

---

**福山市男女共同参画に関する  
市民意識調査・福山市事業所の女性活躍推進  
に関するアンケート調査報告書**

---

2021 年度(令和 3 年度)実施

福 山 市

# 目 次

1. 調査概要.....	1
(1) 調査の目的.....	1
(2) 調査の内容.....	1
(3) 調査の実施要領.....	1
(4) 回答状況.....	2
(5) 集計に当たって.....	2
(6) 調査結果概要.....	3
2. 市民意識調査結果.....	6
(1) 様々な分野における男女の平等感.....	6
(2) 家庭生活に関すること.....	11
(3) 地域・社会活動に関すること.....	18
(4) 子育て・教育に関すること.....	24
(5) 就労に関すること.....	30
(6) 新型コロナウイルス感染症の影響.....	41
(7) 女性の健康に関すること.....	45
(8) 配偶者等からの暴力（DV）に関すること.....	51
(9) 男女共同参画・女性活躍推進の推進.....	75
(10) 回答者の属性等.....	79
3. 事業所アンケート調査結果.....	80
(1) 事業所概要.....	80
(2) ポジティブ・アクションへの取組.....	95
(3) 女性の活躍の推進.....	102
(4) 働き方に関すること.....	105
(5) 男女共同参画・女性活躍推進の取組等.....	112
資 料.....	118
(1) 市民意識調査票.....	118
(2) 事業所アンケート調査票.....	133

# 1. 調査概要

## (1)調査の目的

男女共同参画に関する市民意識調査（以下「市民意識調査」という。）は、男女共同参画についての市民の意識実態を把握するために、事業所の女性活躍推進に関するアンケート調査（以下「事業所アンケート調査」という。）は、市内の事業所における雇用及び就業の状況をはじめ女性の活躍状況等を把握するために実施する。両調査結果を計画策定の基礎資料とするとともに、今後の福山市の男女共同参画・女性活躍推進施策の参考とすることを目的とする。

## (2)調査の内容

### 市民意識調査

- (1)様々な分野での男女の平等感について
- (2)家庭生活について
- (3)地域・社会活動について
- (4)子育て・教育について
- (5)就労について
- (6)新型コロナウイルス感染症の影響について
- (7)女性の健康について
- (8)配偶者からの暴力（DV）について
- (9)男女共同参画施策について

### 事業所アンケート調査

- (1)事業所の概要について
- (2)ポジティブ・アクションへの取組について
- (3)女性の活躍の推進について
- (4)ポジティブ・アクションのポイントを踏まえた働き方の実情について
- (5)女性が活躍する社会について
- (6)その他の取組について
- (7)男女共同参画社会の実現に向けた行政施策について

## (3)調査の実施要領

### 市民意識調査

- (1)調査地域 福山市全域
- (2)調査対象 福山市在住の満18歳以上の市民
- (3)標本数 3,000人（女性 1,500人、男性 1,500人）
- (4)抽出方法 福山市住民基本台帳から無作為抽出
- (5)調査方法 郵送による配布、郵送及びオンラインによる回答
- (6)調査期間 2021年（令和3年）10月6日～10月31日

## 事業所アンケート調査

- (1)調査地域 福山市全域
- (2)調査対象 福山市内に本社がある事業所
- (3)標本数 300 事業所
- (4)抽出方法 福山市に本社がある事業所から無作為抽出
- (5)調査方法 郵送による配布，郵送及びオンラインによる回答
- (6)調査期間 2021 年（令和 3 年）10 月 6 日～10 月 31 日

## (4)回答状況

### 市民意識調査

- (1)配布数 3,000 件
- (2)有効回答数 964 件（女性 565 件，男性 358 件，その他 1 件，性別無記入 40 件）
- (3)有効回収率 32.1%

### 事業所アンケート調査

- (1)配布数 300 件
- (2)有効回答数 106 件
- (3)有効回収率 35.3%

## (5)集計に当たって

割合は小数点以下第 2 位を四捨五入して小数点第 1 位で表記している。このため，数値の合計が 100.0%にならない場合がある。複数回答の設問は全ての割合の合計が 100.0%を超えることがある。

基数となるべき実数は，（N：number of cases の略）と表示している。回答の割合（%）は，その質問の回答者数を基数として算出している。

なお，グラフ内の選択肢の文章が長いものは一部簡略にしている。グラフの全体には，年齢・性別の無回答分を含めている。

また，文中の前回とは，2016 年（平成 28 年）に実施した「福山市男女共同参画に関する市民意識調査」，「福山市事業所の女性活躍推進に関する事業所アンケート調査」のことで，前回調査と比べて傾向がみられる点を示している。

## (6)調査結果概要

### 市民意識調査

#### ①男女の平等感について

「平等になっている」と回答した人は、④学校教育の場（45.6%）が8項目の中では最も多いが、前回調査（48.0%）より微減している。

⑤政治の場は、『男性のほうが優遇されている（「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」の計、以下同様）』の割合が79.7%と、前回調査（71.1%）より増加している。⑧社会全体でも、『男性のほうが優遇されている』の割合が74.1%と、前回調査（72.8%）より微増しており、男性優遇の意識が根強いことがうかがえる。

性別では、各分野において女性は『男性のほうが優遇されている』と思っている割合が高く、特に⑥法律や制度の上は、女性で57.9%、男性で37.4%と男女差（20.5ポイント）が大きい。

⑧社会全体では、第4次計画において「平等になっている」の回答が20.0%を目標としており、今回調査においては11.8%と8.2ポイント下回っている。また、今回の国調査では「平等になっている」の割合が21.2%と9.4ポイントの差異があり、社会全体での男性の優遇感を低減するための啓発は継続した課題といえる。

#### ②家庭生活について

『賛成（「賛成」「どちらかといえば賛成」の計、以下同様）』は、「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」（80.8%）が最も多く、前回調査（69.6%）より11.2ポイント増加している。「④必ず子どもをもつ必要はない」と「⑤結婚しても離婚すればよい」もそれぞれ60%程度と、前回調査（50%程度）より増加している。『反対（「反対」「どちらかといえば反対」の計、以下同様）』は、「②夫は働き妻は家庭を守る」と「③女性は家族を中心に生活」がそれぞれ70%前後と、前回調査（60%程度）より増加しており、結婚や家庭に対する考えが変わってきていることがうかがえる。

「②夫は働き妻は家庭を守る」に『賛成』する割合は16.8%で、前回調査（26.7%）より9.9ポイント減少している。また、性別で女性は13.8%（前回調査22.0%）と8.2ポイント、男性は20.7%（前回調査34.2%）と13.5ポイント減少している。

#### ③地域・社会活動について

男性が様々な活動に参加するために必要だと思うことは、「③夫婦や家族間でのより良いコミュニケーションづくりを図る」（74.7%）が最も多く、「①男性が家事等を行うことの男性自身の抵抗感をなくす」（64.0%）、「④年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考えを尊重する」（51.8%）と考えている人が多い。

地域の防災（災害対応）活動を推進するにあたっては、「①防災計画などの策定にあたり、男女両方の視点が入ること」が73.0%と多く、「②女性に配慮した避難所設備の確保」が57.6%と続いている。

#### ④子育て・教育について

少子化の原因としては、「結婚しない人や晩婚の人が増えたから」(67.6%)、「子育てにお金がかかるから」(67.5%)、「子育てと仕事の両立が難しいから」(55.9%)、「収入面で将来に不安があるから」(54.9%)が多い。

子どもの育て方として、「そう思う」は、「②女の子も、経済的自立ができるように育てる」が60.5%、「③男の子も、家事等ができるように育てる」が57.5%と高い。「①女らしく男らしくしつける」と「④3歳までは、母親が育児に専念する」は、「そう思わない」が多い。

学校教育の場で重要なことは、「生活指導や進路指導において、男女の別なく能力を生かせるよう配慮する」が73.3%と多く、前回調査(72.3%)と同程度となっている。

#### ⑤就労について

女性が職業をもつことについては、「④子どもができて、ずっと仕事を続けるほうがよい」(54.8%)が最も多く、前回調査(40.5%)より14.3ポイント増加している。また、年齢別では、60～69歳で63.1%と多く、前回調査(39.3%)に比べて大きく増加している。

女性が出産後も同じ職場で働き続けるために必要なこととしては、「①保育所や放課後児童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が81.5%と最も多く、「④男性の家事参加への理解・意識改革」、「⑧職場における育児・介護との両立支援制度の充実」、「⑤女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」が55%程度となっている。

#### ⑥配偶者等からの暴力(DV)について

身体的、性的、精神的な暴力行為(ふるまい)について、「どんな場合でも暴力にあたる」と回答した割合が前回調査に比べて全体的に高くなっており、DVの認識度は高まっているといえる。しかし、精神的暴力については、身体的、性的暴力に比べて低い。

配偶者や交際相手からの身体的、精神的暴力について、「何度もあった」、「一・二度あった」と回答した人は、女性のほうが多い。前回調査と比べると、配偶者からの被害は男女ともに微減しているが、交際相手からのデートDV(交際中のDV)については、男女ともに増加しており、身体的暴力に関しては男性も10%を超えている。

配偶者等からのDV被害を受けた場合、「②相談しなかった」人が65.1%と多くを占めている。

DVに関する相談窓口で知っているものは、「①警察」(77.9%)が最も多く、前回調査(72.0%)より微増している。次いで、「③広島県こども家庭センター」(17.8%)となっている。

DV防止のために必要な取組は、「⑤被害者が早期に相談できるよう、身近な相談窓口を増やす」(61.7%)、「⑧加害者への罰則を強化する」(50.9%)、「②学校・大学で児童・生徒・学生に対し、暴力を防止するための教育を行う」(50.8%)と考えている人が多い。

#### ⑦男女共同参画に関する行政の施策について

男女共同参画社会を形成していくために、行政が力を入れていくべきこととしては、「⑥保育の施設や介護サービスを充実する」(47.8%)、「①法律や制度の面で見直しを行う」(46.5%)、「④職場における男女の均等な取り扱いについて、周知徹底を行う」(42.6%)、「⑤女性の就業機会を増やしたり、従来女性の就労が少なかった分野などへの女性の進出を促進するため、職業教育や職業訓練を充実する」(39.3%)と続いており、上位3項目は前回調査と同様の結果となっている。

「イコールふくやま」の認知度については、「①実際に行ったことがある」が3.2%(前回5.5%)と2.3ポイント低くなり、「②行ったことはないが、名称は知っている」が28.8%(前回34.8%)と6.0ポイント低くなり、認知度は32.0%で、前回調査の40.3%に比べて8.3ポイント低く、第4次計画の目標値(50.0%)には及んでいない。

## 事業所アンケート調査

### ①事業所の概要と育休制度

回答企業の業種では、「②製造業」30.2%（32事業所）、「⑩医療・福祉」19.8%（21事業所）、「⑤卸売・小売業」15.1%（16事業所）、「①建設業」11.3%（12事業所）が続いている。

従業員数は、「④101人～300人」36.8%（39事業所）が多く、「②11人～50人」21.7%（23事業所）、「③51～100人」19.8%（21事業所）、「⑤301人以上」18.9%（20事業所）と続いている。

従業員（常時雇用）で育児休業取得者がいた事業所は55事業所で全体の51.9%を占め、男女別の取得状況は、女性は57事業所で270人、男性は18事業所で34人が取得しており、平均取得日数は女性が269.2日、男性は62.3日である。

### ②ポジティブ・アクションや女性活躍推進の取組

女性管理職者数は、「①5人以下」の事業所が76.4%（81事業所）と多く、前回調査（43.9%、47事業所）から大きく増加している。

ポジティブ・アクションの取組状況では、「①取り組んでいる」は48.1%（51事業所）におよび、前回調査（33.6%、36事業所）より大きく増加している。「②今後取り組む予定」は27.4%（29事業所）、「④取り組む予定はない」は22.6%（24事業所）、「③以前は取り組んでいた」が0.9%（1事業所）となっている。

今後、管理職等に女性を登用することについて、「①積極的に登用しようとする」は69.8%（74事業所）と多く、「②積極的に登用しようとは考えていない」は28.3%（30事業所）である。

積極的に役員などに女性登用とする考えがない理由については、「⑩その他」が36.7%（11事業所）と多く、「⑥役員に相応しい女性人材の育成が十分ではない」が33.3%（10事業所）、「①女性自身が管理職になることを希望しない」が30.0%（9事業所）で続いている。

女性の活躍を推進する上で必要と考える取組について、「②公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築」が33.0%（35事業所）、「④女性のモチベーションや就業意識を高めるための研修機会の付与」と「⑥超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスの推進」がともに32.1%（34事業所）と多くみられる。

女性の活躍を推進する上での問題点として、「②家庭責任を考慮する必要がある」が54.7%（58事業所）と多く、「①時間外労働、深夜業をさせにくい」34.0%（36事業所）、「⑥一般的に女性の就業意識が低い」17.9%（19事業所）などが回答されている。

特定事業主行動計画の策定状況について、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画は「①策定している」が67.9%（72事業所）と多く、前回調査（45.8%、49事業所）から大きく増加している。

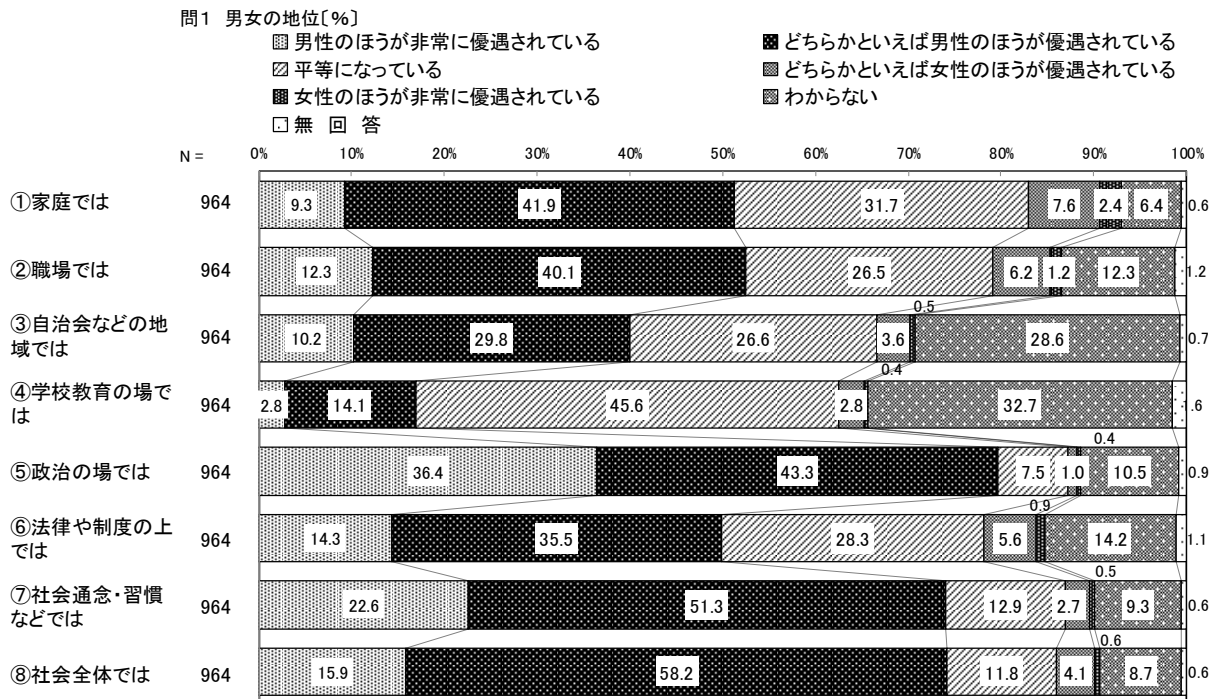
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画は「③策定していない」が41.5%（44事業所）（前回調査73.8%、79事業所）、「①策定している」が40.6%（43事業所）（前回調査21.5%、23事業所）と同程度で、「②策定する予定である」が16.0%（17事業所）（前回調査2.8%、3事業所）である。前回調査より「①策定している」と「②策定する予定である」は大きく増加している。

## 2. 市民意識調査結果

### (1) 様々な分野における男女の平等感

問1 あなたは、次の①～⑧の各分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか。

『男性のほうが優遇（「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」の計、以下同様）』が多い分野は「⑤政治の場では」で79.7%、「⑧社会全体では」で74.1%、「⑦社会通念・慣習などでは」で73.9%、「平等になっている」が多い分野は「④学校教育の場では」で45.6%、「①家庭では」で31.7%である。





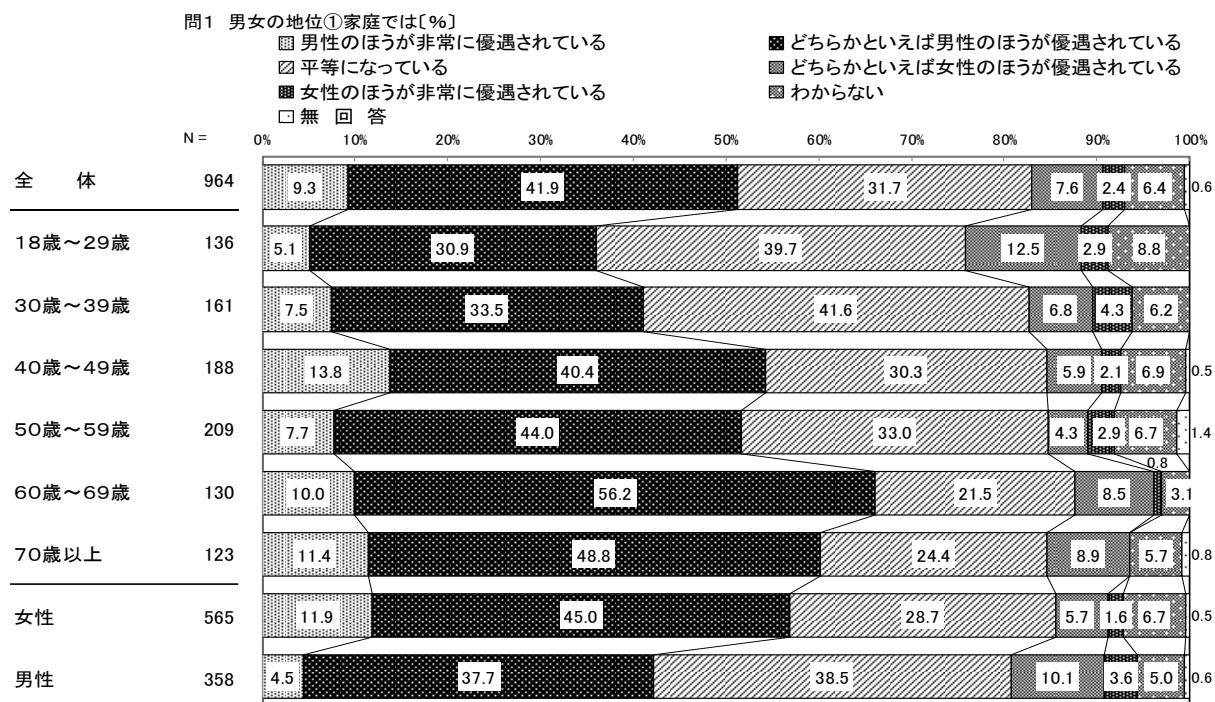
### ①家庭では

全体では、『男性のほうが優遇』が51.2%と半数を超えており、「平等になっている」は31.7%である。

年齢別では、『男性のほうが優遇』は60歳～69歳、70歳以上とともに60%以上と多い。

性別では、『男性のほうが優遇』は女性で56.9%、男性で42.2%と男女差が大きい。

職業別では、『男性のほうが優遇』は商・工・サービス業の自営業主で62.8%と多い。

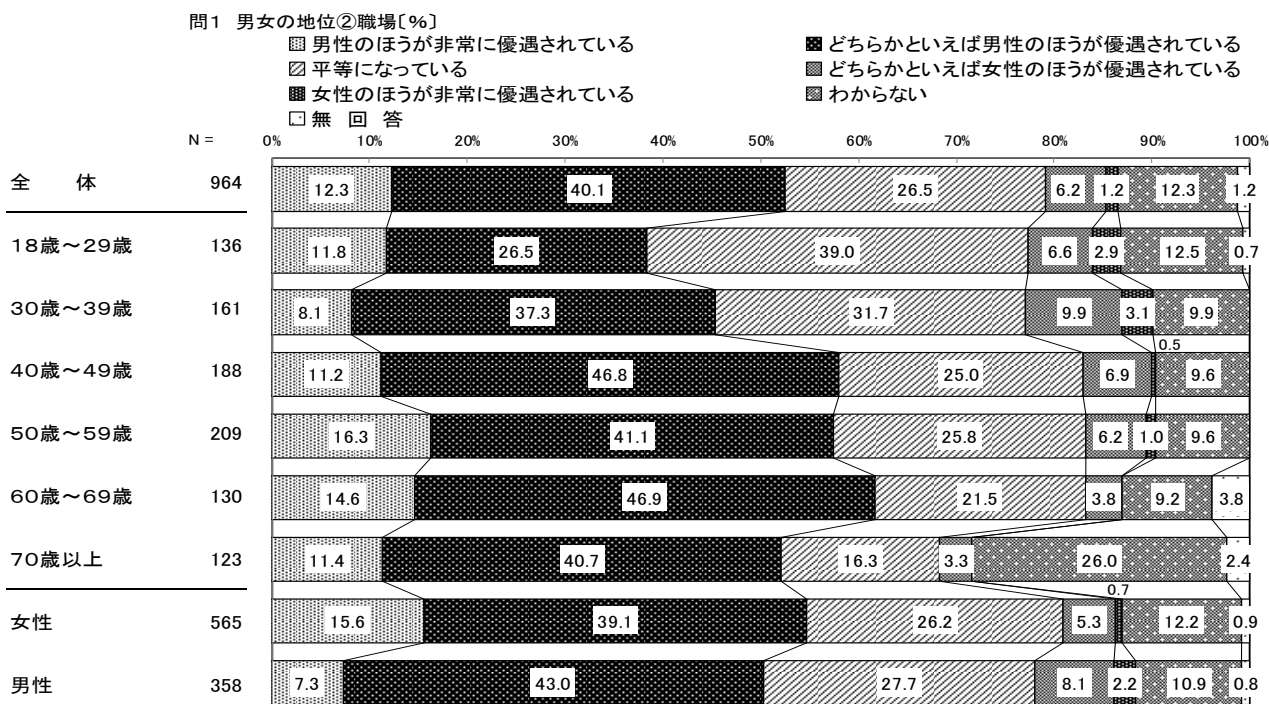


### ②職場では

全体では、『男性のほうが優遇』が52.4%と半数を超え、「平等になっている」は26.5%である。

年齢別では、『男性のほうが優遇』は18歳～29歳で38.3%、30歳～39歳で45.4%と少なく、「平等になっている」が30%台と多くなっている。

性別では、『男性のほうが優遇』は女性で54.7%、男性で50.3%である。



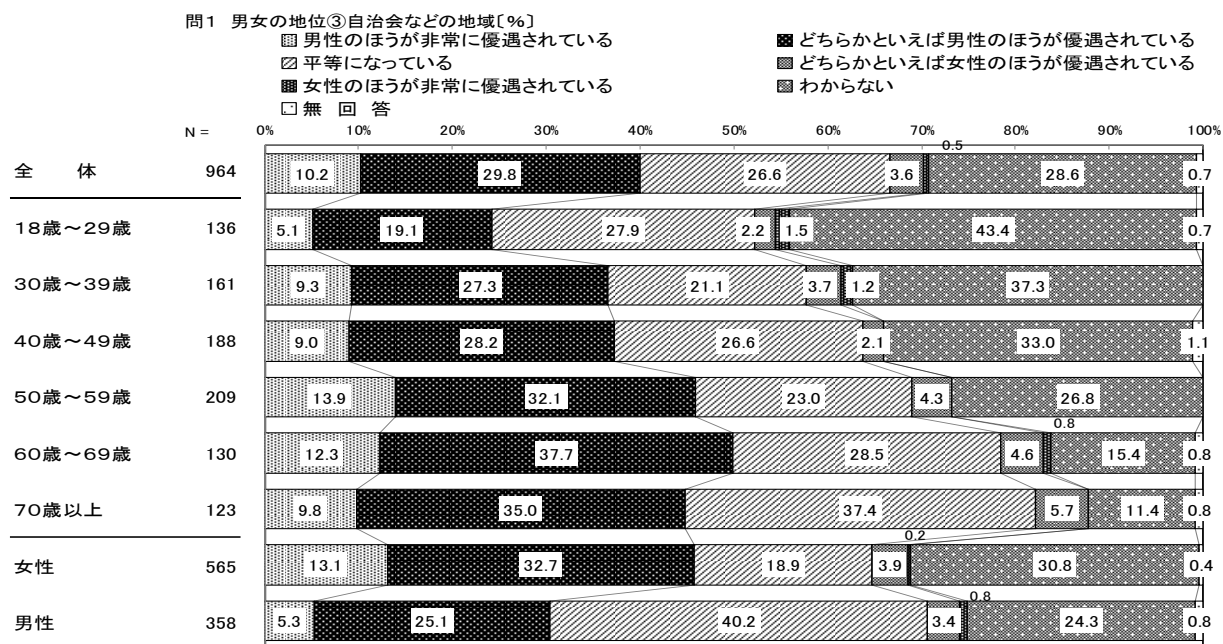
### ③自治会（町内会），地域では

全体では、『男性のほうが優遇』が40.0%，「わからない」と「平等になっている」が30%弱である。

年齢別では、『男性のほうが優遇』は18歳～29歳で24.2%と最も少なく，30歳～39歳，40歳～49歳で40%弱，50歳代以上は45%前後から50.0%回答されている。50歳～59歳は前回（54.9%）より8.9ポイント減少している。

性別では，「平等になっている」は女性で18.9%（前回22.7%），男性で40.2%（前回31.2%）と男女差が大きい。

世帯構成別では，『男性のほうが優遇』は3世代世帯（親と子と孫）で49.0%とやや多い。

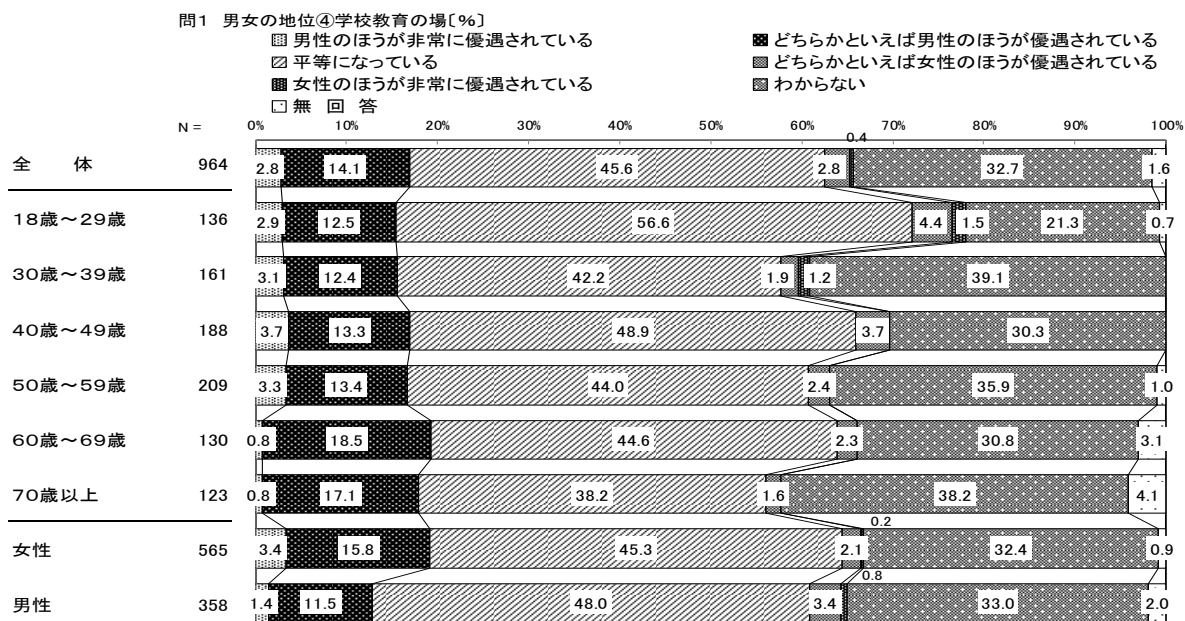


### ④学校教育の場では

全体では，『男性のほうが優遇』が16.9%と少なく，「平等になっている」が45.6%，「わからない」が32.7%である。

年齢別では，「平等になっている」は18歳～29歳で56.6%と最も多く，70歳以上は38.2%である。

性別では，『男性のほうが優遇』は女性で19.2%，男性で12.9%である。



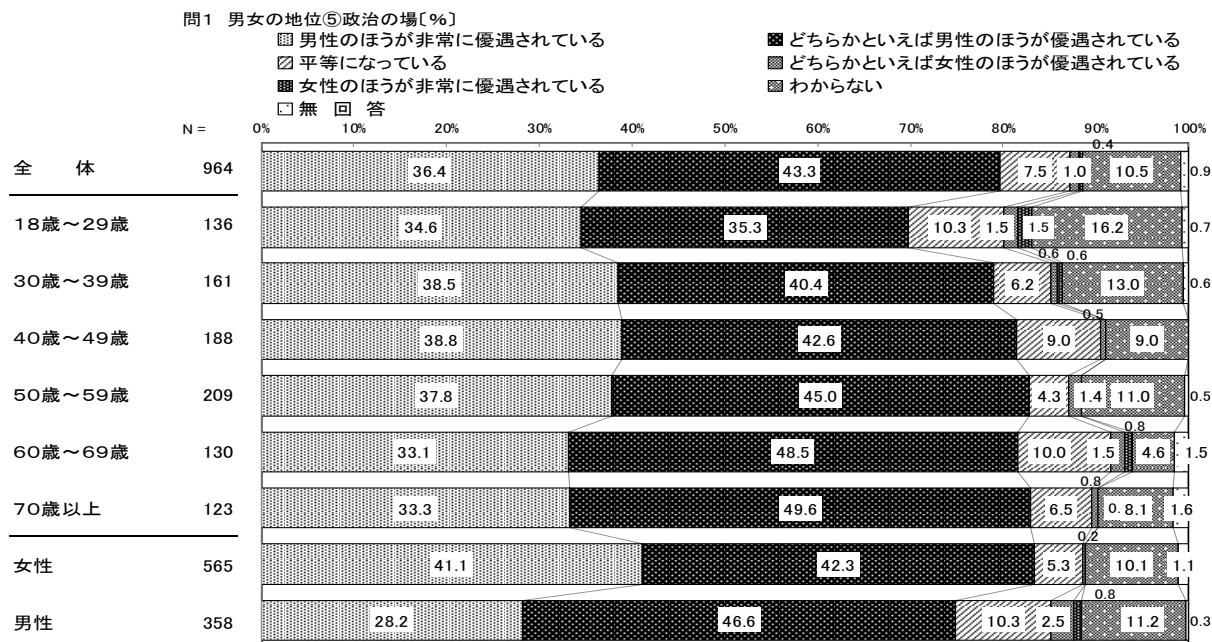
### ⑤政治の場では

全体では、『男性のほうが優遇』が79.7%と多く、前回(71.1%)より増加している。「平等になっている」は7.5%である。

年齢別では、『男性のほうが優遇』はほとんどの年代で多いが、18歳～29歳で69.9%と少ない。

性別では、『男性のほうが優遇』は女性で83.4%(前回75.3%)、男性で74.8%(前回66.9%)と男女ともに前回調査より増加している。

職業別では、『男性のほうが優遇』は管理職で88.6%とやや多い。



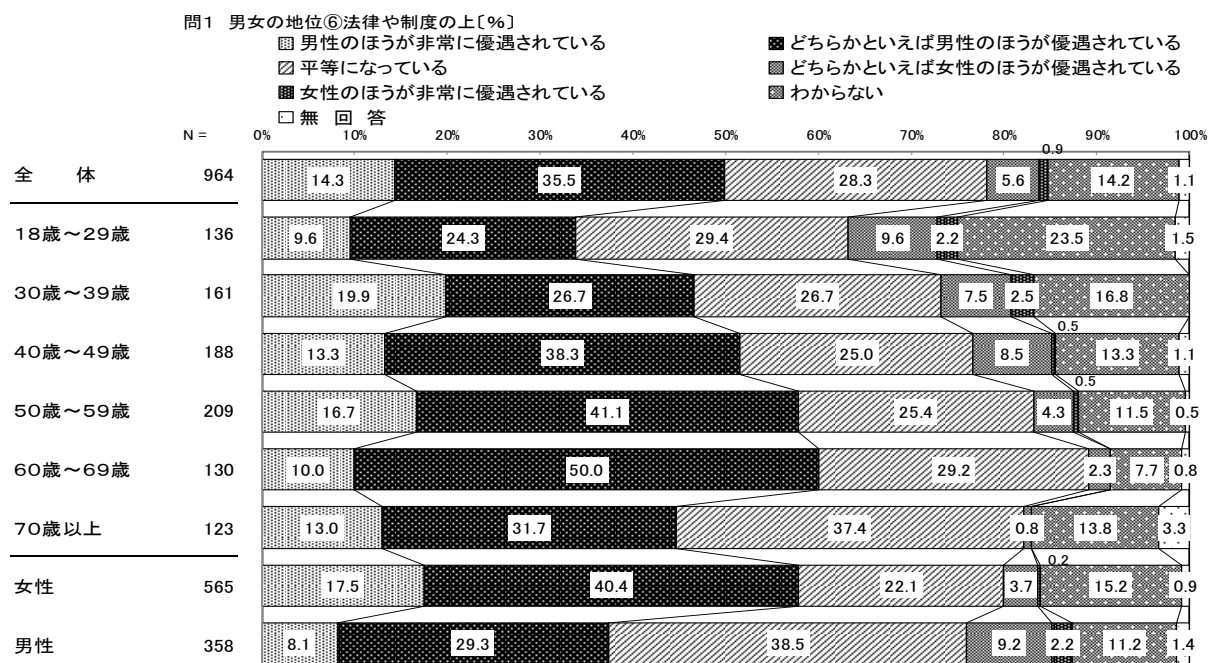
### ⑥法律や制度の上では

全体では、『男性のほうが優遇』が49.8%とほぼ半数で、「平等になっている」は28.3%である。

年齢別では、『男性のほうが優遇』は18歳～29歳、70歳以上でそれぞれ33.9%、44.7%と少ない。

性別では、『男性のほうが優遇』は女性で57.9%、男性で37.4%と男女差が大きい。

職業別では、『男性のほうが優遇』は管理職、パート・アルバイトでそれぞれ62.9%、62.4%と多い。



⑦社会通念・慣習などでは

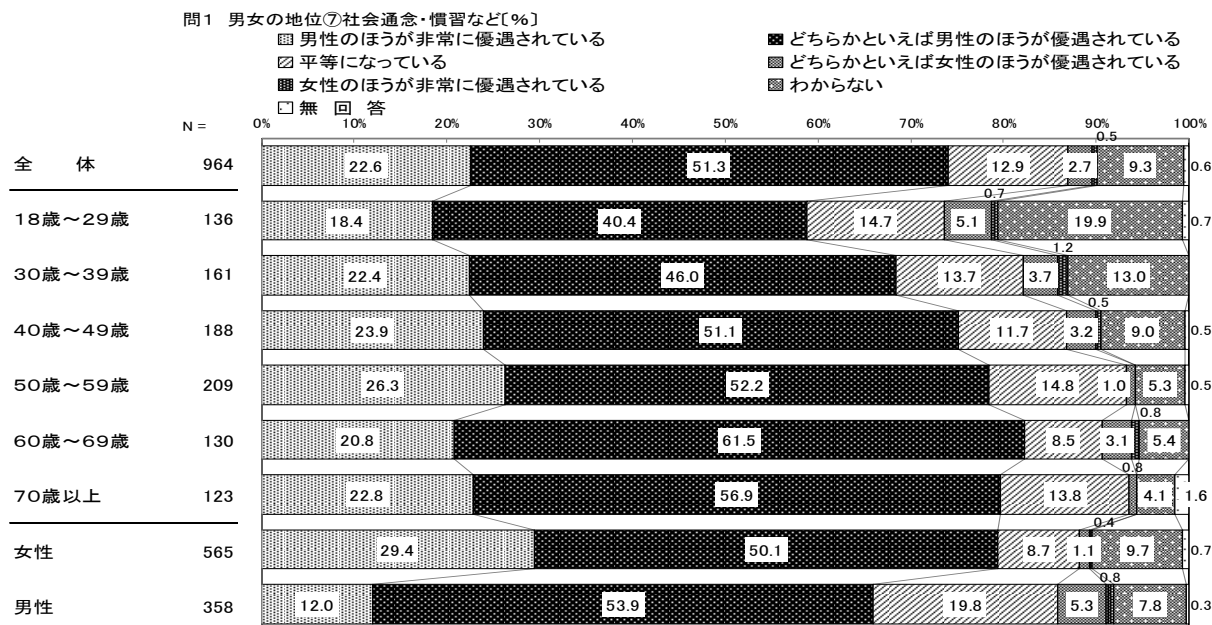
全体では、『男性のほうが優遇』が73.9%で、「平等になっている」は12.9%である。

年齢別では、『男性のほうが優遇』は18歳～29歳で58.8%と最も少なく、年齢が上がると多くなり、60歳～69歳で82.3%と最も多い。

性別では、『男性のほうが優遇』は女性で79.5%、男性で65.9%と男女差が大きい。

職業別では、『男性のほうが優遇』はパート・アルバイトで80.1%とやや多い。

世帯構成別では、『男性のほうが優遇』は3世代世帯（親と子と孫）で82.3%とやや多い。



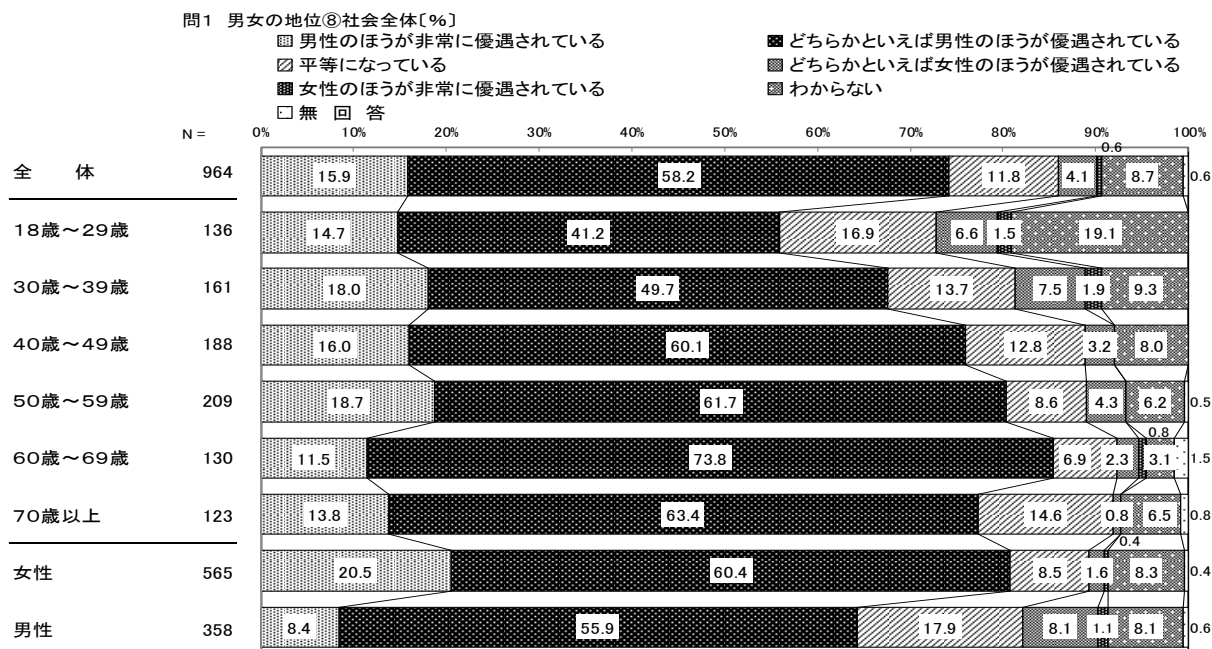
⑧社会全体では

全体では、『男性のほうが優遇』が74.1%で、「平等になっている」は11.8%である。

年齢別では、『男性のほうが優遇』は18歳～29歳で55.9%（前回65.5%）と最も少なく、年齢が上がると多くなり、60歳～69歳で85.3%（前回79.3%）と最も多い。前回調査より18歳～29歳は減少し、60歳～69歳は微増している。

性別では、『男性のほうが優遇』は女性で80.9%、男性で64.3%と男女差が大きい。

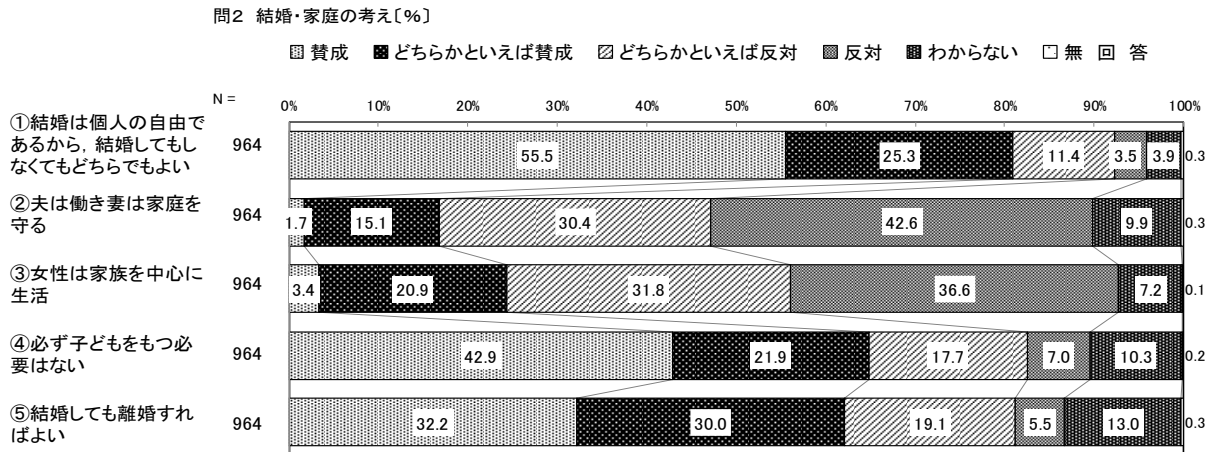
職業別では、『男性のほうが優遇』は家事専業、管理職で85%前後と多い。



## (2)家庭生活に関すること

問2 あなたは、結婚や家庭に関する次の①～⑤のような考え方について、どのように思いますか。

全体では、『賛成（「賛成」「どちらかといえば賛成」の計、以下同様）』は、「①結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい」で80.8%、「④必ず子どもをもつ必要はない」で64.8%、「⑤結婚しても離婚すればよい」で62.2%と多く、『反対（「反対」「どちらかといえば反対」の計、以下同様）』は、「②夫は働き妻は家庭を守る」が73.0%、「③女性は家族を中心に生活」が68.4%と多い。

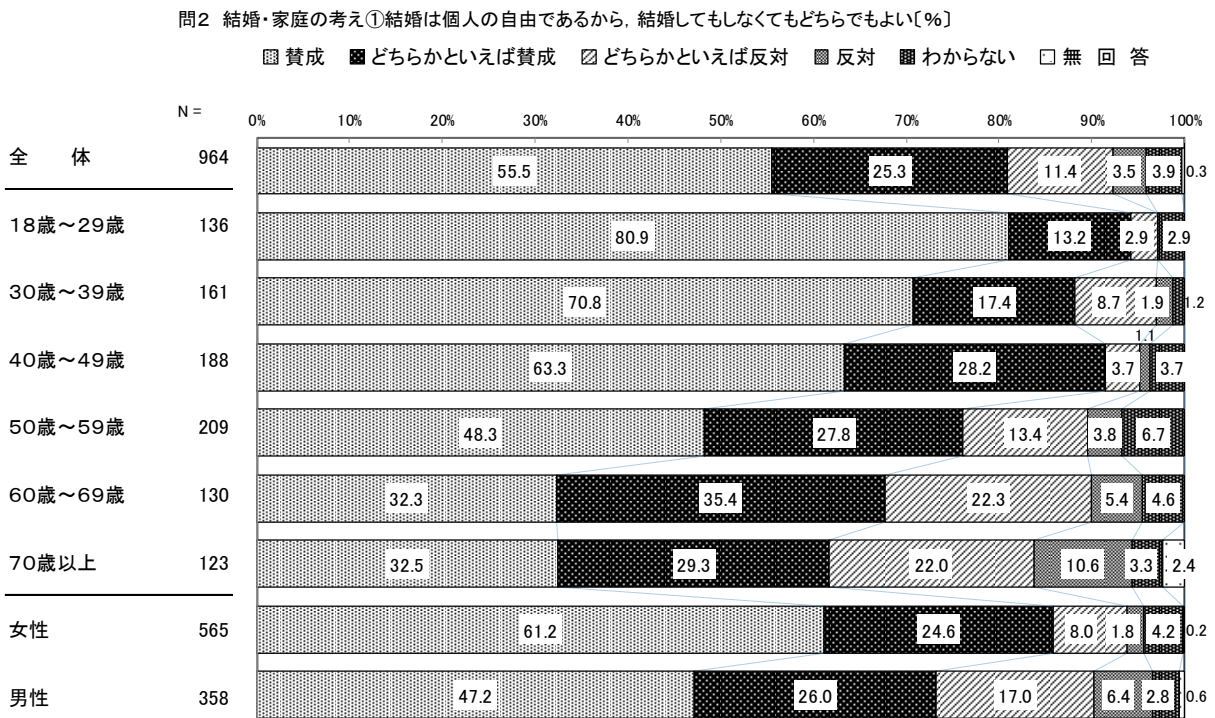


### ①結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい

全体では、『賛成』が80.8%と多く、前回(69.6%)より11.2ポイント増加している。

年齢別では、『賛成』は18歳～29歳で94.1%(前回85.6%)、40歳～49歳で91.5%(前回78.4%)と多く、70歳以上は61.8%(前回39.8%)と少ないが、各年代とも前回より増加しており、特に70歳以上で22.0ポイント増加している。

性別では、『賛成』は女性で85.8%(前回77.9%)、男性で73.2%(前回57.8%)と男女ともに前回より増加しており、男女差が縮小している。



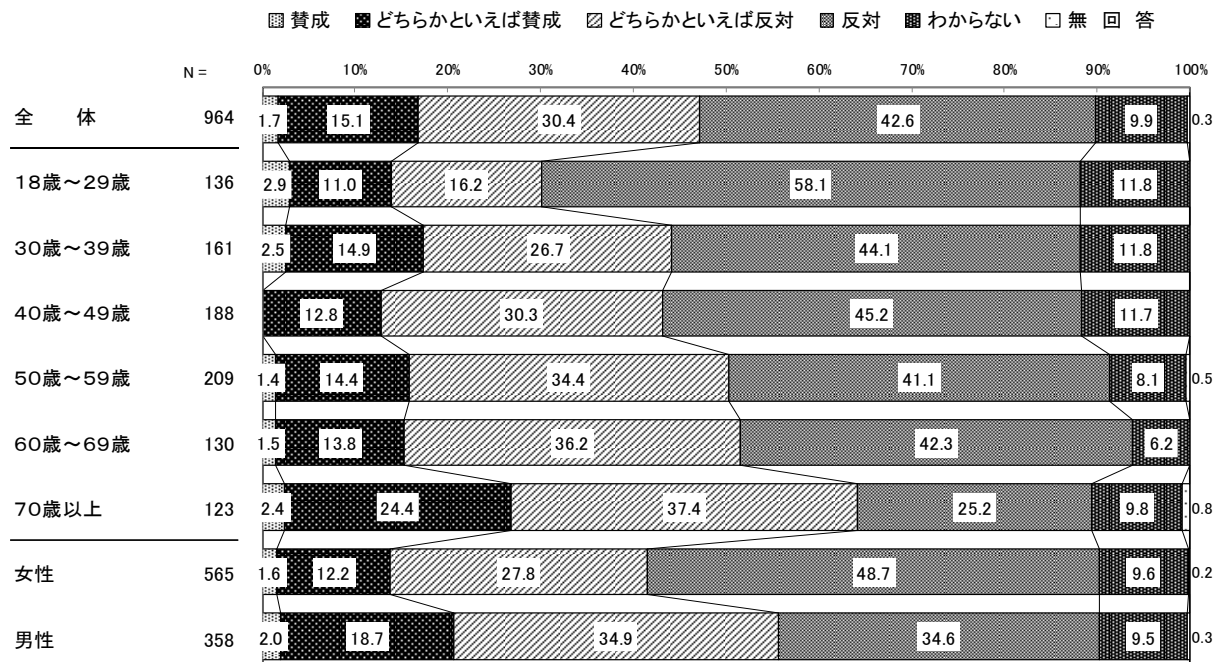
### ②夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである

全体では、『反対』が73.0%と多く、前回(60.6%)より12.4ポイント増加している。

年齢別では、『賛成』は70歳以上で26.8%と最も多いが、前回(48.9%)より22.1ポイント減少している。

性別では、『賛成』は女性で13.8%(前回22.0%)、男性で20.7%(前回34.2%)と男女ともに前回より減少しており、特に男性は13.5ポイント減少している。

問2 結婚・家庭の考え②夫は働き妻は家庭を守る[%]



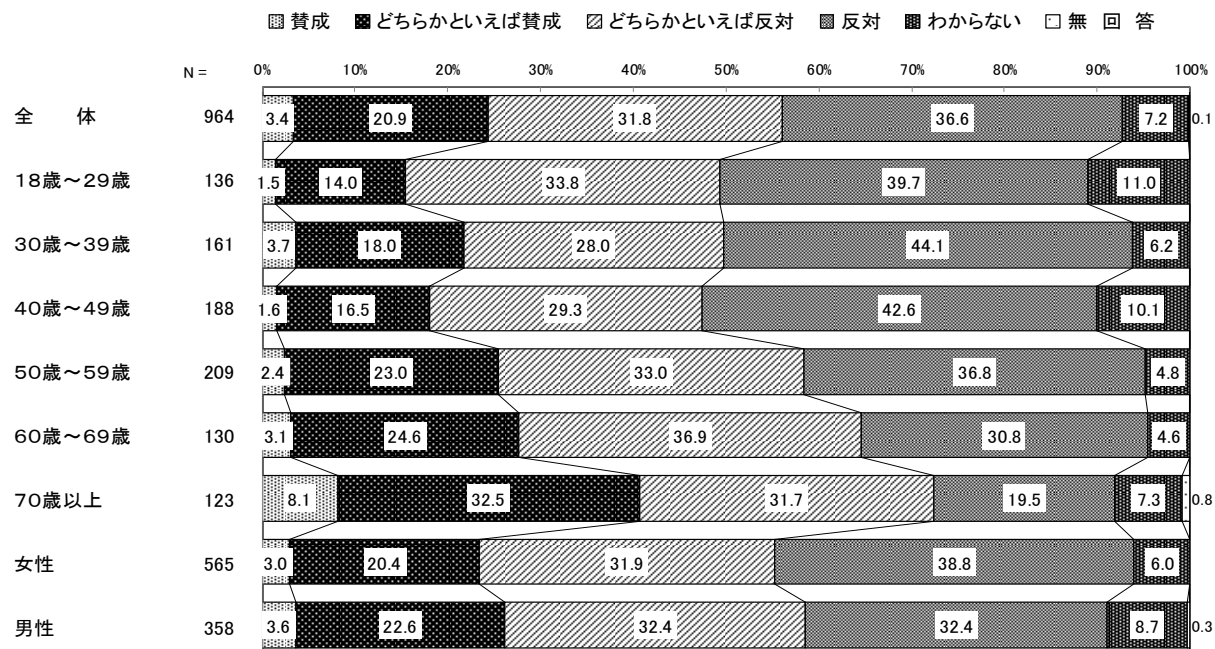
### ③女性は結婚したら、自分自身のことより、夫や子どもなど家族を中心に考えて生活した方がよい

全体では、『反対』が68.4%と多く、前回(56.0%)より12.4ポイント増加している。

年齢別では、『賛成』は70歳以上で40.6%と最も多いが、前回(53.3%)に比べて12.7ポイント減少している。

職業別では、『賛成』は商・工・サービス業の自営業主、その他で35%程度と多い。

問2 結婚・家庭の考え③女性は家族を中心に生活[%]



④結婚しても必ずしも子どもをもつ必要はない

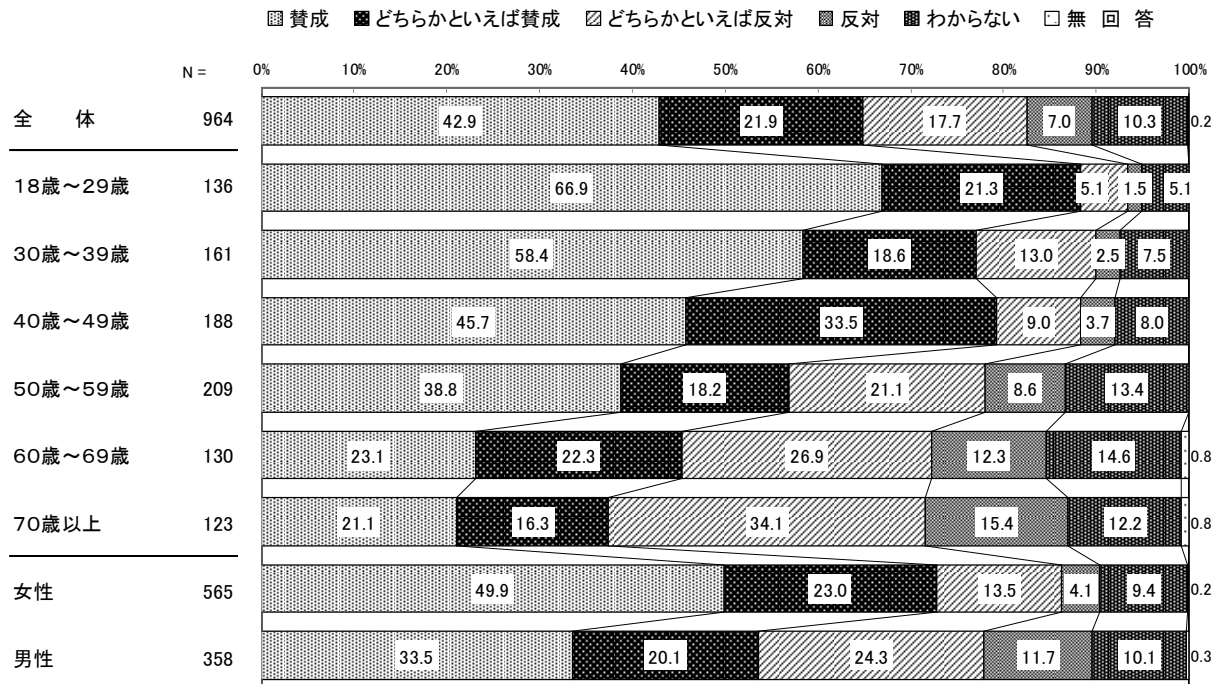
全体では、『賛成』が64.8%と多く、前回(50.9%)より13.9ポイント増加している。

年齢別では、『賛成』は18歳～29歳で88.2%(前回72.7%)、40歳～49歳で79.2%(前回60.8%)と多く、70歳以上は37.4%(前回25.5%)だが、各年代とも前回より増加しており、特に40歳～49歳で18.4ポイント増加している。

性別では、『賛成』は女性で72.9%(前回58.2%)、男性で53.6%(前回40.6%)と男女ともに前回より10%以上増加しているが、男女差は大きい。

職業別では、『賛成』は学生、派遣・契約社員でそれぞれ88.7%、73.5%と多い。

問2 結婚・家庭の考え④必ず子どもをもつ必要はない[%]



⑤結婚しても相手に満足できないときは離婚すればよい

全体では、『賛成』が62.2%と多く、前回(50.4%)より11.8ポイント増加している。

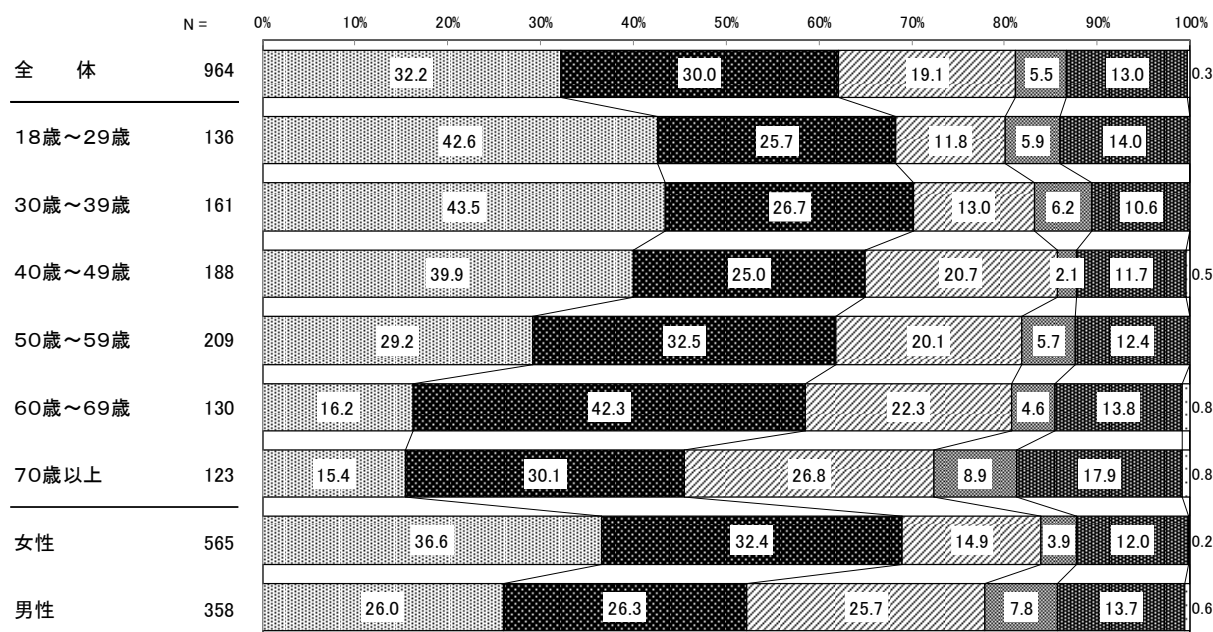
年齢別では、『賛成』は30歳～39歳で70.2%(前回56.2%)と最も多く、年齢が上がると少なくなり、70歳以上は45.5%(前回37.6%)と最も少ないが、各年代とも前回より増加しており、特に30歳～39歳で14.0ポイント増加している。

性別では、『賛成』は女性で69.0%(前回56.3%)、男性で52.3%(前回41.7%)と男女ともに前回より10%以上増加しているが、男女差は大きい。

職業別では、『賛成』は派遣・契約社員で79.5%と多い。

問2 結婚等の考え⑤結婚しても離婚すればよい[%]

■ 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 □ 無回答





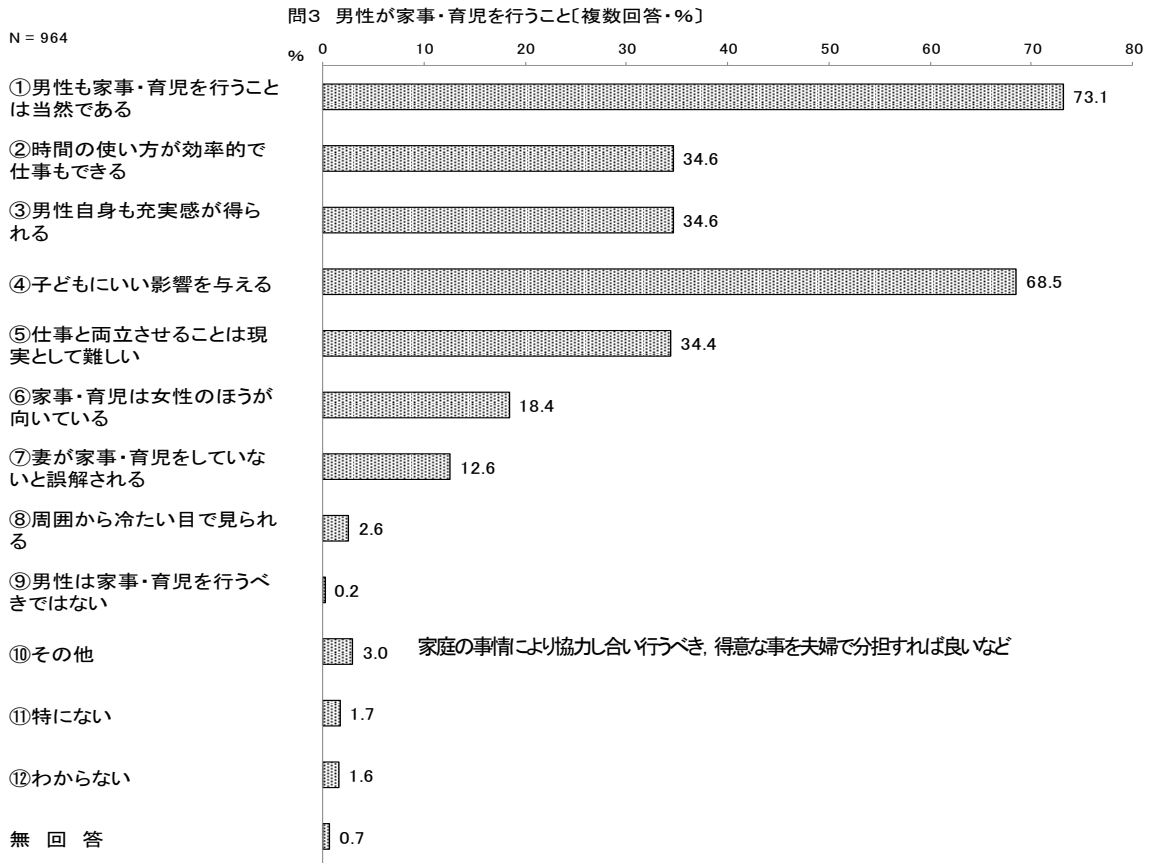
問3 あなたは、男性が家事・育児を行うことについて、どのようなイメージをお持ちですか。

全体では、「①男性も家事・育児を行うことは当然である」が73.1%、「④子どもにいい影響を与える」が68.5%と多く、「②時間の使い方が効率的で仕事もできる」、「③男性自身も充実感が得られる」がともに34.6%、「⑤仕事と両立させることは現実として難しい」が34.4%で続いている。

年齢別では、70歳以上で「⑤仕事と両立させることは現実として難しい」が47.2%、「⑥家事・育児は女性のほうが向いている」が33.3%と多い。

性別では、「④子どもにいい影響を与える」は女性で74.5%、男性で60.1%と男女差が大きい。

性年齢別では、「④子どもにいい影響を与える」は女性の30歳～39歳と60歳～69歳で80%を超えて多い。



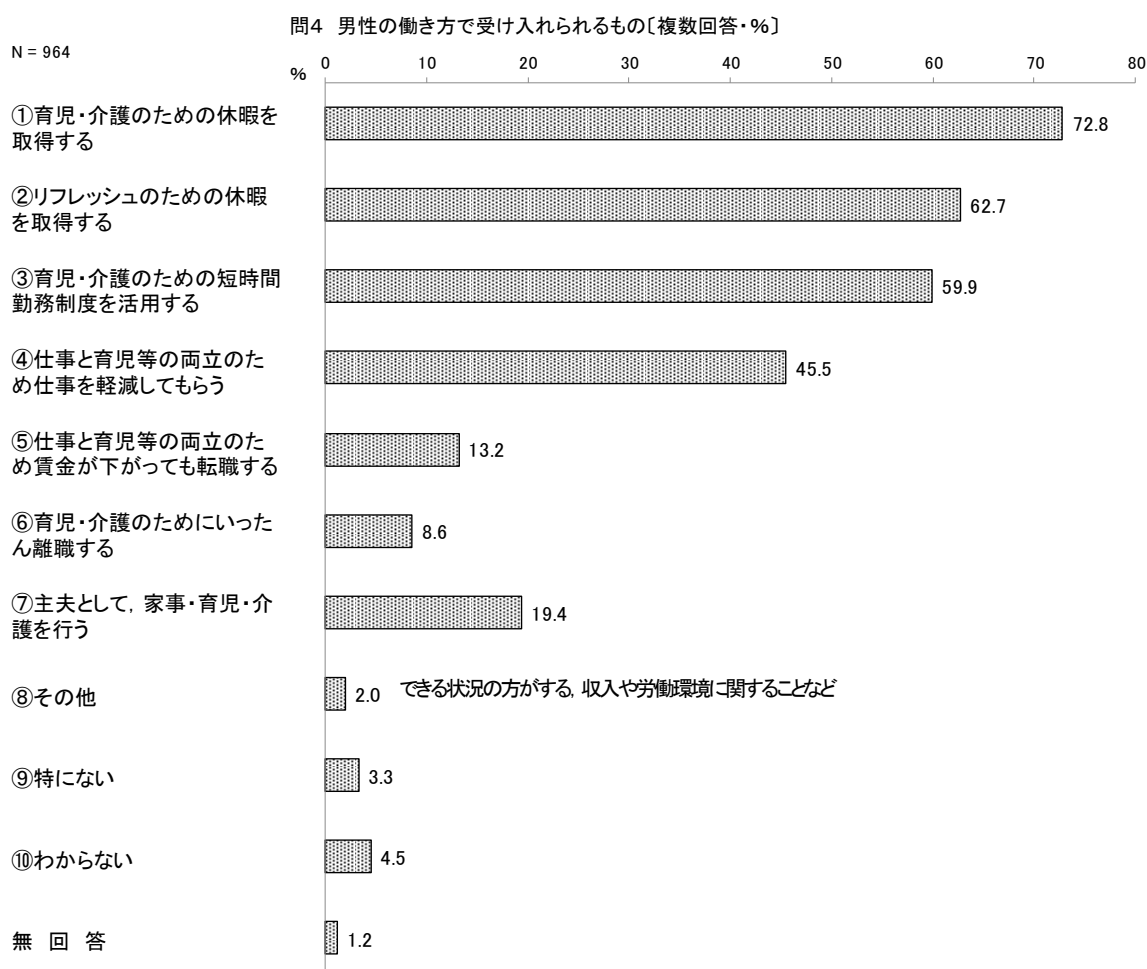
	N=	①男性も家事・育児を行うことは当然である	②時間の使い方が効率的で仕事もできる	③男性自身も充実感が得られる	④子どもにいい影響を与える	⑤仕事と両立させることは現実として難しい	⑥家事・育児は女性のほうが向いている	⑦妻が家事・育児をしていないと誤解される	⑧周囲から冷たい目で見られる	⑨男性は家事・育児を行うべきではない	⑩その他	⑪特にな	⑫わから	無回答
全体	964	73.1	34.6	34.6	68.5	34.4	18.4	12.6	2.6	0.2	3.0	1.7	1.6	0.7
18歳～29歳	136	74.3	43.4	36.0	72.1	33.1	11.8	12.5	2.9	0.0	0.7	2.2	0.7	0.0
30歳～39歳	161	75.2	39.1	36.0	73.9	31.7	16.1	16.1	3.1	0.0	3.7	0.6	1.2	1.2
40歳～49歳	188	74.5	36.2	32.4	68.1	28.2	12.8	12.8	3.7	0.0	3.2	2.1	1.6	0.0
50歳～59歳	209	73.2	31.6	41.1	66.0	36.4	18.7	12.9	2.9	0.5	1.9	1.4	1.9	1.4
60歳～69歳	130	73.1	31.5	31.5	72.3	33.8	19.2	9.2	0.8	0.0	4.6	2.3	0.8	1.5
70歳以上	123	65.9	27.6	27.6	59.3	47.2	33.3	10.6	1.6	0.8	4.9	1.6	2.4	0.0
女性	565	74.9	38.8	35.2	74.5	30.8	15.9	15.4	3.0	0.2	3.7	1.2	1.6	0.5
男性	358	69.6	29.9	35.2	60.1	39.7	21.8	7.0	1.1	0.3	2.2	2.2	0.8	1.1

問4 男性が、仕事以外の生活も重視した働き方を選択することについて、あなたが受け入れられるものはどれですか。

全体では、「①育児・介護のための休暇を取得する」が72.8%（前回61.9%）と最も多く、「②リフレッシュのための休暇を取得する」が62.7%（前回56.2%）、「③育児・介護のための短時間勤務制度を活用する」が59.9%（前回45.9%）、「④仕事と育児等の両立のため仕事を軽減してもらう」が45.5%（前回38.4%）で続いている。前回より回答率が増加しており、特に「③育児・介護のための短時間勤務制度を活用する」は14.0ポイント増加している。

年齢別では、18歳～29歳で「①育児・介護のための休暇を取得する」が83.8%、「③育児・介護のための短時間勤務制度を活用する」が69.9%、「④仕事と育児等の両立のため仕事を軽減してもらう」が60.3%と多い。

性別では、「③育児・介護のための短時間勤務制度を活用する」は女性で66.2%、男性で49.7%と男女差が大きい。



	N=	①育児・介護 のための休暇 を取得する	②リフレッシュ のための休暇 を取得する	③育児・介護 のための短時 間勤務制度を 活用する	④仕事と育児 等の両立のた め仕事を軽減 してもらおう	⑤仕事と育児 等の両立のた め賃金が下 がっても転職 する	⑥育児・介護 のためにいっ たん離職する	⑦主夫として 家事・育児・介 護を行う	⑧その 他	⑨特に ない	⑩わか らない	無回答
全体	964	728	627	599	455	132	86	194	20	33	45	12
18歳～ 29歳	136	838	676	699	603	191	162	309	22	07	29	00
30歳～ 39歳	161	758	739	634	516	193	143	224	25	31	31	12
40歳～ 49歳	188	691	649	585	479	138	48	160	1.1	3.7	4.8	0.5
50歳～ 59歳	209	727	627	612	440	153	11.5	20.1	24	3.3	4.8	1.4
60歳～ 69歳	130	708	546	592	400	3.8	2.3	15.4	2.3	5.4	3.1	3.1
70歳 以上	123	659	472	44.7	260	4.1	0.8	11.4	1.6	4.1	8.9	1.6
女性	565	768	61.6	66.2	488	12.7	9.0	20.0	2.7	2.3	3.7	0.7
男性	358	67.0	64.5	49.7	402	13.1	7.5	18.2	1.1	5.0	5.0	2.2

### (3)地域・社会活動に関すること

問5 あなたは、今後、男性が女性とともに家事、子育て、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。

全体では、「③夫婦や家族間でのより良いコミュニケーションづくりを図る」が74.7%（前回70.5%）と最も多く、「①男性が家事等を行うことの男性自身の抵抗感をなくす」が64.0%（前回57.7%）、「④周囲が当事者夫婦の役割分担等の考えを尊重する」が51.8%（前回44.8%）、「⑦労働時間短縮や休暇制度の活用で仕事以外の時間を増やす」が50.1%（前回39.5%）で続いている。前回より回答率が増加しており、特に「⑦労働時間短縮や休暇制度の活用で仕事以外の時間を増やす」は10.6ポイント増加している。

年齢別では、18歳～29歳で「③夫婦や家族間でのより良いコミュニケーションづくりを図る」が85.3%、「②男性が家事等を行うことの男性自身の抵抗感をなくす」が71.3%、「⑦労働時間短縮や休暇制度の活用で仕事以外の時間を増やす」が63.2%と多い。

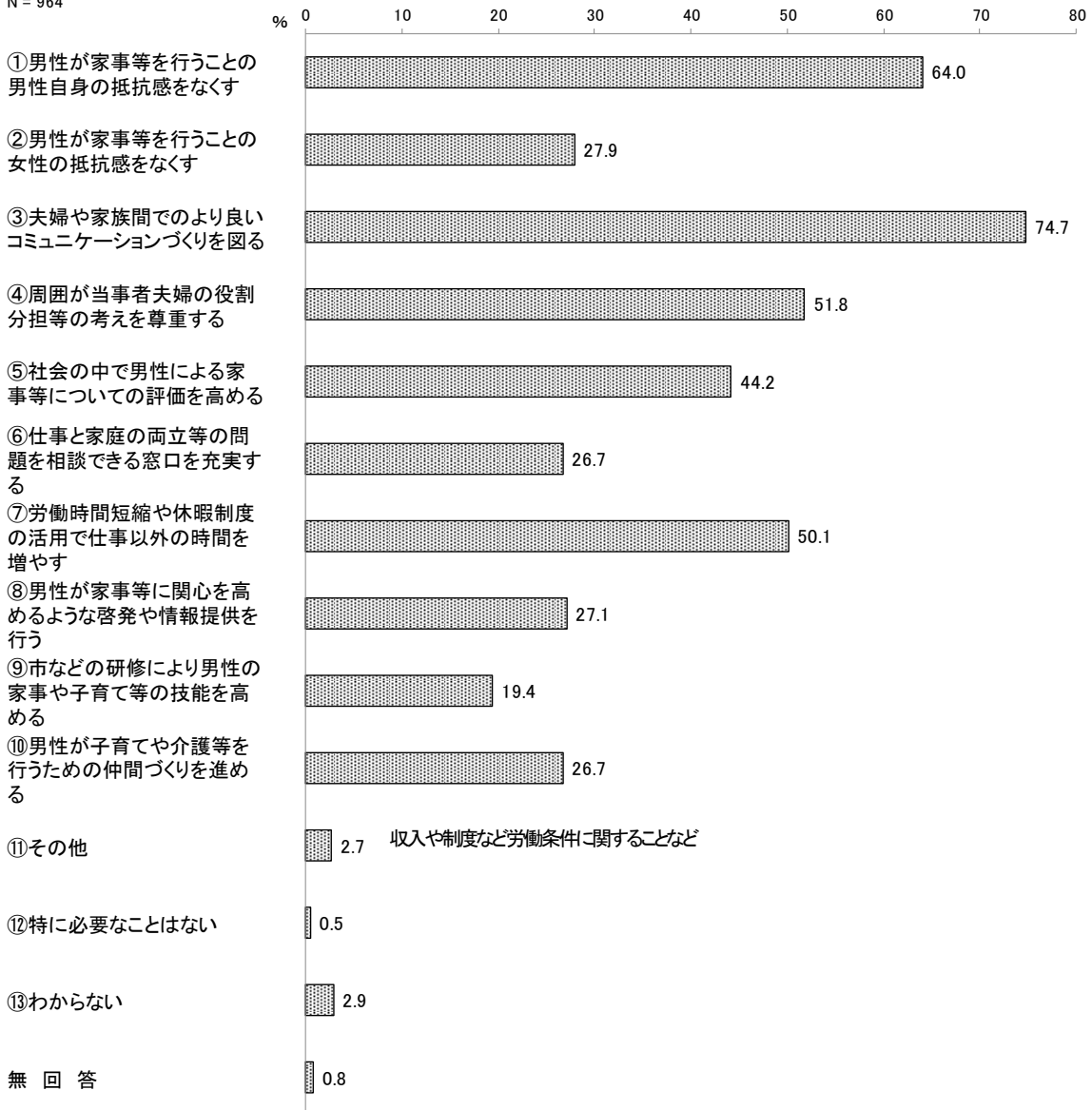
性別では、「④周囲が当事者夫婦の役割分担等の考えを尊重する」は女性で57.7%、男性で43.3%と男女差が大きい。

性年齢別では、「④周囲が当事者夫婦の役割分担等の考えを尊重する」は女性の30歳～39歳と70歳以上で60%を超えて多い。

職業別では、「③夫婦や家族間でのより良いコミュニケーションづくりを図る」は学生で88.6%と多い。

問5 男性が家事・子育て等の参加に必要なこと〔複数回答・%〕

N = 964



(%)

	N=	①男性が家事等を行うことの男性自身の抵抗感をなくす	②男性が家事等を行うことの女性の抵抗感をなくす	③夫婦や家族間でのより良いコミュニケーションづくりを図る	④周囲が当事者夫婦の役割分担等の考えを尊重する	⑤社会の中で男性による家事等についての評価を高める	⑥仕事と家庭の両立等の問題を相談できる窓口を充実する	⑦労働時間短縮や休暇制度の活用で仕事以外の時間を増やす	⑧男性が家事等に関心を高めるような啓発や情報提供を行う	⑨市などの研修により男性の家事や子育て等の技能を高める	⑩男性が子育てや介護等を行うための仲間づくりを進める	⑪その他	⑫特に必要なことはない	⑬わからない	無回答
全体	964	64.0	27.9	74.7	51.8	44.2	26.7	50.1	27.1	19.4	26.7	2.7	0.5	2.9	0.8
18歳～29歳	136	71.3	29.4	85.3	47.1	44.9	33.8	63.2	31.6	25.7	34.6	2.9	0.0	2.9	0.0
30歳～39歳	161	59.0	23.6	73.9	55.9	48.4	19.3	60.2	24.8	15.5	22.4	3.1	0.6	1.2	1.2
40歳～49歳	188	59.6	25.0	70.2	52.7	44.7	19.7	49.5	27.7	11.7	23.4	3.7	1.1	2.1	0.5
50歳～59歳	209	69.9	35.9	66.5	48.8	45.5	31.6	43.1	26.3	19.1	27.8	3.3	0.5	4.3	1.0
60歳～69歳	130	66.9	21.5	78.5	50.8	43.8	26.2	46.9	23.1	24.6	29.2	0.0	0.8	1.5	1.5
70歳以上	123	57.7	29.3	78.9	58.5	37.4	30.1	38.2	30.1	22.0	22.0	2.4	0.0	5.7	0.8
女性	565	67.6	31.2	76.1	57.7	47.6	27.4	50.6	32.7	20.4	29.2	2.7	0.2	2.8	0.5
男性	358	58.7	22.9	71.8	43.3	39.1	24.3	49.4	18.4	16.5	20.7	3.1	0.8	2.5	1.4

問6 あなたは、防災（災害復興も含みます）活動に関して、男女共同参画を推進していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。

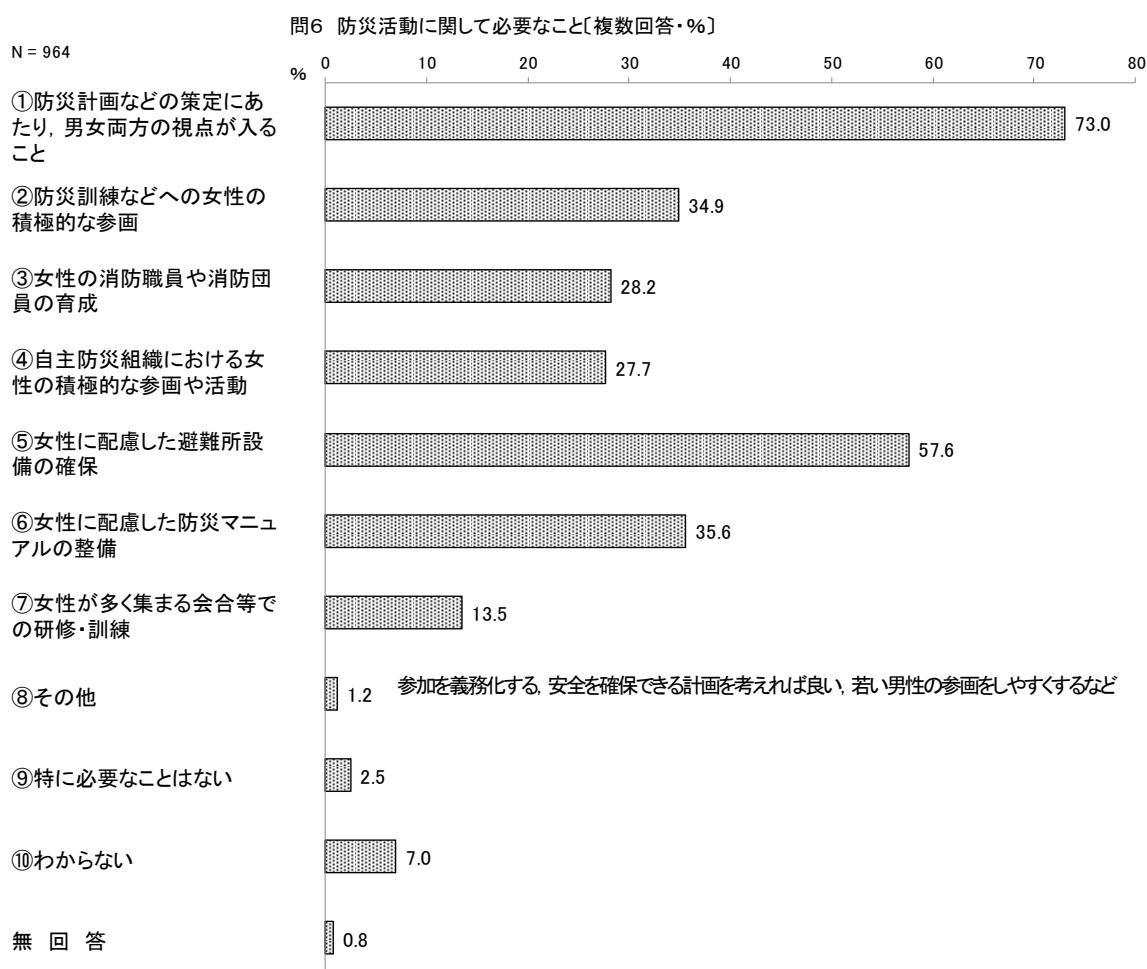
全体では、「①防災計画などの策定にあたり、男女両方の視点が入ること」が73.0%と多く、「⑤女性に配慮した避難所設備の確保」が57.6%、「⑥女性に配慮した防災マニュアルの整備」が35.6%、「②防災訓練などへの女性の積極的な参画」が34.9%で続いている。

年齢別では、70歳以上で「①防災計画などの策定にあたり、男女両方の視点が入ること」が81.3%、「②防災訓練などへの女性の積極的な参画」が50.4%と多い。

性別では、「⑤女性に配慮した避難所設備の確保」は女性で60.7%、男性で51.4%と男女差がみられる。

性年齢別では、「⑤女性に配慮した避難所設備の確保」は女性の60歳～69歳で68.1%と多い。

世帯構成別では、「①防災計画などの策定にあたり、男女両方の視点が入ること」は単身世帯（一人暮らし）で84.0%と多い。



	①防災計画などの策定にあたり、男女両方の視点が入ること	②防災訓練などへの女性の積極的な参画	③女性の消防職員や消防団員の育成	④自主防災組織における女性の積極的な参画や活動	⑤女性に配慮した避難所設備の確保	⑥女性に配慮した防災マニュアルの整備	⑦女性が多く集まる会合等での研修・訓練	⑧その他	⑨特に必要なことはない	⑩わからない	無回答	
全体 N=	964	730	349	282	27.7	57.6	35.6	13.5	1.2	2.5	7.0	0.8
18歳～29歳	136	72.8	28.7	28.7	16.9	52.2	37.5	10.3	1.5	2.2	9.6	0.0
30歳～39歳	161	67.1	28.0	25.5	18.6	55.9	37.9	14.9	1.2	2.5	6.2	1.2
40歳～49歳	188	66.5	26.6	28.7	23.9	61.7	35.6	12.2	2.1	4.3	9.6	0.5
50歳～59歳	209	77.0	34.9	26.8	28.2	59.3	34.0	13.4	1.4	2.7	8.1	1.0
60歳～69歳	130	76.9	42.3	27.7	36.9	57.7	30.8	15.4	0.0	2.9	3.8	1.5
70歳以上	123	81.3	50.4	33.3	41.5	53.7	36.6	14.6	0.8	0.8	3.3	0.8
女性	565	72.0	33.3	26.2	25.5	60.7	36.8	15.4	1.1	1.6	8.0	0.5
男性	358	74.9	36.0	31.0	30.4	51.4	32.4	10.3	1.7	2.5	5.3	1.4

問7 あなたは、今後、市の会議や地域活動に参加しやすくするためには、どのようなことが必要だと思いますか。

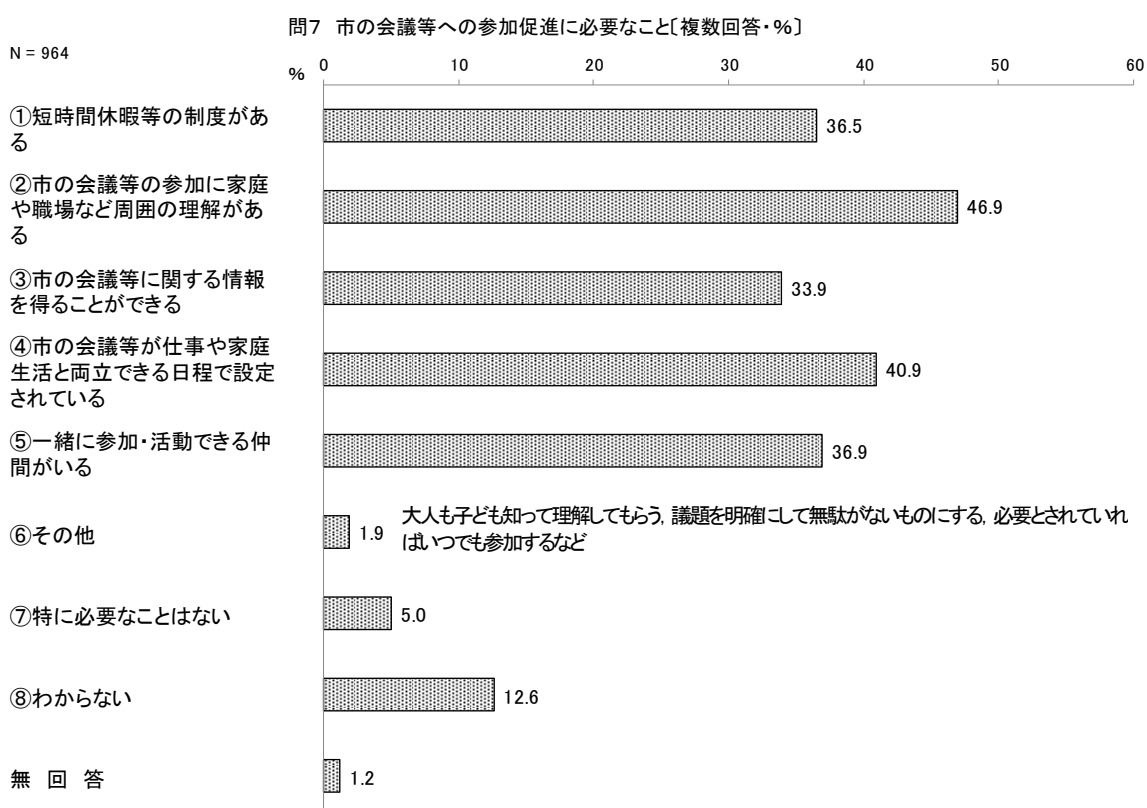
全体では、「②市の会議等の参加に家庭や職場など周囲の理解がある」が46.9%と多く、「④市の会議等が仕事や家庭生活と両立できる日程で設定されている」が40.9%、「⑤一緒に参加・活動できる仲間がいる」が36.9%、「①短時間休暇等の制度がある」が36.5%である。

年齢別では、18歳～29歳で「⑤一緒に参加・活動できる仲間がいる」が45.6%、「①短時間休暇等の制度がある」が44.9%と多い。

性別では、「④市の会議等が仕事や家庭生活と両立できる日程で設定されている」は女性で43.7%、男性で36.9%である。

性年齢別では、「④市の会議等が仕事や家庭生活と両立できる日程で設定されている」は女性の70歳以上で50.7%と多い。

職業別では、「①短時間休暇等の制度がある」は正社員・正職員で46.0%と多い。





	N=	①短時間休暇等の制度がある	②市の会議等の参加に家庭や職場など周囲の理解がある	③市の会議等に関する情報を得ることができる	④市の会議等が仕事や家庭生活と両立できる日程で設定されている	⑤一緒に参加・活動できる仲間がいる	⑥その他	⑦特に必要なことない	⑧わからない	無回答
全体	964	36.5	46.9	33.9	40.9	36.9	1.9	5.0	12.6	1.2
18歳～29歳	136	44.9	47.1	39.0	39.7	45.6	1.5	5.1	13.2	0.0
30歳～39歳	161	42.2	49.7	31.7	41.6	40.4	1.2	6.8	9.3	1.2
40歳～49歳	188	39.9	48.4	27.1	38.8	33.0	1.1	3.7	14.9	0.5
50歳～59歳	209	37.8	47.4	29.7	45.5	33.5	3.8	4.3	12.4	1.0
60歳～69歳	130	35.4	49.2	36.9	41.5	37.7	0.0	4.6	9.2	1.5
70歳以上	123	15.4	38.2	43.1	35.8	36.6	1.6	6.5	16.3	4.1
女性	565	36.1	48.5	35.6	43.7	39.5	1.8	4.6	12.2	0.9
男性	358	38.3	44.4	30.7	36.9	34.1	1.7	5.6	12.3	2.0

#### (4)子育て・教育に関すること

問8 出生率が低下し、少子化が進んでいますが、あなたは、その原因は何だと思いますか。

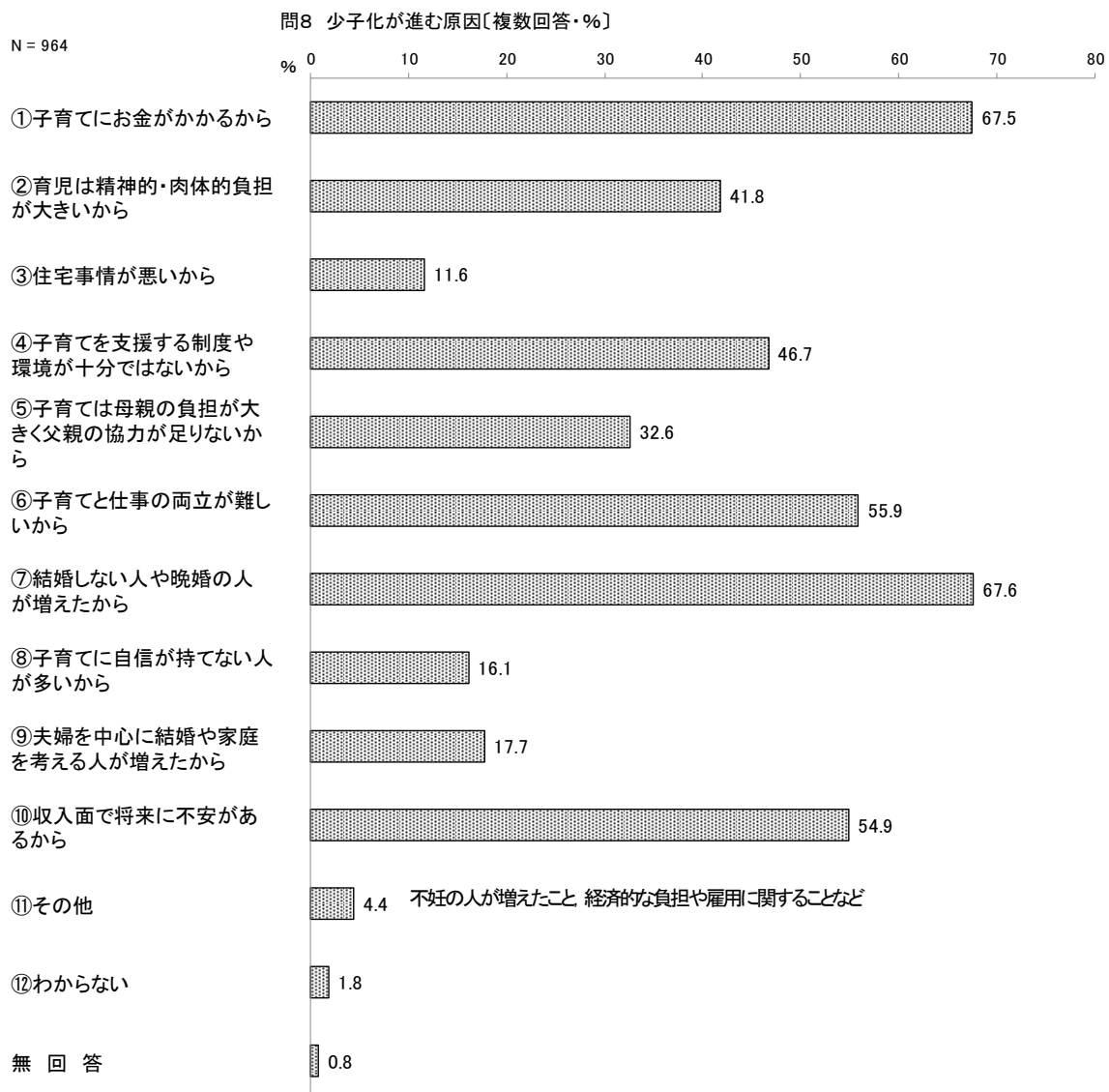
全体では、「⑦結婚しない人や晩婚の人が増えたから」が67.6%、「①子育てにお金がかかるから」が67.5%と多く、「⑥子育てと仕事の両立が難しいから」は55.9%、「⑩収入面で将来に不安があるから」が54.9%である。

年齢別では、18歳～29歳で「①子育てにお金がかかるから」が80.9%、「④子育てを支援する制度や環境が十分ではないから」と「②育児は精神的・肉体的負担が大きいから」がともに55.1%と多い。

性別では、「⑥子育てと仕事の両立が難しいから」と「⑤子育ては母親の負担が大きく父親の協力が足りないから」は女性でそれぞれ60.5%、38.1%、男性で48.0%、22.6%と男女差が大きい。

性年齢別では、「⑤子育ては母親の負担が大きく父親の協力が足りないから」は女性の20歳～29歳で48.6%と多い。

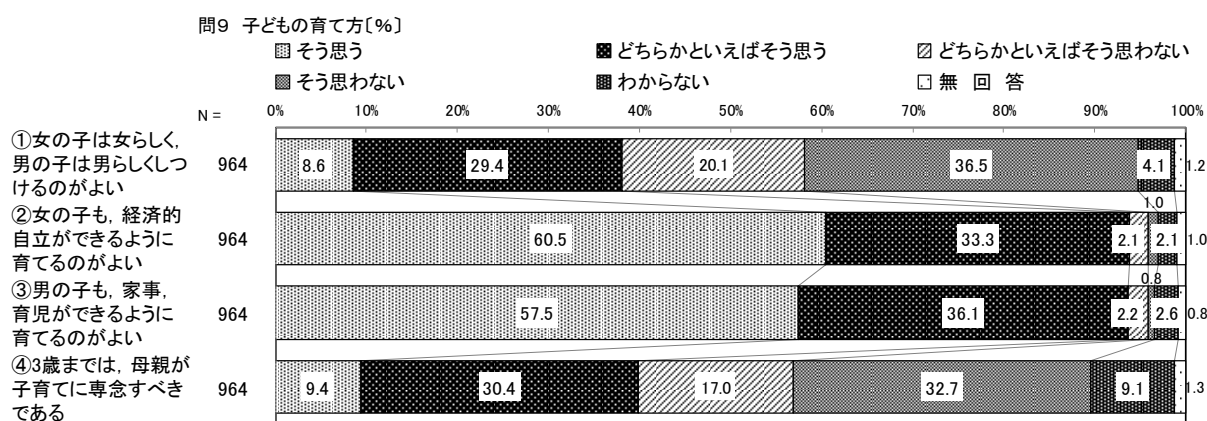
職業別では、「⑩収入面で将来に不安があるから」はパート・アルバイトで64.5%と多い。



	N=	①子育てにお金がかかるから	②育児は精神的・肉体的負担が大きいため	③住宅事情が悪いから	④子育てを支援する制度や環境が十分ではないから	⑤子育ては母親の負担が大きいため父親の協力が足りないから	⑥子育てと仕事の両立が難しいから	⑦結婚しない人や晩婚の人が増えたから	⑧子育てに自信が持てない人が多いから	⑨夫婦を中心に結婚や家庭を考える人が増えたから	⑩収入面で将来に不安があるから	⑪その他	⑫わからない	無回答
全体	964	67.5	41.8	11.6	46.7	32.6	55.9	67.6	16.1	17.7	54.9	4.4	1.8	0.8
18歳～29歳	136	80.9	55.1	8.8	55.1	39.7	61.0	61.8	25.0	19.1	58.1	2.9	1.5	0.7
30歳～39歳	161	75.8	52.8	14.3	52.2	26.1	57.1	60.2	13.0	11.2	59.0	6.8	1.2	0.6
40歳～49歳	188	67.0	40.4	8.0	43.6	33.0	51.1	70.2	11.7	12.2	59.6	4.8	0.5	0.5
50歳～59歳	209	66.5	36.8	12.4	42.6	31.1	56.5	75.1	18.7	24.9	59.3	3.8	1.9	1.0
60歳～69歳	130	55.4	36.9	13.8	45.4	35.4	59.2	71.5	13.8	18.5	43.8	3.8	1.5	0.0
70歳以上	123	58.5	27.6	11.4	45.5	32.5	51.2	66.7	13.8	21.1	44.7	3.3	3.3	1.6
女性	565	67.8	45.3	11.2	49.7	38.1	60.5	68.1	16.5	14.7	54.0	4.2	1.8	0.7
男性	358	67.6	35.5	12.0	42.5	22.6	48.0	67.3	14.0	22.3	57.3	4.5	0.8	0.8

問9 あなたは、子どもの育て方に関する次の①～④のような考え方について、どのように思いますか。

全体では、『そう思う（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の計、以下同様）』は、「②女の子も経済的自立ができるよう育てる」で93.8%、「③男の子も家事等ができるように育てる」で93.6%とほとんどであり、『そう思わない（「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」の計、以下同様）』は、「①女らしく男らしくしつける」で56.6%、「④3歳までは母親が育児に専念する」で49.7%と多い。



①女の子は女らしく、男の子は男らしくしつけるのがよい

全体では、『そう思わない』が56.6%と半数を超えて、前回(37.4%)より19.2ポイント増加している。

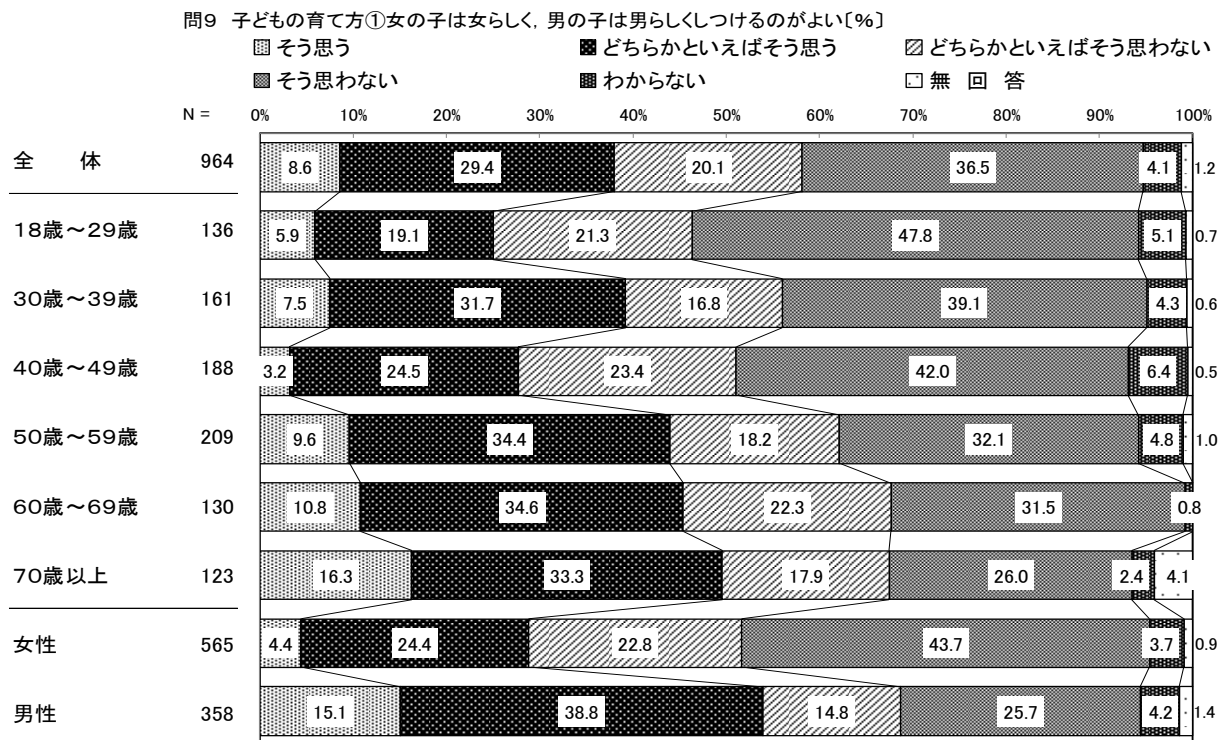
年齢別では、『そう思う』は18歳～29歳で25.0%(前回41.0%)、40歳～49歳で27.7%(前回53.8%)と少なく、70歳以上で49.6%(前回69.9%)と多いが、各年代で前回より大幅に減少している。

性別では、『そう思う』は男性で53.9%(前回63.7%)、女性で28.8%(前回48.9%)と男女差が大きく、前回よりも拡大している。

性年齢別では、『そう思う』は男性の50歳～59歳、60歳～69歳と70歳以上で60%以上と多い。

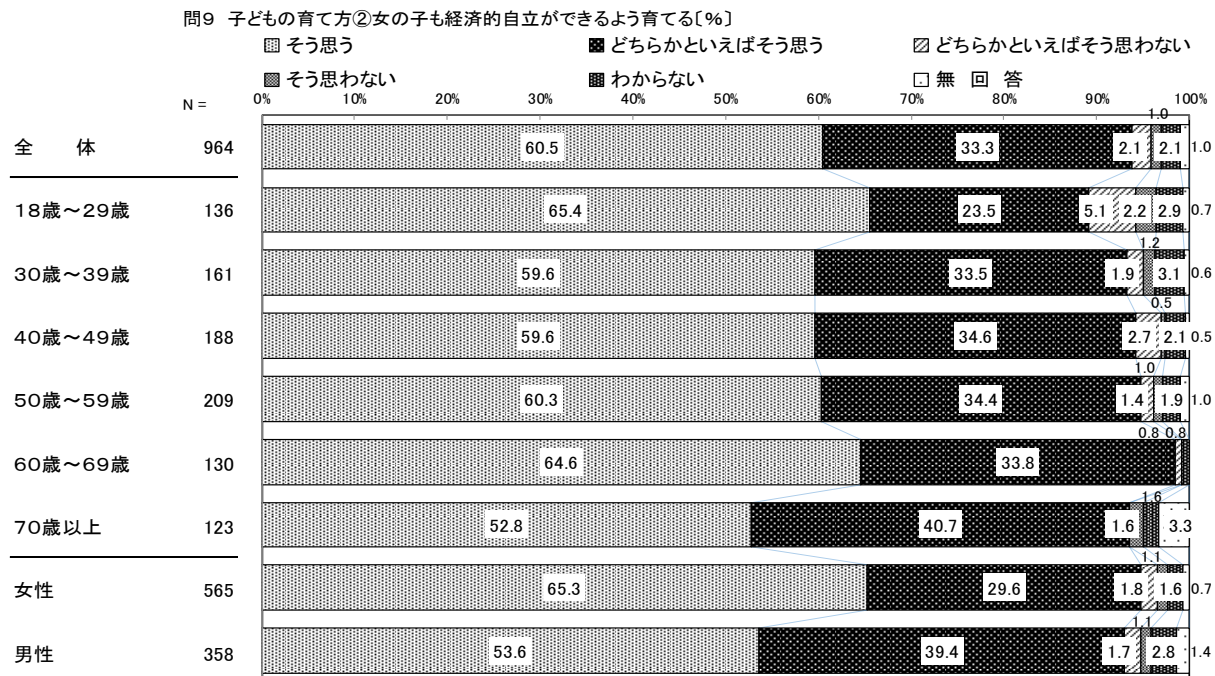
職業別では、『そう思う』は管理職で52.8%と多い。

夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるに賛成・どちらかといえば賛成と回答した人では、『そう思う』が70%を超えて多い。



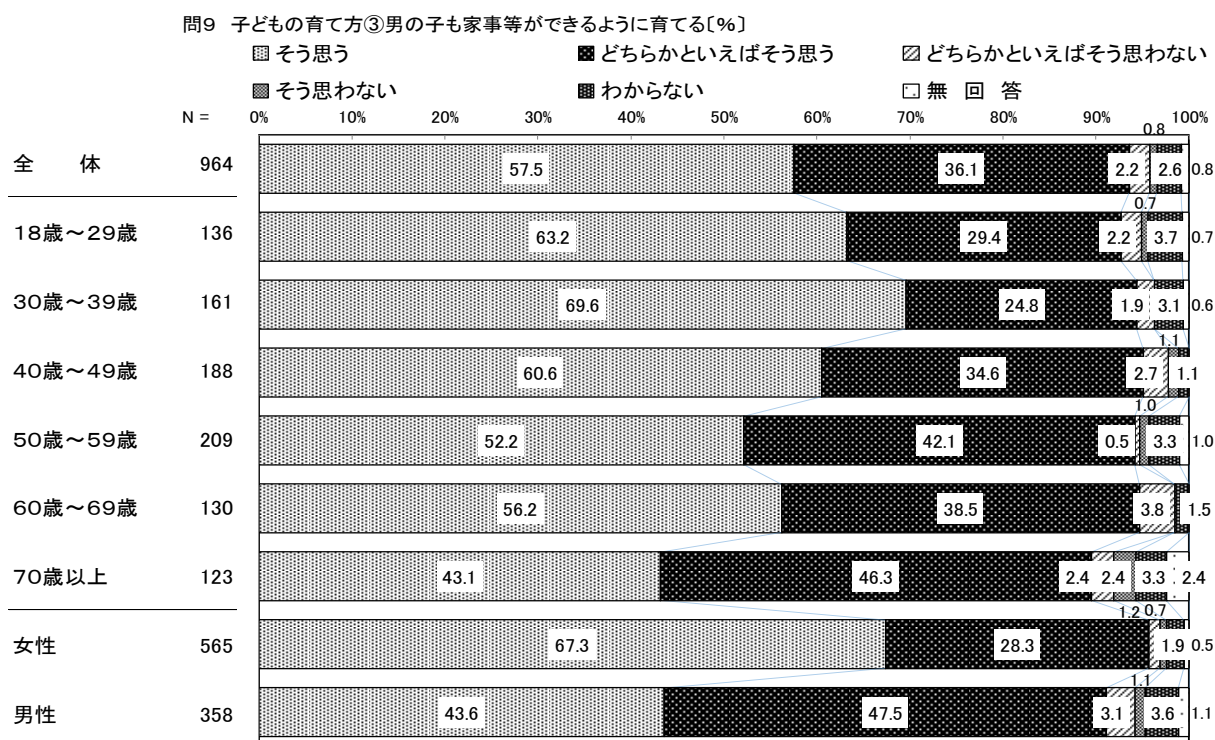
### ②女の子も経済的自立ができるように育てるのがよい

全体では、『そう思う』が93.8%と大半を占め、前回(87.7%)よりやや増加している。  
 年齢別では、『そう思う』は18歳～29歳で88.9%と最も少なく、60歳～69歳で98.4%と最も多い。  
 性別では、「そう思う」は女性で65.3%(前回53.3%)、男性で53.6%(前回36.3%)と男女ともに前回より増加している。男女差は大きいですが、その差は縮小している。



### ③男の子も家事、育児ができるように育てるのがよい

全体では、『そう思う』が93.6%と大半を占めており、前回(85.9%)よりやや増加している。  
 年齢別では、『そう思う』は70歳以上で89.4%と最も少ない。  
 性別では、「そう思う」は女性で67.3%(前回50.1%)、男性で43.6%(前回30.6%)と男女ともに前回より増加しているが男女差は大きく、前回よりも拡大している。



### ④3歳までは、母親が子育てに専念すべきである

全体では、『そう思わない』が49.7%と約半数で、前回(36.6%)より増加している。

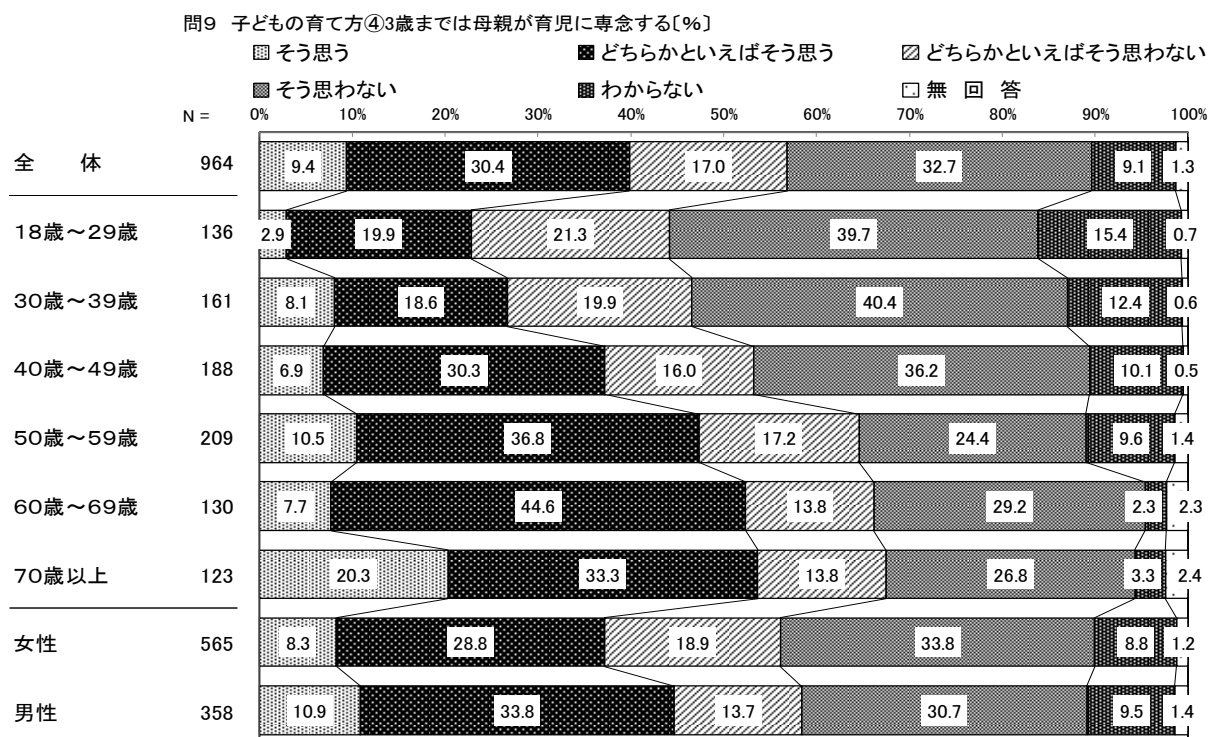
年齢別では、『そう思う』は18歳～29歳で22.8%(前回36.7%)と最も少なく、年齢が上がると多くなり、70歳以上で53.6%(前回76.0%)と最も多い。各年代とも前回より減少しており、特に70歳以上で22.4ポイント減少している。

性別では、『そう思う』は男性で44.7%(前回54.2%)、女性で37.1%(前回49.2%)と男女ともに前回より減少している。

性年齢別では、『そう思う』は男性の60歳～69歳で60.0%と多い。

職業別では、『そう思う』は管理職で55.7%と多い。

夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるに賛成・どちらかといえば賛成と回答した人では、『そう思う』が60%を超えて多い。



問10 あなたは、男女共同参画を進めていくために、学校教育の場では、どのようなことが重要だと思いますか。

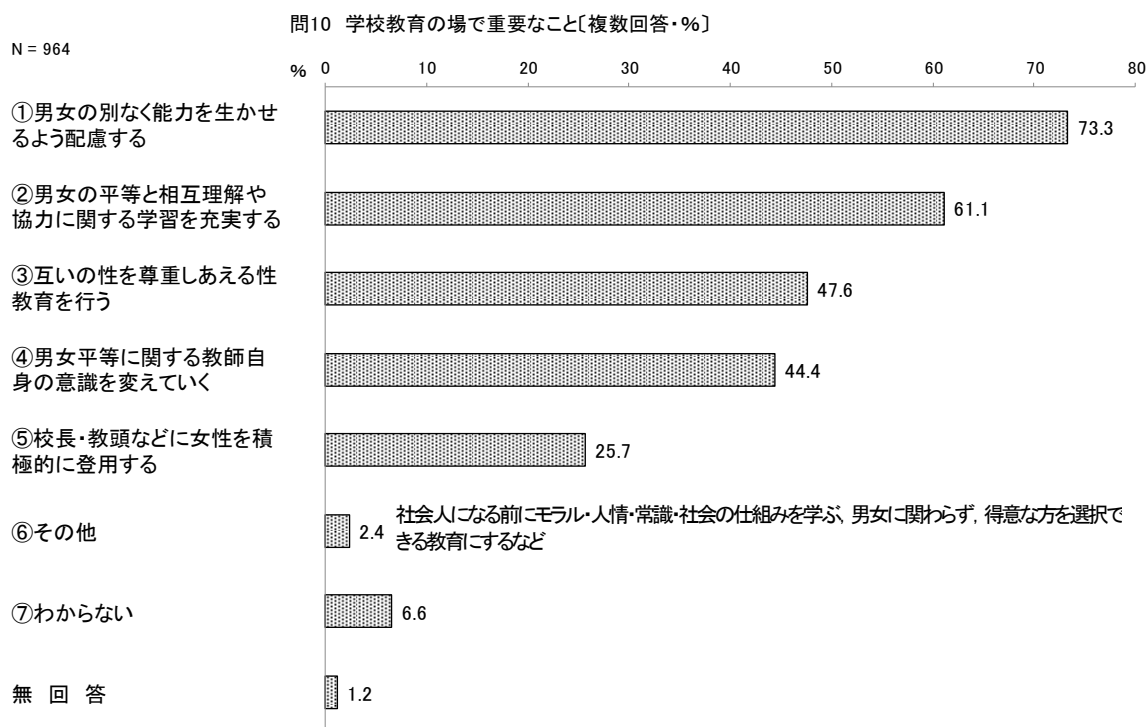
全体では、「①男女の別なく能力を生かせるよう配慮する」が73.3%と多く、「②男女の平等と相互理解や協力に関する学習を充実する」が61.1%で続き、「③互いの性を尊重しあえる性教育を行う」が47.6%、「④男女平等に関する教師自身の意識を変えていく」が44.4%である。

年齢別では、「①男女の別なく能力を生かせるよう配慮する」は60歳～69歳で83.1%、「③互いの性を尊重しあえる性教育を行う」は18歳～29歳、30歳～39歳とともに59.6%と多い。

性別では、「③互いの性を尊重しあえる性教育を行う」は女性で50.4%、男性で42.7%と男女差がみられる。

性年齢別では、「①男女の別なく能力を生かせるよう配慮する」は女性の60歳～69歳と70歳以上で80%を超えて多い。

家事等ができるように育てるに賛同している回答者では、「③互いの性を尊重しあえる性教育を行う」が58.3%と多い。



N=		①男女の別なく能力を生かせるよう配慮する	②男女の平等と相互理解や協力に関する学習を充実する	③互いの性を尊重しあえる性教育を行う	④男女平等に関する教師自身の意識を変えていく	⑤校長・教頭などに女性を積極的に登用する	⑥その他	⑦わからない	無回答
全体	964	73.3	61.1	47.6	44.4	25.7	2.4	6.6	1.2
18歳～29歳	136	68.4	66.9	59.6	47.8	25.0	2.2	6.6	0.7
30歳～39歳	161	72.0	63.4	59.6	37.9	29.2	3.7	6.8	1.9
40歳～49歳	188	71.3	55.9	46.3	42.0	23.4	3.7	6.9	1.1
50歳～59歳	209	71.8	57.4	38.3	43.1	28.7	1.9	8.6	1.4
60歳～69歳	130	83.1	64.6	41.5	50.8	21.5	0.8	2.3	0.0
70歳以上	123	75.6	63.4	43.1	48.8	26.0	0.8	8.1	1.6
女性	565	75.9	64.2	50.4	44.6	26.7	2.7	6.4	1.4
男性	358	69.0	56.7	42.7	43.9	24.6	2.0	7.0	0.8

## (5)就労に関すること

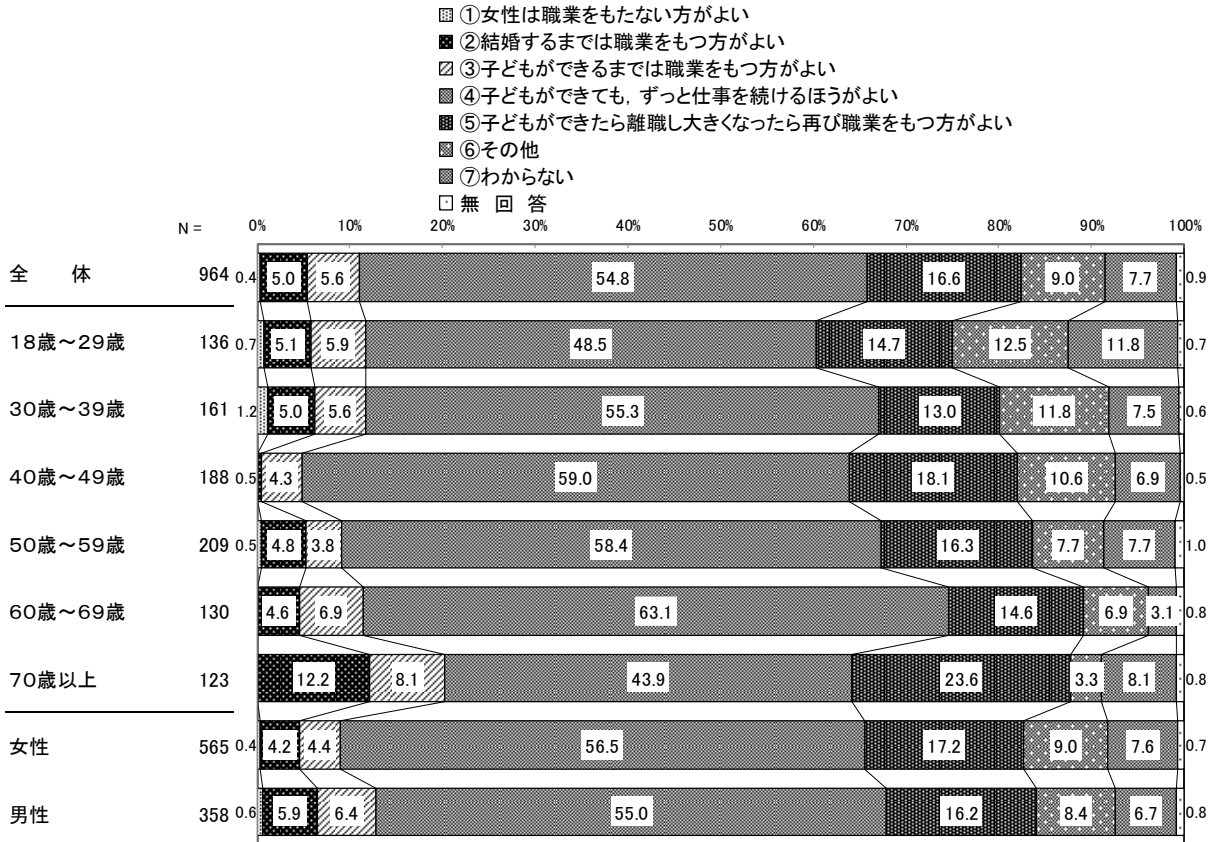
問11 一般的に女性が職業をもつことについて、あなたはどのようにお考えですか。

全体では、「④子どもができて、ずっと仕事を続けるほうがよい」が54.8%（前回40.5%）と多く、次いで「⑤子どもができたなら離職し大きくなったら再び職業をもつ」が16.6%（前回22.9%）である。前回より「④子どもができて、ずっと仕事を続けるほうがよい」は大幅に増加している。

年齢別では、「④子どもができて、ずっと仕事を続けるほうがよい」は60歳～69歳で63.1%と多く、前回（39.3%）に比べて大幅に増加している。

性別では、「④子どもができて、ずっと仕事を続けるほうがよい」は女性で56.5%（前回42.2%）、男性で55.0%（前回38.5%）と男女ともに前回より10%以上増加している。

問11 女性が職業をもつことについての考え[%]



その他:個々の自由、個人の考えを尊重すべきなど



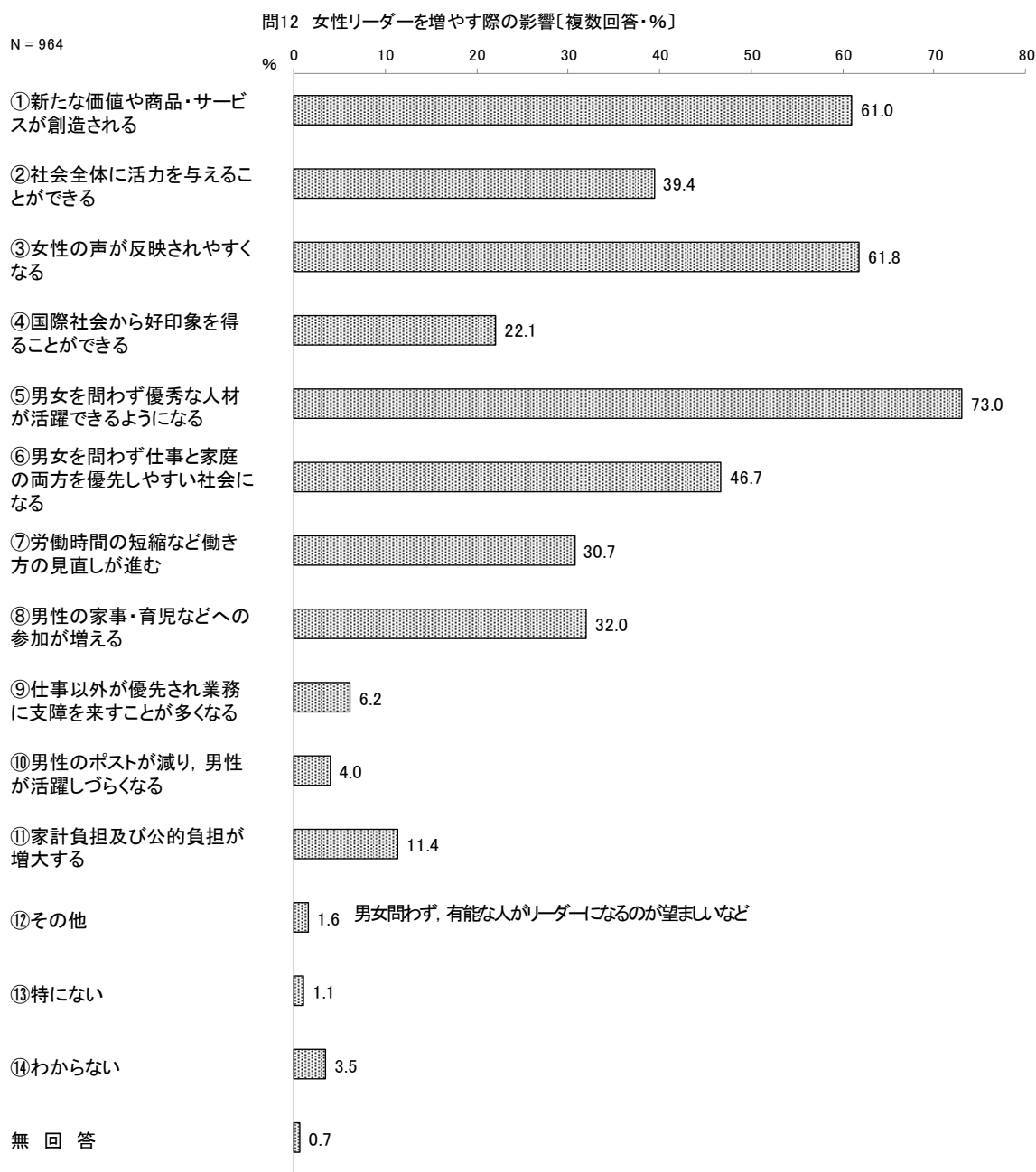
問12 あなたは、政治・経済・地域などの各分野で、女性の参画が進み、女性のリーダーが増えると、どのような影響があると思いますか。

全体では、「⑤男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになる」が73.0%と最も多く、「③女性の声が反映されやすくなる」が61.8%、「①新たな価値や商品・サービスが創造される」が61.0%と同程度で続き、「⑥男女を問わず仕事と家庭の両方を優先しやすい社会になる」が46.7%となっている。

年齢別では、「⑤男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになる」は60歳～69歳で80.8%、「③女性の声が反映されやすくなる」は18歳～29歳で70.6%と多い。

性別では、「⑥男女を問わず仕事と家庭の両方を優先しやすい社会になる」は女性で51.0%、男性で38.5%と男女差が大きい。

職業別では、「③女性の声が反映されやすくなる」は学生で75.0%と多い。



	N=	①新たな価値や商品・サービスが創造される	②社会全体に活力を与えることができる	③女性の声が反映されやすくなる	④国際社会から好印象を得ることができる	⑤男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになる	⑥男女を問わず仕事と家庭の両方を優先しやすい社会になる	⑦労働時間の短縮など働き方が進む	⑧男性の家事・育児などへの参加が増える	⑨仕事以外が優先され業務に支障を来すことが多くなる	⑩男性のポストが減り、男性が活躍しづらくなる	⑪家計負担及び公的負担が増大する	⑫その他	⑬特になし	⑭わからない	無回答
全体	964	61.0	39.4	61.8	22.1	73.0	46.7	30.7	32.0	6.2	4.0	11.4	1.6	1.1	3.5	0.7
18歳～29歳	136	59.6	41.9	70.6	22.8	64.7	42.6	36.0	36.0	8.8	8.1	10.3	2.9	1.5	4.4	0.7
30歳～39歳	161	60.9	31.7	63.4	26.1	66.5	55.3	40.4	33.5	8.1	6.2	10.6	0.6	0.6	3.7	0.6
40歳～49歳	188	59.6	34.6	63.3	17.6	75.5	41.5	30.3	28.2	4.3	2.7	8.0	3.2	1.1	3.2	0.5
50歳～59歳	209	62.2	41.1	55.5	22.0	76.6	45.9	25.4	28.2	8.1	2.9	13.9	0.5	1.0	3.3	1.0
60歳～69歳	130	64.6	39.2	60.8	21.5	80.8	49.2	27.7	29.2	5.4	2.3	10.8	1.5	0.0	3.1	0.0
70歳以上	123	61.0	48.0	61.0	22.8	74.0	46.3	24.4	39.8	2.4	3.3	14.6	0.8	3.3	3.3	0.8
女性	565	61.6	38.8	64.1	22.5	74.7	51.0	37.0	32.0	5.5	3.4	13.1	1.4	0.7	3.4	0.5
男性	358	60.9	37.4	58.9	20.9	70.7	38.5	20.1	31.3	7.5	5.3	8.4	1.7	2.0	3.1	0.8

問13 あなたは、政治・経済・地域などの各分野で女性のリーダーを増やすときに障害となるものは何だと思いますか。

全体では、「⑥保育等における家族の支援が十分ではないこと」が51.1%と最も多く、「④長時間労働の改善が十分でないこと」が42.1%、「⑦保育等の公的サービスが十分ではないこと」が40.8%、「③上司等となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと」が38.7%で続いている。

年齢別では、「①現時点で必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと」は70歳以上で39.0%と多い。

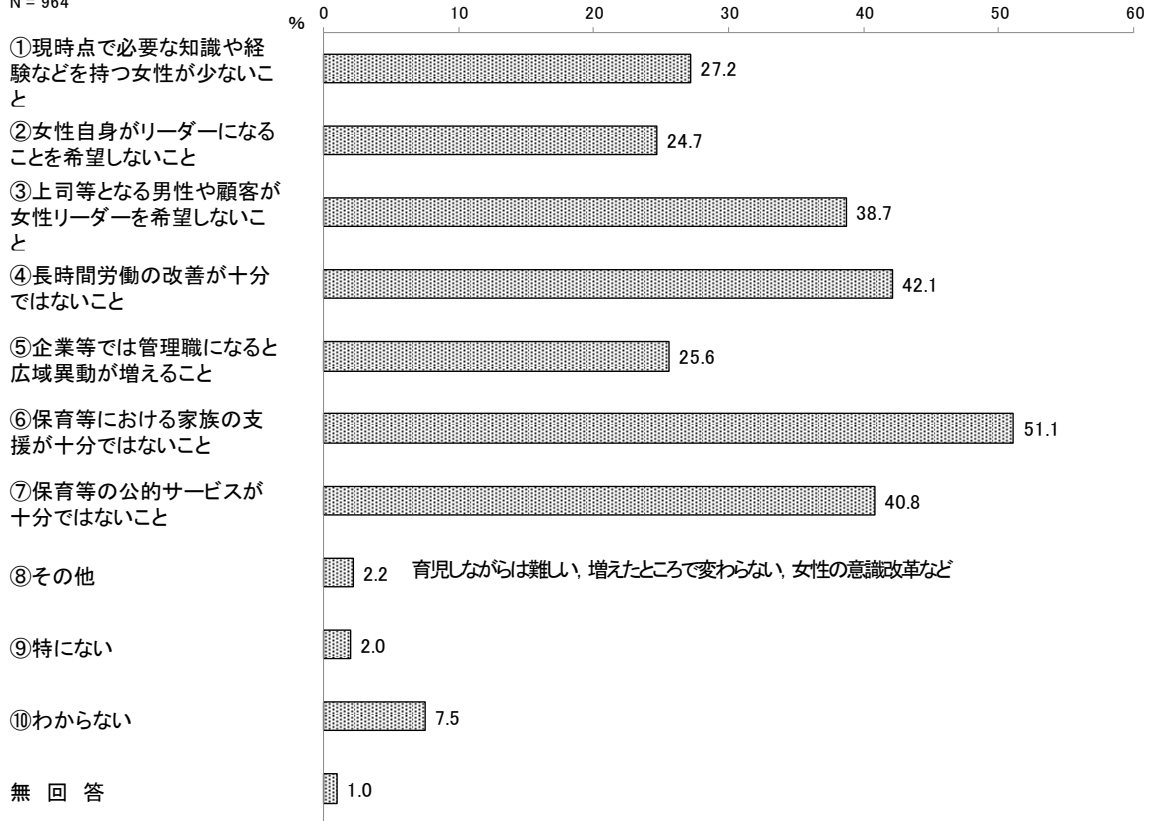
性別では、「⑥保育等における家族の支援が十分ではないこと」と「③上司等となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと」は女性でそれぞれ57.0%、47.8%、男性でそれぞれ41.9%、24.0%と男女差が大きい。

性年齢別では、「⑥保育等における家族の支援が十分ではないこと」と「①現時点で必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと」は女性の70歳以上でそれぞれ67.2%、41.8%と多い。

職場での男女の地位は男性のほうが非常に優遇されていると回答した人では、「②上司等となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと」が55.5%と多い。

問13 女性リーダーを増やす際の障害〔複数回答・%〕

N = 964



(%)

	N=	①現時点で必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと	②女性自身がリーダーになることを希望しないこと	③上司等となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと	④長時間労働の改善が十分ではないこと	⑤企業等では管理職になると広域異動が増えること	⑥保育等における家族の支援が十分ではないこと	⑦保育等の公的サービスが十分ではないこと	⑧その他	⑨特にな	⑩わから	無回答
全体	964	272	24.7	38.7	42.1	25.6	51.1	40.8	2.2	2.0	7.5	1.0
18歳～29歳	136	25.7	23.5	41.9	34.6	17.6	49.3	36.8	1.5	1.5	14.7	0.7
30歳～39歳	161	24.8	24.8	39.1	42.9	19.3	49.7	41.0	2.5	2.5	6.8	0.6
40歳～49歳	188	20.7	25.0	42.6	43.6	24.5	49.5	43.6	2.7	1.1	8.0	0.5
50歳～59歳	209	26.8	25.8	37.8	38.8	25.4	51.7	37.8	1.4	1.9	7.2	1.0
60歳～69歳	130	30.0	24.6	36.2	47.7	36.2	53.8	41.5	1.5	2.3	2.3	3.1
70歳以上	123	39.0	23.6	31.7	44.7	35.0	54.5	44.7	2.4	3.3	5.7	0.8
女性	565	23.9	23.2	47.8	41.8	25.0	57.0	44.1	2.3	1.1	7.8	0.7
男性	358	32.1	26.5	24.0	41.6	26.5	41.9	35.2	1.7	3.4	6.7	1.7

問14 あなたが仕事を選ぶ際に、重視すること、またはしたいことは何ですか。

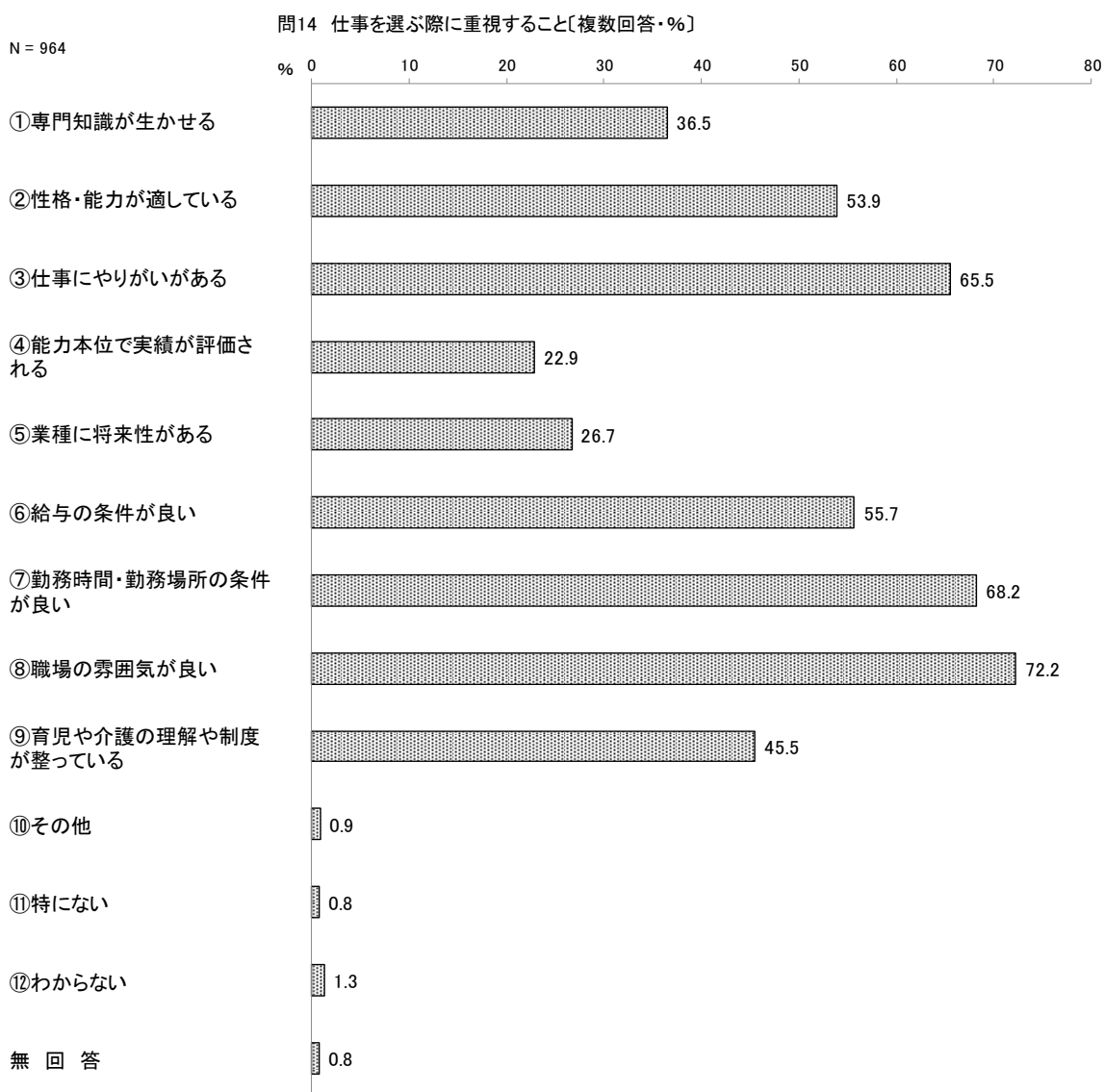
全体では、「⑧職場の雰囲気が良い」が72.2%、「⑦勤務時間・勤務場所の条件が良い」が68.2%、「③仕事にやりがいがある」が65.5%と多く、「⑥給与の条件が良い」が55.7%、「②性格・能力が適している」が53.9%で続いている。

年齢別では、「⑧職場の雰囲気が良い」は18歳～29歳で80.1%、「⑦勤務時間・勤務場所の条件が良い」は30歳～39歳、40歳～49歳で75%程度、「③仕事にやりがいがある」は60歳～69歳で72.3%と多い。

性別では、「⑧職場の雰囲気が良い」と「⑦勤務時間・勤務場所の条件が良い」は女性でそれぞれ76.6%、75.8%、男性でそれぞれ65.9%、57.0%であり、「⑨育児や介護の理解や制度が整っている」も女性で57.0%、男性で27.7%と男女差が大きい。

性年齢別では、「⑨育児や介護の理解や制度が整っている」は女性の18歳～19歳、20歳～29歳と30歳～39歳で60%を超えて多い。

職業別では、「⑥給与の条件が良い」は正社員・正職員で66.2%、「⑨育児や介護の理解や制度が整っている」はパート・アルバイトで55.9%と多い。



		①専門知識が生かせる	②性格・能力が適している	③仕事にやりがいがある	④能力本位で実績が評価される	⑤業種に将来性がある	⑥給与の条件が良い	⑦勤務時間・勤務場所の条件が良い	⑧職場の雰囲気が良い	⑨育児や介護の理解や制度が整っている	⑩その他	⑪特になし	⑫わからない	無回答
全体	N=964	36.5	53.9	65.5	22.9	26.7	55.7	68.2	72.2	45.5	0.9	0.8	1.3	0.8
18歳～29歳	136	36.8	63.2	64.0	25.7	31.6	64.7	69.9	80.1	52.9	1.5	0.7	2.2	0.7
30歳～39歳	161	31.7	49.7	62.1	22.4	26.1	60.2	75.2	76.4	54.7	0.6	0.6	1.2	0.6
40歳～49歳	188	31.9	54.8	66.0	22.9	20.7	58.0	75.0	74.5	48.9	1.1	0.5	0.0	0.0
50歳～59歳	209	37.8	59.3	67.9	16.7	31.6	53.6	67.0	71.3	35.4	0.0	0.5	1.4	1.0
60歳～69歳	130	46.9	50.0	72.3	24.6	23.1	53.8	60.8	69.2	42.3	1.5	1.5	0.0	1.5
70歳以上	123	37.4	45.5	60.2	27.6	25.2	43.1	58.5	60.2	41.5	1.6	1.6	3.3	1.6
女性	565	35.2	54.2	65.1	20.0	20.2	53.6	75.8	76.6	57.0	0.5	0.4	0.7	0.9
男性	358	39.9	54.5	66.8	26.8	36.9	60.1	57.0	65.9	27.7	1.4	1.1	2.0	0.8

問15 あなたは、管理職以上に昇進することについてどのようなイメージを持っていますか。

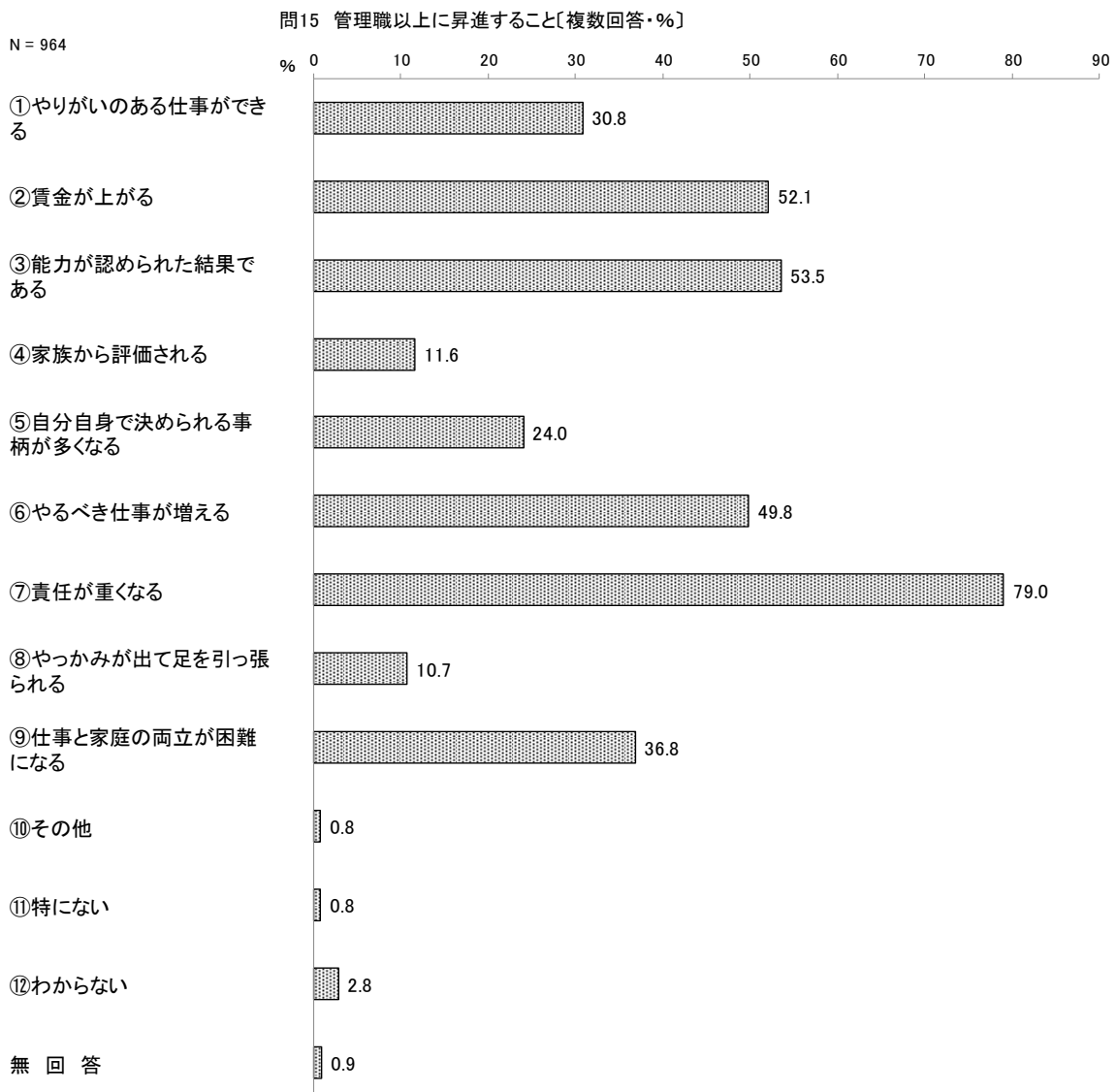
全体では、「⑦責任が重くなる」が79.0%と最も多く、「③能力が認められた結果である」が53.5%、「②賃金が上がる」が52.1%、「⑥やるべき仕事が増える」が49.8%で続いている。

年齢別では、「⑦責任が重くなる」は60歳～69歳で86.2%、「②賃金が上がる」は18歳～29歳で63.2%、「⑥やるべき仕事が増える」は30歳～39歳で59.6%と多い。

性別では、「③能力が認められた結果である」は女性で59.5%、男性で43.3%となっており、女性が16.2%上回っている。また、「⑨仕事と家庭の両立が困難になる」も女性で43.2%、男性で28.8%となっており、女性が14.4%上回っている。

性年齢別では、「⑨仕事と家庭の両立が困難になる」は女性の30歳～39歳で55.2%と多い。

職業別では、「③能力が認められた結果である」はパート・アルバイトで63.4%、「⑥やるべき仕事が増える」は管理職で62.9%、「①やりがいのある仕事ができる」は家事専業で43.1%と多い。



	N=	①やりがいのある仕事ができる	②賃金上がる	③能力が認められた結果である	④家族から評価される	⑤自分自身で決められる事柄が多くなる	⑥やるべき仕事が増える	⑦責任が重くなる	⑧やっかみが出て足を引っ張られる	⑨仕事と家庭の両立が困難になる	⑩その他	⑪特にな	⑫わから	無回答
全体	964	30.8	52.1	53.5	11.6	24.0	49.8	79.0	10.7	36.8	0.8	0.8	2.8	0.9
18歳～29歳	136	32.4	63.2	48.5	16.2	24.3	52.2	75.7	8.8	30.9	2.2	0.7	3.7	0.7
30歳～39歳	161	22.4	57.1	53.4	11.8	18.0	59.6	81.4	11.8	48.4	1.2	0.6	3.1	0.6
40歳～49歳	188	28.7	46.3	53.7	6.9	23.4	52.7	82.4	13.8	36.2	0.5	1.1	1.1	0.0
50歳～59歳	209	28.7	54.1	58.9	7.2	30.1	47.8	73.7	9.6	37.8	0.0	0.5	3.3	1.4
60歳～69歳	130	36.9	47.7	53.8	16.9	25.4	48.5	86.2	9.2	32.3	0.0	0.0	1.5	1.5
70歳以上	123	40.7	43.1	48.0	13.8	21.1	36.6	76.4	11.4	34.1	1.6	2.4	4.1	1.6
女性	565	31.3	50.3	59.5	10.4	18.6	47.6	79.3	12.7	43.2	0.5	0.5	2.3	1.1
男性	358	29.3	55.3	43.3	13.1	32.1	53.9	79.3	8.7	28.8	1.4	0.8	3.1	0.8

問16 あなたは、女性の活躍推進の取組に関する情報のうち、どの情報が特に必要になると感じますか。

全体では、「①保育所・幼稚園・こども園に関する情報」が60.8%と多く、「⑥仕事と育児・介護との両立支援制度に関する情報」が52.0%、「③介護・家事の支援サービスに関する情報」が50.5%、「②放課後児童クラブに関する情報」が47.7%で続いている。

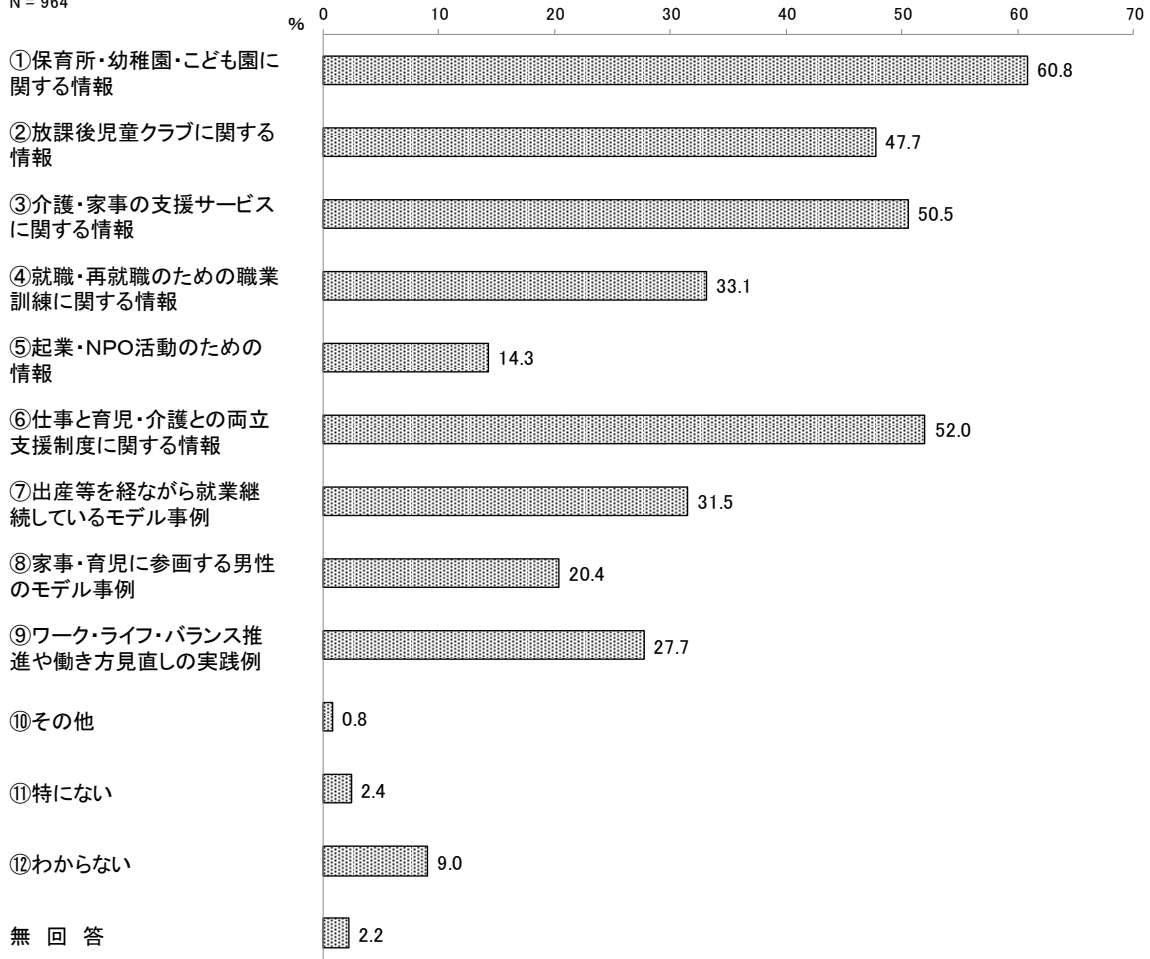
年齢別では、「①保育所・幼稚園・こども園に関する情報」は18歳～29歳、30歳～39歳で70%以上、「③介護・家事の支援サービスに関する情報」は60歳～69歳、70歳以上で60%以上、「②放課後児童クラブに関する情報」は30歳～39歳で56.5%と多い。

性別では、「③介護・家事の支援サービスに関する情報」は女性で54.0%、男性で45.5%と男女差がみられる。

性年齢別では、「③介護・家事の支援サービスに関する情報」は女性の60歳～69歳と70歳以上で65%を超え、「②放課後児童クラブに関する情報」は女性の30歳～39歳で64.6%と多い。

問16 女性活躍推進の取組で特に必要な情報[複数回答・%]

N = 964



(%)

	N	① 保育所・幼稚園・こども園に関する情報	② 放課後児童クラブに関する情報	③ 介護・家事の支援サービスに関する情報	④ 就職・再就職のための職業訓練に関する情報	⑤ 起業・NPO活動のための情報	⑥ 仕事と育児・介護との両立支援制度に関する情報	⑦ 出産等を経ながら就業継続しているモデル事例	⑧ 家事・育児に参画する男性のモデル事例	⑨ ワーク・ライフ・バランス推進や働き方見直しの実践例	⑩ その他	⑪ 特にない	⑫ わからない	無回答
全体	964	60.8	47.7	50.5	33.1	14.3	52.0	31.5	20.4	27.7	0.8	2.4	9.0	2.2
18歳～29歳	136	72.1	50.7	39.0	44.1	18.4	51.5	38.2	31.6	29.4	0.0	0.7	10.3	1.5
30歳～39歳	161	71.4	56.5	43.5	29.8	17.4	47.2	36.6	23.6	33.5	2.5	3.1	7.5	0.6
40歳～49歳	188	59.6	46.3	46.8	28.7	8.5	51.1	29.3	17.0	25.5	1.1	1.6	10.6	2.1
50歳～59歳	209	53.1	43.5	53.6	35.9	15.3	55.5	33.0	19.6	32.1	0.5	3.8	9.1	1.4
60歳～69歳	130	62.3	47.7	64.6	30.8	13.1	53.8	24.6	18.5	25.4	0.0	1.5	7.7	1.5
70歳以上	123	50.4	43.1	60.2	29.3	14.6	52.0	26.0	13.0	16.3	0.8	2.4	8.1	6.5
女性	565	60.9	50.4	54.0	31.7	15.9	54.3	30.1	20.5	28.1	1.1	2.1	7.8	2.1
男性	358	62.0	43.6	45.5	34.1	11.7	48.9	33.8	19.8	27.1	0.6	2.5	9.8	2.2



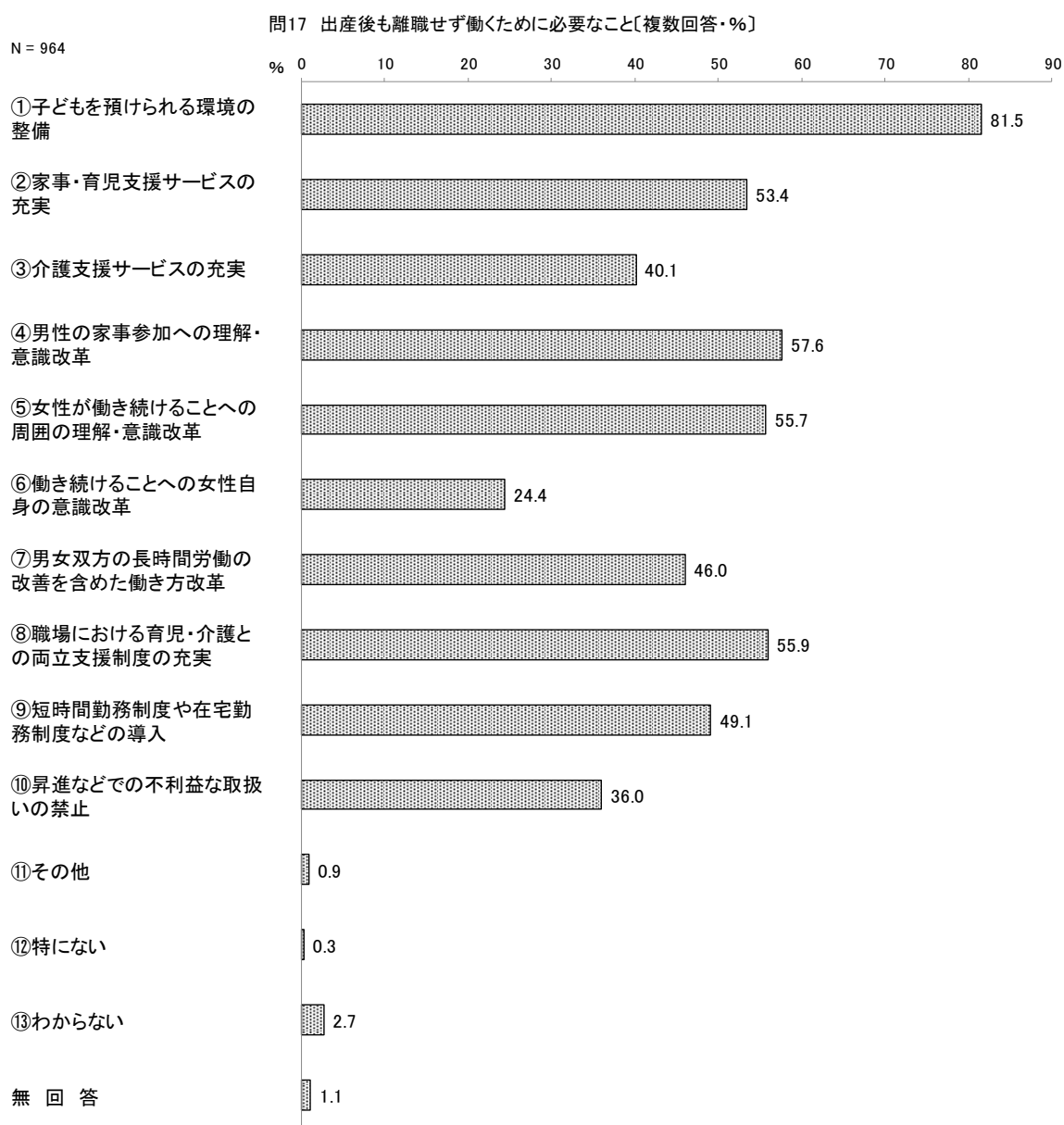
問17 あなたは、女性が出産後も離職せず同じ職場で働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことは何だと思いませんか。

全体では、「①子どもを預けられる環境の整備」が81.5%と最も多く、「④男性の家事参加への理解・意識改革」が57.6%、「⑧職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が55.9%、「⑤女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」が55.7%、「②家事・育児支援サービスの充実」が53.4%で続いている。

年齢別では、18歳～29歳で「④男性の家事参加への理解・意識改革」が68.4%、「②家事・育児支援サービスの充実」が62.5%、「⑨短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入」が59.6%と多い。

性別では、「⑧職場における育児・介護との両立支援制度の充実」は女性で62.5%、男性で46.4%となっており、女性が16.1%上回っている。

職業別では、「④男性の家事参加への理解・意識改革」と「⑦男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革」は学生でそれぞれ77.3%、56.8%と多い。



	N=	①子どもを預けられる環境の整備	②家事・育児支援サービスの充実	③介護支援サービスの充実	④男性の家事参加への理解・意識改革	⑤女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革	⑥働き続けることへの女性自身の意識改革	⑦男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革	⑧職場における育児・介護との両立支援制度の充実	⑨短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入	⑩昇進などでの不利益な取扱いの禁止	⑪その他	⑫特になし	⑬わからない	無回答
全体	964	81.5	53.4	40.1	57.6	55.7	24.4	46.0	55.9	49.1	36.0	0.9	0.3	2.7	1.1
18歳～29歳	136	83.1	62.5	40.4	68.4	61.0	19.9	53.7	55.9	59.6	41.9	0.7	0.0	2.9	0.7
30歳～39歳	161	81.4	53.4	33.5	57.8	59.0	27.3	54.0	54.7	51.6	42.2	0.6	0.0	3.7	0.6
40歳～49歳	188	79.3	50.5	38.3	54.3	54.3	17.0	39.4	56.9	52.1	36.7	1.6	0.5	2.7	0.5
50歳～59歳	209	81.8	55.0	42.6	57.9	52.6	29.2	44.0	57.9	44.0	33.5	0.5	0.5	2.4	1.0
60歳～69歳	130	86.2	48.5	45.4	61.5	54.6	22.3	46.2	61.5	44.6	28.5	0.8	0.0	0.8	2.3
70歳以上	123	79.7	50.4	41.5	46.3	54.5	31.7	39.0	50.4	42.3	32.5	0.8	0.8	3.3	2.4
女性	565	84.6	52.7	42.1	59.6	57.9	23.4	46.4	62.5	52.9	38.6	0.9	0.0	2.3	1.1
男性	358	77.7	53.4	35.8	54.5	52.0	26.0	44.1	46.4	43.3	31.0	0.8	0.8	2.2	1.4

## (6)新型コロナウイルス感染症の影響

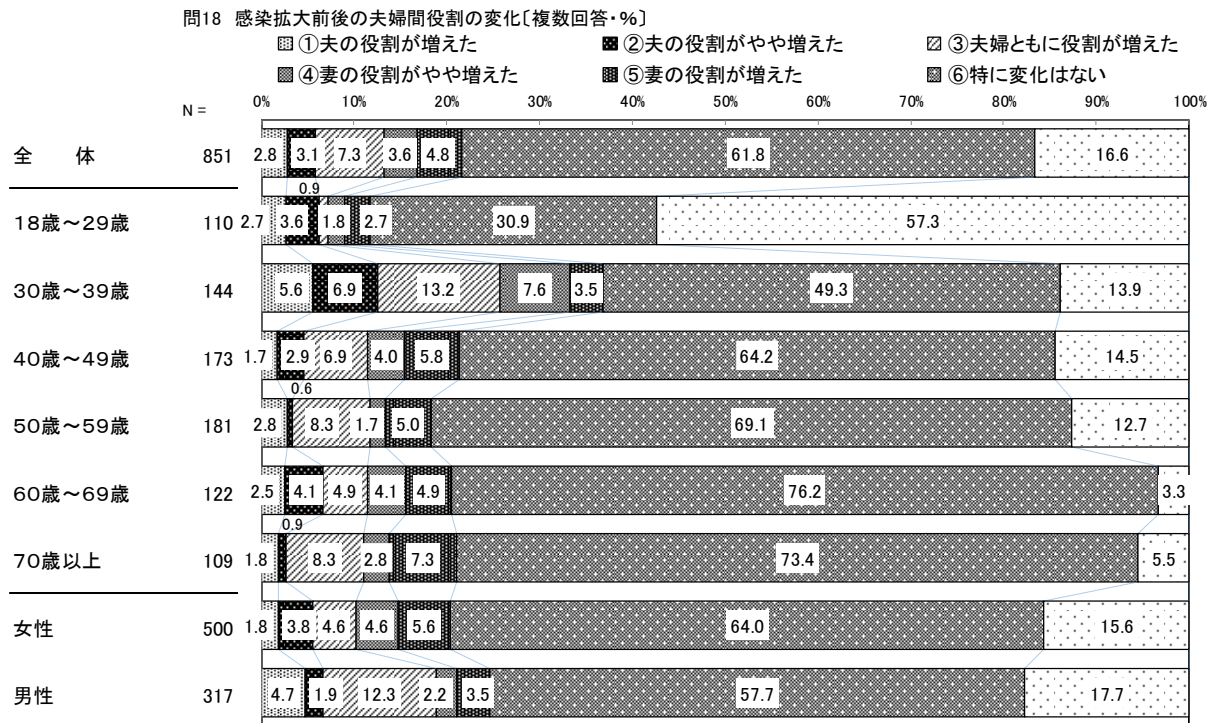
問18 現在、結婚（事実婚含む）している方 新型コロナウイルス感染症感染拡大前と比べて、夫婦間の家事・育児・介護の役割分担に変化はありましたか。

全体では、「⑥特に変化はない」が61.8%と多い。

年齢別では、「⑥特に変化はない」は60歳～69歳，70歳以上で70%以上と多い。

性別では、「③夫婦ともに役割が増えた」は男性で12.3%，女性で4.6%と男女差がみられる。

性年齢別では、「③夫婦ともに役割が増えた」は男性の30歳～39歳で24.1%と多い。



問19 新型コロナウイルス感染症感染拡大前と比べて、質問18の夫婦を含めた家族の関係に変化はありましたか。

全体では、「③変わらない」が85.8%とほとんどを占めている。

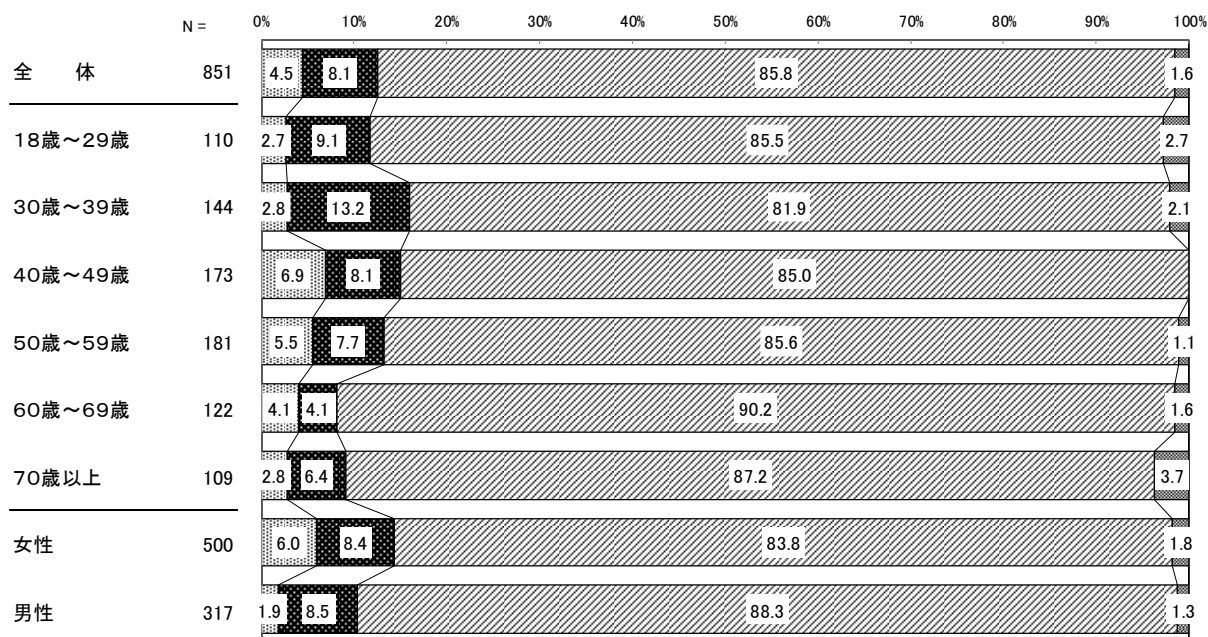
年齢別では、「②どちらかといえば関係が良くなった」は30歳～39歳で13.2%とやや多い。

性年齢別では、「②どちらかといえば関係が良くなった」は女性の18歳～19歳と30歳～39歳で18%程度と多い。

感染拡大前後の夫婦間役割で夫の役割が増えたと回答した人では、「②どちらかといえば関係が良くなった」が58.3%，妻の役割が増えたと回答した人では、「①どちらかといえば関係が悪くなった」が31.7%と多い。

問19 感染拡大前後の家族関係の変化[%]

■ ①どちらかといえば関係が悪くなった ■ ②どちらかといえば関係が良くなった ▨ ③変わらない ■ その他



問20 新型コロナウイルス感染症感染拡大により、働き方で変わったことはありますか。

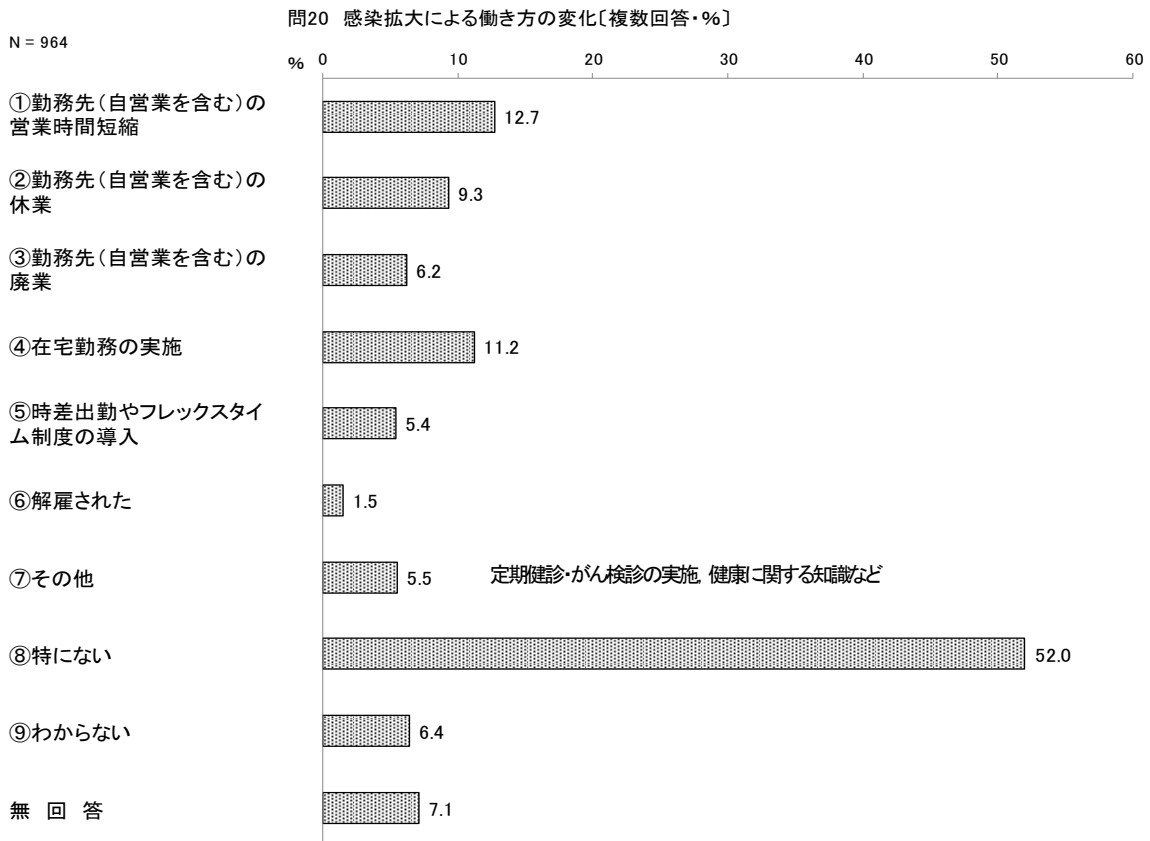
全体では、「⑧特にない」が52.0%と多く、「①勤務先（自営業を含む）の営業時間短縮」が12.7%、「④在宅勤務の実施」が11.2%である。

年齢別では、「①勤務先（自営業を含む）の営業時間短縮」は18歳～29歳で19.1%、「④在宅勤務の実施」は30歳～39歳で17.4%とやや多い。

性別では、「④在宅勤務の実施」は男性で16.2%、女性で8.5%と男女差がみられる。

性年齢別では、「④在宅勤務の実施」は男性の30歳～39歳で26.2%と多い。

感染拡大前後の夫婦間役割で夫の役割が増えたと回答した人では、「④在宅勤務の実施」が33.3%、「①勤務先（自営業を含む）の営業時間短縮」と「③勤務先（自営業を含む）の廃業」がともに29.2%と多い。



	N	①勤務先(自営業を含む)の営業時間短縮	②勤務先(自営業を含む)の休業	③勤務先(自営業を含む)の廃業	④在宅勤務の実施	⑤時差出勤やフレックスタイム制度の導入	⑥解雇された	⑦その他	⑧特にない	⑨わからない	無回答
全体	964	127	93	62	112	54	15	55	520	64	71
18歳～29歳	136	19.1	11.0	11.0	13.2	2.9	0.7	6.6	41.9	11.0	8.8
30歳～39歳	161	11.8	12.4	9.9	17.4	8.7	1.9	6.2	49.1	5.0	3.1
40歳～49歳	188	13.8	8.0	8.0	13.8	8.0	0.5	4.8	54.8	2.1	5.3
50歳～59歳	209	14.8	10.5	4.8	12.0	4.8	2.4	2.9	53.6	4.8	5.3
60歳～69歳	130	10.0	10.0	2.3	6.2	6.2	1.5	7.7	60.0	4.6	4.6
70歳以上	123	4.1	2.4	0.8	1.6	0.8	1.6	6.5	53.7	13.0	17.1
女性	565	12.2	8.3	4.6	8.5	3.9	1.6	5.8	54.3	6.2	6.9
男性	358	13.4	10.6	9.2	16.2	7.8	0.8	5.0	48.9	5.6	7.0

問21 新型コロナウイルス感染症感染拡大前と比べて、あなた自身の「仕事と生活のどちらを重視したいか」という意識に変化はありましたか。

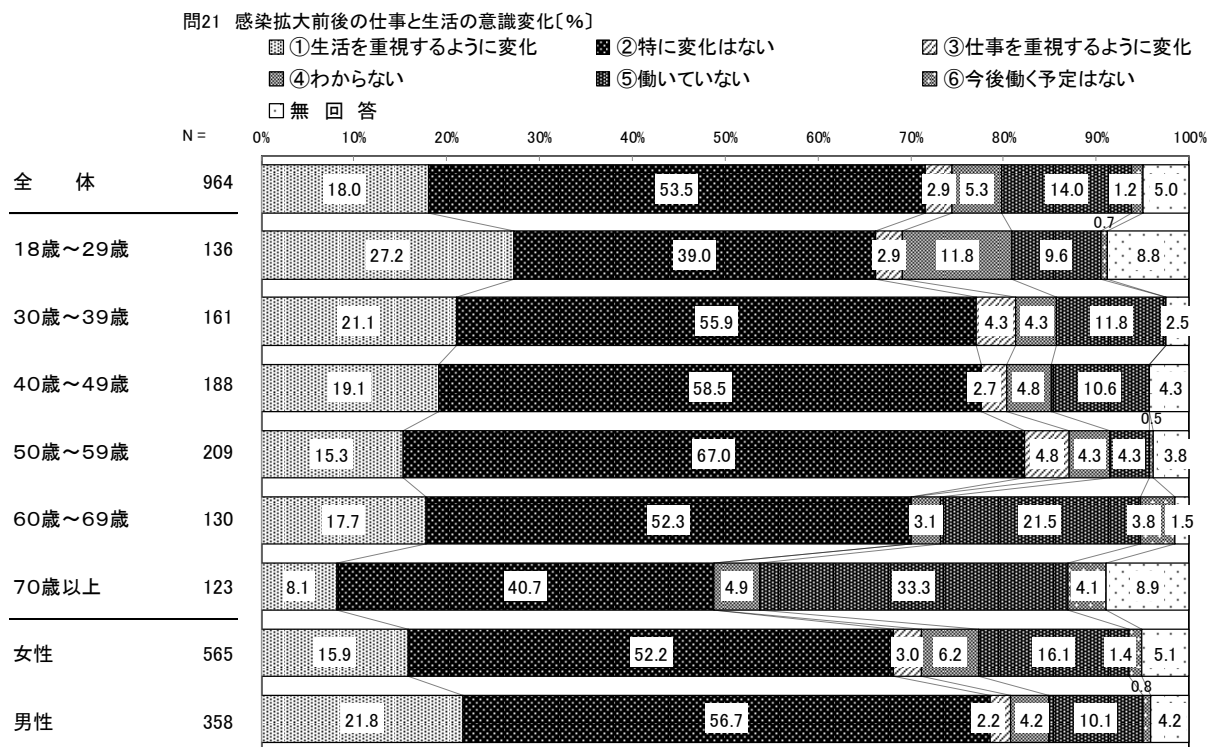
全体では、「②特に変化はない」が 53.5%と多く、「①生活を重視するように変化」が 18.0%、「⑤働いていない」が 14.0%である。

年齢別では、「①生活を重視するように変化」は 18 歳～29 歳で 27.2%と多い。

性別では、「①生活を重視するように変化」は男性で 21.8%、女性で 15.9%と男女差がみられる。

性年齢別では、「①生活を重視するように変化」は女性の 20 歳～29 歳で 33.3%と多い。

感染拡大前後の家族関係でどちらかといえば関係が良くなったと回答した人では、「①生活を重視するように変化」が 33.3%と多い。



## (7)女性の健康に関すること

問22 あなたは、女性の健康を守るためにどのようなことが必要だと思いますか。

全体では、「④心の悩みに対応する相談窓口の充実」が59.3%（前回54.4%）と多く、「①健康に害を及ぼす事柄に関する啓発」が44.0%（前回59.1%）、「③性感染症や妊娠・出産に関する相談窓口の充実」が43.8%（前回41.4%）、「②子どものときからの性教育」が39.3%（前回33.1%）で続いている。前回より「①健康に害を及ぼす事柄に関する啓発」は大きく減少している。

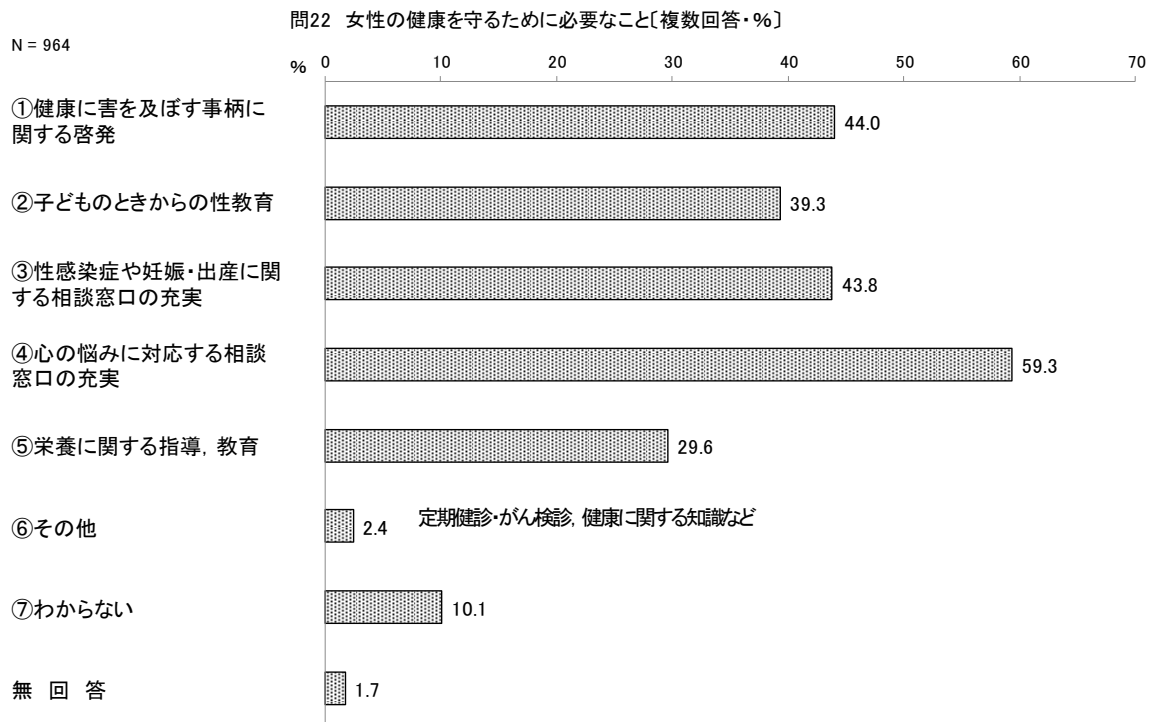
年齢別では、「①健康に害を及ぼす事柄に関する啓発」は60歳～69歳で57.7%、「③性感染症や妊娠・出産に関する相談窓口の充実」と「②子どものときからの性教育」と「④心の悩みに対応する相談窓口の充実」は18歳～29歳、30歳～39歳で50%以上と多い。

性別では、「①健康に害を及ぼす事柄に関する啓発」は男性で48.3%、女性で40.5%、「②子どものときからの性教育」は女性で42.3%、男性で34.4%と男女差がみられる。

性年齢別では、「②子どものときからの性教育」は女性の18歳～19歳、20歳～29歳と30歳～39歳で55%を超えて多い。

職業別では、「③性感染症や妊娠・出産に関する相談窓口の充実」と「②子どものときからの性教育」は学生で60%を超え、「⑤栄養に関する指導、教育」は商・工・サービス業の自営業主で45.1%と多い。

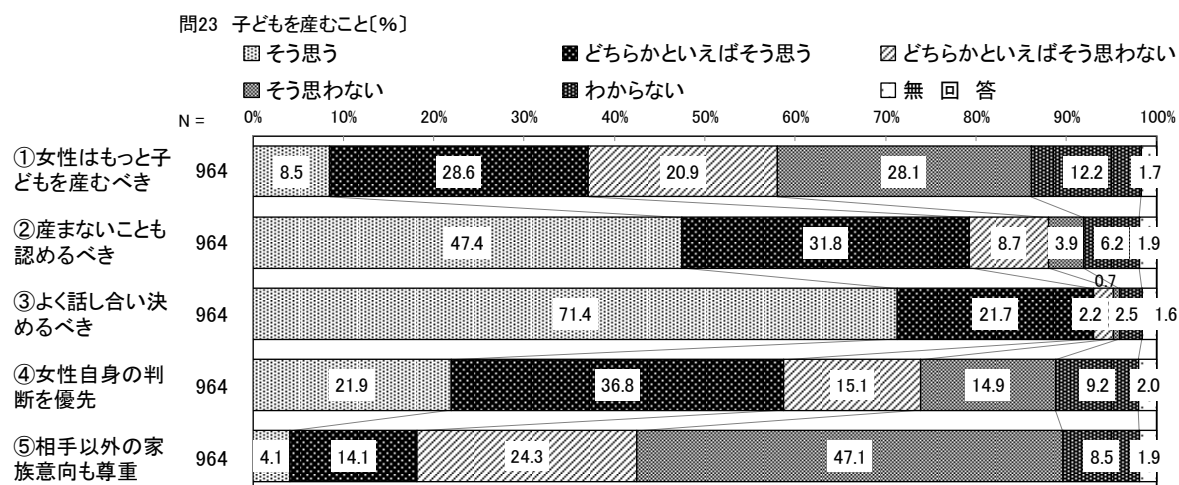
世帯構成別では、「④心の悩みに対応する相談窓口の充実」は3世代世帯（親と子と孫）で69.8%と多い。



	N=	①健康に害を及ぼす事柄に関する啓発	②子どものときからの性教育	③性感染症や妊娠・出産に関する相談窓口の充実	④心の悩みに対応する相談窓口の充実	⑤栄養に関する指導、教育	⑥その他	⑦わからない	無回答
全体	964	44.0	39.3	43.8	59.3	29.6	24	10.1	1.7
18歳～29歳	136	42.6	56.6	61.8	55.1	32.4	29	8.8	1.5
30歳～39歳	161	41.6	55.3	51.6	57.8	29.8	19	9.9	0.6
40歳～49歳	188	33.5	37.8	41.5	61.7	25.0	27	9.6	2.7
50歳～59歳	209	43.1	27.3	36.8	64.6	29.7	24	11.0	1.0
60歳～69歳	130	57.7	32.3	43.1	63.8	26.2	15	8.5	0.8
70歳以上	123	50.4	30.9	30.9	49.6	33.3	1.6	12.2	3.3
女性	565	40.5	42.3	43.2	59.3	31.7	28	8.3	1.2
男性	358	48.3	34.4	44.1	60.1	25.1	1.4	12.3	2.0

問23 女性が子どもを産むことに関して、さまざまな考え方があります。あなたは、次の①～⑤のような考え方についてどのように思いますか。

全体では、『そう思う（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の計、以下同様）』は、「③よく話し合い決めるべき」で93.1%、「②産まないことも認めるべき」で79.2%、「④女性自身の判断を優先」で58.7%と多く、『そう思わない（「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の計、以下同様）』は、「⑤相手以外の家族意向も尊重」で71.4%、「①女性はもっと子どもを産むべき」で49.0%と多い。





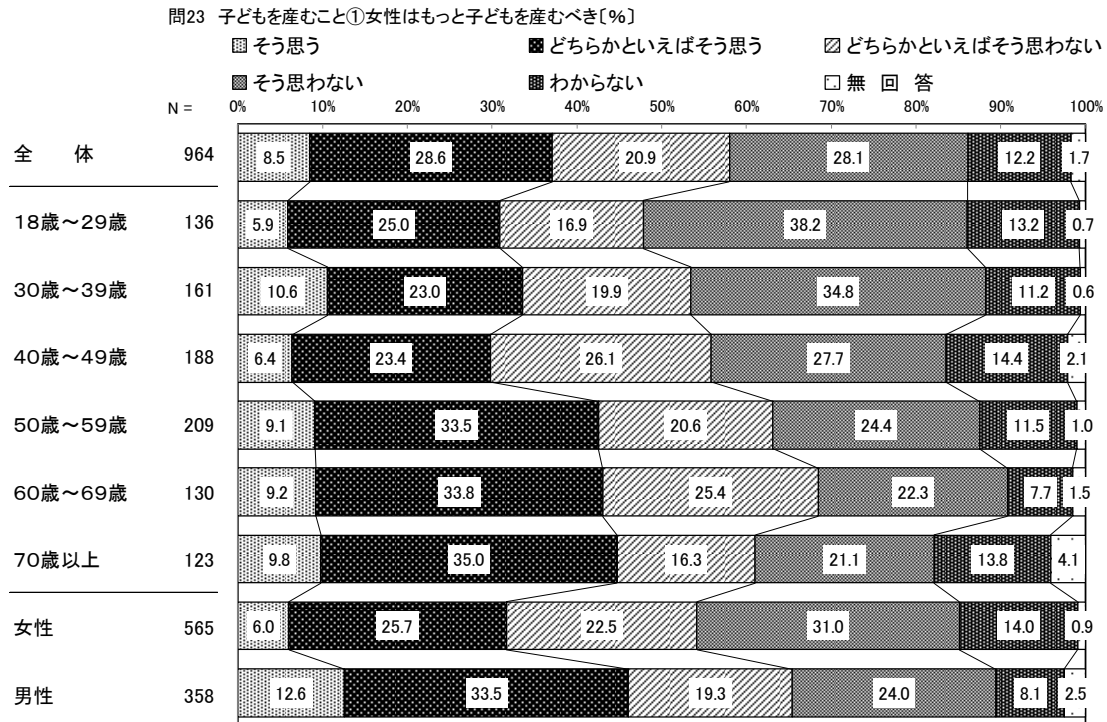
①少子化によって、労働人口や年金制度の問題が生じるから女性はもっと子どもを産むべきである

全体では、『そう思わない』が 49.0%（前回 38.6%），『そう思う』が 37.1%（前回 46.3%）と前回から逆転している。

年齢別では、『そう思う』は 50 歳～59 歳，60 歳～69 歳，70 歳以上で 40%以上（前回 49.4%，61.4%，55.6%）と多い。各年代とも前回より減少しており，特に 60 歳～69 歳で 18.4 ポイント減少している。

性別では、『そう思う』は女性で 31.7%（前回 42.0%），男性で 46.1%（前回 52.0%）と男女とも前回より減少しているが，男女差は大きく，前回よりも拡大している。

性年齢別では、『そう思う』は男性の 50 歳～59 歳と 60 歳～69 歳で 50%を超えて多い。



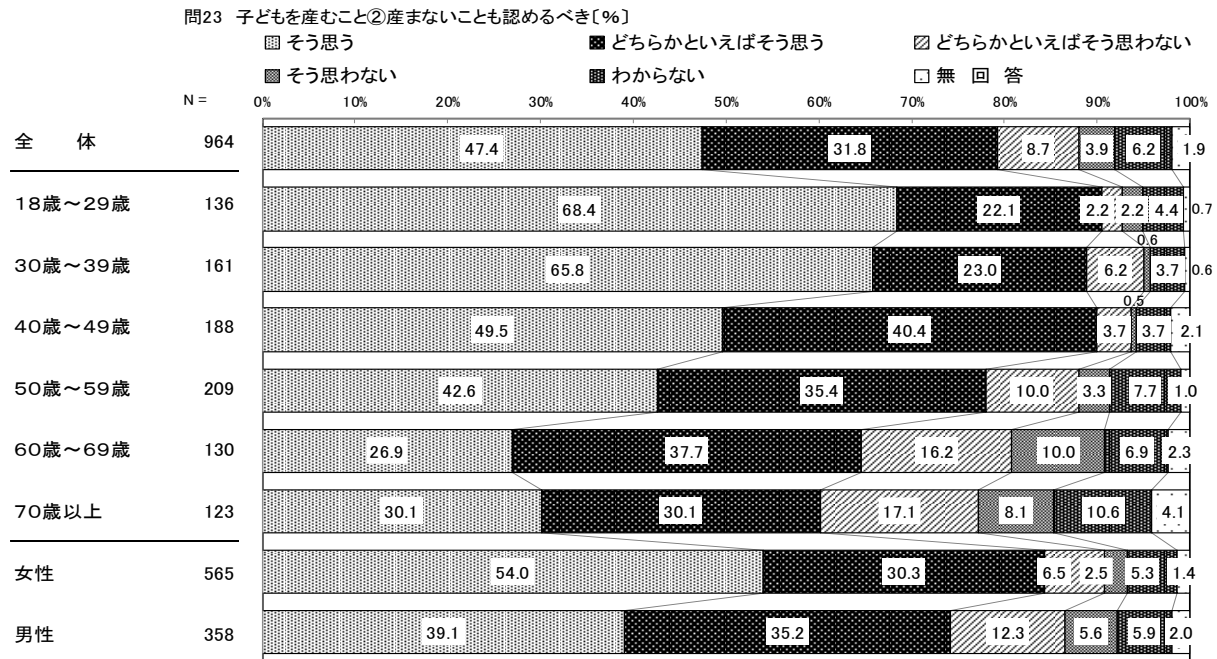
②ライフスタイルは多様化しているのに、女性が産みたくなければ産まないことも認めるべきである

全体では、『そう思う』が79.2%と多く、前回(67.4%)より11.8ポイント増加している。

年齢別では、『そう思う』は年齢が低い層で多く、18歳～29歳、30歳～39歳、40歳～49歳で90%弱(前回83.5%、77.2%、75.4%)と多く、年齢が上がると少なくなり、70歳以上で60.2%(前回47.4%)と最も少ない。各年代とも前回より増加している。

性別では、『そう思う』は女性で84.3%(前回71.8%)、男性で74.3%(前回62.6%)と男女とも前回より増加しているが、男女差は大きい。

性年齢別では、『そう思う』は男性の60歳～69歳と70歳以上で60%未満と少ない。

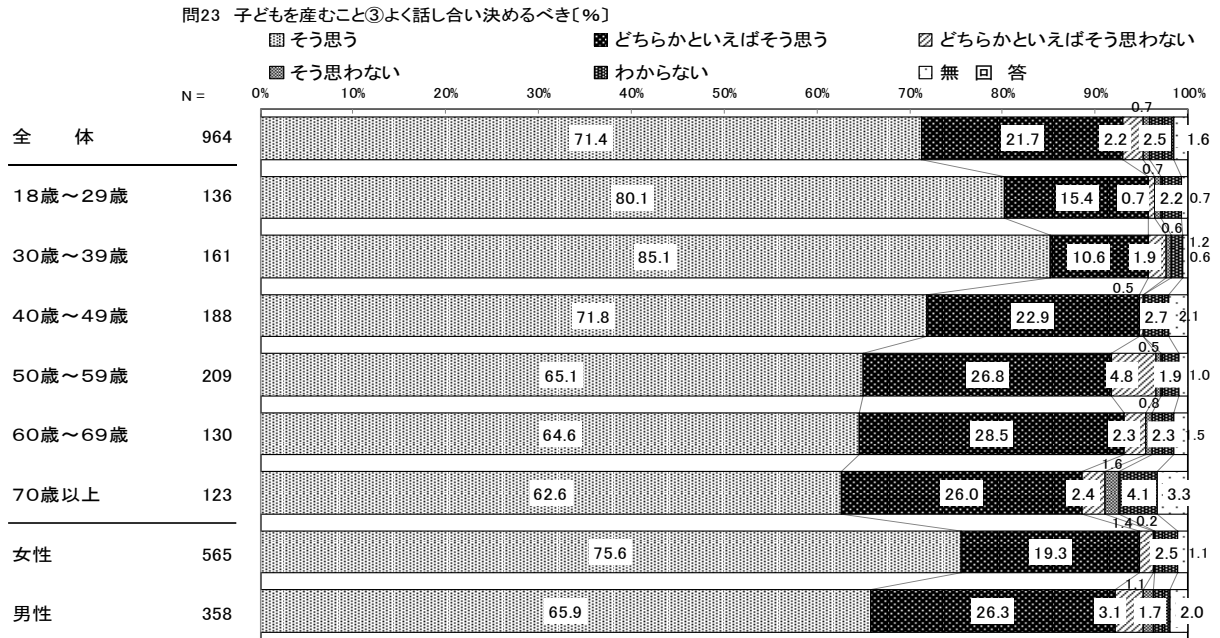


③子どもを産むか産まないかは、夫婦・カップルがよく話し合って決めるべきである

全体では、『そう思う』が93.1%と多くを占めている。

年齢別では、「そう思う」は30歳～39歳で85.1%（前回67.8%），18歳～29歳で80.1%（前回72.7%）と多い。各年代とも前回より増加しており，特に30歳～39歳で17.3ポイント増加している。

性別では、「そう思う」は女性で75.6%（前回56.6%），男性で65.9%（前回56.4%）と男女ともに前回より増加しており，特に女性で19.0ポイント増加している。

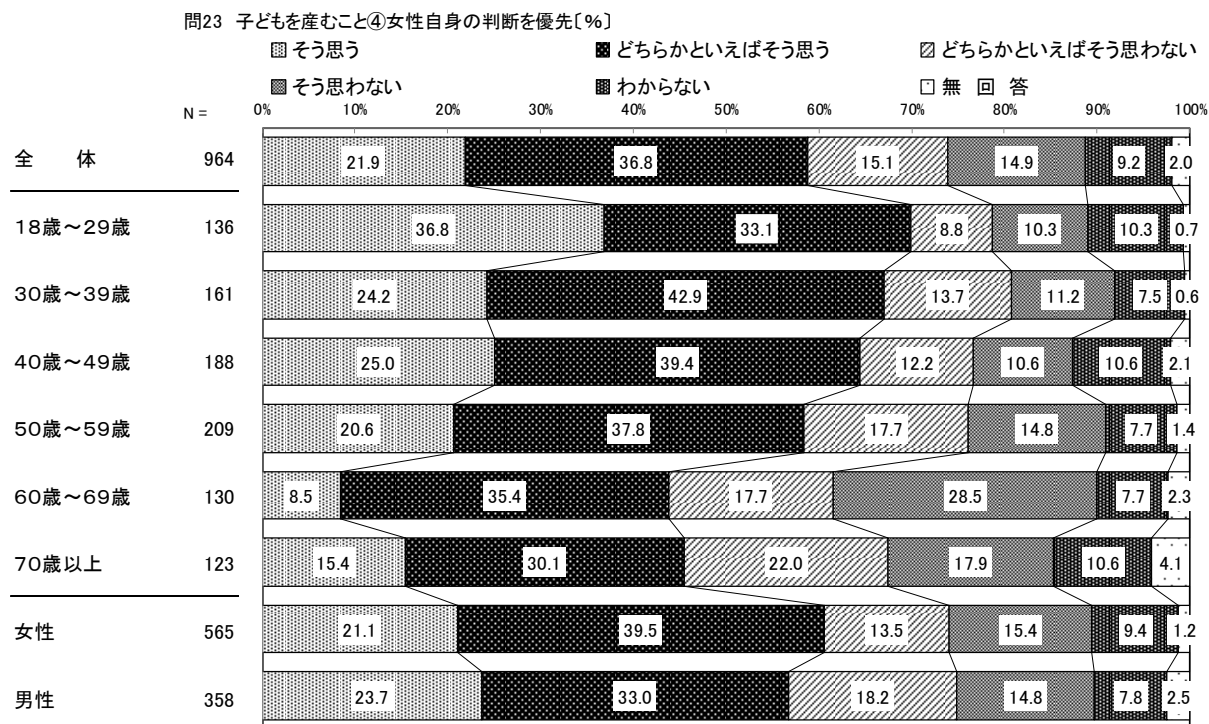


④子どもを産むか産まないかは、最終的に女性自身の考えや判断を優先すべきである

全体では、『そう思う』が58.7%と多く、前回(48.0%)より10.7ポイント増加している。

年齢別では、『そう思う』は18歳～29歳で69.9%(前回53.2%)と最も多く、年齢が上がるとうなくなり、60歳～69歳で43.9%(前回47.6%)と最も少ない。

性別では、『そう思う』は女性で60.6%(前回49.7%)、男性で56.7%(前回45.3%)と男女ともに前回より10%以上増加している。

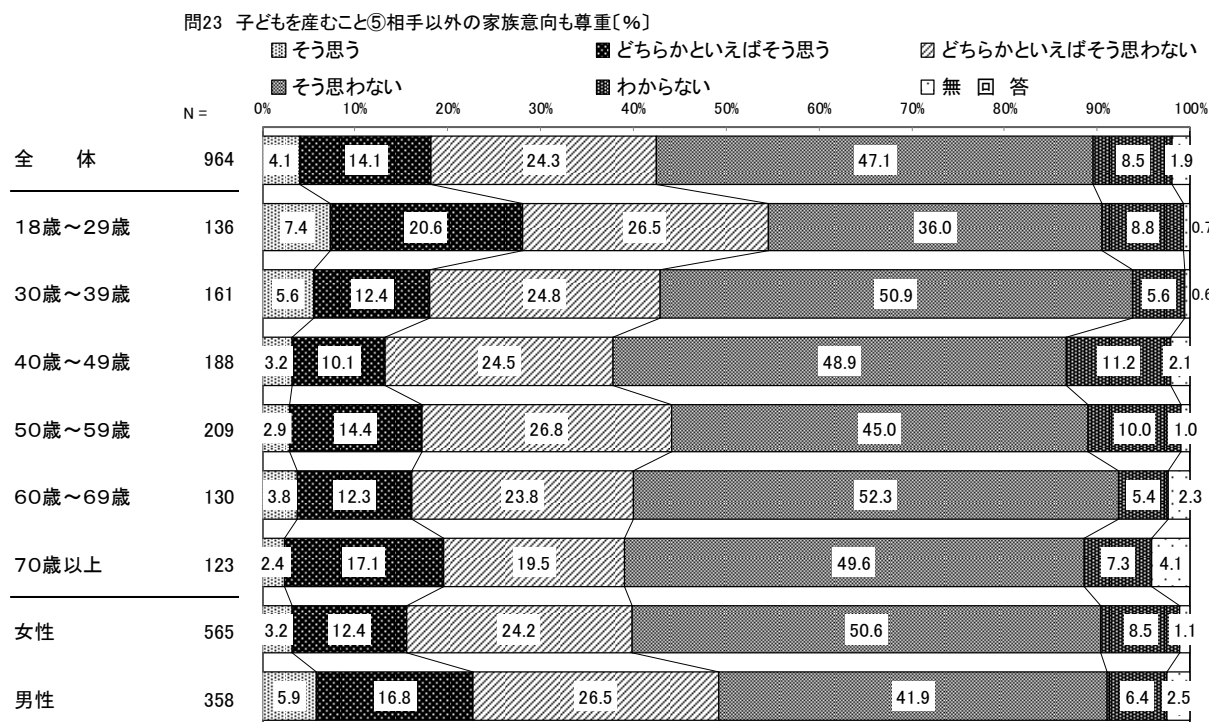


⑤子どもを産むか産まないかは、パートナー以外の家族の意向も尊重すべきである

全体では、『そう思わない』が71.4%と多い。

年齢別では、『そう思う』は18歳～29歳で28.0%と多い。

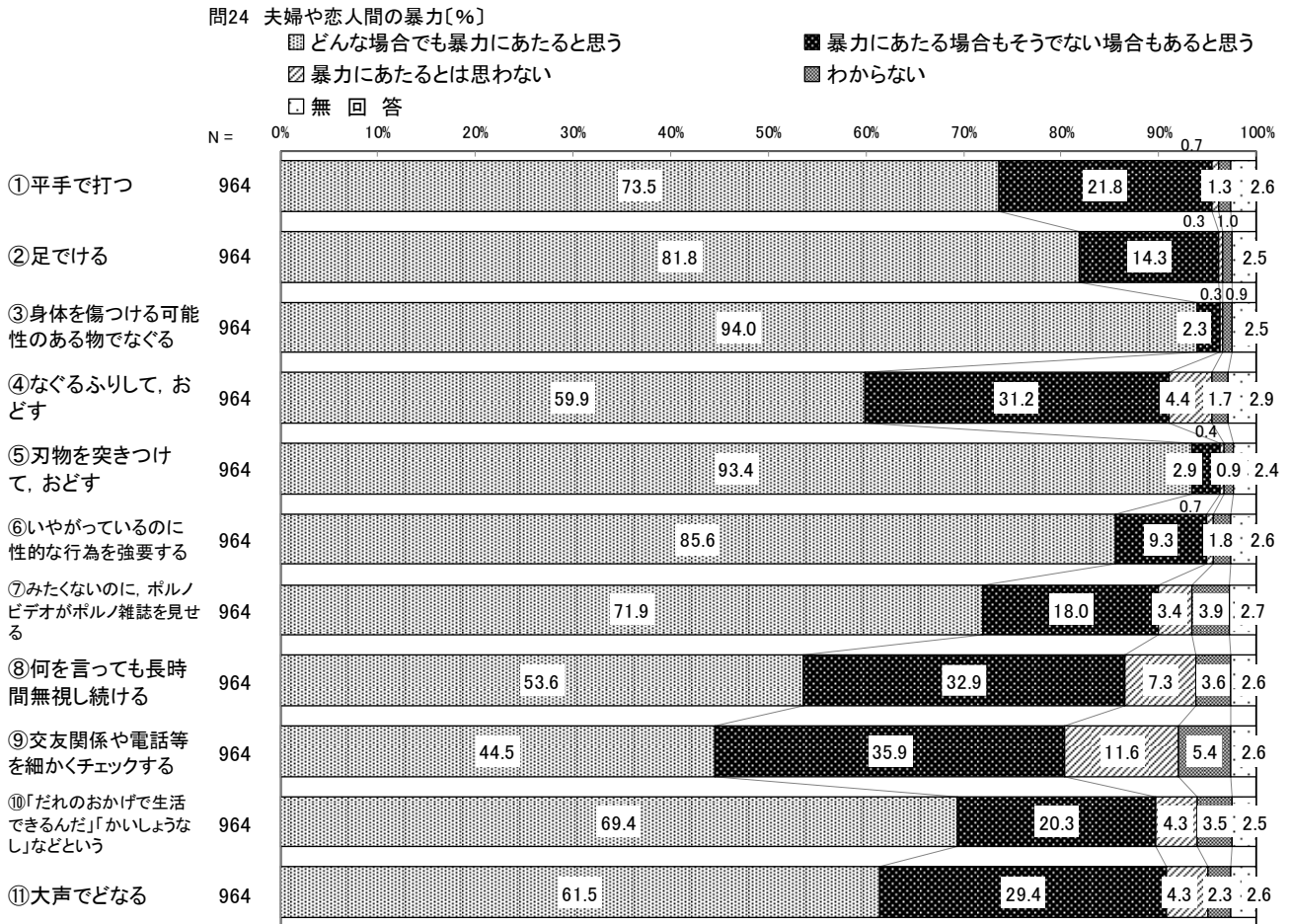
職業別では、『そう思う』は学生で36.3%と多い。



## (8)配偶者等からの暴力(DV)に関すること

問24 最近、夫婦（婚姻届を出していない事実婚や別居中を含む）や恋人同士など親しい間での暴力（ドメスティック・バイオレンス＝DV）が問題視されていますが、あなたは、夫婦間や恋人の間で、次の①～⑪のようなことが行われた場合、暴力にあたると思いますか。

全体では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は、「③身体を傷つける可能性のある物でなくる」が94.0%、「⑤刃物を突きつけて、おどす」が93.4%、「⑥いやがっているのに性的な行為を強要する」が85.6%、「②足でける」が81.8%である。



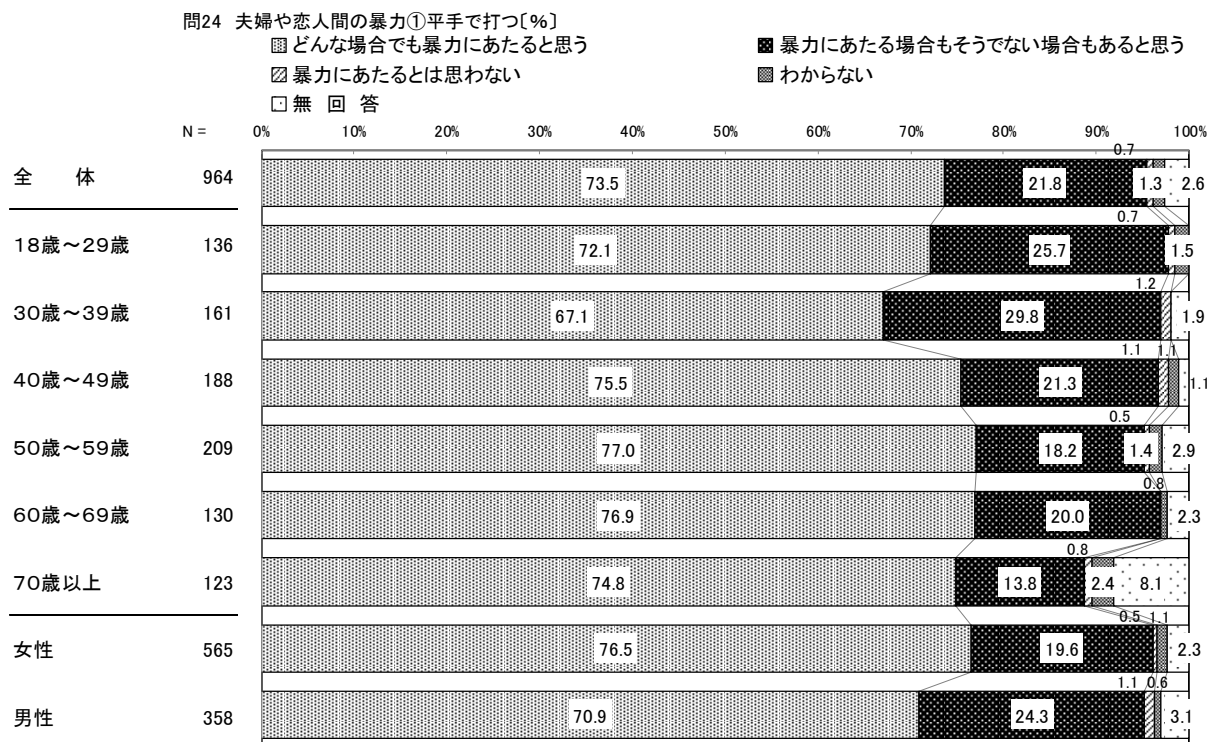
### ①平手で打つ

全体では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」が73.5%と多く、前回(62.5%)より11.0ポイント増加している。

年齢別では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は30歳～39歳で67.1%とやや少ない。

性別では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性で76.5%(前回62.0%)、男性で70.9%(前回63.7%)と男女ともに前回より増加しており、特に女性は14.5ポイント増加している。

性年齢別では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性の50歳～59歳と60歳～69歳、男性の40歳～49歳で80%を超えて多い。

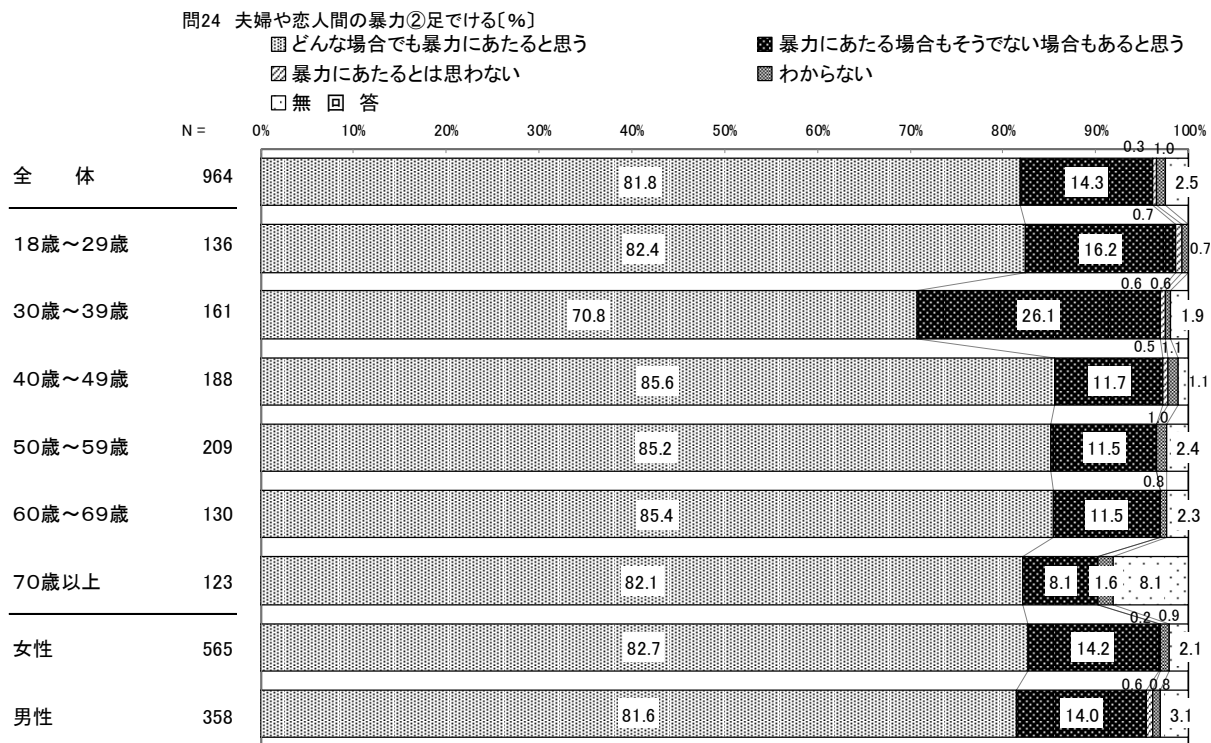


## ②足でける

全体では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」が81.8%と多い。

年齢別では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は30歳～39歳で70.8%と少ない。

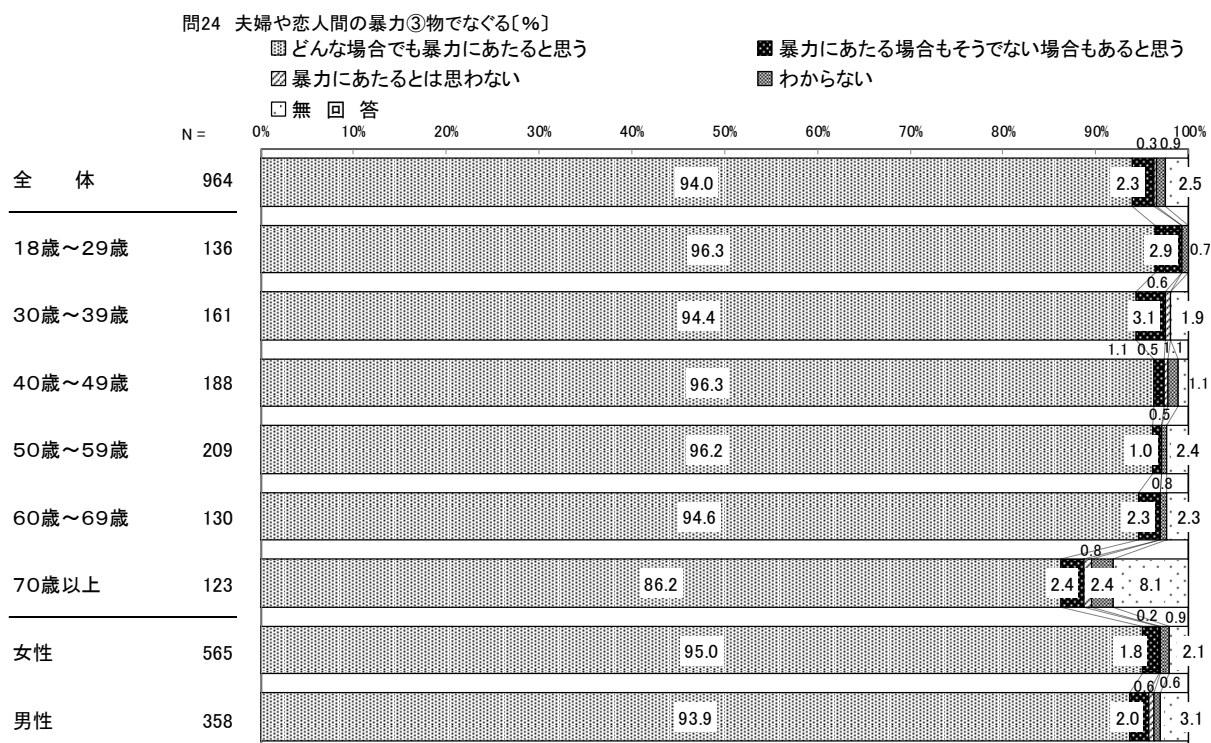
性年齢別では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性の18歳～19歳と60歳～69歳，男性の40歳～49歳で90%を超えて多い。



## ③身体を傷つける可能性のある物でなく

全体では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」が94.0%とほとんどを占める。

年齢別では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は70歳以上で86.2%と少ない。

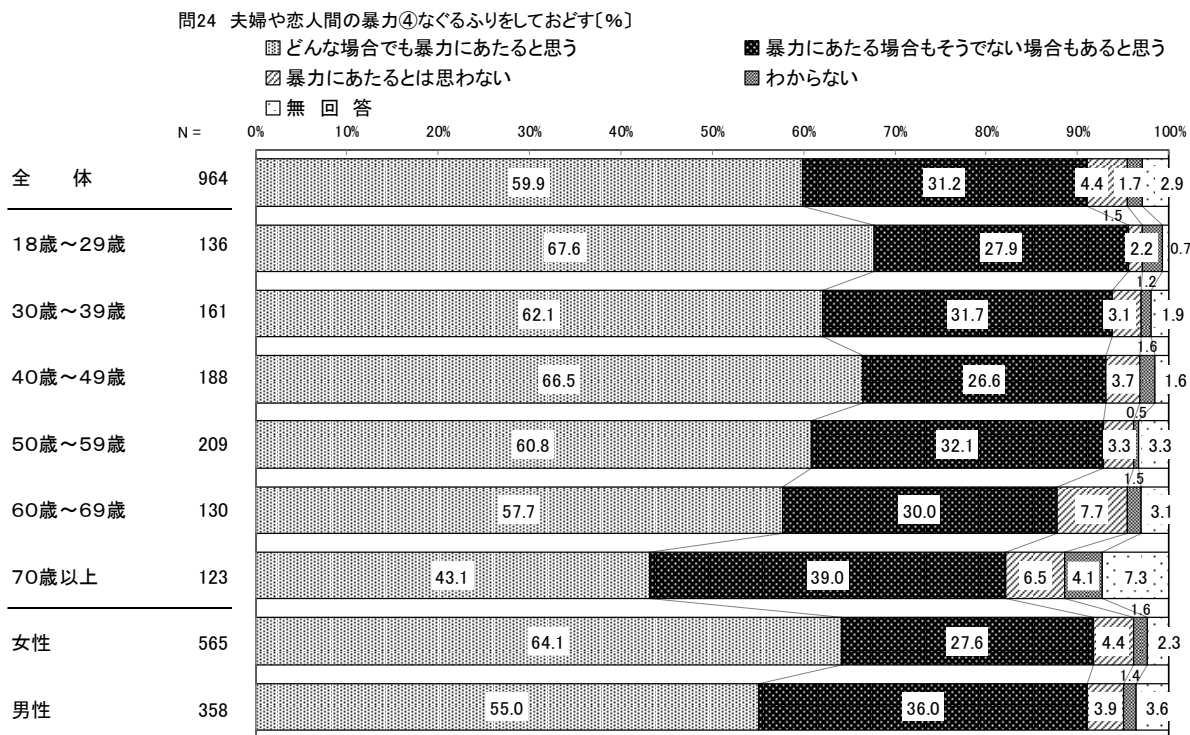


#### ④なぐるふりをして、おどす

全体では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」が59.9%と多く、「暴力にあたる場合もそうでない場合もあると思う」が31.2%である。

年齢別では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は70歳以上で43.1%と少ない。

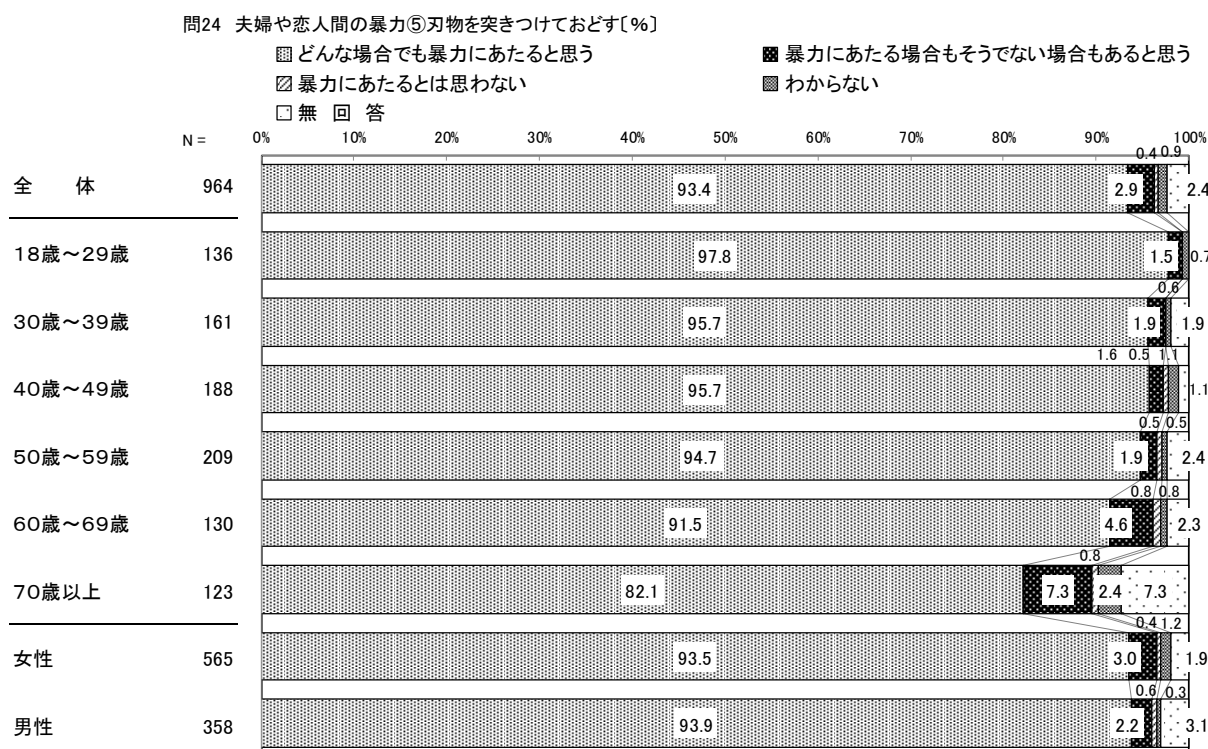
性別では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性で64.1%、男性で55.0%と男女差がみられる。



#### ⑤刃物などを突きつけて、おどす

全体では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」が93.4%とほとんどを占める。

年齢別では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は70歳以上では82.1%と少ない。



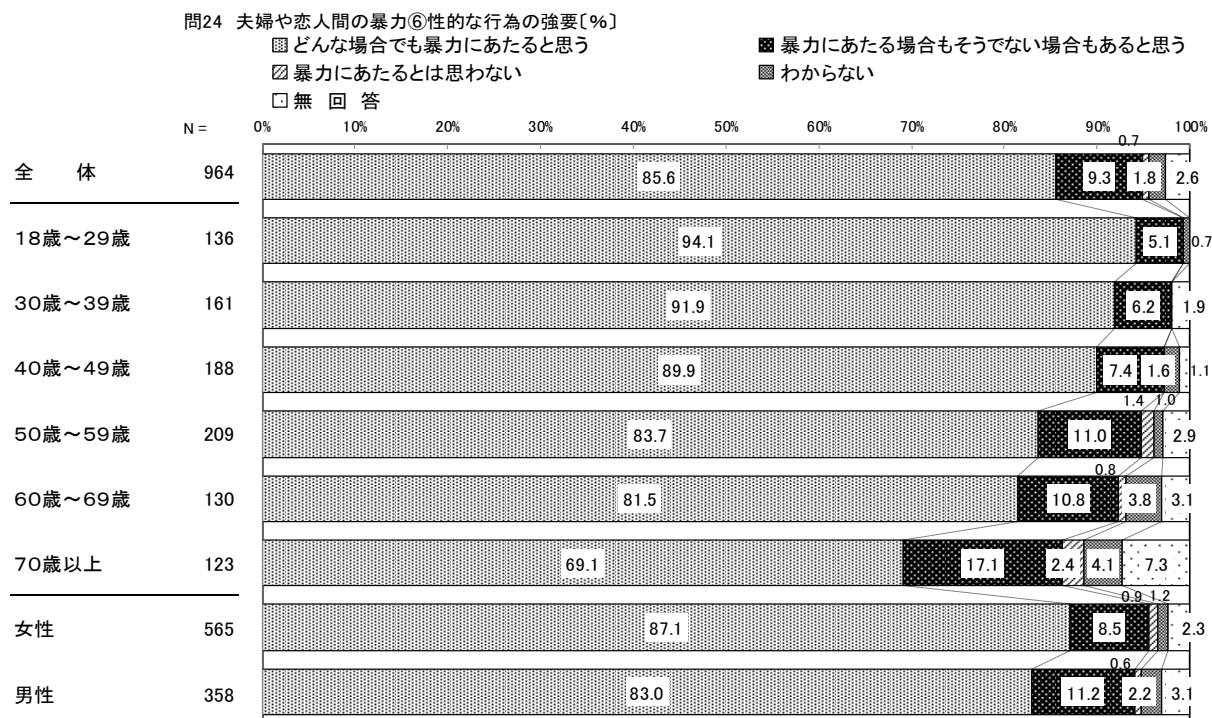


### ⑥いやがっているのに性的な行為を強要する

全体では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」が85.6%と多い。

年齢別では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は18歳～29歳で94.1%（前回82.0%）と最も多く、年齢が上がると少なくなり、70歳以上で69.1%（前回57.1%）と最も少ない。ほとんどの年代で前回より増加している。

性別では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性で87.1%（前回83.5%），男性で83.0%（前回73.2%）と男女とも前回より増加している。



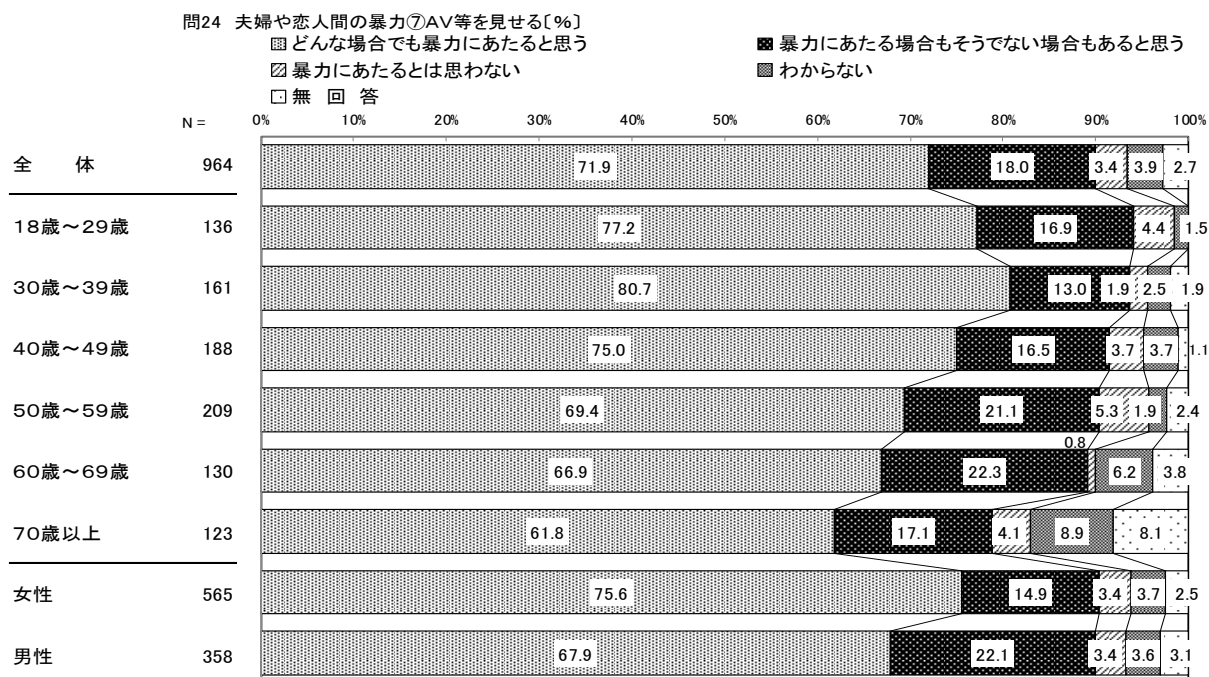
⑦みたくないのに、ポルノビデオやポルノ雑誌を見せる

全体では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」が71.9%と多く、前回(62.5%)より増加している。

年齢別では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は30歳～39歳で80.7%(前回65.5%)と最も多く、年齢が上がると少なくなり、70歳以上で61.8%(前回44.4%)と最も少ない。ほとんどの年代で前回より増加している。

性別では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性で75.6%(前回66.9%)、男性で67.9%(前回57.2%)と男女ともに前回より増加しており、特に男性で10.7ポイント増加している。

性年齢別では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性の30歳～39歳で86.5%と多い。

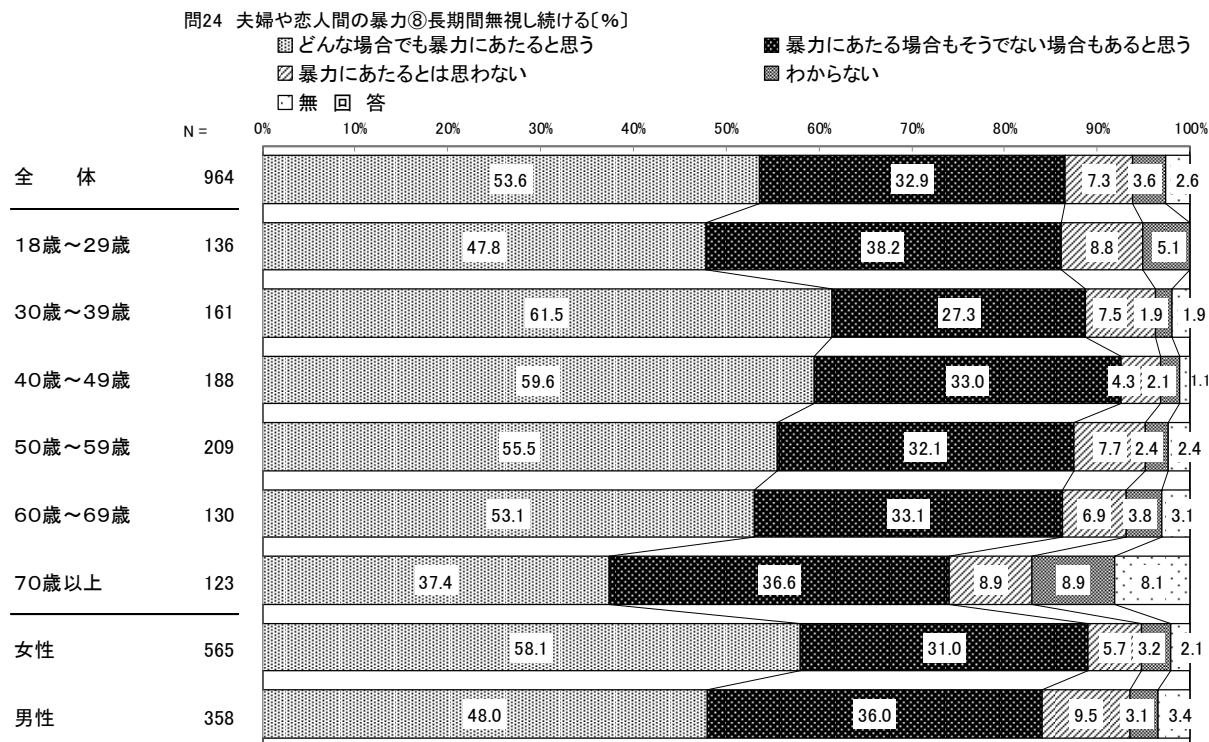


### ⑧何を言っても長期間無視し続ける

全体では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」が53.6%と多く、「暴力にあたる場合もそうでない場合もあると思う」が32.9%である。

年齢別では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は70歳以上、18歳～29歳でそれぞれ37.4%、47.8%（前回33.8%、33.8%）と少ないものの、前回よりも増加している。

性別では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性で58.1%（前回48.7%），男性で48.0%（前回37.7%）と男女ともに前回より増加しており、特に男性で10.3ポイント増加している。



### ⑨交友関係や電話を細かくチェックする

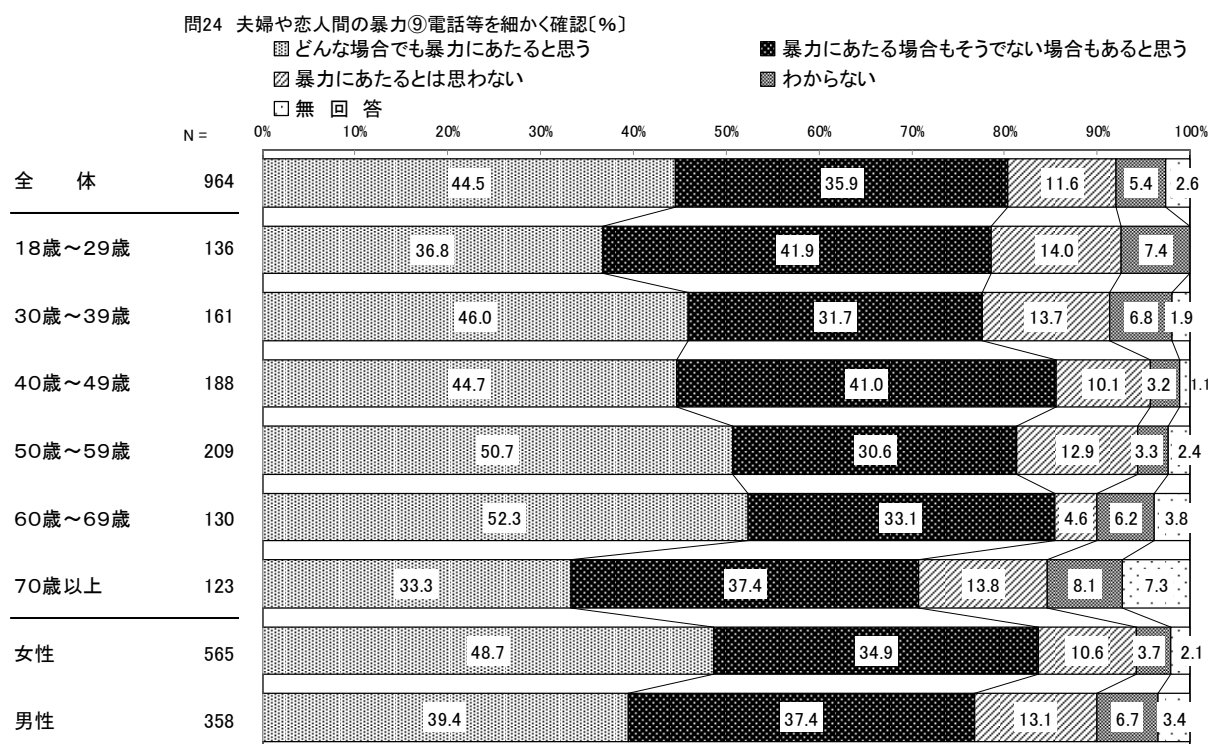
全体では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」が44.5%と多く、「暴力にあたる場合もそうでない場合もあると思う」が35.9%である。

年齢別では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は70歳以上、18歳～29歳でそれぞれ33.3%、36.8%と少ない。

性別では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性で48.7%、男性で39.4%と男女差がみられる。

性年齢別では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性の18歳～19歳、50歳～59歳と60歳～69歳で55%を超えて多い。

職業別では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は管理職で60.0%と多い。



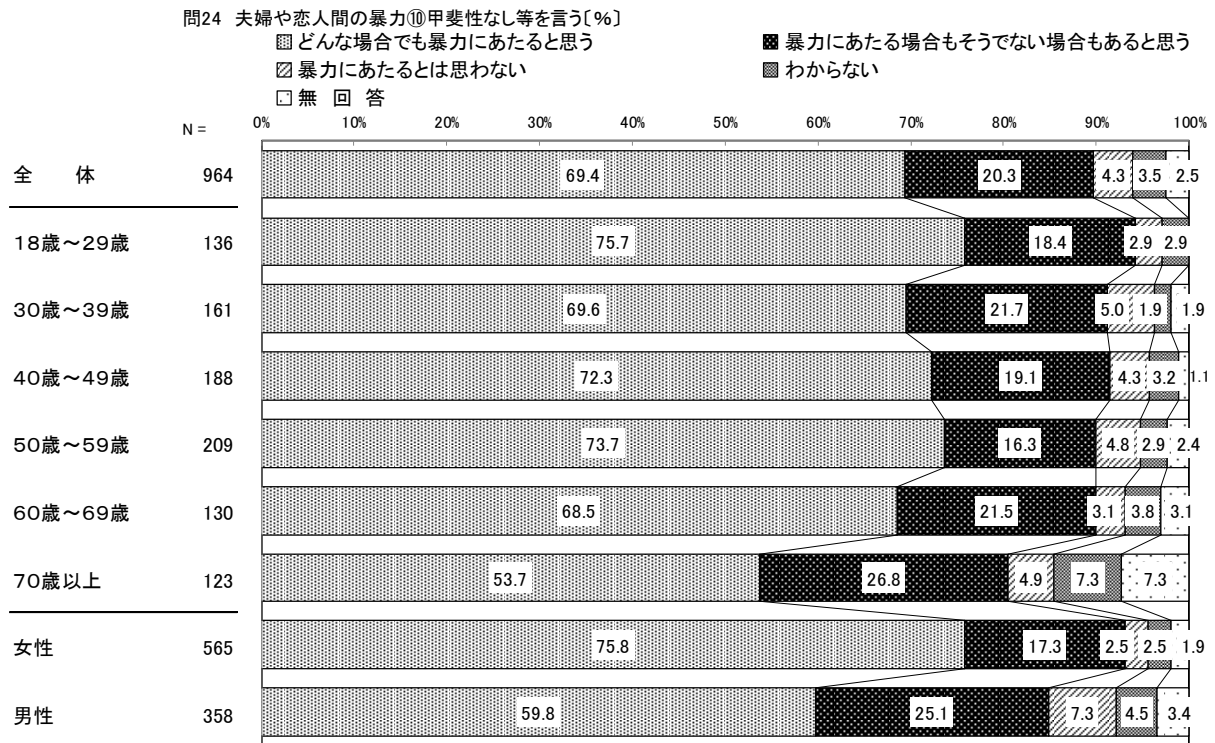
⑩「だれのおかげで生活できるんだ」「かいしょうなし」などと言う

全体では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」が69.4%と多く、「暴力にあたる場合もそうでない場合もあると思う」が20.3%である。

年齢別では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は70歳以上で53.7%と少ない。

性別では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性で75.8%（前回68.7%），男性で59.8%（前回51.2%）と男女ともに前回より増加している。男女差は大きいですが、その差は縮小している。

性年齢別では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性の18歳～19歳，20歳～29歳で80%を超えて多い。



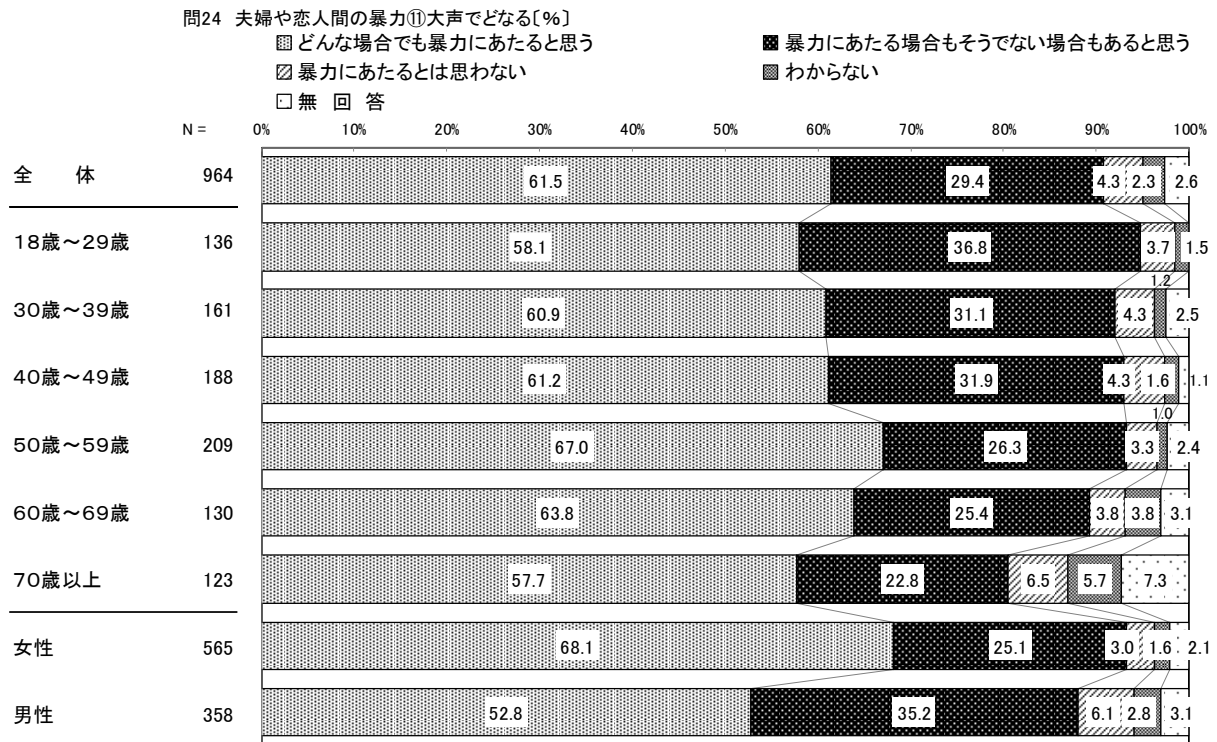
⑪大声でどなる

全体では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」が61.5%と多く、「暴力にあたる場合もそうでない場合もあると思う」が29.4%である。

年齢別では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は50歳～59歳で67.0%とやや多い。

性別では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性で68.1%（前回57.8%），男性で52.8%（前回45.3%）と男女ともに前回より増加しているが、男女差は大きく、前回よりも拡大している。

性年齢別では、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性の18歳～19歳と60歳～69歳でともに75.0%と多い。

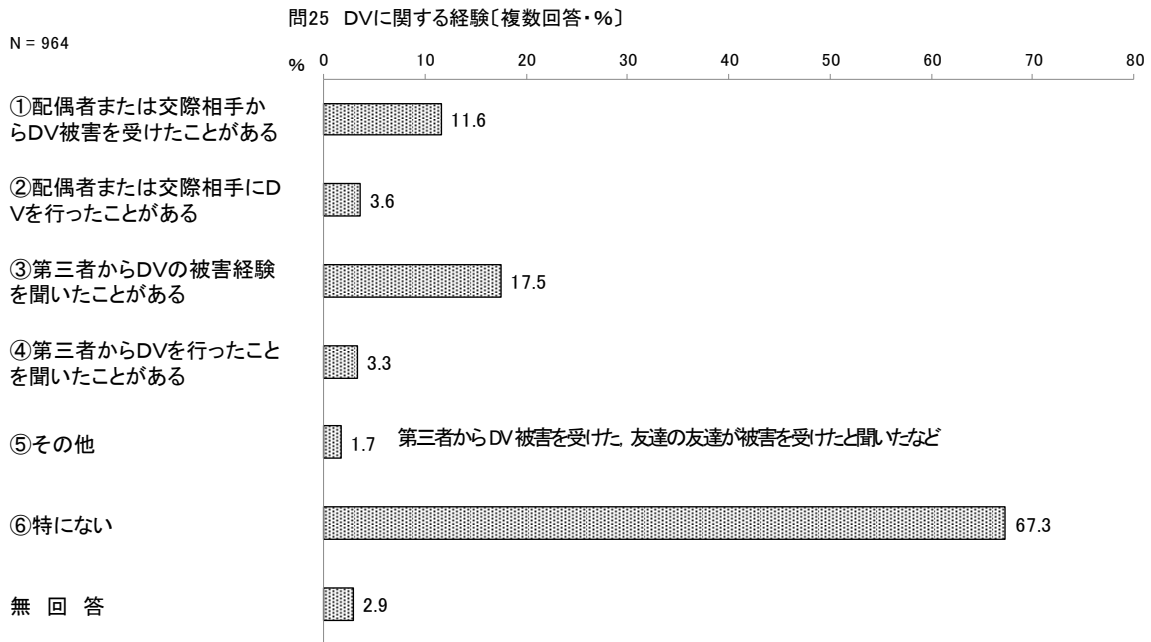


問25 あなたは、DVに関してどのような経験がありますか。

全体では、「⑥特にない」が67.3%と特に多く、「③第三者からDVの被害経験を聞いたことがある」が17.5%、「①配偶者または交際相手からDV被害を受けたことがある」が11.6%である。

性別では、「①配偶者または交際相手からDV被害を受けたことがある」は女性で16.6%、男性で3.4%と男女差が大きい。

職業別では、「③第三者からDVの被害経験を聞いたことがある」は商・工・サービス業の自営業主で31.4%と多い。



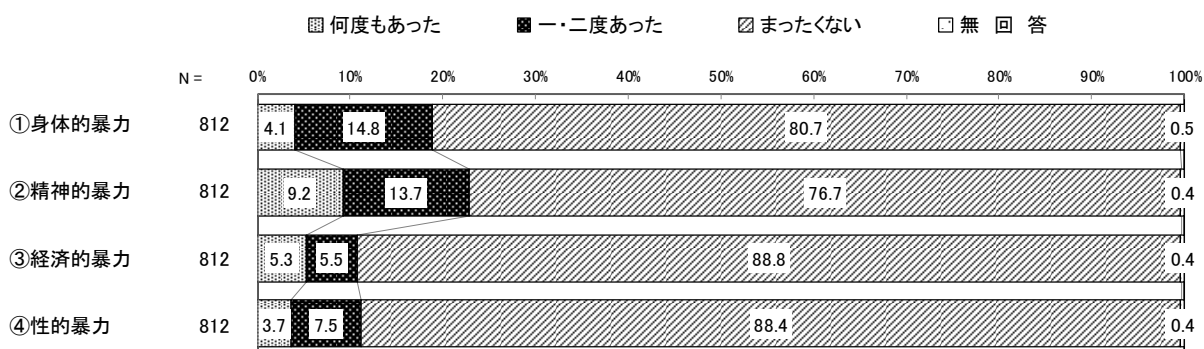
(%)

	N=	①配偶者または交際相手からDV被害を受けたことがある	②配偶者または交際相手にDVを行ったことがある	③第三者からDVの被害経験を聞いたことがある	④第三者からDVを行ったことを聞いたことがある	⑤その他	⑥特にない	無回答
全体	964	11.6	3.6	17.5	3.3	1.7	67.3	2.9
18歳～29歳	136	8.8	1.5	17.6	1.5	2.2	72.8	1.5
30歳～39歳	161	11.2	3.1	15.5	1.2	1.2	71.4	1.9
40歳～49歳	188	13.8	2.7	19.1	1.6	2.1	67.6	1.6
50歳～59歳	209	14.8	3.8	20.1	6.7	0.0	64.1	2.9
60歳～69歳	130	8.5	6.2	13.1	1.5	2.3	69.2	3.1
70歳以上	123	9.8	5.7	16.3	6.5	1.6	61.8	7.3
女性	565	16.6	1.8	19.5	2.7	2.3	64.4	2.7
男性	358	3.4	6.4	14.2	4.5	0.3	73.2	3.4

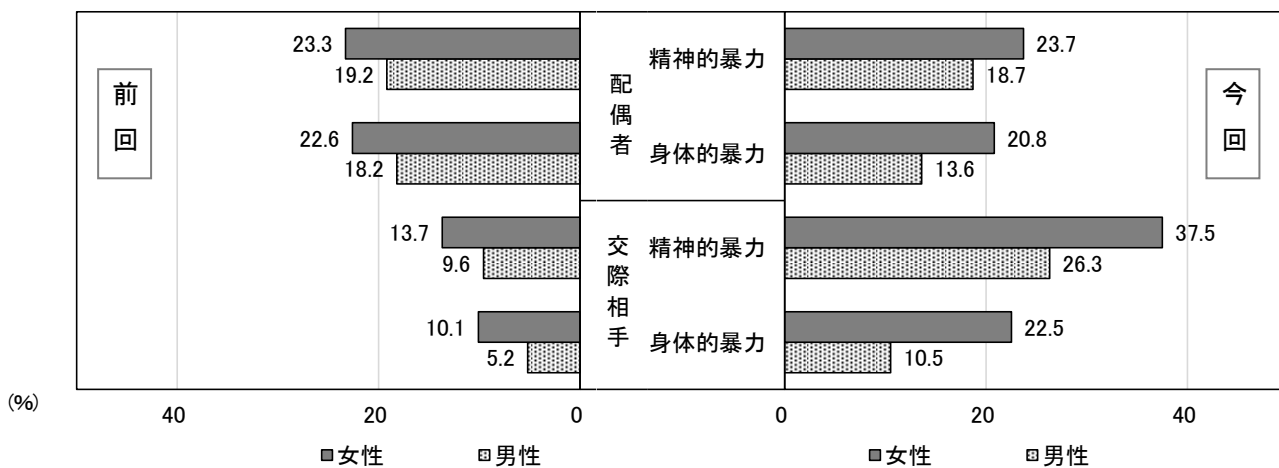
問26 結婚（事実婚含む）歴あり及び交際相手がいる（いた）方 あなたの配偶者や交際相手から①～④のようなことをされたことはありますか。

全体では、『あった（「何度もあった」「一・二度あった」の計、以下同様）』が、「②精神的暴力」で 22.9%、「①身体的暴力」で 18.9%と多く、「④性的暴力」で 11.2%、「③経済的暴力」で 10.8%である。

問26 DVに関する被害〔%〕



配偶者や交際相手からの身体的、精神的な暴力等をされたことが『あった』は、前回・今回ともに男性より女性で多く回答されている。配偶者からのDV被害は女性の精神的暴力を除き男女ともに微減している。一方、交際相手からのデートDV（交際中のDV）は、精神的・身体的暴力が男女ともに大幅に増加しており、女性の割合が高いが、男性で精神的暴力が 26.3%、身体的暴力が 10%を超えている。





①身体的暴力（例：殴ったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴行など）

全体では、『あった』が18.9%である。

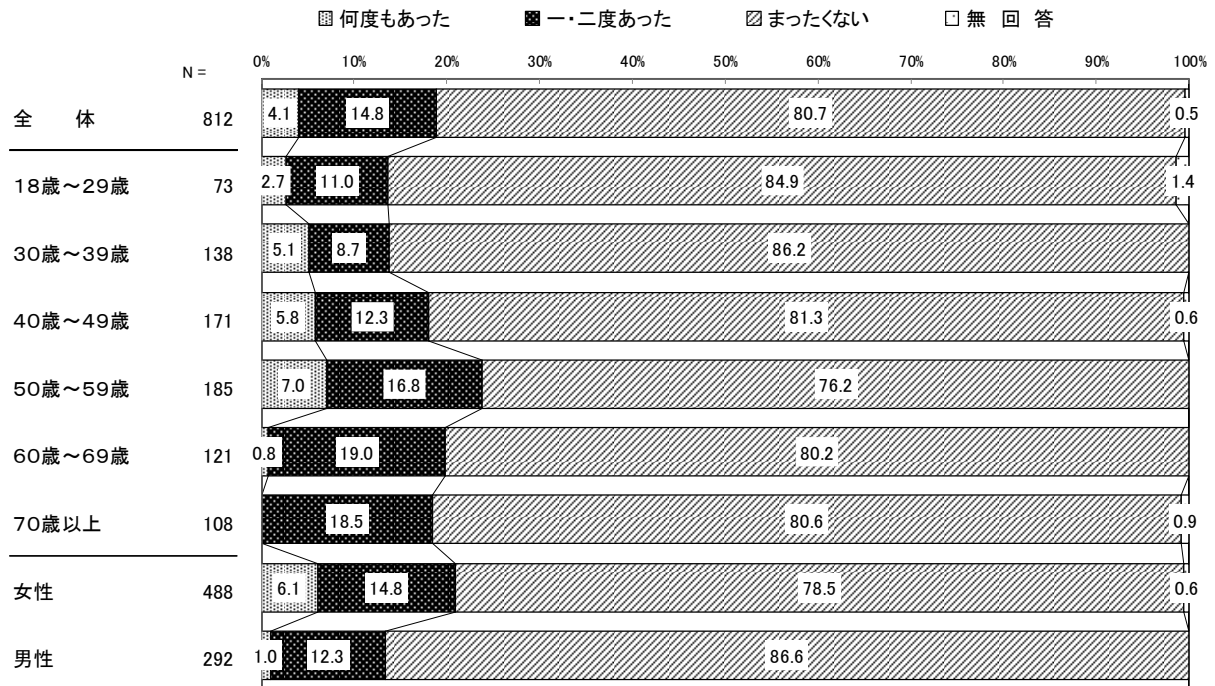
年齢別では、『あった』は50歳～59歳で23.8%とやや多い。

性別では、『あった』は女性で20.9%、男性で13.3%と男女差がみられる。

性年齢別では、『あった』は女性の50歳～59歳で32.1%と多い。

DVに関する経験で被害を受けたことがあると回答した人では、『あった』は67.9%と多い。

問26 DVに関する被害①身体的暴力[%]



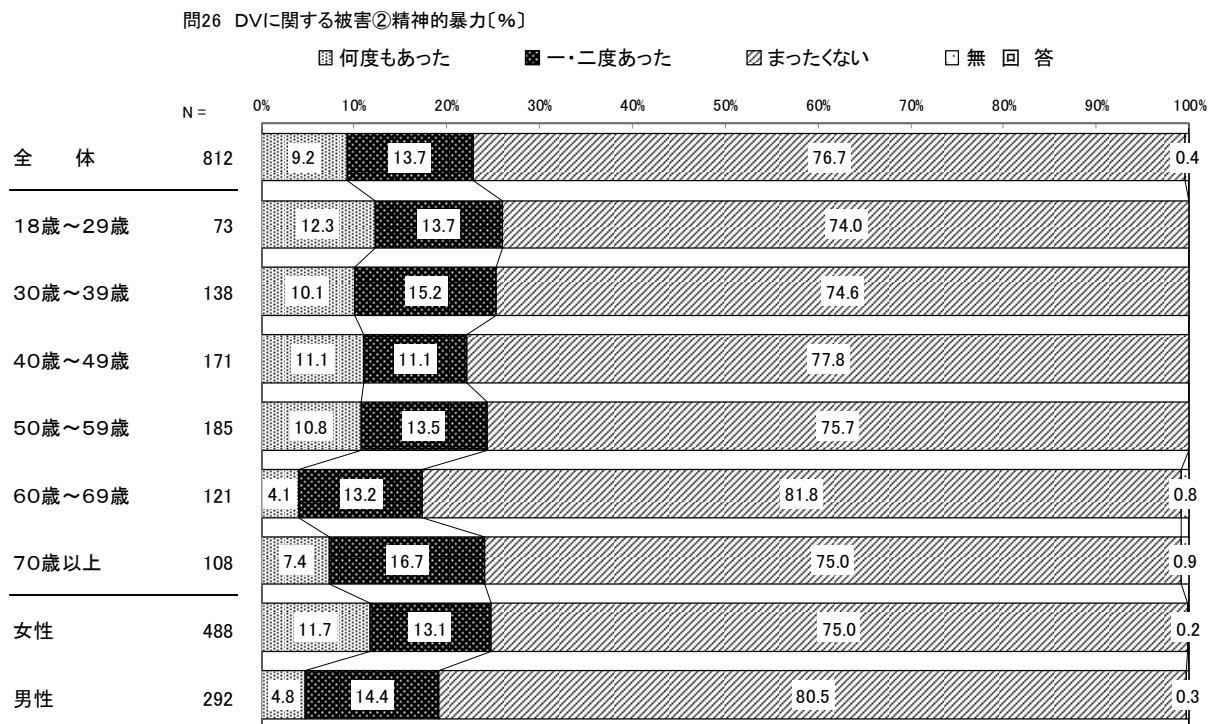
②精神的暴力（例：人格を否定するような暴言，交友関係や行き先，電話・メールなどを細かく監視したり，長時間無視するなどの精神的な嫌がらせ，あるいは，自分もしくは自分の家族に危害が加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫など）

全体では，『あった』が22.9%である。

性別では，『あった』は女性で24.8%，男性で19.2%と男女差がみられる。

性年齢別では，『あった』は女性の20歳～29歳で34.1%と多い。

DVに関する経験で被害を受けたことがあると回答した人では，『あった』は74.1%と多い。



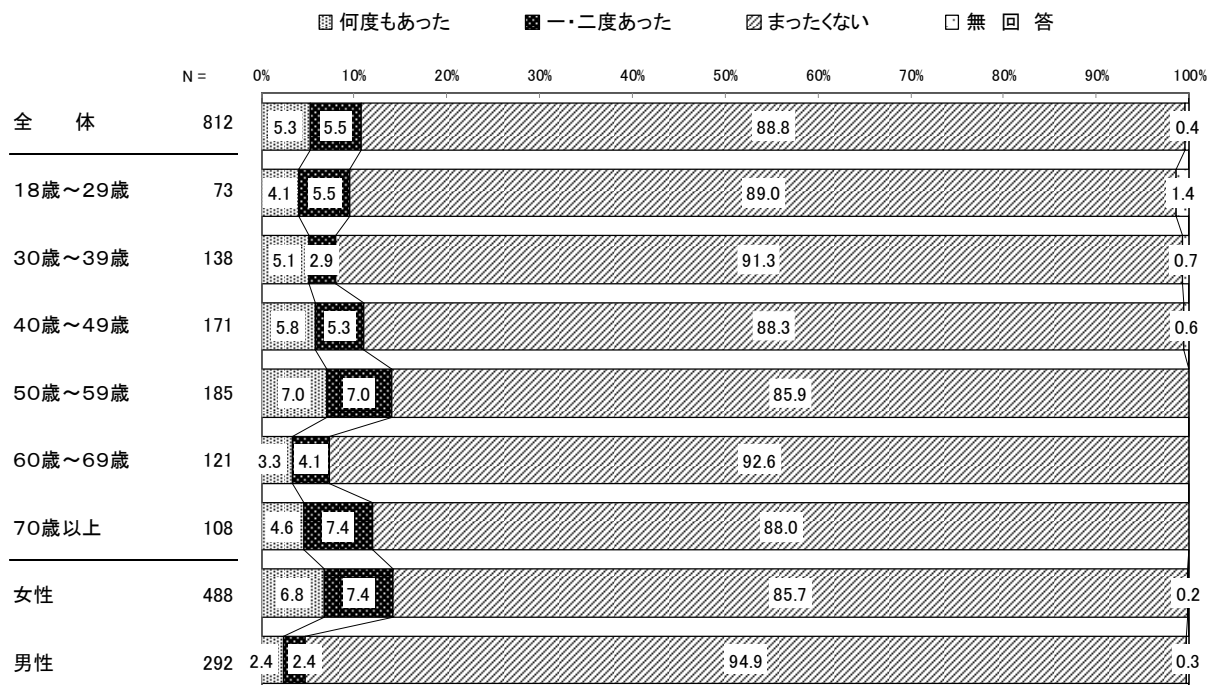
③経済的暴力（例：生活費を渡さない、貯金を勝手に使われる、外で働くことを妨害されるなど）

全体では、『あった』が10.8%である。

性別では、『あった』は女性で14.2%、男性で4.8%と男女差がみられる。

DVに関する経験で被害を受けたことがあると回答した人では、『あった』は45.6%と多い。

問26 DVに関する被害③経済的暴力[%]



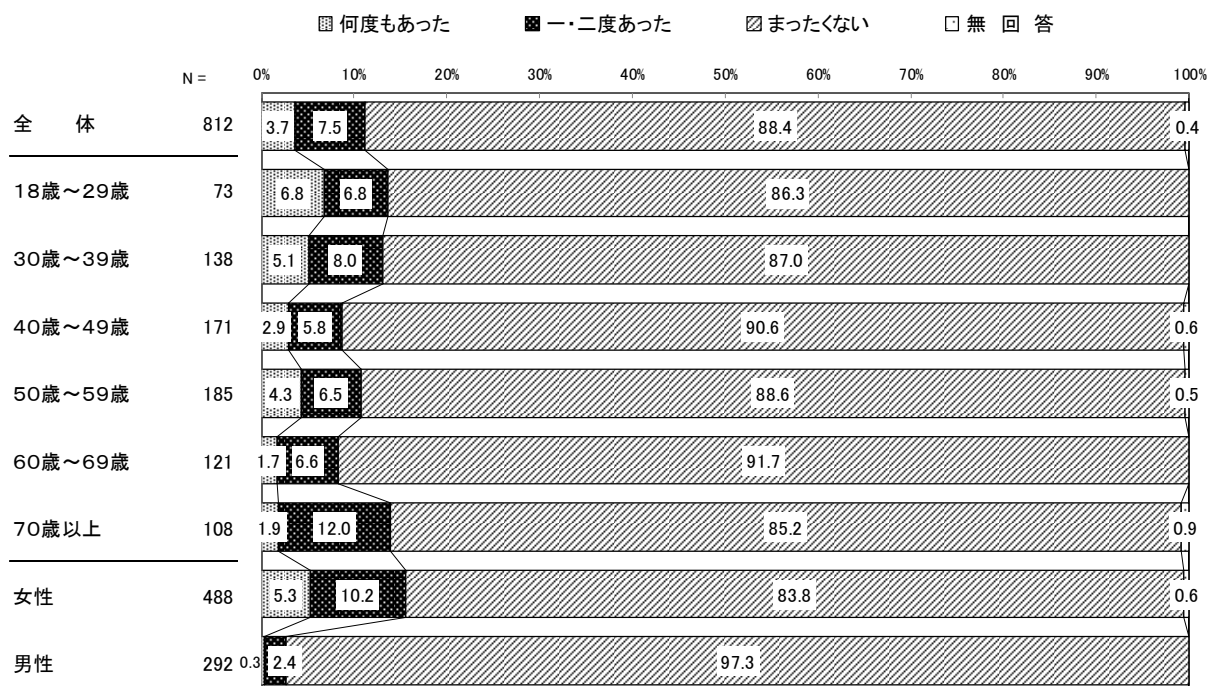
④性的暴力（例：嫌がっているのに性的な行為を強要される、見たくないポルノ映像等を見せられる、避妊に協力しないなど）

全体では、『あった』が11.2%である。

性別では、『あった』は女性で15.5%、男性で2.7%と男女差が大きい。

DVに関する経験で被害を受けたことがあると回答した人では、『あった』は48.2%と多い。

問26 DVに関する被害④性的暴力[%]



質問26-1 **結婚（事実婚含む）歴あり及び交際相手がいる（いた）方** 前問の①～④で1つでも「何度もあった」、「一・二度あった」と回答した方におたずねします。あなたの配偶者や交際相手から被害を受けたときどうしましたか。

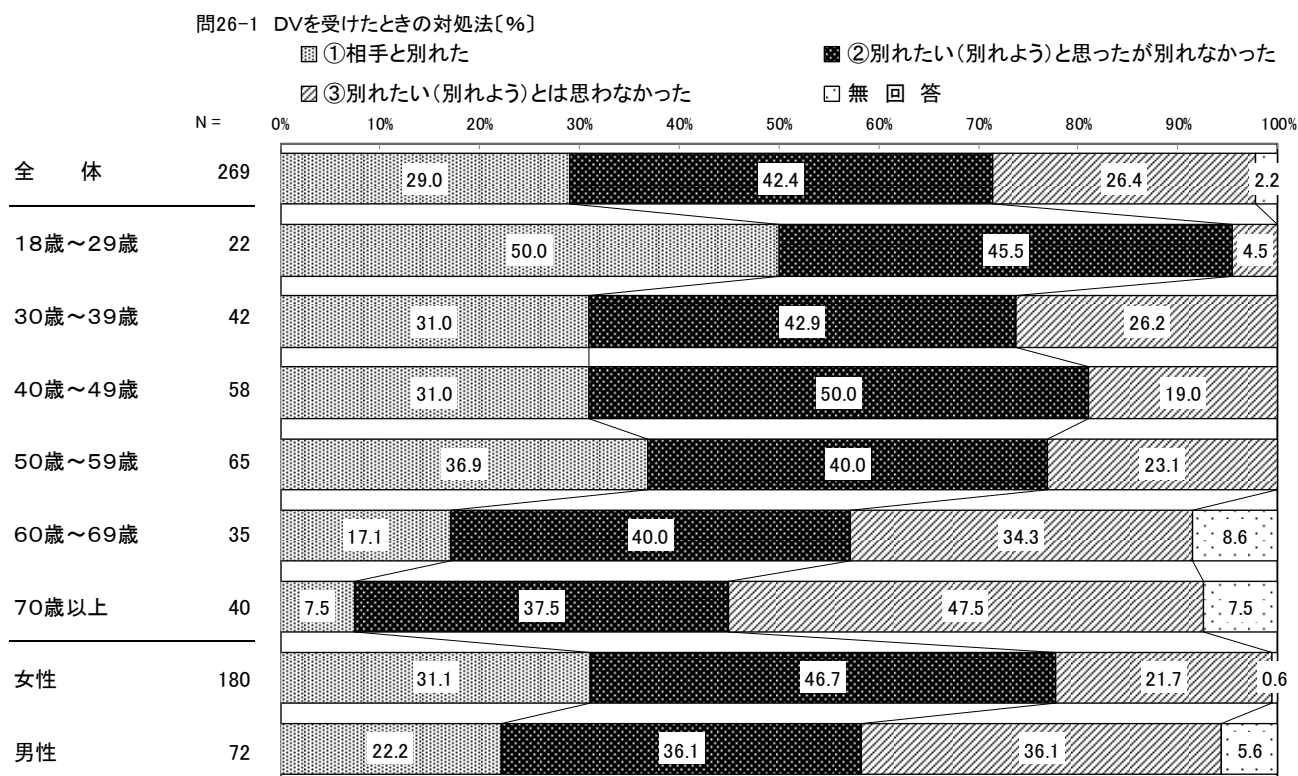
全体では、「②別れたい（別れよう）と思ったが別れなかった」が42.4%（前回40.0%）と多く、「①相手と別れた」が29.0%（前回16.4%）, 「③別れたい（別れよう）とは思わなかった」が26.4%（前回40.4%）である。前回より「①相手と別れた」は大幅に増加し, 「③別れたい（別れよう）とは思わなかった」は大きく減少している。

年齢別では, 「③別れたい（別れよう）とは思わなかった」は70歳以上で47.5%, 60歳～69歳で34.3%とそれぞれ多い。

性別では, 「②別れたい（別れよう）と思ったが別れなかった」は女性で46.7%と多く, 「①別れたい（別れよう）とは思わなかった」は男性で36.1%と多い。

性年齢別では, 「②別れたい（別れよう）と思ったが別れなかった」は女性の40歳～49歳と60歳～69歳で50%を超えて多い。

世帯構成別では, 「②別れたい（別れよう）と思ったが別れなかった」は1世代世帯（夫婦だけ）で55.4%, 「①相手と別れた」は単身世帯（一人暮らし）で63.2%と多い。



質問26-2 質問26の①～④で1つでも「何度もあった」、「一・二度あった」を回答した方 あなたの配偶者や交際相手から受けたそのような行為について、だれかに相談しましたか。

全体では、「①相談した」は33.1%、「②相談しなかった」は65.1%である。

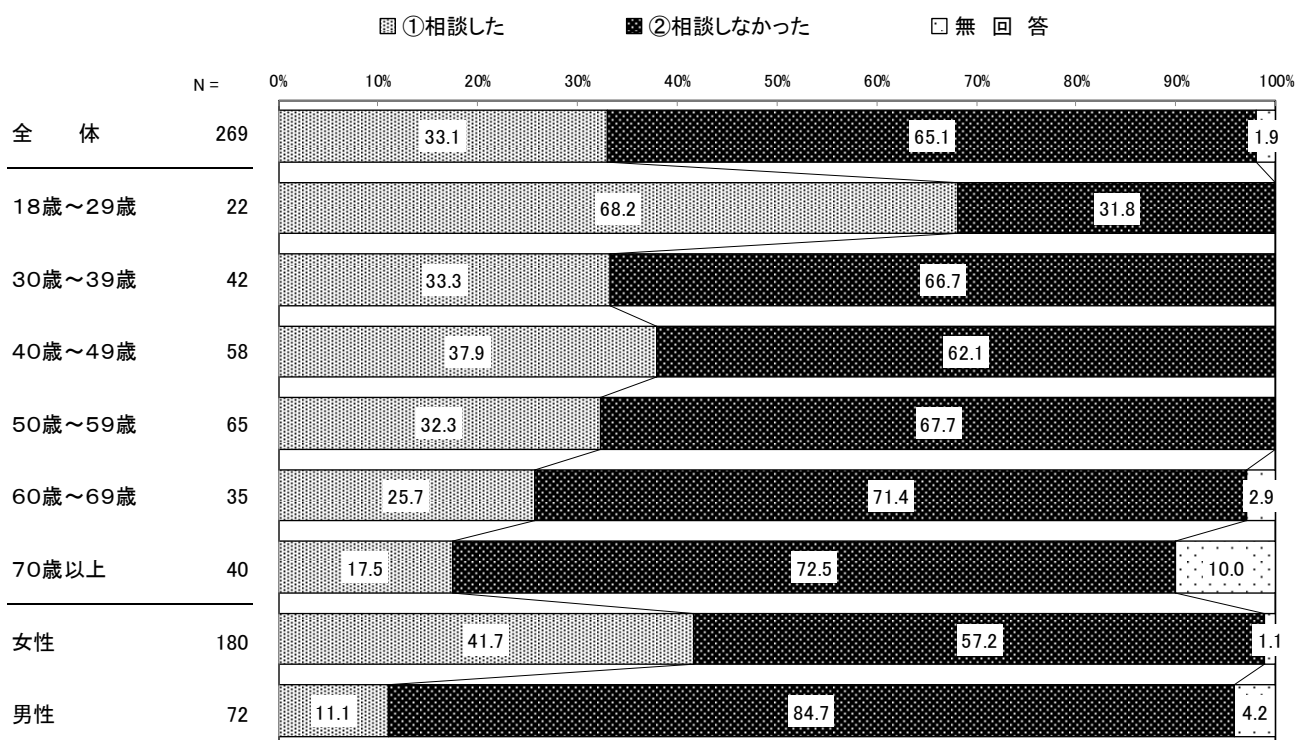
年齢別では、「①相談した」は18歳～29歳で68.2%と多い。

性別では、「①相談した」は女性で41.7%、男性で11.1%と、男女差が大きい。

性年齢別では、「①相談した」は女性の20歳～29歳で70.6%と多い。

DVに関する被害別では、「①相談した」は何度もあった暴力が身体的で69.7%、精神的で45.3%、経済的で48.8%、性的で50.0%である。

問26-2 DVを受けた行為についての相談[%]

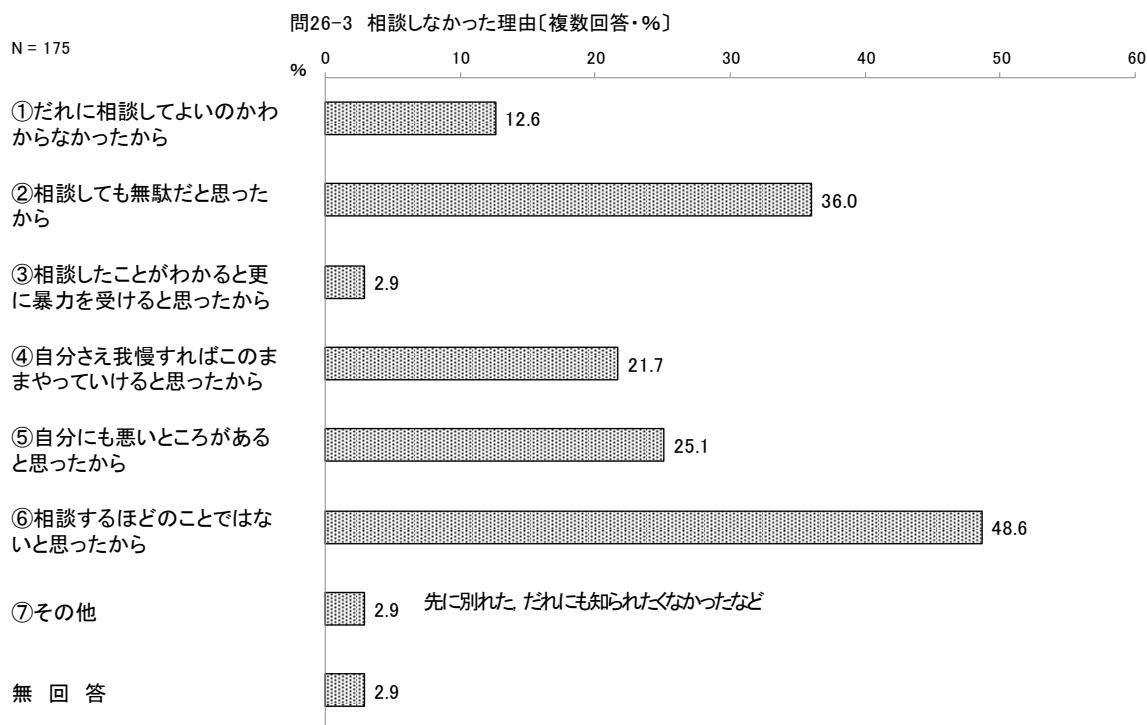


質問26-3 前問で「相談しなかった」と回答した方 におたずねします。それはなぜですか。

全体では、「⑥相談するほどのことではないと思ったから」が48.6%と多く、「②相談しても無駄だと思ったから」が36.0%、「⑤自分にも悪いところがあると思ったから」が25.1%、「④自分さえ我慢すればこのままやっていけると思ったから」が21.7%で続いている。

性別では、「④自分さえ我慢すればこのままやっていけると思ったから」は女性で26.2%、男性で11.5%と男女差が大きい。

年齢別では、「④自分さえ我慢すればこのままやっていけると思ったから」は女性の20歳～29歳、50歳～59歳と70歳以上で35%を超えて多い。



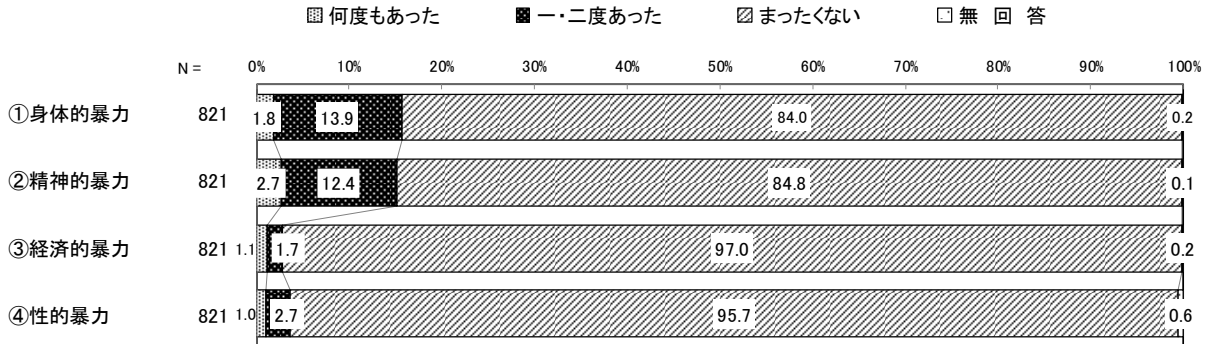
(%)

	N=	①だれに相談してよいかわからなかったから	②相談しても無駄だと思ったから	③相談したことがわかると更に暴力を受けると思ったから	④自分さえ我慢すればこのままやっていけると思ったから	⑤自分にも悪いところがあると思ったから	⑥相談するほどのことではないと思ったから	⑦その他	無回答
全体	175	126	360	29	21.7	25.1	48.6	2.9	2.9
18歳～29歳	7	28.6	42.9	0.0	42.9	28.6	57.1	0.0	0.0
30歳～39歳	28	17.9	42.9	3.6	21.4	21.4	46.4	10.7	3.6
40歳～49歳	36	13.9	38.9	0.0	8.3	38.9	41.7	0.0	2.8
50歳～59歳	44	13.6	29.5	9.1	31.8	25.0	47.7	2.3	0.0
60歳～69歳	25	8.0	32.0	0.0	12.0	16.0	52.0	4.0	0.0
70歳以上	29	3.4	41.4	0.0	24.1	24.1	58.6	0.0	3.4
女性	103	14.6	35.9	3.9	26.2	22.3	45.6	2.9	1.9
男性	61	6.6	37.7	0.0	11.5	31.1	55.7	3.3	1.6

問27 あなたの配偶者や交際相手に対して①～④のようなことをしたことはありますか。

全体では、『あった（「何度もあった」「一・二度あった」の計、以下同様）』が、「①身体的暴力」で 15.7%、「②精神的暴力」で 15.1%と多く、「④性的暴力」で 3.7%、「③経済的暴力」で 2.8%である。

問27 DVに関する行為【%】



①身体的暴力（例：殴ったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴行など）

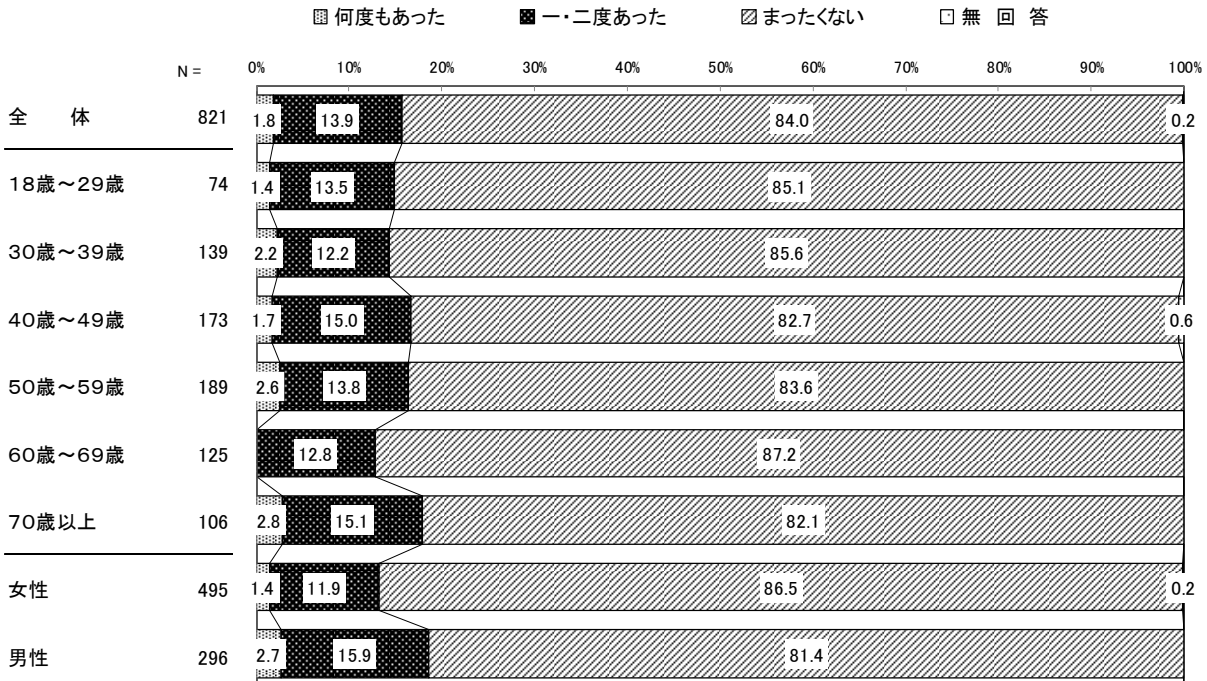
全体では、『あった』が 15.7%である。

性別では、『あった』は女性で 13.3%、男性で 18.6%と男女差がみられる。

性年齢別では、『あった』は男性の 70 歳以上で 25.1%と多い。

DVに関する経験でDVを行ったことがあると回答した人では、『あった』は 81.9%と多い。

問27 DVに関する行為①身体的暴力【%】

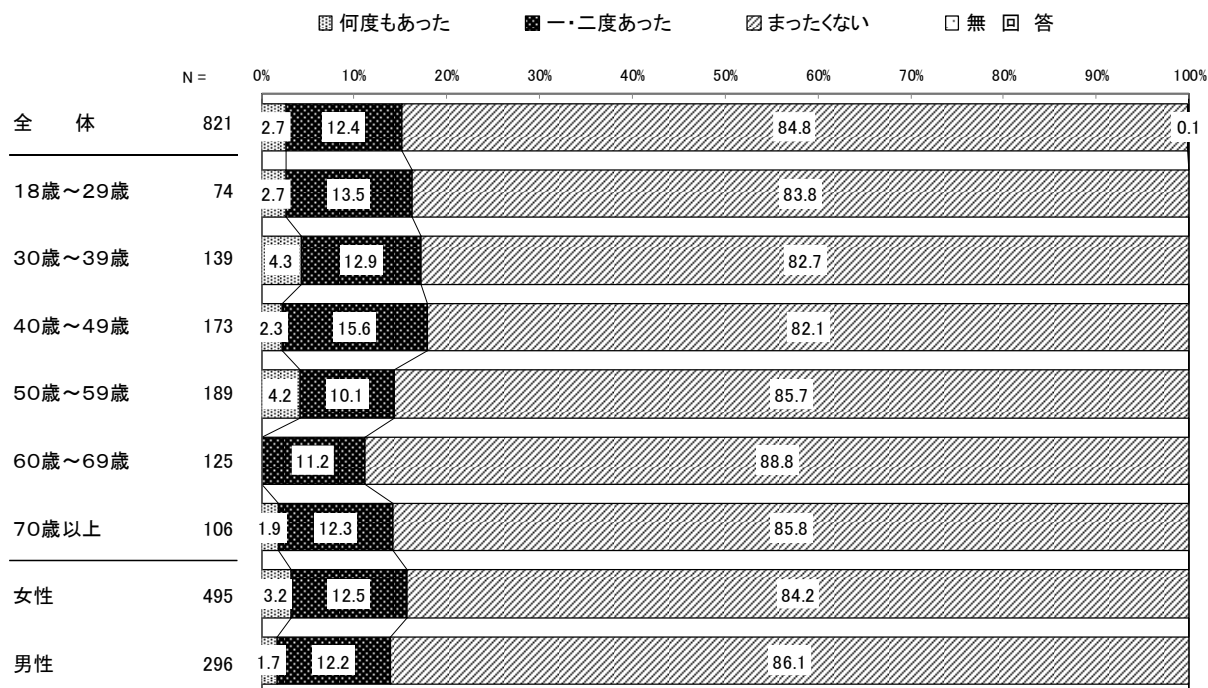


②精神的暴力（例：人格を否定するような暴言，交友関係や行き先，電話・メールなどを細かく監視したり，長時間無視するなどの精神的な嫌がらせ，あるいは，自分もしくは自分の家族に危害が加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫など）

全体では，『あった』が15.1%である。

DVに関する経験でDVを行ったことがあると回答した人では，『あった』は39.4%と多い。

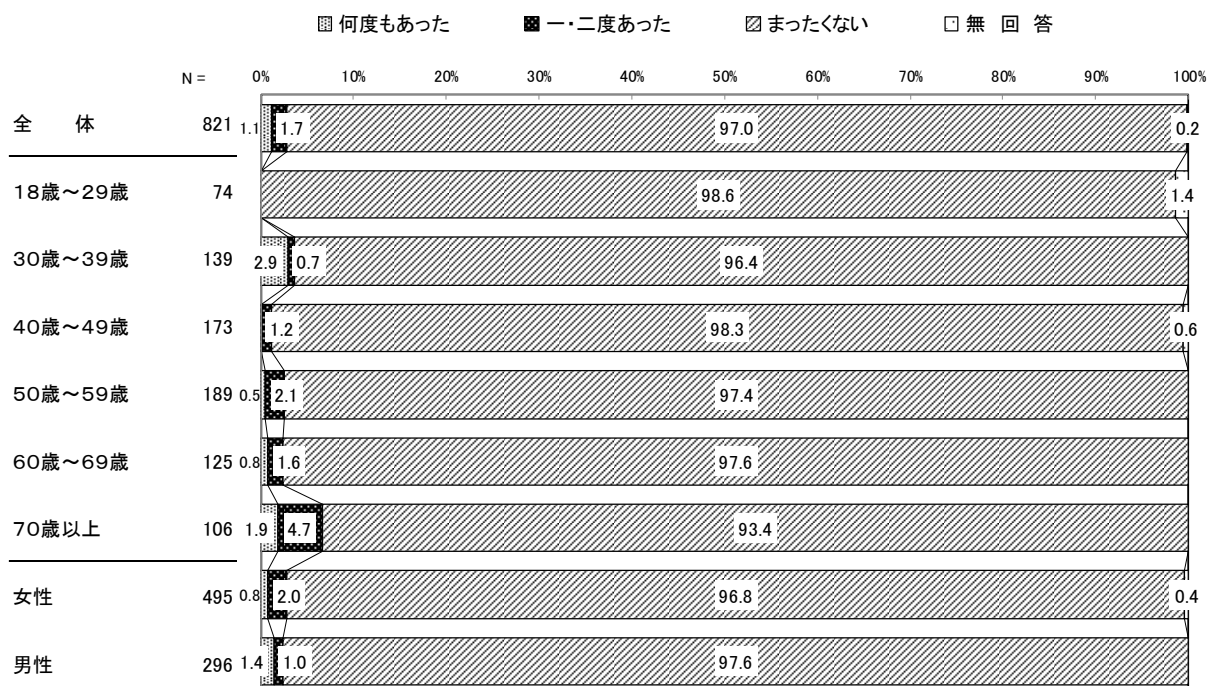
問27 DVに関する行為②精神的暴力[%]



③経済的暴力（例：生活費を渡さない，貯金を勝手に使われる，外で働くことを妨害されるなど）

全体では，『あった』が2.8%である。

問27 DVに関する行為③経済的暴力[%]

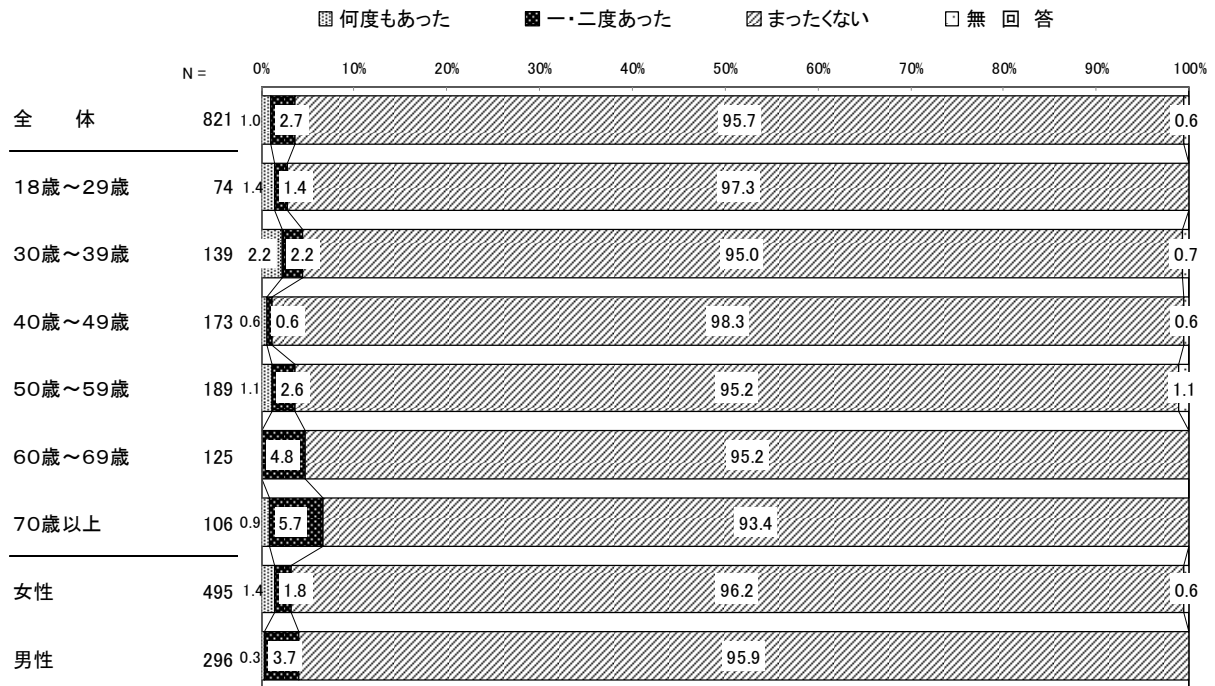




④性的暴力（例：嫌がっているのに性的な行為を強要される、見たくないポルノ映像等を見せられる、避妊に協力しないなど）

全体では、『あった』が3.7%である。

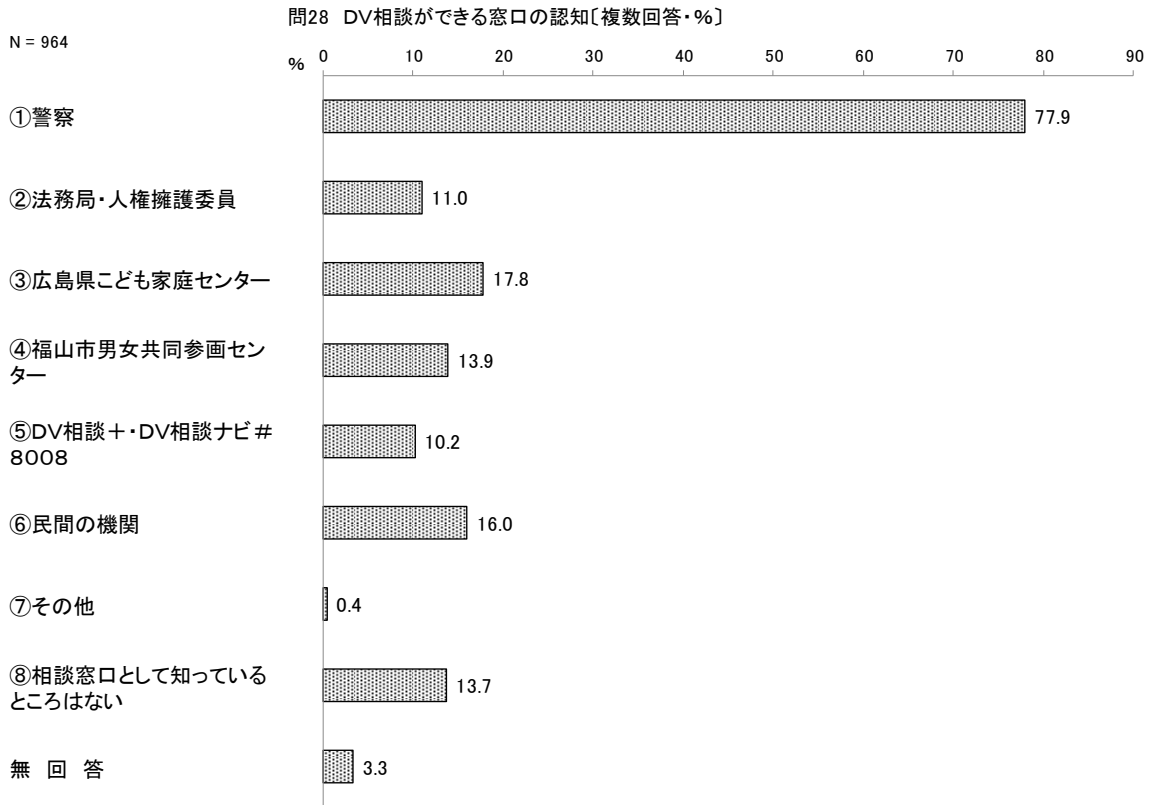
問27 DVに関する行為④性的暴力[%]



問28 あなたは、DVについて相談できる窓口としてどのようなものを知っていますか。

全体では、「①警察」が77.9%と最も多く、「③広島県子ども家庭センター」が17.8%、「⑥民間の機関」が16.0%、「④福山市男女共同参画センター」が13.9%が続いている。また、「⑧相談窓口として知っているところはない」は13.7%回答されている。

年齢別では、「⑧相談窓口として知っているところはない」は70歳以上で21.1%と多い。



(%)

	N	①警察	②法務局・人権擁護委員	③広島県子ども家庭センター	④福山市男女共同参画センター	⑤DV相談+・DV相談ナビ#8008	⑥民間の機関	⑦その他	⑧相談窓口として知っているところはない	無回答
全体	964	77.9	11.0	17.8	13.9	10.2	16.0	0.4	13.7	3.3
18歳～29歳	136	77.9	5.9	22.1	2.9	11.0	10.3	1.5	13.2	4.4
30歳～39歳	161	81.4	5.0	15.5	15.5	10.6	13.0	0.0	13.0	0.6
40歳～49歳	188	80.9	5.3	18.6	13.8	10.1	16.0	0.5	13.3	1.1
50歳～59歳	209	81.3	11.5	17.7	16.7	14.4	21.1	0.0	11.0	2.9
60歳～69歳	130	76.9	17.7	18.5	18.5	7.7	18.5	0.8	13.8	1.5
70歳以上	123	65.9	25.2	15.4	14.6	4.9	15.4	0.0	21.1	10.6
女性	565	78.9	8.7	17.0	15.2	12.0	16.3	0.7	13.1	2.7
男性	358	77.1	15.1	19.8	12.3	7.5	15.9	0.0	15.1	3.9

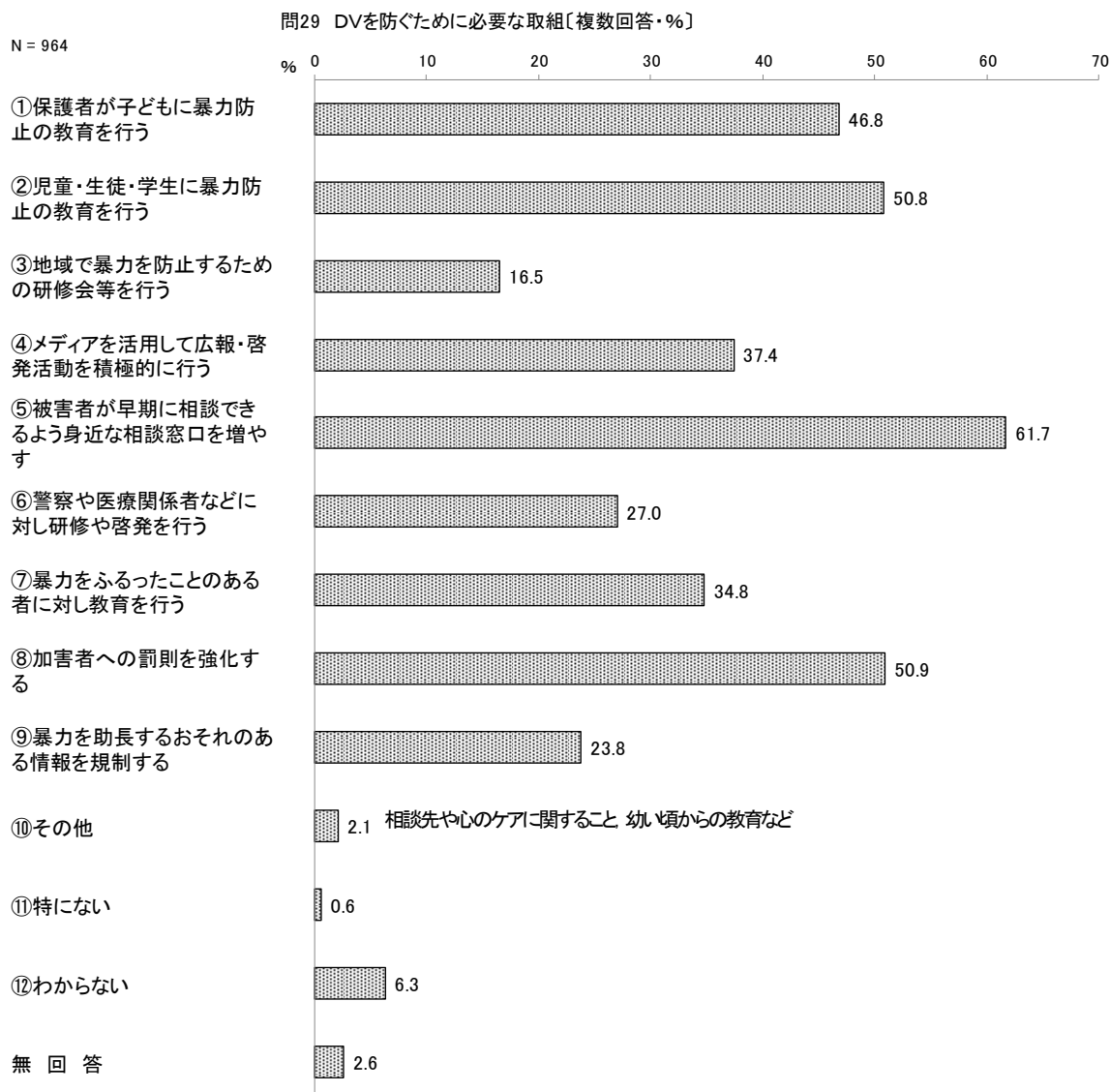
問29 あなたは、DVを防ぐために、どのような取組が必要だと思いますか。

全体では、「⑤被害者が早期に相談できるような身近な窓口を増やす」が61.7%と多く、「⑧加害者への罰則を強化する」が50.9%、「②児童・生徒・学生に暴力防止の教育を行う」が50.8%、「①保護者が子どもに暴力防止の教育を行う」が46.8%、「④メディアを活用して広報・啓発活動を積極的に行う」が37.4%で続いている。

年齢別では、「⑧加害者への罰則を強化する」は40歳～49歳で62.8%、「②児童・生徒・学生に暴力防止の教育を行う」と「①保護者が子どもに暴力防止の教育を行う」は18歳～29歳でそれぞれ60.3%、57.4%と多い。

性別では、「⑤被害者が早期に相談できるような身近な窓口を増やす」は女性で64.4%、男性で57.8%と男女差がみられる。

DVを受けた行為について相談したと回答した人では、「⑤被害者が早期に相談できるよう身近な相談窓口を増やす」が73.0%、「⑧加害者への罰則を強化する」が53.9%、「⑥警察や医療関係者などに対し研修や啓発を行う」が34.8%と多い。



		①保護者が子どもに暴力防止の教育を行う	②児童・生徒・学生に暴力防止の教育を行う	③地域で暴力を防止するための研修会等を行う	④メディアを活用して広報・啓発活動を積極的に行う	⑤被害者が早期に相談できるような身近な相談窓口を増やす	⑥警察や医療関係者などに対し研修や啓発を行う	⑦暴力をふるったことのある者に対し教育を行う	⑧加害者への罰則を強化する	⑨暴力を助長するおそれのある情報を規制する	⑩その他	⑪特にない	⑫わからない	無回答
全体	N=964	468	508	165	374	61.7	27.0	34.8	50.9	23.8	2.1	0.6	6.3	2.6
18歳～29歳	136	57.4	60.3	21.3	39.0	61.8	28.7	40.4	54.4	7.4	2.2	0.0	3.7	4.4
30歳～39歳	161	50.3	50.9	10.6	37.9	59.6	28.0	37.3	54.0	22.4	1.9	1.2	6.8	0.6
40歳～49歳	188	42.0	46.3	12.8	33.0	62.8	24.5	35.1	62.8	20.2	2.7	0.0	4.3	1.1
50歳～59歳	209	45.5	50.7	21.1	44.5	66.5	27.8	34.9	53.1	26.3	2.4	0.0	5.7	1.9
60歳～69歳	130	47.7	54.6	19.2	42.3	66.9	26.2	32.3	45.4	38.5	1.5	0.0	6.2	0.0
70歳以上	123	39.8	45.5	12.2	26.0	52.0	26.8	25.2	29.3	30.9	0.8	2.4	11.4	8.1
女性	565	46.2	52.4	14.9	38.4	64.4	28.1	36.1	51.0	26.2	1.9	0.5	6.5	1.9
男性	358	48.0	48.9	18.2	36.0	57.8	24.3	32.4	51.7	20.1	2.2	0.6	5.0	3.1

## (9) 男女共同参画・女性活躍推進の推進

問30 あなたは、「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。

全体では、「⑥保育の施設や介護サービスを充実する」が47.8%、「①法律や制度の面で見直しを行う」が46.5%と多く、「④職場での男女の均等な取り扱いについて周知徹底する」が42.6%、「⑤女性の職業教育や職業訓練を充実する」が39.3%で続いている。

年齢別では、「⑥保育の施設や介護サービスを充実する」は60歳～69歳で57.7%、「①法律や制度の面で見直しを行う」は18歳～29歳で59.6%と多い。

家庭での男女の地位は男性のほうが非常に優遇されていると回答した人では、「⑥保育の施設や介護サービスを充実する」が56.7%と多い。

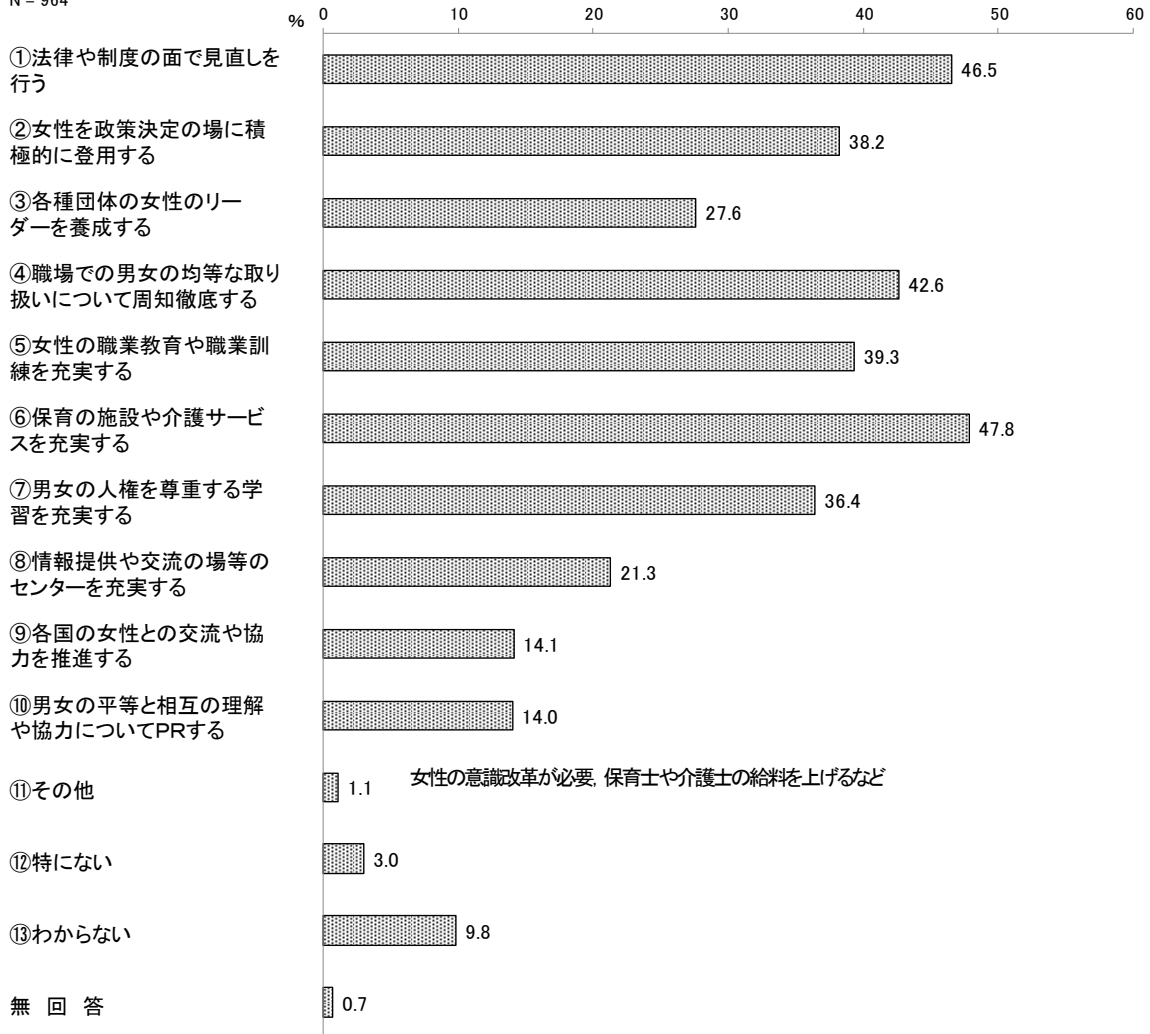
法律や制度の上での男女の地位は男性のほうが非常に優遇されていると回答した人では、「①法律や制度の面で見直しを行う」が56.5%と多い。

社会通念・慣習などでの男女の地位は男性のほうが非常に優遇されていると回答した人では、「⑤女性の職業教育や職業訓練を充実する」が49.1%と多い。

DVに関する経験で配偶者・交際相手からDV被害を受けたことがあると回答した人では、「⑧情報提供や交流の場等のセンターを充実する」が33.9%と多い。

問30 行政が力を入れていくべきこと〔複数回答・%〕

N = 964



(%)

	N=	①法律や制度の面で見直しを行う	②女性を政策決定の場に積極的に登用する	③各種団体の女性のリーダーを養成する	④職場での男女の均等な取り扱いについて周知徹底する	⑤女性の職業教育や職業訓練を充実する	⑥保育の施設や介護サービスを充実する	⑦男女の人権を尊重する学習を充実する	⑧情報提供や交流の場等のセンターを充実する	⑨各国の女性との交流や協力を推進する	⑩男女の平等と相互の理解や協力についてPRする	⑪その他	⑫特になし	⑬わからない	無回答
全体	964	46.5	38.2	27.6	42.6	39.3	47.8	36.4	21.3	14.1	14.0	1.1	3.0	9.8	0.7
18歳～29歳	136	59.6	34.6	21.3	48.5	39.0	46.3	36.8	28.7	15.4	13.2	0.0	3.7	9.6	0.0
30歳～39歳	161	49.1	38.5	22.4	44.7	32.9	41.0	34.2	19.9	14.9	8.1	1.2	4.3	9.3	0.0
40歳～49歳	188	43.1	36.7	25.5	38.8	38.8	44.7	33.5	14.9	16.0	9.0	1.6	1.6	10.6	0.5
50歳～59歳	209	46.4	36.8	31.1	41.1	38.3	52.2	32.5	21.1	13.9	14.8	1.0	1.9	12.0	0.0
60歳～69歳	130	43.1	40.8	32.3	41.5	41.5	57.7	46.2	20.0	13.8	20.0	1.5	3.1	7.7	0.8
70歳以上	123	37.4	43.1	33.3	45.5	46.3	46.3	40.7	26.0	9.8	22.0	0.8	4.1	7.3	2.4
女性	565	43.9	38.1	27.6	43.2	39.5	50.4	37.5	22.1	14.9	14.5	0.7	1.8	11.7	0.4
男性	358	50.3	38.0	27.7	41.9	37.7	42.5	34.1	19.3	13.1	12.8	1.4	5.0	6.1	0.8

問31 あなたは、「イコールふくやま」を知っていますか。また、実際に行かれたことがありますか。

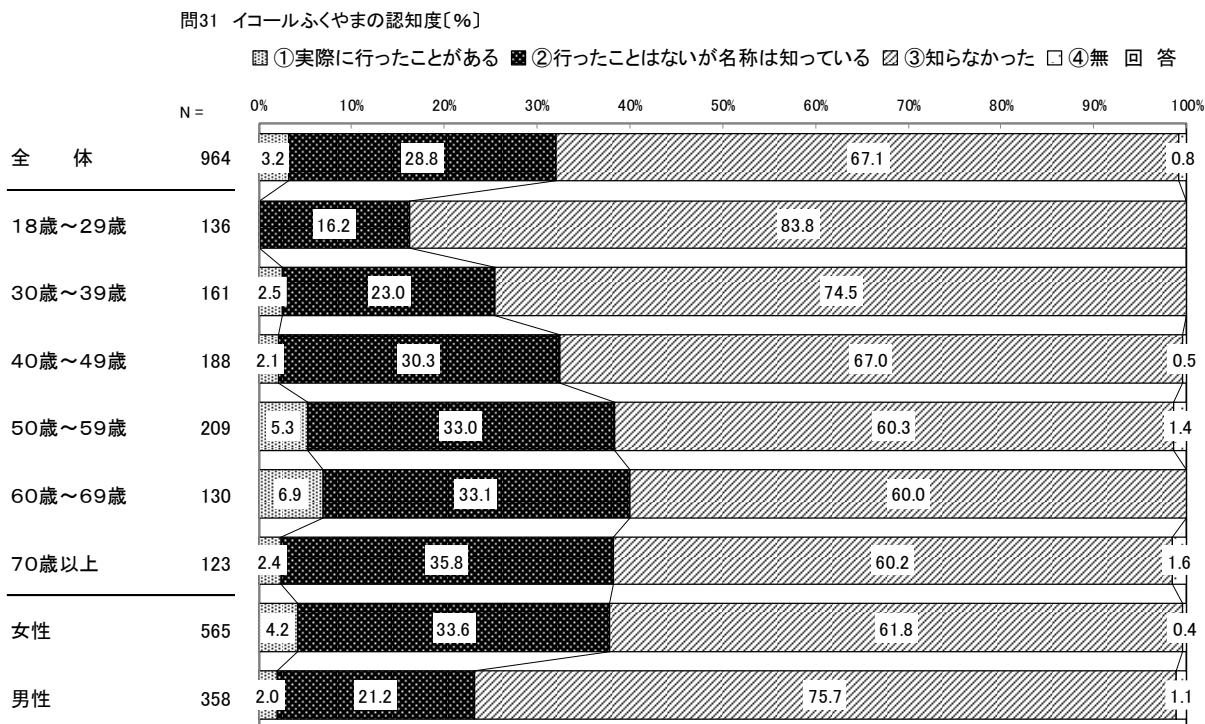
全体では、「①実際に行ったことがある」が3.2%（前回5.5%）、「②行ったことはないが名称は知っている」が28.8%（前回34.8%）と、認知されている割合は32.0%（前回40.3%）となっており、「③知らなかった」は67.1%（前回58.0%）である。

年齢別では、「②行ったことはないが名称は知っている」は18歳～29歳で16.2%と最も少なく、年齢が上がると多くなり、70歳以上で35.8%と最も多い。

性別では、「②行ったことはないが名称は知っている」は女性で33.6%（前回38.8%）, 男性で21.2%（前回29.0%）と男女ともに前回より減少している。男女差は大きく、前回よりも拡大している。

性年齢別では、「②行ったことはないが名称は知っている」は女性の40歳～49歳, 60歳～69歳, 70歳以上で40%以上と多い。

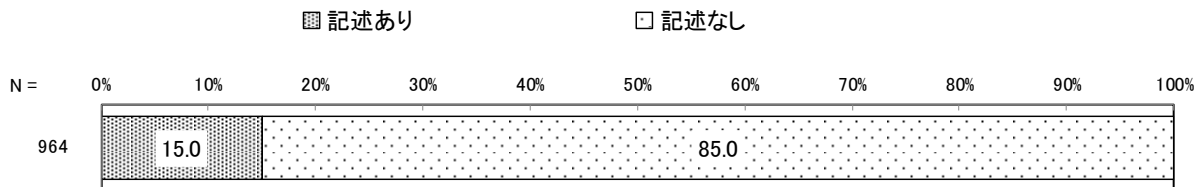
DV相談ができる窓口の認知別では、「②行ったことはないが名称は知っている」は福山市男女共同参画センターが66.4%と多い。



問32 男性も女性も性別にかかわらず、個性と能力をいかせるまちを実現するため、男女共同参画に関するご意見・ご要望がありましたら、ご自由にお書きください。

全体では 15.0%の記述があり、内容は「性別にこだわらず、個を尊重することが大切」「意識の改革に関する事」「男女共同参画の講座や教育に関する事」などがあつた。

問32 自由意見



順位	内容	件数
1位	性別にこだわらず、個を尊重することが大切	18件
	男女にこだわらないことが必要である。「こうあるべき」ととられないことが大事である。どんな生き方を選んでも、尊重されるような世の中になってほしい。男性、女性それぞれの得意分野はあると思うので、同次元で全てを比較するのは、男性も女性もそれぞれ大変だと思う。	
2位	意識の改革に関する事	17件
	男性、女性ともに意識の改革が必要である。相手の人格を認め、尊重できる人が増えると、良い社会になると思う。町内会等、高齢の方々が若い世代の意見を取り入れる事が難しい。今まで行ってきた行事や会合等を見直し、どの世代も活動しやすいまちづくりを行ってほしい。	
3位	男女共同参画の講座や教育に関する事	14件
	雇用主や人事担当者等の研修参加を通して、知識や意識を高めてもらいたい。何事も子どもの時から教育と躰が大切だと思っているので、それらを充実させることが男女共同参画の近道だと思う。幼少期に男性も家のことをするのがあたりまえの家庭で育った男性は積極的にあたりまえのこととして育児・家事をしようと思う。夫はほとんど育児・家事をしないが、息子には家の手伝いをするよう育てていきたいと思う。	
4位	子育てや家事に関する事	12件
	男性の育休制度を充実させ、男性にも家事・育児に参加してもらえる社会にしてほしい。女性が働くことは賛成だが、子育ての面を考えると複雑である。子どもが小さくても母親が安心して働ける制度を充実させてほしい。女性の方が男性に比べて育児や家事に関わる時間が多いため、仕事を優先する事は難しいと思う。反対に男性が育児休暇をとることは、まだまだ難しい職場環境にあると思う。	
5位	収入や待遇など職場環境に関する事	9件
	男女共に収入を増やして、育児へのお金を使えるようにする。子どもを出産して育てながら働く女性が少しでも気にせず働けるよう、保育園への加入制度の見直し、保育施設の時間延長を拡充してほしい。職場での時短制度等で、職場で不当な扱いをされないようにしてほしい。	

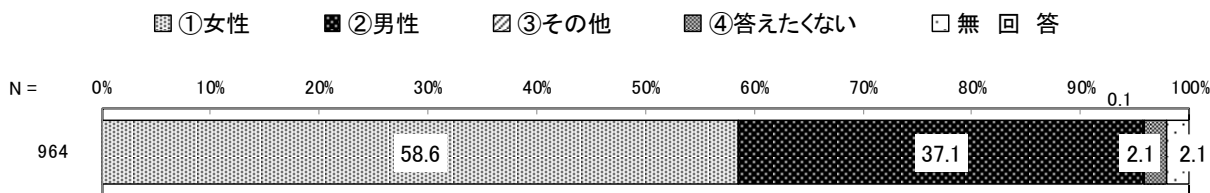


## (10)回答者の属性等

F1 あなたの性別はなんですか。

全体では、「①女性」が58.6%で、「②男性」が37.1%である。

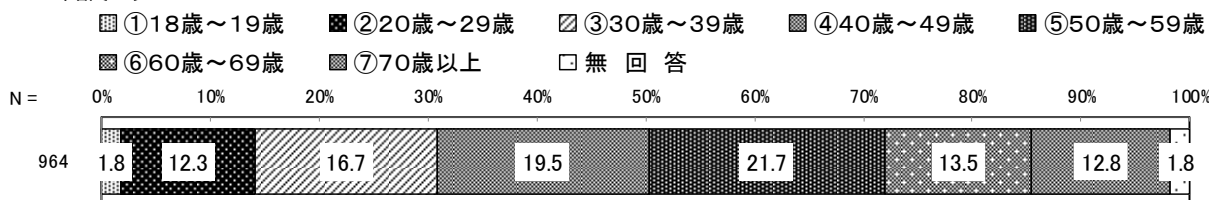
F1 性別[%]



F2 あなたの年齢は満でいくつですか。〔2021年(令和3年)9月30日現在〕

全体では、「⑤50歳～59歳」が21.7%、「④40歳～49歳」が19.5%と多く、「③30歳～39歳」が16.7%、「⑥60歳～69歳」が13.5%である。

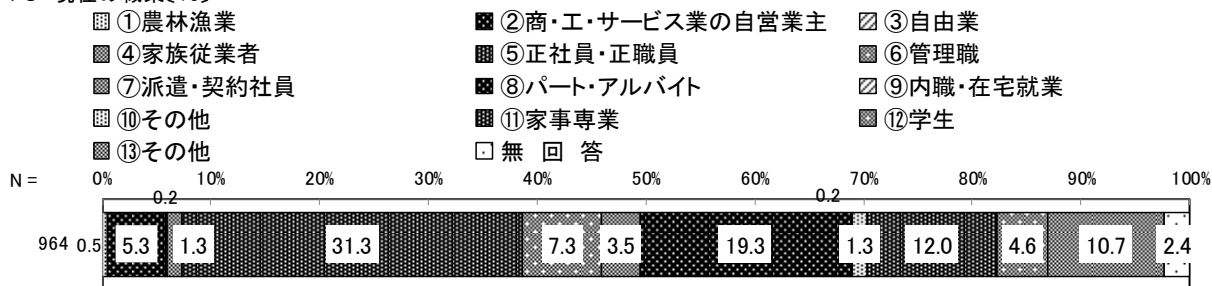
F2 年齢[%]



F3 あなたの現在の職業は、次のうちどれですか。

全体では、「⑤正社員・正職員」が31.3%と多く、「⑧パート・アルバイト」が19.3%、「⑪家事専業」が12.0%である。

F3 現在の職業[%]

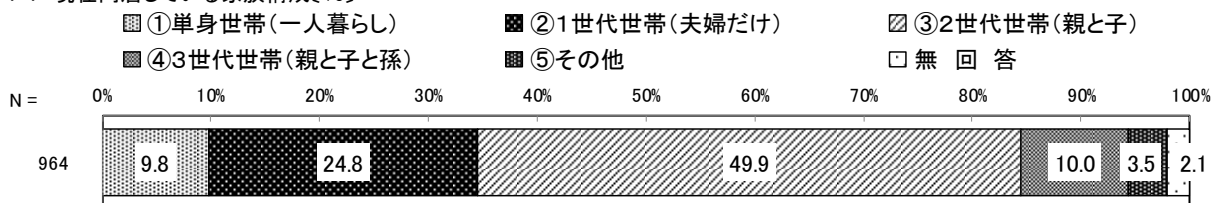


(その他:年金受給者, 無職, 介護職など。)

F4 あなたが現在同居している家族構成は、次のうちどれですか。

全体では、「③2世代世帯(親と子)」が49.9%と多く、「②1世代世帯(夫婦だけ)」が24.8%、「④3世代世帯(親と子と孫)」が10.0%である。

F4 現在同居している家族構成[%]



(その他:夫婦と子(4件), 夫婦と祖父母, 夫婦・祖父母・子(各2件)など)

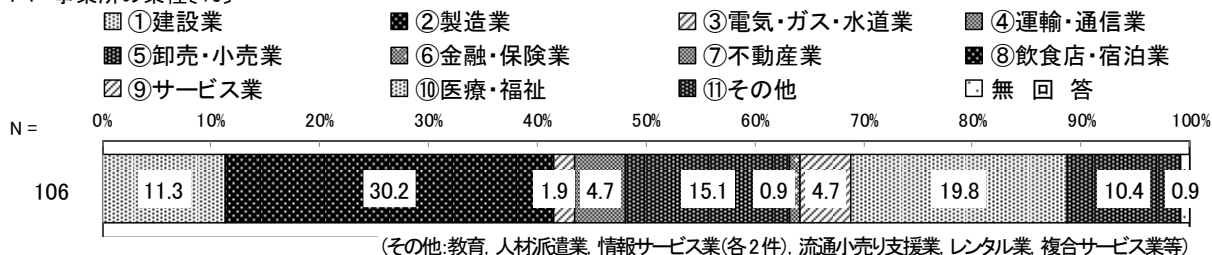
### 3. 事業所アンケート調査結果

#### (1) 事業所概要

##### F1 事業所の業種をお選びください。

全体では、「②製造業」が30.2%、「⑩医療・福祉」が19.8%、「⑤卸売・小売業」が15.1%、「①建設業」が11.3%、「⑪その他」が10.4%である。

##### F1 事業所の業種[%]

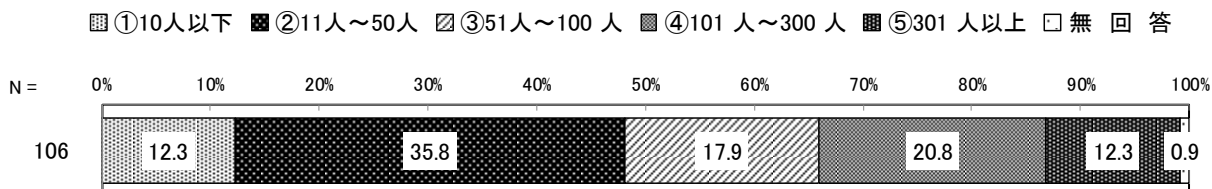


##### F2 従業員数, 管理職者数及び2020年度(令和2年度)の採用実績をご記入ください。

##### ①従業員数

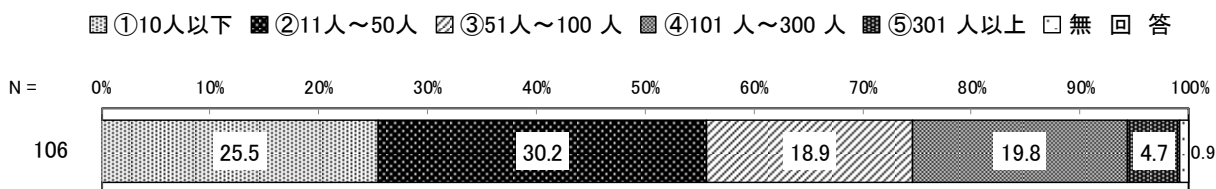
男性従業員は、「②11人~50人」が35.8%、「④101人~300人」が20.8%、「③51人~100人」が17.9%、「①10人以下」と「⑤301人以上」(前回6.5%)がともに12.3%である。前回より「②11人~50人」と「④101人~300人」がやや減少し、「⑤301人以上」が5.8ポイント増加している。

##### F2 ①男性[%]



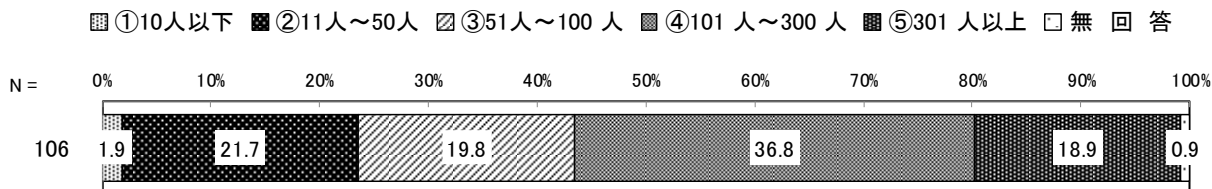
女性従業員は、「②11人~50人」が30.2%(前回32.7%)、「①10人以下」が25.5%(前回35.5%)、「④101人~300人」が19.8%(前回12.1%)、「③51人~100人」が18.9%(前回10.3%)、「⑤301人以上」が4.7%(前回5.6%)である。前回より「④101人~300人」が7.7ポイント増加し、「①10人以下」が10.0ポイント減少している。

##### F2 ②女性[%]



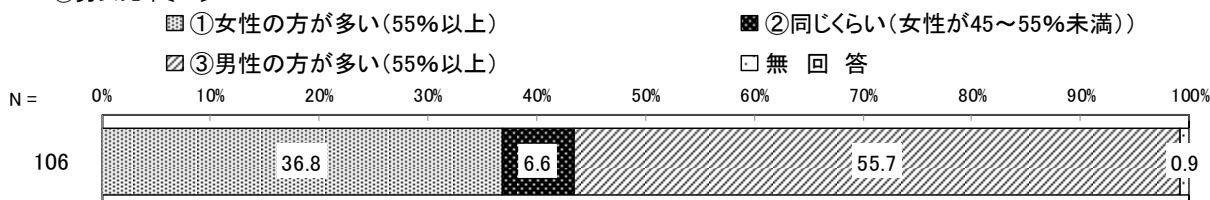
従業員数合計は、「④101人～300人」が36.8%（前回22.4%）、「②11人～50人」が21.7%（前回34.6%）、「③51～100人」が19.8%（前回19.6%）、「⑤301人以上」が18.9%（前回17.8%）、「①10人以下」が1.9%（前回3.7%）である。前回より「④101人～300人」が14.4ポイント増加し、「②11人～50人」が12.9ポイント減少している。

F2 ③合計[%]



従業員の男女比率は、「③男性の方が多く(55%以上)」が55.7%と多く、「①女性の方が多く(55%以上)」が36.8%、「②同じくらい(女性が45～55%未満)」が6.6%である。

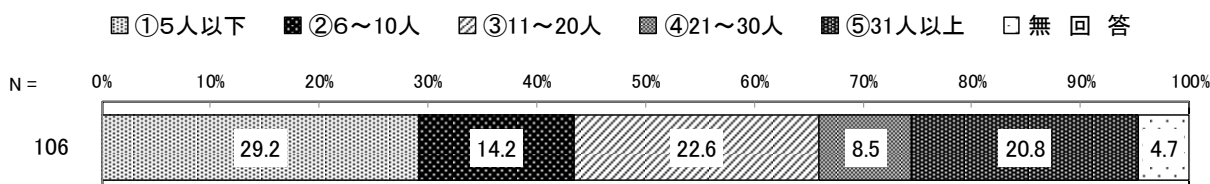
F2 ④男女比率[%]



②管理職者数

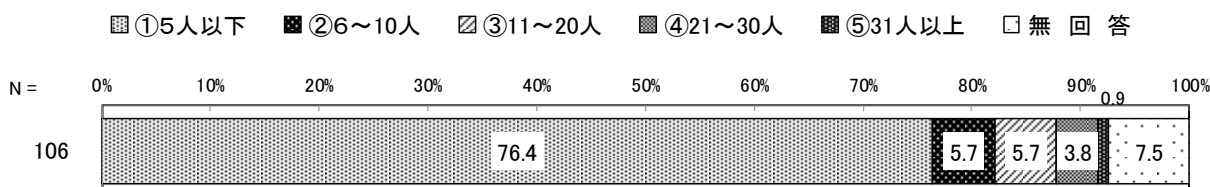
男性管理職は、「①5人以下」が29.2%（前回28.0%）、「③11～20人」が22.6%（前回17.8%）、「⑤31人以上」が20.8%（前回15.0%）、「②6～10人」が14.2%（前回24.3%）、「④21～30人」が8.5%（前回9.3%）である。前回より「②6～10人」が10.1ポイント減少し、「③11～20人」と「⑤31人以上」がそれぞれ5ポイント前後増加している。

F2 管理職者数①男性[%]



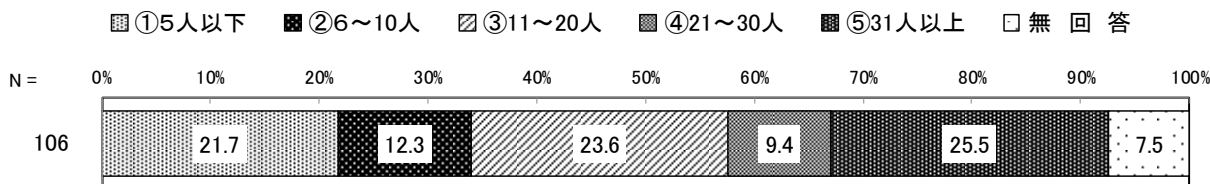
女性管理職は、「①5人以下」が76.4%と多く、前回(43.9%)より32.5ポイントと大幅に増加している。

F2 管理職者数②女性[%]



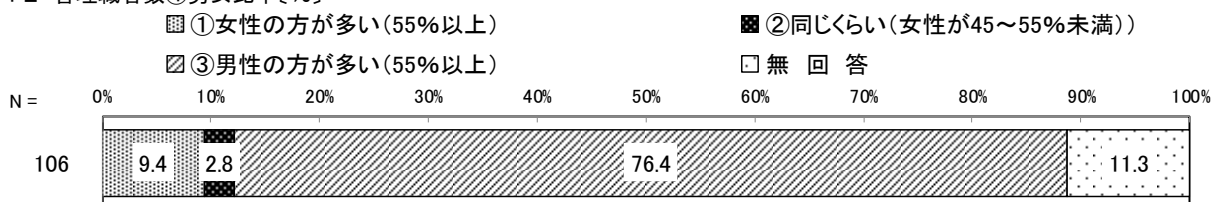
管理職数合計は、「⑤31人以上」が25.5%（前回17.8%）、「③11～20人」が23.6%（前回16.8%）、「①5人以下」が21.7%（前回20.6%）、「②6～10人」が12.3%（前回26.2%）、「④21～30人」が9.4%（前回8.4%）である。前回より「②6～10人」が13.9ポイント減少し、「③11～20人」が6.8ポイント、「⑤31人以上」が7.7ポイント増加している。

F2 管理職者数③合計[%]



管理職の男女比率は、「③男性の方が多(55%以上)」が76.4%と多く、「①女性の方が多(55%以上)」が9.4%、「②同じくらい(女性が45～55%未満)」が2.8%である。

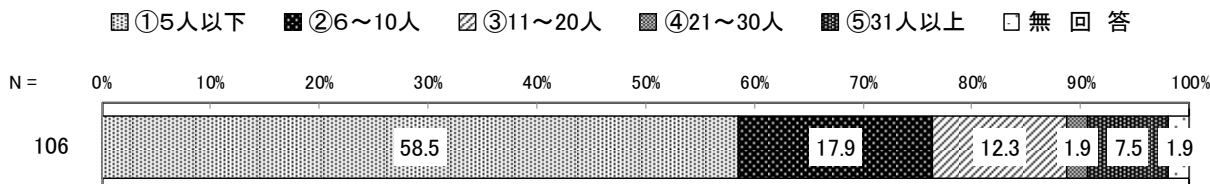
F2 管理職者数④男女比率[%]



## ②2020年度採用実績

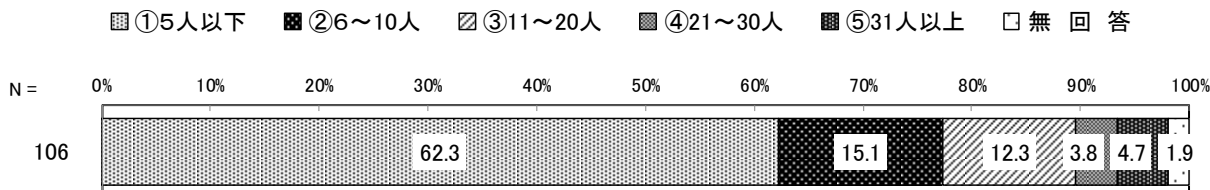
2020年度採用の男性は、「①5人以下」が58.5%と多く、「②6～10人」が17.9%、「③11～20人」が12.3%である。前回より無回答が減少し、「①5人以下」「②6～10人」「③11～20人」がそれぞれ増加している。

F2 2020年度採用人数①男性[%]



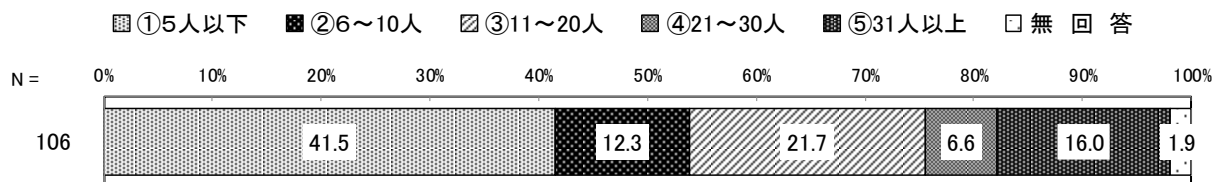
2020年度採用の女性は、「①5人以下」が62.3%（前回39.3%）と多く、「②6～10人」が15.1%（前回8.4%）、「③11～20人」が12.3%（前回2.8%）である。前回より「①5人以下」が23.0ポイント増加している。前回より無回答が減少し、「①5人以下」「②6～10人」「③11～20人」がそれぞれ増加しており、特に「①5人以下」は23.0ポイントと大幅に増加している。

F2 2020年度採用人数②女性[%]



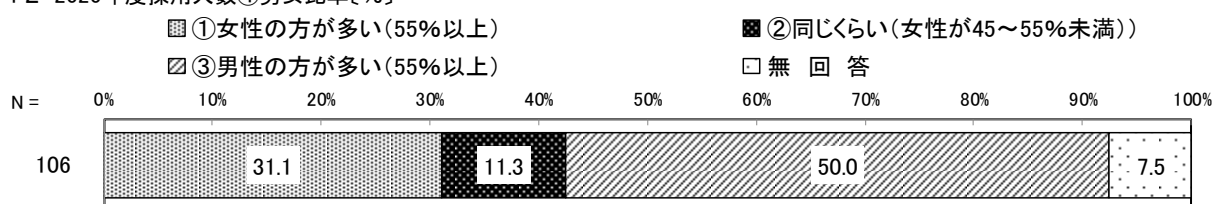
2020年度採用数合計は、「①5人以下」が41.5%（前回42.1%）と多く、「③11～20人」が21.7%（前回8.4%）、「⑤31人以上」が16.0%（前回16.8%）、「②6～10人」が12.3%（前回13.1%）、「④21～30人」が6.6%（前回4.7%）である。前回より「③11～20人」が13.3ポイント増加している。

F2 2020年度採用人数③合計[%]



2020年度採用数の男女比率は、「③男性の方が多(55%以上)」が50.0%と多く、「①女性の方が多(55%以上)」は31.1%、「②同じくらい(女性が45～55%未満)」が11.3%である。

F2 2020年度採用人数④男女比率[%]

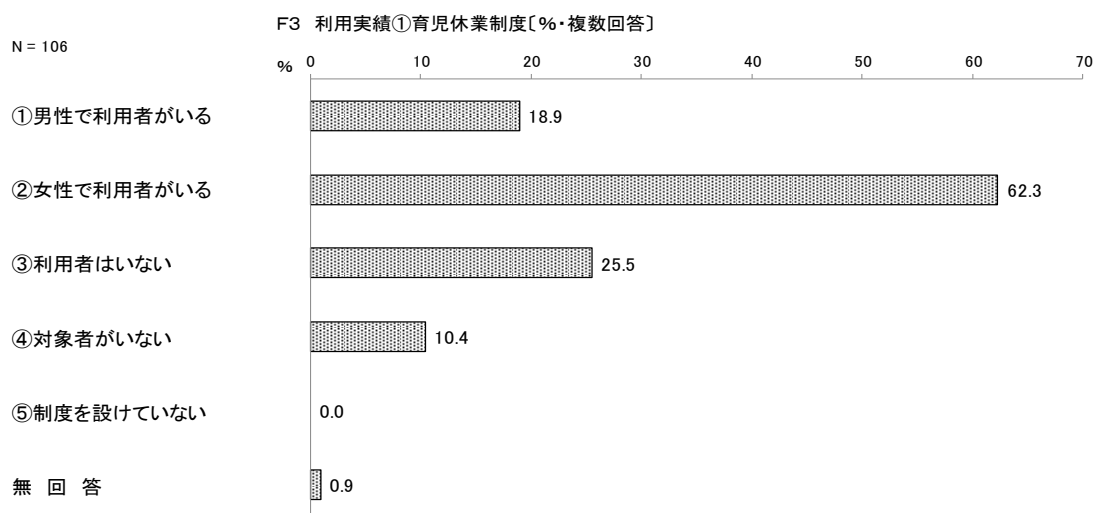


F3 以下の各制度について、2020年度（令和2年度）の利用実績をお答えください。

①育児休業制度

全体では、「②女性で利用者がいる」が62.3%と多く、「③利用者はいない」が25.5%、「①男性で利用者がいる」が18.9%、「④対象者がいない」が10.4%である。

従業員人数別では、「②女性で利用者がいる」は50人以下で32.0%と最も少なく、人数が増えるとも多くなり、301人以上で95.0%と最も多い。

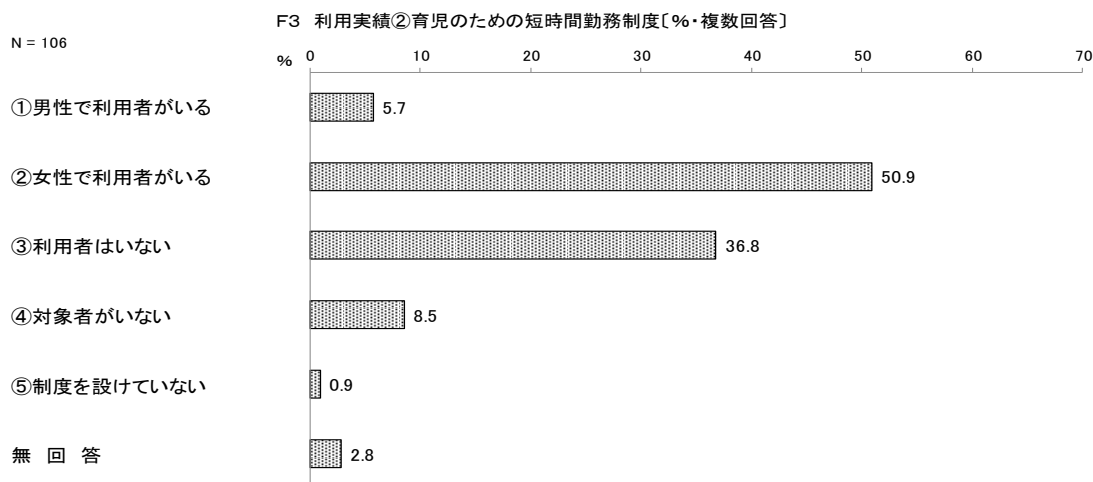


		F3 利用実績①育児休業制度[%・複数回答]					(%)
	N=	①男性で利用者がいる	②女性で利用者がいる	③利用者はいない	④対象者がいない	⑤制度を設けていない	無回答
全体	106	18.9	62.3	25.5	10.4	0.0	0.9
50人以下	25	12.0	32.0	40.0	24.0	0.0	0.0
51人～100人	21	4.8	47.6	38.1	19.0	0.0	0.0
101人～300人	39	25.6	74.4	20.5	2.6	0.0	0.0
301人以上	20	30.0	95.0	5.0	0.0	0.0	0.0

## ②育児のための短時間勤務制度

全体では、「①女性で利用者がいる」が50.9%と多く、「③利用者はいない」が36.8%である。

従業員人数別では、「①女性で利用者がいる」は50人以下で28.0%と最も少なく、人数が増える  
と多くなり、301人以上で75.0%と最も多い。

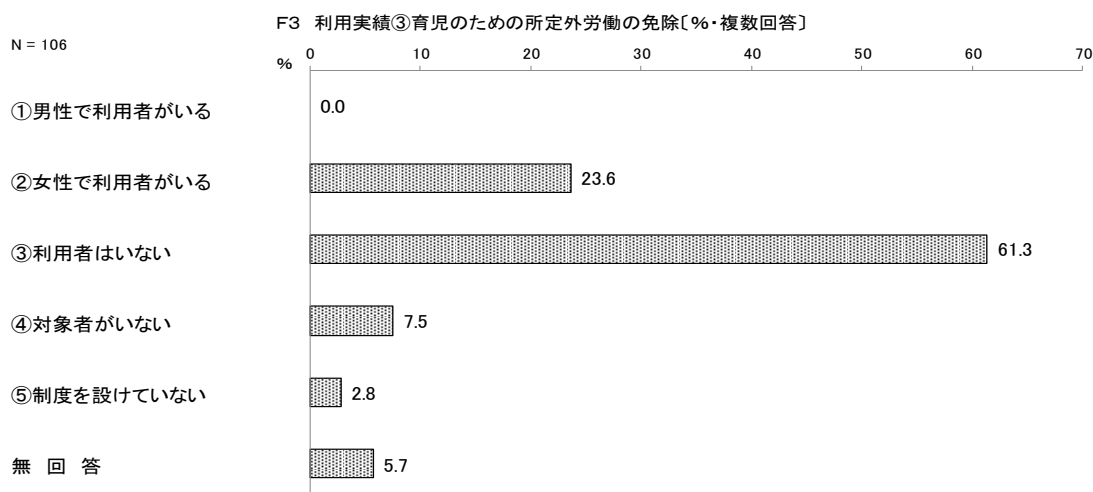


(%)

		①男性で利用者がいる	②女性で利用者がいる	③利用者はいない	④対象者がいない	⑤制度を設けていない	無回答
全体	N=106	189	623	255	104	00	09
50人以下	25	40	280	560	120	00	40
51人~100人	21	00	286	476	190	48	48
101人~300人	39	26	667	256	51	00	00
301人以上	20	200	750	250	00	00	00

## ③育児のための所定外労働の免除

全体では、「③利用者はいない」が61.3%と多く、「②女性で利用者がいる」が23.6%である。

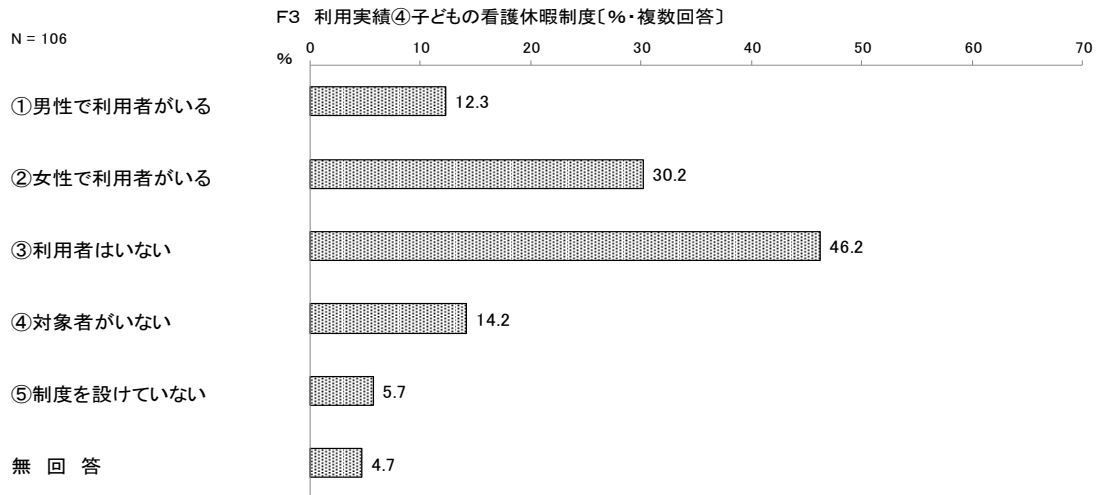


(%)

		①男性で利用者がいる	②女性で利用者がいる	③利用者はいない	④対象者がいない	⑤制度を設けていない	無回答
全体	N=106	00	236	613	75	28	57
50人以下	25	00	200	600	120	40	40
51人~100人	21	00	238	619	190	00	00
101人~300人	39	00	231	641	26	26	77
301人以上	20	00	300	600	00	50	50

#### ④子どもの看護休暇制度

全体では、「③利用者はいない」が46.2%と多く、「②女性で利用者がいる」が30.2%、「④対象者がいない」が14.2%、「①男性で利用者がいる」が12.3%で続いている。



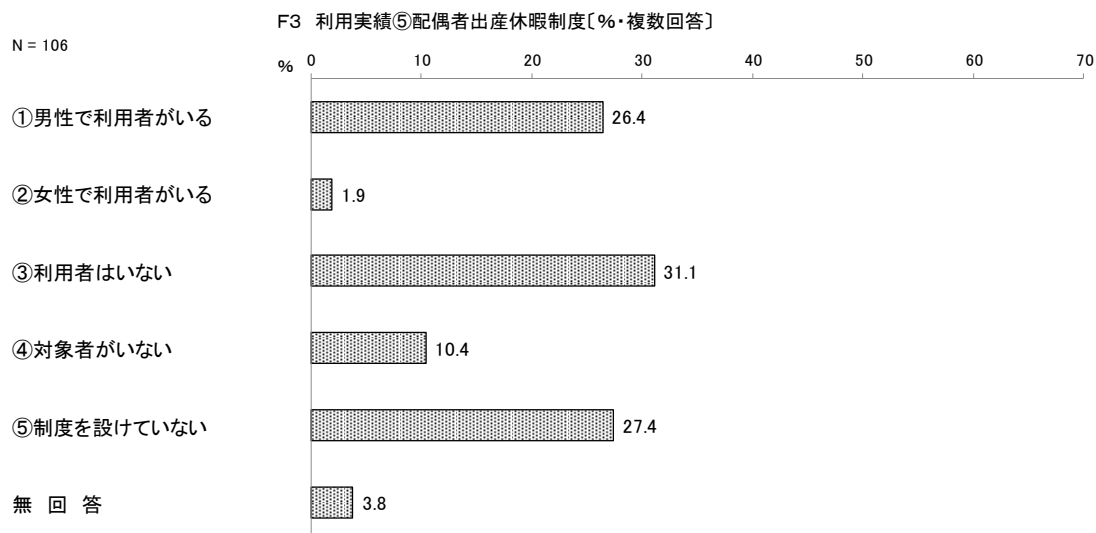
(%)

	N=	①男性で利用者がいる	②女性で利用者がいる	③利用者はいない	④対象者がいない	⑤制度を設けていない	無回答
全体	106	123	302	462	142	57	47
50人以下	25	160	200	480	240	40	40
51人~100人	21	00	238	429	286	95	00
101人~300人	39	179	385	410	77	77	51
301人以上	20	100	350	600	00	00	50

### ⑤配偶者出産休暇制度

全体では、「③利用者はいない」が31.1%と多く、「⑤制度を設けていない」が27.4%、「①男性で利用者がいる」が26.4%、「④対象者がいない」が10.4%で続いている。

従業員人数別では、「①男性で利用者がいる」は50人以下で4.0%、人数が増えると多くなり、301人以上で70.0%と最も多い。

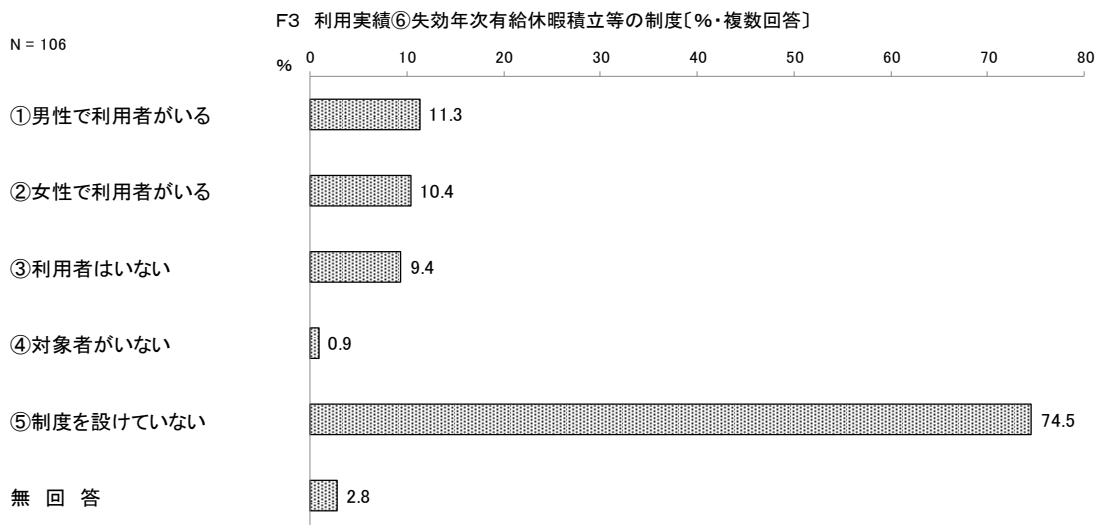


							(%)
	N=	①男性で利用者がいる	②女性で利用者がいる	③利用者はいない	④対象者がいない	⑤制度を設けていない	無回答
全体	106	26.4	1.9	31.1	10.4	27.4	3.8
50人以下	25	4.0	0.0	48.0	20.0	20.0	4.0
51人~100人	21	19.0	0.0	38.1	19.0	28.6	0.0
101人~300人	39	23.1	2.6	28.2	5.1	35.9	5.1
301人以上	20	70.0	0.0	10.0	0.0	20.0	0.0



### ⑥失効年次有給休暇の積立等の制度

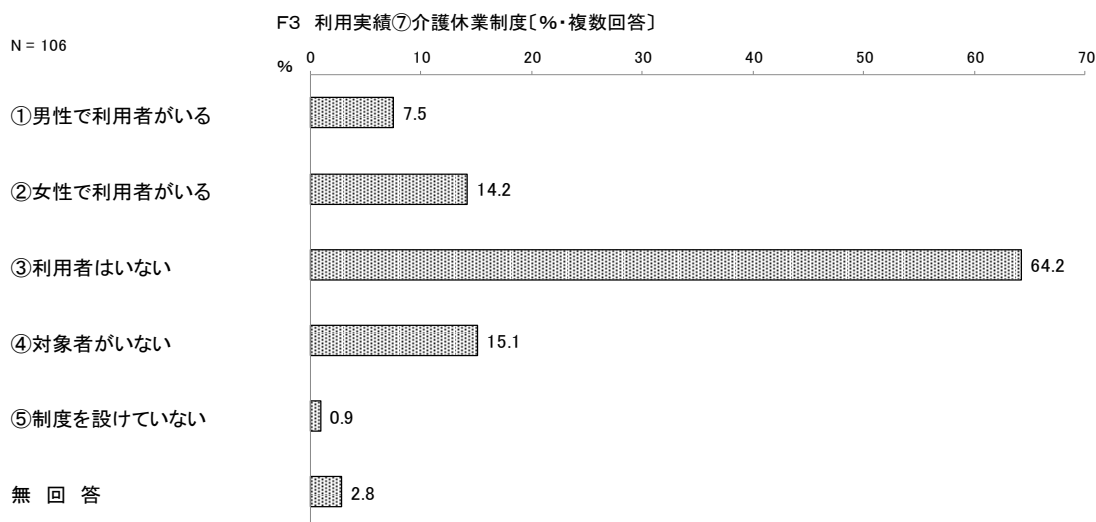
全体では、「⑤制度を設けていない」が74.5%と多く、「①男性で利用者がいる」が11.3%、「②女性で利用者がいる」が10.4%、「③利用者はいない」が9.4%で続いている。



		(%)					
N=		①男性で利用者がいる	②女性で利用者がいる	③利用者はいない	④対象者がいない	⑤制度を設けていない	無回答
全体	106	11.3	10.4	9.4	0.9	74.5	2.8
50人以下	25	8.0	12.0	20.0	0.0	64.0	4.0
51人~100人	21	4.8	4.8	9.5	0.0	85.7	0.0
101人~300人	39	15.4	7.7	7.7	2.6	71.8	2.6
301人以上	20	15.0	20.0	0.0	0.0	85.0	0.0

### ⑦介護休業制度

全体では、「③利用者はいない」が64.2%と多く、「④対象者がいない」が15.1%、「②女性で利用者がいる」が14.2%で続いている。



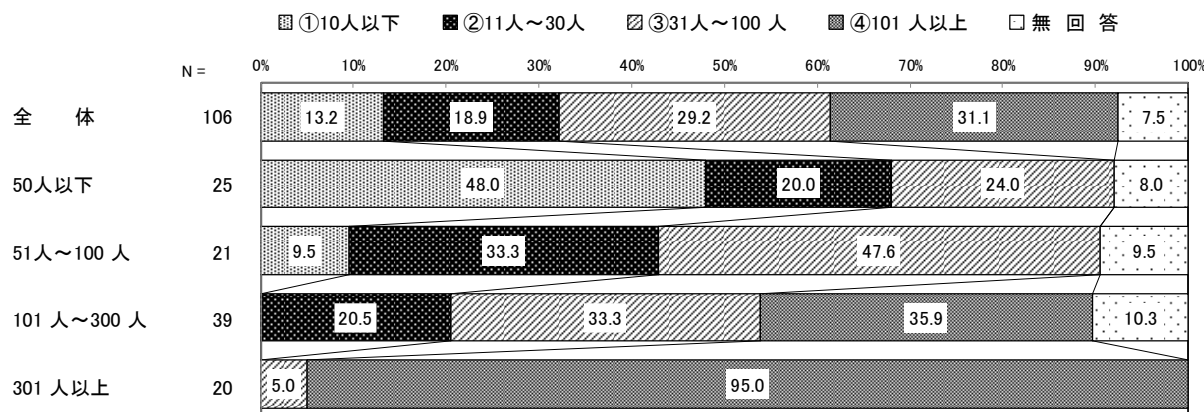
		(%)					
N=		①男性で利用者がいる	②女性で利用者がいる	③利用者はいない	④対象者がいない	⑤制度を設けていない	無回答
全体	106	7.5	14.2	64.2	15.1	0.9	2.8
50人以下	25	0.0	12.0	72.0	12.0	0.0	4.0
51人~100人	21	0.0	4.8	61.9	28.6	4.8	0.0
101人~300人	39	7.7	10.3	69.2	15.4	0.0	2.6
301人以上	20	25.0	35.0	50.0	5.0	0.0	0.0

F4 従業員（常時雇用）の2020年度（令和2年度）の有給休暇の取得状況についておたずねします。

①取得状況

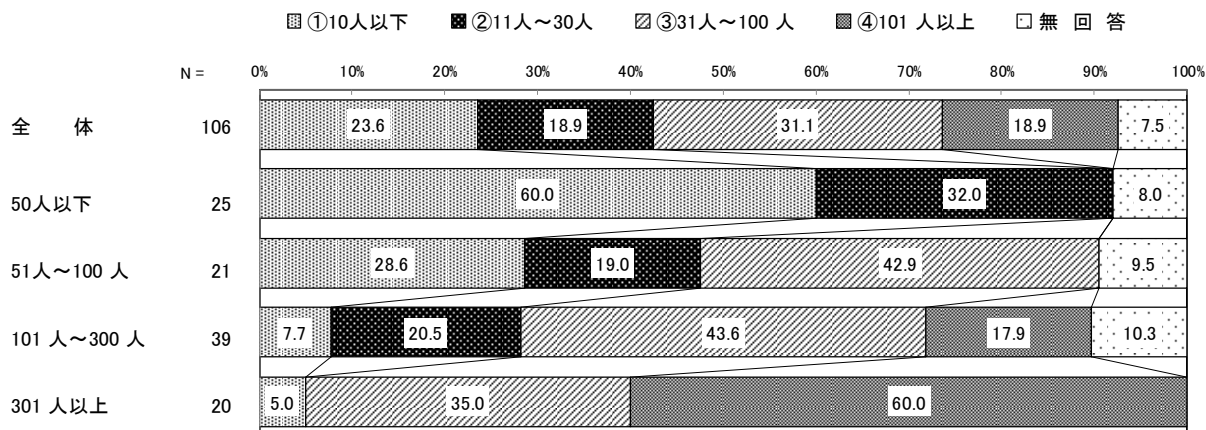
男性職員の取得者数は、「④101人以上」が31.1%、「③31人～100人」が29.2%と多く、「②11人～30人」が18.9%、「①10人以下」は13.2%で、従業員数が50人以下では取得者が少ない。

F4 従業員の有給休暇取得人数①男性[%]



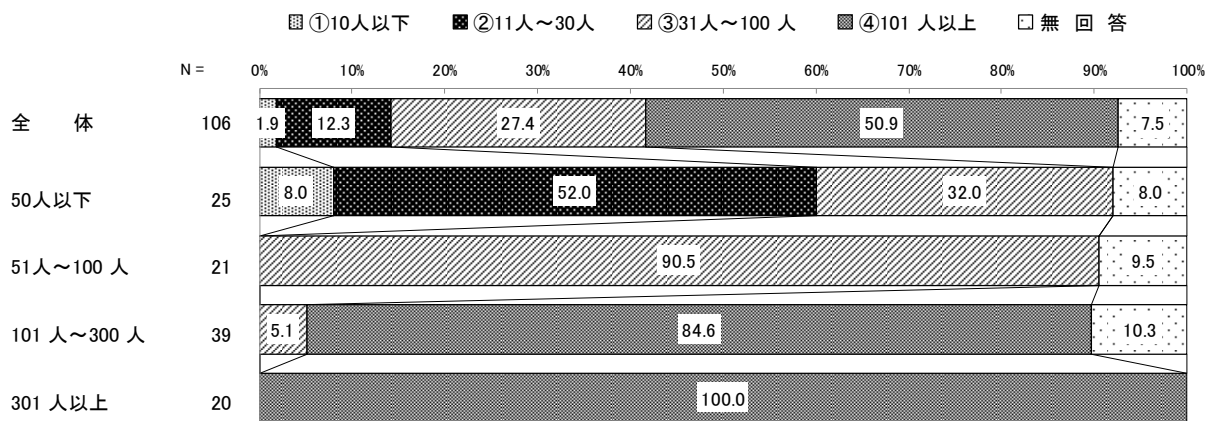
女性職員の取得者数では、「③31人～100人」が31.1%と多く、「①10人以下」が23.6%、「②11人～30人」と「④101人以上」がともに18.9%で、従業員数が50人以下では取得者が少ない。

F4 従業員の有給休暇取得人数②女性[%]



合計の取得者数は、「④101人以上」が50.9%と多く、「③31人～100人」が27.4%、「②11人～30人」が12.3%、「①10人以下」が1.9%である。

F4 従業員の有給休暇取得人数③合計[%]

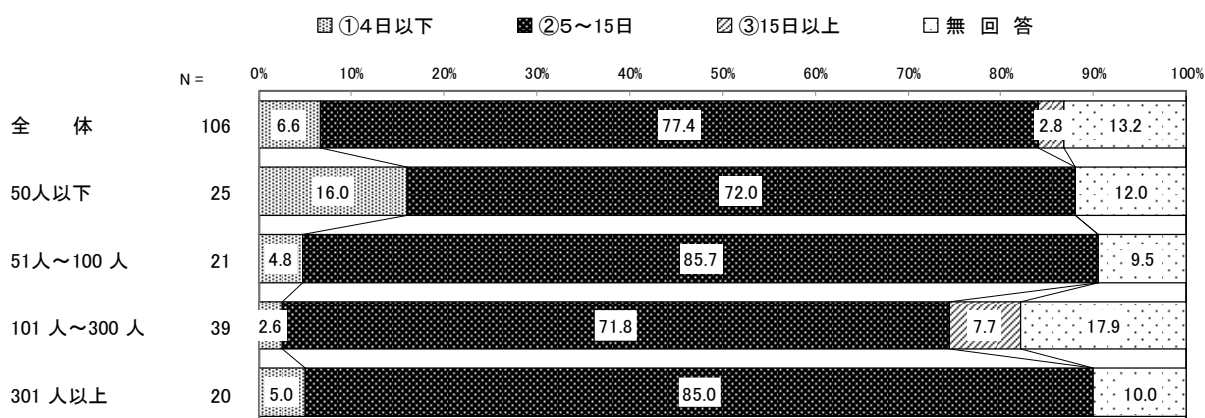


## ②平均取得日数

男性職員では、「②5～15日」が77.4%と多い。

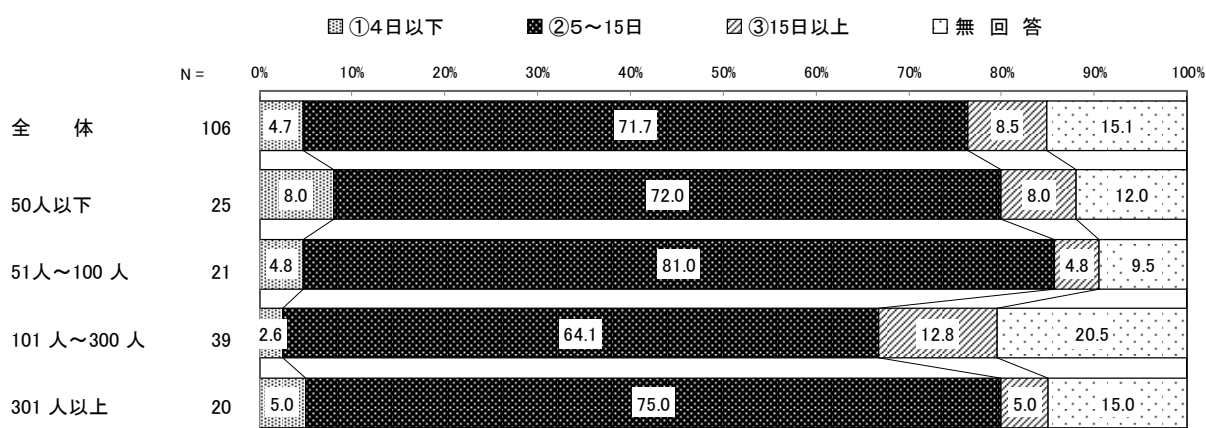
従業員人数別では、「①4日以下」は50人以下で16.0%と多い。

F4 従業員の有給休暇平均取得日数①男性[%]



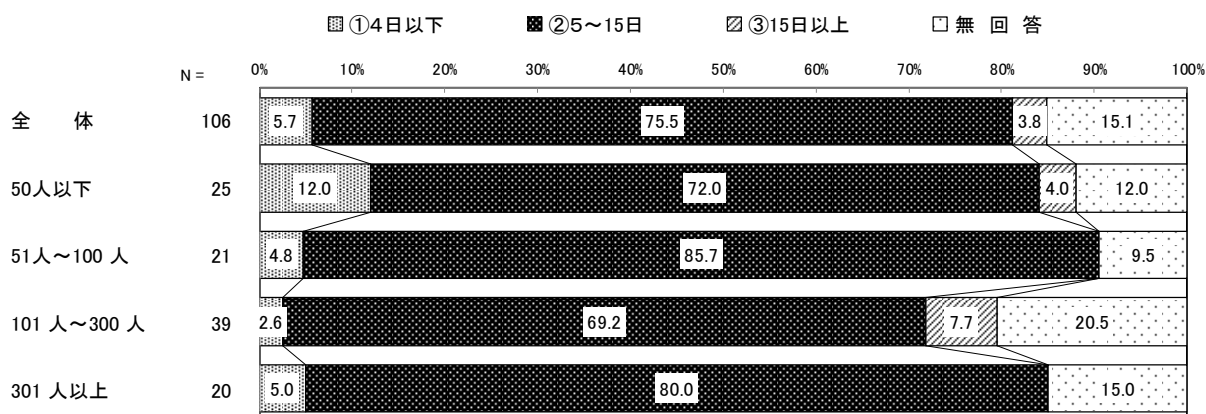
女性職員では、「②5～15日」が71.7%と多い。「15日以上」は8.5%で男性(2.8%)より多い。

F4 従業員の有給休暇平均取得日数②女性[%]



合計では、「②5～15日」が75.5%と多い。

F4 従業員の有給休暇平均取得日数③合計[%]



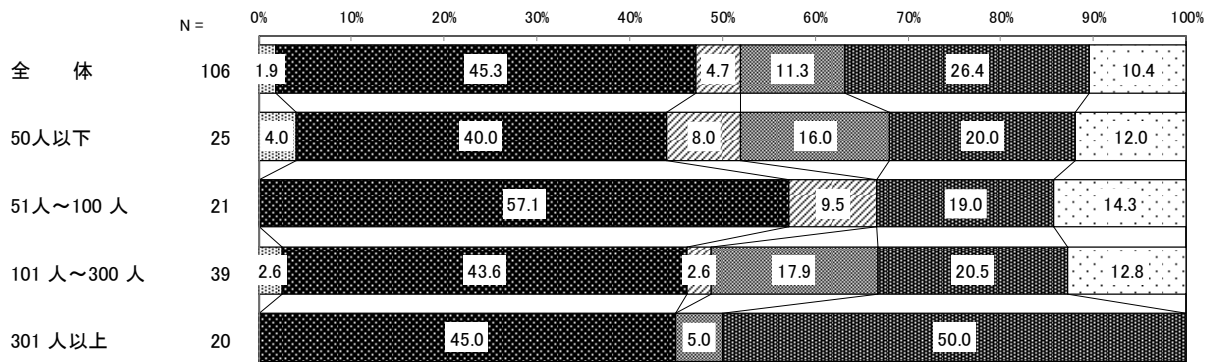
③取得率（取得者/対象者×100（%））

男性職員の取得率は、「②10以上30%未満」が45.3%と多く、「⑤90%以上」が26.4%、「④60以上90%未満」が11.3%である。

従業員人数別では、301人以上で「④60以上90%未満」が50.0%と多い。

F4 従業員の有給休暇取得率①男性[%]

■①10%未満 ■②10以上30%未満 ▨③30以上60%未満 ■④60以上90%未満 ■⑤90%以上 □無回答

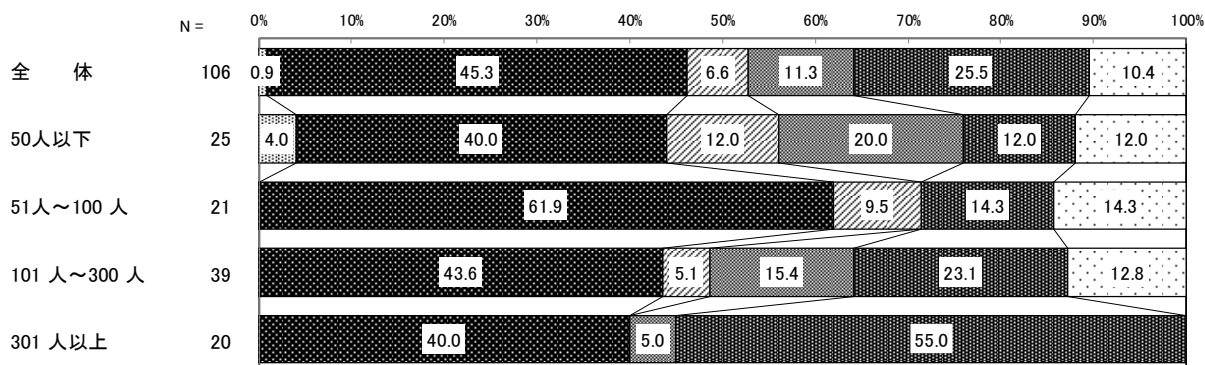


女性職員の取得率は、「②10以上30%未満」が45.3%と多く、「⑤90%以上」が25.5%、「④60以上90%未満」が11.3%である。

従業員人数別では、301人以上で「④60以上90%未満」が55.0%と多い。

F4 従業員の有給休暇取得率②女性[%]

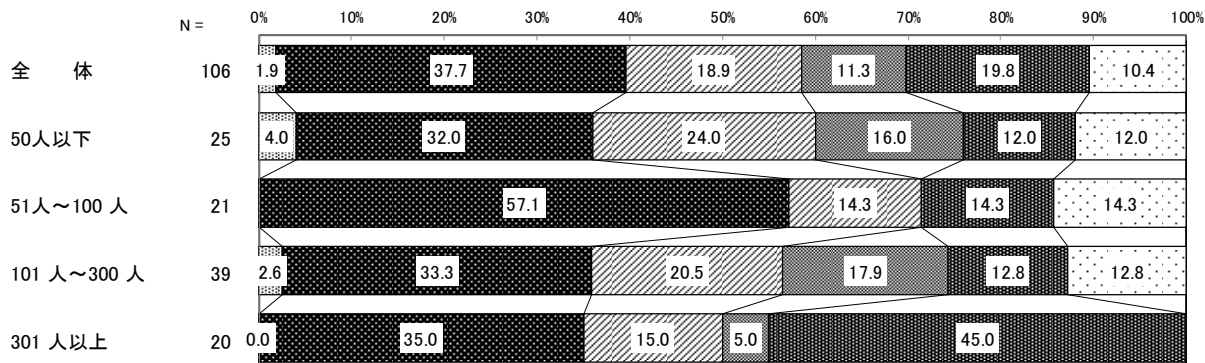
■①10%未満 ■②10以上30%未満 ▨③30以上60%未満 ■④60以上90%未満 ■⑤90%以上 □無回答



合計の取得率は、「②10以上30%未満」が37.7%と多く、「⑤90%以上」が19.8%、「③30以上60%未満」が18.9%、「④60以上90%未満」が11.3%である。

F4 従業員の有給休暇取得率③合計[%]

■①10%未満 ■②10以上30%未満 ▨③30以上60%未満 ■④60以上90%未満 ■⑤90%以上 □無回答

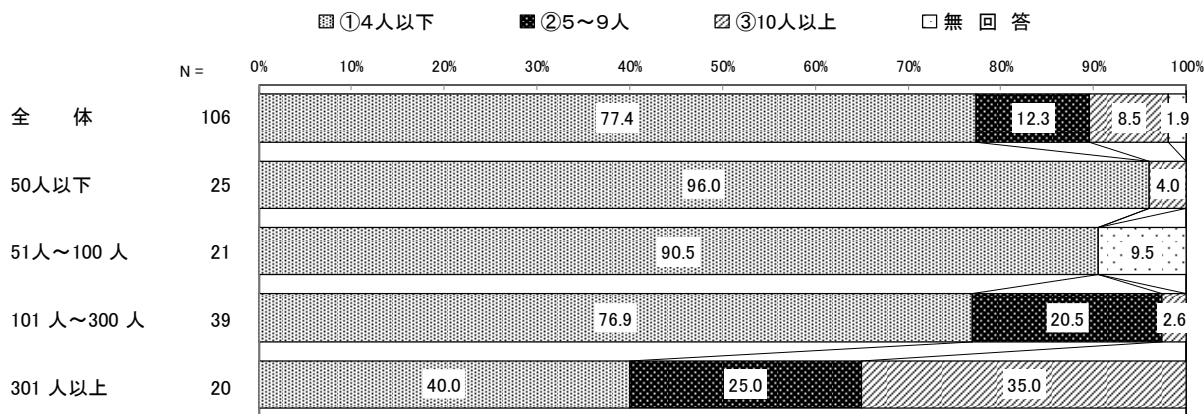


F5 従業員（常時雇用）の育児休業制度の利用状況についておたずねします。

①2020年（令和2年）4月1日～2021年（令和3年）3月31日の1年間で出産した者及び配偶者が出産した者の人数

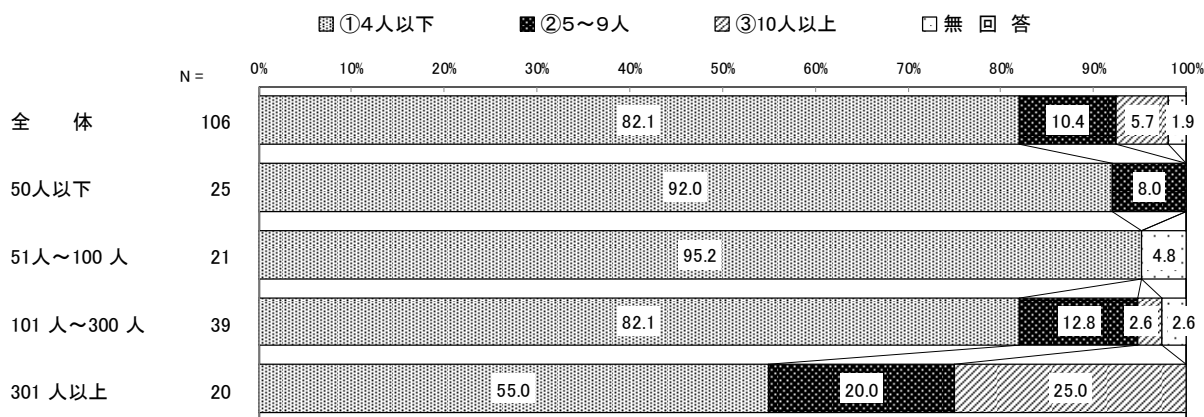
男性（配偶者が出産した者）では、「①4人以下」が77.4%と多く、「②5～9人」が12.3%、「③10人以上」が8.5%である。

F5 出産及び配偶者が出産した職員数①男性[%]



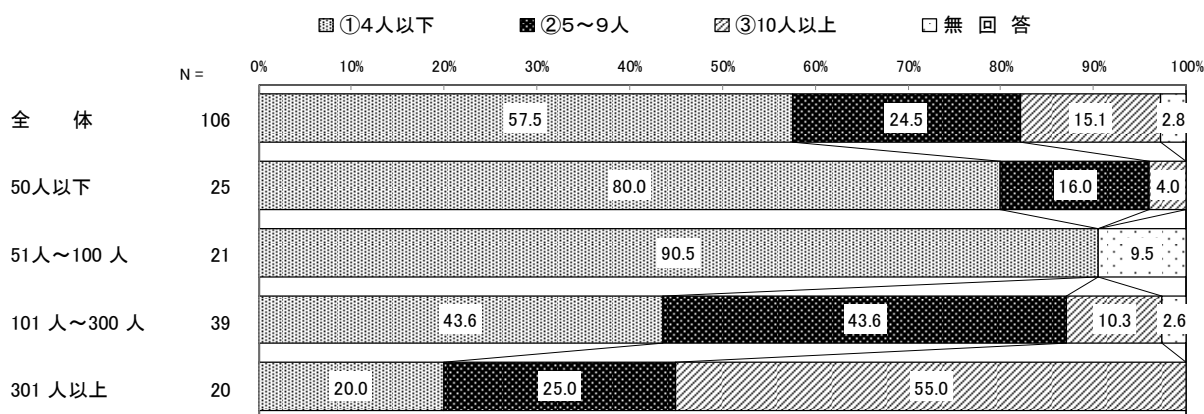
女性（出産した者）では、「①4人以下」が82.1%と多く、「②5～9人」が10.4%、「③10人以上」が5.7%である。

F5 出産及び配偶者が出産した職員数②女性[%]



合計では、「①4人以下」が57.5%と多く、「②5～9人」が24.5%、「③10人以上」が15.1%である。

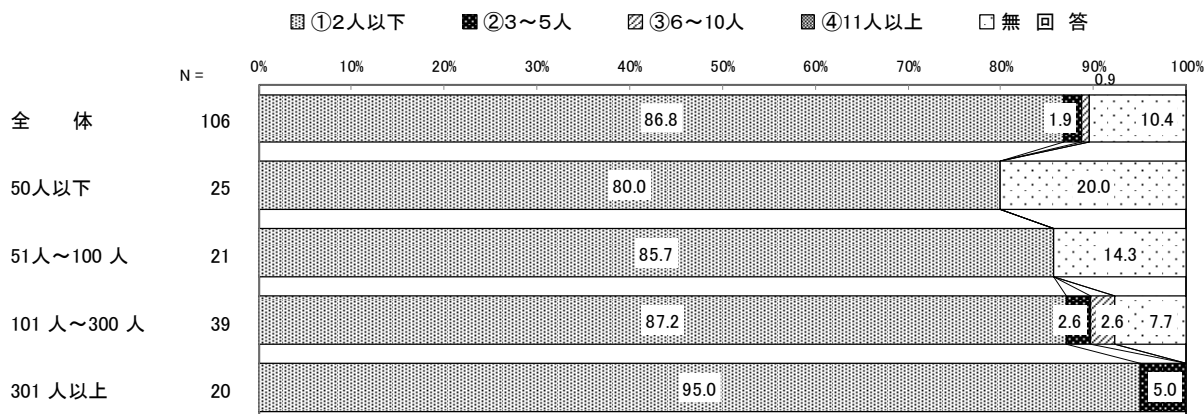
F5 出産及び配偶者が出産した職員数③合計[%]



②①のうち、2021年（令和3年）3月31日までに育児休業を開始した者（開始の予定の申し出をしている者も含む）の人数とその平均取得日数、取得率

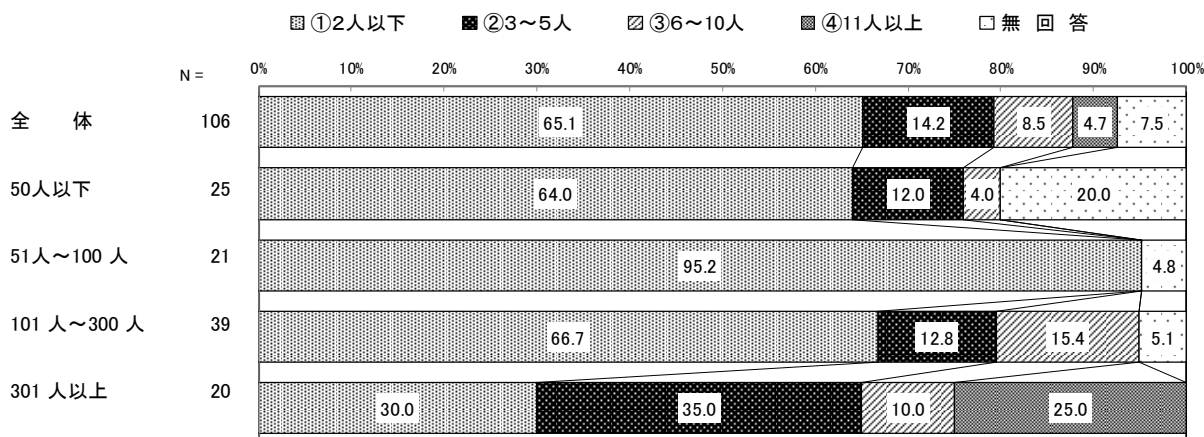
男性職員の取得人数は、「①2人以下」が86.8%と多いものの、前回（2.3%）より大幅に増加している。育休取得者のいる事業所の割合は88.0%と前回（3.7%）より大幅に増加している。

F5 育児休業開始した者の職員数①男性[%]



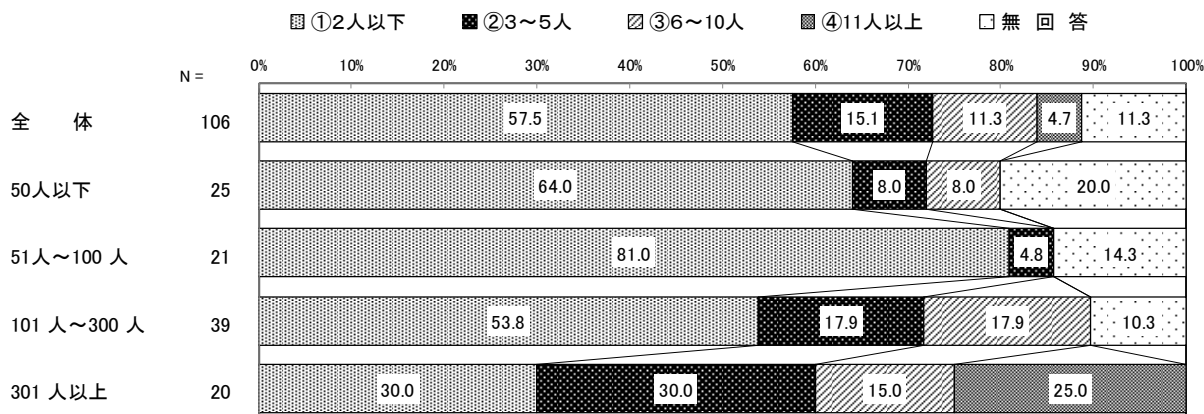
女性職員の取得人数は、「①2人以下」が65.1%と多く、「②3~5人」が14.2%と多いものの、すべての選択肢の割合は前回より増加しており、育休取得者のいる事業所の割合は94.3%と前回（42.3%）より大幅に増加している。

F5 育児休業開始した者の職員数②女性[%]



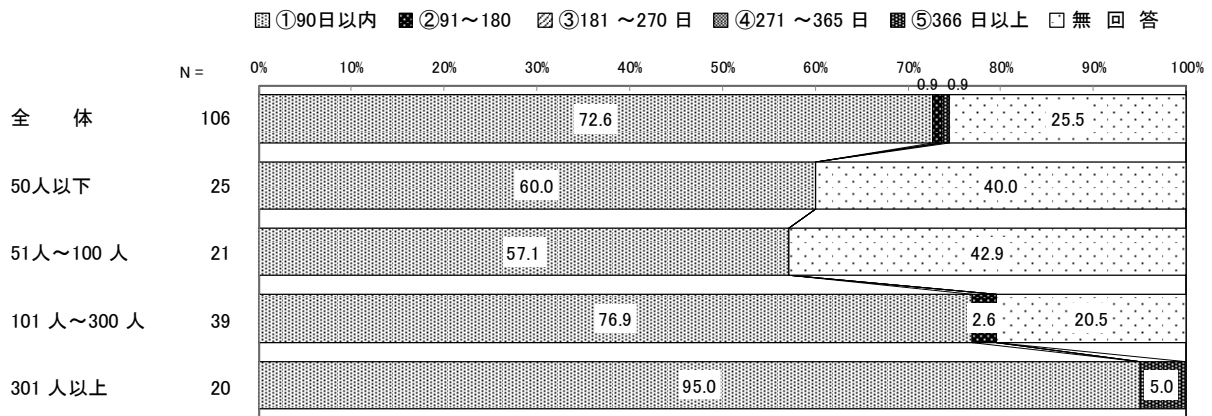
合計では、「①2人以下」が57.5%と多く、「②3~5人」が15.1%、「③6~10人」が11.3%である。

F5 育児休業開始した者の職員数③合計[%]



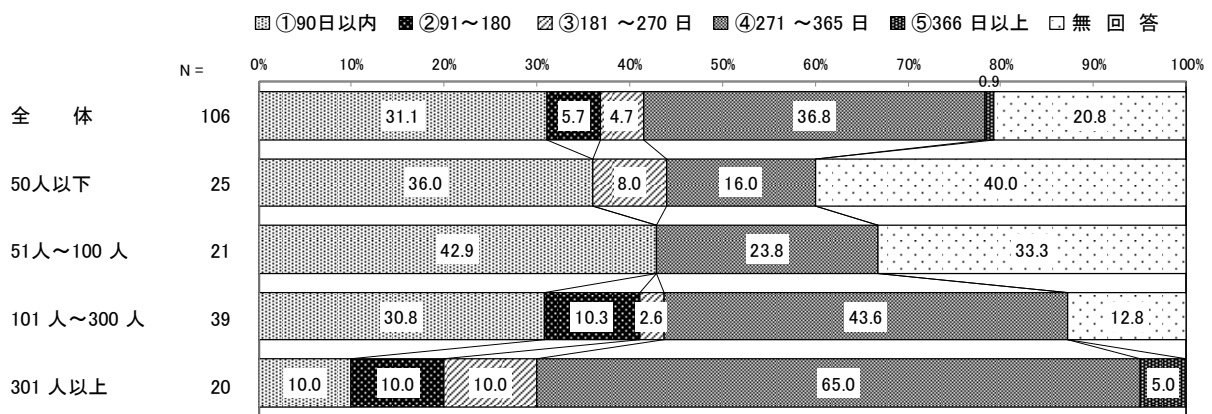
男性職員の取得日数は、「①90日以内」が72.6%と多い。

F5 育児休業を開始した職員の平均取得日数①男性[%]



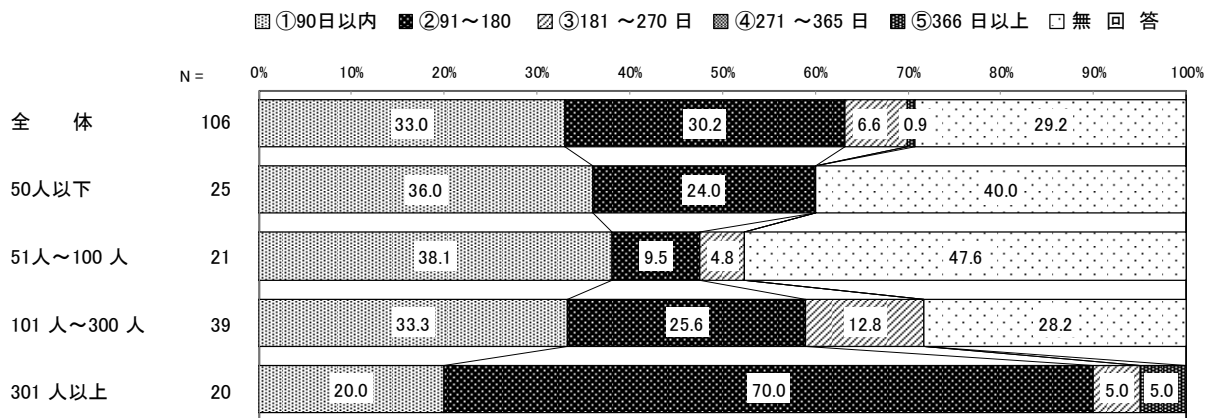
女性職員の取得日数は、「④271~365日」が36.8%と多く、「①90日以内」が31.1%である。前回より「④271~365日」は16.2ポイント、「①90日以内」は26.4ポイント増加している。

F5 育児休業を開始した職員の平均取得日数②女性[%]



合計では、「①90日以内」が33.0%と多く、「②91~180日」が30.2%である。従業員人数別では、301人以上で「②91~180日」が70.0%と多い。

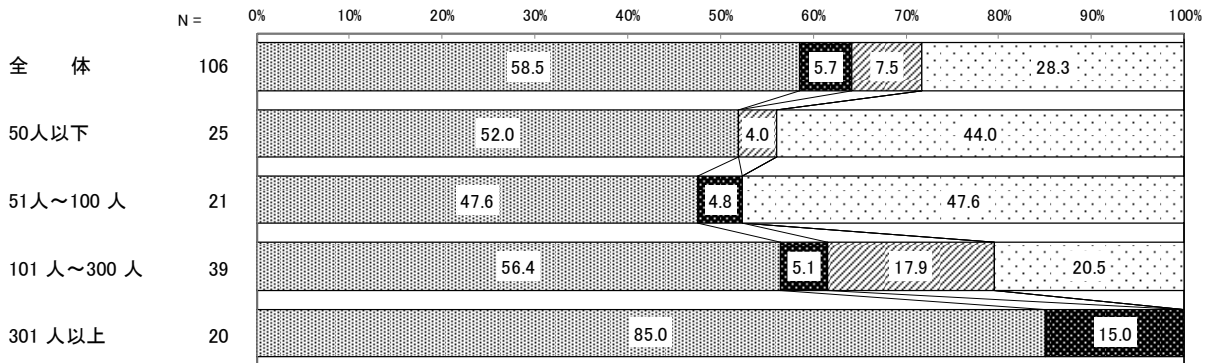
F5 育児休業を開始した職員の平均取得日数③合計[%]



男性職員の取得率は、「①10%未満」が58.5%と多いものの、前回は10%未満がほとんどであったが取得率は大幅に増加しており、30%以上が7.5%となっている。

F5 育児休業を開始した職員の取得率①男性[%]

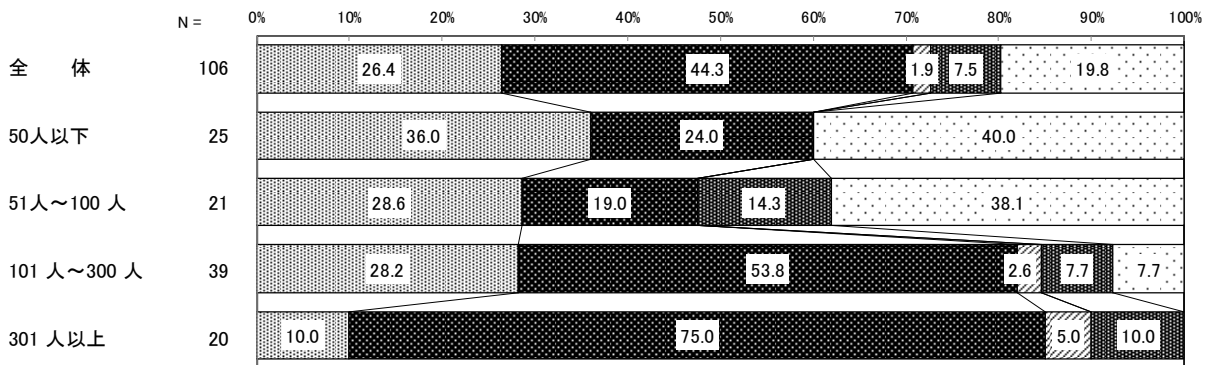
■ ①10%未満 ■ ②10以上30%未満 □ ③30以上60%未満 ■ ④60以上90%未満 ■ ⑤90%以上 □ 無回答



女性職員の取得率は、「②10以上30%未満」が44.3%と多く、「①10%未満」が26.4%である。

F5 育児休業を開始した職員の取得率②女性[%]

■ ①10%未満 ■ ②10以上30%未満 □ ③30以上60%未満 ■ ④60以上90%未満 ■ ⑤90%以上 □ 無回答

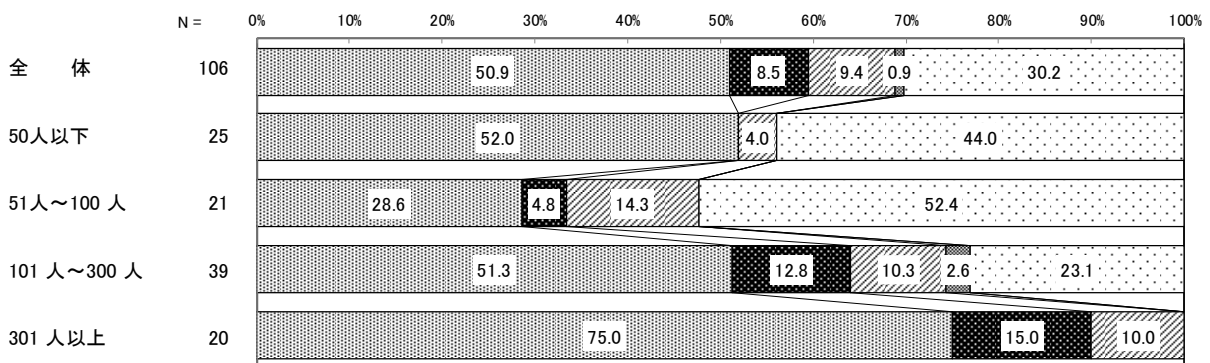


合計では、「①10%未満」が50.9%と多い。

従業員人数別では、従業員人数が多くなると取得率も高まる傾向がみられる。

F5 育児休業を開始した職員の取得率③合計[%]

■ ①10%未満 ■ ②10以上30%未満 □ ③30以上60%未満 ■ ④60以上90%未満 ■ ⑤90%以上 □ 無回答



育児休業取得者のいる事業所及び取得者数合計は以下のとおりである。

全体	育児休業取得者がいた事業所 (両方いた事業所を含む)		取得状況			
	女性でいた	男性でいた	取得者数		平均取得日数	
106件	55件	18件	女性	男性	女性	男性
100.0%	51.9%	17.0%	270人	34人	269.2日	62.3日



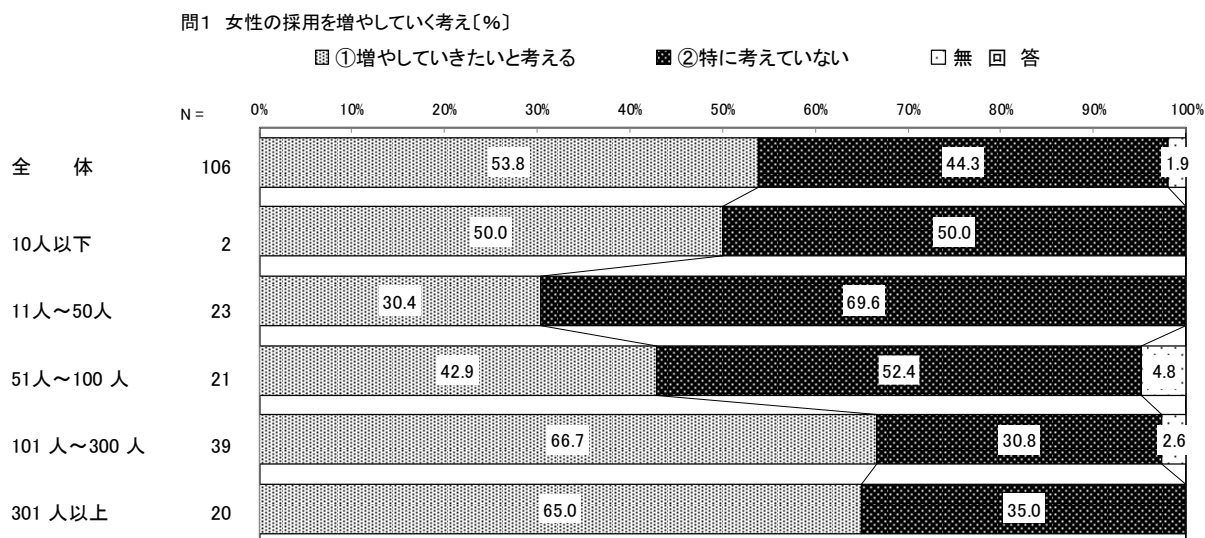
## (2) ポジティブ・アクションへの取組

質問1 女性の採用を現在と比べて増やしていく考えはありますか。

全体では、「①増やしていきたいと考える」が53.8%と多く、「②特に考えていない」が44.3%である。

従業員人数別では、「①増やしていきたいと考える」は101人～300人、301人以上で65%以上と多い。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況別では、「①増やしていきたいと考える」は策定済みの事業所で65.1%と多い。

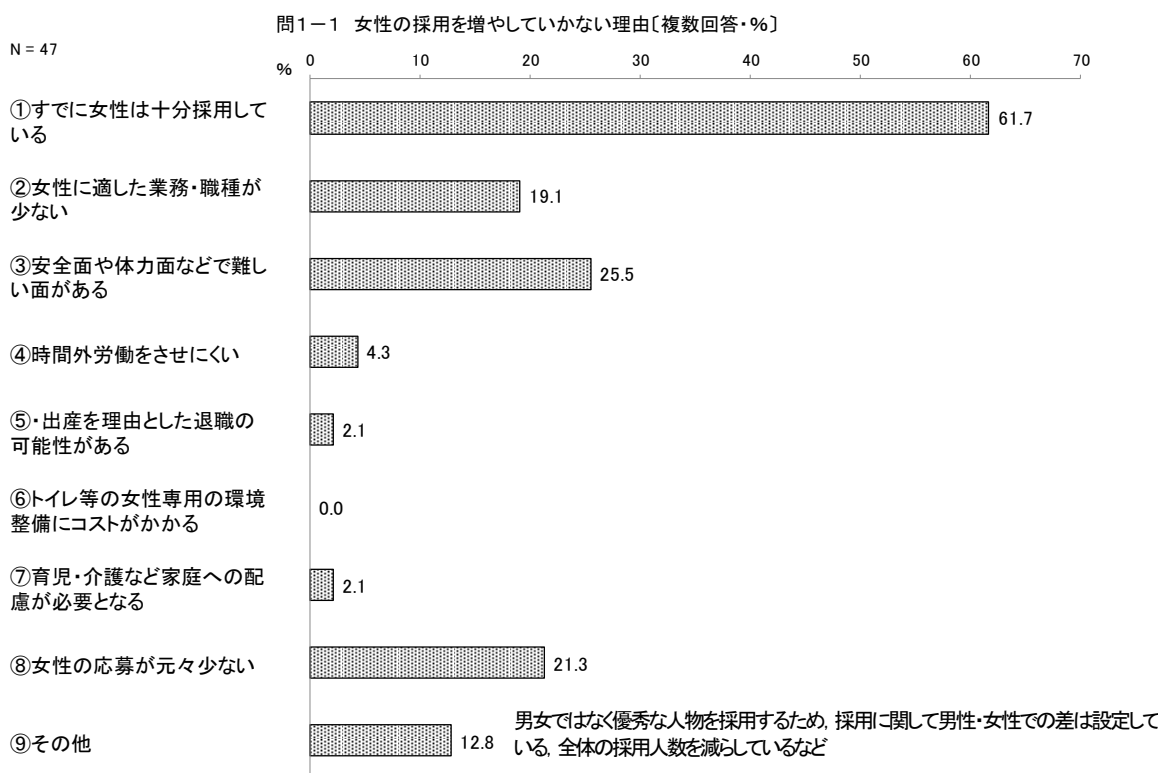


質問1-1 質問1で、2を選んだ事業所におたずねします。(特に考えていない)理由は何ですか。

全体では、「①すでに女性は十分採用している」が61.7% (前回65.2%) と多く、「③安全面や体力面などで難しい面がある」が25.5% (前回8.7%) , 「⑧女性の応募が元々少ない」が21.3% (前回17.4%) , 「②女性に適した業務・職種が少ない」が19.1% (前回28.3%) で続いている。前回より「③安全面や体力面などで難しい面がある」は16.8ポイント増加している。

従業員人数別では、「①すでに女性は十分採用している」は101人～300人で83.3% , 「③安全面や体力面などで難しい面がある」と「⑧女性の応募が元々少ない」は51人～100人でともに36.4%と多い。

育児休業制度取得者有無別では、「③安全面や体力面などで難しい面がある」, 「⑧女性の応募が元々少ない」と「②女性に適した業務・職種が少ない」は取得者なしの事業所でそれぞれ42.1% , 52.6% , 36.8%と多い。



(%)

	N=	①既に女性は十分採用している	②女性に適した業務・職種が少ない	③安全面や体力面などで難しい面がある	④時間外労働をさせにくい	⑤結婚・出産を理由とした退職の可能性はある	⑥トイレ等の女性専用の環境整備にコストがかかる	⑦育児・介護など家庭への配慮が必要となる	⑧女性の応募が元々少ない	⑨その他
全体	47	61.7	19.1	25.5	4.3	2.1	0.0	2.1	21.3	12.8
50人以下	17	58.8	29.4	29.4	0.0	5.9	0.0	0.0	29.4	11.8
51人～100人	11	45.5	27.3	36.4	9.1	0.0	0.0	9.1	36.4	9.1
101人～300人	12	83.3	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	8.3
301人以上	7	57.1	14.3	28.6	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	28.6

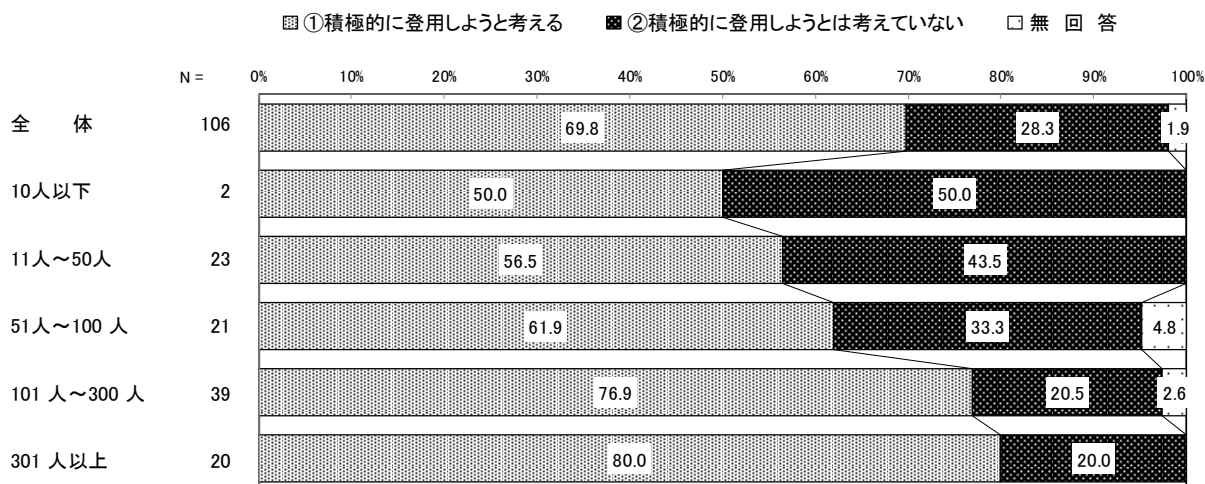
質問2 今後、役員や管理職に女性を積極的に登用しようと考えていますか。

全体では、「①積極的に登用しようとする」が69.8%と多く、「②積極的に登用しようとは考えていない」が28.3%である。「①積極的に登用しようとする」は前回(63.6%)より6.2ポイント増加している。

従業員人数別では、「①積極的に登用しようとする」は50人以下で56.0%と最も少なく、人数が増えると多くなり、301人以上で80.0%と最も多い。

育児休業制度取得者有無別では、「①積極的に登用しようとする」は取得者ありの事業所で80.9%と多い。

問2 役員や管理職等への女性の積極的登用の考え[%]

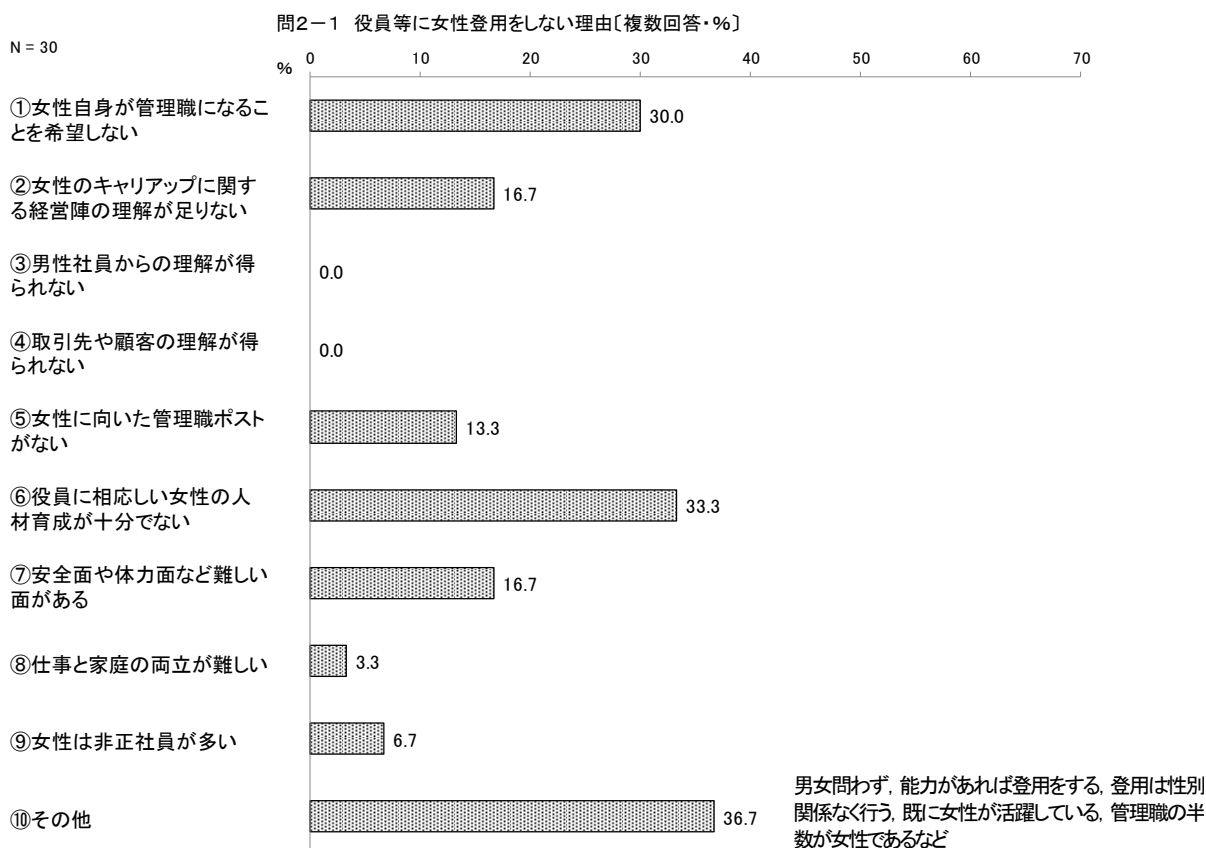


質問2-1 質問2で、2を選んだ事業所におたずねします。（積極的に登用しようとは考えていない）理由は何か。

全体では、「⑩その他」が 36.7%と多く、「⑥役員に相応しい女性の人材育成が十分でない」が 33.3%、「①女性自身が管理職になることを希望しない」が 30.0%で続いている。前回より回答数は減少し、「⑩その他」が大幅に増加している。

従業員人数別では、「⑩その他」は 51人～100人、101人～300人で 55%以上、「⑥役員に相応しい女性の人材育成が十分でない」は 50人以下、301人以上で 45%以上と多い。

ポジティブ・アクションの取組状況別では、「⑥役員に相応しい女性の人材育成が十分でない」は取り組んでいる事業所で 46.2%と多い。



(%)

	N=	①女性自身が管理職になることを希望しない	②女性のキャリアアップに関する経営陣の理解が足りない	③男性社員からの理解が得られない	④取引先や顧客の理解が得られない	⑤女性に向けた管理職ポストがない	⑥役員に相応しい女性の人材育成が十分でない	⑦安全面や体力面など難しい面がある	⑧仕事と家庭の両立が難しい	⑨女性は非正社員が多い	⑩その他
全体	30	30.0	16.7	0.0	0.0	13.3	33.3	16.7	3.3	6.7	36.7
50人以下	11	36.4	27.3	0.0	0.0	9.1	45.5	18.2	9.1	9.1	9.1
51人～100人	7	28.6	14.3	0.0	0.0	14.3	14.3	42.9	0.0	14.3	57.1
101人～300人	8	25.0	0.0	0.0	0.0	12.5	25.0	0.0	0.0	0.0	62.5
301人以上	4	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0

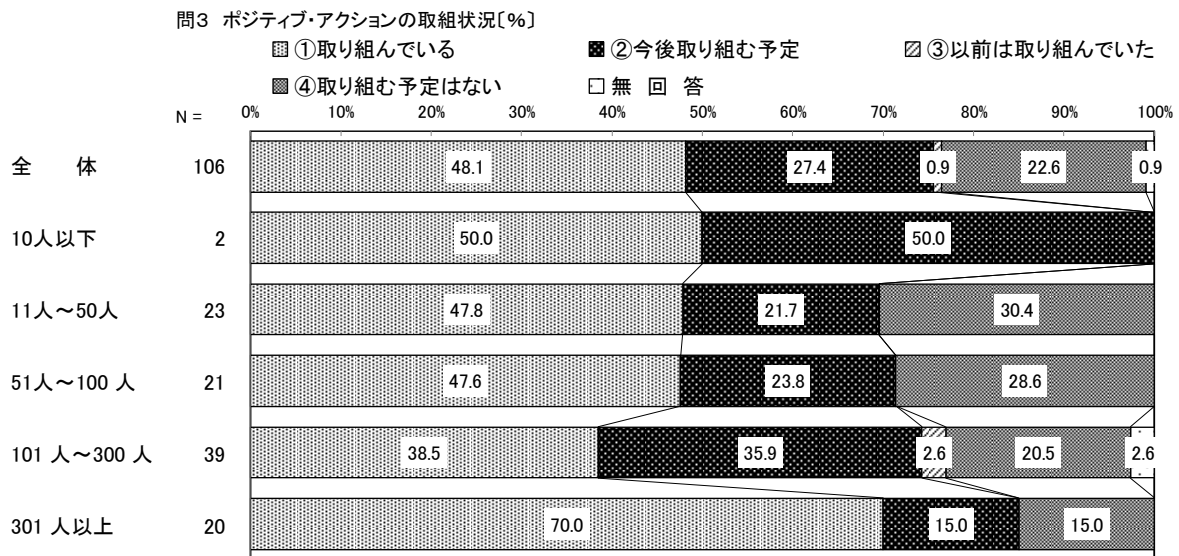
質問3 ポジティブ・アクションの取組状況について該当するものを選んでください。

全体では、「①取り組んでいる」が48.1%（前回33.6%）と多く、「②今後取り組む予定」が27.4%（前回23.4%），「④取り組む予定はない」が22.6%（前回40.2%）である。前回より「①取り組んでいる」が14.5ポイント増加している。

従業員人数別では、「①取り組んでいる」は301人以上で70.0%、「②今後取り組む予定」は101人～300人で35.9%と多い。

育児休業制度取得者有無別では、「④取り組む予定はない」は取得者なしの事業所で35.1%と多い。

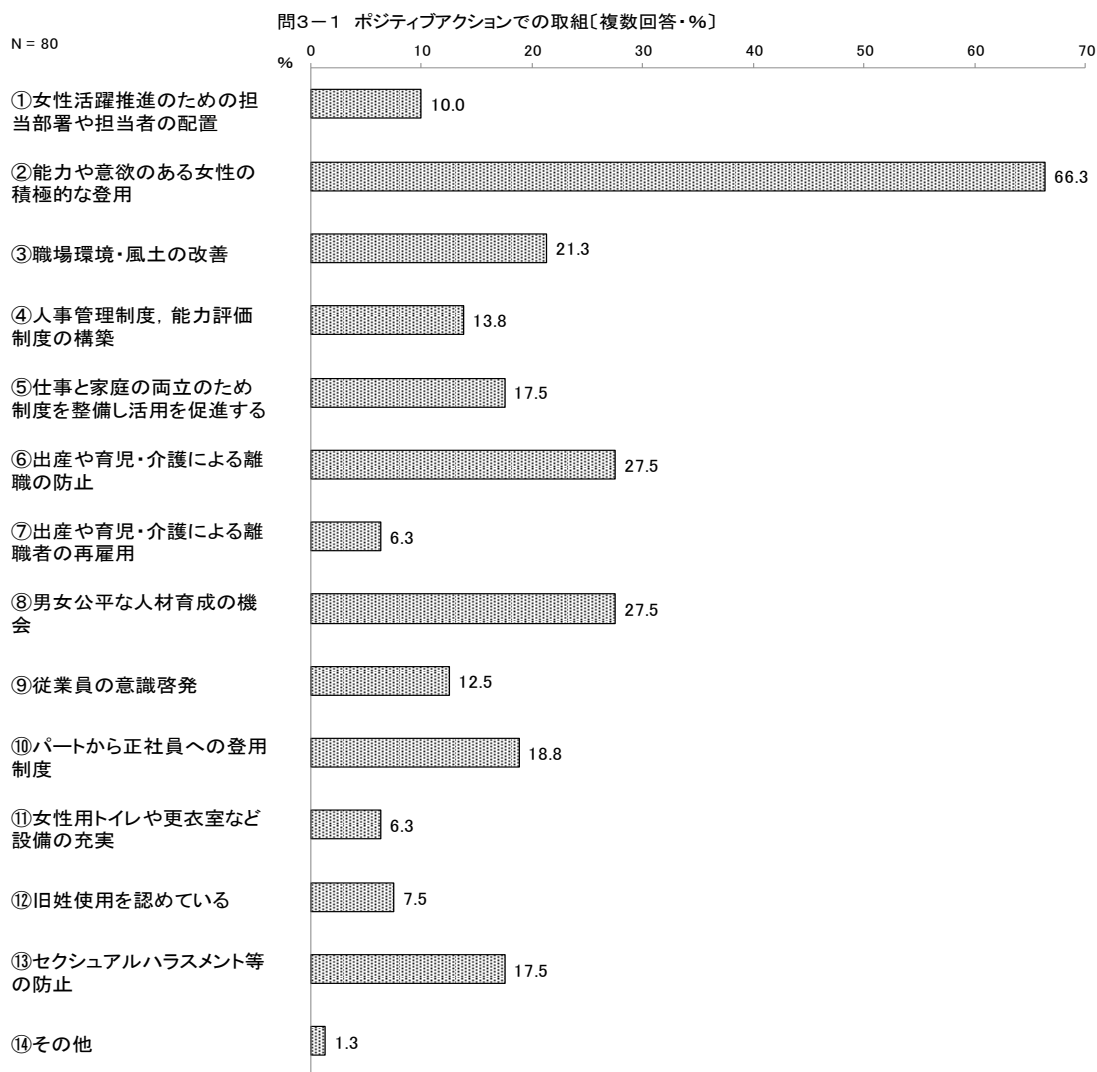
女性の採用を増やしていく考えの有無別では、「④取り組む予定はない」は特に考えていない事業所で40.4%と多い。



質問3-1 質問3で、1・2を選んだ事業所におたずねします。特に重点的に取り組んでいることは何ですか。

全体では、「②能力や意欲のある女性の積極的な登用」が66.3%（前回70.5%）と多く、「⑥出産や育児・介護による離職の防止」と「⑧男女公平な人材育成の機会」がともに27.5%（前回41.0%、44.3%）で続いている。前回より「⑥出産や育児・介護による離職の防止」と「⑧男女公平な人材育成の機会」は大きく減少している。

従業員人数別では、「⑥出産や育児・介護による離職の防止」は101人～300人で37.9%、「⑧男女公平な人材育成の機会」は50人以下、51人～100人で40%程度と多い。



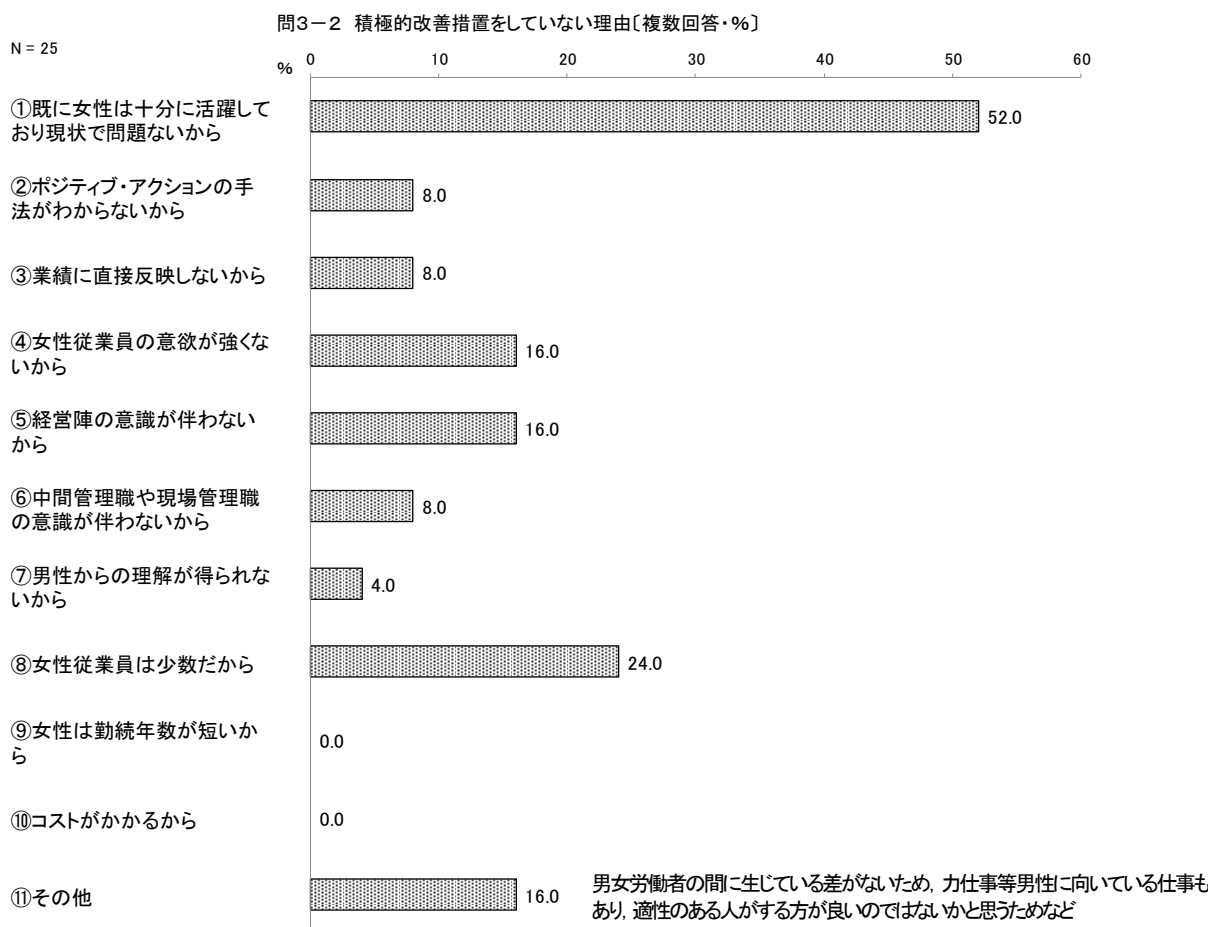
(%)

	N=	①女性活躍推進のための担当部署や担当者の配置	②能力や意欲のある女性の積極的な登用	③職場環境・風土の改善	④人事管理制度、能力評価制度の構築	⑤仕事と家庭の両立のための制度を整備し活用を促進する	⑥出産や育児・介護による離職の防止	⑦出産や育児・介護による離職者の再雇用	⑧男女公平な人材育成の機会	⑨従業員の意識啓発	⑩パートから正社員への登用制度	⑪女性用トイレや更衣室など設備の充実	⑫旧姓使用を認めている	⑬セクシュアル・ハラスメント等の防止	⑭その他
全体	80	100	66.3	21.3	13.8	17.5	27.5	6.3	27.5	12.5	18.8	6.3	7.5	17.5	1.3
50人以下	18	11.1	72.2	5.6	11.1	27.8	16.7	11.1	38.9	16.7	11.1	5.6	5.6	11.1	0.0
51人～100人	15	13.3	66.7	33.3	6.7	0.0	33.3	0.0	40.0	20.0	13.3	6.7	0.0	20.0	6.7
101人～300人	29	6.9	69.0	20.7	10.3	20.7	37.9	10.3	13.8	10.3	27.6	3.4	10.3	20.7	0.0
301人以上	17	11.8	52.9	29.4	29.4	17.6	17.6	0.0	29.4	5.9	11.8	5.9	11.8	17.6	0.0

質問3-2 質問3で、3・4を選んだ事業所におたずねします。ポジティブ・アクションに取り組まない理由について該当するものを選んでください。

全体では、「①既に女性は十分に活躍しており現状で問題ないから」は52.0%（前回63.6%）と多く、「⑧女性従業員は少数だから」が24.0%（前回18.2%）、「④女性従業員の意欲が強いから」と「⑤経営陣の意識が伴わないから」がともに16.0%で続いている。前回より「①既に女性は十分に活躍しており現状で問題ないから」は11.6ポイント減少している。

従業員人数別では、「①既に女性は十分に活躍しており現状で問題ないから」は101人～300人で88.9%、「⑧女性従業員は少数だから」と「⑤経営陣の意識が伴わないから」は50人以下でともに42.9%と多い。



	N=	①既に女性は十分に活躍しており現状で問題ないから	②ポジティブ・アクションの手法がわからないから	③業績に直接反映しないから	④女性従業員の意欲が強いから	⑤経営陣の意識が伴わないから	⑥中間管理職や現場管理職の意識が伴わないから	⑦男性からの理解が得られないから	⑧女性従業員は少数だから	⑨女性は勤続年数が短いから	⑩コストがかかるから	⑪その他
全体	25	520	80	80	160	160	80	40	240	00	00	160
50人以下	7	143	143	00	286	429	143	143	429	00	00	143
51人～100人	6	500	00	167	333	167	167	00	333	00	00	167
101人～300人	9	889	00	11.1	00	00	00	00	11.1	00	00	11.1
301人以上	3	333	333	00	00	00	00	00	00	00	00	333

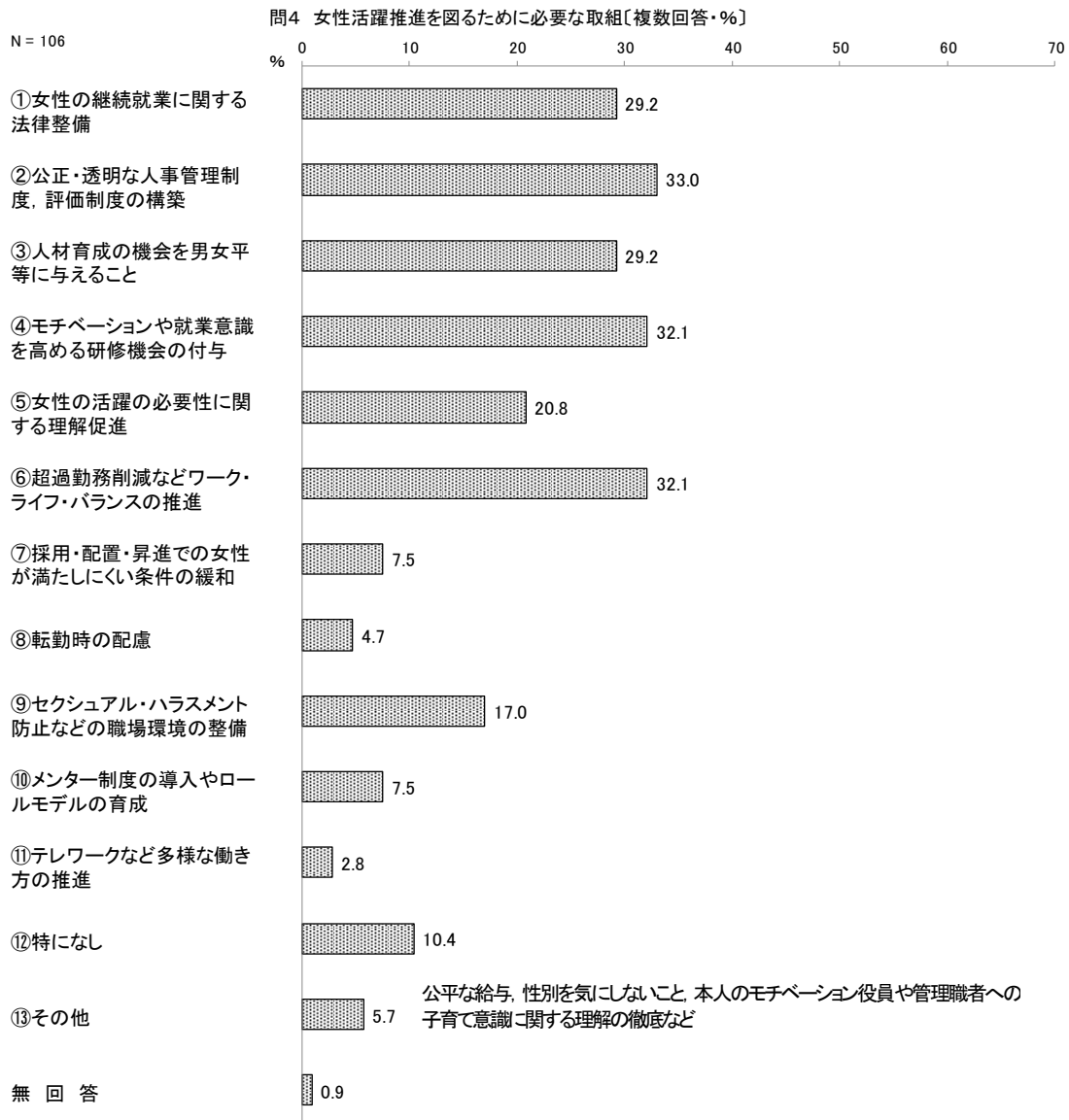
### (3)女性の活躍の推進

質問4 女性の活躍を推進する上で必要と考える取組について該当するものを選んでください。

全体では、「②公正・透明な人事管理制度，評価制度の構築」が33.0%、「④モチベーションや就業意識を高める研修機会の付与」と「⑥超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスの推進」がともに32.1%と多く、「①女性の継続就業に関する法律整備」と「③人材育成の機会を男女平等に与えること」がともに29.2%で続いている。「⑥超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスの推進」は前回(24.3%)より7.8ポイント増加している。

従業員人数別では、「④モチベーションや就業意識を高める研修機会の付与」は301人以上で45.0%、「①女性の継続就業に関する法律整備」は51人～100人で42.9%と多い。

ポジティブ・アクションの取組状況別では、「③人材育成の機会を男女平等に与えること」と「⑨セクシュアル・ハラスメント防止などの職場環境の整備」は取り組んでいる事業所でそれぞれ39.2%、27.5%と多い。



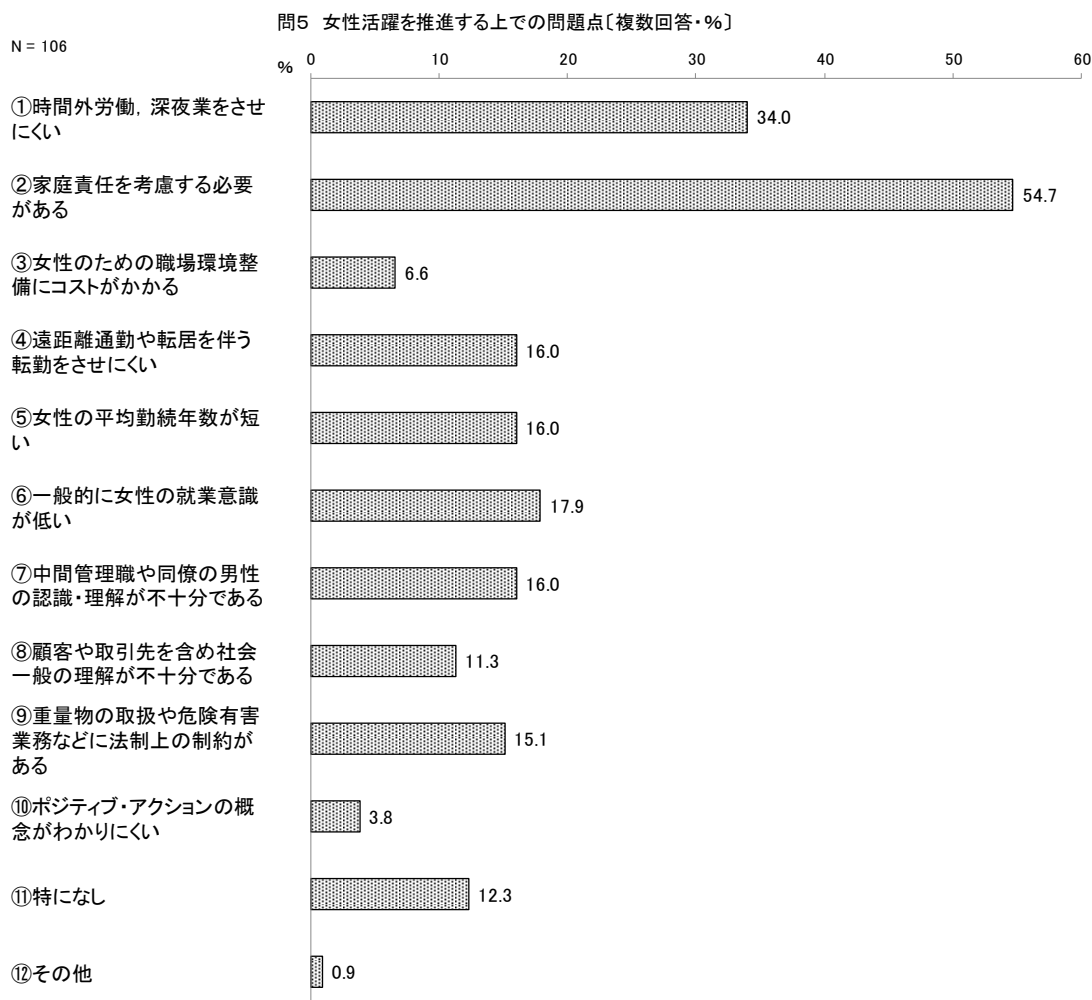


	N=	①女性の継続就業に関する法律整備	②公正・透明な人事管理制度・評価制度の構築	③人材育成の機会を男女平等に与えること	④モチベーションや就業を高める研修会の付与	⑤女性の活躍の必要性に関する理解促進	⑥超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスの推進	⑦採用・配置・昇進での女性が満たしにくい条件の緩和	⑧転勤時の配慮	⑨セクシュアル・ハラスメント防止などの職場環境の整備	⑩メンター制度の導入やロールモデルの育成	⑪テレワークなど多様な働き方の推進	⑫特になし	⑬その他	無回答
全体	106	292	330	292	321	208	321	75	47	170	75	28	104	57	09
50人以下	25	200	280	240	320	240	280	80	00	120	120	40	160	40	00
51人～100人	21	429	381	286	190	238	238	190	95	238	00	00	48	143	48
101人～300人	39	308	385	308	333	179	385	26	51	179	77	26	103	00	00
301人以上	20	250	250	350	450	200	350	50	50	150	100	50	50	100	00

質問5 女性の活躍を推進する上での問題点について該当するものを選んでください。

全体では、「②家庭責任を考慮する必要がある」が54.7%と多く、「①時間外労働、深夜業をさせにくい」が34.0%、「⑥一般的に女性の就業意識が低い」が17.9%で続いている。「②家庭責任を考慮する必要がある」は前回（47.7%）より7.0ポイント増加している。

従業員人数別では、「①時間外労働、深夜業をさせにくい」と「⑥一般的に女性の就業意識が低い」は51人～100人でそれぞれ42.9%、33.3%と多い。



(%)

	N=	①時間外労働、深夜業をさせにくい	②家庭責任を考慮する必要がある	③女性のための職場環境整備にコストがかかる	④遠距離通勤や転居を伴う転勤をさせにくい	⑤女性の平均勤続年数が短い	⑥一般的に女性の就業意識が低い	⑦中間管理職や同僚の男性の認識・理解が不十分である	⑧顧客や取引先を含め社会一般の理解が不十分である	⑨重量物の取扱や危険有害業務などに法制上の制約がある	⑩ポジティブ・アクションの概念がわかりにくい	⑪特になし	⑫その他
全体	106	34.0	54.7	6.6	16.0	16.0	17.9	16.0	11.3	15.1	3.8	12.3	0.9
50人以下	25	24.0	52.0	8.0	4.0	20.0	24.0	16.0	12.0	24.0	8.0	12.0	0.0
51人～100人	21	42.9	61.9	9.5	14.3	14.3	33.3	4.8	14.3	19.0	4.8	4.8	0.0
101人～300人	39	30.8	53.8	2.6	25.6	15.4	10.3	17.9	10.3	10.3	0.0	15.4	0.0
301人以上	20	40.0	50.0	10.0	15.0	15.0	5.0	25.0	10.0	10.0	5.0	15.0	5.0

## (4)働き方に関すること

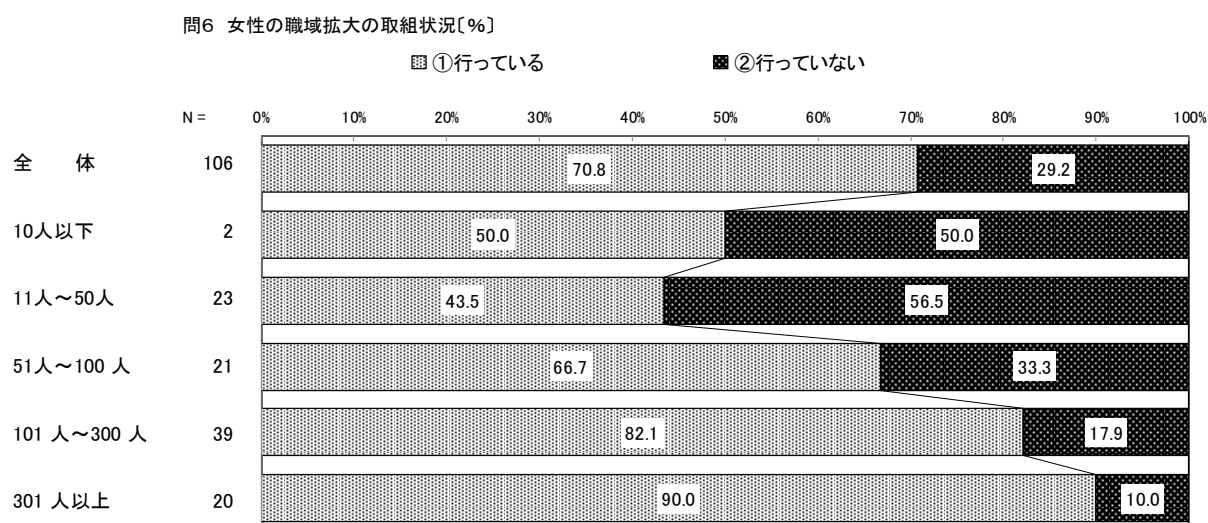
質問6 女性の職域拡大の取組状況についてお答えください。

全体では、「①行っている」が70.8%と多く、前回（52.3%）より大幅に増加している。

従業員人数別では、「①行っている」は50人以下で44.0%と最も少なく、人数が増えるとなくなり、301人以上で90.0%と最も多い。

育児休業制度取得者有無別では、「②行っていない」は取得者なしの事業所で48.6%と多い。

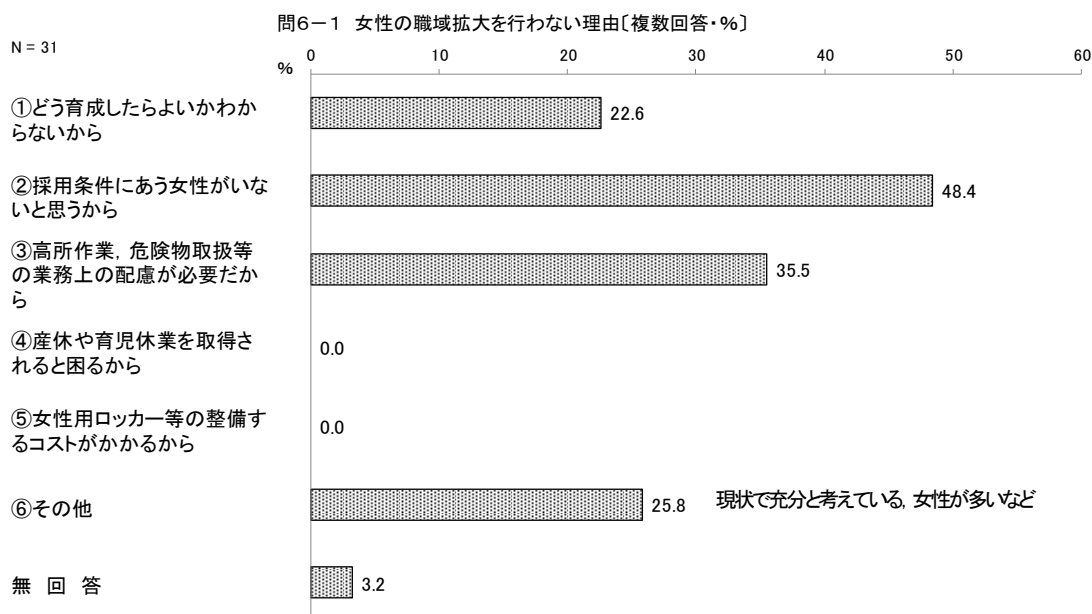
ポジティブ・アクションの取組状況別では、「②行っていない」は取り組む予定はない事業所で66.7%と多い。



**質問6-1 質問6で、2を選んだ事業所におたずねします。女性の職域拡大を行わない理由について該当するものを選んでください。**

全体では、「②採用条件にあう女性がないと思うから」が48.4%（前回49.0%）と多く、「③高所作業、危険物取扱等の業務上の配慮が必要だから」が35.5%（前回25.5%）、「⑥その他」が25.8%（前回15.7%）、「①どう育成したらよいかわからないから」が22.6%（前回27.5%）である。前回より「③高所作業、危険物取扱等の業務上の配慮が必要だから」は大幅に増加している。

従業員人数別では、「③高所作業、危険物取扱等の業務上の配慮が必要だから」は301人以上で50.0%と多い。



		(%)						
N=		① どう育成したらよいかわからないから	② 採用条件にあう女性がないと思うから	③ 高所作業、危険物取扱等の業務上の配慮が必要だから	④ 産休や育児休業を取得されると困るから	⑤ 女性用ロッカー等の整備するコストがかかるから	⑥ その他	無回答
全体	106	22.6	48.4	35.5	0.0	0.0	25.8	3.2
50人以下	25	28.6	50.0	35.7	0.0	0.0	14.3	7.1
51人~100人	21	28.6	42.9	42.9	0.0	0.0	28.6	0.0
101人~300人	39	14.3	42.9	28.6	0.0	0.0	42.9	0.0
301人以上	20	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0

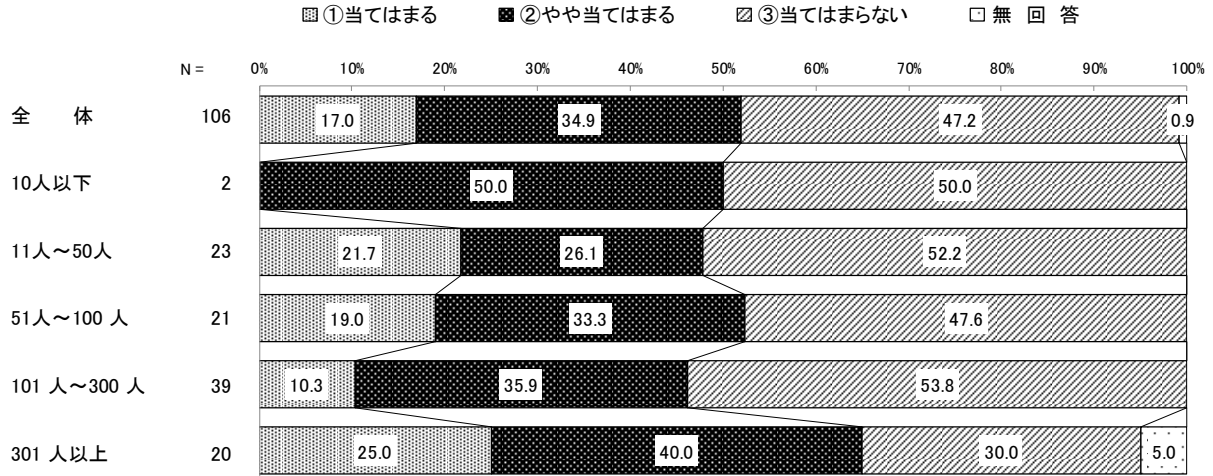
質問7 女性が責任や負担の少ない業務や男性の補助的な業務に付くことが多いですか。

全体では、『当てはまる(「①当てはまる」「②やや当てはまる」の計、以下同様)』が 51.9%である。「③当てはまらない」は前回 (39.3%) より 7.9ポイント増加している。

従業員人数別では、『当てはまる』は 301 人以上で 65.0% (前回 47.3%) と多く、前回より 17.7ポイント増加している。

業種別では、「③当てはまらない」は医療・福祉で 95.2%、サービス業で 80.0%と多い。

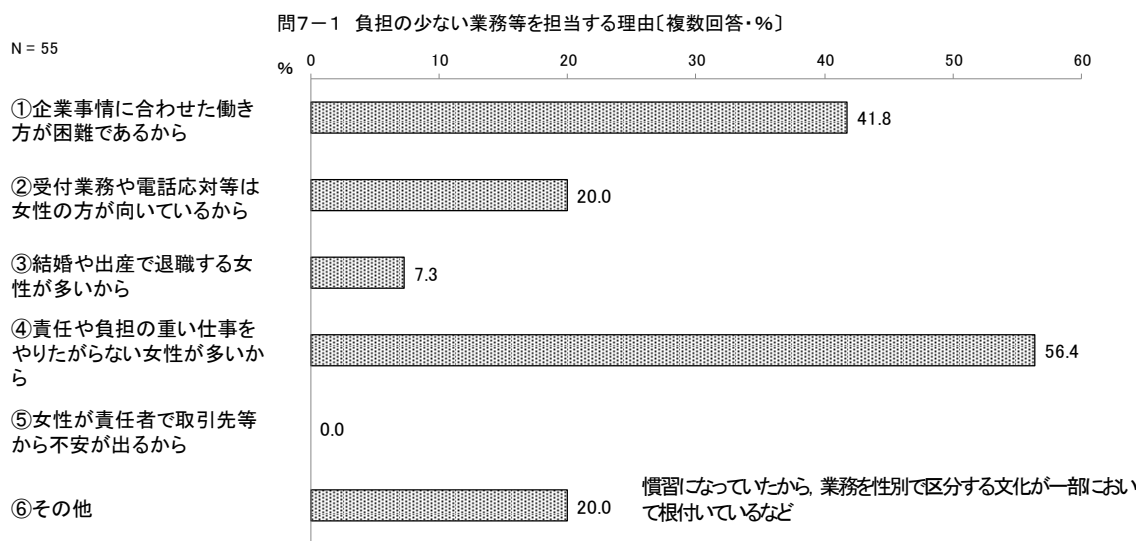
問7 負担の少ない業務や補助的な業務に付く[%]



質問7-1 質問7で、1・2を選んだ事業所におたずねします。女性が責任や負担の少ない業務や男性の補助的な業務を担当する理由は何ですか。

全体では、「④責任や負担の重い仕事をやりたがらない女性が多いから」が56.4%（前回59.4%）と多く、「①企業事情に合わせた働き方が困難であるから」が41.8%（前回46.9%）、「②受付業務や電話応対等は女性の方が向いているから」と「その他」がともに20.0%（前回46.9%、6.3%）で続いている。前回より「②受付業務や電話応対等は女性の方が向いているから」は大きく減少している。

従業員人数別では、「④責任や負担の重い仕事をやりたがらない女性が多いから」は50人以下で83.3%、「①企業事情に合わせた働き方が困難であるから」は101人～300人で61.1%と多い。



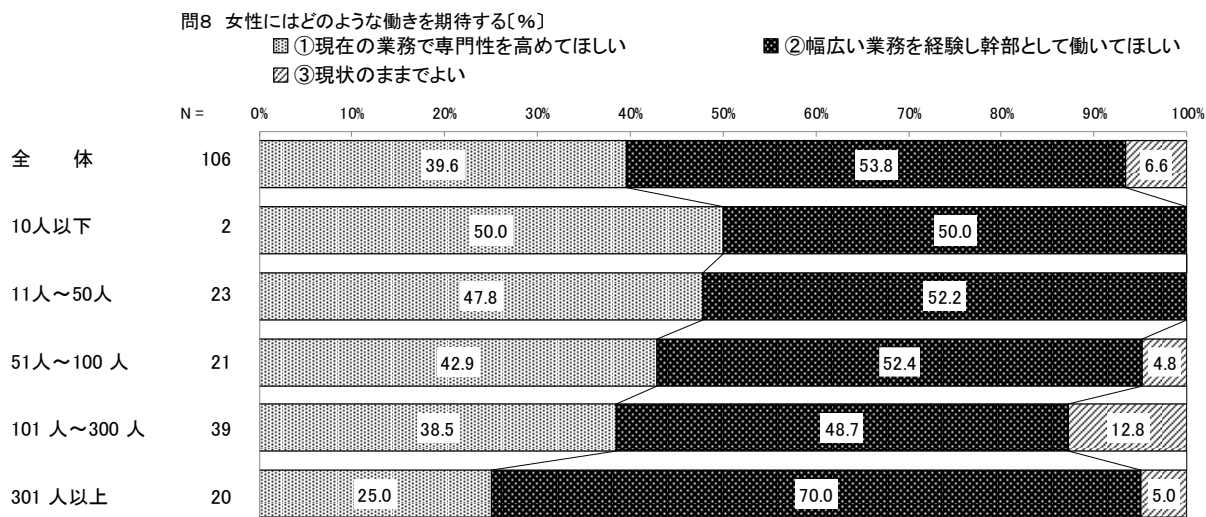
(%)

	N=	企業事情に合わせた働き方が困難であるから	受付業務や電話応対等は女性の方が向いているから	結婚や出産で退職する女性が多いから	責任や負担の重い仕事をやりたがらない女性が多いから	女性が責任者で取引先等から不安が出るから	その他
全体	55	41.8	20.0	7.3	56.4	0.0	20.0
50人以下	12	83.3	33.3	0.0	83.3	0.0	8.3
51人～100人	11	45.5	27.3	9.1	54.5	0.0	18.2
101人～300人	18	61.1	11.1	16.7	44.4	0.0	22.2
301人以上	13	46.2	15.4	0.0	46.2	0.0	23.1

質問8 女性にはどのような働きを期待しますか。

全体では、「②幅広い業務を経験し幹部として働いてほしい」が53.8%（前回40.2%）と多く、「①現在の業務で専門性を高めてほしい」が39.6%（前回46.7%）、「③現状のままでよい」が6.6%（前回10.3%）である。前回より「②幅広い業務を経験し幹部として働いてほしい」は大幅に増加している。

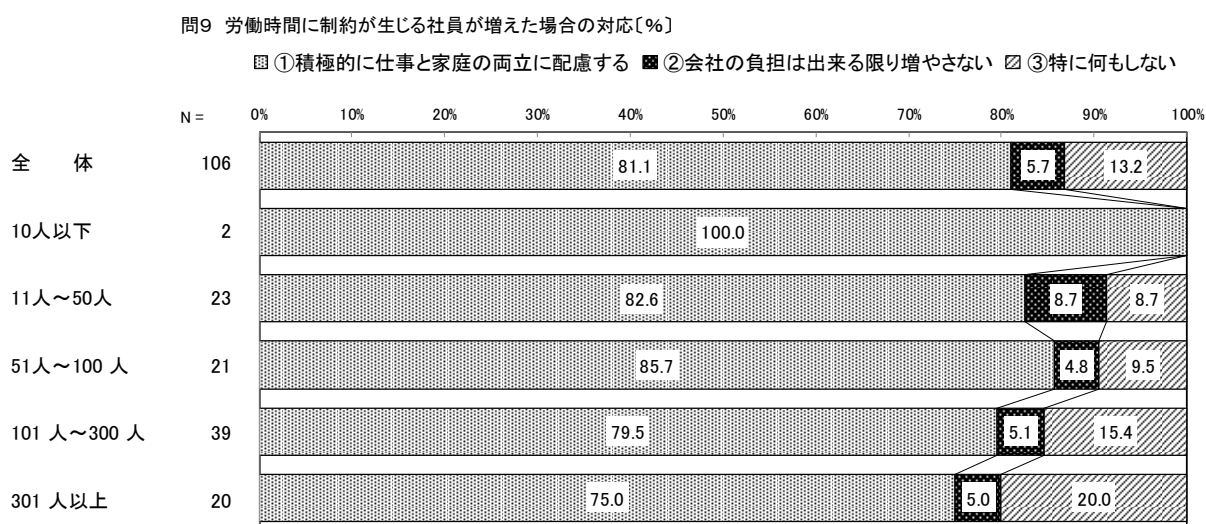
従業員人数別では、「①現在の業務で専門性を高めてほしい」は50人以下で48.0%と最も多く、人数が増えると少なくなり、301人以上で25.0%と最も少ない。



質問9 女性の勤続年数が伸びる一方で育児や介護のために労働時間に制約が生じる社員が増えた場合、どのように対応しますか。

全体では、「①積極的に仕事と家庭の両立に配慮する」が81.1%（前回68.2%）と多く、「③特に何もしない」が13.2%（前回17.8%）、「②会社の負担は出来る限り増やさない」が5.7%（前回13.1%）である。前回より「①積極的に仕事と家庭の両立に配慮する」は大幅に増加している。

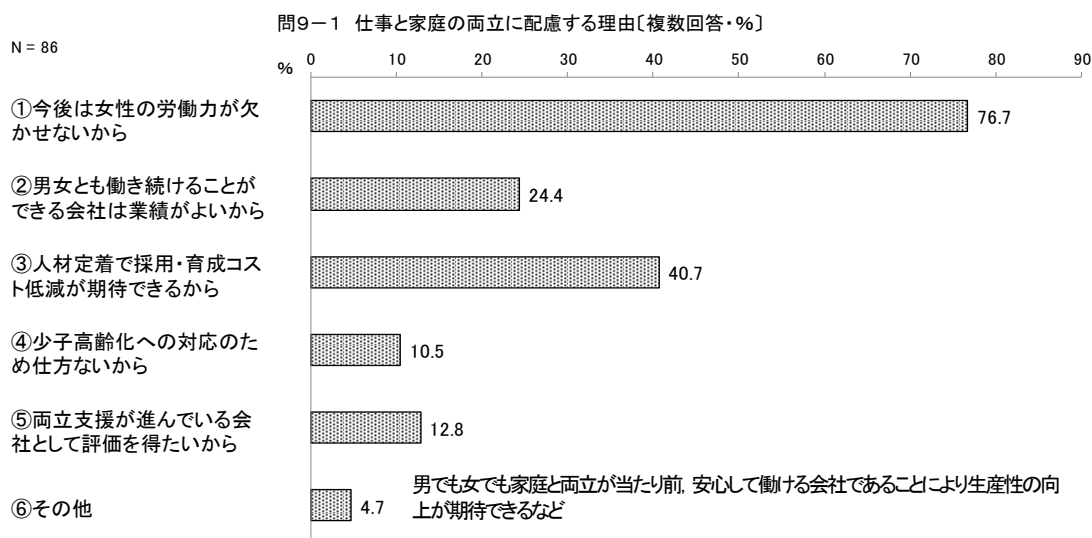
従業員人数別では、「③特に何もしない」は50人以下で8.0%と最も少なく、従業員数が増えるとも多くなり、301人以上で20.0%と最も多い。



質問9-1 質問9で、1を選んだ事業所におたずねします。積極的に仕事と家庭の両立に配慮する理由をお答えください。

全体では、「①今後は女性の労働力が欠かせないから」が76.7%（前回74.0）と多く、「③人材定着で採用・育成コスト低減が期待できるから」が40.7%（前回45.2%），「②男女とも働き続けることができる会社は業績がよいから」が24.4%（前回21.9%）で続いている。

従業員人数別では、「②男女とも働き続けることができる会社は業績がよいから」は51人～100人で33.3%と多い。



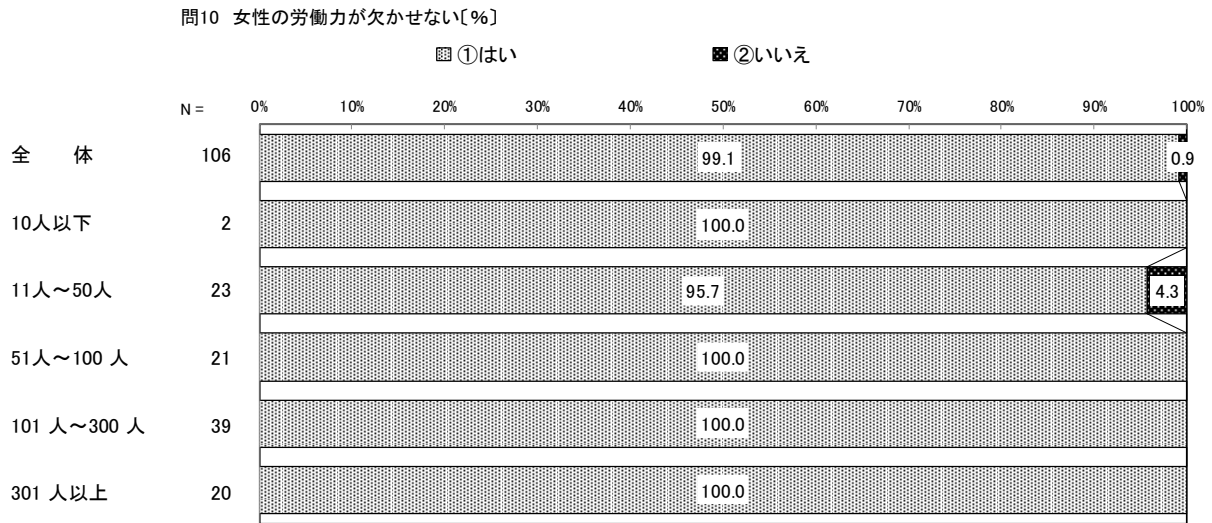
	N=	① 今後は女性の労働力が欠かせないから	② 男女とも働き続けることができる会社は業績がよいから	③ 人材定着で採用・育成コスト低減が期待できるから	④ 少子高齢化への対応のため仕方ないから	⑤ 両立支援が進んでいる会社として評価を得たいから	⑥ その他
全体	86	76.7	24.4	40.7	10.5	12.8	4.7
50人以下	21	71.4	19.0	47.6	14.3	9.5	0.0
51人～100人	18	83.3	33.3	33.3	11.1	11.1	5.6
101人～300人	31	77.4	29.0	38.7	9.7	12.9	6.5
301人以上	15	73.3	13.3	46.7	0.0	20.0	6.7



質問10 女性の労働力が欠かせないと思いますか。

全体では、「①はい」が99.1%（前回93.5%）とほとんどを占める。

従業員人数別では、「②いいえ」は50人以下で4.0%みられる。



## (5)男女共同参画・女性活躍推進の取組等

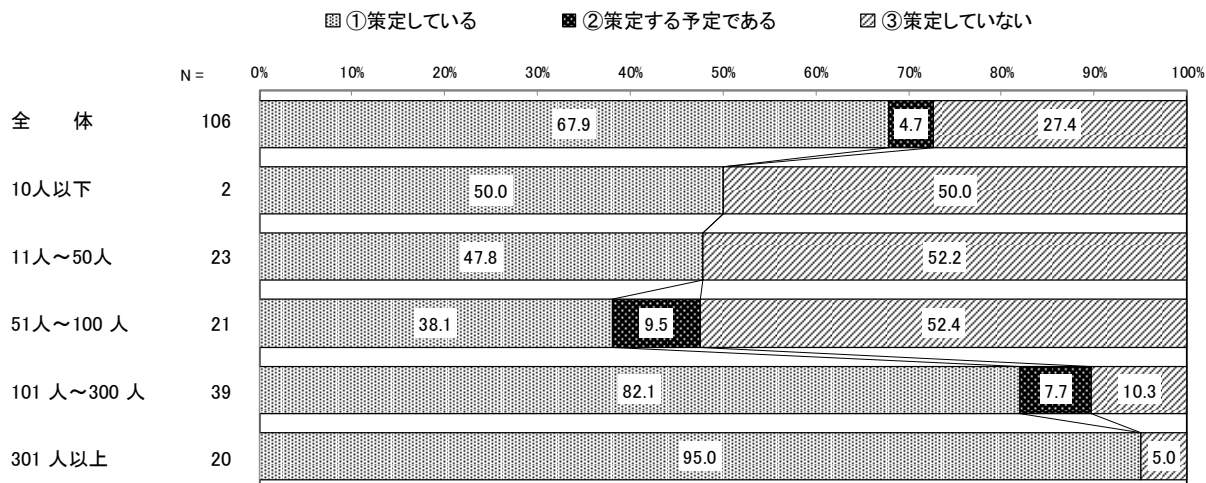
### 質問11 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。

全体では、「①策定している」が67.9%（前回45.8%）と多く、「③策定していない」が27.4%（前回46.7%）、「②策定する予定である」が4.7%（前回4.7%）である。前回より「①策定している」は22.1ポイントと大幅に増加している。

従業員人数別では、「①策定している」は101人～300人、301人以上で80%以上と多い。

育児休業制度取得者有無別では、「③策定していない」は取得者なしの事業所で43.2%と多い。

問11 次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画[%]



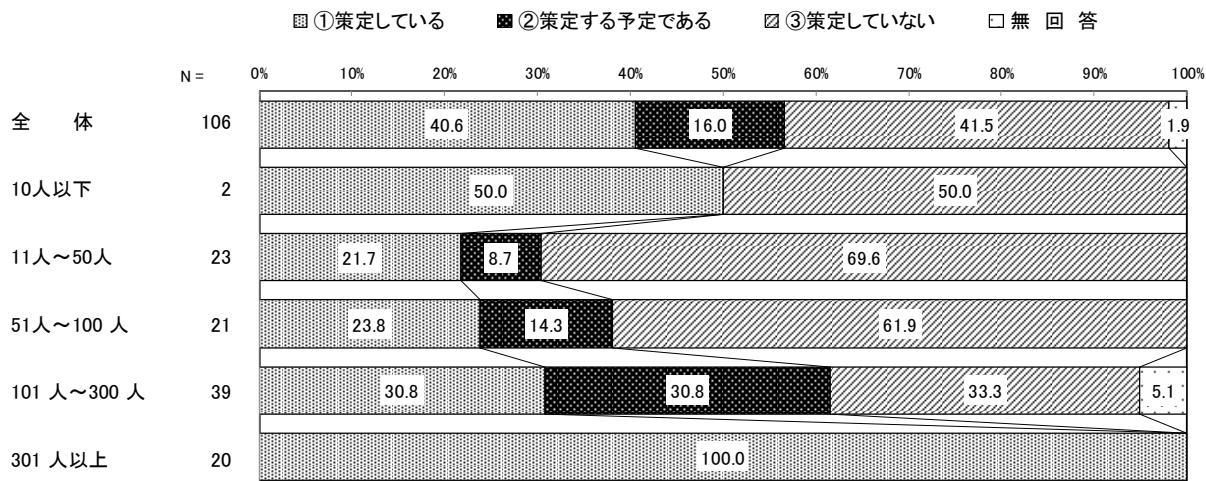
### 質問12 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。

全体では、「③策定していない」が41.5%（前回73.8%）、「①策定している」が40.6%（前回21.5%）と同程度で、「②策定する予定である」が16.0%（前回2.8%）である。前回より「策定している」は19.1ポイント、「②策定する予定である」は13.2ポイントと大幅に増加している。

従業員人数別では、「①策定している」は301人以上で100.0%、「②策定する予定である」は人数が増えると多くなり、101人～300人で30.8%と最も多い。

育児休業制度取得者有無別では、「③策定していない」は取得者なしの事業所で64.9%と多い。

問12 女性活躍推進法の一般事業主行動計画[%]

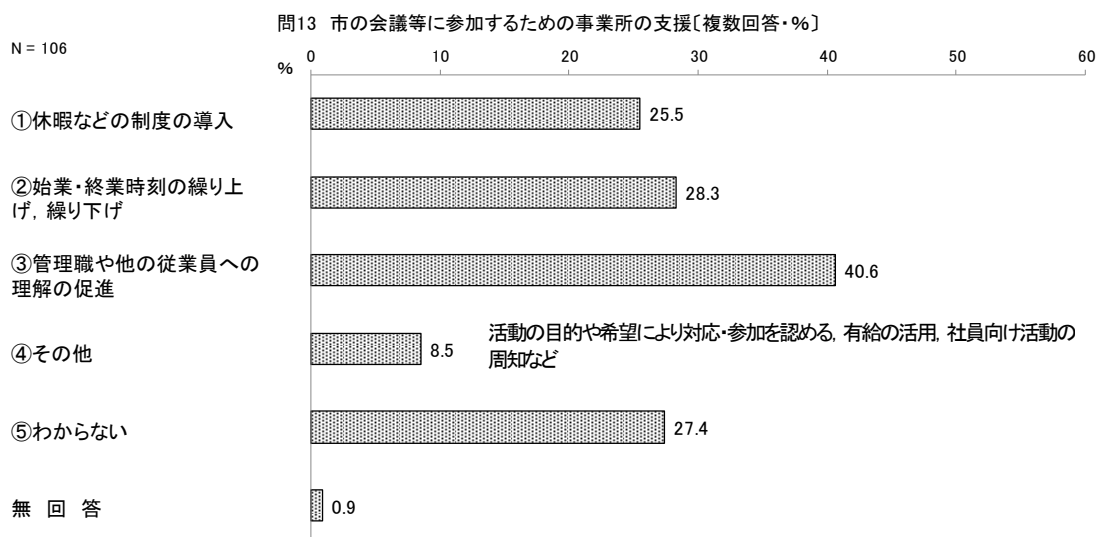


質問13 従業員の市の会議や地域活動への参加促進のために、事業所が支援できることはありますか。

全体では、「③管理職や他の従業員への理解の促進」が40.6%と多く、「②始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ」が28.3%、「⑤わからない」が27.4%、「①休暇などの制度の導入」が25.5%で続いている。

従業員人数別では、「③管理職や他の従業員への理解の促進」は301人以上で60.0%、「②始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ」は50人以下で40.0%と多い。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況別では、「③管理職や他の従業員への理解の促進」は策定予定の事業所で52.9%と多い。



		(%)					
N=		① 休暇などの制度の導入	② 始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ	③ 管理職や他の従業員への理解の促進	④ その他	⑤ わからない	無回答
全体	106	25.5	28.3	40.6	8.5	27.4	0.9
50人以下	25	20.0	40.0	24.0	12.0	36.0	0.0
51人～100人	21	28.6	33.3	47.6	4.8	19.0	0.0
101人～300人	39	25.6	28.2	38.5	2.6	28.2	2.6
301人以上	20	30.0	10.0	60.0	20.0	20.0	0.0

質問14 新型コロナウイルス感染症に伴う「新しい生活様式」を踏まえ、社内でどのような取組を行っていますか。

全体では、「⑧社内の換気や3密回避の職場環境の整備」が90.6%と多く、「④会議や打合せのオンライン化」が74.5%、「③採用活動、勤怠管理のデジタル化」が38.7%、「⑥テレワークの導入」が35.8%で続いている。

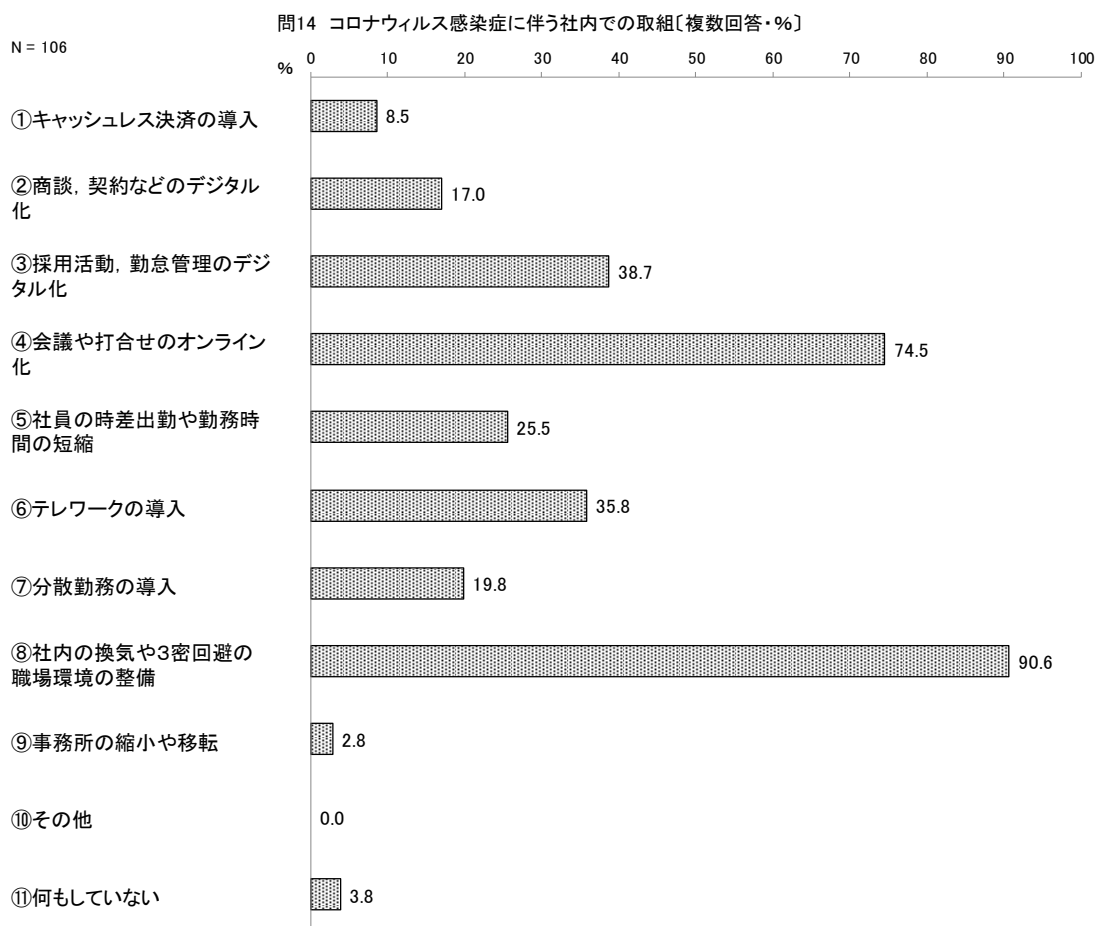
従業員人数別では、「④会議や打合せのオンライン化」は101人～300人、301人以上で90%以上、「③採用活動、勤怠管理のデジタル化」と「⑥テレワークの導入」は301人以上でそれぞれ65.0%、55.0%と多い。

育児休業制度取得者有無別では、「④会議や打合せのオンライン化」は取得者ありの事業所で85.3%と多い。

育児のための短時間勤務制度取得者有無別では、「④会議や打合せのオンライン化」は取得者ありの事業所で89.1%と多い。

介護休業制度取得者有無別では、「④会議や打合せのオンライン化」は取得者ありの事業所で89.5%と多い。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況では、「④会議や打合せのオンライン化」は策定している事業所で86.0%と多い。



	N=	①キャッシュレス決済の導入	②商談、契約などのデジタル化	③採用活動、勤怠管理のデジタル化	④会議や打合せのオンライン化	⑤社員の時差出勤や勤務時間の短縮	⑥テレワークの導入	⑦分散勤務の導入	⑧社内の換気や3密回避の職場環境の整備	⑨事務所の縮小や移転	⑩その他	⑪何もしていない
全体	106	85	170	38.7	74.5	25.5	35.8	19.8	90.6	2.8	0.0	3.8
50人以下	25	4.0	4.0	28.0	60.0	16.0	20.0	12.0	80.0	4.0	0.0	8.0
51人～100人	21	14.3	14.3	19.0	38.1	14.3	23.8	28.6	85.7	0.0	0.0	4.8
101人～300人	39	5.1	15.4	43.6	92.3	35.9	43.6	12.8	97.4	0.0	0.0	0.0
301人以上	20	15.0	40.0	65.0	95.0	30.0	55.0	35.0	95.0	10.0	0.0	5.0

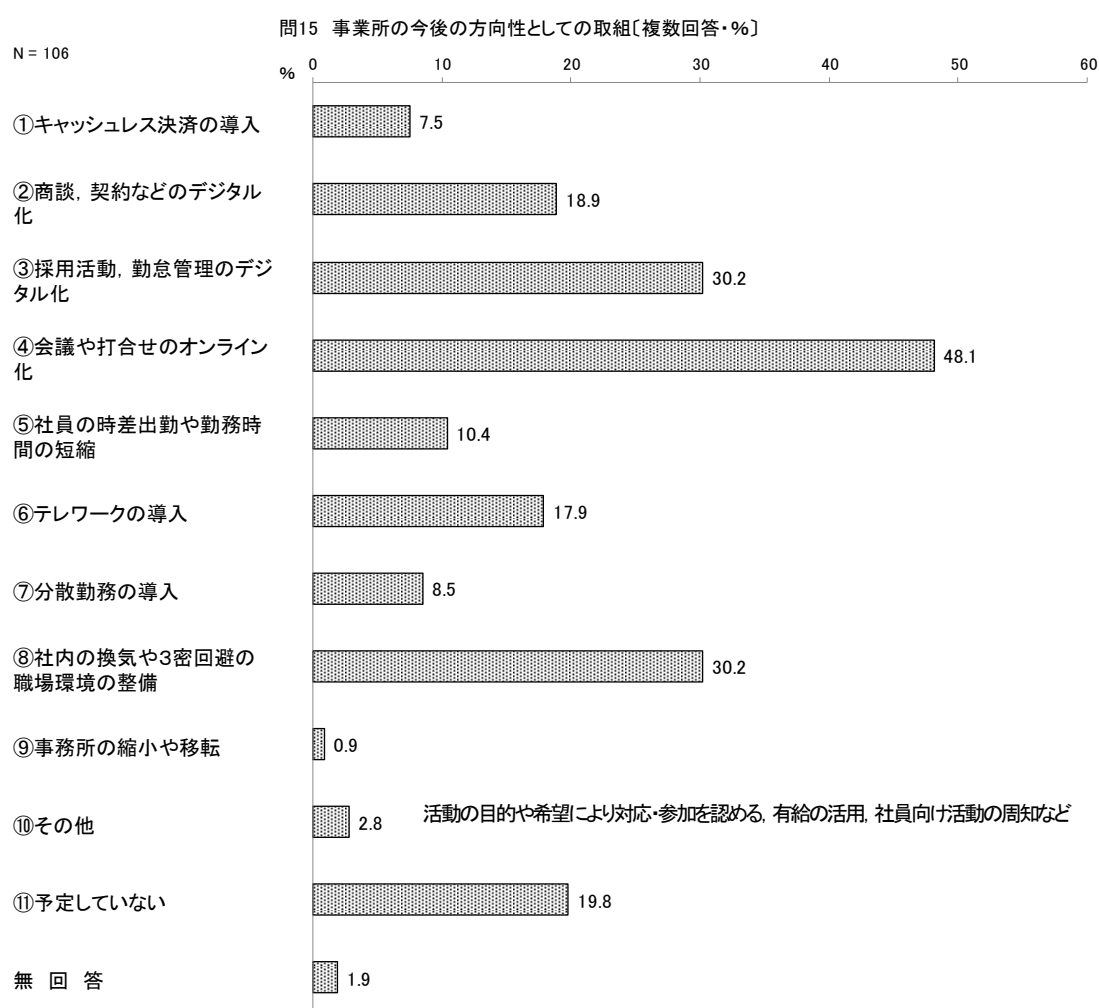
質問15 新型コロナウイルス感染症収束後を見据え、事業所の今後の方向性として、どのような取組を進めようとお考えですか。

全体では、「④会議や打合せのオンライン化」が48.1%と多く、「③採用活動、勤怠管理のデジタル化」と「⑧社内の換気や3密回避の職場環境の整備」がともに30.2%、「⑪予定していない」が19.8%で続いている。

従業員人数別では、「④会議や打合せのオンライン化」は101人～300人で59.0%、「⑧社内の換気や3密回避の職場環境の整備」は51人～100人で42.9%と多い。

介護休業制度取得者有無別では、「③採用活動、勤怠管理のデジタル化」は取得者ありの事業所で47.4%と多い。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況では、「④会議や打合せのオンライン化」は策定している事業所で58.1%と多い。

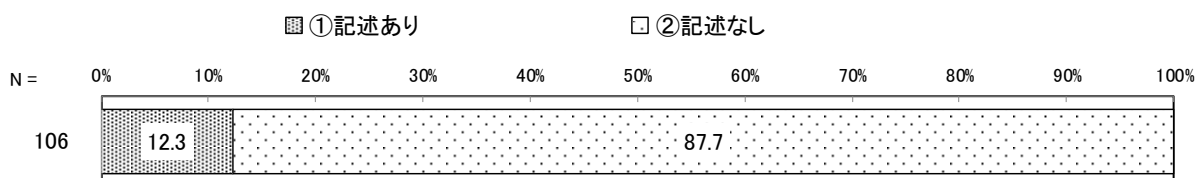


	N=	①キャッシュレス決済の導入	②商談契約などのデジタル化	③採用活動、勤怠管理のデジタル化	④会議や打合せのオンライン化	⑤社員の時差や出勤時間の短縮	⑥テレワークの導入	⑦分散勤務の導入	⑧社内の換気や3密回避の職場環境の整備	⑨事務所の縮小や移転	⑩その他	⑪予定していない	無回答
全体	106	75	189	302	481	104	179	85	302	09	28	198	1.9
50人以下	25	40	120	280	400	40	200	120	280	00	00	240	40
51人～100人	21	95	238	143	429	190	190	95	429	-	-	190	-
101人～300人	39	77	128	385	590	128	205	77	333	-	77	128	-
301人以上	20	100	350	350	450	50	100	50	150	50	-	250	50

質問16 今後、事業所の男女共同参画を進めるに当たって、行政への要望やご意見などがありましたらご記入ください。

全体では、12.3%の記述があり、内容としては「働きやすい環境に関すること」「性別で判断すべきではない」「女性を採用しやすい環境づくりに関すること」などがあつた。

問16 自由意見



順位	内容	件数
1位	働きやすい環境に関すること	3件
	一定の法律での雇用率や役職率等を設けなければ急には進まない。育休等の手続きが市を跨いだりするとわかりにくい。男性の理解・協力、特に家庭での協力を呼びかけてほしい。	
2位	性別で判断すべきではない	各2件
	同じ女性であっても、キャリアを積みたい人や、家庭での時間をとりたい人等色々な考えがあり、それは男性も同じである。夫婦の形によっても違うと思うので、あまり性別で判断するのはどうなのだろうと疑問に思う。能力のある人が自社で活躍してくれそうなことを基準に性別に関係なく採用選考が行われ、制限ない働き方が当り前の社会にしてほしい。	
	女性を採用しやすい環境づくりに関すること	
	女性にしかできない委託業務を増やしてもらい、行政より発注してもらいたい(女性の仕事を増やす)。女性は理工系の履修が非常に少なく、製造業の場合、活用できる職種が限定されてくる。教育機関も女性活躍を踏まえるなら文系縮小、理系拡充し、企業のニーズと人材のバランスをとるべきと考える。女性活躍＝文系人材ばかりが増えるという現状を根本的に変えないと企業としては(製造業では)動きづらい状況にある。	

(1)市民意識調査票

## 福山市男女共同参画に関する市民意識調査 協力をお願い

平素より、市政の運営にご理解とご協力をいただき厚くお礼申し上げます。

福山市では、男女共同参画社会を実現するために「福山市男女共同参画基本計画（第4次）」（2018年度（平成30年度）～2022年度（令和4年度））に基づき、各種施策を推進しています。

この調査は、昨今の社会情勢、市民・企業の意識やニーズ、価値観の変化がみられる中、市民の皆様の男女共同参画社会に関する意識や生活実態を把握し、計画策定の基礎データとして活用させていただくとともに、今後の男女共同参画施策推進のための参考とすることを目的として、市内在住の18歳以上の方から3,000人を無作為に抽出して実施するものです。

お答えいただいた内容は統計的に処理し、本調査の目的以外には使用しませんので、個々の調査票のご回答や結果が、調査実施者以外に知られることはありません。


お忙しいところお手数をおかけしますが、本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。

2021年（令和3年）10月

福山市 市民局 まちづくり推進部 青少年・女性活躍推進課

.....ご回答方法.....

○次のどちらかの方法で回答してください。

①郵送で回答	調査票に直接記入して回答（あてはまる番号に○をつけてください。回答する○の数は各設問によって異なります。） ご回答いただいた調査票は同封の返信用封筒に入れ、封をして、投函してください。（切手不要）
②インターネット・スマートフォンで回答	右のQRコードをスマートフォン等で読み取って操作手順に従い回答してください。  <div style="text-align: right; margin-right: 50px;">インターネット回答用QRコード</div> 

.....ご回答にあたってのお願い.....

○この調査は宛名のご本人が回答してください。

○回答に要する時間は20分程度です。

○回答は**10月31日（日）**までをお願いします。

【お問合せ】 福山市 市民局 まちづくり推進部  
 青少年・女性活躍推進課（イコールふくやま）  
 〒720-0831 福山市草戸町五丁目12番3号  
 電話：084-973-8895      ファクス：084-927-9121



《様々な分野での男女の平等感について、おたずねします。》

質問1 あなたは、次の①～⑧の各分野で、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つ選び、番号に○)

	男性に優遇されている	男性が優遇されたい	平等になっている	女性が優遇されている	女性に優遇されている	わからない
① 家庭では	1	2	3	4	5	6
② 職場では	1	2	3	4	5	6
③ 自治会（町内会）、 地域では	1	2	3	4	5	6
④ 学校教育の場では	1	2	3	4	5	6
⑤ 政治の場では	1	2	3	4	5	6
⑥ 法律や制度の上では	1	2	3	4	5	6
⑦ 社会通念・慣習など では	1	2	3	4	5	6
⑧ 社会全体では	1	2	3	4	5	6

《家庭生活について、おたずねします。》

質問2 あなたは、結婚や家庭に関する次の①～⑤のような考え方について、どのように思いますか。(それぞれ1つ選び、番号に○)

	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 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである	1	2	3	4	5
③ 女性は結婚したら、自分自身のことより、夫や子どもなど家族を中心に考えて生活した方がよい	1	2	3	4	5
④ 結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない	1	2	3	4	5
⑤ 結婚しても相手に満足できないときは離婚すればよい	1	2	3	4	5

質問3 あなたは、男性が家事・育児を行うことについて、どのようなイメージをお持ちですか。(当てはまるものすべての番号を○)

1. 男性も家事・育児を行うことは当然である
2. 家事・育児を行う男性は、時間の使い方が効率的で、仕事もできる
3. 男性自身も充実感が得られる
4. 子どもにいい影響を与える
5. 仕事と両立させることは、現実として難しい
6. 家事・育児は女性のほうが向いている
7. 妻が家事・育児をしていないと誤解される
8. 周囲から冷たい目で見られる
9. 男性は、家事・育児を行うべきではない
10. その他 ( )
11. 特にない
12. わからない

質問4 男性が、仕事以外の生活も重視した働き方を選択することについて、あなたが受け入れられるものはどれですか。(当てはまるものすべての番号を○)

1. 育児・介護のための休暇を取得する
2. リフレッシュのための休暇を取得する
3. 育児・介護のための短時間勤務制度を活用する
4. 仕事と育児・介護を両立するため、仕事の負担を軽減してもらう
5. 仕事と育児・介護を両立するため、賃金が下がっても、転職する
6. 育児・介護のためにいったん離職する
7. 主夫として、家事・育児・介護を行う
8. その他 ( )
9. 特にない
10. わからない



ばらのまち福山  
イメージキャラクター  
「ローラ」

《地域・社会活動について、おたずねします。》

質問5 あなたは、今後、男性が女性とともに家事、子育て、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。  
(当てはまるものすべての番号を○)

1. 男性が家事などを行うことへの、男性自身の抵抗感をなくす
2. 男性が家事などを行うことへの、女性の抵抗感をなくす
3. 夫婦や家族間でのより良いコミュニケーションづくりを図る
4. 年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考えを尊重する
5. 社会の中で、男性による家事、子育て、介護、地域活動についての評価を高める
6. 仕事と家庭の両立などの問題について、相談できる窓口を充実する
7. 労働時間の短縮や休暇制度を活用して、仕事以外の時間を増やす
8. 男性が家事などに関心を高めるような、啓発や情報提供を行う
9. 国・県・市などの研修等により、男性の家事や子育て、介護等の技能を高める
10. 男性が子育てや介護、地域活動を行うための仲間（ネットワーク）づくりを進める
11. その他（ ）
12. 特に必要なことはない
13. わからない

質問6 あなたは、防災（災害復興も含みます）活動に関して、男女共同参画を推進していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。  
(当てはまるものすべての番号を○)

1. 防災計画などの策定にあたり、男女両方の視点が入ること
2. 防災訓練などへの女性の積極的な参画
3. 女性の消防職員や消防団員の育成
4. 自主防災組織における女性の積極的な参画や活動
5. 女性に配慮した避難所設備の確保
6. 女性に配慮した防災マニュアルの整備
7. 夢みるパパとママの会、PTA活動等、女性が多く集まる会合等での研修・訓練
8. その他（ ）
9. 特に必要なことはない
10. わからない

質問7 あなたは、今後、市の会議や地域活動に参加しやすくするためには、どのようなことが必要だと思いますか。(当てはまるものすべての番号を○)

1. 短時間休暇、ボランティア休暇、クリエイティブ休暇などの制度がある
2. 市の会議や地域活動の参加について、家庭や職場など周囲の理解がある
3. 市の会議や地域活動について、情報を得ることができる
4. 市の会議や地域活動が仕事や家庭生活と両立できる曜日や時間で設定されている
5. 一緒に参加・活動できる仲間がいる
6. その他（ ）
7. 特に必要なことはない
8. わからない

《子育て・教育について、おたずねします。》

質問8 出生率が低下し、少子化が進んでいますが、あなたは、その原因は何だと思えますか。(当てはまるものすべての番号を○)

1. 子育てにお金がかかるから
2. 育児は精神的・肉体的負担が大きいから
3. 住宅事情が悪いから
4. 子育てを支援する制度や環境が十分ではないから
5. 子育ては母親の負担が大きく、父親の協力が足りないから
6. 子育てと仕事の両立が難しいから
7. 結婚しない人や晩婚の人が増えたから
8. 子育てに自信が持てない人が多いから
9. 子どもよりも夫婦を中心に結婚や家庭を考える人が増えたから
10. 収入面で将来に不安があるから
11. その他 ( )
12. わからない

質問9 あなたは、子どもの育て方に関する次の①～④のような考え方について、どのよう  
に思えますか。(それぞれ1つ選び、番号に○)

	そう 思う	え ば そう 思う	ど ち ら か と い い	ど ち ら か と い え ば そ う 思 わ ない	そ う 思 わ ない	わ か ら ない
① 女の子は女らしく、男の子は男らしくしつけるのがよい	1	2	3	4	5	
② 女の子も、経済的自立ができるように育てるのがよい	1	2	3	4	5	
③ 男の子も、家事、育児ができるように育てるのがよい	1	2	3	4	5	
④ 3歳までは、母親が子育てに専念すべきである	1	2	3	4	5	

質問10 あなたは、男女共同参画を進めていくために、学校教育の場では、どのようなことが重要だと思えますか。(当てはまるものすべての番号を○)

1. 生活指導や進路指導において、男女の別なく能力を生かせるよう配慮する
2. 男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実する
3. 互いの性を尊重しあえる性教育を行う
4. 研修を通して、男女平等に関する教師自身の意識を変えていく
5. 校長・教頭などに女性を積極的に登用する
6. その他 ( )
7. わからない

《就労について、おたずねします。》

質問11 一般的に女性が職業をもつことについて、あなたはどうお考えですか。  
(1つ選び、番号に○)

1. 女性は職業をもたない方がよい
2. 結婚するまでは職業をもつ方がよい
3. 子どもができるまでは職業をもつ方がよい
4. 子どもができて、ずっと仕事を続けるほうがよい
5. 子どもができたら離職し、大きくなったら再び職業をもつ方がよい
6. その他 ( )
7. わからない

質問12 あなたは、政治・経済・地域などの各分野で、女性の参画が進み、女性のリーダーが増えると、どのような影響があると思いますか。  
(当てはまるものすべての番号を○)

1. 多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される
2. 人材・労働力の確保につながり、社会全体に活力を与えることができる
3. 女性の声が反映されやすくなる
4. 国際社会から好印象を得ることができる
5. 男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになる
6. 男女を問わず仕事と家庭の両方を優先しやすい社会になる
7. 労働時間の短縮など働き方の見直しが進む
8. 男性の家事・育児などへの参加が増える
9. 今より仕事以外のことが優先され、業務に支障を来すことが多くなる
10. 男性のポストが減り、男性が活躍しづらくなる
11. 保育・介護などの公的サービスの必要性が増大し、家計負担及び公的負担が増大する
12. その他 ( )
13. 特にない
14. わからない

質問13 あなたは、政治・経済・地域などの各分野で女性のリーダーを増やすときに障害となるものは何だと思いますか。(当てはまるものすべての番号を○)

- |                                     |
|-------------------------------------|
| 1. 現時点では、必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと      |
| 2. 女性自身がリーダーになることを希望しないこと           |
| 3. 上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと  |
| 4. 長時間労働の改善が十分ではないこと                |
| 5. 企業などにおいては、管理職になると広域異動が増えること      |
| 6. 保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと |
| 7. 保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと       |
| 8. その他 ( )                          |
| 9. 特にない                             |
| 10. わからない                           |

質問14 あなたが仕事を選ぶ際に、重視すること、またはしたいことは何ですか。(当てはまるものすべての番号を○)

- |                      |                  |
|----------------------|------------------|
| 1. 専門知識が生かせる         | 2. 性格・能力が適している   |
| 3. 仕事にやりがいがある        | 4. 能力本位で実績が評価される |
| 5. 業種に将来性がある         | 6. 給与の条件が良い      |
| 7. 勤務時間・勤務場所の条件が良い   | 8. 職場の雰囲気が良い     |
| 9. 育児や介護の理解や制度が整っている | 10. その他 ( )      |
| 11. 特にない             | 12. わからない        |

質問15 あなたは、管理職以上に昇進することについてどのようなイメージを持っていますか。(当てはまるものすべての番号を○)

- |                      |                    |
|----------------------|--------------------|
| 1. やりがいのある仕事ができる     | 2. 賃金が上がる          |
| 3. 能力が認められた結果である     | 4. 家族から評価される       |
| 5. 自分自身で決められる事柄が多くなる | 6. やるべき仕事が増える      |
| 7. 責任が重くなる           | 8. やっかみが出て足を引っ張られる |
| 9. 仕事と家庭の両立が困難になる    | 10. その他 ( )        |
| 11. 特にない             | 12. わからない          |

質問16 あなたは、女性の活躍推進の取組に関する情報のうち、どの情報が特に必要になると感じますか。(当てはまるものすべての番号を○)

1. 保育所・幼稚園・こども園に関する情報（場所、保育料など）
2. 放課後児童クラブに関する情報（場所、利用料など）
3. 介護・家事の支援サービスに関する情報（内容、利用方法など）
4. 就職・再就職のための職業訓練に関する情報（利用方法、相談先など）
5. 起業・NPO活動のための情報（支援内容、相談先など）
6. 仕事と育児・介護との両立支援制度に関する情報（内容、利用方法など）
7. 出産・育児などを経ながら就業を継続している女性のモデル事例に関する情報
8. 積極的に家事・育児に参画する男性のモデル事例に関する情報
9. ワーク・ライフ・バランスの推進や働き方の見直しの実践例に関する情報
10. その他（ ）
11. 特にない
12. わからない

質問17 あなたは、女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことは何だと思えますか。(当てはまるものすべての番号を○)

1. 保育所や放課後児童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備
2. 家事・育児支援サービスの充実
3. 介護支援サービスの充実
4. 男性の家事参加への理解・意識改革
5. 女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革
6. 働き続けることへの女性自身の意識改革
7. 男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革
8. 職場における育児・介護との両立支援制度の充実
9. 短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入
10. 育児や介護による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な取扱いの禁止
11. その他（ ）
12. 特にない
13. わからない

《新型コロナウイルス感染症の影響について、おたずねします。》

質問18 現在、結婚（事実婚含む）している方におたずねします。新型コロナウイルス感染症感染拡大前と比べて、夫婦間の家事・育児・介護の役割分担に変化はありましたか。（1つ選び、番号に○）

- |                |               |
|----------------|---------------|
| 1. 夫の役割が増えた    | 2. 夫の役割がやや増えた |
| 3. 夫婦ともに役割が増えた | 4. 妻の役割がやや増えた |
| 5. 妻の役割が増えた    | 6. 特に変化はない    |

質問19 新型コロナウイルス感染症感染拡大前と比べて、質問18の夫婦を含めた家族の関係に変化はありましたか。（1つ選び、番号に○）

- |                     |                     |
|---------------------|---------------------|
| 1. どちらかといえば関係が悪くなった | 2. どちらかといえば関係が良くなった |
| 3. 変わらない            | 4. その他（ ）           |

質問20 新型コロナウイルス感染症感染拡大により、働き方で変わったことはありますか。（当てはまるものすべての番号を○）

- |                       |
|-----------------------|
| 1. 勤務先（自営業を含む）の営業時間短縮 |
| 2. 勤務先（自営業を含む）の休業     |
| 3. 勤務先（自営業を含む）の廃業     |
| 4. 在宅勤務の実施            |
| 5. 時差出勤やフレックスタイム制度の導入 |
| 6. 解雇された              |
| 7. その他（ ）             |
| 8. 特になし               |
| 9. わからない              |

質問21 新型コロナウイルス感染症感染拡大前と比べて、あなた自身の「仕事と生活のどちらを重視したいか」という意識に変化はありましたか。（1つ選び、番号に○）

- |                 |              |
|-----------------|--------------|
| 1. 生活を重視するように変化 | 2. 特に変化はない   |
| 3. 仕事を重視するように変化 | 4. わからない     |
| 5. 働いていない       | 6. 今後働く予定はない |



あと残り半分です！

ばらのまち福山  
イメージキャラクター  
「ローラ」



《女性の健康について、おたずねします。》

質問22 あなたは、女性の健康を守るためにどのようなことが必要だと思いますか。  
(当てはまるものすべての番号を○)

- |  |
|--|
| 1. 喫煙や薬物等の健康に害を及ぼす事柄についての啓発<br>2. 子どものときからの性教育<br>3. 性感染症や妊娠・出産についての相談窓口の充実<br>4. 心の悩みに対応する相談窓口の充実<br>5. 栄養についての指導, 教育<br>6. その他 ( )<br>7. わからない |
|--|

質問23 女性が子どもを産むことに関して、さまざまな考え方があります。あなたは、次の①～⑤のような考え方についてどのように思いますか。  
(それぞれ1つ選び, 番号に○)

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	わからない
① 少子化によって、労働人口や年金制度の問題が生じるから女性はもっと子どもを産むべきである	1	2	3	4	5
② ライフスタイルは多様化しているので、女性が産みたくなければ産まないことも認めるべきである	1	2	3	4	5
③ 子どもを産むか産まないかは、夫婦・カップルがよく話し合って決めるべきである	1	2	3	4	5
④ 子どもを産むか産まないかは、最終的に女性自身の考えや判断を優先すべきである	1	2	3	4	5
⑤ 子どもを産むか産まないかは、パートナー以外の家族の意向も尊重すべきである	1	2	3	4	5

《配偶者からの暴力(DV)について、おたずねします。》

質問24 最近、夫婦（婚姻届を出していない事実婚や別居中を含む）や恋人同士など親しい間での暴力（ドメスティック・バイオレンス＝DV）が問題視されていますが、あなたは、夫婦間や恋人の間で、次の①～⑪のようなことが行われた場合、暴力にあたると思いますか。（それぞれ1つ選び、番号に○）

	う 暴力にあたると思 う	ど んな場合でも 暴力にあたると思 う	も もそうでない場合 もあると思う	暴 力にあたる場合 も 思 わ ない	暴 力にあたると思 わない	わ か ら ない
① 平手で打つ	1	2	3	4		
② 足でける	1	2	3	4		
③ 身体を傷つける可能性のある物でなぐる	1	2	3	4		
④ なぐるふりをして、おどす	1	2	3	4		
⑤ 刃物などを突きつけて、おどす	1	2	3	4		
⑥ いやがっているのに性的な行為を強要する	1	2	3	4		
⑦ 見たくないのに、ポルノビデオやポルノ雑誌を見せる	1	2	3	4		
⑧ 何を言っても長期間無視し続ける	1	2	3	4		
⑨ 交友関係や電話を細かくチェックする	1	2	3	4		
⑩ 「だれのおかげで生活できるんだ」「かいしようなし」などと言う	1	2	3	4		
⑪ 大声でどなる	1	2	3	4		

質問25 あなたは、DVに関してどのような経験がありますか。

（当てはまるものすべての番号を○）

※DVとは、殴るけるなどの「身体的暴力」、怒鳴る、無視するなどの「精神的暴力」、生活費を渡さないなどの「経済的暴力」、性的行為を強要するなどの「性的暴力」があります。

- |   |
|---|
| 1. 配偶者または交際相手からDV被害を受けたことがある<br>2. 配偶者または交際相手にDVを行ったことがある<br>3. 第三者からDVの被害経験を聞いたことがある<br>4. 第三者からDVを行ったことを聞いたことがある<br>5. その他（ <span style="float: right;">)</span><br>6. 特にない |
|---|

結婚(事実婚含む)したことがある方や交際相手がい(いる)方におたずねします。

※結婚(事実婚含む)したことがない方や交際相手がいなかった方は問28へお進みください。

質問26 あなたの配偶者や交際相手から①～④のようなことをされたことはありますか。(それぞれ1つ選び、番号に○)

	あ っ た も	あ っ た 一 ・ 二 度	ま っ た く な い
① 身体的暴力(例:殴ったり, けったり, 物を投げつけたり, 突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴行など)	1	2	3
② 精神的暴力(例:人格を否定するような暴言, 交友関係や行き先, 電話・メールなどを細かく監視したり, 長時間無視するなどの精神的な嫌がらせ, あるいは, 自分もしくは自分の家族に危害が加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫など)	1	2	3
③ 経済的暴力(例:生活費を渡さない, 貯金を勝手に使われる, 外で働くことを妨害されるなど)	1	2	3
④ 性的暴力(例:嫌がっているのに性的な行為を強要される, 見たくないポルノ映像等を見せられる, 避妊に協力しないなど)	1	2	3

質問26-1 質問26の①～④で1つでも「何度もあった」, 「一・二度あった」と回答した方におたずねします。あなたの配偶者や交際相手から被害を受けたときどうしましたか。(1つ選び、番号に○)

1. 相手と別れた
2. 別れたい(別れよう)と思ったが, 別れなかった
3. 別れたい(別れよう)とは思わなかった

質問26-2 質問26の①～④で1つでも「何度もあった」, 「一・二度あった」と回答した方におたずねします。あなたの配偶者や交際相手から受けたそのような行為について, 誰かに相談しましたか。(1つ選び、番号に○)

1. 相談した
2. 相談しなかった

質問26-3 質問26-2で「相談しなかった」と回答した方におたずねします。それはなぜですか。(当てはまるものすべての番号を○)

1. だれに相談してよいのかわからなかったから
2. 相談しても無駄だと思ったから
3. 相談したことがわかるともっとひどい暴力を受けると思ったから
4. 自分さえ我慢すればこのままやっていけると思ったから
5. 自分にも悪いところがあると思ったから
6. 相談するほどのことではないと思ったから
7. その他 ( )

質問27 あなたの配偶者や交際相手に対して①～④のようなことをしたことはありますか。  
(それぞれ1つ選び、番号に○)

	あ っ た 何 度 も	あ っ た 一 ・ 二 度	ま っ た く な い
① 身体的暴力(例:殴ったり, けったり, 物を投げつけたり, 突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴行など)	1	2	3
② 精神的暴力(例:人格を否定するような暴言, 交友関係や行き先, 電話・メールなどを細かく監視したり, 長時間無視するなどの精神的な嫌がらせ, あるいは, 自分もしくは自分の家族に危害が加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫など)	1	2	3
③ 経済的暴力(例:生活費を渡さない, 貯金を勝手に使われる, 外で働くことを妨害されるなど)	1	2	3
④ 性的暴力(例:嫌がっているのに性的な行為を強要される, 見たくないポルノ映像等を見せられる, 避妊に協力しないなど)	1	2	3

質問28 あなたは, DVについて相談できる窓口としてどのようなものを知っていますか。  
(当てはまるものすべての番号を○)

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 警察</li> <li>2. 法務局・人権擁護委員</li> <li>3. 広島県子ども家庭センター(配偶者暴力相談支援センター)</li> <li>4. 福山市男女共同参画センター(イコールふくやま)</li> <li>5. DV相談+ (プラス)・DV相談ナビ#8008</li> <li>6. 民間の機関(弁護士会, 民間シェルターなど)</li> <li>7. その他 ( )</li> <li>8. 相談窓口として知っているところはない</li> </ol> |
|--|

質問29 あなたは, DVを防ぐために, どのような取組が必要だと思えますか。  
(当てはまるものすべての番号を○)

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 家庭で保護者が子どもに対し, 暴力を防止するための教育を行う</li> <li>2. 学校・大学で児童・生徒・学生に対し, 暴力を防止するための教育を行う</li> <li>3. 地域で, 暴力を防止するための研修会, イベントなどを行う</li> <li>4. メディアを活用して, 広報・啓発活動を積極的に行う</li> <li>5. 被害者が早期に相談できるよう, 身近な相談窓口を増やす</li> <li>6. 警察や医療関係者などに対し, 研修や啓発を行う</li> <li>7. 暴力をふるったことのある者に対し, 二度と繰り返さないための教育を行う</li> <li>8. 加害者への罰則を強化する</li> <li>9. 暴力を助長するおそれのある情報(雑誌, コンピュータソフトなど)を規制する</li> <li>10. その他 ( )</li> <li>11. 特にない</li> <li>12. わからない</li> </ol> |
|---|

《男女共同参画施策について、おたずねします。》

質問30 あなたは、「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。(当てはまるものすべての番号を○)

1. 法律や制度の面で見直しを行う
2. 女性を政策決定の場に積極的に登用する
3. 各種団体の女性のリーダーを養成する
4. 職場における男女の均等な取り扱いについて、周知徹底を行う
5. 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などへの女性の進出を促進するため、職業教育や職業訓練を充実する
6. 保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する
7. 学校教育や社会教育等の場で、男女の人権を尊重する学習を充実する
8. 女性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する
9. 各国の女性との交流や協力を推進する
10. 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
11. その他( )
12. 特にない
13. わからない

質問31 あなたは、「イコールふくやま」を知っていますか。また、実際に行かれたことがありますか。(1つ選び、番号に○)

1. 実際に行ったことがある
2. 行ったことはないが名称は知っている
3. 知らなかった

『イコールふくやま』：草戸町五丁目12番3号 電話：084-973-8895  
「福山市男女共同参画センター」の愛称。男女共同参画社会の実現をめざして、講座やセミナーの学習機能、図書やビデオの貸出をする情報機能、団体・グループの活動を支援する交流機能、DVや離婚などの相談などを行っています。2020年(令和2年)9月に、エフピコRiMふくやまの閉館に伴い、現在の草戸町へ移転しました。



質問32 男性も女性も性別にかかわらず、個性と能力をいかせるまちを実現するため、男女共同参画に関するご意見・ご要望がありましたら、ご自由にお書きください。

【自由意見欄】

《あなたご自身のことについて、おたずねします。》

F 1 あなたの性別はなんですか。(1つ選び、番号に○)

1. 女性	2. 男性
3. その他	4. 答えたくない

F 2 あなたの年齢は満でおいくつですか。〔2021年(令和3年)9月30日現在〕  
(1つ選び、番号に○)

1. 18歳～19歳	2. 20歳～29歳
3. 30歳～39歳	4. 40歳～49歳
5. 50歳～59歳	6. 60歳～69歳
7. 70歳以上	

F 3 あなたの現在の職業は、次のうちどれですか。  
(2つ以上お仕事をお持ちの方は主なもの1つに○)

自営業・自由業	会社・組織へ勤務	無職・学生
1. 農林漁業	5. 正社員・正職員	11. 家事専業(主婦・主夫)
2. 商・工・サービス業の 自営業主	6. 管理職(会社・団体の 役員, 課長級以上の人 など)	12. 学生
3. 自由業(作家, 芸術家など)	7. 派遣・契約社員	13. その他(年金生活者, 失業中の人など)
4. 上記「1～3」の 家族従業者	8. パート・アルバイト	
	9. 内職・在宅就業	
	10. その他( )	

F 4 あなたが現在同居している家族構成は、次のうちどれですか。(1つ選び、番号に○)

1. 単身世帯(一人暮らし)	2. 1世代世帯(夫婦だけ)
3. 2世代世帯(親と子)	4. 3世代世帯(親と子と孫)
5. その他( )	

ご協力ありがとうございました。  
調査票に記入漏れがないかご確認いただき、同封してある  
返信用封筒に入れて、10月31日(日)までに投函してください。(切手不要)



## (2)事業所アンケート調査票

# 福山市事業所の女性活躍推進に関するアンケート調査 協力をお願い

平素より、市政の運営にご理解とご協力をいただき厚くお礼申し上げます。

福山市では、男女共同参画社会を実現するために「福山市男女共同参画基本計画（第4次）」（2018年度（平成30年度）～2022年度（令和4年度））に基づき、各種施策を推進しています。

このアンケート調査は、市内の各事業所における雇用の状況や女性の活躍などを把握し、計画に反映させるため、無作為に抽出した市内の300事業所を対象に実施するもので、計画策定の基礎データとして活用させていただくとともに、今後の男女共同参画施策推進のための参考とすることを目的として実施いたします。

お答えいただいた内容は統計的に処理し、本調査の目的以外には使用しませんので、個々の調査票のご回答や結果が、調査実施者以外に知られることはありません。

お忙しいところお手数をおかけしますが、アンケートの趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

2021年（令和3年）10月

福山市 市民局 まちづくり推進部 青少年・女性活躍推進課

.....ご回答方法.....

○次のどちらかの方法で回答してください。

①郵送で回答	調査票に直接記入して回答（あてはまる番号に○をつけてください。回答する○の数は各設問によって異なります。） ご回答いただいた調査票は同封の返信用封筒に入れ、封をして、投函してください。（切手不要）
②インターネット・スマートフォンで回答	右のQRコードをスマートフォン等で読み取って 操作手順に従い回答をしてください。  インターネット回答用QRコード



.....ご回答にあたってのお願い.....

○この調査は事業所の総務担当者様または代表者様が回答してください。

○回答は **10月31日（日）** までにお願いします。

### 【お問合せ】

福山市 市民局 まちづくり推進部  
青少年・女性活躍推進課（イコールふくやま）  
〒720-0831 福山市草戸町五丁目12番3号  
電話：084-973-8895  
ファクス：084-927-9121



《貴事業所の概要について、おたずねします。》

F 1 事業所の業種をお選びください。(1つに○)

1. 建設業	2. 製造業
3. 電気・ガス・水道業	4. 運輸・通信業
5. 卸売・小売業	6. 金融・保険業
7. 不動産業	8. 飲食店・宿泊業
9. サービス業	10. 医療・福祉
11. その他 ( )	

F 2 従業員数、管理職者数及び2020年度（令和2年度）の採用実績をご記入ください。  
（常時雇用人数を記入）

※常時雇用する労働者とは、①期間の定めなく雇用されている者、②有期雇用の場合、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者、または、採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者のことをいいます。なお、登録派遣型の労働者は除きます。

	男性	女性	合計
従業員数	人	人	人
管理職者数	人	人	人
2020年度採用実績	人	人	人

F 3 以下の各制度について、2020年度（令和2年度）の利用実績をお答えください。  
（○はいくつでも）

	男性で利用 者がある	女性で利用 者がある	利用者は いない	対象者が いない	制度を設け ていない
①育児休業制度	1	2	3	4	5
②育児のための短時間勤務制度	1	2	3	4	5
③育児のための所定外労働の免除	1	2	3	4	5
④子の看護休暇制度	1	2	3	4	5
⑤配偶者出産休暇制度	1	2	3	4	5
⑥失効年次有給休暇の積立等の制度	1	2	3	4	5
⑦介護休業制度	1	2	3	4	5



F 4 従業員（常時雇用）の2020年度（令和2年度）の有給休暇の取得状況についておたずねします。（数字を記入）

	男性	女性
取得人数	人	人
平均取得日数	日	日
取得率 (取得者/対象者×100 (%))	%	%

F 5 従業員（常時雇用）の育児休業制度の利用状況についておたずねします。

① 2020年（令和2年）4月1日～2021年（令和3年）3月31日の1年間で出産した者及び配偶者が出産した者の人数（数字を記入）

	男性 (配偶者が出産した者)	女性 (出産した者)
出産した者及び配偶者が出産した者の人数	人	人

② ①のうち、2021年（令和3年）3月31日までに育児休業を開始した者（開始の予定の申し出をしている者も含む）の人数とその平均取得日数，取得率（数字を記入）

	男性	女性
取得人数	人	人
平均取得日数	日	日
取得率 (取得者/対象者×100 (%))	%	%



ばらのまち福山  
イメージキャラクター  
「ローラ」

《ポジティブ・アクションへの取組について、おたずねします。》

質問1 女性の採用を現在と比べて増やしていく考えはありますか。(1つに○)

- |                 |             |
|-----------------|-------------|
| 1. 増やしていきたいと考える | 2. 特に考えていない |
|-----------------|-------------|

質問1-1 質問1で、2を選んだ事業所におたずねします。(特に考えていない)理由は何ですか。(主に当てはまる番号に○を3つまで)

- |                               |
|-------------------------------|
| 1. すでに女性は十分採用している             |
| 2. 女性に適した業務・職種が少ない            |
| 3. 安全面や体力面など難しい面がある           |
| 4. 時間外労働をさせにくい                |
| 5. 結婚・出産を理由とした退職の可能性はある       |
| 6. トイレ・更衣室など女性専用の環境整備にコストがかかる |
| 7. 育児・介護など家庭への配慮が必要となる        |
| 8. 女性の応募が元々少ない                |
| 9. その他 ( )                    |

質問2 今後、役員や管理職に女性を積極的に登用しようと考えていますか。(1つに○)

- |                 |                      |
|-----------------|----------------------|
| 1. 積極的に登用しようとする | 2. 積極的に登用しようとは考えていない |
|-----------------|----------------------|

質問2-1 質問2で、2を選んだ事業所におたずねします。(積極的に登用しようとは考えていない)理由は何ですか。(主に当てはまる番号に○を3つまで)

- |                                 |
|---------------------------------|
| 1. 女性自身が管理職になることを希望しない          |
| 2. 女性のキャリアアップに関する経営陣の意欲や理解が足りない |
| 3. 男性社員からの理解が得られない              |
| 4. 取引先や顧客の理解が得られない              |
| 5. 女性に向けた管理職ポストがない              |
| 6. 役員に相応しい女性の人材育成が十分でない         |
| 7. 安全面や体力面など難しい面がある             |
| 8. 仕事と家庭の両立が難しい                 |
| 9. 女性は非正社員が多い                   |
| 10. その他 ( )                     |

質問3 ポジティブ・アクションの取組状況について該当するものを選んでください。

(1つに○)

※ポジティブ・アクションとは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取組のことをいいます。

1. 取り組んでいる	2. 今後取り組む予定
3. 以前は取り組んでいた	4. 取り組む予定はない

質問3-1 質問3で、1・2を選んだ事業所におたずねします。特に重点的に取り組んでいることは何ですか。(主に当てはまる番号に○を3つまで)

1. 女性活躍推進のための担当部署や担当者の配置
2. 能力や意欲のある女性の積極的な登用
3. 職場環境・風土の改善(男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等)
4. 出産や育児・介護等による休暇等がハンデとならないような人事管理制度, 能力評価制度の構築
5. 仕事と家庭の両立のための制度(法律を上回る)を整備し, 制度の活用を促進する
6. 出産や育児・介護による離職の防止
7. 出産や育児・介護による離職者の再雇用
8. 男女公平な人材育成の機会
9. 従業員の意識啓発(研修や資格取得など)
10. パートから正社員への登用制度
11. 女性用トイレや更衣室など設備の充実
12. 旧姓使用を認めている
13. セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントなどの防止
14. その他( )

質問3-2 質問3で、3・4を選んだ事業所におたずねします。ポジティブ・アクションに取り組まない理由について該当するものを選んでください。

(主に当てはまる番号に○を3つまで)

1. 既に女性は十分に活躍しており, 現状で問題ないから
2. ポジティブ・アクションの手法がわからないから
3. 業績に直接反映しないから
4. 女性従業員の意欲が強くないから
5. 経営陣の意識が伴わないから
6. 中間管理職や現場管理職の意識が伴わないから
7. 男性からの理解が得られないから
8. 女性従業員は少数だから
9. 女性は勤続年数が短いから
10. コストがかかるから
11. その他( )

《女性の活躍の推進について、おたずねします。》

質問4 女性の活躍を推進する上で必要と考える取組について該当するものを選んでください。(主に当てはまる番号に○を3つまで)

1. 女性の継続就業（育児休業からの職場復帰など）に関する法律整備
2. 公正・透明な人事管理制度，評価制度の構築
3. 人材育成の機会を男女平等に与えること
4. 女性のモチベーションや就業意識を高めるための研修機会の付与
5. 女性の活躍の必要性についての理解促進
6. 超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスの推進
7. 採用・配置，昇進における女性が満たしにくい条件の緩和
8. 転勤時の配慮
9. セクシュアルハラスメント防止などの職場環境の整備
10. メンター制度の導入やロールモデルの育成
11. テレワークなど多様な働き方の推進
12. 特になし
13. その他（ ）

質問5 女性の活躍を推進する上での問題点について該当するものを選んでください。(主に当てはまる番号に○を3つまで)

1. 時間外労働，深夜業をさせにくい
2. 家庭責任を考慮する必要がある
3. 女性のための職場環境整備にコストがかかる
4. 遠距離通勤や転居を伴う転勤をさせにくい
5. 女性の平均勤続年数が短い
6. 一般的に女性の就業意識が低い
7. 中間管理職の男性や同僚の男性の認識，理解が不十分である
8. 顧客や取引先を含め社会一般の理解が不十分である
9. 重量物の取扱や危険有害業務について，法制上の制約がある
10. ポジティブ・アクションの概念がわかりにくい
11. 特になし
12. その他（ ）

《ポジティブ・アクションのポイントを踏まえた働き方の実情について、おたずねします。》

質問6 女性の職域拡大の取組状況についてお答えください。(1つに○)

- |          |           |
|----------|-----------|
| 1. 行っている | 2. 行っていない |
|----------|-----------|

質問6-1 質問6で、2を選んだ事業所におたずねします。女性の職域拡大を行わない理由について該当するものを選んでください。(主に当てはまる番号に○を3つまで)

- |                                      |
|--------------------------------------|
| 1. 女性を活用した事例がなく、どうやって育成したらよいかわからないから |
| 2. 体力や技術が必要なため、採用条件にあう女性がないと思うから     |
| 3. 高所作業、危険物取扱など、業務上の配慮が必要だから         |
| 4. 産休や育児休業を取得されると困るから                |
| 5. 女性用ロッカーや更衣室など設備を整備するコストがかかるから     |
| 6. その他( )                            |

質問7 女性が責任や負担の少ない業務や男性の補助的な業務に付くことが多いですか。(1つに○)

- |            |
|------------|
| 1. 当てはまる   |
| 2. やや当てはまる |
| 3. 当てはまらない |

質問7-1 質問7で、1・2を選んだ事業所におたずねします。女性が責任や負担の少ない業務や男性の補助的な業務を担当する理由は何ですか。(主に当てはまる番号に○を3つまで)

- |                                       |
|---------------------------------------|
| 1. 女性は家庭のことを優先させ、企業事情に合わせた働き方が困難であるから |
| 2. 受付業務や電話対応などは女性の方が向いているから           |
| 3. 重要な仕事を任せても、結婚や出産で退職する女性が多いから       |
| 4. 責任や負担の重い仕事はやりたがらない女性が多いから          |
| 5. 女性が責任者だということで取引先等から不安が出るから         |
| 6. その他( )                             |



ばらのまち福山  
イメージキャラクター  
「ローラ」

《女性が活躍する社会について、おたずねします。》

---

質問8 女性にはどのような働きを期待しますか。(1つに○)

- |                          |
|--------------------------|
| 1. 現在の業務で専門性を高めてほしい      |
| 2. 幅広い業務を経験し、幹部として働いてほしい |
| 3. 現状のままでよい              |

質問9 女性の勤続年数が伸びる一方で育児や介護のために労働時間に制約が生じる社員が増えた場合、どのように対応しますか。(1つに○)

- |                       |
|-----------------------|
| 1. 積極的に仕事と家庭の両立に配慮する  |
| 2. 会社の負担は、出来る限り増やさない  |
| 3. 特に何もしない(法律上の措置は実施) |

質問9-1 質問9で、1を選んだ事業所におたずねします。積極的に仕事と家庭の両立に配慮する理由をお答えください。(主に当てはまる番号に○を3つまで)

- |                                |
|--------------------------------|
| 1. 今後は女性の労働力が欠かせないから           |
| 2. 男女とも働き続けることができる会社は業績がよいから   |
| 3. 人材の定着による採用・育成コストの低減が期待できるから |
| 4. 少子化・高齢化への対応のため仕方ないから        |
| 5. 両立支援が進んでいる会社として評価を得たいから     |
| 6. その他( )                      |

質問10 女性の労働力が欠かせないと思いますか。(1つに○)

- |       |        |
|-------|--------|
| 1. はい | 2. いいえ |
|-------|--------|

《その他の取組について、おたずねします。》

---

質問11 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。(1つに○)

※次世代育成支援対策推進法の行動計画は、常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主に対して、行動計画の策定が義務づけられており、また、常時雇用する労働者が100人以下の事業主については、行動計画の策定が努力義務とされている取組のことをいいます。

- |  |
|--|
| 1. 策定している  |
| 2. 策定する予定である(予定時期:                      年                      月頃) |
| 3. 策定していない   |



質問15 新型コロナウイルス感染症収束後を見据え、事業所の今後の方向性として、どのような取組を進めようとお考えですか。(主に当てはまる番号に○を3つまで)

- |                          |
|--------------------------|
| 1. キャッシュレス決済の導入          |
| 2. 商談、契約などのデジタル化(電子署名など) |
| 3. 採用活動、勤怠管理のデジタル化       |
| 4. 会議や打合せのオンライン化         |
| 5. 社員の時差出勤や勤務時間の短縮       |
| 6. テレワークの導入              |
| 7. 分散勤務の導入               |
| 8. 社内の換気や3密回避の職場環境の整備    |
| 9. 事務所の縮小や移転             |
| 10. その他( )               |
| 11. 予定していない              |

《男女共同参画社会の実現に向けた行政施策について、おたずねします。》

質問16 今後、事業所の男女共同参画を進めるに当たって、行政への要望やご意見などがありましたらご記入ください。

【自由意見欄】

ご協力ありがとうございました。  
調査票に記入漏れがないかご確認いただき、  
同封してある返信用封筒に入れて、  
**10月31日(日)までに投函してください。(切手不要)**



ばらのまち福山  
イメージキャラクター  
「ローラ」