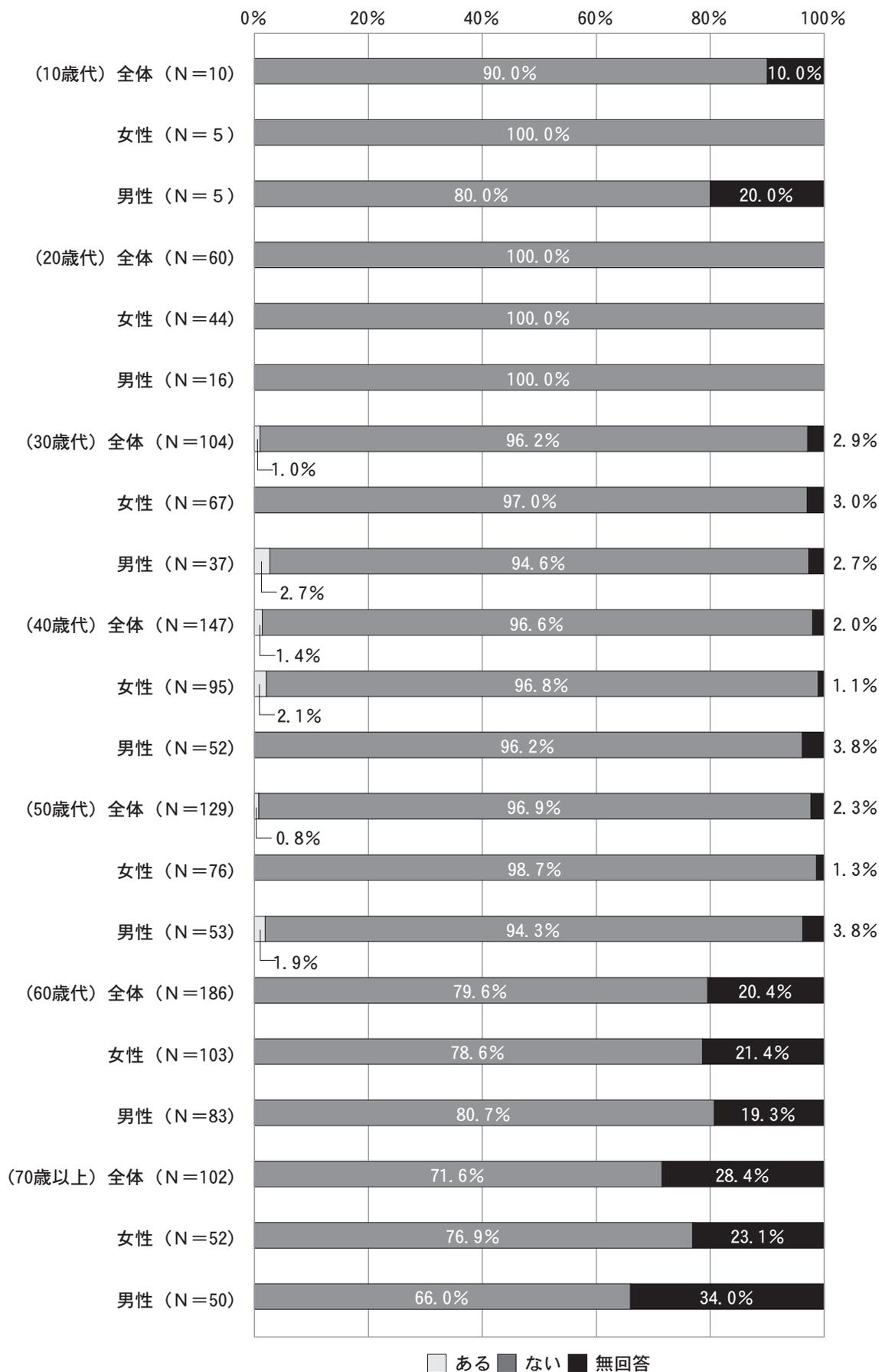


□ある ■ない ■無回答

③ ヌード写真や性的な描写のある雑誌等を目につくところに置く

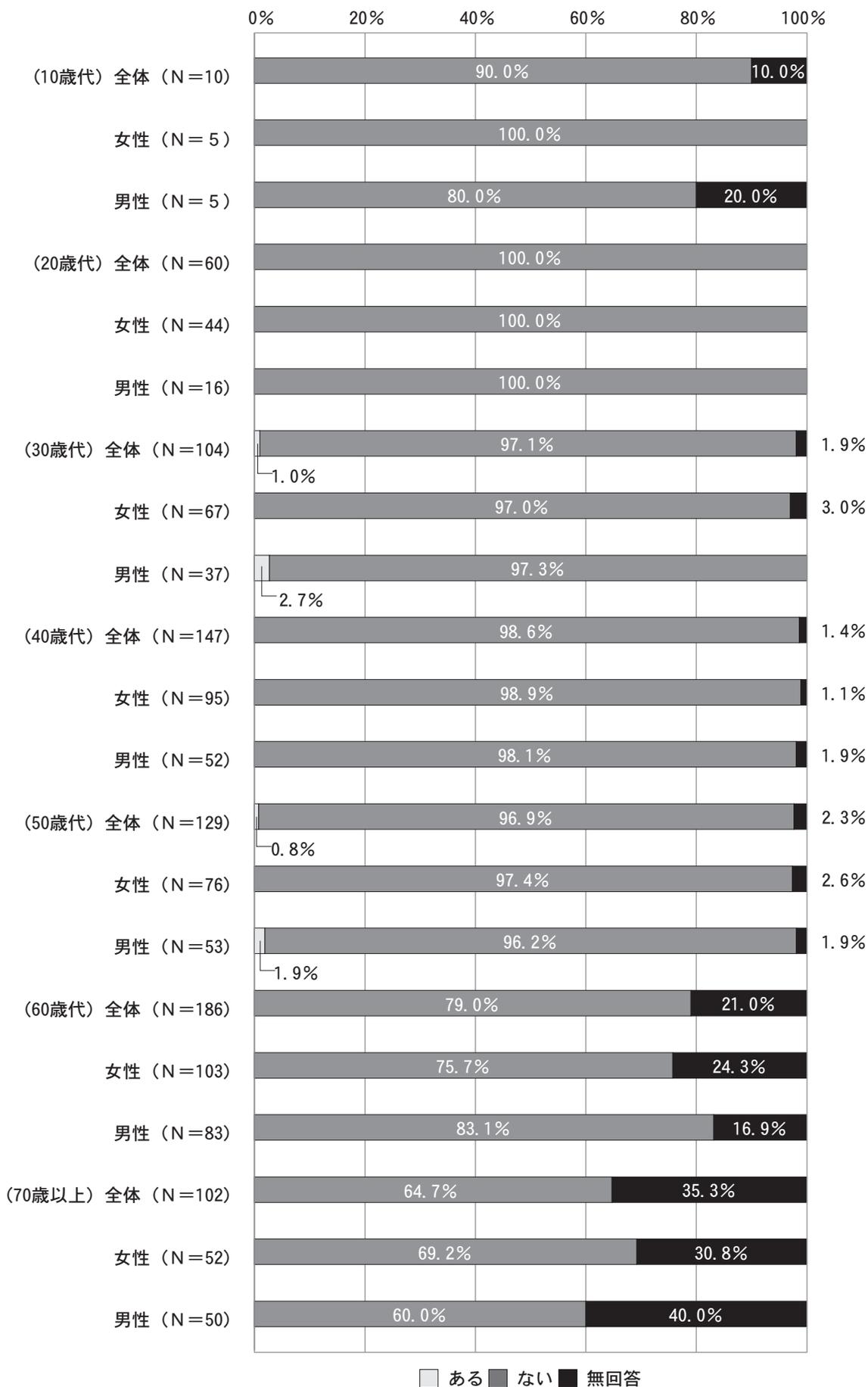
「されたこと」

ほとんどが「ない」と回答していますが、わずかに30歳代男性、40歳代女性、50歳代男性で、「ある」と回答しています。



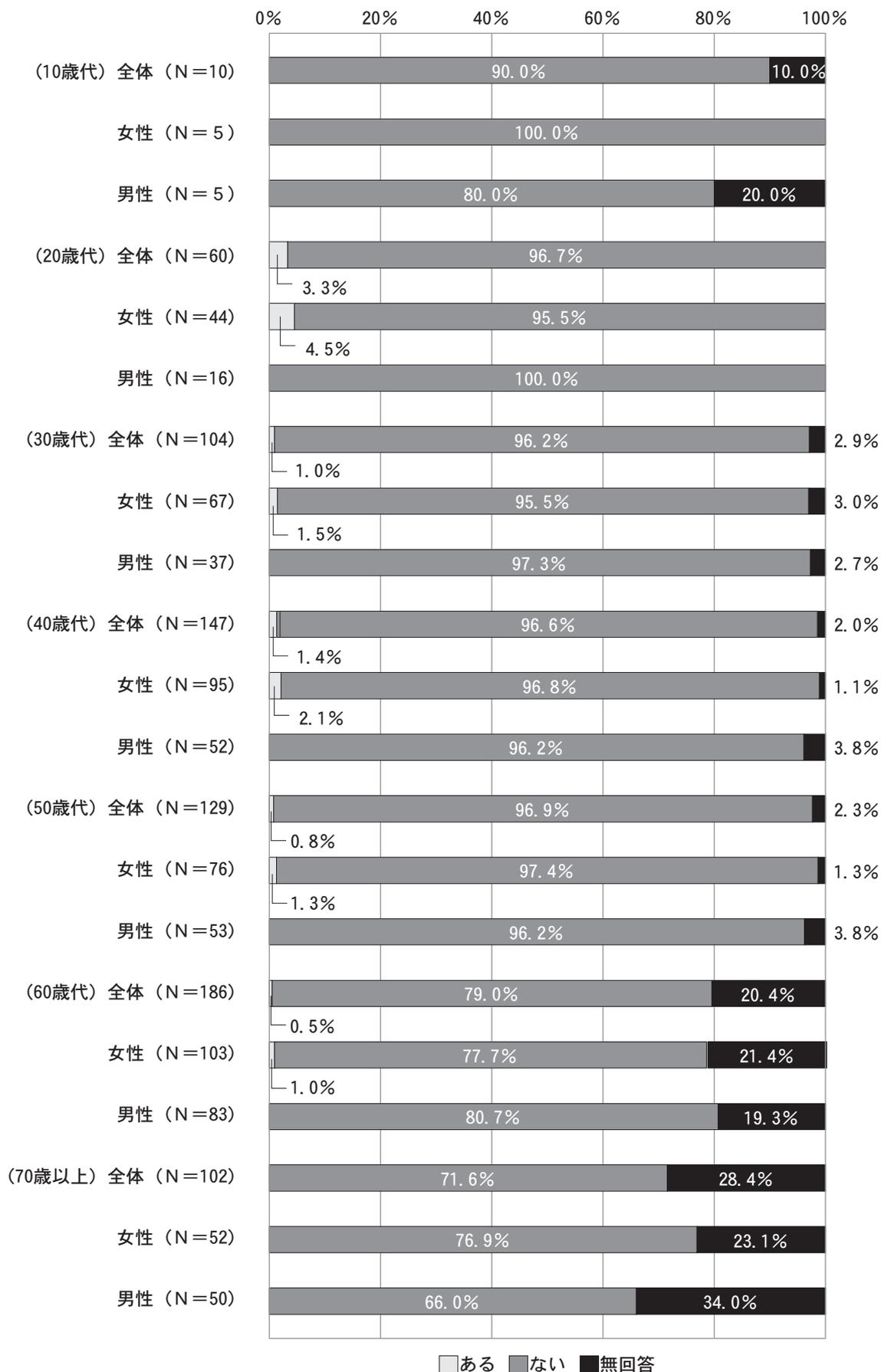
## 「したこと」

ほとんどが「ない」と回答していますが、わずかに30歳代と50歳代の男性で、「ある」と回答しています。



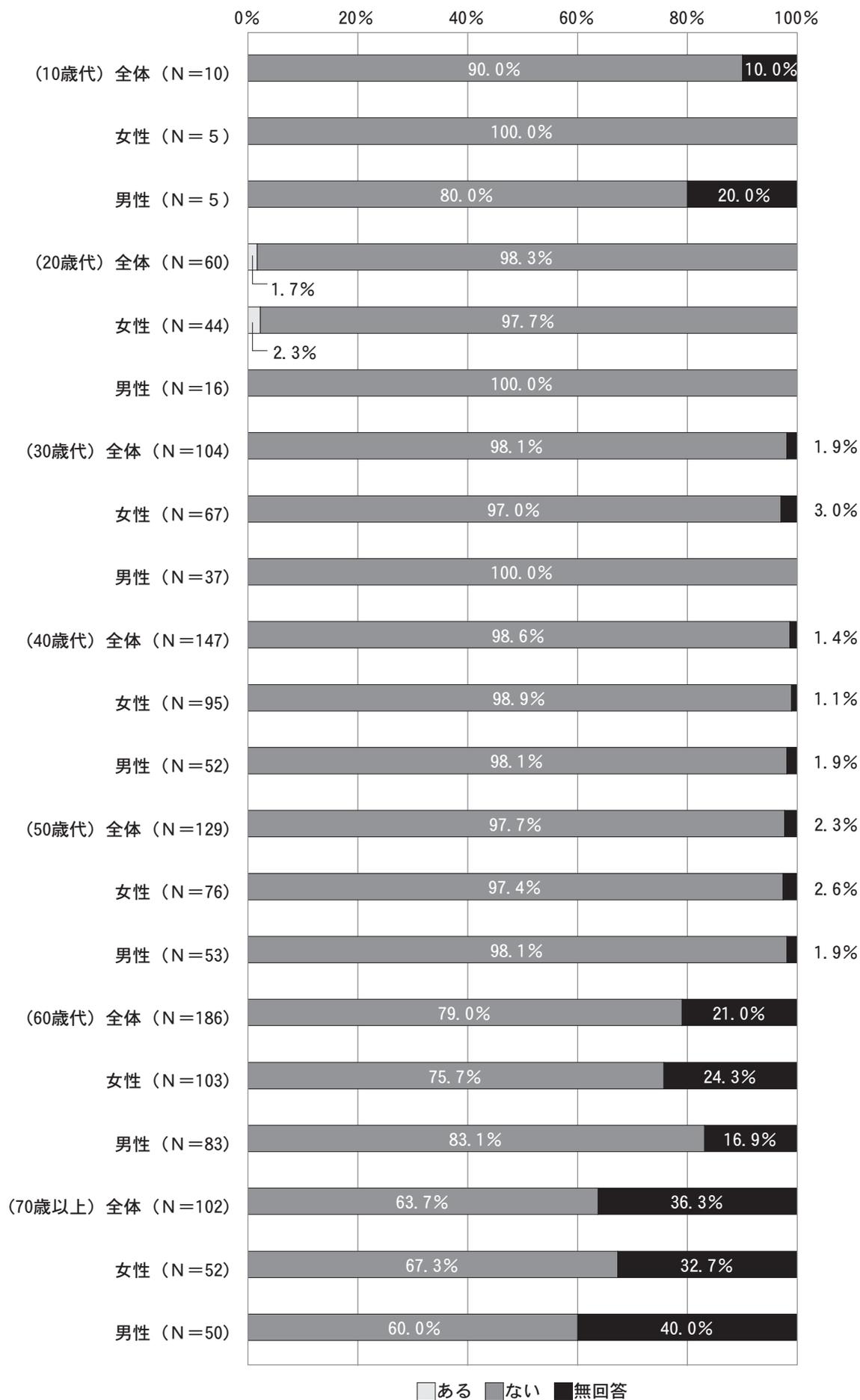
④ 性的な含みのあるメールや手紙を送ったり、電話をかける  
「されたこと」

男性では全ての年代で「ある」と回答した人はなく、20歳代から60歳代の女性でわずかに「ある」と回答した人がいます。



## 「したこと」

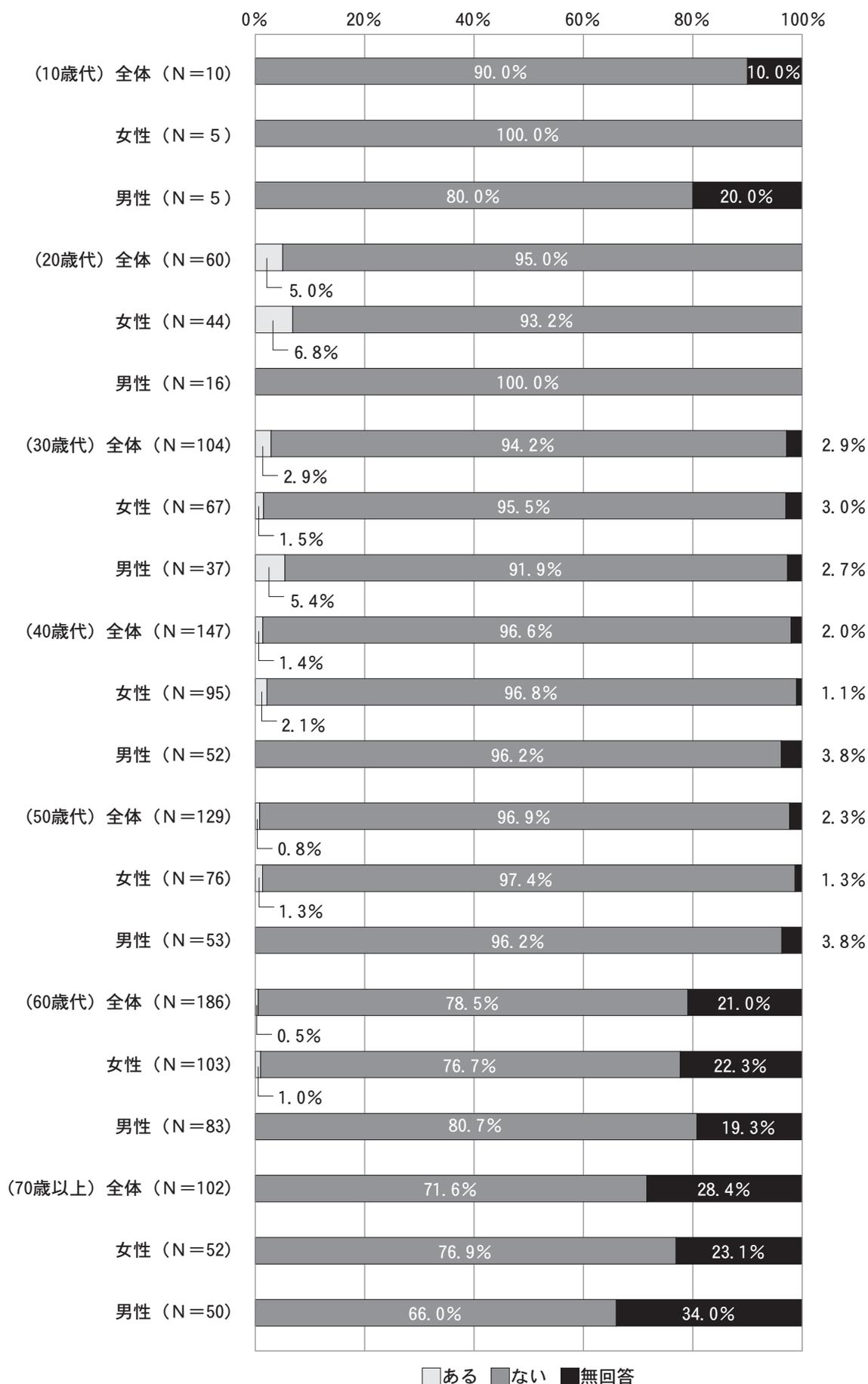
「ない」と回答した人がほとんどですが、20歳代の女性でわずかに「ある」と回答した人がいます。



白 ■ ある ■ ない ■ 無回答

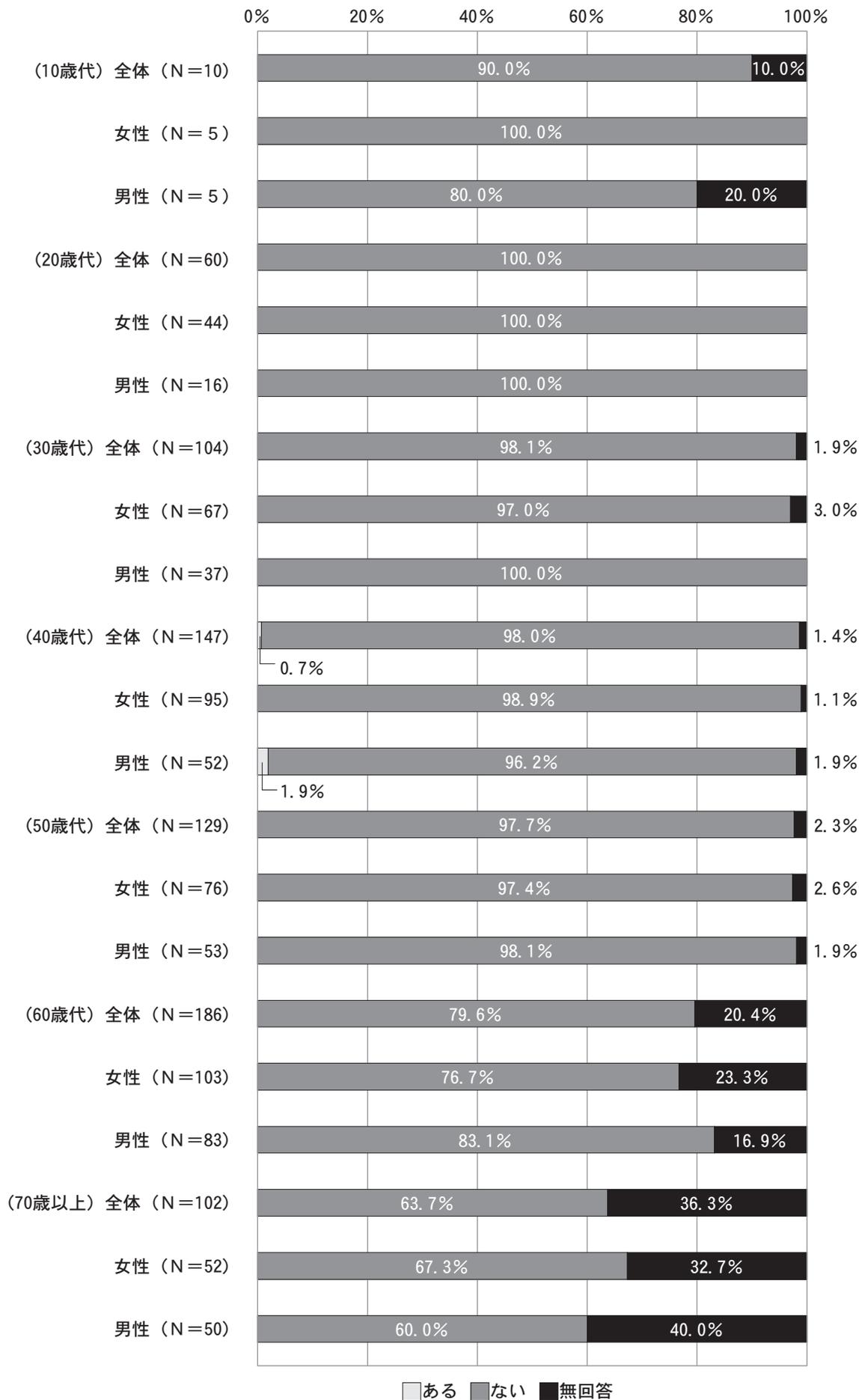
⑤ しつこく交際をせまる  
「されたこと」

20歳代から60歳代の女性と30歳代の男性で、わずかに「ある」と回答した人がいます。



## 「したこと」

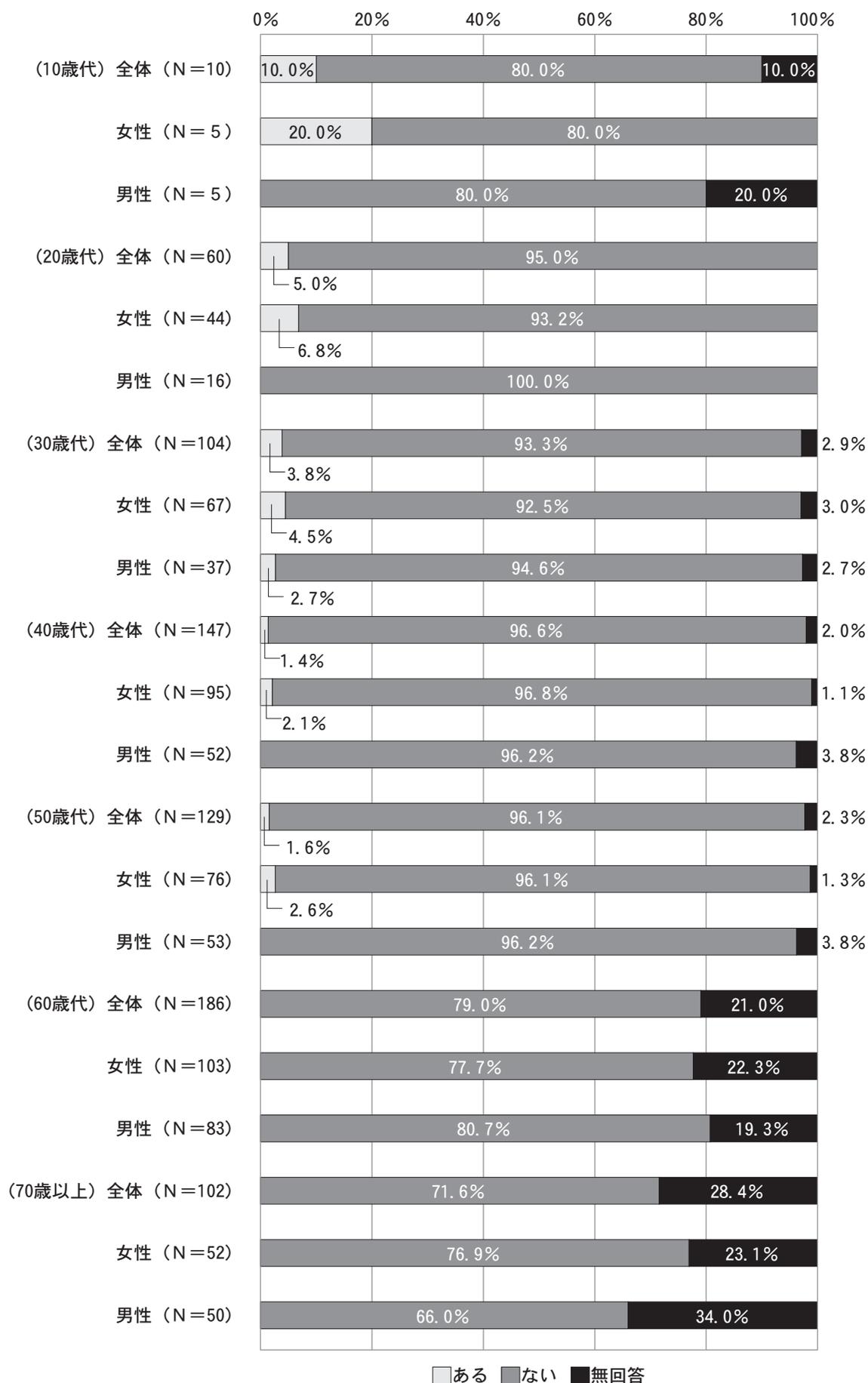
40歳代男性で、わずかに「ある」と回答した人がいます。



## ⑥ 性的な関係をせまる

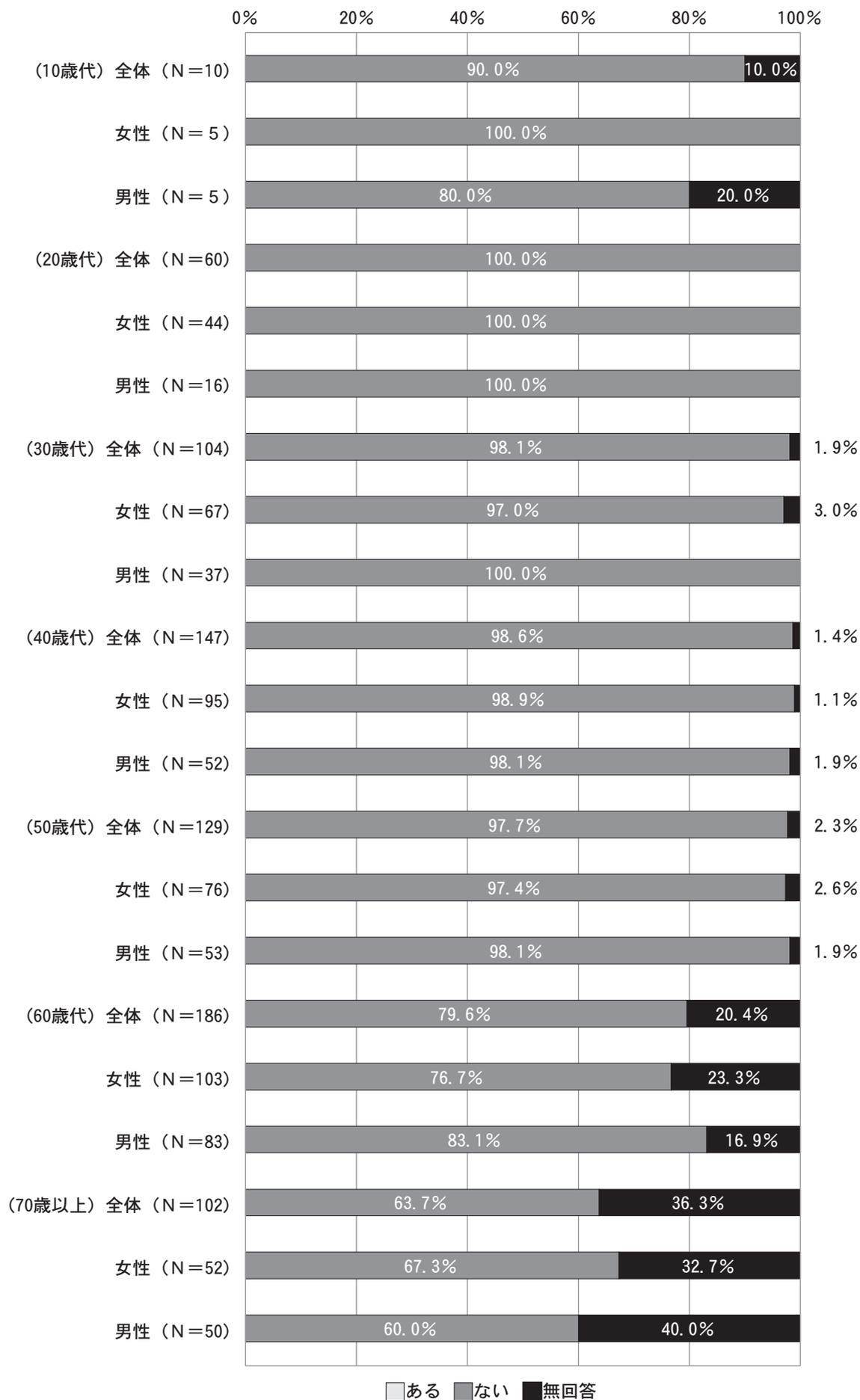
### 「されたこと」

50歳代以下の女性と30歳代の男性で、わずかに「ある」と回答した人がいます。



## 「したこと」

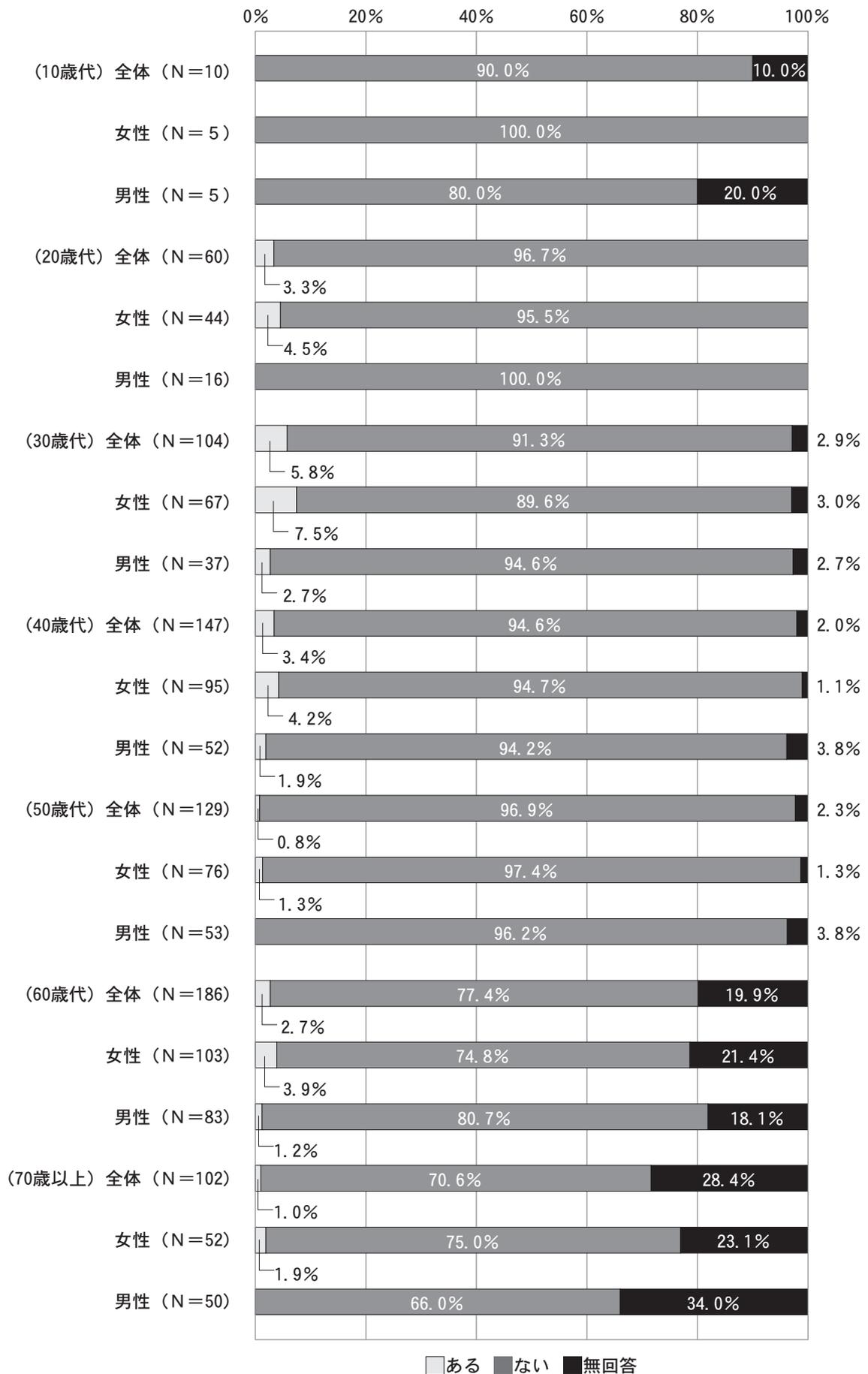
「ある」と回答した人はいません。



⑦ 不必要にからだにさわる

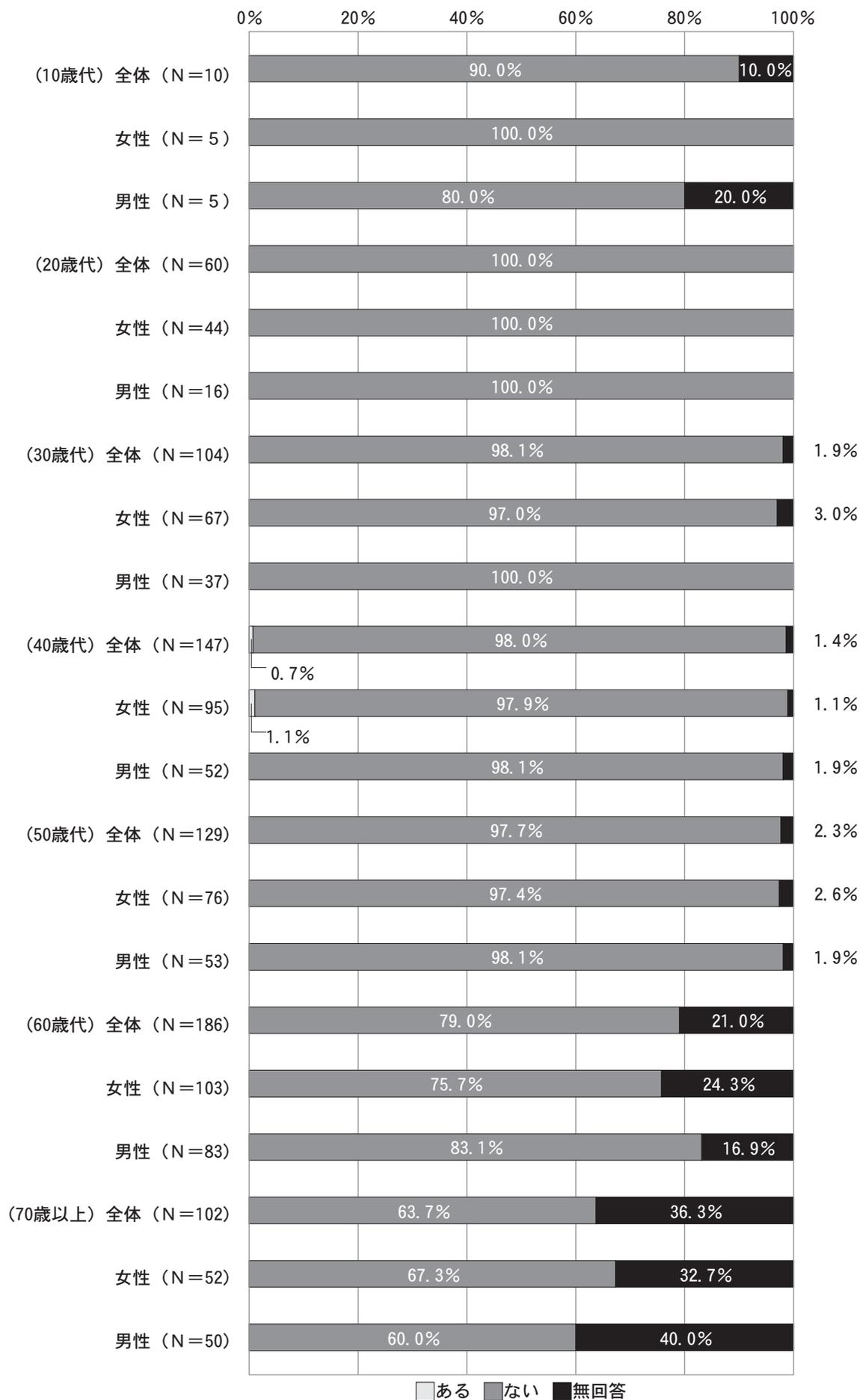
「されたこと」

20歳以上の女性と30歳代、40歳代、60歳代の男性で、「ある」と回答した人がわずかにいます。



## 「したこと」

40歳代女性でわずかに「ある」と回答した人がいます。

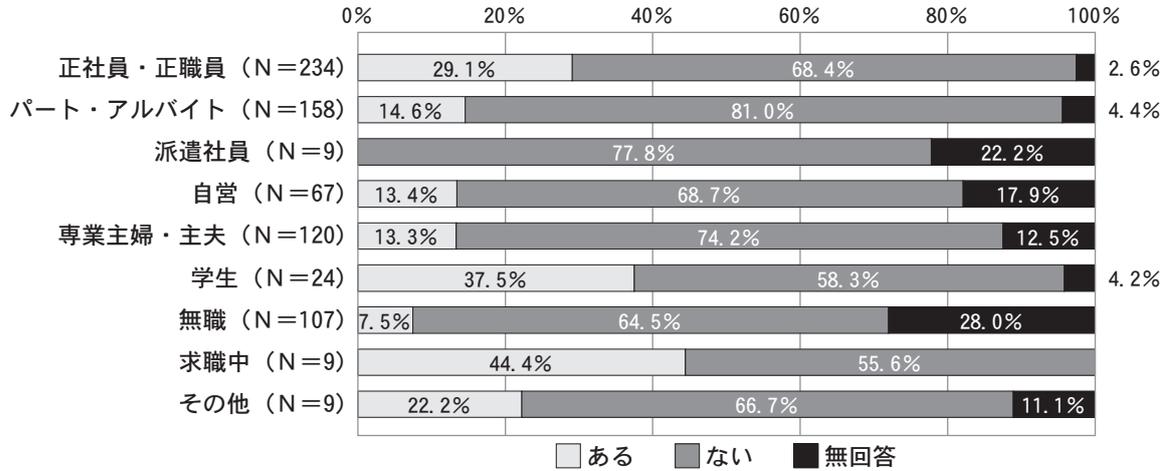


□ある □ない ■無回答

【職業別】

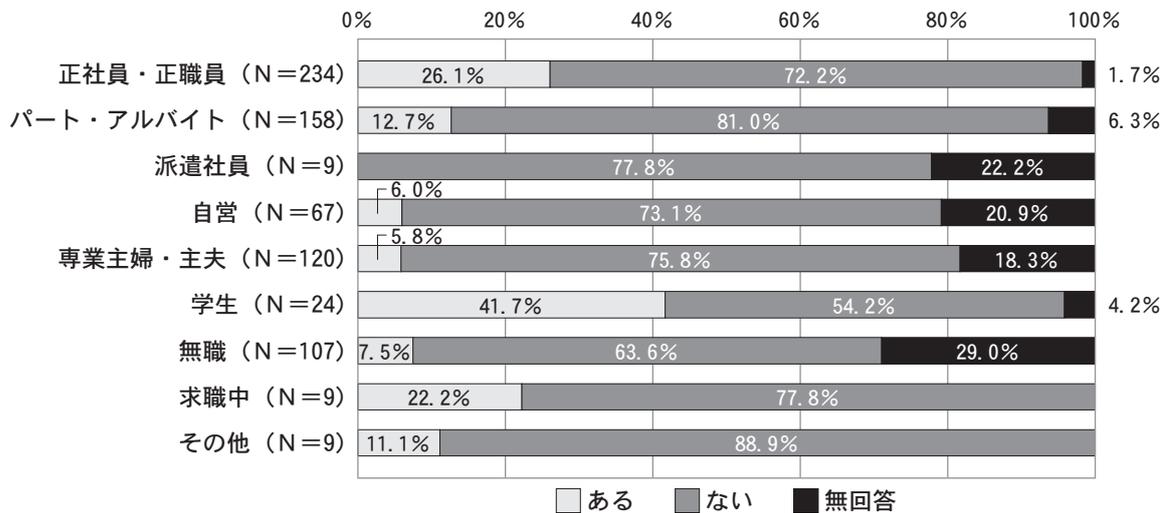
① 容姿や年齢、身体的な特徴について話題にする「されたこと」

派遣社員を除く全てで、経験がある人がいます。



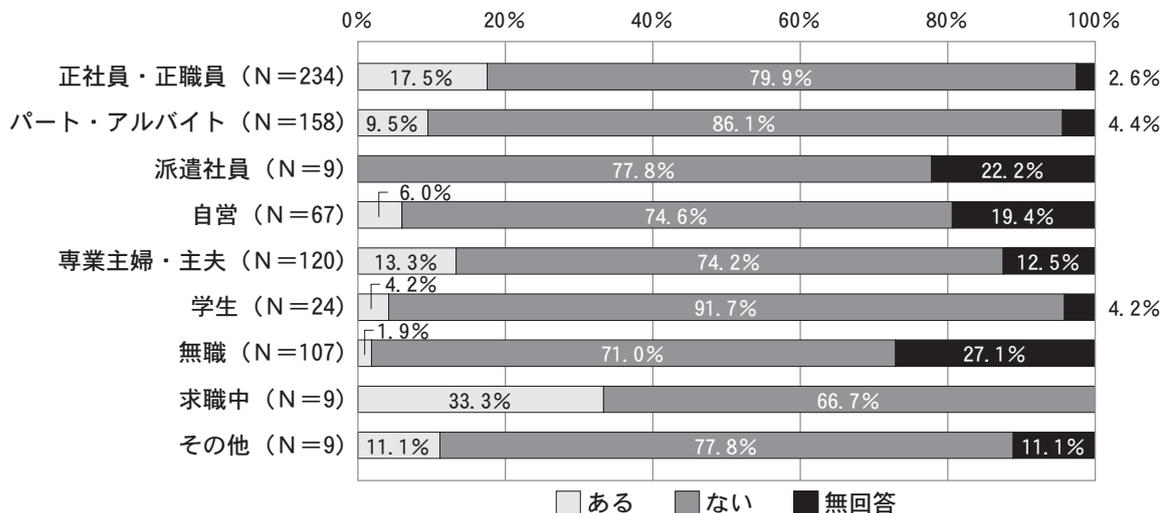
「したこと」

派遣社員を除く全てで、経験がある人がいます。



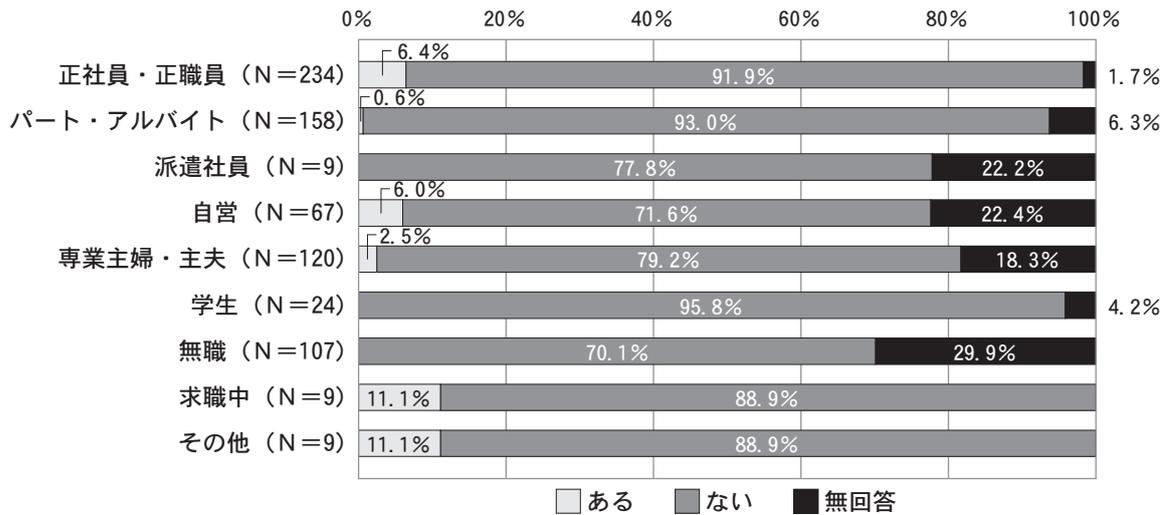
② 結婚や子どもの有無など、私生活に関して必要以上に質問したり、話題にする「されたこと」

派遣社員を除く全てで、経験がある人がいます。



### 「したこと」

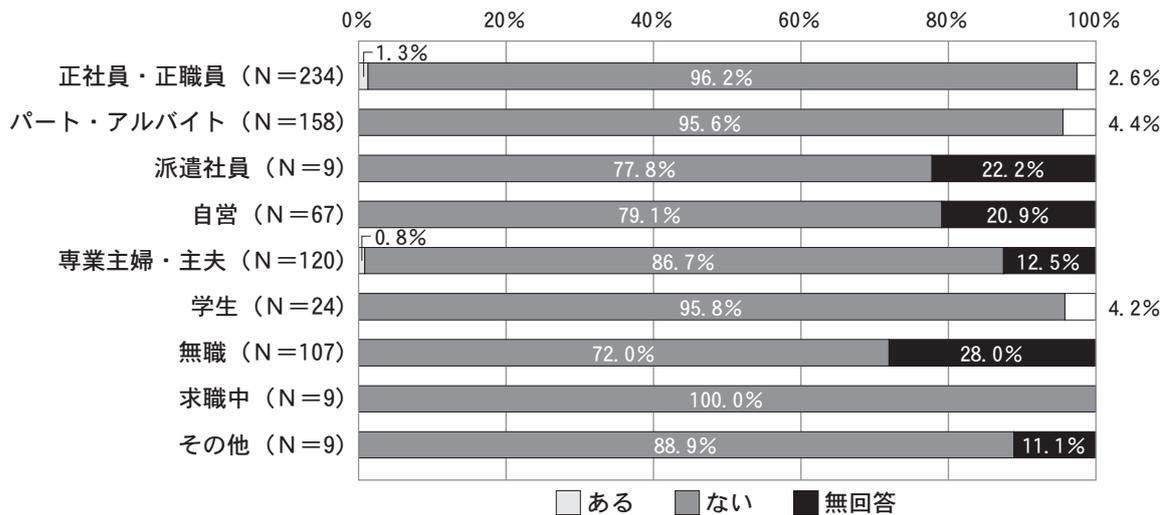
派遣社員、学生、無職を除く全てで、経験がある人がいます。



### ③ ヌード写真や性的な描写のある雑誌等を目につくところに置く

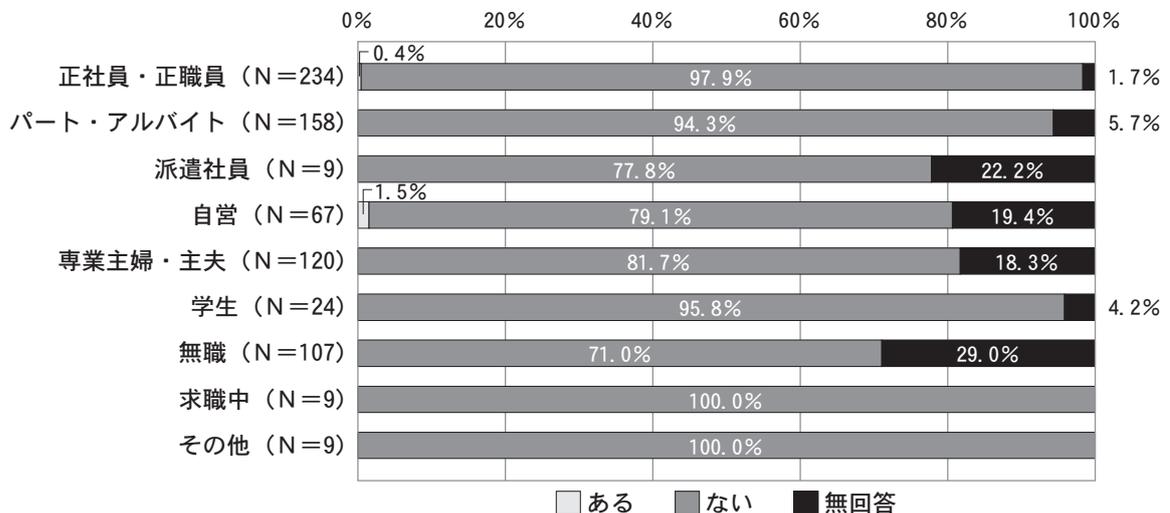
#### 「されたこと」

正社員・正職員と専業主婦・主夫で経験のある人がいます。



### 「したこと」

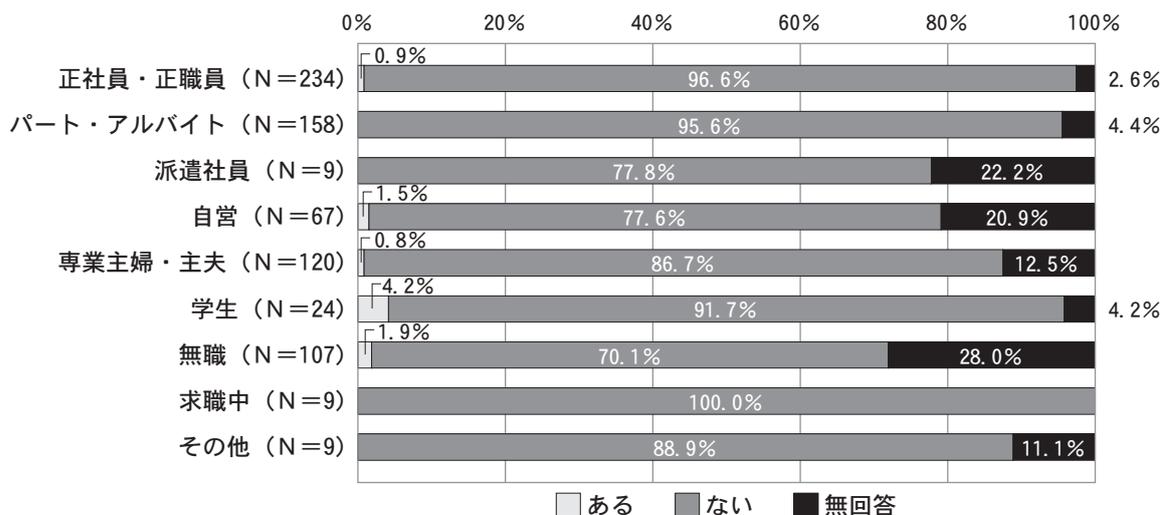
正社員・正職員と自営で経験のある人がいます。



④ 性的な含みのあるメールや手紙を送ったり、電話をかける

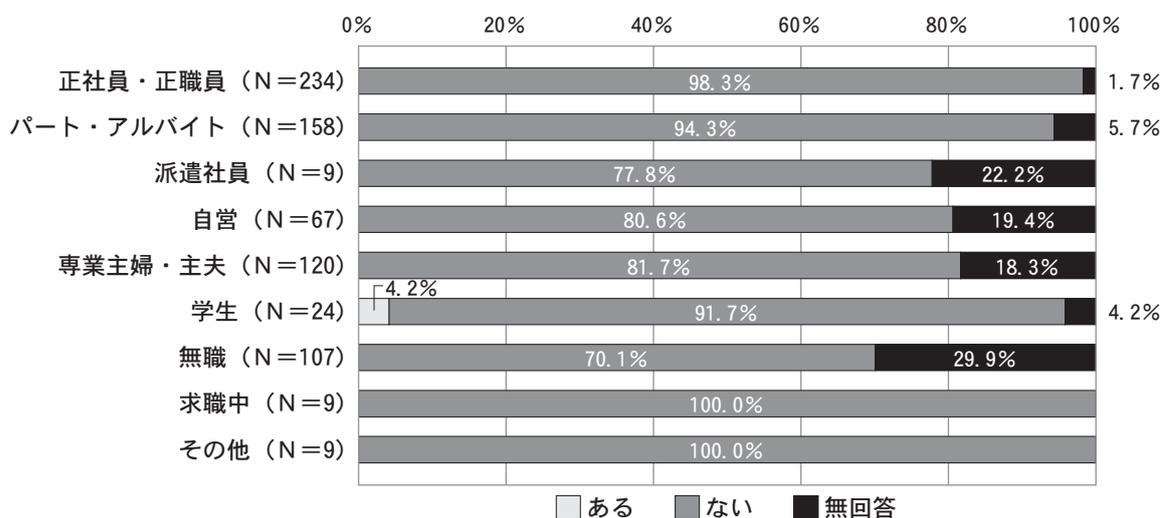
「されたこと」

正社員・正職員、自営、専業主婦・主夫、学生、無職で経験のある人がいます。



「したこと」

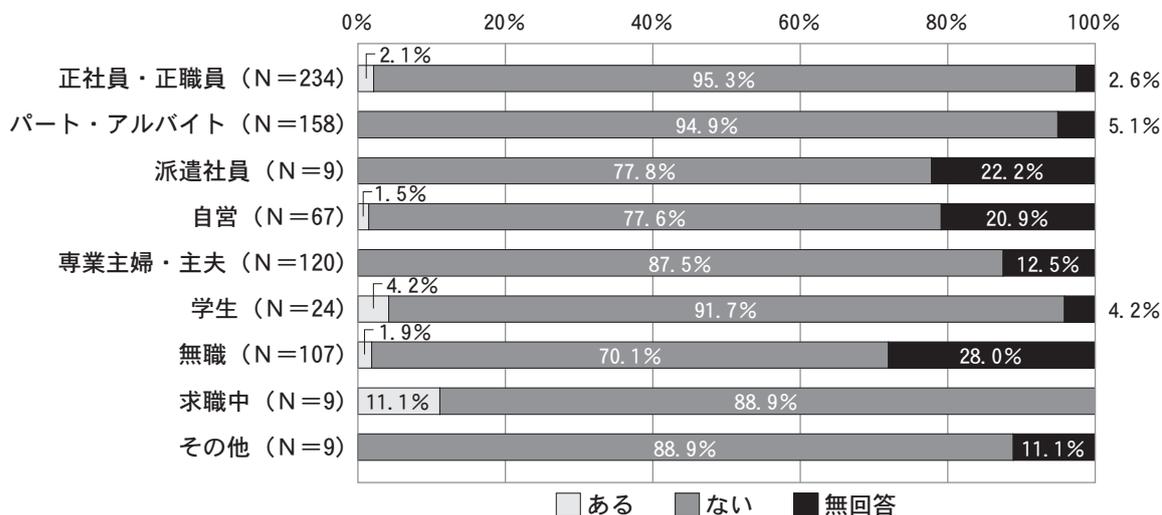
学生で経験のある人がいます。



⑤ しつこく交際をせまる

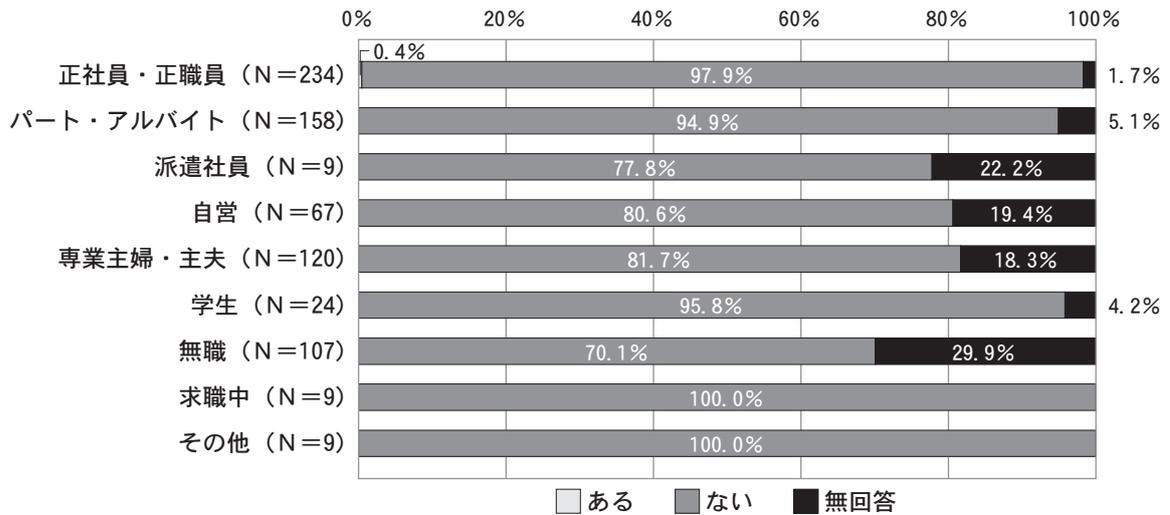
「されたこと」

パート・アルバイト、派遣社員、専業主婦・主夫、その他以外で、経験のある人がいます。



## 「したこと」

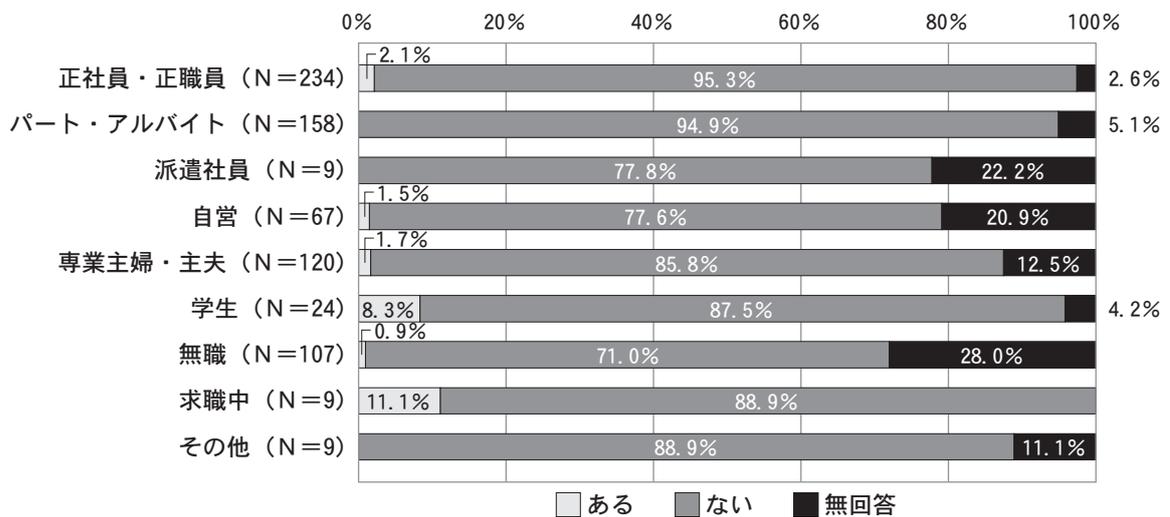
正社員・正職員でわずかに経験のある人がいます。



## ⑥ 性的な関係をせまる

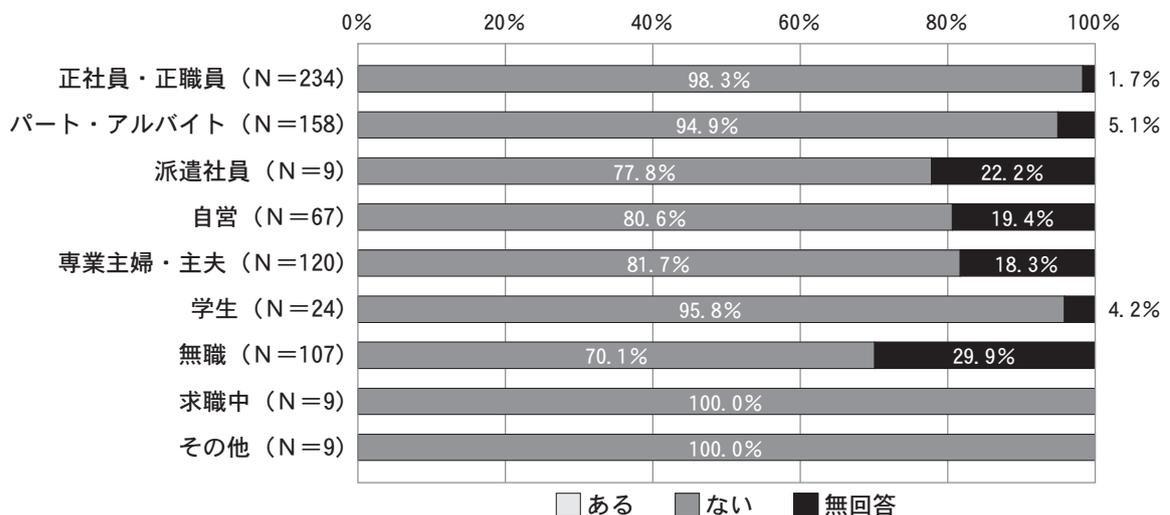
### 「されたこと」

パート・アルバイト、派遣社員、その他を除く全てで経験のある人がいます。



## 「したこと」

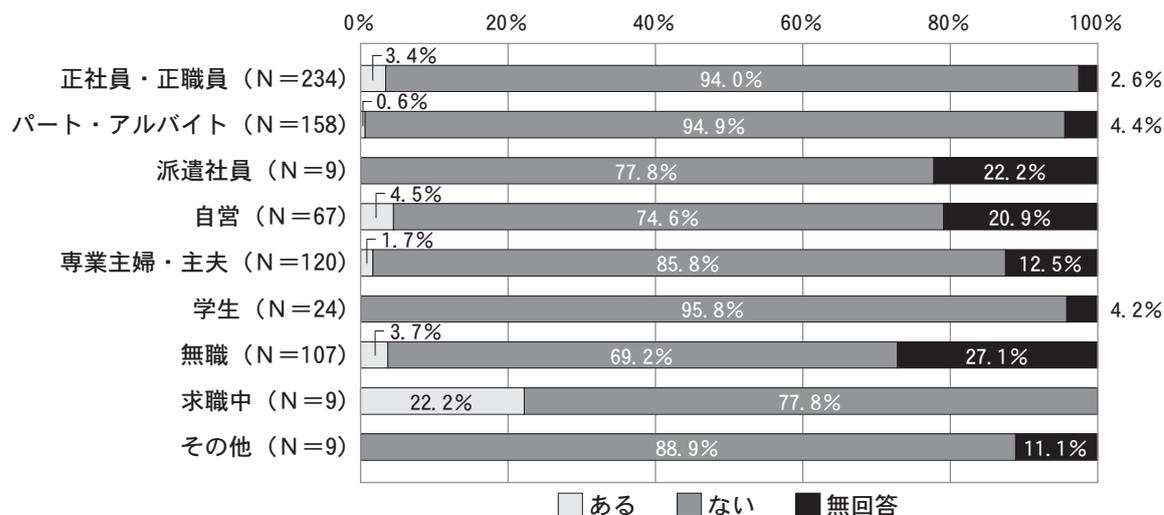
経験のある人はいません。



⑦ 不必要にからだにさわる

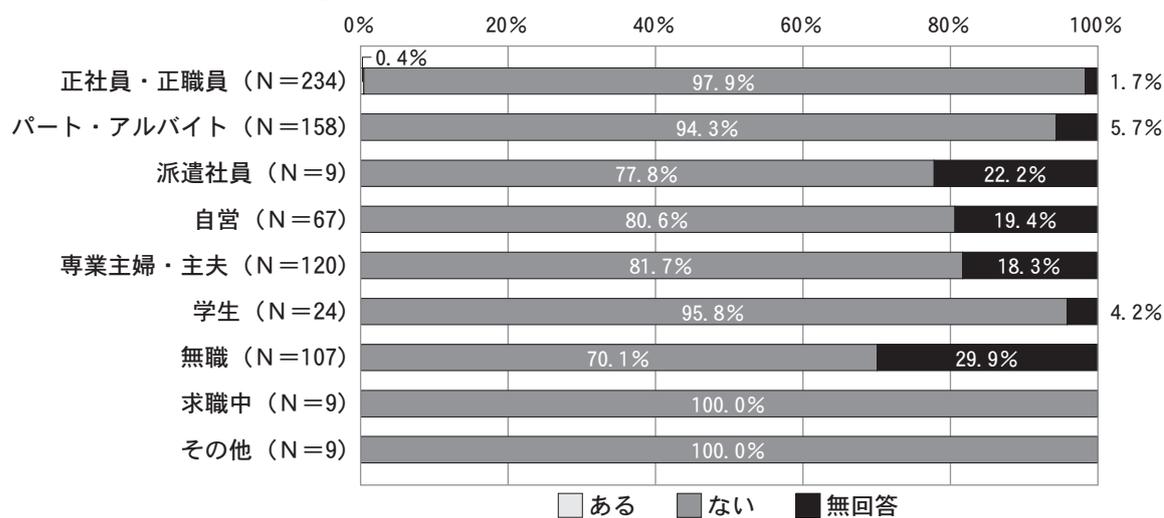
「されたこと」

派遣社員、学生、その他以外で経験のある人がいます。



「したこと」

正社員・正職員でわずかに経験のある人がいます。

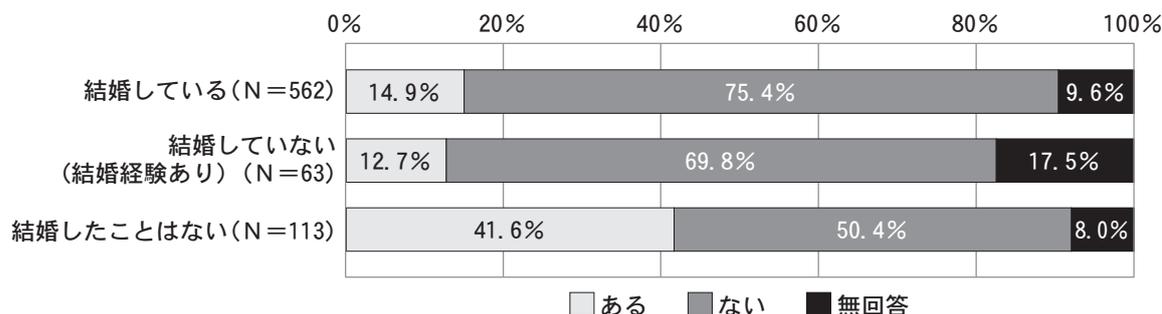


【結婚経験別】

① 容姿や年齢、身体的な特徴について話題にする

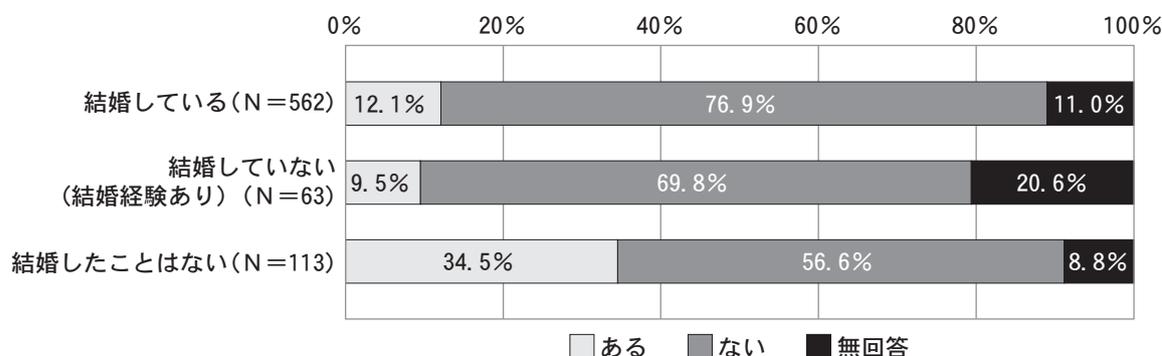
「されたこと」

「結婚したことはない」では、4割以上の方が経験しています。



「したこと」

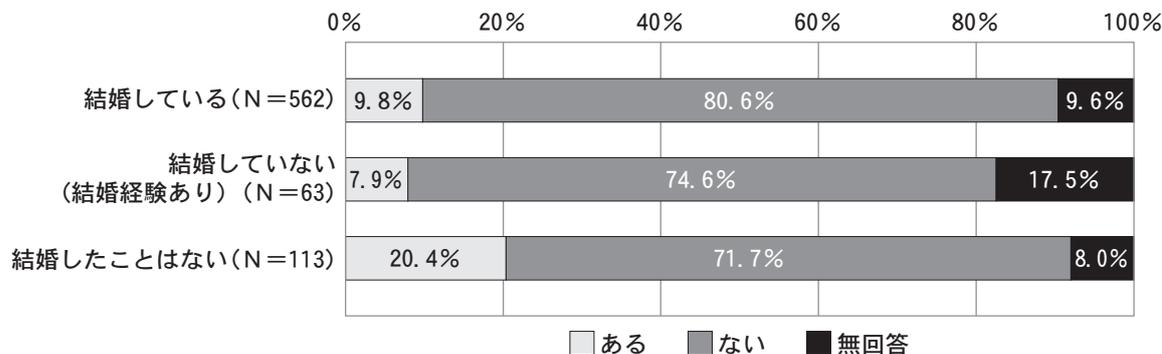
「結婚したことはない」では、3割以上の方が経験しています。



② 結婚や子どもの有無など、私生活に関して必要以上に質問したり、話題にする

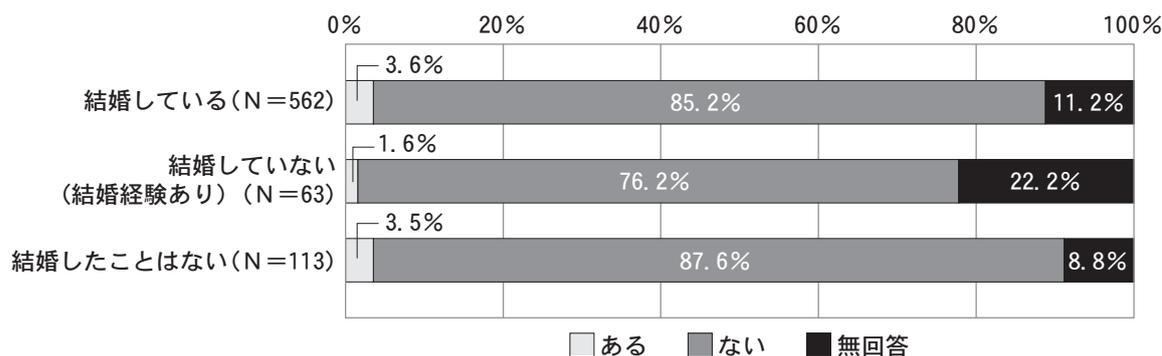
「されたこと」

「結婚したことはない」では、2割以上の方が経験しています。



「したこと」

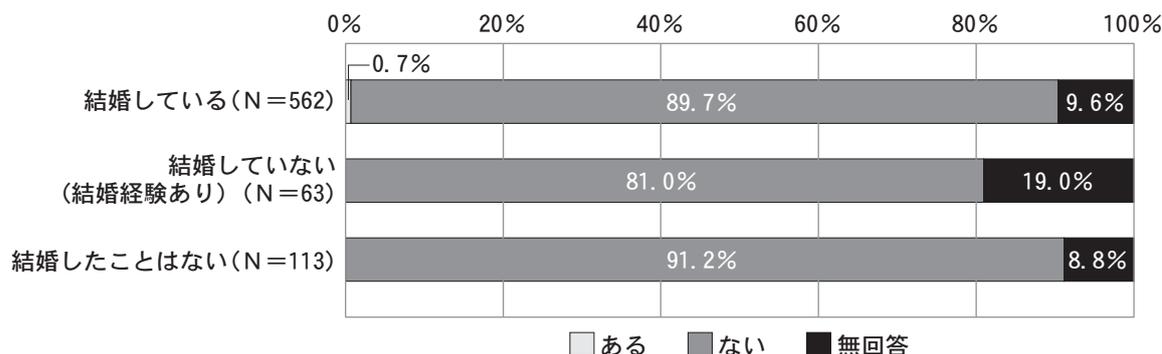
全ての項目で経験のある人がいます。



③ ヌード写真や性的な描写のある雑誌等を目につくところに置く

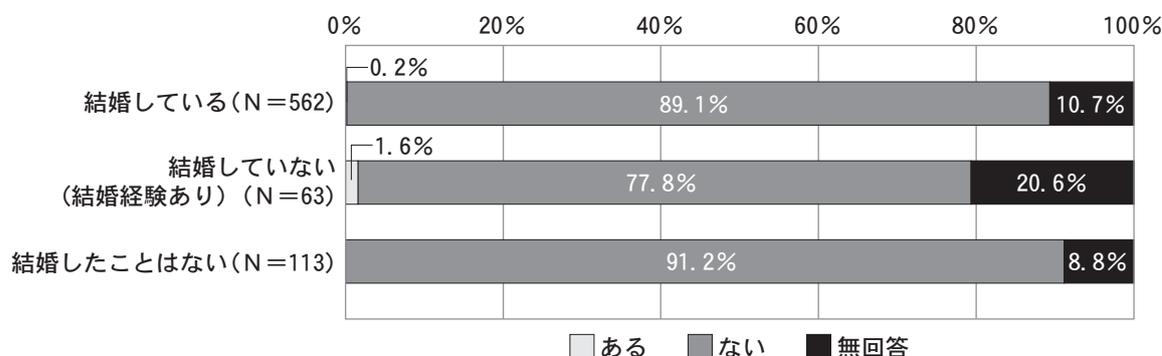
「されたこと」

「結婚している」でわずかに経験のある人がいます。



「したこと」

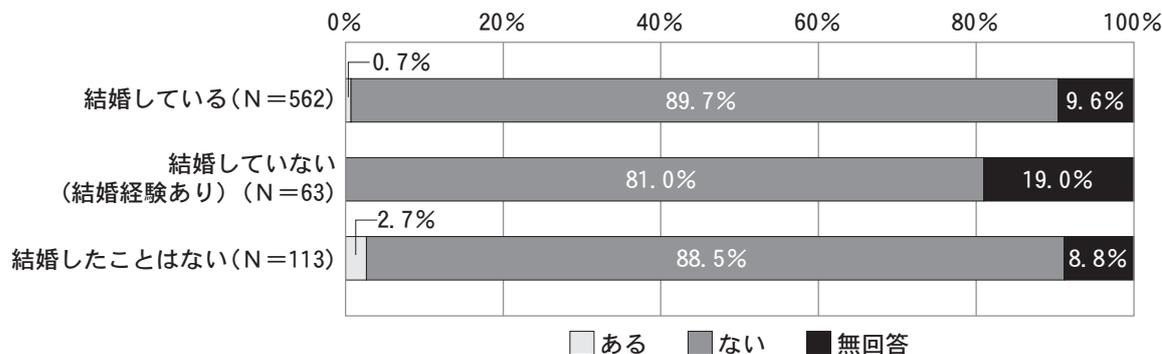
「結婚している」と「結婚していない (結婚経験あり)」では、わずかに経験のある人がいます。



④ 性的な含みのあるメールや手紙を送ったり、電話をかける

「されたこと」

「結婚していない (結婚経験あり)」以外で、経験のある人がいます。



「したこと」

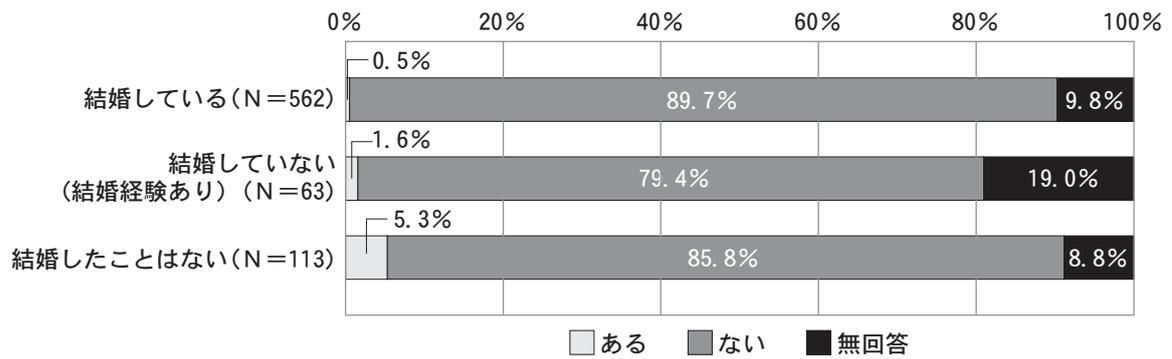
「結婚したことはない」では、経験のある人がいます。



## ⑤ しつこく交際をせまる

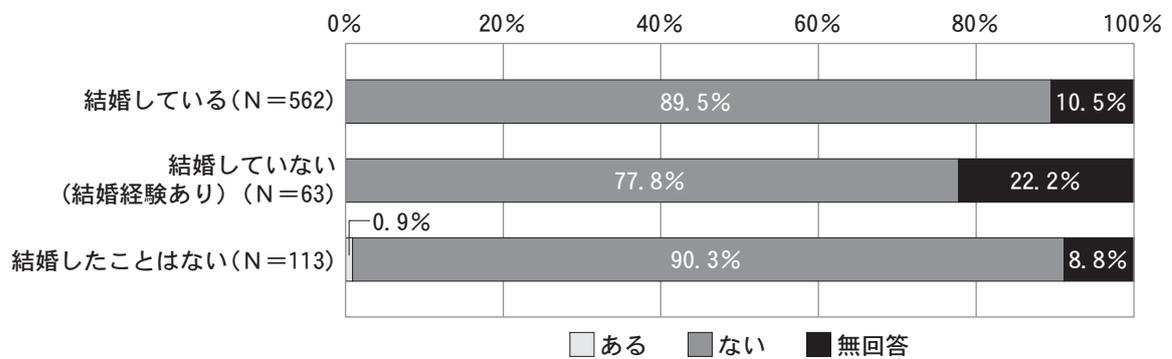
### 「されたこと」

全ての項目で経験のある人がいます。



### 「したこと」

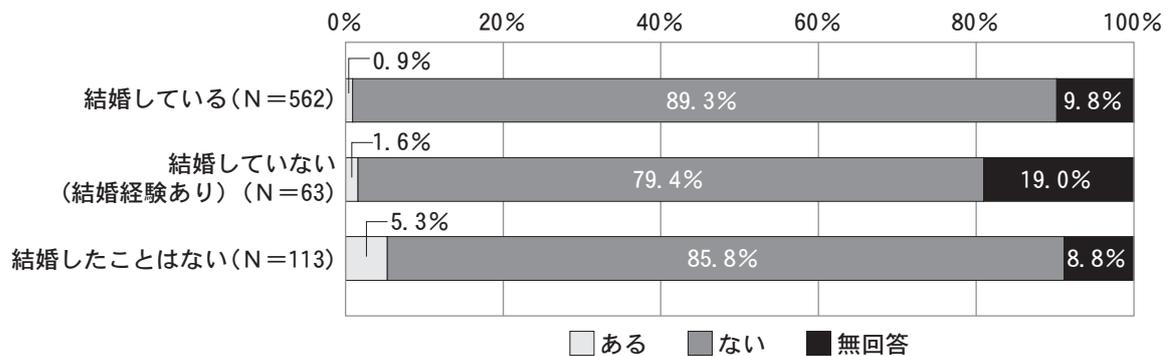
「結婚したことない」では、経験のある人がいます。



## ⑥ 性的な関係をせまる

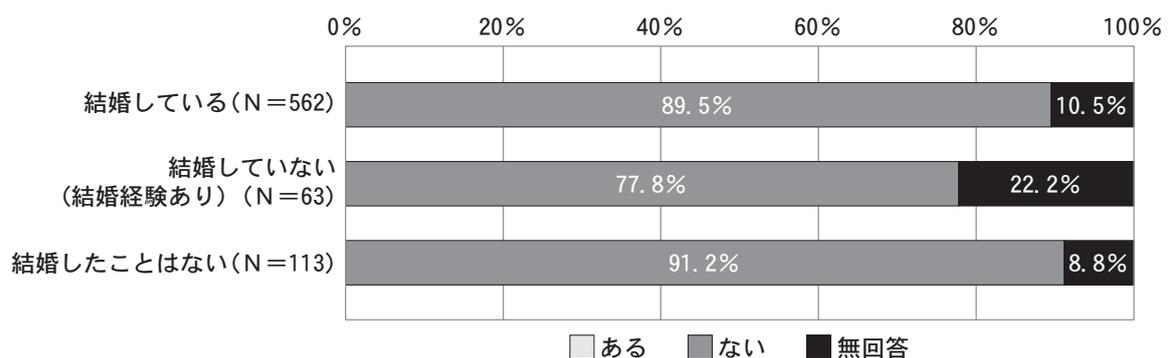
### 「されたこと」

全ての項目で経験のある人がいます。



### 「したこと」

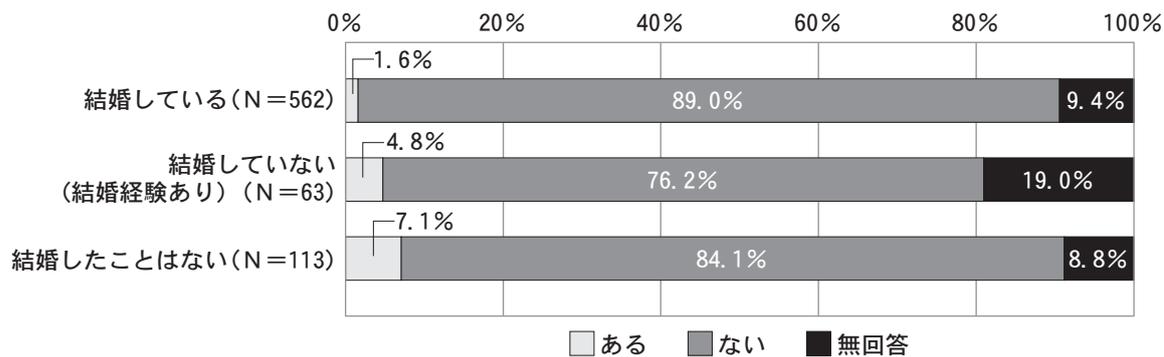
経験のある人はいません。



⑦ 不必要にからだにさわる

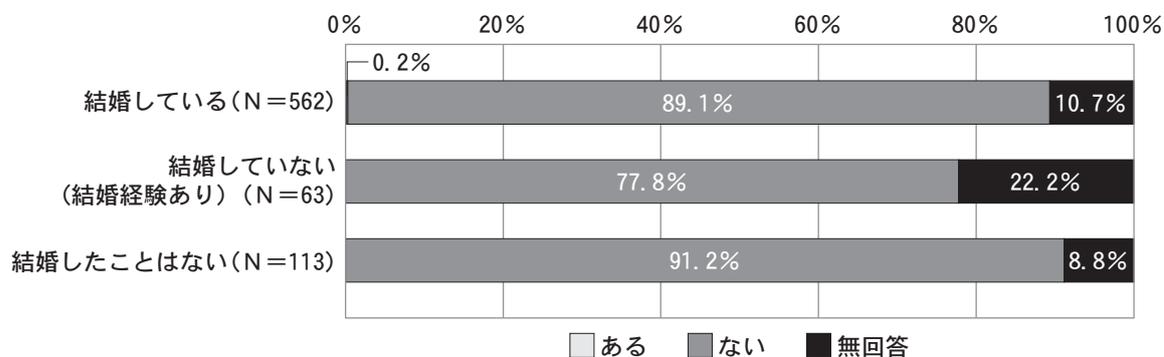
「されたこと」

全ての項目で経験のある人がいます。



「したこと」

「結婚している」では、わずかに経験のある人がいます。

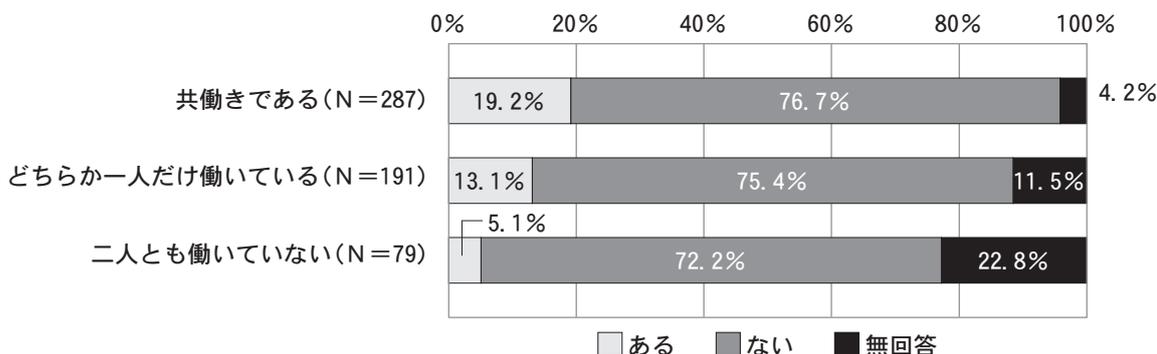


【働き方別】

① 容姿や年齢、身体的な特徴について話題にする

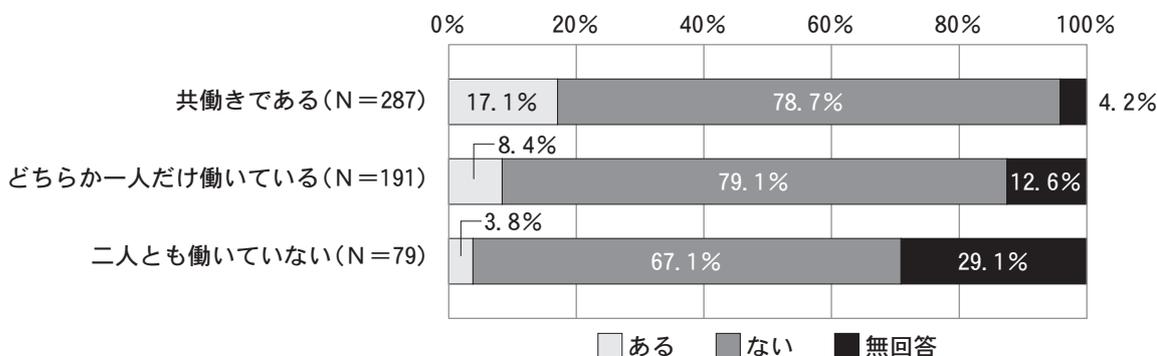
「されたこと」

全ての項目で経験のある人がおり、共働きでは19.2%が経験しています。



「したこと」

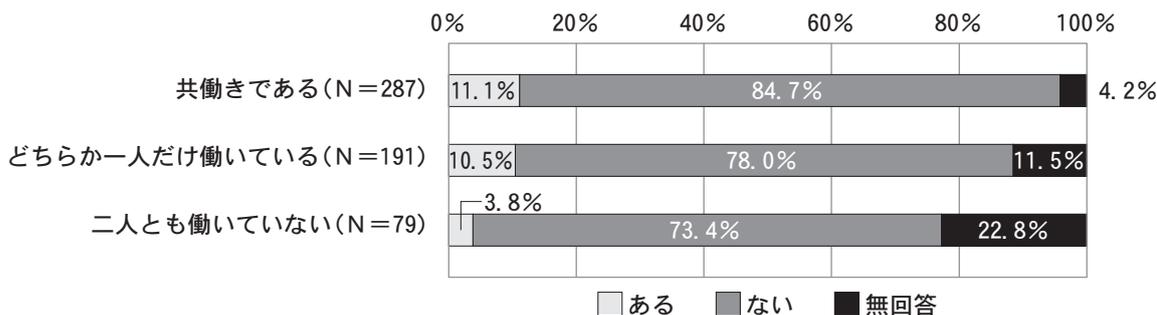
全ての項目で経験のある人がおり、共働きでは17.1%が経験しています。



② 結婚や子どもの有無など、私生活に関して必要以上に質問したり、話題にする

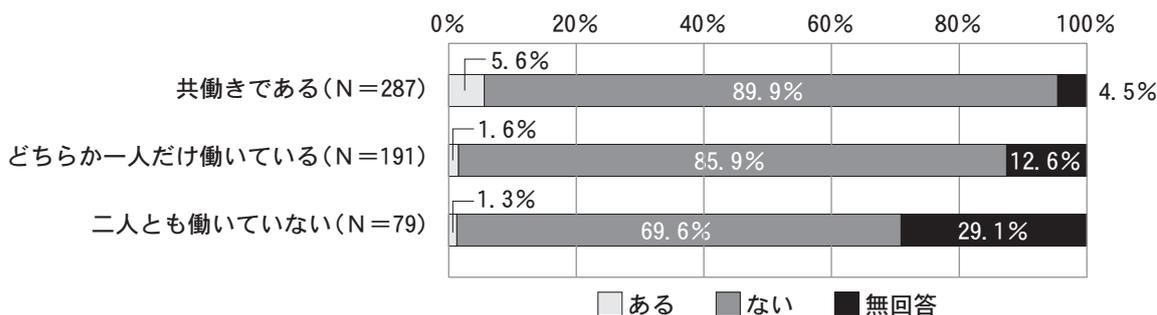
「されたこと」

全ての項目で経験のある人がおり、「共働きである」と、「どちらか一人だけ働いている」では1割以上が経験しています。



「したこと」

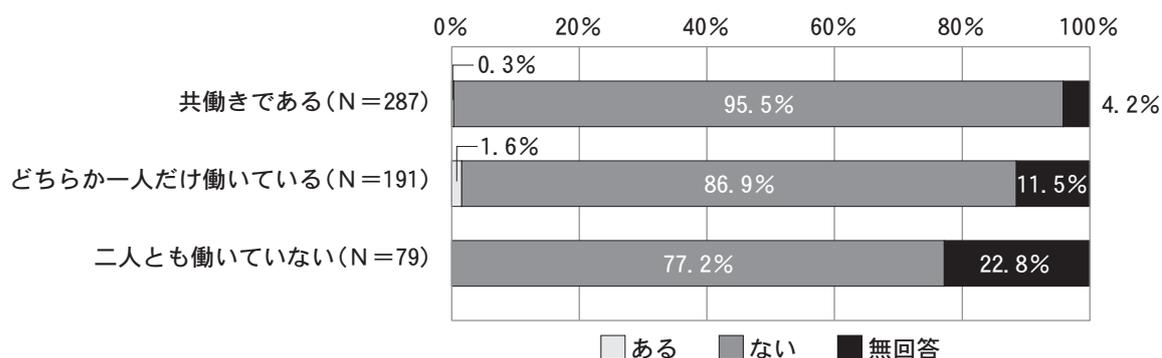
全ての項目で経験のある人がいます。



## ③ ヌード写真や性的な描写のある雑誌等を目につくところに置く

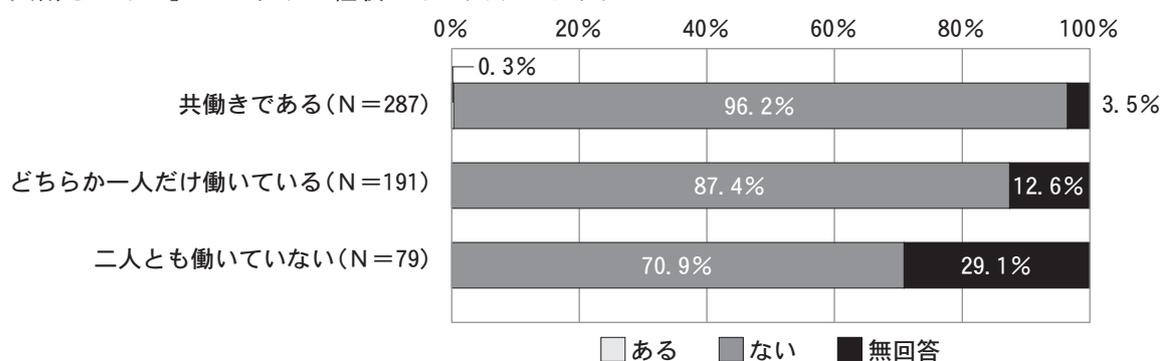
## 「されたこと」

「共働きである」と「どちらか一人だけで働いている」でわずかに経験のある人がいます。



## 「したこと」

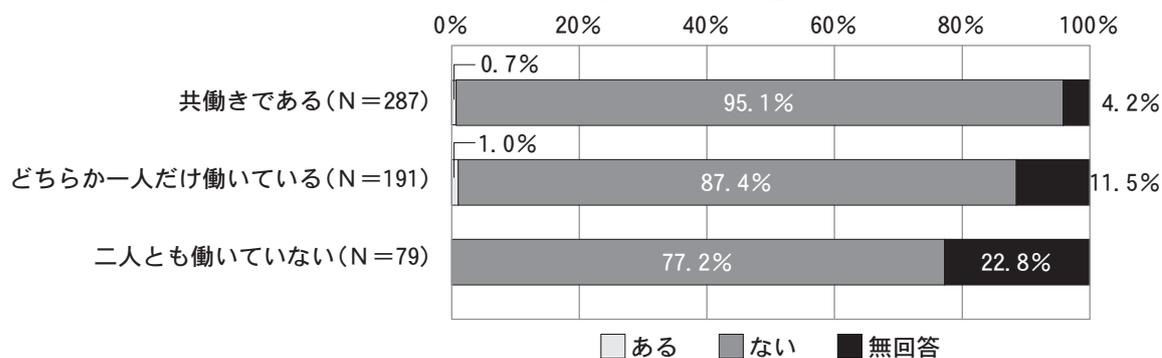
「共働きである」でわずかに経験のある人がいます。



## ④ 性的な含みのあるメールや手紙を送ったり、電話をかける

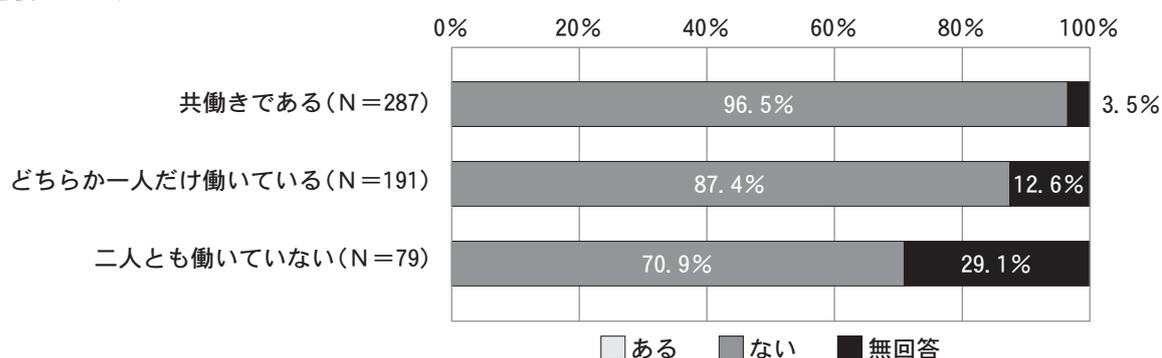
## 「されたこと」

「共働きである」と「どちらか一人だけで働いている」でわずかに経験のある人がいます。



## 「したこと」

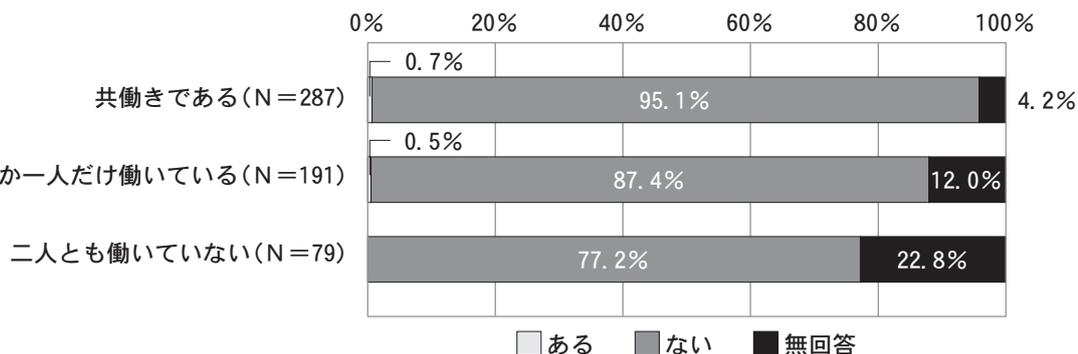
経験のある人はいません。



⑤ しつこく交際をせまる

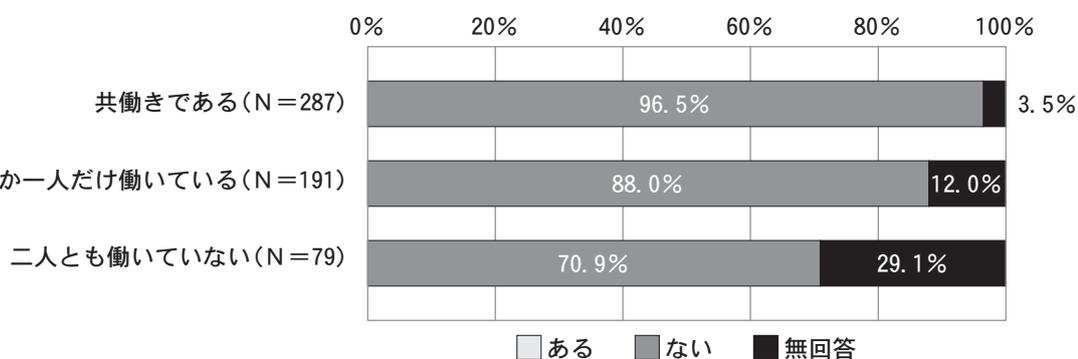
「されたこと」

「共働きである」と「どちらか一人だけ働いている」でわずかに経験のある人がいます。



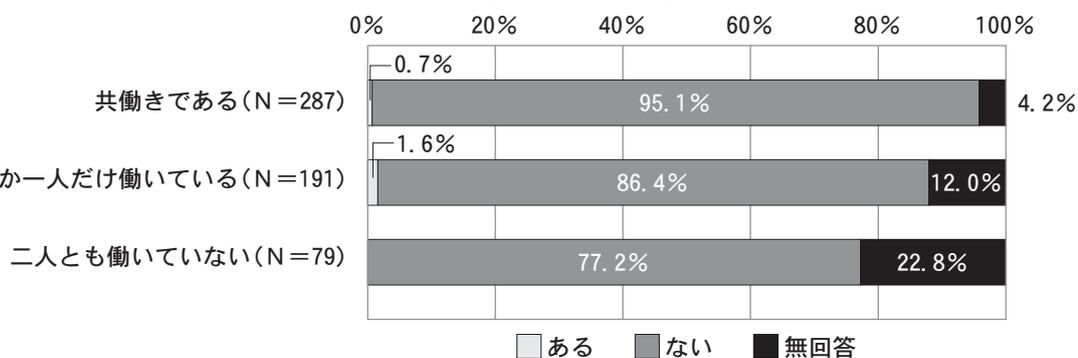
「したこと」

経験のある人はいません。



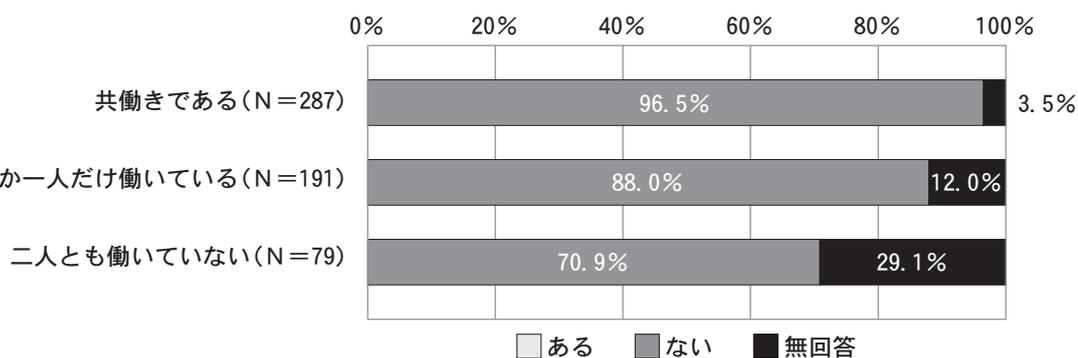
「されたこと」

「共働きである」と「どちらか一人だけ働いている」でわずかに経験のある人がいます。



「したこと」

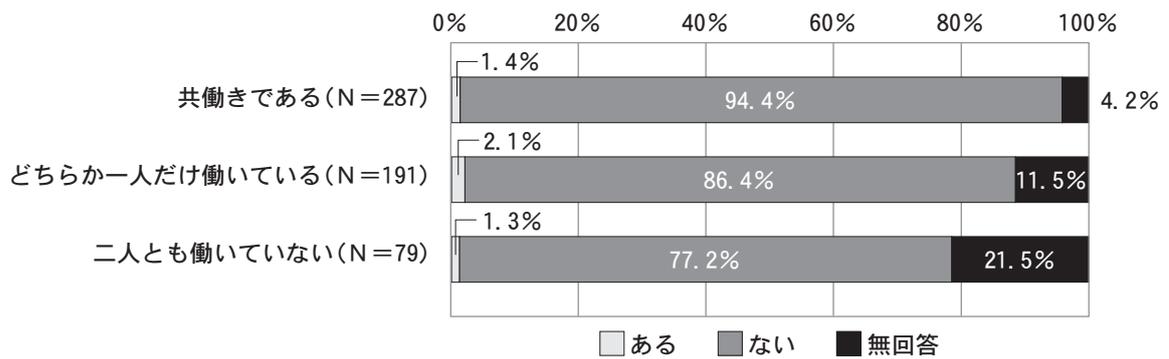
経験のある人はいません。



⑦ 不必要にからだにさわる

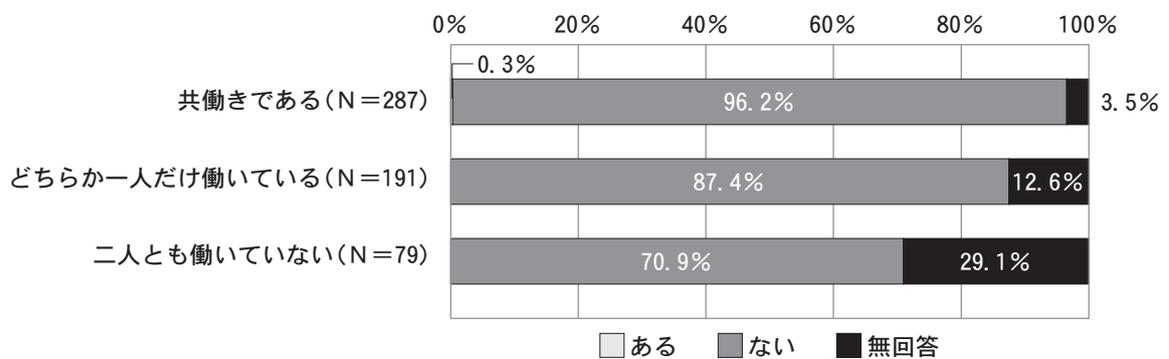
「されたこと」

全ての項目で経験のある人がいます。



「したこと」

「共働きである」でわずかに経験のある人がいます。



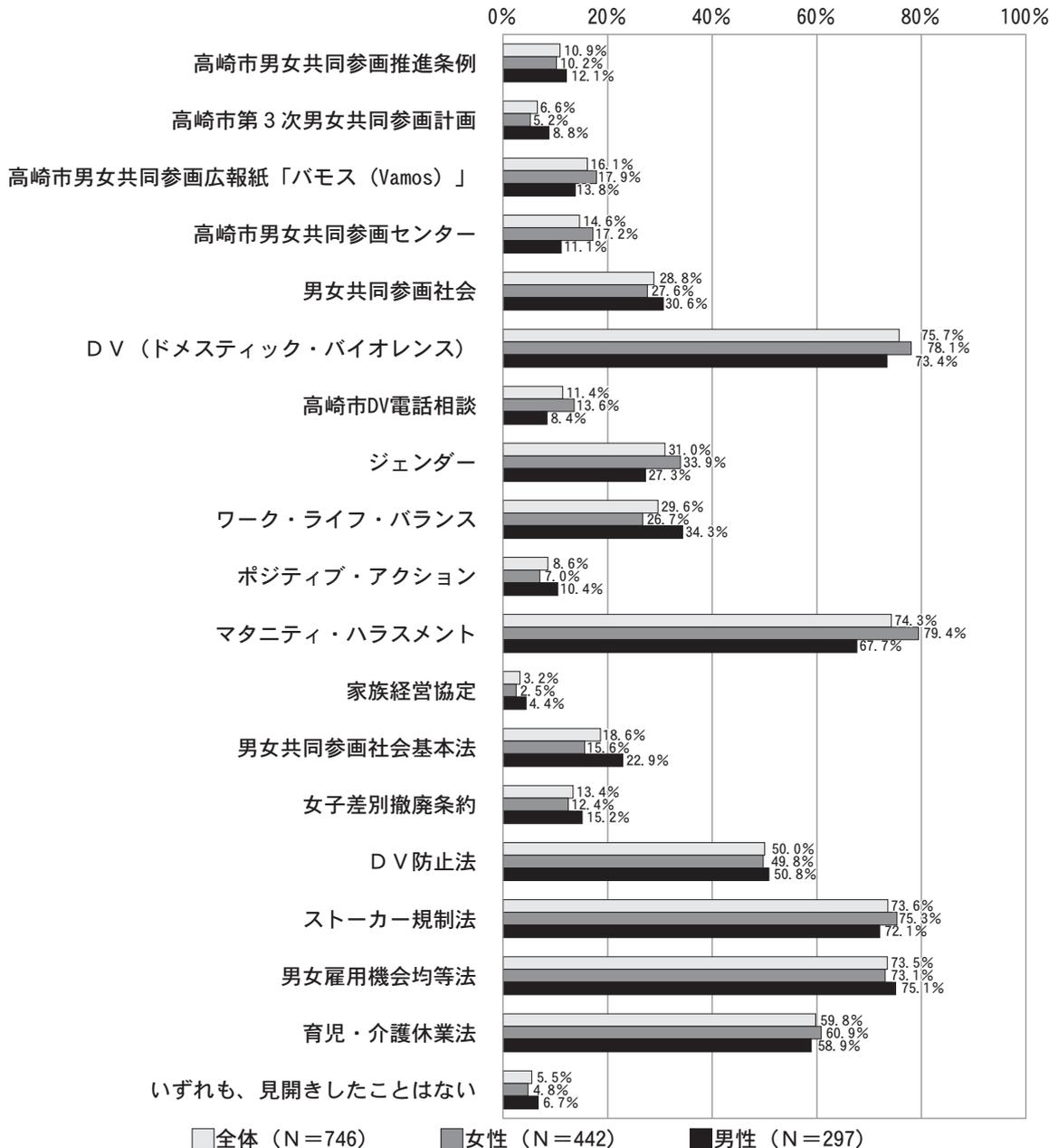
## 7 男女共同参画社会づくりのための施策について

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○)

### 【全体・男女別】

「DV」や「ストーカー規制法」、「男女雇用機会均等法」は全体・男女とも7割以上、「マタニティ・ハラスメント」は全体と女性で約8割が「見聞きしたことがある」と回答しています。



\*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。

- ・マタニティ・ハラスメント (働く女性が妊娠・出産・育児休業等を理由として職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせや不利益な取り扱いのこと)
- ・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)
- ・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)
- ・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)
- ・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、全戸に配付)
- ・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)
- ・高崎市男女共同参画推進条例 (平成21年4月1日施行)
- ・ポジティブ・アクション (男女間の格差改善のため、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供すること)
- ・高崎市第3次男女共同参画計画 (平成25年3月策定)
- ・家族経営協定 (農業経営に携わる家族それぞれの経営参画を目指し、家族で取り決める協定のこと)

## 【性別×年代】

すべての年代の男女で高い割合を示しているのは、「DV」と「男女雇用機会均等法」となっています。

「マタニティ・ハラスメント」は70歳代男性を除く全てが高い割合で、「ストーカー規制法」は20歳代を除く全てで高い割合となっています。

「育児・介護休業法」は全てで4割以上となっています。(50%を超える割合に網掛け)

		10歳代 (N=10)	20歳代 (N=60)	30歳代 (N=104)	40歳代 (N=147)	50歳代 (N=129)	60歳代 (N=186)	70歳以上 (N=102)
高崎市男女共同参画推進条例	全体	0.0%	8.3%	2.9%	8.8%	13.2%	14.0%	16.7%
	女性	0.0%	4.5%	1.5%	11.6%	10.5%	12.6%	19.2%
	男性	0.0%	18.8%	5.4%	3.8%	17.0%	15.7%	14.0%
高崎市男女共同参画計画	全体	0.0%	1.7%	1.9%	5.4%	6.2%	9.1%	11.8%
	女性	0.0%	0.0%	1.5%	6.3%	3.9%	8.7%	7.7%
	男性	0.0%	6.3%	2.7%	3.8%	9.4%	9.6%	16.0%
高崎市男女共同参画広報紙 「バモス (Vamos)」	全体	10.0%	3.3%	3.8%	17.7%	21.7%	18.3%	23.5%
	女性	0.0%	0.0%	4.5%	24.2%	22.4%	21.4%	26.9%
	男性	20.0%	12.5%	2.7%	5.8%	20.8%	14.5%	20.0%
高崎市男女共同参画センター	全体	0.0%	6.7%	7.7%	17.7%	17.1%	16.1%	17.6%
	女性	0.0%	4.5%	10.4%	20.0%	21.1%	18.4%	25.0%
	男性	0.0%	12.5%	2.7%	13.5%	11.3%	13.3%	10.0%
男女共同参画社会	全体	50.0%	43.3%	21.2%	24.5%	34.9%	27.4%	26.5%
	女性	40.0%	40.9%	14.9%	25.3%	30.3%	28.2%	30.8%
	男性	60.0%	50.0%	32.4%	23.1%	41.5%	26.5%	22.0%
DV (ドメスティック・バイオレンス)	全体	80.0%	71.7%	84.6%	83.0%	82.2%	73.1%	58.8%
	女性	80.0%	72.7%	86.6%	88.4%	82.9%	70.9%	59.6%
	男性	80.0%	68.8%	81.1%	73.1%	81.1%	75.9%	58.0%
高崎市DV電話相談	全体	0.0%	13.3%	9.6%	10.9%	13.2%	10.8%	13.7%
	女性	0.0%	9.1%	9.0%	15.8%	15.8%	13.6%	17.3%
	男性	0.0%	25.0%	10.8%	1.9%	9.4%	7.2%	10.0%
ジェンダー	全体	60.0%	50.0%	40.4%	37.4%	36.4%	18.8%	15.7%
	女性	60.0%	50.0%	38.8%	42.1%	38.2%	19.4%	19.2%
	男性	60.0%	50.0%	43.2%	28.8%	34.0%	18.1%	12.0%
ワーク・ライフ・バランス	全体	40.0%	38.3%	26.9%	32.7%	36.4%	28.5%	16.7%
	女性	20.0%	29.5%	20.9%	31.6%	34.2%	23.3%	19.2%
	男性	60.0%	62.5%	37.8%	34.6%	39.6%	34.9%	14.0%
ポジティブ・アクション	全体	20.0%	8.3%	2.9%	6.1%	14.0%	7.5%	10.8%
	女性	40.0%	4.5%	3.0%	6.3%	13.2%	2.9%	11.5%
	男性	0.0%	18.8%	2.7%	5.8%	15.1%	13.3%	10.0%
マタニティ・ハラスメント	全体	70.0%	80.0%	82.7%	78.9%	79.8%	74.7%	52.0%
	女性	80.0%	79.5%	83.6%	86.3%	84.2%	77.7%	57.7%
	男性	60.0%	81.3%	81.1%	65.4%	73.6%	71.1%	46.0%
家族経営協定	全体	0.0%	1.7%	0.0%	0.0%	7.8%	4.3%	4.9%
	女性	0.0%	2.3%	0.0%	0.0%	5.3%	3.9%	3.8%
	男性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.3%	4.8%	6.0%
男女共同参画社会基本法	全体	60.0%	51.7%	9.6%	14.3%	17.1%	15.1%	18.6%
	女性	60.0%	50.0%	6.0%	14.7%	7.9%	11.7%	15.4%
	男性	60.0%	56.3%	16.2%	13.5%	30.2%	19.3%	22.0%
女子差別撤廃条約	全体	40.0%	20.0%	11.5%	7.5%	13.2%	12.9%	19.6%
	女性	40.0%	18.2%	13.4%	7.4%	7.9%	13.6%	17.3%
	男性	40.0%	25.0%	8.1%	7.7%	20.8%	12.0%	22.0%
DV防止法	全体	40.0%	33.3%	50.0%	58.5%	55.0%	48.9%	46.1%
	女性	40.0%	27.3%	46.3%	60.0%	53.9%	51.5%	46.2%
	男性	40.0%	50.0%	56.8%	55.8%	56.6%	45.8%	46.0%
ストーカー規制法	全体	20.0%	65.0%	83.7%	79.6%	80.6%	73.1%	60.8%
	女性	20.0%	63.6%	85.1%	82.1%	82.9%	72.8%	59.6%
	男性	20.0%	68.8%	81.1%	75.0%	77.4%	73.5%	62.0%
男女雇用機会均等法	全体	80.0%	66.7%	81.7%	77.6%	76.7%	73.7%	61.8%
	女性	80.0%	65.9%	83.6%	76.8%	68.4%	73.8%	63.5%
	男性	80.0%	68.8%	78.4%	78.8%	88.7%	73.5%	60.0%
育児・介護休業法	全体	60.0%	50.0%	59.6%	61.9%	65.1%	61.3%	55.9%
	女性	80.0%	43.2%	59.7%	66.3%	59.2%	66.0%	57.7%
	男性	40.0%	68.8%	59.5%	53.8%	73.6%	55.4%	54.0%
いずれも、見開きしたことはない	全体	10.0%	13.3%	2.9%	7.5%	4.7%	3.8%	4.9%
	女性	20.0%	13.6%	3.0%	4.2%	3.9%	1.0%	7.7%
	男性	0.0%	12.5%	2.7%	13.5%	5.7%	7.2%	2.0%
無回答	全体	10.0%	1.7%	1.9%	2.0%	3.1%	10.2%	23.5%
	女性	0.0%	2.3%	0.0%	3.2%	3.9%	12.6%	19.2%
	男性	20.0%	0.0%	5.4%	0.0%	1.9%	7.2%	28.0%

## 【職業別】

「DV」は全ての職業で高い割合を示しており、9割近い割合を示しているところもあります。

「マタニティ・ハラスメント」「ストーカー規制法」「男女雇用機会均等法」などは、どの職業でも高い割合を示しています。(上位3項目に網掛け)

	正社員 ・ 正職員 (N=234)	パート・ アルバイト (N=158)	派遣 社員 (N=9)	自 営 (N=67)	専 業 主婦・ 主 夫 (N=120)	学 生 (N=24)	無 職 (N=107)	求職中 (N=9)	その他 (N=9)
高崎市男女共同参画推進条例	10.7%	10.1%	22.2%	4.5%	10.8%	8.3%	16.8%	11.1%	0.0%
高崎市第3次男女共同参画計画	6.8%	7.0%	0.0%	7.5%	3.3%	0.0%	10.3%	11.1%	0.0%
高崎市男女共同参画広報紙 「バモス (Vamos)」	10.3%	15.2%	22.2%	20.9%	26.7%	4.2%	18.7%	11.1%	22.2%
高崎市男女共同参画センター	13.7%	19.6%	33.3%	7.5%	16.7%	8.3%	13.1%	22.2%	0.0%
男女共同参画社会	32.1%	26.6%	11.1%	17.9%	25.8%	62.5%	28.0%	33.3%	44.4%
DV (ドメスティック・バイオレンス)	82.9%	83.5%	88.9%	71.6%	74.2%	62.5%	57.9%	77.8%	88.9%
高崎市DV電話相談	10.7%	14.6%	44.4%	3.0%	12.5%	8.3%	12.1%	11.1%	0.0%
ジェンダー	39.7%	32.9%	33.3%	19.4%	26.7%	54.2%	16.8%	55.6%	22.2%
ワーク・ライフ・バランス	43.2%	20.3%	33.3%	25.4%	22.5%	41.7%	20.6%	44.4%	44.4%
ポジティブ・アクション	11.5%	8.2%	22.2%	9.0%	1.7%	8.3%	7.5%	11.1%	11.1%
マタニティ・ハラスメント	82.9%	82.3%	66.7%	64.2%	76.7%	62.5%	55.1%	77.8%	66.7%
家族経営協定	3.4%	5.1%	0.0%	4.5%	1.7%	0.0%	2.8%	0.0%	0.0%
男女共同参画社会基本法	23.1%	13.3%	0.0%	10.4%	13.3%	62.5%	17.8%	22.2%	22.2%
女子差別撤廃条約	12.0%	11.4%	0.0%	4.5%	16.7%	37.5%	16.8%	22.2%	22.2%
DV防止法	54.7%	53.8%	44.4%	43.3%	45.8%	33.3%	48.6%	44.4%	66.7%
ストーカー規制法	79.9%	81.0%	88.9%	70.1%	71.7%	37.5%	64.5%	77.8%	66.7%
男女雇用機会均等法	82.5%	72.2%	55.6%	73.1%	71.7%	70.8%	60.7%	88.9%	88.9%
育児・介護休業法	64.5%	71.5%	44.4%	49.3%	57.5%	37.5%	48.6%	77.8%	66.7%
いずれも、見開きしたことはない	4.3%	3.2%	0.0%	7.5%	3.3%	25.0%	8.4%	0.0%	11.1%
無回答	2.1%	4.4%	11.1%	11.9%	9.2%	4.2%	19.6%	0.0%	0.0%

## 【結婚経験別】

「DV」「マタニティ・ハラスメント」「ストーカー規制法」「男女雇用機会均等法」は、いずれも高い割合を示しています。(上位3項目に網掛け)

	結婚している (N = 562)	結婚していない (結婚経験あり) (N = 63)	結婚したことはない (N = 113)
高崎市男女共同参画推進条例	11.0%	11.1%	10.6%
高崎市第3次男女共同参画計画	6.9%	6.3%	5.3%
高崎市男女共同参画広報紙「バモス (Vamos)」	17.4%	14.3%	11.5%
高崎市男女共同参画センター	15.1%	19.0%	10.6%
男女共同参画社会	28.1%	23.8%	34.5%
DV (ドメスティック・バイオレンス)	77.9%	63.5%	74.3%
高崎市DV電話相談	11.9%	9.5%	10.6%
ジェンダー	29.9%	14.3%	46.9%
ワーク・ライフ・バランス	29.4%	25.4%	34.5%
ポジティブ・アクション	8.0%	15.9%	6.2%
マタニティ・ハラスメント	76.2%	61.9%	74.3%
家族経営協定	3.4%	3.2%	2.7%
男女共同参画社会基本法	15.3%	17.5%	35.4%
女子差別撤廃条約	12.8%	12.7%	17.7%
DV防止法	52.8%	50.8%	36.3%
ストーカー規制法	76.5%	69.8%	63.7%
男女雇用機会均等法	75.1%	68.3%	70.8%
育児・介護休業法	63.3%	52.4%	48.7%
いずれも、見開きしたことはない	4.1%	4.8%	13.3%
無回答	7.5%	14.3%	2.7%

### 【働き方別】

「DV」「マタニティ・ハラスメント」「ストーカー規制法」「男女雇用機会均等法」は、いずれも高い割合を示しています。(上位3項目に網掛け)

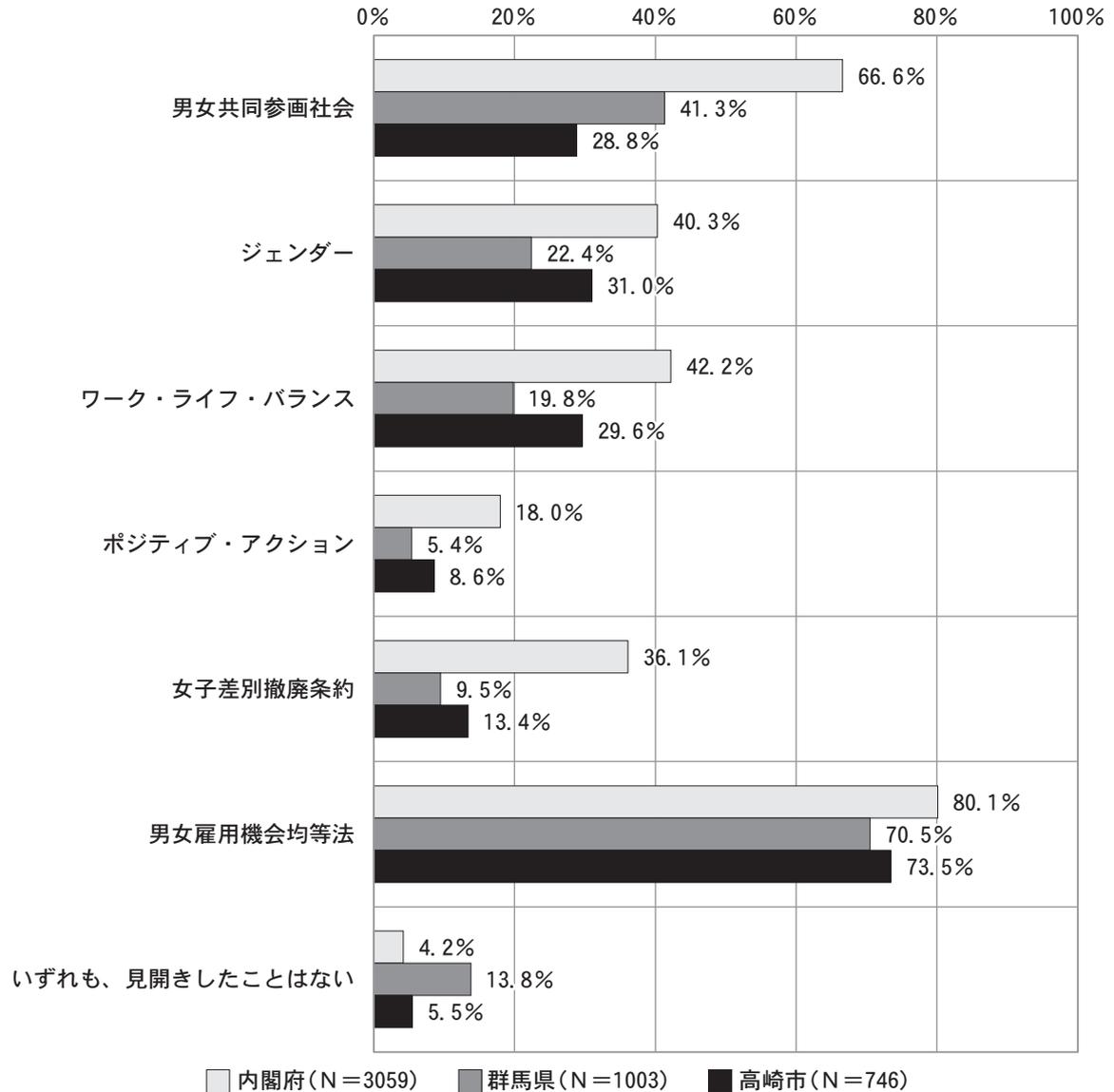
	共働きである (N = 287)	どちらか一人だけ 働いている (N = 191)	二人とも 働いていない (N = 79)
高崎市男女共同参画推進条例	9.1%	9.9%	21.5%
高崎市第3次男女共同参画計画	5.9%	6.8%	11.4%
高崎市男女共同参画広報紙「バモス (Vamos)」	15.7%	16.2%	27.8%
高崎市男女共同参画センター	16.0%	13.1%	17.7%
男女共同参画社会	30.3%	24.1%	31.6%
DV (ドメスティック・バイオレンス)	84.0%	76.4%	63.3%
高崎市DV電話相談	12.2%	12.0%	11.4%
ジェンダー	34.5%	28.3%	19.0%
ワーク・ライフ・バランス	32.1%	30.4%	19.0%
ポジティブ・アクション	9.8%	6.8%	5.1%
マタニティ・ハラスメント	81.2%	75.4%	62.0%
家族経営協定	4.2%	2.6%	2.5%
男女共同参画社会基本法	15.7%	14.1%	17.7%
女子差別撤廃条約	10.5%	13.6%	20.3%
DV防止法	56.4%	49.7%	48.1%
ストーカー規制法	82.2%	73.8%	64.6%
男女雇用機会均等法	77.7%	77.0%	63.3%
育児・介護休業法	69.0%	59.2%	55.7%
いずれも、見開きしたことはない	4.2%	3.7%	3.8%
無回答	3.5%	8.9%	16.5%

## 他調査との比較

※内閣府での調査項目についてのみ比較（全体のみ）

いずれも「男女雇用機会均等法」については、高い割合を示しています。

「男女共同参画社会」においては、内閣府が最も高く、高崎市が最も低くなっています。

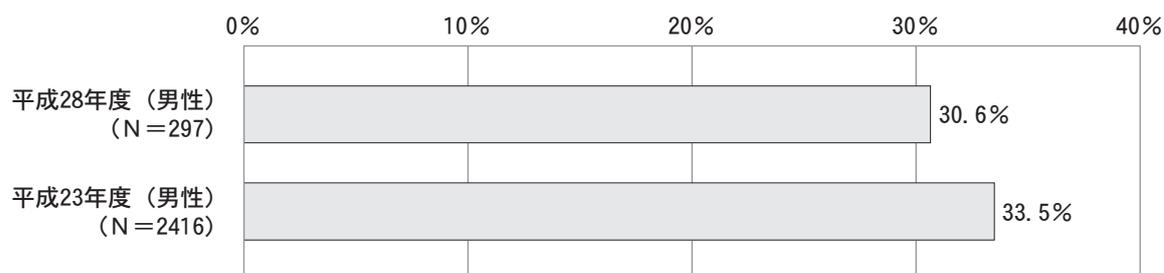
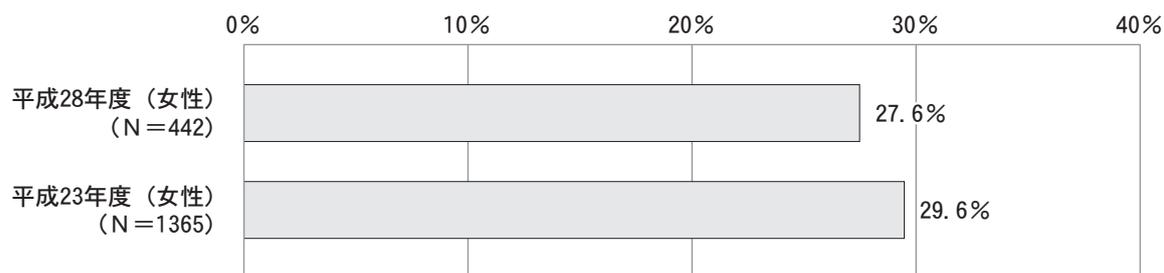
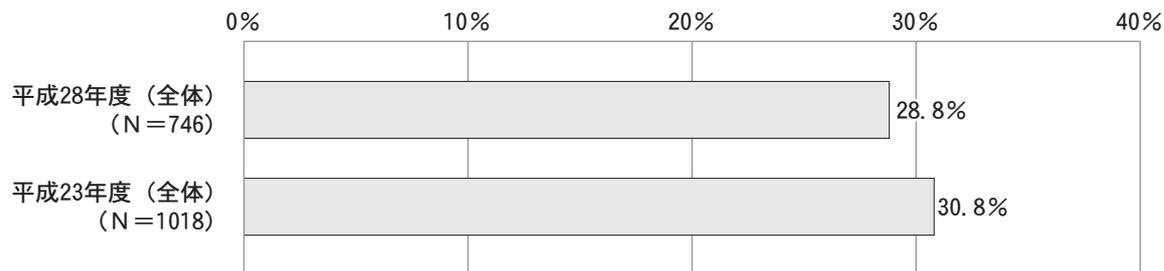


## 経年変化

### 「男女共同参画社会」について

全体、男女別いずれも、わずかに減少しています。

全体と女性では2ポイント、男性では2.9ポイント減少しています。

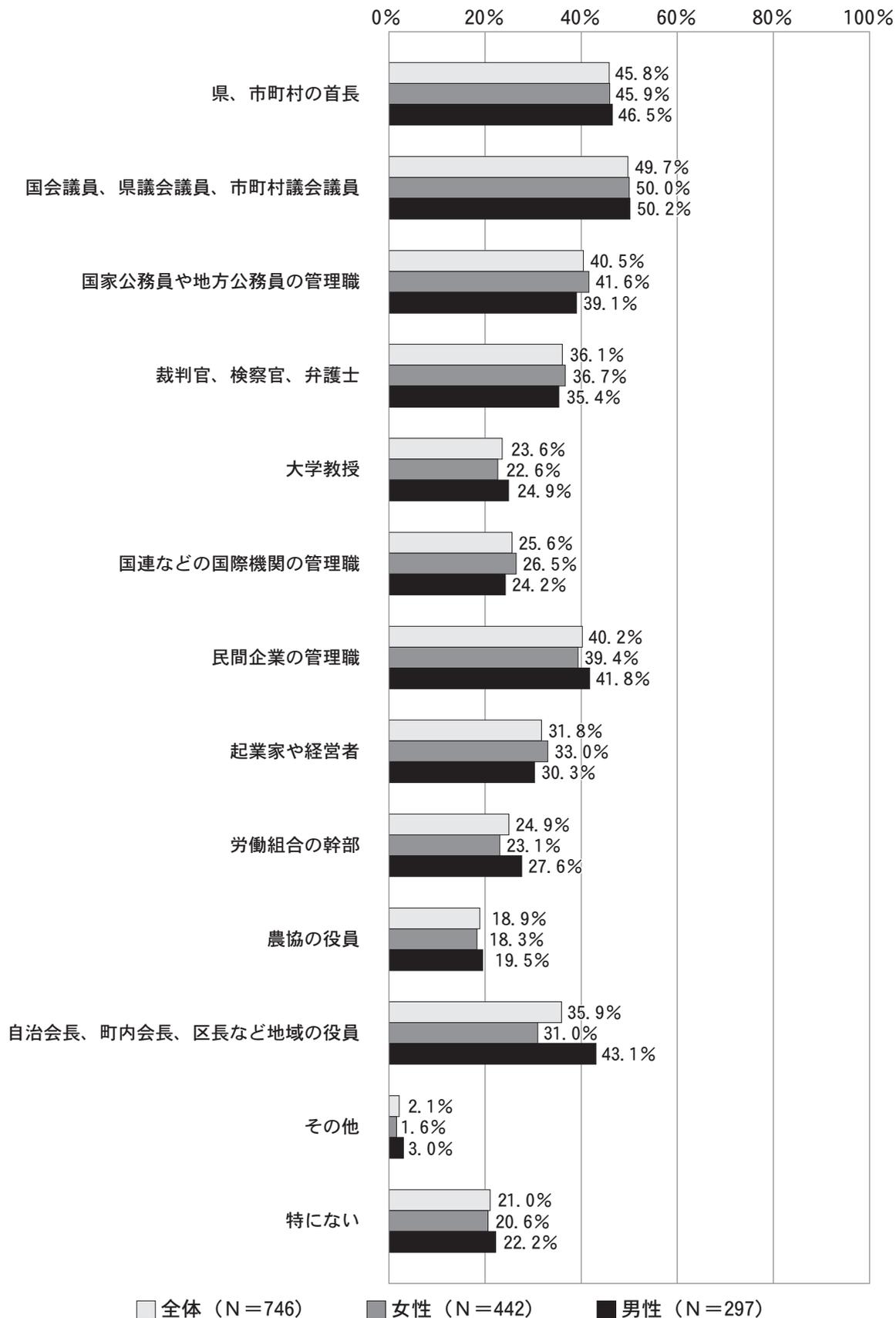


問25. 以下のような職業や役職において、今後女性がもっと増えるほうがよいと思うものはどれですか。（あてはまるものすべてに○）

【全体・男女別】

全体・男女では、「県、市町村の首長」や「国会議員、県議会議員、市町村議会議員」が上位3項目のひとつになっています。

男性では、「自治会長、町内会長、区長など地域の役員」が4割以上となっています。



## 【性別×年代】

「県、市町村の首長」や「国会議員、県議会議員、市町村議会議員」がほとんどの年代で高い割合となっています。

また、40歳代以上の年代で、「民間企業の管理職」が高い傾向となっています。（40%を超える割合に網掛けをしています）

		10歳代 (N=10)	20歳代 (N=60)	30歳代 (N=104)	40歳代 (N=147)	50歳代 (N=129)	60歳代 (N=186)	70歳以上 (N=102)
県、市町村の首長	全体	50.0%	50.0%	42.3%	44.9%	54.3%	45.2%	40.2%
	女性	60.0%	52.3%	46.3%	44.2%	51.3%	39.8%	46.2%
	男性	40.0%	43.8%	35.1%	46.2%	58.5%	51.8%	34.0%
国会議員、県議会議員、 市町村議会議員	全体	40.0%	46.7%	51.9%	53.7%	52.7%	47.8%	46.1%
	女性	60.0%	47.7%	58.2%	50.5%	48.7%	43.7%	53.8%
	男性	20.0%	43.8%	40.5%	59.6%	58.5%	53.0%	38.0%
国家公務員や 地方公務員の管理職	全体	60.0%	50.0%	36.5%	38.8%	44.2%	38.2%	39.2%
	女性	60.0%	52.3%	40.3%	37.9%	43.4%	37.9%	44.2%
	男性	60.0%	43.8%	29.7%	40.4%	45.3%	38.6%	34.0%
裁判官、検察官、弁護士	全体	60.0%	40.0%	35.6%	40.8%	38.8%	33.3%	27.5%
	女性	60.0%	38.6%	41.8%	36.8%	38.2%	34.0%	28.8%
	男性	60.0%	43.8%	24.3%	48.1%	39.6%	32.5%	26.0%
大学教授	全体	20.0%	28.3%	25.0%	29.3%	22.5%	22.0%	15.7%
	女性	40.0%	22.7%	23.9%	27.4%	18.4%	23.3%	15.4%
	男性	0.0%	43.8%	27.0%	32.7%	28.3%	20.5%	16.0%
国連などの国際機関の 管理職	全体	30.0%	23.3%	21.2%	29.3%	31.8%	26.9%	15.7%
	女性	40.0%	22.7%	23.9%	27.4%	34.2%	26.2%	19.2%
	男性	20.0%	25.0%	16.2%	32.7%	28.3%	27.7%	12.0%
民間企業の管理職	全体	40.0%	35.0%	36.5%	41.5%	48.1%	37.6%	40.2%
	女性	40.0%	36.4%	40.3%	41.1%	44.7%	35.0%	38.5%
	男性	40.0%	31.3%	29.7%	42.3%	52.8%	41.0%	42.0%
起業家や経営者	全体	30.0%	31.7%	32.7%	38.1%	38.8%	27.4%	22.5%
	女性	40.0%	29.5%	34.3%	38.9%	38.2%	26.2%	28.8%
	男性	20.0%	37.5%	29.7%	36.5%	39.6%	28.9%	16.0%
労働組合の幹部	全体	30.0%	13.3%	32.7%	28.6%	27.9%	23.1%	17.6%
	女性	40.0%	9.1%	34.3%	26.3%	23.7%	21.4%	15.4%
	男性	20.0%	25.0%	29.7%	32.7%	34.0%	25.3%	20.0%
農協の役員	全体	20.0%	15.0%	23.1%	20.4%	19.4%	19.9%	11.8%
	女性	40.0%	13.6%	25.4%	15.8%	19.7%	20.4%	9.6%
	男性	0.0%	18.8%	18.9%	28.8%	18.9%	19.3%	14.0%
自治会長、町内会長、 区長など地域の役員	全体	30.0%	26.7%	26.9%	36.1%	39.5%	42.5%	33.3%
	女性	40.0%	22.7%	28.4%	28.4%	35.5%	36.9%	26.9%
	男性	20.0%	37.5%	24.3%	50.0%	45.3%	49.4%	40.0%
その他	全体	0.0%	0.0%	2.9%	4.1%	2.3%	2.2%	0.0%
	女性	0.0%	0.0%	1.5%	5.3%	0.0%	1.0%	0.0%
	男性	0.0%	0.0%	5.4%	1.9%	5.7%	3.6%	0.0%
特にない	全体	30.0%	18.3%	26.9%	22.4%	20.9%	22.0%	13.7%
	女性	40.0%	18.2%	22.4%	20.0%	19.7%	23.3%	15.4%
	男性	20.0%	18.8%	35.1%	26.9%	22.6%	20.5%	12.0%
無回答	全体	10.0%	1.7%	2.9%	0.7%	1.6%	11.8%	18.6%
	女性	0.0%	0.0%	3.0%	1.1%	2.6%	13.6%	15.4%
	男性	20.0%	6.3%	2.7%	0.0%	0.0%	9.6%	22.0%

## 【職業別】

「県、市町村の首長」はいずれの職業も、4割以上となっており、「国会議員、県議会議員、市町村議会議員」や「国家公務員や地方公務員の管理職」なども比較的高い割合を示しています。

上位3項目については、職業によって多少のバラつきが見られます。(上位3項目に網掛け)

	正社員 ・ 正職員 (N = 234)	パート・ アルバイト (N = 158)	派遣 社員 (N = 9)	自 営 (N = 67)	専業 主婦・ 主夫 (N = 120)	学 生 (N = 24)	無 職 (N = 107)	求職中 (N = 9)	その他 (N = 9)
県、市町村の首長	41.9%	50.0%	55.6%	46.3%	45.8%	58.3%	43.9%	77.8%	44.4%
国会議員、県議会議員、市町村議会議員	47.9%	50.0%	44.4%	53.7%	52.5%	50.0%	49.5%	88.9%	22.2%
国家公務員や地方公務員の管理職	36.8%	37.3%	33.3%	40.3%	42.5%	62.5%	46.7%	55.6%	33.3%
裁判官、検察官、弁護士	33.3%	33.5%	55.6%	38.8%	36.7%	58.3%	37.4%	55.6%	22.2%
大学教授	23.1%	22.8%	22.2%	23.9%	23.3%	37.5%	20.6%	44.4%	33.3%
国連などの国際機関の管理職	23.1%	26.6%	55.6%	28.4%	28.3%	29.2%	20.6%	44.4%	22.2%
民間企業の管理職	40.2%	41.8%	44.4%	38.8%	40.8%	45.8%	37.4%	66.7%	22.2%
起業家や経営者	34.2%	34.2%	33.3%	37.3%	30.8%	37.5%	17.8%	66.7%	33.3%
労働組合の幹部	25.6%	28.5%	33.3%	25.4%	18.3%	20.8%	23.4%	55.6%	22.2%
農協の役員	16.7%	22.2%	22.2%	19.4%	17.5%	20.8%	16.8%	55.6%	11.1%
自治会長、町内会長、区長など地域の役員	32.5%	34.2%	44.4%	40.3%	34.2%	41.7%	40.2%	55.6%	55.6%
その他	2.6%	1.3%	11.1%	4.5%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%
特にない	23.9%	20.9%	22.2%	16.4%	20.8%	20.8%	20.6%	11.1%	22.2%
無回答	3.0%	4.4%	22.2%	13.4%	5.0%	4.2%	14.0%	0.0%	11.1%

### 【結婚経験別】

「県、市町村の首長」や「国会議員、県議会議員、市町村議会議員」が高い割合を示しています。

その他、「国家公務員や地方公務員の管理職」や「民間企業の管理職」「裁判官、検察官、弁護士」「自治会長、町内会長、区長など地域の役員」などは全てにおいて、3割以上を示しています。(上位3項目に網掛け)

	結婚している (N = 562)	結婚していない (N = 63) (結婚経験あり)	結婚したことはない (N = 113)
県、市町村の首長	46.3%	39.7%	48.7%
国会議員、県議会議員、市町村議会議員	49.6%	49.2%	52.2%
国家公務員や地方公務員の管理職	39.3%	36.5%	48.7%
裁判官、検察官、弁護士	34.3%	33.3%	46.0%
大学教授	23.3%	17.5%	27.4%
国連などの国際機関の管理職	25.1%	22.2%	29.2%
民間企業の管理職	39.5%	44.4%	41.6%
起業家や経営者	30.8%	25.4%	40.7%
労働組合の幹部	25.3%	17.5%	26.5%
農協の役員	18.5%	14.3%	22.1%
自治会長、町内会長、区長など地域の役員	36.3%	38.1%	31.9%
その他	2.7%	1.6%	0.0%
特にない	22.4%	9.5%	22.1%
無回答	6.4%	12.7%	4.4%

## 【働き方別】

「県、市町村の首長」や「国会議員、県議会議員、市町村議会議員」が高い割合を示しています。

その他、「国家公務員や地方公務員の管理職」や「民間企業の管理職」「裁判官、検察官、弁護士」「自治会長、町内会長、区長など地域の役員」などは全てにおいて、3割以上を示しています。(上位3項目に網掛け)

	共働きである (N = 287)	どちらか一人だけ 働いている (N = 191)	二人とも 働いていない (N = 79)
県、市町村の首長	44.6%	51.3%	41.8%
国会議員、県議会議員、市町村議会議員	47.4%	54.5%	46.8%
国家公務員や地方公務員の管理職	36.6%	40.8%	46.8%
裁判官、検察官、弁護士	34.1%	32.5%	39.2%
大学教授	23.0%	24.1%	21.5%
国連などの国際機関の管理職	24.4%	27.2%	21.5%
民間企業の管理職	38.0%	41.9%	40.5%
起業家や経営者	34.1%	28.8%	22.8%
労働組合の幹部	25.4%	25.7%	24.1%
農協の役員	18.5%	18.8%	17.7%
自治会長、町内会長、区長など地域の役員	34.1%	36.1%	44.3%
その他	2.8%	3.7%	0.0%
特になし	23.7%	20.9%	21.5%
無回答	4.2%	5.8%	13.9%

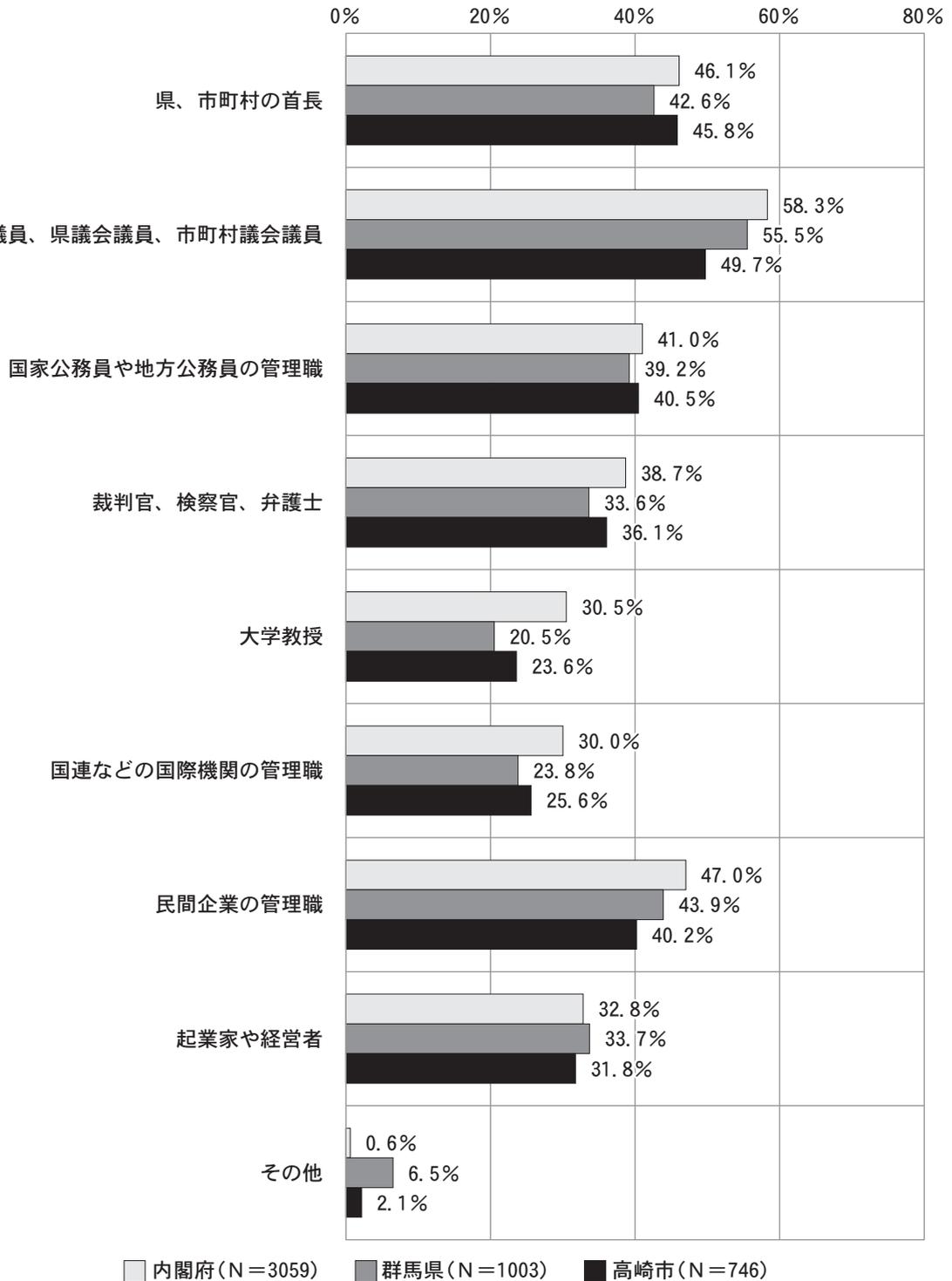
## 他調査との比較

※内閣府での調査項目についてのみ比較（全体のみ）

※内閣府調査では、「県、市町村の首長」に「国務大臣」を含んでいる

いずれも同じような傾向が見られます。「県、市町村の首長」や「国会議員、県議会議員、市町村議会議員」が高い割合となっています。

「民間企業の管理職」や「国家公務員や地方公務員の管理職」も比較的高いことがわかります。



## 8 男女共同参画についての意見（自由記入）

**最後に、男女共同参画に関する市へのご意見やご要望がございましたら、ご自由にお書きください。**

- ・まず、子どもが多くなることは非常に良いこと。国にとっても、地方、地域にとっても良い事だと思うが、子どもが多くなるためには、若年層の結婚等が良い。若年層が結婚しやすい社会になっているのか？なぜ若年層が結婚しないのか？社会に不安があるから、高齢、育児、出産など、手厚いサポートを企業、国、地域、地方がしないと改善にならないと思う。今の時代、急速な情報社会（モバイルIT社会の為）若者たちは常に最新の情報が自分の部屋、家に居ながら手に入れることが出来る。そのため、小手先のバラマキ情報、悪い情報、デマなどすぐに収集出来てしまう。国、地方、地域、企業が本気になって、最善の政策を期限をもうけて目標を明確に、情報をオープンに開示していく必要はあると思います。【40代男性】
- ・このようなアンケートを何度も見たことがあります。実際それが現実社会にいかされていると思えません。アンケートをするだけでなく、しっかりいかしていただきたいです。【30代男性】
- ・男女共同参画という活動があることを知りません。担当の方々、ご苦労様です。【60代女性】
- ・少子化の問題が深刻です。また子供がいる家庭においても、発達障害と不登校が多く、今までの教育法では男女共同参画にはなり得ないように思えます。それでも最近（ここ1～2年）私の周りでは男性が子育てと家事の役割を分担しているお話を伺っております。男性の意識を変える事と、それを容認する社会になるためにも幼いころからの教育において少しずつ学ばせることが、将来に向けての大きな力になる事と考えております。男女が平等で幸せな子供達の育つ高崎になってほしいと願っております。【50代女性】
- ・パート・アルバイトの最低時給が他県に比べかなり低いと思う。女性がパート・アルバイトを選ぶ率が高いので、やはり女性の仕事の評価も他県より低いのかな？とってしまうこともある。もう少し全国平均に近づけて欲しい。【40代女性】
- ・私の娘（20歳）妊娠7ヵ月ですが、会社の成績不振と言う理由で解雇されました。もともと会社の社長とは知り合いで入社し、入社後に社内恋愛で知り合った人と結婚しました。最近、お婿さんも給料が少ない事で転職を考えていると社長に相談したところ、そのことで娘に文句を言う事もあるそうです。私自身も数年前、五十肩で肩の痛みがあり、主人と寝室を別にした事で主人が浮気をし、その事で主人の両親に相談したところ、私が悪いとなじられた。もともと2人とも再婚で、2人の子供は私の連れ子です。そのことに関しても、血の繋がっていない子供に主人の働いたお金を使っているのだからとすぐ言われました。家は共働き、再婚してずっと私も働き続けてきましたし、家事全部私はこなしてきました。精神的にショックでたまりませんでした。それ以来、主人の両親とは会っていません。【50代女性】
- ・みんなが安心して生活ができる市、町村であってもらいたいです。【60代女性】
- ・69歳、73歳夫婦で生活しておりますので子育て、職に関するアンケートはよくわかりません（離職7～8年）【60代女性】
- ・時間をさいてアンケートに答えるメリット等がわかりませんでした。【40代男性】
- ・今回のアンケートで、今後なにかが変化するのか。アンケートが仕事ではなく、その後の事を期待します。【40代女性】
- ・不景気で仕事が少ない。子育てはなんとか済ませたが、老後のための蓄えは殆ど無い状態である。女性が職場に進出してくるということは、その分の男性が職場から追い出されるということになる。失業率の上昇や生活保護世帯が増えることとなる。私が仕事にありつける機会も減ってしまう。その人が働かなくても家計のやりくりが可能な立場にいる女性の職場進出・職場復帰はできるだけ避けてください。【50代男性】
- ・性別に甘えず驕らず、個として責任を持って行動する、できる、更に住みやすい環境ができていくことを、子供達の未来のために望みます。【60代女性】
- ・男女共同参画なんてなんなんでしょうか？今は男女共同の社会ではないのでしょうか。【70代以上女性】
- ・男女の義務・権利は平等、公平に！但し、男女平等と言いつつ男は男の役割、女は女の役割があると思います。これをきちんと区別して共同参画できる施策が必要だと思います。勝手な言い分ですみません。【70代以上男性】
- ・Q15：質問の前提がおかしくないですか？男性が家事・育児をしていないと決め付けています。男女共同参画の基本は「機会」の均等だと思います。その結果、職種によって男女比が異なるのは仕方ないこ

とで、適性に評価した結果です。個々の適性能力を無視して、一律に男女平等を求める今の風潮に違和感を覚えます。行政に期待するのは、男女限らず、育児・介護などで個人に与えられた「機会」が損失しないよう支援することです。【40代男性】

・現在の我国では男女の問題について、法律を作っても実行されていないのが現状。男女問題も我国の永遠のテーマです。これから先も男女平等と言う事にはならないと思います。国が進めている少子化問題を実行すれば、夫婦は子作りに専念、その結果子育て中心になる。⇒勤務をやめる⇒女性は子育ての為、退社の繰り返しが現状。女性は子育てで休暇⇒復職がむずかしい⇒退社の負のスパイラルを解消しなければいけない。今後の我国の少子高齢化、男女平等の問題を早急に解決しないと、日本国の未来は非常に暗いと思います。【50代男性】

・これまで自身が歩んで来た環境にそれ程男女差を感じ、不平等・不均等の意識はなく生活して来ています。子育て世代では、より子どもに必要と思われる人がかかわっていき、そこに男性が、女性が（父親が母親が）という状況は異なると考えます。男性と女性の身体も精神も各々異なるしくみをもつ為、女性の社会進出を望む気持ちも強くはもっていません。そういう立場にあり、社会>家庭、子育て、介護等の考え方をおもちの方が社会参加し易い環境を整え、受け皿の準備をすることをお願いしたいと考えます。どうしても経済状況により、妻が社会で働きながら家庭の営みの中心とするスタイルは、高崎地区では、まだまだ当たり前になっており、そのマイナスを子供に背負わせているのではないかと感じています。子供を授かって子育てをしながら、これまでと同じ環境状態で働きたいとする女性自身にもその考え方に疑問をもっています。長い人生の中で、何を中心に生活するかとバランスの変化も受け入れ、それが叶う社会であってほしいです。今私の娘を高三まで育て、そろそろ仕事に専念できるかと、楽しみにしています。このようなアンケートに参加させて頂き、自分の恵まれた環境にも感謝する気持ちが高まりました。ありがとうございました。【50代女性】

・年齢的に60代なので、少々考え方が古いと思われまます。質問が？のことも多かった様に感じました。子供達の年代30代の人達の意見が多く取り上げられると良い世の中になるのではと思います。自分の娘も一人で子育て（祖父母に面倒をみてもらっている私達のこと）をしているので、色々大変の中頑張っており、仕事はやめないで続けていけますが、両親の協力がない人達の事を思うと頑張っ！と心の中でいつも思っています。自分の娘は大変に恵まれた中で生活をしているのではと思われまます。別れた夫とはDVとまではいかななくても本人がそう感じてつらくなって戻ってきました。年代も違うので考え方もそれぞれですが、良い世の中男女が同等の立場で

活躍できることを願っております。【60代女性】

・女性が定年まで働けるように、保育園の病後保育や介護施設の充実（もう少し安い料金で入所）などお願いしたいです。【60代女性】

・以前は、女子は結婚後退職しておりましたが、近年はこの様な事が無くなりました。会社も改善してくれています。皆様の活動の成果を思っております。今後も良い社会となるよう活動を宜しく願いいたします。【50代女性】

・難しいとは思いますが、訪問や集団での父親参加の（親子でも）育児や教育について集う、語る、教わる、相談できるイベントがあったらいいと思います。「仕事が忙しいので休みの日もゆっくり子供と向き合わない母親がいるから」も理由のひとつ。子育て、家事の両立の大変さや子供の年齢によるイヤイヤ期だったり、知らないだけで知れば変わる人もいると思うので良いなと思います。【30代女性】

・基本的に男女は全てにおいて「人間」としては平等であるが、体力、脳のつくりが違う為、どうしても役割を分担せざるを得ないと思う。例えば力仕事は男性の方が有利であるし、育児は女性の方が細かい事に気づく等、役割を何でもかんでも平等にすれば良いというものではない。世の中には間違った男女平等という概念が広がっている。ゆえに子育てに手がまわらず、愛情に飢えた子が増え、非行に走るなどの少年犯罪が珍しくなくなっている。育児において母親は替え難い存在であり、仕事の片手間でやる事では到底ない。又多少の事で離婚するなどすれば、子どもに良い影響を与えるはずもない。柔軟な女性の脳で耐える、自らを変える努力をする事を怠らなければ、夫婦関係もうまくいくと思う。「良い子」は円満な家庭の中で育つものである。本当の男女平等を勘違いしてはいけない。【50代女性】

・高度経済成長から安定した現在は、男女共同参画より女性の優しい気遣いなどを活かし、文化を、大切な地域づくりをしたらよいと考えます。【60代男性】

・「女のくせに」の言葉をさんざん言われた時代に生きた女性です。何事も1人でがまんし、でも、へこたれず、今まで生きてきました。今は本当の意味で、社会も男女平等と思っている時代のようなようです。女性自身も強く生きる時代だと思えます。【70代以上女性】

・現在育児休業中ですが、出産と同時に夫の部署移動などが重なり、育児に前向きだった夫が、子供と接する機会が少なくなりました。育児休業を男性が取るということ以前に、いろいろと配慮していただけない状態です。仕事だから仕方ないと思う一方、とても残念に思えます。男女共同参画を通して、改善出来ること出来ないことが明確になると思

いますが、少しでも住み良い市になることを願っています。【20代女性】

- ・高崎市に男女共同参画センターがあることを最近知りました。実際に訪れてみて、学習スペースがあったり、研修室があったりなど様々な活動に使用できることも知りました。駐車スペースもたくさんあるため、どのように活用してよいのかをもっと広報して欲しい。【40代女性】
- ・私の居住地区は、古くからすまいとしている人々が多く、自治会等は長い歴史があるため生え抜きの方々が活躍なさっていて、高齢者の活躍の場としてよいのではないですか。ただ、婦人会というのがあって、それに誘われるのは困ります。(前身は国防婦人会ですか?) 個人的には男女同権をめざすには、女性の経済的な自立が必要だと思っています。結婚してもしなくても、自分の食い扶持は自分で稼ぐ。そのためにも保育施設、介護施設の充実は必須です。“家族で協力してやれ”という意味が露骨な国の政策ですが、男女共同参画どころか虐待等の痛ましいことが家庭の中で頻発していくことでしょう。問25に関しては、いわゆるポジティブアクションを導入する。個人の中でも社会としてもはじめての事はハードルが高い。フィンランドでは、目にとまるあらゆる仕事(バス等の運転手、おまわりさん)に女性の姿が、普通に見られます。問25に書かれた人々は特に50%は女性という枠を作り選ぶべきです。共同参画の先進国もはじめはそうだと聞いております。まずは、国連から指摘されていることを改善するよう、高崎市からも国政に申し入れていったほうが良いと思います。富岡様頑張ってください。【50代女性】
- ・これからの日本はもう少しスローライフになっていかないとみんながギスギスしてストレス社会になっていってしまう。夢を先に手に入れて(例えばマイホーム、etc) その処理をしていくうちにギスギスして夢を捨てたり、苦しんだり、みんなと比べてしまう事から不幸が始まってしまっている。なぜ、そうじき、洗たく機、炊飯器、レンジ、車など、便利になり昔より時間もかからず(ほうき、ぞうきん、手洗い、火おこし、歩き) 時間もつくれるはずなのに時間がないので不思議。モラルも昔よりうすれている感じです。大丈夫かいね日本は? と思ってしまいます。長々すみません。乱筆乱文失礼いたしました。(ぐちです) オランダのように時間をゆったりと…。【50代男性】
- ・私はまだ結婚も出産も経験していないが、将来結婚や出産をした際には、家族との時間や私個人のプライベートな時間ある程度充実させたいと考えている。そのためにも、労働時間の適正化をはかり、平日の夜も、家族全員で食事をとれるようにするなど、環境をととのえて欲しい。男性はまだ育児休暇を取得しづらい立場にいると思うが、そうした日々の積

み重ねが家族にとって、かけがえのない時間になっていくのだと思う。男女平等については、私たちのような若い世代は、だんだんと男性も家事をするようになるなど、意識の変化が起こっているが、どちらかという、年配の方は、「男は仕事、女は家庭」という意識が抜けきれていないような気がする。

【20代女性】

- ・子供を産むことに抵抗がなくなる環境を作ってほしい。女性の活躍の場をさらに広げ、情報発信してほしい。女性の競技人口が少ないスポーツをしていた場合、性による格差を感じる。また、学生の中で例えば、女子野球などの部活に入り夢を追いかけたいが、周りにその部活がないため夢を諦めることは男性より多いように感じる。そのような学生の夢を叶えられるよう、競技が続けられるようサポートしてほしい。【10代女性】
- ・女性は妊娠・出産・子育て。男性には出来ないもので。仕事をしたくっても、リスク・ハンディが出来てしまう。年齢も。女性が出産してくれての人口増につながる訳にもなるし、子育てしながら働き続けられる社会になってくれればと思います。【50代女性】
- ・昔から古い考えの地域に住んでいるので、近所付き合いには一番気を使ってきました。しかし最近はなるべく近所どおし、コミュニケーションや付き合いを減らしたいと考えている人が多いということ。自分で子供を産んでおきながら、保育園に預けられないのを国のせいにするetc、自分で育てなさい! 小学校の入学式には、祖母と父と母参加で誰が主役? なのか…。子供が主役なのだから、付き添いは一人で十分なのではないのか? 男女共同参画などと騒いでないで、もっと合理的なやり方を市が提案してください。女性が強くなりすぎて、特に働いている女性は、ずうずうしいにもほどがあります。もっと回りの人を大切に考えてください。ずっと働かず若い人にどんどん職をゆずりなさい。【50代女性】
- ・女性の働き易い職場、社会保障、子ども達の未来の為、希望の持てる社会の実現【70代以上女性】
- ・夫婦別姓などの国会での法案が「日本会議」の議員(県・市町村レベルでも)によって、じゃまされると読みました。不安です。【60代女性】
- ・企業も働く男性も世の中も意識は変わりません。家庭内で家事を手伝っても会社に来れば、掃除は女性がやるのが当たり前という実態です。男女平等となる日は永遠にないと思います。【50代女性】
- ・このような活動する課が市役所にあったことすら知らなかった。【50代男性】
- ・男女平等と言われて、仕事をする女性が増えていま

すが、家事、育児、学校行事など母親がやってあたりまえという社会の目がある以上、今の女性の負担は増えるばかりです。私の場合、姑の昔からの考え（男は仕事だけしていればいいという考え）を押し付けられ、仕事、育児、学校行事（役員）、地域の仕事、全て嫁の私が1人でやるように言われてきました。女性は本当に負担が多すぎます。更に会社でも、女性の方が小さくなり、とても平等とは言えない仕事環境で過ごし、給料も男の人より少なく、家に帰れば朝から晩まで、家族の為に家事、育児をする。本当に休む暇がありません。私は肉体的にも精神的にも辛くなり、今は休職中ですが、男女平等の社会は本当に実現できるのか？本当に疑問に思います。夫の収入に支えてもらっている現在は、以前より肩身も狭く、夫や姑の言いなりになるしかありません。かといって、男女差別のある仕事に戻っても、辛くまた以前と同じように休む暇もなく、また体を壊すのが目に見えています。仕事をしてもしなくても辛い状況は変わりません。男性が家事育児に協力し、女性も男性と同じように仕事が出来ている家庭もあるかもしれませんが、私のように大変な思いや辛い思いをしている女性はまだまだ多いと思います。少しでも女性の負担を減らしていけるような社会、世の中になってほしいです。【40代女性】

- ・ 特定の人が活動しているような感じを受けるので、地域の小さな団体にも啓発し市民全体に働き掛けてほしい。一人一人の女性がマイナス面になったときに女性をアピールするのではなく、男性と一緒に取り組むことができたらいと思う。男性としての役割、女性としての役割は基本的にあると思うので何でも男女平等ということだけでなく、お互いに助け合い、認め合い支え合っていくことが真の男女共同参画につながると考える。【60代女性】
- ・ 高齢のひとり暮らしの人が私の友達の中でも増えています。特に男性の場合は女性とちがってお茶のみ等などしないので、淋しいのではないかと思います。サークル等に参加したら良いのではと思うのですが、中々出て来てくれません。いつの間にか認知症になっている人がいます。【70代以上女性】
- ・ 「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できることの社会」とは、どのような形をイメージしているのか。具体的に言われないと良くわからないし、政府が目指す理想の社会の形を想像すらできない。それが10年後正しい判断だったのかは、今はまだわからないが、世の中が見切り発車しているような機運がある。男性は子供を産むことはできないのだし、女性は力仕事や危険業務は男性にはかなわない。昨今はセクハラ問題にしても女性ばかりを優遇しすぎているのではないかと感じる事が多々ある。男女同じように扱うのは果たして正解なのだろうか。夫婦も職場もそうであるが、お互いの良い面、悪い面、男女の特性を活かし、補いながら役割分担していくこと

が望ましいと考える。現在私どもの職場では女性職員を一割に増やす、女性幹部の登用など行っている。一方育児休暇の延長、時短勤務制度なども行い表面上は女性の働きやすい職場づくりをアピールしている。そのことによって、社会、職場、当事者、同僚にとってそれぞれが幸せなことなのか、正しい選択になっているのかは疑問が残る。【40代女性】

- ・ 今回このようなアンケートに選ばれたことに少し驚いています。男女平等の社会のようですが、やはり見えない部分や根付いている偏見などは変えていくことが難しいのではないかと思います。女性もそうですが、男性も差別されてるようなそういう気持ちを感じるが増えているような気がします。具体的に何をすればよいかはわかりませんが、やはり一人一人が協力し合う社会をつくっていくべきだと思います。男だから女だからということは関係のない社会になってほしいと思います。【20代女性】
- ・ 女性に増えてもらいたい役職ですが、議員さんに増えてもらえるのは良いと思いますが、一人しか子供を産んでない方や、育児を一般国民と同じ様にされていなくて何が分かるのか分かりません。子育て世代はお金もかかるので、今では共働きがほとんどですが、子供のために働いているはずが、子供がいることで職を辞めなくてはいけない環境…。もう何回もパート先を変えています。子供3人育てる事がこんなに大変な世の中…。何とかして下さい！！もう少し一般市民に近い考えを持ってください！！※選挙のたびに子供たちのグラウンド、体育館が使えないのはどうなのでしょう？公民館とかではダメですか？【30代女性】
- ・ 正職の女性、男性で、小学生の子供さんをもつ人が、学校行事に、職場に遠慮なく参加できる、休みなり、時間休を与えて欲しい。【60代女性】
- ・ 議会では男女比を一緒にし、議長は男性がしたら次に女性が行くと平等になると思う。単純なことをやること。⇒平等になると思う。【40代女性】
- ・ 産休、育休を取得して働き続けられる企業は、高崎市市内ではまだまだほんのひと握り。制度があっても、取得させたがらない会社が多いように思います。子育て中の女性がパートで働こうとしても、休みが取りにくく求人を出しているのに働けなかつたりする話を耳にすることがあります。高崎市は産休、育休制度が企業内においてしっかり取得がなされているか、チェックを強化すべきだと思う。男性の家事、育児の参加は進んできているように思うが、個人差が大きい。地域行事、育成会活動はほぼ女性が主体、負担を抱える女性もいるように思う。もう少し男性が学校行事や育成会活動、普段の子育てに参加できるようなしなかけをつくって頂けるとありがたいと思う。市民の声にもっと耳を傾け、もっと市民の中に入り、問題点を洗い出して地域の課題、各家庭や個

人の課題解決に尽力して欲しいです。【40代女性】

- ・何でも男女平等は不可能なことである。男女の特性等を活かし、それぞれ様々な分野で活躍すればよいこと。【30代男性】
- ・当アンケートの設問について、終始回答に悩むものがあった。特に自由記述が少なく個人の意見を十分に伝えきれないのではないかと考えた。対策を講じて頂ければ幸いです。【20代男性】
- ・近年、女性は働くのが当たり前の社会になりつつあります。家で家庭を守ることも立派な仕事の一つで、それぞれその家族状況によっては、外で仕事をする女性、家で家庭を守る女性もあってよいのですが、若い女性が家にいることを特別な目でみる人もいて、とてもいやな気分になることもあります。少なくとも女性は、子供を育てている間は家庭にいるべきだと私は考えます。なぜなら仕事よりも子供を母親の手でしっかり育てることは、職場に出て社会に貢献すること以上に大切だからです。金持ちになり生活を豊かにすることも大切ですが、人間をしっかりした環境のもとで母親の愛情がものすごく重要だからなのです。そのことが、明るい社会をつくりあげるのに根本なことだからです。人間形成よりも働くことばかりを言っている社会のしくみには反対です。豊かな社会をつくりあげる考え方が今はおかしい。根本にやはり女性は家庭にいることが望ましいと思う。仕事は次です。【60代男性】
- ・転入したばかりでまだ地域の事がよくわからない（昨年5月転入）ので、広報新聞等にこれからよく目を通していきたいです。【60代女性】
- ・都内に勤務しているため市の活動には疎いですが、年配の方のほうが男女格差があると感じています。若い世代を中心に長期的な活動ととらえて進められるとよいと思います。【50代男性】
- ・3ページ男女平等について問1①家庭生活②職場、○をつけようとふと考えると自分自身の家庭生活、職場の事で○をつけたらいいのか、あるいは国全体を見て○をつけたらいいのか迷いました。又学校という項目は、○をつけられませんでした。学校関係者でなければ○をつけられないと思うが、自分の住んでいる町では、男女共同参画についてどんな取り組みを行っているのか知る方法がよくわかりませんでした。【40代女性】
- ・平等を意識するあまり、より各々性別の悪い点が強調されている気がしてならない。性別による得手不得手があるのは避けられないことであって、譲りあったり助けあったりでの平等を目指して欲しい。優秀である人物に性別は無関係に評価して欲しい。「優秀だけど女性だから不採用」も嫌だが、「男性の方が優秀だったが、女性を採用しなければ社会的

に騒がれるから」で採用となることがあったら問題だと思う。【40代女性】

- ・アンケート結果はどのように活かされているのか？職場の労働時間などの実態も是非、市の方が率先して行ってほしい。【30代男性】
- ・市は男女共同参画などの活動をしている反面、教育関係で、PTA役員などの活動は、平日の昼間に行われたり、専業主婦を想定しているような時間設定が多く、働く女性が増えるほど学校でのPTA役員のなり手が減少しています。正社員よりパートやアルバイトの方が、休みは取りずらく収入も休みによって減ります。しかし、正社員の方が仕事を理由に学校行事への不参加が多い。これは男性だけでなく、正社員として働く女性も「働く人は偉い」的な考えを持っていると思えます。公務員も正社員も企業も、利益（給料）を与えるということは、それに見合う社会貢献を行う義務を負うという意識を男女共、学ぶべきだと思う。【50代女性】
- ・特に同性の意識がポイントになると思います。（例：後片付け等は女性がやはりやろうとか年配の管理職クラスの人が言ったりすることが変わらない理由にもなると思う。【50代女性】
- ・市長は子どもを育てやすい高崎と言っているが、子どもを連れて行ける公園が全然ない。前橋・伊勢崎には駐車場のある公園がたくさんあるが、高崎にはない。無駄な箱物は作るが子どものための物は作らないのか。道路に関してもバリアフリーになっていない。市職員は何をしているのか、もっと町へ出て良くみてみると言いたい。焼却場へのゴミの持ち込みが平日のみというのはどういうことなのか。持っていきたくても、持って行けない。不法投棄をしろというのか。サービス業なのだから月に1回か2回土曜日を受け入れにすべきではないか。もっと市民のことを考えるべきだ。【60代男性】
- ・私は自営業を閉め、59歳の時に、デパートのB1に勤めさせて頂きました。しかし、年齢も年齢でしたので、年の件で先輩からいみやみを言われました。自営業で経験していた仕事だったので、手早に仕事をこなす事に、ことばのセクハラを何度も言われてしまいました。仕事のつらさはまったくありませんでしたが、やっぱり、ことばのセクハラには耐えられなくて、三年半で辞める事になりました。何年たっても、このくやしさは忘れません。【60代女性】
- ・女性の平等意識がいきすぎて、男性が生活しづらくなっているのではないかと思う。女性は、会社や電車などで、セクハラや痴漢などで訴えることはできる。しかし実際にそれを利用して慰謝料を払わず、悪い女性も出てきてしまっている。なので、あまりに男性が可哀想になってくる。女性に視線を向けるのはいいが、男性の気持ちもしっかりと考慮すべき

だと思ふ。【20代男性】

- ・男女共同参画、男女平等をいくら言っても、男性は、女性はこちらあるべきという固定観念がなくなる限り、社会全体の男性有利は変わらないと思います。男女平等といっても、それぞれの身体的な特性があるのだから平等なのだから、仕事も全く同じにしないでほしいと思うのは、ちょっと違うと思いません。女性でも立派な人は沢山います。そのような人達を、男性はもっと認めるべきだと思います。そこから始まるのではないのでしょうか？【年代性別不明】
- ・興味のもてるイベントの計画・実行【60代男性】
- ・男女平等とはいえ中身は女性の立場はまだ弱いと思う。社会が目を広げて受け入れてくれないと成立しないと思う。若い年代を見ていると、子育ても共同でしているのは微笑ましい。年配の方が昔の教えのせいか、自分の都合に合わせて動くけれども、家庭の中ではほとんど手を出さない。1人になったら…と考えるけれど、ほとんど動かない。自分が苦勞するのだと思うけれど、その場にならないとわからない、かな？【60代女性】
- ・法律やルールだけで、男女の関係がより良いものになるとは思えません。一人一人、男と女である前に、真剣に人間としての自覚を持つべきです。かの学者バスキアは、「我々はまだ人間ではない。人間になろうとしている。」という有名な言葉があります。ただ、本能的に奮起努力して、仕事や生活をしています。根本的なことがらに向き合おうとしない。この今の世の中一生懸命にしている割に幸福感を持って、日常なことから離れたくて本能のまま浮気に走る人が、思った以上にはびこっているのに驚きます。自分の思いが相手にされなければ、すぐ仕返す。動物だってしないことをこそそそとしています。私も仕返しこそしませんでしたが、本気のもりでも、やはりいいかげんなことをしていました。でも良くないことは良くないので、結果は周りを傷つけ、何かを汚しているだけ、後は、空しさだけでした。真の女友だち、男友だち、真の夫婦関係、真の仕事仲間は、夢だけなのでしょう。か（改めて考える時を与えてくださり感謝致します）【60代女性】
- ・家事、育児をきちんとこなすと、仕事なんてしてるヒマありません。男女平等とか言ってますが、女性ばかり大変です。出産して幼い子供を預けてまで働きたい女性はあまりないと思います。仕事が好きな方や経済的に働かなければならぬ方のサポートは大切だと思いますが、今の流れは出産したらすぐ働かなければならぬような風潮に疑問です。【30代女性】
- ・枝葉の事でない、根本的な事を見定める事。税金をムダ使いたくない事。公は民間の下支えに徹し、市民

サービスに心がける事を希望します。【50代男性】

- ・市政は男女平等と感じますが、子育てや家庭を見ると男女共同でないと感じる部分は以前よりは少なくなりましたが、残っていると感じます。今は働きが多いので、育児、介護については、気兼ねなく相談できる場所や施設が増えてくれればと思います。【40代女性】
- ・H28. 7. 14 (木) の紙面に大きく「天皇陛下生前退位の意向」を見た。豆辞典(皇室典範)は、皇位の継承を「皇統に属する男系の男子がこれを継承する」…とあるが…女性天皇でもいいではないでしょうか。愛子さまがなるべきです。【70代以上女性】
- ・男女共同参画と言う言葉を初めて聞きました。勉強不足で申し訳ありません。人間は男女共、平等に生きております。しかし、男性は男性の役割があります。女性には女性の役割があります。それがくずれるときれいではありませんし、世の中がみだれると思います。生業においては、女性も出来る限り男性と共に仕事に打ち込んでほしいと思います。男女共互いに協力し合い、話し合っ楽しく生きてほしいと思います。【60代女性】
- ・子育てのしやすい環境にしてほしいです。育児休暇の社会がほしいです。【30代男性】
- ・60代専業主婦です。介護の経験もしました。行政で色々な応援があっても、当事者に伝わりきらない部分があり、もっと市側から子育て中の親、介護者等に接して下さると良いのではないかと思います。【60代女性】
- ・民間に比べて公務員は男女共同参画に関してある程度進んでいると思いますが、外資系以外の社会では、まだまだ女性の進出は遅れていると思います。日本社会は女性の下に男性がいる事に対してさうとう抵抗が有ると思います。(女性の上司はやりにくい)男性と女性とでは考え方が色々な面で違うので、男女雇用機会均等法や共同参画などが整備されても女性の社会進出(役職や経営者)は難しいと思いますが…育児、学校行事、介護などは男性も参加する社会でなければならぬと思いますが、男性が家庭に於いて主で働いている限り無理ではないでしょうか。休む事で参加する事により収入面でマイナスになると生活していけません。経済面でも対策がないと男女平等のはずが、女性ばかり負担が増し、共同参画どころではありません。【50代男性】
- ・仕事で女性が意見(正しい)を言っても認めない男性、会社が多い。子供を産めという割に妊娠、出産に対する会社のシステムが全くなっていない企業ばかり。禁煙ではない、妊娠しても体調に気をつかってくれない。子供を産むのは女性なのに、特に群馬は、守られないし、女性が出世できない企業が多い。【30

## 代男性】

- ・「男性が育児、家事に参加しない」と言われるが、男性が参加できるような労働面での制度、意識を変える必要があると思われます。現状のままでは、仕事の負担感に、育児、家事の負担感を上乗せすることになりかねません。東日本大震災以後の仕事への価値観の変化等からも、管理職を目指す人とそうでない人では、仕事の量、拘束時間、賃金等に違いを設けるなどして、家庭や育児・家事を優先させたい人がそちらに専念しやすい環境を整えていただきたいと思ひます。(企業の意識によるところが大きいと思ひますが、市の取り組める範囲で)【20代男性】
- ・昔と比べて女性が働き易く社会の中でも地位の確立はできていると感じます。私達夫婦も共働きですが、年配の方は「女性は家庭、男性は仕事」と思ひ方が多く、「子どもが小さいのにかわいそう」や「男なのに料理するのか」などという言葉を言われます。40～50代以上の方のほうか、男女平等という言葉の意味を正しく捉えていらっしやらないことを多く感じます。あくまで私の周囲でのことです。【20代女性】
- ・私は男ですが、女性は家事や育児、それにパートなどの仕事などとても大変だと思ひます。手伝ってあげたくても仕事が忙しく手伝えません。男性以上に女性は私生活や仕事においても、もっと優遇されるべきだと思ひます。男性以上に働く女性の方が時間にゆとりがないと思ひます。市の方で出来る事ならば、小学生以下の子供を持つ女性に対して高崎市内で使える無料のマッサージや整体のチケット、インフルエンザの予防チケットなど、財政的にきびしいのであれば、高崎市内の職場(女性の)は月に1日仕事を休める日の取得などを設けた方が良くと思ひ

う。とにかく月に1日くらい、女性がリフレッシュ出来る環境を作るべきだと思ひう。【30代男性】

- ・高崎市に移転し16年、街はとても明るくなりましたが、時代の特徴として高齢化が進んでいます。介護SOSサービスの様な形で老健の方にも時には気軽に家事依頼できるような組織があると便利ですね。(費用は事業者より安く自己負担も)【70代以上女性】
- ・高崎市の男女共同参画の条例などを全く知らなかったため、もう少し知れ渡るよう工夫した方が良くのではないかと思ひた。【20代女性】
- ・こういったアンケートだけでなく、広く市民の声を聞く場を設けていくこと。またいろいろな情報を発信していくことが大事である。【50代男性】
- ・子育ては女性の方が向いていると考えている。女性を差別している訳ではないが、男性が外で労働し、女性が家で子育て、家事をするのが理想の家族の形であると思ひは考えている。しかし、近年大学新卒者の平均給与は減少してきており、男性1人で家族を養うのは難しくなってきた。これからは、男女どちらも働きながら、夫婦で協力して子育てをしていかなければ、豊かな生活を送ることは難しいと思ひう。【10代男性】
- ・男女共同参画社会の実現に向けて、市レベルで何ができるのか疑問がある。【50代男性】
- ・ギリギリまで話し合いをし、結果がでたのも7月末だったため、アンケートがおそくなりすいませんでした。【30代女性】



# III

---

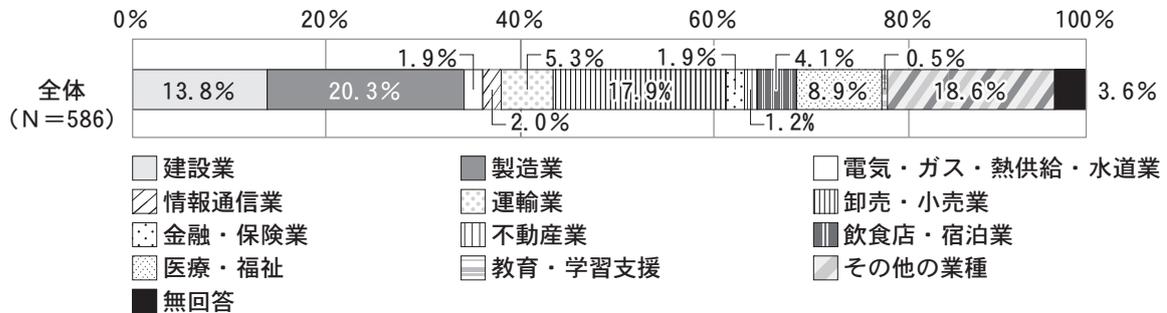
## 男女共同参画に関する事業所意識調査

# 1 回答者の属性（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。

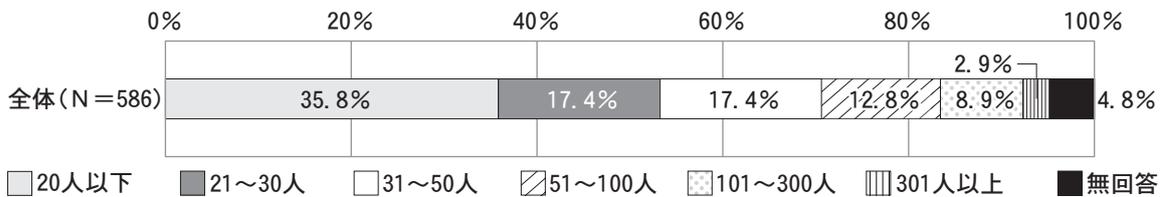
## （1）主たる業種

「製造業」(20.3%) が最も高く、次いで「その他の業種」(18.6%)、「卸売・小売業」(17.9%) となっています。



## （2）貴事業所の従業員数（平成28年4月1日現在）

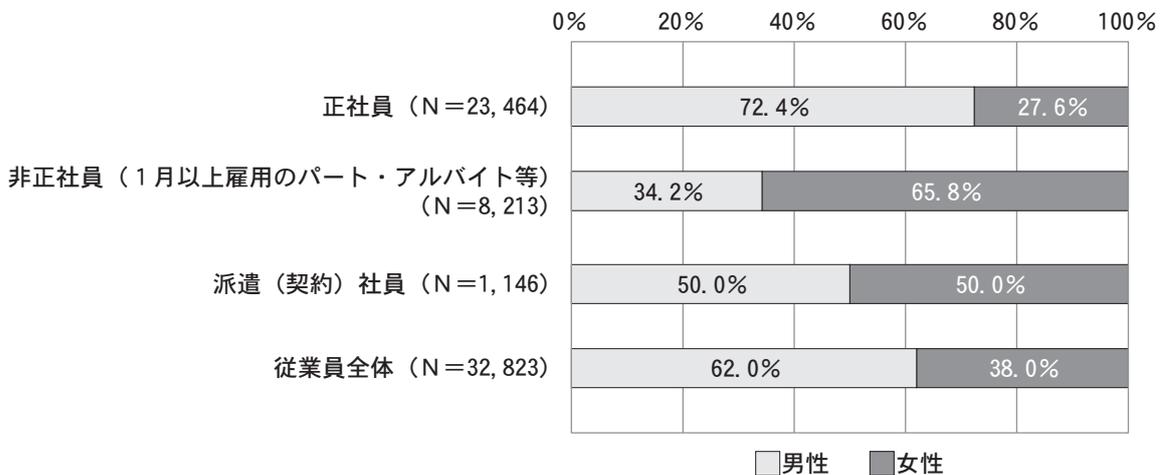
従業員数20人以下（35.8%）が最も多く、回答した83.4%の事業所が、従業員数100人以下の事業所となっています。



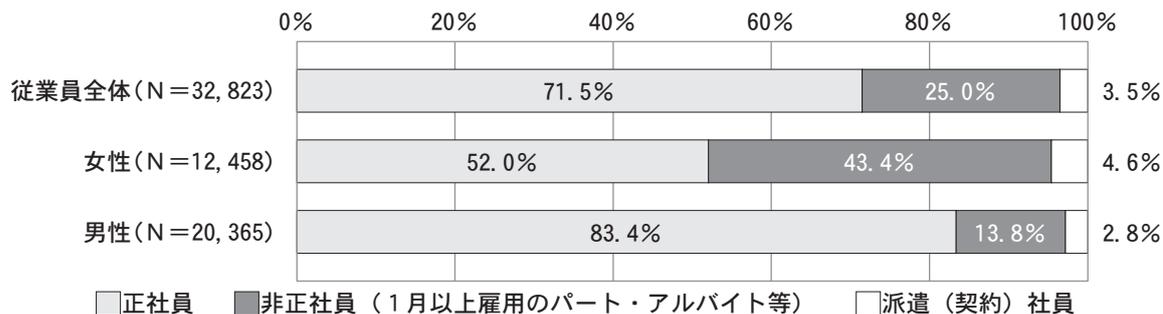
## 【従業員数の状況（回答総数）】

	正社員	非正社員 (1月以上雇用のパート・アルバイト等)	派遣（契約）社員	計	管理職数
男性	16,981	2,811	573	20,365	2,995
女性	6,483	5,402	573	12,458	489
計	23,464	8,213	1,146	32,823	3,484

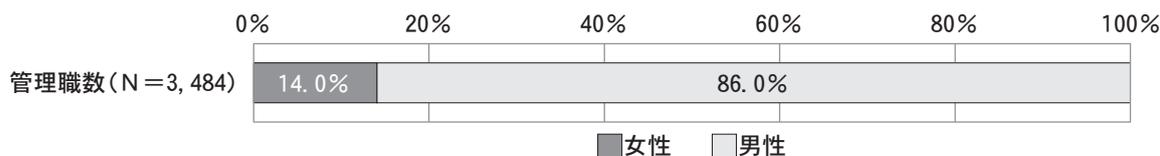
正社員の72.4%が男性で、女性は27.6%である一方、非正社員の65.8%が女性で、男性は34.2%となっています。従業員全体では、男性が62.0%、女性が38.0%となっています。



男女別の雇用形態では、男性の8割強が正社員であるのに対し、女性の約5割は非正社員及び派遣（契約）社員となっています。

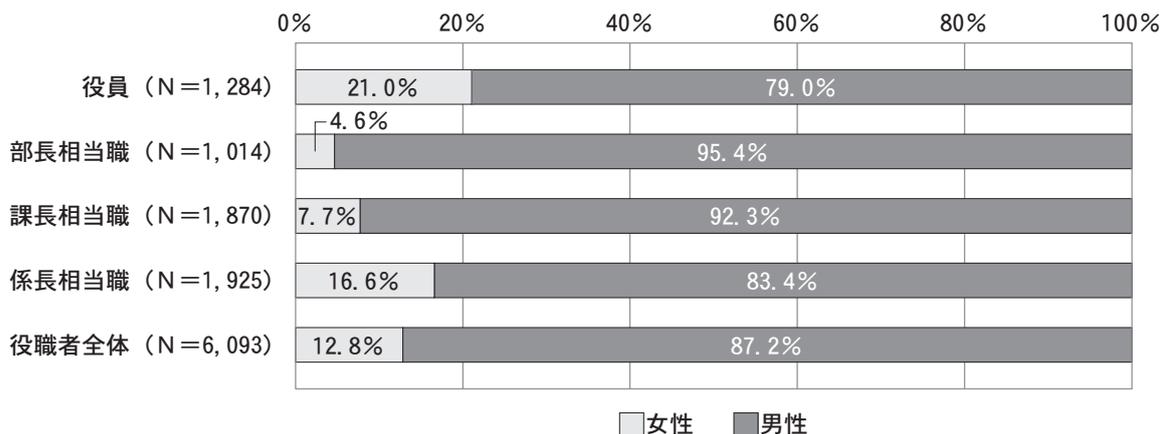


管理職3,484人のうち、9割弱が男性となっています。



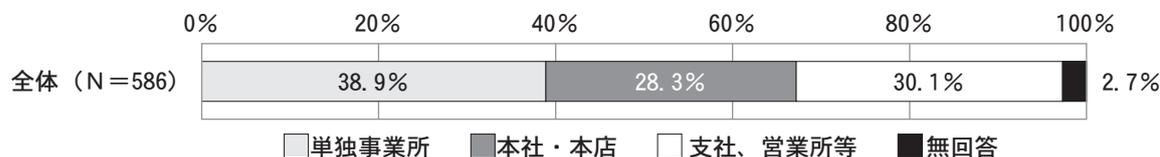
役職者の8割以上は男性が占めており、特に部長相当職及び課長相当職に占める女性の割合は1割にも達していません。

\*管理職数と各役職相当職の総数が異なるのは、事業所によって管理職の範囲が異なるため



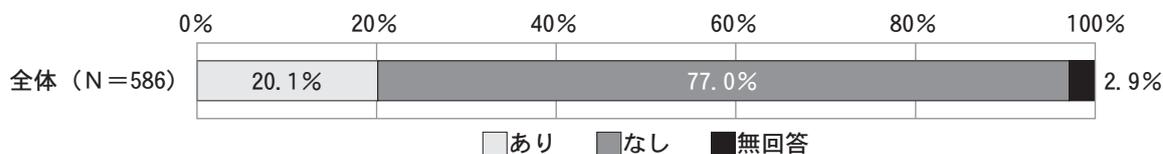
### (3) 事業所の性格

「単独事業所」(38.9%)が最も多く、次いで「支社、営業所」(30.1%)、「本社・本店」(28.3%)となっています。



### (4) 労働組合の有無

労働組合は「なし」が77.0%となっています。

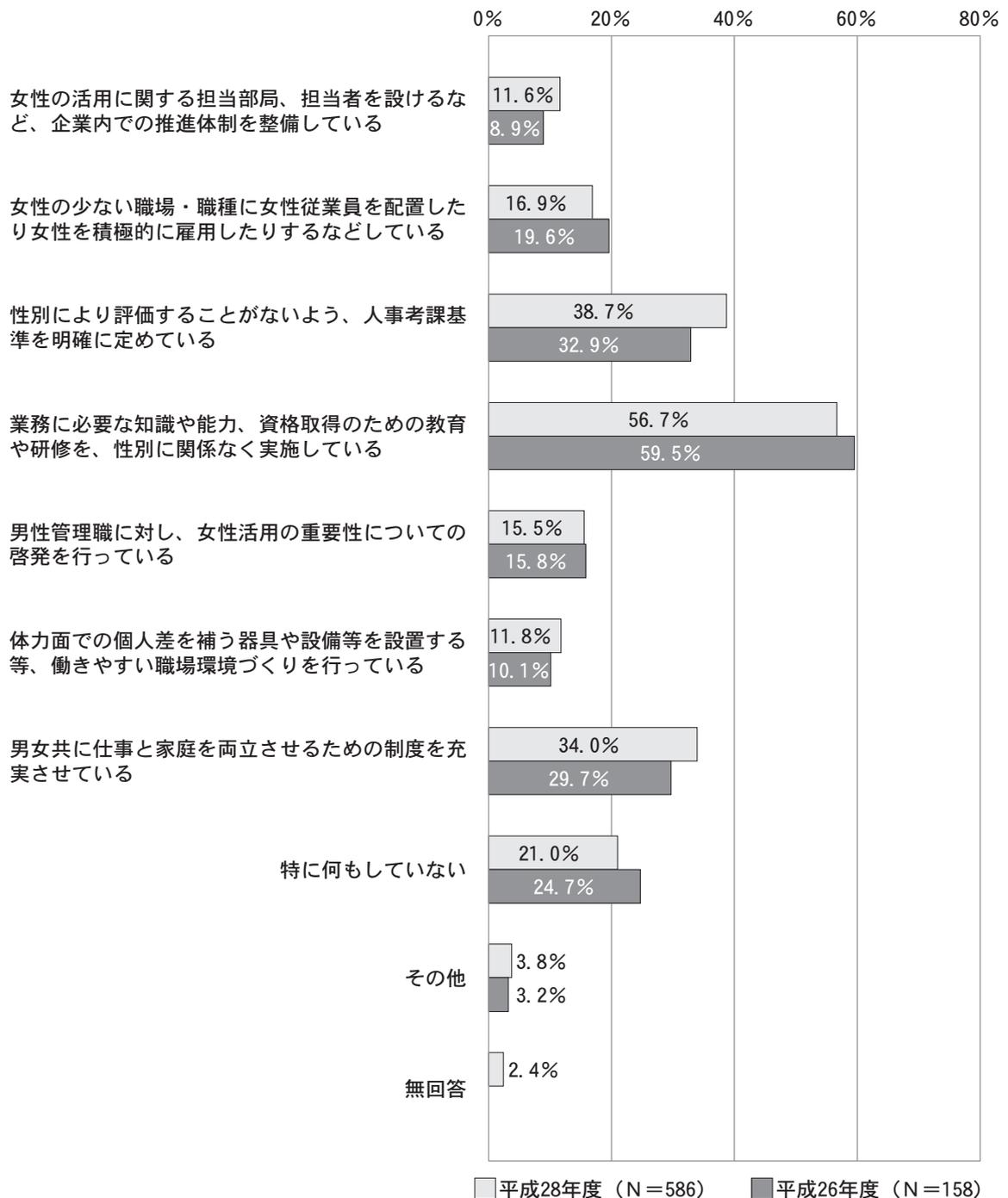


## 2 男女共同参画への取り組みについて

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」(56.7%)が最も多く、次いで「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」(38.7%)、「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」(34.0%)となっています。取り組みの傾向は、前回調査と比べて大きく変わっていません。

従業員数別で見ると、「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」、「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」について、従業員数が増加すると割合が増える傾向にあります。また、「特に何もしていない」は、従業員数が増えるとともに減少しています。



## 【従業員数別】

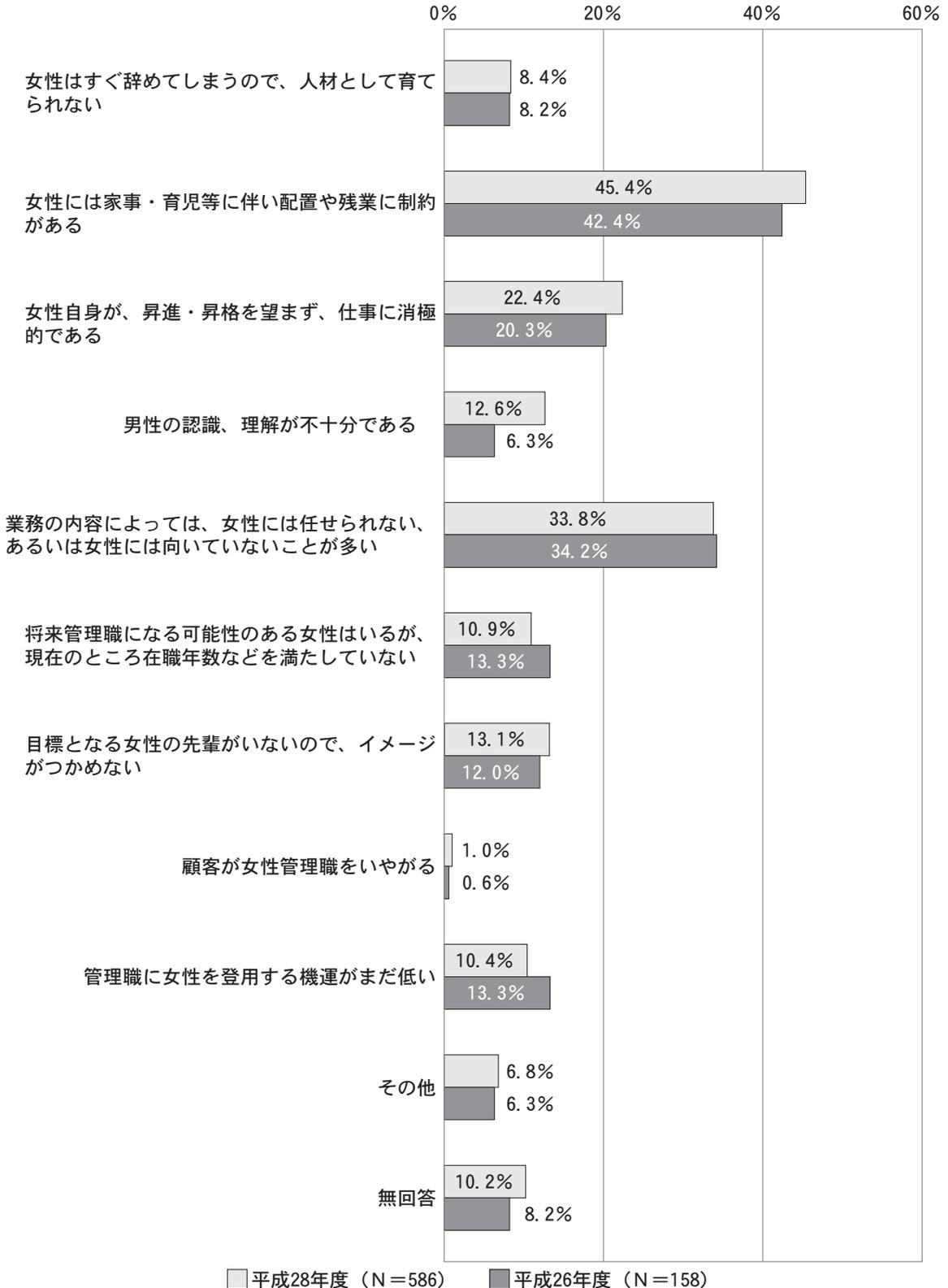
(上位3項目に網掛け)

	20人以下 N=210	21~30人 N=102	31~50人 N=102	51~100人 N=75	101~300人 N=52	301人以上 N=17
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	12.9%	11.8%	9.8%	8.0%	15.4%	29.4%
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	15.7%	12.7%	19.6%	14.7%	23.1%	41.2%
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	34.8%	38.2%	36.3%	37.3%	63.5%	64.7%
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	48.1%	49.0%	60.8%	62.7%	82.7%	94.1%
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	16.7%	14.7%	15.7%	12.0%	21.2%	29.4%
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	13.3%	12.7%	9.8%	8.0%	17.3%	17.6%
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	35.7%	23.5%	31.4%	36.0%	51.9%	64.7%
特に何もしていない	28.1%	24.5%	21.6%	14.7%	1.9%	0.0%
その他	4.3%	3.9%	3.9%	2.7%	3.8%	0.0%
無回答	1.0%	0.0%	1.0%	4.0%	0.0%	5.9%

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」(45.4%)が最も多く、次いで、「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」(33.8%)、「女性自身が、昇進・昇格を望まず、仕事に消極的である」(22.4%)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、電気・ガス・熱供給・水道業(以下「電気・ガス・水道等」と表記)、建設業、運輸業において「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」という回答が多いなど、業種によって女性の活用についての課題の違いが伺われます。



【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 = 81	N = 119	N = 11	N = 12	N = 31	N = 105
女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない	6.2%	10.1%	0.0%	8.3%	3.2%	13.3%
女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある	33.3%	47.9%	45.5%	41.7%	32.3%	51.4%
女性自身が、昇進・昇格を望まず、仕事に消極的である	14.8%	29.4%	9.1%	8.3%	22.6%	29.5%
男性の認識、理解が不十分である	22.2%	15.1%	9.1%	25.0%	6.5%	10.5%
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	59.3%	42.9%	72.7%	8.3%	41.9%	35.2%
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	7.4%	12.6%	0.0%	25.0%	6.5%	10.5%
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	14.8%	16.0%	18.2%	25.0%	9.7%	13.3%
顧客が女性管理職をいやがる	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%
管理職に女性を登用する機運がまだ低い	11.1%	11.8%	9.1%	33.3%	3.2%	17.1%
その他	2.5%	6.7%	0.0%	0.0%	9.7%	2.9%
無回答	6.2%	7.6%	9.1%	0.0%	6.5%	6.7%

	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 = 11	N = 7	N = 24	N = 52	N = 3	N = 109
女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない	0.0%	14.3%	4.2%	5.8%	33.3%	9.2%
女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある	36.4%	57.1%	41.7%	59.6%	100.0%	45.0%
女性自身が、昇進・昇格を望まず、仕事に消極的である	54.5%	14.3%	12.5%	21.2%	33.3%	16.5%
男性の認識、理解が不十分である	9.1%	0.0%	12.5%	3.8%	0.0%	11.0%
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	0.0%	42.9%	4.2%	11.5%	66.7%	23.9%
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	18.2%	28.6%	8.3%	7.7%	0.0%	13.8%
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	18.2%	14.3%	8.3%	3.8%	0.0%	11.9%
顧客が女性管理職をいやがる	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%	0.9%
管理職に女性を登用する機運がまだ低い	9.1%	0.0%	8.3%	3.8%	0.0%	7.3%
その他	9.1%	0.0%	4.2%	17.3%	0.0%	10.1%
無回答	18.2%	14.3%	41.7%	5.8%	0.0%	11.9%

### 3 ポジティブ・アクションについて

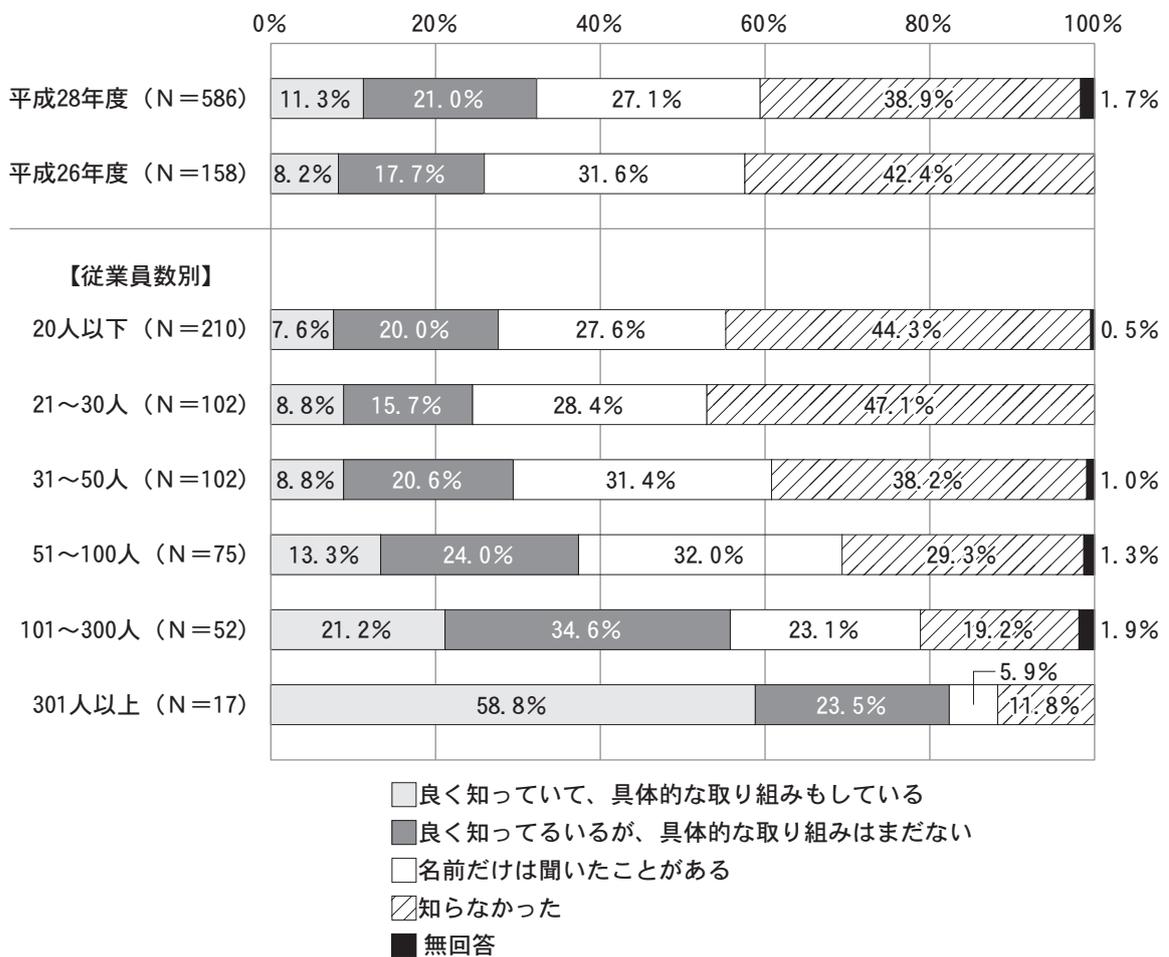
#### ■ ポジティブ・アクションとは

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り組みをいいます。

#### 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（59.4%）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が、実際に取り組みを始めている事業所は11.3%となっています。前回調査に比べ、若干認知割合が高くなっています。

従業員数別で見ると、概して従業員数が増加すると「良く知っていて、具体的な取り組みもしている」が増加し、「知らなかった」は減少しています。

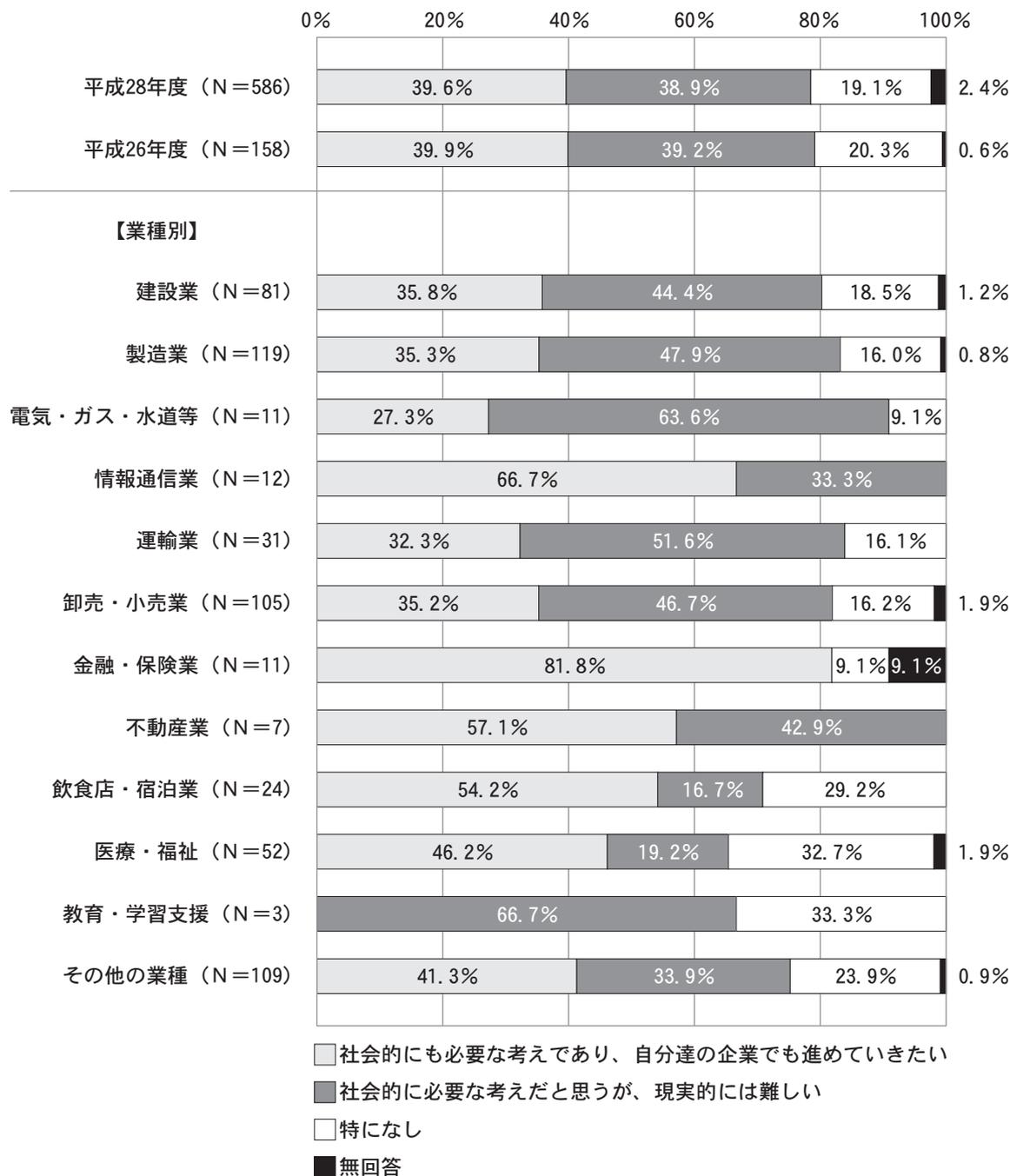


### 問5. 「ポジティブ・アクション」についてどのように思いますか。(1つに○)

ポジティブ・アクションが「社会的に必要な考えである」と考える事業所は78.5%と全体の8割近くを占めており、前回の調査結果と同様になっています。

実際に進めたいという事業所(39.6%)と、現実的には難しいと考える事業所(38.9%)が拮抗しており、ごくわずかながら実際に進めたいという事業所のほうが多くなっています。また、「特になし」という事業所は19.1%となっています。

業種別で見ると、「自分達の企業でも進めていきたい」は、金融・保険業が81.8%、情報通信業が66.7%と高く、また「特になし」は、医療・福祉が32.7%、飲食店・宿泊業が29.2%と高くなっています。



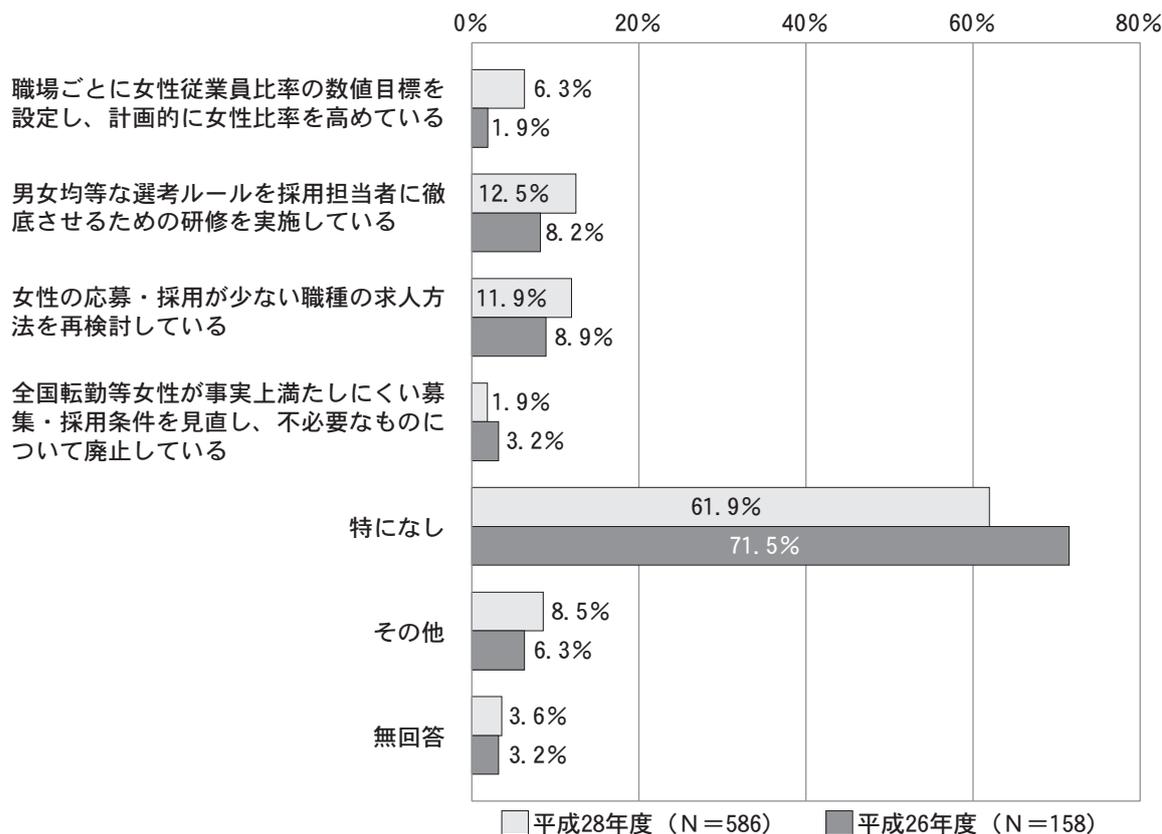
問6. 女性の採用を拡大する取り組みとして実施していることはありますか。

(あてはまるものすべてに○)

「特になし」(61.9%)が最も多く、次いで「男女均等な選考ルールを採用担当者に徹底させるための研修を実施している」(12.5%)、「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」(11.9%)となっています。

「特になし」は、前回調査に比べると1割ほど少なくなりましたが、女性の採用拡大に関して積極的に取り組んでいる事業所は少ない現状にあります。

従業員数別で見ると、従業員数の小さい事業所ほど「特になし」の割合が高い傾向にあります。取り組みを実施しているという回答は少なく、20%を超えたのは、101~300人と301人以上の事業所の「男女均等な選考ルールを採用担当者に徹底させるための研修を実施している」(それぞれ28.8%、29.4%)のみでした。



【従業員数別】

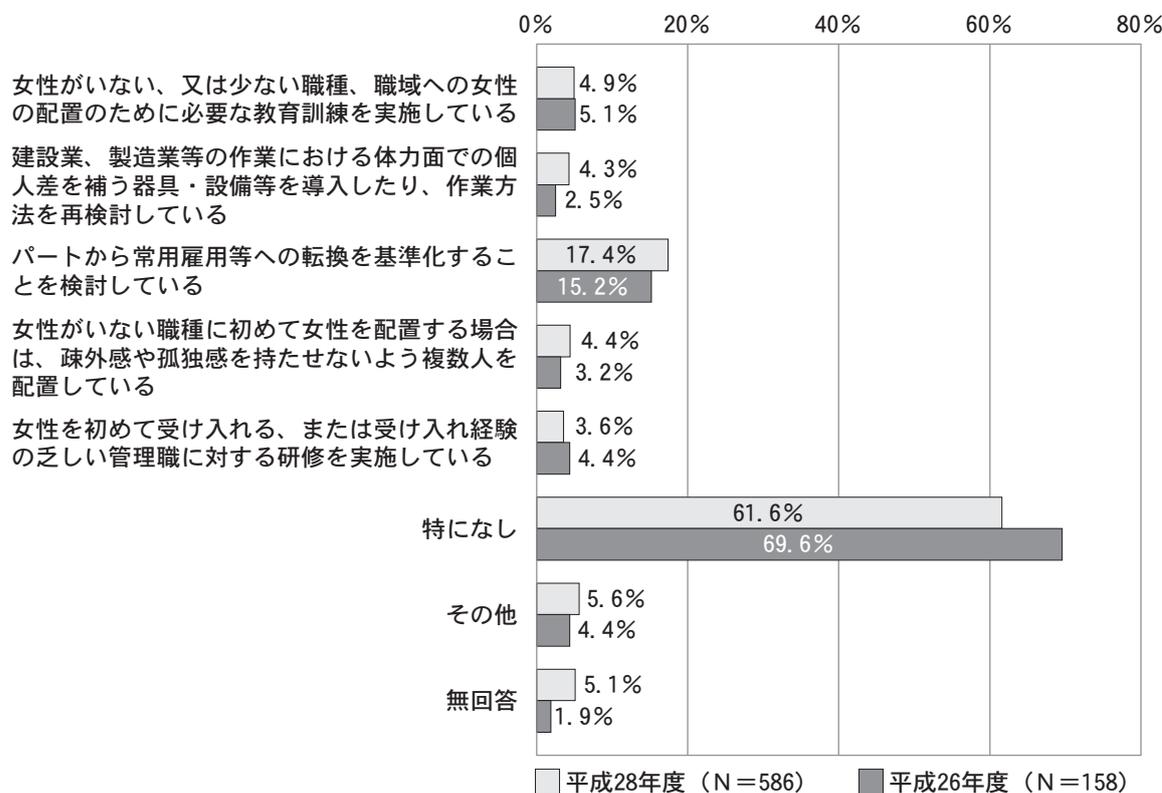
(上位3項目に網掛け)

	20人以下 N=210	21~30人 N=102	31~50人 N=102	51~100人 N=75	101~300人 N=52	301人以上 N=17
職場ごとに女性従業員比率の数値目標を設定し、計画的に女性比率を高めている	6.2%	3.9%	5.9%	6.7%	17.3%	0.0%
男女均等な選考ルールを採用担当者に徹底させるための研修を実施している	11.4%	6.9%	12.7%	8.0%	28.8%	29.4%
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	10.0%	8.8%	15.7%	12.0%	17.3%	5.9%
全国転勤等女性が事実上満たしにくい募集・採用条件を見直し、不必要なものについて廃止している	1.9%	2.0%	1.0%	2.7%	1.9%	5.9%
特になし	65.7%	71.6%	59.8%	68.0%	46.2%	35.3%
その他	5.7%	8.8%	10.8%	9.3%	7.7%	29.4%
無回答	2.4%	3.9%	1.0%	2.7%	1.9%	0.0%

## 問7. 女性の職域拡大のために取り組んでいることはありますか。(あてはまるものすべてに○)

61.6%の事業所が「特になし」と回答しています。「パートから常用雇用等への転換を基準化することを検討している」は17.4%で、他の回答は1割以下となっています。取り組みの傾向は、前回調査と比べて大きく変わっていません。

従業員数別で見ると、従業員数の小さい事業所ほど「特になし」の割合が高い傾向にあります。取り組みを実施しているという回答は少なく、20%を超えたのは、21~30人と301人以上の事業所の「パートから常用雇用等への転換を基準化することを検討している」(それぞれ20.6%、29.4%)のみでした。



### 【従業員数別】

(上位3項目に網掛け)

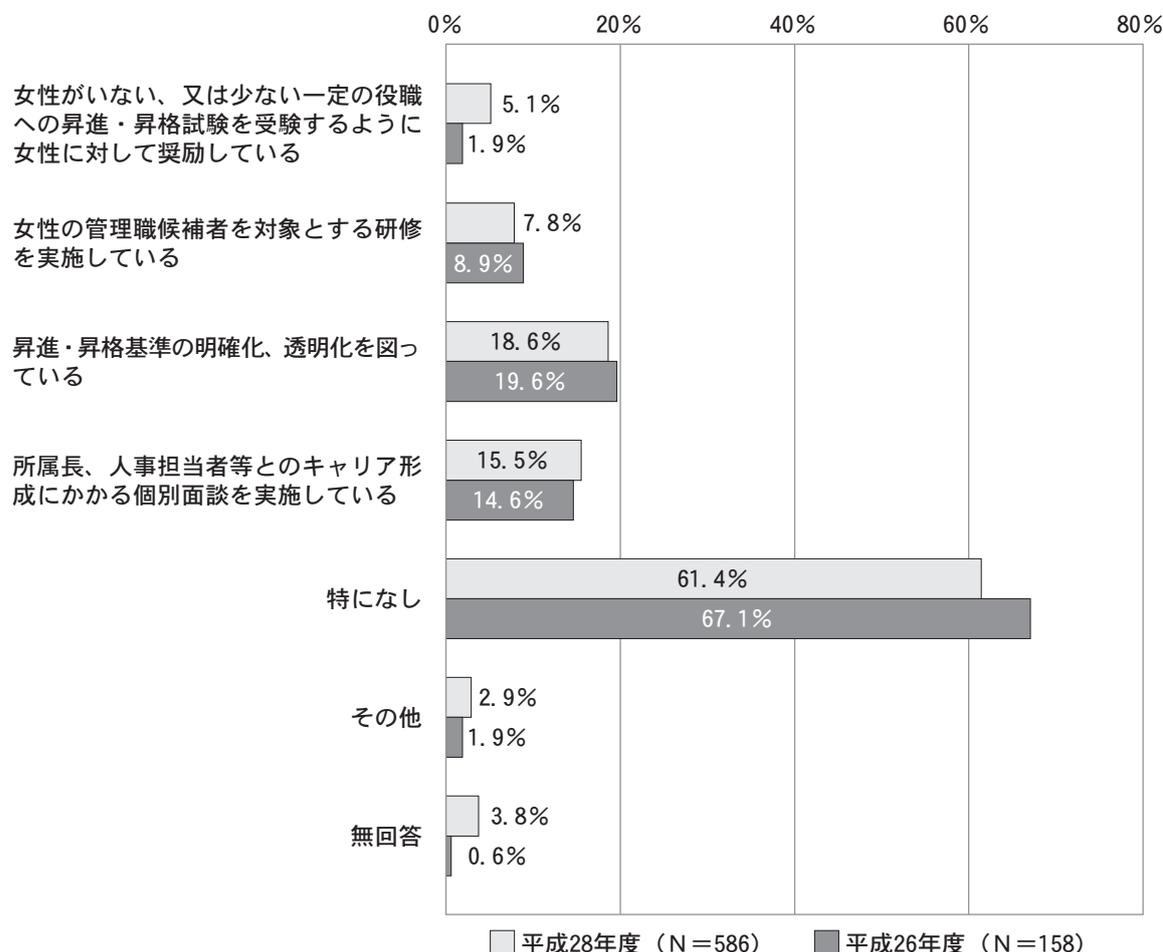
	20人以下 N=210	21~30人 N=102	31~50人 N=102	51~100人 N=75	101~300人 N=52	301人以上 N=17
女性がいない、又は少ない職種、職域への女性の配置のために必要な教育訓練を実施している	2.9%	4.9%	5.9%	5.3%	9.6%	5.9%
建設業、製造業等の作業における体力面での個人差を補う器具・設備等を導入したり、作業方法を再検討している	1.9%	2.0%	6.9%	5.3%	9.6%	11.8%
パートから常用雇用等への転換を基準化することを検討している	15.7%	20.6%	18.6%	16.0%	17.3%	29.4%
女性がいない職種に初めて女性を配置する場合は、疎外感や孤独感を持たせないよう複数人を配置している	4.8%	2.9%	7.8%	2.7%	1.9%	11.8%
女性を初めて受け入れる、または受け入れ経験の乏しい管理職に対する研修を実施している	3.8%	1.0%	4.9%	4.0%	3.8%	5.9%
特になし	64.3%	64.7%	60.8%	60.0%	57.7%	47.1%
その他	5.7%	2.0%	3.9%	8.0%	7.7%	11.8%
無回答	6.7%	6.9%	1.0%	4.0%	1.9%	0.0%

問8. 女性の管理職増加のためにしている取り組みはありますか。(あてはまるものすべてに○)

「特になし」(61.4)%が最も多く、次いで、「昇進・昇格基準の明確化、透明化を図っている」(18.6%)、「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」(15.5%)となっていますが、それ以外の回答は1割にも達していません。

取り組みの傾向は、前回調査と比べて大きく変わっていません。

従業員数別で見ると、101~300人と301人以上の事業所では「特になし」の割合が比較的低くなっています。(それぞれ44.2%、11.8%)



【従業員数別】

(上位3項目に網掛け)

	20人以下 N=210	21~30人 N=102	31~50人 N=102	51~100人 N=75	101~300人 N=52	301人以上 N=17
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	6.7%	2.9%	6.9%	1.3%	5.8%	11.8%
女性の管理職候補者を対象とする研修を実施している	8.6%	2.0%	6.9%	8.0%	11.5%	35.3%
昇進・昇格基準の明確化、透明化を図っている	16.2%	14.7%	12.7%	17.3%	36.5%	64.7%
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	14.3%	14.7%	16.7%	13.3%	23.1%	11.8%
特になし	64.8%	68.6%	63.7%	65.3%	44.2%	11.8%
その他	2.9%	2.0%	3.9%	1.3%	3.8%	5.9%
無回答	4.3%	4.9%	0.0%	1.3%	5.8%	0.0%

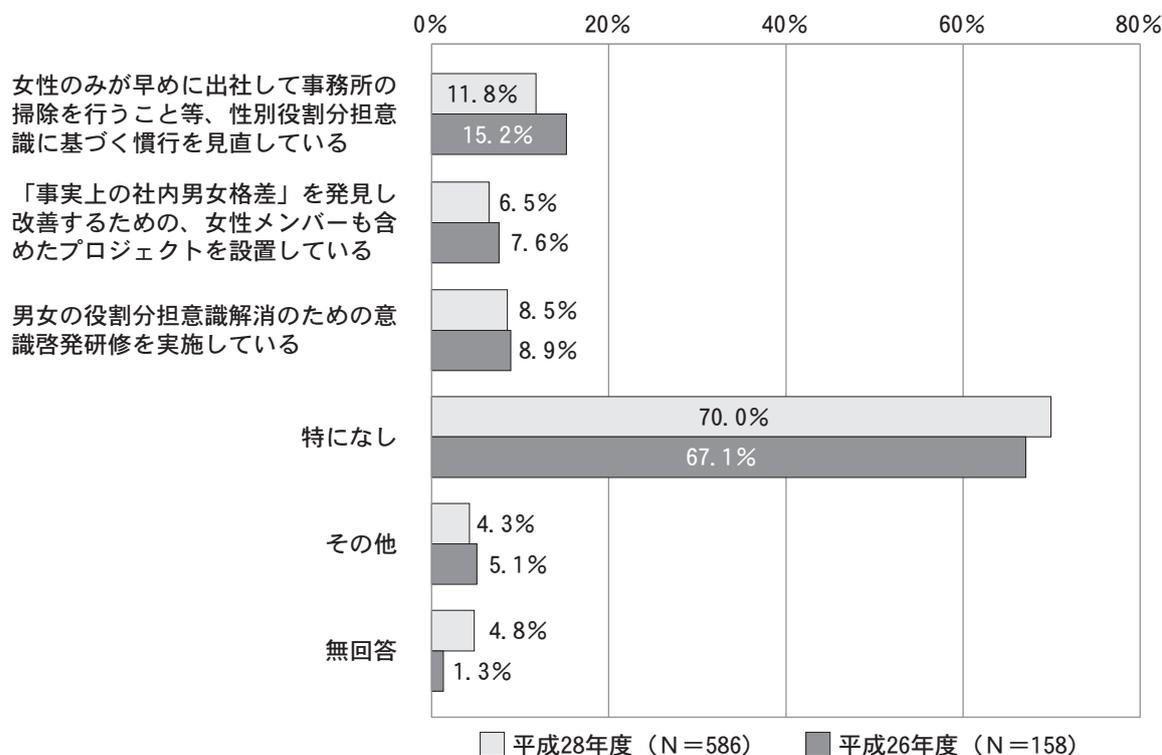
問9. 職場環境や風土の改善として、取り組んでいることはありますか。

(あてはまるものすべてに○)

「特になし」(70.0%)が最も多く、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」(11.8%)となっています。

取り組みの傾向は、前回調査と比べて大きく変わっていません。

従業員数別で見ると、どの従業員数の事業所においても「特になし」が4割以上となっています。取り組みを実施しているという回答は少なく、20%を超えたのは、301人以上の事業所の「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」(23.5%)のみでした。



【従業員数別】

(上位3項目に網掛け)

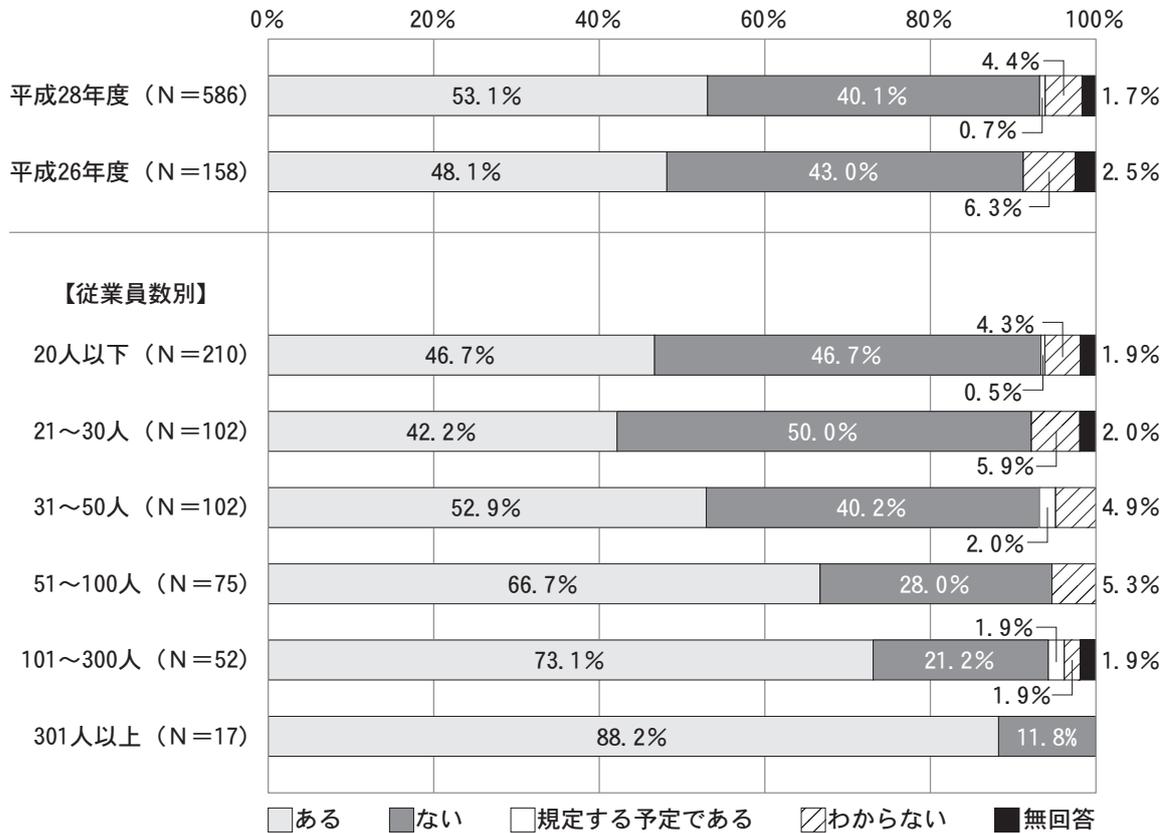
	20人以下 N=210	21~30人 N=102	31~50人 N=102	51~100人 N=75	101~300人 N=52	301人以上 N=17
女性のみが早めに出社して事務所の掃除を行うこと等、性別役割分担意識に基づく慣行を見直している	11.4%	8.8%	16.7%	13.3%	9.6%	11.8%
「事実上の社内男女格差」を発見し改善するための、女性メンバーも含めたプロジェクトを設置している	6.7%	5.9%	6.9%	4.0%	7.7%	5.9%
男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修を実施している	10.0%	4.9%	7.8%	6.7%	13.5%	23.5%
特になし	71.0%	75.5%	65.7%	74.7%	69.2%	47.1%
その他	3.8%	2.9%	3.9%	4.0%	3.8%	17.6%
無回答	4.8%	5.9%	2.0%	2.7%	7.7%	0.0%

## 4 セクシュアル・ハラスメントについて

### 問10. セクシュアル・ハラスメント防止のための規定はありますか。(1つに○)

事業所のほぼ半数(53.1%)で規定が「ある」と回答しており、前回調査に比べてわずかに増加しています。

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」という傾向になっています。



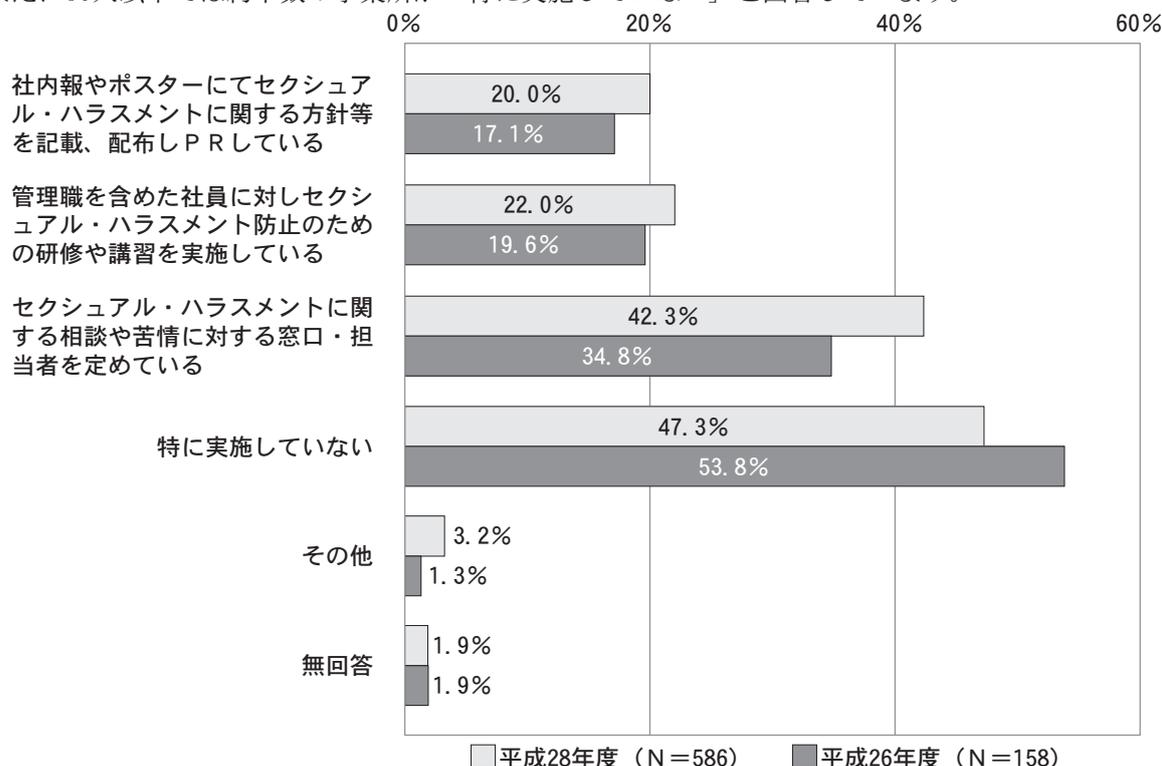
問11. セクシュアル・ハラスメントに対し、以下のような取り組みをしていますか。

(あてはまるものすべてに○)

「特に実施していない」(47.3%)が最も多く、次いで「セクシュアル・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」(42.3%)となっています。前回調査に比べて、取り組みを実施している事業所の割合は増えています。

従業員数別で見ると、従業員数が多くなると取り組み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、「セクシュアル・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人以下では約半数の事業所が「特に実施していない」と回答しています。



【従業員数別】

(上位3項目に網掛け)

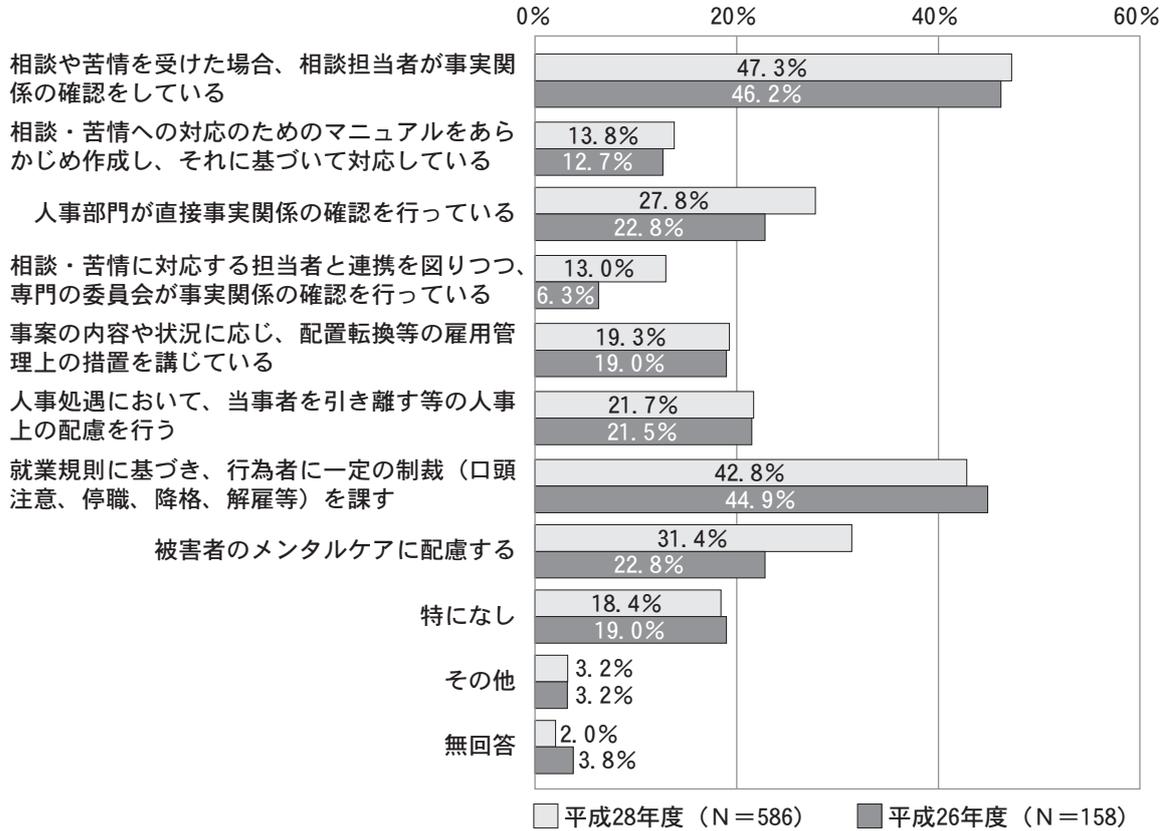
	20人以下 N=210	21~30人 N=102	31~50人 N=102	51~100人 N=75	101~300人 N=52	301人以上 N=17
社内報やポスターにてセクシュアル・ハラスメントに関する方針等を記載、配布しPRしている	20.5%	10.8%	21.6%	18.7%	36.5%	35.3%
管理職を含めた社員に対しセクシュアル・ハラスメント防止のための研修や講習を実施している	19.0%	17.6%	19.6%	26.7%	40.4%	41.2%
セクシュアル・ハラスメントに関する相談や苦情に対する窓口・担当者を定めている	36.7%	30.4%	35.3%	61.3%	65.4%	94.1%
特に実施していない	53.3%	59.8%	50.0%	33.3%	21.2%	5.9%
その他	5.2%	1.0%	4.9%	0.0%	1.9%	0.0%
無回答	1.0%	4.9%	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%

問12. セクシュアル・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」(47.3%)が最も多く、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」(42.8%)となっています。3番目に多い回答は「被害者のメンタルケアに配慮する」(31.4%)となっており、これは前回調査に比べると8.6ポイント高くなっています。

従業員数別で見ると、概して従業員数の多い事業所で対応についての割合が上昇しており、「特になし」は減少していることから、従業員規模の大きな事業所では、セクシュアル・ハラスメントの対応策が事前に準備されていることがうかがわれます。



【従業員数別】

(上位3項目に網掛け)

	20人以下 N=210	21~30人 N=102	31~50人 N=102	51~100人 N=75	101~300人 N=52	301人以上 N=17
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	41.0%	39.2%	48.0%	56.0%	67.3%	70.6%
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	14.8%	10.8%	8.8%	18.7%	13.5%	47.1%
人事部門が直接事実関係の確認を行っている	22.4%	22.5%	25.5%	38.7%	48.1%	52.9%
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	13.3%	11.8%	13.7%	14.7%	13.5%	17.6%
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	17.1%	8.8%	9.8%	32.0%	44.2%	41.2%
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	16.2%	17.6%	17.6%	28.0%	40.4%	47.1%
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	39.5%	30.4%	42.2%	52.0%	61.5%	76.5%
被害者のメンタルケアに配慮する	31.4%	23.5%	28.4%	40.0%	40.4%	52.9%
特になし	22.4%	23.5%	17.6%	12.0%	5.8%	5.9%
その他	3.8%	3.9%	5.9%	1.3%	0.0%	0.0%
無回答	2.4%	2.9%	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%

## 5 マタニティ・ハラスメントについて

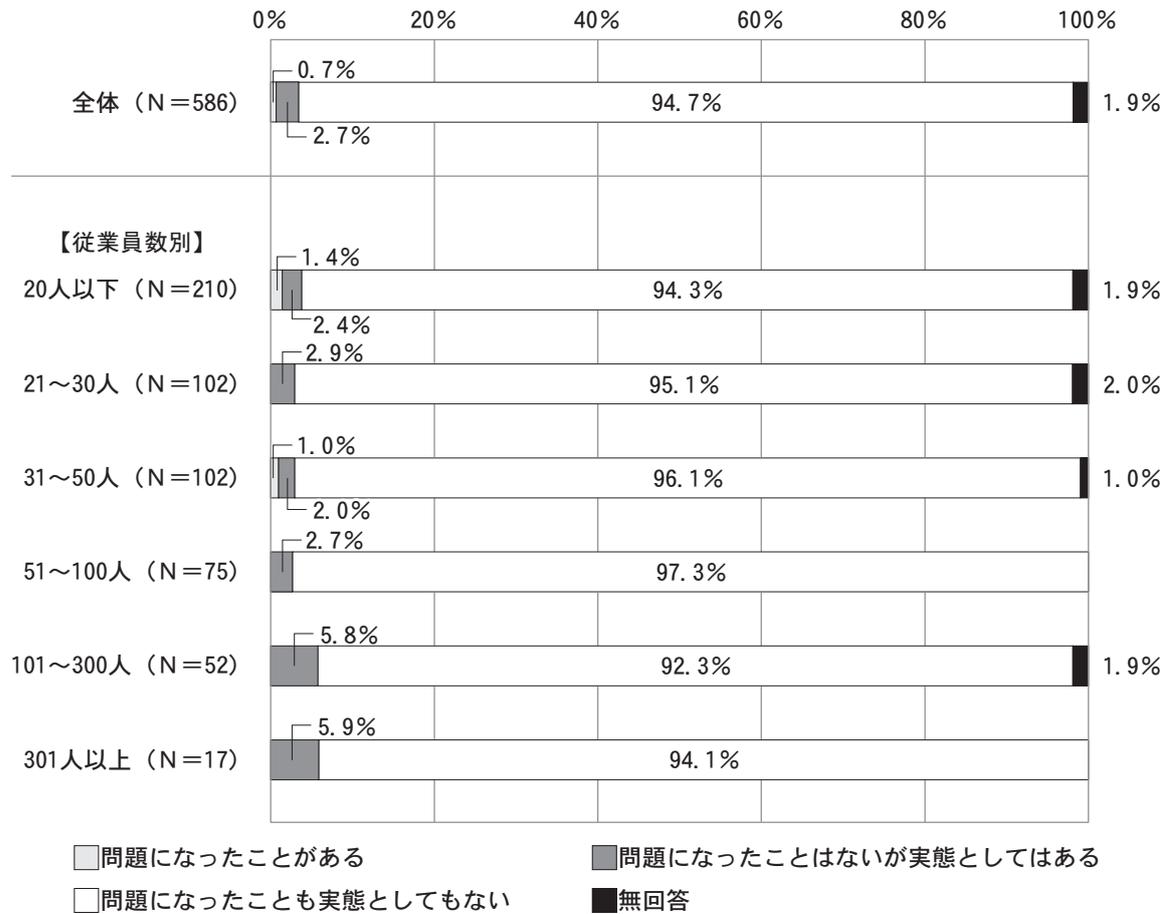
### ■ マタニティ・ハラスメントとは

働く女性が妊娠・出産・育児休業等を理由として職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせや不利益な取扱いをいいます。

問13. 貴事業所では、過去3年間にマタニティ・ハラスメントが問題になったことがありますか。(1つに○)

9割以上の事業所が「問題になったことも実態としてもない」と回答しています。

従業員数別でみると、事業所の規模にかかわらず、9割以上が「問題になったことも実態としてもない」と回答しています。

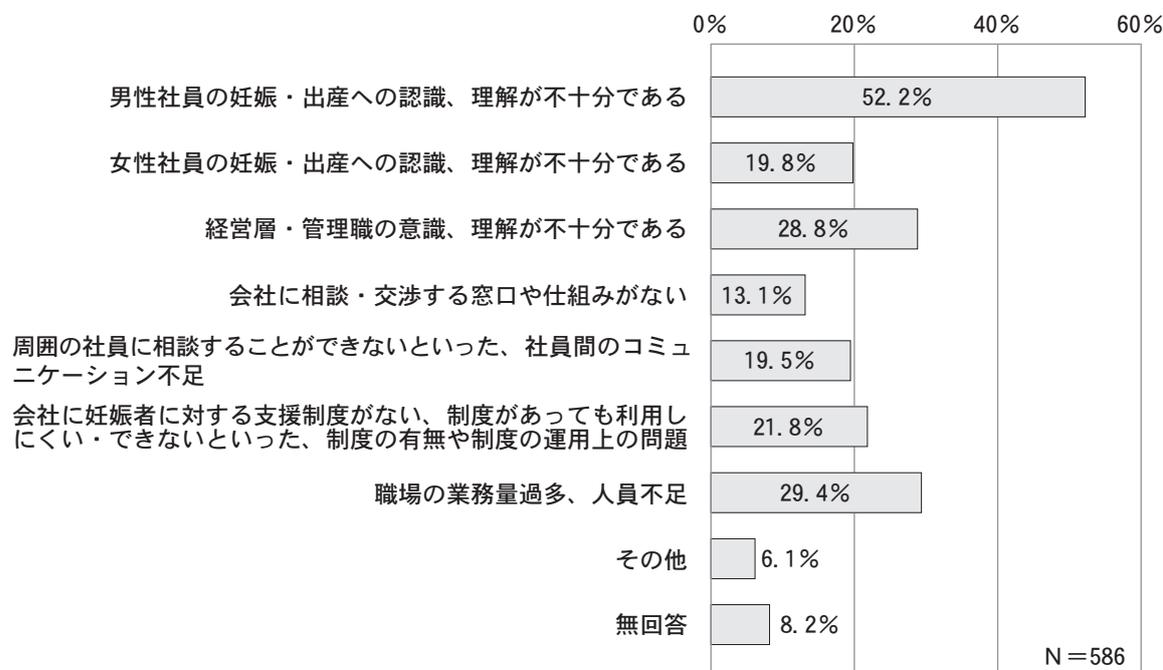


問14. マタニティ・ハラスメントが起こる原因は何だと考えますか。(あてはまるものすべてに○)

「男性社員の妊娠・出産への認識、理解が不十分である」(52.2%)が最も多く、次いで「職場の業務量過多、人員不足」(29.4%)、経営層・管理職の意識、理解が不十分である(28.8%)となっています。

男性社員や経営層・管理職の認識・理解不足や、職場の業務量過多等が、マタニティ・ハラスメントが起こる一因となっていることがうかがえます。

従業員数別でみると、事業所の規模にかかわらず、「男性社員の妊娠・出産への認識、理解が不十分である」と回答する割合が高くなっています。



【従業員数別】

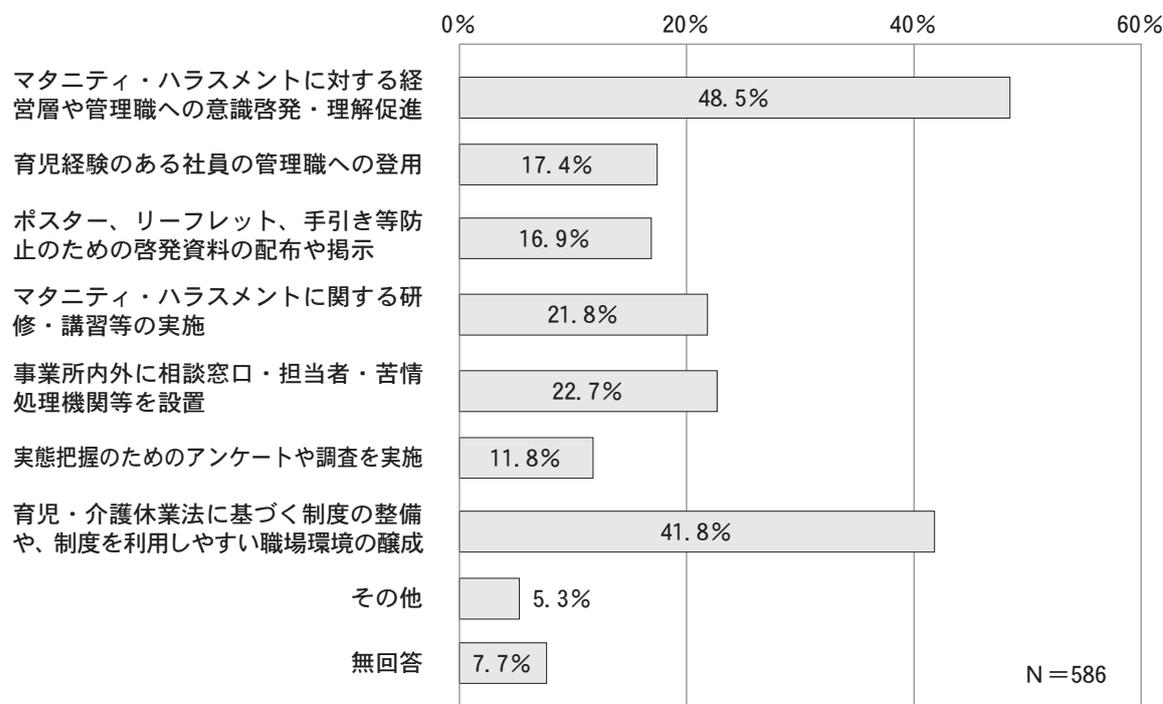
(上位3項目に網掛け)

	20人以下 N=210	21~30人 N=102	31~50人 N=102	51~100人 N=75	101~300人 N=52	301人以上 N=17
男性社員の妊娠・出産への認識、理解が不十分である	48.6%	53.9%	56.9%	48.0%	53.8%	76.5%
女性社員の妊娠・出産への認識、理解が不十分である	17.6%	17.6%	20.6%	21.3%	28.8%	23.5%
経営層・管理職の意識、理解が不十分である	28.6%	26.5%	36.3%	25.3%	25.0%	47.1%
会社に相談・交渉する窓口や仕組みがない	11.0%	15.7%	15.7%	13.3%	13.5%	17.6%
周囲の社員に相談することができないといった、社員間のコミュニケーション不足	18.1%	15.7%	16.7%	22.7%	23.1%	47.1%
会社に妊娠者に対する支援制度がない、制度があっても利用しにくい・できないといった、制度の有無や制度の運用上の問題	21.0%	21.6%	21.6%	26.7%	17.3%	41.2%
職場の業務量過多、人員不足	27.1%	29.4%	32.4%	24.0%	44.2%	29.4%
その他	5.2%	10.8%	2.9%	5.3%	7.7%	5.9%
無回答	11.4%	5.9%	5.9%	6.7%	3.8%	5.9%

問15. マタニティ・ハラスメントを防止するためにどのような取り組みができると思いますか。  
(あてはまるものすべてに○)

「マタニティ・ハラスメントに対する経営層や管理職への意識啓発・理解促進」(48.5%)が最も多く、次いで「育児・介護休業法に基づく制度の整備や、制度を利用しやすい職場環境の醸成」(41.8%)となっています。

従業員数別で見ると、事業所の規模にかかわらず、約5割が「マタニティ・ハラスメントに対する経営層や管理職への意識啓発・理解促進」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	21~30人	31~50人	51~100人	101~300人	301人以上
	N=210	N=102	N=102	N=75	N=52	N=17
マタニティ・ハラスメントに対する経営層や管理職への意識啓発・理解促進	48.6%	48.0%	46.1%	53.3%	44.2%	52.9%
育児経験のある社員の管理職への登用	19.0%	14.7%	20.6%	9.3%	19.2%	17.6%
ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料の配布や掲示	12.4%	15.7%	20.6%	22.7%	25.0%	23.5%
マタニティ・ハラスメントに関する研修・講習等の実施	17.1%	25.5%	20.6%	24.0%	36.5%	23.5%
事業所内外に相談窓口・担当者・苦情処理機関等を設置	17.1%	21.6%	28.4%	20.0%	38.5%	41.2%
実態把握のためのアンケートや調査を実施	11.4%	9.8%	10.8%	12.0%	19.2%	11.8%
育児・介護休業法に基づく制度の整備や、制度を利用しやすい職場環境の醸成	46.2%	34.3%	43.1%	42.7%	40.4%	58.8%
その他	3.8%	7.8%	2.0%	5.3%	13.5%	0.0%
無回答	11.0%	10.8%	3.9%	1.3%	1.9%	5.9%

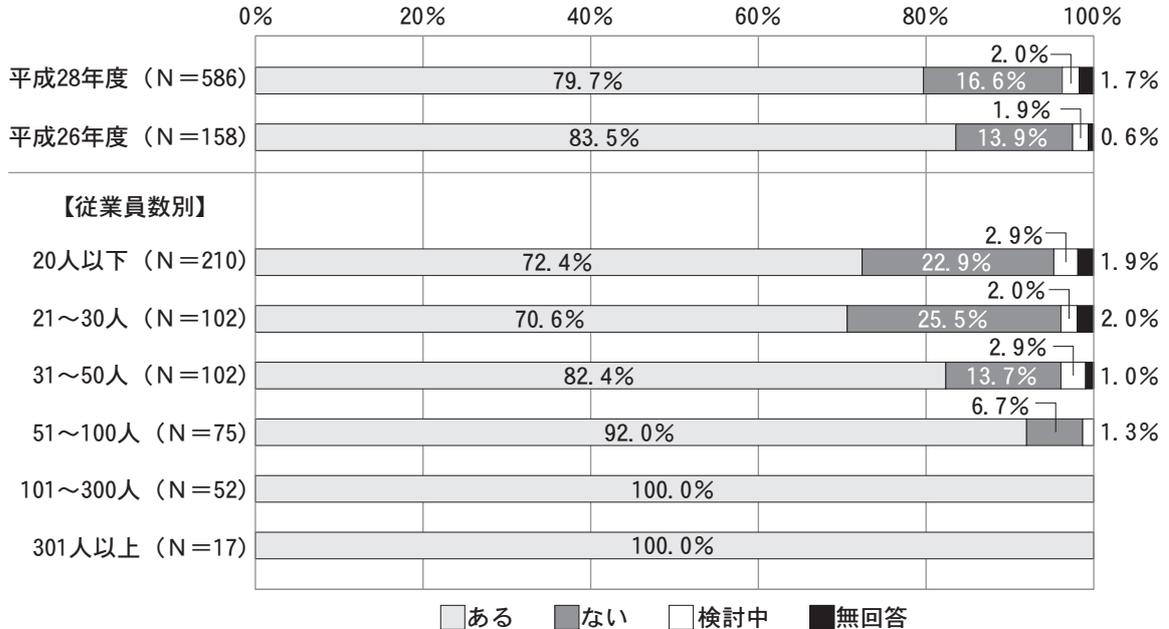
## 6 育児・介護休業制度について

### 問16. 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○)

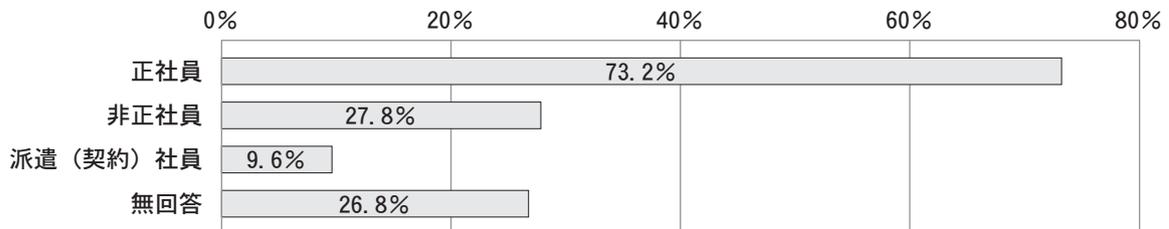
産前・産後休業制度の規定が「ある」と回答した事業所は79.7% (467社) となっており、前回調査に比べて、わずかに減少しています。

従業員数別で見ると、101~300人と301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73.2%、非正社員が27.8%、派遣(契約)社員が9.6%となっています。無回答を除くと、正社員では100%となっています。



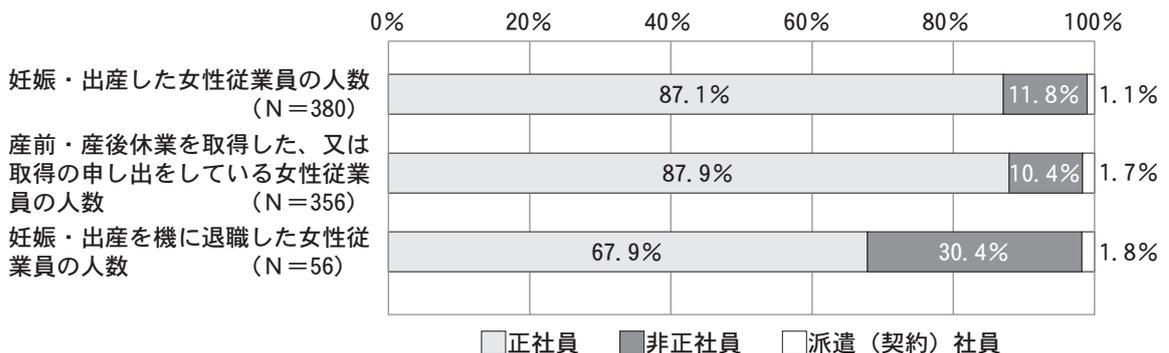
### 産前・産後休業の適用範囲 (N=467)



### 問17. 問16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。

平成27年4月1日から平成28年3月31日までの間に妊娠・出産した女性従業員数と、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。

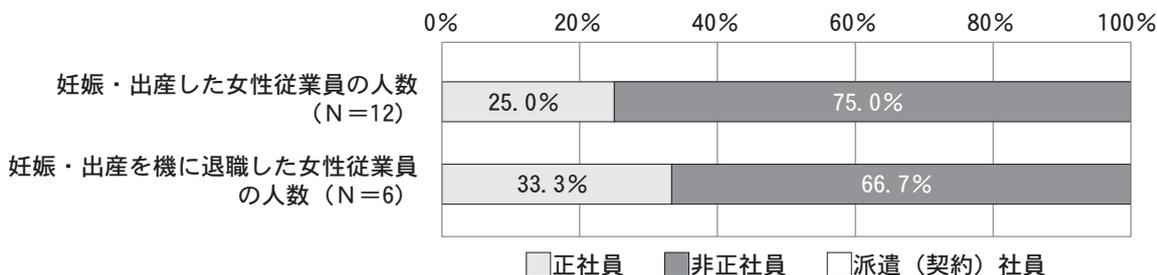
産前・産後休業を取得又は申し出た女性従業員の9割弱は正社員ですが、妊娠・出産を機に退職した女性従業員の3割強が非正社員や派遣(契約)社員となっています。



問18. 問16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。

平成27年4月1日から平成28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。

妊娠・出産した女性従業員のうち、半数が退職しています。

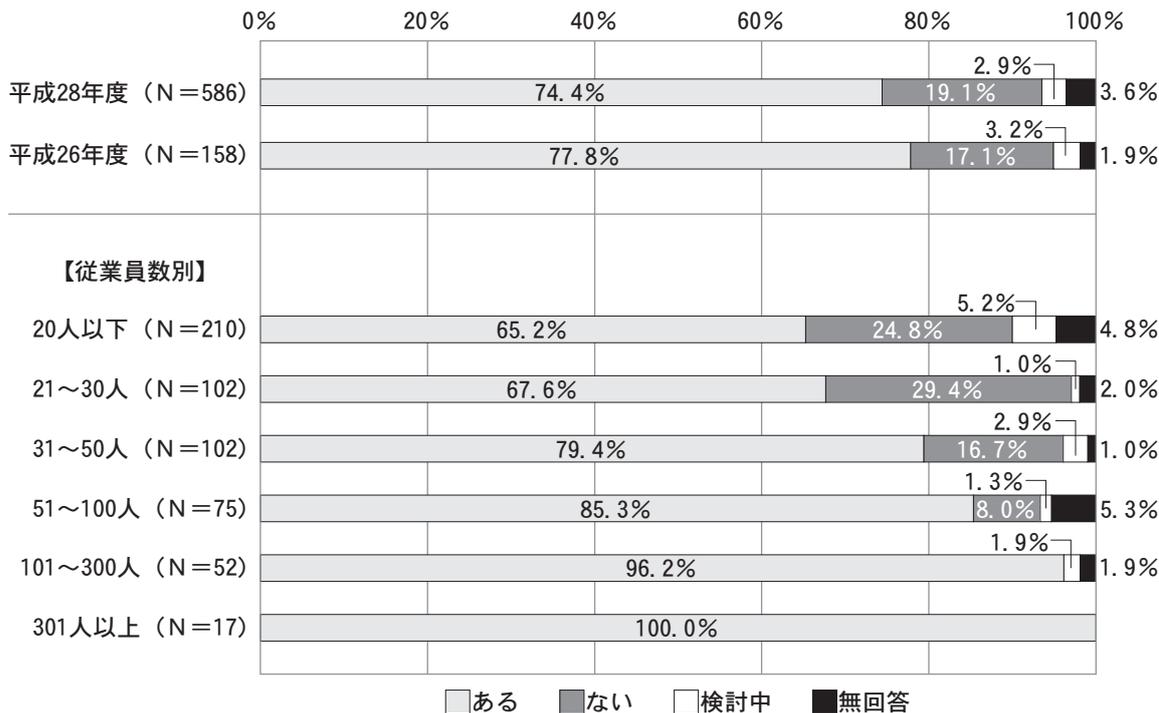


問19. 貴事業所には、育児休業制度の規定がありますか。(1つに○)

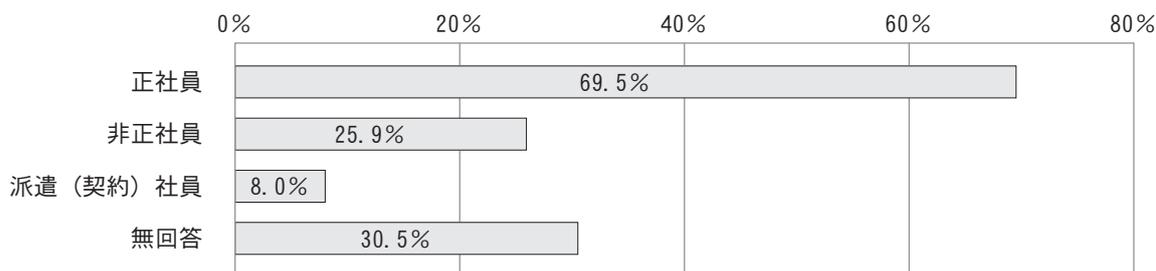
育児休業制度の規定が「ある」と回答した事業所は74.4% (436社) となっており、前回調査に比べて、わずかに減少しています。

従業員数別で見ると、従業員数が多いほど「ある」の割合が多くなり、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69.5%、非正社員が25.9%、派遣（契約）社員が8.0%となっています。無回答を除くと、正社員では100%となっています。



育児休業の適用範囲 (N=436)

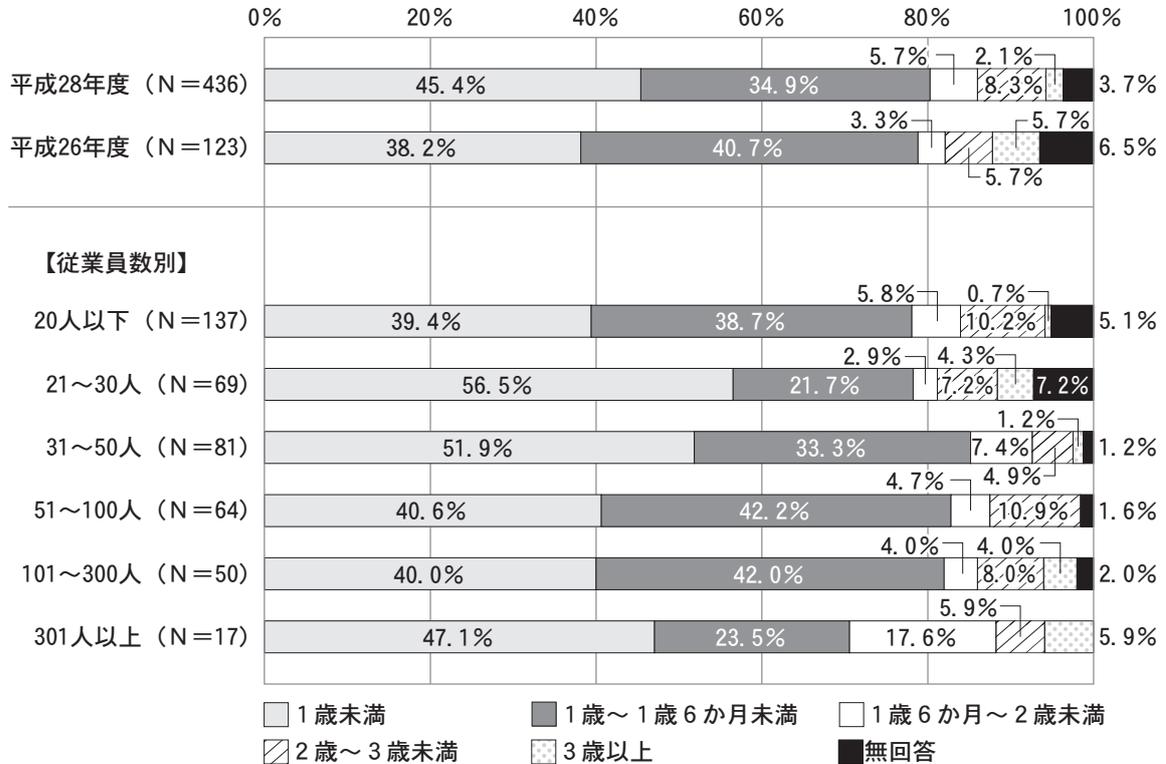


問20. 問19で育児休業制度の規定が「1ある」と回答した事業所にお聞きします。

(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○)

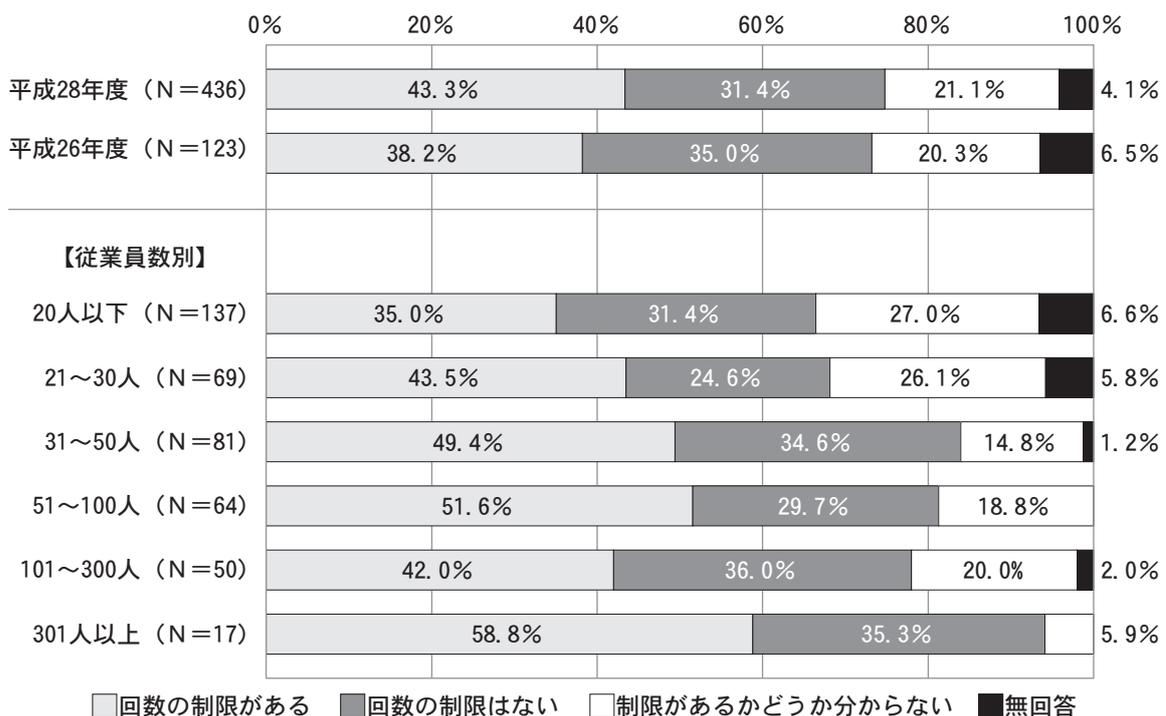
「1歳未満」(45.4%)が最も多く、次いで「1歳～1歳6か月未満」(34.9%)となっています。前回調査に比べて、「1歳未満」が増え、「1歳～1歳6か月未満」が減っています。

育児・介護休業法では、子が1歳に達するまでの間、保育所に入所できないなどの場合は1歳6か月に達するまでの間等で、育児休業を取得できるとされています。約半数の事業所が法定あるいはそれ以上の育児休業期間を規定しています。

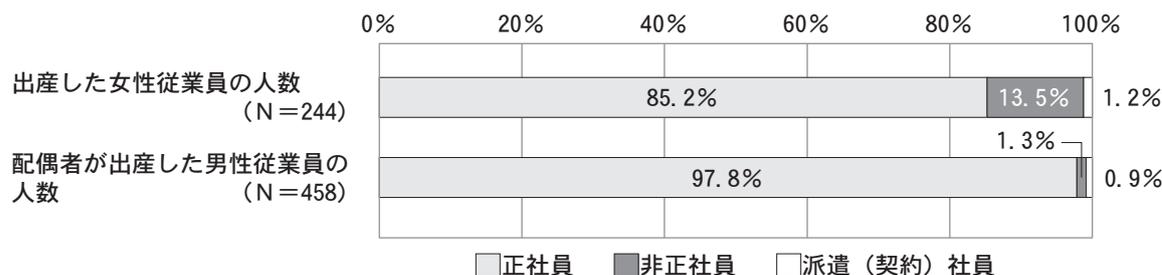


(2) 同じ子について育児休業の回数の制限はありますか。(1つに○)

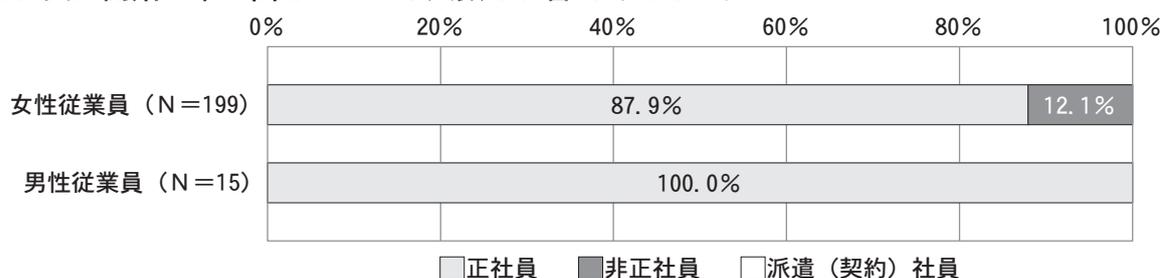
「回数の制限がある」(43.3%)が最も多く、ほとんどの事業所が1回までとなっています。一方で、「回数の制限がない」と回答した事業所も31.4%となっています。前回調査と比べて、「回数の制限がある」が増え、「回数の制限はない」が減っています。



(3) 平成27年4月1日から平成28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。



(4) 出産又は配偶者が出産した従業員のうち、平成28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。



育児休業制度を利用した人数と取得率

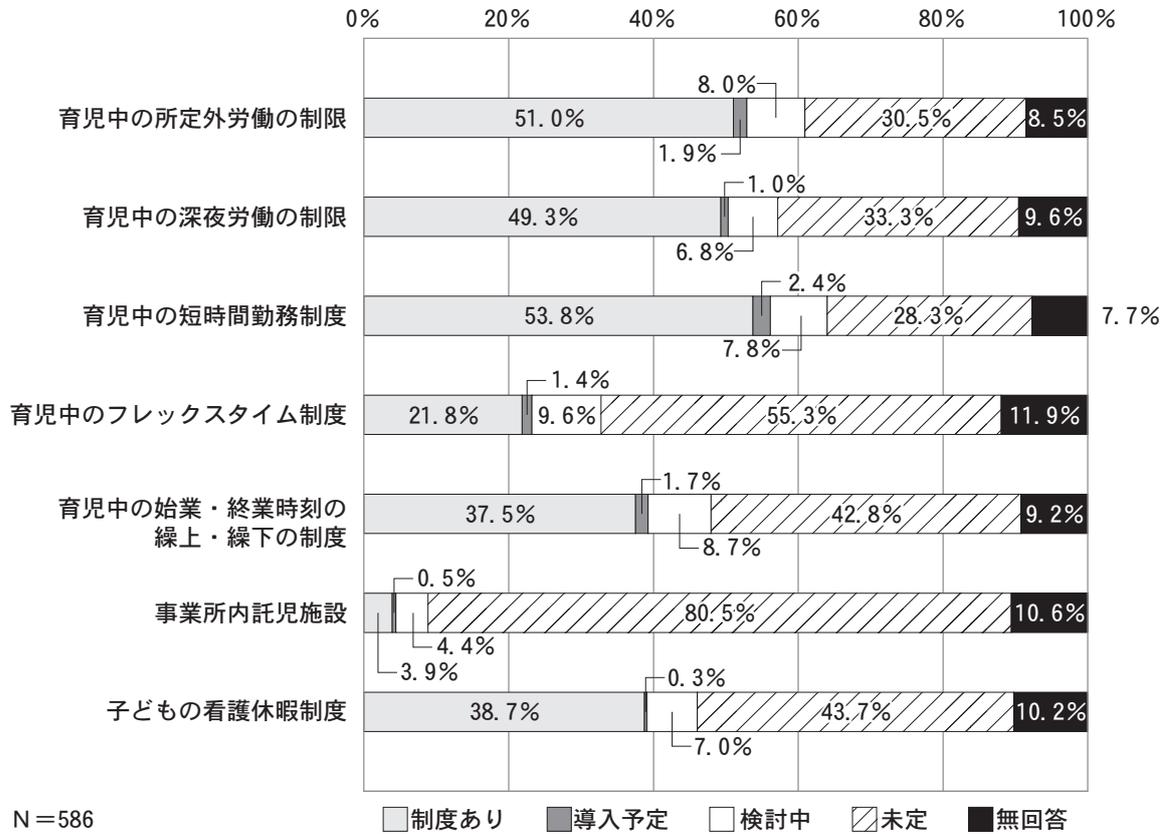
	正社員	非正社員	派遣(契約)社員	合計(人)	取得率(%)
出産した女性従業員の人数	208	33	3	244	81.6
育児休業を取得・申し出た女性従業員の人数	175	24	0	199	
配偶者が出産した男性従業員の人数	448	6	4	458	3.3
育児休業を取得・申し出た男性従業員の人数	15	0	0	15	

女性の育児休業の取得率は81.6%となっており、約8割が育児休業制度を利用しています。一方男性の取得率は3.3%と、女性に比べ低くなっていますが、全国平均値<sup>※</sup>の2.65%を上回っています。

※平成27年度雇用均等基本調査(厚生労働省)

問21. 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、全体のほぼ半数となっています。一方、設備投資等が必要となる「事業所内託児所」の導入率は3.9%と低くなっています。

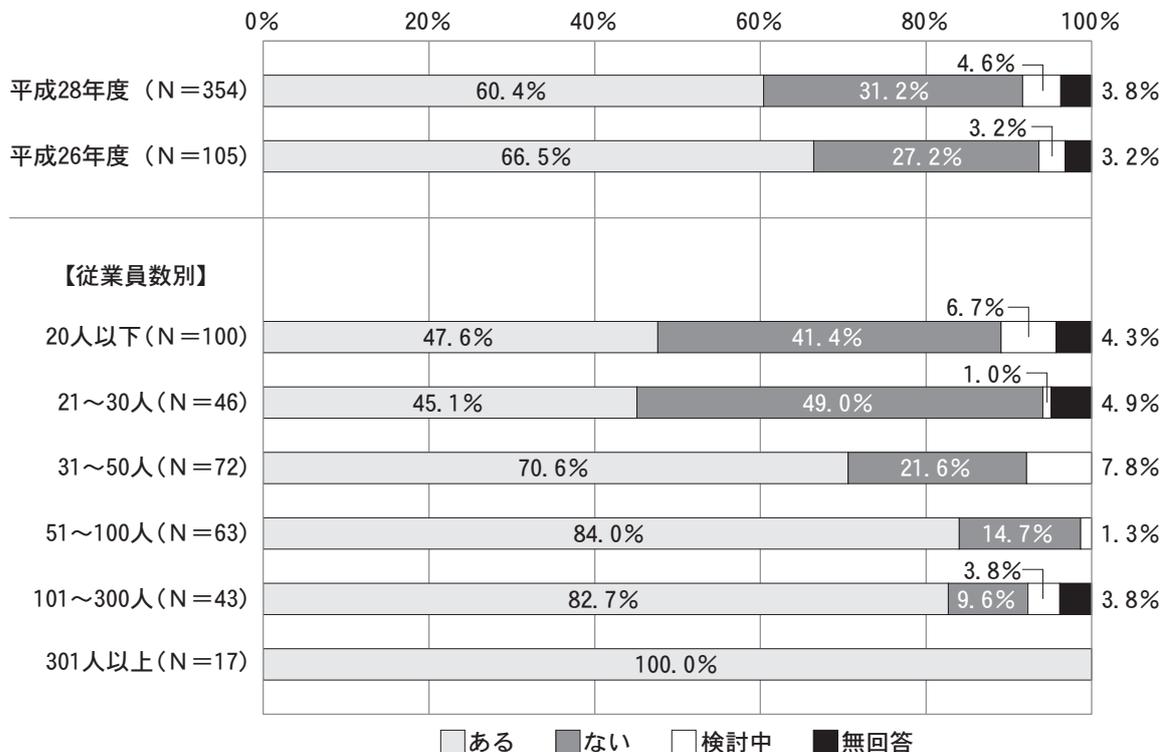


**問22. 貴事業所には、介護休業制度の規定がありますか。(1つに○)**

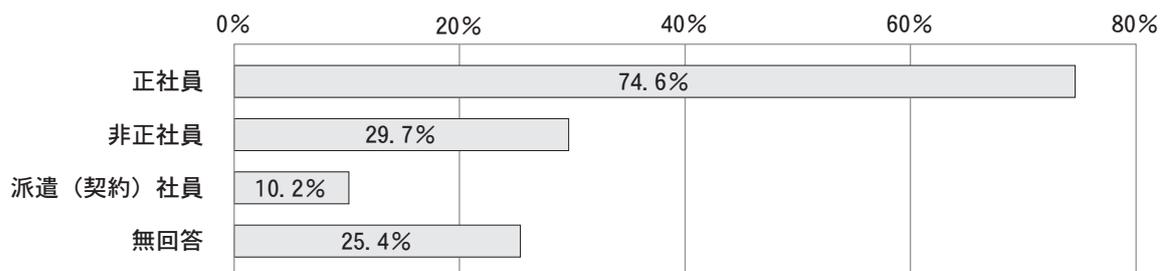
介護休業制度の規定が「ある」と回答した事業所は60.4% (354社) となっており、前回調査に比べて、わずかに減少しています。「ない」と回答した事業所は31.2%で、育児休業制度と比較すると、まだ社内制度として規定されていない事業所がやや多いようです。

従業員数別で見ると、20人以下と21~30人の事業所で「ある」の割合が低くなっています。また、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74.6%、非正社員が29.7%、派遣(契約)社員が10.2%となっています。無回答を除くと、正社員では100%となっています。



介護休業の適用範囲 (N=354)



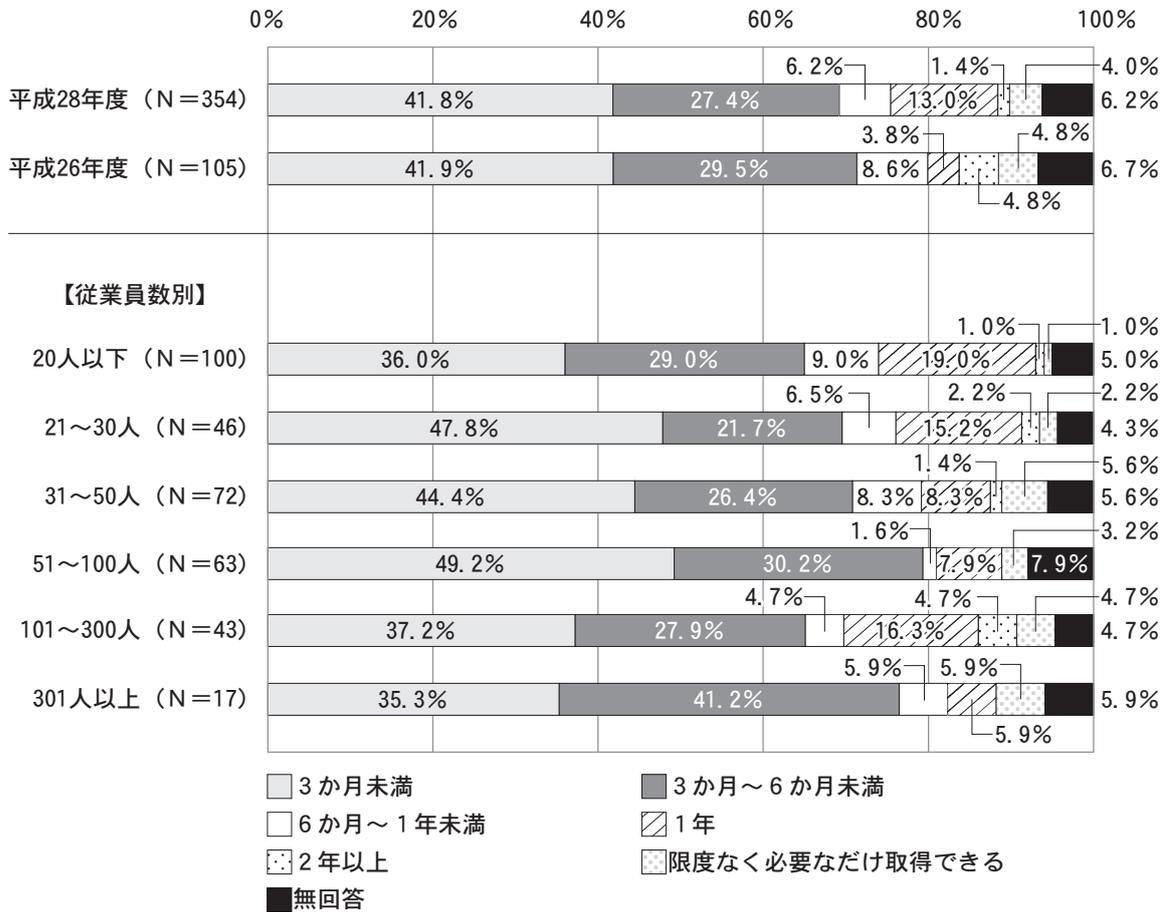
問23. 問22で介護休業制度の規定が「1ある」と回答した事業所にお聞きします。

(1) 介護休業の期間の限度はいつまでですか。(1つに○)

前回調査と同じく「3か月未満」(41.8%)が最も多く、次いで、「3か月～6か月未満」(27.4%)となっています。

育児・介護休業法では、通算93日までを上限として介護休業が認められていますが、多くの事業所は、法定日数を基に社内制度を規定しているようです。他方で、約半数の事業所が、法定以上に介護休業期間を規定しているともいえます。

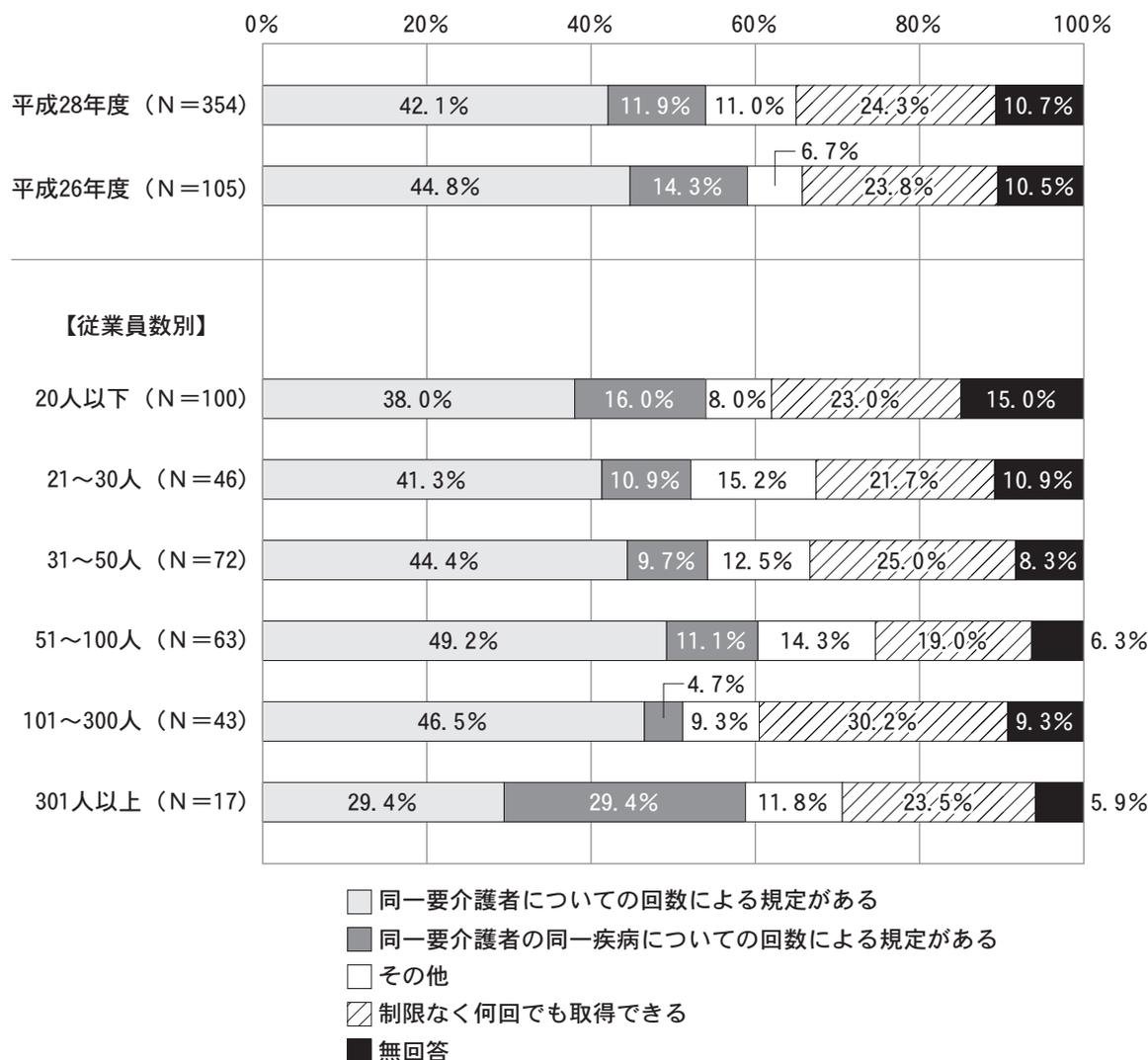
従業員数別で見ると、301人以上を除く事業所で「3か月未満」が最も多くなっています。



(2) 介護休業の取得回数に制限はありますか。(1つに○)

「同一要介護者についての回数による規定がある」(42.1%)が最も多く、次いで「制限なく何回でも取得できる」(24.3%)となっています。回数については、ほとんどの事業所が同一要介護者につき1回まで、同一要介護者の同一疾病につき1回までとなっています。

従業員数別で見ると、「同一要介護者についての回数による規定」は、51~100人の事業所が49.2%と高く、「同一要介護者の同一疾病についての回数による規定」は、301人以上の事業所が29.4%、「制限なく何回でも取得できる」は、101~300人の事業所が30.2%と高くなっています。



(3) 平成27年4月1日から平成28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。

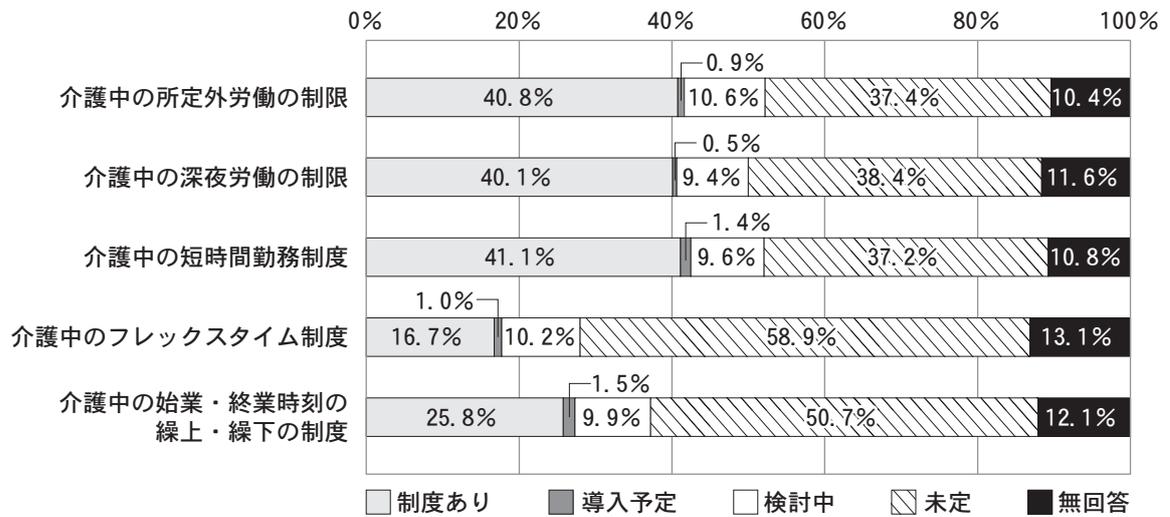
実際に介護休業制度を利用した従業員は、事業所全体で女性従業員が10名、男性従業員が2名となっています。

(人)

	正社員	非正社員	派遣(契約)社員	合計
女性従業員	8	2	0	10
男性従業員	2	0	0	2

問24. 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」、「介護中の深夜労働の制限」、「介護中の短時間勤務制度」などの労働時間に関する制度は導入率が4割以上となっています。



## 7 採用について

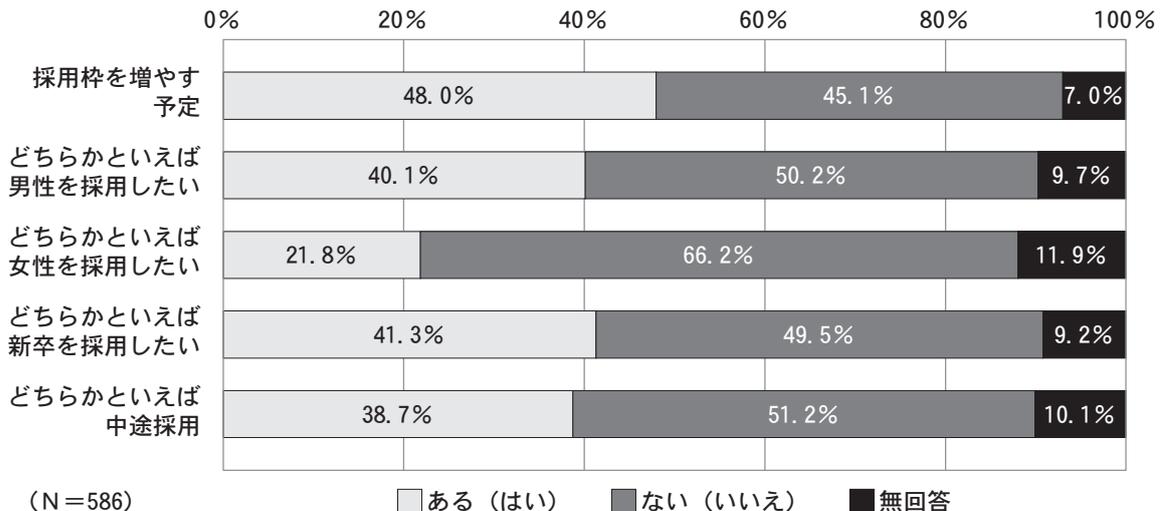
問25. 採用についてお聞きします。(1つに○)

- (1) 平成29年度は採用枠を増やす予定はありますか
- (2) どちらかといえば男性を採用したいと思っていますか
- (3) どちらかといえば女性を採用したいと思っていますか
- (4) どちらかといえば新卒を採用したいと思っていますか
- (5) どちらかといえば中途採用を望んでいますか

採用枠については、増やす予定の事業所(48.0%)と増やさない予定の事業所(45.1%)がほぼ同じ割合となりました。

また、男性(40.1%)に比べ女性(21.8%)の採用意向は低くなっています。

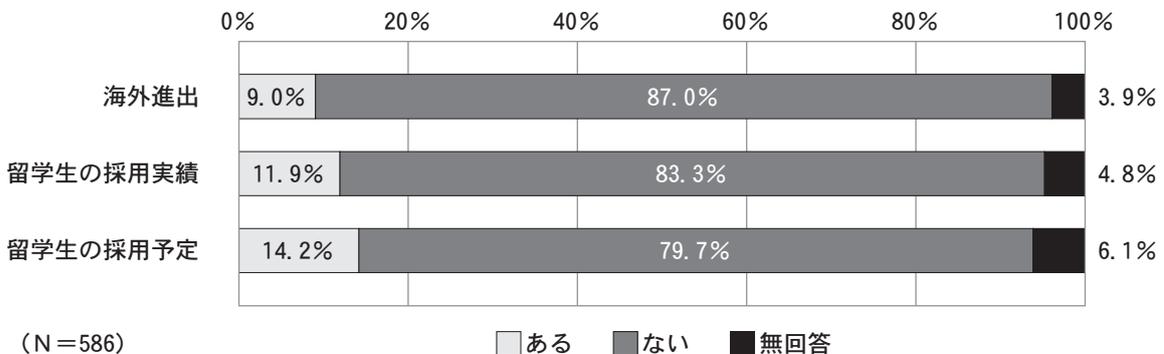
新卒(41.3%)と中途採用(38.7%)の採用意向は、ほぼ同じ割合となっています。



問26. 高崎市にある大学には留学生の男女が多く学んでいます。留学生の採用についてお聞きします。(1つに○)

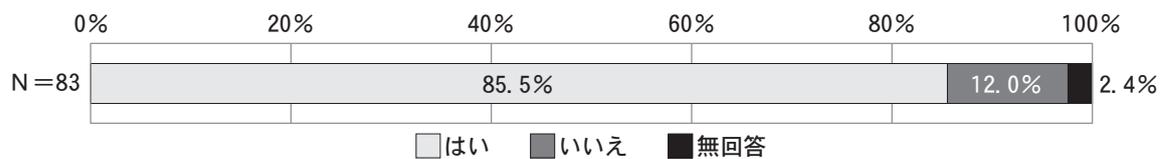
- (1) 海外に工場や営業所などはありますか
- (2) 留学生を採用した実績はありますか
- (3) 今後、留学生を採用する予定はありますか

ほとんどの事業所は海外進出をしていないと回答しています。留学生の採用実績については、「ない」という回答が83.3%となっており、今後も採用する予定がないという回答も79.7%と多数を占めています。



問27. 問26（3）で「1ある」と回答した事業所にお聞きします。留学生を採用するにあたり、女性の採用を考えていますか。（1つに○）

留学生の採用予定があると回答した事業所（83社）のうち、女性の採用を考えているとした事業所は85.5%となっています。



## 8 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定について

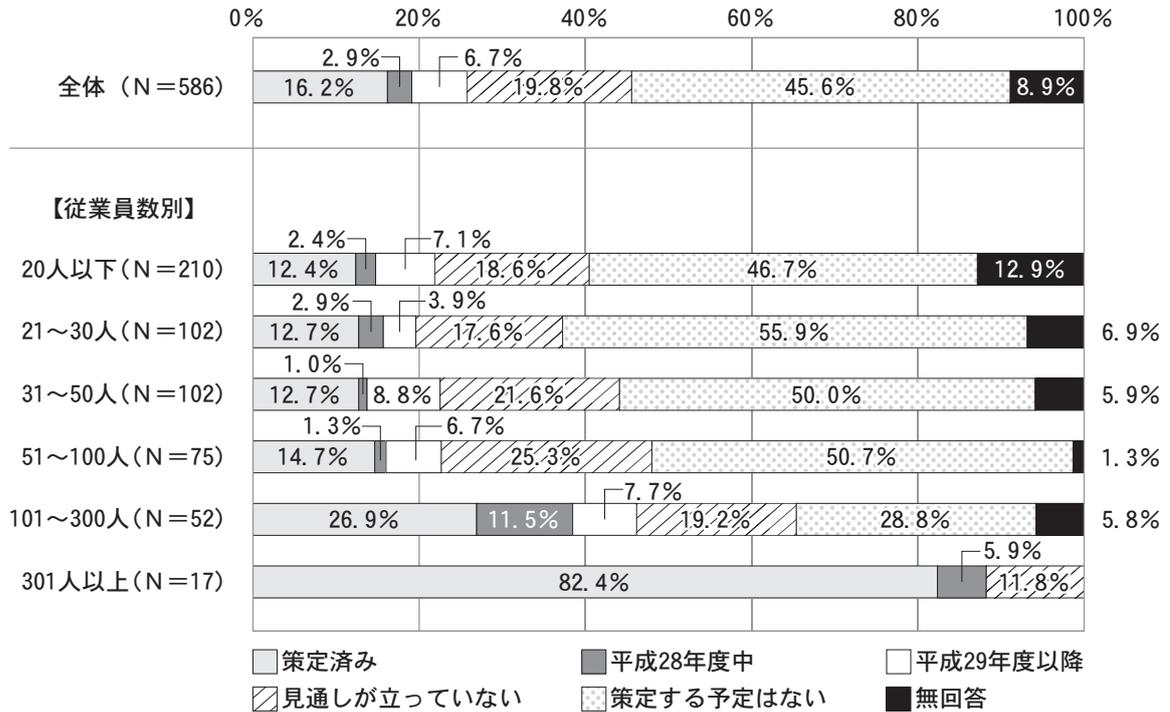
■女性の職業生活における活躍の推進に関する法律により、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定について、労働者301人以上の事業主は義務、300人以下の事業主は努力義務とされており、

問28. 行動計画の策定についてお聞きします。

(1) 策定期間についてお聞きします。(1つに○)

301人以上の事業所では、「策定済み」が82.4%になっています。

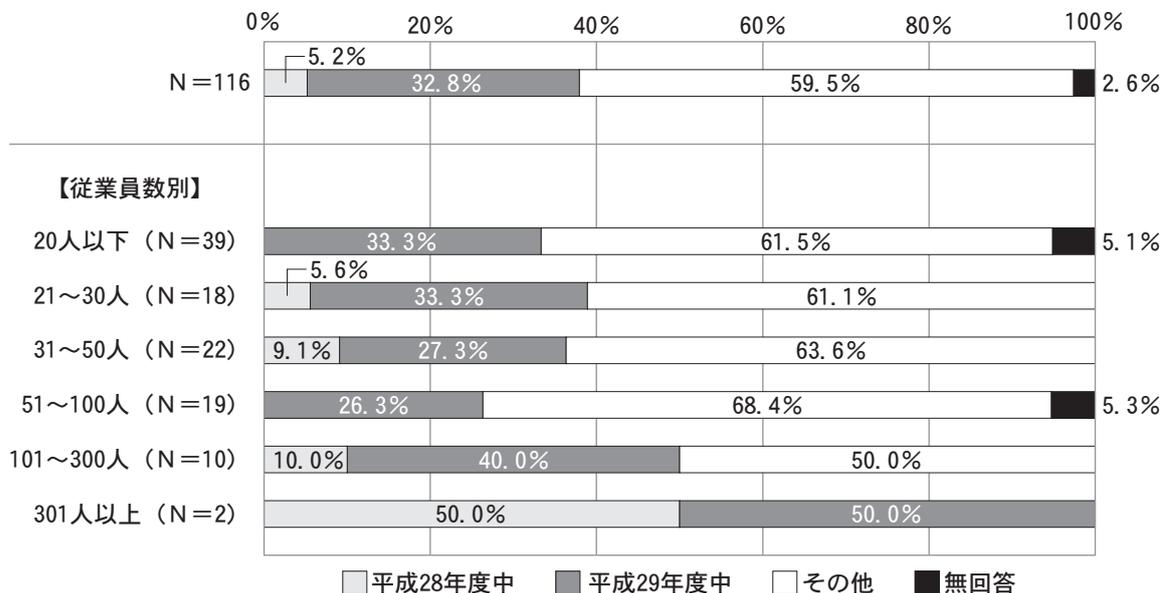
300人以下の事業所では、「策定する予定はない」が一番高くなっています。



(2) (1) で「4見通しが立っていない」と回答した場合のみ回答してください。

策定期間の見通しが立つのは、いつ頃が見込まれますか。当てはまるものを選択してください。(1つに○)

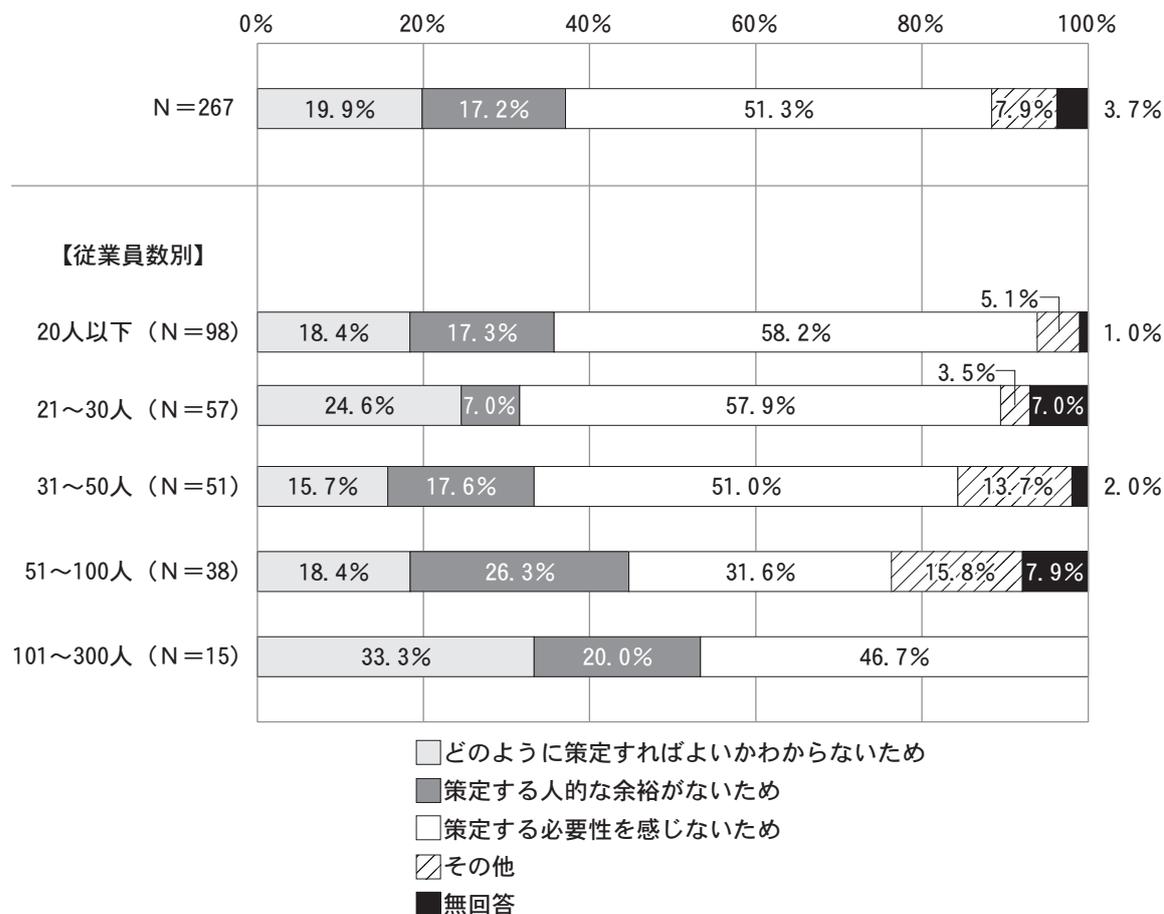
計画策定が努力義務となっている300人以下の事業所では、「その他」が一番高い割合となっています。



(3) (1) で「5 策定する予定がない」と回答した場合のみ回答してください。

策定する予定がない理由について、当てはまるものを選択してください。(1つに○)

「策定する必要性を感じないため」(51.3%) が一番多く、次いで「どのように策定すればよいかわからないため」(19.9%) 「策定する人的な余裕がないため」(17.2%) となっています。

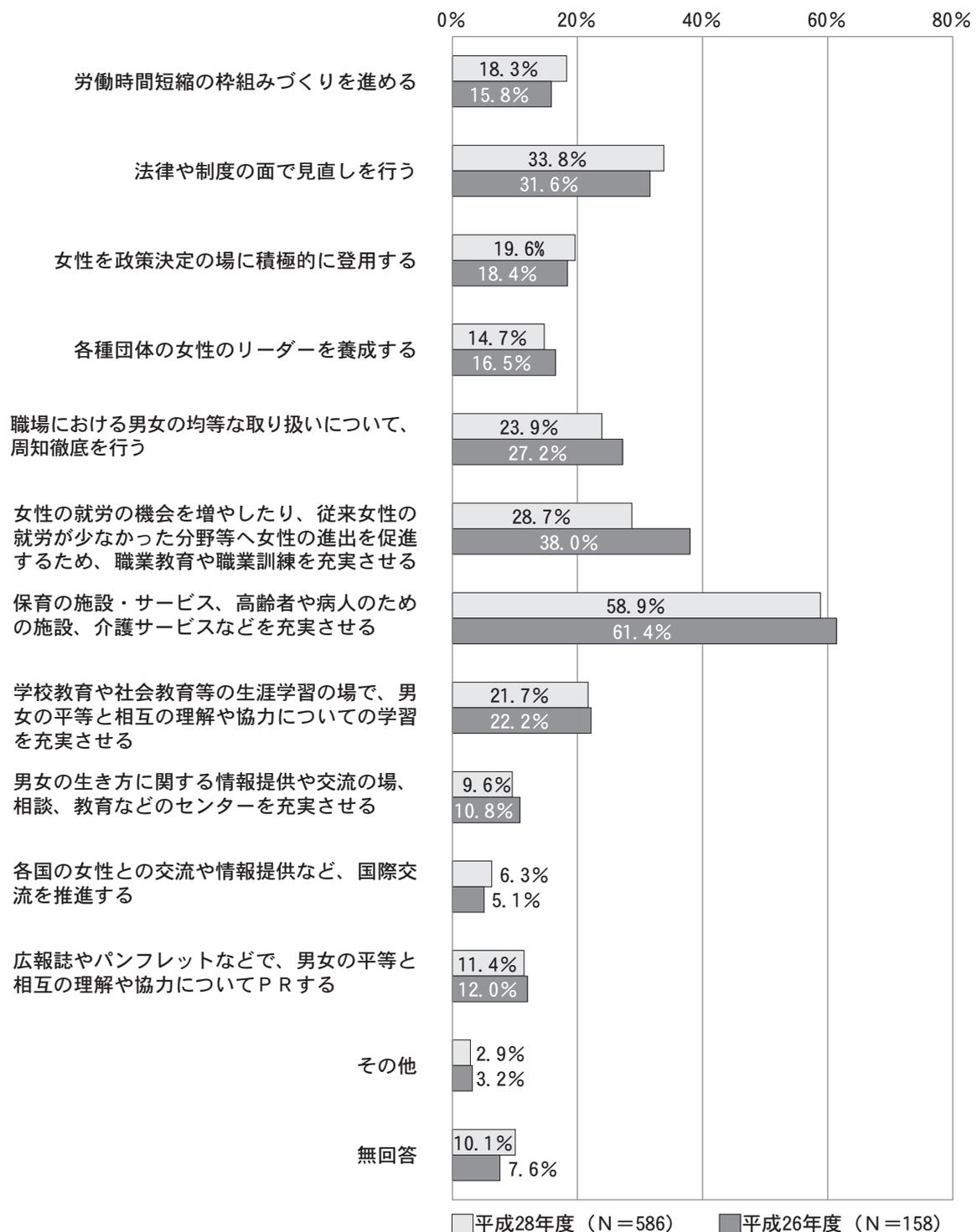


## 9 行政の取り組みについて

問29. 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」（58.9%）が最も多くなっています。次いで「法律や制度の面で見直しを行う」（33.8%）、「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」（28.7%）となっています。

従業員数別で見ると、ややばらつきがありますが、どの規模の事業所においても「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」が他の項目と比べて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 N = 210	21～30人 N = 102	31～50人 N = 102	51～100人 N = 75	101～300人 N = 52	301人以上 N = 17
労働時間短縮の枠組みづくりを進める	17.6%	21.6%	23.5%	18.7%	7.7%	17.6%
法律や制度の面で見直しを行う	34.3%	37.3%	31.4%	34.7%	32.7%	41.2%
女性を政策決定の場に積極的に登用する	23.3%	19.6%	17.6%	13.3%	21.2%	23.5%
各種団体の女性のリーダーを養成する	16.2%	14.7%	12.7%	10.7%	13.5%	17.6%
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	23.3%	26.5%	26.5%	26.7%	13.5%	35.3%
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	28.6%	26.5%	26.5%	33.3%	36.5%	23.5%
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	57.1%	52.9%	56.9%	62.7%	71.2%	76.5%
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	19.5%	23.5%	21.6%	18.7%	34.6%	29.4%
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	10.5%	7.8%	8.8%	13.3%	7.7%	5.9%
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。	7.6%	5.9%	6.9%	6.7%	3.8%	0.0%
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	9.0%	13.7%	10.8%	13.3%	11.5%	29.4%
その他	3.3%	2.9%	2.0%	0.0%	1.9%	0.0%
無回答	12.4%	8.8%	8.8%	5.3%	7.7%	5.9%

## 10 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。

- ・有資格者の配置が主であり、事務申請係（書類搬送）に努めて女性配置を保持したい。【製造業 20人以下】
- ・子育て中の女性に対して研修、会議などの出席に対し考慮（配慮）しています。子供の病気などで休む場合も同じくです。【製造業 20人以下】
- ・女性専用トイレを設置した。共同トイレも新しくし、掃除は男女当番制にした。【製造業 21~30人】
- ・今、発展途上です。【製造業 31~50人】
- ・特に制度としてないが差別的なものはない【製造業 31~50人】
- ・産休、育児制度あり【製造業 101~300人】
- ・今まで女性を現場で雇用したことがなく（一度雇用連絡したが、その後何の連絡もなし）今のところ女性の現場での仕事はムリのように。【運輸業 20人以下】
- ・役員会でダイバーシティ計画を推進予定【卸売・小売業 20人以下】
- ・業績評価は男女区別なく（賞与等）【卸売・小売業 20人以下】
- ・男女関係無く、能力があれば店長にしている。【卸売・小売業 31~50人】
- ・もともと女性が多い職場で、どちらかというと女性優位である。【医療・福祉 20人以下】
- ・女性が多い職場のため、男性に比べ女性が優位に働いている【医療・福祉 21~30人】
- ・事業所内に託児所を設置【医療・福祉 51~100人】
- ・事業所内保育開設の準備をしている【医療・福祉 101~300人】
- ・特殊な事業所の為、給料等も他と比較すると低賃金である【その他の業種 20人以下】
- ・性別にとらわれず、全てのスタッフが安心して働き、さらに働きがいを持てる環境をつくり上げていくため、さまざまな取り組みを進めています。【その他の業種 20人以下】
- ・逆に男子もトイレ掃除に入れる様に施主に交渉している。【その他の業種 20人以下】
- ・現場の職員として女性が1人もいない。【その他の業種 21~30人】
- ・勤務時間・時間帯の工夫【その他の業種 31~50人】
- ・女性しかいません【その他の業種 51~100人】
- ・山林の下刈、枝打ち等、個人差は問わない。【その他の業種 従業員数無回答】
- ・同一労力、同一賃金を基準に考えている【業種無回答 21~30人】

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。

- ・女性職員がいない【建設業 20人以下】
- ・正社員の女性がいない【製造業 20人以下】
- ・特になし【製造業 20人以下】
- ・男女に関係なく、役割の理解と啓発力【製造業 21~30人】
- ・女性同士の仲が悪い【製造業 31~50人】
- ・男性も女性も能力に応じて配置している【製造業 31~50人】
- ・採用人数が少ない。理系の女性が就職市場に少ない【製造業 101~300人】
- ・ここ数年間、採用がなく女性が少ない【製造業 101~300人】
- ・女性社員自体が少ないのでまずは雇用を増やしたい【運輸業 20人以下】
- ・女性社員は嘱託、臨時採用【運輸業 20人以下】
- ・特になし【卸売・小売業 20人以下】
- ・なし【金融・保険業 20人以下】
- ・調理師の職場なので、食品を扱う為、室温が低く女性にはきつい【飲食店・宿泊業 21~30人】
- ・男性の方が心配りでできず能力が低い【医療・福祉 20人以下】
- ・特に問題となる事はない【医療・福祉 21~30人】
- ・女性中心で働いています。【医療・福祉 21~30人】
- ・男女の特性理解の低さ【医療・福祉 31~50人】
- ・当社は女性中心の会社【医療・福祉 31~50人】
- ・女性中心の職場であり、女性の働きやすい環境づくりを目指しています【医療・福祉 101~300人】
- ・病院のため、課題はありません。【医療・福祉 300人以上】
- ・課題になっていることは特にありません。女性スタッフの活躍が不可欠と認識しており、結婚、出産、育児と仕事を両立できる環境をすすめています。また採用や昇格の場面において、性別に関係なく実力に応じた評価を行っており女性スタッフが長く働ける体制を積極的に取り組んでいます。【その他の業種 20人以下】
- ・女性中心に活動している【その他の業種 20人以下】
- ・特にない【その他の業種 20人以下】
- ・資格取得に消極的である。【その他の業種 21~30人】
- ・女性しかいません【その他の業種 51~100人】
- ・現在の女性社員は、家庭中心であり資格取得等チャレンジ意欲が低い。【その他の業種 51~100人】
- ・山林作業が出来れば男女を問わない。【その他の業種 従業員数無回答】
- ・採用人数が少ない。理系の女性が就職市場に少ない。【業種無回答 101~300人】

## 問6. 女性の採用を拡大する取り組みとして実施していることはありますか。

- ・男女均等な募集・採用を行っている【建設業 20人以下】
- ・本店での取り組みとなる【建設業 31~50人】
- ・技術職に興味を持てる様に、会社説明会で女性の活躍を積極的にアピールしている。【建設業 101~300人】
- ・事業として有資格者の指定を受け付けており、有資格者以外、2名枠を保持したい。【製造業 20人以下】
- ・製造は女性が中心である【製造業 31~50人】
- ・来る者拒まずですが、中々考えるように集まりません。【製造業 31~50人】
- ・事務内容によって、女性向きの職場には、女性を採用している。【製造業 31~50人】
- ・能力あれば男も女も同じ【製造業 31~50人】
- ・数年前より、性別による選考はしていない【製造業 101~300人】
- ・女性の採用に人数比率に問題はない【製造業 300人以上】
- ・女性だけで集まり、困っていることを話し合う。会社へ提言する。【情報通信業 20人以下】
- ・女性の応募を増やすため、ホームページ等で女性の活躍を紹介している。【情報通信業 51~100人】
- ・育児短時間勤務制度・看護休暇制度（小学校3年生の年度末まで）【情報通信業 300人以上】
- ・数値目標は設定して、これから推進していく予定【卸売・小売業 20人以下】
- ・すでに、女性の割合が9割以上の環境であるため【卸売・小売業 21~30人】
- ・女性を定期的に採用するようにしている【卸売・小売業 21~30人】
- ・必要に応じ募集を行っている。【卸売・小売業 51~100人】
- ・新卒採用人数の数値目標の設定、積極採用。【卸売・小売業 300人以上】
- ・もともと女性が多い。【医療・福祉 20人以下】
- ・女性が多いので男性を増やそうとしている【医療・福祉 21~30人】
- ・有資格者であれば、男女の別なく採用する【医療・福祉 21~30人】
- ・正社員の週休2.5日、3日【医療・福祉 31~50人】
- ・男女の特性に応じた職場配置をしている【医療・福祉 31~50人】
- ・採用に関して男女の差はありません【医療・福祉 31~50人】
- ・女性の割合が多い職場なので、特になし。【医療・福祉 51~100人】
- ・もともと女性の方が多い【医療・福祉 51~100人】
- ・採用に関して男女の差はありません【医療・福祉 300人以上】
- ・女性の採用が多い【医療・福祉 300人以上】
- ・この調査は全く関係がない【その他の業種 20人以下】
- ・「勤務エリア限定制度」を導入しており、希望に応じて働くエリアを限定することが可能。また、ライ

- フステージに合わせて勤務日数や勤務時間を短縮して働ける「フレックスキャリア制度」を導入しております。【その他の業種 20人以下】
- ・逆に女性の方が多い職場なので特になし【その他の業種 20人以下】
- ・5の特になしだが、入社したい人がいれば、いつでも相談に乗ります。【その他の業種 20人以下】
- ・現状、女性社員の方が多い【その他の業種 20人以下】
- ・家事代行を行う会社と連携してお客様サービスに取り組んでいる。【その他の業種 20人以下】
- ・女性営業職の採用を行っている【その他の業種 21~30人】
- ・交通誘導警備業務のため募集しても全く集まらない【その他の業種 21~30人】
- ・女性しかいません【その他の業種 51~100人】
- ・女性でなければ出来ない仕事もあり、女性を積極的に採用している。【その他の業種 101~300人】
- ・男・女等、差別はしていない。【その他の業種 従業員数無回答】
- ・業務上、特に問題視していない【業種無回答 21~30人】
- ・女性の採用比率を定めて採用活動を行っている【業種無回答 21~30人】

## 問7. 女性の職域拡大のために取り組んでいることはありますか。

- ・職種転換等の公募を行っている【建設業 51~100人】
- ・同じ部署へ同期と一緒に配属している【建設業 101~300人】
- ・我社は商品製造です。あまり男女差のない職場です。【製造業 31~50人】
- ・能力と本人の希望で対応している。【製造業 31~50人】
- ・採用が無く、問題になっている【製造業 101~300人】
- ・新しい仕事を経験させている【製造業 従業員数無回答】
- ・新しい試みとして女性の採用を検討しているところ【電気・ガス・水道業等 20人以下】
- ・女性がない職種に女性採用・配属を検討している【情報通信業 51~100人】
- ・契約社員から正社員へ登用【卸売・小売業 20人以下】
- ・主に女性のための職場のため【卸売・小売業 20人以下】
- ・「3パートから常用雇用等への転換を基準化をすることを検討している」の補助として、派遣社員の直接雇用や契約社員の正社員登用など。【卸売・小売業 20人以下】
- ・職種により拡大している。【卸売・小売業 51~100人】
- ・女性同士あつまる機会を設け、意見交換を行っている【卸売・小売業 300人以上】
- ・元々、女性が多い職場である【医療・福祉 21~30人】
- ・多くの女性が活躍しておりますが、さらに女性ス

スタッフが活躍できる環境整備を進めていく方針です。【その他の業種 20人以下】

- ・女性の得意とする接客サービスを強化する研修【その他の業種 20人以下】
- ・業務を細分化し、短時間しか働けない女性と条件を合わせられるようにしている【その他の業種 20人以下】
- ・パートから正社員への転換を基準化している。女性の配置の少ない職務への配置目標数を定めている。女性の社内意見交換会を定期的に行っている。【業種無回答 21~30人】
- ・女性の人数が少ない。問題になっていない。【業種無回答 101~300人】

#### 問8. 女性の管理職増加のためにしている取り組みはありますか。

- ・給与面に対応。個々の能力次第。【製造業 31~50人】
- ・女性自身が消極的で管理職になりたがらない【製造業 101~300人】
- ・女性の人数が少ない。問題になっていない【製造業 101~300人】
- ・採用が無く、問題になっている【製造業 101~300人】
- ・以下計画中、女性を部下に持つ管理職のマネジメント研修、次世代女性の管理職養成研修【情報通信業 300人以上】
- ・本社人事対応。“ダイバーシティー”とて取り組みしてます【運輸業 20人以下】
- ・女性本人が望んでいない【運輸業 20人以下】
- ・対象年齢層がない【運輸業 従業員数無回答】
- ・役員会で検討中【卸売・小売業 20人以下】
- ・女性管理職がないことを前提にしてませんか？質問に偏見があります。【医療・福祉 21~30人】
- ・もともと女性も管理職として配置している【医療・福祉 51~100人】
- ・現在も多くの女性管理職が活躍しておりますが、さらに活躍できる環境整備を進め管理職に占める割合を高めていく方針です。今後も積極的に女性を登用し、性別に関わりなく意欲のあるスタッフが活躍できる体制を促進していきます。【その他の業種 20人以下】
- ・勤続年数やキャリアに関わらず、その者の能力があれば管理職に。【その他の業種 31~50人】
- ・2016年4月~2019年3月末（3ヶ月）で係長職以上の女性の割合を現在の2倍にする行動計画等【その他の業種 31~50人】
- ・女性の管理職目標数値を社内外に公表している【業種無回答 21~30人】

#### 問9. 職場環境や風土の改善として、取り組んでることはありますか。

- ・いろいろな面で、男女が手助けしてくださる。【建設業 20人以下】
- ・すでに良い風土になっている【建設業 20人以下】
- ・女性としての差別、区別は表れていないと思う【建設業 51~100人】
- ・男女格差は問題ですが、現実的には無理なことが多

い【製造業 20人以下】

- ・トイレなどの改修【製造業 31~50人】
- ・弊社において差別、区別なし。【製造業 31~50人】
- ・掃除など全員で当番を決めて行っている。【製造業 31~50人】
- ・男女の差別はしていない。【製造業 31~50人】
- ・女性の人数が少ない。問題になっていない【製造業 101~300人】
- ・採用が無く、問題になっている【製造業 101~300人】
- ・現在、検討中【製造業 300人以上】
- ・セクハラ防止委員会設置、改善プロジェクトの参加【製造業 従業員数無回答】
- ・機会があるごとに、人間関係の大切さや、生き方について伝える。【電気・ガス・水道業等 21~30人】
- ・性別役割分担【情報通信業 51~100人】
- ・有給取得促進【情報通信業 300人以上】
- ・現状、仕事上男女の別はない【卸売・小売業 20人以下】
- ・女性の多い会社です。【不動産業 51~100人】
- ・男女格差はない【医療・福祉 21~30人】
- ・男女とも家庭と仕事が両立できるように努める【医療・福祉 300人以上】
- ・男女を区別しての業務、対応は一切しておりません。【その他の業種 20人以下】
- ・1について、逆に女性は一時間遅く出勤しています。【その他の業種 20人以下】
- ・女性が多い為、主となるのは女性だと思っている。【業種無回答 20人以下】
- ・啓蒙冊子の社内配布【業種無回答 21~30人】
- ・トイレは女性専用のものを設置できる場所では、設置している【業種無回答 従業員数無回答】

#### 問11. セクシュアル・ハラスメントに対し、以下のような取り組みをしていますか。

- ・現場に女性がない【建設業 20人以下】
- ・社内規定集に明記【建設業 20人以下】
- ・ほとんど女性なので必要がない【製造業 20人以下】
- ・管理職者会議など会話に出して周知をする。【製造業 31~50人】
- ・風通しの良い会社で改めて実施例なし。【製造業 31~50人】
- ・社内風土として【製造業 31~50人】
- ・委員会設置【製造業 従業員数無回答】
- ・常にトップに報告させる様にしている【電気・ガス・水道業等 20人以下】
- ・就業規則によって制裁【情報通信業 20人以下】
- ・規定を作り社員に周知している【卸売・小売業 20人以下】
- ・イントラに掲載している【卸売・小売業 20人以下】
- ・就業規則に記載。【卸売・小売業 20人以下】
- ・主に女性のための職場のため【卸売・小売業 20人以下】
- ・就業規則で規定している【卸売・小売業 21~30人】

- ・社内規定集に明記【卸売・小売業 31～50人】
- ・口頭による啓発と社員規則書類に明記【その他の業種 20人以下】
- ・就業規則に定めている。【その他の業種 20人以下】

#### 問12. セクシュアル・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。

- ・現場に女性がいない【建設業 20人以下】
- ・今のところ起きていないので設問に該当なし【建設業 31～50人】
- ・ほとんど女性なので必要がない【製造業 20人以下】
- ・現状事象なし【製造業 31～50人】
- ・発生しないと思うが、ハラスメントにかかる保険加入。【製造業 31～50人】
- ・今まで起こったことがない。【製造業 31～50人】
- ・過去の具体例なし【製造業 31～50人】
- ・未だこういった事例が無いので、1～8を参考にしたい。【電気・ガス・水道業等 20人以下】
- ・過去に起こったことがない【運輸業 21～30人】
- ・セクハラは起こらない【卸売・小売業 20人以下】
- ・外部機関と連携の上、事象に応じ適切な対応を実施【卸売・小売業 20人以下】
- ・問題になったことも、実態としてもなし【卸売・小売業 20人以下】
- ・事実関係確認後、役員会にて判断【卸売・小売業 21～30人】
- ・まだおこったことがないのでわからない【飲食店・宿泊業 20人以下】
- ・過去に事例がない【医療・福祉 20人以下】
- ・今までにないので【その他の業種 31～50人】
- ・事例がない【その他の業種 51～100人】

#### 問14. マタニティ・ハラスメントが起こる原因は何だと考えますか。

- ・マタハラをする人の性格が悪い。【建設業 21～30人】
- ・起きていないので不明【建設業 31～50人】
- ・経験ないのでわかりません【製造業 31～50人】
- ・本人の業務に対する怠情な姿勢、協調性の欠如、職場の規模【製造業 101～300人】
- ・各種制度があり、行使もされている。特に問題なし【製造業 101～300人】
- ・制度があり、運用もされている。特に問題なし【製造業 101～300人】
- ・女性同士の問題【製造業 従業員数無回答】
- ・支援制度はあっても、チームのために女性社員が使いにくい状況。【情報通信業 20人以下】
- ・対象者なし【情報通信業 21～30人】
- ・該当する女性社員がいない【運輸業 20人以下】
- ・若い女性が当社にいない【運輸業 51～100人】
- ・産休明けで戻って来られても与える仕事がない【卸売・小売業 20人以下】
- ・わからない【卸売・小売業 20人以下】
- ・当社ではマタハラについては“ない”と認識しているため回答しづらい。【卸売・小売業 51～100人】
- ・余裕が無い。【卸売・小売業 51～100人】

- ・社会の構造に不備があり、妊娠とその職場の両方への支援が不十分であるため。【医療・福祉 20人以下】
- ・人件費が払えないことって多くないですか？（税金が高すぎるので）【医療・福祉 21～30人】
- ・妊娠にいたるまでの本人の生活態度・行動・勤務状況【医療・福祉 21～30人】
- ・特に問題はなく積極的に支援している【医療・福祉 300人以上】
- ・妊娠できる年齢がない【その他の業種 20人以下】
- ・相手を思いやる気持ちの欠如（男女お互いに）【その他の業種 21～30人】
- ・今まで妊娠された職員がいないので答えようがない【その他の業種 21～30人】
- ・本人【その他の業種 21～30人】
- ・本人周囲（双方）の欠勤、遅刻【その他の業種 51～100人】
- ・各種制度があり、行使もされているので、特に問題なし。【業種無回答 101～300人】

#### 問15. マタニティ・ハラスメントを防止するためにどのような取り組みができると考えますか。

- ・事務所以外女性【建設業 20人以下】
- ・マタハラがないように社員を教育する。【建設業 21～30人】
- ・制度導入、経営改善【製造業 20人以下】
- ・その環境になった時に改めてのぞみたい。【製造業 31～50人】
- ・出産、休業前のキャリア形成、多能化【製造業 101～300人】
- ・問題なし【製造業 101～300人】
- ・対象者なし【情報通信業 21～30人】
- ・特に何もしていない【卸売・小売業 21～30人】
- ・本人に会社の考えを良く理解してもらおう事と会社も本人の立場と違って判断する。【卸売・小売業 21～30人】
- ・罰則【卸売・小売業 51～100人】
- ・問14、7の対応。【卸売・小売業 51～100人】
- ・休業期間中の人的補充の仕組み【卸売・小売業 101～300人】
- ・国や自治体が雇用者側への支援を充実させれば、労働者の意識は変わる。【医療・福祉 20人以下】
- ・制度だけではなく会社に支援してないと育休はとれない。代替要員は派遣とか。【医療・福祉 21～30人】
- ・人によりライフスタイルが違うのでなんとも言えない。【医療・福祉 21～30人】
- ・職につく前、学校教育で行ってもらいたい、今受けている者はいずれ行う者になる事も有る【医療・福祉 21～30人】
- ・問題なし【業種無回答 101～300人】

#### 問28. 行動計画の策定についてお聞きします。

- ・今後の採用状況による。現在、女性は1人のみ【建設業 20人以下】
- ・不明・未定【多数回答あり】
- ・本店の指針による【建設業 51～100人】

- ・もっと先【製造業 20人以下】
- ・なりゆき【製造業 20人以下】
- ・検討中【製造業 21~30人】
- ・わからない【製造業 従業員数無回答】
- ・平成30年度以降【情報通信業 31~50人】
- ・予定なし【情報通信業 31~50人】
- ・検討中【運輸業 20人以下】
- ・平成30年度以降【運輸業 21~30人】
- ・女性の活躍が出来ている会社【卸売・小売業 20人以下】
- ・努力は常に行っている為【卸売・小売業 31~50人】
- ・状況に応じて【卸売・小売業 101~300人】
- ・平成30年度以降【その他の業種 20人以下】
- ・女性社員が入社すれば考える【その他の業種 21~30人】
- ・他の動向を考慮して【その他の業種 31~50人】
- ・必要とあれば【その他の業種 51~100人】

(3) (1)で「5 策定する予定がない」と回答した場合のみ回答してください。

策定する予定がない理由について、当てはまるものを選択してください。

- ・女性の従事がもともと少ない【建設業 20人以下】
- ・女性がない【建設業 20人以下】
- ・関連会社を含め、決定していく為【建設業 51~100人】
- ・経営状態が厳しいので、そこまで考える余裕がないです。【製造業 20人以下】
- ・日頃より、推進を口頭で進めており大きな会社になれば、その時に考えたい。【製造業 31~50人】
- ・女性の積極的採用・派遣→正規雇用へ。中途採用はすでに行っています。それ以上の事は必要性をあまり感じません。【製造業 31~50人】
- ・採用の条件に男女の差別はない【製造業 31~50人】
- ・労働者が300人以下のため【製造業 51~100人】
- ・女性社員が現状、少ないので【情報通信業 31~50人】
- ・営業所の為【卸売・小売業 31~50人】
- ・そんな暇ない。仕事のための仕事をつくるのはムダ【卸売・小売業 51~100人】
- ・概に女性が活躍している職場である。あらためて策定する事項でもない【医療・福祉 21~30人】
- ・女性中心の職場のため【医療・福祉 31~50人】
- ・概に女性の人数が男の倍以上いて活動している。【その他の業種 20人以下】
- ・条件に該当しない【その他の業種 20人以下】
- ・親会社の方針を継ぐため【その他の業種 21~30人】
- ・時間的余がなし【その他の業種 21~30人】
- ・女性がない為【その他の業種 51~100人】
- ・強制ではないため【業種無回答 従業員数無回答】

(4) 策定する上での課題があれば、自由に記入してください。

- ・女性社員の人数が少ない。工事現場の仕事はどうしても男性が中心となる。【建設業 21~30人】
- ・理想←理解できません。解りすぎてひっかきまわし

- ている印象です。通常の常識で対応しています。権利とすると、ぎすぎすしてマイナス。現実的に小企業には対応不可能。【製造業 20人以下】
- ・採用・配慮なく女性の人員が少なすぎる為計画が立てづらい。【製造業 101~300人】
- ・扱う品物が女性には無理と思われるので、今後も雇用できないと思う。【運輸業 20人以下】
- ・女性は毎年、新卒を採用するように行動している。【卸売・小売業 21~30人】
- ・顧問社労士の先生と相談したい。【卸売・小売業 51~100人】
- ・基準になるもの提示がないとブレてしまう。【不動産業 20人以下】
- ・女性の多い職場なので必要なし。【医療・福祉 20人以下】
- ・女性が多い介護事業所の場合は、どのように考えたらよろしいでしょうか。むしろ、男性にもっと入職してほしいと考えています。【医療・福祉 21~30人】
- ・100人以下の中小企業であり、会社の必要性(男女)より判断し採用を決定するため策定の必要性を考えていない。業務上、自然災害等により、いち早く危険を伴う箇所へ行かなければならない。限られた人員で過酷な労働条件(突発的におき、近年多くなっている。技術者不足)では、体力や判断、決断力等において男性が上回っているといえる。ある面、会社のため、社会の為との信念がないがなければ務まらない分野の業務であり、男女公平に作業は出来ない。ただ、ソフト面については、若干名であるが女性の活躍も考えている。【その他の業種 51~100人】

問29. 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。

- ・建設業では特に必要を感じない。【建設業 従業員数無回答】
- ・補助金制度の拡充をお願いしたい。【製造業 20人以下】
- ・現実的な対応を望みます。小企業には無理です。【製造業 20人以下】
- ・企業に対する助成。【製造業 101~300人】
- ・企業にばかり負担をかけさせないでほしい。【製造業 従業員数無回答】
- ・中小企業(日本全体)がもうかる仕組みをつくり余裕のある社会形成が必要(仕事・家庭の両立)【製造業 従業員数無回答】
- ・職種による賃金格差をなくし、皆が平等感を感じられる世にしてほしい。【運輸業 20人以下】
- ・男女平等に対する経営者意識をかえさせるPR【運輸業 21~30人】
- ・女性自身の意識改革、今のまま中途半端なので良いと思っている女性が多い。【運輸業 31~50人】
- ・保育園1歳児近辺の受け入れを完全出来るようにして欲しい。【運輸業 従業員数無回答】
- ・女性の仕事に対しての意思を高める教育をしてもらいたい。【卸売・小売業 21~30人】
- ・労働者の権利のみが主張されるのではなく義務も

- しっかりとPRしていくべき。【不動産業 20人以下】
- 賃金格差の是正【飲食店・宿泊業 20人以下】
- 事業主に対し助成金等を手厚くするべき【医療・福祉 20人以下】
- 女性の職業に対する意識改革も必要【医療・福祉 21~30人】
- 女性中心であり必要なし【医療・福祉 31~50人】
- 行政自体が積極的に率先して自分の職場で行うこと【その他の業種 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。

- 企業は産休、育休を進めても会社にとって有益なことが無いと判断するのだと思う。なので企業に対して自治体が保障するようにすればいいのではないか。【建設業 20人以下】
- 営業所のため、本社でないといわれない質問があり、答えられる範囲で解答しました。【建設業 20人以下】
- 産前・産後休業制度、育児休業制度、介護休業制度がなくても休ませてもらえます。ご意見→業種、職種によっては必ずしも完全に平等にはできないこともあると思います。男性らしさ、女性らしさを活かした方が自然な場合、効率が良い場合もあるので、お互い尊重し、助け合う職場の雰囲気があれば、特に会社の制度は無くても大丈夫かと思っています。【建設業 21~30人】
- 職場によって女性に不向きなものがあると思います。職場作業は男で経理、事務関係は女にならざるを得ません。【建設業 従業員数無回答】
- 公務員が書生の職場では、今まで一番良い労働環境だと感じていましたが、正規の公務員ではなく非正規が増えたり、管理されすぎの学校の先生など、職場がブラック化している現状を見ていると、労働組合の力がなくなったのと正比例していると思う。働く人の事、女の人の事、小さな子供の事、老人の事を本気で守ろうという気持ちがどんどんうすれて行き、経済的な面でしか判断されなくて、大きな会社が出来ている事を小さな会社が同じ様に出来る訳がありません。制度が悪くても声も出せません。出せばにくまれるから仕事上不利になるから。政治が空洞化している…代議士が変わらない事が一番大きな原因です。新しい発想が入って来ない、若い柔軟な考えが浮かばない、IT化され人間味はなくなって行っている。行政がハタふりをしないと社会が変化しない世の中がおかしいのでは。【製造業 20人以下】
- 問24にて→従業員は自主的に半&有給など取って対処していると思います。【製造業 20人以下】
- 弊社は、人事採用は本社にて行っている為、人事採用に関するご質問は、空欄とさせて頂きました。【製造業 20人以下】
- 問7の「4 女性がいない職種に初めて女性を配置する場合は、疎外感や孤独感を持たせないよう複数人を配置している」について→※平成28年8月女性新人社員着任予定（2名）である。【製造業 20人以下】 【製造業 21~30人】
- 扶養の範囲内で働ける時間の拡大。社保の引き下げ（扶養から抜けても、不安のない額）⇒主婦から、労働者へ挑戦する意欲を持ち易くする為。【製造業 31~50人】
- 男女平等、大賛成です。【製造業 31~50人】
- 問25の採用については、本社での回答なので無回答です。【製造業 101~300人】
- 問7のその他内容にて→女性の人数が少ない。問題になっていない。【製造業 101~300人】
- 制度・インフラも未だ不足していると考えますが、女性側の周囲に対する気持ちもあると考えます。気持ちを動かしやすい社会の成長を、先進的なスウェーデン等をお手本に出来ると良いでしょう。【情報通信業 20人以下】
- 問29の12その他に同上（女性自身の意識改革、今のまま中途半端なので良いと思っている女性が多い。）【運輸業 31~50人】
- 義務として企業に丸なげせず、内容を精査してほしい。【運輸業 51~100人】
- 女性の職業訓練に対して補助金を出す。【運輸業 101~300人】
- 業種にもよりますが当社は男性より女性の方が仕事が出来るので、積極的に女性を管理職にしています。社長の考え方、基本方針にもよりますが女性の方が忍耐力があり我慢強いので、どんどん女性中心にした方が良いと思います。（育児・介護についてはその都度ルールを変更すれば良いと思う）女性を積極的に使う事で会社がつぶれる（倒産・廃業など）とは思えない。【卸売・小売業 20人以下】
- 大企業と個人の働く基準が同じではなかなか人が集まらないので規制の緩和が必要だと思う。【卸売・小売業 20人以下】
- アルバイト（パート）募集は常にしているが、定着しない。労働者側の賃金（最低）や労働条件ばかり注目されがちだが、零細（個人）企業主の補助や援助がないように感じる。人材を育てても、育児、介護、出産で休んだ場合、穴埋めするのは誰？どこからお金出るの？会社側ばかり負担感あり。経済、景気が悪く、都合のいいことばかり、行政や労働者が声をあげている印象です。【卸売・小売業 21~30人】
- 女性はその気がなかったり、消極的な人が多い。女性では難しい力仕事の多い会社のため、なかなか難しい。【卸売・小売業 21~30人】
- まずは男性管理職と呼ばれる人材が女性への職場進出を理解することが第一歩かと考えます。頭では、理解していても実際の職場環境に反映されないのは上記の理由と考えます。行政と企業努力が合わさなければ実現は不可能と考えます。【卸売・小売業 21~30人】
- 自店においての大きな課題は、子を持つ母親が、幼稚園等の時間に制約を受けて、希望の金額（収入）と労働時間のバランスが取れないことがある。その為、市などで安価又は開放型の学童や預かりの拡大を行って欲しい。もしくは、この一時預かりを他の”ママ”たちや手の空いた比較的余暇のある人々などに行って貰えないかと考えている。その為に男女共同参画センターに協力してほしい。【卸売・小売業

- 31~50人】
- ・体面で差があり完全な平等というのは難しいと思う。女性側から「この仕事は男性に行かせた方がよい」と発言があったり、女性の意識の変化も必要（重いのもてないなど）。【卸売・小売業 31~50人】
  - ・ジュンターは女性の問題も多い。文化だから簡単には変わらない。【卸売・小売業 51~100人】
  - ・男女の仕事や採用など差があって当然では？平等も重要だが、住み分けや差別化も必要では。【卸売・小売業 101~300人】
  - ・採用について→本社での回答です。【卸売・小売業 300人以上】
  - ・体力面や労働条件などで、明確に男女差がある中、国が推していかないと変化は難しい。女性が入り難い事業などは、国が補助金を出すなどして、フォローする制度が出来ると良い。【不動産業 20人以下】
  - ・飲食店ですので、男女差はありません。去年は採用が難しい状態ですので取り組み以前の問題です。【飲食店・宿泊業 20人以下】
  - ・薬剤師はもともと女性が多く、事務も女性が多いので育児、介護が問題です。【医療・福祉 20人以下】
  - ・介護の現場において、男女平等、女性、男性らしさを生かした働きが出来ると思っています。またお互いが必要だと思える。女性が管理者としてはたらいしていることが多い。【医療・福祉 20人以下】
  - ・意気込みは分かりますが、質問数、選択肢とも多すぎます。「男女共同参画」は面倒くさいというイメージをもたれてしまいます。内容は簡潔に答え易いよう考えてください。当社は、もともと女性の多い職場で、社長も女性ですので、全般的はずれな質問が多く見受けられました。バイアスがかかっているのではないですか。視点がステレオタイプでがっかりしました。女性採用に助成金をつければ効果てきめんでしょう。【医療・福祉 21~30人】
  - ・問29について→男女比で女性を多くやとっている職場の税制優遇あるのが一番だと思います。【医療・福祉 21~30人】
  - ・今も非常勤を希望する女性は、育児中の方が良いが育児が終わっても、夫の会社の扶養手当収入があるため、常勤でのフルタイム業務に就こうとしない傾向があります。育児は保育所で7:30~18:30まで見てもらえればフルタイムで働ける人はたくさんいます。それが前提で夫の会社の扶養手当制度をなくしてはどうでしょうか。【医療・福祉 21~30人】
  - ・病院は、看護師さんが中心の職場です。私どもの職場は、女性の意見を重視し、働きやすい職場作りを目指しております。【医療・福祉 101~300人】
  - ・要は、女性の働きやすい職場作りを目指すことが肝要と考えてます。働きやすい環境は子育てにも、キャリアアップにもやさしいと思います。長く働いてもらうことが大切ではないでしょうか。【医療・福祉 101~300人】
  - ・子育て中の女性が働きやすい様に、夏休みの学童保育の費用助成があると良いと思います。特に夏休みなどの長期休みの間が費用が高くなるようです。【医療・福祉 300人以上】
  - ・当社は交通指導警備の仕事なので、男女差別（入社において）はありませんが、女性はほとんど入ってきません。（外の仕事なので）【その他の業種 20人以下】
  - ・問5の「3 特になし」にした理由→15~6人の会社なので特に役職はありません。問6の「5 特になし」にした理由→入社した人がいればいつでも相談に乗れます。感想→小さい会社で社長以外役職も有りませんので、回答に困ることが多かったです。【その他の業種 20人以下】
  - ・問29の「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」が一番大事！！一番費用が必要だが、7番さえ完全に全ての人がうけられるなら、全て解決。【その他の業種 21~30人】
  - ・当社は掃除業なので、共同参画はともかく男女平等は不可能に近いです。今のところは、実例の一つに、女性トイレの掃除がある所は男性を雇うことができません。むしろ当社において、女性の活躍なくしては成り立ちません。どの業種・業界でも男女平等や共同参画が通じる世の中ができると思います。【その他の業種 21~30人】
  - ・男女をすべて平等という考え方には同意できない。性別も個性の一つとした上で平等でなければならない【その他の業種 21~30人】
  - ・年配の管理職が多い会社では、法的な強制力によって無理矢理にでも実現しなければ進まない面が多いと思います。年配の方の考え方は今から変えられるものではなく、そのようにしないと制裁を受けるのでやむをえないという時点で、やっと考え始めてくれる、そんな印象です。【その他の業種 31~50人】
  - ・当社は女性労働者の割合が高く、女性管理職の登用実績もある。女性従業員の役割も事業活動における重要な責務を担ってもらっている関係上、家族の理解、協力と共に保育および高齢者、介護等についてのサービス、施設の充実が重要なポイントとなる。【その他の業種 51~100人】
  - ・当社としても、女性技術者の育成には取り組んでいるのですが、教育指導の面で難しい点がある。女性在职者が多く、すべての女性が事務職的思考になってしまい技術者になろうとの意識・意欲がうすらいでいる。男性が対処してくれるとの意識があるため、平等に近づかない気がする。本音で対応方針を（うわべでなく）、検討している企業の話を知りたい。【その他の業種 51~100人】
  - ・本社にて男女共同参画推進をしています。高崎営業所は作業主体の事業所であり、取材対象になりません。本社で事務を行っています。【その他の業種 101~300人】
  - ・個人企業であり、組立作業という特性より男性の力、女性でなければならないという考えは持っていない。時給面でも、男性より女性の方が良い状況であります。【業種無回答 21~30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（問1）

「学校」においては男女平等の認識が高くなっていますが、「職場」や「社会全体」では「男性のほうが優遇されている」という認識が強くなっています。

また、「家庭生活」や「地域社会」においても「男性のほうが優遇されている」という認識が高くなっていますが、一方で、「平等」と回答している人も2～3割程度の割合となっています。

男女別に見ると、男性が思うほどには、女性が「平等」と認識している割合は低い傾向にあります。

年代別では、若い世代のほうが「男性のほうが優遇されている」意識が低く、「平等」の意識が高い傾向が見られます。

前回調査と比較すると、「男性のほうが優遇されている」という認識は強まっており、このような実態を踏まえた施策のあり方が課題であるといえます。

### 2 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、年代による差はあるものの、「どちらかといえば賛成」を含む「賛成」が多く、前回調査と比較してもその傾向は強まっており、結婚に関する考え方は柔軟になってきています。

一方で、「夫は仕事をし、妻は家庭を守るべきである」という「固定的な性別役割分担意識」については、各属性別に見ても「どちらかといえば反対」を含めた「反対」が多く、前回調査からもその割合は増加しており、女性の社会進出に対する意識に変化が見られます。

また、「結婚しても、必ずしも子どもをもつ必要はない」は、女性では「賛成」が多いが男性では「反対」が多く、年齢層が高いほど、「反対」の割合が増える傾向があります。結婚経験の有無によっても賛否が分かれる結果となっています。

「夫婦別姓（別苗字）を選択できる事を認めるほうがよい」は、全体では賛否が分かれています。男女別では、女性が「賛成」、男性は「反対」が多く、男女による差が見られます。年代別では賛否が分かれる傾向にありますが、高い年代層では「反対」の割合が高くなっています。

このように意識の変化が見られ、内閣府や群馬県の調査でも同様の傾向が見られることから、このような状況を踏まえ、本市の取り組みを検討していくことが重要になってきます。

### 3 生活の中の優先度（問3）

希望（理想）として優先したいことは「家庭生活」が圧倒的に高く、男女別や年代別に見ても同様の傾向にあります。対して、現実（現状）で優先していることは、就業者では「仕事」で非就業者では「家庭生活」となっており、男女別でも女性は「家庭生活」、男性は「仕事」であり、理想と現実の乖離が見られます。前回調査においても、その傾向はあまり変わっていません。

内閣府や群馬県の調査との比較では、複数回答による分析を行っており、国や県の結果とは若干の違いが見られます。国や県の調査では、「仕事と家庭生活」と回答している人の割合が高く、高崎市では「家庭生活」が最も高い割合となっています。

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。

### 4 家庭における役割分担について（問4～問6）

問4の家庭における役割の回答10項目のうち、「自治会等の地域活動」や「主たる収入」以外の8項目は、「妻」が高い割合を示しており、特に「食事の支度」と「洗濯」は全体で8割以上となっています。

一方、「夫」は「主たる収入」で7割以上となっており、「自治会等の地域活動」では3割以上で、

「妻」との大きな差は見られません。その他の項目では、ほとんどが1割以下であり、「子育て」は特に低くなっています。

「夫婦同じくらい」については、「子育て」や「家族の看護・介護」、「自治会等の地域活動」が2割以上の割合となっていますが、他の項目は高くありません。

「子育て」に関する経年変化を見ると、大きな変化はありませんが、「夫婦同じくらい」が若干増加しています。

問5の「家事・子育て・介護等」や「仕事」に費やしている時間を見ると、女性や職業別の「専業主婦」は「家事・子育て・介護等」が多く、男性や職業別の「正社員」や「派遣社員」、年代別の30代から50代の現役世代は「仕事」が最も高い割合となっています。特に30代、40代では「10時間以上」の割合が多くなっています。

問6の同居の介護者の有無や誰が介護を担っているかについては、「介護を受けている人がいる」と回答している割合は、1割未満となっていますが、年代が高くなるにつれその割合は高くなっています。

主な介護の担い手は、「配偶者」や「娘」、「特別養護老人ホームなどの施設介護サービス」が高く、男性で見ると「息子」の割合も比較的高くなっています。

3つの設問における傾向は、前回調査でも同様であり、大きな変化は見られません。

このように、家庭における役割は、「妻」または女性への負担が大きい状況は、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。

## 5 職場や働き方について（問7～問10）

問7の女性が仕事を続けることについては、性別や年代にかかわらず、「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」が最も高く、次いで「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けるのがよい」が高くなっています。

前回調査と比較しても傾向は変わっていません。

内閣府や群馬県の調査との比較では、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けるのがよい」の割合が高くなっています。

問8の「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」については、全体的には意識しなかった人が多かったのですが、女性では、4割以上が「意識した」と回答しています。

問9の「一週間で実際に仕事をした時間」では、全体的には「40時間以上60時間未満」が多かったのですが、女性では「20時間以上40時間未満」が最も高く、男性では「60時間以上80時間未満」と回答した人が2割以上います。年代別の30歳代から50歳代では1割以上となっています。

問10の「職場における男女差」については、男性で「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4割以上となっていますが、女性では2割以下となっています。

「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」について前回調査と比較すると、減少していることがわかり、女性では大幅に減少しています。

国や県との違いや、男女の意識の差などを踏まえ、今後の取り組みを考えていく必要があるといえます。

## 6 育児・介護休業について（問11～問15）

問11の育児や介護が必要な家族がいる場合の育児・介護休業についての考え方については、男女とも「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」が最も高く、女性においては同程度に「育児休業や介護休業を取りたい」となっていますが、男性では「自分と家族で助けあって対応したい」が続いています。

また、年代別に見ると若い年代では「育児休業や介護休業を取りたい」が高く、年代が高くなると「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」が比較的高くなる傾向にあります。

一方で、「自分と家族で助けあって対応したい」もほとんどの年代で4割以上となっています。

前回調査と比較すると、「育児休業や介護休業を取りたい」が3割程度であったものが4割近くに増えています。

問12の「育児休業の取得について」では、女性では「取得したことがある」と「取得するつもりでいる」

をあわせると3割以上となっていますが、男性では「取得するつもりはない」が4割近くを占めています。

また、年代別では40歳代で「取得するつもりはない」が3割以上となっています。

問13では、「希望するが取得できない」や「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。男性では「自分が取得しなくてもよい」が高く、女性では「職場に育休制度がない」が比較的高くなっています。年代別でも傾向が分かれています。

問14の「男性の育児休業取得」についての考え方では、「男性も取得するほうがよいが、環境が整っていない」が5割以上で最も高くなっています。「男性も積極的に取得するほうがよい」も2割以上あり、「男性の育児休業取得」については前向きな考え方となっている一方で、「その環境が整っていない」が現実問題としてあることがわかります。

問15では、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かを尋ねていますが、全体的には、「男性がかかわることへの抵抗感を、男性自身がなくすこと」や「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が高い傾向にあり、また、「男性がかかわることへの社会的評価を高めること」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こと」なども比較的高くなっており、意識の改革や環境改善を求めていることがわかります。

以上のことから、意識に変化が見られますが、環境が整っていないことなど、ワーク・ライフ・バランスの改善についてさらに推進していく必要があります。

## 7 マタニティ・ハラスメントについて（問16・問17）

問16では、マタニティ・ハラスメントの経験についての質問では、7項目について尋ねています。全ての項目で経験のある人がいることがわかります。年代別に見ても幅広い世代で経験のある人がいます。

問17では、経験のある人に質問したもので、その時にどのような対応をしたかについてです。5割以上が「我慢した」と回答しており、「あきらめて仕事を辞めた」も3割います。

このように妊娠や子育てに対する職場環境は、改善を要するものであり、今後の取り組みが重要となってきます。

## 8 地域活動について（問18・問19）

問18は、地域活動に関しての質問で、3項目について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、「地域の団体、組織などの役員や運営に携わる」では6割、「地域の会議や行事に参加する」と「地域の会議で意見を言う、取り上げられる」では4割となっています。

問19では、「地域活動に男女の隔たりなく参加しやすいか」を尋ねており、「参加しやすい」と「やや参加しやすい」をあわせると、4割以上が「参加しやすい」と回答しています。

地域活動における参加しやすさでは、抵抗がない状況ですが、役員や運営などの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課題であるといえます。

## 9 ドメスティック・バイオレンスについて（問20～問22）

問20では、DVの被害経験や加害経験を質問しています。多くは「経験がない」と回答していますが、女性では「身体的な暴力」が1割、「精神的な暴力」が2割となっています。年代別に見ても、全ての年齢層の女性で「身体的な暴力」や「精神的な暴力」の被害経験のある人がいます。

また、被害経験や加害経験のある人の割合を群馬県の調査と比較していますが、4項目とも群馬県より高い割合となっています。

さらに、4項目のうちひとつでも経験のある人の割合を前回調査と比較すると増加しており、改善されてきていない状況です。

問21では、被害経験のある人の相談状況について質問していますが、圧倒的に「どこ（だれ）にもしなかった」が高く、そのほか、「家族や親せきに相談した」や「知人・友人に相談した」が比較的高く、「配偶者暴力相談支援センター」や「警察」、「民間の専門家や専門機関」への相談は少ない

状況です。

問 22 では、「どこ（だれ）にも相談しなかった」理由を尋ねていますが、「相談するほどのことではないと思った」が最も高く、「相談してもむだだと思った」や「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」、「自分にも悪いところがあると思った」も比較的高くなっています。「結婚したことがない」人では、「恥ずかしくてだれにもいえなかった」と回答した人が5割います。

このように、被害経験が増えている状況と、「配偶者暴力相談支援センター」などの公的機関への相談割合が高くない状況を見ると、被害者への支援のあり方を含め、今後の対応について、国や県などと連携しながら検討していく必要があるといえます。

## 10 セクシャル・ハラスメントについて（問23）

問 23 では、職場や学校、地域活動などでセクシャル・ハラスメントの経験（したこと・されたこと）について質問しています。

経験がないという回答が大半を占めていますが、質問の10項目に対し、全てにおいて「されたこと」があると回答した人がいます。特に「容姿や年齢、身体的な特徴について話題にする」や「結婚や子どもの有無など、私生活に関して必要以上に質問したり、話題にすること」と回答した人は、1割以上います。

「容姿や年齢、身体的な特徴について話題にする」については、「したこと」の経験も1割以上となっています。

今後、このような実態を踏まえた対応が必要であるといえます。

## 11 男女共同参画社会づくりのための施策について（問24・問25）

問 24 では、男女共同参画に関する言葉や制度の認知について質問したのですが、全体での上位4項目は、「DV（ドメスティック・バイオレンス）」と「マタニティ・ハラスメント」、「ストーカー規制法」、「男女雇用機会均等法」で、いずれも7割以上となっています。続いて「育児・介護休業法」が約6割、「DV防止法」が約5割、その他は4割未満です。

また、「高崎市第3次男女共同参画計画」、「ポジティブ・アクション」「家族経営協定」の3項目は1割以下と低い割合となっています。

一方で、年代別に見ると「男女共同参画社会」、「ジェンダー」、「ワーク・ライフ・バランス」、「男女共同参画社会基本法」については、若い年代では他の年代に比べて比較的高い割合を示しています。

問 25 では、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質問したものです。上位3項目を見ると、男女ともに高い割合が、「県、市町村の首長」と「国会議員、県議会議員、市町村議会議員」で、次いで高い割合となっているのが、女性では「国家公務員や地方公務員の管理職」で、男性では「自治会長、町内会長、区長などの地域の役員」となり、その他、「民間企業の管理職」も比較的高い割合です。

「特にない」という回答も2割程度見られます。

前回調査においても同様の傾向であり、意識にあまり変化が見られず、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などが課題といえます。

## 12 男女共同参画に関する市への意見・要望（自由記載）

男女共同参画に関する考え方については、積極的に男女共同参画推進を図ることに賛成の意見や、逆に否定的な意見がありました。性別にとらわれず、個人の個性や能力を尊重し活かせる社会を目指して欲しいという内容の意見が比較的多くありました。

男女共同参画推進そのものの存在を知らない人や、女性活躍のためには、育児や労働環境、男性が育児や家事に参加しやすくなる環境整備の必要性など、ワーク・ライフ・バランスの充実に関する意見もありました。

また、今回のアンケート調査そのものの意義を指摘し、施策として社会に活かされることを望む意見、調査の目的や設問内容への厳しい意見もありました。

このような一人ひとりの「市民の声」を真摯に受け止め、今後の施策に活かしていくとともに、男女共同参画社会の実現を目指す取り組みを進めていくことが重要であるといえます。

# 調査結果の概要と課題

## (事業所アンケート)

### 1 回答事業所の属性 (問1)

事業所の形態としては、単独事業所が最も多く38.9%、従業員規模では「20人以下」が最も多く35.8%、全体の83.4%が100人以下であり、中小規模の事業所が8割以上です。

雇用形態別としては、全体の割合では正社員が71.5%であるが、性別ごとの割合では男性の正社員割合83.4%に対し、女性の正社員割合は52.0%であり、女性は非正社員・派遣(契約)社員の割合が高いことがわかります。

管理職登用状況については、全体で男性が86.0%であるのに対し、女性は14.0%です。

非正規雇用の多くが女性であり、正社員として雇用されていても、管理職への登用があまり進んでいないという現状をうかがうことができます。

### 2 男女共同参画への取り組みについて (問2、問3)

男女が平等に働ける環境づくりに向けた取り組みについて、「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」が56.7%、「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」が38.7%など、約8割の事業所が取り組みを実施しています。

一方男女が同じような環境で働いていくための女性にとっての課題として、「女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある」や「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」という回答が4割前後あります。また、「女性自身が、昇進・昇格を望まず、仕事に消極的である」が22.4%です。

現状として、家事・育児等が女性中心に行なわれており、女性が社会で活躍することに対する男性や社会の理解不足、女性自身の躊躇感などから、女性が能力を発揮できる環境は十分に整備されていない状況です。

### 3 ポジティブ・アクションについて (問4～問9)

ポジティブ・アクションについて、「よく知っている」と回答した事業所は32.3%、「知らなかった」と回答した事業所は38.9%であり、ポジティブ・アクションに対する認知度はいまだ低く、実際に取り組みを行っている事業所は11.3%です。

また、ポジティブ・アクションが「社会的に必要である」と考える事業所は8割近くあり、実際に進めたいという事業所(39.6%)と、現実的には難しいと考える事業所(38.9%)が拮抗しており、6割以上の事業所が、女性の採用や職域拡大、管理職への登用などに関する取り組みを「特になし」と回答しています。現状としても女性の職域や登用の拡大が進まない状況にあります。

### 4 セクシュアル・ハラスメントについて (問10～問12)

セクシュアル・ハラスメント防止や対応について、回答した事業所のほぼ半数(53.1%)が「防止のための規定がある」と回答していますが、「規定がない」という回答も40.1%と高い率でした。従業員規模が大きくなるに従い「規定がある」という回答率が高く、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、被害にあっても相談体制が事業所になく表面化しにくいケースもあると推察されます。

### 5 マタニティ・ハラスメントについて (問13～問15)

マタニティ・ハラスメントについて、事業所の規模に関係なく9割以上の事業所が「問題になったことも実態としてもない」と回答しています。

マタニティ・ハラスメントが起こる原因については、男性社員や経営層・管理職の認識・理解不足

や、職場の業務量過多、人員不足等の回答が多くあります。

## 6 育児・介護休業制度について（問16～24）

産前・産後休業制度については79.7%、育児休業制度については74.4%の事業所が「規定がある」と回答しています。介護休業制度については、「規定がある」事業所は約6割と、未だ規定されていない事業所が3割以上あります。

しかし一方で、介護休業制度についての「規定がある」事業所の約半数が、育児・介護休業法に定める以上の休業期間を規定しています。

産前・産後休業の取得状況では、平成27年度中に妊娠・出産した女性従業員は380人で、そのうち9割強の356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56人が退職していることから、産前・産後休業を取得したのち、退職した女性がいることが分かります。

育児休業の取得状況では、平成27年度中に出産した女性従業員は244人で育児休業の取得率は81.6%、配偶者が出産した男性従業員は458人で育児休業取得率は3.3%でした。厚生労働省の「平成27年度雇用均等基本調査」による男性の育児休業取得率は2.65%で、本市は全国調査の結果を上回っていますが、男性の取得率は依然として低い数値であり、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では、平成27年度中に取得した従業員は、事業所全体で女性が10名、男性が2名と取得状況はかなり低くなっています。また、要介護状態にある家族を介護する従業員に対する社内制度については、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4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・介護などを担う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り組みが課題となります。

## 7 採用について（問25～問27）

平成29年度の採用枠については、増やす事業所と増やさない事業所がほぼ同じ割合でした。また採用意向は、男性の40.1%に比べ、女性は21.8%と低くなっています。

## 8 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定について（問28）

301人以上の事業所では、「策定済み」が82.4%で、300人以下の事業所では、「策定する予定はない」が最も高い割合を示しています。

「策定する予定はない」理由は、「策定する必要性を感じないため」が51.3%と一番高く、次いで「どのように策定すればよいかわからないため」「策定する人的な余裕がないため」でした。

## 9 行政の取り組みについて（問29）

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り組みについては、「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58.9%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」（33.8%）、「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」（28.7%）でした。



V

---

資 料

# 高崎市男女共同参画に関する市民アンケート調査 ご協力をお願い

日頃より、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、平成25年3月に策定した高崎市第3次男女共同参画計画のもと、「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」の実現に向けて施策を推進しております。

今回お願いいたしますこの調査は、男女共同参画に関する市民のみなさま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聴きして、平成29年度に予定する高崎市第4次男女共同参画計画の策定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、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。

平成28年7月

高崎市長 富岡賢治

## 〈記入方法等について〉

- ☆ 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。
- ☆ お名前や住所は書かないでください。
- ☆ 現在の状態やお考えに最も近い番号に○印をつけてください。
- ☆ 「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。
- ☆ ご記入いただきましたら、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19日(火)までに投函してください。
- ☆ アンケートの結果は、平成29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

TEL 027-329-7118

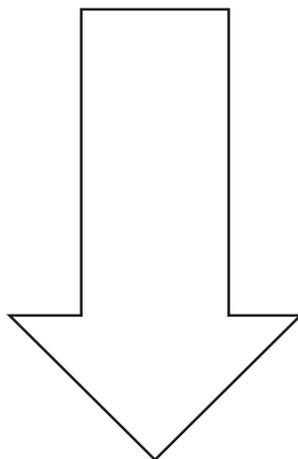
〒370-3531 高崎市足門町1669番地2



F 7 あなたのお住まいはどちらですか。

- 1 高崎地域（下記のいずれにも該当しない町にお住まいの方）
- 2 倉渕地域（住所が倉渕町〇〇の方）
- 3 箕郷地域（住所が箕郷町〇〇の方）
- 4 群馬地域（下記のいずれかの町にお住まいの方）  
足門町・井出町・後疋間町・金古町・北原町・菅谷町・塚田町・稲荷台町・中泉町・  
中里町・西国分町・東国分町・引間町・冷水町・福島町・保渡田町・三ツ寺町・棟高町
- 5 新町地域（住所が新町の方）
- 6 榛名地域（下記のいずれかの町にお住まいの方）  
上大島町・上里見町・上室田町・神戸町・下里見町・下室田町・十文字町・白岩町・  
高浜町・中里見町・中室田町・榛名湖町・榛名山町・本郷町・三ツ子沢町・宮沢町
- 7 吉井地域（住所が吉井町〇〇の方）

次のページから男女共同参画に関するアンケートの質問です。



## 男女平等について

問1 以下のような場面で、男女の地位は平等になっていると思いますか。(それぞれ1つに○)

	男性のほうが非常に優遇されている	どちらかといえば男性のほうが優遇されている	平等になっている	どちらかといえば女性のほうが優遇されている	女性のほうが非常に優遇されている	わからない
① 家庭生活	1	2	3	4	5	6
② 職場	1	2	3	4	5	6
③ 学校	1	2	3	4	5	6
④ 地域社会	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



## 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、どのように考えますか。(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、嘱託等を含む)にうかがいます。  
6月24日から30日までの1週間に、実際に仕事をした時間の合計をお答えください。  
(30分以上は切り上げ、30分未満は切り捨ててください。)

時間

問10 現在、勤めている方(パート、アルバイト、嘱託等を含む)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





## 地域活動について

問18 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○)

	男性のほうが多い	男女同じくらい	女性のほうが多い	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

問19 地域での活動に関して、男女の隔たりはなく、参加しやすいと感じますか。(それぞれ1つに○)

	参加しやすい	やや参加しやすい	やや参加しにくい	参加しにくい	わからない
① 祭りなどの地域の行事	1	2	3	4	5
② 地域による助け合いや自治会などによる地域活動	1	2	3	4	5

## ドメスティック・バイオレンスやセクシャル・ハラスメントについて

問20 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21 問20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○）

- 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22 問21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。相談しなかつ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23 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、次のようなことを「されたこと」や「したこと」がありますか（それぞれ1つに○）

		ある	ない
① 容姿や年齢、身体的な特徴について話題にする	されたこと	1	2
	したこと	1	2
② 結婚や子どもの有無など、私生活に関して必要以上に質問したり、話題にする	されたこと	1	2
	したこと	1	2
③ ヌード写真や性的な描写のある雑誌等を目につくところに置く	されたこと	1	2
	したこと	1	2
④ 性的な含みのあるメールや手紙を送ったり、電話をかける	されたこと	1	2
	したこと	1	2
⑤ しつこく交際をせまる	されたこと	1	2
	したこと	1	2
⑥ 性的な関係をせまる	されたこと	1	2
	したこと	1	2
⑦ 不必要にからだにさわる	されたこと	1	2
	したこと	1	2

## 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4月1日施行）
- 2 高崎市第3次男女共同参画計画（平成25年3月策定）
- 3 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 DV（ドメスティック・バイオレンス）
- 7 高崎市DV電話相談
- 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 ポジティブ・アクション  
（男女間の格差改善のため、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供すること）
- 11 マタニティ・ハラスメント  
（働く女性が妊娠・出産・育児休業等を理由として職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせや不利益な取扱いのこと）
- 12 家族経営協定（農業経営に携わる家族それぞれの経営参画を目指し、家族で取り決める協定のこと）
- 13 男女共同参画社会基本法
- 14 女子差別撤廃条約
- 15 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）
- 16 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）
- 17 男女雇用機会均等法
- 18 育児・介護休業法
- 19 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 その他（）
- 13 特にない



# 高崎市男女共同参画に関する事業所意識調査 ご協力をお願い

日頃より、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、平成25年3月に策定した高崎市第3次男女共同参画計画のもと、「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」の実現に向けて施策を推進しております。

今回お願いいたしますこの調査は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行をふまえ、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聴きして、平成29年度に予定する高崎市第4次男女共同参画計画の策定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。

平成28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お願い

- 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

TEL 027-329-7118

〒370-3531 高崎市足門町1669番地2

- ご記入いただいた調査票は、同封の返信封筒をご使用になり、7月19日（火）までに、ご投函くださいますようお願いいたします。

## 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（平成28年4月1日現在）

	男性	女性
正社員	人	人
非正社員（1月以上雇用のパート・アルバイト等）	人	人
派遣（契約）社員	人	人
管理職数	人	人
管理職の範囲（		）
役員	人	人
部長相当職	人	人
課長相当職	人	人
係長相当職	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 |
|---------|---------|-----------|

(4) 労働組合の有無

- |     |     |
|-----|-----|
| 1 有 | 2 無 |
|-----|-----|

## 男女共同参画への取り組みについて

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、仕事に消極的である
- 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あるが、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 )

### ポジティブ・アクションについて

■ポジティブ・アクションとは

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みをいいます。

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

問5 「ポジティブ・アクション」についてどのように思いますか。(1つに○)

- 1 社会的にも必要な考えであり、自分達の企業でも進めていきたい
- 2 社会的に必要な考えだと思うが、現実的には難しい
- 3 特になし

問6 女性の採用を拡大する取組みとして実施していることはありますか。  
(あてはまるものすべてに○)

- 1 職場ごとに女性従業員比率の数値目標を設定し、計画的に女性比率を高めている
- 2 男女均等な選考ルールを採用担当者に徹底させるための研修を実施している
- 3 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
- 4 全国転勤等女性が事実上満たしにくい募集・採用条件を見直し、不必要なものについて廃止している
- 5 特になし
- 6 その他(具体的に )

問7 女性の職域拡大のために取り組んでいることはありますか。(あてはまるものすべてに○)

- 1 女性がいない、又は少ない職種、職域への女性の配置のために必要な教育訓練を実施している
- 2 建設業、製造業等の作業における体力面での個人差を補う器具・設備等を導入したり、作業方法を再検討している
- 3 パートから常用雇用等への転換を基準化することを検討している
- 4 女性がいない職種に初めて女性を配置する場合は、疎外感や孤独感を持たせないよう複数人を配置している
- 5 女性を初めて受け入れる、または受け入れ経験の乏しい管理職に対する研修を実施している
- 6 特になし
- 7 その他(具体的に )

問8 女性の管理職増加のためにしている取り組みはありますか。(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
- 2 女性の管理職候補者を対象とする研修を実施している
- 3 昇進・昇格基準の明確化、透明化を図っている
- 4 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
- 5 特になし
- 6 その他(具体的に )

問9 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 )

### セクシュアル・ハラスメントについて

問10 セクシュアル・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11 セクシュアル・ハラスメントに対し、以下のような取り組みをしていますか。  
(あてはまるものすべてに○)

- 1 社内報やポスターにてセクシュアル・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セクシュアル・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 セクシュアル・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12 セクシュアル・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 )

## マタニティ・ハラスメントについて

### ■ マタニティ・ハラスメントとは

働く女性が妊娠・出産・育児休業等を理由として職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせや不利益な取扱いをいいます。

問13 貴事業所では、過去3年間にマタニティ・ハラスメントが問題になったことがありますか。  
(1つに○)

- 1 問題になったことがある
- 2 問題になったことはないが実態としてはある
- 3 問題になったことも実態としてもない

問14 マタニティ・ハラスメントが起こる原因は何だと考えますか。(あてはまるものすべてに○)

- 1 男性社員の妊娠・出産への認識、理解が不十分である
- 2 女性社員の妊娠・出産への認識、理解が不十分である
- 3 経営層・管理職の意識、理解が不十分である
- 4 会社に相談・交渉する窓口や仕組みがない
- 5 周囲の社員に相談することができないといった、社員間のコミュニケーション不足
- 6 会社に妊娠者に対する支援制度がない、制度があっても利用しにくい・できないといった、制度の有無や制度の運用上の問題
- 7 職場の業務量過多、人員不足
- 8 その他(具体的に )

問15 マタニティ・ハラスメントを防止するためにどのような取り組みができると考えますか。(あてはまるものすべてに○)

- 1 マタニティ・ハラスメントに対する経営層や管理職への意識啓発・理解促進
- 2 育児経験のある社員の管理職への登用
- 3 ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料の配布や掲示
- 4 マタニティ・ハラスメントに関する研修・講習等の実施
- 5 事業所内外に相談窓口・担当者・苦情処理機関等を設置
- 6 実態把握のためのアンケートや調査を実施
- 7 育児介護休業法に基づく制度の整備や、制度を利用しやすい職場環境の醸成
- 8 その他(具体的に )

### 育児・介護休業制度について

問16 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 ・ 派遣(契約)社員 】 →問17へ
- 2 ない →問18へ
- 3 検討中 →問18へ

問17 問16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。平成27年4月1日から平成28年3月31日までの間に妊娠・出産した女性従業員数と、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、派遣(契約)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、派遣(契約)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、派遣(契約)社員( )人】

問18 問16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。

平成27年4月1日から平成28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。

- |   |   |     |   |
|---|---|-----|---|
| 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、派遣(契約)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、派遣(契約)社員 ( ) 人】 |     |   |

問19 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 ・ 派遣(契約)社員】 | → 問20へ |
| 2 | ない  |                                 | →問21へ  |
| 3 | 検討中 |                                 | →問21へ  |

問20 問19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) 平成27年4月1日から平成28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、派遣(契約)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、派遣(契約)社員 ( ) 人】 |     |   |

(4) 出産又は配偶者が出産した従業員のうち、平成28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、派遣(契約)社員 ( ) 人】 |     |   |
| 2 | 男性従業員                                   | ( ) | 人 |
|   | 【うち正社員 ( ) 人、非正社員 ( ) 人、派遣(契約)社員 ( ) 人】 |     |   |

問21 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
育児中の所定外労働の制限	1	2	3	4
育児中の深夜労働の制限	1	2	3	4
育児中の短時間勤務制度	1	2	3	4
育児中のフレックスタイム制度	1	2	3	4
育児中の始業・終業時刻の繰上・繰下の制度	1	2	3	4
事業所内託児施設	1	2	3	4
子どもの看護休暇制度	1	2	3	4

問22 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 ・ 派遣（契約）社員】 | → 問23へ |
| 2 | ない  |                                 | →問24へ  |
| 3 | 検討中 |                                 | →問24へ  |

問23 問22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 | 3か月未満          |
| 2 | 3か月～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) 平成27年4月1日から平成28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、派遣(契約)社員 | ( ) | 人】 |
| 2 | 男性従業員  | ( ) | 人      |     |            |     |    |
|   | 【うち正社員 | ( ) | 人、非正社員 | ( ) | 人、派遣(契約)社員 | ( ) | 人】 |







【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み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がない場合は、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

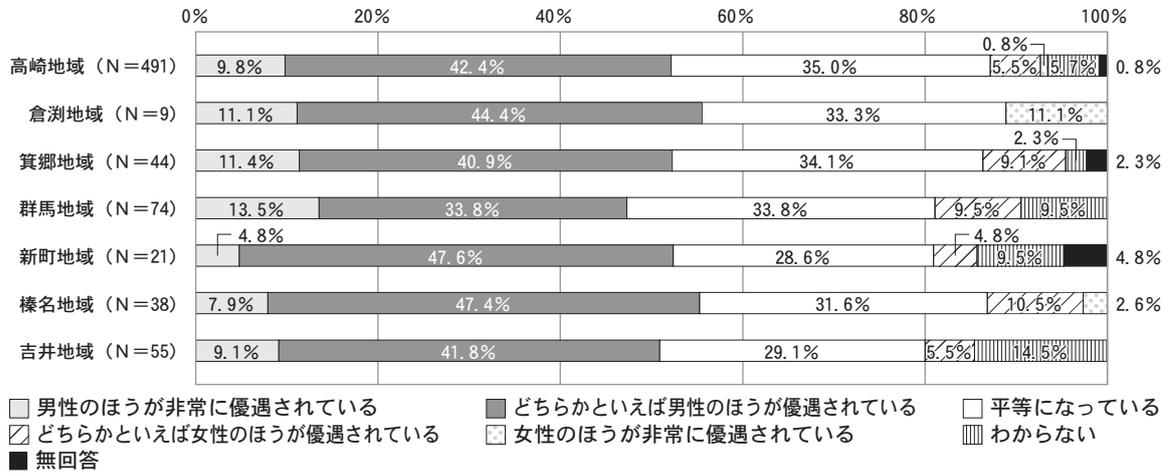
**7月19日（火）**までに投函してください。

# 居住地域別

問1. 「以下のような場面で、男女の地位は平等になっていると思いますか。」（それぞれ1つに○）

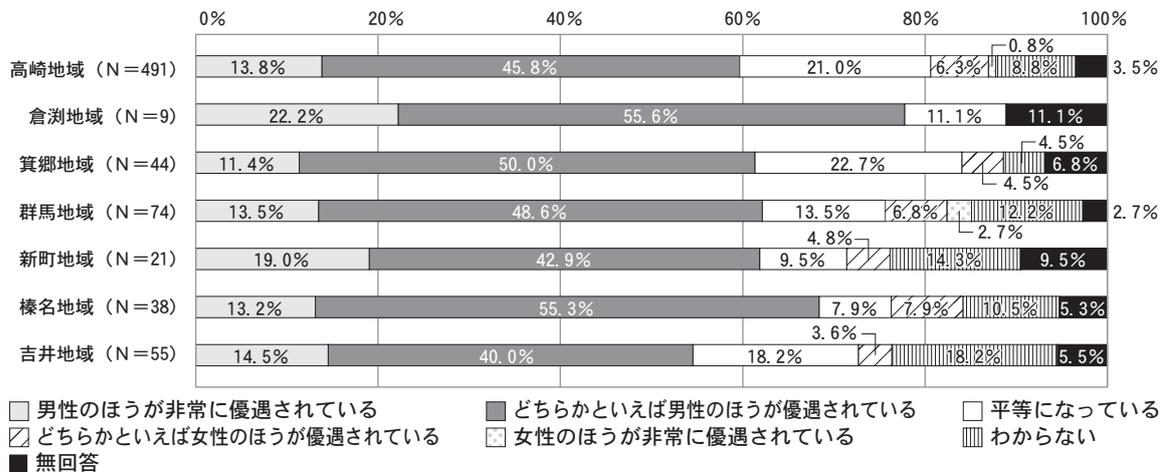
## 【①家庭生活】

群馬地域を除く全ての地域で、「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。また、群馬地域では「どちらかといえば男性」と「平等」が同じ割合となっています。



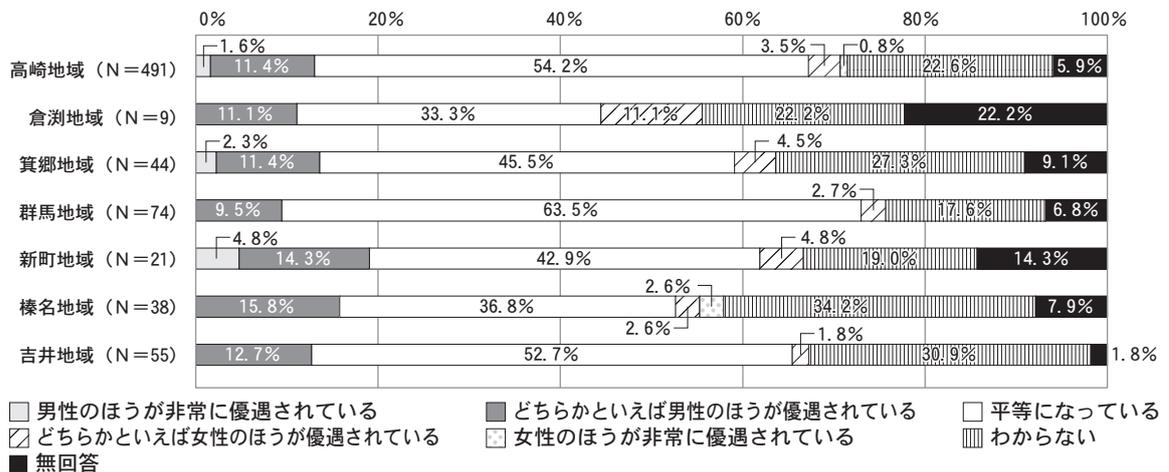
## 【②職場】

全体的に「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。



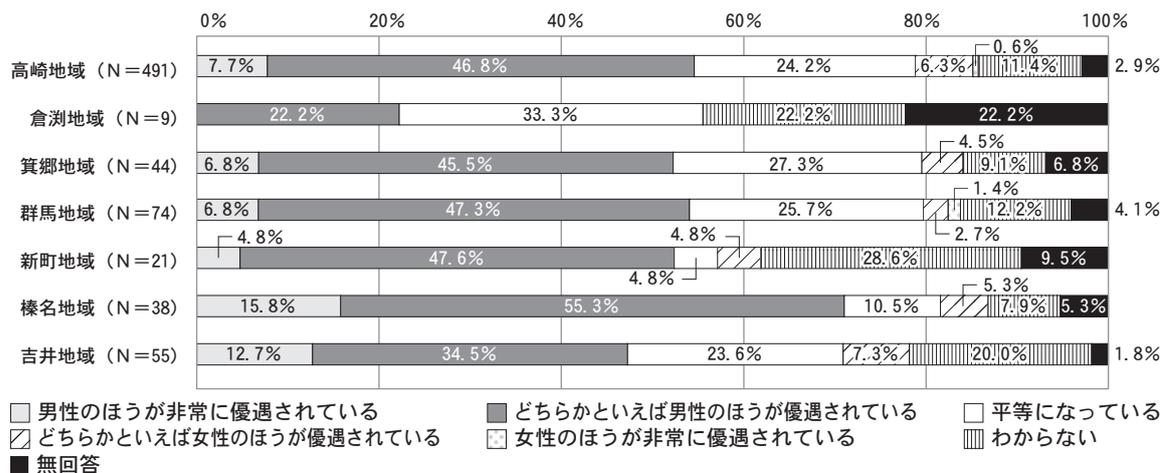
## 【③学校】

いずれも「平等」が最も高く、群馬地域では6割を超えています。



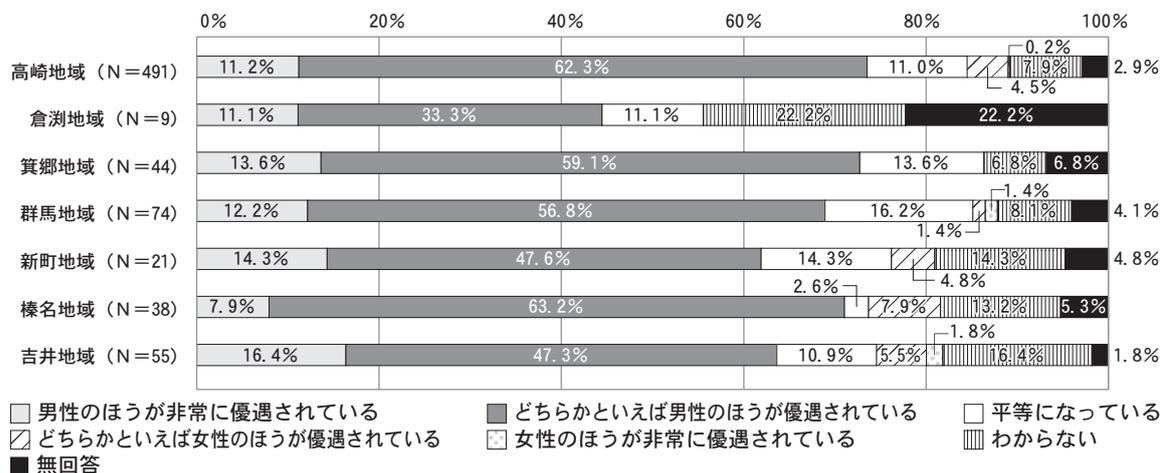
#### 【④地域社会】

倉渚地域を除く全ての地域で、「男性優遇（どちらかといえば含む）」が高く、榛名地域では7割を超えています。



#### 【⑤社会全体】

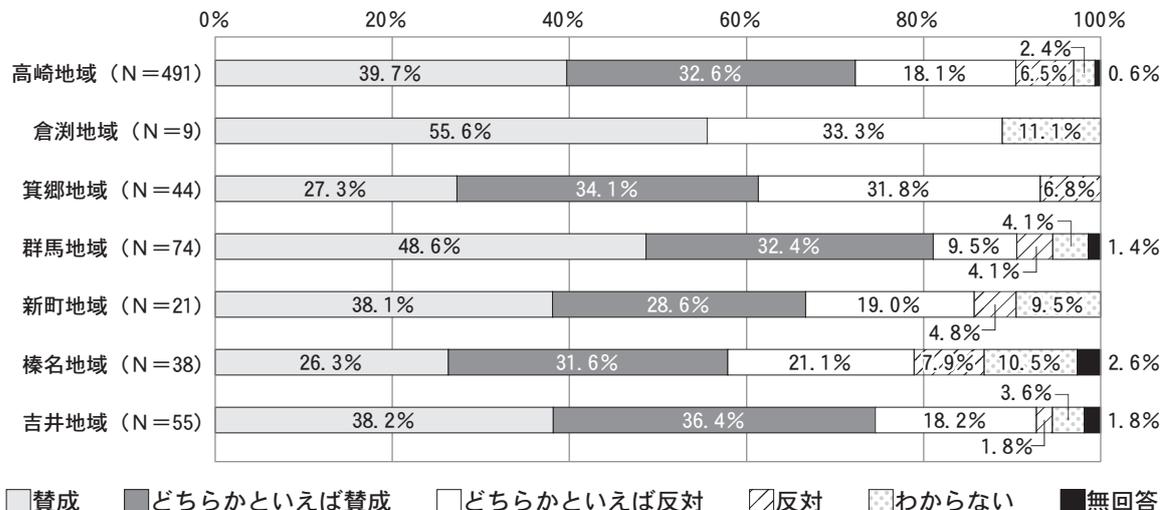
倉渚地域を除く全ての地域で、「男性優遇（どちらかといえば含む）」が6～7割を占めています。



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○)

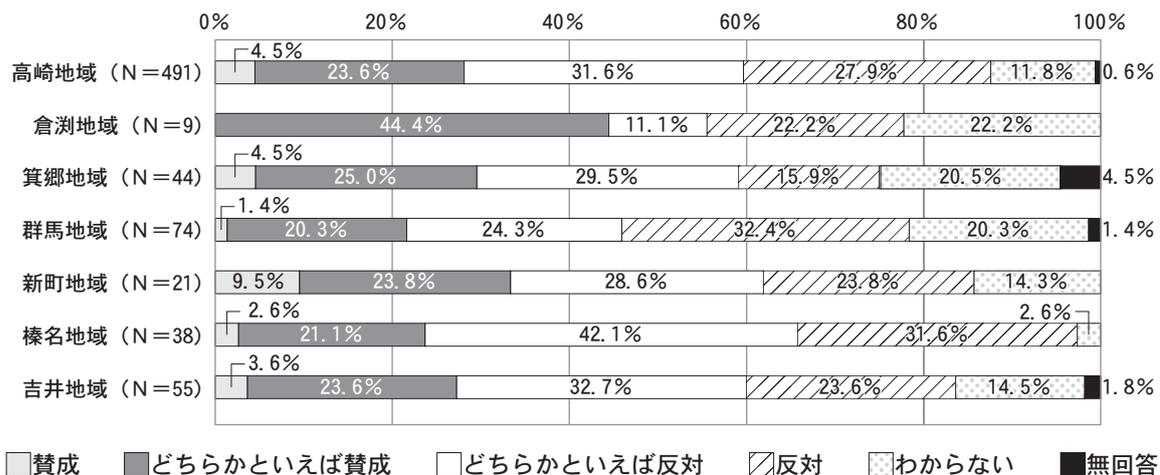
【①結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい】

全ての地域で、「賛成(どちらかといえば含む)」が高くなっていますが、倉渕地域や箕郷地域では、「どちらかといえば反対」が3割以上います。



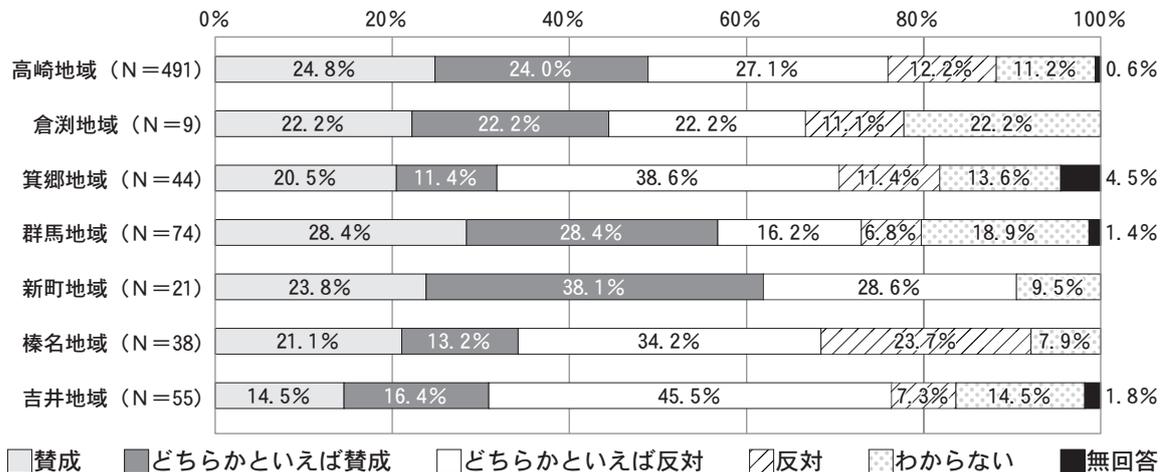
【②夫は仕事をし、妻は家庭を守るべきである】

倉渕地域を除く全ての地域で、「反対(どちらかといえば含む)」が高く、榛名地域では7割を超えています。



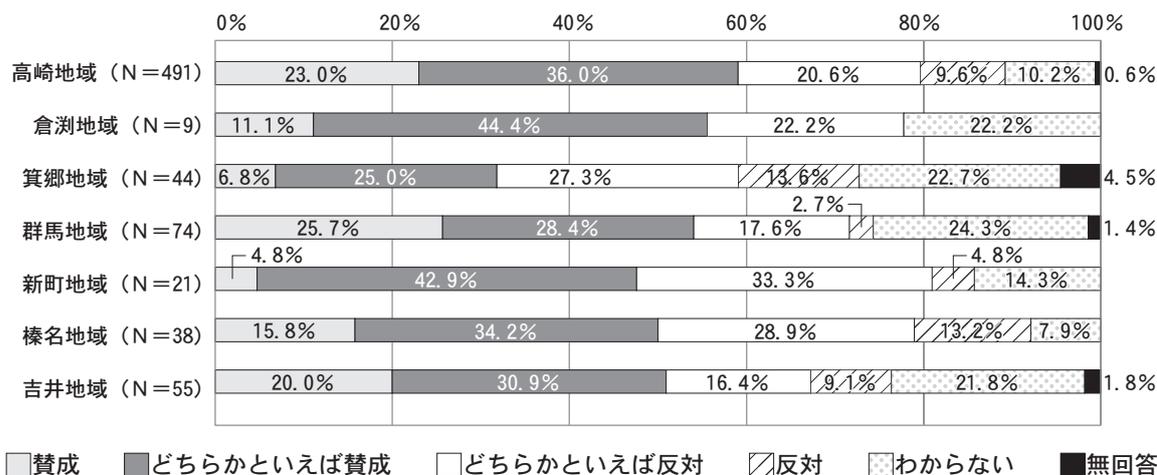
【③結婚しても、必ずしも子どもをもつ必要はない】

群馬地域、新町地域では「賛成(どちらかといえば含む)」が5割以上と高くなっていますが、箕郷地域、榛名地域、吉井地域では「反対(どちらかといえば含む)」が5割以上となっています。



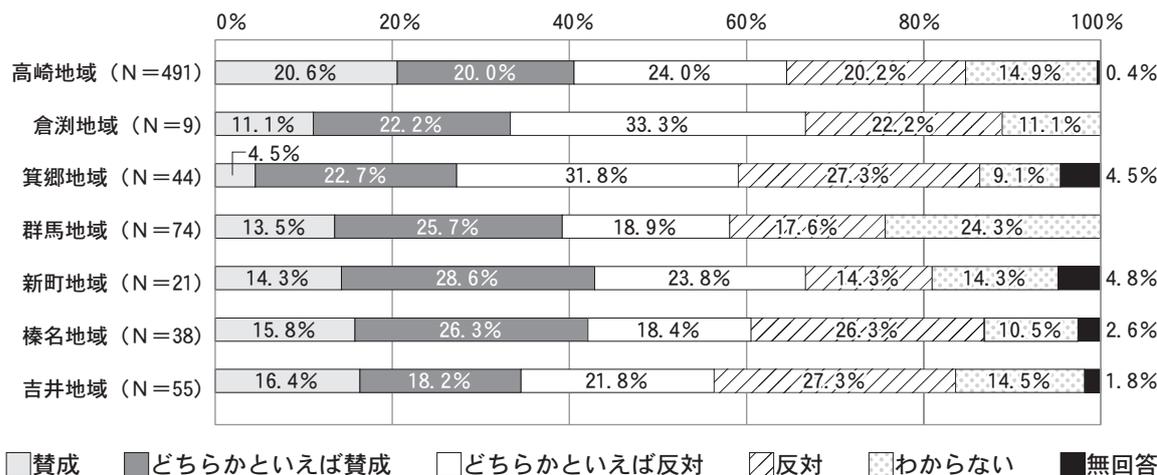
【④結婚しても、相手に満足できなければ離婚してかまわない】

箕郷地域を除く全ての地域で、「賛成（どちらかといえば）」が高くなっており、箕郷地域、榛名地域では、「反対（どちらかといえば含む）」が4割以上となっています。



【⑤夫婦別姓（別苗字）を選択できる事を認めるほうがよい】

倉淵地域と箕郷地域では、「反対（どちらかといえば含む）」が5割を超えています。一方で、群馬地域や榛名地域では、「賛成（どちらかといえば含む）」と「反対（どちらかといえば含む）」が同じような割合となっています。

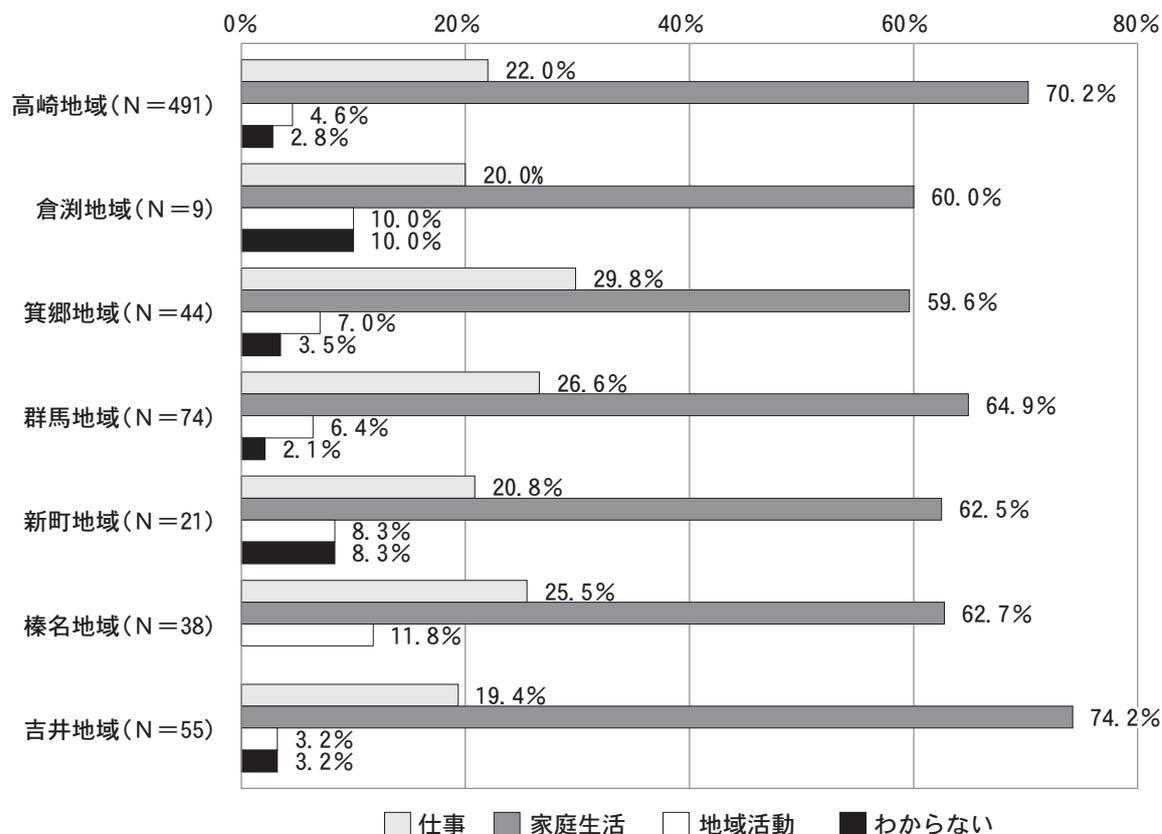


資料

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。

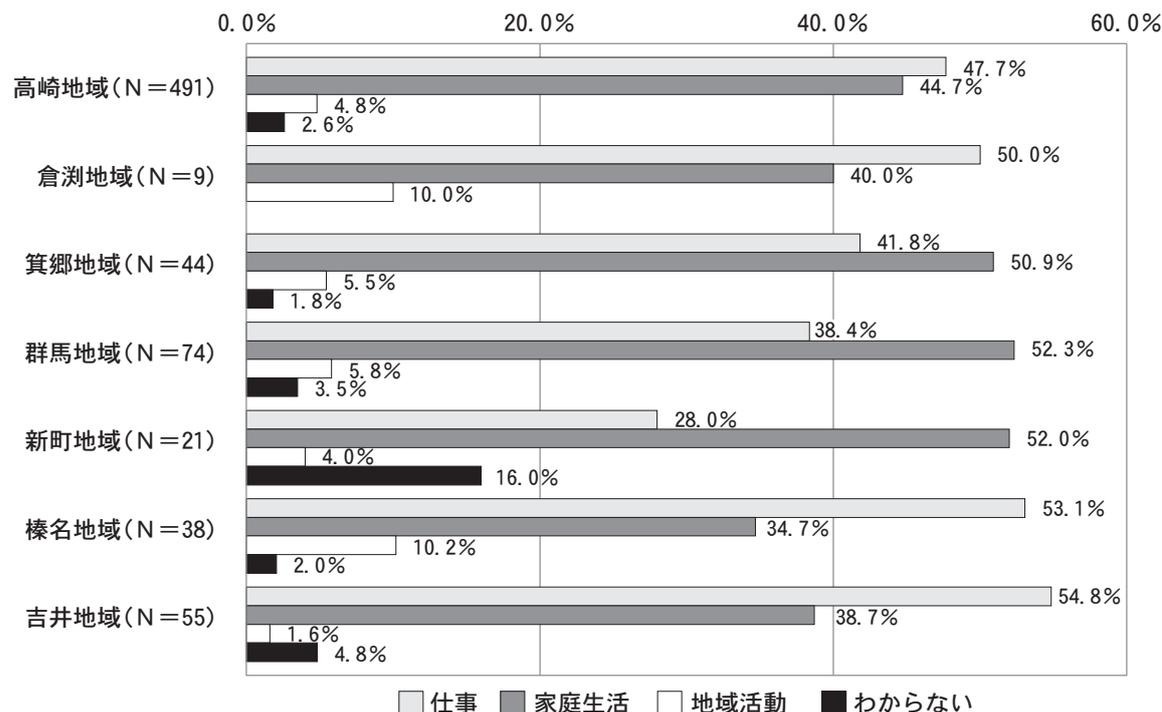
① 希望（理想）として、優先したいのはどれですか。（あてはまるものすべてに○）

全ての地域で「家庭生活」が高く、6～7割となっており、次いで「仕事」が約2割となっています。



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○）

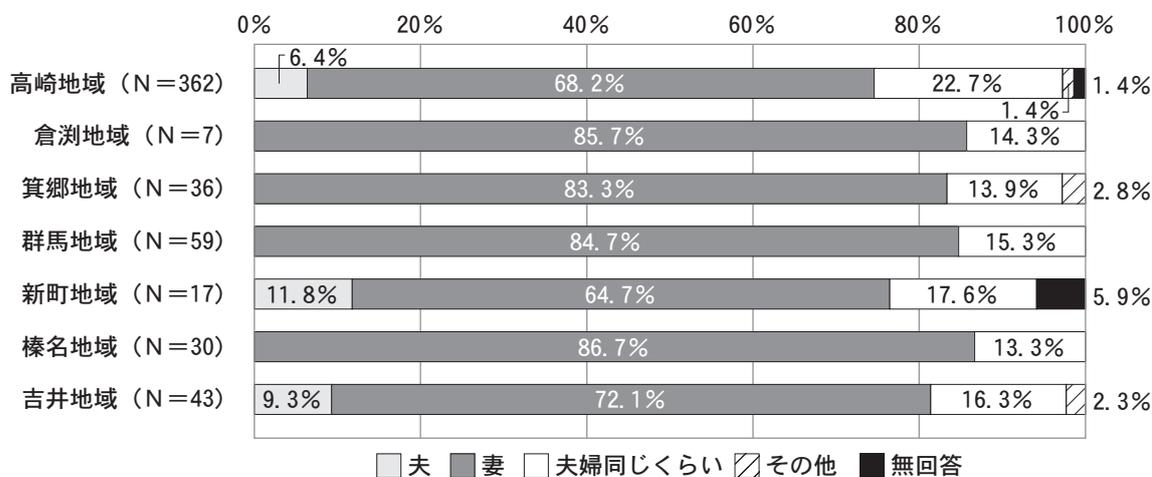
箕郷地域、群馬地域、新町地域で「家庭生活」が最も高く5割以上となっており、倉淵地域、榛名地域、吉井地域では「仕事」が高く、高崎地域では「仕事」と「家庭生活」がほぼ同割合となっています。



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つ回答）  
 （既婚者のうち、「あてはまらない」と回答した人を除外）

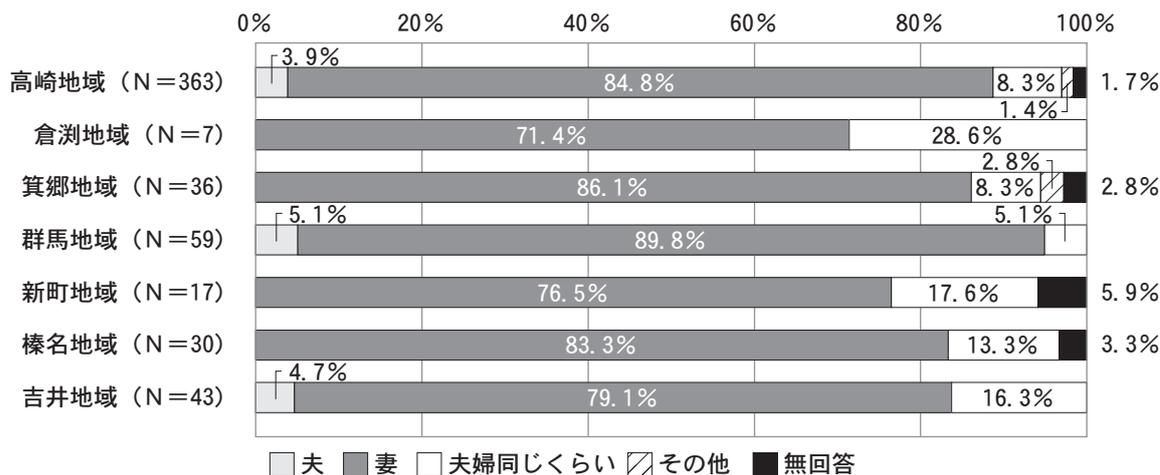
【①そうじ】

全ての地域で「妻」が高く、6～8割となっています。



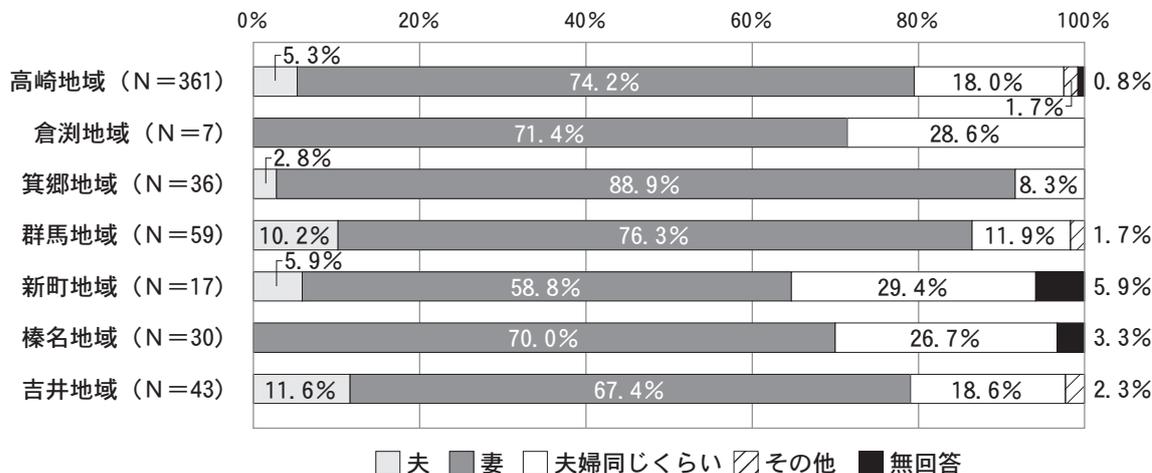
【②食事の支度】

全ての地域で「妻」が高く、7～9割近くとなっています。



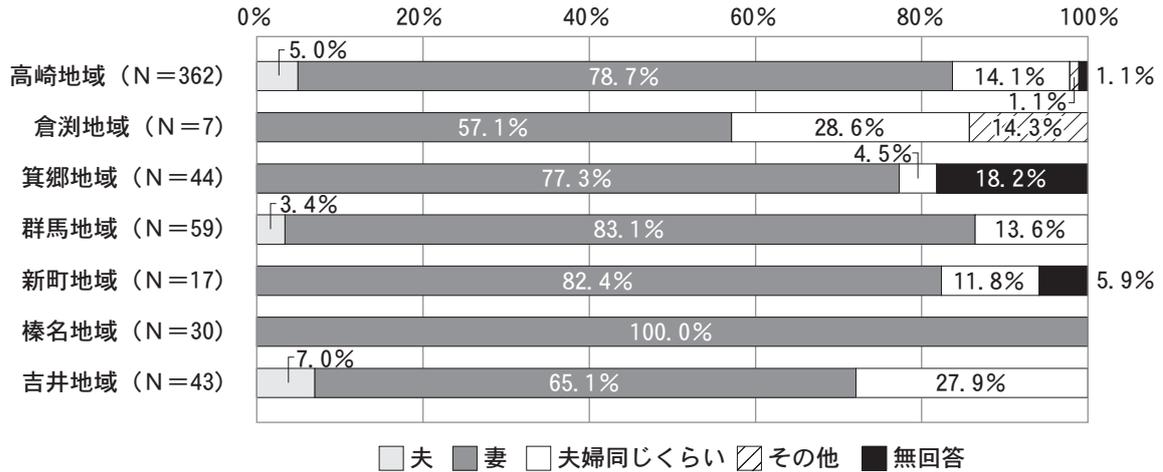
【③食事のあと片付け】

全ての地域で「妻」が高く、5～8割となっています。



#### 【④洗濯】

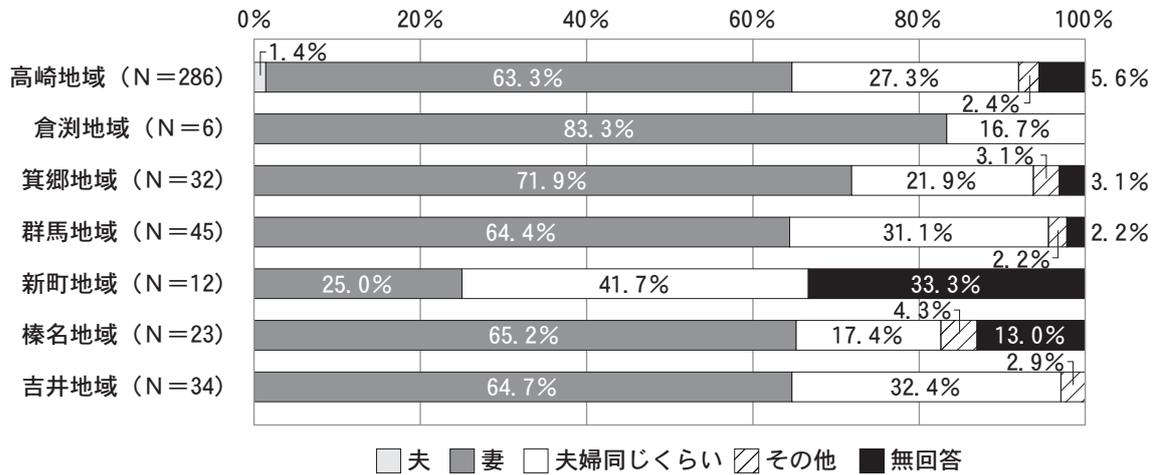
全ての地域で「妻」が高く、榛名地域では100%となっています。



#### 【⑤子育て】

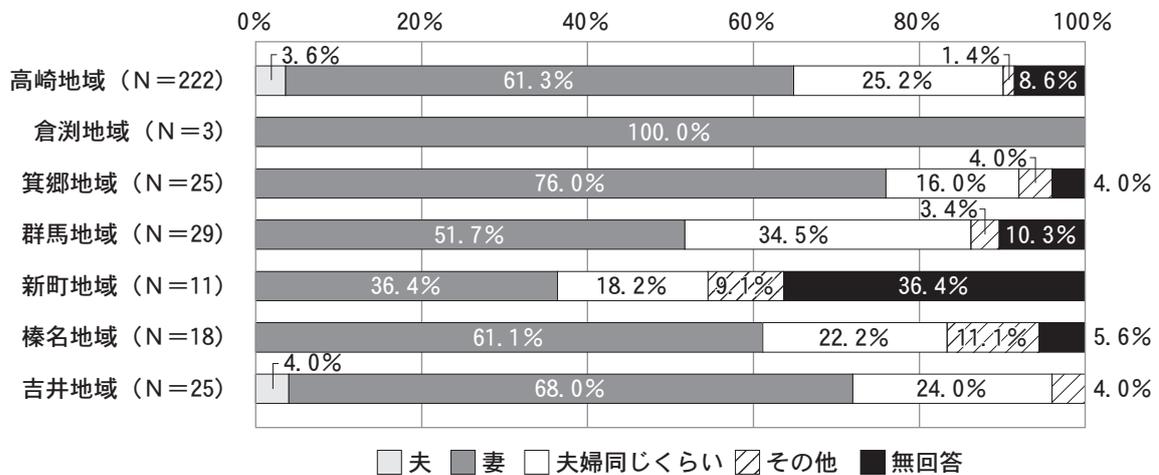
新町地域を除く全ての地域で「妻」が高くなっています。

新町地域では、「夫婦同じくらい」が4割以上となっています。



#### 【⑥家族の看護・介護】

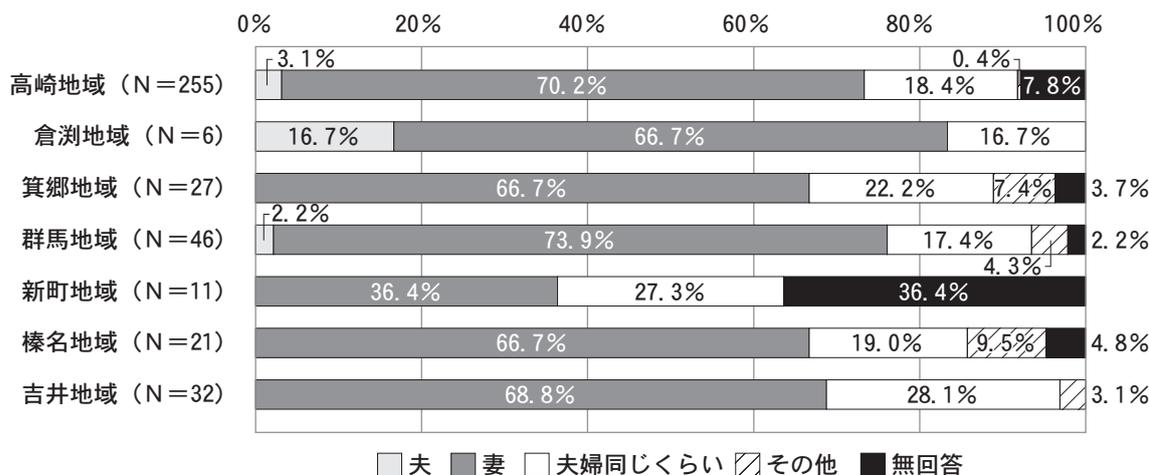
全ての地域で「妻」が高くなっていますが、新町地域での割合は36.4%と、比較的低くなっています。



### 【⑦学校行事等への参加】

全ての地域で「妻」が高くなっています。

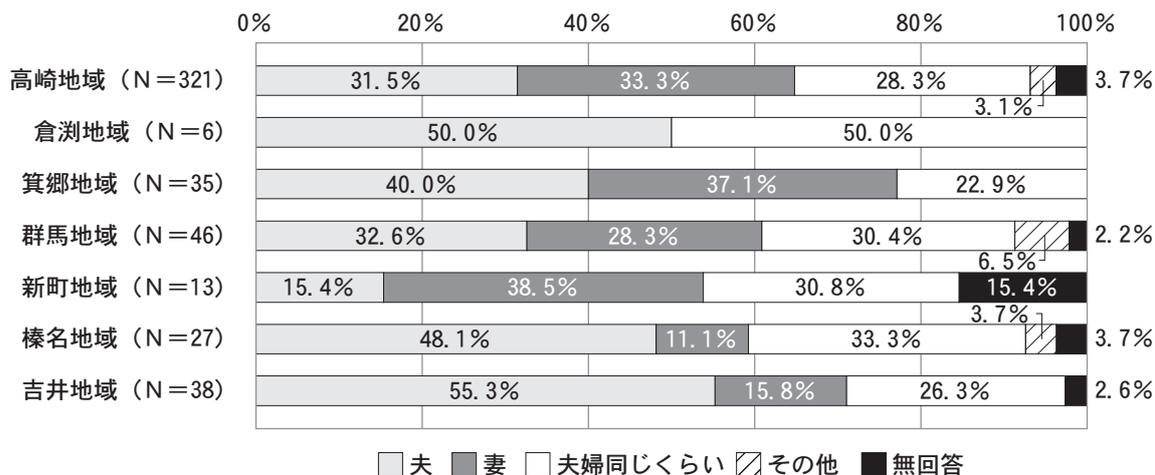
また、新町地域での割合は36.4%と、比較的低くなっています。



### 【⑧自治会等の地域活動】

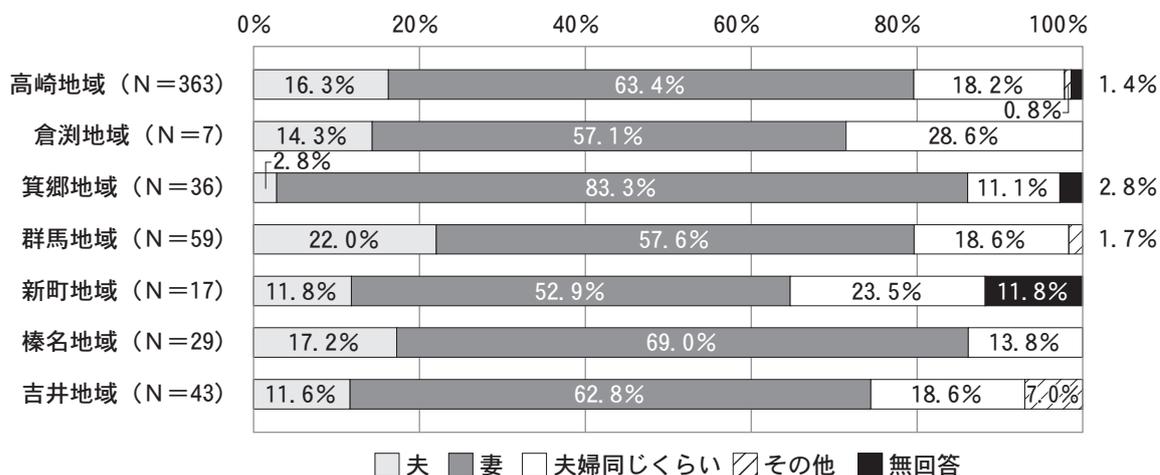
倉渕地域、榛名地域、吉井地域では「夫」が高く、高崎地域では「夫」、「妻」、「夫婦同じくらい」が同じくらいの割合となっています。

また、新町地域では「妻」が最も高く、箕郷地域では「夫」と「妻」がほぼ同じ割合となっています。



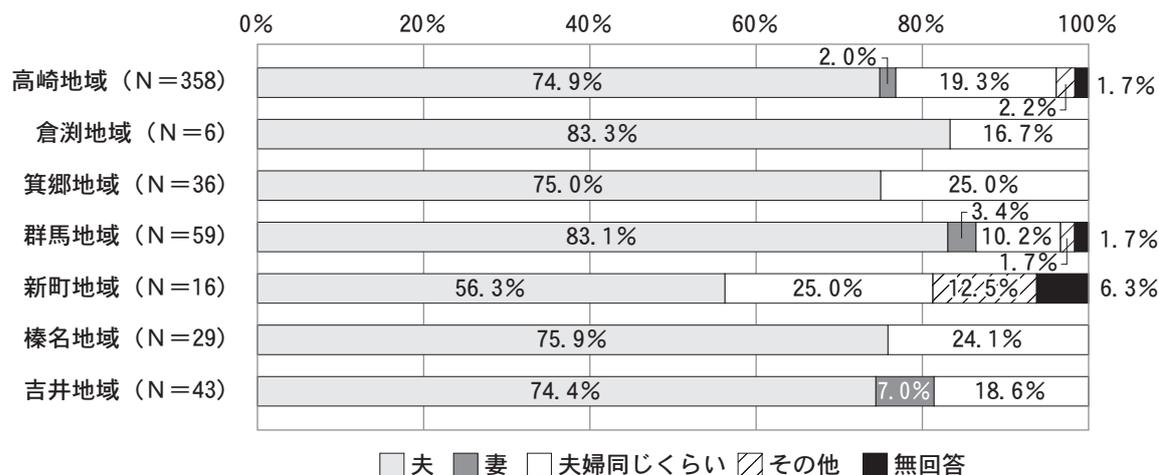
### 【⑨家計の管理】

全ての地域で「妻」が高くなっています。



【⑩主たる収入】

全ての地域で「夫」が高く、新町地域を除いて、7割以上となっています。  
 箕郷地域、新町地域、榛名地域では2割以上が「夫婦同じくらい」と回答しています。

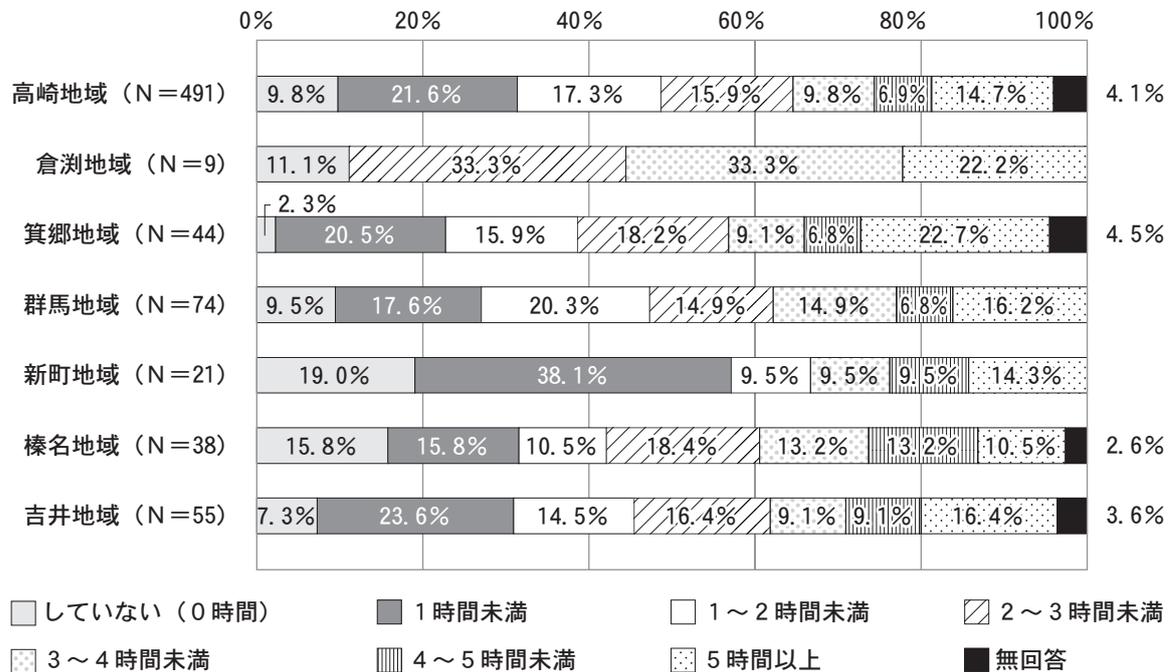


問5. 以下について、あなたは平日にどのくらい時間を費やしていますか。(1つに○)

【地域別】

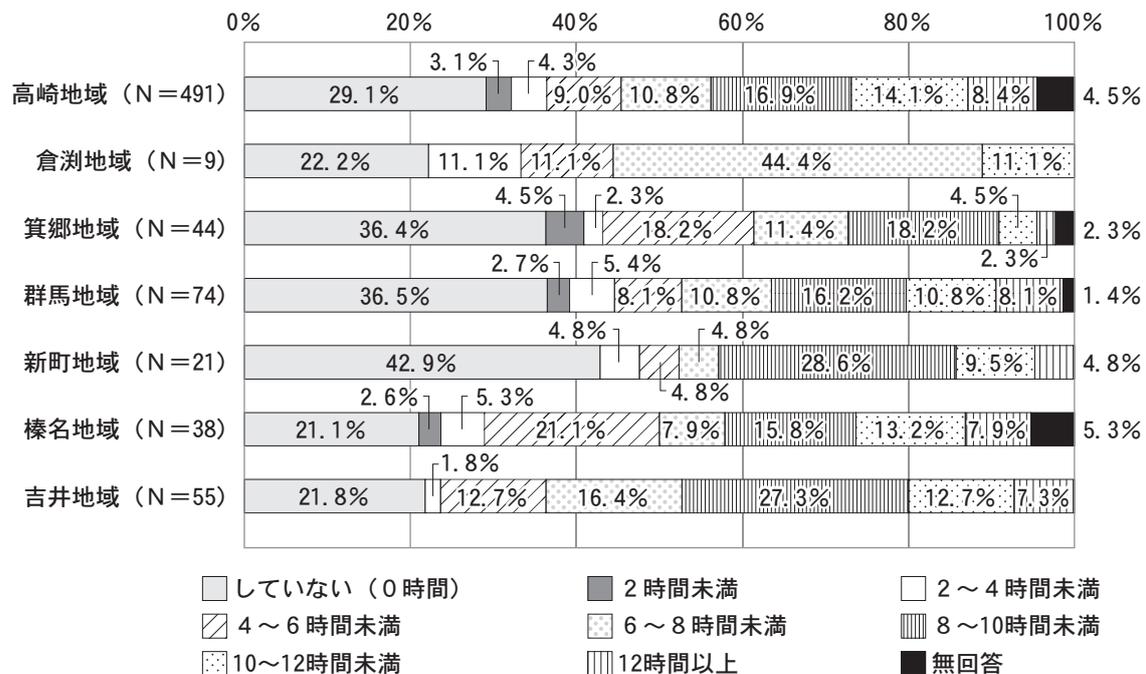
① 家事（買い物を含む）や子育て、介護等

高崎地域、新町地域、吉井地域では、「1時間未満」が最も多く、新町地域では約4割となっています。群馬地域では、「1～2時間未満」が約2割、榛名地域では、「2～3時間未満」が約2割、また箕郷地域では、「5時間以上」が最も多く2割以上となっており、地域によりばらつきがあります。



② 仕事（通勤を含む）

高崎地域、箕郷地域、群馬地域、新町地域では、「していない」が最も多く3～4割となっています。榛名地域では「していない」と「4～6時間未満」が同率で約2割、吉井地域では「8～10時間未満」が最も多くなっています。

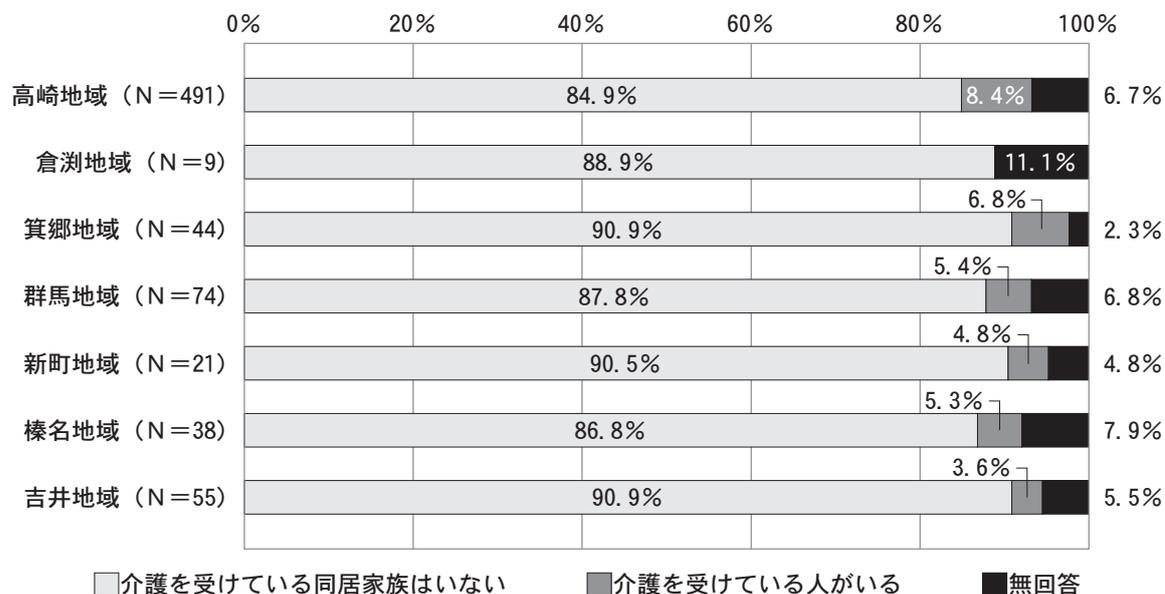


問6. 同居する家庭の中に、介護を受けている人がいますか。

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。

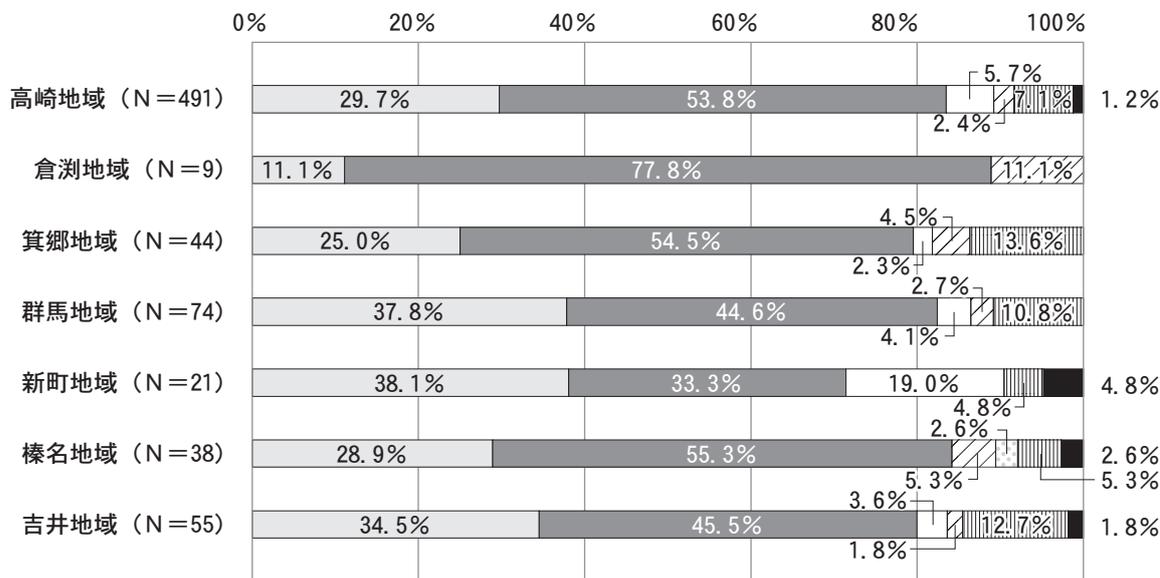
(1つに○)

すべての地域で「介護を受けている同居家族はいない」と8割以上が回答しています。



問7. 一般に女性が仕事を続けることについて、どのように考えていますか。(1つに○)

新町を除くすべての地域で「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、新町地域では「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けるのがよい」が38.1%、次いで「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33.3%となっています。



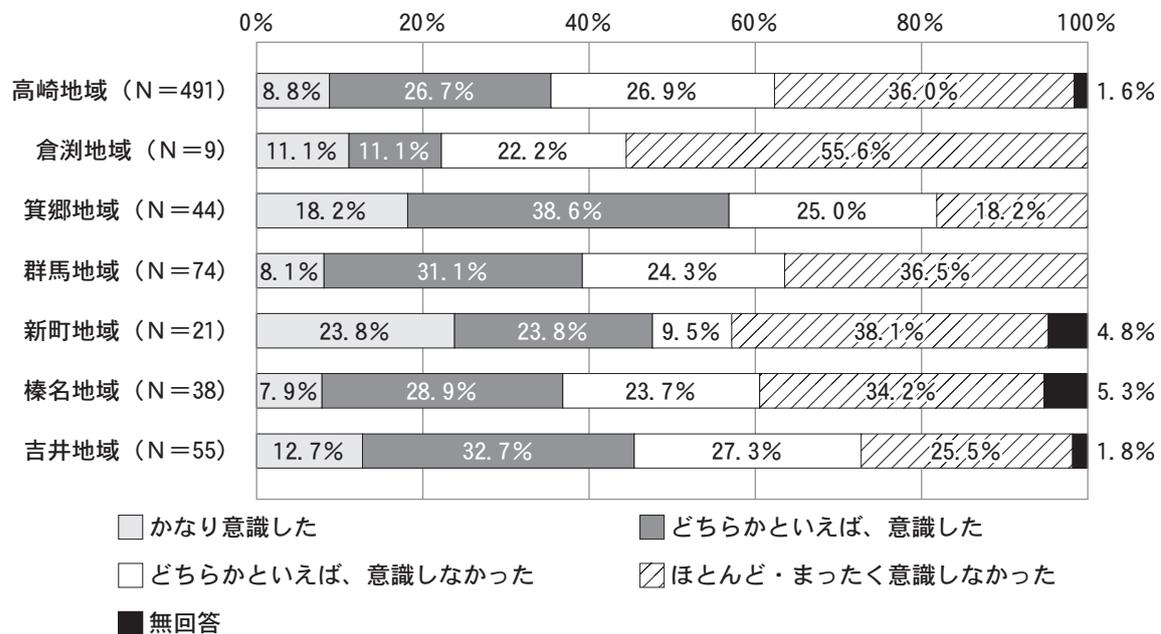
- 結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けるのがよい
- 子どもが小さい間は仕事をやめて、大きくなったら再び仕事をするほうがよい
- 子どもができるまでは、仕事を続けるのがよい
- ▨ 結婚するまでは、仕事を続けるのがよい
- ⊞ 女性は仕事に就かないほうがよい
- ▨ わからない
- 無回答

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○)

箕郷地域では、「意識した（どちらかといえば含む）」が56.8%と高く、新町地域では、「意識した（どちらかといえば含む）」と「意識しなかった（どちらかといえば含む）」が同率の47.6%となっています。

その他の地域では、「意識しなかった（どちらかといえば含む）」が多くなっています。

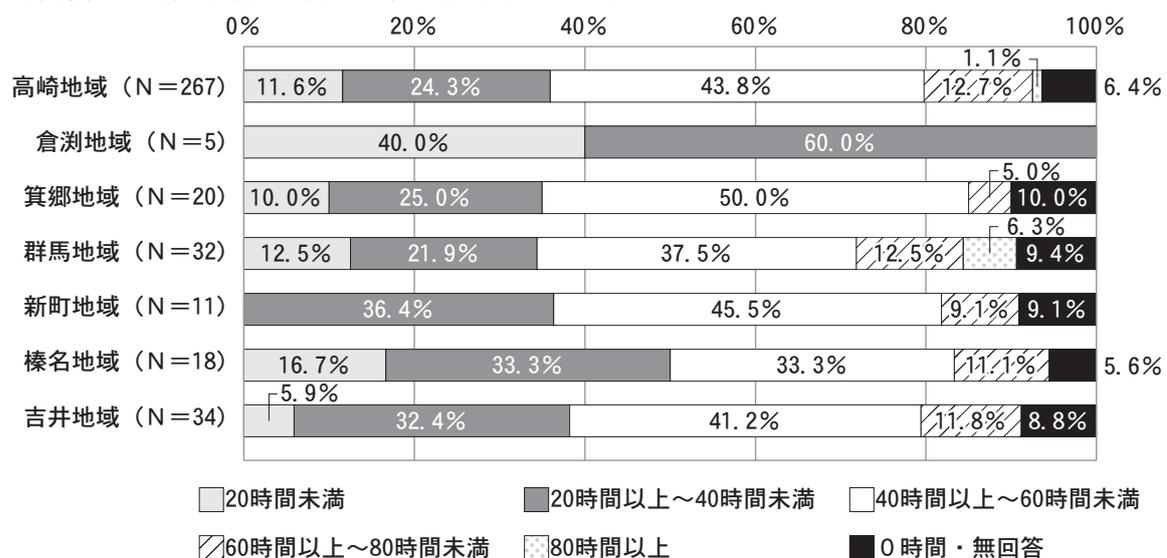


問 9. 現在、勤めている方（パート・アルバイト・嘱託等を含む）にうかがいます。

6月24日から30日までの1週間に、実際に仕事した時間の合計をお答えください。

(30分以上は切り上げ、30分未満は切り捨ててください。)

ほとんどの地域が「40時間以上60時間未満」が多く、榛名地域では「20時間以上40時間未満」と「40時間以上60時間未満」が同率で約3割となっています。



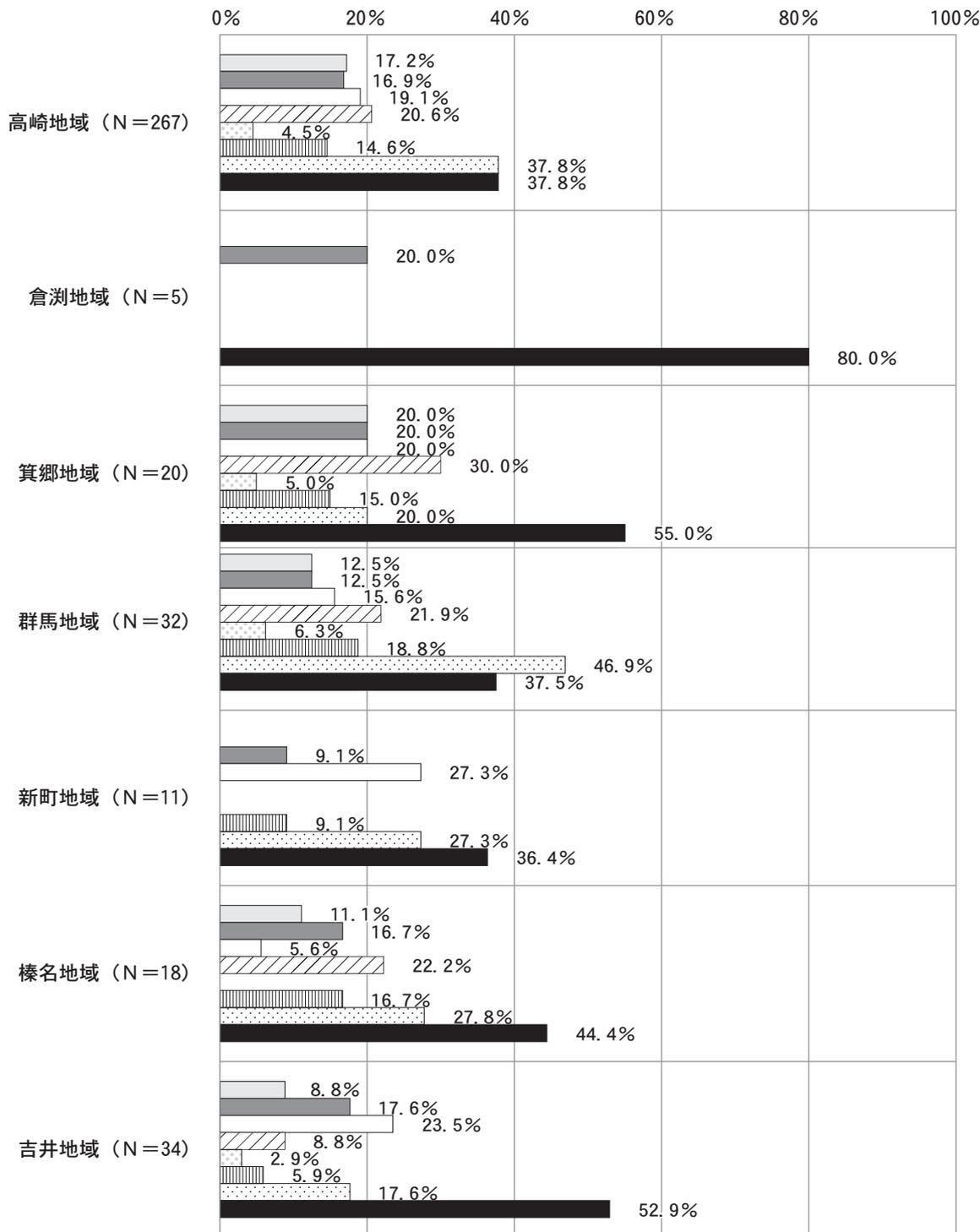
問10. 現在、勤めている方（パート・アルバイト・嘱託等を含む）にうかがいます。

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」に限定）

ほとんどの地域で「上記のようなことはない」が高くなっています。高崎地域では、「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「上記のようなことはない」が同率で、37.8%となっています。

また、地域により異なりますが、「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」が比較的高い傾向にあります。



- 募集や採用の面で、男女に差がある
- 賃金や昇給の面で、男女に差がある
- 昇進や昇格の面で、男女差がある
- ▨ 女性の仕事は補助的業務や雑用が多い
- ▤ 職場での研修や研究の機会に男女の差がある
- ▧ 女性は結婚や出産を機に退職する慣習や雰囲気がある
- ▩ 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
- 上記のようなことはない

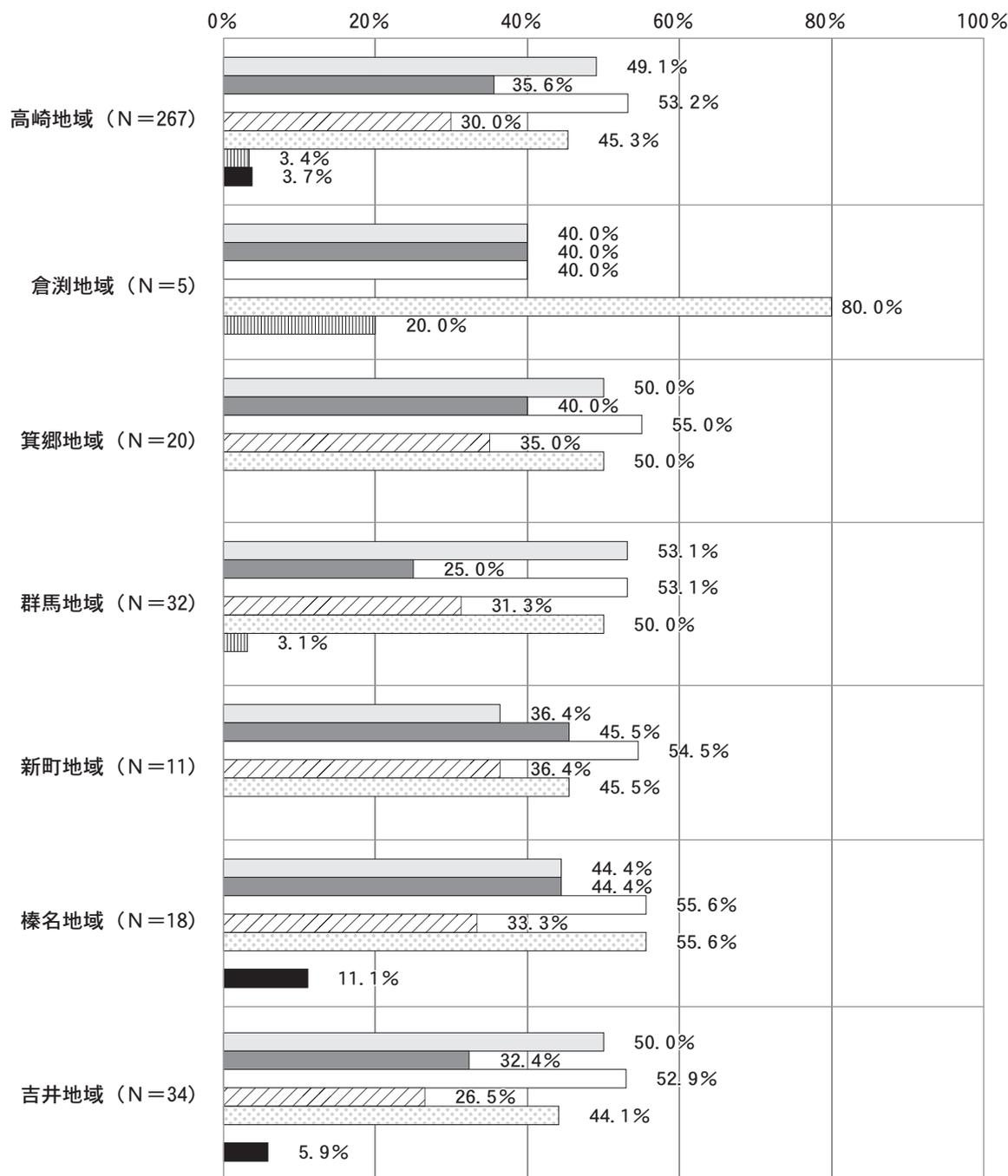
問11. 現在、勤めている方（パート・アルバイト・嘱託等を含む）にうかがいます。

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ていますか。

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○）

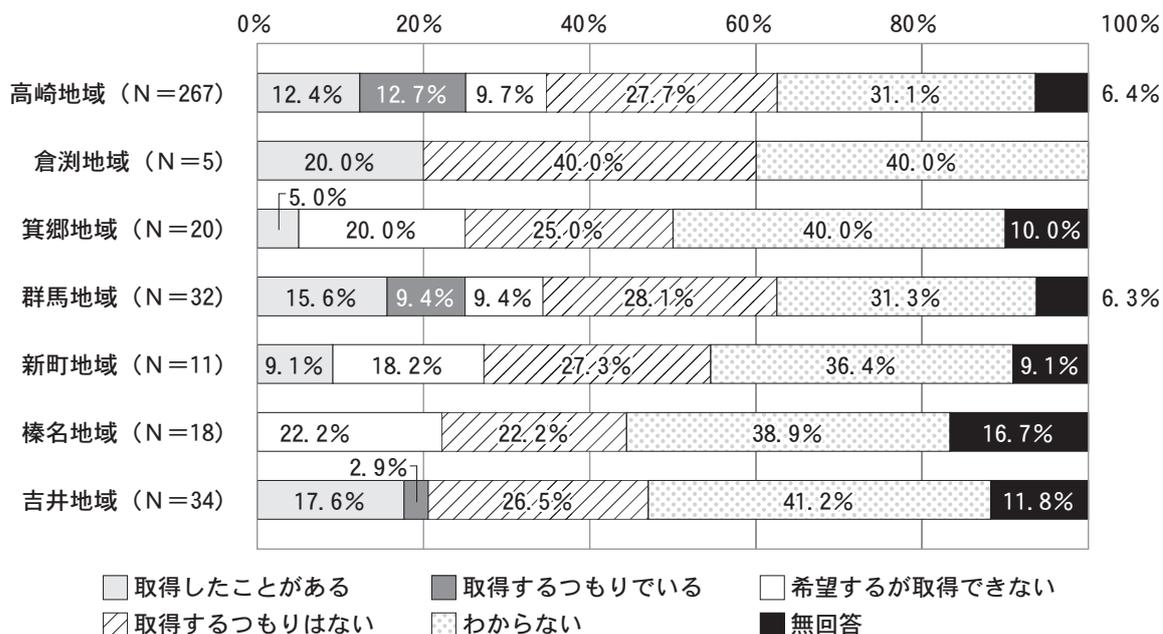
地域によってばらつきはありますが、「保育所や訪問看護、特別養護老人ホームなどの施設やサービスを利用したい」や「育児休業や介護休業を取りたい」、「自分と家族で助けあって対応したい」が比較的高くなっています。



- 育児休業や介護休業を取りたい
- 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
- 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
- ▨ 有給休暇などを取って対応したい
- ▤ 自分と家族で助けあって対応したい
- ▧ 家族に任せたい
- わからない

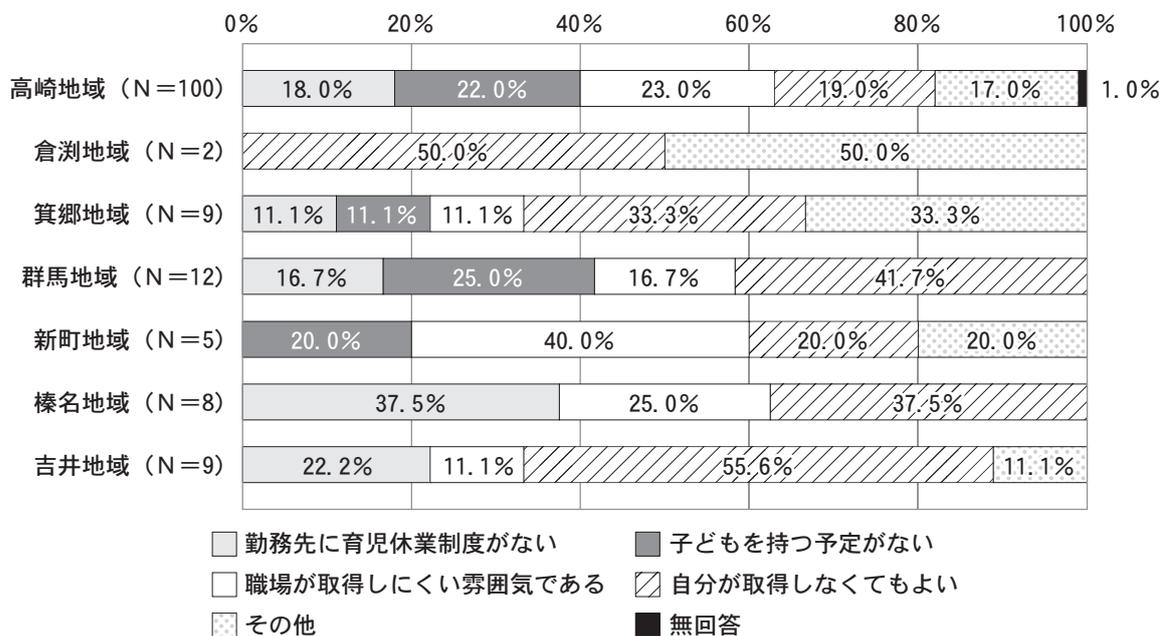
問12. 現在、勤めている方（パート・アルバイト・嘱託等を含む）にうかがいます。  
育児休業の取得について、お聞かせください。（1つに○）

全ての地域で「わからない」が最も多くなっています。



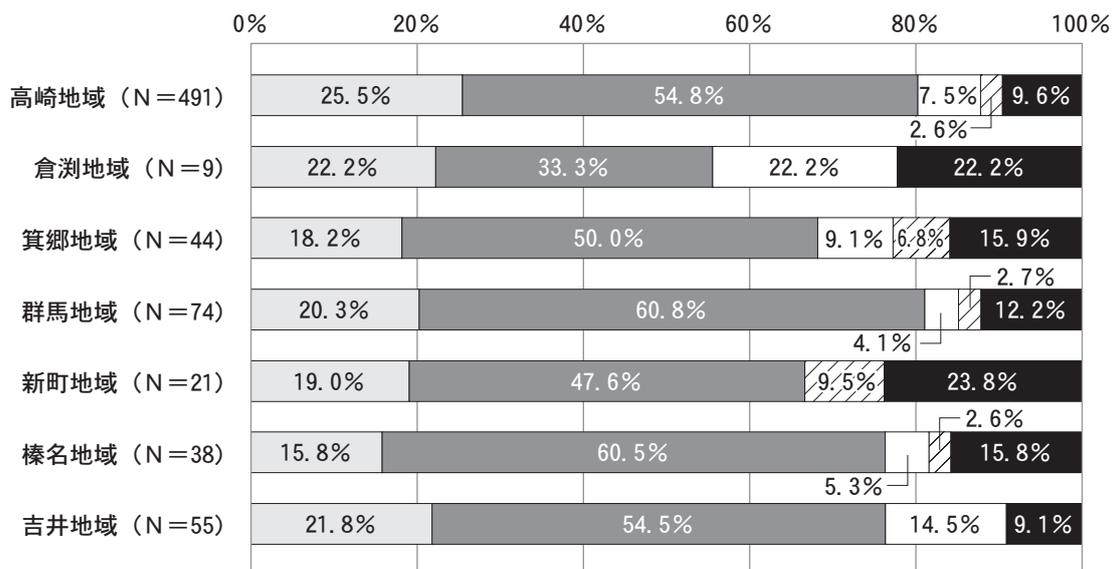
問13. 問12で3・4と答えた人にうかがいます。それはなぜですか。（1つに○）

地域によって傾向が異なっており、高崎地域ではすべての項目がほぼ同じ割合となっています。



問14. 男性の育児休業取得についてどう思いますか。(1つに○)

全ての地域で「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」が最も多くなっており、「積極的に取得するほうがよい」を含めると、5割以上となっています。

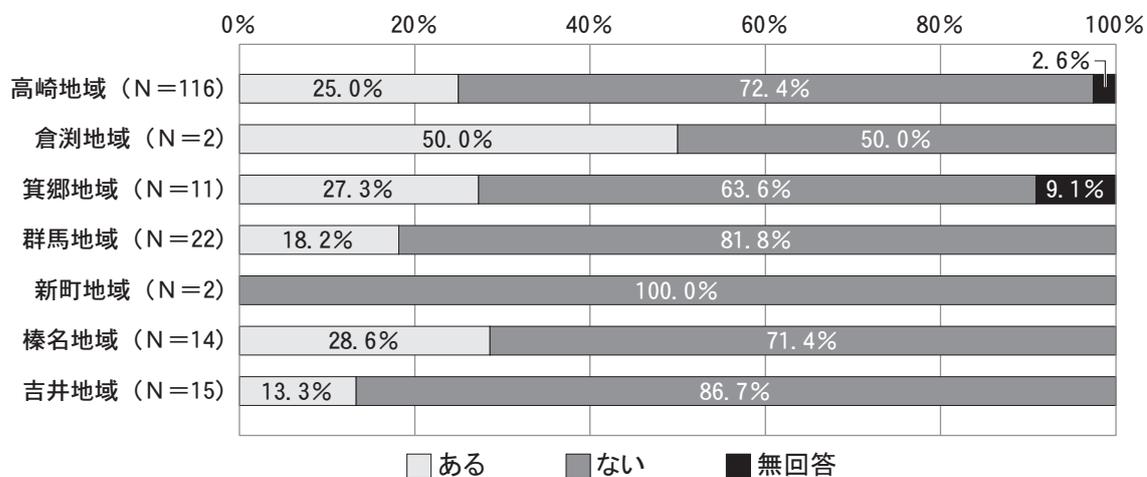


- 男性も積極的に取得するほうがよい
- 男性もできれば取得するほうがよいが、環境が整っていない
- 男性は取得しないほうがよい
- その他
- 無回答

問16. 妊娠・出産期に就業を継続した経験をもつ女性におたずねします。  
 あなたは職場で、次のようなことを「されたこと」がありますか。(それぞれ1つに○)  
 【地域×女性】

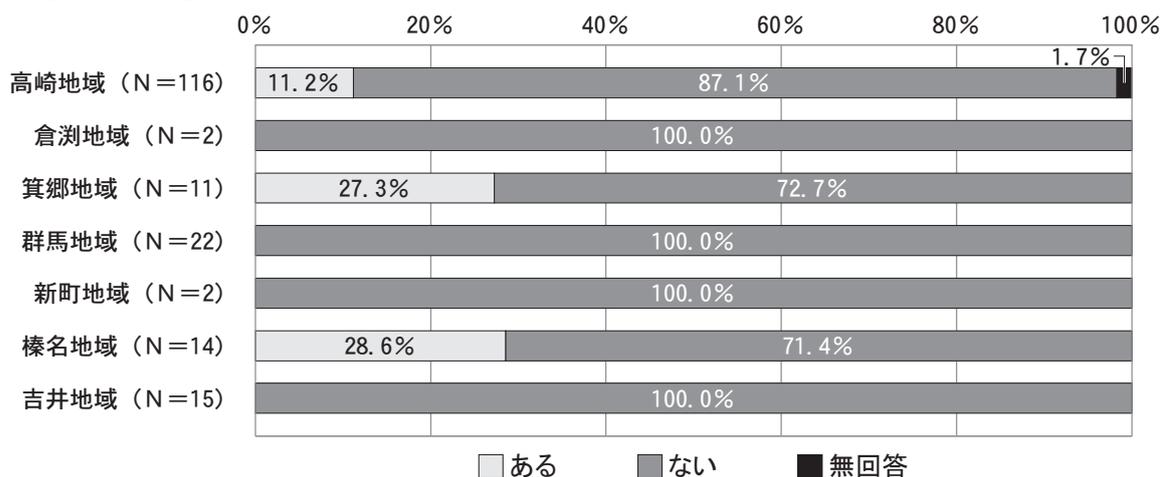
① 妊娠中や産休明けなどに、心無い言葉を言われた

回答者数の少ない倉渚地域を除くと、榛名地域、箕郷地域、高崎地域で「ある」が高くなっています。



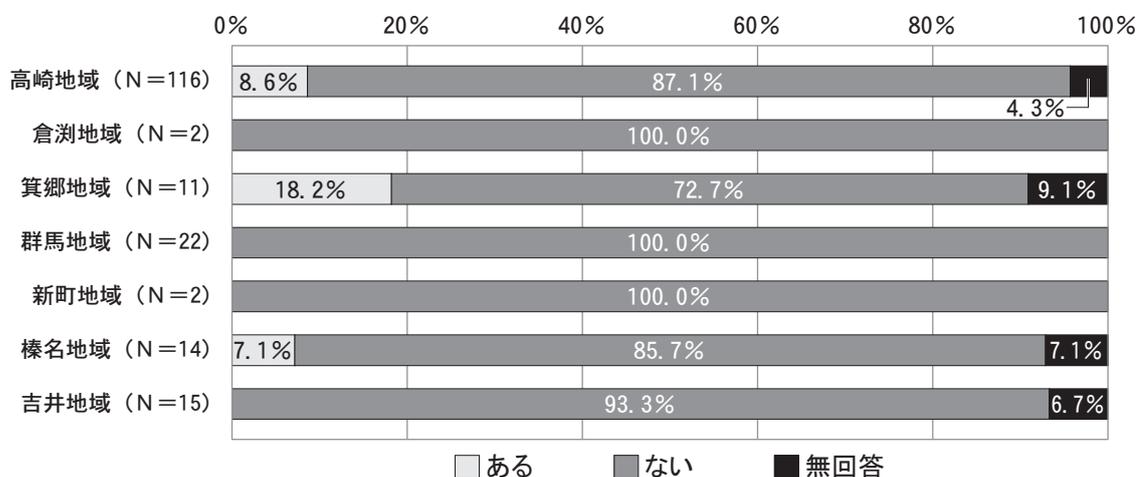
② 妊娠・出産がきっかけで、解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導などされた

榛名地域、箕郷地域で「ある」が高くなっています。



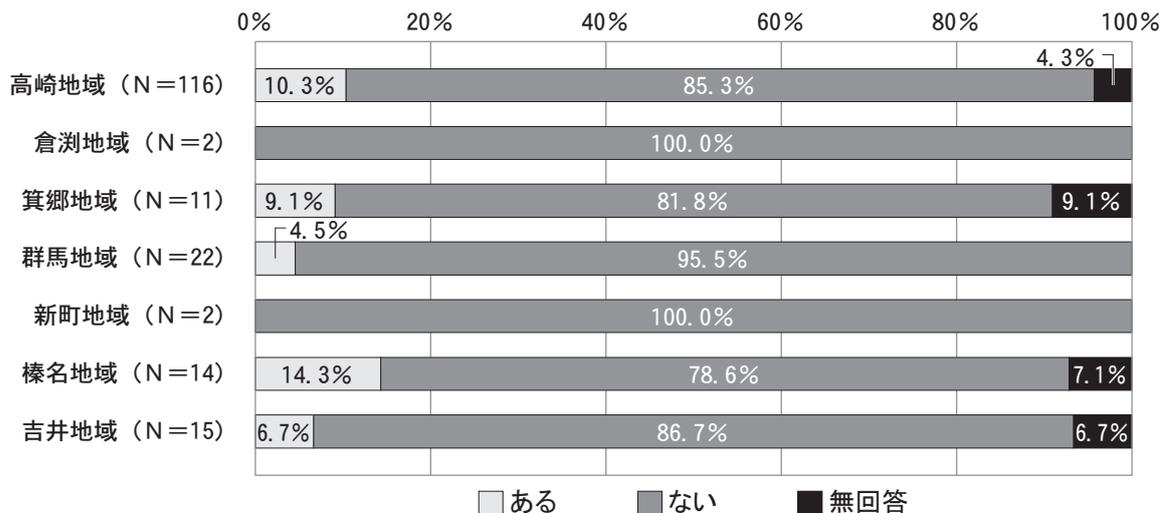
③ 妊娠中や産休明けなどに、残業や重労働などを強いられた

箕郷地域で「ある」が高くなっています。



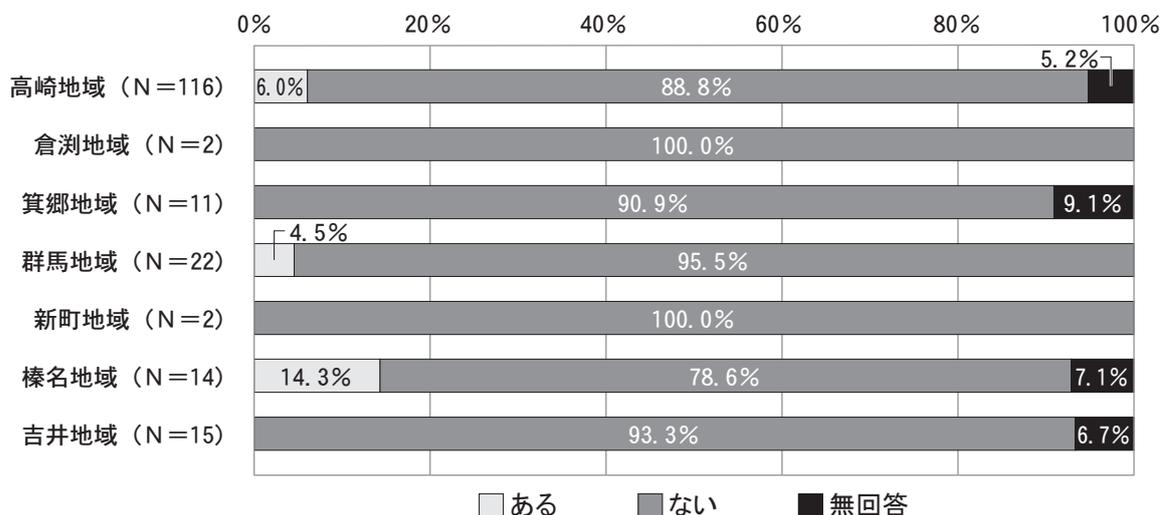
④ 妊娠中や産休明けなどに、嫌がらせをされた

高崎地域と榛名地域で「ある」が1割以上となっています。



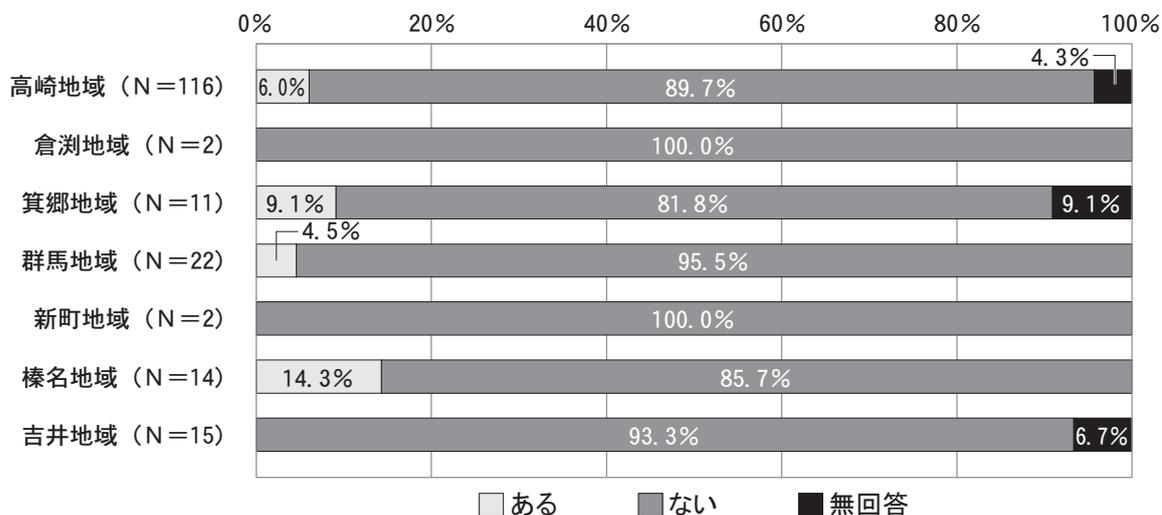
⑤ 妊娠・出産がきっかけで、望まない異動をさせられた

榛名地域で「ある」が高くなっています。



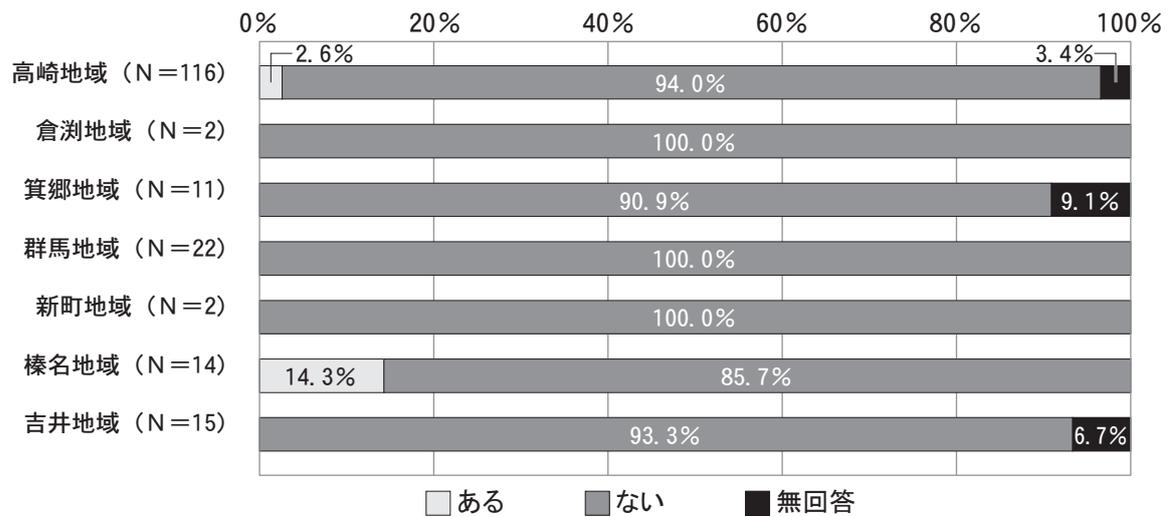
⑥ 妊娠・出産がきっかけで、給料を減らされた

榛名地域で「ある」が高くなっています。



⑦妊娠・出産がきっかけで、雇用形態を変更された（正社員→契約社員など）

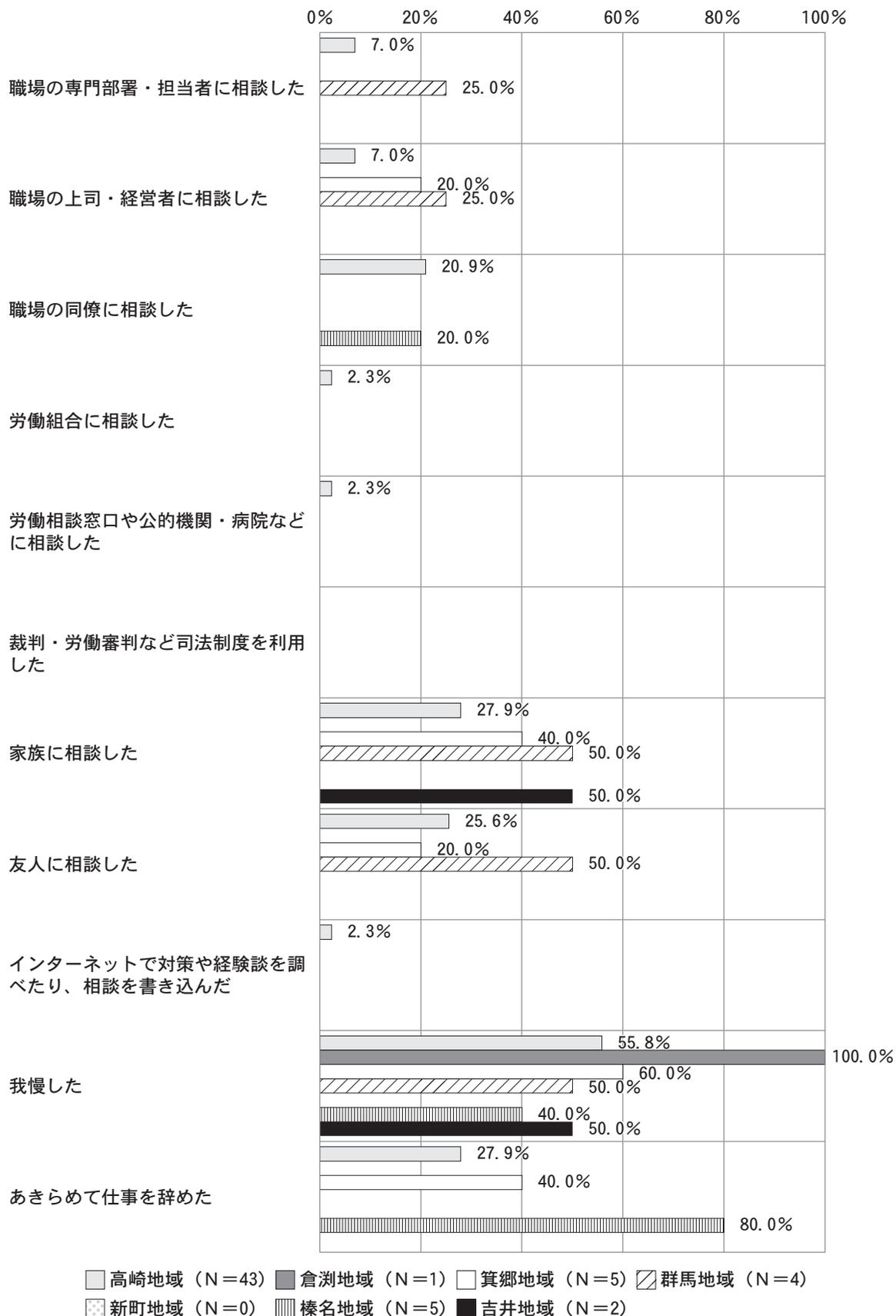
榛名地域で「ある」が高くなっています。



問17. 問16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○)

【地域×女性】

高崎地域では、「我慢した」が5割を超えており、「あきらめて仕事を辞めた」も27.9%となっています。

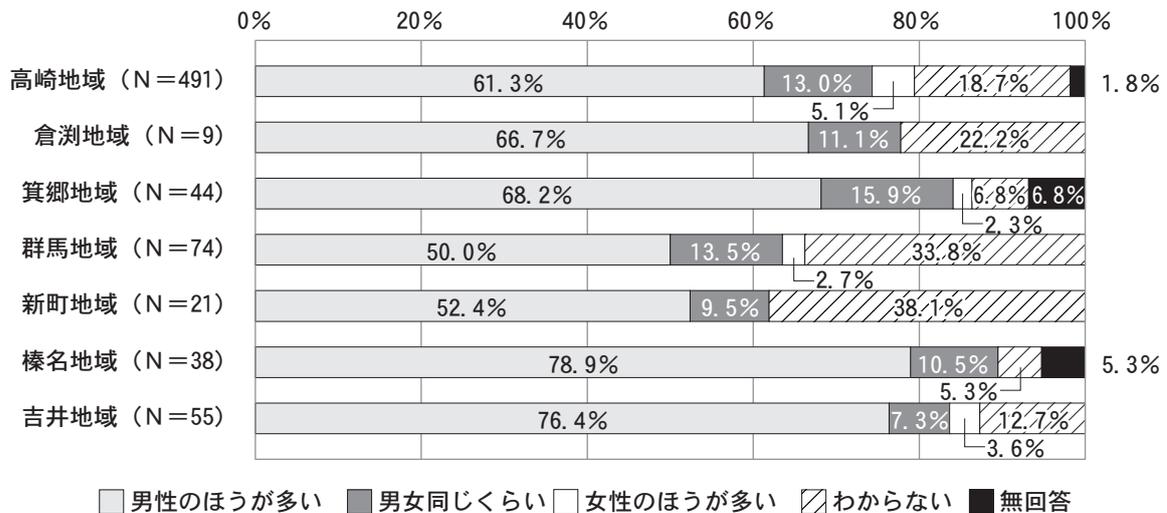


資料

問18. 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○)

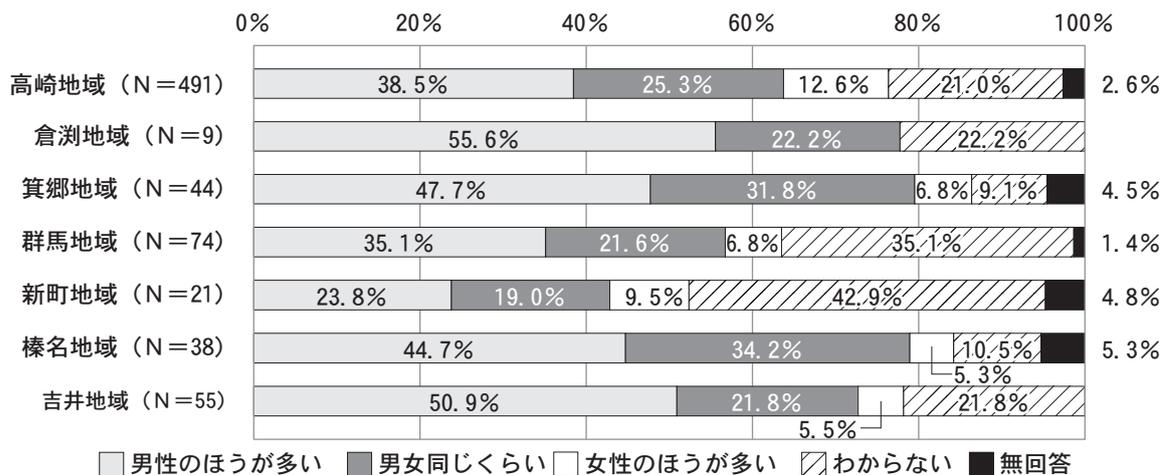
① 地域の団体、組織などの役員や運営に携わる

いずれの地域も「男性のほうが多い」が高く5割以上となっています。



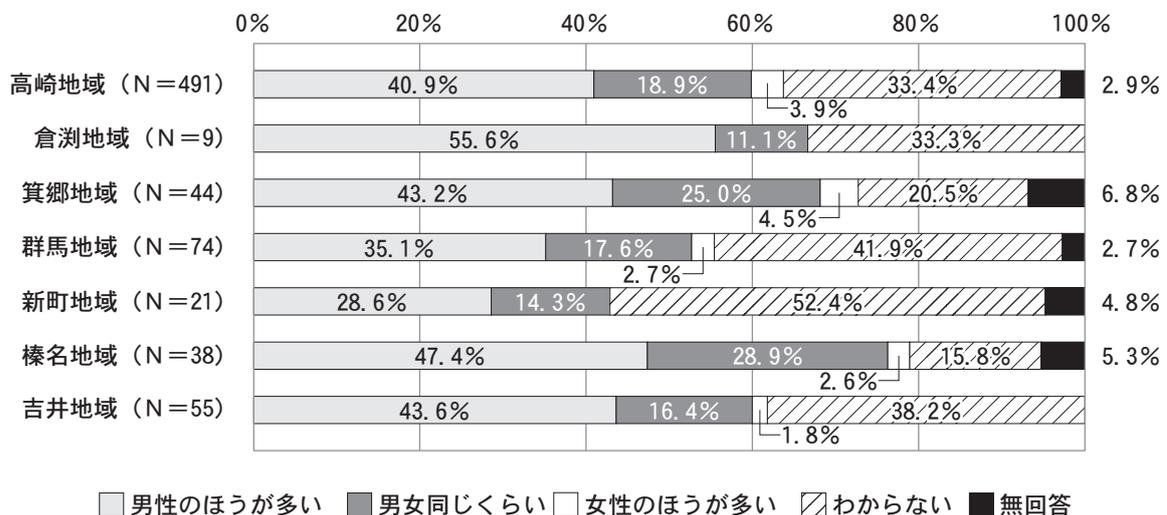
② 地域の会議や行事に参加する

いずれの地域も「男性のほうが多い」が高い傾向ですが、箕郷地域や榛名地域では「男女同じくらい」と回答した人が3割以上います。



③ 地域の会議で意見を言う、取り上げられる

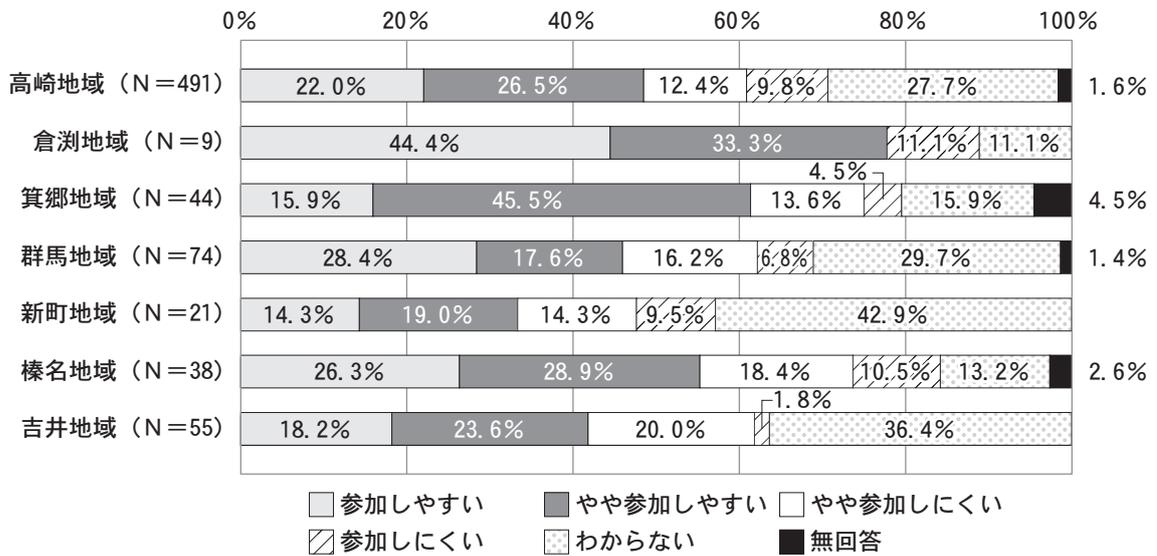
全ての地域で「男性のほうが多い」が高くなっています。



問19. 地域での活動に関して、男女の隔たりはなく、参加しやすいと感じますか。  
(それぞれ1つに○)

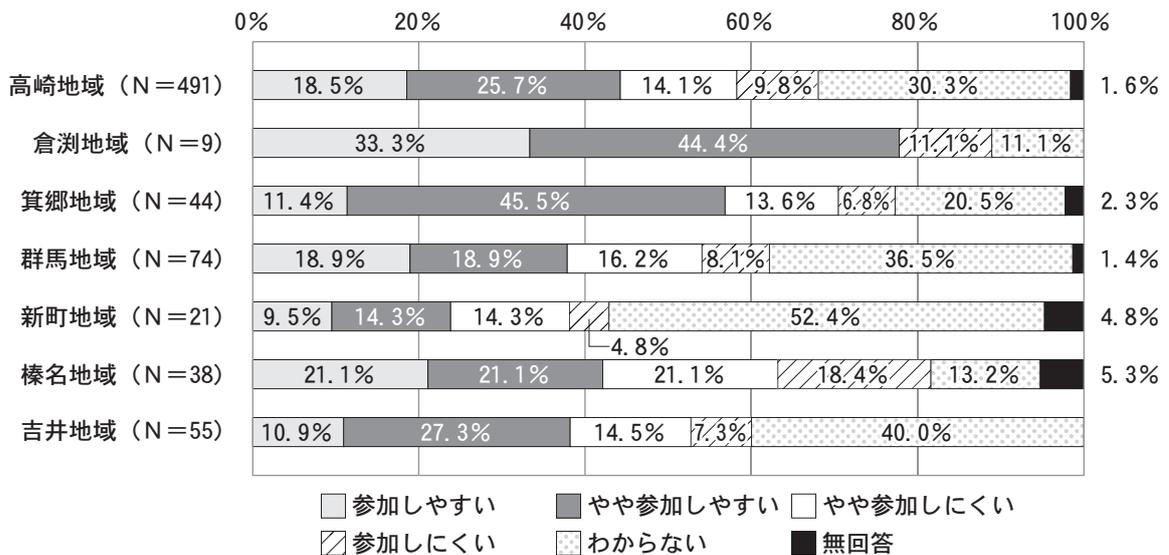
① 祭りなどの地域の行事

全ての地域で「参加しやすい（やや参加しやすいを含む）」が高く、倉渕地域では77.7%、箕郷地域では61.4%となっています。



② 地域による助け合いや自治会などによる地域活動

新町地域を除く、他の地域では、「参加しやすい（やや参加しやすい）」が比較的高く、特に倉渕地域では77.7%、箕郷地域では56.9%と他の地域より高くなっています。



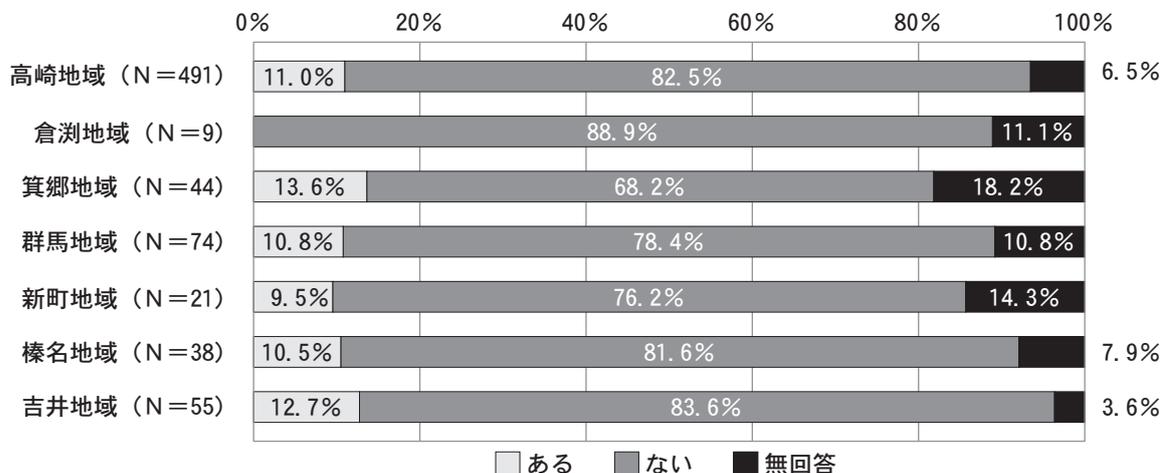
問20. あなたはこれまでに恋人やパートナーから、次のようなことを「されたこと」や、もしくは「したこと」がありますか。(それぞれ1つに○)

※「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。

【地域別】

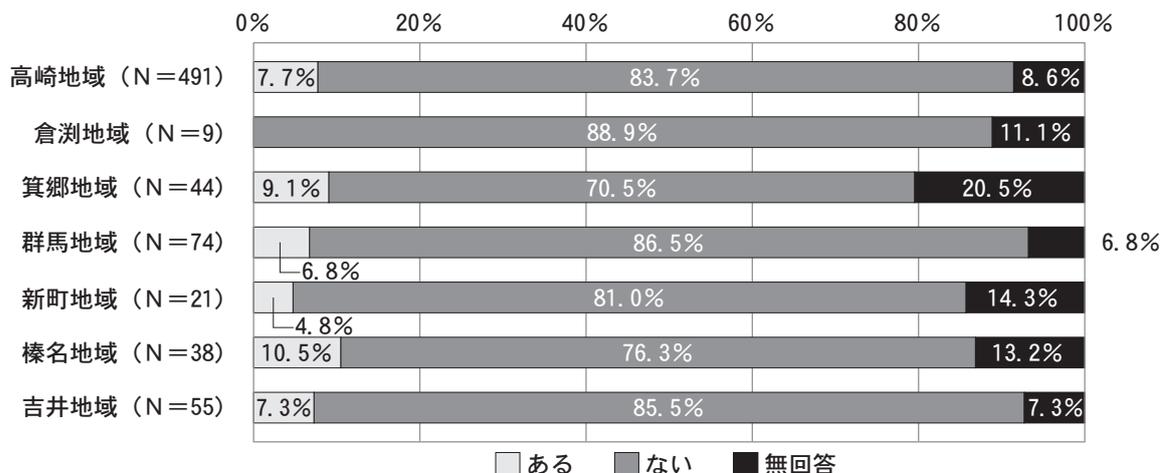
① 身体的な暴力（されたこと）

倉淵地域を除く全ての地域で「ある」と回答した人がいます。



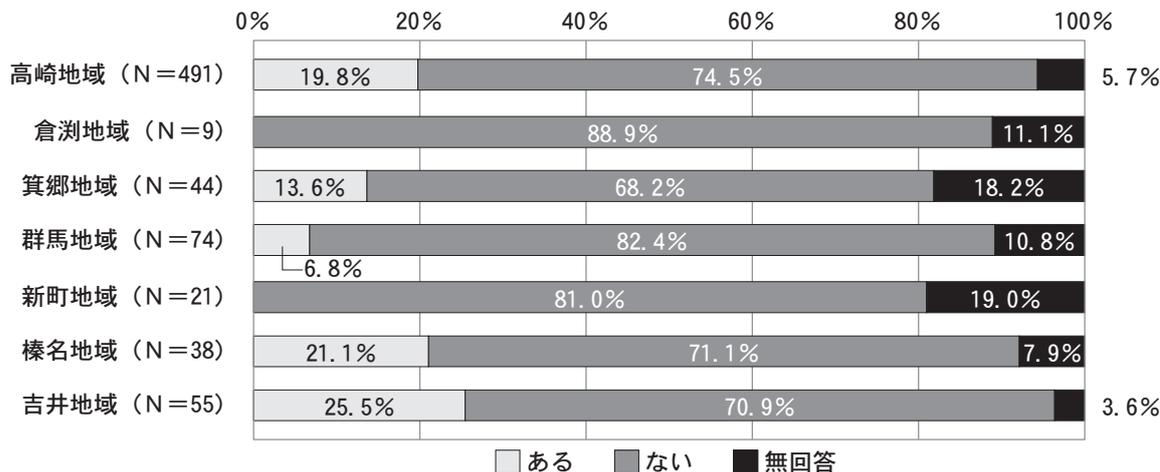
① 身体的な暴力（したこと）

倉淵地域を除く全ての地域で「ある」と回答した人がいます。



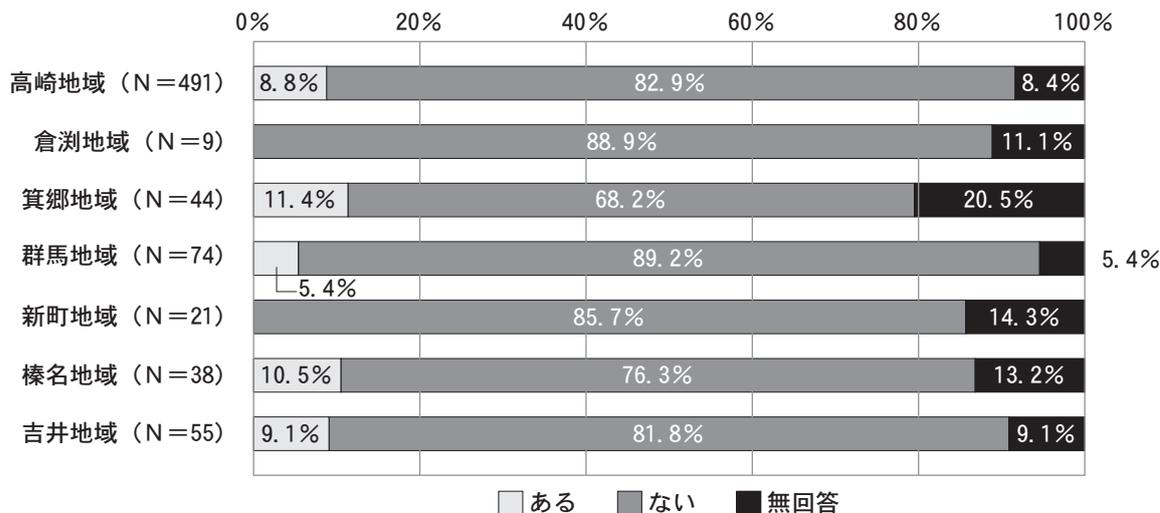
② 精神的な暴力・社会的な暴力（されたこと）

倉淵地域、新町地域を除く全ての地域で「ある」と回答した人がいます。



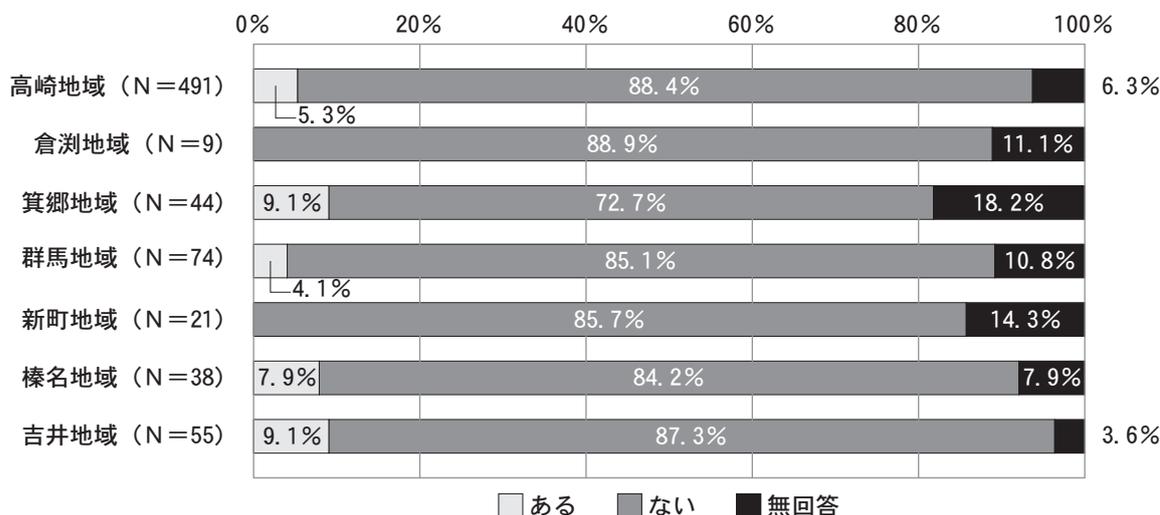
## ② 精神的な暴力・社会的な暴力（したこと）

倉淵地域と新町地域を除く全ての地域で「ある」と回答した人がいます。



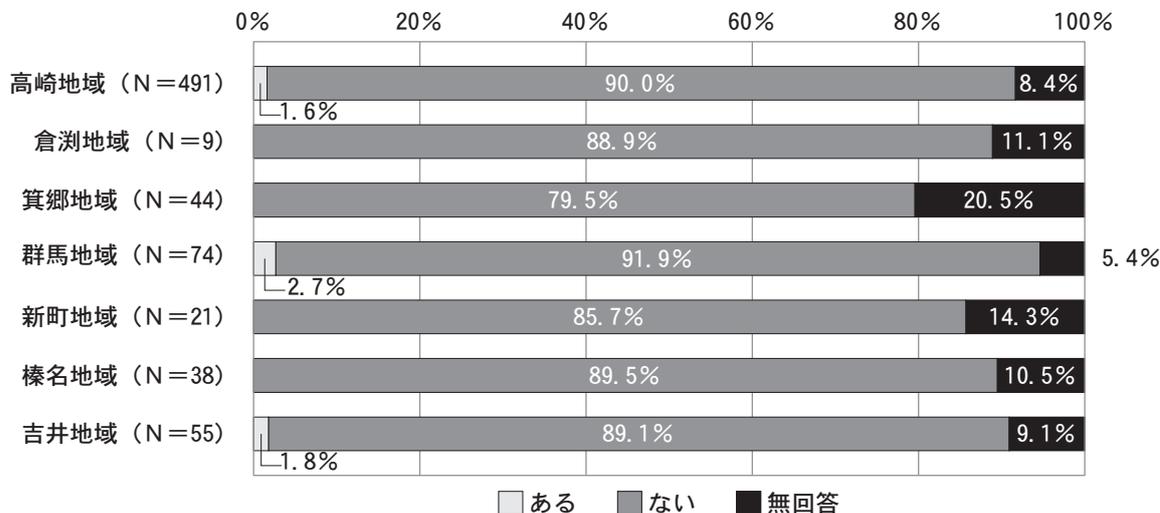
## ③ 性的な暴力（されたこと）

倉淵地域と新町地域を除く全ての地域で「ある」と回答した人がいます。



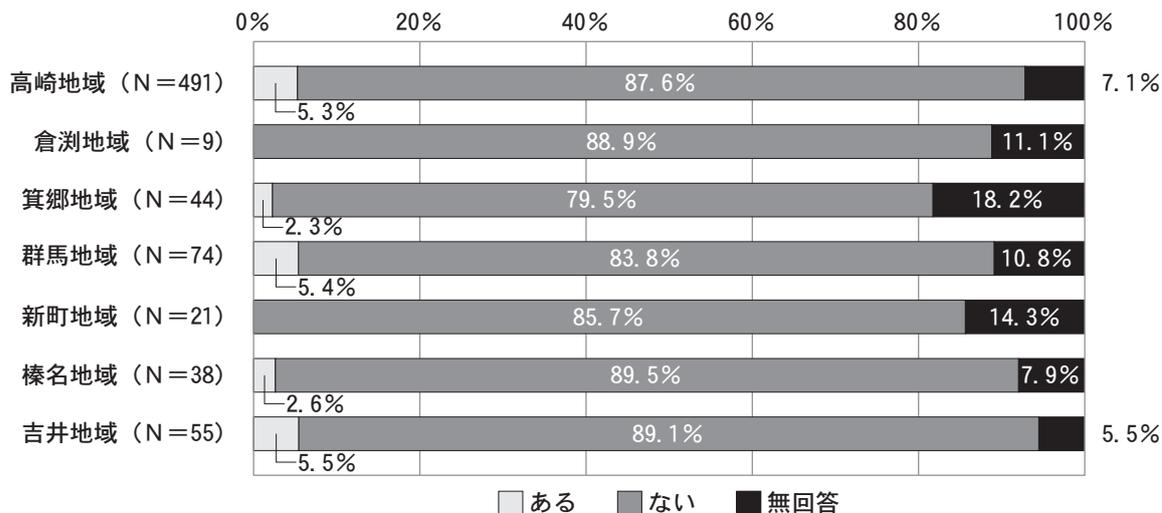
## ③ 性的な暴力（したこと）

高崎地域、群馬地域、吉井地域で「ある」と回答した人がいます。



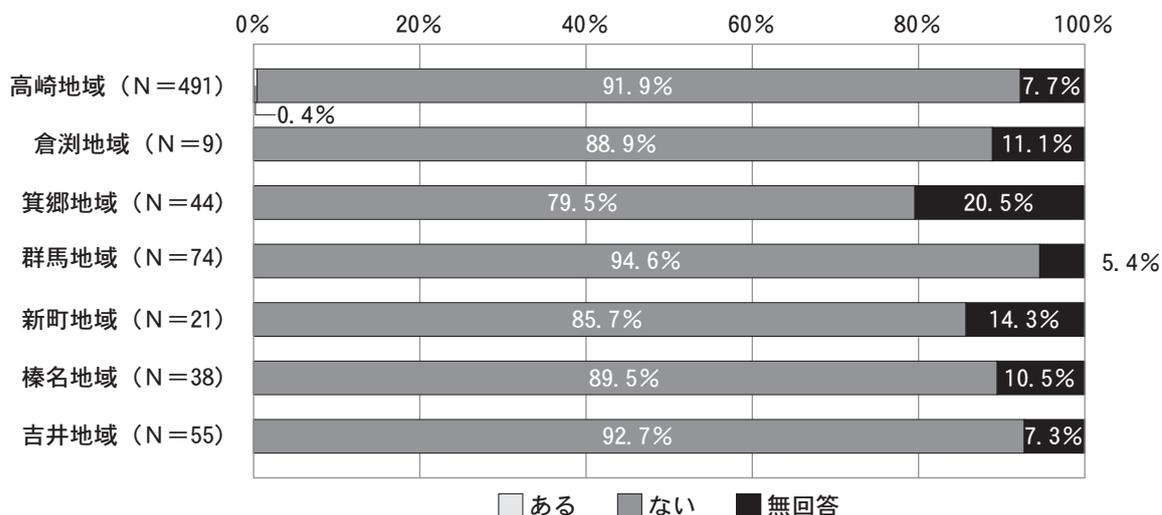
④ 経済的な暴力（されたこと）

倉淵地域と新町地域を除く全ての地域で「ある」と回答した人がいます。



④ 経済的な暴力（したこと）

わずかですが、高崎地域で「ある」と回答した人がいます。

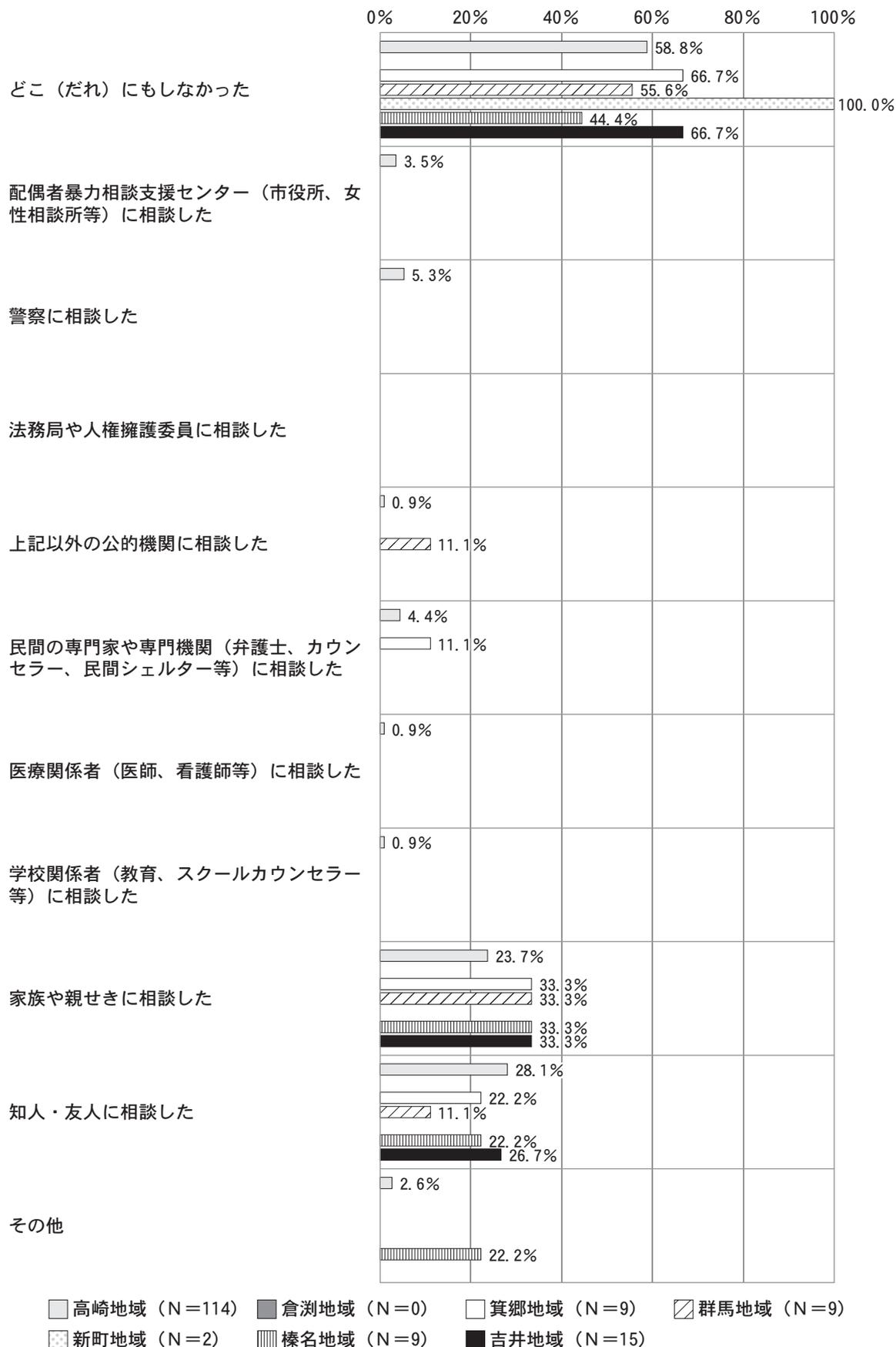


問21. 問20で1つでも「されたこと」が「1ある」と回答した方にうかがいます。

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○）

（いずれかの経験がある人を抽出し集計）

「倉淵地域」を除く全ての地域で、「どこ（だれ）にもしなかった」と回答した人が最も多く、次に「家族や親せきに相談した」や「知人・友人に相談した」が多くなっています。



問22. 問21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）

「相談してもむだだと思った」や「自分さえがまんすれば、なんとかやっていると」「相談するほどのことではないと思った」と回答した人が、比較的多くなっています。

（上位3項目に網掛け）	高崎地域 (N=67)	倉渕地域 (N=0)	箕郷地域 (N=6)	群馬地域 (N=5)	新町地域 (N=2)	榛名地域 (N=4)	吉井地域 (N=10)
どこ（だれ）に相談したらよいかわからなかった	9.0%	—	—	—	—	25.0%	20.0%
恥ずかしくてだれにも言えなかった	17.9%	—	—	20.0%	—	25.0%	20.0%
相談してもむだだと思った	28.4%	—	33.3%	60.0%	—	25.0%	60.0%
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思った	—	—	—	—	—	—	—
加害者に「だれにも言うな」とおどされた	—	—	—	—	—	—	—
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	3.0%	—	—	—	—	25.0%	—
自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていると	23.9%	—	—	40.0%	50.0%	75.0%	30.0%
世間体が悪いと思った	16.4%	—	—	—	—	—	10.0%
自分たち以外の人を巻き込みたくなかった	11.9%	—	—	—	—	—	—
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。	7.5%	—	—	—	—	—	—
そのことについて考えたくない、思い出にしたくなかった	14.9%	—	—	20.0%	—	50.0%	20.0%
自分にも悪いところがあると思った	31.3%	—	33.3%	—	—	25.0%	20.0%
相手の行為は愛情の表現だと思った	9.0%	—	—	20.0%	—	—	10.0%
相談するほどのことではないと思った	40.3%	—	50.0%	20.0%	—	25.0%	40.0%
その他	6.0%	—	33.3%	40.0%	—	—	—
無回答	6.0%	—	—	—	50.0%	—	—

資料

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○)

いずれの地域も、「DV（ドメスティックバイオレンス）」、「マタニティ・ハラスメント」、「ストーカー規制法」、「男女雇用機会均等法」が高い割合となっています。

(上位3項目に網掛け)	高崎地域 (N = 491)	倉渕地域 (N = 9)	箕郷地域 (N = 44)	群馬地域 (N = 74)	新町地域 (N = 21)	榛名地域 (N = 38)	吉井地域 (N = 55)
高崎市男女共同参画推進条例	10.4%	0.0%	11.4%	13.5%	4.8%	23.7%	7.3%
高崎市第3次男女共同参画計画	6.7%	0.0%	4.5%	9.5%	0.0%	15.8%	1.8%
高崎市男女共同参画広報紙 「バモス (Vamos)」	15.5%	22.2%	20.5%	18.9%	4.8%	21.1%	14.5%
高崎市男女共同参画センター	12.6%	11.1%	22.7%	23.0%	14.3%	23.7%	10.9%
男女共同参画社会	28.3%	0.0%	34.1%	33.8%	14.3%	34.2%	27.3%
DV（ドメスティック・バイオレンス）	77.0%	88.9%	75.0%	81.1%	61.9%	73.7%	67.3%
高崎市DV電話相談	12.6%	11.1%	11.4%	6.8%	9.5%	13.2%	7.3%
ジェンダー	33.6%	11.1%	27.3%	33.8%	19.0%	28.9%	18.2%
ワーク・ライフ・バランス	30.3%	22.2%	25.0%	28.4%	23.8%	39.5%	29.1%
ポジティブ・アクション	9.0%	11.1%	11.4%	6.8%	0.0%	13.2%	3.6%
マタニティ・ハラスメント	74.9%	88.9%	72.7%	77.0%	57.1%	78.9%	70.9%
家族経営協定	3.7%	11.1%	0.0%	2.7%	4.8%	0.0%	3.6%
男女共同参画社会基本法	19.8%	0.0%	20.5%	17.6%	9.5%	21.1%	10.9%
女子差別撤廃条約	11.8%	22.2%	29.5%	16.2%	23.8%	15.8%	5.5%
DV防止法	50.7%	55.6%	47.7%	48.6%	42.9%	55.3%	49.1%
ストーカー規制法	74.7%	77.8%	68.2%	74.3%	61.9%	73.7%	74.5%
男女雇用機会均等法	74.7%	66.7%	75.0%	74.3%	52.4%	73.7%	72.7%
育児・介護休業法	60.3%	66.7%	61.4%	64.9%	42.9%	60.5%	56.4%
いずれも、見聞きしたことはない	5.3%	0.0%	2.3%	8.1%	9.5%	0.0%	10.9%
無回答	6.1%	11.1%	15.9%	4.1%	14.3%	13.2%	7.3%

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○)

「国会議員、県議会議員、市町村議会議員」が、高い割合を示した地域が多く、高崎、群馬、榛名地域で5割を超えています。「県、市町村の首長」も高い割合を示した地域が多く、群馬、榛名地域で5割を超えており、高崎や箕郷地域でも4割を超えています。

(40%以上の部分に網掛け)

	高崎地域 (N = 491)	倉淵地域 (N = 9)	箕郷地域 (N = 44)	群馬地域 (N = 74)	新町地域 (N = 21)	榛名地域 (N = 38)	吉井地域 (N = 55)
県、市町村の首長	46.8%	22.2%	43.2%	58.1%	28.6%	55.3%	32.7%
国会議員、県議会議員、市町村議会議員	51.7%	22.2%	40.9%	56.8%	28.6%	55.3%	38.2%
国会公務員や地方公務員の管理職	42.0%	11.1%	34.1%	50.0%	23.8%	36.8%	36.4%
裁判官、検察官、弁護士	38.1%	11.1%	36.4%	43.2%	19.0%	34.2%	23.6%
大学教授	24.4%	11.1%	22.7%	39.2%	4.8%	13.2%	12.7%
国連などの国際機関の管理職	26.7%	22.2%	20.5%	33.8%	4.8%	26.3%	18.2%
民間企業の管理職	42.4%	33.3%	38.6%	41.9%	33.3%	36.8%	27.3%
起業家や経営者	34.2%	44.4%	25.0%	36.5%	14.3%	21.1%	23.6%
労働組合の幹部	25.5%	11.1%	18.2%	36.5%	19.0%	23.7%	14.5%
農協の役員	20.0%	33.3%	11.4%	25.7%	14.3%	13.2%	9.1%
自治会長、町内会長、区長など地域の役員	37.7%	11.1%	34.1%	43.2%	14.3%	31.6%	27.3%
その他	2.0%	0.0%	4.5%	2.7%	0.0%	2.6%	1.8%
特にない	18.9%	44.4%	22.7%	20.3%	28.6%	23.7%	34.5%
無回答	6.1%	0.0%	11.4%	5.4%	19.0%	5.3%	7.3%

\* 問 15 及び問 23 については、居住地域別の結果分析はおこなっていません。



平成 29 年（2017 年）3 月  
男女共同参画に関する  
市民アンケート・事業所意識調査報告書

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）