資料１

可児市
男女共同参画に関する市民意識調査
調査結果報告書

平成 30 年５月

可　　児　　市

目　次

Ⅰ　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 1

Ⅱ　調査結果 2

1　市民 2
（1）回答者属性 2
（2）男女平等意識について 7
（3）家事、子育て、介護について 30
（4）就労について 48
（5）地域活動について 61
（6）政策・方針決定の場への参画について 67
（7）人権について 69
（8）男女共同参画社会について 86

2　企業 98
（1）回答者属性 98
（2）男女共同参画社会について 105
（3）育児・介護等の両立支援について 108
（4）女性従業員の就労について 115
（5）ワーク・ライフ・バランスについて 120
（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 124
（7）セクハラ対策について 132

Ⅰ　調査の概要

１　調査の目的

本調査は、「可児市男女共同参画プラン 2018」の策定にあたり、男女共同参画施策推進の基礎資料とすることを目的として実施したものです。

２　調査対象

市　民：可児市在住の 20 歳以上の市民から無作為抽出
企　業：市内の事業所から無作為抽出

３　調査期間

平成 30 年１月 31 日から平成 30 年２月 16 日

４　調査方法

郵送による配布・回収

５　回収状況

	配　布　数	有効回答数	有効回答率
市　民	2,000 通	689 通	34.5%
企　業	500 通	141 通	28.2%

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）

Ⅱ　調査結果

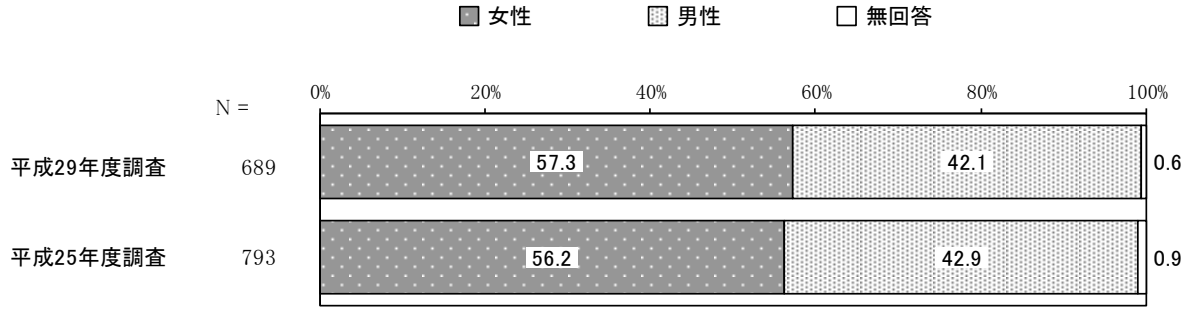
１　市民

（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 57.3%、「男性」の割合が 42.1%となっています。

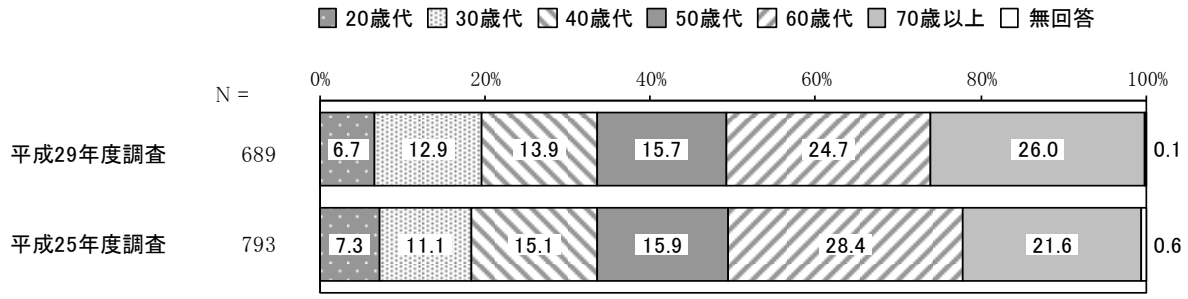
平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



◆あなたの年齢は。（○は１つだけ）

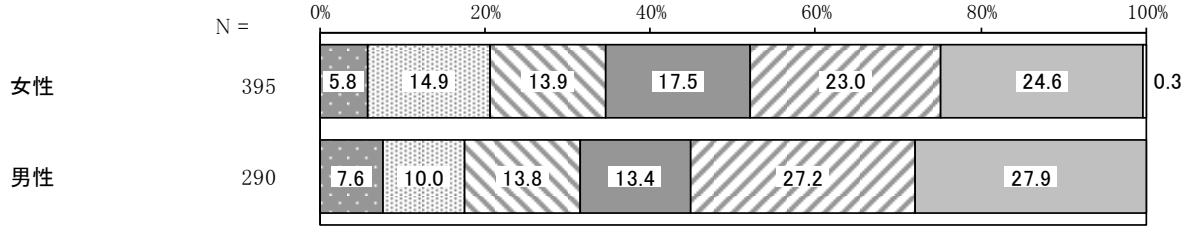
「70 歳以上」の割合が 26.0%と最も高く、次いで「60 歳代」の割合が 24.7%、「50 歳代」の割合が 15.7%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性　別】

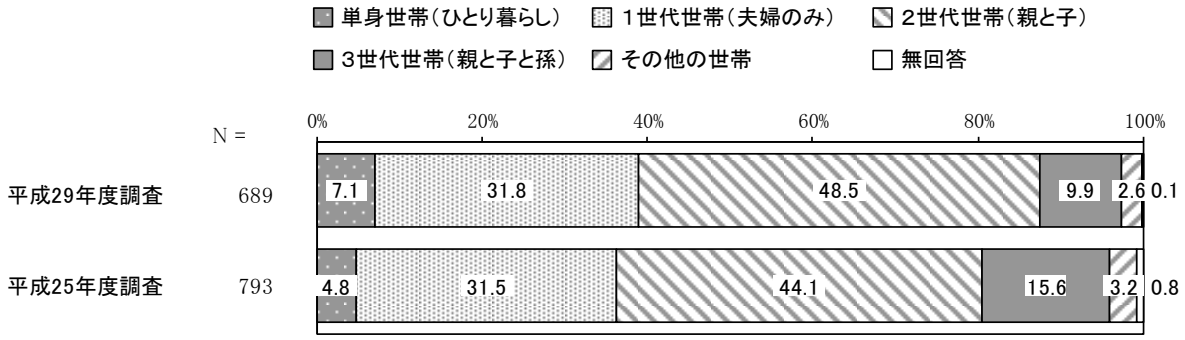
性別でみると、大きな差異はみられません。



◆あなたの家族の構成は次のどれですか。（○は１つだけ）

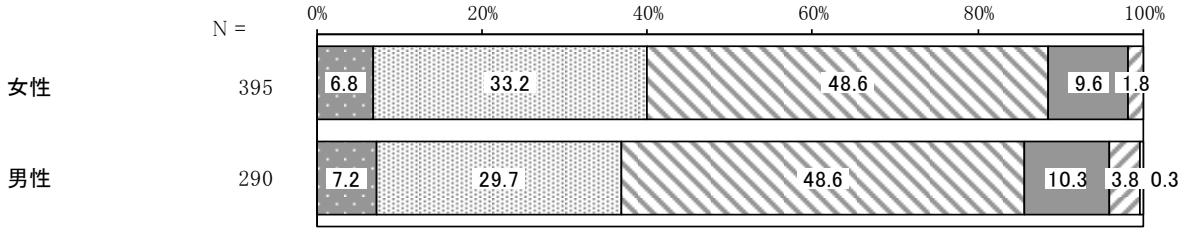
「２世代世帯（親と子）」の割合が 48.5％と最も高く、次いで「１世代世帯（夫婦のみ）」の割合が 31.8％となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「３世代世帯（親と子と孫）」の割合が減少しています。



【性　別】

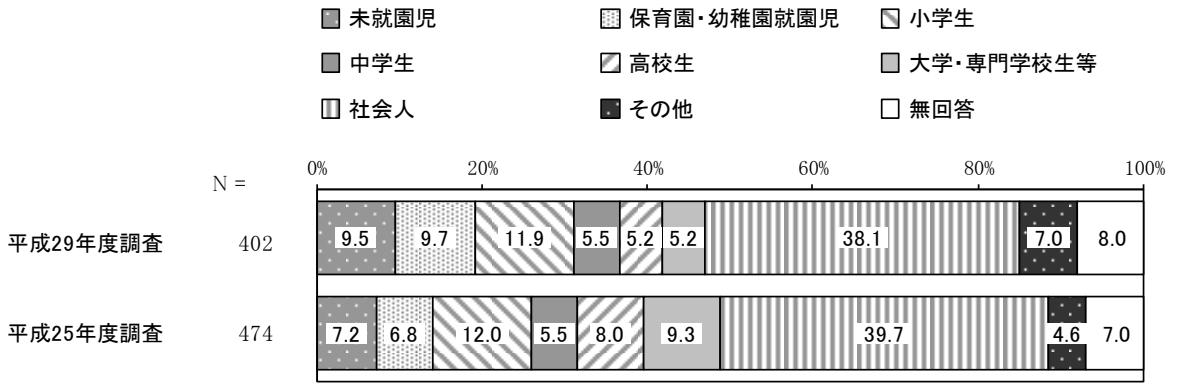
性別でみると、大きな差異はみられません。



◆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）

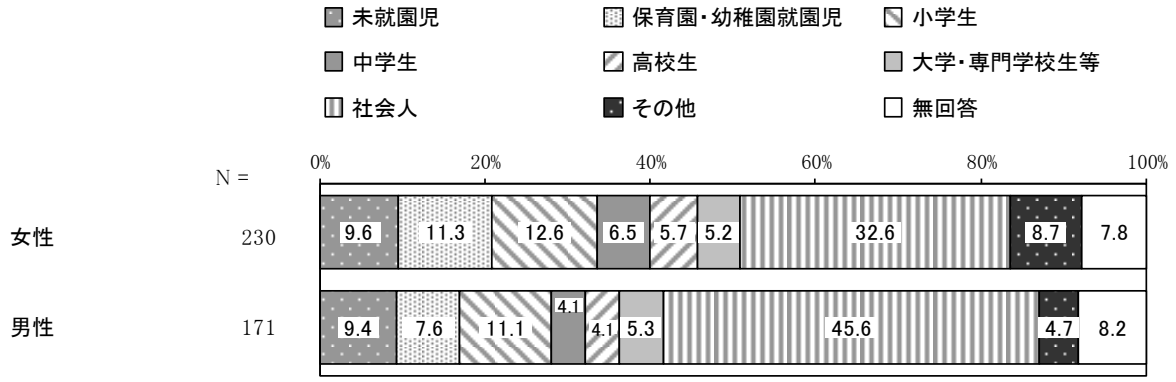
「社会人」の割合が 38.1％と最も高く、次いで「小学生」の割合が 11.9％となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性　別】

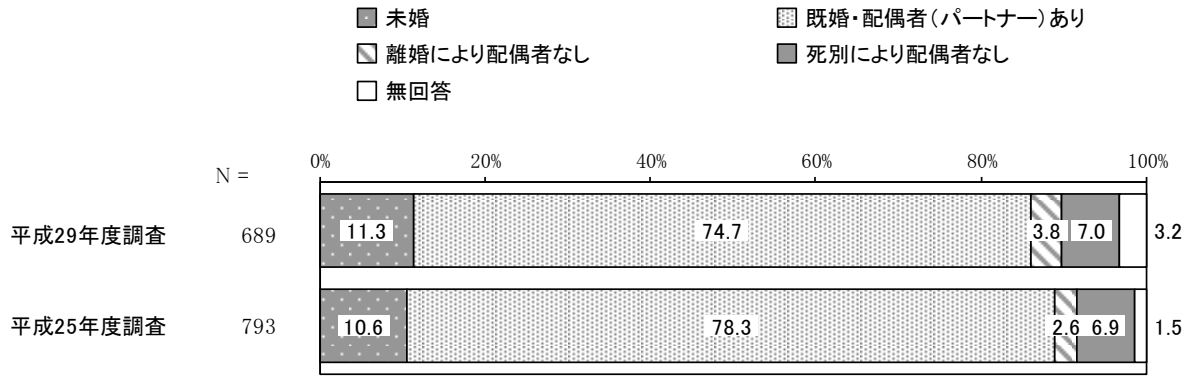
性別でみると、女性に比べ、男性で「社会人」の割合が高くなっています。



◆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）

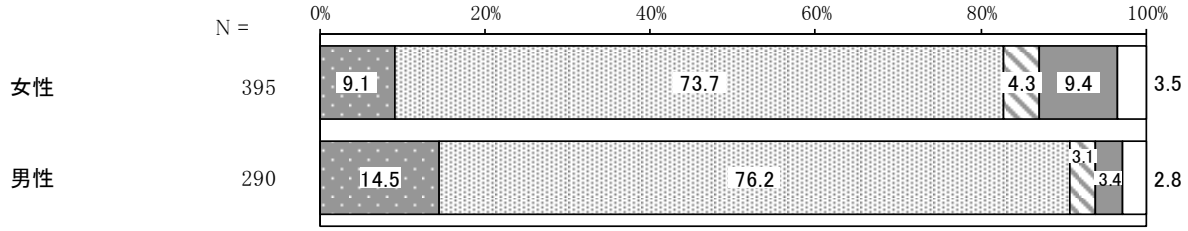
「既婚・配偶者（パートナー）あり」の割合が 74.7％と最も高く、次いで「未婚」の割合が 11.3％となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性　別】

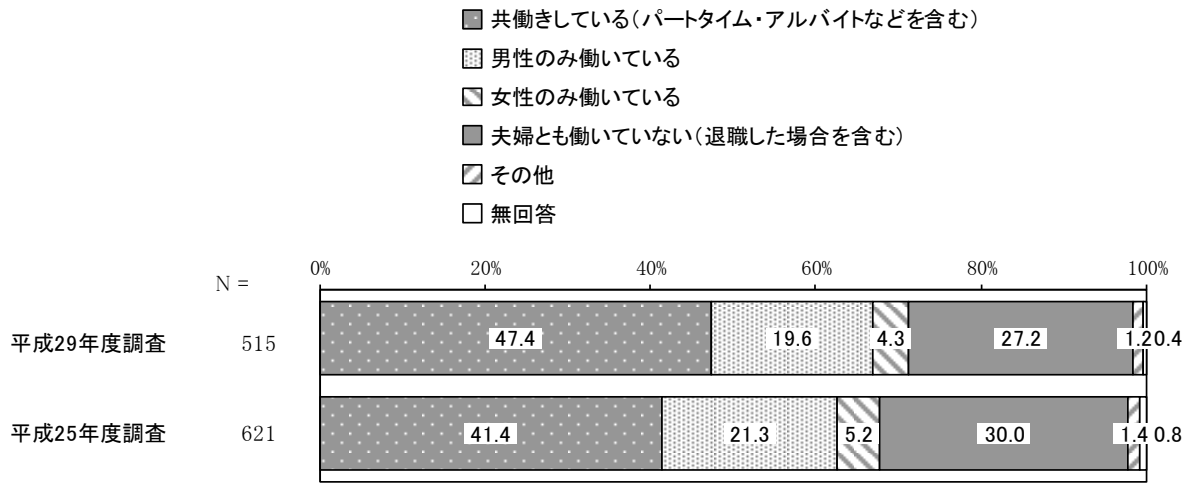
性別でみると、男性に比べ、女性で「死別により配偶者なし」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「未婚」の割合が高くなっています。



◆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）

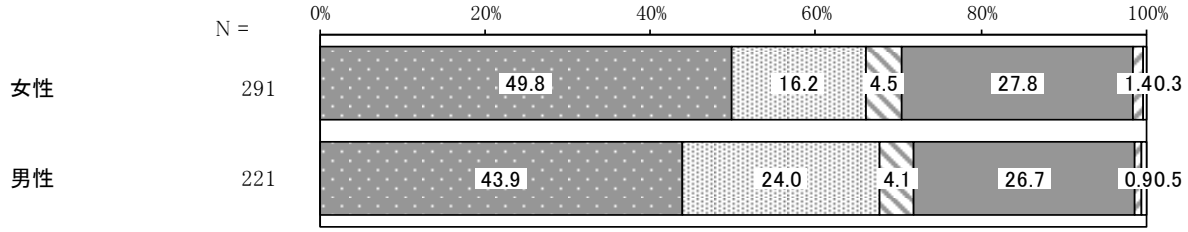
「共働きしている（パートタイム・アルバイトなどを含む）」の割合が 47.4％と最も高く、次いで「夫婦とも働いていない（退職した場合を含む）」の割合が 27.2％、「男性のみ働いている」の割合が 19.6％となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「共働きしている（パートタイム・アルバイトなどを含む）」の割合が増加しています。



【性　別】

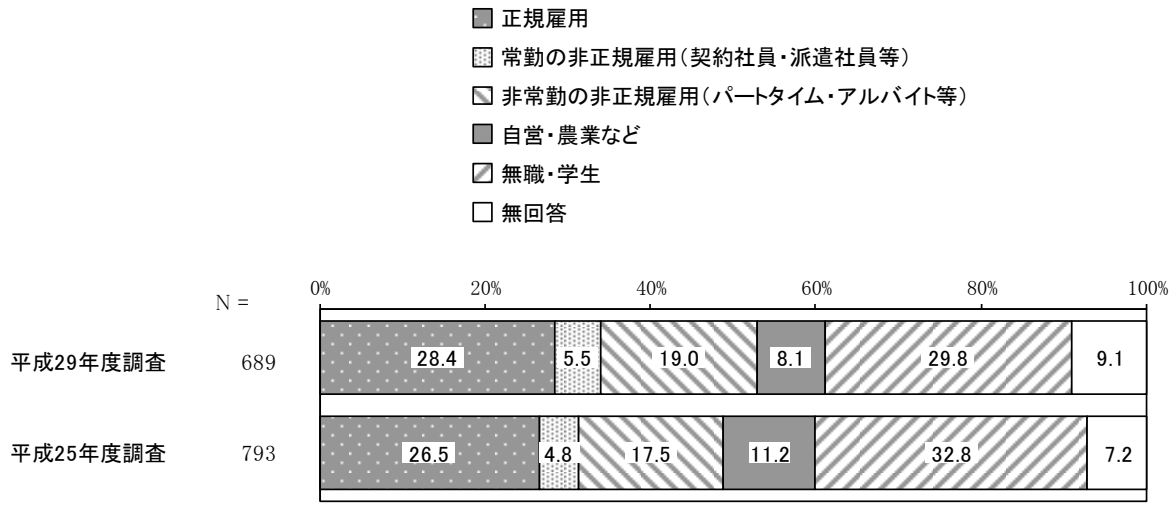
性別でみると、男性に比べ、女性で「共働きしている（パートタイム・アルバイトなどを含む）」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「男性のみ働いている」の割合が高くなっています。



◆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）

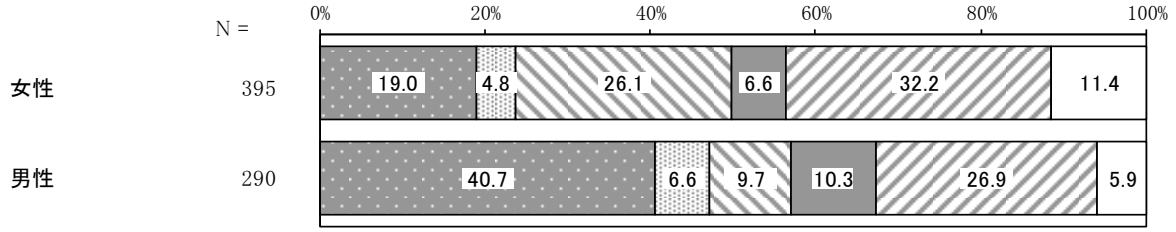
「無職・学生」の割合が 29.8％と最も高く、次いで「正規雇用」の割合が 28.4％、「非常勤の非正規雇用（パートタイム・アルバイト等）」の割合が 19.0％となっています。

平成 25 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、男性に比べ、女性で「非常勤の非正規雇用（パートタイム・アルバイト等）」「無職・学生」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「正規雇用」の割合が高くなっています。



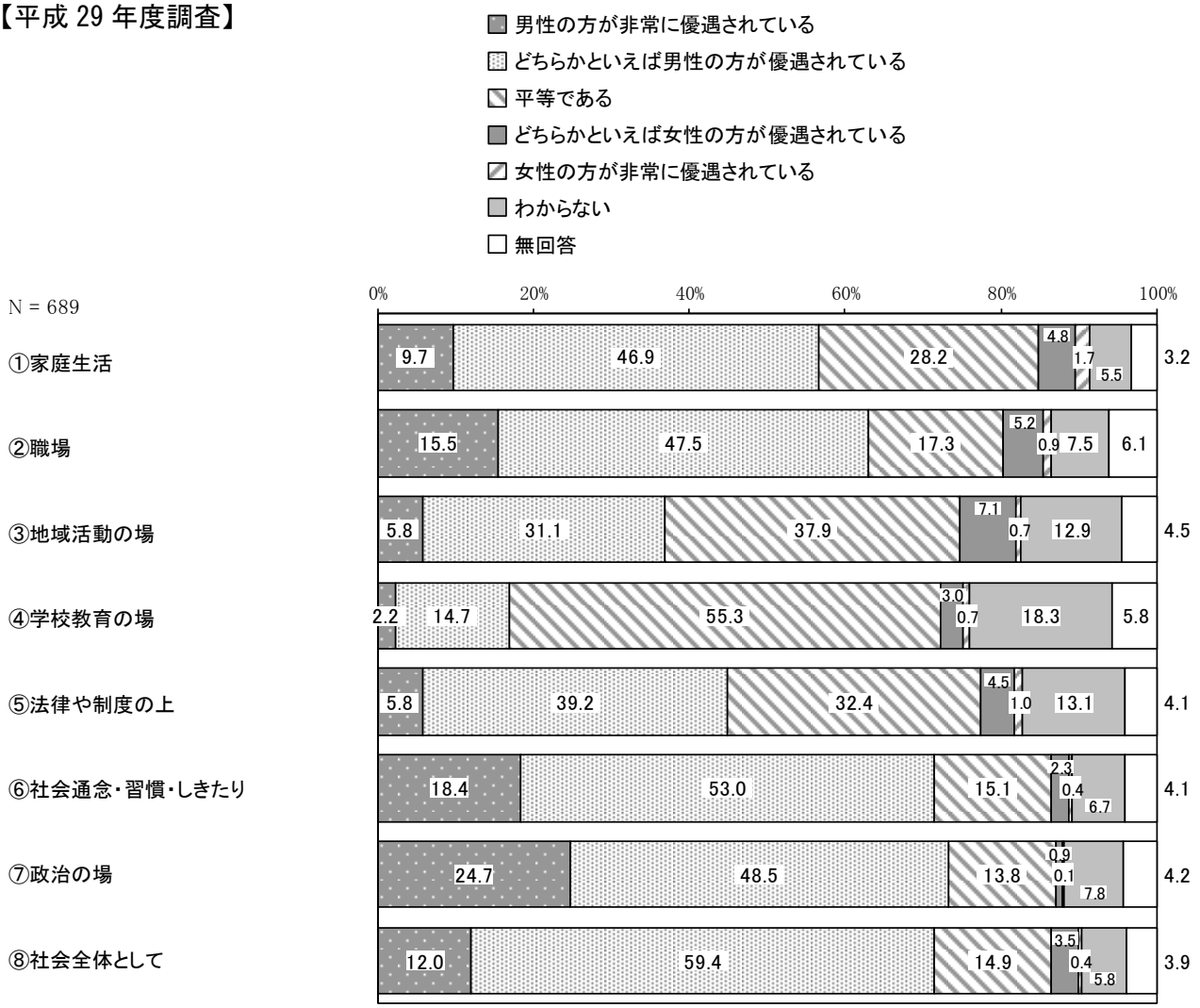
（２）男女平等意識について

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。
（①～⑧のそれぞれについて１つに○）

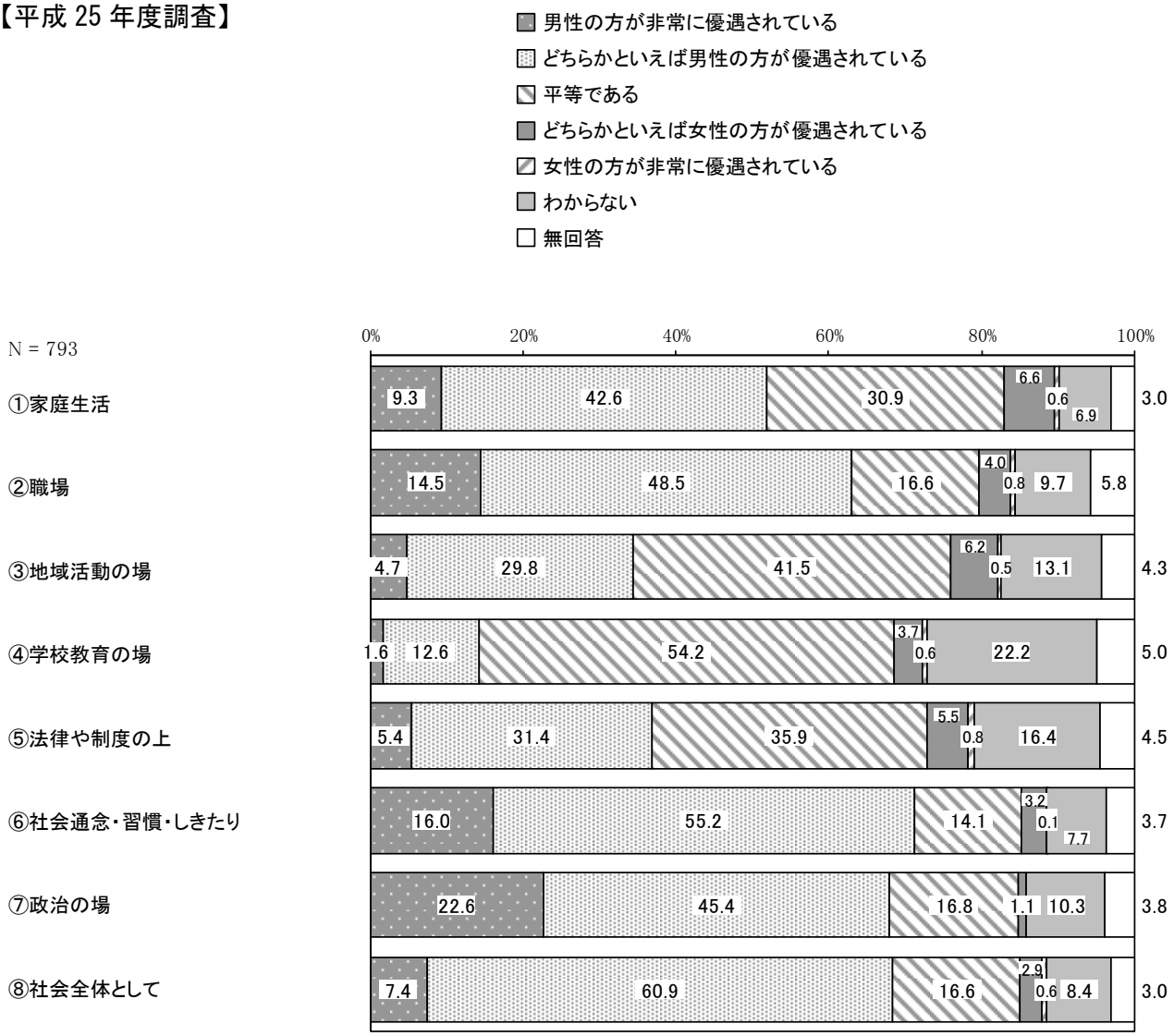
⑥社会通念・習慣・しきたり、⑦政治の場、⑧社会全体としてで「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」をあわせた“男性の方が優遇されている”の割合が高くなっています。また、④学校教育の場で「平等である」の割合が高くなっています。

平成 25 年度調査と比較すると、⑤法律や制度の上、⑦政治の場で“男性の方が優遇されている”の割合が増加しています。

【平成 29 年度調査】



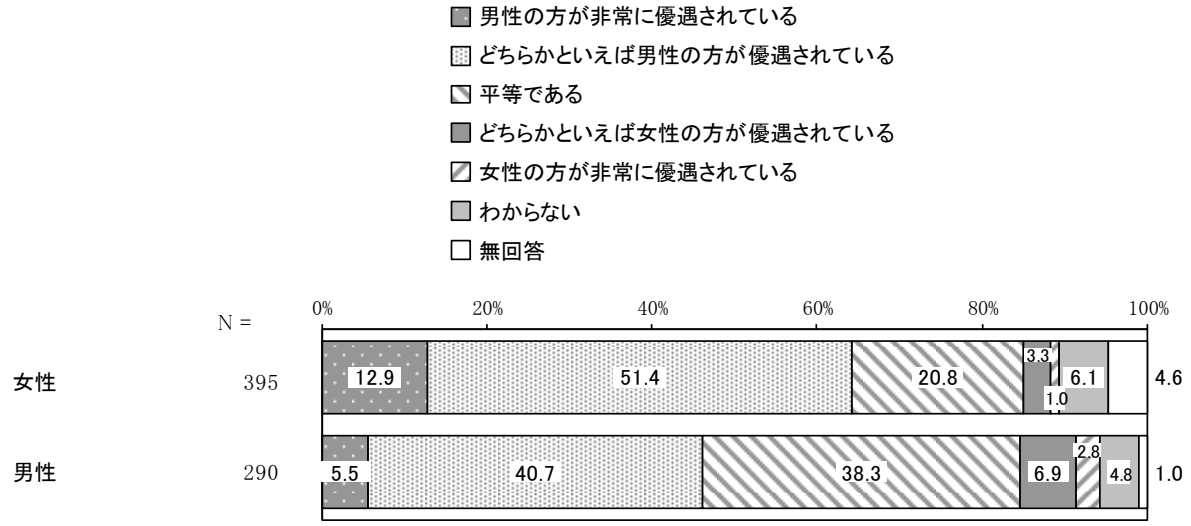
【平成 25 年度調査】


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
N = 793
0%
20%
40%
60%
80%
100%
①家庭生活
9.3
42.6
30.9
6.6
0.6
6.9
3.0
②職場
14.5
48.5
16.6
4.0
0.8
9.7
5.8
③地域活動の場
4.7
29.8
41.5
6.2
0.5
13.1
4.3
④学校教育の場
1.6
12.6
54.2
3.7
0.6
22.2
5.0
⑤法律や制度の上
5.4
31.4
35.9
5.5
0.8
16.4
4.5
⑥社会通念・習慣・しきたり
16.0
55.2
14.1
3.2
0.1
7.7
3.7
⑦政治の場
22.6
45.4
16.8
1.1
10.3
3.8
⑧社会全体として
7.4
60.9
16.6
2.9
0.6
8.4
3.0

①家庭生活

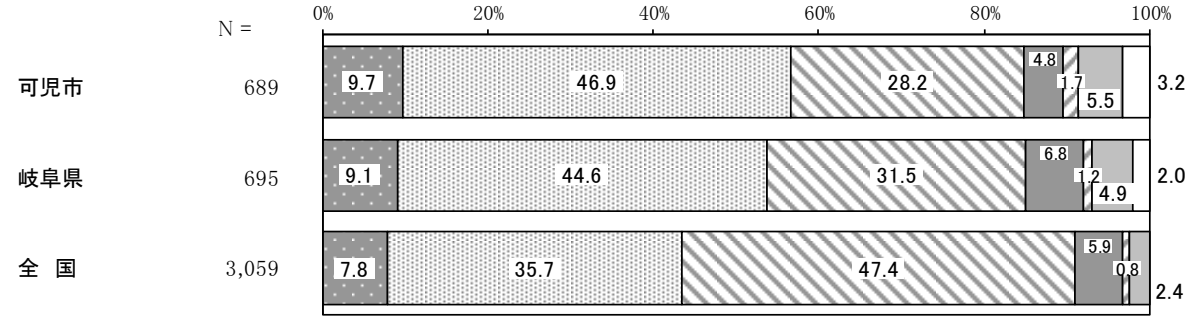
【性　別】

性別でみると、男性に比べ、女性で“男性の方が優遇されている”の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「平等である」の割合が高くなっています。



【全国・県比較】

全国・県比較でみると、全国に比べ“男性の方が優遇されている”の割合が高くなっています。また、「平等である」の割合が低くなっています。岐阜県とは、大きな差異はありません。

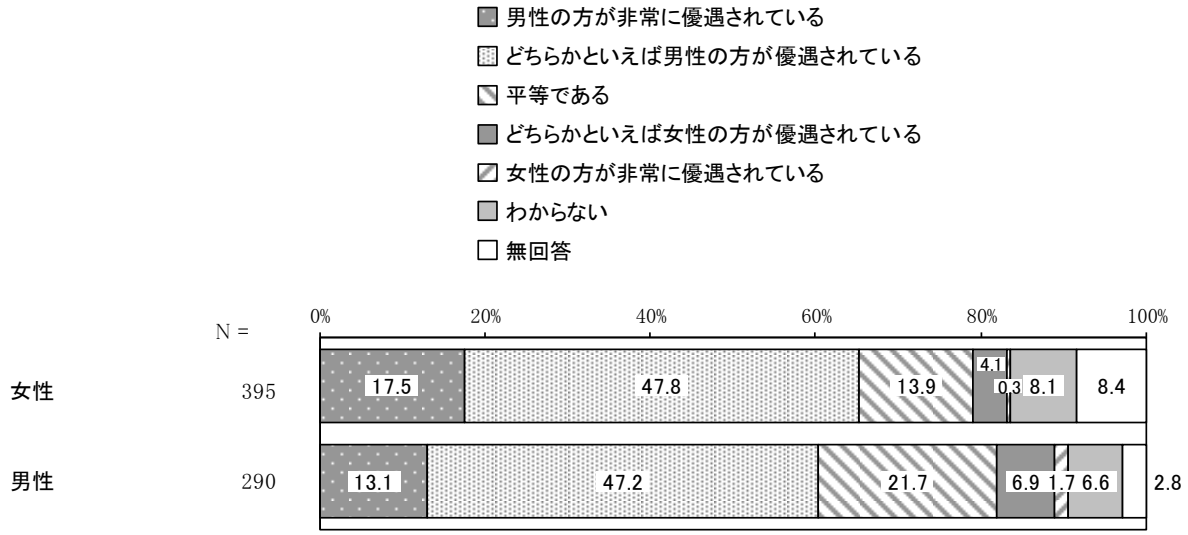


※岐阜県は「男女共同参画に関する県民意識調査報告書　平成 29 年８月調査」
　全国は「男女共同参画社会に関する世論調査　平成 28 年９月調査」
※全国の数値は、無回答を除く処理をしています。

②職場

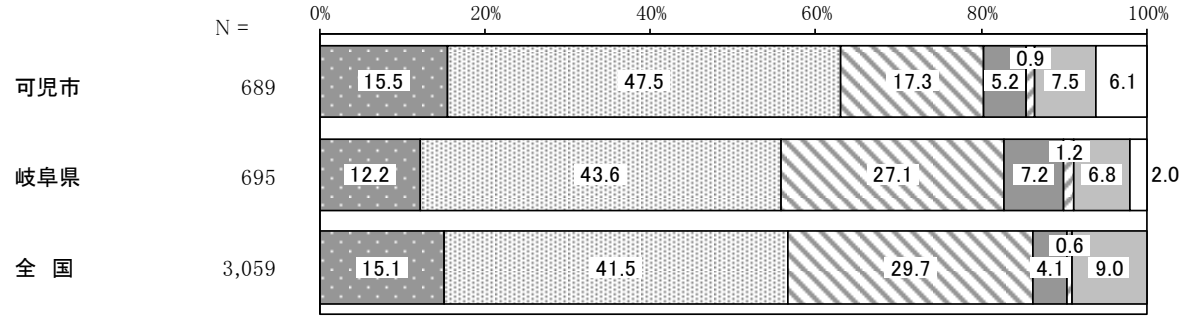
【性　別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「平等である」の割合が高くなっています。



【全国・県比較】

全国・県比較でみると、全国・岐阜県に比べ“男性の方が優遇されている”の割合が高くなっています。また、「平等である」の割合が低くなっています。

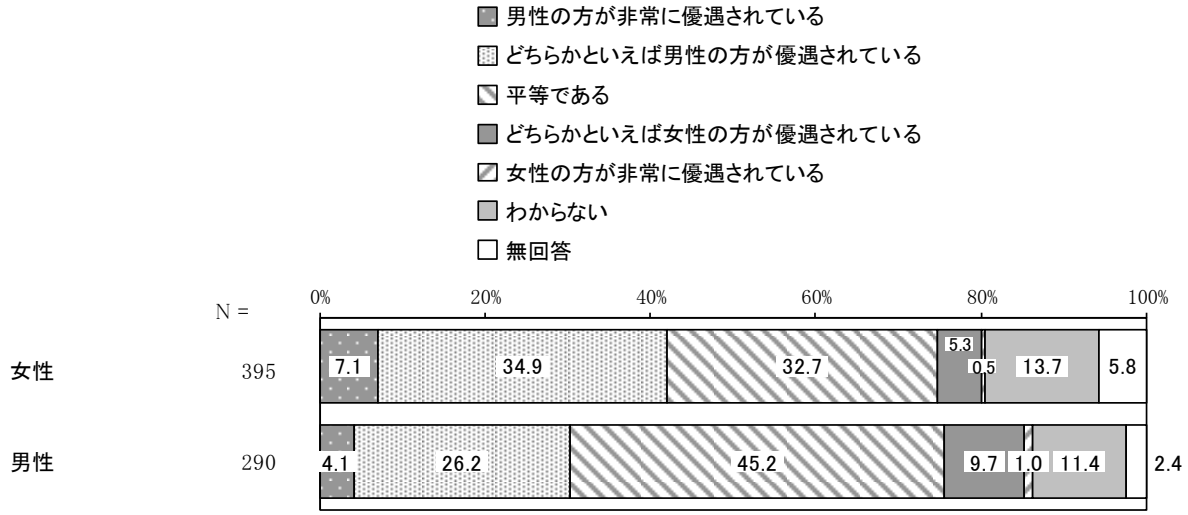


※岐阜県は「男女共同参画に関する県民意識調査報告書　平成 29 年８月調査」
　全国は「男女共同参画社会に関する世論調査　平成 28 年９月調査」
※全国の数値は、無回答を除く処理をしています。

③地域活動の場

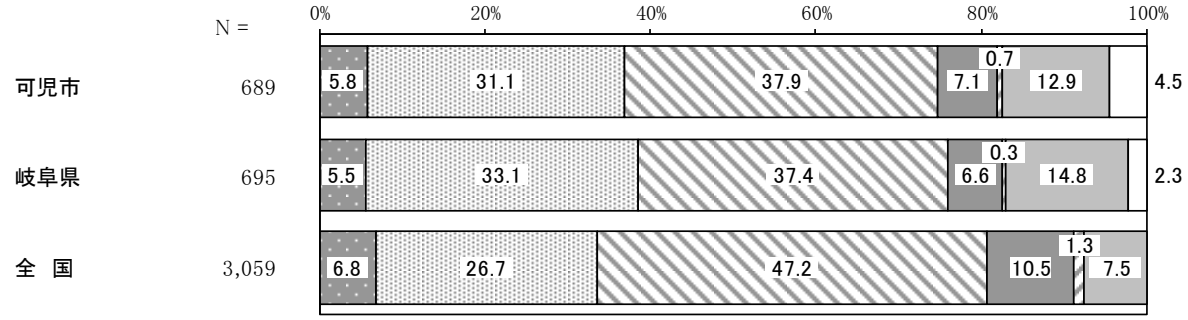
【性　別】

性別でみると、男性に比べ、女性で“男性の方が優遇されている”の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「平等である」の割合が高くなっています。



【全国・県比較】

全国・県比較でみると、全国に比べ「平等である」の割合が低くなっています。岐阜県とは、大きな差異はありません。

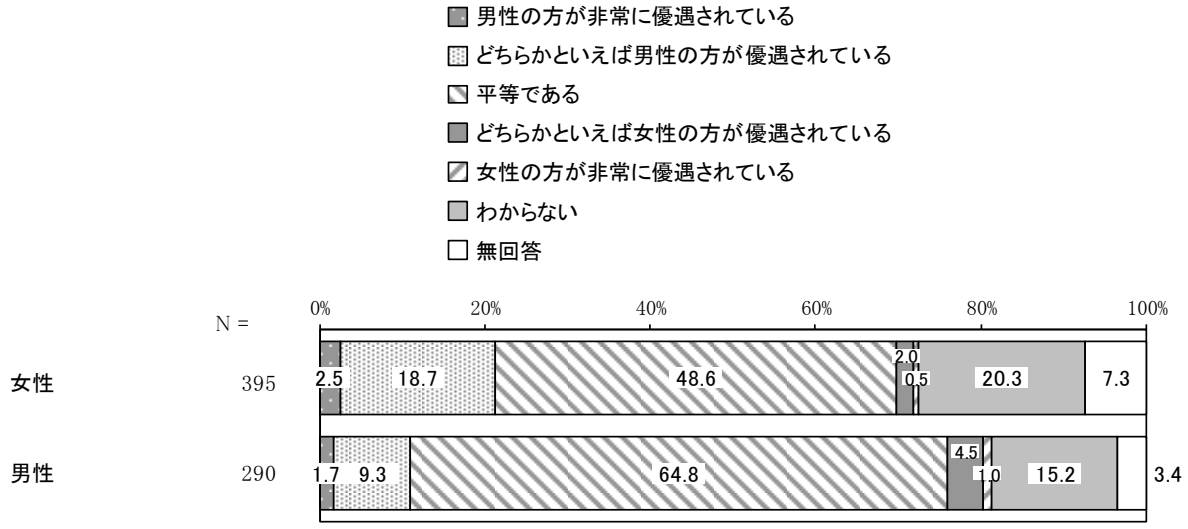


※岐阜県は「男女共同参画に関する県民意識調査報告書　平成 29 年８月調査」
　全国は「男女共同参画社会に関する世論調査　平成 28 年９月調査」
※全国の数値は、無回答を除く処理をしています。

④学校教育の場

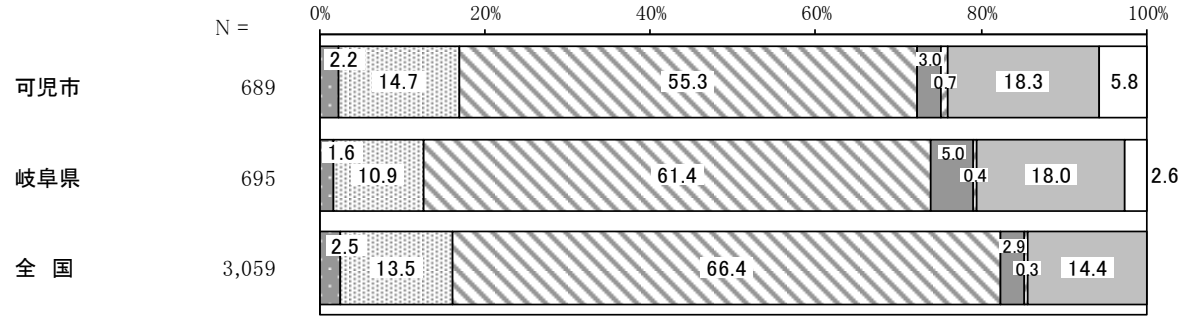
【性　別】

性別でみると、男性に比べ、女性で“男性の方が優遇されている”の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「平等である」の割合が高くなっています。



【全国・県比較】

全国・県比較でみると、全国・岐阜県に比べ「平等である」の割合が低くなっています。

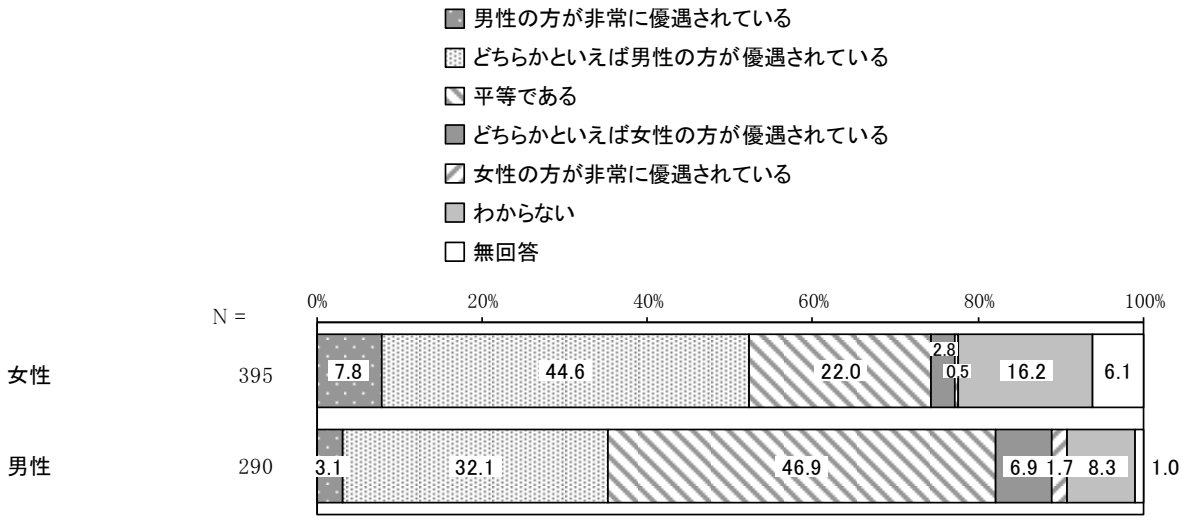


※岐阜県は「男女共同参画に関する県民意識調査報告書　平成 29 年８月調査」
　全国は「男女共同参画社会に関する世論調査　平成 28 年９月調査」
※全国の数値は、無回答を除く処理をしています。

⑤法律や制度の上

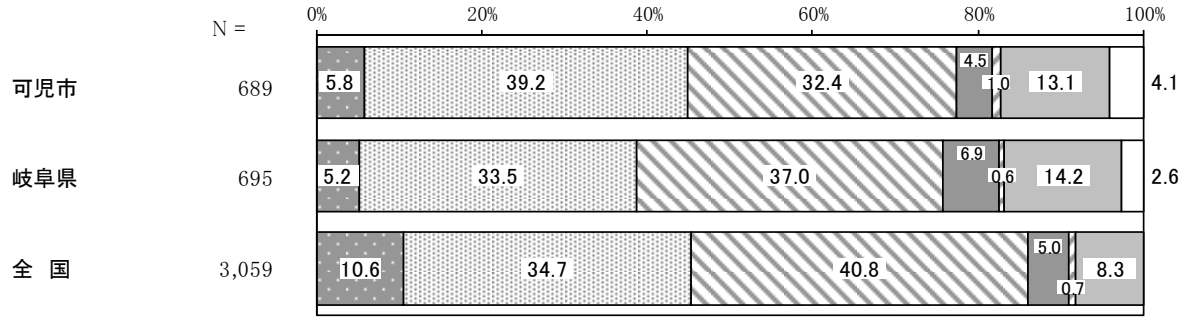
【性　別】

性別でみると、男性に比べ、女性で“男性の方が優遇されている”の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「平等である」の割合が高くなっています。



【全国・県比較】

全国・県比較でみると、岐阜県に比べ“男性の方が優遇されている”の割合が高くなっています。また、全国に比べ「平等である」の割合が低くなっています。

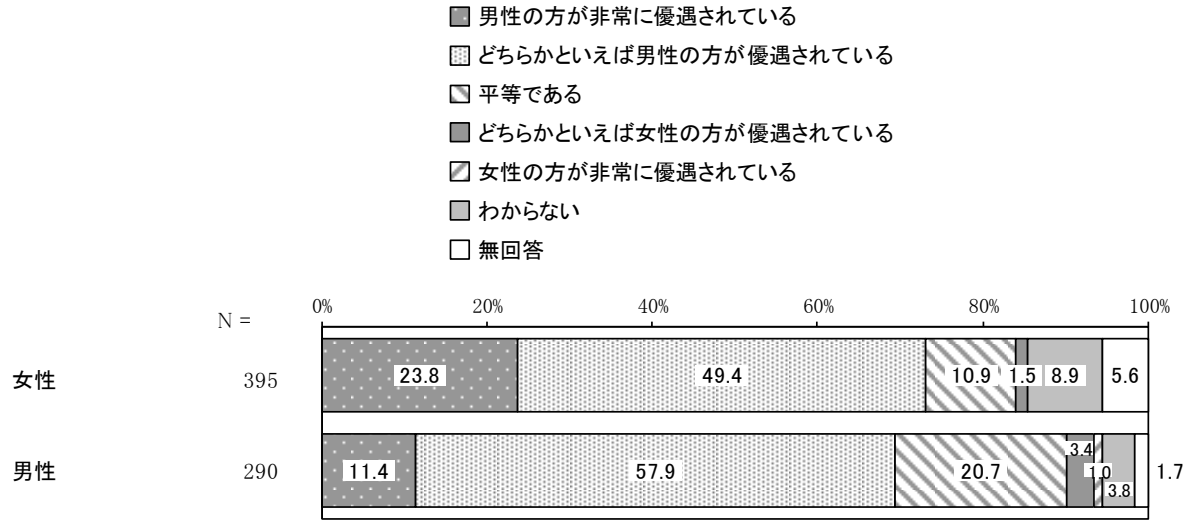


※岐阜県は「男女共同参画に関する県民意識調査報告書　平成 29 年８月調査」
　全国は「男女共同参画社会に関する世論調査　平成 28 年９月調査」
※全国の数値は、無回答を除く処理をしています。

⑥社会通念・習慣・しきたり

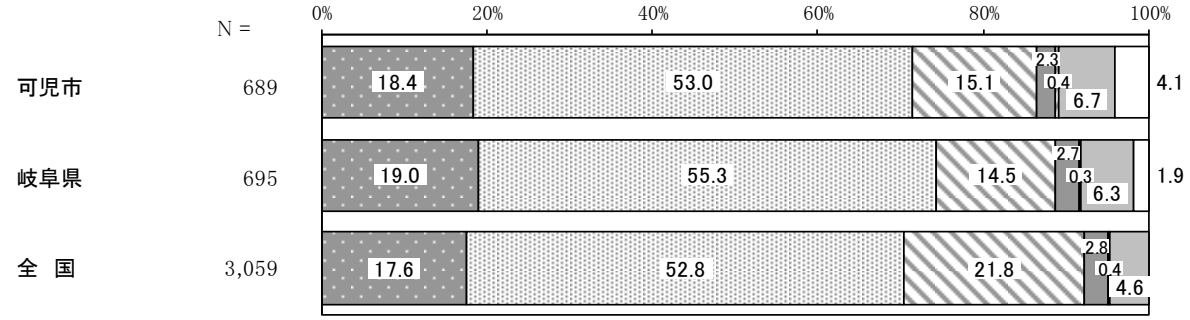
【性　別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「男性の方が非常に優遇されている」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「平等である」の割合が高くなっています。



【全国・県比較】

全国・県比較でみると、全国に比べ「平等である」の割合が低くなっています。岐阜県とは、大きな差異はありません。

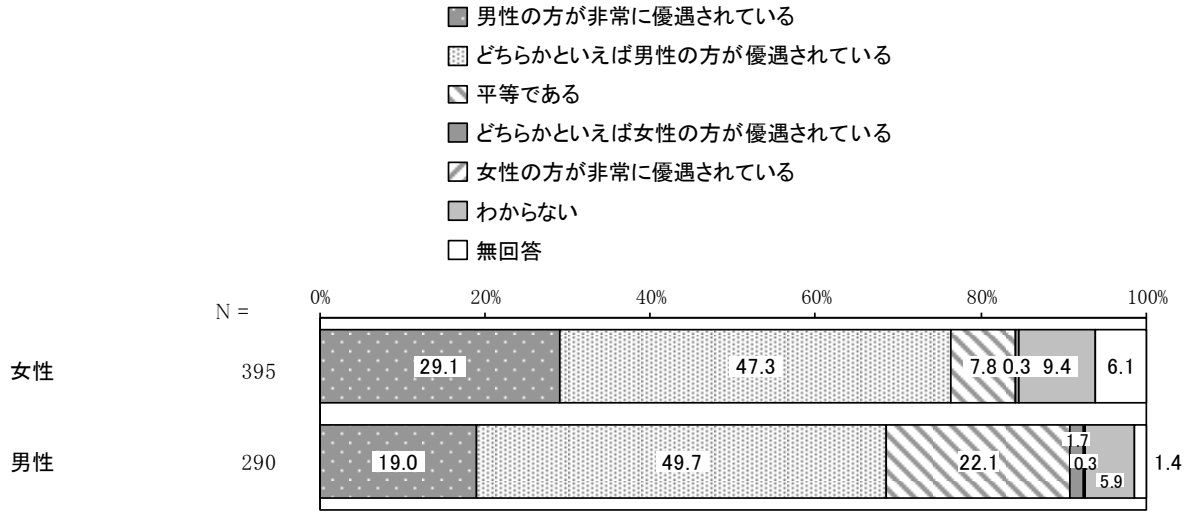


※岐阜県は「男女共同参画に関する県民意識調査報告書　平成 29 年８月調査」
　全国は「男女共同参画社会に関する世論調査　平成 28 年９月調査」
※全国の数値は、無回答を除く処理をしています。

⑦政治の場

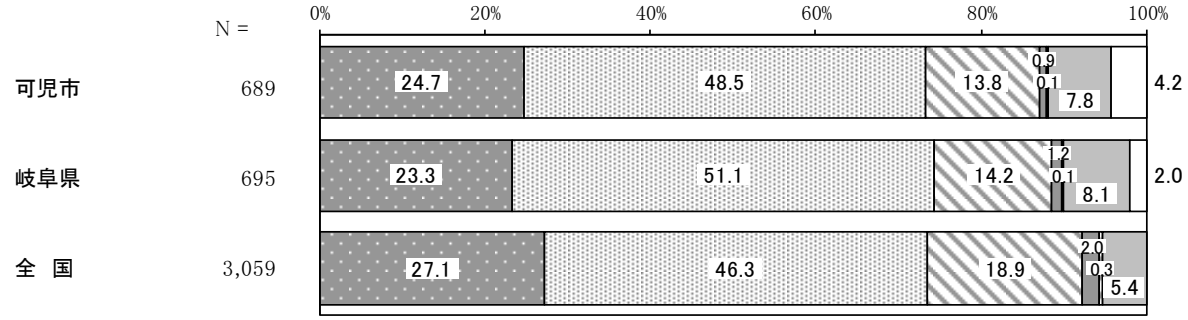
【性　別】

性別でみると、男性に比べ、女性で“男性の方が優遇されている”の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「平等である」の割合が高くなっています。



【全国・県比較】

全国・県比較でみると、全国に比べ「平等である」の割合が低くなっています。岐阜県とは、大きな差異はありません。

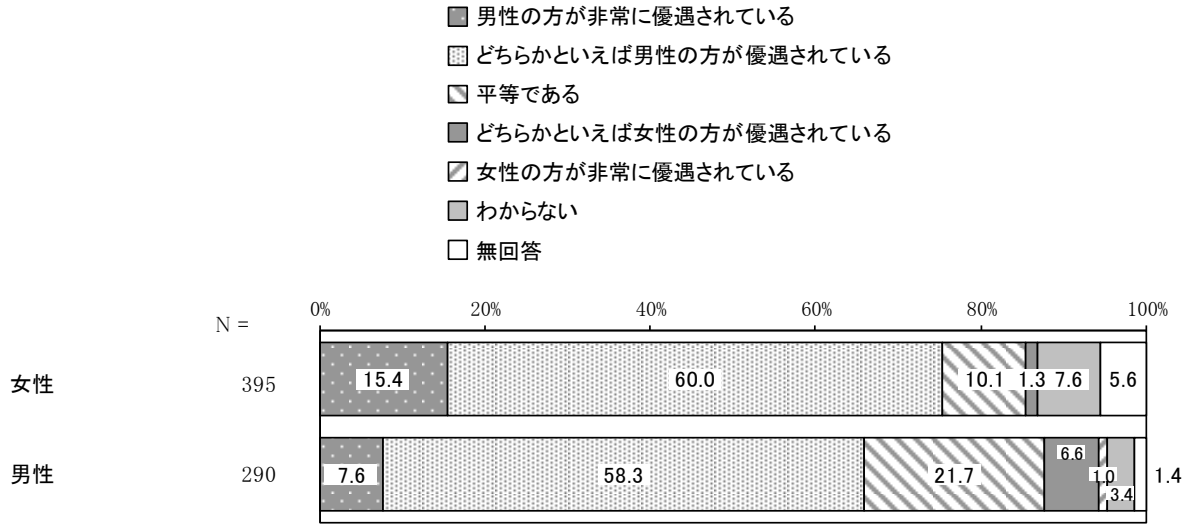


※岐阜県は「男女共同参画に関する県民意識調査報告書　平成 29 年８月調査」
　全国は「男女共同参画社会に関する世論調査　平成 28 年９月調査」
※全国の数値は、無回答を除く処理をしています。

⑧社会全体として

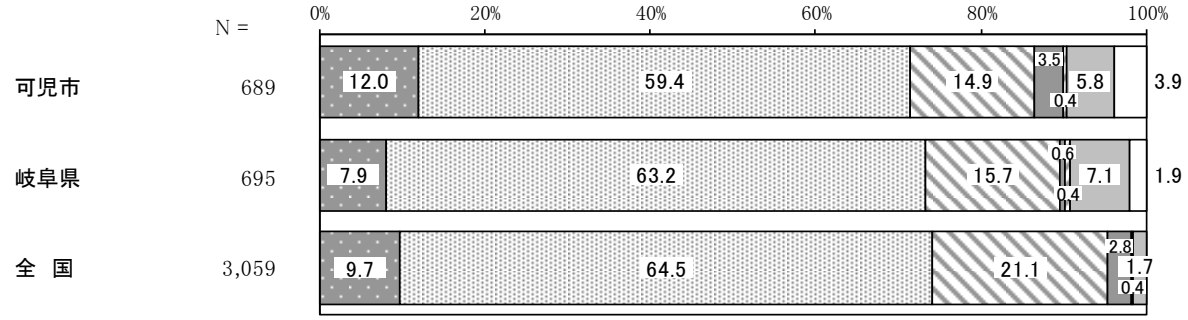
【性　別】

性別でみると、男性に比べ、女性で“男性の方が優遇されている”の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「どちらかといえば女性の方が優遇されている」と「女性の方が非常に優遇されている」をあわせた“女性の方が優遇されている”、「平等である」の割合が高くなっています。



【全国・県比較】

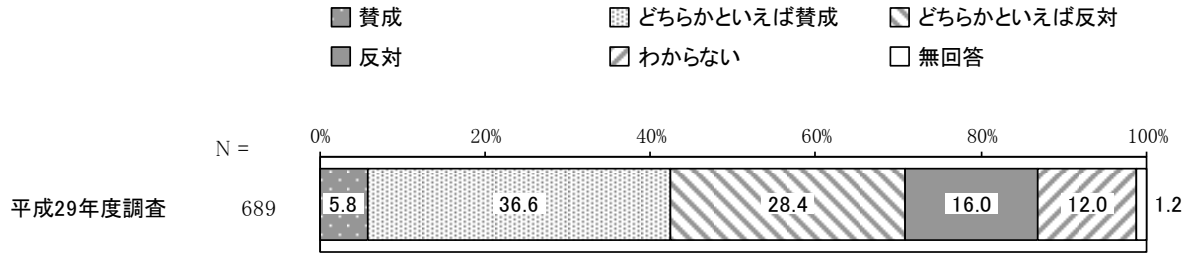
全国・県比較でみると、全国に比べ「平等である」の割合が低くなっています。岐阜県とは、大きな差異はありません。



※岐阜県は「男女共同参画に関する県民意識調査報告書　平成 29 年８月調査」
　全国は「男女共同参画社会に関する世論調査　平成 28 年９月調査」
※全国の数値は、無回答を除く処理をしています。

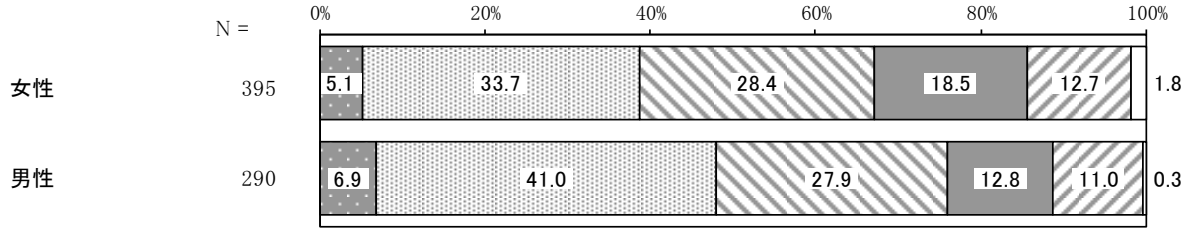
問２－１　「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、あなたはどうお考えですか。（○は１つだけ）

「賛成」と「どちらかといえば賛成」をあわせた“賛成”の割合が 42.4%、「どちらかといえば反対」と「反対」をあわせた“反対”の割合が 44.4%となっています。



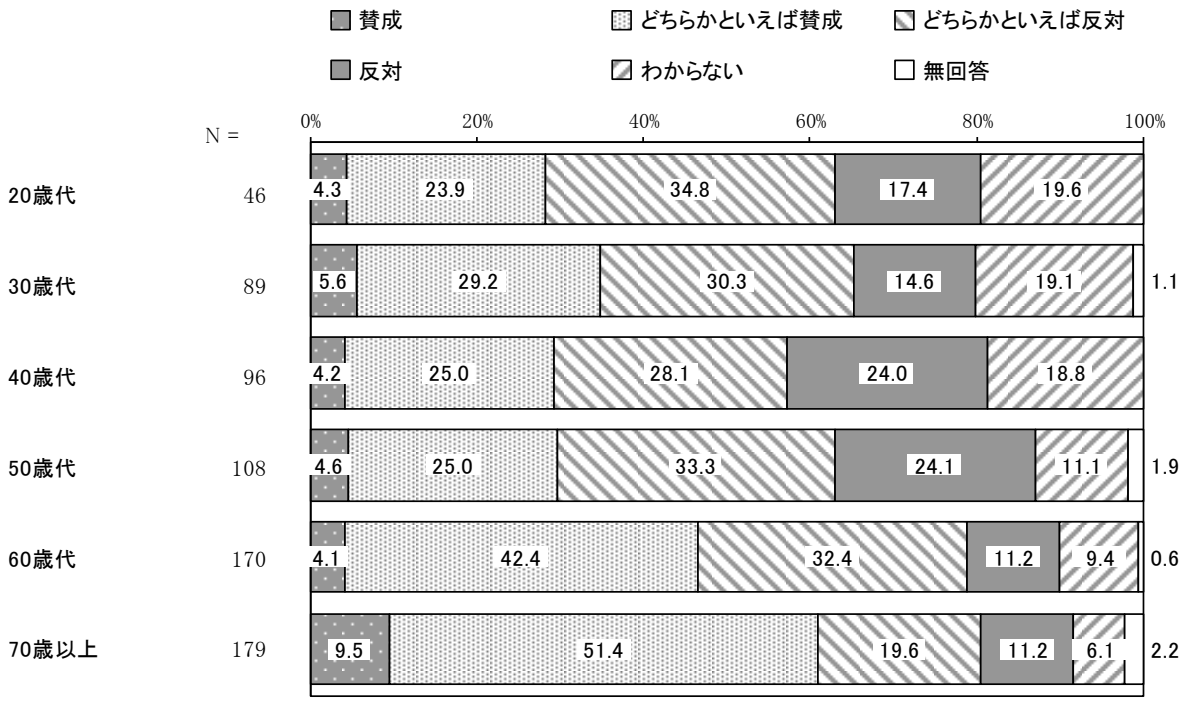
【性　別】

性別でみると、男性に比べ、女性で“賛成”の割合が低く、“反対”の割合が高くなっています。



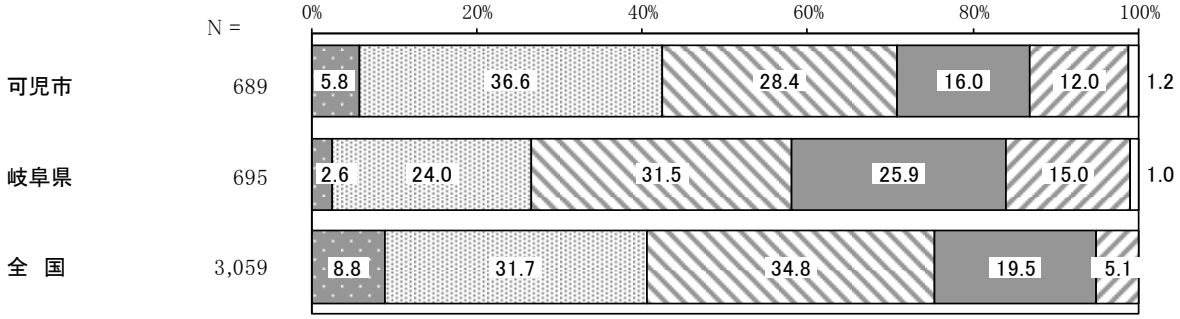
【年齢別】

年齢別でみると、他に比べ、60 歳以上で“賛成”の割合が高くなっています。また、20 歳代、40 歳代、50 歳代で“反対”の割合が高くなっています。



【全国・県比較】

全国・県比較でみると、岐阜県に比べ“賛成”の割合が高くなっています。

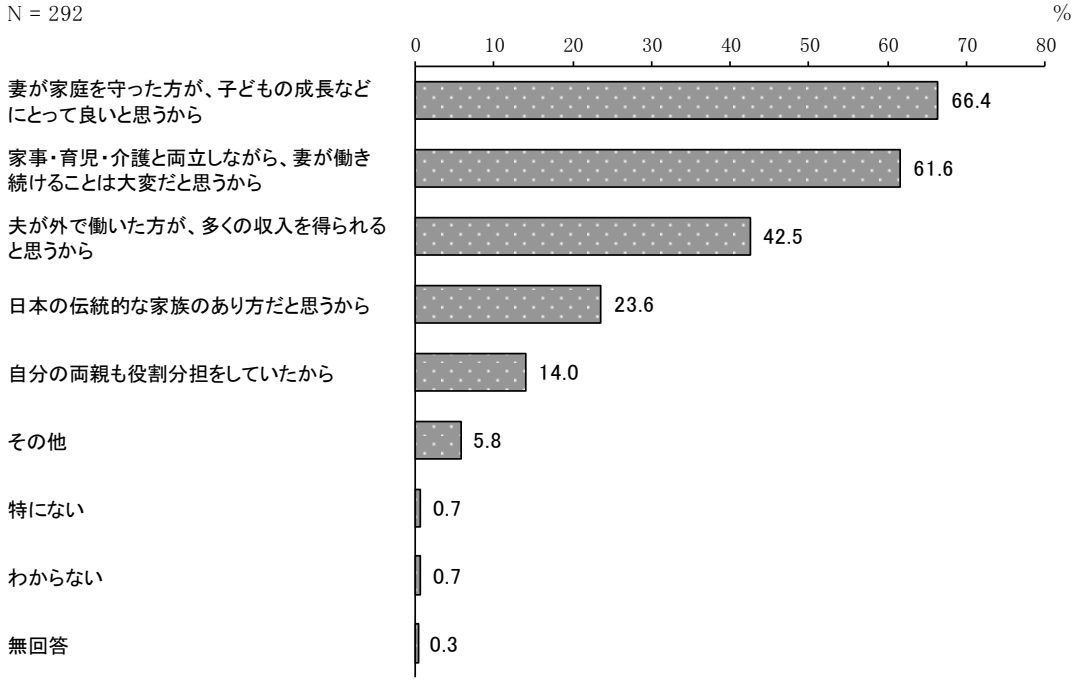


※岐阜県は「男女共同参画に関する県民意識調査報告書　平成 29 年８月調査」
　全国は「男女共同参画社会に関する世論調査　平成 28 年９月調査」
※全国の数値は、無回答を除く処理をしています。

問２－１で「１．賛成」「２．どちらかといえば賛成」と答えた方におたずねします。

問２－２　それはなぜですか。（○はいくつでも）

「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」の割合が 66.4％と最も高く、次いで「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」の割合が 61.6％、「夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから」の割合が 42.5％となっています。



【性　別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから」「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	有効回答数（件）	日本の伝統的な家族のあり方だと思うから	自分の両親も役割分担をしていたから	夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから	妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから	家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから	その他	特にない	わからない	無回答
女性	153	22.9	16.3	45.8	69.3	68.6	6.5	0.7	－	－
男性	139	24.5	11.5	38.8	63.3	54.0	5.0	0.7	1.4	0.7

【年齢別】

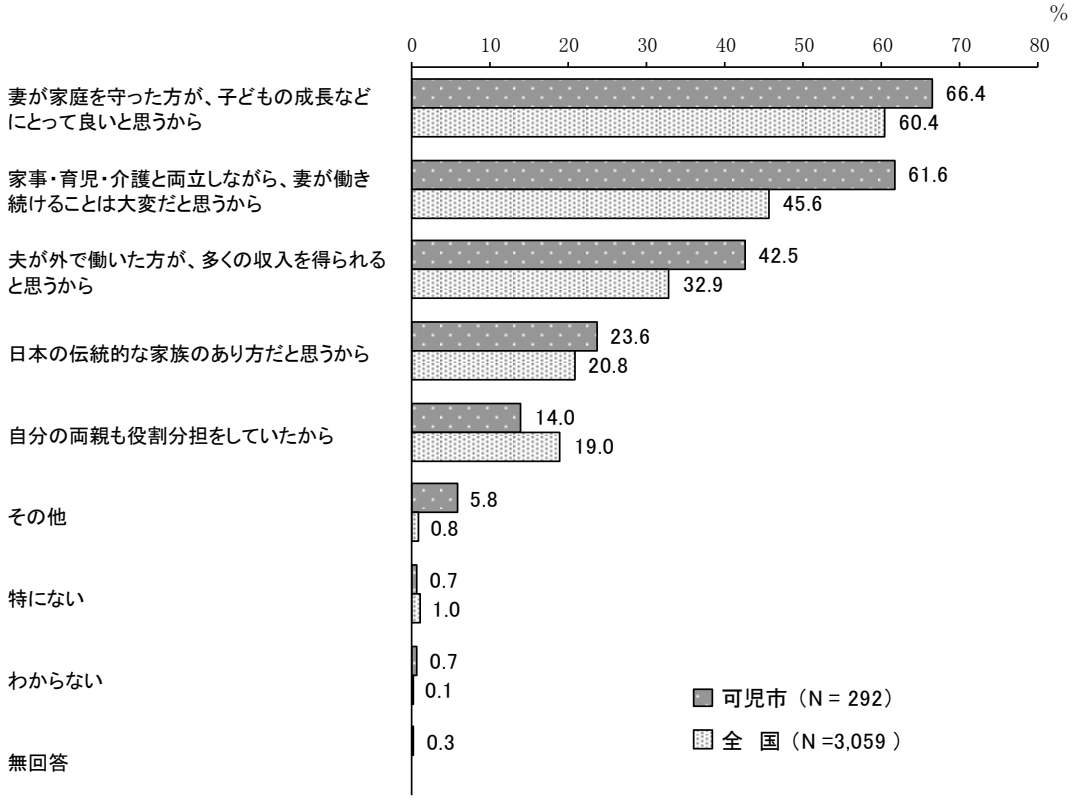
年齢別でみると、他に比べ、50 歳代で「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」の割合が、70 歳以上で「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」の割合が高くなっています。また、30 歳代、70 歳以上で「日本の伝統的な家族のあり方だと思うから」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	有効回答数（件）	日本の伝統的な家族のあり方だと思うから	自分の両親も役割分担をしていたから	夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから	妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから	家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから	その他	特にない	わからない	無回答
20 歳代	13	15.4	7.7	46.2	53.8	61.5	－	－	－	－
30 歳代	31	29.0	19.4	45.2	64.5	61.3	6.5	－	－	－
40 歳代	28	21.4	14.3	39.3	50.0	53.6	3.6	3.6	－	－
50 歳代	32	18.8	3.1	43.8	59.4	75.0	6.3	－	－	－
60 歳代	79	20.3	17.7	51.9	65.8	65.8	7.6	1.3	1.3	－
70 歳以上	109	27.5	13.8	34.9	75.2	56.9	5.5	－	0.9	0.9

【全国比較】

全国比較でみると、全国に比べ「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」「夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから」の割合が高くなっています。また、「自分の両親も役割分担をしていたから」の割合が低くなっています。

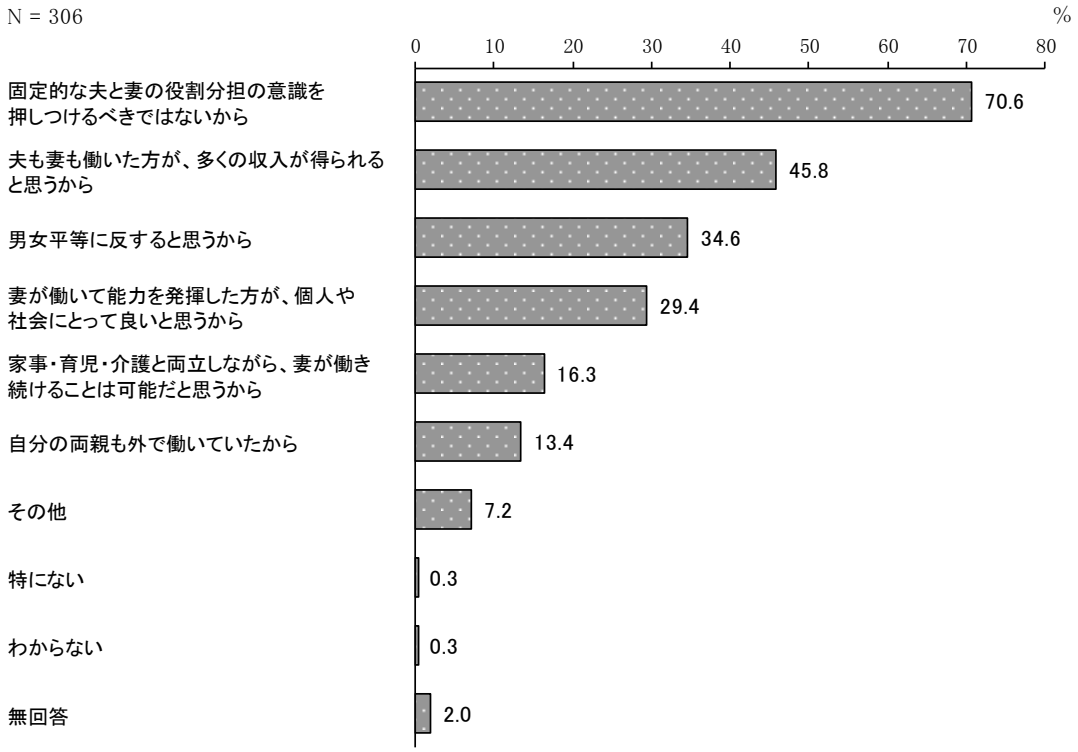


※全国は「男女共同参画社会に関する世論調査　平成 28 年 9 月調査」
※全国の数値は、無回答を除く処理をしています。

問２－１で「３．どちらかといえば反対」「４．反対」と答えた方におたずねします。

問２－３　それはなぜですか。（○はいくつでも）

「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」の割合が 70.6%と最も高く、次いで「夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから」の割合が 45.8%、「男女平等に反すると思うから」の割合が 34.6%となっています。



【性　別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「妻が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとって良いと思うから」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	有効回答数（件）	男女平等に反すると思うから	自分の両親も外で働いていたから	夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから	妻が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとって良いと思うから	家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから	固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから	その他	特にない	わからない	無回答
女性	185	34.1	14.6	44.9	25.9	18.4	73.5	9.7	－	－	2.7
男性	118	36.4	11.9	47.5	34.7	13.6	66.1	3.4	－	0.8	0.8

【年齢別】

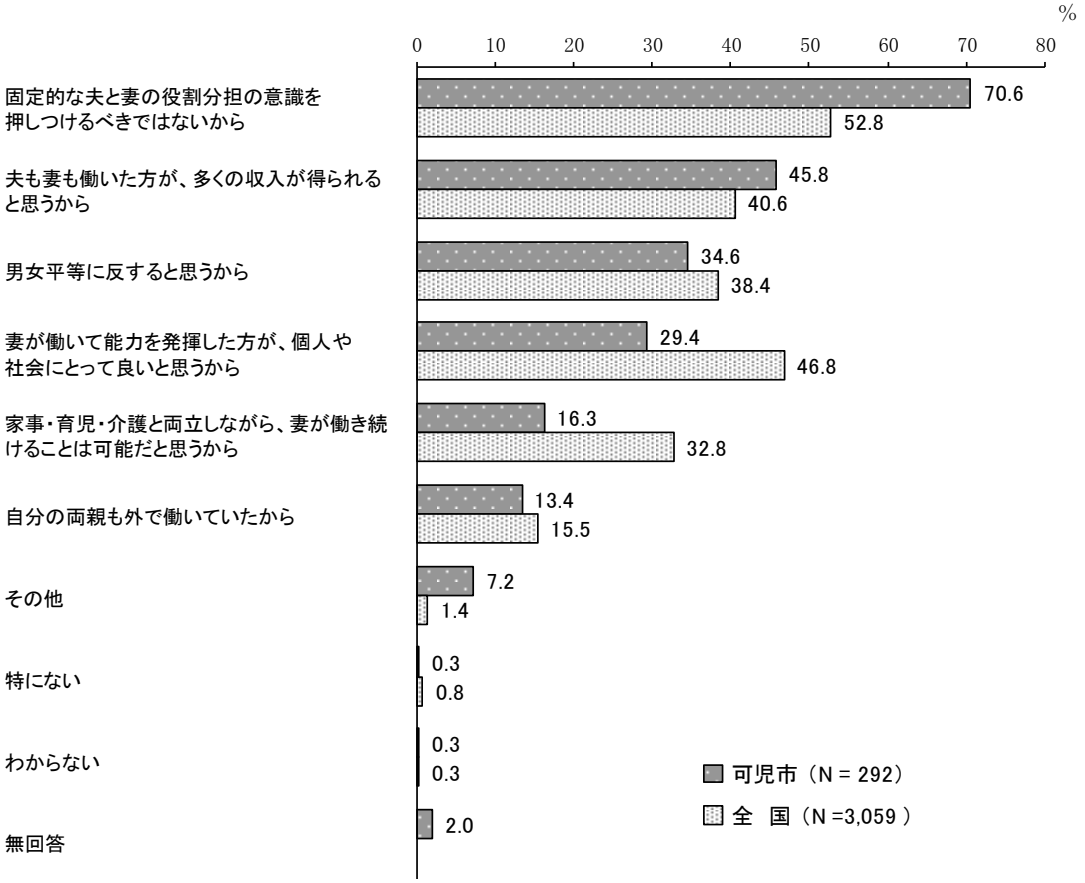
年齢別でみると、他に比べ 30 歳代で「夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから」の割合が高く、70 歳以上で「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」の割合が低くなっています。また、20 歳代、40 歳代で「自分の両親も外で働いていたから」の割合が、30 歳代、50 歳代で「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから」の割合が、50 歳代、70 歳以上で「男女平等に反すると思うから」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	有効回答数（件）	男女平等に反すると思うから	自分の両親も外で働いていたから	夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから	妻が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとって良いと思うから	家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから	固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから	その他	特にない	わからない	無回答
20 歳代	24	29.2	25.0	41.7	8.3	8.3	70.8	4.2	－	－	－
30 歳代	40	27.5	12.5	57.5	30.0	20.0	72.5	10.0	－	－	－
40 歳代	50	34.0	28.0	50.0	32.0	12.0	70.0	8.0	－	－	－
50 歳代	62	40.3	9.7	45.2	24.2	22.6	75.8	8.1	－	－	1.6
60 歳代	74	31.1	9.5	43.2	35.1	16.2	74.3	6.8	－	－	－
70 歳以上	55	40.0	5.5	38.2	32.7	12.7	60.0	5.5	1.8	1.8	9.1

【全国比較】

全国比較でみると、全国に比べ「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」「夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから」の割合が高くなっています。また、「妻が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとって良いと思うから」「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから」の割合が低くなっています。

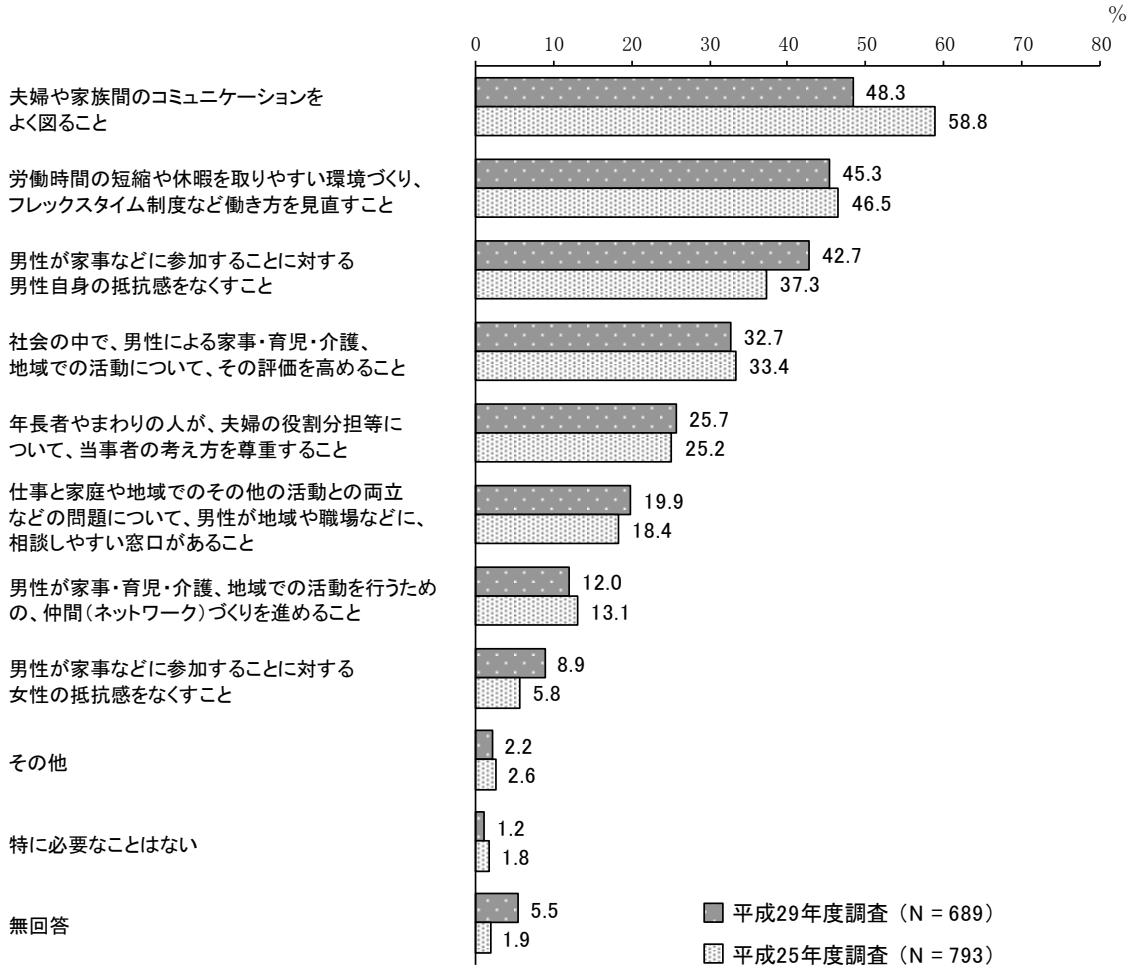


※全国は「男女共同参画社会に関する世論調査　平成 28 年 9 月調査」
※全国の数値は、無回答を除く処理をしています。

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 48.3%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 45.3%、「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 42.7%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「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」の割合が増加しています。一方、「夫婦や家族間のコミュニケーションをよく図ること」の割合が減少しています。



【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。

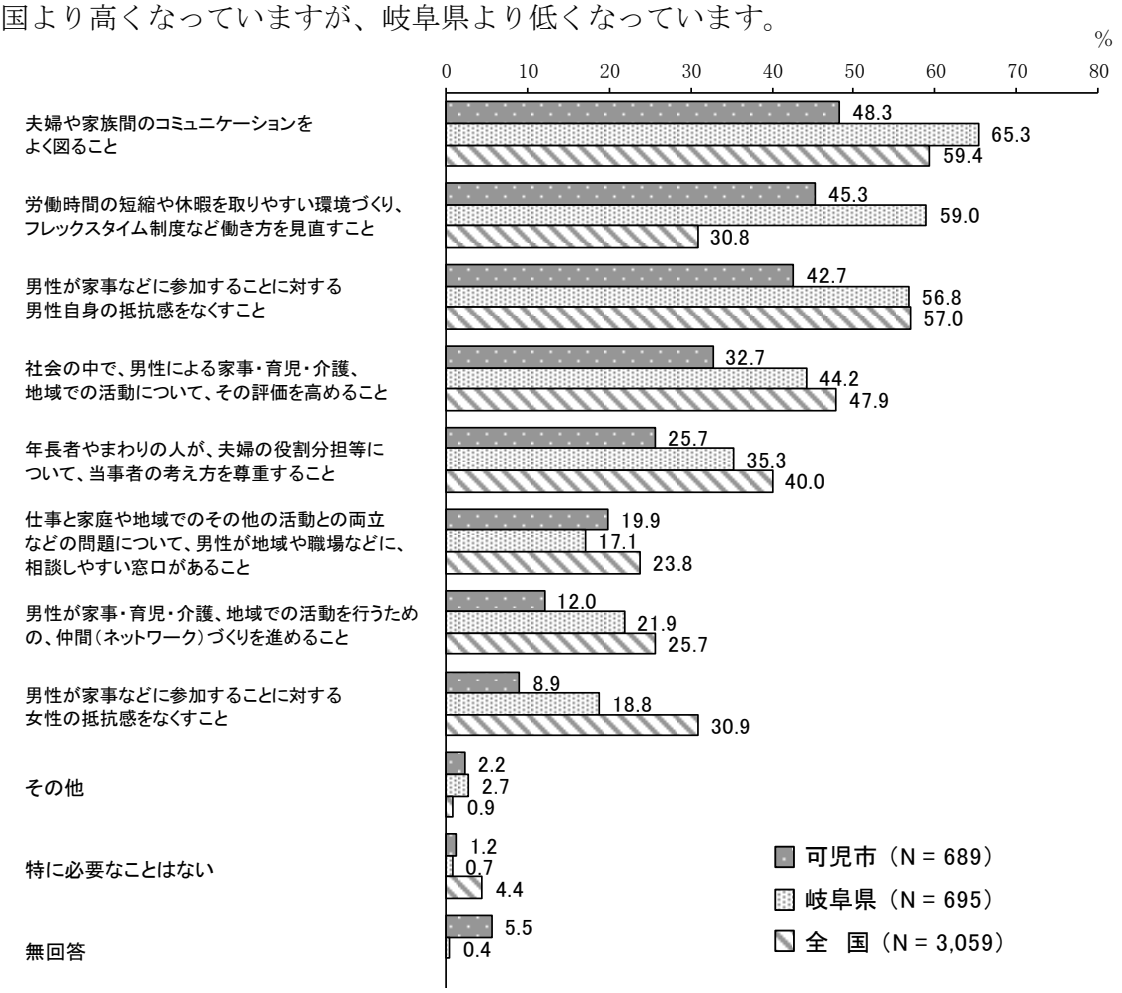
単位：％

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	395	46.8	10.4	46.6	27.1	34.2
男性	290	36.9	6.6	51.0	23.8	30.3

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（ネットワーク）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、男性が地域や職場などに、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	44.1	10.6	20.5	1.8	0.5	6.1
男性	47.6	14.1	19.0	2.8	2.1	4.5

【全国・県比較】

全国・県比較でみると、全国・岐阜県と比べ「夫婦や家族間のコミュニケーションをよく図ること」「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」「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」「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」「男性が家事・育児・介護、地域での活動を行うための、仲間（ネットワーク）づくりを進めること」「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」の割合が高くなっています。また、「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」の割合は全国より高くなっていますが、岐阜県より低くなっています。

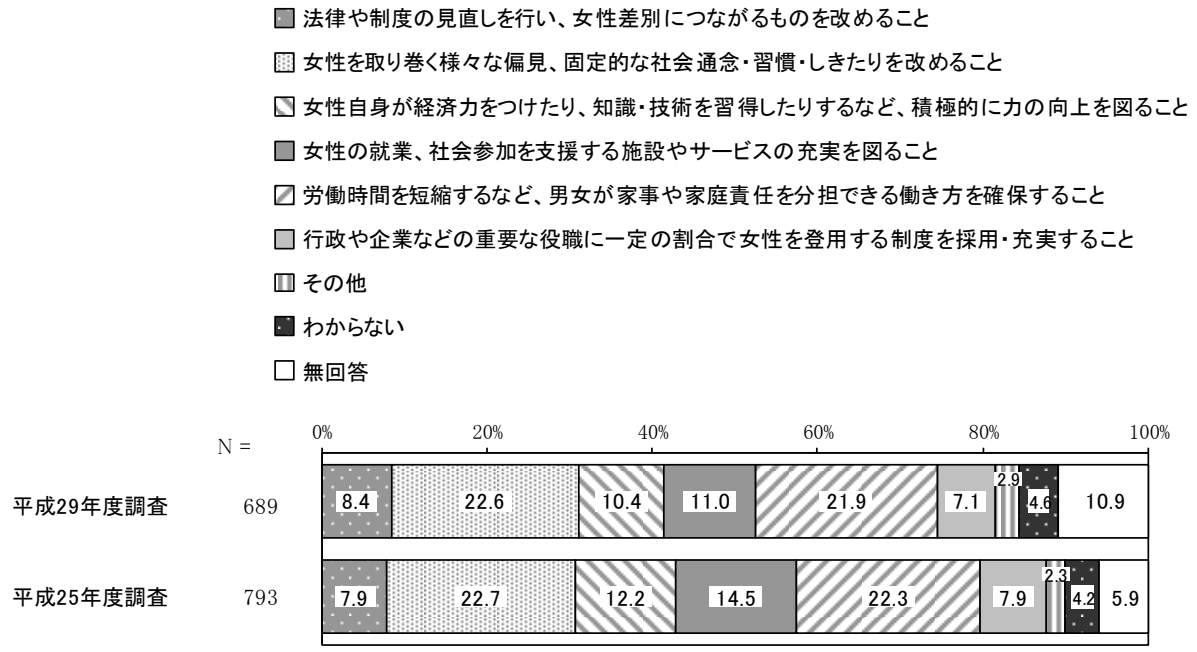


※岐阜県は「男女共同参画に関する県民意識調査報告書　平成 29 年８月調査」
　全国は「男女共同参画社会に関する世論調査　平成 28 年９月調査」
※全国の数値は、無回答を除く処理をしています。
※「男性が家事・育児・介護、地域での活動を行うための、仲間（ネットワーク）づくりを進めること」の選択肢は、県では「男性が子育てや介護、地域での活動を行うための、仲間づくりを進めること」となっています。
「労働時間の短縮や休暇を取りやすい環境づくり、フレックスタイム制度など働き方を見直すこと」の選択肢、は県では「在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な働き方が可能になること」、全国では「労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどのＩＣＴを利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」となっています。
「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、男性が地域や職場などに、相談しやすい窓口があること」の選択肢は、県では「仕事と家庭などの両立について男性が相談しやすい窓口」、全国では「男性の家事・育児などについて、啓発や情報提供、相談窓口の設置、技能の研修を行うこと」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）

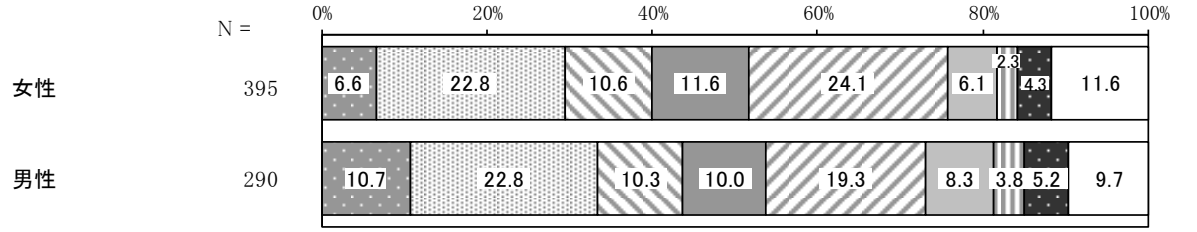
「女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念・習慣・しきたりを改めること」の割合が22.6％と最も高く、次いで「労働時間を短縮するなど、男女が家事や家庭責任を分担できる働き方を確保すること」の割合が 21.9％、「女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること」の割合が 11.0％となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



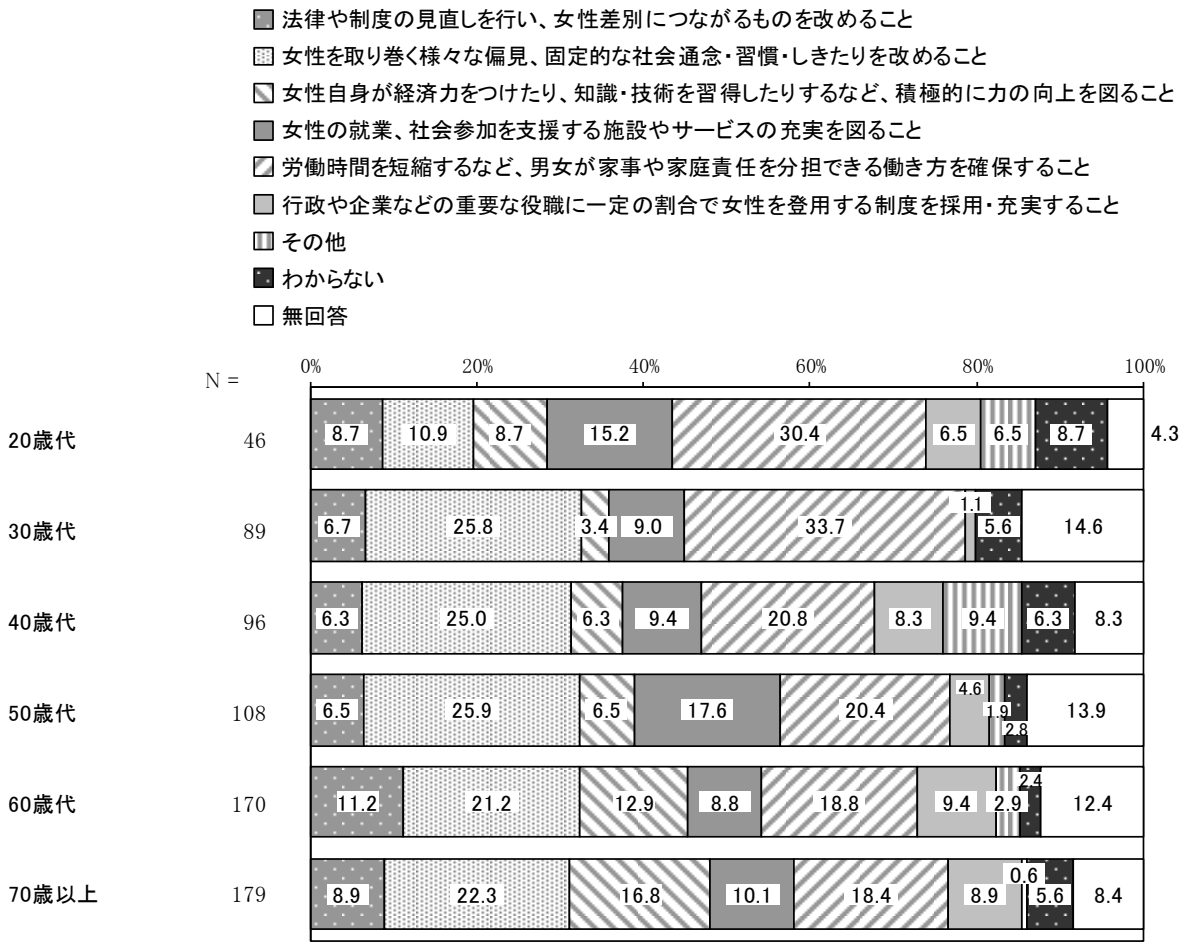
【性　別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



【年齢別】

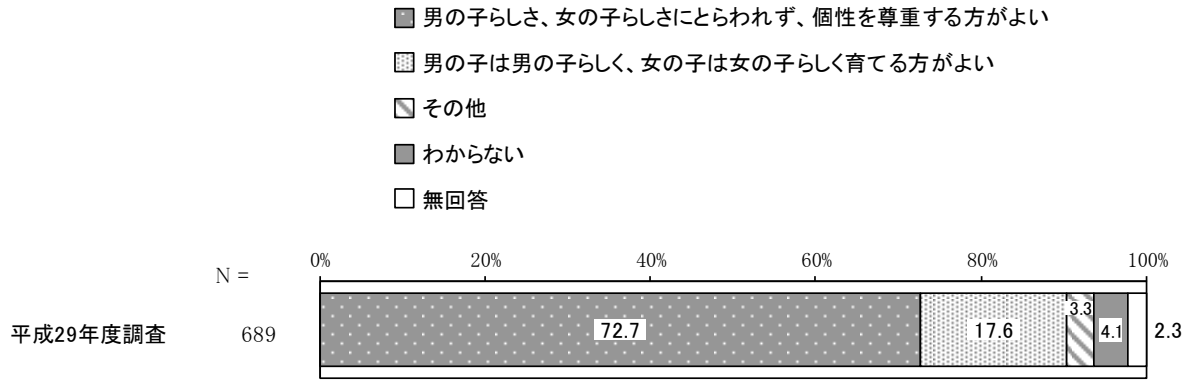
年齢別でみると、他に比べ 20 歳代、30 歳代で「労働時間を短縮するなど、男女が家事や家庭責任を分担できる働き方を確保すること」の割合が、60 歳以上で「女性自身が経済力をつけたり、知識・技術を習得したりするなど、積極的に力の向上を図ること」の割合が高くなっています。



（３）家事、子育て、介護について

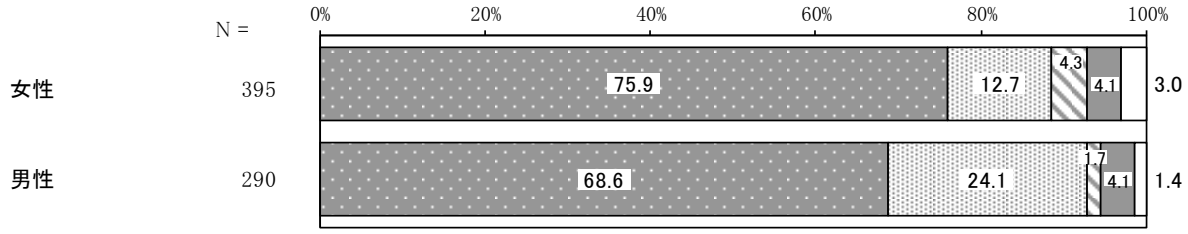
問５　あなたは、子育てについてどのような考えを持っていますか。（１つに○）

「男の子らしさ、女の子らしさにとらわれず、個性を尊重する方がよい」の割合が 72.7%と最も高く、次いで「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てる方がよい」の割合が 17.6%となっています。



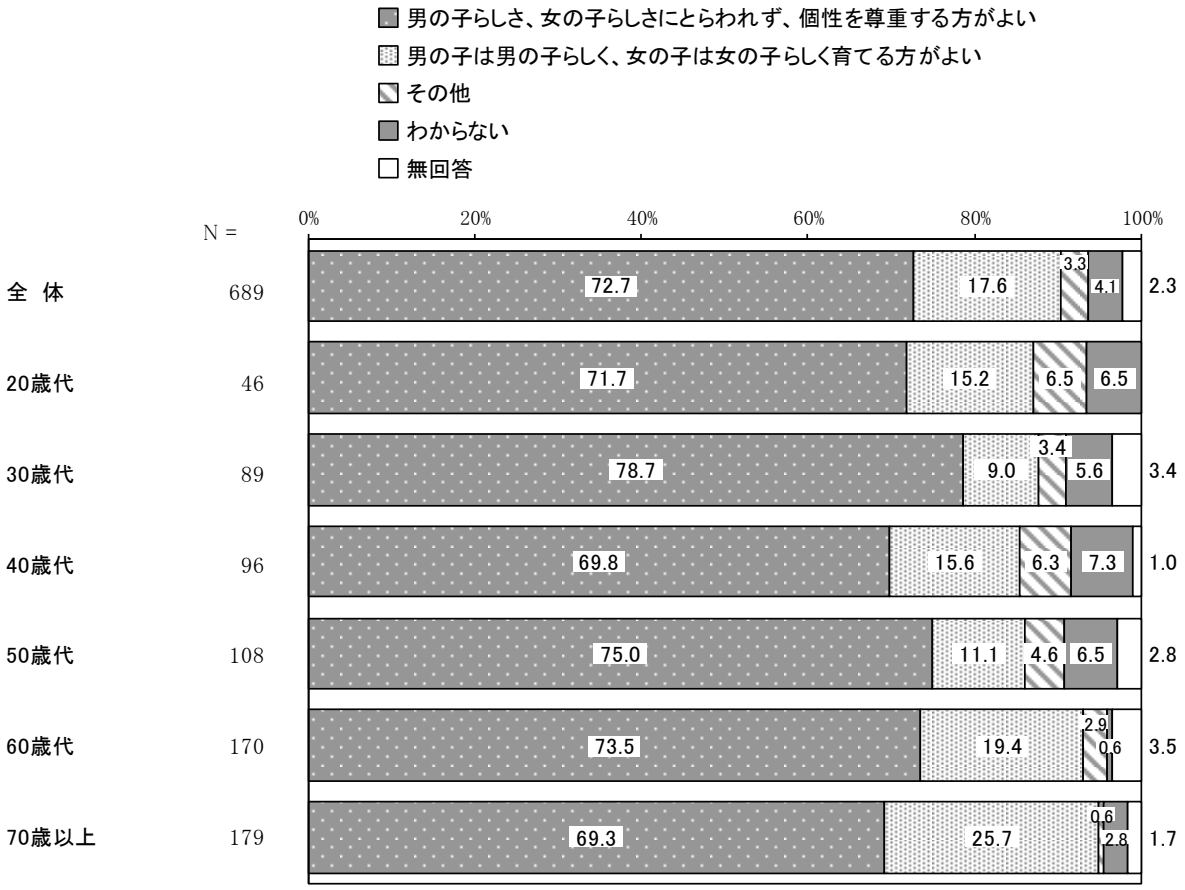
【性　別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「男の子らしさ、女の子らしさにとらわれず、個性を尊重する方がよい」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てる方がよい」の割合が高くなっています。



【年齢別】

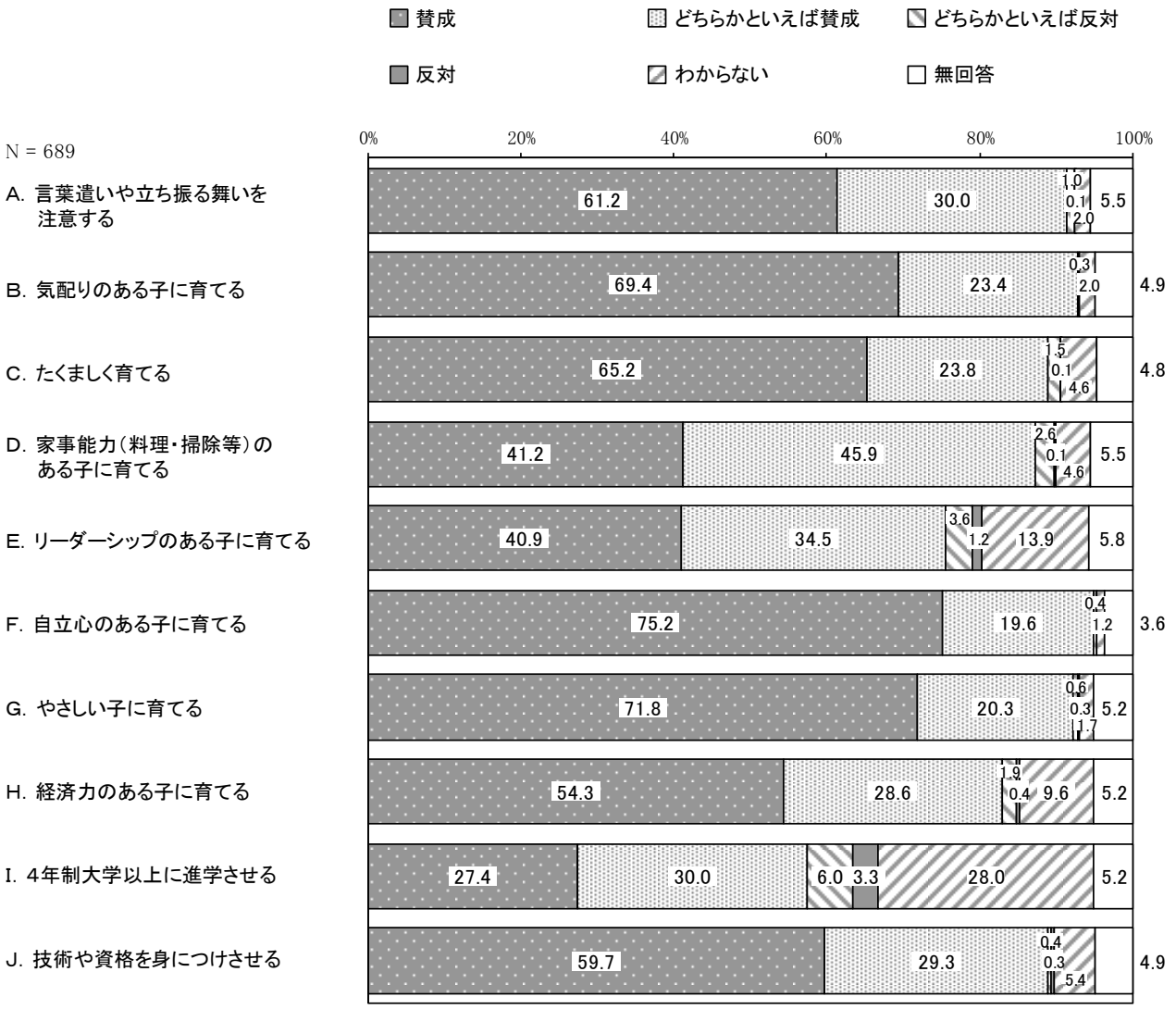
年齢別でみると、他に比べ 30 歳代で「男の子らしさ、女の子らしさにとらわれず、個性を尊重する方がよい」の割合が、70 歳以上で「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てる方がよい」の割合が高くなっています。



問６　子育てについて、あなたのお考えに最も近いものを選んでください。
（すべての方がお答えください）
（男の子の場合と女の子の場合のそれぞれについて、Ａ～Ｊについて〇をひとつずつ）

①男の子

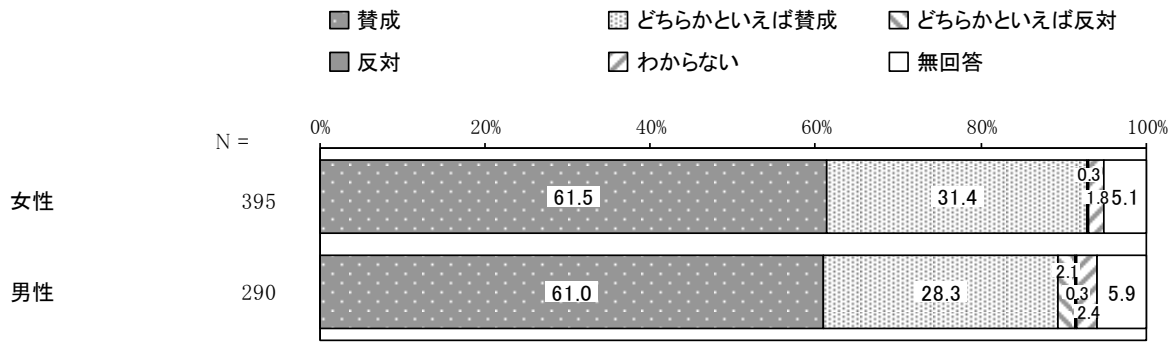
Ａ．言葉遣いや立ち振る舞いを注意する、Ｂ．気配りのある子に育てる、Ｆ．自立心のある子に育てる、Ｇ．やさしい子に育てるで「賛成」と「どちらかといえば賛成」をあわせた“賛成”の割合が高くなっています。また、Ｉ．４年制大学以上に進学させるで“賛成”の割合が低くなっています。



Ａ．言葉遣いや立ち振る舞いを注意する

【性　別】

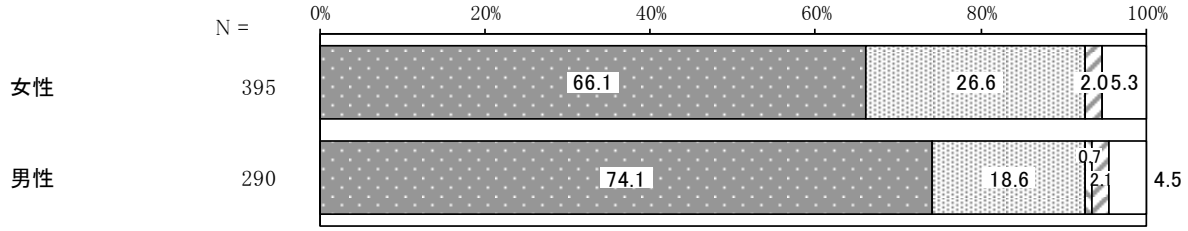
性別でみると、大きな差異はみられません。



Ｂ．気配りのある子に育てる

【性　別】

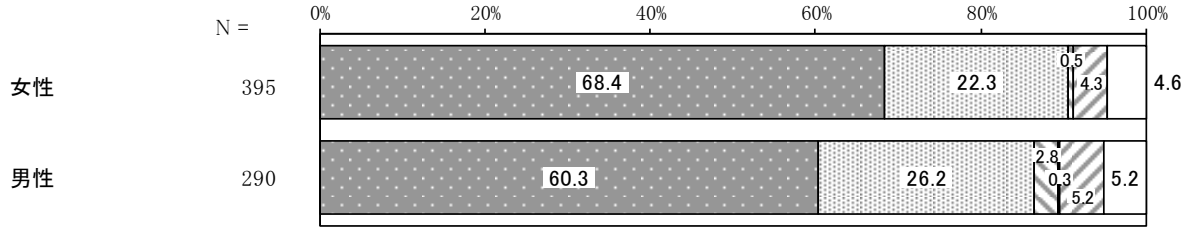
性別でみると、大きな差異はみられません。



Ｃ．たくましく育てる

【性　別】

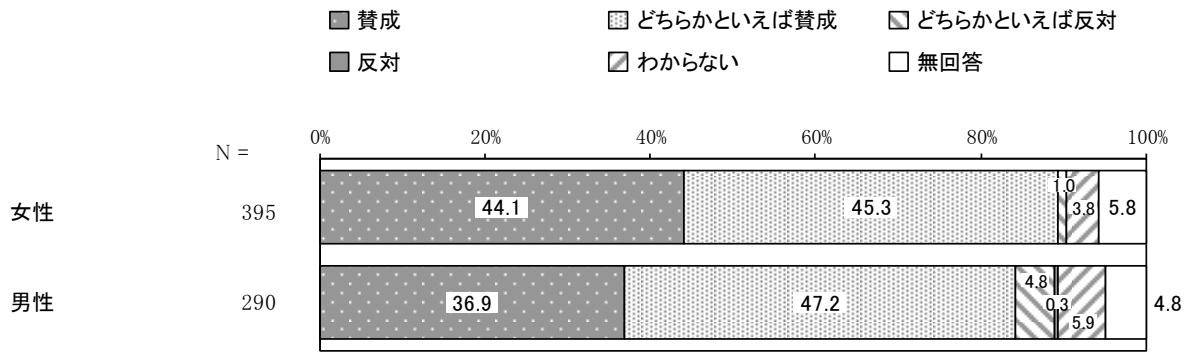
性別でみると、大きな差異はみられません。



D．家事能力（料理・掃除等）のある子に育てる

【性　別】

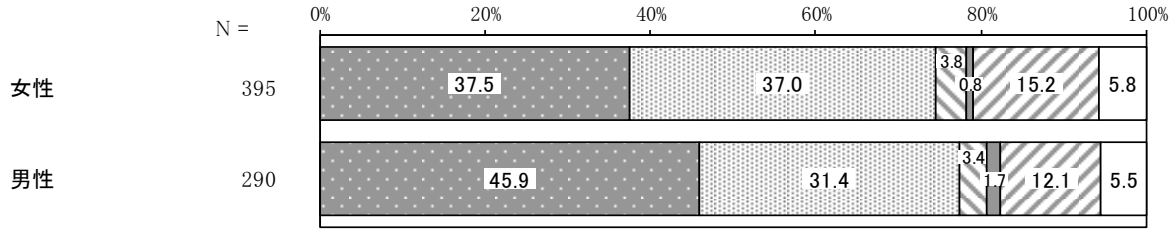
性別でみると、男性に比べ、女性で“賛成”の割合が高くなっています。



E．リーダーシップのある子に育てる

【性　別】

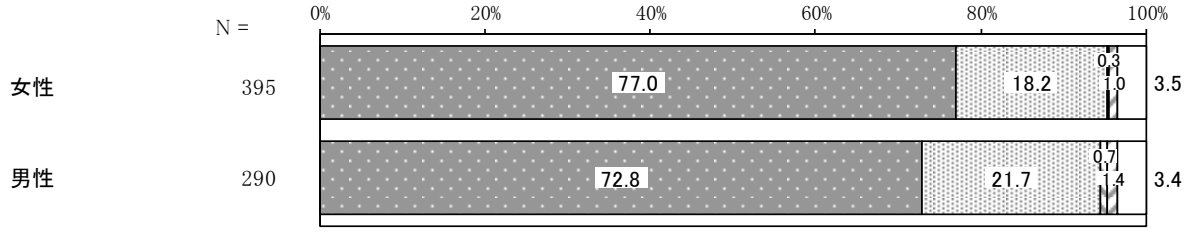
性別でみると、大きな差異はみられません。



F．自立心のある子に育てる

【性　別】

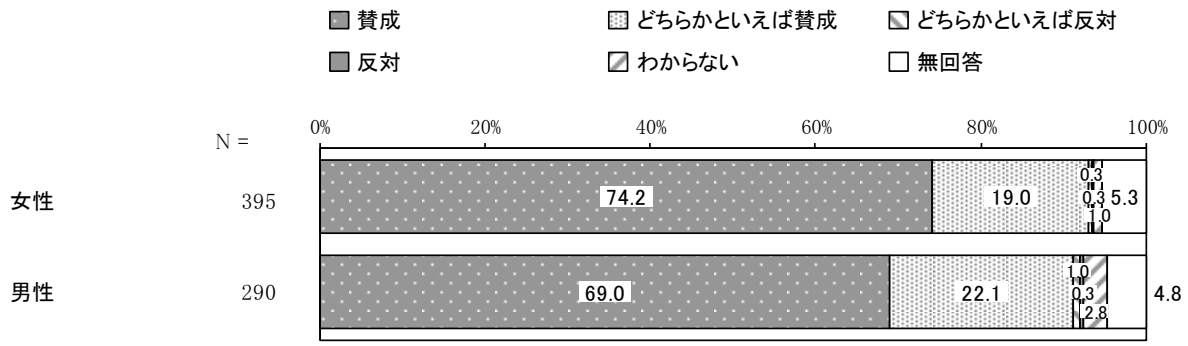
性別でみると、大きな差異はみられません。



Ｇ．やさしい子に育てる

【性　別】

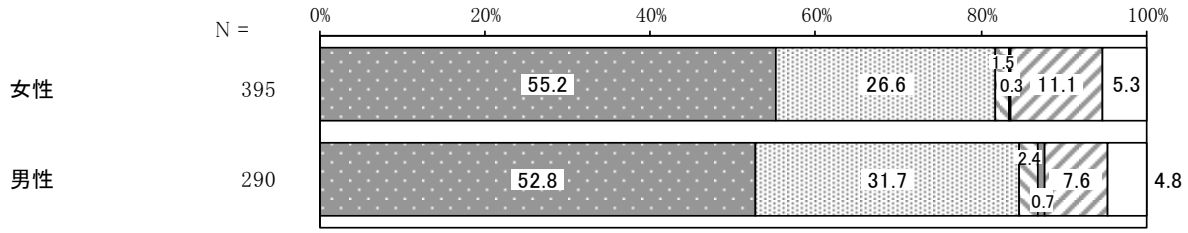
性別でみると、男性に比べ、女性で「賛成」の割合が高くなっています。



Ｈ．経済力のある子に育てる

【性　別】

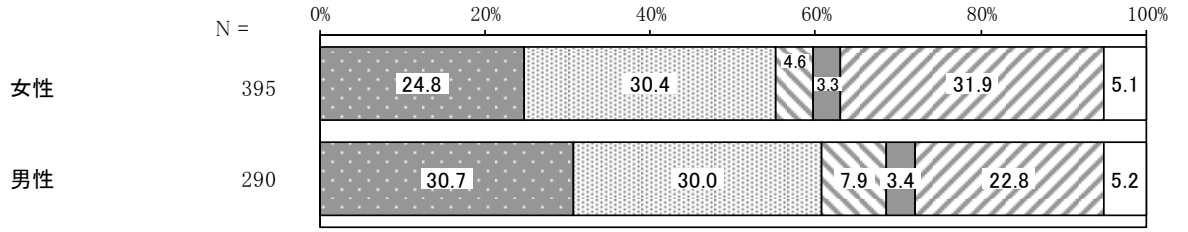
性別でみると、大きな差異はみられません。



Ｉ．４年制大学以上に進学させる

【性　別】

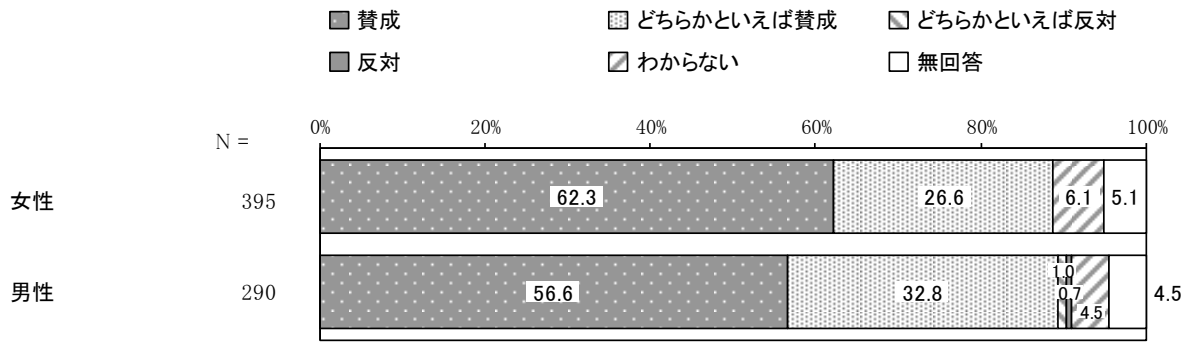
性別でみると、女性に比べ、男性で“賛成”の割合が高くなっています。



Ｊ．技術や資格を身につけさせる

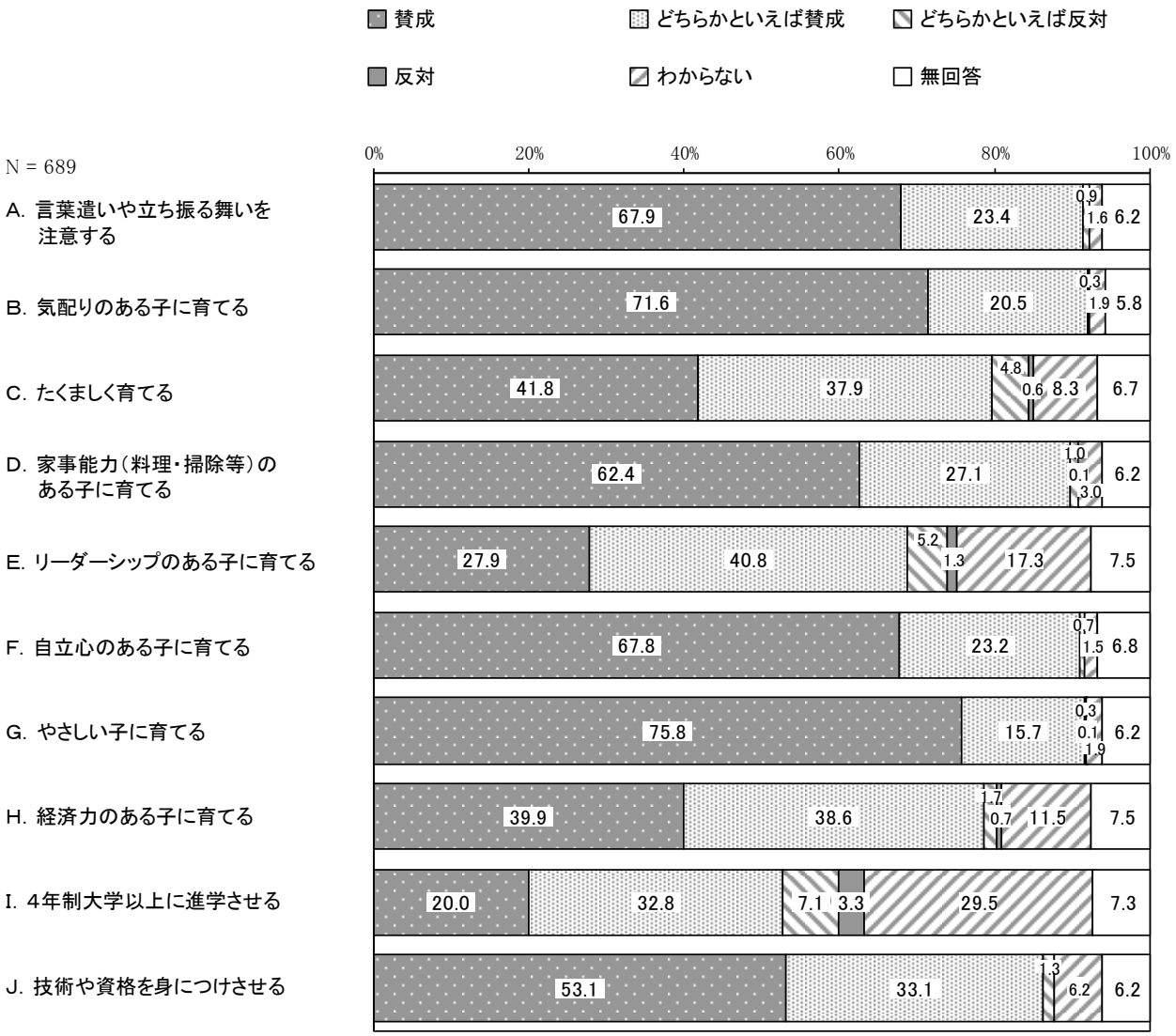
【性　別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



②女の子

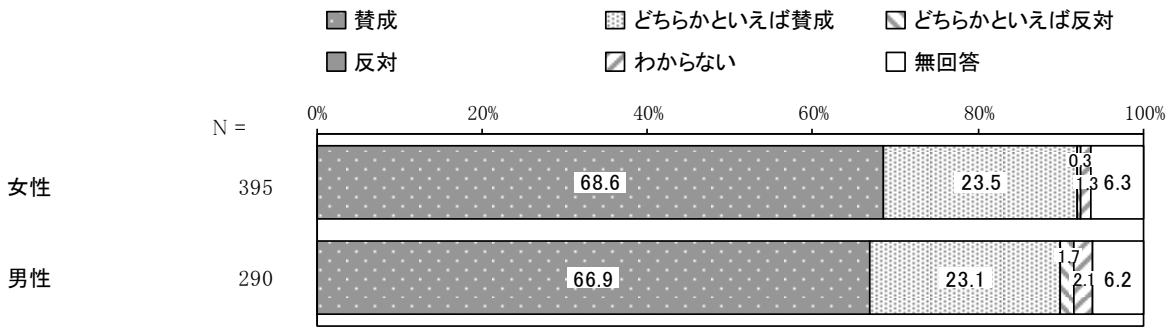
Ａ．言葉遣いや立ち振る舞いを注意する、Ｂ．気配りのある子に育てる、Ｆ．自立心のある子に育てる、Ｇ．やさしい子に育てるで「賛成」と「どちらかといえば賛成」をあわせた“賛成”の割合が高くなっています。また、Ｉ．４年制大学以上に進学させるで「どちらかといえば反対」と「反対」をあわせた“反対”の割合が高くなっています。



Ａ．言葉遣いや立ち振る舞いを注意する

【性　別】

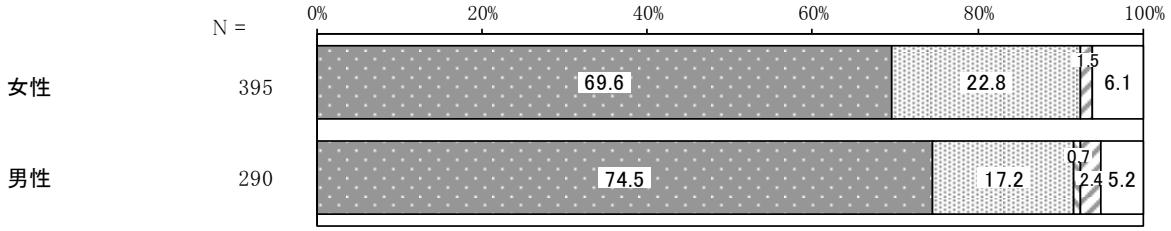
性別でみると、大きな差異はみられません。



Ｂ．気配りのある子に育てる

【性　別】

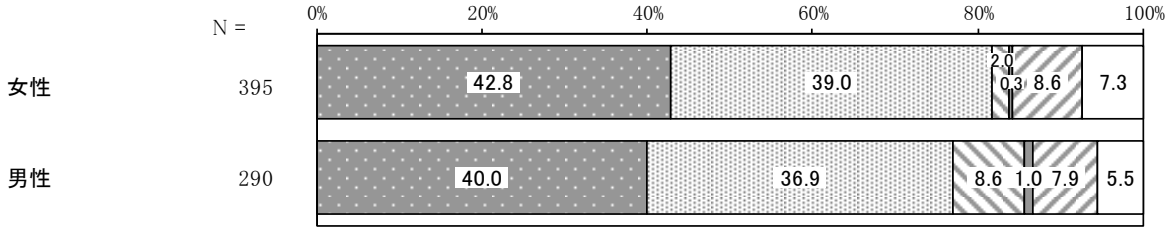
性別でみると、大きな差異はみられません。



Ｃ．たくましく育てる

【性　別】

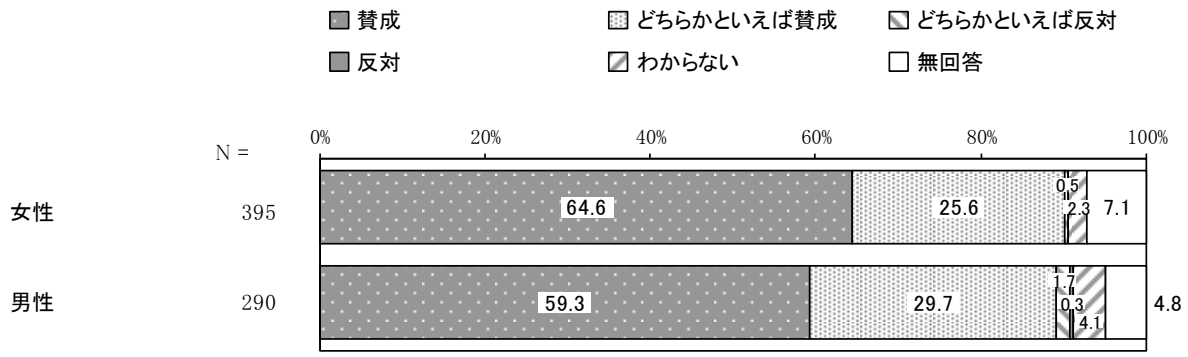
性別でみると、女性に比べ、男性で“反対”の割合が高くなっています。



D．家事能力（料理・掃除等）のある子に育てる

【性　別】

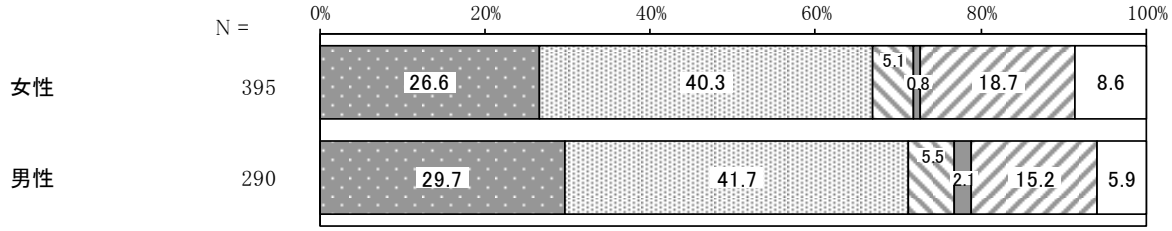
性別でみると、男性に比べ、女性で「賛成」の割合が高くなっています。



E．リーダーシップのある子に育てる

【性　別】

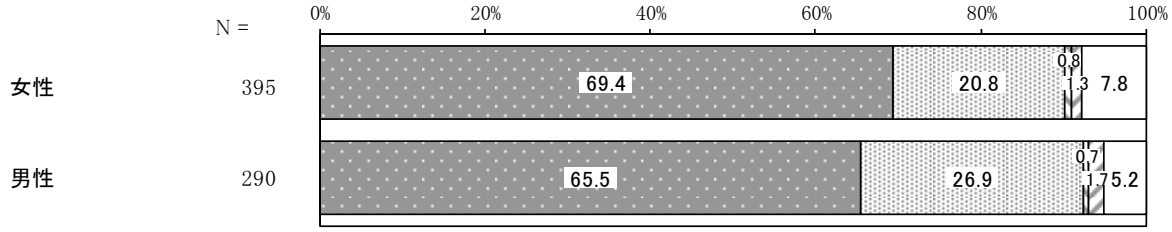
性別でみると、



F．自立心のある子に育てる

【性　別】

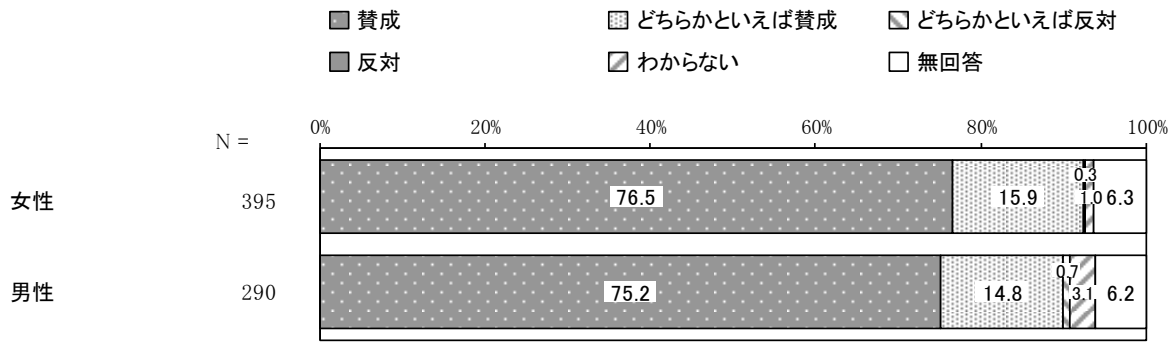
性別でみると、大きな差異はみられません。



Ｇ．やさしい子に育てる

【性　別】

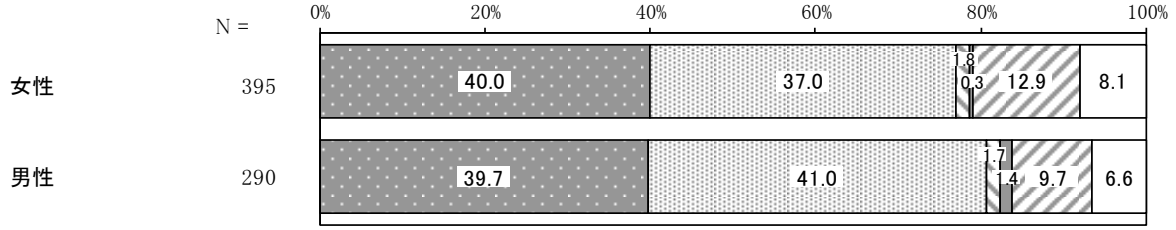
性別でみると、大きな差異はみられません。



Ｈ．経済力のある子に育てる

【性　別】

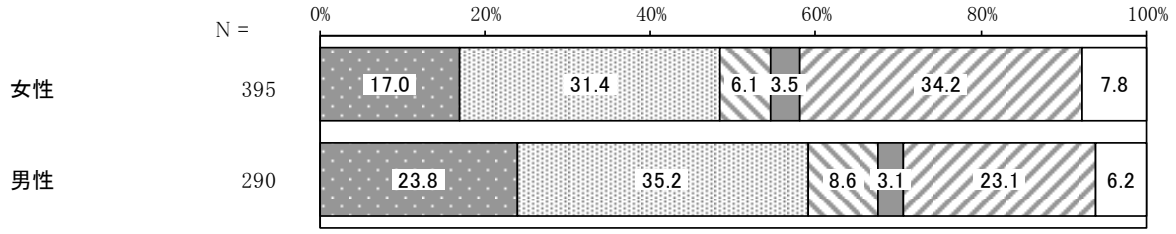
性別でみると、大きな差異はみられません。



Ｉ．４年制大学以上に進学させる

【性　別】

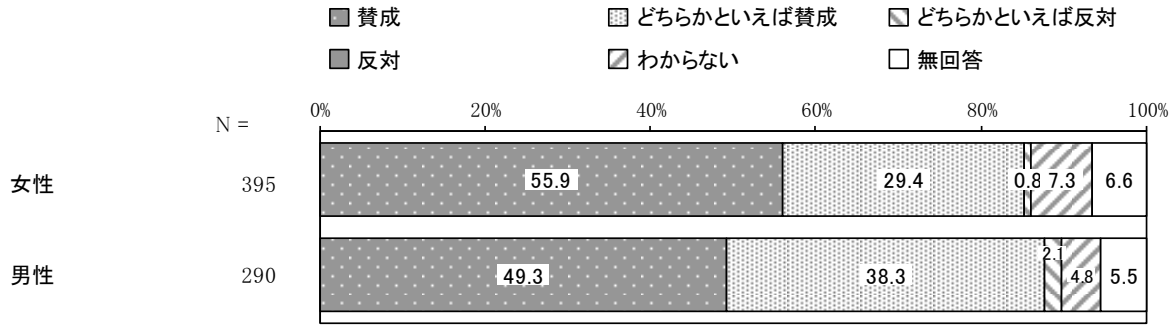
性別でみると、女性に比べ、男性で“賛成”の割合が高くなっています。



Ｊ．技術や資格を身につけさせる

【性　別】

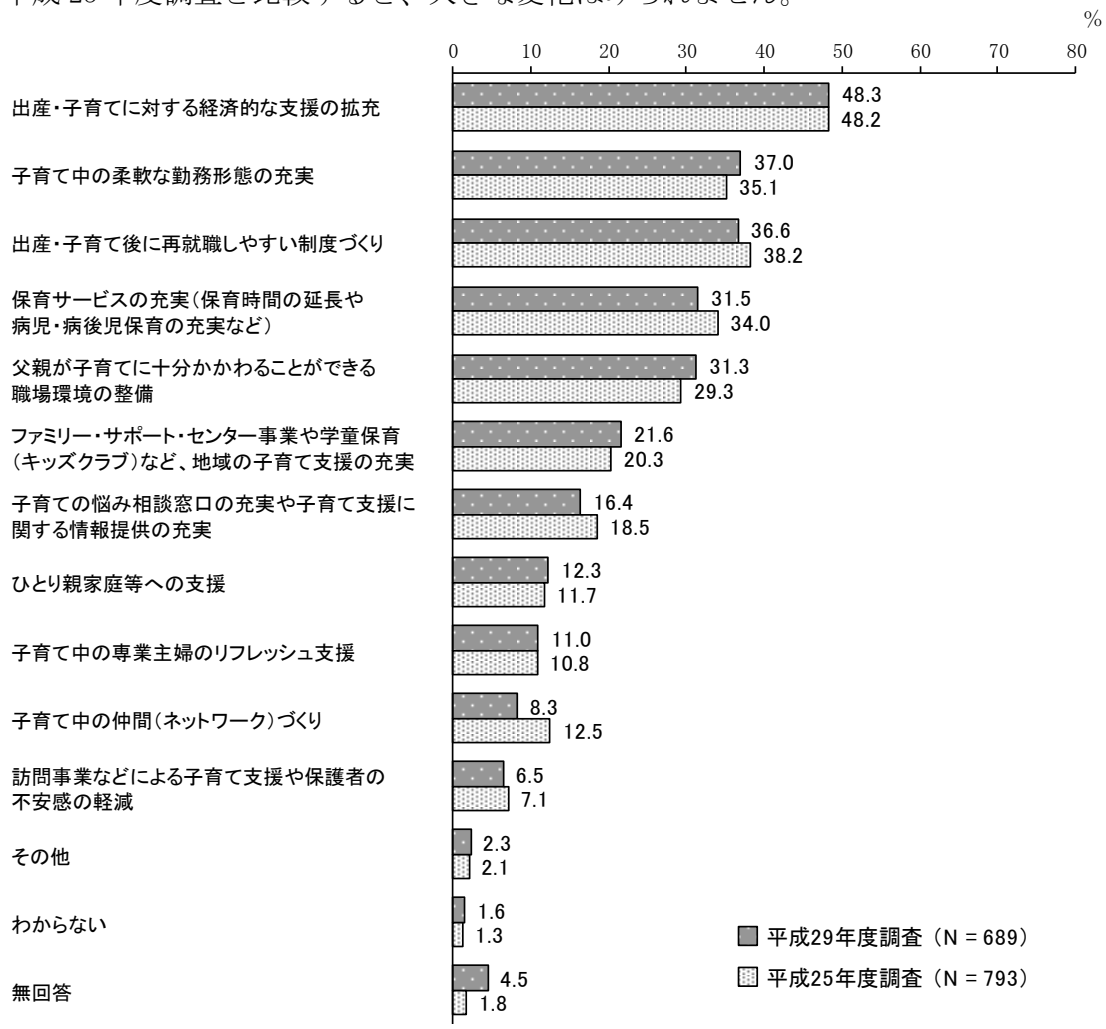
性別でみると、大きな差異はみられません。



問７　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 48.3％と最も高く、次いで「子育て中の柔軟な勤務形態の充実」の割合が 37.0％、「出産・子育て後に再就職しやすい制度づくり」の割合が 36.6％となっています。

平成 25 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、男性に比べ、女性で「子育て中の柔軟な勤務形態の充実」「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」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「出産・子育てに対する経済的な支援の拡充」「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）」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	有効回答数（件）	出産・子育てに対する経済的な支援の拡充	子育て中の柔軟な勤務形態の充実	父親が子育てに十分かかわることができる職場環境の整備	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	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	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）	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
女性	395	42.5	41.8	30.4	14.9	6.3	29.1	24.6
男性	290	56.6	30.3	33.1	17.9	6.2	34.8	17.6

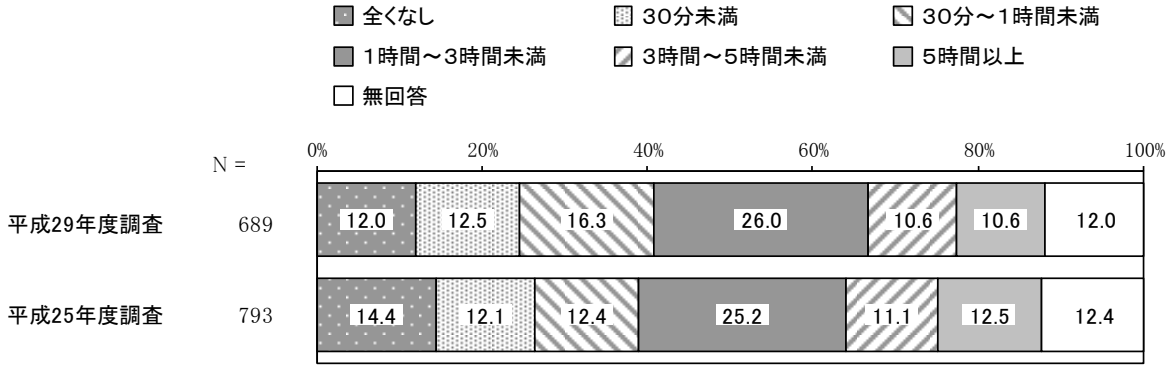
区分	子育て中の専業主婦のリフレッシュ支援	ひとり親家庭等への支援	子育て中の仲間（ネットワーク）づくり	出産・子育て後に再就職しやすい制度づくり	その他	わからない	無回答
女性	10.4	11.9	8.6	37.2	2.5	1.8	5.8
男性	12.1	13.1	7.9	36.2	2.1	1.4	2.4

問８　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、それぞれ一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○）

①平日または仕事がある日

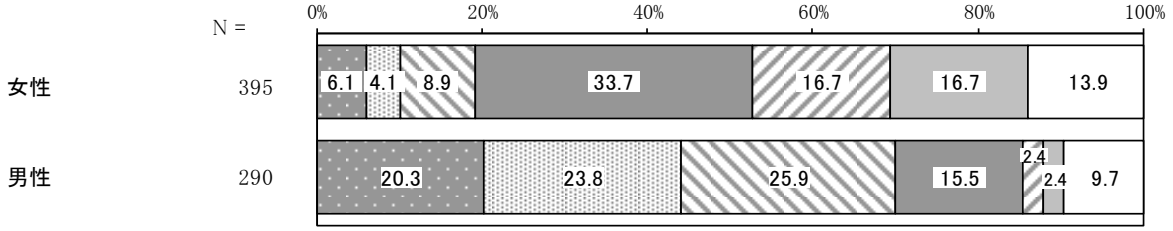
「１時間～３時間未満」の割合が 26.0％と最も高く、次いで「３０分～１時間未満」の割合が 16.3％、「３０分未満」の割合が 12.5％となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性　別】

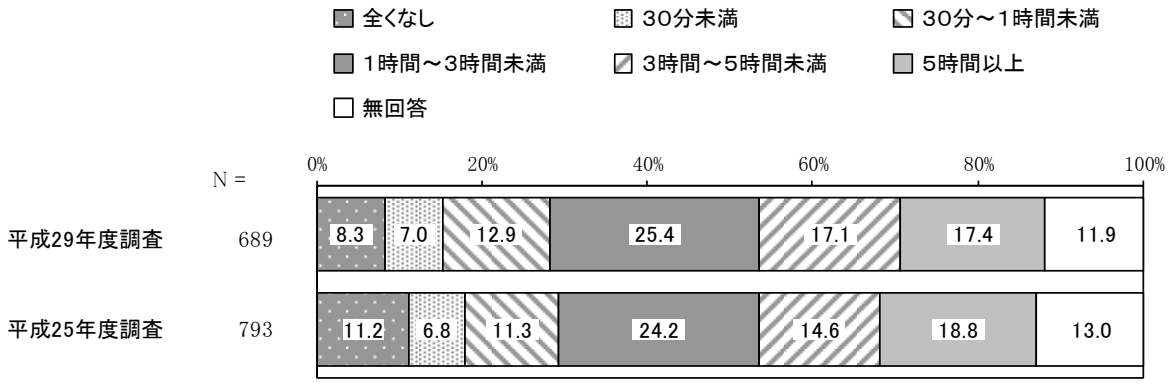
性別でみると、男性に比べ、女性で「１時間～３時間未満」「３時間～５時間未満」「５時間以上」をあわせた“１時間以上”の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「全くなし」「３０分未満」「３０分～１時間未満」をあわせた“１時間未満”の割合が高くなっています。



②休日

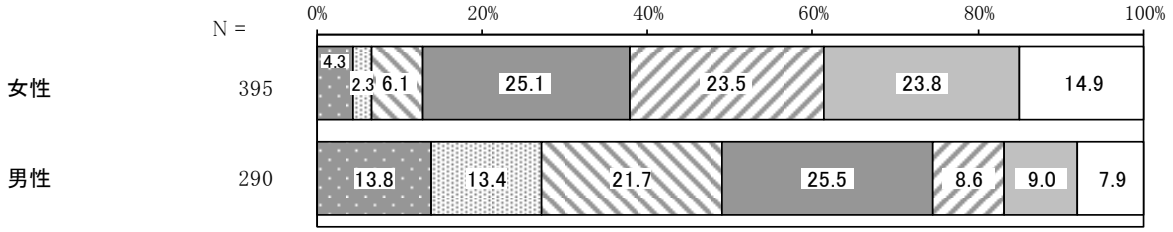
「１時間～３時間未満」の割合が 25.4％と最も高く、次いで「５時間以上」の割合が 17.4％、「３時間～５時間未満」の割合が 17.1％となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性　別】

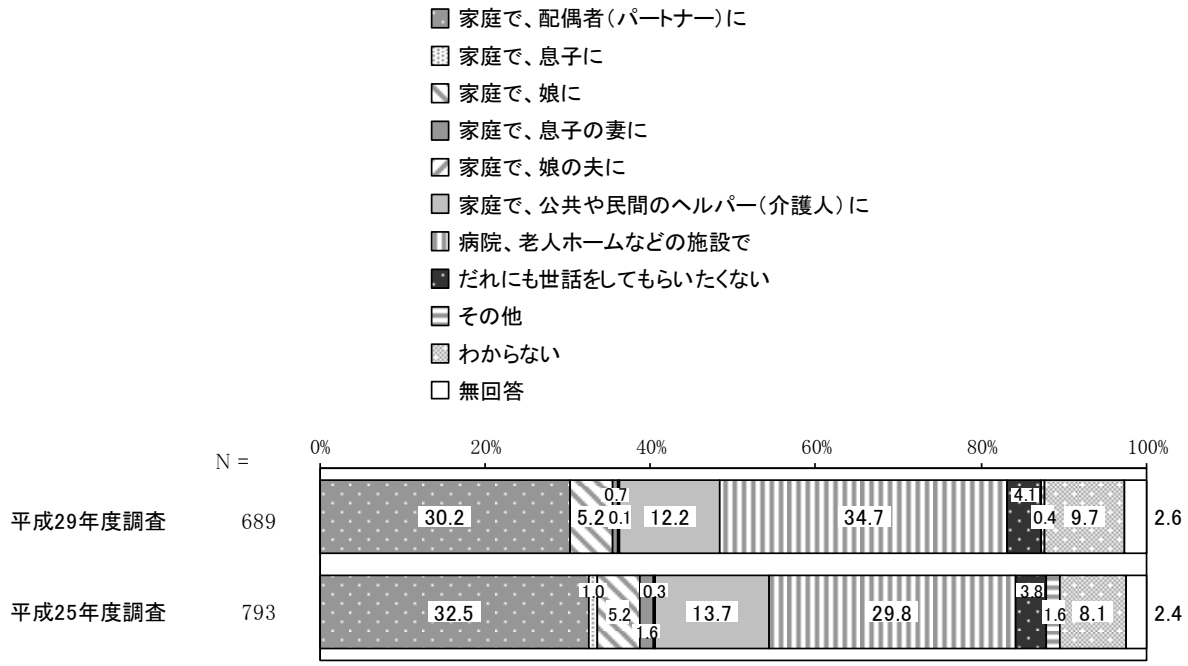
性別でみると、男性に比べ、女性で「３時間～５時間未満」「５時間以上」をあわせた“３時間以上”の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で“１時間未満”の割合が高くなっています。



問９　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）

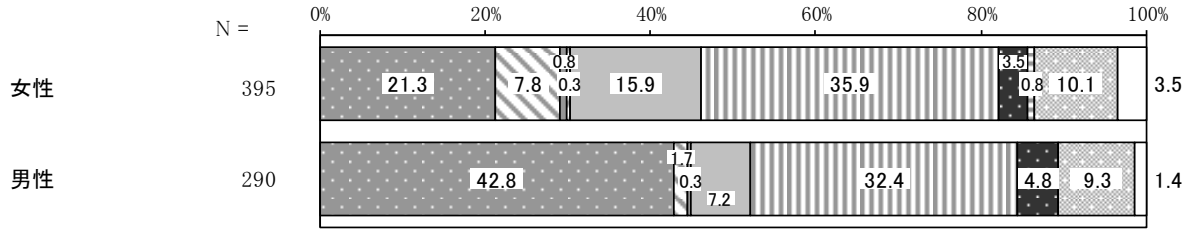
「病院、老人ホームなどの施設で」の割合が 34.7％と最も高く、次いで「家庭で、配偶者（パートナー）に」の割合が 30.2％、「家庭で、公共や民間のヘルパー（介護人）に」の割合が 12.2％となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



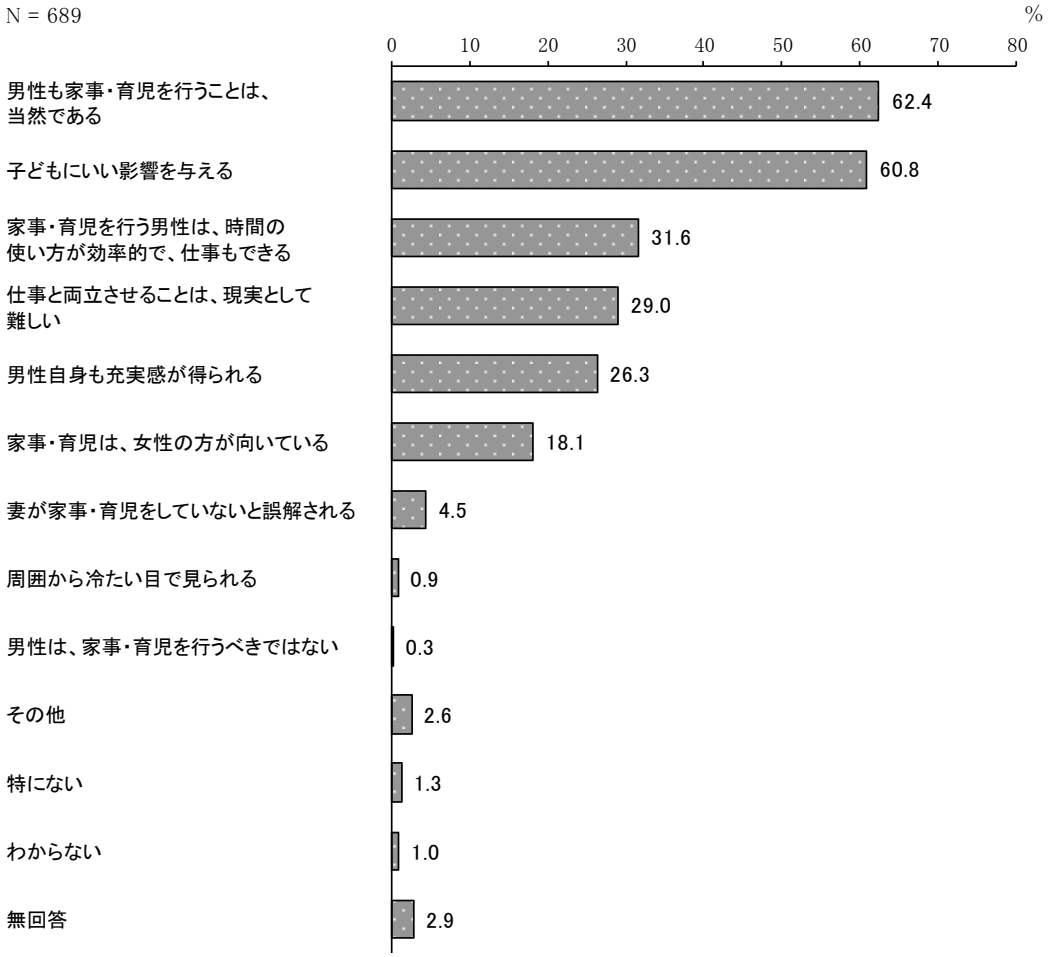
【性　別】

性別でみると、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」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「家庭で、配偶者（パートナー）に」の割合が高くなっています。



問 10　あなたは、男性が家事・育児を行うことについて、どのようなイメージをお持ちですか。（あてはまるものすべてに〇）

「男性も家事・育児を行うことは、当然である」の割合が 62.4%と最も高く、次いで「子どもにいい影響を与える」の割合が 60.8%、「家事・育児を行う男性は、時間の使い方が効率的で、仕事もできる」の割合が 31.6%となっています。



【性　別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「家事・育児を行う男性は、時間の使い方が効率的で、仕事もできる」「子どもにいい影響を与える」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「仕事と両立させることは、現実として難しい」「家事・育児は、女性の方が向いている」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	有効回答数（件）	男性も家事・育児を行うことは、当然である	家事・育児を行う男性は、時間の使い方が効率的で、仕事もできる	男性自身も充実感が得られる	子どもにいい影響を与える	仕事と両立させることは、現実として難しい	家事・育児は、女性の方が向いている
女性	395	61.5	35.7	26.8	68.1	25.1	13.2
男性	290	63.4	25.9	25.2	50.7	34.5	24.8

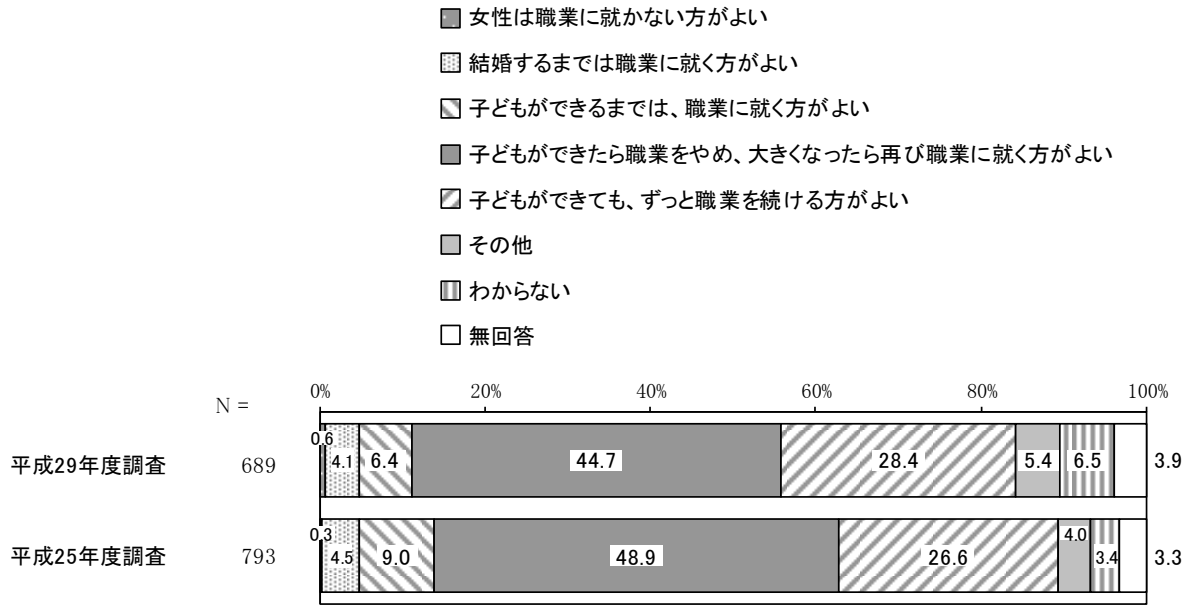
区分	妻が家事・育児をしていないと誤解される	周囲から冷たい目で見られる	男性は、家事・育児を行うべきではない	その他	特にない	わからない	無回答
女性	4.6	1.0	－	2.8	0.5	1.0	3.8
男性	4.1	0.7	0.7	2.1	2.4	1.0	1.7

（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、あなたはどう思いますか。
（○は１つだけ）

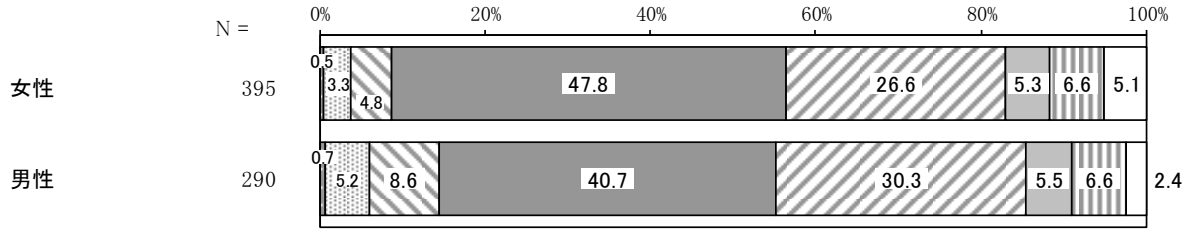
「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業に就く方がよい」の割合が 44.7%と最も高く、次いで「子どもができても、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が 28.4%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



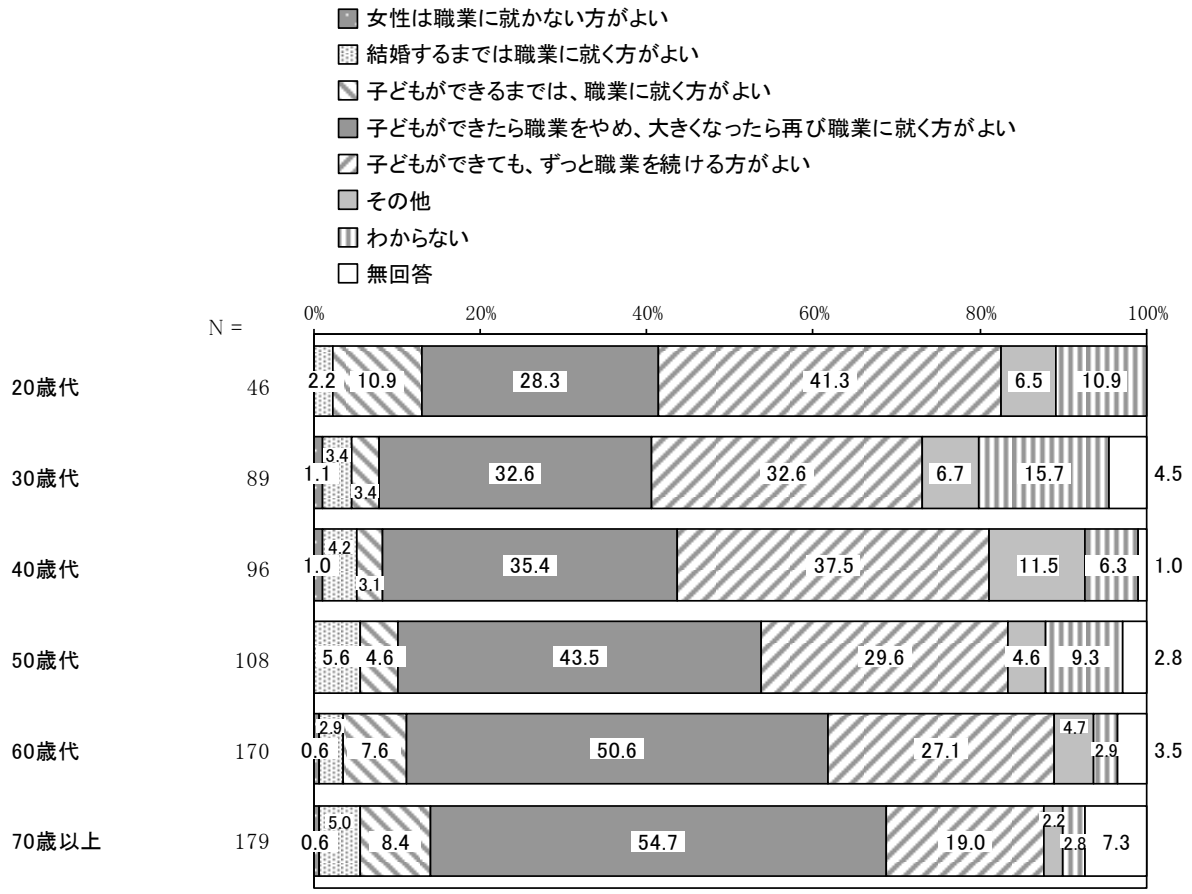
【性　別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「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」の割合が高くなっています。



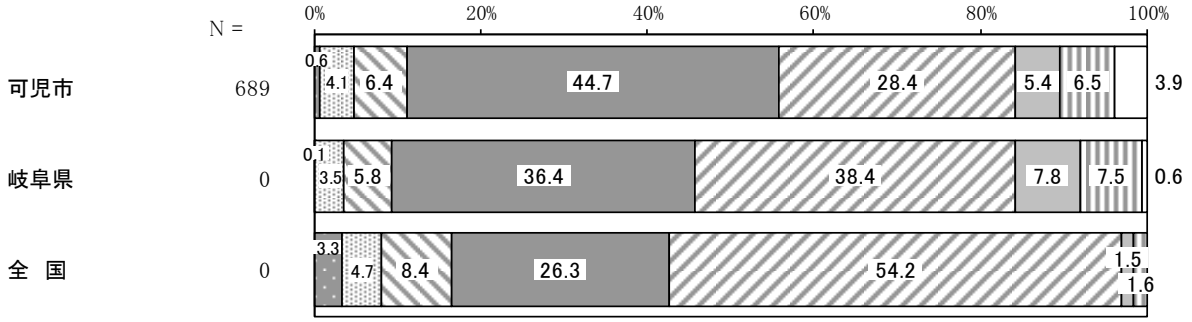
【年齢別】

年齢別でみると、年齢が高くなるにつれて「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」の割合が高くなっています。また、年齢が低くなるにつれて「子どもができても、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が高くなる傾向がみられます。



【全国・県比較】

全国・県比較でみると、全国・岐阜県に比べ「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」の割合が高くなっています。また、「子どもができても、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が低くなっています。



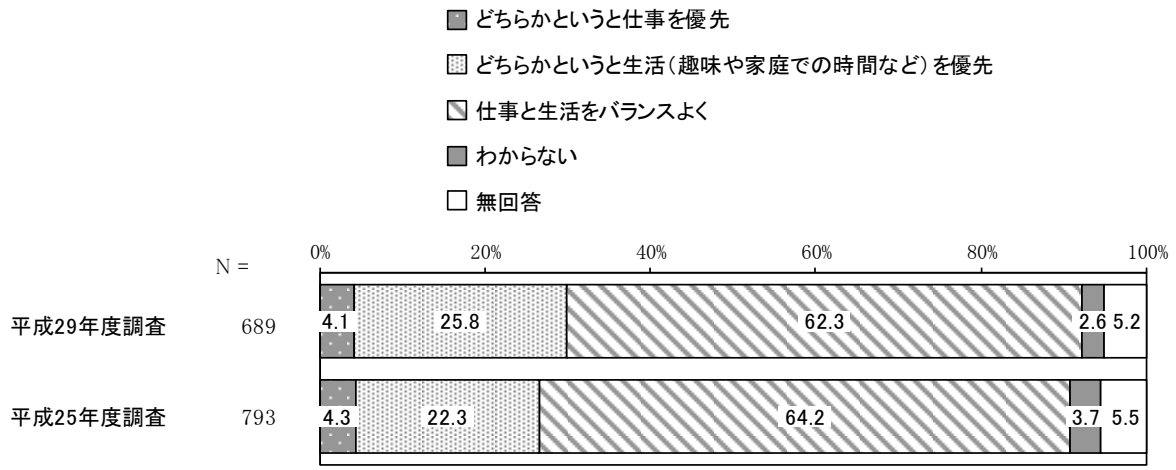
※岐阜県は「男女共同参画に関する県民意識調査報告書　平成 29 年８月調査」
　全国は「男女共同参画社会に関する世論調査　平成 28 年９月調査」
※全国の数値は、無回答を除く処理をしています。

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、あなたの考える「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○）

①希望

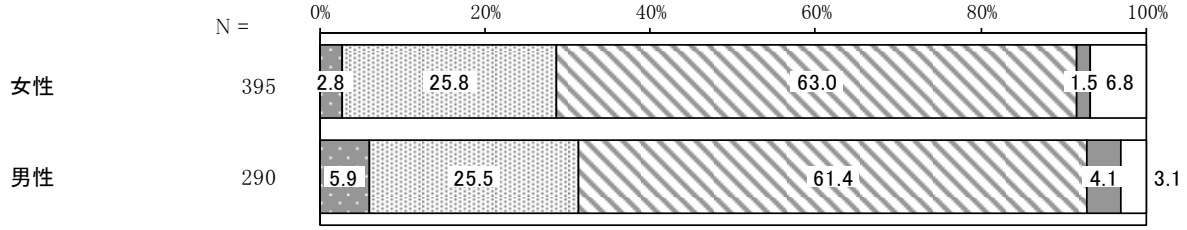
「仕事と生活をバランスよく」の割合が 62.3％と最も高く、次いで「どちらかというと生活（趣味や家庭での時間など）を優先」の割合が 25.8％となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性　別】

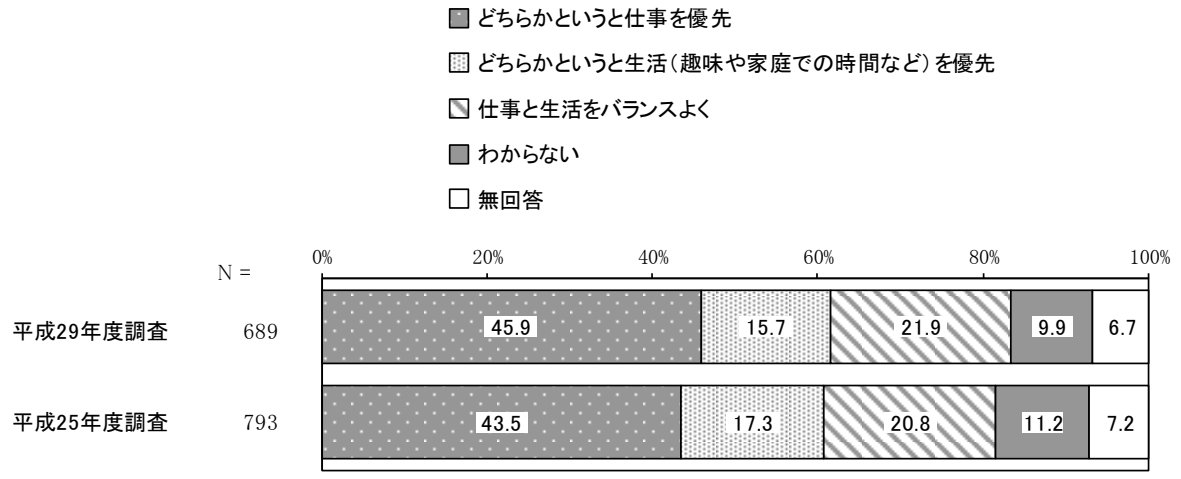
性別でみると、大きな差異はみられません。



②現実

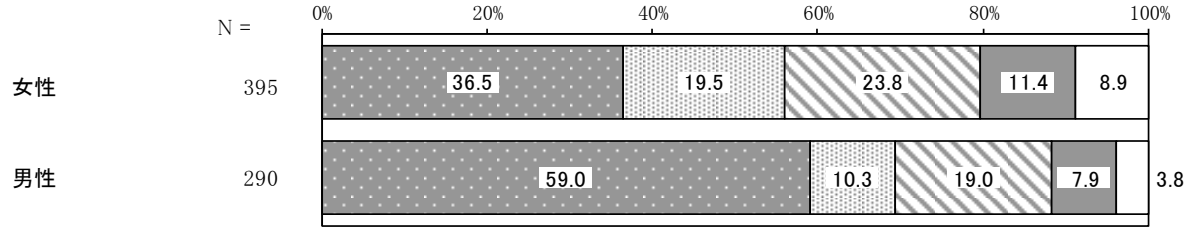
「どちらかというと仕事を優先」の割合が 45.9%と最も高く、次いで「仕事と生活をバランスよく」の割合が 21.9%、「どちらかというと生活（趣味や家庭での時間など）を優先」の割合が 15.7%となっています。

平成 25 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、男性に比べ、女性で「どちらかというと生活（趣味や家庭での時間など）を優先」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「どちらかというと仕事を優先」の割合が高くなっています。



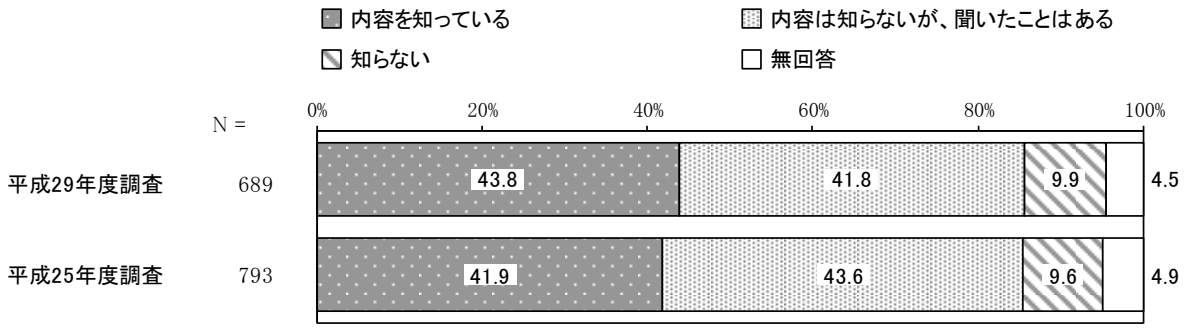
問 13　次の制度の内容についてご存知ですか。また実際に取得したことがありますか。
（①、②のそれぞれについて１つに○）

①育児休業制度

ア　内容の認知度

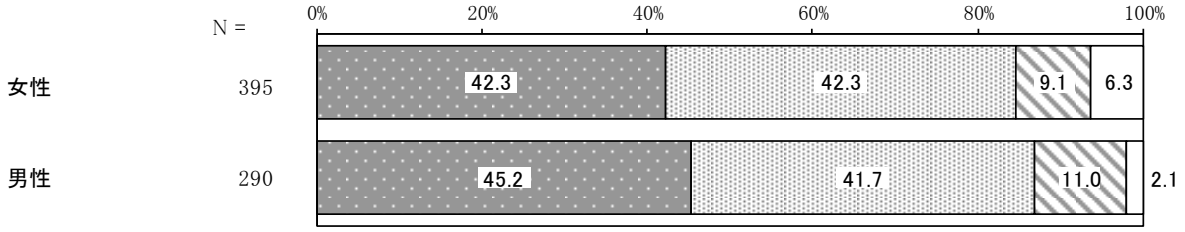
「内容を知っている」の割合が 43.8%と最も高く、次いで「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が 41.8%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性　別】

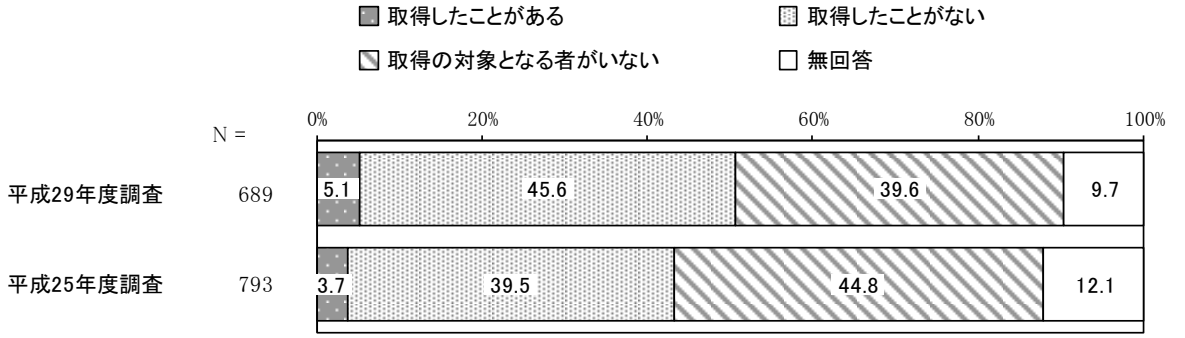
性別でみると、大きな差異はみられません。



イ　取得したことの有無

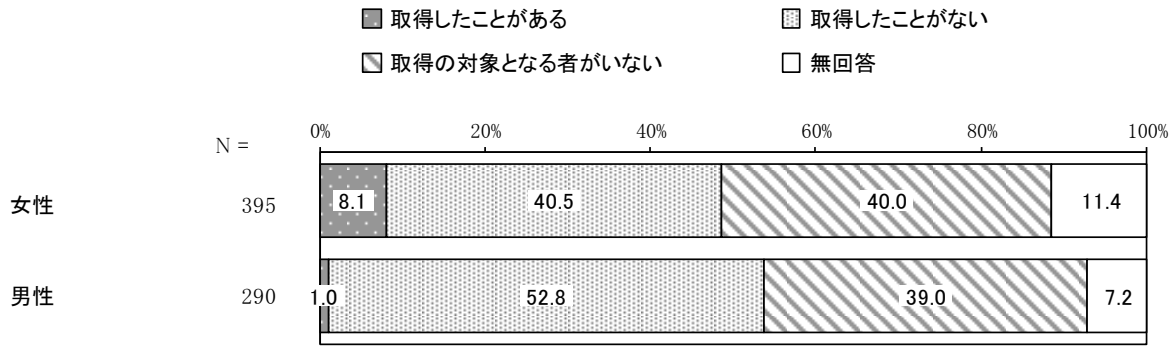
「取得したことがない」の割合が 45.6%と最も高く、次いで「取得の対象となる者がいない」の割合が 39.6%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「取得したことがない」の割合が増加しています。一方、「取得の対象となる者がいない」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「取得したことがある」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「取得したことがない」の割合が高くなっています。

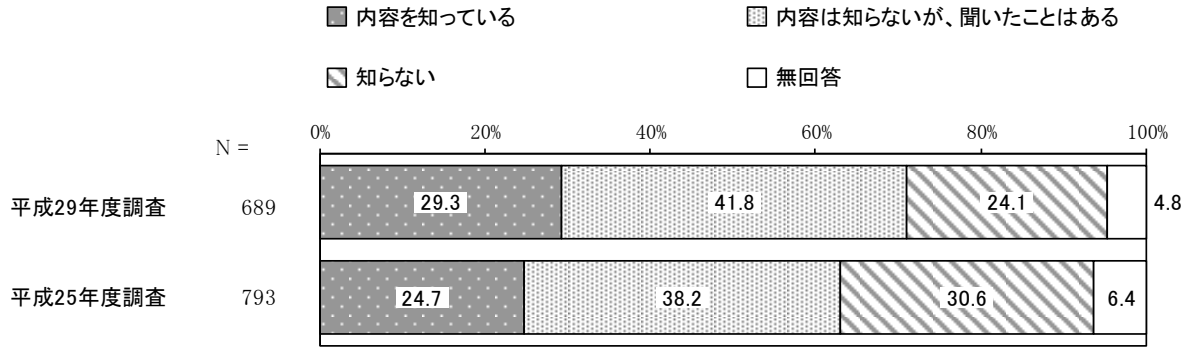


②介護休業制度

ア　内容の認知度

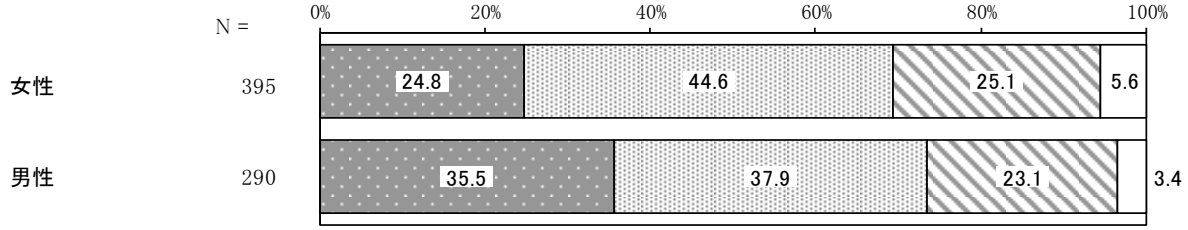
「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が 41.8%と最も高く、次いで「内容を知っている」の割合が 29.3%、「知らない」の割合が 24.1%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「知らない」の割合が減少しています。



【性　別】

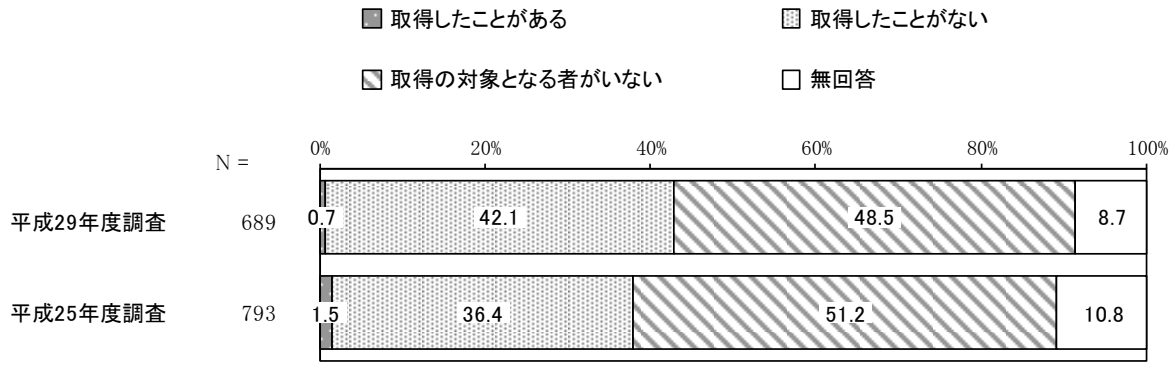
性別でみると、男性に比べ、女性で「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「内容を知っている」の割合が高くなっています。



イ　取得したことの有無

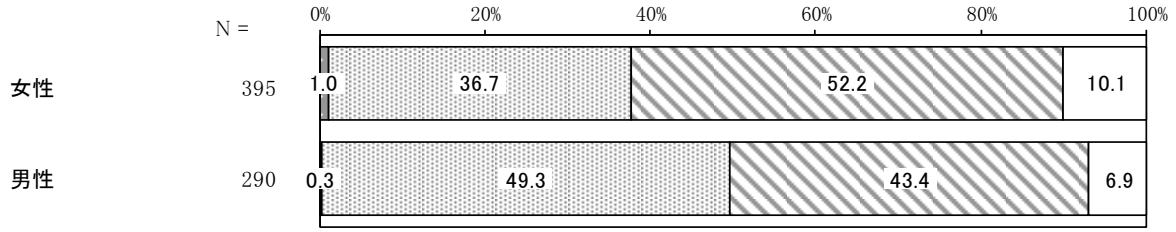
「取得の対象となる者がいない」の割合が 48.5%と最も高く、次いで「取得したことがない」の割合が 42.1%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「取得したことがない」の割合が増加しています。



【性　別】

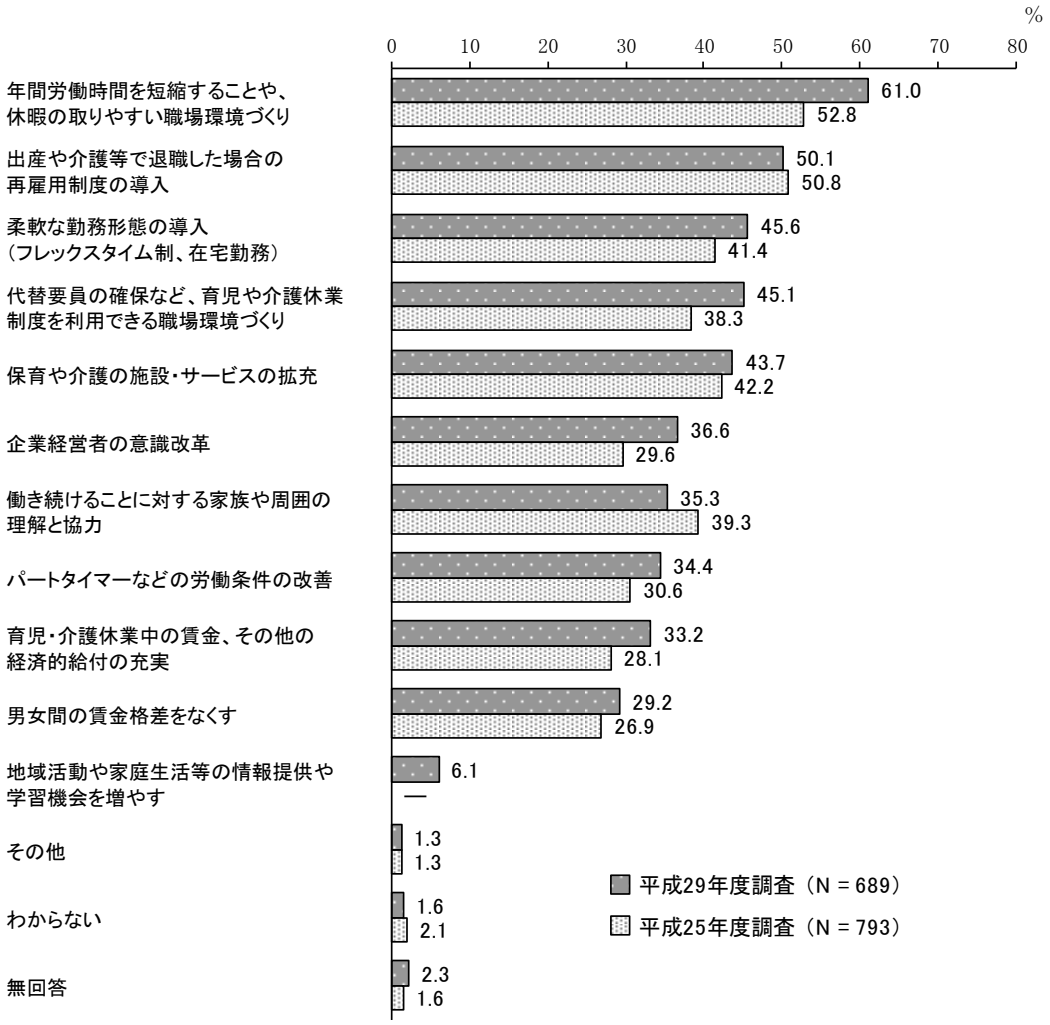
性別でみると、男性に比べ、女性で「取得の対象となる者がいない」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「取得したことがない」の割合が高くなっています。



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）

「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 61.0%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 50.1%、「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 45.6%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「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」「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」「育児・介護休業中の賃金、その他の経済的給付の充実」「企業経営者の意識改革」の割合が増加しています。



※平成 25 年度調査には「地域活動や家庭生活等の情報提供や学習機会を増やす」の選択肢はありませんでした。

【性　別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「パートタイマーなどの労働条件の改善」「働き続けることに対する家族や周囲の理解と協力」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「柔軟な勤務形態の導入（フレックスタイム制、在宅勤務）」「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	地域活動や家庭生活等の情報提供や学習機会を増やす	男女間の賃金格差をなくす
女性	395	60.8	42.5	46.1	51.1	37.2	4.8	29.6
男性	290	60.7	50.0	43.4	48.6	30.7	7.9	28.6

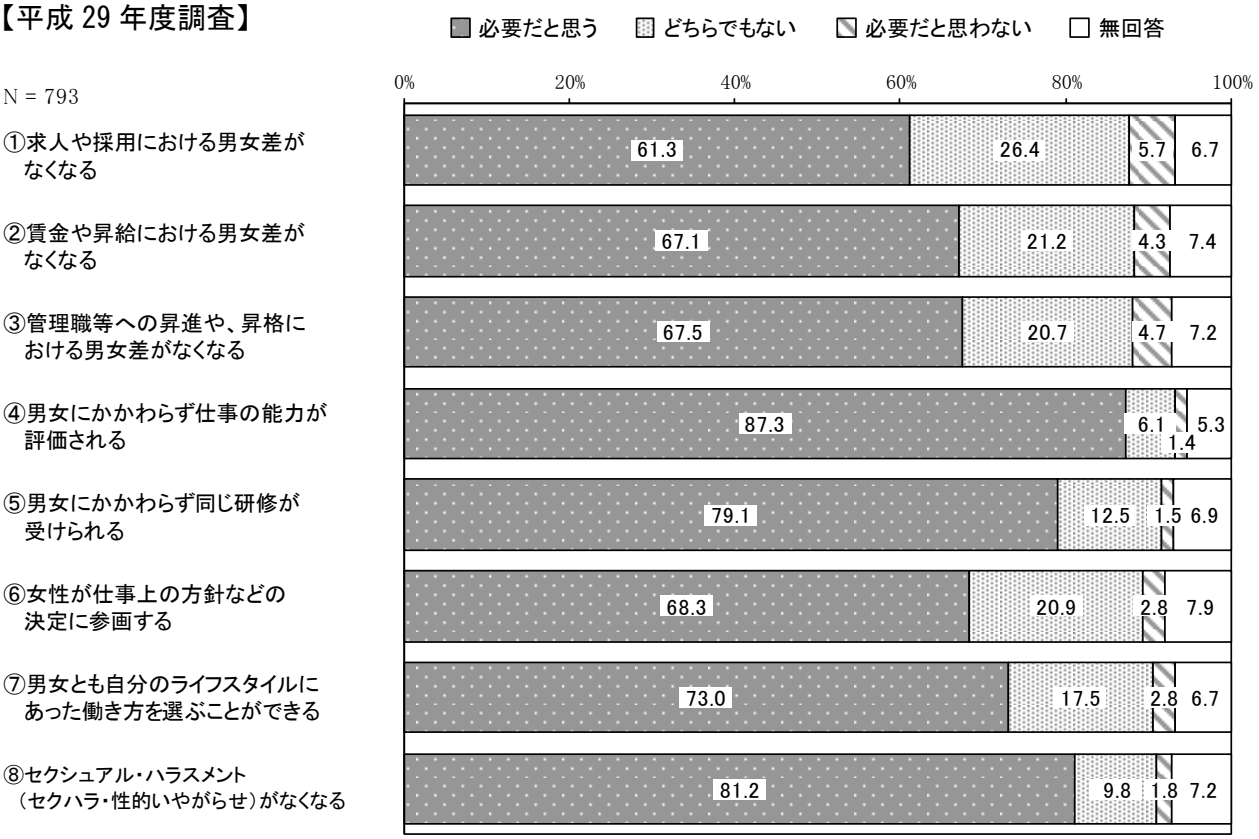
区分	育児・介護休業中の賃金、その他の経済的給付の充実	保育や介護の施設・サービスの拡充	企業経営者の意識改革	働き続けることに対する家族や周囲の理解と協力	その他	わからない	無回答
女性	32.4	45.1	34.4	42.5	1.5	1.8	2.8
男性	34.8	42.1	39.7	25.5	1.0	1.4	1.7

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○）

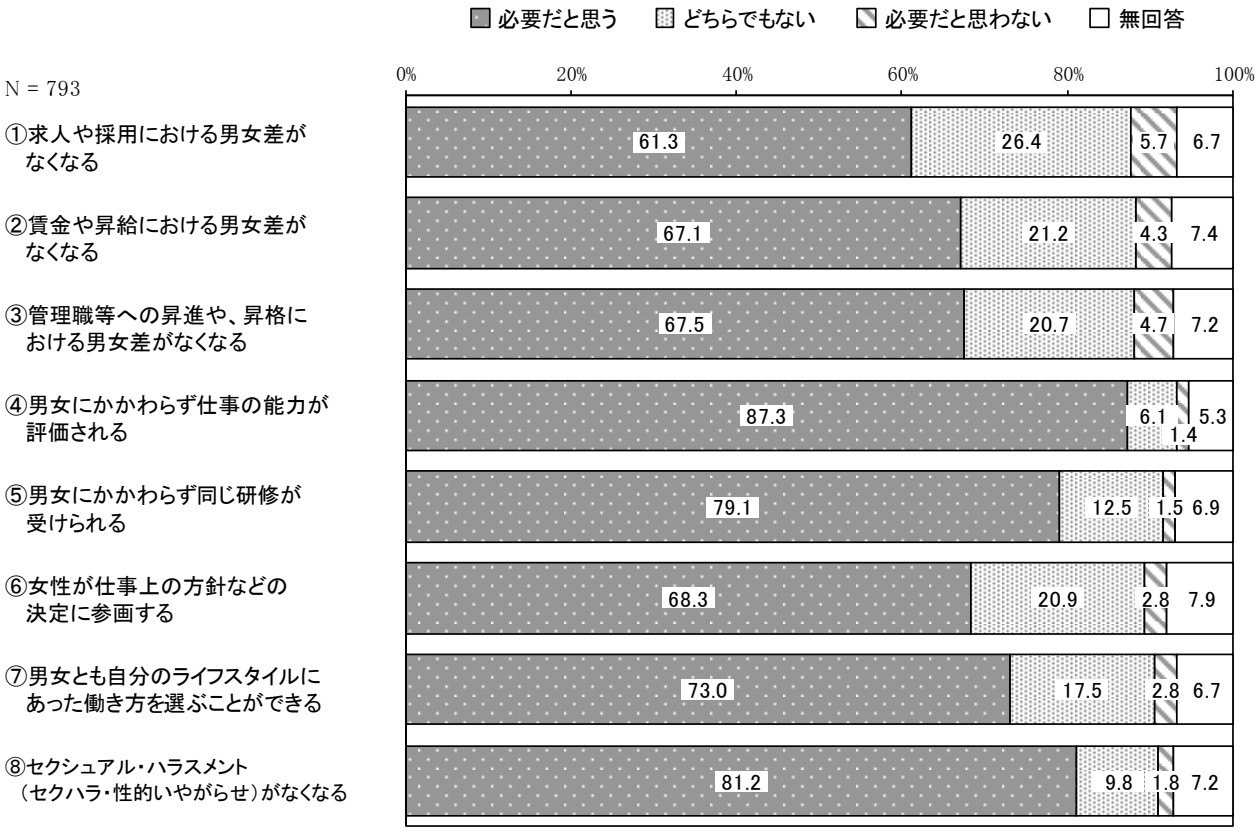
④男女にかかわらず仕事の能力が評価される、⑤男女にかかわらず同じ研修が受けられる、⑧セクシュアル・ハラスメント（セクハラ・性的いやがらせ）がなくなるで「必要だと思う」の割合が高くなっています。

平成 25 年度調査と比較すると、①求人や採用における男女差がなくなる、②賃金や昇給における男女差がなくなる、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、⑧セクシュアル・ハラスメント（セクハラ・性的いやがらせ）がなくなるで「必要だと思う」の割合が増加しています。

【平成 29 年度調査】



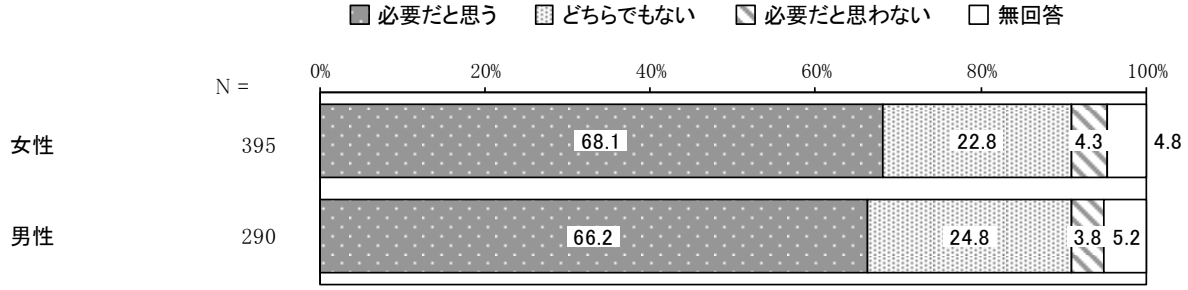
【平成 25 年度調査】


必要だと思う
どちらでもない
必要だと思わない
無回答
N = 793
0%
20%
40%
60%
80%
100%
①求人や採用における男女差がなくなる
61.3
26.4
5.7
6.7
②賃金や昇給における男女差がなくなる
67.1
21.2
4.3
7.4
③管理職等への昇進や、昇格における男女差がなくなる
67.5
20.7
4.7
7.2
④男女にかかわらず仕事の能力が評価される
87.3
6.1
1.4
5.3
⑤男女にかかわらず同じ研修が受けられる
79.1
12.5
1.5
6.9
⑥女性が仕事上の方針などの決定に参画する
68.3
20.9
2.8
7.9
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
73.0
17.5
2.8
6.7
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
81.2
9.8
1.8
7.2

①求人や採用における男女差がなくなる

【性　別】

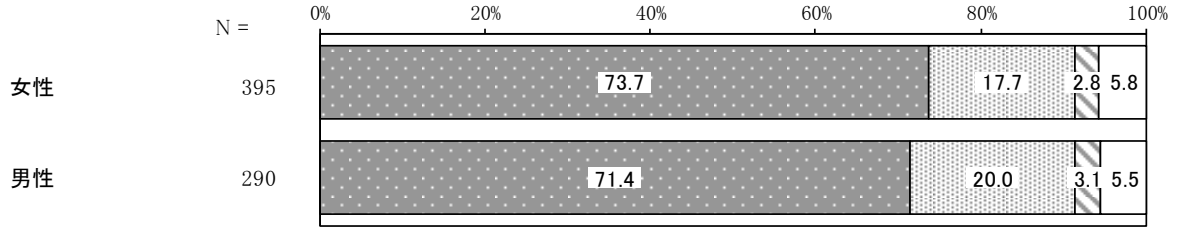
性別でみると、大きな差異はみられません。



②賃金や昇給における男女差がなくなる

【性　別】

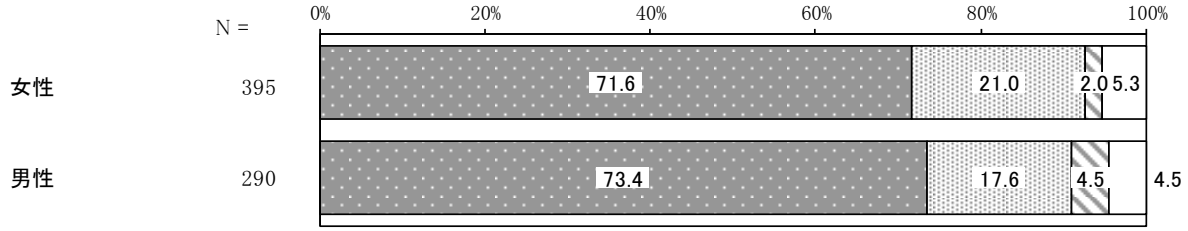
性別でみると、大きな差異はみられません。



③管理職等への昇進や、昇格における男女差がなくなる

【性　別】

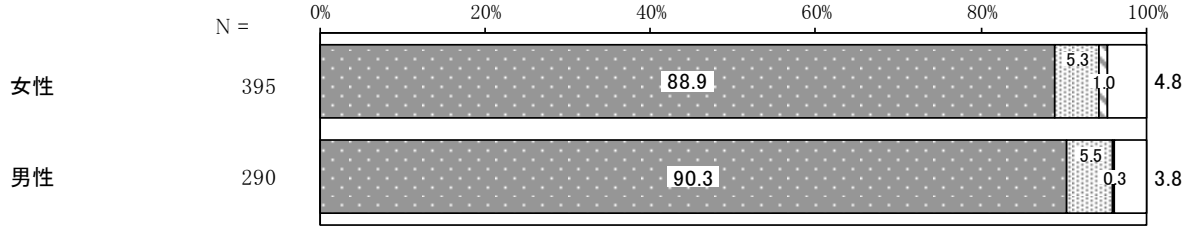
性別でみると、大きな差異はみられません。



④男女にかかわらず仕事の能力が評価される

【性　別】

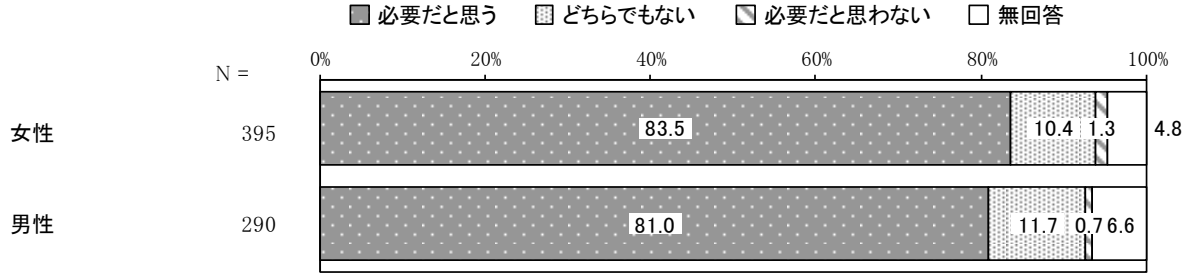
性別でみると、大きな差異はみられません。



⑤男女にかかわらず同じ研修が受けられる

【性　別】

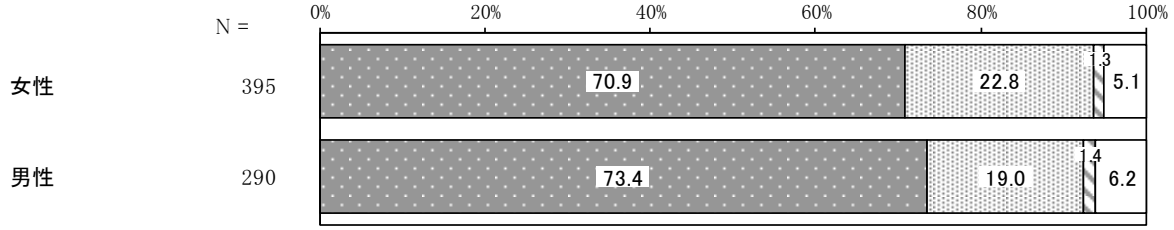
性別でみると、大きな差異はみられません。



⑥女性が仕事上の方針などの決定に参画する

【性　別】

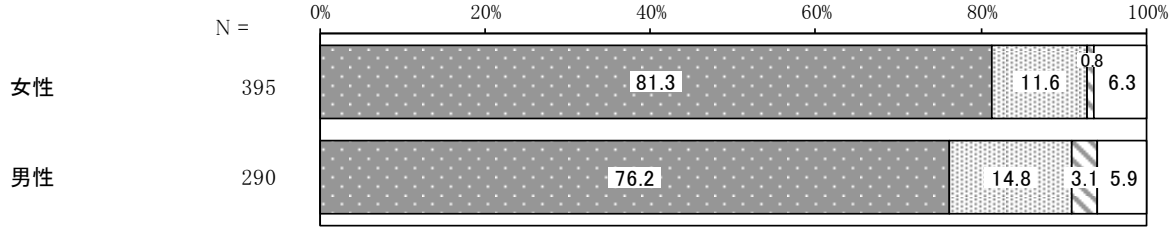
性別でみると、大きな差異はみられません。



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

【性　別】

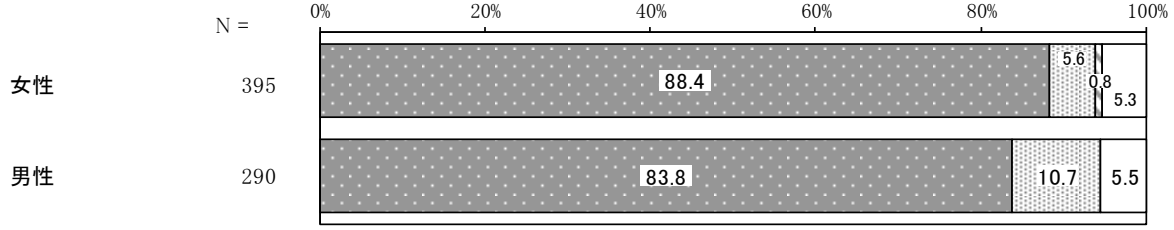
性別でみると、男性に比べ、女性で「必要だと思う」の割合が高くなっています。



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

【性　別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「どちらでもない」の割合が高くなっています。

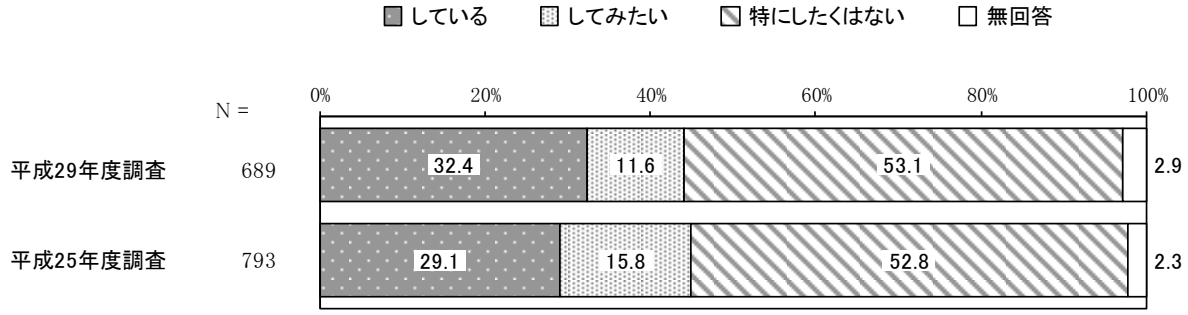


（５）地域活動について

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）

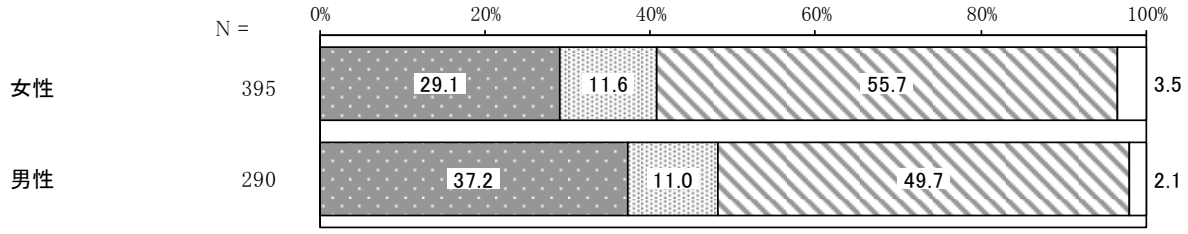
「特にしたくはない」の割合が 53.1％と最も高く、次いで「している」の割合が 32.4％、「してみたい」の割合が 11.6％となっています。

平成 25 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」の割合が高くなっています。また、男性に比べ、女性で「特にしたくはない」の割合が高くなっています。

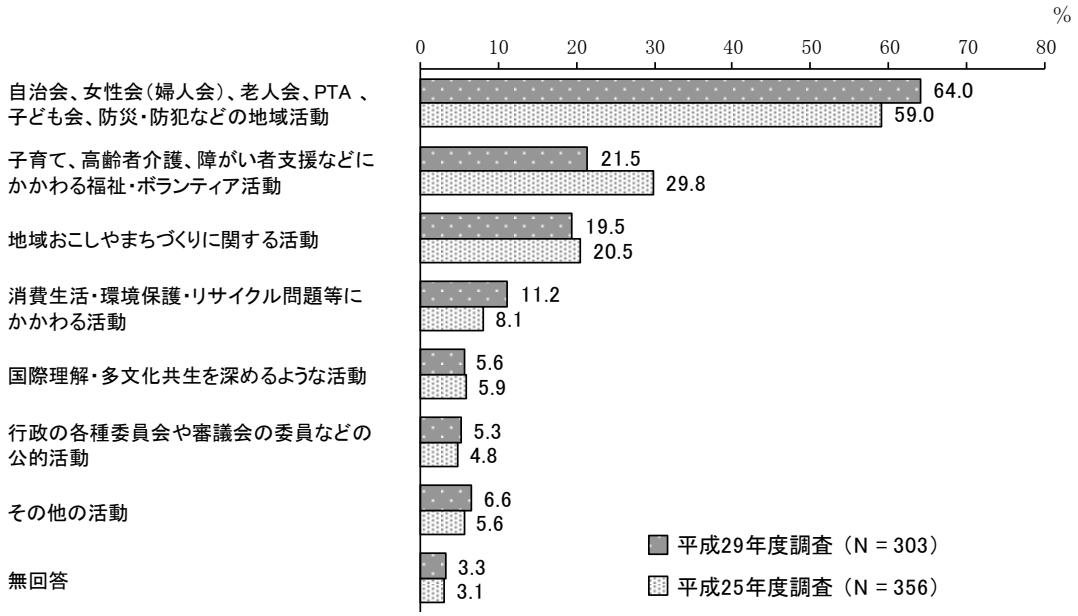


問16－１で「１．している」「２．してみたい」と答えた方におたずねします。

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64.0％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21.5％、「地域おこしやまちづくりに関する活動」の割合が19.5％となっています。

平成25年度調査と比較すると、「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」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、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」「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：％

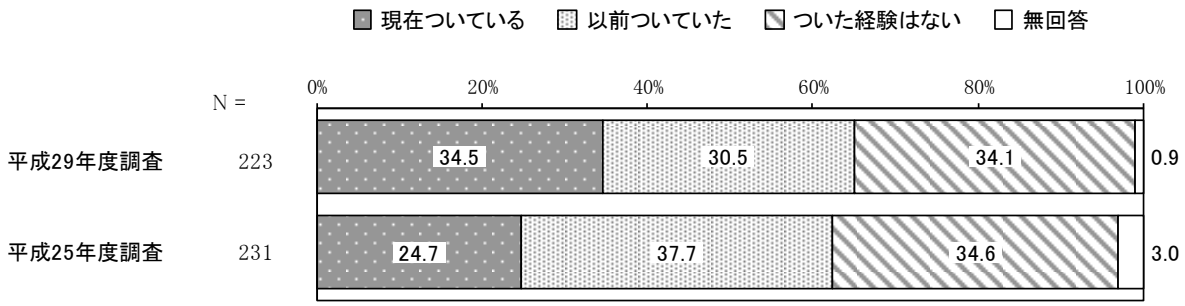
区分	有効回答数（件）	自治会、女性会（婦人会）、老人会、ＰＴＡ、子ども会、防災・防犯などの地域活動	消費生活・環境保護・リサイクル問題等にかかわる活動	子育て、高齢者介護、障がい者支援などにかかわる福祉・ボランティア活動	国際理解・多文化共生を深めるような活動	行政の各種委員会や審議会の委員などの公的活動	地域おこしやまちづくりに関する活動	その他の活動	無回答
女性	161	57.8	10.6	31.7	5.0	3.7	16.1	7.5	3.7
男性	140	71.4	11.4	10.0	6.4	6.4	22.9	5.7	2.9

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）

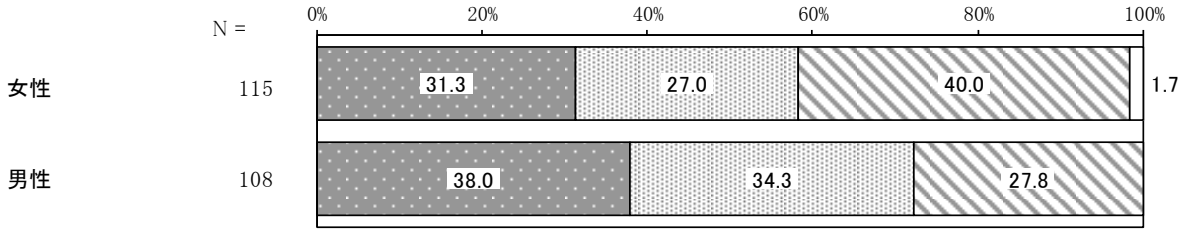
「現在ついている」の割合が 34.5％と最も高く、次いで「ついた経験はない」の割合が 34.1％、「以前ついていた」の割合が 30.5％となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「現在ついている」の割合が増加しています。一方、「以前ついていた」の割合が減少しています。



【性　別】

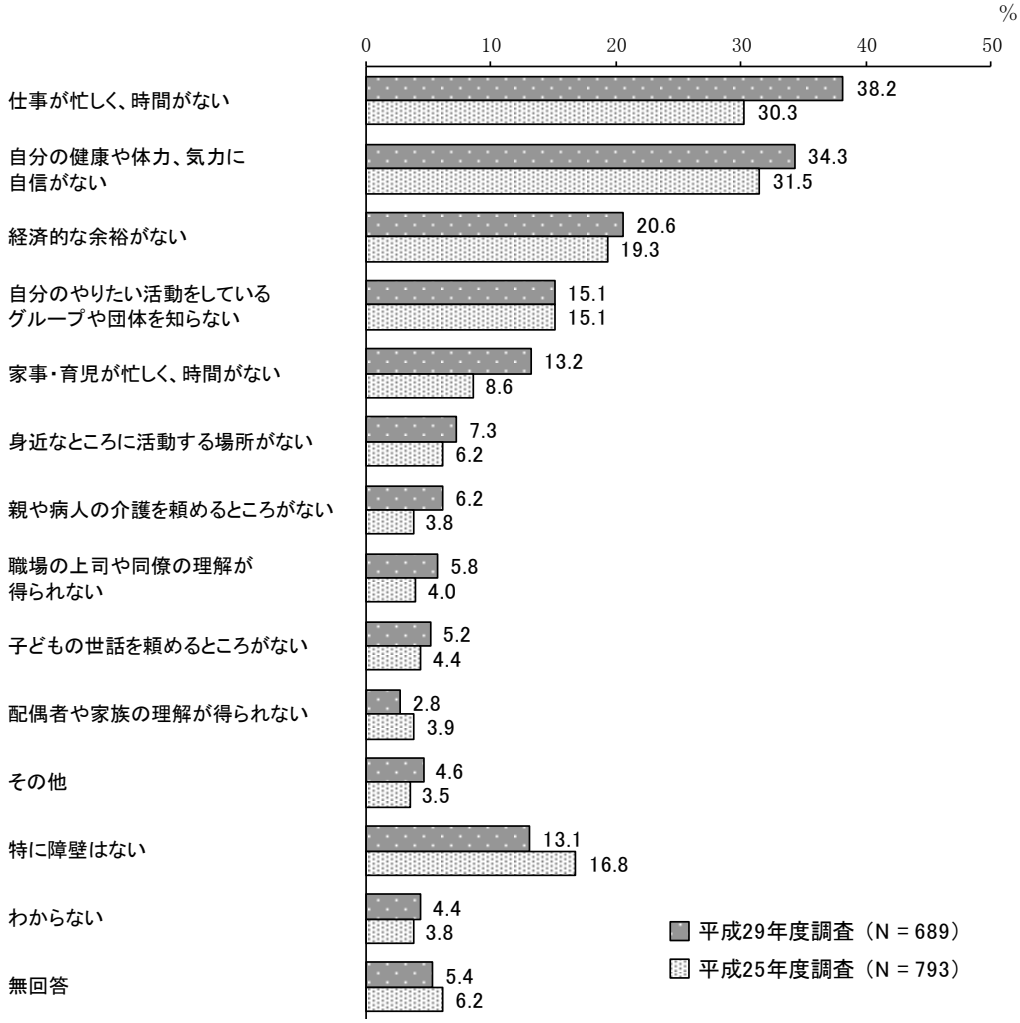
性別でみると、男性に比べ、女性で「ついた経験はない」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「現在ついている」「以前ついていた」の割合が高くなっています。



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。（○はいくつでも）

「仕事が忙しく、時間がない」の割合が 38.2%と最も高く、次いで「自分の健康や体力、気力に自信がない」の割合が 34.3%、「経済的な余裕がない」の割合が 20.6%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「仕事が忙しく、時間がない」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。また、女性に比べ、男性で「仕事が忙しく、時間がない」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
女性	395	33.4	4.1	19.0	6.8	6.3	3.5	20.0
男性	290	44.1	8.3	5.2	3.1	6.2	1.7	21.7

区分	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る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	39.0	14.4	6.3	4.8	11.1	4.6	6.3
男性	28.3	15.2	7.9	4.1	15.9	4.1	4.1

【年齢別】

年齢別でみると、他に比べ20歳代で「仕事が忙しく、時間がない」「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」の割合が、30歳代で「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」の割合が、50歳代で「親や病人の介護を頼めるところがない」の割合が高くなっています。また、20歳代、30歳代、50歳代で「経済的な余裕がない」の割合が、60歳以上で「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。

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
20歳代	46	73.9	10.9	15.2	4.3	－	－	30.4
30歳代	89	51.7	13.5	34.8	24.7	4.5	1.1	27.0
40歳代	96	62.5	8.3	24.0	6.3	5.2	6.3	19.8
50歳代	108	63.9	5.6	16.7	1.9	14.8	3.7	31.5
60歳代	170	24.1	3.5	5.3	1.8	6.5	2.9	17.1
70歳以上	179	6.7	1.7	1.1	0.6	3.9	1.7	12.3

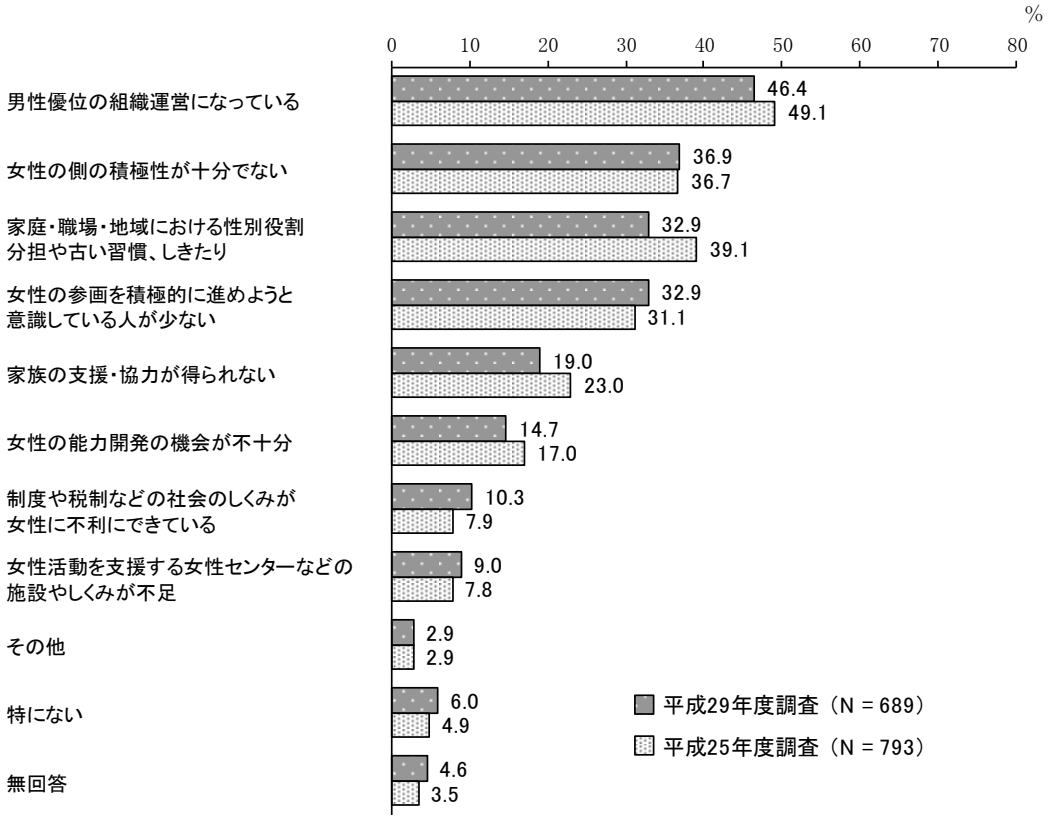
区分	自分の健康や体力、気力に自信がない	自分のやりたい活動をしているグループや団体を知らない	身近なところに活動する場所がない	その他	特に障壁はない	わからない	無回答
20歳代	26.1	26.1	4.3	2.2	4.3	8.7	2.2
30歳代	22.5	19.1	5.6	4.5	5.6	3.4	2.2
40歳代	22.9	19.8	8.3	8.3	4.2	1.0	3.1
50歳代	30.6	13.9	5.6	4.6	10.2	4.6	0.9
60歳代	41.8	16.5	9.4	0.6	21.2	4.7	3.5
70歳以上	43.6	7.3	7.3	7.3	17.9	5.0	13.4

（６）政策・方針決定の場への参画について

問 18　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 46.4％と最も高く、次いで「女性の側の積極性が十分でない」の割合が 36.9％、「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」、「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 32.9％となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「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」の割合が減少しています。



【性　別】

性別でみると、大きな差異はみられません。

単位：％

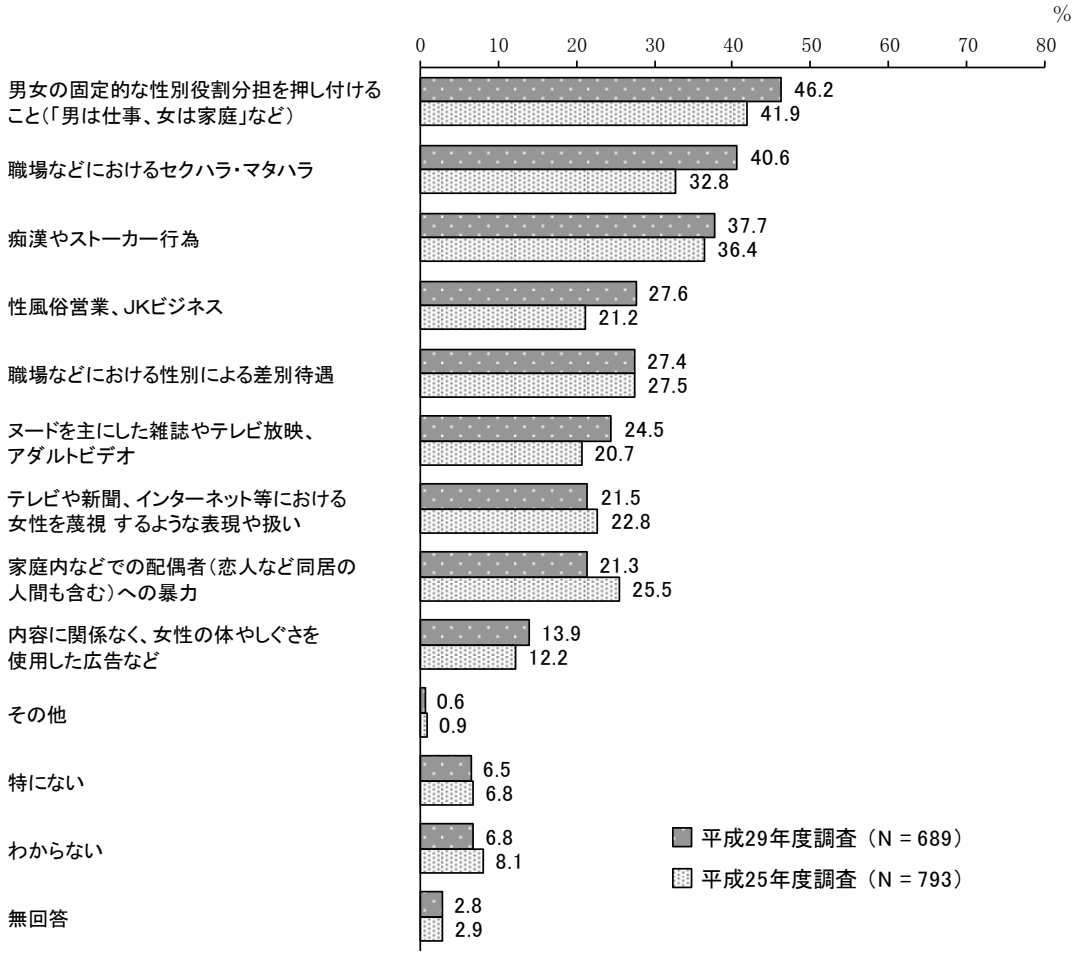
区分	有効回答数（件）	男性優位の組織運営になっている	家族の支援・協力が得られない	女性の能力開発の機会が不十分	女性活動を支援する女性センターなどの施設やしくみが不足	家庭・職場・地域における性別役割分担や古い習慣、しきたり	女性の側の積極性が十分でない	女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ない	制度や税制などの社会のしくみが女性に不利にできている	その他	特にない	無回答
女性	395	46.3	20.3	13.4	7.1	32.7	36.7	31.4	10.9	3.5	6.3	5.3
男性	290	46.9	17.6	16.6	11.0	33.4	36.9	34.5	9.7	2.1	5.5	3.8

（７）人権について

問 19　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 46.2％と最も高く、次いで「職場などにおけるセクハラ・マタハラ」の割合が 40.6％、「痴漢やストーカー行為」の割合が 37.7％となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「職場などにおけるセクハラ・マタハラ」「性風俗営業、ＪＫビジネス」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「職場などにおけるセクハラ・マタハラ」「痴漢やストーカー行為」「性風俗営業、ＪＫビジネス」の割合が高くなっています。

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）	家庭内などでの配偶者（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・マタハラ	痴漢やストーカー行為	性風俗営業、ＪＫビジネス	ヌードを主にした雑誌やテレビ放映、アダルトビデオ
女性	395	46.3	22.3	44.3	41.3	31.6	26.6
男性	290	45.9	19.7	35.2	32.4	22.1	21.7

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（べっし）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	特にない	わからない	無回答
女性	23.5	14.9	28.1	0.8	5.1	6.3	3.0
男性	18.6	12.4	26.9	0.3	8.6	7.6	2.4

【年齢別】

年齢別でみると、年齢が低くなるにつれて「職場などにおけるセクハラ・マタハラ」の割合が高くなる傾向がみられます。

単位：％

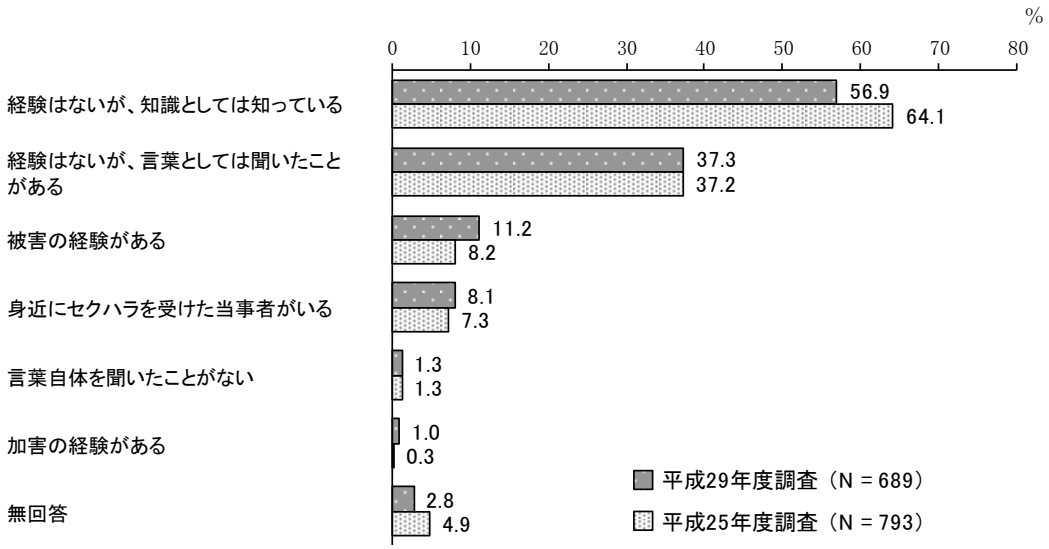
区分	有効回答数（件）	男女の固定的な性別役割分担を押し付けること（「男は仕事、女は家庭」など）	家庭内などでの配偶者（恋人など同居の人間も含む）への暴力	職場などにおけるセクハラ・マタハラ	痴漢やストーカー行為	性風俗営業、ＪＫビジネス	ヌードを主にした雑誌やテレビ放映、アダルトビデオ
20 歳代	46	43.5	13.0	56.5	34.8	8.7	10.9
30 歳代	89	48.3	20.2	53.9	49.4	30.3	18.0
40 歳代	96	43.8	24.0	39.6	34.4	21.9	19.8
50 歳代	108	51.9	26.9	47.2	45.4	25.0	23.1
60 歳代	170	47.1	21.2	38.8	37.6	32.9	30.0
70 歳以上	179	43.0	19.6	27.9	30.2	30.7	29.1

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（べっし）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	特にない	わからない	無回答
20 歳代	21.7	2.2	23.9	2.2	10.9	13.0	－
30 歳代	19.1	11.2	31.5	－	9.0	3.4	3.4
40 歳代	18.8	10.4	32.3	2.1	7.3	6.3	1.0
50 歳代	25.0	11.1	29.6	－	8.3	1.9	0.9
60 歳代	20.0	15.9	28.2	－	3.5	7.1	2.4
70 歳以上	23.5	20.1	21.8	0.6	5.6	10.1	5.6

問 20－１　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）

「経験はないが、知識としては知っている」の割合が 56.9%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 37.3%、「被害の経験がある」の割合が 11.2%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「経験はないが、知識としては知っている」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「被害の経験がある」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、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：%

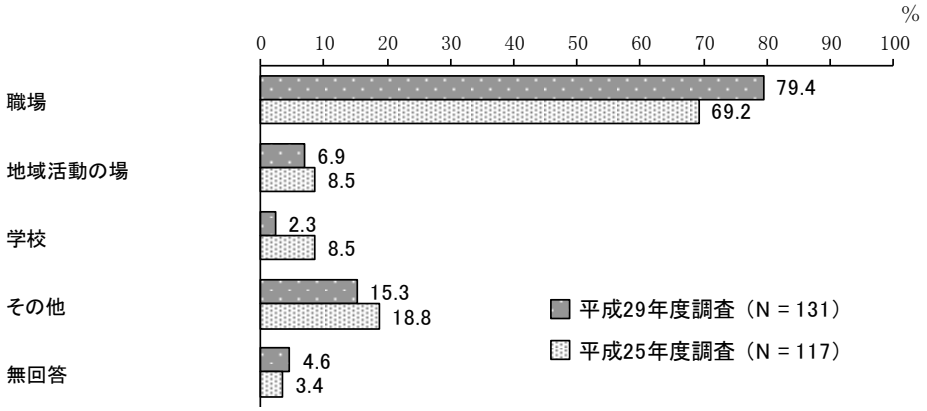
区分	有効回答数（件）	被害の経験がある	加害の経験がある	身近にセクハラを受けた当事者がいる	経験はないが、知識としては知っている	経験はないが、言葉としては聞いたことがある	言葉自体を聞いたことがない	無回答
女性	395	17.7	0.5	7.3	51.9	38.0	1.3	3.3
男性	290	2.1	1.7	9.3	63.4	35.9	1.4	2.1

問 20－１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 20－２　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 79.4%と最も高くなっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「職場」の割合が増加しています。一方、「学校」の割合が減少しています。



【性　別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「職場」「地域活動の場」の割合が高くなっています。

単位：%

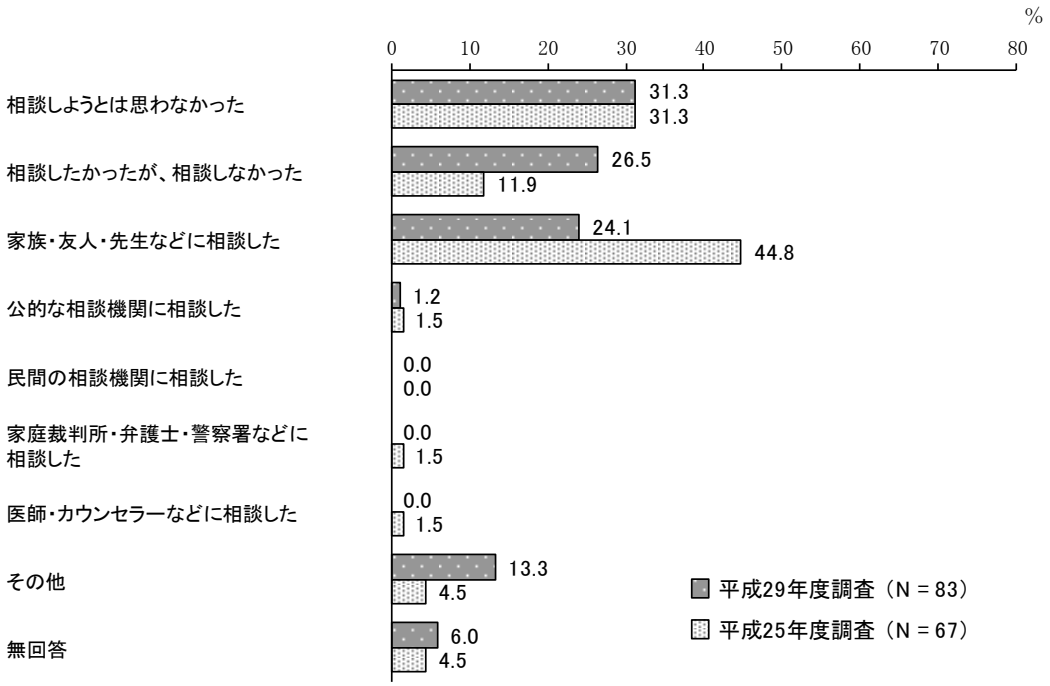
区分	有効回答数（件）	職場	学校	地域活動の場	その他	無回答
女性	92	76.1	1.1	5.4	20.7	5.4
男性	38	86.8	5.3	10.5	2.6	2.6

問 20－１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 20－３　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 31.3％と最も高く、次いで「相談したかったが、相談しなかった」の割合が 26.5％、「家族・友人・先生などに相談した」の割合が 24.1％となっています。

平成 25 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」の割合が増加しています。一方、「家族・友人・先生などに相談した」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「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」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「相談しようとは思わなかった」の割合が高くなっています。

単位：％

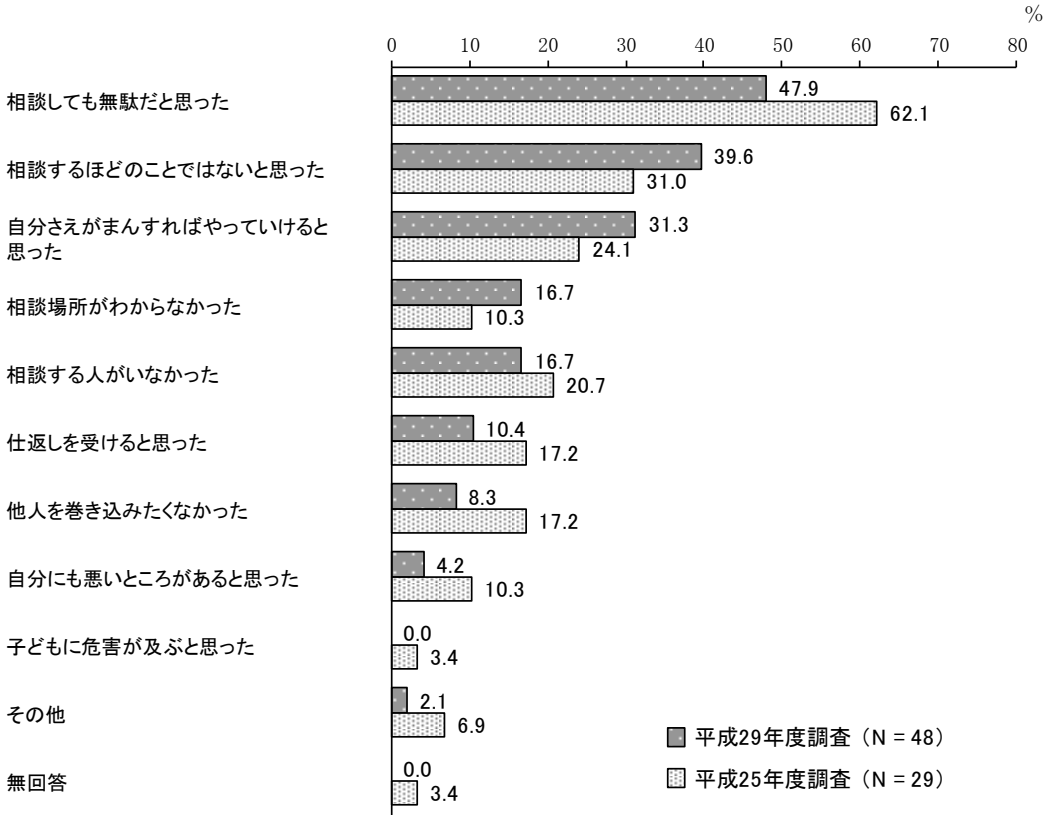
区分	有効回答数（件）	相談しようとは思わなかった	相談したかったが、相談しなかった	公的な相談機関に相談した	民間の相談機関に相談した	家庭裁判所・弁護士・警察署などに相談した	医師・カウンセラーなどに相談した	家族・友人・先生などに相談した	その他	無回答
女性	71	31.0	26.8	－	－	－	－	26.8	15.5	2.8
男性	11	36.4	18.2	9.1	－	－	－	9.1	－	27.3

問 20－３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 20－４　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 47.9%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 39.6%、「自分さえがまんすればやっていけると思った」の割合が 31.3%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「相談場所がわからなかった」「自分さえがまんすればやっていけると思った」「相談するほどのことではないと思った」の割合が増加しています。一方、「相談しても無駄だと思った」「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」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、参考とします。

単位：％

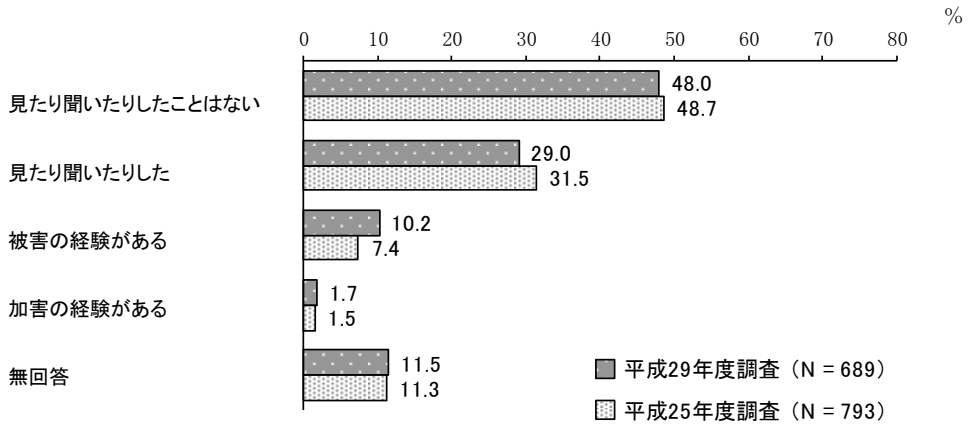
区分	有効回答数（件）	相談しても無駄だと思った	相談場所がわからなかった	相談する人がいなかった	自分さえがまんすればやっていけると思った	自分にも悪いところがあると思った	仕返しを受けると思った	他人を巻き込みたくなかった	子どもに危害が及ぶと思った	相談するほどのことではないと思った	その他	無回答
女性	41	46.3	19.5	19.5	31.7	2.4	12.2	7.3	－	36.6	2.4	－
男性	6	66.7	－	－	16.7	16.7	－	－	－	50.0	－	－

問 21－１　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。
（①～⑥のそれぞれについてあてはまるものすべてに○）

①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 48.0％と最も高く、次いで「見たり聞いたりした」の割合が 29.0％、「被害の経験がある」の割合が 10.2％となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性　別】

性別では、女性に比べ、男性で「見たり聞いたりしたことはない」の割合が高くなっています。

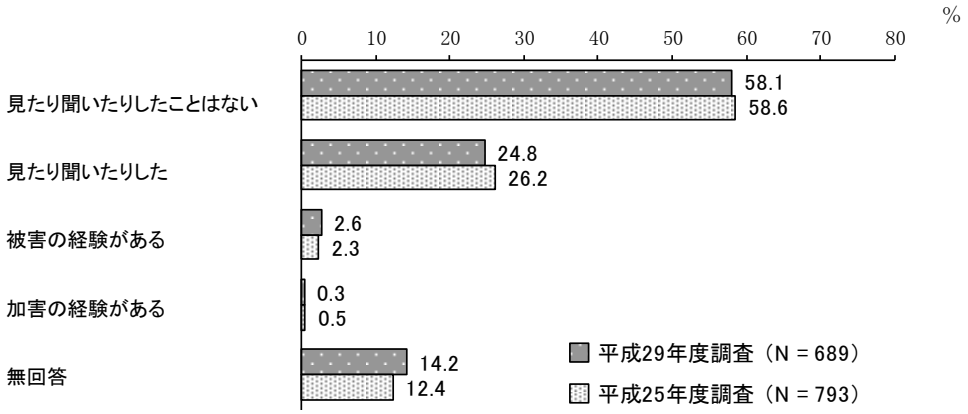
単位：％

区分	有効回答数（件）	被害の経験がある	加害の経験がある	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
女性	395	11.9	0.5	29.6	45.8	12.2
男性	290	7.2	3.4	28.6	51.0	10.7

②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 58.1％と最も高く、次いで「見たり聞いたりした」の割合が 24.8％となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性　別】

性別では、女性に比べ、男性で「見たり聞いたりしたことはない」」の割合が高くなっています。

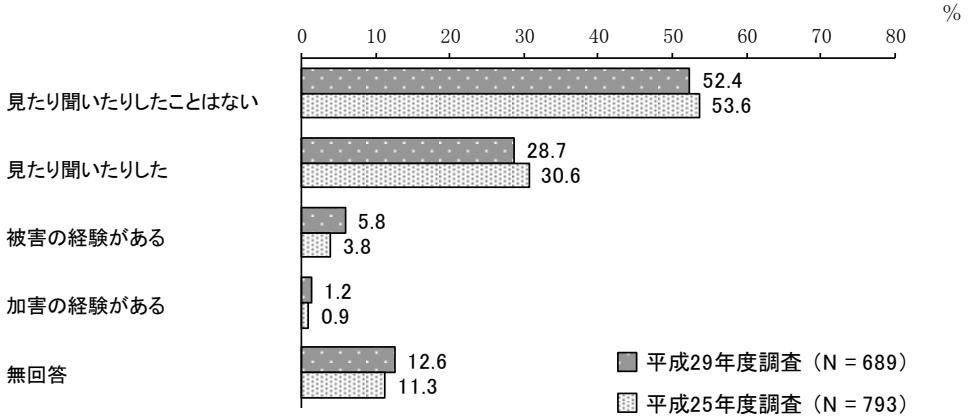
単位：％

区分	有効回答数（件）	被害の経験がある	加害の経験がある	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
女性	395	3.8	－	25.3	54.9	15.9
男性	290	1.0	0.7	24.1	62.1	12.1

③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 52.4%と最も高く、次いで「見たり聞いたりした」の割合が 28.7%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性　別】

性別では、女性に比べ、男性で「見たり聞いたりしたことはない」」の割合が高くなっています。

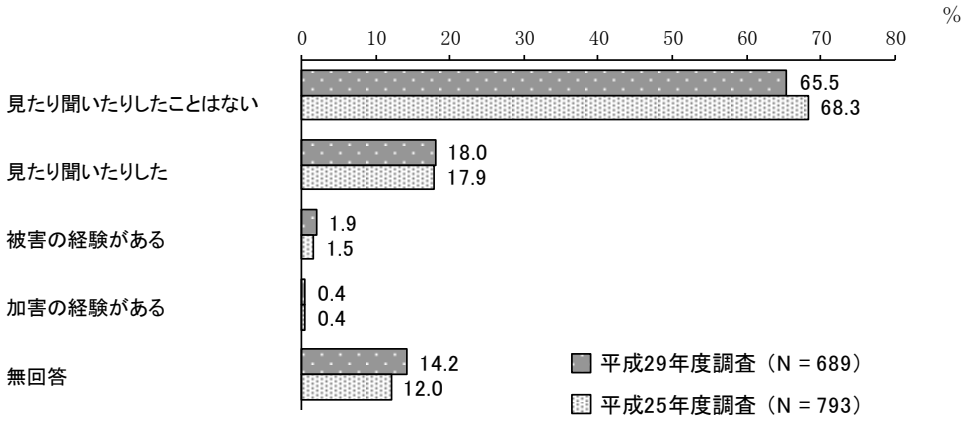
単位：%

区分	有効回答数（件）	被害の経験がある	加害の経験がある	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
女性	395	7.6	－	30.4	49.4	13.7
男性	290	3.4	2.8	26.2	56.6	11.4

④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 65.5%と最も高く、次いで「見たり聞いたりした」の割合が 18.0%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性　別】

性別では、女性に比べ、男性で「見たり聞いたりしたことはない」」の割合が高くなっています。

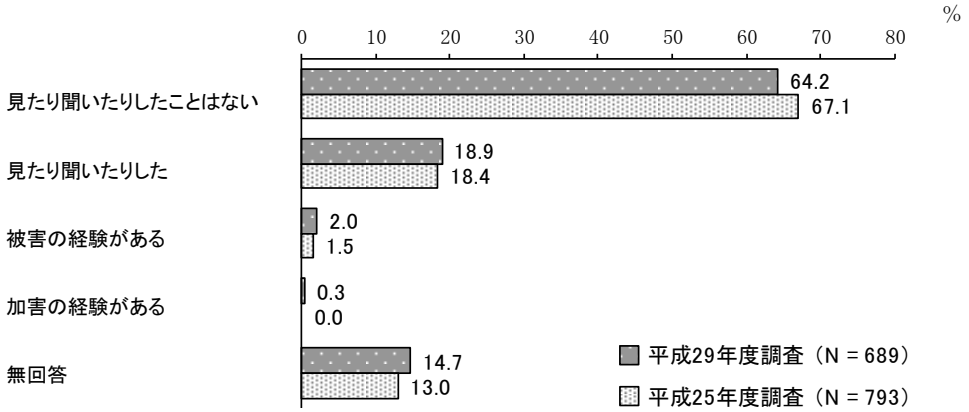
単位：％

区分	有効回答数（件）	被害の経験がある	加害の経験がある	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
女性	395	3.0	－	18.5	62.5	15.9
男性	290	－	1.0	17.6	69.3	12.1

⑤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 64.2％と最も高く、次いで「見たり聞いたりした」の割合が 18.9％となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性　別】

性別では、女性に比べ、男性で「見たり聞いたりしたことはない」」の割合が高くなっています。

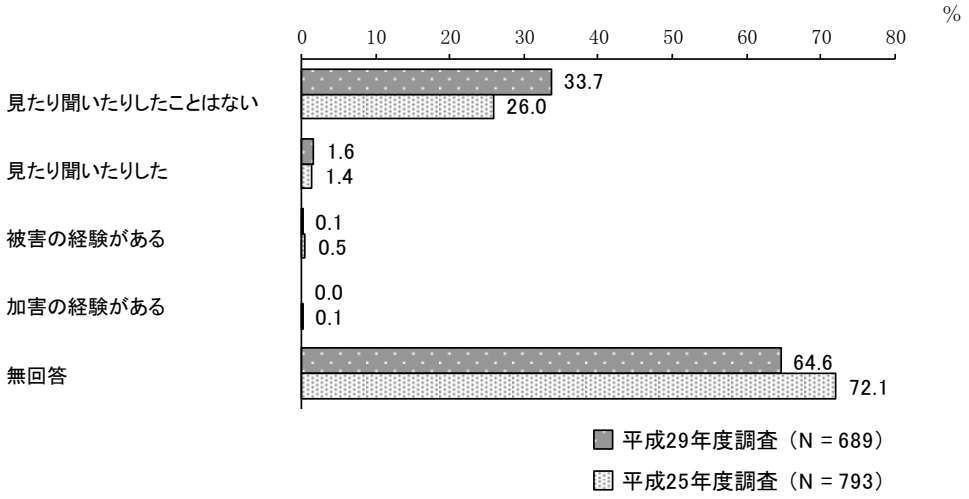
単位：％

区分	有効回答数（件）	被害の経験がある	加害の経験がある	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
女性	395	2.3	－	20.0	61.8	15.9
男性	290	1.4	0.7	17.6	67.2	13.1

⑥その他

「見たり聞いたりしたことはない」の割合が 33.7%と最も高くなっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「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。



【性　別】

性別では、女性に比べ、男性で「見たり聞いたりしたことはない」」の割合が高くなっています。

単位：%

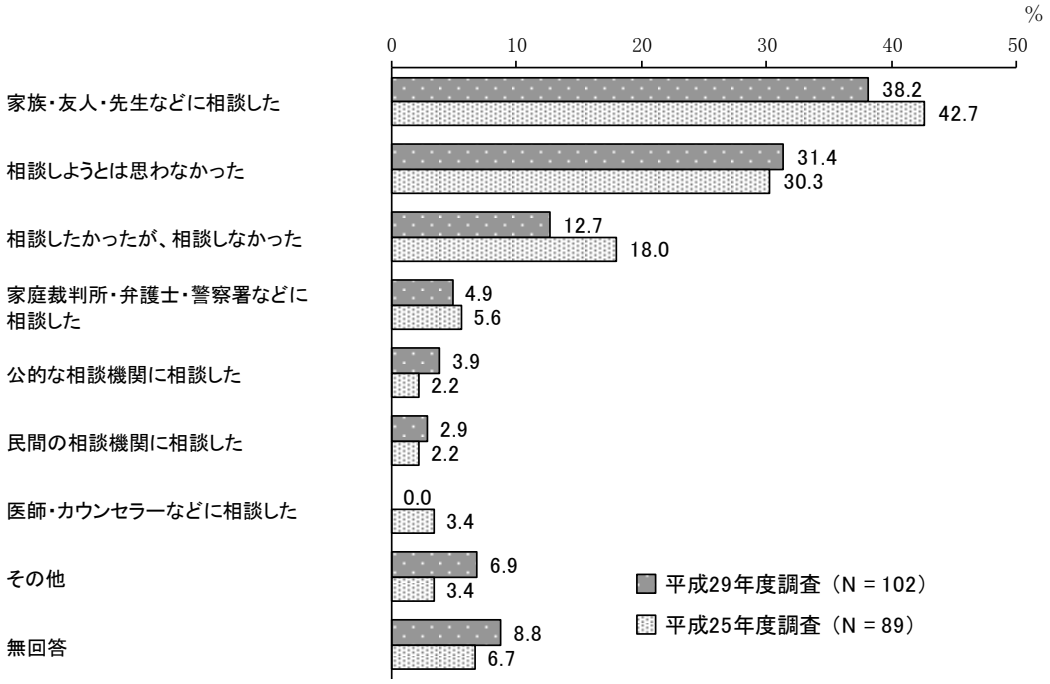
区分	有効回答数（件）	被害の経験がある	加害の経験がある	見たり聞いたりした	見たり聞いたりしたことはない	無回答
女性	395	0.3	－	0.3	31.1	68.4
男性	290	－	－	3.4	37.2	59.3

問 21－１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 21－２　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 38.2％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 31.4％、「相談したかったが、相談しなかった」の割合が 12.7％となっています。

平成 25 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、男性に比べ、女性で「家族・友人・先生などに相談した」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「相談しようとは思わなかった」の割合が高くなっています。

単位：％

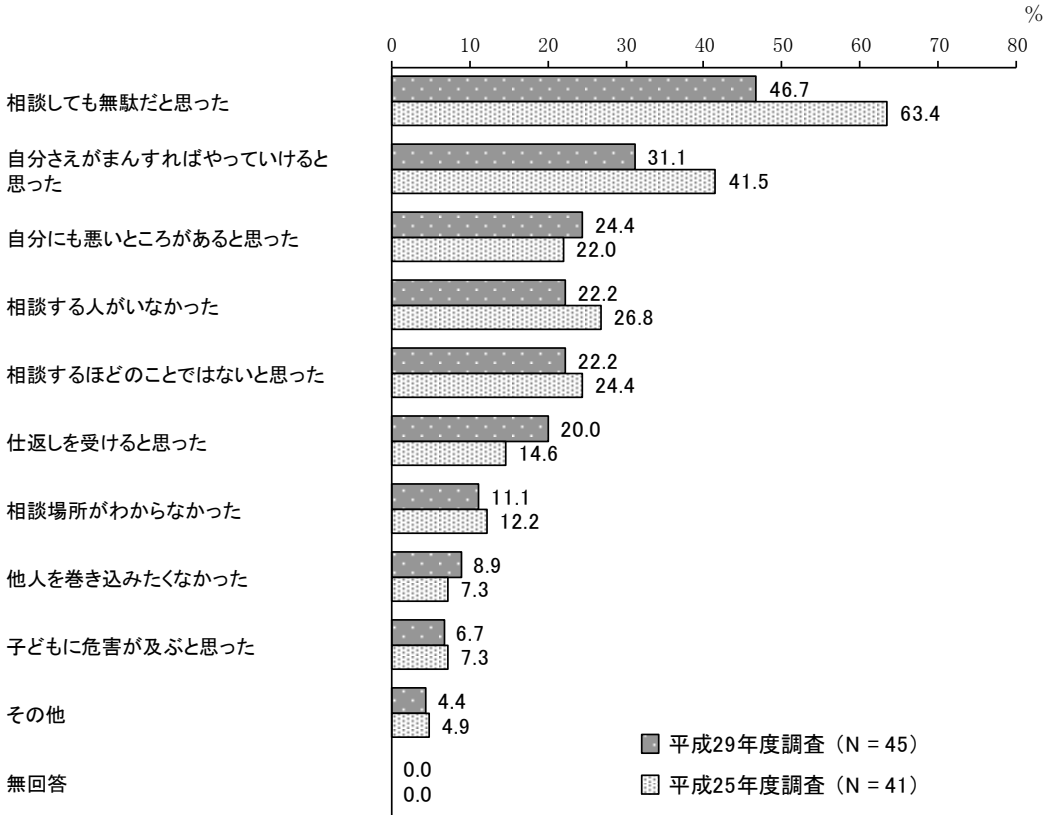
区分	有効回答数（件）	相談しようとは思わなかった	相談したかったが、相談しなかった	公的な相談機関に相談した	民間の相談機関に相談した	家庭裁判所・弁護士・警察署などに相談した	医師・カウンセラーなどに相談した	家族・友人・先生などに相談した	その他	無回答
女性	65	21.5	12.3	6.2	4.6	7.7	－	52.3	7.7	3.1
男性	35	51.4	11.4	－	－	－	－	11.4	5.7	20.0

問 21－２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 21－３　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 46.7%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 31.1%、「自分にも悪いところがあると思った」の割合が 24.4%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「仕返しを受けると思った」の割合が増加しています。一方、「相談しても無駄だと思った」「自分さえがまんすればやっていけると思った」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「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ていけると思った」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「自分にも悪いところがあると思った」「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。

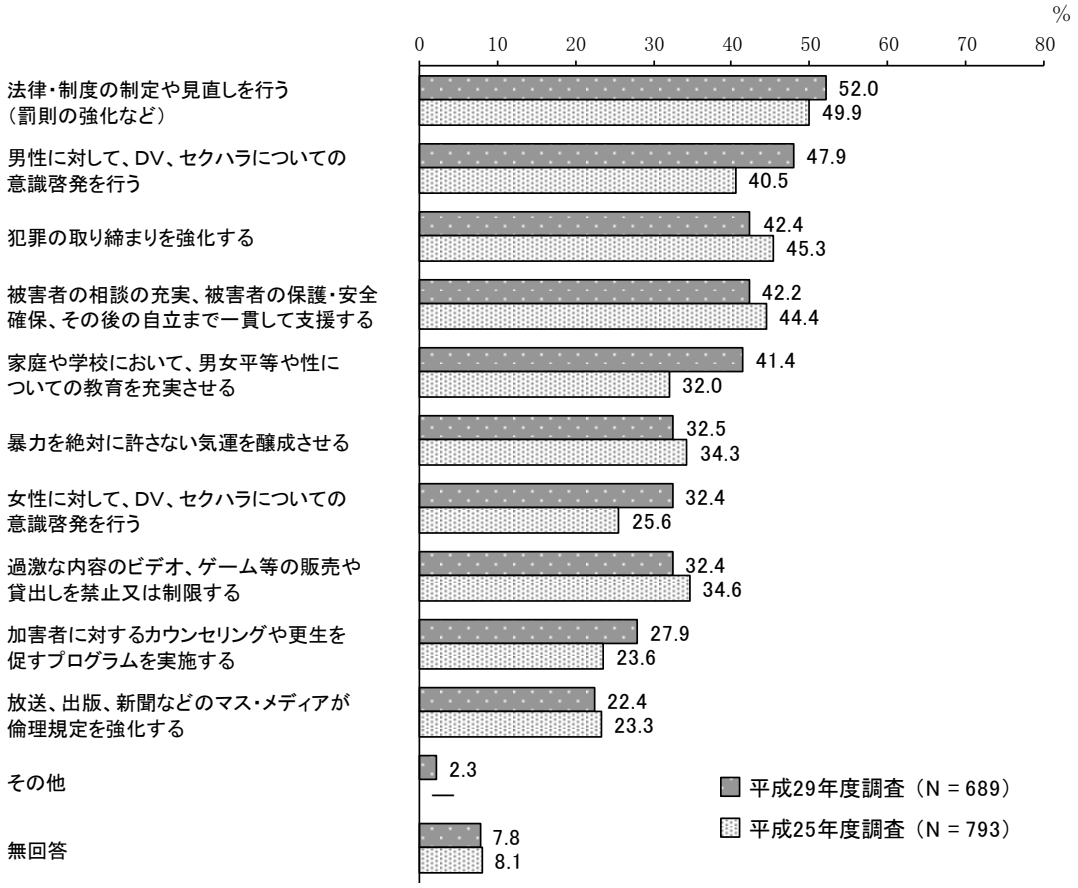
単位：％

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ではないと思った	その他	無回答
女性	22	50.0	18.2	27.3	36.4	18.2	22.7	9.1	4.5	13.6	9.1	－
男性	22	40.9	4.5	18.2	27.3	31.8	18.2	9.1	9.1	31.8	－	－

問 22　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）

「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 52.0％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 47.9％、「犯罪の取り締まりを強化する」の割合が 42.4％となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「男性に対して、ＤＶ、セクハラについての意識啓発を行う」「女性に対して、ＤＶ、セクハラについての意識啓発を行う」「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」の割合が増加しています。



※平成 25 年度調査には「その他」の選択肢はありませんでした。

【性　別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「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」「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」「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」「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」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	有効回答数（件）	男性に対して、ＤＶ、セクハラについての意識啓発を行う	女性に対して、ＤＶ、セクハラについての意識啓発を行う	法律・制度の制定や見直しを行う（罰則の強化など）	犯罪の取り締まりを強化する	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	暴力を絶対に許さない気運を醸成させる
女性	395	47.1	31.1	52.4	43.8	37.0	32.2
男性	290	48.6	33.4	51.0	40.0	26.2	32.4

区分	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	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	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	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	その他	無回答
女性	46.3	33.4	25.1	42.5	2.3	8.4
男性	37.2	20.3	18.6	39.7	2.4	7.2

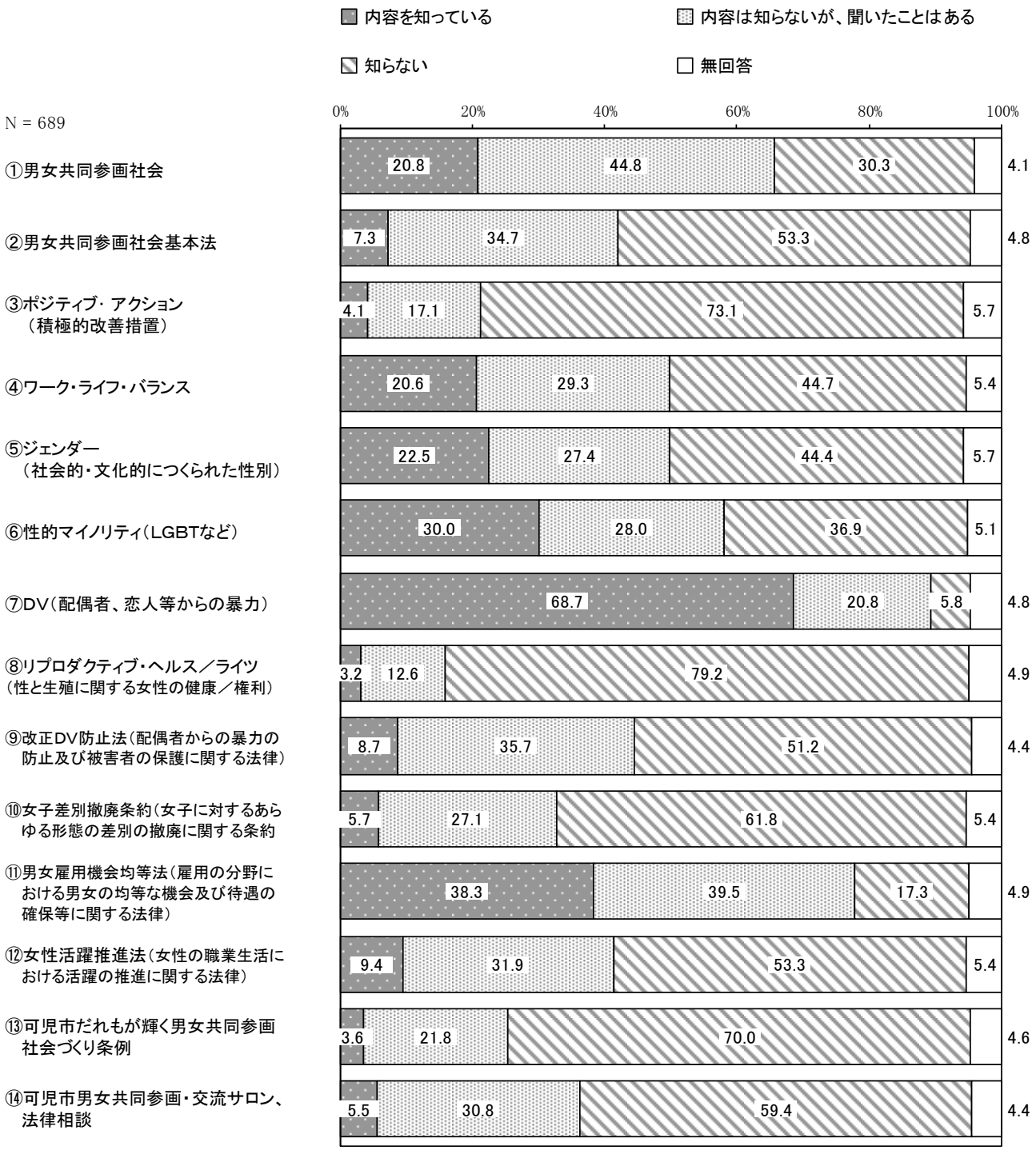
（８）男女共同参画社会について

問 23　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。
（①～⑭のそれぞれについて１つに○）

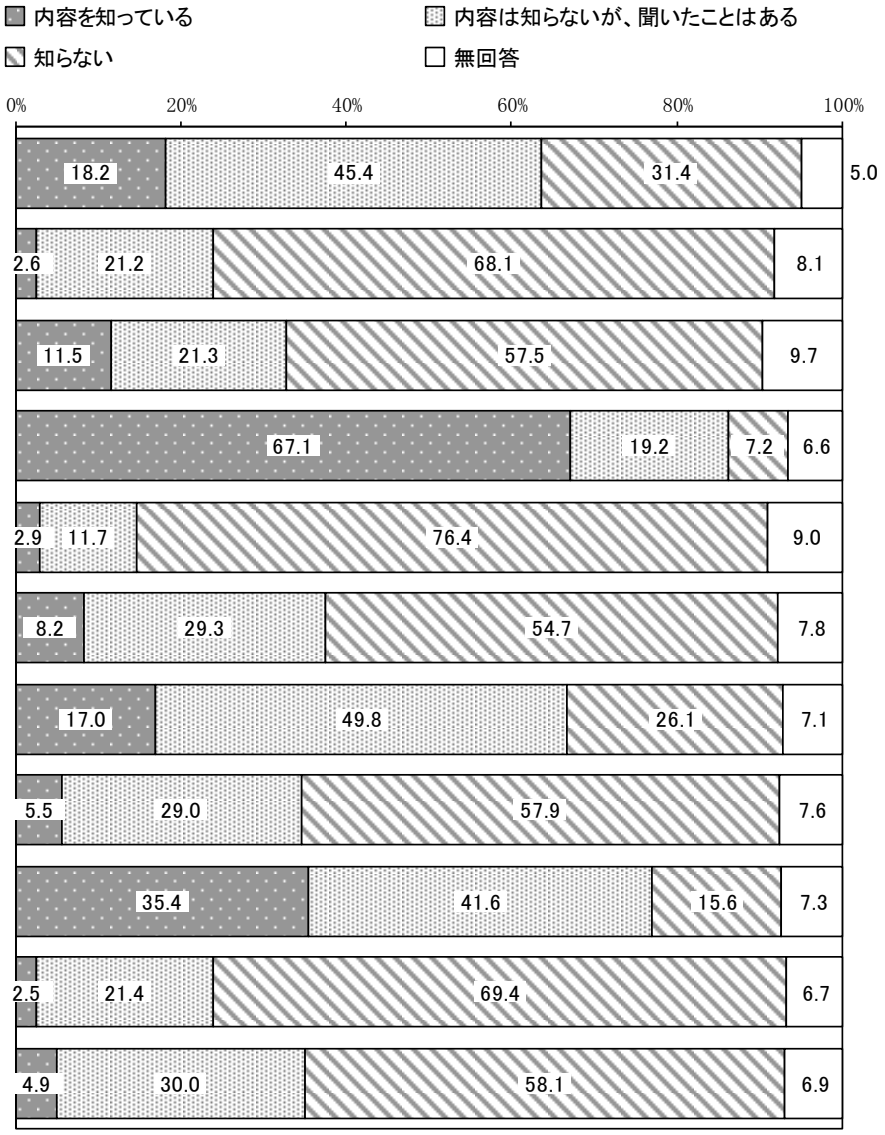
⑦ＤＶ（配偶者、恋人等からの暴力）で「内容を知っている」の割合が高くなっています。また、③ポジティブ･アクション（積極的改善措置）、⑧リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する女性の健康／権利）、⑬可児市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例で「知らない」の割合が高くなっています。

平成 25 年度調査と比較すると、⑤ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別）で「内容を知っている」「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が増加しています。また、②男女共同参画社会基本法で「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が増加しています。一方、⑨改正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）で「知らない」の割合が増加しています。

【平成 29 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 = 689
0%
20%
40%
60%
80%
100%
①男女共同参画社会
20.8
44.8
30.3
4.1
②男女共同参画社会基本法
7.3
34.7
53.3
4.8
③ポジティブ・アクション（積極的改善措置）
4.1
17.1
73.1
5.7
④ワーク・ライフ・バランス
20.6
29.3
44.7
5.4
⑤ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別）
22.5
27.4
44.4
5.7
⑥性的マイノリティ（LGBTなど）
30.0
28.0
36.9
5.1
⑦DV（配偶者、恋人等からの暴力）
68.7
20.8
5.8
4.8
⑧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）
3.2
12.6
79.2
4.9
⑨改正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）
8.7
35.7
51.2
4.4
⑩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
5.7
27.1
61.8
5.4
⑪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）
38.3
39.5
17.3
4.9
⑫女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）
9.4
31.9
53.3
5.4
⑬可児市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例
3.6
21.8
70.0
4.6
⑭可児市男女共同参画・交流サロン、法律相談
5.5
30.8
59.4
4.4

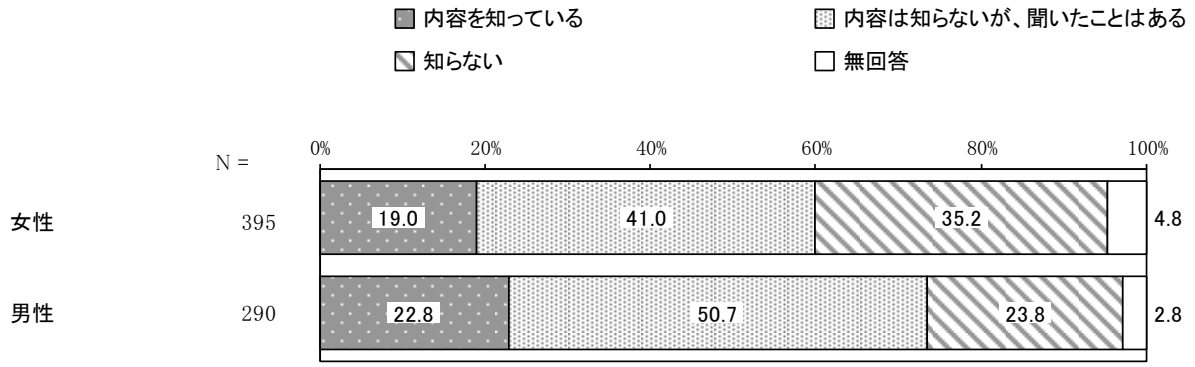
【平成 25 年度調査】


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 = 793
0%
20%
40%
60%
80%
100%
①男女共同参画社会
18.2
45.4
31.4
5.0
②ポジティブ・アクション（積極的改善措置）
2.6
21.2
68.1
8.1
③ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別）
11.5
21.3
57.5
9.7
④DV（配偶者、恋人等からの暴力）
67.1
19.2
7.2
6.6
⑤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）
2.9
11.7
76.4
9.0
⑥男女共同参画社会基本法
8.2
29.3
54.7
7.8
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）
17.0
49.8
26.1
7.1
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）
5.5
29.0
57.9
7.6
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）
35.4
41.6
15.6
7.3
⑩可児市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例
2.5
21.4
69.4
6.7
⑪可児市男女共同参画・交流サロン、法律相談
4.9
30.0
58.1
6.9

①男女共同参画社会

【性　別】

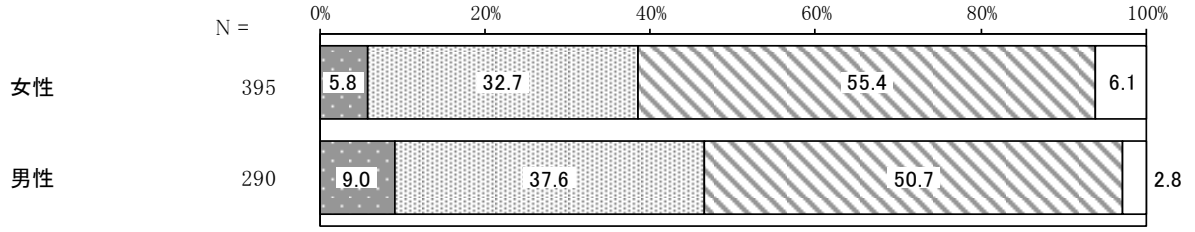
性別でみると、男性に比べ、女性で「知らない」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が高くなっています。



②男女共同参画社会基本法

【性　別】

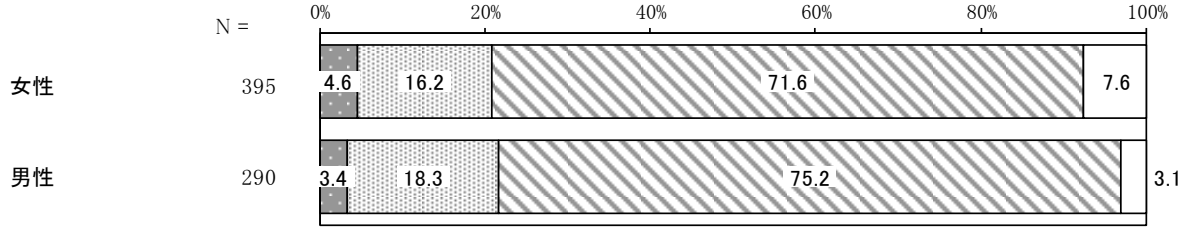
性別でみると、大きな差異はみられません。



③ポジティブ･アクション（積極的改善措置）

【性　別】

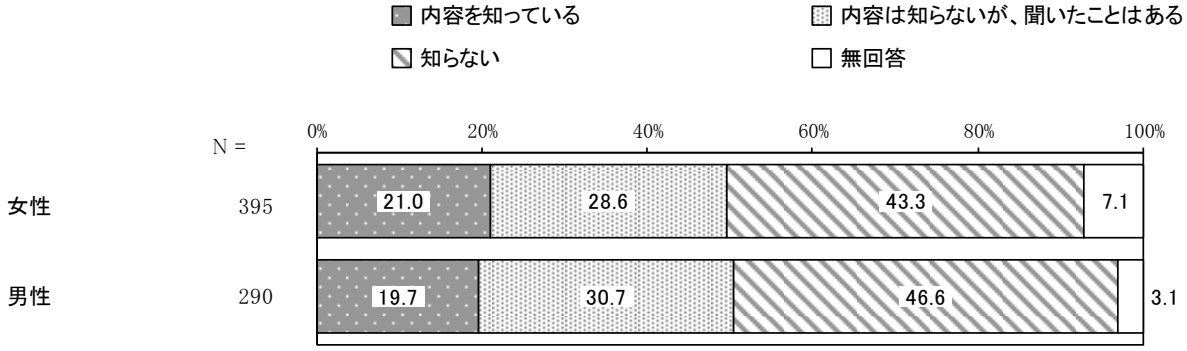
性別でみると、大きな差異はみられません。



④ワーク・ライフ・バランス

【性　別】

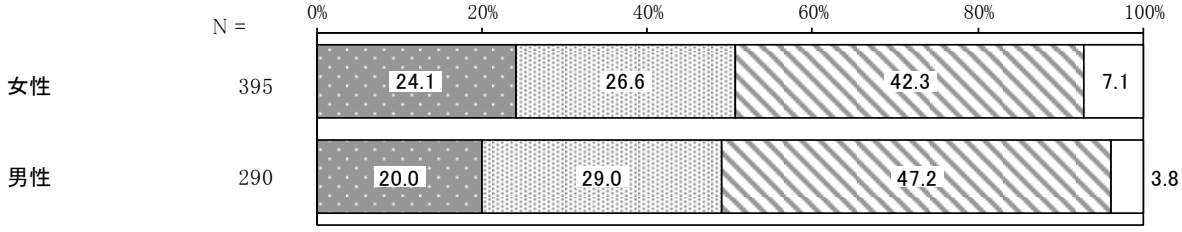
性別でみると、大きな差異はみられません。



⑤ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別）

【性　別】

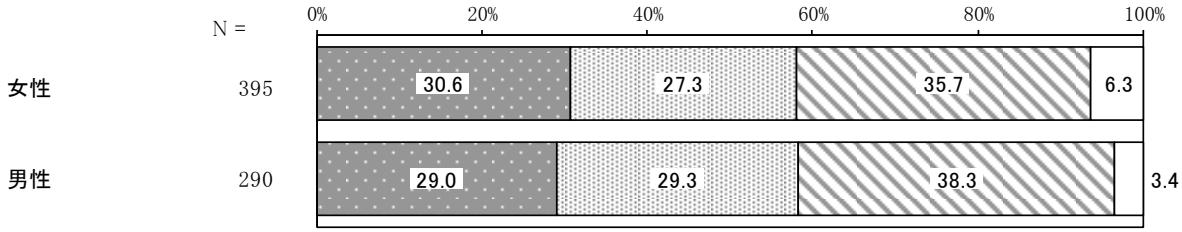
性別でみると、大きな差異はみられません。



⑥性的マイノリティ（ＬＧＢＴなど）

【性　別】

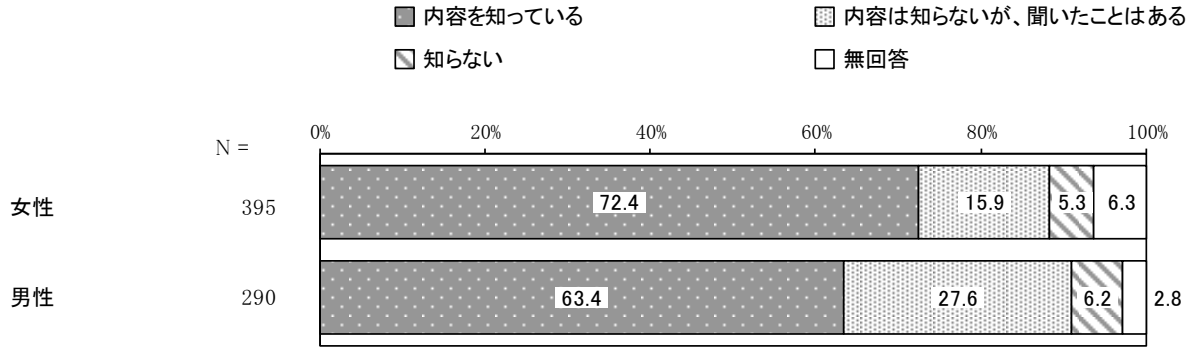
性別でみると、大きな差異はみられません。



⑦ＤＶ（配偶者、恋人等からの暴力）

【性　別】

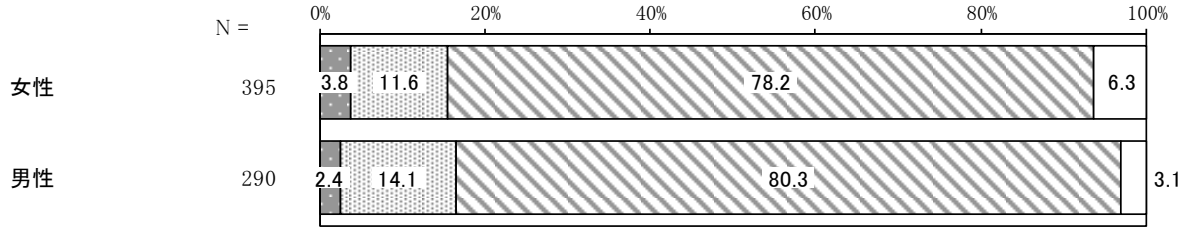
性別でみると、男性に比べ、女性で「内容を知っている」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が高くなっています。



⑧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）

【性　別】

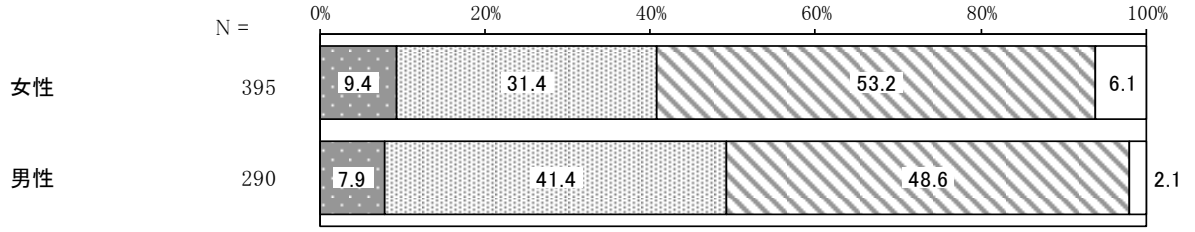
性別でみると、大きな差異はみられません。



⑨改正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）

【性　別】

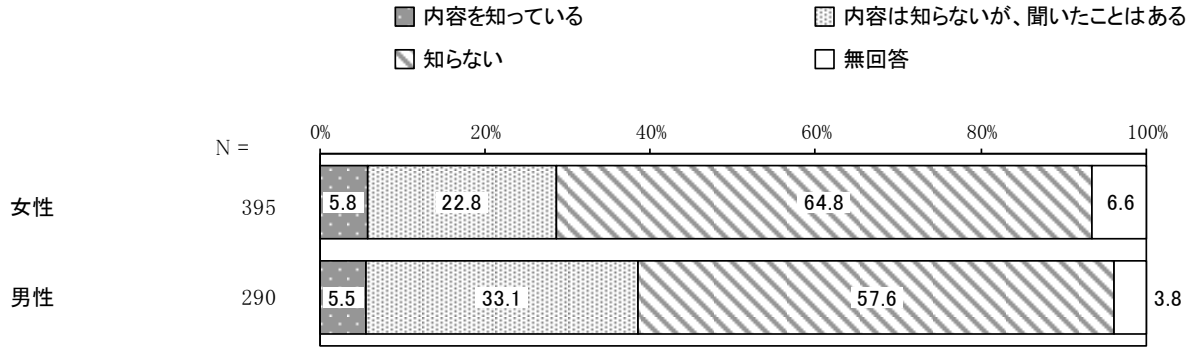
性別でみると、女性に比べ、男性で「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が高くなっています。



⑩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）

【性　別】

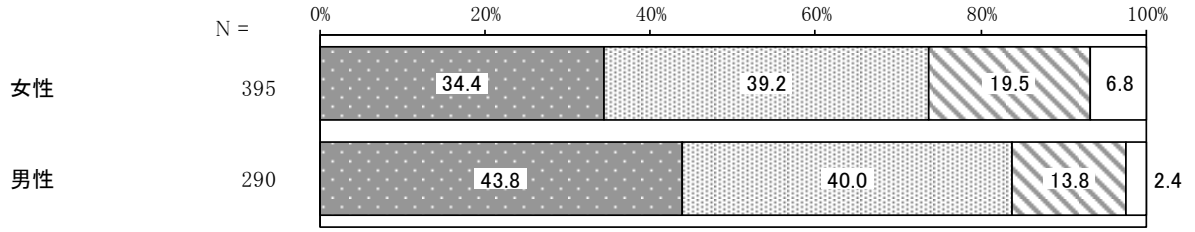
性別でみると、男性に比べ、女性で「知らない」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が高くなっています。



⑪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）

【性　別】

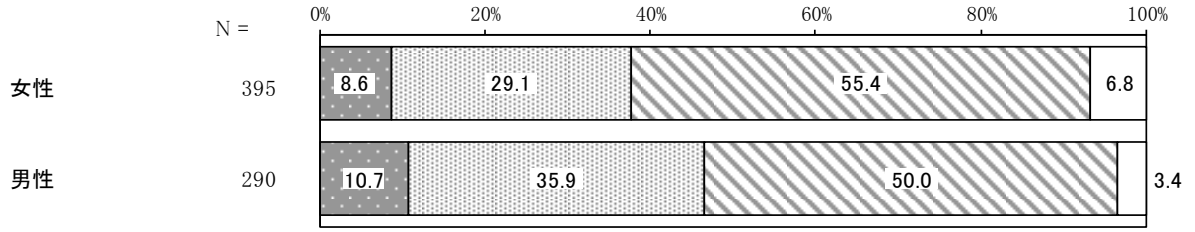
性別でみると、男性に比べ、女性で「知らない」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「内容を知っている」の割合が高くなっています。



⑫女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

【性　別】

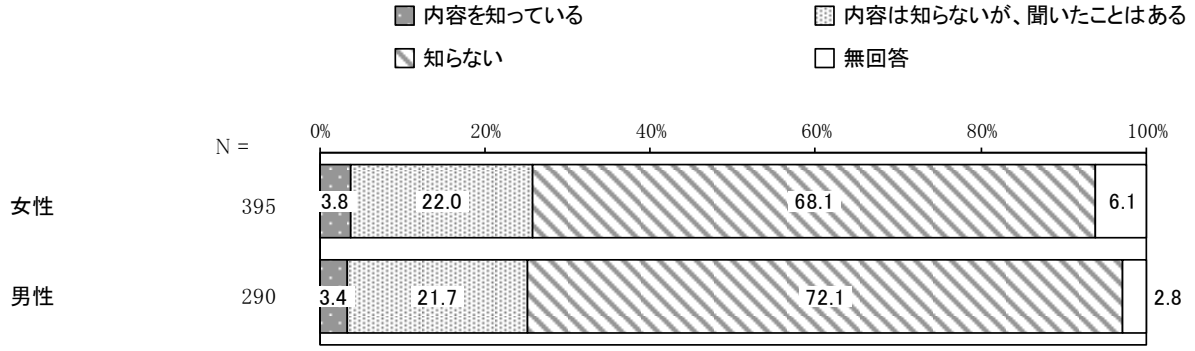
性別でみると、男性に比べ、女性で「知らない」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が高くなっています。



⑬可児市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例

【性　別】

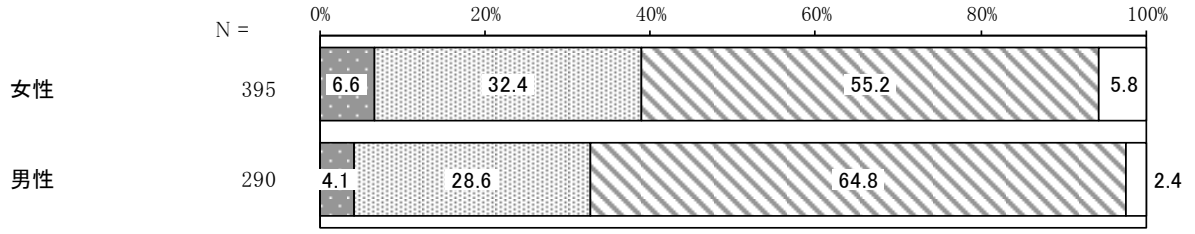
性別でみると、女性に比べ、男性で「知らない」の割合が高くなっています。



⑭可児市男女共同参画・交流サロン、法律相談

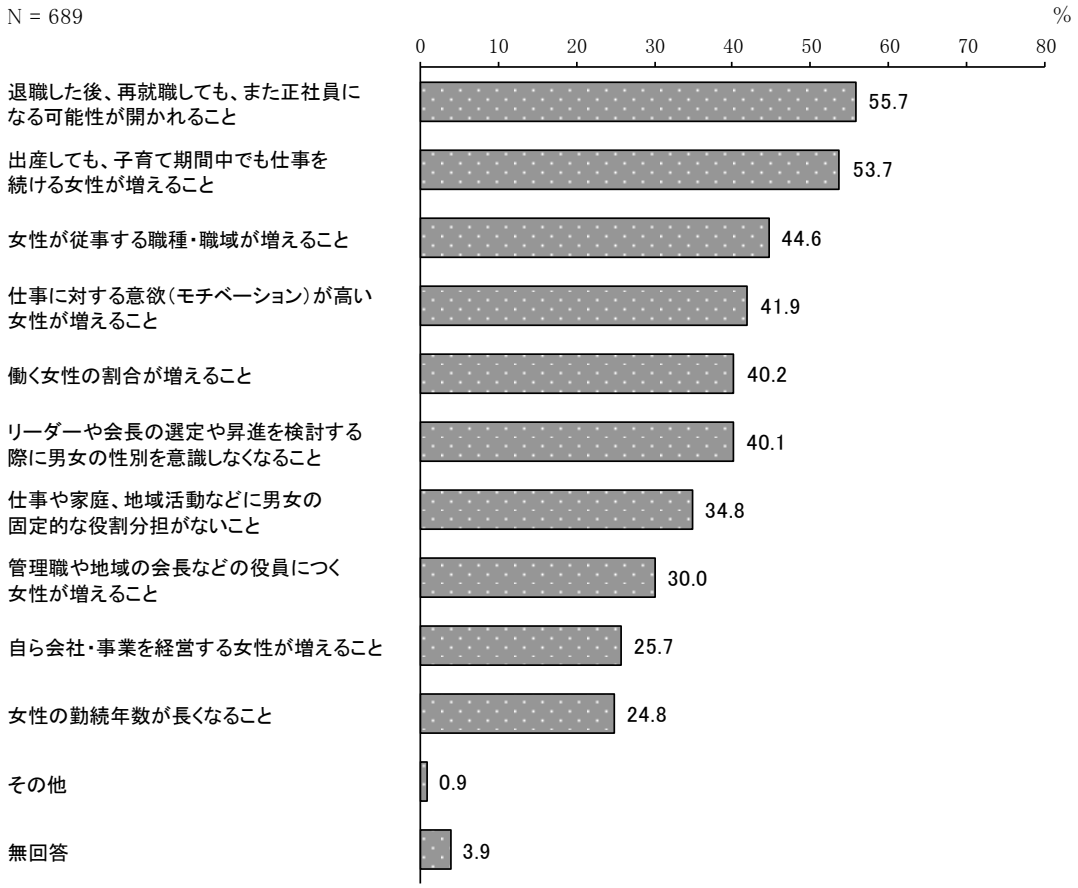
【性　別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「知らない」の割合が高くなっています。



問 24　あなたは、「女性の活躍が推進されている」とはどのような状態だと思いますか。（○はいくつでも）

「退職した後、再就職しても、また正社員になる可能性が開かれること」の割合が 55.7%と最も高く、次いで「出産しても、子育て期間中でも仕事を続ける女性が増えること」の割合が 53.7%、「女性が従事する職種・職域が増えること」の割合が 44.6%となっています。



【性　別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「管理職や地域の会長などの役員につく女性が増えること」の割合が高くなっています。

単位：％

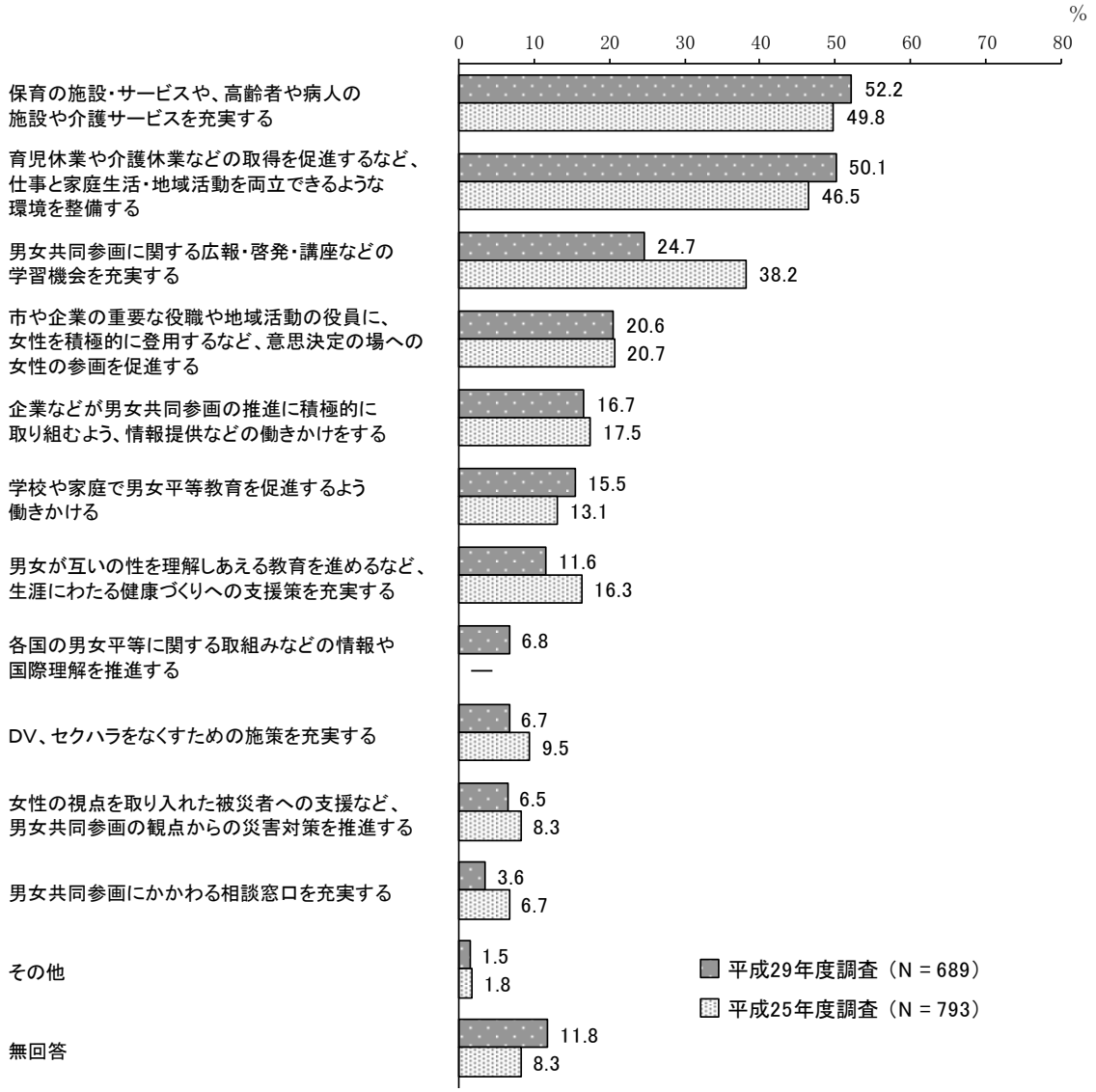
区分	有効回答数（件）	女性の勤続年数が長くなること	出産しても、子育て期間中でも仕事を続ける女性が増えること	退職した後、再就職しても、また正社員になる可能性が開かれること	働く女性の割合が増えること	自ら会社・事業を経営する女性が増えること	女性が従事する職種・職域が増えること
女性	395	25.6	54.9	55.2	39.2	26.6	46.3
男性	290	23.1	51.4	56.2	41.0	24.8	42.4

区分	仕事に対する意欲（モチベーション）が高い女性が増えること	管理職や地域の会長などの役員につく女性が増えること	リーダーや会長の選定や昇進を検討する際に男女の性別を意識しなくなること	仕事や家庭、地域活動などに男女の固定的な役割分担がないこと	その他	無回答
女性	41.8	27.6	40.8	36.7	0.5	4.6
男性	42.4	33.1	39.3	32.4	1.4	3.1

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 52.2%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 50.1%、「男女共同参画に関する広報・啓発・講座などの学習機会を充実する」の割合が 24.7%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「男女共同参画に関する広報・啓発・講座などの学習機会を充実する」の割合が減少しています。



※平成 25 年度調査には「各国の男女平等に関する取組みなどの情報や国際理解を推進する」の選択肢はありませんでした。

【性　別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「男女共同参画に関する広報・啓発・講座などの学習機会を充実する」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	有効回答数（件）	男女共同参画に関する広報・啓発・講座などの学習機会を充実する	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	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	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	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	学校や家庭で男女平等教育を促進するよう働きかける
女性	395	21.3	50.4	55.2	16.5	19.2	14.2
男性	290	29.7	49.7	48.3	16.9	22.8	17.6

区分	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	ＤＶ、セクハラをなくすための施策を充実する	男女共同参画にかかわる相談窓口を充実する	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	各国の男女平等に関する取組みなどの情報や国際理解を推進する	その他	無回答
女性	11.1	7.3	3.8	8.1	8.4	2.0	11.4
男性	12.4	5.5	3.4	4.5	4.8	0.7	12.1

２　企業

（１）回答者属性

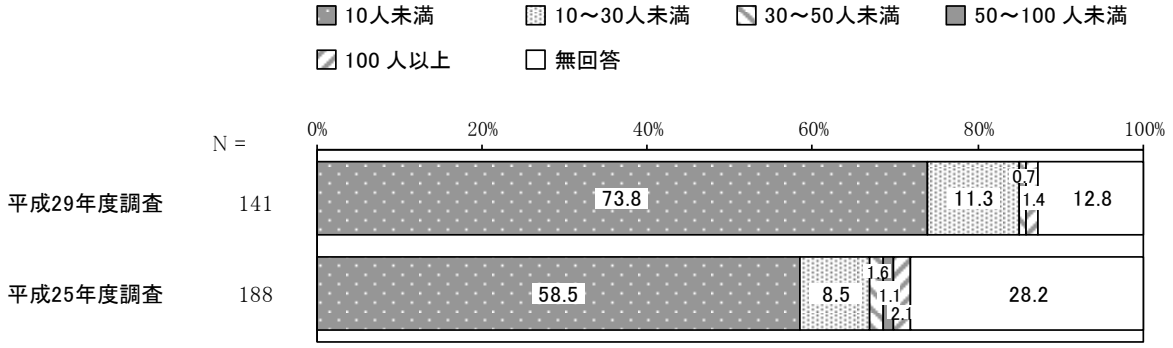
問１　貴事業所の従業員数をお答えください。（複数の事業所がある場合は、会社全体の状況をお答えください。）（数字を記入）

①正規従業員数

ア　女性従業員

「10 人未満」の割合が 73.8％と最も高く、次いで「10～30 人未満」の割合が 11.3％となっています。

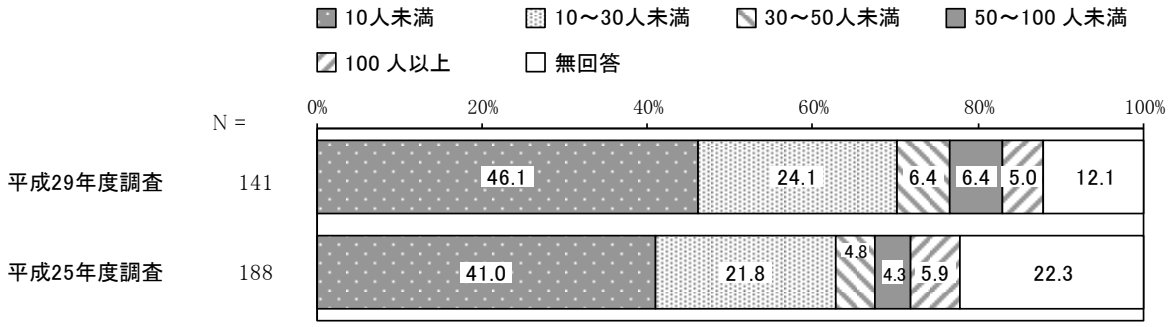
平成 25 年度調査と比較すると、「10 人未満」の割合が増加しています。



イ　男性従業員

「10 人未満」の割合が 46.1％と最も高く、次いで「10～30 人未満」の割合が 24.1％となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「10 人未満」の割合が増加しています。

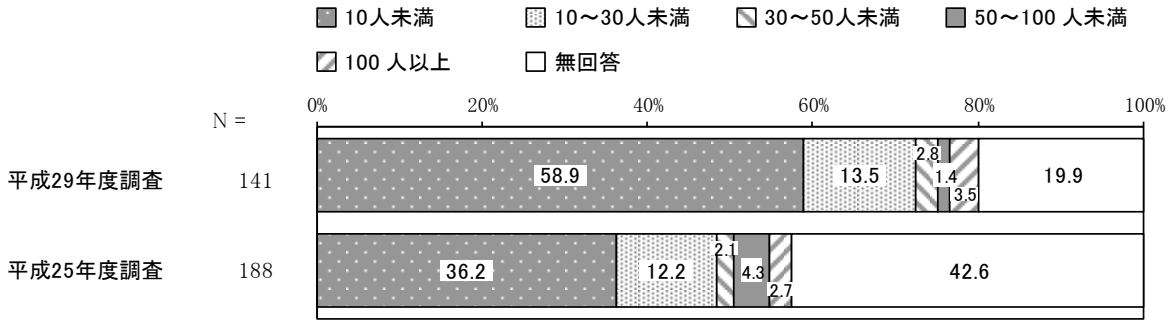


②正規従業員以外の従業員数

ア　女性従業員

「10 人未満」の割合が 58.9%と最も高く、次いで「10～30 人未満」の割合が 13.5%となっています。

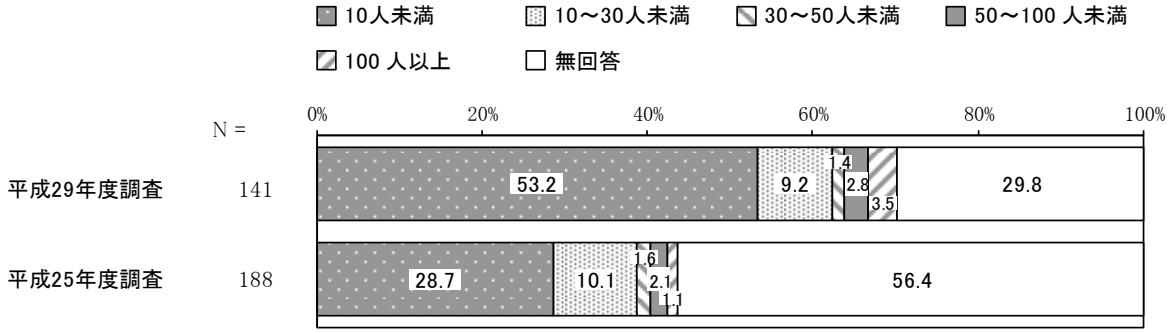
平成 25 年度調査と比較すると、「10 人未満」の割合が増加しています。



イ　男性従業員

「10 人未満」の割合が 53.2%と最も高くなっています。

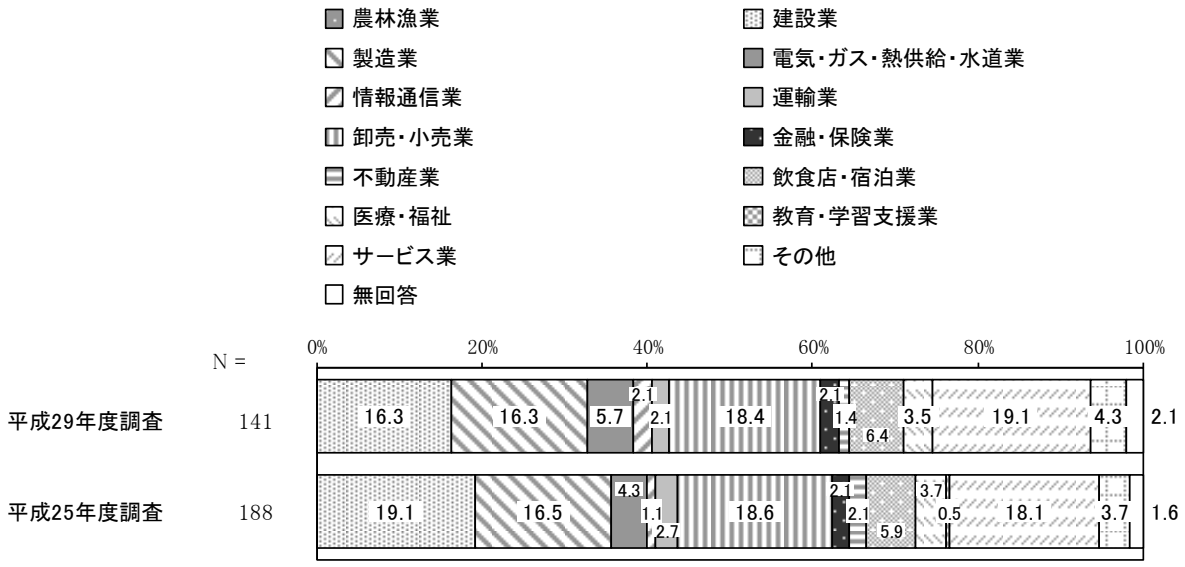
平成 25 年度調査と比較すると、「10 人未満」の割合が増加しています。



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）

「サービス業」の割合が 19.1%と最も高く、次いで「卸売・小売業」の割合が 18.4%、「建設業」、「製造業」の割合が 16.3%となっています。

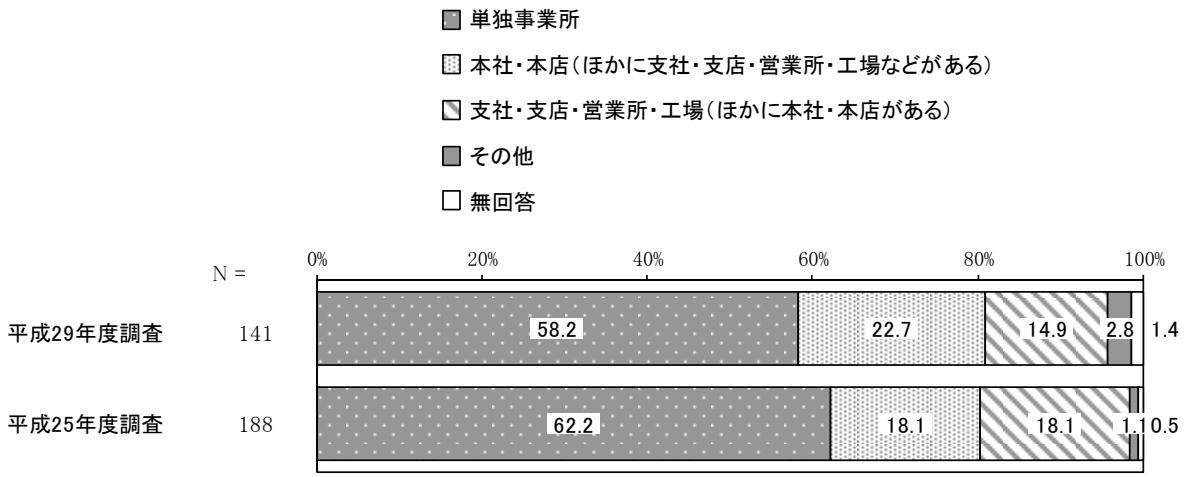
平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



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 58.2%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）」の割合が 22.7%、「支社・支店・営業所・工場（ほかに本社・本店がある）」の割合が 14.9%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

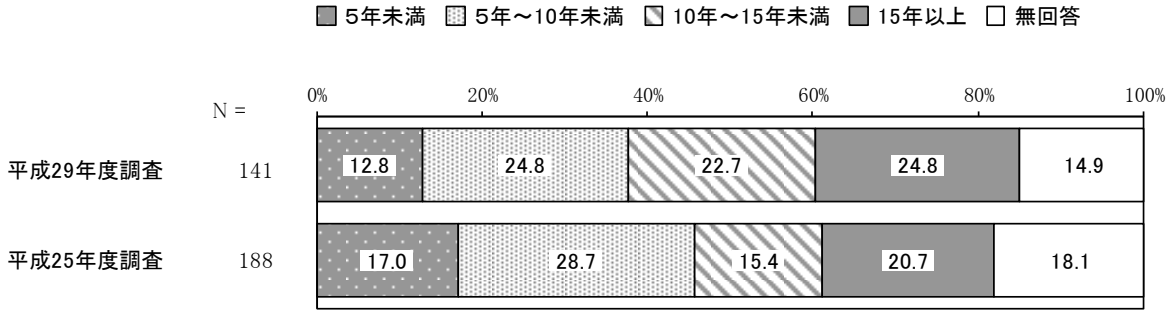


問４　正規従業員の平均的な勤続年数をお答えください。（○は１つだけ）

（１）女性

「５年～10 年未満」、「15 年以上」の割合が 24.8％と最も高く、次いで、「10 年～15 年未満」の割合が 22.7％となっています。

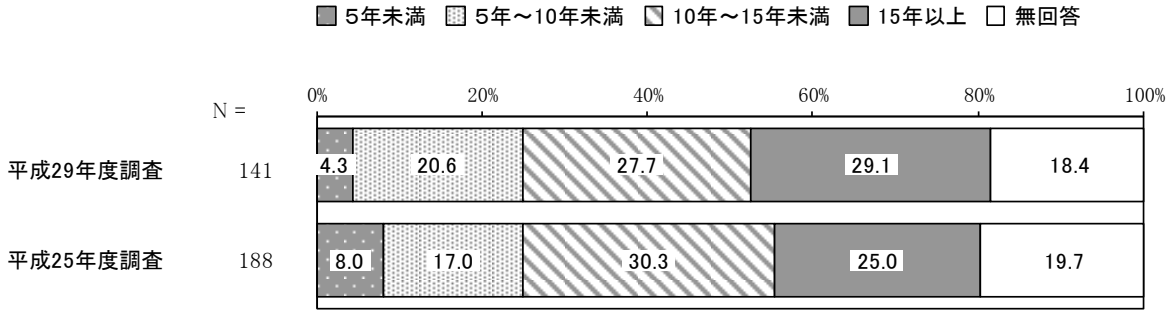
平成 25 年度調査と比較すると、「10 年～15 年未満」の割合が増加しています。



（２）男性

「15 年以上」の割合が 29.1％と最も高く、次いで「10 年～15 年未満」の割合が 27.7％、「５年～10 年未満」の割合が 20.6％となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



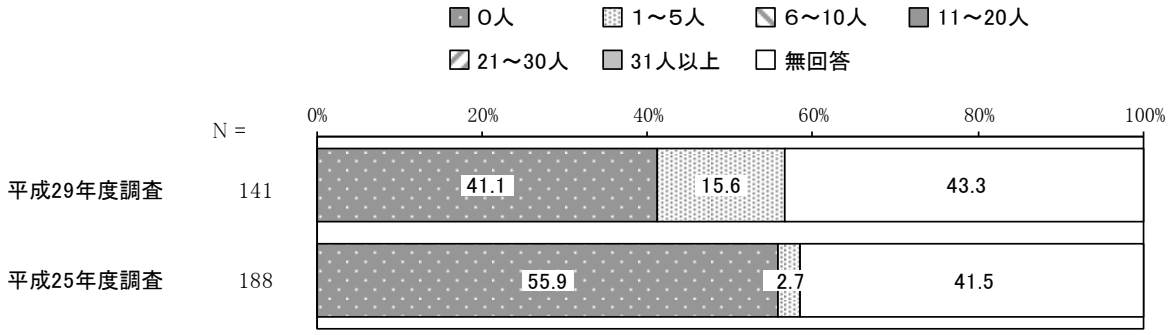
問５－１　管理職等の役職者の人数をお答えください。（数字を記入）

①部長相当以上

ア　女性従業員

「０人」の割合が 41.1％と最も高く、次いで「１～５人」の割合が 15.6％となっています。

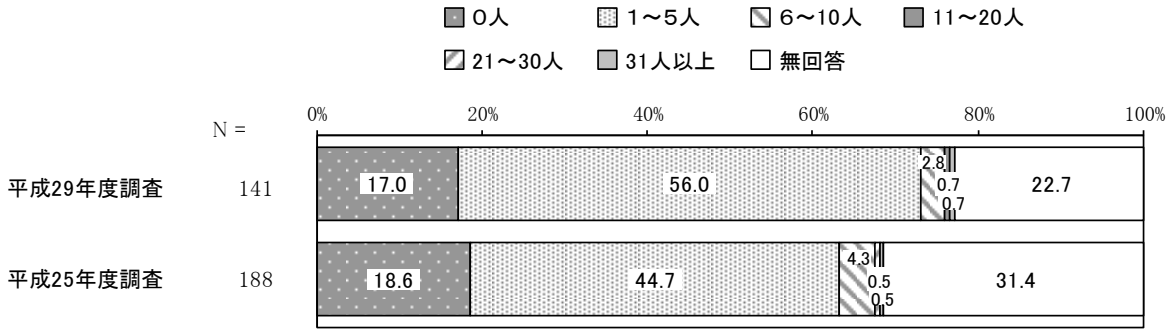
平成 25 年度調査と比較すると、「１～５人」の割合が増加しています。一方、「０人」の割合が減少しています。



イ　男性従業員

「１～５人」の割合が 56.0％と最も高く、次いで「０人」の割合が 17.0％となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「１～５人」の割合が増加しています。

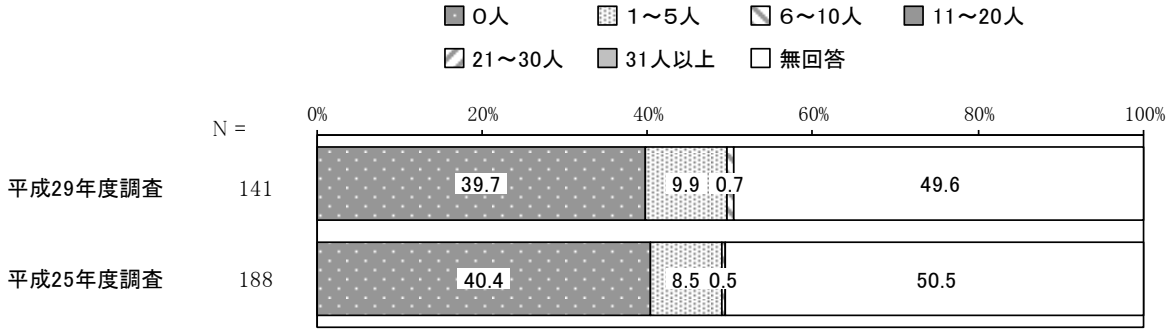


②課長相当

ア　女性従業員

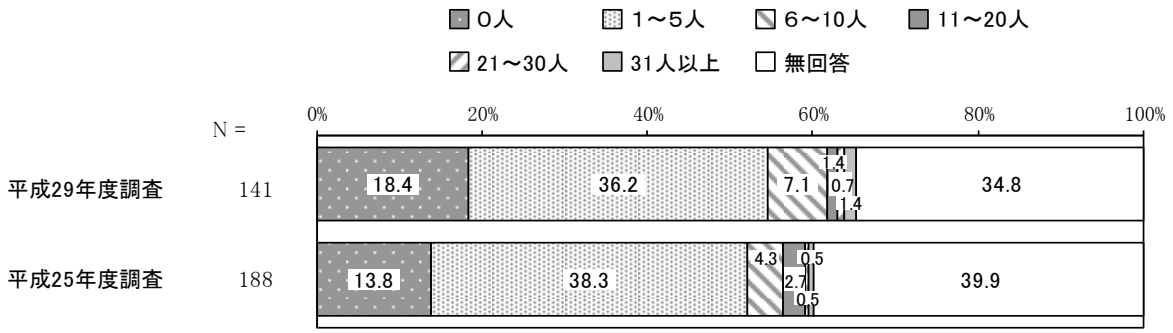
「０人」の割合が 39.7％と最も高くなっています。

平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



イ　男性従業員

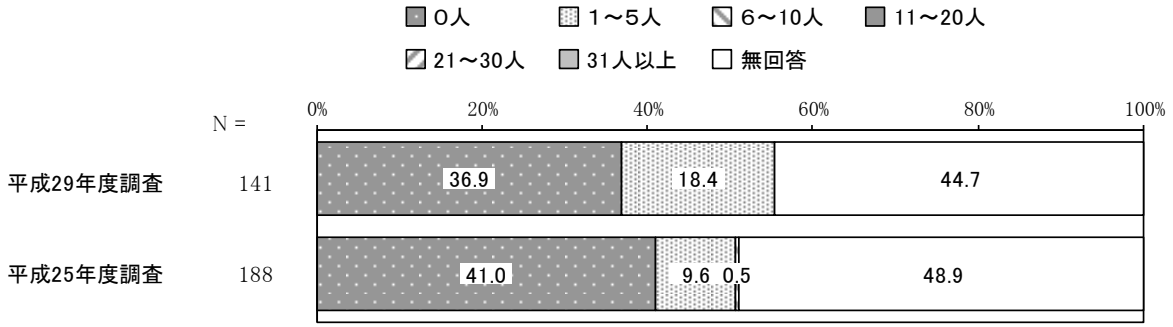
「１～５人」の割合が 36.2%と最も高く、次いで「０人」の割合が 18.4%となっています。平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



③係長相当

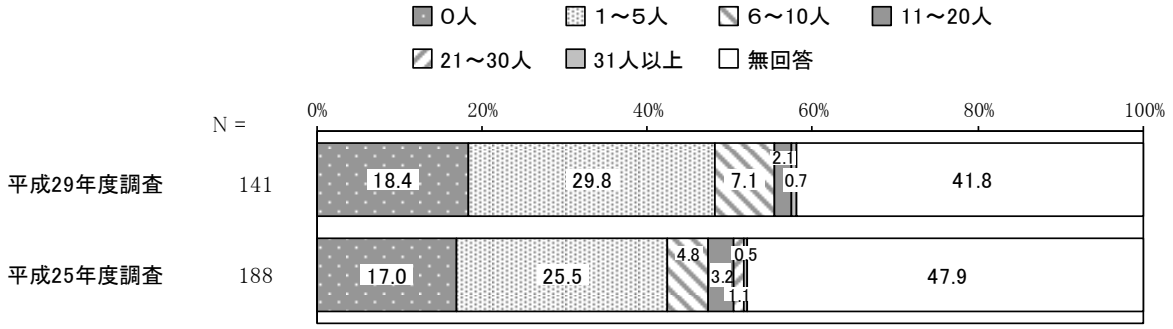
ア　女性従業員

「０人」の割合が 36.9%と最も高く、次いで「１～５人」の割合が 18.4%となっています。平成 25 年度調査と比較すると、「１～５人」の割合が増加しています。



イ　男性従業員

「１～５人」の割合が 29.8%と最も高く、次いで「０人」の割合が 18.4%となっています。平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

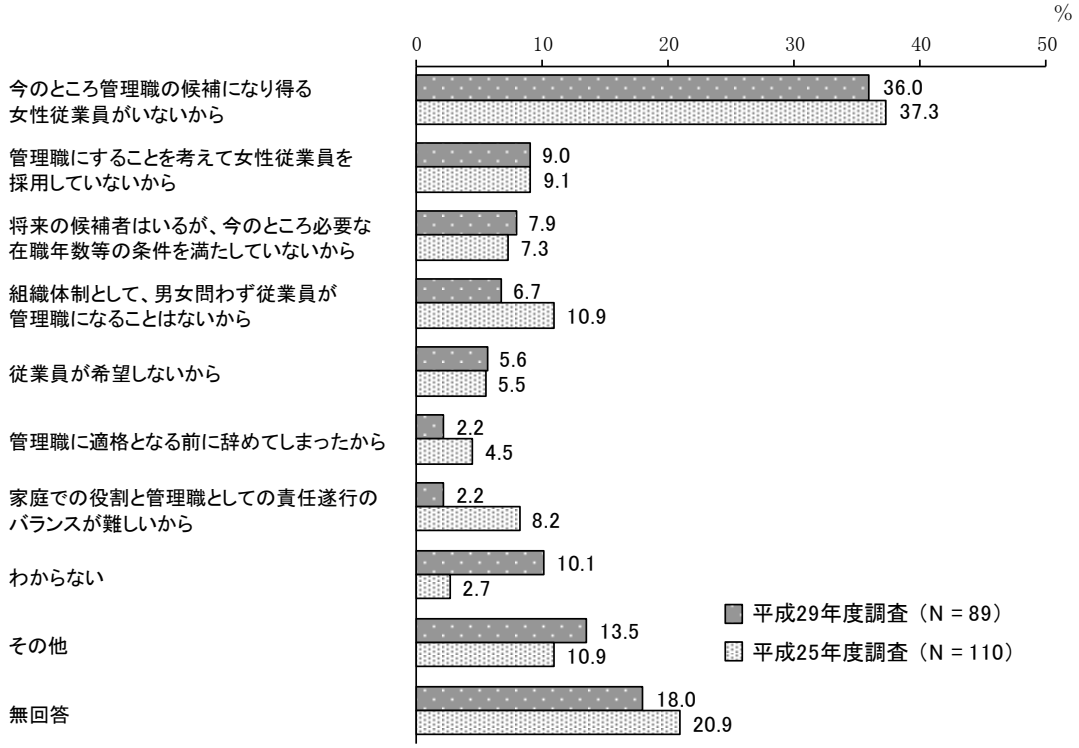


問５－１で女性管理職がいない場合に、おたずねします。

問５－２　女性の管理職がい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いないから」の割合が 36.0%と最も高く、次いで「わからない」の割合が 10.1%となっています。

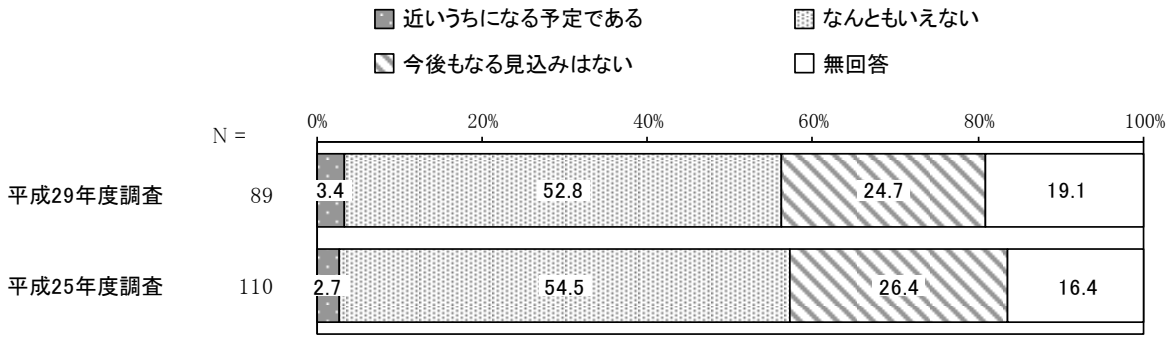
平成 25 年度調査と比較すると、「わからない」の割合が増加しています。一方、「家庭での役割と管理職としての責任遂行のバランスが難しいから」の割合が減少しています。



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 52.8%と最も高く、次いで「今後もなる見込みはない」の割合が 24.7%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

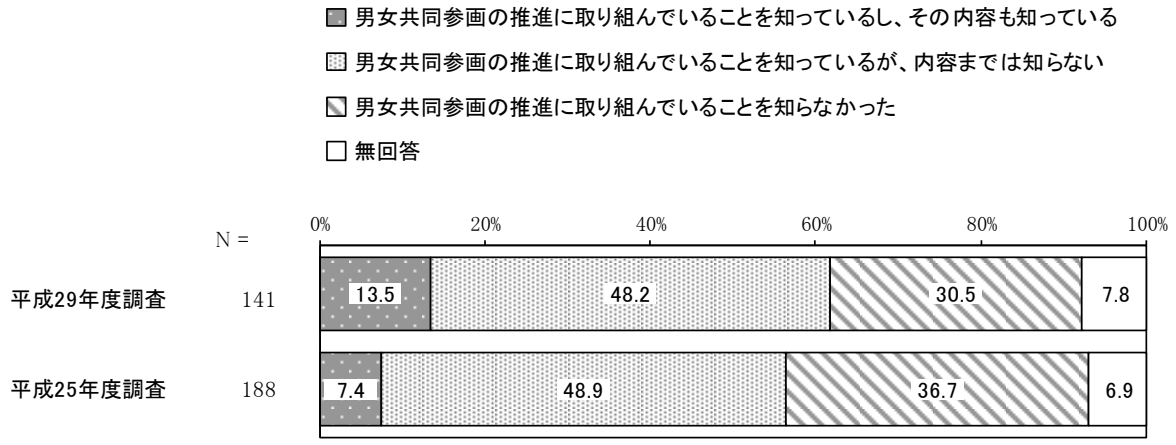


（２）男女共同参画社会について

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48.2%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30.5%、「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13.5%となっています。

平成25年度調査と比較すると、「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」の割合が増加しています。一方、「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」の割合が減少しています。

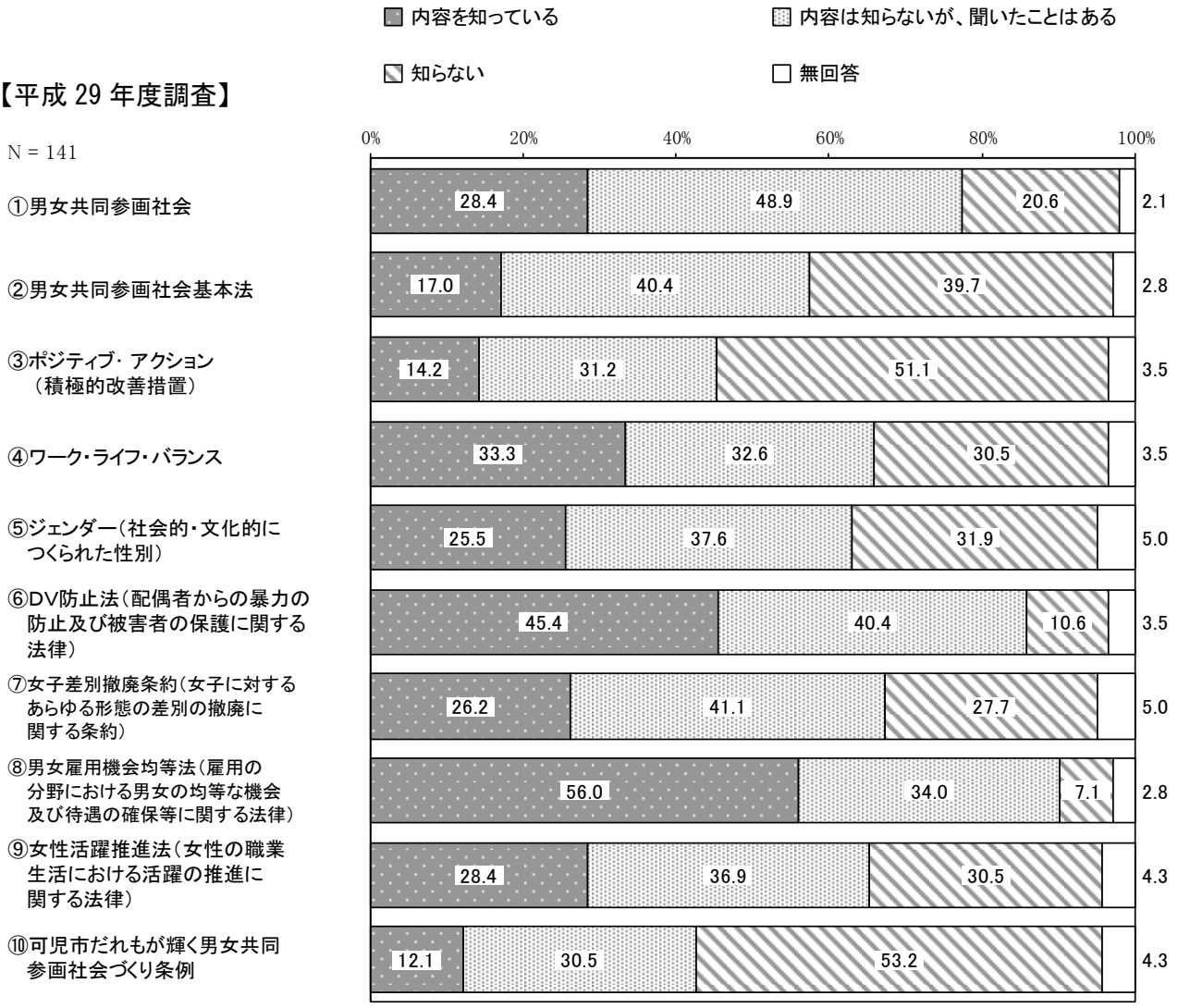


問７　次の事項をご存じですか。（①～⑩のそれぞれについて１つに〇）

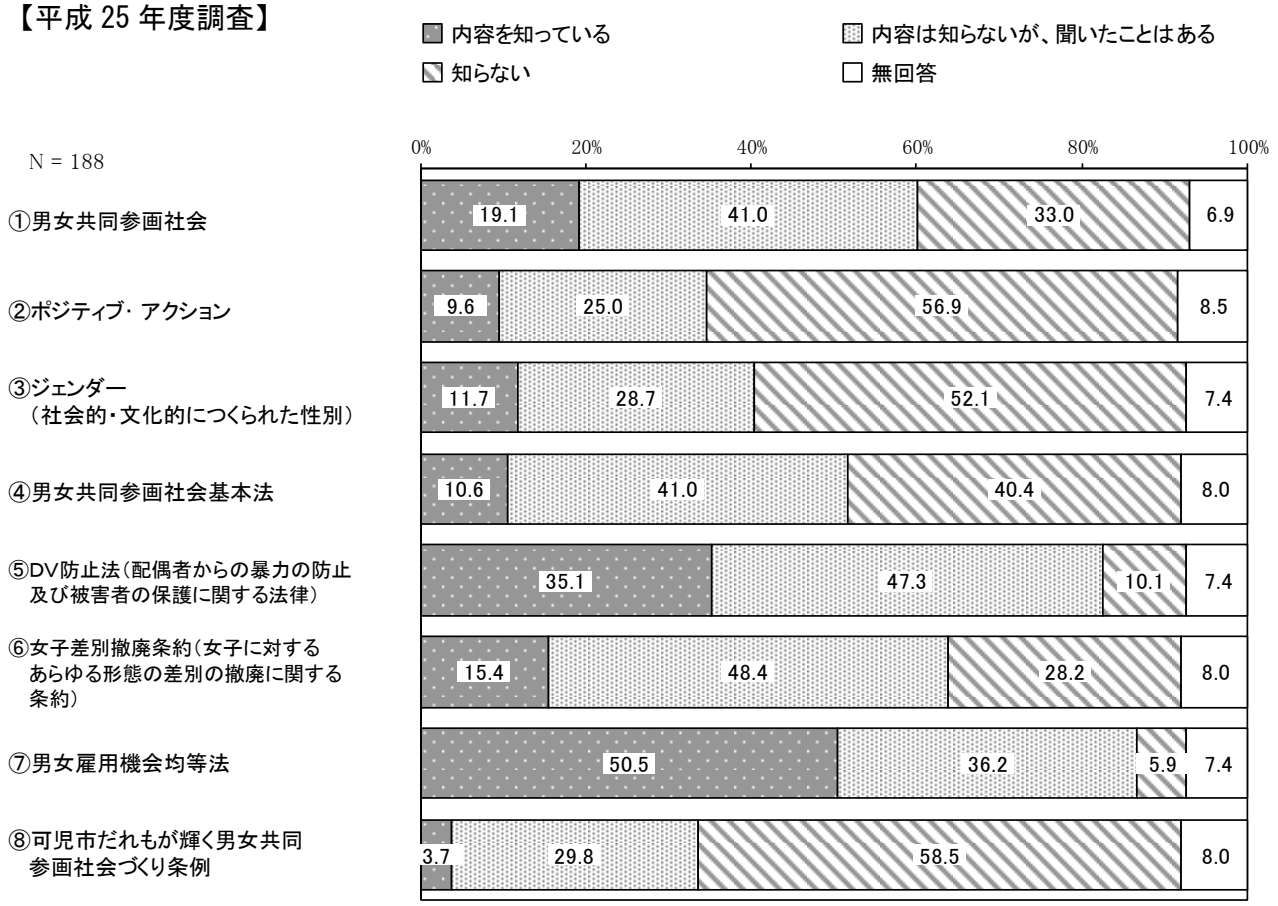
⑥ＤＶ防止法（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律）、⑧男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）で「内容を知っている」の割合が高くなっています。また、③ポジティブ･アクション（積極的改善措置）、⑩可児市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例で「知らない」の割合が高くなっています。

平成 25 年度調査と比較すると、③ポジティブ･アクション（積極的改善措置）を除くすべての項目で「内容を知っている」の割合が増加しています。

【平成 29 年度調査】



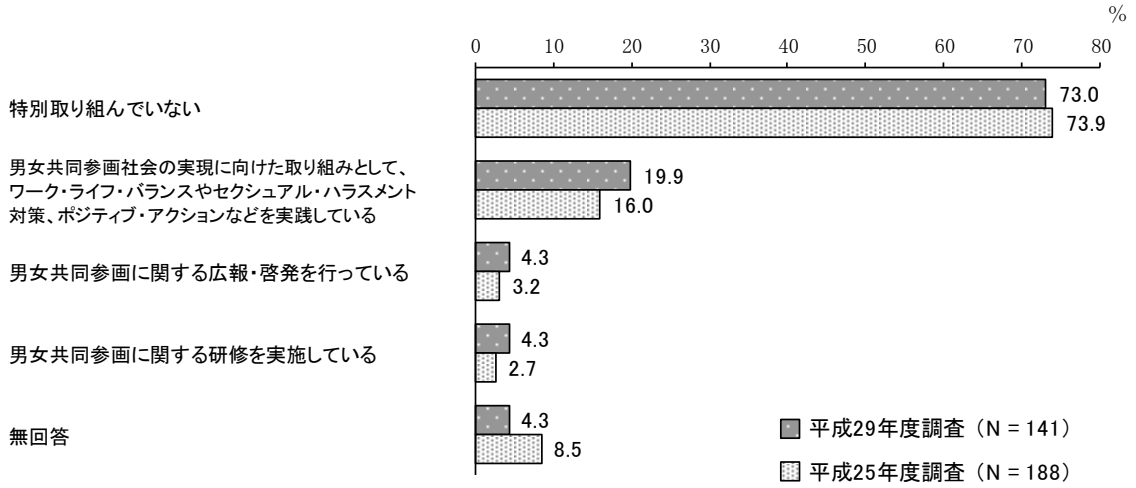
【平成 25 年度調査】



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。（○はいくつでも）

「特別取り組んでいない」の割合が 73.0％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（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」の割合が 19.9％となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

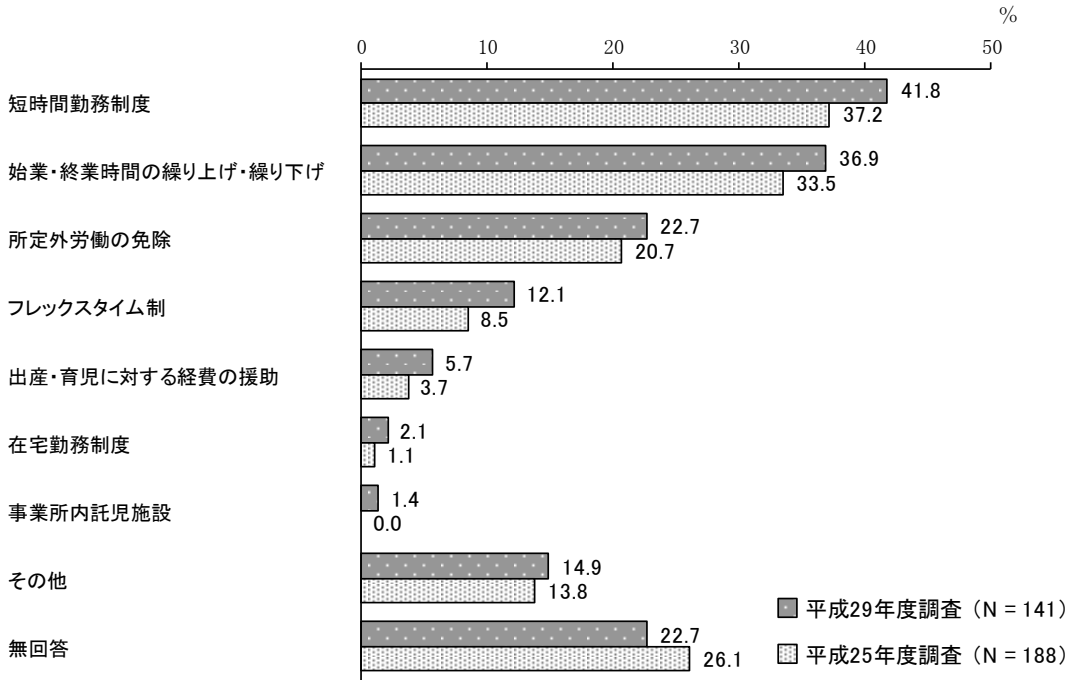


（３）育児・介護等の両立支援について

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。（○はいくつでも）

「短時間勤務制度」の割合が 41.8%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 36.9%、「所定外労働の免除」の割合が 22.7%となっています。

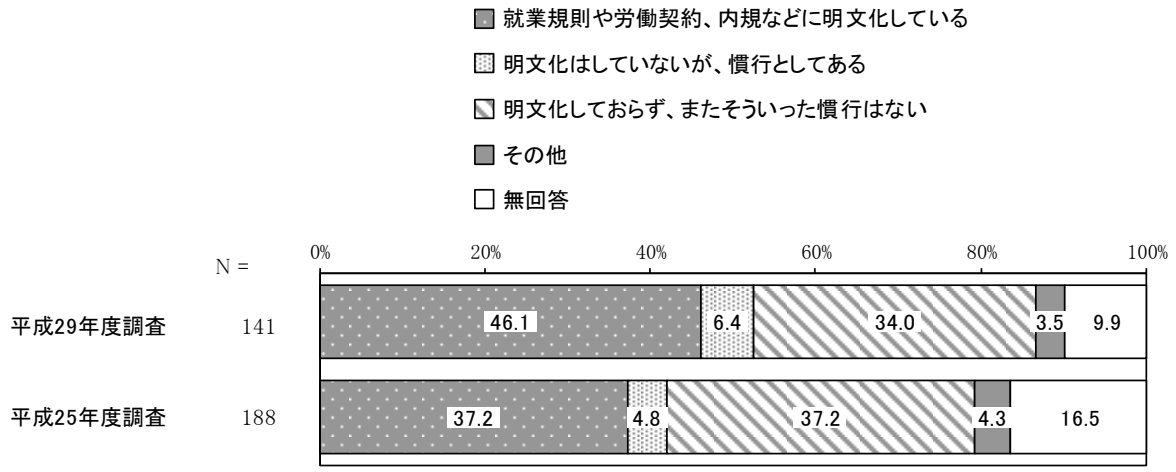
平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



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１つだけ）

「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」の割合が 46.1％と最も高く、次いで「明文化しておらず、またそういった慣行はない」の割合が 34.0％となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」の割合が増加しています。



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。

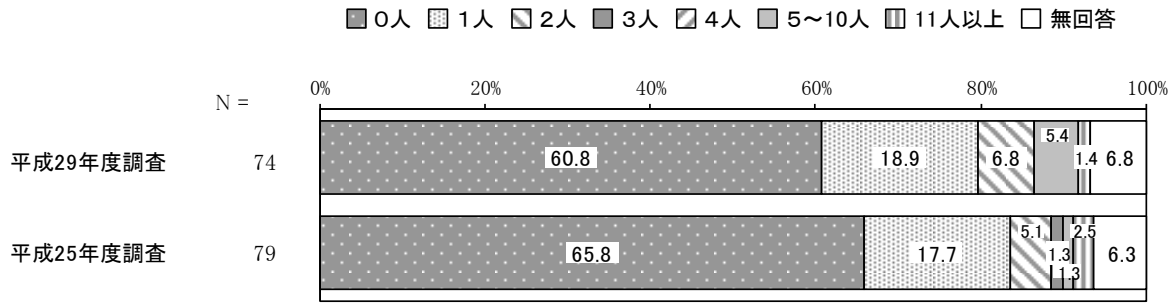
問 10－２　育児・介護休業の取得状況について、男女別にお答えください。（数字を記入）

（１）育児休業

①平成 26 年４月１日から平成 29 年３月 31 日までに出産した女性従業員

「０人」の割合が 60.8％と最も高く、次いで「１人」の割合が 18.9％となっています。

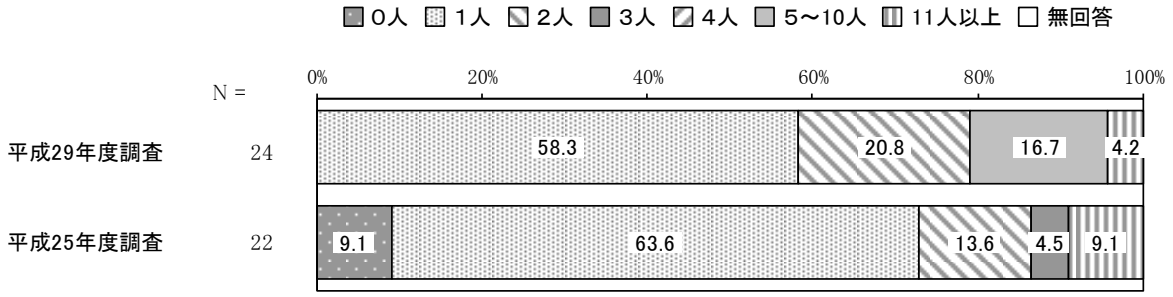
平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



②うち、育児休業を取得した女性従業員

「１人」の割合が 58.3%と最も高く、次いで「11 人以上」の割合が 20.8%となっています。

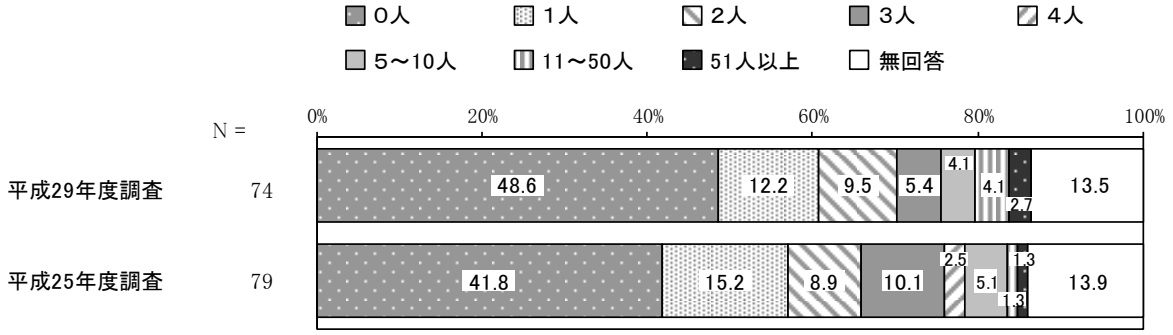
平成 25 年度調査と比較すると、「２人」「５～10 人」の割合が増加しています。一方、「０人」「１人」の割合が減少しています。



③平成 26 年４月１日から平成 29 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 48.6%と最も高く、次いで「１人」の割合が 12.2%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「０人」の割合が増加しています。



④うち、育児休業を取得した男性従業員

「０人」の割合が 82.1%と最も高く、次いで「１人」の割合が 10.7%となっています。

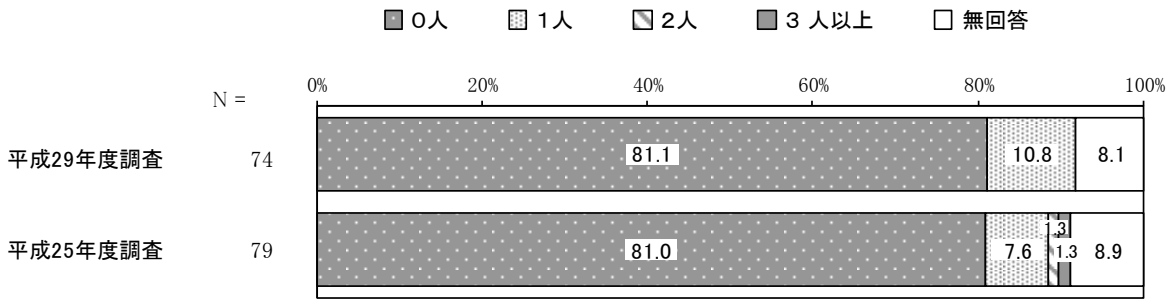
平成 25 年度調査と比較すると、「１人」の割合が増加しています。一方、「０人」の割合が減少しています。

（２）介護休業

ア　女性従業員

「０人」の割合が 81.1%と最も高く、次いで「１人」の割合が 10.8%となっています。

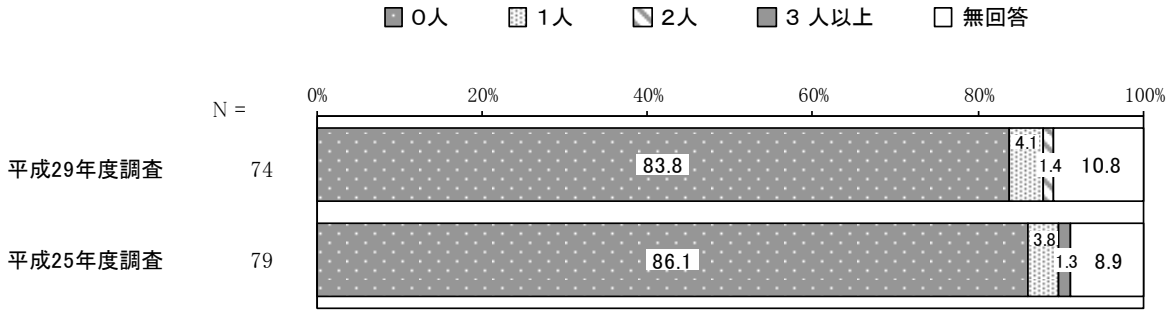
平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



イ　男性従業員

「０人」の割合が 83.8%と最も高くなっています。

平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

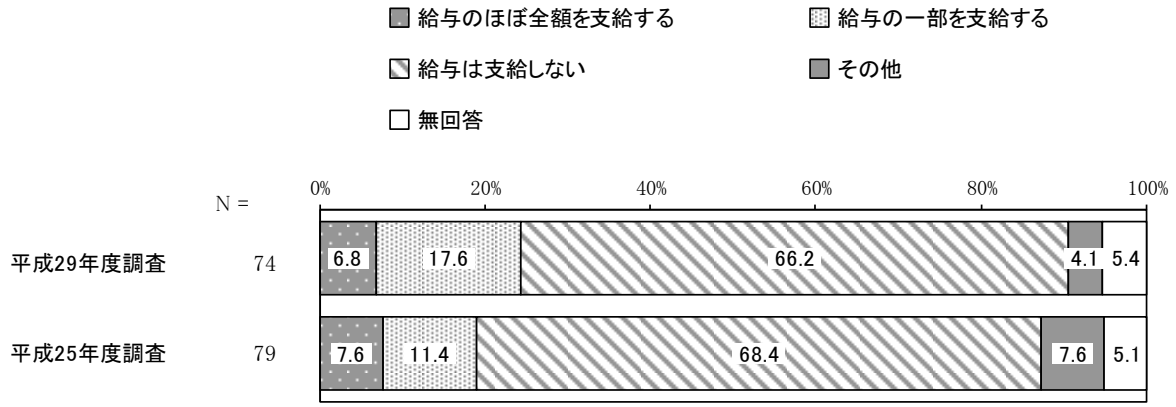


問 10－３　休業期間中に給与の支給はありますか。（○は１つだけ）

（１）育児休業

「給与は支給しない」の割合が 66.2％と最も高く、次いで「給与の一部を支給する」の割合が 17.6％となっています。

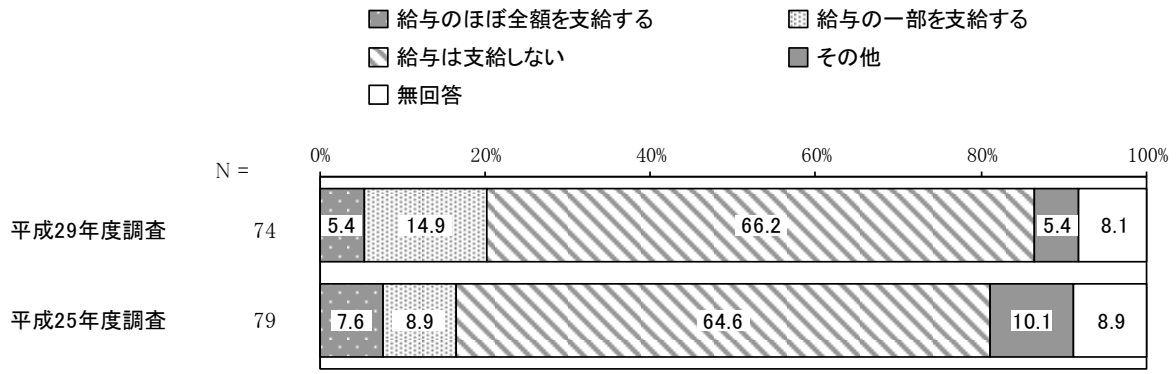
平成 25 年度調査と比較すると、「給与の一部を支給する」の割合が増加しています。



（２）介護休業

「給与は支給しない」の割合が 66.2％と最も高く、次いで「給与の一部を支給する」の割合が 14.9％となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「給与の一部を支給する」の割合が増加しています。

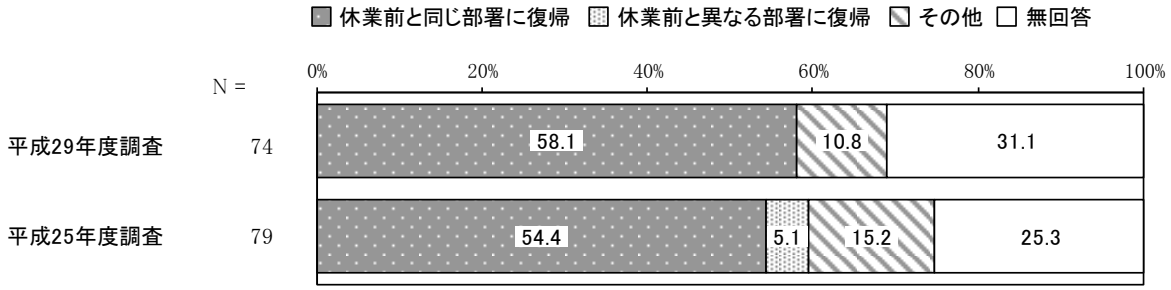


問 10－４　取得（利用）者の復職後の配置はどうなりましたか。（○は１つだけ）

①女性

「休業前と同じ部署に復帰」の割合が 58.1%となっています。

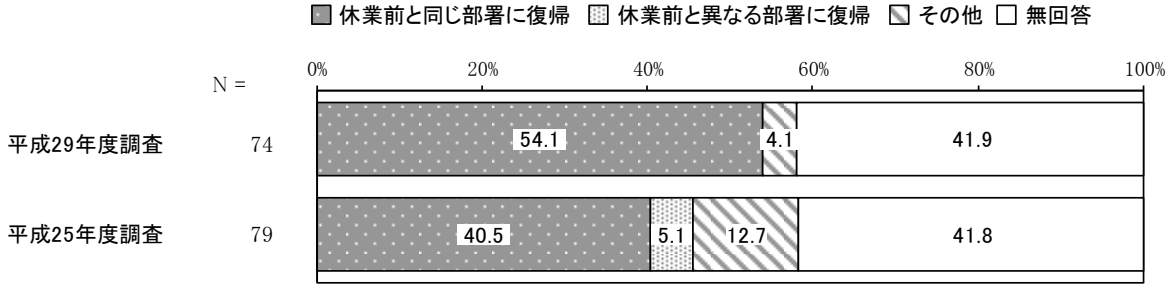
平成 25 年度調査と比較すると、「休業前と異なる部署に復帰」の割合が減少しています。



②男性

「休業前と同じ部署に復帰」の割合が 54.1%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「休業前と同じ部署に復帰」の割合が増加しています。一方、「休業前と異なる部署に復帰」の割合が減少しています。

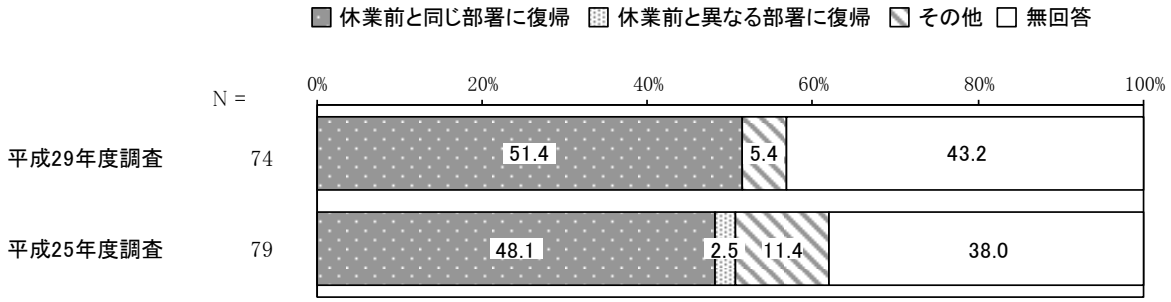


（２）介護休業からの復職

①女性

「休業前と同じ部署に復帰」の割合が 51.4%となっています。

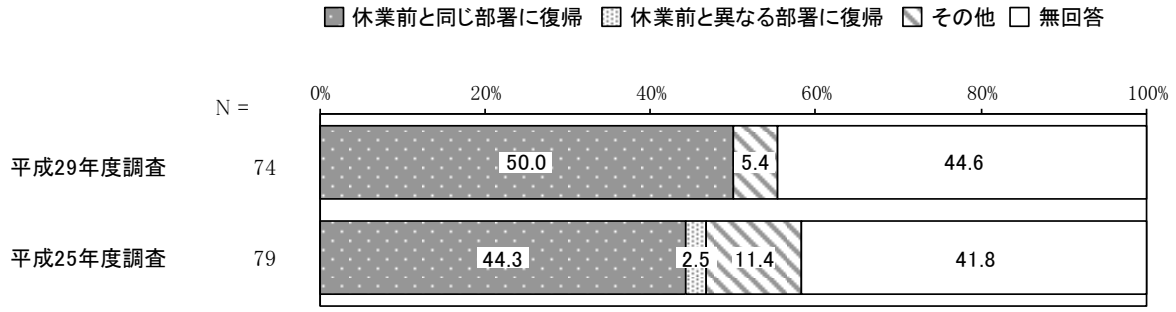
平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



②男性

「休業前と同じ部署に復帰」の割合が 50.0%となっています。

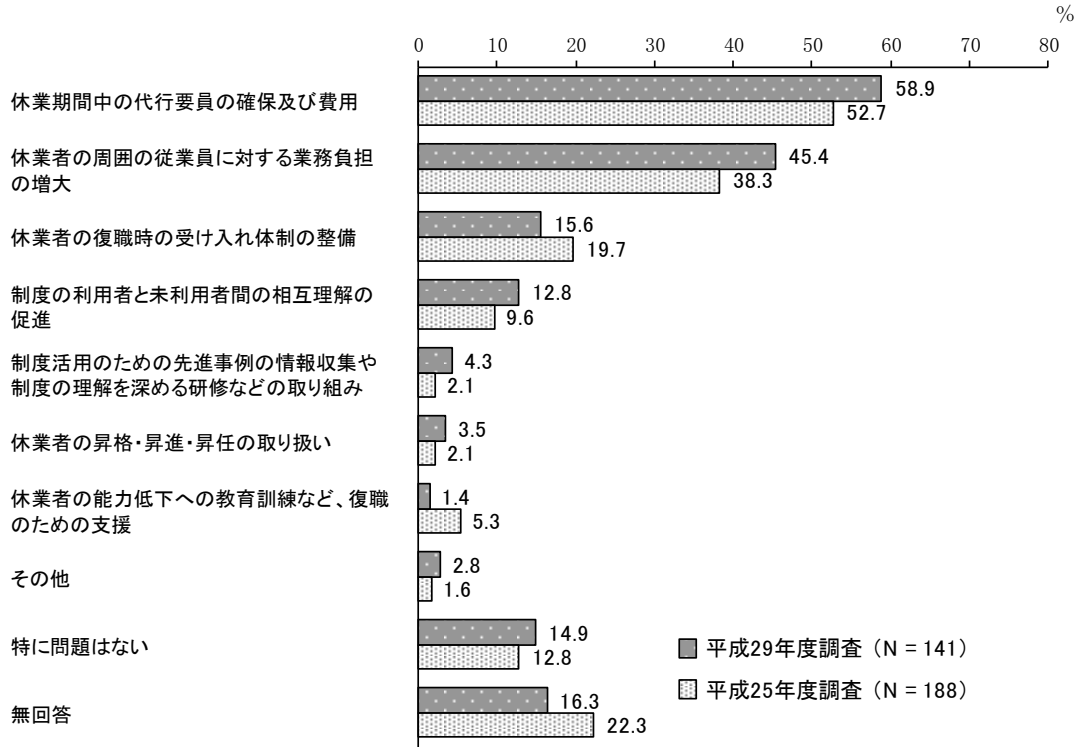
平成 25 年度調査と比較すると、「休業前と同じ部署に復帰」の割合が増加しています。



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 58.9%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 45.4%、「休業者の復職時の受け入れ体制の整備」の割合が 15.6%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「休業期間中の代行要員の確保及び費用」「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」の割合が増加しています。

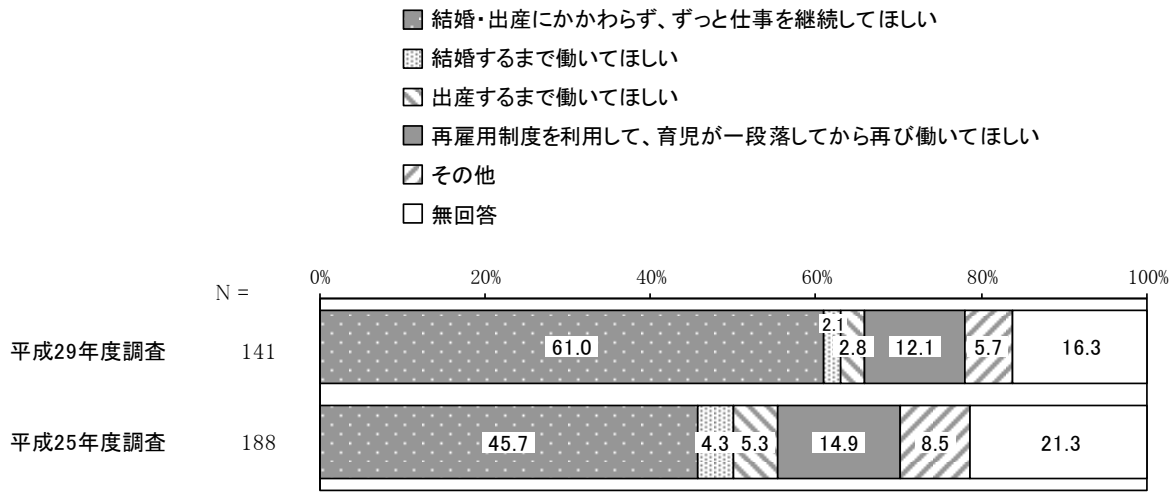


（４）女性従業員の就労について

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 61.0％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 12.1％となっています。

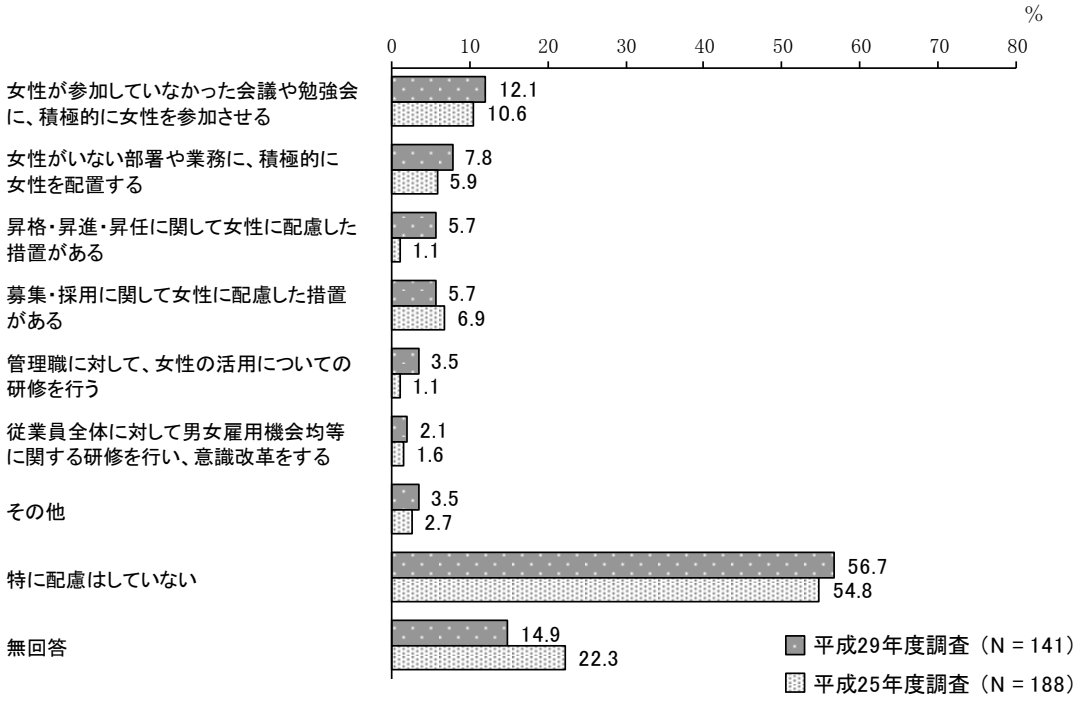
平成 25 年度調査と比較すると、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」の割合が増加しています。



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）を認めていますが、このような何らかの措置をしていますか。（○はいくつでも）

「特に配慮はしていない」の割合が 56.7%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 12.1%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

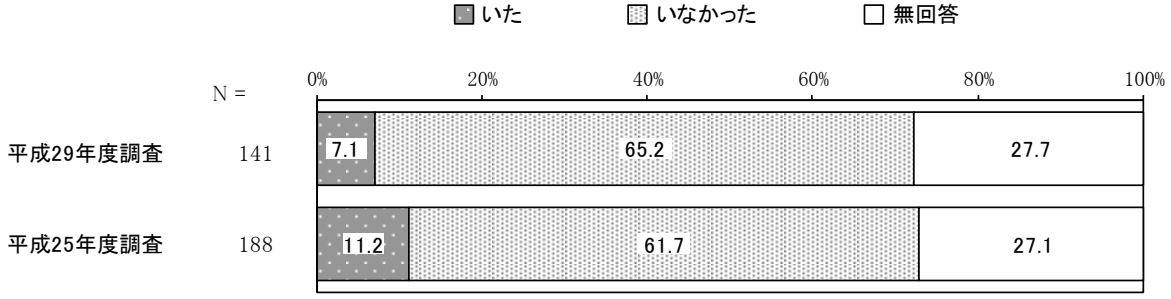


問 14　平成 26 年４月１日から平成 29 年３月 31 日までで、次のような女性従業員の退職者がいましたか。退職者がいた場合は、何人（くらい）だったかお答えください。（①から④、それぞれについてどちらか１つに○、数字を記入）

①結婚で退職した女性の従業員

「いた」の割合が 7.1%、「いなかった」の割合が 65.2%となっています。

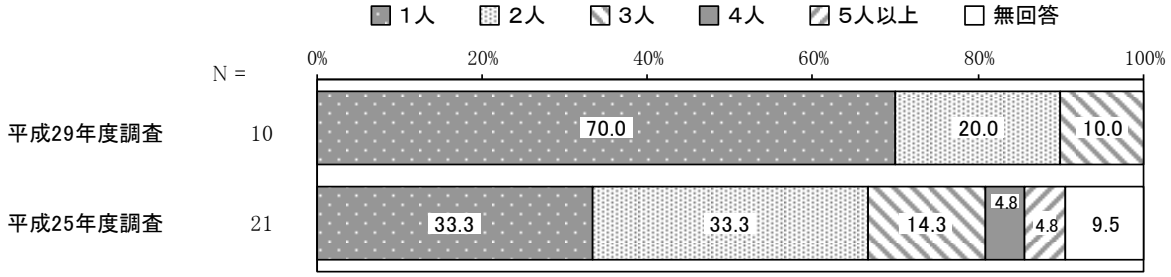
平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



＜人　数＞

「１人」の割合が 70.0%と最も高く、次いで「２人」の割合が 20.0%、「３人」の割合が 10.0%となっています。

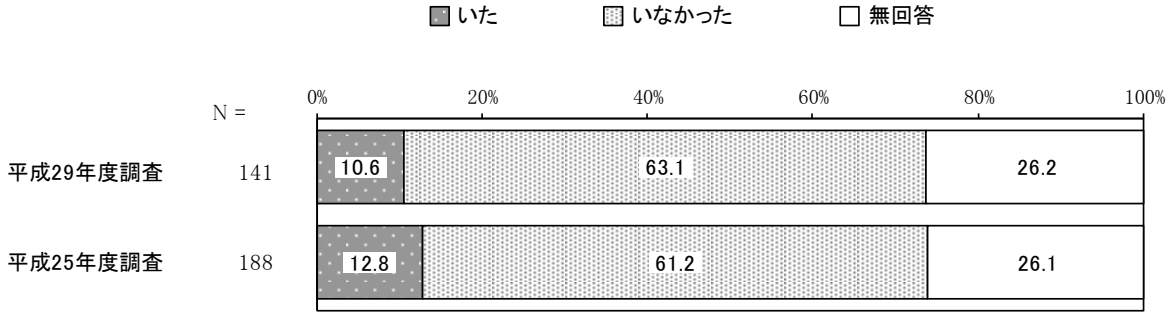
平成 25 年度調査と比較すると、「１人」の割合が増加しています。一方、「２人」の割合が減少しています。



②妊娠・出産を機に退職した女性の従業員

「いた」の割合が 10.6%、「いなかった」の割合が 63.1%となっています。

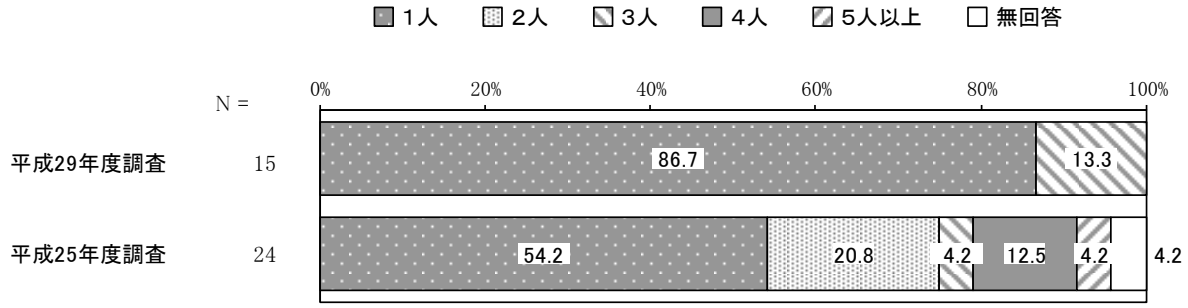
平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



＜人　数＞

「１人」の割合が 86.7%と最も高く、次いで「２人」の割合が 13.3%となっています。

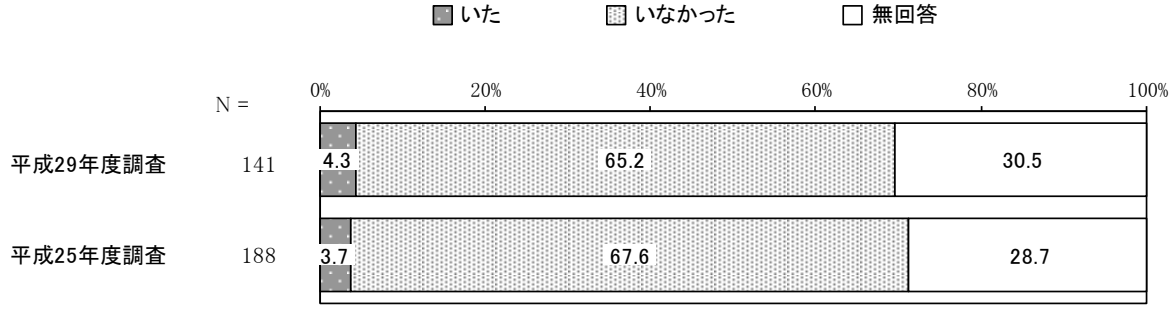
平成 25 年度調査と比較すると、「１人」「３人」の割合が増加しています。一方、「３人」「４人」の割合が減少しています。



③介護のために退職した女性の従業員

「いた」の割合が 4.3%、「いなかった」の割合が 65.2%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



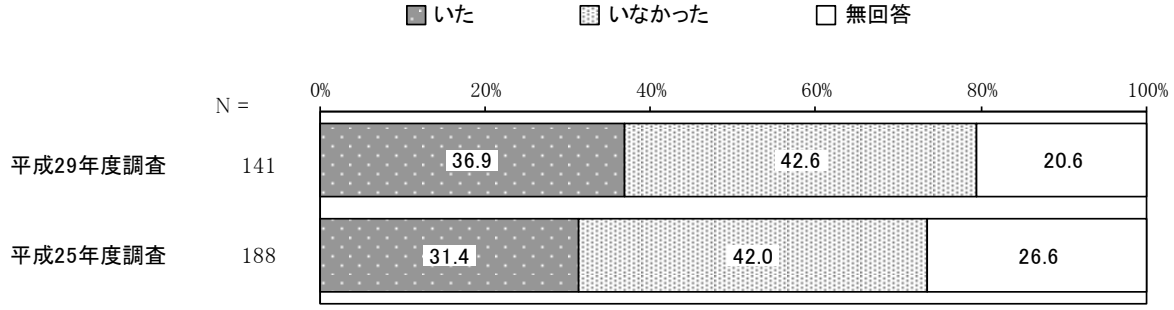
＜人　数＞

「１人」が４件、「３人」、「４人」が１件となっています。

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）

「いた」の割合が 36.9%、「いなかった」の割合が 42.6%となっています。

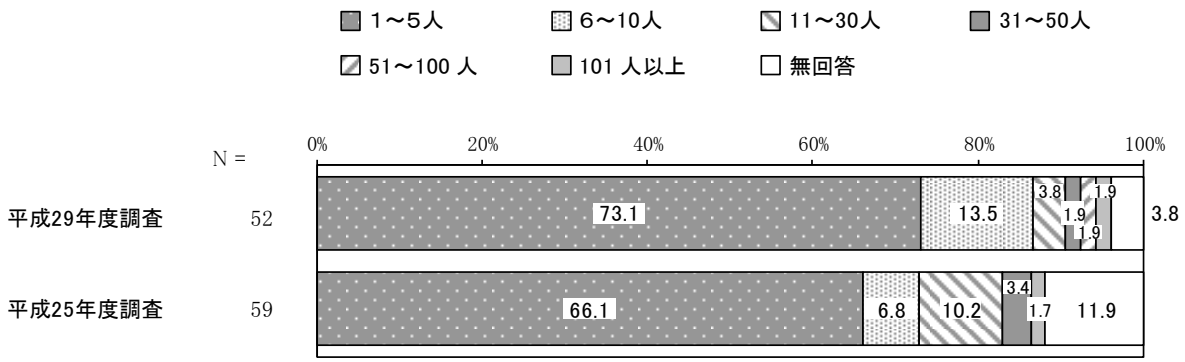
平成 25 年度調査と比較すると、「いた」の割合が増加しています。



＜人　数＞

「１～５」の割合が 73.1%と最も高く、次いで「６～10 人」の割合が 13.5%となっています。

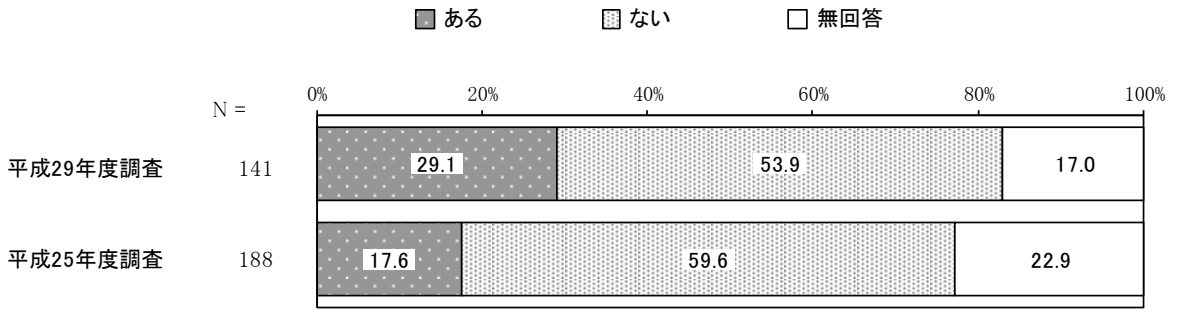
平成 25 年度調査と比較すると、「１～５人」「６～10 人」の割合が増加しています。一方、「11～30 人」の割合が減少しています。



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 29.1%、「ない」の割合が 53.9%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「ある」の割合が増加しています。一方、「ない」の割合が減少しています。

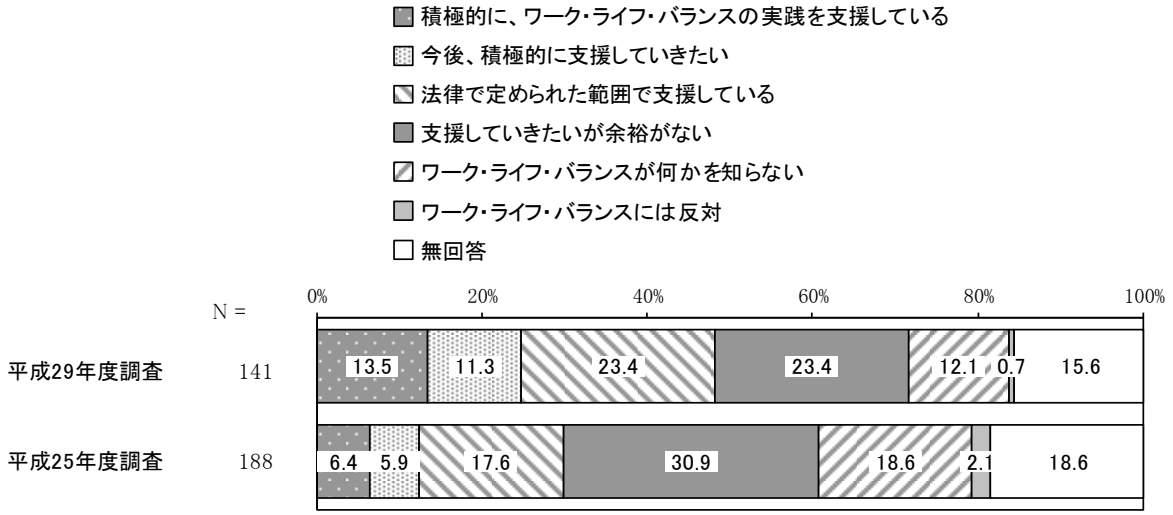


（５）ワーク・ライフ・バランスについて

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）

「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」の割合が 23.4%と最も高く、次いで、「積極的に、ワーク・ライフ・バランスの実践を支援している」の割合が 13.5%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「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」の割合が増加しています。一方、「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」の割合が減少しています。



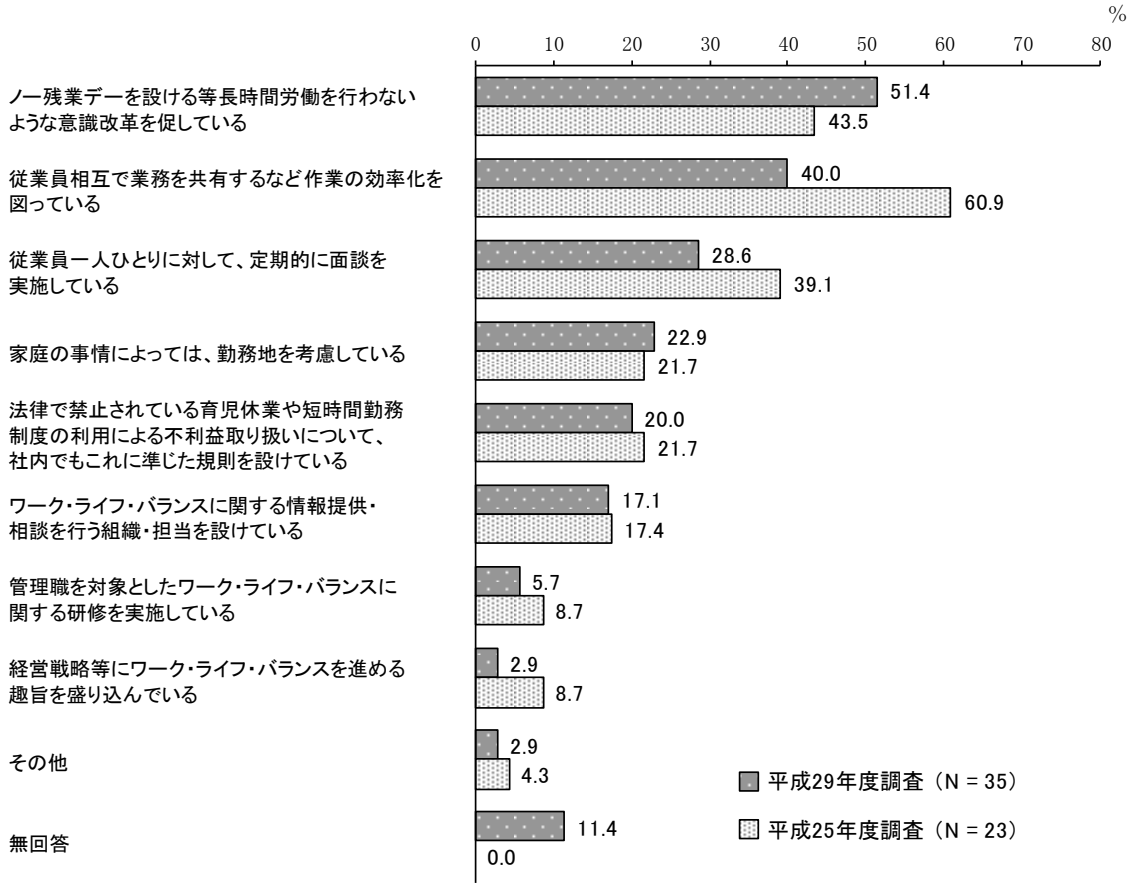
問 16－１で「１．積極的に支援している」または「２．今後、支援していきたい」と回答した事業所におたずねします。

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。（①、②それぞれ○はいくつでも）

①実施している取り組み

「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 51.4％と最も高く、次いで「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 40.0％、「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 28.6％となっています。

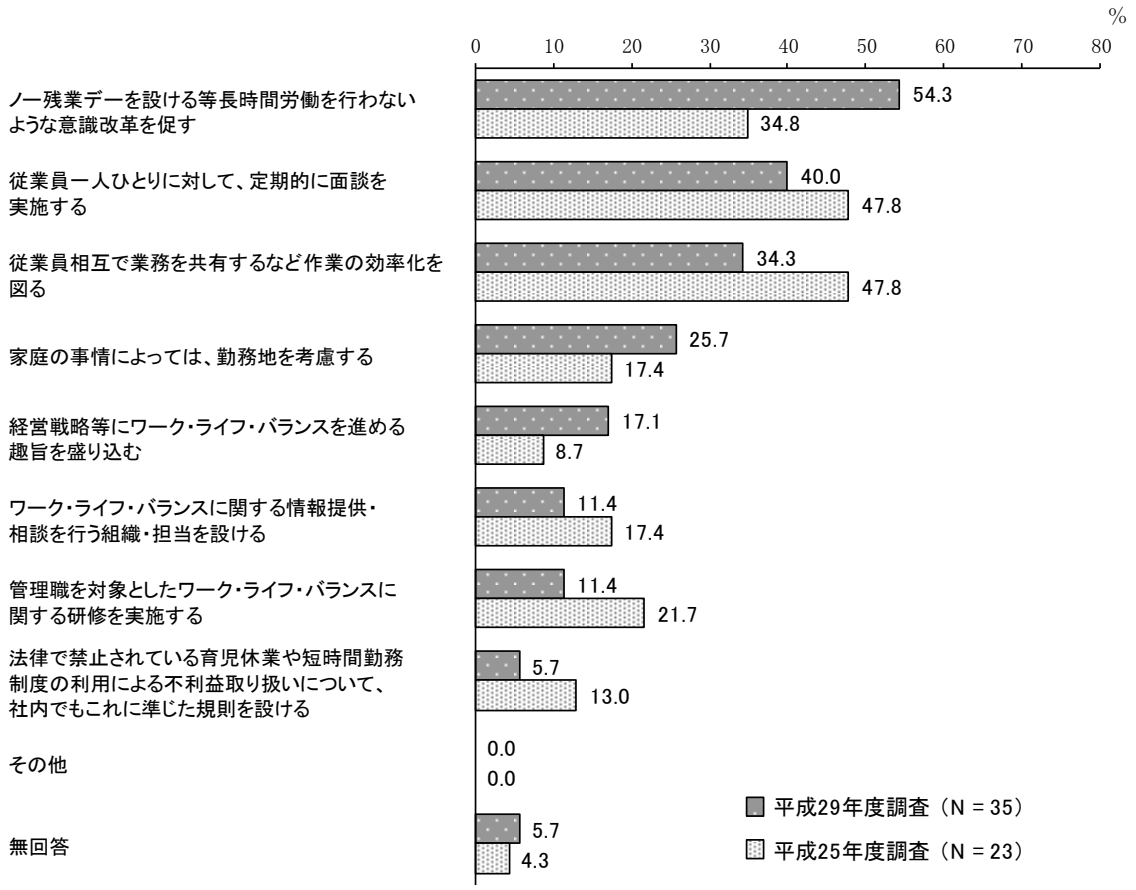
平成 25 年度調査と比較すると、「ノー残業デーを設ける等長時間労働を行わないような意識改革を促している」の割合が増加しています。一方、「経営戦略等にワーク・ライフ・バランスを進める趣旨を盛り込んでいる」「従業員相互で業務を共有するなど作業の効率化を図っている」「従業員一人ひとりに対して、定期的に面談を実施している」の割合が減少しています。



②効果のある取り組みと思われるもの

「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 54.3%と最も高く、次いで「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 40.0%、「従業員相互で業務を共有するなど作業の効率化を図る」の割合が 34.3%となっています。

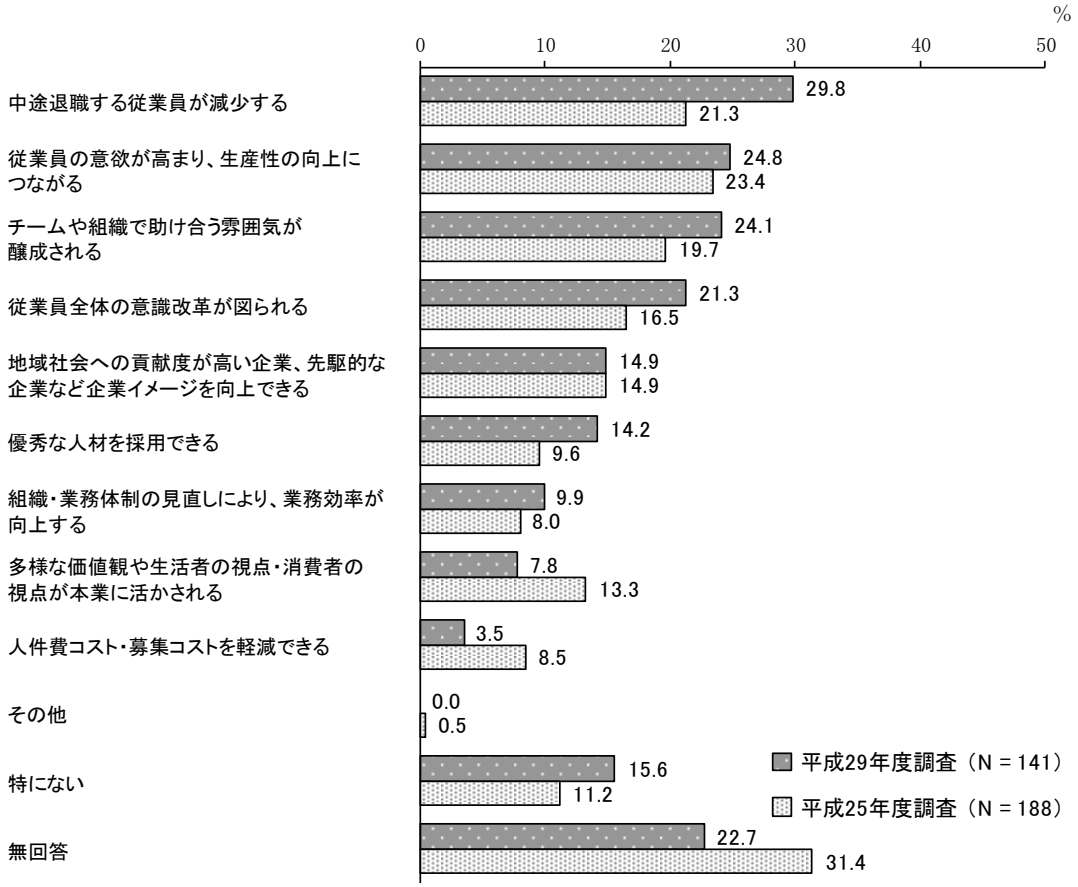
平成 25 年度調査と比較すると、「経営戦略等にワーク・ライフ・バランスを進める趣旨を盛り込む」「家庭の事情によっては、勤務地を考慮する」「ノー残業デーを設ける等長時間労働を行わないような意識改革を促す」の割合が増加しています。一方、「法律で禁止されている育児休業や短時間勤務制度の利用による不利益取り扱いについて、社内でもこれに準じた規則を設ける」「ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供・相談を行う組織・担当を設ける」「従業員相互で業務を共有するなど作業の効率化を図る」「従業員一人ひとりに対して、定期的に面談を実施する」「管理職を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する研修を実施する」の割合が減少しています。



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）

「中途退職する従業員が減少する」の割合が 29.8%と最も高く、次いで「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 24.8%、「チームや組織で助け合う雰囲気が醸成される」の割合が 24.1%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「中途退職する従業員が減少する」の割合が増加しています。一方、「人件費コスト・募集コストを軽減できる」「多様な価値観や生活者の視点・消費者の視点が本業に活かされる」の割合が減少しています。



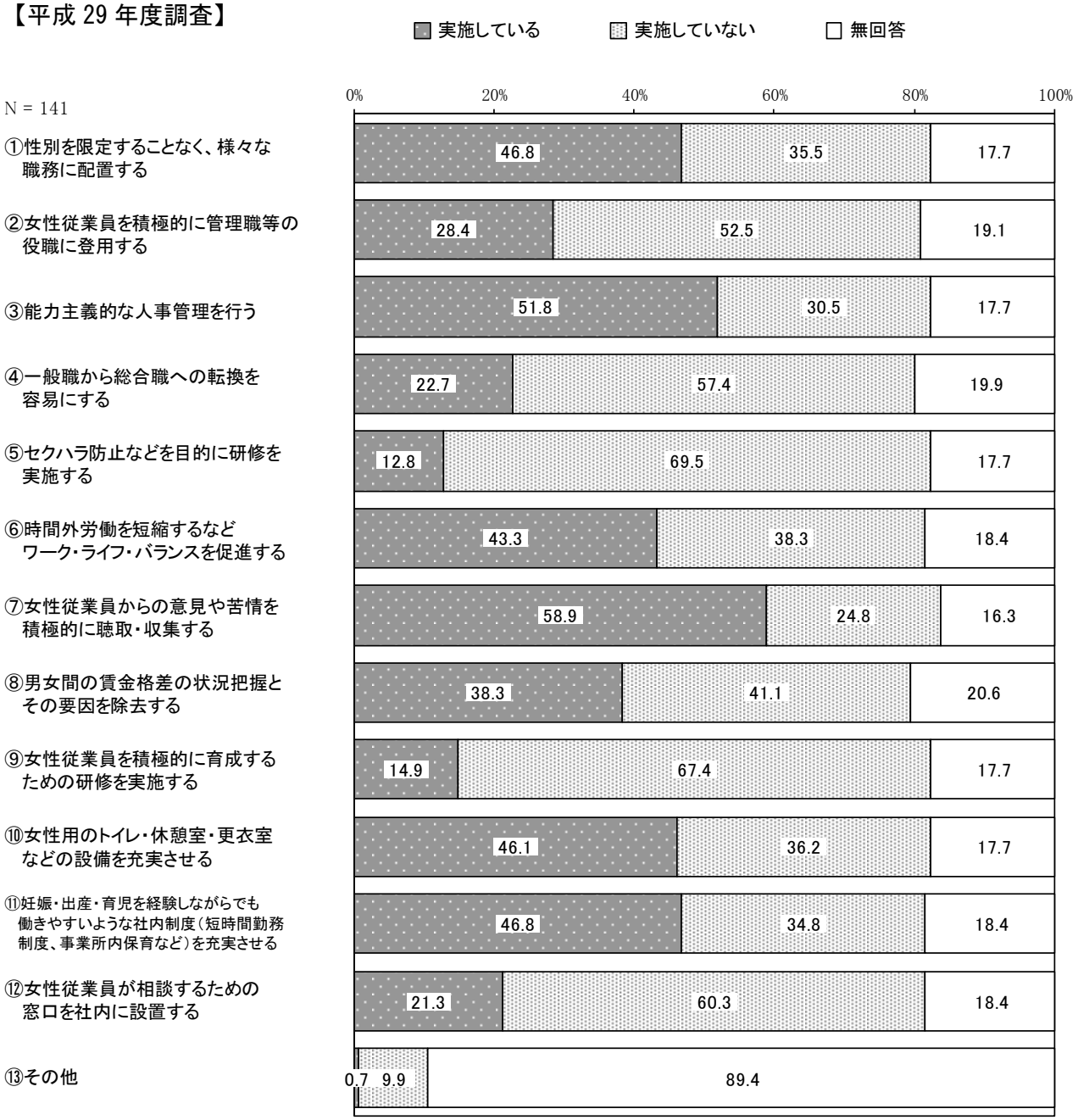
（６）男女がそれぞれの能力を発揮できる職場づくりについて

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○）

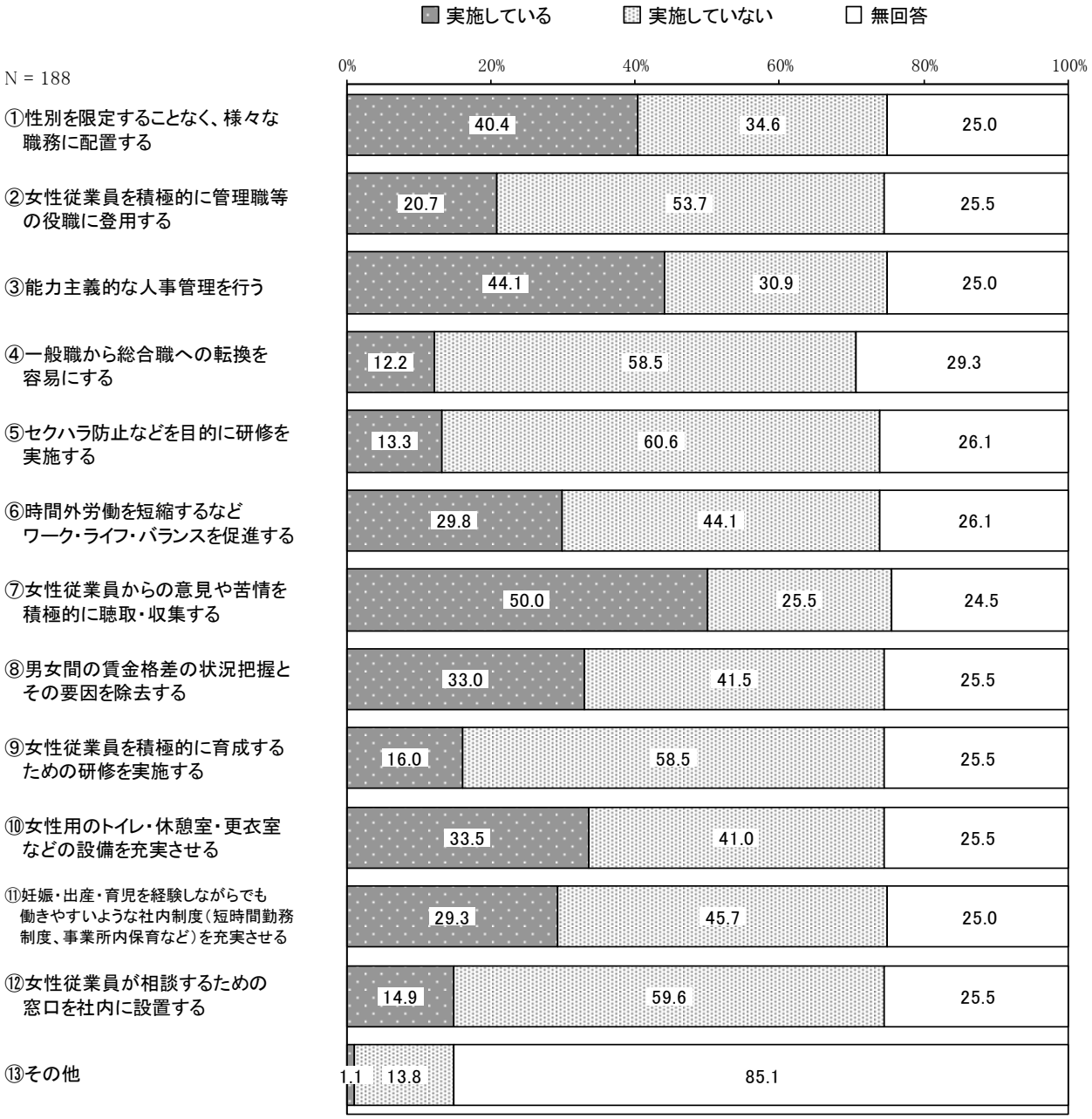
③能力主義的な人事管理を行う、⑦女性従業員からの意見や苦情を積極的に聴取・収集するで「実施している」の割合が高くなっています。また、⑤セクハラ防止などを目的に研修を実施する、⑨女性従業員を積極的に育成するための研修を実施するで「実施していない」の割合が高くなっています。

平成 25 年度調査と比較すると、①性別を限定することなく、様々な職務に配置する、②女性従業員を積極的に管理職等の役職に登用する、③能力主義的な人事管理を行う、④一般職から総合職への転換を容易にする、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、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、⑧男女間の賃金格差の状況把握とその要因を除去する、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、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、⑫女性従業員が相談するための窓口を社内に設置するで「実施している」の割合が増加しています。また、⑤セクハラ防止などを目的に研修を実施する、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で「実施していない」の割合が増加しています。

【平成 29 年度調査】


実施している
実施していない
無回答
N = 141
0%
20%
40%
60%
80%
100%
①性別を限定することなく、様々な職務に配置する
46.8
35.5
17.7
②女性従業員を積極的に管理職等の役職に登用する
28.4
52.5
19.1
③能力主義的な人事管理を行う
51.8
30.5
17.7
④一般職から総合職への転換を容易にする
22.7
57.4
19.9
⑤セクハラ防止などを目的に研修を実施する
12.8
69.5
17.7
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
43.3
38.3
18.4
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
58.9
24.8
16.3
⑧男女間の賃金格差の状況把握とその要因を除去する
38.3
41.1
20.6
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
14.9
67.4
17.7
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
46.1
36.2
17.7
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
46.8
34.8
18.4
⑫女性従業員が相談するための窓口を社内に設置する
21.3
60.3
18.4
⑬その他
0.7
9.9
89.4

【平成 25 年度調査】


実施している
実施していない
無回答
N = 188
0%
20%
40%
60%
80%
100%
①性別を限定することなく、様々な職務に配置する
40.4
34.6
25.0
②女性従業員を積極的に管理職等の役職に登用する
20.7
53.7
25.5
③能力主義的な人事管理を行う
44.1
30.9
25.0
④一般職から総合職への転換を容易にする
12.2
58.5
29.3
⑤セクハラ防止などを目的に研修を実施する
13.3
60.6
26.1
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
29.8
44.1
26.1
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
50.0
25.5
24.5
⑧男女間の賃金格差の状況把握とその要因を除去する
33.0
41.5
25.5
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
16.0
58.5
25.5
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
33.5
41.0
25.5
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
29.3
45.7
25.0
⑫女性従業員が相談するための窓口を社内に設置する
14.9
59.6
25.5
⑬その他
1.1
13.8
85.1

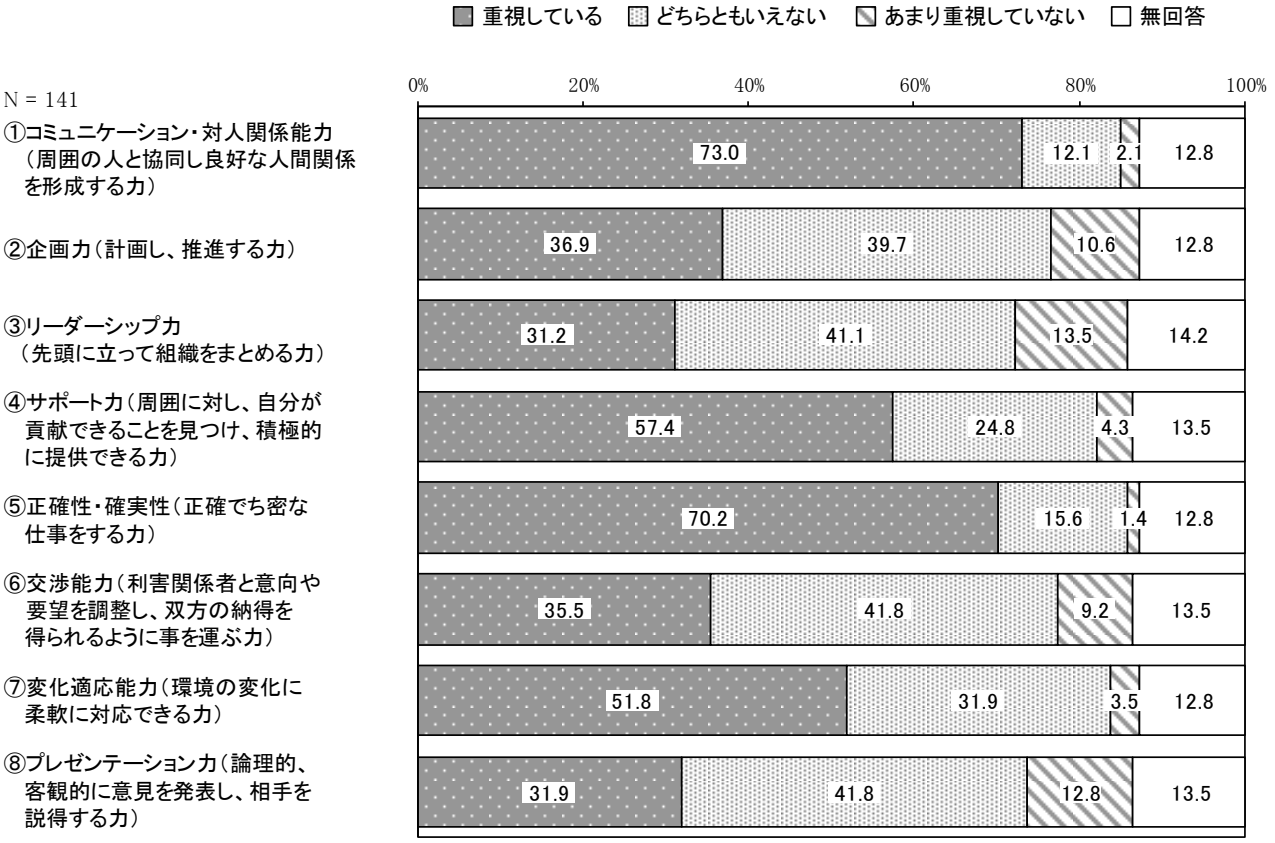
問 19　貴事業所では、従業員に対して、どのような資質や能力を期待していますか。
（女性、男性ともに①から⑧のそれぞれについて１つに〇）

①女性

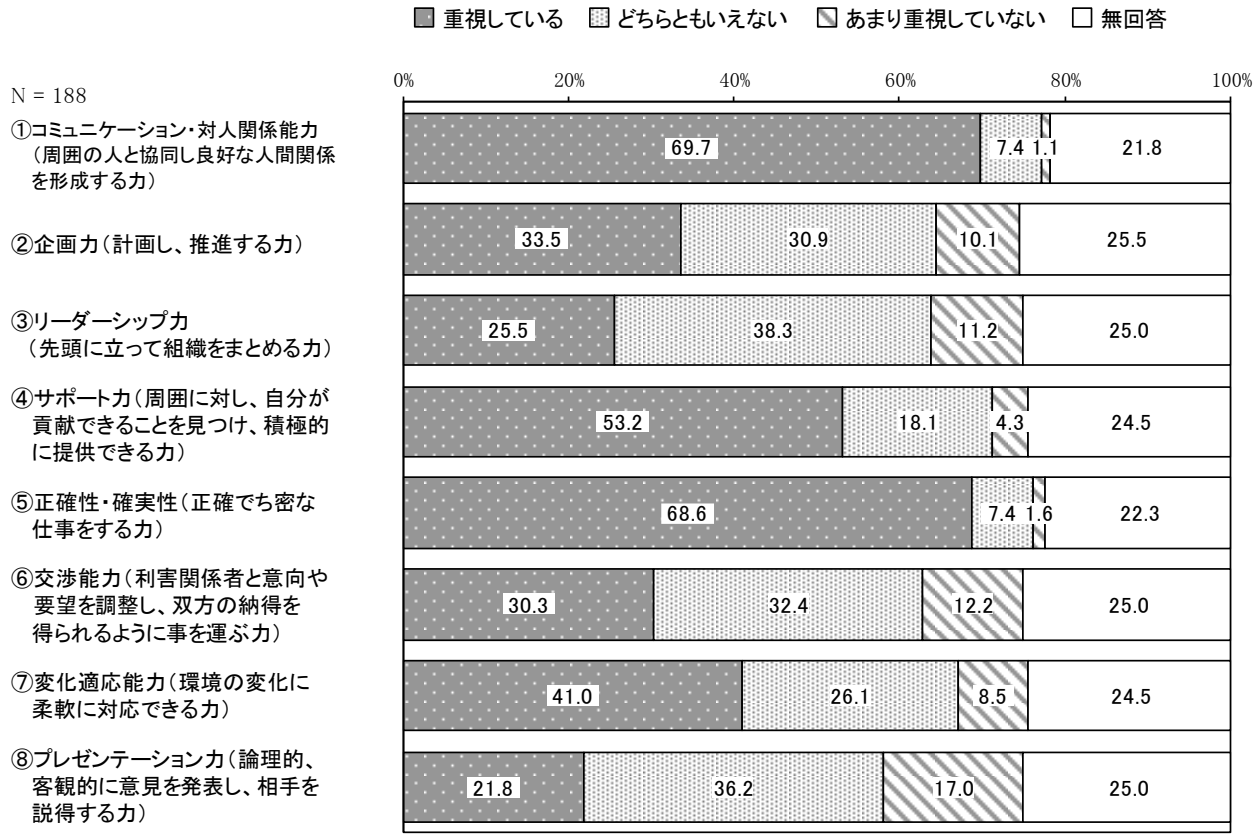
①コミュニケーション・対人関係能力（周囲の人と協同し良好な人間関係を形成する力）、⑤正確性・確実性（正確でち密な仕事をする力）で「重視している」の割合が高くなっています。また、③リーダーシップ力（先頭に立って組織をまとめる力）、⑧プレゼンテーション力（論理的、客観的に意見を発表し、相手を説得する力）で「あまり重視していない」の割合が高くなっています。

平成 25 年度調査と比較すると、③リーダーシップ力（先頭に立って組織をまとめる力）、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）、⑦変化適応能力（環境の変化に柔軟に対応できる力）、⑧プレゼンテーション力（論理的、客観的に意見を発表し、相手を説得する力）で「重視している」の割合が増加しています。

【平成 29 年度調査】



【平成 25 年度調査】

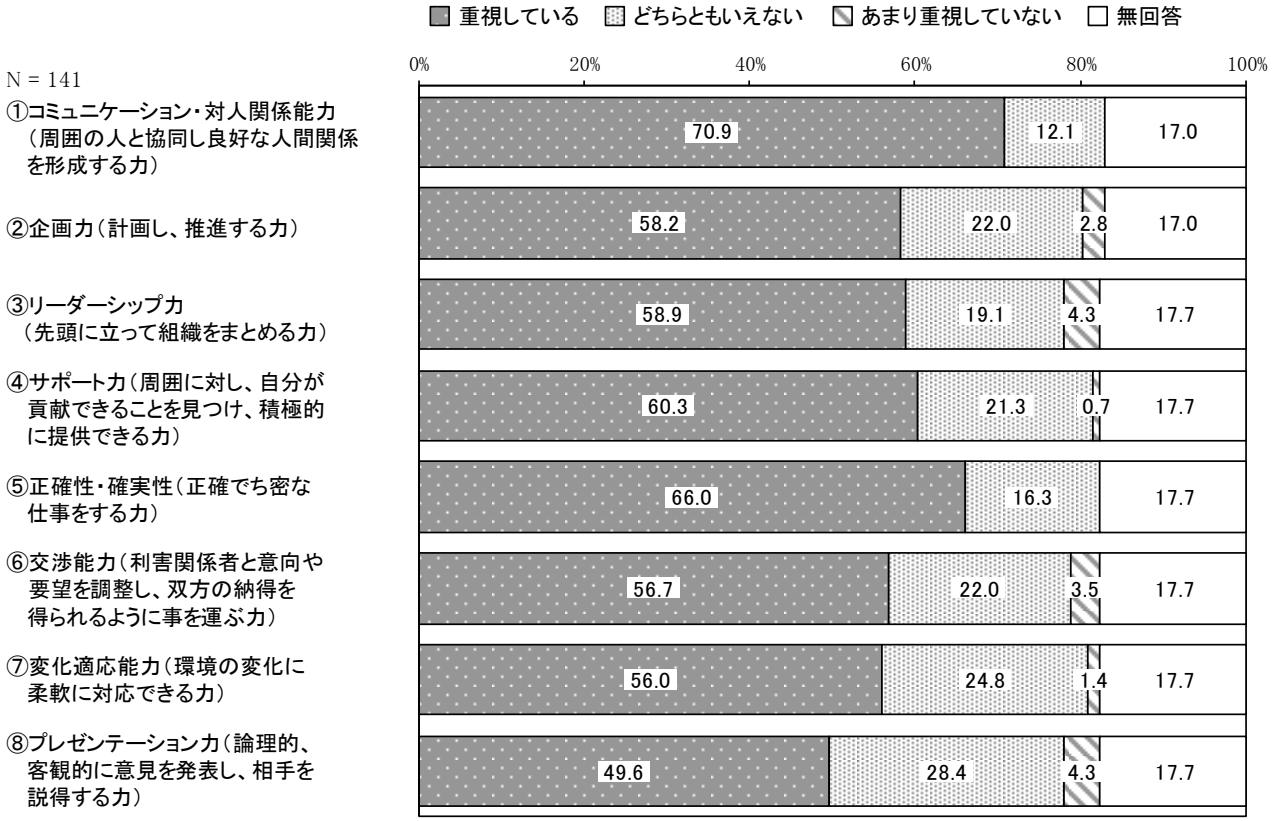

重視している
どちらともいえない
あまり重視していない
無回答
N = 188
0%
20%
40%
60%
80%
100%
①コミュニケーション・対人関係能力（周囲の人と協同し良好な人間関係を形成する力）
69.7
7.4
1.1
21.8
②企画力（計画し、推進する力）
33.5
30.9
10.1
25.5
③リーダーシップ力（先頭に立って組織をまとめる力）
25.5
38.3
11.2
25.0
④サポート力（周囲に対し、自分が貢献できることを見つけ、積極的に提供できる力）
53.2
18.1
4.3
24.5
⑤正確性・確実性（正確でち密な仕事をする力）
68.6
7.4
1.6
22.3
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）
30.3
32.4
12.2
25.0
⑦変化適応能力（環境の変化に柔軟に対応できる力）
41.0
26.1
8.5
24.5
⑧プレゼンテーション力（論理的、客観的に意見を発表し、相手を説得する力）
21.8
36.2
17.0
25.0

②男性

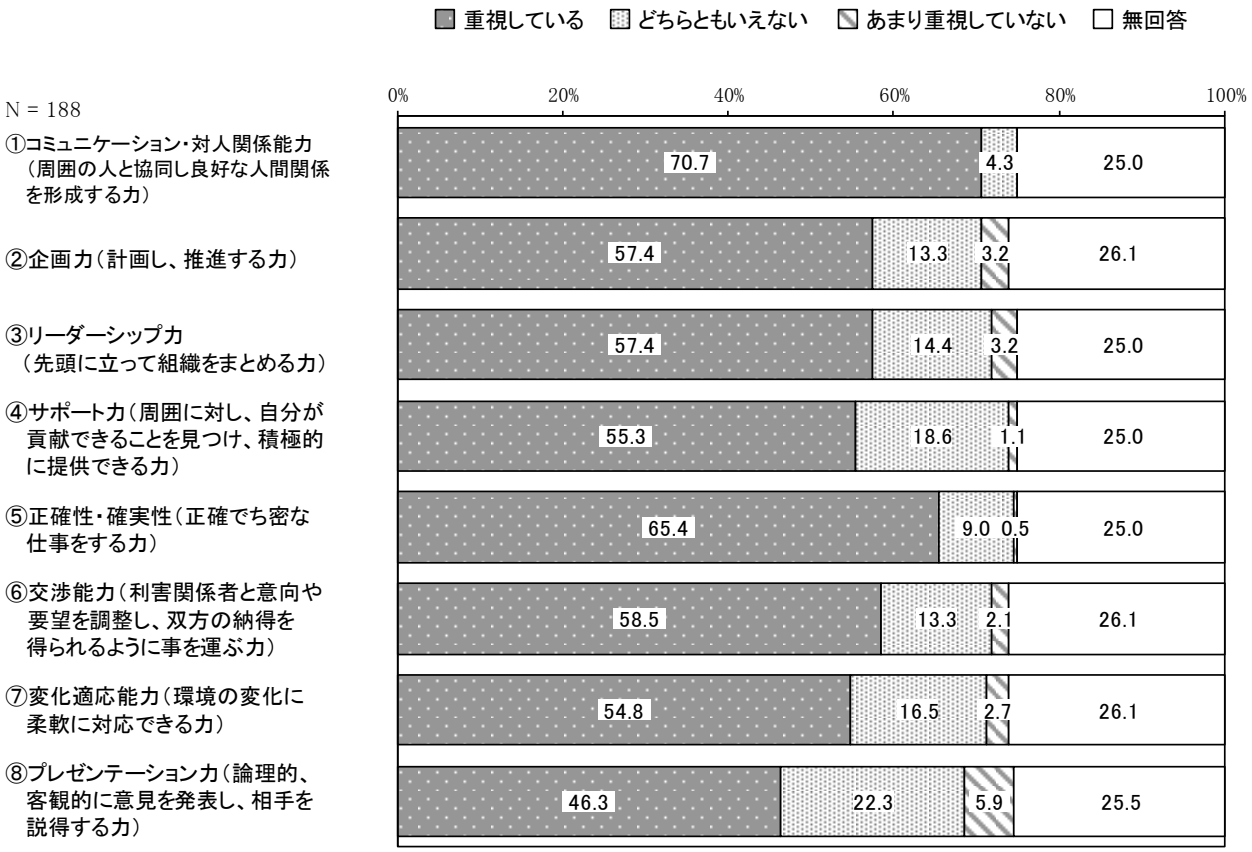
①コミュニケーション・対人関係能力（周囲の人と協同し良好な人間関係を形成する力）で「重視している」の割合が高くなっています。

平成 25 年度調査と比較すると、いずれの項目でも「重視している」「あまり重視していない」の割合に大きな変化はみられません。

【平成 29 年度調査】

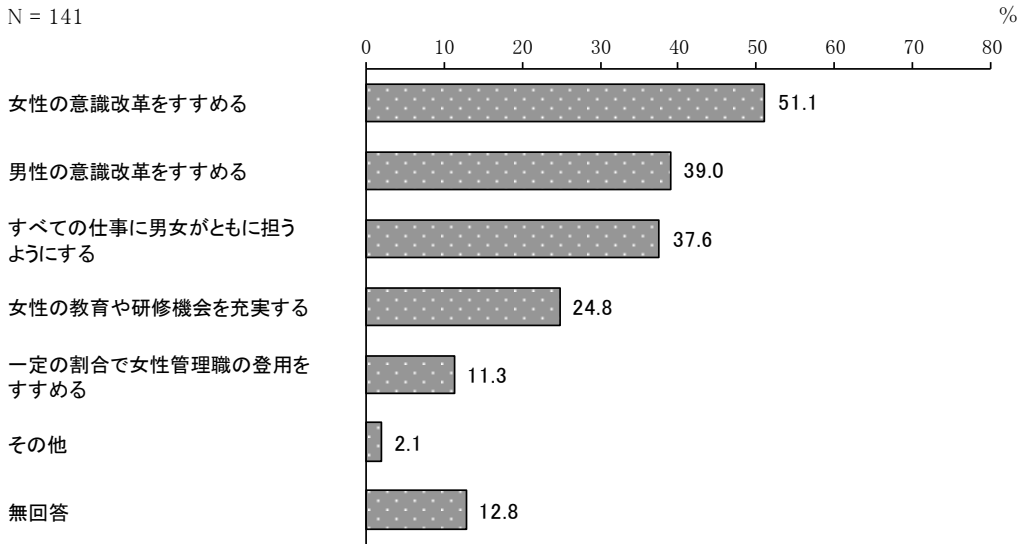


【平成 25 年度調査】


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
N = 188
0%
20%
40%
60%
80%
100%
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）
70.7
4.3
25.0
②企画力（計画し、推進する力）
57.4
13.3
3.2
26.1
③リーダーシップ力（先頭に立って組織をまとめる力）
57.4
14.4
3.2
25.0
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）
55.3
18.6
1.1
25.0
⑤正確性・確実性（正確でち密な仕事をする力）
65.4
9.0
0.5
25.0
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）
58.5
13.3
2.1
26.1
⑦変化適応能力（環境の変化に柔軟に対応できる力）
54.8
16.5
2.7
26.1
⑧プレゼンテーション力（論理的、客観的に意見を発表し、相手を説得する力）
46.3
22.3
5.9
25.5

問 20　職場において、管理職など責任ある職務や指導的立場などにもっと女性が活躍するためには、どうするのがよいと思いますか。（○は３つまで）

「女性の意識改革をすすめる」の割合が 51.1％と最も高く、次いで「男性の意識改革をすすめる」の割合が 39.0％、「すべての仕事に男女がともに担うようにする」の割合が 37.6％となっています。

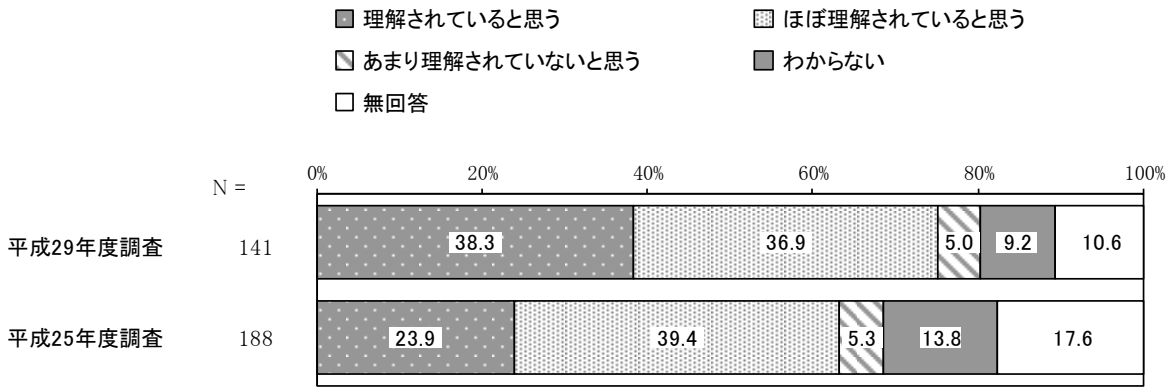


（７）セクハラ対策について

問 21　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）

「理解されていると思う」と「ほぼ理解されていると思う」をあわせた“理解されていると思う”の割合が 75.2%、「あまり理解されていないと思う」の割合が 5.0%となっています。

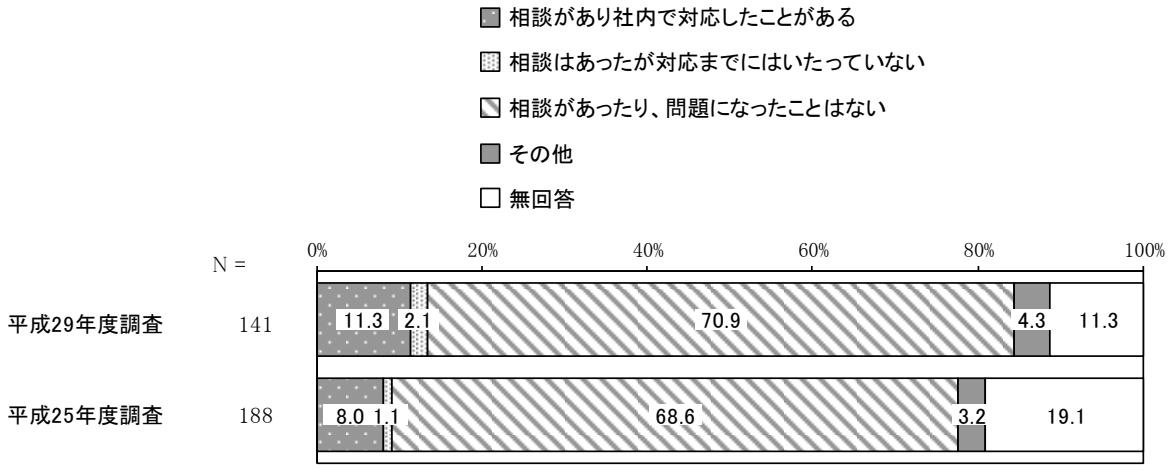
平成 25 年度調査と比較すると、“理解されていると思う”の割合が増加しています。



問 22　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 70.9%と最も高く、次いで「相談があり社内で対応したことがある」の割合が 11.3%となっています。

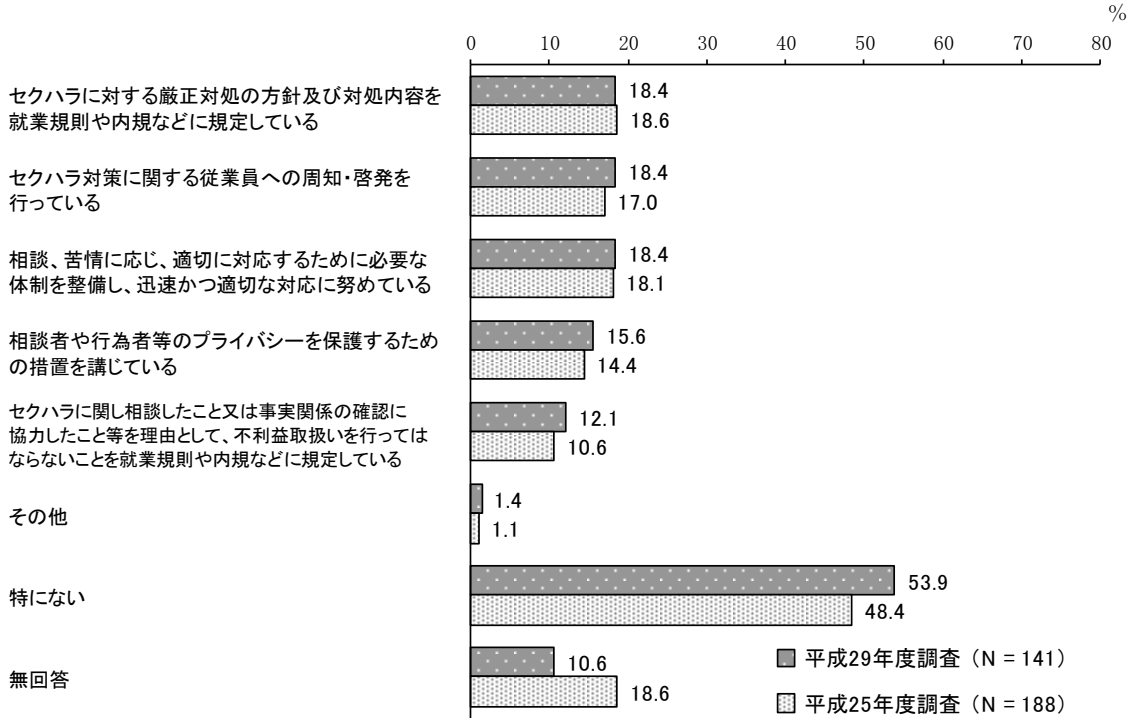
平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

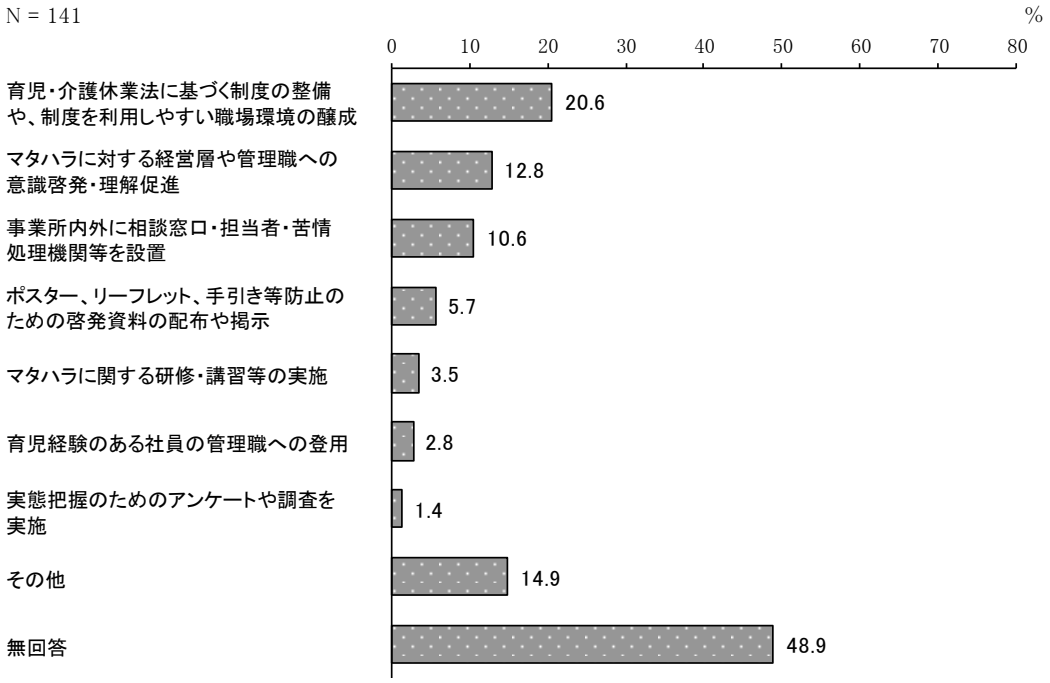


問 23　貴事業所ではセクハラ対策として、現在実施している取り組みはありますか。
（○はいくつでも）

「特にない」の割合が 53.9%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」、「セクハラ対策に関する従業員への周知・啓発を行っている」、「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 18.4%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「特にない」の割合が増加しています。



問 24　貴事業所ではマタニティ・ハラスメント（マタハラ）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）

「育児・介護休業法に基づく制度の整備や、制度を利用しやすい職場環境の醸成」の割合が 20.6%と最も高く、次いで「マタハラに対する経営層や管理職への意識啓発・理解促進」の割合が 12.8%、「事業所内外に相談窓口・担当者・苦情処理機関等を設置」の割合が 10.6%となっています。