

可 児 市
男女共同参画に関する意識調査
調査結果報告書

平成 26 年 3 月

可 児 市

目 次

調査の概要	1
1 調査の目的	1
2 調査対象	1
3 調査期間	1
4 調査方法	1
5 回収状況	1
6 調査結果の表示方法	2
調査結果	3
1 市民調査	3
（1）回答者属性	3
（2）男女平等意識について	6
（3）家事、子育て・教育、介護などについて	19
（4）就労について	27
（5）地域活動について	44
（6）政策・方針決定の場への参画について	52
（7）人権について	55
（8）男女共同参画社会について	70
2 事業所調査	74
（1）貴事業所の概要について	74
（2）男女共同参画社会について	78
（3）育児・介護等の両立支援について	80
（4）女性従業員の就労について	85
（5）ワーク・ライフ・バランスについて	88
（6）男女がそれぞれの能力を發揮できる職場づくりについて	92
（7）セクハラ対策について	95

3	職員調査	97
(1)	回答者属性	97
(2)	男女平等意識について	99
(3)	家事、子育て・教育、介護などについて	103
(4)	就労について	107
(5)	地域活動について	111
(6)	政策・方針決定の場への参画について	115
(7)	人権について	116
(8)	男女共同参画社会について	122
(9)	職員の意識について	124
	自由意見・参考意見等（市民調査）	129
(1)	男女平等意識について	129
(2)	家事、子育て・教育、介護などについて	129
(3)	就労について	131
(4)	地域活動について	132
(5)	政策・方針決定の場への参画について	132
(6)	男女共同参画社会について	133
(7)	アンケートについて	134
(8)	その他	134
	参考資料（調査票）	136
1	市民調査	136
2	事業所調査	144
3	職員調査	150

調査の概要

1 調査の目的

可児市では、「可児市男女共同参画プラン2018」の計画期間の中間年にあたり、プランの見直しを行うこととなりました。このアンケート調査は、男女共同参画に対する市民の意識や行政に対する要望、事業所における男女共同参画の現状などを把握し、計画の見直しに役立てることを目的としています。

2 調査対象

- (市民調査) 可児市内の20歳以上の2,000人(女性1,000人、男性1,000人)を無作為抽出
- (事業所調査) 可児市商工会議所、兼山町商工会登録事業所から500事業所を無作為抽出
- (職員調査) 可児市職員のうち150人を無作為抽出

3 調査期間

- (市民調査) 平成25年5月15日から平成25年5月31日
- (事業所調査) 平成25年6月21日から平成25年7月5日
- (職員調査) 平成25年7月9日から平成25年7月22日

4 調査方法

- (市民調査、事業所調査) 郵送による配布・回収
- (職員調査) 直接配布・回収

5 回収状況

	配布数	回収数	有効回収数	有効回収率
市民調査	2,000通	797通	793通	39.7%
事業所調査	500通	188通	188通	37.6%
職員調査	150通	129通	129通	86.0%

6 調査結果の表示方法

- ・回答は各質問の回答者数（N）を基数とした百分率（％）で示してあります。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。
- ・クロス集計の場合、無回答を排除しているため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計（全体）の有効回答数が合致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。
- ・調査結果を図表にて表示していますが、グラフ以外の表は、最も高い割合のものを  で網かけをしています。（無回答を除く）

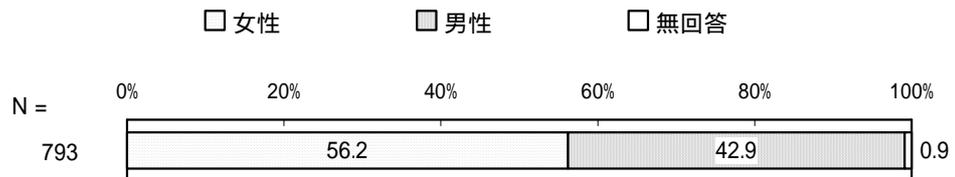
調査結果

1 市民調査

(1) 回答者属性

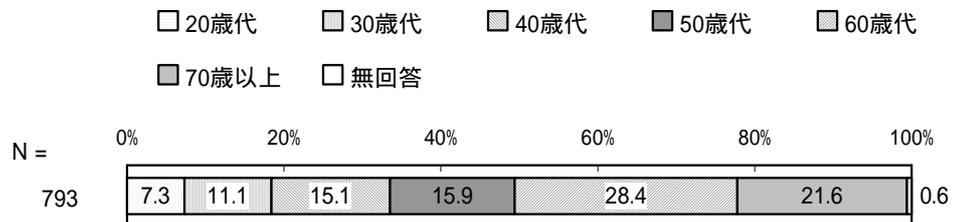
あなたの性別は。(どちらか1つに)

「女性」の割合が56.2%、「男性」の割合が42.9%となっています。



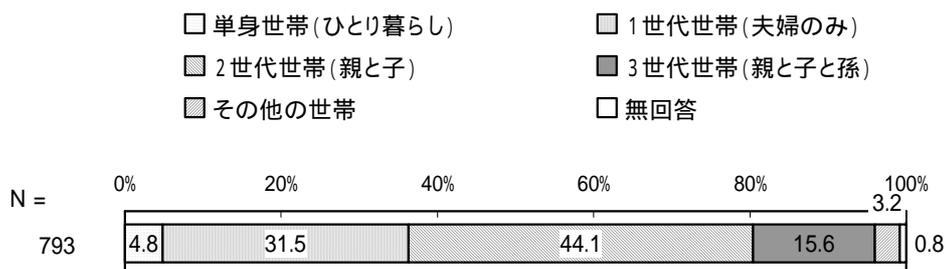
あなたの年齢は。(は1つだけ)

「60歳代」の割合が28.4%と最も高く、次いで「70歳以上」の割合が21.6%、「50歳代」の割合が15.9%となっています。



あなたの家族の構成は次のどれですか。(は1つだけ)

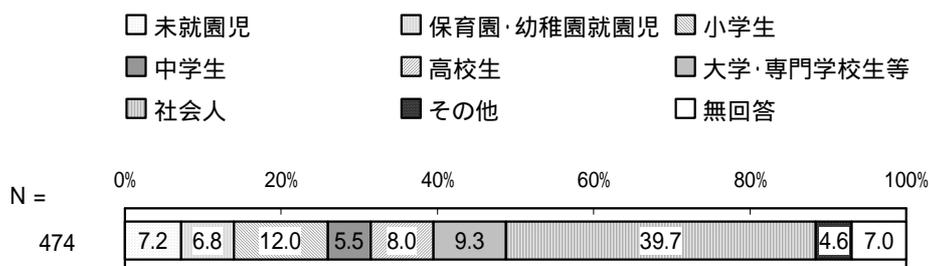
「2世代世帯(親と子)」の割合が44.1%と最も高く、次いで「1世代世帯(夫婦のみ)」の割合が31.5%、「3世代世帯(親と子と孫)」の割合が15.6%となっています。



家族構成で「3・2世代世帯（親と子）」「4・3世代世帯（親と子と孫）」と答えた方におたずねします。

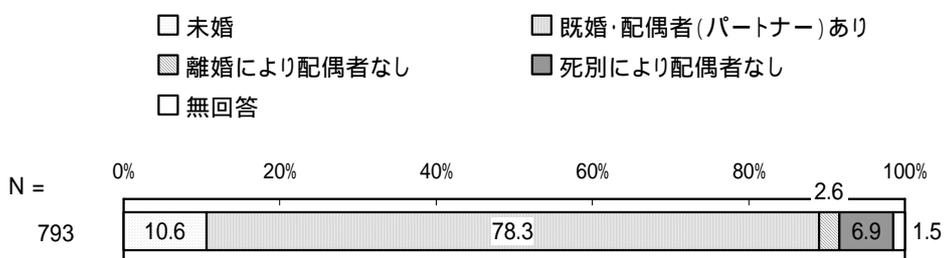
お子さんの就園・就学状況等は次のどれに当てはまりますか。お子さんが2人以上お見えになる場合は、末子のお子さんについてお答えください。（は1つだけ）

「社会人」の割合が39.7%と最も高く、次いで「小学生」の割合が12.0%、「大学・専門学校生等」の割合が9.3%となっています。



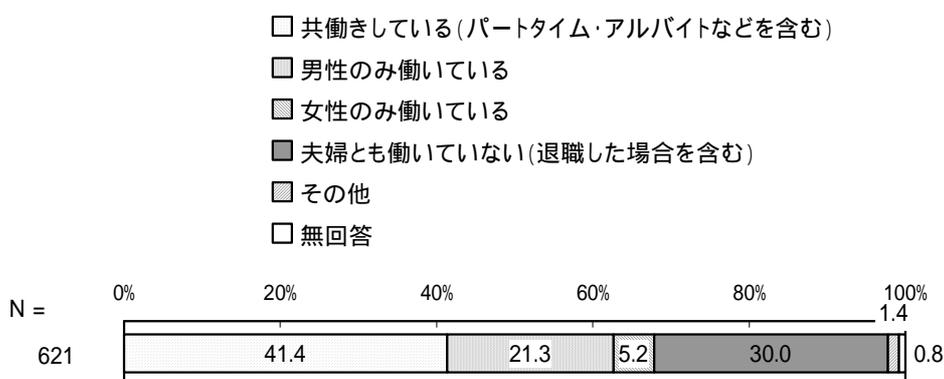
あなたは結婚（事実婚を含む）しておられますか。（は1つだけ）

「既婚・配偶者（パートナー）あり」の割合が78.3%と最も高く、次いで「未婚」の割合が10.6%、「死別により配偶者なし」の割合が6.9%となっています。



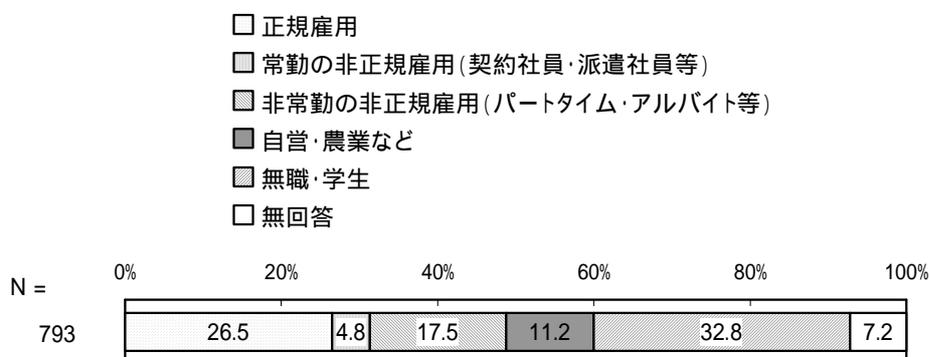
既婚の方におたずねします。あなた方は共働きですか。(は1つだけ)

「共働きしている(パートタイム・アルバイトなどを含む)」の割合が41.4%と最も高く、次いで「夫婦とも働いていない(退職した場合を含む)」の割合が30.0%、「男性のみ働いている」の割合が21.3%となっています。



あなたの職業の形態は次のどれに当てはまりますか。(は1つだけ)

「無職・学生」の割合が32.8%と最も高く、次いで「正規雇用」の割合が26.5%、「非常勤の非正規雇用(パートタイム・アルバイト等)」の割合が17.5%となっています。



(2) 男女平等意識について

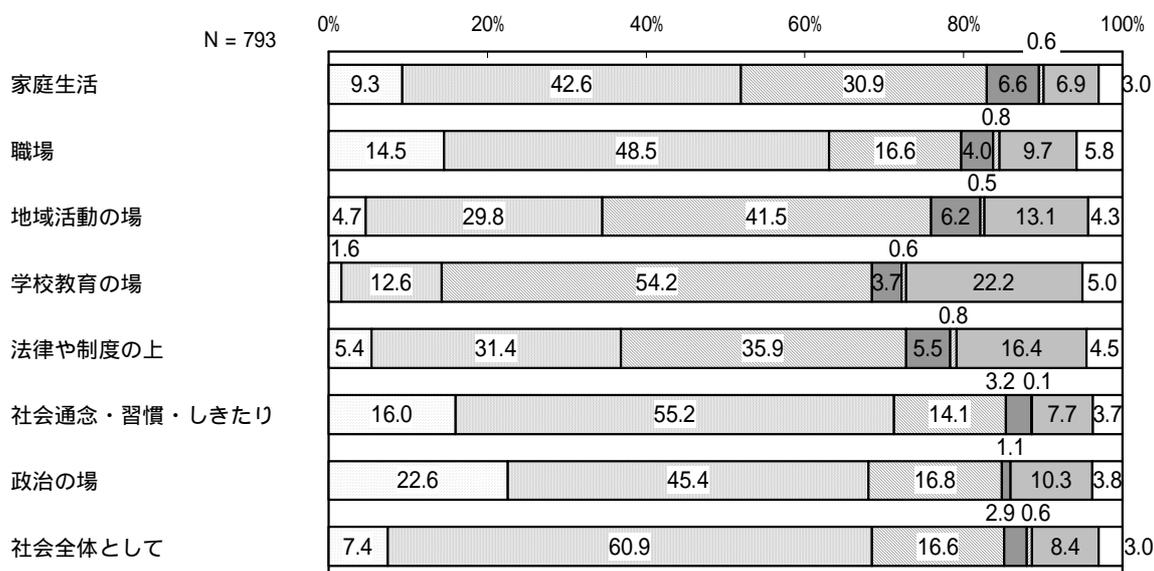
問1 あなたは、今の日本の社会では男女の地位は平等になっていると思いますか。次の各項目についてあなたのお考えに最も近いものをお答えください。
(~ のそれぞれについて1つに)

職場、社会通念・習慣・しきたり、政治の場、社会全体としてで「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」をあわせた“男性が優遇されている”と思う人の割合が高く、6割を超えています。一方、学校教育の場で「平等である」の割合が高く、5割を超えています。

平成19年度調査と比較すると、家庭生活で“男性が優遇されている”が減少しています。また、家庭生活、地域活動の場、学校教育の場で「平等である」が増加しています。

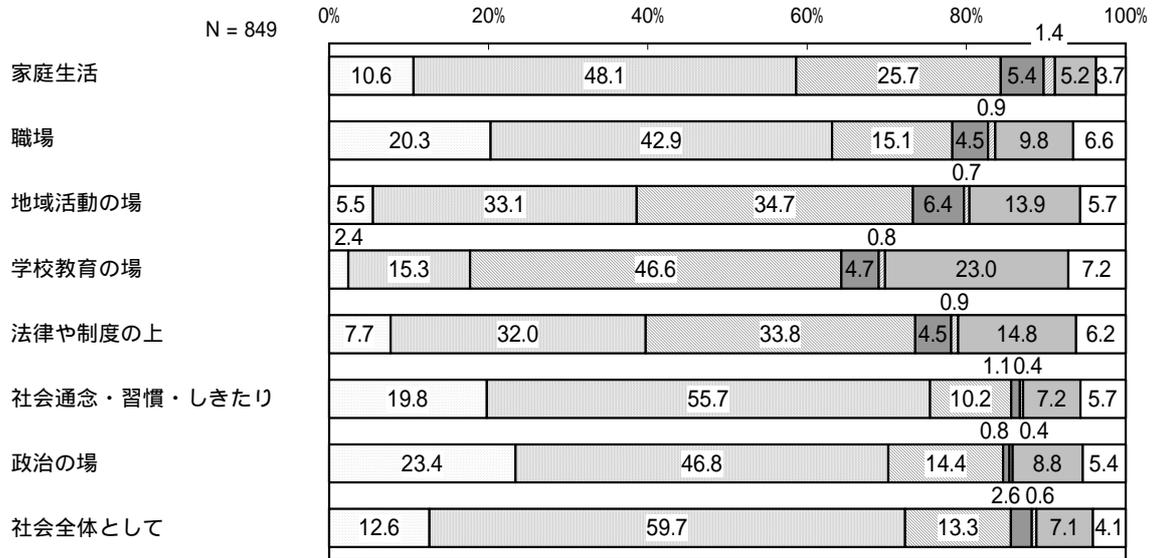
【平成25年度調査】

- 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
- 平等である
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答



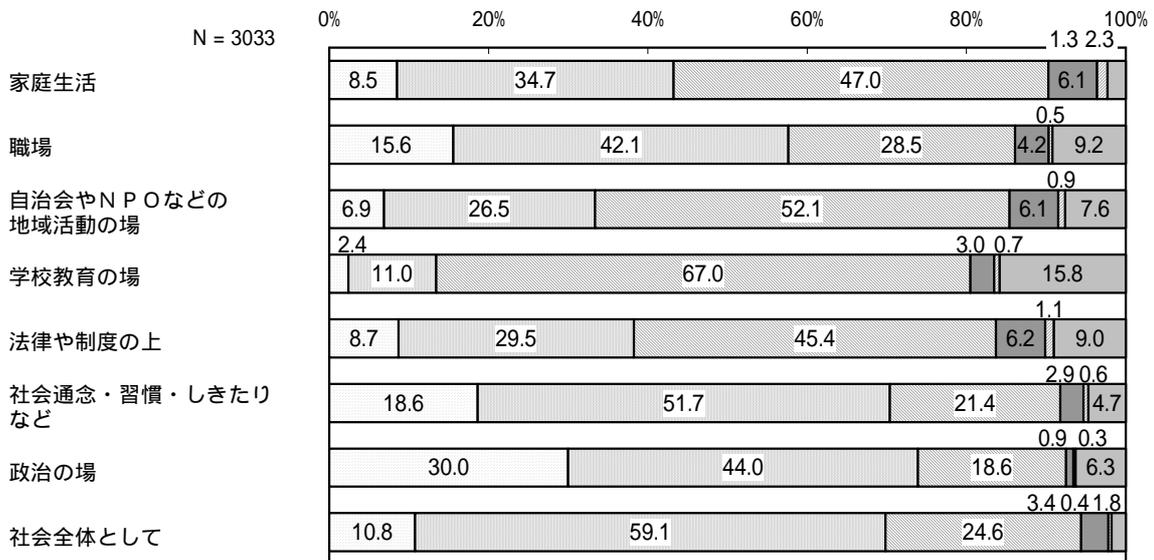
【平成 19 年度調査】

- 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
- 平等である
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答



【参考】平成 24 年度 内閣府調査

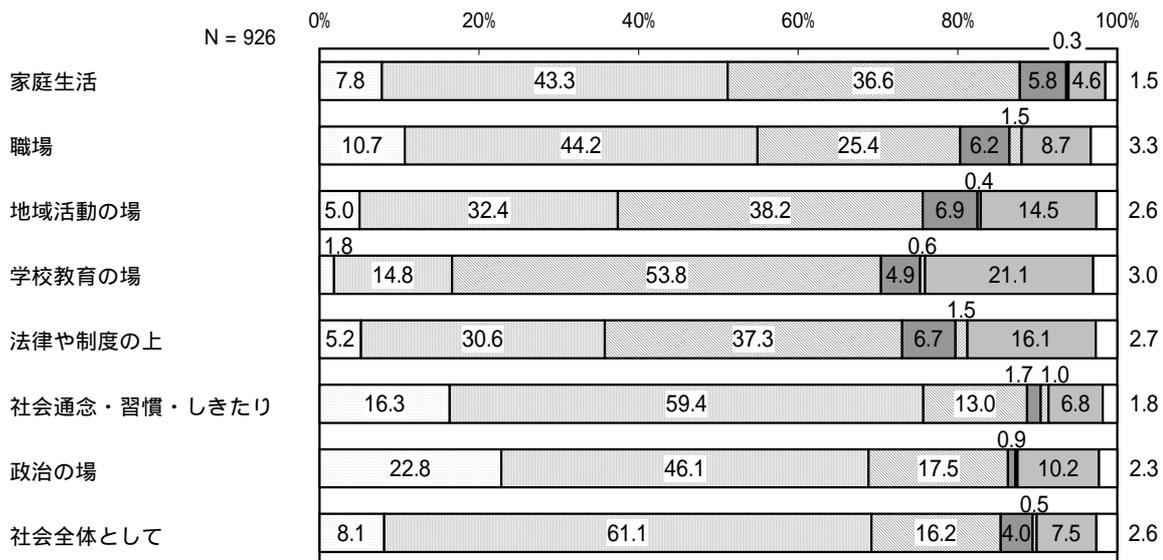
- 男性の方が非常に優遇されている
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 平等
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が非常に優遇されている
- わからない



内閣府調査は、無回答を除いて集計しています。

【参考】平成 24 年度 岐阜県調査

- 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
- 平等である
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答

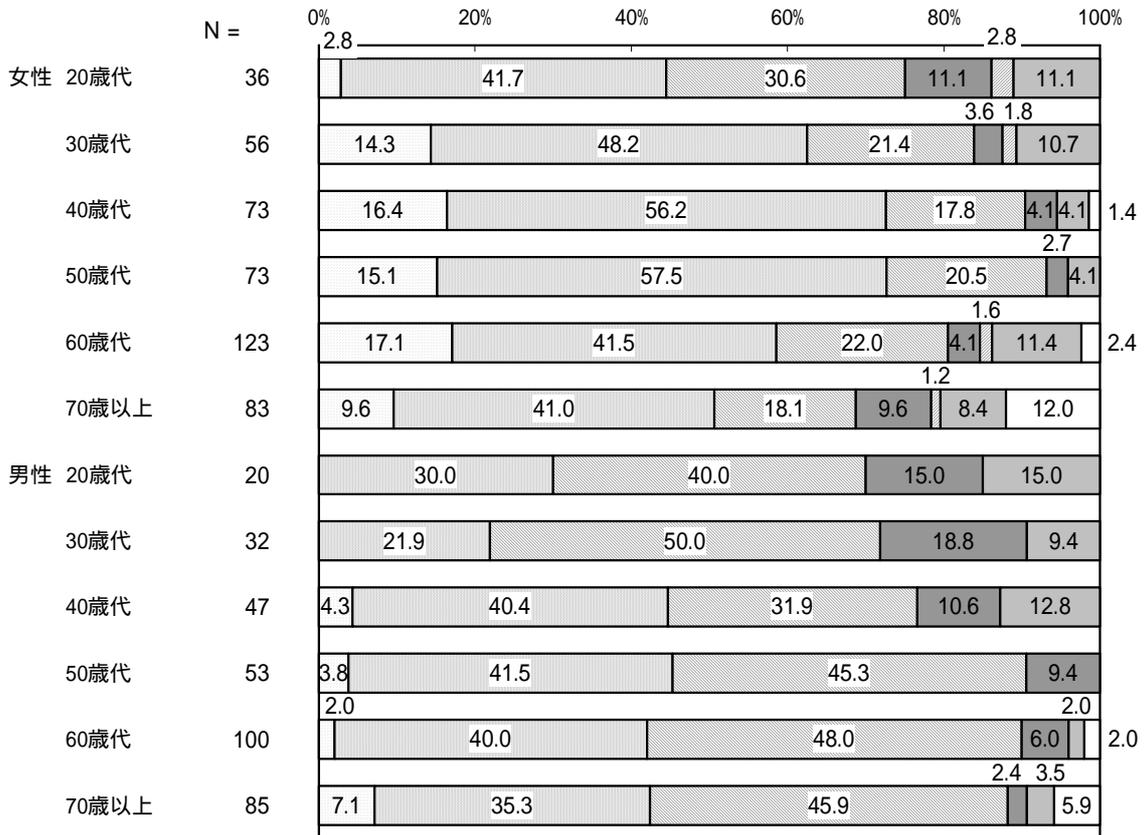


家庭生活

【性年代別】

性年代別でみると、すべての年代で、男性に比べ女性で“男性が優遇されている”と思う人の割合が高く、特に女性30歳代で約6割となっています。一方、男性の40歳代を除く年代で、「平等である」の割合が高く、特に男性30歳代、60歳代で約5割となっています。

- 男性の方が非常に優遇されている
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 平等である
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答

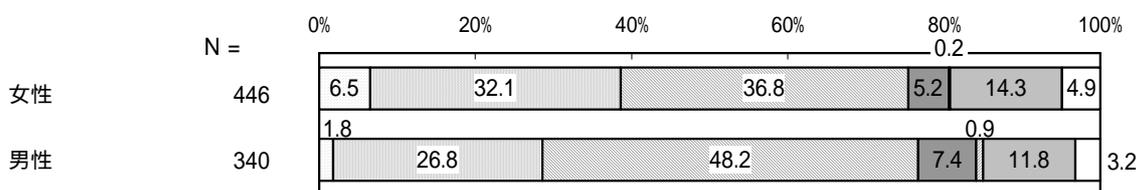


地域活動の場

【性別】

性別でみると、男性に比べ女性で“男性が優遇されている”と思う人の割合が高く、約4割となっています。一方、男性で「平等である」の割合が高く、約5割となっています。

- 男性の方が非常に優遇されている
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 平等である
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答

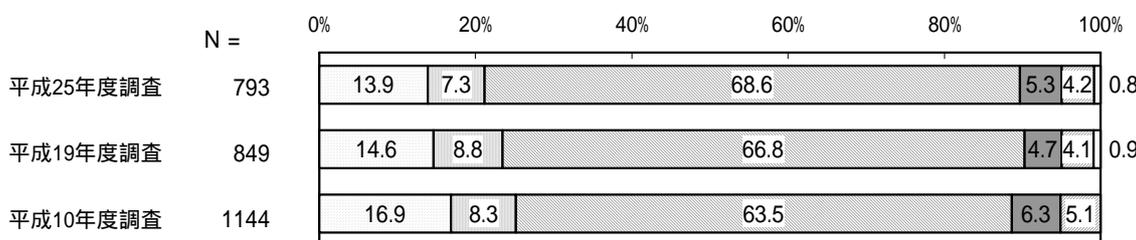


問2 - 1 「男は仕事、女は家庭」に代表されるように、性別によって男女の役割を決めるような考え方についてどのように思いますか。(は1つだけ)

「男女とも仕事をし、家事・育児・介護の役割も分かち合うのがよい」の割合が68.6%と最も高く、次いで「男は仕事、女は家庭」がよい」の割合が13.9%、「男女とも仕事をするが、家事・育児・介護は女性の役割である」の割合が7.3%となっています。

平成19年度調査、平成10年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

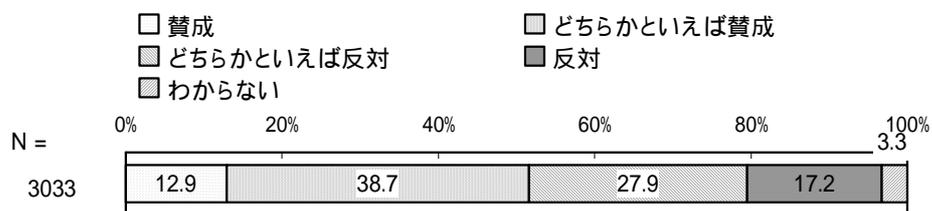
- 「男は仕事、女は家庭」がよい
- 男女とも仕事をするが、家事・育児・介護は女性の役割である
- 男女とも仕事をし、家事・育児・介護の役割も分かち合うのがよい
- 「女は仕事、男は家庭」でもよい
- その他
- 無回答



平成10年度調査は、無回答を除いて集計しています。

【参考】平成 24 年度 内閣府調査

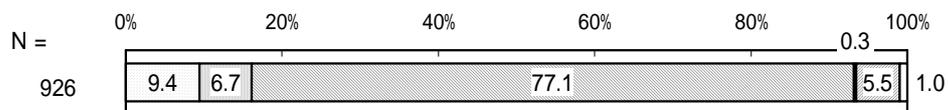
家庭生活について、あなたの御意見をお伺いします。この中から 1 つだけお答えください。
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」



内閣府調査は、無回答を除いて集計しています。

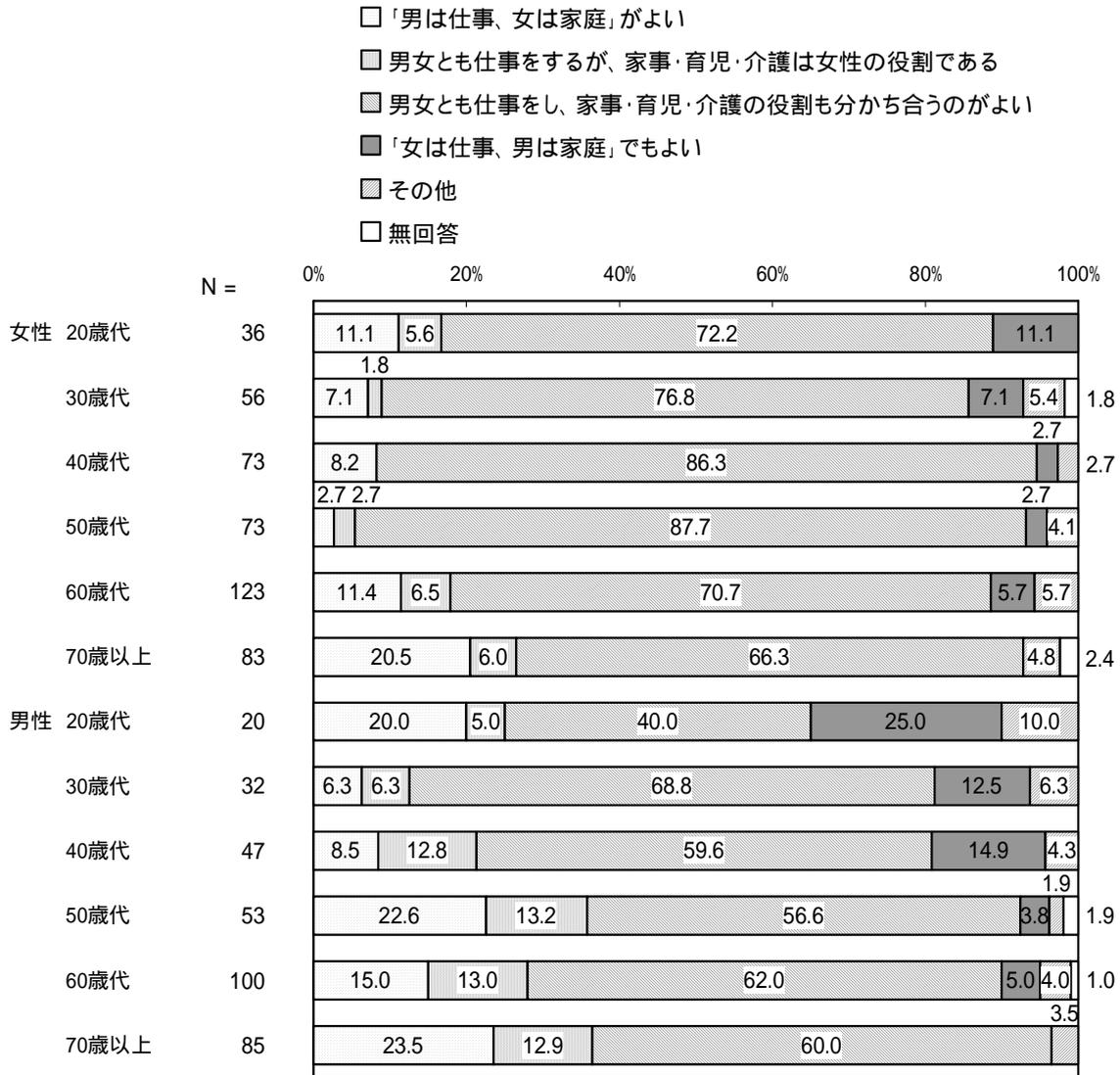
【参考】平成 24 年度 岐阜県調査

- 「男は仕事、女は家庭」がよい
- 男女とも仕事をするが、家事・育児・介護は女性の役割である
- 男女とも仕事をし、家事・育児・介護の役割も分かち合うのがよい
- 「女は仕事、男は家庭」がよい
- その他
- 無回答



【性年代別】

性年代別でみると、すべての年代で、男性に比べ女性で「男女とも仕事をし、家事・育児・介護の役割も分かち合うのがよい」の割合が高く、特に女性40歳代、50歳代で約9割となっています。また、他に比べ、男性40歳以上の年代で「男女とも仕事をし、家事・育児・介護の役割も分かち合うのがよい」の割合が高くなっています。



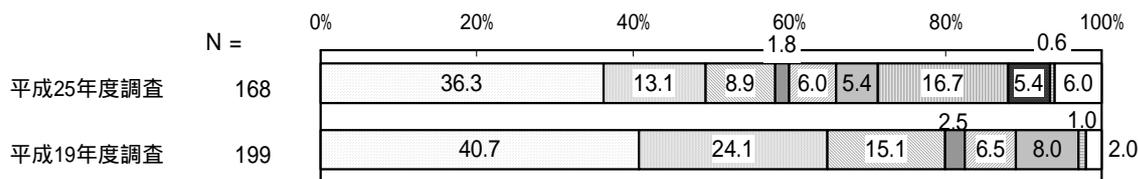
問2 - 1で「1.「男は仕事、女は家庭」がよい」「2.男女とも仕事をするが、家事・育児・介護は女性の役割である」と答えた方におたずねします。

問2 - 2 そう思うのはどのような理由からですか。(は1つだけ)

「男性は外の仕事に、女性は家事・育児・介護に適している」の割合が36.3%と最も高く、次いで「子どもの成長にとってよいから」の割合が16.7%、「男女の役割を固定した方が、家庭生活がうまくいく」の割合が13.1%となっています。

平成19年度調査との比較については、平成25年度調査とは選択肢が異なるため参考にとどめます。

- 男性は外の仕事に、女性は家事・育児・介護に適している
- 男女の役割を固定した方が、家庭生活がうまくいく
- 家庭をもつ女性が働き続けると家庭にうるおいがなくなる
- 女性は仕事の責任を全うできない
- 男性は本来、家事・育児に向いていない
- 長年の考え方(価値観)は、そう簡単になくならない
- 子どもの成長にとってよいから
- 個人的にそうありたいから
- その他
- 無回答

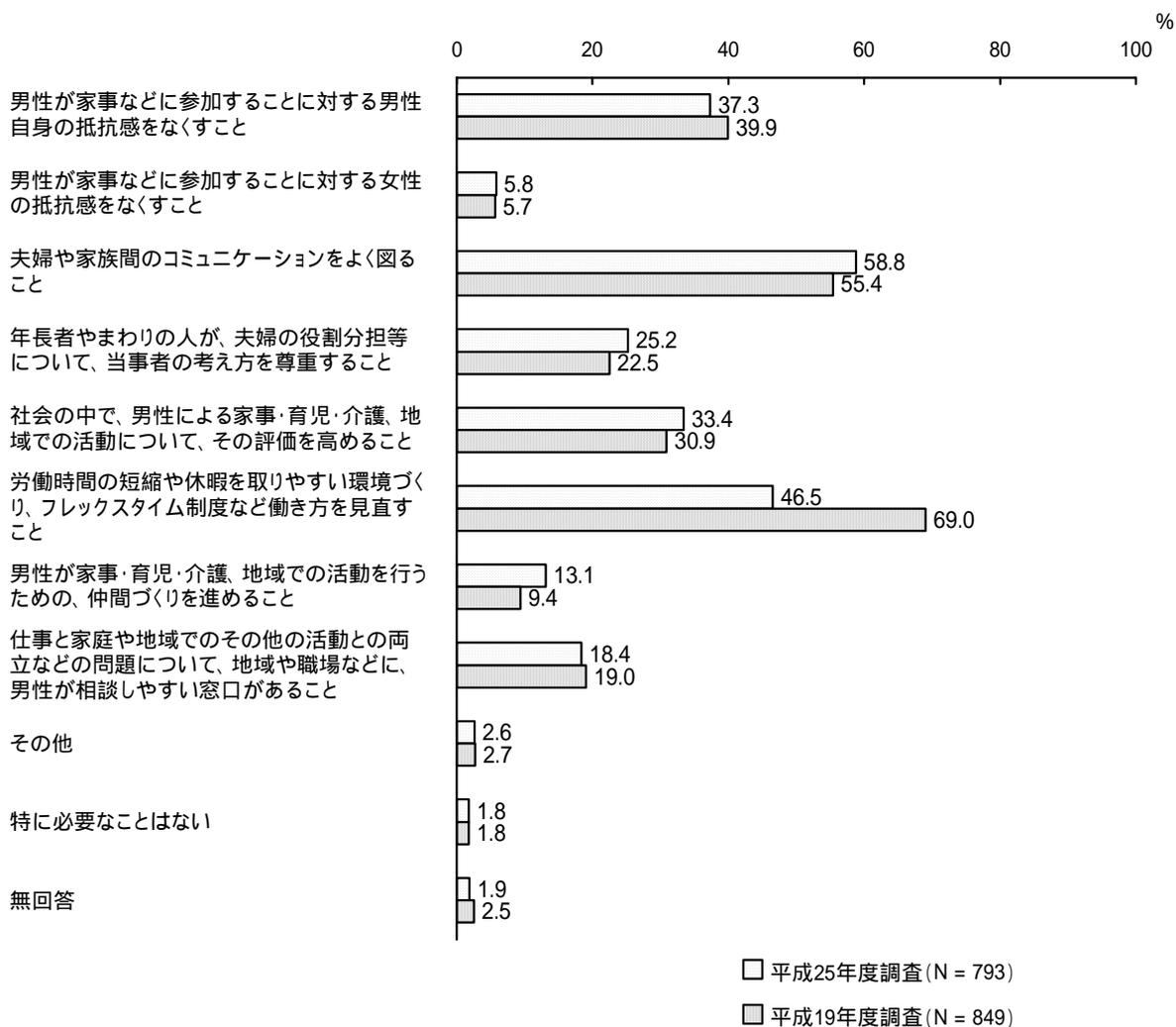


平成19年度調査には、「子どもの成長にとってよいから」、「個人的にそうありたいから」はありません。

問3 今後、男女がともに、家事・育児・介護などの家庭生活や地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。(は3つまで)

「夫婦や家族間のコミュニケーションをよく図ること」の割合が58.8%と最も高く、次いで「労働時間の短縮や休暇を取りやすい環境づくり、フレックスタイム制度など働き方を見直すこと」の割合が46.5%、「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」の割合が37.3%となっています。

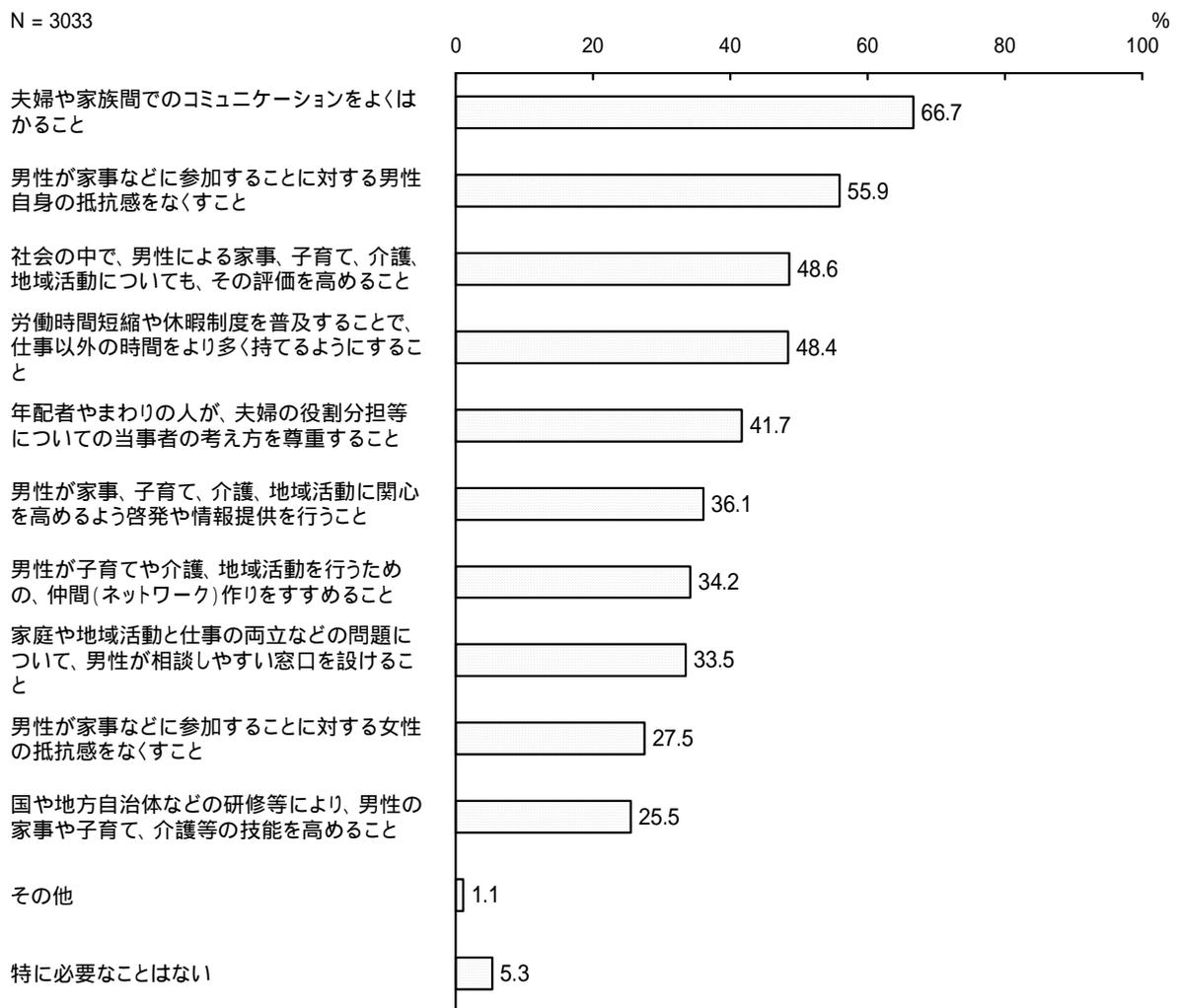
平成19年度調査との比較については、平成25年度調査とは選択肢が異なるため参考にとどめます。



グラフ中の平成19年度調査の「労働時間の短縮や休暇を取りやすい環境づくり、フレックスタイム制度など働き方を見直すこと」は、平成19年度調査の「労働時間の短縮や休暇を取りやすい環境を整備することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」「在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な働き方が可能になること」をあわせた割合としました。

【参考】平成24年度 内閣府調査

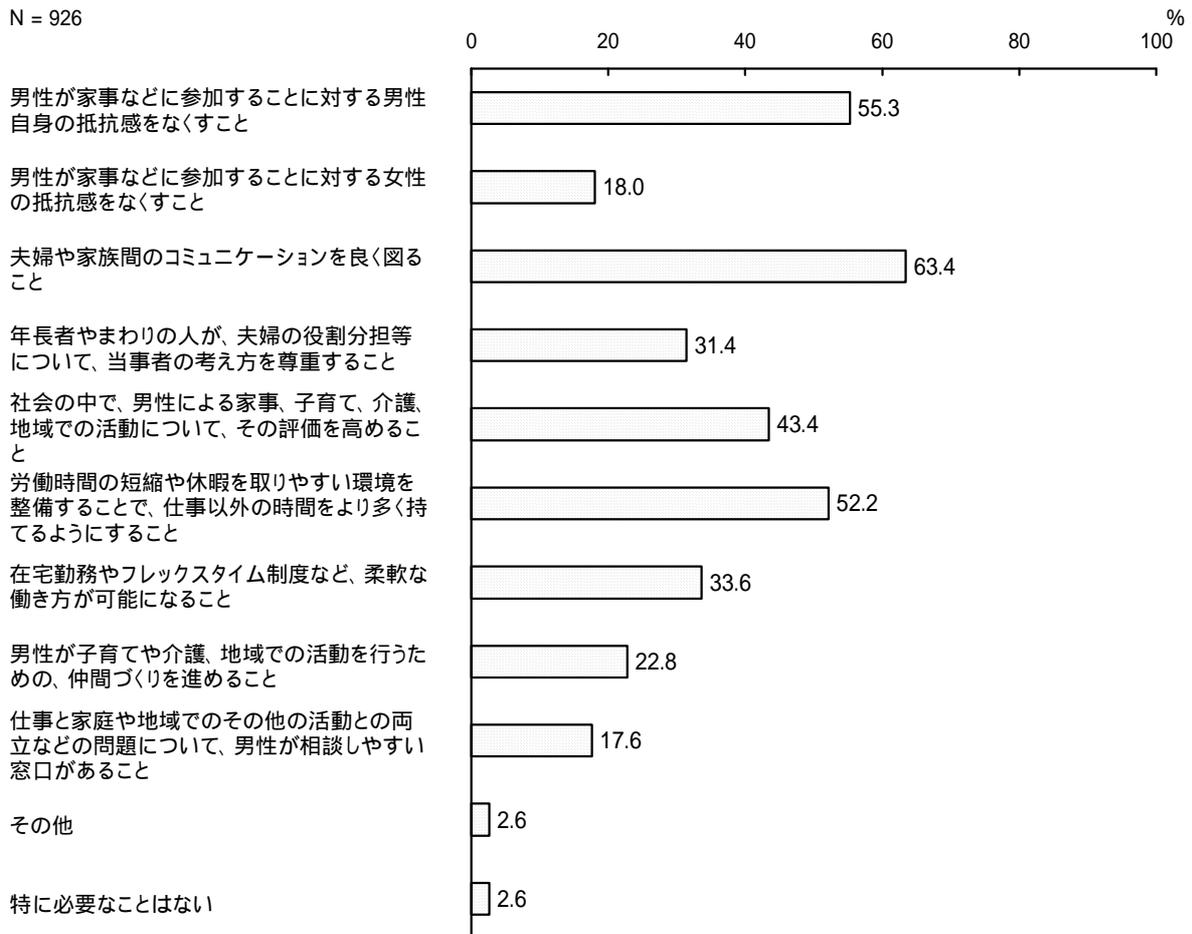
N = 3033



内閣府調査は、無回答を除いて集計しています。

【参考】平成 24 年度 岐阜県調査

N = 926



【性別】

性別でみると、男性に比べ女性で「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」の割合が高く、約4割となっています。

単位：%

区分	有効回答数(件)	男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと	男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと	夫婦や家族間のコミュニケーションをよく図ること	年長者やまわりの人が、夫婦の役割分担等について、当事者の考え方を尊重すること	社会の中で、男性による家事・育児・介護、地域での活動について、その評価を高めること
女性	446	40.6	6.1	58.3	26.2	33.2
男性	340	32.9	5.6	59.7	24.1	33.8

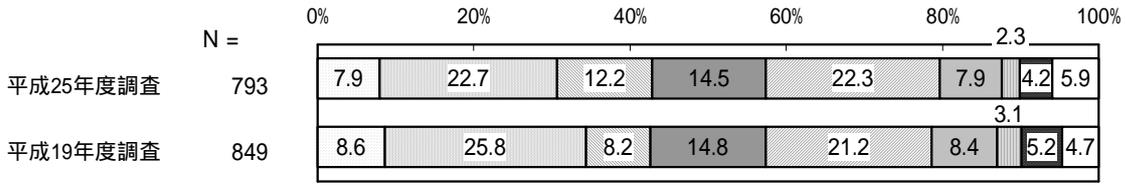
区分	労働時間の短縮や休暇を取りやすい環境づくり、フレックスタイム制度など働き方を見直すこと	男性が家事・育児・介護、地域での活動を行うための、仲間づくりを進めること	仕事と家庭や地域でのその他の活動との両立などの問題について、地域や職場などに、男性が相談しやすい窓口があること	その他	特に必要なことはない	無回答
女性	46.9	13.7	19.5	1.3	1.8	2.0
男性	45.9	12.4	17.4	4.4	1.8	1.5

問4 今後、男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるためには、どのようなことが重要だと思いますか。(は1つだけ)

「女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念・習慣・しきたりを改めること」の割合が22.7%と最も高く、次いで「労働時間を短縮するなど、男女が家事や家庭責任を分担できる働き方を確保すること」の割合が22.3%、「女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること」の割合が14.5%となっています。

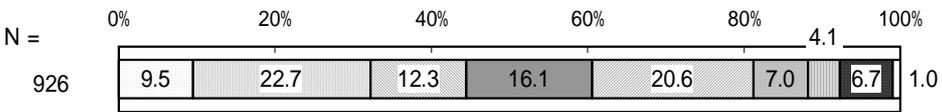
平成19年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

- 法律や制度の上での見直しを行い、女性差別につながるものを改めること
- 女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念・習慣・しきたりを改めること
- 女性自身が経済力をつけたり、知識・技術を習得したりするなど、積極的に力の向上を図ること
- 女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること
- 労働時間を短縮するなど、男女が家事や家庭責任を分担できる働き方を確保すること
- 行政や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること
- その他
- わからない
- 無回答



【参考】平成24年度 岐阜県調査

- 法律や制度の上での見直しを行い、性差別につながるものを改めること
- 女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念・習慣・しきたりを改めること
- 女性自身が経済力をつけたり、知識・技術を習得するなど、積極的に力の向上を図ること
- 女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること
- 労働時間を短縮するなど、男女が家事や家庭責任を分担できる働き方を確保すること
- 行政や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること
- その他
- わからない
- 無回答



(3) 家事、子育て・教育、介護などについて

問5 子育てについてあなたはどのように思いますか。(~ のそれぞれについて1つに)

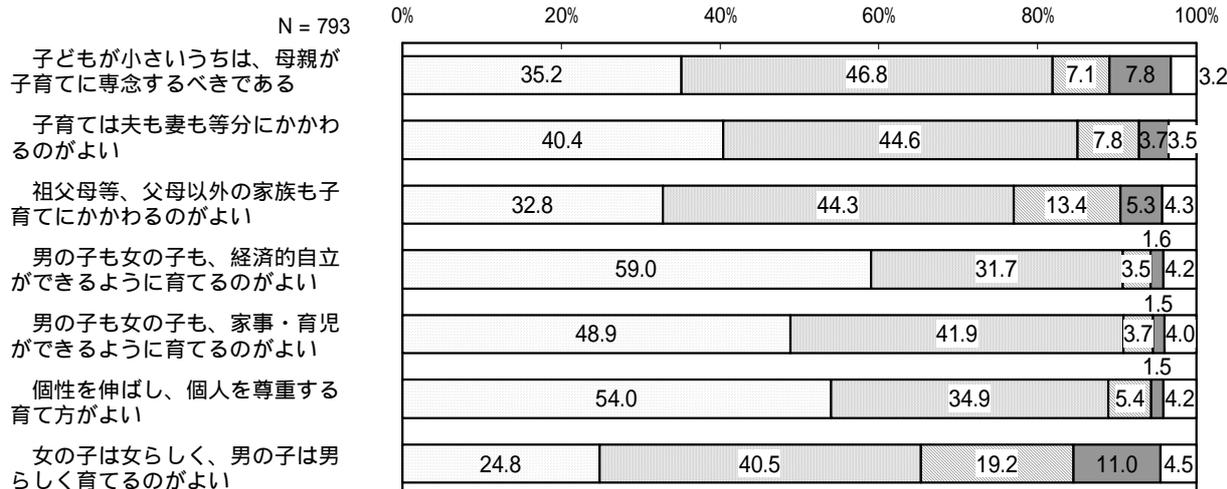
男の子も女の子も、経済的自立ができるように育てるのがよい、男の子も女の子も、家事・育児ができるように育てるのがよい、個性を伸ばし、個人を尊重する育て方がよいで「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」をあわせた“そう思う”人の割合が高く、約9割となっています。

一方、女の子は女らしく、男の子は男らしく育てるのがよいで「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」をあわせた“そう思わない”人の割合が高く、約3割となっています。

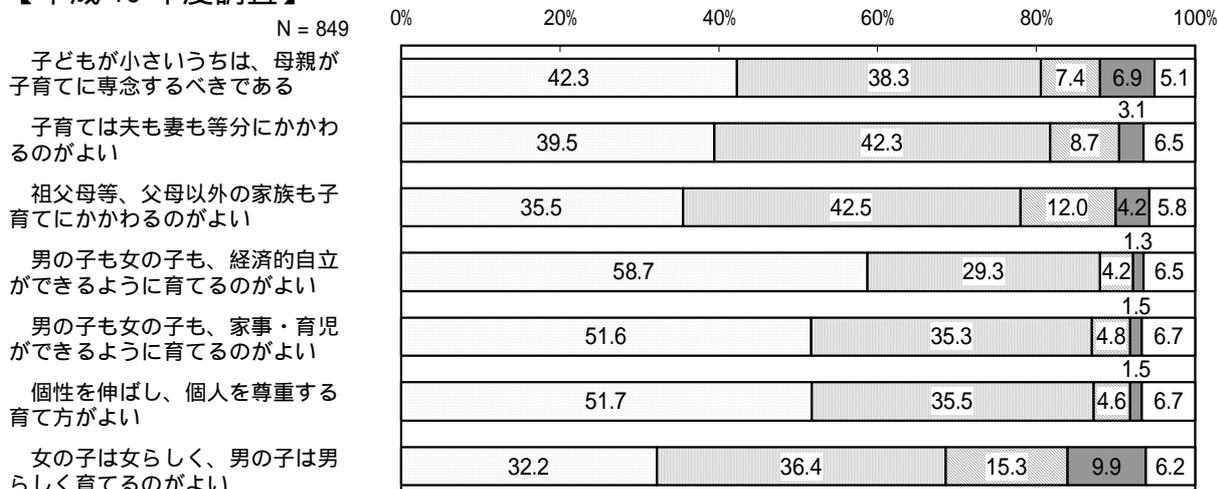
平成19年度調査と比較すると、女の子は女らしく、男の子は男らしく育てるのがよいで“そう思わない”人が増加しています。

【平成25年度調査】

- 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
- 無回答



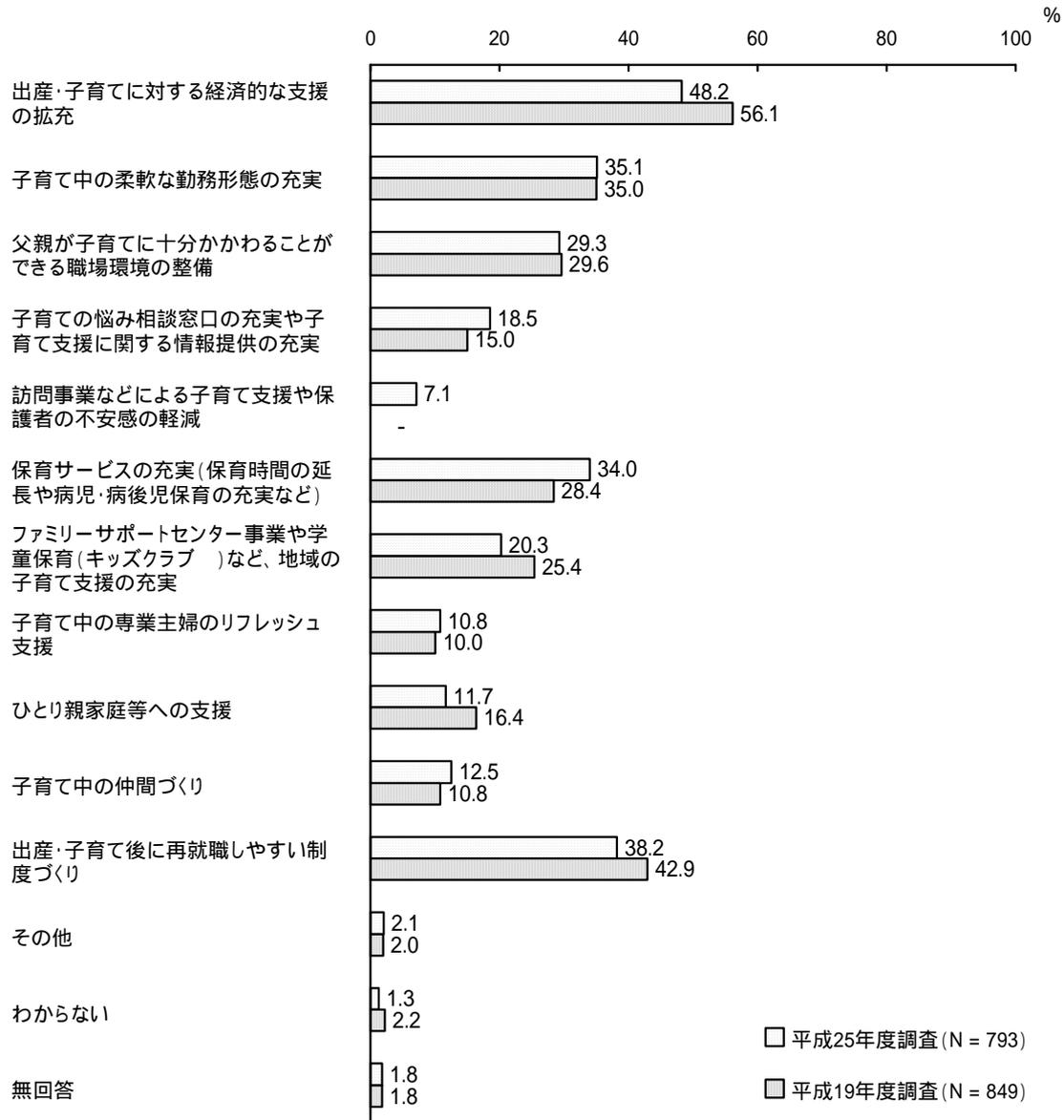
【平成19年度調査】



問6 安心して子どもを生み育てるために必要なことについて、あなたはどのように思いますか。(は3つまで)

「出産・子育てに対する経済的な支援の拡充」の割合が48.2%と最も高く、次いで「出産・子育て後に再就職しやすい制度づくり」の割合が38.2%、「子育て中の柔軟な勤務形態の充実」の割合が35.1%となっています。

平成19年度調査との比較については、平成25年度調査とは選択肢が異なるため参考にとどめます。

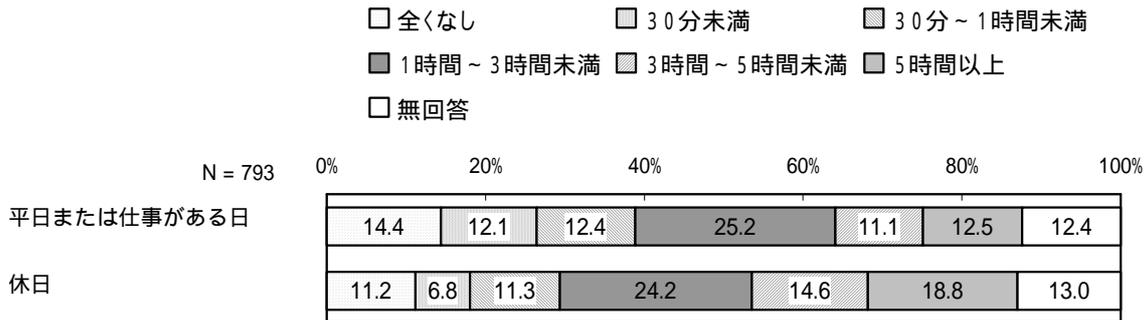


平成19年度調査には、「訪問事業などによる子育て支援や保護者の不安感の軽減」はありません。

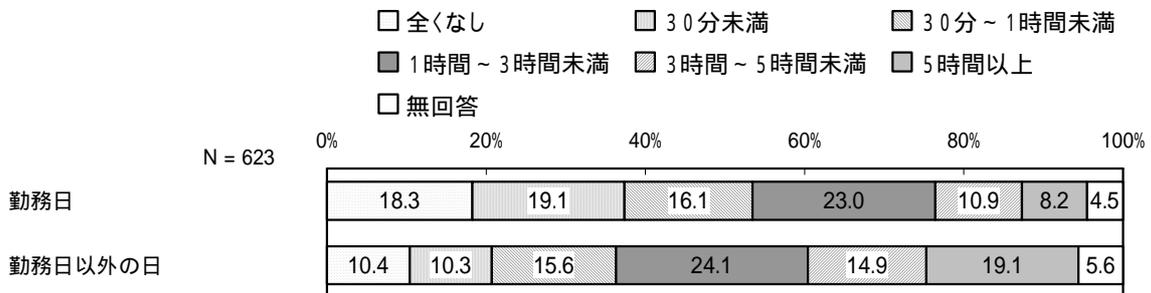
問7 あなたが家事・育児・介護に携わる時間は、平日または仕事がある日と休日、それぞれ一日あたりどれくらいですか。(、 のそれぞれについて1つに)

平日または仕事がある日では、「1時間～3時間未満」の割合が25.2%と最も高く、次いで「全くなし」の割合が14.4%、「5時間以上」の割合が12.5%となっています。

休日では、「1時間～3時間未満」の割合が24.2%と最も高く、次いで「5時間以上」の割合が18.8%、「3時間～5時間未満」の割合が14.6%となっています。



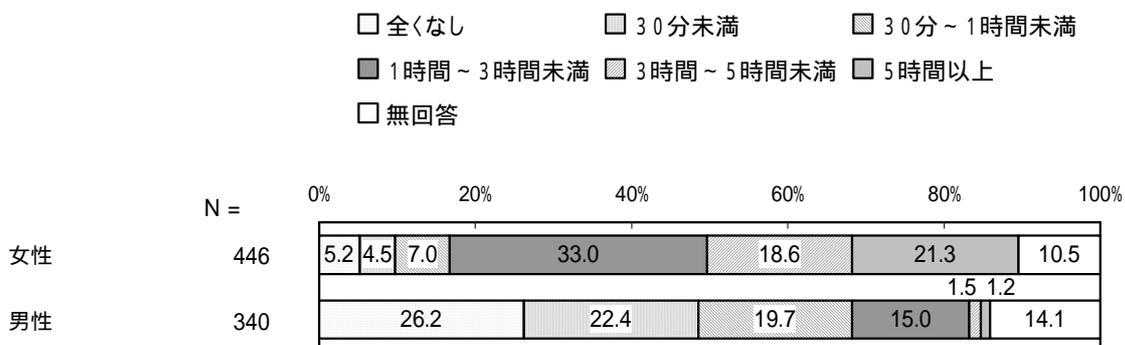
【参考】平成24年度 岐阜県調査



平日または仕事がある日

【性別】

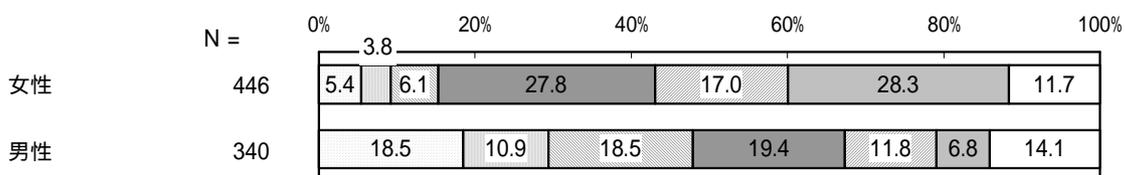
性別で見ると、男性に比べ女性で「1時間～3時間未満」「3時間～5時間未満」「5時間以上」をあわせた“1時間以上”の人の割合が高く、合計で7割を超えています。一方、男性で「全くなし」の割合が高く、約3割となっています。



休日

【性別】

性別で見ると、男性に比べ女性で「1時間～3時間未満」「3時間～5時間未満」「5時間以上」をあわせた“1時間以上”の人の割合が高く、合計で7割を超えています。一方、男性で「全くなし」の割合が高く、約2割となっています。

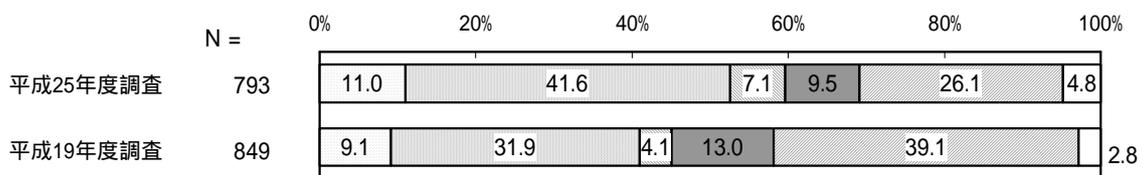


問8 現在の学校教育における男女平等に関する教育について、どのように思いますか。
(は1つだけ)

「十分に行われていると思う」と「どちらかというに行われていると思う」をあわせた“行われていると思う”人の割合が52.6%、「どちらかというに行われていないと思う」と「十分に行われていないとは思わない」をあわせた“行われていないとは思わない”人の割合が16.6%となっています。

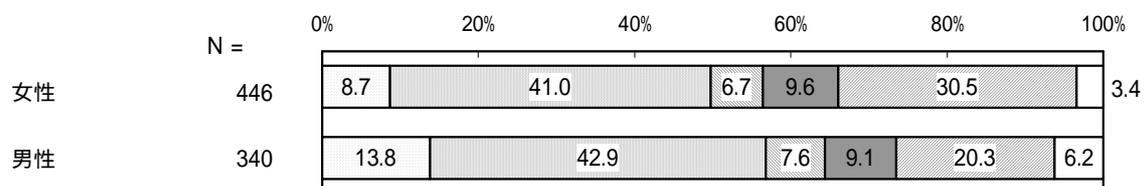
平成19年度調査と比較すると、“行われていると思う”人の割合が増加しています。

- 十分に行われていると思う
- どちらかというに行われていると思う
- どちらかというに行われていないと思う
- 十分に行われていないとは思わない
- わからない
- 無回答



【性別】

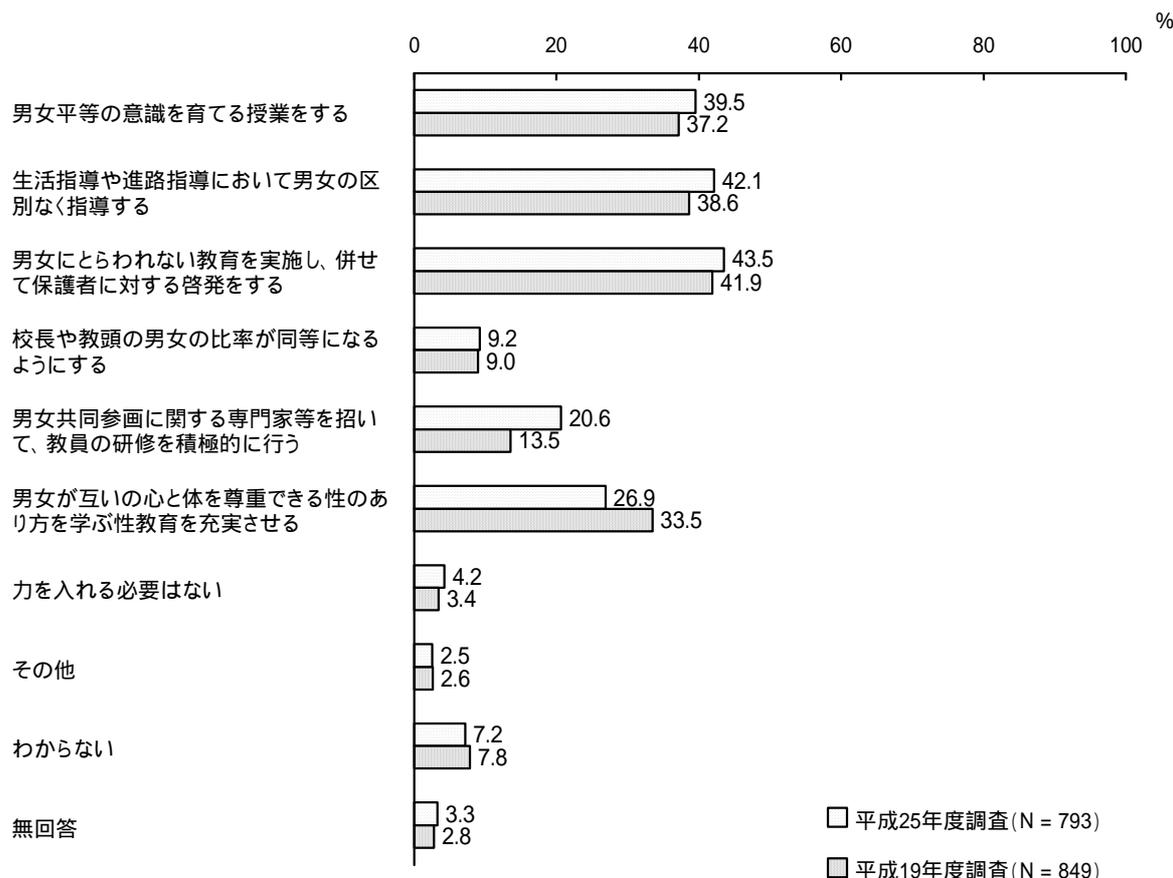
性別でみると、女性に比べ男性で“行われていると思う”人の割合が高く、約6割となっています。



問9 男女平等意識を育てるために、学校教育の場でどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。(はいいくつでも)

「男女にとらわれない教育を実施し、併せて保護者に対する啓発をする」の割合が43.5%と最も高く、次いで「生活指導や進路指導において男女の区別なく指導する」の割合が42.1%、「男女平等の意識を育てる授業をする」の割合が39.5%となっています。

平成19年度調査との比較については、平成25年度調査とは選択肢が異なるため参考にとどめます。



平成19年度調査には平成25年度調査の回答に加え、「教員自身の固定観念をとりのぞく研修を行う」がありました。

【性別】

性別でみると、男性に比べ女性で「生活指導や進路指導において男女の区別なく指導する」「男女が互いの心と体を尊重できる性のあり方を学ぶ性教育を充実させる」の割合が高くなっています。一方、男性で「男女平等の意識を育てる授業をする」の割合が高くなっています。

単位：%

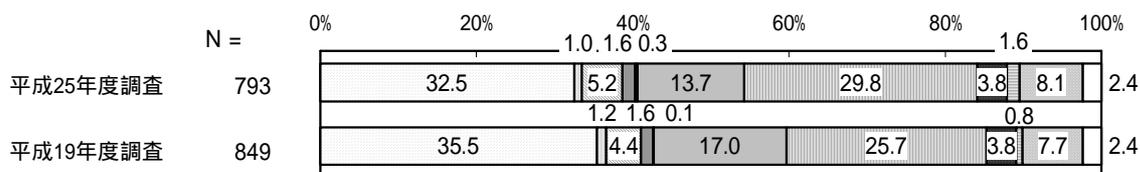
区分	有効回答数(件)	男女平等の意識を育てる授業をする	生活指導や進路指導において男女の区別なく指導する	男女にとられない教育を実施し、併せて保護者に対する啓発をする	校長や教頭の男女の比率が同等になるようにする	男女共同参画に関する専門家を積極的に招いて、教員の研修を積極的に行う	男女が互いの心と体を尊重できる性のあり方を学ぶ性教育を充実させる	力を入れる必要はない	その他	わからない	無回答
女性	446	35.9	44.6	41.5	9.4	19.1	28.9	5.4	1.8	7.8	2.5
男性	340	44.7	39.1	45.9	8.8	22.6	23.8	2.6	3.5	6.5	3.8

問 10 あなたがもし介護が必要な状態になった場合、主にだれに（どこで）世話をしてもらいたいと思いますか。（ は1つだけ）

「家庭で、配偶者（パートナー）に」の割合が 32.5%と最も高く、次いで「病院、老人ホームなどの施設で」の割合が 29.8%、「家庭で、公共や民間のヘルパー（介護人）に」の割合が 13.7%となっています。

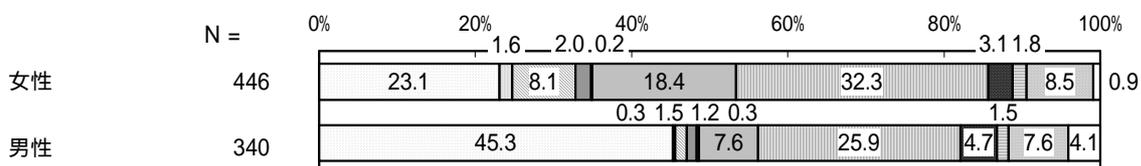
平成 19 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

- 家庭で、配偶者（パートナー）に
- 家庭で、息子に
- 家庭で、娘に
- 家庭で、息子の妻に
- 家庭で、娘の夫に
- 家庭で、公共や民間のヘルパー（介護人）に
- 病院、老人ホームなどの施設で
- だれにも世話をしてもらいたくない
- その他
- わからない
- 無回答



【性別】

性別で見ると、男性に比べ女性で「家庭で、娘に」「家庭で、公共や民間のヘルパー（介護人）に」「病院、老人ホームなどの施設で」の割合が高くなっています。一方、男性で「家庭で、配偶者（パートナー）に」の割合が高く、4割を超えています。



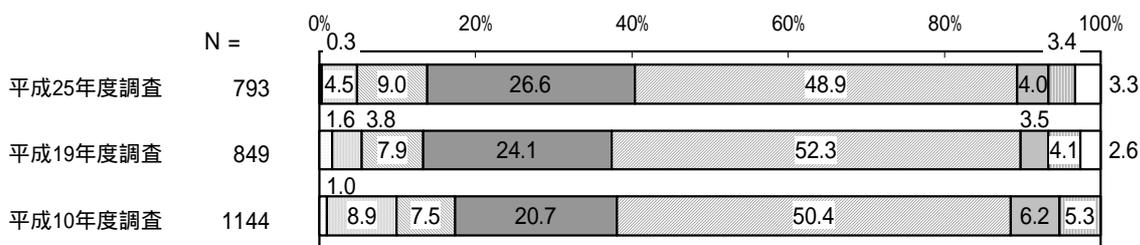
(4) 就労について

問 11 一般的に女性が職業に就くことについて、あなたはどのように思いますか。(は1つだけ)

「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業に就く方がよい」の割合が48.9%と最も高く、次いで「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が26.6%、「子どもができるまでは、職業に就く方がよい」の割合が9.0%となっています。

平成19年度調査、平成10年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

- 女性は職業に就かない方がよい
- 結婚するまでは職業に就く方がよい
- 子どもができるまでは、職業に就く方がよい
- 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい
- 子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業に就く方がよい
- その他
- わからない
- 無回答



平成10年度調査は、無回答を除いて集計しています。

【参考】平成 24 年度 内閣府調査

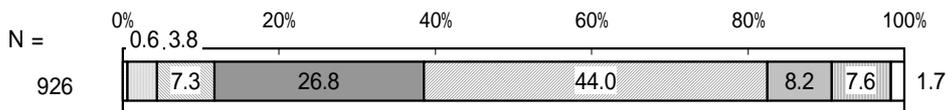
- 女性は職業をもたない方がよい
- 結婚するまでは職業をもつ方がよい
- 子どもができるまでは、職業をもつ方がよい
- 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい
- 子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい
- その他
- わからない



内閣府調査は、無回答を除いて集計しています。

【参考】平成 24 年度 岐阜県調査

- 女性は職業に就かない方がよい
- 結婚するまでは、職業に就く方がよい
- 子どもができるまでは、職業に就く方がよい
- 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい
- 子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業に就く方がよい
- その他
- わからない
- 無回答



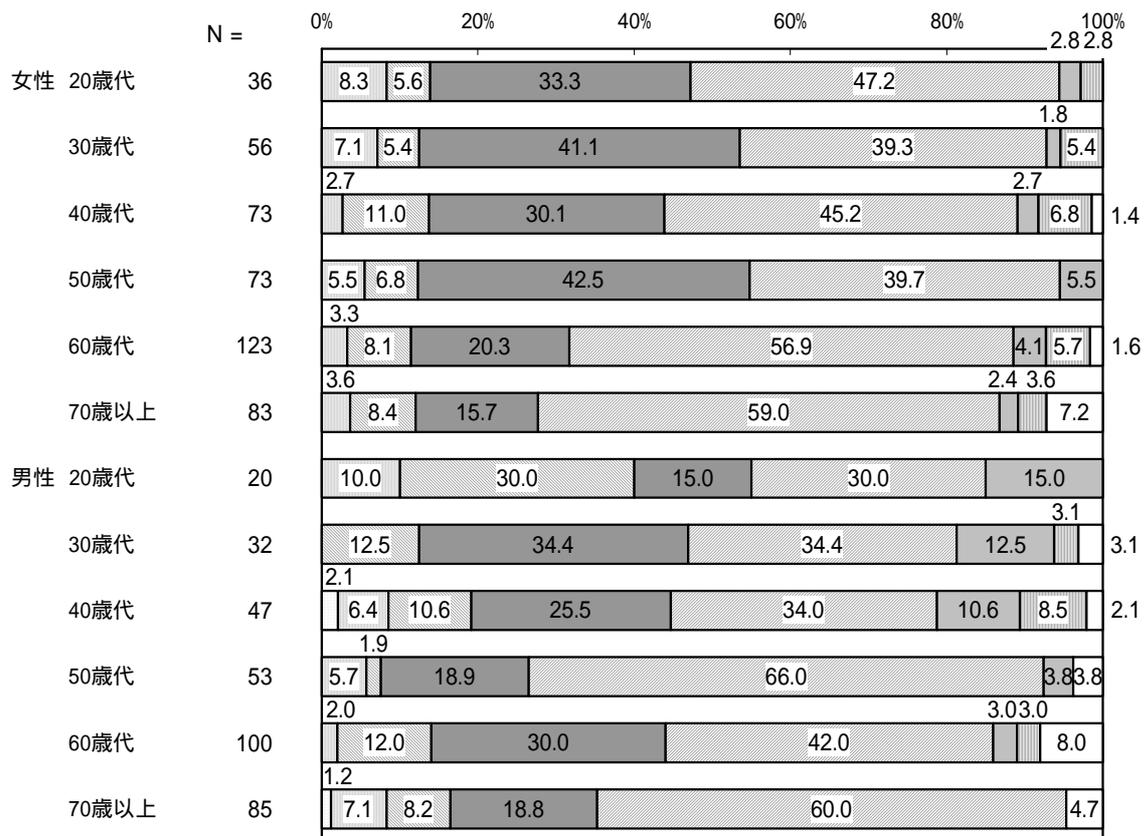
【性年代別】

性年代別でみると、他に比べ女性 60 歳代、70 歳以上、男性 50 歳代、70 歳以上で「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業に就く方がよい」の割合が高く、特に男性 50 歳代で約 7 割となっています。

一方、女性 30 歳代、50 歳代で「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が高く、約 4 割となっています。

また、男性 20 歳代で「子どもができるまでは、職業に就く方がよい」の割合が高く、3 割となっています。

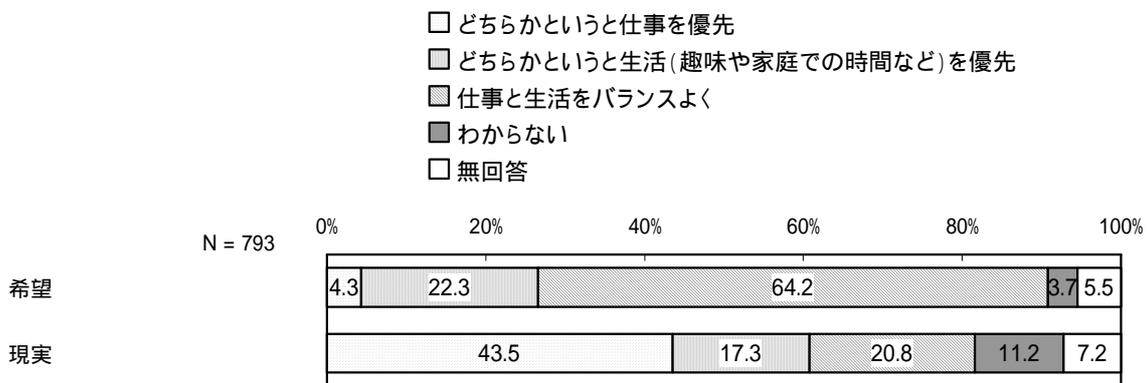
- 女性は職業に就かない方がよい
- 結婚するまでは職業に就く方がよい
- 子どもができるまでは、職業に就く方がよい
- 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい
- 子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業に就く方がよい
- その他
- わからない
- 無回答



問 12 「職場での仕事」と「生活（趣味や家庭での時間など）」の調和を図る“ワーク・ライフ・バランス”という考え方があります。日々の暮らしの中での時間の使い方について、「希望」と「現実」をお答えください。（ 、 のそれぞれについて1つに ）

希望では、「仕事と生活をバランスよく」の割合が 64.2%と最も高く、次いで「どちらかという生活（趣味や家庭での時間など）を優先」の割合が 22.3%、「どちらかという仕事を優先」の割合が 4.3%となっています。

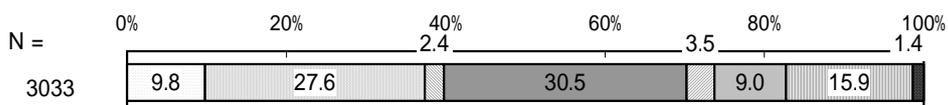
現実では、「どちらかという仕事を優先」の割合が 43.5%と最も高く、次いで「仕事と生活をバランスよく」の割合が 20.8%、「どちらかという生活（趣味や家庭での時間など）を優先」の割合が 17.3%となっています。



【参考】平成 24 年度 内閣府調査

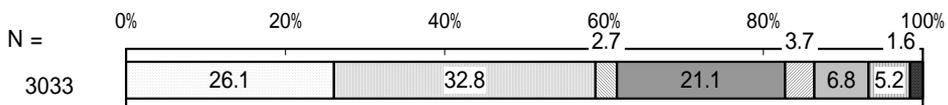
希望

- 「仕事」を優先したい
- 「家庭生活」を優先したい
- 「地域・個人の生活」を優先したい
- 「仕事」と「家庭生活」とともに優先したい
- 「仕事」と「地域・個人の生活」とともに優先したい
- 「家庭生活」と「地域・個人の生活」とともに優先したい
- 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」とともに優先したい
- わからない



現実

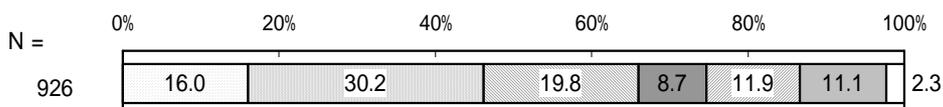
- 「仕事」を優先している
- 「家庭生活」を優先している
- 「地域・個人の生活」を優先している
- 「仕事」と「家庭生活」とともに優先している
- 「仕事」と「地域・個人の生活」とともに優先している
- 「家庭生活」と「地域・個人の生活」とともに優先している
- 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」とともに優先している
- わからない



内閣府調査は、無回答を除いて集計しています。

【参考】平成 24 年度 岐阜県調査

- 家庭生活や地域活動よりも、仕事に専念している
- 家庭生活や地域活動にも携わるが、仕事を優先させている
- 家庭生活や地域活動と、仕事を同じように両立させている
- 仕事にも携わるが、家庭生活や地域活動を優先させている
- 仕事よりも、家庭生活や地域活動に専念している
- わからない
- 無回答



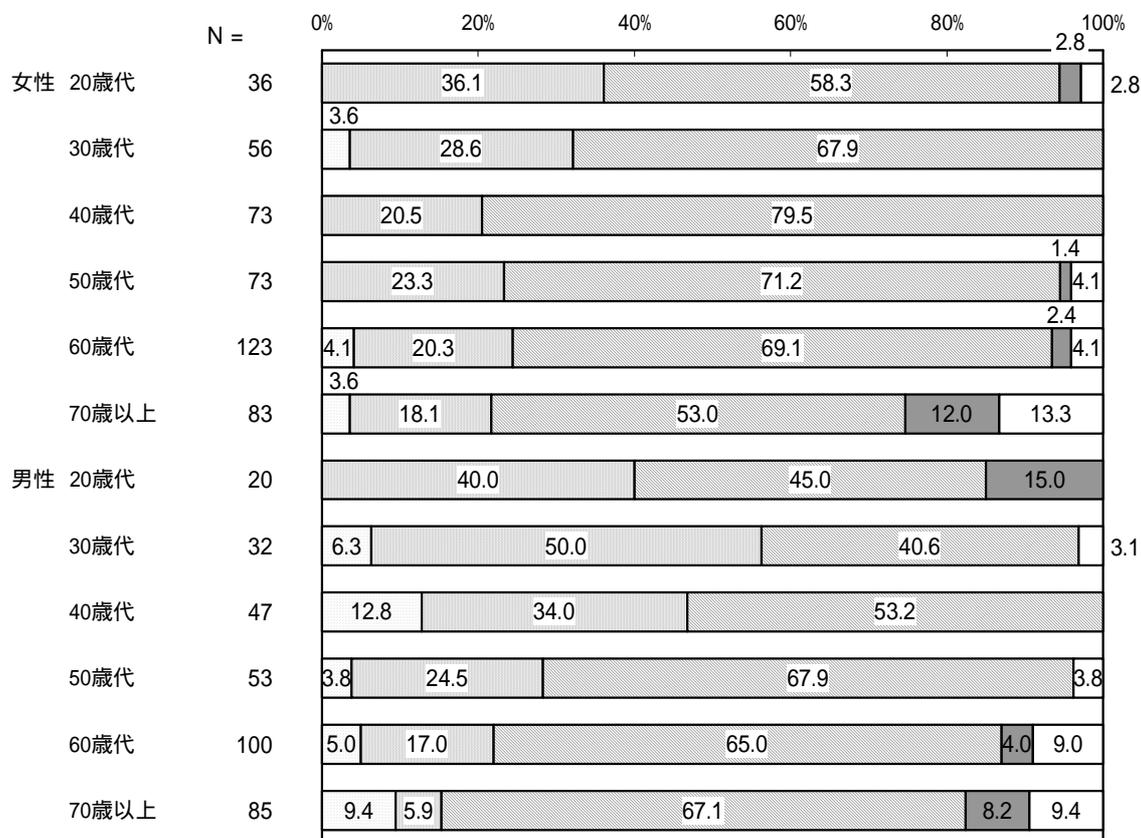
希望

【性年代別】

性年代別でみると、男性 30 歳以上で、年代が高くなるにつれ「どちらかという和生活（趣味や家庭での時間など）を優先」の割合が低くなっています。

また、他に比べ、女性 40 歳代で「仕事と生活をバランスよく」の割合が高く、約 8 割となっています。一方、男性 20 歳代、30 歳代で「仕事と生活をバランスよく」の割合が低く、5 割未満となっています。

- どちらかという和工作を優先
- どちらかという和生活(趣味や家庭での時間など)を優先
- 仕事と生活をバランスよく
- わからない
- 無回答

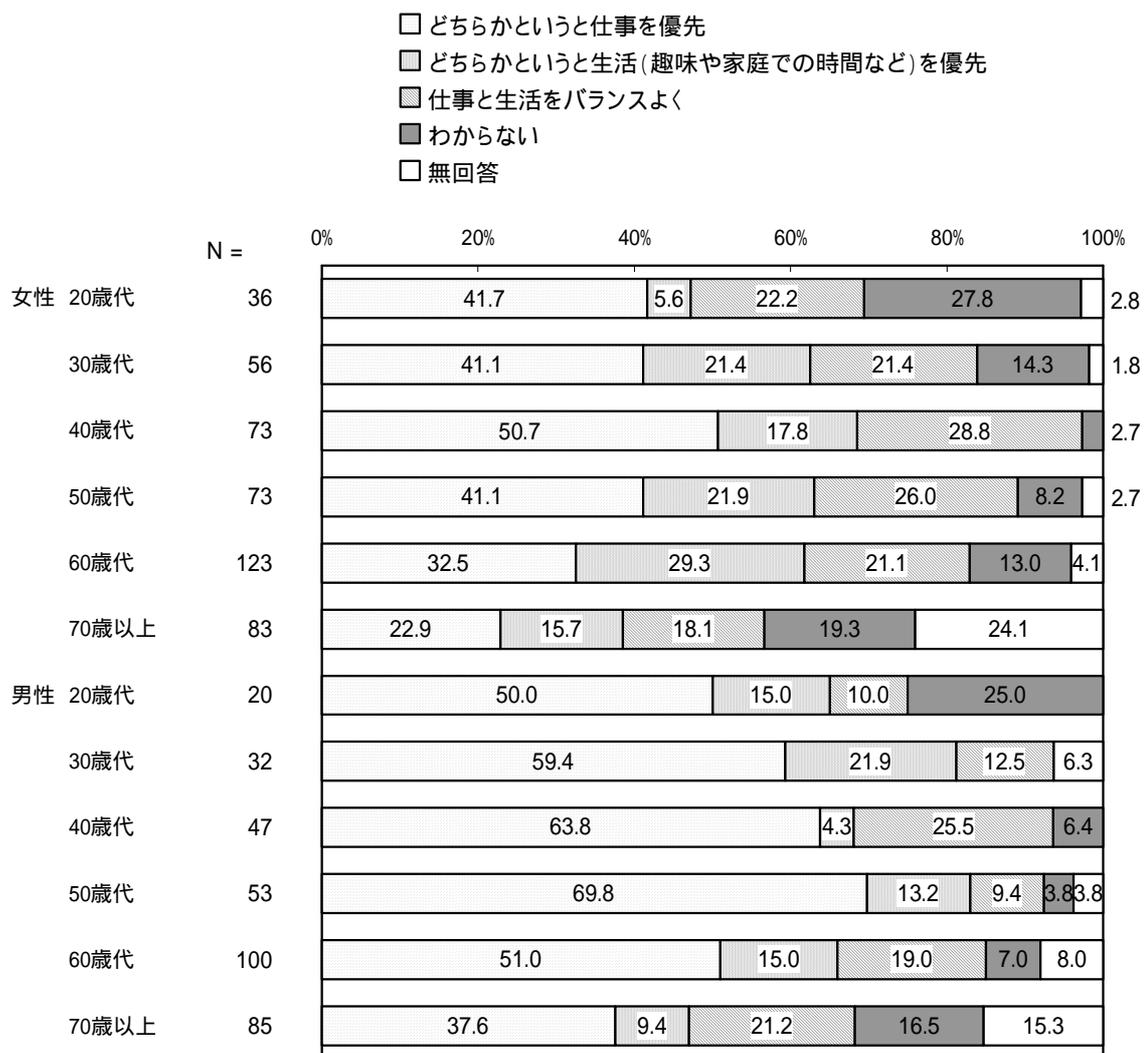


現実

【性年代別】

性年代別でみると、すべての年代で、女性に比べ男性で「どちらかという仕事を優先」の割合が高く、特に男性50歳代で約7割となっています。

一方、女性60歳代で「どちらかという生活（趣味や家庭での時間など）を優先」の割合が高く、約3割となっています。

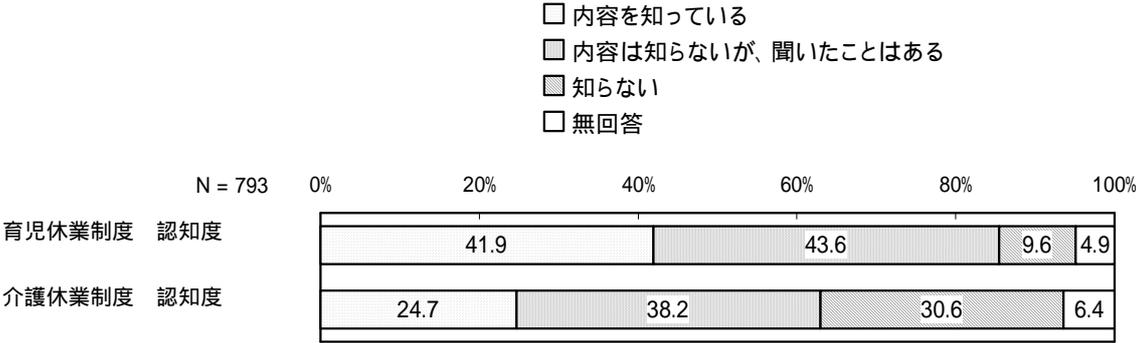


問 13 次の制度の内容についてご存知ですか。また実際に取得したことがありますか。

認知度

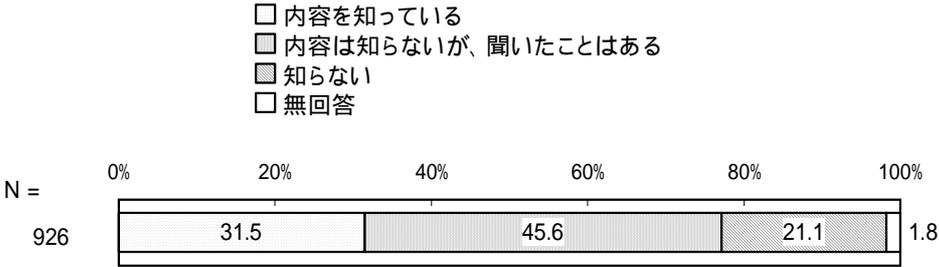
育児休業制度の認知度では、「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が 43.6% と最も高く、次いで「内容を知っている」の割合が 41.9%、「知らない」の割合が 9.6% となっています。

介護休業制度の認知度では、「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が 38.2% と最も高く、次いで「知らない」の割合が 30.6%、「内容を知っている」の割合が 24.7% となっています。



【参考】平成 24 年度 岐阜県調査

育児・介護休業法の認知度

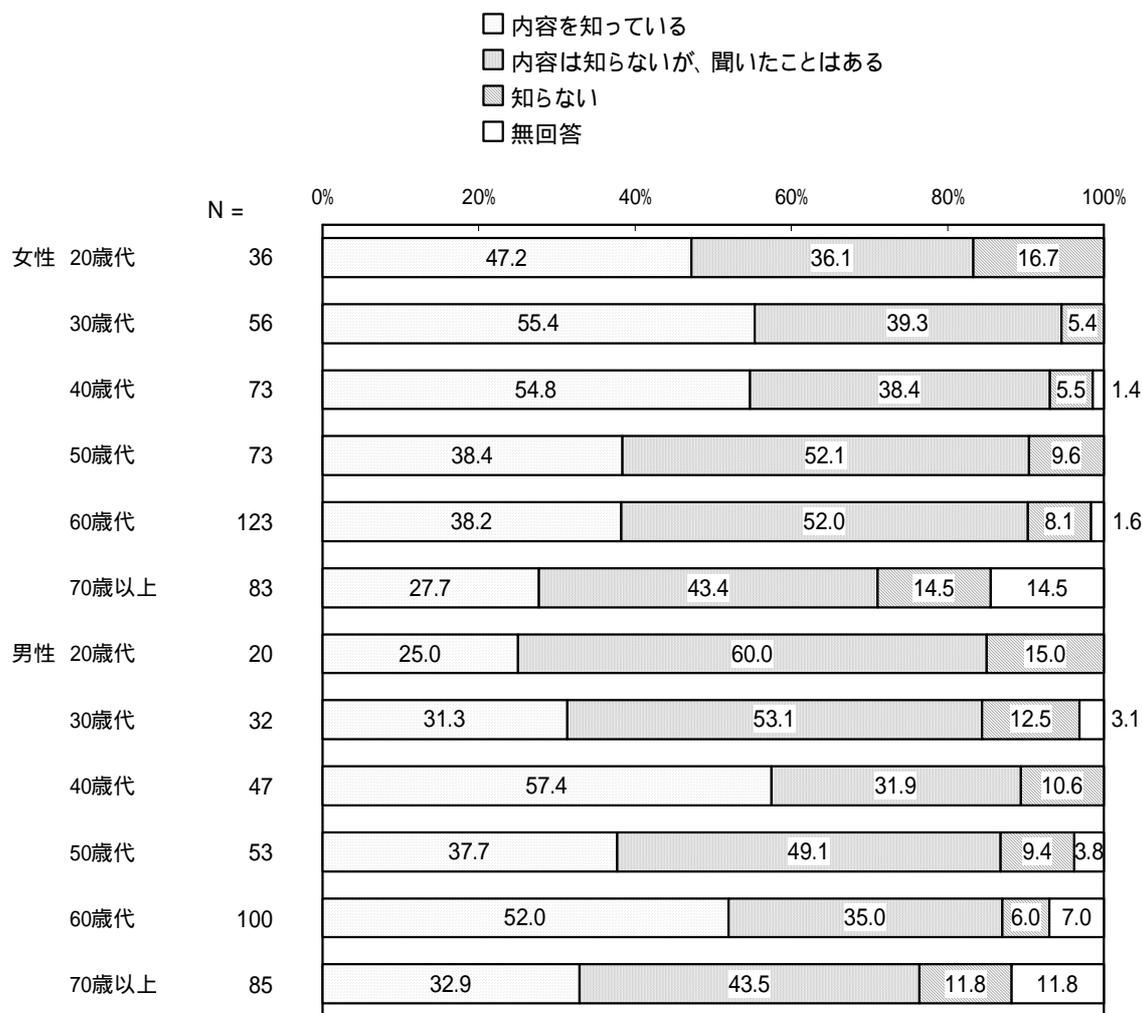


育児休業制度

【性年代別】

性年代別でみると、他に比べ、女性 30 歳代、40 歳代、男性 40 歳代、60 歳代で「内容を知っている」の割合が高く、5 割を超えています。

一方、女性 70 歳以上、男性 20 歳代で「内容を知っている」の割合が低く、3 割未満となっています。

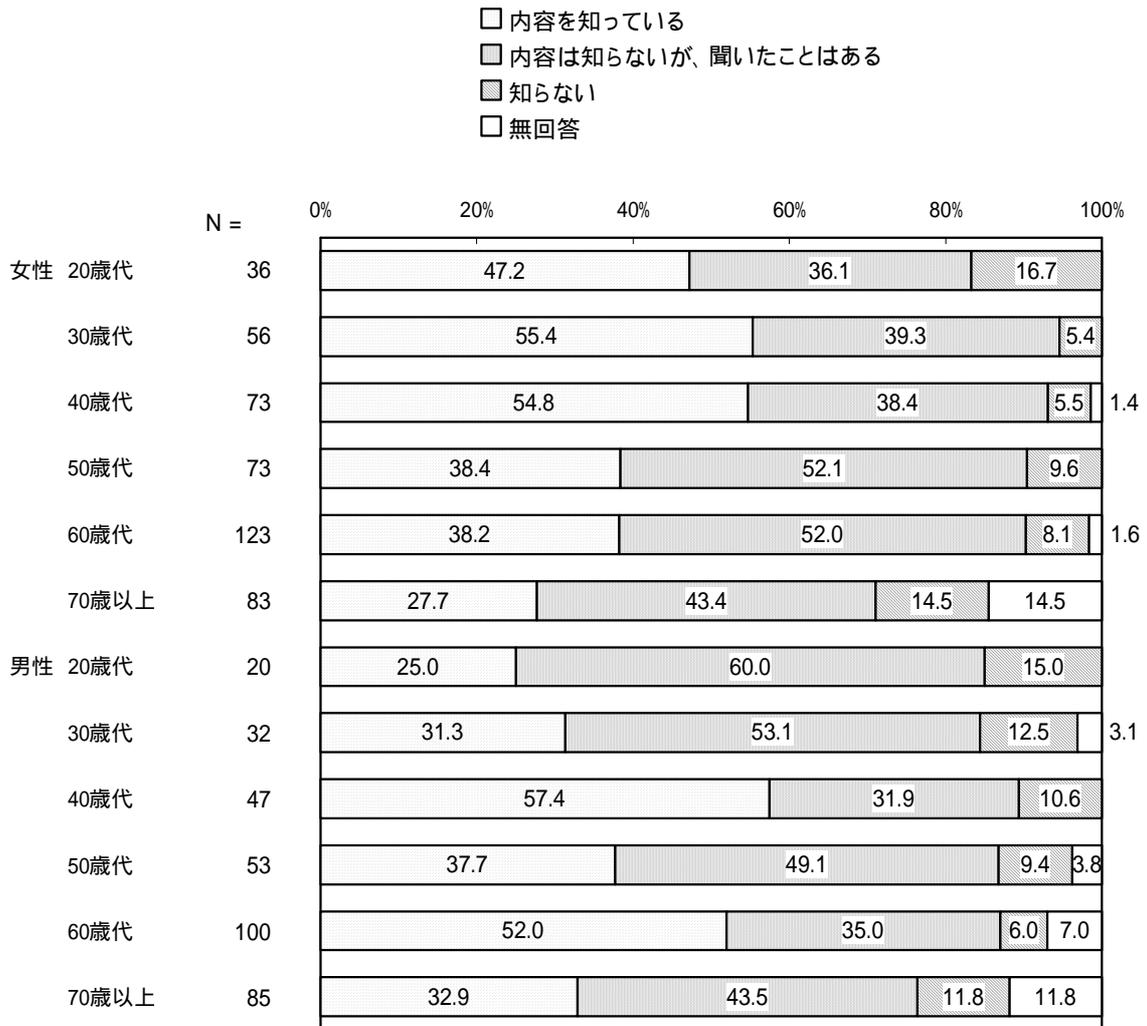


介護休業制度

【性年代別】

性年代別でみると、女性の30歳以上で、年齢が高くなるにつれ「内容を知っている」の割合が低くなっています。

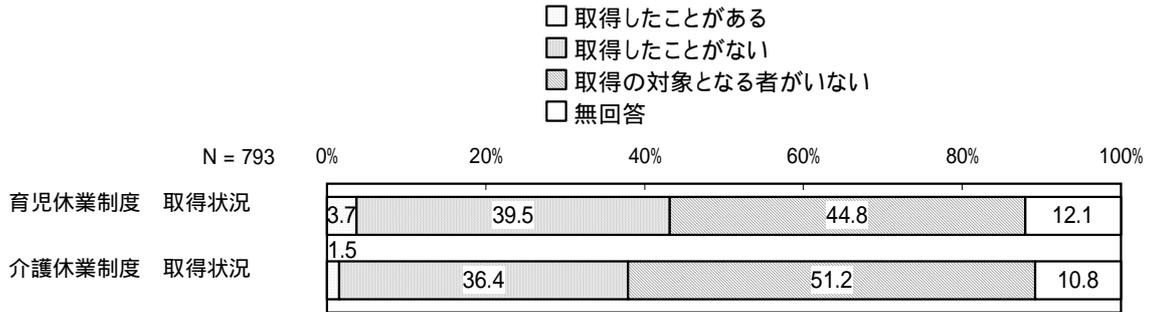
また、男性40歳代で「内容を知っている」の割合が高く、約6割となっています。



取得状況

育児休業制度の取得状況では、「取得の対象となる者がいない」の割合が44.8%と最も高く、次いで「取得したことがない」の割合が39.5%、「取得したことがある」の割合が3.7%となっています。

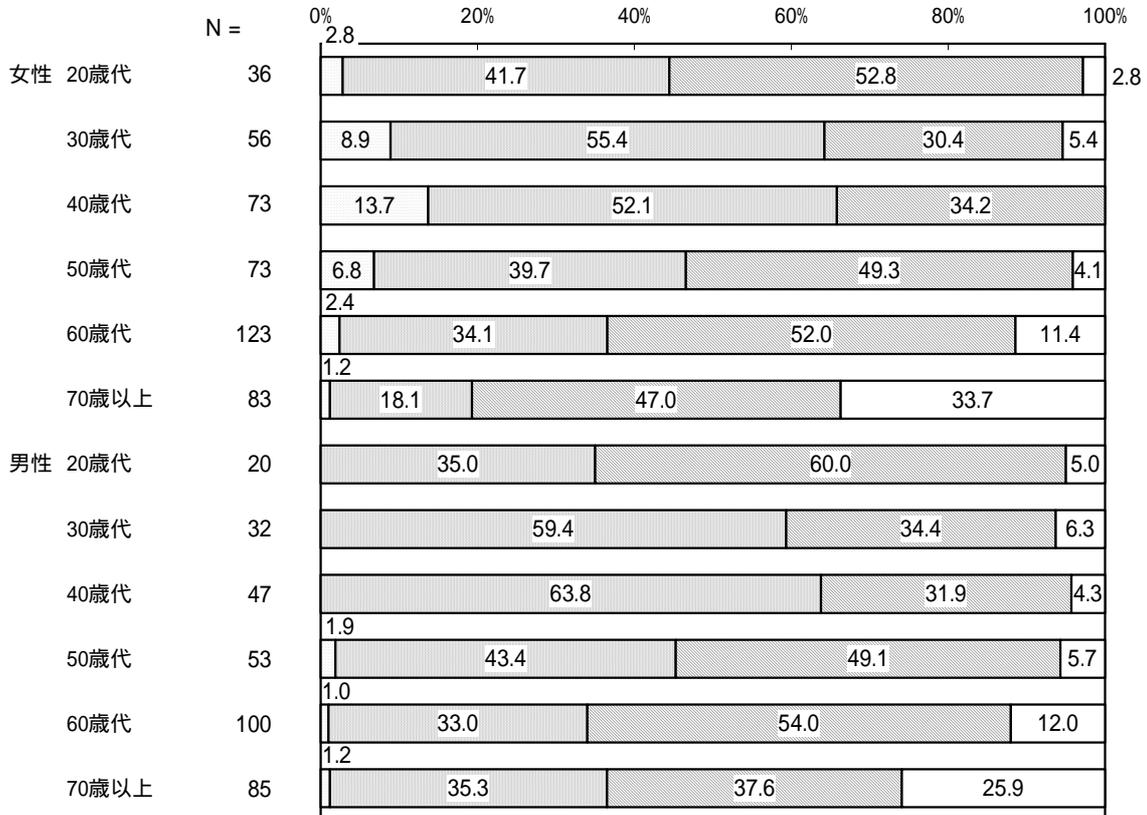
介護休業制度の取得状況では、「取得の対象となる者がいない」の割合が51.2%と最も高く、次いで「取得したことがない」の割合が36.4%、「取得したことがある」の割合が1.5%となっています。



育児休業制度

【性年代別】

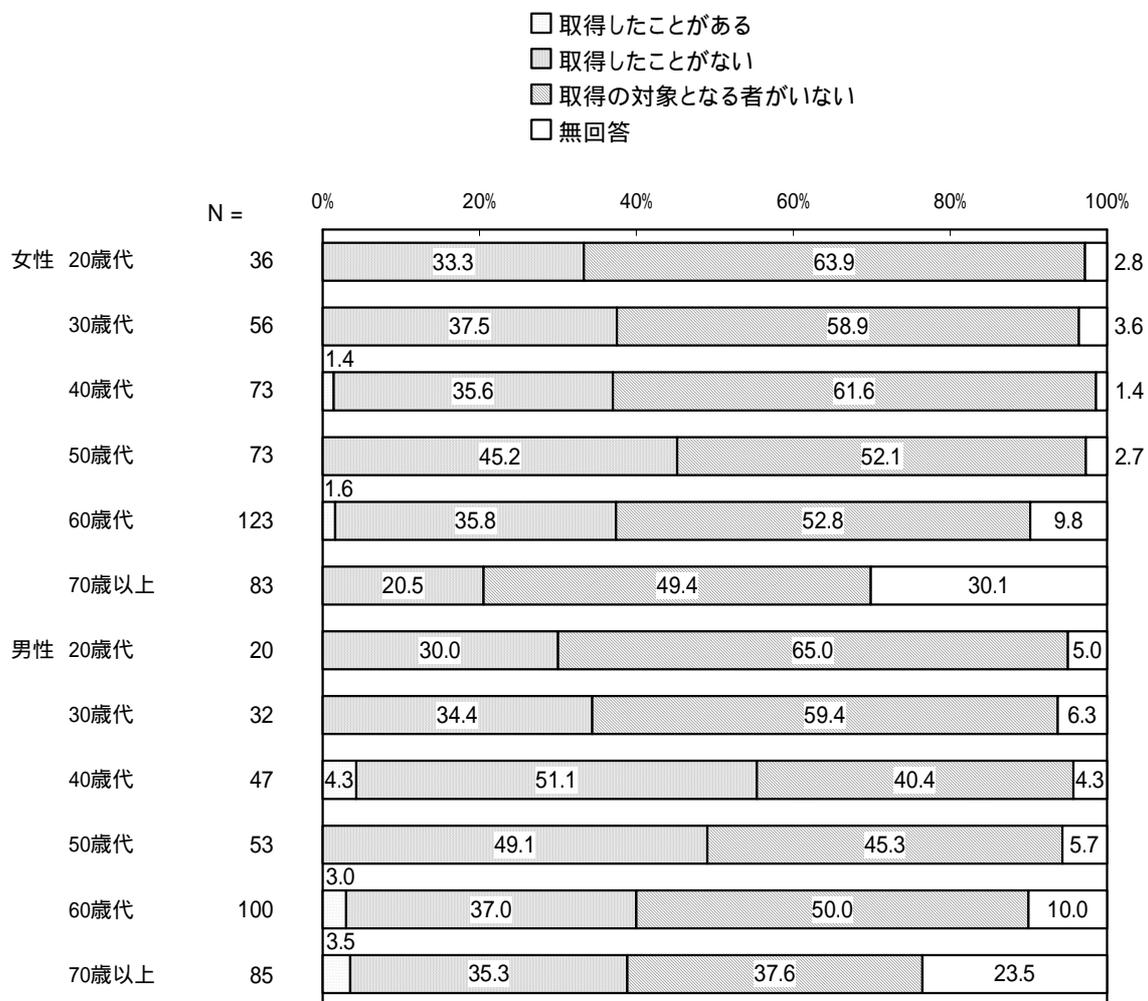
性年代別で見ると、他に比べ、女性30歳代、40歳代、50歳代で「取得したことがある」の割合が高く、約1割となっています。



介護休業制度

【性年代別】

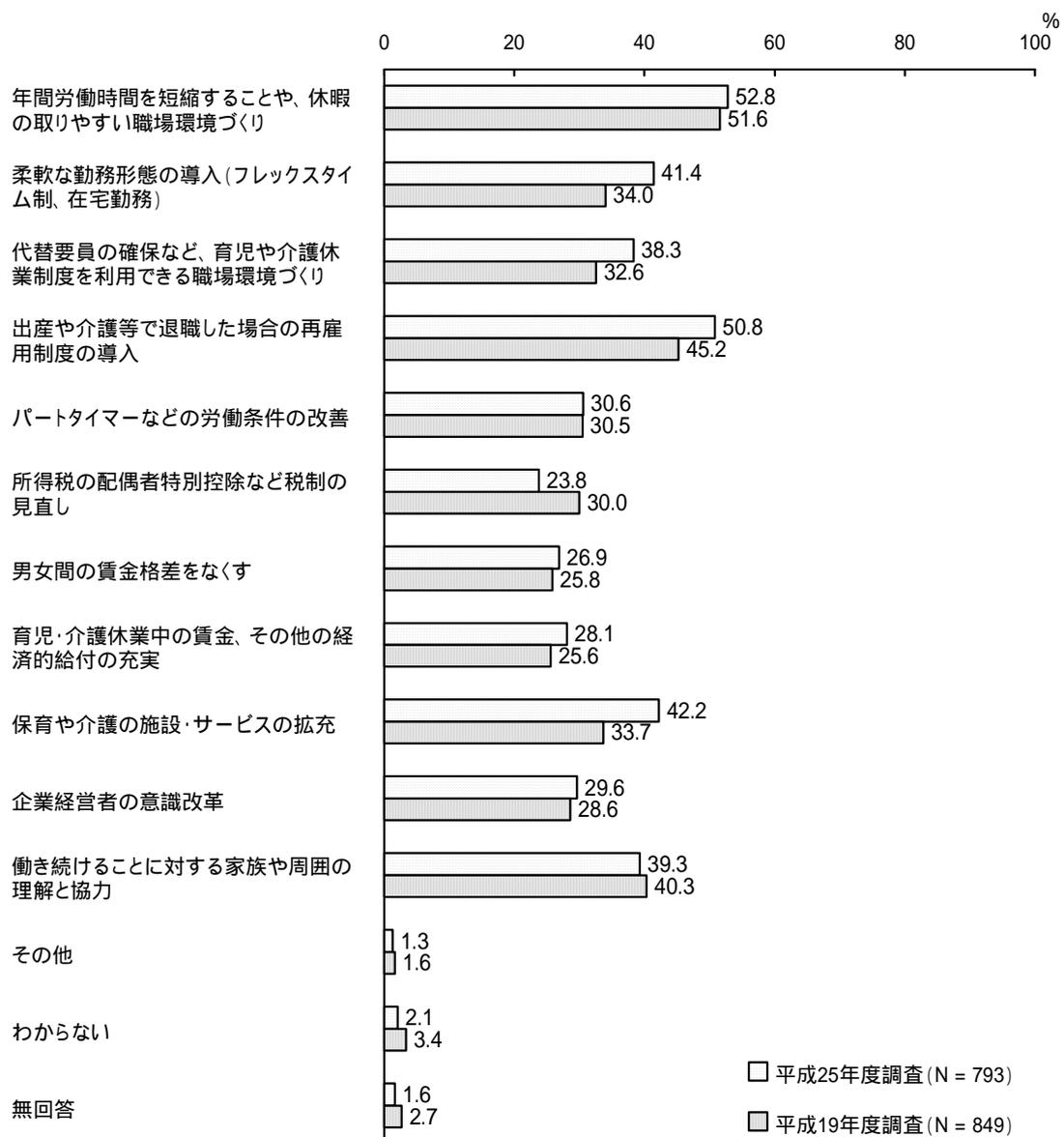
性年代別でみると、男女とも、すべての年代で「取得したことがある」の割合は、0%または数%となっています。



問 14 男女がともに「仕事と家庭を両立」するためには、どのような条件の整備が必要だと思いますか。(はいいくつでも)

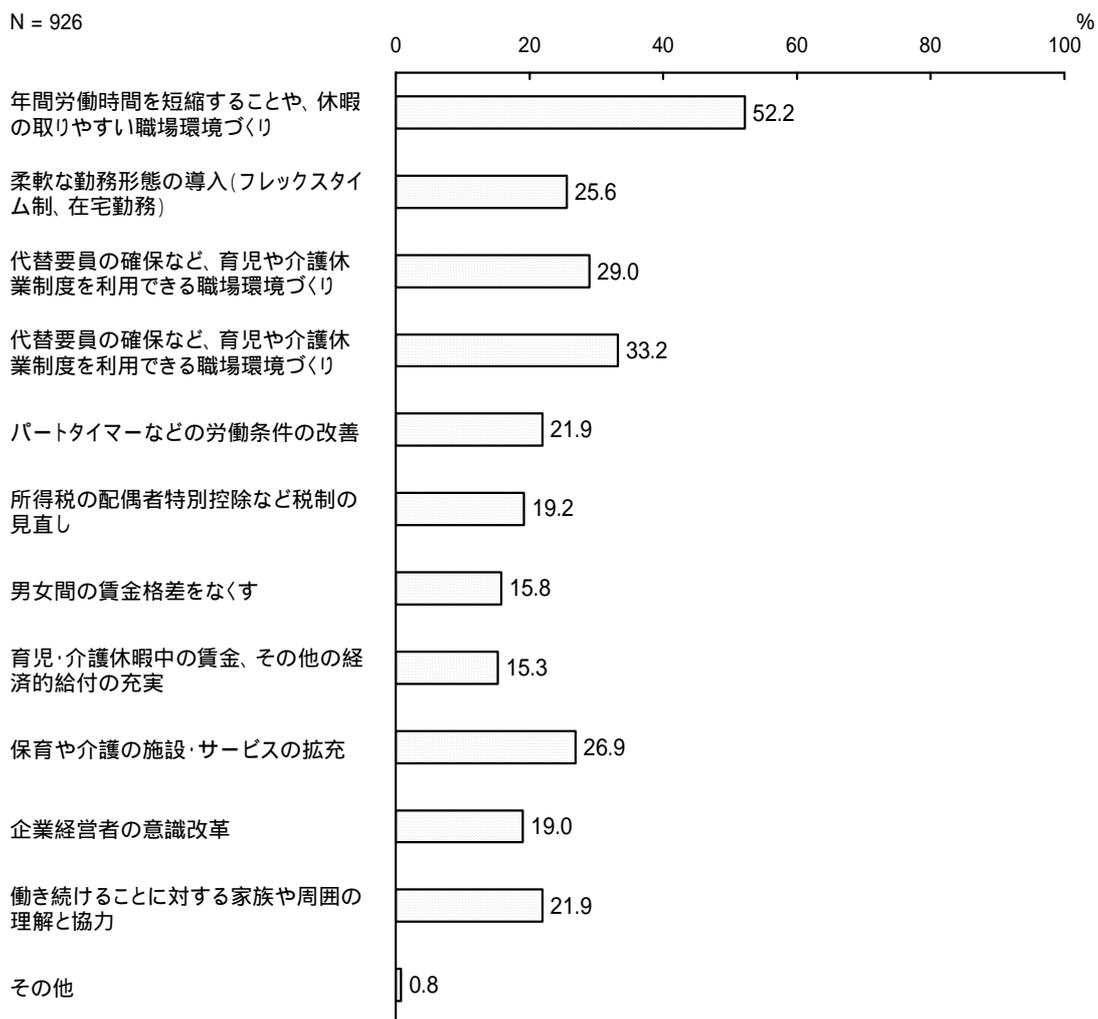
「年間労働時間を短縮することや、休暇の取りやすい職場環境づくり」の割合が 52.8% と最も高く、次いで「出産や介護等で退職した場合の再雇用制度の導入」の割合が 50.8%、「保育や介護の施設・サービスの拡充」の割合が 42.2%となっています。

平成 19 年度調査と比較すると、「柔軟な勤務形態の導入(フレックスタイム制、在宅勤務)」「代替要員の確保など、育児や介護休業制度を利用できる職場環境づくり」「出産や介護等で退職した場合の再雇用制度の導入」「保育や介護の施設・サービスの拡充」の割合が増加しています。一方、「所得税の配偶者特別控除など税制の見直し」の割合が減少しています。



【参考】平成 24 年度 岐阜県調査

N = 926



【性別】

性別で見ると、男性に比べ女性で「保育や介護の施設・サービスの拡充」「働き続けることに対する家族や周囲の理解と協力」の割合が高く、4割を超えています。

一方、男性で「所得税の配偶者特別控除など税制の見直し」「企業経営者の意識改革」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	有効回答数（件）	年間労働時間を短縮することや、休暇の取りやすい職場環境づくり	柔軟な勤務形態の導入（フレックスタイム制、在宅勤務）	代替要員の確保など、育児や介護休業制度を利用できる職場環境づくり	出産や介護等で退職した場合の再雇用制度の導入	パートタイマーなどの労働条件の改善	所得税の配偶者特別控除など税制の見直し	男女間の賃金格差をなくす
女性	446	53.4	42.2	38.6	50.4	30.9	21.1	26.7
男性	340	52.9	40.3	38.5	52.1	30.0	27.6	27.4

区分	育児・介護休業中の賃金、その他の経済的給付の充実	保育や介護の施設・サービスの拡充	企業経営者の意識改革	働き続けることに対する家族や周囲の理解と協力	その他	わからない	無回答
女性	28.5	44.8	24.2	47.1	0.9	2.2	2.0
男性	27.9	39.1	37.1	28.8	1.8	2.1	0.9

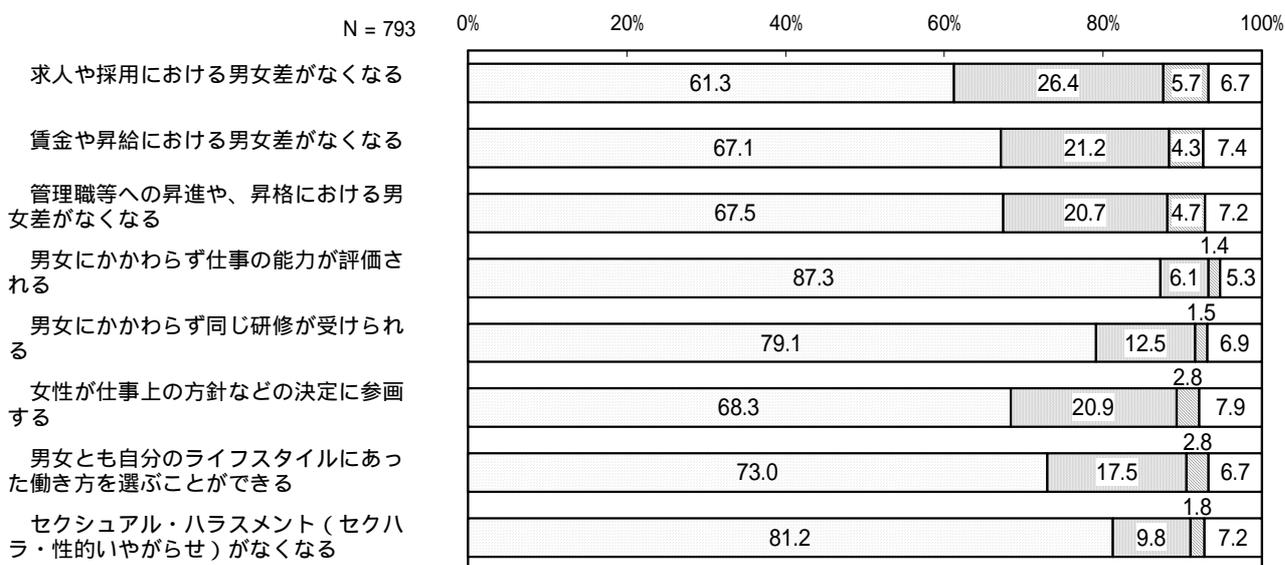
問 15 男女がともに働く職場において、どのようなことが必要だと思いますか。
 (~ のそれぞれについて1つに)

男女にかかわらず仕事の能力が評価される、セクシュアル・ハラスメント(セクハラ・性的いやがらせ)がなくなるで「必要だと思う」の割合が高く、8割を超えています。

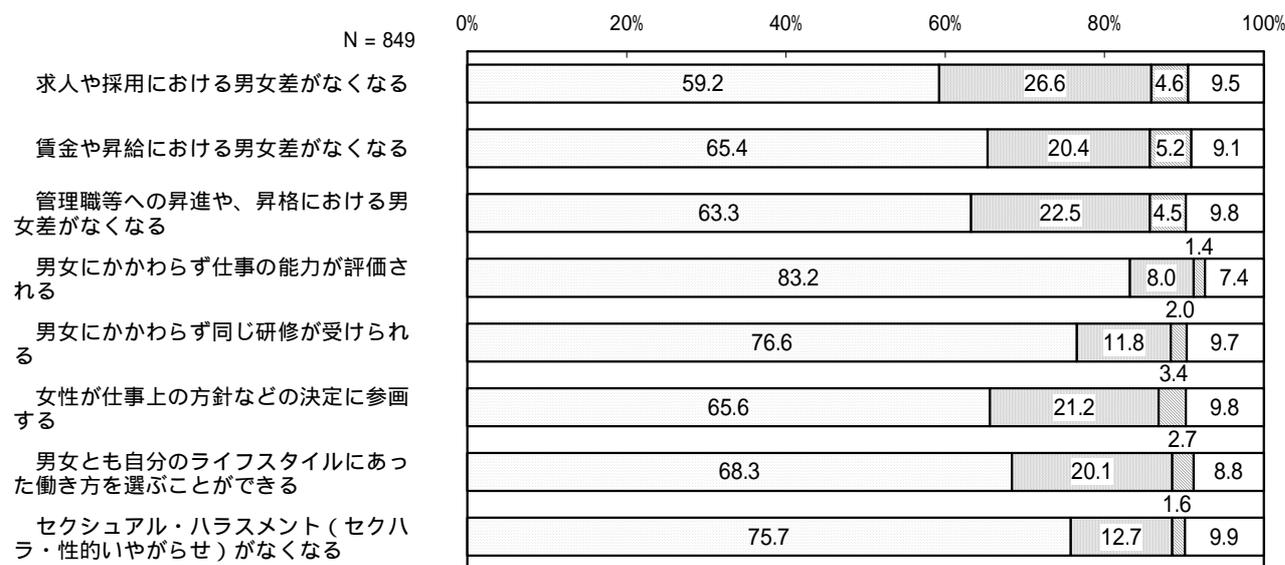
平成 19 年度調査と比較すると、セクシュアル・ハラスメント(セクハラ・性的いやがらせ)がなくなるで「必要だと思う」の割合が増加しています。

【平成 25 年度調査】

必要だと思う どちらでもない 必要だと思わない 無回答



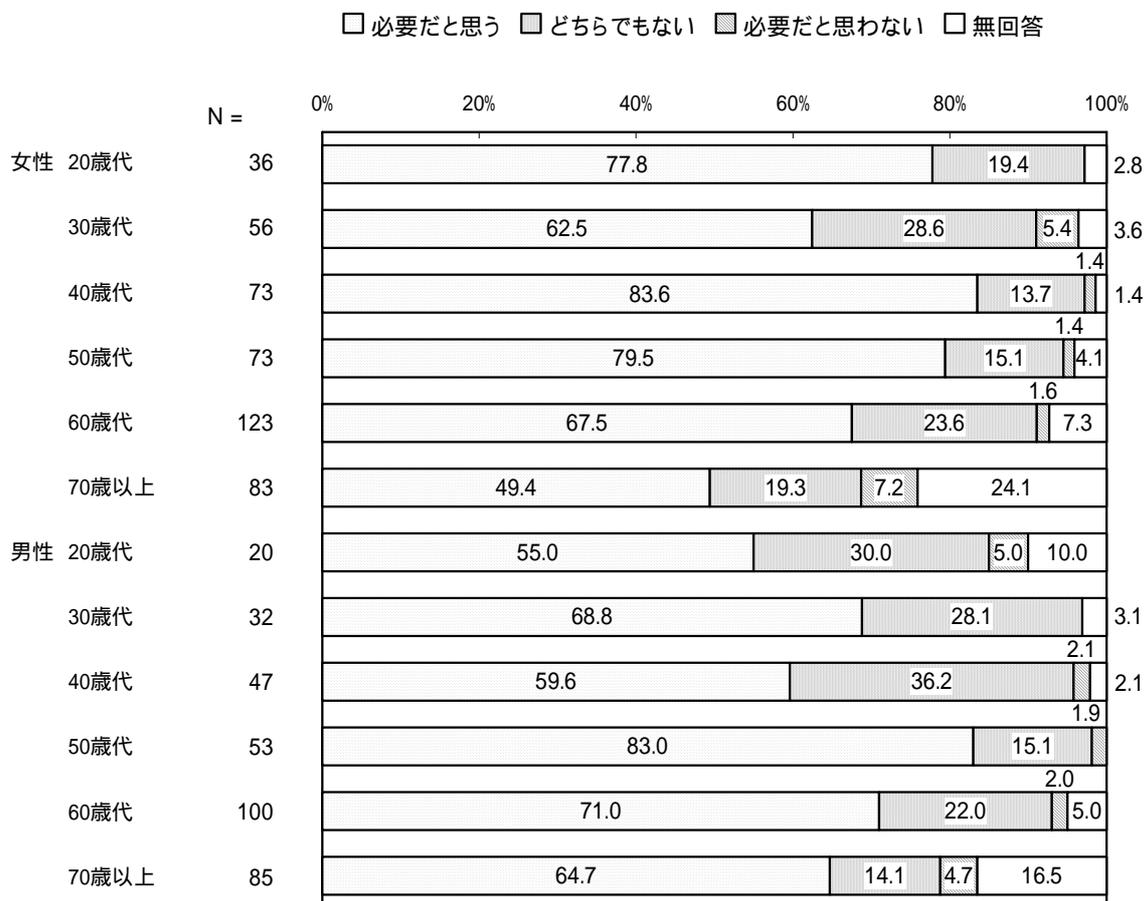
【平成 19 年度調査】



女性が仕事上の方針などの決定に参画する

【性年代別】

性年代別でみると、他に比べ、女性 40 歳代、50 歳代、男性 50 歳代で「必要だと思う」の割合が高く、約 8 割となっています。

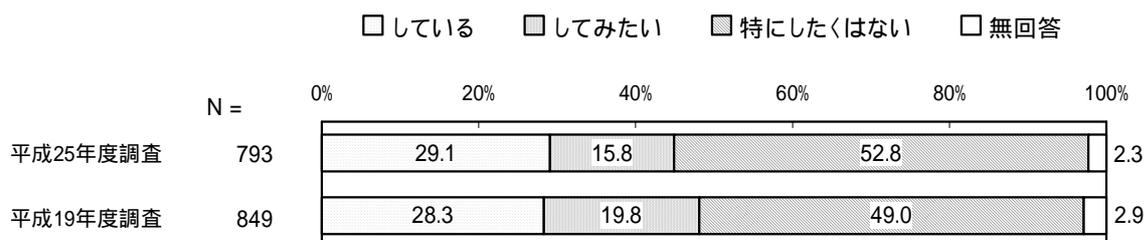


(5) 地域活動について

問 16 - 1 あなたは現在、地域活動（自治会、子ども会、青少年、ボランティア活動、NPO活動、審議会の委員など。趣味などの活動は除きます。）をしていますか。また、今後してみたいと思いますか。（ は1つだけ）

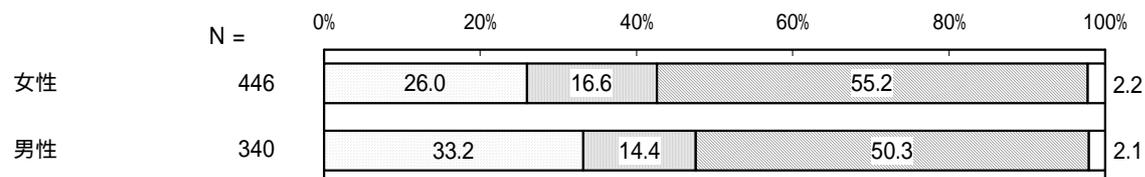
「特にしたくはない」の割合が52.8%と最も高く、次いで「している」の割合が29.1%、「してみたい」の割合が15.8%となっています。

平成19年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別でみると、女性に比べ男性で「している」の割合が高く、3割を超えています。

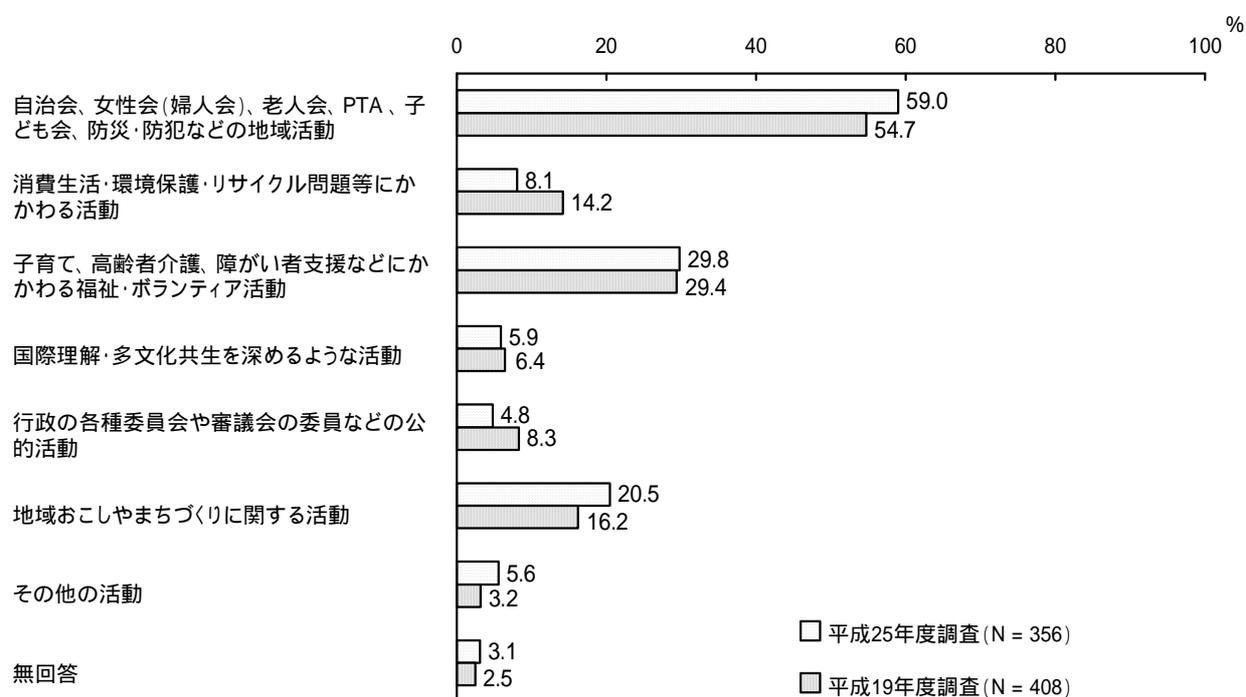


問 16 - 1 で「 1 . している」「 2 . してみたい」と答えた方におたずねします。

問 16 - 2 それほどのような活動ですか。(はいいくつでも)

「自治会、女性会(婦人会)、老人会、PTA、子ども会、防災・防犯などの地域活動」の割合が 59.0%と最も高く、次いで「子育て、高齢者介護、障がい者支援などにかかわる福祉・ボランティア活動」の割合が 29.8%、「地域おこしやまちづくりに関する活動」の割合が 20.5%となっています。

平成 19 年度調査と比較すると、「消費生活・環境保護・リサイクル問題等にかかわる活動」の割合が減少しています。



【性別】

性別でみると、男性に比べ女性で「子育て、高齢者介護、障がい者支援などにかかわる福祉・ボランティア活動」の割合が高く、約4割となっています。

一方、男性で「自治会、女性会（婦人会）、老人会、PTA、子ども会、防災・防犯などの地域活動」「消費生活・環境保護・リサイクル問題等にかかわる活動」「行政の各種委員会や審議会の委員などの公的活動」「地域おこしやまちづくりに関する活動」の割合が高くなっています。

単位：％

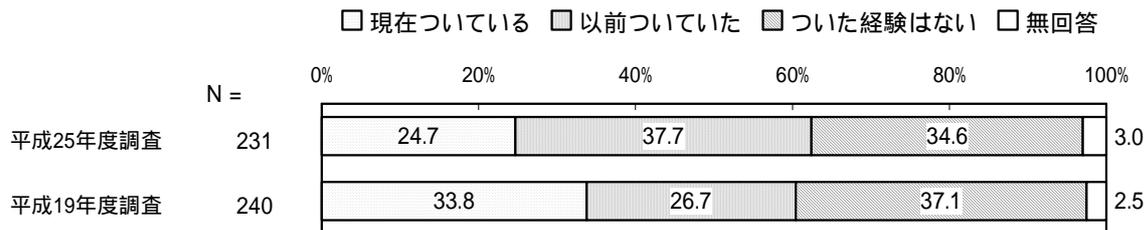
区分	有効回答数（件）	自治会、女性会（婦人会）、老人会、PTA、子ども会、防災・防犯などの地域活動	消費生活・環境保護・リサイクル問題等にかかわる活動	子育て、高齢者介護、障がい者支援などにかかわる福祉・ボランティア活動	国際理解・多文化共生を深めるような活動	行政の各種委員会や審議会の委員などの公的活動	地域おこしやまちづくりに関する活動	その他の活動	無回答
女性	190	54.7	5.8	40.5	6.3	2.1	14.2	5.3	1.1
男性	162	64.8	11.1	17.3	4.9	7.4	27.8	6.2	4.9

問 16 - 1 で「 1 . している」と答えた方におたずねします。

問 16 - 3 その活動で、現在役職についていますか。または、役職についた経験がありますか。(は1つだけ)

「以前ついていた」の割合が 37.7%と最も高く、次いで「ついた経験はない」の割合が 34.6%、「現在ついている」の割合が 24.7%となっています。

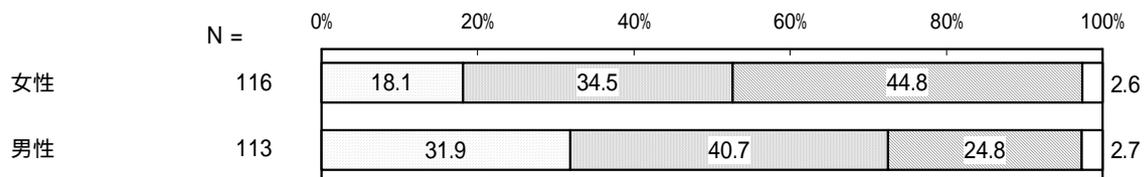
平成 19 年度調査と比較すると、「以前ついていた」の割合が増加しています。一方、「現在ついている」の割合が減少しています。



【性別】

性別でみると、男性に比べ女性で「ついた経験はない」の割合が高く、4割を超えています。

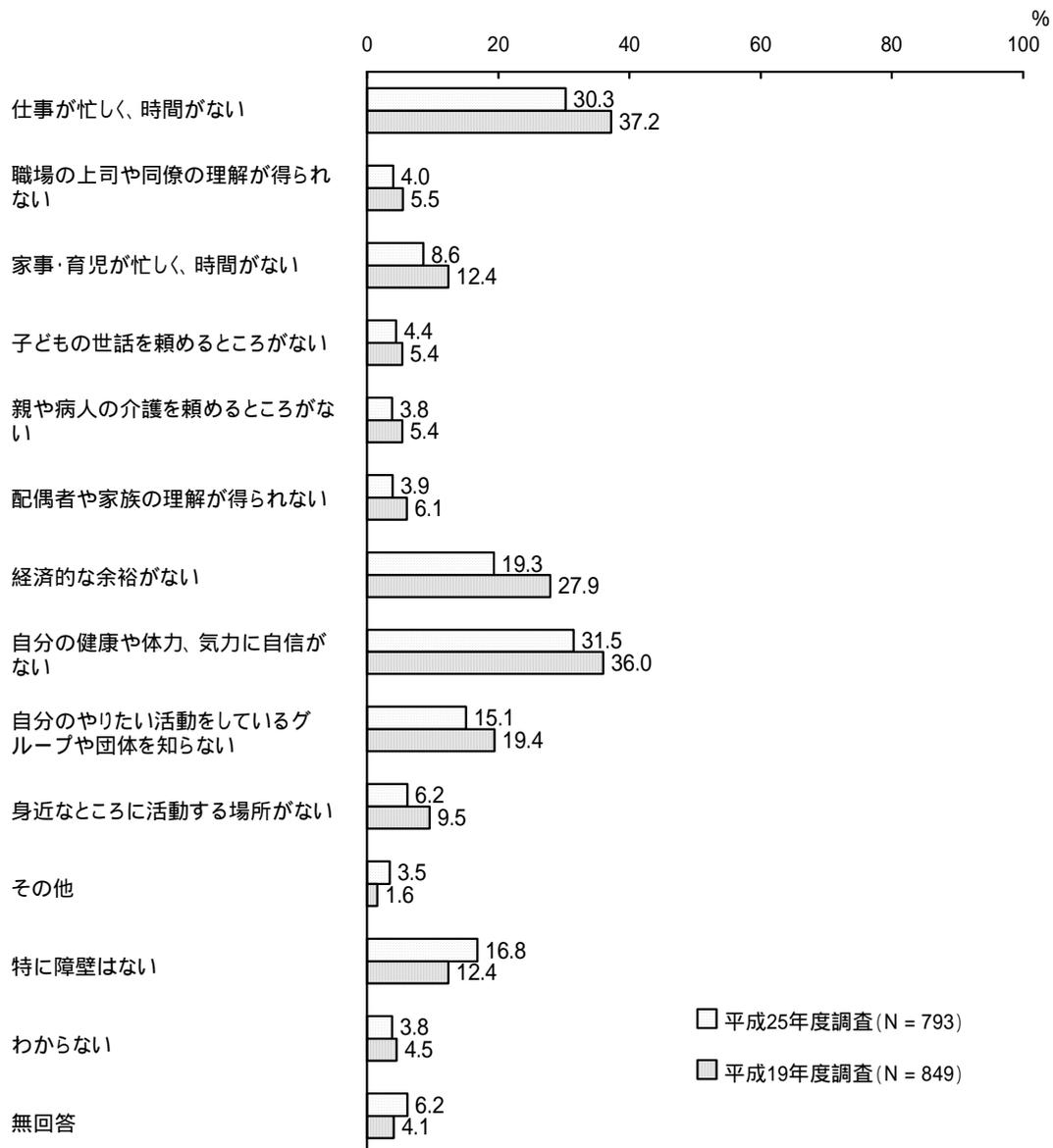
一方、男性で「現在ついている」「以前ついていた」の割合が高くなっています。



問 17 あなたが地域活動をしようとする場合、障壁となっていること、障壁となるであろうと思われることがありますか。(はいいくつでも)

「自分の健康や体力、気力に自信がない」の割合が 31.5%と最も高く、次いで「仕事が忙しく、時間がない」の割合が 30.3%、「経済的な余裕がない」の割合が 19.3%となっています。

平成 19 年度調査と比較すると、「仕事が忙しく、時間がない」「経済的な余裕がない」の割合が減少しています。



【性別】

性別で見ると、男性に比べ、女性で「家事・育児が忙しく、時間がない」「自分の健康や体力、気力に自信がない」の割合が高くなっています。

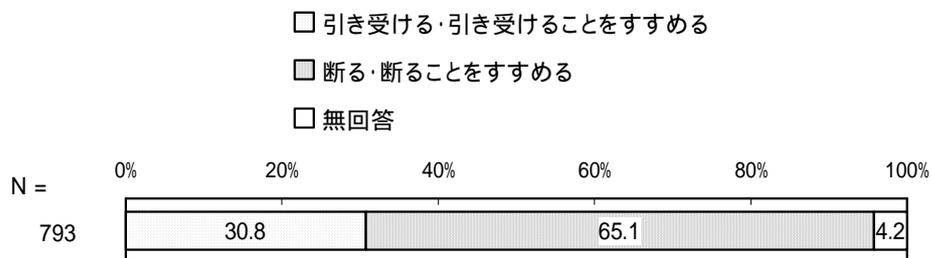
一方、男性で「仕事が忙しく、時間がない」「身近なところに活動する場所がない」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	有効回答数(件)	仕事が忙しく、時間がない	職場の上司や同僚の理解が得られない	家事・育児が忙しく、時間がない	子どもの世話を頼めるところがない	親や病人の介護を頼めるところがない	配偶者や家族の理解が得られない	経済的な余裕がない	自信がない	自分の健康や体力、気力に自信がない	自分のやりたい活動をしていくグループや団体を知らない	身近なところに活動する場所がない	その他	特に障壁はない	わからない	無回答
女性	446	25.1	2.2	13.0	5.6	3.1	4.5	18.8	33.9	15.9	3.6	3.4	15.9	4.3	6.5	
男性	340	37.4	6.5	2.6	2.9	4.7	3.2	20.0	27.9	14.1	9.7	3.8	18.2	3.2	5.3	

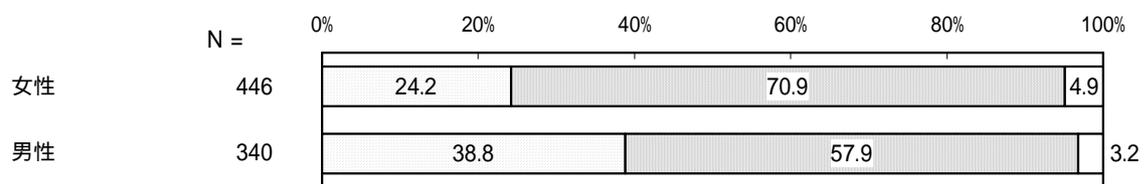
問 18 - 1 自治会長やPTA会長などの役職に、女性の方はあなた自身が、男性の方はあなたの妻など身近な女性が推薦されたとしたら、あなたはどうしますか。

「引き受ける・引き受けることをすすめる」の割合が30.8%、「断る・断ることをすすめる」の割合が65.1%となっています。



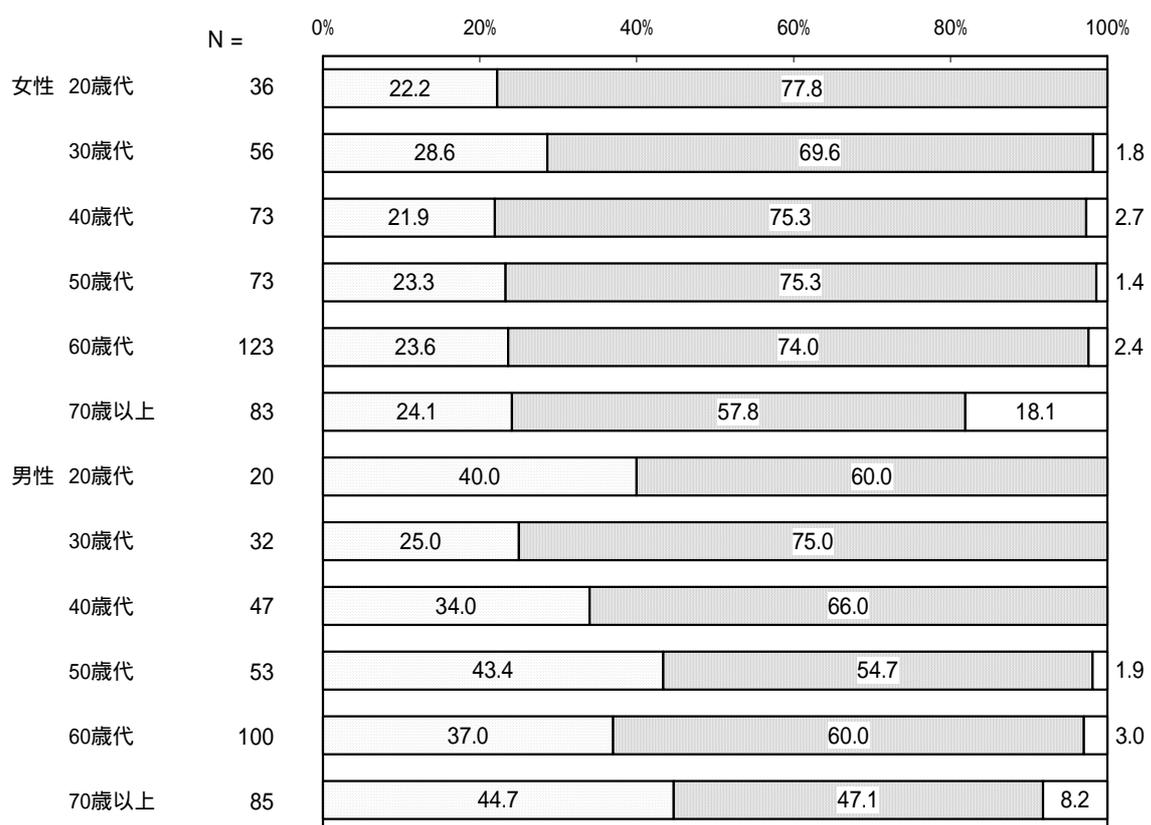
【性別】

性別でみると、女性に比べ男性で「引き受ける・引き受けることをすすめる」の割合が高く、約4割となっています。



【性年代別】

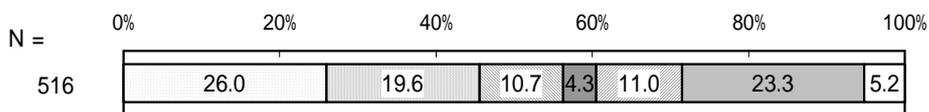
性年代別でみると、30歳代を除くすべての年代で、男性に比べ女性で「断る・断ることをすすめる」の割合が高く、特に女性20歳代で約8割となっています。



問 18 - 1 で「 2 . 断る・断ることをすすめる」と答えた方におたずねします。
 問 18 - 2 その理由は何ですか。(は1つだけ)

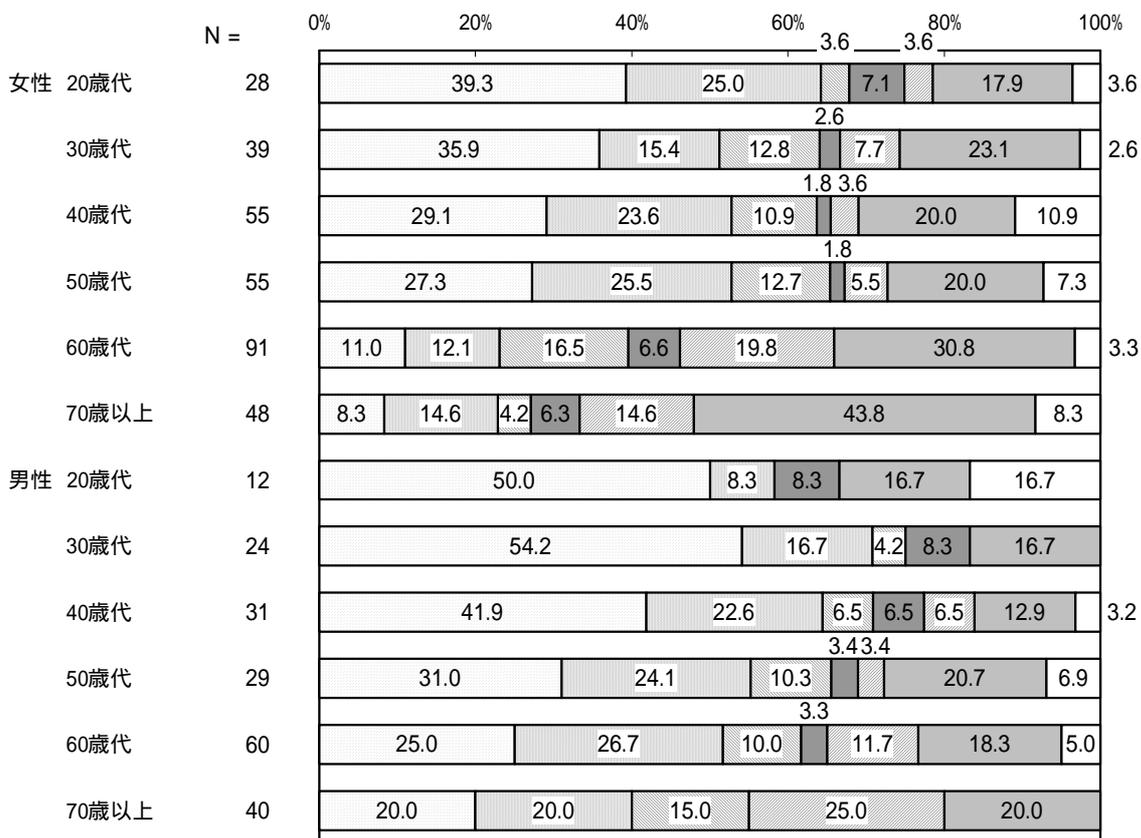
「家事・育児・介護に支障が出るから」の割合が 26.0%と最も高く、次いで「活動時間が長くなり、帰りが遅くなるから」の割合が 19.6%、「女性は経験が少ないから」の割合が 11.0%となっています。

- 家事・育児・介護に支障が出るから
- 活動時間が長くなり、帰りが遅くなるから
- 男性が多数を占める組織に入ること抵抗を感じるから
- 家族の支援、協力が得られないから
- 女性は経験が少ないから
- その他
- 無回答



【性年代別】

性年代別でみると、男女とも、年代が低くなるにつれ「家事・育児・介護に支障が出るから」の割合が高くなる傾向がみられます。また、他に比べ、男性 70 歳以上で「女性は経験が少ないから」の割合が高く、2 割を超えています。

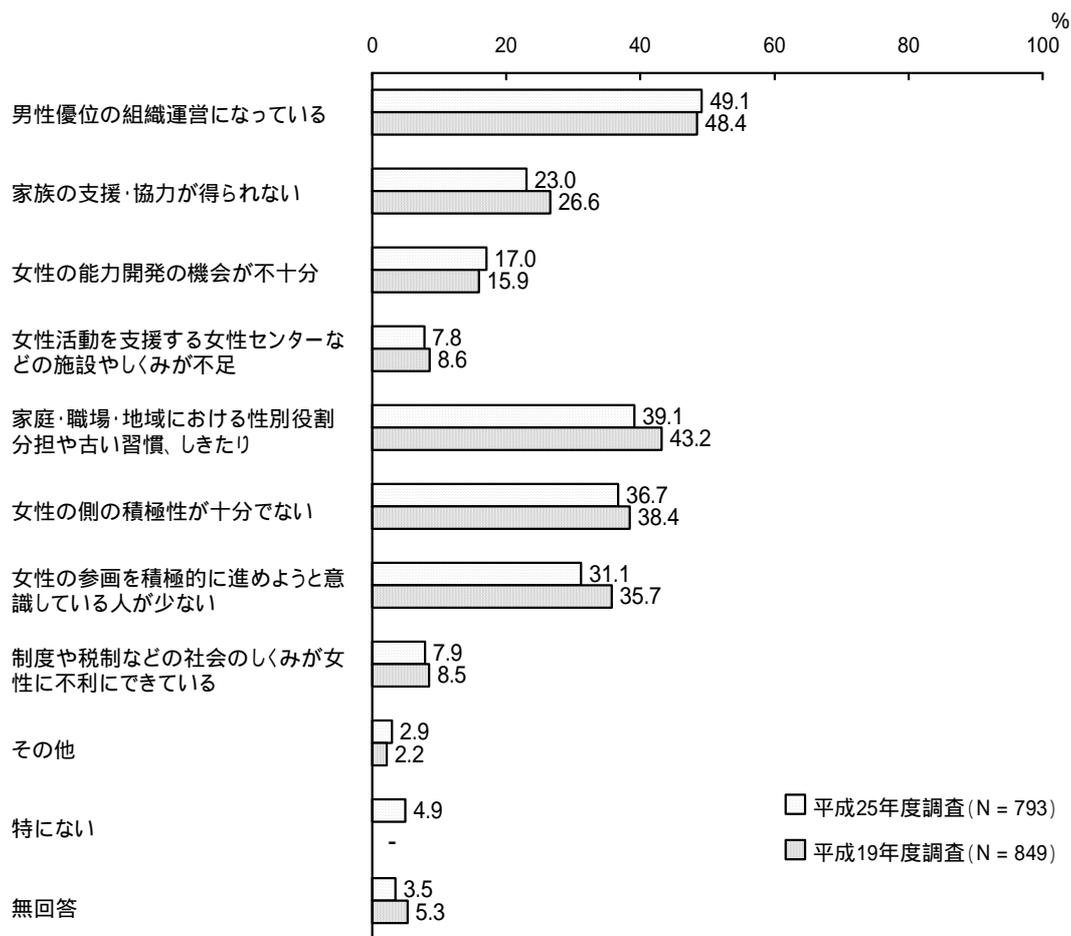


(6) 政策・方針決定の場への参画について

問 19 女性の社会進出は進みつつありますが、町内会長や自治会長、審議会の委員や議員等には、まだ、女性が就くことが少ないのが現状です。このように、企画や方針決定過程への女性の参画が少ない理由は何だと思えますか。(は3つまで)

「男性優位の組織運営になっている」の割合が 49.1%と最も高く、次いで「家庭・職場・地域における性別役割分担や古い習慣、しきたり」の割合が 39.1%、「女性の側の積極性が十分でない」の割合が 36.7%となっています。

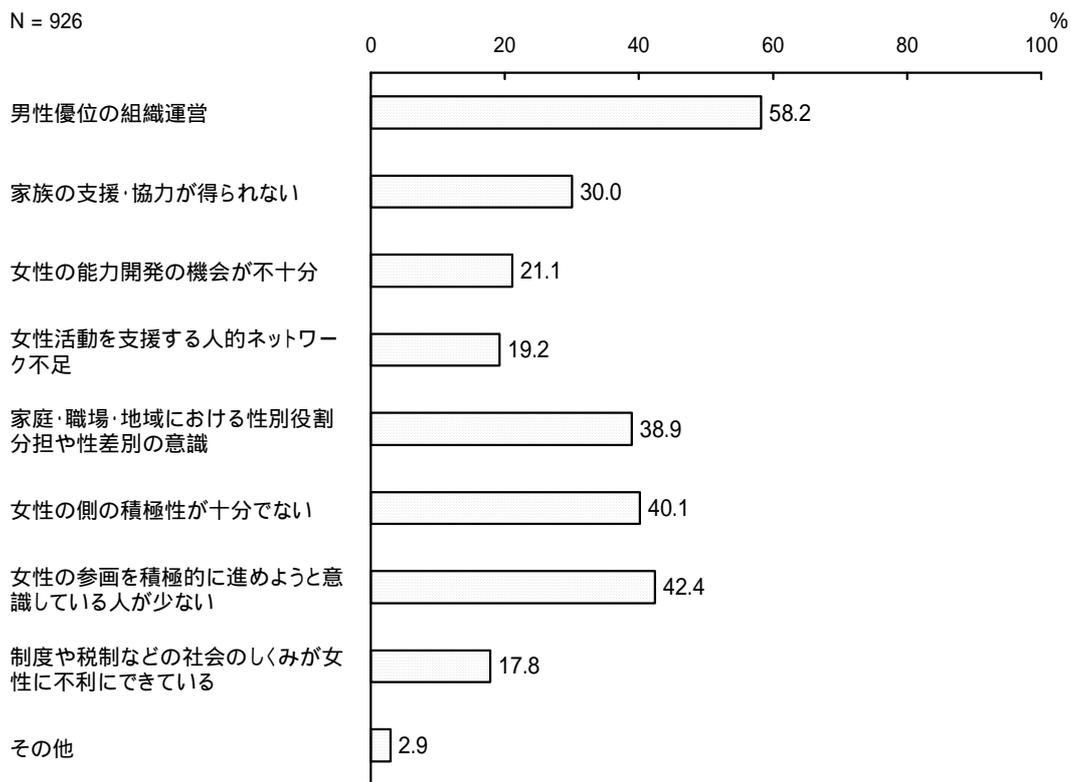
平成 19 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



平成 19 年度調査には、「特になし」はありません。

【参考】平成 24 年度 岐阜県調査

N = 926



【性年代別】

性年代別でみると、男女とも20歳代で「女性の側の積極性が十分でない」の割合が高く、約5割となっています。

また、他に比べ、男性30歳代、40歳代で「男性優位の組織運営になっている」の割合が高く、6割を超えているほか、男性50歳以上で「女性の参画を積極的に進めよう」と意識している人が少ない」の割合が高く、約4割となっています。

単位：%

区分		有効回答数(件)	男性優位の組織運営になっている	家族の支援・協力が得られない	女性の能力開発の機会が不十分	女性活動を支援する女性センターなどの施設やしくみが不足	家庭・職場・地域における性別役割分担意識、しきたりや古い習慣
女性	20歳代	36	44.4	16.7	8.3	8.3	36.1
	30歳代	56	41.1	30.4	14.3	3.6	44.6
	40歳代	73	46.6	27.4	16.4	8.2	45.2
	50歳代	73	46.6	27.4	17.8	9.6	41.1
	60歳代	123	47.2	23.6	17.9	7.3	40.7
	70歳以上	83	44.6	15.7	13.3	4.8	24.1
男性	20歳代	20	45.0	5.0	35.0	5.0	30.0
	30歳代	32	62.5	40.6	18.8	6.3	53.1
	40歳代	47	63.8	31.9	12.8	4.3	48.9
	50歳代	53	49.1	22.6	13.2	-	60.4
	60歳代	100	54.0	20.0	18.0	12.0	41.0
	70歳以上	85	49.4	16.5	20.0	15.3	22.4

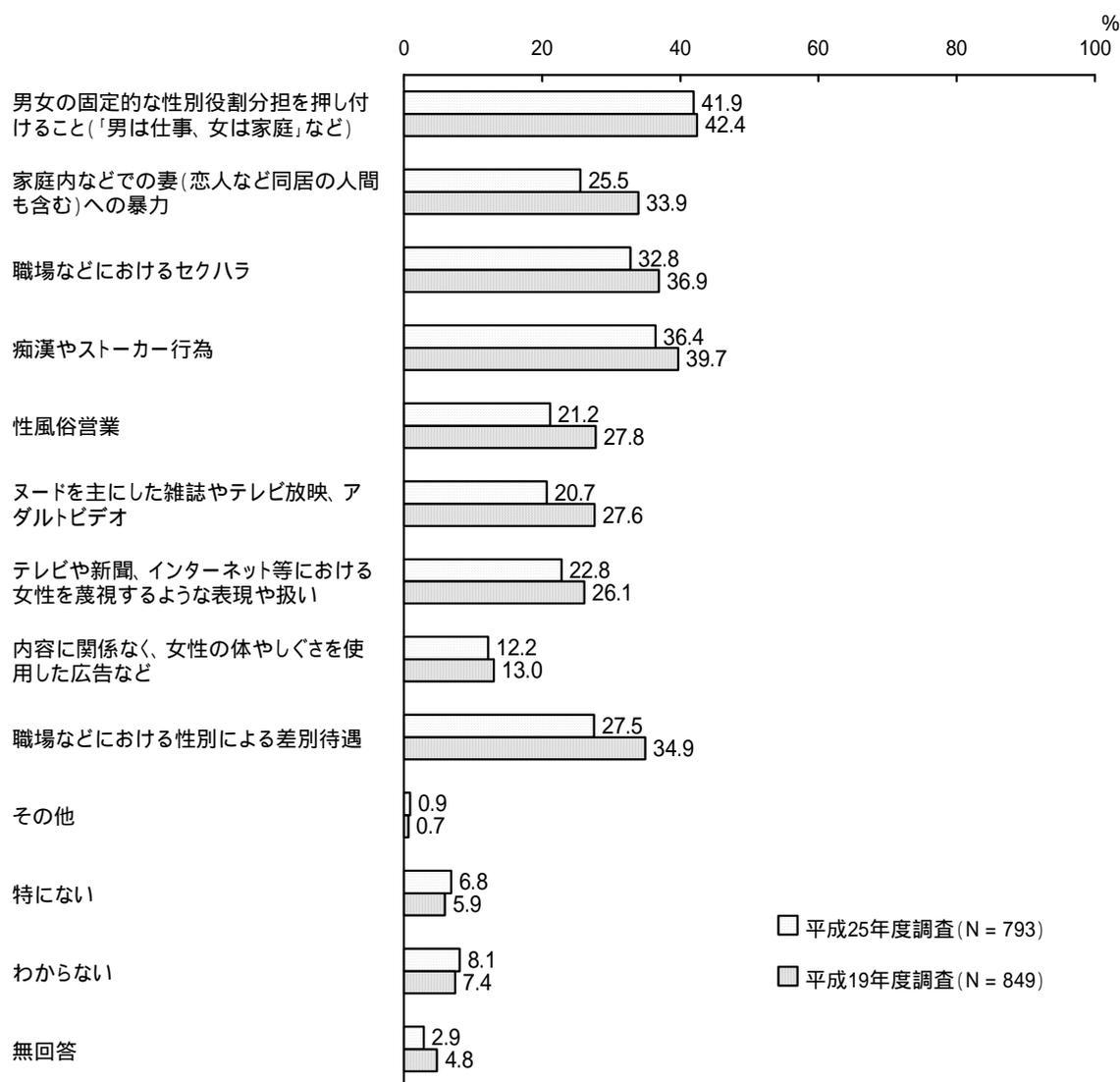
区分		女性の側の積極性が十分でない	女性の参画を積極的に進めよう」と意識している人が少ない	制度や税制などの社会的しくみが女性に不利にできている	その他	特になし	無回答
女性	20歳代	47.2	30.6	5.6	8.3	2.8	2.8
	30歳代	32.1	30.4	10.7	1.8	3.6	-
	40歳代	26.0	28.8	8.2	9.6	1.4	4.1
	50歳代	32.9	30.1	1.4	1.4	5.5	4.1
	60歳代	38.2	30.1	8.1	-	6.5	0.8
	70歳以上	31.3	31.3	12.0	1.2	9.6	12.0
男性	20歳代	50.0	15.0	-	25.0	10.0	-
	30歳代	21.9	15.6	6.3	-	6.3	-
	40歳代	34.0	21.3	6.4	2.1	4.3	2.1
	50歳代	41.5	39.6	11.3	3.8	-	-
	60歳代	42.0	40.0	8.0	1.0	3.0	3.0
	70歳以上	44.7	37.6	8.2	1.2	7.1	5.9

(7) 人権について

問 20 あなたが、女性の人権が尊重されていないと感じるのは、どのようなことについてですか。(はいいくつでも)

「男女の固定的な性別役割分担を押し付けること(「男は仕事、女は家庭」など)」の割合が 41.9%と最も高く、次いで「痴漢やストーカー行為」の割合が 36.4%、「職場などにおけるセクハラ」の割合が 32.8%となっています。

平成 19 年度調査と比較すると、「家庭内などでの妻(恋人など同居の人間も含む)への暴力」「性風俗営業」「ヌードを主にした雑誌やテレビ放映、アダルトビデオ」「職場などにおける性別による差別待遇」の割合が減少しています。



【性別】

性別でみると、男性に比べ女性で「男女の固定的な性別役割分担を押し付けること(「男は仕事、女は家庭」など)」の割合が高く、4割を超えています。一方、男性で「職場などにおける性別による差別待遇」の割合が高く、約3割となっています。

単位：%

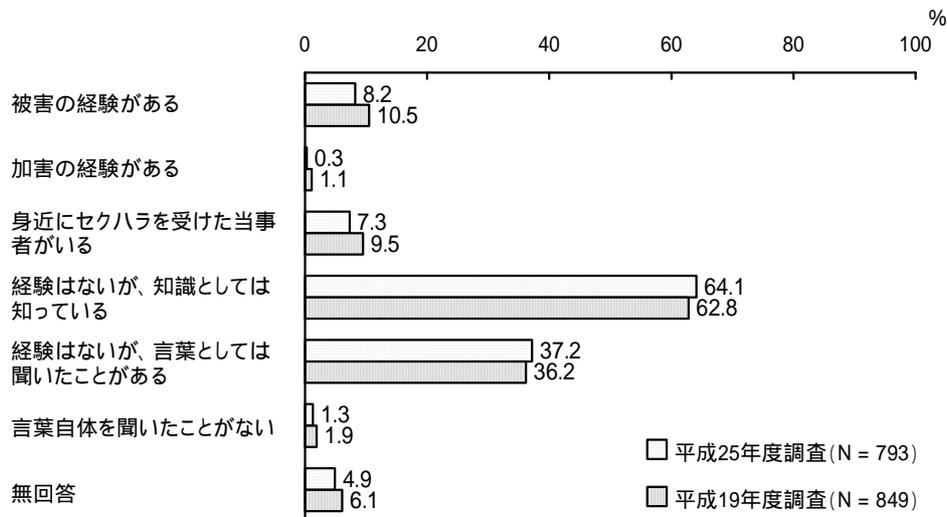
区分	有効回答数(件)	男女の固定的な性別役割分担を押し付けること(「男は仕事、女は家庭」など)	家庭内などでの妻(恋人など同居の人間も含む)への暴力	職場などにおけるセクハラ	痴漢やストーカー行為	性風俗営業	オールドを主にした雑誌やテレビ放送、アダルトビデオ
女性	446	45.5	24.9	31.2	34.3	21.1	22.2
男性	340	37.4	26.2	35.3	39.1	21.2	18.5

区分	テレビや新聞、インターネット等における女性を蔑視するような表現や扱い	内容に関係なく、女性の体やしぐさを使用した広告など	職場などにおける性別による差別待遇	その他	特になし	わからない	無回答
女性	24.0	13.5	24.7	0.9	6.3	9.0	3.6
男性	20.6	10.3	31.2	0.9	7.4	7.1	2.1

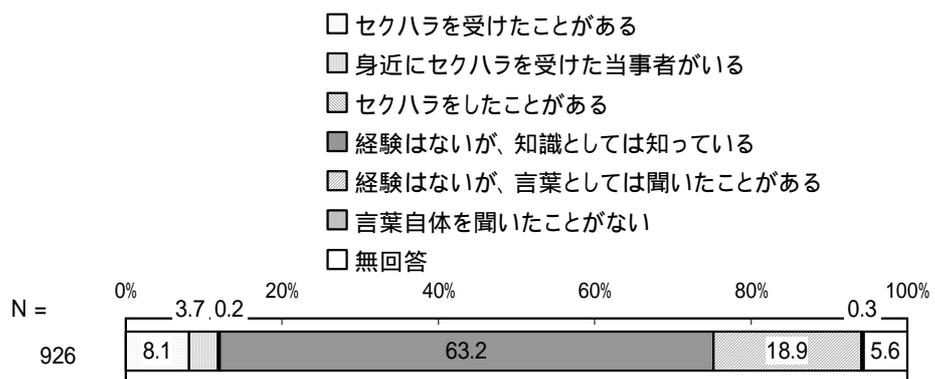
問 21 - 1 セクハラに関して、あなたは経験したり、見聞きしたことがありますか。
(はいいくつでも)

「経験はないが、知識としては知っている」の割合が 64.1%と最も高く、次いで「経験はないが、言葉としては聞いたことがある」の割合が 37.2%、「被害の経験がある」の割合が 8.2%となっています。

平成 19 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【参考】平成 24 年度 岐阜県調査



【性別】

性別でみると、男性に比べ女性で「被害の経験がある」「経験はないが、言葉としては聞いたことがある」の割合が高くなっています。

一方、男性で「経験はないが、知識としては知っている」の割合が高くなっています。

単位：％

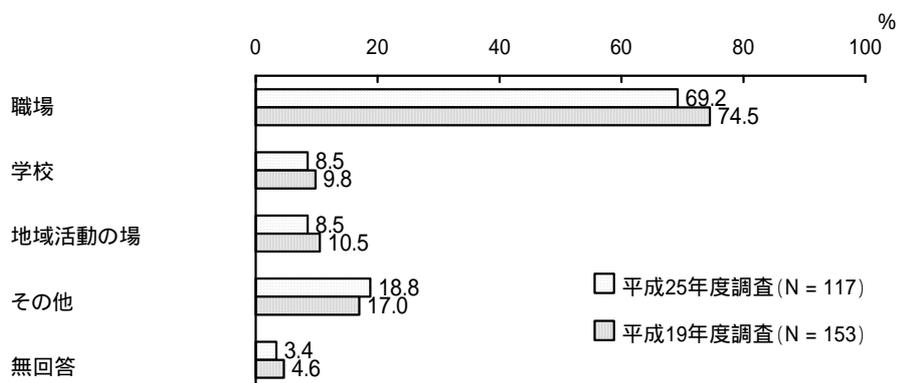
区分	有効回答数（件）	被害の経験がある	加害の経験がある	身近にセクハラを受けた当事者がいる	経験はないが、知識としては知っている	経験はないが、言葉としては聞いたことがある	言葉自体を聞いたことがない	無回答
女性	446	14.1	-	6.1	58.5	39.9	0.9	4.3
男性	340	0.6	0.6	9.1	70.9	33.8	1.8	5.9

問 21 - 1 で「 1 . 被害の経験がある」「 2 . 加害の経験がある」「 3 . 身近にセクハラを受けた当事者がいる」と答えた方におたずねします。

問 21 - 2 セクハラは、主にどこで行われましたか。（はいくつでも）

「職場」の割合が 69.2%と最も高く、次いで「学校」「地域活動の場」の割合が 8.5%となっています。

平成 19 年度調査と比較すると、「職場」の割合が減少しています。

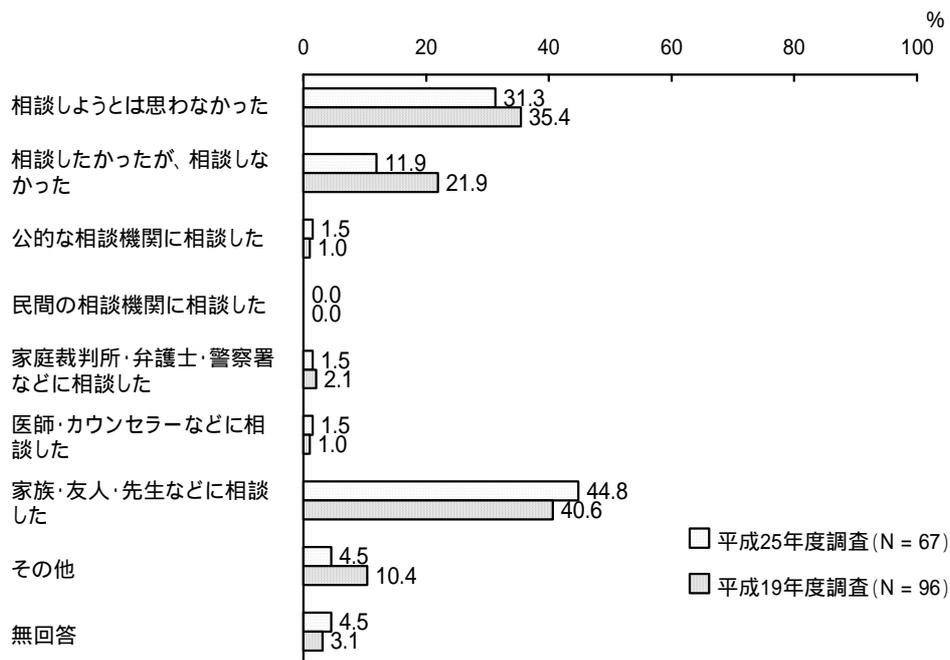


問 21 - 1 で「 1 .被害の経験がある」「 2 .加害の経験がある」と答えた方におたずねします。

問 21 - 3 あなたはだれかに打ち明けたり相談したりしましたか。(はいいくつでも)

「家族・友人・先生などに相談した」の割合が 44.8%と最も高く、次いで「相談しようとは思わなかった」の割合が 31.3%、「相談したかったが、相談しなかった」の割合が 11.9%となっています。

平成 19 年度調査と比較すると、「相談したかったが、相談しなかった」の割合が減少しています。



【性別】

性別では、有効回答数が少ないため、参考にとどめます。

単位：%

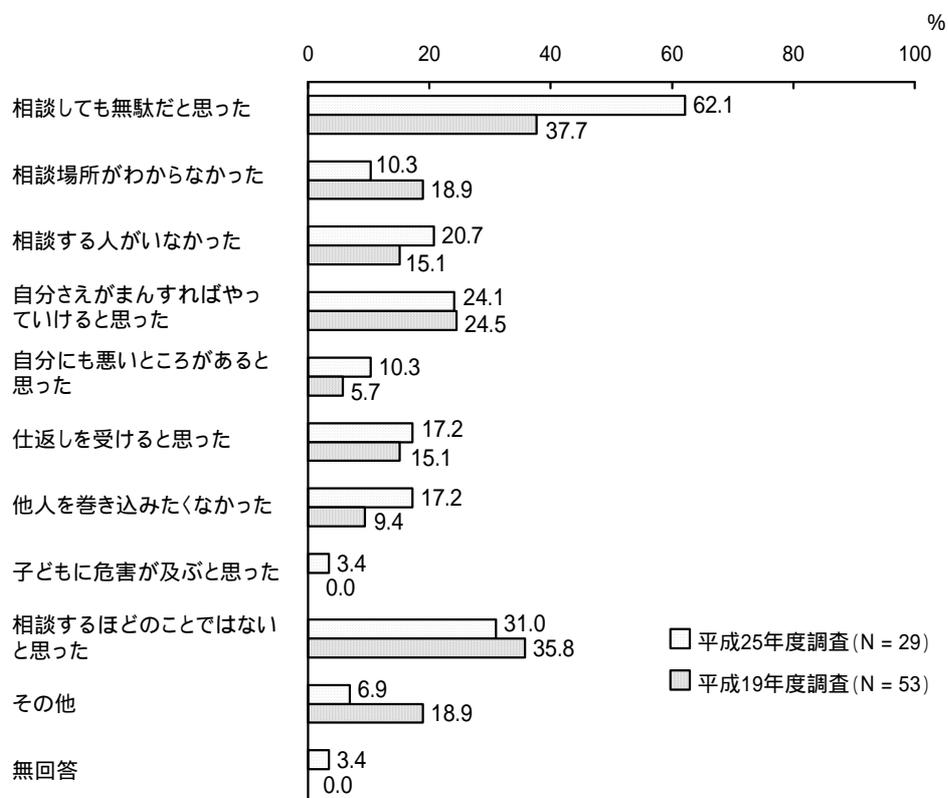
区分	有効回答数 (件)	相談しようとは思わなかった	相談したかったが、相談しなかった	公的な相談機関に相談した	民間の相談機関に相談した	家庭裁判所・弁護士・警察署などに相談した	医師・カウンセラーなどに相談した	家族・友人・先生などに相談した	その他	無回答
女性	63	31.7	12.7	1.6	-	1.6	1.6	46.0	3.2	3.2
男性	4	25.0	-	-	-	-	-	25.0	25.0	25.0

問 21 - 3 で「 1 . 相談しようとは思わなかった」「 2 . 相談したかったが、相談しなかった」と答えた方におたずねします。

問 21 - 4 あなたが、だれ(どこ)にも相談しなかったのは、なぜですか。(はいくつでも)

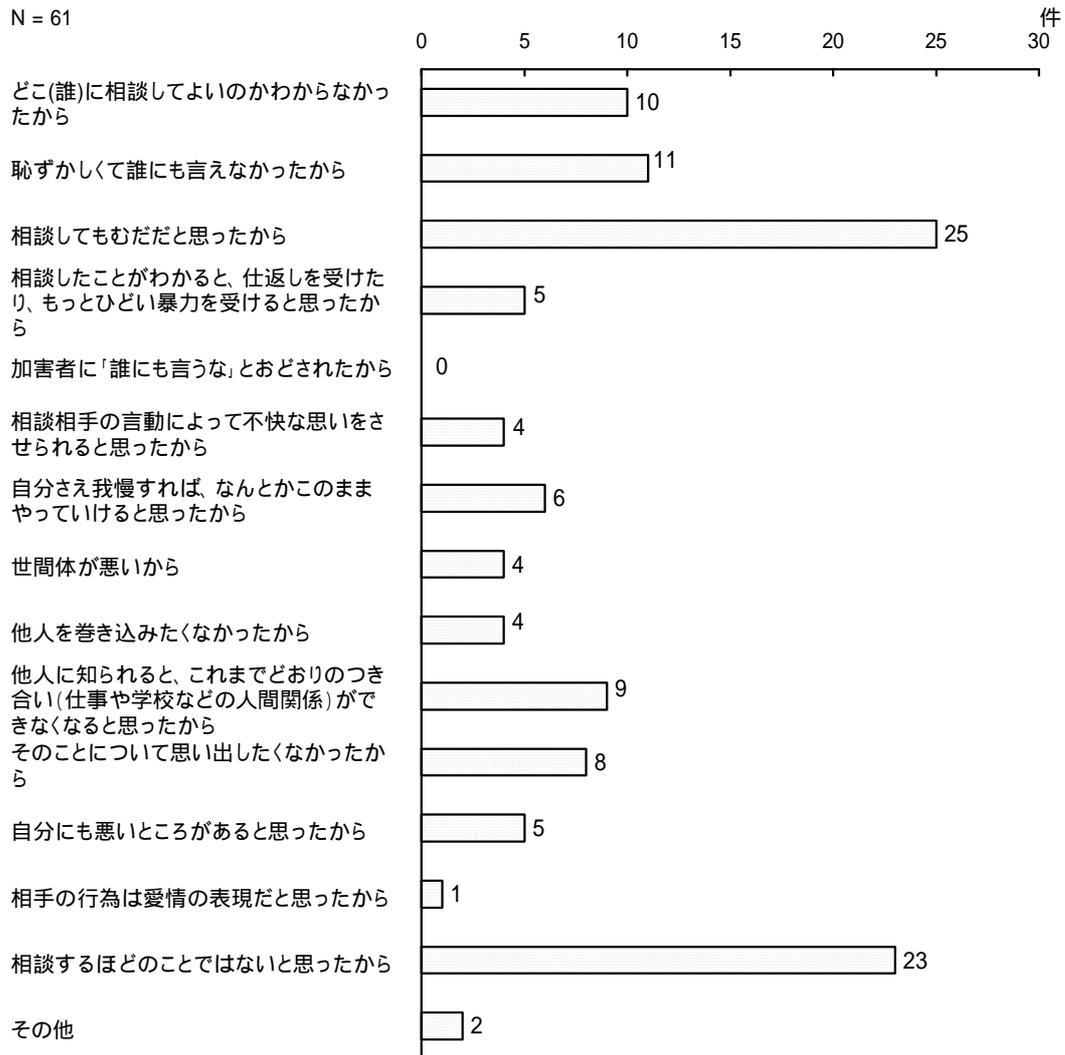
「相談しても無駄だと思った」の割合が 62.1%と最も高く、次いで「相談するほどのことではないと思った」の割合が 31.0%、「自分さえがまんすればやっていけると思った」の割合が 24.1%となっています。

平成 19 年度調査と比較すると、「相談しても無駄だと思った」「相談する人がいなかった」「他人を巻き込みたくなかった」の割合が増加しています。一方、「相談場所がわからなかった」の割合が減少しています。



【参考】平成 24 年度 岐阜県調査

N = 61



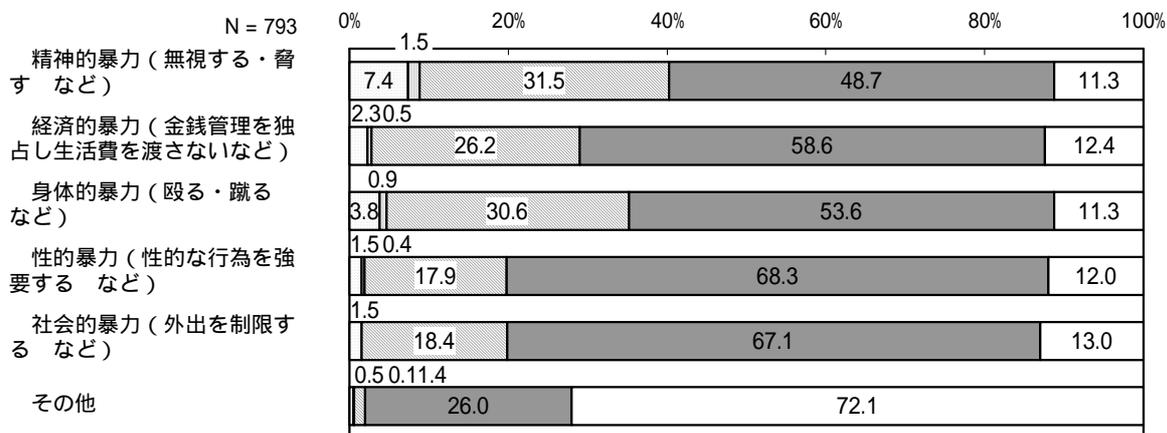
問 22 - 1 DVについて経験したり、見たり聞いたりしたことがありますか。
 (~ のそれぞれについてあてはまるものすべてに)

すべての項目で「見たり聞いたりしたことはない」が最も多くなっている中で、精神的暴力（無視する・脅す など）、経済的暴力（金銭管理を独占し生活費を渡さない など）、身体的暴力（殴る・蹴る など）で「見たり聞いたりした」が約3割となっています。

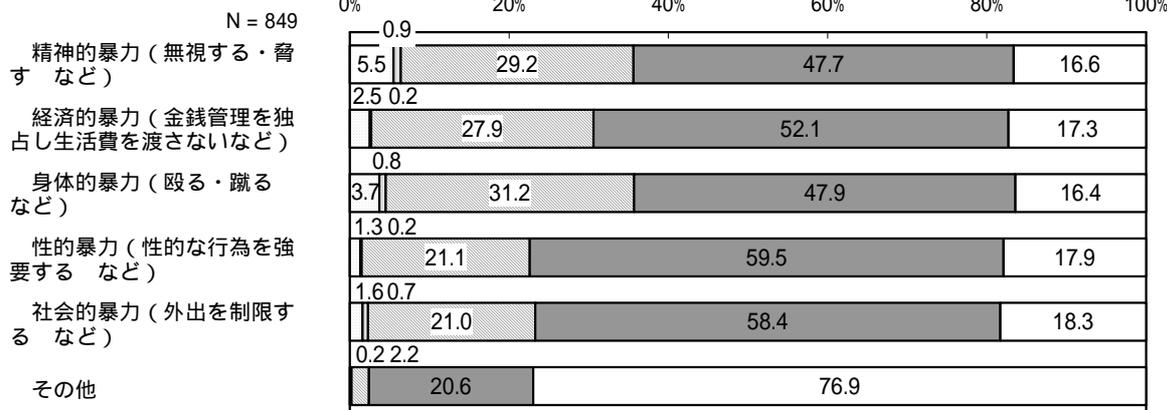
平成 19 年度調査と比較すると、精神的暴力（無視する・脅す など）を除くすべての項目で「見たり聞いたりしたことはない」の割合が増加しています。

【平成 25 年度調査】

- 被害の経験がある
- 加害の経験がある
- 見たり聞いたりした
- 見たり聞いたりしたことはない
- 無回答

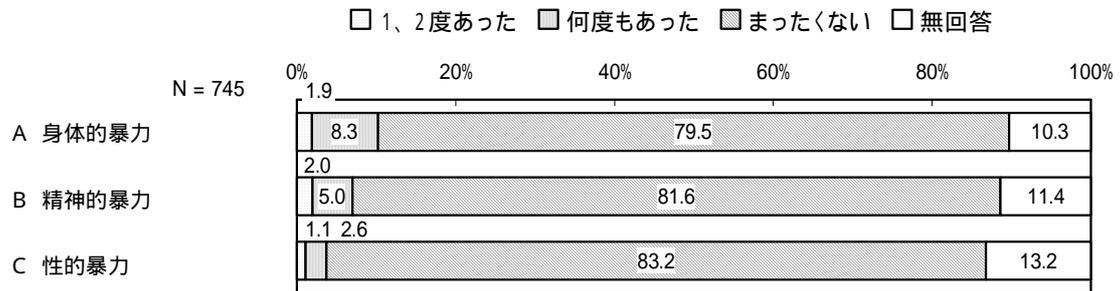


【平成 19 年度調査】

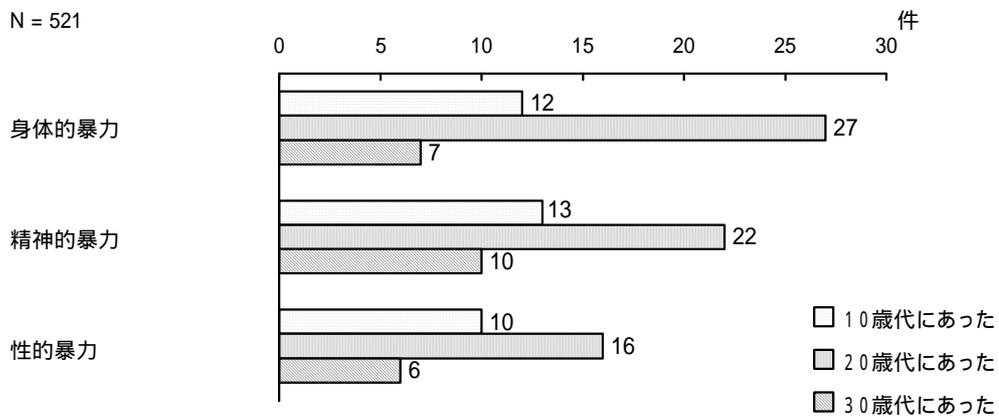


【参考】平成 24 年度 岐阜県調査

< 配偶者から >



< 交際相手から >



【性別】

性別でみると、精神的暴力（無視する・脅す など）で、男性に比べ女性で「被害の経験がある」の割合が高く、約1割となっています。

単位：%

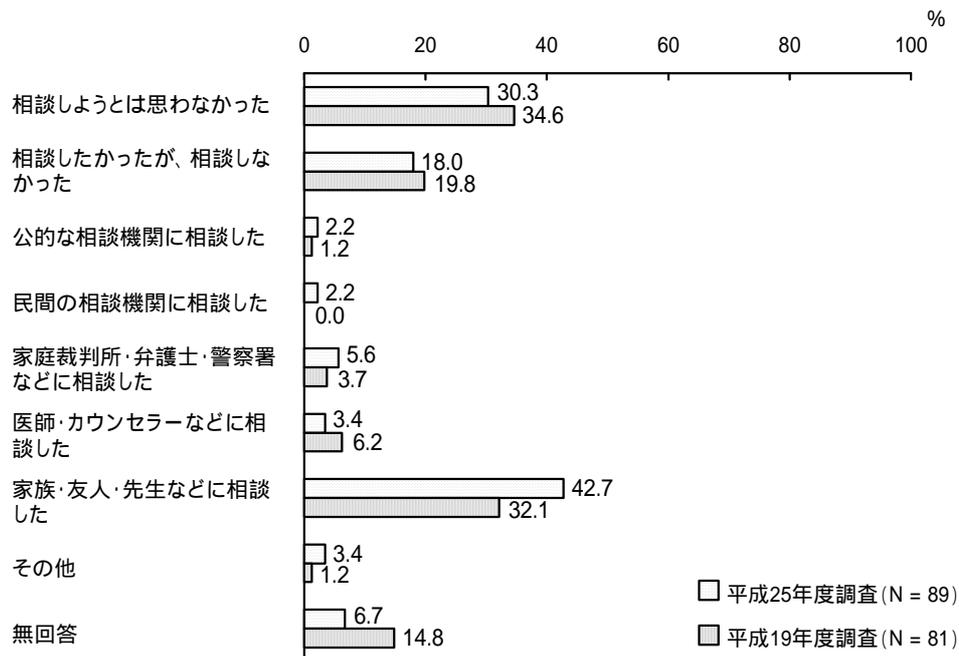
区分		有効回答数 (件)	被害の経験がある	加害の経験がある	見たたり聞いたたり	見たたり聞いたたり したことはない	無回答
精神的暴力 (無視する・脅す など)	女性	446	10.3	0.7	30.5	48.2	10.8
	男性	340	3.8	2.6	33.5	48.8	11.8
経済的暴力 (金銭管理を独占し生活費を渡さないなど)	女性	446	3.6	0.4	26.9	57.6	11.4
	男性	340	0.6	0.6	25.9	59.7	13.2
身体的暴力 (殴る・蹴る など)	女性	446	5.6	0.2	29.4	54.5	10.5
	男性	340	1.5	1.8	32.9	52.1	12.1
性的暴力 (性的な行為を強要するなど)	女性	446	2.5	0.4	17.0	69.3	11.0
	男性	340	0.3	0.3	19.4	67.1	12.9
社会的暴力 (外出を制限する など)	女性	446	2.0	-	19.1	66.8	12.1
	男性	340	0.9	-	17.9	67.6	13.5
その他	女性	446	0.7	0.2	1.8	24.9	72.6
	男性	340	0.3	-	0.9	27.4	71.5

問 22 - 1 で「被害の経験がある」「加害の経験がある」と1つでも答えた方におたずねします。

問 22 - 2 DVについて、あなたはだれかに打ち明けたり相談したりしましたか。
(はいくつでも)

「家族・友人・先生などに相談した」の割合が42.7%と最も高く、次いで「相談しようとは思わなかった」の割合が30.3%、「相談したかったが、相談しなかった」の割合が18.0%となっています。

平成19年度調査と比較すると、「家族・友人・先生などに相談した」の割合が増加しています。



【性別】

性別でみると、男性に比べ女性で「家族・友人・先生などに相談した」の割合が高く、約5割となっています。

一方、男性で「相談しようとは思わなかった」「相談したかったが、相談しなかった」の割合が高くなっています。

単位：%

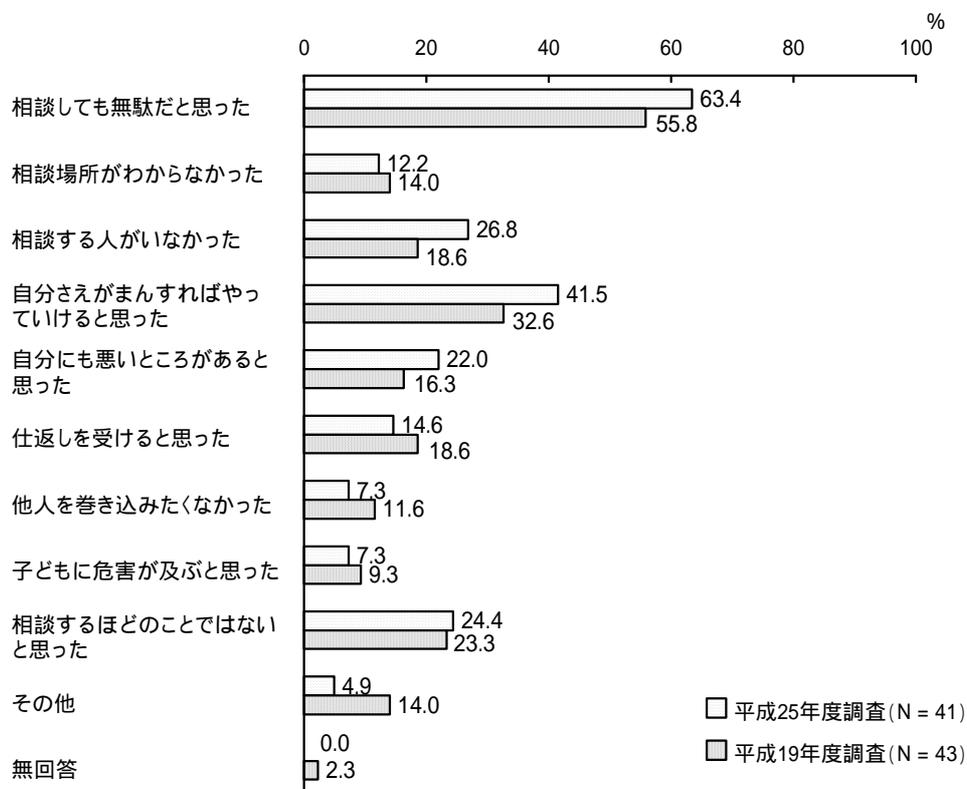
区分	有効回答数(件)	相談しようとは思わなかった	相談したかったが、相談しなかった	公的な相談機関に相談した	民間の相談機関に相談した	家庭裁判所・弁護士・警察署などに相談した	医師・カウンセラーなどに相談した	家族・友人・先生などに相談した	その他	無回答
女性	63	23.8	15.9	1.6	3.2	6.3	4.8	52.4	4.8	4.8
男性	26	46.2	23.1	3.8	-	3.8	-	19.2	-	11.5

問 22 - 2 で「 1 . 相談しようとは思わなかった」「 2 . 相談したかったが、相談しなかった」と答えた方におたずねします。

問 22 - 3 あなたが、だれ(どこ)にも相談しなかったのは、なぜですか。(はいくつでも)

「相談しても無駄だと思った」の割合が 63.4%と最も高く、次いで「自分さえがまんすればやっていけると思った」の割合が 41.5%、「相談する人がいなかった」の割合が 26.8%となっています。

平成 19 年度調査と比較すると、「相談しても無駄だと思った」「相談する人がいなかった」「自分さえがまんすればやっていけると思った」「自分にも悪いところがあると思った」の割合が増加しています。



【性別】

性別でみると、男性に比べ女性で「相談する人がいなかった」「自分さえがまんすればやっていけると思った」「他人を巻き込みたくなかった」「子どもに危害が及ぶと思った」の割合が高くなっています。

一方、男性で「相談しても無駄だと思った」「仕返しを受けると思った」「相談するほどのことではないと思った」の割合が高くなっています。

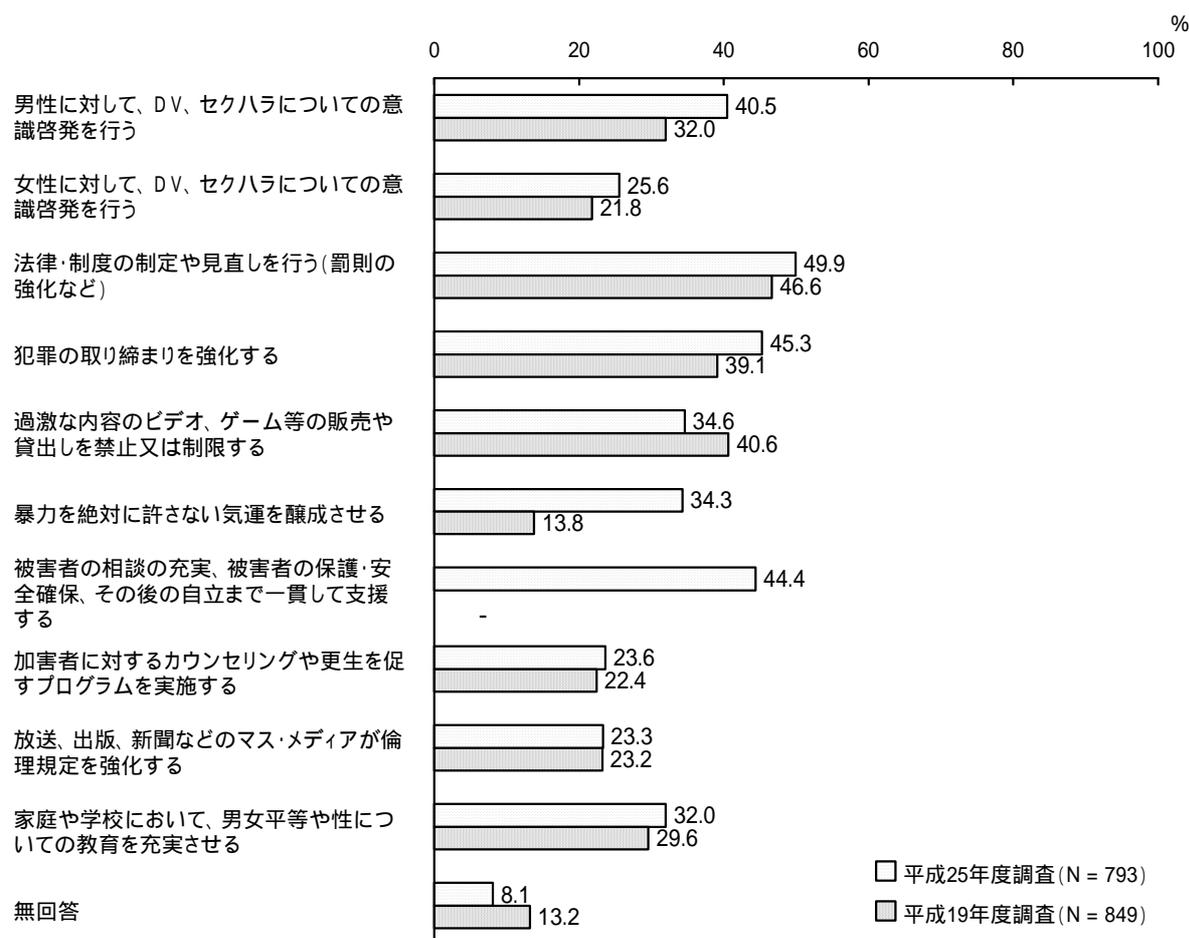
単位：%

区分	有効回答数（件）	相談しても無駄だと思 った	相談場所がわからな かった	相談する人がいなか った	自分さえがまんすれ ばやっっていけると思 った	自分にも悪いところ があると思った	仕返しを受けると思 った	他人を巻き込みたくな かった	子どもに危害が及ぶ と思った	相談するほどのこと はないと思った	その他	無回答
女性	24	58.3	12.5	37.5	50.0	20.8	8.3	12.5	12.5	16.7	8.3	-
男性	17	70.6	11.8	11.8	29.4	23.5	23.5	-	-	35.3	-	-

問 23 DV、セクハラ等の行為が社会問題となっていますが、これらの行為をなくすためには、どうしたらよいと思いますか。(はいいくつでも)

「法律・制度の制定や見直しを行う(罰則の強化など)」の割合が49.9%と最も高く、次いで「犯罪の取り締まりを強化する」の割合が45.3%、「被害者の相談の充実、被害者の保護・安全確保、その後の自立まで一貫して支援する」の割合が44.4%となっています。

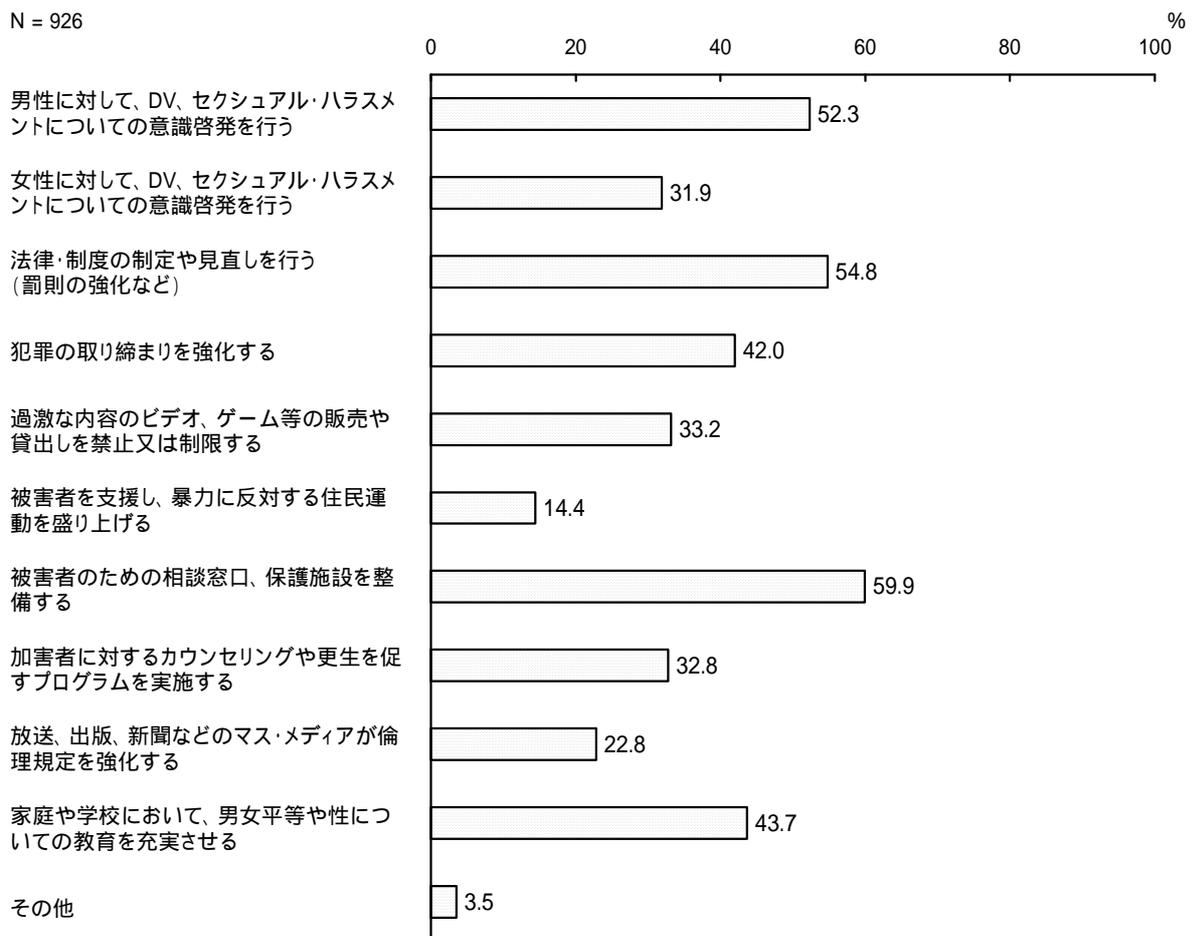
平成19年度調査との比較については、平成25年度調査とは選択肢が異なるため参考にとどめます。



平成19年度調査には、「被害者の相談の充実、被害者の保護・安全確保、その後の自立まで一貫して支援する」はありません。また、平成19年度調査には平成25年度調査の回答に加え、「被害者のための相談窓口、保護施設を整備する」がありました。

【参考】平成24年度 岐阜県調査

N = 926



(8) 男女共同参画社会について

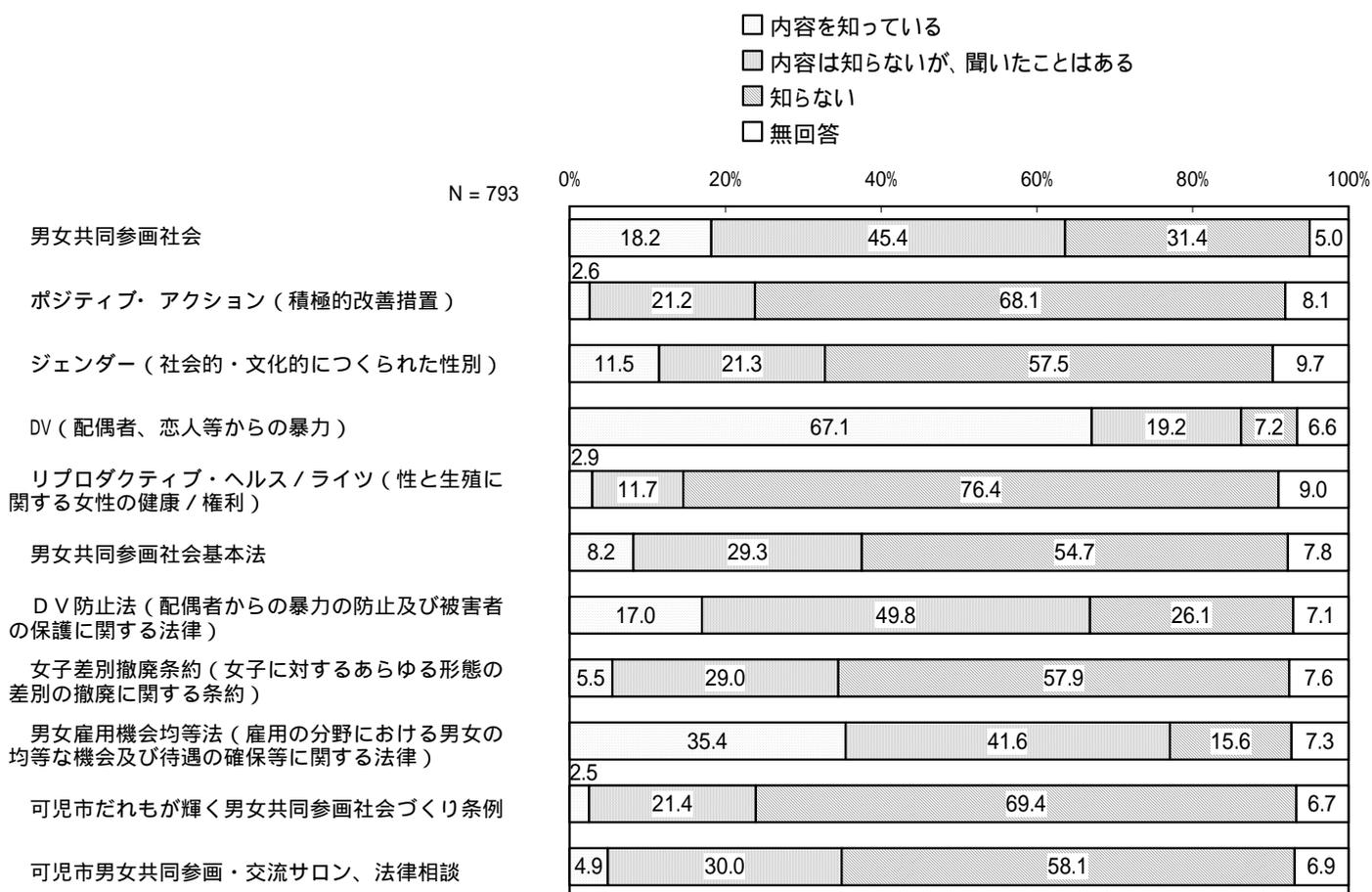
問 24 次の「ことがら」や「ことば」を見たり聞いたりしたことがありますか。
(~ のそれぞれについて1つに)

DV（配偶者、恋人等からの暴力）で「内容を知っている」の割合が高く、約7割となっています。

一方、 ポジティブ・アクション（積極的改善措置）、 リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する女性の健康/権利）、 可児市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例で「知らない」の割合が高く、6割を超えています。

平成19年度調査と比較すると、 男女共同参画社会、 ポジティブ・アクション（積極的改善措置）、 男女共同参画社会基本法、 女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）、 可児市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例で「知らない」の割合が増加しています。

【平成25年度調査】



【平成 19 年度調査】

- 内容を知っている
- 内容は知らないが、聞いたことはある
- 知らない
- 無回答

N = 849

0% 20% 40% 60% 80% 100%

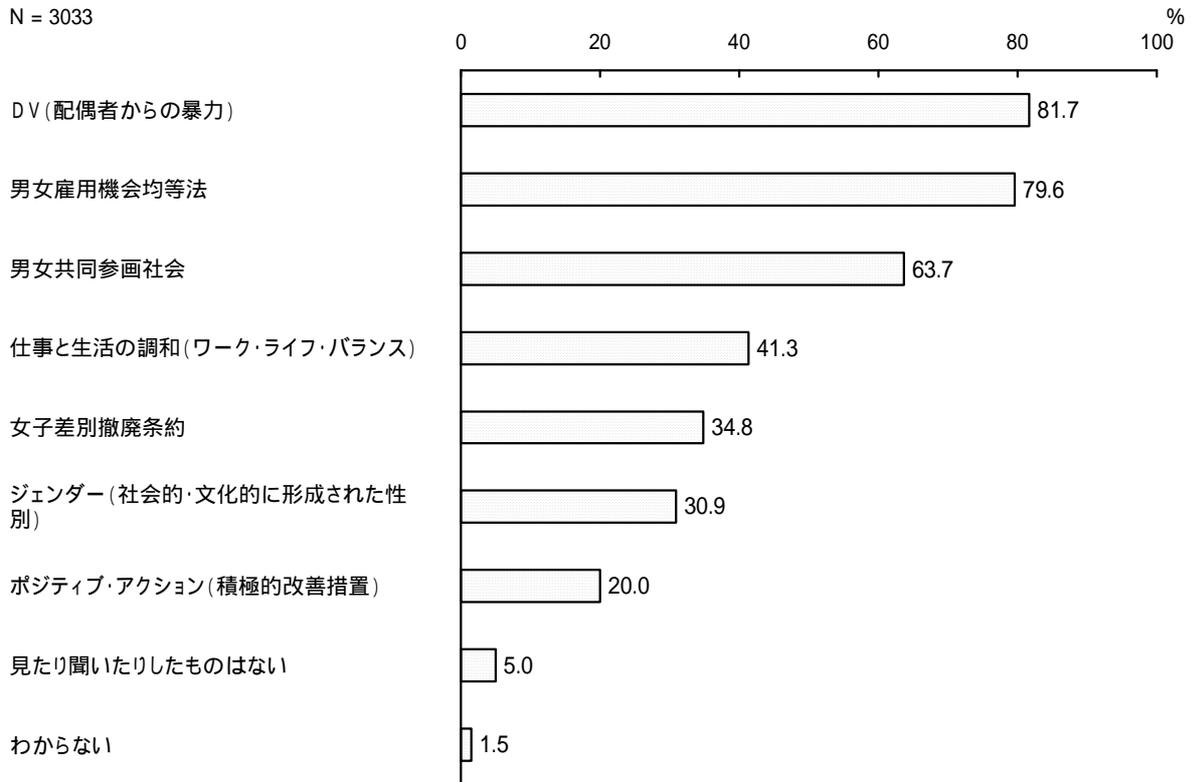
男女共同参画社会	25.1	41.9	25.0	8.0
ポジティブ・アクション（積極的改善措置）	4.7	23.6	60.9	10.8
ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別）	13.4	21.6	54.1	11.0
DV（配偶者、恋人等からの暴力）	62.7	18.6	9.0	9.8
男女共同参画社会基本法	10.7	37.3	41.7	10.2
配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（改正DV防止法）	15.0	41.2	33.3	10.5
女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）	7.3	30.4	50.8	11.5
雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）（SA）	36.5	35.2	17.9	10.4
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）（SA）	26.6	41.9	21.3	10.1
可見市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例	3.7	23.6	63.4	9.4
可見市男女共同参画・交流サロン、法律相談	5.4	27.6	57.8	9.2

平成 19 年度調査には、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する女性の健康/権利）」はありません。
また、平成 19 年度調査には平成 25 年度調査の回答に加え、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）（SA）」がありました。

【参考】平成 24 年度 内閣府調査

これらの言葉のうち、あなたが見たり聞いたりしたことがあるものを全てあげてください。

N = 3033

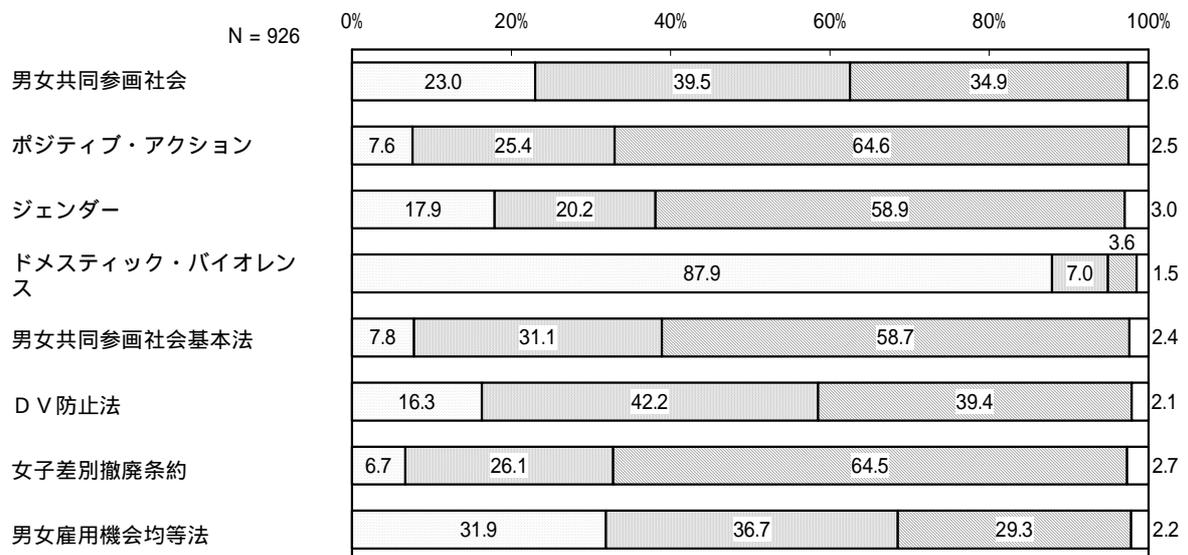


内閣府調査は、無回答を除いて集計しています。

【参考】平成 24 年度 岐阜県調査

- 内容を知っている
- 内容は知らないが、聞いたことはある
- 知らない
- 無回答

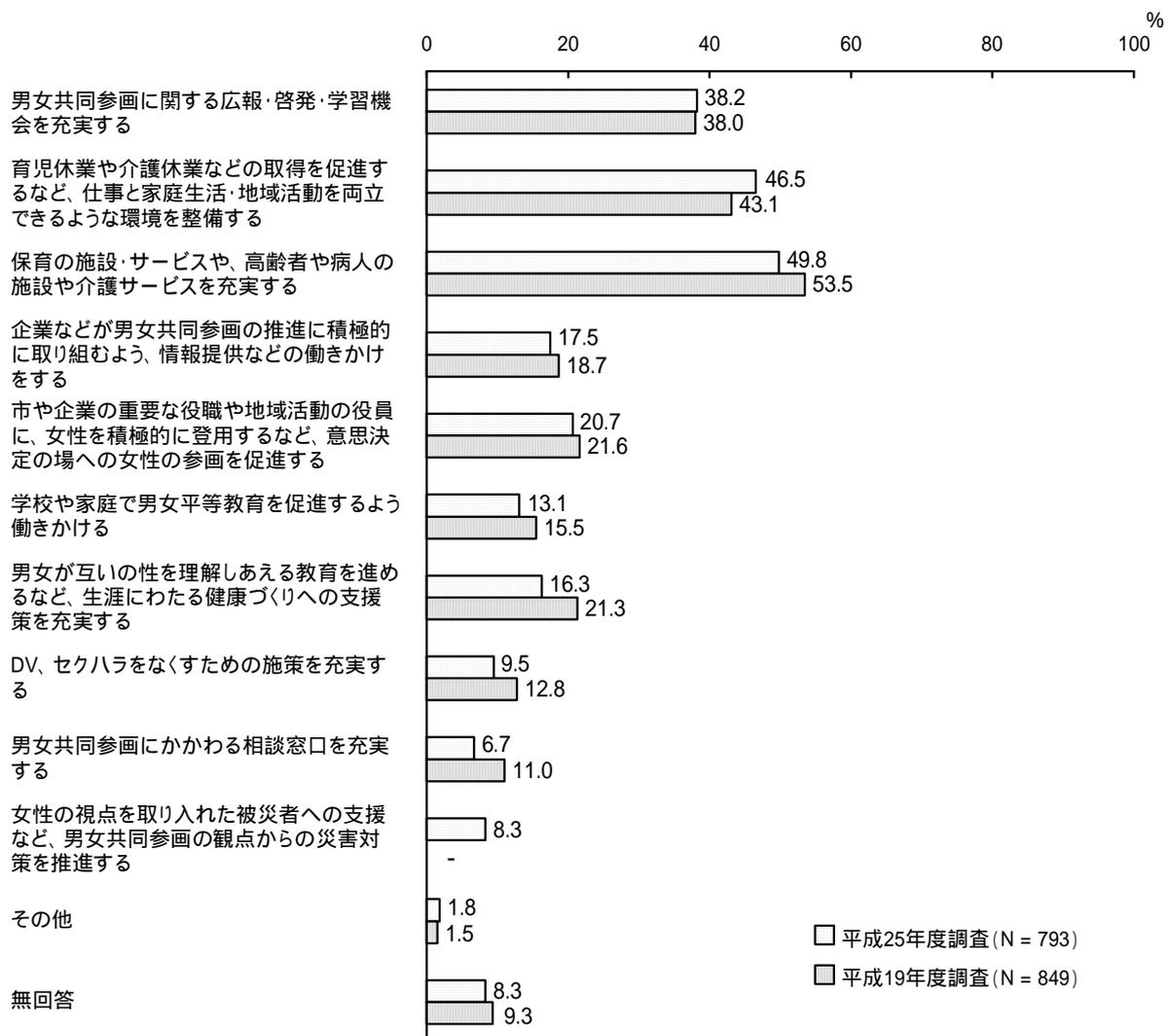
N = 926



問 25 今後、可児市で男女共同参画を進めていくうえで、どのようなことが重要だと思いますか。(は3つまで)

「保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する」の割合が49.8%と最も高く、次いで「育児休業や介護休業などの取得を促進するなど、仕事と家庭生活・地域活動を両立できるような環境を整備する」の割合が46.5%、「男女共同参画に関する広報・啓発・学習機会を充実する」の割合が38.2%となっています。

平成19年度調査との比較については、平成25年度調査とは選択肢が異なるため参考にとどめます。



平成19年度調査には、「女性の視点を取り入れた被災者への支援など、男女共同参画の観点からの災害対策を推進する」はありません。

2 事業所調査

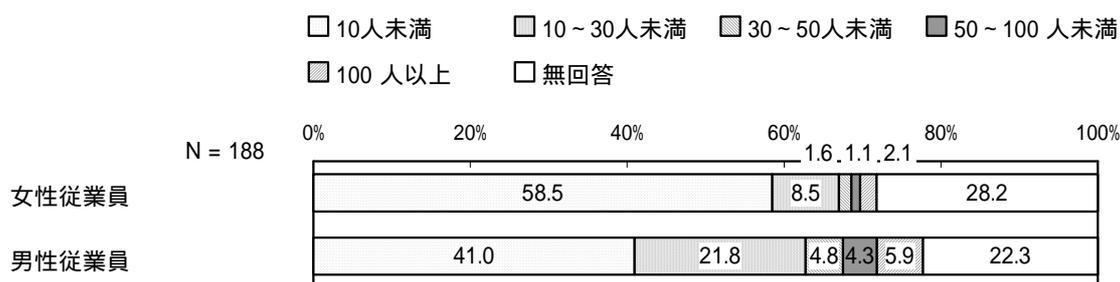
(1) 貴事業所の概要について

問1 貴事業所の従業員数をお答えください。(複数の事業所がある場合は、会社全体の状況をお答えください。)(数字を記入)

正規従業員数

女性従業員では、「10人未満」の割合が58.5%と最も高く、次いで「10～30人未満」の割合が8.5%、「100人以上」の割合が2.1%となっています。

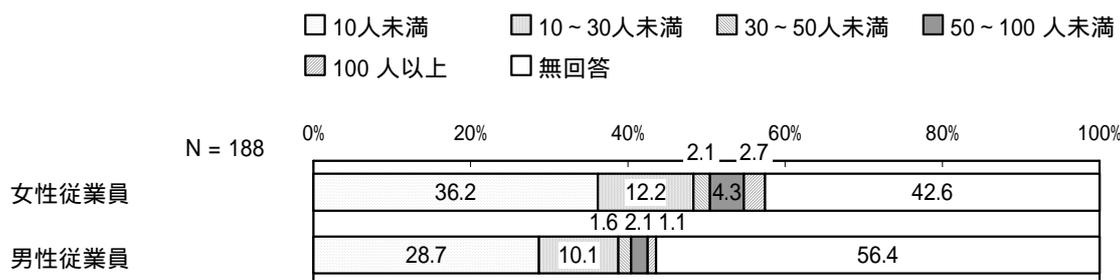
男性従業員では、「10人未満」の割合が41.0%と最も高く、次いで「10～30人未満」の割合が21.8%、「100人以上」の割合が5.9%となっています。



正規従業員以外の従業員数

女性従業員では、「10人未満」の割合が36.2%と最も高く、次いで「10～30人未満」の割合が12.2%、「50～100人未満」の割合が4.3%となっています。

男性従業員では、「10人未満」の割合が28.7%と最も高く、次いで「10～30人未満」の割合が10.1%、「50～100人未満」の割合が2.1%となっています。



問2 貴事業所の業種についてお答えください。(は主なもの1つ)

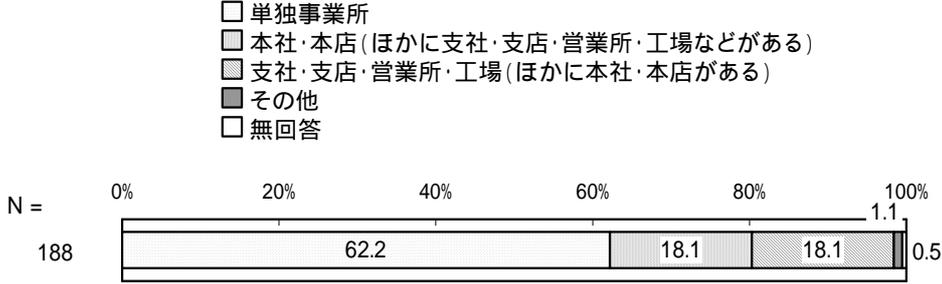
「建設業」の割合が19.1%と最も高く、次いで「卸売・小売業」の割合が18.6%、「サービス業」の割合が18.1%となっています。

単位：%

有効回答数(件)	農林漁業	建設業	製造業	水道業	電気・ガス・熱供給・	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	教育・学習支援業	サービス業	その他	無回答
188	-	19.1	16.5	4.3	1.1	2.7	18.6	2.1	2.1	5.9	3.7	0.5	18.1	3.7	1.6	

問3 貴事業所の形態についてお答えください。(は1つだけ)

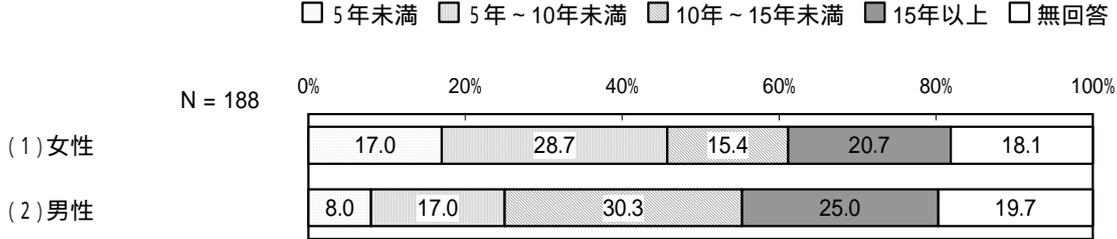
「単独事業所」の割合が62.2%と最も高く、次いで「本社・本店(ほかに支社・支店・営業所・工場などがある)」「支社・支店・営業所・工場(ほかに本社・本店がある)」の割合が18.1%となっています。



問4 正規従業員の平均的な勤続年数をお答えください。(は1つだけ)

女性では、「5年～10年未満」の割合が28.7%と最も高く、次いで「15年以上」の割合が20.7%、「5年未満」の割合が17.0%となっています。

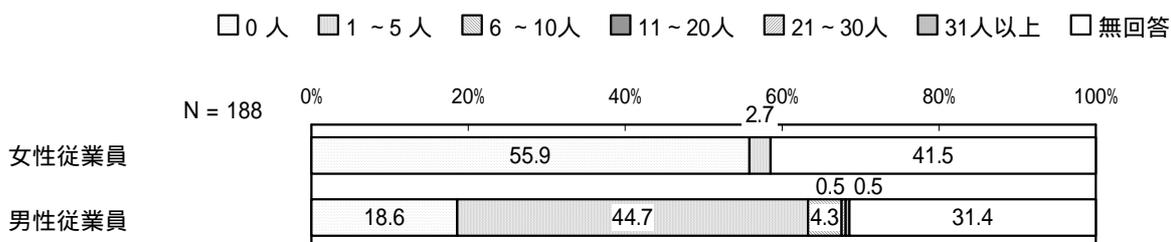
男性では、「10年～15年未満」の割合が30.3%と最も高く、次いで「15年以上」の割合が25.0%、「5年～10年未満」の割合が17.0%となっています。



問5 - 1 管理職等の役職者の人数をお答えください。(数字を記入)

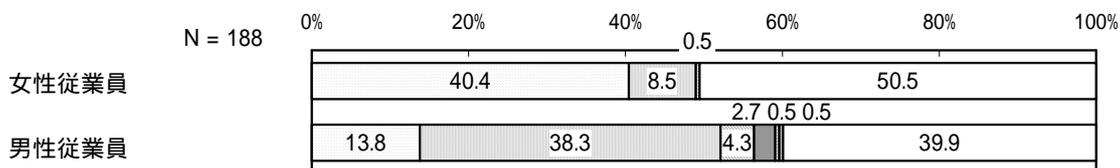
部長相当以上

女性従業員は、「0人」の割合が55.9%、「1~5人」の割合が2.7%となっています。男性従業員は、「1~5人」の割合が44.7%と最も高く、次いで「0人」の割合が18.6%、「6~10人」の割合が4.3%となっています。



課長相当

女性従業員は、「0人」の割合が40.4%と最も高く、次いで「1~5人」の割合が8.5%、「6~10人」の割合が0.5%となっています。男性従業員は、「1~5人」の割合が38.3%と最も高く、次いで「0人」の割合が13.8%、「6~10人」の割合が4.3%となっています。



係長相当

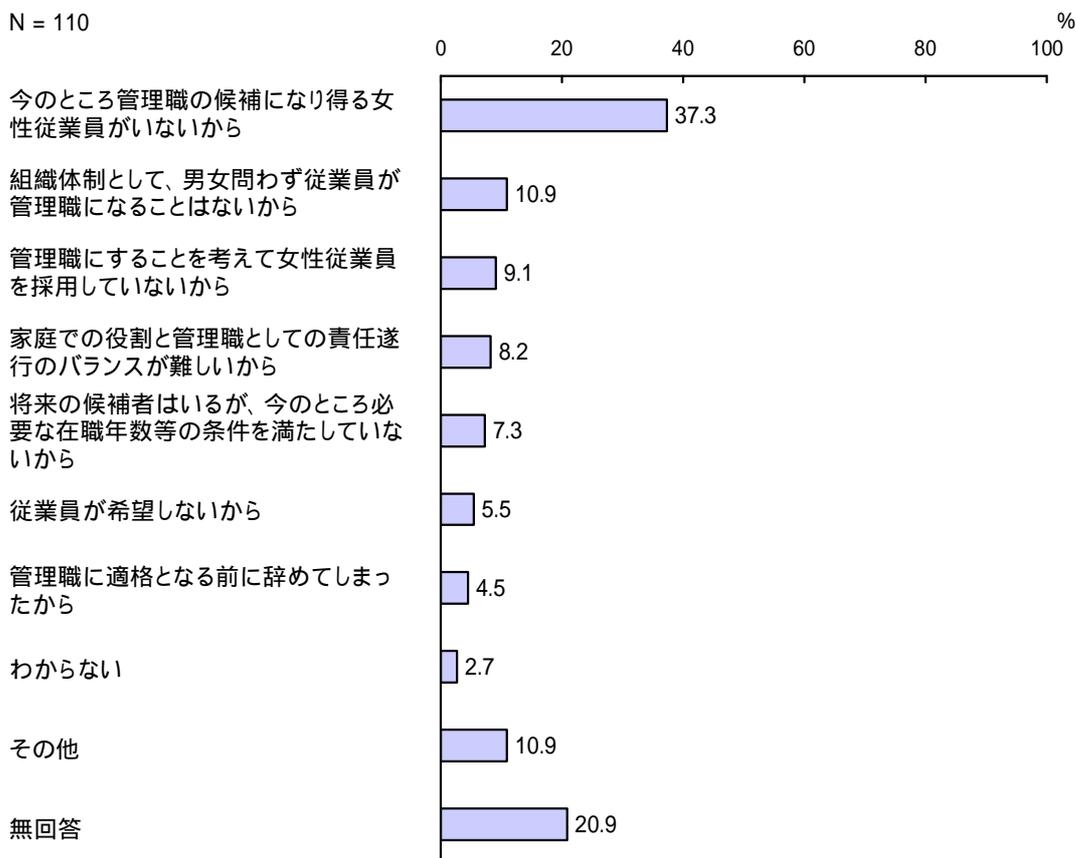
女性従業員は、「0人」の割合が41.0%と最も高く、次いで「1~5人」の割合が9.6%、「6~10人」の割合が0.5%となっています。男性従業員は、「1~5人」の割合が25.5%と最も高く、次いで「0人」の割合が17.0%、「6~10人」の割合が4.8%となっています。



問5 - 1で女性管理職がない場合に、おたずねします。

問5 - 2 女性の管理職がない理由は何ですか。(はいくつでも)

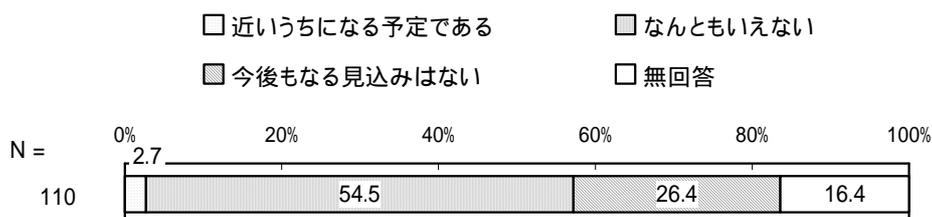
「今のところ管理職の候補になり得る女性従業員がないから」の割合が37.3%と最も高く、次いで「組織体制として、男女問わず従業員が管理職になることはないから」の割合が10.9%、「管理職にすることを考えて女性従業員を採用していないから」の割合が9.1%となっています。



問5-2は、問5-1で女性管理職に0人と記入している場合、男性管理職には記入があるが、女性管理職が未記入の場合で限定している

問5 - 3 今後女性が管理職になることがありますか。(は1つだけ)

「なんともいえない」の割合が54.5%と最も高く、次いで「今後もなる見込みはない」の割合が26.4%、「近いうちになる予定である」の割合が2.7%となっています。



(2) 男女共同参画社会について

問6 可児市では、男女共同参画社会の実現に向けて、さまざまな取り組みを進めていますが、そのことをご存じですか。(は1つだけ)

「男女共同参画の推進に取り組んでいることを知っているが、内容までは知らない」の割合が48.9%と最も高く、次いで「男女共同参画の推進に取り組んでいることを知らなかった」の割合が36.7%、「男女共同参画の推進に取り組んでいることを知っているし、その内容も知っている」の割合が7.4%となっています。

- 男女共同参画の推進に取り組んでいることを知っているし、その内容も知っている
- 男女共同参画の推進に取り組んでいることを知っているが、内容までは知らない
- 男女共同参画の推進に取り組んでいることを知らなかった
- 無回答

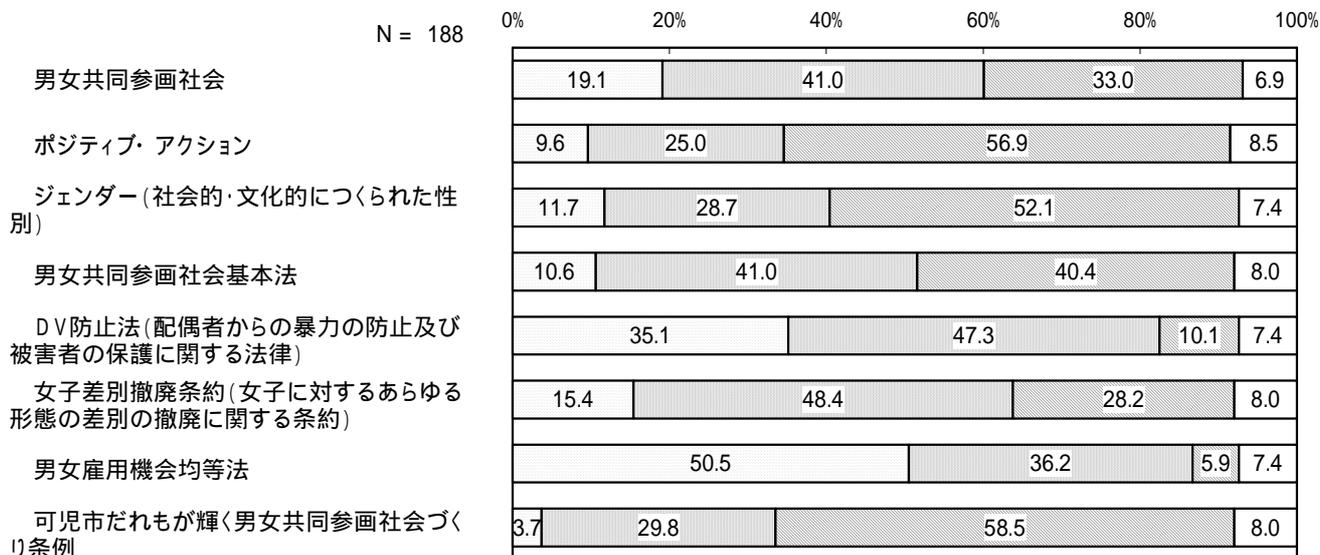


問7 次の事項をご存じですか。(~ のそれぞれについて1つに)

DV防止法(配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律)、男女雇用機会均等法で「内容を知っている」の割合が高く、特に男女雇用機会均等法では約5割となっています。

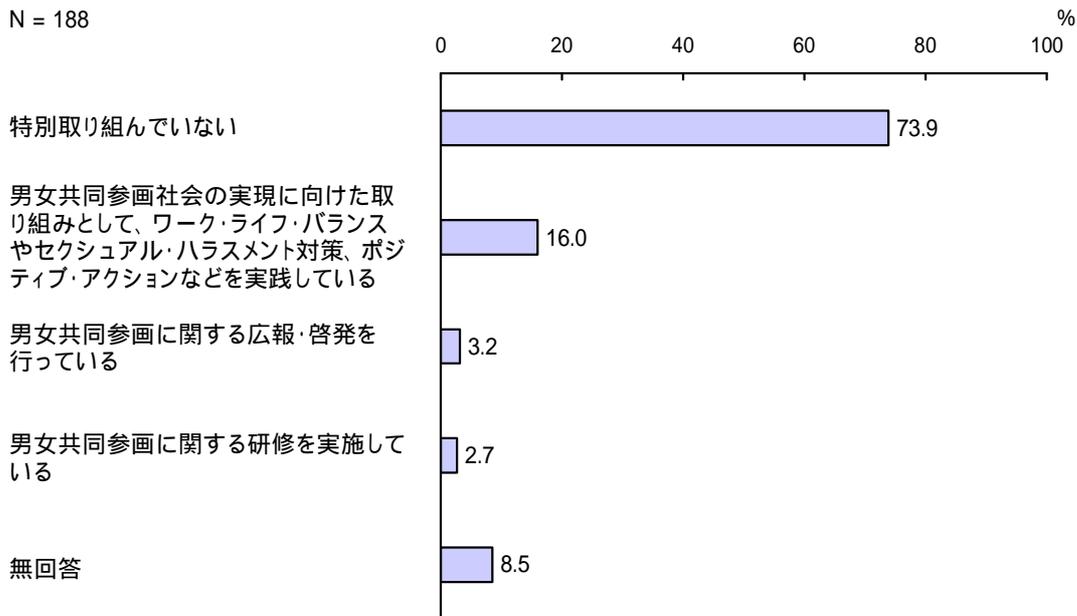
一方、ポジティブ・アクション、ジェンダー(社会的・文化的につくられた性別)、可児市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例で「知らない」の割合が高く、5割を超えています。

- 内容を知っている
- 内容は知らないが、聞いたことはある
- 知らない
- 無回答



問8 貴社では、男女共同参画社会の実現に向けて、以下のような取り組みを実施されていますか。(はいいくつでも)

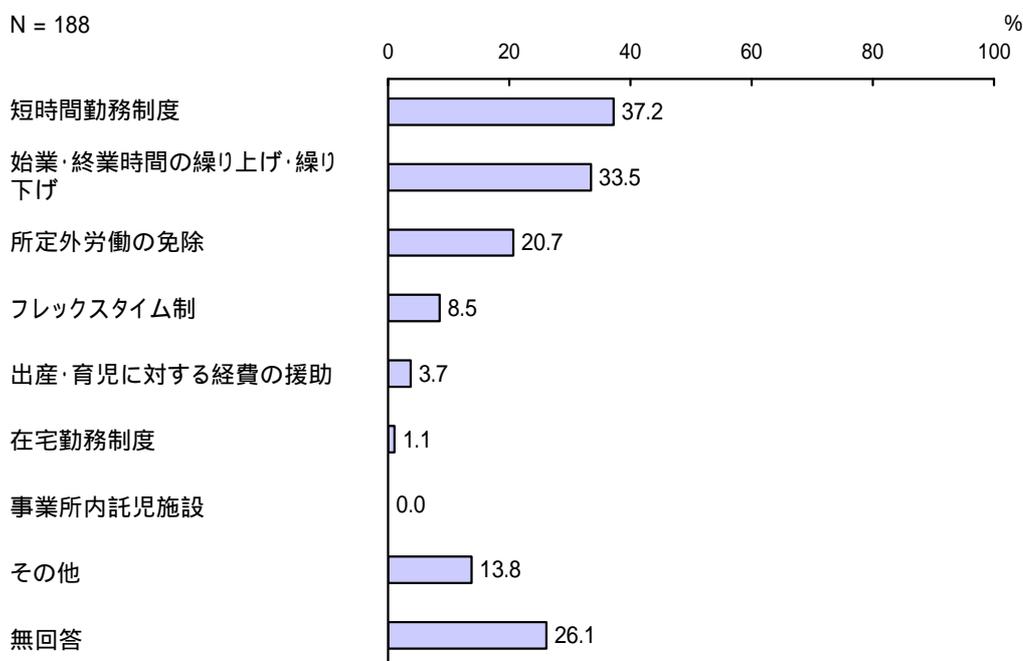
「特別取り組んでいない」の割合が73.9%と最も高く、次いで「男女共同参画社会の実現に向けた取り組みとして、ワーク・ライフ・バランスやセクシュアル・ハラスメント対策、ポジティブ・アクションなどを実践している」の割合が16.0%、「男女共同参画に関する広報・啓発を行っている」の割合が3.2%となっています。



(3) 育児・介護等の両立支援について

問9 貴事業所では、育児や介護を行う従業員を支援するために、どのような措置を設けていますか。(はいいくつでも)

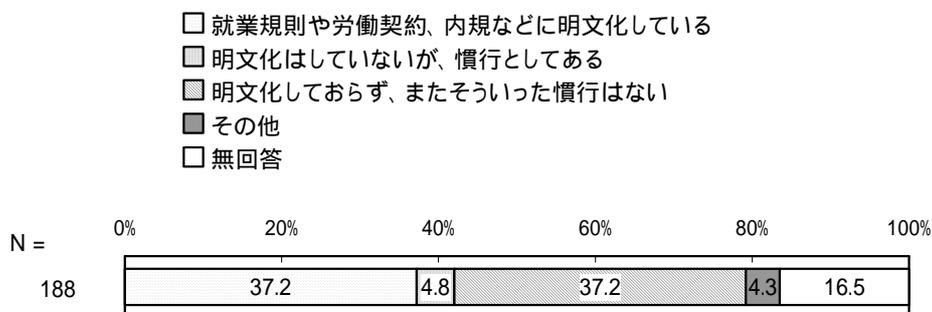
「短時間勤務制度」の割合が37.2%と最も高く、次いで「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ」の割合が33.5%、「所定外労働の免除」の割合が20.7%となっています。



問10-1 育児・介護休業制度は、「育児・介護休業法」に規定される、労働者が子育てや介護のために一定期間休業する制度をいいますが、貴事業所では、この育児・介護休業制度を就業規則などで規定していますか。(はい1つだけ)

(注) 労働基準法の産前産後休暇とは異なります。

「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」「明文化しておらず、またそういった慣行はない」の割合が37.2%と最も高く、次いで「明文化はしていないが、慣行としてある」の割合が4.8%となっています。



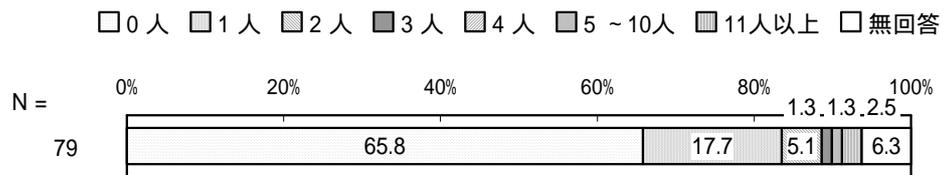
問 10 - 1 で「 1 . 明文化している」「 2 . 慣行としてある」と回答した事業所におたずねします。

問 10 - 2 育児・介護休業の取得状況について、男女別にお答えください。(数字を記入)

(1) 育児休業

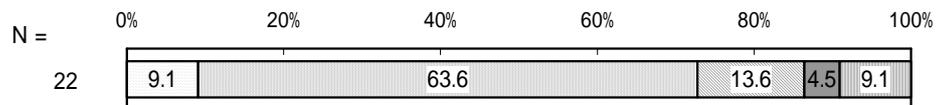
【 平成 25 年 3 月 31 日までに出産した女性従業員の人数】

「 0 人」の割合が 65.8%と最も高く、次いで「 1 人」の割合が 17.7%、「 2 人」の割合が 5.1%となっています。



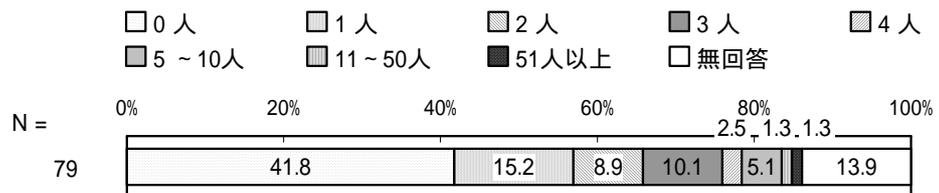
【 出産した女性従業員のうち育児休業を取得した女性従業員】

「 1 人」の割合が 63.6%と最も高く、次いで「 2 人」の割合が 13.6%、「 0 人」「 11 人以上」の割合が 9.1%となっています。



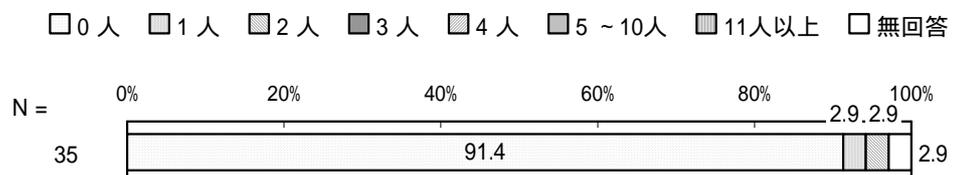
【 平成 25 年 3 月 31 日までに配偶者が出産した男性従業員】

「 0 人」の割合が 41.8%と最も高く、次いで「 1 人」の割合が 15.2%、「 3 人」の割合が 10.1%となっています。



【 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男性従業員】

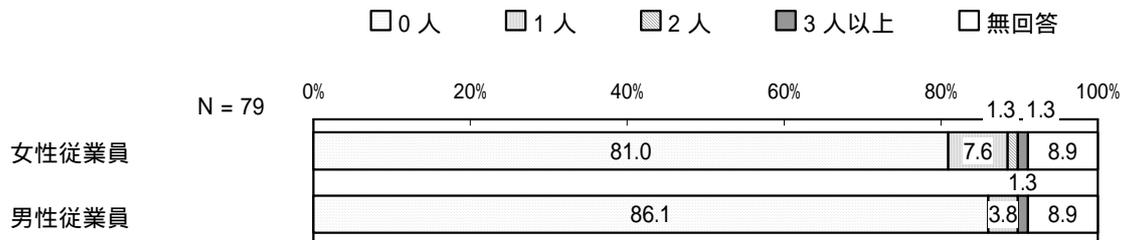
「 0 人」の割合が 91.4%と最も高く、次いで「 1 人」「 2 人」の割合が 2.9%となっています。



(2) 介護休業

女性従業員では、「0人」の割合が81.0%と最も高く、次いで「1人」の割合が7.6%、「2人」「3人以上」の割合が1.3%となっています。

男性従業員では、「0人」の割合が86.1%と最も高く、次いで「1人」の割合が3.8%、「3人以上」の割合が1.3%となっています。

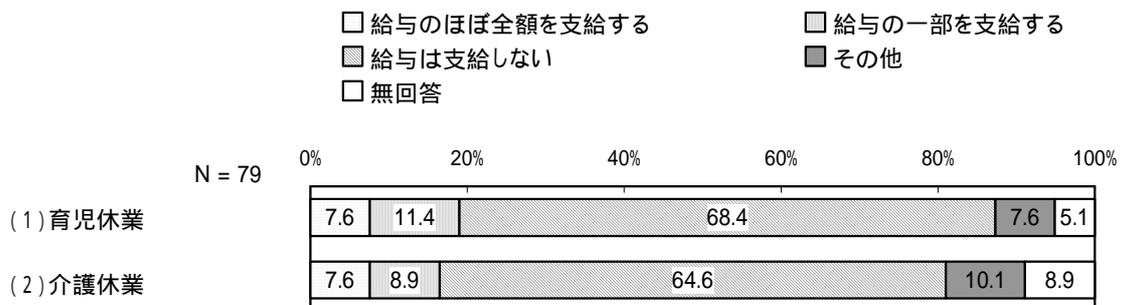


問 10 - 3 休業期間中に給与の支給はありますか。(は1つだけ)

(注) 雇用保険から支給される育児休業給付金は除きます。

育児休業では、「給与は支給しない」の割合が68.4%と最も高く、次いで「給与の一部を支給する」の割合が11.4%、「給与のほぼ全額を支給する」の割合が7.6%となっています。

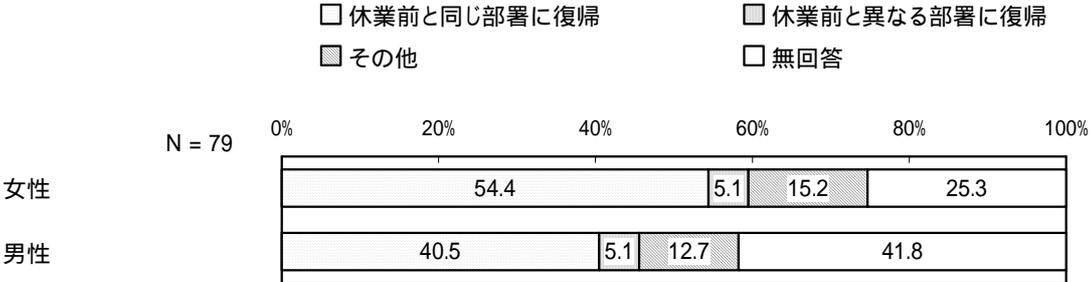
介護休業では、「給与は支給しない」の割合が64.6%と最も高く、次いで「給与の一部を支給する」の割合が8.9%、「給与のほぼ全額を支給する」の割合が7.6%となっています。



問 10 - 4 取得（利用）者の復職後の配置はどうになりましたか。（ は1つだけ）

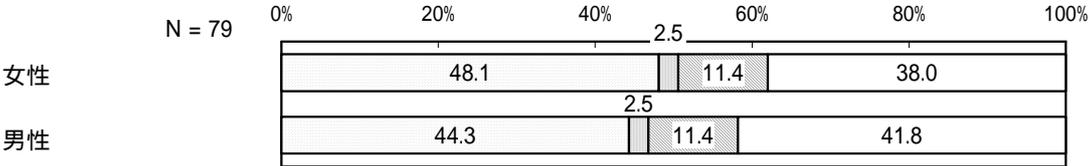
（ 1 ）育児休業からの復職

女性では、「休業前と同じ部署に復帰」の割合が 54.4%、「休業前と異なる部署に復帰」の割合が 5.1%となっています。男性では、「休業前と同じ部署に復帰」の割合が 40.5%、「休業前と異なる部署に復帰」の割合が 5.1%となっています。



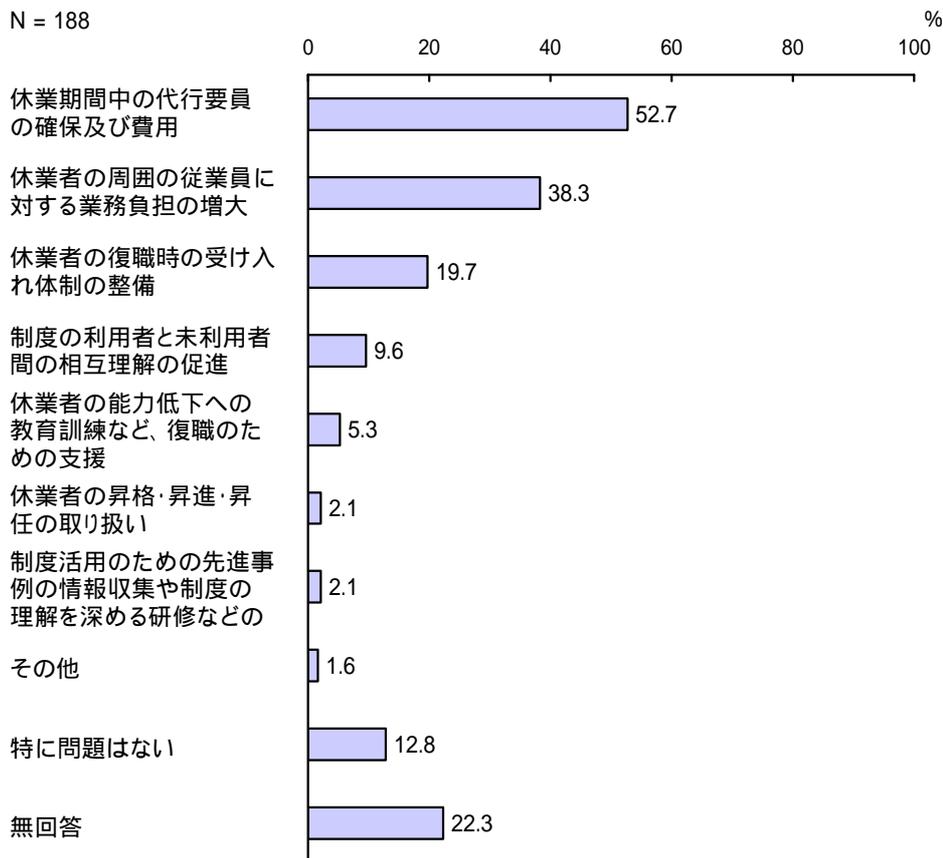
（ 2 ）介護休業からの復職

女性は、「休業前と同じ部署に復帰」の割合が 48.1%、「休業前と異なる部署に復帰」の割合が 2.5%となっています。男性は、「休業前と同じ部署に復帰」の割合が 44.3%、「休業前と異なる部署に復帰」の割合が 2.5%となっています。



問 11 育児・介護休業制度の利用を進めていくうえで、貴事業所で課題となることはどのようなことですか。(はいいくつでも)

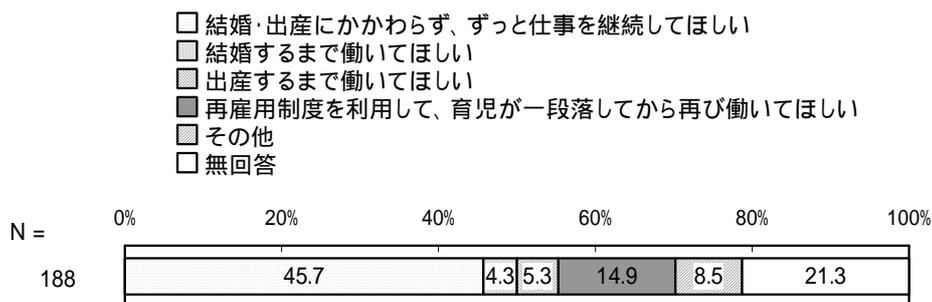
「休業期間中の代行要員の確保及び費用」の割合が 52.7%と最も高く、次いで「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」の割合が 38.3%、「休業者の復職時の受け入れ体制の整備」の割合が 19.7%となっています。



(4) 女性従業員の就労について

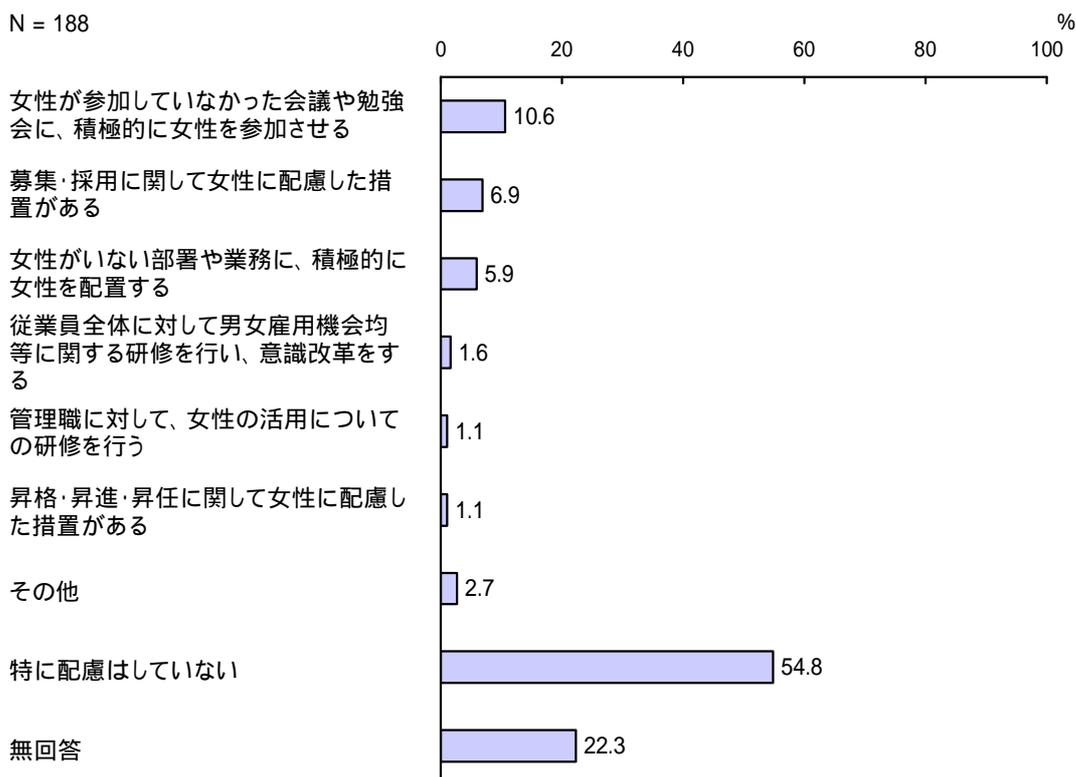
問 12 貴事業所では、女性従業員にどのように働いてほしいと思いますか。
(は主なもの1つ)

「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」の割合が45.7%と最も高く、次いで「再雇用制度を利用して、育児が一段落してから再び働いてほしい」の割合が14.9%、「出産するまで働いてほしい」の割合が5.3%となっています。



問 13 男女雇用機会均等法では、職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、女性のみを対象に取り扱う措置(ポジティブ・アクション)を認めています。このような何らかの措置をしていますか。
(はいいくつでも)

「特に配慮はしていない」の割合が54.8%と最も高く、次いで「女性が参加していなかった会議や勉強会に、積極的に女性を参加させる」の割合が10.6%、「募集・採用に関して女性に配慮した措置がある」の割合が6.9%、「女性がいない部署や業務に、積極的に女性を配置する」の割合が5.9%、「従業員全体に対して男女雇用機会均等に関する研修を行い、意識改革をする」の割合が1.6%、「管理職に対して、女性の活用についての研修を行う」の割合が1.1%、「昇格・昇進・昇任に関して女性に配慮した措置がある」の割合が1.1%、「その他」の割合が2.7%、「無回答」の割合が22.3%となっています。

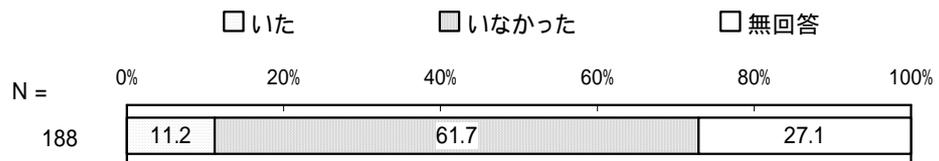


問 14 平成 22 年 4 月 1 日から平成 25 年 3 月 31 日までで、次のような女性従業員の退職者がいましたか。退職者がいた場合は、何人(くらい)だったかお答えください。(から、それぞれについてどちらか 1 つに、数字を記入)

結婚で退職した女性の従業員

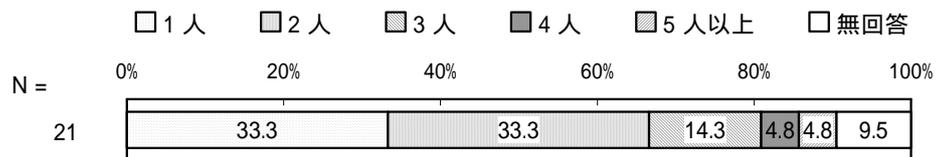
【退職者の有無】

「いた」の割合が 11.2%、「いなかった」の割合が 61.7%となっています。



【退職者の人数】

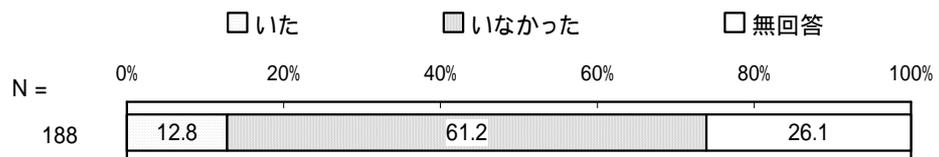
「1人」「2人」の割合が 33.3%と最も高く、次いで「3人」の割合が 14.3%となっています。



妊娠・出産を機に退職した女性の従業員

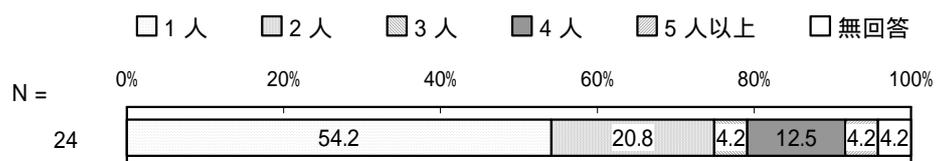
【退職者の有無】

「いた」の割合が 12.8%、「いなかった」の割合が 61.2%となっています。



【退職者の人数】

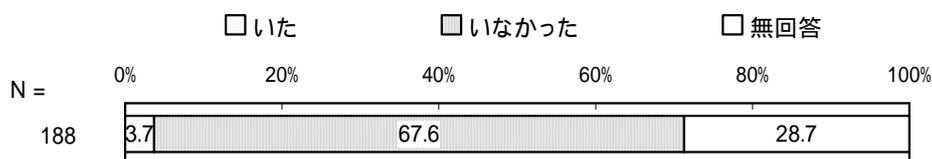
「1人」の割合が 54.2%と最も高く、次いで「2人」の割合が 20.8%、「4人」の割合が 12.5%となっています。



介護のために退職した女性の従業員

【退職者の有無】

「いた」の割合が 3.7%、「いなかった」の割合が 67.6%となっています。



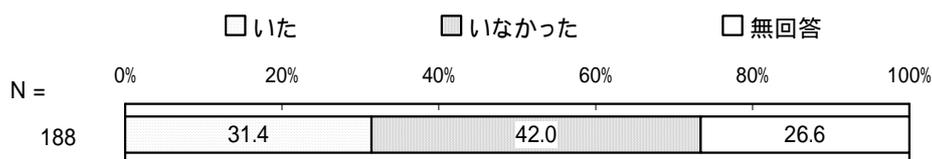
【退職者の人数】

「1人」が5件、「4人」が1件となっています。

その他の理由で退職した女性の従業員（定年退職を含む）

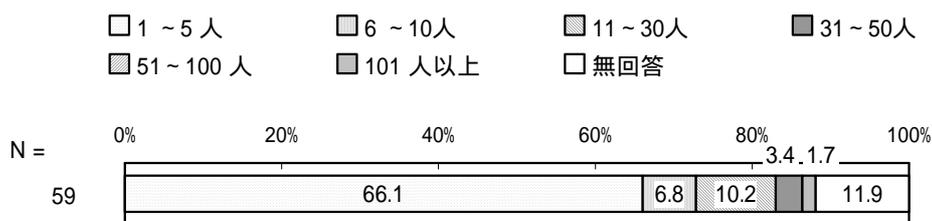
【退職者の有無】

「いた」の割合が 31.4%、「いなかった」の割合が 42.0%となっています。



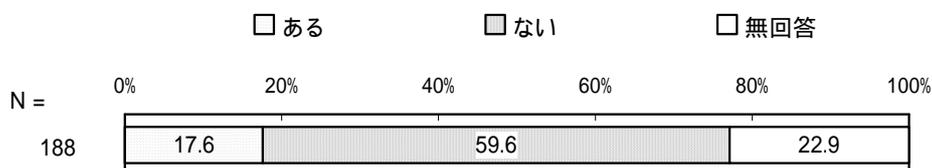
【退職者の人数】

「1～5人」の割合が 66.1%と最も高く、次いで「11～30人」の割合が 10.2%、「6～10人」の割合が 6.8%となっています。



問 15 妊娠、出産、育児、介護などの理由から退職した従業員、主として正規従業員を一定期間後に再び自社あるいは当該企業の関連会社で再雇用する制度がありますか。（どちらか1つに）

「ある」の割合が 17.6%、「ない」の割合が 59.6%となっています。



(5) ワーク・ライフ・バランスについて

問 16 - 1 「職場での仕事」と「生活（家庭での時間、地域活動や趣味などの時間）」の調和を図る“ワーク・ライフ・バランス”という考え方があります。貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスについて、どのように考えていますか。（ は1つだけ）

「支援していきたいが余裕がない」の割合が 30.9%と最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランスが何かを知らない」の割合が 18.6%、「法律で定められた範囲で支援している」の割合が 17.6%となっています。

- 積極的に、ワーク・ライフ・バランスの実践を支援している
- 今後、積極的に支援していきたい
- 法律で定められた範囲で支援している
- 支援していきたいが余裕がない
- ワーク・ライフ・バランスが何かを知らない
- ワーク・ライフ・バランスには反対
- 無回答

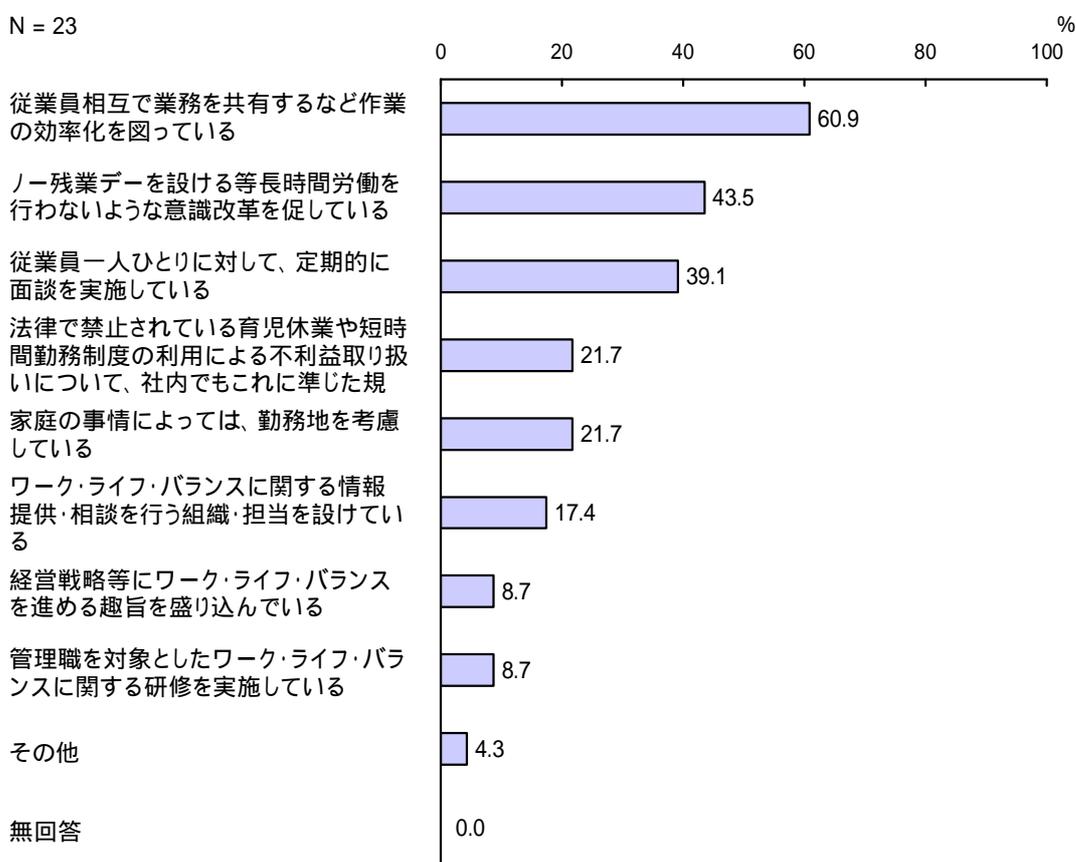


問 16 - 1 で「 1 . 積極的に支援している」または「 2 . 今後、支援していきたい」と回答した事業所におたずねします。

問 16 - 2 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスの取り組みとして、どのようなことを実施していますか。また、効果のある取り組みだと思われるものは何ですか。
(、 それぞれ はいくつでも)

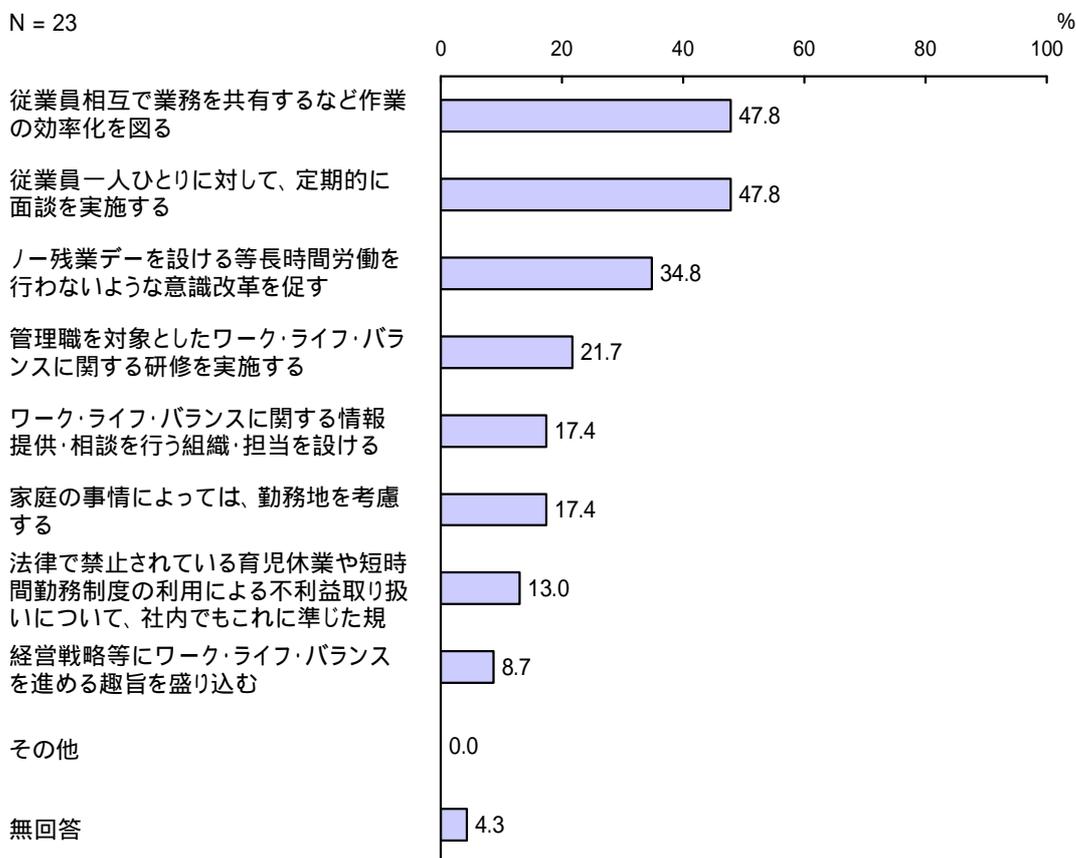
実施している取り組み

「従業員相互で業務を共有するなど作業の効率化を図っている」の割合が 60.9%と最も高く、次いで「ノー残業デーを設ける等長時間労働を行わないような意識改革を促している」の割合が 43.5%、「従業員一人ひとりに対して、定期的に面談を実施している」の割合が 39.1%となっています。



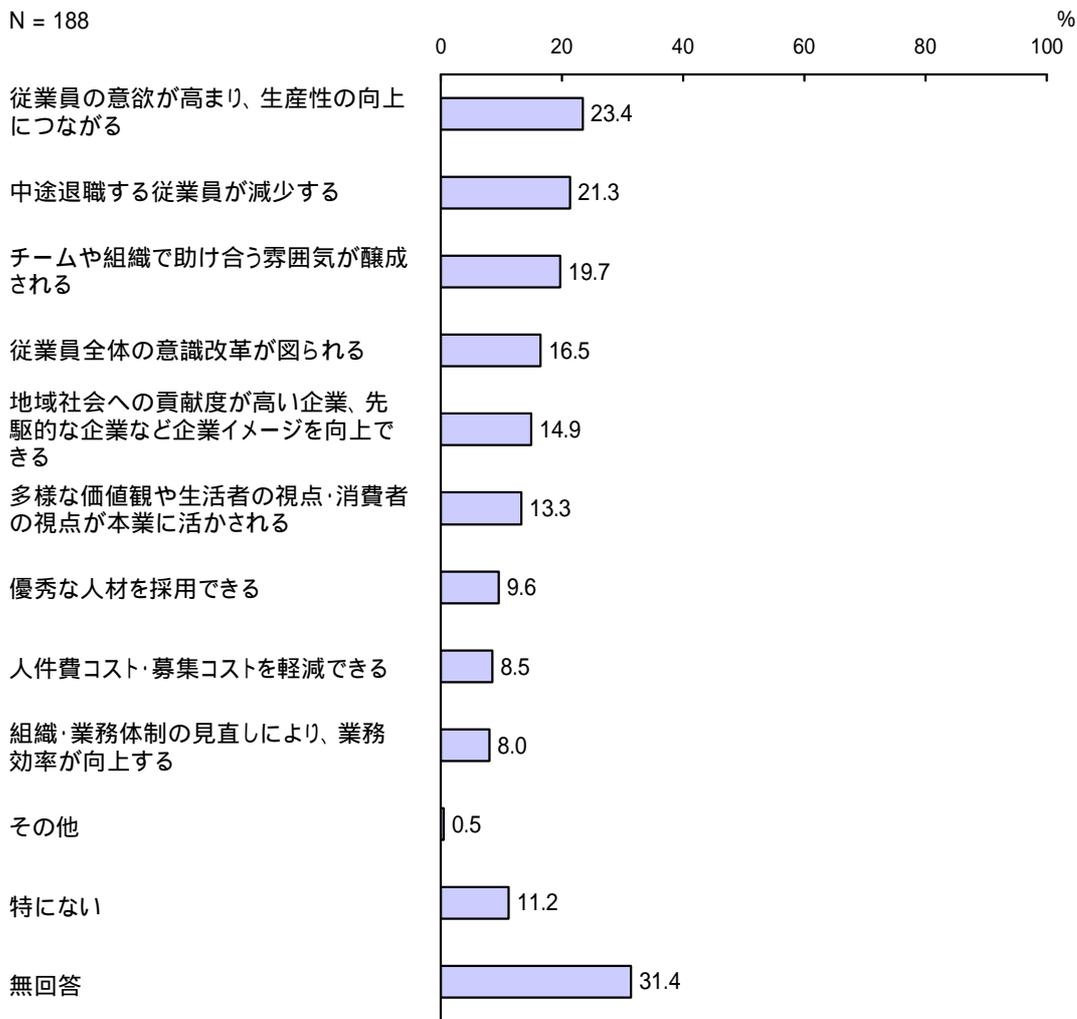
効果のある取り組みと思われるもの

「従業員相互で業務を共有するなど作業の効率化を図る」「従業員一人ひとりに対して、定期的に面談を実施する」の割合が47.8%と最も高く、次いで「ノー残業デーを設ける等長時間労働を行わないような意識改革を促す」の割合が34.8%となっています。



問 17 ワーク・ライフ・バランスを進めることにより、どのような効果が期待できると
 思いますか。(は主なもの3つ)

「従業員の意欲が高まり、生産性の向上につながる」の割合が 23.4%と最も高く、次いで「中途退職する従業員が減少する」の割合が 21.3%、「チームや組織で助け合う雰囲気が醸成される」の割合が 19.7%となっています。

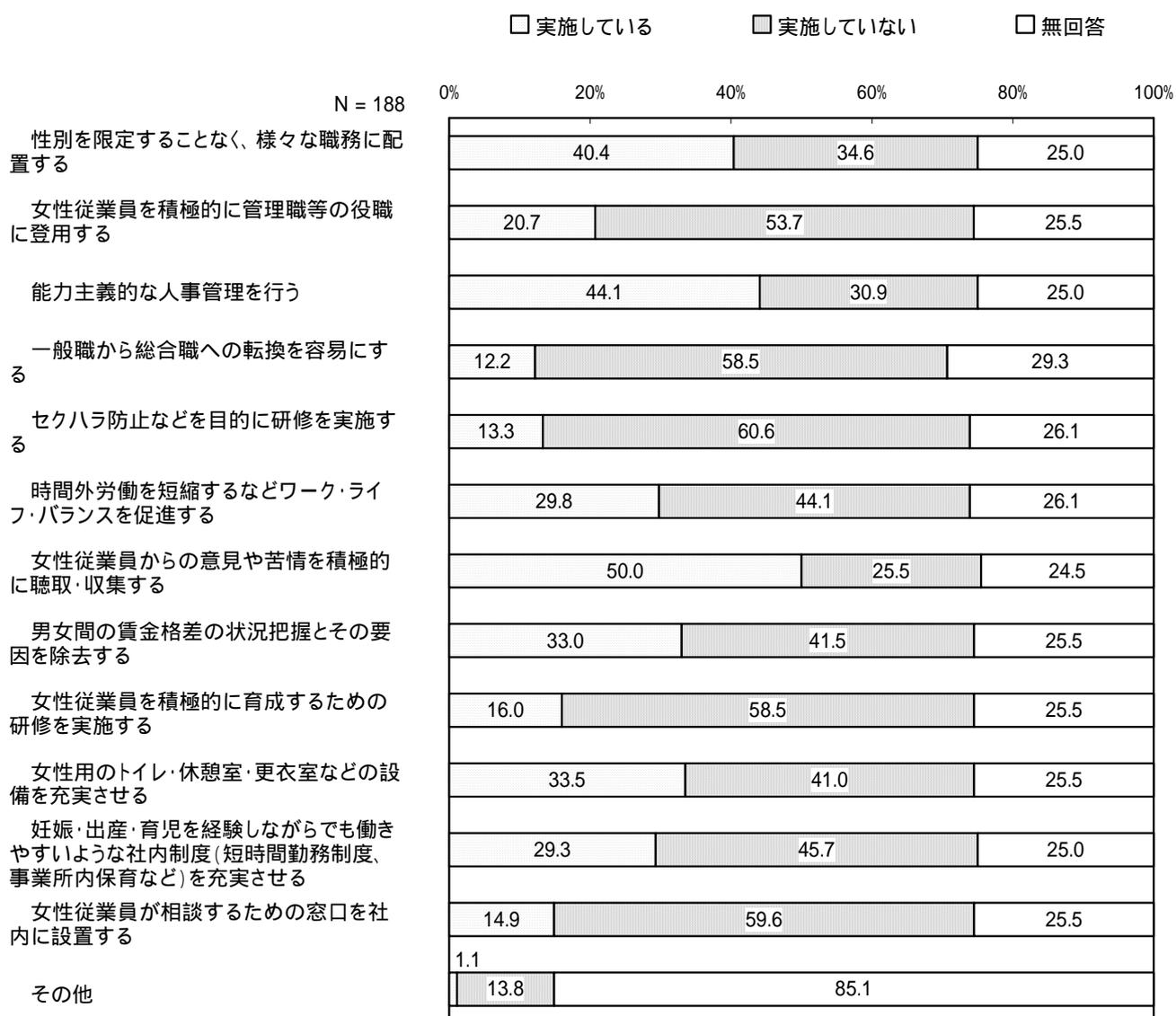


(6) 男女がそれぞれの能力を發揮できる職場づくりについて

問 18 貴事業所では、女性従業員の一層の活躍を促進するために、次のような取り組みを行っていますか。(から 、それぞれについて1つに)

性別を限定することなく、様々な職務に配置する、能力主義的な人事管理を行う、女性従業員からの意見や苦情を積極的に聴取・収集するで「実施している」の割合が高く、4割を超えています。

一般職から総合職への転換を容易にする、セクハラ防止などを目的に研修を実施する、女性従業員を積極的に育成するための研修を実施する、女性従業員が相談するための窓口を社内に設置するで「実施していない」の割合が高く、約6割となっています。

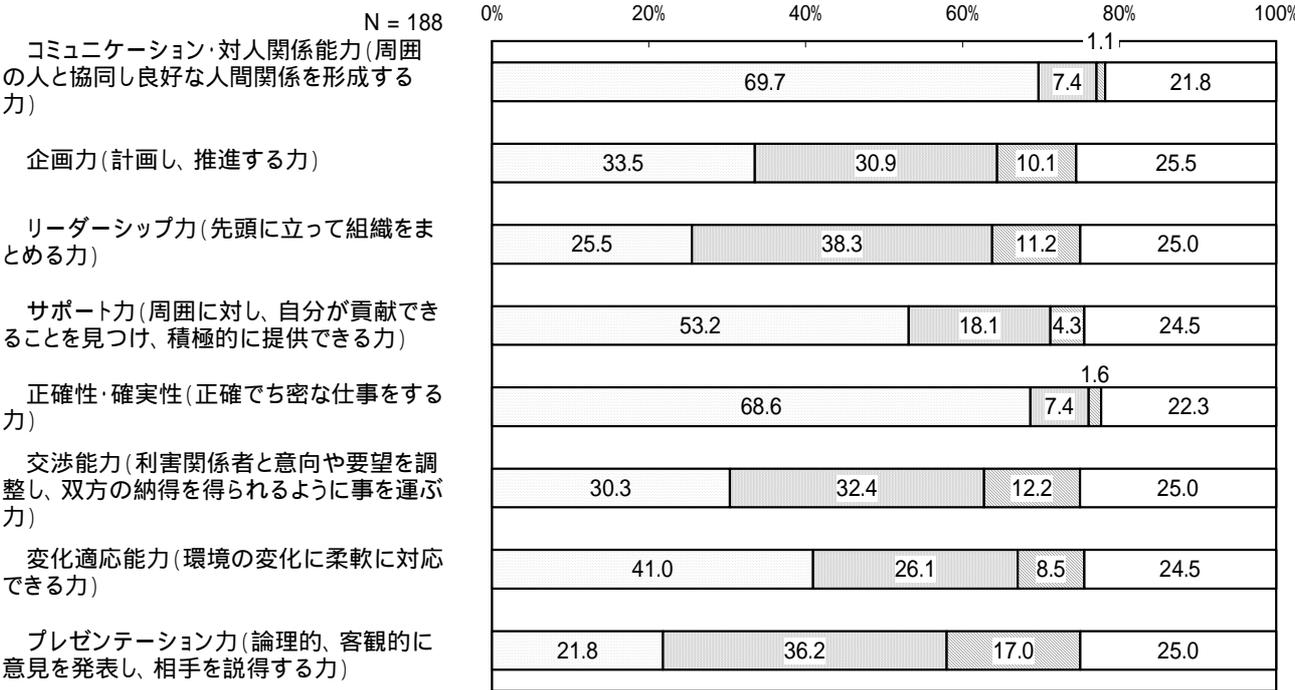


問 19 貴事業所では、従業員に対して、どのような資質や能力を期待していますか。
 (から のそれぞれについて1つに)

(1) 女性

コミュニケーション・対人関係能力(周囲の人と協同し良好な人間関係を形成する力)、 正確性・確実性(正確でち密な仕事をする力)で「重視している」の割合が高く、約7割となっています。

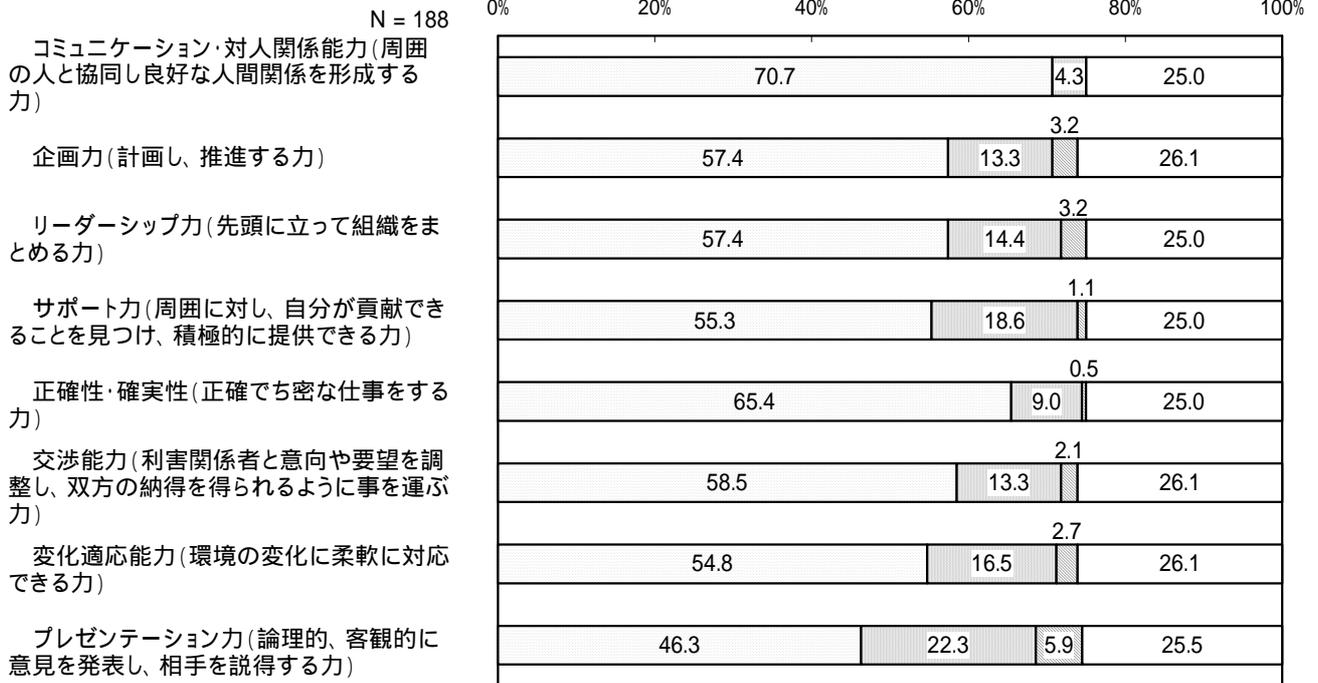
重視している どちらともいえない あまり重視していない 無回答



(2) 男性

コミュニケーション・対人関係能力(周囲の人と協同し良好な人間関係を形成する力)、正確性・確実性(正確でち密な仕事をする力)で「重視している」の割合が高く、6割を超えています。

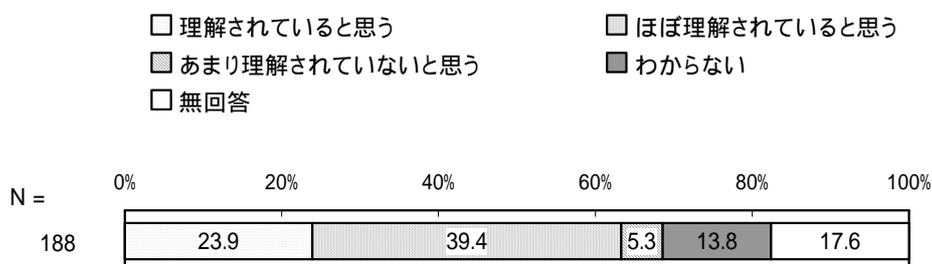
□ 重視している ■ どちらともいえない ▨ あまり重視していない □ 無回答



(7) セクハラ対策について

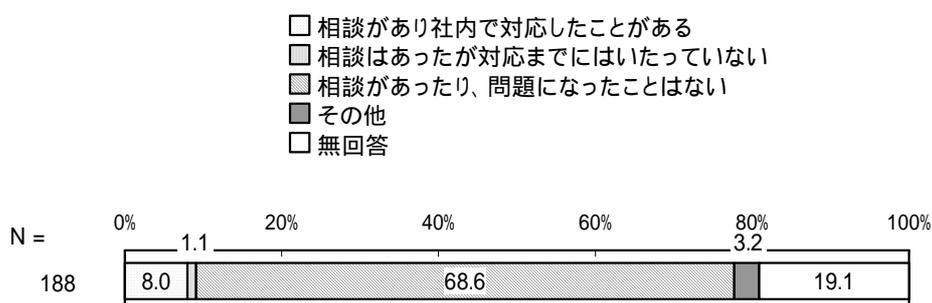
問 20 貴事業所では、セクハラについて、従業員に共通の理解が得られていると思われ
ますか。(は1つだけ)

「ほぼ理解されていると思う」の割合が 39.4%と最も高く、次いで「理解されている
と思う」の割合が 23.9%、「わからない」の割合が 13.8%となっています。



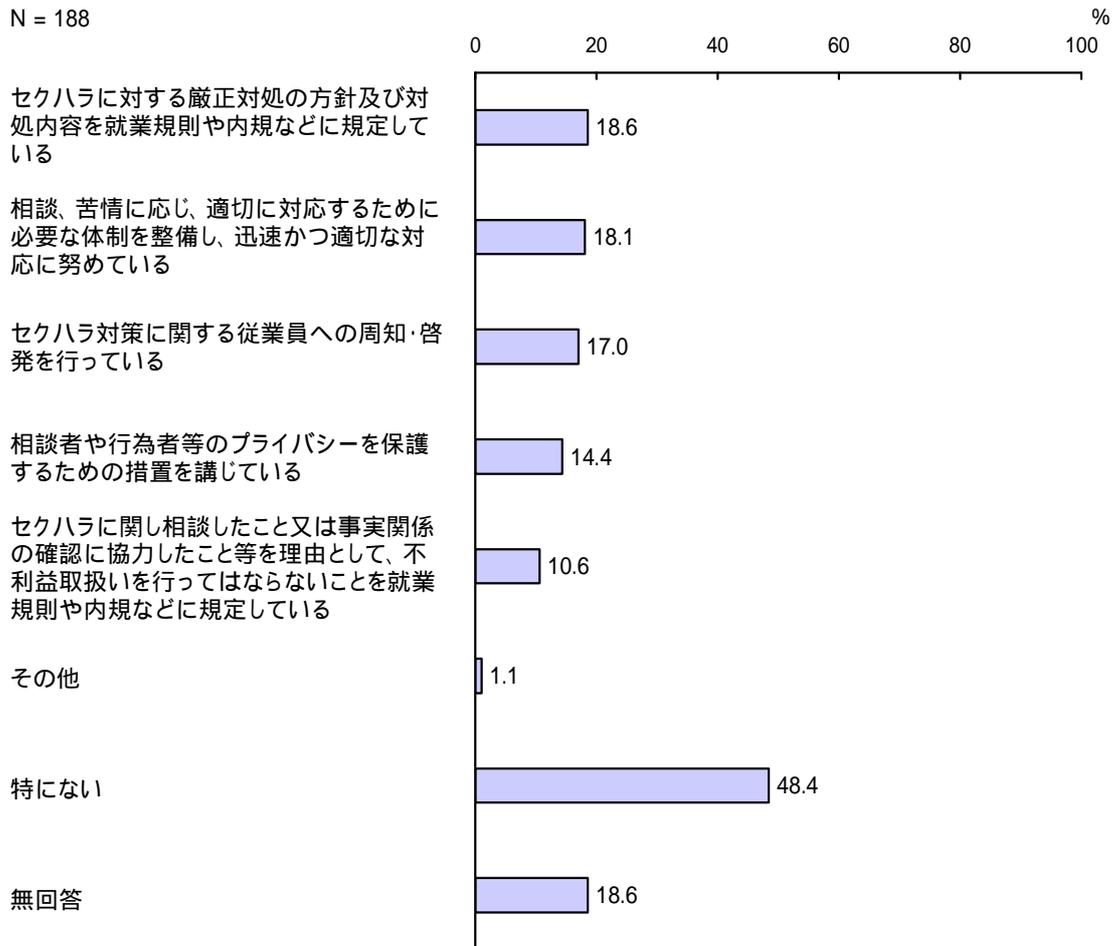
問 21 貴事業所では、セクハラが社内で問題になったことがありますか。(は1つだけ)

「相談があったり、問題になったことはない」の割合が 68.6%と最も高く、次いで「相
談があり社内に対応したことがある」の割合が 8.0%、「相談はあったが対応までにはい
たっていない」の割合が 1.1%となっています。



問 22 貴事業所ではセクハラ対策として、現在実施している取り組みはありますか。(はいくつでも)

「特にない」の割合が 48.4%と最も高く、次いで「セクハラに対する厳正対処の方針及び対処内容を就業規則や内規などに規定している」の割合が 18.6%、「相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備し、迅速かつ適切な対応に努めている」の割合が 18.1%となっています。

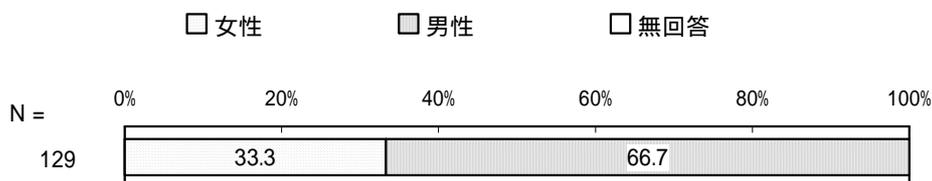


3 職員調査

(1) 回答者属性

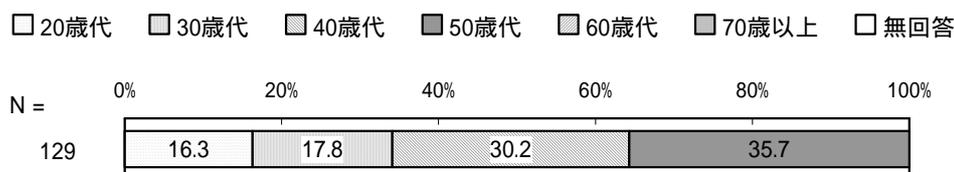
あなたの性別は。(どちらか1つに)

「女性」の割合が33.3%、「男性」の割合が66.7%となっています。



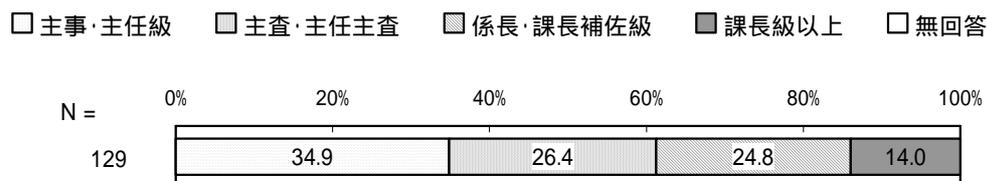
あなたの年齢は。(は1つだけ)

「50歳代」の割合が35.7%と最も高く、次いで「40歳代」の割合が30.2%、「30歳代」の割合が17.8%となっています。



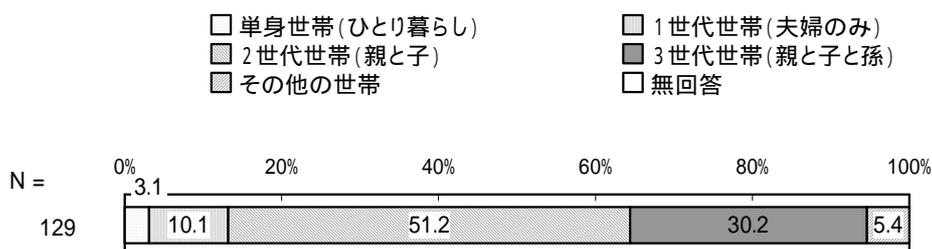
あなたは次の職のどれにあたりますか。(は1つだけ)

「主事・主任級」の割合が34.9%と最も高く、次いで「主査・主任主査」の割合が26.4%、「係長・課長補佐級」の割合が24.8%となっています。



あなたの家族の構成は次のどれですか。(は1つだけ)

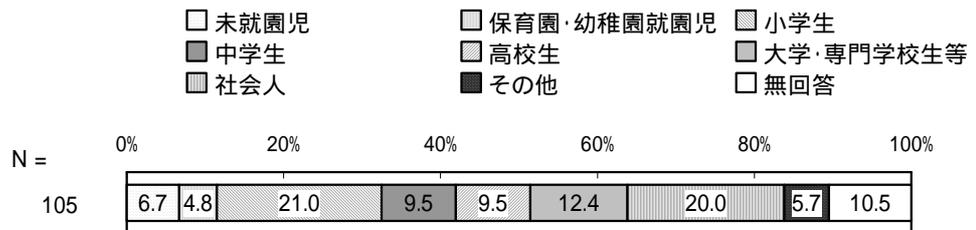
「2世代世帯(親と子)」の割合が51.2%と最も高く、次いで「3世代世帯(親と子と孫)」の割合が30.2%、「1世代世帯(夫婦のみ)」の割合が10.1%となっています。



家族構成で「3・2世代世帯（親と子）」「4・3世代世帯（親と子と孫）」と答えた方におたずねします。

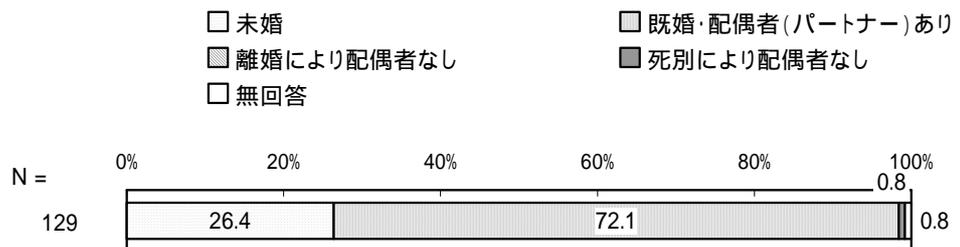
お子さんの就園・就学状況等は次のどれに当てはまりますか。お子さんが2人以上おみえになる場合は、末子のお子さんについてお答えください。（は1つだけ）

「小学生」の割合が21.0%と最も高く、次いで「社会人」の割合が20.0%、「大学・専門学校生等」の割合が12.4%となっています。



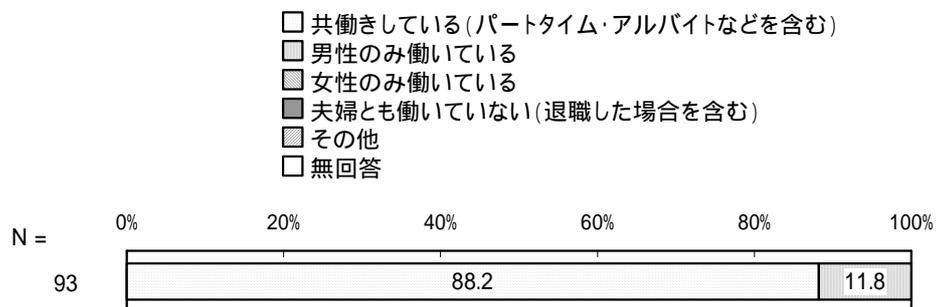
あなたは結婚（事実婚を含む）しておられますか。（は1つだけ）

「既婚・配偶者（パートナー）あり」の割合が72.1%と最も高く、次いで「未婚」の割合が26.4%となっています。



既婚の方におたずねします。あなた方は共働きですか。（は1つだけ）

「共働きしている（パートタイム・アルバイトなどを含む）」の割合が88.2%、「男性のみ働いている」の割合が11.8%となっています。



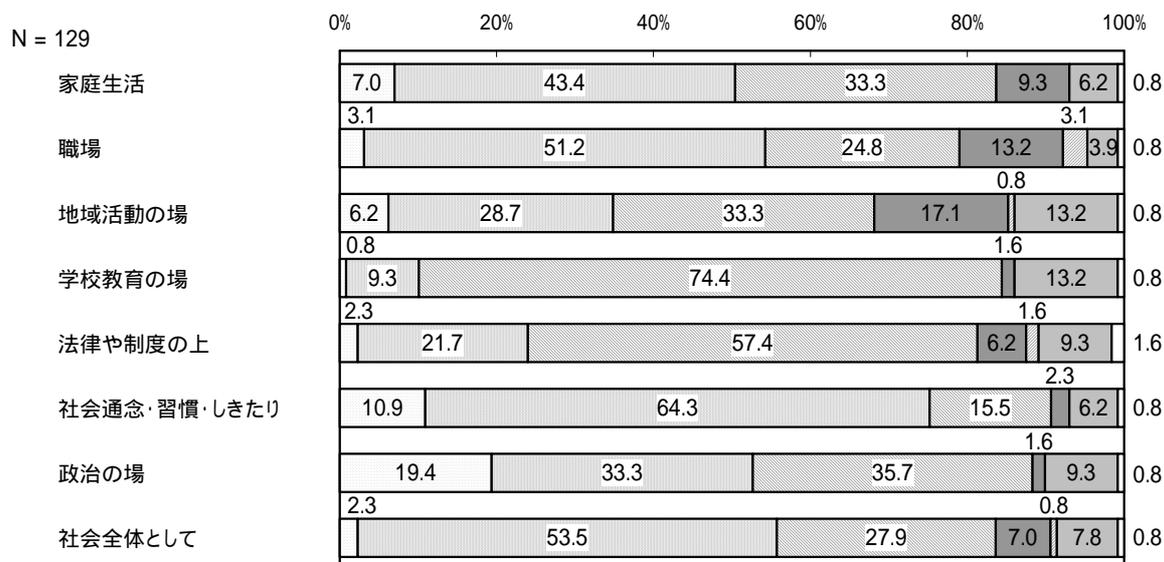
(2) 男女平等意識について

問1 あなたは、今の日本の社会では男女の地位は平等になっていると思いますか。次の各項目についてあなたのお考えに最も近いものをお答えください。
(~ のそれぞれについて1つに)

社会通念・習慣・しきたりで「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」をあわせた“男性が優遇されている”と思う人の割合が高く、7割を超えています。

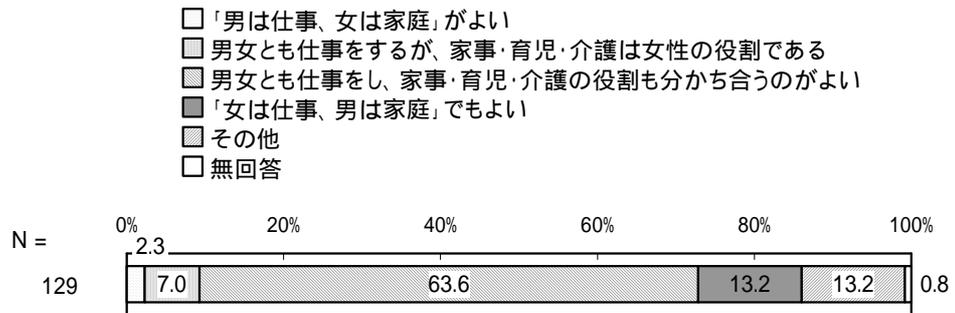
一方、学校教育の場で「平等である」の割合が高く、7割を超えています。

- 男性の方が非常に優遇されている
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 平等である
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答



問2 - 1 「男は仕事、女は家庭」に代表されるように、性別によって男女の役割を決めるような考え方についてどのように思いますか。(は1つだけ)

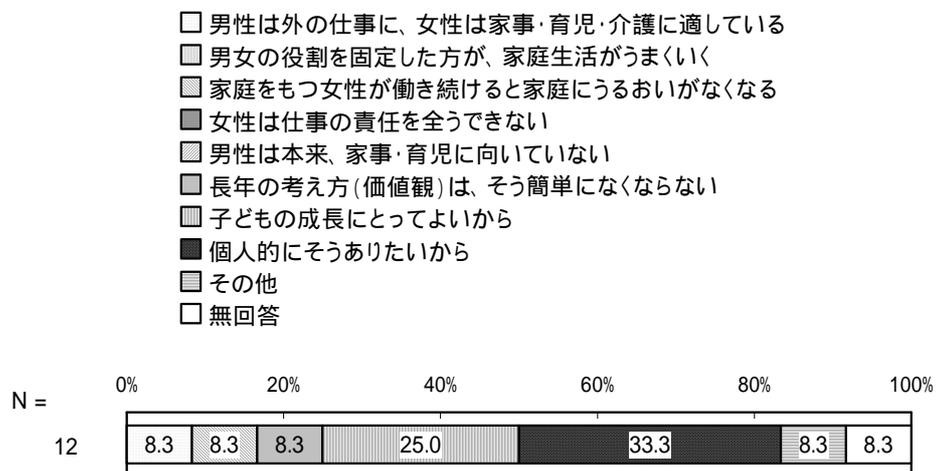
「男女とも仕事をし、家事・育児・介護の役割も分かち合うのがよい」の割合が63.6%と最も高く、次いで「女は仕事、男は家庭」でもよい」の割合が13.2%、「男女とも仕事をするが、家事・育児・介護は女性の役割である」の割合が7.0%となっています。



問2 - 1で「1. 「男は仕事、女は家庭」がよい」「2. 男女とも仕事をするが、家事・育児・介護は女性の役割である」と答えた方におたずねします。

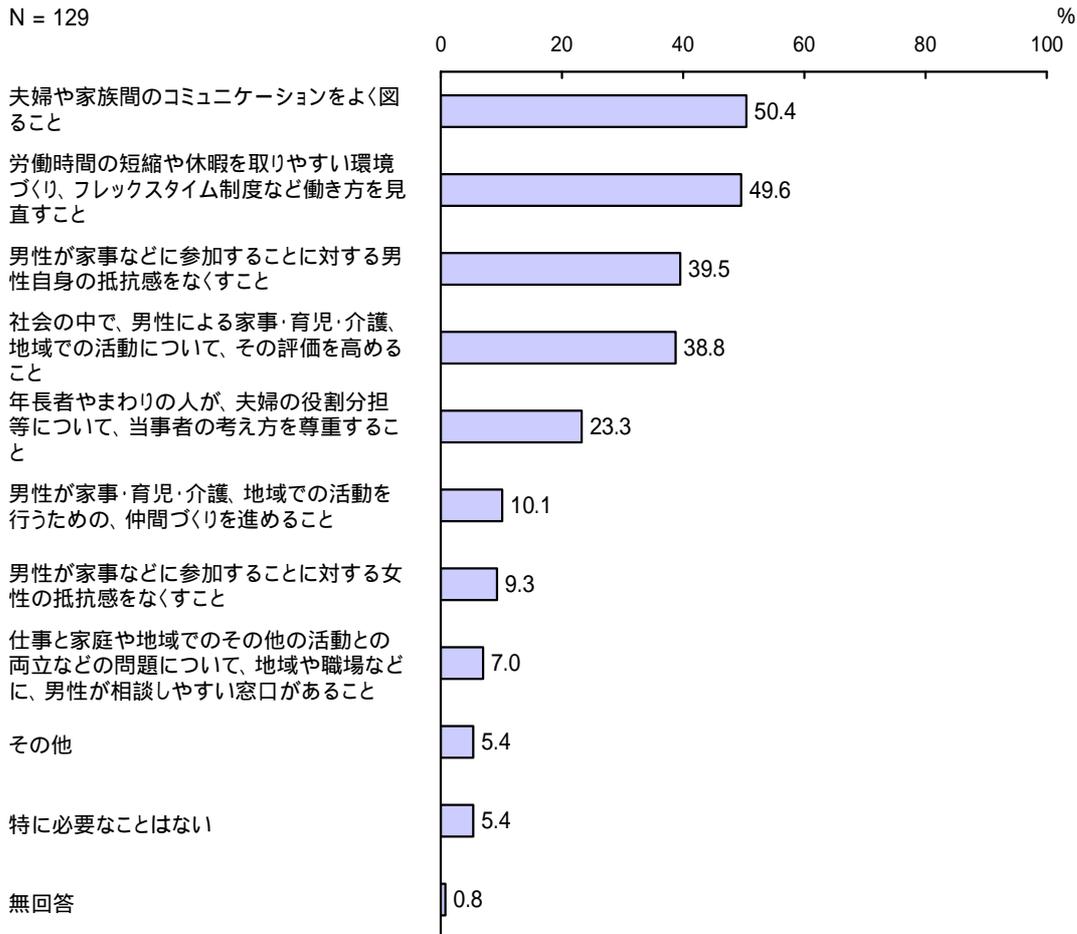
問2 - 2 そう思うのはどのような理由からですか。(は1つだけ)

「個人的にそうありたいから」の割合が33.3%と最も高く、次いで「子どもの成長にとってよいから」の割合が25.0%となっています。



問3 今後、男女がともに、家事・育児・介護などの家庭生活や地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。(は3つまで)

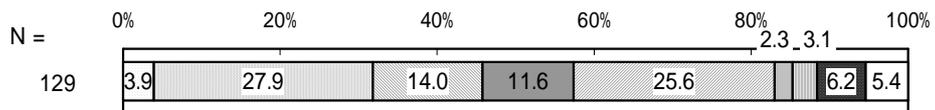
「夫婦や家族間のコミュニケーションをよく図ること」の割合が50.4%と最も高く、次いで「労働時間の短縮や休暇を取りやすい環境づくり、フレックスタイム制度など働き方を見直すこと」の割合が49.6%、「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」の割合が39.5%となっています。



問4 今後、男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるためには、どのようなことが重要だと思いますか。(は1つだけ)

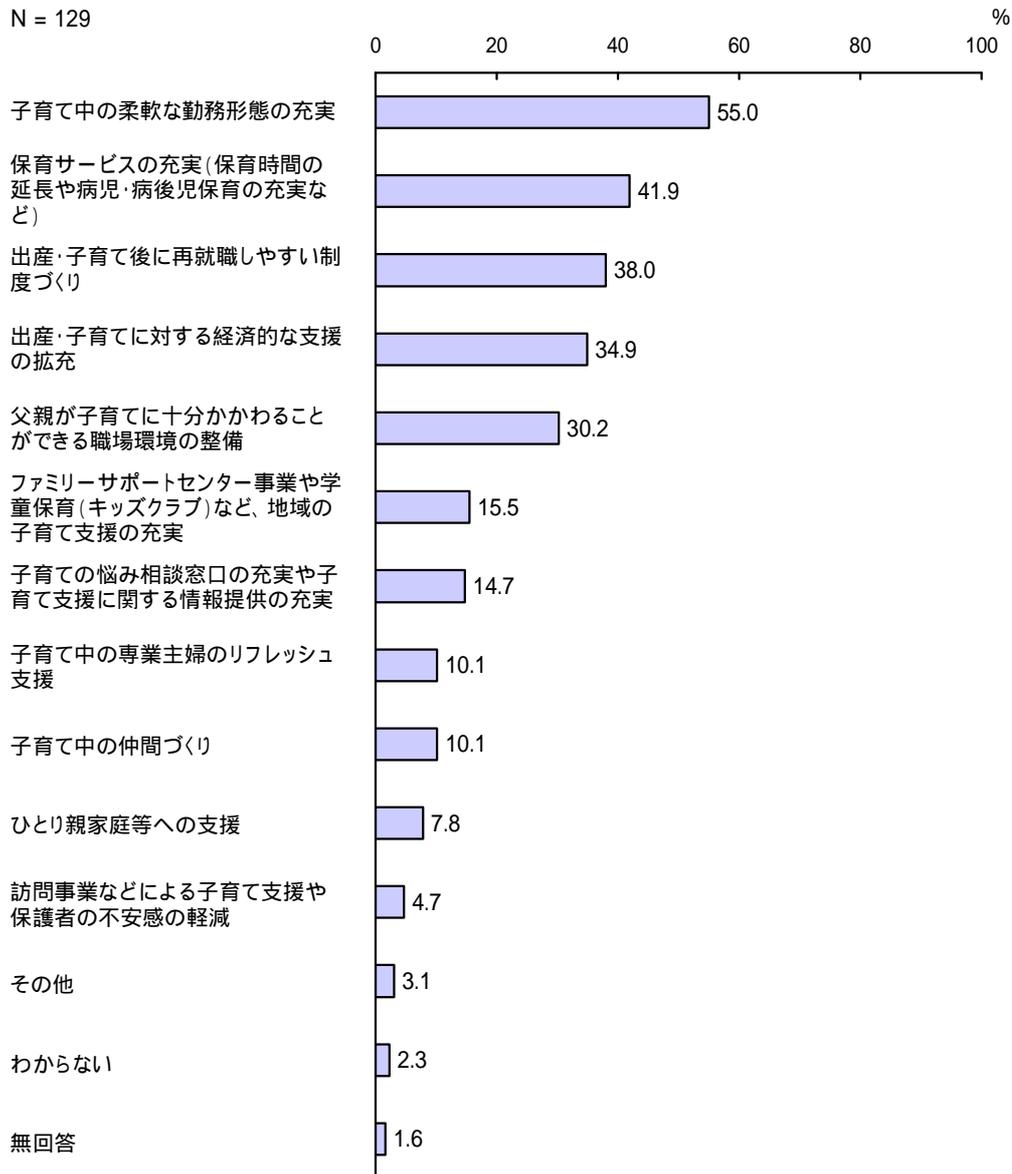
「女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念・習慣・しきたりを改めること」の割合が27.9%と最も高く、次いで「労働時間を短縮するなど、男女が家事や家庭責任を分担できる働き方を確保すること」の割合が25.6%、「女性自身が経済力をつけたり、知識・技術を習得したりするなど、積極的に力の向上を図ること」の割合が14.0%となっています。

- 法律や制度の上での見直しを行い、女性差別につながるものを改めること
- 女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念・習慣・しきたりを改めること
- 女性自身が経済力をつけたり、知識・技術を習得したりするなど、積極的に力の向上を図ること
- 女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること
- 労働時間を短縮するなど、男女が家事や家庭責任を分担できる働き方を確保すること
- 行政や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること
- その他
- わからない
- 無回答



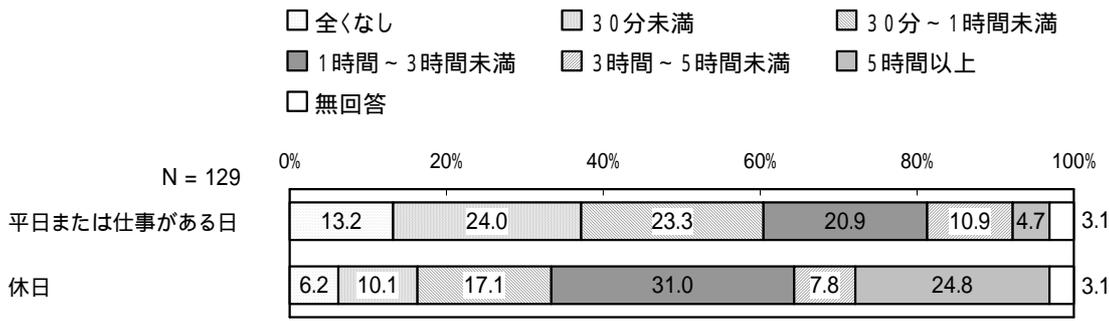
問6 安心して子どもを生き育てるために必要なことについて、あなたはどのように思いますか。(は3つまで)

「子育て中の柔軟な勤務形態の充実」の割合が55.0%と最も高く、次いで「保育サービスの充実(保育時間の延長や病児・病後児保育の充実など)」の割合が41.9%、「出産・子育て後に再就職しやすい制度づくり」の割合が38.0%となっています。



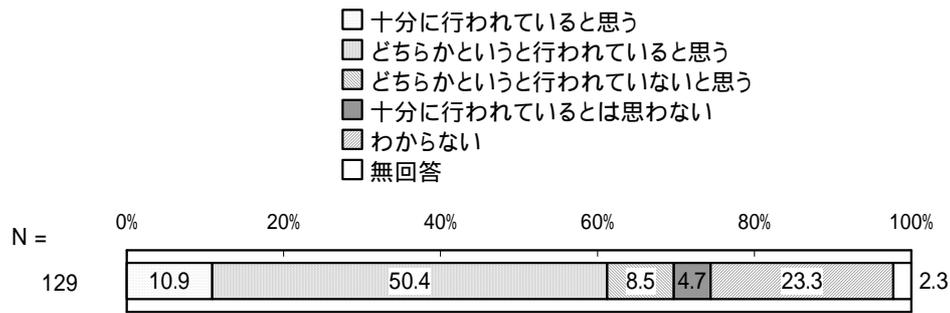
問7 あなたが家事・育児・介護に携わる時間は、平日または仕事がある日と休日、それぞれ一日あたりどれくらいですか。(、 のそれぞれについて1つに)

平日または仕事がある日は、「30分未満」の割合が24.0%と最も高く、次いで「30分～1時間未満」の割合が23.3%、「1時間～3時間未満」の割合が20.9%となっています。休日は、「1時間～3時間未満」の割合が31.0%と最も高く、次いで「5時間以上」の割合が24.8%、「30分～1時間未満」の割合が17.1%となっています。



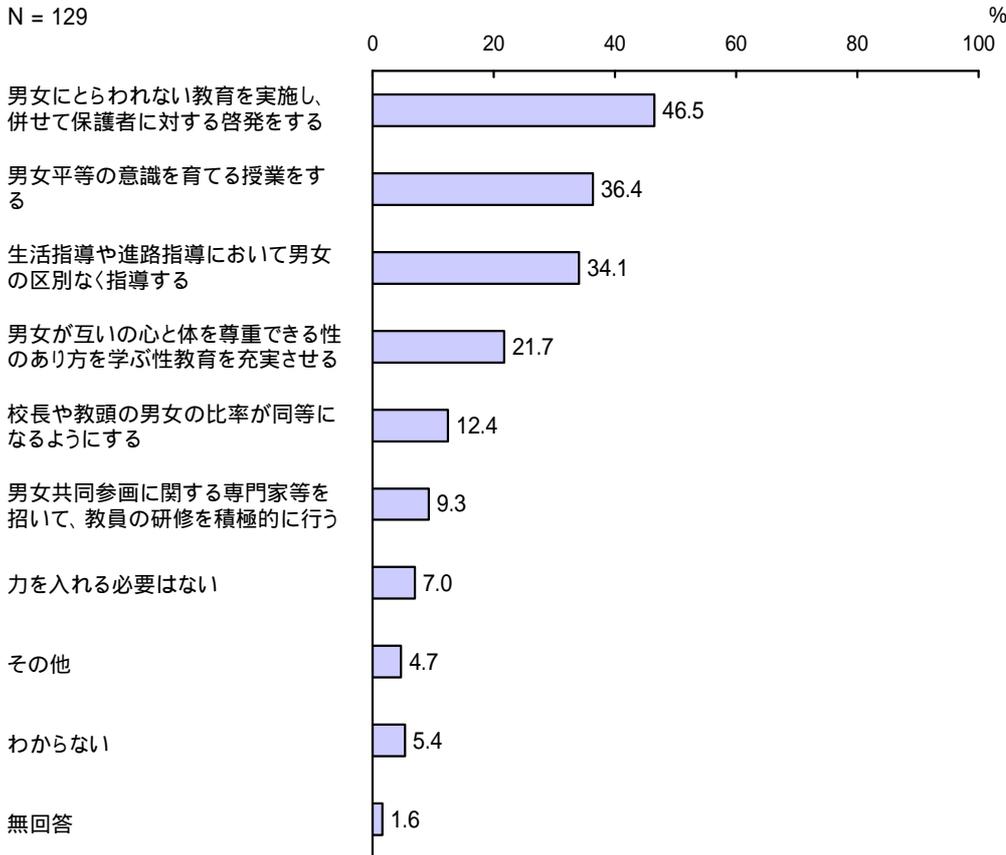
問8 現在の学校教育における男女平等に関する教育について、どのように思いますか。(は1つだけ)

「十分に行われていると思う」と「どちらかというに行われていると思う」をあわせた“行われていると思う”人の割合が61.3%、「どちらかというに行われていないと思う」と「十分に行われているとは思わない」をあわせた“行われていないとは思わない”人の割合が13.2%となっています。



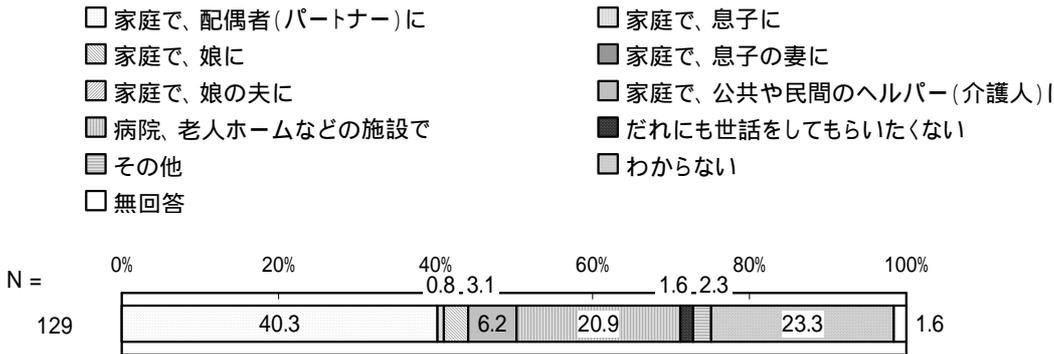
問9 男女平等意識を育てるために、学校教育の場でどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。(はいくつでも)

「男女にとらわれない教育を実施し、併せて保護者に対する啓発をする」の割合が46.5%と最も高く、次いで「男女平等の意識を育てる授業をする」の割合が36.4%、「生活指導や進路指導において男女の区別なく指導する」の割合が34.1%となっています。



問10 あなたがもし介護が必要な状態になった場合、主にだれに(どこで)世話をしてもらいたいと思いますか。(は1つだけ)

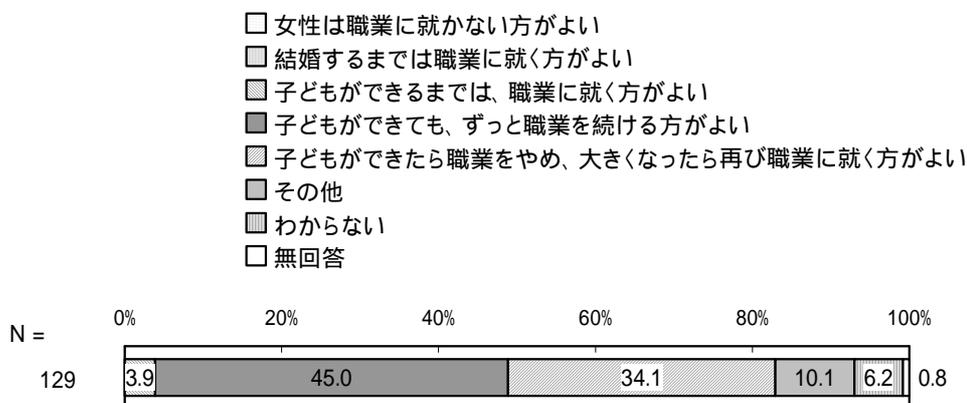
「家庭で、配偶者(パートナー)に」の割合が40.3%と最も高く、次いで「わからない」の割合が23.3%、「病院、老人ホームなどの施設で」の割合が20.9%となっています。



(4) 就労について

問 11 一般的に女性が職業に就くことについて、あなたはどのように思いますか。(は1つだけ)

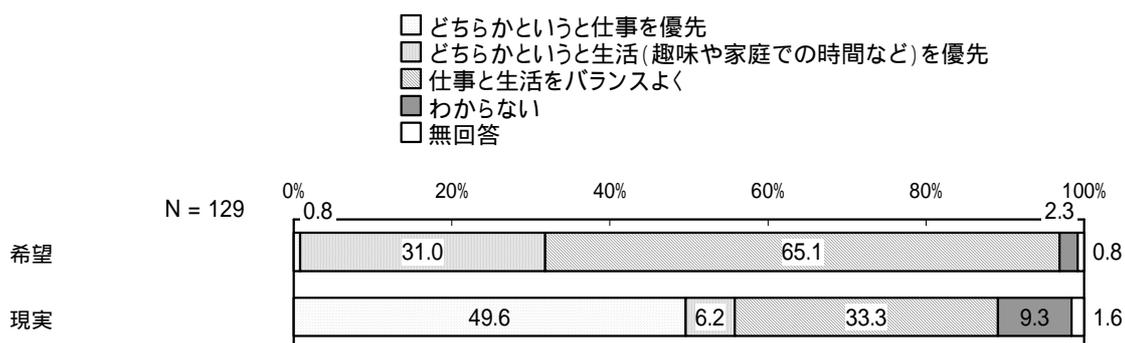
「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が45.0%と最も高く、次いで「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業に就く方がよい」の割合が34.1%となっています。



問 12 「職場での仕事」と「生活（趣味や家庭での時間など）」の調和を図る“ワーク・ライフ・バランス”という考え方があります。日々の暮らしの中での時間の使い方について、「希望」と「現実」をお答えください。(、 のそれぞれについて1つに)

希望では、「仕事と生活をバランスよく」の割合が65.1%と最も高く、次いで「どちらかという让生活（趣味や家庭での時間など）を優先」の割合が31.0%となっています。

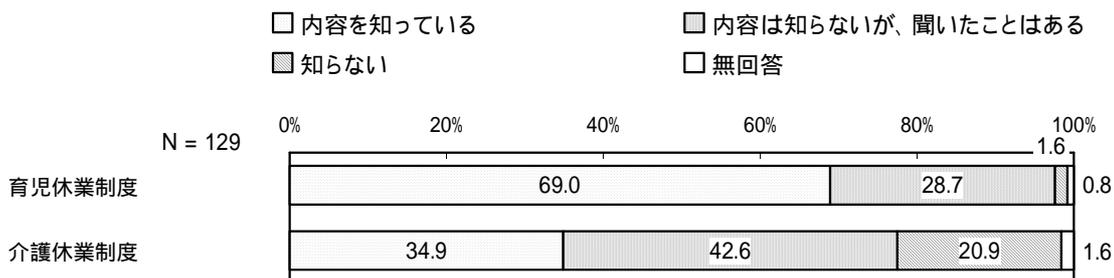
現実では、「どちらかという仕事を優先」の割合が49.6%と最も高く、次いで「仕事と生活をバランスよく」の割合が33.3%となっています。



問 13 次の制度の内容についてご存知ですか。また実際に取得したことがありますか。
 (、 のそれぞれについて1つに)

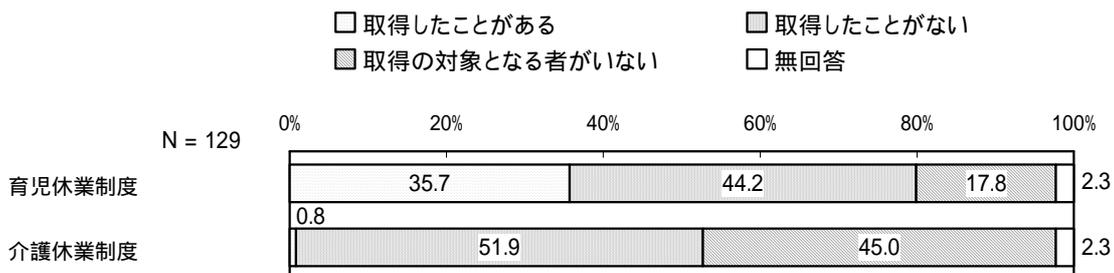
認知度

育児休業制度は、「内容を知っている」の割合が 69.0%と最も高く、次いで「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が 28.7%、「知らない」の割合が 1.6%となっています。介護休業制度は、「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が 42.6%と最も高く、次いで「内容を知っている」の割合が 34.9%、「知らない」の割合が 20.9%となっています。



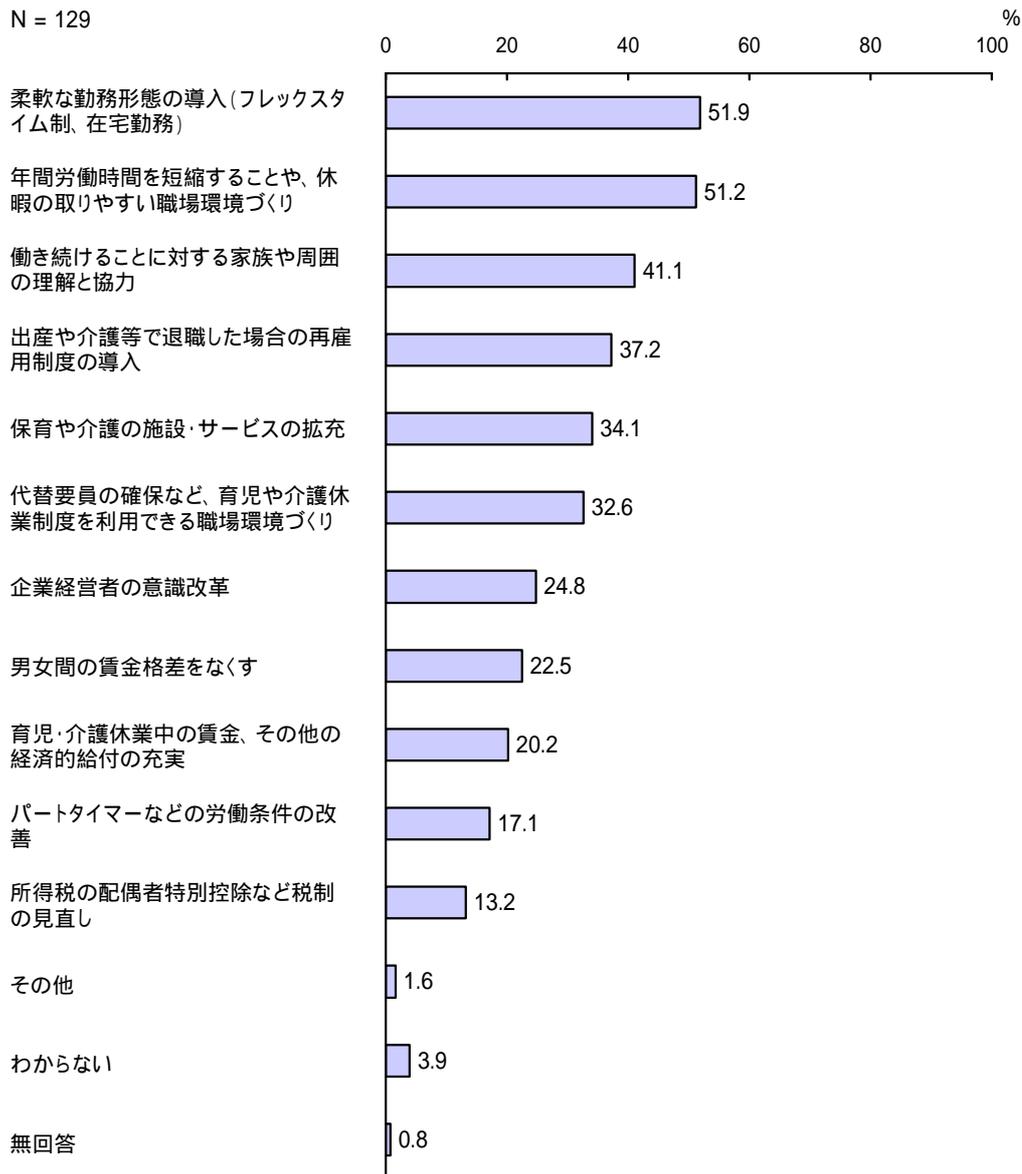
取得状況

育児休業制度は、「取得したことがない」の割合が 44.2%と最も高く、次いで「取得したことがある」の割合が 35.7%、「取得の対象となる者がいない」の割合が 17.8%となっています。介護休業制度は、「取得したことがない」の割合が 51.9%と最も高く、次いで「取得の対象となる者がいない」の割合が 45.0%、「取得したことがある」の割合が 0.8%となっています。



問 14 男女がともに「仕事と家庭を両立」するためには、どのような条件の整備が必要だと思いますか。(はいくつでも)

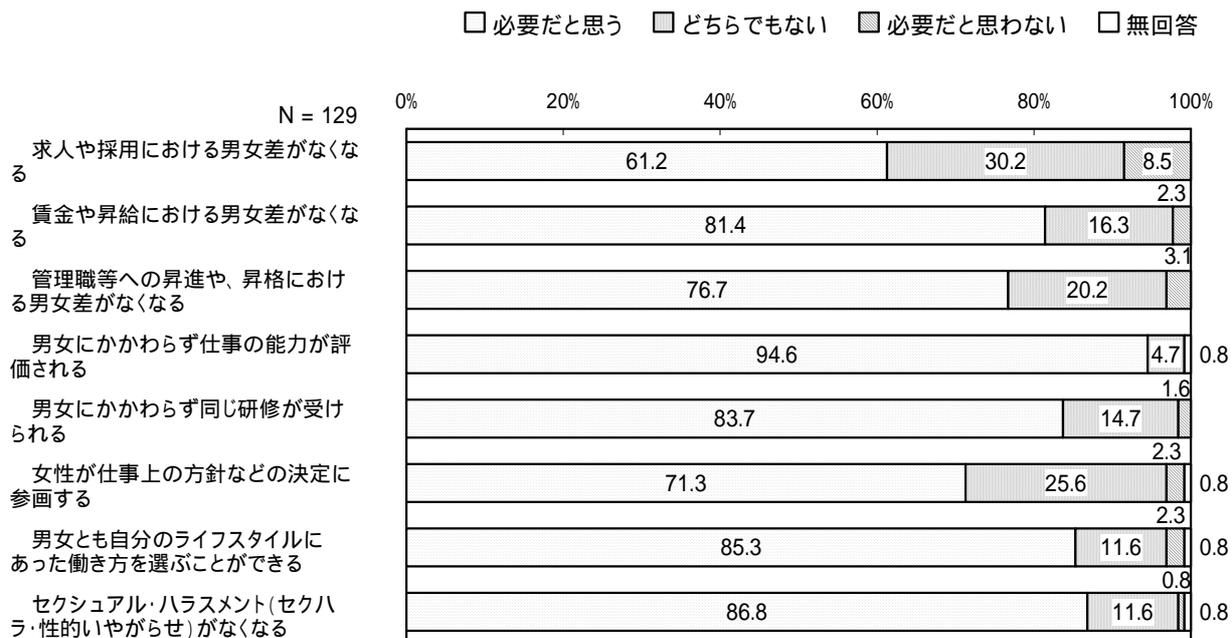
「柔軟な勤務形態の導入(フレックスタイム制、在宅勤務)」の割合が51.9%と最も高く、次いで「年間労働時間を短縮することや、休暇の取りやすい職場環境づくり」の割合が51.2%、「働き続けることに対する家族や周囲の理解と協力」の割合が41.1%となっています。



問 15 男女がともに働く職場において、どのようなことが必要だと思いますか。(~ のそれぞれについて1つに)

すべての項目で「必要だと思う」の割合が最も高く、特に 男女にかかわらず仕事の能力が評価されるで9割を超えています。

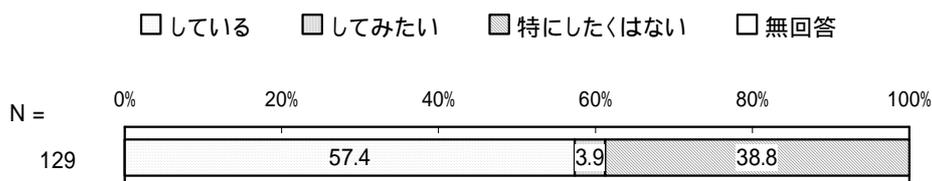
一方、 求人や採用における男女差がなくなるで「必要だと思わない」の割合が高く、約1割となっています。



(5) 地域活動について

問 16 - 1 あなたは現在、地域活動（自治会、子ども会、青少年、ボランティア活動、NPO活動、審議会の委員など。趣味などの活動は除きます。）をしていますか。また、今後してみたいと思いますか。（ は1つだけ）

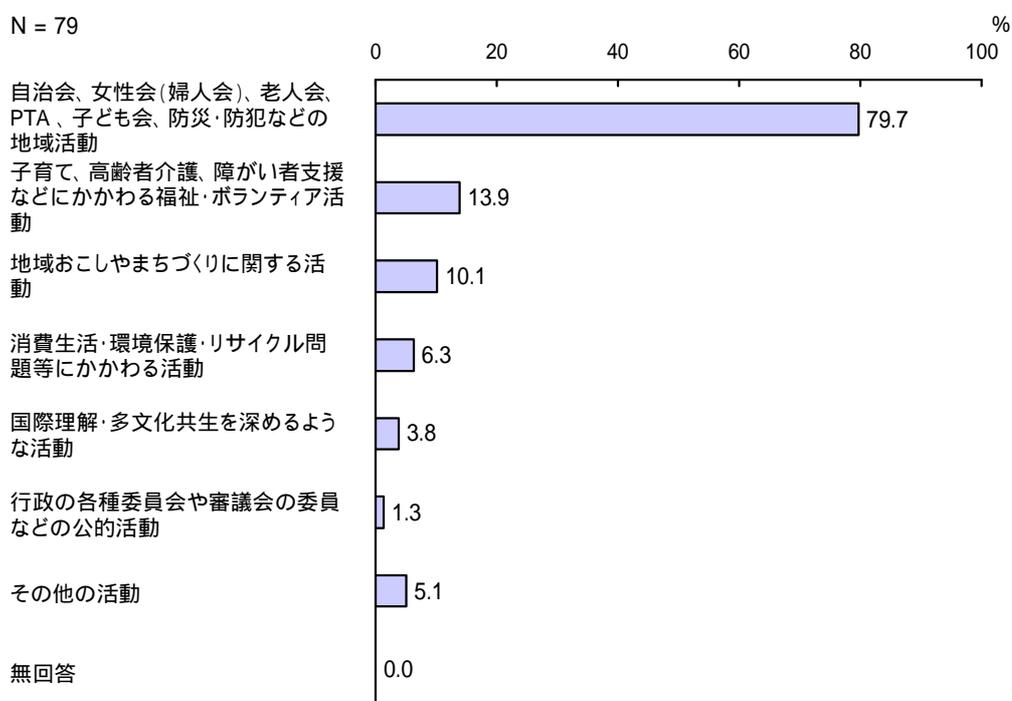
「している」の割合が 57.4%と最も高く、次いで「特にしたくはない」の割合が 38.8%、「してみたい」の割合が 3.9%となっています。



問 16 - 1 で「1. している」「2. してみたい」と答えた方におたずねします。

問 16 - 2 それはどのような活動ですか。（はいくつでも）

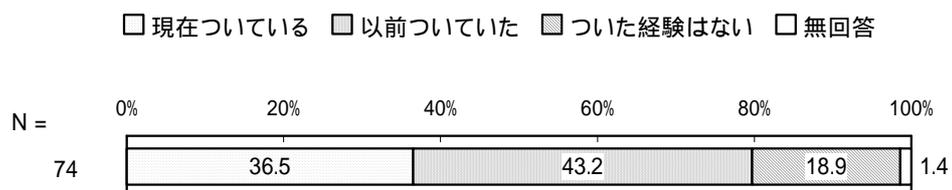
「自治会、女性会（婦人会）、老人会、PTA、子ども会、防災・防犯などの地域活動」の割合が 79.7%と最も高く、次いで「子育て、高齢者介護、障がい者支援などにかかわる福祉・ボランティア活動」の割合が 13.9%、「地域おこしやまちづくりに関する活動」の割合が 10.1%となっています。



問 16 - 1 で「 1 . している」と答えた方におたずねします。

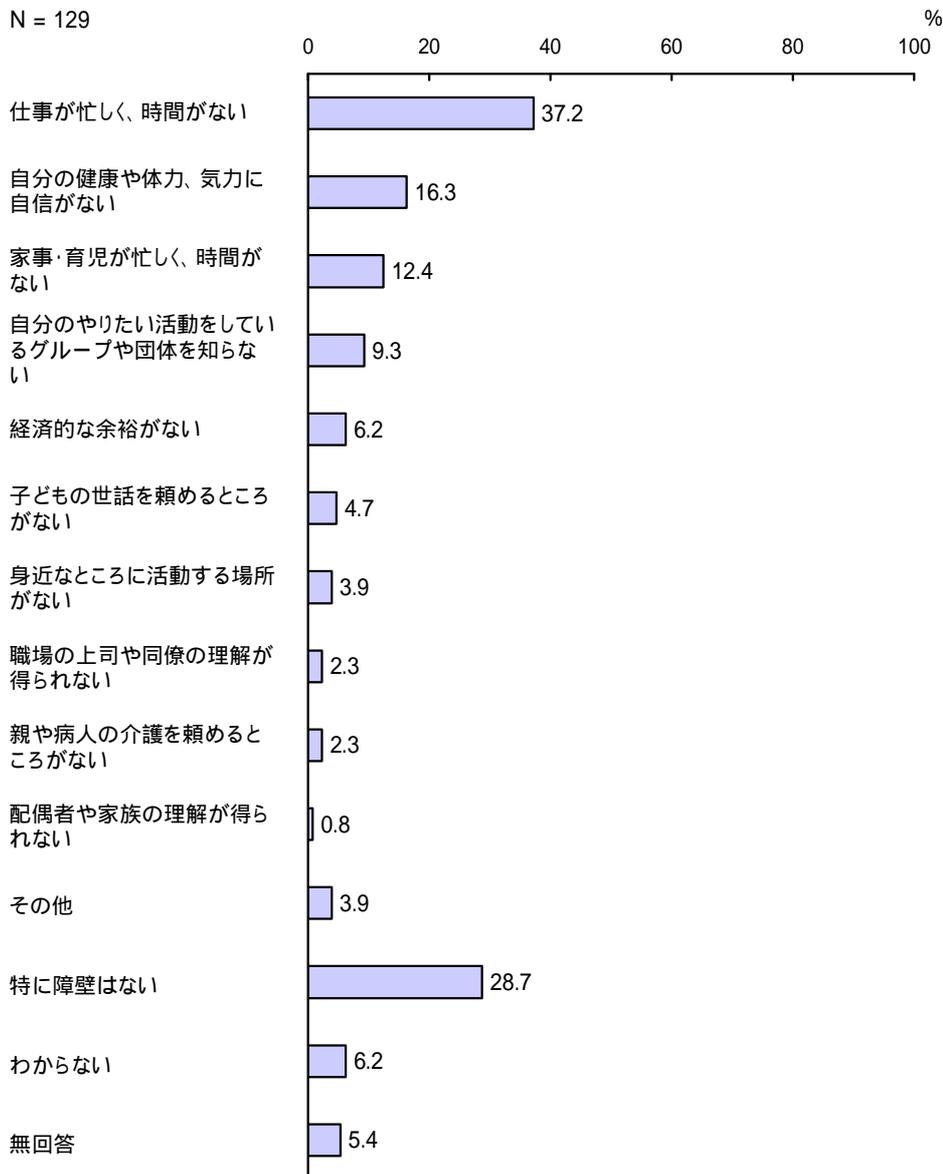
問 16 - 3 その活動で、現在役職についていますか。または、役職についていた経験がありますか。(は1つだけ)

「以前ついていた」の割合が 43.2%と最も高く、次いで「現在ついている」の割合が 36.5%、「ついていた経験はない」の割合が 18.9%となっています。



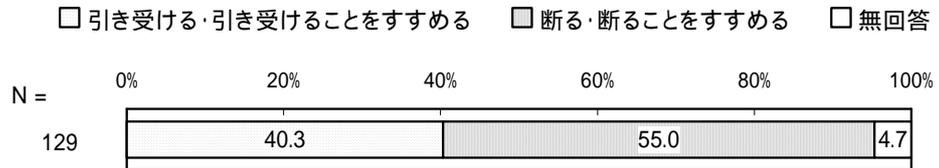
問 17 あなたが地域活動をしようとする場合、障壁となっていること、障壁となるであろうと思われることがありますか。(はいいくつでも)

「仕事が忙しく、時間がない」の割合が37.2%と最も高く、「自分の健康や体力、気力に自信がない」の割合が16.3%となっています。一方、「特に障壁はない」の割合が28.7%となっています。



問 18 - 1 自治会長やPTA会長などの役職に、女性の方はあなた自身が、男性の方はあなたの妻など身近な女性が推薦されたとしたら、あなたはどうしますか。
(どちらか1つに)

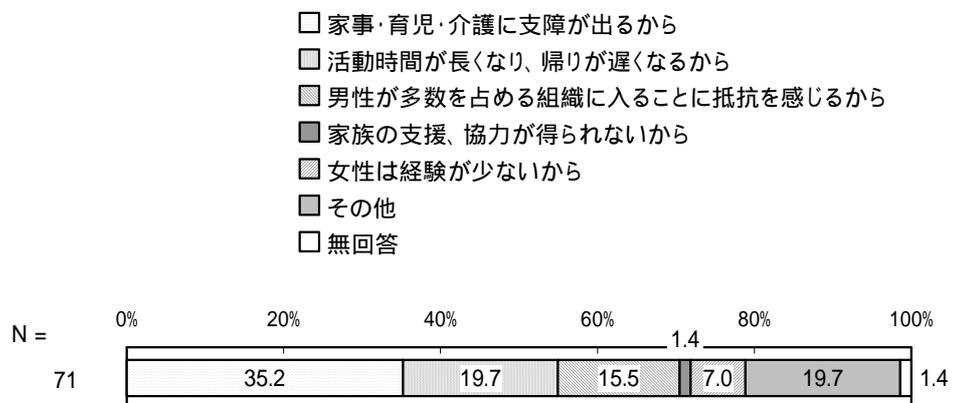
「引き受ける・引き受けることをすすめる」の割合が40.3%、「断る・断ることをすすめる」の割合が55.0%となっています。



問 18 - 1 で「2 . 断る・断ることをすすめる」と答えた方におたずねします。

問 18 - 2 その理由は何ですか。(は1つだけ)

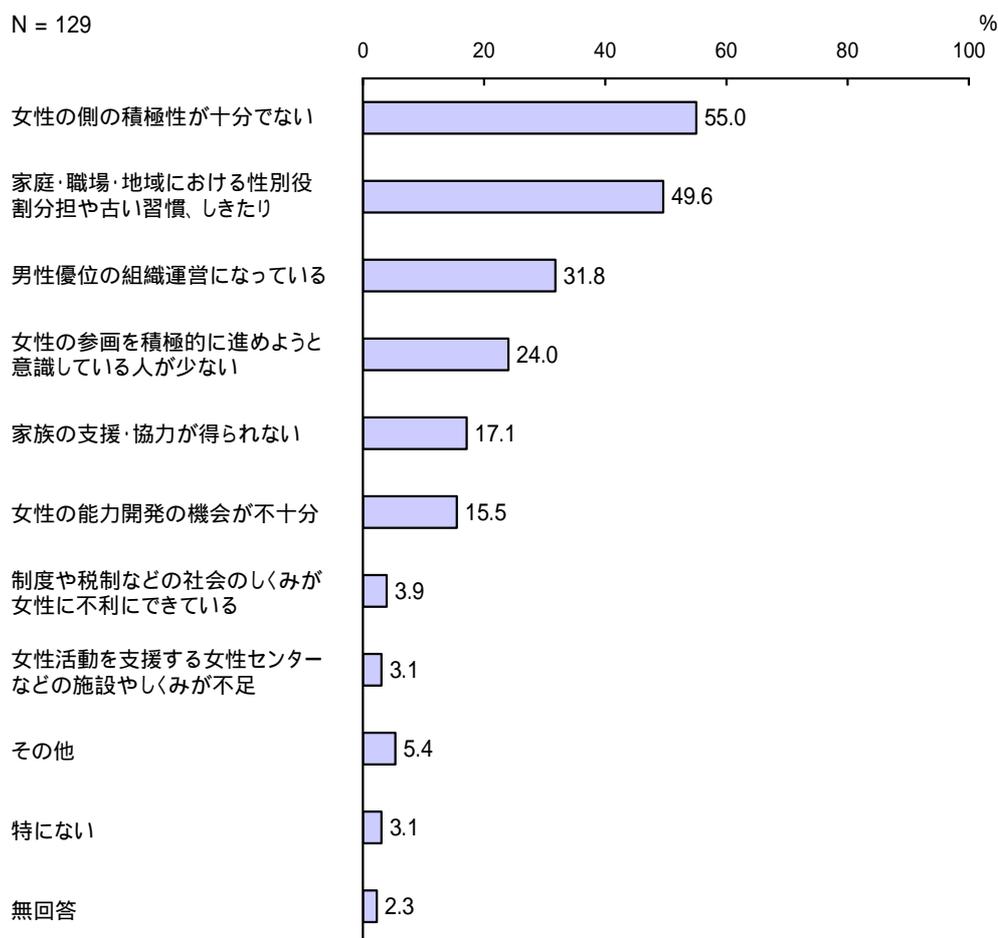
「家事・育児・介護に支障が出るから」の割合が35.2%と最も高く、次いで「活動時間が長くなり、帰りが遅くなるから」の割合が19.7%、「男性が多数を占める組織に入ることに抵抗を感じるから」の割合が15.5%となっています。



(6) 政策・方針決定の場への参画について

問 19 女性の社会進出は進みつつありますが、町内会長や自治会長、審議会の委員や議員等には、まだ、女性が就くことが少ないのが現状です。このように、企画や方針決定過程への女性の参画が少ない理由は何だと思いませんか。(は3つまで)

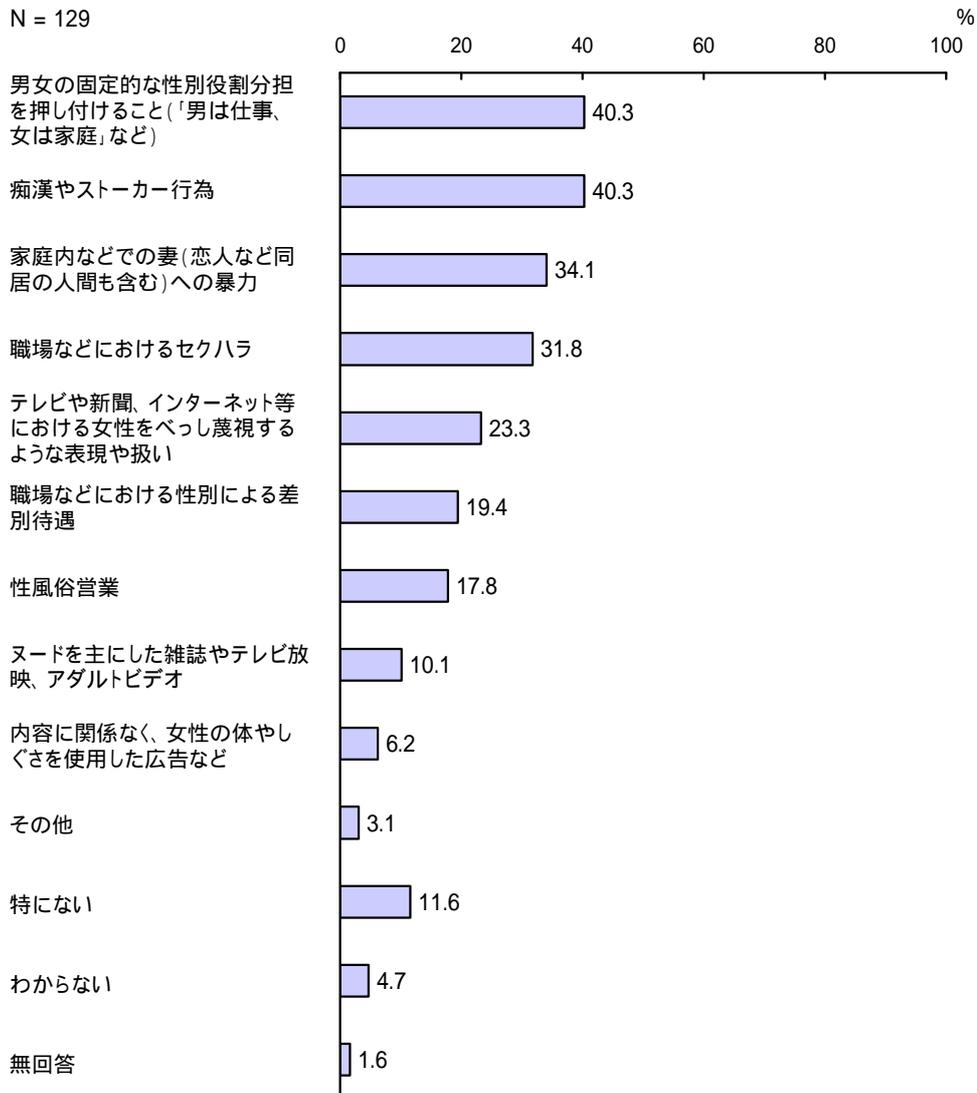
「女性の側の積極性が十分でない」の割合が55.0%と最も高く、次いで「家庭・職場・地域における性別役割分担や古い習慣、しきたり」の割合が49.6%、「男性優位の組織運営になっている」の割合が31.8%となっています。



(7) 人権について

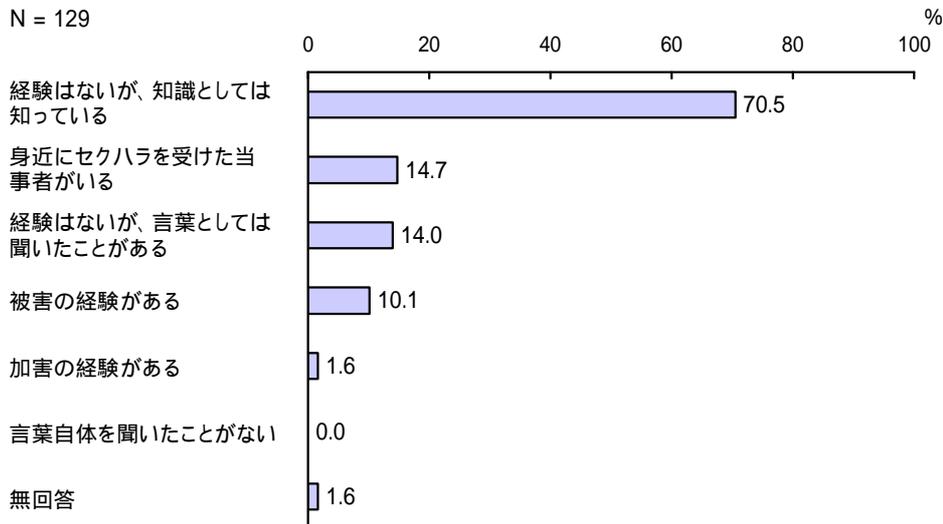
問 20 あなたが、女性の人権が尊重されていないと感じるのは、どのようなことについてですか。(はいいくつでも)

「男女の固定的な性別役割分担を押し付けること(「男は仕事、女は家庭」など)」「痴漢やストーカー行為」の割合が 40.3%と最も高く、次いで「家庭内などでの妻(恋人など同居の人間も含む)への暴力」の割合が 34.1%となっています。



問 21 - 1 セクハラに関して、あなたは経験したり、見聞きしたことがありますか。(はいいくつでも)

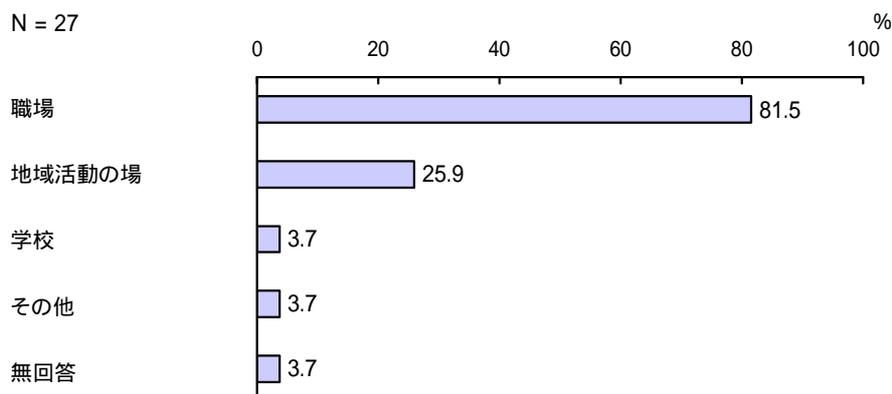
「経験はないが、知識としては知っている」の割合が 70.5%と最も高く、次いで「身近にセクハラを受けた当事者がいる」の割合が 14.7%、「経験はないが、言葉としては聞いたことがある」の割合が 14.0%となっています。



問 21 - 1 で「 1 . 被害の経験がある」「 2 . 加害の経験がある」「 3 . 身近にセクハラを受けた当事者がいる」と答えた方におたずねします。

問 21 - 2 セクハラは、主にどこで行われましたか。(はいいくつでも)

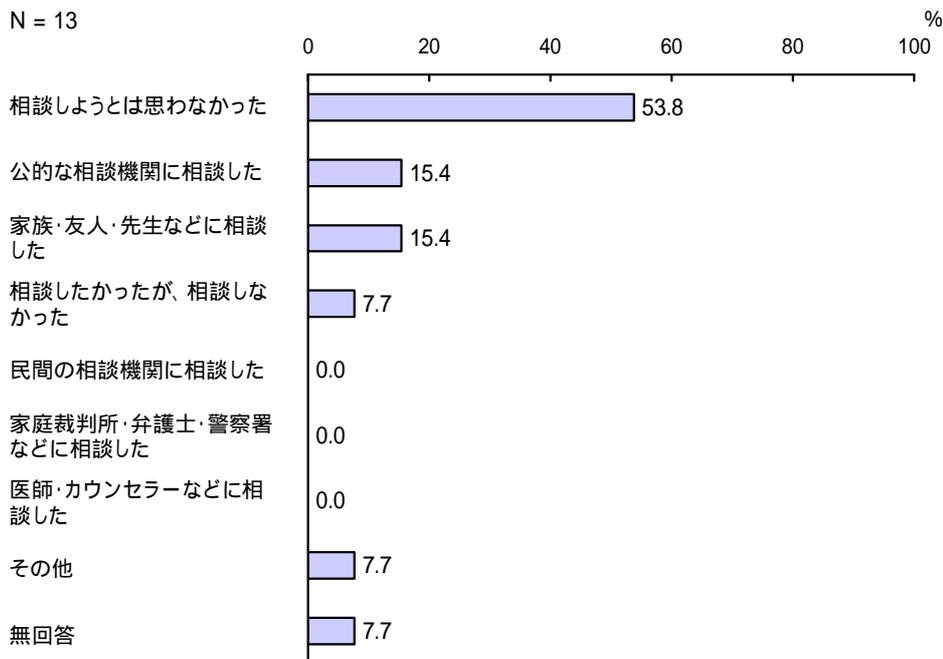
「職場」の割合が 81.5%と最も高く、次いで「地域活動の場」の割合が 25.9%となっています。



問 21 - 1 で「 1 . 被害の経験がある」「 2 . 加害の経験がある」と答えた方におたずねします。

問 21 - 3 あなたはだれかに打ち明けたり相談したりしましたか。(はいくつでも)

「相談しようとは思わなかった」の割合が 53.8%と最も高く、次いで「公的な相談機関に相談した」「家族・友人・先生などに相談した」の割合が 15.4%となっています。



問 21 - 3 で「 1 . 相談しようとは思わなかった」「 2 . 相談したかったが、相談しなかった」と答えた方におたずねします。

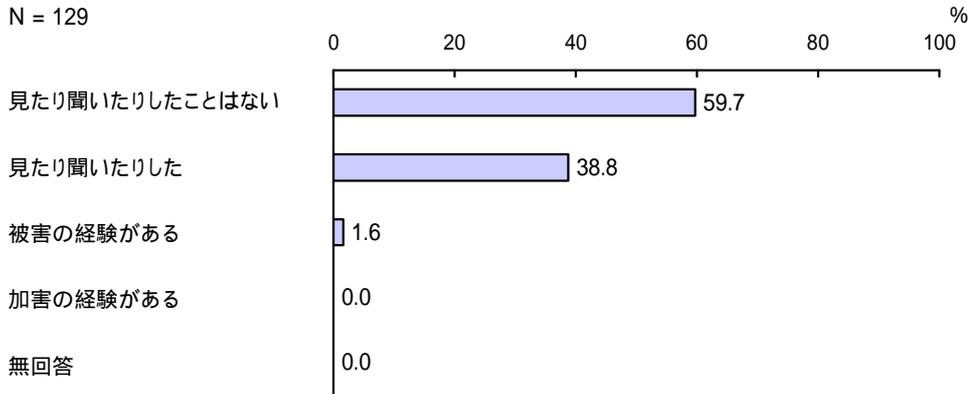
問 21 - 4 あなたが、だれ(どこ)にも相談しなかったのは、なぜですか。(はいくつでも)

「相談するほどのことではないと思った」が 4 件、「相談しても無駄だと思った」が 3 件、「他人を巻き込みたくなかった」が 1 件となっています。

問 22 - 1 DVについて経験したり、見たり聞いたりしたことがありますか。
 (~ のそれぞれについてあてはまるものすべてに)

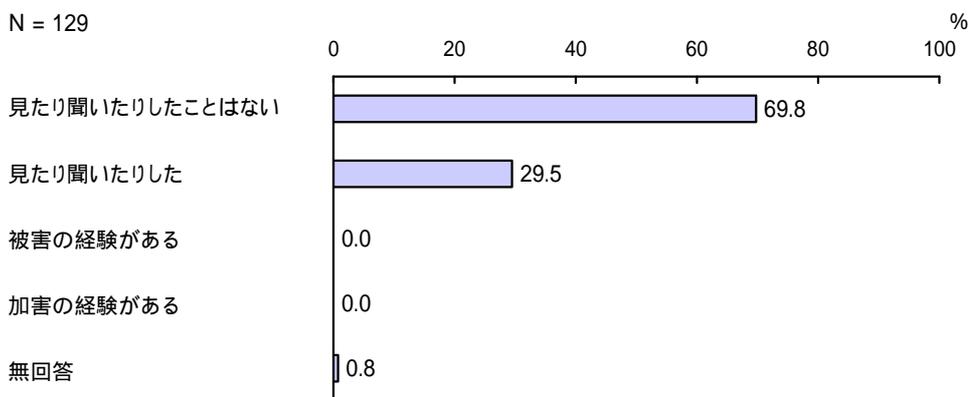
精神的暴力（無視する・脅す など）

「見たり聞いたりしたことはない」の割合が 59.7%と最も高く、次いで「見たり聞いたりした」の割合が 38.8%、「被害の経験がある」の割合が 1.6%となっています。



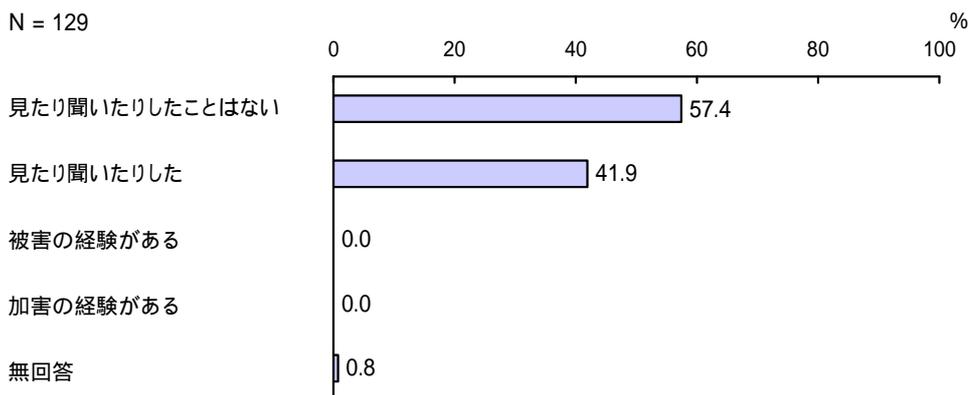
経済的暴力（金銭管理を独占し生活費を渡さない など）

「見たり聞いたりしたことはない」の割合が 69.8%、「見たり聞いたりした」の割合が 29.5%となっています。



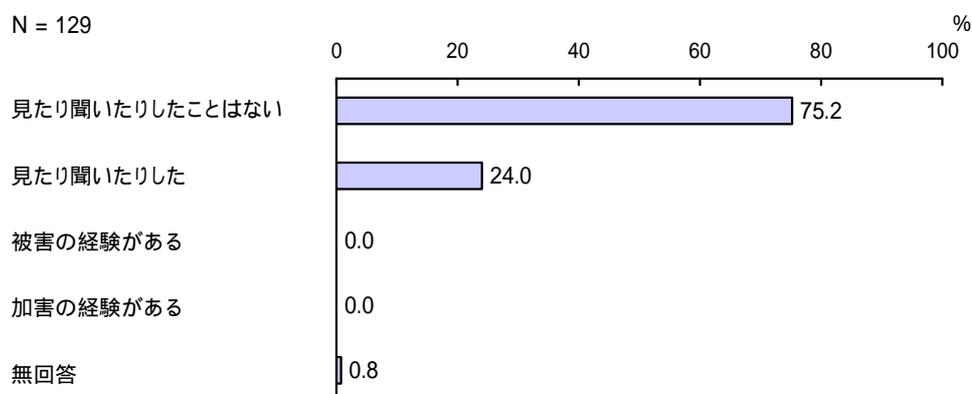
身体的暴力（殴る・蹴る など）

「見たり聞いたりしたことはない」の割合が 57.4%、「見たり聞いたりした」の割合が 41.9%となっています。



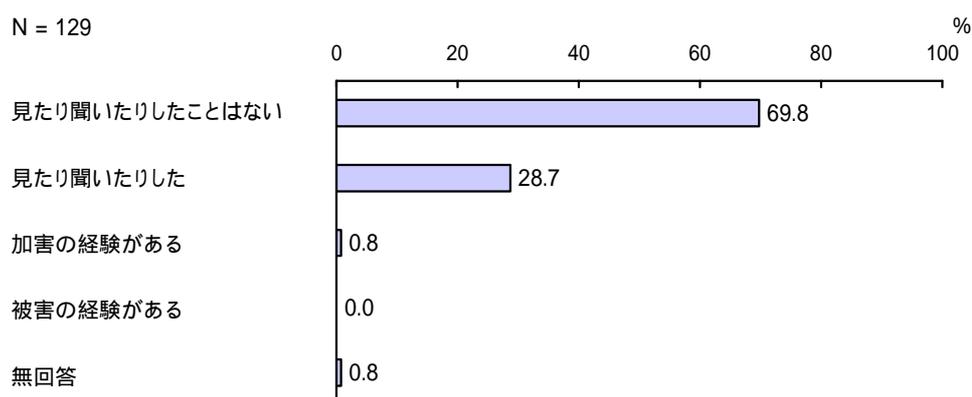
性的暴力（性的な行為を強要する など）

「見たり聞いたりしたことはない」の割合が75.2%、「見たり聞いたりした」の割合が24.0%となっています。



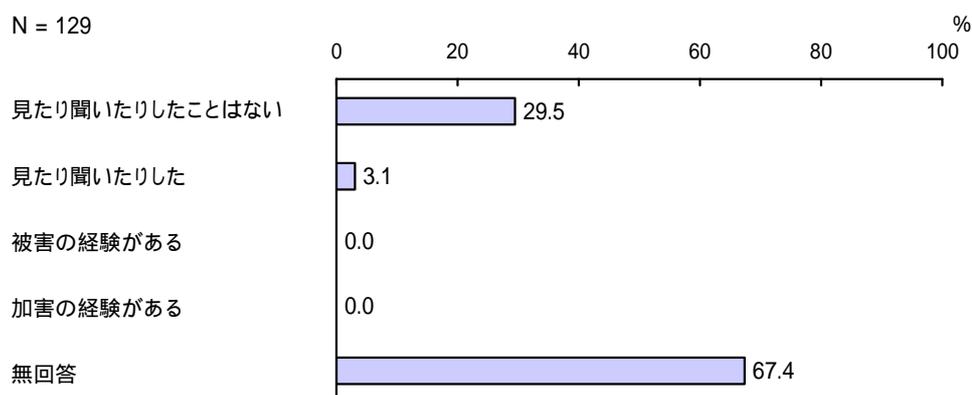
社会的暴力（外出を制限する など）

「見たり聞いたりしたことはない」の割合が69.8%と最も高く、次いで「見たり聞いたりした」の割合が28.7%、「加害の経験がある」の割合が0.8%となっています。



その他

「見たり聞いたりしたことはない」の割合が29.5%、「見たり聞いたりした」の割合が3.1%となっています。



問 22 - 1 で「被害の経験がある」「加害の経験がある」と1つでも答えた方におたずねします。

問 22 - 2 DVについて、あなたはだれかに打ち明けたり相談したりしましたか。
(はいいくつでも)

「相談したかったが、相談しなかった」「家族・友人・先生などに相談した」「その他」
がそれぞれ1件となっています。

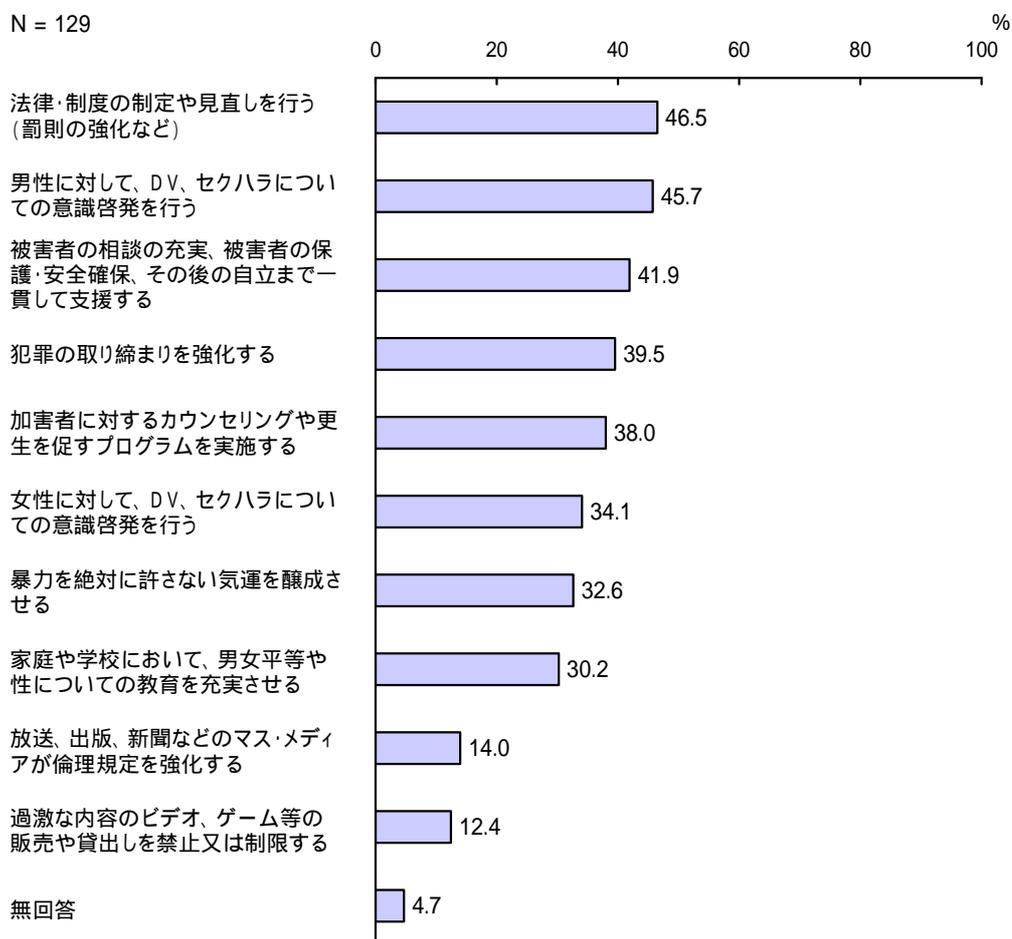
問 22 - 2 で「1. 相談しようとは思わなかった」「2. 相談したかったが、相談しなかった」と答えた方におたずねします。

問 22 - 3 あなたが、だれ(どこ)にも相談しなかったのは、なぜですか。(はいいくつでも)

「相談しても無駄だと思った」が2件となっています。

問 23 DV、セクハラ等の行為が社会問題となっていますが、これらの行為をなくすためには、どうしたらよいと思いますか。(はいいくつでも)

「法律・制度の制定や見直しを行う(罰則の強化など)」の割合が46.5%と最も高く、
次いで「男性に対して、DV、セクハラについての意識啓発を行う」の割合が45.7%、
「被害者の相談の充実、被害者の保護・安全確保、その後の自立まで一貫して支援する」
の割合が41.9%となっています。



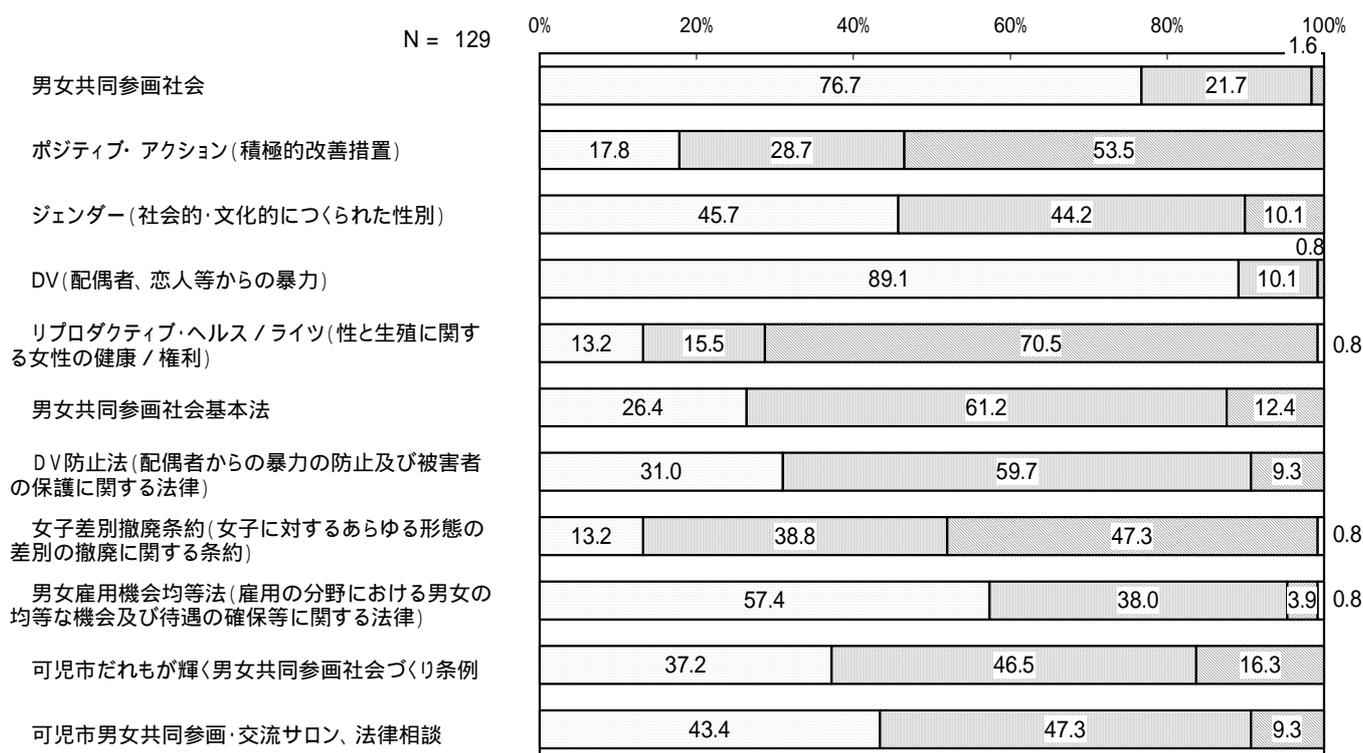
(8) 男女共同参画社会について

問 24 次の「ことがら」や「ことば」を見たり聞いたりしたことがありますか。
(~ のそれぞれについて1つに)

男女共同参画社会、 ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別）、 DV（配偶者、恋人等からの暴力）、 男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）で「内容を知っている」の割合が最も高く、特に DV（配偶者、恋人等からの暴力）で約9割となっています。

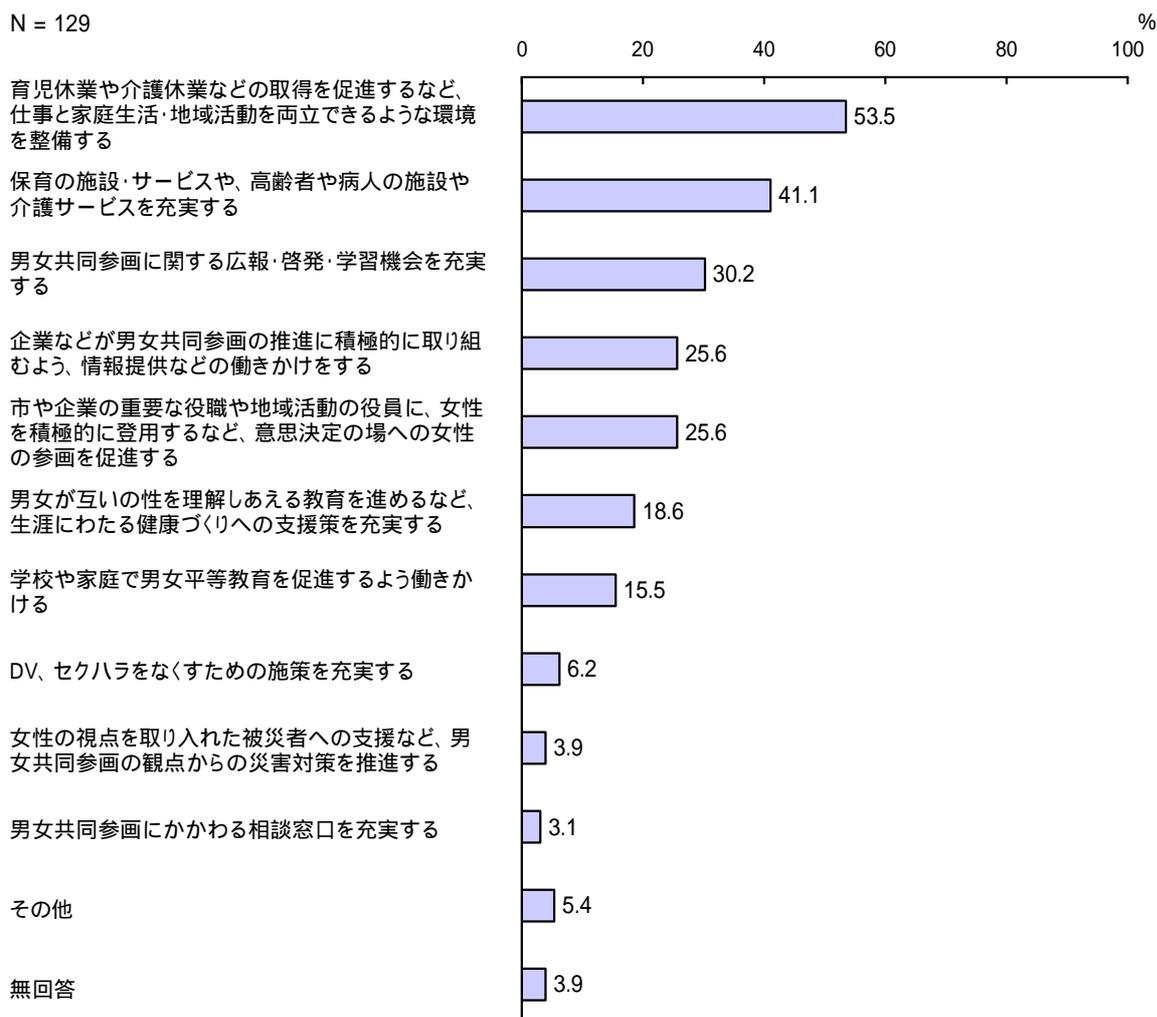
一方、 ポジティブ・アクション（積極的改善措置）、 リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する女性の健康/権利）、 女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）で「知らない」の割合が最も高く、特に リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する女性の健康/権利）で約7割となっています。

- 内容を知っている
- 内容は知らないが、聞いたことはある
- 知らない
- 無回答



問 25 今後、可児市で男女共同参画を進めていくうえで、どのようなことが重要だと思いますか。(は3つまで)

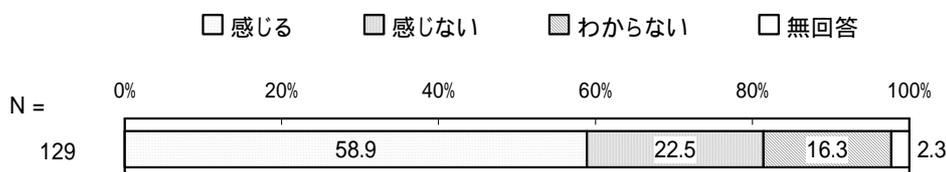
「育児休業や介護休業などの取得を促進するなど、仕事と家庭生活・地域活動を両立できるような環境を整備する」の割合が53.5%と最も高く、次いで「保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する」の割合が41.1%、「男女共同参画に関する広報・啓発・学習機会を充実する」の割合が30.2%となっています。



(9) 職員の意識について

問 26 - 1 自分が育児休業・介護休業制度を利用する立場になった場合、利用することに不安を感じますか。(1 は1つだけ)

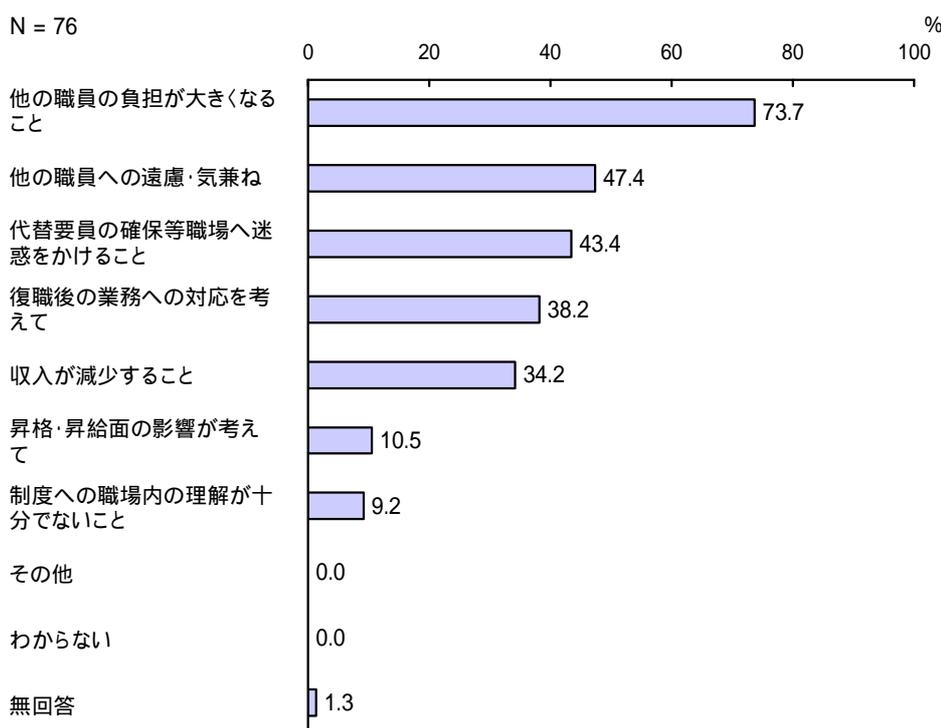
「感じる」の割合が 58.9%と最も高く、次いで「感じない」の割合が 22.5%、「わからない」の割合が 16.3%となっています。



問 26 - 1 で「 1 . 感じる」と答えた方におたずねします。

問 26 - 2 それほどの理由からですか。(1 は3つまで)

「他の職員の負担が大きくなること」の割合が 73.7%と最も高く、次いで「他の職員への遠慮・気兼ね」の割合が 47.4%、「代替要員の確保等職場へ迷惑をかけること」の割合が 43.4%となっています。

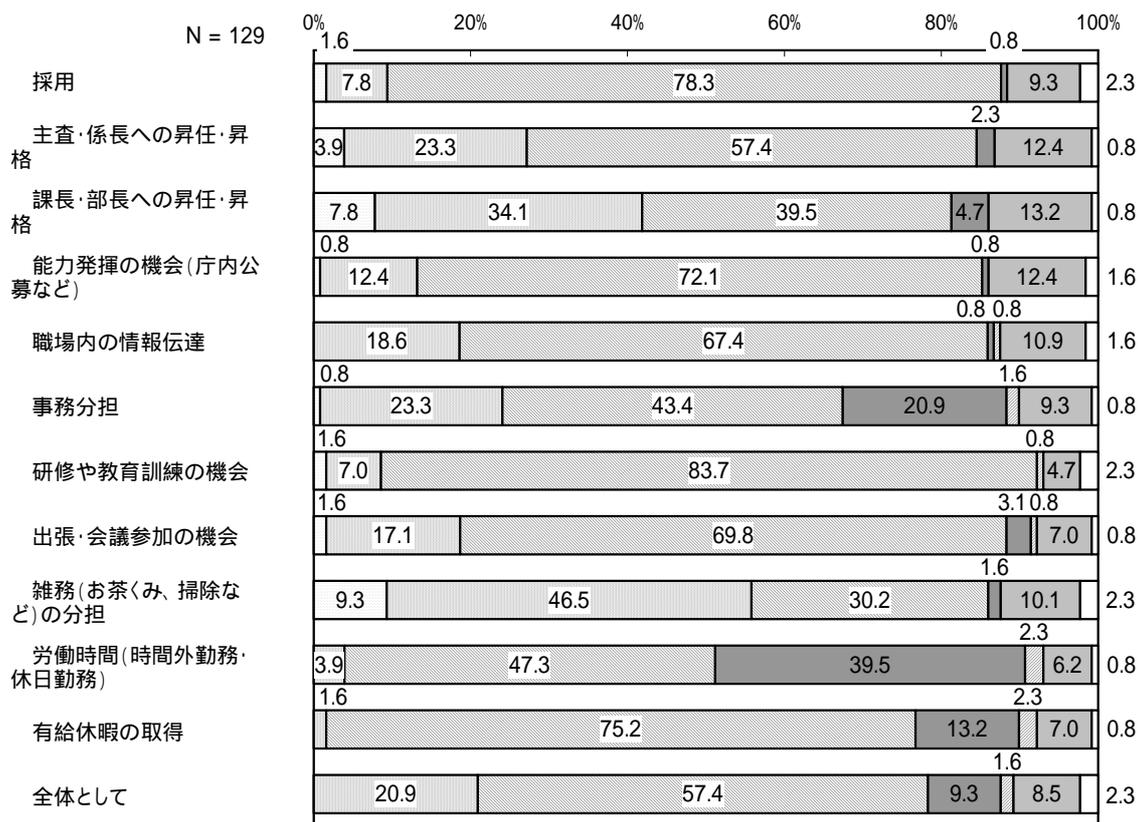


問 27 本市の職場において次の各事項で男女の差はどのようになっていると思いますか。
 (~ のそれぞれについて1つに)

雑務（お茶くみ、掃除など）の分担を除くすべての項目で「平等である」の割合が最も高く、特に 研修や教育訓練の機会が8割を超えています。

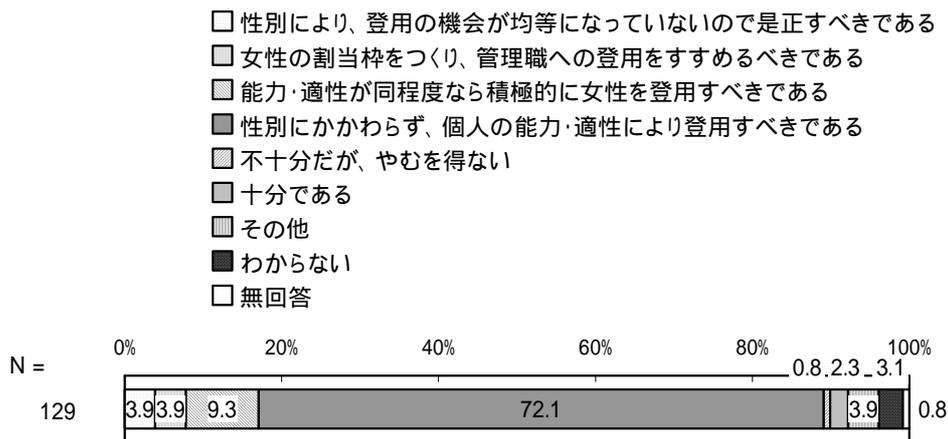
一方、 雑務（お茶くみ、掃除など）の分担で「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」をあわせた“男性が優遇されている”と思う人の割合が高く、5割を超えています。

- 男性の方が非常に優遇されている
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 平等である
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答



問 28 現在、本市において、課長級以上の管理職に占める女性の割合は 4.4% (平成 25 年 4 月 1 日) となっていますが、あなたは、このことについてどのように思いますか。
(は 1 つだけ)

「性別にかかわらず、個人の能力・適性により登用すべきである」の割合が 72.1% と最も高く、次いで「能力・適性が同程度なら積極的に女性を登用すべきである」の割合が 9.3% となっています。

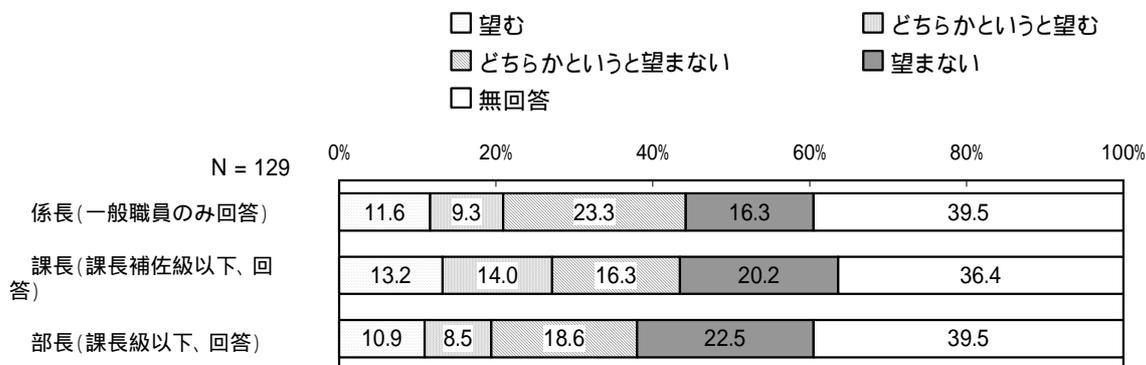


問 29 - 1 あなたは、次の職等につくことを望みますか。
(~ のそれぞれについて 1 つに)

係長 (一般職員のみ回答) では、「望む」と「どちらかという望む」をあわせた“望む”人の割合が 20.9%、「どちらかという望まない」と「望まない」をあわせた“望まない”人の割合が 39.6% となっています。

課長 (課長補佐級以下、回答) では、“望む”人の割合が 27.2%、“望まない”人の割合が 36.5% となっています。

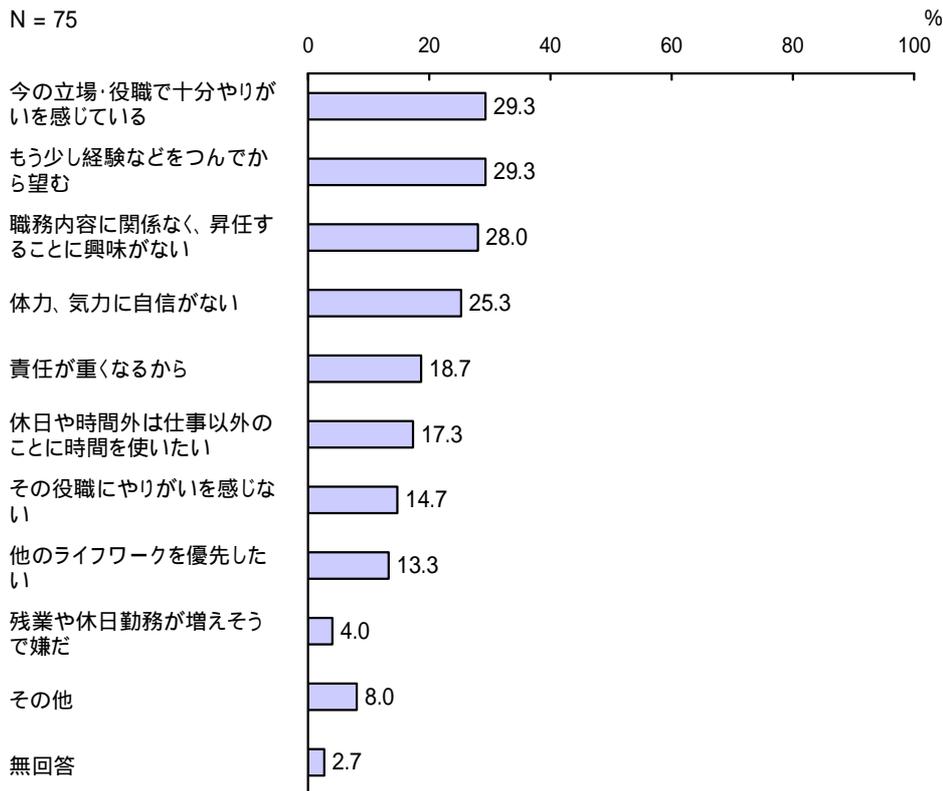
部長 (課長級以下、回答) では、“望む”人の割合が 19.4%、“望まない”人の割合が 41.1% となっています。



問 29 - 1 で「どちらかというとな望まない」「望まない」と答えた方におたずねします。

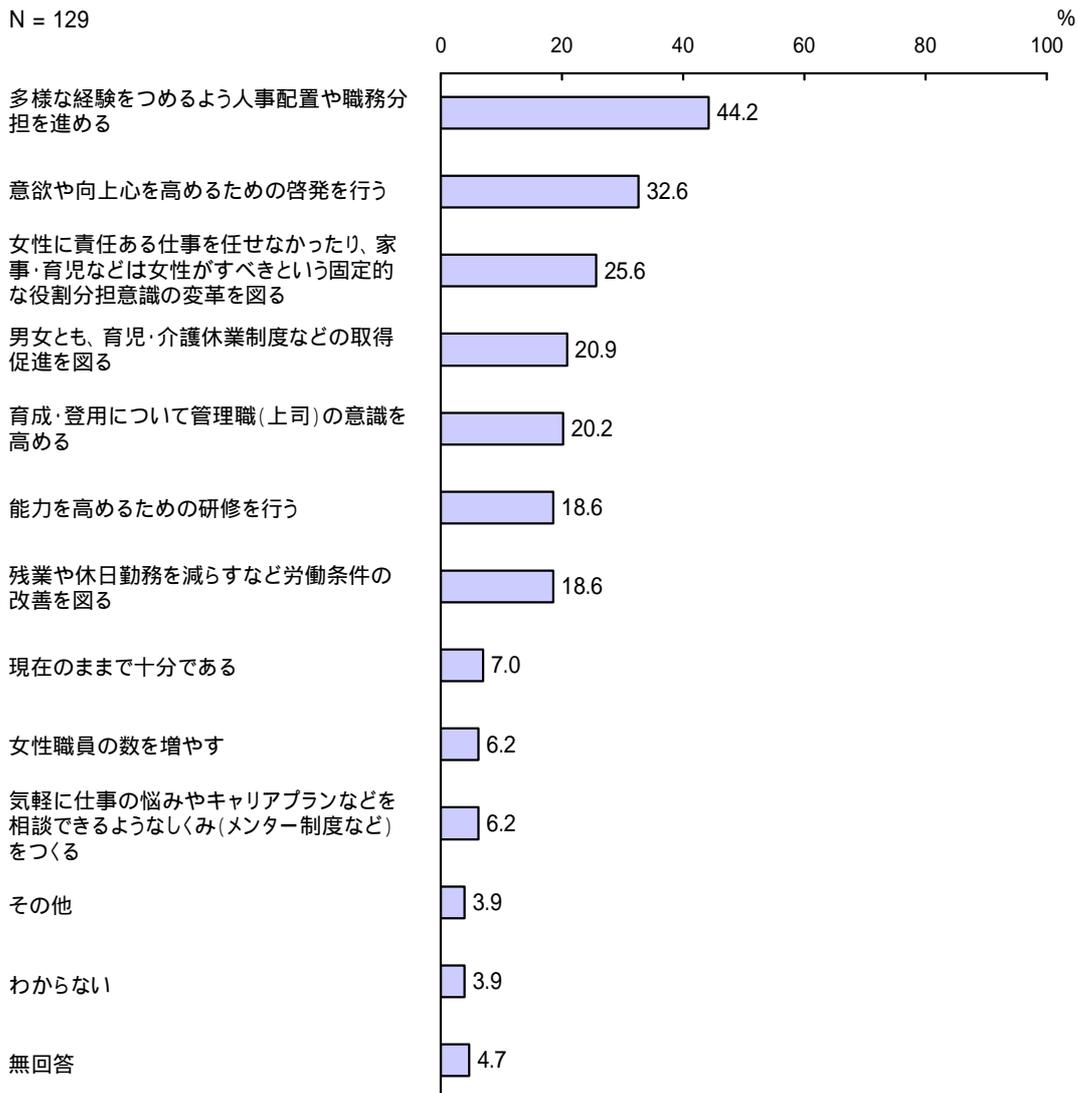
問 29 - 2 それはどのような理由からですか。(は3つまで)

「今の立場・役職で十分やりがいを感じている」「もう少し経験などをつんでから望む」の割合が 29.3%と最も高く、次いで「職務内容に関係なく、昇任することに興味がない」の割合が 28.0%となっています。



問 30 本市において、女性職員の職域拡大・登用を進めるためにはどのようなことが必要だと思いますか。(は3つまで)

「多様な経験をつめるよう人事配置や職務分担を進める」の割合が44.2%と最も高く、次いで「意欲や向上心を高めるための啓発を行う」の割合が32.6%、「女性に責任ある仕事を任せなかったり、家事・育児などは女性がすべきという固定的な役割分担意識の変革を図る」の割合が25.6%となっています。



自由意見・参考意見等（市民調査）

（１）男女平等意識について

- ・男性はもっとしっかりしてほしい。(40歳代 女性)
- ・男女間に体力的身体的な差がある以上、男女差がなくなることはありえない。(50歳代 男性)
- ・男らしい、女らしいの常識を、世の中から変えないと無理。このアンケートもそうだが、建前ばかりで現実が見えていない。(30歳代 男性)
- ・常に女性が被害者にとりあげられていますが、現実には女性の方が優遇されていると思います。若い人たちの家庭を見るにつけ、女性の権利ばかりが認められ、男性がかわいそうに思います。男性が職場でどんなに苦労しているかを知るべきです。女性はお茶やランチなど勝手すぎるのではないのでしょうか。男性が弱い世の中になってしまうのではと心配です。(60歳代 女性)
- ・何もかもを平等平等と騒ぐのではなく、それぞれの性の個性を尊重し、らしさをもった上での平等でなければ意味がないと思う。性のもつ特性があるはず。ただ男性だから、女性だからという古い考えはよくないが、風習などは実行ではなく語り継ぎでもよいので残していくべきものもあると思う。例えば、正月のおせち料理は当主から手をつけるなど。(50歳代 女性)
- ・一部に男女の性の違いを度外視した平等を訴える向きがあるが、これは理解できない。お互いの性の違い、特性をまずは確実に理解し、本人の努力・意志を尊重して男も女も共同参画していけると思う。(50歳代 男性)
- ・役所が一生懸命できることはあまりにも限りがある。やらないよりやった方がまし程度の期待しかしていないです。ただ、私自身がとても恵まれた仕事と家庭にあるため、あまり参考にならない意見かもしれません。
- ・一点言えることは、私自身とりわけ父が男性女性の区別なくきちんと教育の機会を与えてくれ、職場でも男女の仕事の内容の差も賃金の差もなく、よい状況の中で生活ができてきました。私の子どもにも、男女の性の差による価値観をもつような考えはもたないよう育てつつもりです。平成生まれの子どもたちは割と男女差の感覚はないと思っています。(50歳代 女性)
- ・女性がすべてにおいて男性におんぶする気持ち（依存心）がある限り、この問題は半永久的に解決しないと考えます。(70歳以上 男性)
- ・可児市も高齢化が進んでいるので、男女教育を厳密にして、お互いに協力し、1人でも毎日が楽しく生活していける社会にしていきたいです。(60歳代 男性)
- ・思いやりをもつこと。男と女しかいないので協力してお互いに助け合うこと。(60歳代 女性)
- ・最近時々耳にすることですが、親御さんが子どもの教育について女の子とか男の子だからとかいう意識はないように育てるといった意見を聞きますが、これに対しては違和感を感じます。男女平等はよいことですが、それぞれの特性を尊重する生き方を学ばせる方が先決で、その上に立っての平等を考えてほしいと思います。例えば、男でも乱暴はいけません、女の子の乱暴なしぐさや言葉遣い、行儀の悪さは目にあまることがあります。男女平等という言葉だけが先行して大切なことが置いてきぼりになっているように思います。男女平等は大賛成で、男尊女卑大反対です。(60歳代 女性)
- ・男だから、女だからと区別せず、できること、できないこと、やりたいことなど、お互いに認め合える世の中だとよいです。(50歳代 女性)
- ・男女の性別があることの意味を深く考えると、すべてにおいて平等ということはありません。お互いに特徴を認め合うことはとても大切なことです。物事を進める上で、男だから女だからというこだわりをなくすことで、うまくバランスが取れるのではないのでしょうか。(50歳代 男性)

（２）家事、子育て・教育、介護などについて

- ・男と女の基本。お互いに「らしさ」が必要で、それによってお互いを認めることも多いと思います。考え方、行動、ファッション、生活スタイル等の表現的なものでも、品性、知性、感性を持

- ちたいです。共同参画に際し、不足な部分を補うためにお金を掛け、プロを呼んだり組織をこしらえ役員をつくる。これは行政の常套手段で、すぐだめになります。小学校から可児市独特の教育を入れること。横並びでは勇気は出ません。いじめの取り組みは見えています。(50 歳代 男性)
- ・ 女性の雇用が悪いとは思わないが、現在の社会では男女が働かないと生活していただくだけの給与がないのが現実。男が家庭をつくれるくらいの社会保障があれば、女性は子育てをできると思う。2人合わせて1人前しかない今の生活がある限り、子どもは増えていかないと思う。男女平等とは女性の力が必要というよりも、男性に生活力があれば、女性が子どもを産める。このことが大事だと思う。そうでないと、いつまでも子どもはたくさんできない。(50 歳代 男性)
 - ・ 性別による果たす役割の違いを認識した上で、男女が互いにどう協力し合っていくのがよいのか。基本は家庭生活の中にあると思います。(60 歳代 女性)
 - ・ 夫婦、お互い助け合って仕事も育児も平等になる日がいつ来るのか、いつも女性が大変。仕事は同じようにして育児・家事は男性1割、女性9割。(40 歳代 女性)
 - ・ 20代前半での出産および育児に対して、最も大きな社会的ステータスを与えるべき。(40 歳代 男性)
 - ・ しいて言うなら、教育に携わる人間の道徳が最優先ではありますが、やはり、子ども時代の教育を正しくしていくことだと思います。(60 歳代 女性)
 - ・ 共同参画に関する法的規制を強化する。学校教育で取り入れる。(70 歳以上 男性)
 - ・ 昨年度、中学校で自分の命を自分で守ろうという視点から、お弁当をつくって登校することをを行いました。家事は「手伝うもの」から「自ら行うもの」への変化のよい機会になりました。特に男子はそういった機会がないのでよかったです。いつか自然に家事・育児に関わっている、そのような時代になるとよいと願っています。(40 歳代 女性)
 - ・ 最近、若い男性・女性が結婚しないで年老いているのが気になります。出会いの場が少ないのと、結婚しても女性の方が不利な立場になる状態のため、特に女性の方が尻ごみしているようです。職場にしる家庭にしる女性が家庭をもっても育児・家事がスムーズにできるようになればよいと思います。(60 歳代 女性)
 - ・ 私の時代は終わり、苦しくても子育てなど自分たちでやってきました。今の方はいろいろと世の中に恵まれていてよいと思います。私も今の時代に生活がしたいです。(70 歳以上 女性)
 - ・ 教育現場は躰をする場所ではない。人間形成は「三つ子の魂百まで」と言いますが、親がしっかりと3歳までに教育してほしい。(60 歳代 女性)
 - ・ 高齢者も地域活動に参加できるようにしていただくことで、老人も若くなっていくと思います。孫たちも今に大人になっていくと思いますので、DVのことを学校で教育してほしいと思います。(70 歳以上 女性)
 - ・ 私は70歳を過ぎていますが、近年の語学にはついていけませんが、男女のあり方は思いやり、優しさをもっていれば家庭においても社会・学校においても通じることは同じだと思います。若い方たちに理解できる勉強の場が多くあればよいと思います。(70 歳以上 女性)
 - ・ 今時の小・中・高校生の服装や態度や行動がなっていない。将来に不安が感じられる。なぜなら、まじめに学校に出てもただでさえ就職が困難な時代に、おかしな格好でまちをふらついている子たちが多くみられる。
 - ・ いじめについても学校の方で速やかに対応してほしい。学校の先生がしっかりと。最近の先生は上記のことに關してはだらしがない。生徒の親に対してびくつきすぎ。悪いことは悪いと徹底して指導すべき。親にうちの子に限ってと言わせない。特に先生にしっかりとしてほしい。いじめをしている生徒は注意だけで、聞かないことはそれなりの処置をとり、最悪学校を辞めてもらうか、その他の学校へ行ってもらうなどの処置をしてほしい。(40 歳代 男性)
 - ・ 50歳以上の男性の女性に対する意識が変わるとよいです。会社、家庭ともに差別されていると思います。(50 歳代 女性)
 - ・ 現代の子育て世代は、共働きでないと生活することも大変という社会の中で、女性が母親・主婦・妻・嫁そして仕事をこなすには、夫婦間での相互理解と男性の協力があってこそです。今の人たちは家庭の役割を分担してうまくやっている人たちも多い。しかし、それを見守る親・祖父母世

代に、父親の育児や家庭での仕事の役割にもっと今以上の理解が必要だと思っています。また、女性もフルタイムの職業に就くには、まだまだ子どもたちを預かってもらうなどの社会環境の整備が不十分すぎるのではないのでしょうか。少子ということもあって子どもや孫に注がれる愛情は強く、しかし自分の子や孫にだけ固執しすぎている様子が目立ち、片寄っているように見えます。プライバシーや個人情報など己を大切にすあまり、場の状況を考えたり、人を思いやったり、地域の活動（特に団体で行うこと）への参加や協力等に希薄さを感じるのは私だけでしょうか。男女共同参画というとDVや女性と職場・社会的立場と捉えられますが、子育てや仕事の楽しさ、人と人との信頼関係、地域と関わる楽しさなどの経験話し、聞き、語り合い、体感や経験でできることで「男女」でなく「人として」を考えられたらと思います。(50歳代 女性)

- ・セクハラ問題で女性の側にも何かしら責任はあると思う。相手の立場を考えて行動することも必要ではないでしょうか。
- ・子育ても昔とは変わってきたと思いますが、根本的には子どもをきちんとした大人に育てるのは親の役目です。今の親たちは自分のことばかり。子供の身になり考えることが一番大事なことです。(60歳代 女性)
- ・お互いの長所・短所を理解し、尊重し、社会でも職場でも家庭でも適材適所でやっていければそれでよいと思う。(50歳代 男性)

(3) 就労について

- ・私自身 22歳で就職し、24歳で結婚退職し、子育てが終了した39歳で採用試験を受けて再就職しました。60歳で定年退職しました。最後の4年間は公職の責任者として務めました。性差による矛盾をずっと感じ続けていました。男女共同参画社会が本当の意味で実現できるよう願っております。(70歳以上 女性)
- ・共同参画には賛成です。ただそれ以前の問題として若者の多くが正社員となれない現状の中、生活を守ることで精一杯。市役所ですら大卒しか採らない。この先、税金や老人を守ってくれる若者たちをなんとかしてあげたいです。今の便利すぎる世の中が人としての心をおかしくさせています。本当の幸せが何かわからなくなっている現状。女性の望まない勝手な共同参画はやめた方がよいと思います。(50歳代 男性)
- ・職業復帰の環境も大事だが職業>家庭という、ステータスとしての捉え方が大きく間違っている。(40歳代 男性)
- ・グローバル化と企業経営の厳しさという中ではあるが、男性の過酷な職場環境は改める必要があると感じている。(60歳代 男性)
- ・男女共同参画の基本的考え方の中に企業のパート従業員の使い方に大いに疑問がある。同一労働同一賃金が当たり前であるにもかかわらず現状では企業主の勝手な都合で不当に扱われている現状。このような考え方がある限り、男女共同参画どころか人間平等に反するものであり、根本的に直らねば表面上だけの男女共同参画になってしまうのではないか。(70歳以上 男性)
- ・市役所の女性職員の質の向上を求めます。(30歳代 女性)
- ・妻が子どもを産んだので生活がさらに厳しくなります。女性への求職が少ないと思いますので、女性の登用も多くしてもらえるように、雇用改善を行政も含め企業へと働きかけていただきたいと考えています。(30歳代 男性)
- ・能力主義でよいと思う。(50歳代 男性)
- ・同居している老人に負担になることがあるため、若い子どものある女性の残業などを短くしていただきたい。特に女性についてパートの条件が非常に悪いと思います。(70歳以上 女性)
- ・昭和25年より35年間勤めました。産前・産後6週間を女性が勝ち取ったと言われた時代、働いている女性は少なく厳しいものでした。しかし、補助の人が来てくれるだけよかったです。給料も3,000円台からと今思うと驚くことばかりです。(性別・年齢不明)
- ・子どもを預けるところもなく個人で守りをする人を頼み、自分の給料はほとんど小学校に入学するまではあてになりませんでした。今の女性の方は幸せです。その分、しっかり男性と同じように働くことが大切です。(性別・年齢不明)

- ・お茶を飲みながら雑談にふけていてはだめ。なんと楽な職場だと人目には映ります。それだけ共同参画には責任があるのです。甘くみてはだめです。いちいち口にはしないけれど、人は見ています。(70歳以上 女性)
- ・結婚しても、子どもができて独身の時のように仕事がしたいです。男性だけ働けて、女性だけパートにするなど、働き方を変えなければならないのが嫌です。だから結婚したくないと思ってしまいます。結婚・出産後も女性ももっと自分の時間がとれるような制度・しくみがあるとよいと思います。(20歳代 女性)
- ・労働状況を変えないと共同参画に対する考え方が変わりません。仕事の中で余裕がないと考えられない。午後9時10時の帰宅では周りのことを考えられません。家庭のことより、職場の改善が必要だと思います。各企業にこのアンケートを回答してもらうことが大切だと思います。(50歳代 男性)
- ・DV、セクハラが挙げられていますが、職場において女性という弱い立場で男性からパワハラを受けました。今後、この点も重視してほしいと思います。仕事のできる母親に多いと感じます。(60歳代 女性)
- ・職に就くという意味では男女問わず能力を重視すべきだと思う。あまり女性が～女性の～ばかりだと、男性がないがしろにされてしまう気がするので注意すべきだと思う。(20歳代 男性)

(4) 地域活動について

- ・私自身が自治会の要職を務めたことがあります。その経験から中年男性は思考に柔軟性が欠けていると思います。女性は社会的視野が狭いと思います。その点で男女の長所を生かせる共同参画は賛成です。人は思わぬ力があるものですから老若男女区別なく活動の機会をつくってくださることを望みます。(60歳代 女性)
- ・男女共同参画に対する知識の豊かな人々で、柱となる組織をつくり、有識者を招いて研鑽し、その方々を中心に知識を高めてから、市で各自治会単位に適任者を推薦して組織化してはどうかと思います。(70歳以上 男性)
- ・子ども会に強制的に入らされていて困っています。「この地域は暗黙の了解でみんな入るから抜けるのは無理です」と言われました。東鉄団地です。古い考えでとても困ります。(20歳代 女性)
- ・未婚の立場から思うこと。少子化と言われている中、社会的にも肩身の狭い思いで生きています。しかし逆に仕事の面で子育てしている方たちより多くの時間を仕事に費やしている方が多いと思うのでその方たちの知識や自由な時間をもっと発揮できる場があればよいと思います。多くの自治体が、年齢が60歳からの元気な方が引っ張っています。その中で若い方(主婦も含めて)だけの地域での取り組みの活動が少ないと思います。きっかけがありません。(30歳代 女性)

(5) 政策・方針決定の場への参画について

- ・男性社会で、男性本意の決めごとばかり。女性が生きづらい社会。結婚していない人、離婚した人、たくさんいますが日本の将来はどうなるのでしょうか。(40歳代 女性)
- ・アンケートの文面を読んで、何でも女性女性と女性には力も思考力もないような文面が多く、一種のセクハラになるのではと思う。女性は自分たちで開発もできる力をもっていると思う。(70歳以上 男性)
- ・男女共同参画社会を目指すという言葉が言われ始めてもう何年もたちます。社会にも女性の側にも今ひとつ意識に欠けるところがあると感じている。長い間、男尊女卑という通念から抜けきれないそれぞれが、都合のいいように解釈してしまっている。男性も女性も相手の立場をきちんと理解し、TPOに応じて補い合えば声高に叫ばなくてもよい。組織や議員の社会もまだまだ女性が出られる状況には改まっていない。それがもどかしいことである。(70歳以上 女性)

(6) 男女共同参画社会について

- ・男女共同参画と少子化対策は同時に進める必要があります。(40 歳代 男性)
- ・男女共同参画社会を考える時、常にターゲットにすべきところは男の環境の変化だと思う。意識が高くあっても実行できない職場の条件や勤務条件、地域の受け入れ状況等々が非常に多い。(60 歳代 男性)
- ・私は常日頃、なぜこの日本で男女共同参画などと力むのか、わかりません。諸外国では、女性を全く人間としての扱いをしていない地域があることを、マスコミや図書等で知っています。(60 歳代 女性)
- ・男性にしかできない力仕事。女性にしかできない出産や授乳。そのようなことを踏まえての平等を考えて、男女共同参画を進めてほしいです。全てを平等にはできません。体力も根本的に違います。可児市がどこよりも輝くまちになるように、一人ひとりが意識をもって進むことは大切です。(60 歳代 女性)
- ・この問題は、最近是非常にやかましく普及が図られてきているが、男女が全く普遍的平等に参画していくことは難しい。両性はどうしても肉体的に相違がある。例えば男性は力はあるが家事は下手、女性は力はないが家事と子育てには本能的に男性より優っているなど。したがってすべてにおいて男女が差別なく共同にことに当たれるかどうかには疑問がある。男女差については、お互いが自分になく、相手にあるところを十分認めて、平等の人格として、それぞれの立場で、できるだけ参画させるように、あらゆる場所で配慮していくこと。学校等は、これが相当(70 歳以上 男性)
- ・社会は家計、家庭参画、地域奉仕等により高いステータスを与えるべき。「女性の社会進出は進みつつある」とあるが、少子化が進んでいる状況を鑑みると、人類の歴史の中では何かが間違っている状況。社会 会社・政治、社会 = 家庭・地域・家族を優先し、社会貢献のエLEMENTであるべき。(40 歳代 男性)
- ・男女共同参画について知らないことが多く、勉強しなくてはならないという感想をもちました。(不明 女性)
- ・私たちが年を取っているものには関心が薄いことでしたが、改めてこの縁をいただき考えました。10 年 20 年 30 年後、あるいは未来の子どもたちのために一人ひとりの命が輝く人生を送っていただくために、根本的な精神のもち方を養っていくことが大切だと思いました。それには公的、私的からの関わりで意識改革をしていく必要があります。そのために男女共同参画があるのでしょうか。もっと数多く学習機会を設けてほしいと思います。(60 歳代 女性)
- ・男性・女性、それぞれ適した環境がある。それはそれで十分考慮して、互いに尊重した男女平等を基本に、協同・協生していく世の中になればよい。(60 歳代 男性)
- ・「何が問題であるか」「本当に問題を解消する方法であるか」という点を外さずに進めることが重要と考えます。(40 歳代 男性)
- ・このような考え方が始まりだいが年が過ぎたと思います。公の職場は驚くほど進んでいます。よいのか悪いのかわかりませんが、税金がまかなう部分はしっかりと進んでいくようです。一般の企業とは差が開く一方のような気がします。公は少し待って、民間(大企業は除く)への取り組みを誘うようにしたらどうかと思います。(60 歳代 女性)
- ・社会の中では男女平等であってほしいが、男性らしさ・女性らしさはあるので、全く平等に社会において行うということについてはしっくりこない(自衛隊など)。それぞれのよさを活かしつつ、賃金などは平等であればよいと思います。(40 歳代 女性)
- ・少子高齢化が進む中、真剣な取り組みがなければ明るく暮らしやすい将来はない。国・自治体・企業が一体となった対策をたて実行されたい。(60 歳代 男性)
- ・男女共同参画とはどのようなものか全くわからない。男女平等は十分に担保されておりこれ以上女性に権限を与えたら日本はだめになる。大阪市長の橋本氏は全く間違っていない。(50 歳代 男性)

(7) アンケートについて

- ・高齢者にとってアンケートは大変。あまり意味がない内容でした。(70歳以上 女性)
- ・アンケートの選択項目はシンプルにするとどうしても自分の考えと合致しないものがでてしまうので回答に最終的に違和感もあった。(60歳代 男性)
- ・このような内容の調査は時代の流れから必要かもしれないが、あえて調査をしたり計画したりすることは必要ないと思う。義務だと思って協力しましたが、時間をかけて答えることは非常に迷惑なことで、二度と選ばれたくない。また迷惑をかけるのならば調査等やめてもらいたい。仕事とはいえ原点に戻りよく考えてもらいたい。(60歳代 男性)
- ・あまり女性をチャホヤしないこと。女性が強くなりすぎる。アンケートの設問に外来語を使用しないようにしてほしい。市民は大半が日本人であるので日本語で行うようにしていただきたい。問24のように 印まで付けて説明しなくてもよくなる。市職員はすべて外来語ができ、よく仕事ができる人なのか。(70歳以上 男性)
- ・男女共同参画について、意識することもなく真剣に考える機会もなかったのですが、今回このようなアンケートに回答することで、私自身少しはその意義について考え、理解するきっかけになったと思います。一般的には、まだしっかりと浸透しているとは思えないのですが、今後の取り組みに期待します。(60歳代 女性)
- ・私は70歳以上であり、調査内容の就労について答えが出しづらかったです。意識調査で年齢などに合った項目等を一考されてはどうでしょうか。(70歳以上 男性)
- ・一生懸命書き込みましたが、もう少し若い人に聞いた方がよいと思います。読むだけで大変でした。(70歳以上 女性)
- ・男女共同参画を進めることについては大賛成ですが、私のように年齢を重ねた者への調査はどうかと思います。若い世代の意見を参考にしてはどうでしょうか。(60歳代 女性)
- ・年齢的に感心のない問いかけには返答のしようがないです。(70歳以上 女性)
- ・設問が誘導的で不愉快。男女共同参画より重度障がい者施設に予算を使うべき。(40歳代 男性)
- ・もう少し若い方をお願いしてください。私たちの世はもう終わっています。年齢を考えて出してください。答えに困ります。(70歳以上 女性)
- ・極左の資金源であるらしいのでとっとと仕分けされるべきだと思います。自治労の天下りに税金が流れているのが大問題。設問が誘導的で、全体として気持ちの悪いアンケートでした。(40歳代 男性)
- ・私のような高齢者には大変難しい問題が多く、わからないことも多い。このことについては、もっと若い方にお聞きしたらと思います。(70歳以上 男性)
- ・このアンケートがどのようにして作成されたかはわからないが、いくつかの設問、選択肢について、平等中立の結果を得るには不適切と思われるものがある。次回このようなアンケートを行う場合は今回とは別の方法をもって作成されるべきであると思う。(20歳代 男性)
- ・今回のアンケート内容はアンケート作成者側の気持ちに偏った具体的な項目になっていたような気がします。次回はもう一步下がって、男女共同参画の必要性について等全体に対する意識アンケートがあってもよいのではないのでしょうか。このテーマは非常に難しい内容で一筋縄ではいかないと思います。よりよい社会になるようにがんばってください。(20歳代 女性)

(8) その他

- ・このような意識調査をする前に市の職員の意識向上はされていますか。(60歳代 男性)
- ・可児市が「男女共同参画」について、真剣に取り組んでいこうとがんばっていることに感謝します。今後とも期待しております。(50歳代 女性)
- ・これからも市民の皆さんが何事にも助け合って、安心できるまちになっていくことを願っています。(60歳代 女性)
- ・日本は、女性自身が自分を高めるということをしない人が多くみられるような気がします。男性よりも知識がある人も多くいますが、しんどい部分を男性の方に回し、自分は楽な方へと、少々

ずるい根性が見られます。そのように男性を立てたふりをしているのです。悪い言い方をすると、後で糸を引いている人も多ということ。女性が女性を低くしている、そのような社会が、続いてきてしまったのだと思います。出るくぎを打つ女性もいるということ。 (60 歳代 女性)

- ・私はDV被害者です。子どもがいるので毎日なんとか生きています。されたこと、言われたことを忘れられず苦しい毎日です。今もいつ暴言を吐かれるのかわかりません。相談にも行きました。とても優しく聞いてもらえてありがたいです。被害者はこんなに苦しんで生きているのに、加害者は自分のしたことは忘れ、毎日平和に生きています。これが許せません。被害者は相談し、加害者は自分の罪を罪だと思っけていません。加害者が、自分はDVをしていると認識する場がほしいです。加害者側の心を何かで表してほしいです。「被害者の心がわかりますか」(40 歳代 女性)
- ・可児市が、男女共同参画というものを推進していることを初めて知りました。私の家庭環境では、なかなか情報が入ってこないのをそのことを反省し、可児市の広報やホームページをしっかりと見るようにしたいと思います。(20 歳代 女性)
- ・難しい年の加減にあるのか、世が終わったのか、あまりお役に立てなくてすみません。可児市だけでも心豊かで安心して住める社会(市)にしてほしいです。しかし、いつもにこやかな市長さんは職員さんと肩を並べて歩いてらっしゃる庶民的な方で、本当によかったと思っ心から尊敬いたしております。可児の年寄りを愛護してください。他の市に負けない暖かい支援を待っています。また、私たちでできることは率先して市に協力したいものです。なにぶん可児も年寄りが多いですので、上手に応援してください。また、年寄りも市長の応援団だと思います。心強(60 歳代 女性)
- ・可児市にそのようなことをする能力はない。全く期待できない市なので形だけやっている風にやればよい。それにしても脱力感の多い市だ。福祉行政はポロポロ、本当に困っている人を助けられない。市職員は適正ではないのに、ただ仕事をしているだけ。やる気のない職員ばかり。見ていればわかる。男女共同参画よりも、もう少し福祉に力を入れたらどうか。本当に困っている人が多いのに、相談の手前で諦めている人が多すぎる。可児市は市民を大事にしていない。まだ美濃加茂市の方がまし。かなり福祉についてはレベルが高いらしい。可児市も破綻すればよい。(50 歳代 男性)
- ・この結論ありきのアンケートこそ、税金の無駄使いではありませんか。(60 歳代 女性)
- ・男女共同参画の内容を知らない状況ですが、このプランにより実際に取り組んでいることについてもっと市民に周知した方がよいと思います。(40 歳代 女性)
- ・情報の共有化(発信者・受信者)、情報の見える化が必要。誰が何のためにやるかを具体的に発信し、確認し、共有し、フィードバックをするシステムづくりが官に求められていると思います。PDC and Sです。(60 歳代 男性)
- ・何を決めるにしても、会議等話し合う場をつくっていく訳ですが、決めたことは必ず実行することが必要です。いくらよいことを決めても、実行しなければ意味がない。くれぐれもその場しのぎの会議・話し合いだけに終わらないように望む。(70 歳以上 男性)
- ・これからの若い人たちのためによりよい社会環境になることを願っています。(70 歳以上 女性)
- ・可児市で行えることは積極的に行う。(60 歳代 男性)
- ・私は 60 代後半の者ですが、近頃は少々女性女性と少し甘いところがありすぎると思うときもあります。同じ女性の私ですが、言葉遣いにしろ、態度にしろ、若い女性の会話が耳に入るとドキッとするときもあります。大人しくしろという訳でもありませんが、かわいいしぐさ、大人しいしぐさをするのにその本音は、と怖いときもあります。それで悪人という訳ではありませんが、今はこれが時代の流れということでしょうか。(60 歳代 女性)
- ・思うことはたくさんありますが、これからも市はよくなって一人ひとりが大事にされ元気で明るくなるよう願います。いろいろな面でがんばってください。(60 歳代 女性)

2 男女平等意識についておたずねします。

問1 あなたは、今の日本の社会では男女の地位は平等になっているかと思えますか。次の各項目についてあなたのお考えに最も近いものをお答えください。
(①～⑧のそれぞれについて1つに○)

	男性の地位の方が非常に高い	男性の地位の方がやや高い	平等である	女性の地位の方がやや高い	女性の地位の方が非常に高い	わからない
①家庭生活	1	2	3	4	5	6
②職場	1	2	3	4	5	6
③地域活動の場	1	2	3	4	5	6
④学校教育の場	1	2	3	4	5	6
⑤法律や制度の上	1	2	3	4	5	6
⑥社会通念・習慣・しきたり	1	2	3	4	5	6
⑦政治の場	1	2	3	4	5	6
⑧社会全体として	1	2	3	4	5	6

問2-1 「男は仕事、女は家庭」に代表されるように、性別によって男女の役割を決めるような考え方についてどのように思えますか。(○は1つだけ)

1. 「男は仕事、女は家庭」がよい
2. 男女とも仕事をし、家事・育児・介護は女性の役割である
3. 男女とも仕事をし、家事・育児・介護の役割も分かち合うのがよい
4. 「女は仕事、男は家庭」でもよい
5. その他(具体的に:)

問2-1で「1.「男は仕事、女は家庭」がよい」「2. 男女とも仕事をし、家事・育児・介護は女性の役割である」と答えた方におたずねします。

- 問2-2 そう思うのはどのような理由からですか。(○は1つだけ)
1. 男性は外の仕事に、女性は家事・育児・介護に働いている
 2. 男女の役割を固定した方が、家庭生活がうまくいく
 3. 家庭をもつ女性が働き続けると家庭にうるおいがなくなる
 4. 女性は仕事の責任を全うできない
 5. 男性は本来、家事・育児に向いていない
 6. 長年の考え方(価値観)は、そう簡単になくならない
 7. 子どもの成長にとってよいから
 8. 個人的にそうありたいから
 9. その他(具体的に:)

問3 今後、男女がともに、家事・育児・介護などの家庭生活や地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。(○は3つまで)

1. 男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすること
2. 男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすること
3. 夫婦や家族間のコミュニケーションをよく図ること
4. 年長者やまわりの人が、夫婦の役割分担等について、当事者の考え方を尊重すること
5. 社会の中で、男性による家事・育児・介護、地域での活動について、その評価を高めること
6. 労働時間の短縮や休暇を致しやすい環境づくり、フレックスタイム制度など働き方を見直すこと
7. 男性が家事・育児・介護、地域での活動を行うための、仲間づくりを進めること
8. 仕事と家庭や地域でのその他の活動との両立などの問題について、地域や関係などに、男性が相談しやすい窓口があること
9. その他(具体的に:)
10. 特に必要なことはない

問4 今後、男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるためには、どのようなことが重要だと思いますか。(○は1つだけ)

1. 法律や制度の上での見直しを行い、女性差別につながるものを改めること
2. 女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念・習慣・しきたりを改めること
3. 女性自身が経済力を上げたり、知識・技術を習得したりするなど、積極的に力の向上を図ること
4. 女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること
5. 労働時間を短縮するなど、男女が家事や家庭責任を分担できる働き方を確保すること
6. 行政や企業などの重態な役割に一定の割合で女性を雇用する制度を採用・充実すること
7. その他(具体的に:)
8. わからない

3 家事、子育て・教育、介護などについておたずねします。

問5 子育てについてあなたはどのように思っていますか。(①~⑦のそれぞれについて1つに○)

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえはそう思わない	そう思わない
①子どもが小さいうちは、母親が子育てに専念するべきである	1	2	3	4
②子育ては夫も妻も等分にかかわるのがよい	1	2	3	4
③祖父母等、父母以外の家族も子育てにかかわるのがよい	1	2	3	4
④男の子も女の子も、経済的自立ができるように育てるのがよい	1	2	3	4
⑤男の子も女の子も、家事・育児ができるように育てるのがよい	1	2	3	4
⑥個性を伸ばし、個人を尊重する育て方がよい	1	2	3	4
⑦女の子は女らしく、男の子は男らしく育てるのがよい	1	2	3	4

問6 安心して子どもを生み育てるために必要なことについて、あなたはどのように思っていますか。(○は3つまで)

1. 出産・子育てに対する経済的な支援の拡充	
2. 子育て中の柔軟な勤務形態の充実	
3. 父親が子育てに十分かかわることができると期待される情報提供の整備	
4. 子育ての悩み相談窓口の充実や子育て支援に関する情報提供の充実	
5. 訪問事業などによる子育て支援や保護者の不安感の軽減	
6. 産前サービスの充実（産前産後の延長や産後・産後期保育の充実など）	
7. ファミリーサポートセンター事業や学童保育（キッズクラブ等）など、地域の子育て支援の充実	
8. 子育て中の専業主婦のリフレッシュ支援	
9. ひとり親家庭等への支援	
10. 子育て中の仲間づくり	
11. 出産・子育て後に再就職しやすい制度づくり	
12. その他（具体的に：)	
13. わからない	

*キッズクラブ：就労後又は休業中において、保護者等がいない家庭の児童の保育を行う児童クラブです。平成25年度から対象児童数が平成17年度から8年度までと比較し、長期休暇期間のみの入会も可能とした上で、名称をキッズクラブに改めました。

問7 あなたが家事・育児・介護に携わる時間は、①平日または仕事がある日と②休日、それぞれ1日あたりどれくらいですか。(①、②のそれぞれについて1つに○)

	全くなし	30分未満	30分~1時間未満	1時間~3時間未満	3時間~5時間未満	5時間以上
①平日または仕事がある日	1	2	3	4	5	6
②休日	1	2	3	4	5	6

問8 現在の学校教育における男女平等に関する教育について、どのように思っていますか。(○は1つだけ)

1. 十分に行われていると思う	
2. どちらかというように行われていると思う	
3. どちらかというように行われていないと思う	
4. 十分に行われているとは思わない	
5. わからない ⇒ (理由：)	

問9 男女平等意識を育てるために、学校教育の場でどのようなことを入れるべきだと思いますか。(○はいくつでも)

1. 男女平等の意識を育てる授業をする	
2. 生活指導や進路指導において男女の区別なく指導する	
3. 男女にとらわれない教育を実施し、併せて保護者に対する啓発をする	
4. 校長や教頭の男女の比率が同等になるようにする	
5. 男女共同参画に関する専門家を招いて、教員の研修を積極的に行う	
6. 男女が互いの心と体を尊重できる性のあり方を学ばせ教育を充実させる	
7. 力を入れる必要はない	
8. その他（具体的に：)	
9. わからない	

問10 あなたがもし介護が必要な状態になった場合、主にだれに（どこで）世話をしてもらいたいと思いますか。(○は1つだけ)

1. 家庭で、配偶者（パートナー）に	
2. 家庭で、息子に	
3. 家庭で、娘に	
4. 家庭で、高子の妻に	
5. 家庭で、娘の夫に	
6. 家庭で、公共や民間のヘルパー（介護人）に	
7. 病院、老人ホームなどの施設で	
8. だれにも世話をしてもらいたくない	
9. その他（具体的に：)	
10. わからない	

4 就労についておたずねします。

問11 一般的に女性が職業に就くことについて、あなたはどのように思いますか。(○は1つだけ)

1. 女性は職業に就かない方がよい				
2. 結婚するまでは職業に就く方がよい				
3. 子どもができるまでは、職業に就く方がよい				
4. 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい				
5. 子どもができれば職業をやめ、大きくなったら再び職業に就く方がよい				
6. その他(具体的に:)				
7. わからない				

問12 「職場での仕事」と「生活(趣味や家庭での時間など)」の調和を図る「ワーク・ライフ・バランス」という考え方があります。日々の暮らしの中の時間の使い方について、「希望」と「現実」をお答えください。(①、②のそれぞれについて1つに○)

	どちらかという仕事を優先	どちらかという生活(趣味や家庭での時間など)を優先	仕事と生活をバランスよく	わからない
①希望	1	2	3	4
②現実	1	2	3	4

問13 次の制度の内容についてご存知ですか。また実際に取得したことがありますか。(①、②のそれぞれについて1つに○)

	内容を知っているか		取得したことがあるか			
	内容を知らないが、聞いたことはある	知らない	取得したことがある	取得したことがない	取得の対象となる者がいない	
①育児休業制度	1	2	3	1	2	3
②介護休業制度	1	2	3	1	2	3

問14 男女がともに「仕事と家庭を両立」するためには、どのような条件の整備が必要だと思いますか。(○はいくつでも)

1. 年間労働時間を短縮することや、休暇の取りやすさ職場環境づくり				
2. 柔軟な勤務形態の導入(フレックスタイム制、在宅勤務)				
3. 代替委員の確保など、育児や介護休業制度を利用できる職場環境づくり				
4. 出産や介護等で退職した場合の再雇用制度の導入				
5. ハートタイマーなどの労働条件の改善				
6. 所得税の配偶者特別控除など税制の見直し				
7. 男女間の賃金格差をなくす				
8. 育児・介護休業中の賃金、その他の経済的給付の充実				
9. 保育や介護の施設・サービスの拡充				
10. 企業経営者の意識改革				
11. 働き続けることに対する家族や周囲の理解と協力				
12. その他(具体的に:)				
13. わからない				

問15 男女がともに働く職場において、どのようなことが必要だと思いますか。(①~⑧のそれぞれについて1つに○)

	必要だと思う	どちらでもない	必要だと思わない
①求人や採用における男女差がなくなる	1	2	3
②賃金や昇給における男女差がなくなる	1	2	3
③管理職等への昇進や、昇格における男女差がなくなる	1	2	3
④男女にかかわらず仕事の能力が評価される	1	2	3
⑤男女にかかわらず同じ研修が受けられる	1	2	3
⑥女性が仕事上の方針などの決定に参画する	1	2	3
⑦男女とも自分のライフスタイルにあった働き方を選ぶことができる	1	2	3
⑧セクシュアル・ハラスメント(セクハラ・性的いやがらせ)がなくなる	1	2	3

5 地域活動についておたずねします。

問16-1 あなたは現在、地域活動（自治会、青少年、子ども会、ボランティア活動、NPO活動、審議会の委員など。趣味などの活動は除きます。）をしていますか。また、今後してみたいと思いますか。（〇は1つだけ）

1. している 2. してみたい 3. 特にしなくはない

問16-1で「1. している」「2. してみたい」と答えた方におたずねします。

- 問16-2 それほどのような活動ですか。（〇はいくつでも）
1. 自治会、女性会（婦人会）、老人会、PTA、子ども会、防災・防犯などの地域活動
 2. 消費生活・環境保護・リサイクル問題等にかかわる活動
 3. 子育て、高齢者介護、障がい者支援などにかかわる福祉・ボランティア活動
 4. 国際理解・多文化共生を深めるような活動
 5. 行政の各種委員会や審議会の委員などの公的活動
 6. 地域おこしやまちづくりに関する活動
 7. その他の活動（具体的に： ）

問16-1で「1. している」と答えた方におたずねします。

問16-3 その活動で、現在役職についていますか。または、役職についた経験がありますか。（〇は1つだけ）

1. 現在についている 2. 以前についていた 3. ついた経験はない

問17 あなたが地域活動をしようとする場合、障壁となっていること、障壁となるであろうと思われることがありますか。（〇はいくつでも）

1. 仕事が忙しく、時間が無い
2. 職場の上司や同僚の理解が得られない
3. 家事・育児が忙しく、時間が無い
4. 子どもの世話を頼めるところが無い
5. 親や病人の介護を頼めるところが無い
6. 配偶者や家族の理解が得られない
7. 経済的な余裕が無い
8. 自分の健康や体力、気力に自信が無い
9. 自分のやりたい活動をしているグループや団体を知らない
10. 身近なところに活動する場所が無い
11. その他（具体的に： ）
12. 特に障壁はない
13. わからない

問18-1 自治会長やPTA会長などの役職に、女性の方はあなた自身が、男性の方はあなたの妻など身近な女性が推薦されたとしたら、あなたはどちらですか。（どちらか1つに〇）

1. 引き受ける・引き受けられることをすすめる
2. 断る・断ることをすすめる

問18-1で「2. 断る・断ることをすすめる」と答えた方におたずねします。

- 問18-2 その理由は何ですか。（〇は1つだけ）
1. 家事・育児・介護に支障が出るから
 2. 活動時間が長くなり、疲りが速くなるから
 3. 男性が多岐を占める組織に入ることへの抵抗を感じるから
 4. 家族の支援、協力が得られないから
 5. 女性は経験が少ないから
 6. その他（具体的に： ）

6 政策・方針決定の場への参画についておたずねします。

問19 女性の社会進出は進みつつありますが、町内会長や自治会長、審議会の委員や議員等には、また、女性が就くことが少ないのが現状です。このように、企画や方針決定過程への女性の参画が少ない理由は何だと思いますか。（〇は3つまで）

1. 男性優位の組織運営になっている
2. 家族の支援・協力が得られない
3. 女性の能力開発の機会が不十分
4. 女性活動を支援する女性セクターなどの施設やしくみが不足
5. 家庭・職場・地域における性別役割分担や古い習慣、しきたり
6. 女性の側の積極性が十分でない
7. 女性の参画を積極的に進めようとする人が少ない
8. 制度や規制などの社会のしくみが女性に不利にできている
9. その他（具体的に： ）
10. 特にない

7 人権についておたずねします。

人間としての尊厳を損なう行為、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ・性的いやがらせ）（以下「セクハラ」という）、ドメスティック・バイオレンス（DV・配偶者、恋人等からの暴力）（以下「DV」という）、性犯罪、性的虐待、売買春、メディアによる人権侵害などが、社会や家庭の中に存在しています。これらは、深刻であるにも関わらず被害が見えにくく、被害を多く受けているのは女性です。

問20 あなたが、女性の人権が尊重されていないと感じるのは、どのようなことについてですか。（〇はいくつでも）

1. 男女の固定的な性別役割分担押し付けること（「男は仕事、女は家庭」など）
2. 家庭内などでの妻（恋人など同居の人間も含む）への暴力
3. 職場などにおけるセクハラ
4. 痴漢やストーカー行為
5. 性別格差
6. ノードを主とした雑誌やテレビ放送、アダルトビデオ
7. テレビや新聞、インターネット等における女性を蔑視するような表現や扱い
8. 内容に関係なく、女性の体やしぐさを使用した広告など
9. 職場などにおける性別による差別待遇
10. その他（具体的に：)
11. 特にない
12. わからない

問21-1 セクハラに関して、あなたは経験したり、見聞きしたことがありますか。（〇はいくつでも）

1. 被害の経験がある
2. 加害の経験がある
3. 身近にセクハラを受けた当事者がいる
4. 経験はないが、知識としては知っている
5. 経験はないが、言葉としては聞いたことがある
6. 言葉自体を聞いたことがない

問21-1で「1. 被害の経験がある」「2. 加害の経験がある」「3. 身近にセクハラを受けた当事者がいる」と答えた方におたずねします。

問21-2 セクハラは、主にどこで行われましたか。（〇はいくつでも）

1. 職場
2. 学校
3. 街頭活動の場
4. その他（具体的に：)

問21-1で「1. 被害の経験がある」「2. 加害の経験がある」と答えた方におたずねします。

問21-3 あなたはだれかに打ち明けたり相談したりしましたか。（〇はいくつでも）

1. 相談しようとは思わなかった
2. 相談したかったが、相談しなかった
3. 公的な相談機関に相談した
4. 民間の相談機関に相談した
5. 家庭裁判所・弁護士・警察署などに相談した
6. 医師・カウンセラーなどに相談した
7. 家族・友人・先生などに相談した
8. その他（具体的に：)

問21-3で「1. 相談しようとは思わなかった」「2. 相談したかったが、相談しなかった」と答えた方におたずねします。

問21-4 あなたが、だれ（どこ）にも相談しなかったのは、なぜですか。（〇はいくつでも）

1. 相談しても無駄だと思った
2. 相談場所がわからなかった
3. 相談する人がいなかった
4. 自分さえがまんすればやっばいといけると思った
5. 自分にも悪いところがあると思った
6. 仕返しを受けると思った
7. 他人を巻き込みたくなかった
8. 子どもにも危害が及ぶと思った
9. 相談するほどのことではないと思った
10. その他（具体的に：)

問22-1 DVについて経験したり、見たり聞いたりしたことがありますか。（①～⑤のそれぞれについてあてはまるものすべてに〇）

	被害の経験がある	加害の経験がある	見たり聞いたりしたことはない
①精神的暴力（無視する・脅す など）	1	2	3
②経済的暴力（金銭管理を担いし生活を減さない など）	1	2	3
③身体的暴力（殴る・蹴る など）	1	2	3
④性的暴力（性的な行為を強要する など）	1	2	3
⑤社会的暴力（外出を制限する など）	1	2	3
⑥その他（具体的に：)	1	2	3

8 男女共同参画社会についておたずねします。

問24 次の「ことば」や「ことば」を見たり聞いたりしたことがありますか。
(①～⑪のそれぞれについて1つに○)

	内容を 知っている	内容(知らない) が聞いたことは ある	知らない
①男女共同参画社会	1	2	3
②ポジティブ・アクション* (積極的改善措置)	1	2	3
③ジェンダー (社会的・文化的につくられた性別)	1	2	3
④DV (配偶者、恋人等からの暴力)	1	2	3
⑤リアリティ・ヘルプ・ライツ** (性と生殖に関する女性の健康／権利)	1	2	3
⑥男女共同参画社会基本法	1	2	3
⑦DV防止法 (配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律)	1	2	3
⑧女子差別撤廃条約 (女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約)	1	2	3
⑨男女雇用機会均等法 (雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)	1	2	3
⑩可児市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例	1	2	3
⑪可児市男女共同参画・交流サロン、法律相談	1	2	3

*ポジティブ・アクション：社会のあらゆる分野において活動に参画する機会が、男女間で大きく偏在がある層、その格差を改善するために、必要な範囲内で、必要ないずれか一方に対し、参画する機会を積極的に提供することです。
**リアリティ・ヘルプ・ライツ：身体的、精神的、社会的に良好な状態にあり、安全な性生活を営み、子どもをいっ何人産むか、または産まないかなどを、当事者である女性に幅広い自己決定権を認めようとする考え方であり、健康、出産、中絶にかかわる女性の生命や健康を重視したものです。

問25 今後、可児市で男女共同参画を進めていくうえで、どのようなことが重要だと思いますか。(○は3つまで)

1. 男女共同参画に関する広報・啓発・学習機会を充実する
2. 育児休業や介護休業などの取得を促進するなど、仕事と家庭生活・地域活動を両立できるような環境を整備する
3. 保育の施設・サービスや、高齢者や障人の施設や介護サービスを充実する
4. 企業などが男女共同参画の推進に積極的に取り組みよう、情報提供などの働きかけをする
5. 市や企業の重要な役職や地域活動の役員に、女性を積極的に登用するなど、意思決定の場への女性の参画を促進する
6. 学校や家庭で男女平等教育を促進するよう働きかける
7. 男女が互いの性を理解しあえる教育を進めるなど、生涯にわたる健康づくりへの支援策を充実する
8. DV、セクハラをなくするための施策を充実する
9. 男女共同参画にかかわる相談窓口を充実する
10. 女性の視点を取り入れた被災者への支援など、男女共同参画の観点からの災害対策を推進する
11. その他 (具体的に：)

問22-1で「被害の経験がある」「加害の経験がある」と1つでも答えた方におたずねします。

問22-2 DVについて、あなたにだけ打ち明けたり相談したりしましたか。
(○はいくつでも)

1. 相談しようとは思わなかった
2. 相談したかったが、相談しなかった
3. 公的な相談機関に相談した
4. 民間の相談機関に相談した
5. 家庭裁判所・弁護士・警察署などに相談した
6. 医師・カウンセラーなどに相談した
7. 家族・友人・先生などに相談した
8. その他 (具体的に：)

問22-2で「1. 相談しようとは思わなかった」「2. 相談したかったが、相談しなかった」と答えた方におたずねします。

問22-3 あなたが、だれ(どこ)にも相談しなかったのは、なぜですか。(○はいくつでも)

1. 相談しても無駄だと思った
2. 相談場所がわからなかった
3. 相談する人がいなかった
4. 自分さえがまぬればやっていると聞いた
5. 自分にも悪いところがあると思った
6. 返事を期待しなかった
7. 他人を巻き込みたくなかった
8. 子どもに危害が及ぶと思った
9. 相談するほどのことではないと思った
10. その他 (具体的に：)

問23 DV、セクハラ等の行為が社会問題となっていますが、これらの行為をなくすためには、どうしたらよいと思いますか。(○はいくつでも)

1. 男性に対して、DV、セクハラについての意識啓発を行う
2. 女性に対して、DV、セクハラについての意識啓発を行う
3. 法律・制度の制定や見直しを行う(罰則の強化など)
4. 犯罪の取り締まりを強化する
5. 過激な内容のビデオ、ゲーム等の販売や貸出しを禁止又は制限する
6. 暴力を稀に許さない気運を醸成させる
7. 被害者の相談の充実、被害者の保護・安全確保、その後の自立まで一貫して支援する
8. 加害者に対するカウンセリングや更生を促すプログラムを実施する
9. 放送、出版、新聞などのマス・メディアが倫理規定を強化する
10. 家庭や学校において、男女平等や性についての教育を充実させる

2 事業所調査

可児市 男女共同参画に関する事業所調査 一調査の趣旨とご協力をお願いー

皆さまには、日ごろから市政にご理解とご協力を賜り、誠にありがとうございます。
可児市では、「可児市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例」に基づき、「可児市男女共同参画プラン2018」を策定し、男女が性別にかかわらず個性と能力を發揮し、いきいきと暮らすことができる社会の実現をめざし、さまざまな取り組みを進めています。

今回、「可児市男女共同参画プラン2018」の計画期間の中間年にあたり、プランの見直しを行うこととなりました。このアンケート調査は、市内にある事業所における男女共同参画の現状を把握し、今後の取り組みの参考とさせていただきます。目的としており、市内の事業所から500事業所を無作為に選び、実施するものです。お答えは、すべて無記名で統計的に処理しますので、個別の事業所が特定されるなど、回答された事業所にご迷惑をおかけするようなことはございません。お忙しいところ大変恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力のほどよろしくお願ひ申し上げます。

平成 25 年 6 月

可児市長 富田 成輝

<調査票のご記入にあたってのお願い>

- ・ご記入は、人単・労働担当の方にお願ひします。
- ・ご回答は、えんぴつ、ボールペンなどではっきりとご記入ください。
- ・ご回答は時間をよく読んでいただき、専ら事業所の状態や考え方に最も近い番号を選び、その番号に○をつけてください。○の数は、設問によって1つの場合と数が指定してある場合がありますので、ご注意ください。
- ・「その他」にあてはまる場合は、() 内になるべく具体的にご記入ください。
- ・ご記入いただいた調査票は、7月5日(金)までに、同封の返付封筒(切手不要)に入れて、事業所名などは書かずに、郵便ポストにご投函ください。
- ・この調査資料の利用にあたっては、その取扱に十分に配慮します。また、調査内容については、この範囲以外の目的に使用することはございません。
- ・事業所の抽出にあたっては、事業内容や事業所の規模等にかかわらず、無作為に抽出させていただきますました。
- ・ご不明の点がございましたら、下記までお問い合わせください。

<お問い合わせ>

可児市役所 市民部 人づくり課 人権・男女共同参画係
電話 : 0574 (62) 1111 (内線3423)
FAX : 0574 (62) 4248

1 貴事業所の概要についておたずねします。

問1 貴事業所の従業員数をお答えください。(複数の事業所がある場合は、会社全体の状況をお答えください。)(数字を記入)

	女性従業員	男性従業員
①正規従業員数 常用雇用者のうち、「正社員・職員」などと呼ばれている人	人	人
②正規従業員以外の従業員数 常用雇用者のうち、「嘱託社員・職員」「派遣社員・職員」「契約社員・職員」「パートタイマー」「アルバイト」などと呼ばれている人 ※臨時雇員者(常用雇用者以外の雇用者で1か月以内の期間を定め、選挙されている人または日々雇われている人)は含みません	人	人

これ以降の質問については、貴事業所についてのみお答えください。

問2 貴事業所の業種についてお答えください。(○は主なもの1つ)

1. 農林漁業
2. 建設業
3. 製造業
4. 電気・ガス・熱供給・水道業
5. 情報通信業
6. 運輸業
7. 卸売・小売業
8. 金融・保険業
9. 不動産業
10. 飲食店・宿泊業
11. 医療・福祉
12. 教育・学習支援業
13. サービス業
14. その他(具体的に:)

問3 貴事業所の形態についてお答えください。(○は1つだけ)

1. 単独事業所
2. 本社・本店(ほかに支社・支店・営業所・工場などがある)
3. 支社・支店・営業所・工場(ほかに本社・本店がある)
4. その他(具体的に:)

問4 正規従業員の平均的な勤続年数をお答えください。(○は1つだけ)

(1) 女性

1. 5年未満
2. 5年～10年未満
3. 10年～15年未満
4. 15年以上

(2) 男性

1. 5年未満
2. 5年～10年未満
3. 10年～15年未満
4. 15年以上

問5-1 管理職等の役職者の人数をお答えください。(数字を記入)

	女性従業員	男性従業員
①部長相当以上	人	人
②課長相当	人	人
③係長相当	人	人

* 課長補佐は係長相当として人数をご記入ください。

問5-1で女性管理職がない場合に、おたずねします。

問5-2 女性の管理職がない理由は何ですか。(〇はいくつでも)

1. 将来の候補者がいるが、今のところ必要ない職年数等の条件を満たしていないから
2. 今のところ管理職の候補になり得る女性従業員がいないから
3. 管理職に適格となる前に辞めてしまったから
4. 管理職にすることを考えて女性従業員を採用していないから
5. 家庭での役割と管理職としての責任遂行のバランスが難しいから
6. 従業員が希望しないから
7. 組織体制として、男女問わず従業員が管理職になることはないから
8. わからない
9. その他(具体的に：)

問5-3 今後女性が管理職になることがありますか。(〇はいくつだけ)

1. 近いうちになる予定である
2. なんとかもない
3. 今後もある見込みはない

2 男女共同参画社会※についておたずねします。

問6 可見市では、男女共同参画社会の実現に向けて、さまざまな取り組みを進めています。そのことをご存じですか。(〇は1つだけ)

1. 男女共同参画の推進に取り組んでいることを知っているし、その内容も知っている。
2. 男女共同参画の推進に取り組んでいることを知っているが、内容までは知らない
3. 男女共同参画の推進に取り組んでいることを知らなかった

問7 次の事項をご存じですか。(①～⑧のそれぞれについて1つに〇)

	内容を 知っている	内容が 知らない	知らない
①男女共同参画社会*	1	2	3
②ポジティブ・アクション®(積極的改善措置)	1	2	3
③ジェンダー(社会的・文化的につくられた性別)	1	2	3
④男女共同参画社会基本法	1	2	3
⑤DV防止法(配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律)	1	2	3
⑥女子差別撤廃条約(女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約)	1	2	3
⑦男女雇用機会均等法(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)	1	2	3
⑧可見市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例	1	2	3

※男女共同参画社会：男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあるあらゆる分野における活動に参画する機会が確保されることにも、政治的、経済的、社会的及び文化的利益を受けることができ、かつ、共に責任を担うべき社会をいいます。

※ポジティブ・アクション：社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が、男女間で大きく格差がある場合、その格差を改善する点から、必要な範囲内で、男女のいずれか一方に対し、参画する機会を積極的に提供することです。

問8 貴社では、男女共同参画社会の実現に向けて、以下のような取り組みを実施されていますか。(〇はいくつでも)

1. 男女共同参画社会の実現に向けた取り組みとして、ワーク・ライフ・バランスやセクシュアル・ハラスメント(以下「セクハラ」※)という対策、ポジティブ・アクションなどを実践している
2. 男女共同参画に関する広報・啓発を行っている
3. 男女共同参画に関する研修を実施している
4. 特別取り組みがない

※セクハラ：性的嫌がらせといわれ、「継続的な人間関係において、地位や力関係の背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動であり、それは、単に雇用関係にある者の間のみならず、施設における職員とその利用者の間や団体における構成員間など、様々な生活の場で起こり得るものである。」と定義されています。

3 育児・介護等の面立支援についておたずねします。

問9 貴事業所では、育児や介護を行う従業員を支援するために、どのような措置を設けていますか。(〇はいくつでも)

- 1. 短時間勤務制度
- 2. フレックスタイム制*
- 3. 始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ
- 4. 所定外労働の免除
- 5. 在宅勤務制度
- 6. 事業所内託児施設
- 7. 出産・育児に対する経費の補助
- 8. その他(具体的に:)

*フレックスタイム制: 1か月以内の一定期間における総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者がその枠内で各日の始業及び終業の時刻を主体的に決定する制度をいいます。

問10-1 育児・介護休業制度は、「育児・介護休業法*」に規定される、労働者が子育てや介護のために一定期間休業する制度をいいますが、貴事業所では、この育児・介護休業制度を就業規則などで規定していますか。(〇は1つだけ)(注)労働基準法の適用範囲後休暇とは異なります。

- 1. 就業規則や労働契約、内規などに明文化している
- 2. 明文化していないが、慣行としてある
- 3. 明文化しておらず、またそういった慣行はない
- 4. その他(具体的に:)

問10-1で「1. 明文化している」「2. 慣行としてある」と回答した事業所におたずねします。

問10-2 育児・介護休業の取得状況について、男女別にお答えください。(数字を記入)

(1) 育児休業		女性従業員	男性従業員
①平成22年4月1日から平成25年3月31日までに出生した女性従業員	人	③平成22年4月1日から平成25年3月31日までに配偶者が出生した男性従業員	人
②うち、育児休業を取得した女性従業員	人	④うち、育児休業を取得した男性従業員	人
(2) 介護休業 (注) 取得したことがある人数をお答えください。		女性従業員	男性従業員
取得(利用)者数	人	人	人

*育児・介護休業法: 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の略称で、育児休業または家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立を図ることを目的として、その福祉を関係するともに、経済及び社会の発展に資することを目的としています。

問10-3 休業期間中に給与の支給はありますか。(〇は1つだけ)
(注)雇用保険から支給される育児休業給付金は除きます。

- (1) 育児休業
- 1. 給与のほぼ全額を支給する
 - 2. 給与の一部を支給する
 - 3. 給与は支給しない
 - 4. その他(具体的に:)
- (2) 介護休業
- 1. 給与のほぼ全額を支給する
 - 2. 給与の一部を支給する
 - 3. 給与は支給しない
 - 4. その他(具体的に:)

問10-4 取得(利用)者の復職後の配置はどうなりましたか。(〇は1つだけ)

- (1) 育児休業からの復職
- ①女性
- 1. 休業前と同じ部署に復帰
 - 2. 休業前と異なる部署に復帰
 - 3. その他(具体的に:)
- ②男性
- 1. 休業前と同じ部署に復帰
 - 2. 休業前と異なる部署に復帰
 - 3. その他(具体的に:)
- (2) 介護休業からの復職
- ①女性
- 1. 休業前と同じ部署に復帰
 - 2. 休業前と異なる部署に復帰
 - 3. その他(具体的に:)
- ②男性
- 1. 休業前と同じ部署に復帰
 - 2. 休業前と異なる部署に復帰
 - 3. その他(具体的に:)

問11 育児・介護休業制度の利用を進めていくうえで、貴事業所で課題となることはどのようなことですか。(〇はいくつでも)

- 1. 休業期間中の代行要員の確保及び費用
- 2. 休業者の復職時の受け入れ体制の整備
- 3. 休業者の能力低下への教育訓練など、復職のための支援
- 4. 休業者の昇格・昇進・昇任の取り扱い
- 5. 休業者の側面の従業員に対する業務負担の増大
- 6. 制度活用のための先進事例の情報収集や制度の理解を深める研修などの取り組み
- 7. 制度の利用者と未利用者間の相互理解の促進
- 8. その他(具体的に:)
- 9. 特に問題はない

4 女性従業員の就労についておたずねします。

問 12 貴事業所では、女性従業員にどのようなように働いてほしいと思いますか。
(○は主なもの1つ)

1. 結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい
2. 結婚するまで働いてほしい
3. 出産するまで働いてほしい
4. 再雇用制度を利用して、育児が一段落してから再び働いてほしい
5. その他(具体的に:)

問 13 男女雇用機会均等法では、職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を實質的に確保するために、女性のみを対象に取り扱う措置(ポジティブ・アクション)を認めています。このような何らかの措置をしていますか。(○はいくつでも)

1. 女性がいない部署や業務に、積極的に女性を配置する
2. 女性が参加していなかった会議や勉強会に、積極的に女性を参加させる
3. 管理職に対して、女性の活用についての研修を行う
4. 昇格・昇進・昇任に関して女性に配慮した措置がある
5. 募集・採用に関して女性に配慮した措置がある
6. 従業員全体に対して男女雇用機会均等に関する研修を行い、意識改革をする
7. その他(具体的に:)
8. 特に配慮はしていない

問 14 平成 22 年 4 月 1 日から平成 25 年 3 月 31 日まで、次のような女性従業員の退職者がいました。退職者がいた場合は、何人(くらい)だったかお答えください。(①から④、それぞれについてどちらから1つに○、数字を記入)

	退職者の有無	退職者の人数
①結婚で退職した女性の従業員	1. いた 2. いなかった	→ 人
②妊娠・出産を機に退職した女性の従業員	1. いた 2. いなかった	→ 人
③介護のために退職した女性の従業員	1. いた 2. いなかった	→ 人
④その他の理由で退職した女性の従業員(定年退職を含む)	1. いた 2. いなかった	→ 人

問 15 妊娠、出産、育児、介護などの理由から退職した従業員、主として正報従業員を一定期間後に再び自社あるいは当該企業の関連会社で再雇用する制度がありますか。(どちらから1つに○)

1. ある
2. ない

5 ワーク・ライフ・バランスについておたずねします。

問 16-1 「職場での仕事」と「生活(家庭での時間、地域活動や趣味などの時間)」の調和を図る「ワーク・ライフ・バランス」という考え方があります。貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスについて、どのように考えていますか。(○は1つだけ)

1. 積極的に、ワーク・ライフ・バランスの実践を支援している
2. 今後、積極的に支援していきたい
3. 法律で定められた範囲で支援している
4. 支援していきたいが余力がない
5. ワーク・ライフ・バランスが何かを知らない
6. ワーク・ライフ・バランスには反対

問 16-1 で「1. 積極的に支援している」または「2. 今後、支援していきたい」と回答した事業所におたずねします。

問 16-2 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスの取り組みとして、どのようなことを実施していますか。また、効果のある取り組みと思われるものは何ですか。(①、②それぞれ○はいくつでも)

①実施している取り組み

1. 経営幹部等にワーク・ライフ・バランスを進める趣旨を盛り込んでいる
2. 法律で禁止されている育児休業や短時間勤務制度の利用による不利益取の扱いについて、社内でもこれに準じた規則を設けている
3. ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供・相談を行う組織・担当を設けている
4. 家庭の事情によっては、勤務地を考慮している
5. ノー残業デーを設ける等長時間労働を行わないような意識改革を促している
6. 従業員相互で業務を共有するなど作業の効率化を図っている
7. 従業員一人ひとりに対して、定期的に面談を実施している
8. 管理職を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する研修を実施している
9. その他(具体的に:)

②効果のある取り組みと思われるもの

1. 経営幹部等にワーク・ライフ・バランスを進める趣旨を盛り込む
2. 法律で禁止されている育児休業や短時間勤務制度の利用による不利益取の扱いについて、社内でもこれに準じた規則を設ける
3. ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供・相談を行う組織・担当を設ける
4. 家庭の事情によっては、勤務地を考慮する
5. ノー残業デーを設ける等長時間労働を行わないような意識改革を促す
6. 従業員相互で業務を共有するなど作業の効率化を図る
7. 従業員一人ひとりに対して、定期的に面談を実施する
8. 管理職を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する研修を実施する
9. その他(具体的に:)

問17 ワーク・ライフ・バランスを進めることにより、どのような効果が期待できると思われますか。(○は主なもの3つ)

1. 優秀な人材を採用できる
2. 中途退職する従業員が減少する
3. 人件費コスト・募集コストを軽減できる
4. 均等社会への貢献度が高い企業、社会的企業など企業イメージを向上できる
5. 従業員の意欲が高まり、生産性の向上につながる
6. チームや組織で助け合う雰囲気が増える
7. 従業員全体の意識改革が図られる
8. 組織・業務体制の見直しにより、業務効率が向上する
9. 多様な価値観や生活者の視点、消費者の視点で商品が本業に活かされる
10. その他(具体的に:)
11. 特になし

6 男女がそれぞれの能力を発揮できる職場づくりについておたずねします。

問18 貴事業所では、女性従業員の一層の活躍を促進するために、次のような取り組みを行っていますか。(①から⑬、それぞれについて1つに○)

	実施している	実施していない
①性別を限定することなく、様々な職務に配置する	1	2
②女性従業員を積極的に管理職等の役職に登用する	1	2
③能力主義的な人事管理を行う	1	2
④一般職から総合職への転換を容易にする	1	2
⑤セカハラ防止などを目的に研修を実施する	1	2
⑥時間外労働を短縮するなどワーク・ライフ・バランスを促進する	1	2
⑦女性従業員からの意見や苦情を積極的に聴取・収集する	1	2
⑧男女間の賃金格差の状況把握とその要因を除去する	1	2
⑨女性従業員を積極的に育成するための研修を実施する	1	2
⑩女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備を充実させる	1	2
⑪妊娠・出産・育児を経験しながらでも働きやすいような社内制度(短時間勤務制度、事業所内保育など)を充実させる	1	2
⑫女性従業員が相談するための窓口を社内を設置する	1	2
⑬その他()	1	2

問19 貴事業所では、従業員に対して、どのような資質や能力を期待していますか。(①から⑧のそれぞれについて1つに○)

(1) 女性

	重視している	どちらでもない いえない	あまり重視 していない
①コミュニケーション・対人関係能力 (周囲の人と協同し良好な人間関係を形成する力)	1	2	3
②企画力(計画し、推進する力)	1	2	3
③リーダーシップ力(先頭に立って組織をまとめる力)	1	2	3
④サポート力(周囲に対し、自分が貢献できることを見つけ、積極的に提供できる力)	1	2	3
⑤正確性・確実性(正確で丁寧な仕事をする力)	1	2	3
⑥交渉能力(利害関係者と意向や要望を調整し、双方の納得を得られるように事を運ぶ力)	1	2	3
⑦変化適応能力(環境の変化に柔軟に対応できる力)	1	2	3
⑧プレゼンテーション力(論理的、客観的に意見を発表し、相手を納得させる力)	1	2	3

(2) 男性

	重視している	どちらでもない いえない	あまり重視 していない
①コミュニケーション・対人関係能力 (周囲の人と協同し良好な人間関係を形成する力)	1	2	3
②企画力(計画し、推進する力)	1	2	3
③リーダーシップ力(先頭に立って組織をまとめる力)	1	2	3
④サポート力(周囲に対し、自分が貢献できることを見つけ、積極的に提供できる力)	1	2	3
⑤正確性・確実性(正確で丁寧な仕事をする力)	1	2	3
⑥交渉能力(利害関係者と意向や要望を調整し、双方の納得を得られるように事を運ぶ力)	1	2	3
⑦変化適応能力(環境の変化に柔軟に対応できる力)	1	2	3
⑧プレゼンテーション力(論理的、客観的に意見を発表し、相手を納得させる力)	1	2	3

2 男女平等意識についておたずねします。

問1 あなたは、今の日本の社会では男女の地位は平等になっているかと思えますか。次の各項目についてあなたのお考えに最も近いものをお答えください。
(①～③のそれぞれについて1つに○)

	男性が優遇されている方が非常に	男性と女性とが同等である	女性と男性とが優遇されている方が非常に	わからない
① 家庭生活	1	3	4	6
② 職場	1	3	4	6
③ 地域活動の場	1	3	4	6
④ 学校教育の場	1	3	4	6
⑤ 法律や制度の上	1	3	4	6
⑥ 社会通念・習慣・しきたり	1	3	4	6
⑦ 政治の場	1	3	4	6
⑧ 社会全体として	1	3	4	6

問2-1 「男は仕事、女は家庭」に代表されるように、性別によって男女の役割を決めるような考え方についてどのようになっていますか。(○は1つだけ)

1. 「男は仕事、女は家庭」がよい
2. 男女とも仕事をし、家事・育児・介護は女性の役割である
3. 男女とも仕事をし、家事・育児・介護の役割も分かち合うのがよい
4. 「女は仕事、男は家庭」でもよい
5. その他(具体的に:)

問2-2 「1. 「男は仕事、女は家庭」がよい」「2. 男女とも仕事をし、家事・育児・介護は女性の役割である」と答えた方におたずねします。

- 問2-2 そう思うのはどのような理由からですか。(○は1つだけ)
1. 男性は外の仕事に、女性は家事・育児・介護に働いている
 2. 男女の役割を固定した方が、家庭生活がうまくいく
 3. 家庭をもつ女性が働き続けると家庭にうまくいかない
 4. 女性は仕事の責任を全うできない
 5. 男性は本来、家事・育児に向いていない
 6. 長年の考え(価値観)は、そう簡単になくならない
 7. 子どもの成長にとってよいから
 8. 個人的にそうありたいから
 9. その他(具体的に:)

問3 今後、男女がともに、家事・育児・介護などの家庭生活や地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。(○は3つまで)

1. 男性が家事などに参加することに男性自身の抵抗感をなくすること
2. 男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすること
3. 夫婦や家族間のコミュニケーションをよく図ること
4. 年長者やまわりの人が、夫婦の役割分担等について、当事者の考え方を尊重すること
5. 社会の中で、男性による家事・育児・介護、地域での活動について、その評価を高めること
6. 労働時間の短縮や休暇の取得がしやすい環境づくり、フレックスタイム制度など働き方を見直すこと
7. 男性が家事・育児・介護、地域での活動を行うための、仲間づくりを進めること
8. 仕事と家庭や地域でのその他の活動との両立などの問題について、地域や職場などに、男性が相談しやすい窓口があること
9. その他(具体的に:)
10. 特に必要なことはない

問4 今後、男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるためには、どのようなことが重要だと思いますか。(○は1つだけ)

1. 法律や制度の上での見直しを行い、女性差別につながるものを改めること
2. 女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念・習慣・しきたりを改めること
3. 女性自身が経済力をつけたり、知識・技術を習得したりするなど、積極的に力の向上を図ること
4. 女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること
5. 労働時間を短縮するなど、男女が家事や家庭責任を分担できる働き方を確保すること
6. 行政や企業などの重要な役割に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること
7. その他(具体的に:)
8. わからない

3 家事、子育て・教育、介護などについておたずねします。

問5 子育てについてあなたはどのように思いますか。(①～④のそれぞれについて1つに○)

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
①子どもが小さいうちは、母親が子育てに専念するべきである	1	2	3	4
②子育ては夫も妻も等分にかかわるのがよい	1	2	3	4
③祖父母等、父母以外の家族も子育てにかかわるのがよい	1	2	3	4
④男の子も女の子も、経済的自立ができるように育てるのがよい	1	2	3	4
⑤男の子も女の子も、家事・育児ができるように育てるのがよい	1	2	3	4
⑥個性を伸ばし、個人を尊重する育て方がよい	1	2	3	4
⑦女の子は女らしく、男の子は男らしく育てるのがよい	1	2	3	4

問6 安心して子どもを育てるために必要なことについて、あなたはどのように思いますか。(○は3つまで)

1. 出産・子育てに対する経済的な支援の拡充 2. 子育て中の柔軟な勤務形態の充実 3. 父親が子育てに十分にかかわることができている職場環境の整備 4. 子育ての悩み相談窓口の充実や子育て支援に関する情報提供の充実 5. 訪問事業などによる子育て支援や保護者の不安感の軽減 6. 保育サービスの充実（保育時間の延長や待機・病後児保育の充実など） 7. ファミリーサポートセンター事業や学童保育（キッズクラブ*）など、地域の子育て支援の充実 8. 子育て中の専業主婦のリフレッシュ支援 9. ひとり親家庭等への支援 10. 子育て中の仲間づくり 11. 出産・子育て後に再就職しやすい制度づくり 12. その他（具体的に： 13. わからない

*キッズクラブ：放課後又は休日にあって、保護者等がいない家庭の児童の保育を行う児童クラブです。平成25年度から対象学年が小学校1年生から6年生までに拡大し、長期休暇期間のみのみならず年間を通して、多岐なキッズクラブに取組みました。

問7 あなたが家事・育児・介護に携わる時間は、①平日または仕事がある日と②休日、それぞれ1日あたりどれくらいですか。(①、②のそれぞれについて1つに○)

	全くなし	30分未満	30分～1時間未満	1時間～3時間未満	3時間～5時間未満	5時間以上
①平日または仕事のある日	1	2	3	4	5	6
②休日	1	2	3	4	5	6

問8 現在の学校教育における男女平等に関する教育について、どのように思いますか。(○は1つだけ)

1. 十分に行われていると思う 2. どちらかというも行われていると思う 3. どちらかというも行われていないと思う 4. 十分に行われているとは思わない 5. わからない ⇒ (理由：)
--

問9 男女平等意識を育てるために、学校教育の場でどのようなことかを入れるべきだと思いますか。(○はいくつでも)

1. 男女平等の意識を育てる授業をする 2. 生活指導や進路指導において男女の区別なく指導する 3. 男女にとらわれない教育を実施し、併せて保護者に対する啓発をする 4. 校長や教頭の男女の比率が同等になるようにする 5. 男女共同参画に関する専門家を招いて、教員の研修を積極的に行う 6. 男女が互いの心と体を尊重できる性のあり方を学ぶ性教育を充実させる 7. 力を入れる必要はない 8. その他（具体的に： 9. わからない
--

問10 あなたがもし介護が必要な状態になった場合、主にだれに（どこで）世話をしてもらいたいと思いますか。(○は1つだけ)

1. 家族で、配偶者（パートナー）に 2. 家族で、息子に 3. 家族で、娘に 4. 家族で、息子の妻に 5. 家族で、娘の夫に 6. 家族で、公共や民間のヘルパー（介護人）に 7. 病院、老人ホームなどの施設で 8. だれにも世話をしてもらいたくない 9. その他（具体的に： 10. わからない
--

4 就労についておたずねします。

問11 一般的に女性が職業に就くことについて、あなたはどのように思いますか。(○は1つだけ)

1. 女性は職業に就かない方がよい
2. 結婚するまでは職業に就く方がよい
3. 子どもができるまでは、職業に就く方がよい
4. 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい
5. 子どもができたから職業をやめ、大きくなったら再び職業に就く方がよい
6. その他(具体的に:)
7. わからない

問12 「職場での仕事」と「生活(趣味や家庭での時間など)」の調和を図る“ワーク・ライフ・バランス”という考え方があります。日々の暮らしの中の時間の使い方について、「希望」と「現実」をお答えください。(①、②のそれぞれについて1つに○)

	どちらかという生活(趣味や家庭での時間など)を優先	どちらかという仕事を優先	どちらかという生活(趣味や家庭での時間など)を優先	仕事と生活をバランスよく	わからない
①希望	1	2	2	3	4
②現実	1	2	2	3	4

問13 次の制度の内容についてご存知ですか。また実際に取得したことがありますか。(①、②のそれぞれについて1つに○)

	内容を知っているか		取得したことがあるか			
	内容は知らないが、聞いたことはある	知らない	取得したことがある	取得したことがない	取得の知覚となる言がない	
①育児休業制度	1	2	3	1	2	3
②介護休業制度	1	2	3	1	2	3

問14 男女がともに「仕事と家庭を両立」するためには、どのような条件の整備が必要だと思いますか。(○はいくつでも)

1. 年間労働時間を短縮することや、休暇の取りやすい職場環境づくり
2. 柔軟な勤務形態の導入(フレックスタイム制、在宅勤務)
3. 代替委員の確保など、育児や介護休業制度を利用できる職場環境づくり
4. 出産や介護等で退職した場合の再雇用制度の導入
5. ハートタイマーなどの労働条件の改善
6. 所得割の配偶者特別控除など税制の見直し
7. 男女間の賃金格差をなくす
8. 育児・介護休業中の賃金、その他の経済的給付の充実
9. 保育や介護の施設・サービスの拡充
10. 企業経営者の意識改革
11. 働き続けることに対する家族や周囲の理解と協力
12. その他(具体的に:)
13. わからない

問15 男女がともに働く職場において、どのようなことが必要だと思いますか。(①～⑧のそれぞれについて1つに○)

	必要だと 思う	どちらでもない	必要だと 思わない
①求人や採用における男女差がなくなる	1	2	3
②賃金や昇給における男女差がなくなる	1	2	3
③管理職等への昇進や、昇格における男女差がなくなる	1	2	3
④男女にかかわらず仕事の能力が評価される	1	2	3
⑤男女にかかわらず同じ研修が受けられる	1	2	3
⑥女性が仕事上の方針などの決定に参画する	1	2	3
⑦男女とも自分のライフスタイルにあった働き方を選ぶことができる	1	2	3
⑧セクシュアル・ハラスメント(セクハラ・性的いやがらせ)がなくなる	1	2	3

5 地域活動についておたずねします。

問 16-1 あなたは現在、地域活動（自治会、子ども会、青少年、ボランティア活動、NPO 活動、審議会の委員など。趣味などの活動は除きます。）をしていますか。また、今後してみたいと思いますか。（Oは1つだけ）

1. している 2. してみたい 3. 特にしたくはない

問 16-1 で「1. している」「2. してみたい」と答えた方におたずねします。

問 16-2 それほどのような活動ですか。（Oはいくつでも）

1. 自治会、女性会（婦人会）、老人会、PTA、子ども会、防災・防犯などの地域活動
 2. 消費生活・環境保護・リサイクル問題等にかかわる活動
 3. 子育て、高齢者介護、障がい者支援などにかかわる福祉・ボランティア活動
 4. 国際理解・多文化共生を深めるような活動
 5. 行政の各種委員会や審議会の委員などの公的活動
 6. 地域おこしやまちづくりに関する活動
 7. その他の活動（具体的に：）

問 16-1 で「1. している」と答えた方におたずねします。

問 16-3 その活動で、現在役職についていますか。または、役職についていた経験がありますか。（Oは1つだけ）

1. 現在ついている 2. 以前ついていた 3. ついた経験はない

問 17 あなたが地域活動をしようとする場合、障壁となっていること、障壁となるであろうと思われることがありますか。（Oはいくつでも）

1. 仕事が忙しく、時間が無い 2. 職場の上司や同僚の理解が得られない
 3. 家事・育児が忙しく、時間が無い 4. 子どもの世話を察めるところがない
 5. 親や病人の介護を察めるところがない 6. 配偶者や家族の理解が得られない
 7. 経済的な余裕がない 8. 自分の健康や体力、気力に自信がない
 9. 自分のやりたい活動をしているグループや団体を知らない
 10. 身近なところに活動する場所がない
 11. その他（具体的に：）
 12. 特に障壁はない 13. わからない

問 18-1 自治会長や P T A 会長などの役職に、女性の方はあなた自身が、男性の方はあなたの妻など身近な女性が推薦されたとしたら、あなたはもう一つ O（どちらか1つに O）

1. 引き受ける・引き受けることをすすめると 2. 断る・断ることをすすめると

問 18-1 で「2. 断る・断ることをすすめると」と答えた方におたずねします。

問 18-2 その理由は何か。（Oは1つだけ）

1. 家事・育児・介護に支障が出るから
 2. 活動時間が長くなり、帯りが遅くなるから
 3. 男性が多数を占める組織に入ること抵抗を感じるから
 4. 家族の支援、協力が得られないから
 5. 女性は経験が少ないから
 6. その他（具体的に：）

6 政策・方針決定の場合の参画についておたずねします。

問 19 女性の社会進出は進みつつありますが、町内会長や自治会長、審議会の委員や議員等には、まだ、女性が就くことが少ないのが現状です。このように、企画や方針決定過程への女性の参画が少ない理由は何かと思いますか。（Oは3つまで）

1. 男性優位の組織運営になっている 2. 家族の支援・協力が得られない
 3. 女性の能力開発の機会が不十分 4. 女性活動を支える女性センターなどの施設やしくみが不足
 5. 家庭・職場・地域における性別役割分担や古い習慣、しきたり
 6. 女性の側の積極性が十分でない
 7. 女性の参画を積極的に進めようとする意識している人が少ない
 8. 制度や規制などの社会のしくみが女性に不利にできている
 9. その他（具体的に：）
 10. 特にない

7 人権についておたずねします。

人間としての尊厳を尊ぶ行為、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ・性的いやがらせ）（以下「セクハラ」という）、ドメスティック・バイオレンス（DV・配偶者、恋人等からの暴力）（以下「DV」という）、性犯罪、性的虐待、売買春、メディアによる人権侵害などが、社会や家庭の中に存在しています。これらは、深刻であるにも関わらず被害が見えにくく、被害を多く受けているのは女性です。

問 20 あなたが、女性の人権が尊重されていないと感じるのは、どのようなことについてですか。（Oはいくつでも）

1. 男女の固定的な性別役割分担を押し付けること（「男は仕事、女は家庭」など）
 2. 家庭内ほごでの妻（恋人など同居の人間も含む）への暴力
 3. 職場などにおけるセクハラ 4. 産後やストーカー行為
 5. 性同意営業 6. ネットを主とした誹謗やテレビ放映、アダルトビデオ
 7. テレビや新聞、インターネット等における女性を露骨するような表現や扱い
 8. 内容に馴染なく、女性の体やしぐさを使用した広告など
 9. 職場などにおける性別による差別待遇
 10. その他（具体的に：）
 11. 特にない 12. わからない

問 21-1 セクハラに関して、あなたは経験したり、見聞きしたことがありますか。
(○はいくつでも)

1. 被害の経験がある
2. 加害の経験がある
3. 身近にセクハラを受けた当事者がいる
4. 経験はないが、知照としては知っている
5. 経験はないが、言葉としては聞いたことがある
6. 言葉自体を聞いたことがない

問 21-1 で「1. 被害の経験がある」「2. 加害の経験がある」「3. 身近にセクハラを受けた当事者がいる」と答えた方におたずねします。

問 21-2 セクハラは、主にどこで行われましたか。(○はいくつでも)

1. 職場
2. 学校
3. 地域活動の場
4. その他(具体的に:)

問 21-1 で「1. 被害の経験がある」「2. 加害の経験がある」と答えた方におたずねします。

問 21-3 あなたはだれかに打ち明けたり相談したりしましたか。(○はいくつでも)

1. 相談しようとは思わなかった
2. 相談したかったが、相談しなかった
3. 公的な相談機関に相談した
4. 民間の相談機関に相談した
5. 家庭裁判所・弁護士・警察署などに相談した
6. 医師・カウンセラーなどに相談した
7. 家族・友人・先生などに相談した
8. その他(具体的に:)

問 21-3 で「1. 相談しようとは思わなかった」「2. 相談したかったが、相談しなかった」と答えた方におたずねします。

問 21-4 あなたが、だれ(どこ)にも相談しなかったのは、なぜですか。(○はいくつでも)

1. 相談しても無駄だと思った
2. 相談場所がわからなかった
3. 相談する人がいなかった
4. 自分さえがまんすればやっつけていけると思った
5. 自分にも悪いところがあると思った
6. 仕返しを思いと願った
7. 他人を善き返さなくて良かった
8. 子どもに被害が及ぶと思った
9. 相談するほどではないと思った
10. その他(具体的に:)

問 22-1 DV について経験したり、身たり聞いたりしたことがありますか。
(①～⑤のそれぞれについてあてはまるものすべてに○)

	被害の経験がある	加害の経験がある	身たり聞いたことはい
①精神的暴力(無視する・脅す など)	1	2	3
②経済的暴力(金銭管理を独占し生活費を渡さない など)	1	2	3
③身体的暴力(殴る・蹴る など)	1	2	3
④性的暴力(性的な行為を強要する など)	1	2	3
⑤社会的暴力(外出を制限する など)	1	2	3
⑥その他(具体的に:)	1	2	3

問 22-1 で「被害の経験がある」「加害の経験がある」と1つでも答えた方におたずねします。

問 22-2 DV について、あなたはだれかに打ち明けたり相談したりしましたか。(○はいくつでも)

1. 相談しようとは思わなかった
2. 相談したかったが、相談しなかった
3. 公的な相談機関に相談した
4. 民間の相談機関に相談した
5. 家庭裁判所・弁護士・警察署などに相談した
6. 医師・カウンセラーなどに相談した
7. 家族・友人・先生などに相談した
8. その他(具体的に:)

問 22-2 で「1. 相談しようとは思わなかった」「2. 相談したかったが、相談しなかった」と答えた方におたずねします。

問 22-3 あなたが、だれ(どこ)にも相談しなかったのは、なぜですか。(○はいくつでも)

1. 相談しても無駄だと思った
2. 相談場所がわからなかった
3. 相談する人がいなかった
4. 自分さえがまんすればやっつけていけると思った
5. 自分にも悪いところがあると思った
6. 仕返しを思いと願った
7. 他人を善き返さなくて良かった
8. 子どもに被害が及ぶと思った
9. 相談するほどではないと思った
10. その他(具体的に:)

問 23 DV、セクハラ等の行為が社会問題となっていますが、これらの行為をなくすためには、どうしたらよいと思いますか。(〇はいくつでも)

1. 男性に対して、DV、セクハラについての意識啓発を行う
2. 女性に対して、DV、セクハラについての意識啓発を行う
3. 法律・制度の制定や見直しを行う(罰則の強化など)
4. 犯罪の取り締まりを強化する
5. 過激な内容のビデオ、ゲーム等の販売や貸出しを禁止又は制限する
6. 暴力を絶対に許さない気風を醸成させる
7. 被害者の相談の充実、被害者の保護、安全確保、その後の自立まで一貫して支援する
8. 加害者に対するカウンセリングや更生を促すプログラムを策定する
9. 放送、出版、新聞などのマス・メディアが倫理規定を強化する
10. 家庭や学校において、男女平等や性についての教育を充実させる

8 男女共同参画社会についておたずねします。

問 24 次の「ことば」や「ことば」を覚えて開いたりしたことがありますか。
(①~⑩のそれぞれについて1つに〇)

	内容を 知っている	理解は知らない が聞いたことは ある	知らない
①男女共同参画社会	1	2	3
②ポジティブ・アクション*(積極的改善措置)	1	2	3
③ジェンダー(社会的・文化的につくられた性別)	1	2	3
④DV(配偶者、恋人等からの暴力)	1	2	3
⑤リアログティブ・ヘルズ/ライズ*(性と生殖に関する女性の健康/権利)	1	2	3
⑥男女共同参画社会基本法	1	2	3
⑦DV防止法(配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律)	1	2	3
⑧女子差別撤廃条約(女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約)	1	2	3
⑨男女雇用機会均等法(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)	1	2	3
⑩可児市たれもが輝く男女共同参画社会づくり条例	1	2	3
⑪可児市男女共同参画・交流サロン、法権相談	1	2	3

*ポジティブ・アクション:社会のあらゆる分野における運動に参画する機会が、男女間で大きく格差がある場合、その格差を改善するために、必要範囲内で、男女のいずれか一方に対し、参画する機会を積極的に提供する事です。

*リアログティブ・ヘルズ/ライズ:身体的、精神的、社会的に良好な状態にあり、安全な生活を送る喜び、子どもをいつ何人産むか、または産まないかなどを、当事者である女性に幅広い自己決定権を認めようとする考え方、妊娠、出産、中絶にかかわる女性の生命の安全や健康を重視したものです。

問 25 今後、可児市で男女共同参画を進めていくうえで、どのようなことが重要だと思えますか。(〇は3つまで)

1. 男女共同参画に関する広報・啓発・学習機会を充実する
2. 育児休業や介護休業などの取得を促進するなど、仕事と家庭生活・地域活動を両立できるような環境を整備する
3. 保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する
4. 企業などが男女共同参画の推進に積極的に取り組むよう、情報提供などの働きかけをする
5. 市や企業の重要な役職や地域活動の役員に、女性を積極的に登用するなど、意思決定の場への女性の参画を促進する
6. 学校や家庭で男女平等教育を促進するよう働きかけを
7. 男女が互いの性を理解しあえる教育を進めるなど、生涯にわたる健康づくりへの支援策を充実する
8. DV、セクハラをなくすための施策を充実する
9. 男女共同参画にかかわる相談窓口を充実する
10. 女性の拠点を取入れた被災者への支援など、男女共同参画の観点からの災害対策を推進する
11. その他(具体的に:)

9 職員のみさんへおたずねします。

問 26-1 自分が育児休業・介護休業制度を利用する立場になった場合、利用することに不安を感じますか。(〇は1つだけ)

1. 感じる
2. 感じない
3. わからない

問 26-2 「1. 感じる」と答えた方におたずねします。

問 26-2 それほどどのような理由からですか。(〇は3つまで)

1. 他の職員の負担が大きくなること
2. 代替要員の確保等職場へ迷惑をかけること
3. 他の職員への迷惑・気兼ね
4. 昇格・昇給面の影響が響いて
5. 復帰後の業務への対応を考えると
6. 制度への職場内の理解が十分でないこと
7. 収入が減少すること
8. その他(具体的に:)
9. わからない

問27 本市の職場において次の各事項で男女の差はどのようなものになっているか、あるいは思っていますか。
 (①～⑤のそれぞれについて1つに○)

	男性の方が非常に多い	平等である	女性の方が非常に多い	わからない		
①採用	1	2	3	4	5	6
②主査・係長への昇任・昇格	1	2	3	4	5	6
③課長・部長への昇任・昇格	1	2	3	4	5	6
④能力発揮の機会(庁内公募など)	1	2	3	4	5	6
⑤職場内の情報伝達	1	2	3	4	5	6
⑥事務分担	1	2	3	4	5	6
⑦研修や教育訓練の機会	1	2	3	4	5	6
⑧出張・会議参加の機会	1	2	3	4	5	6
⑨雑務(お茶くみ、掃除など)の分担	1	2	3	4	5	6
⑩労働時間(時間外勤務・休日勤務)	1	2	3	4	5	6
⑪有給休暇の取得	1	2	3	4	5	6
⑫全体として	1	2	3	4	5	6

問28 現在、本市において、課長級以上の管理職に占める女性の割合は4.4%(平成25年4月1日)となっていますが、あなたは、このことについてどのようなように思っていますか。(○は1つだけ)

1. 性別により、登用の機会が均等になっていないので是正すべきである)
2. 女性の割合を増やすため、管理職への登用を増やすべきである	
3. 能力・適性が同等ならば積極的に女性を登用すべきである	
4. 性別にかかわらず、個人の能力・適性により登用すべきである	
5. 不十分だが、やむを得ない	
6. 十分である	
7. その他(具体的に:)	
8. わからない	

問29-1 あなたは、次の職等につくことを望みますか。(①～③のそれぞれについて1つに○)

	望む	望むところはない	望まない	
①係長(一般職員のみ回答)	1	2	3	4
②課長(課長補佐級以下、回答)	1	2	3	4
③部長(課長級以下、回答)	1	2	3	4

全て1、2と答えたら問30へ

問29-1で「どちらかというど望まない」「望まない」と答えられた方におたずねします。
 問29-2 それほどの理由からですか。(○は3つまで)

1. 今の立場・役割で十分やりがいを感じている	2. もう少し経験などを積んでから望む
3. 職務内容に関係なく、昇任することに興味がない	5. 責任が重くなるから
4. その他(具体的に)を感じない	7. 他のライフワークを優先したい
6. 体力、気力に自信がない	9. 就業や休日勤務が増えそうで嫌だ
8. 休日や時間外は仕事以外のことに時間を使いたい	10. その他(具体的に:)

問30 本市において、女性職員の職場拡大・登用を進めるためにはどのようなことが必要だと思いますか。(○は3つまで)

1. 多様な経路をつめるよう人事配置や職務分担を進める
2. 意欲や向上心が高めるための啓発を行う
3. 能力を高めるための研修を行う
4. 育成・登用について管理職(上司)の意識を高める
5. 男女とも、育児・介護休業制度などの取得促進を図る
6. 就業や休日勤務を減らすなど労働条件の改善を図る
7. 女性職員の数を増やす
8. 女性に責任ある仕事を任せなったり、家事・育児などは女性がすべきという習性的な役割分担意識の改善を図る
9. 気軽に仕事の悩みやキャリアプランなどを相談できるようなしくみ(メンター制度など)をつくる
10. 現在のままで十分である
11. その他(具体的に:)
12. わからない

◎男女共同参画に関する事で何かご意見がありましたら、ご自由にお書きください。

質問は以上です。記入もつけないか、もう一度確認のうえ、再度配布用封筒に入れ、入替り封までお返しく下さい。
 おしいところご協力いただき、ありがとうございます。

可 児 市
男女共同参画に関する意識調査
調査結果報告書

平成 26 年 3 月

発行：可児市 市民部 人づくり課

住所：〒509-0292

岐阜県可児市広見一丁目 1 番地

T E L : (0574)62-1111

F A X : (0574)62-4248

E-mail: hitozukuri@city.kani.lg.jp