
東広島市 男女共同参画に関する
市民意識調査・事業所調査
報告書

令和6（2024）年3月
東広島市

はじめに

少子高齢化が進み、今後さらなる人口の減少が見込まれる中、家族のあり方や個人の価値観など社会を取り巻く環境は、大きく変化してきています。

本市では、市民一人ひとりが人権の意義や重要性について理解を深め、自己の人権のみならず、他者の人権についても正しく理解し、多様性を認め合いながら、一人の人間として自分らしく生きることができる社会の実現を目指しています。

性別に関係なく一人ひとりが尊重され、誰もが生きがいをもって活躍できる男女共同参画社会を推進するため、令和2年に策定した「第3次東広島市男女共同参画推進計画（前期実施計画）」に基づき、各施策に取り組んでおります。

この度、同計画の前期実施計画期間が令和6年度をもって終了するため、令和7年度からの後期実施計画を策定するにあたり、市民意識調査及び事業所調査を実施しました。

今回の調査結果は、後期実施計画や各種事業に反映させるとともに、地域における男女共同参画社会の推進のための資料としても、広く活用させていただきます。

終わりに、本調査の実施にあたりご審議いただきました東広島市男女共同参画推進審議会の委員の皆様をはじめ、ご協力いただきました市民の皆様、事業所の皆様に、心から感謝申し上げます。

令和6年3月

東広島市長 高垣 廣徳

～ 目 次 ～

| | |
|---------------------------------|----|
| I 調査の概要 | 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 報告書の見方 | 2 |
| 6 調査結果の概要 | 3 |
| II 市民意識調査結果 | 13 |
| 【1】回答者の属性 | 13 |
| 1 性別 | 13 |
| 2 年齢 | 13 |
| 3 職業 | 14 |
| 4 未既婚 | 15 |
| 5 共働きの状況 | 16 |
| 6 同居家族の構成 | 16 |
| 7 同居家族の内訳 | 17 |
| 【2】仕事に関すること | 19 |
| 1 就労状況 | 19 |
| 2 育児休業や介護休業の取得経験 | 20 |
| 3 職場における男女間の格差 | 23 |
| 4 男女間の格差があることに対する意識 | 25 |
| 5 仕事をやめた経験 | 26 |
| 6 仕事をやめた理由 | 27 |
| 7 再就職の経験 | 29 |
| 8 性別にかかわらず働きやすい社会環境をつくるために必要なこと | 30 |
| 【3】暮らしに関すること | 33 |
| 1 家庭内での仕事の分担 | 33 |
| 2 平日の家事・育児・介護に費やす時間 | 36 |
| 3 健康診断やがん検診の受診状況 | 40 |
| 4 地域活動への参加状況 | 42 |
| 5 今後、女性が地域活動に参加するために必要なこと | 45 |
| 6 防災・災害復興対策で強化すべき取組 | 47 |
| 7 仕事や家庭生活、プライベート等に費やす時間の割合 | 49 |
| 【4】男女の平等感に関すること | 55 |
| 1 男女の平等意識 | 55 |
| 2 家庭生活と男女の役割について | 70 |

| | |
|-----------------------------------|-----|
| 【5】男女共同参画に関すること | 83 |
| 1 セミナーやイベント等への参加経験 | 83 |
| 2 セミナーやイベント等への今後の参加意向 | 84 |
| 3 セミナーやイベント等へ参加するときに重要なこと | 85 |
| 4 エスポワール（東広島市男女共同参画推進室）の認知状況 | 87 |
| 5 男女共同参画に関する用語の認知状況 | 88 |
| 6 男女共同参画の推進に行政が力を入れるべきこと | 91 |
| 【6】ハラスメントやDVに関すること | 96 |
| 1 各種ハラスメントの経験 | 96 |
| 2 ドメスティック・バイオレンス（DV）に対する認識 | 102 |
| 3 ドメスティック・バイオレンス（DV）の経験 | 112 |
| 4 ドメスティック・バイオレンス（DV）経験者の相談状況 | 114 |
| 5 相談しなかった理由 | 117 |
| 6 暴力に関する相談窓口の認知状況 | 120 |
| 7 ドメスティック・バイオレンス（DV）防止に必要な取組 | 122 |
| 【7】性の多様性に関すること | 125 |
| 1 性的指向などについて悩んだ経験 | 125 |
| 2 L G B T Q（性的マイノリティ）の認知 | 126 |
| 3 L G B T Q（性的マイノリティ）をめぐる問題に対する認識 | 127 |
| 4 身近な人にL G B T Q（性的マイノリティ）の人がいること | 129 |
| 5 東広島市パートナーシップ宣誓制度の認知 | 130 |
| 【8】自由記述回答集約結果 | 132 |
| 【9】問の選択肢「その他」の記載内容 | 142 |
| | |
| Ⅲ 事業所調査結果 | 145 |
| 【1】事業所の属性 | 145 |
| 1 回答者 | 145 |
| 2 事業所形態 | 145 |
| 3 業種 | 146 |
| 4 常時雇用者の雇用形態人数 | 147 |
| 5 管理職の状況 | 154 |
| 【2】仕事と暮らしに関すること | 158 |
| 1 育児休業の取得状況 | 158 |
| 2 介護休業の取得状況 | 160 |
| 3 育児休業や介護休業を定着させる上での課題 | 162 |
| 4 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 | 164 |
| 5 育児や介護と仕事の両立を支援するために今後取り組みたいこと | 167 |
| 6 ワーク・ライフ・バランスの取組について | 170 |
| 7 イクボス宣言の認知状況 | 172 |

| | |
|-----------------------------------|-----|
| 【3】 女性の活躍に関すること | 173 |
| 1 女性を管理職に登用する際の課題 | 173 |
| 2 女性管理職の登用について | 175 |
| 3 ポジティブ・アクションの取組状況 | 177 |
| 4 性別による役割分担意識 | 179 |
| 【4】 男女共同参画に関すること | 190 |
| 1 職場における男女共同参画推進について行政に求めること | 190 |
| 2 男女共同参画の推進に行政が力を入れるべきこと | 192 |
| 【5】 ハラスメントに関すること | 196 |
| 1 ハラスメントについて問題になったこと | 196 |
| 2 問題となったハラスメントの種類 | 197 |
| 3 職場におけるハラスメントについての法制度の認知 | 197 |
| 4 ハラスメント防止対策の取組状況 | 198 |
| 5 働きやすい職場環境についての取組意識 | 201 |
| 【6】 性の多様性に関すること | 203 |
| 1 L G B T Q（性的マイノリティ）の認知 | 203 |
| 2 L G B T Q（性的マイノリティ）をめぐる問題に対する認識 | 204 |
| 3 身近な人にL G B T Q（性的マイノリティ）の人がいること | 205 |
| 4 東広島市パートナーシップ宣言制度の認知 | 206 |
| 【7】 自由記述回答集約結果 | 207 |
| 【8】 問の選択肢「その他」の記載内容 | 208 |
| 資料 | 211 |
| 東広島市 男女共同参画に関する市民意識調査 調査票 | 211 |
| 東広島市 男女共同参画に関する事業所調査 調査票 | 227 |

I 調査の概要

1 調査の目的

「第3次東広島市男女共同参画推進計画（後期計画）」の策定にあたって、「男女共同参画に関する市民意識調査」は市民の男女共同参画に関する意識や実態などについて、「男女共同参画に関する事業所調査」は事業所の男女共同参画や女性の活躍推進に関する取組状況などについて把握し、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。

2 調査の内容

【市民意識調査】

- ① 仕事に関すること
- ② 暮らしに関すること
- ③ 男女の平等感に関すること
- ④ 男女共同参画に関すること
- ⑤ ハラスメントやDVに関すること
- ⑥ 性の多様性に関すること

【事業所調査】

- ① 仕事と暮らしに関すること
- ② 女性の活躍に関すること
- ③ 男女共同参画に関すること
- ④ ハラスメントに関すること
- ⑤ 性の多様性に関すること

3 調査の実施要領

【市民意識調査】

- ① 調査地域 東広島市全域
- ② 調査対象 東広島市在住の満18歳以上の市民
- ③ 標本数 2,000人（女性1,000人、男性1,000人）
- ④ 抽出方法 東広島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 令和5（2023）年11月20日～12月8日

【事業所調査】

- ① 調査地域 東広島市全域
- ② 調査対象 東広島市内の事業所
- ③ 標本数 200事業所
- ④ 抽出方法 東広島市内に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 令和5（2023）年11月20日～12月8日

4 回答状況

【市民意識調査】

- ① 配布数 2,000 件
- ② 有効回答数 807 件（インターネットによる回答 323 件を含む）
（女性 461 件、男性 313 件、その他 4 件、性別無記入 21 件）
- ③ 有効回収率 40.4%

【事業所調査】

- ① 配布数 200 件
- ② 有効回答数 88 件（インターネットによる回答 34 件を含む）
- ③ 有効回収率 44.0%

5 報告書の見方

- ① 集計は小数点以下第2位を四捨五入している。そのため、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 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。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。
- ⑦ 設問によっては、平成25年度及び平成30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「前々回（H25）」、平成30年度調査を「前回（H30）」と略記している。また、「広島県政世論調査」（図表等では「広島県」又は「県」と表記）及び国の「男女共同参画社会に関する世論調査」（図表等では「国」と表記）との比較を行っている。
- ⑧ 事業所調査において「単独事業所」「本社・本店」「支社・支店・営業所等の支所・工場」の表記については、それぞれ図表等を含め「単独」「本社」「支社」と略記している。
- ⑨ 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。

6 調査結果の概要

【市民意識調査結果】

① 仕事に関すること

- 育児休業の取得率は男性 3.7%、女性 20.7%、介護休業については男性 1.0%、女性 1.4%となっている。（問2）
- 職場における男女間の格差については、「男性は育児休業や介護休業を利用しにくい慣習や雰囲気がある」が最も多く、次いで「昇進や昇格の面で男女に差がある」「賃金や昇給の面で男女に差がある」の順となっているが、約半数（51.5%）は「特にない」と回答している。（問3）
- 男女間の格差があることに対しては、半数近く（46.9%）が「改善すべきであるが、ある程度納得している」と回答しており、約3割（29.3%）が「不満であり改善すべきである」と回答している。特に29歳以下の6～7割が「不満であり改善すべきである」と回答しており、他の年齢層を大きく上回っている。（問4）
- 仕事をやめた経験については、女性は「やめたことがある」割合が男性を大きく上回っており、その理由として「結婚したから」「妊娠又は出産したから」「家事や子育てとの両立が難しかったから」などの割合が高くなっている。（問5、問6）
- 再就職の経験については、男性の8割近く（77.2%）が「以前は正社員で、正社員として再就職した」と回答しているのに対して、女性の半数以上（54.2%）が「以前は正社員だが、非正社員として再就職した」と回答している。（問7）
- 性別にかかわらず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、「家事や育児、介護などに性別にかかわらず協力して取り組む」が最も多く、次いで「育児休業や介護休業などを誰もが利用しやすくする」「保育や介護のサービスを充実させ、誰もが利用しやすくする」の順となっている。（問8）

注：（ ）内番号は、アンケート（調査票）の問番号（以下同様）

< 課題 >

- 男性の育児休業の取得率は、聴取方法は異なるものの前回調査から大きな変動はなく、依然として低い状況であり、介護休業の取得率については男女共に低い状況となっている。男性が育児休業や介護休業を利用しにくい慣習や雰囲気を払拭するための、事業所等に対する啓発活動の充実が必要である。
- 結婚や妊娠、出産を理由として女性が退職するといった職場環境が、根強く残っていることがうかがえ、再就職した場合でも、女性は男性に比べて非正社員として再就職した割合が高くなっている。また「家事や子育てとの両立が難しかった」といった退職理由も多数を占めていることから、事業所等に対して、再雇用や再就職支援、その際の柔軟な働き方など、仕事と家庭の両立に向けた取組を継続的に促進していくことが必要である。
- 誰もが働きやすい社会環境をつくるためには、性別にかかわらず家族で家事等に協力して取り組めるよう、継続的に意識啓発をしていくことが必要である。

② 暮らしに関すること

- 家庭内での仕事の分担について「主に自分」の割合をみると、男性は女性に比べ「生活費を得る」の割合が高く、女性は「日常の家事」「日常の家計の管理」「育児」「介護・看護」で男性の割合を大きく上回っている。前回調査と比べて、「日常の家事」や「介護・看護」については、男性は「主に自分」や「家族で協力」が増加しており、女性は「主に自分」の割合が減少している。（問9）
- 平日の家事に費やす時間をみると、男性は「1時間未満」の割合が女性を大きく上回っており、女性は男性に比べ「2～3時間未満」「3～5時間未満」の割合が高くなっている。育児においても、男性は「1時間未満」の割合が高く、女性は男性に比べ「5時間以上」の割合が高くなっている。（問10）
- 健康診断やがん検診の受診状況については、6割以上（65.2%）が「定期的に毎年受けている」と回答しているものの、若い年齢層ほど「ほとんど受けたことがない」の割合が高く、特に29歳以下で約3～4割を占めている。時系列でみると、「定期的に毎年受けている」割合が男女共に緩やかに増加している。（問11）
- 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」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。一方、若い年齢層ほど「参加していない」割合が高く、29歳以下では約7割を占めている。（問12）
- 今後、女性が地域活動に参加するために必要なことについては、「男女が共に参画し協力し合える内容にする」が最も多く、次いで「女性が発言しやすい雰囲気づくりをする」「接待や後片付け等を女性の役割としない」の順となっている。特に、女性は男性に比べ「接待や後片付け等を女性の役割としない」「家族や周囲の理解を促進する」「活動する上で必要な情報を提供する」などの割合が高くなっている。（問13）
- 防災・災害復興対策で強化すべき取組については、「多様性に配慮したトイレや避難スペースなどを確保する」が最も多く、次いで「災害時に女性や子ども、高齢者、障害のある人、外国人等に配慮する」「避難所の企画や運営に女性を増やす」「被災した女性の支援に女性の支援者を配置する」の順となっている。（問14）
- 現在の生活では「仕事」に費やす時間が4割以上（43.8%）を占め、「プライベート」に費やす時間は17.6%となっている。男性は「仕事」に費やす時間が、理想を大きく上回っている。（問15）

< 課題 >

- 前回調査と比べて、男性の日常の家事への参加割合は増えているものの1割台であり、必ずしも高いとは言えない。また、家事や育児を担う時間をみても男性に比べて女性の負担が大きい現状である。多様な働き方や暮らし方の実現が求められている社会的背景において、家事、育児、介護の役割を家族で分担し合う意識を啓発する講座等の開催、子育てや介護サービスの充実など、社会全体としてワーク・ライフ・バランスの実現を目指す取組が必要である。
- 若い世代は、健康診断やがん検診の受診率が低く、また、地域活動にあまり参加していない現状がある。健康づくりや地域活動に関する情報を、多様な伝達手段を活用して分かりやすく発信するとともに、性別にかかわらず誰もが参加しやすい活動の提案や住民同士の声掛けの促進など「きっかけづくり」を検討し、地域活動を促進していくことが必要である。

③ 男女の平等感に関すること

- 男女の平等意識は、全ての分野において「男性優遇^{※1}」意識が「女性優遇^{※2}」意識の割合を上回っており、前回調査と比べて、特に「政治の場」や「法律や制度の上」「社会通念・慣習・しきたりなど」で「男性優遇」意識が大きく増加している。一方、「学校教育の場」では「平等」が約半数（49.1%）を占め、他の分野に比べ最も高くなっている。（問16）
- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考えに対して、「反対」意識は約6割を占めており、前回調査と比べて大きな変化はみられない。（問17(1)）
- 「男は男らしく、女は女らしくという考え方」は、前回調査と比べて「反対」意識が大きく増加し、約6割を占めているが、男性は年齢が上がるほど「賛成」意識が高くなっている。（問17(2)）
- 「結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない」という考えに対して、「賛成」意識は約7割を占めており、男女共に若い年齢層ほど「賛成」意識が高くなっている。（問17(3)）
- 「現在の社会は女性が働きやすい状況にある」という考えに対して、「反対」意識が約6割を占めており、特に女性の60歳以上で高くなっている。（問17(6)）

※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

< 課題 >

- 「男性優遇」意識は、特に「政治の場」「社会通念・慣習・しきたり」において割合が大きく増加している。後述の「男女共同参画社会」や「ワーク・ライフ・バランス」といった用語の認知率が前回調査から増加したことなどから、市民における男女共同参画意識の浸透により、より厳しく判断していることも要因の一つと考えることができる。議会や審議会等、政策方針決定の場における女性の参画の促進をはじめ、男女共同参画に関する継続的な啓発活動の取組が必要である。
- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」や「男は男らしく、女は女らしく」という考え方に代表される「固定的な性別役割分担意識」は、依然として根強く、年齢による差が顕著となっている。男女共同参画に関して、年齢など属性に応じた効果的、継続的な意識啓発への取組が必要である。

④ 男女共同参画に関すること

- 東広島市が開催する男女共同参画に関するセミナーやイベント等への参加経験者は3.5%となっているが、今後の参加意向については、3割近く(28.7%)が「是非参加したい」「機会があれば参加したい」と回答している。(問30、問31)
- セミナーやイベント等へ参加するときには重要なこととしては、「参加費用がかからないこと」が最も多く、次いで「テーマや内容に関心があること」「身近な地域での開催」「土日や祝日の開催」「家族や子ども連れで参加できること」の順となっている。(問32)
- 約8割(79.4%)がエスポワール(東広島市男女共同参画推進室)を「知らなかった」と回答しているが、年齢が上がるほど認知率が高くなっている。(問33)
- 「DV防止法」については大半が用語を認知しているが、「アンコンシャス・バイアス」の用語の認知率は3割程度で、そのうち「内容まで知っている」割合は1割程度(10.8%)となっている。また、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」は若い年齢層ほど「内容まで知っている」割合が高く、時系列でみても「内容まで知っている」割合が増加傾向にある。(問34)
- 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、「学校での男女共同参画についての教育を充実する」が最も多く、次いで「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」「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」「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」「子育て支援サービスを充実する」の順となっている。特に、男性は女性に比べ「男女共同参画の広報、啓発活動を充実する」の割合が高く、女性は「育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促進する」の割合が男性を大きく上回っている。(問35)

< 課題 >

- セミナーやイベント等へ参加した人の割合は、現状では低いものの、今後の参加意向はこれまで参加した人の割合を大きく上回っており、ニーズが高いことがうかがえる。生涯学習の場等を効果的に活用し、世代の関心事に応じた講座やセミナーの開催をはじめ、参加を促進するための効果的な周知が必要である。
- 男女共同参画の推進に行政が力を入れるべきこととして「学校での男女共同参画についての教育を充実する」が最も多く回答されており、子どもの頃からの男女共同参画意識及びその基盤となる人権尊重意識を高める教育をはじめ、多様なメディアを活用した情報発信など、性別にかかわらず一人ひとりの個性を尊重し合う意識づくり、環境づくりが必要である。

⑤ ハラスメントやDVに関すること

- セクシュアルハラスメントについて「自分が被害を受けたことがある」割合は、男性が 2.9%、女性が 30.2%となっており、特に女性の 50 代で多くなっている。また、パワーハラスメントについて「自分が被害を受けたことがある」割合は、男性で 31.3%、女性で 40.3%となっており、男女共に 40 代でその割合が高くなっている。マタニティハラスメントについては、女性の約 1 割 (8.9%) が「自分が被害を受けたことがある」と回答している。(問 18)
- ドメスティック・バイオレンス (DV) に対する認識については、「平手でうつ」「殴るふりをして、おどす」は大半が「暴力だと思う」と回答しており、時系列でも「暴力だと思う」が増加傾向にある。一方、「メールなどで交友関係をチェックしたり、制限したりする」「命令するような口調でものを言う」は、「暴力の場合とそうでない場合がある」が 3 割程度を占めている。(問 19)
- ドメスティック・バイオレンス (DV) について「自分が被害を受けたことがある」割合は、男性が 3.5%、女性が 13.7%となっており、男女共に 40 代で割合がやや高くなっている。(問 20)
- ドメスティック・バイオレンス (DV) 経験者の相談先として、「友人・知人」「家族」「医師・カウンセラー」などが多くなっているが、半数近く (45.7%) が「どこ(誰)にも相談しなかった」と回答している。その理由として、特に女性の場合「相談しても無駄だと思ったから」「自分にも悪いところがあると思ったから」「自分さえ我慢すれば何とかこのままやっているとあったから」といった回答が多くなっている。(問 21、問 22)
- 暴力に関する相談窓口の認知状況については、「警察署」が約 7 割 (71.3%) を占め最も多く、次いで「東広島市こども家庭課 (配偶者暴力相談支援センター)」「民間の機関 (弁護士会など)」が続いている。一方、「相談窓口として知っていないところは」は 16.7%となっている。(問 23)

- ドメスティック・バイオレンス（DV）防止に必要な取組としては、「被害者が相談しやすく、援助を求めやすくするための情報を提供する」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）などを整備する」「学校等で児童・生徒に対して暴力を防止するための学習の場を充実する」「DVやストーカー行為、虐待など、あらゆる暴力を防止するための啓発を強化する」の順となっている。（問 24）

< 課題 >

- 各種ハラスメントに対し、どのような言動が該当するのかなど、認知の拡大に向けた啓発活動の充実が必要である。
- ドメスティック・バイオレンス（DV）の被害を受けたことがある割合は、聴取方法は異なるものの前回調査から増加している。その要因の一つとして、どのような言動がドメスティック・バイオレンス（DV）に該当するかということに対して、「殴るふりをして、おどす」などの割合が前回調査から増加しており、市民の認知が高まりつつあることも考えられる。あらゆる暴力の根絶に向けて、ドメスティック・バイオレンス（DV）をはじめ、性犯罪やストーカー行為、虐待、インターネット等を利用した性的な言動など、多様化する暴力等の防止に向けて、あらゆる機会を通じた啓発活動の充実が必要である。
- 自身が受けた被害について、専門機関に相談した人が少ないことから、相談窓口の周知を図り、適切な支援につなぐことができるよう、市民への啓発と関係機関との連携の強化が必要である。

⑥ 性の多様性に関すること

- 性的指向などについて悩んだ経験については、「悩んだことがある」は 6.8%となっている。（問 25）
- L G B T Q（性的マイノリティ）については、「内容まで知っている」が 40.0%、「見聞きしたことがある」が 49.6%となっており、特に女性の 29 歳以下で「内容まで知っている」割合が 7 割以上（72.5%）と高くなっている。（問 26）
- L G B T Q（性的マイノリティ）をめぐる問題は、対応すべき社会的な課題になっていると思うことについては、7 割以上（75.0%）が「そう思う（どちらかといえばそう思うを含む）」と回答しており、女性は若い年齢層ほどその割合が高くなっている。（問 27）
- 身近な人に L G B T Q（性的マイノリティ）の人がいることについては、およそ 4 人に 1 人（23.7%）が「いる（そうかもしれない人がいると思うを含む）」と回答しており、男女共に 40 代以下でその割合が高くなっている。（問 28）
- 東広島市パートナーシップ宣誓制度について、「内容まで知っている」が 4.5%、「見聞きしたことがある」が 21.4%となっており、7 割以上（73.1%）が「知らない」と回答している。（問 29）

< 課題 >

- 「LGBTQ（性的マイノリティ）」や「東広島市パートナーシップ宣誓制度」といった用語や性の多様性に関して、誤った認識や偏った考え方を持つことがないよう、市の広報紙やホームページをはじめ、生涯学習の場の活用などにより、幅広い年齢層に対して周知活動を充実し、用語の意味のみならず、社会的背景なども含めて、より正しい理解を促進する必要がある。

【事業所調査結果】

① 仕事と暮らしに関すること

- 出産した女性従業員のうち、育児休業を取得した事業所の割合は94.9%となっており、配偶者が出産した男性従業員のうち、育児休業を取得した割合は55.8%となっている。（問2）
- 介護休業を取得した女性従業員が「いる」割合は9.1%、男性従業員では11.4%となっている。（問3）
- 育児休業や介護休業を定着させる上での課題については、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が7割以上（73.9%）と最も多く、次いで「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」「代替要員では業務が務まらない又は効率が落ちる」が続いている。（問4）
- 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については、「有給休暇の取得を促進すること」が最も多く、次いで「勤務時間短縮などの措置を講じること」「育児、介護における休業制度を設けること」「時間外労働を制限する制度を設けること」の順となっている。（問5）
- 育児や介護と仕事の両立を支援するために今後取り組みたいことについては、「有給休暇の取得を促進すること」が最も多く、次いで「フレックスタイム制など柔軟な勤務制度を採用すること」「勤務時間短縮などの措置を講じること」「社員の理解を促進するために社内報などを活用して啓発すること」の順となっている。（問6）
- ワーク・ライフ・バランスの取組については、「労働関係法等で定められた範囲で取り組んでいる」が約半数（48.9%）を占め最も多く、次いで「積極的に取り組んでいる」が約3割（31.8%）となっており、合わせて約8割（80.7%）が『取り組んでいる』と回答している。前回調査と比べて、「労働関係法等で定められた範囲で取り組んでいる」が大きく増加している。（問7）
- イクボス宣言については、「内容まで知っている」が28.4%、「見聞きしたことがある」が47.7%、「知らない」は23.9%となっている。特に、本社や100人以上の規模、女性管理職がいる事業所で「内容まで知っている」の割合が高くなっている。（問17）

< 課題 >

- 「働き方改革関連法[※]」の周知をはじめ、同法に基づく長時間労働の是正や柔軟な働き方ができる環境の整備の促進を図る必要がある。
- 誰もが働きやすい社会環境をつくるために、育児休業や介護休業を取得しやすい環境づくり、その際の代替要員の確保、残業や労働時間の短縮など「ワーク・ライフ・バランス」の促進と「働き方改革」のより一層の推進が必要である。
- イクボス宣言など、働きやすい職場環境づくりだけでなく、事業所のイメージの向上にもつながる取組について、情報提供の充実が必要である。

※ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律

② 女性の活躍に関すること

- 女性を管理職に登用する際の課題については、「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」が最も多く、次いで「管理能力の面で適任者が少ない」「長時間労働の改善が十分ではない」が続いている。（問8）
- 女性管理職の登用については、「性別にかかわらず能力や経験に応じて登用していく予定である」が約7割（71.6%）を占め最も多く、「積極的に女性を管理職に登用していく予定である」は13.6%となっている。前回調査と比べて、「性別にかかわらず能力や経験に応じて登用していく予定である」が大きく増加している。（問9）
- ポジティブ・アクションの取組状況については、「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」や「応募や採用等で性別による格差をなくし、女性の採用を拡大している」が多く回答されている。（問10）
- 性別による役割分担意識について『否定的意見』の割合が高い順に、「職場では女性は男性のサポートにまわるべきだ」「男性は育児休業を取るべきではない」「男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ」「同程度の実力ならまず男性から昇進させるべきだ」「営業職は男性がする方がよい」となっている。（問11）

< 課題 >

- 事業所として、女性管理職の登用に対する積極的な考え方はうかがえるものの、実際は女性従業員自身が管理職になることを望んでいないことや長時間労働の改善が不十分であることが課題となっている。事業所等に対して、仕事と家庭の両立に向けた取組を継続的に促進していくことが必要であるとともに、職場において活躍を望む女性を阻む様々な要因の排除に向けた情報提供や啓発活動が必要である。
- ポジティブ・アクションへの取組内容は、従業員規模によって差がみられることから、更なる浸透を図る取組の充実をはじめ、女性の活躍の場の拡大に向けた男性、女性それぞれの意識改革の促進が必要である。

③ 男女共同参画に関すること

- 職場における男女共同参画推進について行政に求めることについては、「子育てや介護に関する公的サービスの充実」が最も多く、次いで「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）やポジティブ・アクション（積極的改善措置）に取り組む事業所への助成金制度」「男女共同参画に関する事業所向けの講座や研修の開催」「事業所に対する法律や制度についての情報提供」の順となっている。（問 22）
- 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」が最も多く、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」「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」「学校での男女共同参画についての教育を充実する」の順となっている。（問 23）

< 課題 >

- 性別にかかわらず家族で家事や育児、介護を役割分担し、社会全体としてワーク・ライフ・バランスを推進することができるよう、子育て支援サービス、介護サービス等、公的支援の充実とともに、事業所等に対する講座や講演会への積極的な参加の促進など、職場の理解を深めることができるよう、啓発活動の推進が必要である。

④ ハラスメントに関すること

- ハラスメントについては、「問題になったことがある」が 35.2%、「問題になったことはないが、実態として把握している」が 12.5%で、合計 47.7%となっている。一方、「問題になったことはないが、実態として把握できていない」は 14.8%みられた。特に、本社や 50 人以上の規模で「問題になったことがある」の割合が高くなっている。（問 12）
- 問題となったハラスメントの種類については、「パワーハラスメント（パワハラ）」が 85.7%と突出して最も多く、次いで「セクシュアルハラスメント（セクハラ）」が 40.5%で続いている。（問 13）
- 職場におけるハラスメントについての法制度については、約 9 割が「知っている」と回答している。（問 14）
- ハラスメント防止対策の取組状況については、「就業規則や社内規程などでハラスメント（嫌がらせ）禁止を規定している」が最も多く、次いで「社内（社外）に相談窓口を設置している」「社内啓発のための研修などを開催している」の順となっている。前回調査と比べて、全ての項目が増加している。（問 15）
- 働きやすい職場環境についての取組意識については、「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」が最も多く、次いで「採用や待遇における男女の格差をなくすこと」「全社員を対象とした男女共同参画の意識啓発を促進すること」「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」の順となっている。（問 16）

< 課題 >

- ハラスメントについては、従業員規模が大きくなるほど問題になる割合も高い傾向にあるが、前回調査と比べて、事業所におけるハラスメント防止対策は進展している。そのような中でも、パワーハラスメントとセクシュアルハラスメントは高い割合で発生しており、事業所等に対して、各種ハラスメントの防止に向けた講座や研修等への参加の促進、相談窓口の周知に向けた取組の充実が必要である。

⑤ 性の多様性に関すること

- L G B T Q（性的マイノリティ）については、「内容まで知っている」が 60.2%、「見聞きしたことがある」が 36.4%となっており、特に本社や従業員規模が大きくなるほど「内容まで知っている」割合が高くなっている。（問 18）
- L G B T Q（性的マイノリティ）をめぐる問題は、対応すべき社会的な課題になっていると思うことについては、7割以上（76.2%）が「そう思う（どちらかといえばそう思うを含む）」と回答している。（問 19）
- 身近な人に L G B T Q（性的マイノリティ）の人がいることについては、「いる（そうかもしれない人がいると思うを含む）」が 25.0%となっており、100人以上の規模で多くみられる。（問 20）
- 東広島市パートナーシップ宣誓制度について、「内容まで知っている」が 11.4%、「見聞きしたことがある」が 39.8%、「知らない」が 48.9%となっている。（問 21）

< 課題 >

- 市民意識調査と同様に「L G B T Q（性的マイノリティ）」や「東広島市パートナーシップ宣誓制度」といった用語や性の多様性に関して、誤った認識や偏った考え方を持つことがないよう、事業所等に向けた正しい知識の周知、偏見などに対する啓発の強化が必要である。特に事業所等の代表者や責任者への周知とともに、全社員に理解を浸透させるための情報提供の充実が必要である。

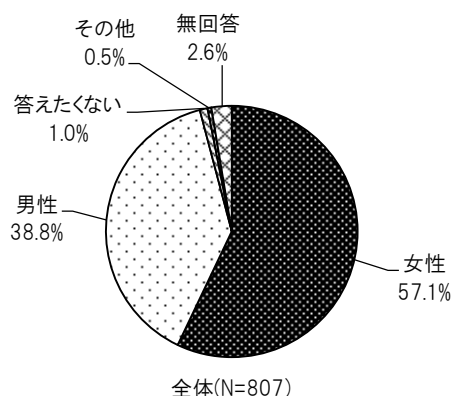
Ⅱ 市民意識調査結果

【1】回答者の属性

1 性別

問 37 あなたの性別をお答えください。（自認する性別をお答えください。）（○印1つ）

回答者の性別構成比は、「女性」が57.1%、「男性」が38.8%と、女性の割合が男性を上回っている。

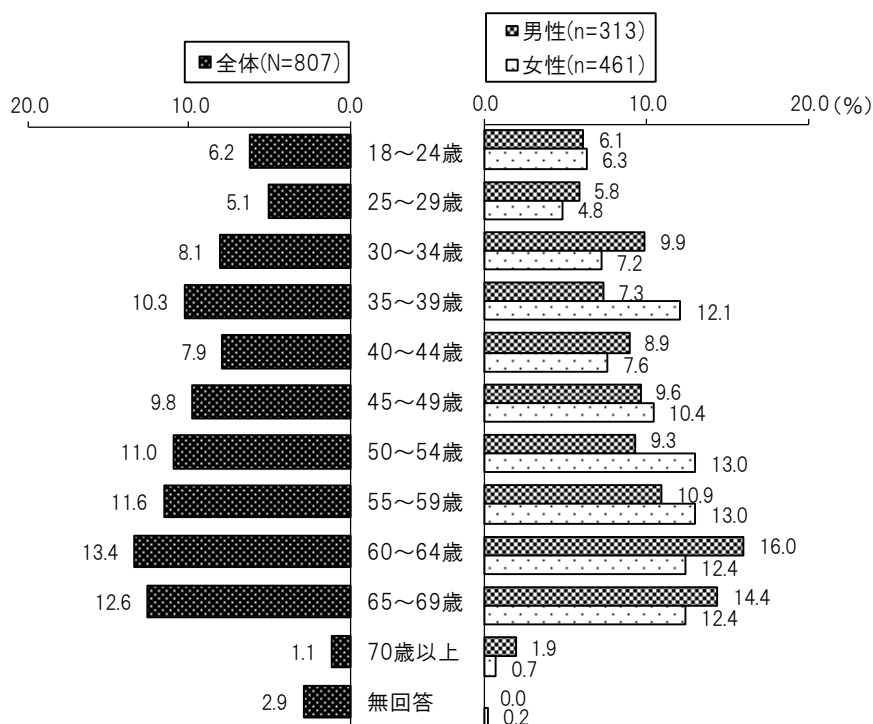


2 年齢

問 38 あなたの年齢をお答えください。（○印1つ）

年齢別構成は、「60～64歳」が13.4%と最も高く、次いで「65～69歳」（12.6%）が続いており、『50歳以上（合計）』で全体の約半数（49.7%）を占めている。

性別では、男性は女性に比べ「30～34歳」「60～64歳」「65～69歳」などの割合が高く、女性は「35～39歳」「50～54歳」などの割合が男性を上回っている。



Ⅱ 市民意識調査結果 【1】回答者の属性

[回答者の属性（性別、年齢）]

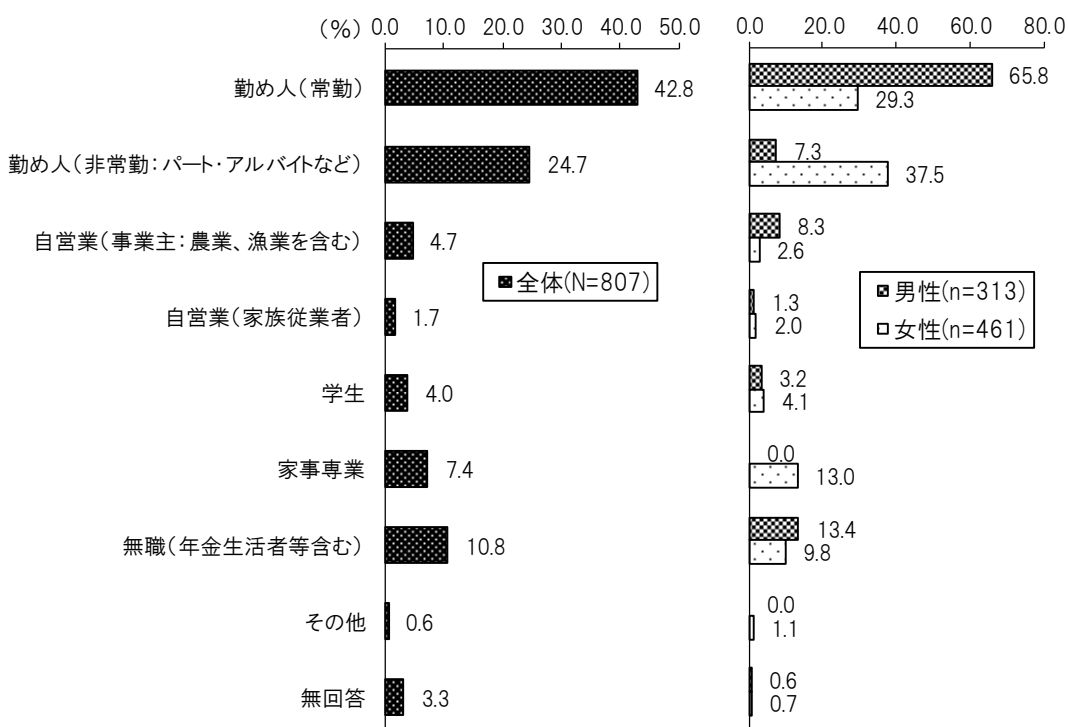
| | 全体 | | 男性 | | 女性 | | 性別無回答 | |
|---------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-------|-------|
| | 人数 | % | 人数 | % | 人数 | % | 人数 | % |
| 18～24 歳 | 50 | 6.2 | 19 | 6.1 | 29 | 6.3 | 2 | 6.1 |
| 25～29 歳 | 41 | 5.1 | 18 | 5.8 | 22 | 4.8 | 1 | 3.0 |
| 30～34 歳 | 65 | 8.1 | 31 | 9.9 | 33 | 7.2 | 1 | 3.0 |
| 35～39 歳 | 83 | 10.3 | 23 | 7.3 | 56 | 12.1 | 4 | 12.1 |
| 40～44 歳 | 64 | 7.9 | 28 | 8.9 | 35 | 7.6 | 1 | 3.0 |
| 45～49 歳 | 79 | 9.8 | 30 | 9.6 | 48 | 10.4 | 1 | 3.0 |
| 50～54 歳 | 89 | 11.0 | 29 | 9.3 | 60 | 13.0 | 0 | 0.0 |
| 55～59 歳 | 94 | 11.6 | 34 | 10.9 | 60 | 13.0 | 0 | 0.0 |
| 60～64 歳 | 108 | 13.4 | 50 | 16.0 | 57 | 12.4 | 1 | 3.0 |
| 65～69 歳 | 102 | 12.6 | 45 | 14.4 | 57 | 12.4 | 0 | 0.0 |
| 70 歳以上 | 9 | 1.1 | 6 | 1.9 | 3 | 0.7 | 0 | 0.0 |
| 年齢無回答 | 23 | 2.9 | 0 | 0.0 | 1 | 0.2 | 22 | 66.7 |
| 合計 | 807 | 100.0 | 313 | 100.0 | 461 | 100.0 | 33 | 100.0 |

3 職業

問 39 あなたの職業をお答えください。（○印1つ）

職業については、「勤め人（常勤）」の割合が42.8%と最も高く、次いで「勤め人（非常勤：パート・アルバイトなど）」（24.7%）、「無職（年金生活者等含む）」（10.8%）の順となっている。

性別では、男性は「勤め人（常勤）」の割合が女性を大きく上回っており、女性は男性に比べ「勤め人（非常勤：パート・アルバイトなど）」「家事専業」の割合が高くなっている。



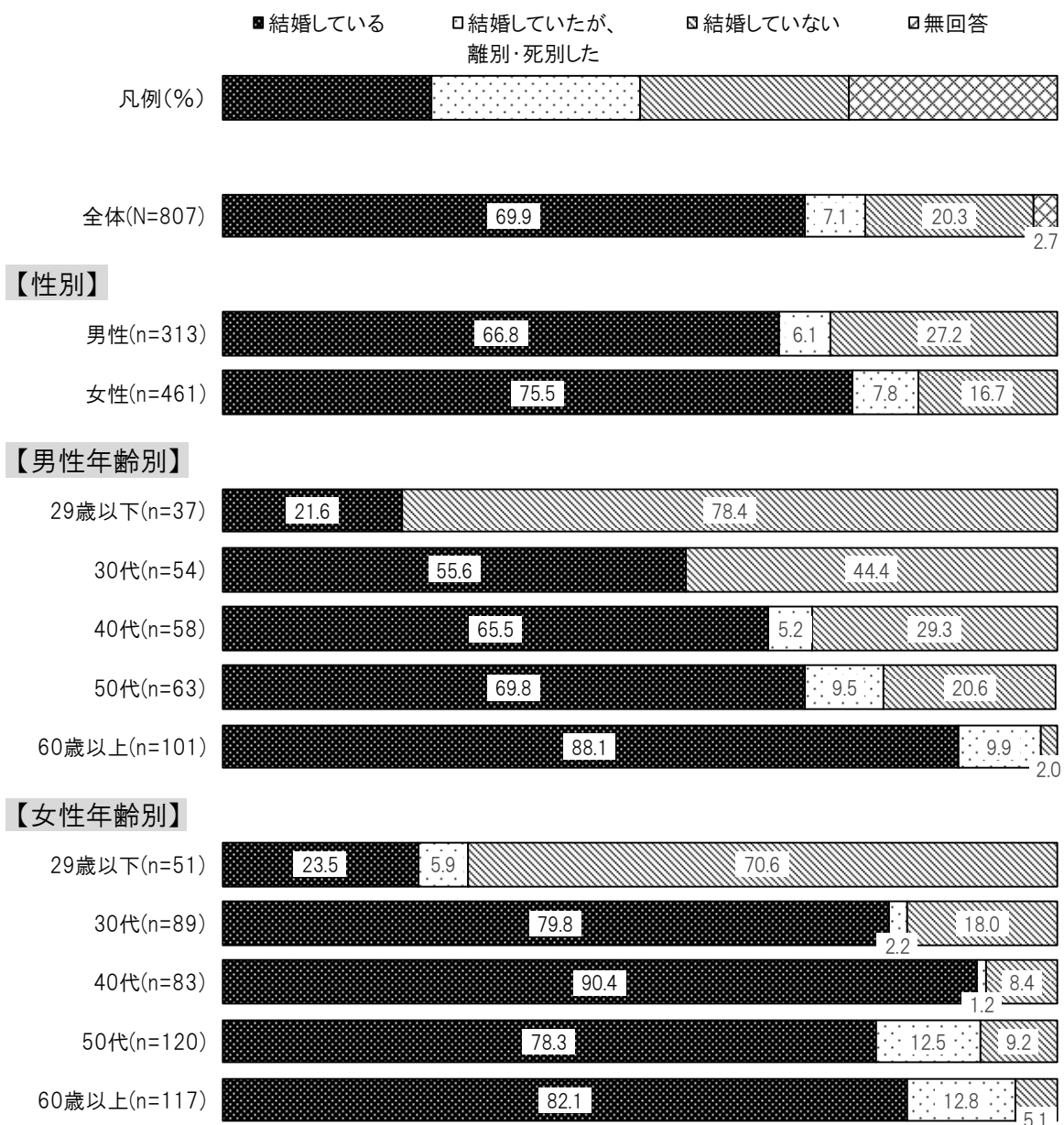
4 未既婚

問 40 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）

未既婚については、「結婚している」の割合が69.9%、「結婚していない」が20.3%、「結婚していたが、離別・死別した」が7.1%となっている。

性別では、男性は「結婚していない」の割合が女性を大きく上回っており、女性は男性に比べ「結婚している」の割合が高くなっている。

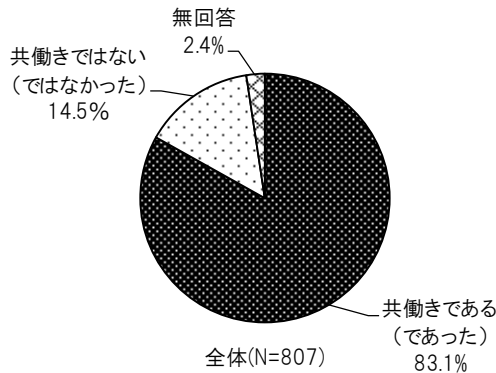
年齢別では、男性は年齢が上がるほど「結婚している」の割合が高くなっており、男女共に50代以上で「結婚していたが、離別・死別した」の割合が他の年齢層に比べて高くなっている。



5 共働きの状況

【問 40 で「1～2（結婚している又は離別・死別した）」と答えた方におたずねします。
 問 41 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。又は共働きでしたか。（○印1つ）

共働きの状況については、「共働きである（であった）」が 83.1%、「共働きではない（ではなかった）」が 14.5%となっている。

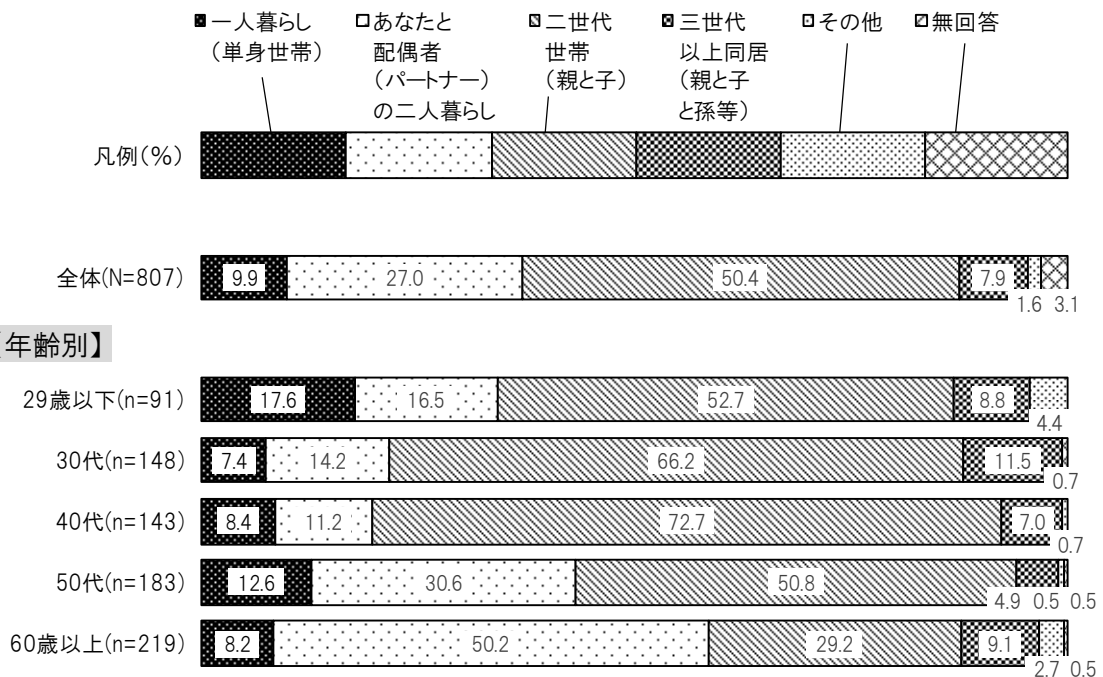


6 同居家族の構成

問 42 あなたの同居家族の構成をお答えください。（○印1つ）

同居家族の構成については、「二世帯世帯（親と子）」の割合が 50.4%と最も高く、次いで「あなたと配偶者（パートナー）の二人暮らし」（27.0%）、「一人暮らし（単身世帯）」（9.9%）、「三世帯以上同居（親と子と孫等）」（7.9%）となっている。

年齢別では、50代以上で「あなたと配偶者（パートナー）の二人暮らし」の割合が他の年齢層に比べて高くなっている。



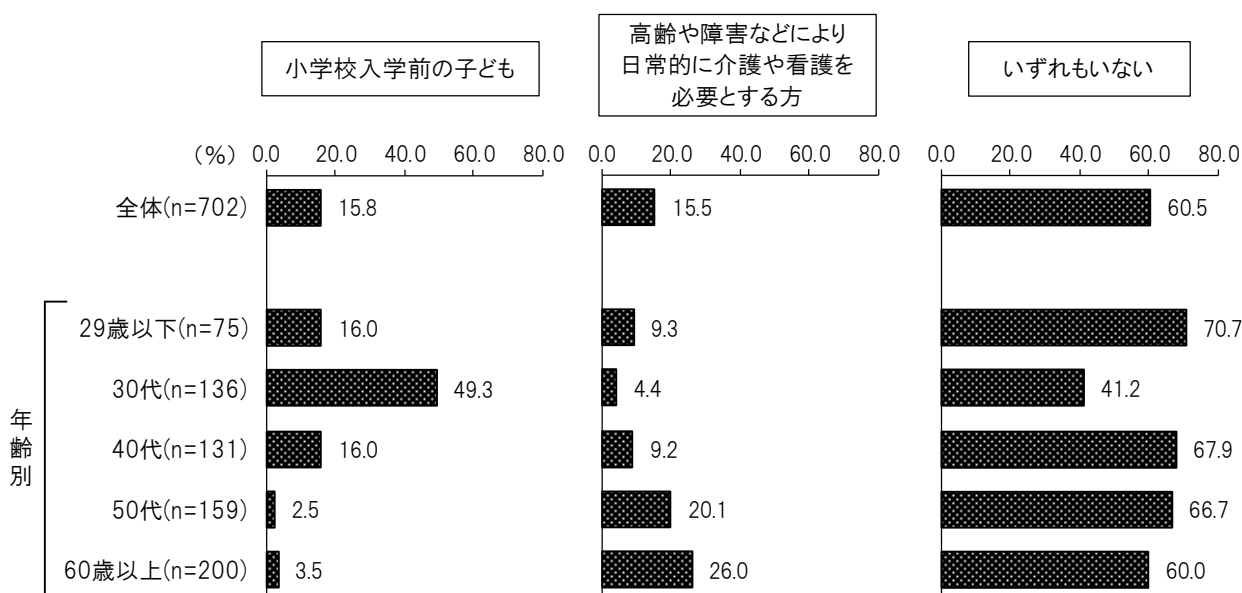
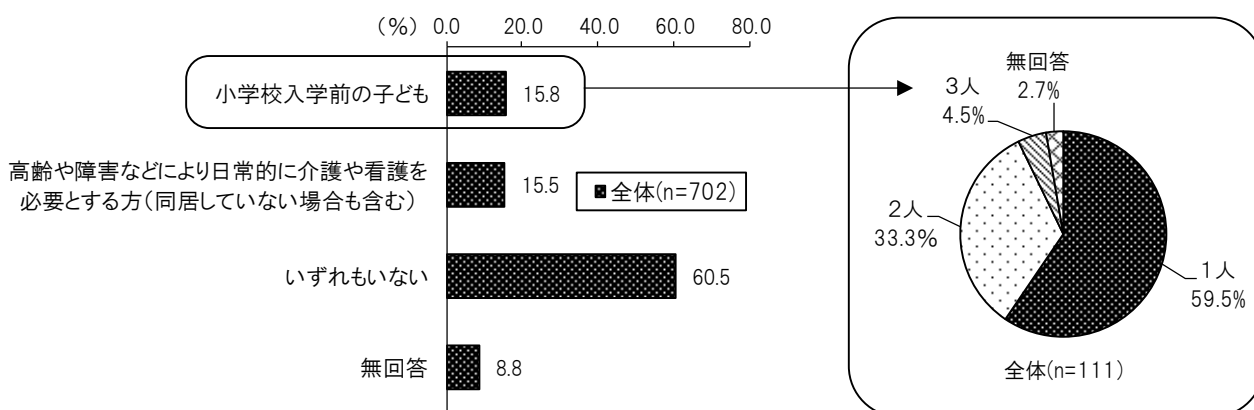
7 同居家族の内訳

【問42で「2～5（一人暮らし以外）」と答えた方におたずねします。】

問43 あなたのご家族の中に、次の方（あなた自身を含む。）はいますか。（○印いくつでも）

同居家族の内訳については、「いずれもない」が60.5%と最も高くなっているが、「小学校入学前の子ども」が15.8%、「高齢や障害などにより日常的に介護や看護を必要とする方（同居していない場合も含む）」が15.5%となっている。また、小学校入学前の子どもの人数をみると、「1人」の割合が59.5%と最も高く、次いで「2人」が33.3%で続いている。

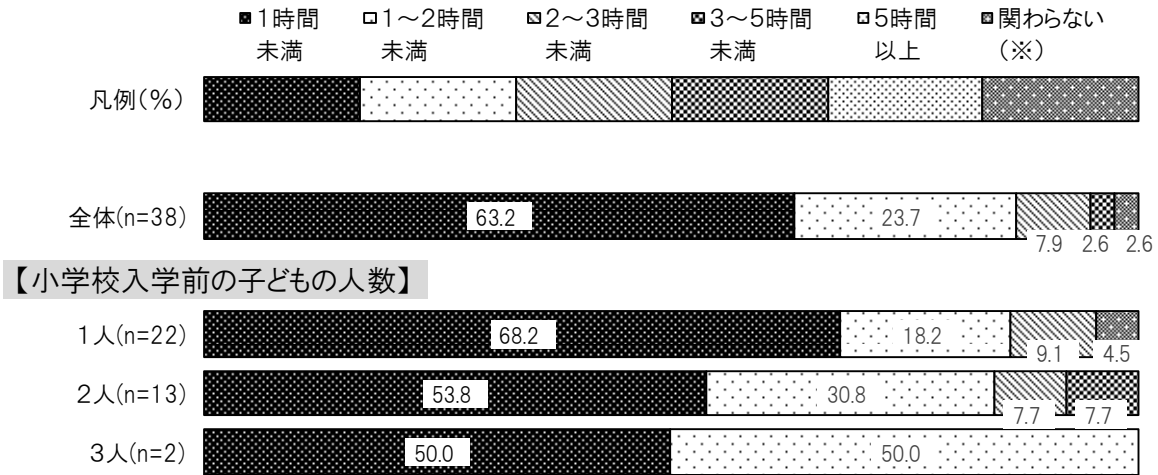
年齢別では、30代で「小学校入学前の子ども」、50代以上で「高齢や障害などにより日常的に介護や看護を必要とする方（同居していない場合も含む）」の割合がそれぞれ他の年齢層を大きく上回っている。



II 市民意識調査結果 【1】回答者の属性

男性の平日1日あたりの家事の時間（問10 平日の家事・育児・介護に費やす時間（1）（37 ページ参照））を小学校入学前の子どもの人数で見ると、子どもの人数が多くなるほど家事に関わる時間も長くなっている。

【男性の平日1日あたりの家事の時間】



※ 関わない（又は該当者がいない）

注：子どもの人数の「3人」については、件数（n=）が少ないため参考値として参照

【2】仕事に関すること

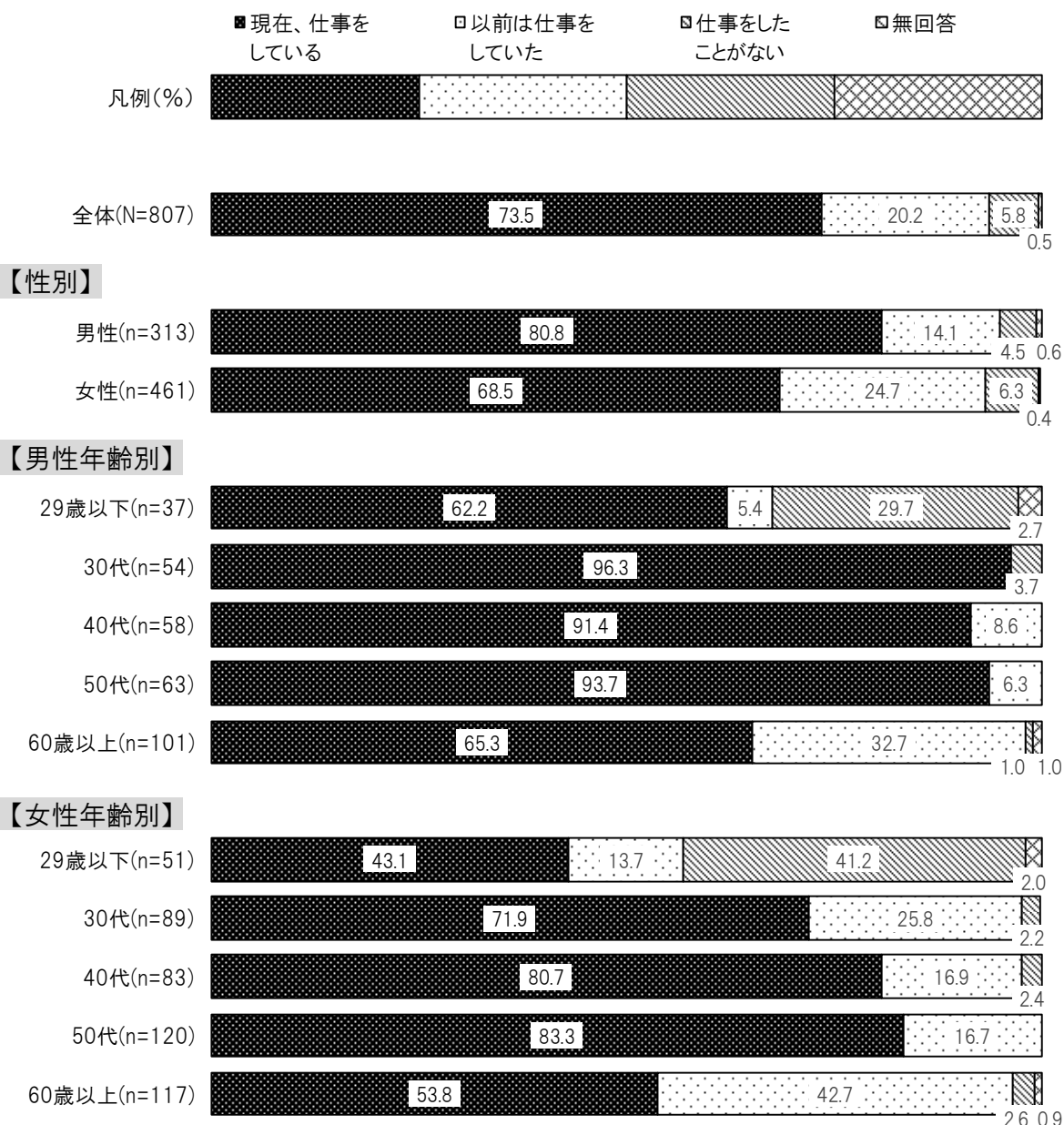
1 就労状況

問1 あなたの仕事の状況について、次の1～3の項目から選んでください。(○印1つ)
 ※ 学生のアルバイトは除く。

就労状況については、「現在、仕事をしている」が73.5%、「以前は仕事をしていた」が20.2%、合計で93.7%となっている。一方、「仕事をしたことがない」は5.8%となっている。

性別では、男性は「現在、仕事をしている」の割合が女性を大きく上回っており、女性は男性に比べ「以前は仕事をしていた」の割合が高くなっている。

年齢別では、男女共に29歳以下で「仕事をしたことがない」、60歳以上で「以前は仕事をしていた」の割合がそれぞれ他の年齢層を大きく上回っている。



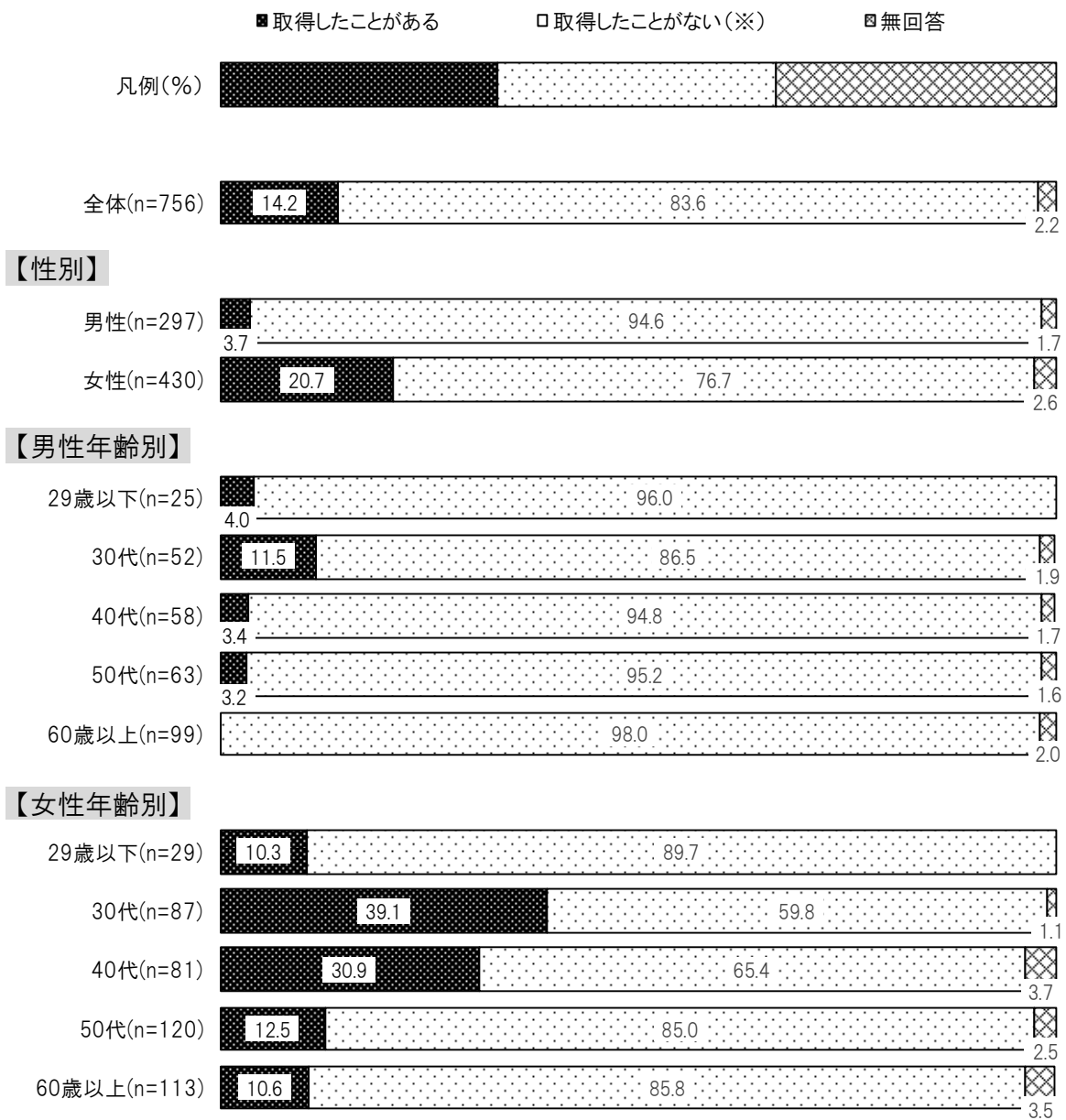
2 育児休業や介護休業の取得経験

【問1で「1～2（仕事をしている又はしていた）」と答えた方におたずねします。】
 問2 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つずつ）

（1）育児休業

育児休業の取得経験については、「取得したことがある」の割合が14.2%となっており、男性で3.7%、女性で20.7%となっている。

年齢別では、男性の30代や女性の30～40代で「取得したことがある」の割合が高くなっている。

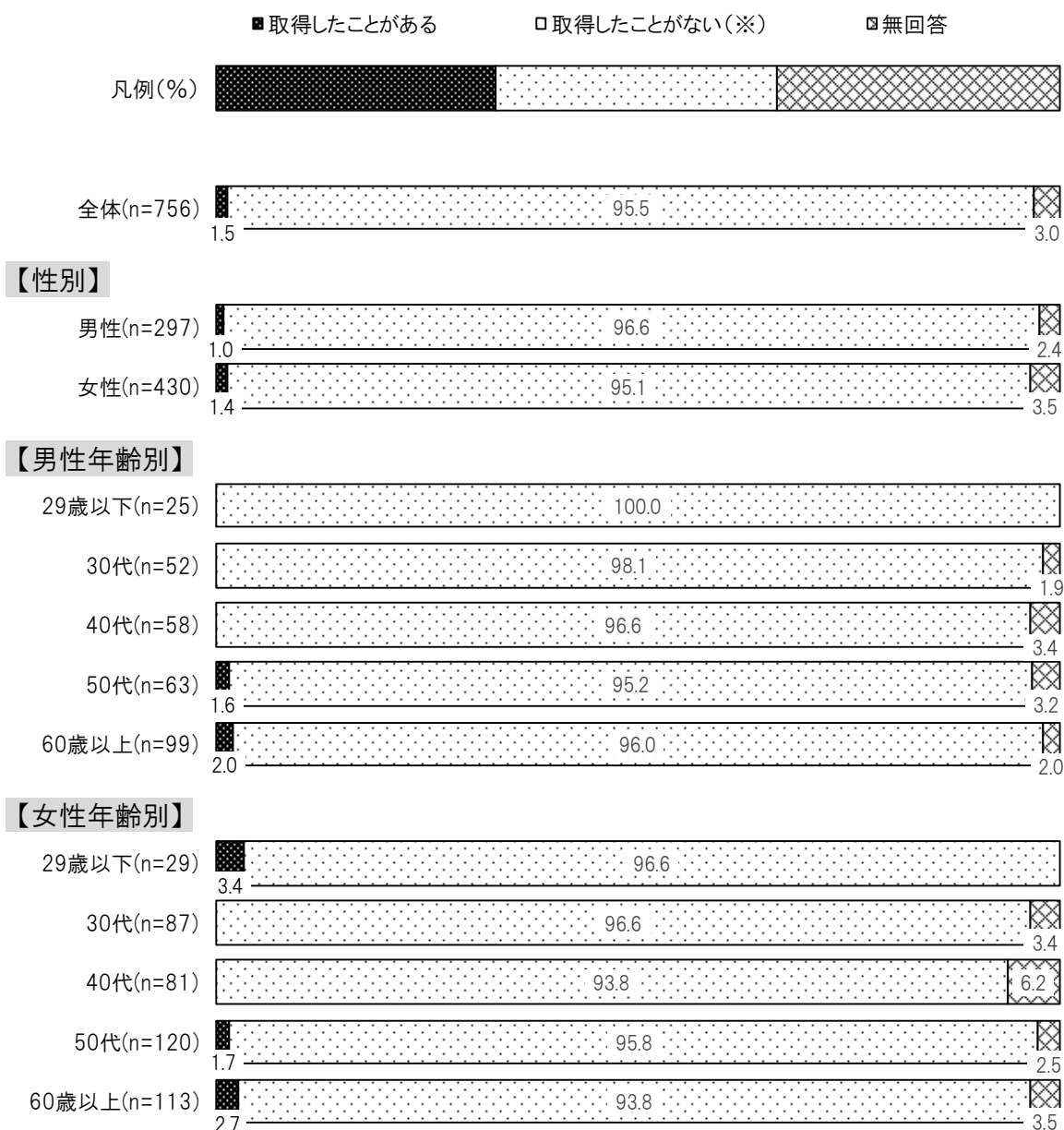


※ 取得したことがない（取得する必要がなかったを含む）

(2) 介護休業

介護休業の取得経験については、「取得したことがある」の割合が1.5%となっており、男性で1.0%、女性で1.4%となっている。

年齢別では、女性の29歳以下や男女共に50代以上で「取得したことがある」の割合がやや高くなっている。

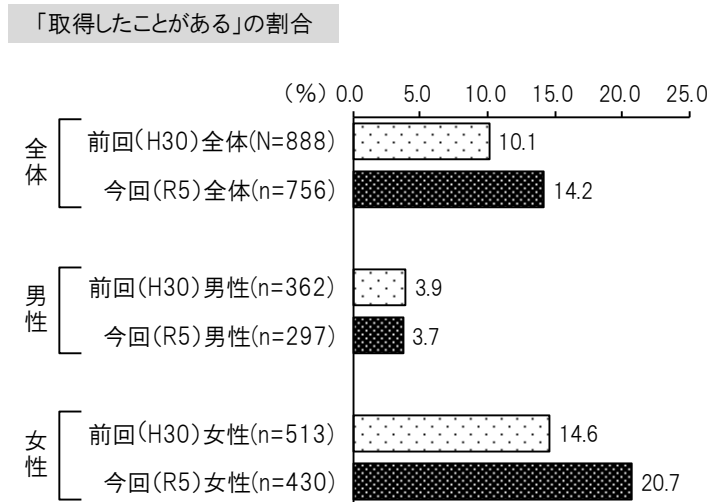


※ 取得したことがない（取得する必要がなかったを含む）

【時系列推移】

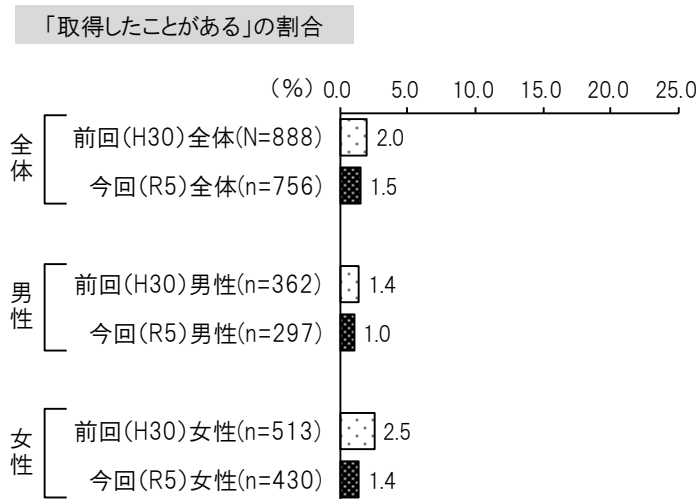
前回調査結果と比べ、女性で育児休業を「取得したことがある」が増加しているが、介護休業では大きな変化はみられない。

(1) 育児休業



注：前回調査では全員を母数としている。

(2) 介護休業



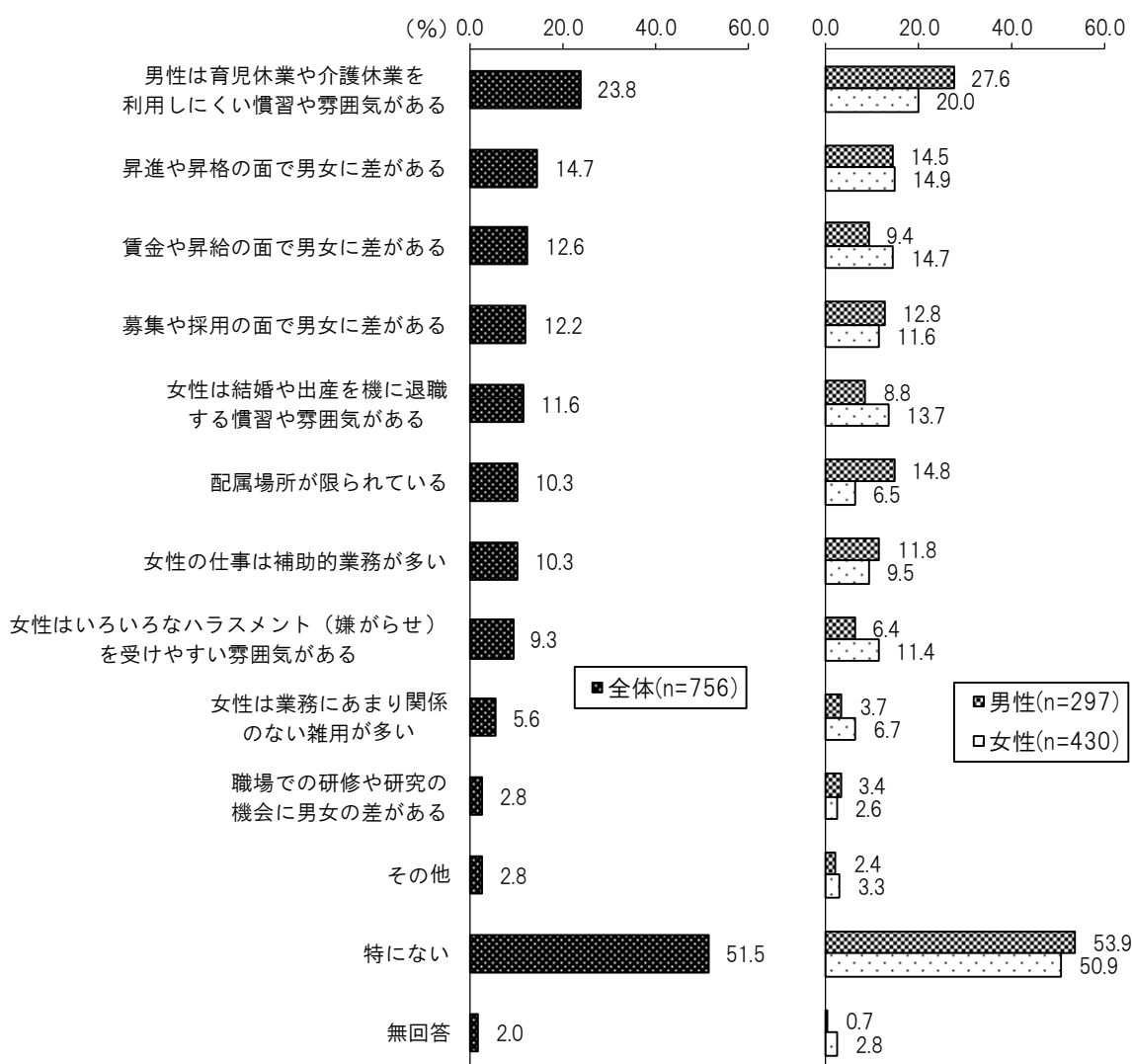
注：前回調査では全員を母数としている。

3 職場における男女間の格差

【問1で「1～2（仕事をしている又はしていた）」と答えた方におたずねします。】
 問3 あなたの職場では、仕事の内容や待遇面で、次のような男女間の格差がありますか（又は、ありましたか）。（○印いくつでも）

職場における男女間の格差については、「男性は育児休業や介護休業を利用しにくい慣習や雰囲気がある」の割合が23.8%と最も高く、次いで「昇進や昇格の面で男女に差がある」（14.7%）、「賃金や昇給の面で男女に差がある」（12.6%）、「募集や採用の面で男女に差がある」（12.2%）の順となっている。一方、約半数（51.5%）は「特にない」と回答している。

性別では、男性は女性に比べ「男性は育児休業や介護休業を利用しにくい慣習や雰囲気がある」「配属場所が限られている」の割合が高く、女性は「賃金や昇給の面で男女に差がある」「女性は結婚や出産を機に退職する慣習や雰囲気がある」「女性はいろいろなハラスメント（嫌がらせ）を受けやすい雰囲気がある」の割合が男性を上回っている。



II 市民意識調査結果 【2】仕事に関すること

年齢別では、男女共に30代以下で「男性は育児休業や介護休業を利用しにくい慣習や雰囲気がある」、60歳以上で「賃金や昇給の面で男女に差がある」の割合がそれぞれ高くなっている。また、男性の30代で「募集や採用の面で男女に差がある」「配属場所が限られている」、女性の29歳以下で「女性はいろいろなハラスメント（嫌がらせ）を受けやすい雰囲気がある」の割合がそれぞれ他の年齢層に比べて高くなっている。

| 単位 (%) | 男性は育児休業や介護休業を利用しにくい慣習や雰囲気がある | 昇進や昇格の面で男女に差がある | 賃金や昇給の面で男女に差がある | 募集や採用の面で男女に差がある | 女性は結婚や出産を機に退職する慣習や雰囲気がある | 配属場所が限られている | 女性の仕事は補助的業務が多い | 女性（嫌がらせ）を受けやすい雰囲気がある | 女性はいろいろなハラスメントを受けやすい | 雑用は業務にあまり関係のない | 女性の差がある | 職場での研修や研究の機会に男女 | その他 | 特にな |
|----------------|------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------------------------|-------------|----------------|----------------------|----------------------|----------------|---------|-----------------|------|-----|
| 全体(n=756) | 23.8 | 14.7 | 12.6 | 12.2 | 11.6 | 10.3 | 10.3 | 9.3 | 5.6 | 2.8 | 2.8 | 2.8 | 51.5 | |
| 【男性年齢別】 | | | | | | | | | | | | | | |
| 29歳以下(n=25) | 32.0 | 8.0 | 8.0 | 8.0 | 12.0 | 12.0 | 12.0 | 4.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 64.0 | |
| 30代(n=52) | 34.6 | 9.6 | 9.6 | 21.2 | 7.7 | 21.2 | 13.5 | 5.8 | 3.8 | 3.8 | 0.0 | 0.0 | 46.2 | |
| 40代(n=58) | 22.4 | 10.3 | 3.4 | 12.1 | 5.2 | 13.8 | 17.2 | 5.2 | 6.9 | 1.7 | 3.4 | 3.4 | 56.9 | |
| 50代(n=63) | 27.0 | 15.9 | 4.8 | 7.9 | 7.9 | 12.7 | 6.3 | 1.6 | 0.0 | 1.6 | 4.8 | 4.8 | 54.0 | |
| 60歳以上(n=99) | 26.3 | 20.2 | 16.2 | 13.1 | 11.1 | 14.1 | 11.1 | 11.1 | 5.1 | 6.1 | 2.0 | 2.0 | 53.5 | |
| 【女性年齢別】 | | | | | | | | | | | | | | |
| 29歳以下(n=29) | 37.9 | 17.2 | 10.3 | 13.8 | 17.2 | 3.4 | 6.9 | 27.6 | 6.9 | 6.9 | 6.9 | 6.9 | 44.8 | |
| 30代(n=87) | 29.9 | 18.4 | 16.1 | 13.8 | 14.9 | 4.6 | 6.9 | 8.0 | 5.7 | 0.0 | 5.7 | 5.7 | 41.4 | |
| 40代(n=81) | 17.3 | 8.6 | 4.9 | 9.9 | 8.6 | 4.9 | 9.9 | 8.6 | 9.9 | 1.2 | 3.7 | 3.7 | 59.3 | |
| 50代(n=120) | 16.7 | 13.3 | 15.8 | 12.5 | 11.7 | 10.8 | 10.0 | 12.5 | 5.8 | 3.3 | 2.5 | 2.5 | 56.7 | |
| 60歳以上(n=113) | 13.3 | 17.7 | 20.4 | 9.7 | 17.7 | 5.3 | 11.5 | 10.6 | 6.2 | 3.5 | 0.9 | 0.9 | 47.8 | |

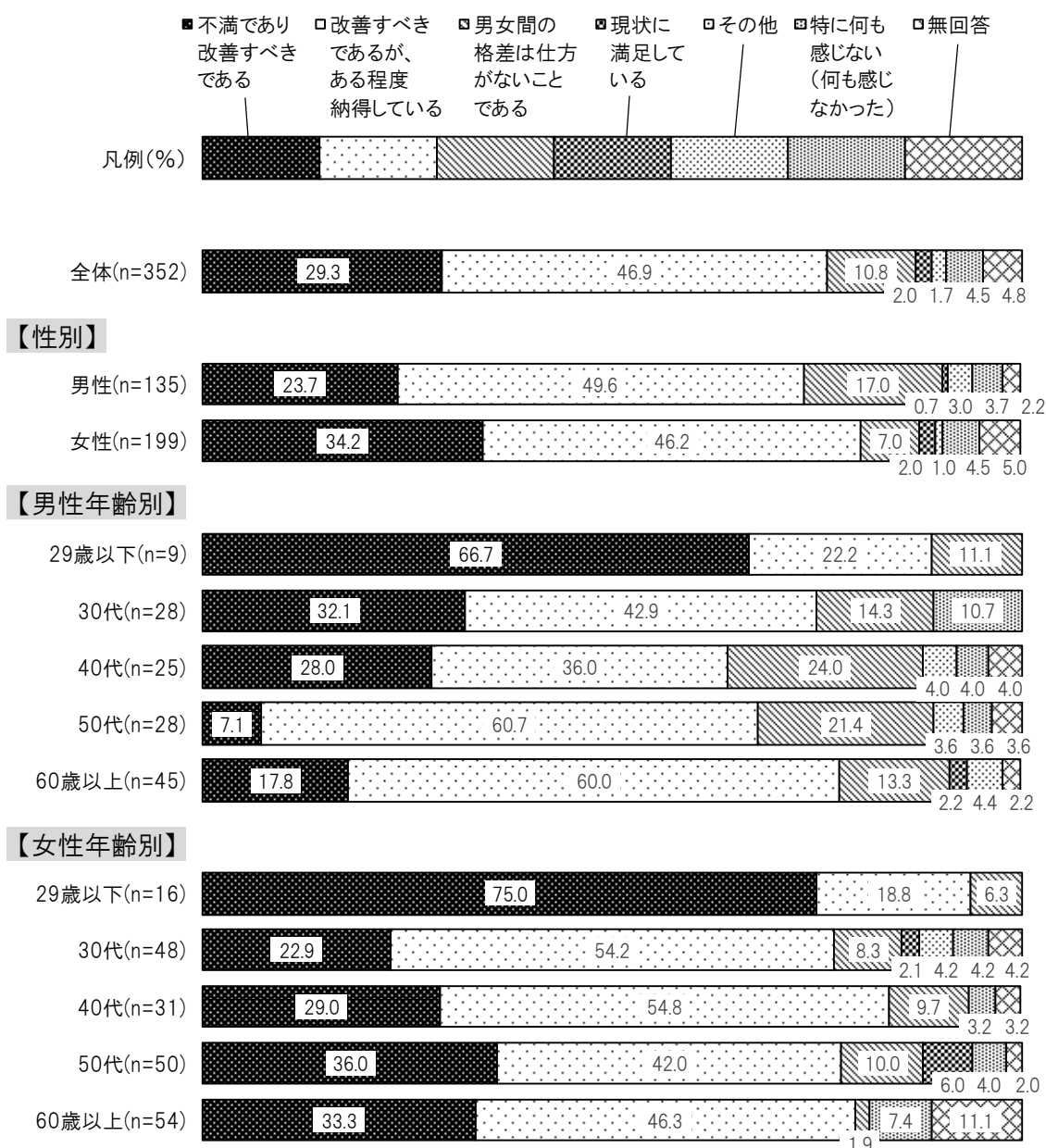
4 男女間の格差があることに対する意識

【問3で「1～11（何らかの男女間の格差がある）」と答えた方におたずねします。】
 問4 あなたは、そのような男女間の格差があることに対して、どのように思いますか。
 （○印1つ）

男女間の格差があることに対する意識については、「改善すべきであるが、ある程度納得している」の割合が46.9%と最も高く、次いで「不満であり改善すべきである」(29.3%)、「男女間の格差は仕方がないことである」(10.8%)の順となっている。

性別では、男性は女性に比べ「男女間の格差は仕方がないことである」の割合が高く、女性は「不満であり改善すべきである」の割合が男性を大きく上回っている。

年齢別では、男女共に29歳以下で「不満であり改善すべきである」、男性の50代以上で「改善すべきであるが、ある程度納得している」の割合がそれぞれ他の年齢層を大きく上回っている。



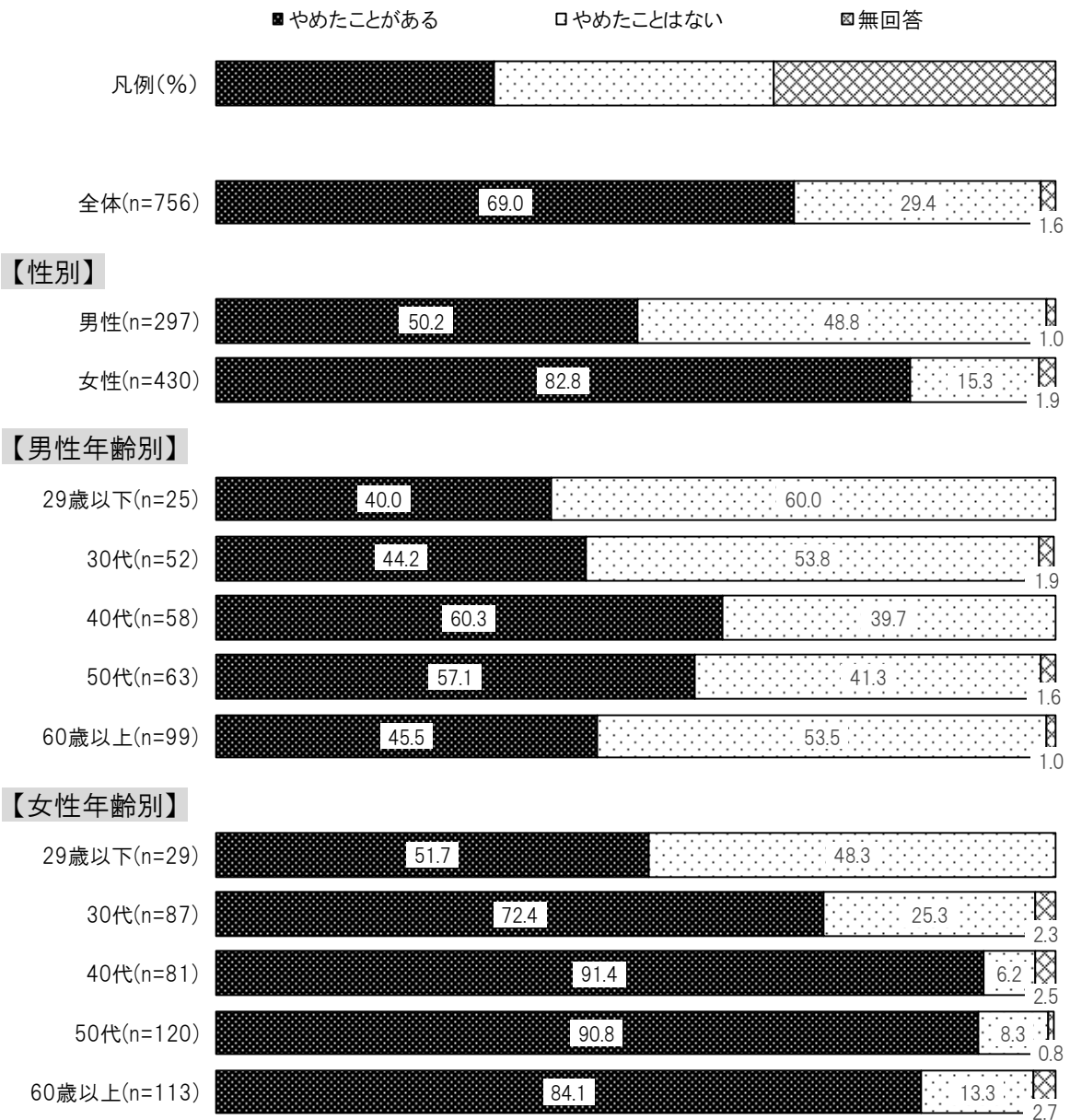
5 仕事をやめた経験

【問1で「1～2（仕事をしている又はしていた）」と答えた方におたずねします。】
 問5 あなたは、これまでに仕事をやめたことがありますか。（○印1つ）
 ※ 定年退職を除く。

仕事をやめた経験については、「やめたことがある」が69.0%、「やめたことはない」が29.4%となっている。

性別では、女性は「やめたことがある」の割合が男性を大きく上回っている。

年齢別では、女性の40代以上で「やめたことがある」の割合が他の年齢層に比べて高くなっている。

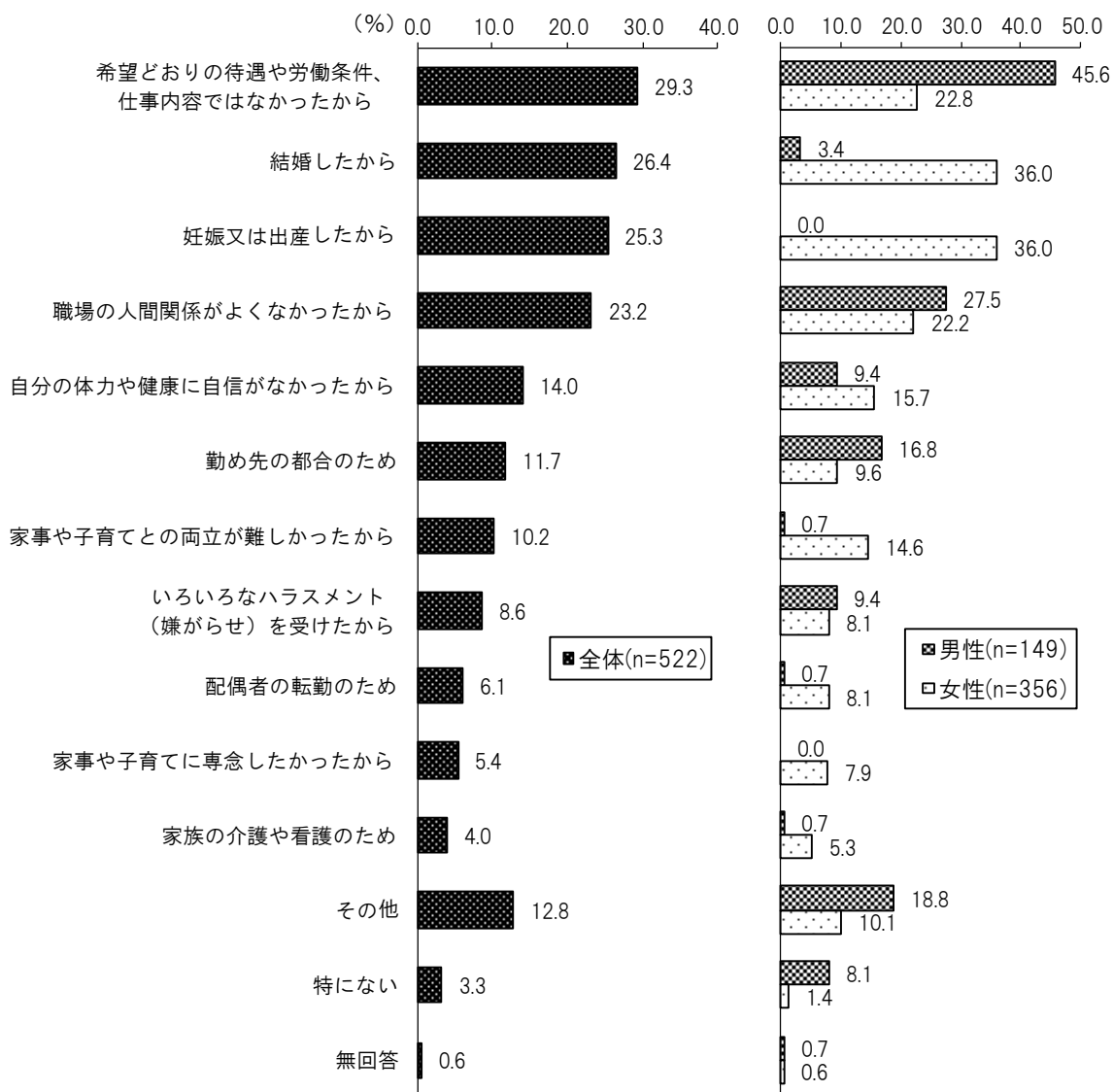


6 仕事をやめた理由

【問5で「1（やめたことがある）」と答えた方におたずねします。】
 問6 あなたが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、「希望どおりの待遇や労働条件、仕事内容ではなかったから」の割合が29.3%と最も高く、次いで「結婚したから」（26.4%）、「妊娠又は出産したから」（25.3%）、「職場の人間関係がよくなかったから」（23.2%）の順となっている。また「その他」では、「起業のため」「転職のため」「病気のため」などの回答がみられた。

性別では、男性は女性に比べ「希望どおりの待遇や労働条件、仕事内容ではなかったから」の割合が高く、女性は「結婚したから」「妊娠又は出産したから」「家事や子育てとの両立が難しかったから」などの割合が男性を大きく上回っている。



Ⅱ 市民意識調査結果 【2】仕事に関すること

年齢別では、男女共に29歳以下で「希望どおりの待遇や労働条件、仕事内容ではなかったから」の割合が高くなっている。また、男性は29歳以下で「自分の体力や健康に自信がなかったから」、女性は29歳以下で「職場の人間関係がよくなかったから」「いろいろなハラスメント（嫌がらせ）を受けたから」、40代で「家事や子育てとの両立が難しかったから」などの割合がそれぞれ他の年齢層に比べて高くなっている。

| 単位 (%) | 希望どおりの待遇や労働条件、仕事内容ではなかったから | 結婚したから | 妊娠又は出産したから | 職場の人間関係がよくなかったから | 自分の体力や健康に自信がなかったから | 勤め先の都合のため | 家事や子育てとの両立が難しかったから | いろいろなハラスメント（嫌がらせ）を受けたから | 配偶者の転勤のため | 家事や子育てに専念したかったから | 家族の介護や看護のため | その他 | 特にない |
|-------------|----------------------------|--------|------------|------------------|--------------------|-----------|--------------------|-------------------------|-----------|------------------|-------------|------|------|
| 全体(n=522) | 29.3 | 26.4 | 25.3 | 23.2 | 14.0 | 11.7 | 10.2 | 8.6 | 6.1 | 5.4 | 4.0 | 12.8 | 3.3 |
| 【男性年齢別】 | | | | | | | | | | | | | |
| 29歳以下(n=10) | 80.0 | 10.0 | 0.0 | 30.0 | 30.0 | 0.0 | 0.0 | 10.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 30代(n=23) | 52.2 | 8.7 | 0.0 | 21.7 | 4.3 | 8.7 | 0.0 | 8.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 13.0 | 13.0 |
| 40代(n=35) | 42.9 | 2.9 | 0.0 | 34.3 | 5.7 | 17.1 | 2.9 | 25.7 | 2.9 | 0.0 | 0.0 | 20.0 | 2.9 |
| 50代(n=36) | 38.9 | 0.0 | 0.0 | 25.0 | 5.6 | 25.0 | 0.0 | 5.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 22.2 | 11.1 |
| 60歳以上(n=45) | 42.2 | 2.2 | 0.0 | 26.7 | 13.3 | 17.8 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2.2 | 22.2 | 8.9 |
| 【女性年齢別】 | | | | | | | | | | | | | |
| 29歳以下(n=15) | 40.0 | 6.7 | 33.3 | 40.0 | 20.0 | 0.0 | 13.3 | 26.7 | 6.7 | 0.0 | 0.0 | 26.7 | 6.7 |
| 30代(n=63) | 36.5 | 31.7 | 39.7 | 27.0 | 15.9 | 4.8 | 11.1 | 12.7 | 11.1 | 3.2 | 0.0 | 7.9 | 0.0 |
| 40代(n=74) | 27.0 | 40.5 | 43.2 | 24.3 | 17.6 | 8.1 | 28.4 | 5.4 | 12.2 | 13.5 | 0.0 | 5.4 | 2.7 |
| 50代(n=109) | 17.4 | 35.8 | 36.7 | 18.3 | 7.3 | 13.8 | 11.9 | 4.6 | 7.3 | 7.3 | 8.3 | 12.8 | 0.9 |
| 60歳以上(n=95) | 13.7 | 40.0 | 27.4 | 18.9 | 23.2 | 10.5 | 9.5 | 8.4 | 4.2 | 8.4 | 10.5 | 9.5 | 1.1 |

7 再就職の経験

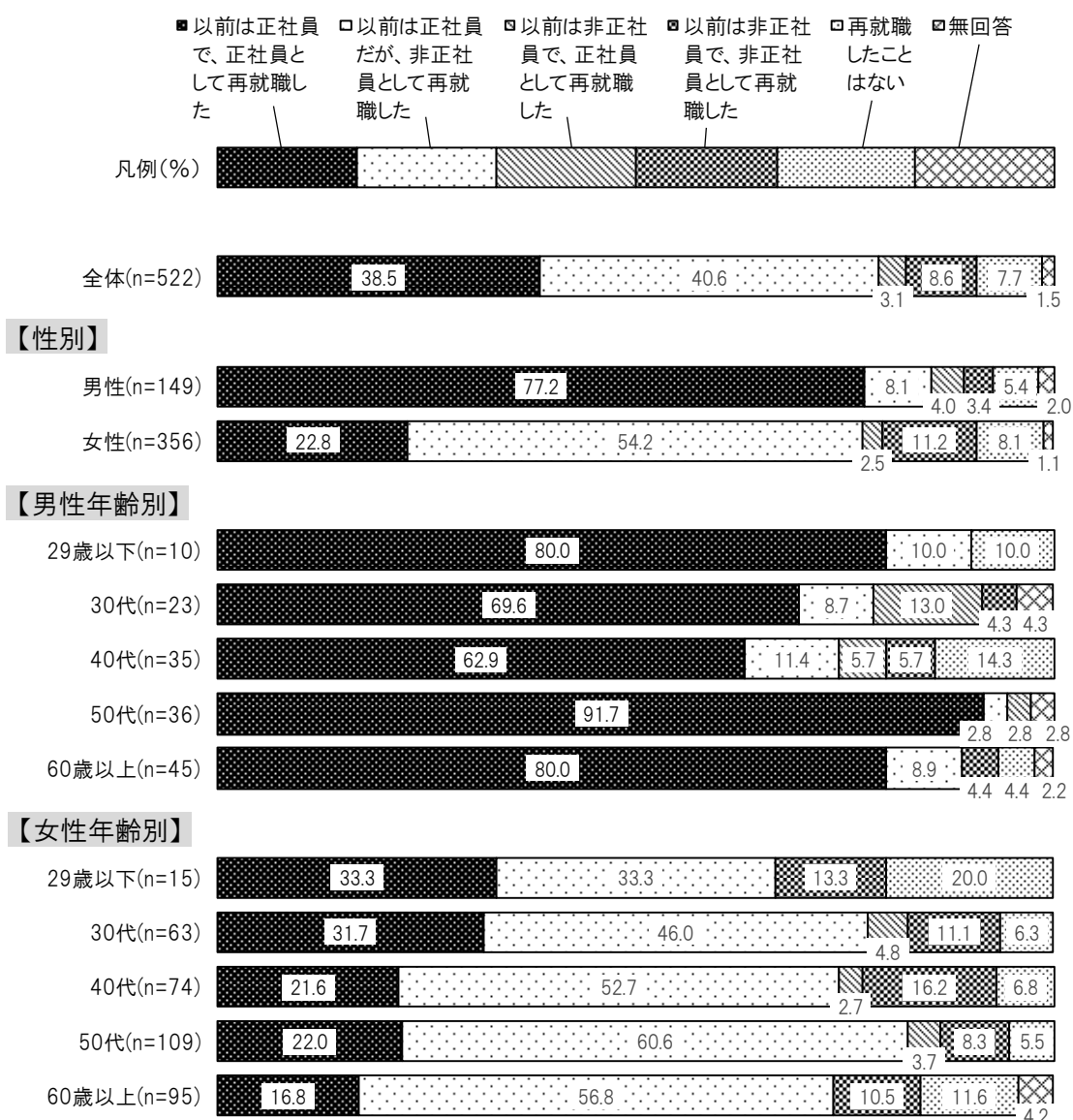
【問5で「1（やめたことがある）」と答えた方におたずねします。】

問7 あなたは、仕事をやめた後、再就職されましたか。仕事をやめた経験が複数回ある場合は、最初のときについてお答えください。（○印1つ）

再就職の経験については、「以前は正社員だが、非正社員として再就職した」の割合が40.6%と最も高く、次いで「以前は正社員で、正社員として再就職した」（38.5%）、「以前は非正社員で、非正社員として再就職した」（8.6%）の順となっている。

性別では、男性は「以前は正社員で、正社員として再就職した」の割合が女性を大きく上回っており、女性は男性に比べ「以前は正社員だが、非正社員として再就職した」「以前は非正社員で、非正社員として再就職した」の割合が高くなっている。

年齢別では、男性の50代で「以前は正社員で、正社員として再就職した」の割合が他の年齢層に比べて高くなっている。また、女性はおおむね年齢が上がるほど「以前は正社員だが、非正社員として再就職した」の割合が高くなっており、若い年齢層ほど「以前は正社員で、正社員として再就職した」の割合が高くなっている。

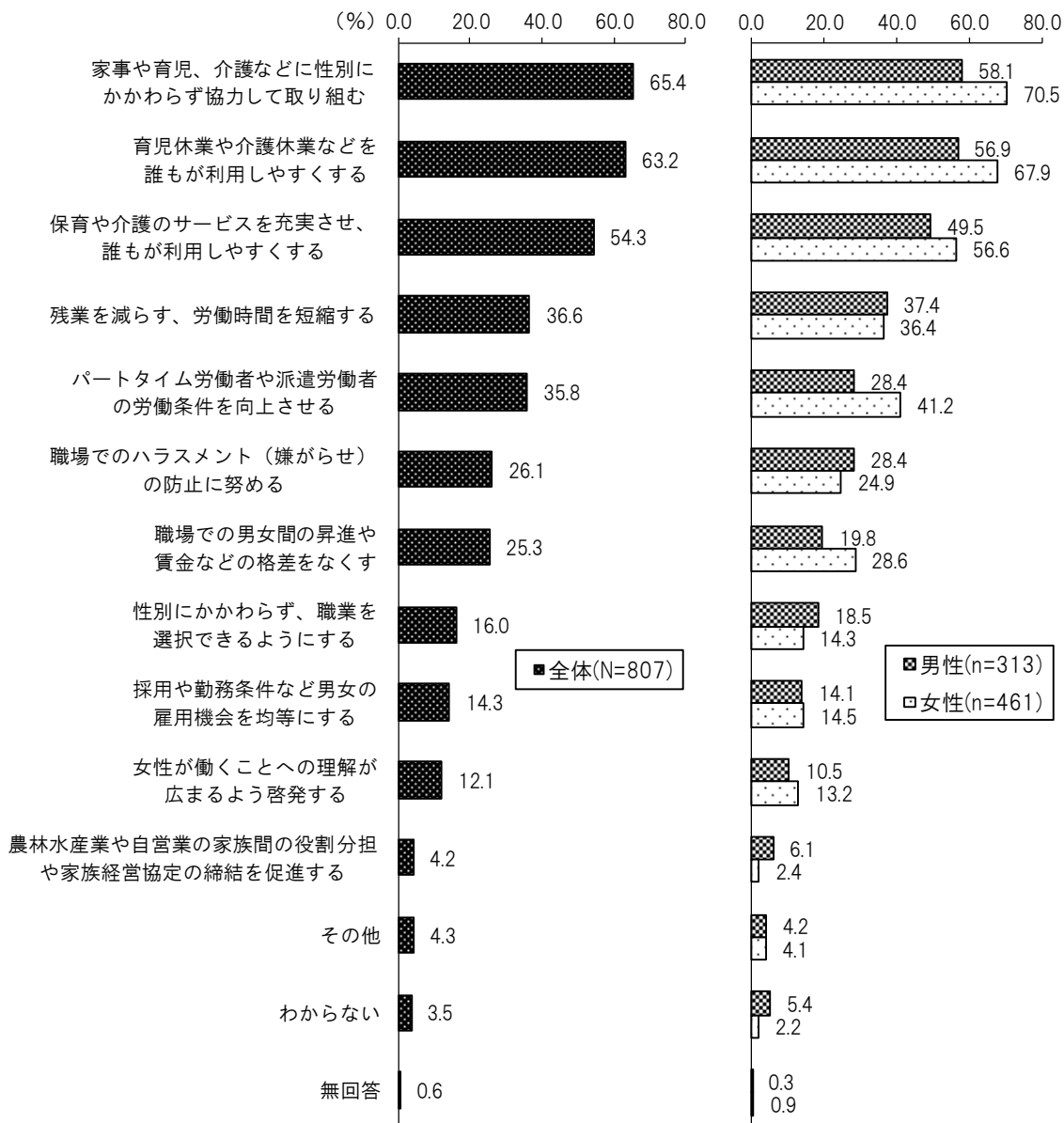


8 性別にかかわらず働きやすい社会環境をつくるために必要なこと

問8 あなたは、性別にかかわらず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。あなたの気持ちに近いものを選んでください。
(○印5つまで)

性別にかかわらず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、「家事や育児、介護などに性別にかかわらず協力して取り組む」の割合が65.4%と最も高く、次いで「育児休業や介護休業などを誰もが利用しやすくする」(63.2%)、「保育や介護のサービスを充実させ、誰もが利用しやすくする」(54.3%)、「残業を減らす、労働時間を短縮する」(36.6%)の順となっている。

性別では、女性は男性に比べ「家事や育児、介護などに性別にかかわらず協力して取り組む」「育児休業や介護休業などを誰もが利用しやすくする」「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」などの割合が高くなっている。

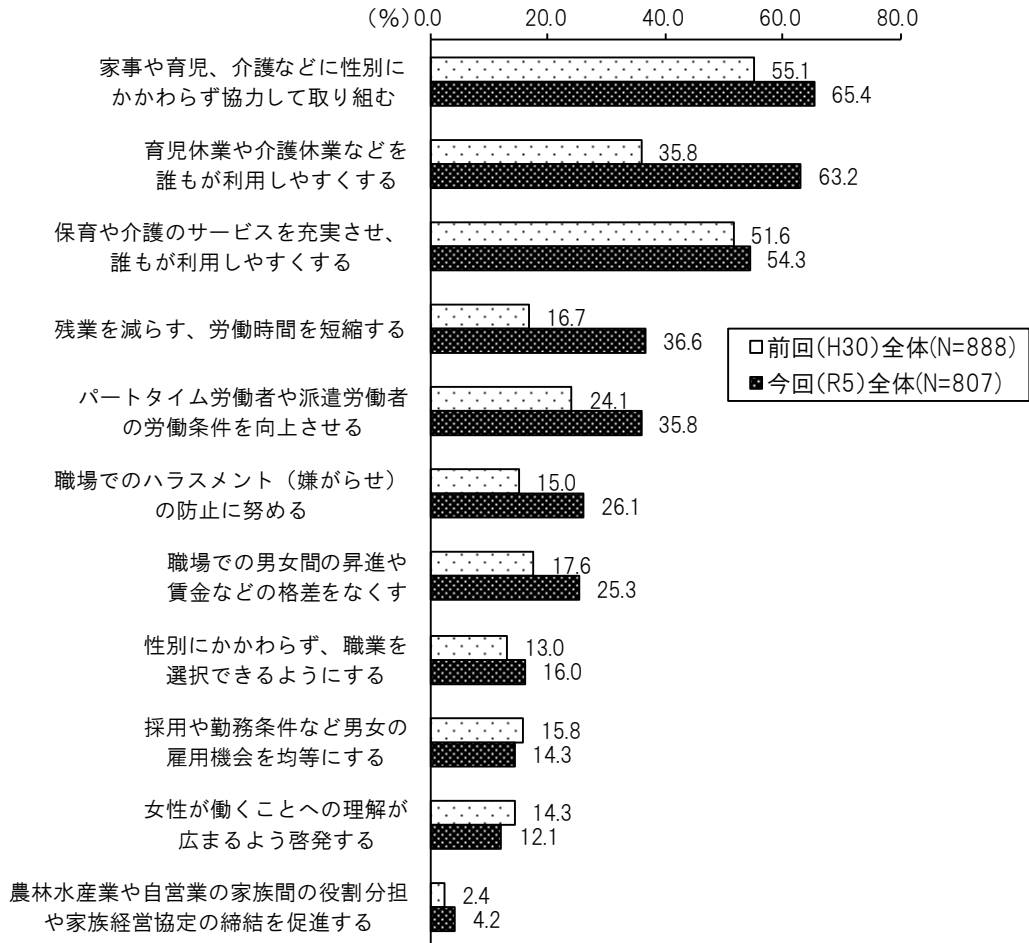


年齢別では、男女共に29歳以下で「家事や育児、介護などに性別にかかわらず協力して取り組む」「育児休業や介護休業などを誰もが利用しやすくする」「職場でのハラスメント（嫌がらせ）の防止に努める」、30代以下で「残業を減らす、労働時間を短縮する」、60歳以上で「保育や介護のサービスを充実させ、誰もが利用しやすくする」の割合がそれぞれ他の年齢層に比べて高くなっている。また、男性の60歳以上で「パートタイム労働者や派遣労働者の労働条件を向上させる」、女性の29歳以下で「職場での男女間の昇進や賃金などの格差をなくす」の割合がそれぞれ高くなっている。

| 単位 (%) | わ ら ず 協 力 し て 取 り 組 む | 育 児 休 業 や 介 護 休 業 な ど を 誰 も が 利 用 し よ う に す る | 保 育 や 介 護 の サ ー ビ ス を 充 実 さ せ 、 誰 も が 利 用 し よ う に す る | 残 業 を 減 ら す 、 労 働 時 間 を 短 縮 す る | 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 | 職 場 で の ハ ラ ス メ ン ト （ 嫌 が ら せ ） の 防 止 に 努 め る | 職 場 で の 男 女 間 の 昇 進 や 賃 金 な ど の 格 差 を な く す | 性 別 に か か わ ら ず 、 職 業 を 選 択 で き よ う に す る | 採 用 や 勤 務 条 件 な ど 男 女 の 雇 用 機 会 を 均 等 に す る | 女 性 が 働 く こ と へ の 理 解 が 広 ま る よ う に す る | 農 林 水 産 業 や 自 営 業 の 家 族 間 の 役 割 を 促 進 す る | 分 担 や 家 族 経 営 協 定 の 締 結 を 促 進 す る | 農 林 水 産 業 や 自 営 業 の 家 族 間 の 役 割 を 促 進 す る | そ の 他 | わ か ら な い |
|--------------|---|---|---|--|--|---|--|---|--|--|---|---|---|-------------|-----------------------|
| 全体(N=807) | 65.4 | 63.2 | 54.3 | 36.6 | 35.8 | 26.1 | 25.3 | 16.0 | 14.3 | 12.1 | 4.2 | 4.3 | 3.5 | | |
| 【男性年齢別】 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 29歳以下(n=37) | 73.0 | 73.0 | 54.1 | 48.6 | 18.9 | 35.1 | 21.6 | 18.9 | 16.2 | 8.1 | 10.8 | 2.7 | 0.0 | | |
| 30代(n=54) | 66.7 | 57.4 | 42.6 | 50.0 | 20.4 | 27.8 | 14.8 | 16.7 | 13.0 | 9.3 | 1.9 | 9.3 | 3.7 | | |
| 40代(n=58) | 43.1 | 36.2 | 36.2 | 29.3 | 27.6 | 34.5 | 8.6 | 22.4 | 10.3 | 5.2 | 10.3 | 5.2 | 6.9 | | |
| 50代(n=63) | 61.9 | 55.6 | 52.4 | 34.9 | 20.6 | 22.2 | 19.0 | 12.7 | 12.7 | 12.7 | 0.0 | 3.2 | 6.3 | | |
| 60歳以上(n=101) | 54.5 | 63.4 | 57.4 | 32.7 | 41.6 | 26.7 | 28.7 | 20.8 | 16.8 | 13.9 | 7.9 | 2.0 | 6.9 | | |
| 【女性年齢別】 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 29歳以下(n=51) | 82.4 | 76.5 | 56.9 | 47.1 | 27.5 | 43.1 | 51.0 | 25.5 | 21.6 | 19.6 | 2.0 | 2.0 | 0.0 | | |
| 30代(n=89) | 78.7 | 75.3 | 57.3 | 56.2 | 33.7 | 20.2 | 29.2 | 9.0 | 9.0 | 15.7 | 1.1 | 2.2 | 1.1 | | |
| 40代(n=83) | 78.3 | 61.4 | 53.0 | 33.7 | 48.2 | 22.9 | 25.3 | 8.4 | 14.5 | 14.5 | 3.6 | 7.2 | 3.6 | | |
| 50代(n=120) | 64.2 | 64.2 | 54.2 | 23.3 | 42.5 | 23.3 | 25.8 | 20.8 | 15.8 | 9.2 | 3.3 | 5.0 | 3.3 | | |
| 60歳以上(n=117) | 60.7 | 67.5 | 61.5 | 32.5 | 47.0 | 23.9 | 23.9 | 11.1 | 14.5 | 12.0 | 1.7 | 3.4 | 0.9 | | |

【時系列推移】

前回調査結果と比べ、「育児休業や介護休業などを誰もが利用しやすくする」「残業を減らす、労働時間を短縮する」などが大きく増加している。

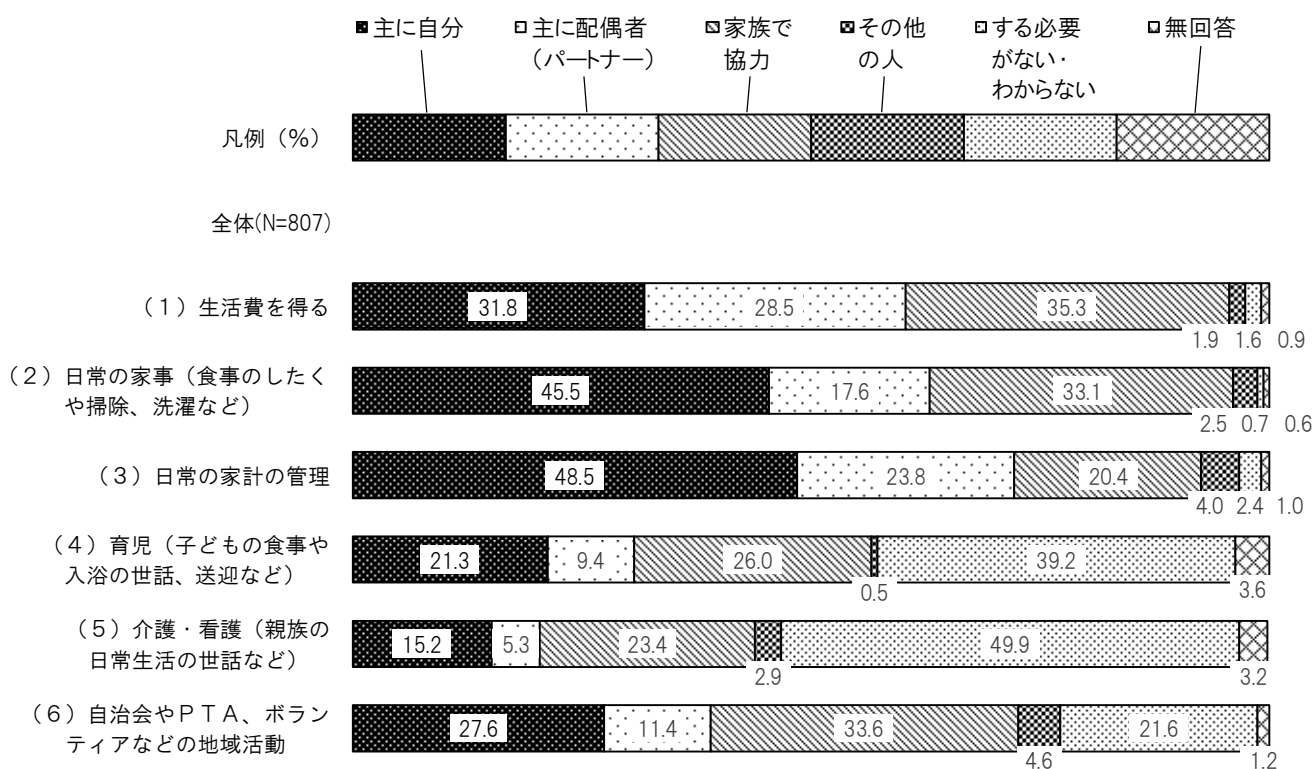


【3】暮らしに関すること

1 家庭内での仕事の分担

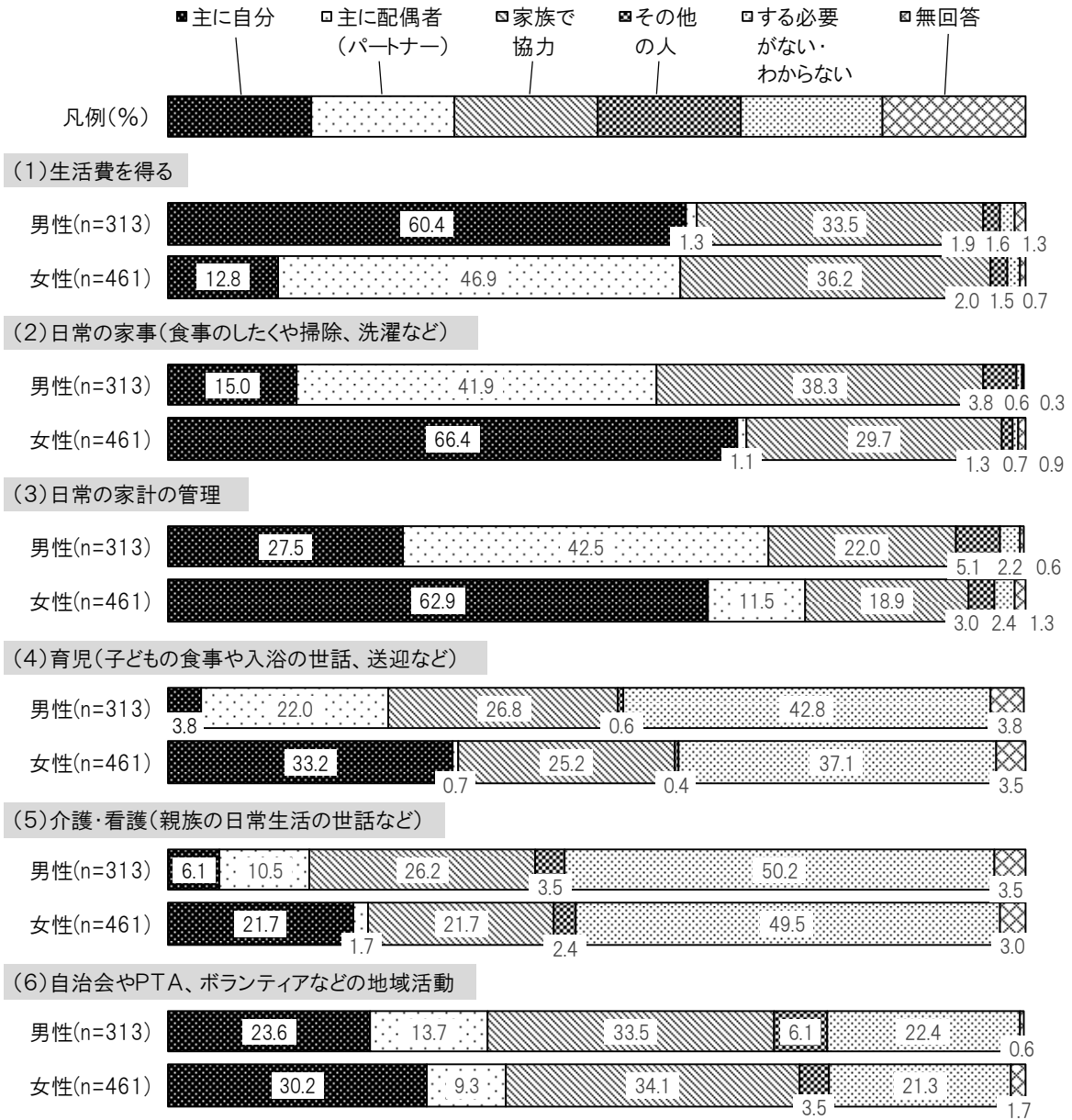
問9 あなたの家庭では、次の(1)～(6)の項目について、主に誰が行っていますか。
(○印1つずつ)

家庭内での仕事の分担については、「家族で協力」の割合が高い順に「(1)生活費を得る」(35.3%)、「(6)自治会やPTA、ボランティアなどの地域活動」(33.6%)、「(2)日常の家事(食事のしたくや掃除、洗濯など)」(33.1%)となっている。また、「(2)日常の家事(食事のしたくや掃除、洗濯など)」や「(3)日常の家計の管理」では「主に自分」が半数近くを占めている。



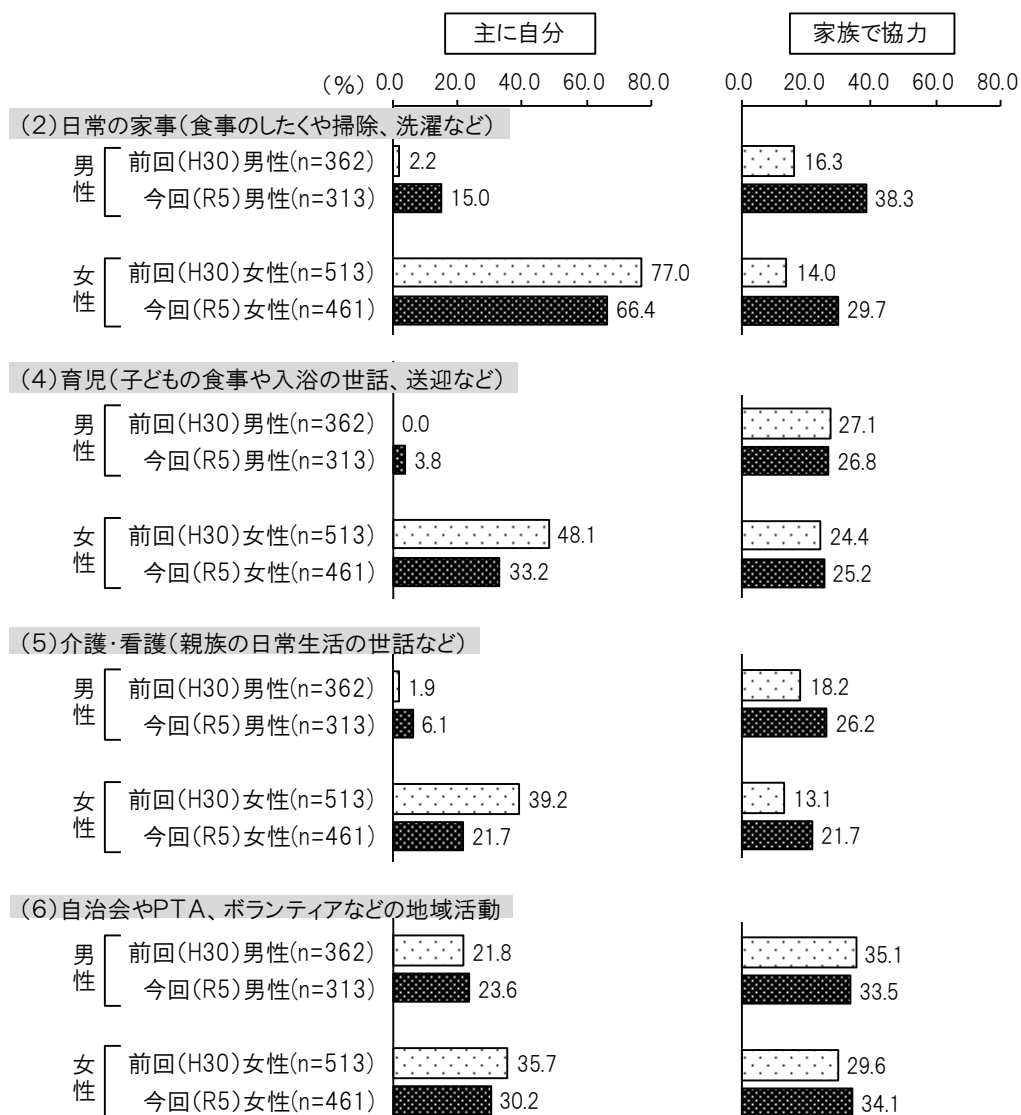
II 市民意識調査結果 【3】暮らしに関すること

性別で見ると、男性は女性に比べ「(1)生活費を得る」で「主に自分」の割合が高く、女性は「(2)日常の家事(食事のしたくや掃除、洗濯など)」「(3)日常の家計の管理」「(4)育児(子どもの食事や入浴の世話、送迎など)」「(5)介護・看護(親族の日常生活の世話など)」で「主に自分」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、「(2) 日常の家事（食事のしたくや掃除、洗濯など）」や「(5) 介護・看護（親族の日常生活の世話など）」では、男性で「主に自分」や「家族で協力」が増加している。一方、女性はいずれの項目も「主に自分」が減少している。



注：前回調査結果は、下記のように読み替えて掲載している。

- ・男性の「主に父又は夫」の回答 → 「主に自分」
- ・女性の「主に母又は妻」の回答 → 「主に自分」
- ・「父母又は夫婦が協力して」 → 「家族で協力」

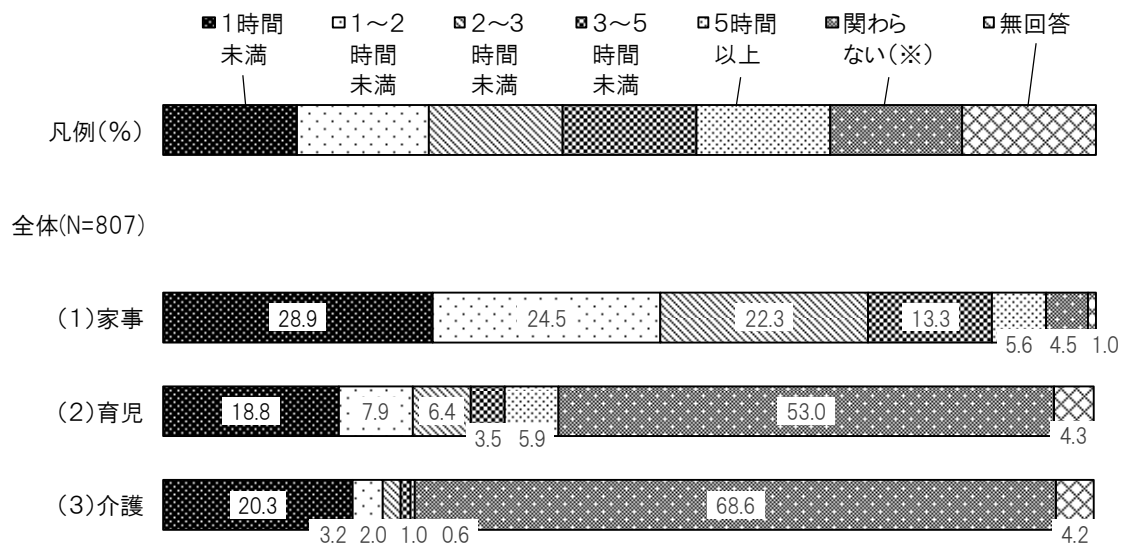
2 平日の家事・育児・介護に費やす時間

問10 あなたが「(1) 家事(食事のしたくや掃除、洗濯など)」「(2) 育児(子どもの食事や入浴の世話、送迎など)」「(3) 介護(夫婦の親族の日常生活の世話など)」に費やす時間の合計は、それぞれ1日あたりどのくらいですか。平日のことについてお答えください。(○印1つずつ)

平日の「(1) 家事」に費やす時間をみると、「1時間未満」が28.9%と最も高く、次いで「1～2時間未満」(24.5%)、「2～3時間未満」(22.3%)、「3～5時間未満」(13.3%)の順となっている。

「(2) 育児」に費やす時間は、「1時間未満」が18.8%と最も高く、次いで「1～2時間未満」(7.9%)、「2～3時間未満」(6.4%)、「5時間以上」(53.0%)の順となっている。

「(3) 介護」に費やす時間は、「1時間未満」が20.3%と最も高く、1時間以上は合計で68.6%となっている。



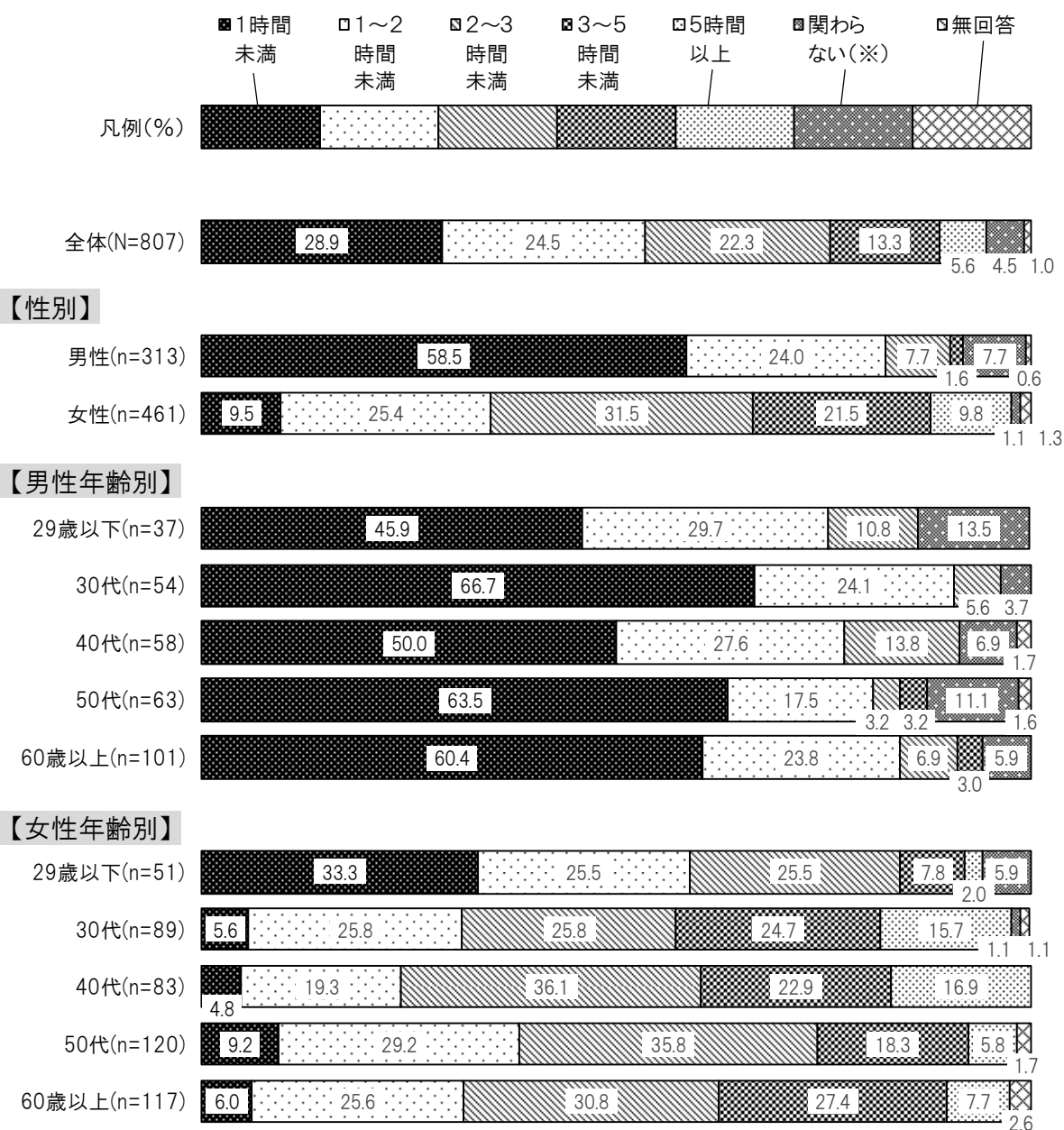
※ 関わらない(又は該当者がいない)

(1) 家事

家事については、「1時間未満」の割合が28.9%と最も高く、次いで「1～2時間未満」(24.5%)、「2～3時間未満」(22.3%)、「3～5時間未満」(13.3%)の順となっている。

性別では、男性は「1時間未満」の割合が女性を大きく上回っており、女性は男性に比べ「2～3時間未満」「3～5時間未満」「5時間以上」の割合が高くなっている。

年齢別では、女性は29歳以下で「1時間未満」、30～40代で「5時間以上」の割合がそれぞれ他の年齢層に比べて高くなっている。



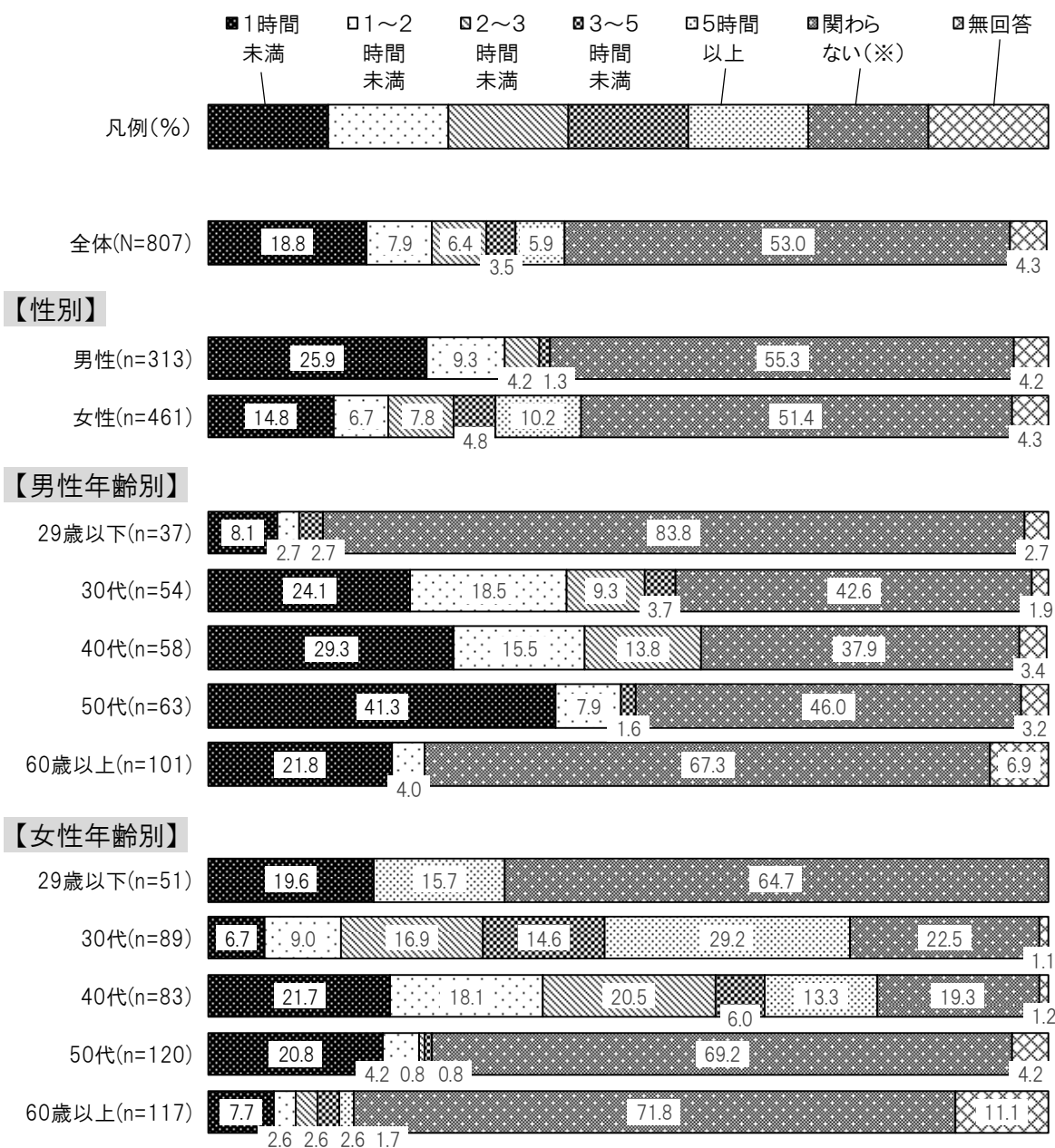
※ 関わらない (又は該当者がいない)

(2) 育児

育児については、「1時間未満」の割合が18.8%と最も高く、次いで「1～2時間未満」(7.9%)、「2～3時間未満」(6.4%)、「5時間以上」(5.9%)の順となっている。

性別では、男性は「1時間未満」の割合が女性を大きく上回っており、女性は男性に比べ「5時間以上」の割合が高くなっている。

年齢別では、男性はおおむね年齢が上がるほど「1時間未満」の割合が高くなっている。女性は30代で「3～5時間未満」「5時間以上」、40代で「1～2時間未満」の割合がそれぞれ他の年齢層に比べて高くなっている。



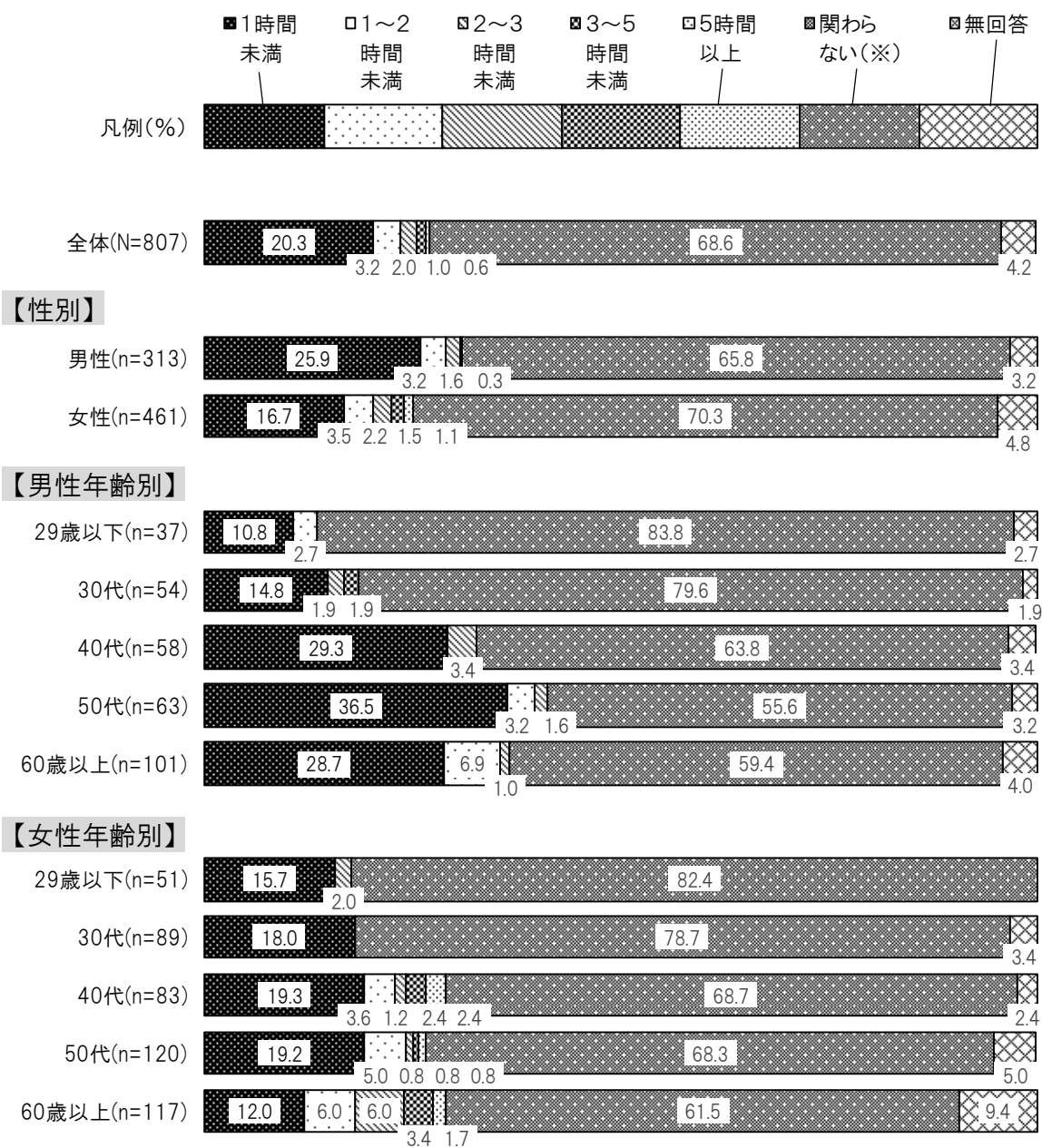
※ 関わらない (又は該当者がいない)

(3) 介護

介護については、「1時間未満」の割合が20.3%と最も高く、次いで「1～2時間未満」(3.2%)、「2～3時間未満」(2.0%)の順となっている。

性別では、男性は女性に比べ「1時間未満」の割合が高くなっている。

年齢別では、男性の40代以上で「1時間未満」の割合が高く、女性は60歳以上で「2～3時間未満」の割合が他の年齢層に比べて高くなっている。



※ 関わらない (又は該当者がいない)

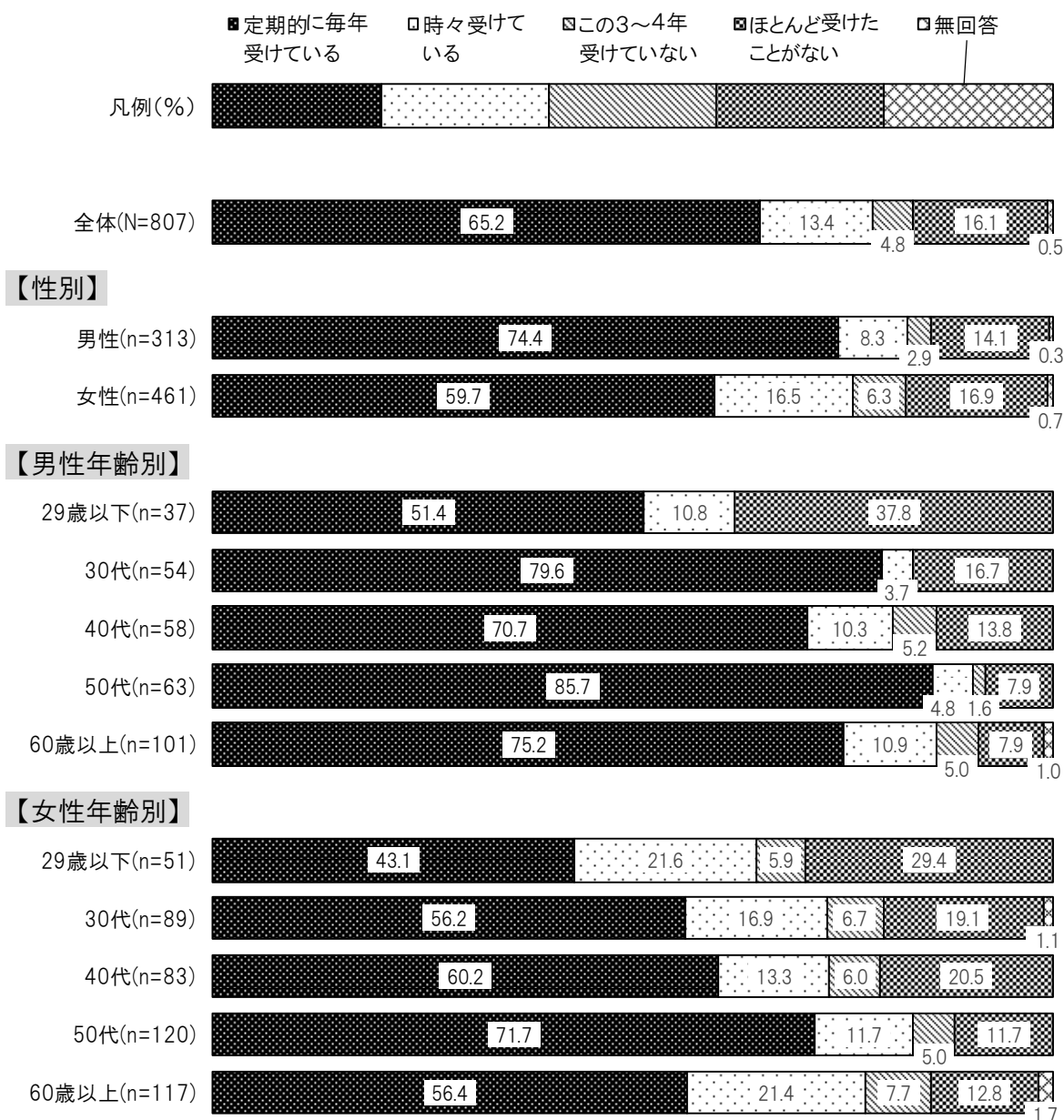
3 健康診断やがん検診の受診状況

問11 本市では、市民一人一人の健康寿命の延伸を基本目標とし、生涯にわたる心身の健康づくりを推進しています。あなたは、健康診断やがん検診を受けていますか。
(○印1つ)

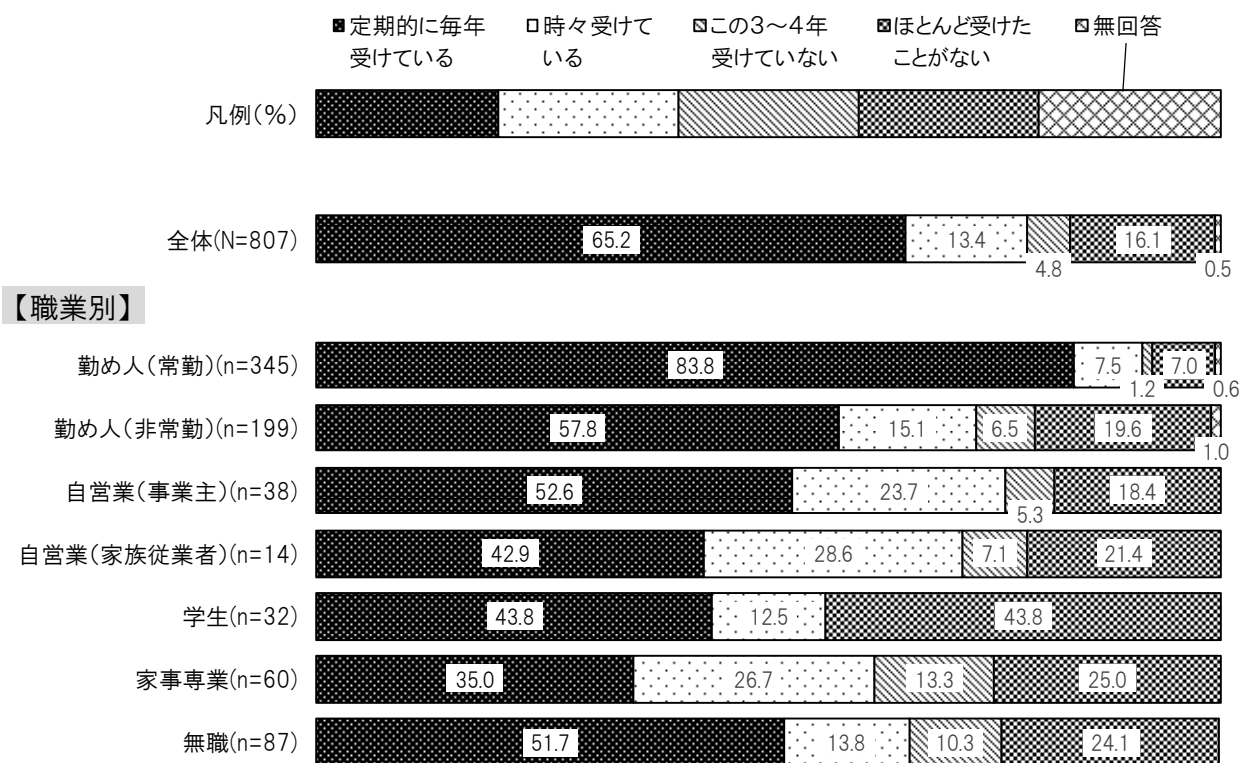
健康診断やがん検診の受診状況については、「定期的に毎年受けている」の割合が65.2%と最も高く、次いで「時々受けている」(13.4%)、「この3～4年受けていない」(4.8%)の順となっており、「ほとんど受けたことがない」は16.1%となっている。

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。

年齢別では、女性はおおむね年齢が上がるほど「定期的に毎年受けている」の割合が高くなっており、男女共に29歳以下で「ほとんど受けたことがない」の割合が高くなっている。

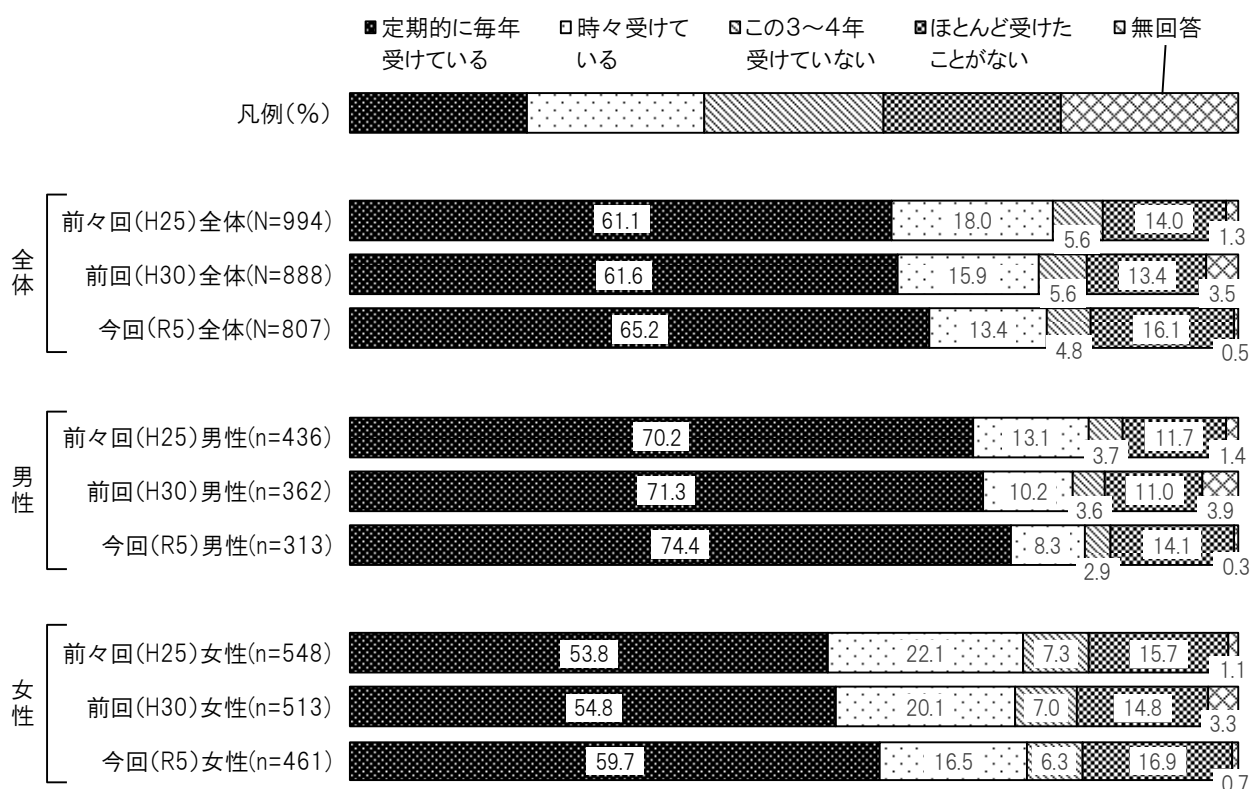


職業別でみると、勤め人（常勤）で「定期的に毎年受けている」、自営業（家族従業者）や家事専業で「時々受けている」、学生で「ほとんど受けたことがない」の割合がそれぞれ他の層に比べて高くなっている。



【時系列推移】

時系列でみると、「定期的に毎年受けている」が男女共に緩やかに増加している。

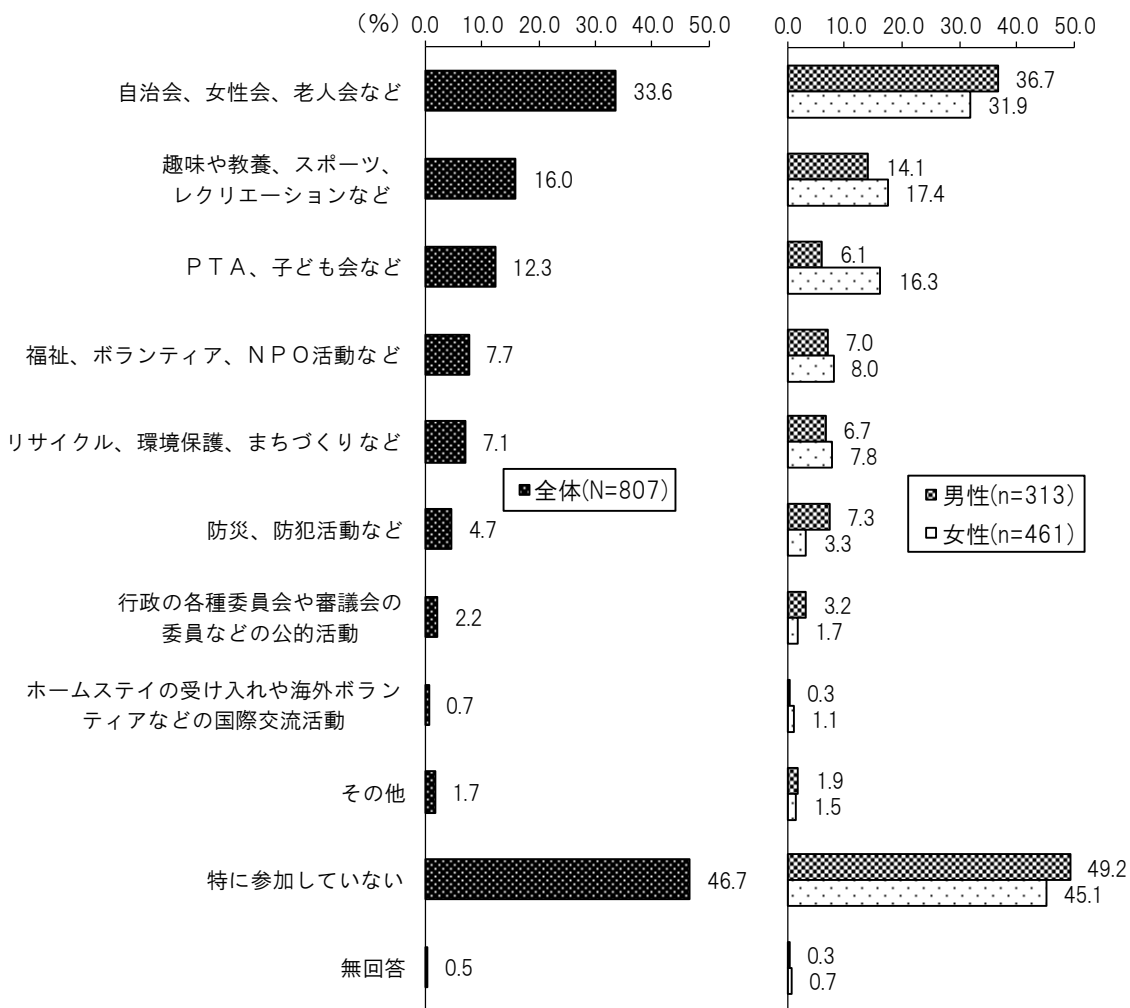


4 地域活動への参加状況

問12 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33.6%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」(16.0%)、「PTA、子ども会など」(12.3%)、「福祉、ボランティア、NPO活動など」(7.7%)の順となっており、半数近く(46.7%)が「特に参加していない」と回答している。

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」の割合がやや高く、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。

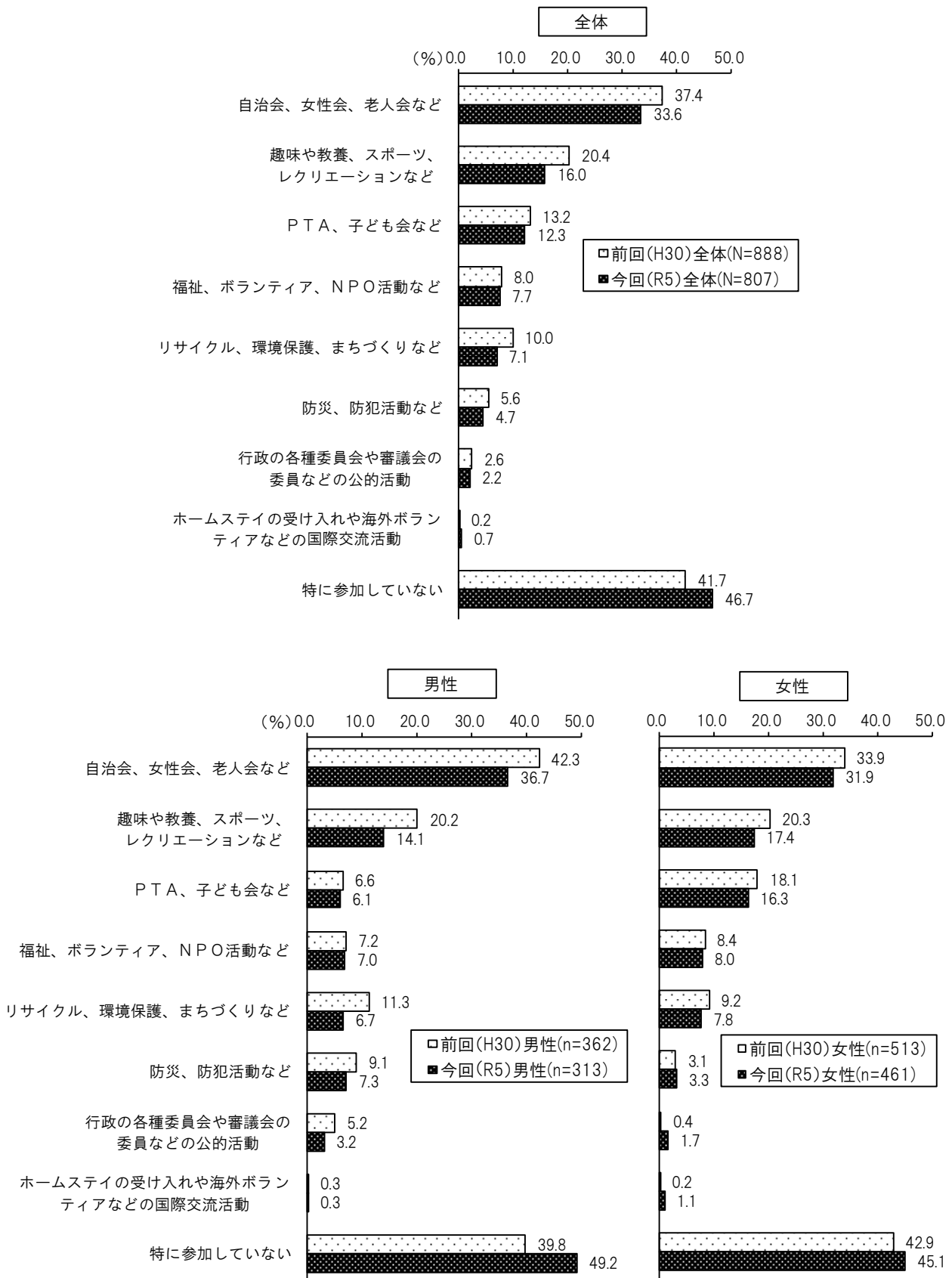


年齢別では、男女共に年齢が上がるほど「自治会、女性会、老人会など」の割合が高く、おおむね若い年齢層ほど「特に参加していない」の割合が高くなっている。また、男女共に40代で「PTA、子ども会など」、60歳以上で「趣味や教養、スポーツ、レクリエーションなど」の割合が他の年齢層に比べて高く、男性は50代以上で「防災、防犯活動など」、60歳以上で「リサイクル、環境保護、まちづくりなど」の割合がそれぞれ高くなっている。

| 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 | 福祉、ボランティア、NPO活動など | リサイクル、環境保護、まちづくりなど | 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 | 海外ボランティアなどの国際交流活動 | ホームステイの受け入れや海外 | その他 | 特に参加していない |
|--------------|---------------|-----------------------|------------|-------------------|--------------------|-----------|------------------------|-------------------|----------------|------|-----------|
| 全体(N=807) | 33.6 | 16.0 | 12.3 | 7.7 | 7.1 | 4.7 | 2.2 | 0.7 | 1.7 | 46.7 | |
| 【男性年齢別】 | | | | | | | | | | | |
| 29歳以下(n=37) | 10.8 | 13.5 | 0.0 | 5.4 | 2.7 | 2.7 | 0.0 | 0.0 | 2.7 | 70.3 | |
| 30代(n=54) | 14.8 | 5.6 | 5.6 | 5.6 | 3.7 | 1.9 | 3.7 | 0.0 | 0.0 | 70.4 | |
| 40代(n=58) | 31.0 | 17.2 | 13.8 | 10.3 | 5.2 | 1.7 | 0.0 | 1.7 | 1.7 | 55.2 | |
| 50代(n=63) | 50.8 | 9.5 | 11.1 | 6.3 | 6.3 | 14.3 | 4.8 | 0.0 | 0.0 | 39.7 | |
| 60歳以上(n=101) | 52.5 | 19.8 | 1.0 | 6.9 | 10.9 | 10.9 | 5.0 | 0.0 | 4.0 | 32.7 | |
| 【女性年齢別】 | | | | | | | | | | | |
| 29歳以下(n=51) | 2.0 | 11.8 | 2.0 | 15.7 | 7.8 | 5.9 | 2.0 | 2.0 | 2.0 | 70.6 | |
| 30代(n=89) | 19.1 | 4.5 | 31.5 | 0.0 | 5.6 | 3.4 | 0.0 | 1.1 | 3.4 | 55.1 | |
| 40代(n=83) | 30.1 | 14.5 | 41.0 | 7.2 | 8.4 | 3.6 | 2.4 | 0.0 | 1.2 | 38.6 | |
| 50代(n=120) | 40.8 | 20.0 | 6.7 | 8.3 | 7.5 | 1.7 | 0.8 | 1.7 | 1.7 | 40.8 | |
| 60歳以上(n=117) | 47.0 | 29.1 | 3.4 | 11.1 | 9.4 | 3.4 | 3.4 | 0.9 | 0.0 | 35.0 | |

【時系列推移】

前回調査結果と比べ、男女共に「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」「リサイクル、環境保護、まちづくりなど」が減少している。

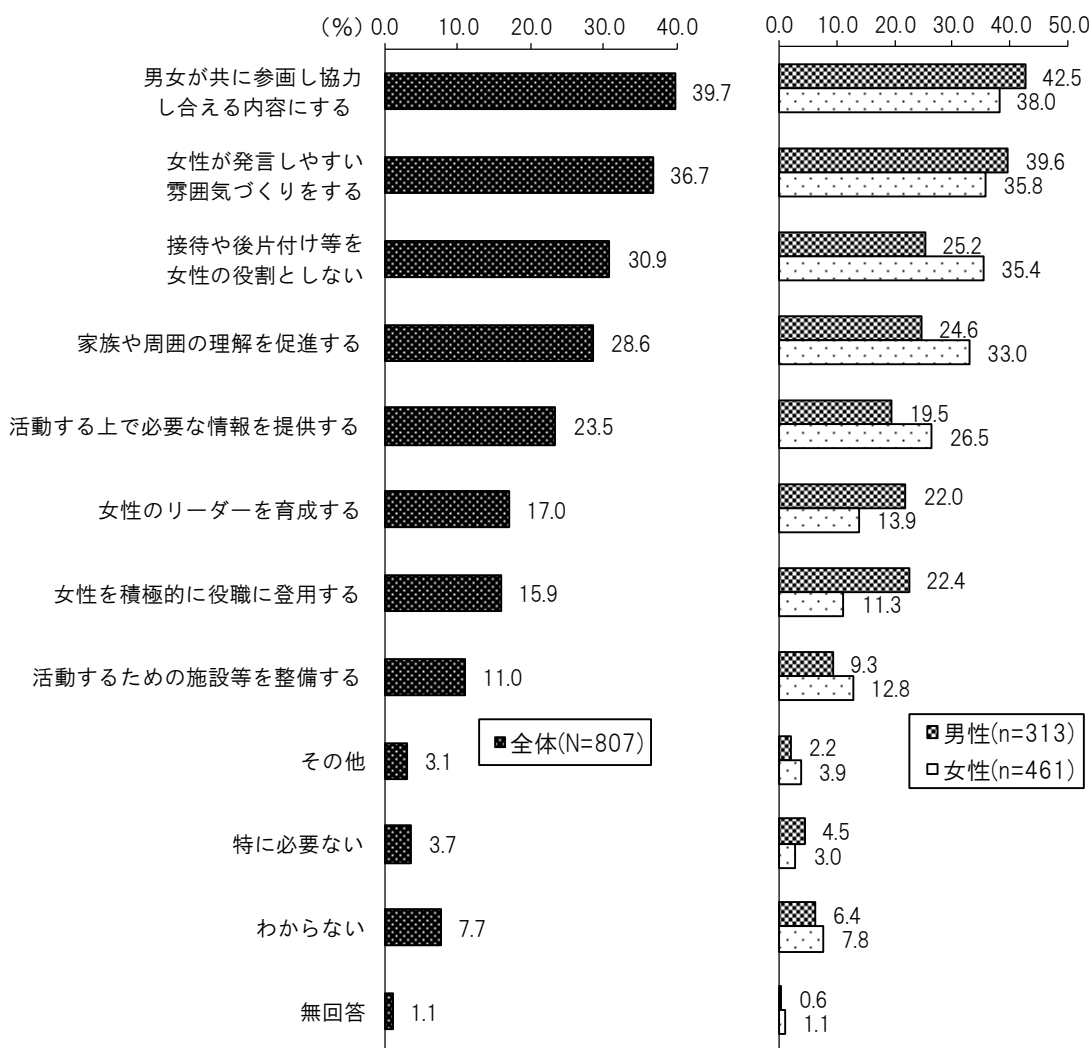


5 今後、女性が地域活動に参加するために必要なこと

問13 女性が今後、地域活動に積極的に参加するために、どのようなことが必要だと思いますか。あなたの気持ちに近いものを選んでください。(○印3つまで)

今後、女性が地域活動に参加するために必要なことについては、「男女が共に参画し協力し合える内容にする」の割合が39.7%と最も高く、次いで「女性が発言しやすい雰囲気づくりをする」(36.7%)、「接待や後片付け等を女性の役割としない」(30.9%)、「家族や周囲の理解を促進する」(28.6%)の順となっている。

性別では、男性は女性に比べ「女性のリーダーを育成する」「女性を積極的に役職に登用する」などの割合が高く、女性は「接待や後片付け等を女性の役割としない」「家族や周囲の理解を促進する」「活動する上で必要な情報を提供する」などの割合が男性を上回っている。



II 市民意識調査結果 【3】暮らしに関すること

年齢別では、男性は29歳以下で「活動する上で必要な情報を提供する」、30代で「女性が発言しやすい雰囲気づくりをする」の割合がそれぞれ他の年齢層に比べて高く、女性は29歳以下で「女性が発言しやすい雰囲気づくりをする」「接待や後片付け等を女性の役割としない」「女性のリーダーを育成する」「女性を積極的に役職に登用する」、50代以上で「男女が共に参画し協力し合える内容にする」の割合がそれぞれ高くなっている。

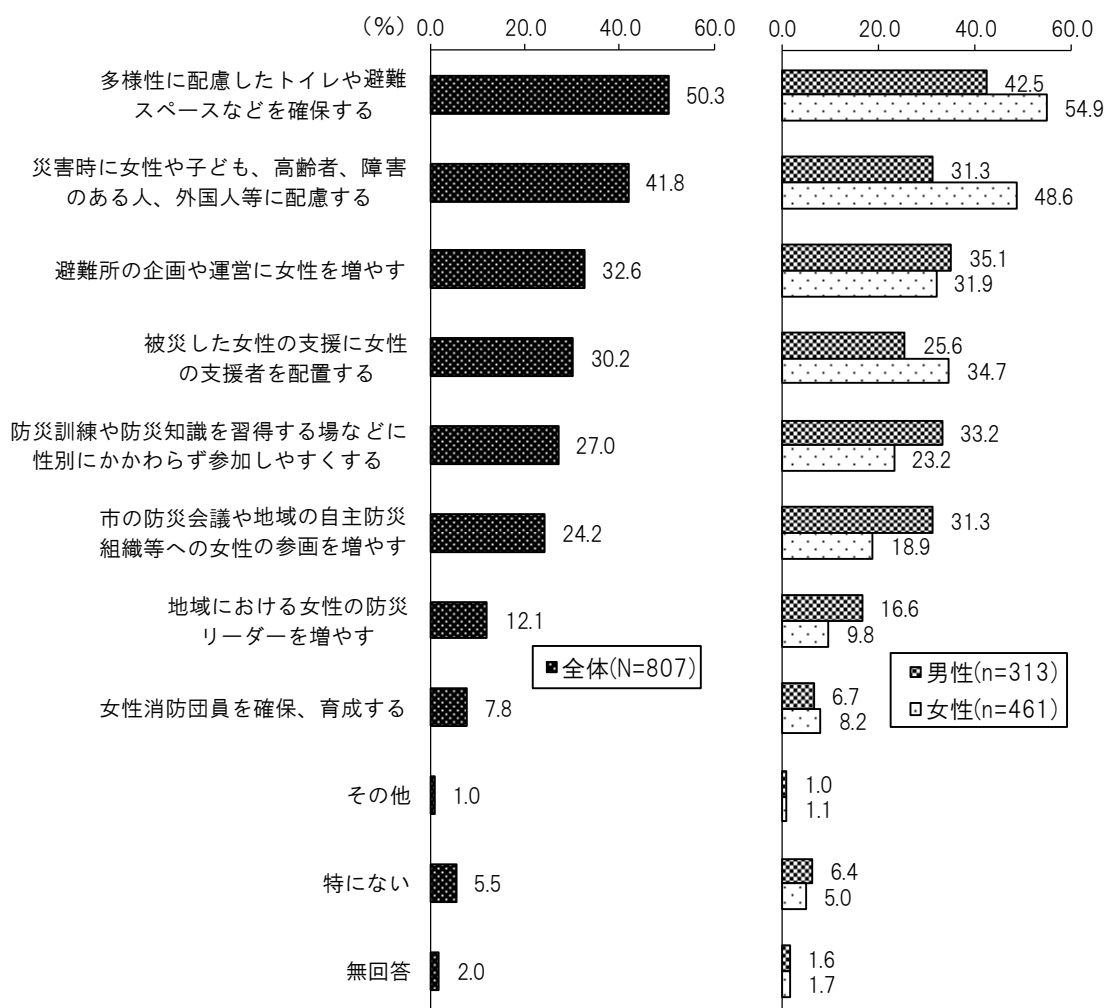
| 単位 (%) | 男女が共に参画し協力し合える | 女性が発言しやすい雰囲気づくりをする | 接待や後片付け等を女性の役割としない | 家族や周囲の理解を促進する | 活動する上で必要な情報を提供する | 女性のリーダーを育成する | 女性を積極的に役職に登用する | 活動するための施設等を整備する | その他 | 特に必要ない | わからない |
|----------------|----------------|--------------------|--------------------|---------------|------------------|--------------|----------------|-----------------|-----|--------|-------|
| 全体(N=807) | 39.7 | 36.7 | 30.9 | 28.6 | 23.5 | 17.0 | 15.9 | 11.0 | 3.1 | 3.7 | 7.7 |
| 【男性年齢別】 | | | | | | | | | | | |
| 29歳以下(n=37) | 48.6 | 24.3 | 32.4 | 32.4 | 45.9 | 16.2 | 13.5 | 18.9 | 0.0 | 0.0 | 5.4 |
| 30代(n=54) | 35.2 | 51.9 | 22.2 | 25.9 | 13.0 | 29.6 | 24.1 | 7.4 | 5.6 | 3.7 | 0.0 |
| 40代(n=58) | 31.0 | 32.8 | 34.5 | 31.0 | 12.1 | 15.5 | 12.1 | 8.6 | 3.4 | 12.1 | 3.4 |
| 50代(n=63) | 44.4 | 38.1 | 25.4 | 25.4 | 15.9 | 25.4 | 30.2 | 4.8 | 1.6 | 0.0 | 7.9 |
| 60歳以上(n=101) | 49.5 | 43.6 | 18.8 | 16.8 | 19.8 | 21.8 | 25.7 | 9.9 | 1.0 | 5.0 | 10.9 |
| 【女性年齢別】 | | | | | | | | | | | |
| 29歳以下(n=51) | 31.4 | 47.1 | 43.1 | 39.2 | 25.5 | 23.5 | 21.6 | 13.7 | 0.0 | 0.0 | 2.0 |
| 30代(n=89) | 29.2 | 30.3 | 38.2 | 30.3 | 29.2 | 12.4 | 11.2 | 18.0 | 4.5 | 5.6 | 6.7 |
| 40代(n=83) | 34.9 | 36.1 | 38.6 | 38.6 | 19.3 | 7.2 | 6.0 | 8.4 | 8.4 | 3.6 | 13.3 |
| 50代(n=120) | 44.2 | 32.5 | 30.8 | 36.7 | 25.8 | 10.8 | 10.0 | 10.8 | 3.3 | 2.5 | 10.0 |
| 60歳以上(n=117) | 43.6 | 38.5 | 32.5 | 24.8 | 30.8 | 18.8 | 12.0 | 13.7 | 2.6 | 2.6 | 4.3 |

6 防災・災害復興対策で強化すべき取組

問 14 防災や災害復興対策においては、避難所での着替えや授乳場所の問題など、男女共同参画の視点が必要とされています。今後、どのような取組を強化すべきだと思いますか。あなたの気持ちに近いものを選んでください。（○印3つまで）

防災・災害復興対策で強化すべき取組については、「多様性に配慮したトイレや避難スペースなどを確保する」の割合が50.3%と最も高く、次いで「災害時に女性や子ども、高齢者、障害のある人、外国人等に配慮する」（41.8%）、「避難所の企画や運営に女性を増やす」（32.6%）、「被災した女性の支援に女性の支援者を配置する」（30.2%）の順となっている。

性別では、男性は女性に比べ「防災訓練や防災知識を習得する場などに性別にかかわらず参加しやすくする」「市の防災会議や地域の自主防災組織等への女性の参画を増やす」などの割合が高く、女性は「多様性に配慮したトイレや避難スペースなどを確保する」「災害時に女性や子ども、高齢者、障害のある人、外国人等に配慮する」「被災した女性の支援に女性の支援者を配置する」の割合が男性を大きく上回っている。



II 市民意識調査結果 【3】暮らしに関すること

年齢別では、男女共に29歳以下で「多様性に配慮したトイレや避難スペースなどを確保する」の割合が高くなっている。また、男性は50代で「災害時に女性や子ども、高齢者、障害のある人、外国人等に配慮する」「市の防災会議や地域の自主防災組織等への女性の参画を増やす」、60歳以上で「防災訓練や防災知識を習得する場などに性別にかかわらず参加しやすくする」の割合がそれぞれ他の年齢層に比べて高く、女性は29歳以下で「防災訓練や防災知識を習得する場などに性別にかかわらず参加しやすくする」の割合が高くなっている。

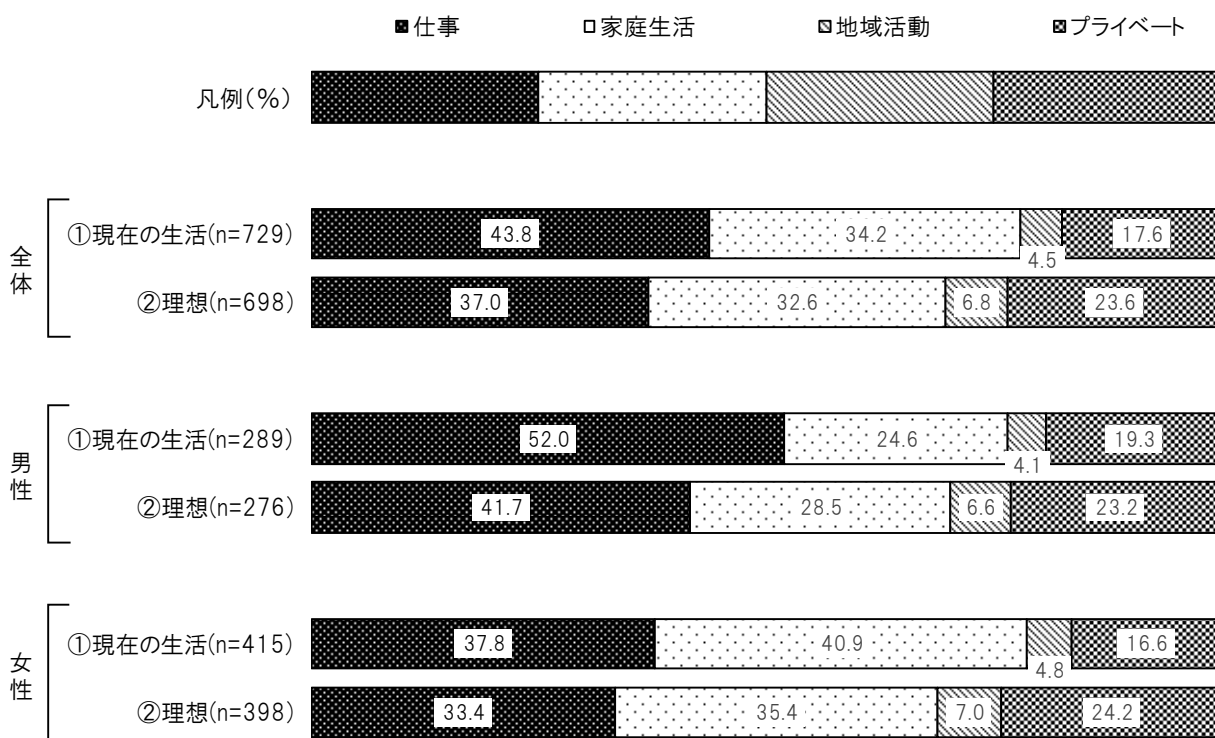
| 単位 (%) | 多様性に配慮したトイレや避難スペース | 災害時に女性や子ども、高齢者、障害のある人、外国人等に配慮する | 避難所の企画や運営に女性を増やす | 被災した女性の支援に女性の支援者配置する | 防災訓練や防災知識を習得する場などに性別にかかわらず参加しやすくする | 市の防災会議や地域の自主防災組織等への女性の参画を増やす | 地域における女性の防災リーダーを増やす | 女性消防団員を確保、育成する | その他 | 特になし |
|--------------|--------------------|---------------------------------|------------------|----------------------|------------------------------------|------------------------------|---------------------|----------------|-----|------|
| 全体(N=807) | 50.3 | 41.8 | 32.6 | 30.2 | 27.0 | 24.2 | 12.1 | 7.8 | 1.0 | 5.5 |
| 【男性年齢別】 | | | | | | | | | | |
| 29歳以下(n=37) | 62.2 | 27.0 | 40.5 | 27.0 | 29.7 | 24.3 | 5.4 | 8.1 | 0.0 | 8.1 |
| 30代(n=54) | 37.0 | 27.8 | 29.6 | 24.1 | 31.5 | 25.9 | 24.1 | 9.3 | 1.9 | 7.4 |
| 40代(n=58) | 41.4 | 24.1 | 34.5 | 22.4 | 32.8 | 25.9 | 15.5 | 5.2 | 1.7 | 10.3 |
| 50代(n=63) | 44.4 | 46.0 | 33.3 | 23.8 | 23.8 | 41.3 | 11.1 | 7.9 | 0.0 | 4.8 |
| 60歳以上(n=101) | 37.6 | 29.7 | 37.6 | 28.7 | 41.6 | 33.7 | 20.8 | 5.0 | 1.0 | 4.0 |
| 【女性年齢別】 | | | | | | | | | | |
| 29歳以下(n=51) | 66.7 | 56.9 | 27.5 | 27.5 | 31.4 | 2.0 | 7.8 | 13.7 | 2.0 | 3.9 |
| 30代(n=89) | 57.3 | 39.3 | 27.0 | 38.2 | 24.7 | 25.8 | 4.5 | 11.2 | 2.2 | 9.0 |
| 40代(n=83) | 59.0 | 44.6 | 37.3 | 41.0 | 13.3 | 19.3 | 8.4 | 7.2 | 2.4 | 4.8 |
| 50代(n=120) | 50.0 | 49.2 | 30.8 | 31.7 | 22.5 | 18.3 | 15.0 | 6.7 | 0.0 | 4.2 |
| 60歳以上(n=117) | 50.4 | 54.7 | 35.0 | 34.2 | 26.5 | 21.4 | 10.3 | 6.0 | 0.0 | 2.6 |

7 仕事や家庭生活、プライベート等に費やす時間の割合

問15 あなたの「① 現在の生活」の中で「(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)」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、あなたの「② 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。

仕事や家庭生活、プライベート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43.8%と最も高く、理想の37.0%を上回っている。次いで、現在の生活では「家庭生活」が34.2%、「プライベート」が17.6%となっており、「プライベート」の割合は理想を下回っている。

性別で見ると、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。



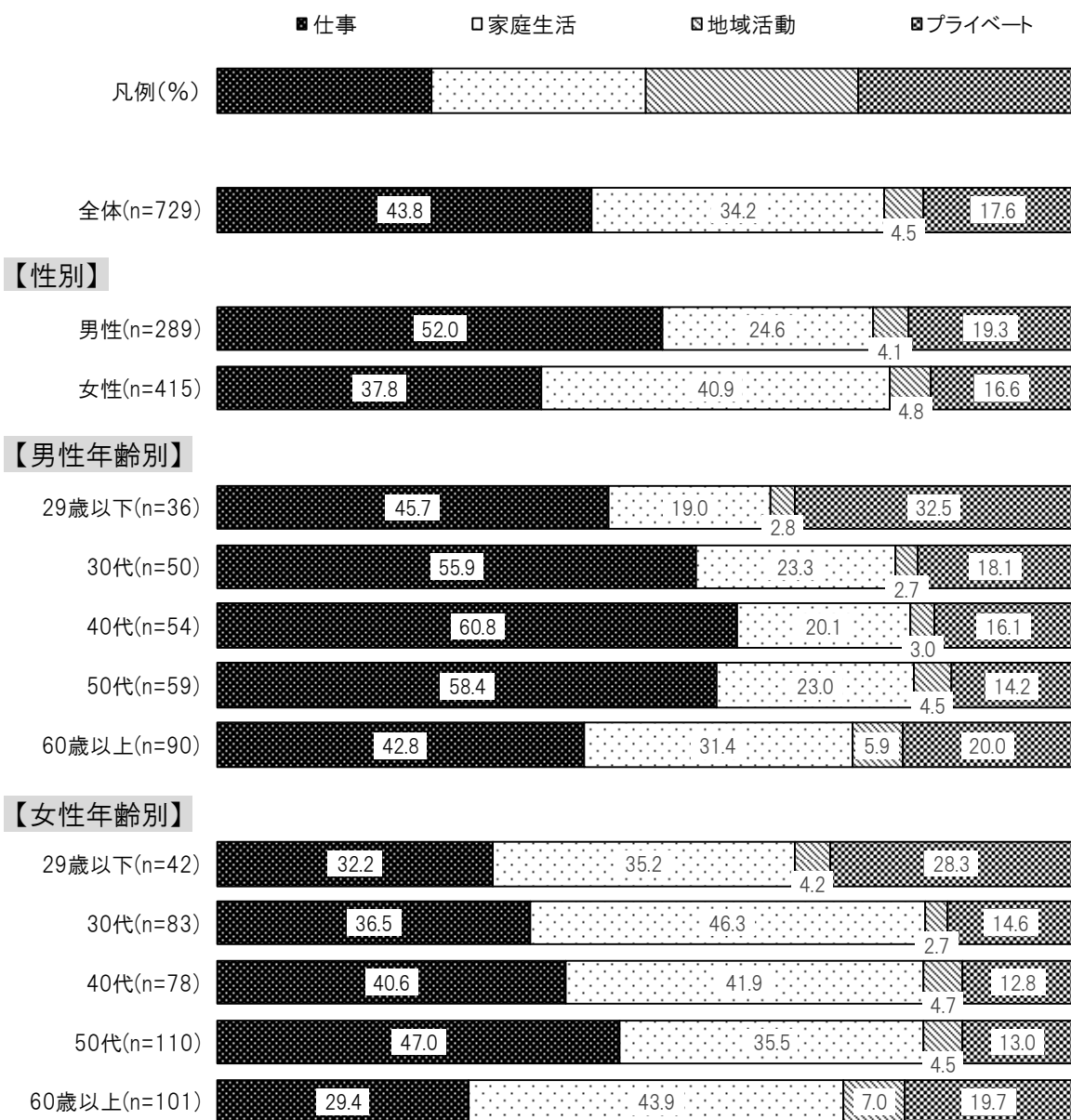
注：各活動の合計が100%でないもの、及び無回答は集計から除外している。(以下同様)

(1) 現在の生活

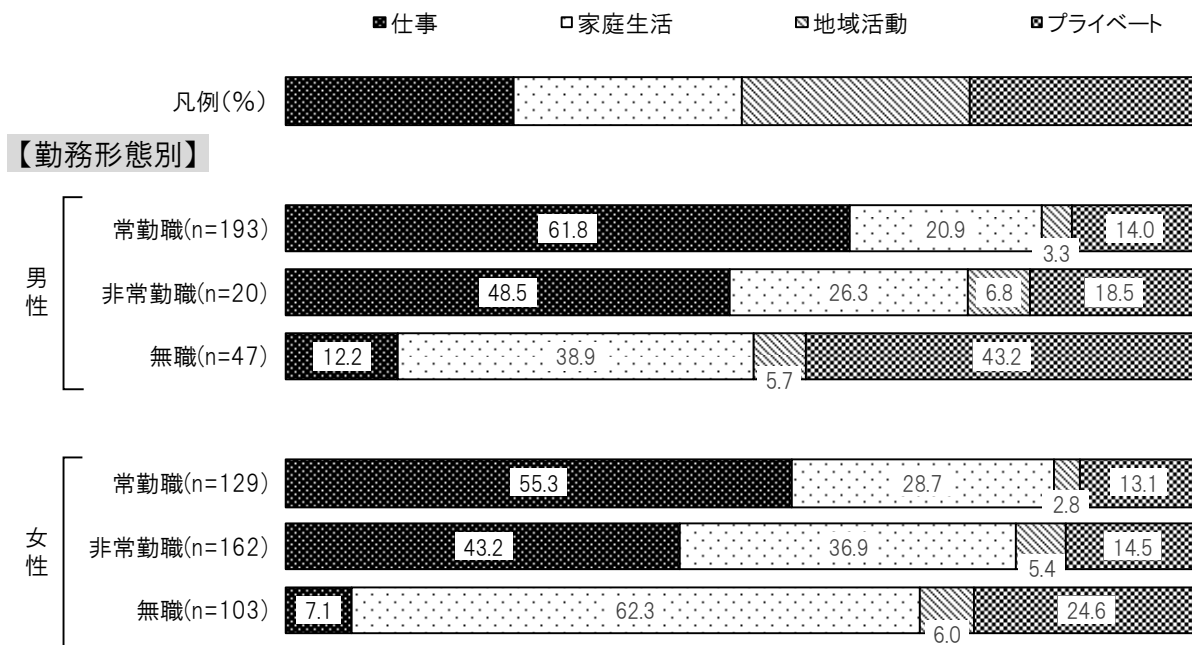
現在の生活では、「仕事」の割合が43.8%と最も高く、次いで「家庭生活」(34.2%)、「プライベート」(17.6%)の順となっている。

性別では、男性は「仕事」の割合が半数以上を占め、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。

年齢別では、男女共に29歳以下で「プライベート」の割合が他の年齢層に比べて高く、女性はおおむね年齢が上がるほど「仕事」の割合が高くなっている。

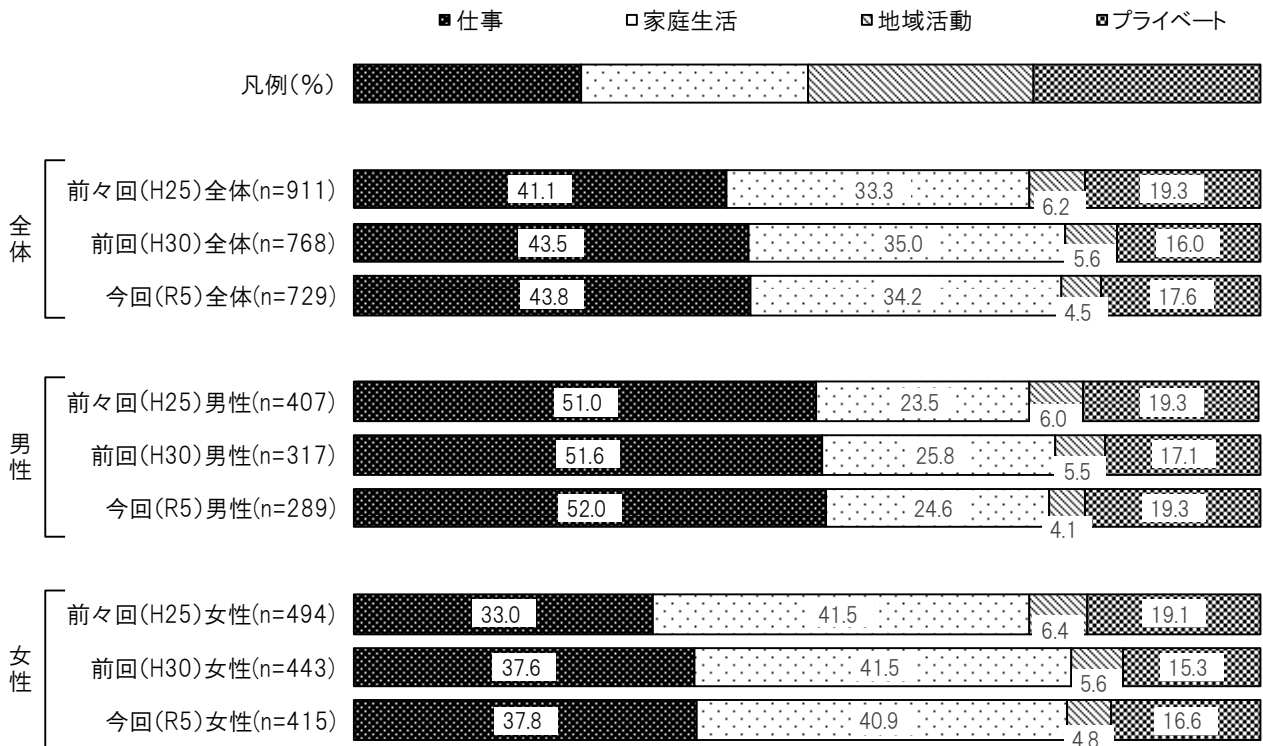


勤務形態別（問 39 職業（14 ページ参照））では、女性の非常勤職は常勤職に比べ「家庭生活」の割合が高くなっている。また、無職をみると、女性は「家庭生活」の割合が男性を大きく上回っており、男性は女性に比べ「プライベート」の割合が高くなっている。

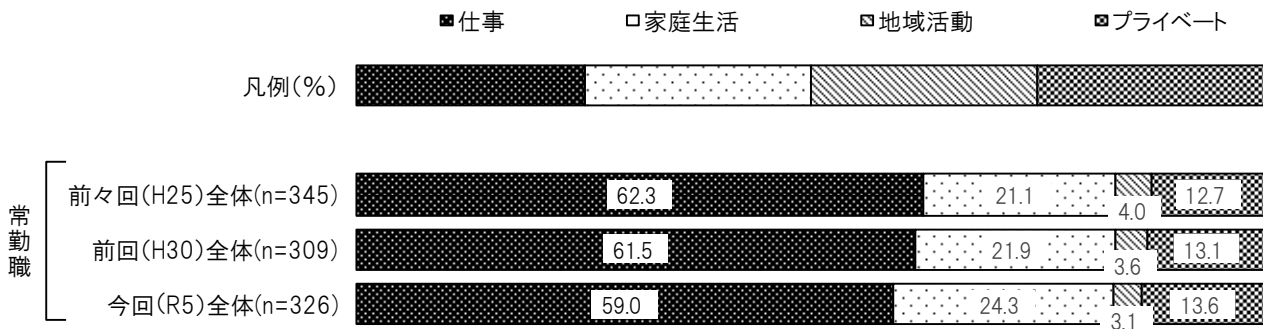


【時系列推移】

時系列でみると、男女共に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を時系列でみると、「仕事」「地域活動」は緩やかな減少傾向にあるが、「家庭生活」「プライベート」は緩やかな増加傾向にある。

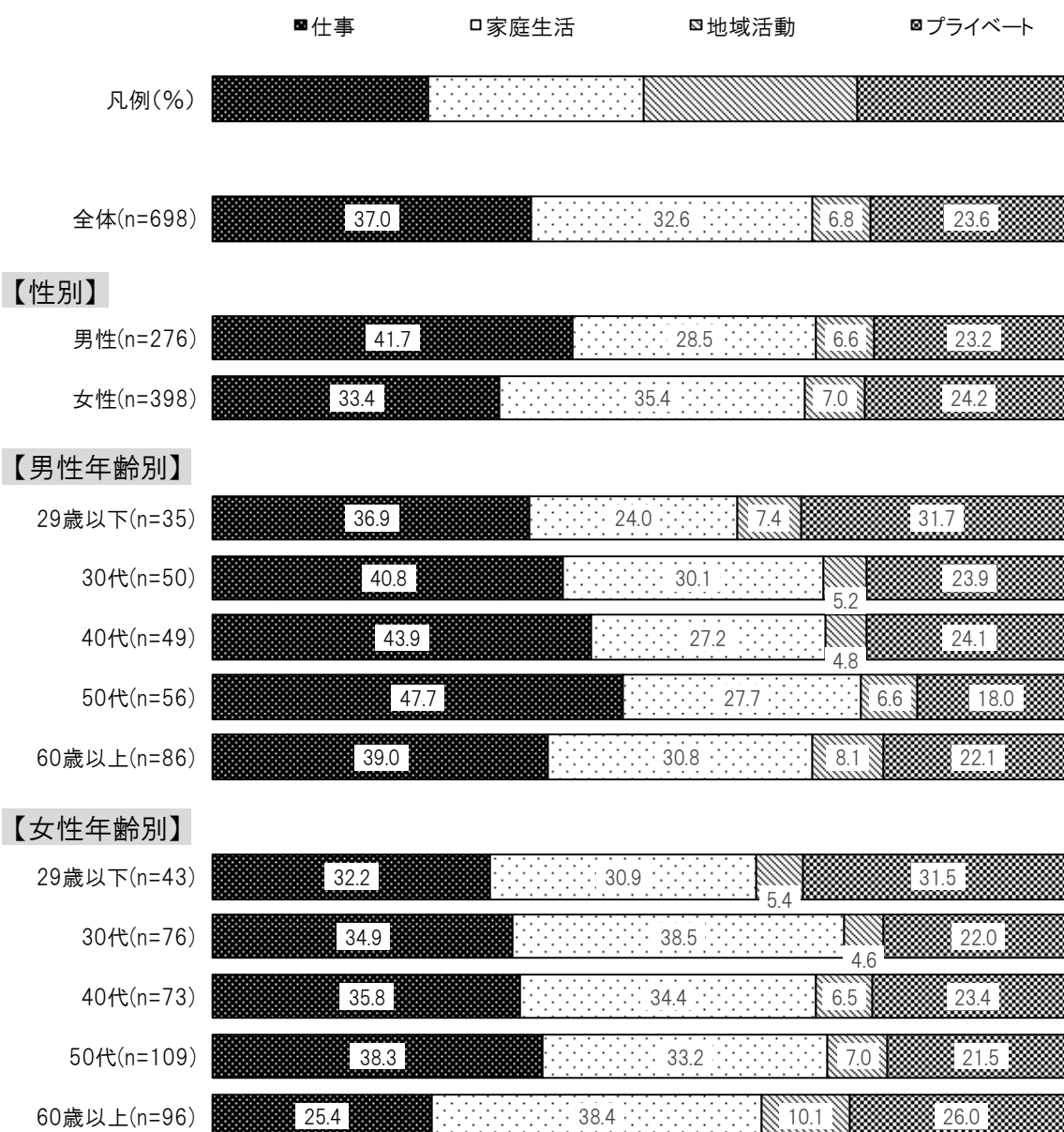


(2) 理想

理想では、「仕事」の割合が37.0%と最も高く、次いで「家庭生活」(32.6%)、「プライベート」(23.6%)の順となっている。

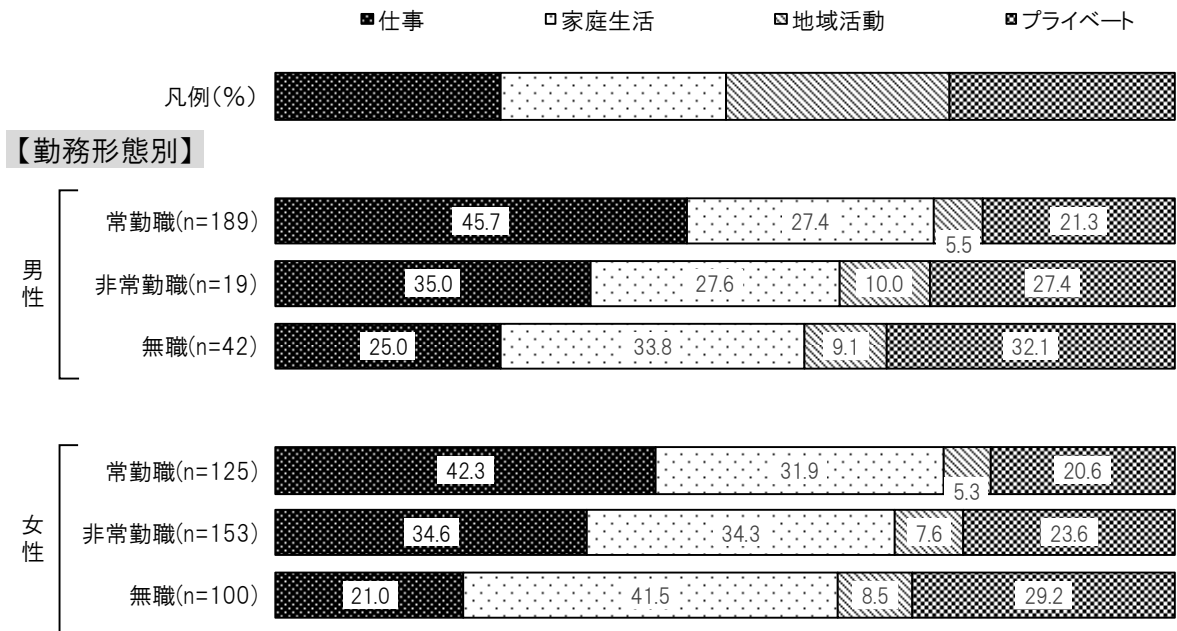
性別では、男性は「仕事」の割合が約4割を占め、女性を上回っており、女性は男性に比べ「家庭生活」の割合が高くなっている。

年齢別では、男女共におおむね年齢が上がるほど「仕事」の割合が高く、29歳以下で「プライベート」の割合が他の年齢層に比べて高くなっている。



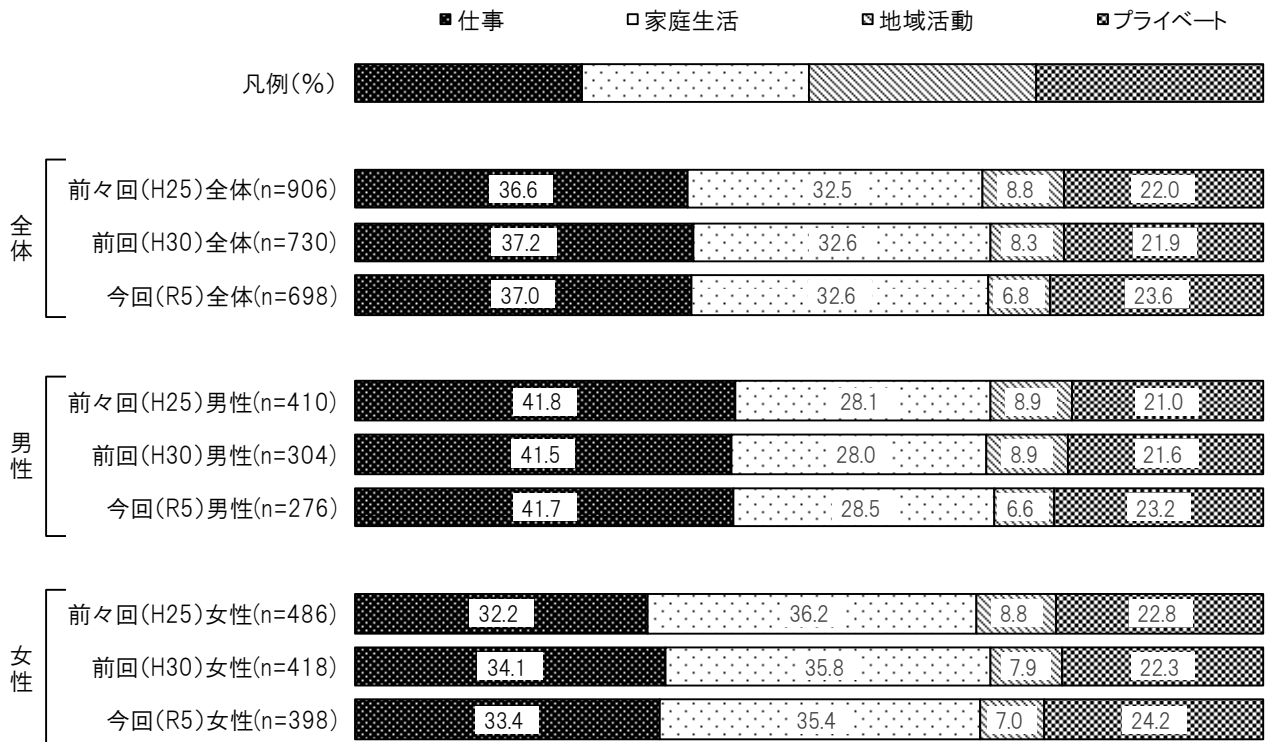
Ⅱ 市民意識調査結果 【3】暮らしに関すること

勤務形態別では、男女共に「プライベート」は常勤職で約2割、無職で約3割を占めている。また、いずれの形態においても、女性は男性に比べ「家庭生活」の割合が高くなっている。



【時系列推移】

時系列でみると、男女共に「地域活動」が緩やかな減少傾向にある。



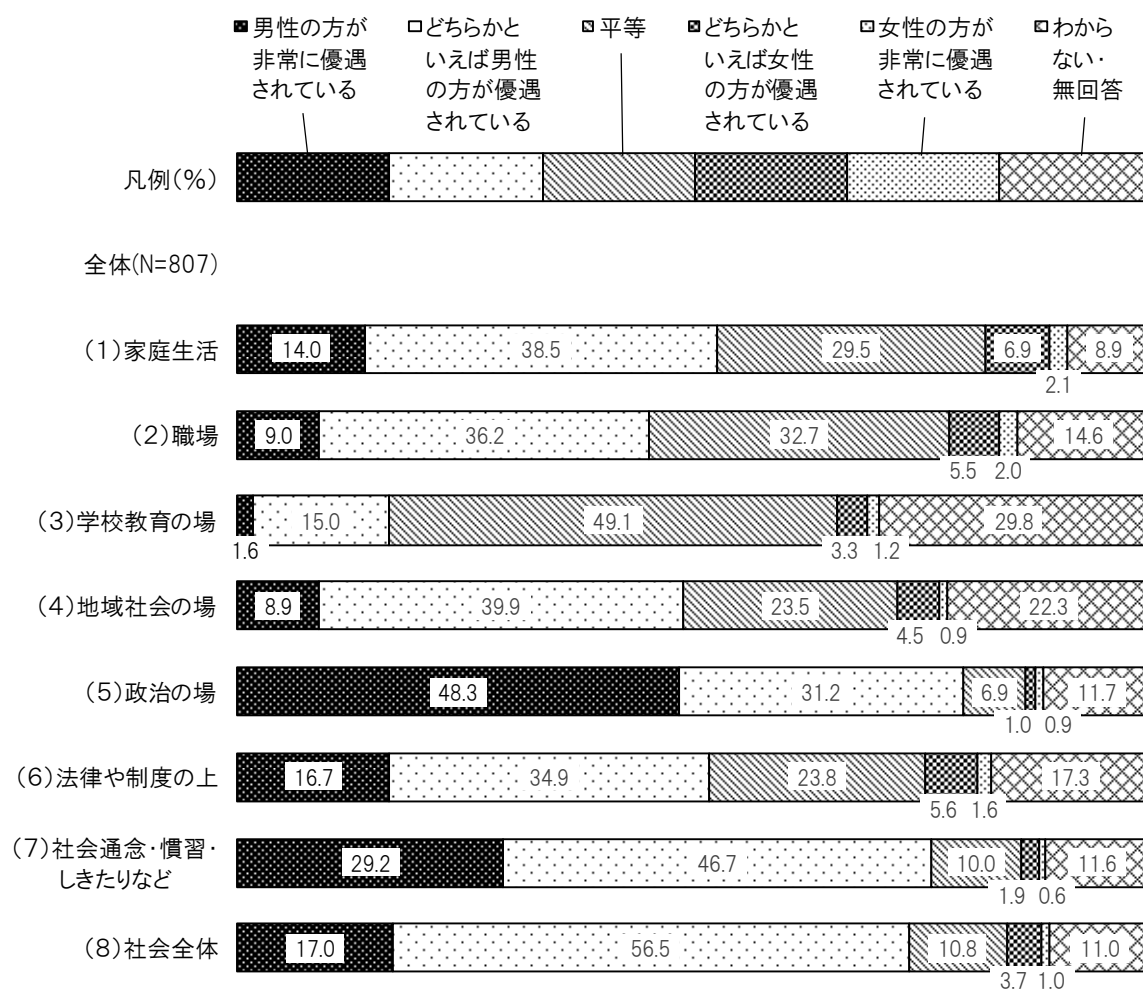
【4】男女の平等感に関すること

1 男女の平等意識

問16 あなたは、次の(1)～(8)の分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか。あなたの気持ちに近いものを選んでください。(○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、「(5)政治の場」(79.5%)、「(7)社会通念・慣習・しきたりなど」(75.9%)、「(8)社会全体」(73.5%)で『男性優遇』の割合が高くなっている。

一方、「(3)学校教育の場」で「平等」が49.1%と高くなっている。

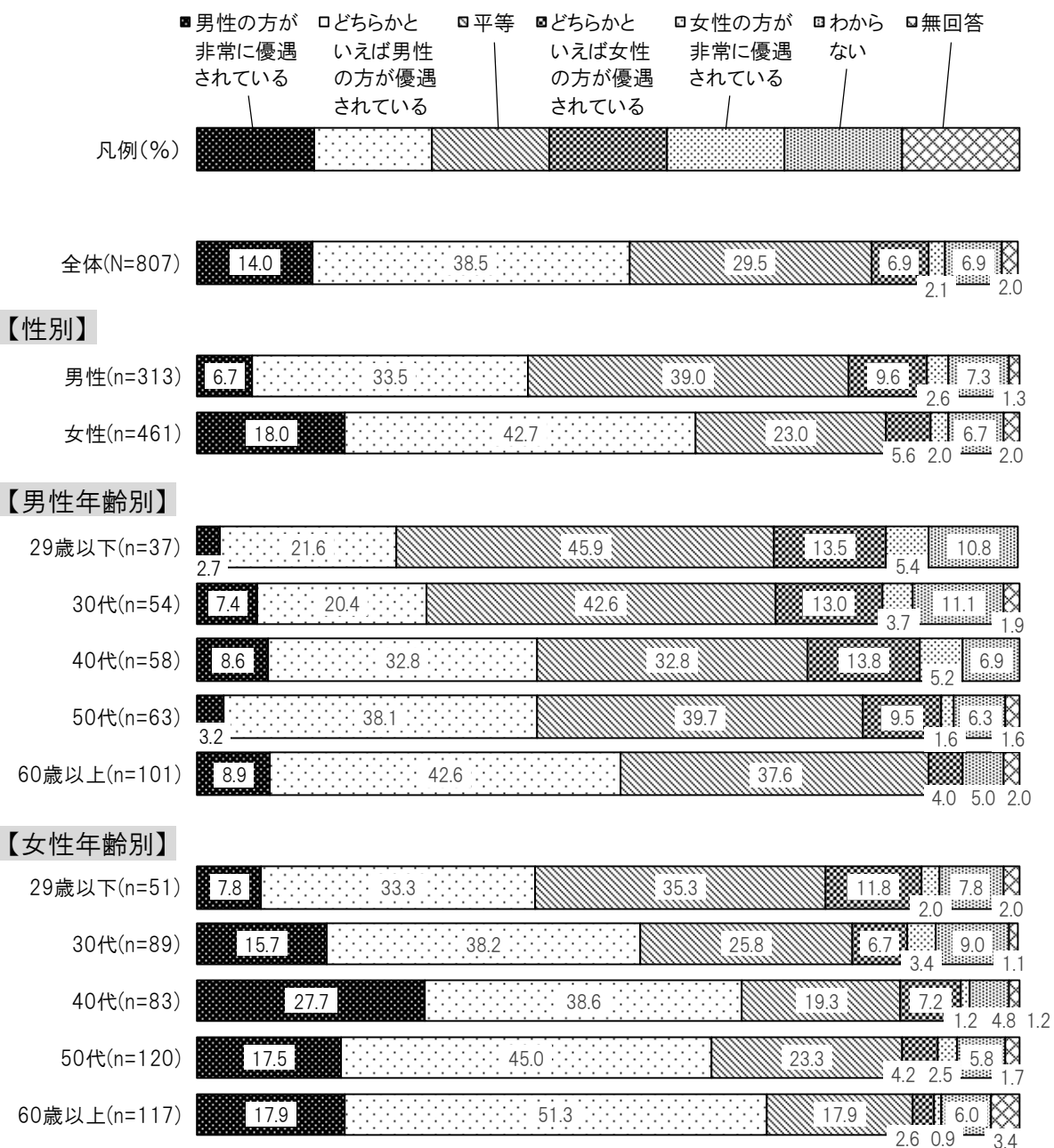


(1) 家庭生活では

家庭生活では、「男性の方が非常に優遇されている」が14.0%、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が38.5%、合計で52.5%が『男性優遇』と回答している。一方、『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）は9.0%、「平等」は29.5%となっている。

性別では、男性は女性に比べ「平等」の割合が高く、女性は『男性優遇』の割合が男性を大きく上回っている。

年齢別では、男女共に年齢が上がるほど『男性優遇』の割合が高くなる傾向にあり、おおむね若い年齢層ほど「平等」の割合が高くなっている。また、女性の40代で「男性の方が非常に優遇されている」の割合が高くなっている。

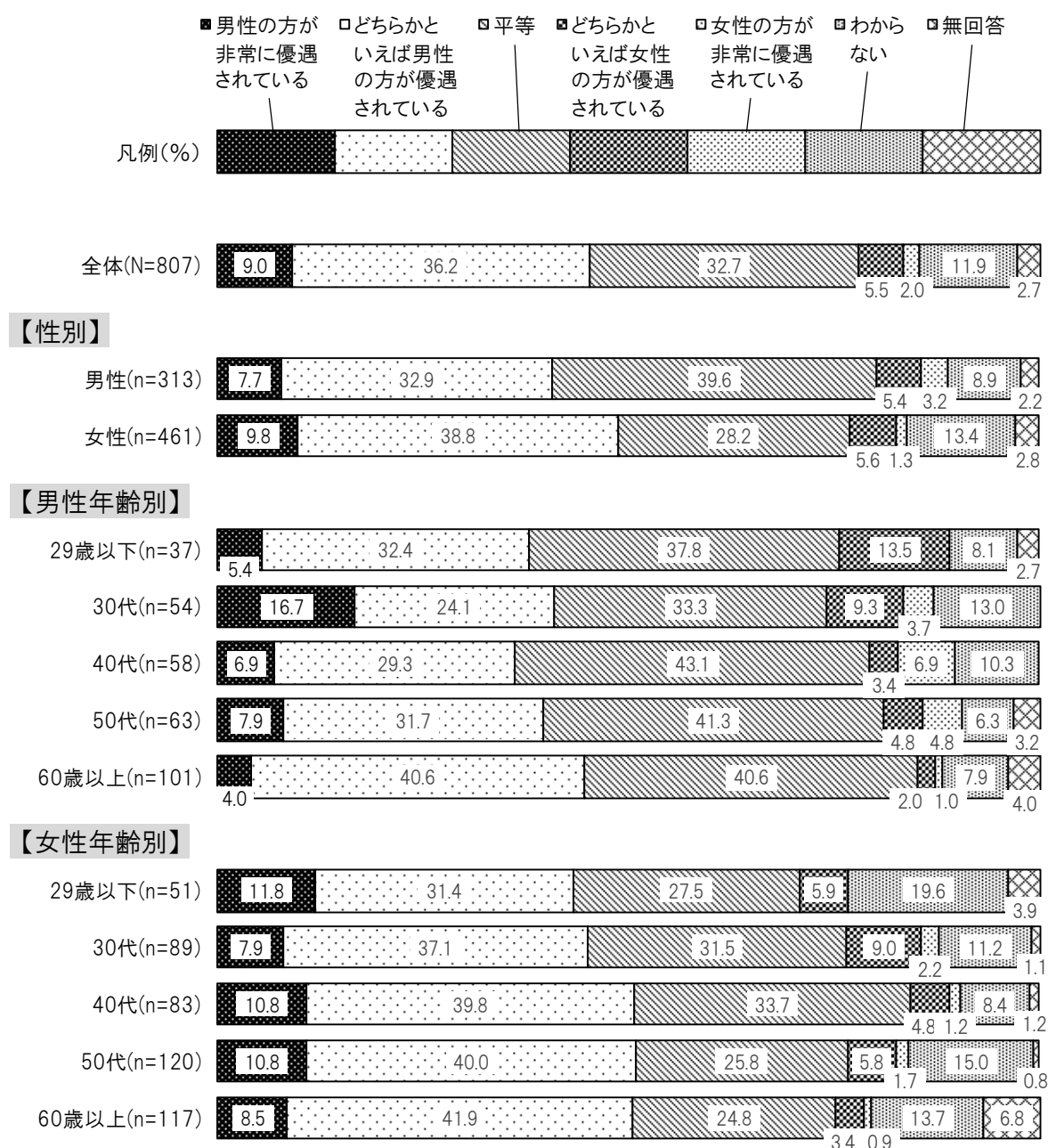


(2) 職場では

職場では、「男性の方が非常に優遇されている」が9.0%、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が36.2%、合計で45.2%が『男性優遇』と回答している。一方、『女性優遇』は7.5%、「平等」は32.7%となっている。

性別では、男性は「平等」の割合が女性を大きく上回っており、女性は男性に比べ「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合が高くなっている。

年齢別では、男性の30代で「男性の方が非常に優遇されている」の割合が他の年齢層に比べて高く、女性の30代以下で『男性優遇』の割合がやや低くなっている。

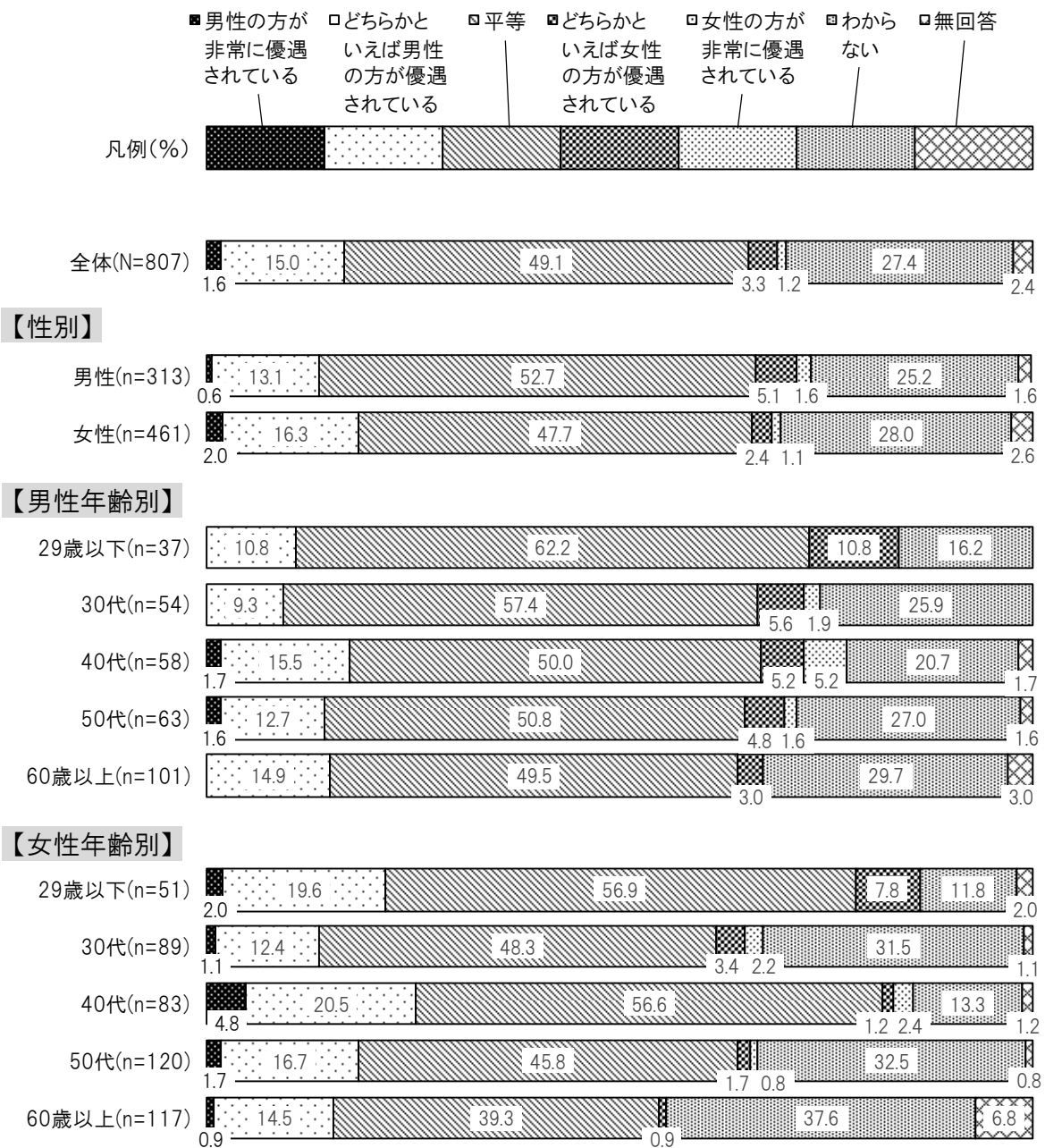


(3) 学校教育の場では

学校教育の場では、「男性の方が非常に優遇されている」が1.6%、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が15.0%、合計で16.6%が『男性優遇』と回答している。一方、『女性優遇』は4.5%、「平等」は49.1%となっている。

性別では、男性は女性に比べ「平等」の割合が高くなっている。

年齢別では、男性の30代以下、女性の29歳以下や40代で「平等」の割合が他の年齢層に比べて高くなっている。

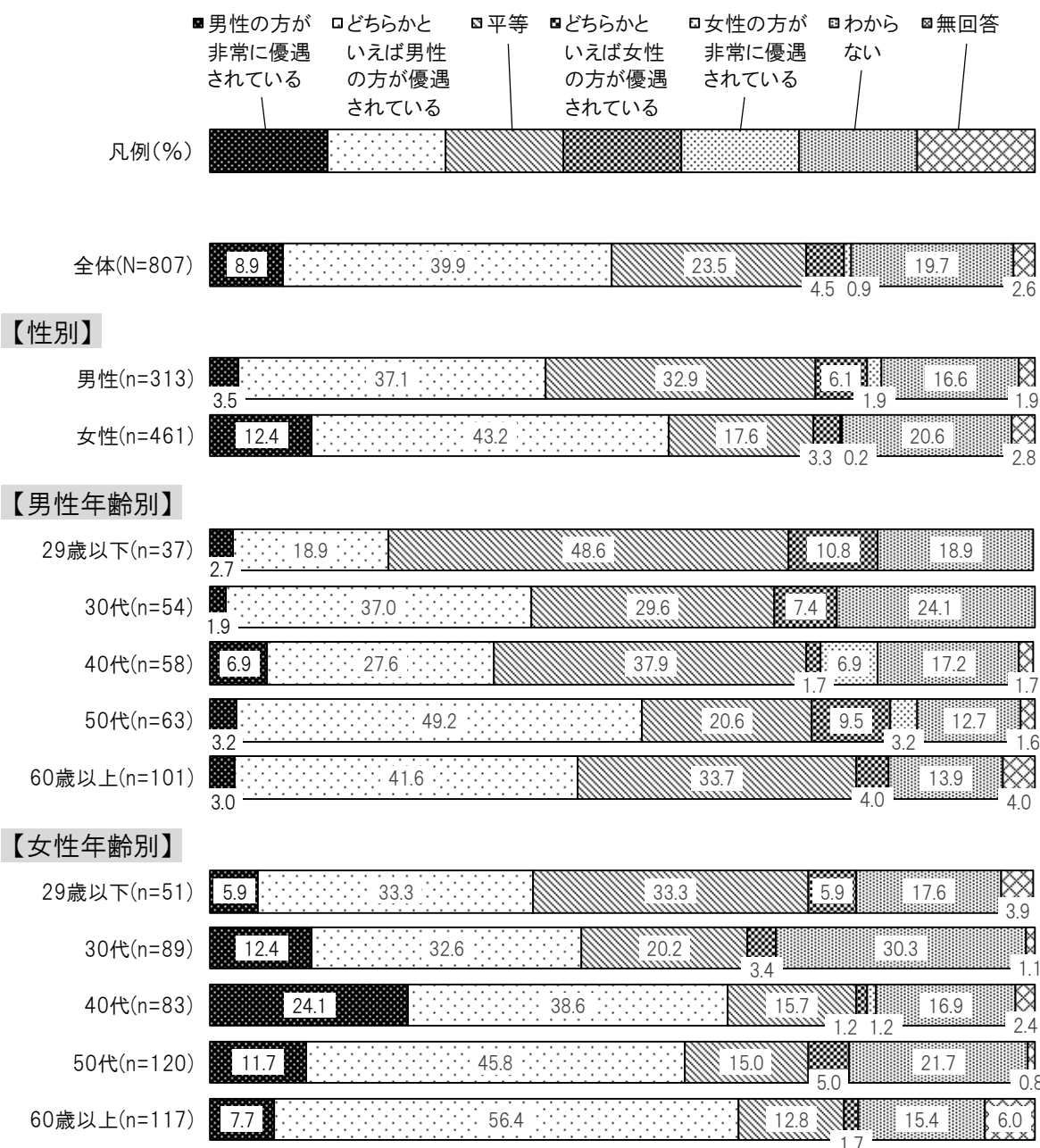


(4) 地域社会の場では

地域社会の場では、「男性の方が非常に優遇されている」が8.9%、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が39.9%、合計で48.8%が『男性優遇』と回答している。一方、『女性優遇』は5.4%、「平等」は23.5%となっている。

性別では、男性は「平等」の割合が女性を大きく上回っており、女性は男性に比べ『男性優遇』の割合が高くなっている。

年齢別では、男性の50代以上や女性の40代以上で『男性優遇』の割合が他の年齢層に比べて高く、男女共に29歳以下で「平等」の割合が高くなっている。

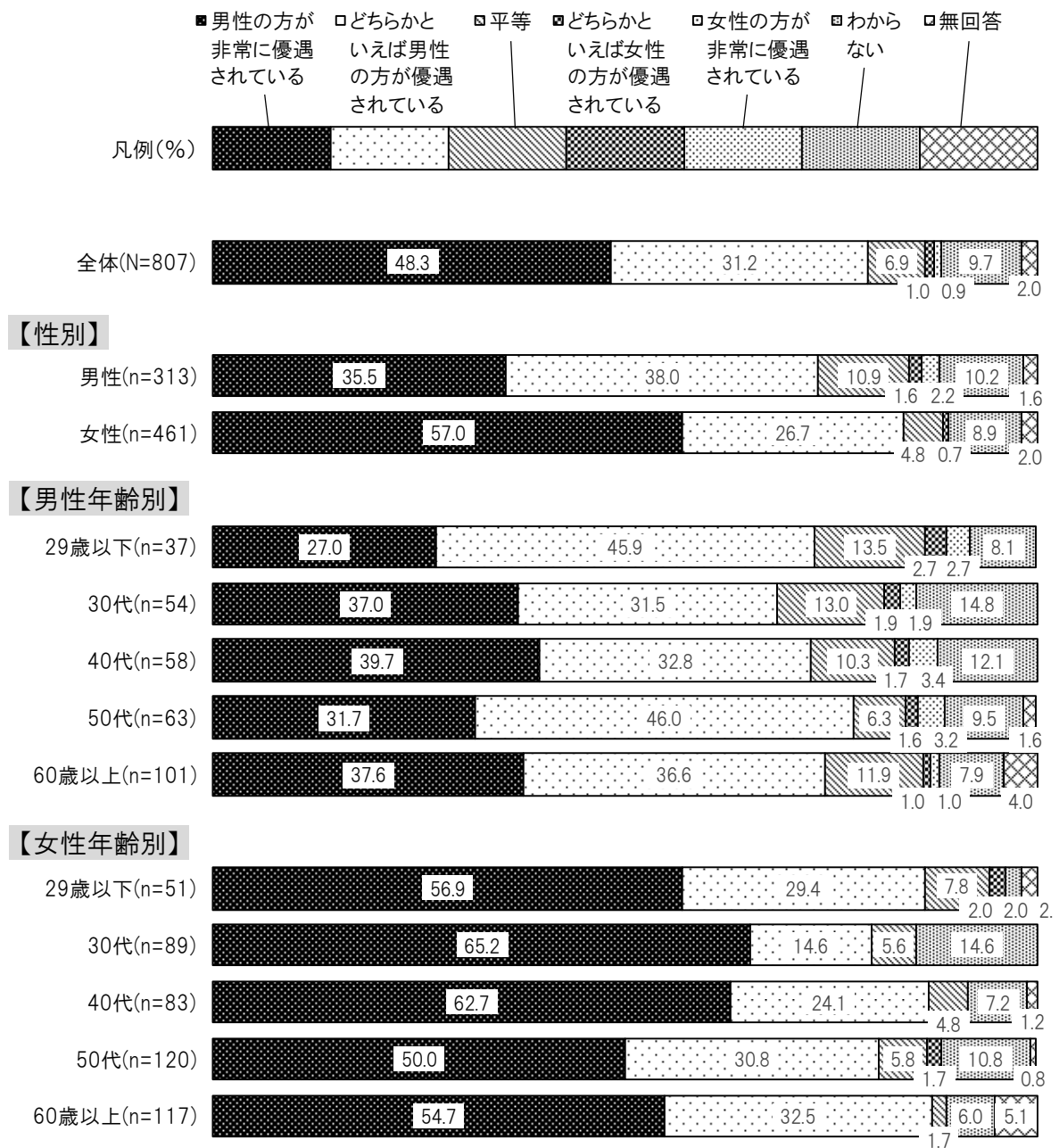


(5) 政治の場では

政治の場では、「男性の方が非常に優遇されている」が48.3%、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が31.2%、合計で79.5%が『男性優遇』と回答している。一方、『女性優遇』は1.9%、「平等」は6.9%となっている。

性別では、女性は「男性の方が非常に優遇されている」の割合が男性を大きく上回っている。

年齢別では、女性の30～40代で「男性の方が非常に優遇されている」の割合が他の年齢層に比べて高くなっている。

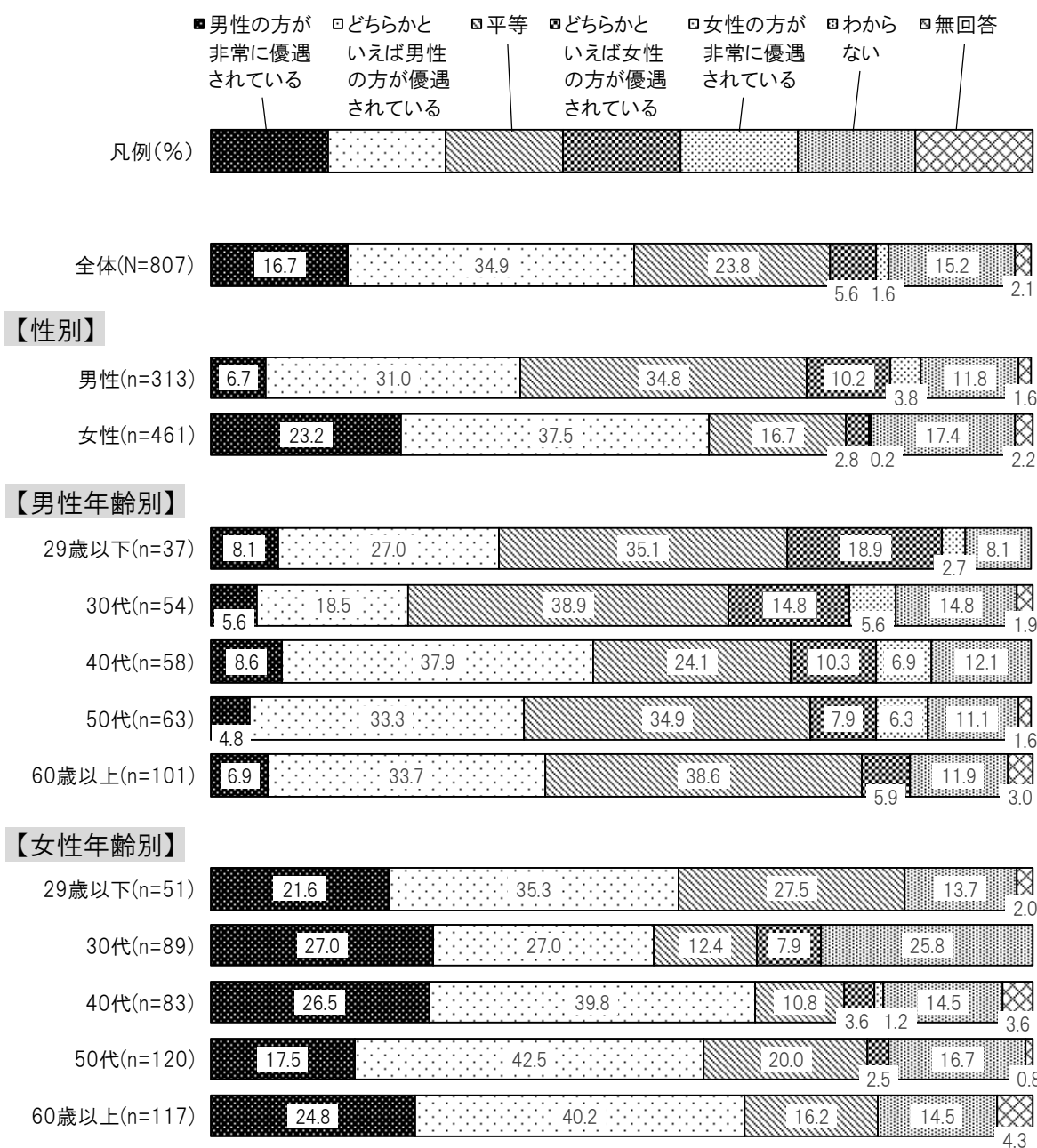


(6) 法律や制度の上では

法律や制度の上では、「男性の方が非常に優遇されている」が16.7%、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が34.9%、合計で51.6%が『男性優遇』と回答している。一方、『女性優遇』は7.2%、「平等」は23.8%となっている。

性別では、男性は女性に比べ「平等」『女性優遇』の割合が高く、女性は『男性優遇』の割合が男性を大きく上回っている。

年齢別では、男性は若い年齢層ほど『女性優遇』の割合が高くなっており、男性の40代で『男性優遇』の割合が他の年齢層に比べて高くなっている。

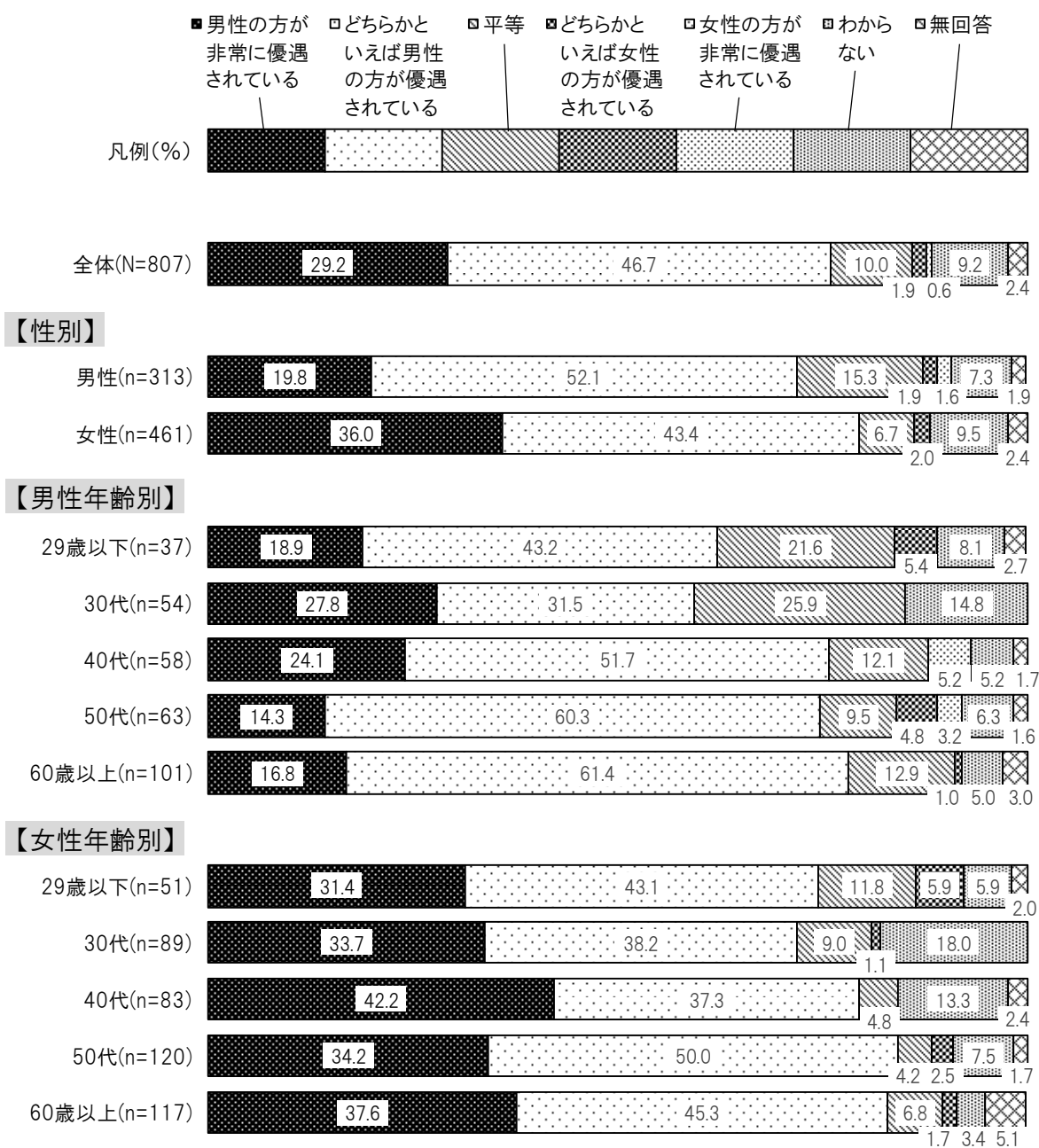


(7) 社会通念・慣習・しきたりなどでは

社会通念・慣習・しきたりなどでは、「男性の方が非常に優遇されている」が29.2%、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が46.7%、合計で75.9%が『男性優遇』と回答している。一方、『女性優遇』は2.5%、「平等」は10.0%となっている。

性別では、男性は女性に比べ「平等」の割合が高く、女性は「男性の方が非常に優遇されている」の割合が男性を大きく上回っている。

年齢別では、男性の30代以下で「平等」の割合が他の年齢層に比べて高くなっている。

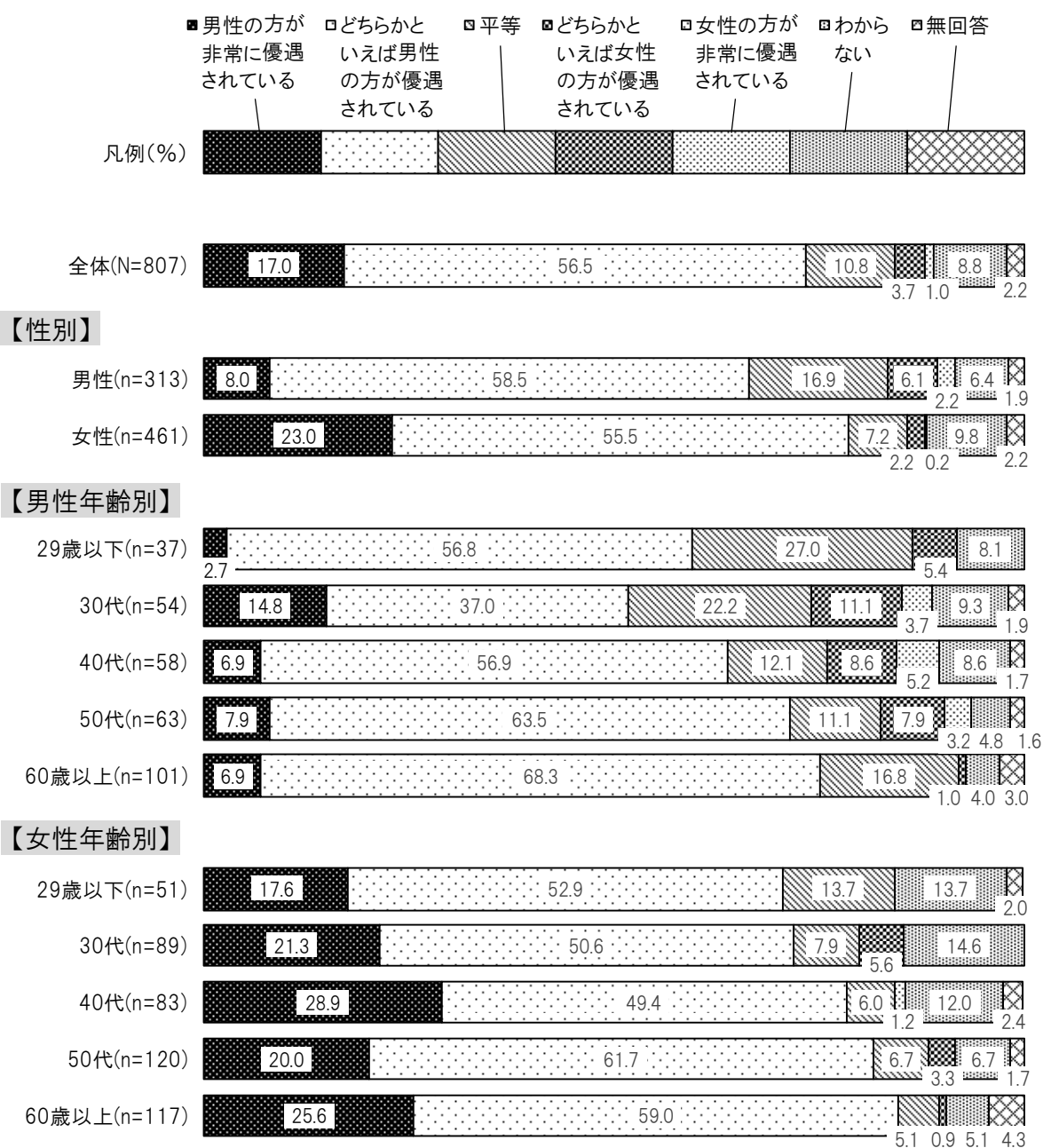


(8) 社会全体では

社会全体では、「男性の方が非常に優遇されている」が17.0%、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が56.5%、合計で73.5%が『男性優遇』と回答している。一方、『女性優遇』は4.7%、「平等」は10.8%となっている。

性別では、男性は女性に比べ「平等」の割合が高く、女性は「男性の方が非常に優遇されている」の割合が男性を大きく上回っている。

年齢別では、男女共におおむね年齢が上がるほど『男性優遇』の割合が高くなっており、29歳以下で「平等」の割合が他の年齢層に比べて高くなっている。

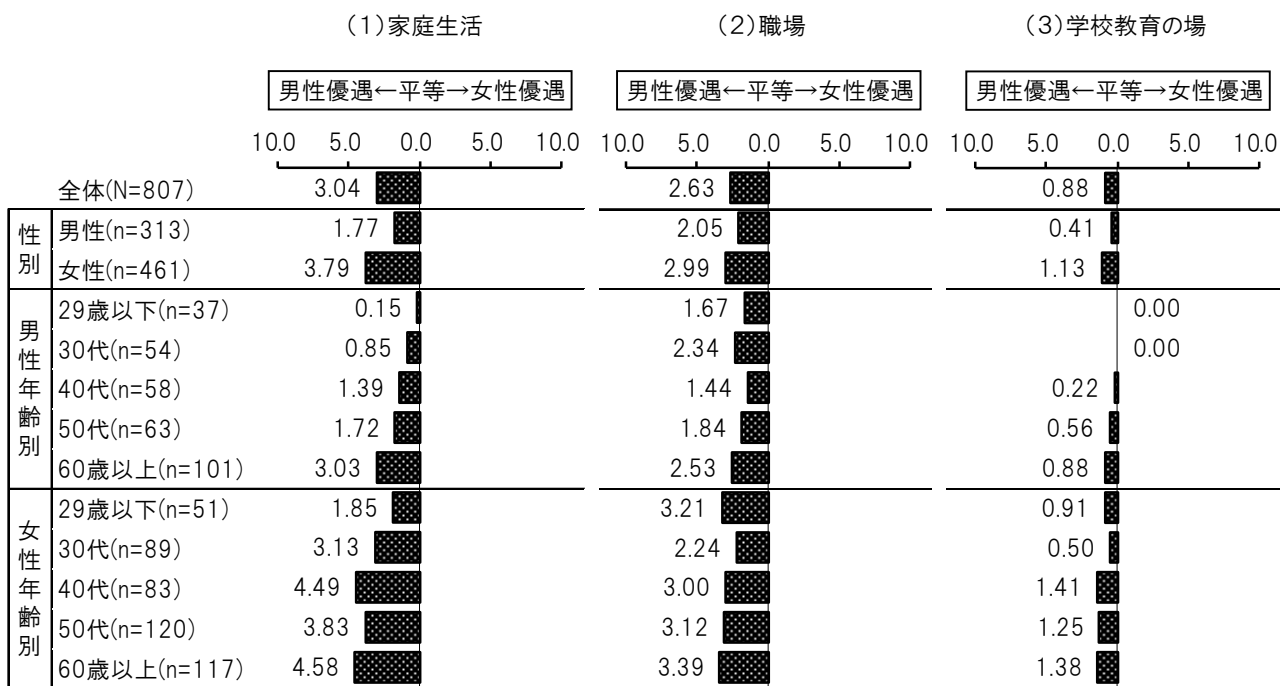


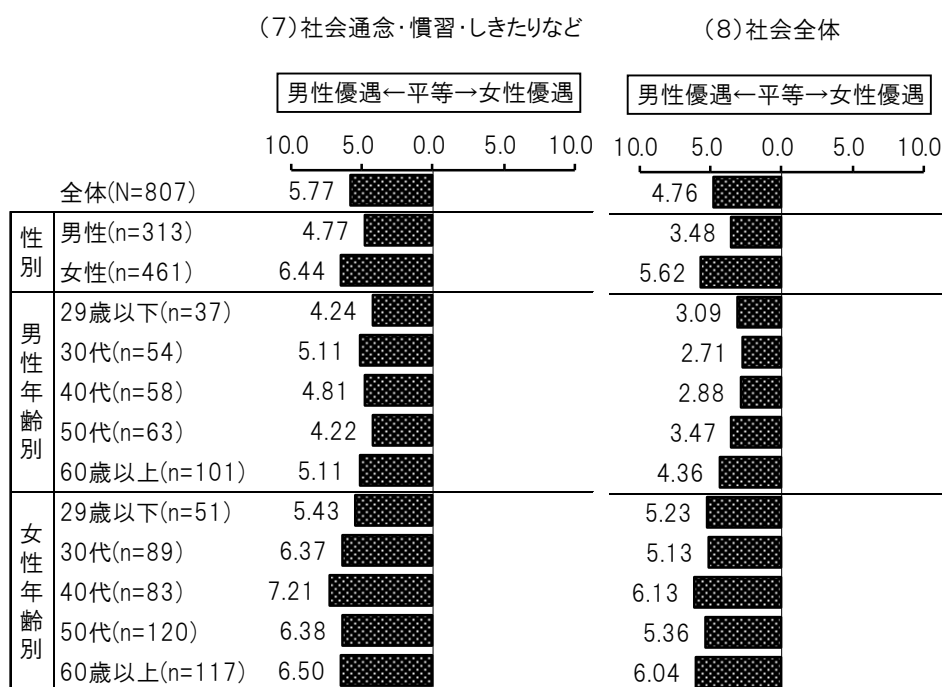
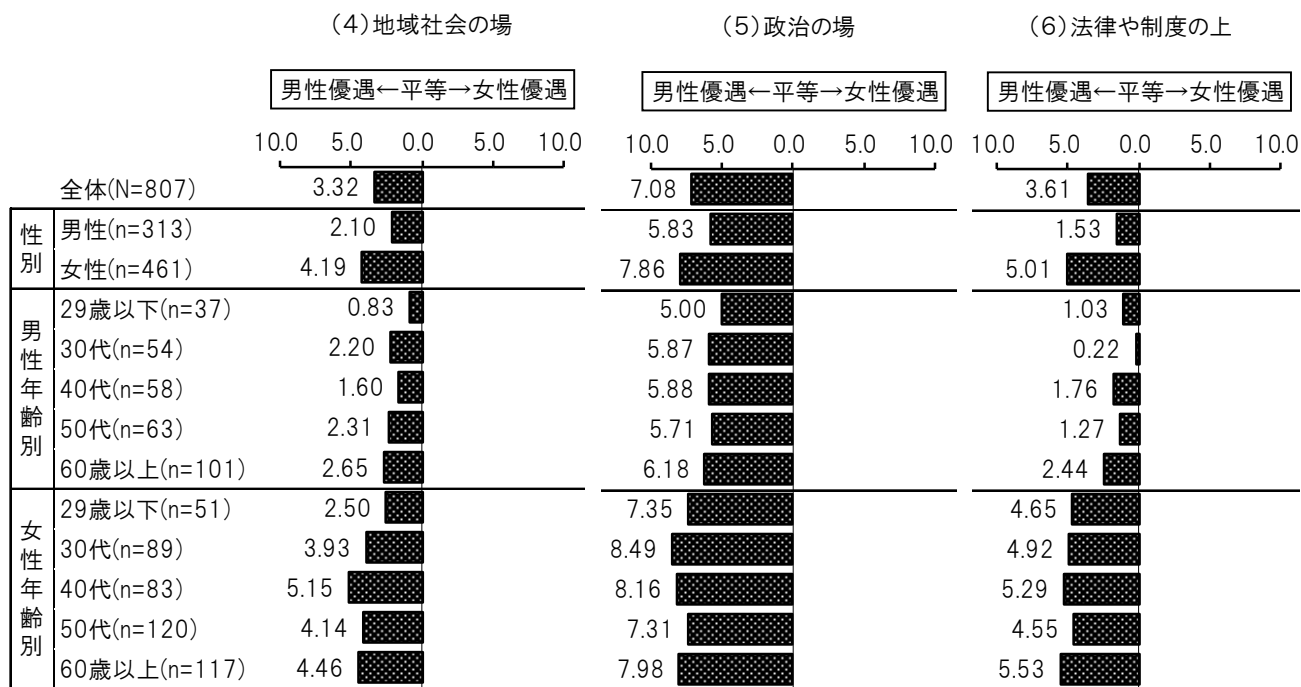
II 市民意識調査結果 【4】男女の平等感に関すること

平均評定値※による属性別傾向をみると、全ての分野において、女性は男性に比べ『男性優遇』意識が高く、特に「(6) 法律や制度の上」で女性は男性に比べ『男性優遇』意識が高くなっている。

年齢別では、男女共に若い年齢層ほど「(1) 家庭生活」で「平等」意識が高くなっており、男性の30代以下では「(3) 学校教育の場」で「平等」意識が高くなっている。また、女性の30代で「(5) 政治の場」、女性の40代で「(4) 地域社会の場」「(7) 社会通念・慣習・しきたりなど」でそれぞれ『男性優遇』意識が高くなっている。

※平均評定値
 平均評定値とは、男性、女性それぞれについて「非常に優遇されている」に10点、「どちらかといえば優遇されている」に5点、「平等」に0点の係数を、それぞれの回答件数に乘じ加重平均して算出した値で、グラフ上では左側が男性優遇、右側が女性優遇、0に近いほど平等を示す指標である。





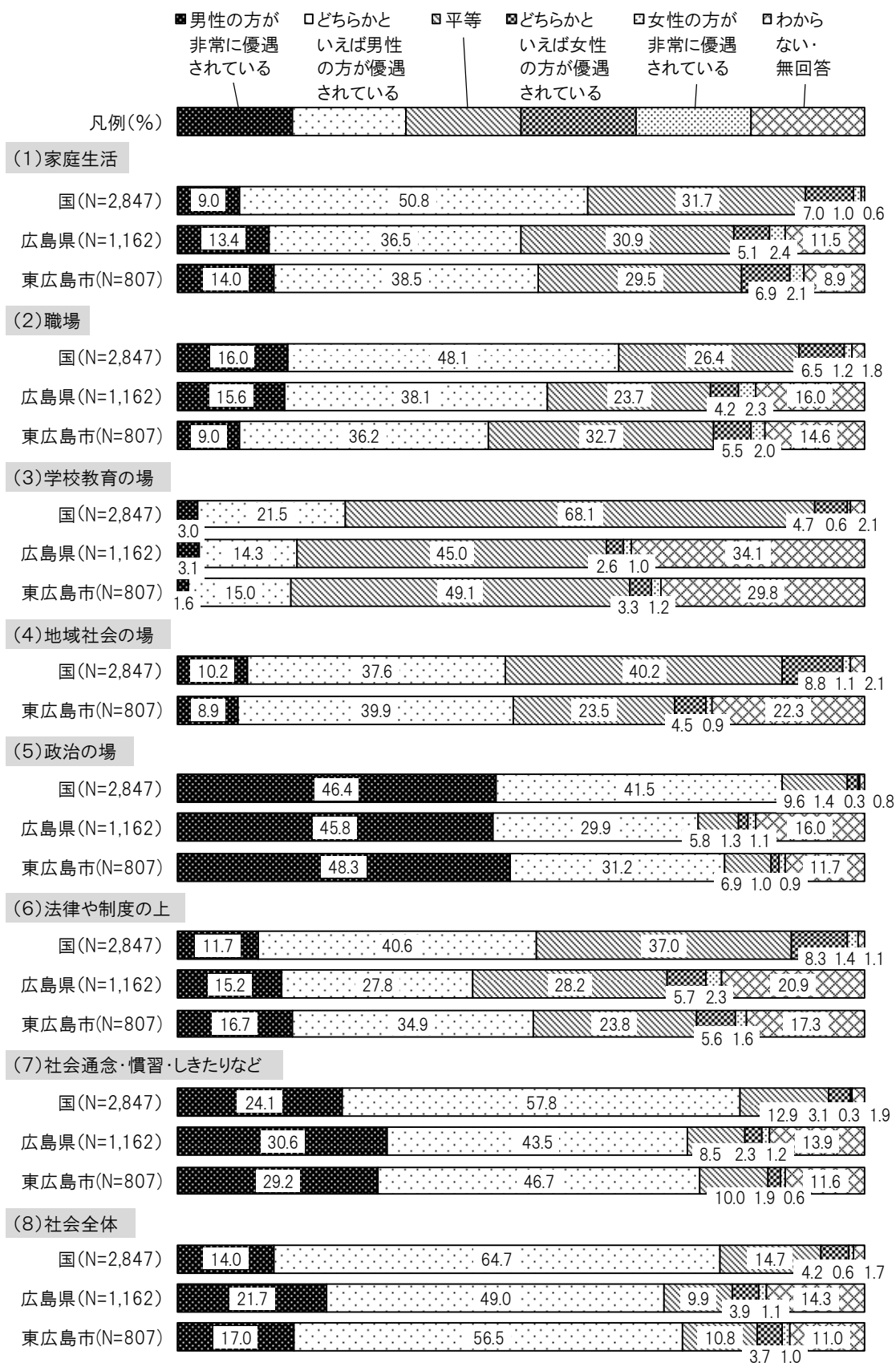
【時系列推移】

時系列でみると、「(5) 政治の場」「(6) 法律や制度の上」「(7) 社会通念・慣習・しきたりなど」「(8) 社会全体」などで、「男性の方が非常に優遇されている」が増加している。



【参考／国・広島県との比較】

「(2) 職場」で『男性優遇 (合計)』の割合が、国や広島県を大きく下回っている。



注1：「(4) 地域社会の場」は、国の調査では「自治会やPTAなどの地域活動の場」となっている。
 注2：広島県の調査では「(4) 地域社会の場」の項目はない。

【参考／国の時系列推移】

全体的に『男性優遇（合計）』の割合が増加しており、特に「(1) 家庭生活」「(4) 地域社会の場」「(5) 政治の場」「(7) 社会通念・慣習・しきたりなど」で増加が目立っている。



【参考／広島県の時系列推移】

「(5) 政治の場」「(7) 社会通念・慣習・しきたりなど」「(8) 社会全体」などで「男性の方が非常に優遇されている」が増加している。

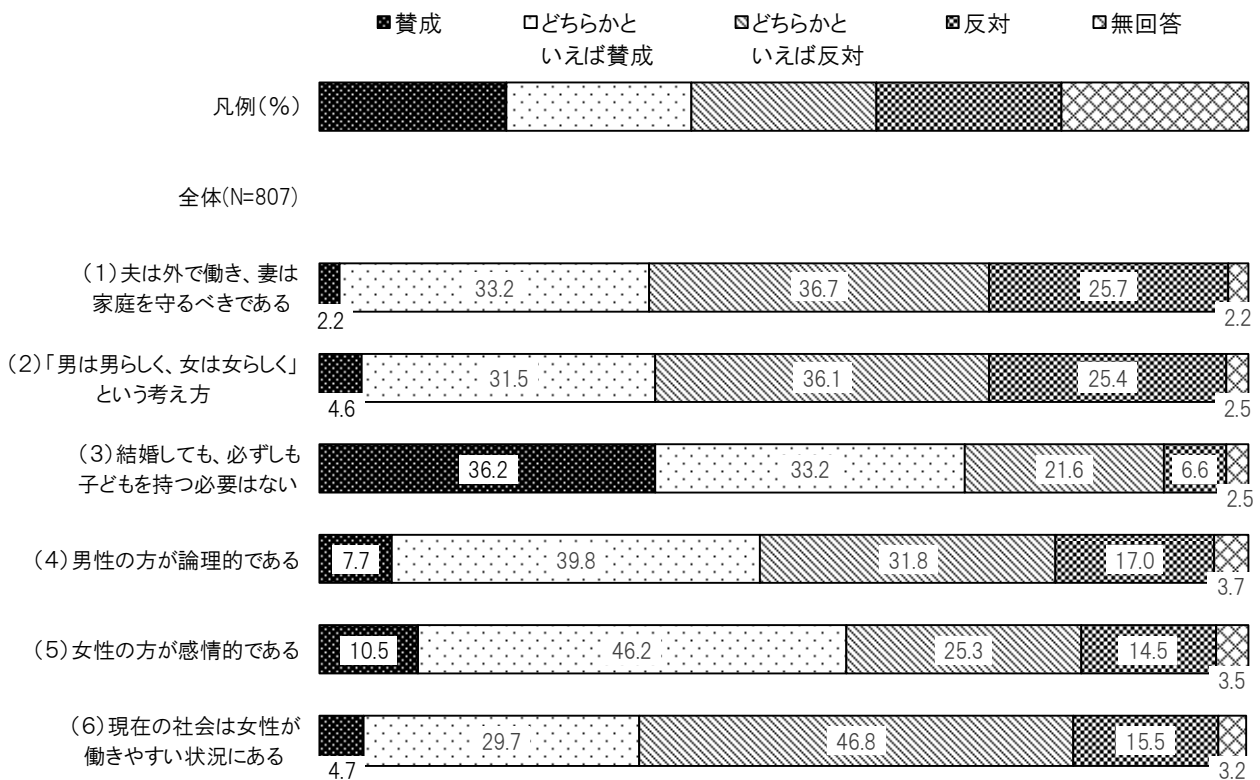


注：広島県の調査では「(4) 地域社会の場」の項目はない。

2 家庭生活と男女の役割について

問17 あなたは、次の(1)～(6)の考え方について、どのように思いますか。あなたの気持ちに近いものを選んでください。(○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)結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない」(69.4%)、「(5)女性の方が感情的である」(56.7%)、「(4)男性の方が論理的である」(47.5%)となっている。一方、「どちらかといえば反対」と「反対」を合計した『反対意識』の割合が高い順に、「(1)夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」(62.4%)、「(6)現在の社会は女性が働きやすい状況にある」(62.3%)、「(2)男は男らしく、女は女らしくという考え方」(61.5%)となっている。

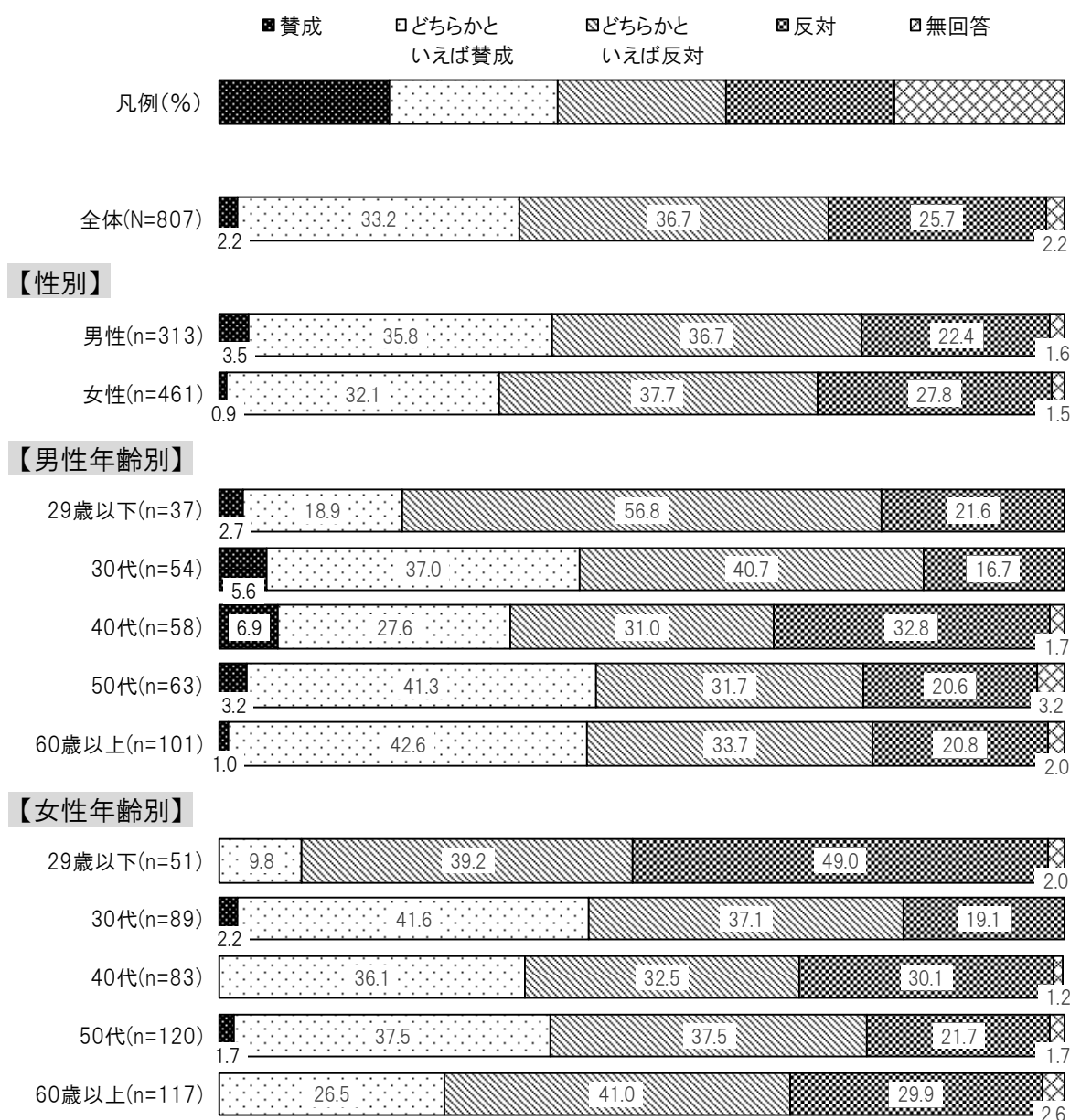


(1) 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである

夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるについては、「賛成」が 2.2%、「どちらかといえば賛成」が 33.2%、合計で 35.4%が『賛成』と回答している。一方、「どちらかといえば反対」が 36.7%、「反対」が 25.7%、合計で『反対』は 62.4%となっている。

性別では、男性は女性に比べ『賛成』の割合が高く、女性は「反対」の割合が男性を上回っている。

年齢別では、男女共に 29 歳以下で『反対』の割合が他の年齢層を大きく上回っている。

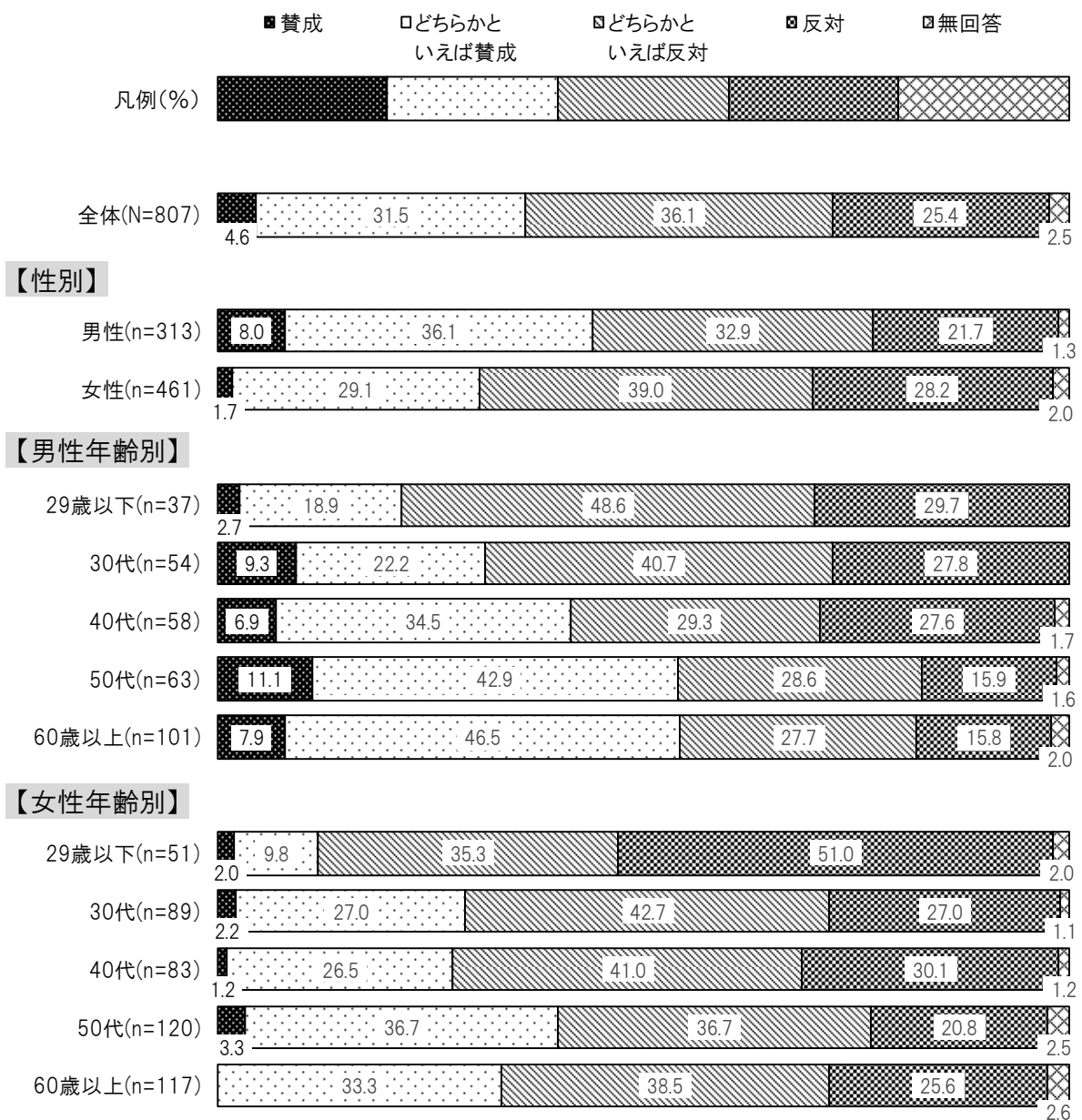


(2) 男は男らしく、女は女らしくという考え方

男は男らしく、女は女らしくという考え方については、「賛成」が4.6%、「どちらかといえば賛成」が31.5%、合計で36.1%が『賛成』と回答している。一方、「どちらかといえば反対」が36.1%、「反対」が25.4%、合計で『反対』は61.5%となっている。

性別では、男性は女性に比べ『賛成』の割合が高く、女性は『反対』の割合が男性を大きく上回っている。

年齢別では、男性は年齢が上がるほど『賛成』の割合が高くなっており、男女共に29歳以下で『反対』の割合が他の年齢層を大きく上回っている。

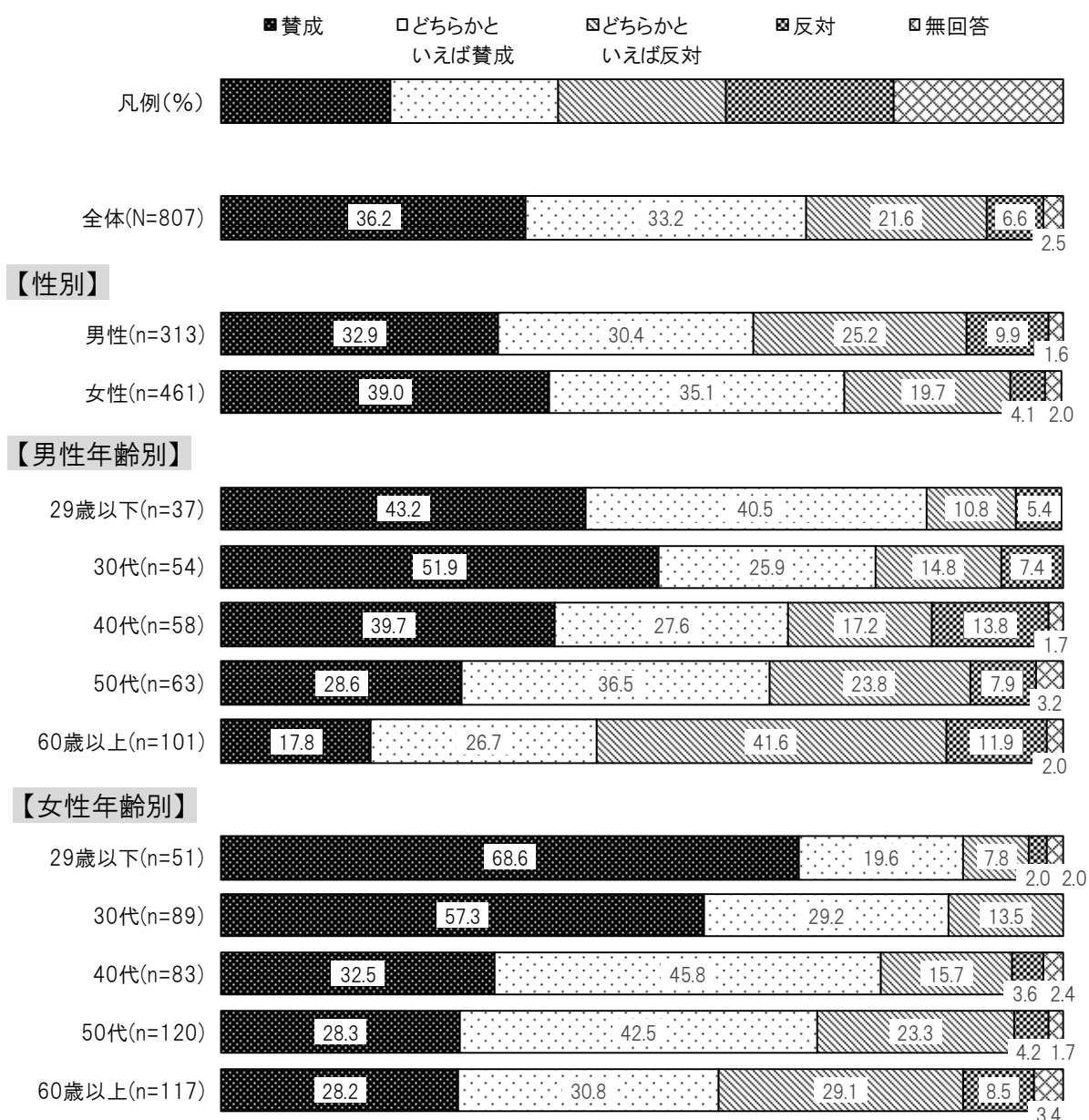


(3) 結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない

結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はないについては、「賛成」が36.2%、「どちらかといえば賛成」が33.2%、合計で69.4%が『賛成』と回答している。一方、「どちらかといえば反対」が21.6%、「反対」が6.6%、合計で『反対』は28.2%となっている。

性別では、男性は女性に比べ『反対』の割合が高く、女性は『賛成』の割合が男性を大きく上回っている。

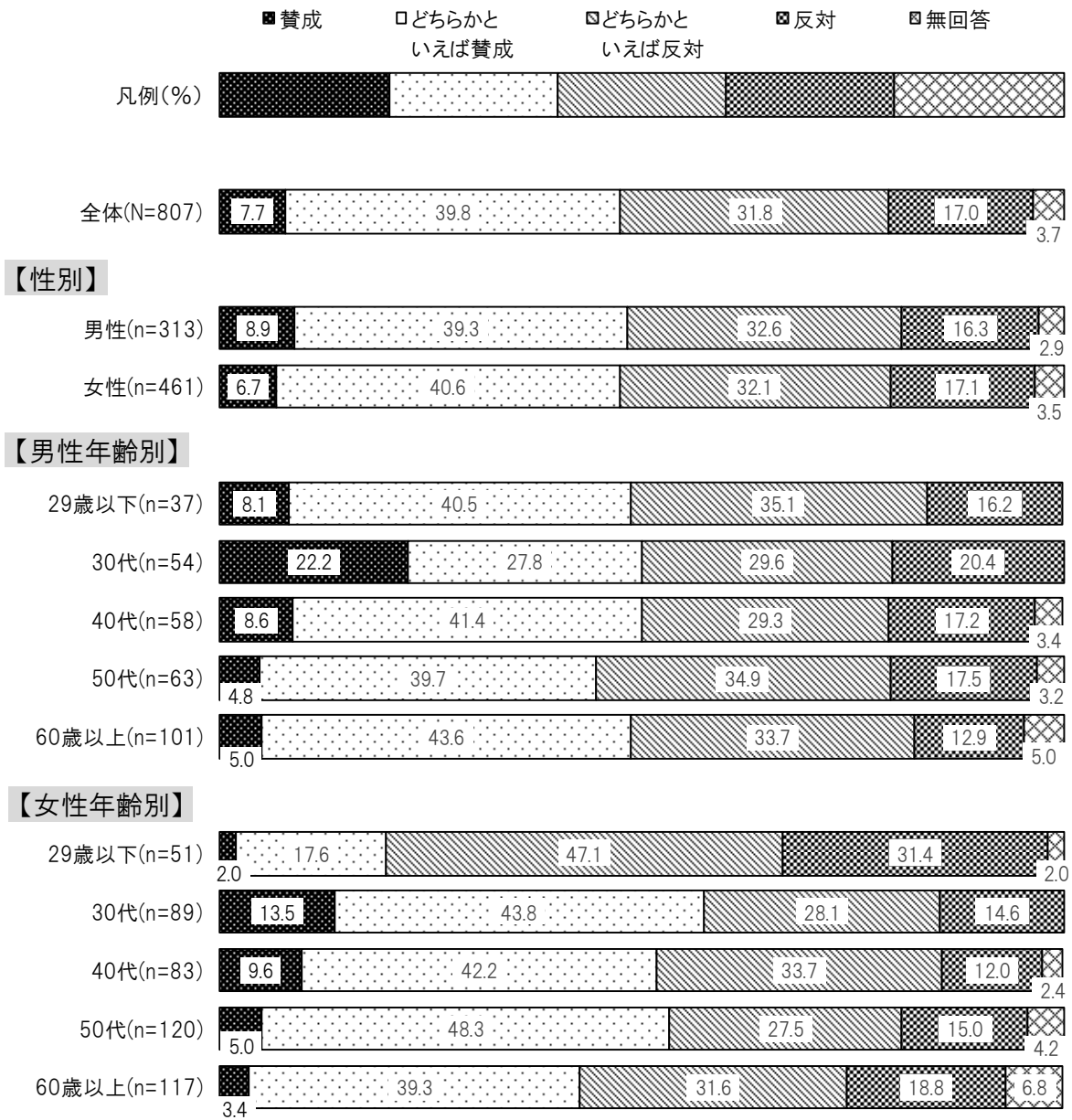
年齢別では、男女共に若い年齢層ほど『賛成』の割合が高くなっている。



(4) 男性の方が論理的である

男性の方が論理的であるについては、「賛成」が7.7%、「どちらかといえば賛成」が39.8%、合計で47.5%が『賛成』と回答している。一方、「どちらかといえば反対」が31.8%、「反対」が17.0%、合計で『反対』は48.8%となっている。

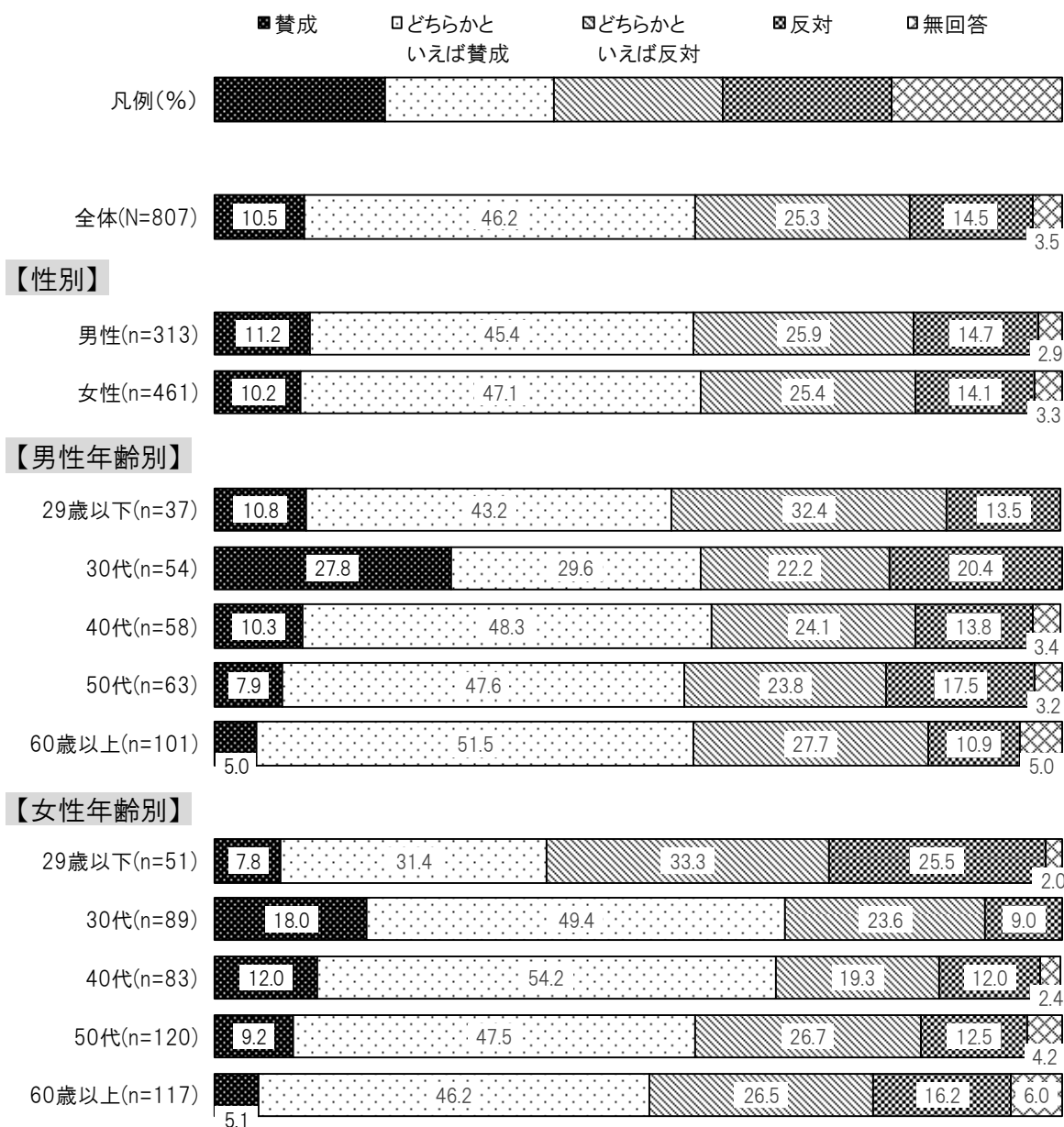
性別では大きな差はみられないが、年齢別では、男性の30代で「賛成」、女性の29歳以下で『反対』の割合がそれぞれ他の年齢層を大きく上回っている。



(5) 女性の方が感情的である

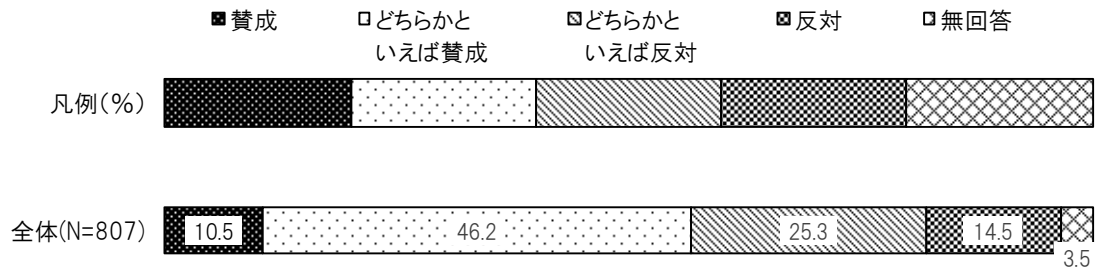
女性の方が感情的であるについては、「賛成」が 10.5%、「どちらかといえば賛成」が 46.2%、合計で 56.7%が『賛成』と回答している。一方、「どちらかといえば反対」が 25.3%、「反対」が 14.5%、合計で『反対』は 39.8%となっている。

性別では大きな差はみられないが、年齢別では、男性の 30 代で「賛成」、女性の 29 歳以下で『反対』の割合がそれぞれ他の年齢層を大きく上回っている。

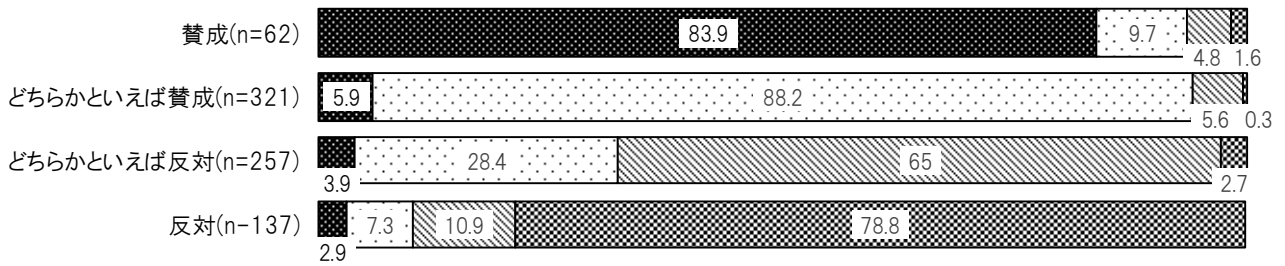


II 市民意識調査結果 【4】男女の平等感に関すること

「女性の方が感情的である」という意識について、「男性の方が論理的である」に対する回答別（問 17 家庭生活と男女の役割について（4）（74 ページ参照））でみると、「賛成」と回答した人は「女性の方が感情的である」に対しても8割以上が「賛成」と回答しており、また「反対」と回答した人は8割近くが「反対」と回答している。



【(4) 男性の方が論理的である】

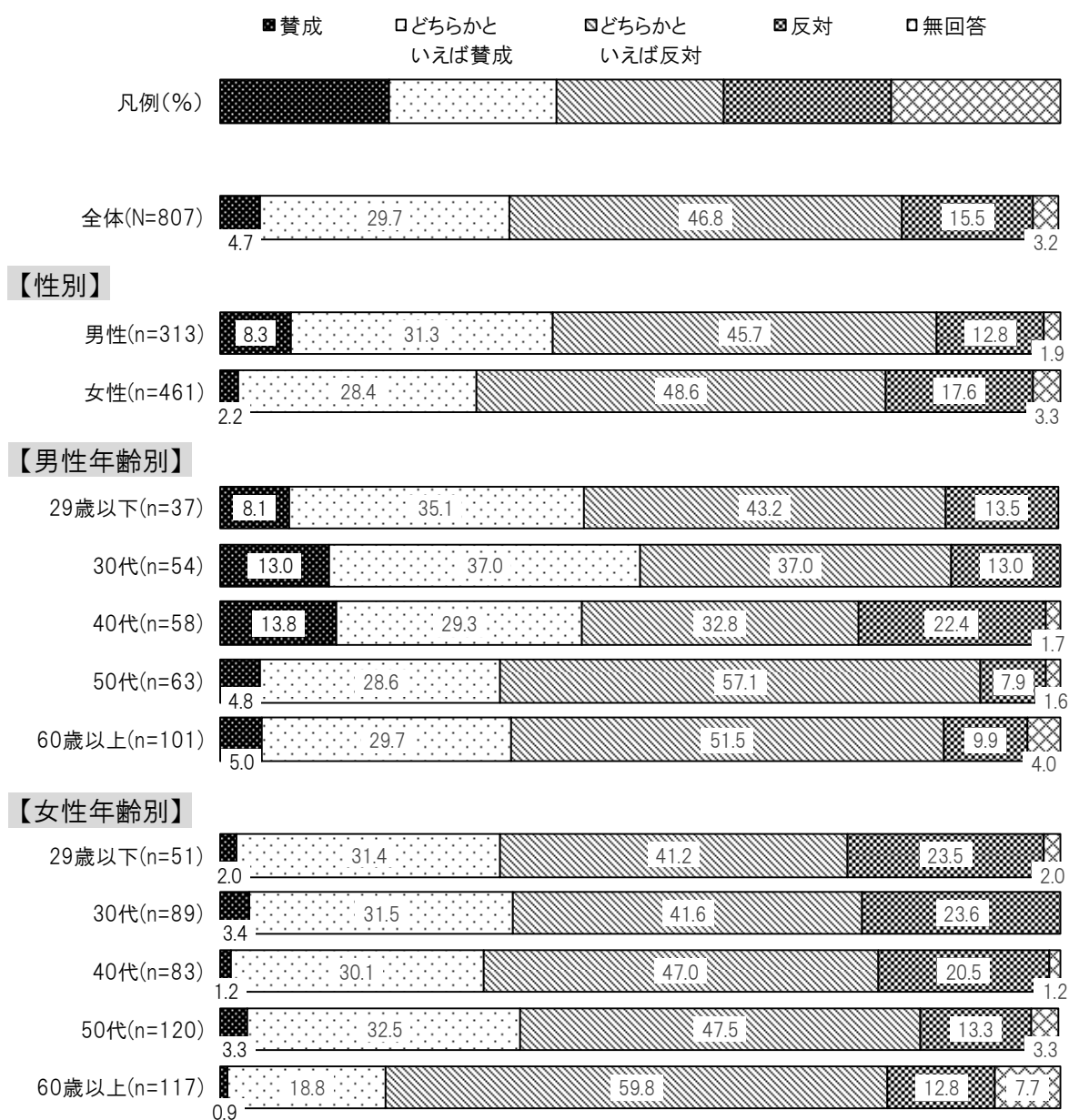


(6) 現在の社会は女性が働きやすい状況にある

現在の社会は女性が働きやすい状況にあるについては、「賛成」が4.7%、「どちらかといえば賛成」が29.7%、合計で34.4%が『賛成』と回答している。一方、「どちらかといえば反対」が46.8%、「反対」が15.5%、合計で『反対』は62.3%となっている。

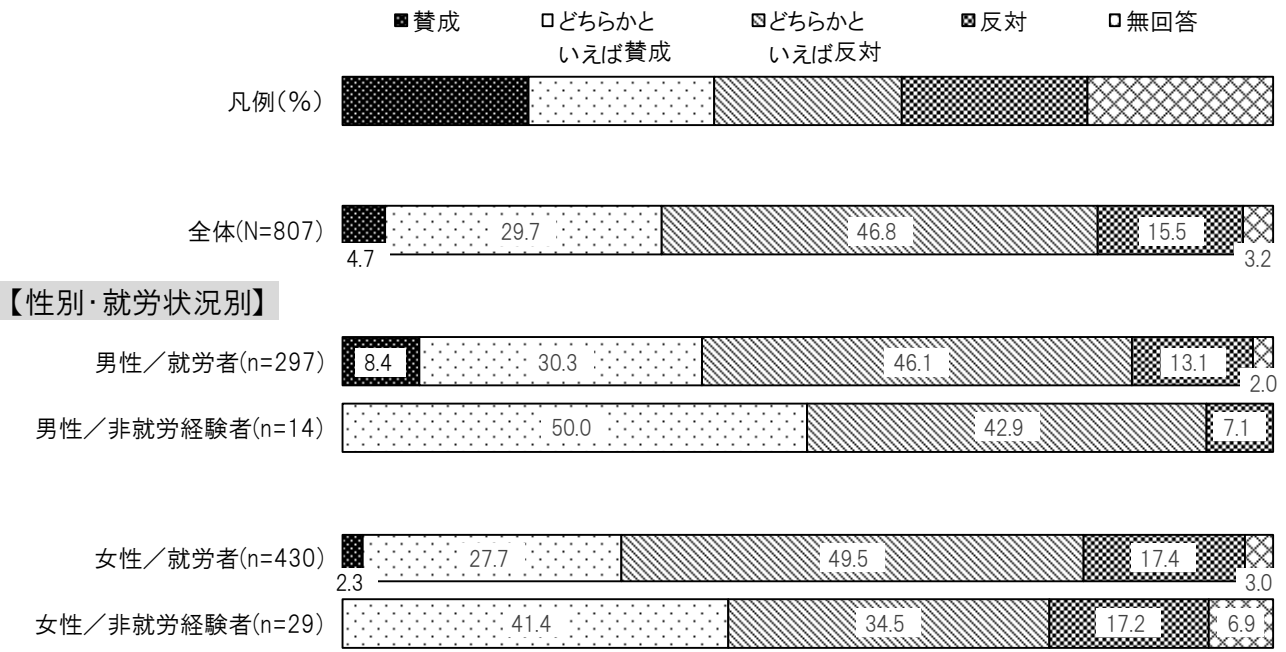
性別では、男性は『賛成』の割合が女性を大きく上回っており、女性は「反対」の割合が男性を上回っている。

年齢別では、男性の30代で『賛成』、女性の60歳以上で『反対』の割合がそれぞれ他の年齢層に比べて高くなっている。



Ⅱ 市民意識調査結果 【4】 男女の平等感に関すること

「現在の社会は女性が働きやすい状況にある」という意識について、就労状況別（問1 就労状況（19 ページ参照））でみると、男女共に就労者は『反対（合計）』が6割程度を占めているのに対して、非就労経験者では約5割となっており、非就労経験者は『賛成（合計）』の割合が就労者を大きく上回っている。



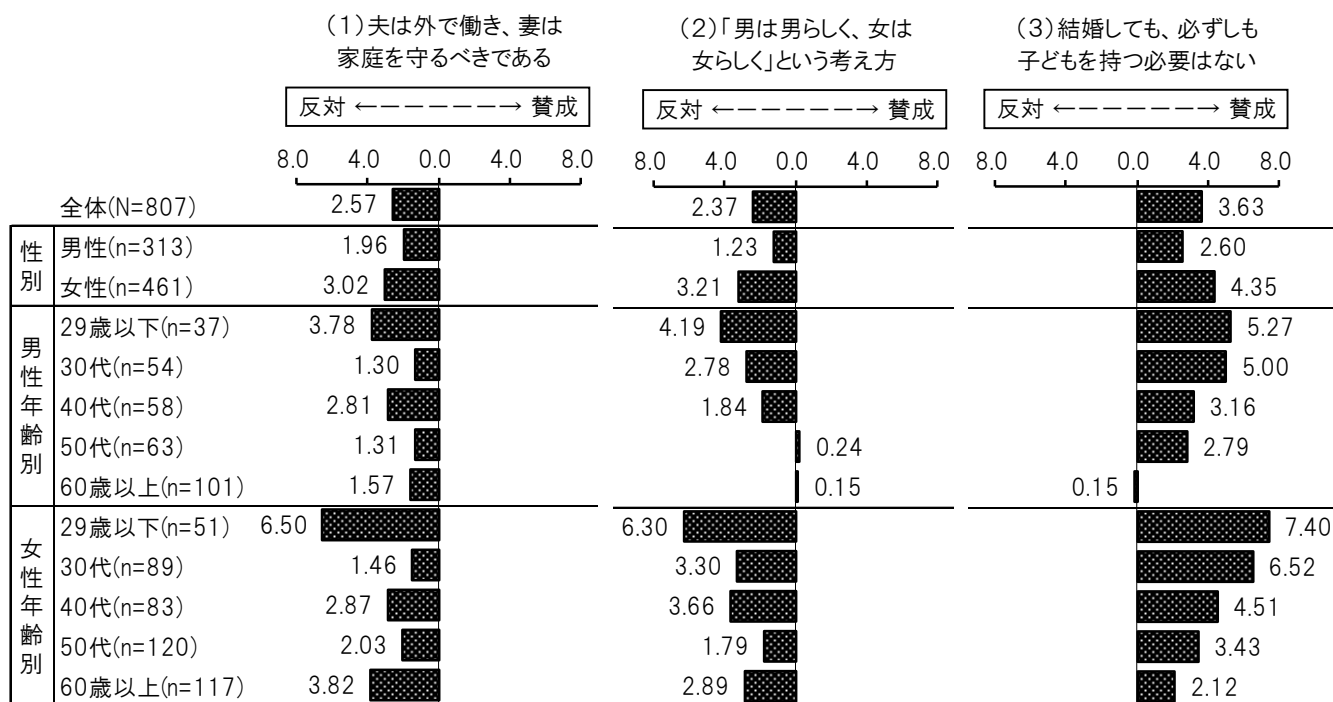
注：「就労者」は問1で「現在、仕事をしている」「以前は仕事をしていた」の回答者
「非就労経験者」は問1で「仕事をしたことがない」の回答者

平均評定値※による属性別傾向をみると、女性は「(2) 男は男らしく、女は女らしくという考え方」「(6) 現在の社会は女性が働きやすい状況にある」で『反対意識』、「(3) 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』がそれぞれ男性を大きく上回っている。

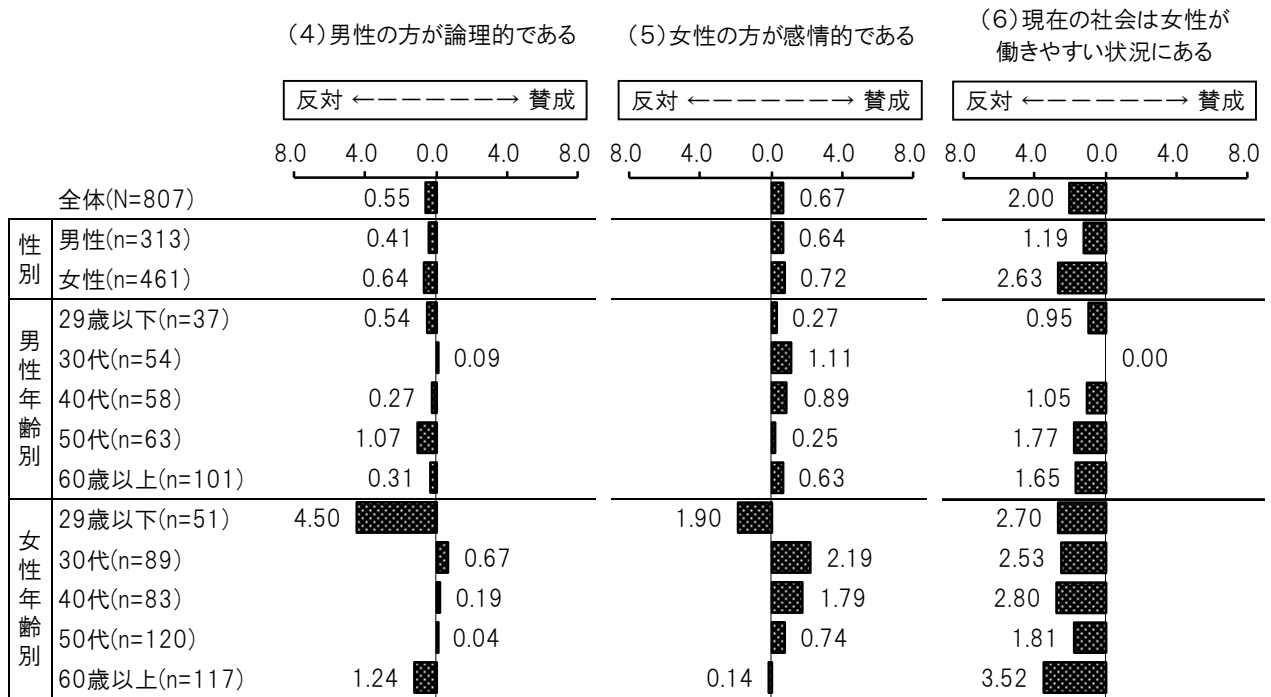
年齢別では、男女共に若い年齢層ほど「(3) 結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない」で『賛成意識』が高く、男性は若い年齢層ほど「(2) 男は男らしく、女は女らしくという考え方」で『反対意識』が高くなっている。また、女性の29歳以下で「(1) 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」「(2) 男は男らしく、女は女らしくという考え方」「(4) 男性の方が論理的である」「(5) 女性の方が感情的である」で『反対意識』がそれぞれ高くなっている。

※平均評定値

平均評定値とは、「賛成」「反対」に10点、「どちらかといえば賛成」「どちらかといえば反対」に5点の係数を、それぞれの回答件数に乘じ、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。

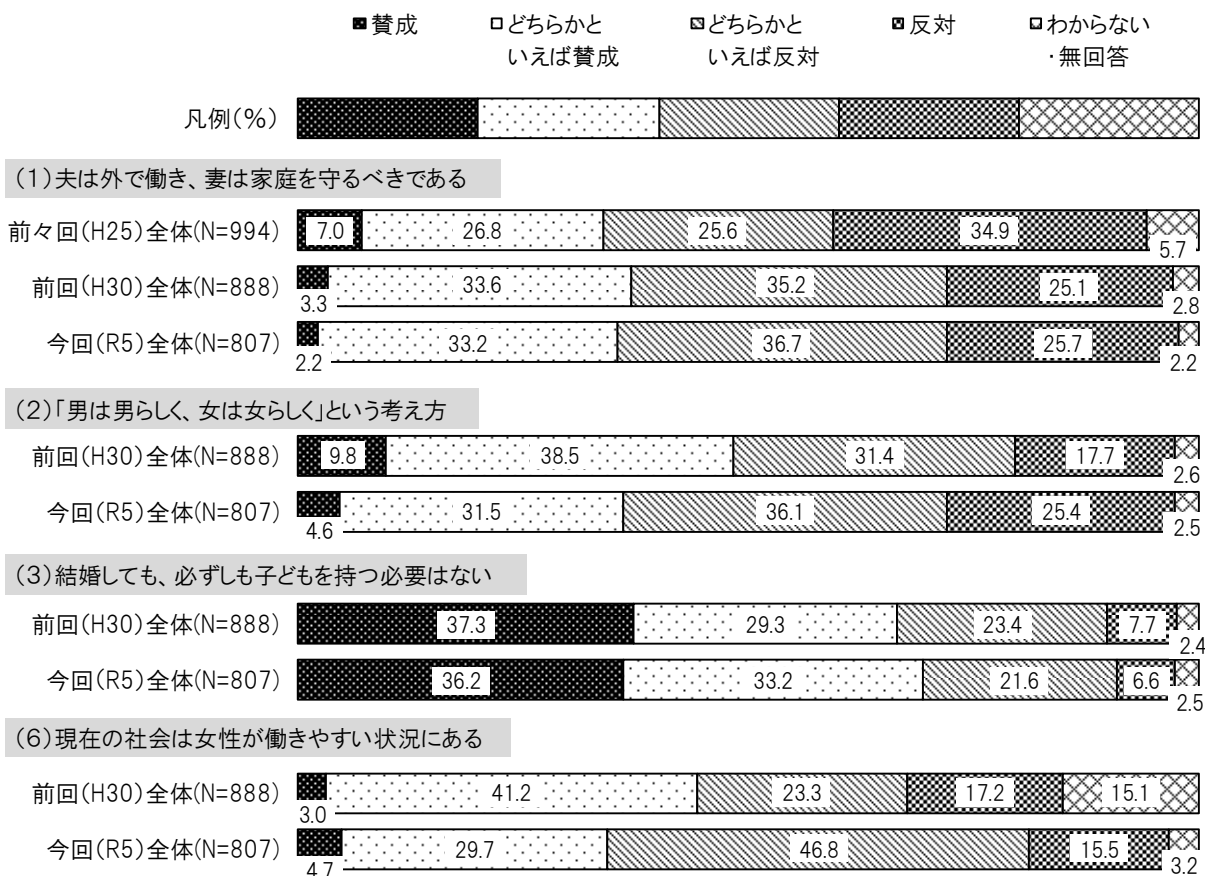


Ⅱ 市民意識調査結果 【4】 男女の平等感に関すること



【時系列推移】

時系列でみると、「(2) 男は男らしく、女は女らしくという考え方」で『反対(合計)』が増加しており、「(6) 現在の社会は女性が働きやすい状況にある」で『賛成(合計)』が減少している。



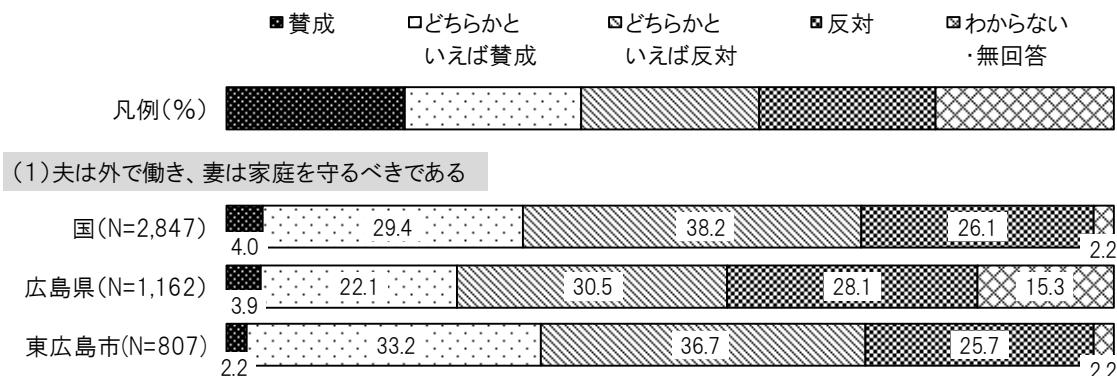
注1：前回及び今回調査では「わからない」の選択肢はない。

注2：「(6) 現在の社会は女性が働きやすい状況にある」について、前回調査結果は下記のように読み替えて掲載している。

- 「大変働きやすいと思う」→「賛成」
- 「ある程度は働きやすいと思う」→「どちらかといえば賛成」
- 「あまり働きやすいとは思わない」→「どちらかといえば反対」
- 「働きやすいとは思わない」→「反対」
- 「どちらともいえない」「わからない」→「わからない」

【参考／国・広島県との比較】

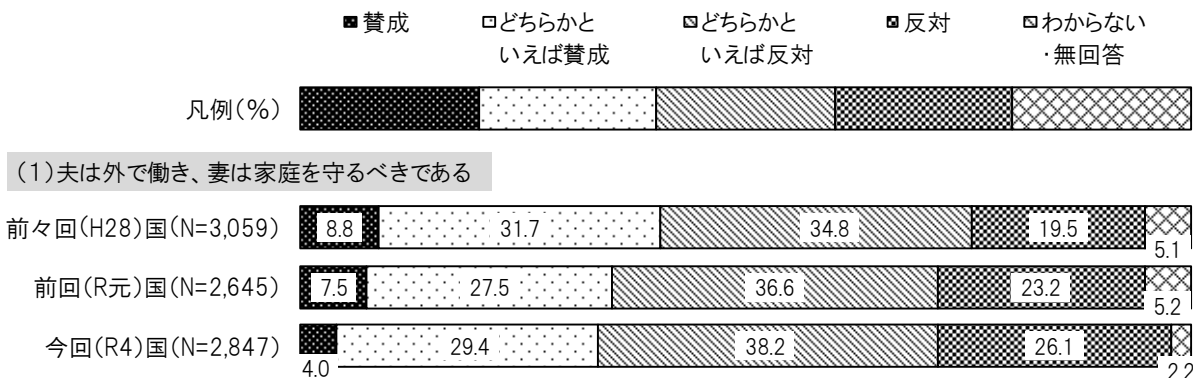
『賛成（合計）』の割合は広島県を上回っているが、国とほぼ同割合となっている。



注：国及び東広島市の調査では「わからない」の選択肢はない。

【参考／国の時系列推移】

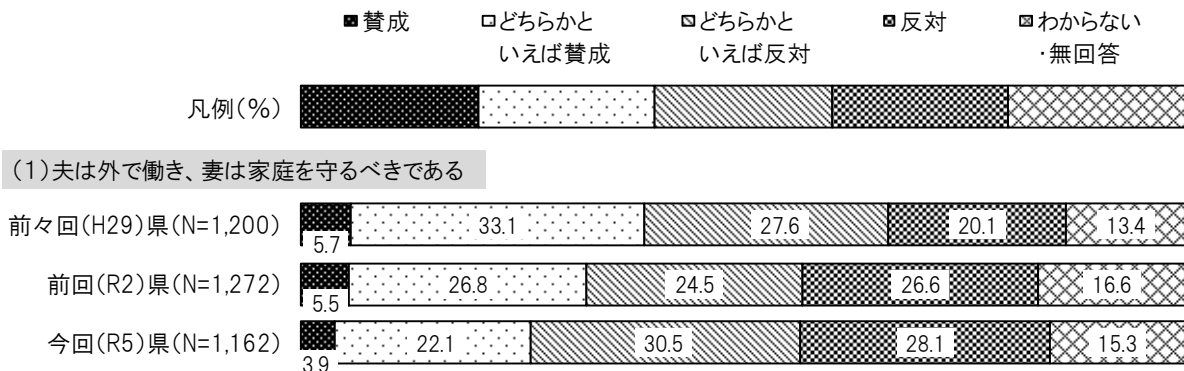
時系列でみると、『賛成（合計）』は減少傾向にある。



注：国の今回調査では「わからない」の選択肢はない。

【参考／広島県の時系列推移】

時系列でみると、『賛成（合計）』は減少傾向にある。



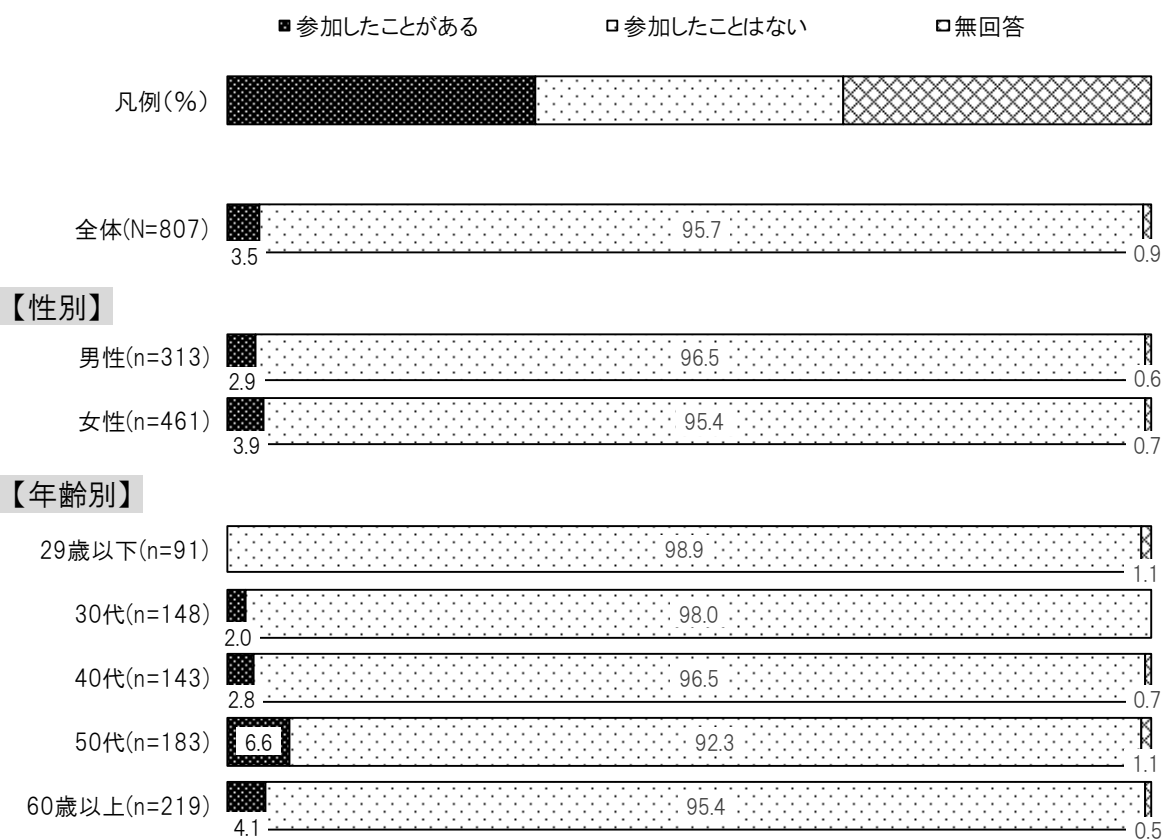
【5】男女共同参画に関すること

1 セミナーやイベント等への参加経験

問 30 あなたは、広島県や東広島市が開催している、男女共同参画に関連するセミナーやイベント、講座などに参加したことがありますか。（○印1つ）

セミナーやイベント等への参加経験については、「参加したことがある」が3.5%、「参加したことはない」が95.7%となっている。

年齢別では、50代で「参加したことがある」の割合が他の年齢層に比べてやや高くなっている。



2 セミナーやイベント等への今後の参加意向

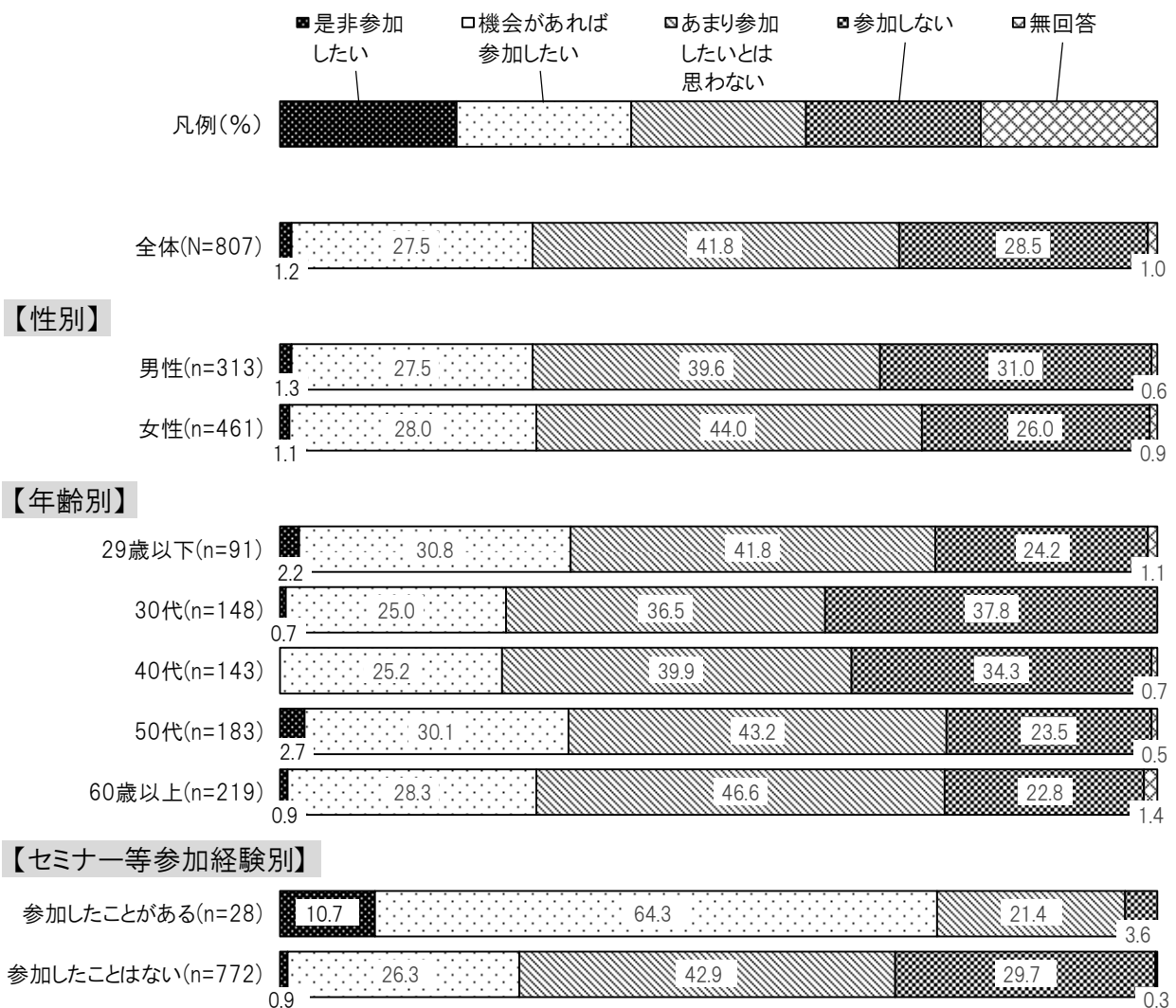
問 31 あなたは、今後、東広島市が開催する男女共同参画に関するセミナーやイベント、講座などに参加してみたいと思いますか。（○印1つ）

セミナーやイベント等への今後の参加意向については、「是非参加したい」が1.2%、「機会があれば参加したい」が27.5%、合計で28.7%が『参加したい』と回答している。一方、「あまり参加したいとは思わない」(41.8%)、「参加しない」(28.5%)の合計は70.3%となっている。

性別では、男性は女性に比べ「参加しない」の割合が高くなっている。

年齢別では、30～40代で「参加しない」の割合が他の年齢層を大きく上回っている。

セミナー等参加経験別でみると、参加したことがある人は、今後も「是非参加したい」の割合が高く、リピート意識が高くなっている。また、参加したことがない人のおよそ4人に1人(26.3%)は「機会があれば参加したい」と回答している。

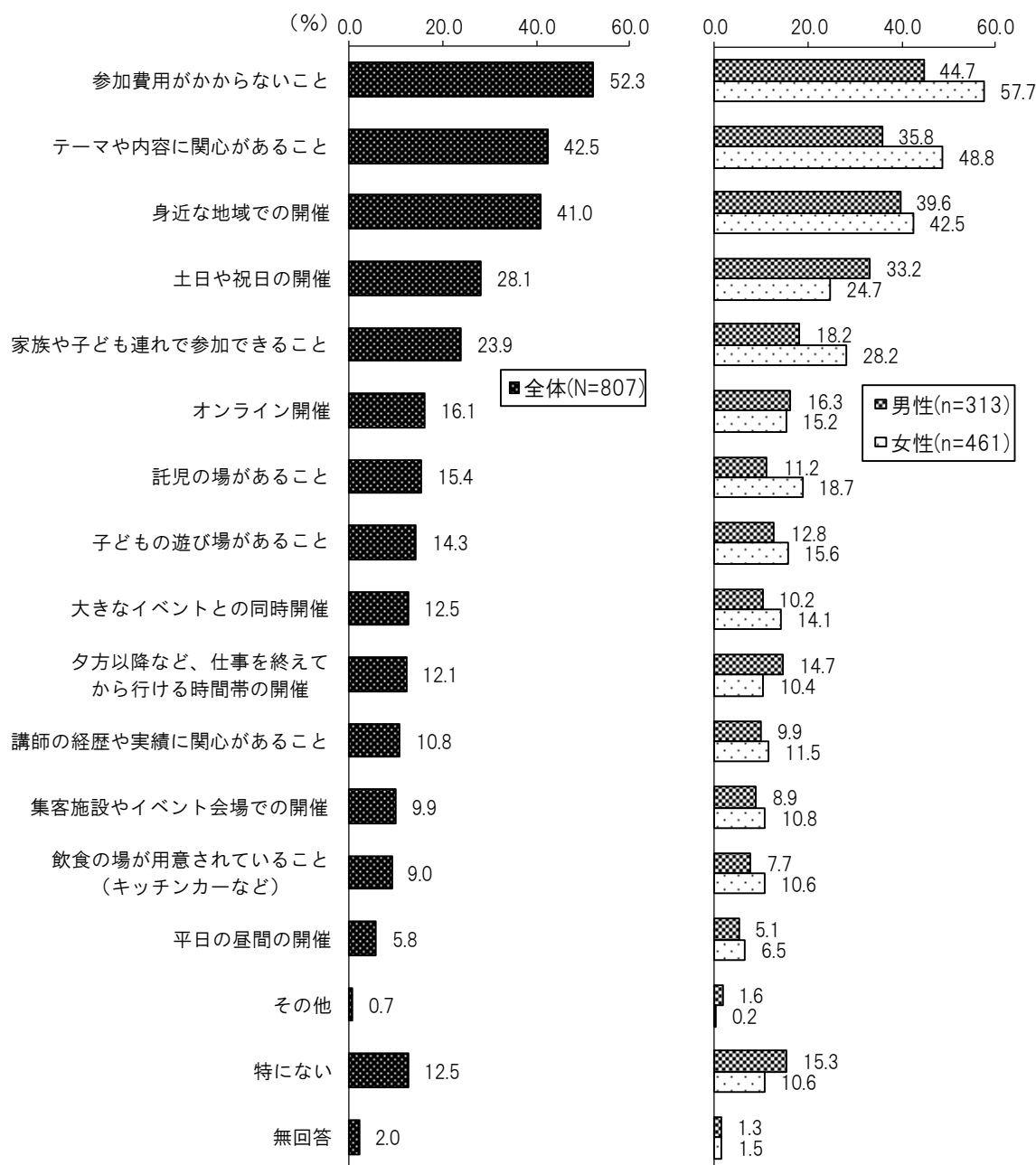


3 セミナーやイベント等へ参加するときに重要なこと

問 32 あなたは、東広島市が開催する男女共同参画に関するセミナーやイベント、講座などに参加するとき、どのようなことが重要だと思いますか。あなたの気持ちに近いものを選んでください。(〇印いくつでも)

セミナーやイベント等へ参加するときに重要なことについては、「参加費用がかからないこと」の割合が52.3%と最も高く、次いで「テーマや内容に関心があること」(42.5%)、「身近な地域での開催」(41.0%)、「土日や祝日の開催」(28.1%)、「家族や子ども連れで参加できること」(23.9%)の順となっている。

性別では、男性は女性に比べ「土日や祝日の開催」の割合が高く、女性は「参加費用がかからないこと」「テーマや内容に関心があること」「家族や子ども連れで参加できること」などの割合が男性を大きく上回っている。



Ⅱ 市民意識調査結果 【5】男女共同参画に関すること

年齢別では、男女共に29歳以下で「テーマや内容に関心があること」、30代で「子どもの遊び場があること」「飲食の場が用意されていること（キッチンカーなど）」の割合がそれぞれ他の年齢層に比べて高くなっている。また、男性は29歳以下で「参加費用がかからないこと」「身近な地域での開催」「大きなイベントとの同時開催」の割合が高く、女性は29歳以下で「オンライン開催」「夕方以降など、仕事を終えてから行ける時間帯の開催」「講師の経歴や実績に関心があること」、30代以下で「参加費用がかからないこと」「大きなイベントとの同時開催」、30代で「家族や子ども連れで参加できること」の割合がそれぞれ高くなっている。

| 単位 (%) | 参加費用がかからないこと | テーマや内容に関心があること | 身近な地域での開催 | 土日や祝日の開催 | 家族や子ども連れで参加できること | オンライン開催 | 託児の場があること | 子どもの遊び場があること | 大きなイベントとの同時開催 | 夕方以降など、仕事を終えてから行ける時間帯の開催 | 講師の経歴や実績に関心があること | 集客施設やイベント会場での開催 | 飲食の場が用意されていること（キッチンカーなど） | 平日の昼間の開催 | 特になし |
|----------------|--------------|----------------|-----------|----------|------------------|---------|-----------|--------------|---------------|--------------------------|------------------|-----------------|--------------------------|----------|------|
| 全体(N=807) | 52.3 | 42.5 | 41.0 | 28.1 | 23.9 | 16.1 | 15.4 | 14.3 | 12.5 | 12.1 | 10.8 | 9.9 | 9.0 | 5.8 | 12.5 |
| 【男性年齢別】 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 29歳以下(n=37) | 67.6 | 51.4 | 51.4 | 37.8 | 27.0 | 18.9 | 5.4 | 5.4 | 24.3 | 13.5 | 8.1 | 5.4 | 5.4 | 10.8 | 8.1 |
| 30代(n=54) | 42.6 | 24.1 | 38.9 | 38.9 | 22.2 | 24.1 | 18.5 | 33.3 | 13.0 | 14.8 | 5.6 | 9.3 | 18.5 | 3.7 | 14.8 |
| 40代(n=58) | 41.4 | 31.0 | 22.4 | 27.6 | 22.4 | 13.8 | 12.1 | 22.4 | 10.3 | 22.4 | 8.6 | 6.9 | 6.9 | 3.4 | 22.4 |
| 50代(n=63) | 34.9 | 42.9 | 44.4 | 39.7 | 15.9 | 19.0 | 12.7 | 7.9 | 4.8 | 25.4 | 12.7 | 9.5 | 4.8 | 3.2 | 6.3 |
| 60歳以上(n=101) | 45.5 | 34.7 | 42.6 | 27.7 | 11.9 | 10.9 | 7.9 | 2.0 | 6.9 | 4.0 | 11.9 | 10.9 | 5.0 | 5.9 | 19.8 |
| 【女性年齢別】 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 29歳以下(n=51) | 64.7 | 64.7 | 45.1 | 21.6 | 29.4 | 29.4 | 25.5 | 23.5 | 21.6 | 21.6 | 21.6 | 7.8 | 15.7 | 2.0 | 7.8 |
| 30代(n=89) | 67.4 | 47.2 | 49.4 | 28.1 | 48.3 | 16.9 | 24.7 | 37.1 | 20.2 | 10.1 | 11.2 | 9.0 | 19.1 | 3.4 | 3.4 |
| 40代(n=83) | 59.0 | 47.0 | 37.3 | 32.5 | 32.5 | 14.5 | 21.7 | 18.1 | 13.3 | 13.3 | 13.3 | 14.5 | 12.0 | 6.0 | 8.4 |
| 50代(n=120) | 55.0 | 45.8 | 43.3 | 30.0 | 15.0 | 12.5 | 10.0 | 5.0 | 10.8 | 8.3 | 10.0 | 6.7 | 9.2 | 5.0 | 13.3 |
| 60歳以上(n=117) | 49.6 | 47.9 | 39.3 | 12.8 | 23.1 | 11.1 | 17.9 | 5.1 | 10.3 | 6.0 | 7.7 | 15.4 | 2.6 | 12.8 | 15.4 |

注：「その他」は表記から省略している。

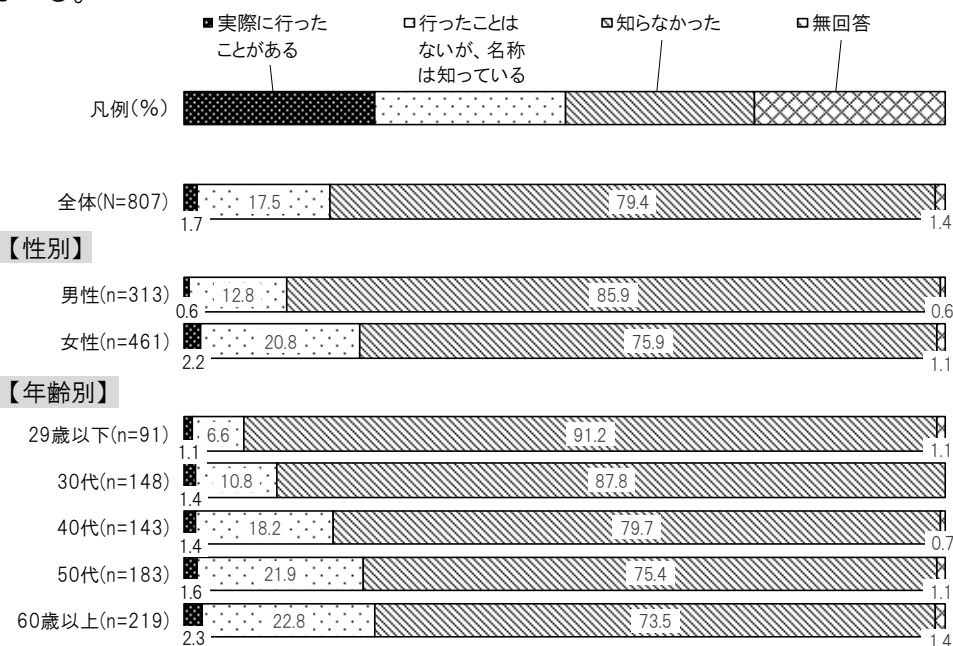
4 エスポワール（東広島市男女共同参画推進室）の認知状況

問 33 あなたは「エスポワール（東広島市男女共同参画推進室）」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。（○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1.7%、「行ったことはないが、名称は知っている」が17.5%、合計で19.2%となっている。一方、「知らなかった」は79.4%となっている。

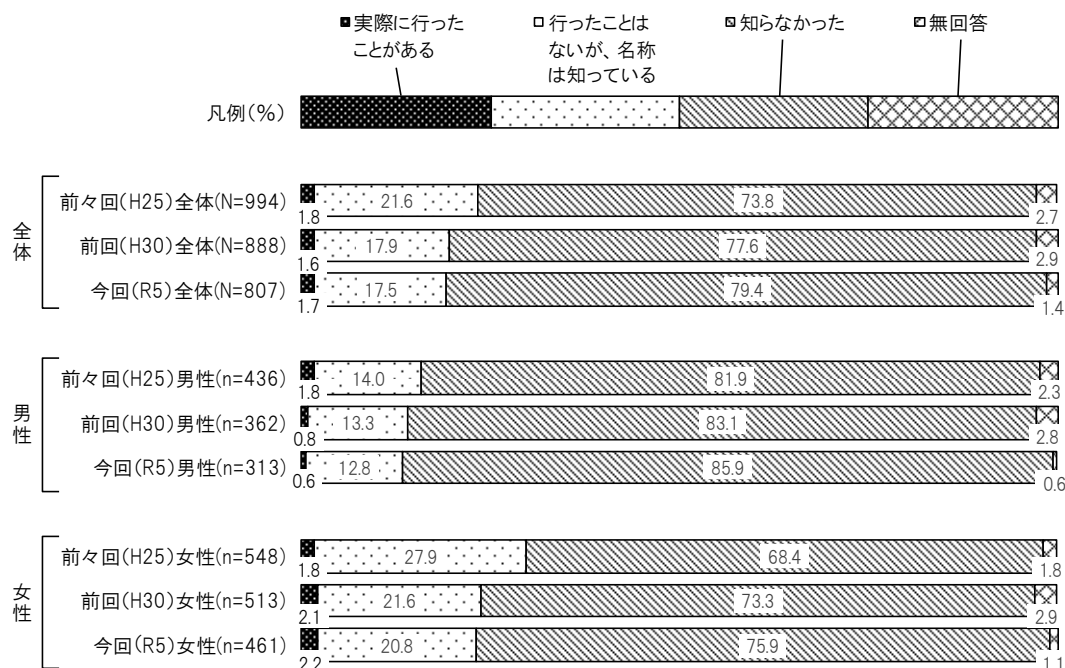
性別では、女性は男性に比べ「行ったことはないが、名称は知っている」の割合が高くなっている。

年齢別では、年齢が上がるほど「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】

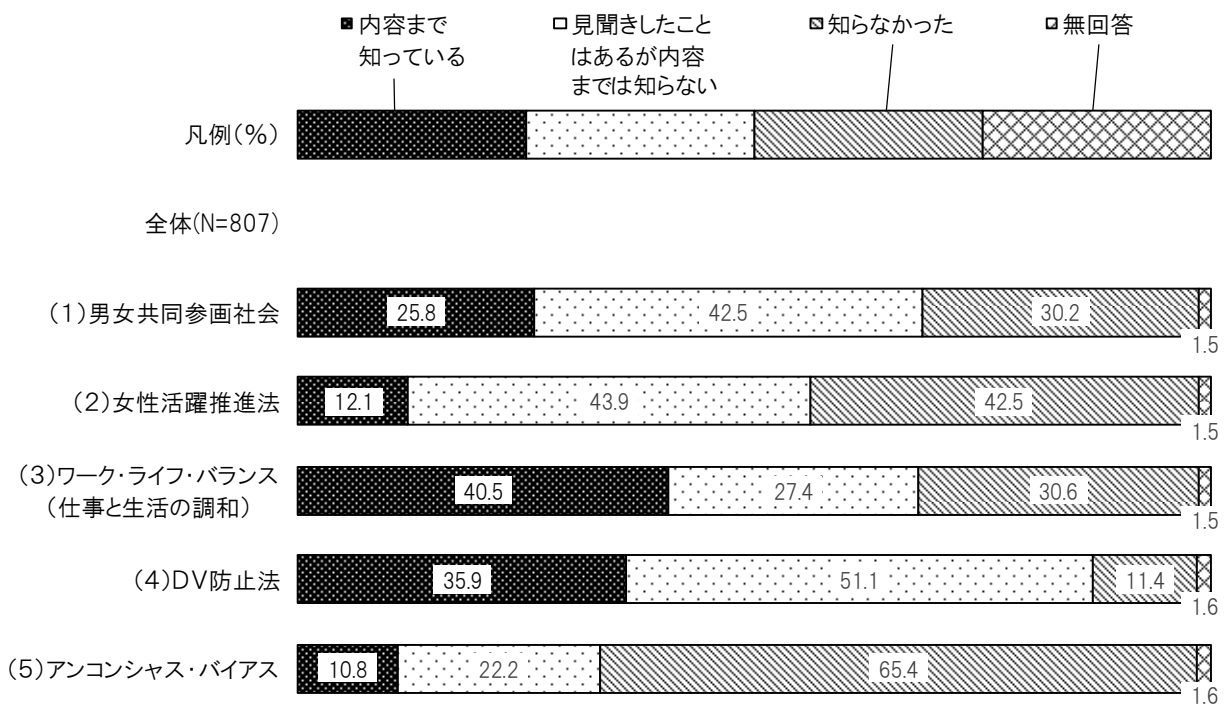
前回調査結果と比べ、大きな変化はみられない。



5 男女共同参画に関する用語の認知状況

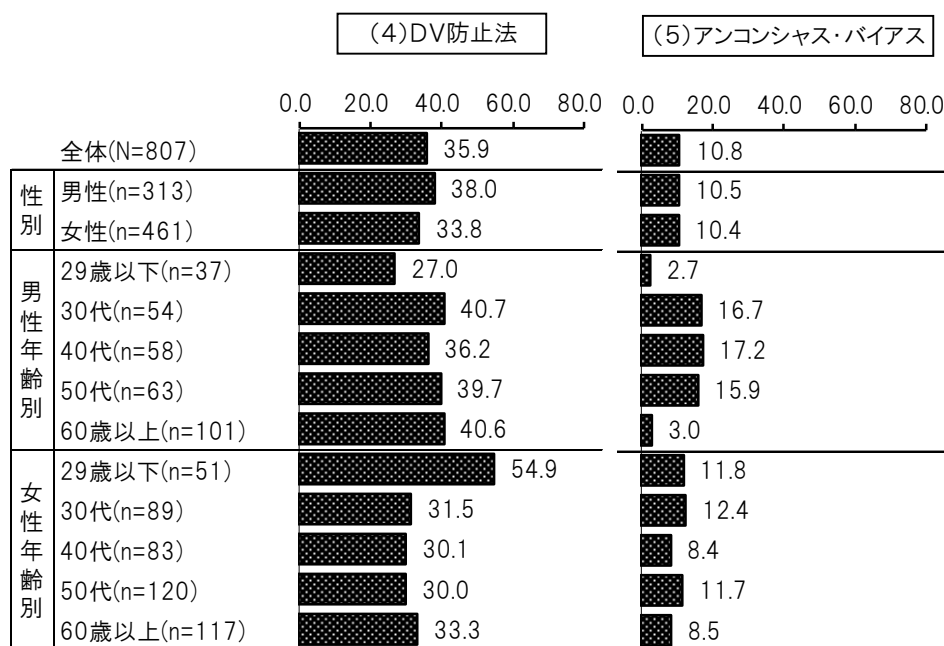
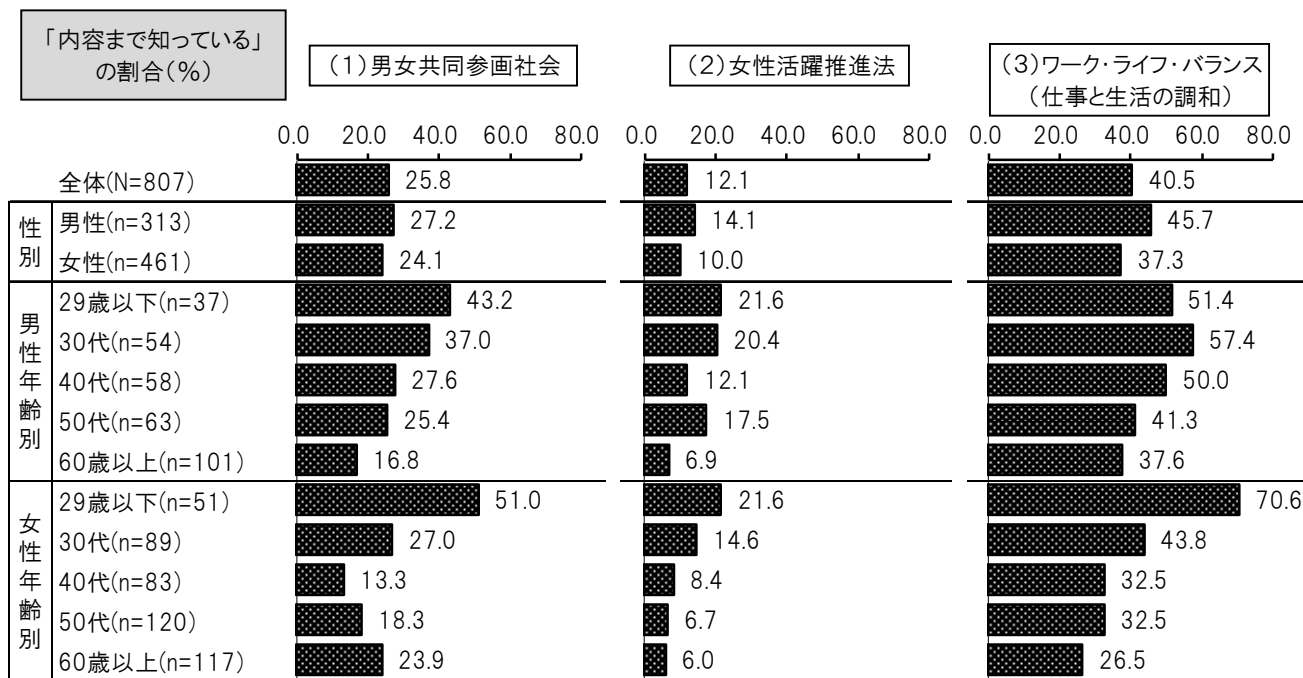
問 34 あなたは、次の（１）～（５）の男女共同参画に関する用語の意味を知っていますか。（○印１つずつ）

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、「（３）ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」（４０．５％）、「（４）DV防止法」（３５．９％）、「（１）男女共同参画社会」（２５．８％）となっている。一方、「知らなかった」の割合をみると、「（５）アンコンシャス・バイアス」が６５．４％と最も高く、次いで「（２）女性活躍推進法」が４２．５％となっている。



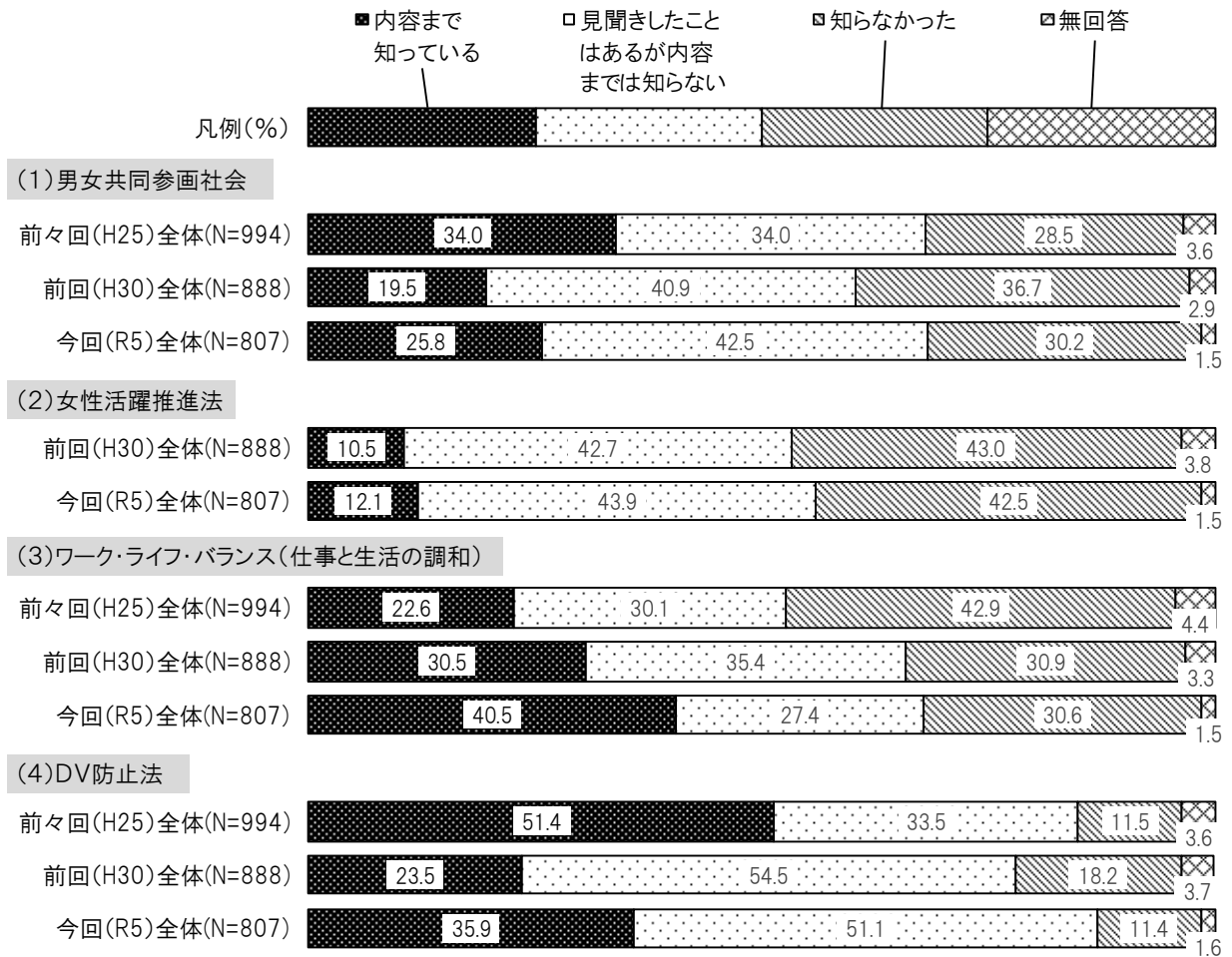
「内容まで知っている」の割合を属性別で見ると、男性は女性に比べ「(3) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の割合が高くなっている。

年齢別では、男性はおおむね若い年齢層ほど「(1) 男女共同参画社会」「(3) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の割合が高く、女性は29歳以下で「(1) 男女共同参画社会」「(3) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」「(4) DV防止法」の割合が他の年齢層を大きく上回っている。



【時系列推移】

時系列でみると、「(3) ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)」で「内容まで知っている」は増加傾向にある。



注1：前々回調査結果は、下記のように読み替えて掲載している。

「よく知っている」「内容(意味)を多少は知っている」→「内容まで知っている」

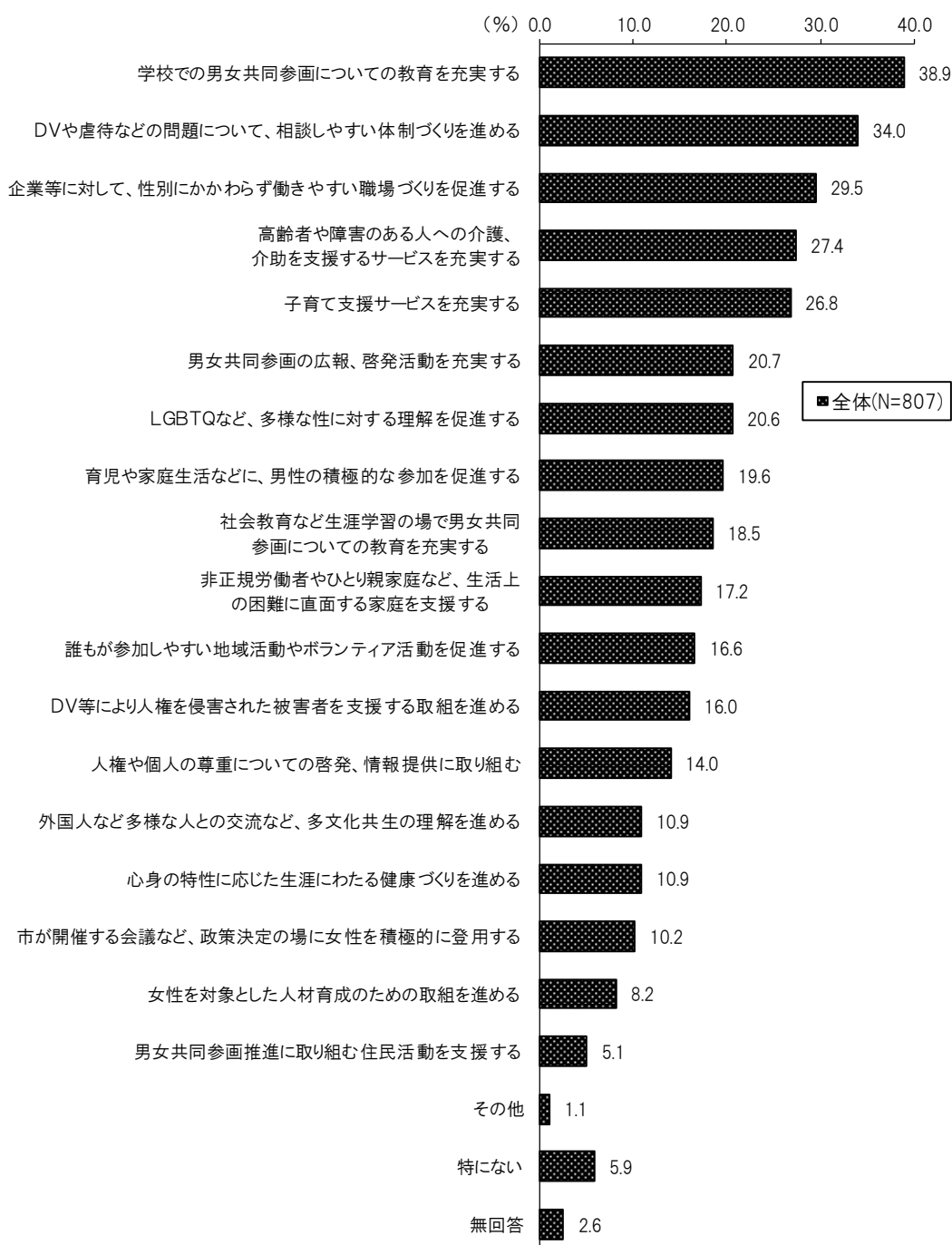
「名称(言葉)は知っている」→「見聞きしたことはあるが内容までは知らない」

注2：前々回調査では「(2)女性活躍推進法」の項目はない。

6 男女共同参画の推進に行政が力を入れるべきこと

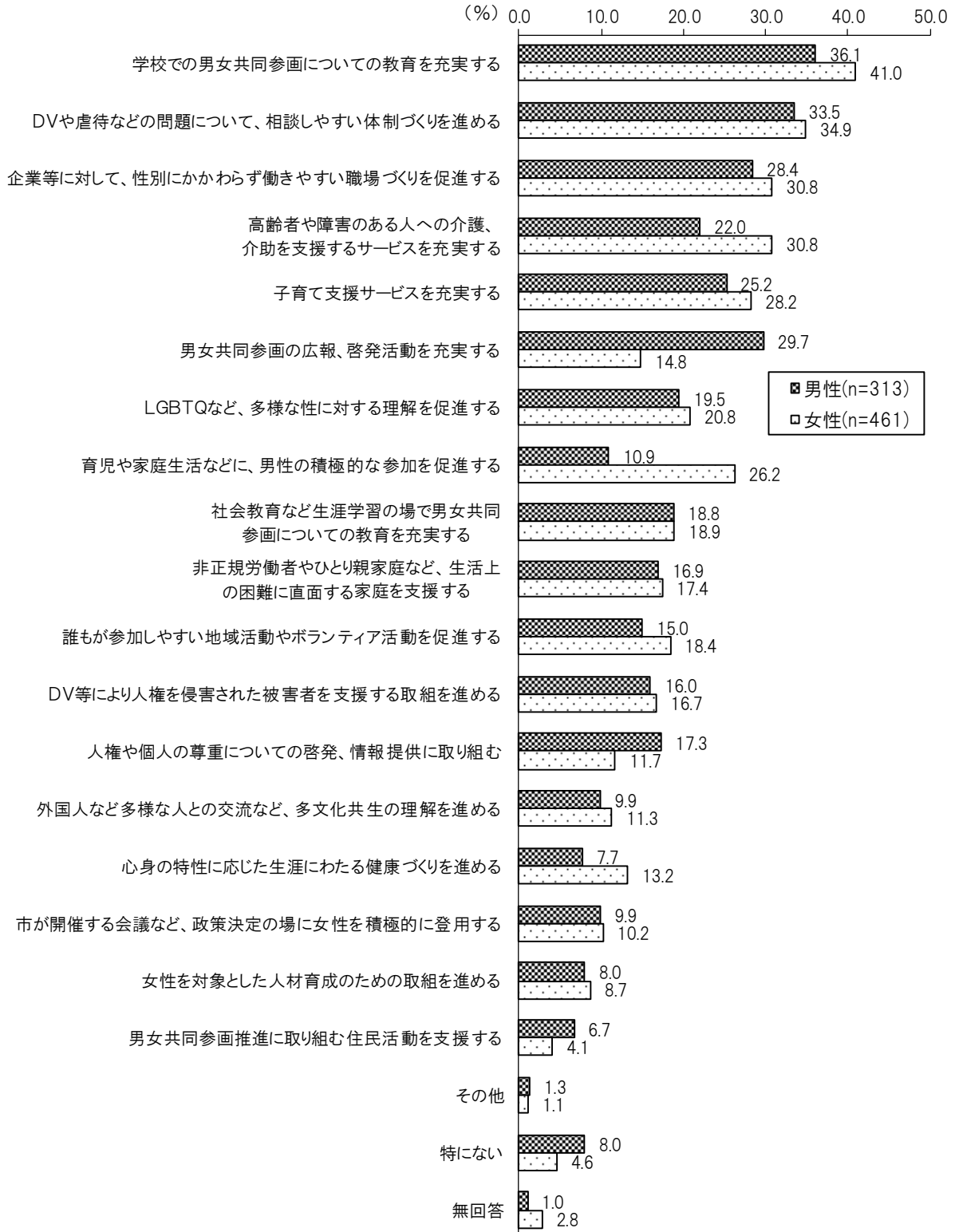
問 35 あなたは、男女共同参画を積極的に進めるために、東広島市はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。あなたの気持ちに近いものを選んでください。
(○印5つまで)

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、「学校での男女共同参画についての教育を充実する」の割合が38.9%と最も高く、次いで「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」(34.0%)、「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」(29.5%)、「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」(27.4%)、「子育て支援サービスを充実する」(26.8%)の順となっている。



II 市民意識調査結果 【5】男女共同参画に関すること

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「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」「育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促進する」などの割合が高くなっている。



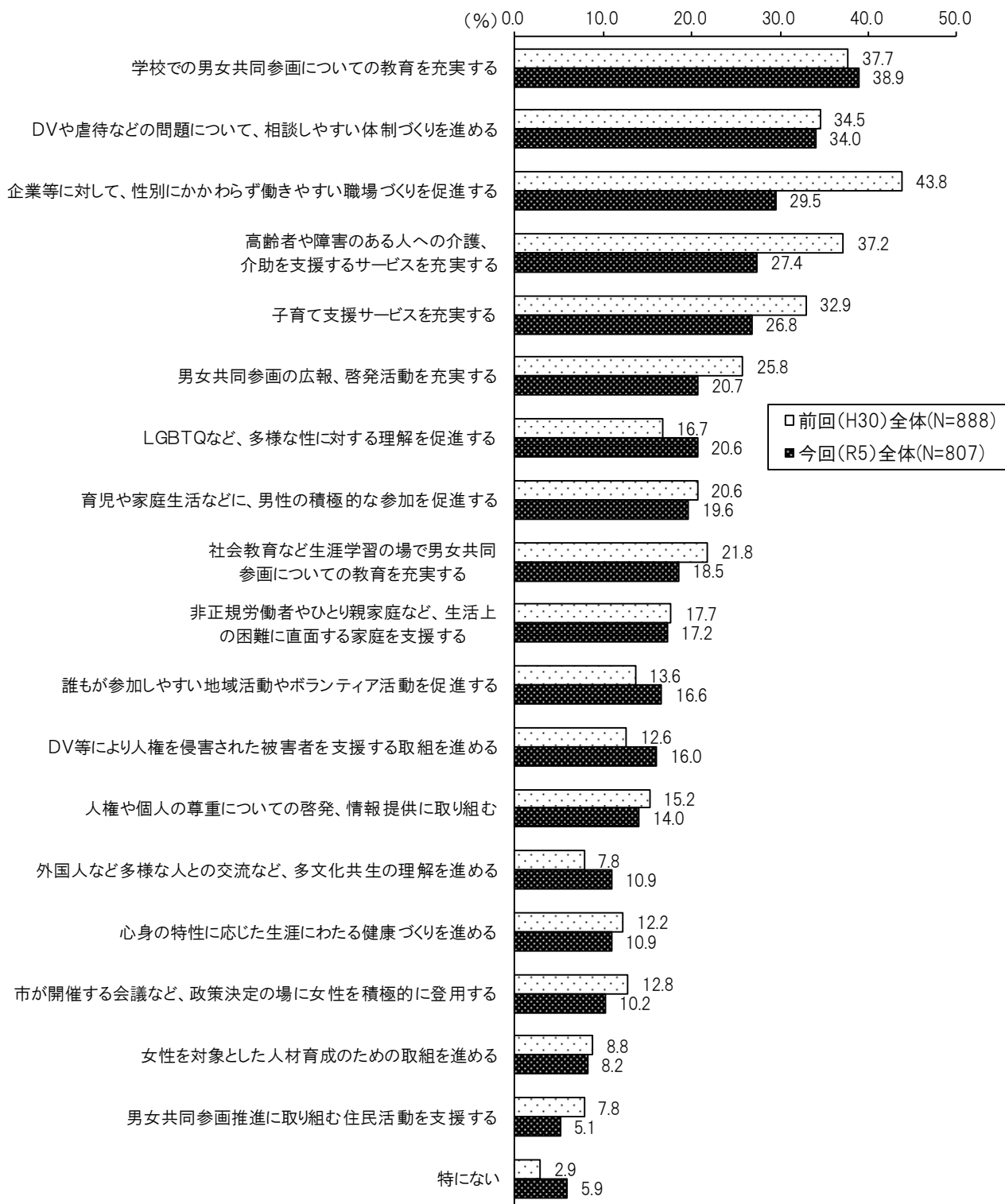
男性の年齢別では、おおむね若い年齢層ほど「DVや虐待などの問題について、相談しやすい体制づくりを進める」「育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促進する」の割合が高く、おおむね年齢が上がるほど「高齢者や障害のある人への介護、介助を支援するサービスを充実する」「非正規労働者やひとり親家庭など、生活上の困難に直面する家庭を支援する」の割合が高くなっている。また、29歳以下で「社会教育など生涯学習の場で男女共同参画についての教育を充実する」、30代で「企業等に対して、性別にかかわらず働きやすい職場づくりを促進する」「子育て支援サービスを充実する」の割合がそれぞれ他の年齢層に比べて高くなっている。

| 単位 (%) | 学校の教育を充実する | DVや虐待などの相談しやすい問題につ | 企業等に対して、性別にか | 介護、介助を支援するサ | 高齢者や障害のある人への | 子育て支援サービスを充実 | 男女共同参画の広報、啓発 | にGB T Qなど、多様な性 | 性の積極的な参加を促進す | 育児や家庭生活などに、男 | 教育を充実する | 社会教育など生涯学習の場 | 面する家庭を支援する | 庭など、生活上の困難に直 | 非正規労働者やひとり親家 |
|----------------|------------|--------------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|--------------|---------|--------------|------------|--------------|--------------|
| 全体(N=807) | 38.9 | 34.0 | 29.5 | 27.4 | 26.8 | 20.7 | 20.6 | 19.6 | 18.5 | 17.2 | | | | | |
| 【男性年齢別】 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 29歳以下(n=37) | 40.5 | 43.2 | 24.3 | 13.5 | 29.7 | 29.7 | 24.3 | 21.6 | 27.0 | 8.1 | | | | | |
| 30代(n=54) | 35.2 | 40.7 | 33.3 | 3.7 | 33.3 | 18.5 | 14.8 | 14.8 | 20.4 | 13.0 | | | | | |
| 40代(n=58) | 25.9 | 25.9 | 27.6 | 17.2 | 25.9 | 22.4 | 15.5 | 12.1 | 12.1 | 10.3 | | | | | |
| 50代(n=63) | 39.7 | 34.9 | 28.6 | 28.6 | 20.6 | 38.1 | 27.0 | 7.9 | 15.9 | 17.5 | | | | | |
| 60歳以上(n=101) | 38.6 | 29.7 | 27.7 | 33.7 | 21.8 | 34.7 | 17.8 | 5.9 | 20.8 | 25.7 | | | | | |

| 単位 (%) | 進める | 誰が参加しやすいか | を促進する | DV被害者への支援 | むの啓発、個人情報提供 | の権利尊重 | 人権や個人情報を提供 | を流進め | 外国人など多様な人との交 | 心身の健康づくりに取り組 | に身登用する | 策定の場 | 市が開催する会議など、積 | の女性を対象とした人材育 | む住民共同参画を推進する | その他 | 特 |
|----------------|------|-----------|-------|-----------|-------------|-------|------------|------|--------------|--------------|--------|------|--------------|--------------|--------------|-----|---|
| 全体(N=807) | 16.6 | 16.0 | 14.0 | 10.9 | 10.9 | 10.2 | 8.2 | 5.1 | 1.1 | 5.9 | | | | | | | |
| 【男性年齢別】 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 29歳以下(n=37) | 16.2 | 18.9 | 21.6 | 5.4 | 2.7 | 10.8 | 8.1 | 2.7 | 0.0 | 8.1 | | | | | | | |
| 30代(n=54) | 16.7 | 18.5 | 16.7 | 9.3 | 11.1 | 11.1 | 13.0 | 5.6 | 0.0 | 11.1 | | | | | | | |
| 40代(n=58) | 12.1 | 12.1 | 15.5 | 10.3 | 8.6 | 3.4 | 5.2 | 10.3 | 1.7 | 12.1 | | | | | | | |
| 50代(n=63) | 17.5 | 20.6 | 17.5 | 12.7 | 11.1 | 12.7 | 12.7 | 4.8 | 3.2 | 3.2 | | | | | | | |
| 60歳以上(n=101) | 13.9 | 12.9 | 16.8 | 9.9 | 5.0 | 10.9 | 4.0 | 7.9 | 1.0 | 6.9 | | | | | | | |

【時系列推移】

前回調査結果と比べ、「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」「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」などが大きく減少している。

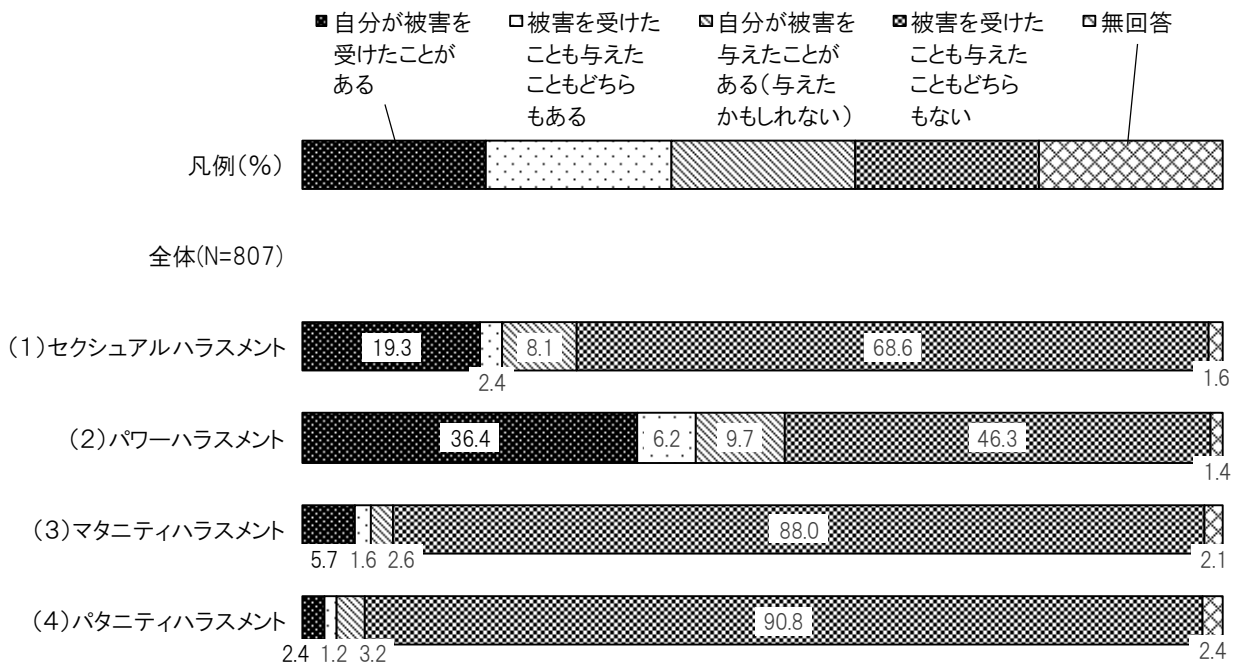


【6】ハラスメントやDVに関すること

1 各種ハラスメントの経験

問18 あなたは、これまでに次の(1)～(4)のハラスメント(嫌がらせ)の経験がありますか。(○印1つずつ)

各種ハラスメントの経験について、「自分が被害を受けたことがある」の割合が高い順に「(2)パワーハラスメント」(36.4%)、「(1)セクシュアルハラスメント」(19.3%)、「(3)マタニティハラスメント」(5.7%)、「(4)パタニティハラスメント」(2.4%)となっている。

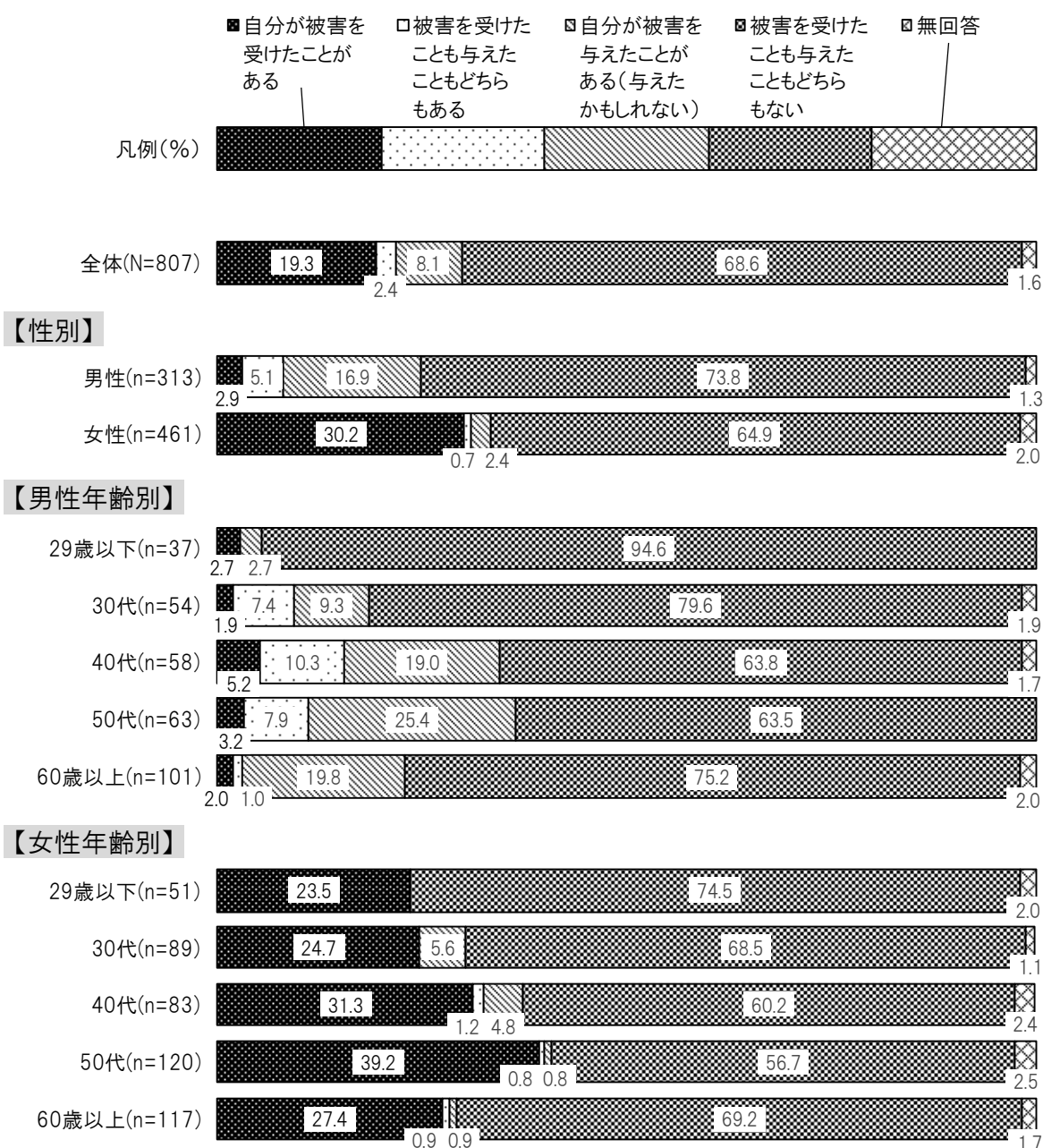


(1) セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントについては、「自分が被害を受けたことがある」が19.3%、「被害を受けたことも与えたこともどちらもある」が2.4%、「自分が被害を与えたことがある(与えたかもしれない)」が8.1%となっている。

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

年齢別では、男性の50代で「自分が被害を与えたことがある(与えたかもしれない)」、女性の50代で「自分が被害を受けたことがある」の割合がそれぞれ他の年齢層に比べて高くなっている。

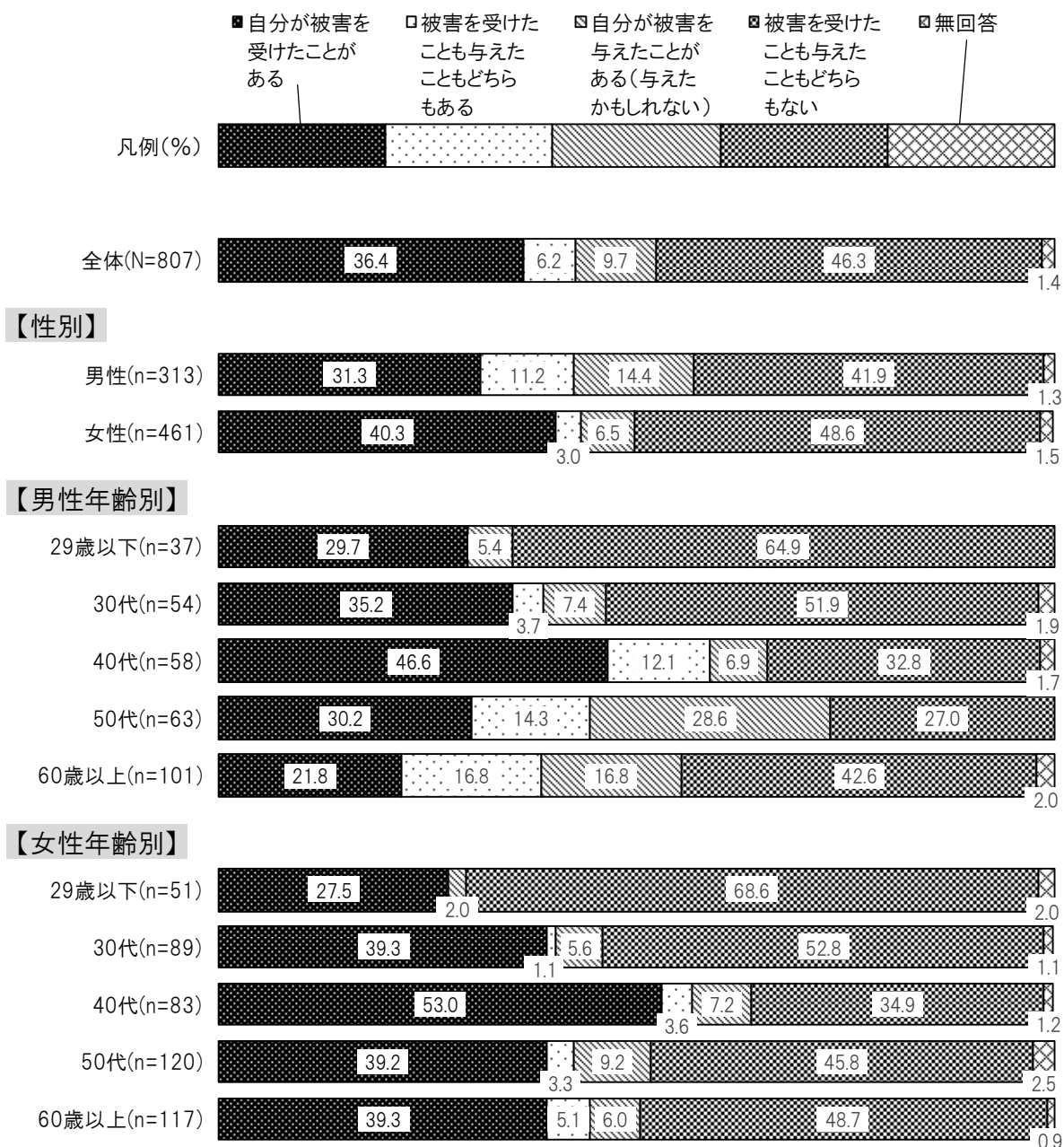


(2) パワーハラスメント

パワーハラスメントについては、「自分が被害を受けたことがある」が36.4%、「被害を受けたことも与えたこともどちらもある」が6.2%、「自分が被害を与えたことがある（与えたかもしれない）」が9.7%となっている。

性別では、男性は女性に比べ「被害を受けたことも与えたこともどちらもある」「自分が被害を与えたことがある（与えたかもしれない）」の割合が高く、女性は「自分が被害を受けたことがある」の割合が男性を大きく上回っている。

年齢別では、男女共に40代で「自分が被害を受けたことがある」、男性の50代で「自分が被害を与えたことがある（与えたかもしれない）」の割合がそれぞれ他の年齢層を大きく上回っている。

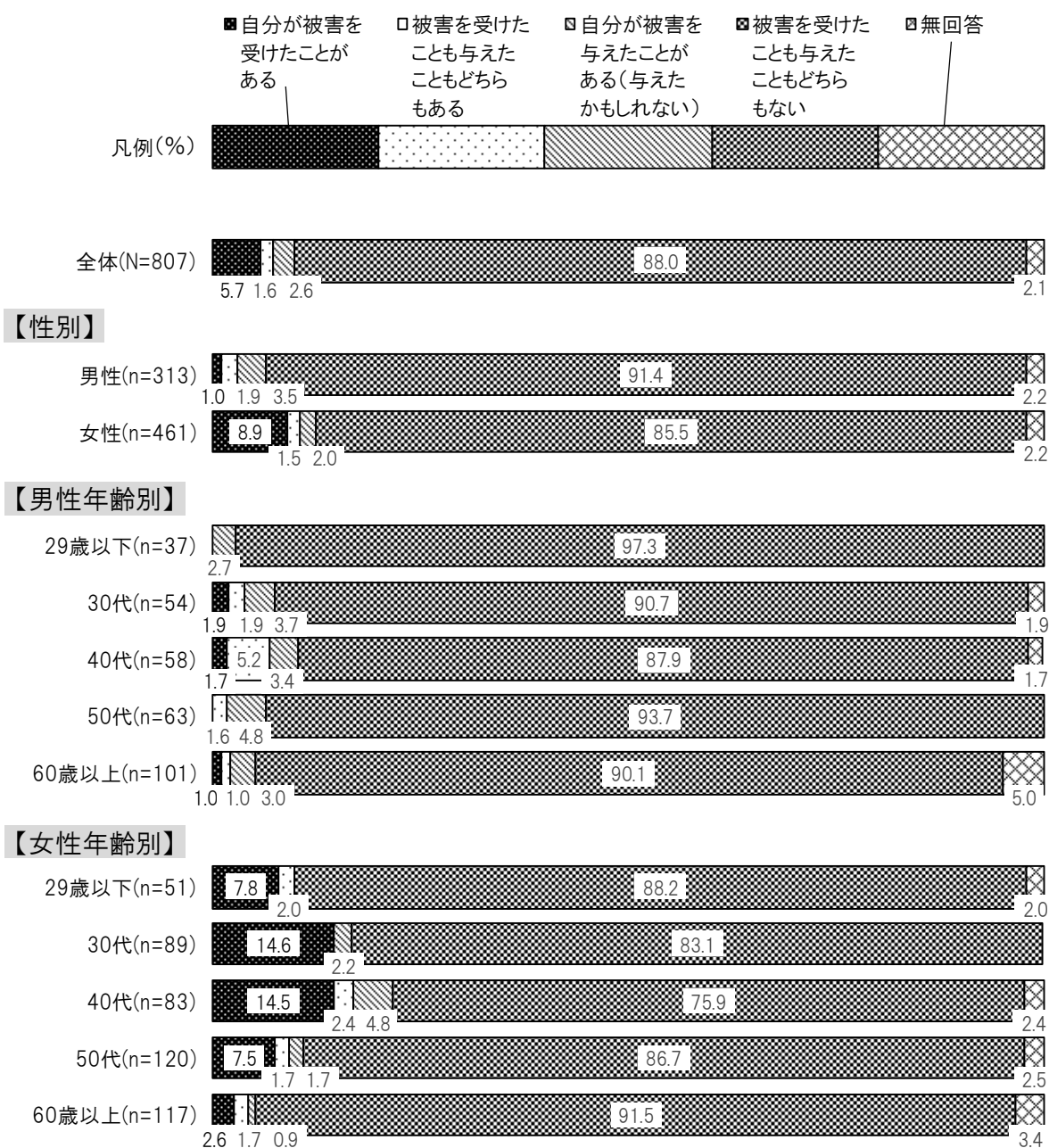


(3) マタニティハラスメント

マタニティハラスメントについては、「自分が被害を受けたことがある」が5.7%、「被害を受けたことも与えたこともどちらもある」が1.6%、「自分が被害を与えたことがある（与えたかもしれない）」が2.6%となっている。

性別では、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。

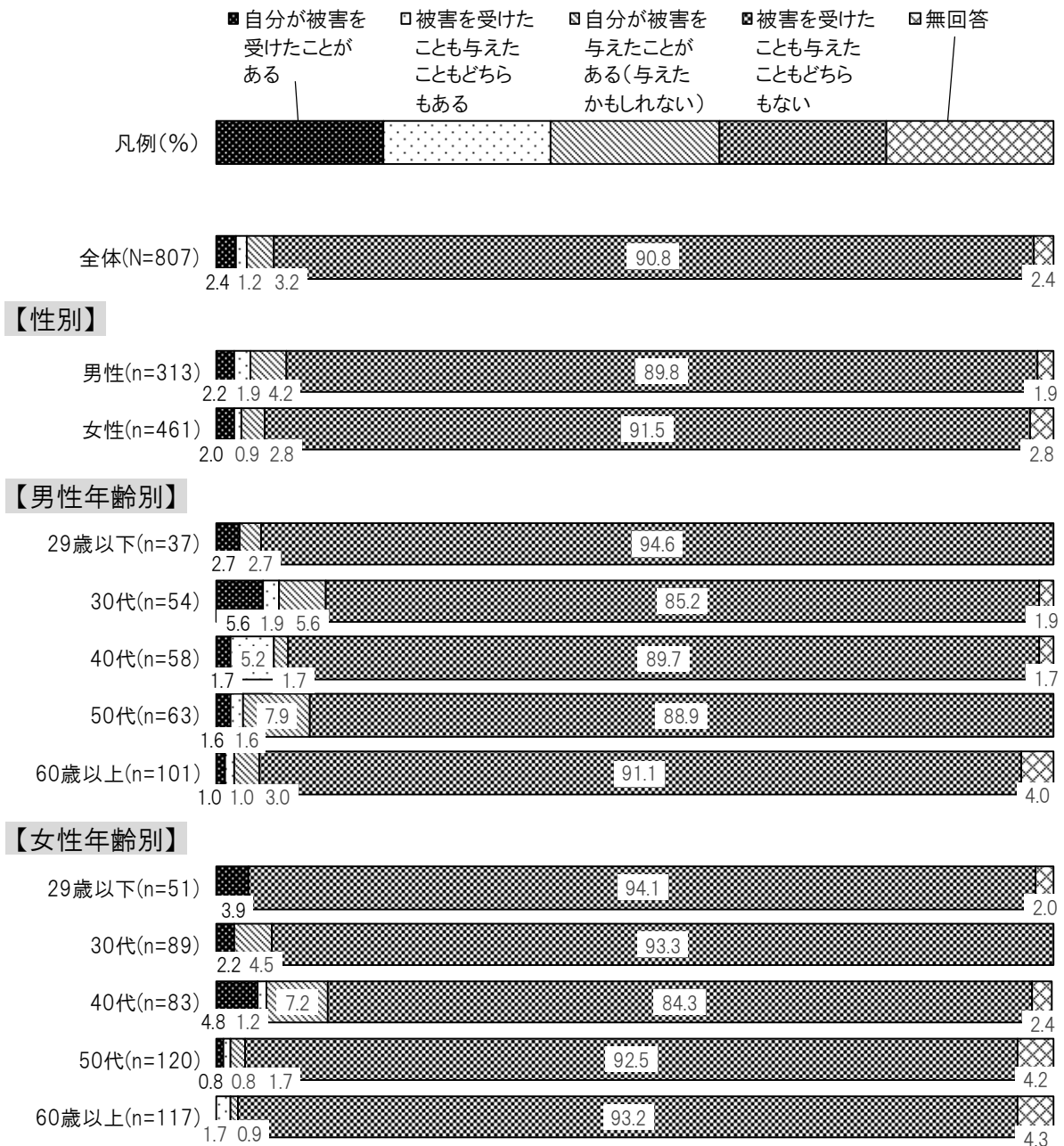
年齢別では、女性の30～40代で「自分が被害を受けたことがある」の割合が他の年齢層に比べて高くなっている。



(4) パタニティハラスメント

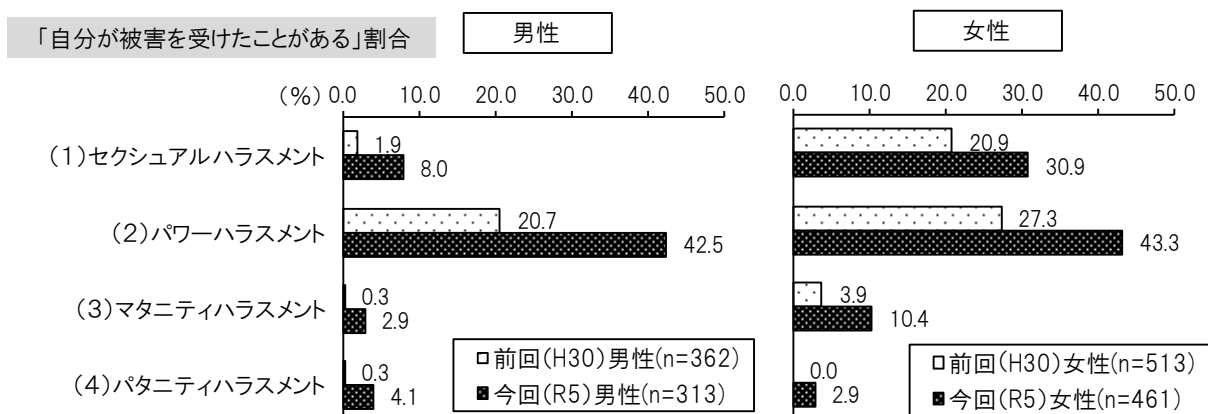
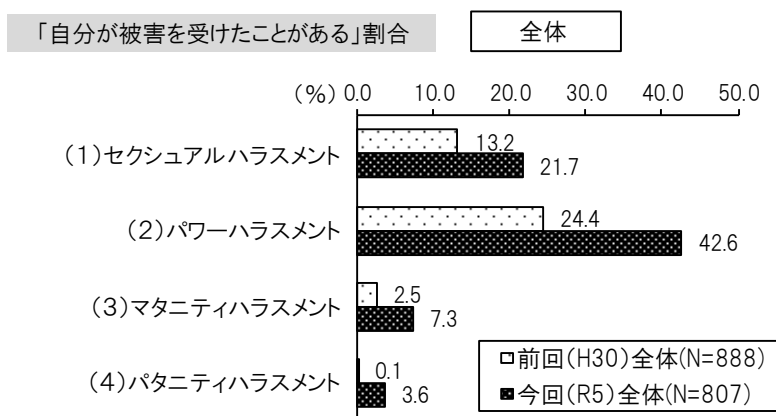
パタニティハラスメントについては、「自分が被害を受けたことがある」が2.4%、「被害を受けたことも与えたこともどちらもある」が1.2%、「自分が被害を与えたことがある(与えたかもしれない)」が3.2%となっている。

性別では大きな差はみられないが、年齢別では男性の30代で「自分が被害を受けたことがある」の割合が他の年齢層に比べてやや高くなっている。



【時系列推移】

前回調査結果と比べ、男女共に「(1) セクシュアルハラスメント」「(2) パワーハラスメント」が大きく増加しており、女性では「(3) マタニティハラスメント」の増加も目立っている。

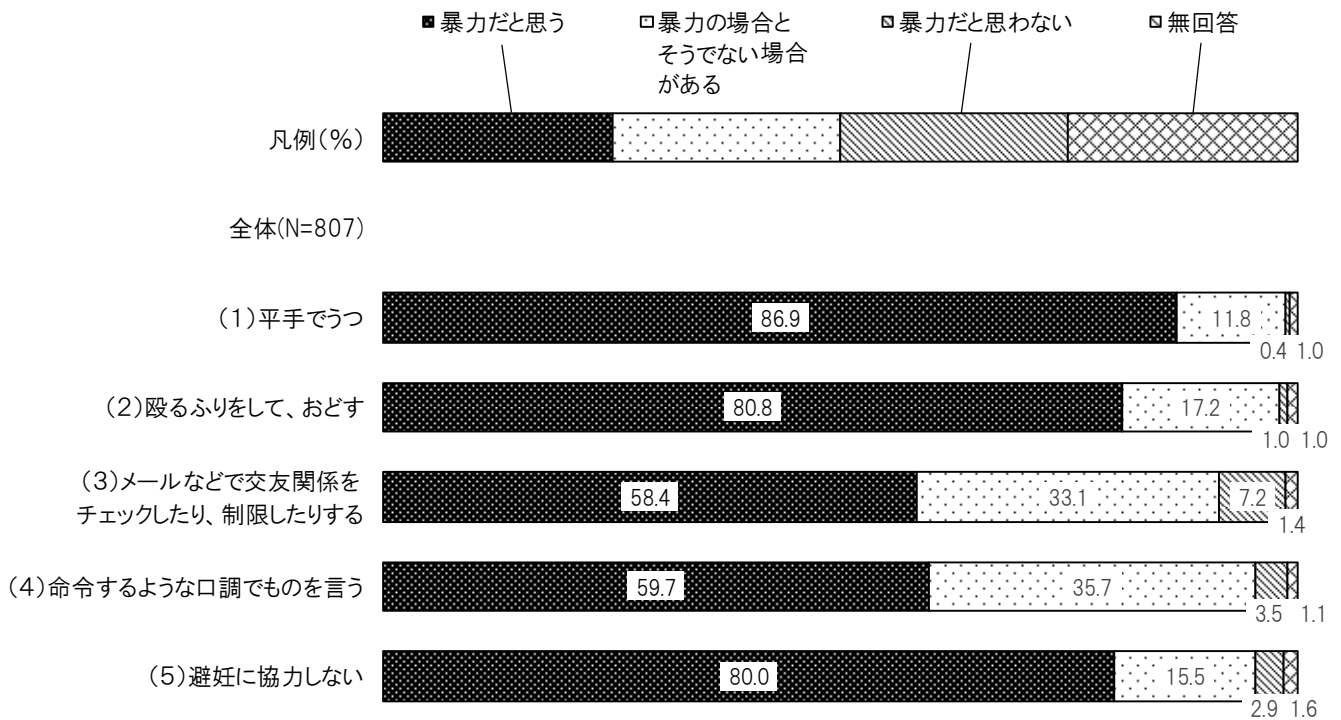


注：今回調査結果は「自分が被害を受けたことがある」「被害を受けたことも与えたこともどちらもある」の合計値

2 ドメスティック・バイオレンス（DV）に対する認識

問19 配偶者やパートナー、交際相手の中で、次の（1）～（5）のようなことが行われた場合、どのように思いますか。あなたの気持ちに近いものを選んでください。（○印1つずつ）

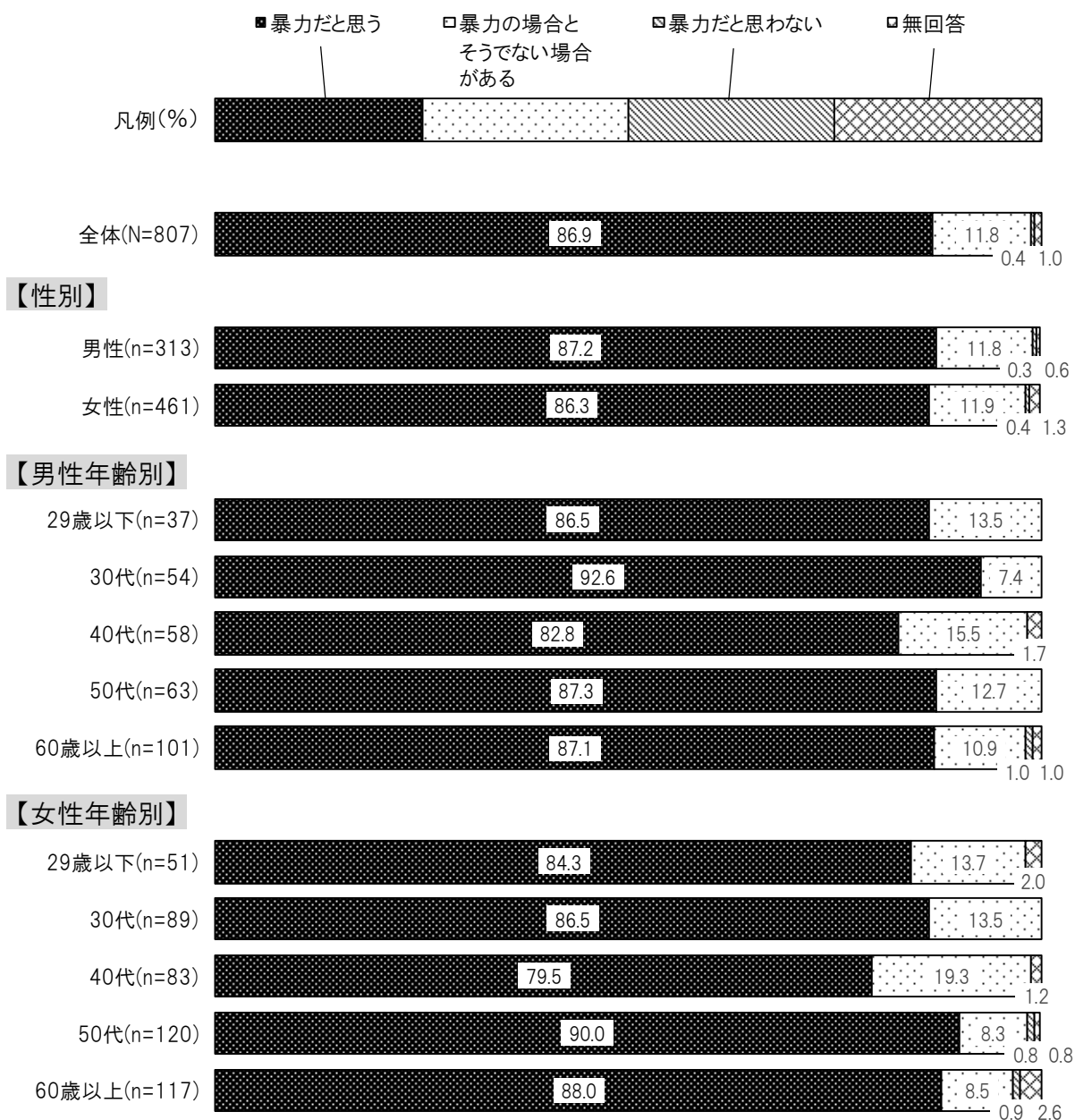
ドメスティック・バイオレンス（DV）に対する認識については、「暴力だと思う」の割合が高い順に「（1）平手でうつ」（86.9%）、「（2）殴るふりをして、おどす」（80.8%）、「（5）避妊に協力しない」（80.0%）となっている。一方、「暴力の場合とそうでない場合がある」の割合が高い順に「（4）命令するような口調でものを言う」（35.7%）、「（3）メールなどで交友関係をチェックしたり、制限したりする」（33.1%）となっている。



(1) 平手でうつ

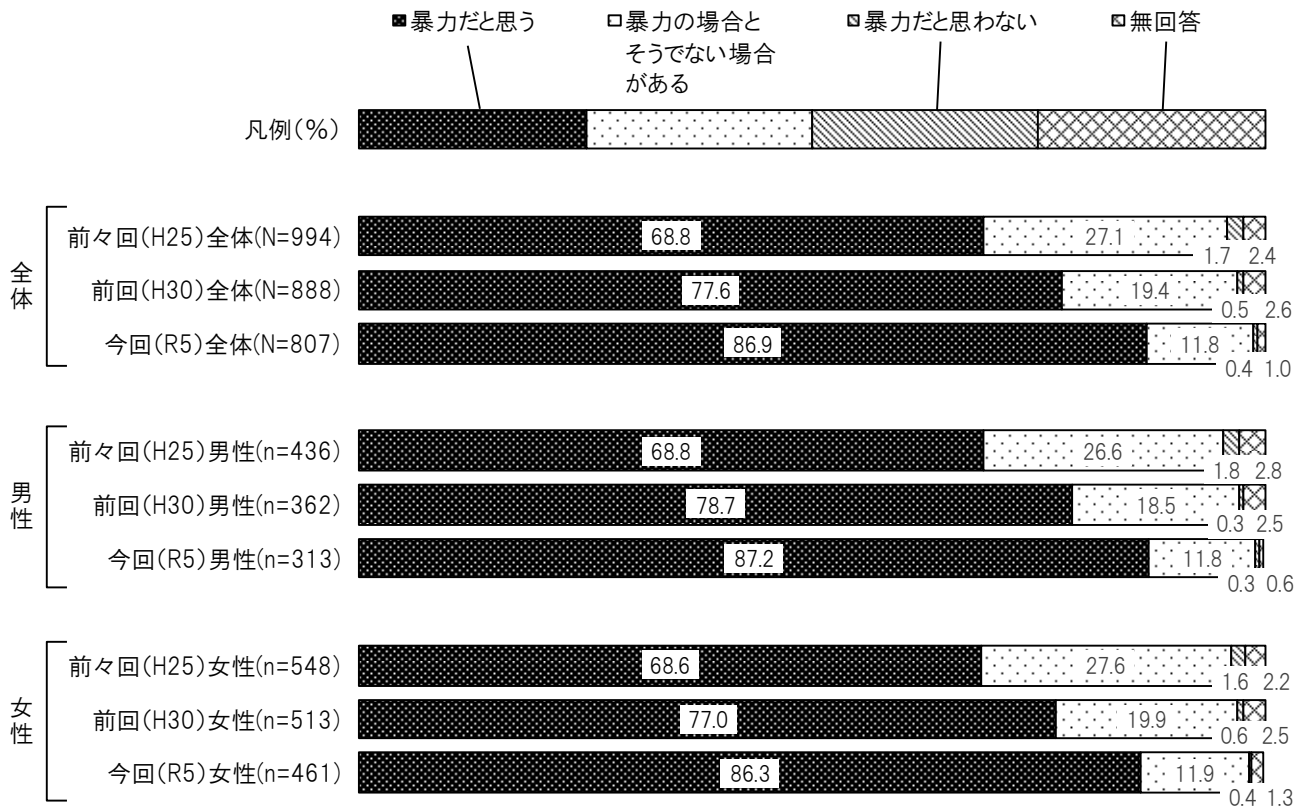
平手でうつについては、「暴力だと思う」が86.9%、「暴力の場合とそうでない場合がある」が11.8%、「暴力だと思わない」が0.4%となっている。

性別では大きな差はみられないが、年齢別では男性の30代で「暴力だと思う」、女性の40代で「暴力の場合とそうでない場合がある」の割合がそれぞれ他の年齢層に比べて高くなっている。



【時系列推移】

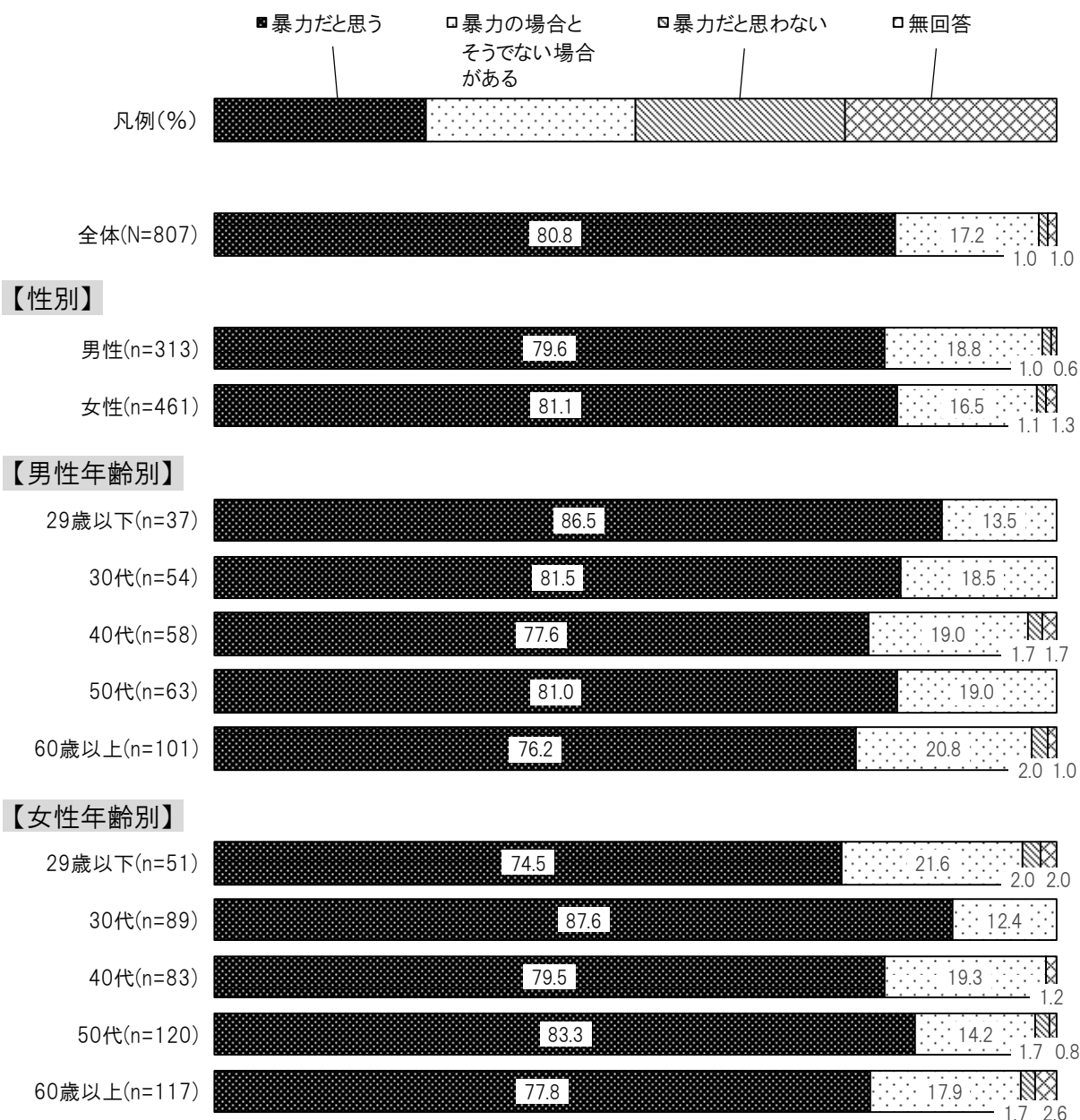
時系列でみると、男女共に「暴力だと思う」が増加傾向にある。



(2) 殴るふりをして、おどす

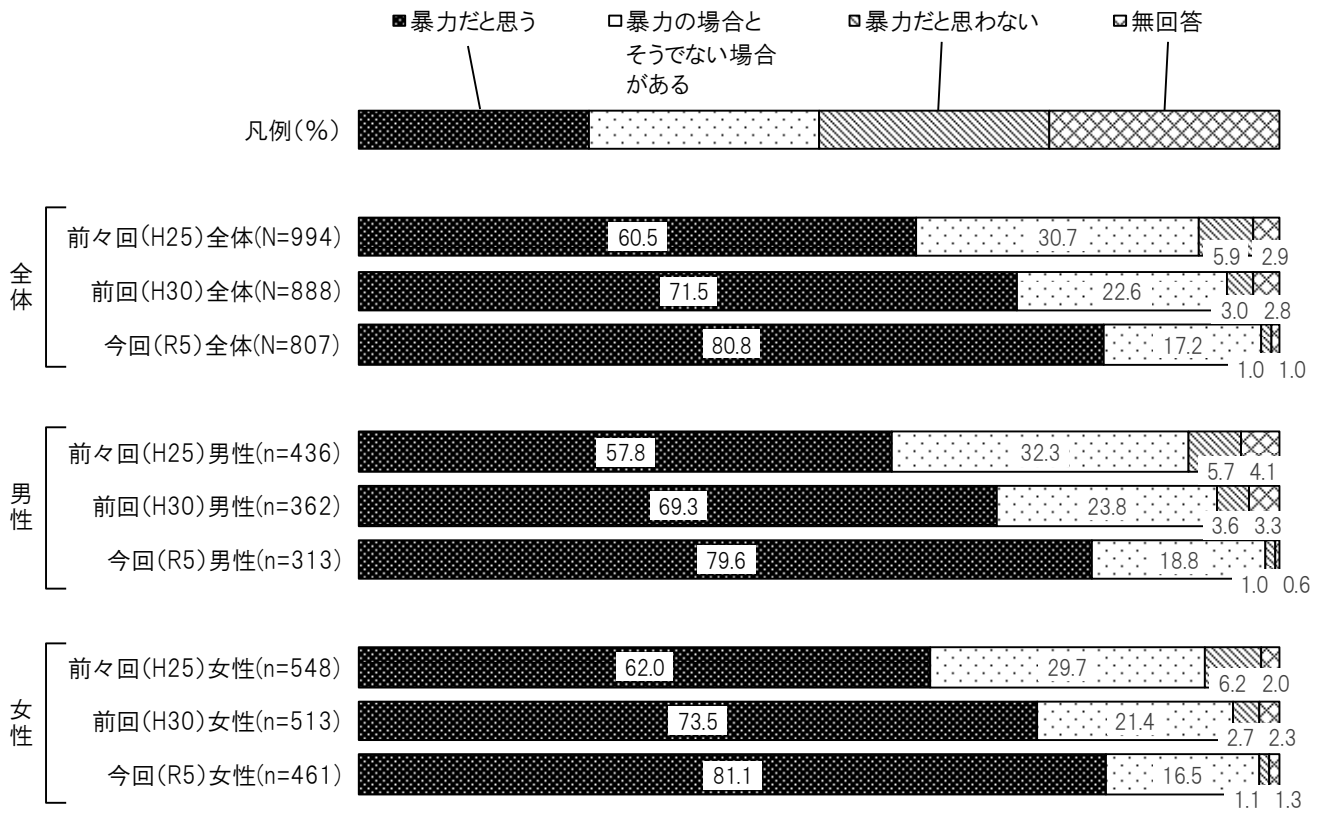
殴るふりをして、おどすについては、「暴力だと思ふ」が80.8%、「暴力の場合とそうでない場合がある」が17.2%、「暴力だと思わない」が1.0%となっている。

性別では大きな差はみられないが、年齢別では男性の29歳以下や女性の30代で「暴力だと思ふ」の割合がそれぞれ他の年齢層に比べて高くなっている。



【時系列推移】

時系列でみると、男女共に「暴力だと思う」が増加傾向にある。

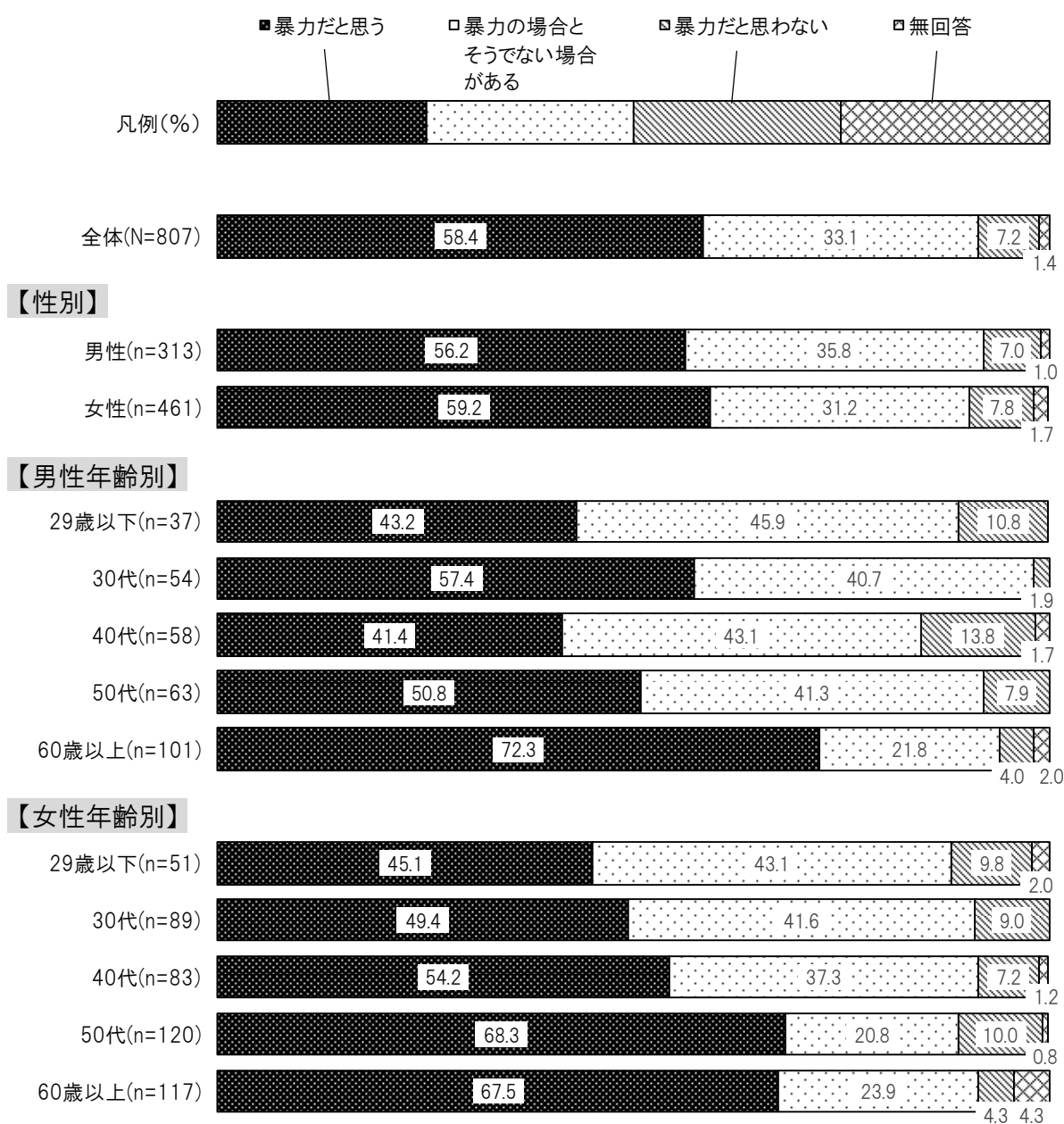


(3) メールなどで交友関係をチェックしたり、制限したりする

メールなどで交友関係をチェックしたり、制限したりするについては、「暴力だと思う」が58.4%、「暴力の場合とそうでない場合がある」が33.1%、「暴力だと思わない」が7.2%となっている。

性別では、男性は女性に比べ「暴力の場合とそうでない場合がある」の割合がやや高くなっている。

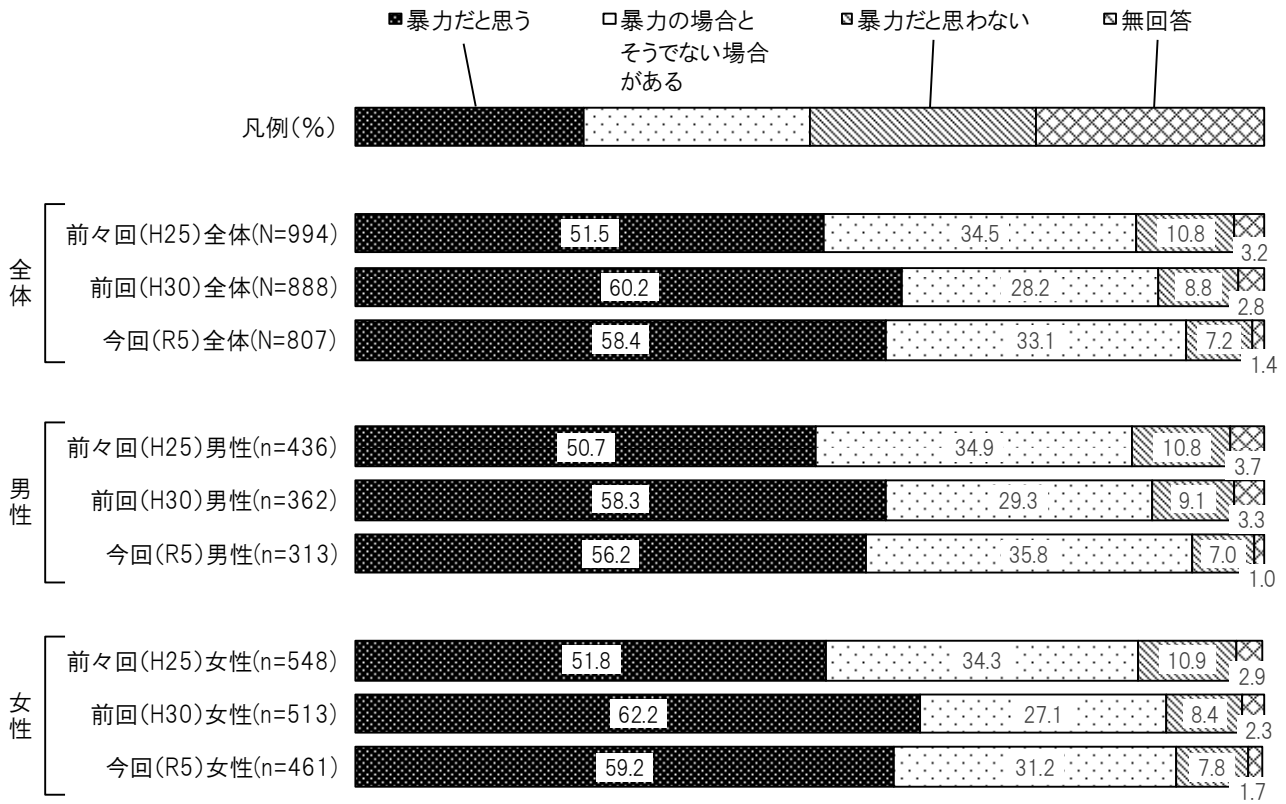
年齢別では、男性の60歳以上や女性の50代以上で「暴力だと思う」の割合が他の年齢層を大きく上回っており、女性はおおむね若い年齢層ほど「暴力の場合とそうでない場合がある」の割合が高くなっている。



Ⅱ 市民意識調査結果 【6】 ハラスメントやDVに関すること

【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。

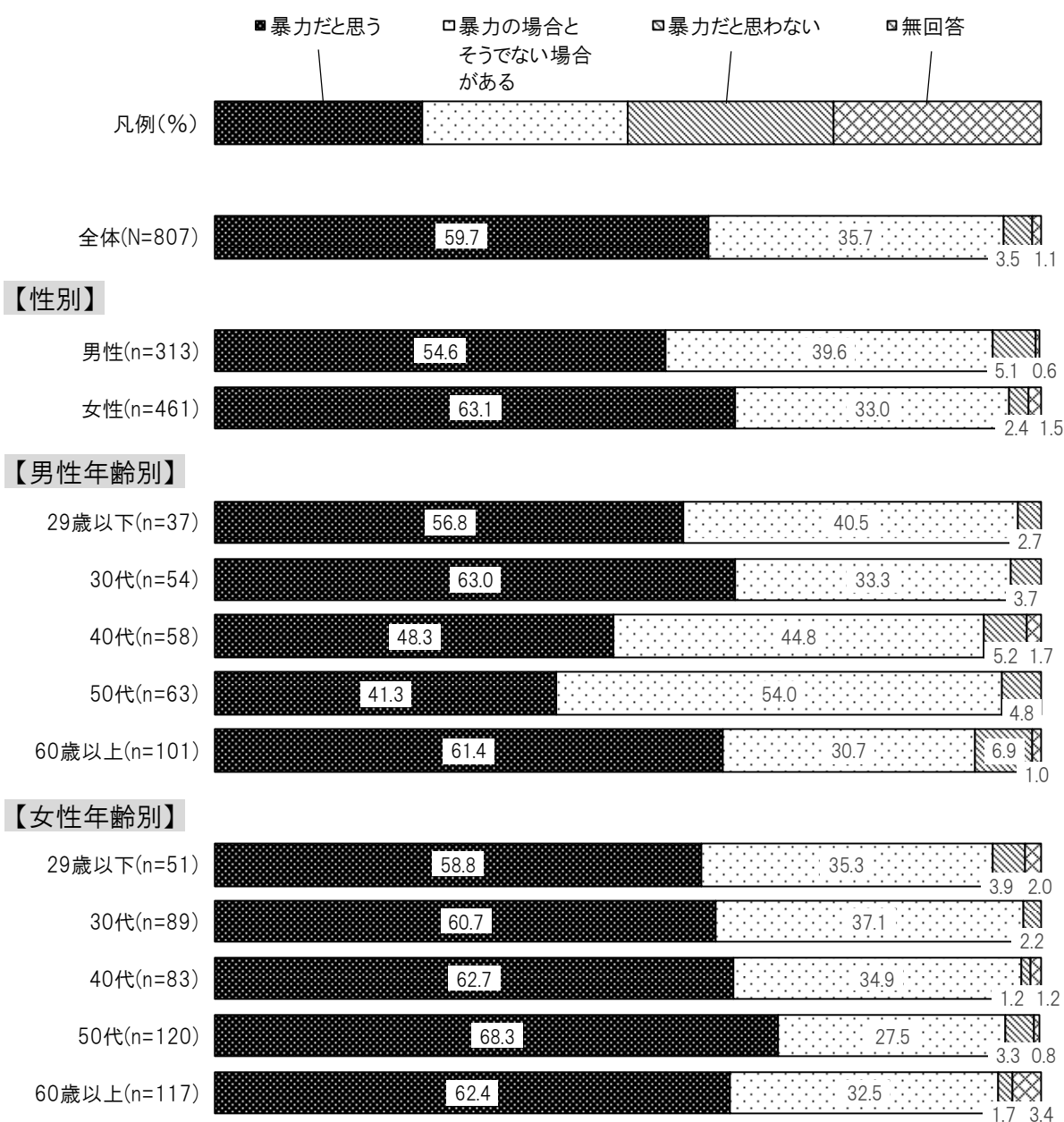


(4) 命令するような口調でものを言う

命令するような口調でものを言うについては、「暴力だと思う」が59.7%、「暴力の場合とそうでない場合がある」が35.7%、「暴力だと思わない」が3.5%となっている。

性別では、男性は女性に比べ「暴力の場合とそうでない場合がある」の割合が高く、女性は「暴力だと思う」の割合が男性を上回っている。

年齢別では、男性の50代で「暴力の場合とそうでない場合がある」、女性の50代で「暴力だと思う」の割合がそれぞれ他の年齢層に比べて高くなっている。

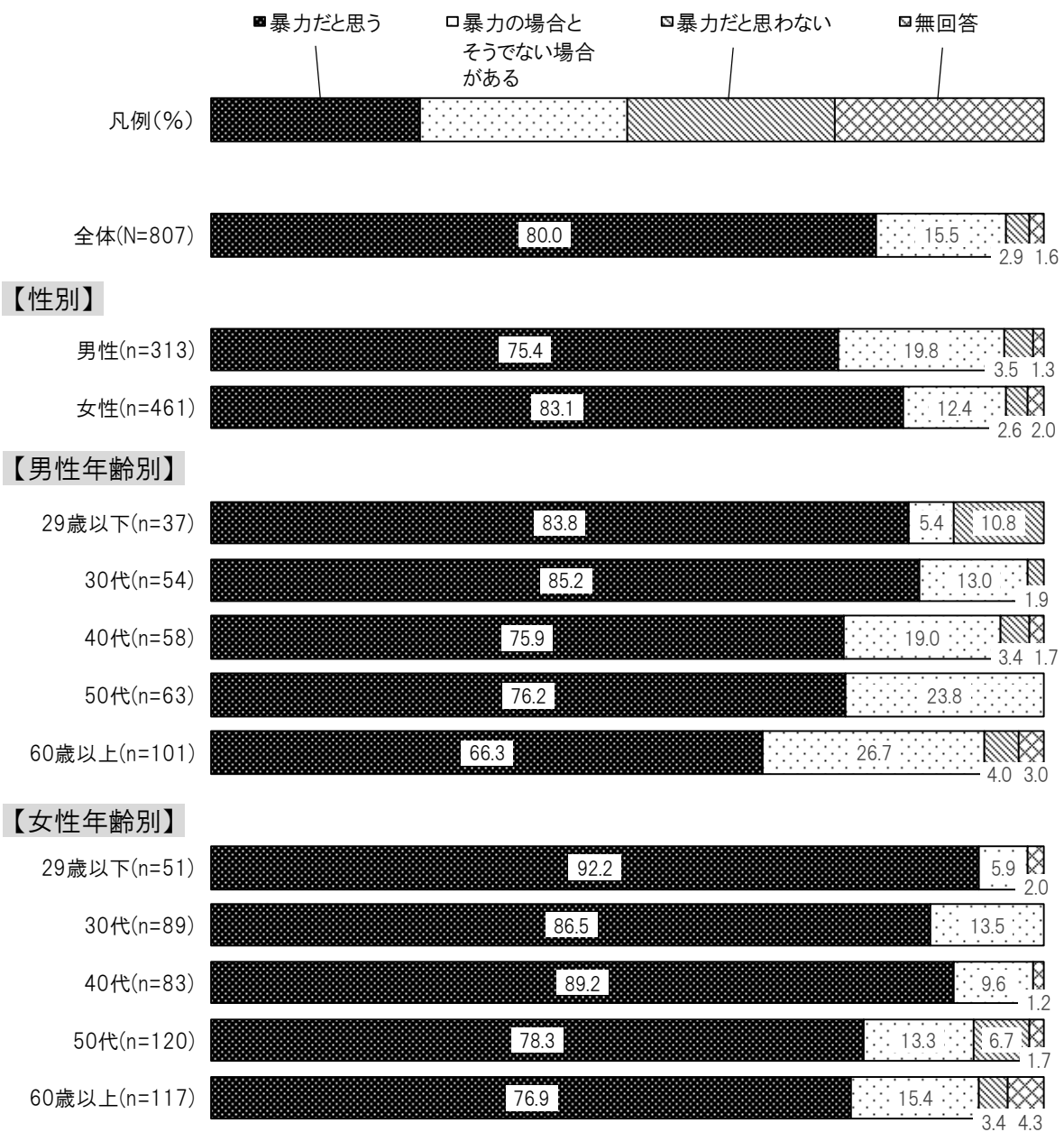


(5) 避妊に協力しない

避妊に協力しないについては、「暴力だと思う」が80.0%、「暴力の場合とそうでない場合がある」が15.5%、「暴力だと思わない」が2.9%となっている。

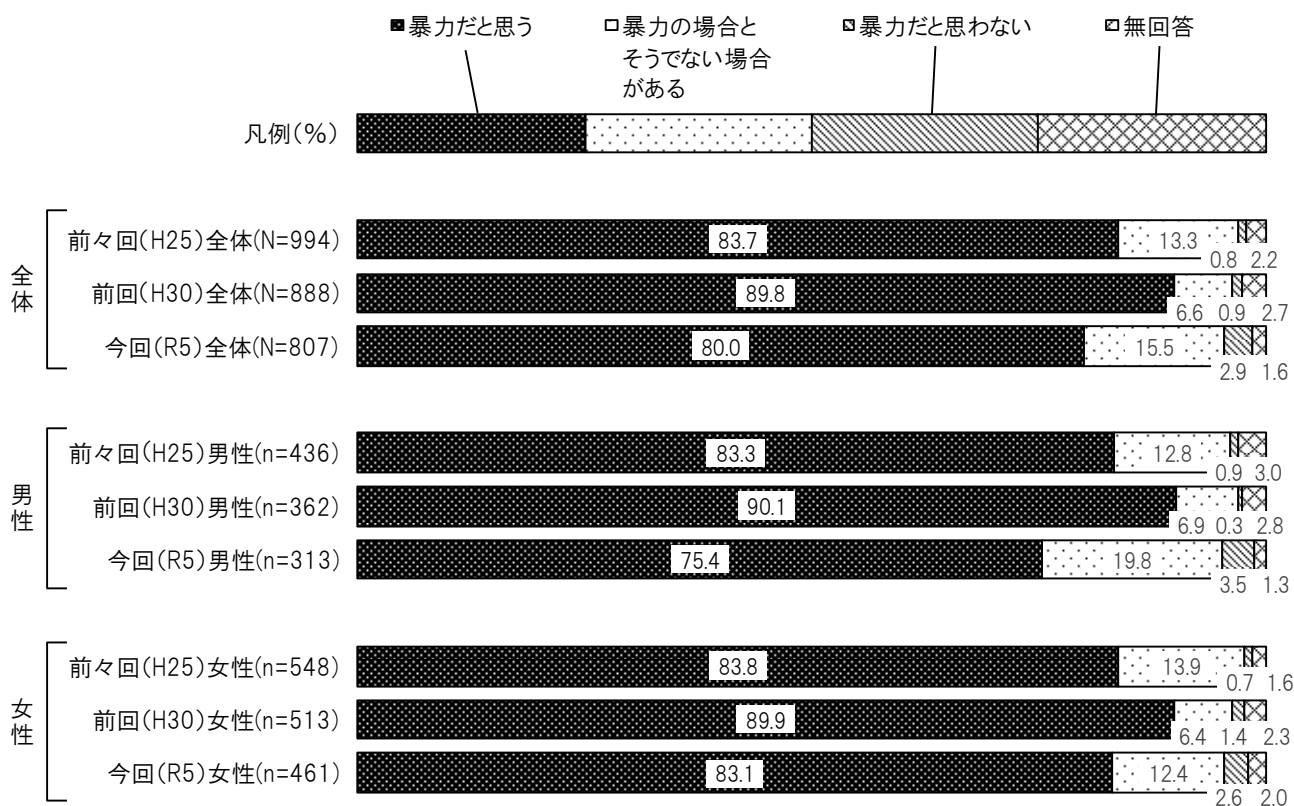
性別では、男性は女性に比べ「暴力の場合とそうでない場合がある」の割合が高く、女性は「暴力だと思う」の割合が男性を上回っている。

年齢別では、男女共におおむね若い年齢層ほど「暴力だと思う」の割合が高く、男性は年齢が上がるほど「暴力の場合とそうでない場合がある」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、男女共に「暴力だと思う」が減少している。



注：前回及び前々回調査では「相手がいやがっているのに、性的な行為を強要する」の結果を掲載している。

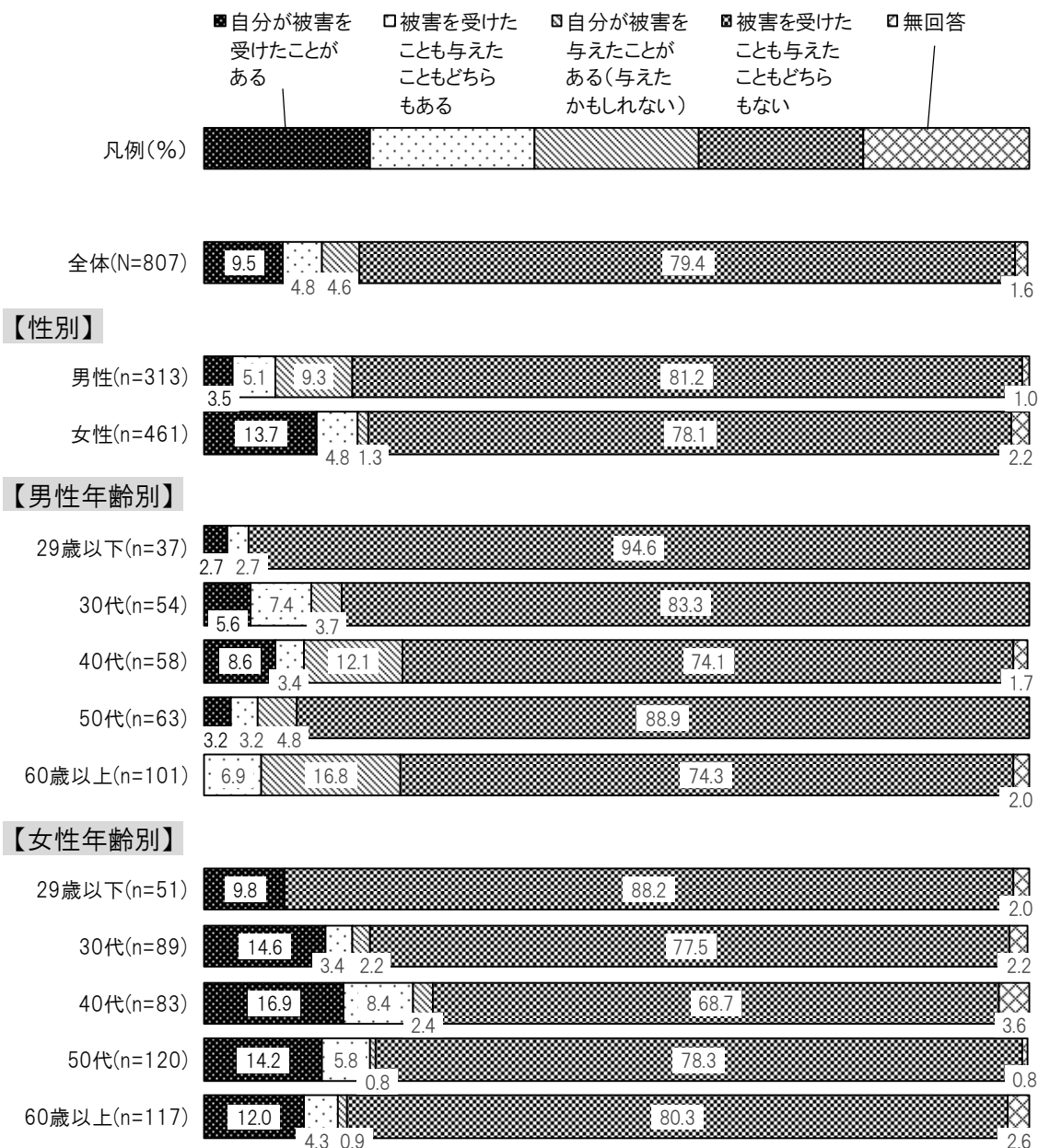
3 ドメスティック・バイオレンス（DV）の経験

問 20 あなたは、これまでにドメスティック・バイオレンス（DV）の経験がありますか。（○印1つ）

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9.5%、「被害を受けたことも与えたこともどちらもある」が4.8%、「自分が被害を与えたことがある（与えたかもしれない）」が4.6%となっている。

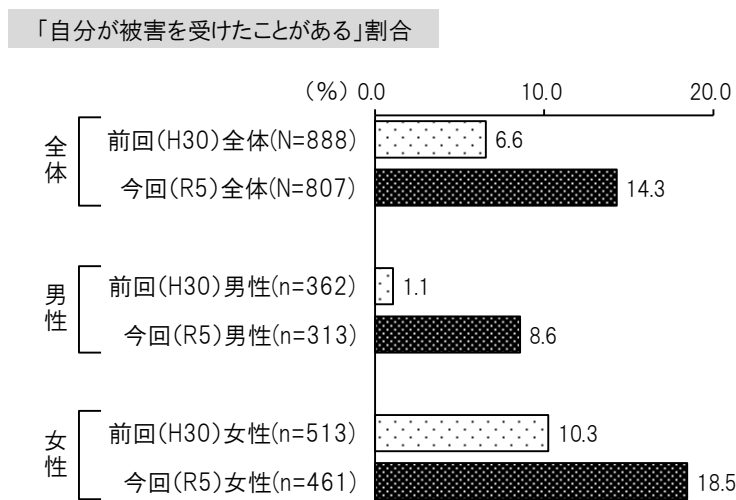
性別では、男性は女性に比べ「自分が被害を与えたことがある（与えたかもしれない）」の割合が高く、女性は「自分が被害を受けたことがある」の割合が男性を大きく上回っている。

年齢別では、男女共に40代で「自分が被害を受けたことがある」の割合が他の年齢層に比べてやや高く、男性の60歳以上で「自分が被害を与えたことがある（与えたかもしれない）」の割合が高くなっている。



【時系列推移】

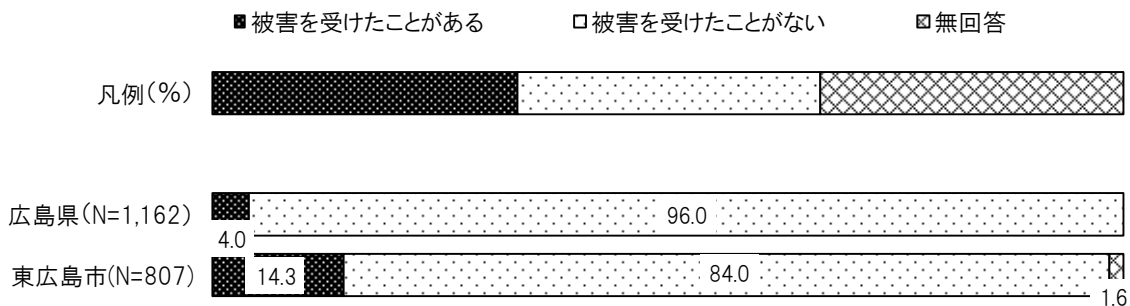
前回調査結果と比べ、男女共に「自分が被害を受けたことがある」が増加している。



注：今回調査結果は「自分が被害を受けたことがある」「被害を受けたことも与えたこともどちらもある」の合計値

【参考／広島県との比較】

聴取方法が異なるため単純な比較はできないが、「被害を受けたことがある」が広島県の割合を上回っている。



注1：今回調査結果は「自分が被害を受けたことがある」「被害を受けたことも与えたこともどちらもある」の合計値

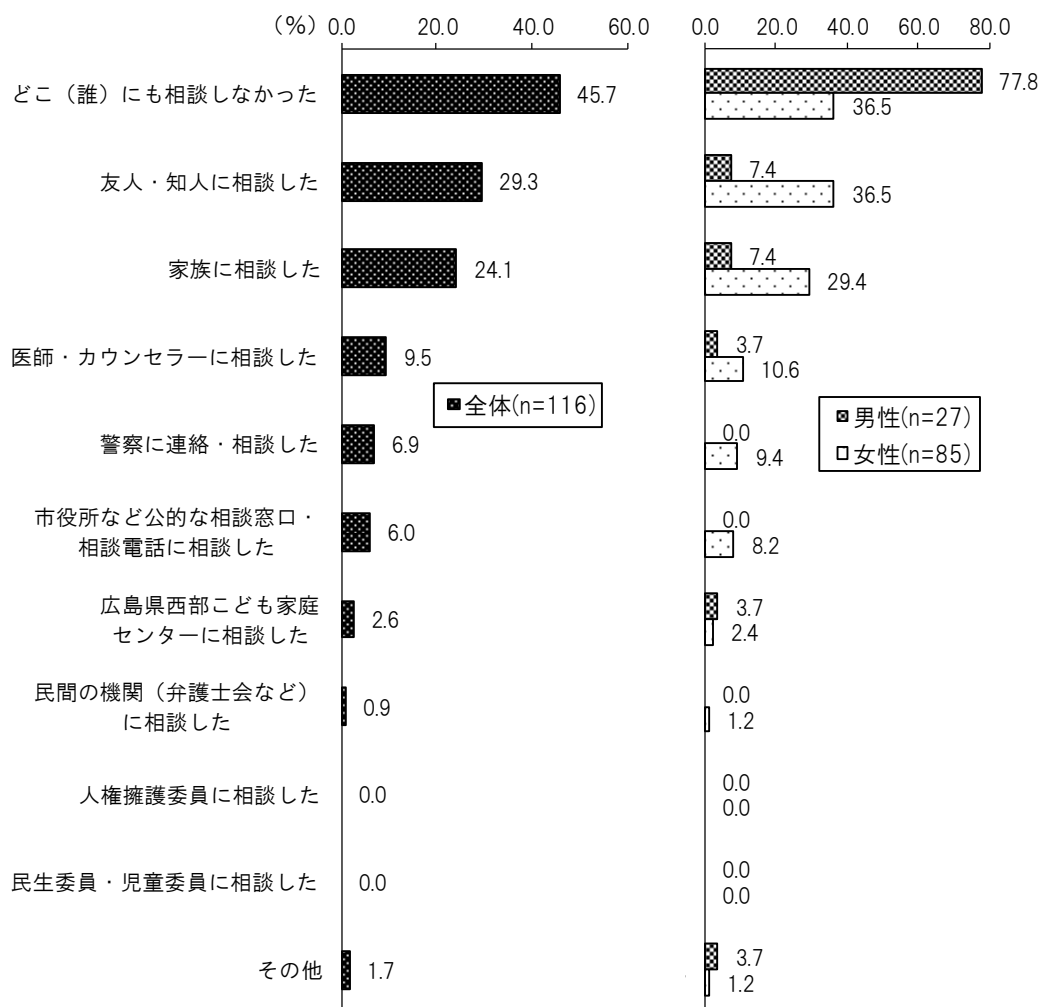
注2：広島県の調査では「直近の1年間」となっている。

4 ドメスティック・バイオレンス（DV）経験者の相談状況

【問 20 で「1～2（被害を受けたことがある）」と答えた方におたずねします。】
 問 21 あなたは、自分が被害を受けたことを、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）

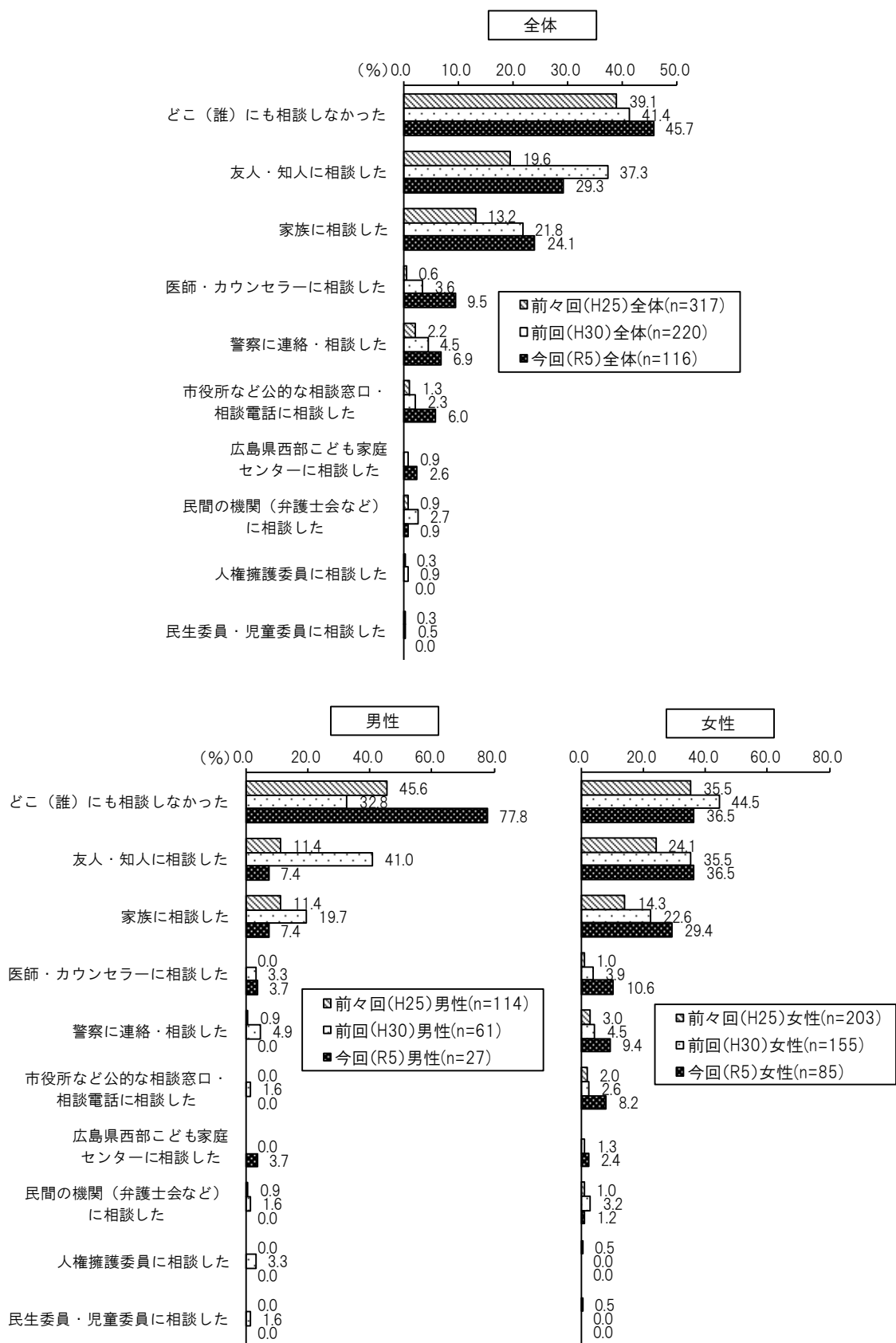
ドメスティック・バイオレンス（DV）経験者の相談状況については、「どこ（誰）にも相談しなかった」の割合が45.7%と最も高く、次いで「友人・知人に相談した」(29.3%)、「家族に相談した」(24.1%)、「医師・カウンセラーに相談した」(9.5%)の順となっている。

性別では、男性は「どこ（誰）にも相談しなかった」の割合が女性を大きく上回っており、女性は男性に比べ「友人・知人に相談した」「家族に相談した」などの割合が高くなっている。



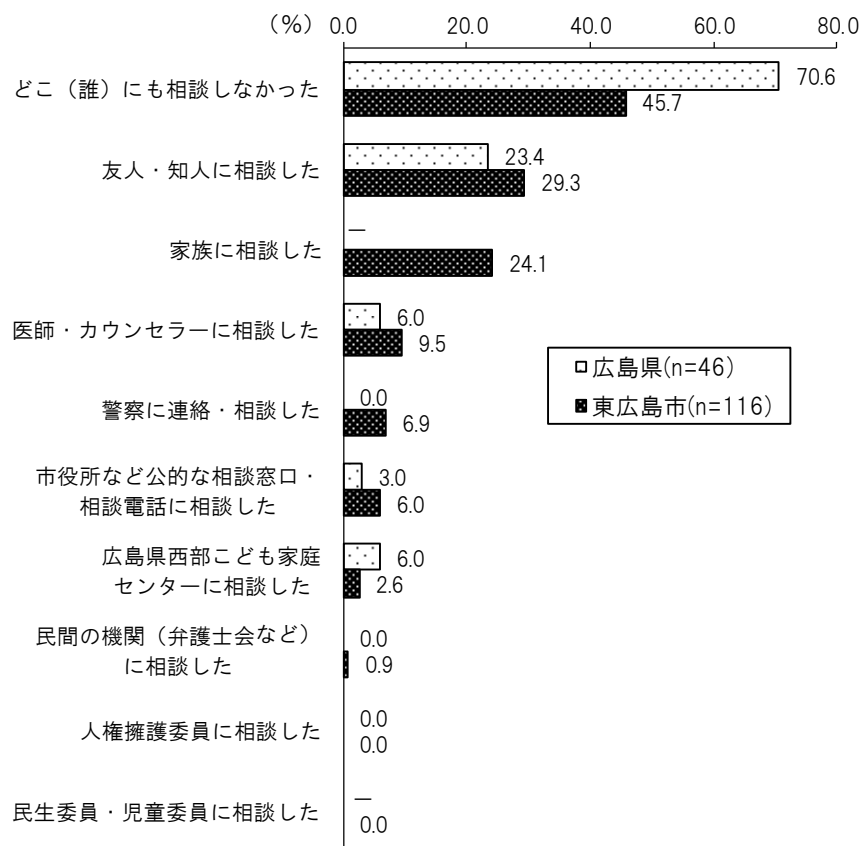
【時系列推移】

時系列でみると、男性は「どこ（誰）にも相談しなかった」が大きく増加しており、女性は「家族に相談した」「医師・カウンセラーに相談した」「警察に連絡・相談した」「市役所など公的な相談窓口・相談電話に相談した」などが増加している。



【参考／広島県との比較】

「どこ（誰）にも相談しなかった」が広島県の割合を大きく下回っている。



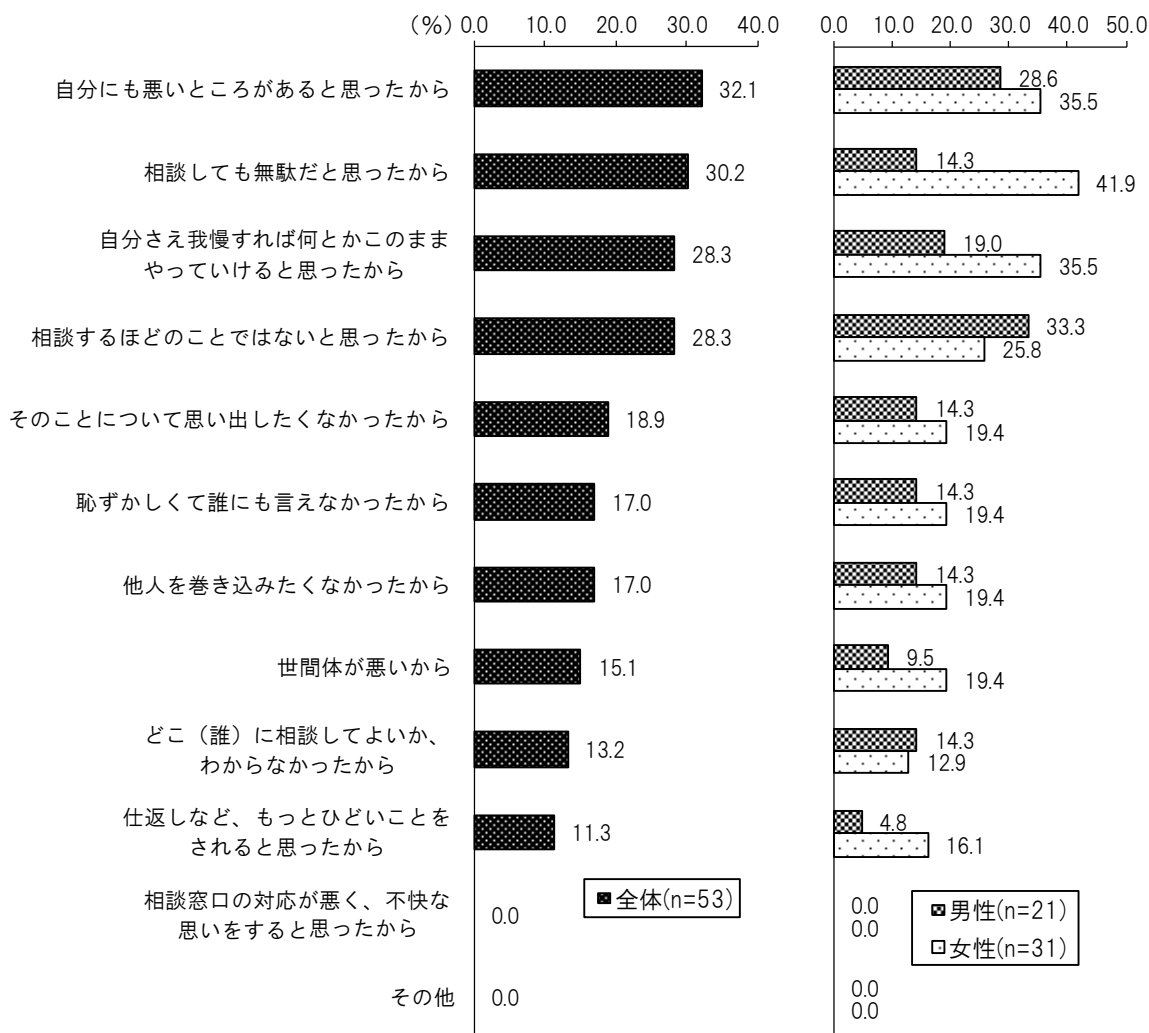
注：広島県の調査結果は、比較ができる項目のみ掲載している。

5 相談しなかった理由

【問 21 で「1（どこ（誰）にも相談しなかった）」と答えた方におたずねします。】
 問 22 あなたが「どこ（誰）にも相談しなかった」のは、なぜですか。
 （○印いくつでも）

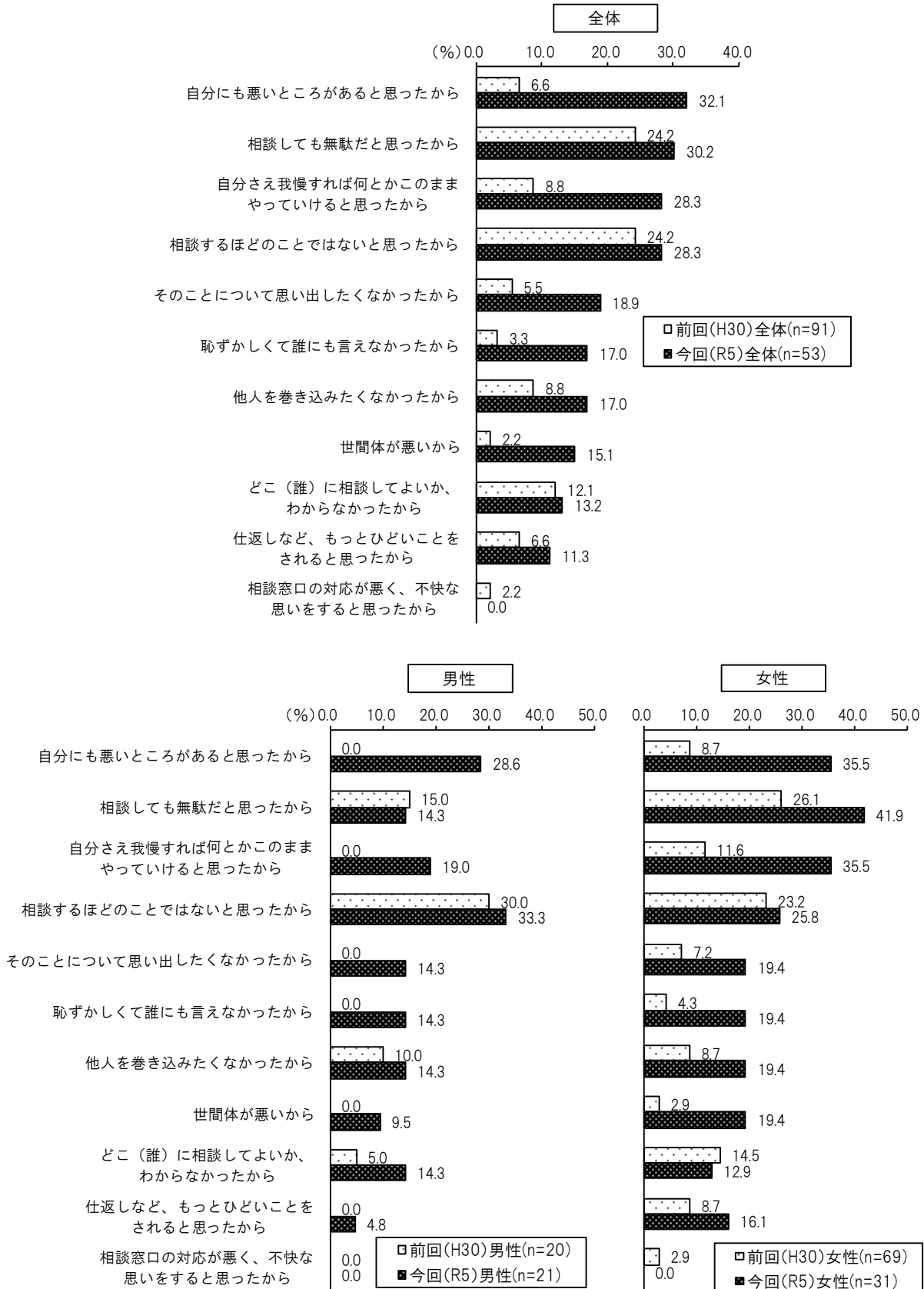
相談しなかった理由については、「自分にも悪いところがあったから」の割合が32.1%と最も高く、次いで「相談しても無駄だと思ったから」（30.2%）、「自分さえ我慢すれば何とかこのままやっていけると思ったから」「相談するほどのことではないと思ったから」（各28.3%）の順となっている。

性別では、女性は「相談しても無駄だと思ったから」「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。



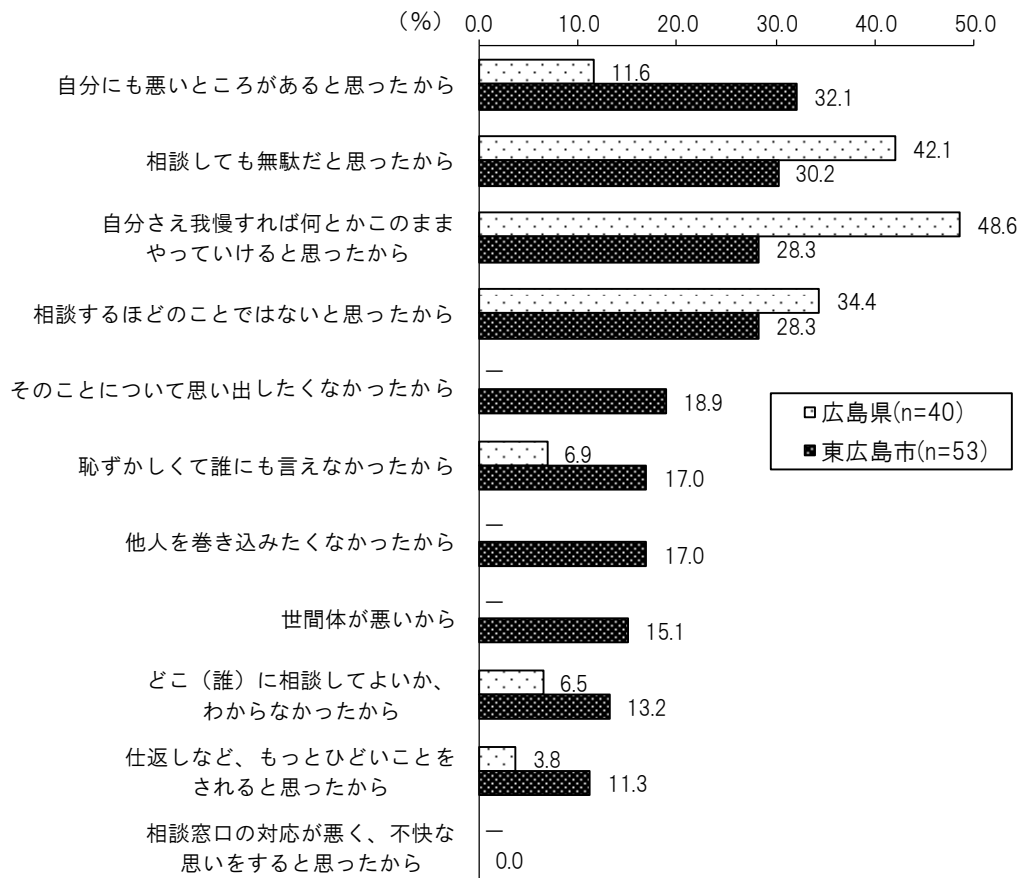
【時系列推移】

前回調査結果と比べ、男女共に「自分にも悪いところがあると思ったから」「自分さえ我慢すれば何とかこのままやっているとあったから」などが大きく増加しており、特に女性では「相談しても無駄だと思ったから」が大きく増加している。



【参考／広島県との比較】

「相談しても無駄だと思ったから」「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」が広島県の割合を大きく下回っている。



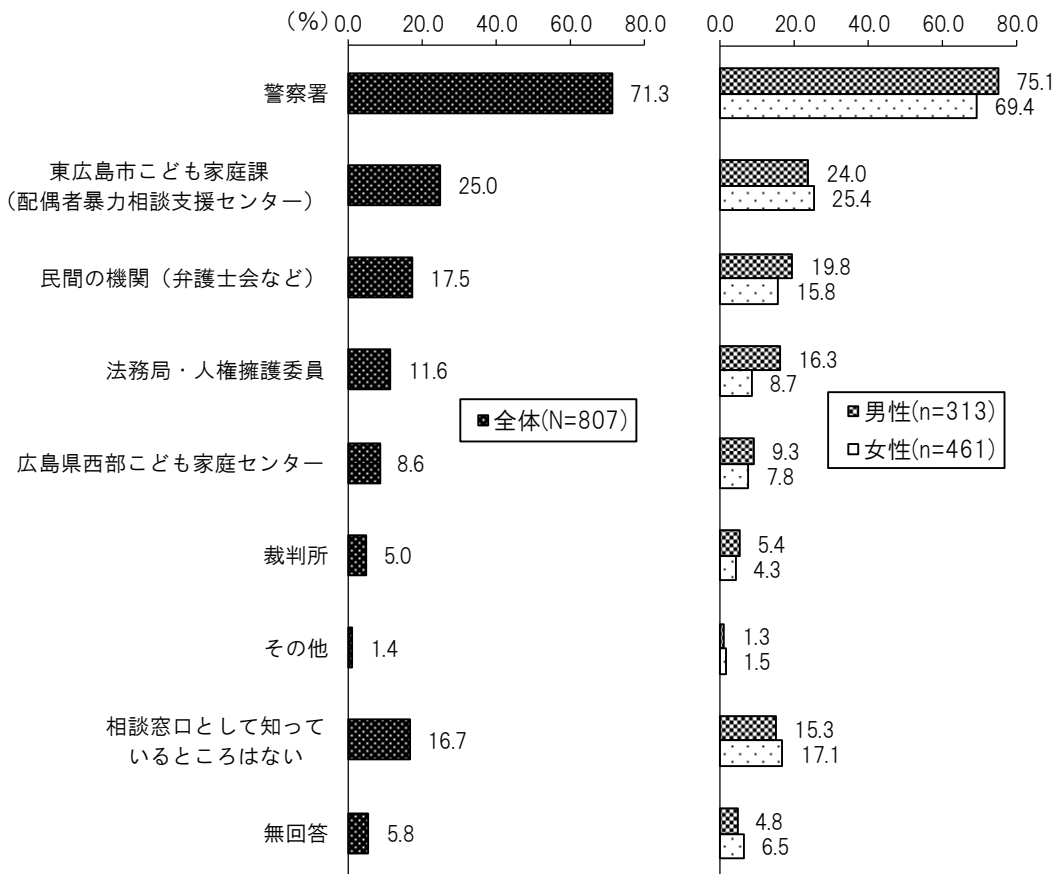
注：広島県の調査結果は、比較ができる項目のみ掲載している。

6 暴力に関する相談窓口の認知状況

問 23 あなたは、配偶者やパートナー、交際相手からの暴力について相談できる次の窓口（機関）を知っていますか。（○印いくつでも）

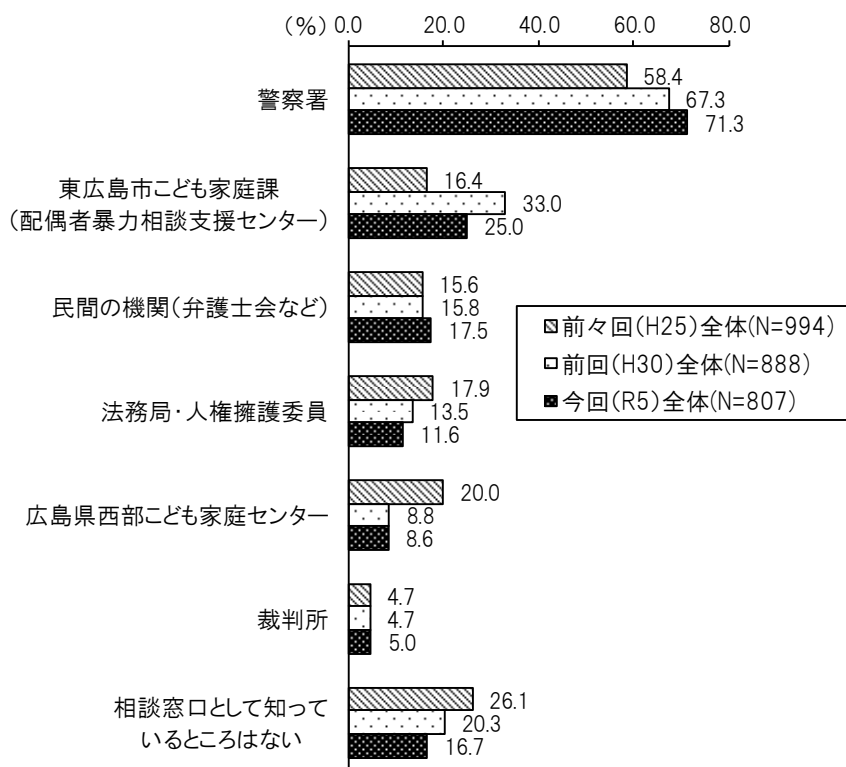
暴力に関する相談窓口の認知状況については、「警察署」の割合が71.3%と最も高く、次いで「東広島市子ども家庭課（配偶者暴力相談支援センター）」（25.0%）、「民間の機関（弁護士会など）」（17.5%）、「法務局・人権擁護委員」（11.6%）の順となっており、「相談窓口として知っているところはない」は16.7%となっている。

性別では、男性は女性に比べ「警察署」「法務局・人権擁護委員」などの割合が高くなっている。



【時系列推移】

時系列でみると、「警察署」は増加傾向にあるが、「法務局・人権擁護委員」「相談窓口として知っているところはない」は減少傾向にある。



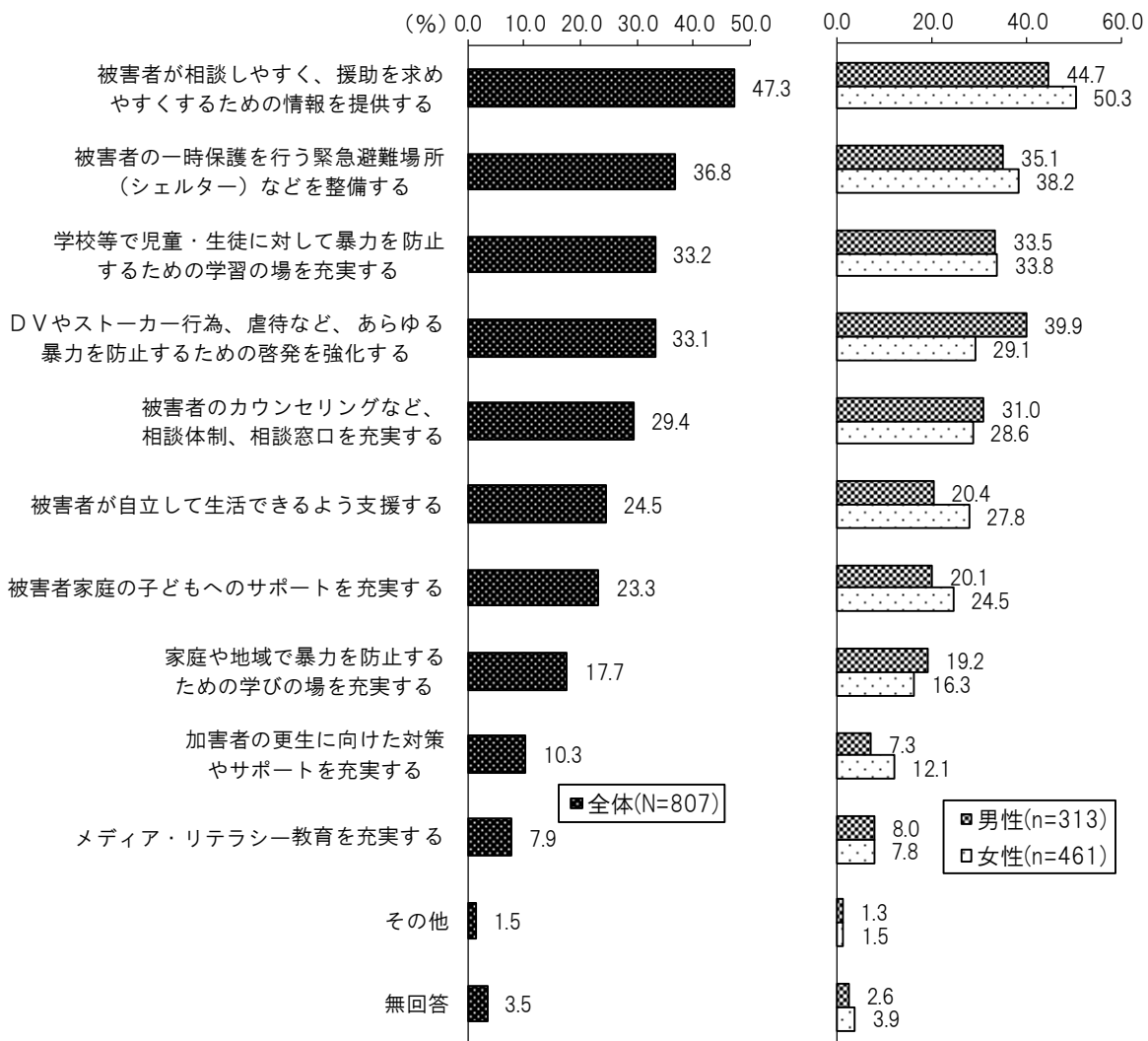
注：「広島県西部子ども家庭センター」は、前々回調査では「配偶者暴力相談支援センター（子ども家庭センター）」の結果を掲載している。

7 ドメスティック・バイオレンス（DV）防止に必要な取組

問24 ドメスティック・バイオレンス（DV）の防止対策や被害者等への支援として、あなたが必要だと思う取組を選んでください。（○印3つまで）

ドメスティック・バイオレンス（DV）防止に必要な取組については、「被害者が相談しやすく、援助を求めやすくするための情報を提供する」の割合が47.3%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）などを整備する」（36.8%）、「学校等で児童・生徒に対して暴力を防止するための学習の場を充実する」（33.2%）、「DVやストーカー行為、虐待など、あらゆる暴力を防止するための啓発を強化する」（33.1%）の順となっている。

性別では、男性は女性に比べ「DVやストーカー行為、虐待など、あらゆる暴力を防止するための啓発を強化する」の割合が高く、女性は「被害者が相談しやすく、援助を求めやすくするための情報を提供する」「被害者が自立して生活できるよう支援する」などの割合が男性を上回っている。

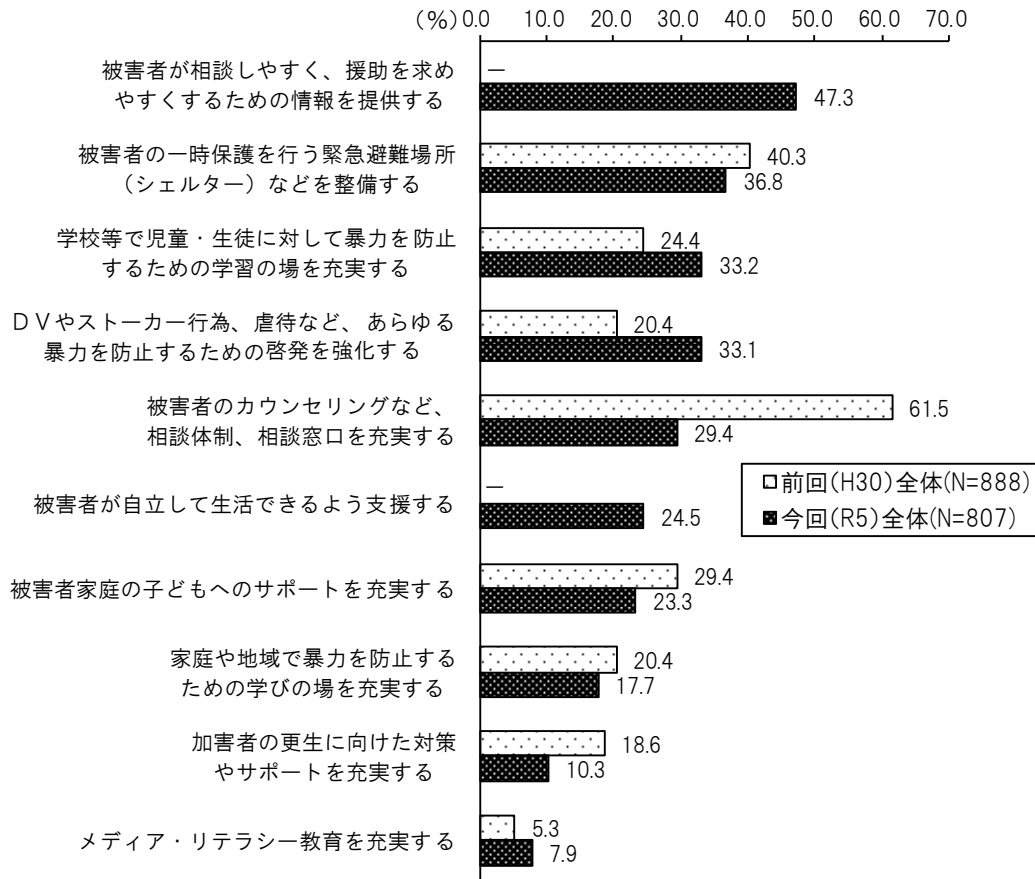


性別では、男女共に 29 歳以下で「家庭や地域で暴力を防止するための学びの場を充実する」、30 代以下で「被害者が相談しやすく、援助を求めやすくするための情報を提供する」、50 代で「DVやストーカー行為、虐待など、あらゆる暴力を防止するための啓発を強化する」の割合がそれぞれ他の年齢層に比べて高くなっている。また、女性は 29 歳以下で「被害者のカウンセリングなど、相談体制、相談窓口を充実する」、30 代で「被害者家庭の子どもへのサポートを充実する」の割合がそれぞれ高くなっている。

| 単位 (%) | 被害者が相談しやすく、援助を求めやすいため、情報を提供する | 被害者の一時保護を行う緊急避難場所（シェルター）などを整備する | 学校等での児童・生徒の場を充実する | DVやストーカー行為、虐待などの啓発を強化する | 被害者のカウンセリングなど、相談体制、相談窓口を充実する | 被害者が自立して生活できるような支援する | 被害者家庭の子どもへのサポートを充実する | 家庭や地域で暴力を防止するため | 加害者の更生に向けた対策やサポートを充実する | メディア・リテラシー教育を充実する | その他 |
|----------------|-------------------------------|---------------------------------|-------------------|-------------------------|------------------------------|----------------------|----------------------|-----------------|------------------------|-------------------|-----|
| 全体(N=807) | 47.3 | 36.8 | 33.2 | 33.1 | 29.4 | 24.5 | 23.3 | 17.7 | 10.3 | 7.9 | 1.5 |
| 【男性年齢別】 | | | | | | | | | | | |
| 29歳以下(n=37) | 51.4 | 32.4 | 37.8 | 35.1 | 32.4 | 21.6 | 21.6 | 27.0 | 10.8 | 5.4 | 0.0 |
| 30代(n=54) | 53.7 | 29.6 | 31.5 | 35.2 | 20.4 | 24.1 | 24.1 | 14.8 | 3.7 | 9.3 | 3.7 |
| 40代(n=58) | 39.7 | 34.5 | 32.8 | 37.9 | 20.7 | 27.6 | 20.7 | 13.8 | 10.3 | 10.3 | 0.0 |
| 50代(n=63) | 41.3 | 34.9 | 28.6 | 47.6 | 33.3 | 19.0 | 23.8 | 22.2 | 9.5 | 7.9 | 1.6 |
| 60歳以上(n=101) | 42.6 | 39.6 | 36.6 | 40.6 | 40.6 | 14.9 | 14.9 | 19.8 | 5.0 | 6.9 | 1.0 |
| 【女性年齢別】 | | | | | | | | | | | |
| 29歳以下(n=51) | 58.8 | 29.4 | 29.4 | 21.6 | 41.2 | 17.6 | 21.6 | 21.6 | 7.8 | 17.6 | 2.0 |
| 30代(n=89) | 57.3 | 43.8 | 34.8 | 31.5 | 23.6 | 34.8 | 34.8 | 14.6 | 10.1 | 5.6 | 0.0 |
| 40代(n=83) | 51.8 | 48.2 | 33.7 | 24.1 | 32.5 | 27.7 | 25.3 | 18.1 | 12.0 | 4.8 | 2.4 |
| 50代(n=120) | 48.3 | 34.2 | 34.2 | 31.7 | 27.5 | 23.3 | 23.3 | 15.8 | 12.5 | 7.5 | 0.8 |
| 60歳以上(n=117) | 42.7 | 35.0 | 35.0 | 31.6 | 25.6 | 31.6 | 18.8 | 14.5 | 15.4 | 7.7 | 1.7 |

【時系列推移】

前回調査結果と比べ、「学校等で児童・生徒に対して暴力を防止するための学習の場を充実する」「DVやストーカー行為、虐待など、あらゆる暴力を防止するための啓発を強化する」は増加しているが、「被害者のカウンセリングなど、相談体制、相談窓口を充実する」は大きく減少している。



注：「被害者のカウンセリングなど、相談体制、相談窓口を充実する」は、前回調査では「被害者が相談しやすい環境づくりや相談窓口の充実」の結果を掲載している。

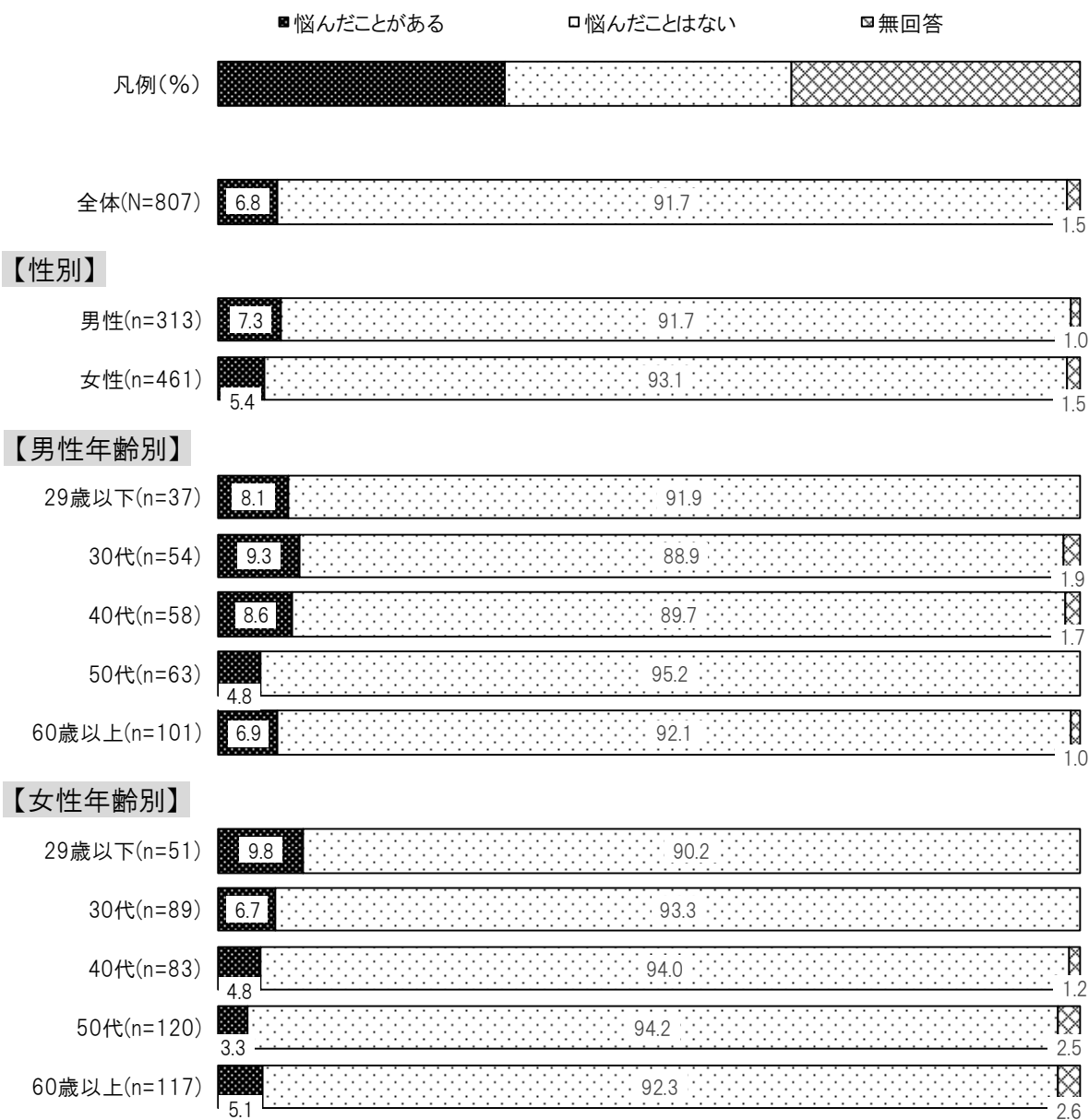
【7】性の多様性に関すること

1 性的指向などについて悩んだ経験

問 25 あなたは、今までに自分の身体の性や心の性、又は性的指向などに悩んだことがありますか。（○印1つ）

性的指向などについて悩んだ経験については、「悩んだことがある」が6.8%、「悩んだことはない」が91.7%となっている。

性別では大きな差はみられないが、年齢別では、女性はおおむね若い年齢層ほど「悩んだことがある」の割合が高くなっている。



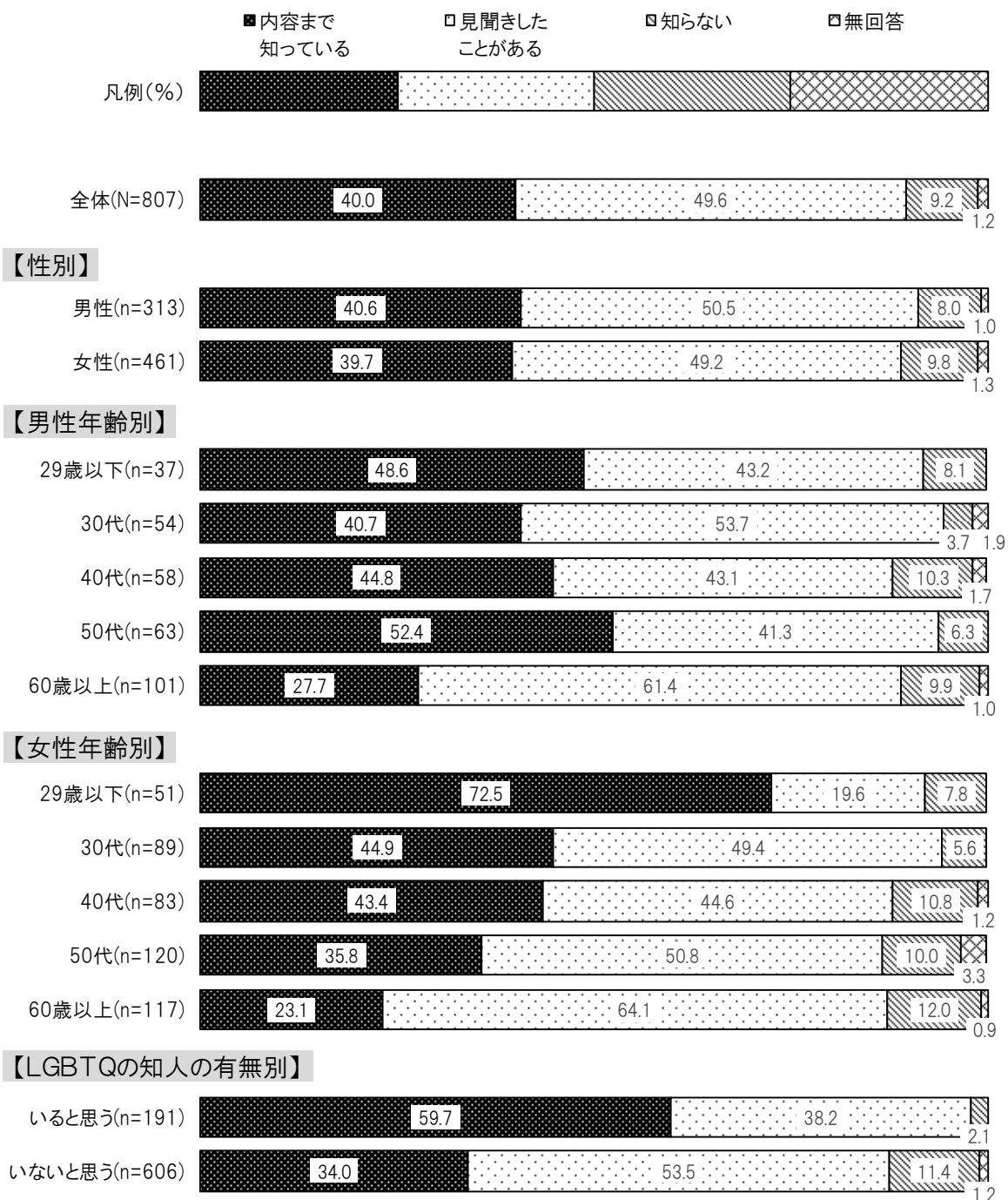
2 L G B T Q (性的マイノリティ) の認知

問 26 あなたは「L G B T Q」を知っていますか。(○印1つ)

L G B T Q (性的マイノリティ) の認知については、「内容まで知っている」が40.0%、「見聞きしたことがある」が49.6%、「知らない」が9.2%となっている。

性別では大きな差はみられないが、年齢別では女性の29歳以下で「内容まで知っている」の割合が他の年齢層を大きく上回っている。

L G B T Qの知人の有無別(問28身近な人にL G B T Q (性的マイノリティ) の人がいること(129ページ参照))では、身近にいると思う人はいないと思う人に比べて「内容まで知っている」の割合が高くなっている。



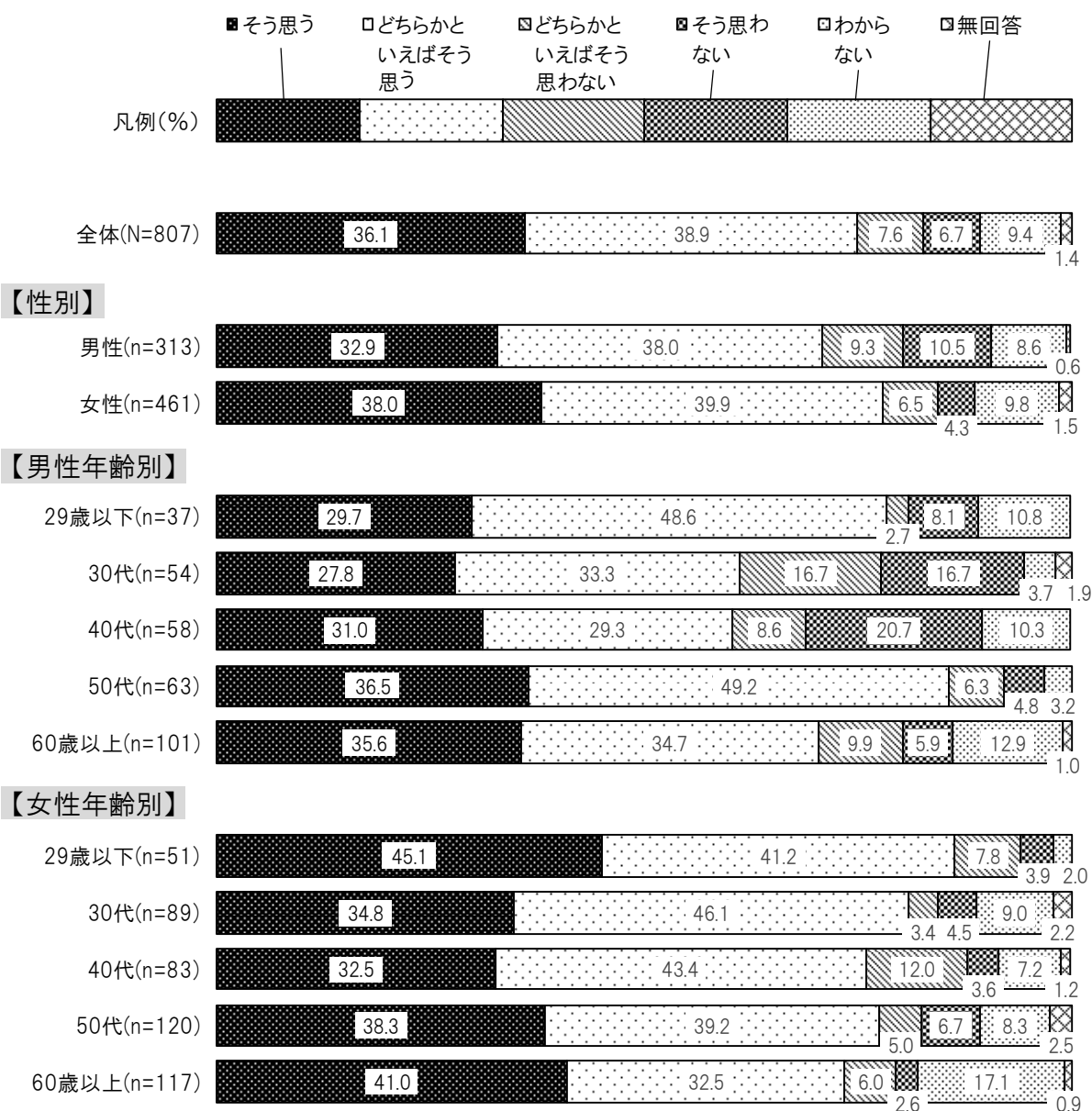
3 L G B T Q (性的マイノリティ) をめぐる問題に対する認識

問27 「世の中ではL G B T Qをめぐる問題は、対応すべき社会的な課題になっている。」と思いますか。(○印1つ)

L G B T Q (性的マイノリティ) をめぐる問題に対する認識については、「そう思う」が36.1%、「どちらかといえばそう思う」が38.9%、合計で75.0%が『そう思う』と回答している。一方、「どちらかといえばそう思わない」(7.6%)、「そう思わない」(6.7%)の合計は14.3%となっている。

性別では、男性は『そう思わない(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「そう思う」の割合が高くなっている。

年齢別では、男性の30~40代で『そう思わない(合計)』の割合が他の年齢層を大きく上回っており、女性はおおむね若い年齢層ほど『そう思う(合計)』の割合が高くなっている。

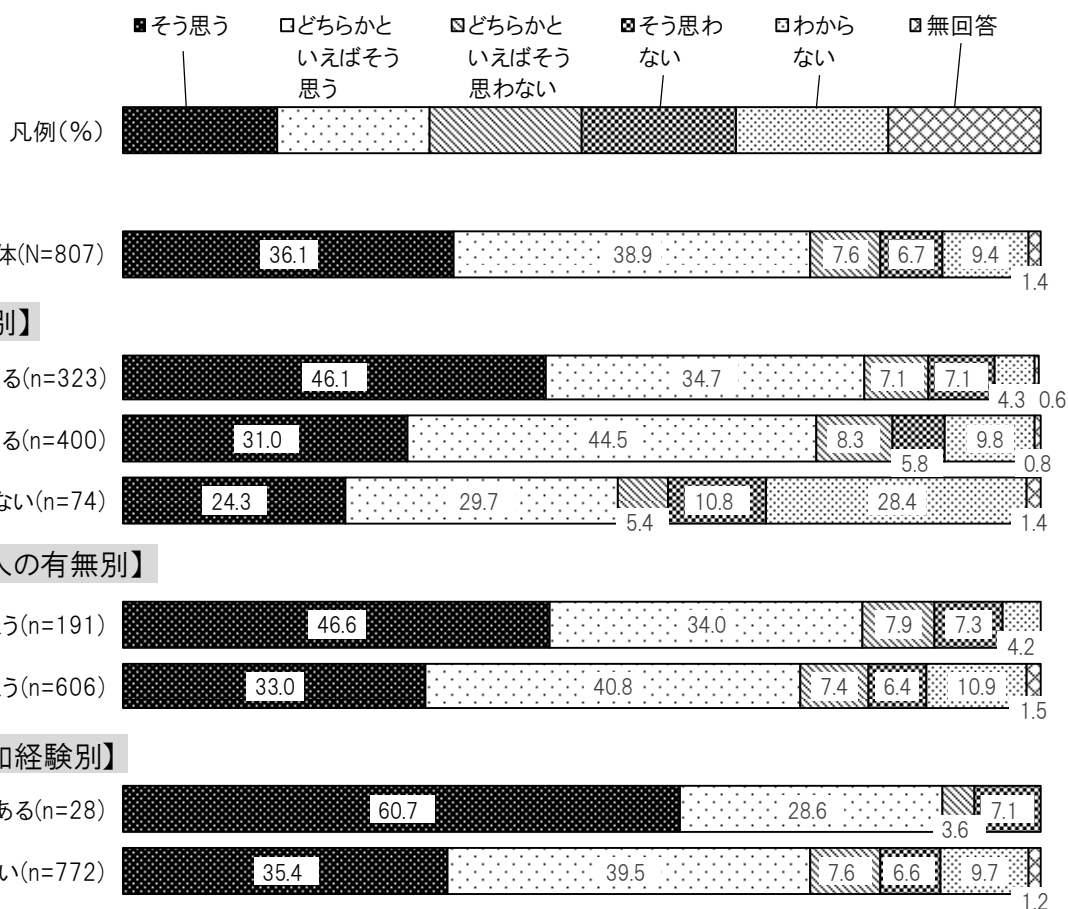


II 市民意識調査結果 【7】性の多様性に関すること

LGBTQ認知別（問 26 LGBTQ（性的マイノリティ）の認知（126 ページ参照））
 でみると「内容までよく知っている」人は『そう思う（合計）』が約8割（80.8%）を占
 めているのに対して、「知らない」人は「そう思わない」と「わからない」の割合が他の
 層を大きく上回っている。

LGBTQの知人の有無別（問 28 身近な人にLGBTQ（性的マイノリティ）の人が
 いること（129 ページ参照））では、身近にいると思う人はいないと思う人に比べて「そ
 う思う」の割合が高くなっている。

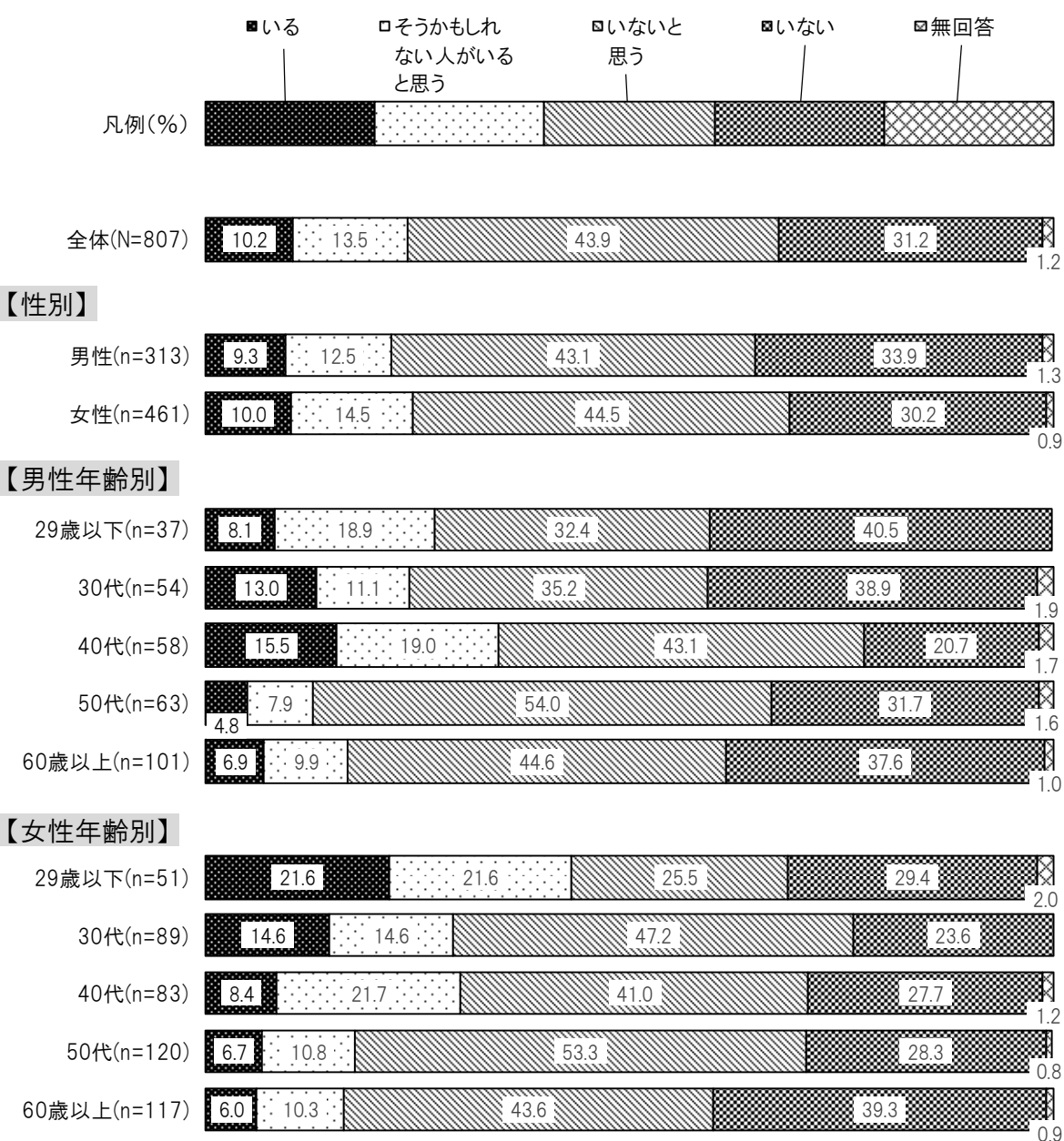
セミナー等参加経験別（問 30 セミナーやイベント等への参加経験（83 ページ参照））
 では、参加したことがある人ほど「そう思う」の割合が高くなっている。



4 身近な人にLGBTQ（性的マイノリティ）の人がいること

問28 あなたの友人や知人など、身近な人に「LGBTQ」の方はいますか。
 (○印1つ)

身近な人にLGBTQ(性的マイノリティ)の人がいることについては、「いる」が10.2%、「そうかもしれない人がいると思う」が13.5%、合計で23.7%が『いる』と回答している。一方、「いないと思う」(43.9%)、「いない」(31.2%)の合計は75.1%となっている。性別では大きな差はみられないが、年齢別では男女共に40代以下で『いる(合計)』の割合が他の年齢層に比べて高くなっている。

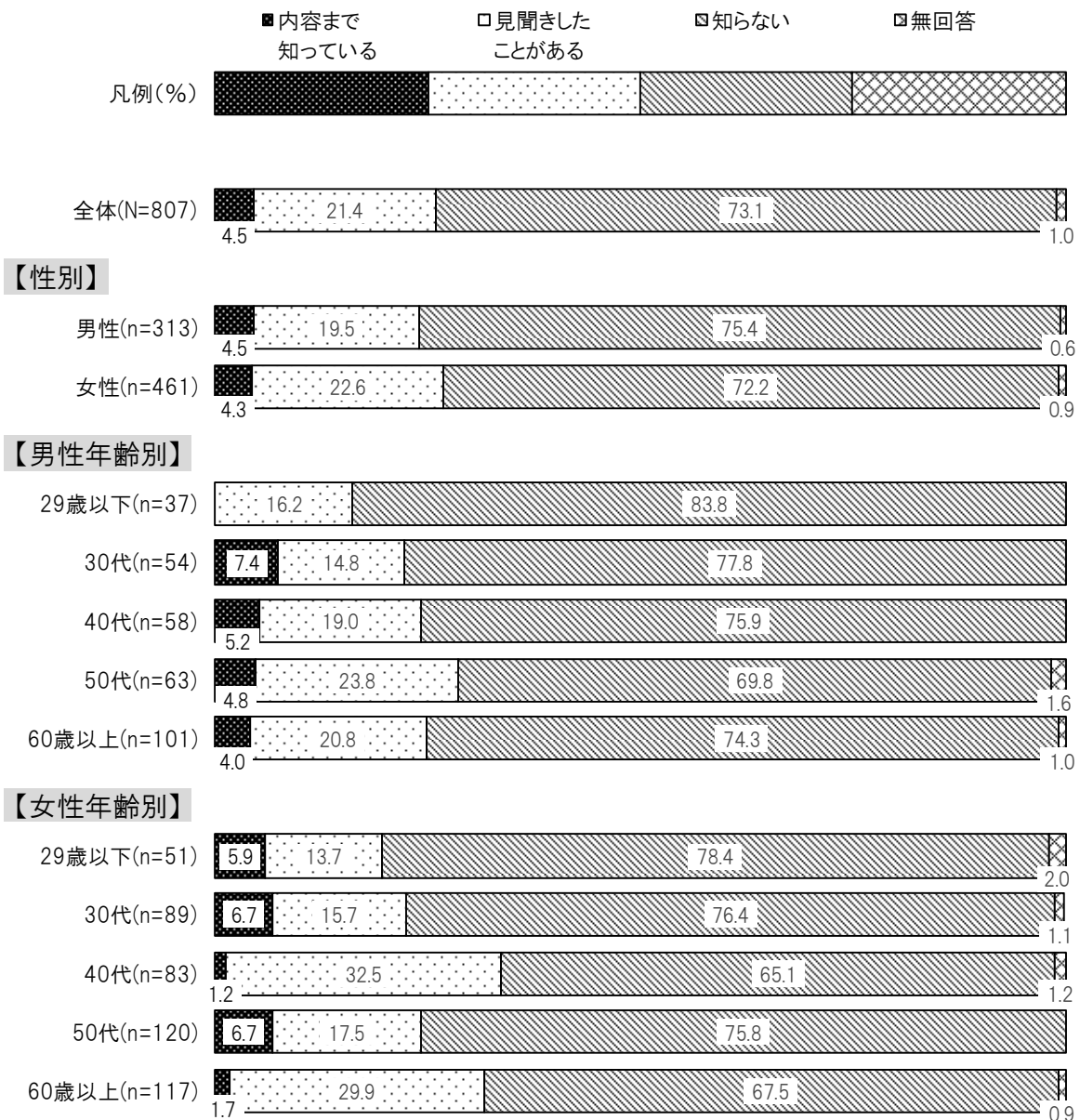


5 東広島市パートナーシップ宣誓制度の認知

問 29 あなたは「東広島市パートナーシップ宣誓制度」を知っていますか。(○印1つ)

東広島市パートナーシップ宣誓制度の認知については、「内容まで知っている」が4.5%、「見聞きしたことがある」が21.4%、合計で25.9%となっている。一方、「知らない」は73.1%となっている。

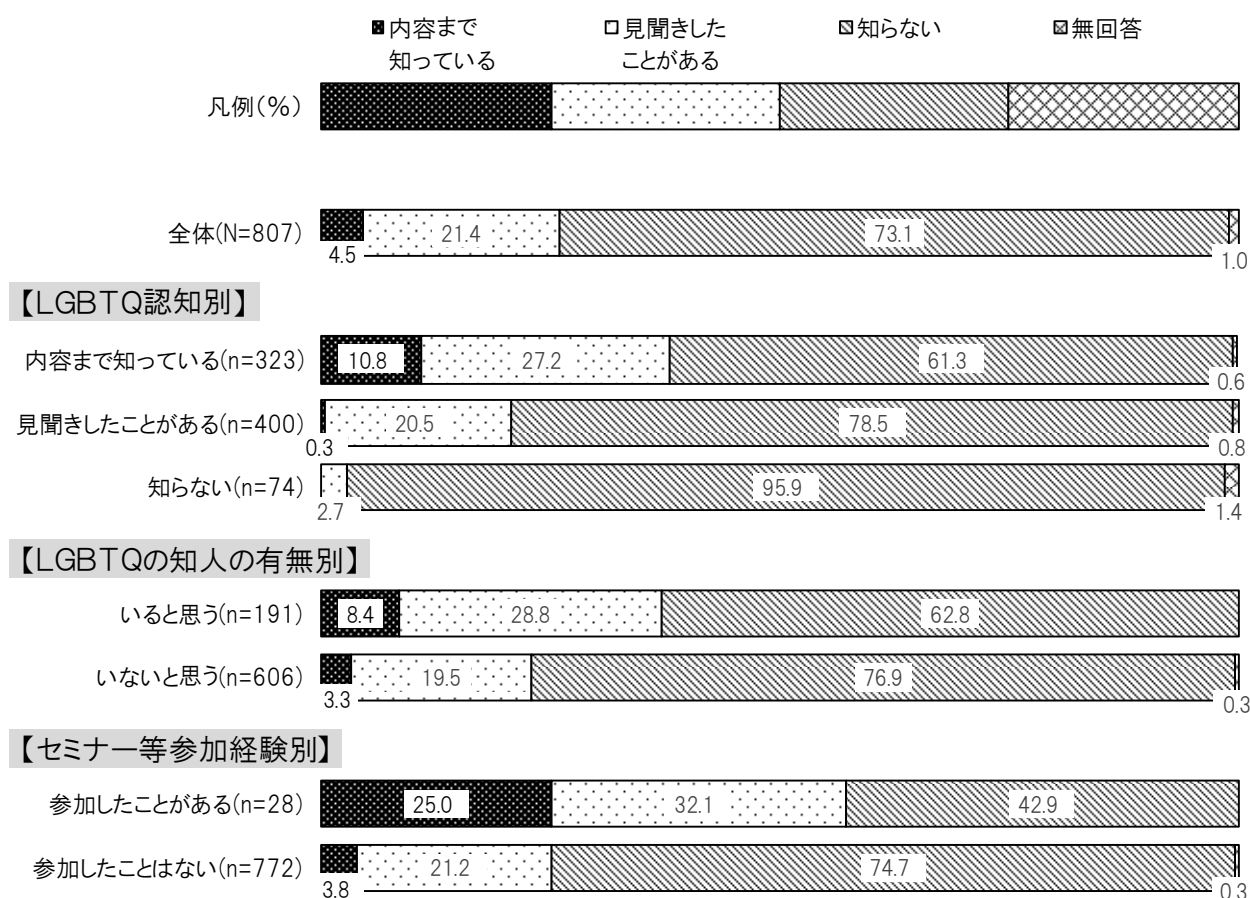
性別では大きな差はみられないが、年齢別では女性の40代や60歳以上で「見聞きしたことがある」の割合が他の年齢層に比べて高くなっている。



LGBTQ認知別（問 26 LGBTQ（性的マイノリティ）の認知（126 ページ参照））
 でみると、LGBTQを内容までよく知っている人は、パートナーシップ宣誓制度につ
 いても「内容までよく知っている」の割合が高く、LGBTQを知らない人は、パート
 ナーシップ宣誓制度についても「知らない」が9割以上を占めている。

LGBTQの知人の有無別（問 28 身近な人にLGBTQ（性的マイノリティ）の人が
 いること（129 ページ参照））では、身近にいないと思う人はいると思う人に比べて「知
 らない」の割合が高くなっている。

セミナー等参加経験別（問 30 セミナーやイベント等への参加経験（83 ページ参照））
 では、参加したことがある人は「内容までよく知っている」の割合が高くなっている。



【8】自由記述回答集約結果

問 36 東広島市の男女共同参画を推進するための取組について、ご意見やご要望などがありましたら、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、以下のような回答がみられた。なお、自由記述については、誤字、脱字等を修正した上で、原文に基づいて分野別、性別、年齢別に分類して掲載している。

| 分野別項目 | 回答件数 |
|---------------------------------|------|
| 1 人権尊重を踏まえた男女共同参画の意識づくりについて | 20 |
| 2 男女共同参画社会の実現に向けた広報・啓発活動の推進について | 15 |
| 3 学びの場における男女共同参画の推進について | 5 |
| 4 働く場における女性の活躍推進について | 14 |
| 5 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進について | 9 |
| 6 地域社会活動における男女共同参画の推進について | 10 |
| 7 生涯を通じた男女の健康づくりについて | 3 |
| 8 DV等あらゆる暴力の根絶について | 4 |
| 9 共に支え合うまちづくりについて | 12 |
| 10 その他 | 16 |
| 合 計 | 108 |

【 回答内容 】

| 1 人権尊重を踏まえた男女共同参画の意識づくりについて | | |
|--|----|-----|
| ・男女平等の社会になってきていると思います。女性が仕事で不利益を受けている場面も少なくなったと思います。また、全ての女性が社会で活躍したいと考えているわけでもなく、社会より家庭と考える人も多くいます。メディア等で男女平等が大きく取り上げられることもありますが、完全な男女平等は社会に必要なと考えています。 | 男性 | 30代 |
| ・13 ページ問 34 にもあったように、様々な用語がある中で、自分が知らないことが多いと気付きました。最近は改善しつつあると思いますが「男女平等」など、会話等ではまだまだ「はばかりられる」内容もあります。普通に話していても「当たり前」の社会になってほしいです。 | 男性 | 40代 |
| ・教育と機会の均等、それ以上は個人の選択である。「共同参画」という考え方が行き過ぎ。 | 男性 | 40代 |
| ・東広島市に限らず、メディアに踊らされすぎ。平等と公平は違うし、上辺だけ取りつくろうことで、根本的な考え方のずれを変えようとする誤解や曲解も生まれると思います。女性には女性にしかできないことがあるし、男性もしかり。 | 男性 | 40代 |

| 1 人権尊重を踏まえた男女共同参画の意識づくりについて（続き） | | |
|--|----|-----|
| ・男性の都合により、まずは女性をトップに据えて決めている制度など、行き過ぎた女性逆差別の流れができてしまっているのが、本当の意味で平等を作り上げる必要性を感じる。しかし、それは建前として、男女には明確な精神的、身体的な差があるのだから、平等は不平等を生むため、結局は世の中から差別は無くならないからむだな予算を割くのはやめた方がいい。 | 男性 | 40代 |
| ・なぜ「女性」「男性」「LGBTQ」を分けて考えようとするのでしょうか？みんなそれぞれ「個」があってよい、ではいけないのか？女、男、LGBTQそれぞれ全員あるのだから、どれかを「特に」問題にするのはおかしいと思う。男性でも苦しんでいますよ。仕事で待遇が良くても、求められるものが多いデメリットもありますよね。年収低くて叩かれるのは、ほぼ男性だし。女性は「権利、権利」言い過ぎ。 | 女性 | 40代 |
| ・男性、女性の参加と言っている時点で共同参画は難しいと思う。根本からの意識改革が必要 | 女性 | 40代 |
| ・権利は平等ですが、男女は同じではない。機会は平等に与えられなければならないが、逆差別にならぬよう注意が必要だ。少数の権利は守る必要があるが、多数の幸福はもっと大事 | 男性 | 50代 |
| ・昭和を引きずっている老害を何とかすべき。 | 男性 | 50代 |
| ・男女共同参画の推進において、各人の権利を平等にするのは良いが、義務も平等として考えてほしい。一般的に男女では女性への権利、配慮を強調されがちだが、それら全てを平等とすべきと思う。例えば、男女では体格的な差（力の差）があるのは仕方のないことなので、力仕事では同等の仕事量をこなせないが、それらも同等にしないといけないなどの矛盾が発生する。そういうことも含めて共同参画の意味を考えてほしい。 | 男性 | 50代 |
| ・男女の全てを全く同じ扱いにすることには無理があるので、それぞれの特性に応じた棲み分けは必要な場合があると思う。 | 男性 | 50代 |
| ・人種や宗教により、人によって考えは様々であり、百人いれば百通りあるので決めつける必要はない。時代遅れとか新しい考えとか勝ち負けで片付けるのは、おかしい。特に女性は少々のことで「くれない族」にならないこと！思い通りにならないのが人生であり、日々の感謝を忘れないこと。 | 女性 | 50代 |
| ・人それぞれ性別に関係なく、意識しすぎず生活すればよいのではないかと思う。 | 女性 | 50代 |
| ・男女共同参画という言葉や活動を叫ぶうちは、問題が解決できていないということ。男女平等という言葉は過去から叫ばれていたが、共同参画との違いは？なぜ変更されたのかを説明するなどがよい。男には男の得意分野があり、女には女の得意分野がある。無理に同じことをさせることが共同でも平等でもないことを皆に説明すること。このアンケートで課題の本質と実態がつかめているとは思わない。 | 男性 | 60代 |
| ・多くの市民は、男女共同参画社会や女性活躍推進法がなぜ推進されなければならないのか理解できないように思います。生まれ育った家庭環境、親の考え方等地元を離れて生活をしたことがない人であれば、特にその影響、考え方を考えるのは難しいでしょう。 | 男性 | 60代 |
| ・男性の意識を変えないと、男女共同参画推進は難しいと思われまます。 | 女性 | 60代 |

II 市民意識調査結果 【8】自由記述回答集約結果

| 1 人権尊重を踏まえた男女共同参画の意識づくりについて（続き） | | |
|---|-----|-----|
| ・男女共同参画社会の実現をと、法律が制定されて20数年の時間が流れたと思います。それでもなお、実現にはほど遠く、このようなアンケートを実施しないといけない現実に暗然とします。しかし、日本史上、制度として女性が社会の表で活躍できないようになったのは江戸時代からですから、400年近く男性優位が続いた社会を男女対等にするには、400年とは言いませんが100年近い時間がかかるかもしれません。人の意識を変える不断の働き掛けが重要です。がんばってください。 | 女性 | 60代 |
| ・男女が互いに生活しやすい、意見を伝えやすい「市」であるよう、一人一人の意識を近付けていきたいと思います。 | 女性 | 60代 |
| ・男女として取り組むというより「人間として、どうあるべきか」として取り組めばどうでしょうか？それぞれ一人の人間としてももの見解も異なり、目指すものも当然違い、一人の力は小さなものです。しかし、人間としてやって良い悪いは、共通のものであるべきではないでしょうか。男子だからとか女子だからという考え方ではなく、人である自分、人である他者と考えてみれば、きっと共通の考え方が増えるのではないのでしょうか。今、この時代、人よりも自分が優先されてしまっているような気がいたします。小さな頃から、道徳的なしつけ、人を大切に思う心、これこそが男女の問題に限らず、大切な人の道、あるべき姿だと私は思っております。男子には男子、女子には女子の良い所があるわけですし、男子、女子それぞれ我を振り返って考える時間も大切なのではないのでしょうか。 | 女性 | 60代 |
| ・旧来の価値観が、必ずしも全否定されるべきではない。男女間で一定の差異が生じることはやむをえず、どのように、その差異、旧来の価値観を調和させるかも考慮すべき。 | 無回答 | 無回答 |

| 2 男女共同参画社会の実現に向けた広報・啓発活動の推進について | | |
|---|----|-----|
| ・広報や情報提供に力を入れていただきたいです。 | 男性 | 40代 |
| ・市民にもっと周知して、いろいろ啓発していただければと思います。 | 男性 | 40代 |
| ・60歳以上の、特に男性に啓発活動をしてほしい。妻の認知症を受け入れられず「どうしてできないのか！」と暴力をふるうシーンを見たり、少し話す間柄になると、わいせつ行為を受けたり（←弁護士を挟んで解決済み）、夫婦の共依存を改善したり（←これは若い人も）、男女の性に対する意識が先進国にしては幼すぎるので啓発活動を希望します（多様性や男も女も大事にするとか）。 | 女性 | 40代 |
| ・アンコンシャス・バイアスなど、全く見聞きしたことないものもあった。もっと知識を広めないといけないと思った。 | 女性 | 40代 |
| ・市民の知名度、意識が低いと思います。家族に聞いても「男女共同参画」という言葉を聞いたことはあっても、具体的な内容は誰も知りませんでした。 | 女性 | 40代 |
| ・中央公園、くららなど、イベントなどと一緒に開催すると、気軽に参加しやすくなると思います。 | 女性 | 40代 |
| ・情報提供が不足していると感じますので、より効果的な活動を期待しています。 | 男性 | 50代 |
| ・自治体の単位で小規模でもよいから、共同ミーティング（公開、非公開どちらも対応して）を開催してほしい。情報発信をもっと目立つように、気付くように市政で取り組んでほしい。 | 女性 | 50代 |

| 2 男女共同参画社会の実現に向けた広報・啓発活動の推進について（続き） | | |
|--|--------|-----|
| ・具体的な活動内容を広めることができればよいと思います。 | 男性 | 60代 |
| ・広報活動の拡大、充実を図る。 | 男性 | 60代 |
| ・ネットワーク、ITの活用、伝言板のような書き込み自由なもの活用 | 男性 | 60代 |
| ・男女共同参画のイベントやセミナーでは、現実的な推進（社会が変わること）はないと思います。 | 女性 | 60代 |
| ・感染症の影響で、多くの人々が参加するイベントへの参加を控えている。参加してみたいと思える内容をオンラインで開催してほしい。 | 女性 | 60代 |
| ・地道な啓発活動の継続が重要だと思います。 | 答えたくない | 60代 |
| ・市の広報に行事等が記載されているが、それ以外ではあまり見聞きしない。また、市の担当課に問い合わせても、担当者以外分からない場合が多く、市役所内での対応体制が貧弱だと感じる。少なくとも複数人が対応できるようにしてほしい。 | 男性 | 70代 |

| 3 学びの場における男女共同参画の推進について | | |
|--|----|-----|
| ・子どもへの教育に力を入れることこそ将来につながる。 | 男性 | 40代 |
| ・セミナー、勉強会など平日の18時以降であれば参加しやすくなります。 | 男性 | 50代 |
| ・学校のルールなどをゆるめてほしい。厳しすぎてもよくない。 | 女性 | 50代 |
| ・家庭内、学校等で男女平等共同参画等の教育をする。 | 女性 | 60代 |
| ・子どもが幼い頃から、男女の区別なく共に協力して目的を達成することを教育していければと思います。家庭生活において、男だから女だからというのではなく、それぞれができることをさせていくようにしていけばよいと思います（男子の掃除料理等）。 | 女性 | 60代 |

| 4 働く場における女性の活躍推進について | | |
|---|----|-------|
| ・女性の社会活躍が広がるのはよいが、どうあっても女性は弱い生き物でもある。女性活躍推進法は逆に女性を追い詰めないか、心配でもある。世の中にはバリキャリの女性ばかりでないことも考えてほしい。男性だって、働くことにプレッシャーを感じたり、能力の差でつらい思いをしたりしている人もいると思う。勉強、クラブ活動と同じ。社会人になるのが怖いです。 | 女性 | 29歳以下 |
| ・非正規職員も産休、育休を取得しやすいように制度設計してほしい。あと企業が制度をきちんと理解するように教育するなど。 | 男性 | 30代 |
| ・東広島市だけではないが、働く職場環境の改善については、かなり多くの方が望んでいると思います。男女差がどうなのなどはその次です。女性ばかりの職場では、働く人の世代が重なり、子どもの学校行事や習い事に行かせないなど、全て“小さな”ことかもしれませんが、悩みごとが絶えません。子育てしにくい東広島だと正直思います。良い家庭ばかりを見るのではなく、もっと悩んでいる人たちの声を聞いてみては？と思いました。今回このアンケートだけで声が届くとは思いますが、もっと子育てや働く母親たちのことを理解できる方が議員や市役所にいてくれたらといつも思います。 | 女性 | 30代 |

II 市民意識調査結果 【8】自由記述回答集約結果

| 4 働く場における女性の活躍推進について（続き） | | |
|--|-----|-----|
| ・ 当たり前私だけが育休を取りました。主人は市役所勤めですが、産後1週間早めに帰るくらいでした。男性の育休も、子どもの首がすわるまでくらいはほしいです。上が未就学児の二人目は、目を離したすきに死んでしまうかもと思うことがありました。 | 女性 | 30代 |
| ・ 現在育休中のため、現在の回答では参考にならず、申し訳ないです。教員をしているので、育休を長く取得でき、有り難いです。他の働く方の気持ちも理解でき、限界があるとは思いますが、子どもが体調不良のため、こども園から連絡があり、突然職場から帰るとなったときに、やはり、何度か続くと、また？という態度を取られることは多々ありました。特にコロナも関係しており、熱が出ると数日休まねばならず、迷惑をかけているという自覚はありましたが、どうしようもなく、そして当たり前のように職場で上司にお伺いを立て早退するのも、仕事がたまってしまうのも母の方です。体調不良のとき、自分が子どもと一緒にいたいという気持ちがあったので、仕方ないのですが、仕事に復帰した際はたまった仕事にげっそりしました。改善策は思い浮かびませんが、頼むのも気が引けるし、憂鬱なのでまたご迷惑をかけるとなると、仕事に復帰するのもなかなか気が進まないと思います。 | 女性 | 30代 |
| ・ 仕事など社会活動に参加したい女性はたくさんいると思います。しかし、今しかない子どもの成長を見逃さないために、就労による時間の制限がなく自由に小学校、幼稚園の行事やPTAの活動に参加できるようにと、私も含め就労をあきらめている方がたくさんいる。お互いにサポートしながら、短時間だけの雇用、学校行事に合わせた休みの取れる職場が増えていくことを願います。 | 女性 | 30代 |
| ・ ポジティブ・アクションが過ぎる。 | 男性 | 40代 |
| ・ 女性が多く男性が少ない職場では、男性だという理由だけで男性の方がきつい仕事、力仕事を任せられやすい。また、男性職員に対するパワハラ女上司もいる。男女共同参画推進は女性への支援に偏り過ぎているように思うが、大切なのは弱い立場の人間（男女関係なく）への支援だという点を忘れてはならない。 | 男性 | 40代 |
| ・ 女性の得意分野、男性の得意分野で力を発揮しやすいように社会をつくらせたい。女性が働くことが前提で話が進んでいるのが気になる。平等にすることで、社会に出ていくことがストレスになる女性も増えていくことも検討してもらいたい。平等になって、男性と同じように残業して、泣きながら帰ってくる方もいます。全てが平等であればいいという考え方にも疑問があります。 | 男性 | 40代 |
| ・ 性別を理由として活躍できないのは間違っていると思うが、女性だから無理やり活躍の場を与えたり、女性だからリーダーや役員を任せたりと言うのも間違っている。女性だからというフィルターを外して、誰でも、一定に、同じ基準で扱うべき。 | 男性 | 40代 |
| ・ 市役所の職員、関連団体が率先して男女平等、育休を取り、民間企業の手本となってほしい。 | 女性 | 40代 |
| ・ 女性の社会進出には賛成ですが、企業に対して女性の役職を何名と決めて抜てきするのは違うと思います。 | 女性 | 50代 |
| ・ 男女平等の雇用制度や施設等の充実を行うことがまず必要だと思います。 | 男性 | 60代 |
| ・ 肉体労働（力仕事）では、男女平等の職場だといっても体力とかで、なかなか難しいのではないのでしょうか。 | 無回答 | 無回答 |

| 5 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進について | | |
|---|----|-----|
| ・子どもがいる家庭で、父も母も仕事に行くと、子どもが親と関わって過ごす時間が減ってしまう。「男女がともに社会へ出よう！子どもは保育園へ」は、子ども目線から見てどうなのか。小学生まで時短で働くことができたり、育休の期間を延ばしてくれたりするほうが、子どもにとってはいいのではないかと思う。 | 男性 | 30代 |
| ・女性の社会進出のために、保育園に預けやすいような環境や家庭を大切にすることを肯定する社会になってほしい。 | 男性 | 30代 |
| ・女性側の補助だけでなく、男性が働くべき、稼ぐべきというイメージを払拭してほしい。 | 男性 | 30代 |
| ・保育園や幼稚園の整備が必要だと思います。幼稚園に入れないため、女性が就職活動できないことなどよく周りから話を聞きますし、自分の家庭もそうです。 | 男性 | 30代 |
| ・学校や幼稚園活動には男性が少ないように思うので、男性も積極的に子育てや学校行事に参加できるようになるといいなと思います。 | 女性 | 30代 |
| ・子育て支援は平等に行うべきだと思う。ひとり親が優遇されるのはそうかもしれないが、やはり子ども自身は、みんな同じであって、児童手当に所得制限を設けるべきではないし、食育をするなら給食費の無償化、けがや病気の多い子どもだからこそ、医療費の無償化はするべきであると思う。 | 女性 | 30代 |
| ・女性も働く方がかなり増えたので、職場での男女差は少なくなってきているけど、家庭内での役割はまだ女性の負担が大きい。 | 男性 | 40代 |
| ・子育て支援サービスで、父親向けのイベントを充実させる。父親も参加しやすいよう、土日開催するなどの工夫してほしい。 | 女性 | 40代 |
| ・家庭で父親が家事をする割合が増えれば、子どもも男だからしなくてよいとは考えなくなると思います。 | 女性 | 50代 |

| 6 地域社会活動における男女共同参画の推進について | | |
|---|----|-------|
| ・男女両方の意見をしっかり聞いて、その上で最善の方法を探ることが大事だと思います。 | 男性 | 29歳以下 |
| ・いろいろな場で採用する上で「女性だから」という理由はいらないと思う。優秀な方、明確な政策、考えを持った方で男女関係なく活躍できるのが一番男女平等だと考えます。性別で、性格に違いはあると思います（女性は感情的など）。だからこそ、適したところで能力を発揮できることが大切だと思います。性別より、どんな人かが一番大切です。 | 女性 | 29歳以下 |
| ・一番にすること、市会議員の男女比を50：50にすること。 | 男性 | 50代 |
| ・若い世代の意見を取り入れて、古い考えを捨て、新しい考えを実行できる人材を配置してみたいかでしょうか。 | 女性 | 50代 |
| ・誰もが生活しやすい地域になるよう、多くの人の声を聞き取って推進してほしい。 | 女性 | 50代 |
| ・男女というよりも、個人がどうであるかだと思います。女性が政治に参加すれば、上司になれば良くなるわけではなく、変える力、意欲のある人がなるべきだと思います。 | 女性 | 50代 |

II 市民意識調査結果 【8】自由記述回答集約結果

| 6 地域社会活動における男女共同参画の推進について（続き） | | |
|---|----|-----|
| ・半数は女性を入れたほうがいいと思う。また幅広い年齢層を取り込む。 | 女性 | 50代 |
| ・男女共同参画とはいうが、女性が活動できる環境や条件が整っていない。 | 男性 | 60代 |
| ・市の人権センターのトイレは、このご時勢にも関わらず男女共同のもので、非常に使用しにくいです。こういう所から直して行ってほしいです。 | 女性 | 60代 |
| ・市がやっていることで、女性として「いやだなあ。」とその度に感じることを一つ。それは選挙時の投票場への入場券が、世帯主宛ての封筒に家族全員分が入って届くことです。実は25年前に当市へ引っ越してきた当初は、入場券は個人個人に届きました。前の居所が世帯主宛てに家族全員分が届いていたので、こちらへ来て初めての選挙のときに、家族個々人へ入場券が届き「はっ」としました。選挙権は個人の権利ですから、それを行使するための入場券は、本来は個人に届けるべきということに気付いていなかったと気付かされたからです。それがいつからか、家族全員分世帯主宛てに変わってしまい、がっかりしました。想像するに経費節減のためでしょう。経費節減は行政機関として大切な観点だと思います。ただ、家族全員分世帯主宛ての送付は戦前の民法の家長制を想起させますし、戦前の家制度を知らない人たちにも、行政からの届け物は女より男、年少者より年長者に来るのだとすり込むことになると思います。青臭い論とは分かっていますが、男女平等とか年齢に無関係に人間として尊重されるとかは、学校で幼いときから教えるのは重要ですが、日々の生活の中で無意識に身に付いていくものだと考えます。たかが入場券の届け方ですが、こういう「たかが」というような無意識の様々な事象に、男女共同参画社会実現に向けた日常生活からの意識変革のきっかけがあると思います。ぜひ、入場券送付は個々人宛てに戻していただきたく存じます。 | 女性 | 60代 |

| 7 生涯を通じた男女の健康づくりについて | | |
|---|----|-------|
| ・少子化対策の子育て支援サービスは大切だと思うが、それ以前の妊婦健診完全無償化や不妊治療の減額等、子が生まれる前の不安な部分に取り組んでもらえるとより快適になると思う。東広島だけの問題ではないですが、妊婦健診は券をもらったので無料と思ったら、そうではなかった。とても高いときもあります。 | 女性 | 29歳以下 |
| ・悩んでいる方の心の依り所となるような場所、相談、更には支援サービスの充実を図ることで、個々の精神に安らぎを与えるような取組を、思いやりを持って推進していただきたいと思います。～笑顔を大切に～ | 女性 | 40代 |
| ・現在は、ウェルビーイングなどで、従来の働き方を見直す動きが出てきます。睡眠時間を1時間多く取ることで、仕事の効率も上がり、残業時間も少なくなるという報告も上がってきています。このような行政での活動をするのであれば、行政自ら活動を行い、報告することが大事だと思います。 | 男性 | 60代 |

| 8 DV等あらゆる暴力の根絶について | | |
|--|----|-------|
| ・子どもへの虐待を優先して取り組んでいくべき。何人かの子どもたちが、親によって命を落としている。こんな人間を育てた親の人間の教育を、どうしたらよいか考えてほしい。 | 男性 | 29歳以下 |
| ・私の会社では、飲み会や会社のイベントに参加しなかったから、上司に「付き合いが悪いの！」など暴言を言われます。強制参加ではないと言ってくる割に、このようなことを言われるので、とても不快です。参加をすると、太ももをさわられる、手をにぎられる、ほっぺをツンツンされるなどのセクハラを受けます。このようなことをされると分かっている飲み会に参加したいと思いますか??セクハラやパワハラ相談担当の上司がこのようなことをしてくるので、うちの会社は死んでいる(終わっている)と思います。早く上司や社長が死んでくれるのを、待つしかないです。 | 女性 | 29歳以下 |
| ・学校などで、いろいろなハラスメント、それに対応する方法を教える機会を増やしてほしいです。 | 女性 | 50代 |
| ・コンビニで働いていますが、以前よりカスハラが減った気がします。メディア等でこのことが話題になったからかな?と思います。まずは知ることが大事なのかなと思います。 | 女性 | 50代 |

| 9 共に支え合うまちづくりについて | | |
|--|----|-----|
| ・LGBTQについては、多様な性に対する理解を促進すると同時に、どこまでマイノリティの要望について許容できるのか、線引きも必要ではないかと感じている。 | 男性 | 30代 |
| ・現在、ひとり親として子どもを育てているが、実家に同居した時点で世帯を分けても、全ての支援を受けることができていない。たとえ親の収入があったとしても、金銭面で支援等受けていないのに、同居しているだけで、ひとり親としての制度を受けられないことが理解できない。広島は、ひとり親に対する制度が全く整っていないと感じる。 | 女性 | 30代 |
| ・「理解を促進」「相談しやすい体制」など、具体性に乏しく実を結ばないことに力を入れるべきではない。困っている人を、具体的施策をもって支援できることが結果を残せる。 | 男性 | 40代 |
| ・知識や経験、実行力のある法律家を市に常駐させてもらいたい。困っている人を支援する人はいても、法律の知識がないと実行力がない。市は担当者をすぐに変えず、じっくり取り組み、経験を蓄積してほしい。 | 女性 | 40代 |
| ・ひとり親家庭が増えている昨今、子どもを守る意味でも、あらゆる方向からの支援とアプローチの充実をお願いいたします。 | 男性 | 50代 |
| ・LGBTQについては、パートナーシップ制度はあってもよいが「世間に理解してほしい」とか「騒ぎ立てるのはやめてほしい」「そっとしておいてほしい」と当事者本人たちは思っているようです。配慮してほしいと声を上げているのは一部の人たちだけです。 | 女性 | 50代 |
| ・あまりよく知らなかった。現在介護職にあり、非常に苦しい状況下にある。個人的には、介護者に関する取組を充実してほしい。 | 女性 | 50代 |
| ・男女というより、人として平等で誰もが安心して生活できる社会づくりをしてほしい。本当に参画を推進し、何ができるのか無理なのかを実践し、困っている人を助けられる取組にしてほしいです。相談窓口があっても情報が漏れる。相談される公的施設も、仕事と家庭で疲弊しているのではないかと思う。 | 女性 | 50代 |

II 市民意識調査結果 【8】自由記述回答集約結果

| 9 共に支え合うまちづくりについて（続き） | | |
|--|-----|-----|
| ・トイレは、男と女はずっと別々にしてほしい。社会を混乱させる政策はしないでほしい。もっと生きやすい社会にしてほしい。 | 女性 | 50代 |
| ・訪問介護（重度）を充実させてほしい（予算）（時間数）。 | 男性 | 60代 |
| ・介護等、何でも相談しやすい、分かりやすい窓口の充実をお願いします。たらい回しにはしないでほしいです。 | 女性 | 60代 |
| ・高齢者が増えているため、安心して暮らせるまちづくりをしてほしい。 | 無回答 | 無回答 |

| 10 その他 | | |
|--|----|-------|
| ・学生なので、答えにくい質問がいっぱいありました。 | 男性 | 29歳以下 |
| ・男女共同参画を推進するためにがんばってください。 | 男性 | 29歳以下 |
| ・東広島市が積極的に取り組み、広島県全体に広めてほしいです。具体的ではなく、申し訳ありません。期待しています。よろしくお願いします。 | 女性 | 29歳以下 |
| ・身体的違いがあることを理解し、家庭環境に影響を与えず社会への関わりのできる理解ある社会づくり。自身の思いどおりに社会に関われるわけではないのに、無理な行動を促す、世間の情報発信をうのみにした者による家庭崩壊を助長する取組、多方面からのシミュレーション | 男性 | 30代 |
| ・今回初めて「男女共同参画」というものがあることを知り、また理解が深まりました。ありがとうございます。 | 女性 | 30代 |
| ・アンケートが長すぎる。アンケートによって得たい意図をもっと絞り、回答しやすいようにすると、本音が引き出しやすくなる。 | 男性 | 40代 |
| ・この質問用紙の書き方や選抜の仕方は、難しいし答えにくい。そんな風に自分が考えてなくても、どちらかに答えないといけない。もしくは、無知なような選択しかできない。 | 女性 | 40代 |
| ・誰もが住みやすい東広島！つくってください！ | 女性 | 40代 |
| ・今春、九州より転居してまいりました。まだ東広島市に関してはよく存じ上げませんが、のどかで住みやすい町だと感じているところです。アンケートには、あまりお役に立てず恐れ入ります。 | 男性 | 50代 |
| ・無理です。 | 男性 | 50代 |
| ・今後もどんどん活動してください。 | 女性 | 50代 |
| ・正直、そのような取組をしているのは、何となく知っていましたが、男女共同参画って何だろう？アンコンシャス・バイアスって何だろう？と、言葉の意味や言葉を知らないものもありましたし、ものの見方、思い込みもそんなだと、アンケートに答えることで知ることができました。相談窓口も改めていろいろあるんだと初めて知りました。子どもたちであれば学校、社会人であれば企業などでも、このようなアンケートを答えることによって、知るきっかけに充分なるのでは、と思いました。 | 女性 | 50代 |
| ・長を変える。 | 男性 | 60代 |

| 10 その他（続き） | | |
|---|-----|-----|
| <p>・書いても、現実的に議会で議論されないことが理解できますので、意味がない。今の日本は、税金のむだ使いが多い。少子化、高齢化で大変な日本になっている。</p> | 女性 | 60代 |
| <p>・定期的に地域センターを利用させていただいている者です。利用料の支払いは、いつも郵便局か銀行に行き、支払用紙を書き、現金を出しています。今は週3パートなので平日に支払いに行けませんが、以前のようにフルタイム、残業あたりまえの職場だと難しいです。利用者の中にはそのような方もおられると思います。利用料の支払いがコンビニか地域センターで直接できればと思います（以前中央公民館は直接支払っていました。）。サークルもフルタイムの人が多いため、活動は土日です。直接男女共同参画とは関係ないかもしれませんが、地域センターを利用しやすくなることも、フルタイムの女性や男性の利用、活動の広がりにつながるのではと思います。</p> | 女性 | 60代 |
| <p>・この取組についての前に、東広島市役所安芸津支所は、窓口に行ってもこちらが声をかけるまでかたくなに顔を上げようとしない人がいるのは、なぜですか？これで、相談しやすいような体制づくりはできますか？対応するのが忙しいほど人は来てないのに、いやいやしているのは気分が悪いです。</p> | 無回答 | 無回答 |

【9】問の選択肢「その他」の記載内容

設問中「その他」の記載内容について、以下のような回答がみられた。なお、記述については、誤字、脱字等を修正した上で、原文に基づいて、設問別、性別、年齢別に分類して掲載している。

問3 あなたの職場では、仕事の内容や待遇面で、次のような男女間の格差がありますか（又は、ありましたか）。

3 職場における男女間の格差（23 ページ参照）

| 記載内容 | | |
|-------------------------------|--------|-----|
| ・女性は会議で意見しても、取り上げられない！！ | 答えたくない | 30代 |
| ・募集・採用や昇進・昇格の際に、女性が優遇されている。 | 男性 | 40代 |
| ・女性が昇進しやすい。（女性管理職の数を増やす目的） | 男性 | 60代 |
| ・子どもの病気で、休みを取るのには女性だという考えがある。 | 女性 | 60代 |

他 15 件

問6 あなたが仕事をやめた理由は何ですか。

6 仕事をやめた理由（27 ページ参照）

| 記載内容 | | |
|----------------------------|----|-----|
| ・その職場で自分がやりたかったことをやりきったから。 | 女性 | 20代 |
| ・起業のため。 | 男性 | 40代 |
| ・ステップアップのため。 | 男性 | 40代 |
| ・勤務地が遠くなり、家事ができないから。 | 女性 | 50代 |
| ・他の職種に興味があり、転職したから。 | 女性 | 50代 |
| ・病気の治療をするため。 | 女性 | 50代 |

他 48 件

問8 あなたは、性別にかかわらず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。

8 性別にかかわらず働きやすい社会環境をつくるために必要なこと（30 ページ参照）

| 記載内容 | | |
|--|----|-----|
| ・相手を思いやり、尊重する心を持ち続けることが大事だと思います。男女関係なく、誰にだって能力の差や家庭の事情等、仕事ばかり優先できないときがあると思います。 | 女性 | 20代 |
| ・職場に男性の子育て休暇（育休/産休）取得が当たり前のことだと理解してもらおう。 | 女性 | 30代 |
| ・家族のイベント（運動会や参観日）等、参加しやすい職場環境 | 女性 | 40代 |
| ・相手の立場を理解したり、考えて会話をしたりする力。対話でき、折り合いを取ろうとする関係の構築が必要。 | 女性 | 50代 |

他 27 件

問 12 あなたは、次の地域活動に参加していますか。

4 地域活動への参加状況（42 ページ参照）

| 記載内容 | | |
|----------------------|----|-----|
| ・地域のイベント | 男性 | 60代 |
| ・地域行事(清掃／草刈り／祭り等)に参加 | 男性 | 60代 |

他 11 件

問 14 防災や災害復興対策においては、避難所での着替えや授乳場所の問題など、男女共同参画の視点が必要と言われていています。今後、どのような取組を強化すべきだと思いますか。

6 防災・災害復興対策で強化すべき取組（47 ページ参照）

| 記載内容 | | |
|---|----|-----|
| ・リーダー等に比較的若い人を採用する。子育てしている世代(30～40代前半)。 | 女性 | 20代 |
| ・女性とかに限定せず、一時的にプライバシーを確保できる環境が順番に利用できたりする制度や環境をつくっては？ | 男性 | 40代 |

他 4 件

問 21 あなたは、自分が被害を受けたことを、誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。

4 ドメスティック・バイオレンス（DV）経験者の相談状況（114 ページ参照）

| 記載内容 | | |
|--------|----|-----|
| ・訪問看護師 | 女性 | 30代 |
| ・会社の上司 | 男性 | 60代 |

他 2 件

問 22 あなたが「どこ（誰）にも相談しなかった」のは、なぜですか。

5 相談しなかった理由（117 ページ参照）

回答なし

問 24 ドメスティック・バイオレンス（DV）の防止対策や被害者等への支援として、あなたが必要だと思う取組を選んでください。

7 ドメスティック・バイオレンス（DV）防止に必要な取組（122 ページ参照）

| 記載内容 | | |
|---|-----|-----|
| ・接近禁止令や被害届を出すとなると、相手に通知がいくことで逆恨みの原因となりよりひどくなる場合があるので、相談があった時点でしっかりと巡回をしたり、すぐ助けに行ける状況など体制を整えておく。 | 女性 | 20代 |
| ・加害者の罰則強化による抑止力の強化 | 無回答 | 無回答 |

他 7 件

II 市民意識調査結果 【9】問の選択肢「その他」の記載内容

問 32 あなたは、東広島市が開催する男女共同参画に関するセミナーやイベント、講座などに参加するとき、どのようなことが重要だと思いますか。

3 セミナーやイベント等へ参加するときに重要なこと（85 ページ参照）

| 記載内容 | | |
|--------------------------|----|-----|
| ・いつでも好きなときに視聴できるオンデマンド形式 | 男性 | 30代 |
| ・全ての人が発言できる環境づくり | 男性 | 50代 |

他3件

問 35 あなたは、男女共同参画を積極的に進めるために、東広島市はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。

6 男女共同参画の推進に行政が力を入れるべきこと（91 ページ参照）

| 記載内容 | | |
|-----------------------------------|----|-----|
| ・女性優先という男性差別をやめる。具体的課題を明確にして対処する。 | 男性 | 40代 |
| ・ジェンダー・クォータ制※ | 女性 | 60代 |

※ ジェンダー・クォータ制とは、議会等において男女間の格差を是正することを目的として、性別を基準に女性又は両性の比率を割り当てる制度のこと。

他8件

Ⅲ 事業所調査結果

【1】事業所の属性

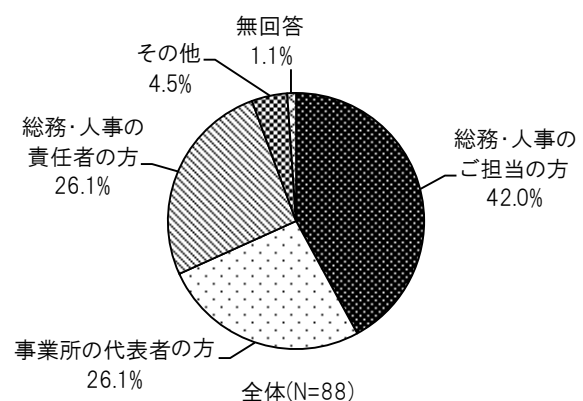
1 回答者

問1 このアンケートの回答者は、どなたですか。複数にわたる場合は主な職種を1つお答えください。（○印1つ）

回答者は、「総務・人事のご担当の方」の割合が42.0%と最も高く、次いで「事業所の代表者の方」「総務・人事の責任者の方」が26.1%となっている。

[回答者]

| | 件数 | % |
|-------------|----|-------|
| 総務・人事のご担当の方 | 37 | 42.0 |
| 事業所の代表者の方 | 23 | 26.1 |
| 総務・人事の責任者の方 | 23 | 26.1 |
| その他 | 4 | 4.5 |
| 無回答 | 1 | 1.1 |
| 合計 | 88 | 100.0 |



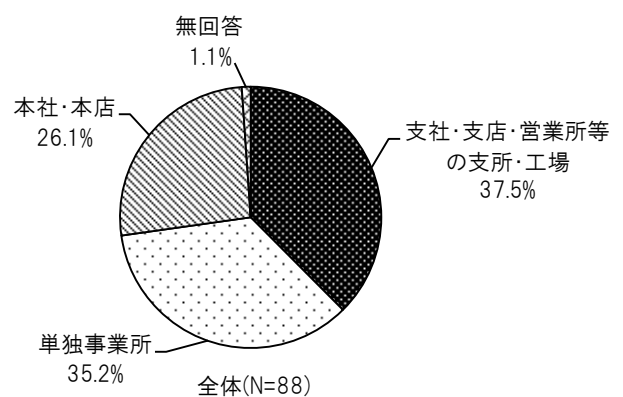
2 事業所形態

問25 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37.5%と最も高く、次いで「単独事業所」（35.2%）、「本社・本店」（26.1%）となっている。

[回答事業所の属性（事業所の形態）]

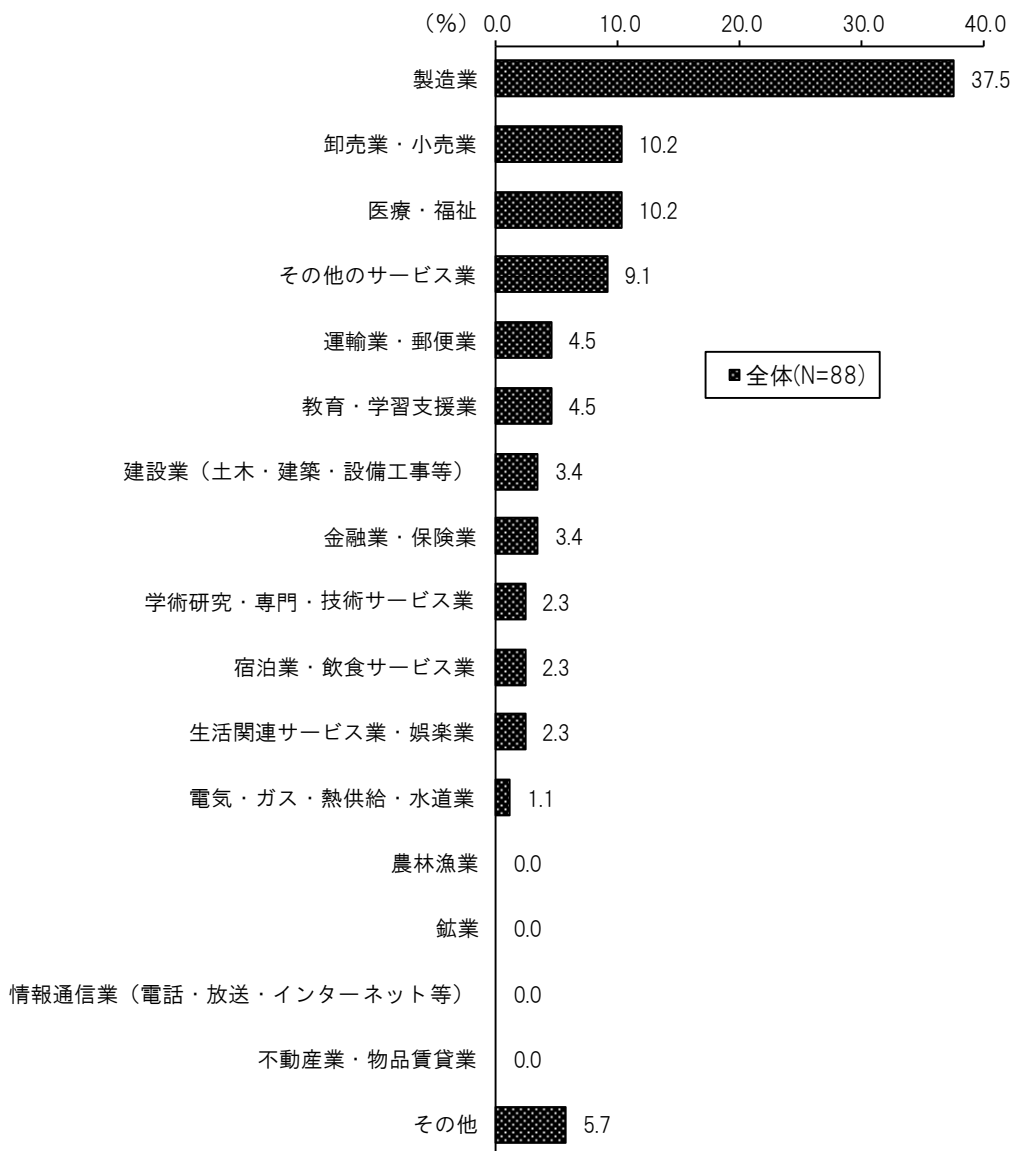
| | 件数 | % |
|------------------|----|-------|
| 支社・支店・営業所等の支所・工場 | 33 | 37.5 |
| 単独事業所 | 31 | 35.2 |
| 本社・本店 | 23 | 26.1 |
| 無回答 | 1 | 1.1 |
| 合計 | 88 | 100.0 |



3 業種

問26 業種をお答えください。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。(○印1つ)

業種は、「製造業」の割合が37.5%と最も高く、次いで「卸売業・小売業」「医療・福祉」(各10.2%)、「その他のサービス業」(9.1%)の順となっている。



[回答事業所の属性（業種）]

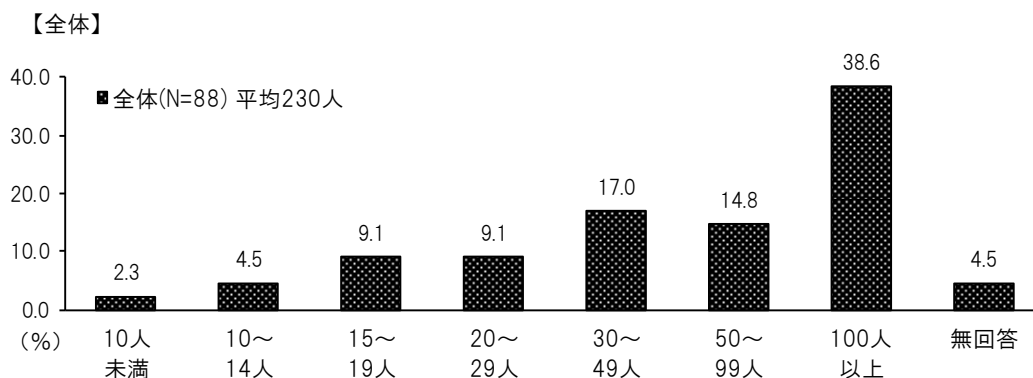
| | 件数 | % | | 件数 | % |
|-----------------|----|------|---------------|----|-------|
| 製造業 | 33 | 37.5 | 生活関連サービス業・娯楽業 | 2 | 2.3 |
| 卸売業・小売業 | 9 | 10.2 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 1 | 1.1 |
| 医療・福祉 | 9 | 10.2 | 農林漁業 | 0 | 0.0 |
| その他のサービス業 | 8 | 9.1 | 鉱業 | 0 | 0.0 |
| 運輸業・郵便業 | 4 | 4.5 | 情報通信業 | 0 | 0.0 |
| 教育・学習支援業 | 4 | 4.5 | 不動産業・物品賃貸業 | 0 | 0.0 |
| 建設業 | 3 | 3.4 | その他 | 5 | 5.7 |
| 金融業・保険業 | 3 | 3.4 | 無回答 | 3 | 3.4 |
| 学術研究・専門・技術サービス業 | 2 | 2.3 | 合計 | 88 | 100.0 |
| 宿泊業・飲食サービス業 | 2 | 2.3 | | | |

4 常時雇用者の雇用形態人数

問 27 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) 全従業員

全従業員数をみると、「100人以上」の割合が38.6%と最も高く、次いで「30～49人」（17.0%）、「50～99人」（14.8%）の順となっており、平均は230人となっている。



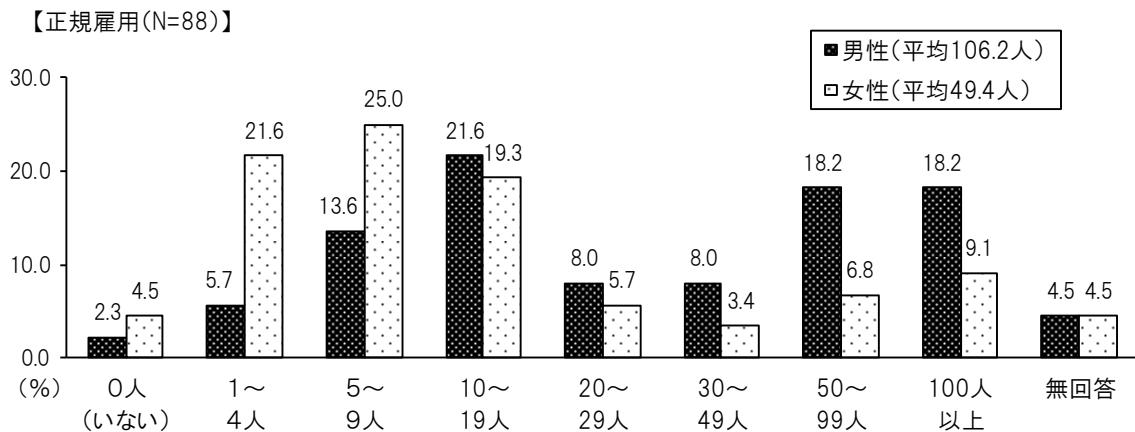
[規模別回答状況]

| | 件数 | % |
|--------|----|-------|
| 10人未満 | 2 | 2.3 |
| 10～14人 | 4 | 4.5 |
| 15～19人 | 8 | 9.1 |
| 20～29人 | 8 | 9.1 |
| 30～49人 | 15 | 17.0 |
| 50～99人 | 13 | 14.8 |
| 100人以上 | 34 | 38.6 |
| 無回答 | 4 | 4.5 |
| 合計 | 88 | 100.0 |

(2) 正規雇用の雇用状況

正規雇用（正社員・正職員）の雇用状況については、男性は「10～19人」（21.6%）、「50～99人」「100人以上」（各18.2%）の順に多く、女性は「5～9人」（25.0%）、「1～4人」（21.6%）、「10～19人」（19.3%）の順に多くなっている。平均人数は男性で106.2人、女性で49.4人と、男性は女性の約2倍となっている。

事業所形態別に平均人数をみると、いずれの事業所形態も正規雇用の人数は男性が女性を上回っており、特に支社では男性は女性の3倍近くを占めている。



◆【男性】正規雇用

| 単位(%) | 0人 (いない) | 1～ 4人 | 5～ 9人 | 10～ 19人 | 20～ 29人 | 30～ 49人 | 50～ 99人 | 100人 以上 | 平均 (人) |
|----------|-------------|----------|----------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|
| 全体(N=88) | 2.3 | 5.7 | 13.6 | 21.6 | 8.0 | 8.0 | 18.2 | 18.2 | 106.2 |
| 【事業所形態別】 | | | | | | | | | |
| 単独(n=31) | 6.5 | 6.5 | 19.4 | 22.6 | 9.7 | 6.5 | 25.8 | 3.2 | 31.0 |
| 本社(n=23) | 0.0 | 0.0 | 4.3 | 17.4 | 8.7 | 8.7 | 17.4 | 34.8 | 269.5 |
| 支社(n=33) | 0.0 | 9.1 | 15.2 | 24.2 | 6.1 | 6.1 | 12.1 | 21.2 | 72.8 |

◆【女性】正規雇用

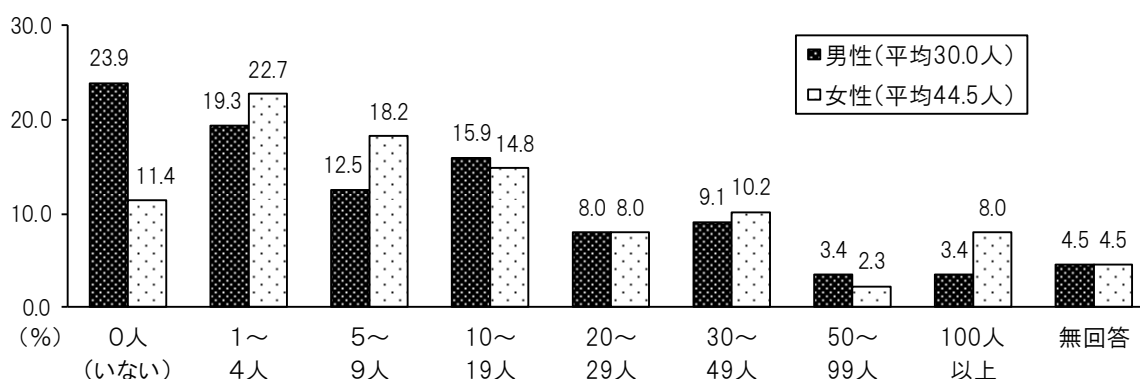
| 単位(%) | 0人 (いない) | 1～ 4人 | 5～ 9人 | 10～ 19人 | 20～ 29人 | 30～ 49人 | 50～ 99人 | 100人 以上 | 平均 (人) |
|----------|-------------|----------|----------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|
| 全体(N=88) | 4.5 | 21.6 | 25.0 | 19.3 | 5.7 | 3.4 | 6.8 | 9.1 | 49.4 |
| 【事業所形態別】 | | | | | | | | | |
| 単独(n=31) | 9.7 | 25.8 | 29.0 | 25.8 | 3.2 | 3.2 | 0.0 | 3.2 | 14.9 |
| 本社(n=23) | 0.0 | 13.0 | 30.4 | 4.3 | 13.0 | 0.0 | 13.0 | 17.4 | 133.0 |
| 支社(n=33) | 3.0 | 24.2 | 18.2 | 24.2 | 3.0 | 6.1 | 6.1 | 9.1 | 26.0 |

(3) 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、男性は「0人（いない）」の割合が23.9%と最も高く、女性は「1～4人」（22.7%）、「5～9人」（18.2%）「10～19人」（14.8%）の順に多くなっている。平均人数は男性で30.0人、女性で44.5人と、女性は男性の約1.5倍となっている。

事業所形態別に平均人数をみると、いずれの事業所形態も正規雇用以外の人数は女性が男性を上回っている。

【正規雇用以外(N=88)】



◆【男性】正規雇用以外

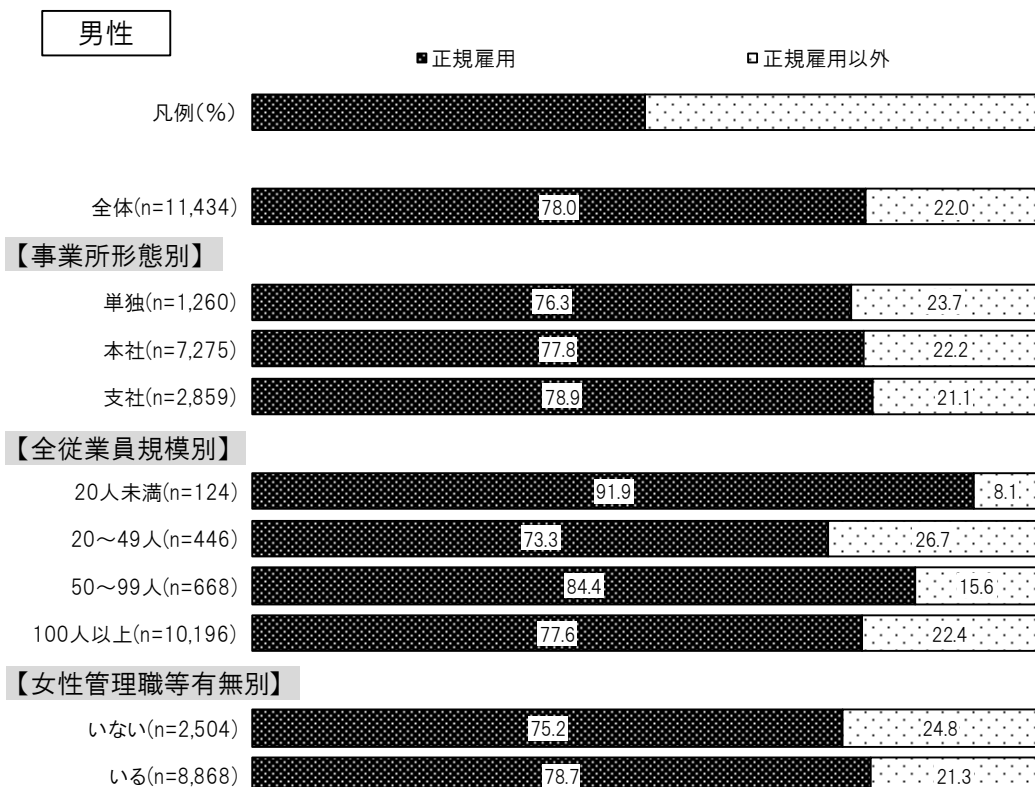
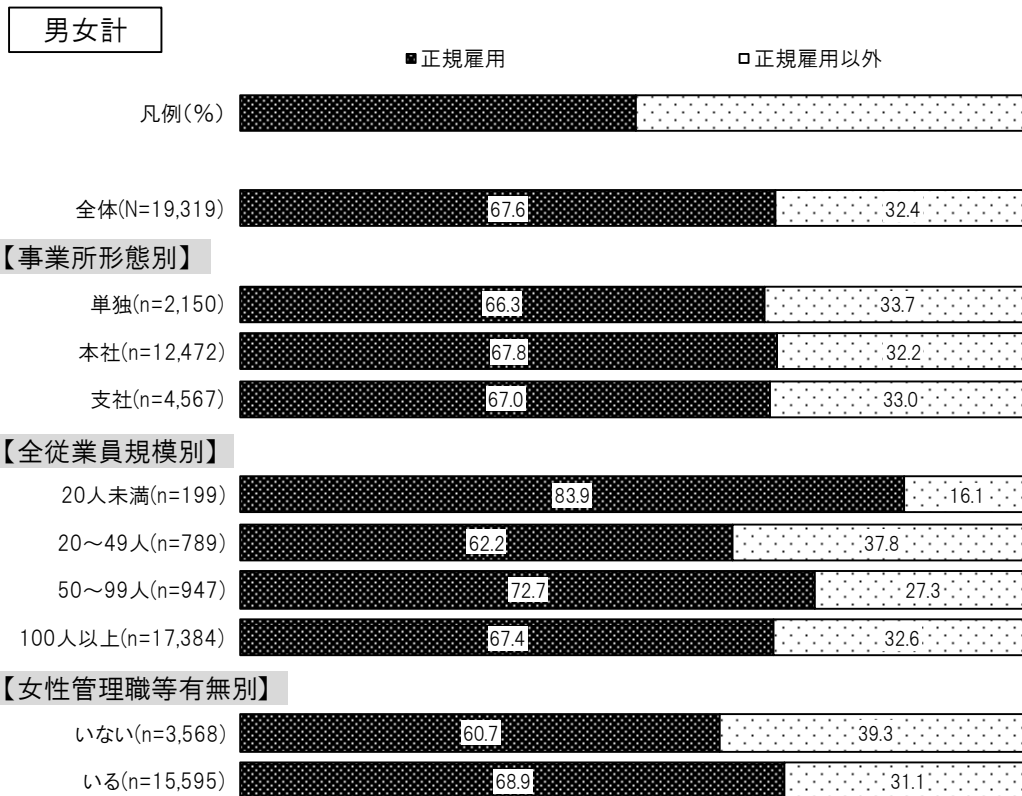
| 単位 (%) | 0人 (いない) | 1～4人 | 5～9人 | 10～19人 | 20～29人 | 30～49人 | 50～99人 | 100人以上 | 平均 (人) |
|----------|----------|------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 全体(N=88) | 23.9 | 19.3 | 12.5 | 15.9 | 8.0 | 9.1 | 3.4 | 3.4 | 30.0 |
| 【事業所形態別】 | | | | | | | | | |
| 単独(n=31) | 25.8 | 22.6 | 19.4 | 9.7 | 12.9 | 9.7 | 0.0 | 0.0 | 9.6 |
| 本社(n=23) | 21.7 | 13.0 | 13.0 | 21.7 | 4.3 | 8.7 | 0.0 | 8.7 | 76.9 |
| 支社(n=33) | 21.2 | 21.2 | 6.1 | 18.2 | 6.1 | 9.1 | 9.1 | 3.0 | 19.5 |

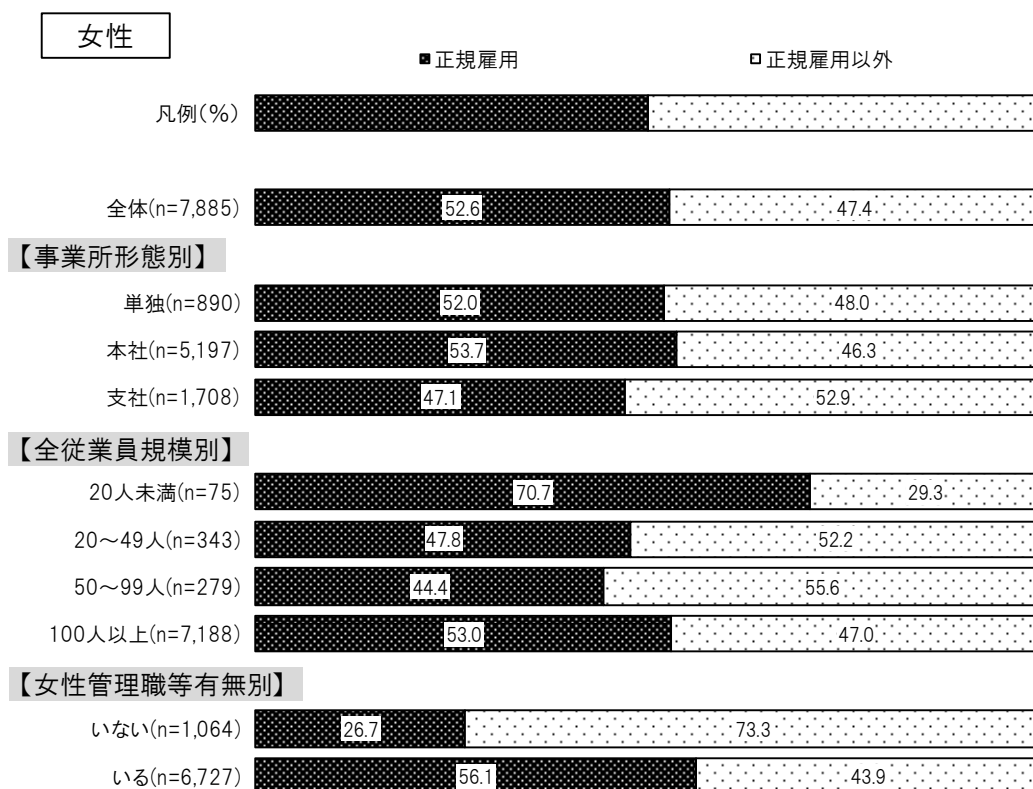
◆【女性】正規雇用以外

| 単位 (%) | 0人 (いない) | 1～4人 | 5～9人 | 10～19人 | 20～29人 | 30～49人 | 50～99人 | 100人以上 | 平均 (人) |
|----------|----------|------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 全体(N=88) | 11.4 | 22.7 | 18.2 | 14.8 | 8.0 | 10.2 | 2.3 | 8.0 | 44.5 |
| 【事業所形態別】 | | | | | | | | | |
| 単独(n=31) | 19.4 | 19.4 | 22.6 | 19.4 | 6.5 | 9.7 | 0.0 | 3.2 | 13.8 |
| 本社(n=23) | 4.3 | 21.7 | 21.7 | 8.7 | 8.7 | 4.3 | 4.3 | 17.4 | 114.5 |
| 支社(n=33) | 6.1 | 27.3 | 12.1 | 15.2 | 9.1 | 15.2 | 3.0 | 6.1 | 29.1 |

【参考／男女別雇用形態比率（人数割合）】

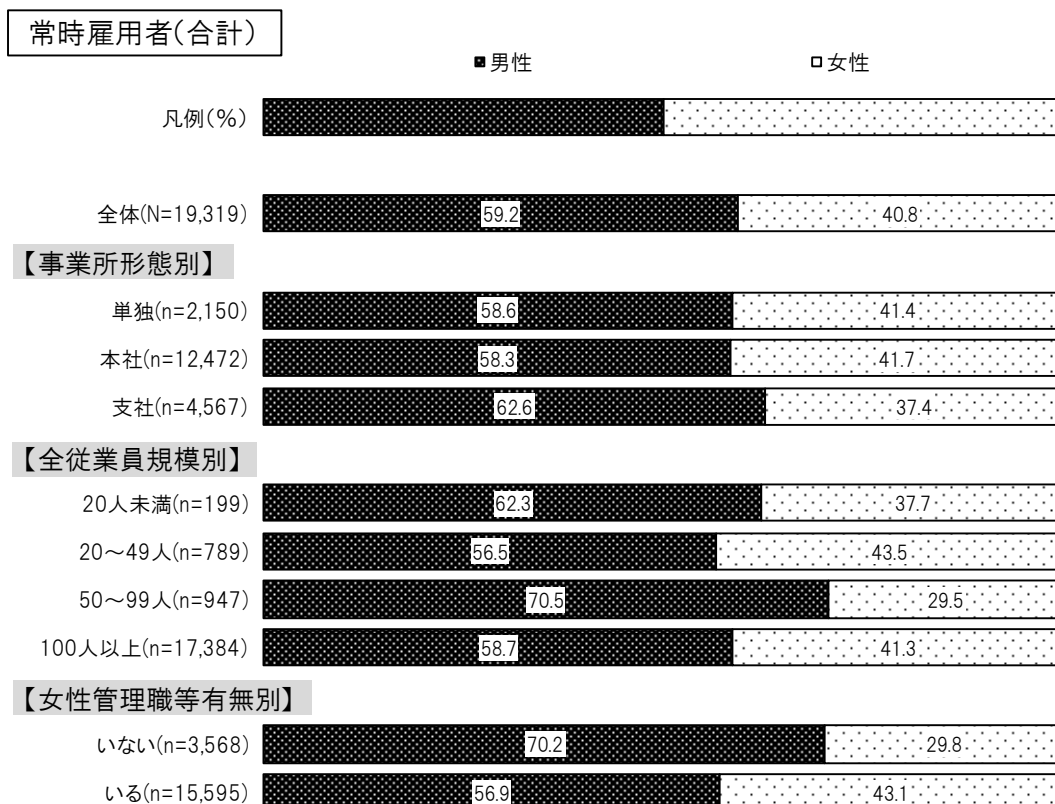
就労人数で雇用形態比率をみると、「正規雇用」が67.6%、「正規雇用以外」が32.4%となっている。男性では「正規雇用」が約8割（78.0%）を占めているのに対し、女性では約半数（52.6%）となっている。また、女性管理職がいる事業所は、女性管理職がいない事業所に比べて、女性の「正規雇用」の割合が高くなっている。



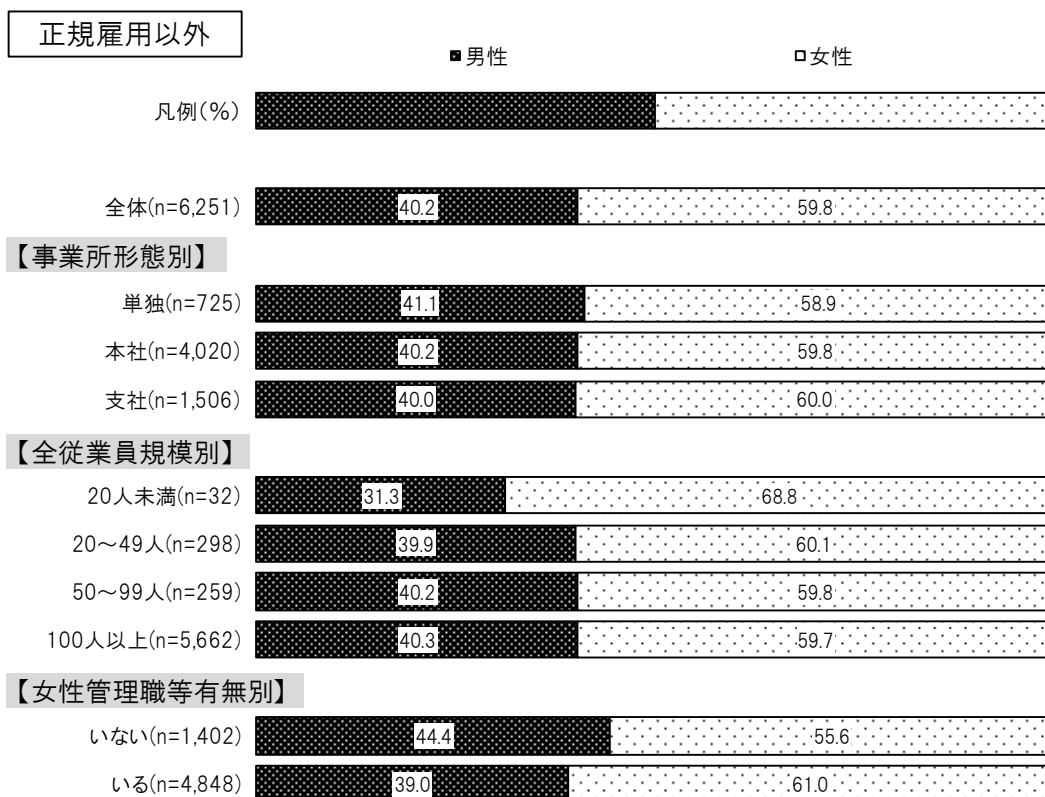
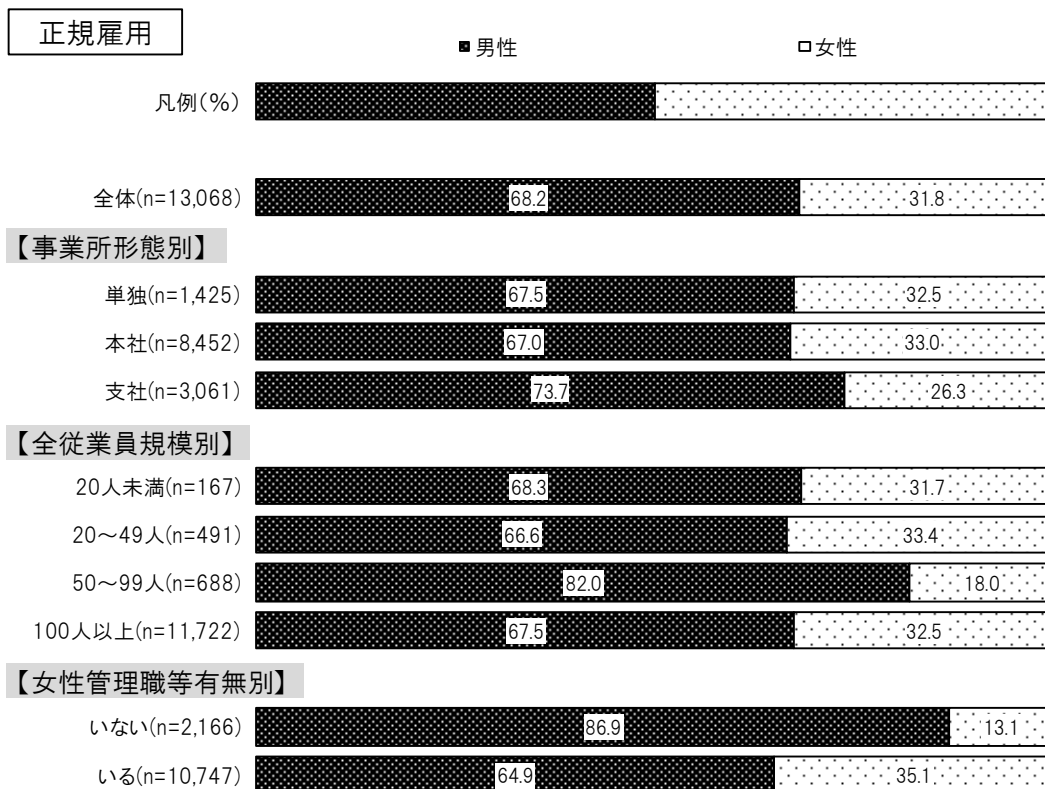


【参考／雇用形態別男女比率（人数割合）】

雇用形態別に男女比率をみると、正規雇用では「男性」が約7割（68.2%）を占め、女性を大きく上回っており、正規雇用以外では「女性」が約6割（59.8%）を占めている。

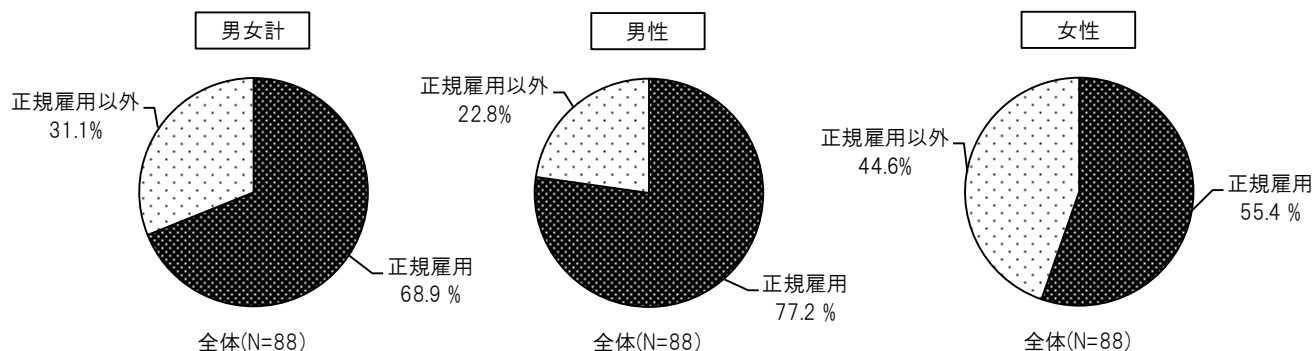


Ⅲ 事業所調査結果 【1】 事業所の属性



【参考／雇用形態比率】

正規雇用と正規雇用以外の比率をみると、男女合計では正規雇用が68.9%、正規雇用以外が31.1%となっている。また、男性の8割近く（77.2%）が正規雇用であるのに対し、女性の半数近く（44.6%）は正規雇用以外となっている。



◆雇用形態比率

| 単位 (%) | 正規雇用 | | | 正規雇用以外 | | |
|------------------|------|------|------|--------|------|------|
| | 男女計 | 男性 | 女性 | 男女計 | 男性 | 女性 |
| 全体(N=88) | 68.9 | 77.2 | 55.4 | 31.1 | 22.8 | 44.6 |
| 【事業所形態別】 | | | | | | |
| 単独(n=31) | 68.6 | 76.0 | 57.8 | 31.4 | 24.0 | 42.2 |
| 本社(n=23) | 76.8 | 87.2 | 55.8 | 23.2 | 12.9 | 44.2 |
| 支社(n=33) | 62.9 | 71.0 | 51.3 | 37.1 | 29.0 | 48.7 |
| 【全従業員規模別】 | | | | | | |
| 20人未満(n=14) | 82.1 | 92.7 | 61.6 | 17.9 | 7.3 | 38.4 |
| 20～49人(n=23) | 63.1 | 73.9 | 51.8 | 36.9 | 26.1 | 48.2 |
| 50～99人(n=13) | 71.1 | 75.1 | 58.9 | 29.0 | 24.9 | 41.1 |
| 100人以上(n=34) | 66.6 | 73.9 | 54.0 | 33.4 | 26.1 | 46.0 |

5 管理職の状況

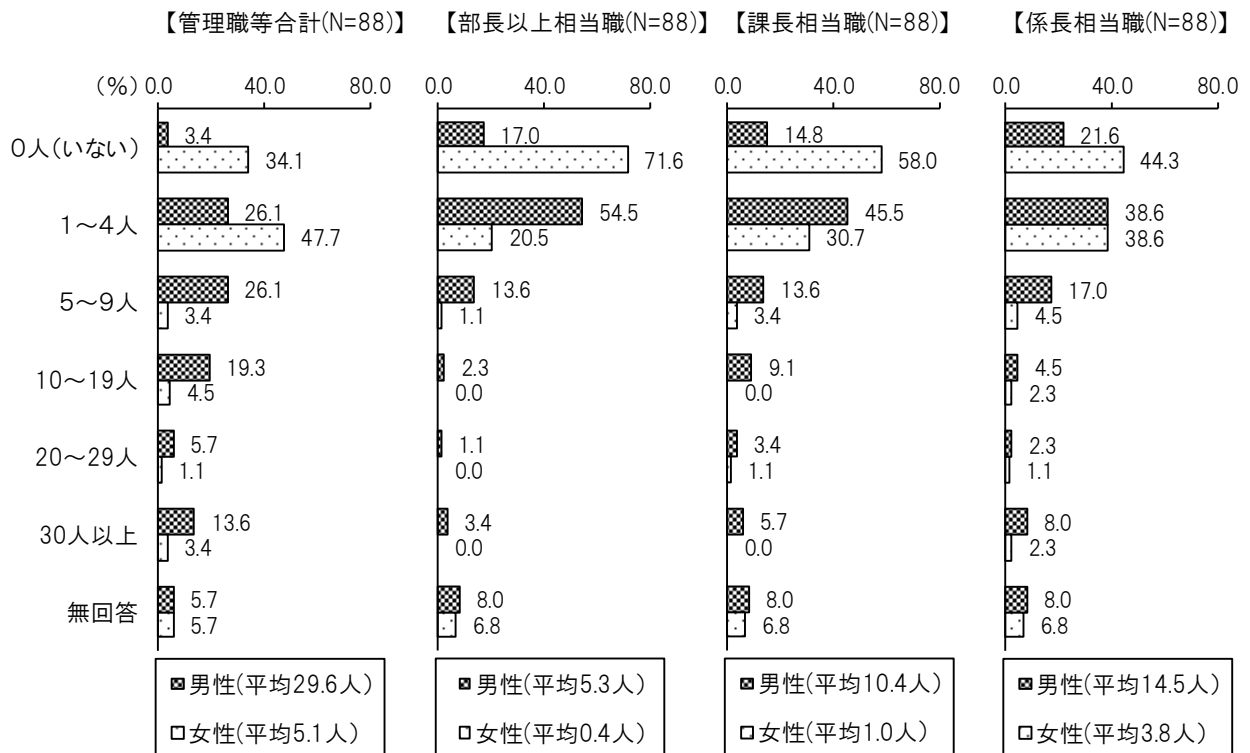
問 28 管理職等の人数を男女別に記入してください。「該当する方がいない」場合は「0（ゼロ）」とお答えください。

※ 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。

(1) 管理職等の人数

管理職等の人数について、合計では男性は「1～4人」「5～9人」（各 26.1%）、女性は「1～4人」（47.7%）、「0人（いない）」（34.1%）がそれぞれ高く、男性の平均人数は 29.6 人、女性は 5.1 人となっている。

部長以上相当職の女性の平均人数は 0.4 人、課長相当職は 1.0 人、係長相当職は 3.8 人となっている。

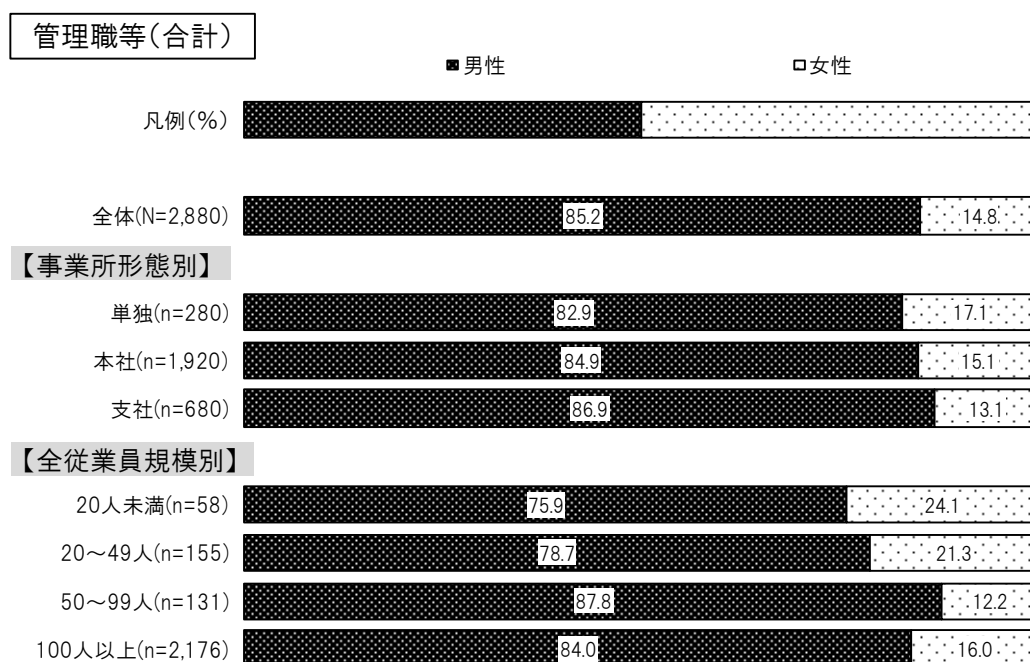


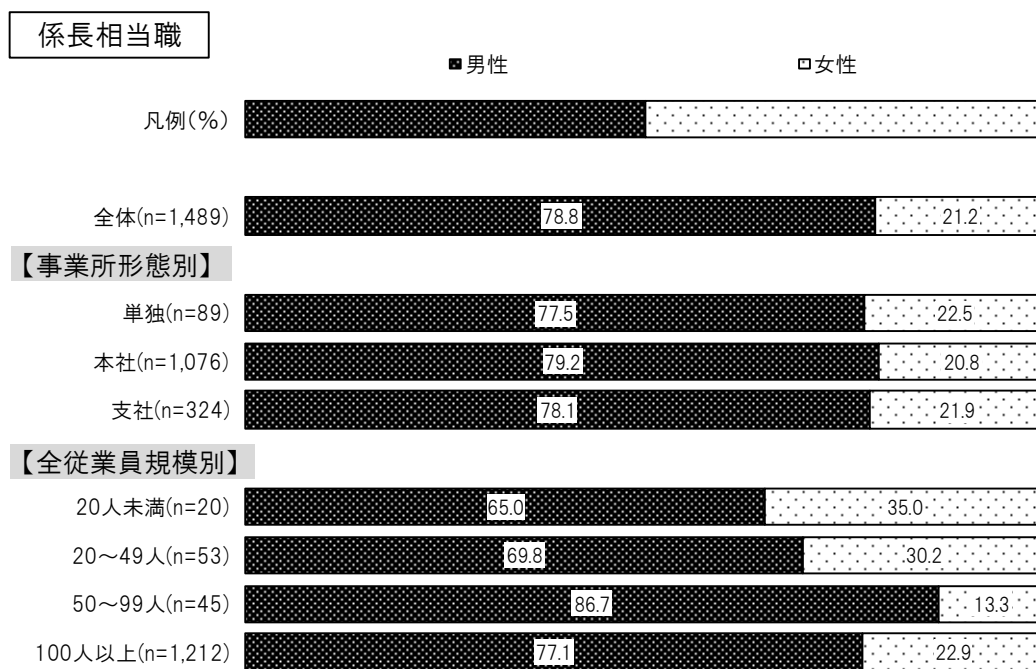
管理職等の平均人数を事業所形態別で見ると、いずれの事業所形態も女性の平均人数は男性を下回っている。正規従業員規模別においても、女性の平均人数は男性を下回っており、規模が大きくなるほど、男女の平均人数の差は大きくなっている。

| 単位（人） | 管理職等合計 | | 部長以上相当職 | | 課長相当職 | | 係長相当職 | |
|-------------------|--------|------|---------|-----|-------|-----|-------|------|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 全体(N=88) | 29.6 | 5.1 | 5.3 | 0.4 | 10.4 | 1.0 | 14.5 | 3.8 |
| 【事業所形態別】 | | | | | | | | |
| 単独(n=31) | 8.0 | 1.7 | 2.5 | 0.4 | 3.1 | 0.6 | 2.4 | 0.7 |
| 本社(n=23) | 74.1 | 13.2 | 13.2 | 0.8 | 23.2 | 2.2 | 40.6 | 10.2 |
| 支社(n=33) | 18.5 | 2.8 | 2.5 | 0.1 | 8.4 | 0.5 | 8.2 | 2.3 |
| 【正規従業員規模別】 | | | | | | | | |
| 10人未満(n=10) | 3.0 | 0.9 | 0.8 | 0.1 | 1.2 | 0.2 | 1.0 | 0.6 |
| 10～29人(n=27) | 4.8 | 1.3 | 1.8 | 0.4 | 1.6 | 0.3 | 1.5 | 0.6 |
| 30～99人(n=25) | 10.3 | 1.9 | 2.6 | 0.3 | 3.9 | 0.8 | 3.7 | 0.9 |
| 100人以上(n=22) | 81.0 | 15.3 | 11.4 | 0.7 | 27.2 | 2.1 | 42.3 | 12.6 |

【参考／役職別男女比率（人数割合）】

役職別に男女比率をみると、管理職等合計では「男性」が85.2%、「女性」が14.8%となっている。部長以上相当職や課長相当職では「女性」は1割未満、係長相当職では「女性」は約2割と、いずれも男性の割合を大きく下回っている。



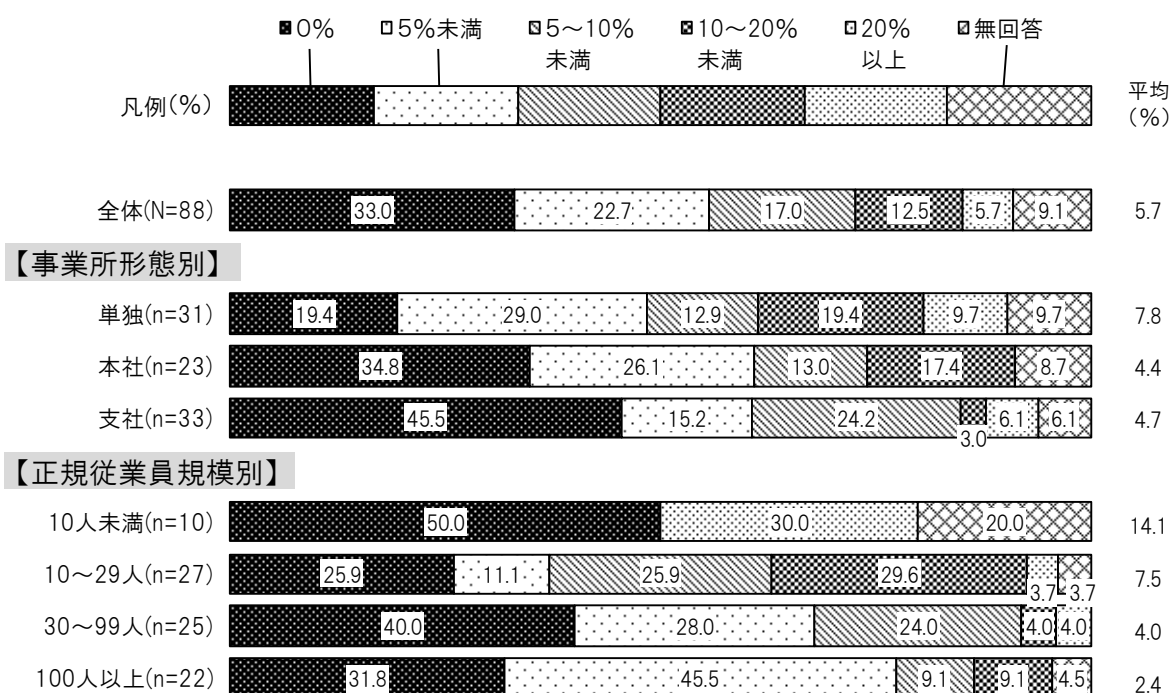


(2) 女性管理職等の割合

管理職等合計（男女合計）に占める女性管理職等の割合をみると、「0%」の割合が33.0%と最も高く、次いで「5%未満」（22.7%）、「5~10%未満」（17.0%）となっており、平均5.7%となっている。

事業所形態別では、単独は「0%」の割合が低く、平均も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、規模が大きくなるほど女性管理職等の割合が減少する傾向にある。



【2】仕事と暮らしに関すること

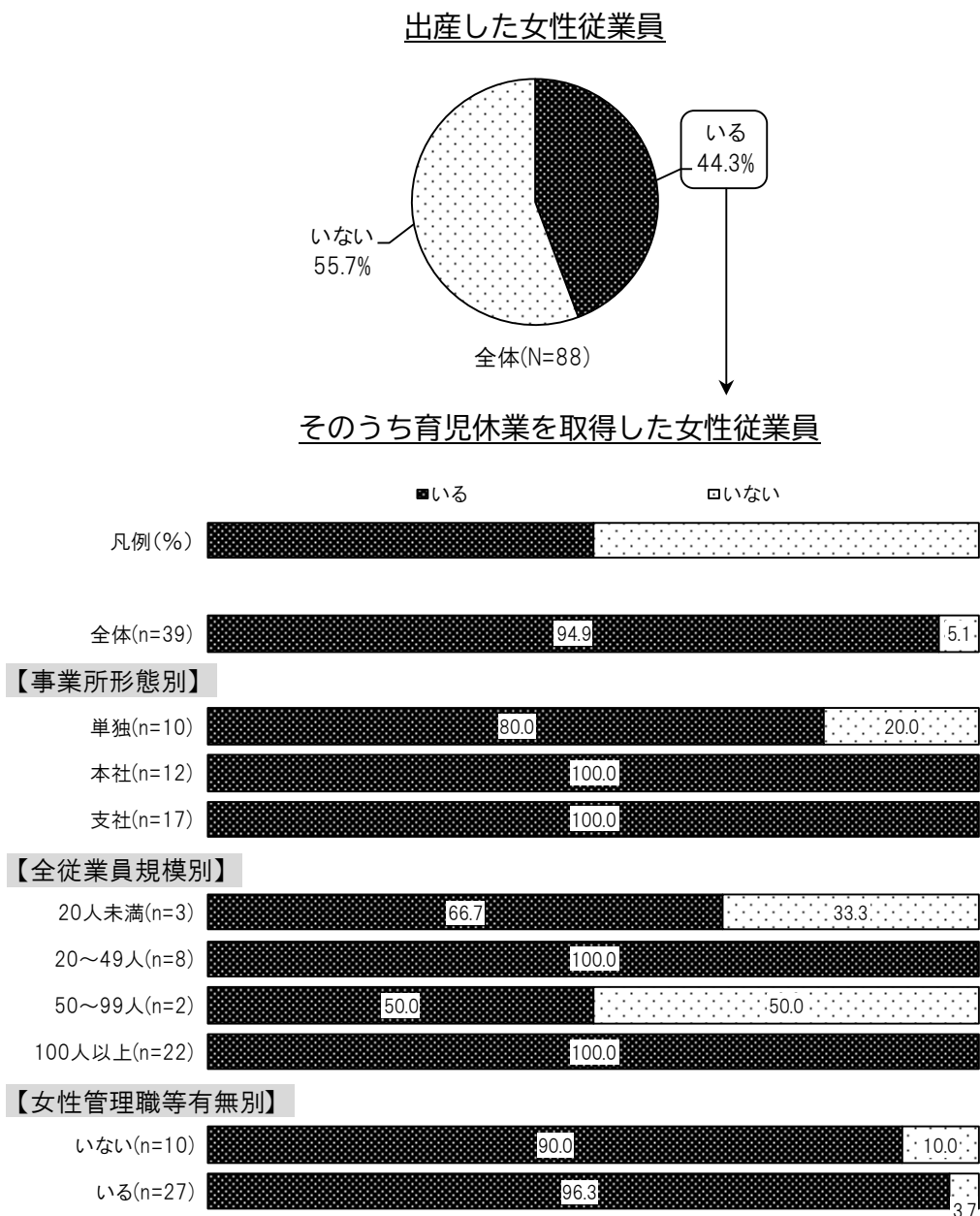
1 育児休業の取得状況

問2 育児休業を取得した従業員はいますか。令和4（2022）年4月1日から令和5（2023）年3月31日までの利用実績でお答えください。（○印1つずつ）

（1）育児休業を取得した女性従業員

出産した女性従業員が「いる」割合は44.3%となっており、そのうち育児休業を取得した女性従業員が「いる」割合は94.9%となっている。

事業所形態別では、単独で「いない」割合が高く、女性管理職がいる事業所は「いない」事業所に比べて、「いる」割合が高くなっている



注：件数（n）が10未満の項目については、参考値として参照

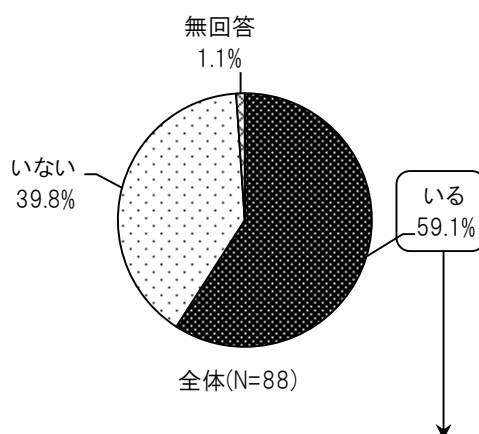
(2) 育児休業を取得した男性従業員

配偶者が出産した男性従業員が「いる」割合は 59.1%となっており、そのうち育児休業を取得した男性従業員が「いる」割合は 55.8%となっている。

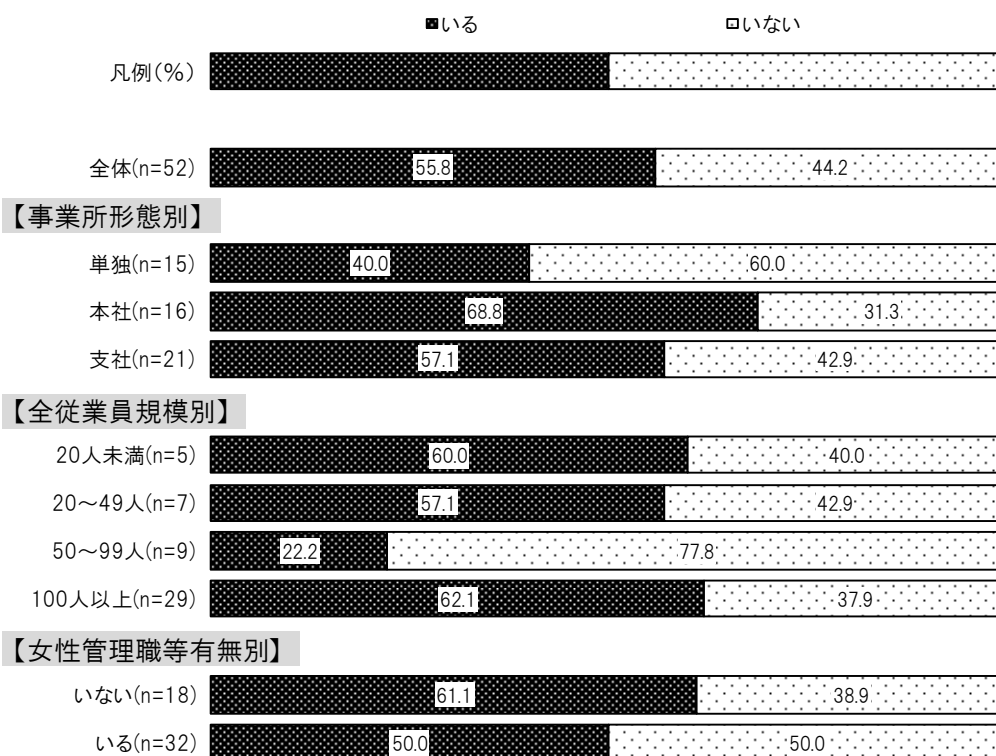
事業所形態別では、単独で「いない」割合が他の形態に比べて高くなっている。

女性管理職等有無別では、女性管理職がいる事業所は、いない事業所に比べて「いない」割合が高くなっている。

配偶者が出産した男性従業員



そのうち育児休業を取得した男性従業員



注：件数（n）が10未満の項目については、参考値として参照

2 介護休業の取得状況

問3 介護休業を取得した従業員はいますか。令和4（2022）年4月1日から令和5（2023）年3月31日までの利用実績でお答えください。（○印1つずつ）

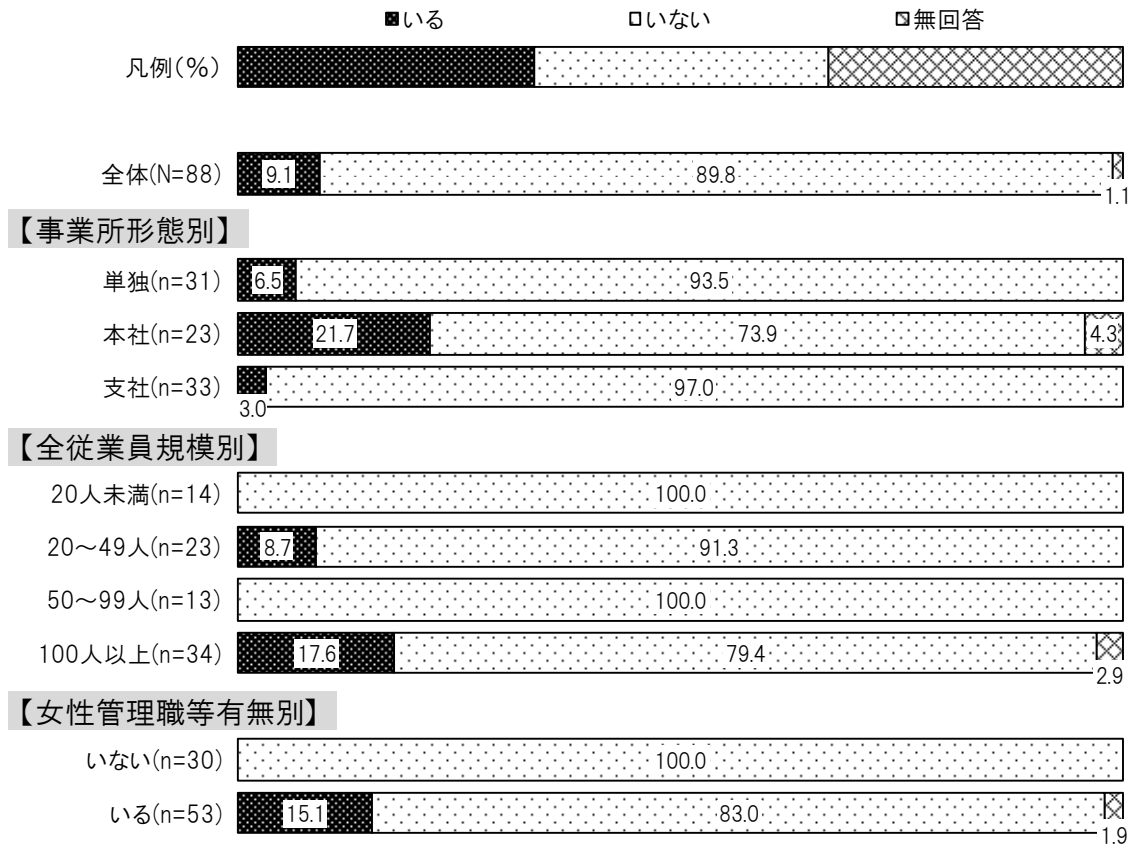
（1）介護休業を取得した女性従業員

介護休業を取得した女性従業員が「いる」割合は、9.1%となっている。

事業所形態別では、本社で「いる」割合が他の形態に比べて高くなっている。

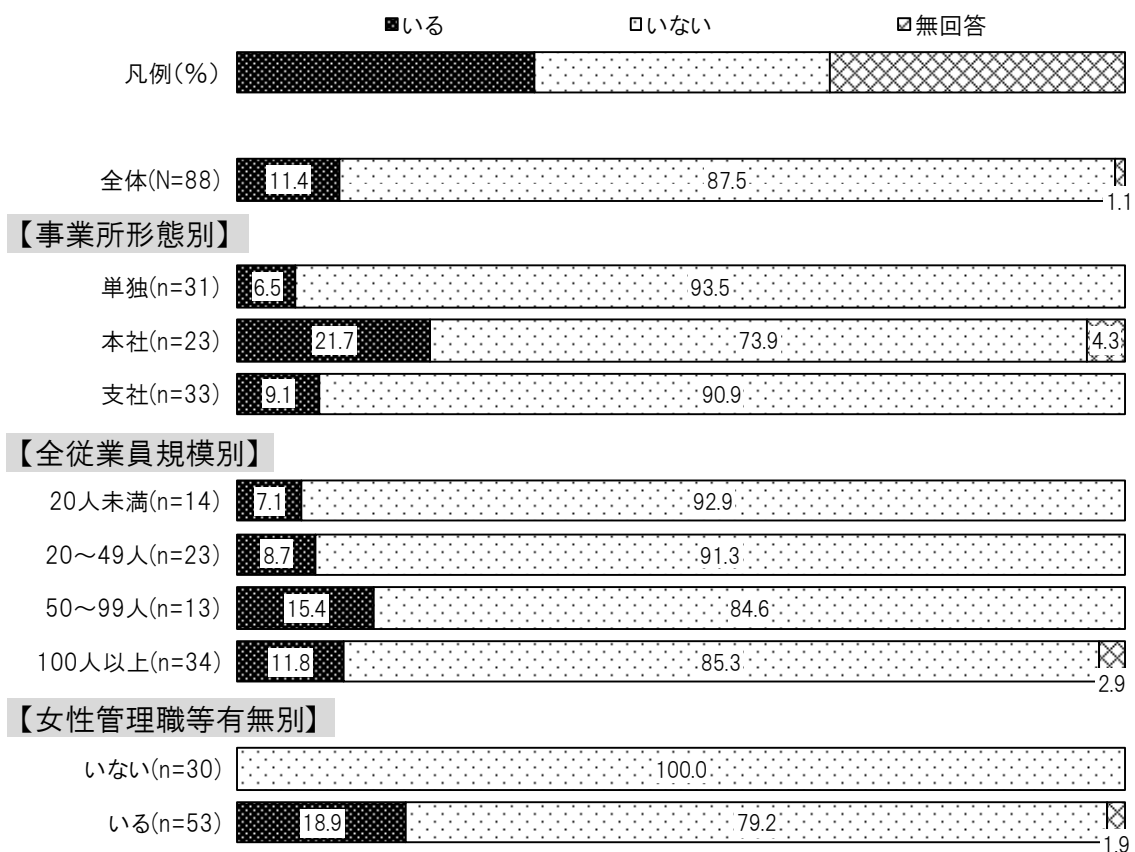
全従業員規模別では、20人未満や50～99人で「いない」という結果で、100人以上で「いる」割合が他の規模に比べて高くなっている。

女性管理職等有無別では、女性管理職がいる事業所は取得しているが、いない事業所は取得されていない。



(2) 介護休業を取得した男性従業員

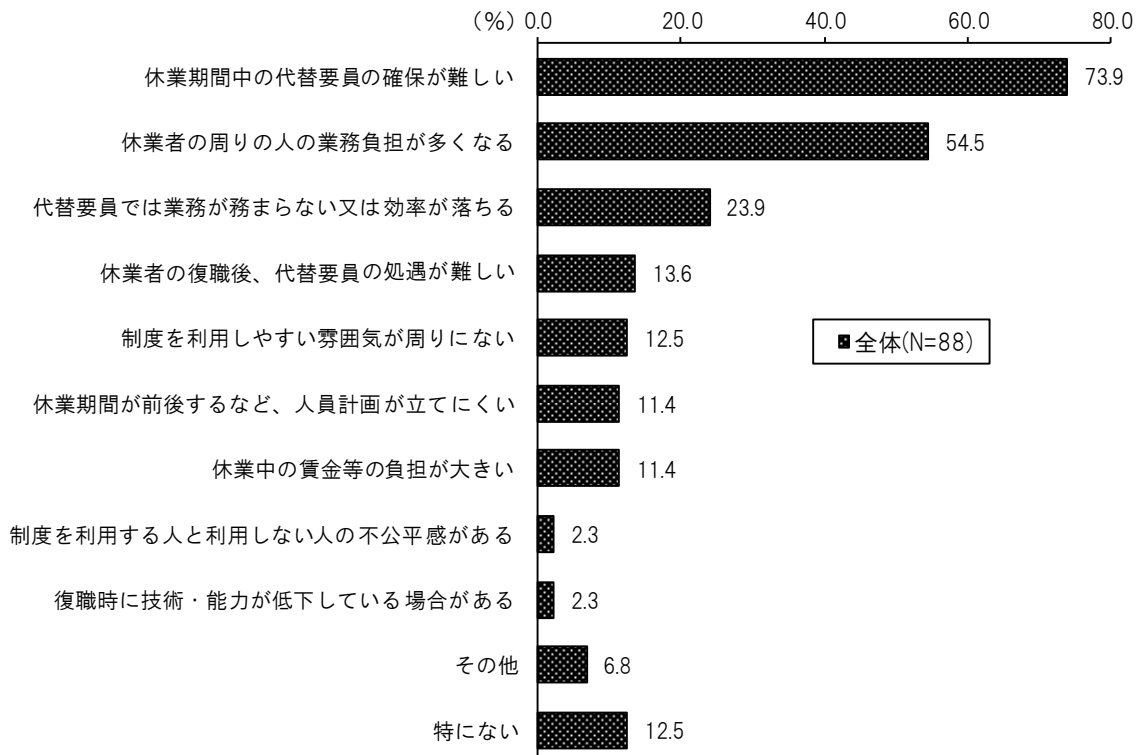
介護休業を取得した男性従業員が「いる」割合は、11.4%となっている。
 事業所形態別では、本社で「いる」割合が他の形態に比べて高くなっている。
 全従業員規模別では、50～99人で「いる」割合が他の規模に比べてやや高くなっている。
 女性管理職等有無別では、女性管理職がいる事業所は取得しているが、いない事業所は取得されていない。



3 育児休業や介護休業を定着させる上での課題

問4 従業員に対して育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に課題となっていることは何ですか。（○印いくつでも）

育児休業や介護休業を定着させる上での課題については、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」の割合が73.9%と最も高く、次いで「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」（54.5%）、「代替要員では業務が務まらない又は効率が落ちる」（23.9%）の順となっている。



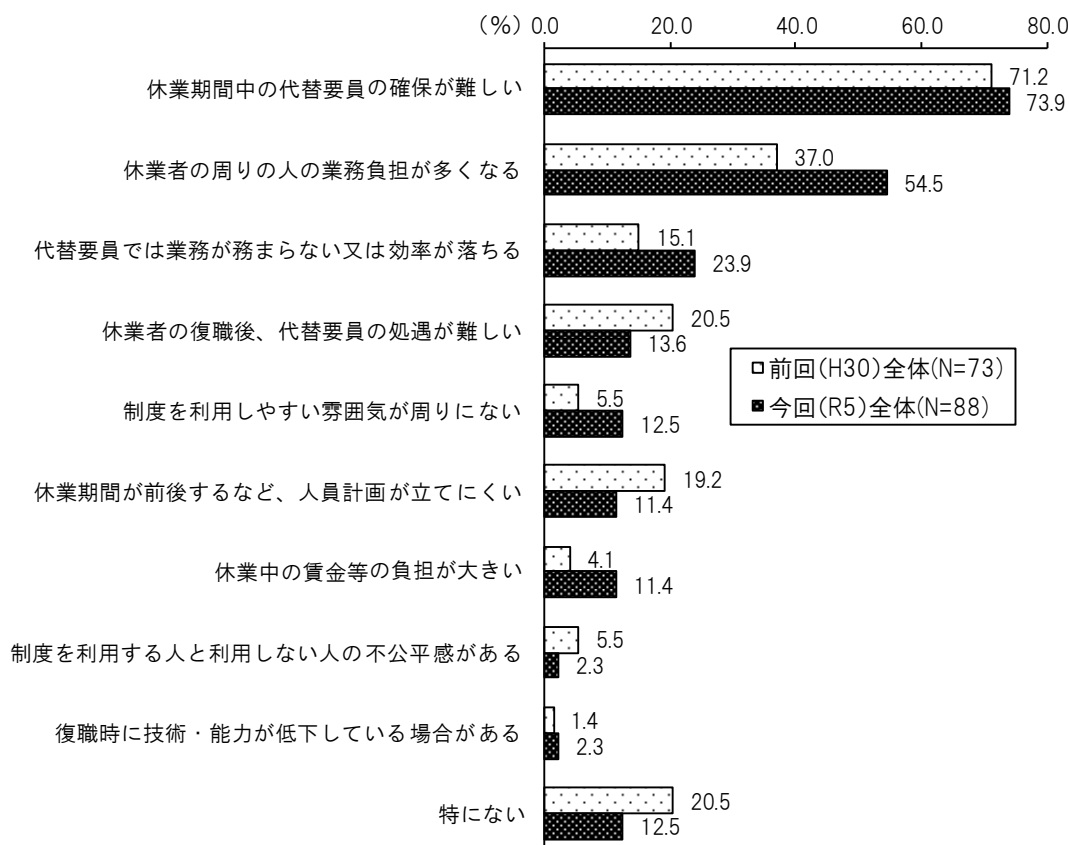
事業所形態別では、単独で「代替要員では業務が務まらない又は効率が落ちる」、支社で「休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい」などの割合がそれぞれ他の形態に比べて高くなっている。

全従業員規模別では、20人未満で「休業中の賃金等の負担が大きい」など、20～49人で「休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい」など、50～99人で「休業期間中の代替要員の確保が難しい」の割合が、それぞれ他の規模に比べて高くなっている。また、規模が大きくなるほど「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」の割合が増える傾向にある。

| 単位 (%) | 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 | 代替要員では業務が務まらない又は効率が落ちる | 代替要員の復職後、代替要員の処遇が難しい | 休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい | 制度を利用しやすい雰囲気が周りにない | 休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい | 休業中の賃金等の負担が大きい | 制度を利用する人と利用しない人の不公平感がある | 復職時に技術・能力が低下している場合がある | その他 | 特にない |
|--------------|-------------------|--------------------|------------------------|----------------------|---------------------|--------------------|------------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|------|------|
| 全体(N=88) | 73.9 | 54.5 | 23.9 | 13.6 | 12.5 | 11.4 | 11.4 | 2.3 | 2.3 | 6.8 | 12.5 | |
| 【事業所形態別】 | | | | | | | | | | | | |
| 単独(n=31) | 67.7 | 41.9 | 29.0 | 6.5 | 9.7 | 12.9 | 12.9 | 0.0 | 3.2 | 6.5 | 16.1 | |
| 本社(n=23) | 78.3 | 60.9 | 26.1 | 8.7 | 17.4 | 4.3 | 13.0 | 4.3 | 0.0 | 0.0 | 8.7 | |
| 支社(n=33) | 78.8 | 63.6 | 18.2 | 24.2 | 12.1 | 15.2 | 9.1 | 3.0 | 3.0 | 12.1 | 9.1 | |
| 【全従業員規模別】 | | | | | | | | | | | | |
| 20人未満(n=14) | 78.6 | 42.9 | 28.6 | 14.3 | 7.1 | 14.3 | 28.6 | 0.0 | 7.1 | 7.1 | 21.4 | |
| 20～49人(n=23) | 69.6 | 43.5 | 17.4 | 21.7 | 17.4 | 4.3 | 0.0 | 8.7 | 0.0 | 4.3 | 21.7 | |
| 50～99人(n=13) | 100.0 | 53.8 | 23.1 | 7.7 | 7.7 | 7.7 | 7.7 | 0.0 | 7.7 | 7.7 | 0.0 | |
| 100人以上(n=34) | 64.7 | 64.7 | 26.5 | 8.8 | 11.8 | 14.7 | 11.8 | 0.0 | 0.0 | 8.8 | 8.8 | |

【時系列推移】

前回調査結果と比べ、「休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい」「休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい」などは減少しているが、「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」は大きく増加している。

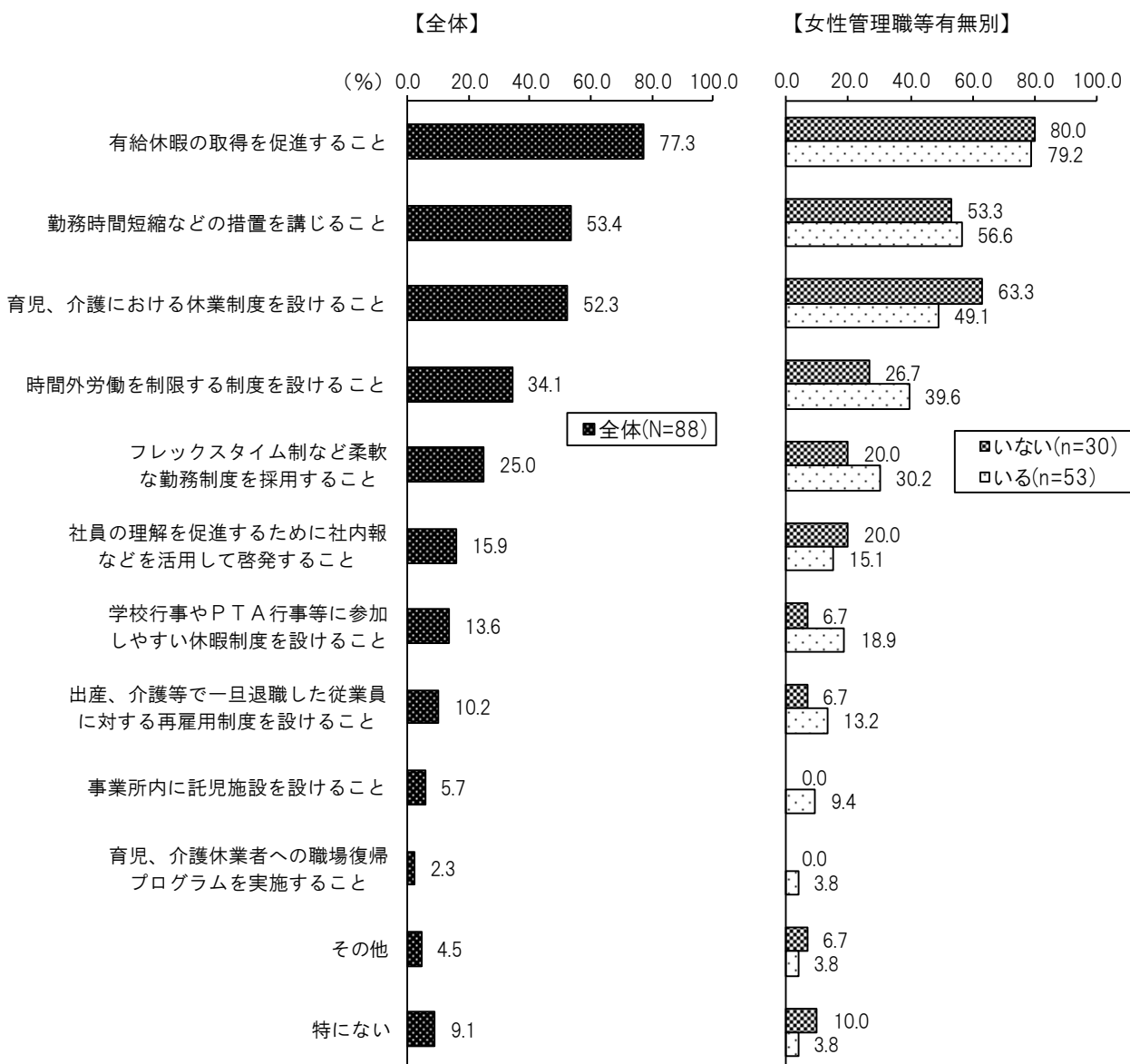


4 育児や介護と仕事の両立を支援するために取り組んでいること

問5 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、現在、取り組んでいることがありますか。(○印いくつでも)

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については、「有給休暇の取得を促進すること」の割合が77.3%と最も高く、次いで「勤務時間短縮などの措置を講じること」(53.4%)、「育児、介護における休業制度を設けること」(52.3%)、「時間外労働を制限する制度を設けること」(34.1%)の順となっている。

女性管理職等有無別では、女性管理職がいない事業所で「育児、介護における休業制度を設けること」の割合が高く、女性管理職がいる事業所では「時間外労働を制限する制度を設けること」「フレックスタイム制など柔軟な勤務制度を採用すること」「学校行事やPTA行事等に参加しやすい休暇制度を設けること」などの割合が、いない事業所に比べて高くなっている。



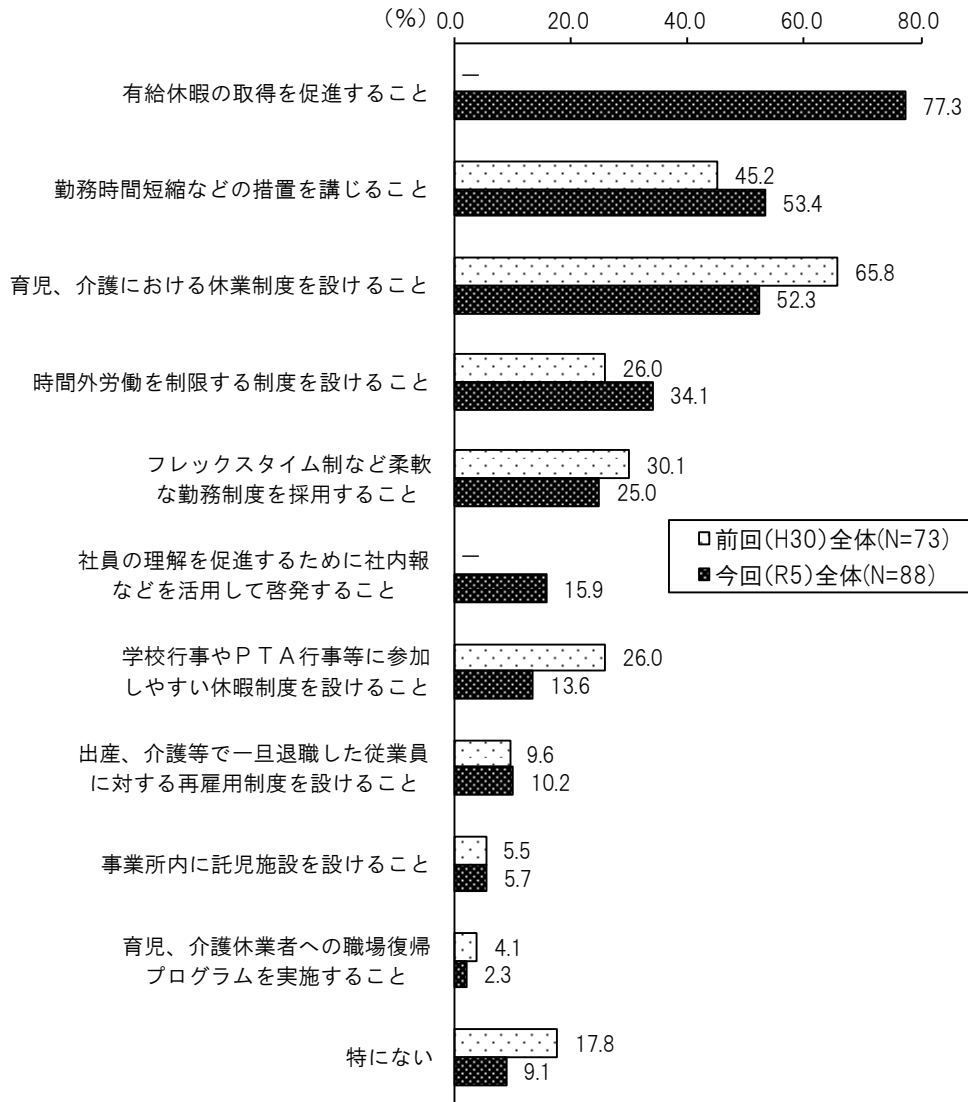
事業所形態別では、単独で「特にない」など、本社で「時間外労働を制限する制度を設けること」「事業所内に託児施設を設けること」、支社で「勤務時間短縮などの措置を講じること」「育児、介護における休業制度を設けること」「社員の理解を促進するために社内報などを活用して啓発すること」などの割合がそれぞれ他の形態に比べて高くなっている。

全従業員規模別では、49人以下で「学校行事やPTA行事等に参加しやすい休暇制度を設けること」など、50人以上で「有給休暇の取得を促進すること」「育児、介護における休業制度を設けること」、50～99人で「出産、介護等で一旦退職した従業員に対する再雇用制度を設けること」など、100人以上で「社員の理解を促進するために社内報などを活用して啓発すること」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。

| 単位 (%) | 有給休暇の取得を促進すること | 勤務時間短縮などの措置を講じること | 育児、介護における休業制度を設けること | 時間外労働を制限する制度を設けること | 柔軟な勤務制度を採用すること | フレックスタイトム採用など | 社内報などを活用して社員の理解を促進すること | 学校行事やPTA行事等に参加しやすい休暇行事等を設けること | 用した従業員に対する再雇用 | 出産、介護等で一旦退職 | 事業所内に託児施設を設けること | 事業所復帰プログラムへの実施 | その他 | 特にない |
|------------------|----------------|-------------------|---------------------|--------------------|----------------|---------------|------------------------|-------------------------------|---------------|-------------|-----------------|----------------|-----|------|
| 全体(N=88) | 77.3 | 53.4 | 52.3 | 34.1 | 25.0 | 15.9 | 13.6 | 10.2 | 5.7 | 2.3 | 4.5 | 9.1 | | |
| 【事業所形態別】 | | | | | | | | | | | | | | |
| 単独(n=31) | 74.2 | 45.2 | 45.2 | 32.3 | 22.6 | 6.5 | 19.4 | 9.7 | 6.5 | 0.0 | 3.2 | 16.1 | | |
| 本社(n=23) | 78.3 | 52.2 | 52.2 | 47.8 | 26.1 | 17.4 | 17.4 | 8.7 | 13.0 | 4.3 | 4.3 | 4.3 | | |
| 支社(n=33) | 81.8 | 63.6 | 60.6 | 27.3 | 27.3 | 24.2 | 6.1 | 12.1 | 0.0 | 3.0 | 6.1 | 3.0 | | |
| 【全従業員規模別】 | | | | | | | | | | | | | | |
| 20人未満(n=14) | 64.3 | 42.9 | 35.7 | 14.3 | 28.6 | 14.3 | 28.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 14.3 | | |
| 20～49人(n=23) | 65.2 | 60.9 | 39.1 | 39.1 | 30.4 | 8.7 | 26.1 | 4.3 | 4.3 | 0.0 | 4.3 | 17.4 | | |
| 50～99人(n=13) | 92.3 | 30.8 | 61.5 | 23.1 | 7.7 | 7.7 | 0.0 | 30.8 | 0.0 | 0.0 | 7.7 | 0.0 | | |
| 100人以上(n=34) | 88.2 | 58.8 | 67.6 | 41.2 | 26.5 | 26.5 | 2.9 | 11.8 | 11.8 | 5.9 | 2.9 | 2.9 | | |

【時系列推移】

前回調査結果と比べ、「育児、介護における休業制度を設けること」「学校行事やPTA行事等に参加しやすい休暇制度を設けること」などは大きく減少しているが、「勤務時間短縮などの措置を講じること」「時間外労働を制限する制度を設けること」は増加している。

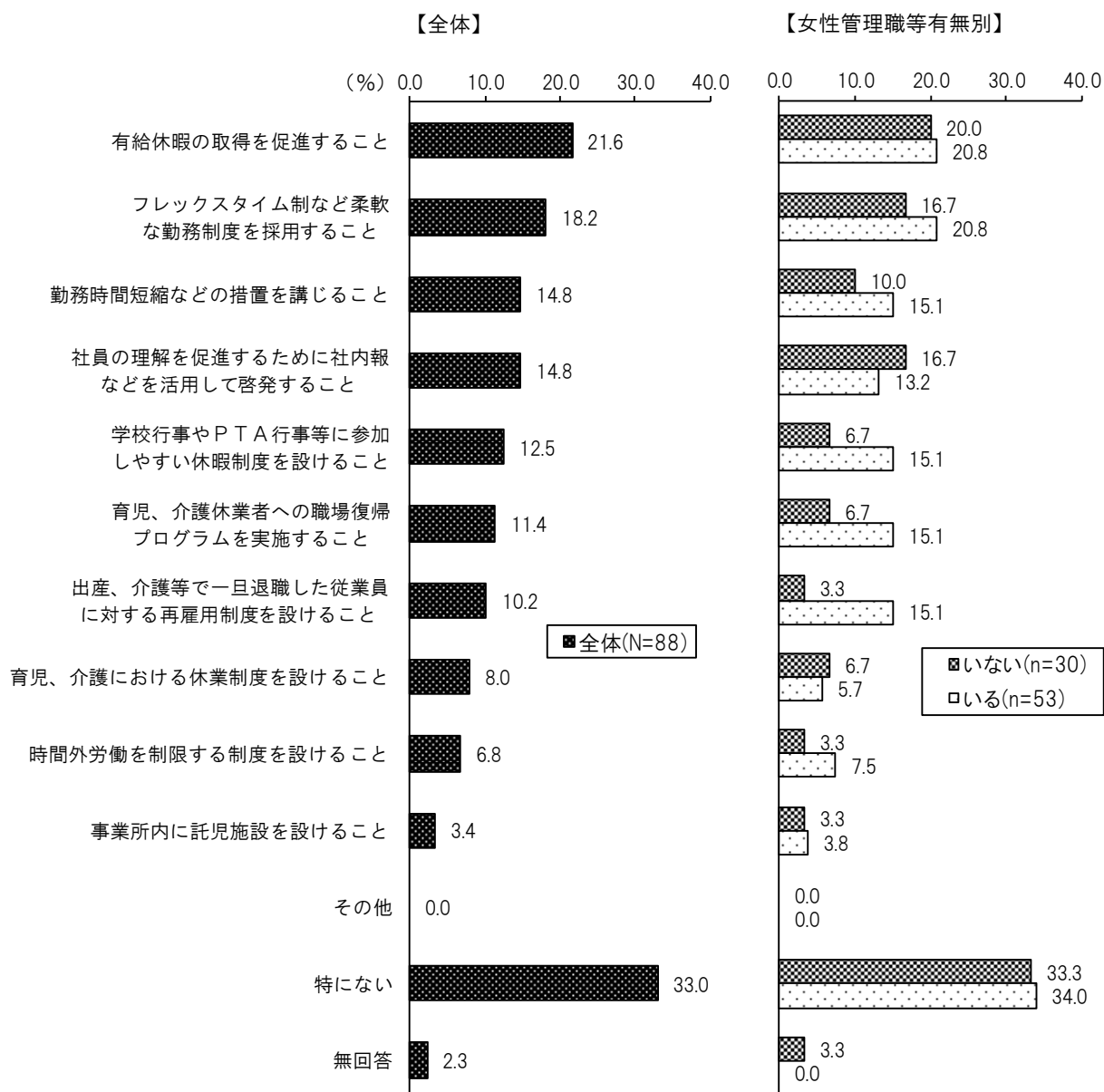


5 育児や介護と仕事の両立を支援するために今後取り組みたいこと

問6 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、今後、取り組みたいことがありますか。(○印いくつでも)

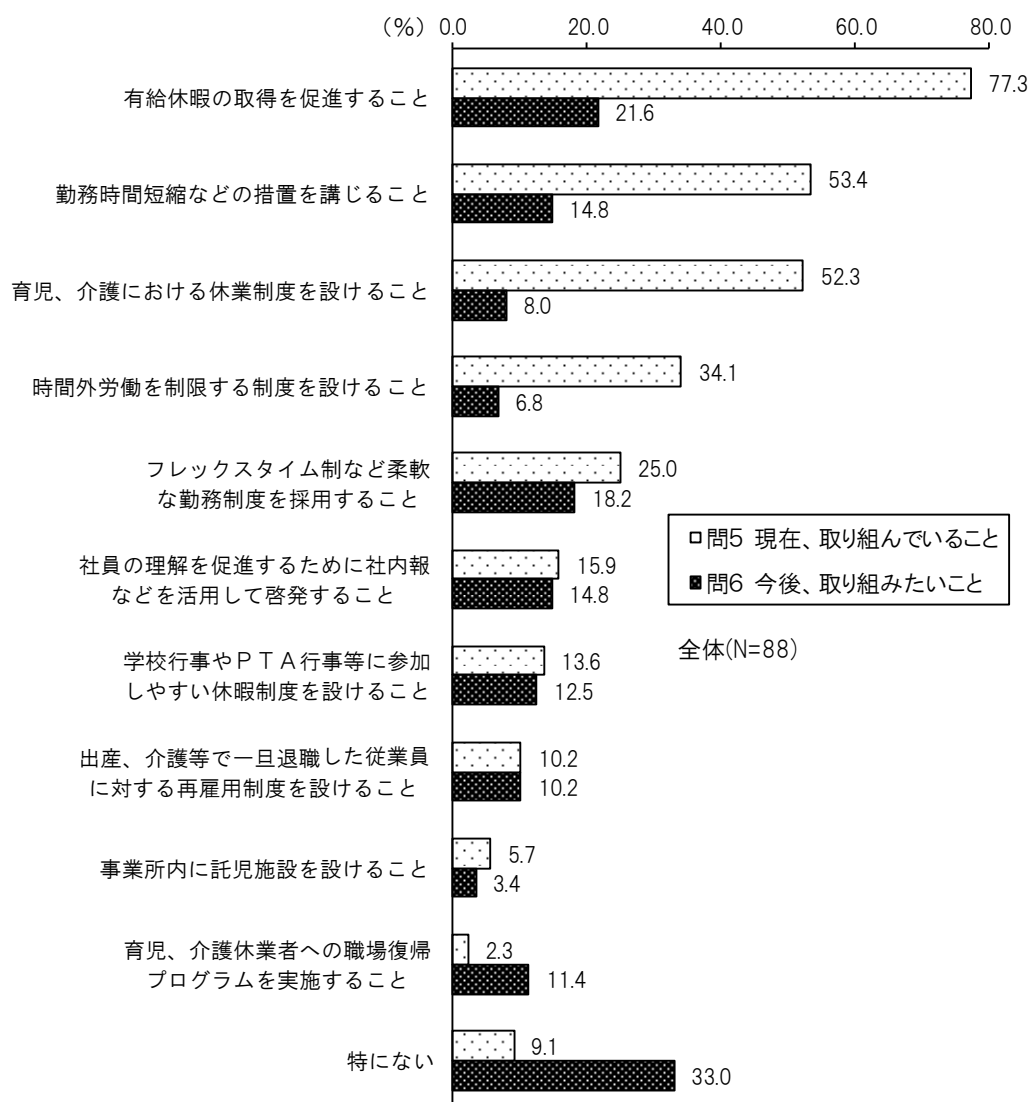
育児や介護と仕事の両立を支援するために今後取り組みたいことについては「特にない」(33.0%)が最も高くなっているが、取組としては「有給休暇の取得を促進すること」(21.6%)、「フレックスタイム制など柔軟な勤務制度を採用すること」(18.2%)、「勤務時間短縮などの措置を講じること」「社員の理解を促進するために社内報などを活用して啓発すること」(各14.8%)の順となっている。

女性管理職等有無別では、女性管理職がいる事業所で「学校行事やPTA行事等に参加しやすい休暇制度を設けること」「育児、介護休業者への職場復帰プログラムを実施すること」「出産、介護等で一旦退職した従業員に対する再雇用制度を設けること」などの割合が高くなっている。



【再掲／問5「現在、取り組んでいること」と問6「今後、取り組みたいこと」の比較】

現在、取り組んでいることについては、「有給休暇の取得を促進すること」「勤務時間短縮などの措置を講じること」「育児、介護における休業制度を設けること」「時間外労働を制限する制度を設けること」などの割合が高くなっているが、「今後、取り組みたいこと」の割合は全体的に低くなっている。



6 ワーク・ライフ・バランスの取組について

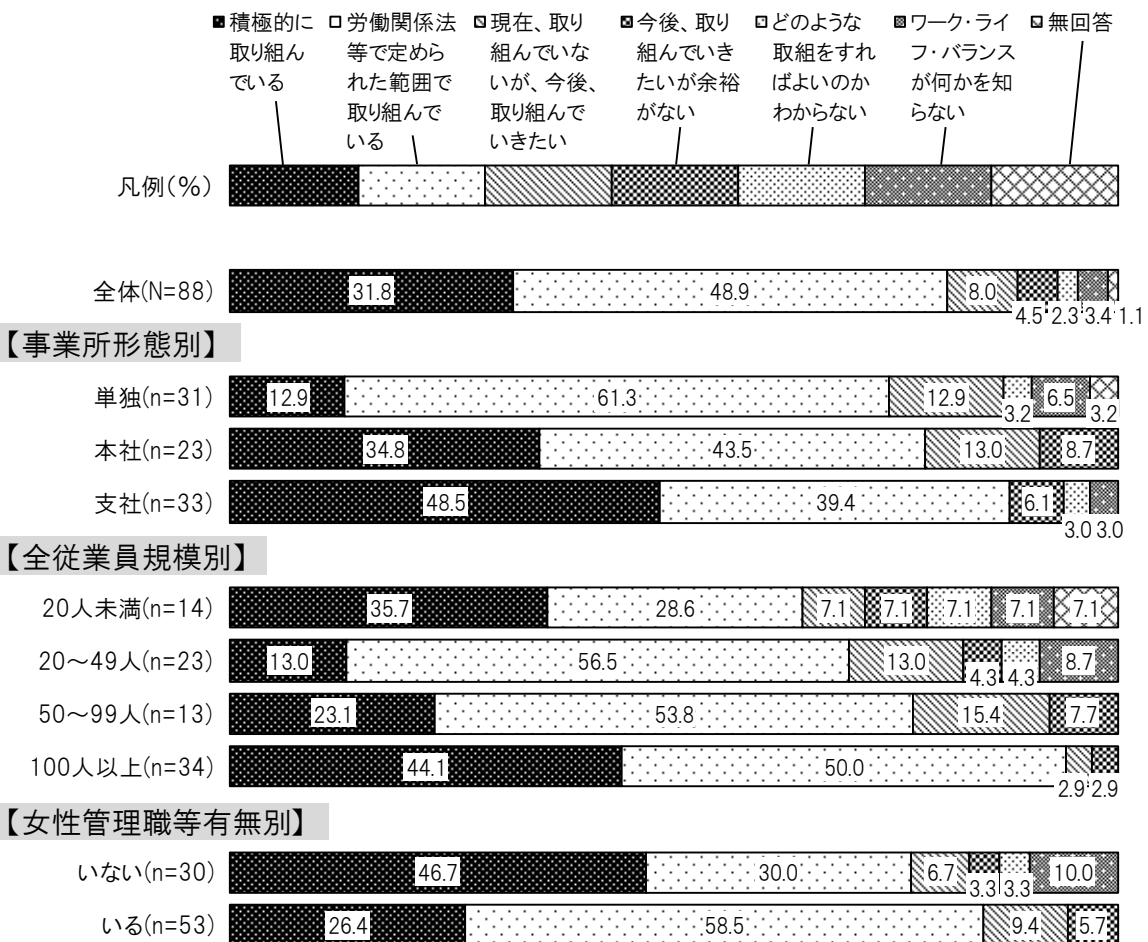
問7 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」に取り組んでいますか。
 (○印1つ)

ワーク・ライフ・バランスの取組については、「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48.9%と最も高く、「積極的に取り組んでいる」(31.8%)と合わせると、合計80.7%が『取り組んでいる』と回答している。

事業所形態別では、単独で「労働関係法等で定められた範囲で取り組んでいる」、支社で「積極的に取り組んでいる」の割合がそれぞれ他の形態に比べて高くなっている。

全従業員規模別では、20人未満で「労働関係法等で定められた範囲で取り組んでいる」の割合が他の規模に比べて低く、100人以上で「積極的に取り組んでいる」の割合が他の規模を大きく上回っている。

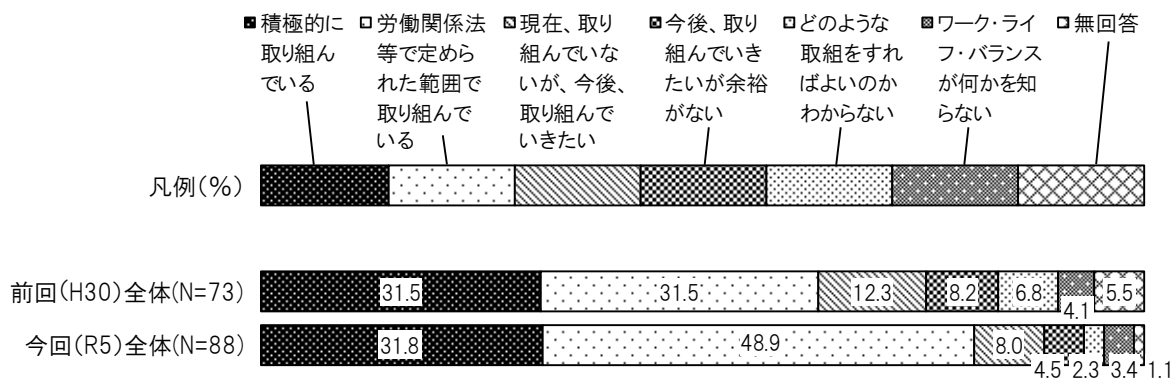
女性管理職等有無別では、女性管理職がない事業所は「積極的に取り組んでいる」、女性管理職がいる事業所は「労働関係法等で定められた範囲で取り組んでいる」の割合がそれぞれ高くなっている。



注：「その他」の回答はなかったため、表記から省略している。

【時系列推移】

前回調査結果と比べ、「労働関係法等で定められた範囲で取り組んでいる」が大きく増加している。



7 イクボス宣言の認知状況

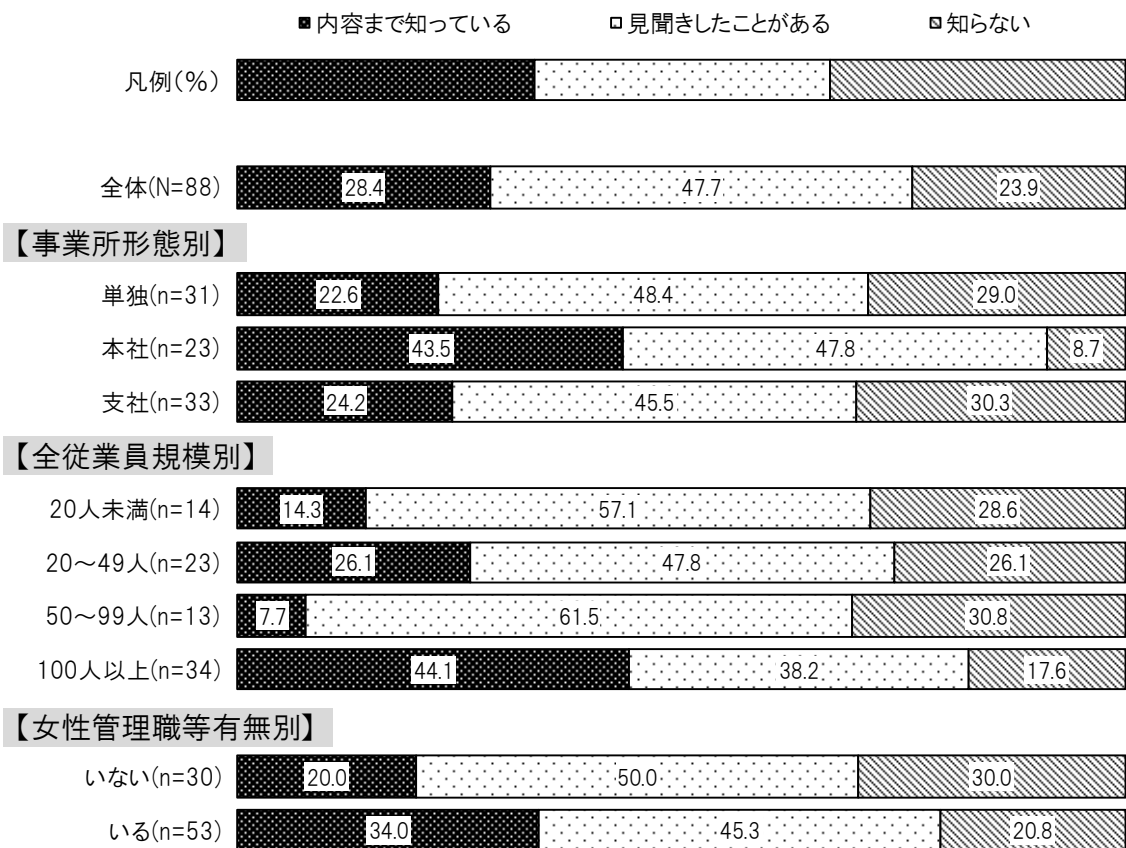
問17 「イクボス宣言」を知っていますか。(○印1つ)

イクボス宣言の認知状況については、「内容まで知っている」が28.4%、「見聞きしたことがある」が47.7%となっている。一方、「知らない」は23.9%であった。

事業所形態別では、本社で「内容まで知っている」の割合が他の形態に比べて高くなっている。

全従業員規模別では、特に100人以上で「内容まで知っている」の割合が高くなっている。

女性管理職等有無別では、女性管理職がいる事業所は「内容まで知っている」の割合が、いない事業所に比べて高くなっている。



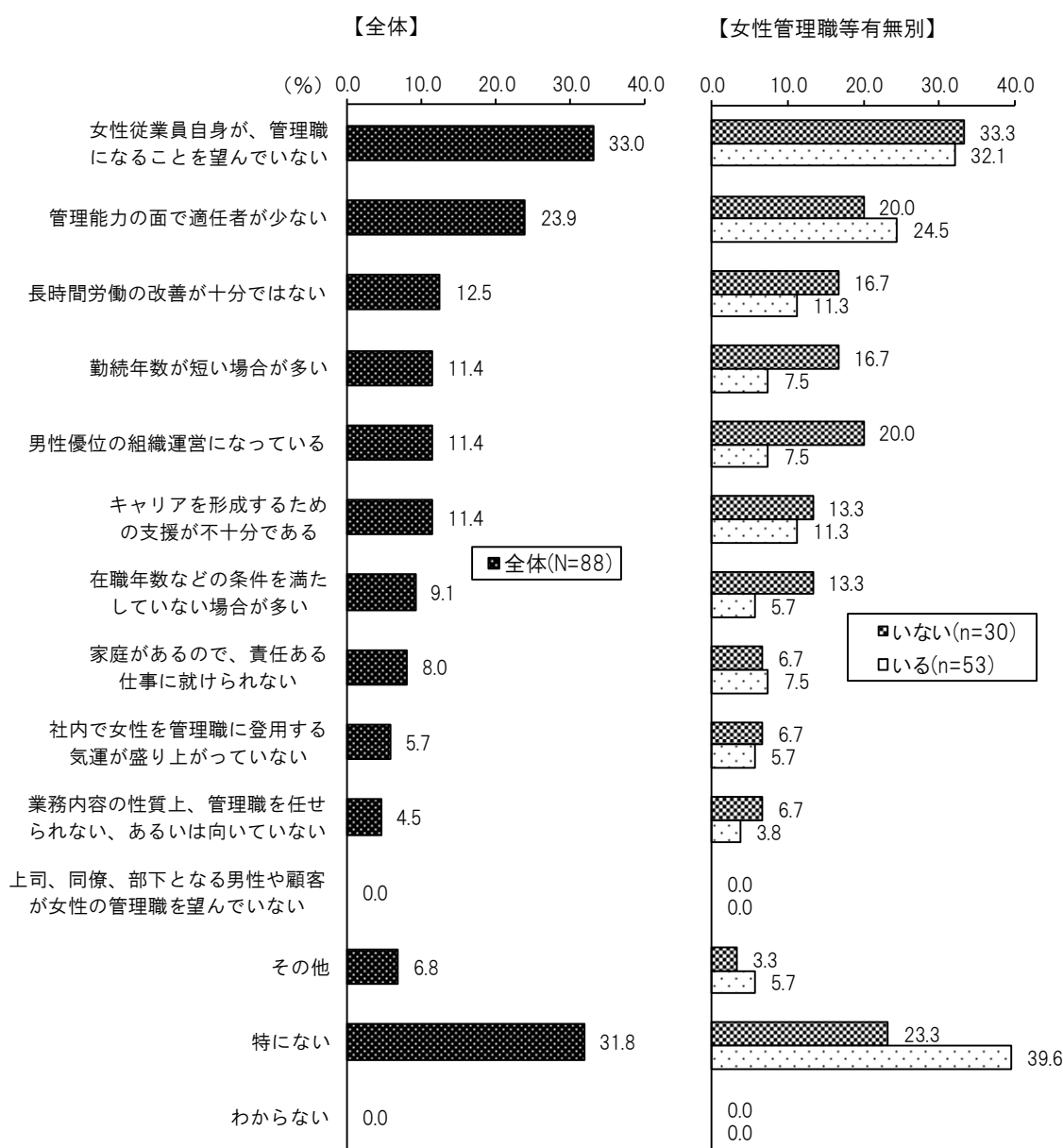
【3】女性の活躍に関すること

1 女性を管理職に登用する際の課題

問8 女性を管理職に登用することについて、どのような課題がありますか。あなたの事業所の見解に近いものを選んでください。（○印いくつでも）

女性を管理職に登用する際の課題については、「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」の割合が33.0%と最も高く、次いで「管理能力の面で適任者が少ない」（23.9%）、「長時間労働の改善が十分ではない」（12.5%）、「勤続年数が短い場合が多い」「男性優位の組織運営になっている」「キャリアを形成するための支援が不十分である」（各11.4%）の順となっている。

女性管理職等有無別では、女性管理職がいない事業所は、いる事業所に比べて「勤続年数が短い場合が多い」「男性優位の組織運営になっている」「在職年数などの条件を満たしていない場合が多い」などの割合が高くなっている。



Ⅲ 事業所調査結果 【3】女性の活躍に関すること

事業所形態別では、本社で「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」「管理能力の面で適任者が少ない」「男性優位の組織運営になっている」などの割合が他の形態に比べて高くなっている。

全従業員規模別では、20～49人で「男性優位の組織運営になっている」、50～99人で「管理能力の面で適任者が少ない」「勤続年数が短い場合が多い」、100人以上で「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」「キャリアを形成するための支援が不十分である」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。

| 単位 (%) | 女性従業員自身が管理職になることを望んでいない | 管理能力の面で適任者が少ない | 長時間労働の改善が十分でない | 勤続年数が短い場合が多い | 男性優位の組織運営になっている | キャリアを形成するための支援が不十分である | 在職年数などの条件を満たしていない | 家庭があるのに、責任ある仕事に就けられない | 社内での女性が活躍を盛りにしていない | 業務内容の性質上、管理職を任せられない | 上司、同僚、顧客、部下との管理を望んでいない | その他 | 特になし |
|------------------|-------------------------|----------------|----------------|--------------|-----------------|-----------------------|-------------------|-----------------------|--------------------|---------------------|------------------------|------|------|
| 全体(N=88) | 33.0 | 23.9 | 12.5 | 11.4 | 11.4 | 11.4 | 9.1 | 8.0 | 5.7 | 4.5 | 0.0 | 6.8 | 31.8 |
| 【事業所形態別】 | | | | | | | | | | | | | |
| 単独(n=31) | 29.0 | 22.6 | 6.5 | 12.9 | 3.2 | 9.7 | 3.2 | 0.0 | 0.0 | 3.2 | 0.0 | 12.9 | 45.2 |
| 本社(n=23) | 39.1 | 39.1 | 17.4 | 8.7 | 21.7 | 13.0 | 13.0 | 8.7 | 8.7 | 4.3 | 0.0 | 4.3 | 21.7 |
| 支社(n=33) | 30.3 | 15.2 | 15.2 | 9.1 | 12.1 | 12.1 | 12.1 | 15.2 | 9.1 | 6.1 | 0.0 | 3.0 | 27.3 |
| 【全従業員規模別】 | | | | | | | | | | | | | |
| 20人未満(n=14) | 21.4 | 7.1 | 14.3 | 0.0 | 0.0 | 7.1 | 7.1 | 7.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 14.3 | 64.3 |
| 20～49人(n=23) | 30.4 | 13.0 | 8.7 | 4.3 | 21.7 | 4.3 | 13.0 | 4.3 | 8.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 39.1 |
| 50～99人(n=13) | 30.8 | 38.5 | 15.4 | 30.8 | 7.7 | 15.4 | 7.7 | 7.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 15.4 | 15.4 |
| 100人以上(n=34) | 38.2 | 26.5 | 14.7 | 14.7 | 11.8 | 17.6 | 5.9 | 8.8 | 8.8 | 11.8 | 0.0 | 5.9 | 23.5 |

2 女性管理職の登用について

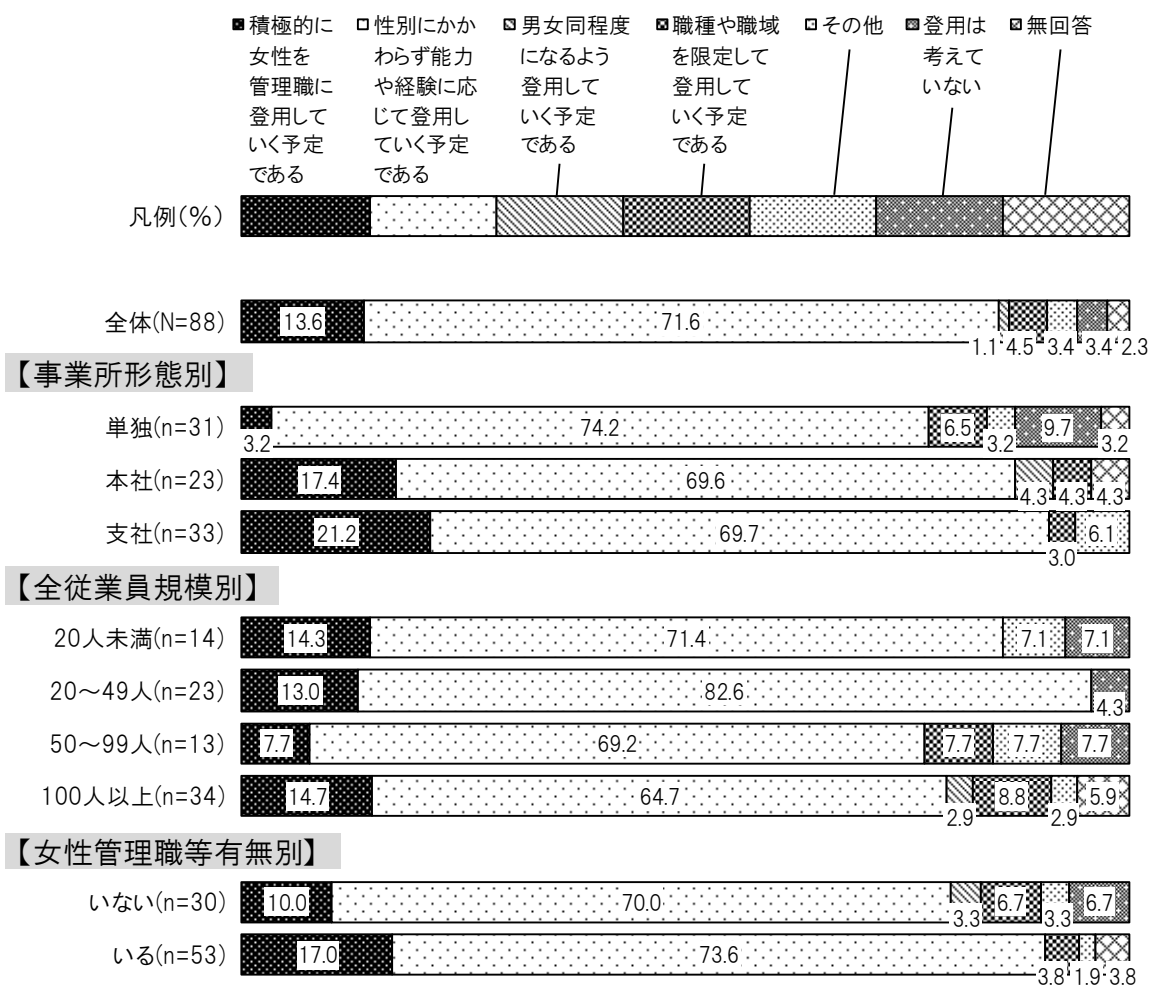
問9 今後、女性の管理職の登用について主にどのようにお考えですか。あなたの事業所の見解に近いものを選んでください。(○印1つ)

女性管理職の登用については、「性別にかかわらず能力や経験に応じて登用していく予定である」の割合が71.6%と最も高く、次いで「積極的に女性を管理職に登用していく予定である」が13.6%となっている。

事業所形態別では、支社で「積極的に女性を管理職に登用していく予定である」の割合が他の形態に比べて高くなっている。

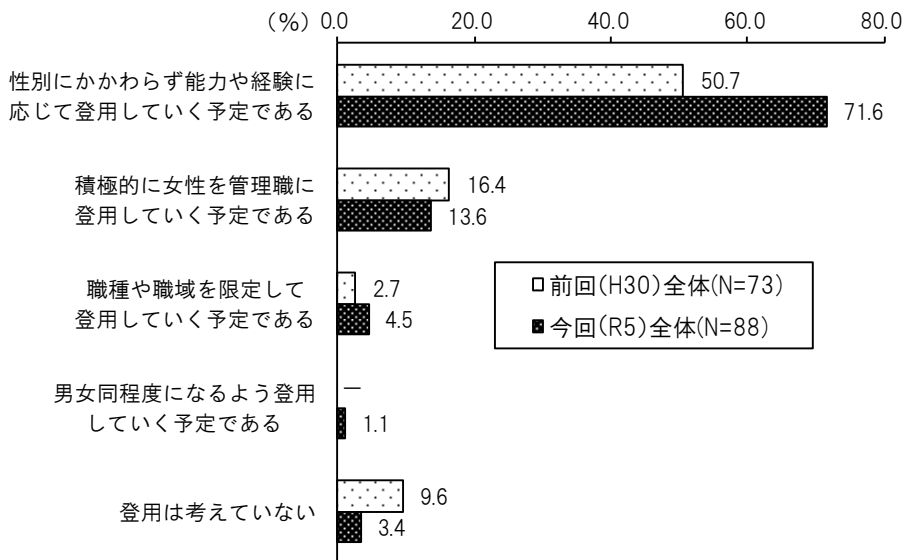
全従業員規模別では、20～49人で「性別にかかわらず能力や経験に応じて登用していく予定である」の割合が他の規模に比べて高くなっている。

女性管理職等有無別では、女性管理職がいる事業所は、いない事業所に比べて「積極的に女性を管理職に登用していく予定である」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、「性別にかかわらず能力や経験に応じて登用していく予定である」が大きく増加し、「登用は考えていない」が減少している。

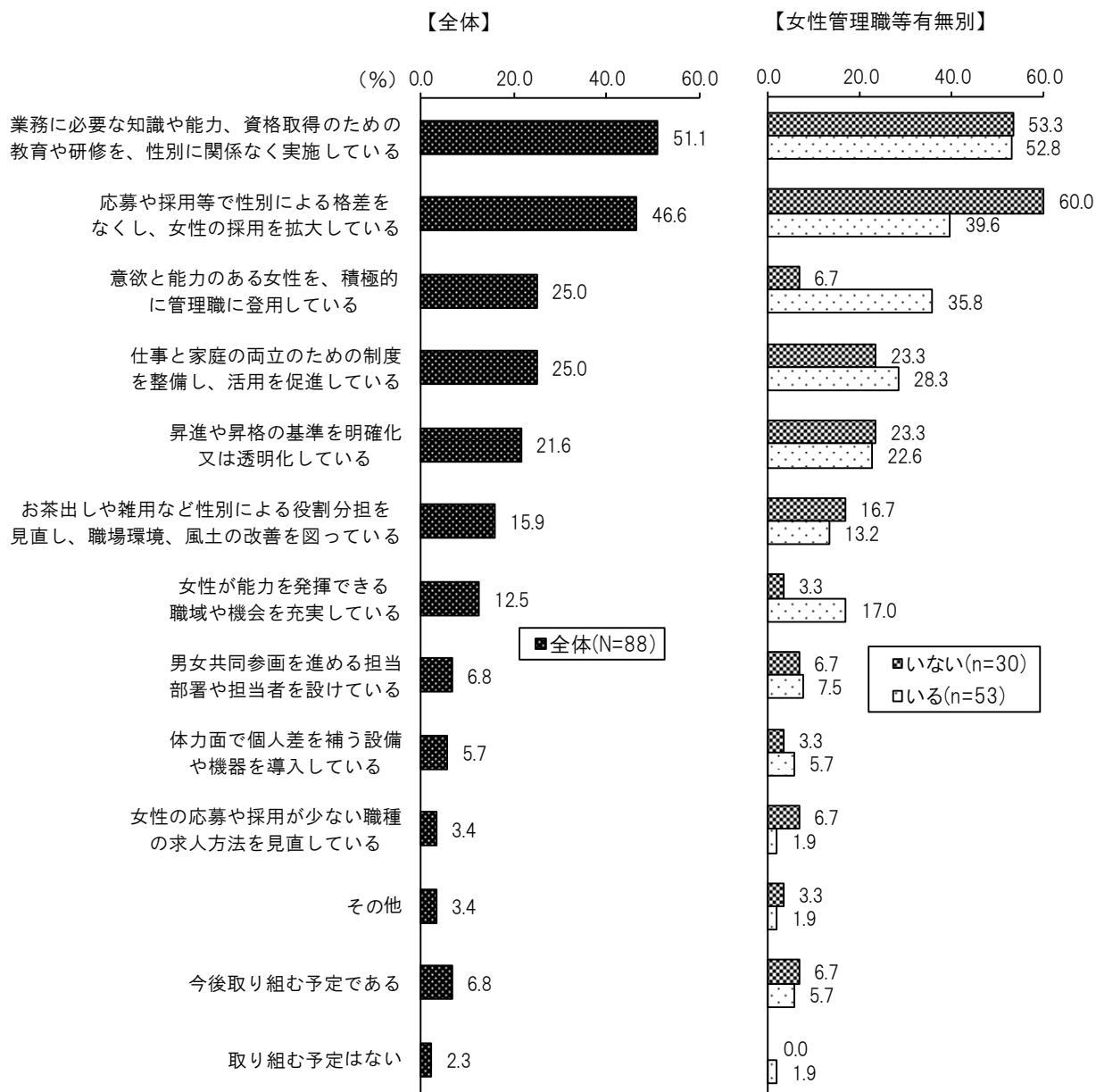


3 ポジティブ・アクションの取組状況

問10 ポジティブ・アクションに取り組んでいますか。(○印いくつでも)

ポジティブ・アクションの取組状況については、「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」の割合が51.1%と最も高く、次いで「応募や採用等で性別による格差をなくし、女性の採用を拡大している」(46.6%)、「意欲と能力のある女性を、積極的に管理職に登用している」「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進している」(各25.0%)、「昇進や昇格の基準を明確化又は透明化している」(21.6%)の順となっている。

女性管理職等有無別では、女性管理職がない事業所で「応募や採用等で性別による格差をなくし、女性の採用を拡大している」の割合が高く、女性管理職がいる事業所は、いない事業所に比べて「意欲と能力のある女性を、積極的に管理職に登用している」「女性が能力を発揮できる職域や機会を充実している」の割合が高くなっている。



Ⅲ 事業所調査結果 【3】女性の活躍に関すること

事業所形態別では、本社で「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進している」「昇進や昇格の基準を明確化又は透明化している」「お茶出しや雑用など性別による役割分担を見直し、職場環境、風土の改善を図っている」「男女共同参画を進める担当部署や担当者を設けている」「体力面で個人差を補う設備や機器を導入している」、支社で「応募や採用等で性別による格差をなくし、女性の採用を拡大している」の割合がそれぞれ他の形態に比べて高くなっている。

全従業員規模別では、20人未満で「意欲と能力のある女性を、積極的に管理職に登用している」、20～49人で「女性が能力を発揮できる職域や機会を充実している」、50～99人で「応募や採用等で性別による格差をなくし、女性の採用を拡大している」、100人以上で「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進している」「昇進や昇格の基準を明確化又は透明化している」の割合がそれぞれ他の規模に比べて高くなっている。

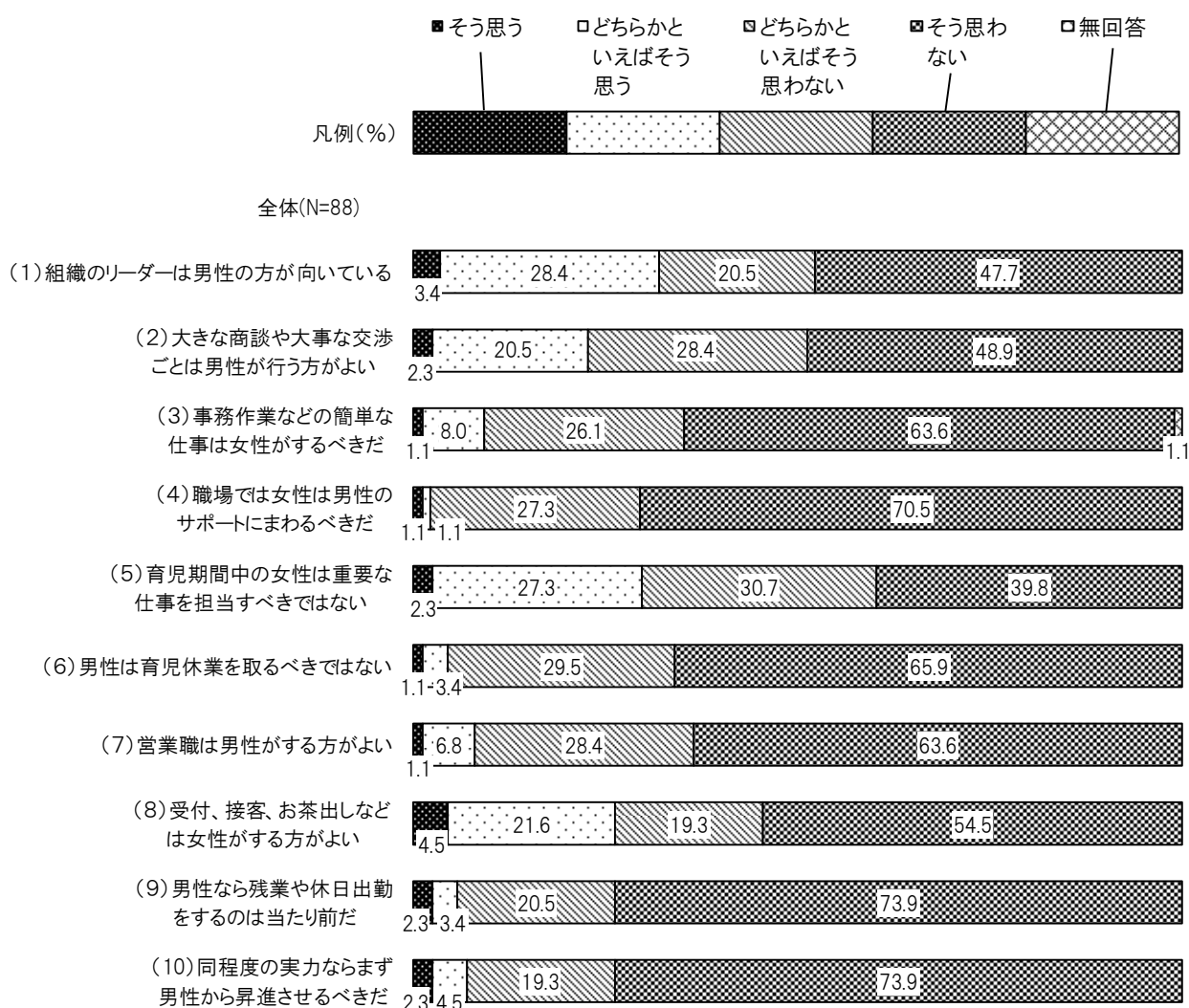
| 単位 (%) | 別取得に関する係なく実施している | 業務に必要知識や能力、資格 | をなくし、採用の性別による格差 | 応募や採用の性別による格差 | 的意欲と管理能力のある女性を、積極 | を仕事と家庭の両立の促進のための制度 | 透明化や昇格の基準を明確化又は | 風土の改善を図っている | 役割分担を見直し、職場環境、 | お茶出しや雑用など性別による | 機会が能力を発揮できる職域や | や男女共同参画を進める担当部署 | 器を導入手で個人差を補う設備や機 | の女性の応募や採用が少ない職種 | その他 | 今後取り組み予定である | 取り組む予定はない |
|------------------|------------------|---------------|-----------------|---------------|-------------------|--------------------|-----------------|-------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|------------------|-----------------|-----|-------------|-----------|
| 全体(N=88) | 51.1 | 46.6 | 25.0 | 25.0 | 21.6 | 15.9 | 12.5 | 6.8 | 5.7 | 3.4 | 3.4 | 6.8 | 2.3 | | | | |
| 【事業所形態別】 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 単独(n=31) | 51.6 | 38.7 | 19.4 | 16.1 | 22.6 | 6.5 | 16.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.2 | 3.2 | 6.5 | | | | |
| 本社(n=23) | 52.2 | 47.8 | 26.1 | 43.5 | 30.4 | 30.4 | 4.3 | 17.4 | 17.4 | 4.3 | 0.0 | 13.0 | 0.0 | | | | |
| 支社(n=33) | 51.5 | 54.5 | 30.3 | 21.2 | 15.2 | 15.2 | 15.2 | 6.1 | 3.0 | 6.1 | 6.1 | 3.0 | 0.0 | | | | |
| 【全従業員規模別】 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20人未満(n=14) | 35.7 | 28.6 | 42.9 | 7.1 | 7.1 | 21.4 | 7.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 14.3 | 0.0 | 7.1 | | | | |
| 20～49人(n=23) | 43.5 | 34.8 | 17.4 | 17.4 | 17.4 | 4.3 | 26.1 | 4.3 | 4.3 | 0.0 | 0.0 | 13.0 | 4.3 | | | | |
| 50～99人(n=13) | 46.2 | 61.5 | 7.7 | 23.1 | 15.4 | 7.7 | 7.7 | 7.7 | 0.0 | 0.0 | 7.7 | 7.7 | 0.0 | | | | |
| 100人以上(n=34) | 64.7 | 50.0 | 26.5 | 38.2 | 32.4 | 17.6 | 5.9 | 8.8 | 8.8 | 8.8 | 0.0 | 5.9 | 0.0 | | | | |

4 性別による役割分担意識

問11 次の(1)～(10)の「性別による役割分担」について、どのように思いますか。あなたの事業所の見解に近いものを選んでください。(○印1つずつ)

性別による役割分担意識については、いずれも『否定的意見』（「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」の合計）が『肯定的意見』（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計）を上回っており、特に『否定的意見』の割合が高い項目は「(4)職場では女性は男性のサポートにまわるべきだ」(97.8%)、「(6)男性は育児休業を取るべきではない」(95.4%)、「(9)男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ」(94.4%)、「(10)同程度の実力ならまず男性から昇進させるべきだ」(93.2%)、「(7)営業職は男性がする方がよい」(92.0%)となっている。

一方、『肯定的意見』の割合が高い項目は「(1)組織のリーダーは男性の方が向いている」(31.8%)、「(5)育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきではない」(29.6%)、「(8)受付、接客、お茶出しなどは女性がする方がよい」(26.1%)、「(2)大きな商談や大事な交渉ごとは男性が行う方がよい」(22.8%)となっている。

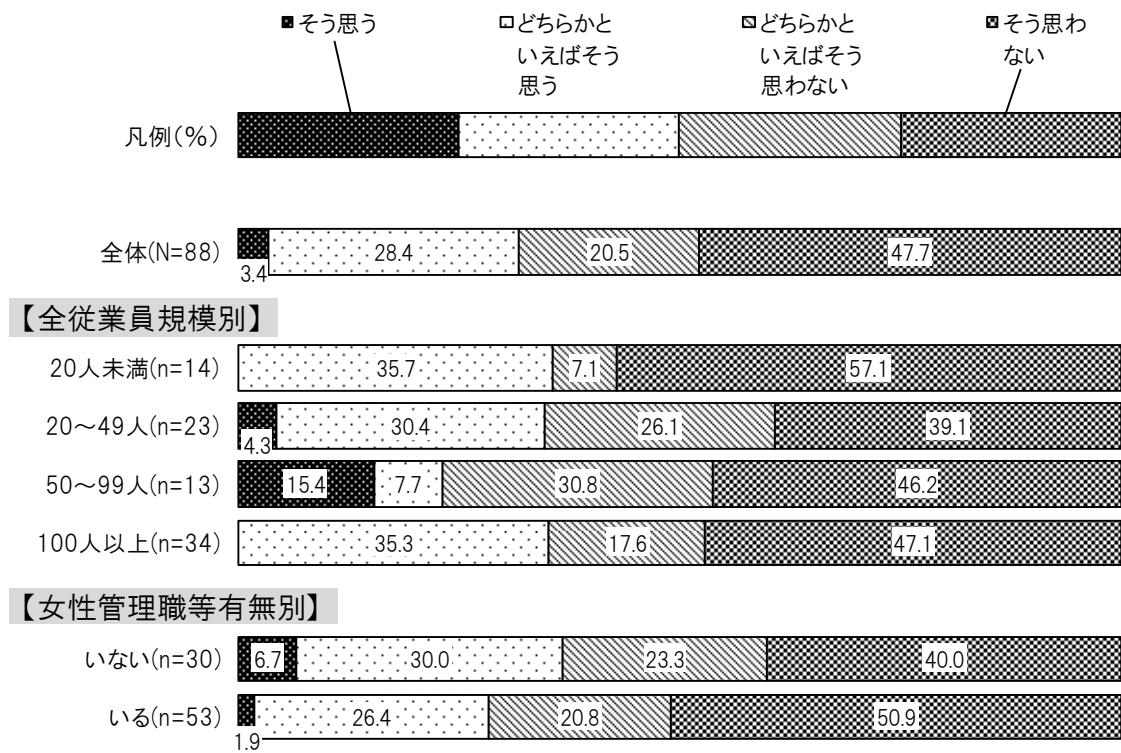


(1) 組織のリーダーは男性の方が向いている

「組織のリーダーは男性の方が向いている」については、「そう思う」が3.4%、「どちらかといえばそう思う」が28.4%、合計で『肯定的意見』は31.8%となっている。一方、「どちらかといえばそう思わない」(20.5%)、「そう思わない」(47.7%)の合計は68.2%となっている。

全従業員規模別では、20人未満で「そう思わない」、50~99人で「そう思う」の割合がそれぞれ他の規模に比べて高くなっている。

女性管理職等有無別では、女性管理職がいる事業所は、いない事業所に比べて「そう思わない」の割合が高くなっている。

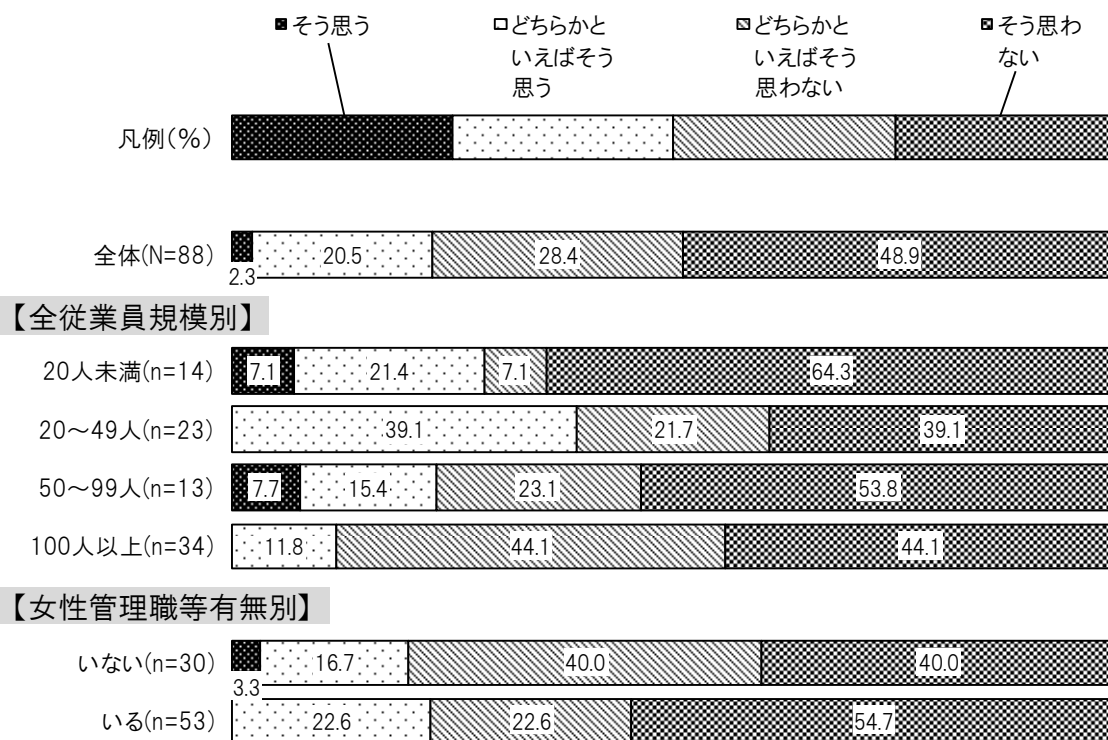


(2) 大きな商談や大事な交渉ごとは男性が行う方がよい

「大きな商談や大事な交渉ごとは男性が行う方がよい」については、「そう思う」が2.3%、「どちらかといえばそう思う」が20.5%、合計で『肯定的意見』は22.8%となっている。一方、「どちらかといえばそう思わない」(28.4%)、「そう思わない」(48.9%)の合計は77.3%となっている。

全従業員規模別では、20人未満で「そう思わない」、20~49人で「どちらかといえばそう思う」の割合がそれぞれ他の規模に比べて高くなっている。また、100人以上で『否定的意見』が9割近くを占めている。

女性管理職等有無別では、女性管理職がいる事業所は、いない事業所に比べて「そう思わない」の割合が高くなっている。

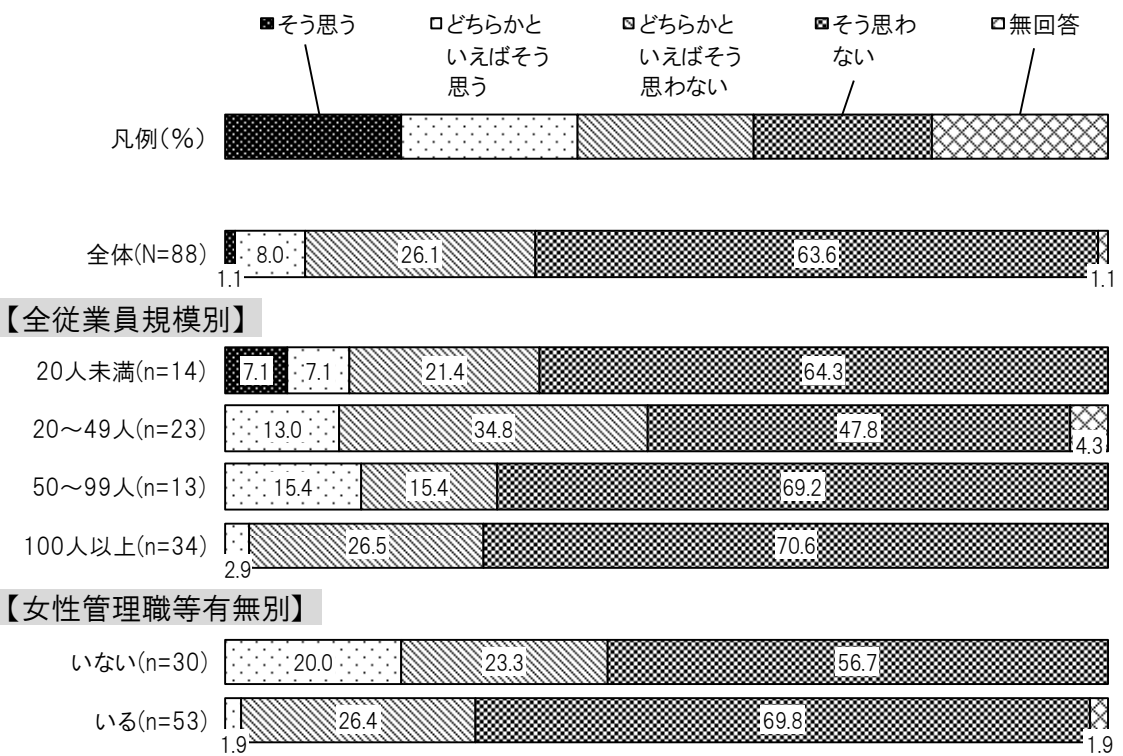


(3) 事務作業などの簡単な仕事は女性がするべきだ

「事務作業などの簡単な仕事は女性がするべきだ」については、「そう思う」が1.1%、「どちらかといえばそう思う」が8.0%、合計で『肯定的意見』は9.1%となっている。一方、「どちらかといえばそう思わない」(26.1%)、「そう思わない」(63.6%)の合計は89.7%となっている。

全従業員規模別では、100人以上で『否定的意見』の割合が高くなっている。

女性管理職等有無別では、女性管理職がいる事業所は、いない事業所に比べて『否定的意見』の割合が高くなっている。

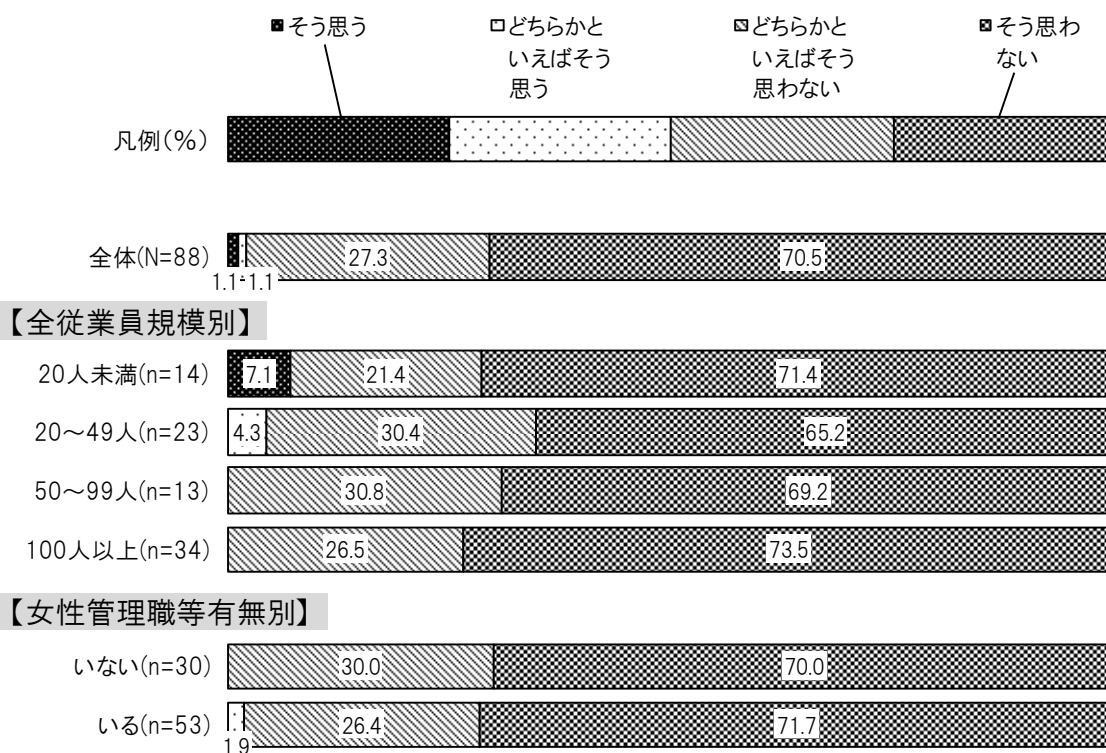


(4) 職場では女性は男性のサポートにまわるべきだ

「職場では女性は男性のサポートにまわるべきだ」については、「そう思う」が1.1%、「どちらかといえばそう思う」が1.1%、合計で『肯定的意見』は2.2%となっている。一方、「どちらかといえばそう思わない」(27.3%)、「そう思わない」(70.5%)の合計は97.8%となっている。

全従業員規模別では、20人未満のみで「そう思う」の回答がみられた。

女性管理職等有無別では、大きな差はみられない。

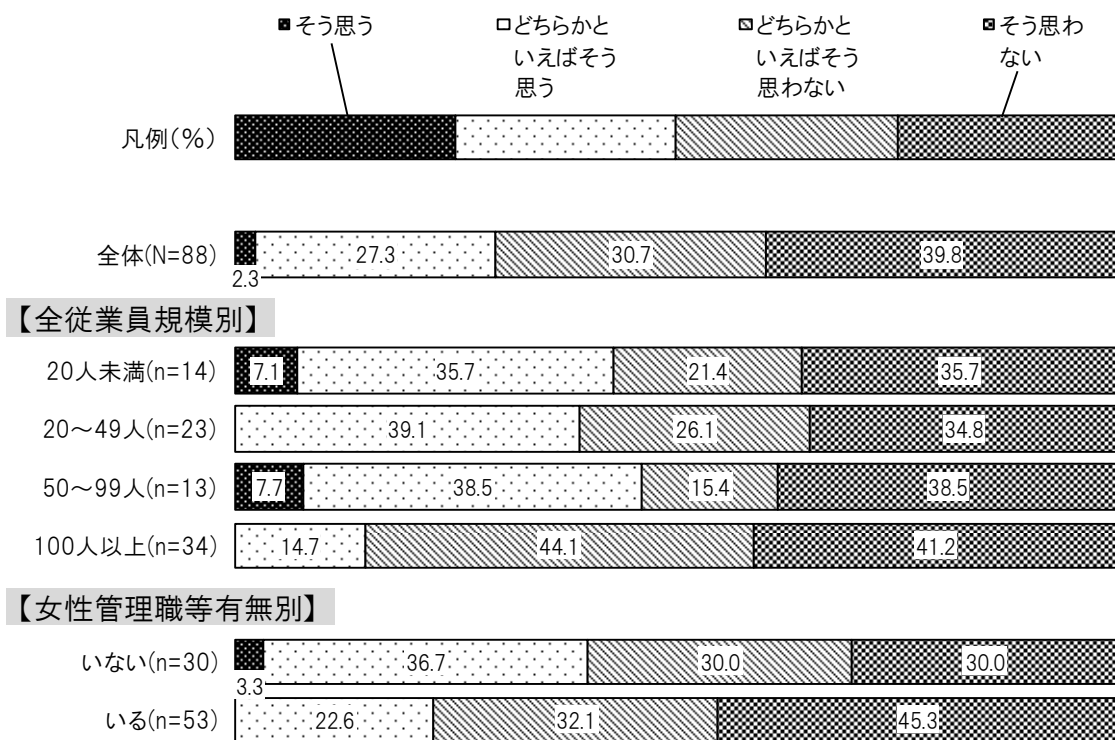


(5) 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきではない

「育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきではない」については、「そう思う」が2.3%、「どちらかといえばそう思う」が27.3%、合計で『肯定的意見』は29.6%となっている。一方、「どちらかといえばそう思わない」(30.7%)、「そう思わない」(39.8%)の合計は70.5%となっている。

全従業員規模別では、100人以上で『否定的意見』の割合が他の規模に比べて高くなっている。

女性管理職等有無別では、女性管理職がいる事業所は、いない事業所に比べて「そう思わない」の割合が高くなっている。

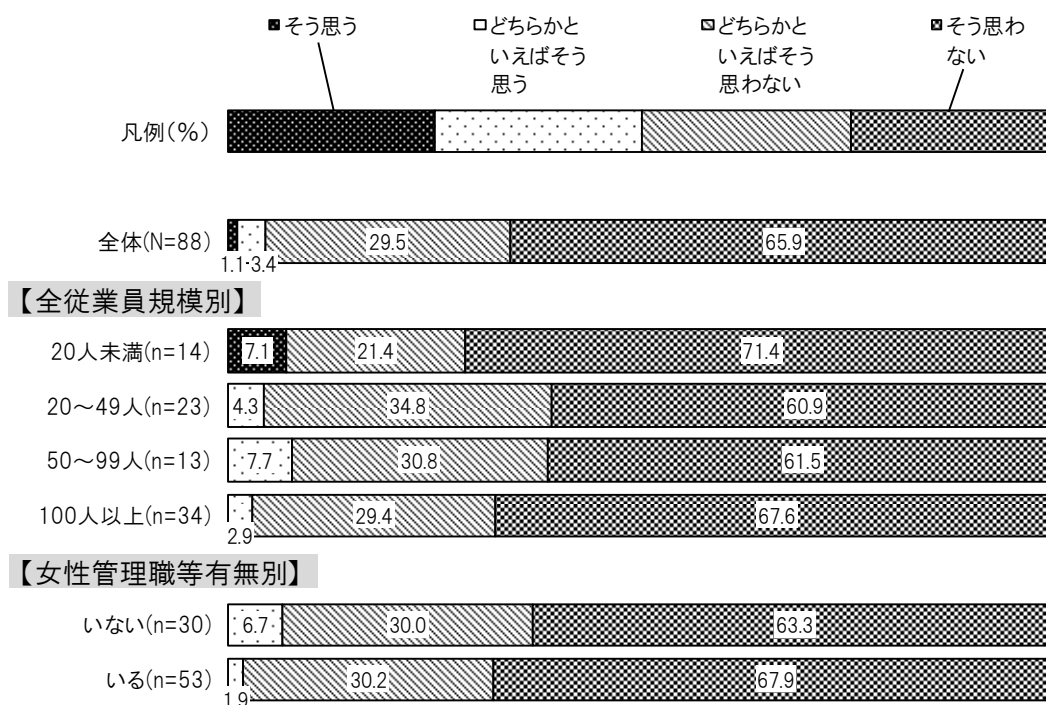


(6) 男性は育児休業を取るべきではない

「男性は育児休業を取るべきではない」については、「そう思う」が1.1%、「どちらかといえばそう思う」が3.4%、合計で『肯定的意見』は4.5%となっている。一方、「どちらかといえばそう思わない」(29.5%)、「そう思わない」(65.9%)の合計は95.4%となっている。

全従業員規模別では、20人未満のみで「そう思う」の回答がみられた。

女性管理職等有無別では、女性管理職がいる事業所は、いない事業所に比べて「そう思わない」の割合がやや高くなっている。

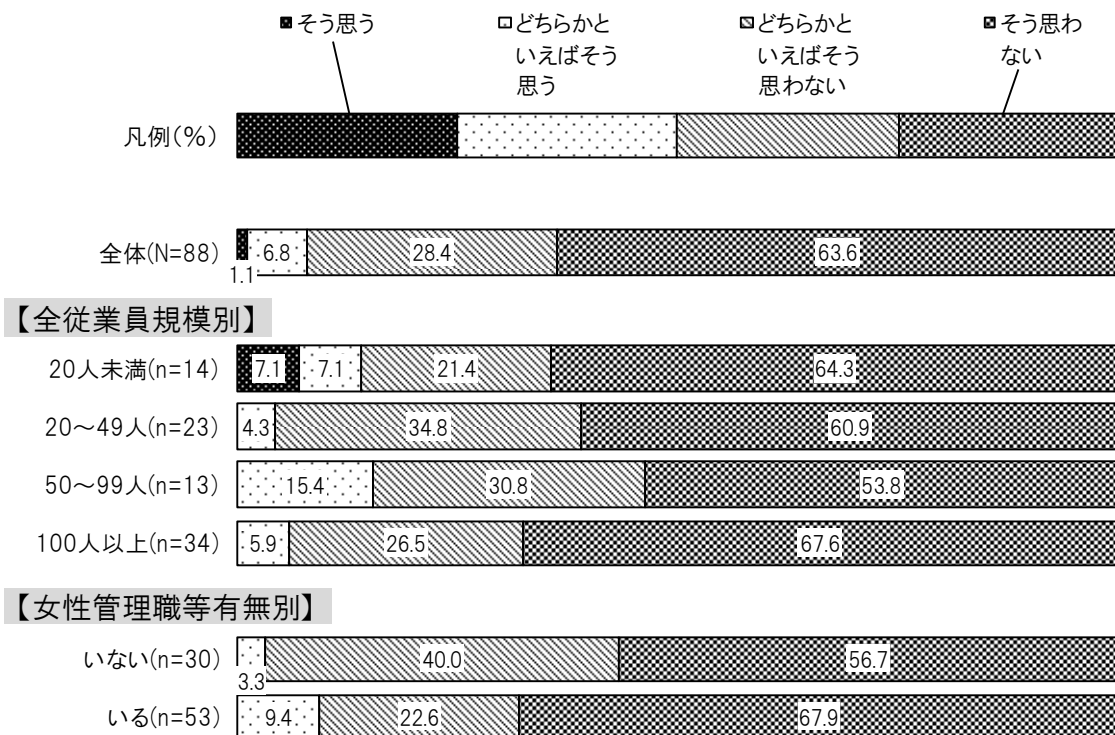


(7) 営業職は男性がする方がよい

「営業職は男性がする方がよい」については、「そう思う」が1.1%、「どちらかといえばそう思う」が6.8%、合計で『肯定的意見』は7.9%となっている。一方、「どちらかといえばそう思わない」(28.4%)、「そう思わない」(63.6%)の合計は92.0%となっている。

全従業員規模別では、20人未満で「そう思う」の回答が得られた。50~99人で「どちらかといえばそう思う」の割合がそれぞれ他の規模に比べて高くなっている。

女性管理職等有無別では、女性管理職がいる事業所は、いない事業所に比べて「そう思わない」の割合が高くなっている。

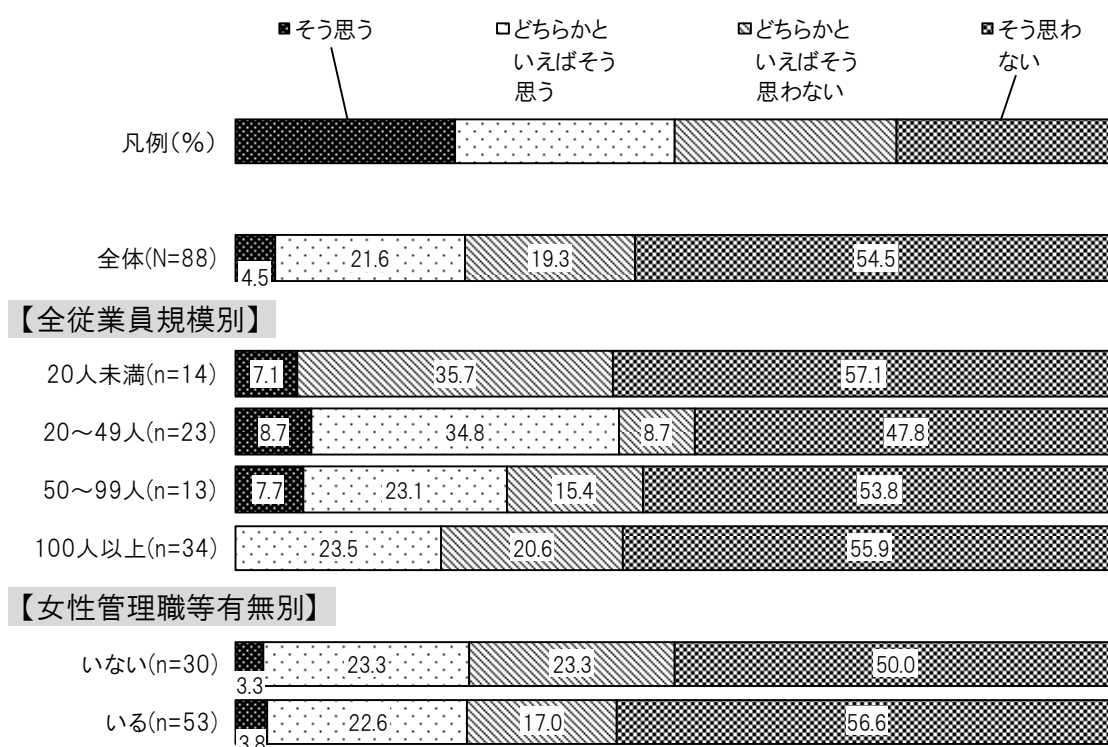


(8) 受付、接客、お茶出しなどは女性がする方がよい

「受付、接客、お茶出しなどは女性がする方がよい」については、「そう思う」が4.5%、「どちらかといえばそう思う」が21.6%、合計で『肯定的意見』は26.1%となっている。一方、「どちらかといえばそう思わない」(19.3%)、「そう思わない」(54.5%)の合計は73.8%となっている。

全従業員規模別では、20人未満で『否定的意見』の割合が、20~49人で「どちらかといえばそう思う」の割合がそれぞれ他の規模に比べて高くなっている。

女性管理職等有無別では、女性管理職がいる事業所は、いない事業所に比べて「そう思わない」の割合が高くなっている。

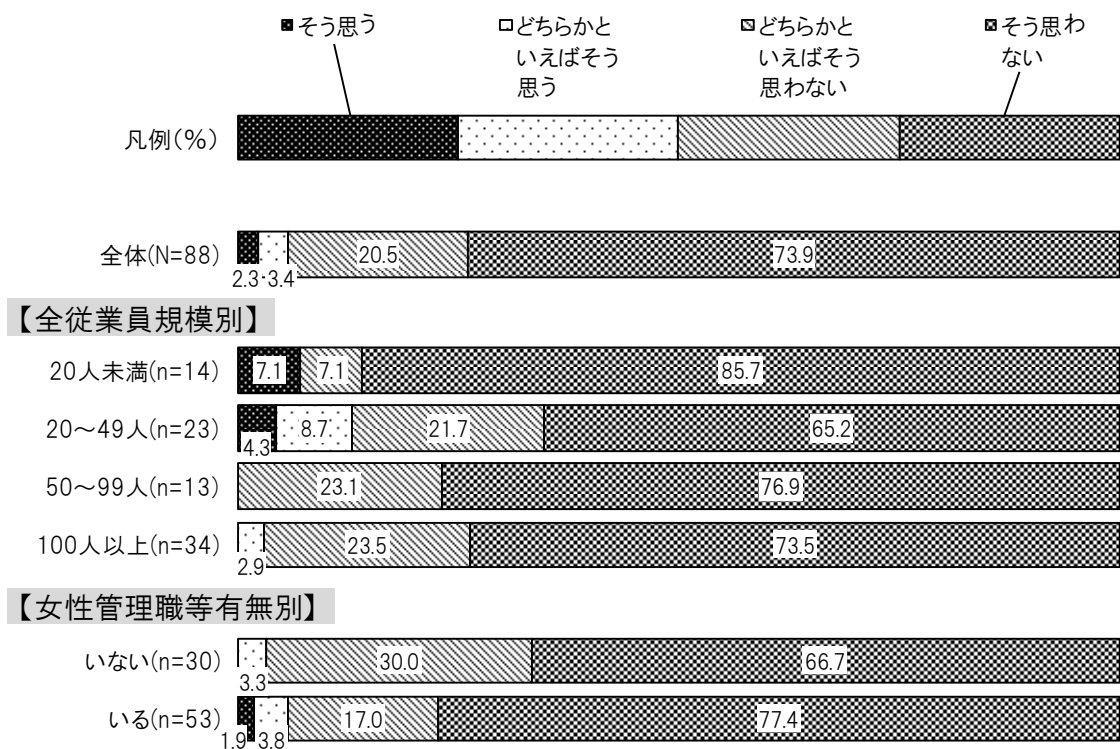


(9) 男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ

「男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ」については、「そう思う」が2.3%、「どちらかといえばそう思う」が3.4%、合計で『肯定的意見』は5.7%となっている。一方、「どちらかといえばそう思わない」(20.5%)、「そう思わない」(73.9%)の合計は94.4%となっている。

全従業員規模別では、20人未満で「そう思わない」、20~49人で「どちらかといえばそう思う」の割合がそれぞれ他の規模に比べて高くなっている。

女性管理職等有無別では、女性管理職がいる事業所は、いない事業所に比べて「そう思わない」の割合が高くなっている。

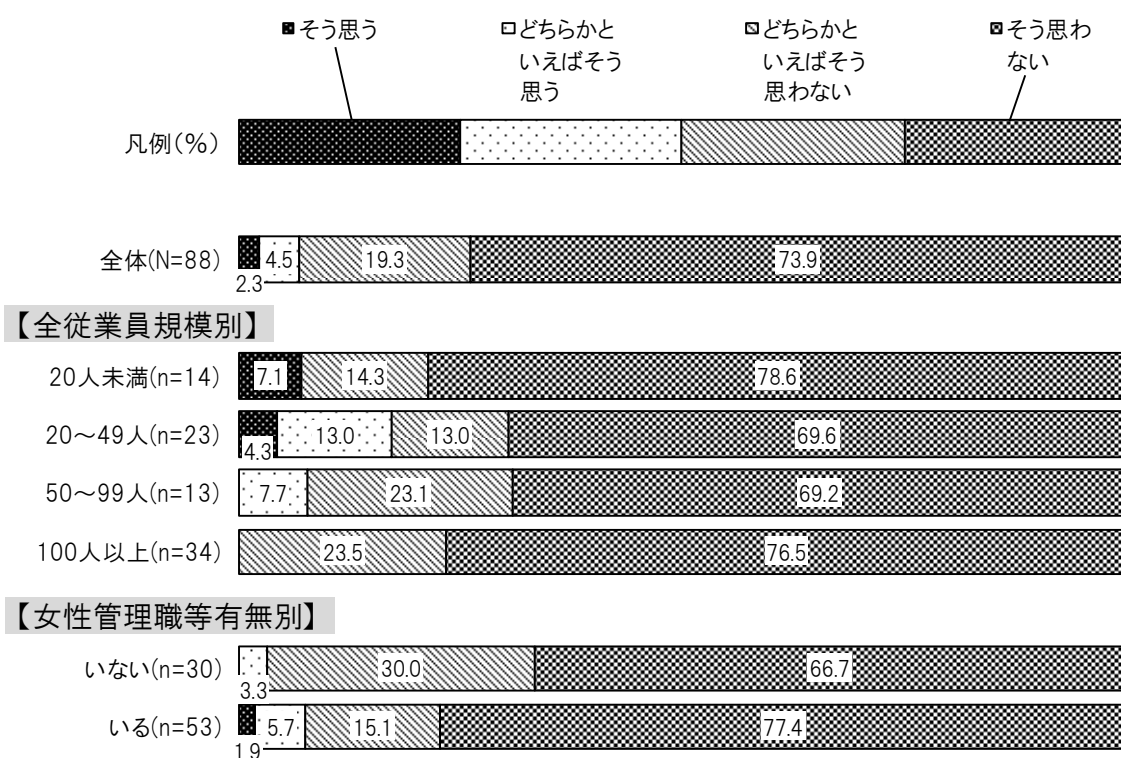


(10) 同程度の実力ならまず男性から昇進させるべきだ

「同程度の実力ならまず男性から昇進させるべきだ」については、「そう思う」が2.3%、「どちらかといえばそう思う」が4.5%、合計で『肯定的意見』は6.8%となっている。一方、「どちらかといえばそう思わない」(19.3%)、「そう思わない」(73.9%)の合計は93.2%となっている。

全従業員規模別では、20～49人で『肯定的意見』の割合が他の規模に比べて高くなっている。

女性管理職等有無別では、女性管理職がいる事業所は、いない事業所に比べて「そう思わない」の割合が高くなっている。

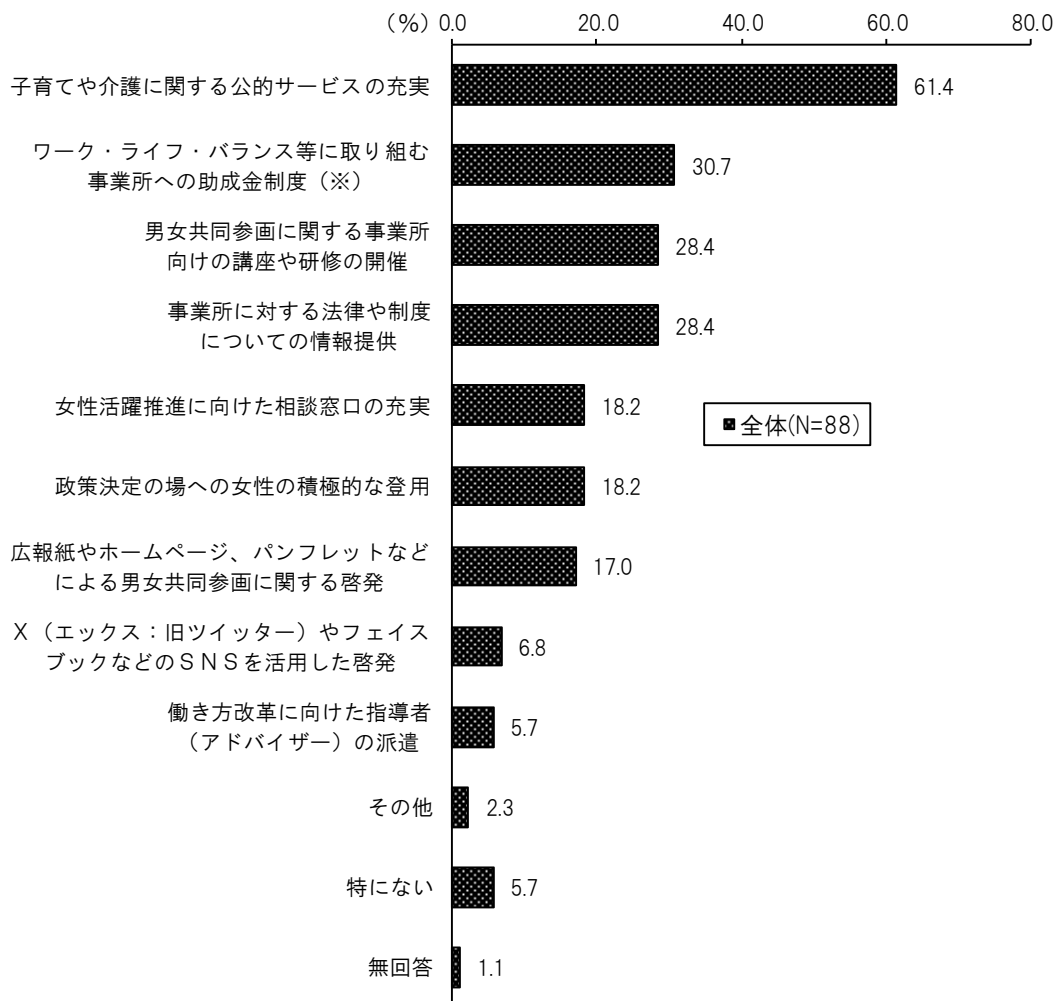


【4】 男女共同参画に関すること

1 職場における男女共同参画推進について行政に求めること

問 22 職場における男女共同参画の推進について、国や県、東広島市にどのようなことを期待しますか。あなたの事業所の見解に近いものを選んでください。
(○印3つまで)

職場における男女共同参画推進について行政に求めることについては、「子育てや介護に関する公的サービスの充実」の割合が61.4%と最も高く、次いで「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）やポジティブ・アクション（積極的改善措置）に取り組む事業所への助成金制度」（30.7%）、「男女共同参画に関する事業所向けの講座や研修の開催」「事業所に対する法律や制度についての情報提供」（各28.4%）の順となっている。



※ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）やポジティブ・アクション（積極的改善措置）に取り組む事業所への助成金制度

事業所形態別では、本社で「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）やポジティブ・アクション（積極的改善措置）に取り組む事業所への助成金制度」「男女共同参画に関する事業所向けの講座や研修の開催」「女性活躍推進に向けた相談窓口の充実」など、支社で「子育てや介護に関する公的サービスの充実」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。

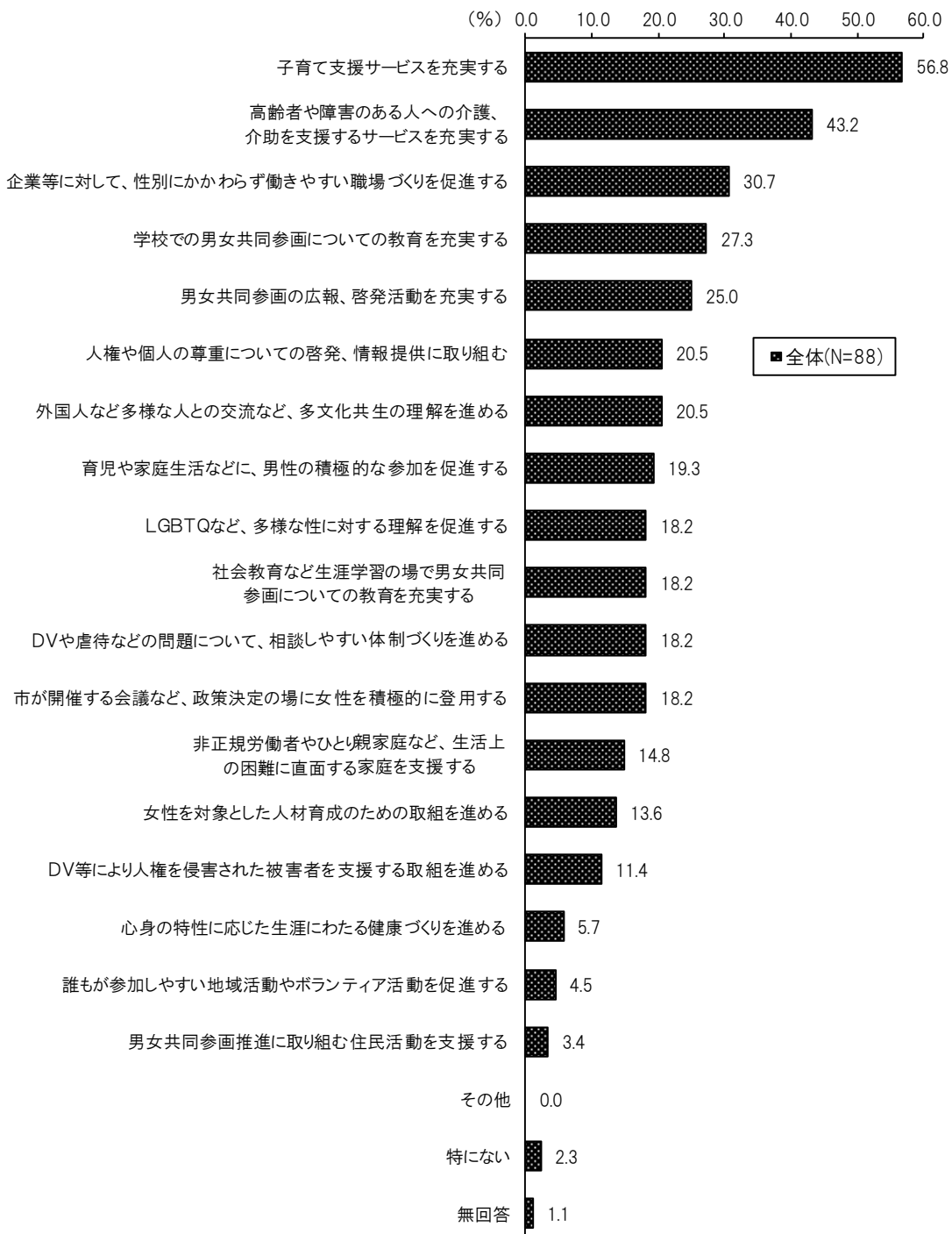
全従業員規模別では、20～49人で「子育てや介護に関する公的サービスの充実」「働き方改革に向けた指導者（アドバイザー）の派遣」、100人以上で「男女共同参画に関する事業所向けの講座や研修の開催」などの割合がそれぞれ他の規模に比べて高くなっている。

| 単位 (%) | 子育てや介護に関する公的サービスの充実 | 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）やポジティブ・アクション（積極的改善措置）に取り組む事業所への助成金制度 | 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する事業所向けの講座や研修の開催 | 男女共同参画に関する事業所向けの講座や研修の開催 | 事業所に対する法律や制度についての情報提供 | 女性活躍推進に向けた相談窓口の充実 | 政策決定の場への女性の積極的な登用 | 広報紙やホームページ、パンフレットなどによる男女共同参画に関する啓発 | X（エックス）やフェイスブックなどのSNSを活用した啓発 | 働き方改革に向けた指導者（アドバイザー）の派遣 | その他 | 特になし |
|--------------|---------------------|--|--|--------------------------|-----------------------|-------------------|-------------------|------------------------------------|------------------------------|-------------------------|------|------|
| 全体(N=88) | 61.4 | 30.7 | 28.4 | 28.4 | 18.2 | 18.2 | 17.0 | 6.8 | 5.7 | 2.3 | 5.7 | |
| 【事業所形態別】 | | | | | | | | | | | | |
| 単独(n=31) | 51.6 | 19.4 | 29.0 | 25.8 | 12.9 | 19.4 | 9.7 | 6.5 | 6.5 | 6.5 | 9.7 | |
| 本社(n=23) | 65.2 | 43.5 | 43.5 | 30.4 | 30.4 | 13.0 | 21.7 | 4.3 | 8.7 | 0.0 | 0.0 | |
| 支社(n=33) | 69.7 | 33.3 | 18.2 | 30.3 | 15.2 | 21.2 | 21.2 | 9.1 | 3.0 | 0.0 | 3.0 | |
| 【全従業員規模別】 | | | | | | | | | | | | |
| 20人未満(n=14) | 57.1 | 14.3 | 21.4 | 35.7 | 14.3 | 21.4 | 7.1 | 14.3 | 0.0 | 7.1 | 14.3 | |
| 20～49人(n=23) | 69.6 | 30.4 | 21.7 | 30.4 | 8.7 | 4.3 | 21.7 | 4.3 | 17.4 | 0.0 | 4.3 | |
| 50～99人(n=13) | 53.8 | 38.5 | 30.8 | 38.5 | 23.1 | 23.1 | 23.1 | 7.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| 100人以上(n=34) | 61.8 | 35.3 | 35.3 | 23.5 | 26.5 | 26.5 | 17.6 | 5.9 | 2.9 | 2.9 | 5.9 | |

2 男女共同参画の推進に行政が力を入れるべきこと

問 23 男女共同参画を積極的に進めるために、東広島市はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。あなたの事業所の見解に近いものを選んでください。
(○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 56.8%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」(43.2%)、「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」(30.7%)、「学校での男女共同参画についての教育を充実する」(27.3%)、「男女共同参画の広報、啓発活動を充実する」(25.0%)の順となっている。



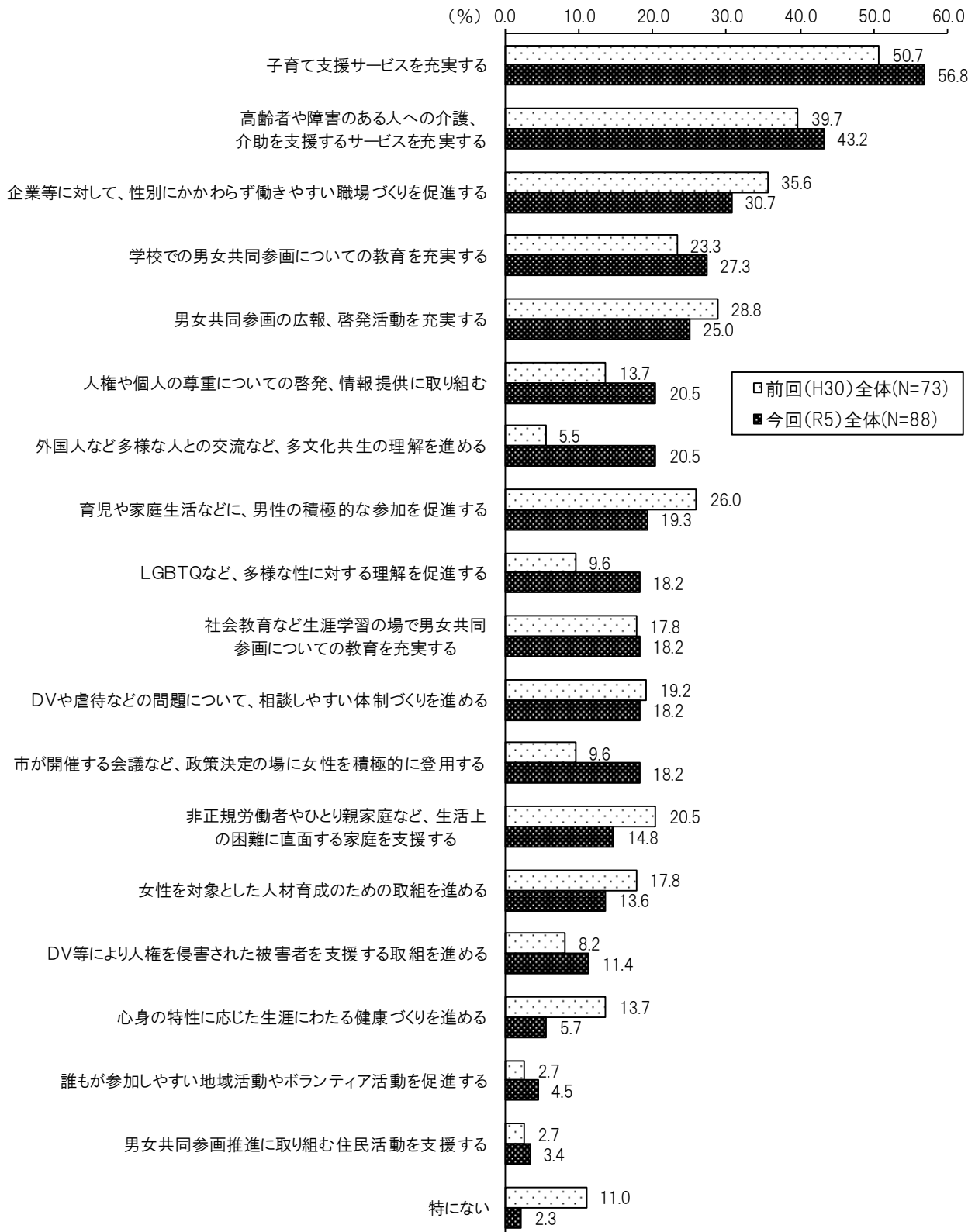
事業所形態別では、単独で「学校での男女共同参画についての教育を充実する」「男女共同参画の広報、啓発活動を充実する」「DVや虐待などの問題について、相談しやすい体制づくりを進める」「非正規労働者やひとり親家庭など、生活上の困難に直面する家庭を支援する」など、本社で「子育て支援サービスを充実する」「外国人など多様な人との交流など、多文化共生の理解を進める」「心身の特性に応じた生涯にわたる健康づくりを進める」など、支社で「高齢者や障害のある人への介護、介助を支援するサービスを充実する」などの割合がそれぞれ他の形態に比べて高くなっている。

| 単位 (%) | 子育て支援サービスを充実 | 介護、介助を充実する | 高齢者や障害のある人への | くわらざる働きやすい職場づく | 企業等に対して、性別にか | 学校での教育を充実する | 活動や共同参画の広報、啓発 | 男女共同参画の啓発、情報提供に | の啓発、個人情報の尊重につ | 人権や個人の尊重につ | を促進する | 外国人など多様な人との交 | る外国人など多様な人との交 | 性の積極的な参加を促進す | 育児や家庭生活などに、男 | に対する理解を促進する | LGBTQなど、多様な性 | 教育を共同参画に | 社会教育など生涯学習の場 | で男女共同参画に | 社会教育を進める | いて、相談しやすい問題につ | DVや虐待などの問題につ | に活用する | 策決定の場に女性を積極的 | 市が開催する会議など、政 | |
|----------|--------------|------------|--------------|----------------|--------------|-------------|---------------|-----------------|---------------|------------|-------|--------------|---------------|--------------|--------------|-------------|--------------|----------|--------------|----------|----------|---------------|--------------|-------|--------------|--------------|------|
| 全体(N=88) | 56.8 | 43.2 | 30.7 | 27.3 | 25.0 | 20.5 | 20.5 | 19.3 | 18.2 | 18.2 | 18.2 | 18.2 | 18.2 | 18.2 | 18.2 | 18.2 | 18.2 | 18.2 | 18.2 | 18.2 | 18.2 | 18.2 | 18.2 | 18.2 | 18.2 | 18.2 | 18.2 |
| 【事業所形態別】 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 単独(n=31) | 41.9 | 29.0 | 25.8 | 35.5 | 32.3 | 22.6 | 12.9 | 19.4 | 22.6 | 9.7 | 29.0 | 12.9 | 12.9 | 19.4 | 22.6 | 9.7 | 29.0 | 12.9 | 12.9 | 9.7 | 29.0 | 12.9 | 12.9 | 29.0 | 12.9 | 12.9 | 12.9 |
| 本社(n=23) | 73.9 | 47.8 | 39.1 | 17.4 | 17.4 | 30.4 | 34.8 | 13.0 | 26.1 | 26.1 | 0.0 | 21.7 | 21.7 | 26.1 | 26.1 | 0.0 | 21.7 | 21.7 | 26.1 | 26.1 | 0.0 | 21.7 | 21.7 | 26.1 | 26.1 | 0.0 | 21.7 |
| 支社(n=33) | 57.6 | 51.5 | 30.3 | 27.3 | 24.2 | 12.1 | 18.2 | 24.2 | 9.1 | 21.2 | 18.2 | 21.2 | 18.2 | 9.1 | 21.2 | 18.2 | 21.2 | 18.2 | 21.2 | 18.2 | 18.2 | 18.2 | 18.2 | 18.2 | 18.2 | 18.2 | 18.2 |

| 単位 (%) | 面庭非の女性を | をれたD | わ心身の健康性 | 進動やボ | 誰もが参 | 男女共同参 | その他 | 特にな |
|----------|---------|------|---------|------|------|-------|-----|-----|
| 全体(N=88) | 14.8 | 13.6 | 11.4 | 5.7 | 4.5 | 3.4 | 0.0 | 2.3 |
| 【事業所形態別】 | | | | | | | | |
| 単独(n=31) | 25.8 | 19.4 | 16.1 | 3.2 | 3.2 | 3.2 | 0.0 | 6.5 |
| 本社(n=23) | 4.3 | 4.3 | 0.0 | 17.4 | 8.7 | 8.7 | 0.0 | 0.0 |
| 支社(n=33) | 12.1 | 12.1 | 12.1 | 0.0 | 3.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

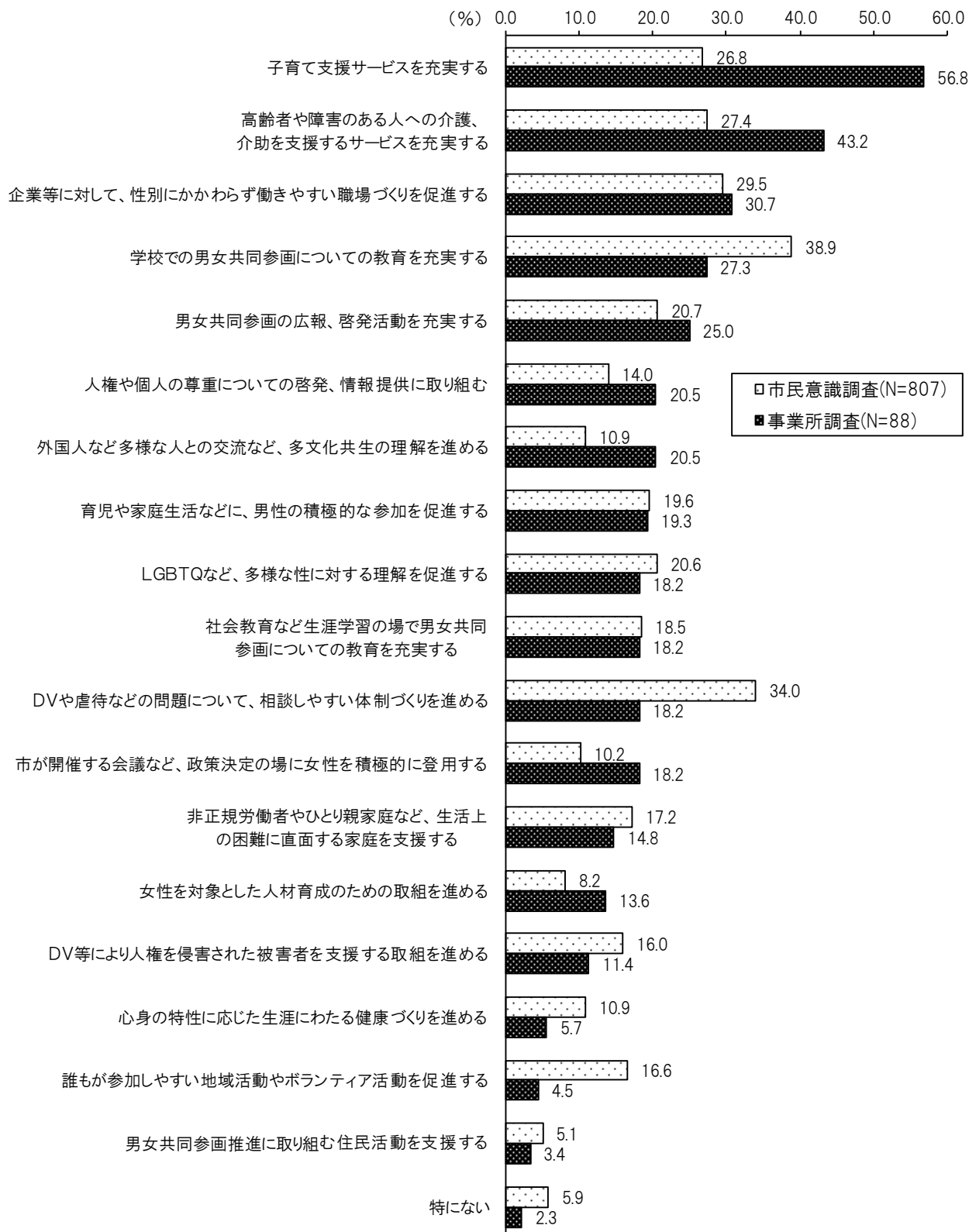
【時系列推移】

前回調査結果と比べ、「子育て支援サービスを充実する」「人権や個人の尊重についての啓発、情報提供に取り組む」「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」「LGBTQなど、多様な性に対する理解を促進する」「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」などが増加している。



【参考／市民意識調査 問 35（91 ページ参照）との比較】

事業所調査では「子育て支援サービスを充実する」「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」の割合が市民意識調査を大きく上回っており、市民意識調査では「学校での男女共同参画についての教育を充実する」「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」などの割合が事業所調査に比べ高くなっている。



【5】 ハラスメントに関すること

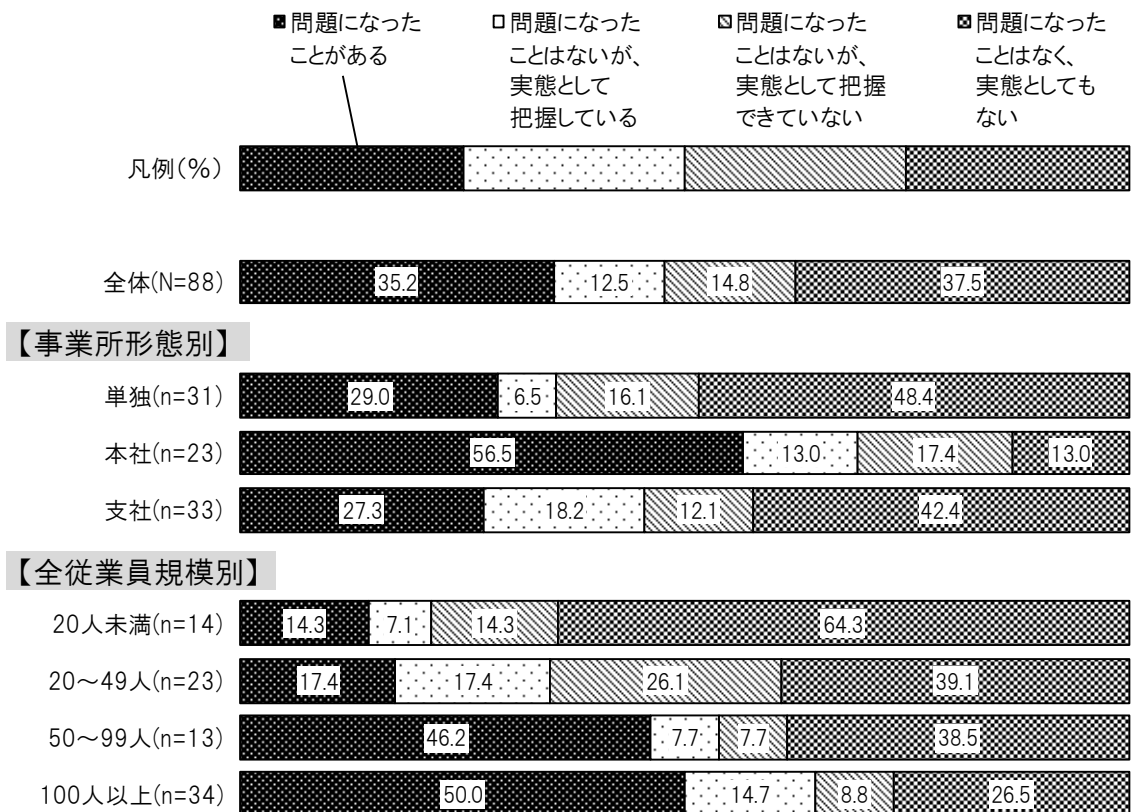
1 ハラスメントについて問題になったこと

問12 これまでに、事業所内で各種ハラスメント（嫌がらせ）が問題になったことがありますか。（○印1つ）

ハラスメントについて問題になったことについては、「問題になったことがある」が35.2%、「問題になったことはないが、実態として把握している」が12.5%、合計で47.7%となっている。一方、「問題になったことはないが、実態として把握できていない」が14.8%、「問題になったことはなく、実態としてもない」が37.5%となっている。

事業所形態別では、本社で「問題になったことがある」の割合が他の形態に比べて高くなっている。

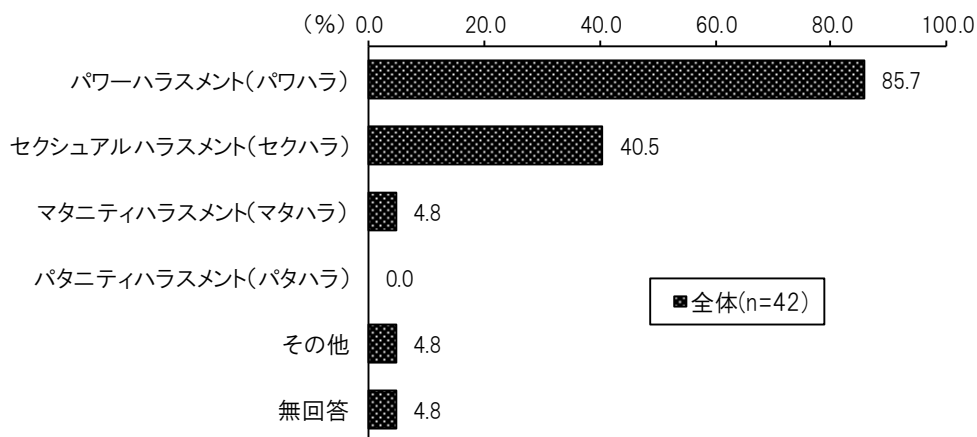
全従業員規模別では、規模が大きくなるほど「問題になったことがある」の割合が高くなっている。



2 問題となったハラスメントの種類

【問12で「1～2（ハラスメントがあった）」と答えた方におたずねします。
問13 それほどのようなハラスメント（嫌がらせ）ですか。（○印いくつでも）

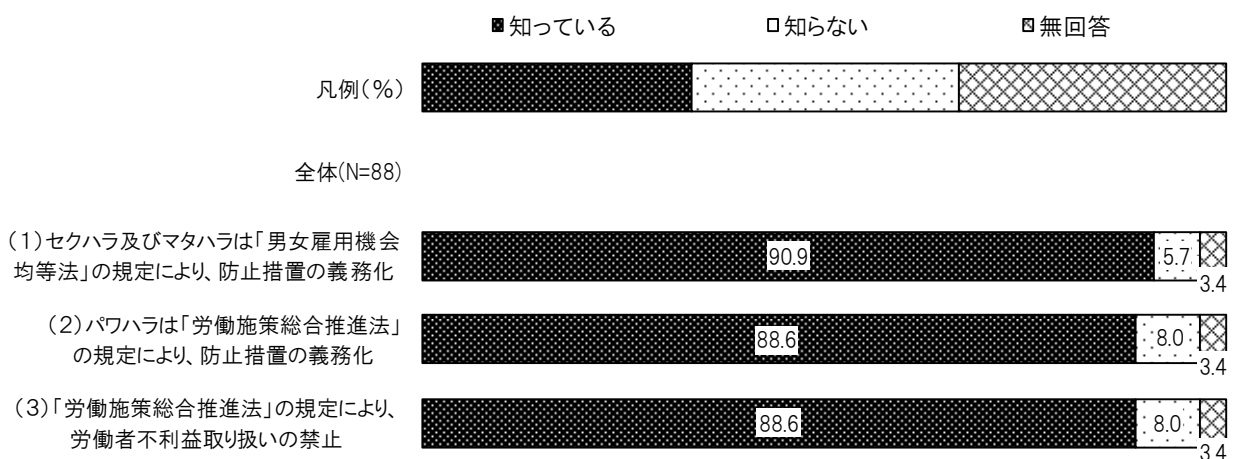
問題となったハラスメントの種類については、「パワーハラスメント（パワハラ）」が85.7%と突出して最も高く、次いで「セクシュアルハラスメント（セクハラ）」が40.5%となっている。



3 職場におけるハラスメントについての法制度の認知

問14 職場におけるハラスメント防止対策が、法律によって規定されていることを知っていますか。（○印1つずつ）

職場におけるハラスメントについての法制度の認知については、約9割が「知っている」と回答している。

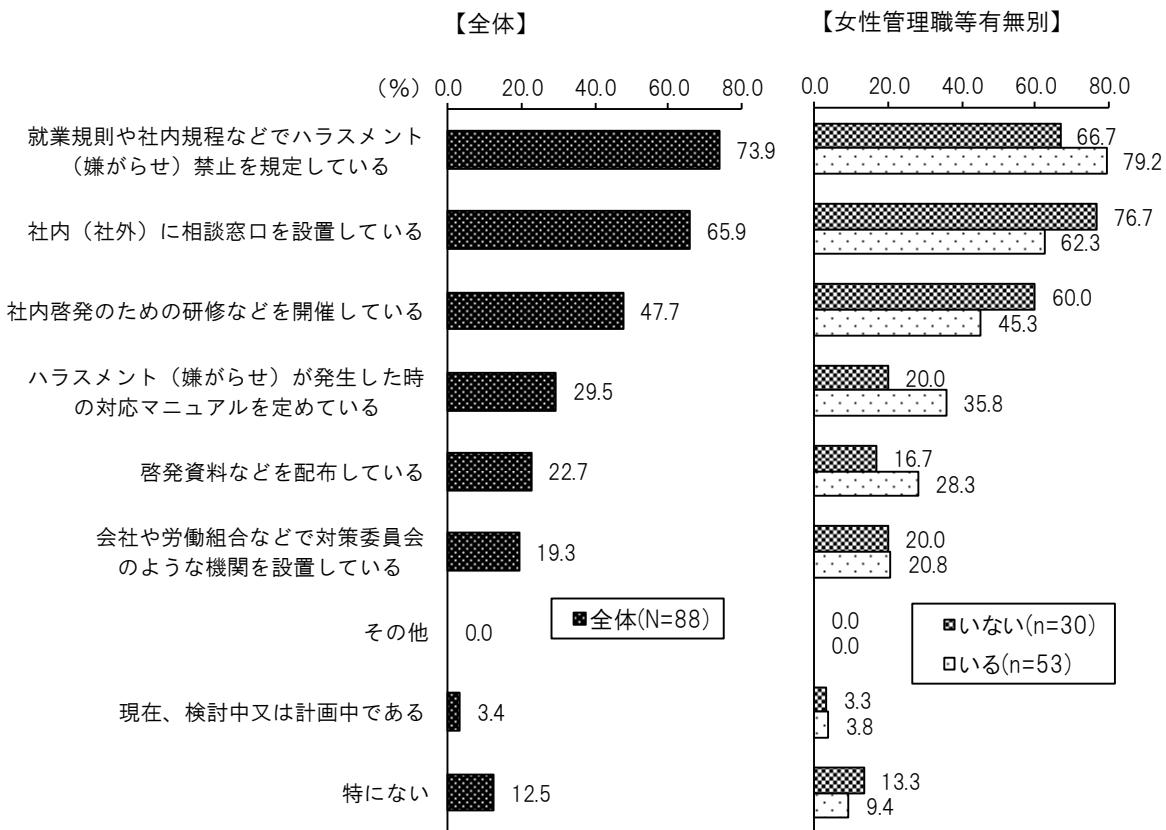


4 ハラスメント防止対策の取組状況

問 15 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）

ハラスメント防止対策の取組状況については、「就業規則や社内規程などでハラスメント（嫌がらせ）禁止を規定している」の割合が73.9%と最も高く、次いで「社内（社外）に相談窓口を設置している」（65.9%）、「社内啓発のための研修などを開催している」（47.7%）、「ハラスメント（嫌がらせ）が発生した時の対応マニュアルを定めている」（29.5%）の順となっている。

女性管理職等有無別では、女性管理職がない事業所で「社内（社外）に相談窓口を設置している」「社内啓発のための研修などを開催している」の割合が高く、女性管理職がいる事業所で「就業規則や社内規程などでハラスメント（嫌がらせ）禁止を規定している」「ハラスメント（嫌がらせ）が発生した時の対応マニュアルを定めている」「啓発資料などを配布している」の割合が高くなっている。



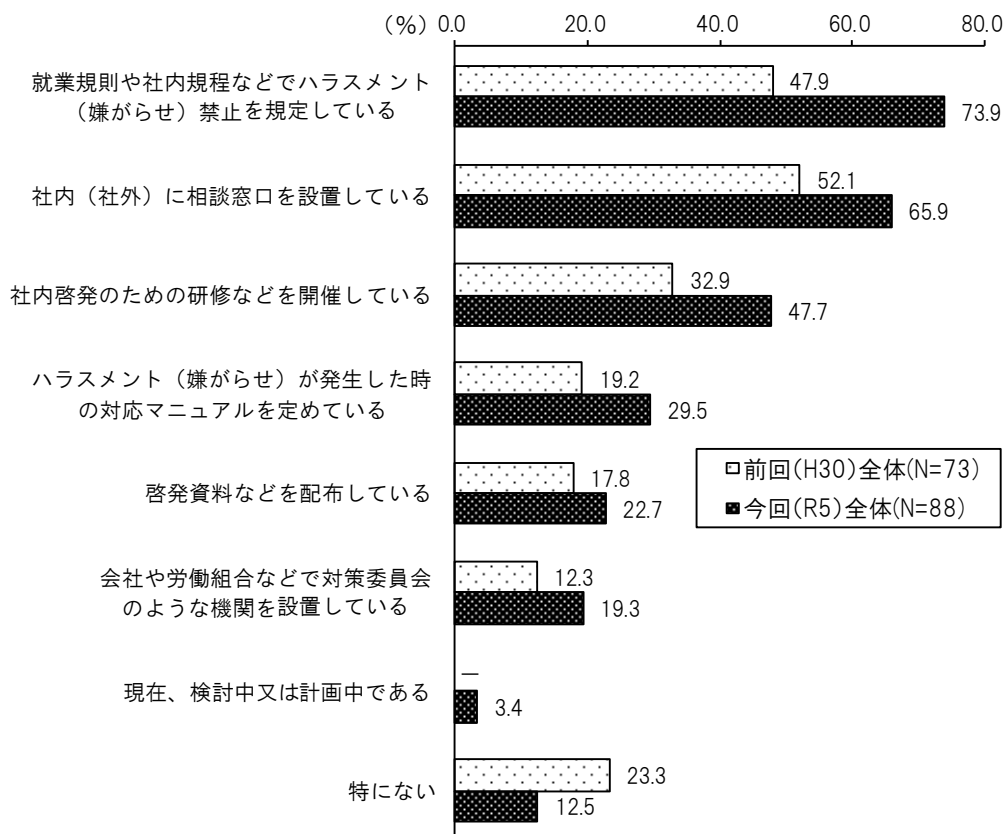
事業所形態別では、本社で「就業規則や社内規程などでハラスメント（嫌がらせ）禁止を規定している」、本社や支社で「社内（社外）に相談窓口を設置している」、支社で「ハラスメント（嫌がらせ）が発生した時の対応マニュアルを定めている」「会社や労働組合などで対策委員会のような機関を設置している」などの割合がそれぞれ他の形態に比べて高くなっている。

全従業員規模別では、50～99人で「社内啓発のための研修などを開催している」「啓発資料などを配布している」、100人以上で「就業規則や社内規程などでハラスメント（嫌がらせ）禁止を規定している」「社内（社外）に相談窓口を設置している」「ハラスメント（嫌がらせ）が発生した時の対応マニュアルを定めている」などの割合がそれぞれ他の規模を大きく上回っている。一方、20人未満で「特にない」の割合が高くなっている。

| 単位 (%) | せ で ハ ラ ス メ ン ト 禁 止 を 規 定 し て い る | 就 業 規 則 や 社 内 規 程 に お き て 相 談 窓 口 を 設 置 し て い る | 社 内 啓 発 の た め の 研 修 な ど を 開 催 し て い る | マ ニ ユ ア ル を 定 め て い る | ハ ラ ス メ ン ト （ 嫌 が ら せ ） に 対 し て の 対 応 マ ニ ユ ア ル を 定 め て い る | 啓 発 資 料 な ど を 配 布 し て い る | 設 置 し て い る 機 関 を 対 策 委 員 会 の よ う な 機 関 を 設 置 し て い る | 会 社 や 労 働 組 合 な ど で 対 策 委 員 会 の よ う な 機 関 を 設 置 し て い る | そ の 他 | 現 在 、 検 討 中 又 は 計 画 中 で あ る | 特 に な い |
|------------------|---|--|---|---|--|---|---|--|-------------|--|------------------|
| 全体(N=88) | 73.9 | 65.9 | 47.7 | 29.5 | 22.7 | 19.3 | 0.0 | 3.4 | 12.5 | | |
| 【事業所形態別】 | | | | | | | | | | | |
| 単独(n=31) | 61.3 | 45.2 | 32.3 | 9.7 | 16.1 | 3.2 | 0.0 | 3.2 | 19.4 | | |
| 本社(n=23) | 91.3 | 78.3 | 56.5 | 26.1 | 26.1 | 21.7 | 0.0 | 8.7 | 8.7 | | |
| 支社(n=33) | 75.8 | 78.8 | 57.6 | 51.5 | 27.3 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 6.1 | | |
| 【全従業員規模別】 | | | | | | | | | | | |
| 20人未満(n=14) | 50.0 | 28.6 | 28.6 | 21.4 | 14.3 | 7.1 | 0.0 | 0.0 | 35.7 | | |
| 20～49人(n=23) | 60.9 | 47.8 | 39.1 | 26.1 | 17.4 | 13.0 | 0.0 | 8.7 | 21.7 | | |
| 50～99人(n=13) | 69.2 | 61.5 | 69.2 | 23.1 | 38.5 | 23.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | |
| 100人以上(n=34) | 91.2 | 94.1 | 55.9 | 38.2 | 26.5 | 29.4 | 0.0 | 2.9 | 2.9 | | |

【時系列推移】

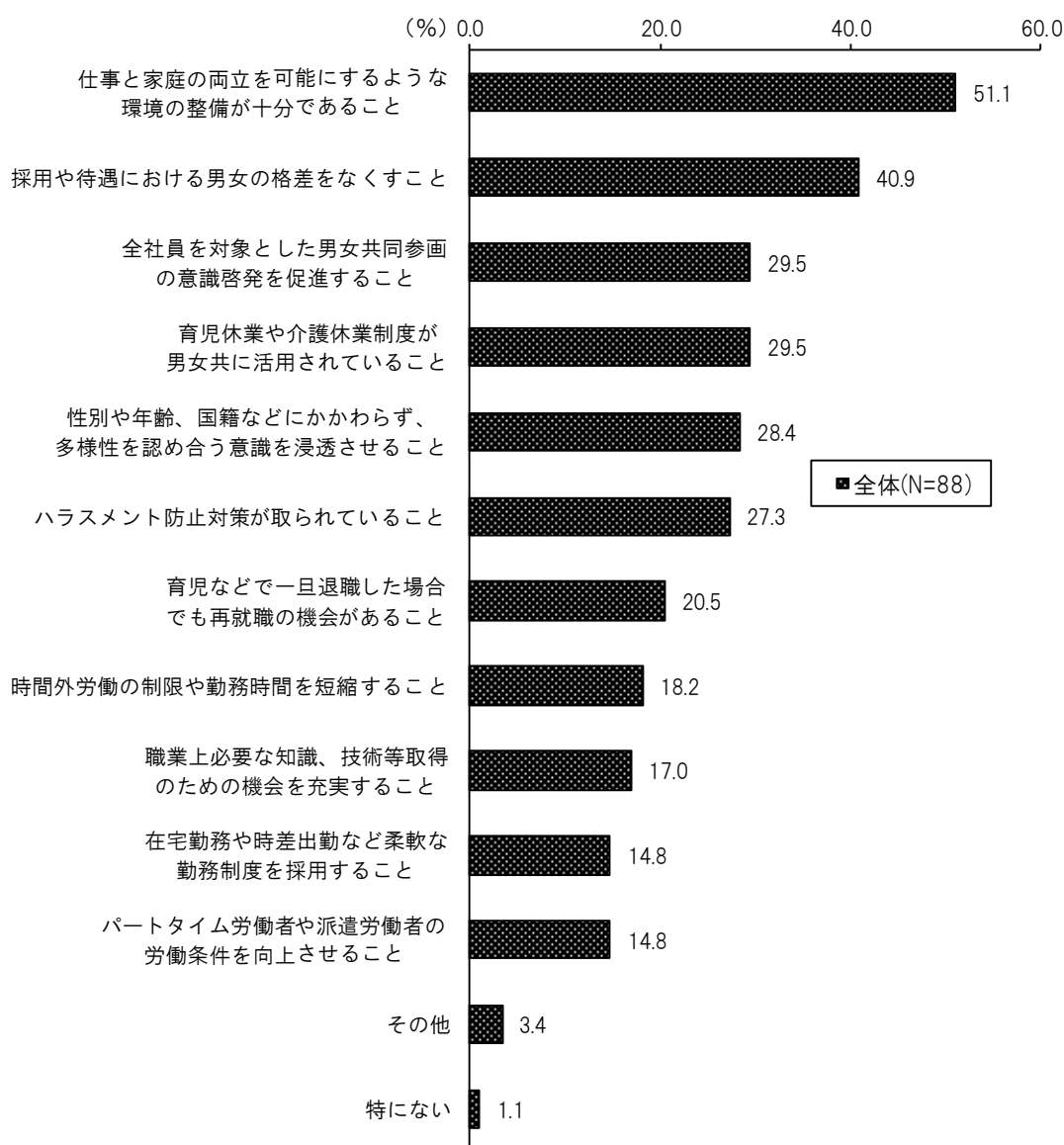
前回調査結果と比べ、「特にない」を除く全ての項目で増加しており、特に「就業規則や社内規程などでハラスメント（嫌がらせ）禁止を規定している」「社内（社外）に相談窓口を設置している」「社内啓発のための研修などを開催している」などが大きく増加している。



5 働きやすい職場環境についての取組意識

問16 性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場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。あなたの事業所の見解に近いものを選んでください。
(○印3つまで)

働きやすい職場環境についての取組意識については、「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51.1%と最も高く、次いで「採用や待遇における男女の格差をなくすこと」(40.9%)、「全社員を対象とした男女共同参画の意識啓発を促進すること」「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」(各29.5%)、「性別や年齢、国籍などにかかわらず、多様性を認め合う意識を浸透させること」(28.4%)の順となっている。



Ⅲ 事業所調査結果 【5】 ハラスメントに関すること

事業所形態別では、単独で「採用や待遇における男女の格差をなくすこと」「職業上必要な知識、技術等取得のための機会を充実すること」など、本社で「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」「性別や年齢、国籍などにかかわらず、多様性を認め合う意識を浸透させること」など、支社で「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」「ハラスメント防止対策が取られていること」の割合がそれぞれ他の形態に比べて高くなっている。

全従業員規模別では、20人未満で「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」「ハラスメント防止対策が取られていること」「時間外労働の制限や勤務時間を短縮すること」など、20～49人で「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こと」など、50～99人で「育児などで一旦退職した場合でも再就職の機会があること」など、100人以上で「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」の割合がそれぞれ他の規模に比べて高くなっている。

| 単位 (%) | 分する こと | 仕事と家 庭の両立 の整備が 可能に | 格差をな くすこと | 採用や待 遇におけ る男女の | 同参画の 意識啓発 を促進す | 全社員を 対象とし た男女共 | と男女共 に活用さ れたい制 | 育児休業 や介護休 業制度が | う意識を 浸透させ ること | かわらな い年齢、 国籍など に合 | ハラスメ ント防止 対策が取 | 合でも再 就職の機 会がある | 育児など で一旦退 職した場 | 時間を短 縮するこ と | 時間外労 働の制限 や勤務時 | 取得のた め必要な 知識、技 術等 | 職業上の 必要な 知識、技 術等 | 在宅勤務 や差出勤 など柔 | 労働者の 労働条件 を向上さ | パートタ イム労働 者や派遣 | その他 | 特 に な い |
|--------------|-----------|-----------------------------|--------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|----------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-------------------|----------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------|----------------------|----------------------|-----|------------------|
| 全体(N=88) | 51.1 | 40.9 | 29.5 | 29.5 | 28.4 | 27.3 | 20.5 | 18.2 | 17.0 | 14.8 | 14.8 | 3.4 | 1.1 | | | | | | | | | |
| 【事業所形態別】 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 単独(n=31) | 51.6 | 51.6 | 16.1 | 19.4 | 25.8 | 19.4 | 25.8 | 19.4 | 25.8 | 16.1 | 16.1 | 6.5 | 3.2 | | | | | | | | | |
| 本社(n=23) | 65.2 | 30.4 | 39.1 | 21.7 | 39.1 | 21.7 | 8.7 | 21.7 | 17.4 | 17.4 | 13.0 | 0.0 | 0.0 | | | | | | | | | |
| 支社(n=33) | 39.4 | 39.4 | 36.4 | 42.4 | 24.2 | 36.4 | 24.2 | 15.2 | 9.1 | 12.1 | 15.2 | 3.0 | 0.0 | | | | | | | | | |
| 【全従業員規模別】 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20人未満(n=14) | 71.4 | 35.7 | 28.6 | 35.7 | 35.7 | 35.7 | 21.4 | 28.6 | 21.4 | 21.4 | 14.3 | 0.0 | 0.0 | | | | | | | | | |
| 20～49人(n=23) | 39.1 | 52.2 | 34.8 | 17.4 | 26.1 | 17.4 | 21.7 | 13.0 | 8.7 | 4.3 | 21.7 | 0.0 | 4.3 | | | | | | | | | |
| 50～99人(n=13) | 38.5 | 53.8 | 15.4 | 15.4 | 38.5 | 23.1 | 38.5 | 23.1 | 23.1 | 15.4 | 15.4 | 7.7 | 0.0 | | | | | | | | | |
| 100人以上(n=34) | 58.8 | 32.4 | 32.4 | 41.2 | 20.6 | 29.4 | 14.7 | 14.7 | 20.6 | 17.6 | 11.8 | 5.9 | 0.0 | | | | | | | | | |

【6】 性の多様性に関すること

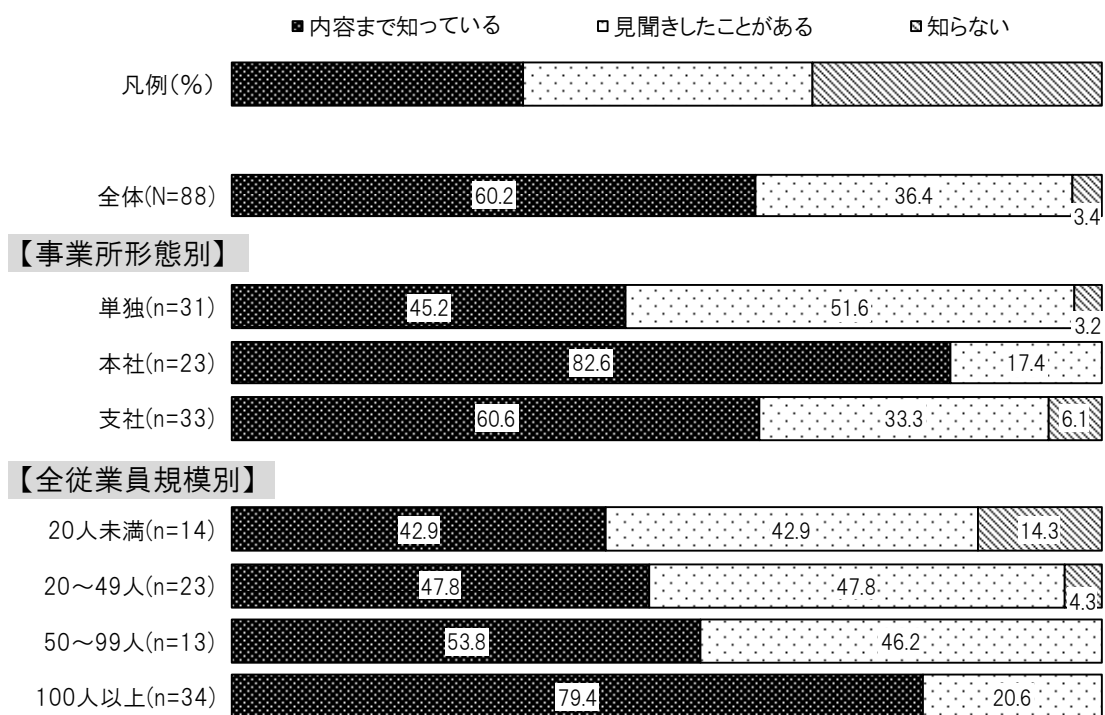
1 L G B T Q (性的マイノリティ) の認知

問18 「L G B T Q」を知っていますか。(○印1つ)

L G B T Q (性的マイノリティ) の認知については、「内容まで知っている」が60.2%、「見聞きしたことがある」が36.4%となっている。一方、「知らない」は3.4%であった。

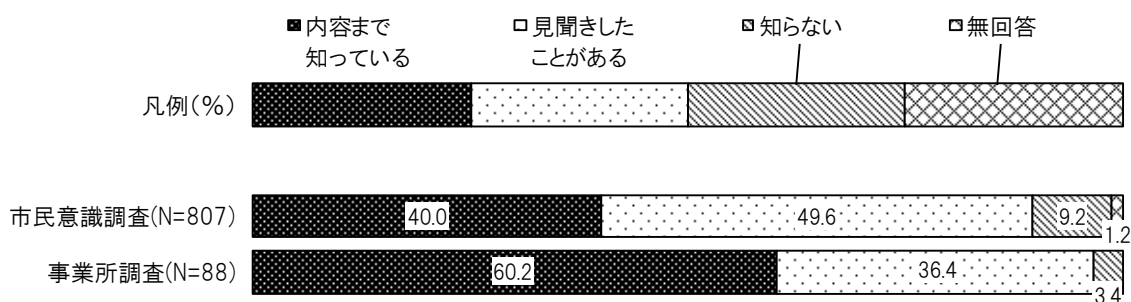
事業所形態別では、本社で「内容まで知っている」の割合が他の形態に比べて高くなっている。

全従業員規模別では、規模が大きくなるほど「内容まで知っている」の割合が高くなっている。



【参考／市民意識調査 問26 (126 ページ参照) との比較】

「内容まで知っている」の割合が市民意識調査を大きく上回っている。



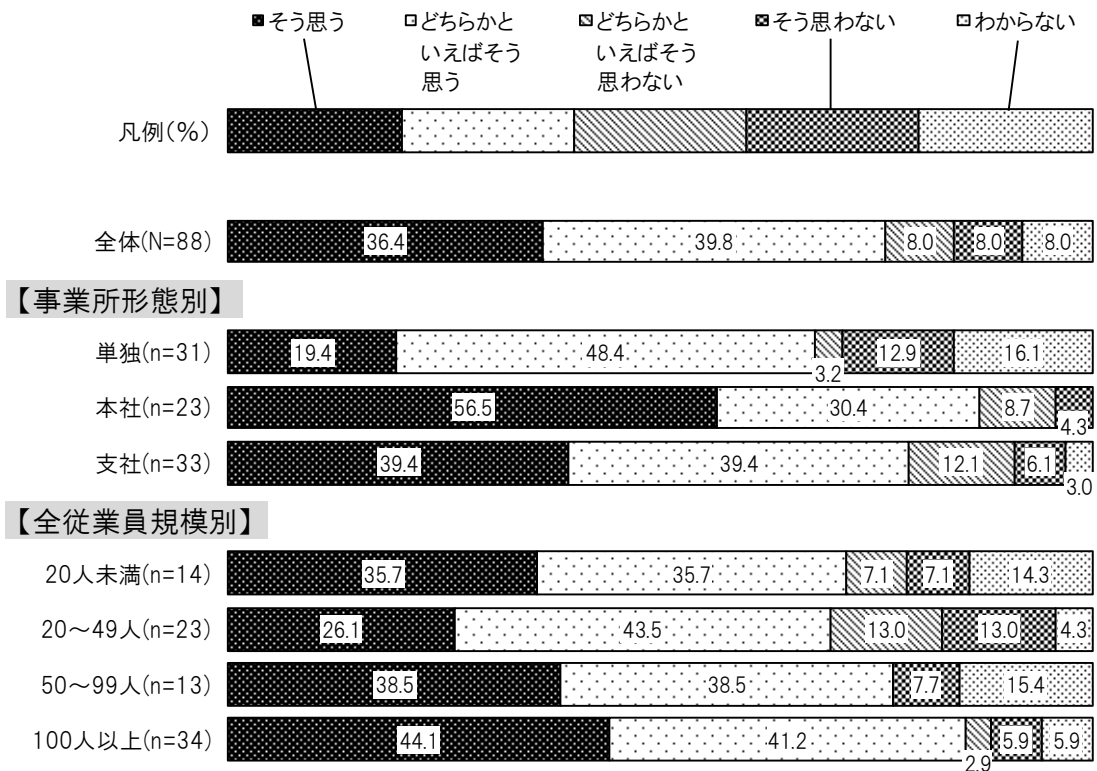
2 LGBTQ（性的マイノリティ）をめぐる問題に対する認識

問19 「世の中ではLGBTQをめぐる問題は、対応すべき社会的な課題になっている。」
 と思いますか。あなたの事業所の見解に近いものを選んでください。（○印1つ）

LGBTQ（性的マイノリティ）をめぐる問題に対する認識については、「そう思う」が36.4%、「どちらかといえばそう思う」が39.8%、合計で76.2%が『そう思う』と回答している。一方、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の合計は16.0%となっている。

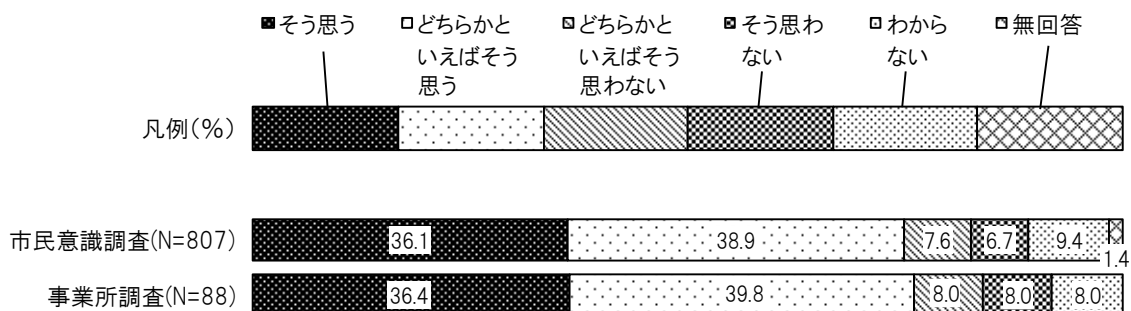
事業所形態別では、単独で「そう思わない」「わからない」の割合が高く、本社で「そう思う」の割合が他の形態を大きく上回っている。

全従業員規模別では、100人以上で『そう思う（合計）』の割合が他の規模に比べて高くなっている。



【参考／市民意識調査 問27（127ページ参照）との比較】

市民意識調査と比べ、大きな差はみられない。



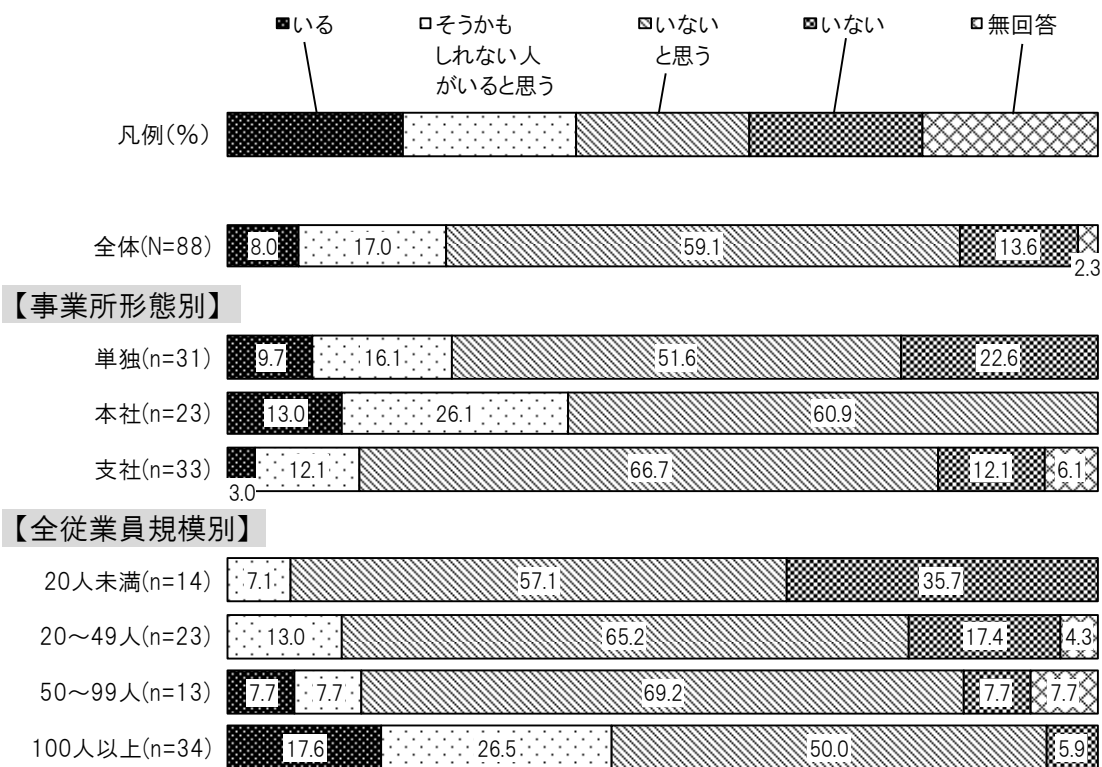
3 身近な人にLGBTQ（性的マイノリティ）の人がいること

問 20 あなたの事業所に勤務する人や関係のある人など、身近な人に「LGBTQ」の方はいますか。（○印1つ）

身近な人にLGBTQ（性的マイノリティ）の人がいることについては、「いる」が8.0%、「そうかもしれない人がいると思う」が17.0%、合計で25.0%が『いる』と回答している。一方、「いないと思う」（59.1%）、「いない」（13.6%）の合計は72.7%となっている。

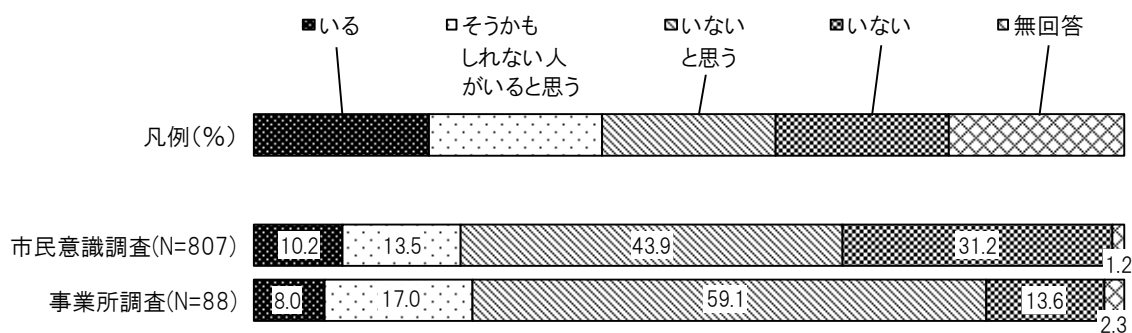
事業所形態別では、単独で「いない」、本社で『いる（合計）』の割合がそれぞれ他の形態に比べて高くなっている。

全従業員規模別では、100人以上で『いる（合計）』の割合が他の規模を大きく上回っている。



【参考／市民意識調査 問 28（129 ページ参照）との比較】

市民意識調査と比べ、大きな差はみられない。



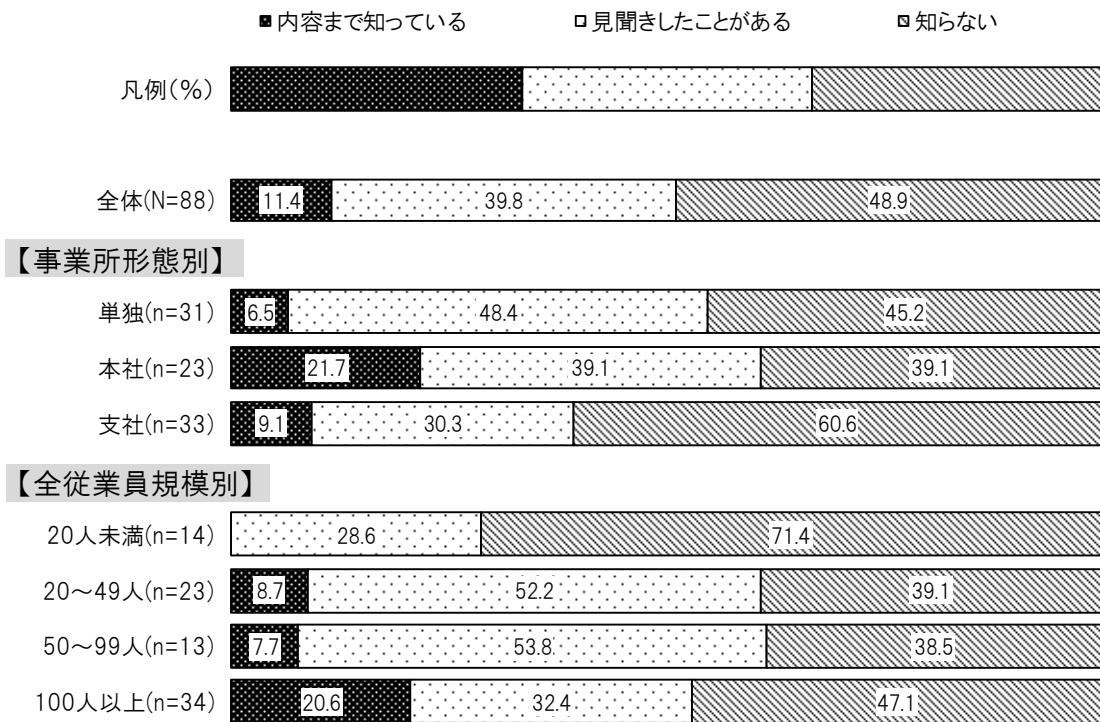
4 東広島市パートナーシップ宣言制度の認知

問 21 「東広島市パートナーシップ宣誓制度」を知っていますか。(○印1つ)

東広島市パートナーシップ宣言制度の認知については、「内容まで知っている」が11.4%、「見聞きしたことがある」が39.8%となっている。一方、約半数(48.9%)が「知らない」と回答している。

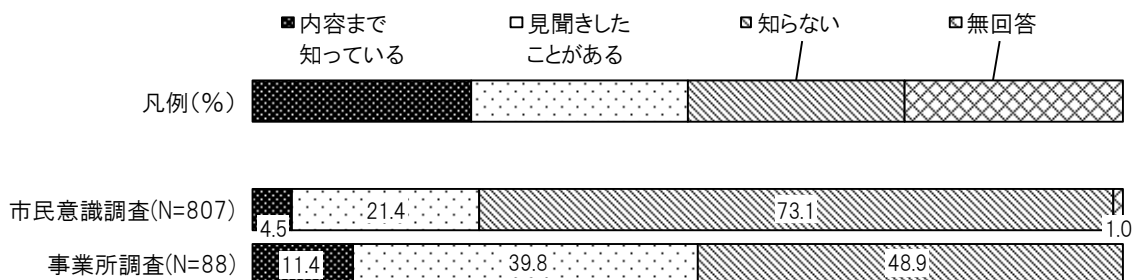
事業所形態別では、本社で「内容まで知っている」の割合が他の形態に比べて高くなっている。一方、支社で6割が「知らない」と回答している。

全従業員規模別では、100人以上で「内容まで知っている」の割合が他の規模に比べて高くなっている。一方、20人未満では約7割が「知らない」と回答している。



【参考/市民意識調査 問 29 (130 ページ参照) との比較】

「見聞きしたことがある」の割合が市民意識調査を大きく上回っている。



【7】自由記述回答集約結果

問24 東広島市の男女共同参画を推進するための取組について、ご意見やご要望などがありましたら、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、以下のような回答がみられた。なお、自由記述については、誤字、脱字等を修正した上で、原文に基づいて掲載している。

【 回答内容 】

| 回答内容 | 事業所形態 | 業種 |
|---|--------|---------|
| ・ 保育所の充実（質も量も）。補助金も必要と思います。 | 単独事業所 | 建設業 |
| ・ 法律改正等が行われた際には、その都度情報発信し、関係する講習会等を開催していただきたいです。 | 単独事業所 | 卸売業・小売業 |
| ・ 男女が平等で働ける環境になれば、企業としても成長すると考えます。 | 支社・支店等 | 卸売業・小売業 |
| ・ これからは介護に関することに力を入れる。子育ては一定程度、充実してきていると感じる。 | 支社・支店等 | 金融業・保険業 |
| ・ 男女共同参画と言わず、働きたい人が働ける環境の創造を支援すべきだと思います。特定の方に利するのは違和感がある。 | 支社・支店等 | 製造業 |

【8】問の選択肢「その他」の記載内容

設問中「その他」の記載内容について、以下のような回答がみられた。なお、記述については、誤字、脱字等を修正した上で、原文に基づいて、設問別、事業所形態別、業種別に分類して掲載している。

問1 このアンケートの回答者は、どなたですか。

1 回答者（145 ページ参照）

| 記載内容 | | |
|----------|--------|-----------|
| ・経営企画部 | 単独事業所 | 製造業 |
| ・営業店の管理職 | 支社・支店等 | 金融業・保険業 |
| ・支配人 | 支社・支店等 | その他のサービス業 |

問4 従業員に対して育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に課題となっていることは何ですか。

3 育児休業や介護休業を定着させる上での課題（162 ページ参照）

| 記載内容 | | |
|----------------------|-------|-------|
| ・復職後もフルに勤務できないことが多い。 | 単独事業所 | 医療・福祉 |

他4件

問5 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、現在、取り組んでいることがありますか。

4 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（164 ページ参照）

| 記載内容 | | |
|------------------|--------|-----------------|
| ・テレワークの制度を設けること。 | 支社・支店等 | 学術研究・専門・技術サービス業 |

他3件

問6 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、今後、取り組みたいことがありますか。

5 育児や介護と仕事の両立を支援するために今後取り組みたいこと（167 ページ参照）

回答なし

問7 「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。

6 ワーク・ライフ・バランスの取組について（170 ページ参照）

回答なし

問8 女性を管理職に登用することについて、どのような課題がありますか。

1 女性を管理職に登用する際の課題 (173 ページ参照)

| 記載内容 | | |
|---|-------|-----|
| ・社長自身が望んでいない。 | 単独事業所 | 建設業 |
| ・製造業のため、従業員比率で考えると女性がほとんどいない状況。実情として女性管理職はいないが、本人が希望すれば可能ではあると思います。 | 本社・本店 | 製造業 |

他3件

問9 今後、女性の管理職の登用について主にどのようにお考えですか。

2 女性管理職の登用について (175 ページ参照)

| 記載内容 | | |
|-----------|--------|-----|
| ・まだ分からない。 | 支社・支店等 | 製造業 |

他1件

問10 ポジティブ・アクションに取り組んでいますか。

3 ポジティブ・アクションの取組状況 (177 ページ参照)

| 記載内容 | | |
|------------------------------------|--------|-----|
| ・女性社員がいない。 | 単独事業所 | 製造業 |
| ・求人する際は男女関係なく募集しているが、自然と男性のみ応募がある。 | 支社・支店等 | 製造業 |

他1件

資料

東広島市 男女共同参画に関する市民意識調査

【ご協力のお願い】

東広島市では「第3次東広島市男女共同参画推進計画」に基づき、誰もが互いを認め合い、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。この度、計画の見直しにあたり、市民の皆様にも男女共同参画に関するご意見をお伺いし、今後の施策に反映させるための意識調査を実施いたします。

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。

令和5（2023）年11月

東広島市長 高垣 廣徳

ご記入にあたってのお願い

- 1 封筒の宛名のご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。ただし、長期不在や病気により回答できる状態にないなどの場合を除きます。
 - 2 回答は、あてはまると思う番号を○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、統計的に処理するもので、本調査の目的以外に利用することはありません。

インターネット回答のご案内

この調査は、インターネットからも回答することができます。

インターネット回答フォームURLはこちら

<https://higashihiroshima.service-now.com/crm?id=r5hrs>



「令和5年度市民ポータルサイトアンケート 東広島市産品プレゼントキャンペーン」のご案内

この調査にインターネットから回答された方は、抽選で東広島市産品が当たる「令和5年度市民ポータルサイトアンケート 東広島市産品プレゼントキャンペーン」に応募できます。

※ 応募には、市民ポータルサイトへの登録が必要です。（事前に登録しておく、応募がスムーズです。）

※ 応募には、市民ポータルサイトのログイン時に使用するメールアドレスが必要です。

（応募後にメールアドレスを変更した場合は、広報戦略監(082-420-0919)にご連絡ください。）

市民ポータルサイトの登録はこちらから

https://higashihiroshima.service-now.com/crm?id=csp_registration

※ 応募には右の応募番号が必要です。

応募番号：000000



調査のお問合せ先

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) 422-2040

この調査票は、**12月8日（金曜日）**までに、同封の返信用封筒に入れて、返送してください。（切手は不要です。）

問1 あなたの仕事の状況について、次の1～3の項目から選んでください。(〇印1つ)

- | |
|---------------------------|
| 1 現在、仕事※をしている |
| 2 以前は仕事をしていた |
| 3 仕事をしたことがない → 問8へお進みください |

※ 学生のアルバイトは除く。

問2 【問1で「1～2(仕事をしている又はしていた)」と答えた方におたずねします。】
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。(〇印1つずつ)

| | |
|---|--|
| (1) 育児休業 原則として1歳に満たない子を養育するための休業制度 | 1 取得したことがある 2 取得したことがない (取得する必要がなかったを含む) |
| (2) 介護休業 2週間以上にわたり、常時介護を必要とする家族を介護するための休業制度(通算93日まで) | 1 取得したことがある 2 取得したことがない (取得する必要がなかったを含む) |

問3 【問1で「1～2(仕事をしている又はしていた)」と答えた方におたずねします。】

あなたの職場では、仕事の内容や待遇面で、次のような男女間の格差がありますか(又は、ありましたか)。(〇印いくつでも)

- | |
|-------------------------------------|
| 1 募集や採用の面で男女に差がある |
| 2 賃金や昇給の面で男女に差がある |
| 3 昇進や昇格の面で男女に差がある |
| 4 配属場所が限られている |
| 5 女性の仕事は補助的業務が多い |
| 6 女性は業務にあまり関係のない雑用が多い |
| 7 職場での研修や研究の機会に男女の差がある |
| 8 女性は結婚や出産を機に退職する慣習や雰囲気がある |
| 9 男性は育児休業や介護休業を利用しにくい慣習や雰囲気がある |
| 10 女性はいろいろなハラスメント(嫌がらせ)を受けやすい雰囲気がある |
| 11 その他() |
| 12 特にない → 問5へお進みください |

問4 【問3で「1～11(何らかの男女間の格差がある)」と答えた方におたずねします。】
あなたは、そのような男女間の格差があることに対して、どのように思いますか。(〇印1つ)

- | | |
|------------------------|----------------------|
| 1 不満であり改善すべきである | 4 現状に満足している |
| 2 改善すべきであるが、ある程度納得している | 5 その他() |
| 3 男女間の格差は仕方がないことである | 6 特に何も感じない(何も感じなかった) |

問8 あなたは、性別にかかわらず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。あなたの気持ちに近いものを選んでください。（○印5つまで）

- | | |
|----|---|
| 1 | 家事や育児、介護などに性別にかかわらず協力して取り組む |
| 2 | 育児休業や介護休業などを誰もが利用しやすくする |
| 3 | 保育や介護のサービスを充実させ、誰もが利用しやすくする |
| 4 | 残業を減らす、労働時間を短縮する |
| 5 | 採用や勤務条件など男女の雇用機会を均等にする |
| 6 | 職場での男女間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 | 農林水産業や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 | わからない |

※ 家族経営協定とは、家族農業経営に携わる各世帯員が、家族間で十分に話し合い、経営方針や役割分担、働きやすい就業環境等について取り決める協定のこと。

問9 あなたの家庭では、次の（1）～（6）の項目について、主に誰が行っていますか。（○印1つずつ）

| | 主に自分 | 主に配偶者 （パートナー） | 家族で協力 | 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（食事のしたくや掃除、洗濯など） | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| （3）日常の家計の管理 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| （4）育児（子どもの食事や入浴の世話、送迎など） | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| （5）介護・看護（親族の日常生活の世話など） | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| （6）自治会やPTA、ボランティアなどの地域活動 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

問 10 あなたが「(1) 家事（食事のしたくや掃除、洗濯など）」「(2) 育児（子どもの食事や入浴の世話、送迎など）」「(3) 介護（夫婦の親族の日常生活の世話など）」に費やす時間の合計は、それぞれ1日あたりどのくらいですか。平日のことについてお答えください。

(○印1つずつ)

| 【 平日 】 | 1 時間未満 | 1～2時間未満 | 2～3時間未満 | 3～5時間未満 | 5時間以上 | 関わらない (又は該当者がいない) |
|--------|--------|---------|---------|---------|-------|----------------------|
| (1) 家事 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| (2) 育児 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| (3) 介護 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

問 11 本市では、市民一人一人の健康寿命の延伸を基本目標とし、生涯にわたる心身の健康づくりを推進しています。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 | 3 この3～4年受けていない |
| 2 時々受けている | 4 ほとんど受けたことがない |

問 12 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 PTA、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、NPO活動など |
| 6 防災、防犯活動など |
| 7 ホームステイの受け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 13 女性が今後、地域活動に積極的に参加するために、どのようなことが必要だと思いますか。あなたの気持ちに近いものを選んでください。（〇印3つまで）

- | | |
|-----------------------|--------------------|
| 1 女性を積極的に役職に登用する | 7 女性のリーダーを育成する |
| 2 女性が発言しやすい雰囲気づくりをする | 8 活動する上で必要な情報を提供する |
| 3 男女が共に参画し協力し合える内容にする | 9 その他（ ） |
| 4 活動するための施設等を整備する | 10 特に必要ない |
| 5 家族や周囲の理解を促進する | 11 わからない |
| 6 接待や後片付け等を女性の役割としない | |

問 14 防災や災害復興対策においては、避難所での着替えや授乳場所の問題など、男女共同参画の視点が必要と言われていています。今後、どのような取組を強化すべきだと思いますか。あなたの気持ちに近いものを選んでください。（〇印3つまで）

- | |
|--------------------------------------|
| 1 市の防災会議や地域の自主防災組織等への女性の参画を増やす |
| 2 防災訓練や防災知識を習得する場などに性別にかかわらず参加しやすくする |
| 3 女性消防団員を確保、育成する |
| 4 地域における女性の防災リーダーを増やす |
| 5 避難所の企画や運営に女性を増やす |
| 6 災害時に女性や子ども、高齢者、障害のある人、外国人等に配慮する |
| 7 多様性に配慮したトイレや避難スペースなどを確保する |
| 8 被災した女性の支援に女性の支援者を配置する |
| 9 その他（ ） |
| 10 特にない |

問 15 あなたの「① 現在の生活」の中で「(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）」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、あなたの「② 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 16 あなたは、次の(1)～(8)の分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか。
あなたの気持ちに近いものを選んでください。(〇印1つずつ)

| | 男性の方が 非常に優遇されている | どちらかといえば男性 の方が優遇されている | 平等 | どちらかといえば女性 の方が優遇されている | 女性の方が 非常に優遇されている | わからない |
|----------------------|---------------------|--------------------------|----|--------------------------|---------------------|-------|
| (1) 家庭生活では | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| (2) 職場では | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| (3) 学校教育の場では | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| (4) 地域社会の場では | 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・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 17 あなたは、次の(1)～(6)の考え方について、どのように思いますか。あなたの気持ちに近いものを選んでください。(〇印1つずつ)

| | 賛成 | どちらか といえば賛成 | どちらか といえば反対 | 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」という考え方 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (3) 結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (4) 男性の方が論理的である | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (5) 女性の方が感情的である | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (6) 現在の社会は女性が働きやすい状況にある | 1 | 2 | 3 | 4 |

問 18 あなたは、これまでに次の(1)～(4)のハラスメント(嫌がらせ)の経験がありますか。
(○印1つずつ) ※ 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 | 被害を受けたことも与えたこともどちらもある | 自分が被害を与えたことがある(与えたかもしれない) | 被害を受けたことも与えたこともどちらもない |
|------------------------|----------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------|
| (1) セクシュアルハラスメント(セクハラ) | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (2) パワーハラスメント(パワハラ) | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (3) マタニティハラスメント(マタハラ) | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (4) パタニティハラスメント(パタハラ) | 1 | 2 | 3 | 4 |

用語の解説

(1) セクシュアルハラスメント(セクハラ)とは

- ・ 職場などで行われる、相手が望まない性的な言動のこと(性的な嫌がらせ)です。
- ・ 相手は異性だけに限らず、同性同士でも起こることがあります。

(2) パワーハラスメント(パワハラ)とは

- ・ 職場などで行われる、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です。
- ・ 業務上必要な指示や注意、指導などは、パワハラには当たりません。
- ・ 上司と部下の関係だけに限らず、同僚の関係でも起こることがあります。

(3) マタニティハラスメント(マタハラ)とは

- ・ 職場などで行われる、働く女性に妊娠や出産を理由として、精神的、身体的苦痛を与える嫌がらせ行為のことです。
- ・ 妊娠や出産を理由とした解雇、雇用契約の変更、雇い止めなどもマタハラに該当します。
- ・ 相手は異性だけに限らず、同性同士でも起こることがあります。

(4) パタニティハラスメント(パタハラ)とは

- ・ 職場などで行われる、働く男性に育児を理由として、精神的、身体的苦痛を与える嫌がらせ行為のことです。妊娠した女性を意味する「マタニティ」に対し、父性を意味する「パタニティ」からつくられた言葉です。
- ・ 男性の育児休業や時短勤務などの申請を断ることは、パタハラに該当します。
- ・ 上司と部下の関係だけに限らず、同僚の関係でも起こることがあります。

問 19 配偶者やパートナー、交際相手の間で、次の(1)～(5)のようなことが行われた場合、どのように思いますか。あなたの気持ちに近いものを選んでください。(○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) 殴るふりをして、おどす | 1 | 2 | 3 |
| (3) メールなどで交友関係をチェックしたり、制限したりする | 1 | 2 | 3 |
| (4) 命令するような口調でものを言う | 1 | 2 | 3 |
| (5) 避妊に協力しない | 1 | 2 | 3 |

問 20 あなたは、これまでにドメスティック・バイオレンス(DV)の経験がありますか。
(○印1つ) ※ 下記の「用語の解説」もお読みください。

- 1 自分が被害を受けたことがある
- 2 被害を受けたことも与えたこともどちらもある
- 3 自分が被害を与えたことがある(与えたかもしれない)
- 4 被害を受けたことも与えたこともどちらもない

用語の解説

ドメスティック・バイオレンス(DV)とは

配偶者やパートナー、交際相手など、親密な関係にある者からふるわれる暴力のことです。

- 身体的暴力(殴る、蹴る、首を絞める、髪を引っ張る など)
- 精神的暴力(大声でどなる、無視する、大切にしているものを壊す など)
- 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)
- 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)



問 20 で「1～2」と答えた方は問 21 へ、それ以外の方は問 23 へお進みください。

問 28 あなたの友人や知人など、身近な人に「LGBTQ」の方はいますか。(○印1つ)

- | | |
|-------------------|----------|
| 1 いる | 3 いないと思う |
| 2 そうかもしれない人があると思う | 4 いない |

問 29 あなたは「東広島市パートナーシップ宣誓制度」を知っていますか。(○印1つ)

※ 下記の「用語の解説」もお読みください。

- | | | |
|-------------|--------------|--------|
| 1 内容まで知っている | 2 見聞きしたことがある | 3 知らない |
|-------------|--------------|--------|

用語の解説

東広島市パートナーシップ宣誓制度とは

一方又は双方が性的マイノリティ(性的少数者)である二人が、お互いを人生のパートナーとして、日常生活において相互に協力し合うことを約した関係(パートナーシップ)であることを宣誓し、市が宣誓の事実を証明するものです。(法的効力はありません。)

問 30 あなたは、広島県や東広島市が開催している、男女共同参画に関連するセミナーやイベント、講座などに参加したことがありますか。(○印1つ)

- | | |
|-------------|-------------|
| 1 参加したことがある | 2 参加したことはない |
|-------------|-------------|

問 31 あなたは、今後、東広島市が開催する男女共同参画に関するセミナーやイベント、講座などに参加してみたいと思いますか。(○印1つ)

- | | |
|---------------|------------------|
| 1 是非参加したい | 3 あまり参加したいとは思わない |
| 2 機会があれば参加したい | 4 参加しない |



問 32 あなたは、東広島市が開催する男女共同参画に関するセミナーやイベント、講座などに参加するとき、どのようなことが重要だと思えますか。あなたの気持ちに近いものを選んでください。
(○印いくつでも)

- 1 身近な地域での開催
- 2 土日や祝日の開催
- 3 平日の昼間の開催
- 4 夕方以降など、仕事を終えてから行ける時間帯の開催
- 5 参加費用がかからないこと
- 6 託児の場があること
- 7 子どもの遊び場があること
- 8 集客施設やイベント会場での開催
- 9 大きなイベントとの同時開催
- 10 飲食の場が用意されていること(キッチンカーなど)
- 11 家族や子ども連れで参加できること
- 12 オンライン開催
- 13 テーマや内容に関心があること
- 14 講師の経歴や実績に関心があること
- 15 その他()
- 16 特になし

問 33 あなたは「エスポワール(東広島市男女共同参画推進室)」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。(○印1つ) ※ 下記の「用語の解説」もお読みください。

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

用語の解説

エスポワール(東広島市男女共同参画推進室)とは

東広島市の男女共同参画社会の実現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、相談業務をはじめ、男女共同参画に関する様々な取組を行っています。

- ・ おしゃべりカフェ(ライフプランやキャリアデザインに役立つ講座)
- ・ 働く女性の相談室(毎月第3土曜日開催)

※ 詳しくは本市のホームページをご覧ください。

【問合せ先】 082-424-3833(電話・ファックス兼)

【開館日時】 火曜日～土曜日(祝祭日、年末年始を除く。)10時～16時45分



問 34 あなたは、次の（１）～（５）の男女共同参画に関する用語の意味を知っていますか。
（○印１つずつ）

| | 内容まで知っている | 見聞きしたことはあるが 内容までは知らない | 知らなかった |
|---|-----------|--------------------------|--------|
| <p>（１）男女共同参画社会 男女が互いに人権を尊重し、責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる社会のこと。</p> | 1 | 2 | 3 |
| <p>（２）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のこと。</p> | 1 | 2 | 3 |
| <p>（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。</p> | 1 | 2 | 3 |
| <p>（４）DV防止法（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律） 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た法律のこと。</p> | 1 | 2 | 3 |
| <p>（５）アンコンシャス・バイアス 無意識の偏ったものの見方、思い込みのこと。例えば「男の子だから黒いランドセル、女の子だから赤いランドセルがよい」「女性は文系、男性は理系」「年をとると頑固になる」「あの人は外国人だからこうだ」といった偏った思い込みのこと。</p> | 1 | 2 | 3 |

問 35 あなたは、男女共同参画を積極的に進めるために、東広島市はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。あなたの気持ちに近いものを選んでください。（○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、情報提供に取り組む |
| 3 | LGBTQ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 | 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 |
| 7 | 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 |
| 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 | 特になし |

問 36 東広島市の男女共同参画を推進するための取組について、ご意見やご要望などがありましたら、自由にお書きください。

| |
|--|
| |
| |
| |
| |

問 37 あなたの性別をお答えください。（自認する性別をお答えください。）（○印1つ）

| | | | |
|------|------|-------|----------|
| 1 男性 | 2 女性 | 3 その他 | 4 答えたくない |
|------|------|-------|----------|

問 38 あなたの年齢をお答えください。（○印1つ）

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

問 39 あなたの職業をお答えください。（○印1つ）

| | |
|------------------------|----------------|
| 1 勤め人（常勤） | 5 学生 |
| 2 勤め人（非常勤：パート・アルバイトなど） | 6 家事専業 |
| 3 自営業（事業主：農業、漁業を含む） | 7 無職（年金生活者等含む） |
| 4 自営業（家族従業者） | 8 その他（ ） |

問 40 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 | 3 結婚していない → 問 42 へお進みください |
| 2 結婚していたが、離別・死別した | |

問 41 【問 40 で「1～2（結婚している又は離別・死別した）」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。又は共働きでしたか。（○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 42 あなたの同居家族の構成をお答えください。（○印1つ）

| | |
|--------------------------------|-------------------|
| 1 一人暮らし（単身世帯） → これでアンケートは終了です。 | |
| 2 あなたと配偶者（パートナー）の二人暮らし | 4 三世代以上同居（親と子と孫等） |
| 3 二世代世帯（親と子） | 5 その他（ ） |

問 43 【問 42 で「2～5（一人暮らし以外）」と答えた方におたずねします。】
あなたのご家族の中に、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 → 人数 _____ 人 |
| 2 高齢や障害などにより日常的に介護や看護を必要とする方（同居していない場合も含む。） |
| 3 いずれもない |



～ 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調査

【ご協力をお願い】

東広島市では「第3次東広島市男女共同参画推進計画」に基づき、誰もが互いを認め合い、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。この度、計画の見直しにあたり、事業所の皆様に男女共同参画や女性の活躍推進に関する取組状況やご意見をお伺いし、今後の施策に反映させるための調査を実施いたします。

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。

令和5（2023）年11月

東広島市長 高垣 廣徳

ご記入にあたってのお願い

- 1 対象となる「事業所」とは、本社(本店)、支社(支店)、出張所等にかかわらず、この調査票をお送りした住所にある事業所を指します。
 - 2 ご回答は、事業所の代表者の方又は総務・人事の責任者の方もしくは担当の方をお願いいたします。
 - 3 回答は、あてはまると思う番号を○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。具体的な数字をお答えいただく質問もあります。
- ※ 回答は無記名であり、統計的に処理するもので、本調査の目的以外に利用することはありません。

インターネット回答のご案内

この調査は、インターネットからも回答することができます。

インターネット回答フォームURLはこちら

<https://higashihiroshima.service-now.com/bp?id=r5hrj>



事業者ポータルサイト「サポートピラ」のご案内

東広島市内で事業をされている方や起業を考えている方をサポートする、事業者支援のためのサイトです。国・県・市及び各商工団体等が実施する支援策やイベントなど、事業に役立つ情報を配信しています。登録すると、市や所属の商工団体(商工会議所・各商工会)からの新着情報を、メールやLINEで受け取ることができます。ぜひご活用ください。

サポートピラへのアクセスはこちら

<https://higashihiroshima.service-now.com/bp>



調査のお問合せ先

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) 422-2040

この調査票は、**12月8日(金曜日)**までに、同封の返信用封筒に入れて、返送してください。(切手は不要です。)

問1 このアンケートの回答者は、どなたですか。複数にわたる場合は主な職種を1つお答えください。(O印1つ)

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

問2 育児休業を取得した従業員はいますか。令和4(2022)年4月1日から令和5(2023)年3月31日までの利用実績でお答えください。(O印1つずつ)

| | | |
|--------------------|------|-----------------|
| (1) 出産した女性従業員 | 1 いる | 2 いない → 次は問2(2) |
| そのうち育児休業を取得した女性従業員 | 1 いる | 2 いない |
| (2) 配偶者が出産した男性従業員 | 1 いる | 2 いない → 次は問3△ |
| そのうち育児休業を取得した男性従業員 | 1 いる | 2 いない |

問3 介護休業を取得した従業員はいますか。令和4(2022)年4月1日から令和5(2023)年3月31日までの利用実績でお答えください。(O印1つずつ)

| | | |
|---------------------|------|-------|
| (1) 介護休業を取得した女性従業員→ | 1 いる | 2 いない |
| (2) 介護休業を取得した男性従業員→ | 1 いる | 2 いない |

問4 従業員に対して育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に課題となっていることは何ですか。(O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 制度を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 特になし |

問5 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、現在、取り組んでいることがありますか。（○印いくつでも）

- 1 時間外労働を制限する制度を設けること
- 2 勤務時間短縮などの措置を講じること
- 3 フレックスタイム制など柔軟な勤務制度を採用すること
- 4 育児、介護における休業制度を設けること
- 5 学校行事やPTA行事等に参加しやすい休暇制度を設けること
- 6 有給休暇の取得を促進すること
- 7 社員の理解を促進するために社内報などを活用して啓発すること
- 8 育児、介護休業者への職場復帰プログラムを実施すること
- 9 事業所内に託児施設を設けること
- 10 出産、介護等で一旦退職した従業員に対する再雇用制度を設けること
- 11 その他（）
- 12 特にない

問6 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、今後、取り組みたいことがありますか。（○印いくつでも）

- 1 時間外労働を制限する制度を設けること
- 2 勤務時間短縮などの措置を講じること
- 3 フレックスタイム制など柔軟な勤務制度を採用すること
- 4 育児、介護における休業制度を設けること
- 5 学校行事やPTA行事等に参加しやすい休暇制度を設けること
- 6 有給休暇の取得を促進すること
- 7 社員の理解を促進するために社内報などを活用して啓発すること
- 8 育児、介護休業者への職場復帰プログラムを実施すること
- 9 事業所内に託児施設を設けること
- 10 出産、介護等で一旦退職した従業員に対する再雇用制度を設けること
- 11 その他（）
- 12 特にない



問7 「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 その他（)

※ 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8 女性を管理職に登用することについて、どのような課題がありますか。あなたの事業所の見解に近いものを選んでください。（○印いくつでも）

- 1 管理能力の面で適任者が少ない
- 2 在職年数などの条件を満たしていない場合が多い
- 3 勤続年数が短い場合が多い
- 4 家庭があるので、責任ある仕事に就けられない
- 5 業務内容の性質上、管理職を任せられない、あるいは向いていない
- 6 女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない
- 7 上司、同僚、部下となる男性や顧客が女性の管理職を望んでいない
- 8 長時間労働の改善が十分ではない
- 9 男性優位の組織運営になっている
- 10 キャリアを形成するための支援が不十分である
- 11 社内で女性を管理職に登用する気運が盛り上がっていない
- 12 その他（)
- 13 特になし
- 14 わからない

問9 今後、女性の管理職の登用について主にどのようにお考えですか。あなたの事業所の見解に近いものを選んでください。（○印1つ）

- 1 積極的に女性を管理職に登用していく予定である
- 2 性別にかかわらず能力や経験に応じて登用していく予定である
- 3 男女同程度になるよう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 その他（)
- 6 登用は考えていない

問 10 ポジティブ・アクションに取り組んでいますか。(〇印いくつでも)

※ 下記の「用語の解説」もお読みください。

- 1 応募や採用等で性別による格差をなくし、女性の採用を拡大している
- 2 女性の応募や採用が少ない職種の求人方法を見直している
- 3 女性が能力を発揮できる職域や機会を充実している
- 4 体力面で個人差を補う設備や機器を導入している
- 5 意欲と能力のある女性を、積極的に管理職に登用している
- 6 昇進や昇格の基準を明確化又は透明化している
- 7 仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進している
- 8 お茶出しや雑用など性別による役割分担を見直し、職場環境、風土の改善を図っている
- 9 男女共同参画を進める担当部署や担当者を設けている
- 10 業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している
- 11 その他 ()
- 12 今後取り組む予定である
- 13 取り組む予定はない

用語の解説

ポジティブ・アクション（積極的改善措置）とは

「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です。

ポジティブ・アクションは、単に女性だからという理由だけで女性を「優遇」するためのものではなく、これまでの慣行や固定的な性別の役割分担意識などが原因で、女性は男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれている場合に、こうした状況を「是正」するための取組です。



問 11 次の(1)～(10)の「性別による役割分担」について、どのように思いますか。あなたの事業所の見解に近いものを選んでください。(〇印1つずつ)

| (〇印1つずつ) | 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 |
|------------------------------|------|--------------|----------------|--------|
| (1) 組織のリーダーは男性の方が向いている | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (2) 大きな商談や大事な交渉ごとは男性が行う方がよい | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (3) 事務作業などの簡単な仕事は女性がすべきだ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (4) 職場では女性は男性のサポートにまわるべきだ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (5) 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきではない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (6) 男性は育児休業を取るべきではない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (7) 営業職は男性がする方がよい | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (8) 受付、接客、お茶出しなどは女性がする方がよい | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (9) 男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (10) 同程度の実力ならまず男性から昇進させるべきだ | 1 | 2 | 3 | 4 |



問 21 「東広島市パートナーシップ宣誓制度」を知っていますか。(○印1つ)

※ 下記の「用語の解説」もお読みください。

- 1 内容まで知っている 2 見聞きしたことがある 3 知らない

用語の解説

東広島市パートナーシップ宣誓制度とは

一方又は双方が性的マイノリティ(性的少数者)である二人が、お互いを人生のパートナーとして、日常生活において相互に協力し合うことを約した関係(パートナーシップ)であることを宣誓し、市が宣誓の事実を証明するものです。(法的効力はありません。)

問 22 職場における男女共同参画の推進について、国や県、東広島市にどのようなことを期待しますか。あなたの事業所の見解に近いものを選んでください。(○印3つまで)

- 1 男女共同参画に関する事業所向けの講座や研修の開催
- 2 広報紙やホームページ、パンフレットなどによる男女共同参画に関する啓発
- 3 X(エックス:旧ツイッター)やフェイスブックなどのSNSを活用した啓発
- 4 女性活躍推進に向けた相談窓口の充実
- 5 子育てや介護に関する公的サービスの充実
- 6 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)やポジティブ・アクション(積極的改善措置)に取り組む事業所への助成金制度
- 7 働き方改革に向けた指導者(アドバイザー)の派遣
- 8 政策決定の場への女性の積極的な登用
- 9 事業所に対する法律や制度についての情報提供
- 10 その他()
- 11 特になし



問 23 男女共同参画を積極的に進めるために、東広島市はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。あなたの事業所の見解に近いものを選んでください。（○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、情報提供に取り組む |
| 3 | LGBTQ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 | 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 |
| 7 | 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 |
| 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 | 特になし |

問 24 東広島市の男女共同参画を推進するための取組について、ご意見やご要望などがありましたら、自由にお書きください。

| |
|--|
| |
| |
| |

問 25 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） |

東広島市 男女共同参画に関する
市民意識調査・事業所調査報告書

発行年月／令和6（2024）年3月
発行／東広島市
編集／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）422-2040
