
**東広島市 男女共同参画に関する
市民意識調査・事業所アンケート
報告書**

平成31年3月
広島県 東広島市

はじめに

本市では、男女共同参画社会の実現に向け、平成12年3月に「東広島市男女共同参画推進計画」を策定し、現在は平成27年3月に策定した第2次同計画の第2期実施計画に基づいて、性別に関わりなく、その個性と能力を發揮できる社会を目指して、男女共同参画を推進する施策・事業に取り組んでいます。

この度、第2次男女共同参画推進計画の計画期間が平成31年度をもって終了するため、平成32年度からの第3次東広島市男女共同参画推進計画を策定するにあたり、男女共同参画に関する本市の現状や市民及び事業所のニーズを把握するため、市民意識調査及び事業所アンケート調査を実施しました。

皆様の貴重なご意見を踏まえ、より充実した計画とするとともに、市民や事業所の皆様に、男女共同参画の推進について理解を深めていただき、ご協力いただくための参考データとして利用するなど、有効に活用してまいります。

終わりに、本調査の実施に際してご協力いただきました市民及び事業所の皆様に厚くお礼を申し上げます。

平成31年3月

東広島市長 高垣 廣徳

～ 目 次 ～

第1章 現状と課題	1
【1】男女平等意識について	1
【2】教育・学習の場における男女共同参画について	1
【3】政策・方針決定過程における男女共同参画について	2
【4】職業生活における女性の活躍推進について	3
【5】仕事と生活の調和について	4
【6】地域社会における男女共同参画について	5
【7】あらゆる暴力の根絶について	5
【8】安心して暮らせる環境づくりについて	6
第2章 市民意識調査結果	7
I 調査概要	7
II 回答者の属性	9
1 性別構成	9
2 年齢別構成	9
3 職業別構成	10
4 管理職	11
5 未既婚	12
6 共働きの状況	13
7 同居している家族構成	13
8 同居している家族について	14
9 居住地域	14
III 調査結果	15
【1】男女平等意識について	15
1 男女の平等意識	15
2 家庭生活と男女の役割について	18
【2】職業生活について	21
1 女性の働きやすさ	21
2 管理職に持つイメージ	23
3 管理職への昇進意向	24
4 ライフステージの節目の働き方	25
5 仕事をやめた理由	26
6 望ましい女性の働き方	27
7 女性参画が社会に及ぼす影響	28
8 育児休業や介護休業の取得状況	30
9 育児休業や介護休業の取得意向	32
10 男女が共に働きやすい社会環境をつくるために必要なこと	34
【3】家庭生活について	36
1 仕事等に費やす時間の割合	36
2 家庭内の仕事の分担	40

3	理想的な家庭内の仕事の分担	42
4	望ましい子どもの育て方	44
5	健診（検診）の受診状況	46
6	健康の維持・増進のために気をつけていること	48
【4】	地域での活動について	49
1	地域活動への参加状況	49
2	地域活動に参加していない理由	51
3	防災・災害復興対策で必要とされる女性の活躍	52
【5】	男女の人権などについて	53
1	ドメスティック・バイオレンスの認識	53
2	各種ハラスメントに関する経験等	57
3	DV経験者の相談状況	60
4	相談しなかった理由	62
5	暴力に関する相談窓口の認知状況	63
6	DVに対する必要な取組	65
【6】	男女共同参画について	66
1	エスポワール（東広島市男女共同参画推進室）の認知状況	66
2	男女共同参画に関する用語の認知状況	67
3	男女共同参画の推進に行政が力を入れるべきこと	69
4	行政に対する女性の意見の反映について	73
【7】	自由記述回答集約結果	74
第3章	事業所アンケート結果	79
I	調査概要	79
II	回答者の属性	81
1	事業所形態	81
2	常時雇用者の雇用形態	81
3	管理職の状況	83
III	調査結果	84
【1】	女性従業員の活用について	84
1	女性従業員活用のための取組	84
2	女性を管理職に登用する際の問題点	85
3	ポジティブ・アクションの認知状況	86
4	女性管理職の登用について	87
【2】	育児・介護と仕事の両立支援について	88
1	育児・介護休業の取得状況	88
2	ライフステージの節目の働き方	90
3	希望するライフステージの節目の働き方	91
4	育児・介護休業制度を定着させる上での問題点	92
5	育児・介護と仕事の両立支援への取組	93

【3】仕事と生活の調和について -----	94
1 ワーク・ライフ・バランスの取組-----	94
2 男女が共に働きやすい社会環境に必要と思うこと -----	95
3 育児や介護と仕事の両立を支援するための制度について -----	96
【4】ハラスメント対策について -----	97
1 ハラスメントに関する相談状況-----	97
2 ハラスメント防止のための取組-----	99
【5】男女共同参画について -----	100
1 男女共同参画社会を実現するために必要だと思うこと -----	100
2 男女共同参画の推進に行政が力を入れるべきこと -----	101
【6】自由記述回答集約結果 -----	102
資料 調査票-----	103
市民意識調査 -----	103
事業所アンケート調査-----	119

第1章 現状と課題

【1】男女平等意識について

【市民意識調査結果のポイント】

- 男女の平等意識は、全ての分野において「男性優遇※¹」の割合が「女性優遇※²」の割合を上回っており、特に「社会通念・慣習・しきたりなど」「政治の場」「社会全体」で目立っている。一方、前回調査と比較して、「家庭生活」や「職場（仕事の間）」では「平等になっている」割合が増加している。（問9）^注
- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」に「反対」意識を示す回答は、全体の6割以上を占めている。しかし男性は、年齢が上がるほど、逆に「賛成」を示す回答が増える傾向にある。（問10(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」「結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない」という考え方に対しては、男女共に若い年齢層ほど賛成意識が高く、年齢が上がるほどその割合が低くなる傾向にあるなど、性別や年齢によって意識差がみられる。（問10(3)(4)）

●課題●

- 「家庭生活」や「職場」における平等意識は高まっているものの、「社会通念・慣習・しきたり」などにおける男性優遇意識は根強く、男女の能力発揮や選択の自由を阻害する要因となっている可能性がある。男女がお互いに認め合い、尊重し合いながら、協力して男女共同参画社会を実現するために、継続的な意識啓発が必要である。
- 男女の平等意識には、性別や年齢による意識差も大きいことから、不特定多数への啓発のみならず、性別や年齢に応じた、より効果的な啓発活動も検討していく必要がある。
- 保育・教育期、就業あるいは結婚や妊娠などライフステージの節目において、様々な機会を通じた啓発活動のあり方も、手段の一つとして検討していく必要がある。

※1:「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計

※2:「女性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば女性の方が優遇されている」の合計

注:()内番号は、アンケート(調査票)の問番号(以下同様)

【2】教育・学習の間における男女共同参画について

【市民意識調査結果のポイント】

- 男女の平等意識における「学校教育の間」では、「平等になっている」という意識が、他の分野に比べて最も多くなっている。（問9）
- 望ましい子どもの育て方については、「男女共に、社会人として自立できるように育てる」が最も多く、次いで「男女共に、身の回りの家事ができるように育てる」「男女にかかわらず、子どもの個性に応じて育てる」など、性別にとらわれない育て方が望ましいとされている。（問24）

- 男女共同参画の推進において、行政が力を入れるべきことについては、「学校での男女共同参画についての教育を充実する」が上位に回答されている。また、男女共に、子育て世代である 30 歳代を中心として「子育て支援サービスを充実する」が多く回答されている。（問 38）

●課題●

- 子どもの頃からのさらなる男女平等意識の醸成や、固定的な性別役割分担意識の払拭への取組が必要である。
- 学校のみならず、家庭や地域等様々な場での、男女共同参画に関する学習機会の充実が重要である。

【3】政策・方針決定過程における男女共同参画について

【市民意識調査結果のポイント】

- 「政治の場」における男性優遇意識は7割以上を占め、「社会通念・慣習・しきたりなど」と並んで他の分野を上回っている。（問9）
- 管理職に持つイメージは、男女共に「責任が重くなる」「やるべき仕事が増える」というイメージが、「賃金が上がる」や「能力が認められた結果である」を上回っている。また、女性は男性に比べ「仕事と家庭の両立が困難になる」への回答が多いことが目立っている。（問12）
- 管理職への昇進意向をみると、男性は半数近くが「昇進したい」と回答しているのに対して、女性では3割程度で、逆に「昇進したくない」割合が男性を大きく上回っている。（問13）
- 政治・経済・地域の各分野で、女性の参画が進み、女性のリーダーが増えたときの社会に及ぼす影響については、「男女にかかわらず優秀な人材が活躍できるようになる」をはじめ、「女性の声が反映されやすくなる」「新たな価値や商品・サービスが創造される」などが多く回答されている。特に女性は「仕事と家庭のバランスをとりやすい社会になる」「労働時間の短縮など働き方の見直しが進む」などで男性を大きく上回っている。（問17）

【事業所アンケート調査結果のポイント】

- 「ポジティブ・アクション※」を「知っている」事業所は過半数を占めているが、「名前も内容も知らない」も4割近くみられる。（問8）
- 女性管理職の登用については、「能力や経験に応じて登用していく予定である」が最も多くなっているが、女性を管理職に登用することの問題点としては、「特に問題はない」が半数程度を占める一方、「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」や「長時間の労働を要求しにくい」「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」などの回答もみられる。（問7、問9）
- 女性従業員を積極的に活用するための今後の取組については、「性別にかかわらず、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる」が6割以上で最も多く、次いで「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」「性別にかかわらず評価できるよう、人事考課基準を明確に定めている」などが続いている。（問6）

●課題●

- 審議会等における女性の積極的な登用、女性職員の管理職への登用の促進が、引き続き必要である。
- 企業等において、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の浸透を図る取組が必要である。
- あらゆる場面における女性の活躍促進に向けて、研修など様々な機会を通じた事業所への啓発活動の充実が必要である。

※【ポジティブ・アクション】職場等において男女労働者の間に事実上、差が生じている時、それを解消するため企業が行う自主的かつ積極的な取組のこと。単に女性を「優遇」するためのものではなく、女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境にある場合に、そのような状況を「改善」するための取組。

【4】職業生活における女性の活躍推進について

【市民意識調査結果のポイント】

- 女性の働きやすさについては、4割以上が「働きやすいと思う」と回答している一方、「働きやすいとは思わない」も約4割みられ、特に女性の29歳以下で「働きやすいとは思わない」が他の年齢層を大きく上回っている。（問11）
- 女性が、結婚や妊娠・出産・介護など、ライフステージの節目に選んだ働き方について、「仕事をやめた（復職者を含む）」人は合計で4割以上を占め、「ずっと働いた」人の割合を大きく上回っている。一方で、望ましい女性の働き方については、「勤務条件などを変えず、ずっと働く」が最も多く、次いで「勤務条件などを変えて、ずっと働く」「結婚や妊娠、出産を機に仕事をやめ、その後パートタイムで働く」が続き、全体的に継続的な就労ニーズがうかがえる。（問14、問16）
- セクシュアルハラスメント（セクハラ）を受けたことがある割合は、男性が1.9%、女性が20.9%、パワーハラスメント（パワハラ）については男性が20.7%、女性が27.3%となっている。また、マタニティハラスメント（マタハラ）を受けたことがある女性は3.9%、パタニティハラスメント（パタハラ）を受けたことがある男性は0.3%となっている。（問31）

【事業所アンケート調査結果のポイント】

- 育児休業の取得状況については、約4割の事業所が「取得者がいる」と回答しているが、介護休業について「取得者がいる」割合は1割未満となっている。（問10）
- 女性従業員における、ライフステージの節目に選ぶことが多い働き方（現状）については、「勤務条件などを変えず、ずっと働く」が4割以上を占め最も多く、次いで「勤務条件などを変えて、ずっと働く」が続いている。一方、事業所が求めるライフステージの節目の働き方（希望）についても、「勤務条件などを変えず、ずっと働く」が過半数を占め最も多く、次いで「勤務条件などを変えて、ずっと働く」が続いており、事業所における現状と同傾向となっている。（問11、問12）
- 事業所内におけるセクハラについて、「相談があった」割合は15.1%、パワハラは21.9%、マタハラは2.7%となっており、いずれも従業員規模が大きな事業所ほど、その割合も高い傾向にある。パタハラについての「相談があった」への回答はみられなかった。（問18）

●課題●

- 女性の職業生活における活躍が求められている中、雇用や就業における、女性一人ひとりのニーズに応じた継続的な就業、再就職などに対する支援など、関係機関と連携した取組の強化が必要である。
- 男女雇用機会均等法をはじめ、女性活躍推進法^{*}の趣旨や内容についての理解を広めるとともに、様々なハラスメント等の防止に向け、事業主へのさらなる啓発が必要である。

※女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

【5】仕事と生活の調和について

【市民意識調査結果のポイント】

- 育児休業の取得率は男性3.9%、女性14.6%、介護休業については男性1.4%、女性2.5%となっている。一方、今後の育児休業の取得意向は、男性20.2%、女性27.1%、介護休業は男性29.0%、女性37.2%となっており、いずれも女性で高い割合となっている。
(問18、問19)
- 男女が共に働きやすい社会環境をつくるために必要なことについては、「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む」が最も多く、次いで「保育サービスや介護サービスなどを充実させ、誰もが利用できるようにする」「育児休業や介護休業などを利用しやすくする」などの順となっており、この傾向は事業所アンケートにおいても、ほぼ同様な結果となっている。(問20)(事業所問16)
- 現在の生活では「仕事」に費やす時間の割合が最も高く、「プライベート(学習、趣味、付き合いなど)」に費やす時間は「仕事」に費やす時間の半分以下となっている。特に、男性の30~50歳代、女性の若い年齢層ほど「仕事」に費やす時間が多いことが特徴である。(問21)
- 家庭内の仕事の分担の現状をみると、「生活費を得る」は主に父又は夫が最も多く、「日常の家事」や「日常の家計の管理」は主に母又は妻が多くなっている。理想については、全ての項目において「父母又は夫婦が協力して」が最も多く回答されている。(問22、問23)
- 前回調査と比較すると「日常の家事」や「家族の介護や看護」「地域活動」などで、主に母又は妻が担っている割合が増えている。(問22)

【事業所アンケート調査結果のポイント】

- 育児・介護休業制度を定着させる上での問題点については、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が最も多く、次いで「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」が続いている。(問13)
- ワーク・ライフ・バランスの取組については、6割以上の事業所が「取り組んでいる」と回答している。特に、女性管理職がいる事業所ほど、積極的に取り組んでいる傾向にある。(問15)

●課題●

- 男女が共に育児休業や介護休業を取得しやすい環境の整備や、労働時間短縮に向けた事業所への働き掛けなど、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた様々な施策に引き続き取り組むことが必要である。
- 事業所等において、育児休業や介護休業を取りやすい環境を整えることをはじめ、引き続き男性が家事や育児・介護などをすることへの理解や、意識改革を促進することが重要である。

【6】地域社会における男女共同参画について

【市民意識調査結果のポイント】

- 男女の平等意識における「地域社会の場」では、男性優遇意識が半数近くを占め高くなっている。（問9）
- 地域活動への参加状況については、「特に参加していない」が4割を占めているが、参加者は「自治会、婦人会、老人会など」が最も多く、次いで「趣味や教養、スポーツ、レクリエーションなど」「PTA、子ども会など」の順となっている。また、地域活動に参加していない理由については、「忙しくて時間がない」「参加するきっかけがない」などが多くみられる。（問27、問28）
「防災・防犯活動など」に参加している割合は、男女共に低く、特に女性で低くなっている。（問27）
- 防災・災害復興対策については、「現在のままで十分である」の割合は8.1%と低く、約9割の人が何らかの取組が必要だと感じている。女性の活躍が必要とされる取組としては、「防災講座や防災研修など、防災知識の習得の場への参加」をはじめ、「避難所の運営における女性リーダーの配置」や「避難所機能の充実に向けた検討」などがあげられる。（問29）

●課題●

- 多忙な人でも地域活動に参加しやすい環境づくりが必要である。また、地域活動に男女それぞれの意見を、より一層反映させていくための啓発が必要である。
- 引き続き、防災施策へ男女共同参画の視点を取り入れるとともに、防災に関する政策・方針決定過程に、女性の参画をより一層促進する必要がある。

【7】あらゆる暴力の根絶について

【市民意識調査結果のポイント】

- ドメスティック・バイオレンス（DV）に対する認識は、全ての項目において「暴力だ」と思うのが最も多く、「身体を傷つける可能性のある物で殴る」などは大半が「暴力だ」と思う」と回答している。一方、「何を言っても長時間無視し続ける」「交友関係や電話・メール等を細かく監視する」では、「暴力の場合とそうでない場合がある」が3割程度を占め高くなっている。（問30）

- DVの相談先としては、「友人や知人」「家族」が多くなっている一方で、「どこ（だれ）にも相談しなかった」人も多く、その理由としては、特に女性の場合「相談しても無駄だと思ったから」や「どこ（だれ）に相談してよいか、わからなかったから」といった回答が多くなっている。（問 32、問 33）
- 暴力に関する相談窓口の認知状況については、「警察署」が7割近くを占め最も多く、次いで「市役所（東広島市こども家庭課）」が続いている。一方、2割が「相談窓口として知っているところはない」と回答している。（問 34）
- DVに対する必要な取組については、「被害者が相談しやすい環境づくりや相談窓口の充実」が最も多く、次いで「被害者の一時保護を行う緊急避難場所（シェルター）などの整備」「被害者家庭の子どもへのサポートの充実」などの順となっている。（問 35）

●課題●

- DV防止のための広報・啓発を引き続き積極的に行うことをはじめ、家庭や学校等における暴力防止のための教育の充実が必要である。
- DV被害者等が相談しやすく、また安心して相談でき、適切に支援できる体制づくりの構築、そのための関係機関との連携の強化が必要である。

【8】安心して暮らせる環境づくりについて

【市民意識調査結果のポイント】

- 健診（検診）の受診状況については、8割近くが「受けている」と回答しているが、定期的に受けている割合は男性に比べ女性で低くなっている。また、男女共に若い年齢層では受けていない人が多く、特に男性が目立っている。（問 25）
- 男女共同参画の推進に行政が力を入れるべきことについては、「高齢者や障害のある人への介護・介助を支援するサービスを充実する」が上位に回答されている。（問 38）
- LGBTなど多様な性や、外国人との多文化共生などに対する理解の促進については、若い年齢層が支持する割合が高くなっている。（問 38）

●課題●

- 性別にかかわらず、生涯を通じた健康づくりへの支援を行うとともに、地域で安全・安心に妊娠・出産・子育てができる環境づくりが必要である。
- 女性特有の疾病予防をはじめ、女性の心身の健康づくりに向けて、健診の受診率向上や、多様な相談支援等の充実が必要である。
- 高齢者、障害者のみならず、生活上の困難を有する人などへの支援や、福祉環境の充実が必要である。

第2章 市民意識調査結果

I 調査概要

【調査の目的】

「第3次東広島市男女共同参画推進計画」の策定に当たって、市民の男女共同参画に関する意識や実態、問題点や意見等を把握し、計画策定のための基礎資料とするとともに、今後の東広島市の男女共同参画に関する施策に反映させていくことを目的として実施した。

【調査対象】

18歳以上の市民 2,000人

【調査方法】

郵送配布～郵送回収

【調査期間】

平成30年11～12月

【回収結果】

配布数 ----- 2,000件

有効回収数 ----- 888件

有効回収率 ----- 44.4%

[回答者の属性（性別、年齢）]

	全体		男性		女性		性別無回答	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
18～24歳	48	5.4	21	5.8	25	4.9	2	15.4
25～29歳	52	5.9	19	5.2	33	6.4	0	0.0
30～34歳	74	8.3	28	7.7	45	8.8	1	7.7
35～39歳	78	8.8	29	8.0	49	9.6	0	0.0
40～44歳	75	8.4	21	5.8	54	10.5	0	0.0
45～49歳	92	10.4	34	9.4	58	11.3	0	0.0
50～54歳	97	10.9	44	12.2	53	10.3	0	0.0
55～59歳	108	12.2	46	12.7	61	11.9	1	7.7
60～64歳	67	7.5	30	8.3	37	7.2	0	0.0
65～69歳	67	7.5	30	8.3	37	7.2	0	0.0
70～74歳	72	8.1	33	9.1	37	7.2	2	15.4
75～79歳	45	5.1	25	6.9	20	3.9	0	0.0
80歳以上	5	0.6	1	0.3	3	0.6	1	7.7
年齢無回答	8	0.9	1	0.3	1	0.2	6	46.2
合計	888	100.0	362	100.0	513	100.0	13	100.0

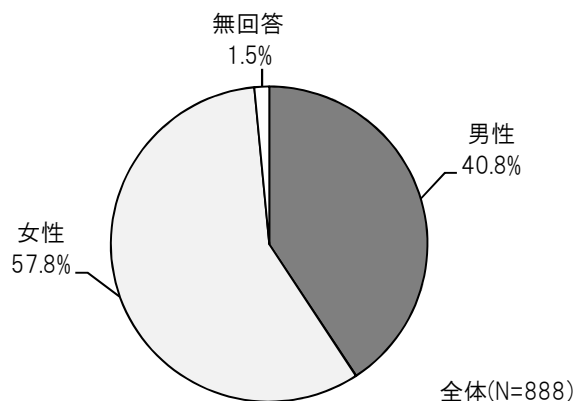
【報告書の見方について】

- (1) 集計は小数点以下第2位を四捨五入している。したがって、回答比率の合計は必ずしも100%にならない場合がある。
- (2) 2つ以上の回答を可能とした（複数回答）質問の場合、その回答比率の合計は100%を超える場合がある。
- (3) 数表、図表、文中に示すNは、比率算出上の基数（標本数）である。全標本数を示す「全体」を「N」、「該当数」を「n」で表記している。
- (4) 図表中における年齢別などのクロス集計結果については、該当する属性等の設問に対する無回答者（例えば、年齢別でクロス集計する場合における年齢の無回答者）を除いて表記しているため、属性ごとの基数の合計と全体の基数は同じにならない場合がある。
- (5) 図表中においては見やすさを考慮し、回答割合が極端に少ない数値（例：0.0%、0.1%など）は、図と干渉して見えにくい場合などに省略している場合がある。また、複数回答の図表中においては、見やすさを考慮し、回答割合の高い順に並べ替えて表記している場合がある。
- (6) 設問によっては、平成25年度に実施された、同調査との比較を行っている（時系列推移）。その際、図表等の表記は平成25年度調査を「前回（H25）」と略記している。また、「広島県政世論調査（平成29年8～10月実施）」（図表等では「広島県」と表記）及び国の「男女共同参画社会に関する世論調査（平成28年9月実施）」（図表等では「国」と表記）との比較を行っている。
- (7) 個別に参照事項がある場合は、本報告書の該当箇所に適宜記載している。

II 回答者の属性

1 性別構成

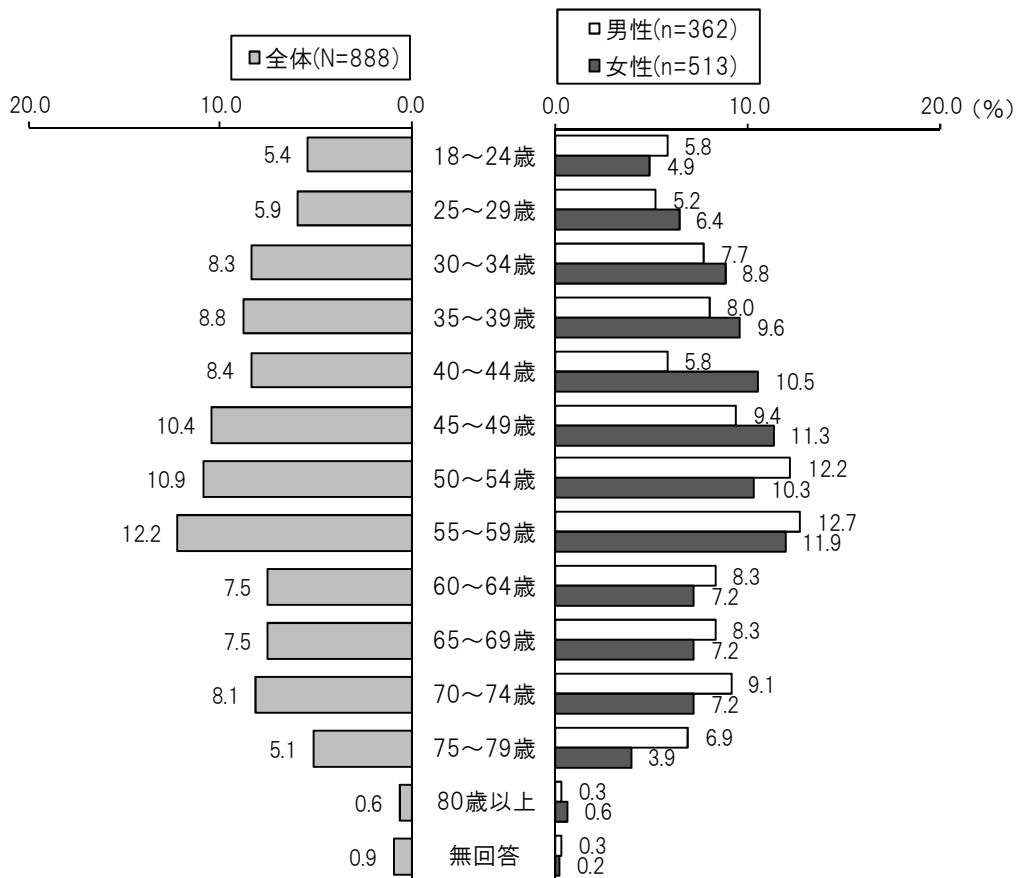
回答者の性別構成比は、「男性」が 40.8%、「女性」が 57.8%と、女性の割合が男性を上回っている。



2 年齢別構成

年齢別構成は、「55～59 歳」が 12.2%と最も高く、次いで「50～54 歳」(10.9%)が続いており、『50 歳以上 (合計)』で全体の約半数 (51.9%) を占めている。

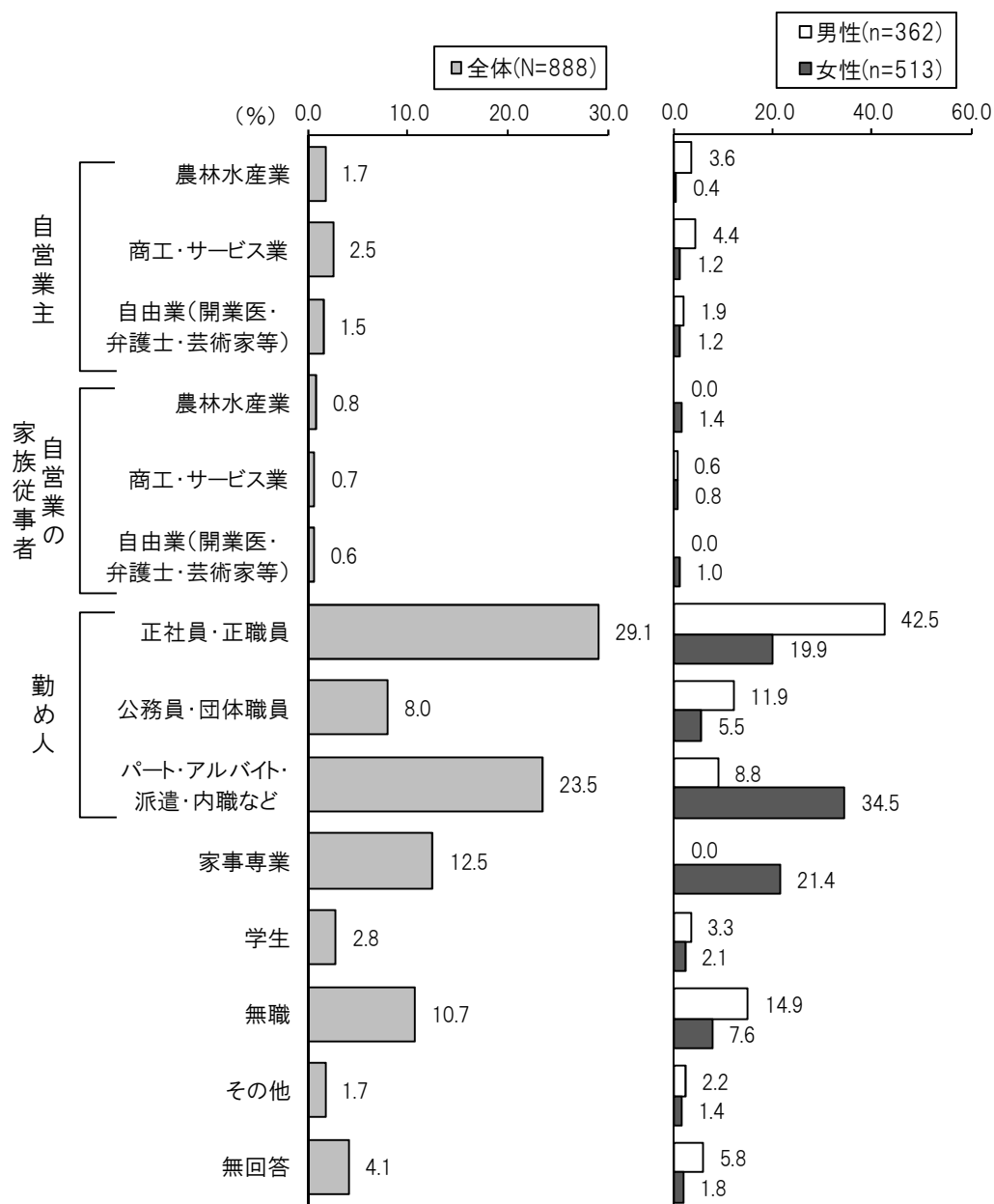
性別では、男性は女性に比べ「75～79 歳」などの割合が高く、女性は「40～44 歳」などの割合が男性を上回っている。



3 職業別構成

職業別構成については、「正社員・正職員」の割合が29.1%と最も高く、次いで「パート・アルバイト・派遣・内職など」(23.5%)、「家事専業」(12.5%)の順となっている。

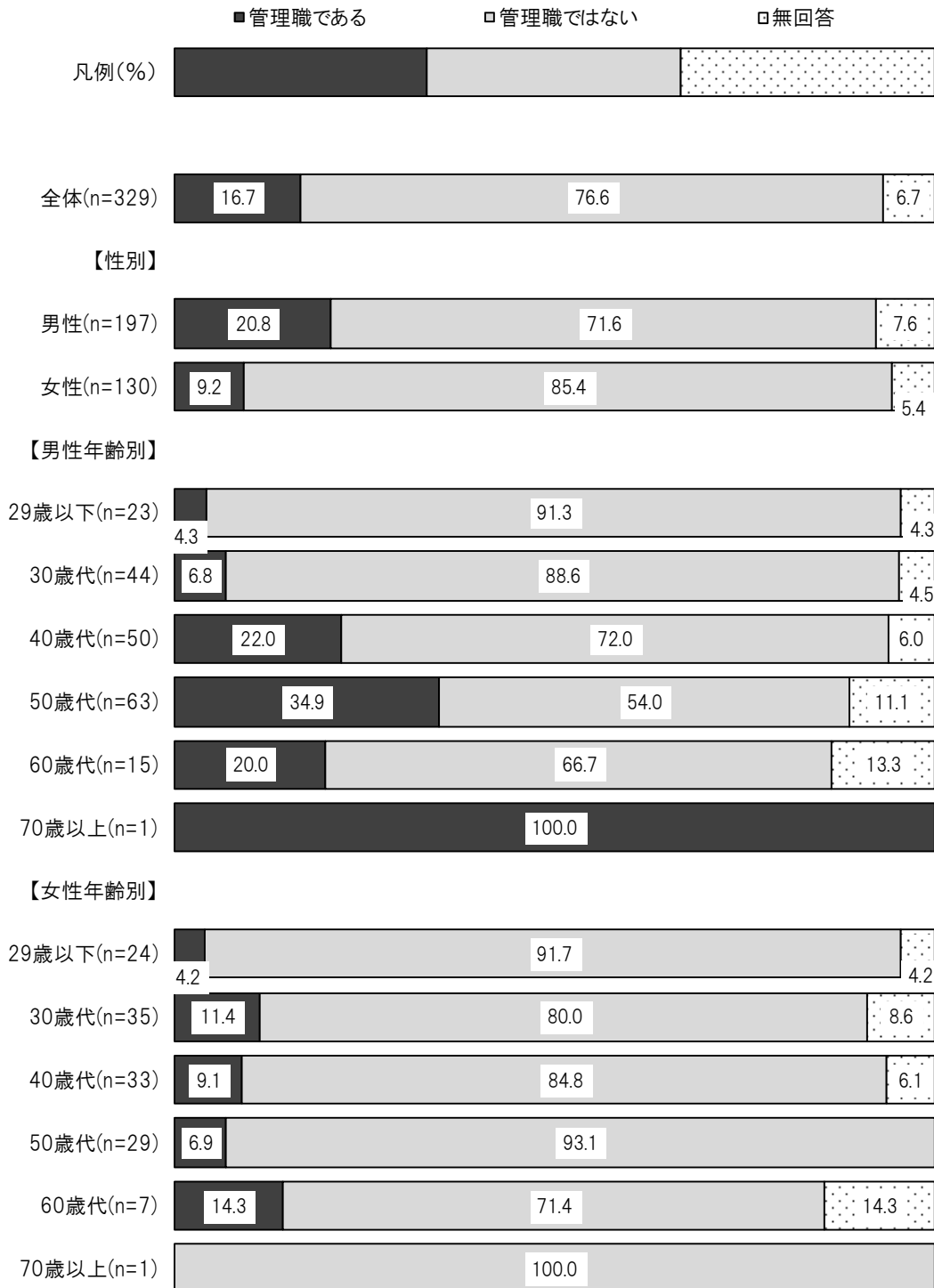
性別では、男性は女性に比べ「正社員・正職員」「公務員・団体職員」「無職」などの割合が高く、女性は「パート・アルバイト・派遣・内職など」「家事専業」の割合が男性を大きく上回っている。



4 管理職

管理職については、「管理職である」が16.7%、「管理職ではない」が76.6%となっている。「管理職である」の割合は、男性が20.8%、女性が9.2%と、男性は女性の約2倍となっている。

性年齢別では、男性の50歳代で「管理職である」の割合が、他の年齢層を大きく上回っている。



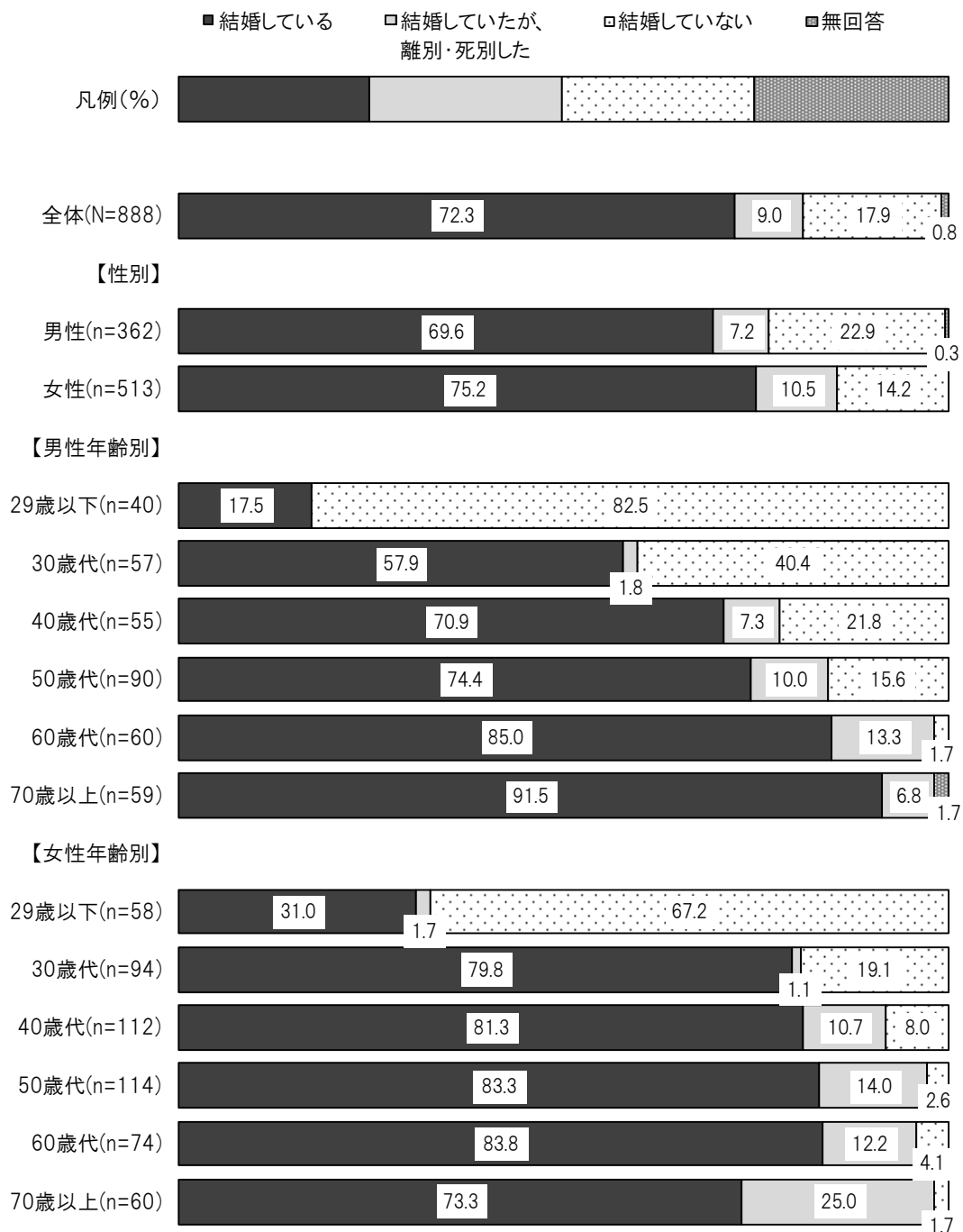
注：件数(n)が10未満の項目については、参考値として参照。

5 未既婚

未既婚については、「結婚している」割合が 72.3%と最も高く、「結婚していない」割合は 17.9%であった。また、「結婚していたが、離別・死別した」割合は約 1 割 (9.0%) みられた。

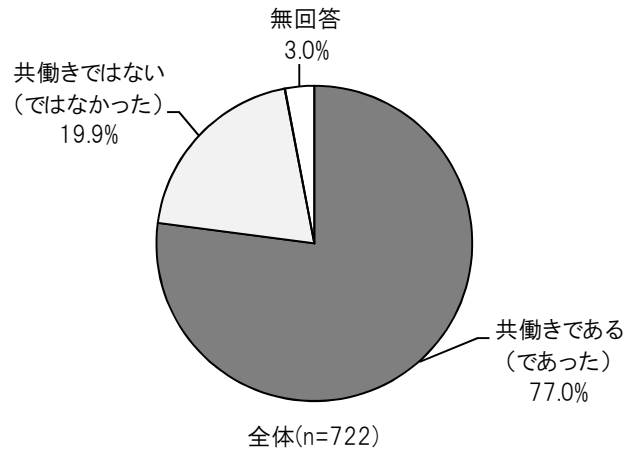
性別では、男性は女性に比べ「結婚していない」割合が高く、女性は「結婚している」割合が男性を上回っている。

性年齢別では、男性は年齢が上がるほど「結婚している」割合が増える傾向にある。また、女性の 70 歳以上では「結婚していたが、離別・死別した」の割合が他の年齢層を大きく上回っている。



6 共働きの状況

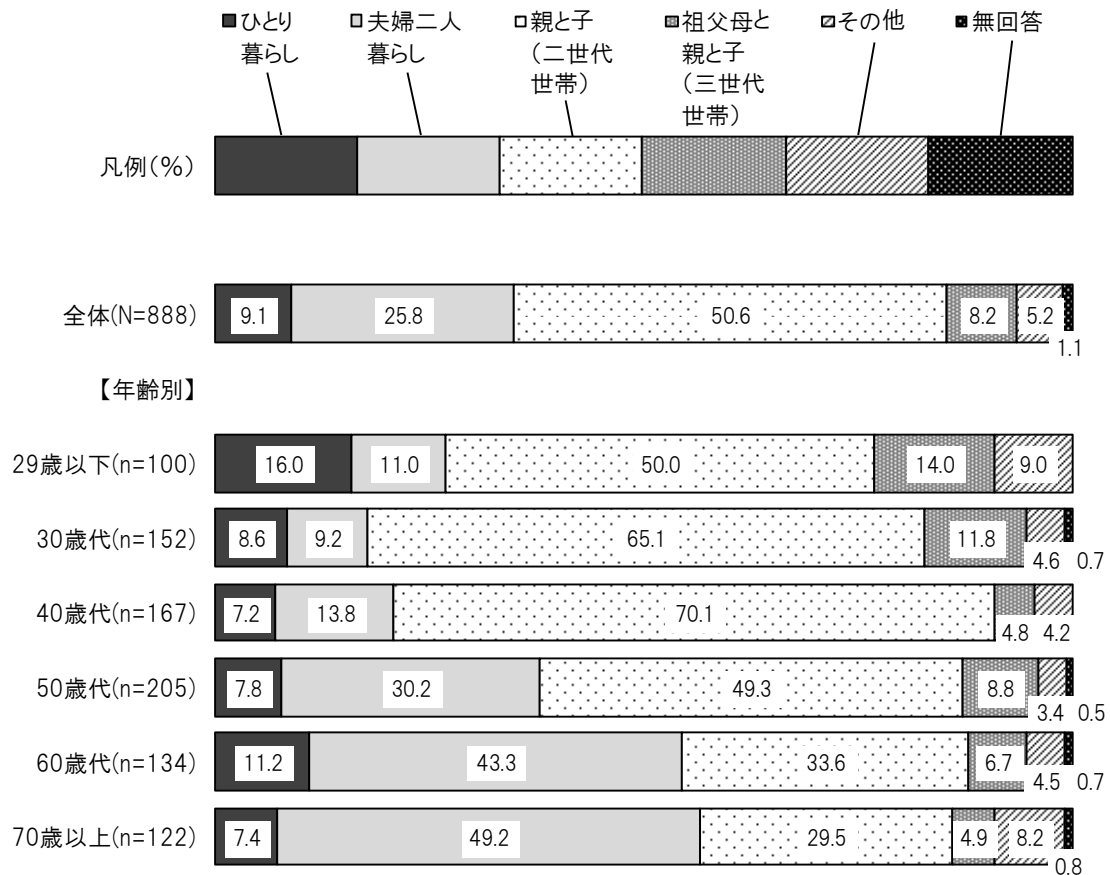
共働きの状況については、「共働きである（であった）」が77.0%、「共働きではない（ではなかった）」が19.9%となっている。



7 同居している家族構成

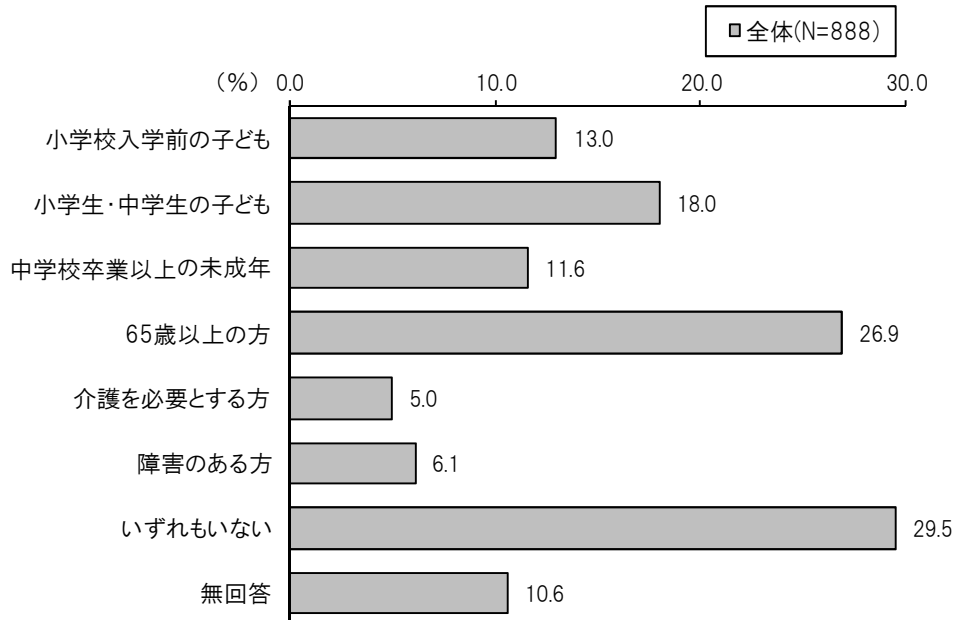
同居している家族構成については、「親と子（二世帯世帯）」の割合が約半数（50.6%）を占め最も高く、次いで「夫婦二人暮らし」（25.8%）となっている。

年齢別では、50歳以上の年齢層で「夫婦二人暮らし」の割合が高くなっている。



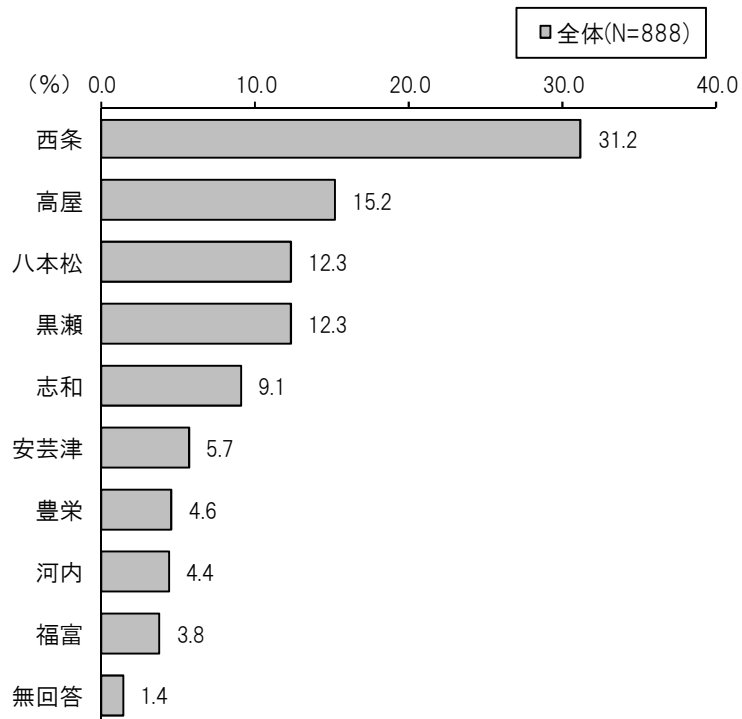
8 同居している家族について

同居している家族については、「いずれもない」が 29.5%と最も高く、次いで「65歳以上の方」(26.9%)、「小学生・中学生の子ども」(18.0%)となっている。



9 居住地域

居住地域については、「西条」が 31.2%と最も高く、次いで「高屋」(15.2%)、「八本松」「黒瀬」(各 12.3%)が続いている。



Ⅲ 調査結果

【1】男女平等意識について

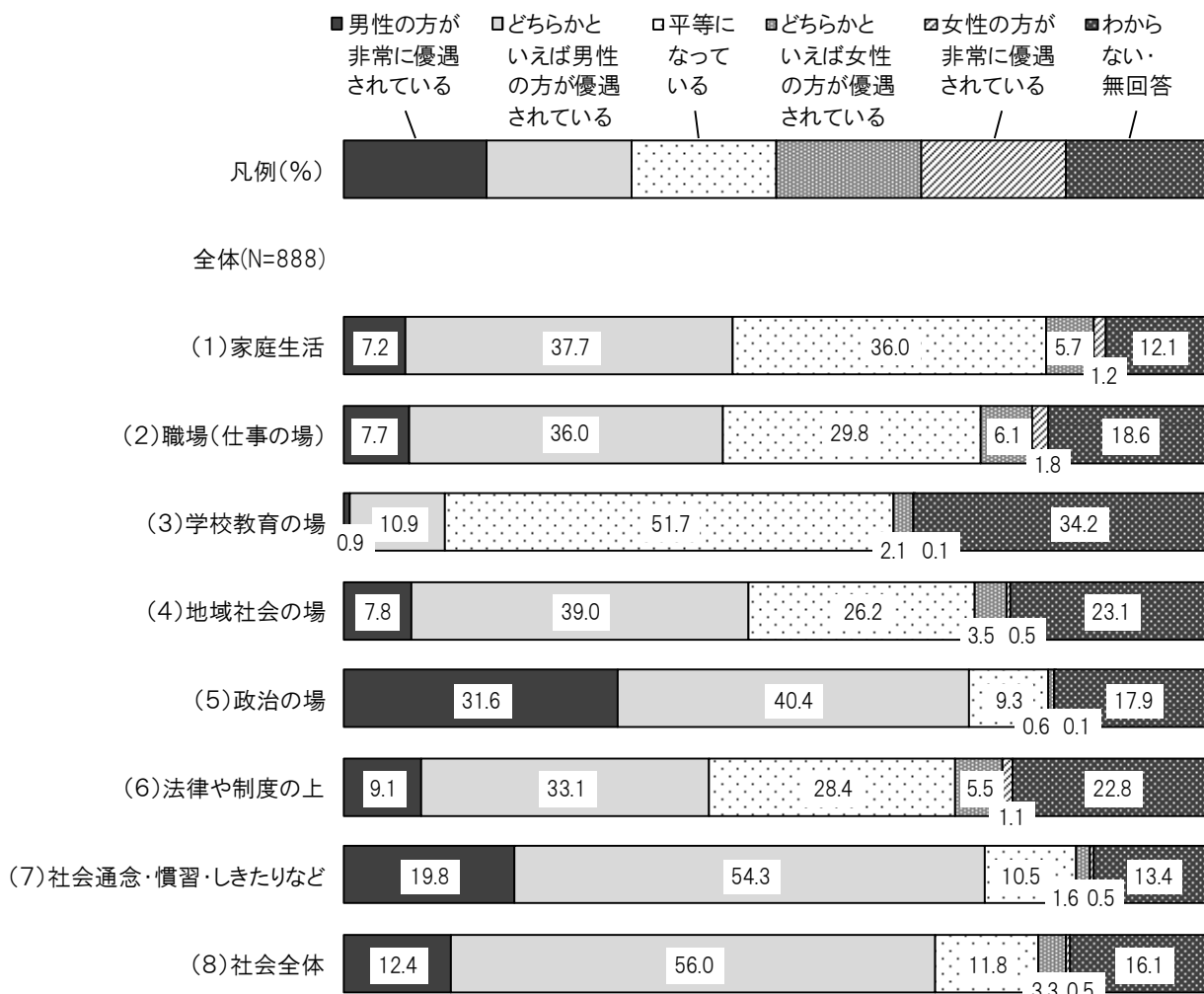
1 男女の平等意識

問9 あなたは、次の分野で、男女は平等になっていると思いますか。

(1) から (8) までの項目についてお答えください。(○印1つずつ)

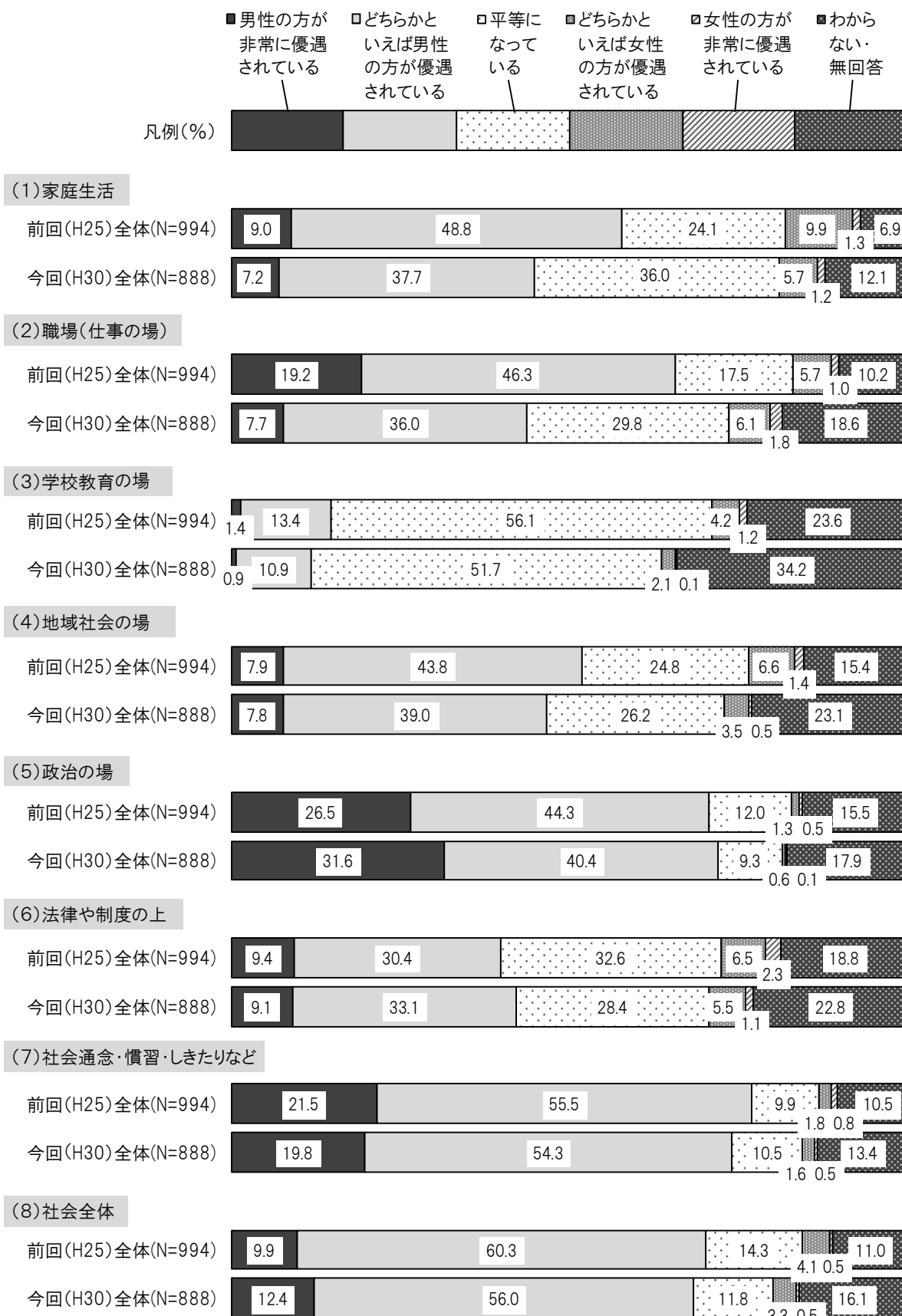
男女の平等意識については、全ての分野において、『男性優遇』（「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）の割合が『女性優遇』（「女性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば女性の方が優遇されている」の合計）の割合を上回っている。特に、「(7) 社会通念・慣習・しきたりなど」（74.1%）、「(5) 政治の場」（72.0%）、「(8) 社会全体」（68.4%）で『男性優遇』の割合が高くなっている。

一方、「平等になっている」割合が高い分野としては、「(3) 学校教育の場」（51.7%）があげられる。

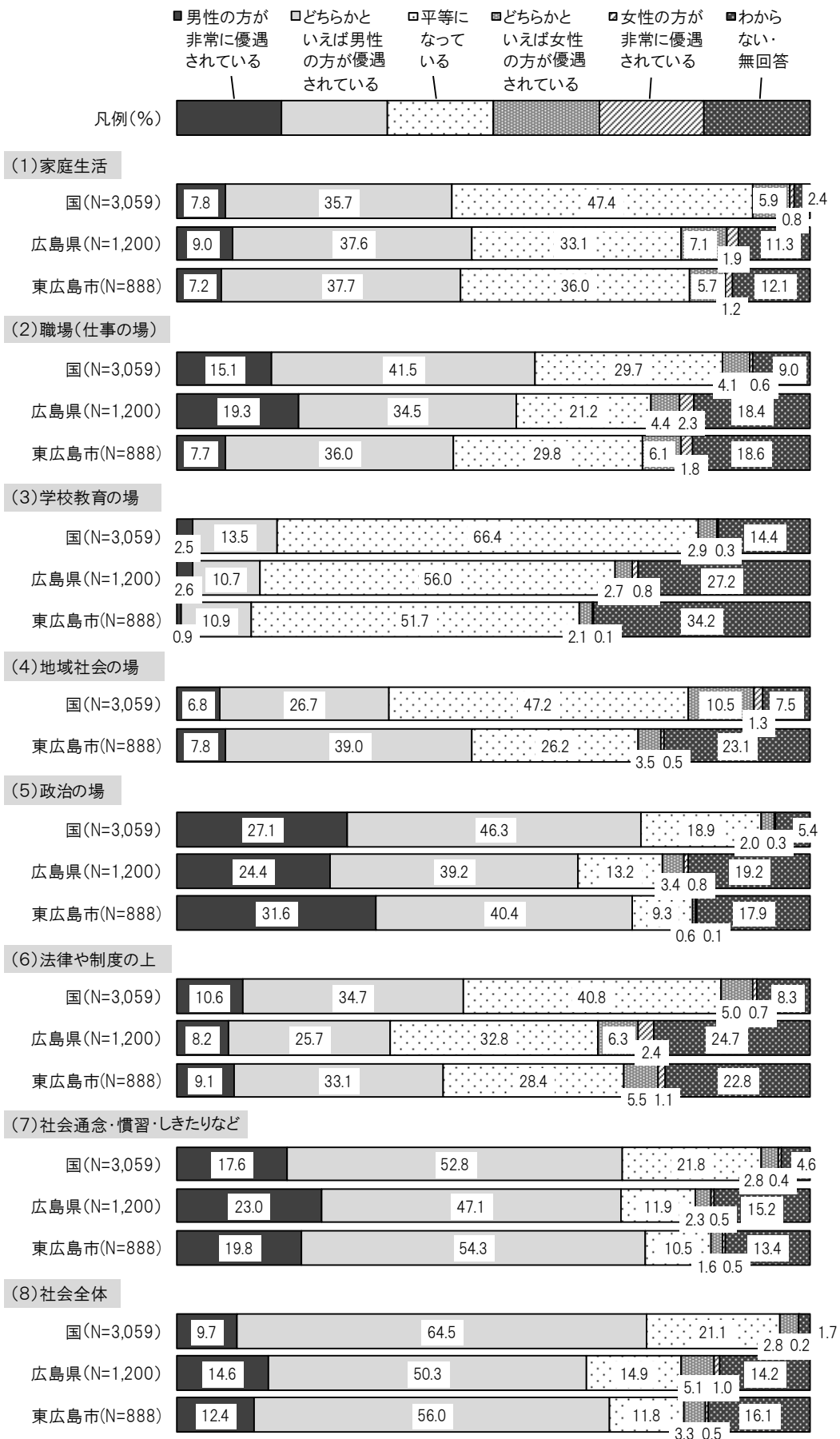


【時系列推移】

前回調査結果と比べ、「(1) 家庭生活」や「(2) 職場(仕事の間)」で「平等になっている」の割合が大きく増加した。



【参考／広島県・国との比較】



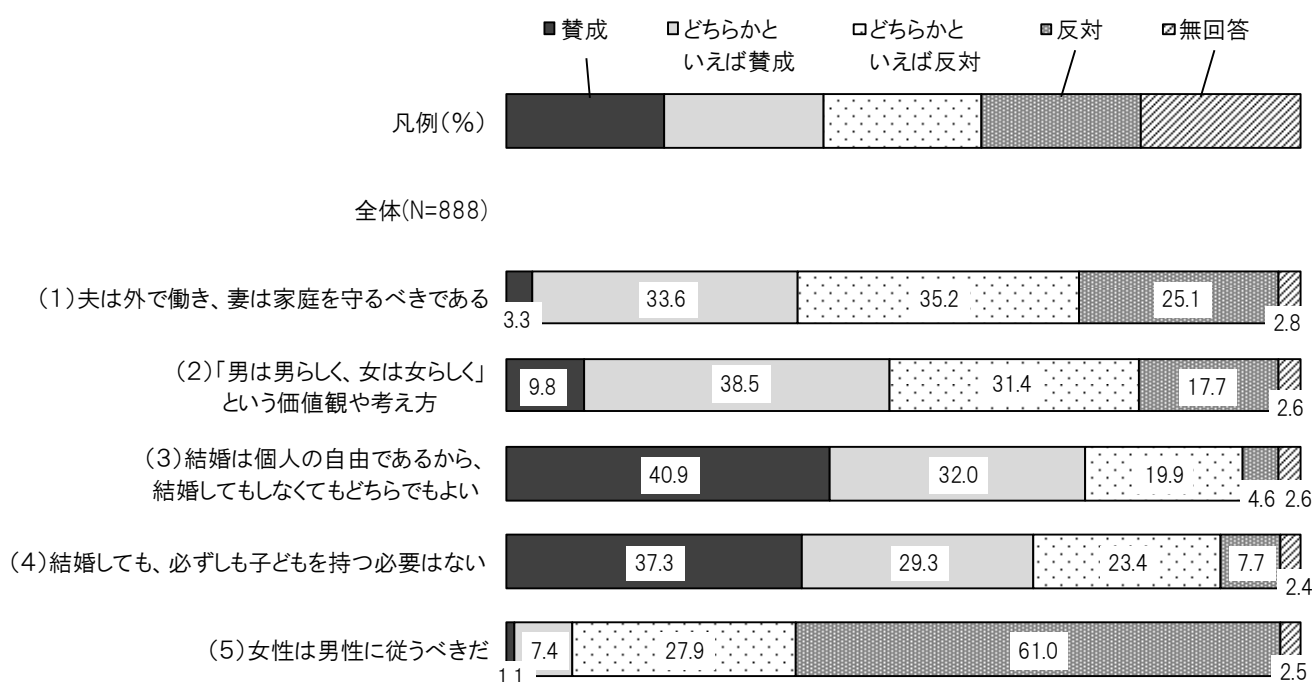
注1: 国の調査では、「(4) 地域社会の場」は「自治会やPTAなどの地域活動の場」となっている。

注2: 県の調査では、「(4) 地域社会の場」の項目はない。

2 家庭生活と男女の役割について

問 10 あなたは、次の（１）から（５）までの項目について、どのように思いますか。
（○印１つずつ）

家庭生活と男女の役割については、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合計した『賛成意識』の割合が高い順に、「（３）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」（72.9%）、「（４）結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない」（66.6%）があげられる。一方、「どちらかといえば反対」と「反対」を合計した『反対意識』では、「（５）女性は男性に従うべきだ」（88.9%）、「（１）夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」（60.3%）、「（２）男は男らしく、女は女らしくという価値観や考え方」（49.1%）があげられる。

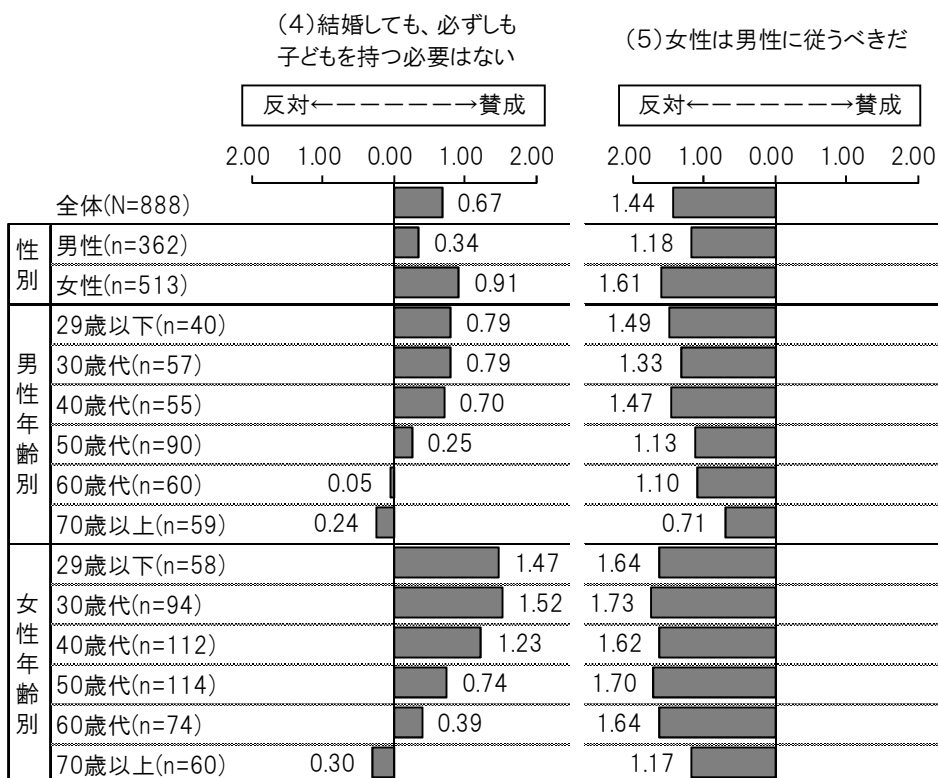
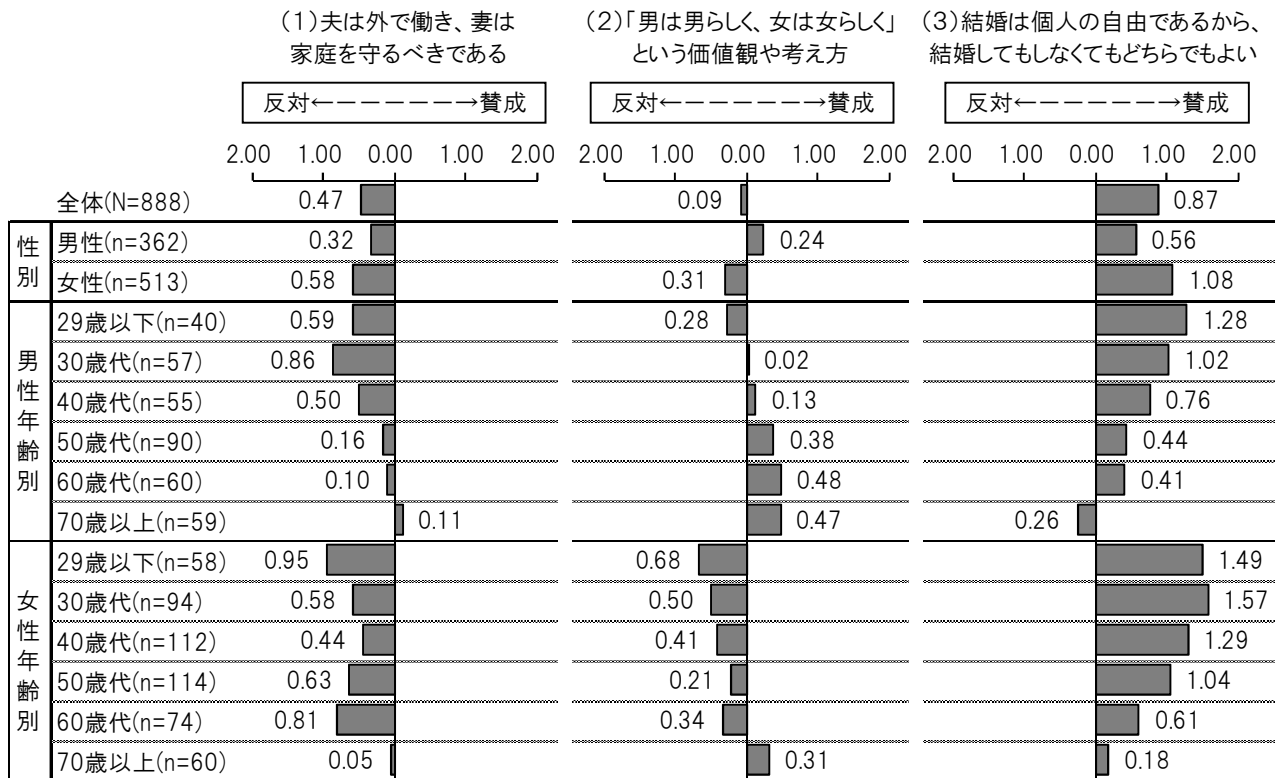


平均評定値^注による属性別傾向をみると、男性は「（２）男は男らしく、女は女らしくという価値観や考え方」で『賛成意識』が女性を大きく上回っており、女性は「（３）結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい」「（４）結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない」で『賛成意識』が男性を大きく上回っている。

性年齢別では、男女共に 40 歳代以下の年齢層では「（４）結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない」の『賛成意識』が高く、男性の 40 歳代以下では「（１）夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」の『反対意識』が高くなっている。また、おおむね若い年齢層ほど「（２）男は男らしく、女は女らしくという価値観や考え方」の『反対意識』、「（３）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」の『賛成意識』が高くなる傾向にある。

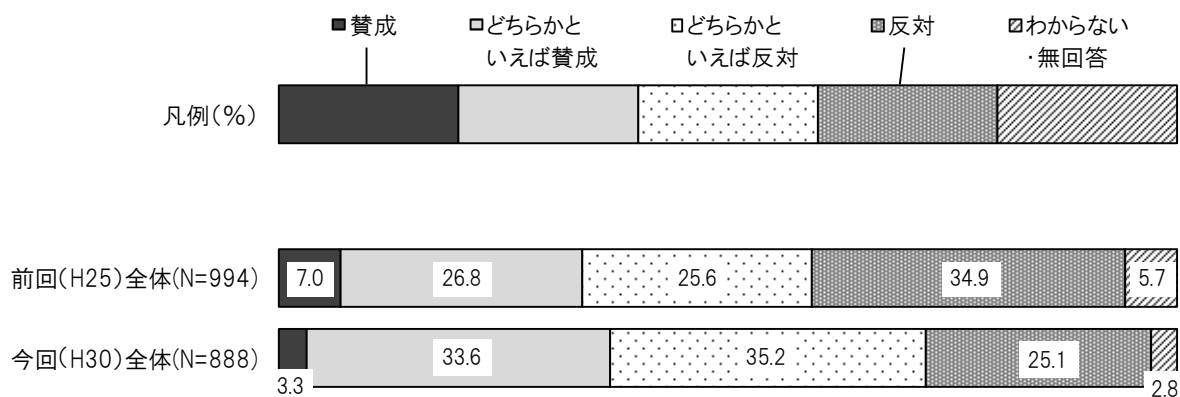
注：平均評定値

平均評定値とは、「賛成」「反対」に2点、「どちらかといえば賛成」「どちらかといえば反対」に1点の係数を、それぞれの回答件数に乘以加重平均して算出した値で、グラフ上では0を中心として左側が反対、右側が賛成を示す指標である。



【時系列推移】

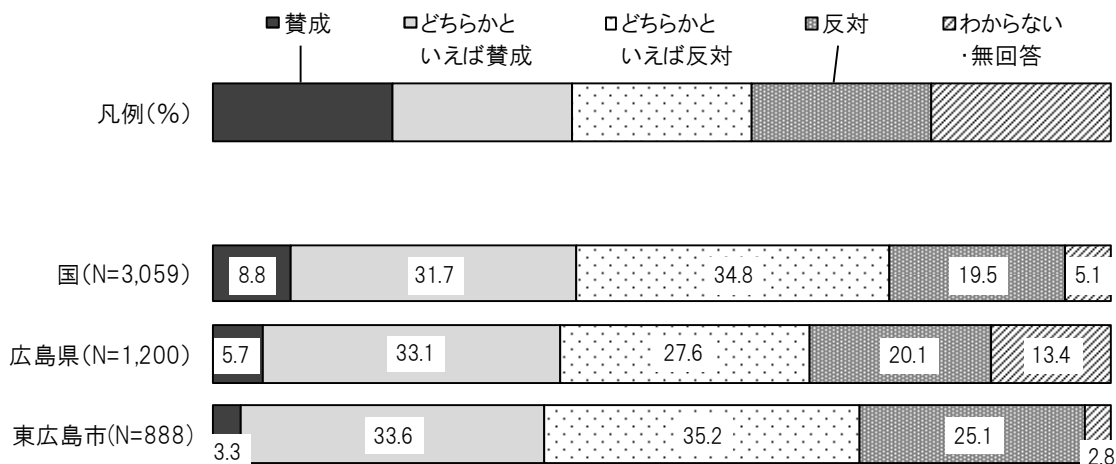
(1) 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである



注: 今回の調査では、「わからない」の選択肢はない。

【参考／広島県・国との比較】

(1) 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである



注: 東広島市の調査では、「わからない」の選択肢はない。

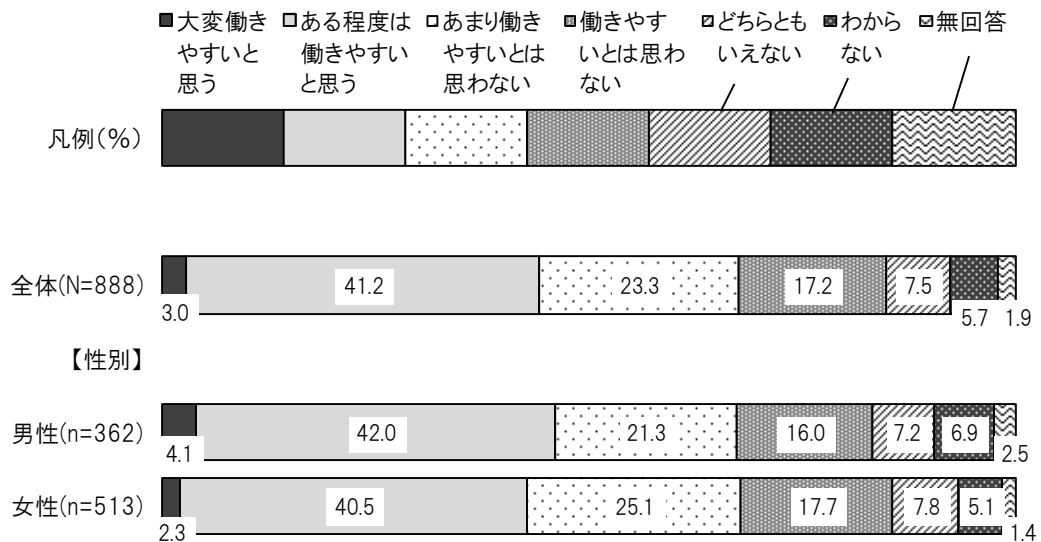
【2】職業生活について

1 女性の働きやすさ

問 11 あなたは、現在の社会は女性が働きやすい状況にあると思いますか。(○印1つ)

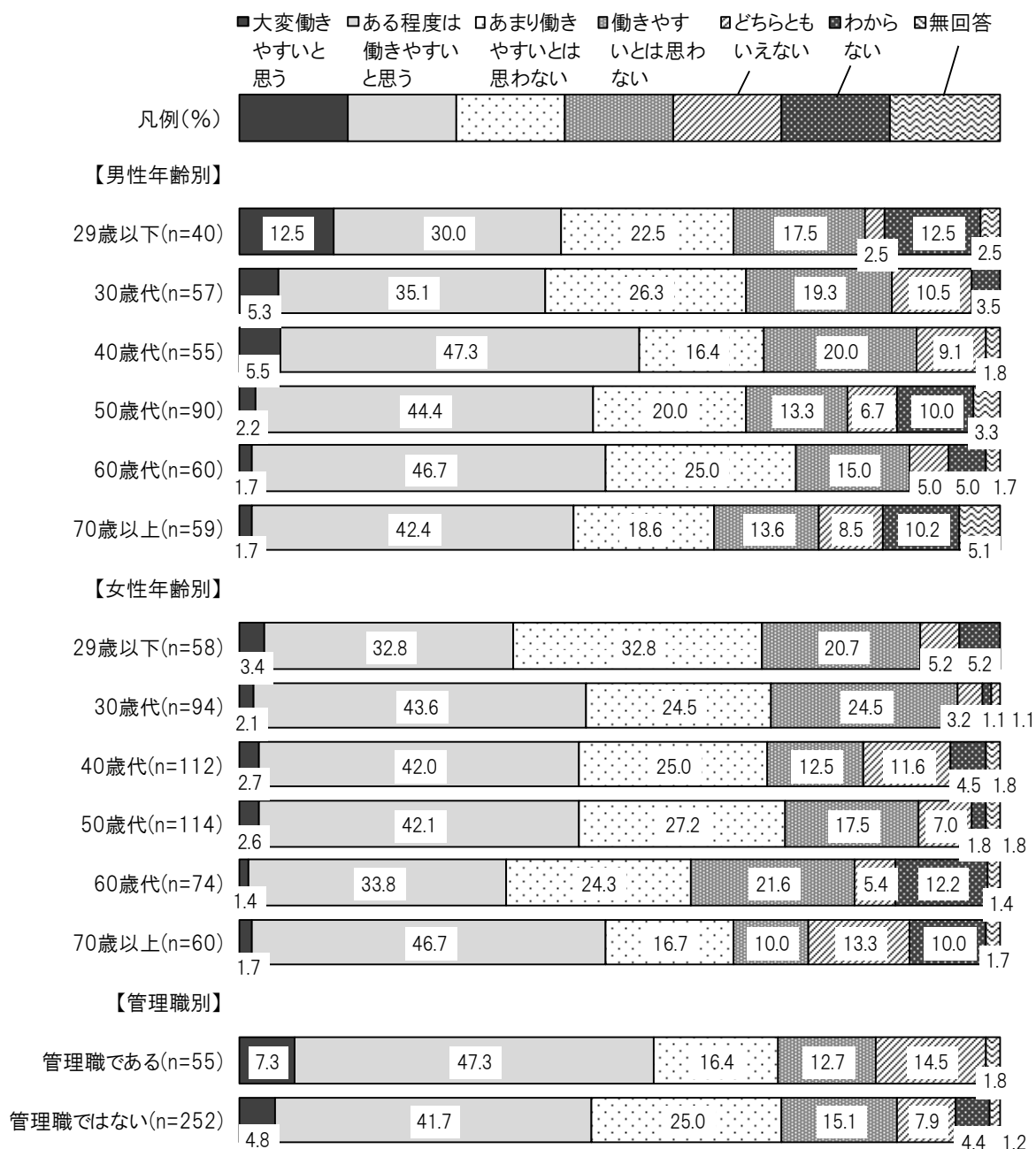
女性の働きやすさについては、「大変働きやすいと思う」が 3.0%、「ある程度は働きやすいと思う」が 41.2%で、合計 44.2%が『働きやすいと思う』と回答している。一方、「あまり働きやすいとは思わない」(23.3%)、「働きやすいとは思わない」(17.2%)の合計は 40.5%であった。

性別では、女性は男性に比べ「あまり働きやすいとは思わない」の割合がやや高くなっている。



性年齢別では、男性の29歳以下で「大変働きやすいと思う」の割合が高く、女性の30歳代以下では『働きやすいとは思わない（合計）』の割合が約半数を占め、他の年齢層を上回っている。

管理職別でみると、管理職の人は管理職でない人に比べ『働きやすいと思う（合計）』の割合が高く、管理職でない人は「あまり働きやすいとは思わない」の割合が高くなっている。

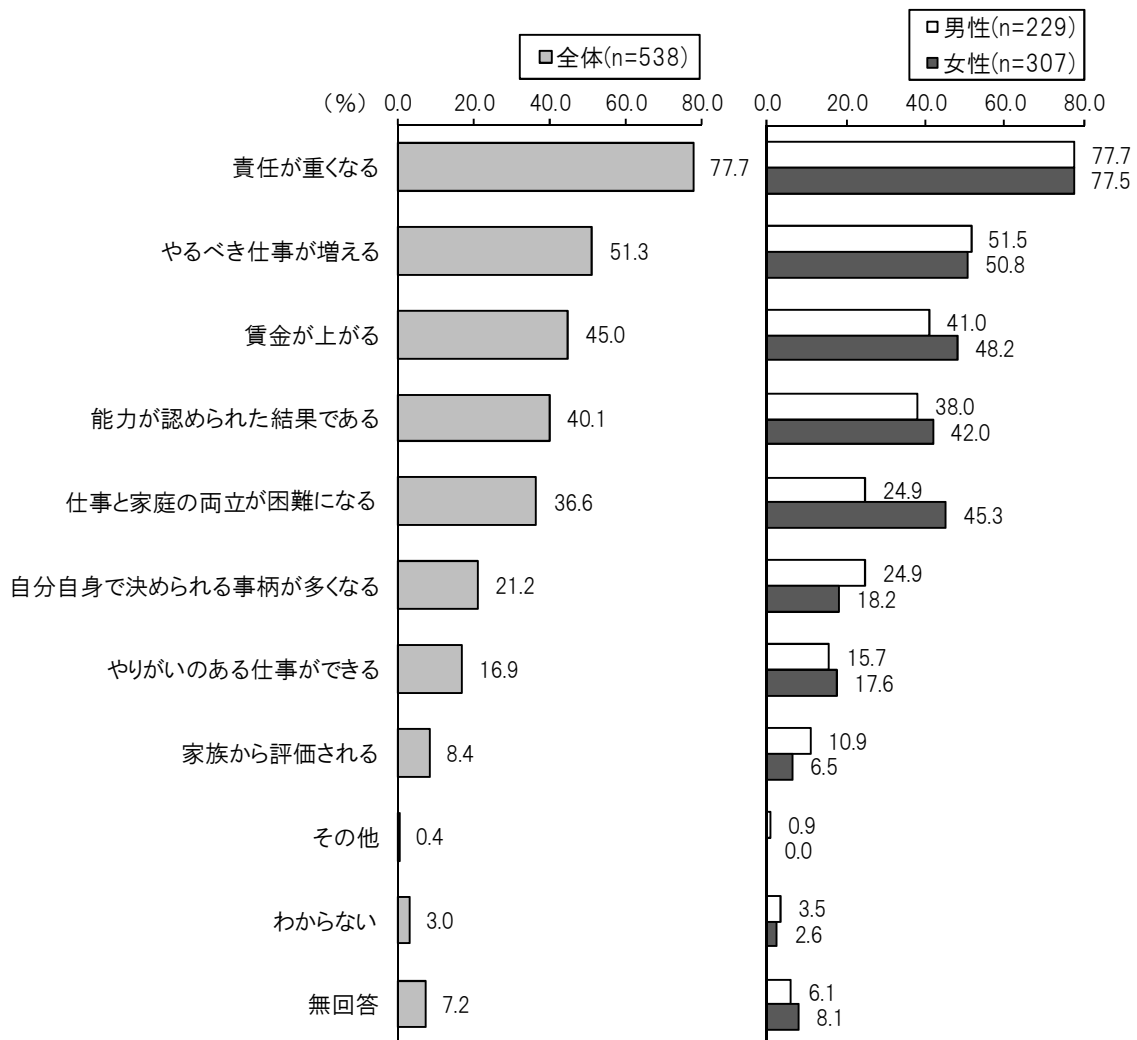


2 管理職に持つイメージ

【会社等に勤務している方（問3で「7」「8」「9」と答えた方）におたずねします】
 問12 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お持ちですか。現在管理職の方は、管理職になる前に思っていたことをお答えください。
 （○印いくつでも）

管理職に持つイメージについては、「責任が重くなる」の割合が77.7%と最も高く、次いで「やるべき仕事が増える」(51.3%)、「賃金が上がる」(45.0%)、「能力が認められた結果である」(40.1%)、「仕事と家庭の両立が困難になる」(36.6%)の順となっている。

性別では、男性は女性に比べ「自分自身で決められる事柄が多くなる」などの割合が高く、女性は「仕事と家庭の両立が困難になる」の割合が男性を大きく上回っている。

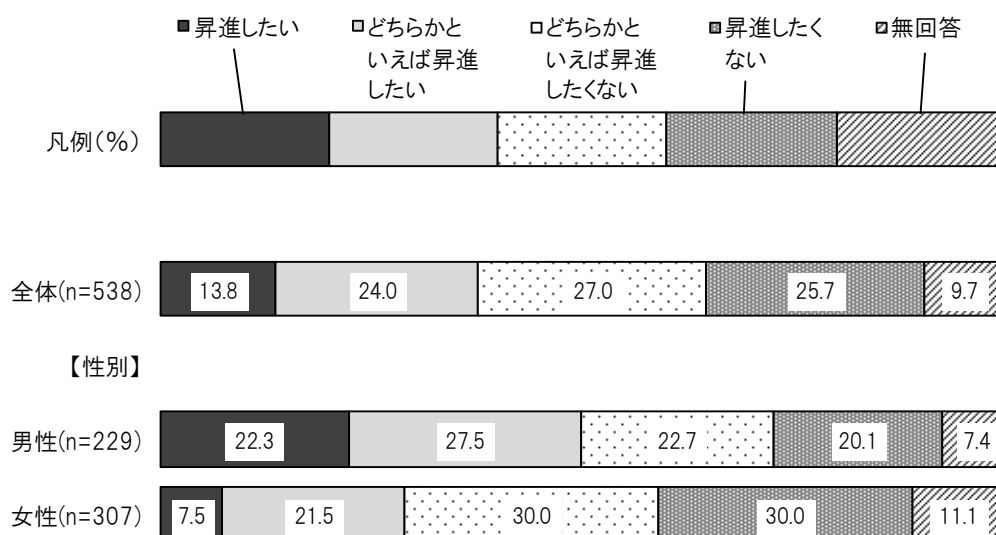


3 管理職への昇進意向

【会社等に勤務している方（問3で「7」「8」「9」と答えた方）におたずねします】
 問13 あなたは、将来管理職に昇進できるのであれば、昇進したいと思いますか。現在管理職の方は、管理職になる前に思っていたことをお答えください。（○印1つ）

管理職への昇進意向については、「昇進したい」が13.8%、「どちらかといえば昇進したい」が24.0%で、合計37.8%が『昇進したい』と回答している。一方、「どちらかといえば昇進したくない」（27.0%）、「昇進したくない」（25.7%）の合計は52.7%であった。

性別では、男性は『昇進したい（合計）』の割合が女性を大きく上回っており、女性は男性に比べ『昇進したくない（合計）』の割合が高くなっている。

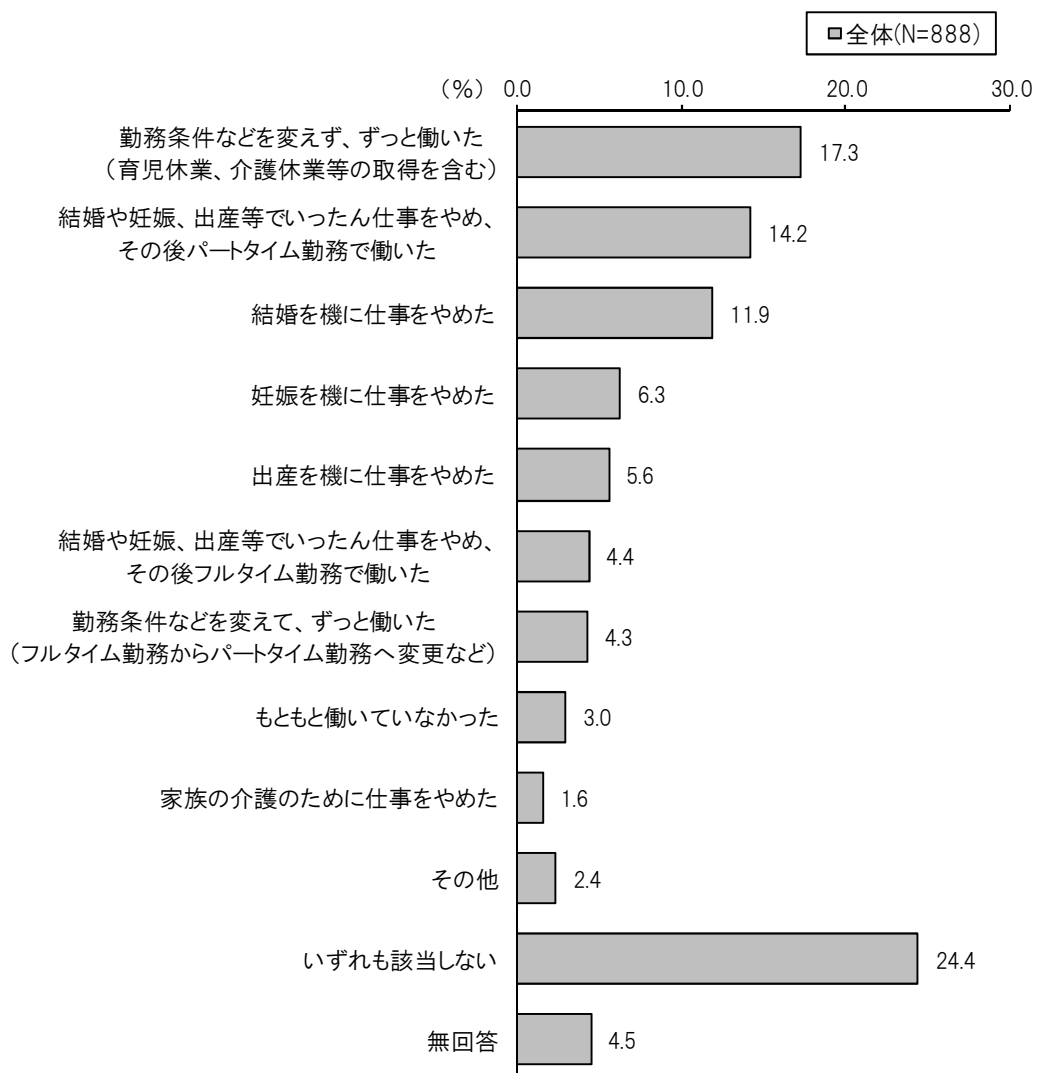


4 ライフステージの節目の働き方

問 14 あなた、またはあなたの配偶者（パートナー）は、結婚や妊娠、出産、介護などの節目に、どのような働き方を選びましたか。（○印1つ）

ライフステージの節目の働き方については、「勤務条件などを変えず、ずっと働いた（育児休業、介護休業等の取得を含む）」の割合が 17.3%と最も高く、次いで「結婚や妊娠、出産等でいったん仕事をやめ、その後パートタイム勤務で働いた」（14.2%）、「結婚を機に仕事をやめた」（11.9%）の順となっている。

また、ライフステージの節目に「仕事をやめた」または「いったん仕事をやめた」と回答した人は、合計で 44.0%となっている。

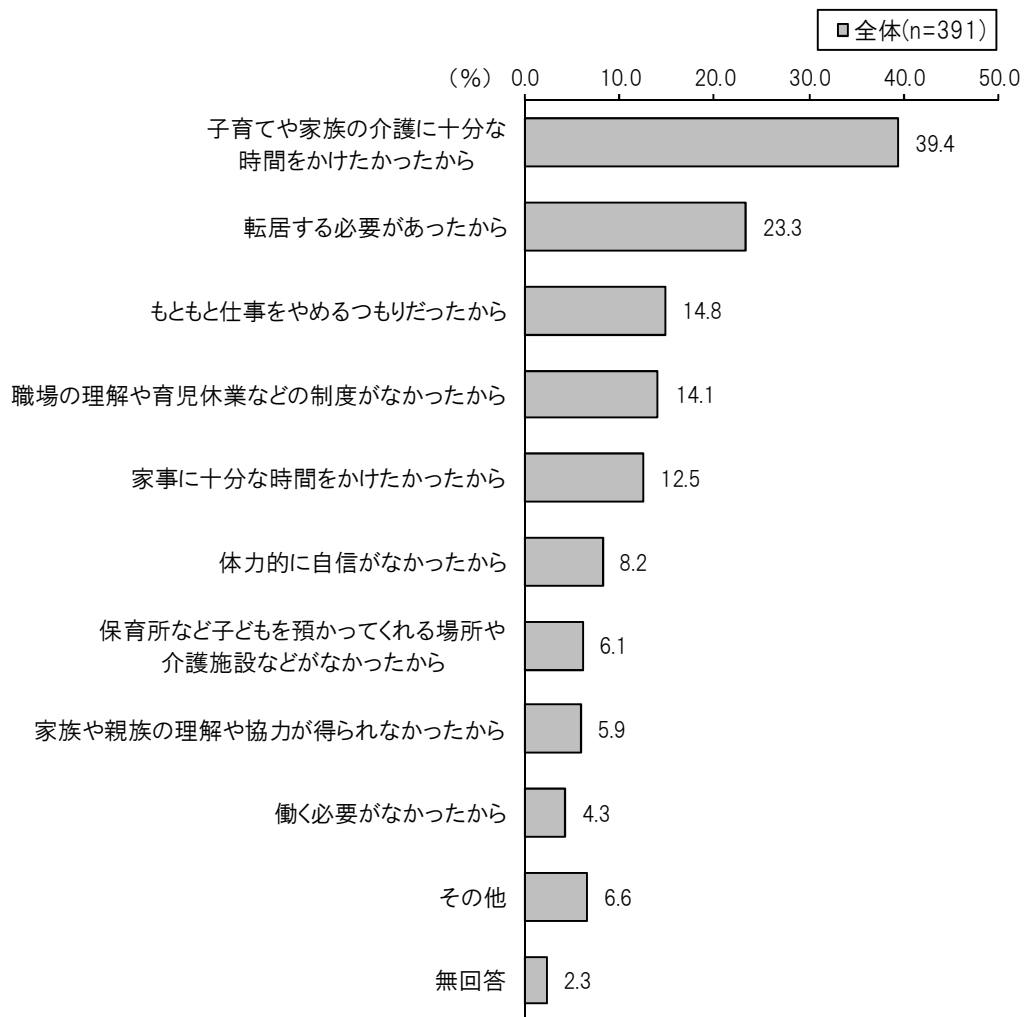


5 仕事をやめた理由

【問 14 で「3～8」と答えた方におたずねします】

問 15 仕事をやめた理由は何ですか。（○印いくつでも）

仕事をやめた理由については、「子育てや家族の介護に十分な時間をかけたかったから」の割合が 39.4%と最も高く、次いで「転居する必要があるから」（23.3%）、「もともと仕事をやめるつもりだったから」（14.8%）、「職場の理解や育児休業などの制度がなかったから」（14.1%）、「家事に十分な時間をかけたかったから」（12.5%）の順となっている。



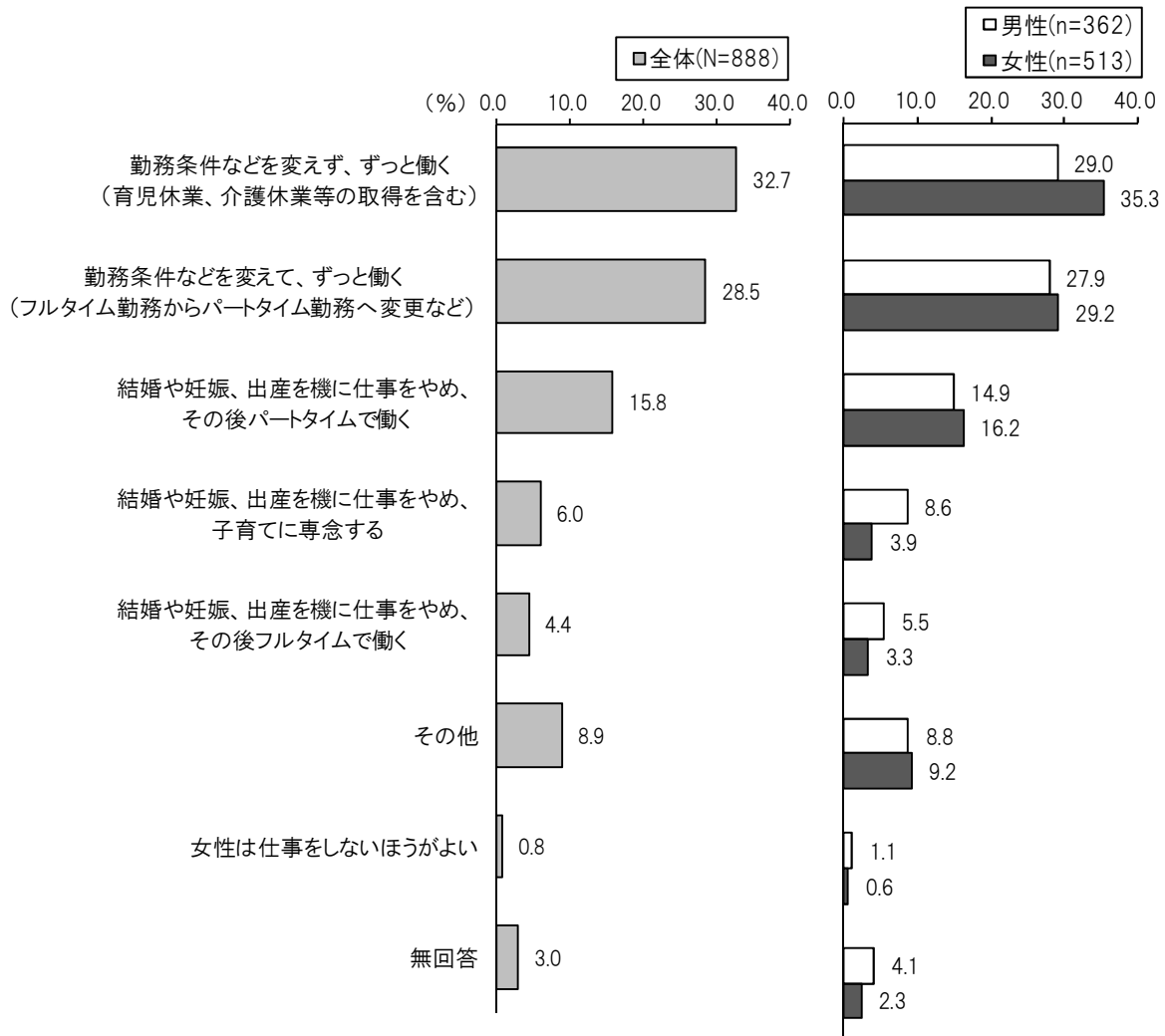
6 望ましい女性の働き方

【全ての方におたずねします】

問 16 あなたは、どのような女性の働き方が望ましいと思いますか。（○印1つ）

望ましい女性の働き方については、「勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）」の割合が32.7%と最も高く、次いで「勤務条件を変えて、ずっと働く（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）」(28.5%)、「結婚や妊娠、出産を機に仕事をやめ、その後パートタイムで働く」(15.8%)の順となっている。

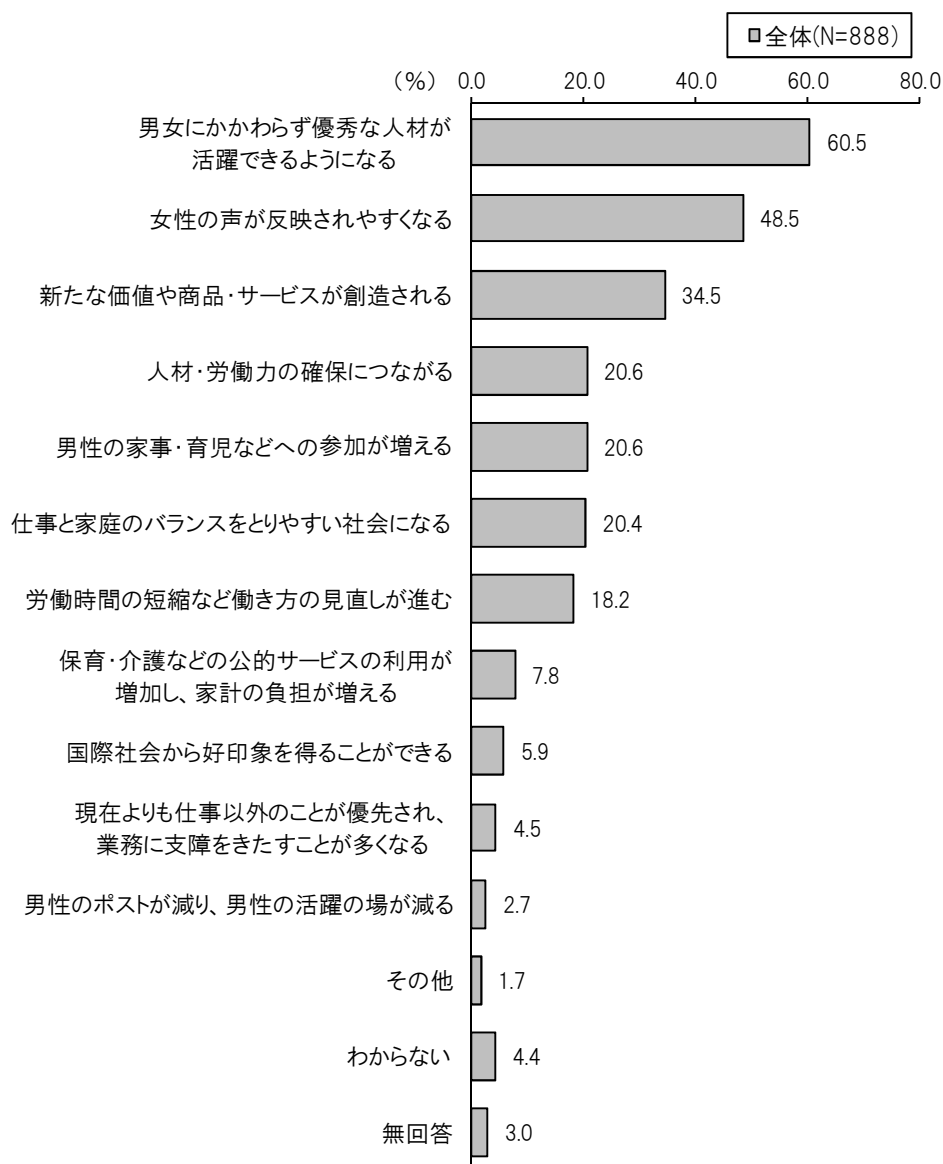
性別では、男性は女性に比べ「結婚や妊娠、出産を機に仕事をやめ、子育てに専念する」などの割合がやや高く、女性は「勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）」などの割合が男性を上回っている。



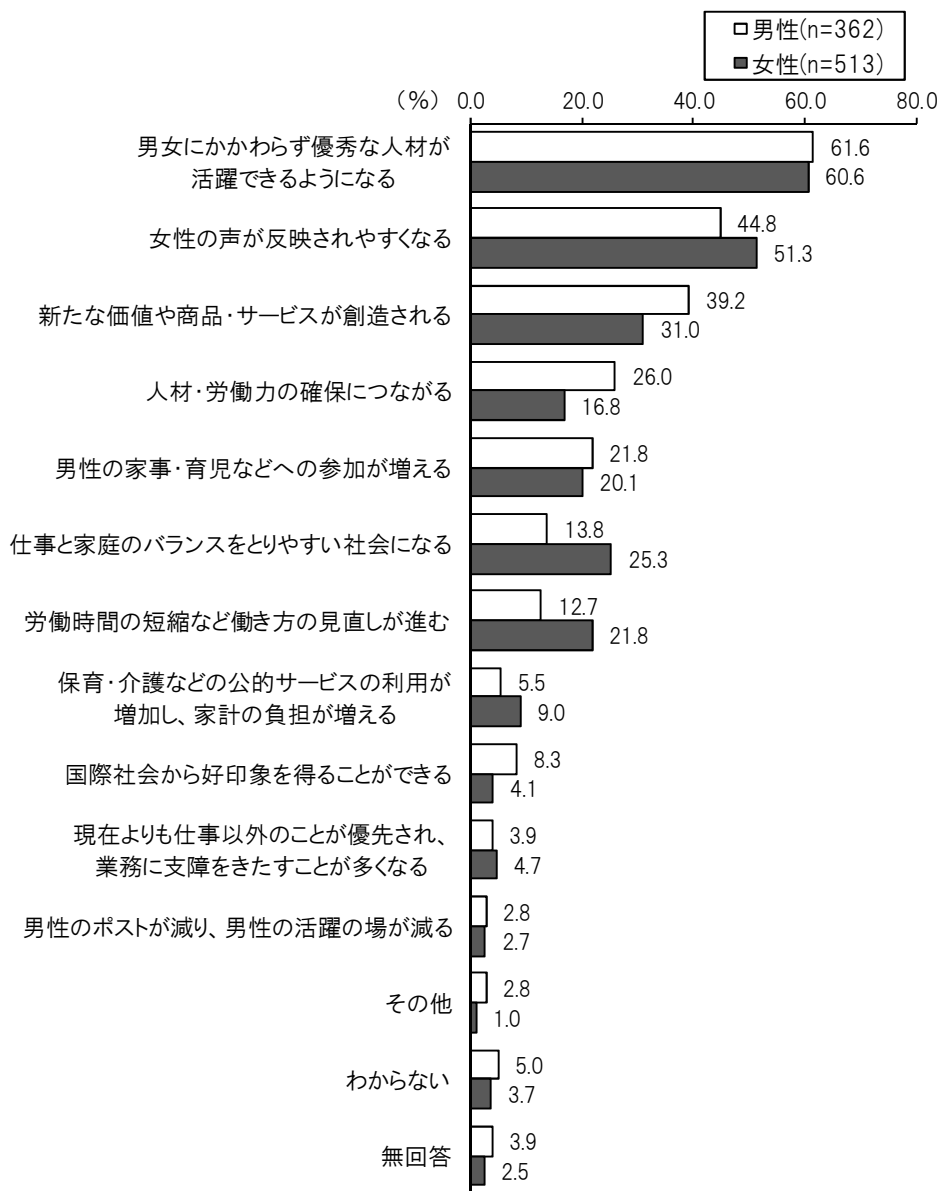
7 女性参画が社会に及ぼす影響

問 17 あなたは、政治・経済・地域の各分野で、女性の参加が進み、女性のリーダーが増えると、社会にどのような影響があると思いますか。（○印3つまで）

女性参画が社会に及ぼす影響については、「男女にかかわらず優秀な人材が活躍できるようになる」の割合が 60.5%と最も高く、次いで「女性の声が反映されやすくなる」（48.5%）、「新たな価値や商品・サービスが創造される」（34.5%）、「人材・労働力の確保につながる」「男性の家事・育児などへの参加が増える」（各 20.6%）の順となっている。



性別では、男性は女性に比べ「新たな価値や商品・サービスが創造される」「人材・労働力の確保につながる」などの割合が高く、女性は「女性の声が反映されやすくなる」「仕事と家庭のバランスをとりやすい社会になる」「労働時間の短縮など働き方の見直しが進む」などの割合が男性を上回っている。



8 育児休業や介護休業の取得状況

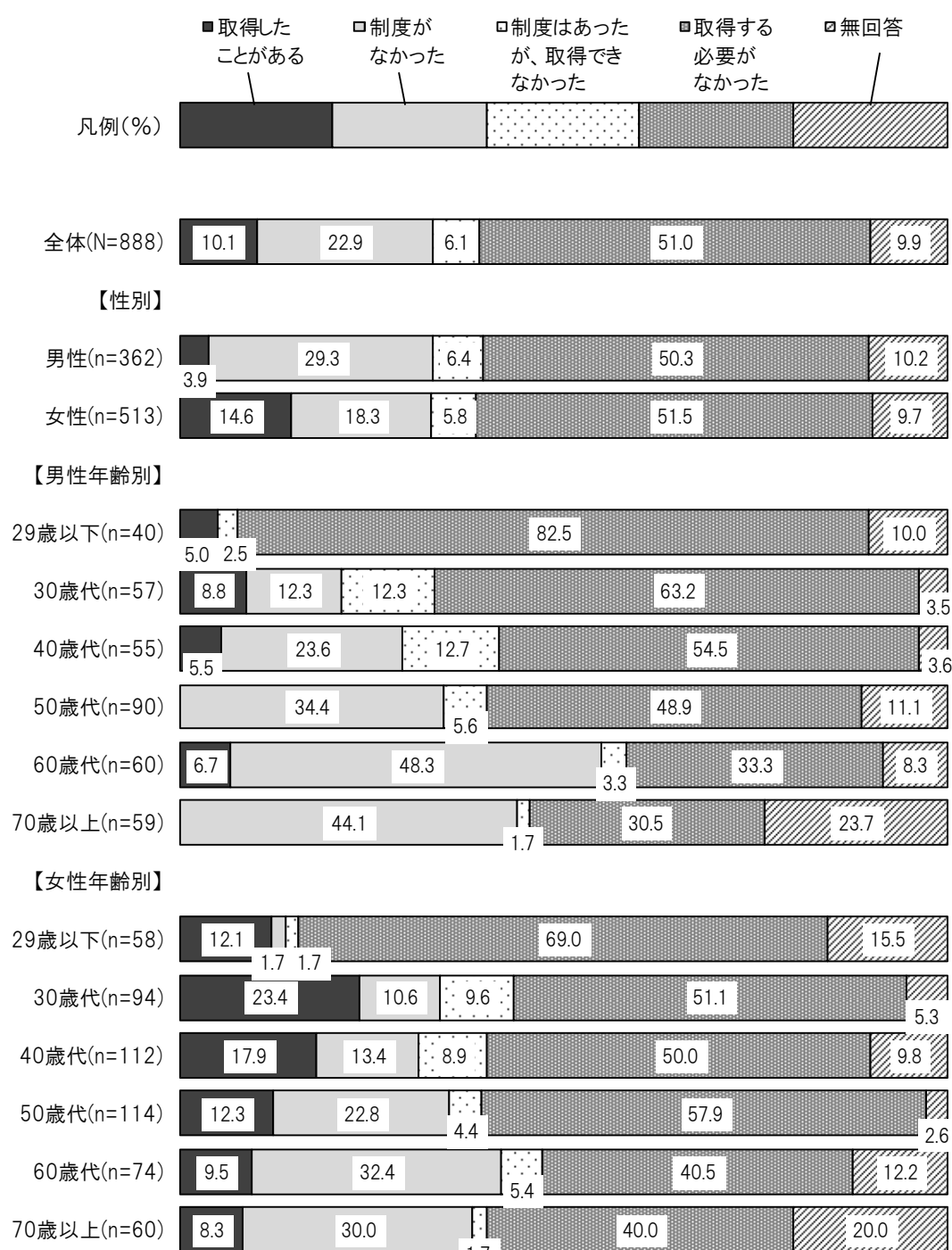
問 18 あなたは、育児休業や介護休業を取得したことがありますか。(○印1つつつ)

①育児休業

育児休業の取得状況については、「取得する必要がなかった」が約半数(51.0%)を占め最も高く、次いで「制度がなかった」(22.9%)が続き、「取得したことがある」は約1割(10.1%)であった。

性別では「取得したことがある」は、男性が3.9%、女性が14.6%であった。

性年齢別では、女性の30歳代で「取得したことがある」の割合が他の年齢層を上回っており、男女共におおむね年齢が上がるほど、「制度がなかった」の割合が増える傾向にある。

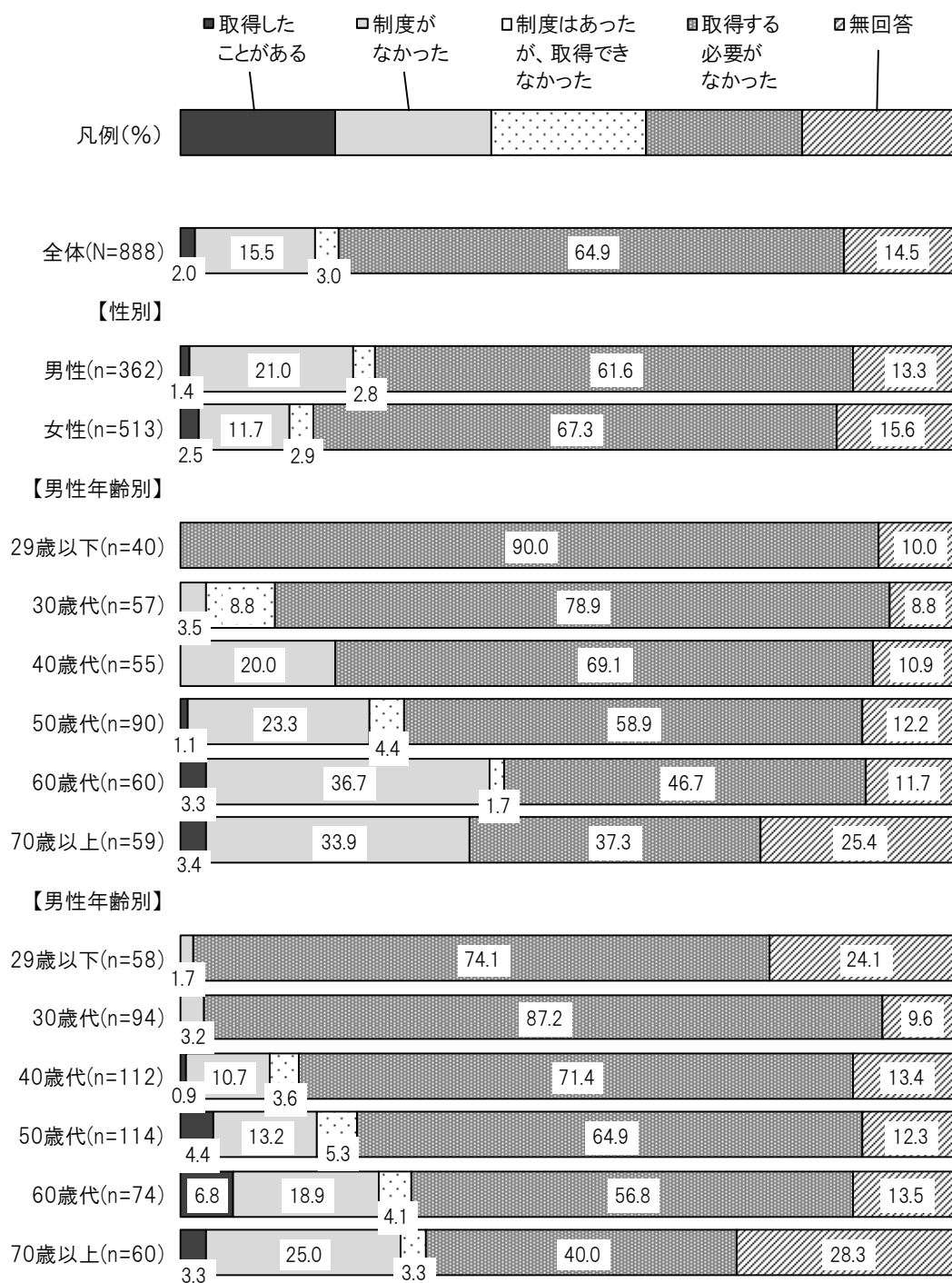


②介護休業

介護休業の取得状況については、「取得する必要がなかった」が64.9%と最も高く、次いで「制度がなかった」(15.5%)が続き、「取得したことがある」は2.0%であった。

性別では「取得したことがある」は、男性が1.4%、女性が2.5%であった。

性年齢別では、男性の60歳代以上や女性の50歳代以上の年齢層で「取得したことがある」の割合がそれぞれ高くなっている。



9 育児休業や介護休業の取得意向

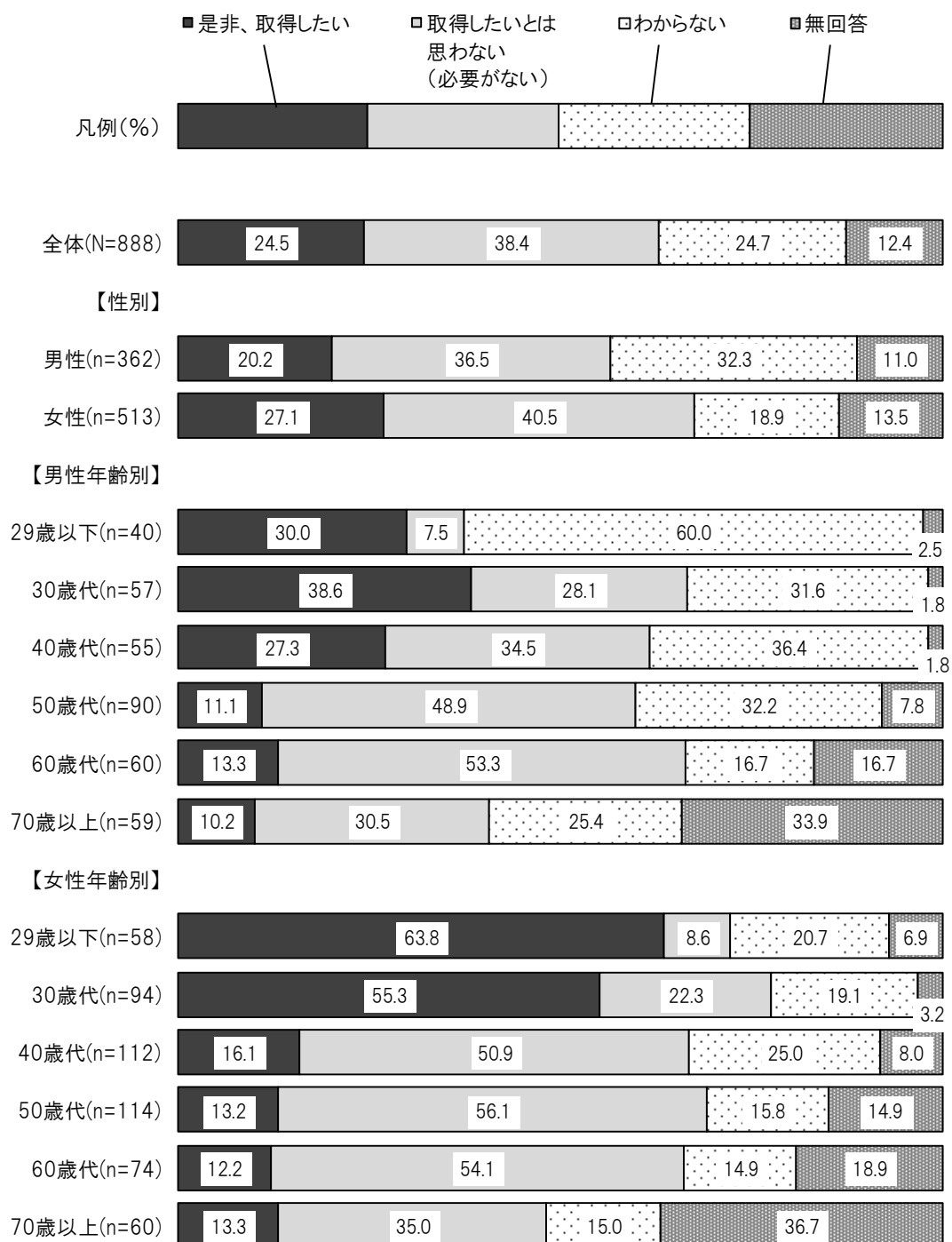
問 19 あなたは、今後、育児休業や介護休業を取得したいですか。（○印1つずつ）

①育児休業

育児休業の取得意向については、「是非、取得したい」が24.5%、「取得したいとは思わない（必要がない）」が38.4%、「わからない」が24.7%となっている。

性別では、男性は女性に比べ「わからない」の割合が高く、女性は「是非、取得したい」「取得したいとは思わない（必要がない）」の割合が男性を上回っている。

性年齢別では、男性の40歳代以下や女性の30歳代以下で「是非、取得したい」の割合が高くなっている。

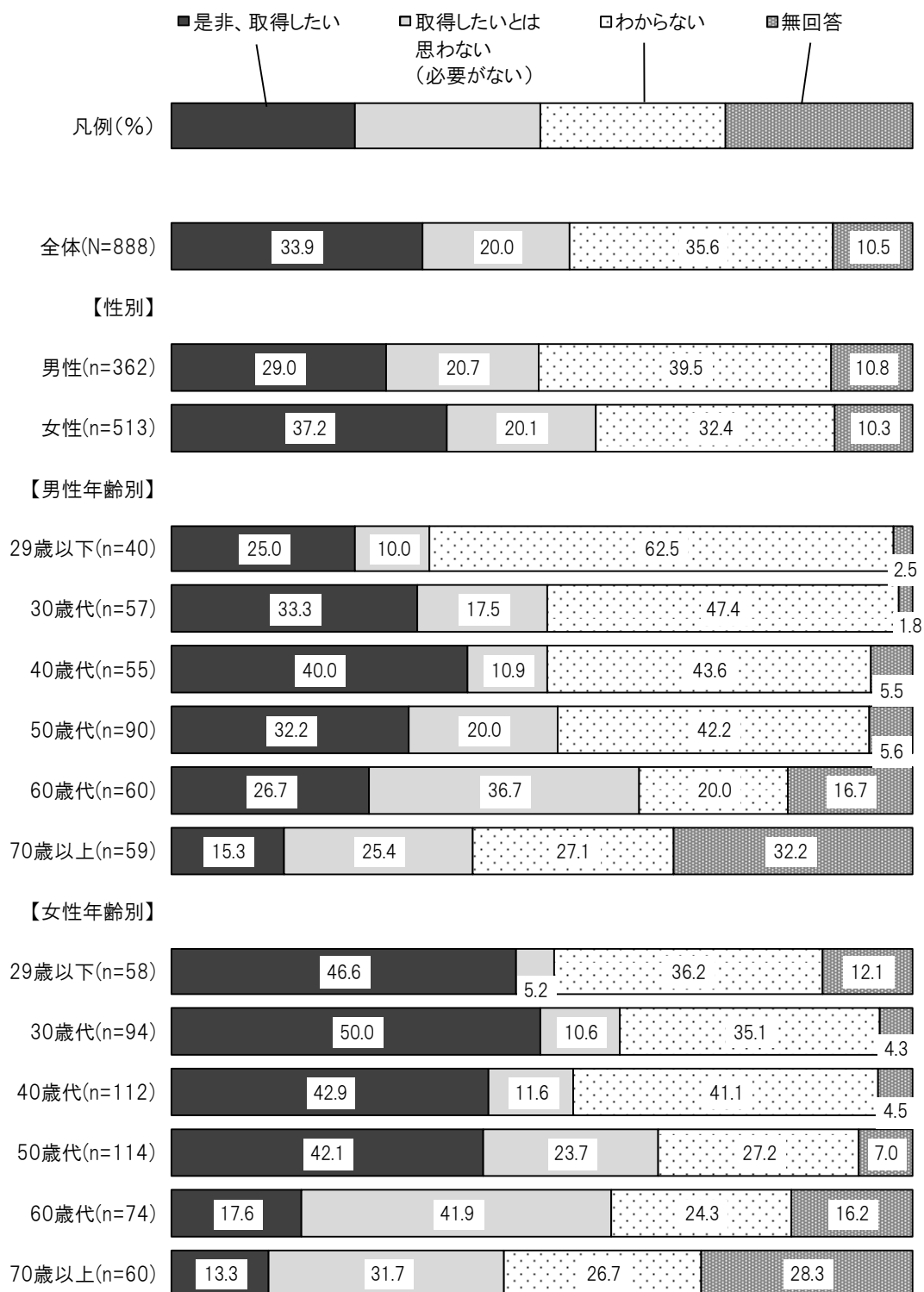


②介護休業

介護休業の取得意向については、「是非、取得したい」が33.9%、「取得したいとは思わない（必要がない）」が20.0%、「わからない」が35.6%となっている。

性別では、男性は女性に比べ「わからない」の割合が高く、女性は「是非、取得したい」の割合が男性を上回っている。

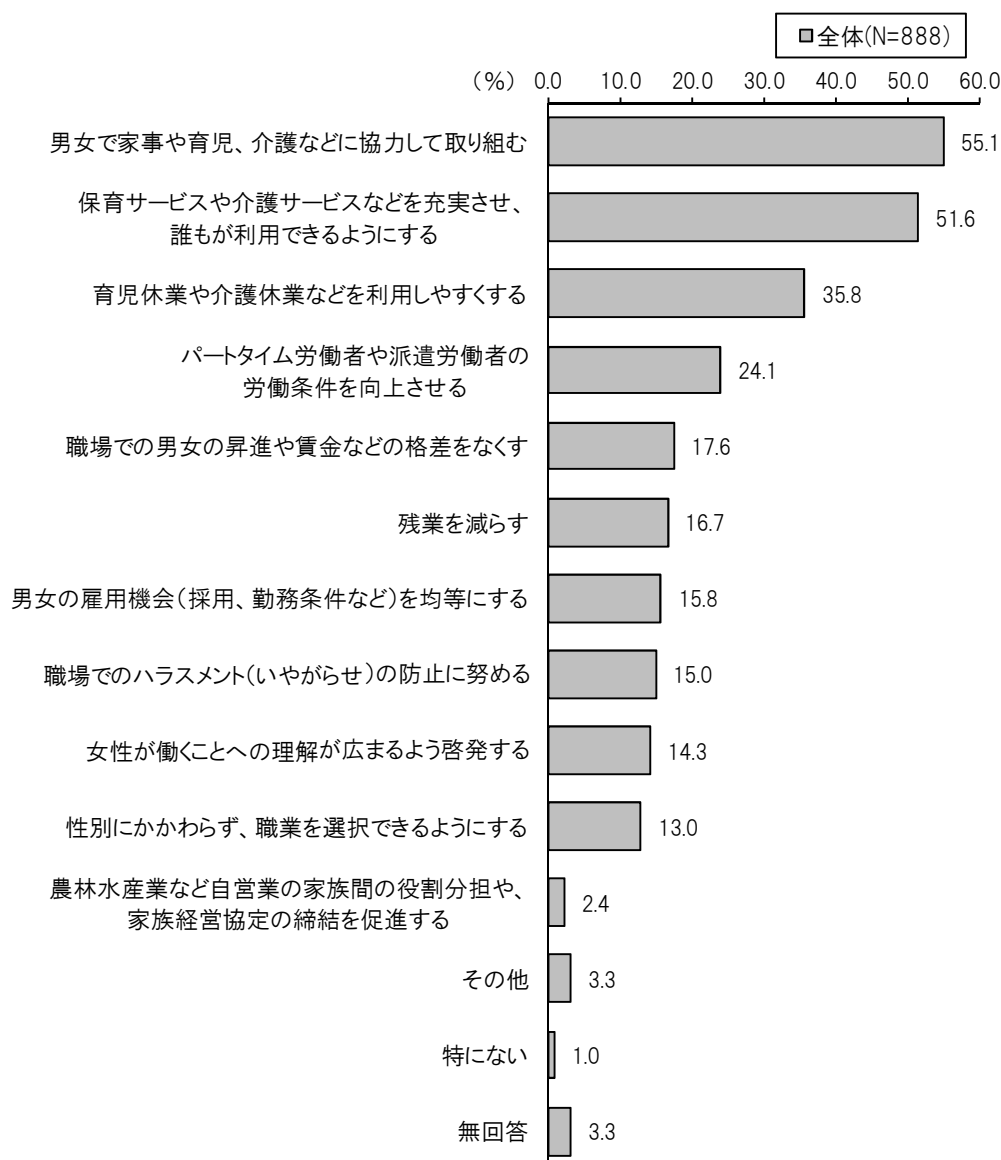
性年齢別では、男性の40歳代や女性の30歳代以下で、「是非、取得したい」の割合が他の年齢層に比べて高くなっている。



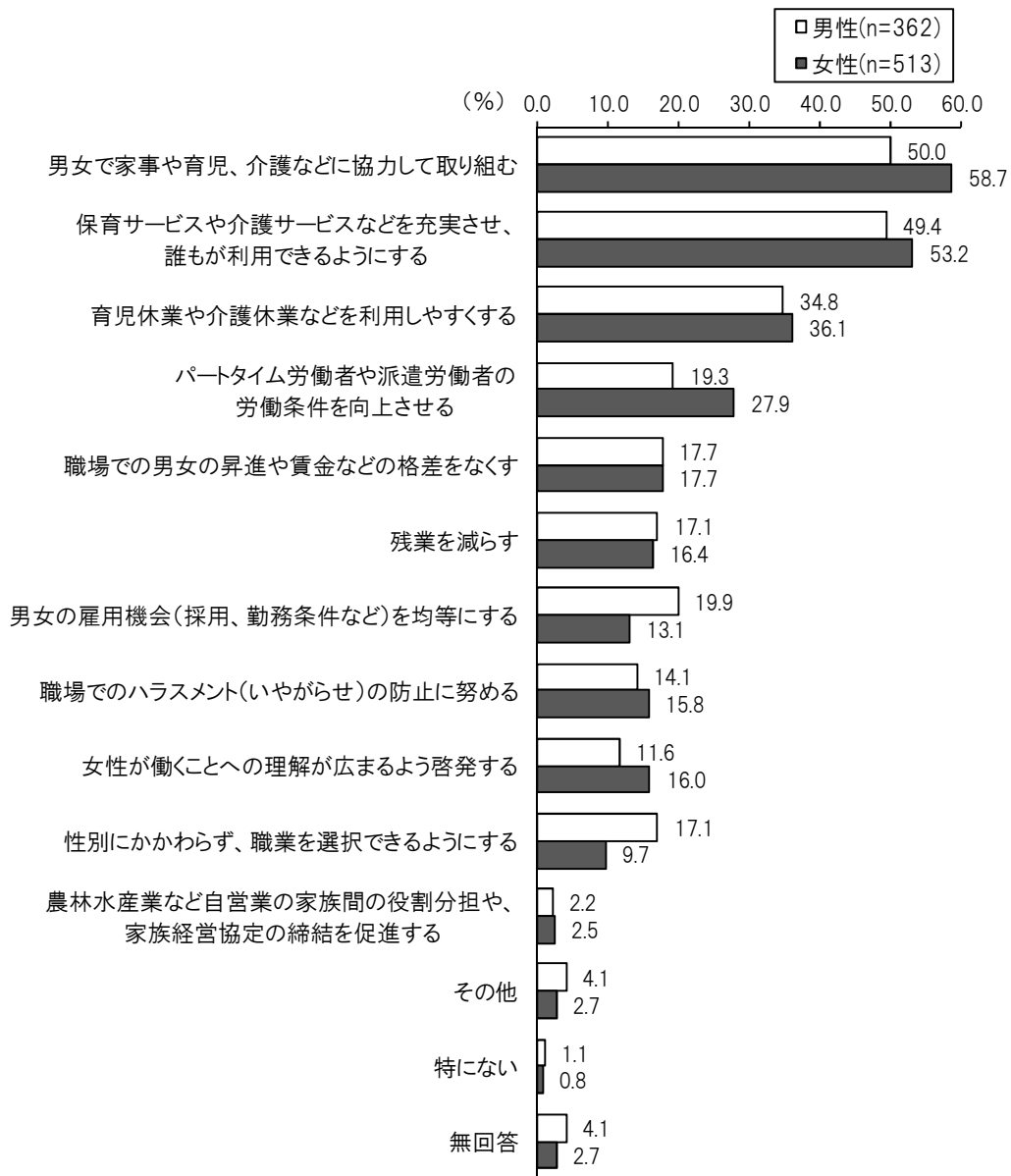
10 男女が共に働きやすい社会環境をつくるために必要なこと

問 20 あなたは、男女が共に働きやすい社会環境をつくるためには、どのようなことが必要だと思いますか。（○印3つまで）

男女が共に働きやすい社会環境をつくるために必要なことについては、「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む」の割合が55.1%と最も高く、次いで「保育サービスや介護サービスなどを充実させ、誰もが利用できるようにする」（51.6%）、「育児休業や介護休業などを利用しやすくする」（35.8%）、「パートタイム労働者や派遣労働者の労働条件を向上させる」（24.1%）の順となっている。



性別では、男性は女性に比べ「男女の雇用機会（採用、勤務条件など）を均等にする」「性別にかかわらず、職業を選択できるようにする」の割合が高く、女性は「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む」「パートタイム労働者や派遣労働者の労働条件を向上させる」などの割合が男性を上回っている。



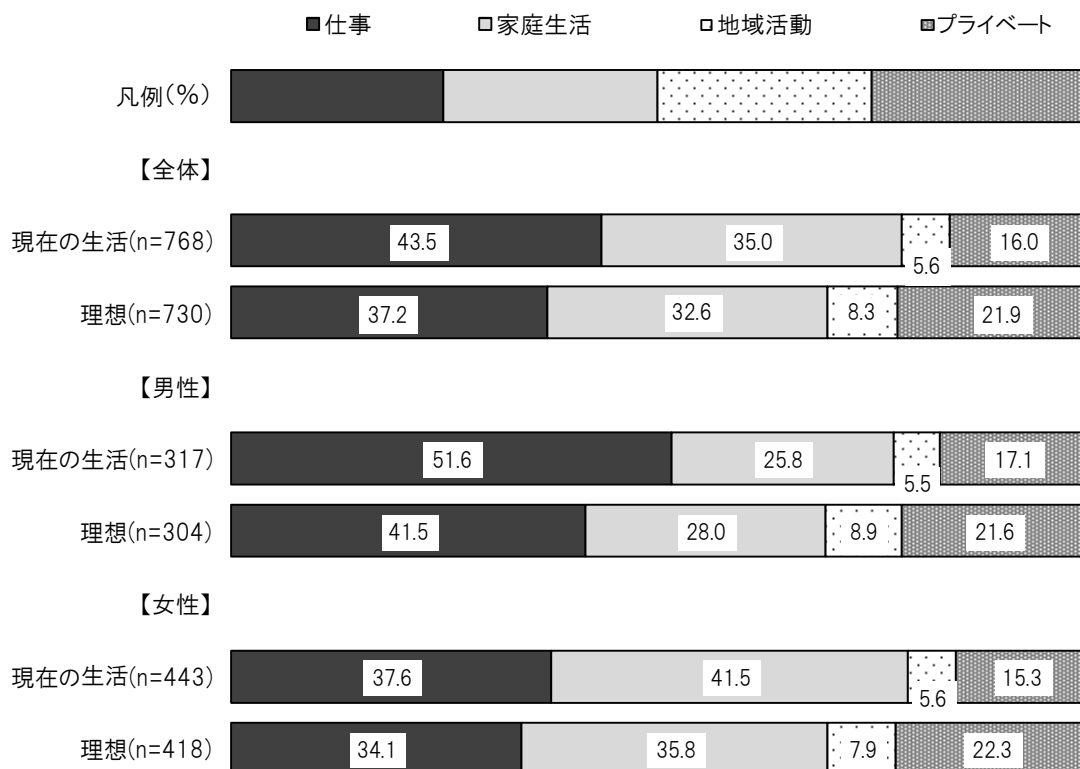
【3】家庭生活について

1 仕事等に費やす時間の割合

問 21 あなたの現在の生活の中で、①「仕事」「家庭生活」「地域活動」「プライベート（学習、趣味、付き合いなど）」に費やす時間と労力が占める割合は、何%くらいですか。また、②あなたの理想としては何%くらいを希望しますか。それぞれについて数字を記入してください。

仕事等に費やす時間の割合について、現在の生活では「仕事」の割合が43.5%と、理想の37.2%を上回り最も高くなっている。次いで、「家庭生活」が35.0%と、理想の32.6%をやや上回っている。一方、「プライベート」が現在の生活では16.0%と、理想の21.9%を下回っている。

性別でみると、男性は現在の生活での「仕事」の割合が、理想を大きく上回っている。女性は「家庭生活」の割合が理想を上回っており、「プライベート」の割合は男女共に理想を下回っている。



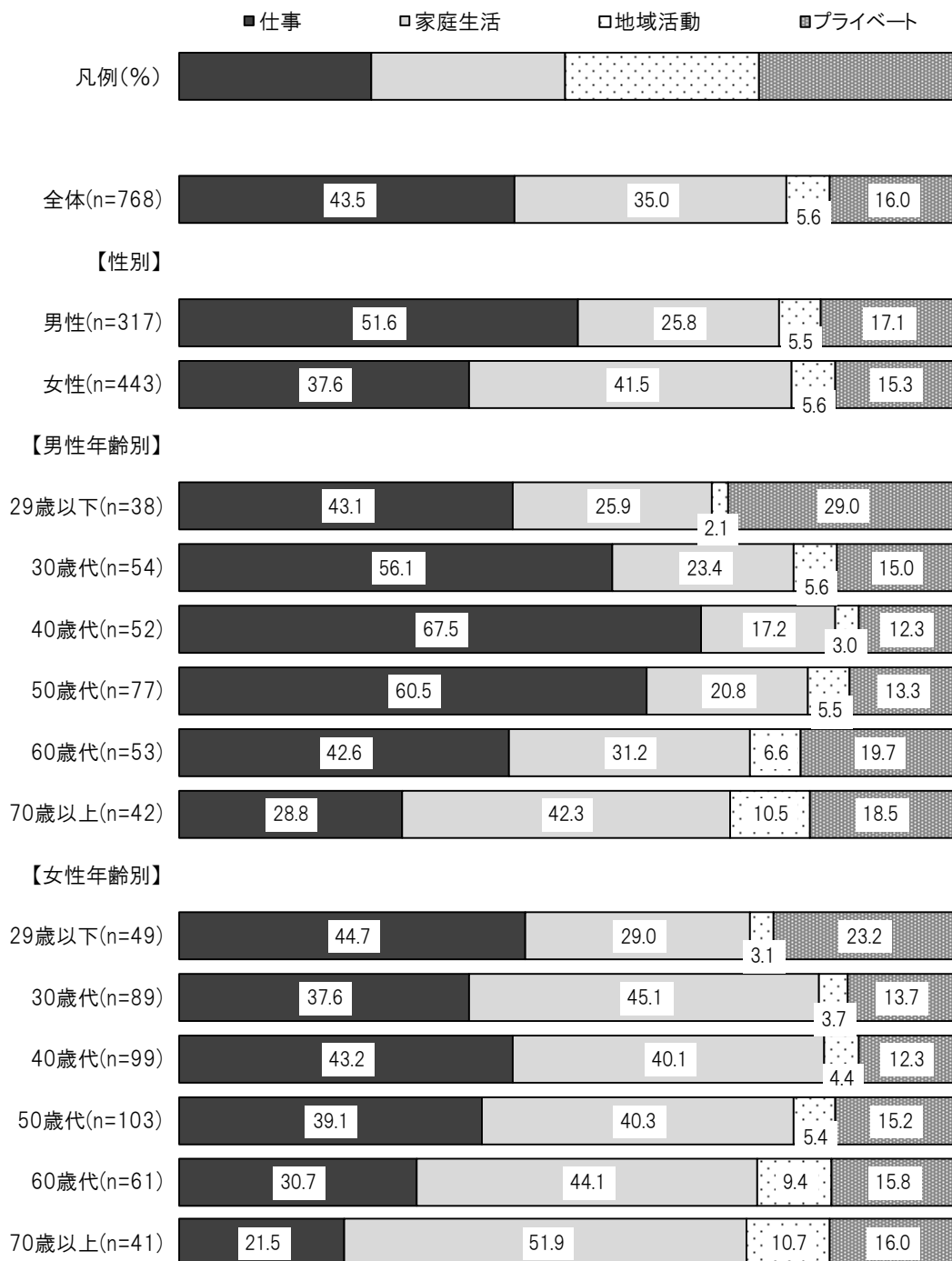
注:各活動の合計が100%でないもの、及び無回答は集計から除外している。(以下同様)

①現在の生活

現在の生活では、「仕事」の割合が43.5%と最も高く、次いで「家庭生活」(35.0%)、「プライベート」(16.0%)の順となっている。

性別では、男性は「仕事」の割合が約半数を占め、女性を大きく上回っており、女性は男性に比べ「家庭生活」の割合が高くなっている。

性年齢別では、男女共に29歳以下で「プライベート」の割合が高く、男性の40歳代で「仕事」の割合が他の年齢層を上回っている。また、男性の70歳以上、女性の60歳以上で「地域活動」の割合が高くなっている。

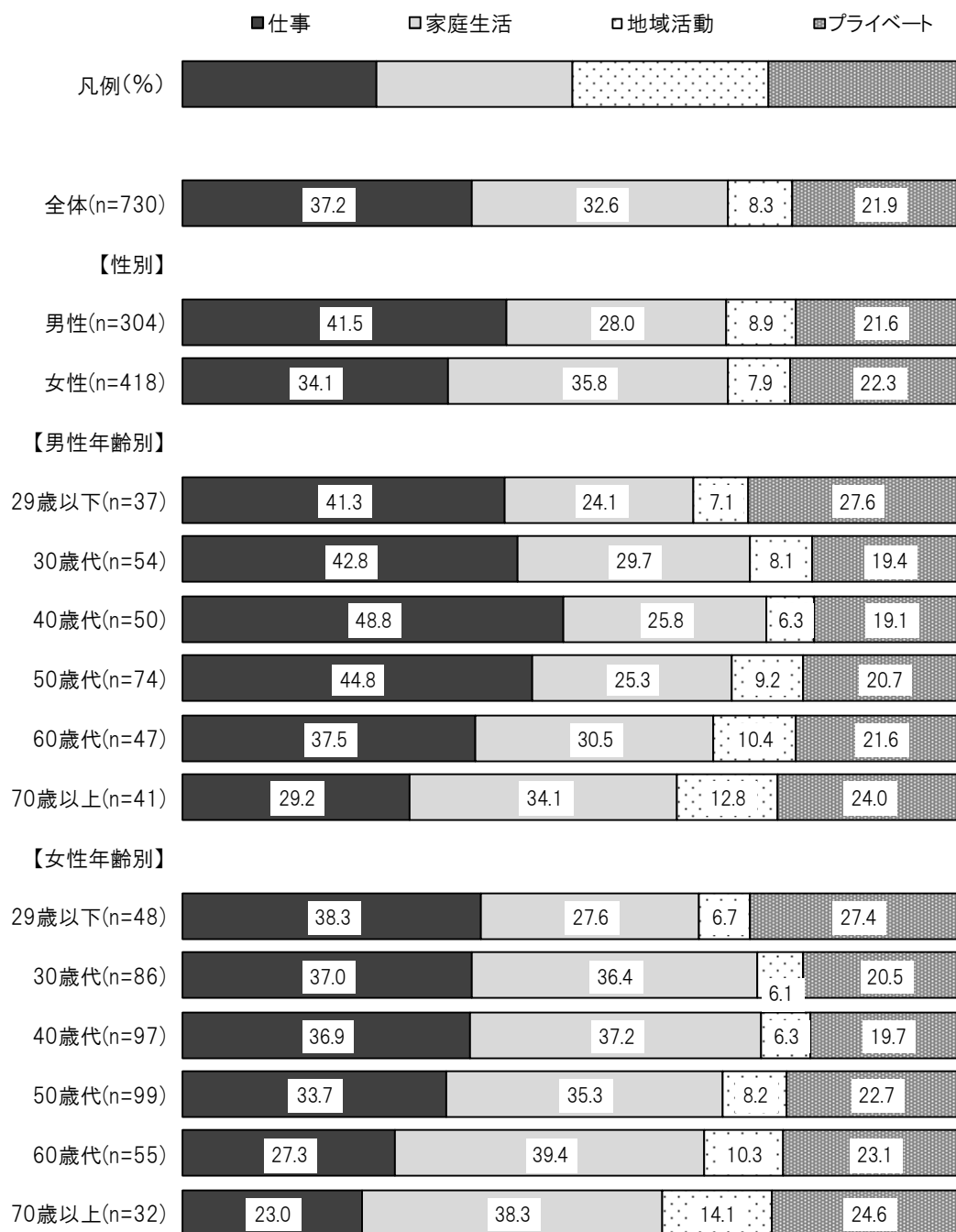


②理想

理想では、「仕事」の割合が37.2%と最も高く、次いで「家庭生活」(32.6%)、「プライベート」(21.9%)の順となっている。

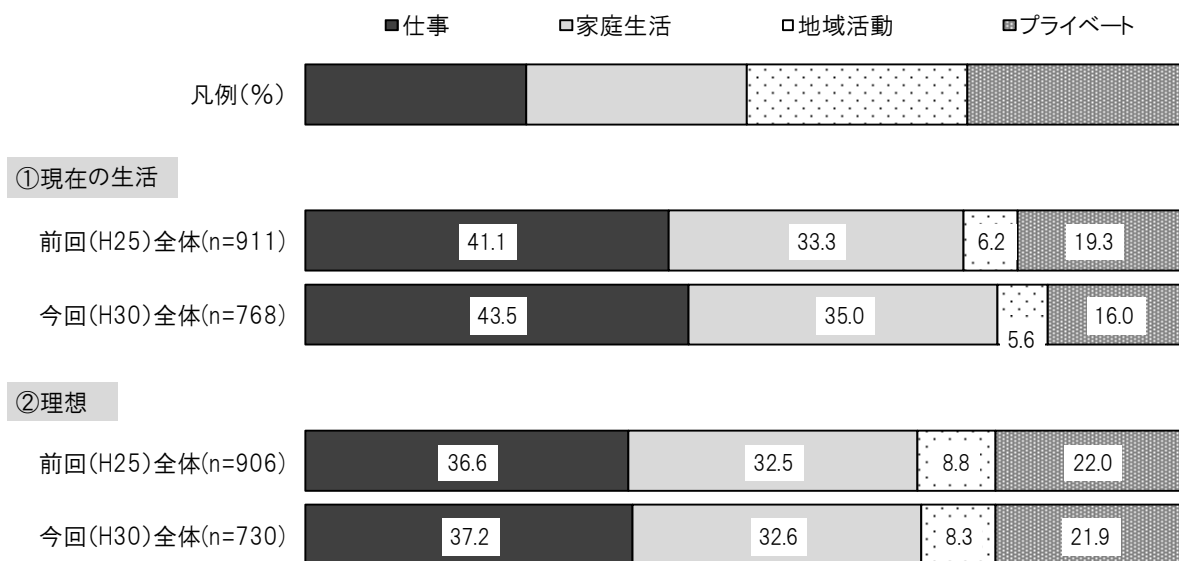
性別では、男性は「仕事」の割合が約4割を占め、女性を上回っており、女性は男性に比べ「家庭生活」の割合が高くなっている。

性年齢別では、男女共に29歳以下で「プライベート」の割合がやや高く、男性の40歳代で「仕事」の割合が他の年齢層を上回っている。

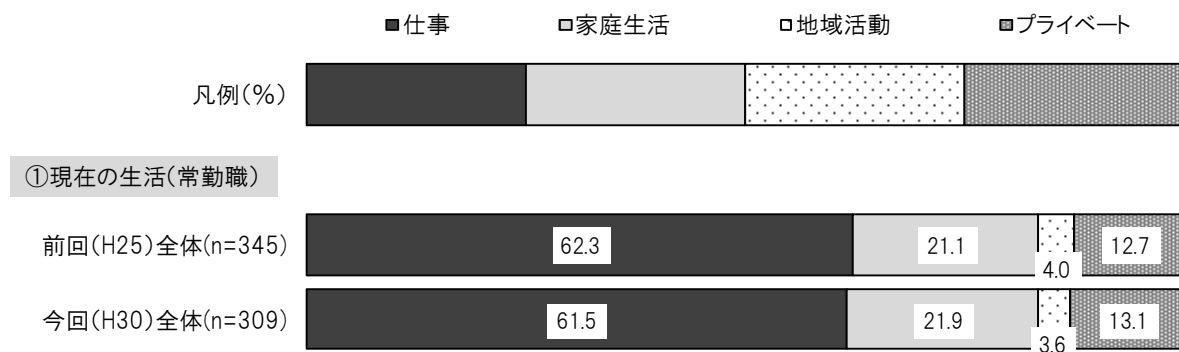


【時系列推移】

前回調査結果と比べ、大きな変化はみられない。



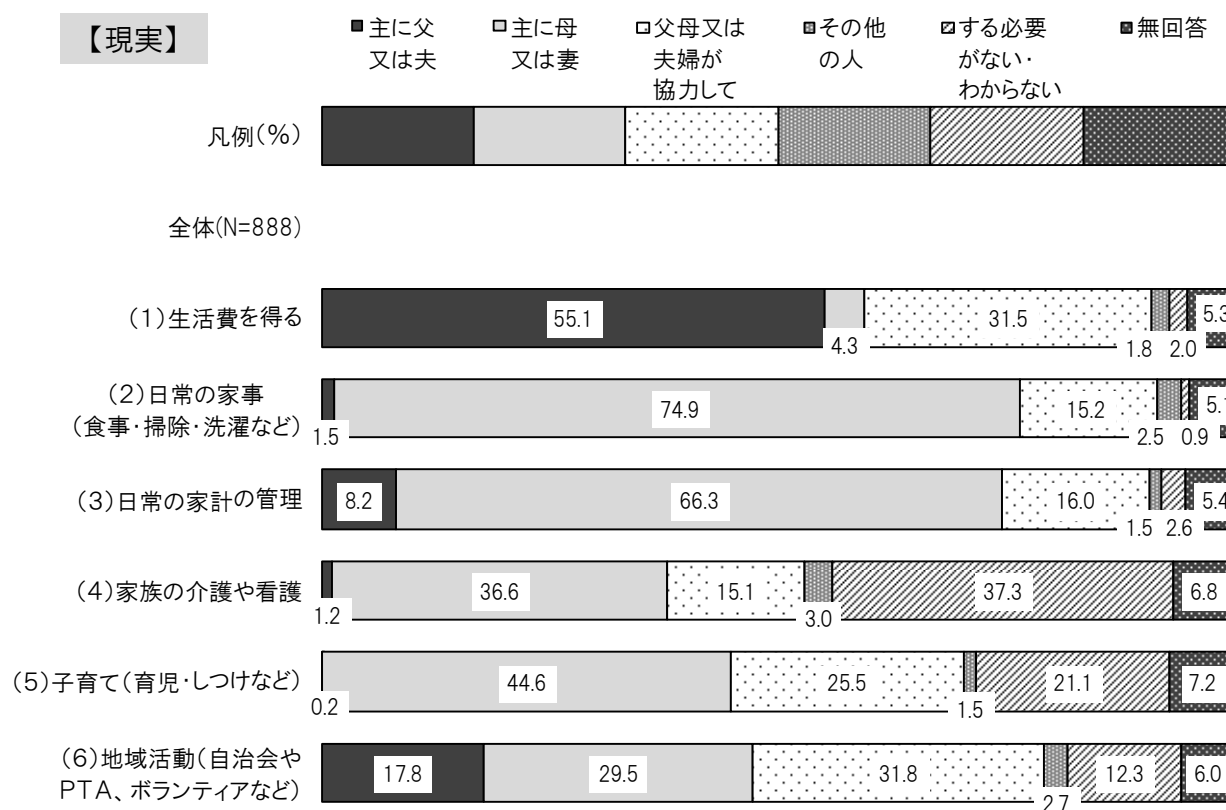
常勤職における仕事等に費やす時間の割合については、前回調査結果と比べ、大きな変化はみられない。



2 家庭内の仕事の分担

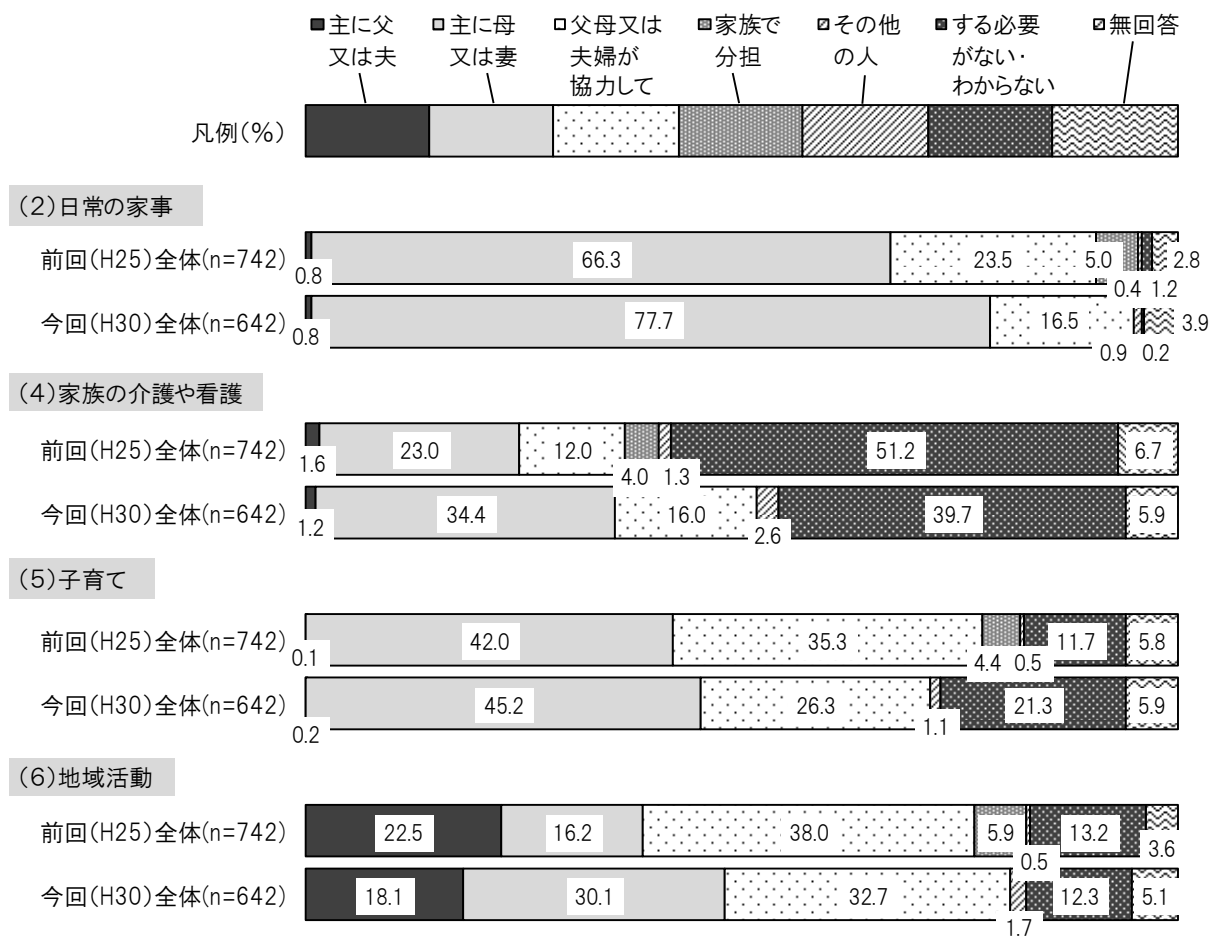
問 22 あなたの家庭では、(1)から(6)までの項目について、主に誰が担っていますか。現在一人暮らしの方は、過去の生活のことをお答えください。
(○印1つずつ)

家庭内の仕事の分担については、「(2) 日常の家事(食事・掃除・洗濯など)」や「(3) 日常の家計の管理」などでは「主に母又は妻」が高い割合を占めている。一方、「(1) 生活費を得る」では、「主に父又は夫」の割合が高く、「(6) 地域活動(自治会やPTA、ボランティアなど)」では、「父母又は夫婦が協力して」の割合が最も高くなっている。



【時系列推移】

前回調査結果と比べ、「(2) 日常の家事」「(4) 家族の介護や看護」「(6) 地域活動」で「主に母又は妻」が大きく増加した。



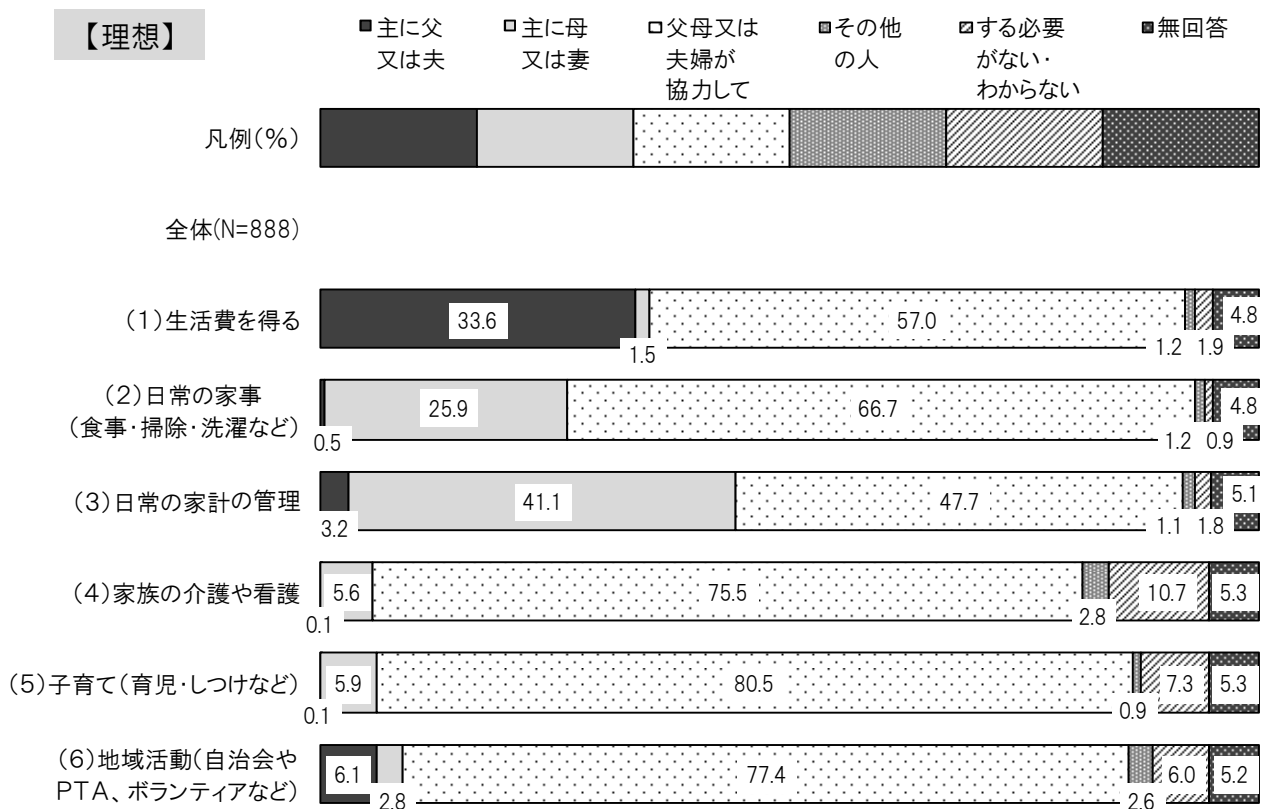
注1: 今回の調査では、「家族で分担」の選択肢はない。

注2: 前回の調査では、「(1)生活費を得る」「(3)日常の家計の管理」の項目はない。

3 理想的な家庭内の仕事の分担

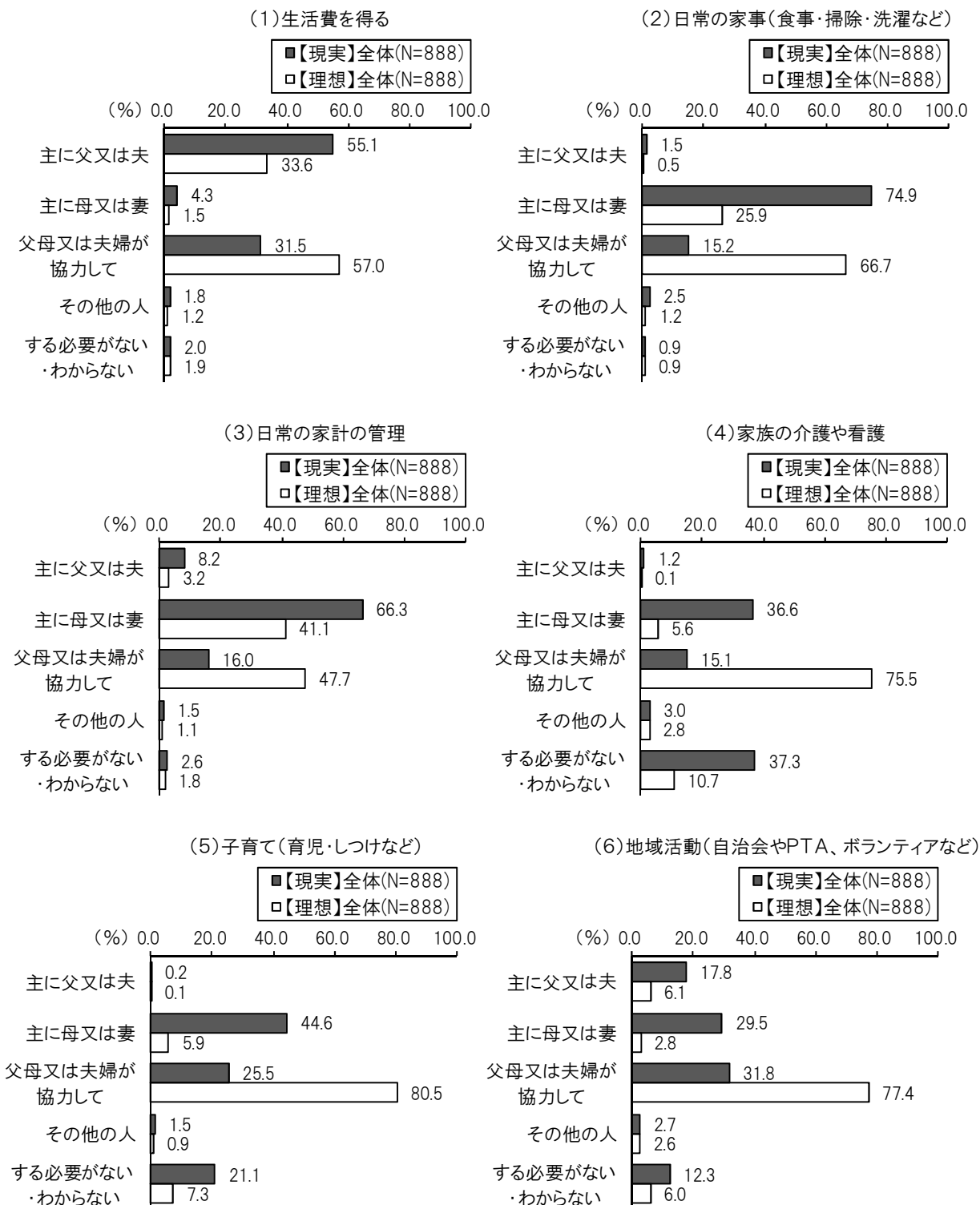
問 23 あなたは、(1) から (6) までの項目について、主に誰が担うのが理想だと思いますか。(○印1つずつ)

理想的な家庭内の仕事の分担については、「父母又は夫婦が協力して」分担するのが理想とする項目が目立っており、特に「(5) 子育て(育児・しつけなど)」(80.5%)、「(6) 地域活動(自治会やPTA、ボランティアなど)」(77.4%)、「(4) 家族の介護や看護」(75.5%)などで高くなっている。また、「主に母又は妻」の割合が高いものとして「(3) 日常の家計の管理」(41.1%)、「(2) 日常の家事(食事・掃除・洗濯など)」(25.9%)があげられ、「主に父又は夫」の割合が高いものとして「(1) 生活費を得る」(33.6%)があげられる。



【再掲／現実と理想の分担比較】

現実と理想の分担を比較すると、特に「(2) 日常の家事(食事・掃除・洗濯など)」「(4) 家族の介護や看護」「(5) 子育て(育児・しつけなど)」などでは、理想として「父母又は夫婦が協力して」の割合が高いが、現実には「主に母又は妻」の割合が高くなっている。



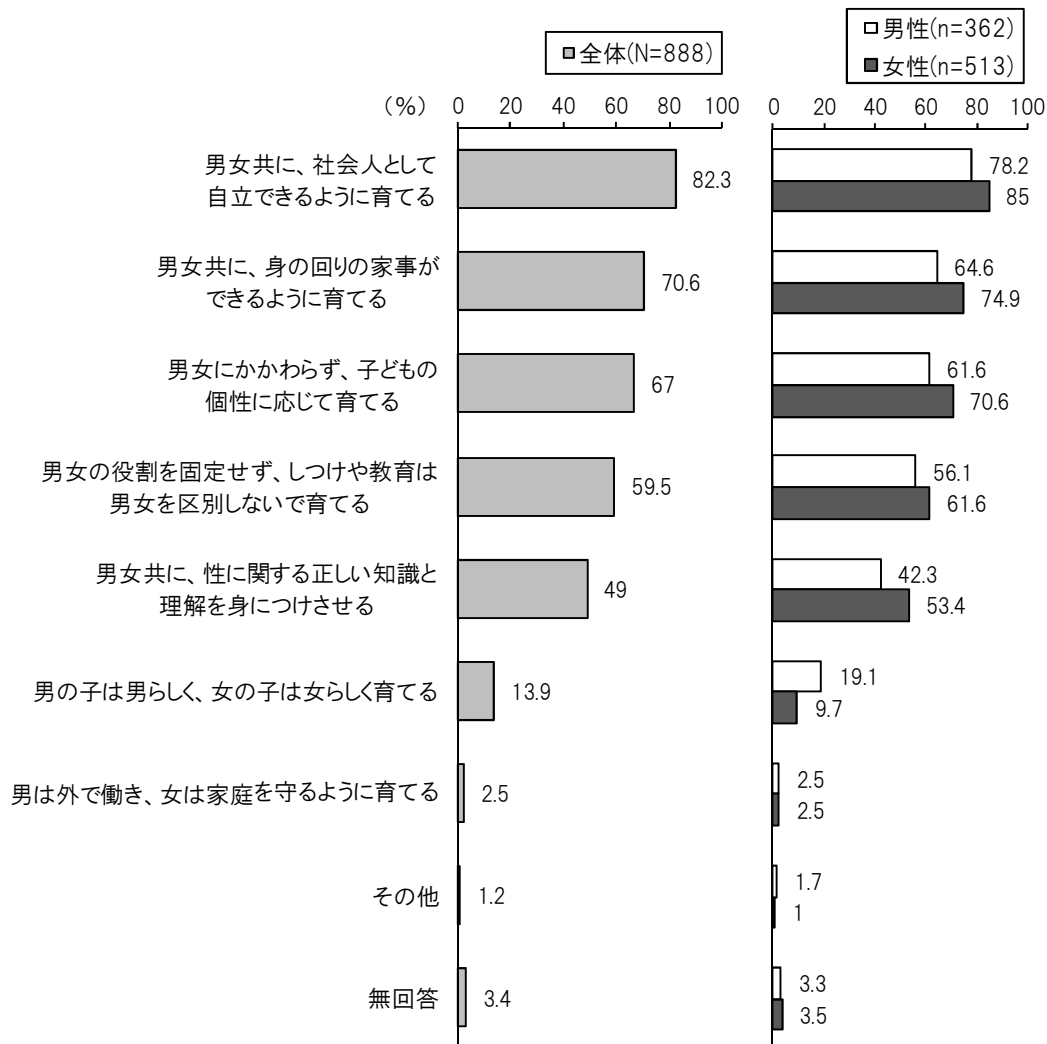
注:「無回答」は、表記から省略している。

4 望ましい子どもの育て方

問 24 あなたは、どのような子どもの育て方が望ましいと思いますか。
(○印いくつでも)

望ましい子どもの育て方については、全体では「男女共に、社会人として自立できるように育てる」の割合が82.3%と最も高く、次いで「男女共に、身の回りの家事ができるように育てる」(70.6%)、「男女にかかわらず、子どもの個性に応じて育てる」(67.0%)、「男女の役割を固定せず、しつけや教育は男女を区別しないで育てる」(59.5%)の順となっている。

性別では、全体的に、男性に比べ女性の割合が高い項目が多いが、特に「男女共に、身の回りの家事ができるように育てる」「男女共に、性に関する正しい知識と理解を身につけさせる」などで女性の割合が男性を大きく上回っている。また、男性は女性に比べ「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てる」の割合が高くなっている。



性年齢別では、男性は29歳以下で「男女共に、身の回りの家事ができるように育てる」、30歳代で「男女共に、社会人として自立できるように育てる」、60歳代で「男女にかかわらず、子どもの個性に応じて育てる」などの割合が高く、女性は50歳代で「男女共に、身の回りの家事ができるように育てる」、70歳以上で「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てる」などの割合が他の年齢層を上回っている。

単位 (%)	立男 女共 に、 社会 人として 自	が男 女共 に、 身の 回りの 家事	の男 女に かか わらず、 子ども	なつ いけ やの 教育 は男 女を 区別 しし	せい 知女 識共 と理 解を 身に する け正 さし	は男 女は 男ら しく 育て る、 女の子	守男 は外 で働 き、 女は 家庭 を	その 他
全体(N=888)	82.3	70.6	67.0	59.5	49.0	13.9	2.5	1.2
【男性年齢別】								
29歳以下(n=40)	75.0	85.0	65.0	60.0	60.0	7.5	0.0	5.0
30歳代(n=57)	84.2	80.7	66.7	54.4	63.2	19.3	1.8	1.8
40歳代(n=55)	78.2	56.4	60.0	56.4	32.7	12.7	0.0	0.0
50歳代(n=90)	78.9	66.7	47.8	57.8	37.8	24.4	3.3	3.3
60歳代(n=60)	78.3	51.7	73.3	46.7	28.3	18.3	3.3	0.0
70歳以上(n=59)	74.6	52.5	66.1	62.7	40.7	23.7	5.1	0.0
【女性年齢別】								
29歳以下(n=58)	81.0	72.4	70.7	65.5	50.0	5.2	3.4	1.7
30歳代(n=94)	86.2	75.5	66.0	61.7	59.6	9.6	1.1	0.0
40歳代(n=112)	86.6	75.0	73.2	57.1	53.6	8.9	3.6	0.9
50歳代(n=114)	86.0	83.3	69.3	56.1	57.0	6.1	0.0	0.9
60歳代(n=74)	85.1	71.6	71.6	68.9	50.0	10.8	5.4	1.4
70歳以上(n=60)	83.3	65.0	73.3	66.7	45.0	21.7	3.3	1.7

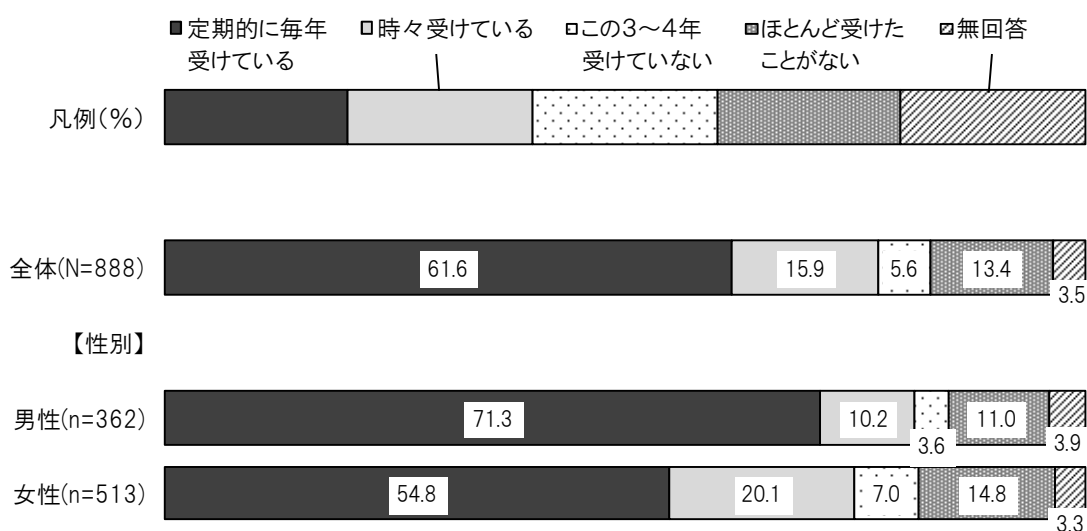
注：表中の「網掛け」は、各クロス集計(年齢別など)において最も高い割合を示している。
(例/年齢別の場合、最も割合が高い年齢層に網掛け。)
但し、回答割合が10%未満の項目、n数が10未満の項目及び「その他」については網掛けしていない。
また「無回答」は表記から省略している。(本報告書においては、以下同様)

5 健診（検診）の受診状況

問 25 あなたは健康診断やがん検診を受けていますか。（○印1つ）

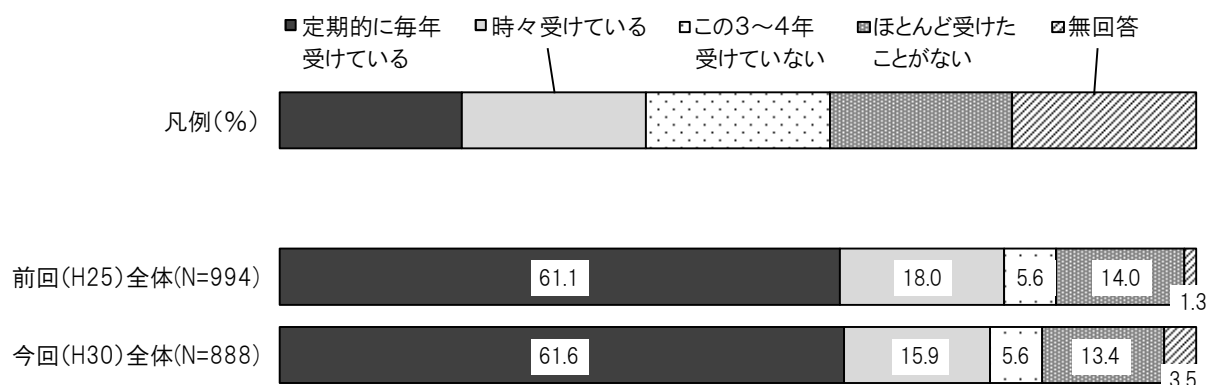
健診（検診）の受診状況については、「定期的に毎年受けている」が61.6%、「時々受けている」が15.9%で、合計77.5%となっている。一方、「ほとんど受けたことがない」は13.4%であった。

性別では、男性は「定期的に毎年受けている」の割合が女性を大きく上回っており、女性は男性に比べ「時々受けている」の割合が高くなっている。

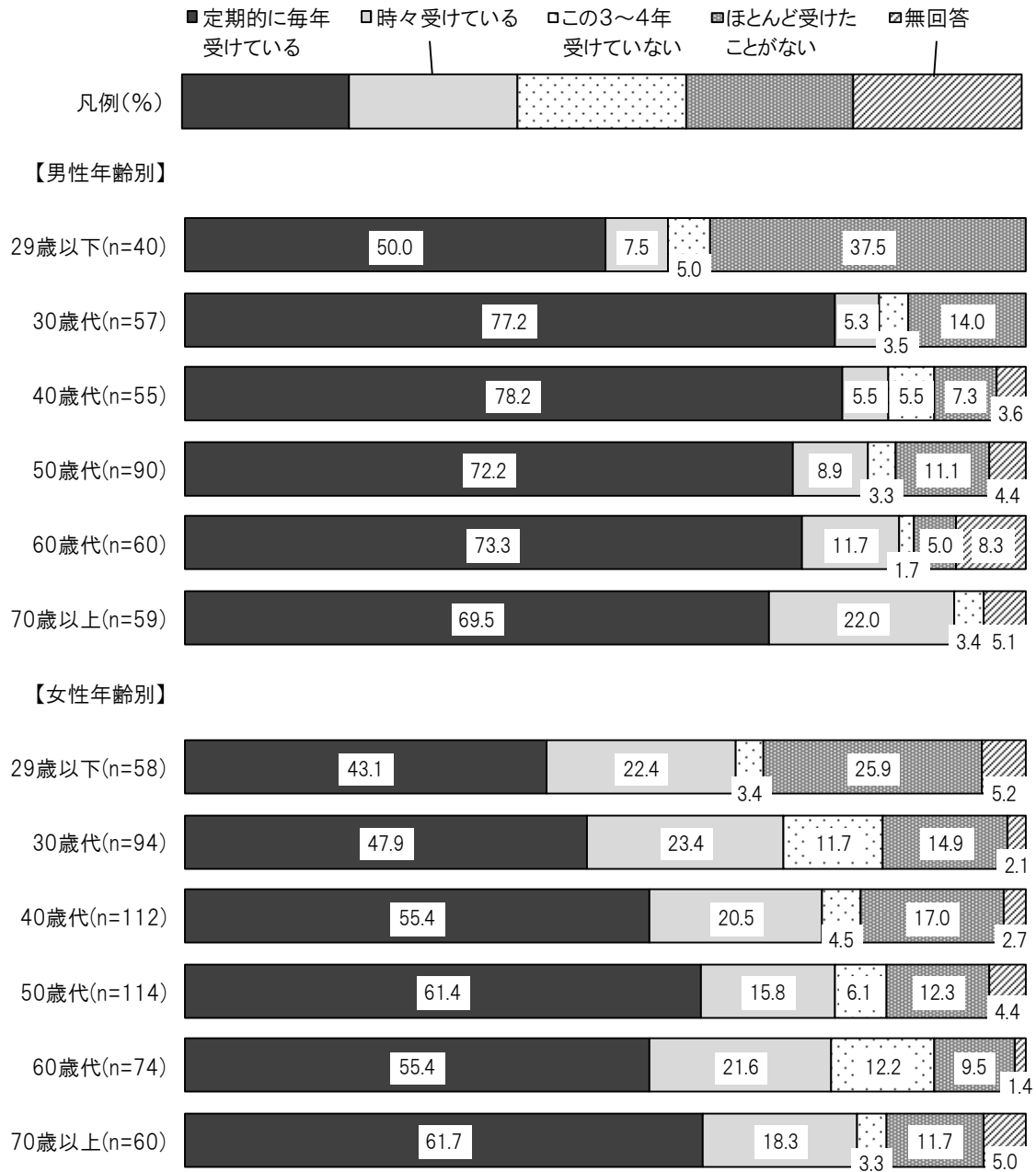


【時系列推移】

前回調査結果と比べ、大きな変化はみられない。



性年齢別では、男性の29歳以下で「ほとんど受けたことがない」が4割近くを占め、他の年齢層を大きく上回っている。また、女性は「定期的に毎年受けている」の割合が、おおむね年齢が上がるほど増えている。

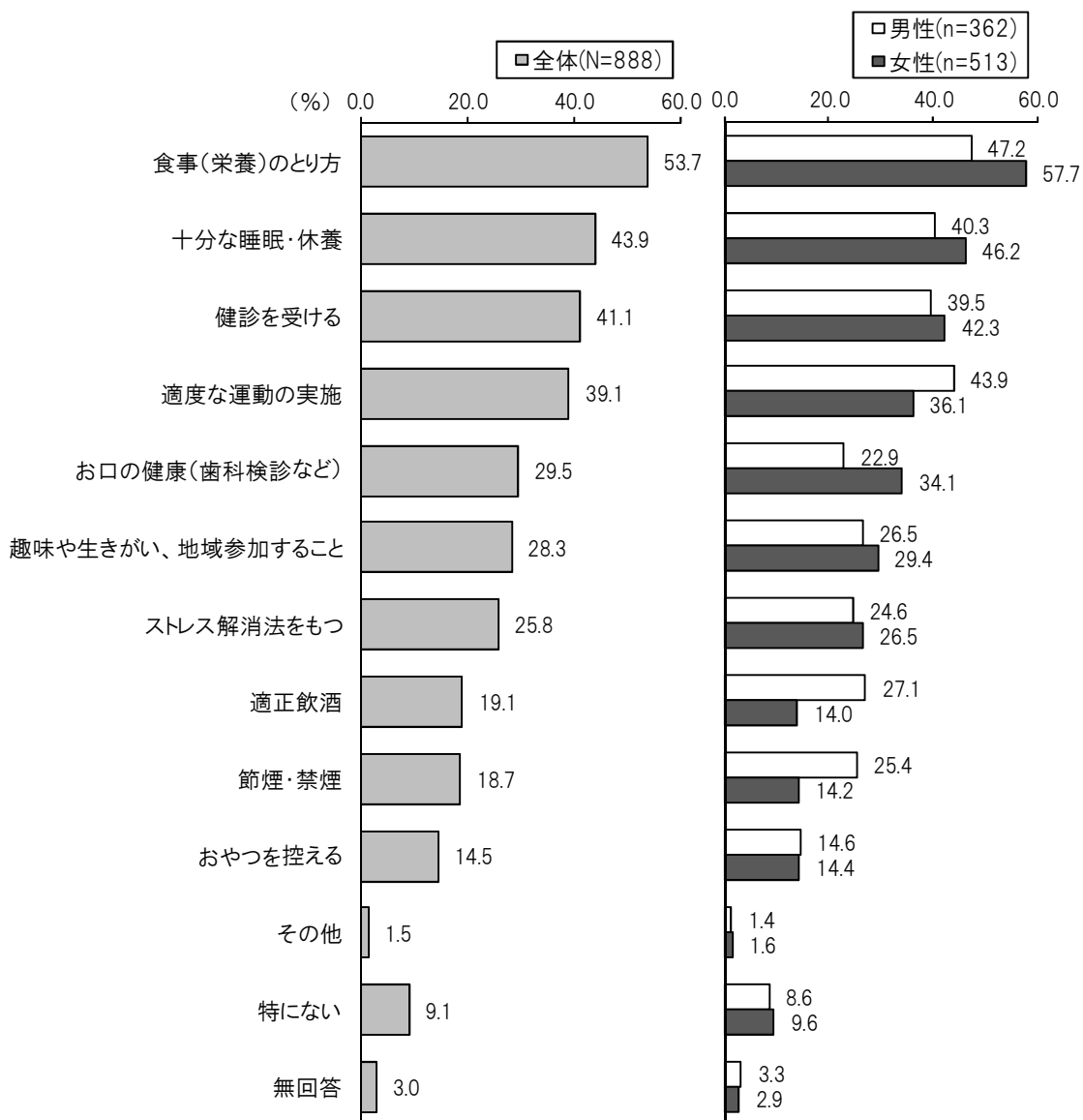


6 健康の維持・増進のために気をつけていること

問 26 あなたは、ふだん健康の維持・増進のためにどのようなことに気をつけていますか。（○印いくつでも）

健康の維持・増進のために気をつけていることについては、全体では「食事（栄養）のとり方」の割合が53.7%と最も高く、次いで「十分な睡眠・休養」（43.9%）、「健診を受ける」（41.1%）、「適度な運動の実施」（39.1%）の順となっている。

性別では、男性は女性に比べ「適度な運動の実施」「適正飲酒」「節煙・禁煙」の割合が高く、女性は「食事（栄養）のとり方」「お口の健康（歯科検診など）」などの割合が男性を大きく上回っている。



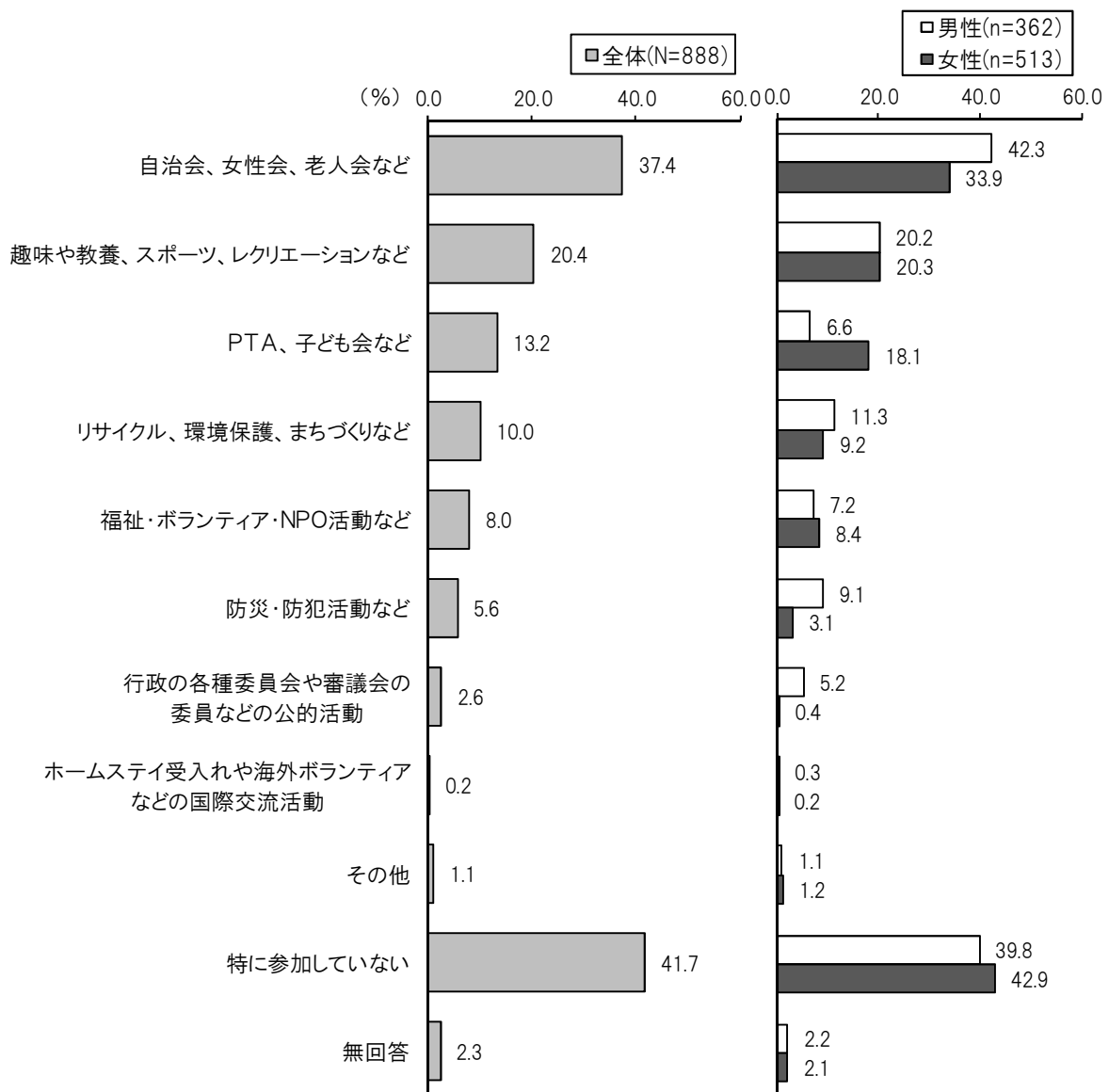
【4】地域での活動について

1 地域活動への参加状況

問 27 あなたは、次の地域活動に参加していますか。（○印いくつでも）

地域活動への参加状況については、「自治会、女性会、老人会など」の割合が37.4%と最も高く、次いで「趣味や教養、スポーツ、レクリエーションなど」（20.4%）、「PTA、子ども会など」（13.2%）の順となっており、地域活動に参加している人の割合は56.0%であった。また、「特に参加していない」は41.7%みられた。

性別では、男性は女性に比べ「自治会、女性会、老人会など」「防災・防犯活動など」などの割合が高く、女性は「PTA、子ども会など」の割合が男性を大きく上回っている。



性年齢別では、男女共に、29歳以下で「特に参加していない」、30～40歳代で「PTA、子ども会など」、60歳代で「福祉・ボランティア・NPO活動など」、70歳以上で「趣味や教養、スポーツ、レクリエーションなど」「リサイクル、環境保護、まちづくりなど」などの割合がそれぞれ他の年齢層を上回っている。また、男女共に年齢が上がるほど、「自治会、女性会、老人会など」の割合が増える傾向にある。

単位 (%)	自治会、女性会、老人会など	趣味や教養、スポーツ、レクリエーションなど	PTA、子ども会など	リサイクル、環境保護、まちづくりなど	福祉・ボランティア・NPO活動など	防災・防犯活動など	行政の各種委員会や審議会の委員などの公的活動	ホームステイ受け入れや海外ボランティアなどの国際交流活動	その他	特に参加していない
全体(N=888)	37.4	20.4	13.2	10.0	8.0	5.6	2.6	0.2	1.1	41.7
【男性年齢別】										
29歳以下(n=40)	7.5	22.5	0.0	0.0	5.0	2.5	0.0	0.0	0.0	70.0
30歳代(n=57)	28.1	19.3	14.0	3.5	10.5	3.5	1.8	0.0	1.8	43.9
40歳代(n=55)	32.7	10.9	12.7	10.9	3.6	5.5	0.0	0.0	0.0	45.5
50歳代(n=90)	50.0	16.7	6.7	15.6	4.4	13.3	1.1	1.1	2.2	34.4
60歳代(n=60)	51.7	26.7	3.3	11.7	11.7	8.3	13.3	0.0	1.7	28.3
70歳以上(n=59)	67.8	27.1	1.7	20.3	8.5	16.9	15.3	0.0	0.0	28.8
【女性年齢別】										
29歳以下(n=58)	6.9	5.2	3.4	3.4	3.4	0.0	0.0	0.0	1.7	75.9
30歳代(n=94)	21.3	6.4	31.9	5.3	2.1	0.0	0.0	0.0	1.1	55.3
40歳代(n=112)	33.0	21.4	41.1	8.9	8.0	4.5	0.0	0.9	0.0	34.8
50歳代(n=114)	36.8	23.7	8.8	7.0	8.8	1.8	0.9	0.0	1.8	36.0
60歳代(n=74)	48.6	29.7	6.8	10.8	18.9	6.8	0.0	0.0	0.0	33.8
70歳以上(n=60)	58.3	36.7	0.0	23.3	10.0	6.7	1.7	0.0	3.3	30.0

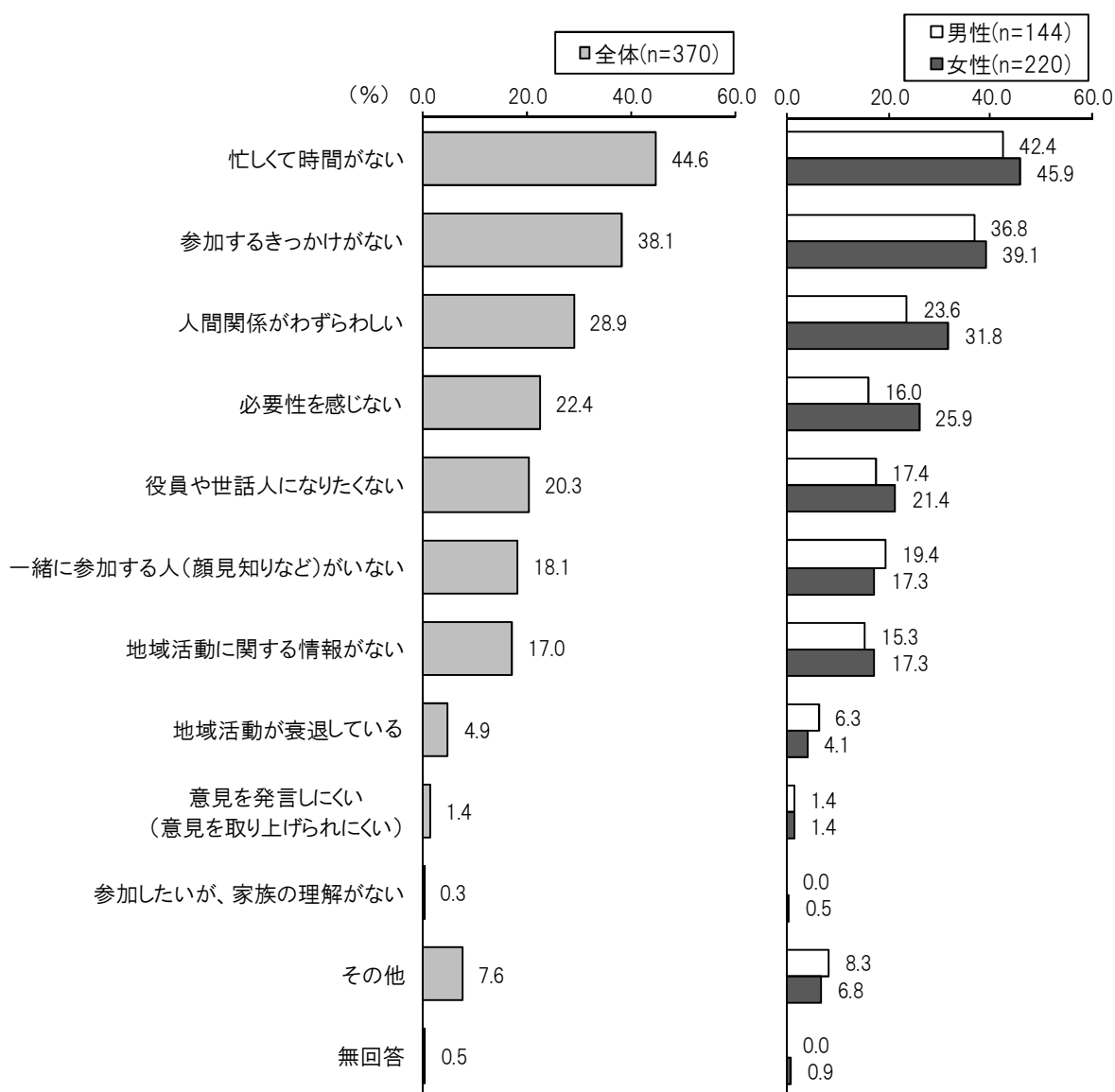
2 地域活動に参加していない理由

【問 27 で「10」と答えた方におたずねします】

問 28 「特に参加していない」理由を教えてください。（○印いくつでも）

地域活動に参加していない理由については、「忙しくて時間がない」が44.6%と最も高く、次いで「参加するきっかけがない」(38.1%)、「人間関係がわずらわしい」(28.9%)、「必要性を感じない」(22.4%)、「役員や世話人になりたくない」(20.3%)の順となっている。

性別では、女性は男性に比べ「人間関係がわずらわしい」「必要性を感じない」などの割合が高くなっている。

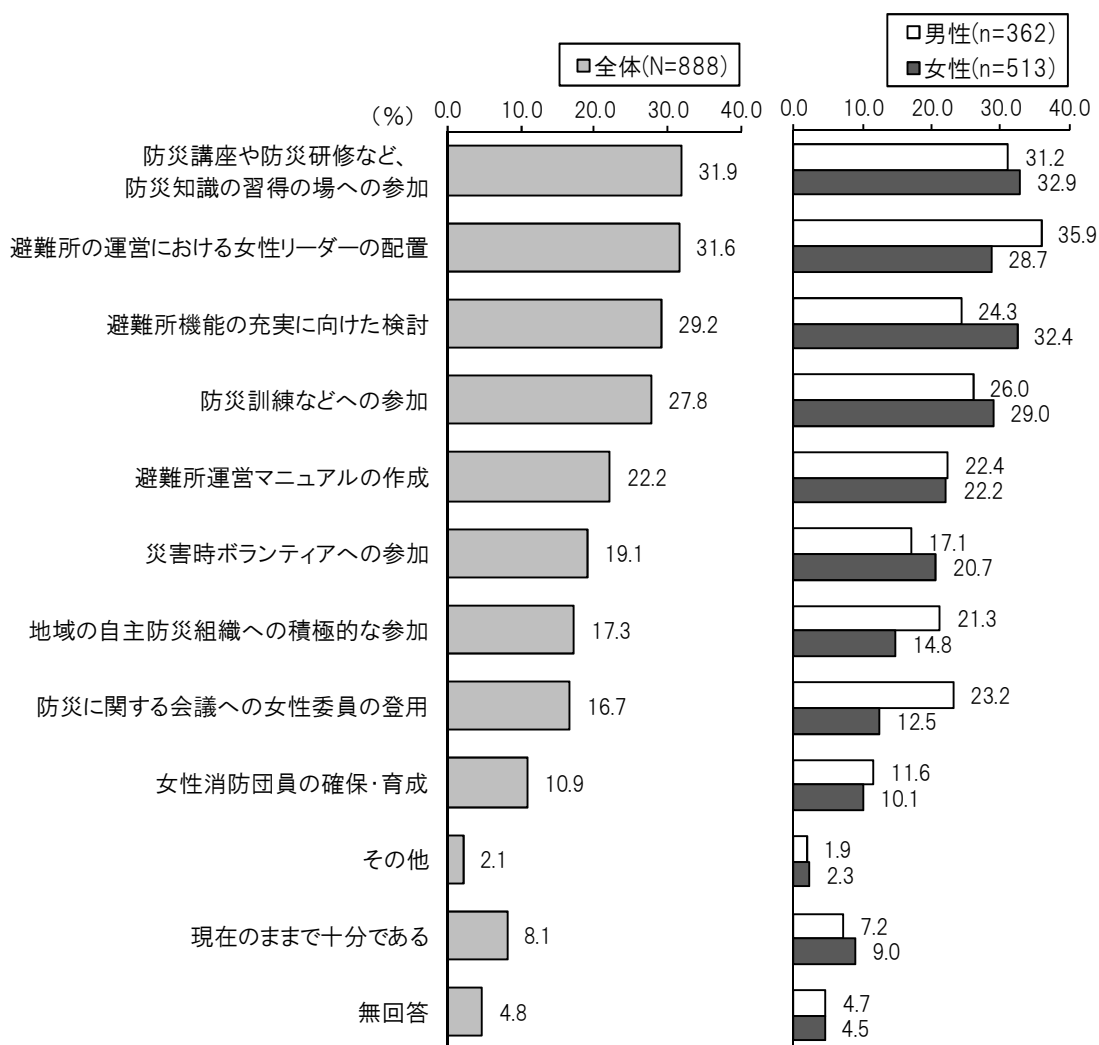


3 防災・災害復興対策で必要とされる女性の活躍

問 29 防災・災害復興対策において、女性の視点が必要とされています。どのような取組において、より女性の活躍が必要だと思いますか。（○印3つまで）

防災・災害復興対策で必要とされる女性の活躍については、「防災講座や防災研修など、防災知識の習得の場への参加」が31.9%と最も高く、ほぼ並んで「避難所の運営における女性リーダーの配置」(31.6%)が続き、以下「避難所機能の充実にに向けた検討」(29.2%)、「防災訓練などへの参加」(27.8%)、「避難所運営マニュアルの作成」(22.2%)の順となっている。

性別では、男性は女性に比べ「避難所の運営における女性リーダーの配置」「地域の自主防災組織への積極的な参加」「防災に関する会議への女性委員の登用」などの割合が高く、女性は「避難所機能の充実にに向けた検討」などの割合が男性を上回っている。

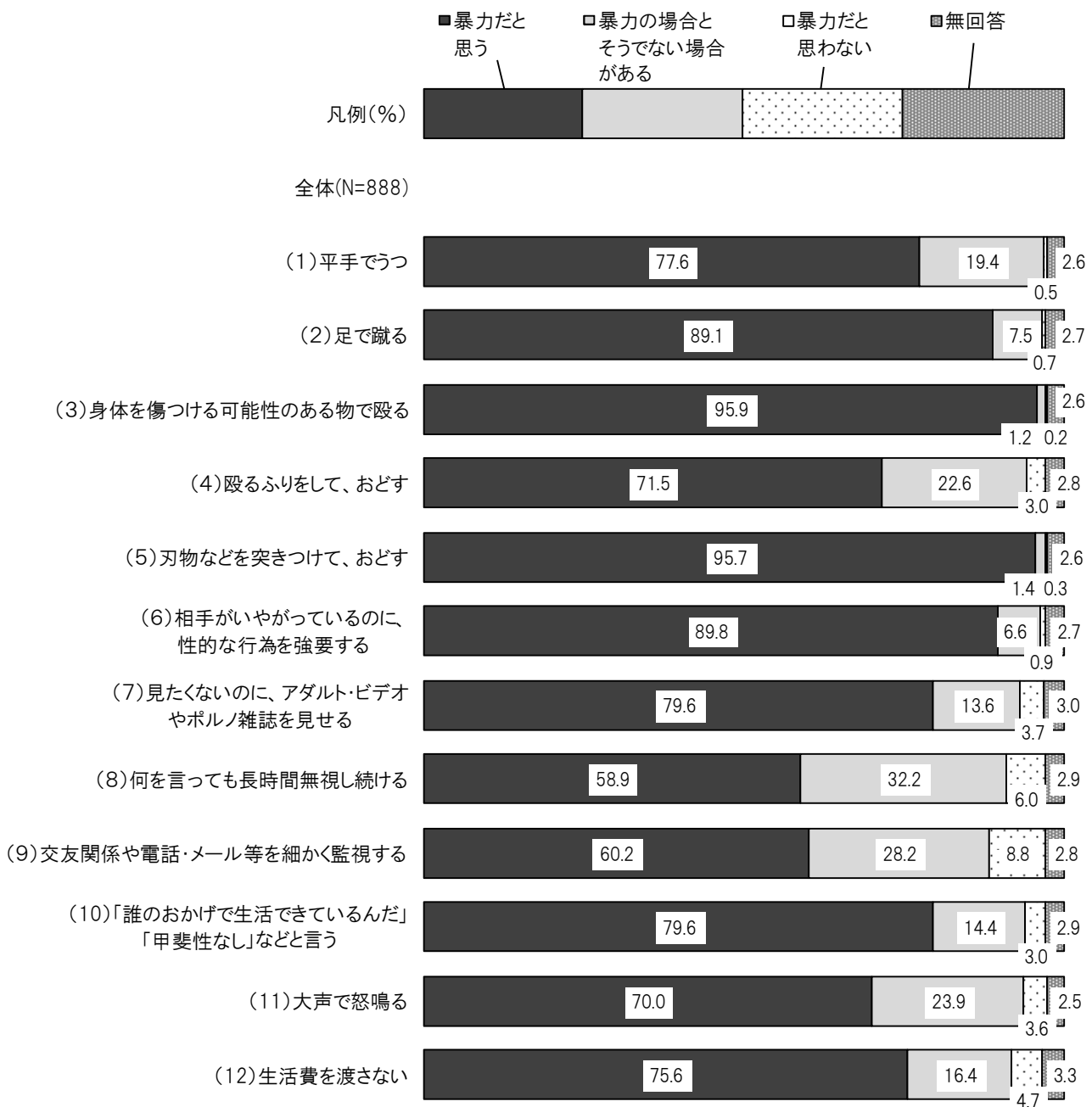


【5】男女の人権などについて

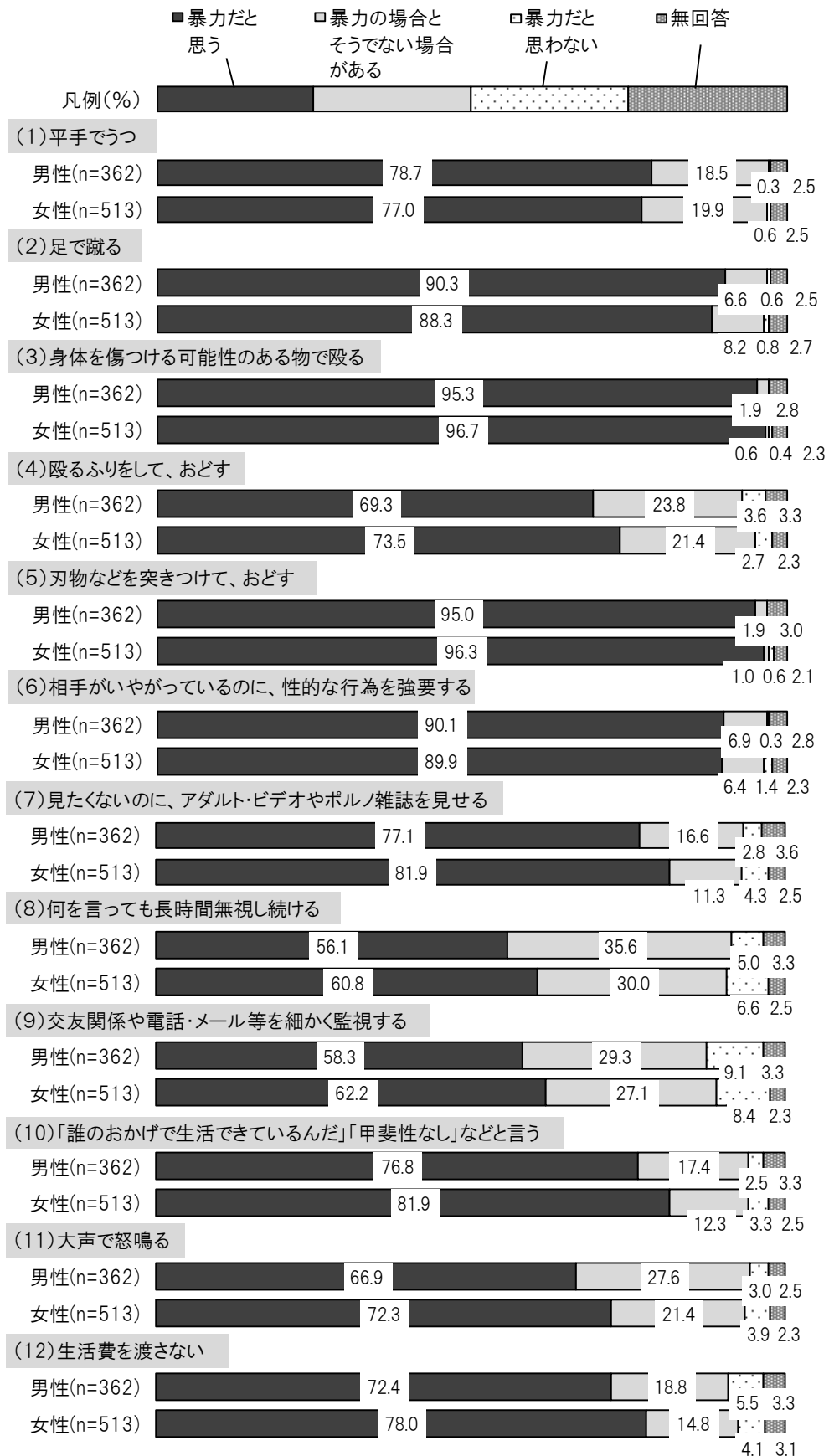
1 ドメスティック・バイオレンスの認識

問 30 配偶者や恋人の間で、次のようなことが行われた場合、暴力だと思いますか。それぞれの項目についてお答えください。（○印1つずつ）

ドメスティック・バイオレンスの認識については、「暴力だと思う」の割合が高い順に、「(3) 身体を傷つける可能性のある物で殴る」(95.9%)、「(5) 刃物などを突きつけて、おどす」(95.7%)、「(6) 相手がいやがっているのに、性的な行為を強要する」(89.8%)、「(2) 足で蹴る」(89.1%)となっている。また、「暴力の場合とそうでない場合がある」の割合が高い項目として、「(8) 何を言っても長時間無視し続ける」(32.2%)、「(9) 交友関係や電話・メール等を細かく監視する」(28.2%)などがあげられる。



性別では、男性に比べ女性で「暴力だと思う」割合が高い項目として、「(10) 誰のおかげで生活できているんだ、甲斐性なしなどと言う」「(11) 大声で怒鳴る」「(12) 生活費を渡さない」などがあげられる。



【時系列推移】

前回調査結果と比べ、「(7) 見たくないのに、アダルト・ビデオやポルノ雑誌を見せる」など、ほぼ全ての項目で「暴力だと思う」が増加した。



【参考／広島県との比較】



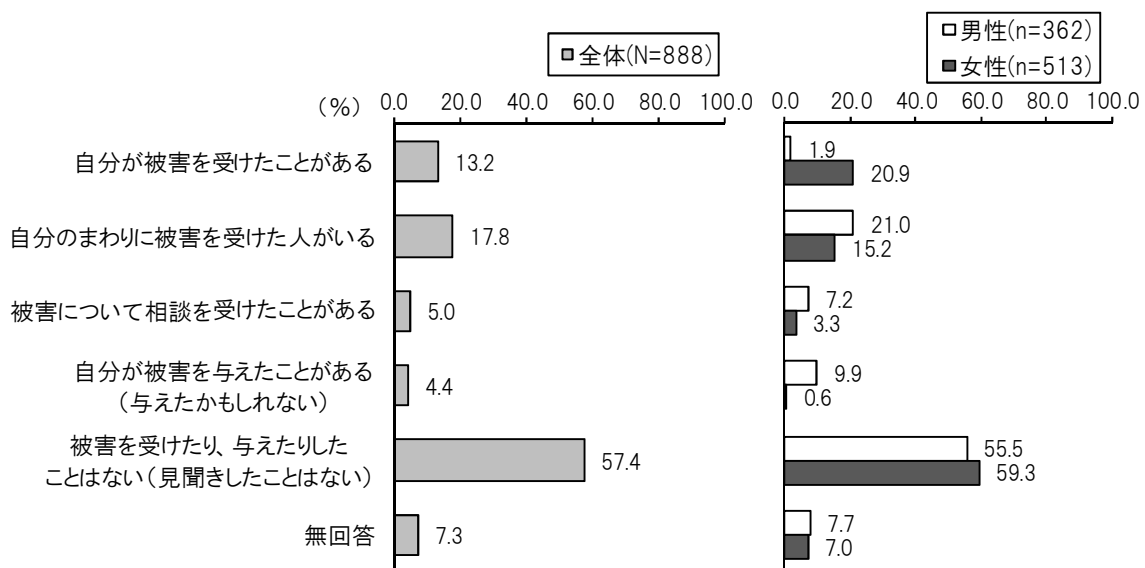
2 各種ハラスメントに関する経験等

問 31 あなたは、次の①から⑤までの行為について経験したり、身近で見聞きしたりしたことがありますか。（○印それぞれいくつでも）

① セクシュアルハラスメント（セクハラ）

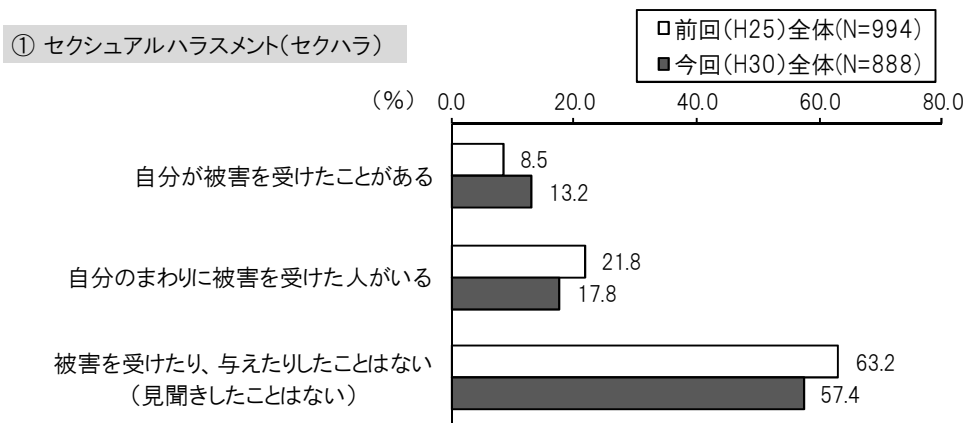
セクシュアルハラスメントの経験については、「自分が被害を受けたことがある」が13.2%、「自分のまわりに被害を受けた人がある」が17.8%となっている。また、「被害について相談を受けたことがある」は5.0%、「自分が被害を与えたことがある（与えたかもしれない）」は4.4%であった。

性別では、女性の約2割（20.9%）が「自分が被害を受けたことがある」と回答しており、特に女性の30歳代で高くなっている。



【時系列推移】

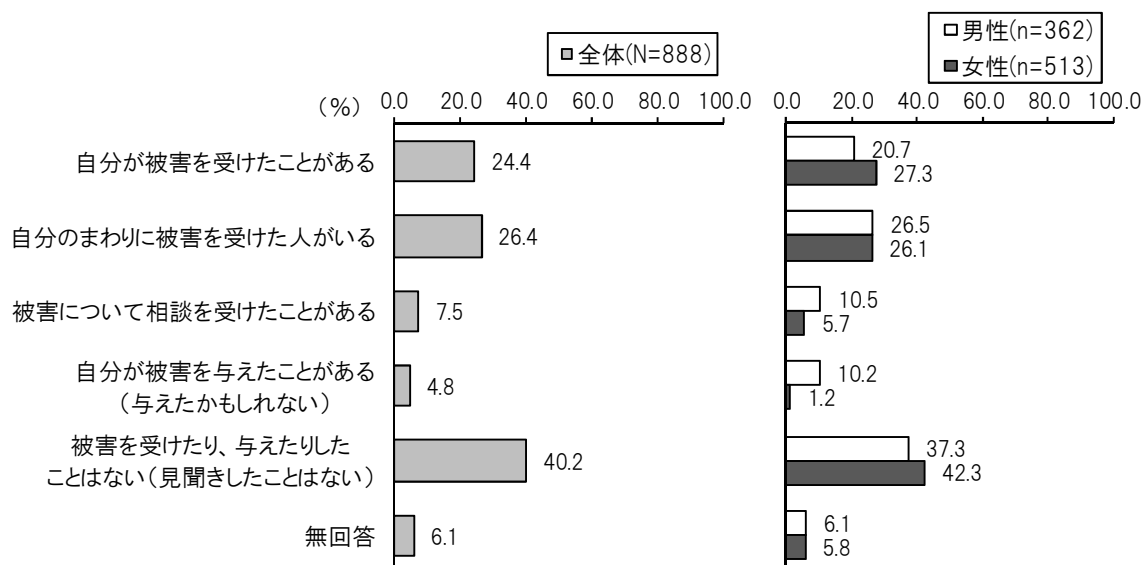
前回調査結果と比べ、「自分が被害を受けたことがある」がやや増加した。



② パワーハラスメント（パワハラ）

パワーハラスメント（パワハラ）の経験については、「自分が被害を受けたことがある」が24.4%、「自分のまわりに被害を受けた人がある」が26.4%となっている。また、「被害について相談を受けたことがある」は7.5%、「自分が被害を与えたことがある（与えたかもしれない）」は4.8%であった。

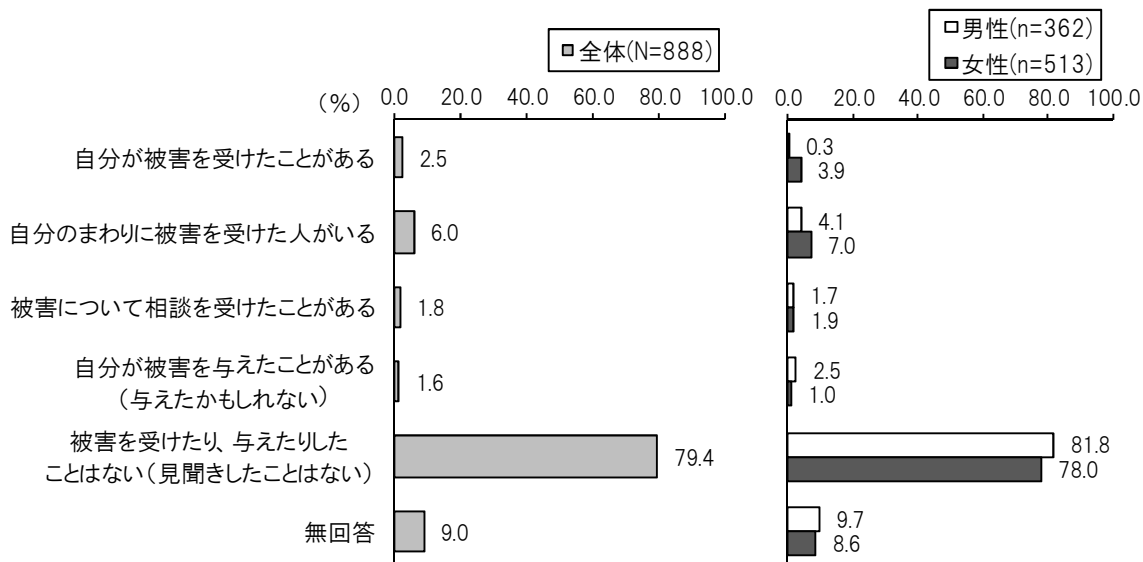
性別では、男性は「自分が被害を与えたことがある（与えたかもしれない）」の割合が女性を大きく上回っており、女性は男性に比べ「自分が被害を受けたことがある」の割合が高くなっている。



③ マタニティハラスメント（マタハラ）

マタニティハラスメント（マタハラ）の経験については、「自分が被害を受けたことがある」が2.5%、「自分のまわりに被害を受けた人がある」が6.0%となっている。また、「被害について相談を受けたことがある」は1.8%、「自分が被害を与えたことがある（与えたかもしれない）」は1.6%であった。

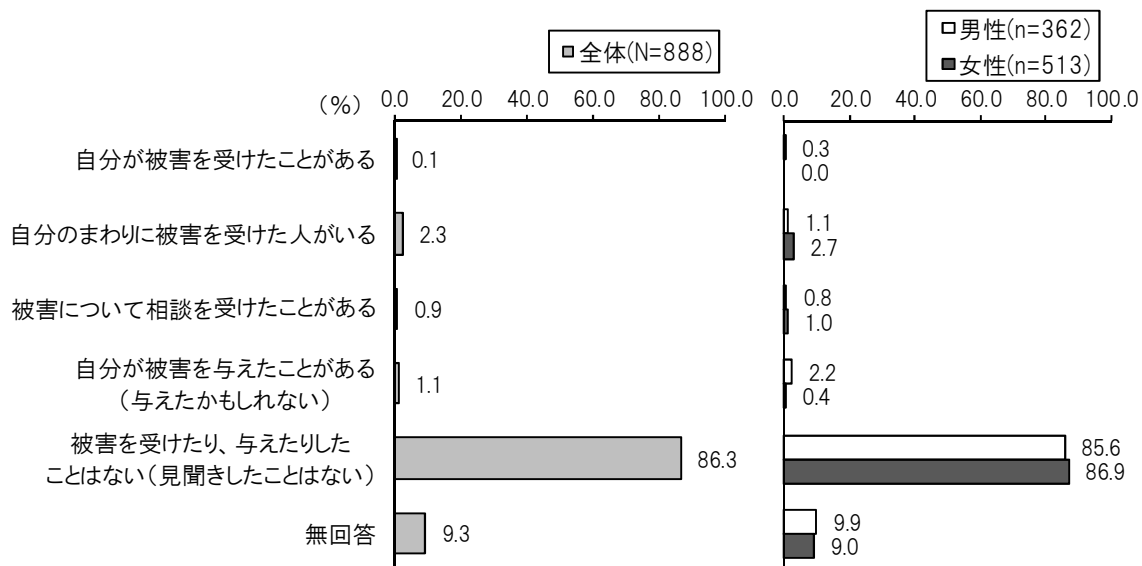
性別では、女性の30歳代で「自分が被害を受けたことがある」の割合が高くなっている。



④ パタニティハラスメント（パタハラ）

パタニティハラスメント（パタハラ）の経験については、「自分が被害を受けたことがある」が0.1%、「自分のまわりに被害を受けた人がある」が2.3%となっている。また、「被害について相談を受けたことがある」は0.9%、「自分が被害を与えたことがある（与えたかもしれない）」は1.1%であった。

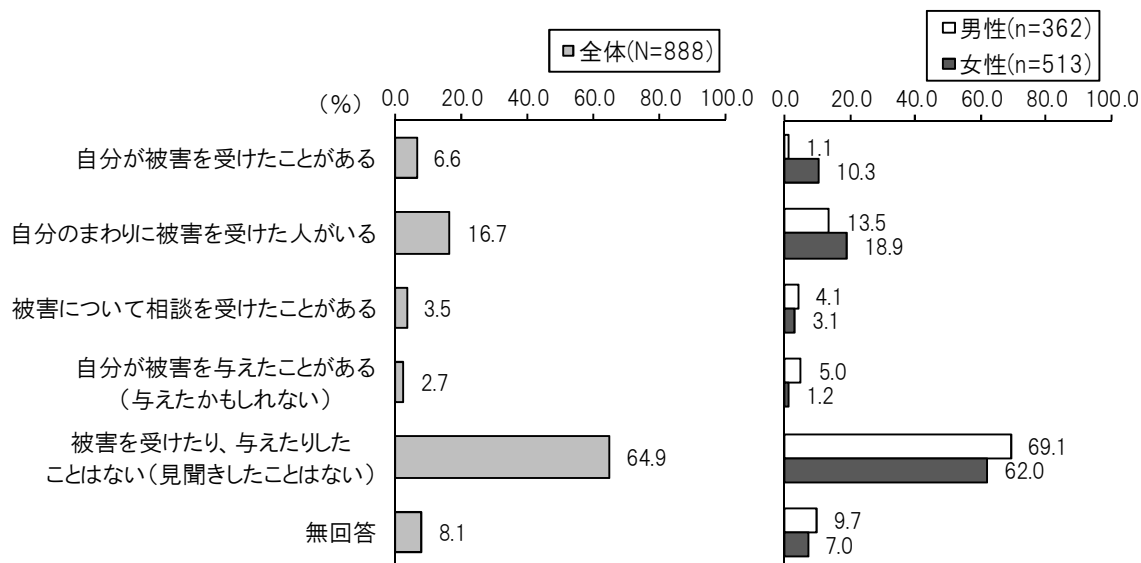
「自分が被害を受けたことがある」は、男性の30歳代で1件みられた。



⑤ ドメスティック・バイオレンス（DV）

ドメスティック・バイオレンス（DV）の経験については、「自分が被害を受けたことがある」が6.6%、「自分のまわりに被害を受けた人がある」が16.7%となっている。また、「被害について相談を受けたことがある」は3.5%、「自分が被害を与えたことがある（与えたかもしれない）」は2.7%であった。

性別では、女性の約1割（10.3%）が「自分が被害を受けたことがある」と回答しており、特に女性の50歳代で高くなっている。

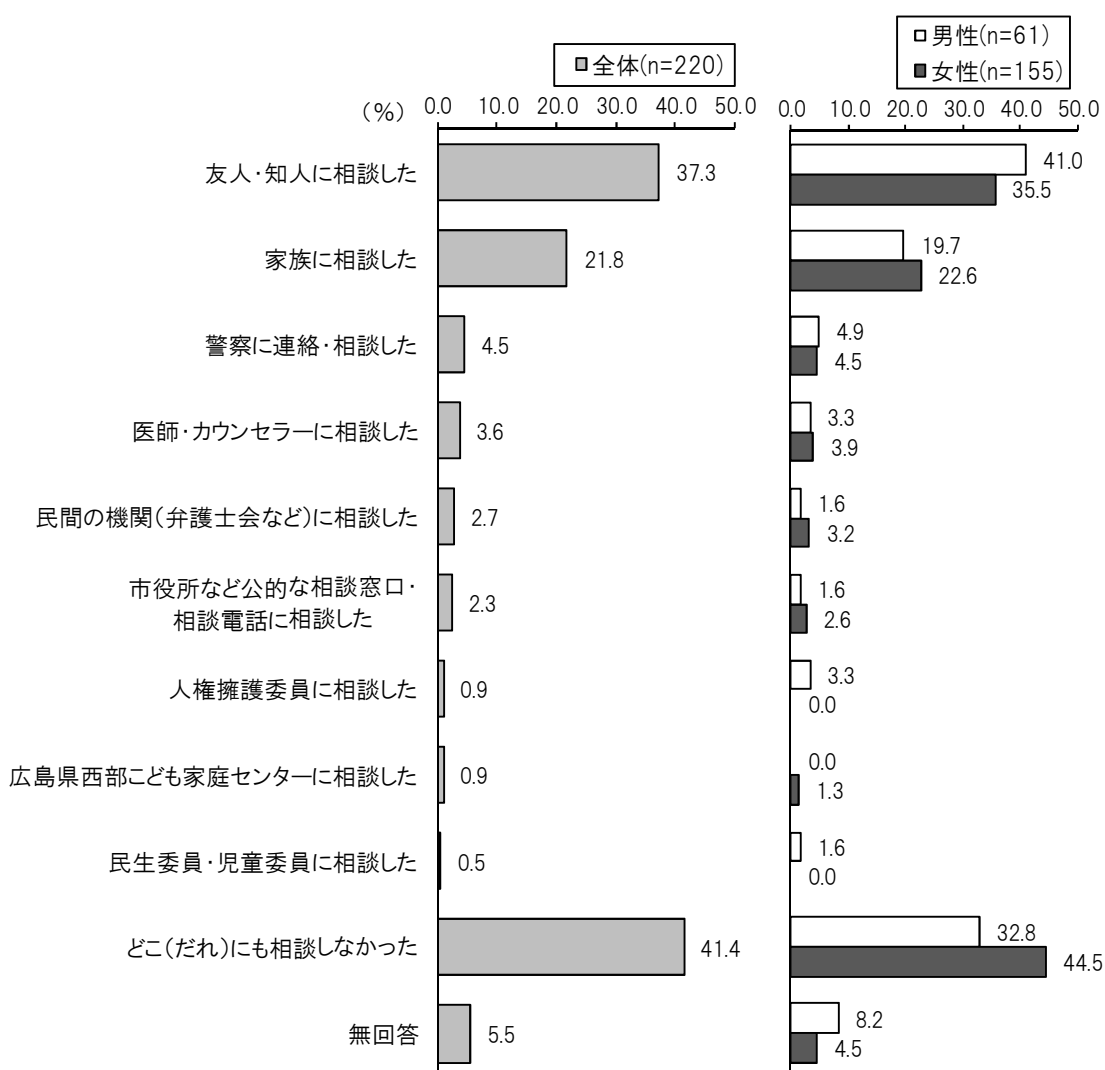


3 DV経験者の相談状況

【問31⑤ドメスティック・バイオレンスで「1～3」と答えた方におたずねします】
 問32 あなたは、経験したことや見聞きしたことを、誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。（○印いくつでも）

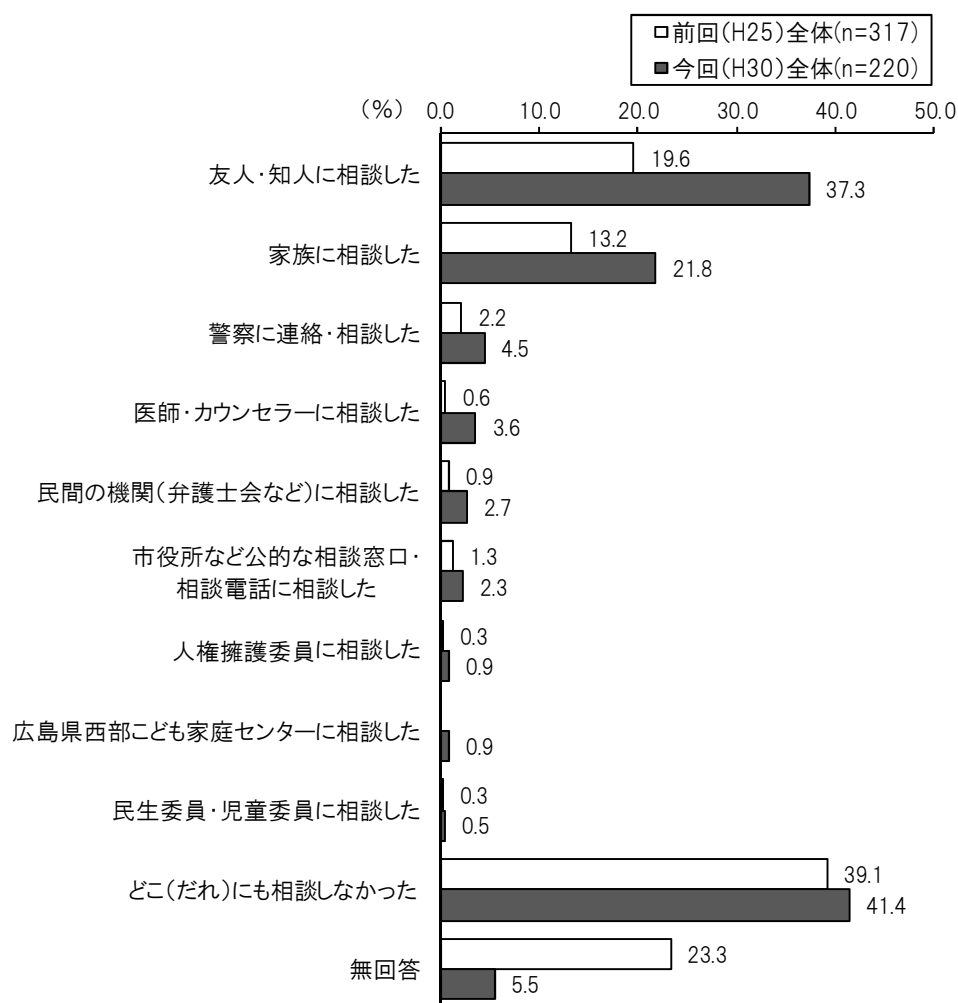
DV経験者の相談状況については、全体では「友人・知人に相談した」の割合が37.3%と最も高く、次いで「家族に相談した」（21.8%）が続いている。一方、約4割（41.4%）は「どこ（だれ）にも相談しなかった」と回答している。

性別では、男性は女性に比べ「友人・知人に相談した」の割合が高く、女性は「どこ（だれ）にも相談しなかった」の割合が男性を大きく上回っている。



【時系列推移】

前回調査結果と比べ、「友人・知人に相談した」「家族に相談した」が大きく増加した。



注1: 前回調査では、配偶者や恋人から暴力を「受けたことがある」人を母数として集計している。

注2: 前回調査では、「広島県西部子ども家庭センターに相談した」の選択肢はない。

4 相談しなかった理由

【問 32 で「10」と答えた方におたずねします】

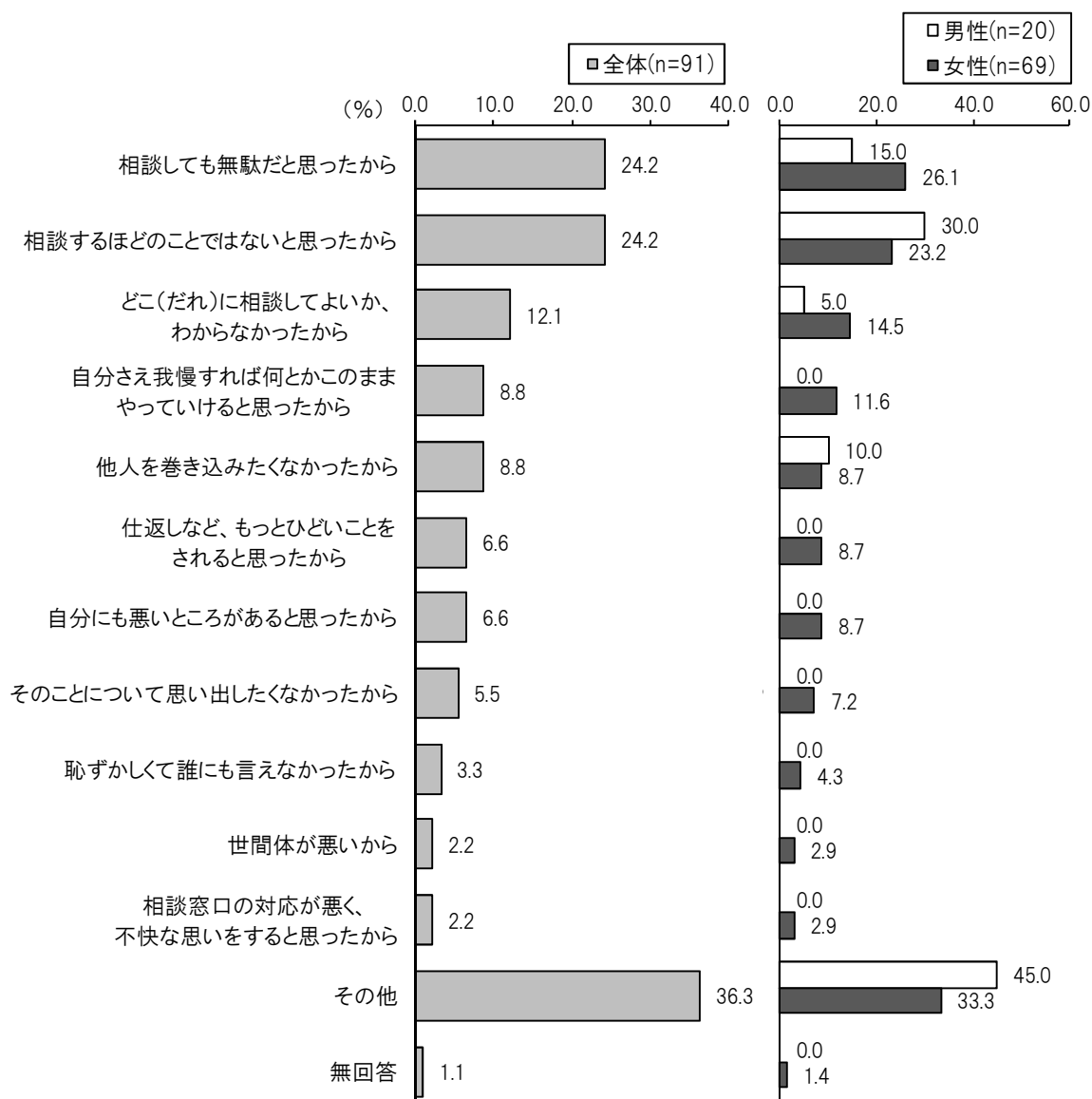
問 33 あなたが「どこ（だれ）にも相談しなかった」のは、なぜですか。

（○印いくつでも）

相談しなかった理由については、全体では「相談しても無駄だと思ったから」「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が各 24.2%と最も高く、次いで「どこ（だれ）に相談してよいか、わからなかったから」（12.1%）が続いている。

性別では、男性は女性に比べ「相談するほどのことではないと思ったから」などの割合が高く、女性は「相談しても無駄だと思ったから」「どこ（だれ）に相談してよいか、わからなかったから」「自分さえ我慢すれば何とかこのままやっていけると思ったから」などの割合が男性を大きく上回っている。この他については、ほとんどが女性の回答となっている。

また「その他」が3割以上みられるが、「過去の話だったので」「他人のことだから」などの意見がみられた。



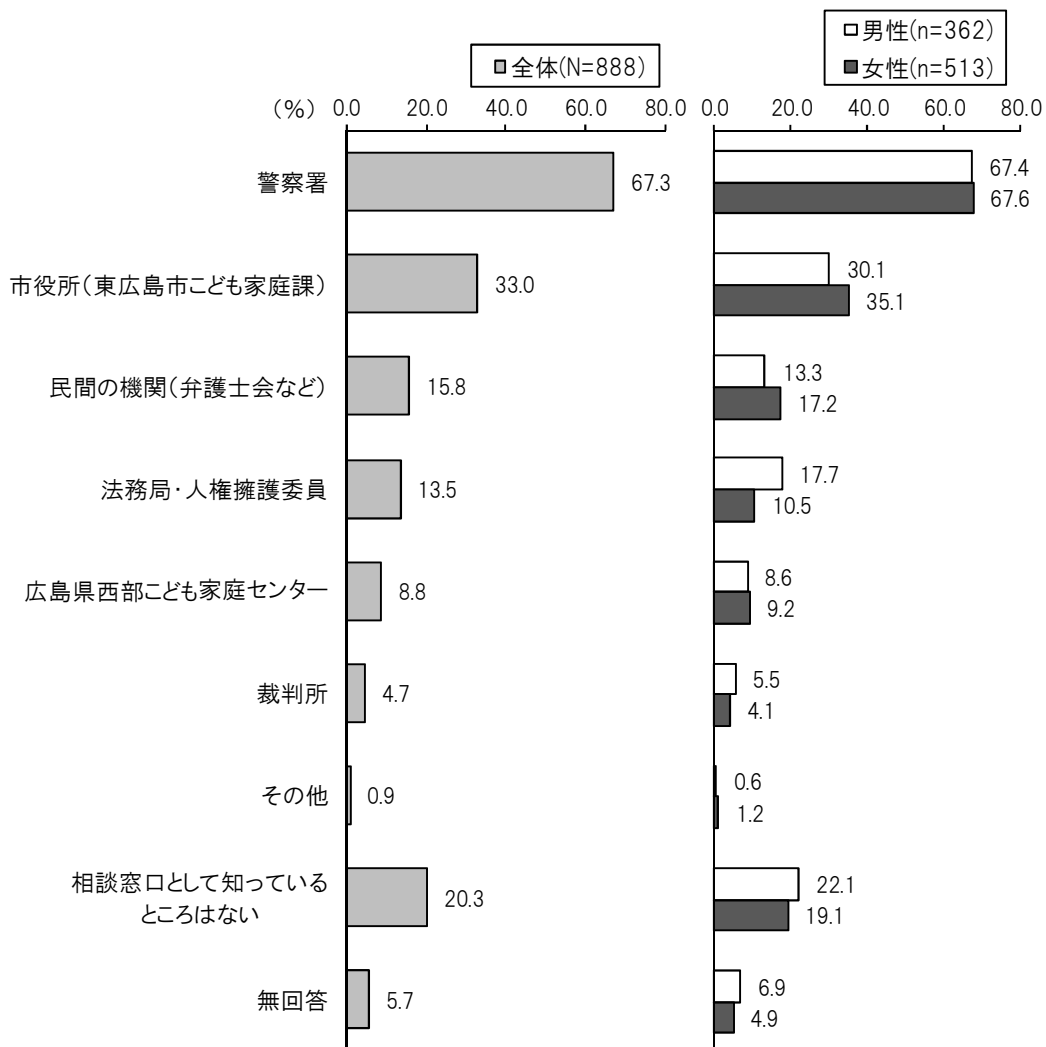
5 暴力に関する相談窓口の認知状況

【全ての方におたずねします】

問 34 あなたは、配偶者や恋人・パートナーからの暴力について相談できる次の窓口（機関）をご存知ですか。（○印いくつでも）

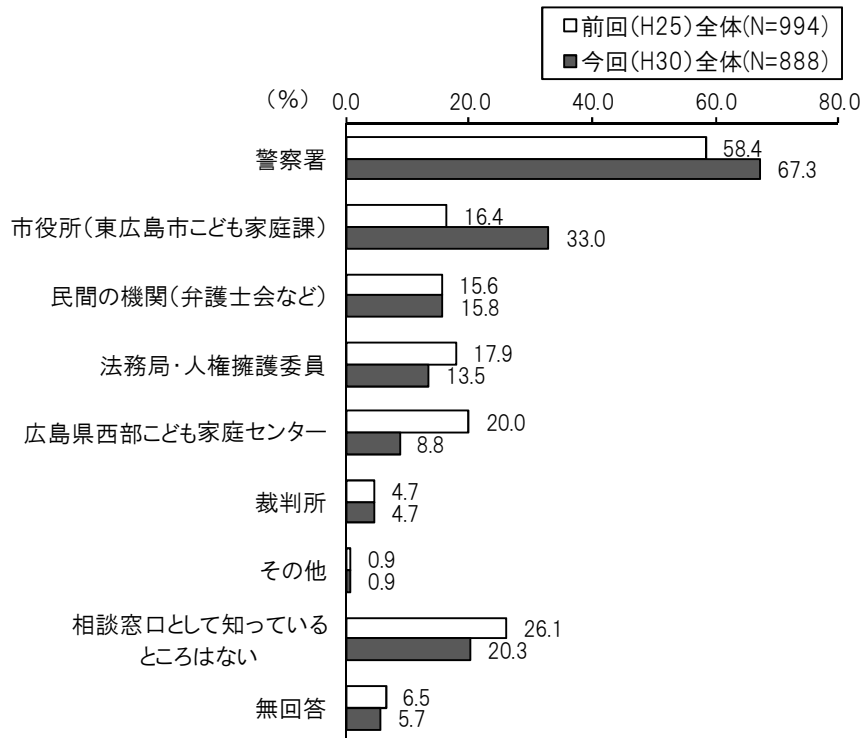
暴力に関する相談窓口の認知状況については、全体では「警察署」の割合が67.3%と最も高く、次いで「市役所（東広島市子ども家庭課）」（33.0%）、「民間の機関（弁護士会など）」（15.8%）、「法務局・人権擁護委員」（13.5%）の順となっている。

性別では、男性は女性に比べ「法務局・人権擁護委員」などの割合が高く、女性は「市役所（東広島市子ども家庭課）」などの割合が男性を上回っている。



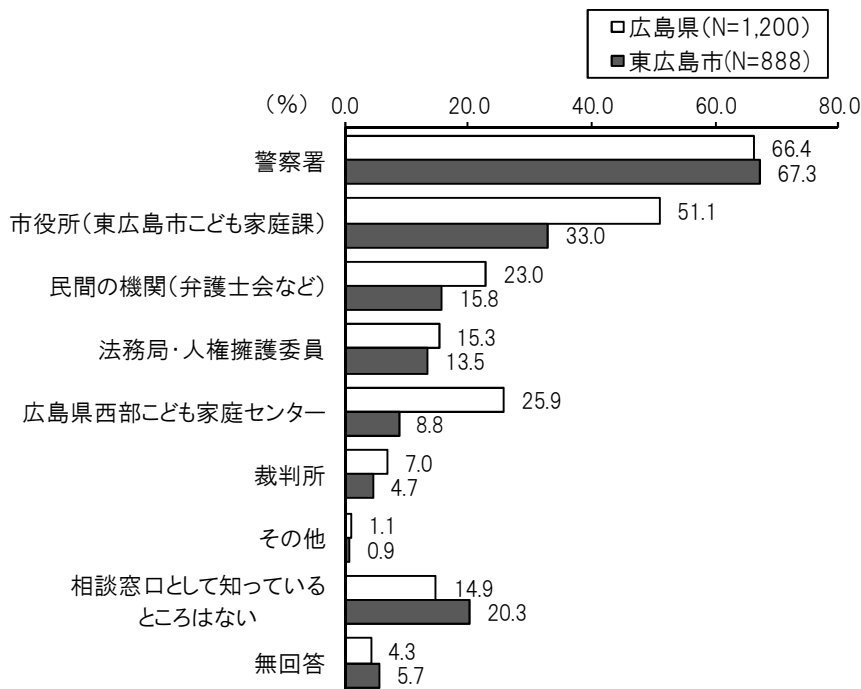
【時系列推移】

前回調査結果と比べ、「警察署」「市役所（東広島市子ども家庭課）」は大きく増加したが、「相談窓口として知っているところはない」などは減少した。



注：前回の調査結果について、「広島県西部子ども家庭センター」は「配偶者暴力相談支援センター(子ども家庭センター)」の結果を表示している。

【参考／広島県との比較】



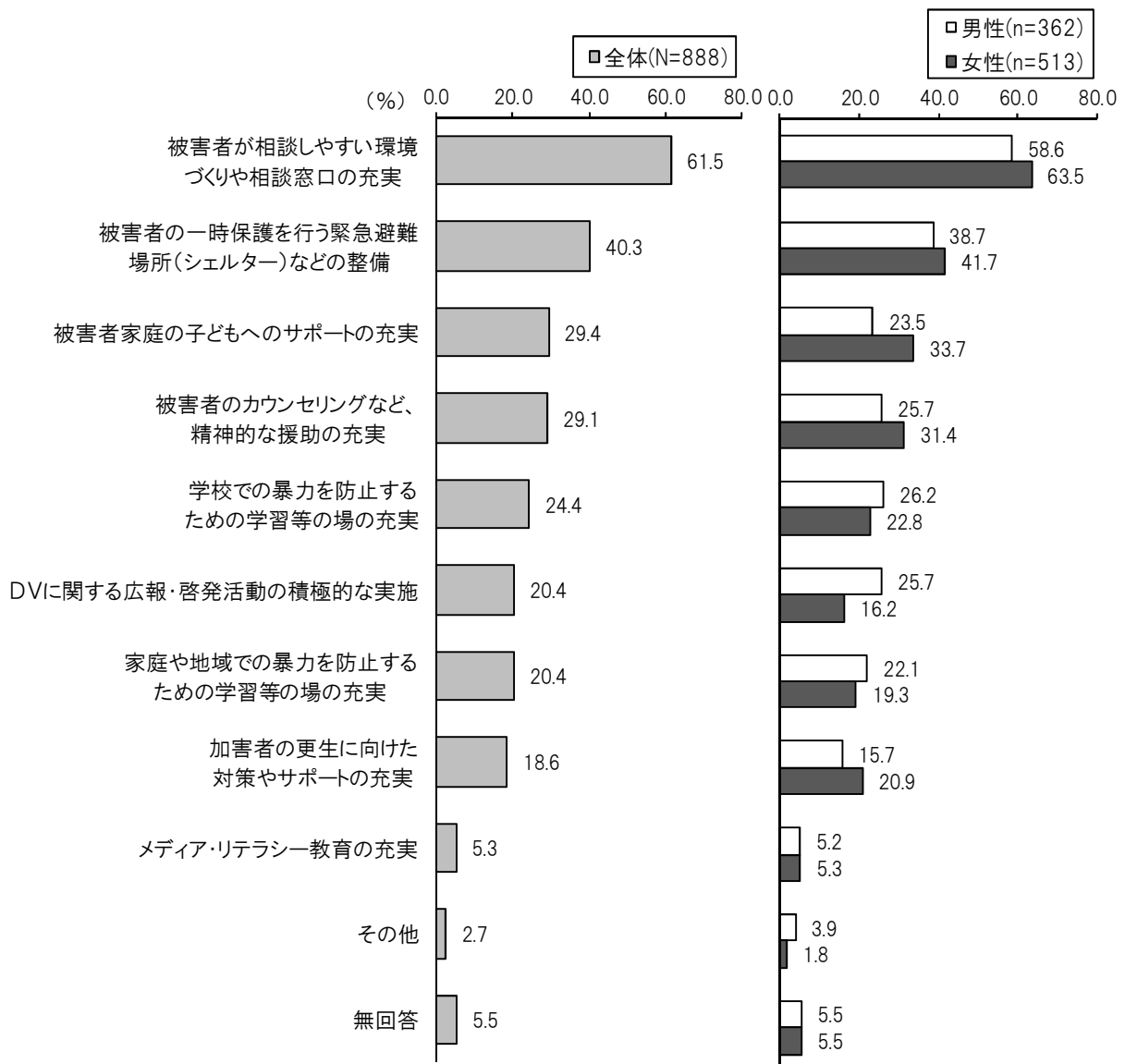
注：広島県の結果について、「市役所(東広島市子ども家庭課)」は「市役所・町役場(福祉事務所など)」、「広島県西部子ども家庭センター」は「県子ども家庭センター・婦人(女性)相談員」の結果を表示している。

6 DVに対する必要な取組

問 35 あなたは、ドメスティック・バイオレンス（DV）に対する対策や支援として、どのような取組が必要だと思いますか。（○印3つまで）

DVに対する必要な取組については、全体では「被害者が相談しやすい環境づくりや相談窓口の充実」が61.5%と最も高く、次いで「被害者の一時保護を行う緊急避難場所（シェルター）などの整備」（40.3%）、「被害者家庭の子どもへのサポートの充実」（29.4%）、「被害者のカウンセリングなど、精神的な援助の充実」（29.1%）の順となっている。

性別では、男性は女性に比べ「DVに関する広報・啓発活動の積極的な実施」などの割合が高く、女性は「被害者家庭の子どもへのサポートの充実」「被害者のカウンセリングなど、精神的な援助の充実」「加害者の更生に向けた対策やサポートの充実」などの割合が男性を上回っている。



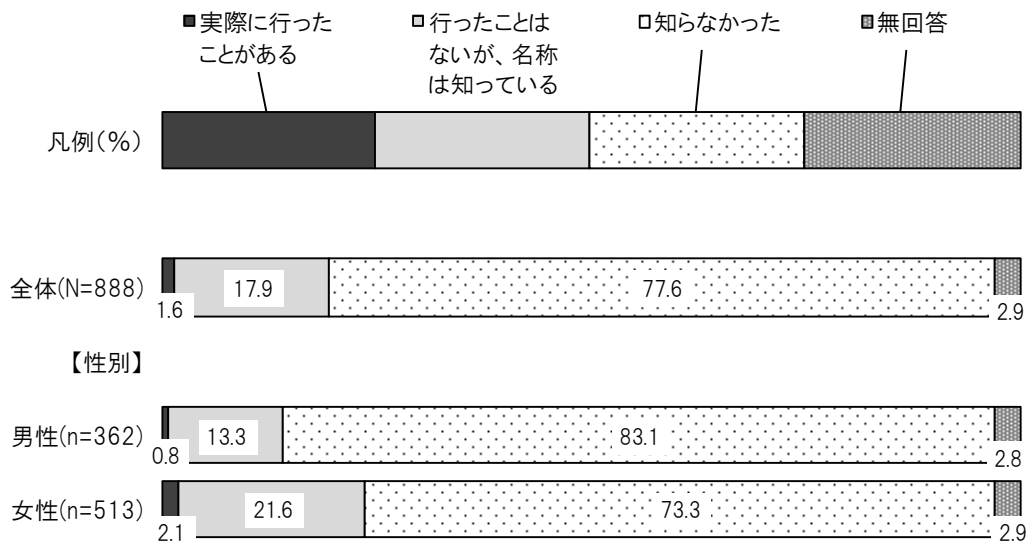
【6】男女共同参画について

1 エスポワール（東広島市男女共同参画推進室）の認知状況

問 36 あなたは、「エスポワール（東広島市男女共同参画推進室）」をご存知ですか。
また、実際に行かれたことがありますか。（○印1つ）

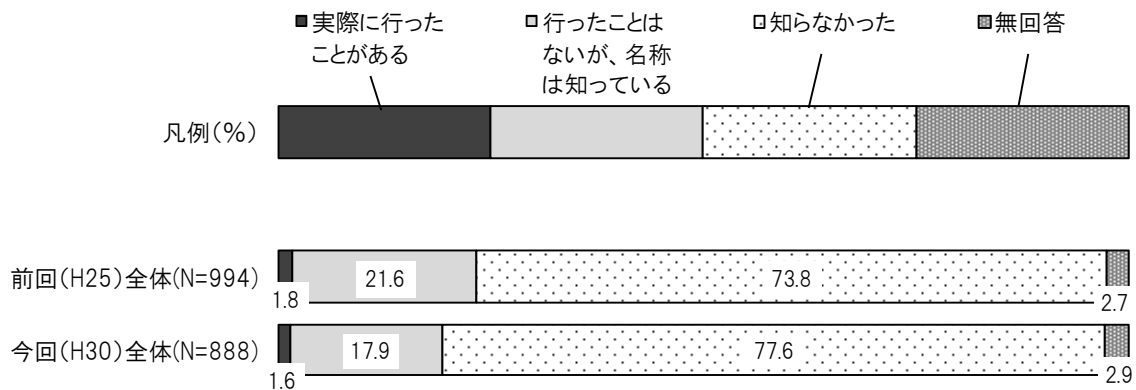
エスポワール（東広島市男女共同参画推進室）の認知状況については、「実際に行ったことがある」が1.6%、「行ったことはないが、名称は知っている」が17.9%で、合計19.5%となっている。一方、「知らなかった」は77.6%であった。

性別では、男性は「知らなかった」が女性を大きく上回っており、女性は男性に比べ「行ったことはないが、名称は知っている」の割合が高くなっている。



【時系列推移】

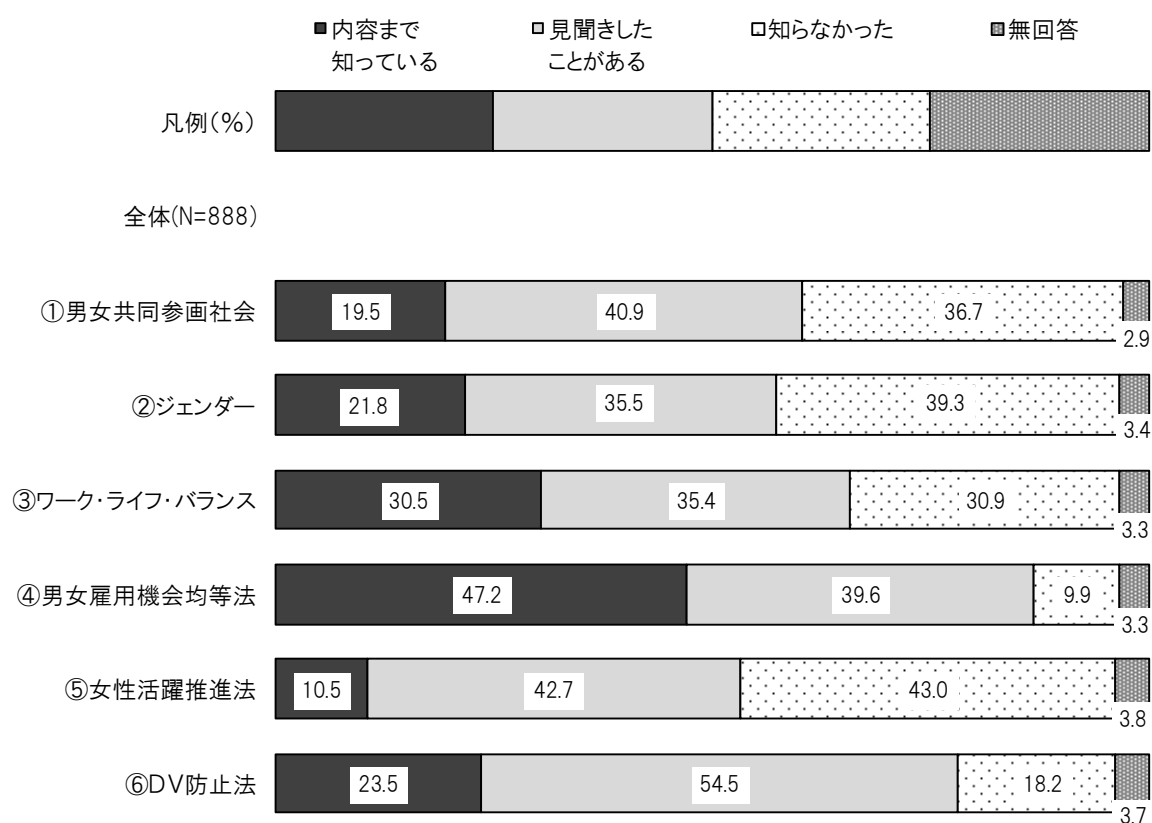
前回調査結果と比べ、「行ったことはないが、名称は知っている」がやや減少し、「知らなかった」がやや増加した。



2 男女共同参画に関する用語の認知状況

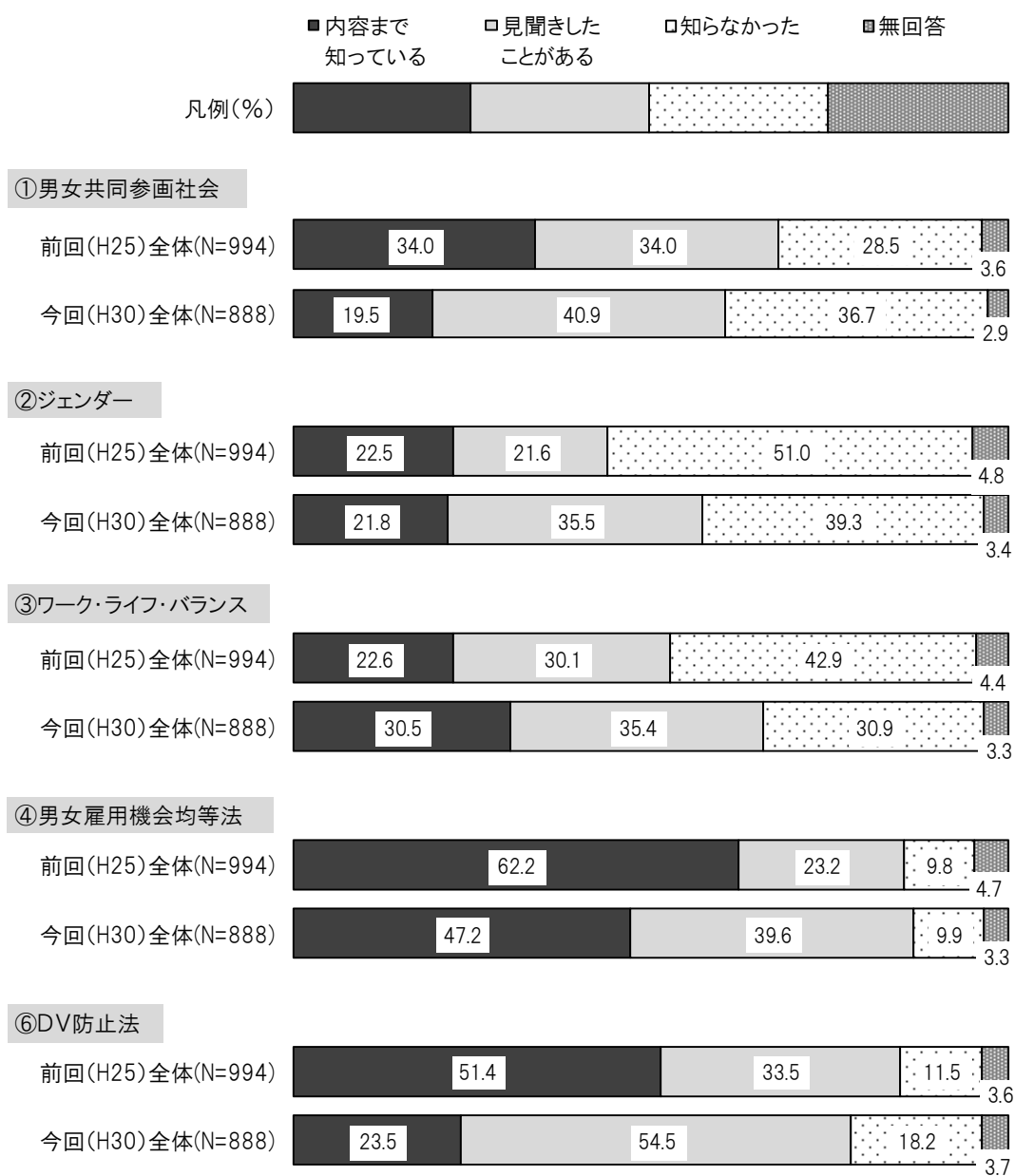
問 37 あなたは、次の言葉をご存知でしたか。（○印1つずつ）

男女共同参画に関する用語の認知状況については、「内容まで知っている」の割合が高い順に、「④男女雇用機会均等法」（47.2%）、「③ワーク・ライフ・バランス」（30.5%）、「⑥DV防止法」（23.5%）となっている。一方、「知らなかった」の割合が高い順に、「⑤女性活躍推進法」（43.0%）、「②ジェンダー」（39.3%）、「①男女共同参画社会」（36.7%）となっている。



【時系列推移】

「知らなかった」について前回調査結果と比べると、「①男女共同参画社会」「⑥DV防止法」は増加し、「②ジェンダー」「③ワーク・ライフ・バランス」は減少した。



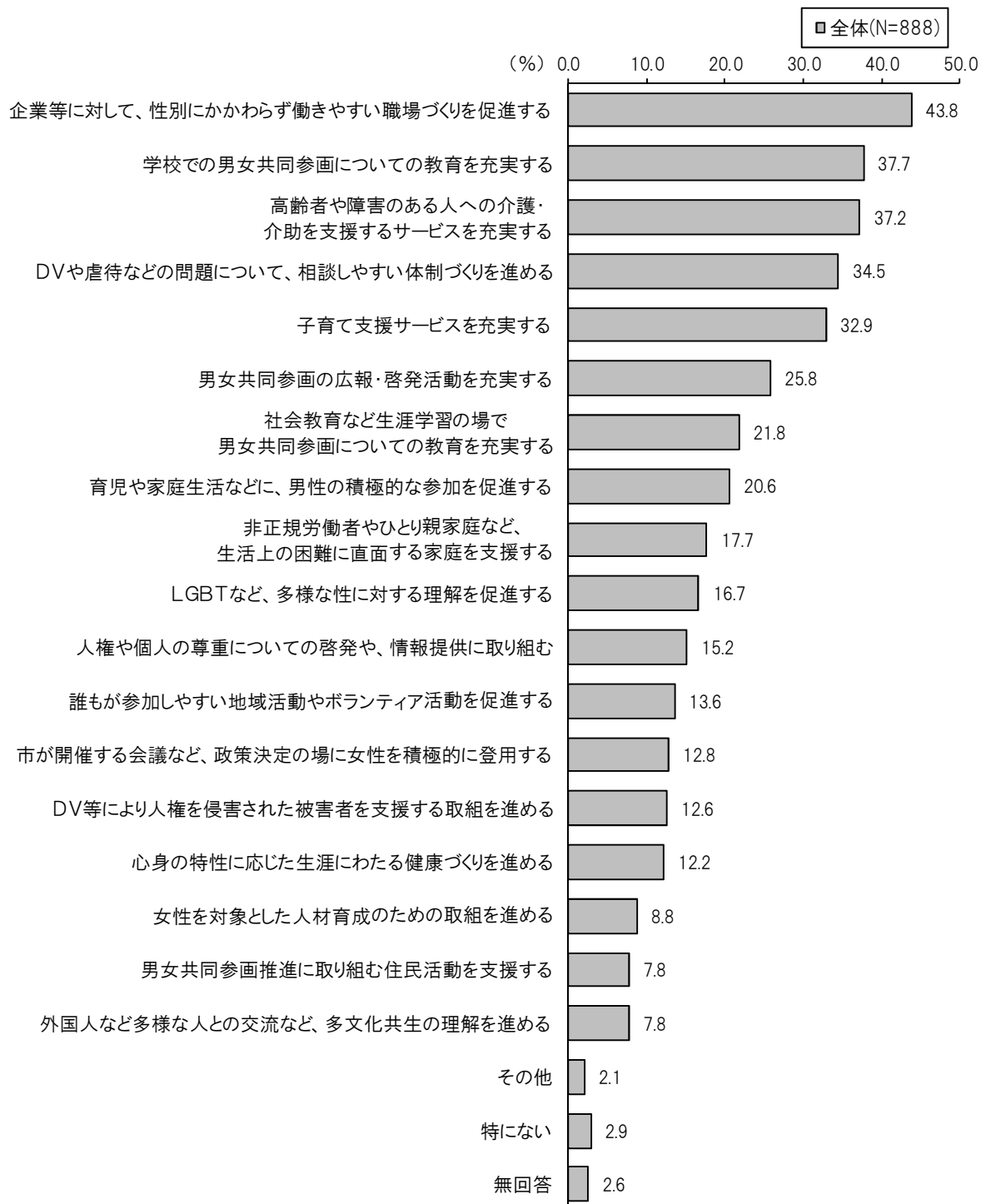
注1: 前回調査結果について、「内容まで知っている」は「よく知っている」「内容(意味)を多少は知っている」の合計、「見聞きしたことがある」は「名称(言葉)は知っている」の結果を表示している。

注2: 前回調査では、「⑤女性活躍推進法」の項目はない。

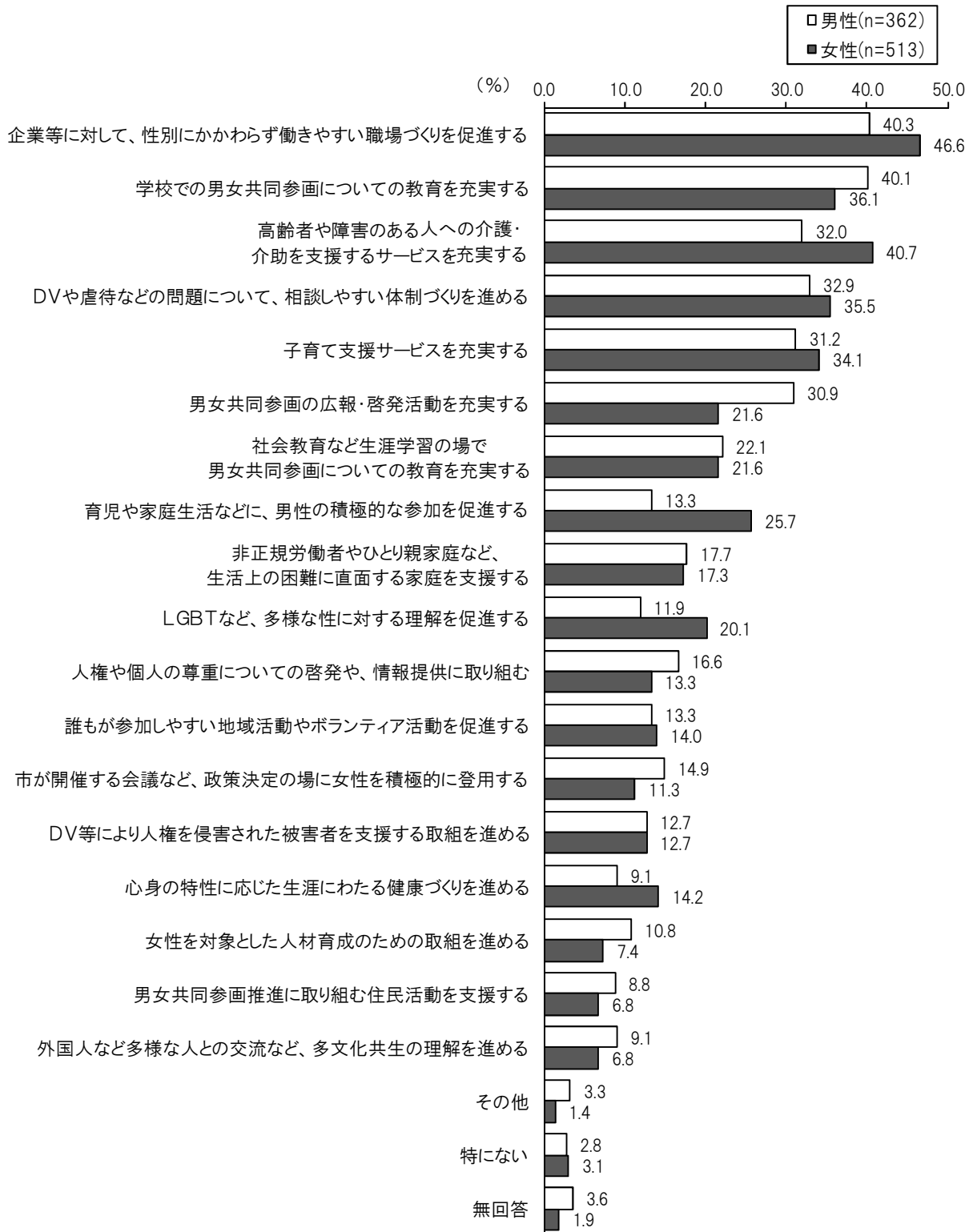
3 男女共同参画の推進に行政が力を入れるべきこと

問 38 あなたは、男女共同参画を積極的に進めるために、行政はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。（○印5つまで）

男女共同参画の推進に行政が力を入れるべきことについては、「企業等に対して、性別にかかわらず働きやすい職場づくりを促進する」の割合が43.8%と最も高く、次いで「学校での男女共同参画についての教育を充実する」（37.7%）、「高齢者や障害のある人への介護・介助を支援するサービスを充実する」（37.2%）、「DVや虐待などの問題について、相談しやすい体制づくりを進める」（34.5%）、「子育て支援サービスを充実する」（32.9%）の順となっている。



性別では、男性は「男女共同参画の広報・啓発活動を充実する」の割合が女性を大きく上回っており、女性は男性に比べ「高齢者や障害のある人への介護・介助を支援するサービスを充実する」「育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促進する」「LGBTなど、多様な性に対する理解を促進する」などの割合が高くなっている。



性年齢別では、男女共に、29歳以下で「LGBTなど、多様な性に対する理解を促進する」、30歳代以下で「育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促進する」、30歳代で「子育て支援サービスを充実する」、60歳代で「高齢者や障害のある人への介護・介助を支援するサービスを充実する」の割合が高く、おおむね年齢が上がるほど「学校での男女共同参画についての教育を充実する」「男女共同参画の広報・啓発活動を充実する」の割合が増える傾向にある。また、男性の29歳以下で「外国人など多様な人との交流など、多文化共生の理解を進める」、女性の60歳代で「社会教育など生涯学習の場で男女共同参画についての教育を充実する」、女性の70歳以上で「誰もが参加しやすい地域活動やボランティア活動を促進する」の割合がそれぞれ高くなっている。

単位 (%)	働きやすい職場づくりに性別にかかわらず	学校での男女共同参画についての教育を充実する	高齢者や障害のある人への介護・介助を支援するサービスを充実する	DVや虐待などの問題について、相談しやすい体制づくりを進める	子育て支援サービスを充実する	男女共同参画の広報・啓発活動を充実する	社会教育など生涯学習の場で男女共同参画についての教育を充実する	育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促進する	非正規労働者やひとり親家庭など、生活上的困難に直面する家庭を支援する	LGBTなど、多様な性に対する理解を促進する
全体(N=888)	43.8	37.7	37.2	34.5	32.9	25.8	21.8	20.6	17.7	16.7
【男性年齢別】										
29歳以下(n=40)	35.0	17.5	32.5	35.0	40.0	15.0	20.0	22.5	22.5	30.0
30歳代(n=57)	33.3	36.8	21.1	35.1	42.1	10.5	19.3	24.6	24.6	15.8
40歳代(n=55)	45.5	38.2	30.9	30.9	41.8	23.6	18.2	12.7	18.2	10.9
50歳代(n=90)	44.4	43.3	27.8	37.8	30.0	33.3	22.2	7.8	17.8	13.3
60歳代(n=60)	43.3	41.7	45.0	25.0	23.3	43.3	26.7	8.3	15.0	5.0
70歳以上(n=59)	35.6	52.5	37.3	32.2	15.3	50.8	25.4	10.2	10.2	1.7
【女性年齢別】										
29歳以下(n=58)	56.9	24.1	31.0	44.8	43.1	12.1	12.1	37.9	13.8	36.2
30歳代(n=94)	48.9	29.8	38.3	36.2	54.3	14.9	16.0	36.2	11.7	31.9
40歳代(n=112)	34.8	38.4	33.9	35.7	30.4	23.2	21.4	22.3	14.3	23.2
50歳代(n=114)	51.8	41.2	43.9	40.4	31.6	24.6	20.2	18.4	20.2	14.0
60歳代(n=74)	45.9	47.3	51.4	31.1	24.3	25.7	40.5	20.3	24.3	8.1
70歳以上(n=60)	46.7	30.0	46.7	21.7	18.3	28.3	20.0	25.0	20.0	6.7

(→続く)

(→続き)

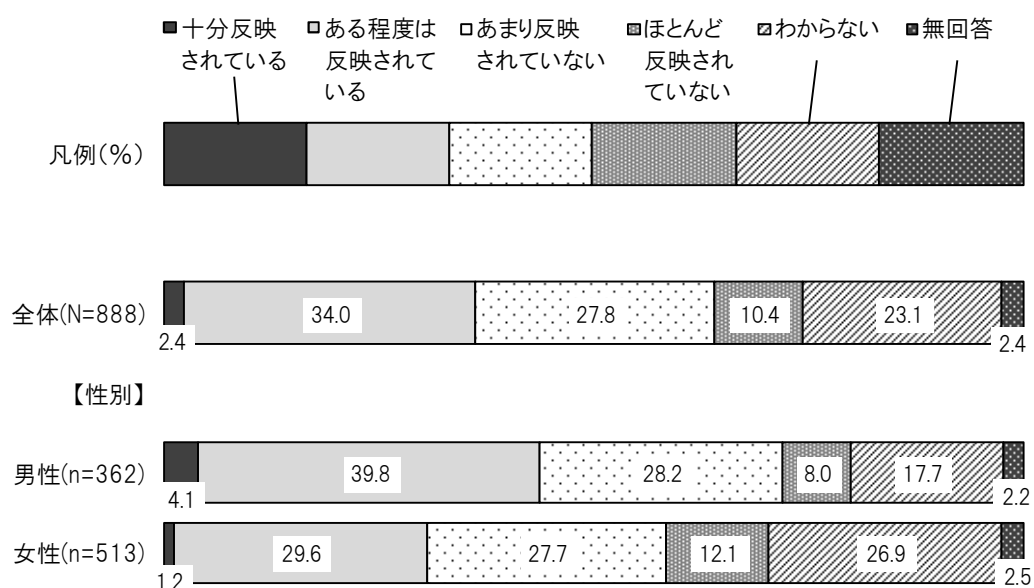
単位 (%)	や、人権や個人情報の尊重に関する啓発 情報提供に取り組む	誰もが参加しやすい地域活動やボランティア活動の促進	市が主催する会議など、政策決定の場に女性を積極的に登用する	DV等により人権を侵害された被害者を支援する取組を進める	心身の特性に応じた生涯にわたる健康づくりを進める	女性を対象とした人材育成のための取組を進める	男女共同参画推進に取り組む住民活動を支援する	外国人など多様な人との交流など、多文化共生の理解を進める	その他	特にない
全体(N=888)	15.2	13.6	12.8	12.6	12.2	8.8	7.8	7.8	2.1	2.9
【男性年齢別】										
29歳以下(n=40)	10.0	15.0	10.0	15.0	17.5	15.0	5.0	20.0	5.0	5.0
30歳代(n=57)	17.5	12.3	7.0	15.8	12.3	8.8	8.8	14.0	8.8	3.5
40歳代(n=55)	12.7	9.1	18.2	9.1	7.3	7.3	5.5	7.3	1.8	5.5
50歳代(n=90)	21.1	11.1	15.6	20.0	6.7	13.3	5.6	7.8	3.3	2.2
60歳代(n=60)	16.7	16.7	15.0	6.7	11.7	11.7	15.0	6.7	1.7	1.7
70歳以上(n=59)	16.9	16.9	22.0	6.8	3.4	8.5	13.6	3.4	0.0	0.0
【女性年齢別】										
29歳以下(n=58)	6.9	3.4	12.1	22.4	6.9	10.3	5.2	6.9	0.0	6.9
30歳代(n=94)	11.7	10.6	10.6	7.4	12.8	7.4	3.2	8.5	3.2	2.1
40歳代(n=112)	10.7	11.6	4.5	17.0	9.8	8.9	8.0	8.9	1.8	2.7
50歳代(n=114)	13.2	14.0	12.3	12.3	15.8	5.3	8.8	6.1	0.9	2.6
60歳代(n=74)	17.6	17.6	16.2	6.8	18.9	9.5	2.7	4.1	0.0	2.7
70歳以上(n=60)	21.7	28.3	16.7	11.7	23.3	3.3	13.3	5.0	1.7	3.3

4 行政に対する女性の意見の反映について

問 39 あなたは、女性の意見は行政施策に反映されていると思いますか。（○印1つ）

行政に対する女性の意見の反映については、「十分反映されている」が 2.4%、「ある程度は反映されている」が 34.0%で、合計 36.4%が『反映されている』と回答している。一方、「あまり反映されていない」(27.8%)、「ほとんど反映されていない」(10.4%)の合計は 38.2%となっている。また、「わからない」は 23.1%みられた。

性別では、男性は「ある程度は反映されている」の割合が女性を大きく上回っており、女性は男性に比べ「ほとんど反映されていない」「わからない」の割合が高くなっている。



【7】自由記述回答集約結果

問 40 男女共同参画についてのご意見・ご要望など、どのようなことでもご自由にお書きください。

男女共同参画について、意見・要望等を自由記述方式で尋ねたところ、以下のような意見がみられた。なお、自由記述については、分野別に分類し、性別・年齢別に抜粋して掲載している。

1 男女平等意識について		
今はまだ、男性の方が全体的に優遇されていると思います。	男性	29 歳以下
男女の価値観を尊重し、かつ平等の立場をつくり、男女共同参画を進めてほしい。	男性	29 歳以下
一人ひとりの個性を、地域や社会で生かせるまちづくりをしてほしい。	女性	29 歳以下
これだけ、「個性、個性」と騒がれている割には、男だからとか女だからと区別しようとしている点に矛盾を感じる。性別で区別するのではなく、その人が持っている能力をきちんと見てあげる方がよいのではないか。臨機応変に、個々が持つ悩みなどに答えてあげられる社会の方が住みやすいと思う。男女に縛られている段階では、よりよい社会にはならないと思う。	女性	29 歳以下
男女平等や男女共同参画を言葉だけで終わらしてはいけない。法の下での平等が担保されているのに、未だにこのような活動がなされていることに違和感を感じる。	男性	40 歳代
男女共同参画と言いつつ、女性ばかりが優遇されている世の中の風潮は、女性として非常に不愉快。	女性	40 歳代
男女というより、「相手をリスペクトする」といった基本を、日常生活の中で体験させていくことが男女共同参画の社会につながると思う。	男性	50 歳代
なぜ男女に分けるのか。形は変われど人間。見た目に分ける方がおかしい。	女性	50 歳代
まだまだ年功序列や女性軽視が色濃い世の中です。	女性	50 歳代
東広島市は、他地域からの転入した者にとってはまだまだ閉鎖的だと感じる人が多いです。男女共同参画以前の問題として、あるいは同じことかもしれませんが、もっと個への尊重、異なる考え方への寛容さを持つ必要があるのではないのでしょうか。	女性	50 歳代
必要以上に男女平等を言い過ぎる。お互いに違いを認め、協力する気持ちを育てたい。それぞれの性の良さを生かしていけばよいと思う。	女性	50 歳代
社会全体において男女共同参画に無関心な人が多いように思います。積極的に促進してほしいと思います。	男性	60 歳代
男女共同参画が実現できるよう、望んでいます。	男性	60 歳代
男女共同参画を意識し過ぎだと感じます。特に意識することなく、自然の流れの中で、男女共同参画が進めばよいと思います。お互いに尊重し合えることが大事だと思います。	男性	60 歳代
昭和 20 年代生まれの夫婦にとって、何と素晴らしい推進計画かと思います。男女平等とはほど遠い時代に生まれ育った者としては、これからの社会が生活しやすく、男女がお互いに認め合う時代が来ることを心より祈るばかりです。	女性	60 歳代
昭和の時代に比べ、男女共同参画社会は進んできています。みんなが平等の社会で暮らせるよう、啓発活動に耳を傾けたいです。	女性	70 歳代

男女共同参画って、ほとんどの高齢者は知らないのではないのでしょうか。もっとわかりやすい言葉で広める必要があると思います。	女性	70 歳代
男女共同参画についての啓発など、広報活動も充実させるべきだと思います。	無回答	29 歳以下

2 教育・学習の場における男女共同参画について		
性別によって試験の合否が決まるのは不平等だと思う。改善してほしい。	女性	30 歳代
男性ばかりでなく、女性に対しても男女共同参画の教育をしっかりとしてもらいたい。	女性	30 歳代
家庭における個人の意識向上がなければ、職場や社会に反映されることもなく、現状としては啓発・社会教育などだろうけれど、学校教育で子どもに伝えることが将来的にはベスト。高齢男性の男尊女卑感覚には今もってびっくりする。この世代間ギャップは、学校教育の差もあると思います。	女性	50 歳代
家庭科授業の内容を充実させ、男女が共に協力し、尊重し合う心を学校でも取り入れてほしい。	女性	50 歳代
この調査により、多くの知識を得ることができました。男女共同参画についての教育を充実して、平和な生活ができるように望みます。	女性	70 歳代
男女の差を言うよりも、人としての生き方を子どもの時から教えるべきではないかと思います。	女性	70 歳代

3 政策・方針決定過程における男女共同参画について		
教育で考え方を改めさせることは難しいと思う。政策や方針を決める立場にある者の意識が変わらなければ、社会は変わらないと考える。	男性	29 歳以下
男性が決めた方法では、女性は納得しないだろう。やりづらいところがあると思う。もっと女性がイニシアチブを持たなければならない。	男性	30 歳代
もっと政治家や管理職に占める女性の割合を高めていくべきである。	男性	40 歳代
公務員や民間企業、市議会など社会的な組織の中において、女性のリーダーの割合を目に見える形で増やしていかなければならないと思います。現状はあまりにも少ないと思います。	女性	50 歳代
何よりも東広島市が率先して、男女共同参画の実践をすべきだと思う。	女性	60 歳代

4 職業生活における女性の活躍推進について		
もう少し女性が働きやすい環境をつくってほしい。男性との差別をなくしてほしい。	女性	29 歳以下
男女の差別など気にしたことはないが、東広島市も子育て世帯が多くなり、女性が働きたくても保育園に預けることができない。こういうことが続くと家庭内の不満もたまります。女性も働きたいので、そういう環境づくりをするのが東広島市の役目だと思います。	女性	29 歳以下
性別の枠を超えた雇用の促進。	男性	30 歳代
子育てや介護中心でも続けられる再就職支援。	男性	30 歳代
企業の職場環境チェックなどがあればよい。人員不足の企業は、介護や子育てには向かない。	女性	30 歳代
女性の働きやすい社会は、男性にとっても働きやすい社会のはずです。男女共同参画推進については賛成ですが、それを女性のための施策だという意識を持たないでもらいたいです。	女性	30 歳代

性別によって賃金の高低差がつくのは不平等だと思う。改善してほしい。	女性	30 歳代
まずは早急に保育所の定員問題の解決を要望します。	女性	30 歳代
仕事をしたくても、保育園等への入所が難しい状況です。就職の面接で、保育園が決まっていなければ採用が困難と言われました。東広島市からは、仕事が決まっていなくて入所できないと言われ、矛盾していると感じています。仕事が決まり、どうにか認可保育園に入所しましたが、保育料金が高く、仕事をしても保育料で消えていきます。働いている意味が見いだせない状態です。	女性	30 歳代
育休や産休など、取得しやすい社会になってきている。しかし、休む権利主張は強いが、逆に働く義務が遂行されにくいことが多く、子育てを過ぎた者は超過労働になっている実態がある。就職し、働くからには全体を見て、本当の平等の条件にしてほしい。	男性	40 歳代
女性がずっと働き続けることができる職場づくり。	男性	40 歳代
パートで働く際、子どもの学校行事や病気等で仕事を休まなければならない時に、柔軟に対応してくれる職場が増えてくれるとありがたいと思います。	女性	40 歳代
法律や議題として存在させるのではなく、実社会において提供されるための仕組みをつくってほしい。労働基準法などで定められた実働が感じられる部分の変化を希望します。	女性	40 歳代
女性が働くことはよいことだと思いますが、それによって女性の役割や負担が増えていると思います。男性一人の稼げる額が減っていることが、そもそもの悪い原因。それが子育てにも影響している。	女性	40 歳代
最近では、女性も男性も平等に働きやすい社会となりつつあるように思いますが、まだまだ女性の立場は低く感じることもあります。誰もが働きやすく、暮らしやすい社会になればよいと思います。	女性	50 歳代
若い人も年配の人も、平等に正社員として働き続けることができる社会の実現。	女性	50 歳代
女性が男性と同じように働ける社会にならなければ、日本の未来はないと思う。安心して、結婚や出産、育児ができなくてはいけない。	女性	50 歳代
男女共同参画について、男女雇用機会均等法と誤解されているのではと思うことがあります。女性には出産という大切な役目があります。その機会を、仕事をする中で無くさないでほしいと思います。一定期間子育てに専念でき、その後フルタイムなど仕事ができる社会になってほしいと思います。	女性	50 歳代
男性も、育休や介護休を率先して取得できるように、職場の理解が深まるように希望します。	男性	70 歳代

5 仕事と生活の調和について		
育児や介護と仕事が両立出来るような社会的サポートづくりが必要。	男性	40 歳代
男性でも女性でも、バリバリ仕事をしている人は子育て等、配偶者や自分の親の協力を得ている人が多いと思います。そういう援助がない人は、仕事も家事も「ほどほどにやる」ということが長続きのコツだと思います。	男性	40 歳代
男女にかかわらず、仕事・家事・育児等、平等に関わっていけるような社会になればいいなと思います。	女性	40 歳代
介護で、女性一人が担うことのないように助けてほしい。	女性	50 歳代
男性ももっと家事などに取り組んでもらいたい。	女性	60 歳代

6 あらゆる暴力の根絶について		
セクハラやパワハラにとっても興味があり、考えさせられる問題です。自分自身も気を付けていきたいと思いました。	男性	29歳以下
DVについては身体的なもの以外も暴力となり、苦しんでいる人がいるということをもっと知ってもらいたいと思います。暴力だとはわからずに、助けを求められない人も多いのではないのでしょうか。	女性	29歳以下
職種によっては、女性が男性に対してセクハラやパワハラがあると思います。男性も相談しやすい体制に整備してください。	男性	30歳代
テレビCMや新聞等でDV防止を強く呼びかけ、まわりからも助けられる環境づくりをしたらどうでしょうか。	女性	50歳代

7 その他		
若者への高齢者の負担を減らして、子育て世帯への支援を拡充すべき。子どもを産む選択をするには、収入や家庭生活などハードルが高すぎる。収入面での不安により、子作りをためらう人を無くさない日本の少子高齢化の改善は成し得ないと思う。	男性	29歳以下
子育てに関しては、親や学校だけに責任を押し付けるのではなく、家族や地域の人、行政が自分たちのできることを模索していくことが大切だと考える。	男性	29歳以下
デフレから脱却し、景気の良い状態をつくれれば、企業や社会は個々を尊重し始めると思います。法で縛るのではなく、インセンティブを与える方法を期待します。	男性	30歳代
何をしてもゆっくり変えることが大切。共同と平等を同じように考えず、「全て平等」という幻想にとらわれないようにする。	男性	30歳代
子育て家庭で、夫8時間、妻4時間の勤務体制で暮らしていけるような社会や会社の給与体系があれば、男女共同参画の問題点というのは自ずと解消できるのではないかと思う。	男性	30歳代
東広島市は男女共同参画に関する情報をもっと発信していくべきである。アンケート票を見るまでエスポワールの存在すら知らなかった。	男性	30歳代
山間地域も、同じように力を入れてほしい。	男性	30歳代
子育てがしやすい社会の取組。	男性	30歳代
みんなが安心して、住みやすい社会にしてほしいです。	女性	30歳代
男女共同参画は理想的であるので、行政にもっと頑張ってほしい。	女性	30歳代
シングルマザーの方は比較的優遇されているが、シングルファーザーの方にも同じように支援をしてほしい。	女性	30歳代
土曜日出勤なので、エスポワールには行きません。日曜日なら行けるのですが・・・。	男性	40歳代
小学生以上でも子育ては大変。就学前の子どもに対する施策しか考えていない政治家は、もっと子育てについて理解するべきだ。	男性	40歳代
エスポワールのことを詳しくは知りませんでした。	女性	40歳代
結局、あまり変わってはいないのではないかと思う。	女性	40歳代
管理職になりたくない女性もいる。ひとくくりにしなくてほしいし、昇進を是としなくてほしい。責任を取りたくない女性もいる。何でも男女平等ではなく、自分が握っておきたい家事もある。（食事の支度とか買物など）。	女性	50歳代
働きたい町、住みたい町、行ってみたい町を目指して一歩ずつ前進できればいいと思います。	女性	50歳代

正直、男女共同参画という言葉は初めて聞きました。当然のことながら、担当部署が市役所の中にあるということも知りませんでした。私だけかも知りませんが、言葉や活動内容を知らない人が多いのではないのでしょうか？	女性	50 歳代
一人ひとりの個性の尊重という面から、家事専業という選択肢もある。子育て世帯に理解のある社会であってほしいと思います。	女性	50 歳代
民間を含む社会への啓発活動が重要だと思います。	男性	60 歳代
エスポワールなど、市の施設には敷居の高さを感じます。もっと気軽に参加できる気安さがあれば・・・。	女性	60 歳代
昔と比べると、近年では女性の社会進出が進んでいる。女性も社会人の一人として、甘えることなく責任を持って役割を果たしてほしい。	男性	70 歳代
総体的に、男女平等意識は十分過ぎるほど行き渡っている感じがする。むしろ、男女には超えられない特性もあるので、それを活かしていくことも重要である。	男性	70 歳代
核家族が進んでいる中、女性が子育てに悩み、ストレスを抱えている人が増えている。そのためには、地域や職場が支えていく仕組みが必要です。	男性	70 歳代
このような調査があることを知りませんでした。私は後期高齢者です。お隣の若い夫婦が子育ての真っ最中です。日々、見ていて感心しています。ご主人もしっかりと協力しておられます。明るい未来が続きますように願っています。	女性	70 歳代
男女共同参画について勉強したいと思います。	女性	70 歳代
誰もが参加できる明るい心のある地域活動であること。	女性	70 歳代
男女共同参画についてもっと議論がなされ、対策を講じていかないと事件などで困っている人が増えていくと思うので、急いで取り組んでほしいと思います。	女性	70 歳代
高齢になると身体に痛いところが生じる。身体的に健康でない人も参加できるような娯楽や健康に関する講演等があるとよい。月 1 回の健康体操が好評で参加している。	女性	70 歳代

第3章 事業所アンケート結果

I 調査概要

【調査の目的】

「第3次東広島市男女共同参画推進計画」の策定に当たり、同計画を女性活躍推進法に基づく市の計画としても位置付けるため、市内に所在する事業所における男女共同参画や、女性活躍推進に関する意識や実態等を調査し、計画策定のための基礎資料とするとともに、今後の東広島市の女性活躍に関する施策に反映させていくことを目的として実施した。

【調査対象】

市内に所在する事業所（本社や支社などが他の地域に所在する事業所を含む）

【調査方法】

郵送配布～郵送回収

【調査期間】

平成30年11～12月

【回収結果】

配布数 ----- 200件

有効回収数 ----- 73件

有効回収率 ----- 36.5%

[業種別回答状況] ※問2回答結果より

	回答割合 (%)	回答件数 (件)		回答割合 (%)	回答件数 (件)
全体	100.0	73	不動産業・物品賃貸業	1.4	1
農林漁業	0.0	0	学術研究・専門・技術サービス業	1.4	1
鉱業	0.0	0	宿泊業・飲食サービス業	2.7	2
建設業	5.5	4	生活関連サービス業・娯楽業	0.0	0
製造業	27.4	20	教育・学習支援業	9.6	7
電気・ガス・熱供給・水道業	1.4	1	医療・福祉	19.2	14
情報通信業	0.0	0	その他のサービス業	9.6	7
運輸業・郵便業	5.5	4	その他	6.8	5
卸売業・小売業	4.1	3			
金融業・保険業	5.5	4			

[規模別回答状況] ※問4回答結果より

	回答割合 (%)	回答件数 (件)
全体	100.0	73
10人未満	30.1	22
10～14人	6.8	5
15～19人	4.1	3
20～29人	11.0	8
30～49人	9.6	7
50～99人	12.3	9
100人以上	21.9	16
無回答	4.1	3

[回答者] ※問1回答結果より

	回答割合 (%)	回答件数 (件)
全体	100.0	73
事業所の代表者の方	46.6	34
総務・人事の責任者の方	20.5	15
総務・人事のご担当の方	21.9	16
その他	8.2	6
無回答	2.7	2

【報告書の見方について】

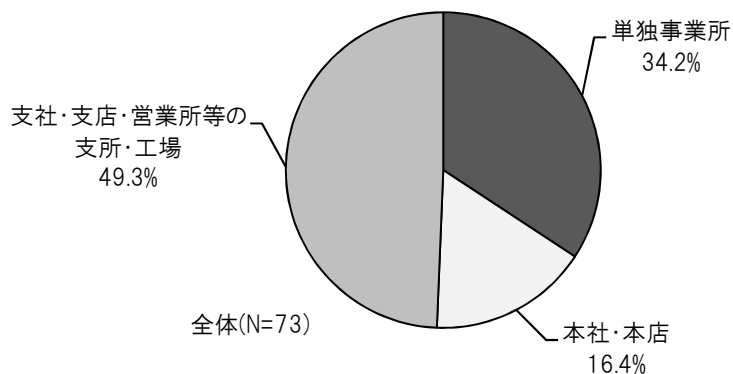
- (1) 集計は小数点以下第2位を四捨五入している。したがって、回答比率の合計は必ずしも100%にならない場合がある。
- (2) 2つ以上の回答を可能とした(複数回答)質問の場合、その回答比率の合計は100%を超える場合がある。
- (3) 数表、図表、文中に示すNは、比率算出上の基数(標本数)である。全標本数を示す「全体」を「N」、「該当数」を「n」で表記している。
- (4) 図表中におけるクロス集計結果については、該当する属性等の設問に対する無回答者(例えば、従業員規模別でクロス集計する場合における従業員数の無回答者)を除いて表記しているため、属性ごとの基数の合計と全体の基数は同じにならない場合がある。
- (5) 図表中においては見やすさを考慮し、回答割合が極端に少ない数値(例:0.0%、0.1%など)は、図と干渉して見えにくい場合などに省略している場合がある。また、複数回答の図表中においては、見やすさを考慮し、回答割合の高い順に並べ替えて表記している場合がある。
- (6) 個別に参照事項がある場合は、本報告書の該当箇所に適宜記載している。

II 回答者の属性

1 事業所形態

問3 貴事業所の形態をお答えください。(○印1つ)

事業所の形態は、「支社・支店・営業所等の支所・工場」の割合が約半数(49.3%)を占め最も高く、次いで「単独事業所」(34.2%)、「本社・本店」(16.4%)となっている。



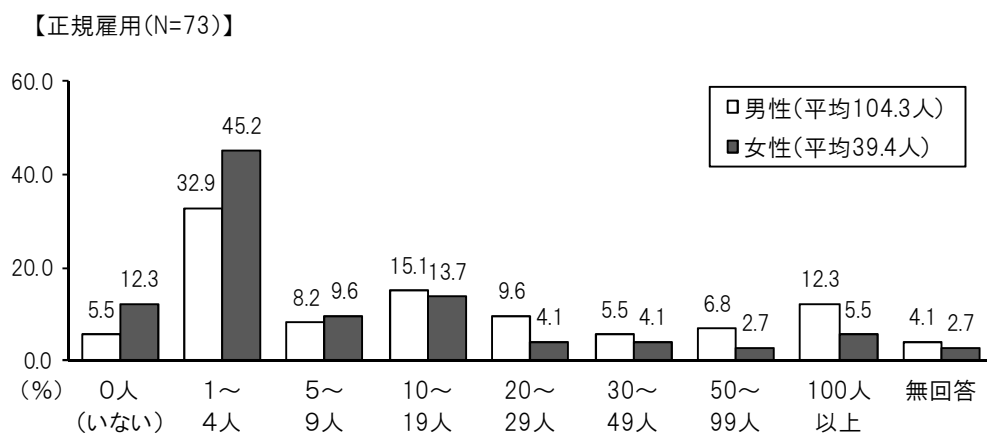
2 常時雇用者の雇用形態

問4 貴事業所の常時雇用者数を雇用形態別に記入してください。

※「該当する方がいない」場合は「0(ゼロ)」とお答えください。

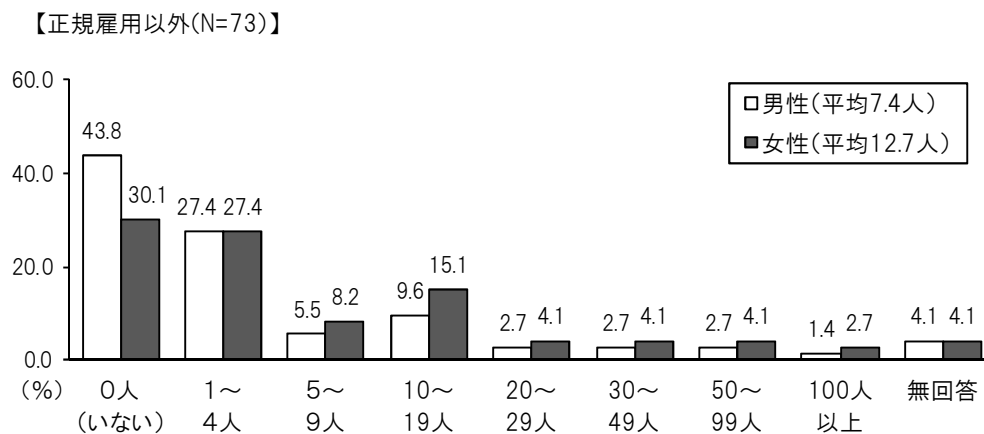
(1) 正規雇用の雇用状況

正規雇用の雇用状況については、男女共に「1～4人」の割合が最も高く、男性で32.9%、女性で45.2%となっている。平均人数は、男性が104.3人、女性が39.4人と、男性は女性の約2.5倍となっている。



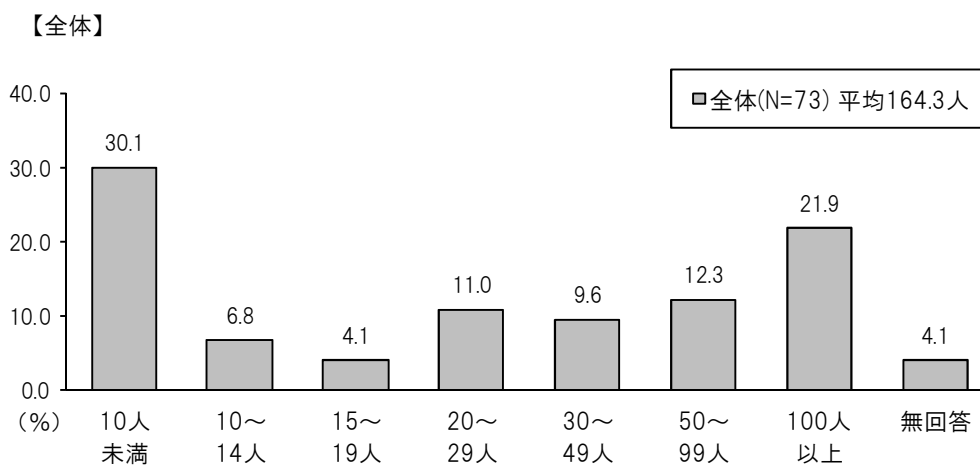
(2) 正規雇用以外の雇用状況

正規雇用以外（パート・アルバイト、嘱託、派遣社員等）の雇用状況については、男女共に「0人（いない）」の割合が最も高く、平均人数は、男性が7.4人、女性が12.7人と、女性は男性よりも多い。



(3) 全従業員数

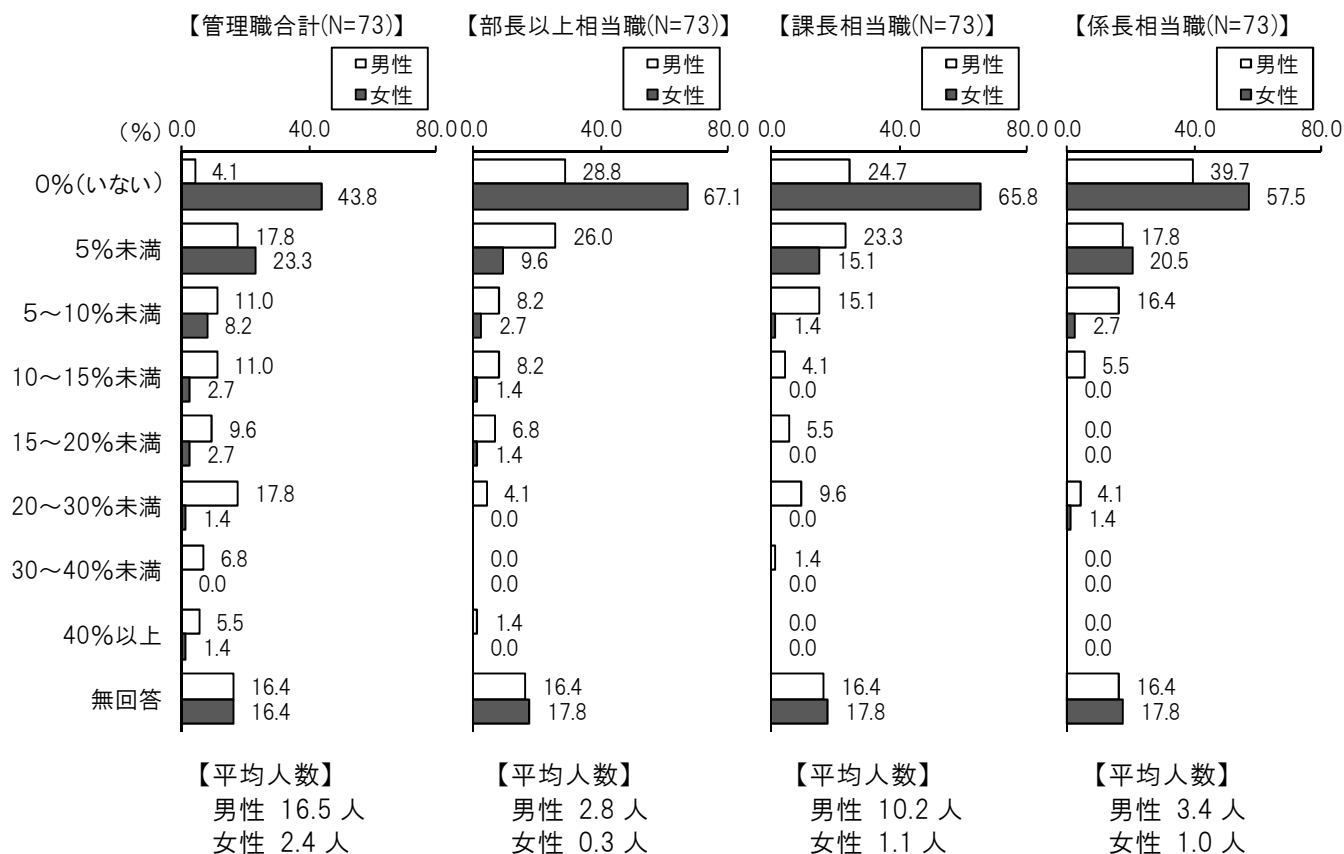
全従業員数は、「10人未満」の割合が30.1%と最も高く、次いで「100人以上」(21.9%)、「50～99人」(12.3%)の順となっており、平均は164.3人であった。



3 管理職の状況

問5 貴事業所の管理職等の人数を男女別に記入してください。（管理職とは、正規雇用のうち、配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職、課長職以上などを言います。）※「該当する方がいない」場合は「0（ゼロ）」とお答えください。

管理職数を全従業員数比率で見ると、次のとおりとなっている。いずれも、女性は「0%（いない）」が男性を大きく上回っている。



Ⅲ 調査結果

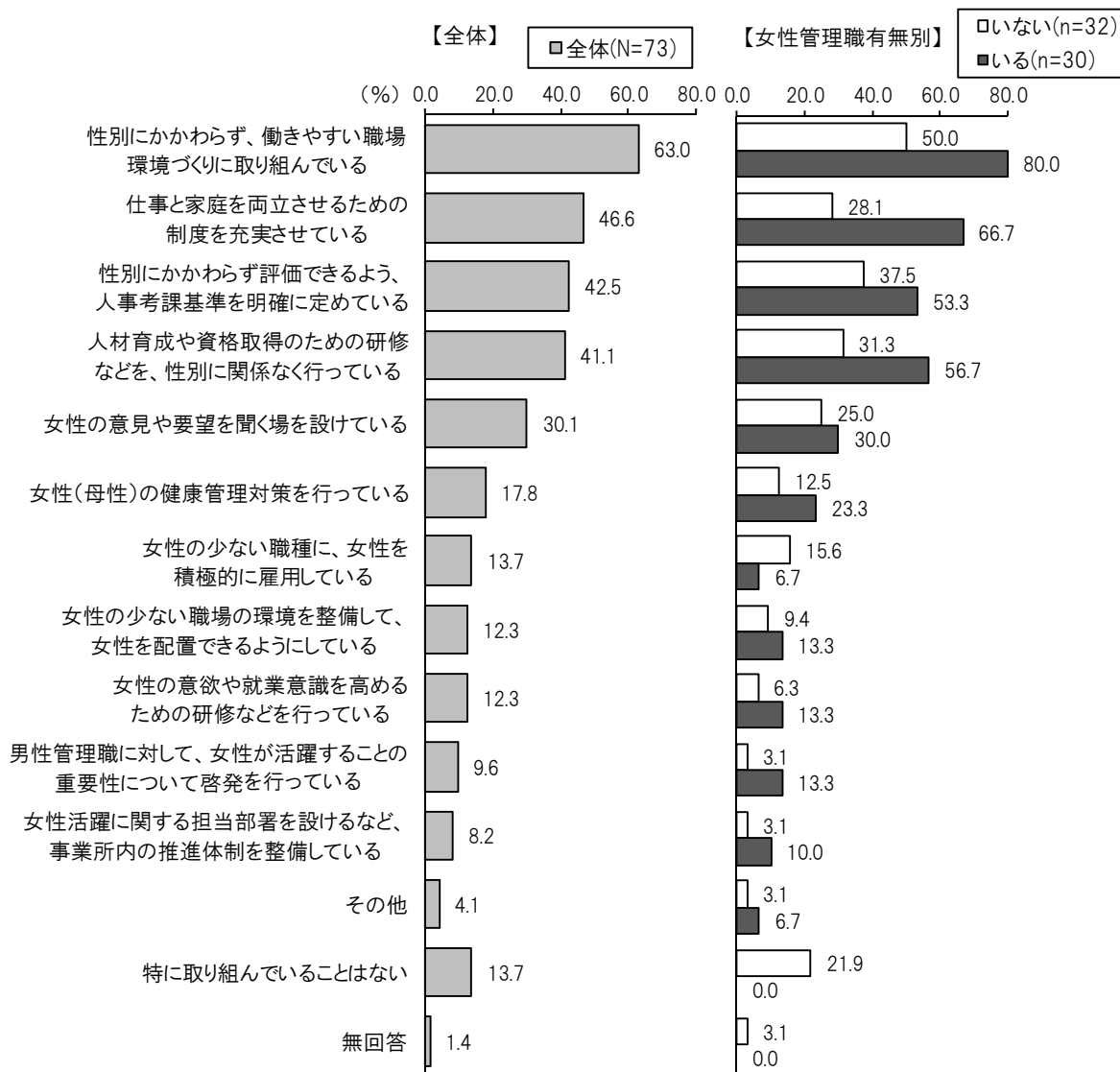
【1】女性従業員の活用について

1 女性従業員活用のための取組

問6 貴事業所では、女性従業員を積極的に活用するために、どのようなことに取り組んでいますか。（○印いくつでも）

女性従業員活用のための取組については、「性別にかかわらず、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる」の割合が63.0%と最も高く、次いで「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」（46.6%）、「性別にかかわらず評価できるよう、人事考課基準を明確に定めている」（42.5%）、「人材育成や資格取得のための研修などを、性別に関係なく行っている」（41.1%）の順となっている。

女性管理職有無別では、女性管理職がいる事業所は「性別にかかわらず、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる」「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」などの割合が高く、女性管理職がいない事業所では「特に取り組んでいることはない」などの割合が高くなっている。



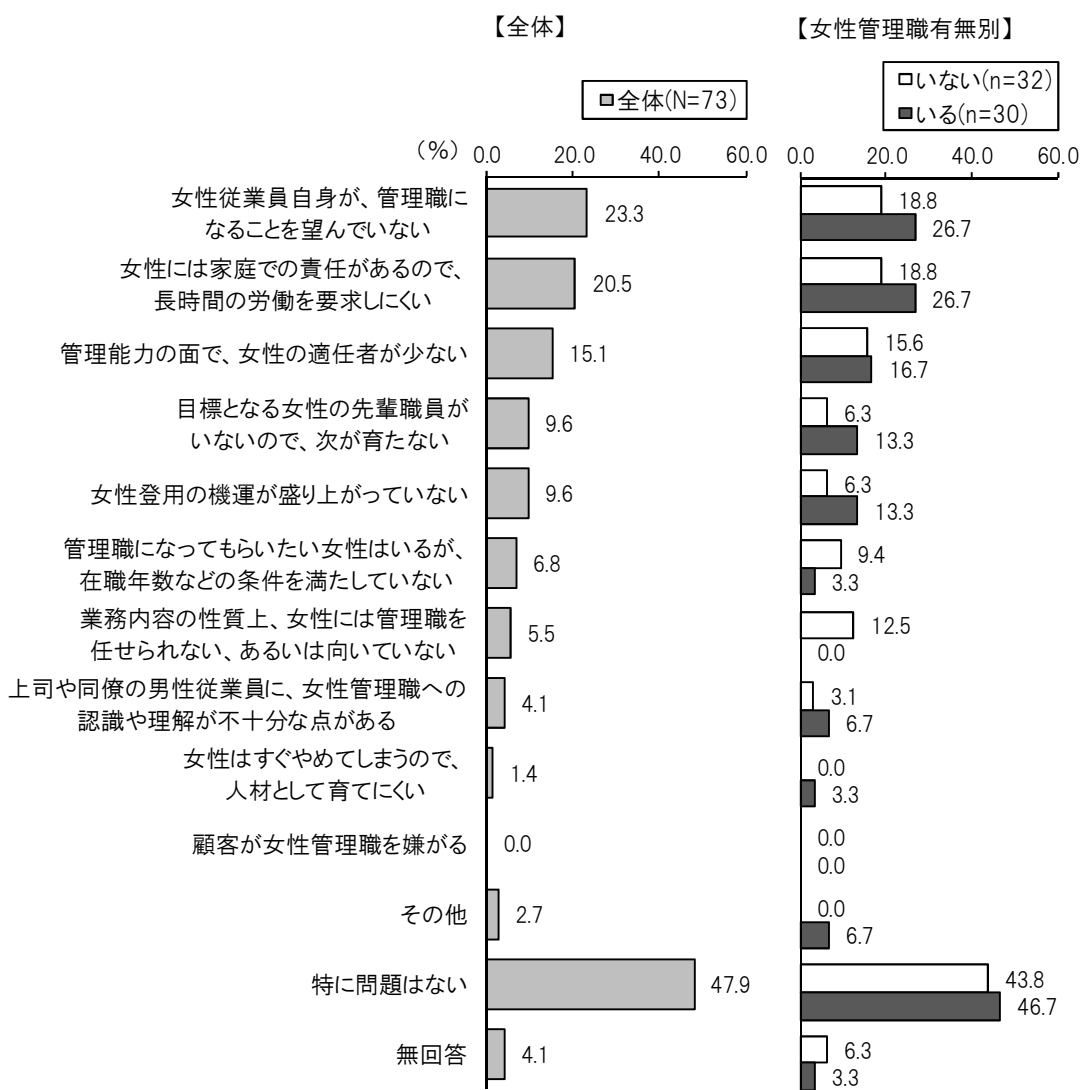
2 女性を管理職に登用する際の問題点

問7 貴事業所では、女性を管理職に登用することについて問題がありますか。

※女性社員がない事業所の場合は、一般的な見解として回答できる範囲でお答えください。（○印いくつでも）

女性を管理職に登用する際の問題点については、「特に問題はない」の割合が半数近く（47.9%）を占め最も高く、次いで「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」（23.3%）、「女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求しにくい」（20.5%）、「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」（15.1%）の順となっている。

女性管理職有無別では、女性管理職がない事業所では「業務内容の性質上、女性には管理職を任せられない、あるいは向いていない」、女性管理職がいる事業所では「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」「女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求しにくい」などの割合がそれぞれ高くなっている。



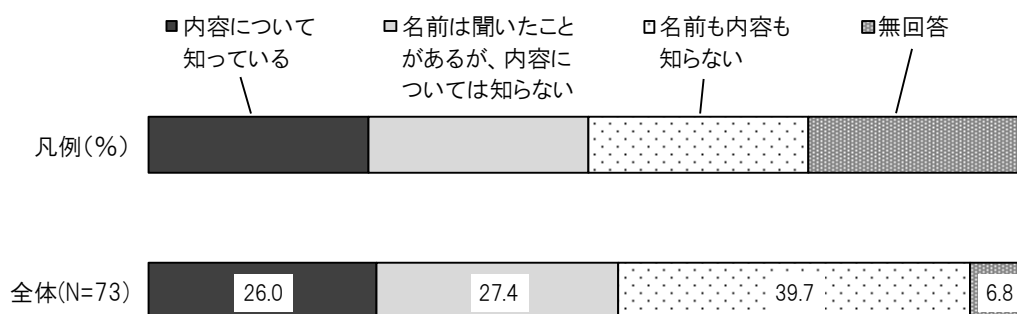
事業所形態別では、本社は「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」、支社は「特に問題はない」などの割合がそれぞれ他の形態に比べて高くなっている。

正規従業員規模別では、10～29人で「女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求しにくい」、30人以上で「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」などの割合がそれぞれ他の規模に比べて高くなっている。

3 ポジティブ・アクションの認知状況

問8 ポジティブ・アクション（積極的改善措置）についてご存知ですか。（○印1つ）

ポジティブ・アクションの認知状況については、「内容について知っている」の割合が26.0%、「名前は聞いたことがあるが、内容については知らない」が27.4%となっている。一方、「名前も内容も知らない」は39.7%であった。

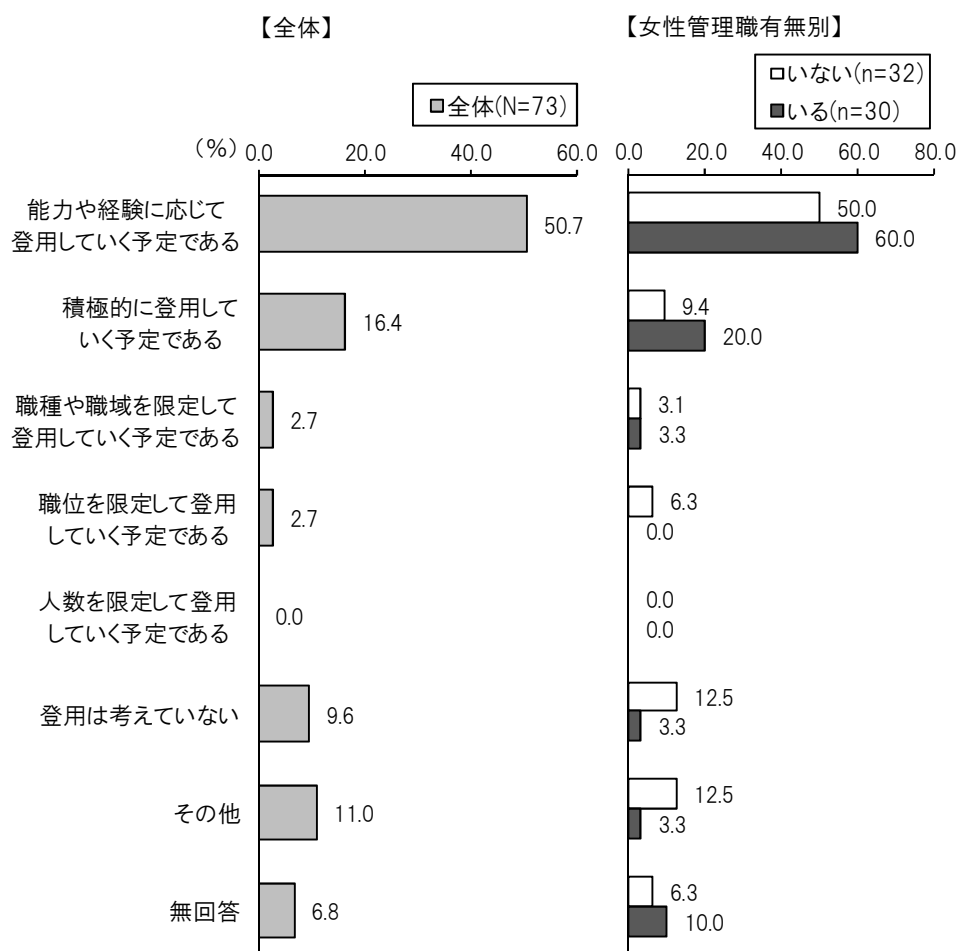


4 女性管理職の登用について

問9 貴事業所では、今後、女性の管理職の登用について、主にどのように考えていますか。（○印1つ）

女性管理職の登用については、「能力や経験に応じて登用していく予定である」の割合が50.7%と最も高く、次いで「積極的に登用していく予定である」（16.4%）が続いている。一方、約1割（9.6%）は「登用は考えていない」と回答している。

女性管理職有無別では、女性管理職がいる事業所は「積極的に登用していく予定である」の割合がない事業所を大きく上回っており、女性管理職がない事業所では「登用は考えていない」などの割合が高くなっている。



事業所形態別では、本社は「積極的に登用していく予定である」の割合が高く、単独は「登用は考えていない」の割合が他の形態を大きく上回っている。

正規従業員規模別では、10人未満で「登用は考えていない」、30人以上で「能力や経験に応じて登用していく予定である」の割合がそれぞれ他の規模に比べて高くなっている。

【2】育児・介護と仕事の両立支援について

1 育児・介護休業の取得状況

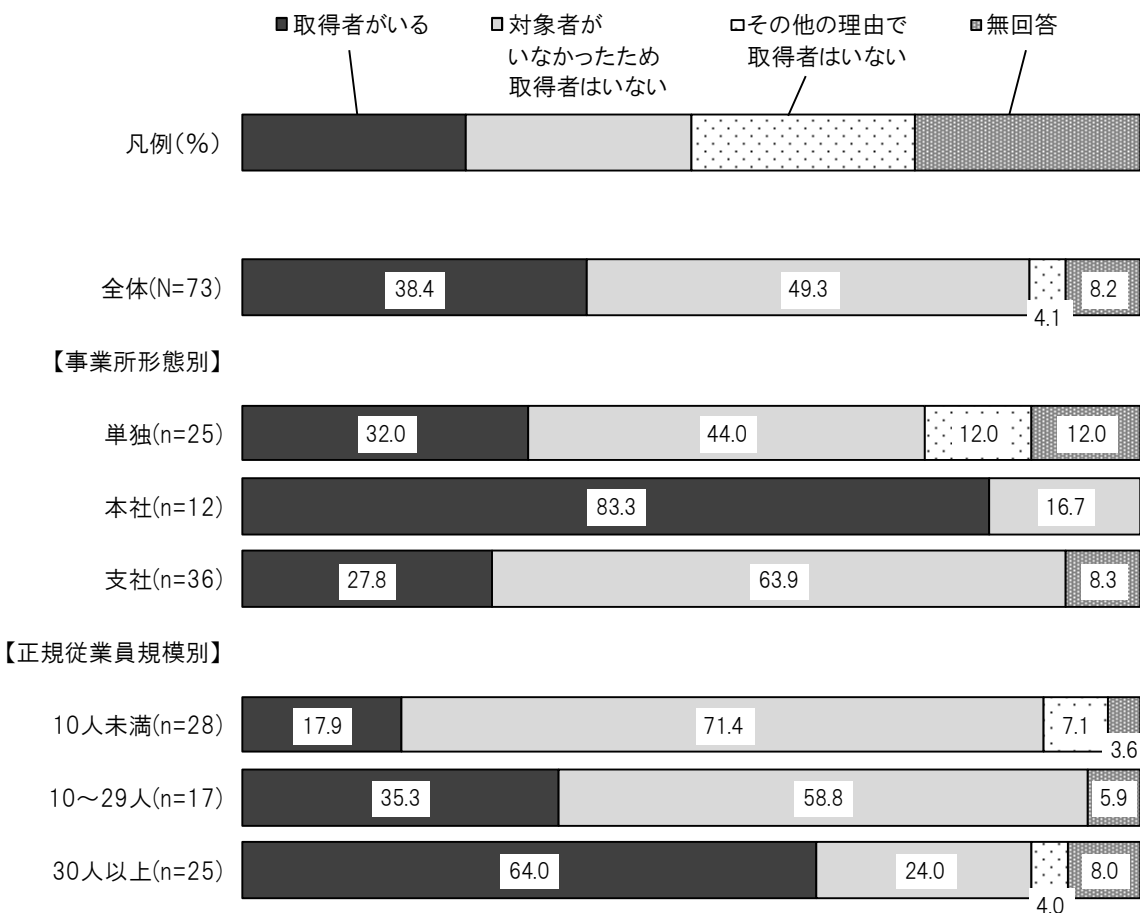
問 10 貴事業所では、2017（平成 29）年 4 月～2018（平成 30）年 3 月の期間に育児休業（産前・産後休業を除きます）・介護休業を取得した従業員はいますか。取得した人数を男女別に記入してください。（○印 1 つずつ）
 ※ 現在、取得の申請をしている従業員も含めてください。

（1）育児休業の取得状況

育児休業の取得状況については、「取得者がいる」の割合が 38.4%、「対象者がいなかったため取得者はいない」が 49.3%となっている。

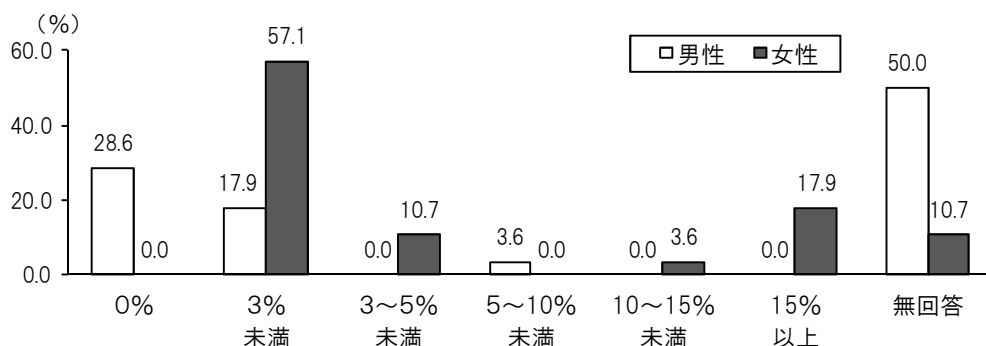
事業所形態別では、「取得者がいる」は本社で 8 割以上を占め、他の形態を大きく上回っている。

正規従業員規模別では、規模が大きくなるほど「取得者がいる」の割合が増える傾向にある。



育児休業を取得した従業員数は、男性で平均 1.2 人、女性で 2.5 人となっており、全従業員数に占める割合では、女性は「3%未満」が最も高くなっている。

【全従業員数に占める育児休業取得者の割合 (n=28)】



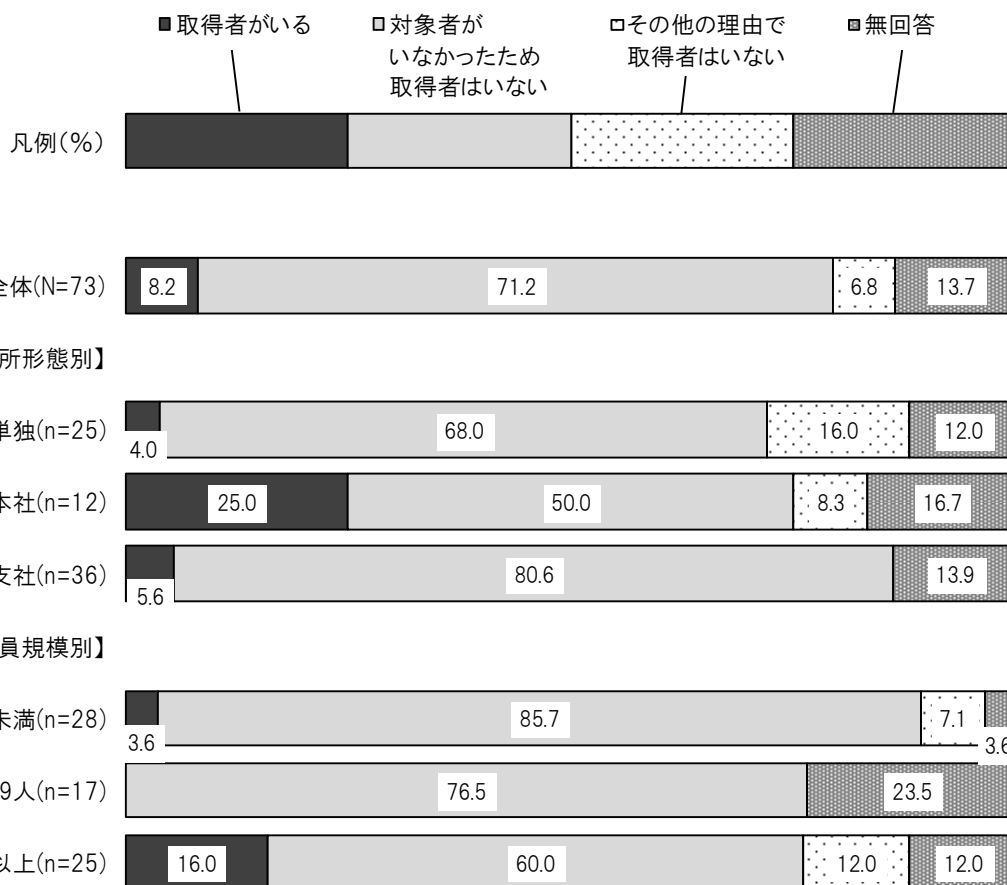
注: 基数(n)は、「取得者がいる」と回答した事務所。

(2) 介護休業の取得状況

介護休業の取得状況については、「取得者がいる」の割合が 8.2%、「対象者がいなかったため取得者はいない」が 71.2%となっている。

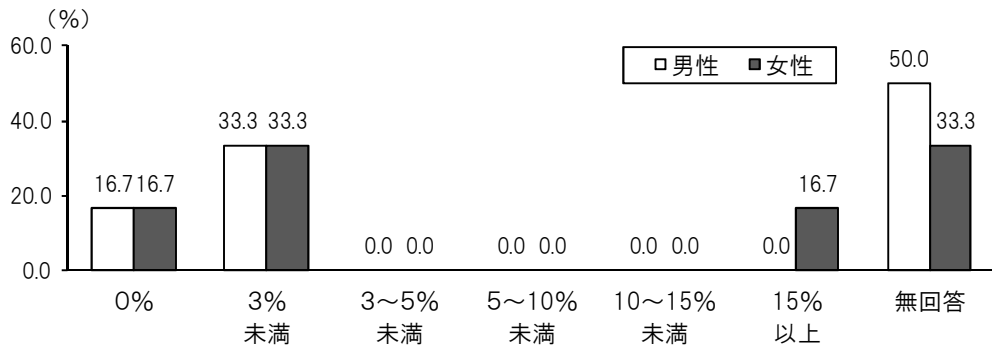
事業所形態別では、「取得者がいる」は本社で 2 割以上を占め、他の形態を大きく上回っている。

正規従業員規模別では、30 人以上で「取得者がいる」の割合が他の規模に比べて高くなっている。



介護休業を取得した従業員数は、男性で平均0.8人、女性で1.2人となっている。

【全従業員数に占める介護休業取得者の割合（n=6）】



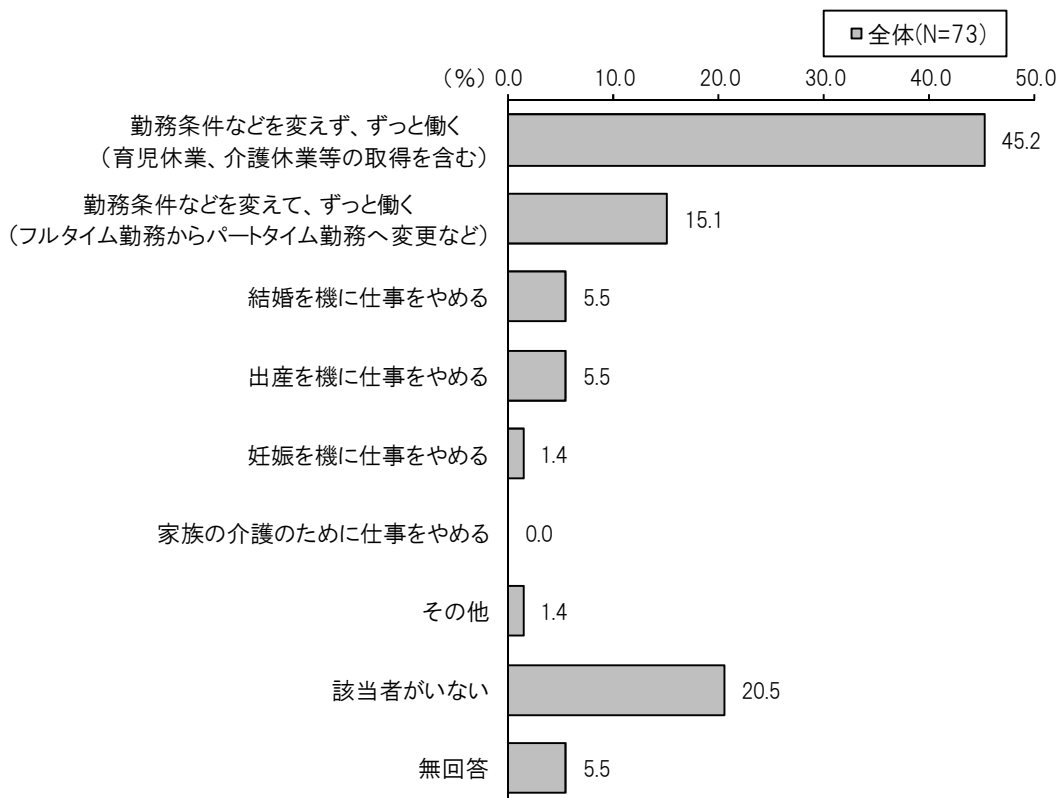
注1: 基数(n)は、「取得者がいる」と回答した事務所。

注2: 件数(n)が少ないため、参考値として参照。

2 ライフステージの節目の働き方

問 11 貴事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目に、どのような働き方を選ぶことが多いですか。（○印1つ）

ライフステージの節目の働き方については、「勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）」の割合が45.2%と突出して最も高く、次いで「勤務条件などを変えて、ずっと働く（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）」（15.1%）が続いている。一方、約2割（20.5%）は「該当者がいない」と回答している。



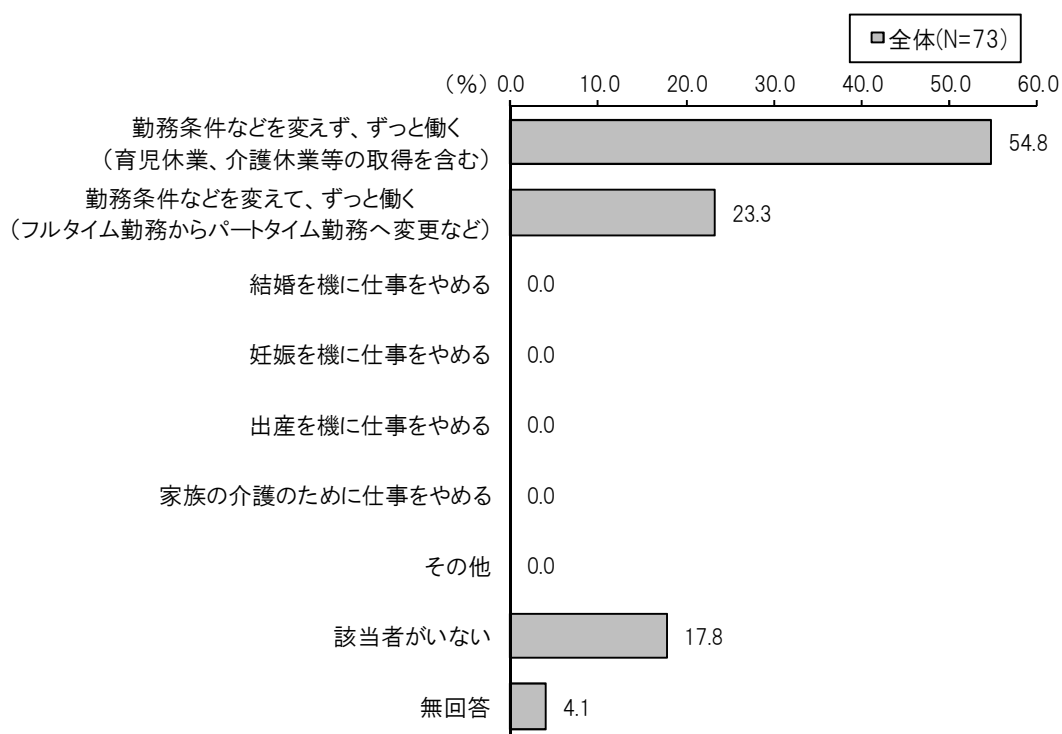
事業所形態別では、単独で「勤務条件などを変えて、ずっと働く（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）」、本社で「勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）」、支社で「結婚を機に仕事をやめる」の割合がそれぞれ他の形態に比べて高くなっている。

正規従業員規模別では、10人未満で「該当者がいない」、30人以上で「勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）」などの割合がそれぞれ他の規模に比べて高くなっている。

3 希望するライフステージの節目の働き方

問 12 貴事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目に、どのような働き方をしてほしいと思いますか。（○印1つ）

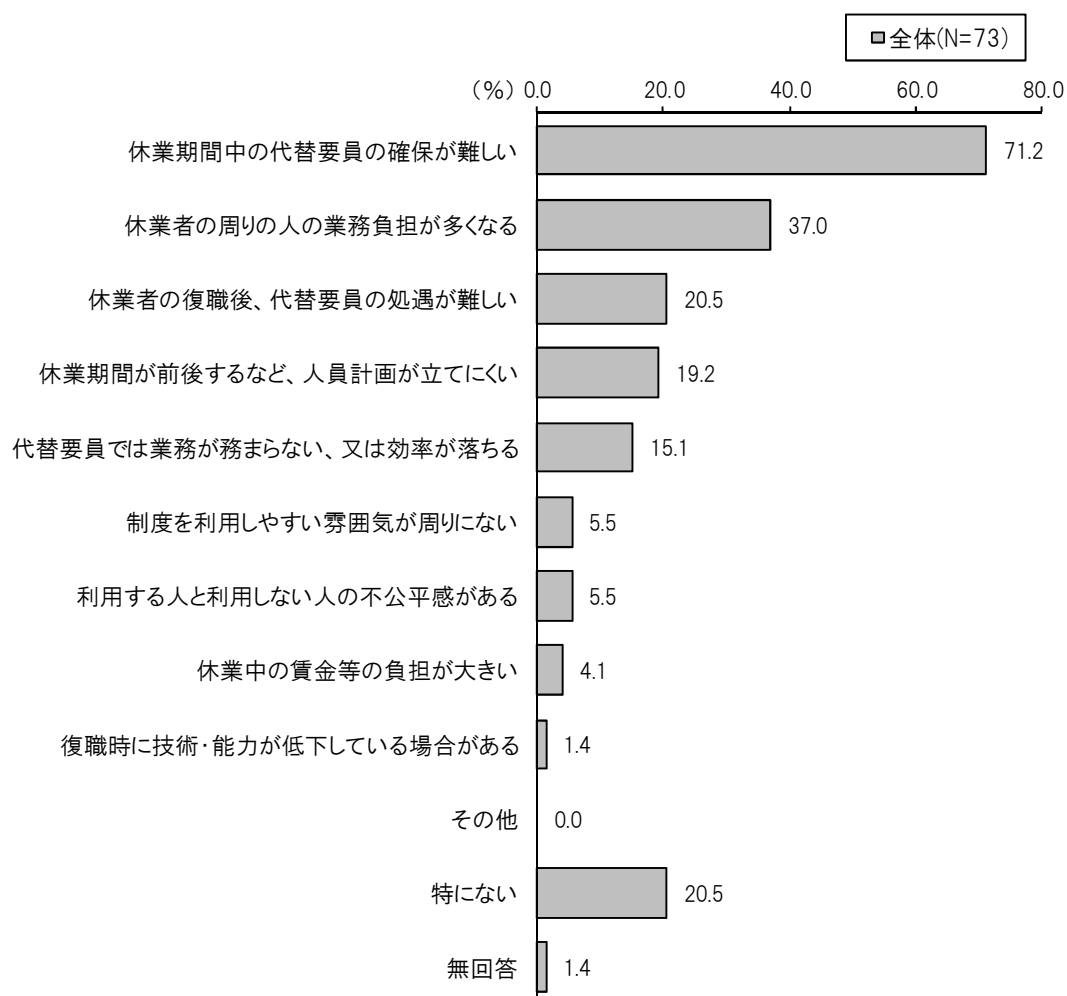
希望するライフステージの節目の働き方については、「勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）」の割合が54.8%と最も高く、次いで「勤務条件などを変えて、ずっと働く（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）」（23.3%）が続いている。



4 育児・介護休業制度を定着させる上での問題点

問 13 貴事業所において、今後、育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に問題と思われることは何ですか。（○印いくつでも）

育児・介護休業制度を定着させる上での問題点については、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」の割合が71.2%と突出して最も高く、次いで「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」(37.0%)、「休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい」(20.5%)、「休業期間が前後するなど、人員計画を立てにくい」(19.2%)、「代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる」(15.1%)の順となっている。一方、約2割(20.5%)は「特にない」と回答している。



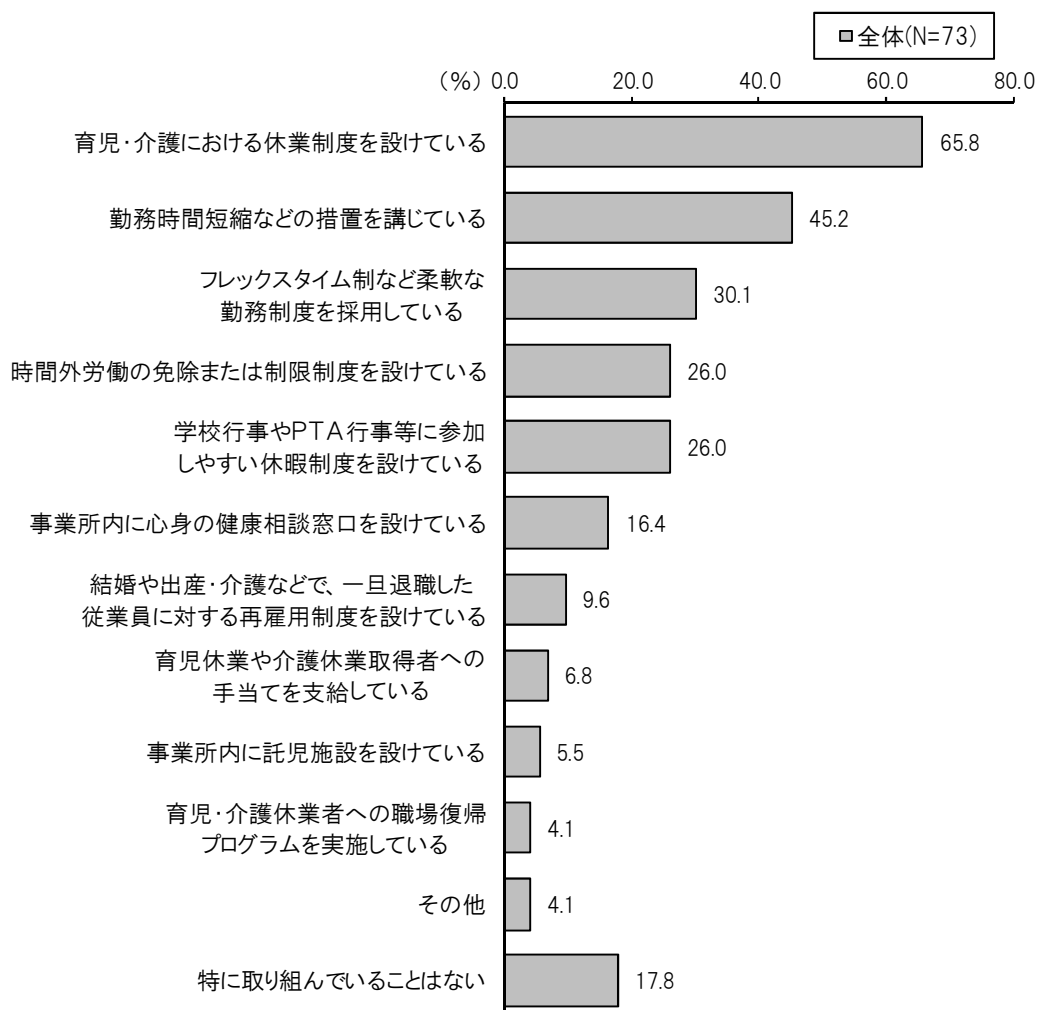
事業所形態別では、単独で「特にない」、本社で「休業期間中の代替要員の確保が難しい」「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」、支社で「制度を利用しやすい雰囲気が周りにない」などの割合がそれぞれ他の形態に比べて高くなっている。

正規従業員規模別では、10人未満で「代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる」「特にない」、10～29人で「休業期間中の代替要員の確保が難しい」、30人以上で「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」「休業期間が前後するなど、人員計画を立てにくい」の割合がそれぞれ他の規模に比べて高くなっている。

5 育児・介護と仕事の両立支援への取組

問 14 貴事業所では、従業員に対して、育児や介護と仕事の両立を支援するために、取り組んでいることがありますか。（○印いくつでも）

育児・介護と仕事の両立支援への取組については、「育児・介護における休業制度を設けている」の割合が 65.8%と最も高く、次いで「勤務時間短縮などの措置を講じている」（45.2%）、「フレックスタイム制など柔軟な勤務制度を採用している」（30.1%）、「時間外労働の免除または制限制度を設けている」「学校行事やPTA行事等に参加しやすい休暇制度を設けている」（各 26.0%）の順となっている。一方、約 2 割（17.8%）は「特に取り組んでいることはない」と回答している。



事業所形態別では、本社で「育児・介護における休業制度を設けている」「事業所内に託児施設を設けている」、支社で「時間外労働の免除または制限制度を設けている」などの割合がそれぞれ高くなっている。一方、単独は「特に取り組んでいることはない」の割合が他の形態を大きく上回っている。

正規従業員規模別では、30人以上で、支援するために取り組んでいる事務所が多くなっている。特に「育児・介護における休業制度を設けている」「勤務時間短縮などの措置を講じている」などの割合が、30人未満に比べ大きく上回っている。

【3】仕事と生活の調和について

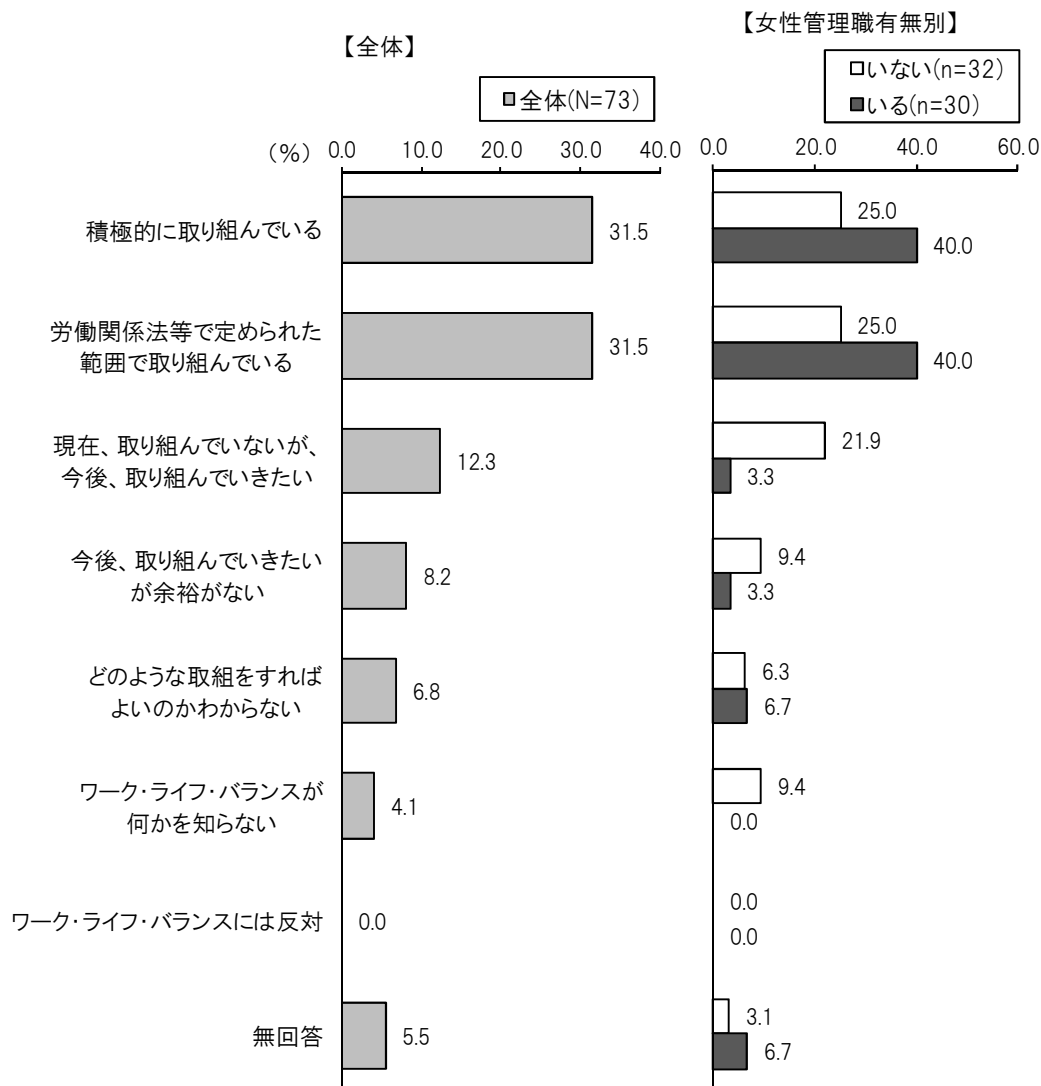
1 ワーク・ライフ・バランスの取組

問 15 貴事業所では「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）※」に取り組んでいますか。（○印1つ）

※企業等における「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」とは、例えば、育児休業・介護休業を取得しやすい環境づくりを進めることや、時短勤務など、家庭生活との調和を保つことができるような支援体制づくりを進める取組です。

ワーク・ライフ・バランスの取組については、「積極的に取り組んでいる」「労働関係法等で定められた範囲で取り組んでいる」の割合が各 31.5%と最も高く、合計 63.0%が『取り組んでいる』と回答している。

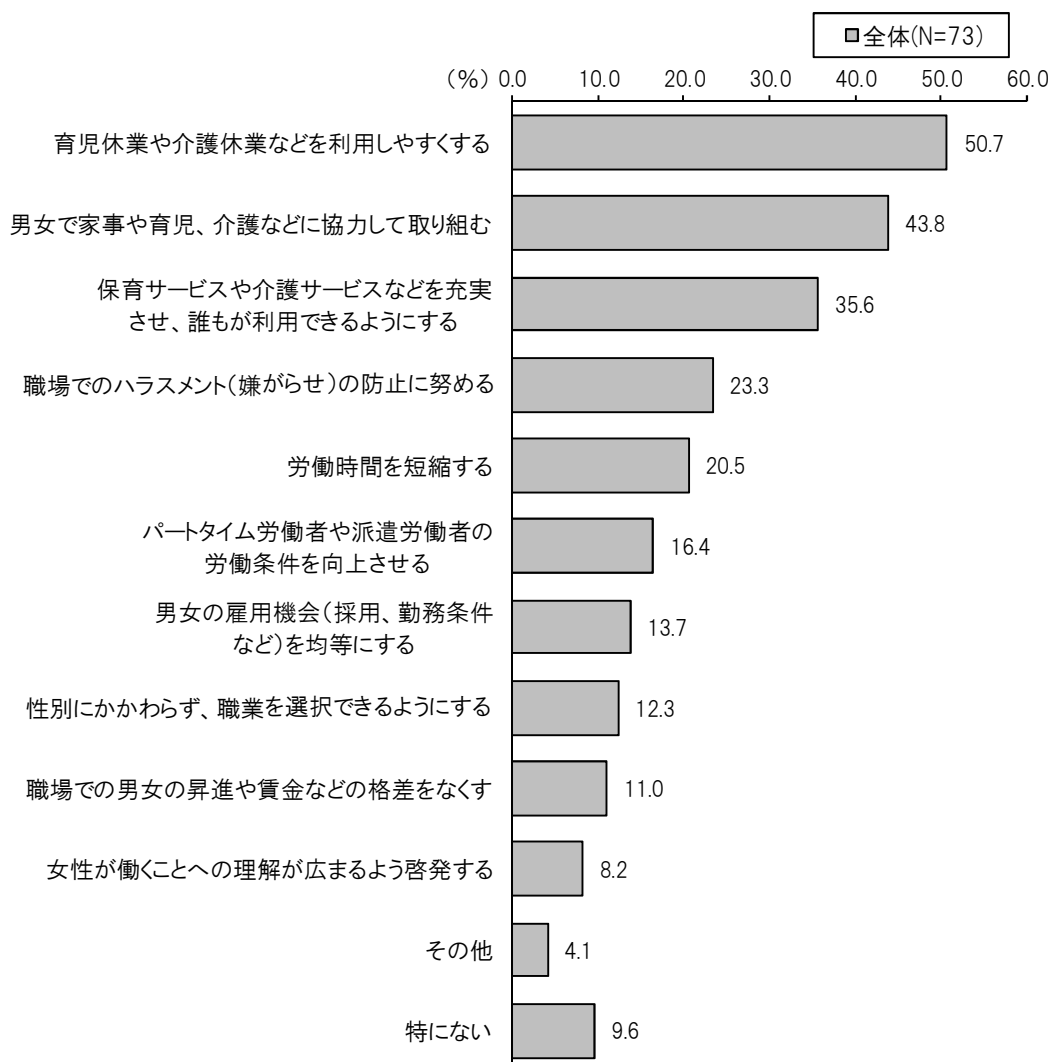
女性管理職有無別では、女性管理職がいる事業所は「積極的に取り組んでいる」「労働関係法等で定められた範囲で取り組んでいる」の割合が高く、女性管理職がいない事業所では「現在、取り組んでいないが、今後、取り組んでいきたい」「ワーク・ライフ・バランスが何かを知らない」などの割合が高くなっている。



2 男女が共に働きやすい社会環境に必要と思うこと

問 16 貴事業所では、男女が共に働きやすい社会環境をつくるために、どのようなことが必要だと思いますか。（○印3つまで）

男女が共に働きやすい社会環境に必要と思うことについては、「育児休業や介護休業などを利用しやすくする」の割合が50.7%と最も高く、次いで「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む」（43.8%）、「保育サービスや介護サービスなどを充実させ、誰もが利用できるようにする」（35.6%）、「職場でのハラスメント（嫌がらせ）の防止に努める」（23.3%）、「労働時間を短縮する」（20.5%）の順となっている。



事業所形態別では、単独で「特になし」、本社で「育児休業や介護休業などを利用しやすくする」、支社で「職場での男女の昇進や賃金などの格差をなくす」などの割合がそれぞれ他の形態に比べて高くなっている。

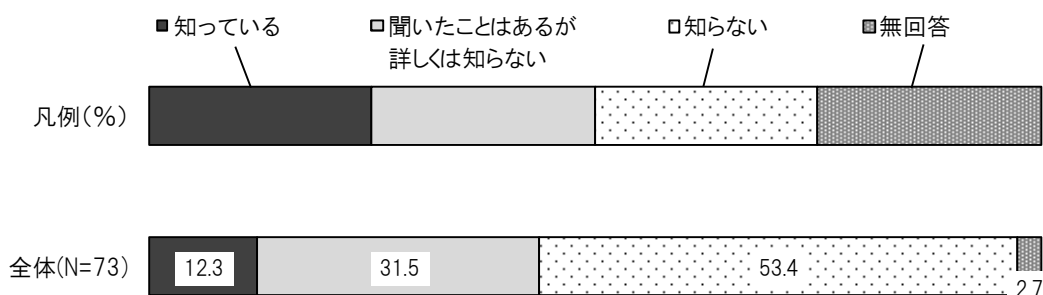
正規従業員規模別では、10人未満で「特になし」、10～29人で「性別にかかわらず、職業を選択できるようにする」、30人以上で「育児休業や介護休業などを利用しやすくする」「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む」などの割合がそれぞれ他の規模に比べて高くなっている。

3 育児や介護と仕事の両立を支援するための制度について

問 17 ①次にあげる育児や介護と仕事の両立を支援するための制度をご存知ですか。
 (○印1つずつ) ②ご存知の場合、貴事業所の登録等の状況についてそれぞれお答えください。(○印1つずつ)

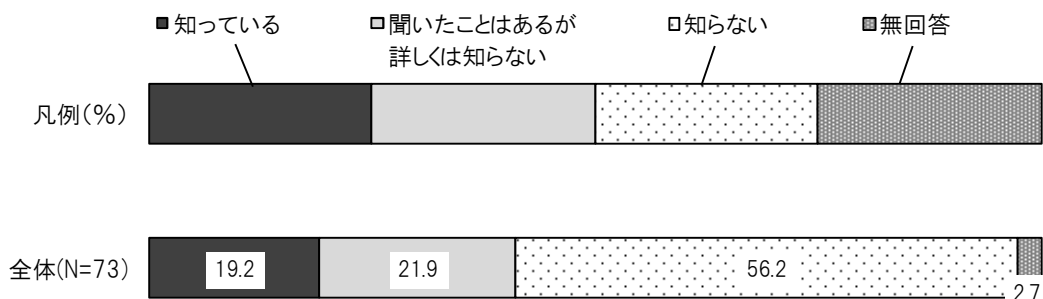
(1) 両立支援等助成金

両立支援等助成金については、「知っている」の割合が12.3%、「聞いたことはあるが詳しくは知らない」が31.5%となっている。一方、「知らない」は53.4%であった。



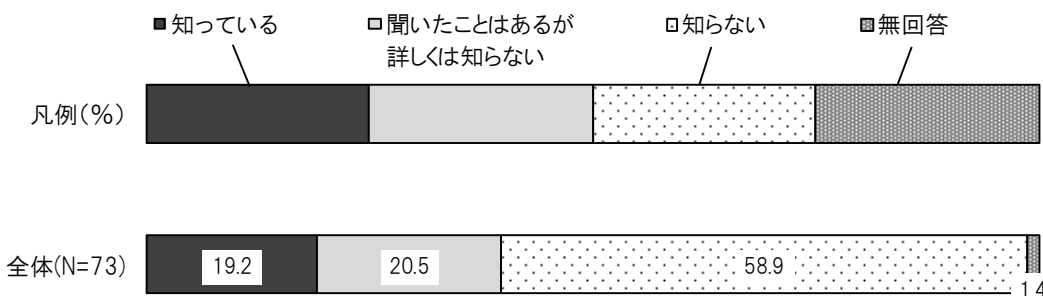
(2) 広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度

広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度については、「知っている」の割合が19.2%、「聞いたことはあるが詳しくは知らない」が21.9%となっている。一方、「知らない」は56.2%であった。



(3) 広島県男性育児休業等促進宣言企業登録制度

広島県男性育児休業等促進宣言企業登録制度については、「知っている」の割合が19.2%、「聞いたことはあるが詳しくは知らない」が20.5%となっている。一方、「知らない」は58.9%であった。



【4】ハラスメント対策について

1 ハラスメントに関する相談状況

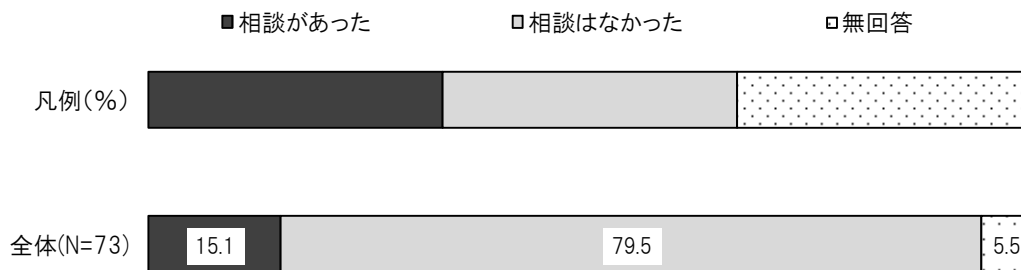
問 18 貴事業所では、最近3年間に、次の①から⑤までの項目について、従業員から相談等がありましたか。(○印1つずつ)

①セクシュアルハラスメントの相談状況

セクシュアルハラスメントに関する相談については、「相談があった」が15.1%となっている。

事業所形態別では、「相談があった」の割合は本社で41.7%と、他の形態を大きく上回っている。

正規従業員規模別では、規模が大きくなるほど「相談があった」の割合が増える傾向にある。

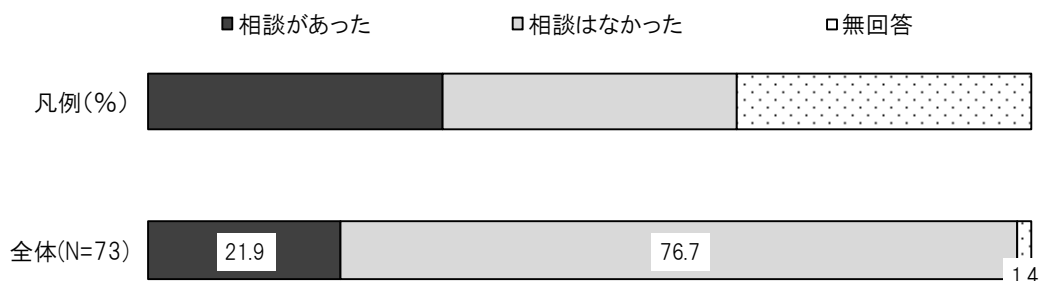


②パワーハラスメントの相談状況

パワーハラスメントに関する相談については、「相談があった」が21.9%となっている。

事業所形態別では、「相談があった」の割合は本社で33.3%と、他の形態を上回っている。

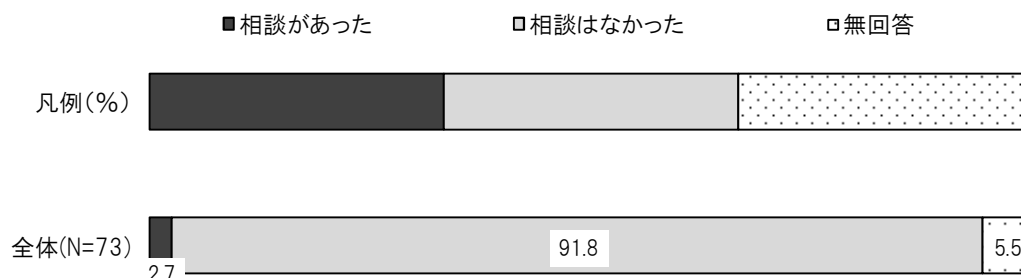
正規従業員規模別では、30人以上で「相談があった」の割合が44.0%と、他の規模を大きく上回っている。



③ マタニティハラスメントの相談状況

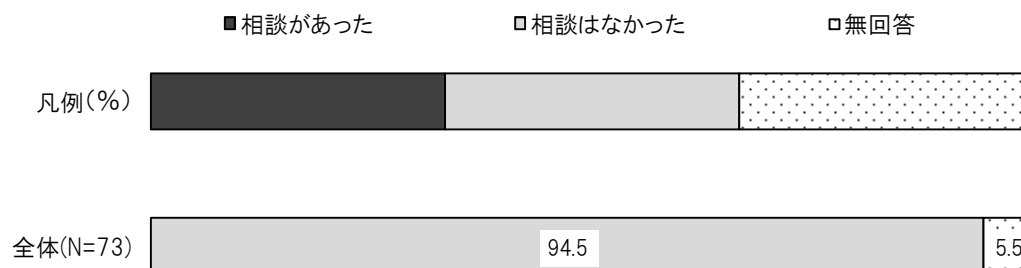
マタニティハラスメントに関する相談については、「相談があった」が2.7%となっている。

事業所形態別では本社で、正規従業員規模別では30人以上で、「相談があった」の回答がみられる。



④ パタニティハラスメントの相談状況

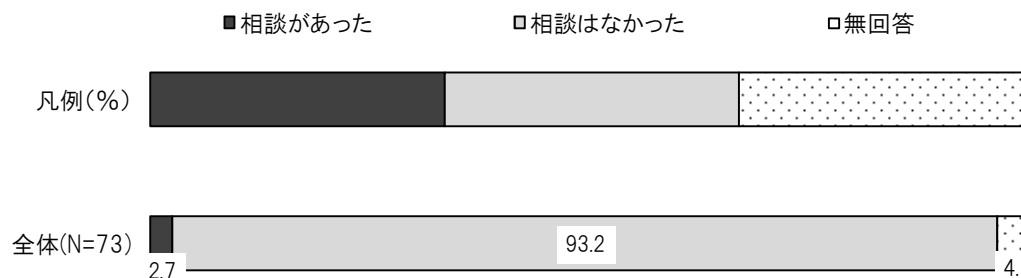
パタニティハラスメントに関する相談については、「相談があった」の回答はみられなかった。



⑤ ドメスティック・バイオレンスの相談状況

ドメスティック・バイオレンスに関する相談については、「相談があった」が2.7%となっている。

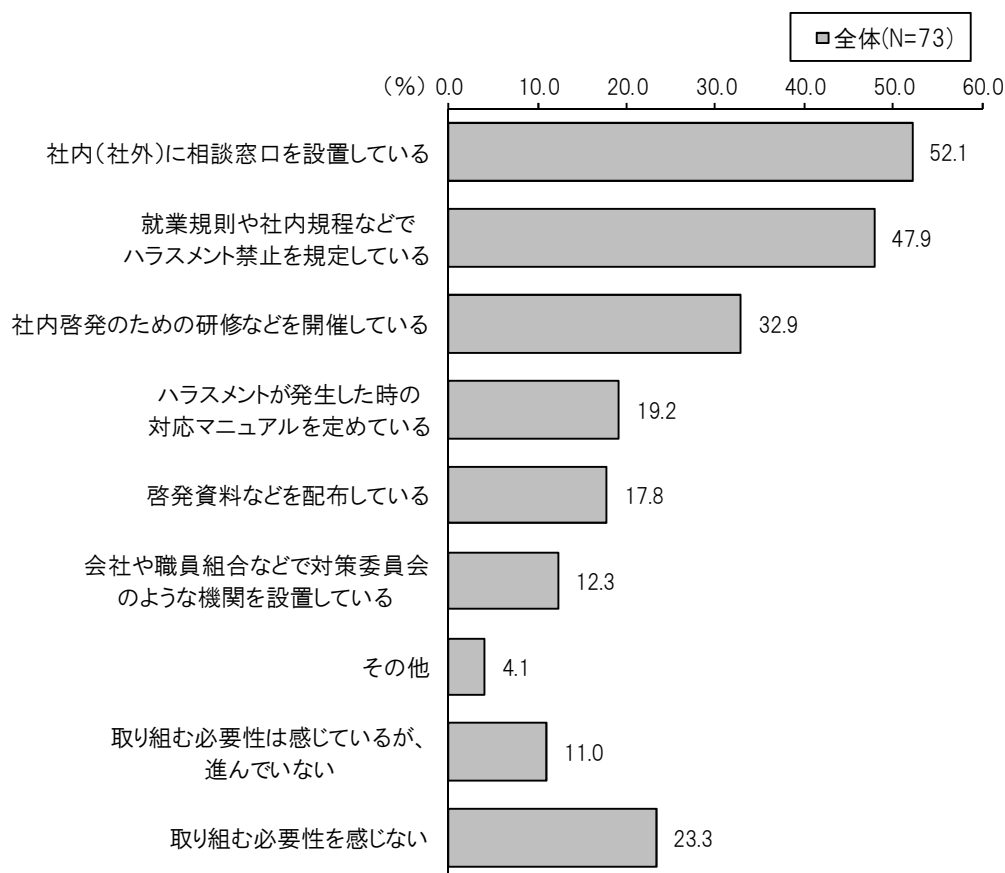
事業所形態別では本社や支社で、正規従業員規模別では10人以上で、「相談があった」の回答がみられる。



2 ハラスメント防止のための取組

問 19 貴事業所では、各種ハラスメント（嫌がらせ）の対策として、どのようなことに取り組んでいますか。（○印いくつでも）

ハラスメント防止のための取組については、「社内（社外）に相談窓口を設置している」の割合が52.1%と最も高く、次いで「就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定している」（47.9%）、「社内啓発のための研修などを開催している」（32.9%）、「ハラスメントが発生した時の対応マニュアルを定めている」（19.2%）、「啓発資料などを配布している」（17.8%）の順となっている。一方、「取り組む必要性は感じているが、進んでいない」は11.0%、「取り組む必要性を感じない」は23.3%であった。



事業所形態別では、本社は「社内（社外）に相談窓口を設置している」、支社は「就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定している」「啓発資料などを配布している」などの割合がそれぞれ高くなっている。一方、単独は「取り組む必要性を感じない」の割合が他の形態を大きく上回っている。

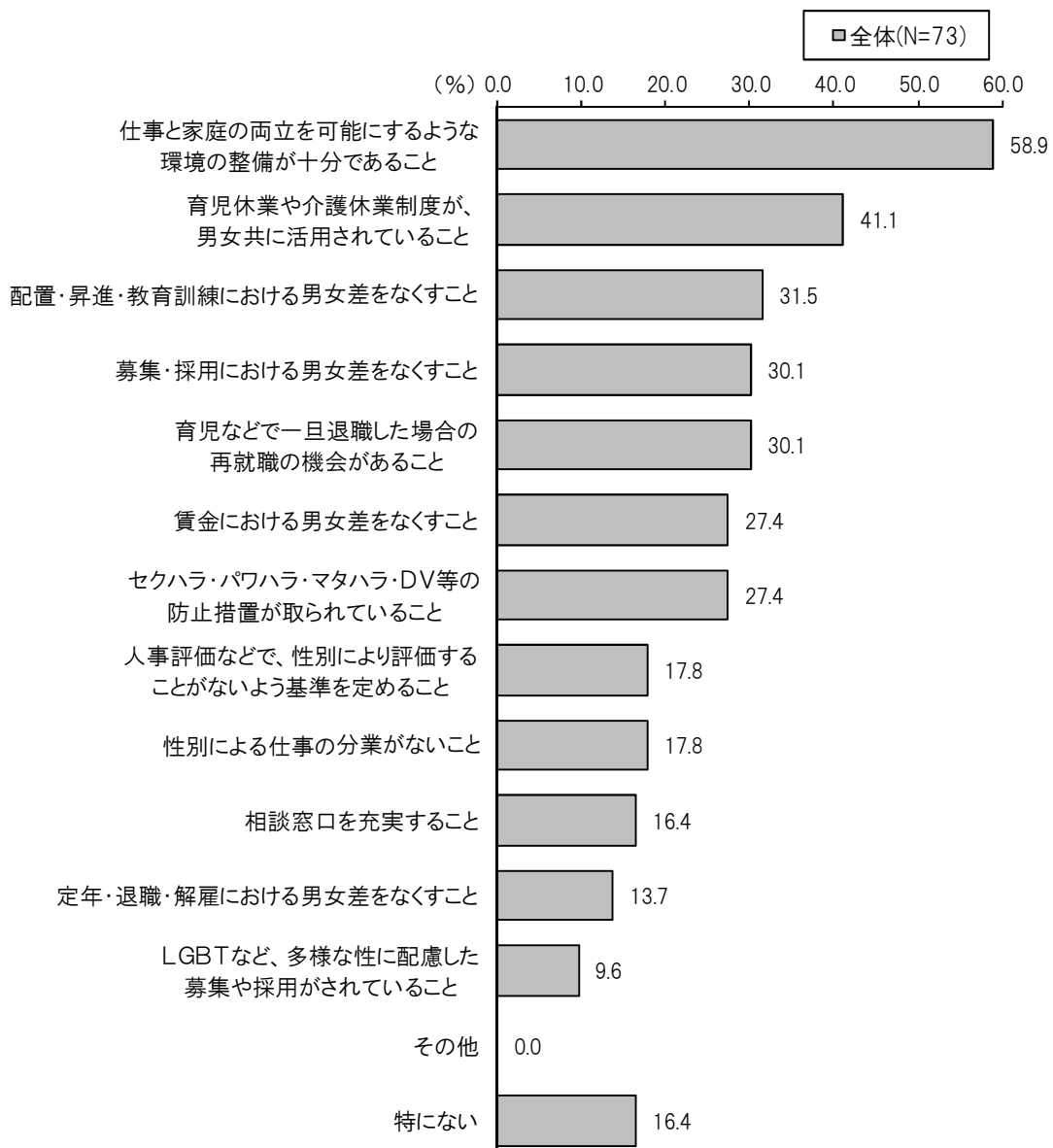
正規従業員規模別では、30人以上で割合の高い項目が多くみられ、特に「社内（社外）に相談窓口を設置している」などの割合が他の規模を大きく上回っている。一方、規模が小さくなるほど「取り組む必要性を感じない」の割合が増える傾向にある。

【5】男女共同参画について

1 男女共同参画社会を実現するために必要だと思うこと

問 20 貴事業所として、今後、男女共同参画社会を実現するために、どのようなことが必要だと思いますか。（〇印いくつでも）

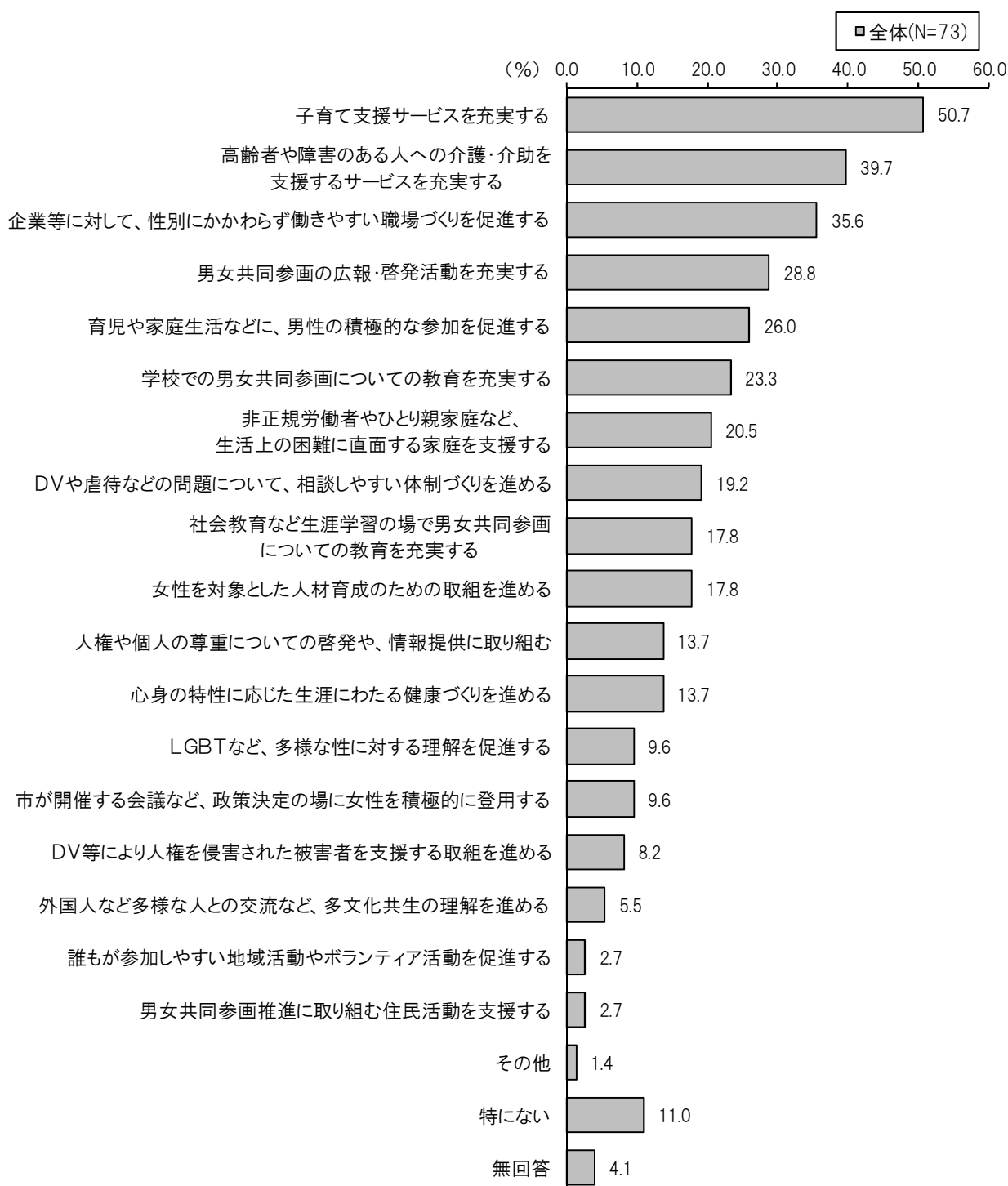
男女共同参画社会を実現するために必要だと思うことについては、「仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備が十分であること」の割合が58.9%と最も高く、次いで「育児休業や介護休業制度が、男女共に活用されていること」（41.1%）、「配置・昇進・教育訓練における男女差をなくすこと」（31.5%）、「募集・採用における男女差をなくすこと」「育児などで一旦退職した場合の再就職の機会があること」（各30.1%）の順となっている。



2 男女共同参画の推進に行政が力を入れるべきこと

問 21 あなたは、男女共同参画を積極的に進めるために、行政はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。（○印5つまで）

男女共同参画の推進に行政が力を入れるべきことについては、「子育て支援サービスを充実する」の割合が50.7%と最も高く、次いで「高齢者や障害のある人への介護・介助を支援するサービスを充実する」(39.7%)、「企業等に対して、性別にかかわらず働きやすい職場づくりを促進する」(35.6%)、「男女共同参画の広報・啓発活動を充実する」(28.8%)、「育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促進する」(26.0%)の順となっている。



事業所形態別では、本社で「企業等に対して、性別にかかわらず働きやすい職場づくりを促進する」「男女共同参画の広報・啓発活動を充実する」「女性を対象とした人材育成のための取組を進める」、支社で「子育て支援サービスを充実する」「学校での男女共同参画についての教育を充実する」などの割合がそれぞれ他の形態に比べて高くなっている。

【6】自由記述回答集約結果

問 22 男女共同参画の促進に向けたご意見やご提言、ご要望がありましたら、ご自由にお書きください。

男女共同参画について、意見・要望等を自由記述方式で尋ねたところ、以下のような意見がみられた。なお、自由記述については、抜粋して掲載している。

保育園の待機児童を解消してほしい。フルタイムの女性が利用しやすい保育園サービスを提供してほしい（早朝延長時間、病児保育）。外国人への対応を充実してほしい。子育て支援を充実してほしい。

積極的に推進していきたいと思います。

大企業と比べ、中小企業では体制整備等が追いついていないことが多い。支援金や助成金制度を積極的にアピールしていただき、制度自体を使いやすいものにしていただきたい。

男性には男性に合った仕事があります。女性も同様です。何もかも同じようにすることは難しいです。弱者にやさしい働きやすい職場があればいいですね。

高齢社会に向けて、今後の経済状況の維持のためにも女性が子育てをしながら働くことが大切だと思います。そのためにも、子どもを預けられるように保育園や学童保育をもっと充実させて、女性の社会復帰と社会進出に努めていただきたいと思います。

東広島市 男女共同参画に関する市民意識調査

【ご協力をお願い】

市民の皆様には、日頃から市政にご理解とご協力をいただき厚く御礼申し上げます。
東広島市では、「東広島市男女共同参画推進計画」に基づき、男女がお互いを認め合い、共に活躍できる男女共同参画社会の実現を目指して、様々な施策に取り組んでいます。

この調査は、計画の見直しに当たって、18歳以上の市民の皆様の中から無作為に抽出した2,000人の方に、男女共同参画に関する意識やご意見等をお伺いし、計画づくりに向けての基礎的な資料とさせていただくことを目的として実施するものです。

お忙しいところ誠にお手数をおかけしますが、調査の趣旨をご理解いただき、回答にご協力くださいますようお願い申し上げます。

2018（平成30）年11月

東広島市長 高垣 廣徳

記入に当たってのお願い

- 1 封筒の宛名の本人がお答えください。病気や身体の不自由などの理由で記入が難しい場合は、家族や介護者の方などが、本人の意向を尊重して、無理のない範囲で代筆してください。
 - 2 この調査票は黒の鉛筆またはボールペンで記入してください。
 - 3 回答は、あてはまる番号を○で囲んでください。また、各設問文にある（○印1つ）（○印いくつでも）などに注意して記入してください。
- ※ 回答は無記名であり、統計的に処理しますので、プライバシーの保護はもとより、本調査の目的以外に利用することはありません。

【調査に関する問合せ先】

東広島市 生活環境部 人権男女共同参画課
〒739-8601 東広島市西条栄町8番29号
TEL (082) 420-0927 FAX (082) 423-0270

この調査票は、**12月14日（金曜日）**までに、同封の返信用封筒に入れて、無記名で返送してください（切手は不要です）。

1 あなたご自身のことについておたずねします

問1 あなたの性別をお答えください。(○印1つ)

- 1 男性 2 女性

問2 あなたの年齢をお答えください。(○印1つ)

- 1 18～24歳 2 25～29歳 3 30～34歳 4 35～39歳
 5 40～44歳 6 45～49歳 7 50～54歳 8 55～59歳
 9 60～64歳 10 65～69歳 11 70～74歳 12 75～79歳
 13 80歳以上

問3 あなたの職業をお答えください。(○印1つ)

自営業主	1 農林水産業 2 商工・サービス業 3 自由業（開業医・弁護士・芸術家等）	
自営業の 家族従事者	4 農林水産業 5 商工・サービス業 6 自由業（開業医・弁護士・芸術家等）	
勤め人	7 正社員・正職員 8 公務員・団体職員 9 パート・アルバイト・派遣・内職など	付問「7」「8」と答えた方におたずね します。あなたは管理職ですか。 1 管理職である 2 管理職ではない
その他	10 家事専業 11 学生 12 無職 13 その他（ ）	

問4 あなたは結婚をしていますか（事実婚・パートナーを含む）。(○印1つ)

- 1 結婚している
 2 結婚していたが、離別・死別した
 3 結婚していない -----> 問6へお進みください

問5 【問4で「1」「2」と答えた方におたずねします】

あなたと配偶者（パートナー）は、共働き（パート・アルバイト等を含む）ですか。
 または、共働きでしたか。(○印1つ)

- 1 共働きである（であった） 2 共働きではない（ではなかった）

問6 あなたの同居家族の構成をお答えください。(○印1つ)

1 ひとり暮らし	2 夫婦二人暮らし
3 親と子(二世帯世帯)	4 祖父母と親と子(三世帯世帯)
5 その他()	

問7 あなたの同居家族の中に、次の方(あなた自身を含む)はいますか。(○印いくつでも)

1 小学校入学前の子ども	2 小学生・中学生の子ども
3 中学校卒業以上の未成年	4 65歳以上の方
5 介護を必要とする方	6 障害のある方
7 いずれもない	

問8 あなたがお住まいの地域はどちらですか。(○印1つ)

1 西条	2 八本松	3 志和	4 高屋	5 黒瀬
6 福富	7 豊栄	8 河内	9 安芸津	

2 男女平等意識についておたずねします

問9 あなたは、次の分野で、男女は平等になっていると思いますか。

(1) から (8) までの項目についてお答えください。(○印1つずつ)

	非常に優遇されている 男性の方が	どちらかといえば男性 の方が優遇されている	平等になっている	どちらかといえば女性 の方が優遇されている	非常に優遇されている 女性の方が	わからない
(1) 家庭生活では	1	2	3	4	5	6
(2) 職場(仕事の間)では	1	2	3	4	5	6
(3) 学校教育の間では	1	2	3	4	5	6
(4) 地域社会の間では	1	2	3	4	5	6
(5) 政治の間では	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・しきたりなどでは	1	2	3	4	5	6
(8) 社会全体では	1	2	3	4	5	6

問10 あなたは、次の(1)から(5)までの項目について、どのように思いますか。

(○印1つずつ)

	賛成	い え ば 賛 成	ど ち ら か と	い え ば 反 対	ど ち ら か と	反 対
(1) 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである (「男は仕事、女は家庭(家事・育児など)」という考え方)	1		2		3	4
(2) 「男は男らしく、女は女らしく」という価値観や考え方	1		2		3	4
(3) 結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい	1		2		3	4
(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) 女性は男性に従うべきだ	1		2		3	4

3 職業生活についておたずねします

問11 あなたは、現在の社会は女性が働きやすい状況にあると思いますか。(○印1つ)

- | | |
|------------------|-----------------|
| 1 大変働きやすいと思う | 2 ある程度は働きやすいと思う |
| 3 あまり働きやすいとは思わない | 4 働きやすいとは思わない |
| 5 どちらともいえない | 6 わからない |

問12 【会社等に勤務している方(問3で「7」「8」「9」と答えた方)におたずねします】

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お持ちですか。

現在管理職の方は、管理職になる前に思っていたこととお答えください。(○印いくつでも)

- | | |
|---------------------|------------------|
| 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 仕事と家庭の両立が困難になる |
| 9 その他() | 10 わからない |

問13 【会社等に勤務している方(問3で「7」「8」「9」と答えた方)におたずねします】

あなたは、将来管理職に昇進できるのであれば、昇進したいと思いますか。現在管理職の方は、管理職になる前に思っていたこととお答えください。(○印1つ)

- | | |
|-------------------|-----------------|
| 1 昇進したい | 2 どちらかといえば昇進したい |
| 3 どちらかといえば昇進したくない | 4 昇進したくない |

問 20 あなたは、男女が共に働きやすい社会環境をつくるためには、どのようなことが必要だと思いますか。（○印3つまで）

- | | |
|----|-------------------------------------|
| 1 | 男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む |
| 2 | 育児休業や介護休業などを利用しやすくする |
| 3 | 保育サービスや介護サービスなどを充実させ、誰もが利用できるようにする |
| 4 | 残業を減らす |
| 5 | 男女の雇用機会（採用、勤務条件など）を均等にする |
| 6 | 職場での男女の昇進や賃金などの格差をなくす |
| 7 | パートタイム労働者や派遣労働者の労働条件を向上させる |
| 8 | 職場でのハラスメント（いやがらせ）の防止に努める |
| 9 | 性別にかかわらず、職業を選択できるようにする |
| 10 | 女性が働くことへの理解が広まるよう啓発する |
| 11 | 農林水産業など自営業の家族間の役割分担や、家族経営協定の締結を促進する |
| 12 | その他（ ） |
| 13 | 特にない |

4 家庭生活についておたずねします

問 21 あなたの現在の生活の中で、①「仕事」「家庭生活」「地域活動」「プライベート（学習、趣味、付き合いなど）」に費やす時間と労力が占める割合は、何%くらいですか。また、②あなたの理想としては何%くらいを希望しますか。それぞれについて数字を記入してください。

	①現在の生活	②理想
(1) 仕事	() %	() %
(2) 家庭生活	() %	() %
(3) 地域活動	() %	() %
(4) プライベート（学習、趣味、付き合いなど）	() %	() %
合計	100%	100%

問 22 あなたの家庭では、(1) から (6) までの項目について、主に誰が担っていますか。現在一人暮らしの方は、過去の生活のことをお答えください。(○印1つずつ)

現 実	主に父又は夫	主に母又は妻	夫婦が協力して 父母又は	その他の人	わからない する必要がない
(1) 生活費を得る	1	2	3	4	5
(2) 日常の家事(食事・掃除・洗濯など)	1	2	3	4	5
(3) 日常の家計の管理	1	2	3	4	5
(4) 家族の介護や看護	1	2	3	4	5
(5) 子育て(育児・しつけなど)	1	2	3	4	5
(6) 地域活動(自治会やPTA、ボランティアなど)	1	2	3	4	5

問 23 あなたは、(1) から (6) までの項目について、主に誰が担うのが理想だと思いますか。(○印1つずつ)

理 想	主に父又は夫	主に母又は妻	夫婦が協力して 父母又は	その他の人	わからない する必要がない
(1) 生活費を得る	1	2	3	4	5
(2) 日常の家事(食事・掃除・洗濯など)	1	2	3	4	5
(3) 日常の家計の管理	1	2	3	4	5
(4) 家族の介護や看護	1	2	3	4	5
(5) 子育て(育児・しつけなど)	1	2	3	4	5
(6) 地域活動(自治会やPTA、ボランティアなど)	1	2	3	4	5

問 24 あなたは、どのような子どもの育て方が望ましいと思いますか。（○印いくつでも）

- 1 男女の役割を固定せず、しつけや教育は男女を区別しないで育てる
- 2 男女共に、身の回りの家事ができるように育てる
- 3 男女共に、社会人として自立できるように育てる
- 4 男女共に、性に関する正しい知識と理解を身につけさせる
- 5 男は外で働き、女は家庭を守るように育てる
- 6 男の子は男らしく、女の子は女らしく育てる
- 7 男女にかかわらず、子どもの個性に応じて育てる
- 8 その他（ ）

問 25 あなたは健康診断やがん検診を受けていますか。（○印1つ）

- 1 定期的に毎年受けている
- 2 時々受けている
- 3 この3～4年受けていない
- 4 ほとんど受けたことがない

問 26 あなたは、ふだん健康の維持・増進のためにどのようなことに気をつけていますか。（○印いくつでも）

- | | |
|-----------------|---------------------|
| 1 食事（栄養）のとり方 | 2 おやつを控える |
| 3 お口の健康（歯科検診など） | 4 適度な運動の実施 |
| 5 健診を受ける | 6 適正飲酒 |
| 7 節煙・禁煙 | 8 十分な睡眠・休養 |
| 9 ストレス解消法をもつ | 10 趣味や生きがい、地域参加すること |
| 11 その他（ ） | 12 特にない |

5**地域での活動についておたずねします**

問 27 あなたは、次の地域活動に参加していますか。（○印いくつでも）

- 1 自治会、女性会、老人会など
- 2 P T A、子ども会など
- 3 趣味や教養、スポーツ、レクリエーションなど
- 4 リサイクル、環境保護、まちづくりなど
- 5 福祉・ボランティア・N P O活動など
- 6 防災・防犯活動など
- 7 ホームステイ受入れや海外ボランティアなどの国際交流活動
- 8 行政の各種委員会や審議会の委員などの公的活動
- 9 その他（)
- 10 特に参加していない →問 28 へお進みください

問 28 **【問 27 で「10」と答えた方におたずねします】**

「特に参加していない」理由を教えてください。（○印いくつでも）

- 1 忙しくて時間がない
- 2 参加したいが、家族の理解がない
- 3 一緒に参加する人（顔見知りなど）がない
- 4 意見を発言しにくい（意見を上げられにくい）
- 5 人間関係がわずらわしい
- 6 役員や世話人になりたくない
- 7 参加するきっかけがない
- 8 必要性を感じない
- 9 地域活動に関する情報がない
- 10 地域活動が衰退している
- 11 その他（)

問 29 防災・災害復興対策において、女性の視点が必要とされています。どのような取組において、より女性の活躍が必要だと思えますか。(○印3つまで)

- | | |
|----|---------------------------|
| 1 | 防災訓練などへの参加 |
| 2 | 防災講座や防災研修など、防災知識の習得の場への参加 |
| 3 | 地域の自主防災組織への積極的な参加 |
| 4 | 避難所機能の充実に向けた検討 |
| 5 | 避難所運営マニュアルの作成 |
| 6 | 避難所の運営における女性リーダーの配置 |
| 7 | 防災に関する会議への女性委員の登用 |
| 8 | 女性消防団員の確保・育成 |
| 9 | 災害時ボランティアへの参加 |
| 10 | その他 () |
| 11 | 現在のままで十分である |

6 男女の人権などについておたずねします

問 30 配偶者や恋人の間で、次のようなことが行われた場合、暴力だと思えますか。それぞれの項目についてお答えください。(○印1つずつ)

	暴力だと思 う	暴力の場合と そうでない場合がある	暴力だと思わ ない
(1) 平手でうつ	1	2	3
(2) 足で蹴る	1	2	3
(3) 身体を傷つける可能性のある物で殴る	1	2	3
(4) 殴るふりをして、おどす	1	2	3
(5) 刃物などを突きつけて、おどす	1	2	3
(6) 相手がいやがっているのに、性的な行為を強要する	1	2	3
(7) 見たくないのに、アダルト・ビデオやポルノ雑誌を見せる	1	2	3
(8) 何を言っても長時間無視し続ける	1	2	3
(9) 交友関係や電話・メール等を細かく監視する	1	2	3
(10) 「誰のおかげで生活できているんだ」「甲斐性なし」などと言う	1	2	3
(11) 大声で怒鳴る	1	2	3
(12) 生活費を渡さない	1	2	3

問 31 あなたは、次の①から⑤までの行為について経験したり、身近で見聞きしたりしたことがありますか。（○印それぞれいくつでも）

下記の「用語の解説」もお読みください。	自分が被害を受けたことがある	自分のまわりに被害を受けた人がいる	被害について相談を受けたことがある	自分が被害を与えたことがある (与えたかもしれない)	見聞きしたことはない (見聞きしたことはない)	被害を受けたり、与えたりしたことはない
① セクシュアルハラスメント（セクハラ）	1	2	3	4	5	
② パワーハラスメント（パワハラ）	1	2	3	4	5	
③ マタニティハラスメント（マタハラ）	1	2	3	4	5	
④ パタニティハラスメント（パタハラ）	1	2	3	4	5	
⑤ ドメスティック・バイオレンス（DV）	1	2	3	4	5	

用語の解説

① セクシュアルハラスメント（セクハラ）

・職場などにおいて、相手の望まない性的な言動のこと（性的嫌がらせ）。相手は異性に限らず、同性同士でも起こる場合があります。

② パワーハラスメント（パワハラ）

・職場などにおいて、職務上の地位や人間関係などといった権力（パワー）を利用して、精神的・身体的苦痛を与える行為や職場環境を悪化させる嫌がらせ行為のこと。
・上司と部下の関係に限らず、同僚の関係でも起こる場合があります。ただし、業務上必要な指示や注意・指導などはパワハラにはあたりません。

③ マタニティハラスメント（マタハラ）

・職場などにおいて、働く女性が妊娠や出産を理由に精神的・肉体的な苦痛を受ける嫌がらせ行為のこと。
・妊娠や出産を理由とした解雇、雇用契約の変更などもマタハラにあたります。相手は異性だけに限らず、同性同士でも起こる場合があります。

④ パタニティハラスメント（パタハラ）

・職場などにおいて、働く男性が育児を理由に精神的・肉体的な苦痛を受ける嫌がらせ行為のこと。
・男性社員が育児休業をとったり、育児支援目的の短時間勤務やフレックス勤務を活用したりすることへの妨害行為等を言います。

⑤ ドメスティック・バイオレンス（DV）

・夫婦や恋人などの親密な関係にある（あった）パートナーからふるわれる暴力のこと。

（1）身体的暴力（殴る、蹴る、首を絞める、髪を引っ張る など）

（2）精神的暴力（大声で怒鳴る、無視する、大切にしているものを壊す など）

（3）経済的暴力（生活費を渡さない、外で働くことを邪魔する など）

（4）性的暴力（性行為を強要する、避妊に協力しない、妊娠中絶を強要する など）

（5）社会的隔離（勝手にメールなどを見る、家族や友人との付き合いを制限する など）

（6）子どもを巻き込んだ暴力（子どもに暴力を見せる、子どもの前でパートナーをバカにする など）

問 32 【問 31⑤ドメスティック・バイオレンス（DV）で「1～3」と答えた方におたずねします】

あなたは、経験したことや見聞きしたことを、誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。
(○印いくつでも)

- 1 警察に連絡・相談した
- 2 人権擁護委員に相談した
- 3 広島県西部こども家庭センターに相談した
- 4 民生委員・児童委員に相談した
- 5 市役所など公的な相談窓口・相談電話に相談した
- 6 民間の機関（弁護士会など）に相談した
- 7 医師・カウンセラーに相談した
- 8 家族に相談した
- 9 友人・知人に相談した
- 10 どこ（だれ）にも相談しなかった → 問 33 へお進みください

問 33 【問 32 で「10」と答えた方におたずねします】

あなたが「どこ（だれ）にも相談しなかった」のは、なぜですか。(○印いくつでも)

- 1 恥ずかしくて誰にも言えなかったから
- 2 そのことについて思い出したくなかったから
- 3 仕返しなど、もっとひどいことをされると思ったから
- 4 自分さえ我慢すれば何とか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 他人を巻き込みたくなかったから
- 7 世間体が悪いから
- 8 どこ（だれ）に相談してよいか、わからなかったから
- 9 相談しても無駄だと思ったから
- 10 相談窓口の対応が悪く、不快な思いをすと思ったから
- 11 相談するほどのことではないと思ったから
- 12 その他（)

問 34 【全ての方におたずねします】

あなたは、配偶者や恋人・パートナーからの暴力について相談できる次の窓口（機関）をご存知ですか。(○印いくつでも)

- | | |
|------------------|----------------------|
| 1 警察署 | 2 法務局・人権擁護委員 |
| 3 広島県西部こども家庭センター | 4 市役所（東広島市こども家庭課） |
| 5 裁判所 | 6 民間の機関（弁護士会など） |
| 7 その他（) | 8 相談窓口として知っているところはない |

問 35 あなたは、ドメスティック・バイオレンス（DV）に対する対策や支援として、どのような取組が必要だと思いますか。（○印3つまで）

- 1 DVに関する広報・啓発活動の積極的な実施
- 2 家庭や地域での暴力を防止するための学習等の場の充実
- 3 学校での暴力を防止するための学習等の場の充実
- 4 被害者が相談しやすい環境づくりや相談窓口の充実
- 5 被害者のカウンセリングなど、精神的な援助の充実
- 6 被害者の一時保護を行う緊急避難場所（シェルター）などの整備
- 7 被害者家庭の子どもへのサポートの充実
- 8 加害者の更生に向けた対策やサポートの充実
- 9 メディア・リテラシー※教育の充実
- 10 その他（ ）

※メディア・リテラシーとは、テレビ番組や新聞記事などメディアからのメッセージを正しく読み解く能力のこと。

7 男女共同参画についておたずねします

問 36 あなたは、「エスポワール（東広島市男女共同参画推進室）※」をご存知ですか。また、実際に行かれたことがありますか。（○印1つ）

- 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

※エスポワール（東広島市男女共同参画推進室）は、東広島市の男女共同参画社会づくりを推進していくために設置した施設です。サンスクエア東広島（西条西本町28番6号）の2階にあり、次のような男女共同参画に関する取組を行っています。詳細については、エスポワールまでお気軽にお問い合わせください。

- ①男女共同参画に関する情報提供（図書貸出し、メールマガジン発行 等）
- ②団体やグループの活動支援（会議場所提供 等）
- ③講座の開催（おしゃべりカフェ 等）
- ④相談
 - ・女性のボランティア相談員による電話相談 ※毎週水曜日（祝日、年末年始を除く）
 - ・働く女性の相談室（毎月1回土曜日開催） ※開催日時等はお問い合わせください。

問合せ先：082-424-3833（電話・ファックス兼）

開館日時：火曜日から土曜日（年末年始を除く。その他、臨時休館があります）
10時から16時45分

問 37 あなたは、次の言葉をご存知でしたか。（○印1つつつ）

	知 つ て い る	内 容 ま で	見 聞 き し た こ と が あ る	知 ら な か つ た
①男女共同参画社会 性別に関わりなく、一人ひとりの個性を尊重し、個人の能力を十分に発揮することができる社会のこと。	1		2	3
②ジェンダー しきたりや慣習など、社会的、文化的につくられた「男らしさ」「女らしさ」という性別に関する意識。	1		2	3
③ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和） 「仕事」と「仕事以外の生活（育児や介護、趣味、学習、地域活動等）」とのバランスをとり、その両方を充実させる働き方、生き方のこと。	1		2	3
④男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律） 職場における男女の差別を禁止し、募集、採用、配置・昇進、教育訓練、解雇などの面で平等に扱うことを定めた法律。	1		2	3
⑤女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律） 働く場面で活躍したい全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、事業主に数値目標を盛り込んだ行動計画の策定や情報の公表などを義務付けた法律。 （常時雇用する労働者が300人以下の民間企業等は努力義務）	1		2	3
⑥配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法） 配偶者からの暴力に係る通報・相談・保護・自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的として2001（平成13）年に制定された法律。	1		2	3

問 38 あなたは、男女共同参画を積極的に進めるために、行政はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。（○印5つまで）

- 1 男女共同参画の広報・啓発活動を充実する
- 2 人権や個人の尊重についての啓発や、情報提供に取り組む
- 3 L G B T*など、多様な性に対する理解を促進する
- 4 学校での男女共同参画についての教育を充実する
- 5 社会教育など生涯学習の場で男女共同参画についての教育を充実する
- 6 D Vや虐待などの問題について、相談しやすい体制づくりを進める
- 7 D V等により人権を侵害された被害者を支援する取組を進める
- 8 市が開催する会議など、政策決定の場に女性を積極的に登用する
- 9 女性を対象とした人材育成のための取組を進める
- 10 企業等に対して、性別にかかわらず働きやすい職場づくりを促進する
- 11 誰もが参加しやすい地域活動やボランティア活動を促進する
- 12 男女共同参画推進に取り組む住民活動を支援する
- 13 外国人など多様な人との交流など、多文化共生の理解を進める
- 14 心身の特性に応じた生涯にわたる健康づくりを進める
- 15 育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促進する
- 16 子育て支援サービスを充実する
- 17 高齢者や障害のある人への介護・介助を支援するサービスを充実する
- 18 非正規労働者やひとり親家庭など、生活上の困難に直面する家庭を支援する
- 19 その他（）
- 20 特にない

※L G B Tとは「L（レズビアン）女性の同性愛者」「G（ゲイ）男性の同性愛者」「B（バイセクシュアル）両性愛者」「T（トランスジェンダー）身体と心の性が一致しない人」の4つの頭文字から表現した言葉で、性の多様性を表す言葉。「セクシュアルマイノリティ」とも呼ばれ、L、G、B、T以外にも、様々な人がいます。

問 39 あなたは、女性の意見は行政施策に反映されていると思いますか。（○印1つ）

- | | |
|---------------|----------------|
| 1 十分反映されている | 2 ある程度は反映されている |
| 3 あまり反映されていない | 4 ほとんど反映されていない |
| 5 わからない | |

問 40 男女共同参画についてのご意見・ご要望など、どのようなことでもご自由にお書きください。

～ご協力ありがとうございました～

東広島市 男女共同参画に関する事業所アンケート調査

【ご協力のお願い】

事業者の皆様には、日頃から市政にご理解とご協力をいただき厚く御礼申し上げます。

東広島市では、「東広島市男女共同参画推進計画」に基づき、男女がお互いを認め合い、共に活躍できる男女共同参画社会の実現を目指して、様々な施策に取り組んでいます。

この調査は、計画の見直しに当たって、事業所の皆様から男女共同参画や、女性活躍推進に向けた取組の現状や問題点、ご意見等をお伺いし、基礎的な資料とさせていただくことを目的として実施するものです。

お忙しいところ誠にお手数をおかけしますが、調査の趣旨をご理解いただき、回答にご協力くださいますようお願い申し上げます。

2018（平成30）年11月

東広島市長 高垣 廣徳

記入に当たってのお願い

- 1 対象となる「事業所」とは、本（支）社・本（支）店・出張所にかかわらず、この調査票をお送りした住所にある貴事業所を指します。
 - 2 2018（平成30）年4月1日現在を基準としてご回答ください。
 - 3 ご回答は、貴事業所の代表者の方または総務の責任者の方、人事ご担当の方をお願い致します。
 - 4 回答は、あてはまる番号を○で囲んでください。また、各設問文にある（○印1つ）（○印いくつでも）などに注意して記入してください。
- ※ 回答は無記名であり、統計的に処理し、本調査の目的以外に利用することはありません。

【調査に関する問合せ先】

東広島市 生活環境部 人権男女共同参画課
〒739-8601 東広島市西条栄町8番29号
TEL（082）420-0927 FAX（082）423-0270

この調査票は、**12月14日（金曜日）**までに、同封の返信用封筒に入れて、無記名で返送してください（切手は不要です）。

問1 このアンケートにお答えいただくのは、どなたですか。（○印1つ）

※複数にわたる場合は主な職種を1つお答えください。

1 事業所の代表者の方	2 総務・人事の責任者の方
3 総務・人事のご担当の方	4 その他（ ）

問2 貴事業所の業種をお答えください。（○印1つ）

※業種が複数にわたる場合は、主な業種を1つお答えください。

1 農林漁業	2 鉱業
3 建設業（土木・建築・設備工事等）	4 製造業
5 電気・ガス・熱供給・水道業	6 情報通信業（電話・放送・インターネット等）
7 運輸業・郵便業	8 卸売業・小売業
9 金融業・保険業	10 不動産業・物品賃貸業
11 学術研究・専門・技術サービス業	12 宿泊業・飲食サービス業
13 生活関連サービス業 ^{※1} ・娯楽業	14 教育・学習支援業
15 医療・福祉	16 その他のサービス業 ^{※2}
17 その他（ ）	

※1 クリーニング、理美容、旅行代理店、冠婚葬祭等

※2 機械修理、自動車整備、清掃、産廃物処理、紹介・派遣、ビルメンテナンス等

問3 貴事業所の形態をお答えください。（○印1つ）

1 単独事業所（他の場所に本社、支社などを持たない事業所）
2 本社・本店（他の場所に支社などをもち、それらを統括する事業所）
3 支社・支店・営業所等の支所・工場（他の場所にある本社などの統括を受けている事業所）

問4 貴事業所の常時雇用者数を雇用形態別に記入してください。

※「該当する方がいない」場合は「0（ゼロ）」とお答えください。

	正規雇用 （正社員・正職員）	正規雇用以外 （パート・アルバイト、 嘱託、派遣社員等）	合計
男性	人	人	人
女性	人	人	人

常時雇用者とは、次のような人を行います。

- 期間を定めずに、又は、1か月を超える期間を定めて雇われている人
- 臨時・パート労働者等で、調査日前2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた人
- 役員のうち、常時勤務して毎月給与の支払いを受けている人
- 上記の条件に該当する、他の事業所からの出向者（他の事業所へ出向している人は除く）

問5 貴事業所の管理職等の人数を男女別に記入してください。(管理職とは、正規雇用のうち、配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職、課長職以上などを言います。)

※「該当する方がいない」場合は「0(ゼロ)」とお答えください。

	部長以上相当職	課長相当職	係長相当職	合計
男性	人	人	人	人
女性	人	人	人	人

問6 貴事業所では、女性従業員を積極的に活用するために、どのようなことに取り組んでいますか。
(○印いくつでも)

- 1 女性活躍に関する担当部署を設けるなど、事業所内の推進体制を整備している
- 2 女性の少ない職場の環境を整備して、女性を配置できるようにしている
- 3 女性の少ない職種に、女性を積極的に雇用している
- 4 性別にかかわらず評価できるよう、人事考課基準を明確に定めている
- 5 人材育成や資格取得のための研修などを、性別に関係なく行っている
- 6 男性管理職に対して、女性が活躍することの重要性について啓発を行っている
- 7 女性の意見や要望を聞く場を設けている
- 8 女性の意欲や就業意識を高めるための研修などを行っている
- 9 性別にかかわらず、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる
- 10 仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている
- 11 女性(母性)の健康管理対策を行っている
- 12 その他()
- 13 特に取り組んでいることはない

問7 貴事業所では、女性を管理職に登用することについて問題がありますか。

※女性社員がいない事業所の場合は、一般的な見解として回答できる範囲でお答えください。

(○印いくつでも)

- 1 管理能力の面で、女性の適任者が少ない
- 2 女性はすぐやめてしまうので、人材として育てにくい
- 3 女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求しにくい
- 4 女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない
- 5 上司や同僚の男性従業員に、女性管理職への認識や理解が不十分な点がある
- 6 業務内容の性質上、女性には管理職を任せられない、あるいは向いていない
- 7 管理職になってもらいたい女性はいるが、在職年数などの条件を満たしていない
- 8 目標となる女性の先輩職員がいないので、次が育たない
- 9 顧客が女性管理職を嫌がる
- 10 女性登用の機運が盛り上がっていない
- 11 その他()
- 12 特に問題はない

問8 ポジティブ・アクション（積極的改善措置）についてご存知ですか。（○印1つ）

※下記の「用語の解説」もお読みください。

- 1 内容について知っている
- 2 名前は聞いたことがあるが、内容については知らない
- 3 名前も内容も知らない

用語の解説

ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

・ 固定的な性別による役割分担意識や慣行などから、例えば「営業職に女性がほとんど配置されていない」「管理職は男性が大半を占めている」など、男女労働者の間に事実上、差が生じている時、それを解消するため企業が行う自主的かつ積極的な取組です。単に女性を「優遇」するためのものではなく、女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境にある場合に、そのような状況を「改善」するための取組です。

問9 貴事業所では、今後、女性の管理職の登用について、主にどのように考えていますか。

（○印1つ）

- 1 積極的に登用していく予定である
- 2 能力や経験に応じて登用していく予定である
- 3 人数を限定して登用していく予定である
- 4 職種や職域を限定して登用していく予定である
- 5 職位を限定して登用していく予定である
- 6 登用は考えていない
- 7 その他（ ）

問10 貴事業所では、2017（平成29）年4月～2018（平成30）年3月の期間に育児休業（産前・産後休業を除きます）・介護休業を取得した従業員はいますか。取得した人数を男女別に記入してください。（○印1つずつ）

※ 現在、取得の申請をしている従業員も含めてください。

①育児休業 ※（ ）には取得した従業員数を記入

- 1 取得者がいる → 男性（ ）人 女性（ ）人
- 2 対象者がいなかったため取得者はいない
- 3 その他の理由で取得者はいない → 理由（ ）

②介護休業 ※（ ）には取得した従業員数を記入

- 1 取得者がいる → 男性（ ）人 女性（ ）人
- 2 対象者がいなかったため取得者はいない
- 3 その他の理由で取得者はいない → 理由（ ）

問 11 貴事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目に、どのような働き方を選ぶことが多いですか。（○印1つ）

- 1 勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）
- 2 勤務条件を変えて、ずっと働く（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）
- 3 結婚を機に仕事をやめる
- 4 妊娠を機に仕事をやめる
- 5 出産を機に仕事をやめる
- 6 家族の介護のために仕事をやめる
- 7 その他（ ）
- 8 該当者がいない

問 12 貴事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目に、どのような働き方をしてほしいと思いますか。（○印1つ）

- 1 勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）
- 2 勤務条件を変えて、ずっと働く（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）
- 3 結婚を機に仕事をやめる
- 4 妊娠を機に仕事をやめる
- 5 出産を機に仕事をやめる
- 6 家族の介護のために仕事をやめる
- 7 その他（ ）
- 8 該当者がいない

問 13 貴事業所において、今後、育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に問題と思われることは何ですか。（○印いくつでも）

- 1 休業期間中の代替要員の確保が難しい
- 2 休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい
- 3 休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい
- 4 休業者の周りの人の業務負担が多くなる
- 5 代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる
- 6 制度を利用しやすい雰囲気がない
- 7 利用する人と利用しない人の不公平感がある
- 8 休業中の賃金等の負担が大きい
- 9 復職時に技術・能力が低下している場合がある
- 10 その他（ ）
- 11 特にない

問 14 貴事業所では、従業員に対して、育児や介護と仕事の両立を支援するために、取り組んでいることがありますか。（○印いくつでも）

- 1 育児・介護における休業制度を設けている
- 2 育児休業や介護休業取得者への手当を支給している
- 3 勤務時間短縮などの措置を講じている
- 4 時間外労働の免除または制限制度を設けている
- 5 フレックスタイム制など柔軟な勤務制度を採用している
- 6 育児・介護休業者への職場復帰プログラムを実施している
- 7 事業所内に託児施設を設けている
- 8 事業所内に心身の健康相談窓口を設けている
- 9 学校行事やPTA行事等に参加しやすい休暇制度を設けている
- 10 結婚や出産・介護などで、一旦退職した従業員に対する再雇用制度を設けている
- 11 その他（ ）
- 12 特に取り組んでいることはない

問 15 貴事業所では「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）※」に取り組んでいますか。（○印1つ）

- 1 積極的に取り組んでいる
- 2 労働関係法等で定められた範囲で取り組んでいる
- 3 現在、取り組んでいないが、今後、取り組んでいきたい
- 4 今後、取り組んでいきたいが余裕がない
- 5 どのような取組をすればよいのかわからない
- 6 ワーク・ライフ・バランスが何かを知らない
- 7 ワーク・ライフ・バランスには反対

※企業等における「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」とは、例えば、育児休業・介護休業を取得しやすい環境づくりを進めることや、時短勤務など、家庭生活との調和を保つことができるような支援体制づくりを進める取組です。

問 16 貴事業所では、男女が共に働きやすい社会環境をつくるために、どのようなことが必要だと思いますか。（○印3つまで）

- 1 男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む
- 2 育児休業や介護休業などを利用しやすくする
- 3 保育サービスや介護サービスなどを充実させ、誰もが利用できるようにする
- 4 労働時間を短縮する
- 5 男女の雇用機会（採用、勤務条件など）を均等にする
- 6 職場での男女の昇進や賃金などの格差をなくす
- 7 パートタイム労働者や派遣労働者の労働条件を向上させる
- 8 職場でのハラスメント（嫌がらせ）の防止に努める
- 9 性別にかかわらず、職業を選択できるようにする
- 10 女性が働くことへの理解が広まるよう啓発する
- 11 その他（ ）
- 12 特になし

問 17 ①次にあげる育児や介護と仕事の両立を支援するための制度をご存知ですか。（○印1つずつ）
 ②ご存知の場合、貴事業所の登録等の状況についてそれぞれお答えください。（○印1つずつ）

	①制度をご存知ですか （○印1つずつ）			②ご存知の制度について、 登録等の状況（○印1つずつ）			
	知っている	聞いたことはあるが 詳しくは知らない	知らない	活用・登録している	登録を検討している	現状では要件を満たさない	活用・登録の予定はない
(1) 両立支援等助成金	1	2	3	1	2	3	4
(2) 広島県仕事と家庭の 両立支援企業登録制度	1	2	3	1	2	3	4
(3) 広島県男性育児休業等 促進宣言企業登録制度	1	2	3	1	2	3	4

用語の解説

（1）両立支援等助成金（厚生労働省・広島県労働局）

- ・職業生活と家庭生活の両立支援や、女性活躍を推進する企業に厚生労働省から給付される助成金です。
- ・助成は、「出生時両立支援」、「介護離職防止支援」、「育児休業等支援」、「再雇用者評価処遇」、「女性活躍加速化」の5つのコースがあります。

（2）広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度（広島県）

- ・「仕事と家庭の両立支援」に取り組む企業を県が登録する制度です。登録するためには、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広島労働局に届け出ること等が必要です。
- ・特典として、取組内容が県のホームページで紹介される、県や本市の建設工事入札参加資格の格付け認定に加点される等があります。

（3）広島県男性育児休業等促進宣言企業登録制度（広島県）

- ・男性労働者の育児休業等の取得促進に取り組むことを宣言した県内に事業所を有する企業等を登録する制度です。登録するためには、男性育児休業促進宣言文を作成して、男性労働者の1週間以上の育児休業等の取得促進に取り組むこと等が必要です。
- ・特典として、取組内容が県のホームページで紹介される、県から奨励金（いきいきパパ育休奨励金）を受けることができる等があります。

★制度内容について詳しいことは、ホームページ等でご確認ください。

（1）両立支援等助成金：広島労働局 雇用環境・均等室 電話082-221-9247

（2）広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度等 } 広島県働き方改革推進・働く女性応援課

（3）広島県男性育児休業等促進宣言企業登録制度 } 電話082-513-3419

問 18 貴事業所では、最近3年間に、次の①から⑤までの項目について、従業員から相談等がありましたか。(〇印1つつ)

次の「用語の解説」もお読みください。	相談があつた	な か つ た 相 談 は
① セクシュアルハラスメント (セクハラ)	1	2
② パワーハラスメント (パワハラ)	1	2
③ マタニティハラスメント (マタハラ)	1	2
④ パタニティハラスメント (パタハラ)	1	2
⑤ ドメスティック・バイオレンス (DV)	1	2

用語の解説

① セクシュアルハラスメント (セクハラ)

・職場などにおいて、相手の望まない性的な言動のこと(性的嫌がらせ)。相手は異性に限らず、同性同士でも起こる場合があります。

② パワーハラスメント (パワハラ)

・職場などにおいて、職務上の地位や人間関係などといった権力(パワー)を利用して、精神的・身体的苦痛を与える行為や職場環境を悪化させる嫌がらせ行為のこと。
・上司と部下の関係に限らず、同僚の関係でも起こる場合があります。ただし、業務上必要な指示や注意・指導などはパワハラにはあたりません。

③ マタニティハラスメント (マタハラ)

・職場などにおいて、働く女性が妊娠や出産を理由に精神的・肉体的な苦痛を受ける嫌がらせ行為のこと。
・妊娠や出産を理由とした解雇、雇用契約の変更などもマタハラにあたります。相手は異性だけに限らず、同性同士でも起こる場合があります。

④ パタニティハラスメント (パタハラ)

・職場などにおいて、働く男性が育児を理由に精神的・肉体的な苦痛を受ける嫌がらせ行為のこと。
・男性社員が育児休業をとったり、育児支援目的の短時間勤務やフレックス勤務を活用したりすることへの妨害行為等を言います。

⑤ ドメスティック・バイオレンス (DV)

・夫婦や恋人などの親密な関係にある(あつた)パートナーからふるわれる暴力のこと。
(1) 身体的暴力(殴る、蹴る、首を絞める、髪を引っ張る など)
(2) 精神的暴力(大声で怒鳴る、無視する、大切にしているものを壊す など)
(3) 経済的暴力(生活費を渡さない、外で働くことを邪魔する など)
(4) 性的暴力(性行為を強要する、避妊に協力しない、妊娠中絶を強要する など)
(5) 社会的隔離(勝手にメールなどを見る、家族や友人との付き合いを制限する など)
(6) 子どもを巻き込んだ暴力(子どもに暴力を見せる、子どもの前でパートナーをバカにする など)

問19 貴事業所では、各種ハラスメント（嫌がらせ）の対策として、どのようなことに取り組んでいますか。（○印いくつでも）

- 1 就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定している
- 2 社内（社外）に相談窓口を設置している
- 3 会社や職員組合などで対策委員会のような機関を設置している
- 4 ハラスメントが発生した時の対応マニュアルを定めている
- 5 社内啓発のための研修などを開催している
- 6 啓発資料などを配布している
- 7 その他（ ）
- 8 取り組む必要性は感じていないが、進んでいない
- 9 取り組む必要性を感じない

問20 貴事業所として、今後、男女共同参画社会を実現するために、どのようなことが必要だと思いますか。（○印いくつでも）

- 1 募集・採用における男女差をなくすこと
- 2 配置・昇進・教育訓練における男女差をなくすこと
- 3 賃金における男女差をなくすこと
- 4 定年・退職・解雇における男女差をなくすこと
- 5 セクハラ・パワハラ・マタハラ・DV等の防止措置が取られていること
- 6 LGBT※など、多様な性に配慮した募集や採用がされていること
- 7 育児休業や介護休業制度が、男女共に活用されていること
- 8 仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備が十分であること
- 9 育児などで一旦退職した場合の再就職の機会があること
- 10 人事評価などで、性別により評価することがないよう基準を定めること
- 11 性別による仕事の分業がないこと
- 12 相談窓口を充実すること
- 13 その他（ ）
- 14 特になし

※LGBTとは「L（レズビアン）女性の同性愛者」「G（ゲイ）男性の同性愛者」「B（バイセクシュアル）両性愛者」「T（トランスジェンダー）身体と心の性が一致しない人」の4つの頭文字から表現した言葉で、性の多様性を表す言葉。「セクシュアルマイノリティ」とも呼ばれ、L、G、B、T以外にも、様々な人がいます。

問 21 あなたは、男女共同参画を積極的に進めるために、行政はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。（○印5つまで）

- 1 男女共同参画の広報・啓発活動を充実する
- 2 人権や個人の尊重についての啓発や、情報提供に取り組む
- 3 L G B Tなど、多様な性に対する理解を促進する
- 4 学校での男女共同参画についての教育を充実する
- 5 社会教育など生涯学習の場で男女共同参画についての教育を充実する
- 6 D Vや虐待などの問題について、相談しやすい体制づくりを進める
- 7 D V等により人権を侵害された被害者を支援する取組を進める
- 8 市が開催する会議など、政策決定の場に女性を積極的に登用する
- 9 女性を対象とした人材育成のための取組を進める
- 10 企業等に対して、性別にかかわらず働きやすい職場づくりを促進する
- 11 誰もが参加しやすい地域活動やボランティア活動を促進する
- 12 男女共同参画推進に取り組む住民活動を支援する
- 13 外国人など多様な人との交流など、多文化共生の理解を進める
- 14 心身の特性に応じた生涯にわたる健康づくりを進める
- 15 育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促進する
- 16 子育て支援サービスを充実する
- 17 高齢者や障害のある人への介護・介助を支援するサービスを充実する
- 18 非正規労働者やひとり親家庭など、生活上の困難に直面する家庭を支援する
- 19 その他（）
- 20 特にない

問 22 男女共同参画の促進に向けたご意見やご提言、ご要望がありましたら、ご自由にお書きください。

～ご協力ありがとうございました～

**東広島市 男女共同参画に関する
市民意識調査・事業所アンケート報告書**

発 行 / 平成 31 年 3 月
発 行 者 / 広島県 東広島市
問 合 せ 先 / 東広島市 生活環境部 人権男女共同参画課
〒739-8601 東広島市西条栄町 8 番 2 9 号
TEL (082) 420-0927
FAX (082) 423-0270
