

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 12 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	51
(5)	地域活動について	64
(6)	政策・方針決定の場への参画について	70
(7)	人権について	72
(8)	男女共同参画社会について	89
2	企業	101
(1)	回答者属性	101
(2)	男女共同参画社会について	108
(3)	育児・介護等の両立支援について	111
(4)	女性従業員の就労について	118
(5)	ワーク・ライフ・バランスについて	123
(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	127
(7)	セクハラ対策について	135

Ⅲ	調査結果からみた可児市の課題	138
1	人権の尊重と男女共同参画社会の実現に向けた意識改革	138
2	政策や方針決定の場での男女共同参画	139
3	男女が働きやすい環境の整備	140
4	家庭と地域生活における男女共同参画の実践	141
5	男女が心身ともに健康で自立した生涯を送る支援	142
6	男女間の暴力の防止と被害者の支援	143
Ⅳ	調査票	144
1	市民	144
2	企業	160

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）

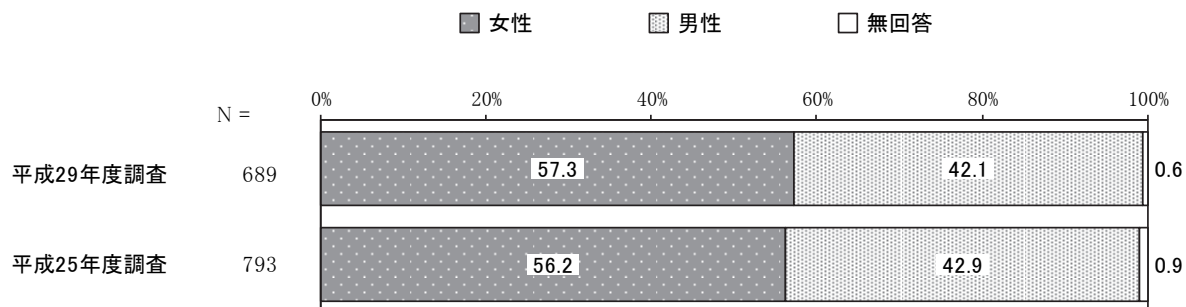
Ⅱ 調査結果

1 市民

(1) 回答者属性

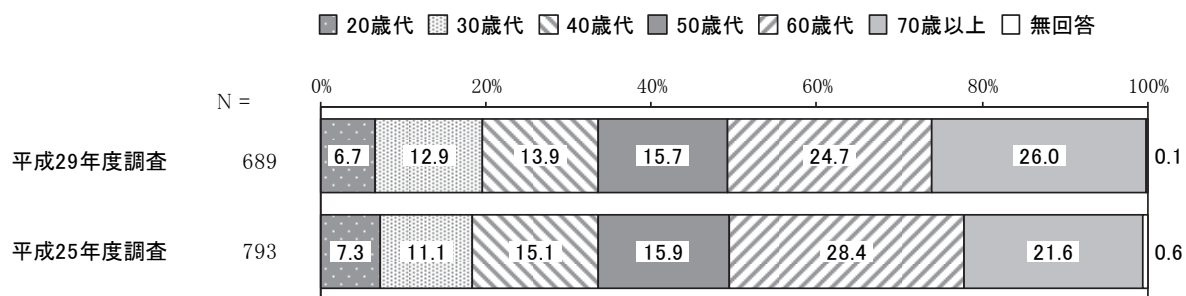
◆あなたの性別は。(どちらか1つに○)

「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。



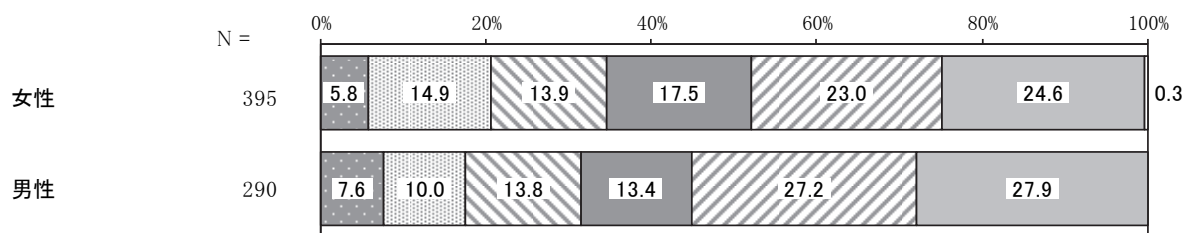
◆あなたの年齢は。(○は1つだけ)

「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】

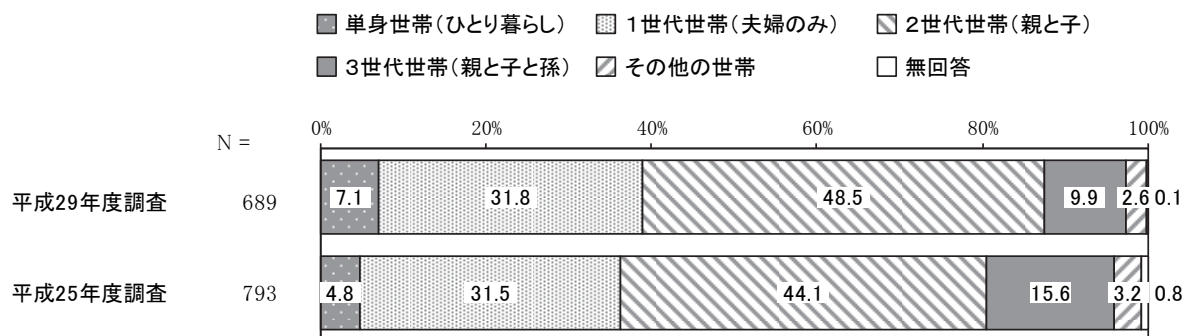
性別でみると、大きな差異はみられません。



◆あなたの家族の構成は次のどれですか。(○は1つだけ)

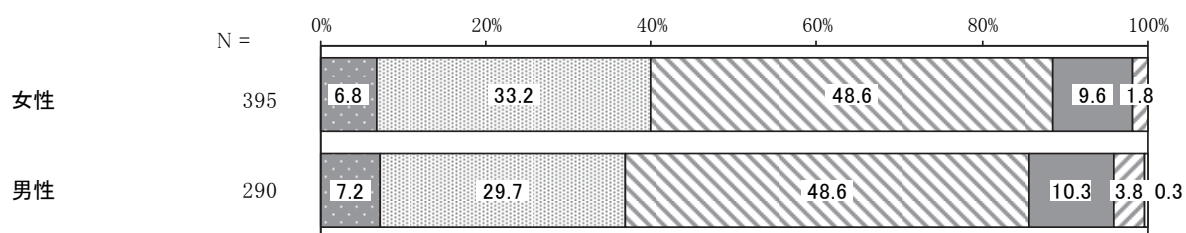
「2世代世帯(親と子)」の割合が48.5%と最も高く、次いで「1世代世帯(夫婦のみ)」の割合が31.8%となっています。

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。



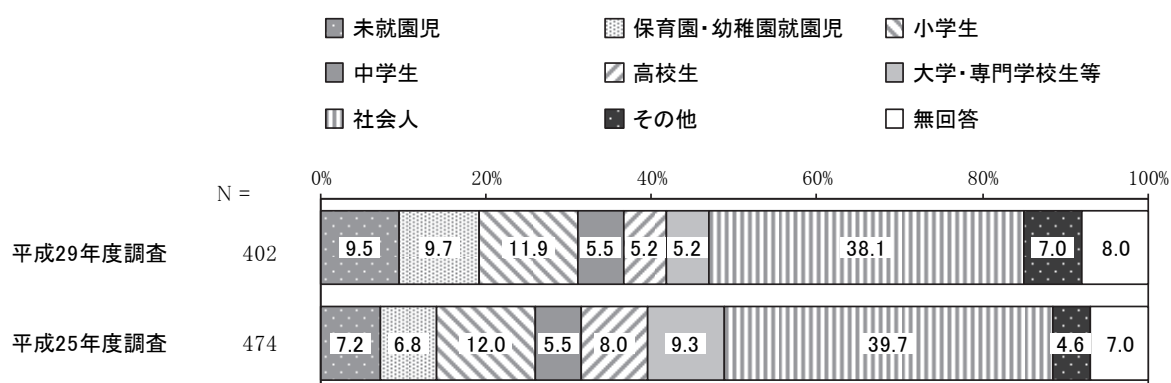
【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



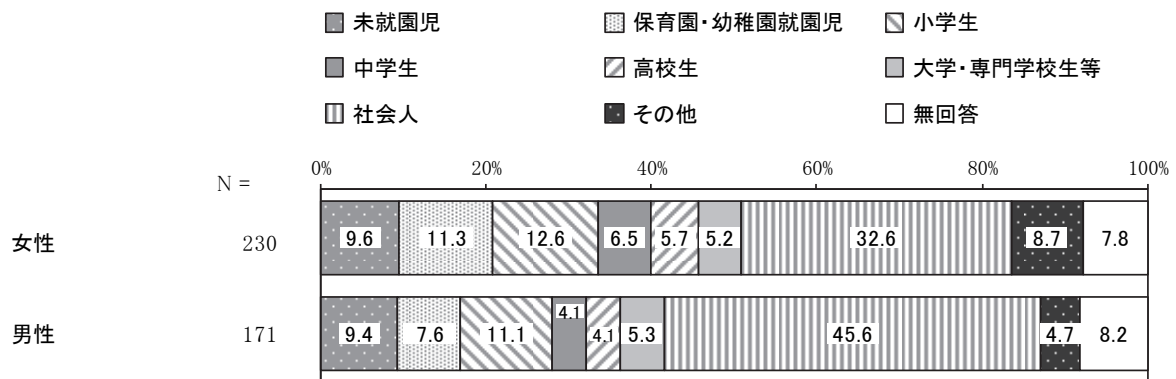
◆お子さんの就園・就学状況等は次のどれに当てはまりますか。お子さんが2人以上お見えになる場合は、末子のお子さんについてお答えください。(○は1つだけ)

「社会人」の割合が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】

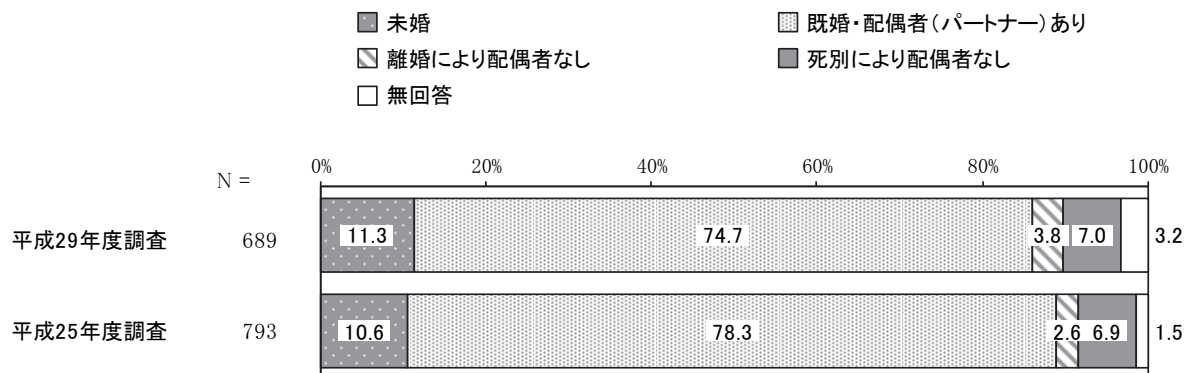
性別でみると、女性に比べ、男性で「社会人」の割合が高くなっています。



◆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）

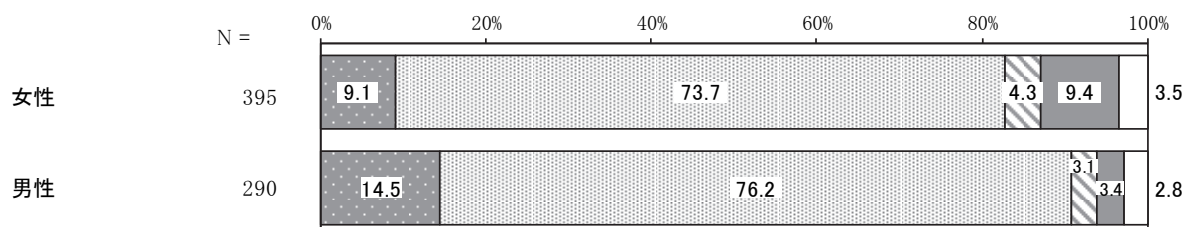
「既婚・配偶者（パートナー）あり」の割合が74.7%と最も高く、次いで「未婚」の割合が11.3%となっています。

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】

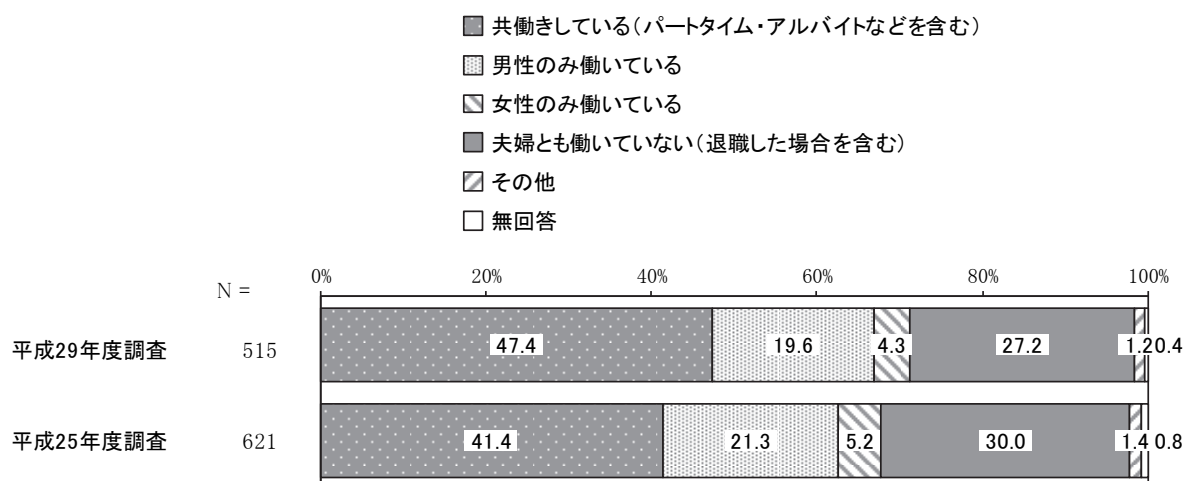
性別でみると、男性に比べ、女性で「死別により配偶者なし」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「未婚」の割合が高くなっています。



◆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)

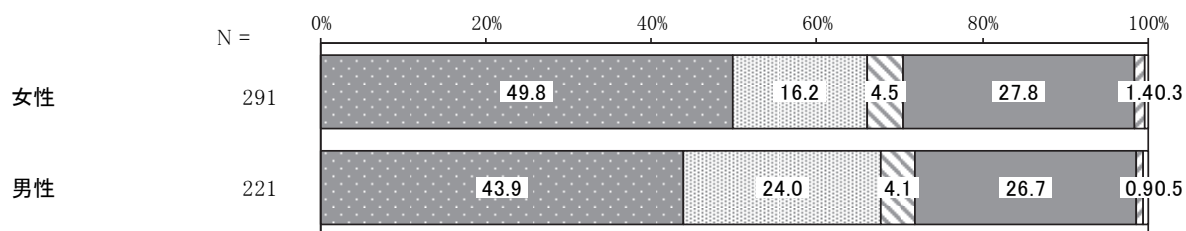
「共働きしている（パートタイム・アルバイトなどを含む）」の割合が 47.4%と最も高く、次いで「夫婦とも働いていない（退職した場合を含む）」の割合が 27.2%、「男性のみ働いている」の割合が 19.6%となっています。

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】

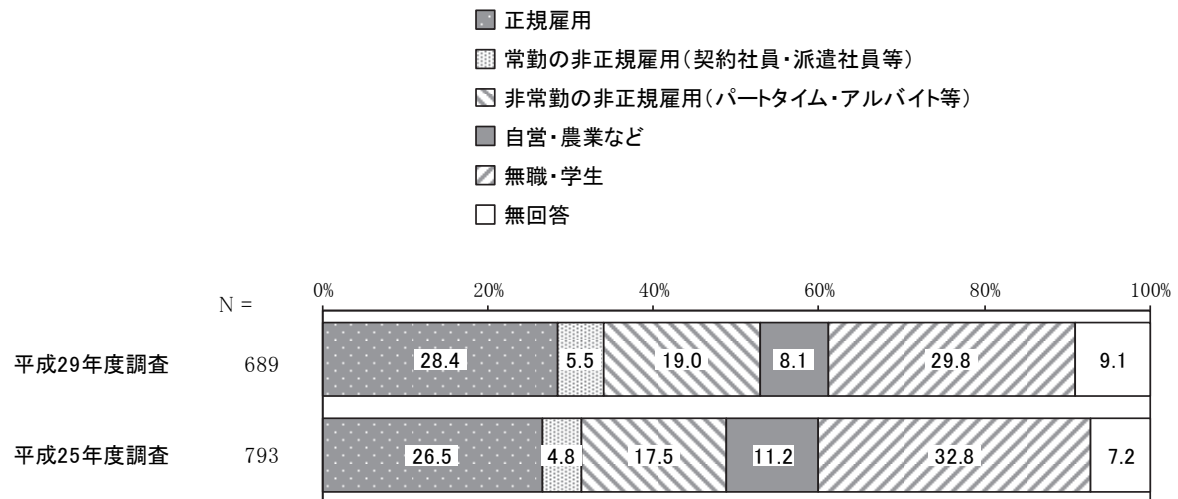
性別でみると、男性に比べ、女性で「共働きしている（パートタイム・アルバイトなどを含む）」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「男性のみ働いている」の割合が高くなっています。



◆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)

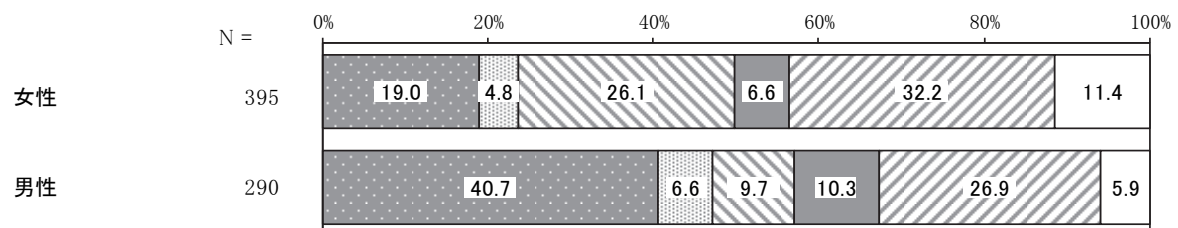
「無職・学生」の割合が29.8%と最も高く、次いで「正規雇用」の割合が28.4%、「非常勤の非正規雇用（パートタイム・アルバイト等）」の割合が19.0%となっています。

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。



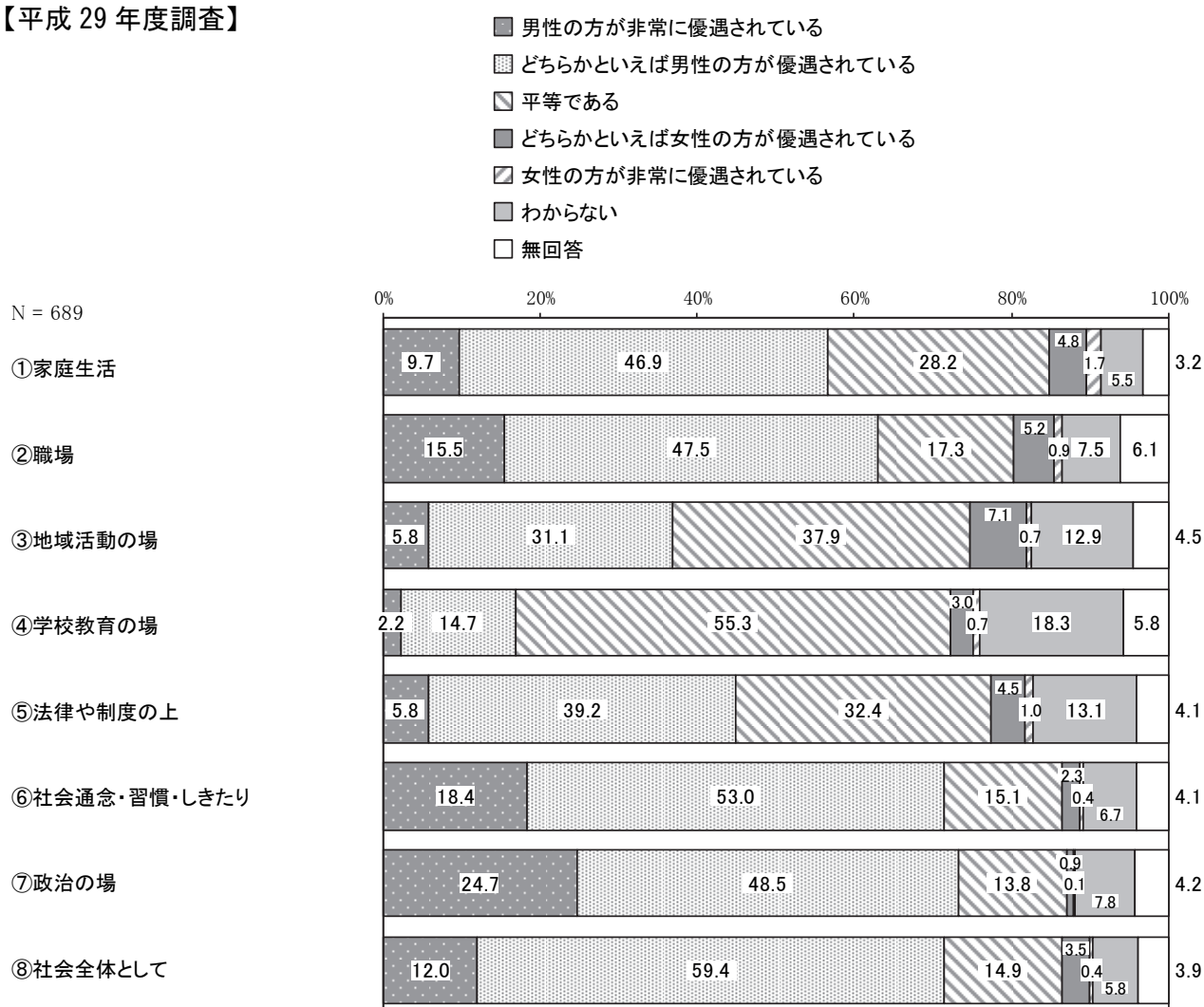
(2) 男女平等意識について

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「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

①家庭生活

②職場

③地域活動の場

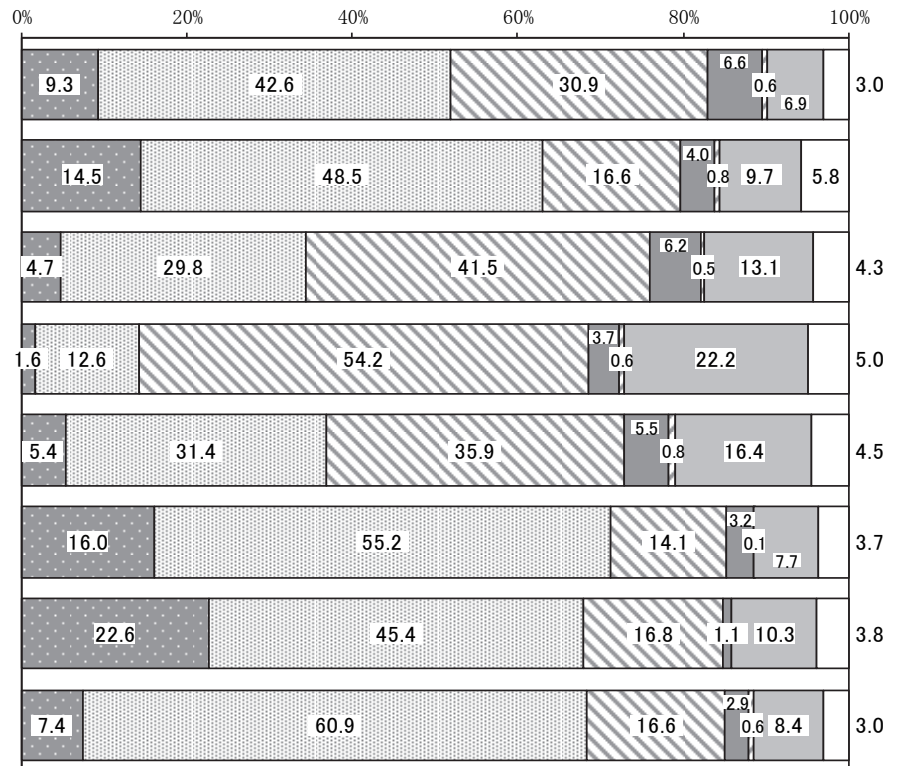
④学校教育の場

⑤法律や制度の上

⑥社会通念・習慣・しきたり

⑦政治の場

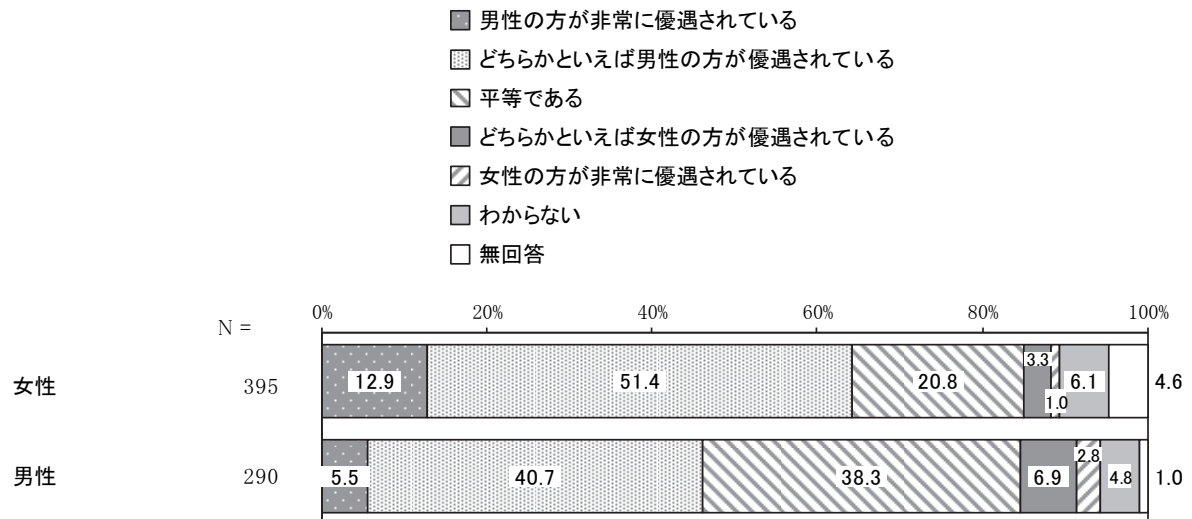
⑧社会全体として



①家庭生活

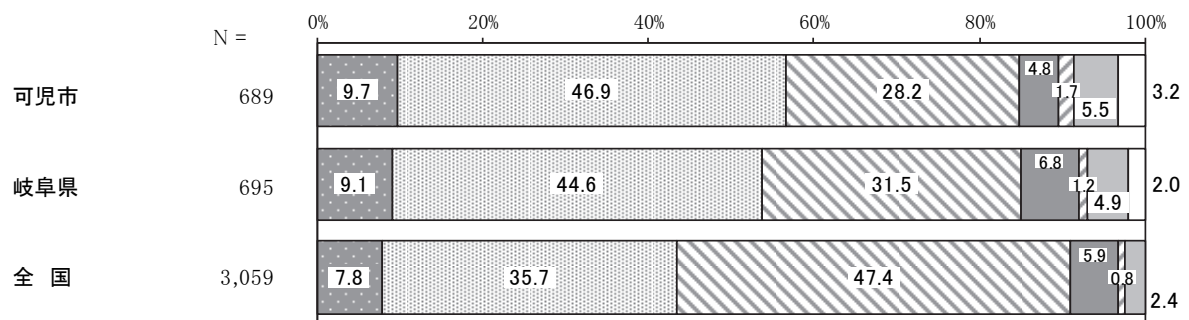
【性 別】

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」

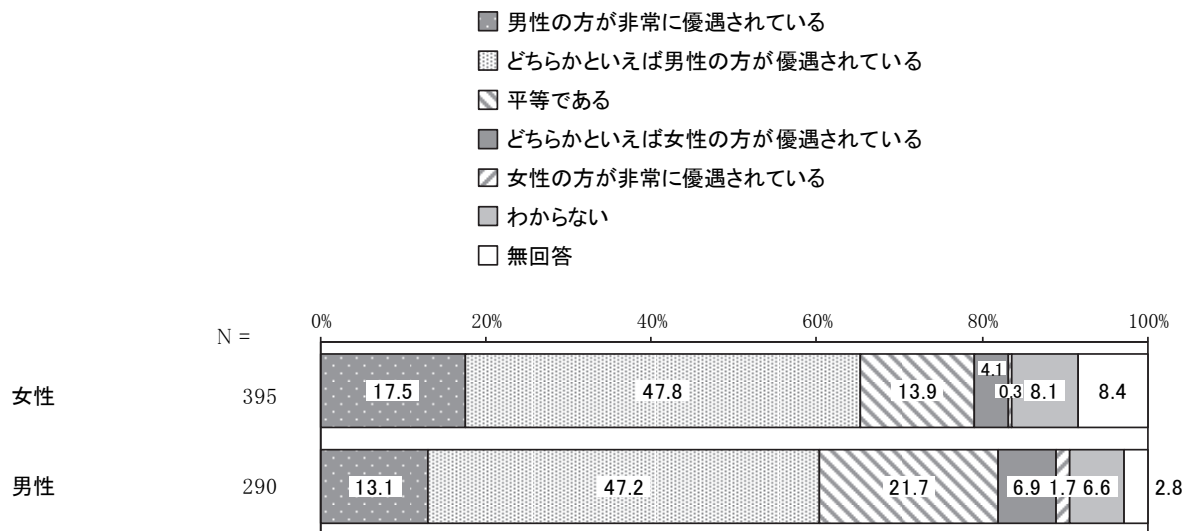
全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 平成 28 年 9 月調査」

※全国の数値は、無回答を除く処理をしています。

②職場

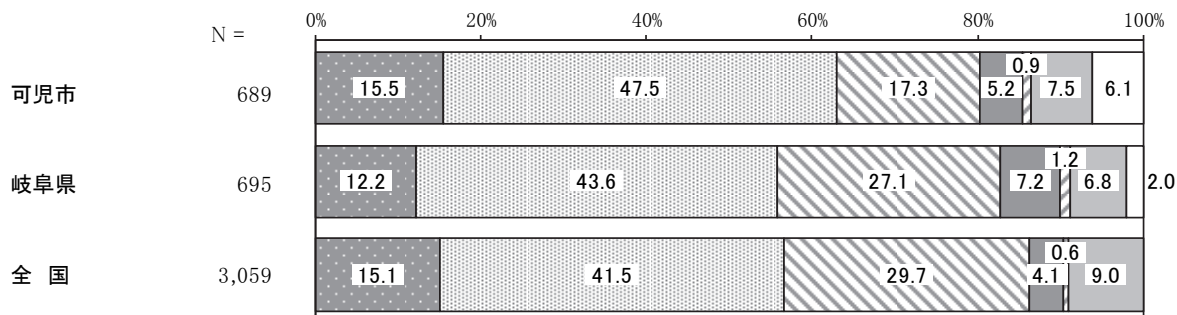
【性 別】

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」

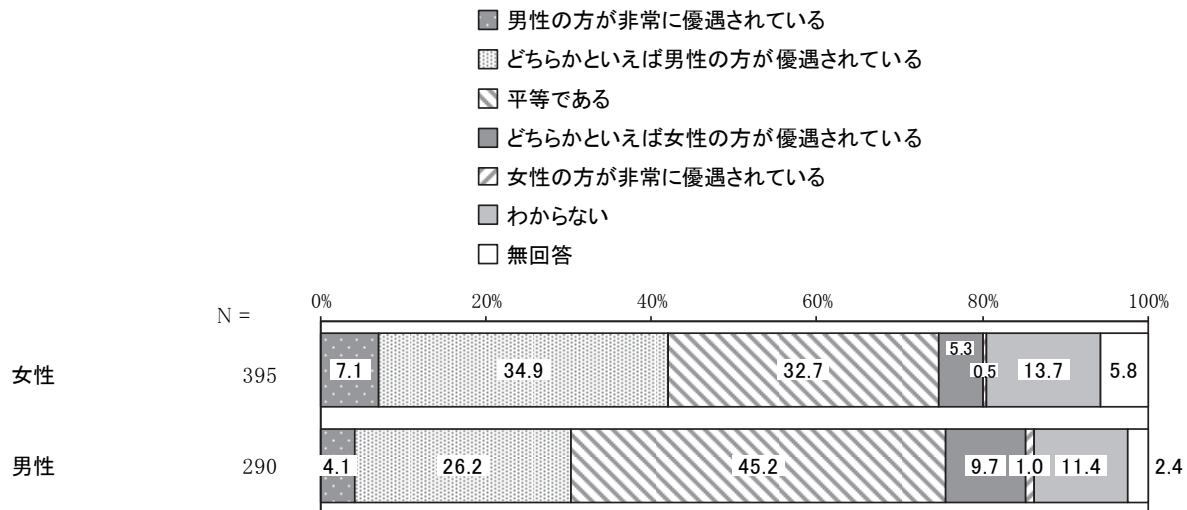
全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 平成28年9月調査」

※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

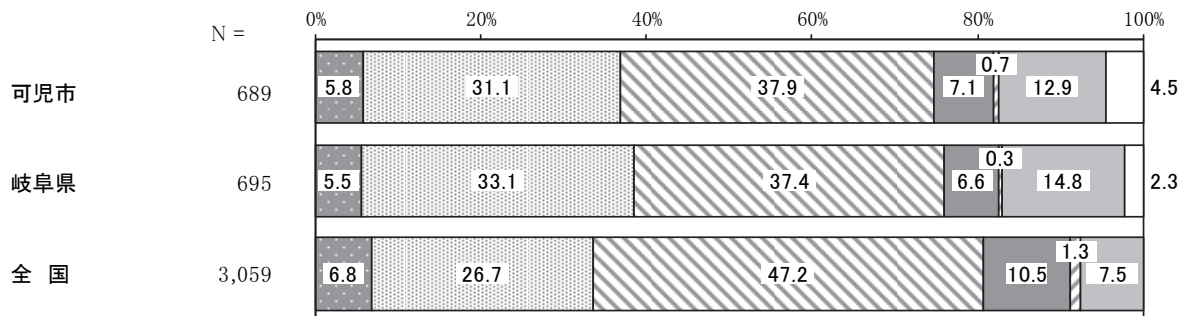
【性 別】

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」

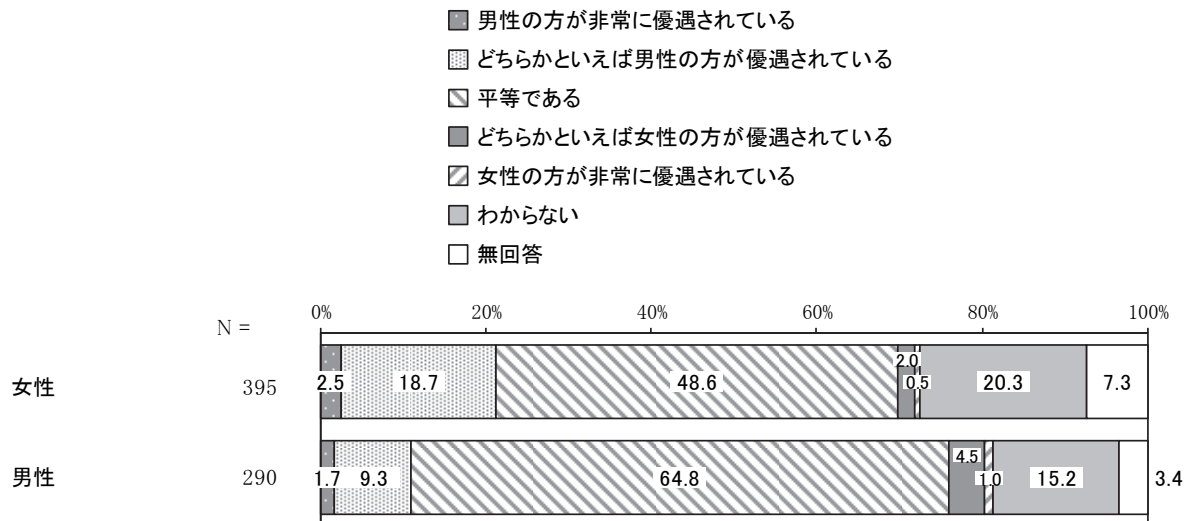
全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 平成 28 年 9 月調査」

※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

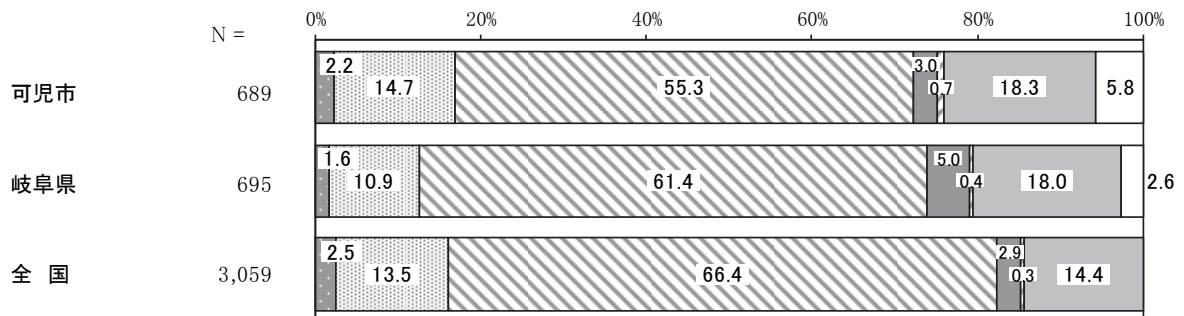
【性 別】

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」

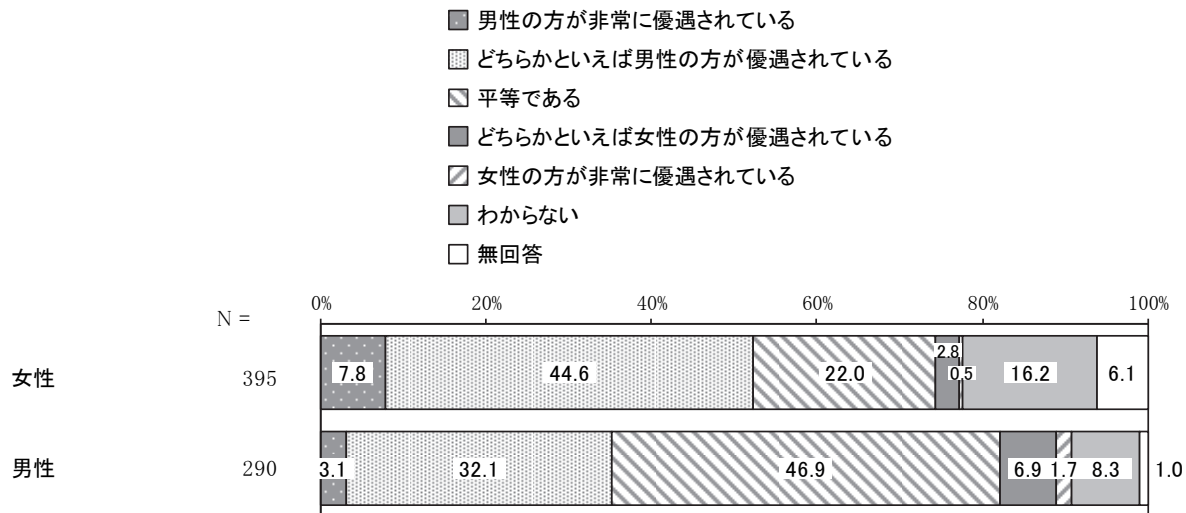
全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 平成 28 年 9 月調査」

※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

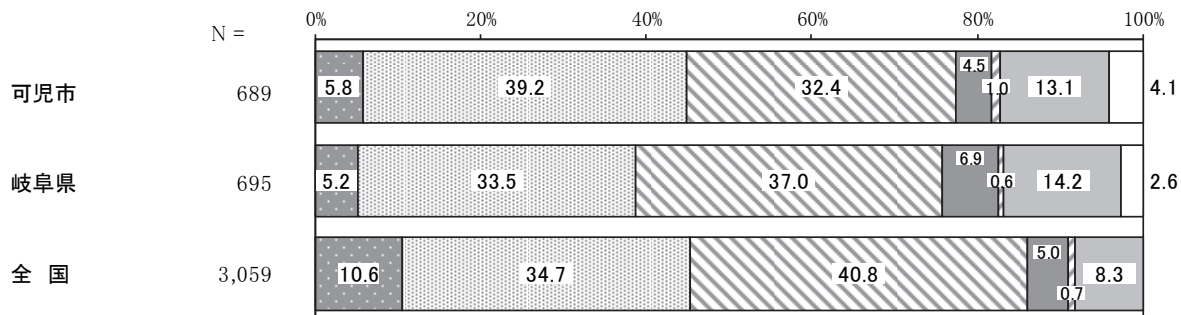
【性 別】

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」

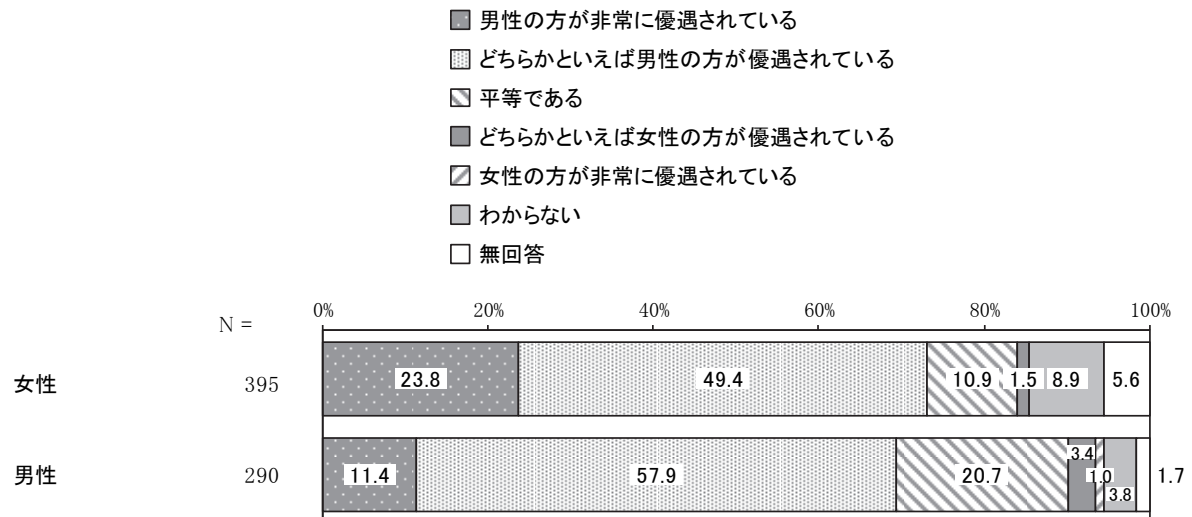
全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 平成28年9月調査」

※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

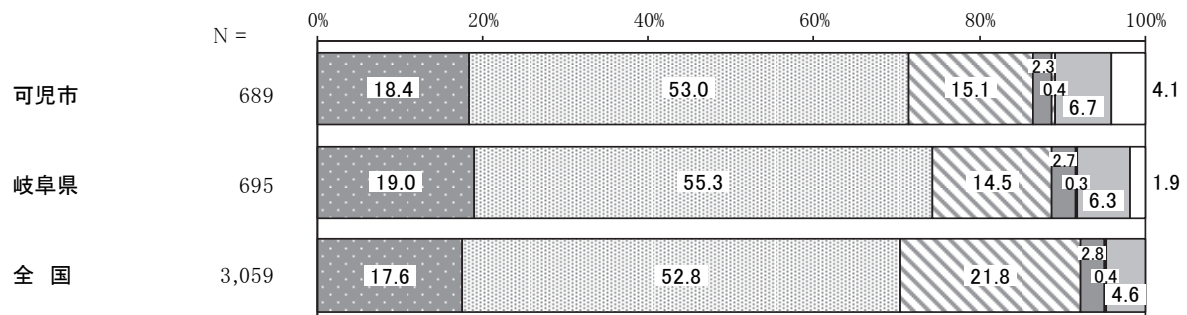
【性 別】

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」

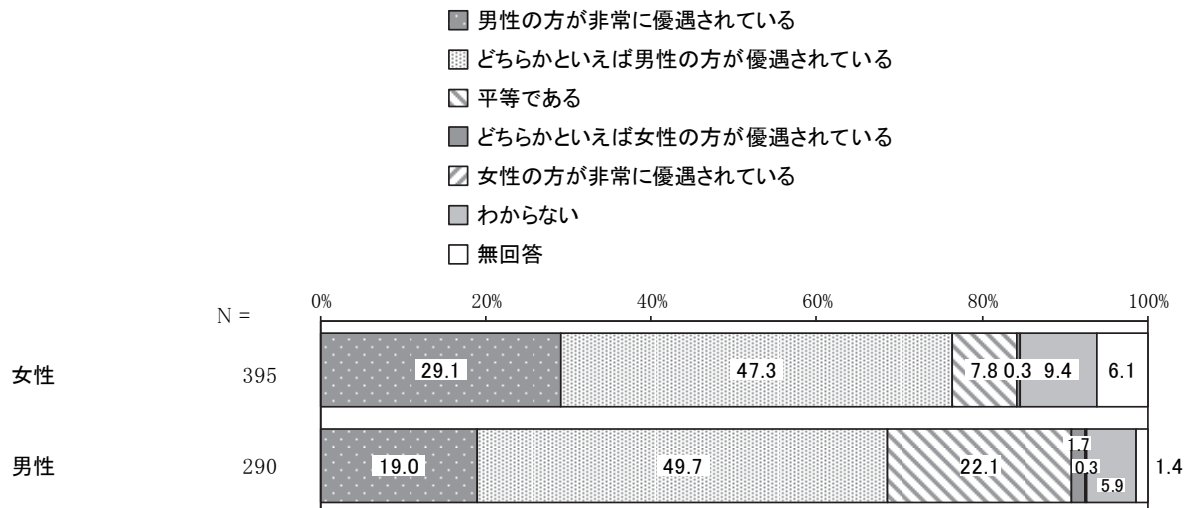
全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 平成 28 年 9 月調査」

※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

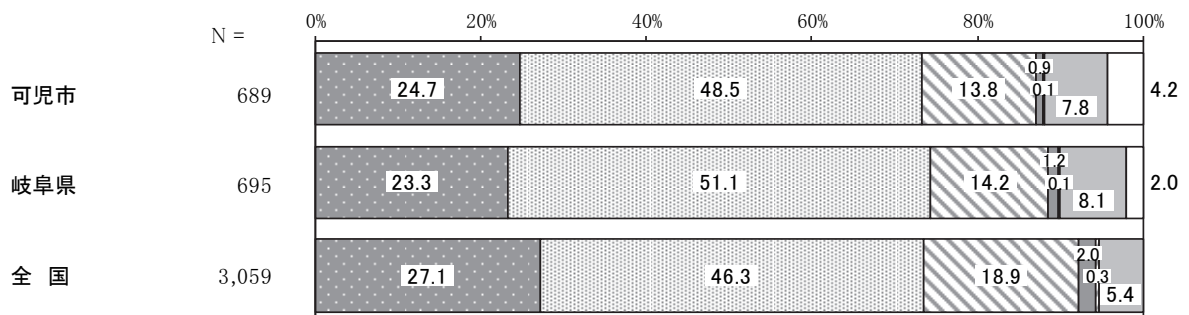
【性 別】

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」

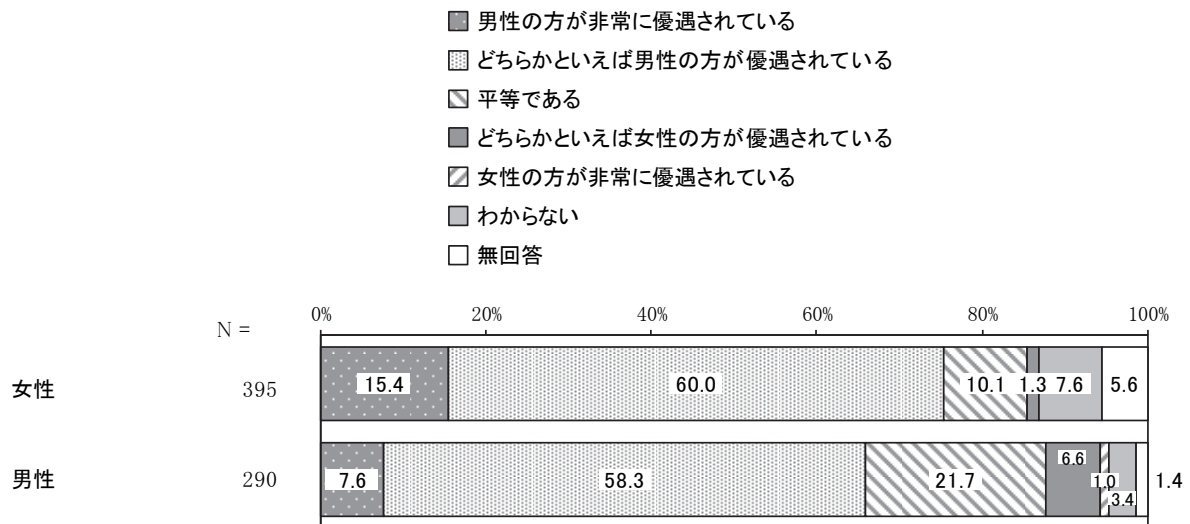
全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 平成 28 年 9 月調査」

※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

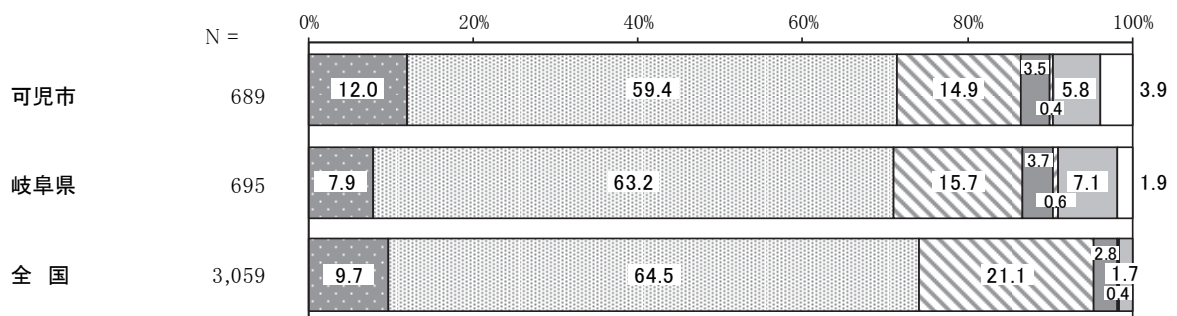
【性 別】

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。



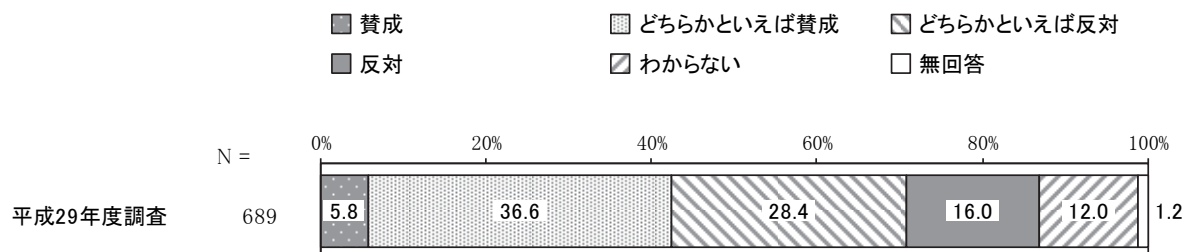
※岐阜県は「男女共同参画に関する県民意識調査報告書 平成 29 年 8 月調査」

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。

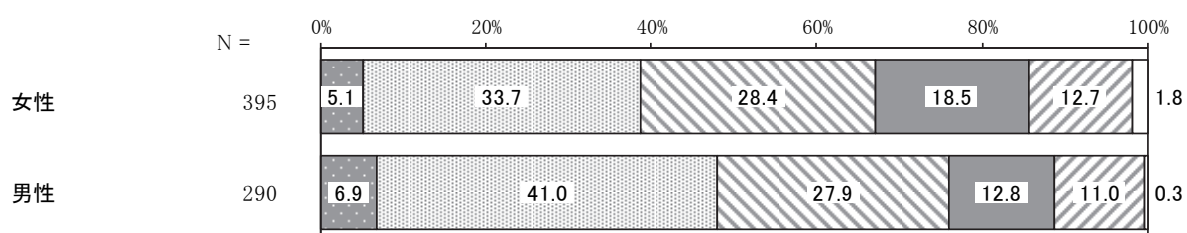
問 2－1 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、あなたはどうお考えですか。（○は1つだけ）

「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。



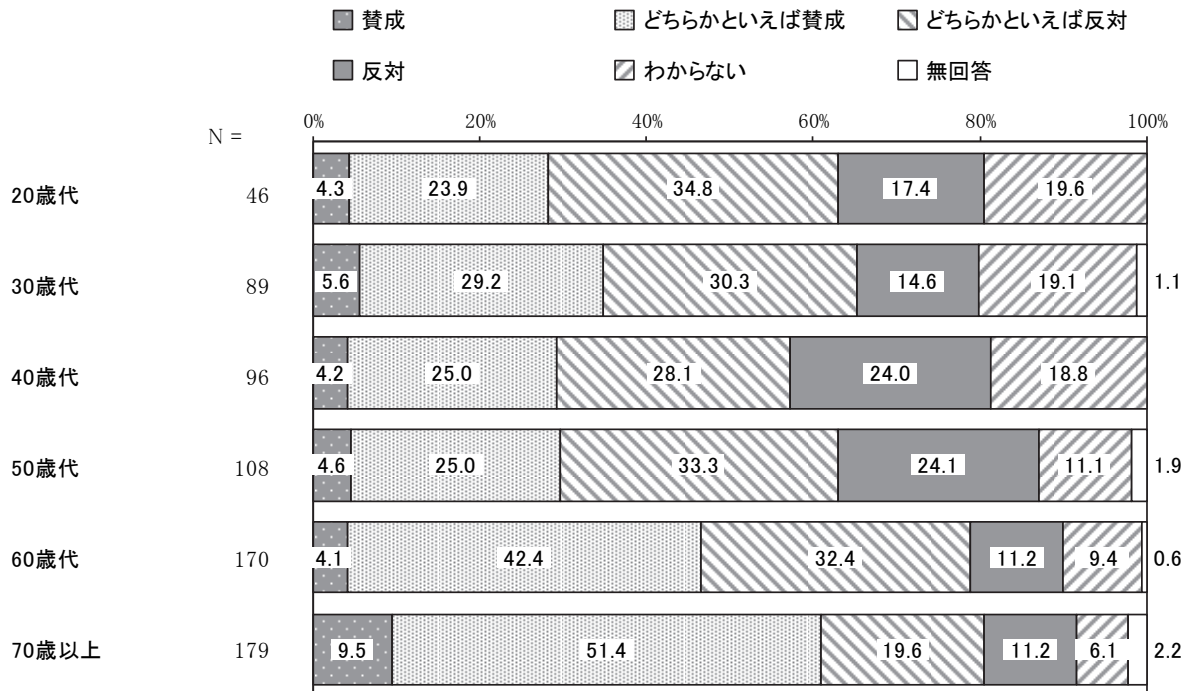
【性 別】

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。



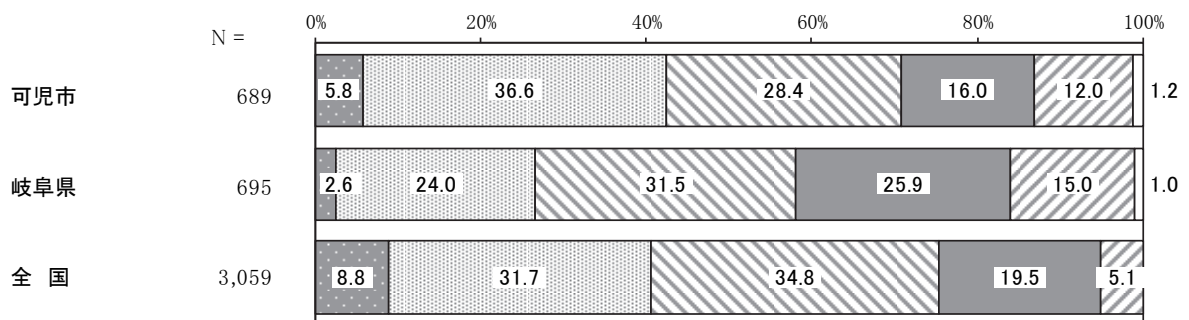
【年齢別】

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」

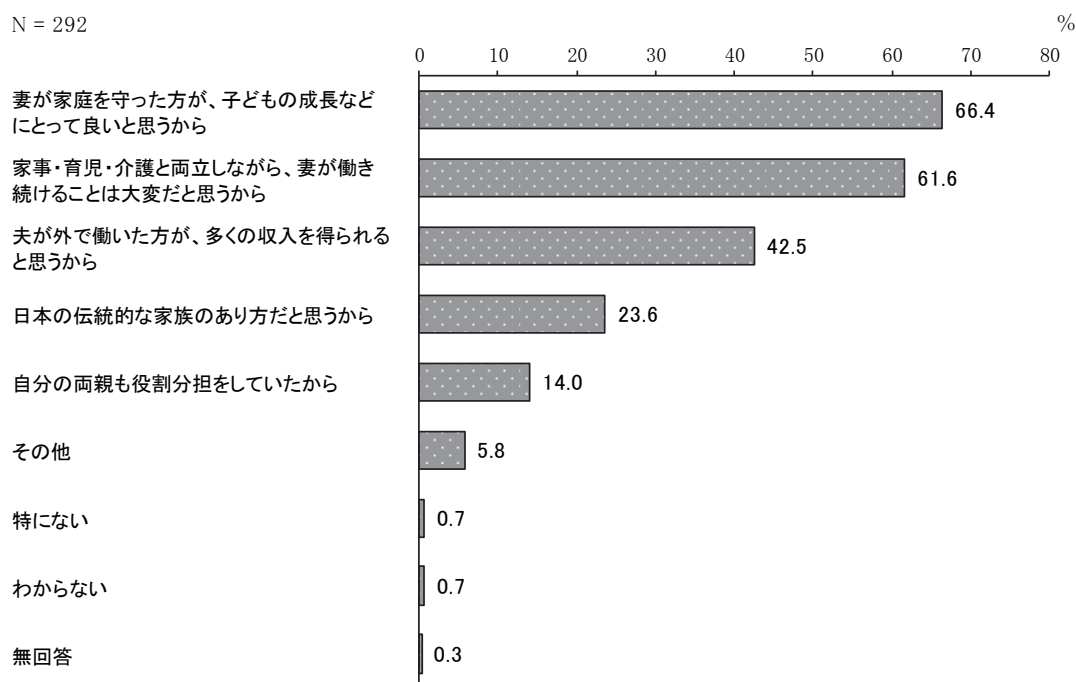
全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 平成28年9月調査」

※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。(〇はいくつでも)

「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】

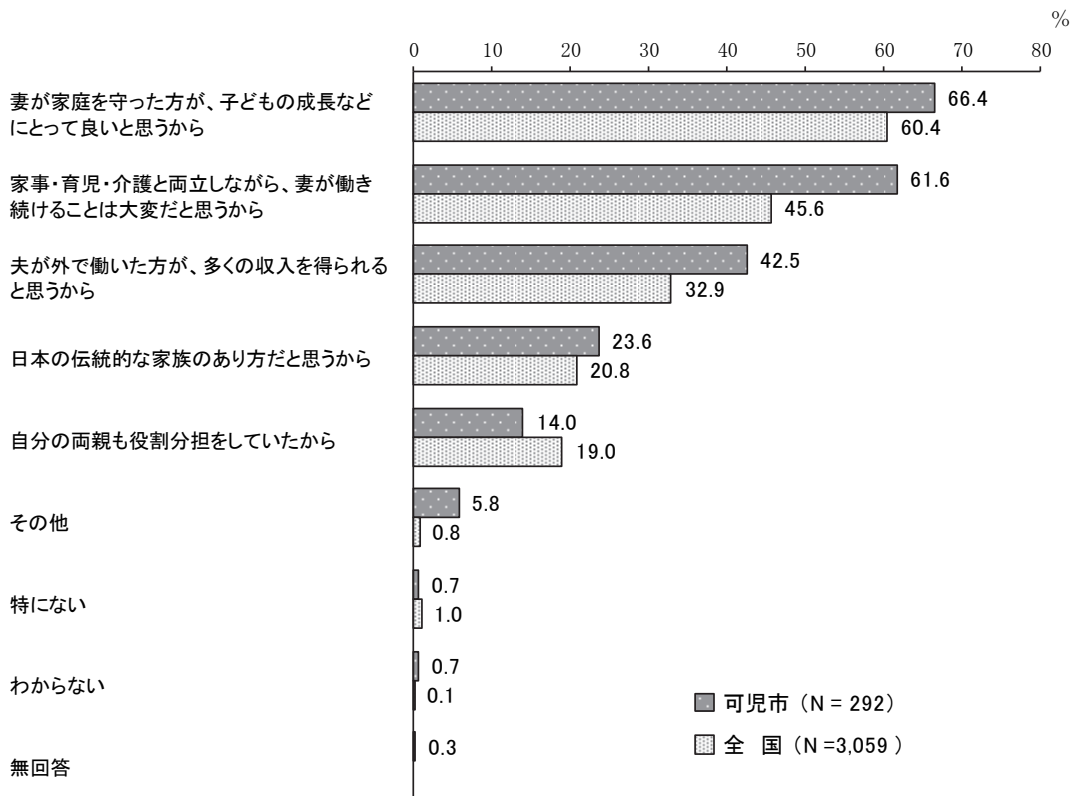
年齢別でみると、他に比べ、50 歳代で「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」の割合が、70 歳以上で「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」の割合が高くなっています。また、30 歳代、70 歳以上で「日本の伝統的な家族のあり方だと思うから」の割合が高くなっています。

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。



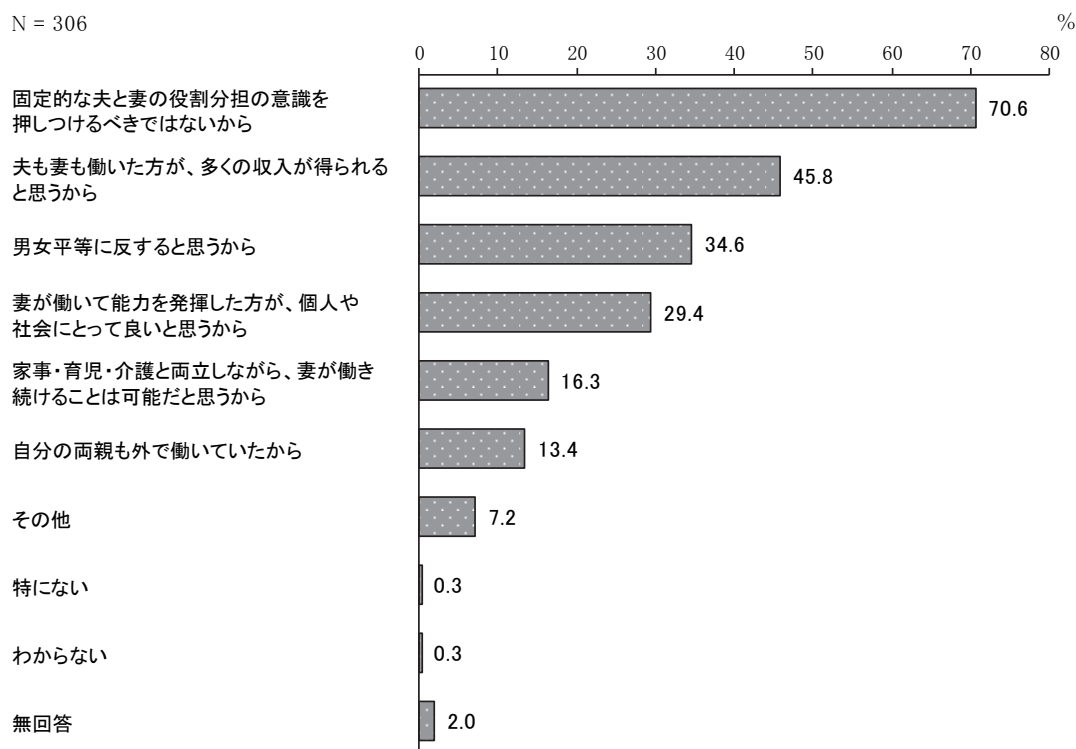
※全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 平成 28 年 9 月調査」

※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。(〇はいくつでも)

「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】

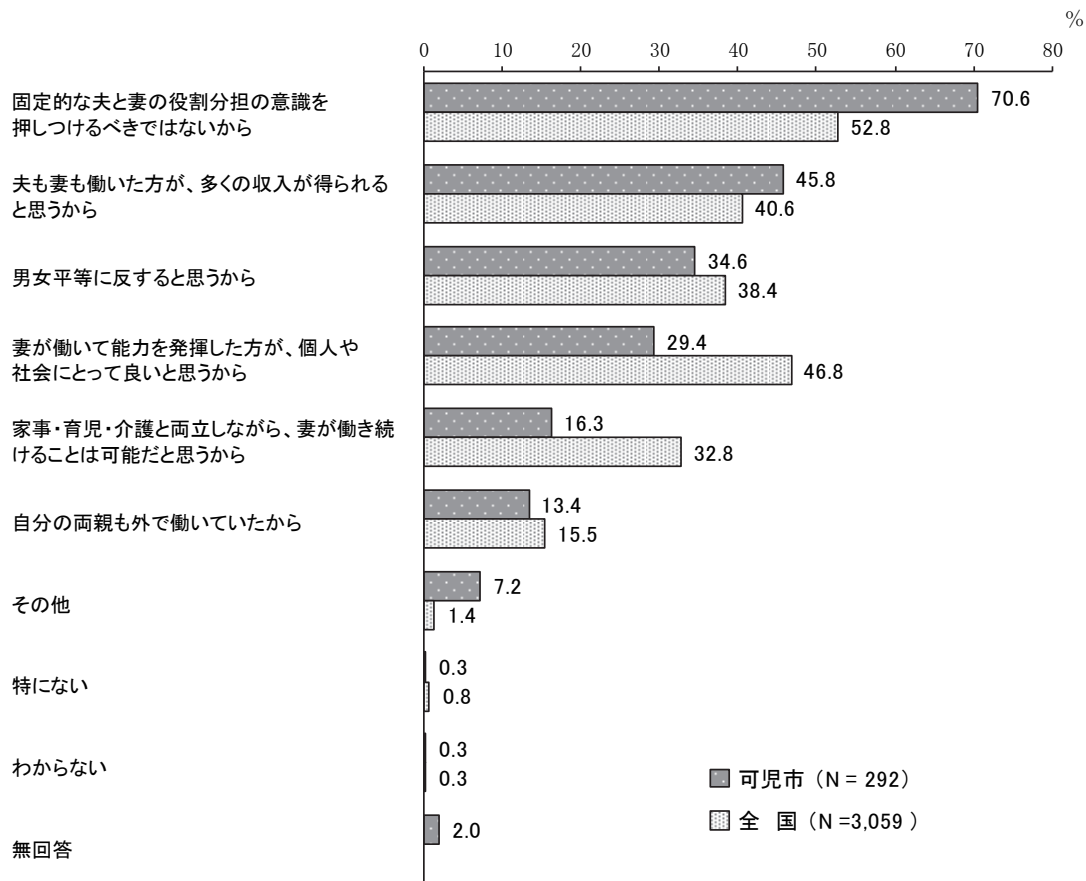
年齢別でみると、他に比べ 30 歳代で「夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから」の割合が高く、70 歳以上で「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」の割合が低くなっています。また、20 歳代、40 歳代で「自分の両親も外で働いていたから」の割合が、30 歳代、50 歳代で「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから」の割合が、50 歳代、70 歳以上で「男女平等に反すると思うから」の割合が高くなっています。

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。



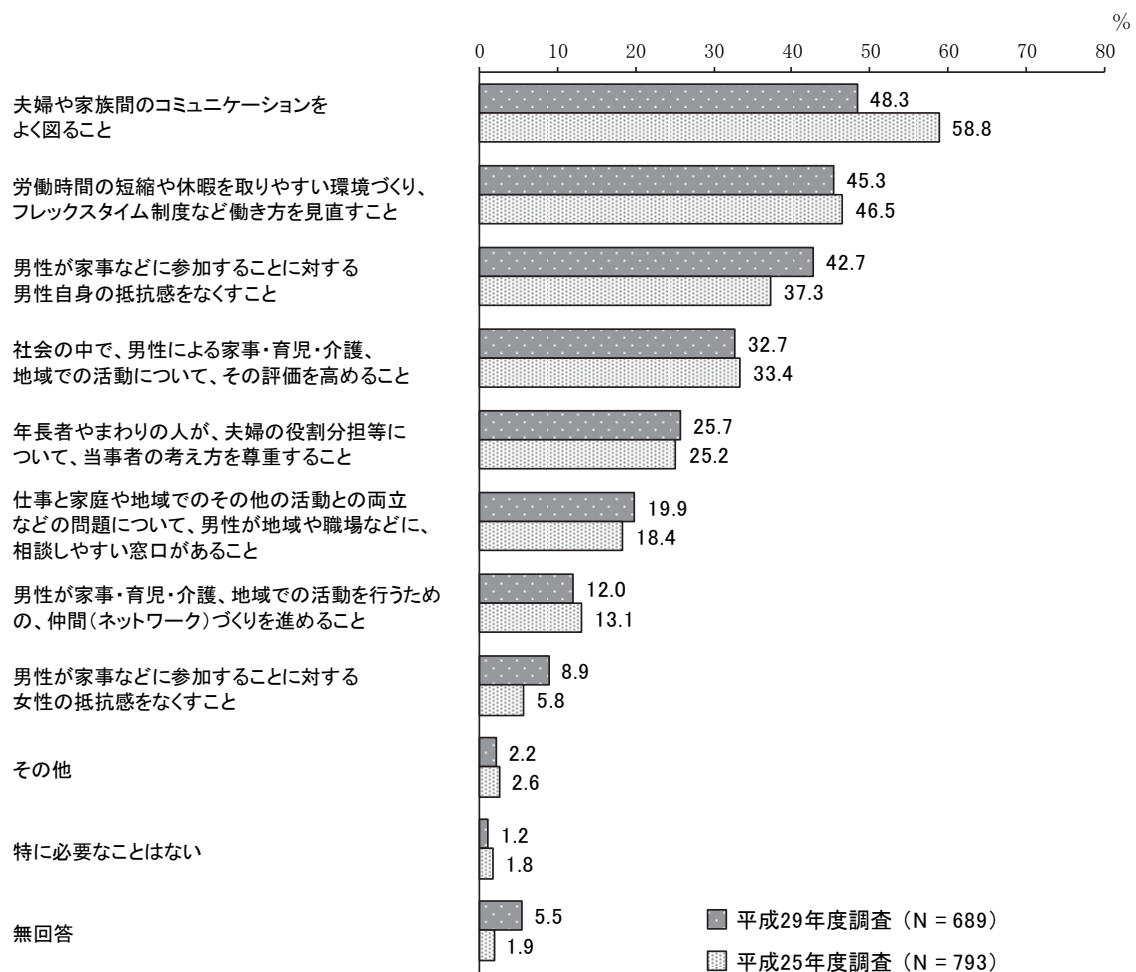
※全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 平成 28 年 9 月調査」

※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。（〇は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。

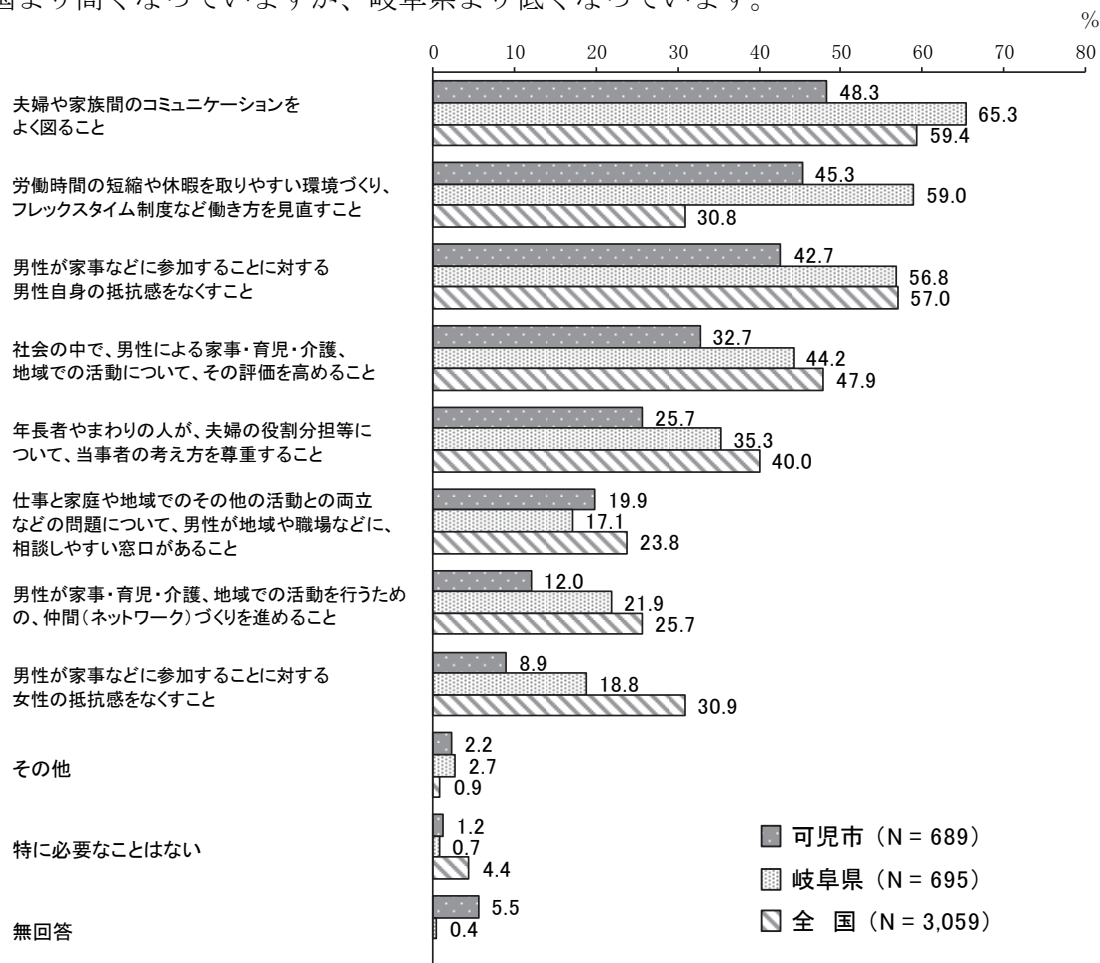
単位：％

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」の割合が低くなっています。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。

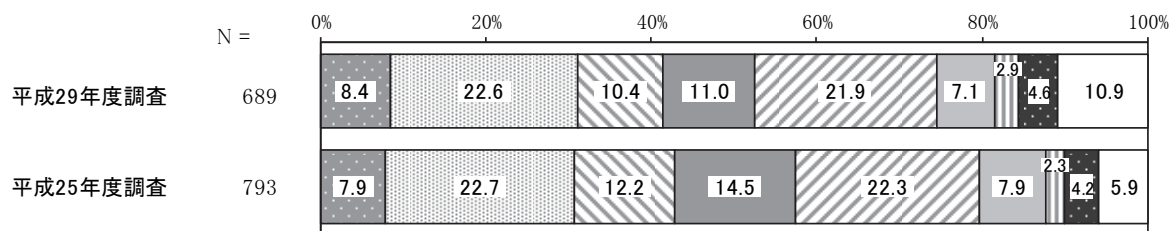
「仕事と家庭や地域でのその他の活動との両立などの問題について、男性が地域や職場などに、相談しやすい窓口があること」の選択肢は、県では「仕事と家庭などの両立について男性が相談しやすい窓口」、全国では「男性の家事・育児などについて、啓発や情報提供、相談窓口の設置、技能の研修を行うこと」となっています。

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。（〇は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。

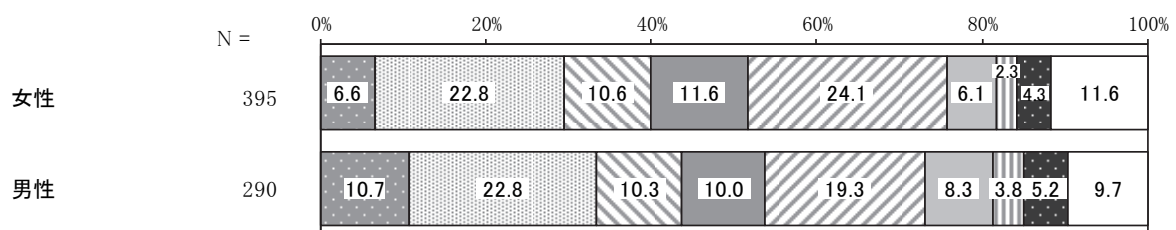
平成25年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

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



【性別】

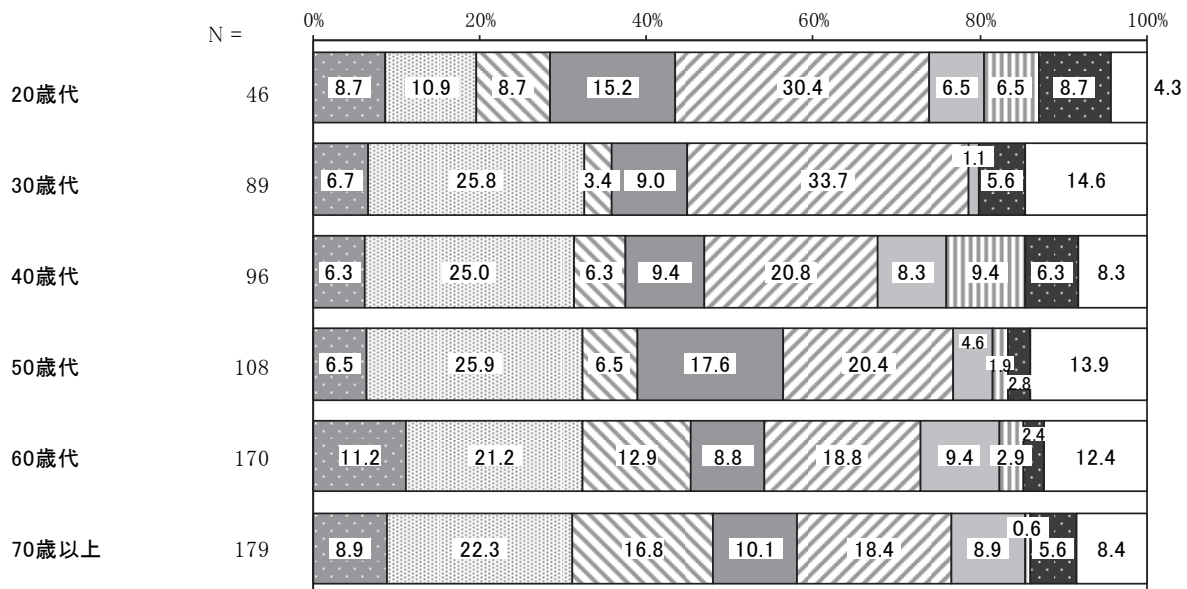
性別でみると、大きな差異はみられません。



【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。

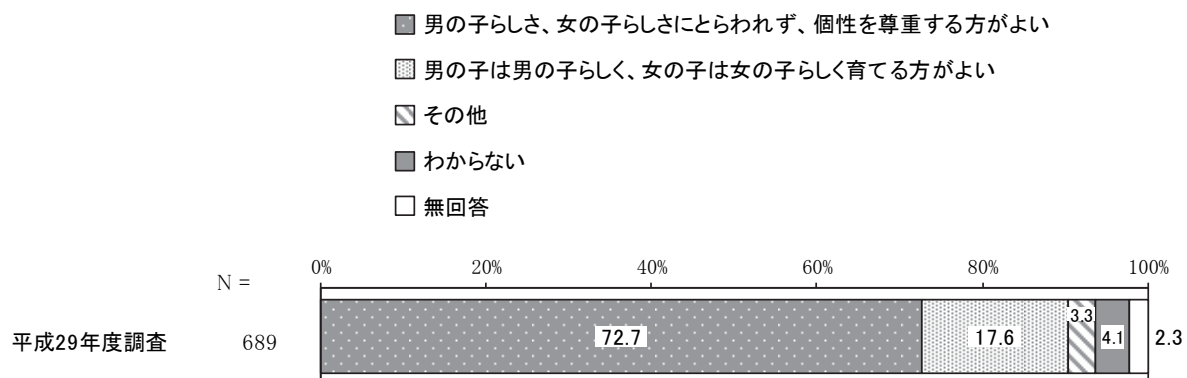
- 法律や制度の見直しを行い、女性差別につながるものを改めること
- ▨ 女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念・習慣・しきたりを改めること
- ▧ 女性自身が経済力をつけたり、知識・技術を習得したりするなど、積極的に力の向上を図ること
- 女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること
- ▩ 労働時間を短縮するなど、男女が家事や家庭責任を分担できる働き方を確保すること
- 行政や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること
- ▨ その他
- わからない
- 無回答



(3) 家事、子育て、介護について

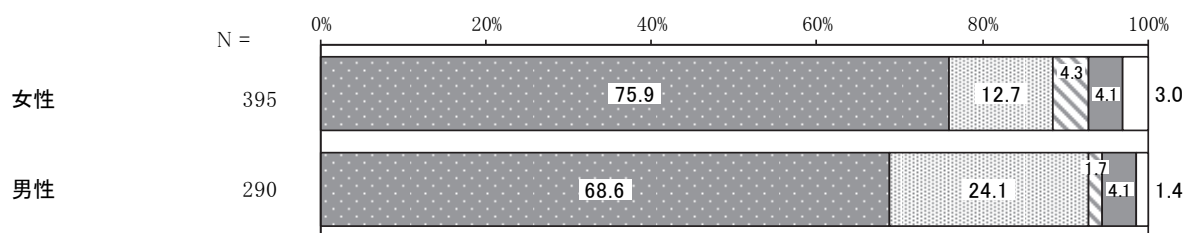
問5 あなたは、子育てについてどのような考えを持っていますか。(1つに○)

「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。



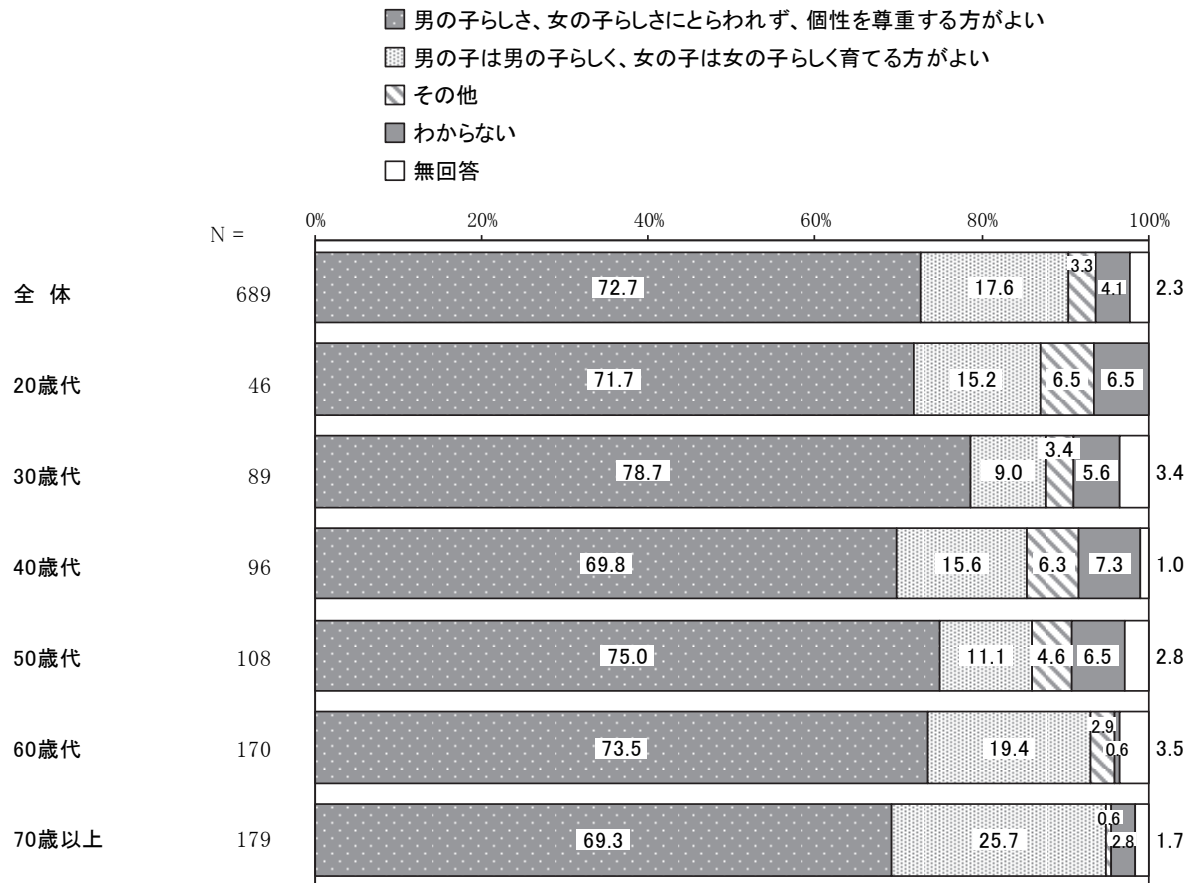
【性別】

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】

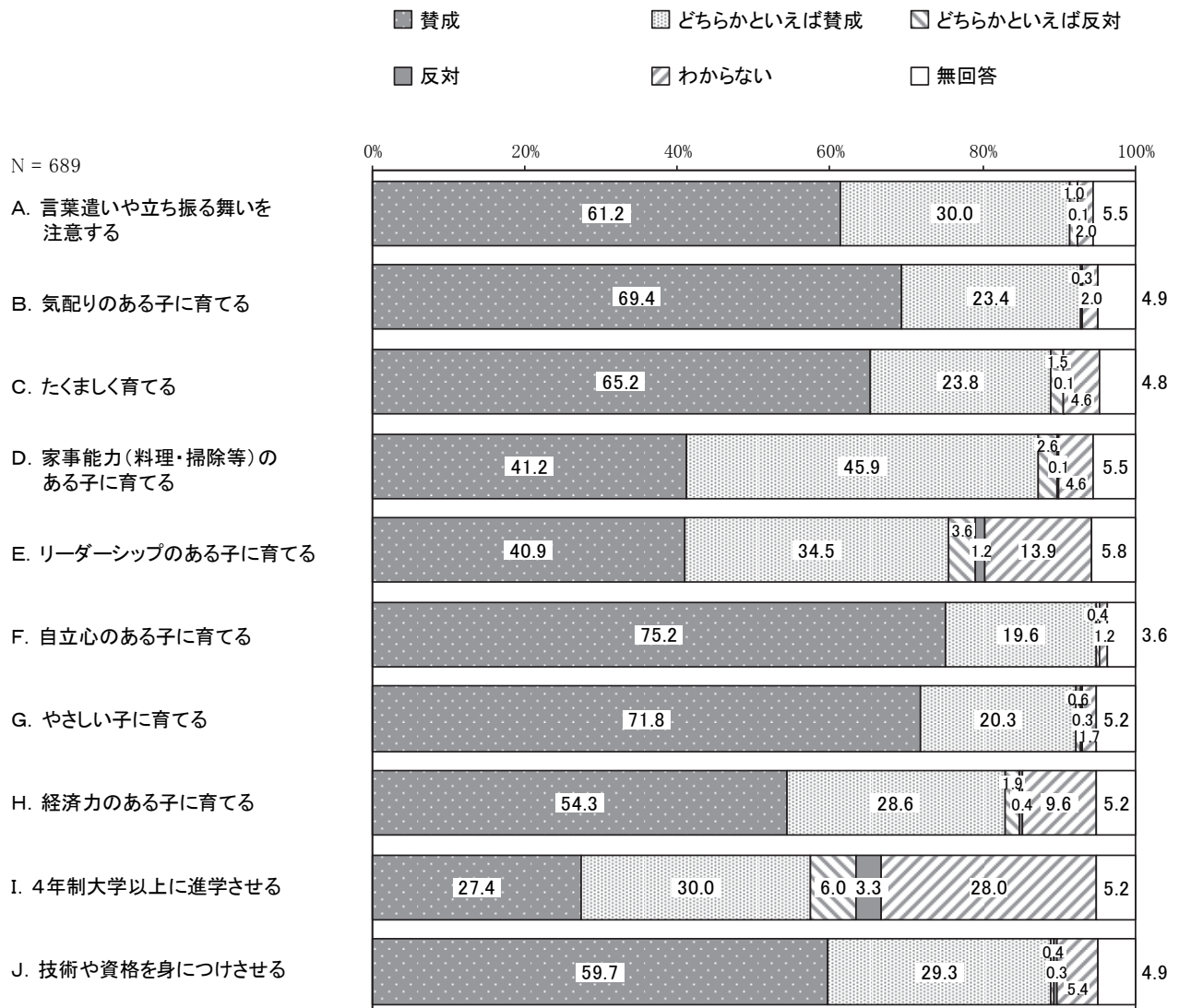
年齢別でみると、他に比べ 30 歳代で「男の子らしさ、女の子らしさにとらわれず、個性を尊重する方がよい」の割合が、70 歳以上で「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てる方がよい」の割合が高くなっています。



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○をひとつずつ)

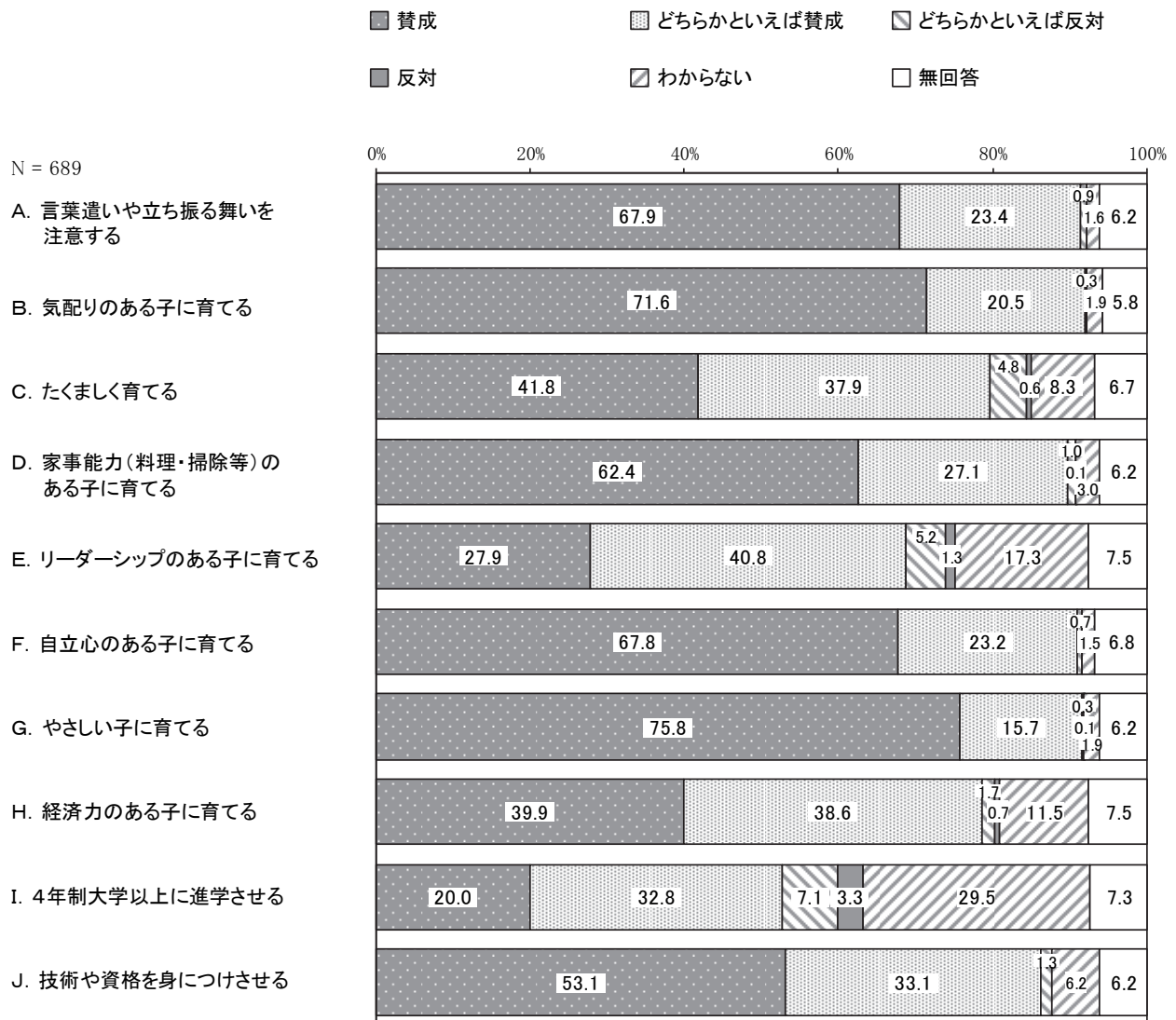
①男の子

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。



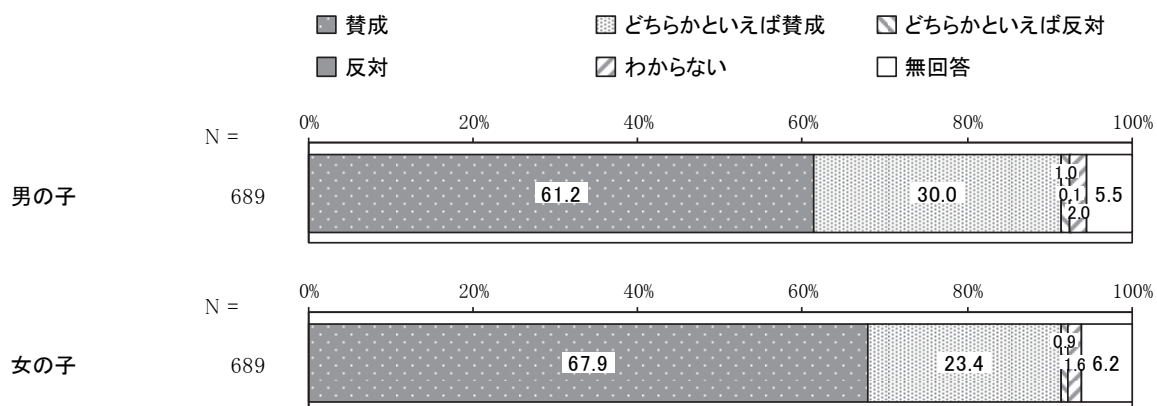
②女の子

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

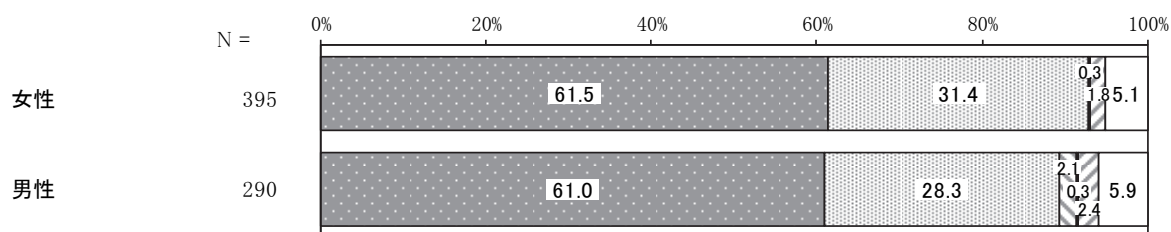
男の子と女の子をみると、大きな差異はみられません。



【性 別】

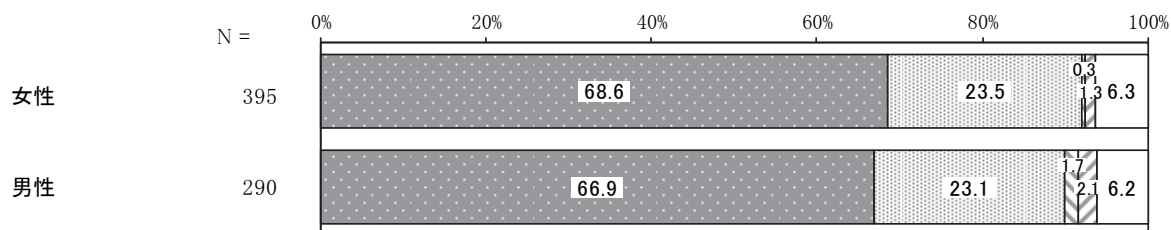
①男の子

性別でみると、大きな差異はみられません。



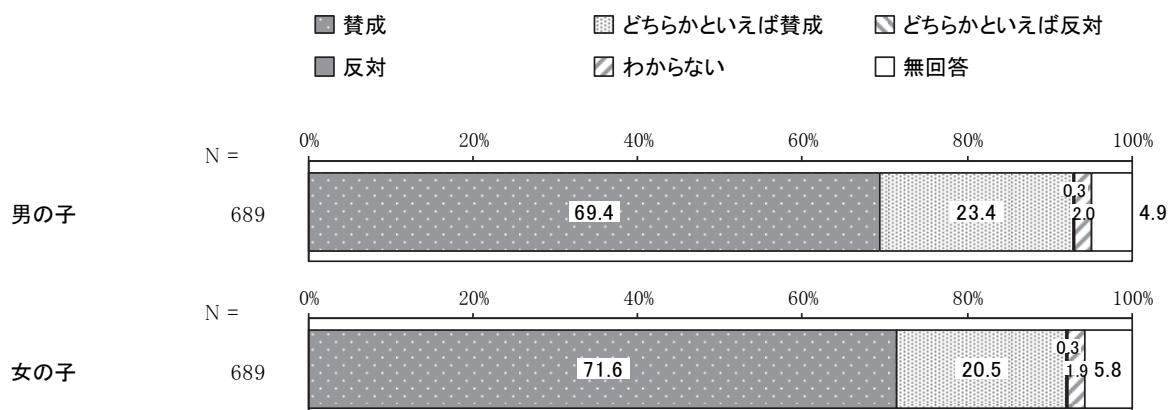
②女の子

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

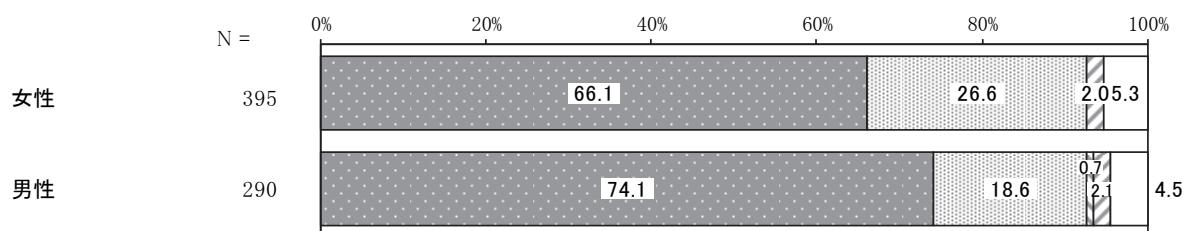
男の子と女の子をみると、大きな差異はみられません。



【性 別】

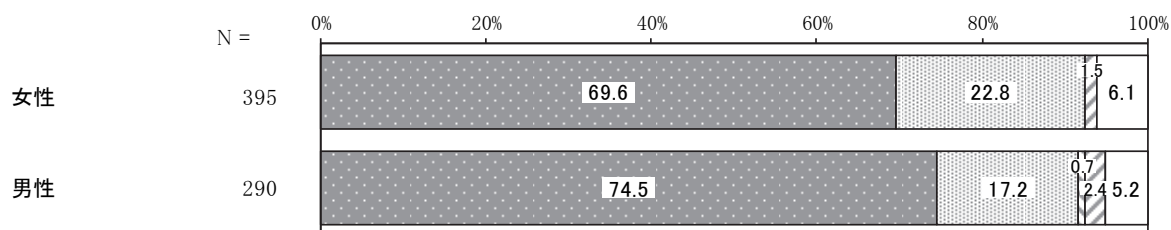
①男の子

性別でみると、大きな差異はみられません。



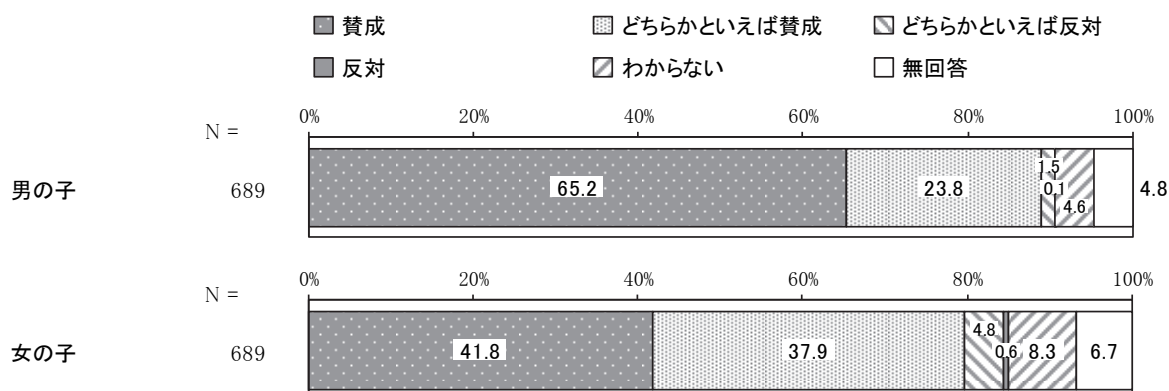
②女の子

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

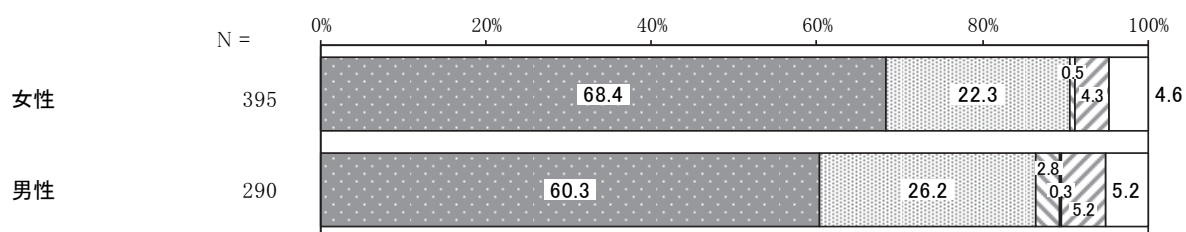
男の子と女の子をみると、女の子に比べ、男の子で“賛成”の割合が高くなっています。



【性 別】

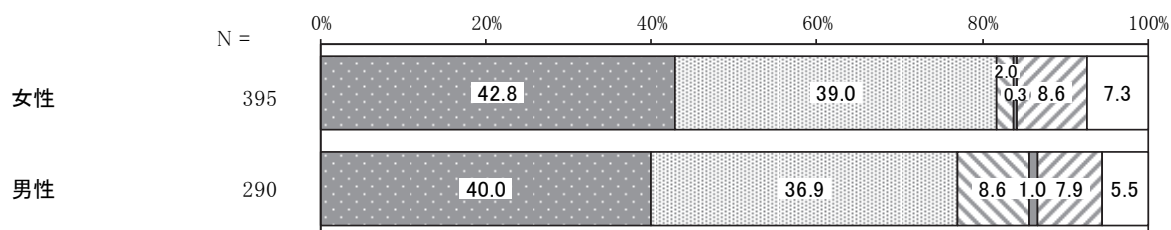
①男の子

性別でみると、大きな差異はみられません。



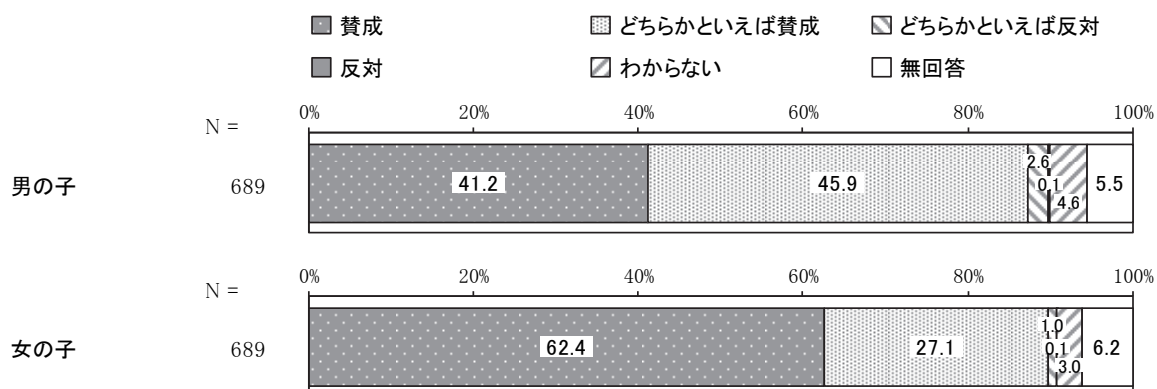
②女の子

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

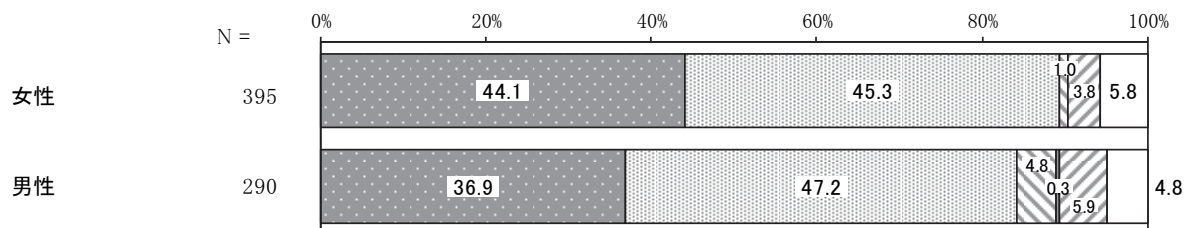
男の子と女の子をみると、大きな差異はみられません。



【性 別】

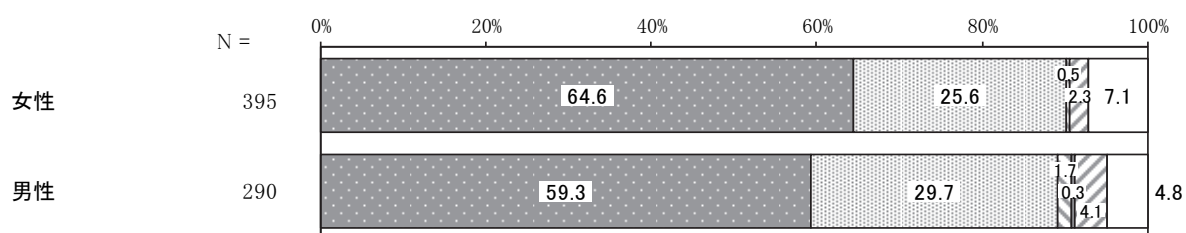
①男の子

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。



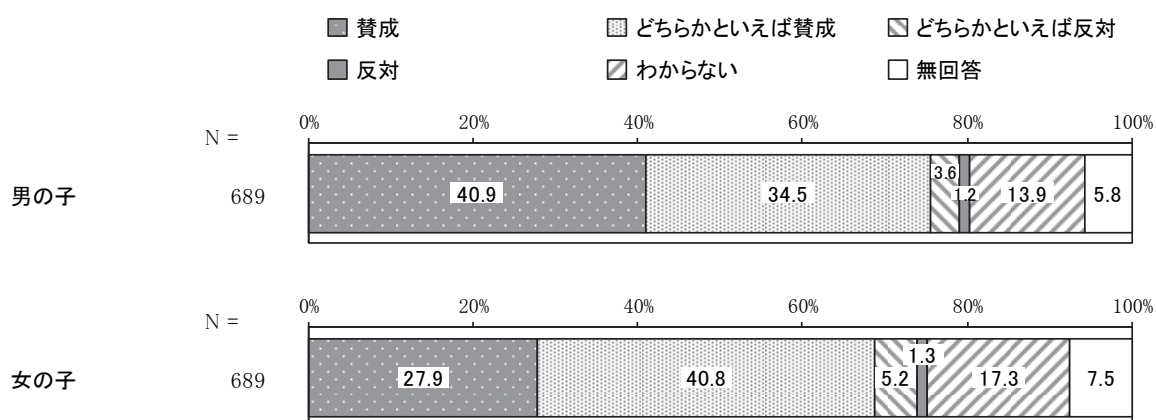
②女の子

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

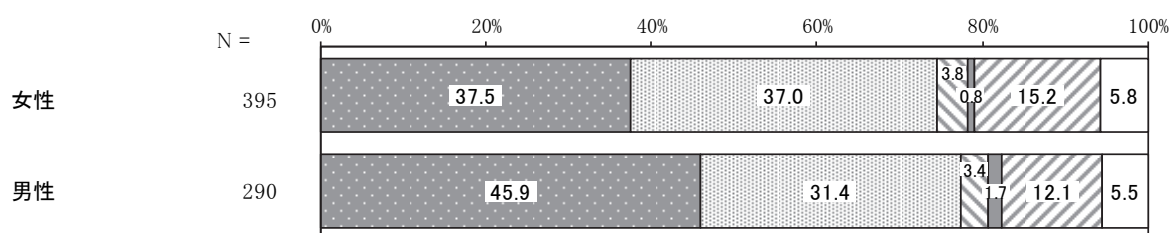
男の子と女の子をみると、女の子に比べ、男の子で“賛成”の割合が高くなっています。



【性 別】

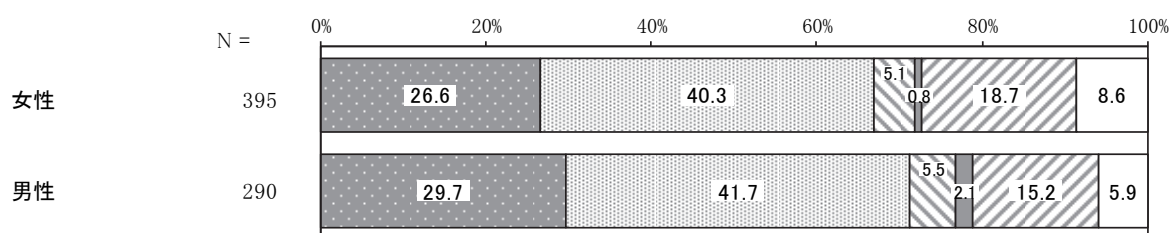
①男の子

性別でみると、大きな差異はみられません。



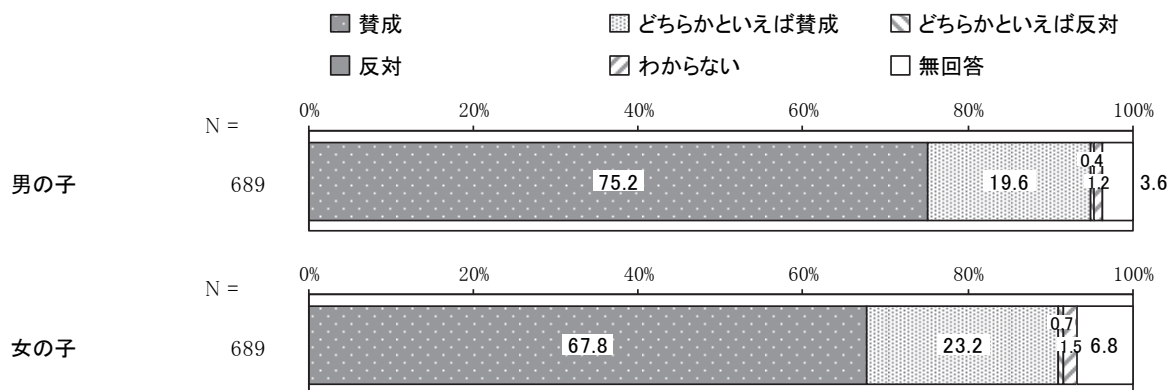
②女の子

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

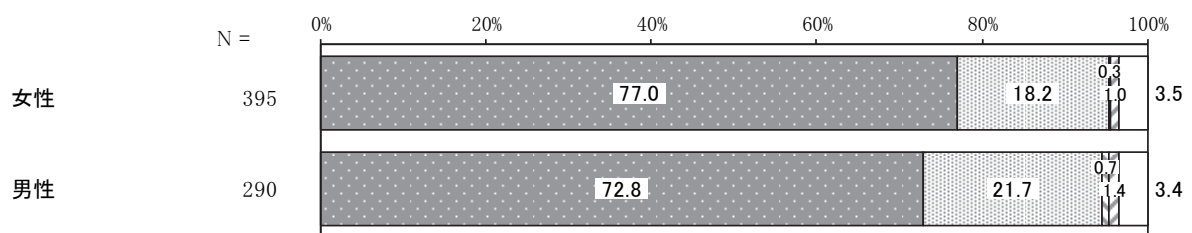
男の子と女の子をみると、大きな差異はみられません。



【性 別】

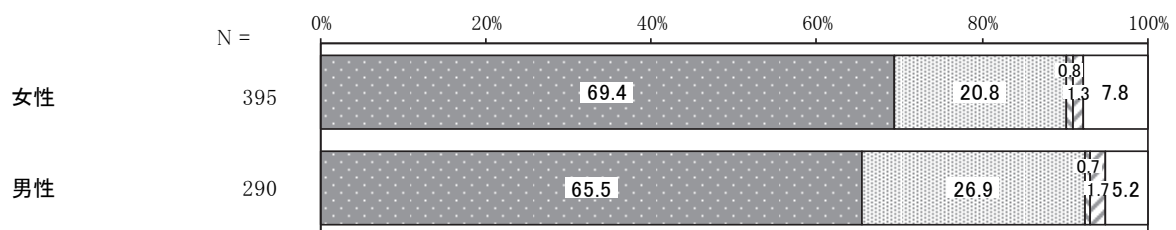
①男の子

性別でみると、大きな差異はみられません。



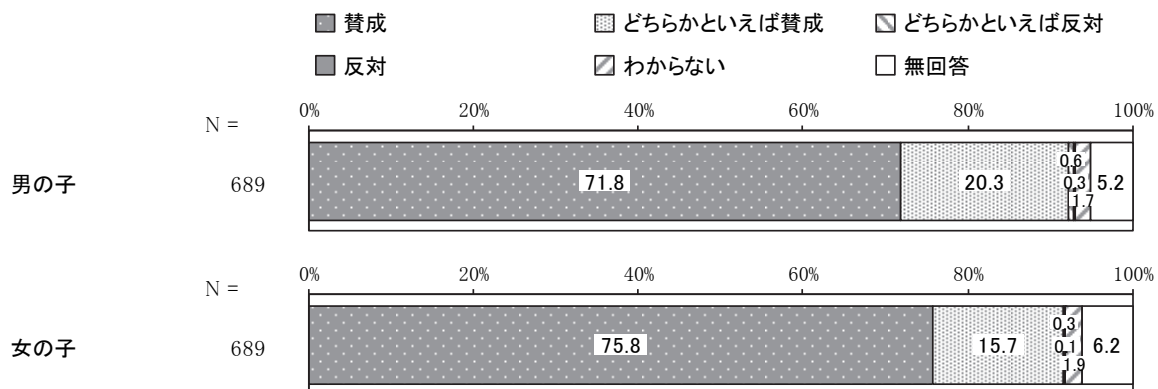
②女の子

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

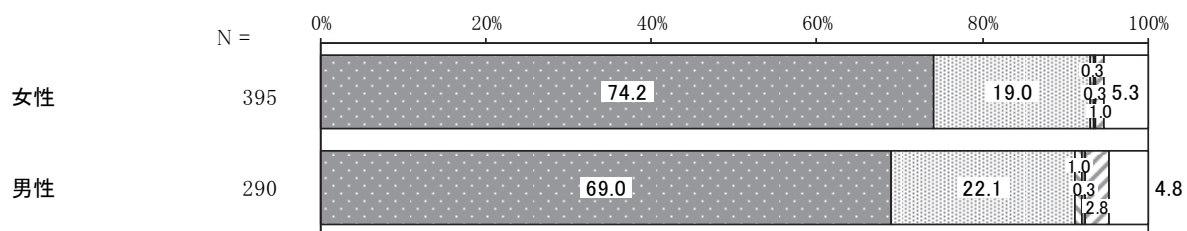
男の子と女の子をみると、大きな差異はみられません。



【性 別】

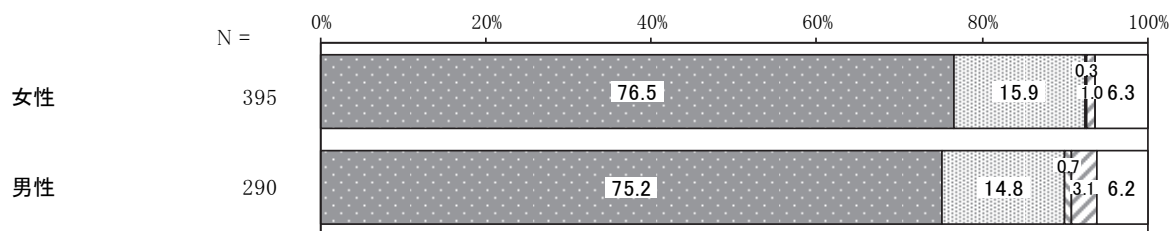
①男の子

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。



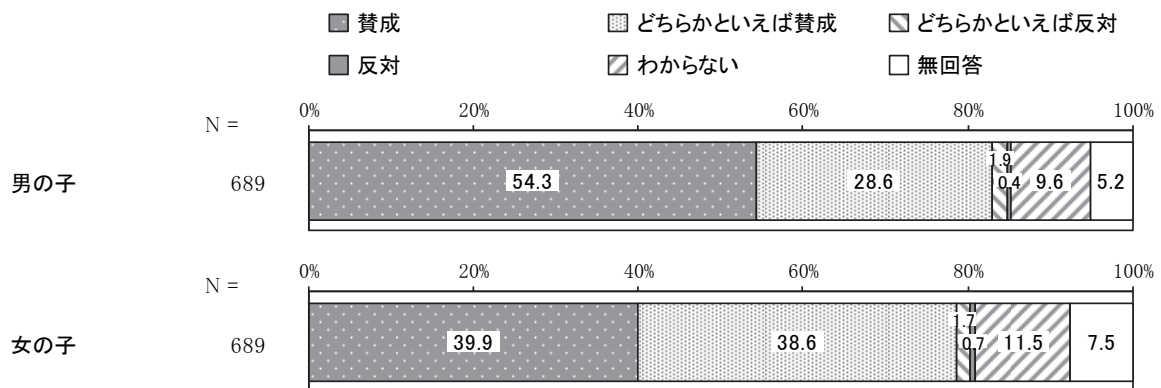
②女の子

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

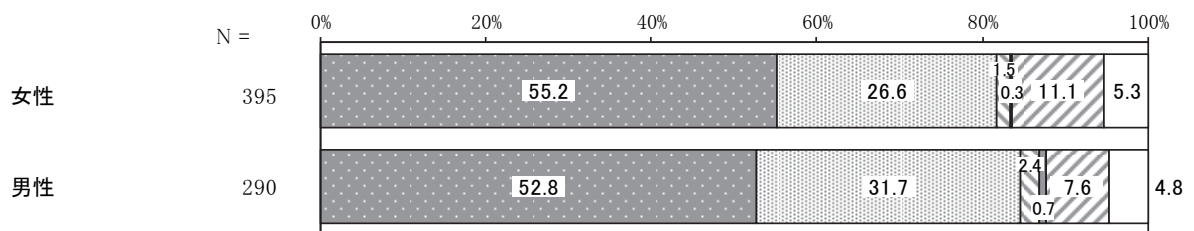
男の子と女の子をみると、大きな差異はみられません。



【性 別】

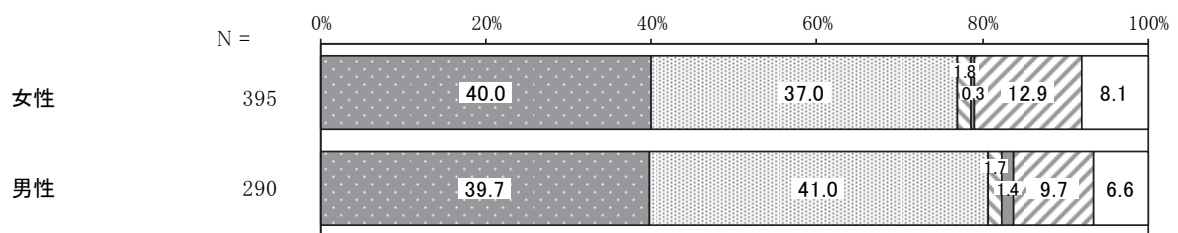
①男の子

性別でみると、大きな差異はみられません。



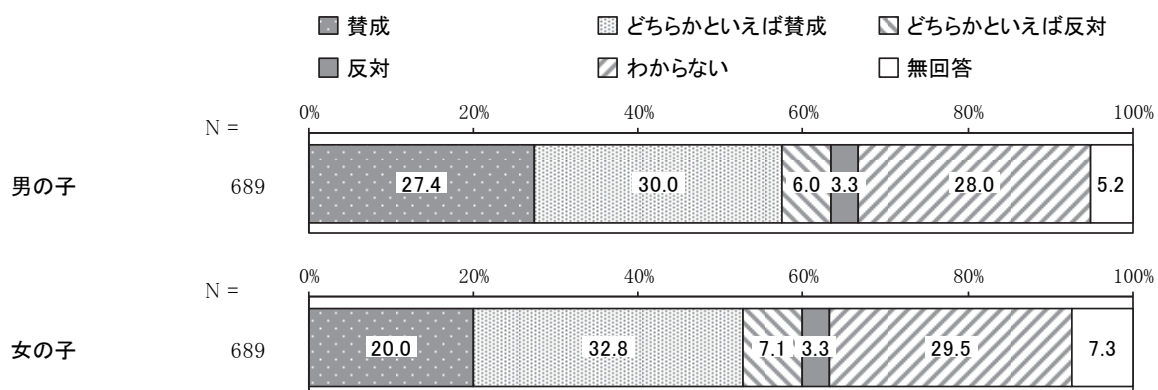
②女の子

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

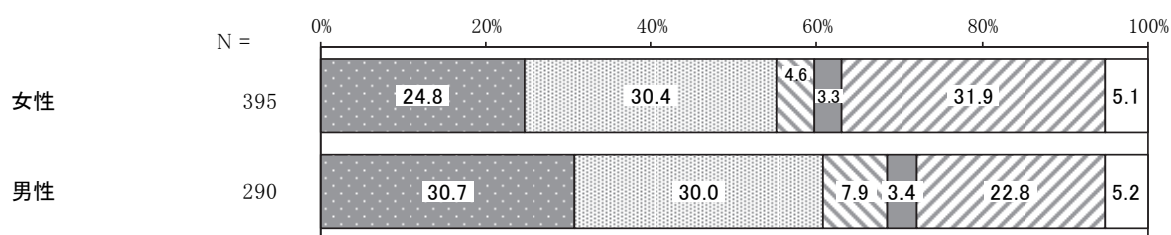
男の子と女の子をみると、大きな差異はみられません。



【性 別】

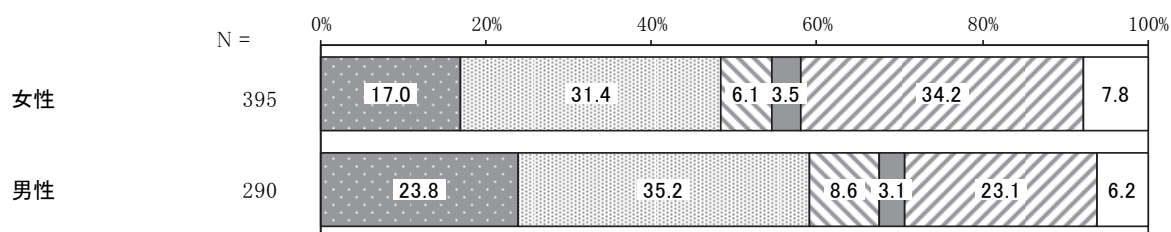
①男の子

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。



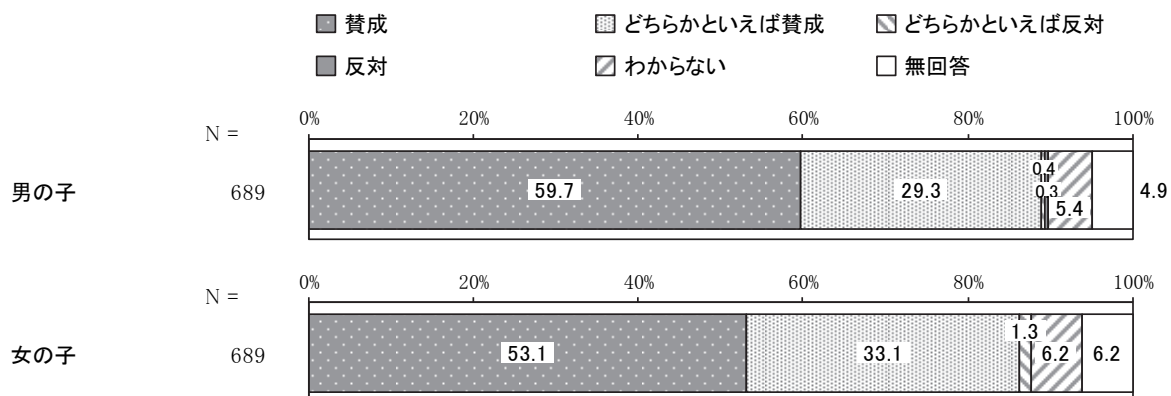
②女の子

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

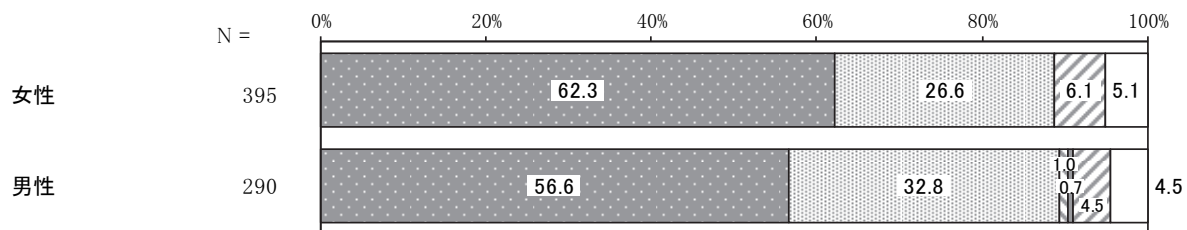
男の子と女の子をみると、大きな差異はみられません。



【性別】

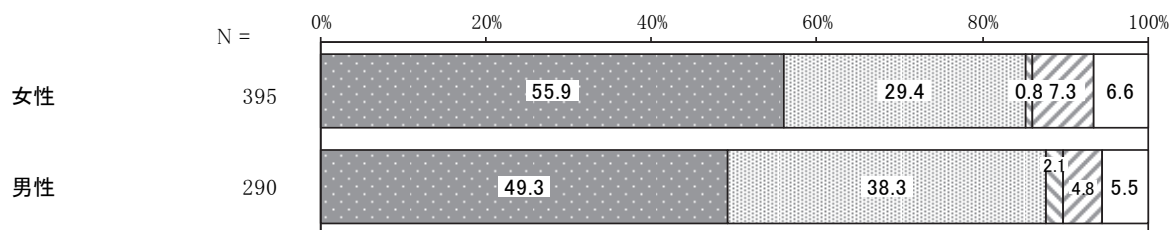
①男の子

性別でみると、大きな差異はみられません。



②女の子

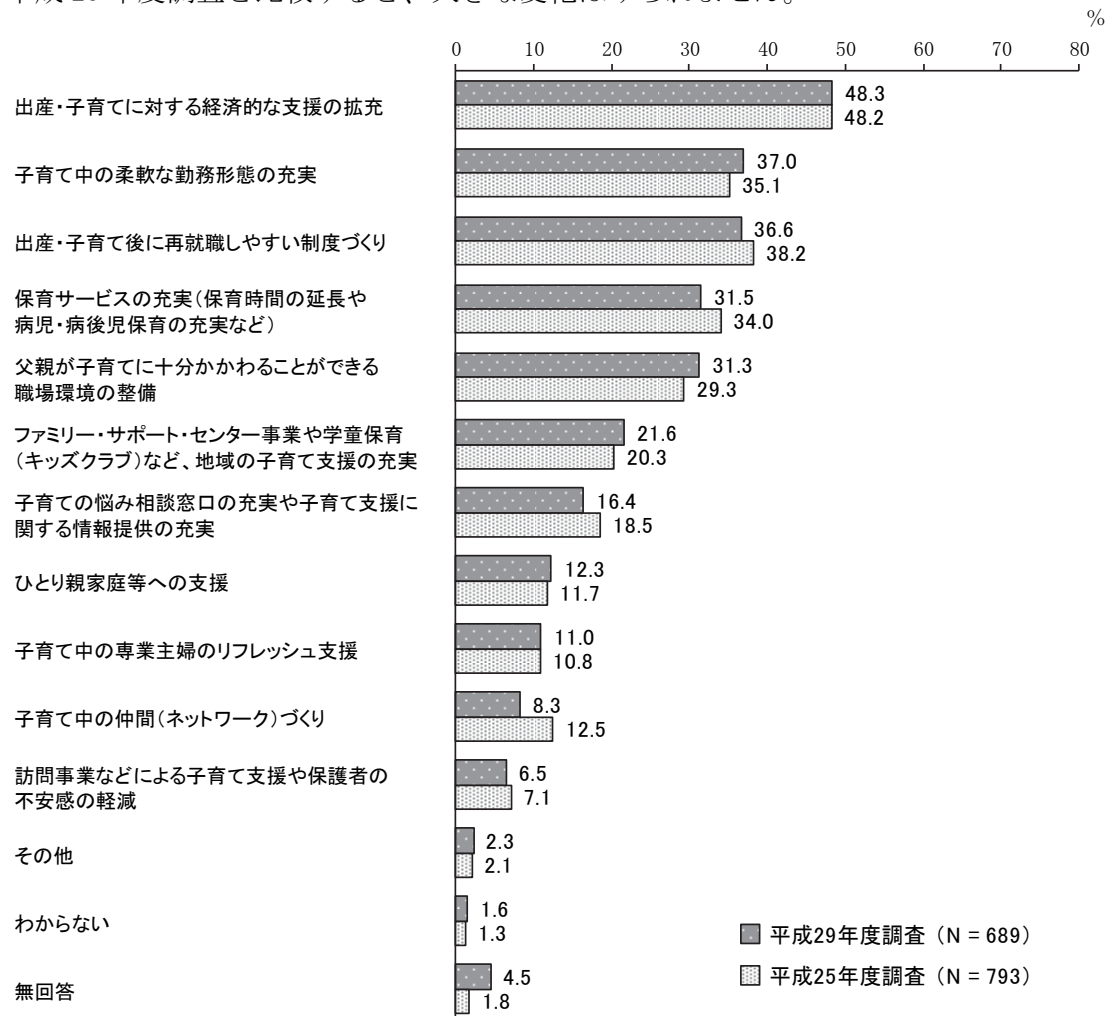
性別でみると、大きな差異はみられません。



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。(〇は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

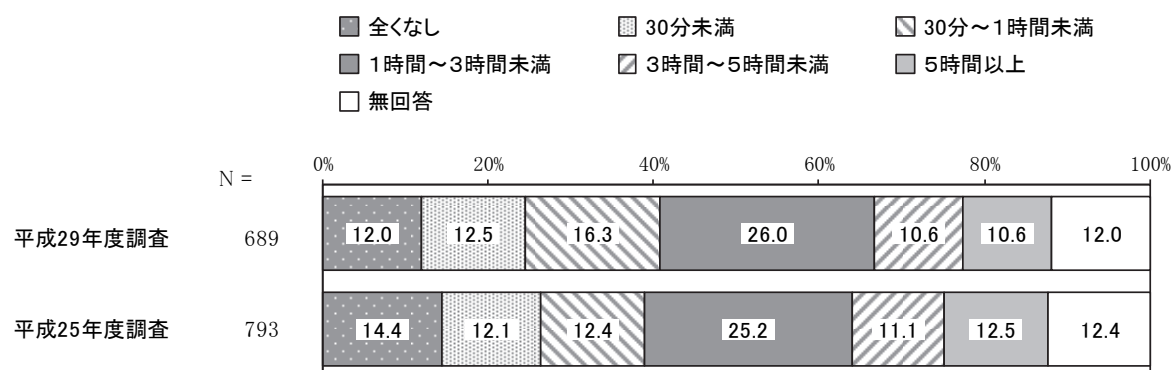
区分	子育て中の専業主婦のリフレッシュ支援	ひとり親家庭等への支援	子育て中の仲間（ネットワーク）づくり	出産・子育て後に再就職しやすい制度づくり	その他	わからない	無回答
女性	10.4	11.9	8.6	37.2	2.5	1.8	5.8
男性	12.1	13.1	7.9	36.2	2.1	1.4	2.4

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

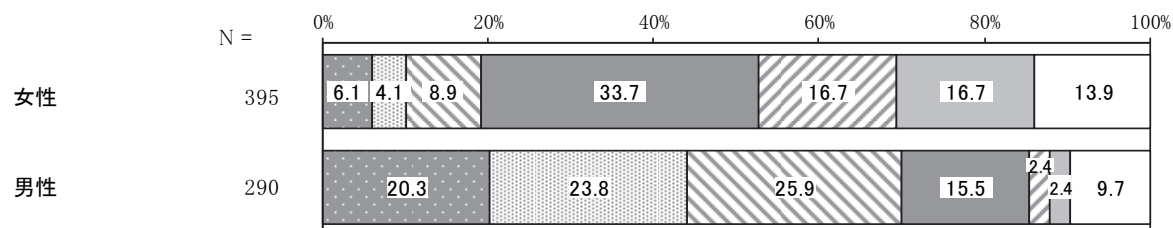
「1時間～3時間未満」の割合が26.0%と最も高く、次いで「30分～1時間未満」の割合が16.3%、「30分未満」の割合が12.5%となっています。

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】

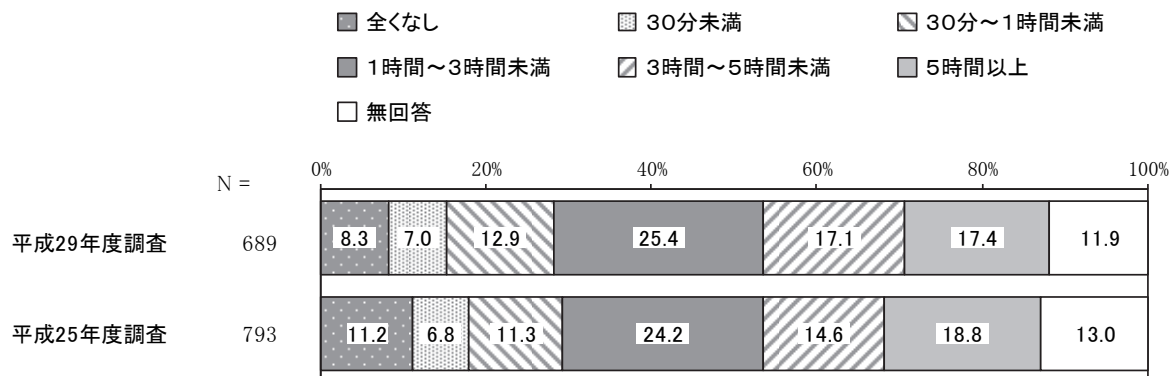
性別でみると、男性に比べ、女性で「1時間～3時間未満」「3時間～5時間未満」「5時間以上」をあわせた“1時間以上”の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「全くなし」「30分未満」「30分～1時間未満」をあわせた“1時間未満”の割合が高くなっています。



②休日

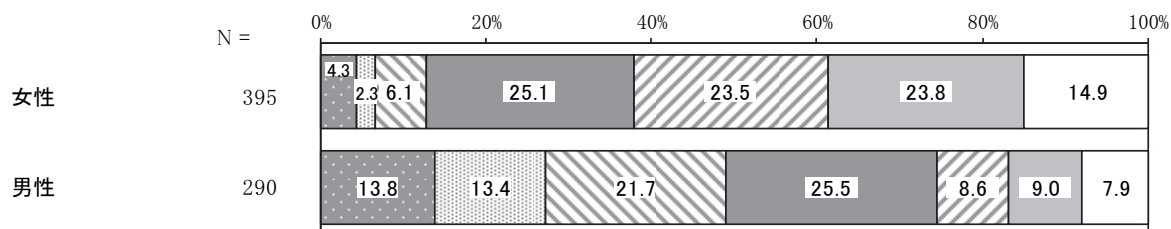
「1時間～3時間未満」の割合が25.4%と最も高く、次いで「5時間以上」の割合が17.4%、「3時間～5時間未満」の割合が17.1%となっています。

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】

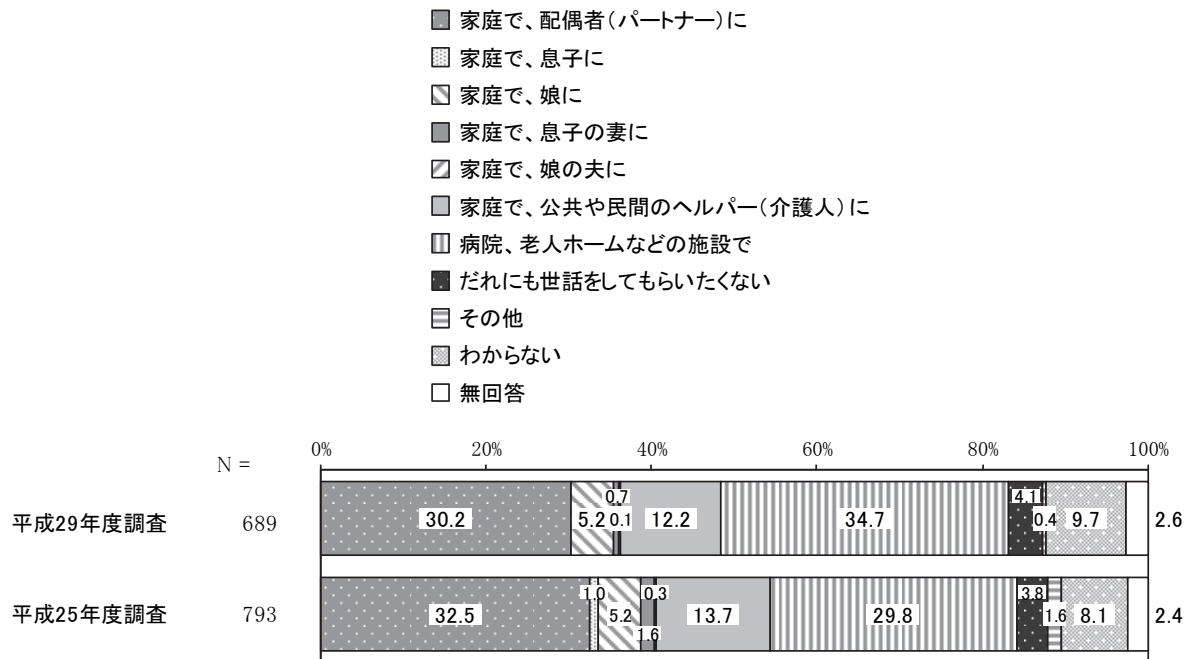
性別でみると、男性に比べ、女性で「3時間～5時間未満」「5時間以上」をあわせた“3時間以上”の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で“1時間未満”の割合が高くなっています。



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と思いますか。（〇は1つだけ）

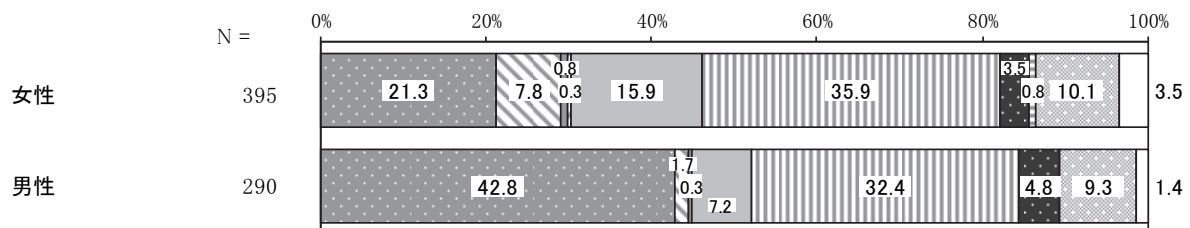
「病院、老人ホームなどの施設で」の割合が34.7%と最も高く、次いで「家庭で、配偶者（パートナー）に」の割合が30.2%、「家庭で、公共や民間のヘルパー（介護人）に」の割合が12.2%となっています。

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。



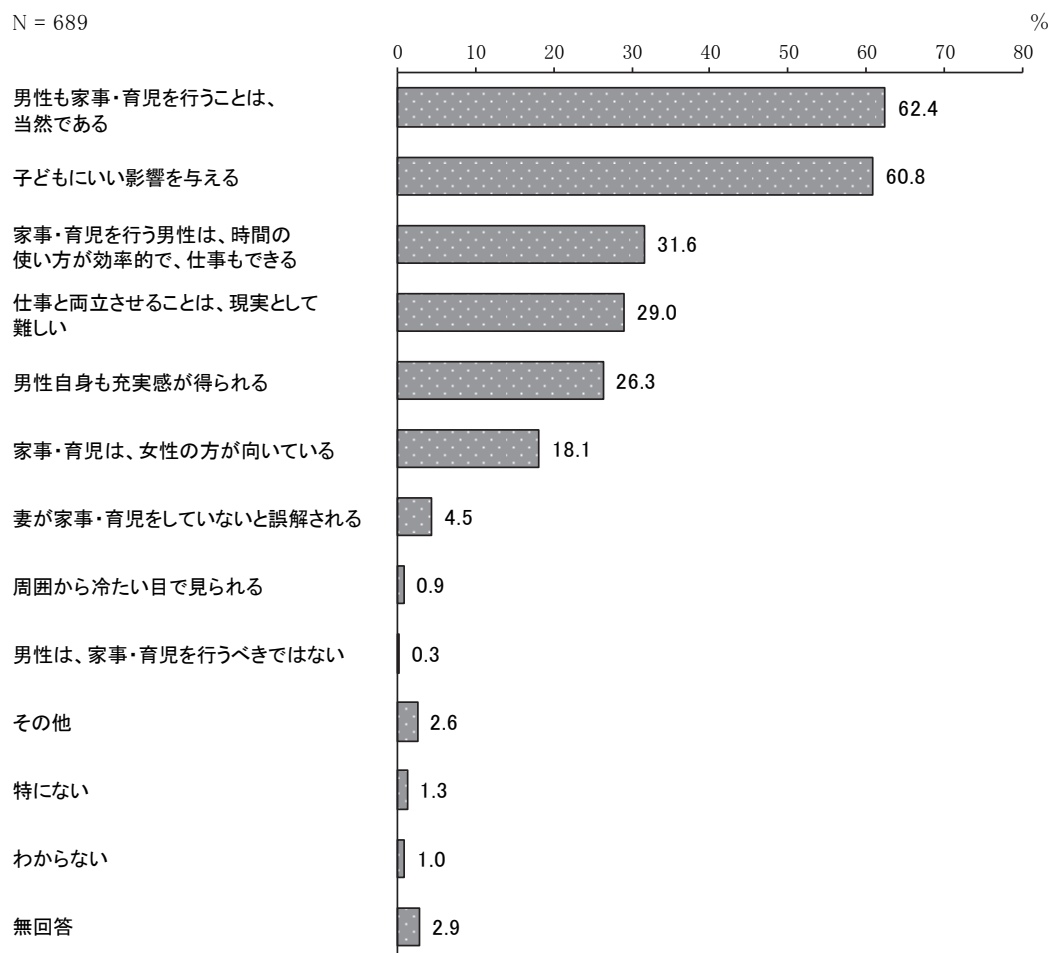
【性 別】

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○）

「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

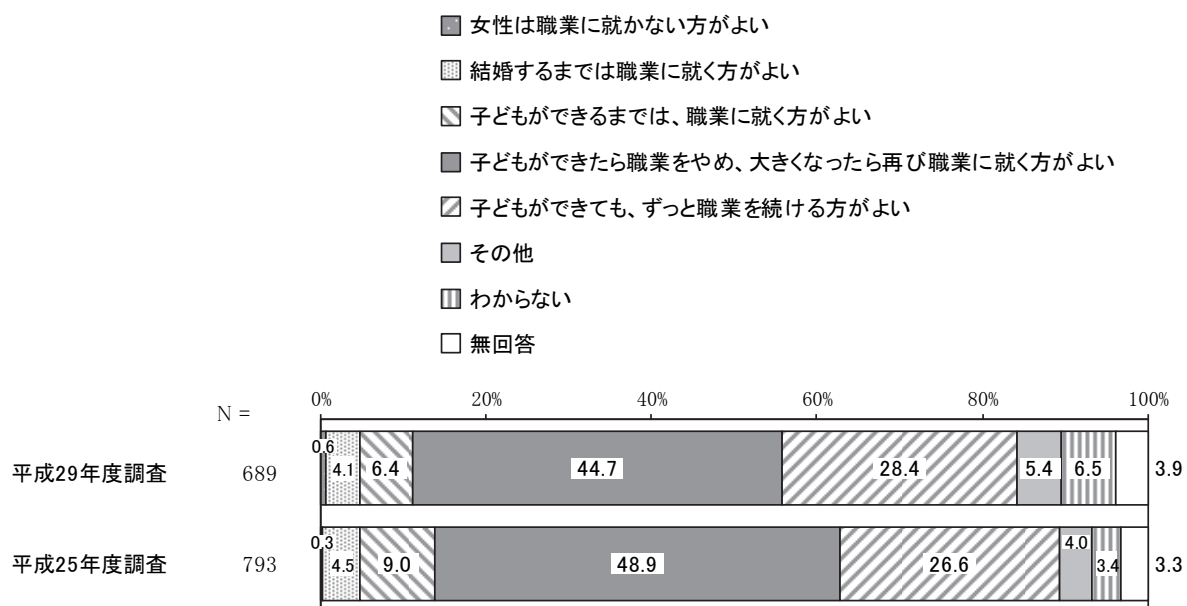
区分	妻が家事・育児をしていないと誤解される	周囲から冷たい目で見られる	男性は、家事・育児を行うべきではない	その他	特にない	わからない	無回答
女性	4.6	1.0	—	2.8	0.5	1.0	3.8
男性	4.1	0.7	0.7	2.1	2.4	1.0	1.7

(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、あなたはどのように思いますか。
(○は1つだけ)

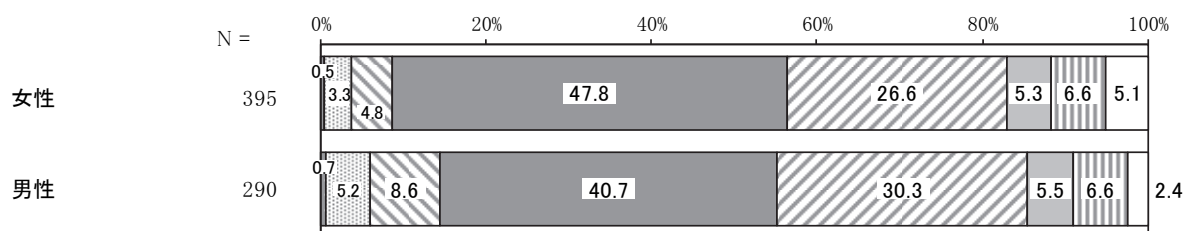
「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業に就く方がよい」の割合が44.7%と最も高く、次いで「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が28.4%となっています。

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。



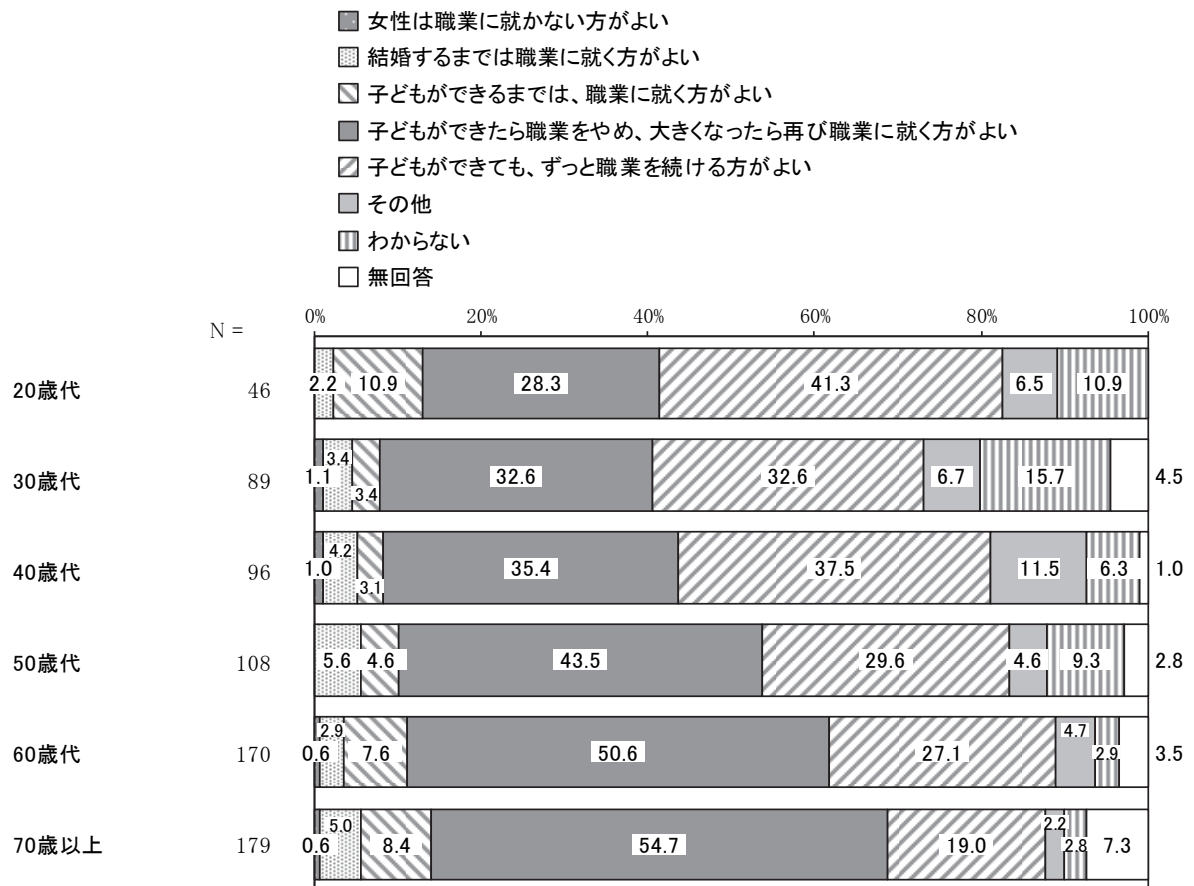
【性 別】

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。



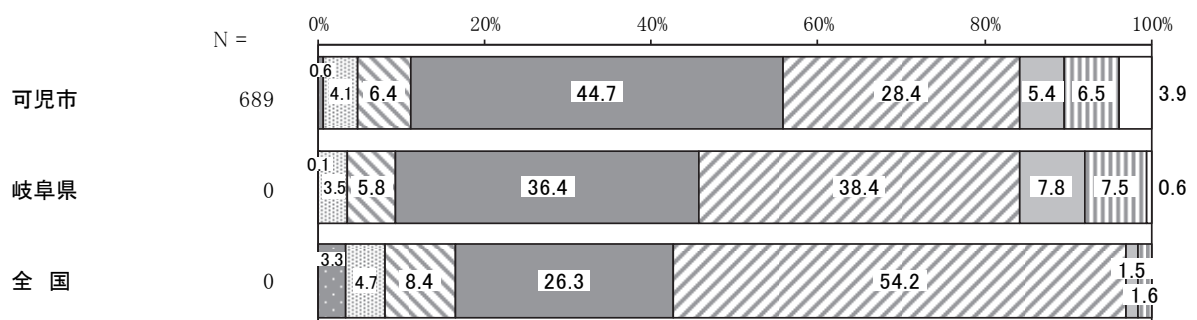
【年齢別】

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、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、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」

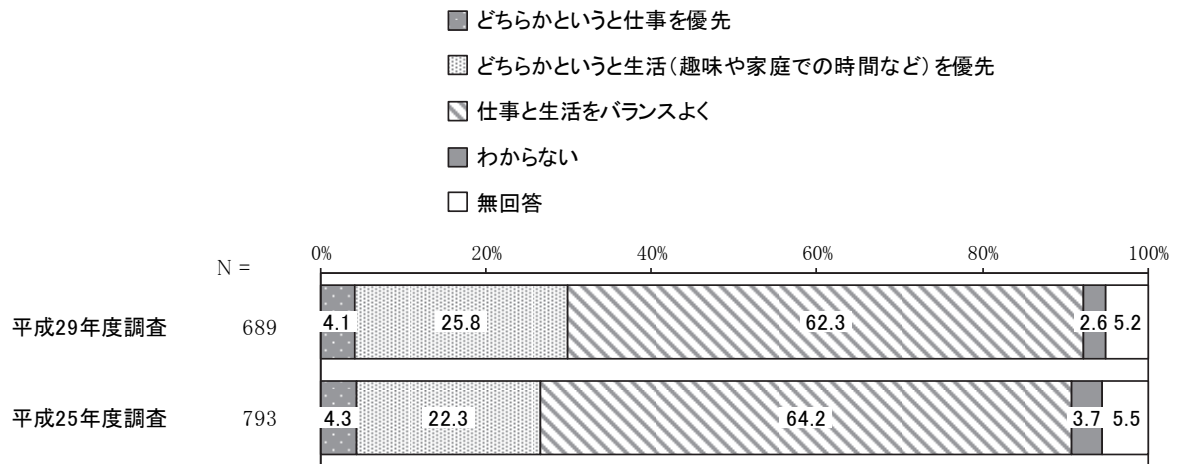
※全国の数値は、無回答を除く処理をしています。

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

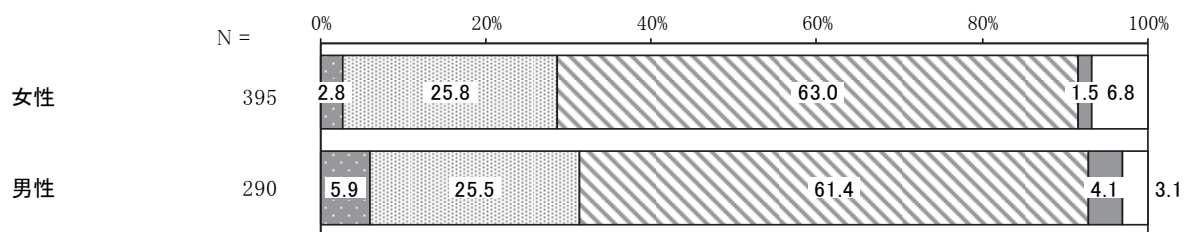
「仕事と生活をバランスよく」の割合が62.3%と最も高く、次いで「どちらかという生活（趣味や家庭での時間など）を優先」の割合が25.8%となっています。

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】

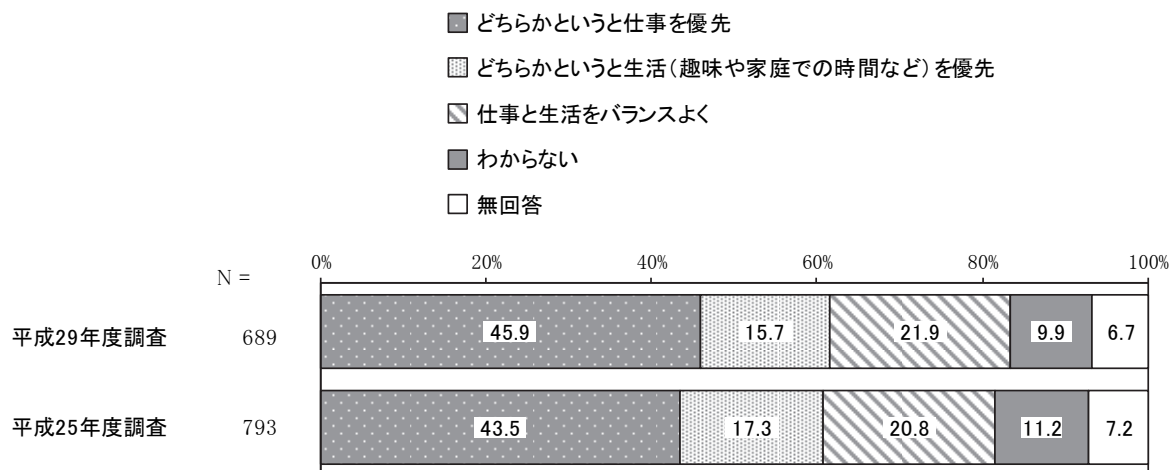
性別でみると、大きな差異はみられません。



②現実

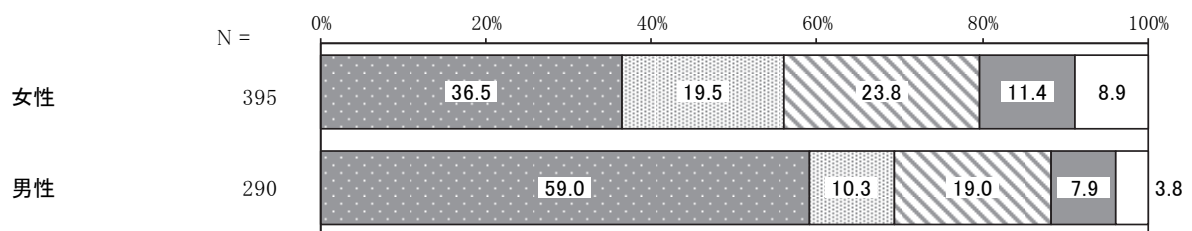
「どちらかという仕事を優先」の割合が 45.9%と最も高く、次いで「仕事と生活をバランスよく」の割合が 21.9%、「どちらかという生活（趣味や家庭での時間など）を優先」の割合が 15.7%となっています。

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。



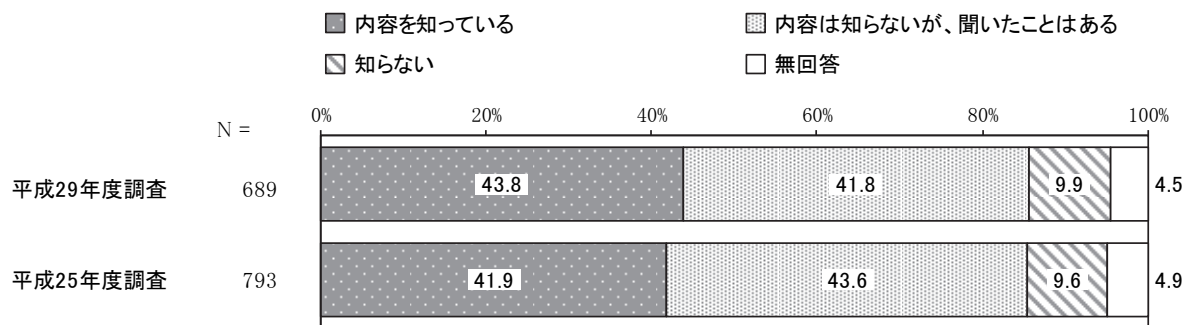
問 13 次の制度の内容についてご存知ですか。また実際に取得したことがありますか。
(①、②のそれぞれについて1つに○)

①育児休業制度

ア 内容の認知度

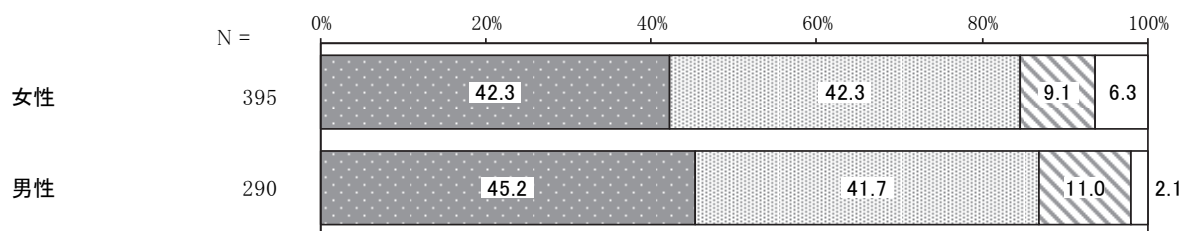
「内容を知っている」の割合が 43.8%と最も高く、次いで「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が 41.8%となっています。

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】

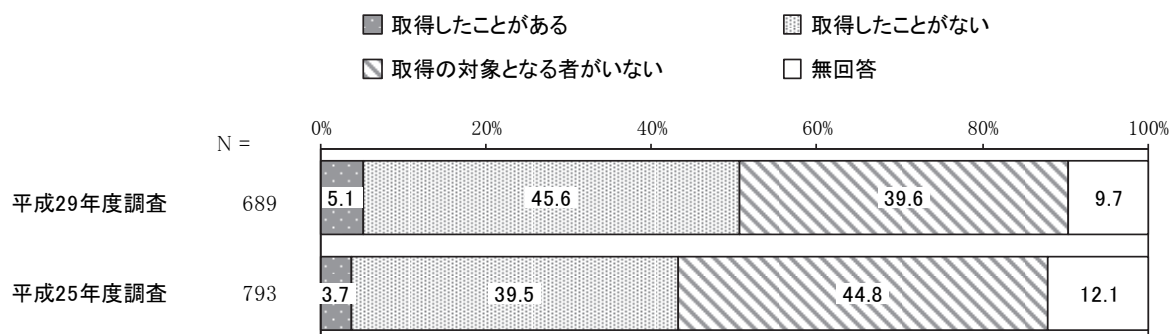
性別でみると、大きな差異はみられません。



イ 取得したことの有無

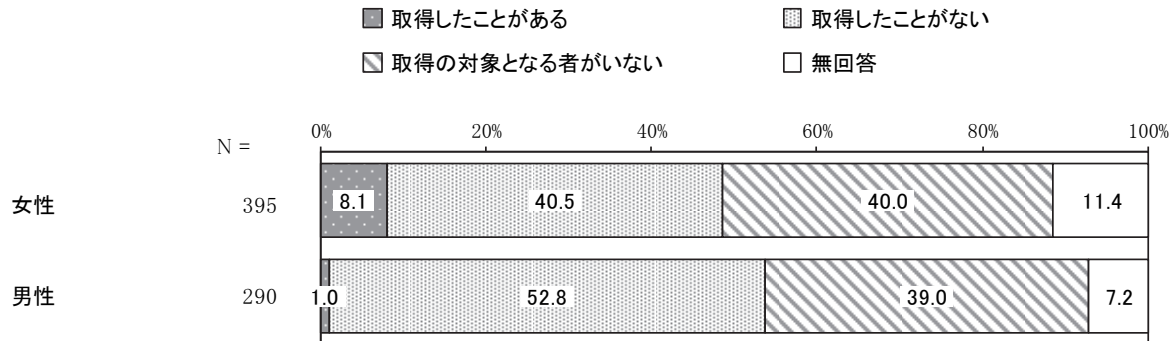
「取得したことがない」の割合が 45.6%と最も高く、次いで「取得の対象となる者がいない」の割合が 39.6%となっています。

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。

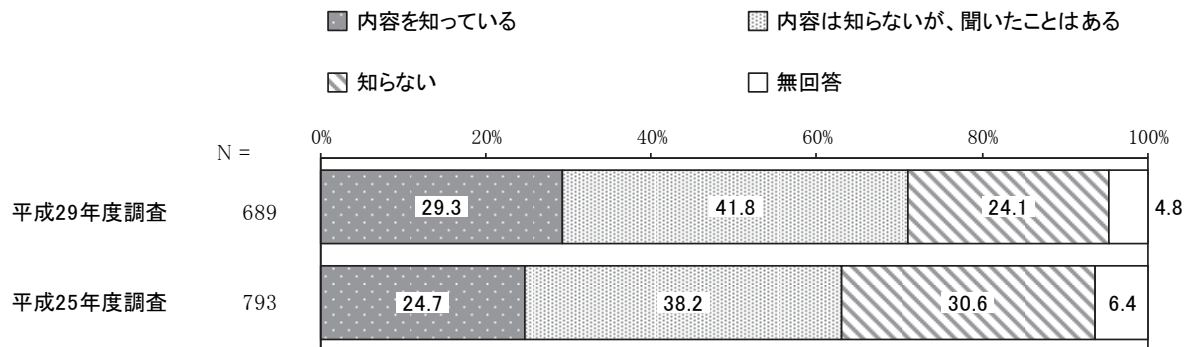


②介護休業制度

ア 内容の認知度

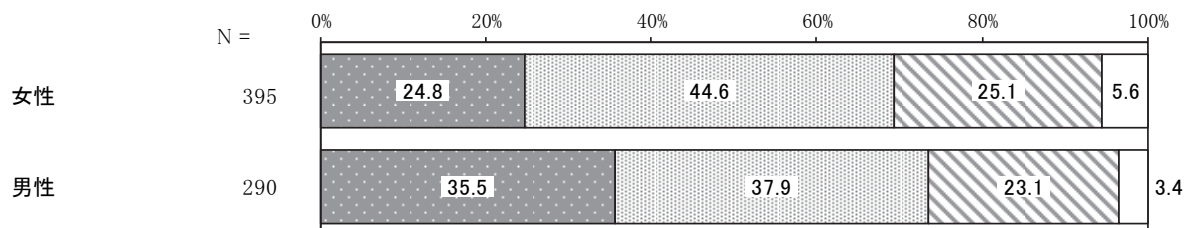
「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が41.8%と最も高く、次いで「内容を知っている」の割合が29.3%、「知らない」の割合が24.1%となっています。

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】

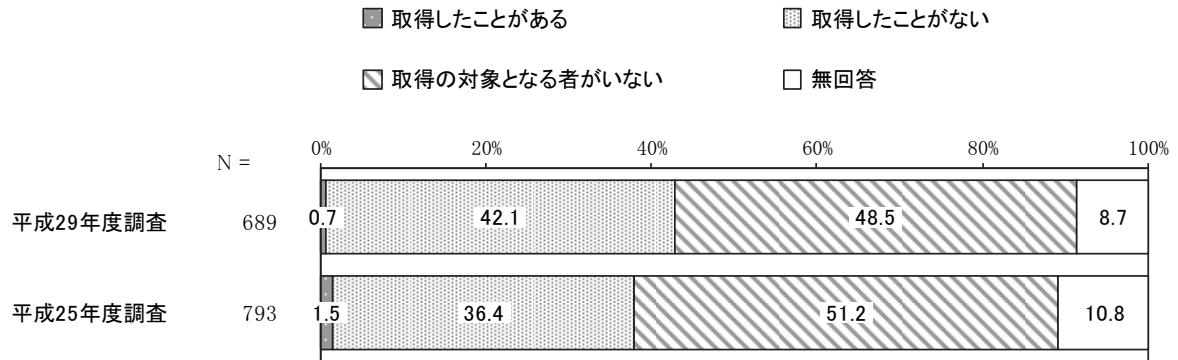
性別でみると、男性に比べ、女性で「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「内容を知っている」の割合が高くなっています。



イ 取得したことの有無

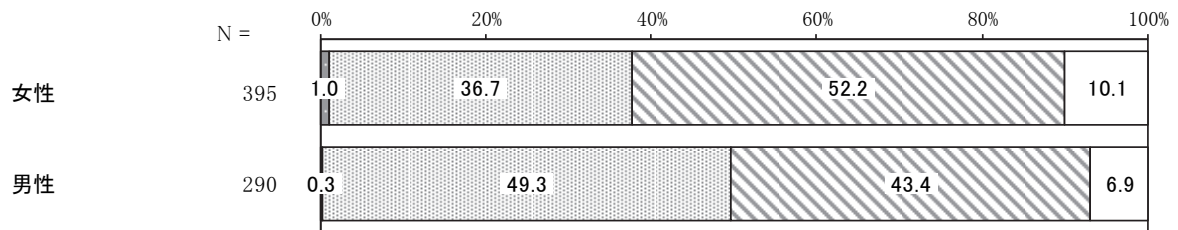
「取得の対象となる者がいない」の割合が 48.5%と最も高く、次いで「取得したことがない」の割合が 42.1%となっています。

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】

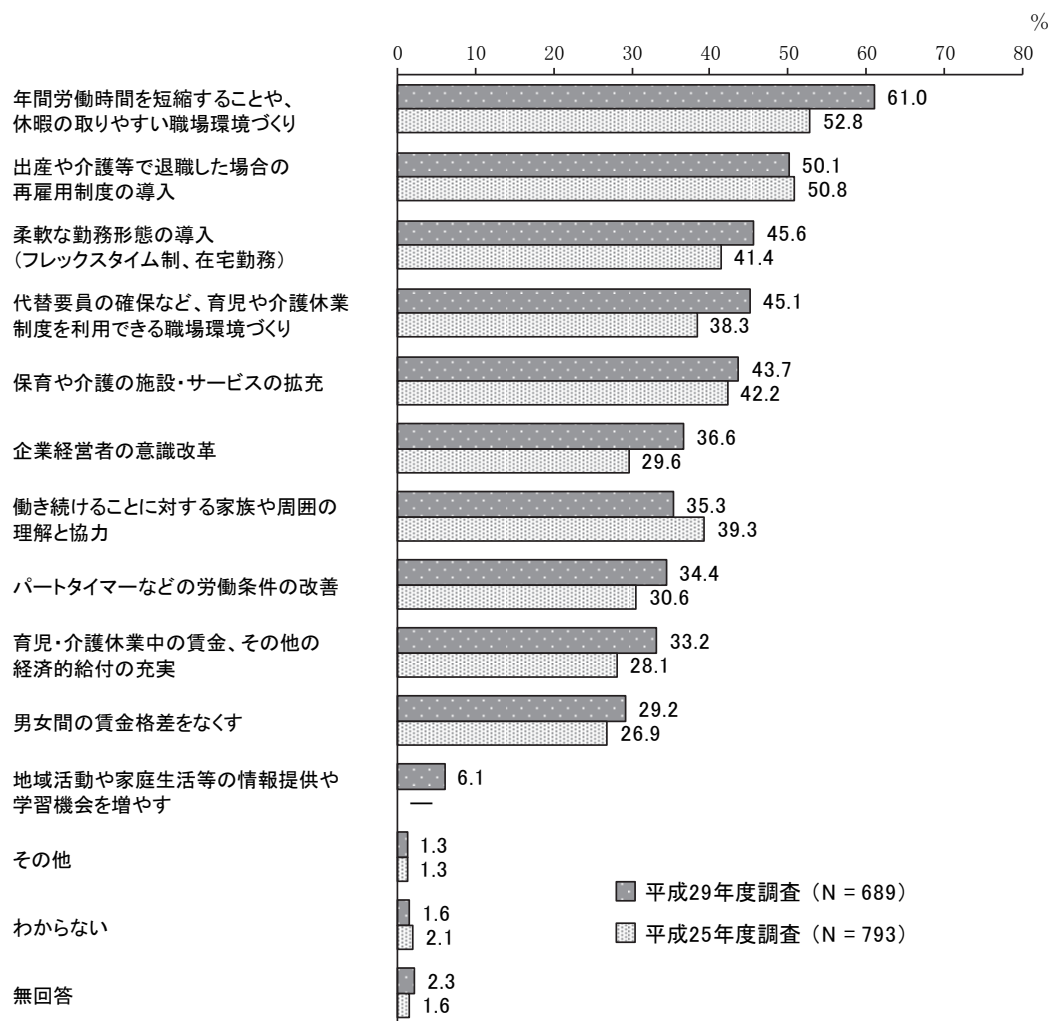
性別でみると、男性に比べ、女性で「取得の対象となる者がいない」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「取得したことがない」の割合が高くなっています。



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。（〇はいくつでも）

「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

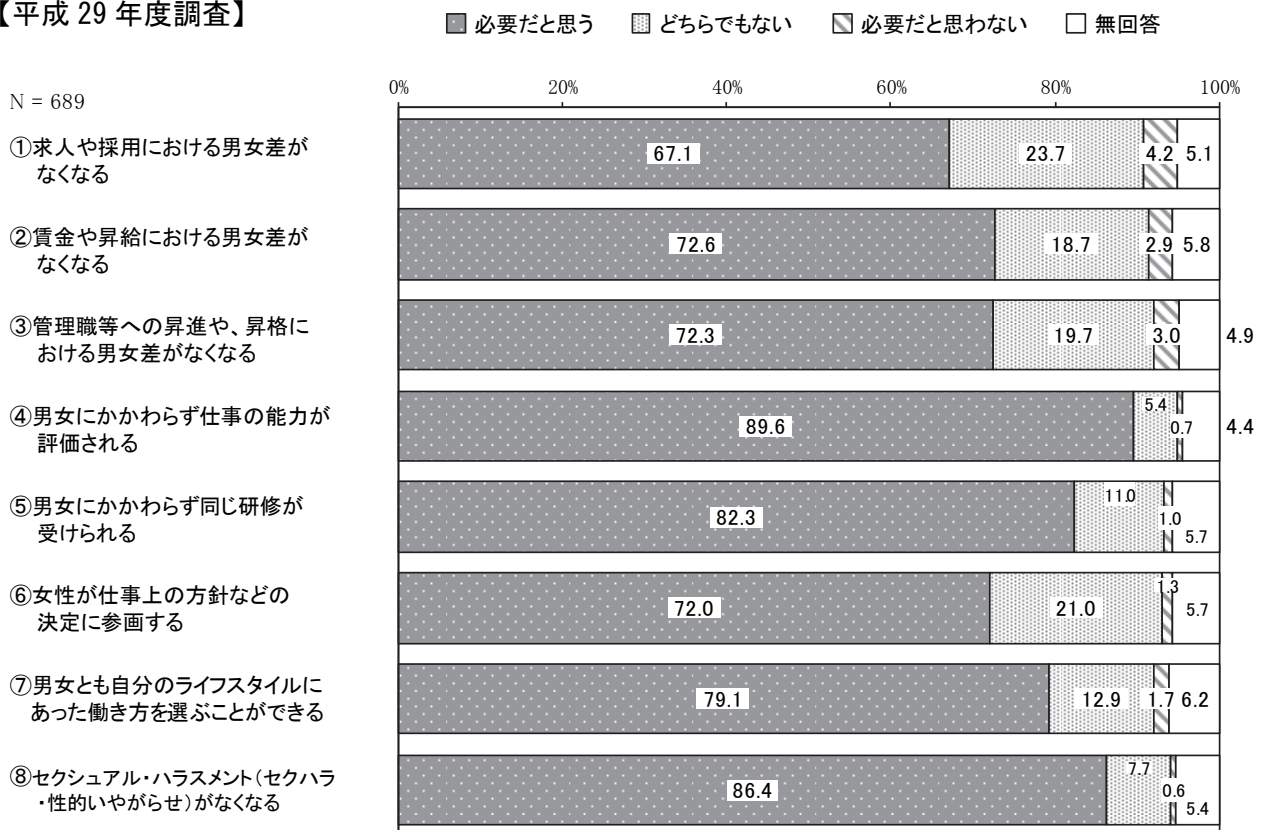
問 15 男女がともに働く職場において、どのようなことが必要だと思いますか。
(①～⑧のそれぞれについて1つに○)

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。

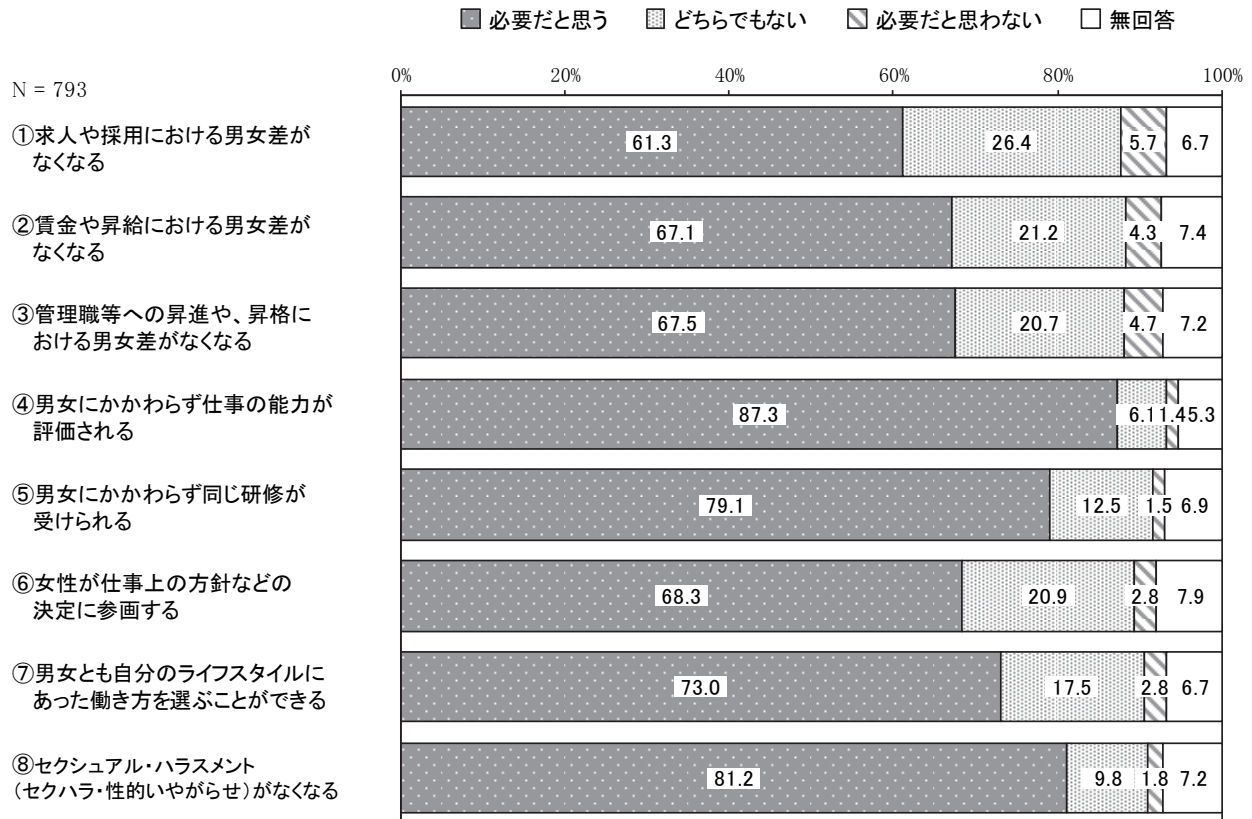
【平成 29 年度調査】

N = 689



【平成 25 年度調査】

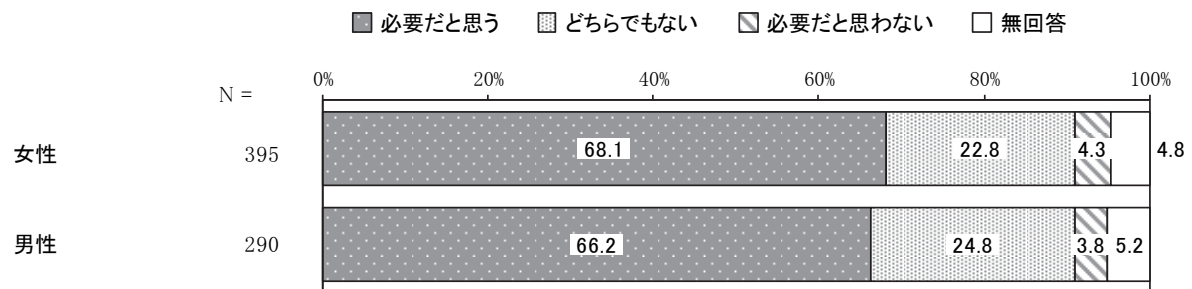
N = 793



①求人や採用における男女差がなくなる

【性 別】

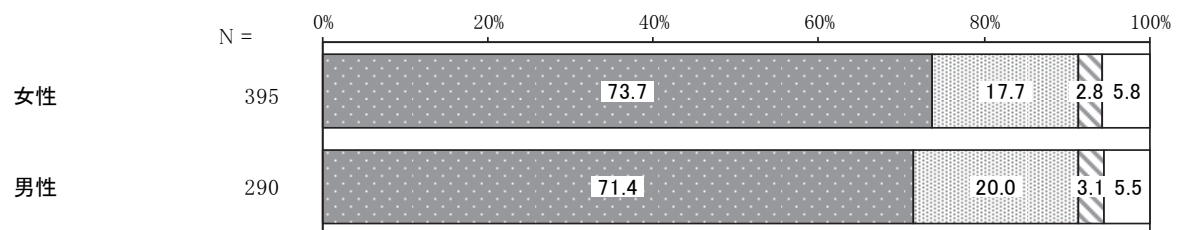
性別でみると、大きな差異はみられません。



②賃金や昇給における男女差がなくなる

【性 別】

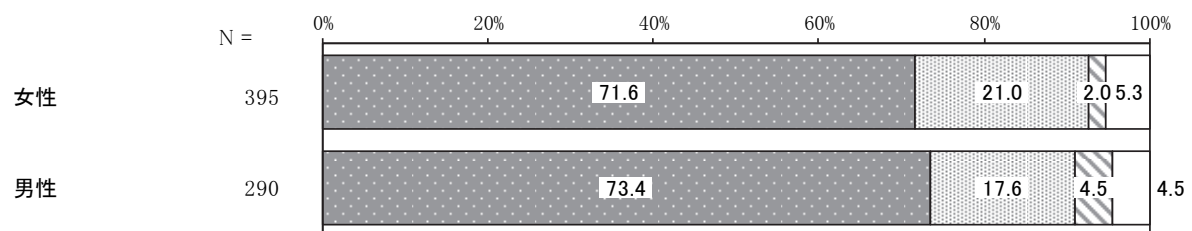
性別でみると、大きな差異はみられません。



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】

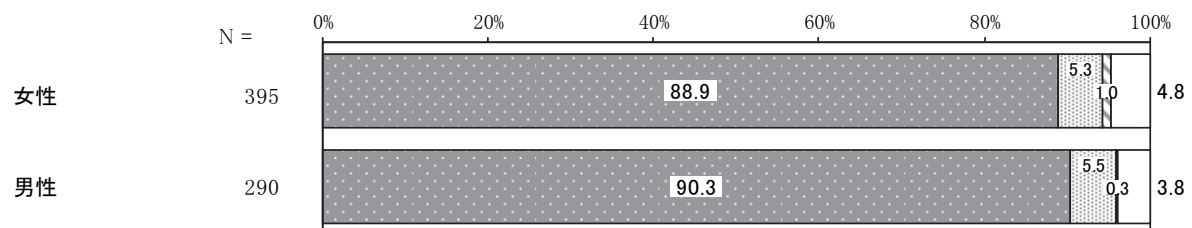
性別でみると、大きな差異はみられません。



④男女にかかわらず仕事の能力が評価される

【性 別】

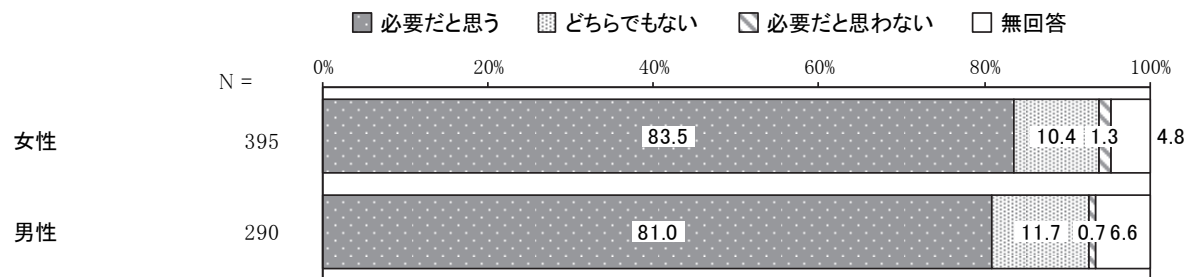
性別でみると、大きな差異はみられません。



⑤男女にかかわらず同じ研修が受けられる

【性 別】

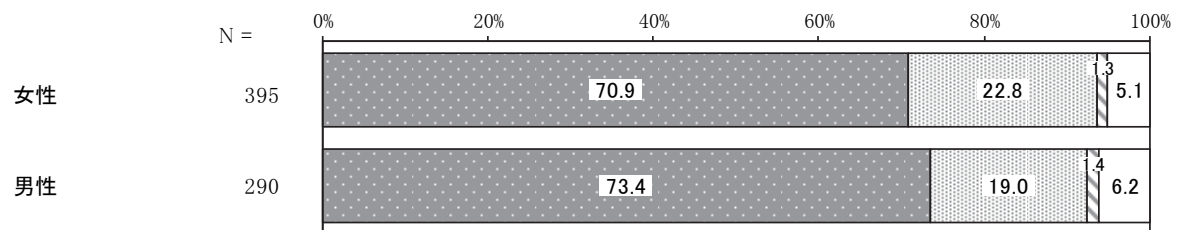
性別でみると、大きな差異はみられません。



⑥女性が仕事上の方針などの決定に参画する

【性 別】

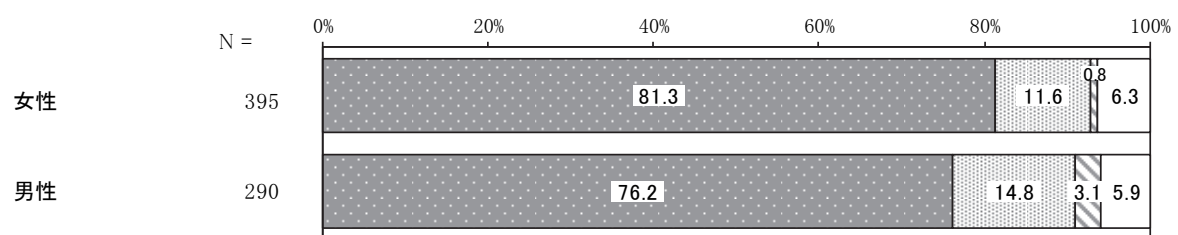
性別でみると、大きな差異はみられません。



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】

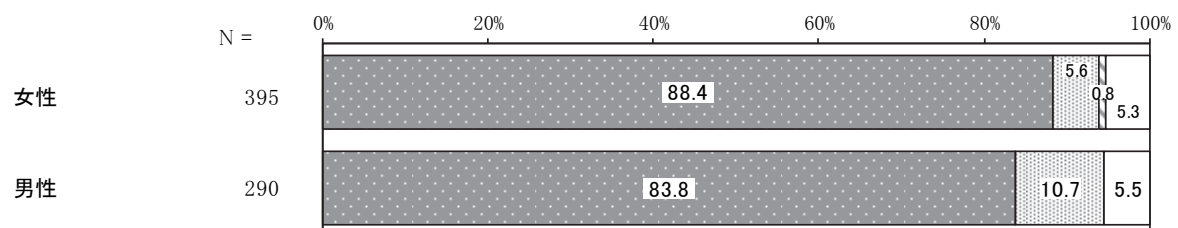
性別でみると、男性に比べ、女性で「必要だと思う」の割合が高くなっています。



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。

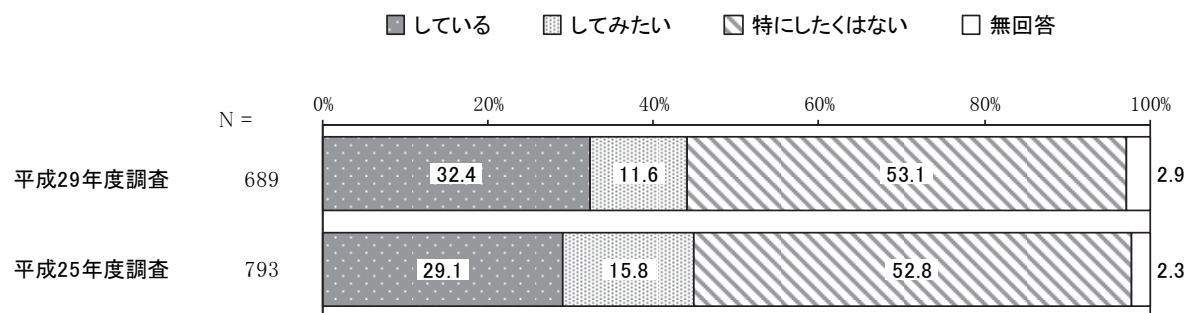


（５）地域活動について

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）

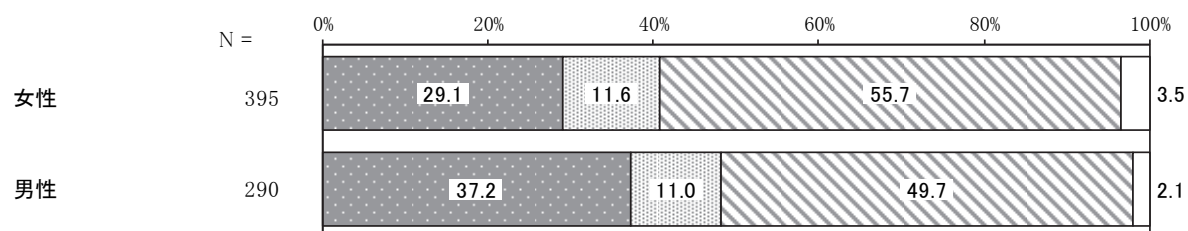
「特にしたくはない」の割合が53.1%と最も高く、次いで「している」の割合が32.4%、「してみたい」の割合が11.6%となっています。

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。

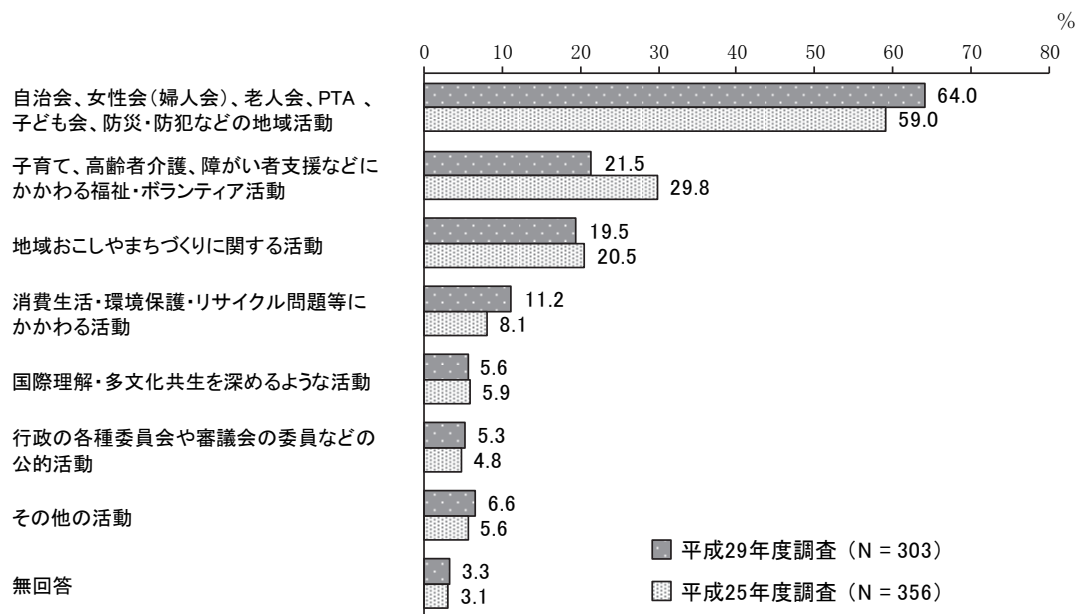


問 16－1 で「1. している」「2. してみたい」と答えた方におたずねします。

問 16－2 それはどのような活動ですか。(〇はいくつでも)

「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：％

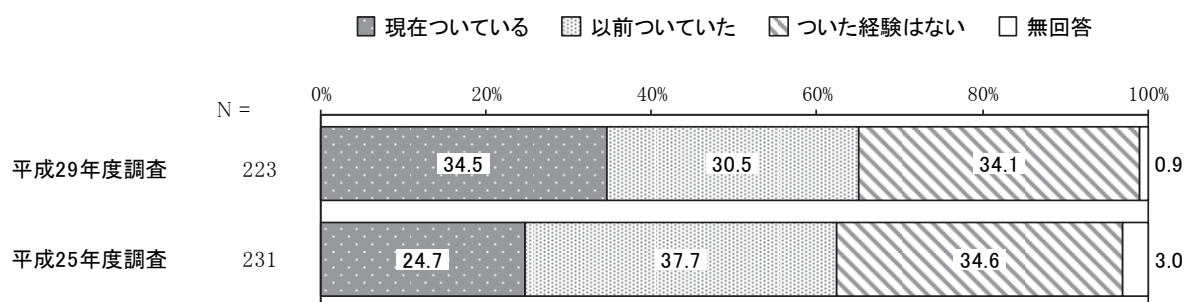
区分	有効回答数(件)	自治会、女性会(婦人会)、老人会、PTA、子ども会、防災・防犯などの地域活動	消費生活・環境保護・リサイクル問題等にかかわる活動	子育て、高齢者介護、障がい者支援などにかかわる福祉・ボランティア活動	国際理解・多文化共生を深めるような活動	行政の各種委員会や審議会の委員などの公的活動	地域おこしやまちづくりに関する活動	その他の活動	無回答
女性	161	57.8	10.6	31.7	5.0	3.7	16.1	7.5	3.7
男性	140	71.4	11.4	10.0	6.4	6.4	22.9	5.7	2.9

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)

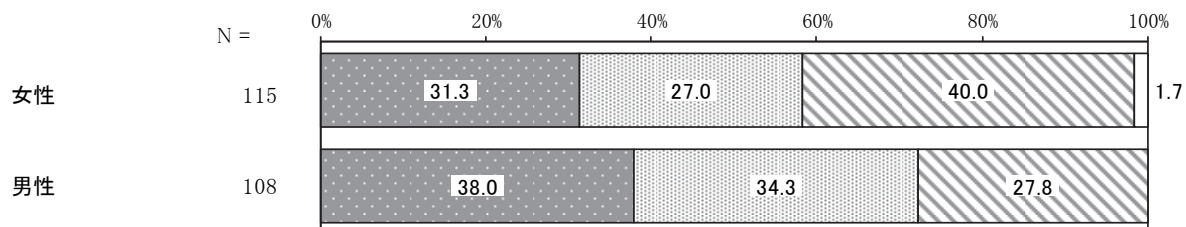
「現在についている」の割合が 34.5%と最も高く、次いで「ついた経験はない」の割合が 34.1%、「以前ついていた」の割合が 30.5%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「現在についている」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。



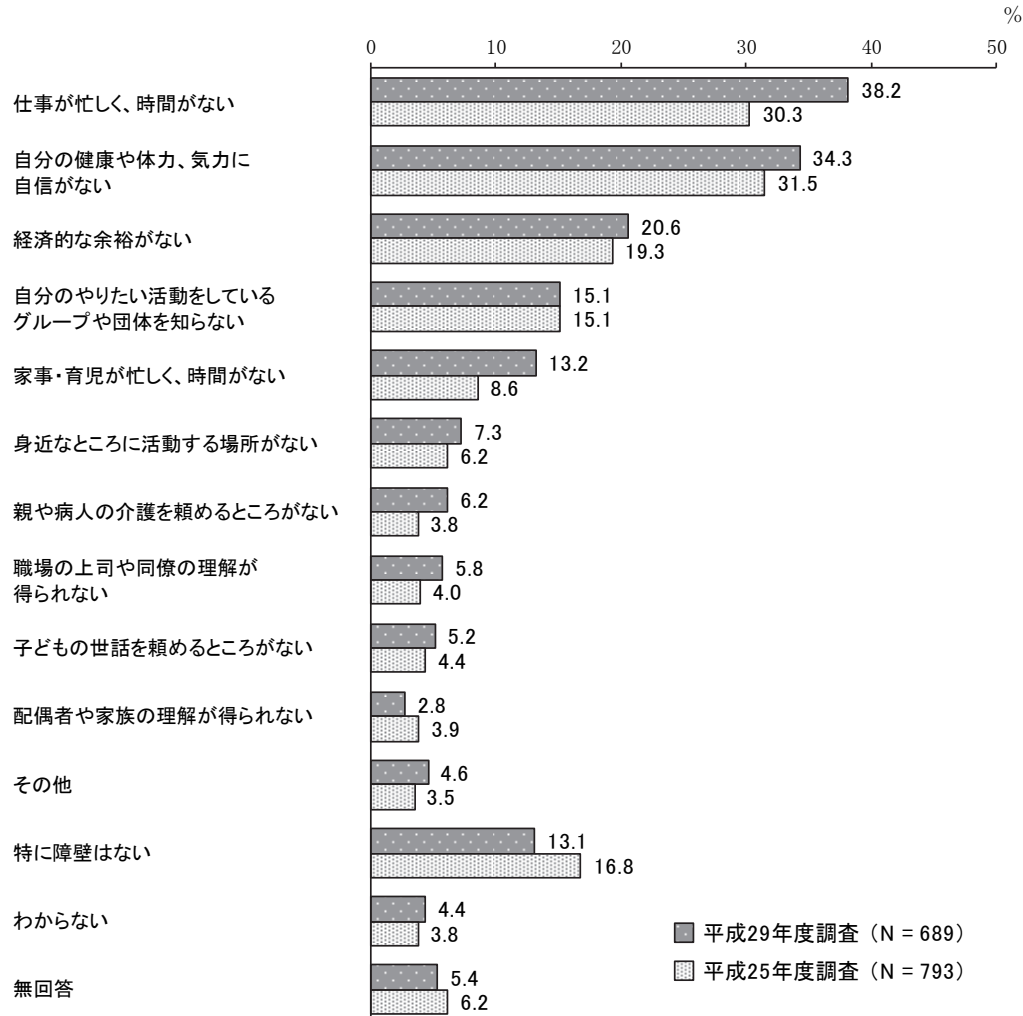
【性 別】

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「現在についている」「以前ついていた」の割合が高くなっています。



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

「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

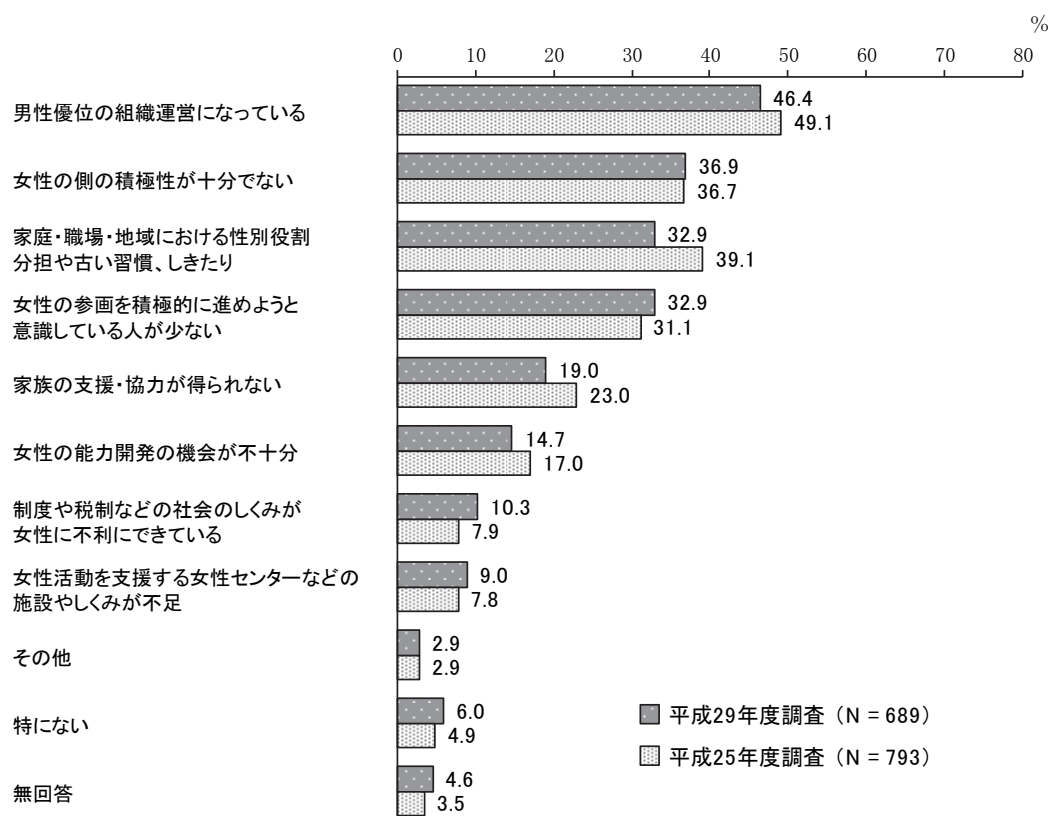
区分	自分の健康や体力、 気力に自信がない	自分のやりたい活動をし ているグループや団体を 知らない	身近なところに活動する 場所がない	その他	特に障壁はない	わからない	無回答
20歳代	26.1	26.1	4.3	2.2	4.3	8.7	2.2
30歳代	22.5	19.1	5.6	4.5	5.6	3.4	2.2
40歳代	22.9	19.8	8.3	8.3	4.2	1.0	3.1
50歳代	30.6	13.9	5.6	4.6	10.2	4.6	0.9
60歳代	41.8	16.5	9.4	0.6	21.2	4.7	3.5
70歳以上	43.6	7.3	7.3	7.3	17.9	5.0	13.4

（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せんか。（〇は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：％

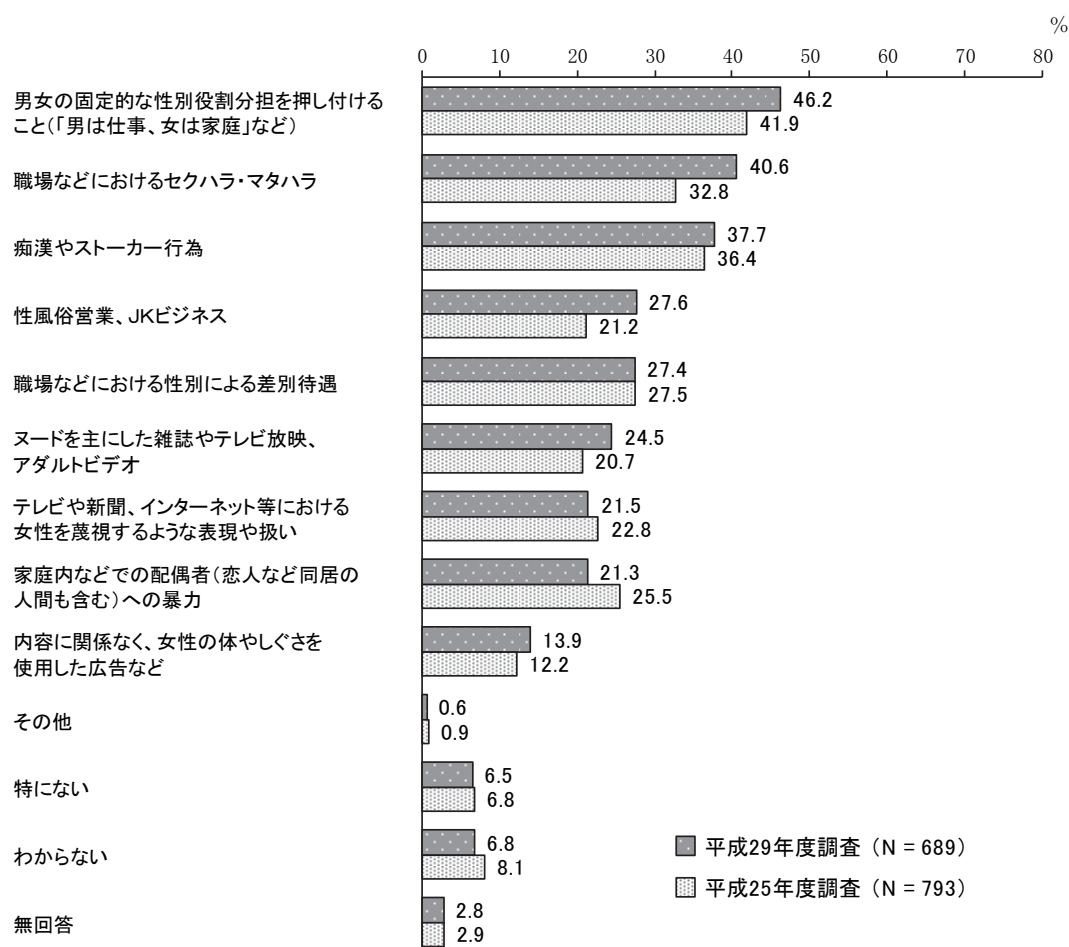
区分	有効回答数（件）	男性優位の組織運営になっている	家族の支援・協力が得られない	女性の能力開発の機会が不十分	女性活動を支援する女性センターなどの施設やしくみが不足	家庭・職場・地域における性別役割分担や古い習慣、しきたり	女性の側の積極性が十分でない	女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ない	制度や税制などの社会のしくみが女性に不利にできている	その他	特にない	無回答
女性	395	46.3	20.3	13.4	7.1	32.7	36.7	31.4	10.9	3.5	6.3	5.3
男性	290	46.9	17.6	16.6	11.0	33.4	36.9	34.5	9.7	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。(〇はいくつでも)

「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：％

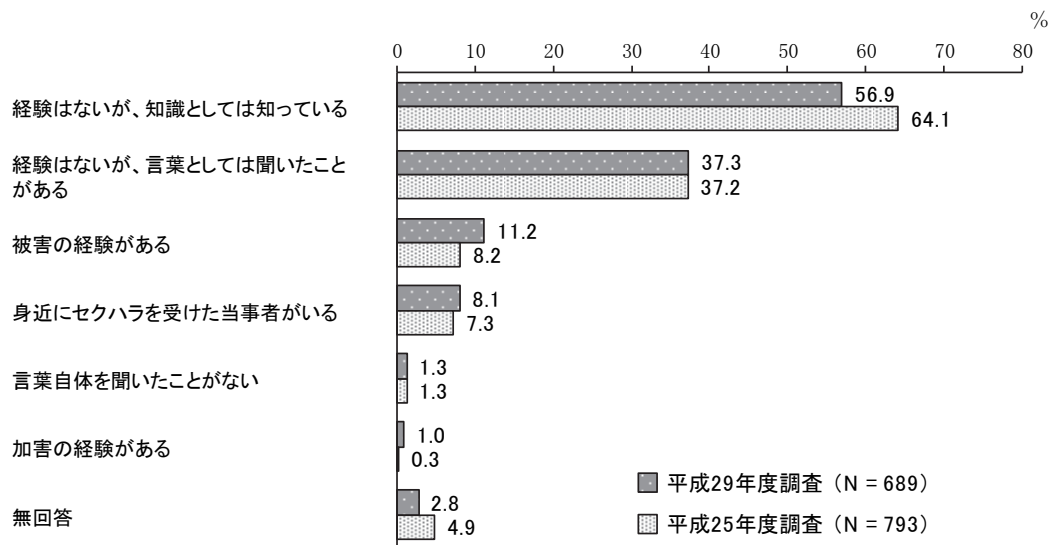
区分	有効回答数（件）	男女の固定的な性別役割分担を押し付けること（「男は仕事、女は家庭」など）	家庭内などでの配偶者（恋人など同居の間も含む）への暴力	職場などにおけるセクハラ・マタハラ	痴漢やストーカー行為	性風俗営業、JKビジネス	ヌードを主にした雑誌やテレビ放映、アダルトビデオ
20 歳代	46	43.5	13.0	56.5	34.8	8.7	10.9
30 歳代	89	48.3	20.2	53.9	49.4	30.3	18.0
40 歳代	96	43.8	24.0	39.6	34.4	21.9	19.8
50 歳代	108	51.9	26.9	47.2	45.4	25.0	23.1
60 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。
(〇はいくつでも)

「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：％

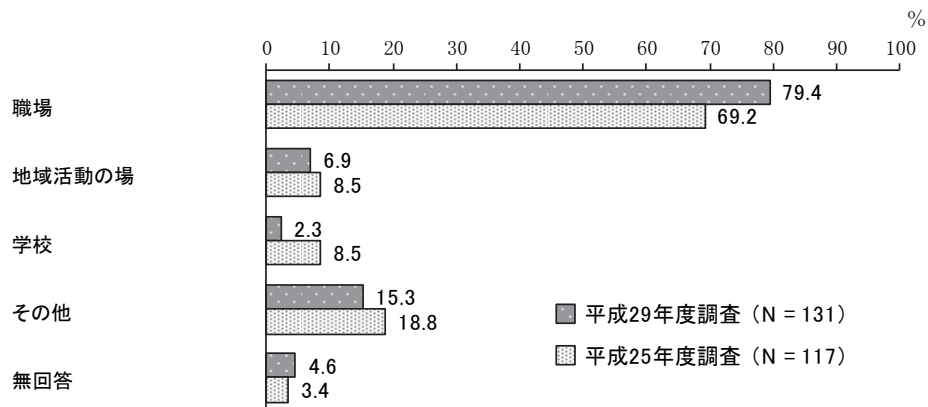
区分	有効回答数(件)	被害の経験がある	加害の経験がある	身近にセクハラを受けた当事者がいる	経験はないが、知識としては知っている	経験はないが、言葉としては聞いたことがある	言葉自体を聞いたことがない	無回答
女性	395	17.7	0.5	7.3	51.9	38.0	1.3	3.3
男性	290	2.1	1.7	9.3	63.4	35.9	1.4	2.1

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。(〇はいくつでも)

「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：％

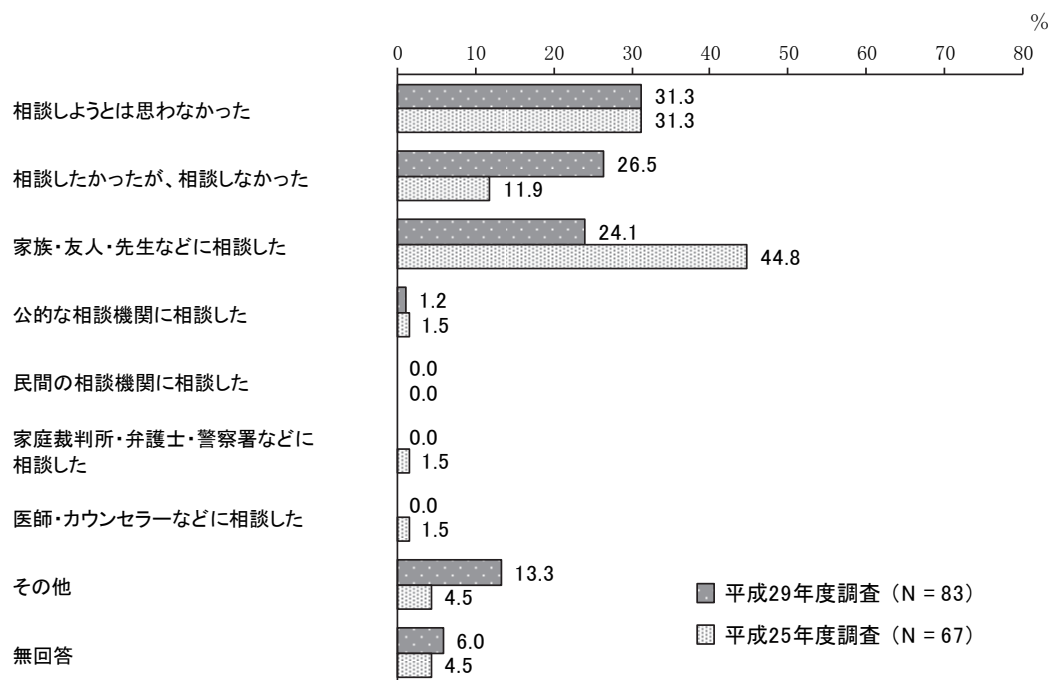
区分	有効回答数 (件)	職場	学校	地域活動の場	その他	無回答
女性	92	76.1	1.1	5.4	20.7	5.4
男性	38	86.8	5.3	10.5	2.6	2.6

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：％

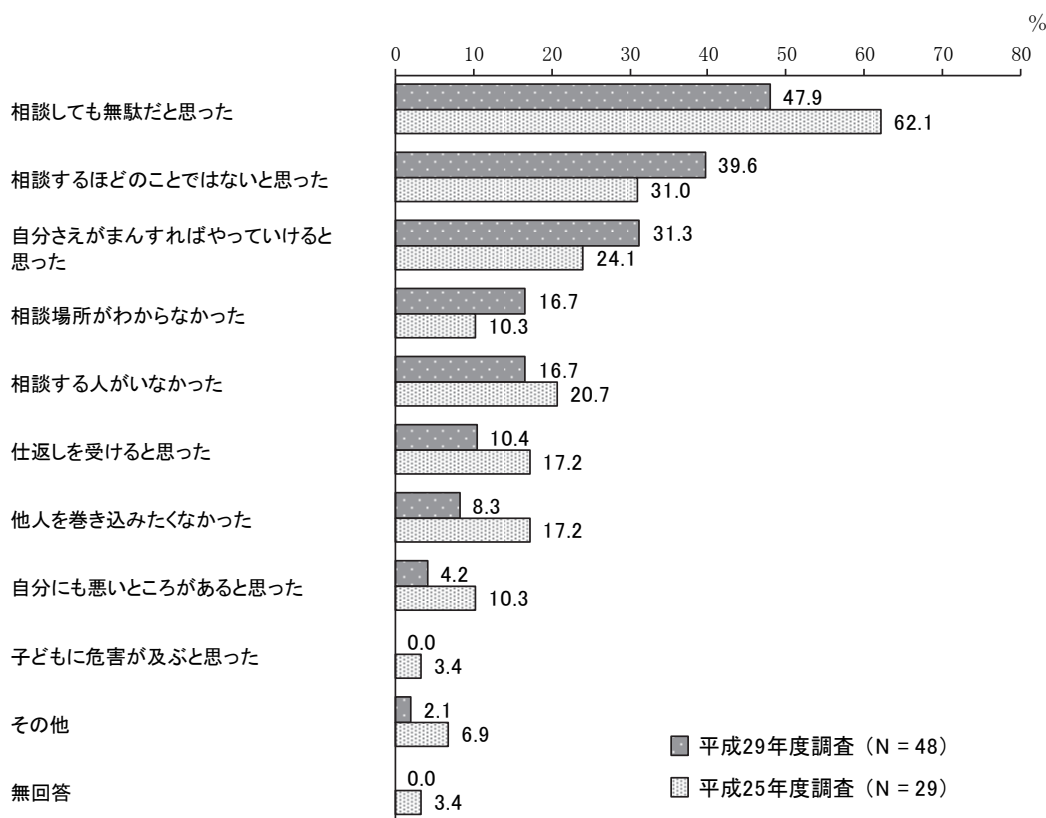
区分	有効回答数（件）	相談しようとは思わなかった	相談したかったが、相談しなかった	公的な相談機関に相談した	民間の相談機関に相談した	家庭裁判所・弁護士・警察署などに相談した	医師・カウンセラーなどに相談した	家族・友人・先生などに相談した	その他	無回答
女性	71	31.0	26.8	—	—	—	—	26.8	15.5	2.8
男性	11	36.4	18.2	9.1	—	—	—	9.1	—	27.3

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。
（〇はいくつでも）

「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：％

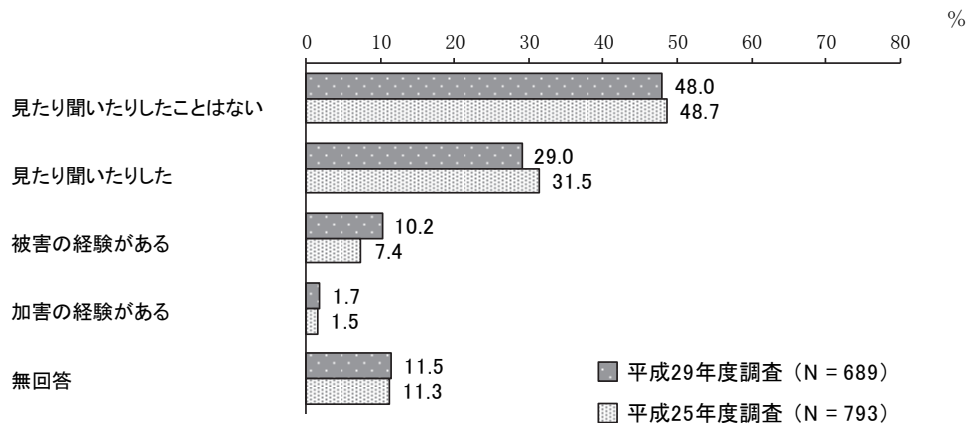
区分	有効回答数 (件)	相談しても無駄だ と思った	相談場所がわから なかった	相談する人がいなか った	自分さえがまんすべ ばやっていけると思 った	自分にも悪いところ があると思った	仕返しを受けると思 った	他人を巻き込みたく なかった	子どもに危害が及ぶ と思った	相談するほどのこと ではないと思った	その他	無回答
女性	41	46.3	19.5	19.5	31.7	2.4	12.2	7.3	—	36.6	2.4	—
男性	6	66.7	—	—	16.7	16.7	—	—	—	50.0	—	—

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。

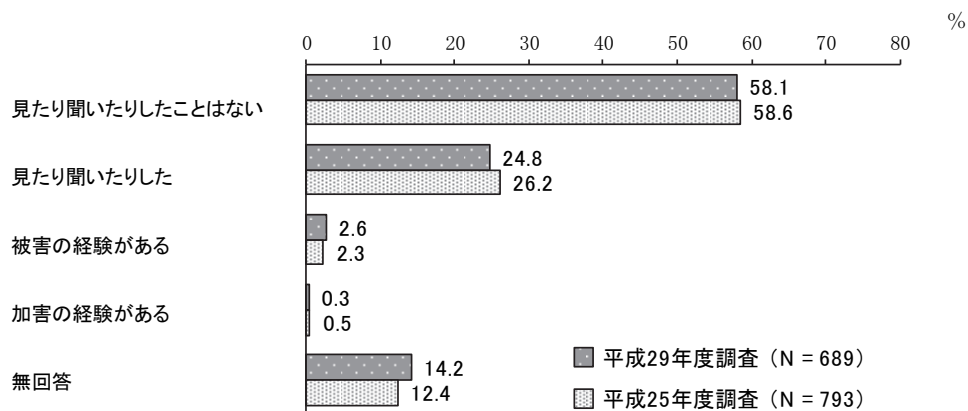
単位：％

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。

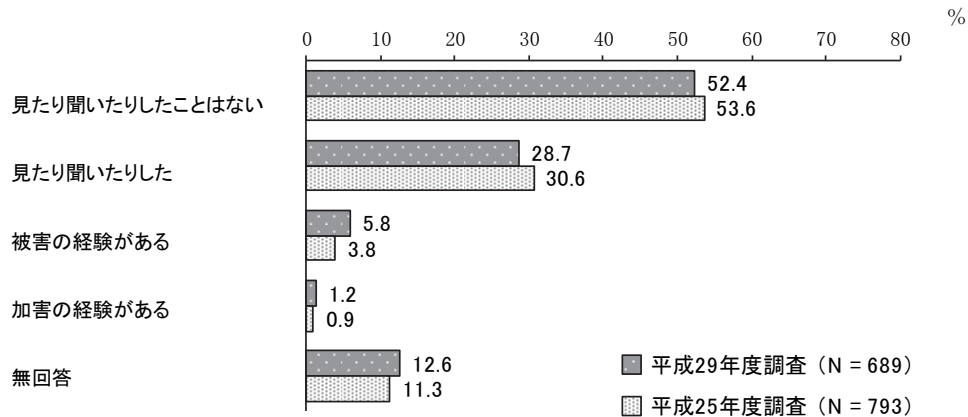
単位：％

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。

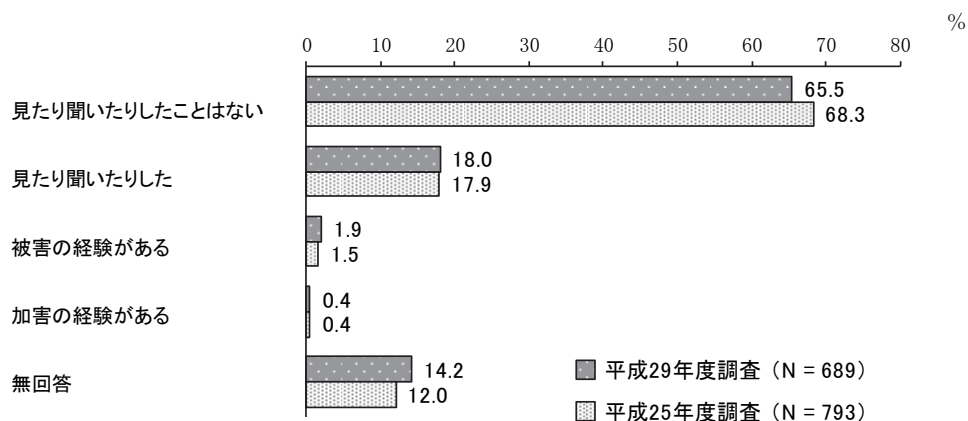
単位：％

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。

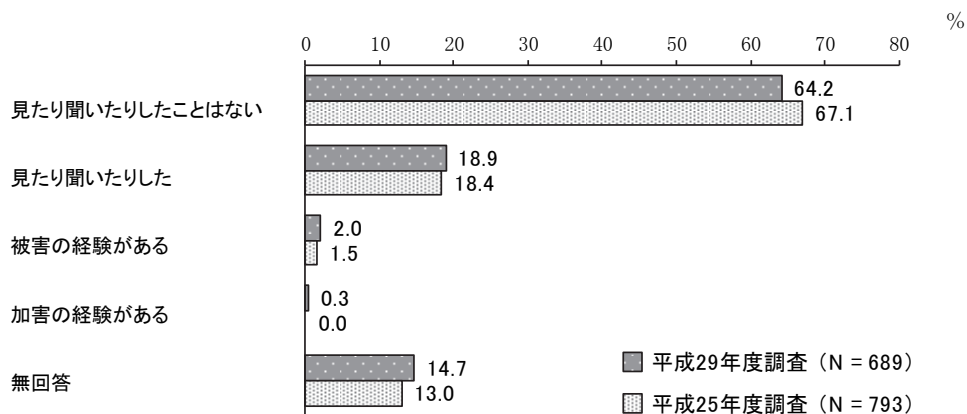
単位：％

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。

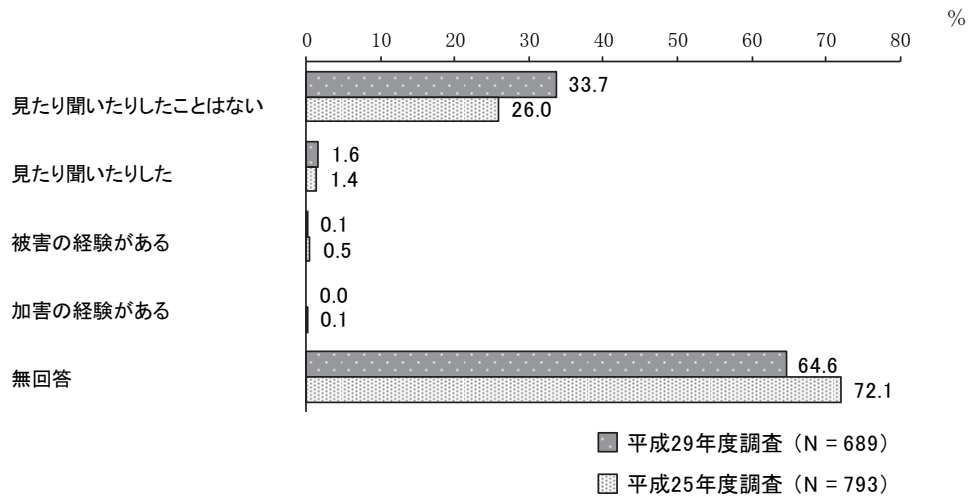
単位：％

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：％

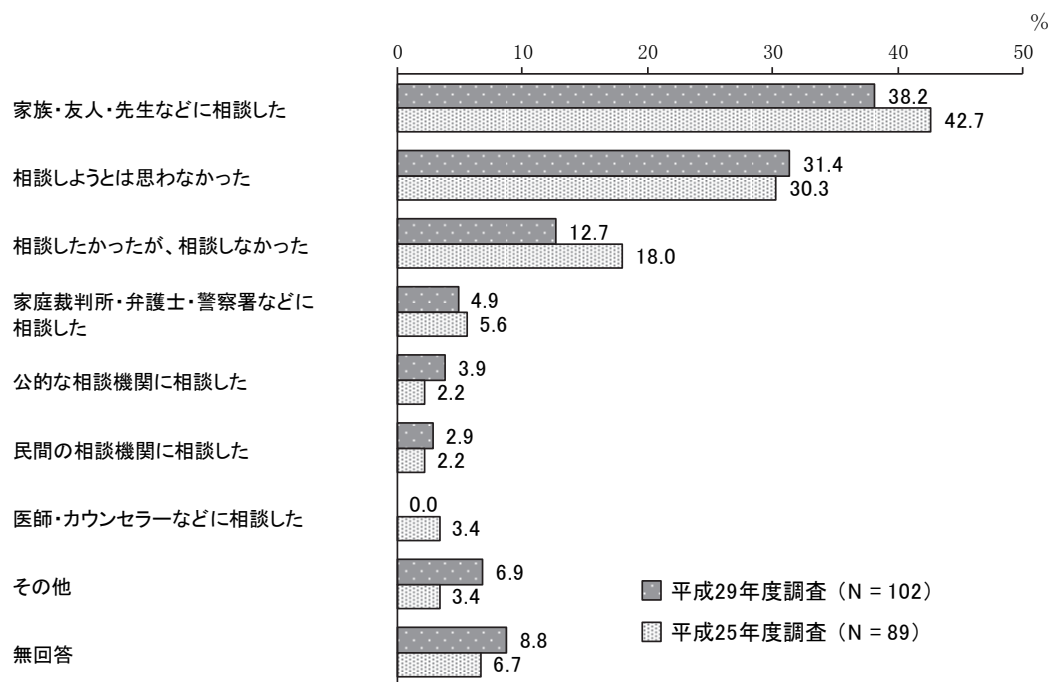
区分	有効回答数(件)	被害の経験がある	加害の経験がある	見たり聞いたりした	見たり聞いたりしたことはない	無回答
女性	395	0.3	—	0.3	31.1	68.4
男性	290	—	—	3.4	37.2	59.3

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：％

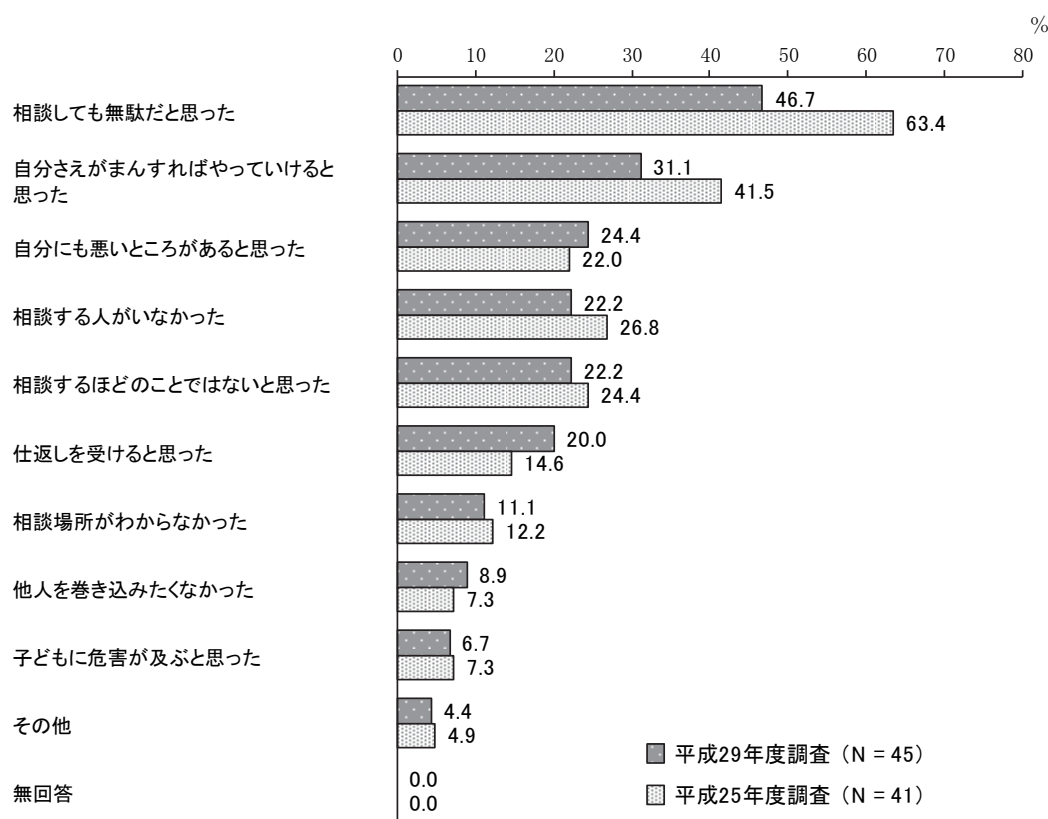
区分	有効回答数 (件)	相談しようとは思わなかった	相談したかったが、相談しなかった	公的な相談機関に相談した	民間の相談機関に相談した	家庭裁判所・弁護士・警察署などに相談した	医師・カウンセラーなどに相談した	家族・友人・先生などに相談した	その他	無回答
女性	65	21.5	12.3	6.2	4.6	7.7	—	52.3	7.7	3.1
男性	35	51.4	11.4	—	—	—	—	11.4	5.7	20.0

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。
（〇はいくつでも）

「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。

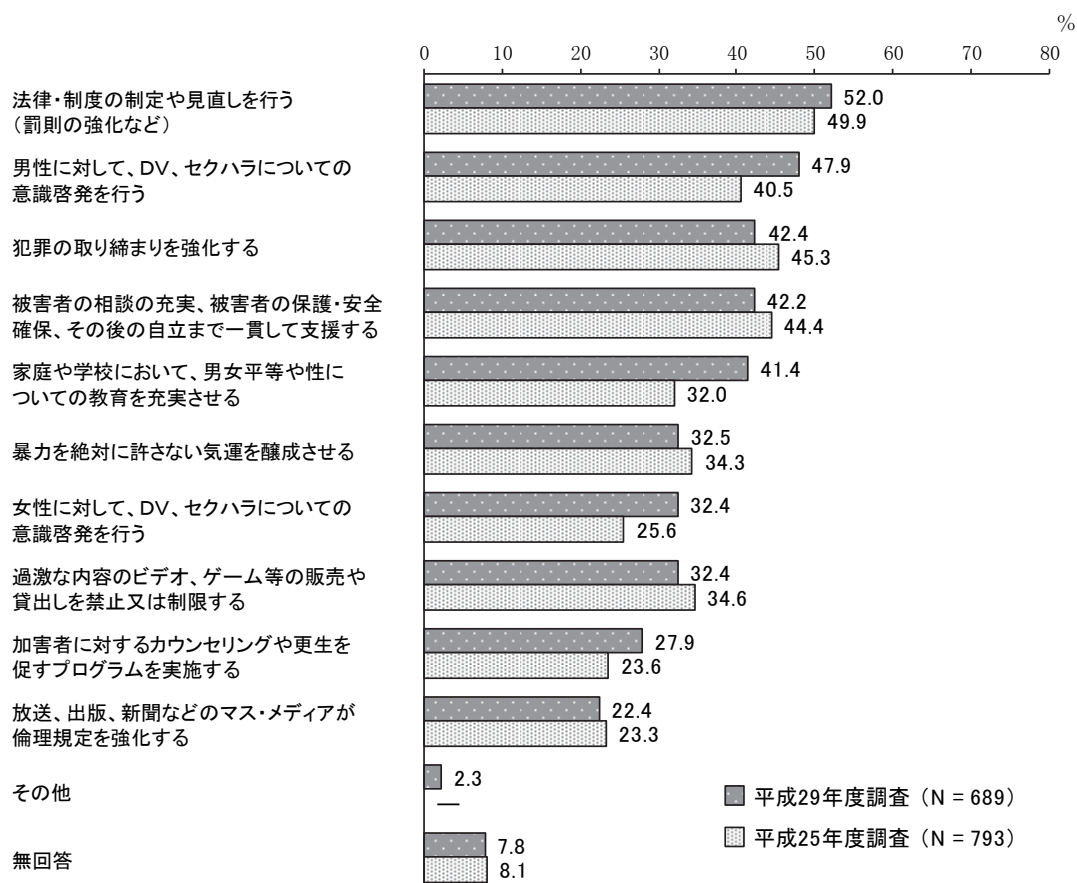
単位：％

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。（〇はいくつでも）

「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

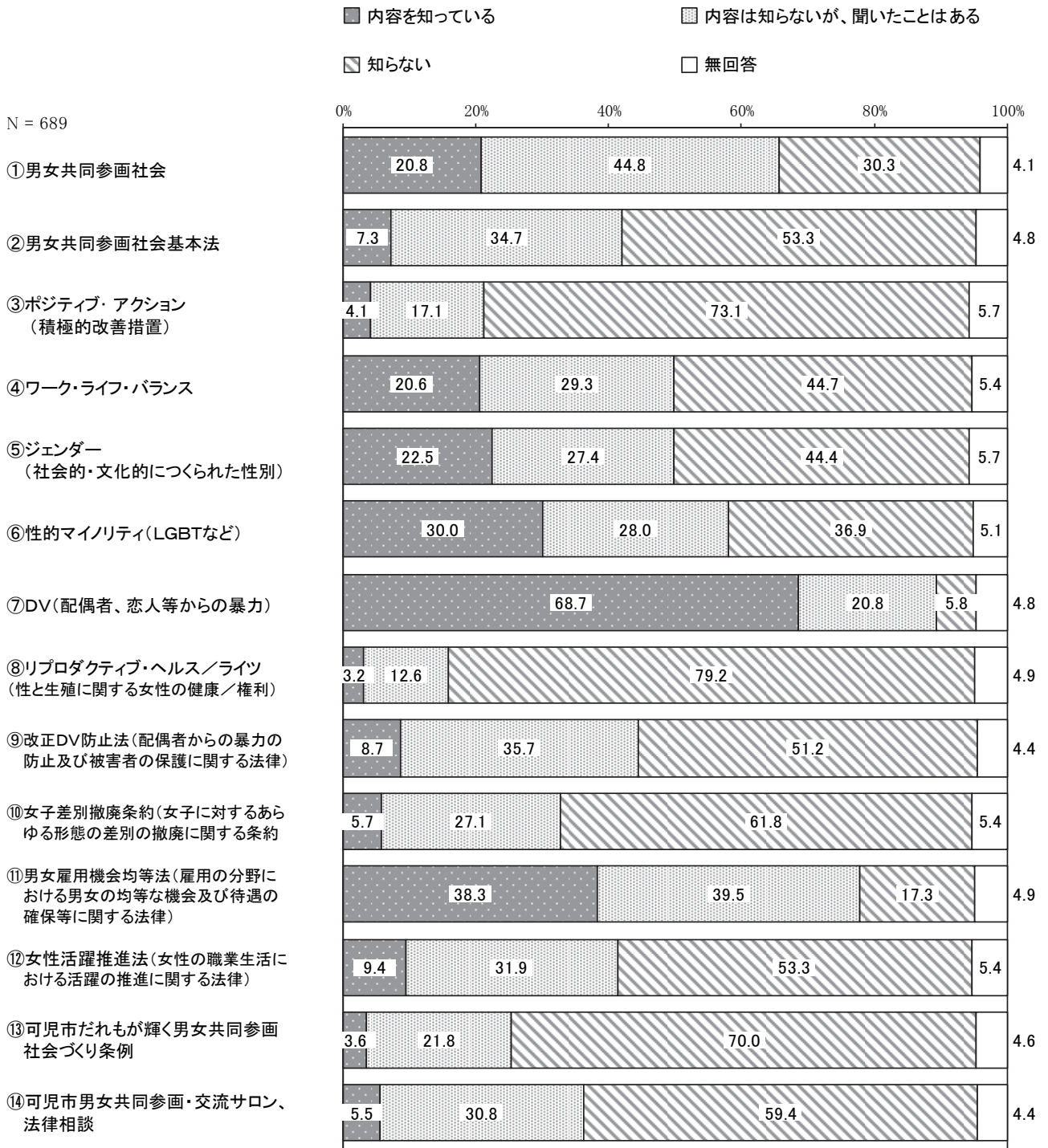
問 23 次の「ことがら」や「ことば」を見たり聞いたりしたことがありますか。
（①～⑭のそれぞれについて１つに○）

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】

N = 689



【平成 25 年度調査】

N = 793

①男女共同参画社会

②ポジティブ・アクション
(積極的改善措置)

③ジェンダー
(社会的・文化的につくられた性別)

④DV(配偶者、恋人等からの暴力)

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)

⑥男女共同参画社会基本法

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)

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)

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)

⑩可児市だれもが輝く男女共同
参画社会づくり条例

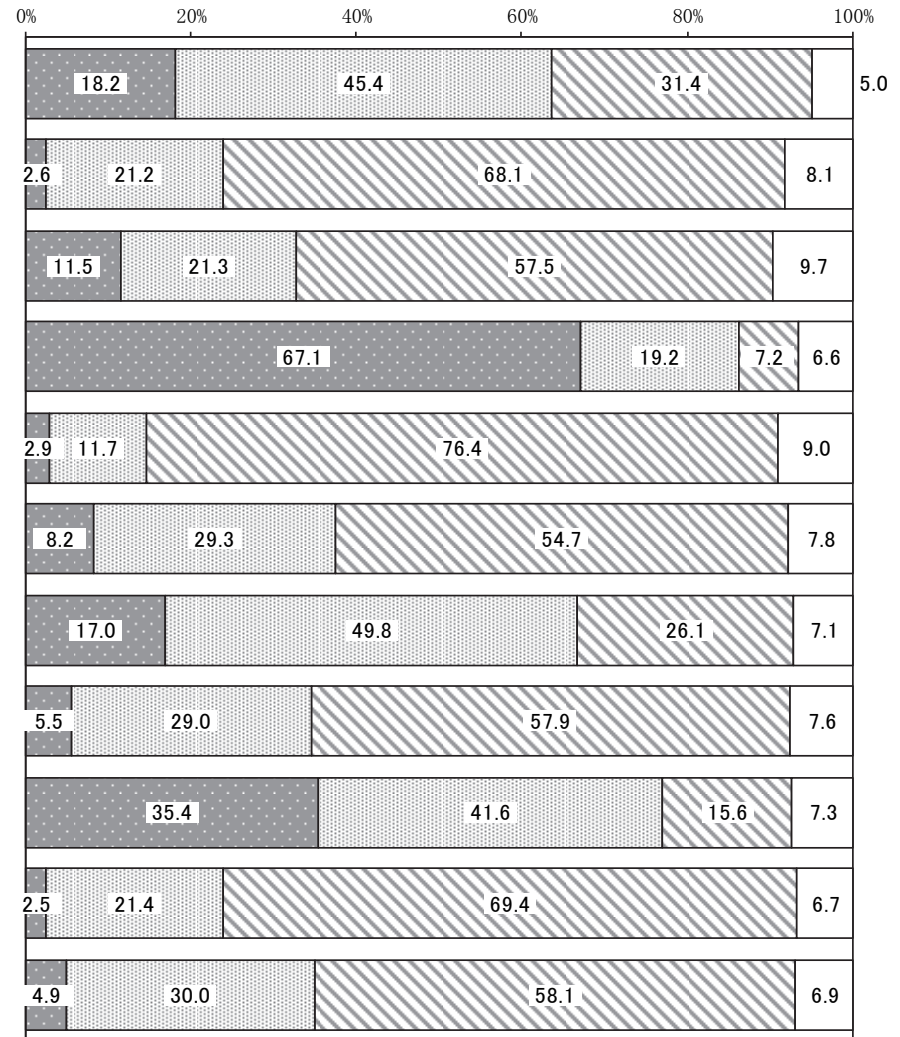
⑪可児市男女共同参画・
交流サロン、法律相談

■ 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

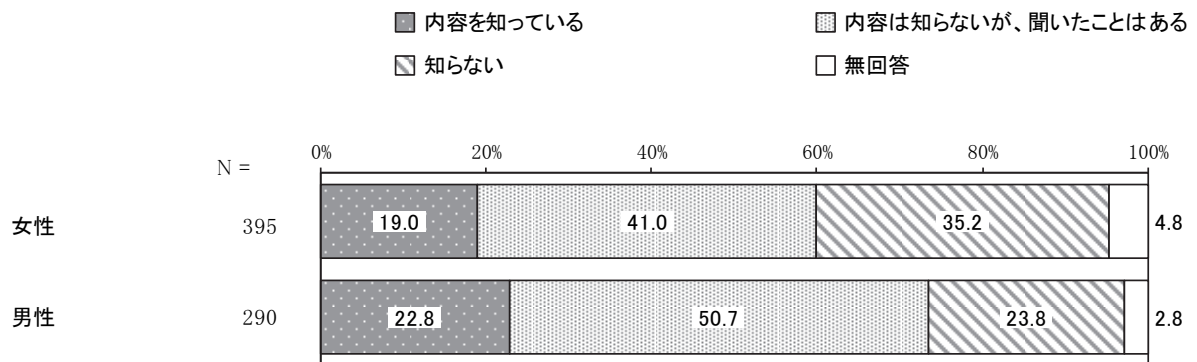
□ 無回答



①男女共同参画社会

【性 別】

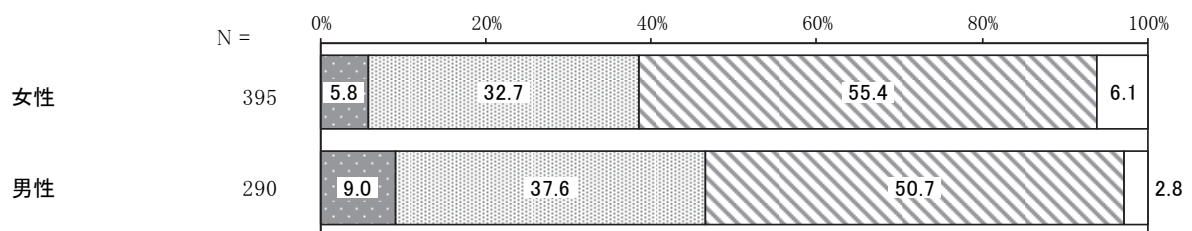
性別でみると、男性に比べ、女性で「知らない」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が高くなっています。



②男女共同参画社会基本法

【性 別】

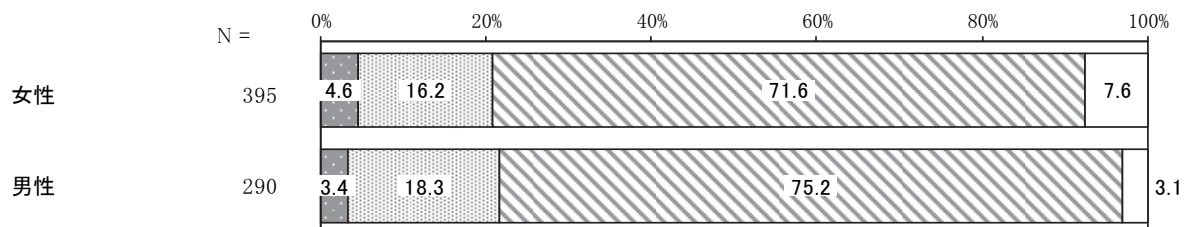
性別でみると、大きな差異はみられません。



③ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

【性 別】

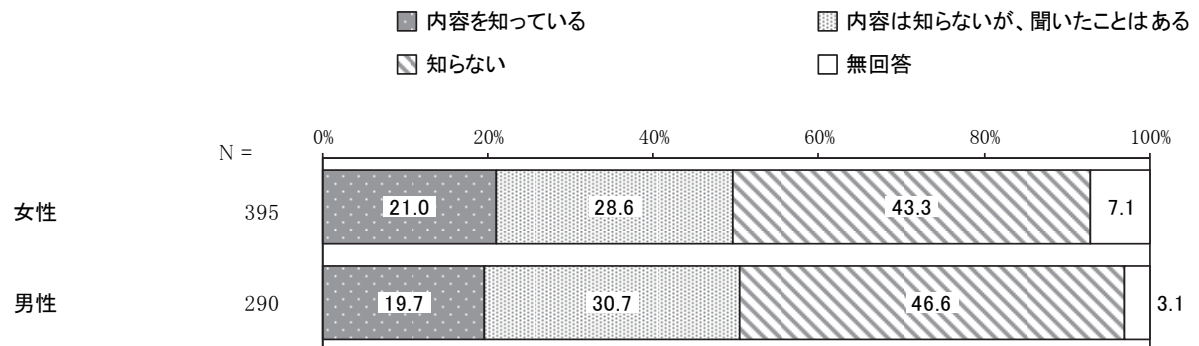
性別でみると、大きな差異はみられません。



④ワーク・ライフ・バランス

【性 別】

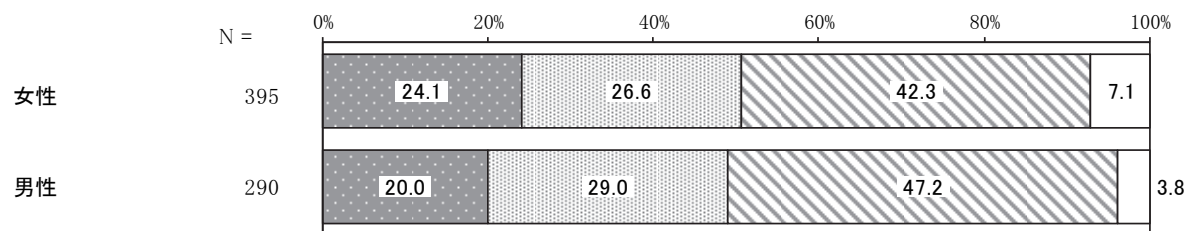
性別でみると、大きな差異はみられません。



⑤ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別）

【性 別】

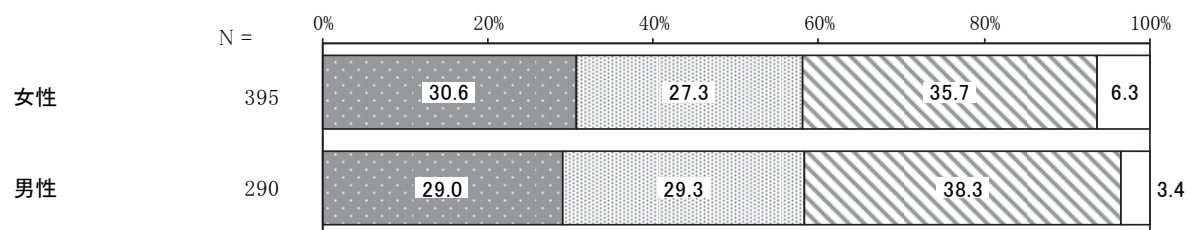
性別でみると、大きな差異はみられません。



⑥性的マイノリティ（LGBTなど）

【性 別】

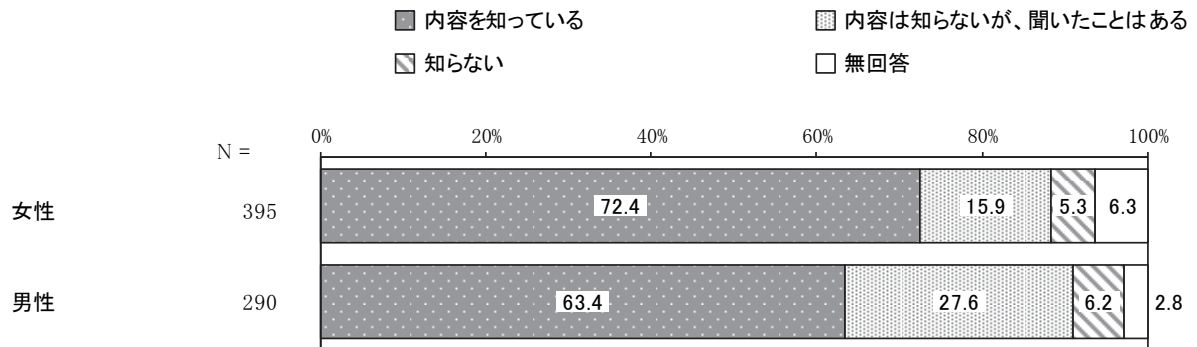
性別でみると、大きな差異はみられません。



⑦DV（配偶者、恋人等からの暴力）

【性 別】

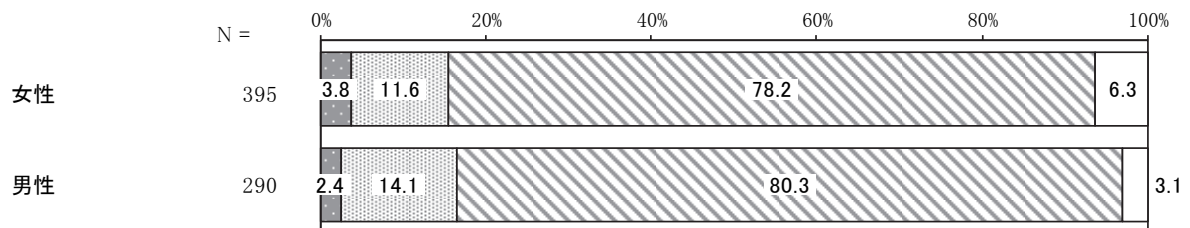
性別でみると、男性に比べ、女性で「内容を知っている」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が高くなっています。



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】

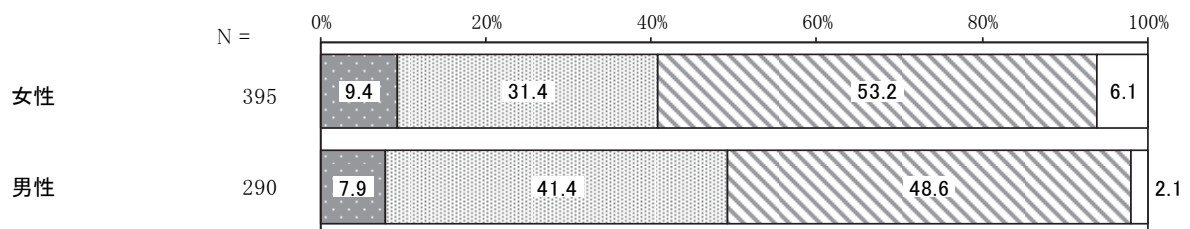
性別でみると、大きな差異はみられません。



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】

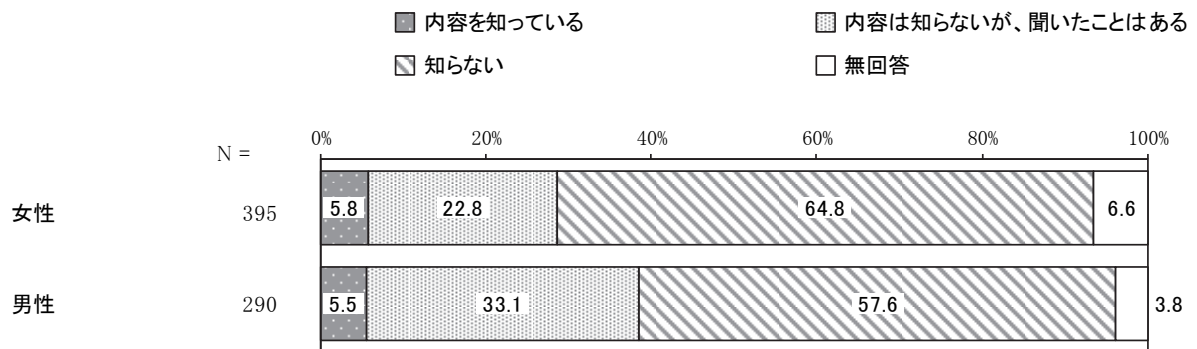
性別でみると、女性に比べ、男性で「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が高くなっています。



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】

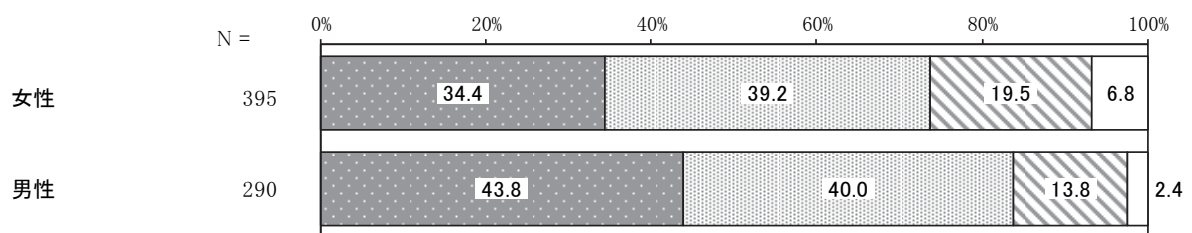
性別でみると、男性に比べ、女性で「知らない」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が高くなっています。



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】

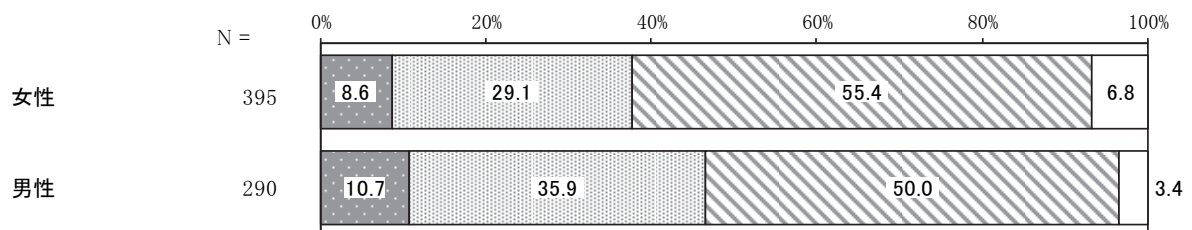
性別でみると、男性に比べ、女性で「知らない」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「内容を知っている」の割合が高くなっています。



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】

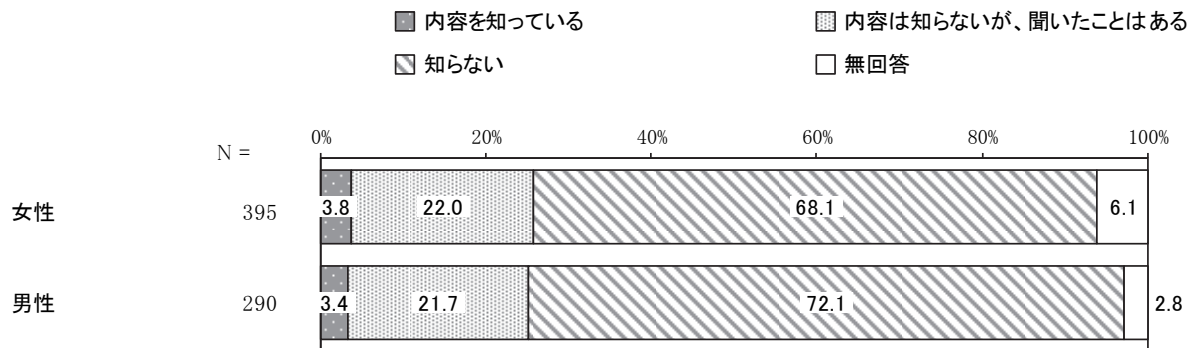
性別でみると、男性に比べ、女性で「知らない」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が高くなっています。



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】

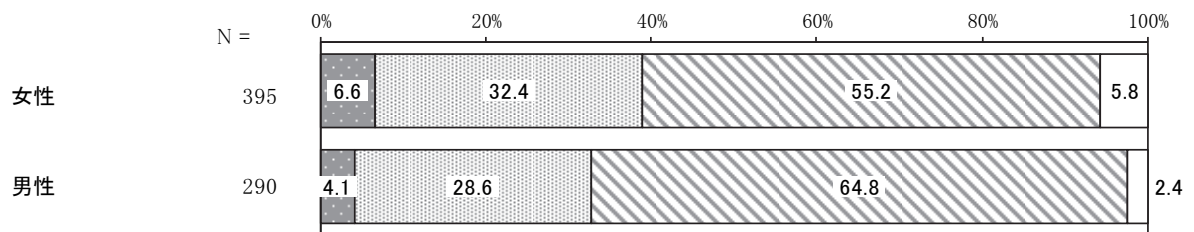
性別でみると、女性に比べ、男性で「知らない」の割合が高くなっています。



⑭可児市男女共同参画・交流サロン、法律相談

【性 別】

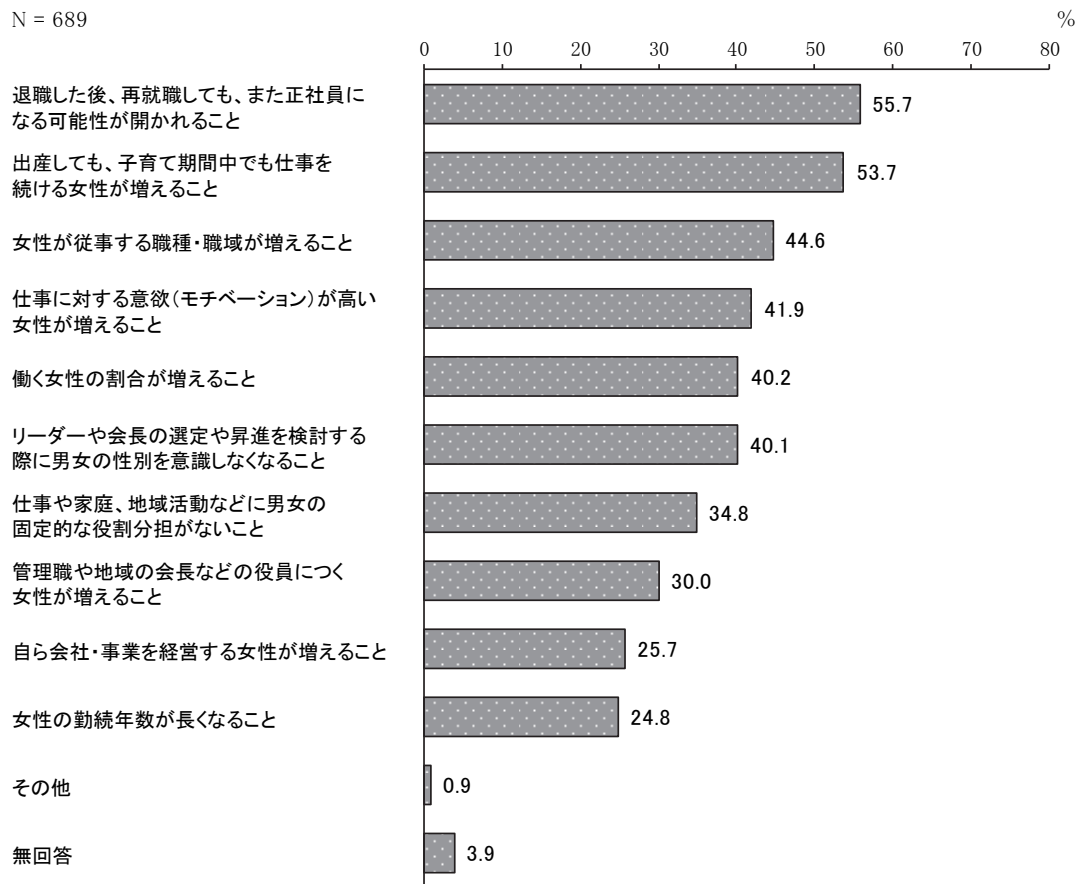
性別でみると、女性に比べ、男性で「知らない」の割合が高くなっています。



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。(〇はいくつでも)

「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。

N = 689



【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：％

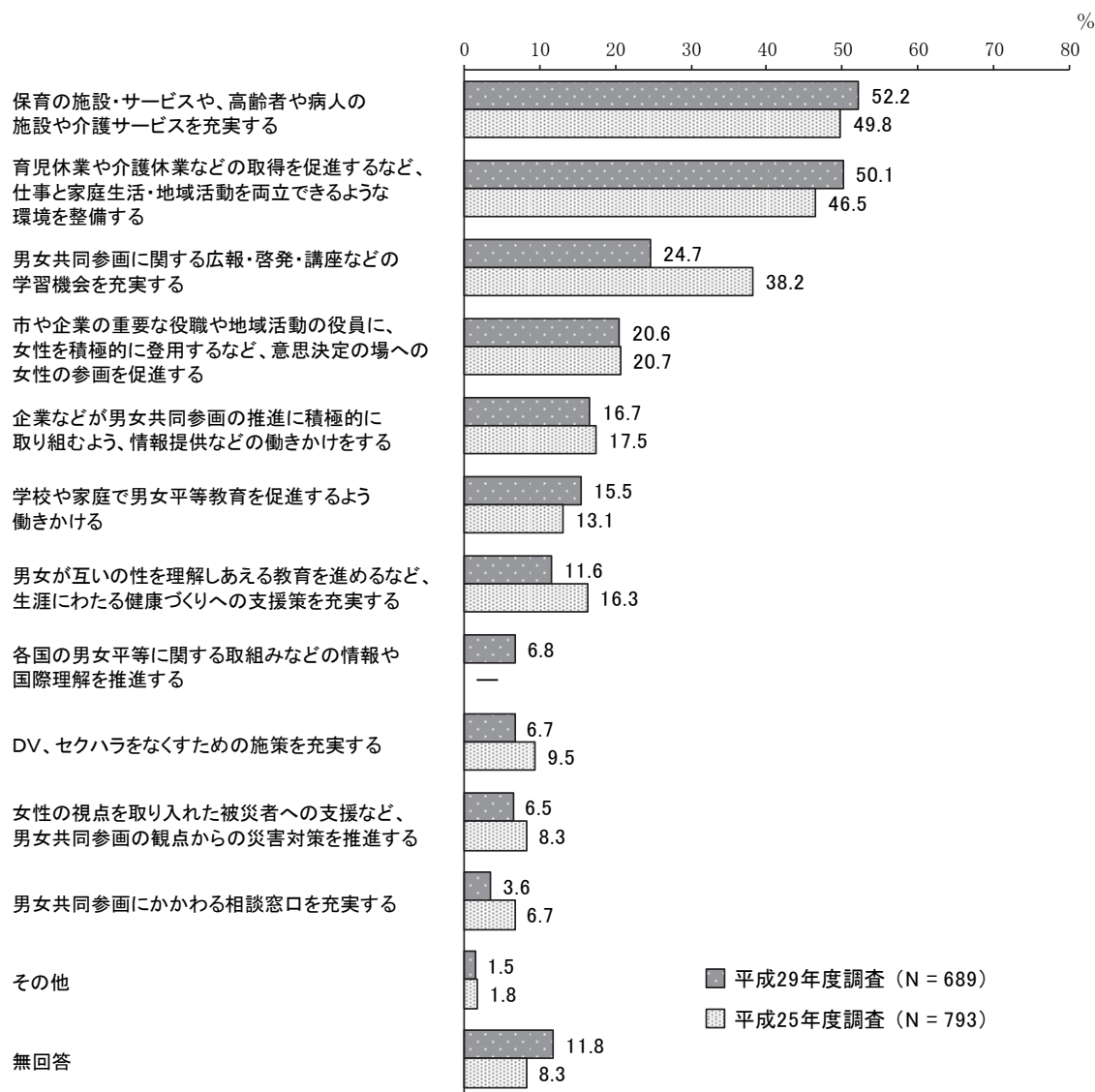
区分	有効回答数（件）	女性の勤続年数が長くなること	出産しても、子育て期間中でも仕事を続ける女性が増えること	退職した後、再就職しても、また正社員になる可能性が開かれること	働く女性の割合が増えること	自ら会社・事業を経営する女性が増えること	女性が従事する職種・職域が増えること
女性	395	25.6	54.9	55.2	39.2	26.6	46.3
男性	290	23.1	51.4	56.2	41.0	24.8	42.4

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。(〇は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

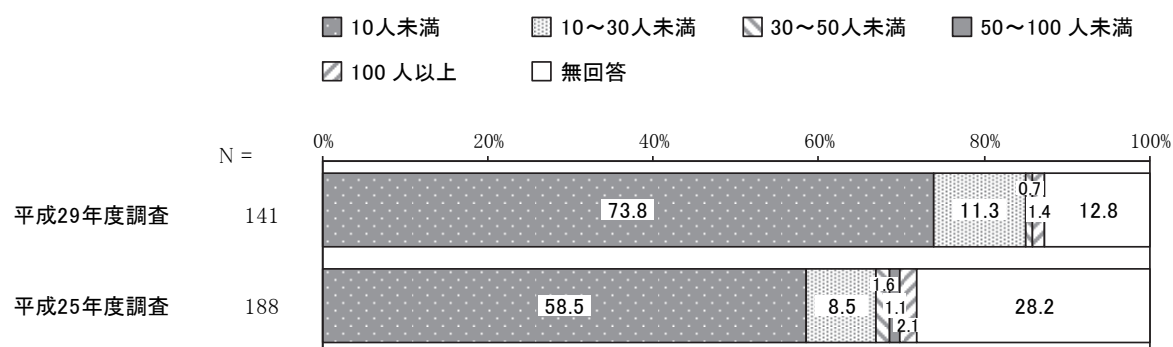
問1 貴事業所の従業員数をお答えください。(複数の事業所がある場合は、会社全体の状況をお答えください。)(数字を記入)

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。

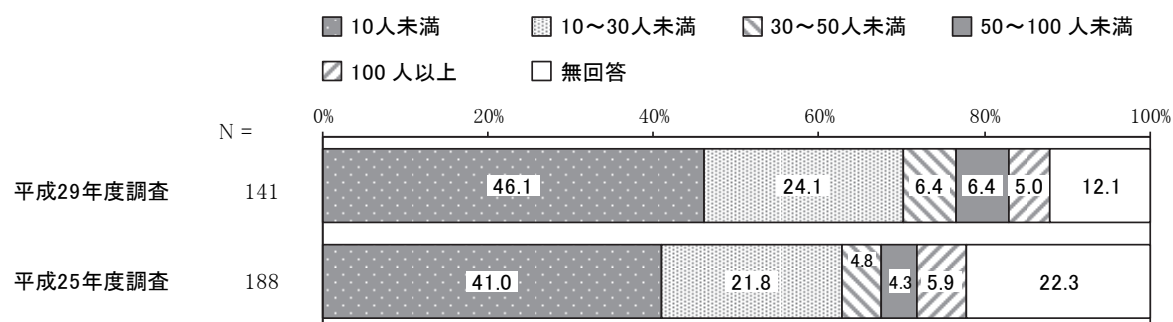
平成25年度調査と比較すると、「10人未満」の割合が増加しています。



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。

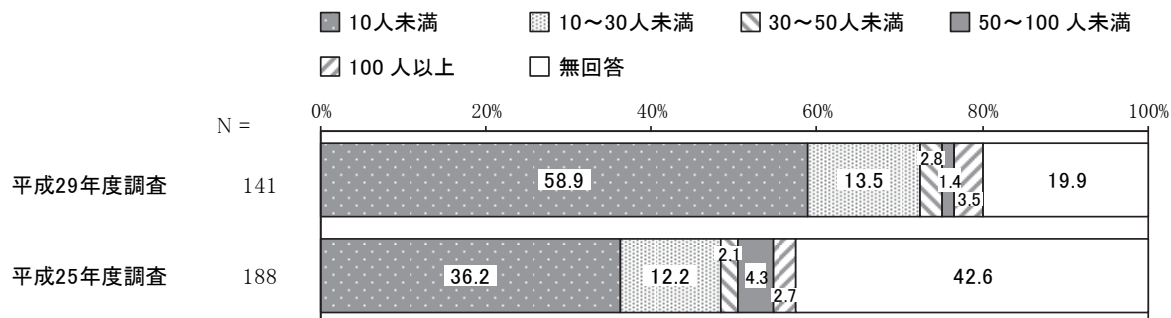


②正規従業員以外の従業員数

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。

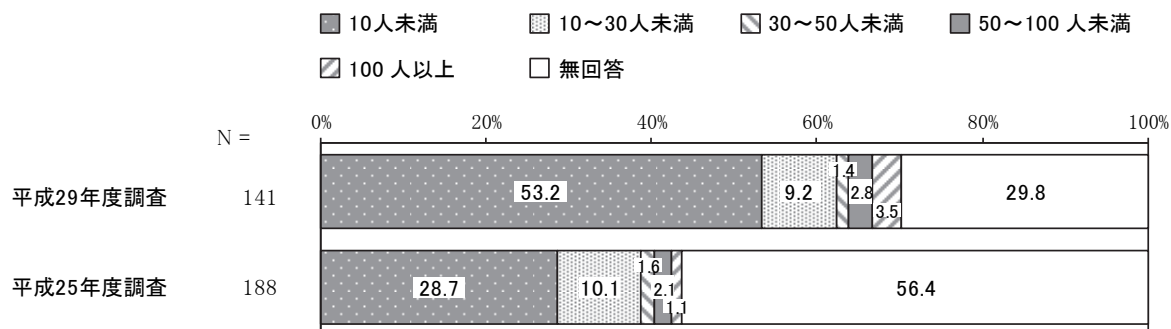
平成 25 年度調査と比較すると、「10 人未満」の割合が増加しています。



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。

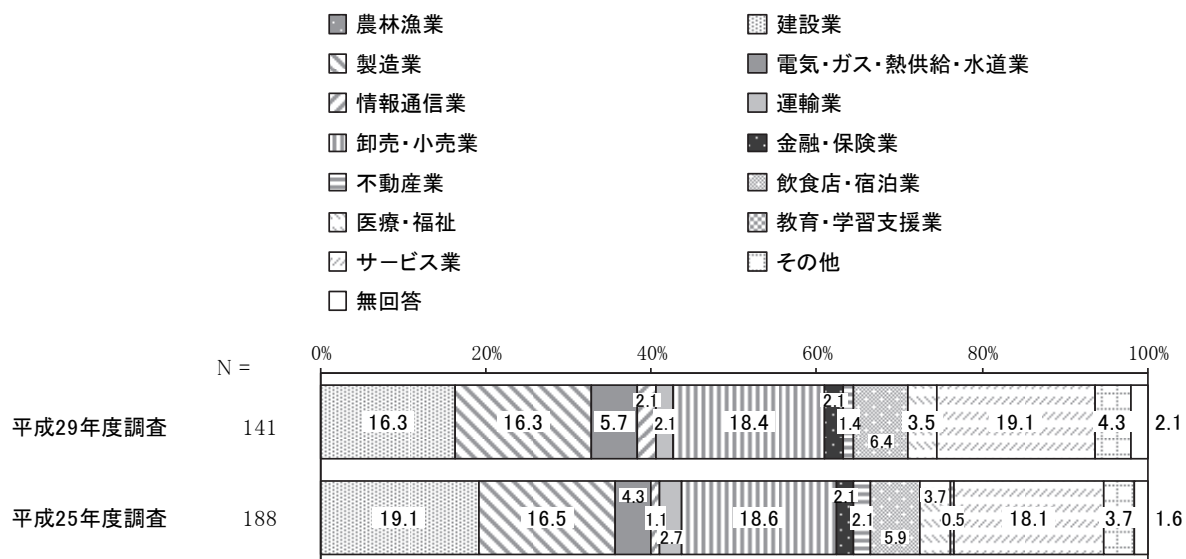
平成 25 年度調査と比較すると、「10 人未満」の割合が増加しています。



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。

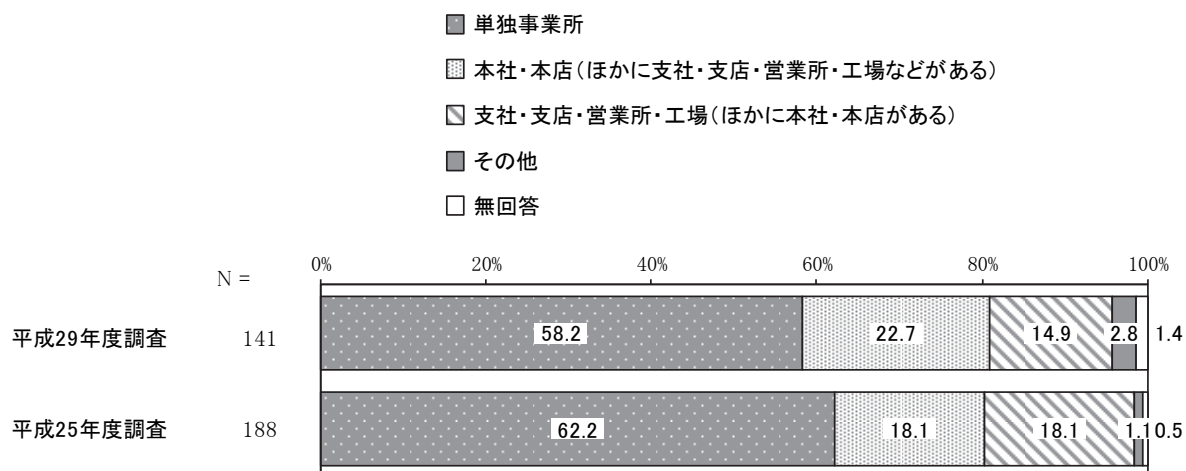
平成25年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



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。

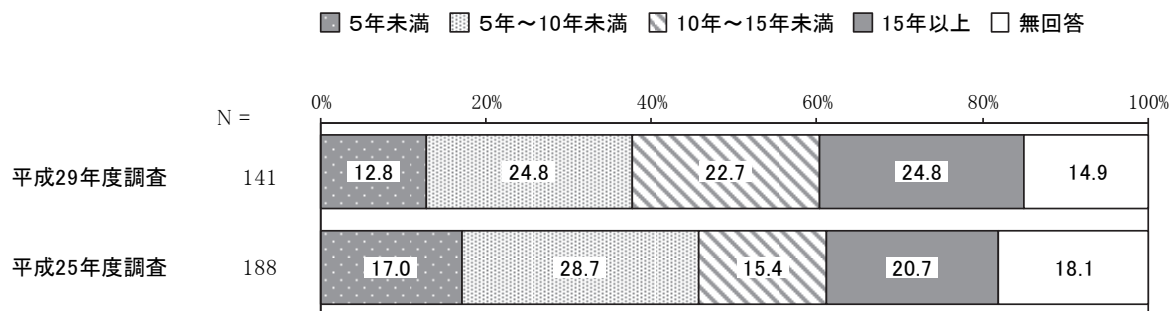


問4 正規従業員の平均的な勤続年数をお答えください。(〇は1つだけ)

(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。

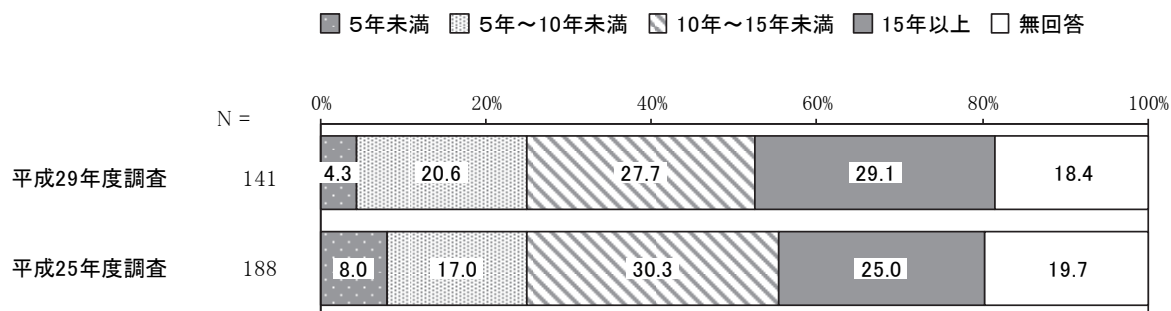
平成25年度調査と比較すると、「10年～15年未満」の割合が増加しています。



(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。

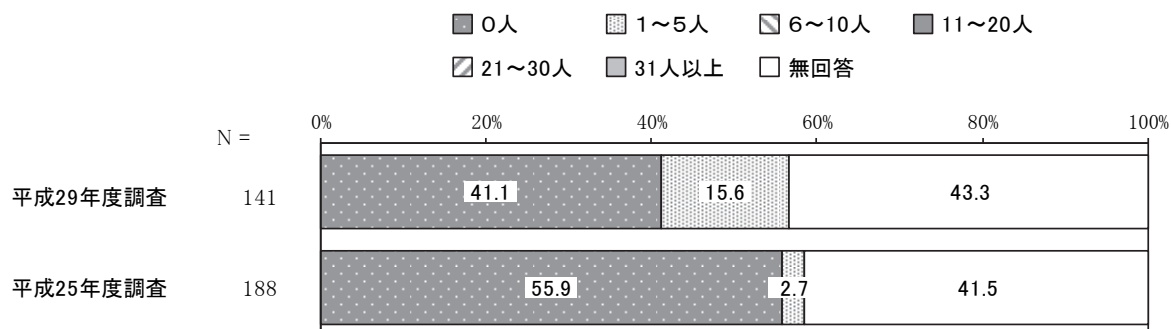


問 5－1 管理職等の役職者の人数をお答えください。(数字を記入)

①部長相当以上

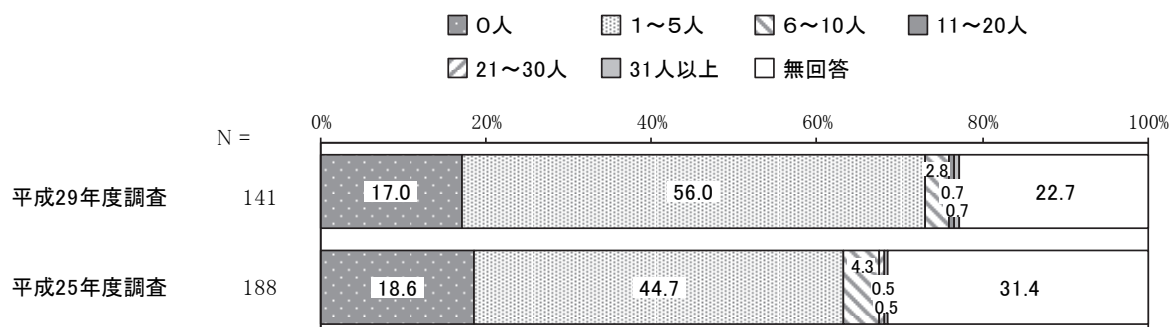
ア 女性従業員

「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

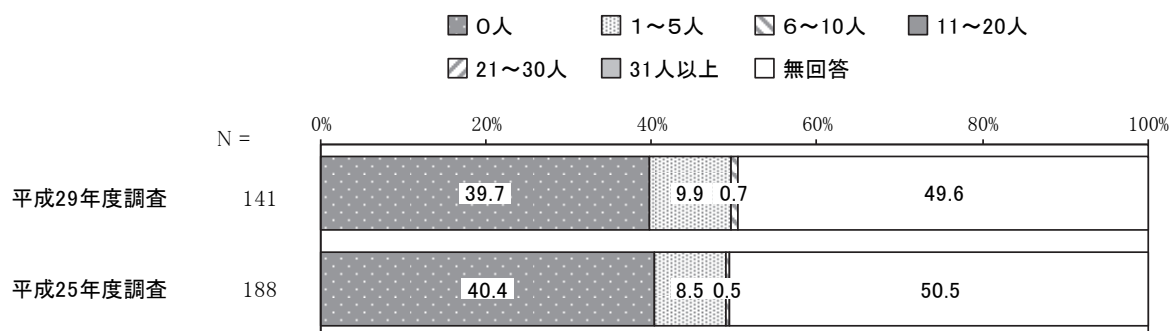
「1～5人」の割合が56.0%と最も高く、次いで「0人」の割合が17.0%となっています。
平成25年度調査と比較すると、「1～5人」の割合が増加しています。



②課長相当

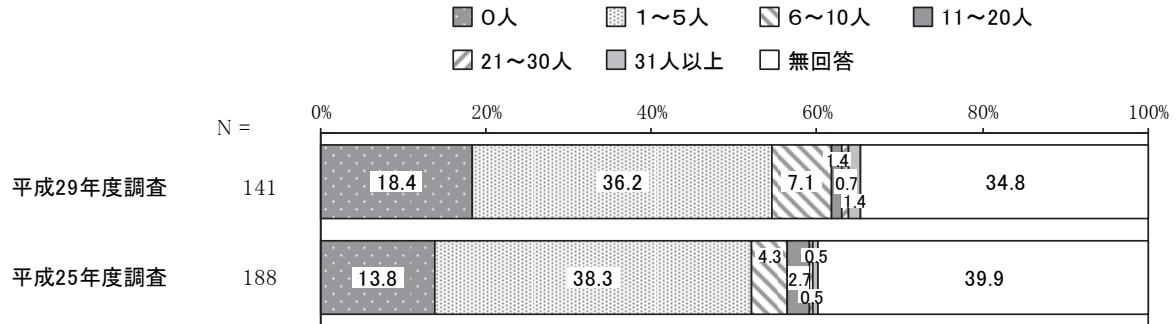
ア 女性従業員

「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

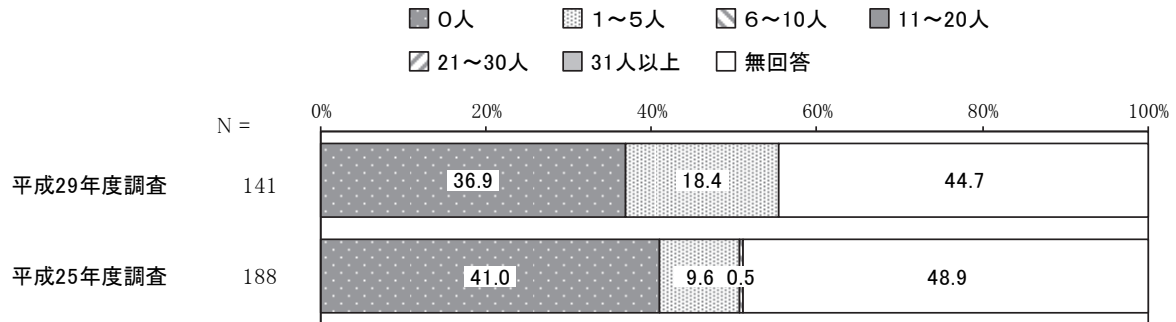
「1～5人」の割合が36.2%と最も高く、次いで「0人」の割合が18.4%となっています。
平成25年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



③係長相当

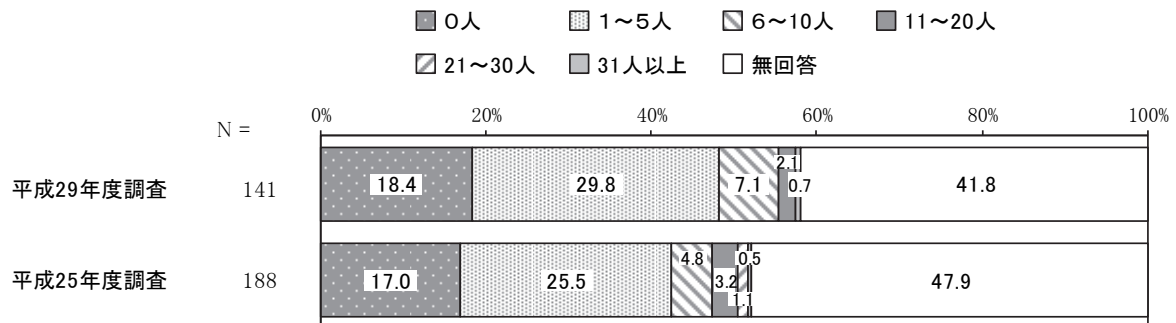
ア 女性従業員

「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。

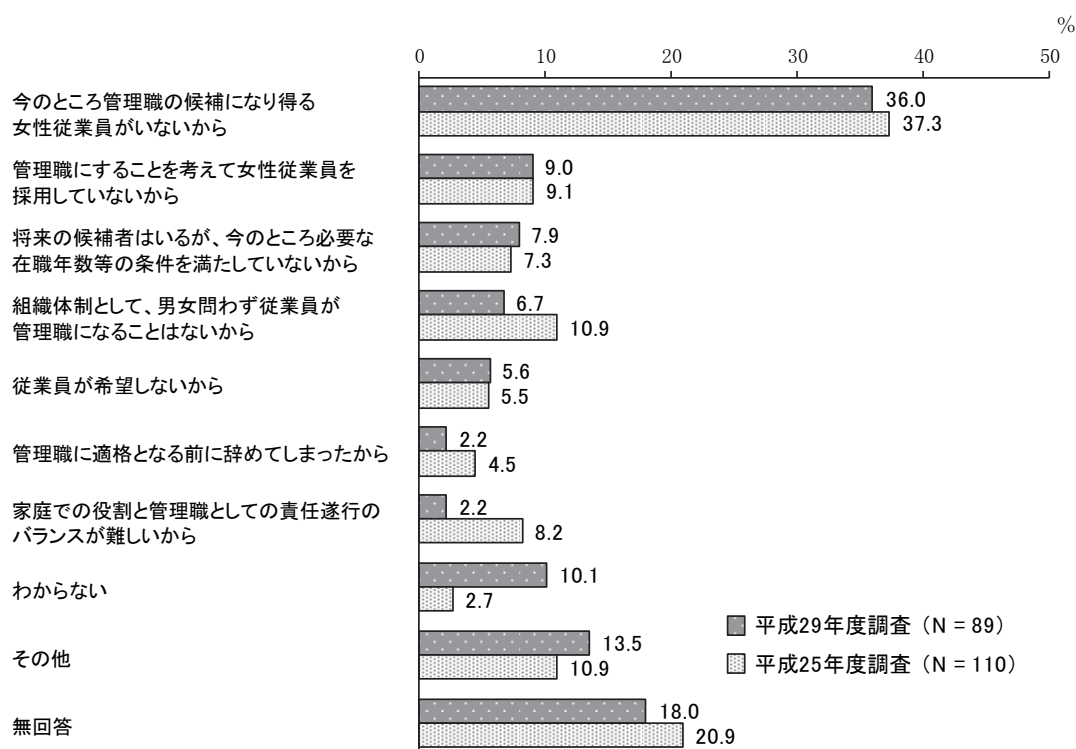


問５－１で女性管理職がいない場合に、おたずねします。

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。

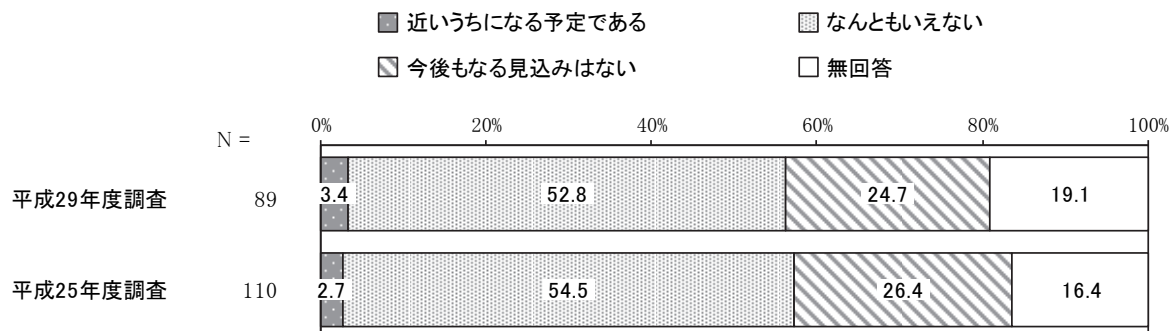
平成25年度調査と比較すると、「わからない」の割合が増加しています。一方、「家庭での役割と管理職としての責任遂行のバランスが難しいから」の割合が減少しています。



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「今後もある見込みはない」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。

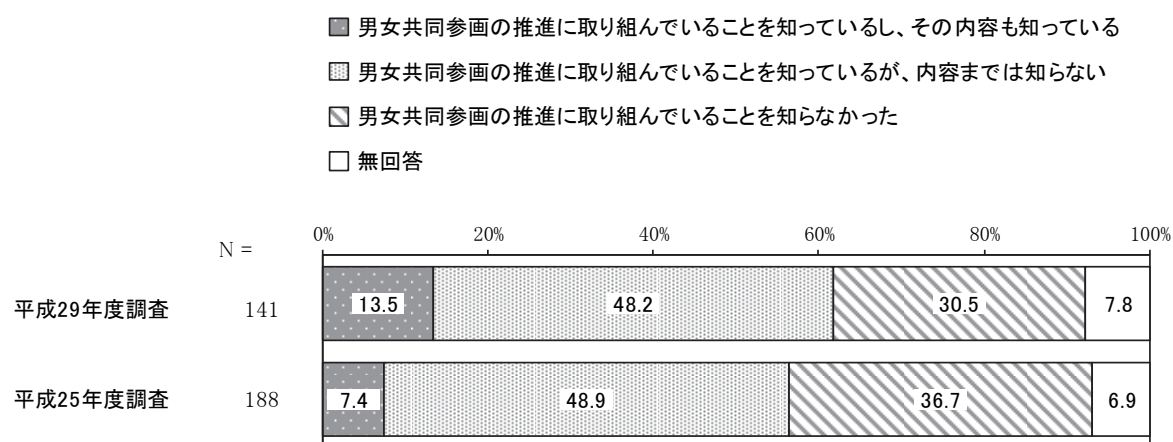


(2) 男女共同参画社会について

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。(〇は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。



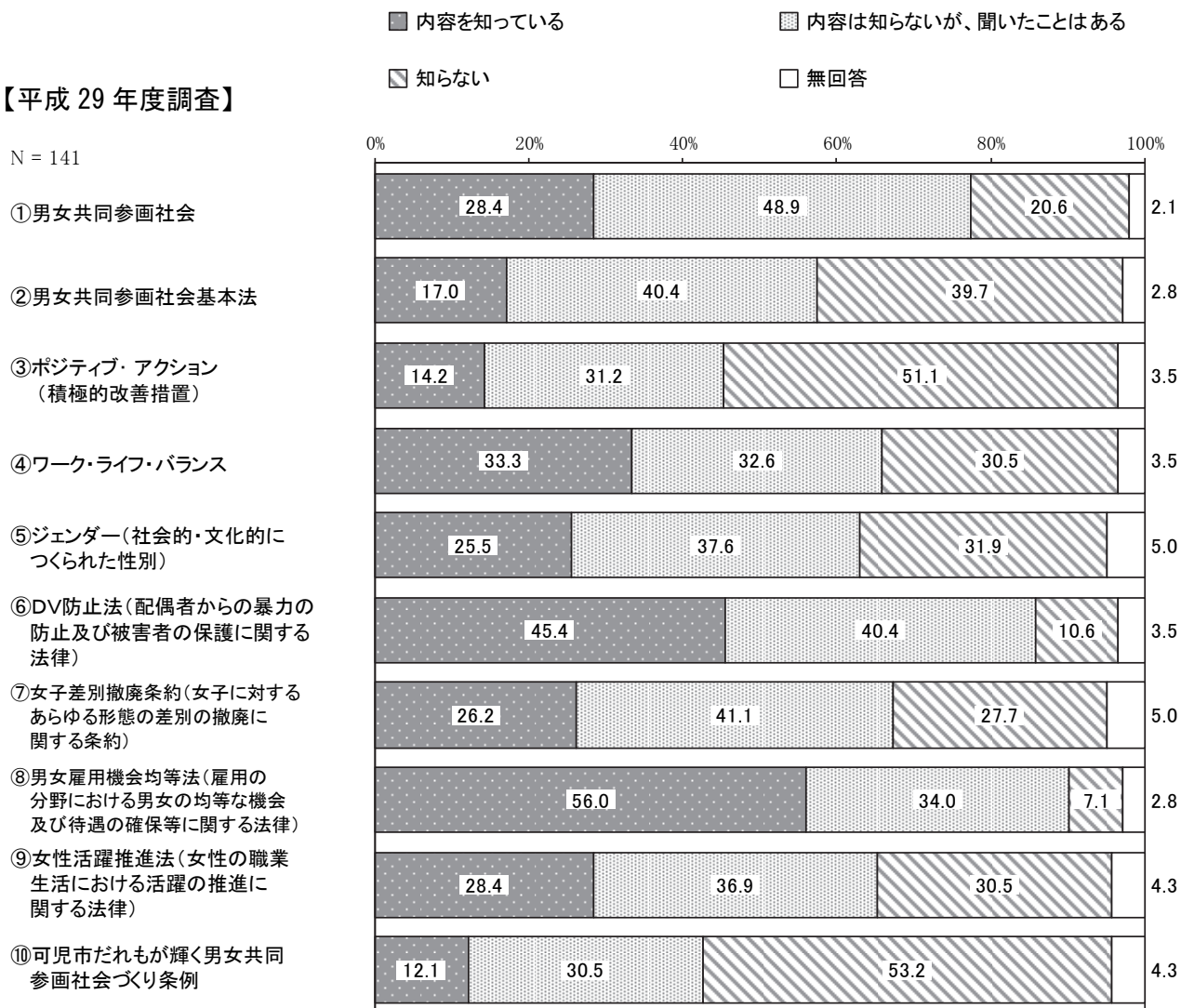
問 7 次の事項をご存じですか。(①～⑩のそれぞれについて1つに○)

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、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】

N = 141

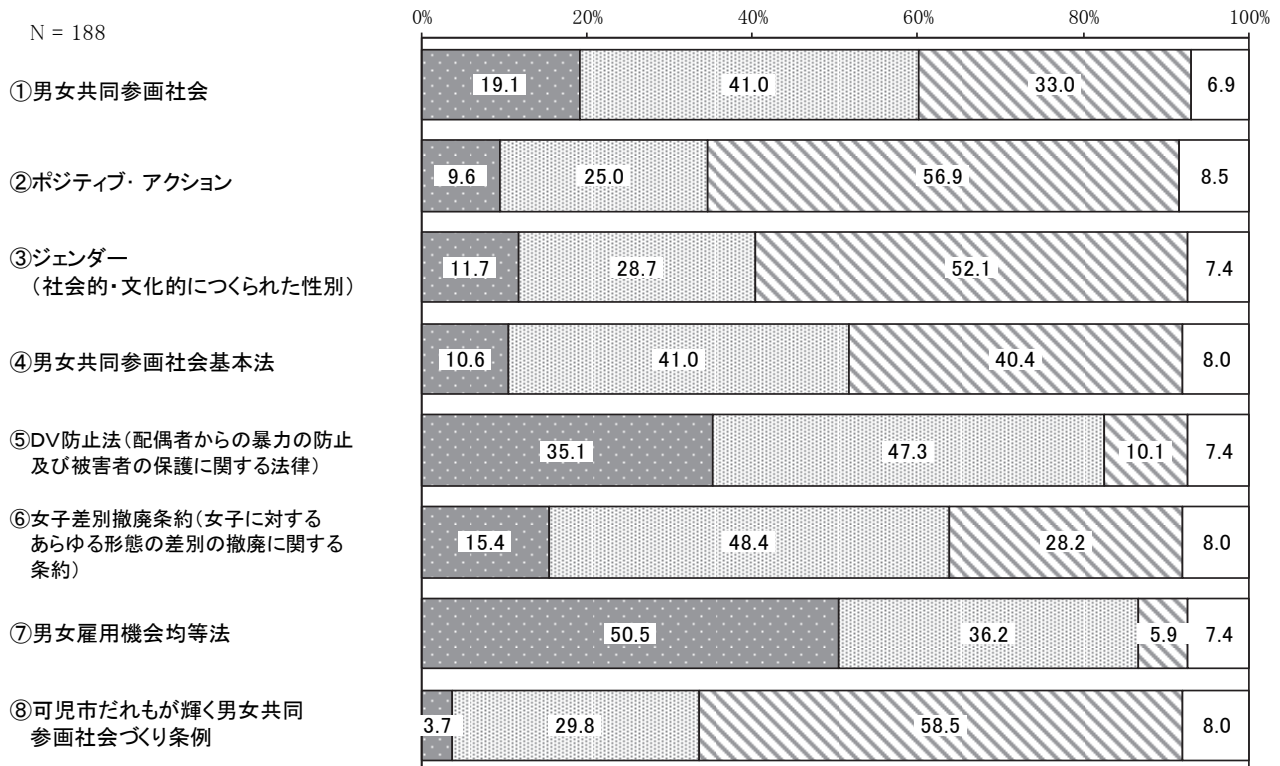


※平成 25 年度調査には「④ワーク・ライフ・バランス」「⑨女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）」の選択肢はありませんでした。

【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

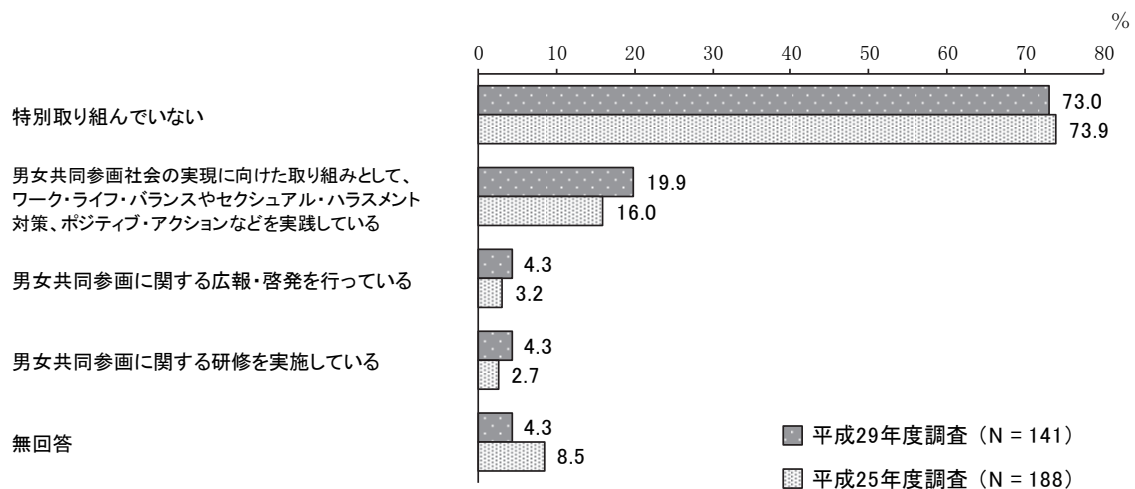
N = 188



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

「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。

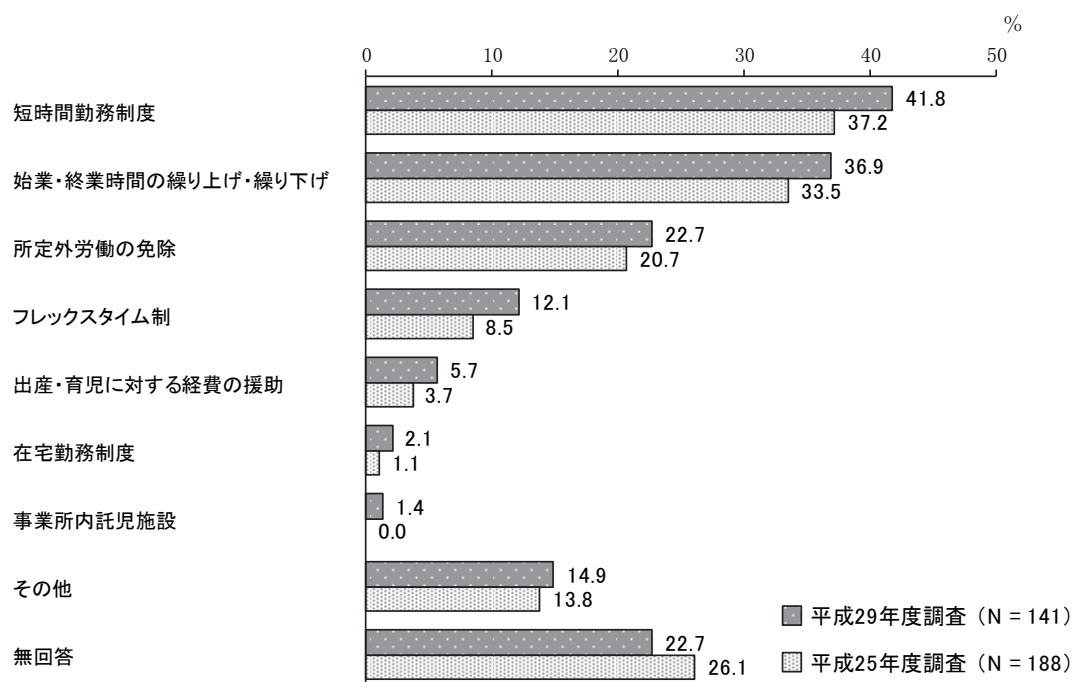


（３）育児・介護等の両立支援について

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。（〇はいくつでも）

「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。

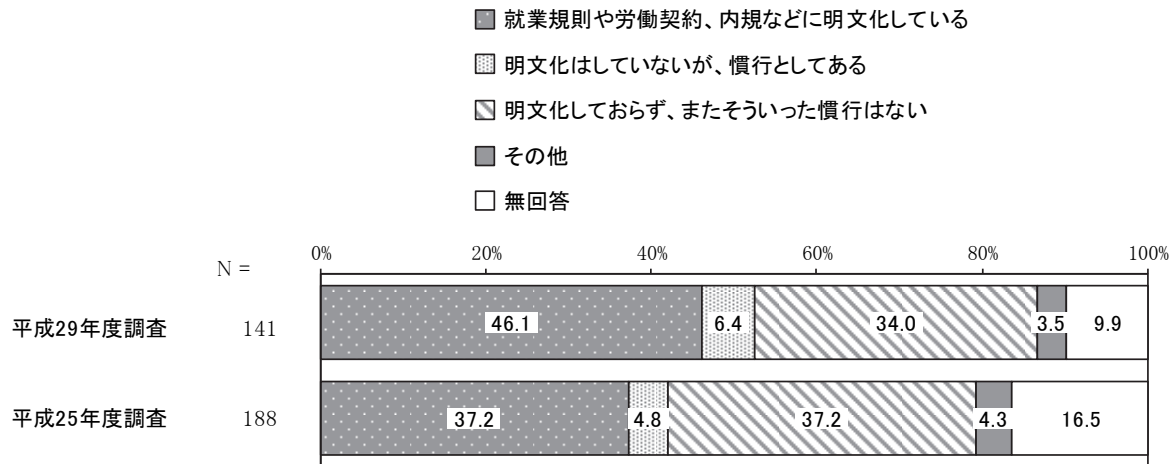
平成25年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



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。



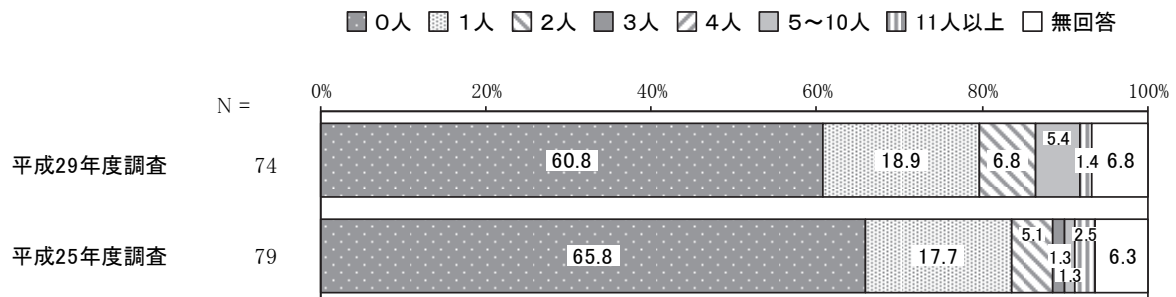
問 10－1 で「1. 明文化している」「2. 慣行としてある」と回答した事業所におたずねします。

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

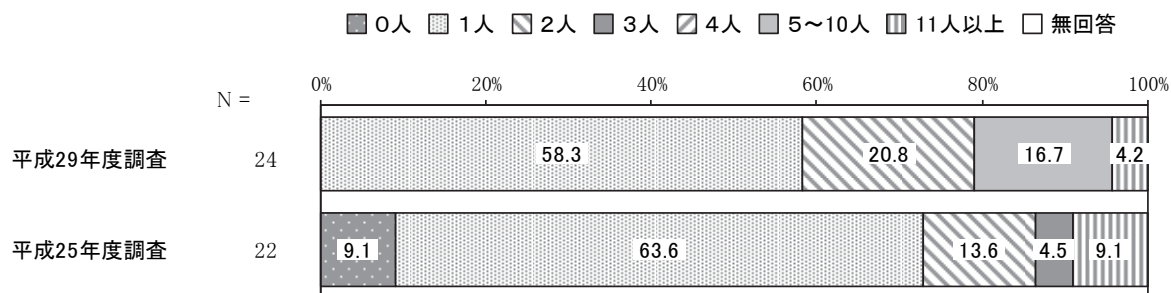
①平成 26 年 4 月 1 日から平成 29 年 3 月 31 日までに出産した女性従業員

「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。



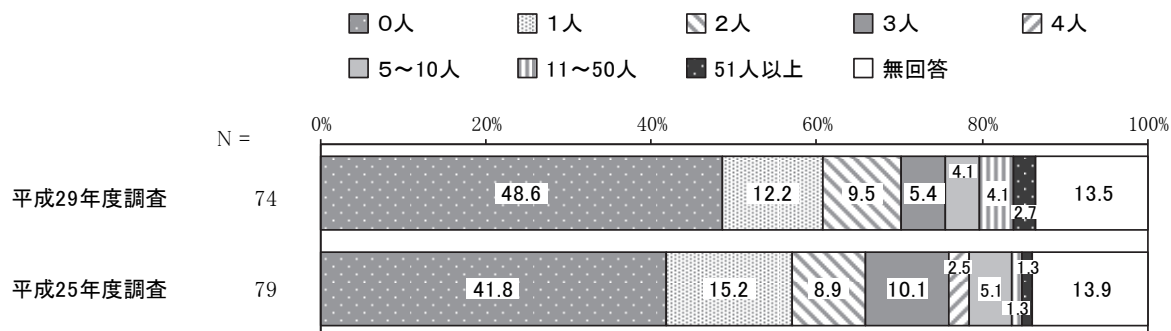
②うち、育児休業を取得した女性従業員

「1人」の割合が58.3%と最も高く、次いで「2人」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。



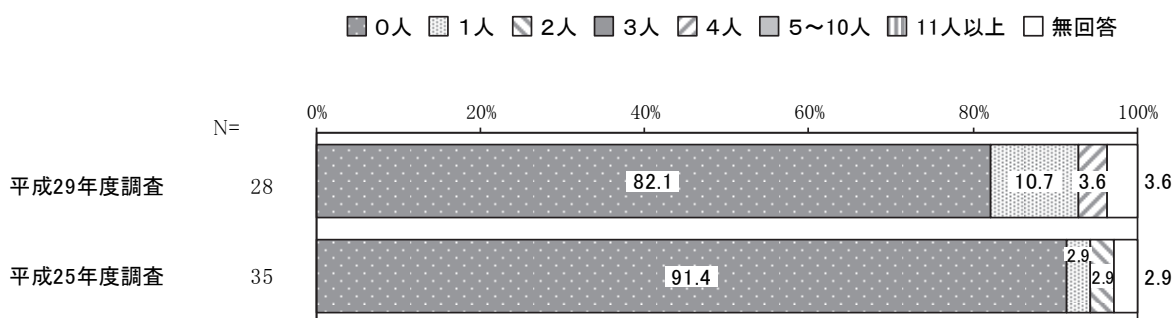
③平成26年4月1日から平成29年3月31日までに配偶者が出産した男性従業員

「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

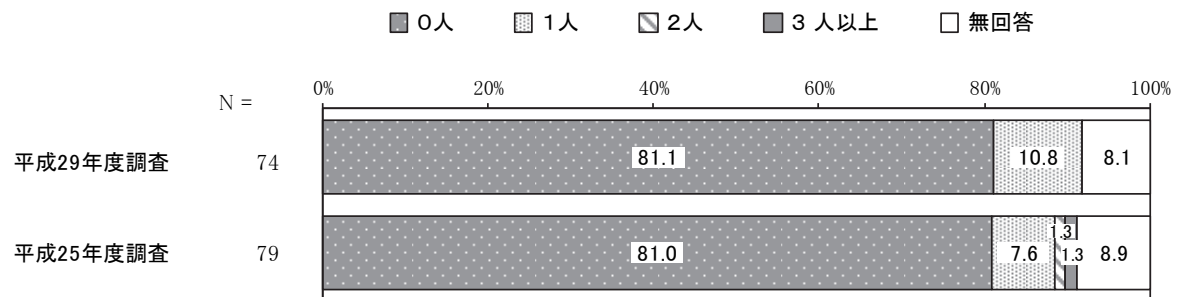
「0人」の割合が82.1%と最も高く、次いで「1人」の割合が10.7%となっています。
平成25年度調査と比較すると、「1人」の割合が増加しています。一方、「0人」の割合が減少しています。



(2) 介護休業（介護休業を取得した従業員）

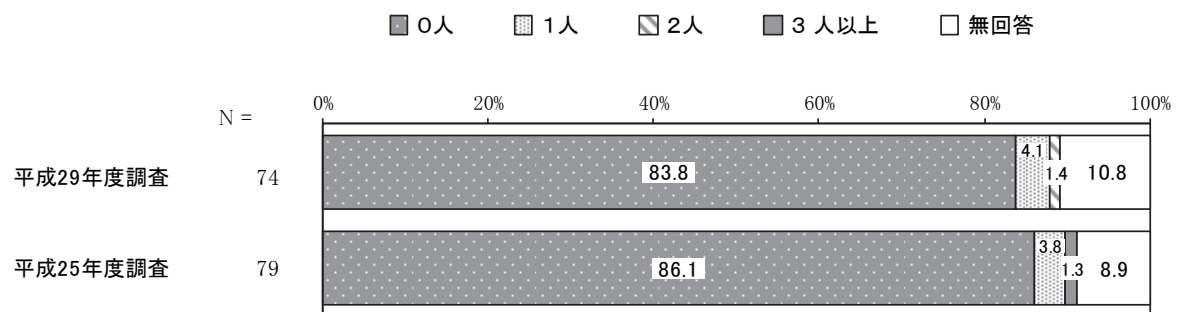
ア 女性従業員

「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。

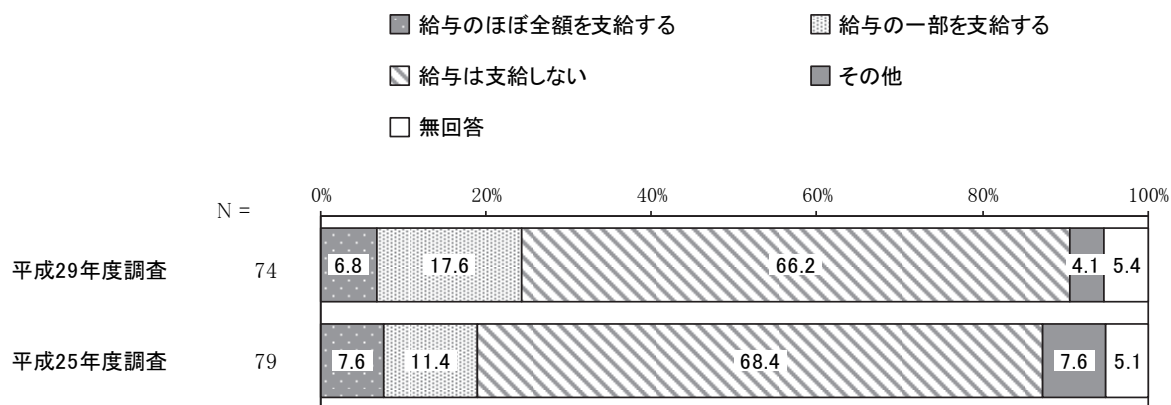


問 10－3 休業期間中に給与の支給はありますか。(○は1つだけ)

(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。

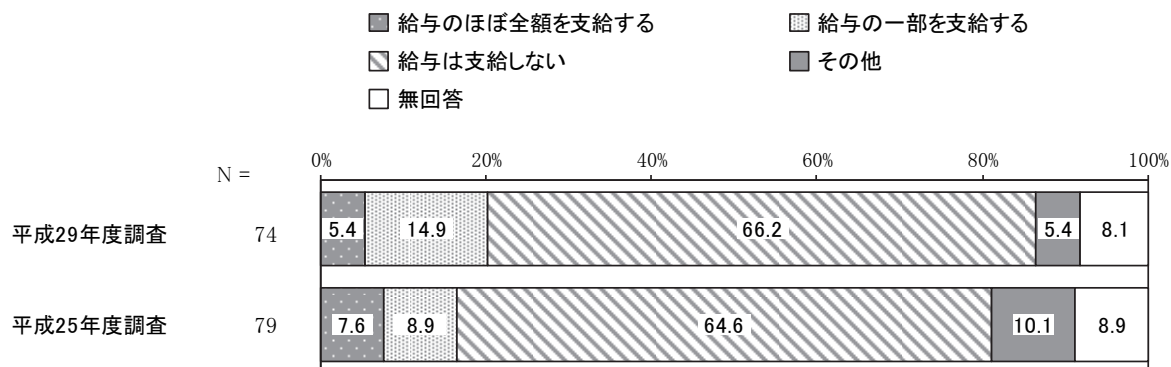
平成 25 年度調査と比較すると、「給与の一部を支給する」の割合が増加しています。



(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。



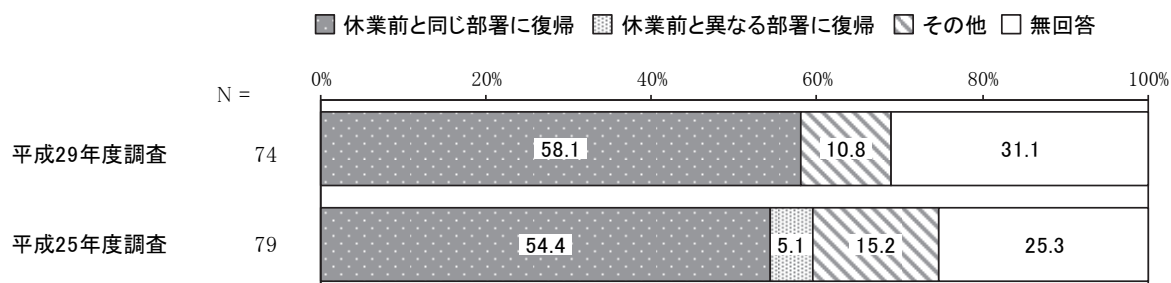
問 10－4 取得（利用）者の復職後の配置はどうなりましたか。（○は１つだけ）

（１）育児休業からの復職

①女性

「休業前と同じ部署に復帰」の割合が 58.1%となっています。

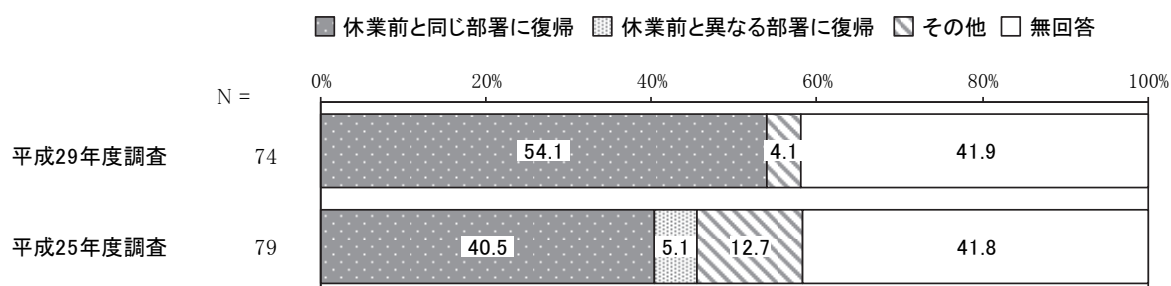
平成 25 年度調査と比較すると、「休業前と異なる部署に復帰」の割合が減少しています。



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。

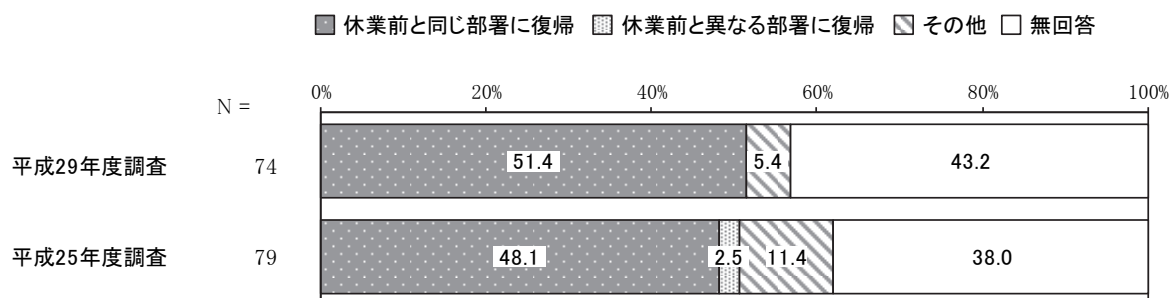


（２）介護休業からの復職

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。

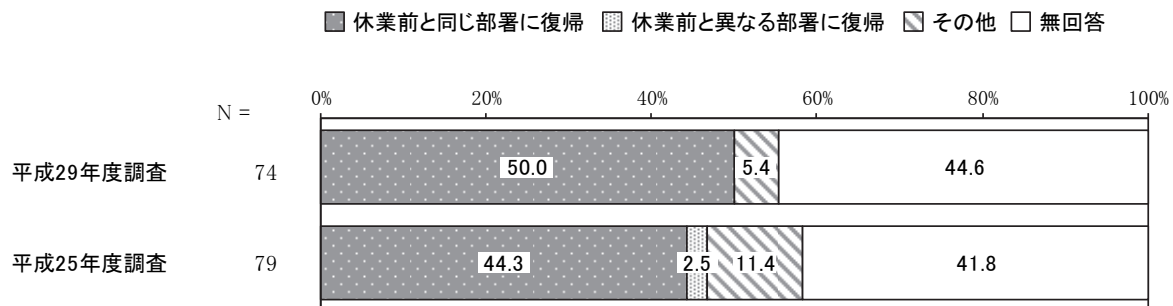
平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



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。

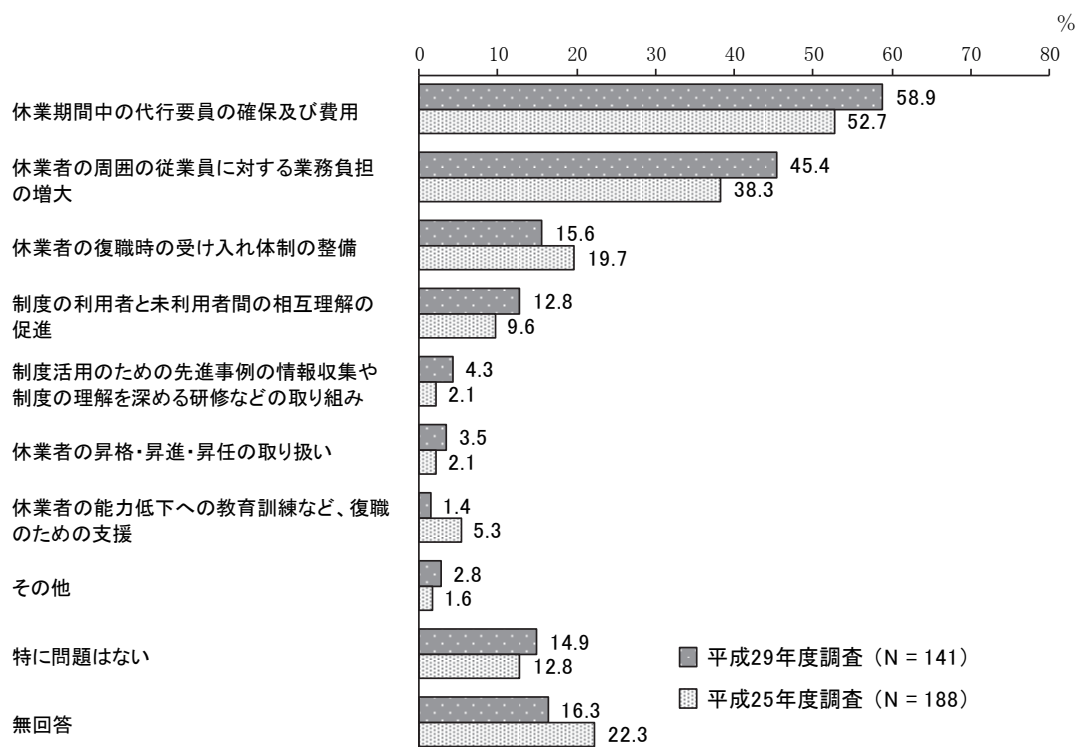
平成 25 年度調査と比較すると、「休業前と同じ部署に復帰」の割合が増加しています。



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。(〇はいくつでも)

「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。

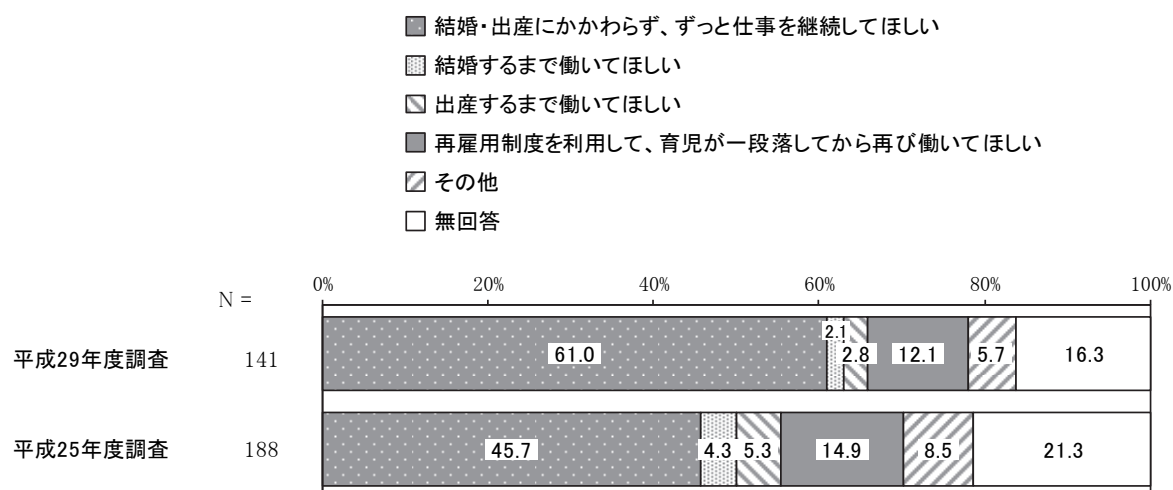


(4) 女性従業員の就労について

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。

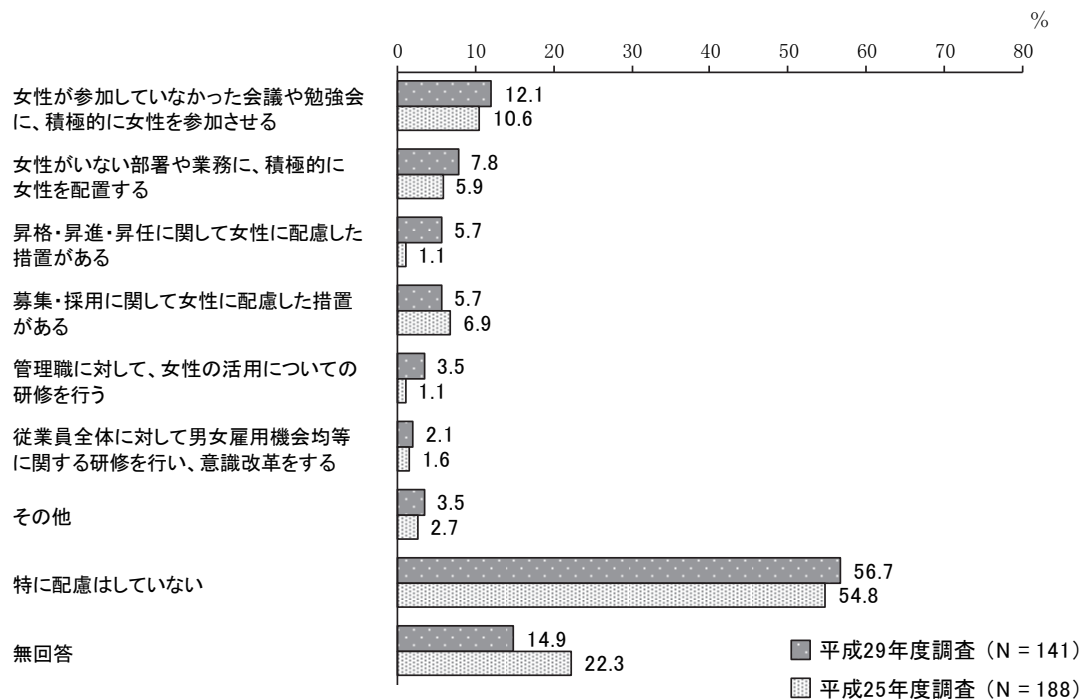
平成25年度調査と比較すると、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」の割合が増加しています。



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。このような何らかの措置をしていますか。（〇はいくつでも）

「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。

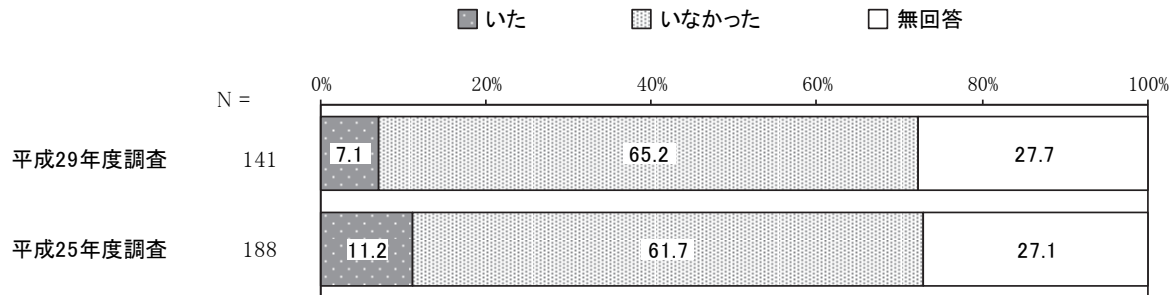
平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



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

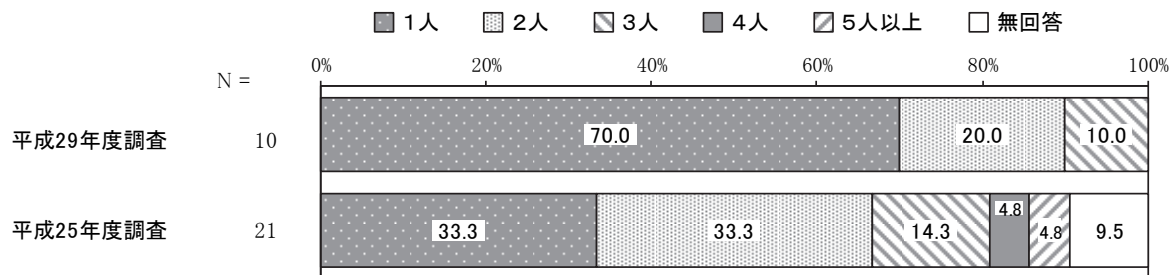
「いた」の割合が 7.1%、「いなかった」の割合が 65.2%となっています。
平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



<人 数>

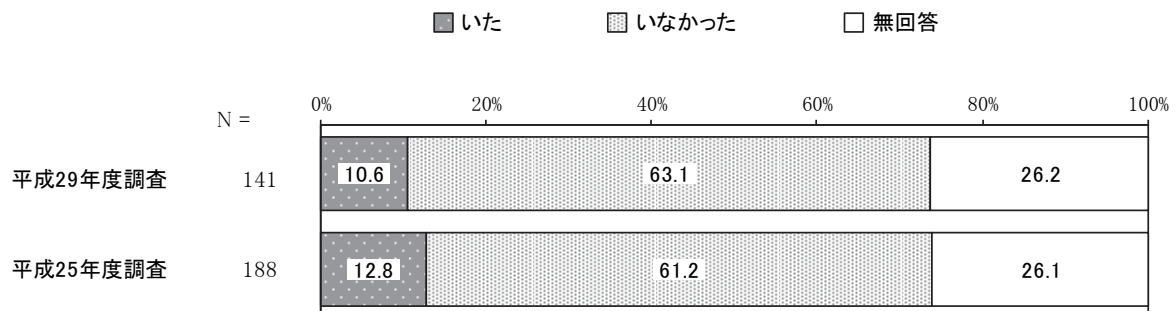
「1 人」の割合が 70.0%と最も高く、次いで「2 人」の割合が 20.0%、「3 人」の割合が 10.0%となっています。

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

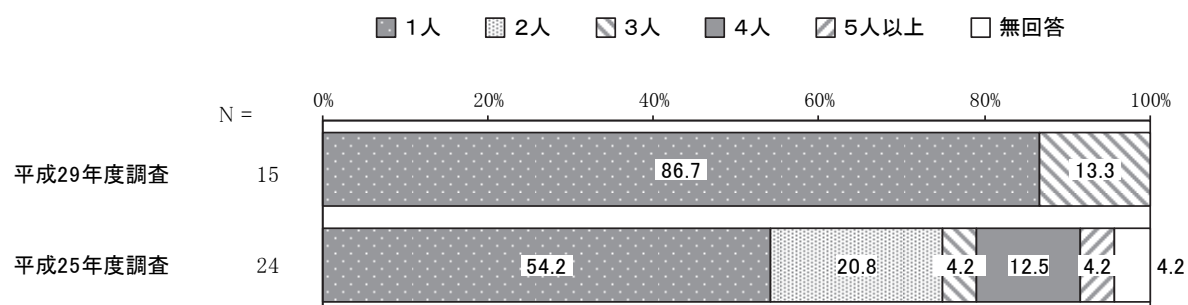
「いた」の割合が 10.6%、「いなかった」の割合が 63.1%となっています。
平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



<人 数>

「1人」の割合が86.7%と最も高く、次いで「3人」の割合が13.3%となっています。

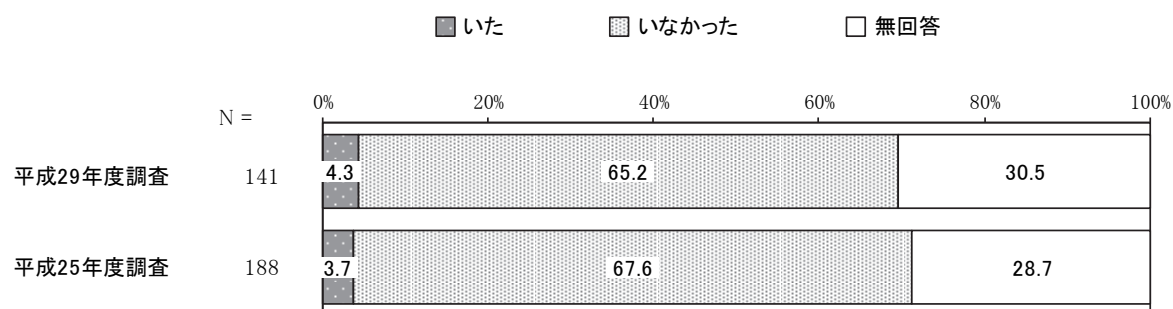
平成25年度調査と比較すると、「1人」「3人」の割合が増加しています。一方、「3人」「4人」の割合が減少しています。



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。



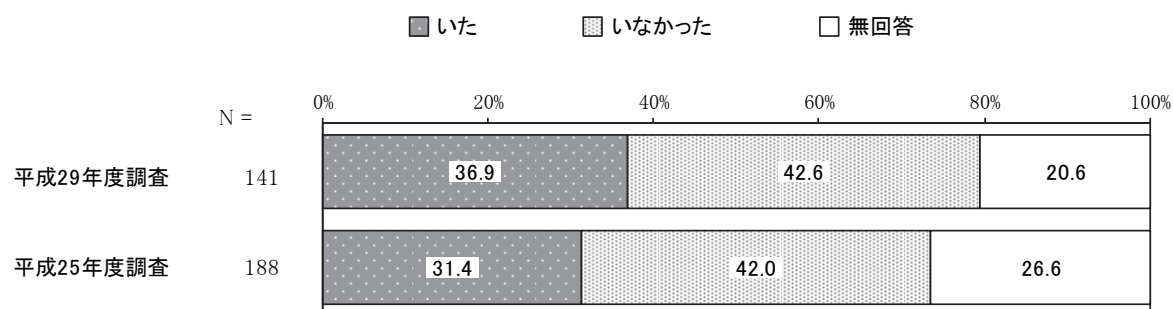
<人 数>

「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）

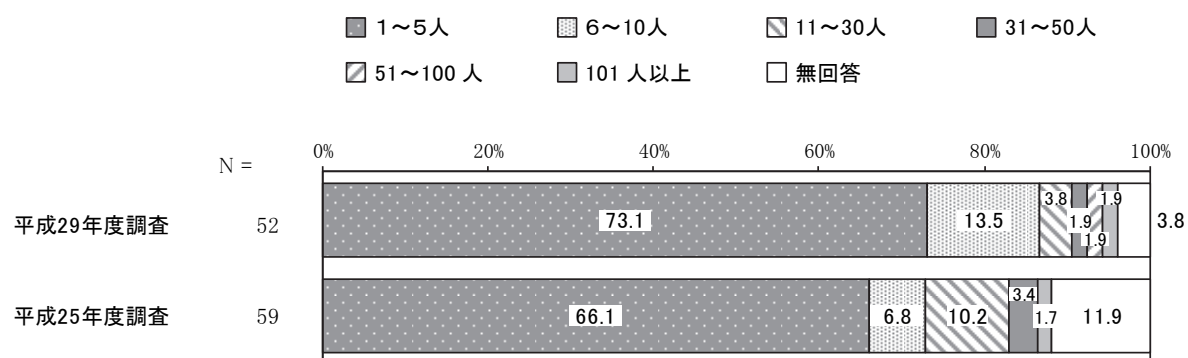
「いた」の割合が36.9%、「いなかった」の割合が42.6%となっています。

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。



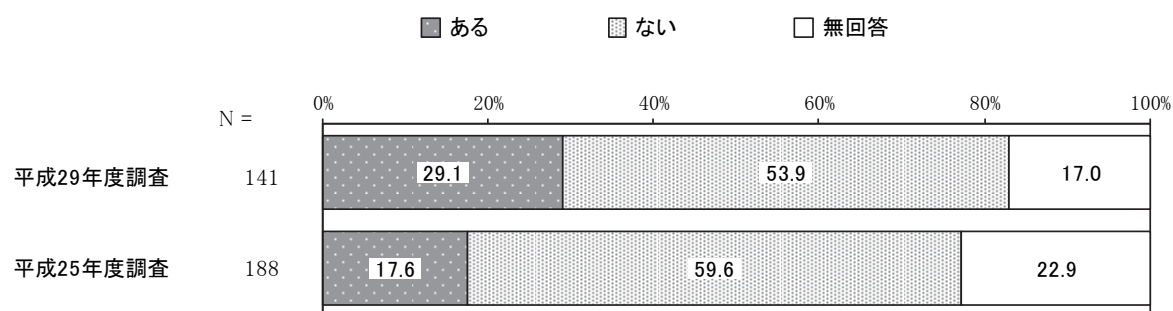
<人 数>

「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。

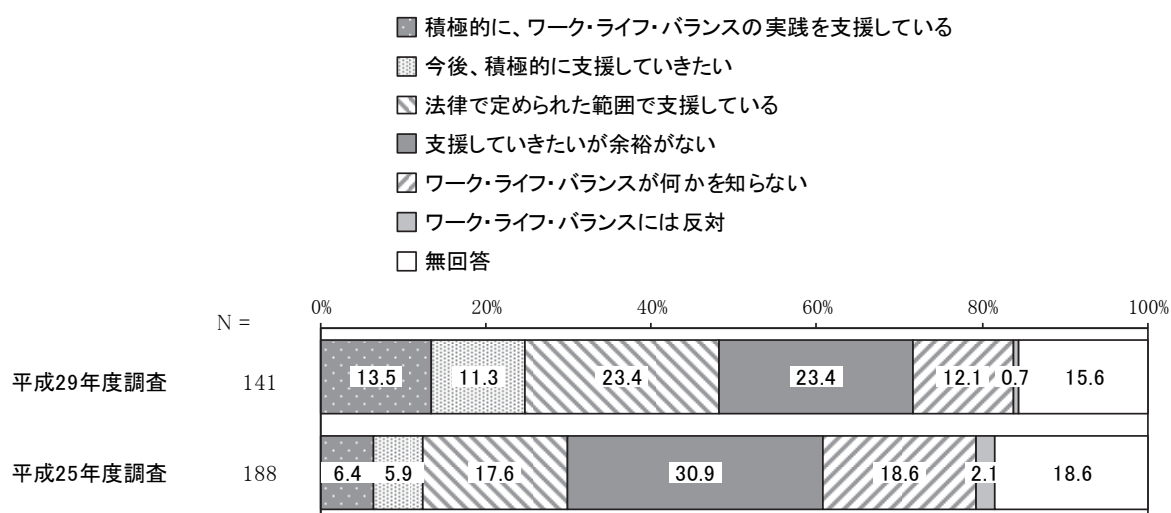


(5) ワーク・ライフ・バランスについて

問 16ー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。



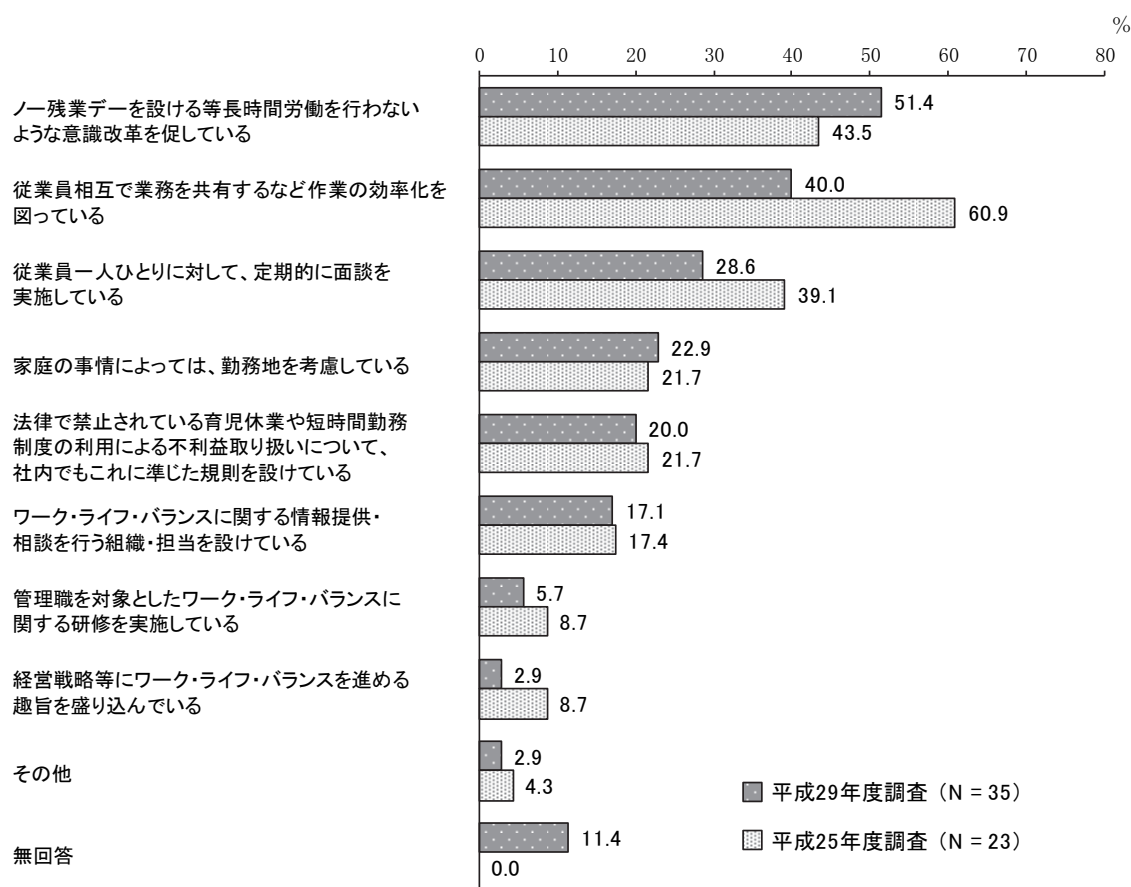
問 16－1 で「1. 積極的に支援している」または「2. 今後、支援していきたい」と回答した事業所におたずねします。

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それぞれ〇はいくつでも)

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。

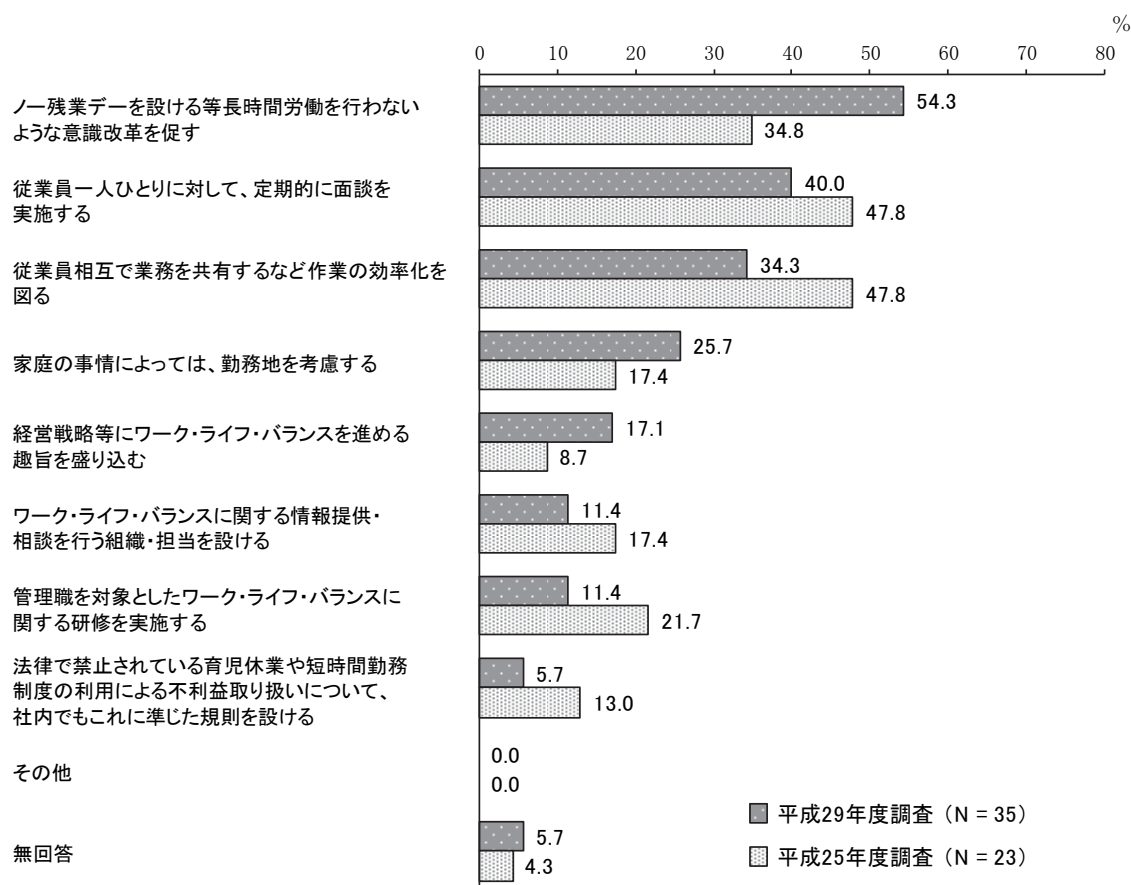
平成 25 年度調査と比較すると、「ノー残業デーを設ける等長時間労働を行わないような意識改革を促している」の割合が増加しています。一方、「経営戦略等にワーク・ライフ・バランスを進める趣旨を盛り込んでいる」「従業員相互で業務を共有するなど作業の効率化を図っている」「従業員一人ひとりに対して、定期的に面談を実施している」の割合が減少しています。



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。

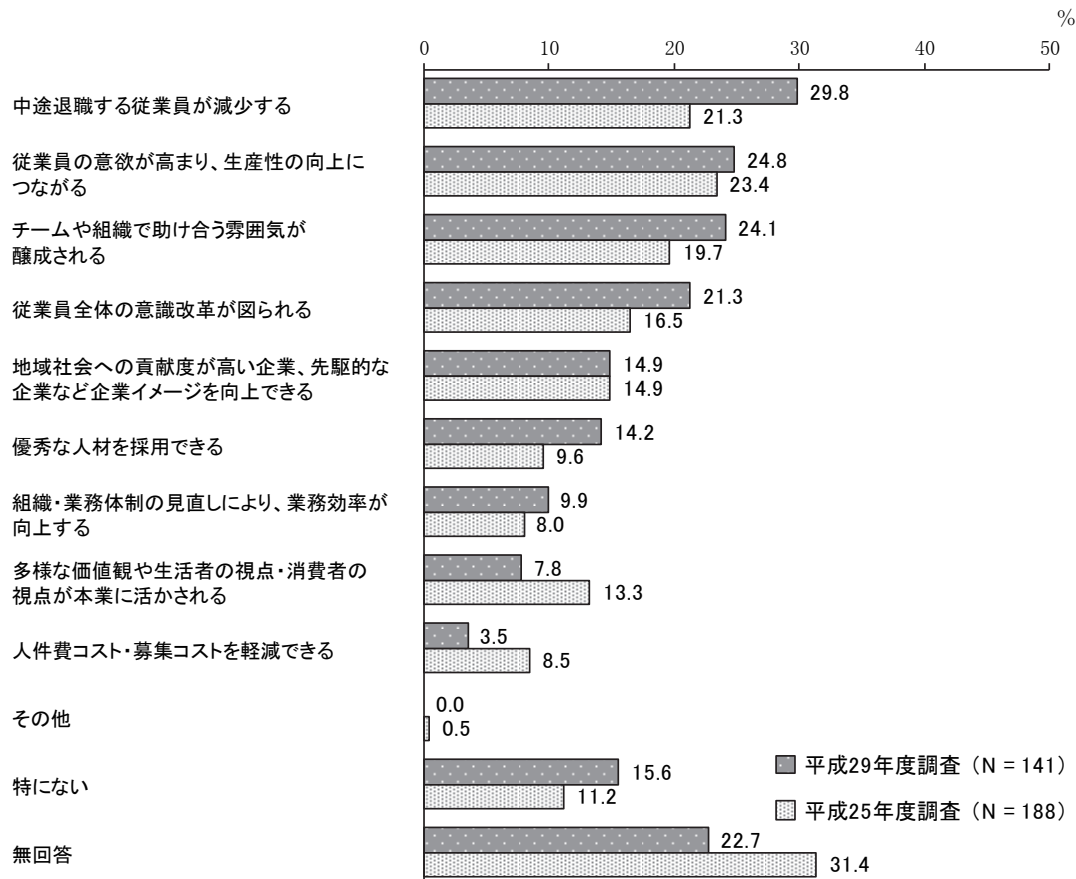
平成25年度調査と比較すると、「経営戦略等にワーク・ライフ・バランスを進める趣旨を盛り込む」「家庭の事情によっては、勤務地を考慮する」「ノー残業デーを設ける等長時間労働を行わないような意識改革を促す」の割合が増加しています。一方、「法律で禁止されている育児休業や短時間勤務制度の利用による不利益取り扱いについて、社内でもこれに準じた規則を設ける」「ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供・相談を行う組織・担当を設ける」「従業員相互で業務を共有するなど作業の効率化を図る」「従業員一人ひとりに対して、定期的に面談を実施する」「管理職を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する研修を実施する」の割合が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



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。(〇は主なもの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○）

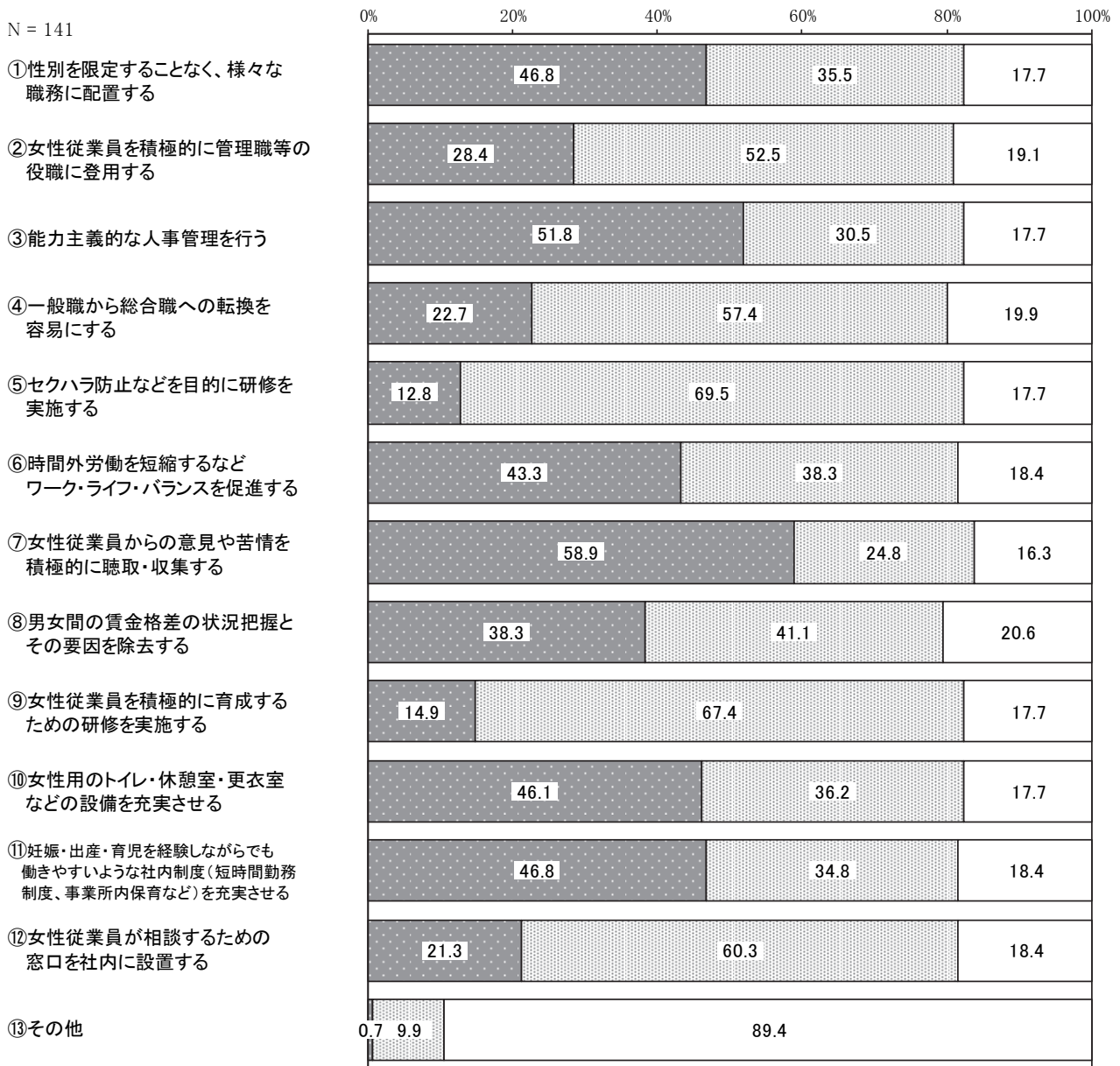
③能力主義的な人事管理を行う、⑦女性従業員からの意見や苦情を積極的に聴取・収集するで「実施している」の割合が高くなっています。また、⑤セクハラ防止などを目的に研修を実施する、⑨女性従業員を積極的に育成するための研修を実施するで「実施していない」の割合が高くなっています。

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】

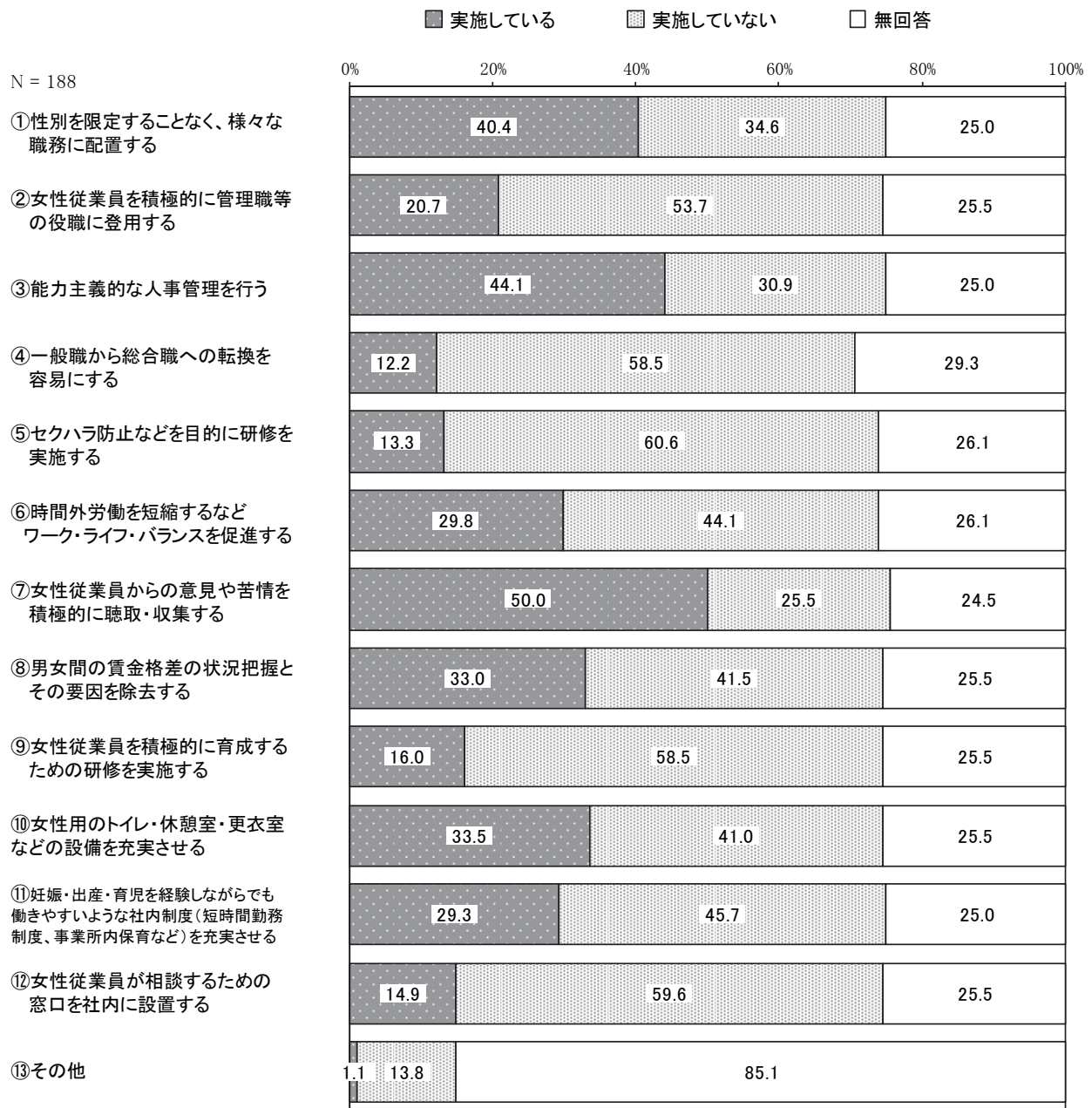
■ 実施している ■ 実施していない □ 無回答

N = 141



【平成 25 年度調査】

N = 188



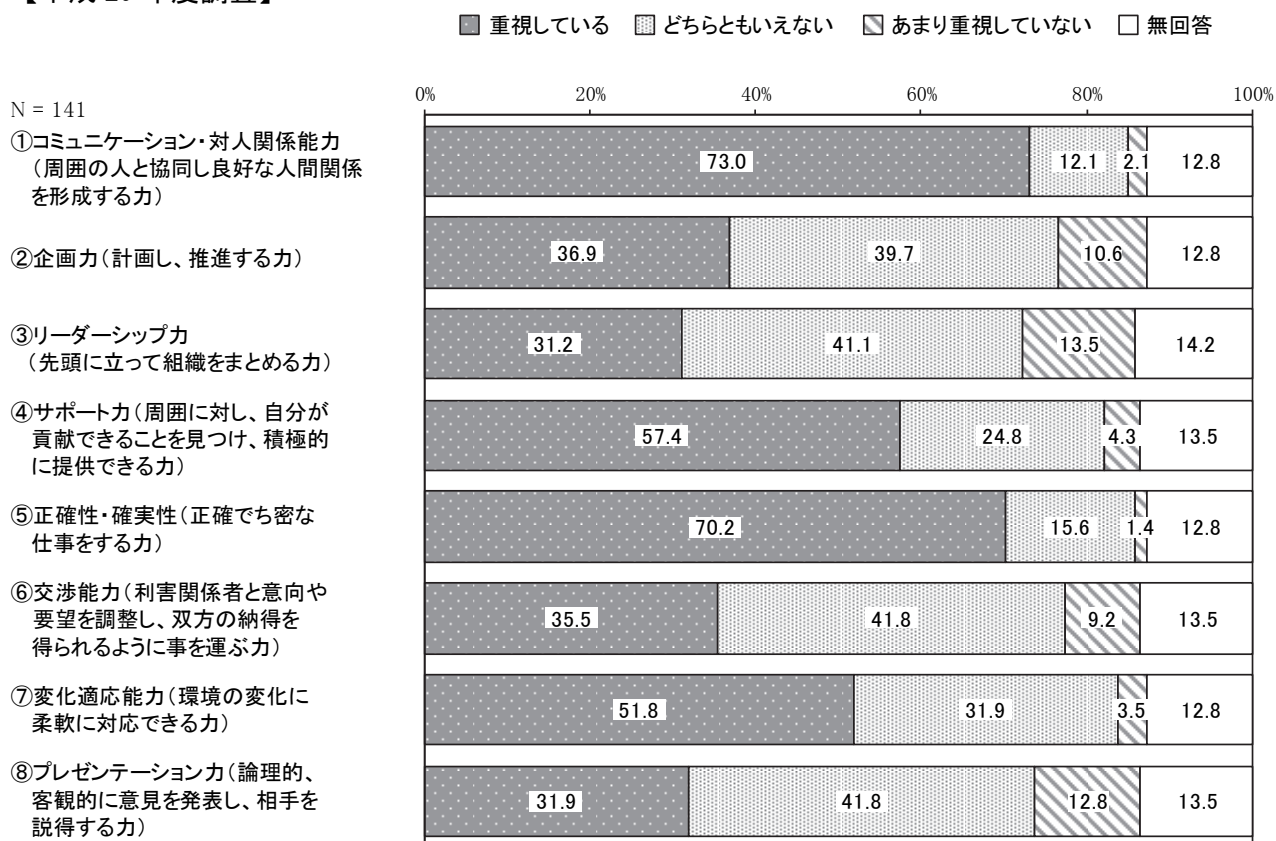
問 19 貴事業所では、従業員に対して、どのような資質や能力を期待していますか。
(女性、男性ともに①から⑧のそれぞれについて1つに○)

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。

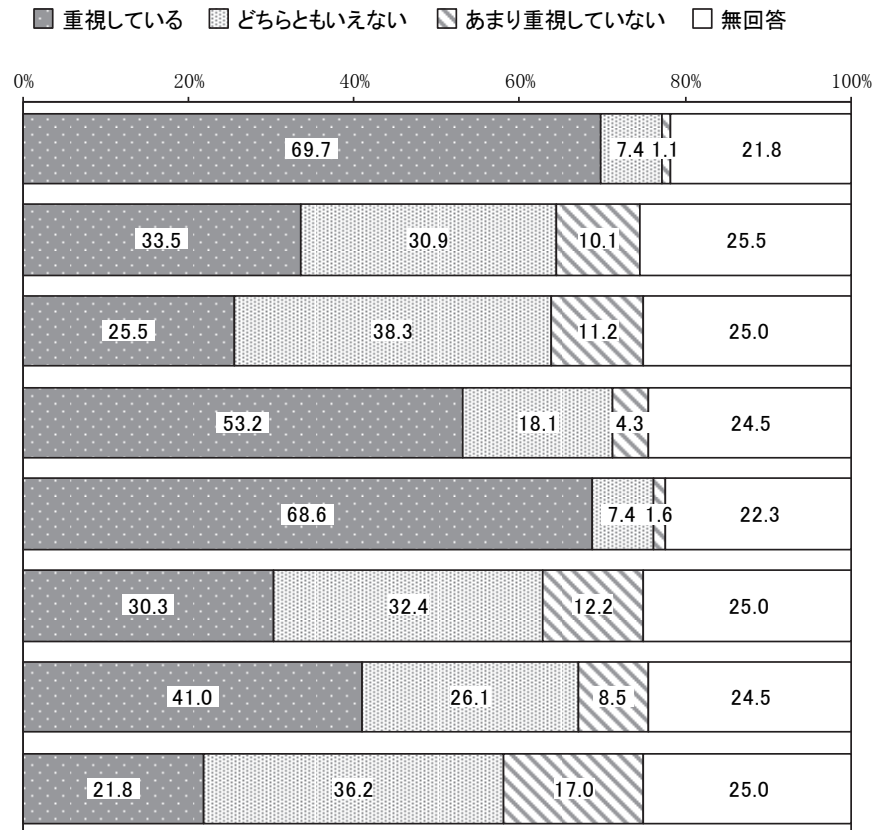
【平成29年度調査】



【平成 25 年度調査】

N = 188

- 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)
- ②企画力(計画し、推進する力)
- ③リーダーシップ力
(先頭に立って組織をまとめる力)
- 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)
- ⑤正確性・確実性(正確で密な
仕事をする力)
- 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)

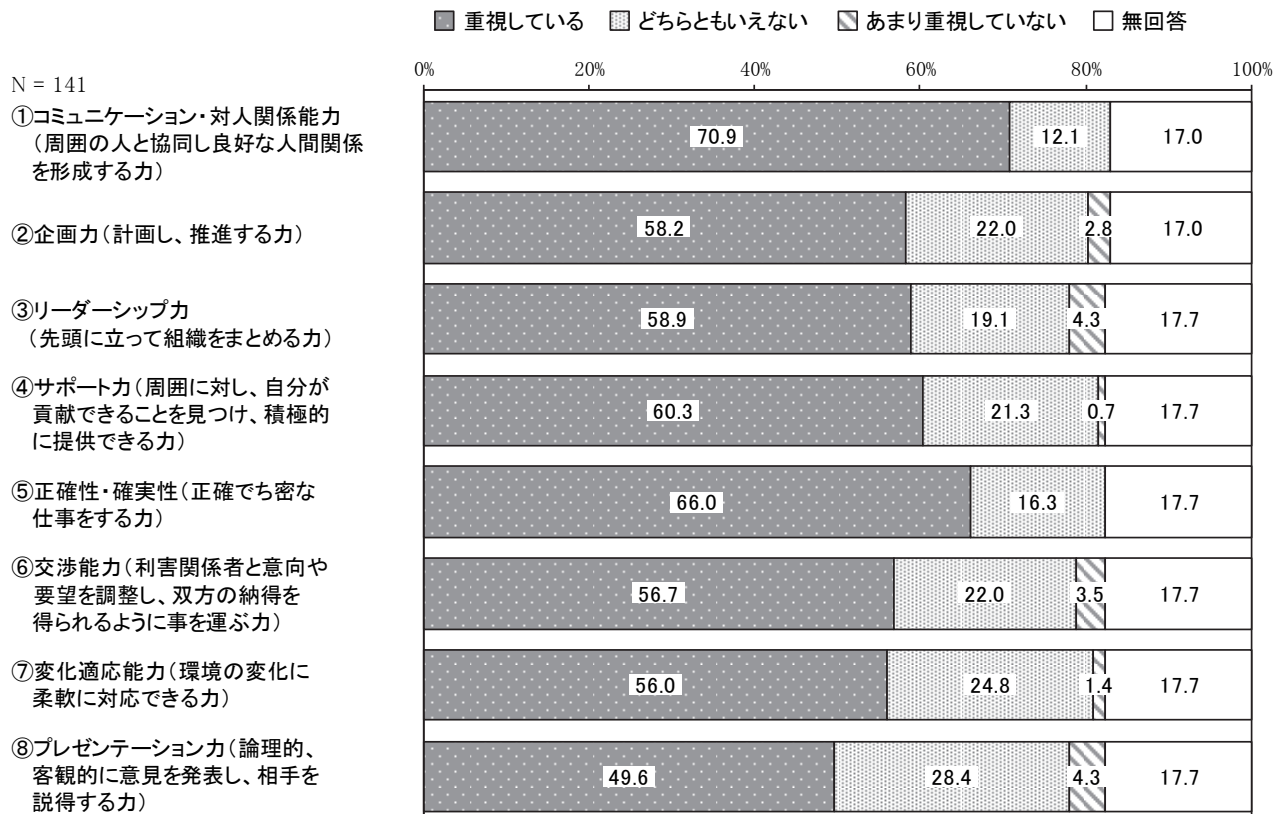


②男性

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】

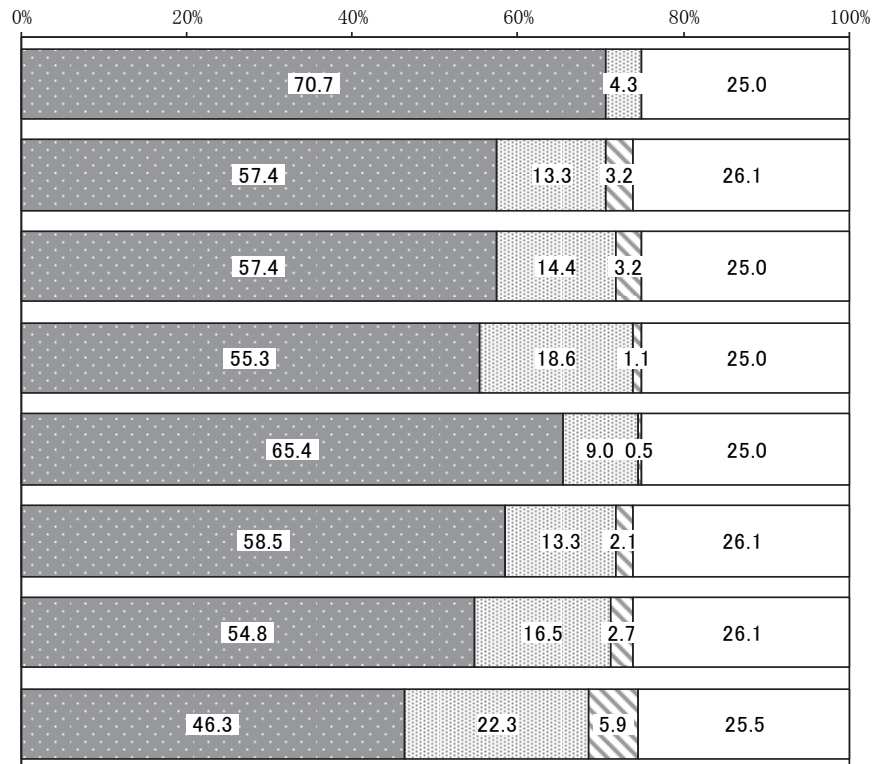


【平成 25 年度調査】

■ 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

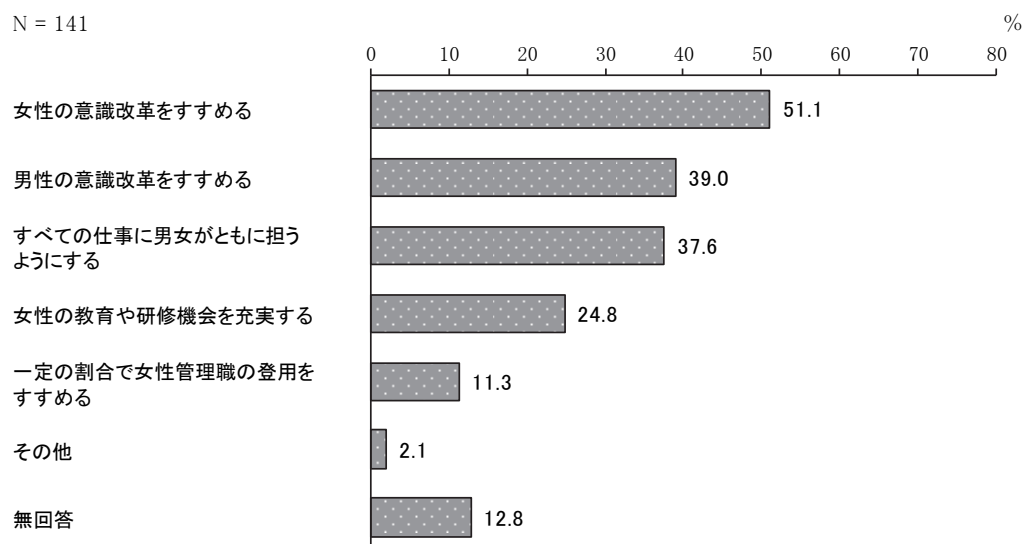
N = 188

- 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)
- ②企画力(計画し、推進する力)
- ③リーダーシップ力
(先頭に立って組織をまとめる力)
- 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)
- ⑤正確性・確実性(正確で密な
仕事をする力)
- 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)



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。（〇は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。

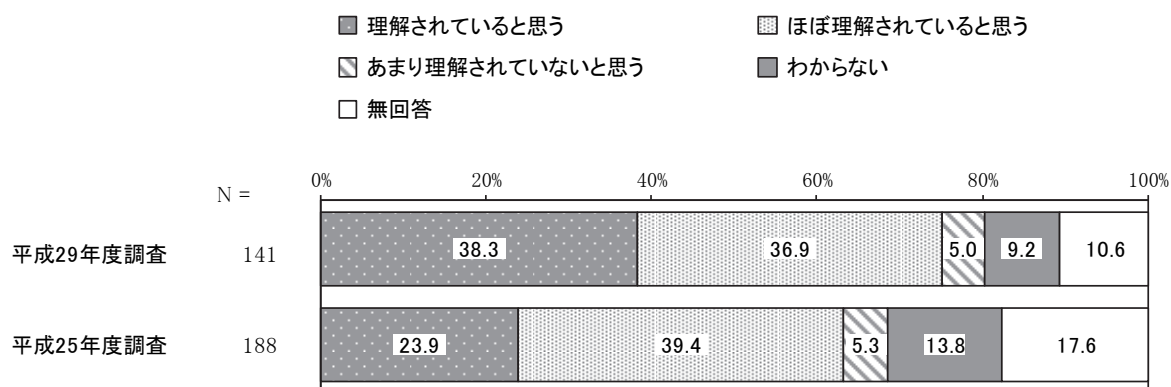


(7) セクハラ対策について

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。(〇は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。

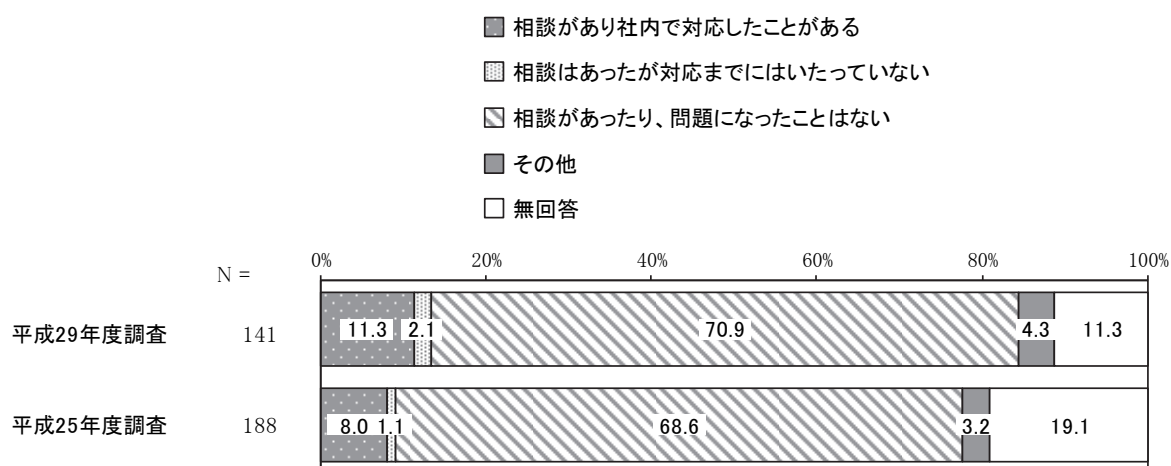
平成25年度調査と比較すると、“理解されていると思う”の割合が増加しています。



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。(〇は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「相談があり社内に対応したことがある」の割合が11.3%となっています。

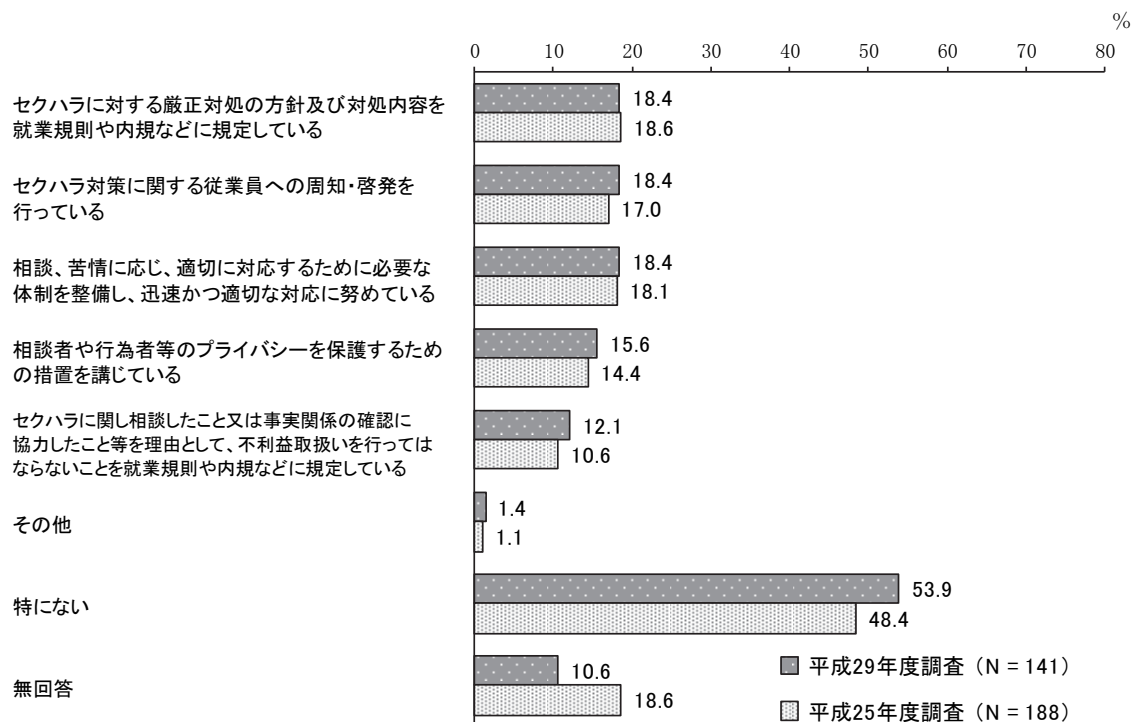
平成25年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



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。
(〇はいくつでも)

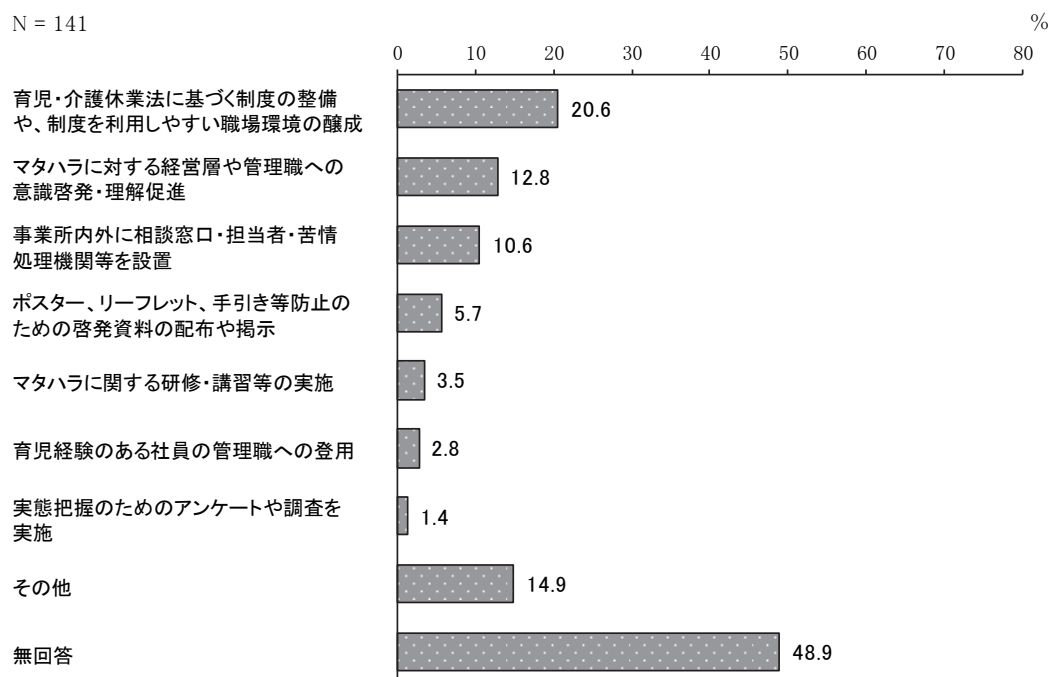
「特にない」の割合が 53.9%と最も高く、次いで「セクハラに対する厳正対処の方針及び対処内容を就業規則や内規などに規定している」、「セクハラ対策に関する従業員への周知・啓発を行っている」、「相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備し、迅速かつ適切な対応に努めている」の割合が 18.4%となっています。

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。（〇はいくつでも）

「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。



Ⅲ 調査結果からみた可児市の課題

平成 26 年に本市が策定した、「可児市男女共同参画プラン 2018」後期計画の 6 つの基本目標に基づき、本アンケート調査結果からみた課題を整理していきます。

1 人権の尊重と男女共同参画社会の実現に向けた意識改革

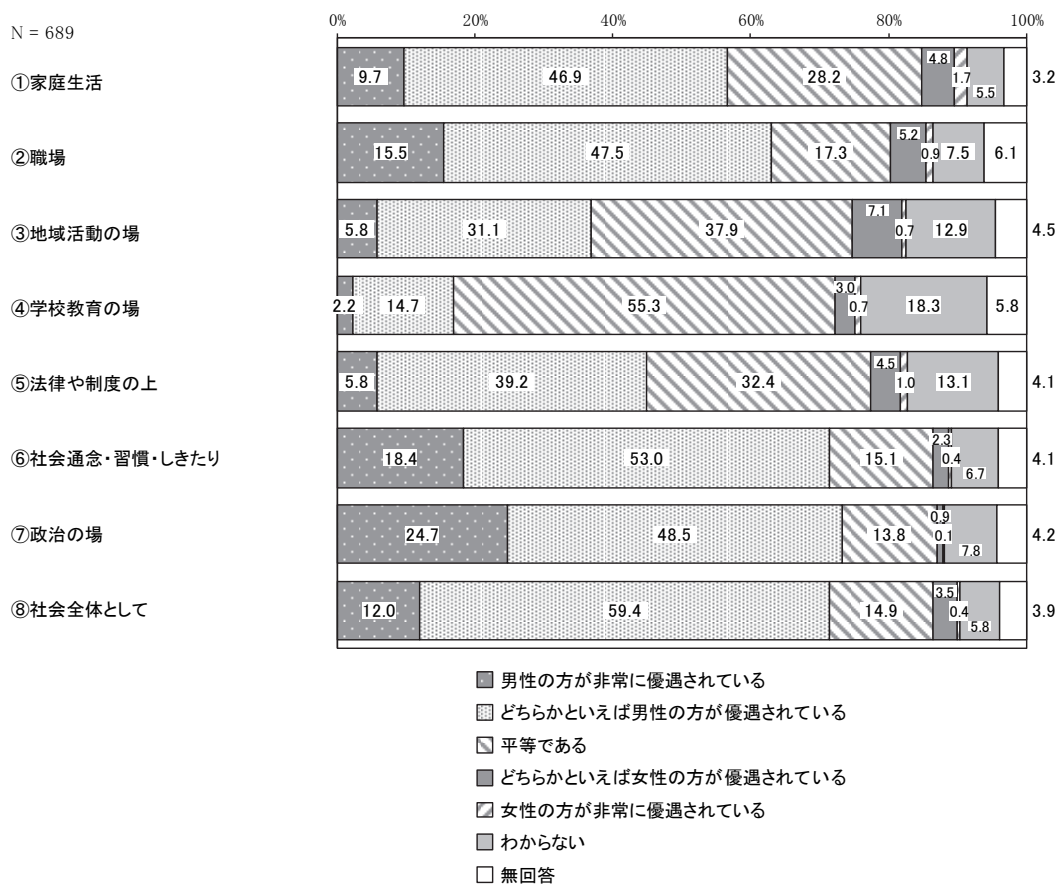
「可児市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例」の認知度（問 23、市民）をみると、「内容を知っている」人の割合は 1 割未満となっています。また、男女の地位の平等感（問 1、市民）をみると、職場、社会通念・習慣・しきたり、政治の場、社会全体としてで“男性の方が優遇されている”の割合が高く、6 割を超えている状況となっています。

社会にこれまで潜在的に存在してきた男性優遇意識を解消し、男女共同参画を推進していくためにも、「可児市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例」の認知度向上を含めた、周知・啓発が重要です。

また、セクハラ被害・加害経験のある方の相談状況（問 20-3、市民）をみると、「相談したかったが、相談しなかった」人の割合が平成 25 年度調査に比べ 14.6 ポイント増加しており、セクハラについてだれにも相談しなかった理由（問 20-4、市民）として、「相談しても無駄だった」が約 5 割と最も高くなっています。

被害を受けた方が適切な相談機関につながり、問題の解決に結びつくよう、今後も相談体制の充実が求められます。

【男女の地位の平等感】



2 政策や方針決定の場での男女共同参画

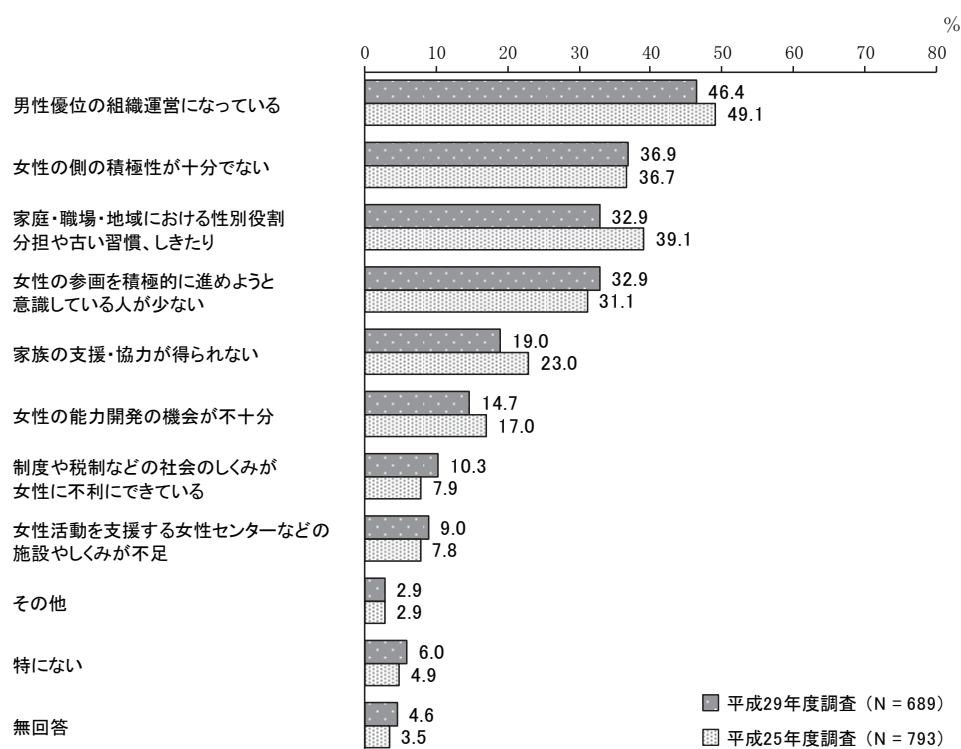
可児市で男女共同参画を進めていくうえで重要と思うこと（問 25、市民）として、「市や企業の重要な役職や地域活動の役員に、女性を積極的に登用するなど、意思決定の場への女性の参画を促進する」が 20.6%となっており、政策・方針決定の場へ女性が参画していくことが重要という認識が浸透してきています。

しかし、全国的にも、女性が町内会長に就いたり、審議会等の委員として活動したりすることは少ないのが現状です。

企画や方針決定過程への女性の参画が少ない理由（問 18）をみると、「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。また、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」の割合は 6.2 ポイント減少し 32.9%となっています。

性別にかかわらず、男女がともに能力を発揮しながら方針決定の場に参画していき、男女共同参画社会の実現を図っていくことが重要です。

【企画や方針決定過程への女性の参画が少ない理由】



3 男女が働きやすい環境の整備

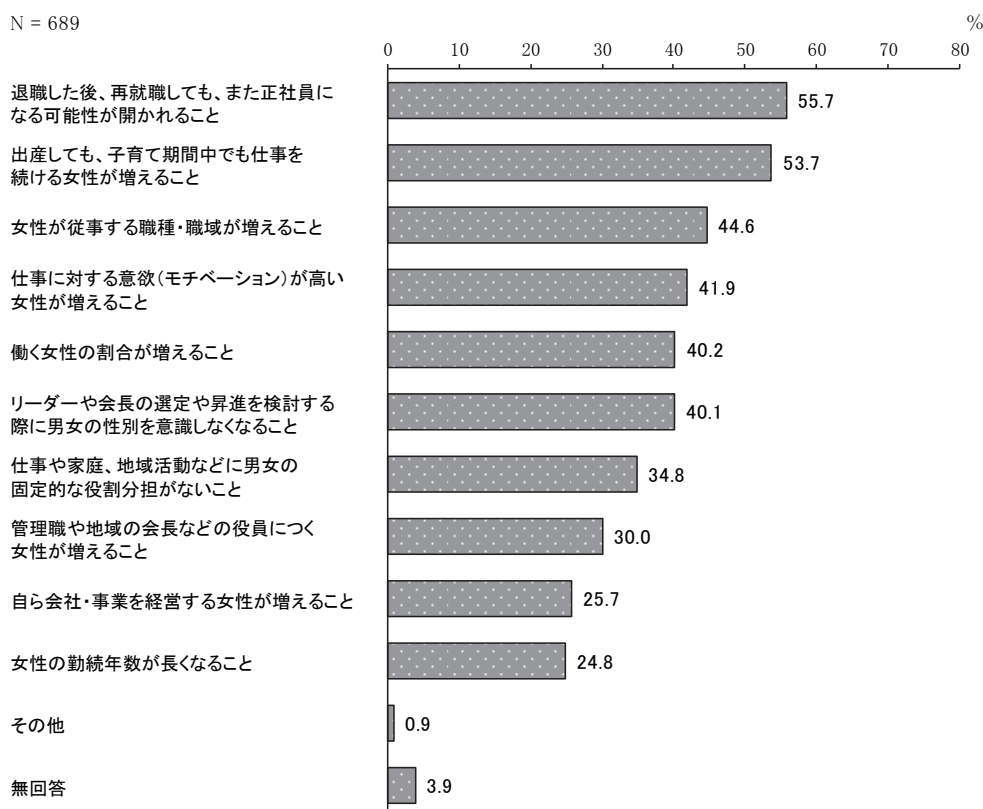
男女がともに「仕事と家庭を両立」するための条件（問 14、市民）について、「年間労働時間を短縮することや、休暇の取りやすい職場環境づくり」の割合が 61.0%と最も高くなっており、ワーク・ライフ・バランスのとれた生活が求められています。

一方、日々の暮らしの中での時間の使い方（問 12、市民）について、希望では「仕事と生活をバランスよく」と答えた人の割合が 6 割を超えており、最も高くなっていますが、現実では「どちらかというと仕事を優先」と答えた人の割合が 4 割半ばと最も高くなっています。ワーク・ライフ・バランスのとれた生活を希望しつつも、現実としては「生活（趣味や家庭での時間など）」よりも「職場での仕事」を優先し、調和が取れていない人が多いことが伺えます。

また、「女性の活躍が推進されている」と思う状態（問 24、市民）は、「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。

今後も結婚や、妊娠・出産、育児を経ても働き続ける女性の増加が予想され、女性一人ひとりが望む働き方ができるよう支援が必要です。

【「女性の活躍が推進されている」と思う状態】



4 家庭と地域生活における男女共同参画の実践

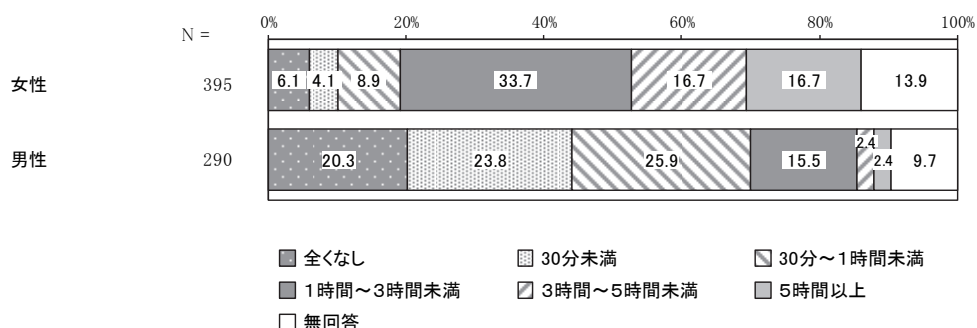
男性が家事・育児を行うことへのイメージ（問 10、市民）として、男性で「子どもにいい影響を与える」の割合が 68.1%、「男性も家事・育児を行うことは、当然である」が 61.5%と高くなっており、男性自身の家事・育児への意向の高さが伺えます。

しかし、家事・育児・介護に携わる時間（問 8、市民）をみると、平日・仕事がある日では、女性で“1 時間以上”の割合が 7 割近くと高くなっている一方で、男性で「全くなし」の割合が約 2 割となっており、平日や仕事のある日の家事や育児、介護の負担が女性に集中している状況が予測できます。

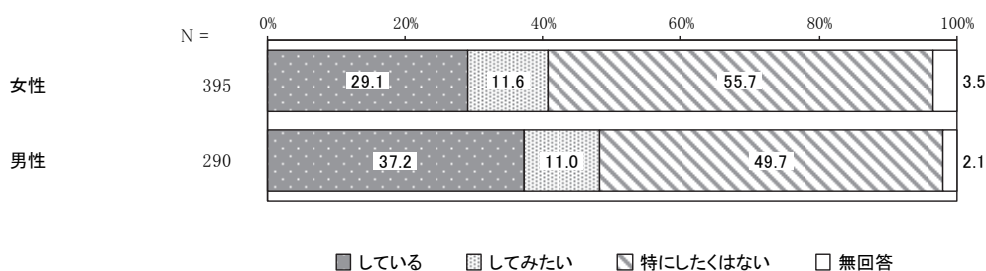
また、地域に住む者として、家庭生活のみならず、地域における役割を果たしていくことも重要です。現在、地域活動をしているか（問 16-1、市民）についてみると、「している」人の割合は平成 25 年度調査に比べ増加し 32.4%となっていますが、男性では 37.2%である一方、女性では 29.1%と、男性に比べ女性で参加している人の割合が低くなっています。さらに、地域活動をしようとする場合の障壁（問 17、市民）をみると、女性で「家事・育児が忙しく、時間がない」、男性で「仕事が忙しく、時間がない」の割合が高くなっており、個人や家庭での生活・活動から時間が取れていない状況が伺えます。

家庭生活、地域生活とも、男女のどちらかが担うのではなく、性別にかかわらず一人ひとりがその役割を果たしていけるよう、支援していくことが重要です。

【家事・育児・介護に携わる時間（平日・仕事がある日、性別）】



【現在、地域活動をしているか（性別）】



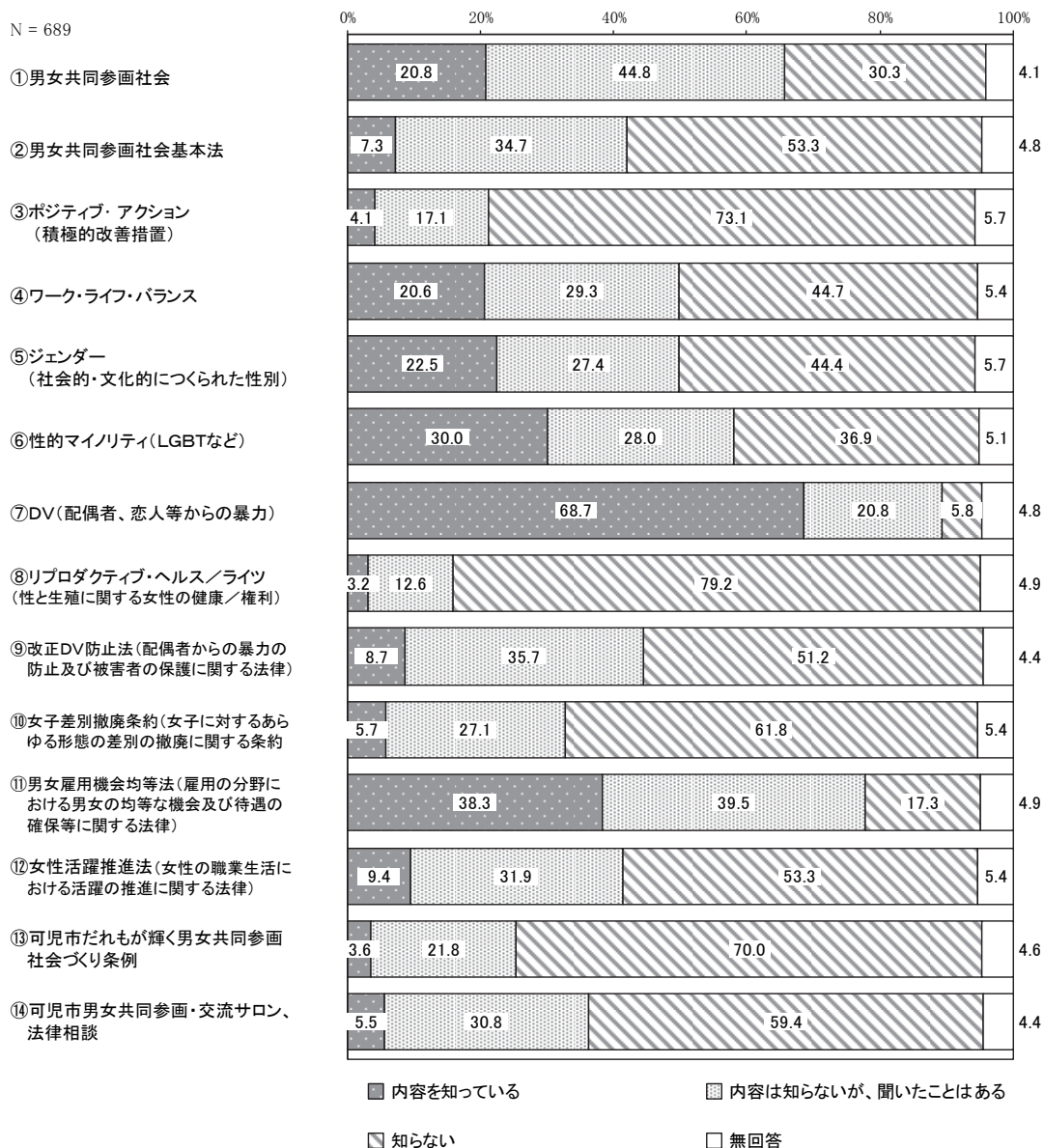
5 男女が心身ともに健康で自立した生涯を送る支援

介護が必要な状態になった場合に世話をしてもらいたい人（問9、市民）について、「家庭で、配偶者（パートナー）に」の割合が30.2%と高くなっており、家庭での介護を望む声も挙がっています。また、男性に比べ女性で「家庭で、娘に」の割合が、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おり、家庭内で女性に介護を担ってもらいたいという意識が伺えます。

また、「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」の認知度（問23、市民）をみると、「内容を知っている」の割合が3.2%、「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が12.6%、「知らない」の割合が79.2%となっています。「内容を知っている」と「内容は知らないが、聞いたことはある」をあわせた“知っている”人の割合は1割半ば、「知らない」人の割合は約8割と、大半の方が言葉についても聞いたことがない状況です。

女性が生涯にわたって自分の健康を主体的に確保するために、男女が互いの性差を正しく理解し、一人ひとりの選択を尊重することが重要です。また、男女が健康でいきいきと暮らすためにも、ライフステージごとに存在する健康上の課題に対して取り組んでいくことが重要です。

【男女共同参画社会に関する事項・言葉の認知度】



6 男女間の暴力の防止と被害者の支援

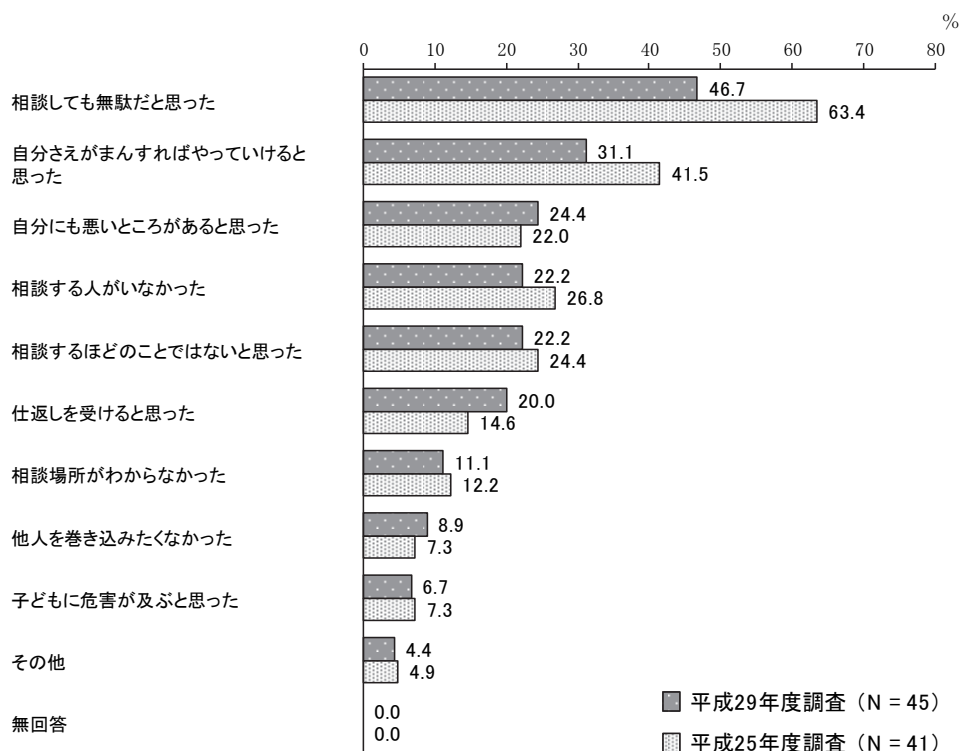
「DV」の認知度（問 23、市民）をみると、「内容を知っている」人は 68.7%と高くなっていますが、「改正DV防止法」の認知度（問 23、市民）をみると、「内容を知っている」人は 8.7%と低くなっています。

「DV」という言葉や内容について、周知が進んできている一方で、法律や制度の内容に関する周知があまり進んでいない状況が伺えます。DVの根絶に向けて、一人ひとりが正しい知識を持ち、暴力を許さない社会意識の醸成に向けた取り組みを進めていくことが必要です。

また、DVについての経験や見聞き（問 21-1、市民）をみると、男性に比べ女性で被害経験が多くなっています。また、DVの被害・加害経験のある人に相談状況（問 21-2、市民）を聞いたところ、「相談しようとは思わなかった」が 31.4%、「相談したかったが、相談しなかった」が 12.7%となっており、周囲や専門機関等への相談に結びつかなかった人の割合が4割半ばと高くなっています。

相談していない理由（問 21-3、市民）として、「相談しても無駄だと思った」が 46.7%、「自分さえがまんすればやっていけると思った」が 31.1%、「相談する人がいなかった」が 22.2%となっています。問題を当事者間で潜在化させたままにするのではなく、暴力に苦しんでいる人が助けを求めやすい支援・相談体制の充実が求められます。

【DVについて相談していない理由】



Ⅳ 調査票

1 市民

可児市 男女共同参画に関する市民意識調査 —調査の趣旨とご協力のお願い—

皆さまには、日ごろから市政にご理解とご協力を賜り、誠にありがとうございます。

可児市では、「可児市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例」に基づき、「可児市男女共同参画プラン 2018」を策定し、男女が性別にかかわらず個性と能力を発揮し、いきいきと暮らすことができる社会の実現をめざし、さまざまな取り組みを進めています。

このアンケート調査は、男女共同参画に対する市民の意識や行政に対する要望などをお聞かせいただき、今後の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おり、可児市内の20歳以上の女性1,000人、男性1,000人あわせて2,000人の方を無作為に選び実施するものです。

お答えは、すべて無記名で統計的に処理しますので、個人が特定されるなど、回答された方にご迷惑をおかけするようなことはございません。お忙しいところ大変恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

平成30年1月

可児市長 富田 成輝

＜調査票のご記入にあたってのお願い＞

- ・ご記入にあたっては、封筒のあて名のご本人がお答えください。
- ・ご回答は、えんぴつ、ボールペンなどではっきりとご記入ください。
- ・ご回答は設問をよく読んでいただき、あなたの状態や考え方に最も近い番号を選び、その番号に○をつけてください。○の数は、設問によって1つの場合と数が指定してある場合がありますので、ご注意ください。
- ・「その他」にあてはまる場合は、() 内になるべく具体的にご記入ください。
- ・ご記入いただきました調査票は、**2月16日(金)**までに、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、お名前を書かずに、郵便ポストにご投函ください。
- ・この調査票は、平成29年12月1日時点で住民登録のある方に送付しています。
- ・この調査資料の利用にあたっては、個人情報保護条例の規定に基づき、適正に行います。また、調査内容については、この統計以外の目的に使用することはございません。
- ・ご不明の点がございましたら、下記までお問い合わせください。

＜お問い合わせ＞

可児市役所 市民部 人づくり課 人権・男女参画係

電 話 : 0574(62)1111 (内線2117・2118)

FAX : 0574(62)1376

1 あなたご自身のことについておたずねします。

◆あなたの性別は。(どちらか1つに○)

- | | |
|-------|-------|
| 1. 女性 | 2. 男性 |
|-------|-------|

◆あなたの年齢は。(○は1つだけ)

- | | |
|----------|-----------|
| 1. 20 歳代 | 2. 30 歳代 |
| 3. 40 歳代 | 4. 50 歳代 |
| 5. 60 歳代 | 6. 70 歳以上 |

◆あなたの家族の構成は次のどれですか。(○は1つだけ)

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1. 単身世帯（ひとり暮らし） | 2. 1 世代世帯（夫婦のみ） |
| 3. 2 世代世帯（親と子） | 4. 3 世代世帯（親と子と孫） |
| 5. その他の世帯（ | ） |

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

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

- | | | | |
|---------|---------------|--------|--------|
| 1. 未就園児 | 2. 保育園・幼稚園就園児 | 3. 小学生 | 4. 中学生 |
| 5. 高校生 | 6. 大学・専門学校生等 | 7. 社会人 | |
| 8. その他（ | ） | | |

◆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)

- | | |
|---------------|--------------------|
| 1. 未婚 | 2. 既婚・配偶者（パートナー）あり |
| 3. 離婚により配偶者なし | 4. 死別により配偶者なし |

◆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)

- | | |
|-------------------------------|--------------|
| 1. 共働きしている（パートタイム・アルバイトなどを含む） | |
| 2. 男性のみ働いている | 3. 女性のみ働いている |
| 4. 夫婦とも働いていない（退職した場合を含む） | 5. その他 |
| （ | ） |

◆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)

- | |
|-----------------------------|
| 1. 正規雇用 |
| 2. 常勤の非正規雇用（契約社員・派遣社員等） |
| 3. 非常勤の非正規雇用（パートタイム・アルバイト等） |
| 4. 自営・農業など |
| 5. 無職・学生 |

2 男女平等意識についておたずねします。

問1 あなたは、今の日本の社会では男女の地位は平等になっていると思いますか。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○)

	男性の方が非常に 優遇されている	男性のどちらかといえば 優遇されている	平等である	女性のどちらかといえば 優遇されている	女性の方が非常に 優遇されている	わからない
①家庭生活	1	2	3	4	5	6
②職場	1	2	3	4	5	6
③地域活動の場	1	2	3	4	5	6
④学校教育の場	1	2	3	4	5	6
⑤法律や制度の上	1	2	3	4	5	6
⑥社会通念・習慣・しきたり	1	2	3	4	5	6
⑦政治の場	1	2	3	4	5	6
⑧社会全体として	1	2	3	4	5	6

問2-1 「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)

- | | |
|---------------|---------------|
| 1. 賛成 | 2. どちらかといえば賛成 |
| 3. どちらかといえば反対 | 4. 反対 |
| 5. わからない | |

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)

- | |
|---|
| 1. 日本の伝統的な家族のあり方だと思うから
2. 自分の両親も役割分担をしていたから
3. 夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから
4. 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
5. 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
6. その他(具体的に：)
7. 特にない
8. わからない |
|---|

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。(〇はいくつでも)

1. 男女平等に反すると思うから
2. 自分の両親も外で働いていたから
3. 夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから
4. 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
5. 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
6. 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
7. その他(具体的に:)
8. 特にない
9. わからない

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。(〇は3つまで)

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

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

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。(〇は1つだけ)

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

3 家事、子育て、介護についておたずねします。

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○）

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. 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 |) |
| 2. 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 | |
| 3. その他（具体的に：_____） | |
| 4. わからない | |

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～Hについて○をひとつずつ）

項 目	男の子					女の子				
	賛成	どちらかといえば賛成	どちらかといえば反対	反対	わからない	賛成	どちらかといえば賛成	どちらかといえば反対	反対	わからない
A. 言葉遣いや立ち振る舞いを注意する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
B. 気配りのある子に育てる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
C. たくましく育てる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
D. 家事能力（料理・掃除等）のある子に育てる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
E. リーダーシップのある子に育てる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
F. 自立心のある子に育てる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
G. やさしい子に育てる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
H. 経済力のある子に育てる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
I. 4年制大学以上に進学させる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
J. 技術や資格を身につけさせる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

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)

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

※キッズクラブ:「放課後児童クラブ」とも呼ばれている働く親への支援を目的とした放課後の生活と遊び場です。
 ※ファミリー・サポート・センター事業:地域の中で「子育ての援助を受けたい方」と「子育てのお手伝いをしたい方」がお互いに会員になって子育てを支援する会員です。

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○)

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

問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)

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

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○）

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

4 就労についておたずねします。

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

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

問 12 「職場での仕事」と「生活（趣味や家庭での時間など）」の調和を図る“ワーク・ライフ・バランス”という考え方があります。日々の暮らしの中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○）

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

(①、②のそれぞれについて1つに○)

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

問 14 男女がともに「仕事と家庭を両立」するためには、どのような条件の整備が必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

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

問 15 男女がともに働く職場において、どのようなことが必要だと思いますか。

(①～⑧のそれぞれについて1つに○)

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

5 地域活動についておたずねします。

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

- | | | |
|---------|----------|-------------|
| 1. している | 2. してみたい | 3. 特にしたくはない |
|---------|----------|-------------|

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

問 16-2 それはどのような活動ですか。（○はいくつでも）

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

問 16-1 で「1. している」と答えた方におたずねします。

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

- | | | |
|-------------|-------------|-------------|
| 1. 現在についている | 2. 以前についていた | 3. ついた経験はない |
|-------------|-------------|-------------|

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

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

6 政策・方針決定の場への参画についておたずねします。

問 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)

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

7 人権についておたずねします。

人間としての尊厳を損なう行為、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ・性的いやがらせ）（以下「セクハラ」という）、マタニティ・ハラスメント（マタハラ・妊娠や出産をきっかけとした嫌がらせや不当な扱い）（以下「マタハラ」という）、ドメスティック・バイオレンス（DV・配偶者、恋人等からの暴力）（以下「DV」という）、性犯罪、性的虐待、売買春、JKビジネス（女子高校生によるマッサージや接客サービスを提供する業務形態の総称）、メディアによる人権侵害などが、社会や家庭の中に存在しています。これらは、深刻であるにも関わらず被害が見えにくく、被害を多く受けているのは女性です。

問 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）

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

問 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）

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

問 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）

- | | |
|-----------|---------------------|
| 1. 職場 | 2. 学校 |
| 3. 地域活動の場 | 4. その他（具体的に： _____） |

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)

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

問 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)

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

問 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○)

	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
①精神的暴力(無視する・脅す など)	1	2	3	4
②経済的暴力(金銭管理を独占し生活費を渡さない など)	1	2	3	4
③身体的暴力(殴る・蹴る など)	1	2	3	4
④性的暴力(性的な行為を強要する など)	1	2	3	4
⑤社会的暴力(外出を制限する など)	1	2	3	4
⑥その他(具体的に:)	1	2	3	4

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)

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

問 21－ 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)

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

）

問 22 DV、セクハラ等の行為が社会問題となっていますが、これらの行為をなくすためには、どうしたらよいと思いますか。(○はいくつでも)

- | |
|---|
| 1. 男性に対して、DV、セクハラについての意識啓発を行う |
| 2. 女性に対して、DV、セクハラについての意識啓発を行う |
| 3. 法律・制度の制定や見直しを行う（罰則の強化など） |
| 4. 犯罪の取り締まりを強化する |
| 5. 過激な内容のビデオ、ゲーム等の販売や貸出しを禁止又は制限する |
| 6. 暴力を絶対に許さない気運を醸成させる |
| 7. 被害者の相談の充実、被害者の保護・安全確保、その後の自立まで一貫して支援する |
| 8. 加害者に対するカウンセリングや更生を促すプログラムを実施する |
| 9. 放送、出版、新聞などのマス・メディアが倫理規定を強化する |
| 10. 家庭や学校において、男女平等や性についての教育を充実させる |
| 11. その他（具体的に： |

）

8 男女共同参画社会についておたずねします。

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○)

	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
①男女共同参画社会	1	2	3
②男女共同参画社会基本法	1	2	3
③ポジティブ・アクション※（積極的改善措置）	1	2	3
④ワーク・ライフ・バランス※	1	2	3
⑤ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別）	1	2	3
⑥性的マイノリティ※（LGBT※など）	1	2	3
⑦DV（配偶者、恋人等からの暴力）	1	2	3
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）	1	2	3
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）	1	2	3
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）	1	2	3
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）	1	2	3
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）	1	2	3
⑬可児市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例	1	2	3
⑭可児市男女共同参画・交流サロン、法律相談	1	2	3

※ワーク・ライフ・バランス：「仕事と生活の調和」の意味で、働きながら私生活も充実させられるように職場や社会環境を整えることです。

※性的マイノリティ：「出生児に判定された性別（身体の性）と性自認（自分が認識している自分自身の性別）が一致し、かつ、性的指向が異性」というパターンに当てはまらない人たちことです。

※LGBT：代表的な性的マイノリティの頭文字をとって作られた言葉です。L→レズビアン（女性同性愛者）G→ゲイ（男性同性愛者）B→バイセクシュアル（両性愛者）T→トランスジェンダー（身体の性と異なる性別で生きる人、あるいは生きたいと望む人）

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

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

※女性活躍推進法：女性が、職業生活において、個性と能力を十分に発揮して活躍できる環境を整備するために制定された法律です。

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)

1. 女性の勤続年数が長くなること
2. 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
3. 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
4. 働く女性の割合が増えること
5. 自ら会社・事業を経営する女性が増えること
6. 女性が従事する職種・職域が増えること
7. 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
8. 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
9. 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
10. 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
11. その他（具体的に： _____）

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

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

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

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page. There is a solid black vertical line along the left edge, creating a margin. The paper appears to be a standard notebook or worksheet template.

質問は以上です。

調査にご協力いただきありがとうございました。同封の返信用封筒で2月16日までに
ご投入ください。（切手は不要です）

2 企業

可児市 男女共同参画に関する事業所調査 —調査の趣旨とご協力のお願い—

皆さまには、日ごろから市政にご理解とご協力を賜り、誠にありがとうございます。

可児市では、「可児市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例」に基づき、「可児市男女共同参画プラン 2018」を策定し、男女が性別にかかわらず個性と能力を発揮し、いきいきと暮らすことができる社会の実現をめざし、さまざまな取り組みを進めています。

このアンケート調査は、男女共同参画に対する事業所の現状や、行政に対する要望などをお聞かせいただき、今後の男女共同参画施策推進の基礎資料とさせていただくことを目的としており、市内の事業所から 500 事業所を無作為に選び、実施するものです。

お答えは、すべて無記名で統計的に処理しますので、個別の事業所が特定されるなど、回答された事業所にご迷惑をおかけするようなことはございません。お忙しいところ大変恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

平成 30 年 1 月

可児市長 富田 成輝

<調査票のご記入にあたってのお願い>

- ・ご記入は、人事・労務担当の方をお願いします。
- ・ご回答は、えんぴつ、ボールペンなどではっきりとご記入ください。
- ・ご回答は設問をよく読んでいただき、貴事業所の状態や考え方に最も近い番号を選び、その番号に○をつけてください。○の数は、設問によって 1 つの場合と数が指定してある場合がありますので、ご注意ください。
- ・「その他」にあてはまる場合は、() 内になるべく具体的にご記入ください。
- ・ご記入いただきました調査票は、**2 月 16 日 (金)** までに、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、事業所名などは書かずに、郵便ポストにご投函ください。
- ・この調査資料の利用にあたっては、その取扱いに十分に配慮します。また、調査内容については、この統計以外の目的に使用することはございません。
- ・事業所の抽出にあたっては、事業内容や事業所の規模等にかかわらず、無作為に抽出させていただきました。
- ・ご不明の点がございましたら、下記までお問い合わせください。

<お問い合わせ>

可児市役所 市民部 人づくり課 人権・男女参画係

電 話 : 0574 (62) 1111 (内線 2117・2118)

FAX : 0574 (62) 1376

1 貴事業所の概要についておたずねします。

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

	女性従業員	男性従業員
①正規従業員数 常用雇用者のうち、「正社員・職員」などと呼ばれている人	人	人
②正規従業員以外の従業員数 常用雇用者のうち、「嘱託社員・職員」「派遣社員・職員」「契約社員・職員」「パートタイマー」「アルバイト」などと呼ばれている人※	人	人

※臨時雇用者(常用雇用者以外の雇用者で1カ月以内の期間を定めて雇用されている人または日々雇用されている人)は除きます。

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)

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

問3 貴事業所の形態についてお答えください。(○は1つだけ)

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

問4 正規従業員の平均的な勤続年数をお答えください。(○は1つだけ)

(1) 女性

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

(2) 男性

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

問 5－1 管理職等の役職者の人数をお答えください。(数字を記入)

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

* 課長補佐は係長相当として人数をご記入ください。

問 5－1 で女性管理職がない場合に、おたずねします。

問 5－2 女性の管理職がない理由は何ですか。(○はいくつでも)

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

問 5－3 今後女性が管理職になることがありますか。(○は1つだけ)

1. 近いうちになる予定である
2. なんともいえない
3. 今後もある見込みはない

2 男女共同参画社会についておたずねします。

問6 可児市では、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)

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

問7 次の事項をご存じですか。(①～⑩のそれぞれについて1つに○)

	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
①男女共同参画社会	1	2	3
②男女共同参画社会基本法	1	2	3
③ポジティブ・アクション※（積極的改善措置）	1	2	3
④ワーク・ライフ・バランス※	1	2	3
⑤ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別）	1	2	3
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）	1	2	3
⑦女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）	1	2	3
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）	1	2	3
⑨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）	1	2	3
⑩可児市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例	1	2	3

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

※**ワーク・ライフ・バランス**：「仕事と生活の調和」の意味で、働きながら私生活も充実させられるように職場や社会環境を整えることです。

※**女性活躍推進法**：女性が、職業生活において、個性と能力を十分に発揮して活躍できる環境を整備するために制定された法律です。

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

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

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

3 育児・介護等の両立支援についておたずねします。

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

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

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

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

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

問 10-2に進んでください。

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

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

（1）育児休業

	女性従業員		男性従業員
①平成 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	人	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	人
②うち、育児休業を取得した女性従業員	人	④うち、育児休業を取得した男性従業員	人

（2）介護休業 （注）取得したことがある人数をお答えください。

	女性従業員	男性従業員
取得（利用）者数	人	人

※育児・介護休業法：「育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の略称で、育児をまたは家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、経済及び社会の発展に資することを目的としています。

問 10－3 休業期間中に給与の支給はありますか。（○は 1 つだけ）

（注）雇用保険から支給される育児休業給付金は除きます。

（1）育児休業

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

（2）介護休業

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

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

(1) 育児休業からの復職

①女性

1. 休業前と同じ部署に復帰
2. 休業前と異なる部署に復帰
3. その他（具体的に： ）

②男性

1. 休業前と同じ部署に復帰
2. 休業前と異なる部署に復帰
3. その他（具体的に： ）

（２）介護休業からの復職

①女性

1. 休業前と同じ部署に復帰
2. 休業前と異なる部署に復帰
3. その他（具体的に： ）

②男性

1. 休業前と同じ部署に復帰
2. 休業前と異なる部署に復帰
3. その他（具体的に： ）

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

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

4 女性従業員の就労についておたずねします。

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

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

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

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

問 14 平成 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）

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

問 15 妊娠、出産、育児、介護などの理由から退職した従業員、主として正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○）

1. ある
2. ない

5 ワーク・ライフ・バランスについておたずねします。

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

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

問 16-2に進んでください。

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

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

②効果のある取り組みと思われるもの

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

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

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

6 男女がそれぞれの能力を発揮できる職場づくりについておたずねします。

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

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

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

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

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）

1. 女性の教育や研修機会を充実する 2. 女性の意識改革をすすめる 3. 男性の意識改革をすすめる 4. 一定の割合で女性管理職の登用をすすめる 5. すべての仕事に男女がともに担うようにする 6. その他（具体的に：	)
---	---

7 セクハラ対策についておたずねします。

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)

- | | |
|-------------------|-----------------|
| 1. 理解されていると思う | 2. ほぼ理解されていると思う |
| 3. あまり理解されていないと思う | 4. わからない |

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)

- | |
|-------------------------|
| 1. 相談があり社内に対応したことがある |
| 2. 相談はあったが対応までにはいたっていない |
| 3. 相談があったり、問題になったことはない |
| 4. その他(具体的に:) |

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)

- | |
|--|
| 1. 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 |
| 2. セクハラに関し相談したこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益取扱いを行ってはならないことを就業規則や内規などに規定している |
| 3. 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 |
| 4. 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 |
| 5. 相談者や行為者等のプライバシーを保護するための措置を講じている |
| 6. その他(具体的に:) |
| 7. 特にない |

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)

- | |
|--|
| 1. 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 |
| 2. 育児経験のある社員の管理職への登用 |
| 3. ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料の配布や掲示 |
| 4. マタハラに関する研修・講習等の実施 |
| 5. 事業所内外に相談窓口・担当者・苦情処理機関等を設置 |
| 6. 実態把握のためのアンケートや調査を実施 |
| 7. 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 |
| 8. その他(具体的に:) |

◎男女共同参画に関する、可児市の今後の取り組みについて、ご意見・ご要望がありましたら、ご記入ください。

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no text or other markings on the paper.

質問は以上です。

調査にご協力いただきありがとうございました。同封の返信用封筒で2月16日までに
ご投入ください。（切手は不要です）

(☆制度に関するお得な情報になりますので、左の切り取り線に沿って切り、ご活用ください。)

国・県・市では、仕事と家庭の両立支援に取り組む企業を応援し、特に優良な取組や他社の模範となる企業を表彰、認定しています。



国 『均等・両立推進企業表彰制度』

厚生労働省が毎年実施している表彰制度で、「均等推進企業部門」と「ファミリー・フレンドリー企業部門」の2つの表彰制度があります。「均等推進企業部門」では、職場で女性の能力を發揮させるための積極的な取組(ポジティブ・アクション)を行っている企業、「ファミリー・フレンドリー企業部門」では、仕事と育児・介護との両立を支援する取組を行っている他の模範となるような企業を表彰の対象としています。

受賞企業の取組事例は、厚生労働省が委託運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」でも公開するなど広く発信されています。



岐阜県 『岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業』認定制度

岐阜県では、誰もが働きやすく魅力的な職場環境づくりを進めるため、従業員の「仕事と家庭の両立支援」や「女性の活躍推進」などの取組が特に優れている企業を「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」として認定しています。

認定企業になると、企業のイメージアップ、優秀な人材の確保・定着、従業員の意識向上、業務の効率化につながるほか、岐阜県中小企業資金融資制度や提携金融機関から企業対象の資金融資、各種ローンで金利優遇措置が受けられます。



可児市 『可児わくわく Work プロジェクト』

可児市では、「働き方の見直し」「ワーク・ライフ・バランス」の実現に取り組む市内企業の登録や、模範となる企業と協定を結び、市内外に広くPRすることで、市民と企業とまちがともに発展する取り組み『可児わくわく Work プロジェクト』を平成28年度から進めています。

登録企業・協定企業になると、市の広報やホームページ等での紹介、ハローワークへの情報提供、市が実施する企業と学生とのマッチング機会への優先的参加、金融機関の個人対象向け各種ローンでの金利優遇処置など様々な特典が受けられます。

平成28年度は41社が『わくわく Work プロジェクト』に登録しています。企業も働く側もお互いにメリットを受けながら、効率的に仕事ができる職場環境を整えることで、優秀な人材の確保と定着、生産性の向上など、企業の維持発展につながる事が期待されています。



可児市 『可児ビジネスカフェ』

市では中小企業・小規模事業者や創業希望者を対象に、売上拡大、経営改善等の悩みを気軽に相談できる窓口を開設し、経営相談業務に精通したマネージャー、コーディネーターが相談に応じる『可児ビジネスカフェ』を開設しています。



- ・相談日
- ・利用時間
- ・場所
- ・対象
- ・相談料
- ・ご利用方法
- ・問い合わせ先

毎週月・水・金曜日(祝日、年末年始を除く)
午前10時から午後4時まで(正午から午後1時を除く)
可児市総合会館1階 可児市広見1-5(可児市役所向い)
中小企業、小規模事業者、創業希望者
無料
予約不要、窓口へ直接お越しください。
電話やメールによる事前予約もお受けします。
電話: 62-8702
(事前予約は平日午前9時~午後5時)
E-mail: biz-cafe@city.kani.lg.jp



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 11 月

発行：可児市 市民部 人づくり課

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	51
(5)	地域活動について	64
(6)	政策・方針決定の場への参画について	70
(7)	人権について	72
(8)	男女共同参画社会について	89
2	企業	101
(1)	回答者属性	101
(2)	男女共同参画社会について	108
(3)	育児・介護等の両立支援について	111
(4)	女性従業員の就労について	118
(5)	ワーク・ライフ・バランスについて	123
(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	127
(7)	セクハラ対策について	135

Ⅲ	調査結果からみた可児市の課題	138
1	人権の尊重と男女共同参画社会の実現に向けた意識改革	138
2	政策や方針決定の場での男女共同参画	139
3	男女が働きやすい環境の整備	140
4	家庭と地域生活における男女共同参画の実践	141
5	男女が心身ともに健康で自立した生涯を送る支援	142
6	男女間の暴力の防止と被害者の支援	143
Ⅳ	調査票	144
1	市民	144
2	企業	160

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）

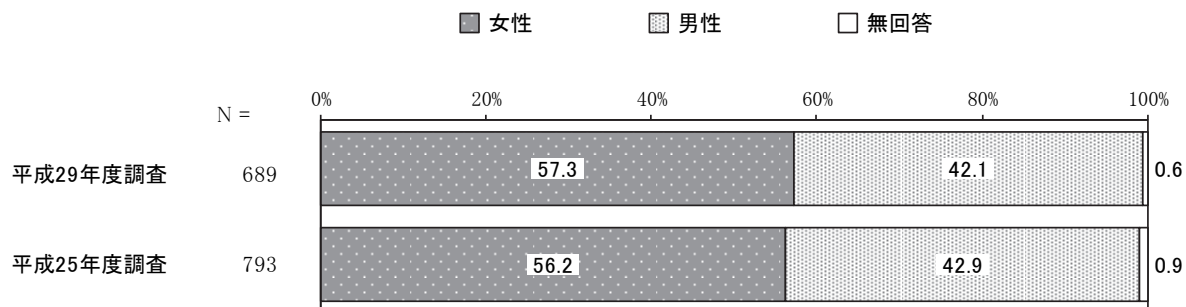
Ⅱ 調査結果

1 市民

(1) 回答者属性

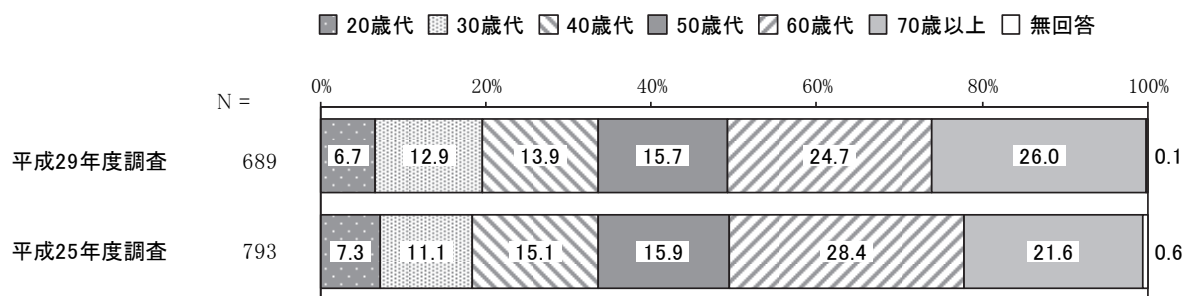
◆あなたの性別は。(どちらか1つに○)

「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。



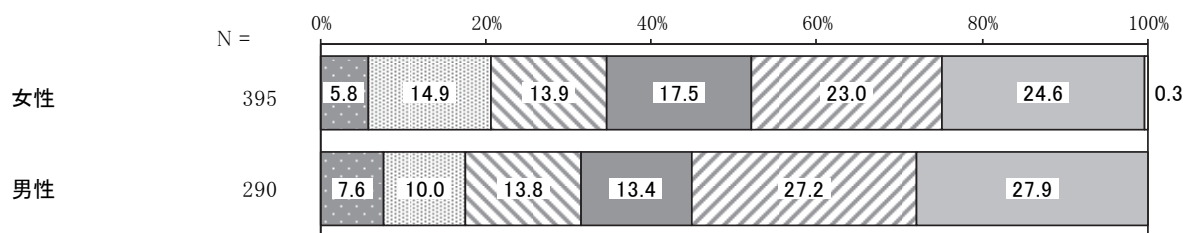
◆あなたの年齢は。(○は1つだけ)

「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】

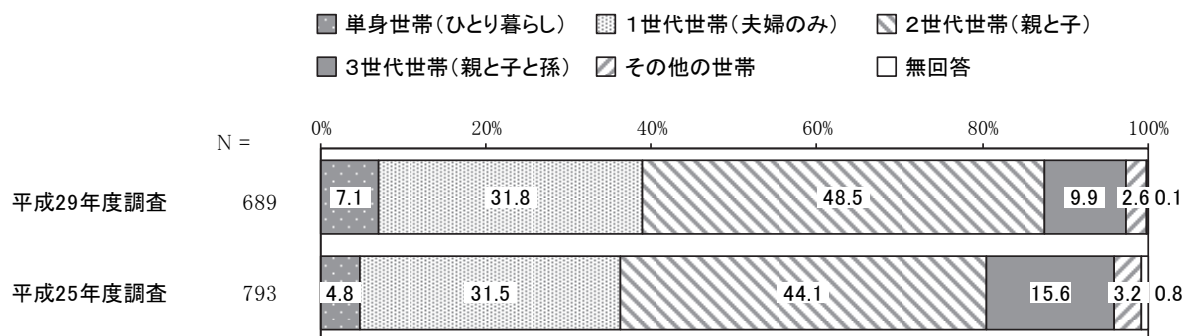
性別でみると、大きな差異はみられません。



◆あなたの家族の構成は次のどれですか。(○は1つだけ)

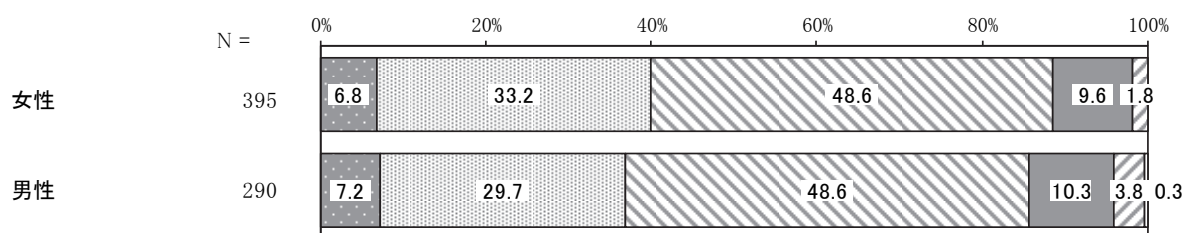
「2世代世帯(親と子)」の割合が48.5%と最も高く、次いで「1世代世帯(夫婦のみ)」の割合が31.8%となっています。

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。



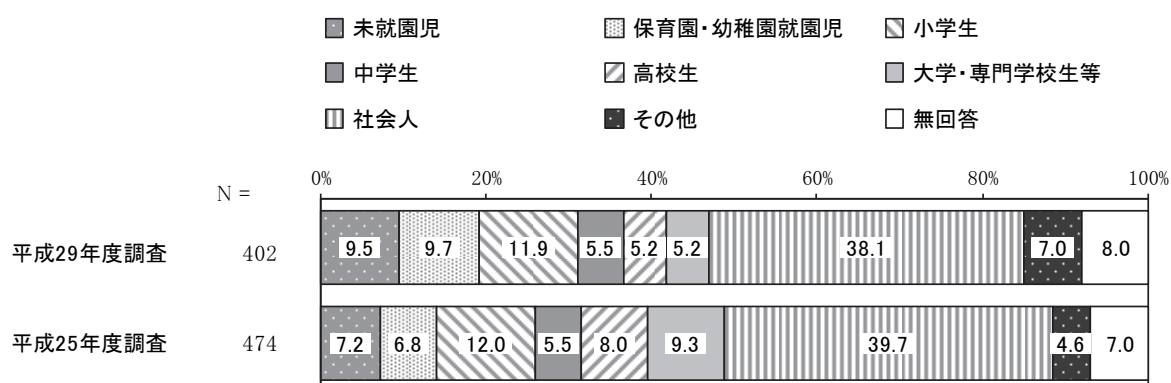
【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



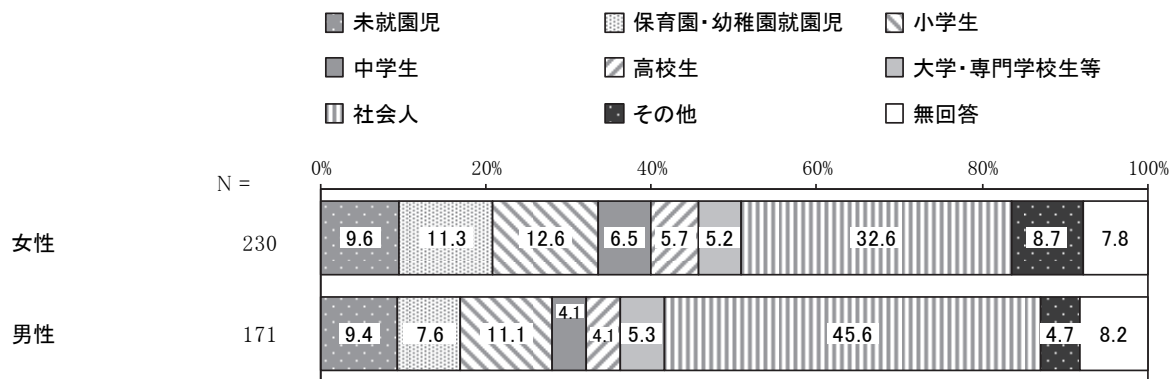
◆お子さんの就園・就学状況等は次のどれに当てはまりますか。お子さんが2人以上お見えになる場合は、末子のお子さんについてお答えください。(○は1つだけ)

「社会人」の割合が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】

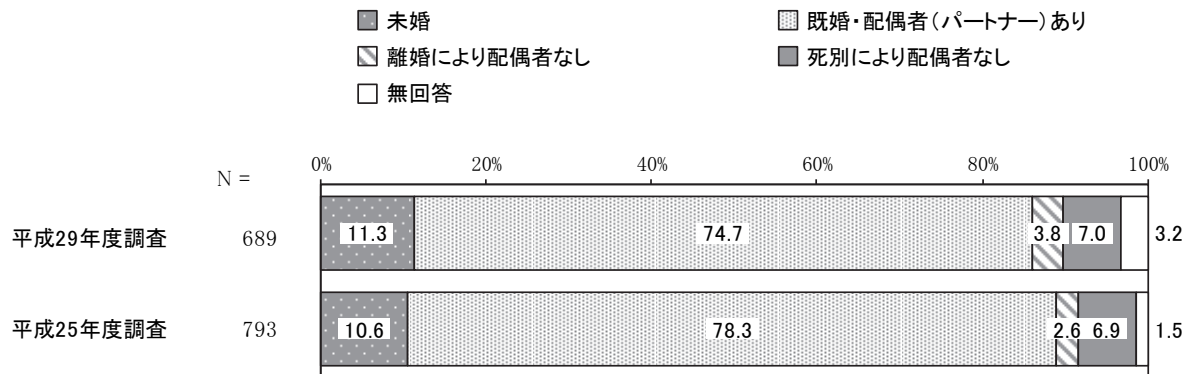
性別でみると、女性に比べ、男性で「社会人」の割合が高くなっています。



◆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）

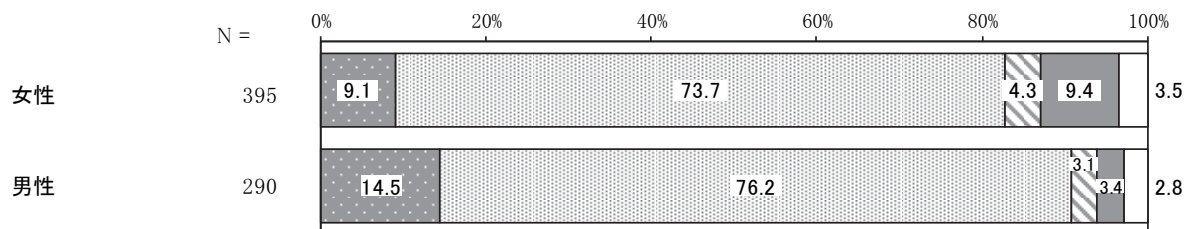
「既婚・配偶者（パートナー）あり」の割合が74.7%と最も高く、次いで「未婚」の割合が11.3%となっています。

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】

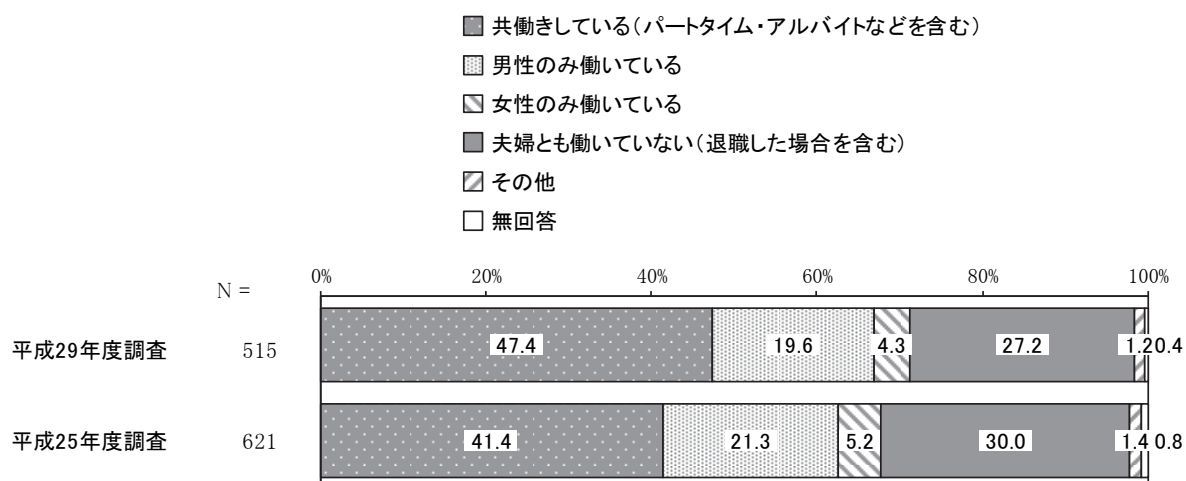
性別でみると、男性に比べ、女性で「死別により配偶者なし」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「未婚」の割合が高くなっています。



◆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)

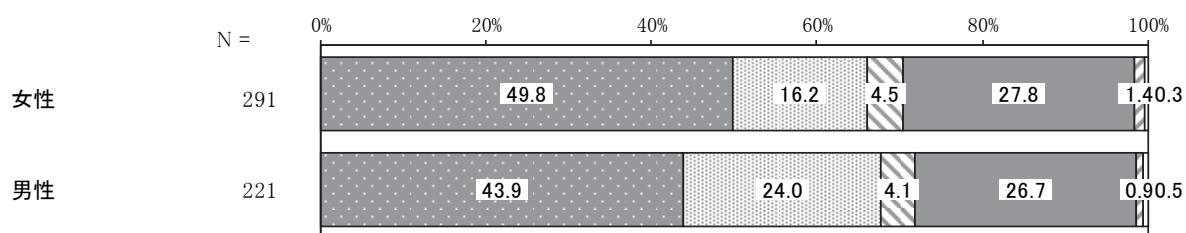
「共働きしている（パートタイム・アルバイトなどを含む）」の割合が 47.4%と最も高く、次いで「夫婦とも働いていない（退職した場合を含む）」の割合が 27.2%、「男性のみ働いている」の割合が 19.6%となっています。

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】

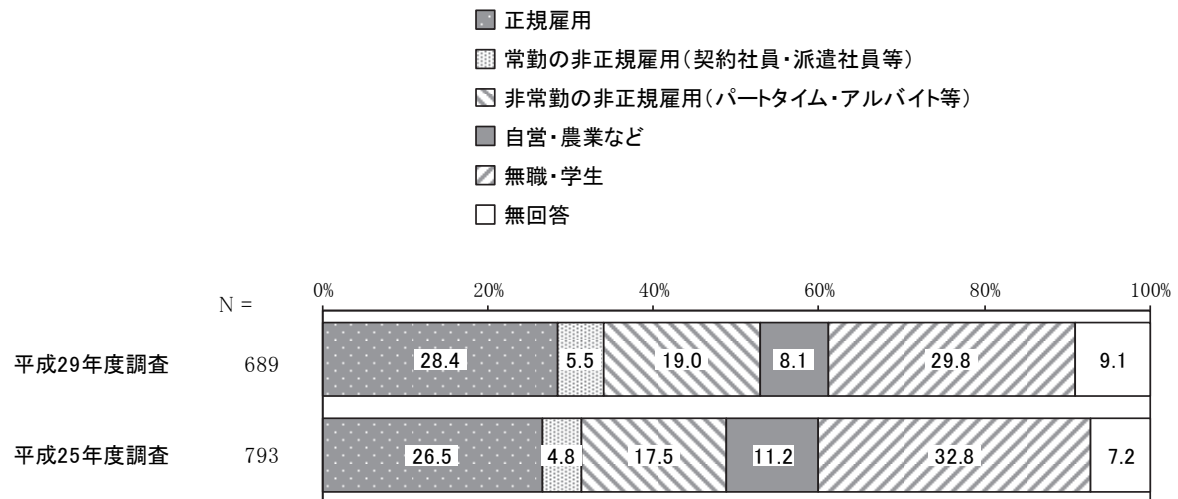
性別でみると、男性に比べ、女性で「共働きしている（パートタイム・アルバイトなどを含む）」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「男性のみ働いている」の割合が高くなっています。



◆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)

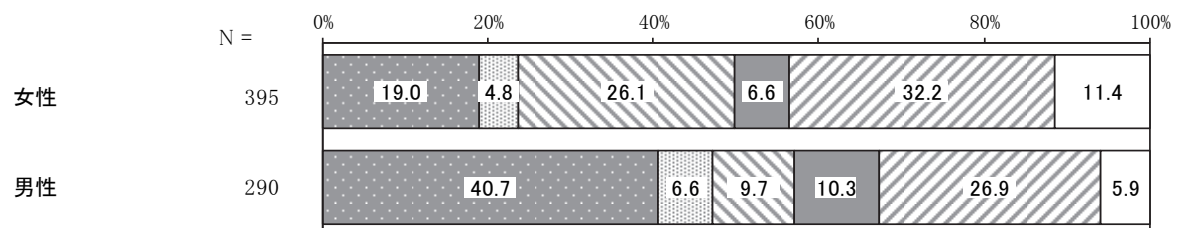
「無職・学生」の割合が29.8%と最も高く、次いで「正規雇用」の割合が28.4%、「非常勤の非正規雇用（パートタイム・アルバイト等）」の割合が19.0%となっています。

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。



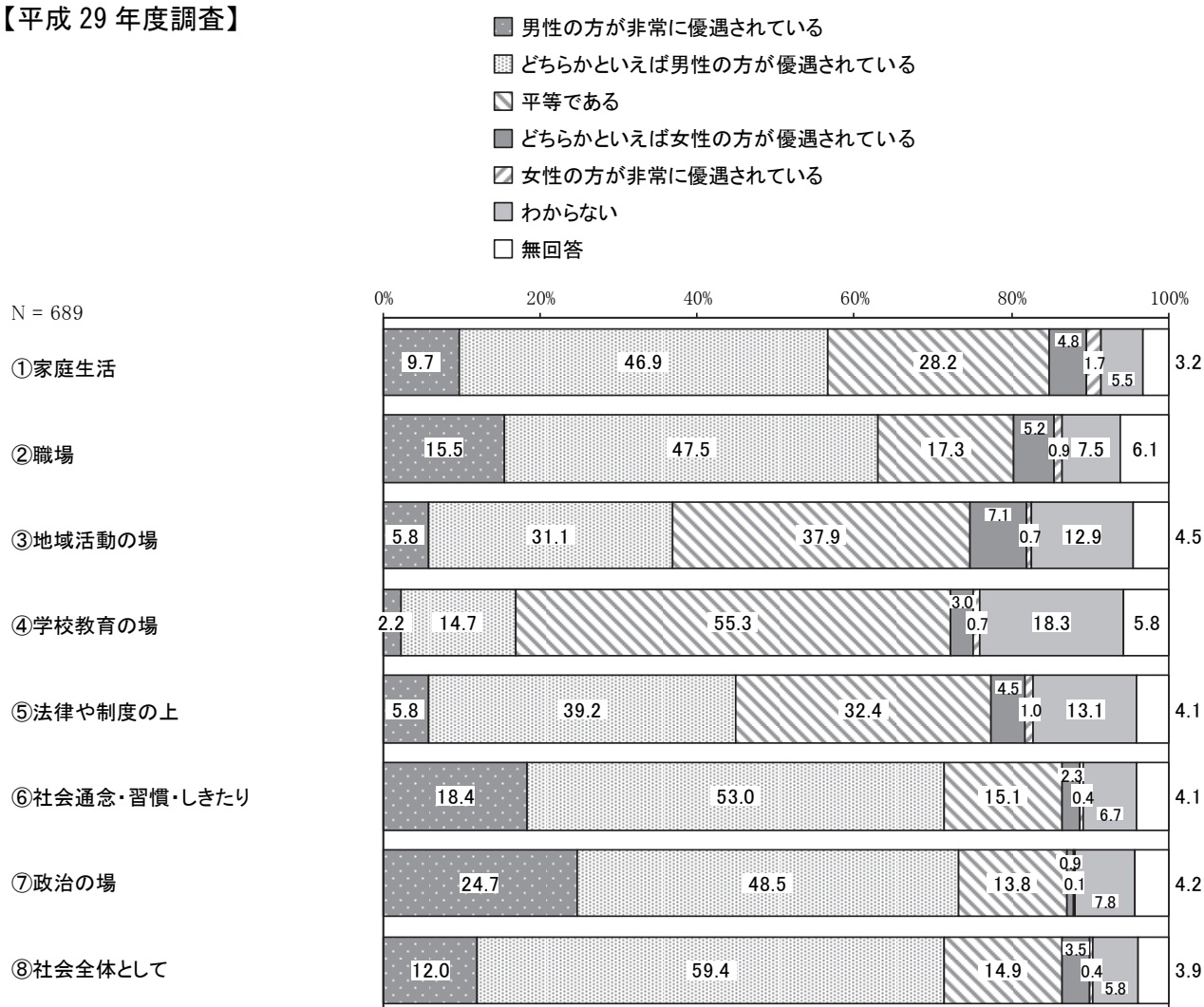
(2) 男女平等意識について

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「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

①家庭生活

②職場

③地域活動の場

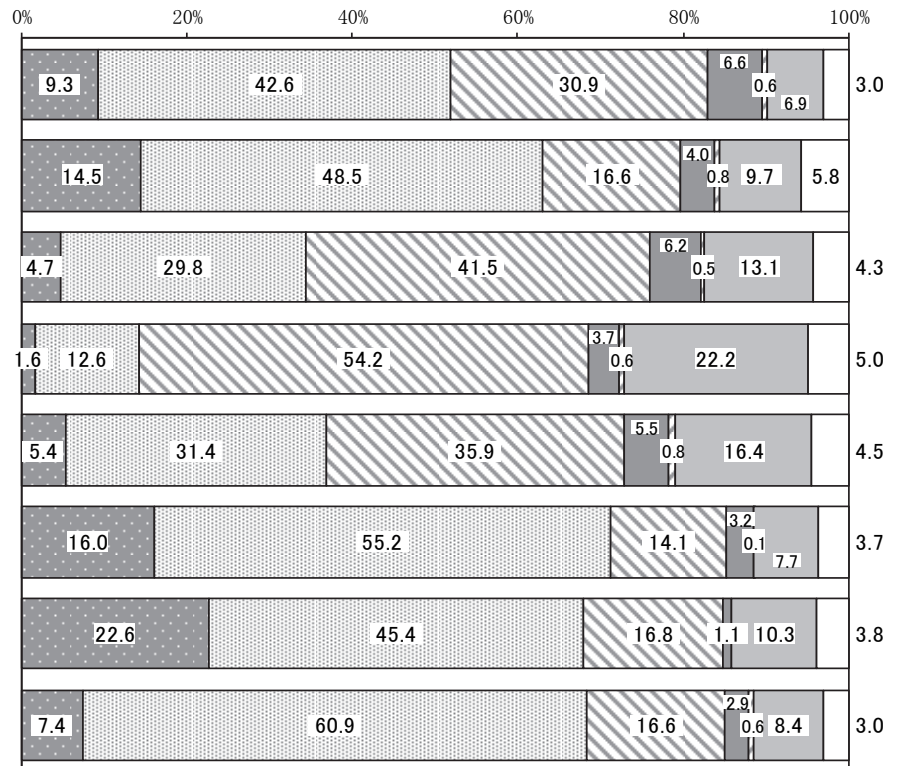
④学校教育の場

⑤法律や制度の上

⑥社会通念・習慣・しきたり

⑦政治の場

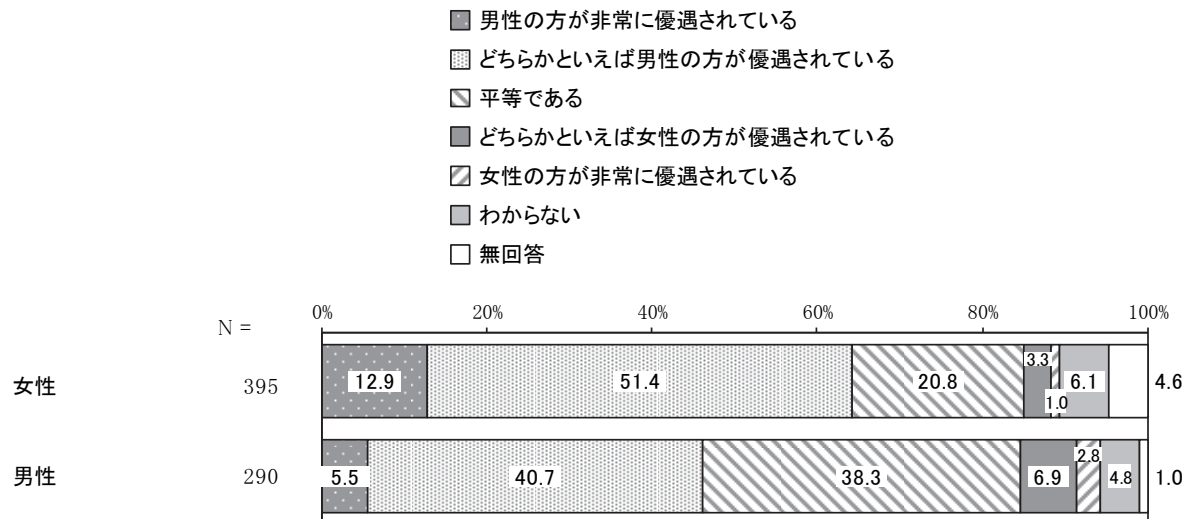
⑧社会全体として



①家庭生活

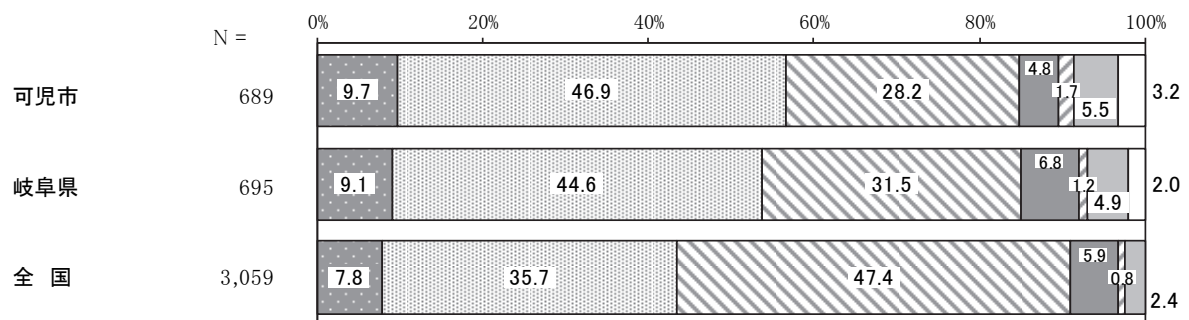
【性 別】

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」

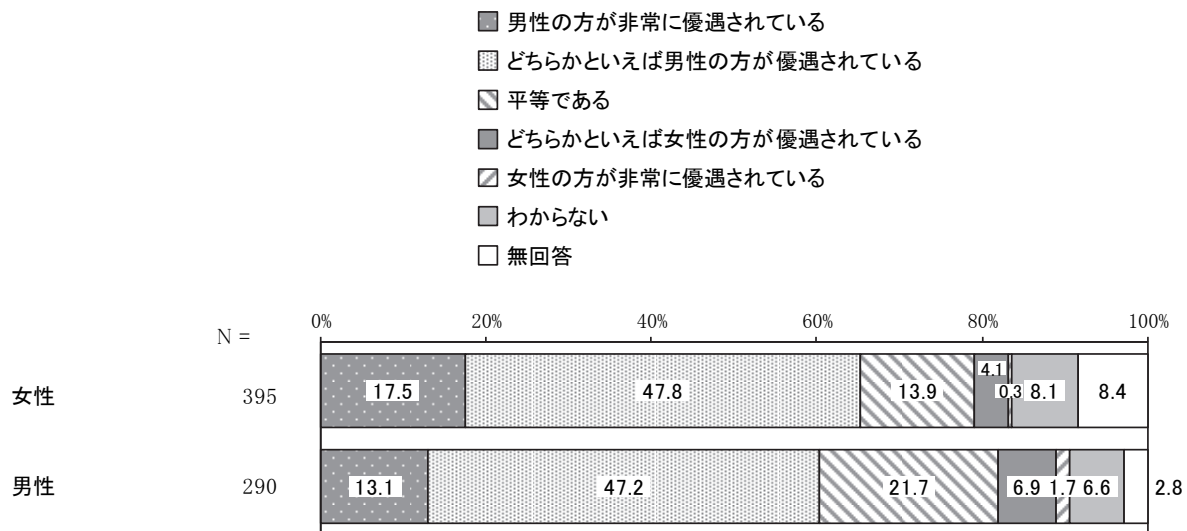
全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 平成 28 年 9 月調査」

※全国の数値は、無回答を除く処理をしています。

②職場

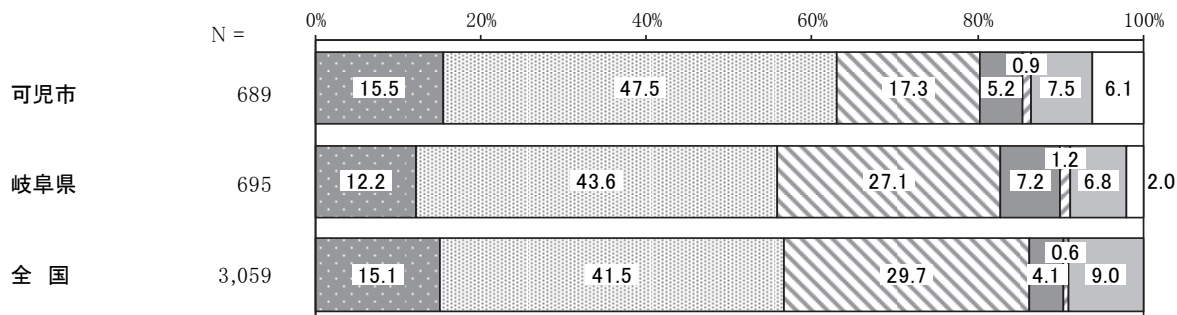
【性 別】

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」

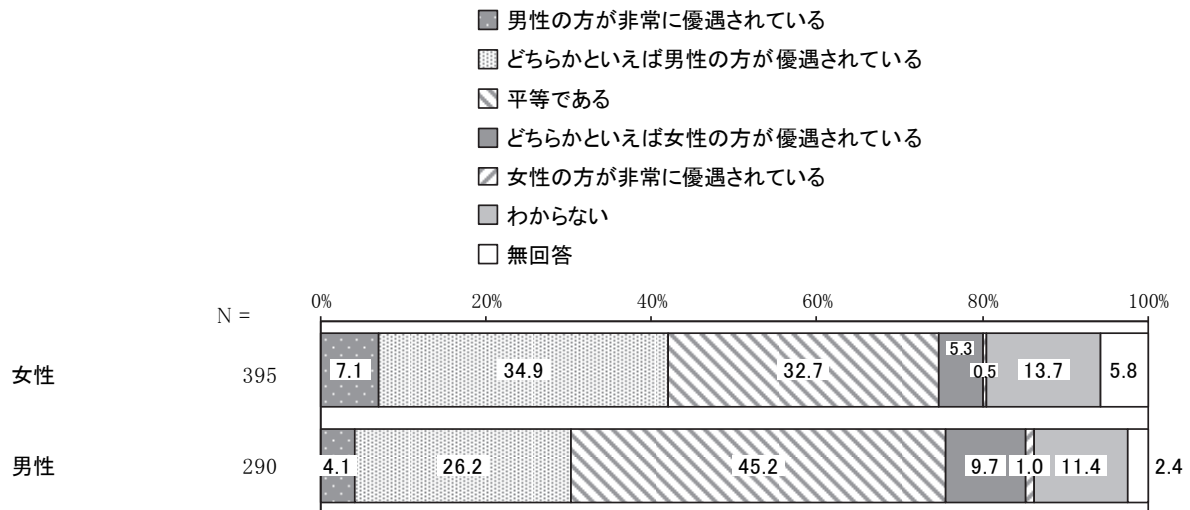
全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 平成28年9月調査」

※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

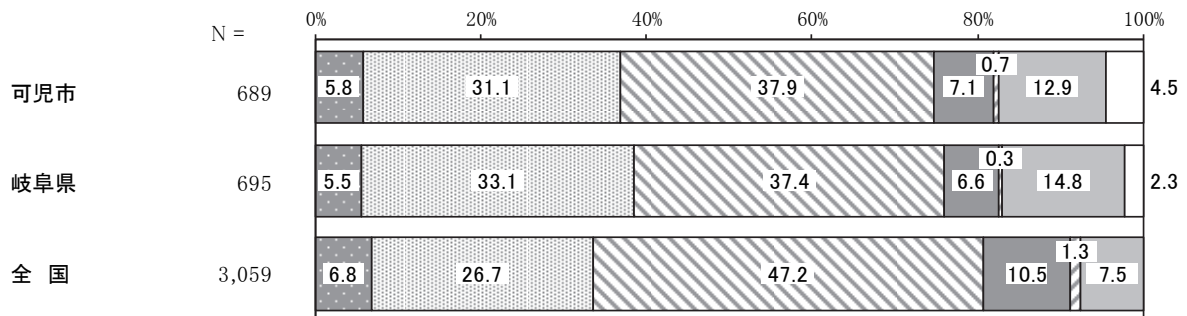
【性 別】

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」

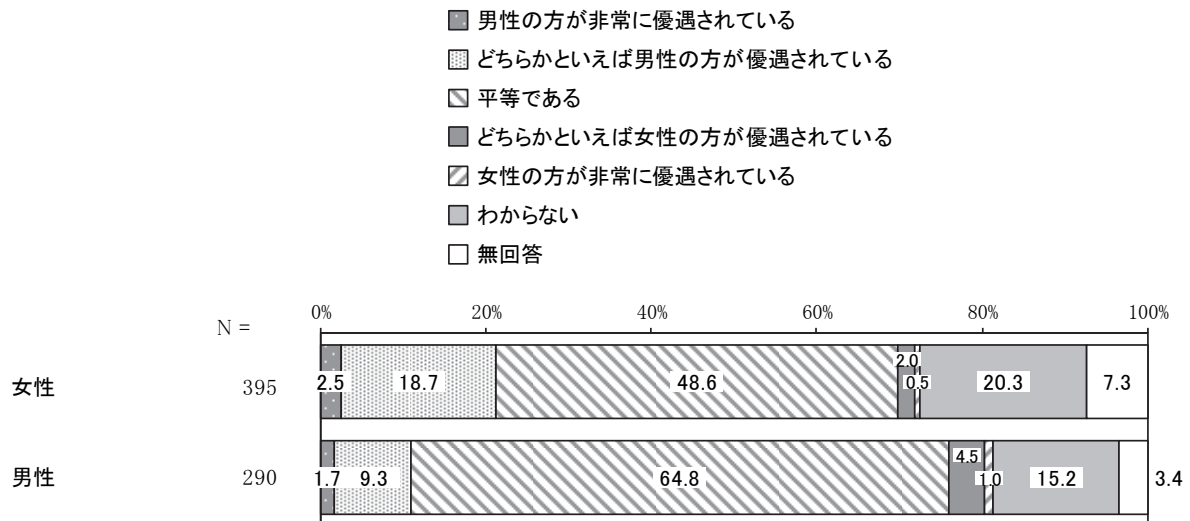
全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 平成 28 年 9 月調査」

※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

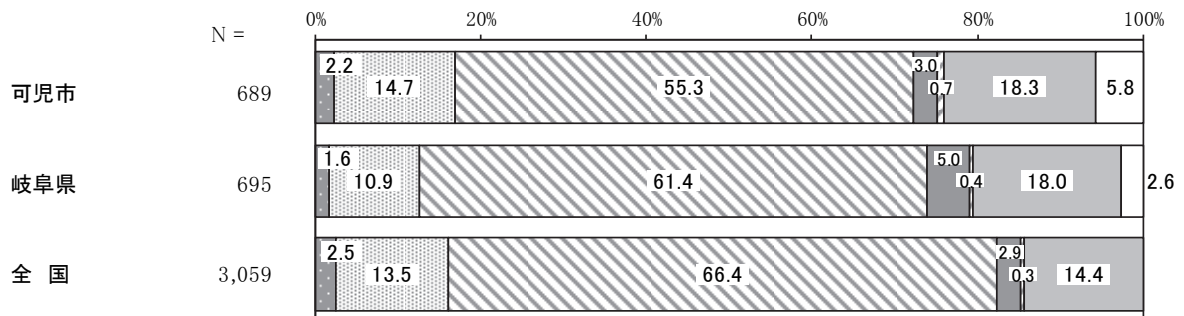
【性 別】

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」

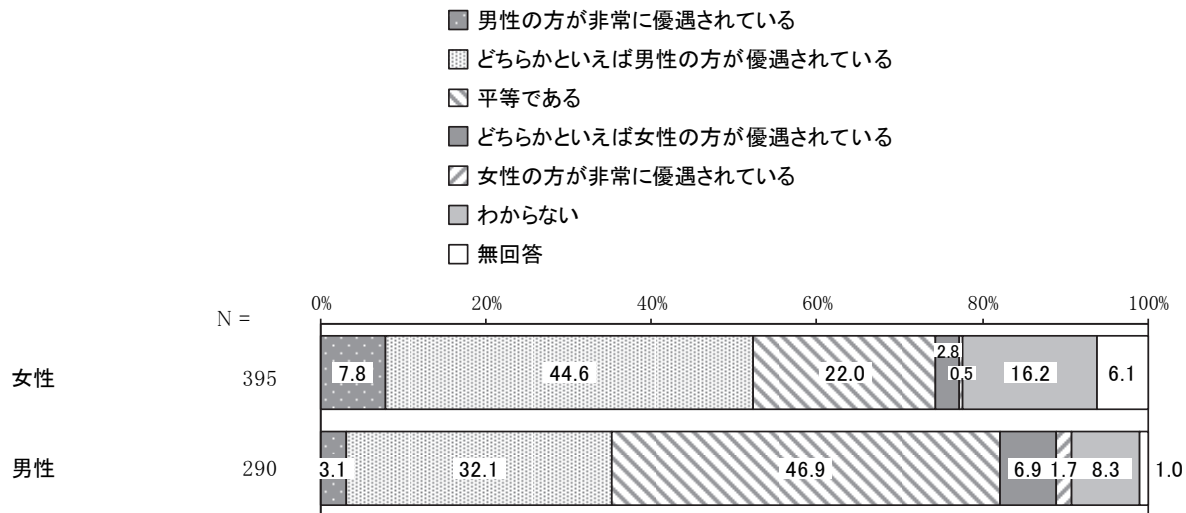
全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 平成 28 年 9 月調査」

※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

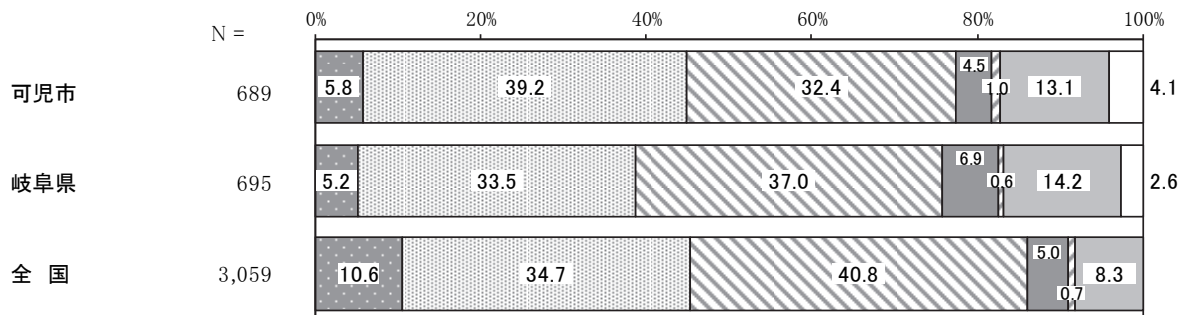
【性 別】

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」

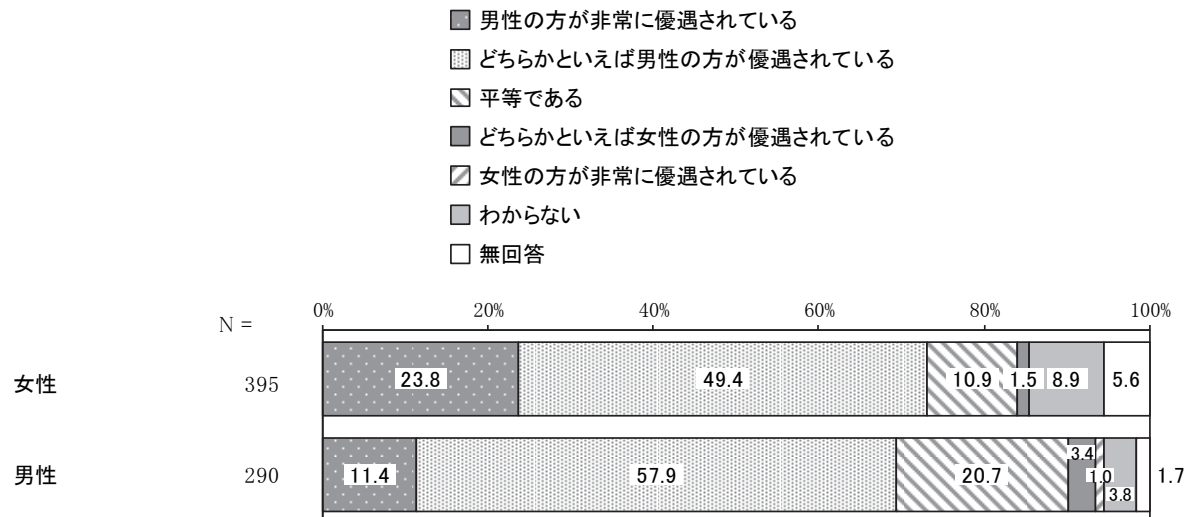
全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 平成28年9月調査」

※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

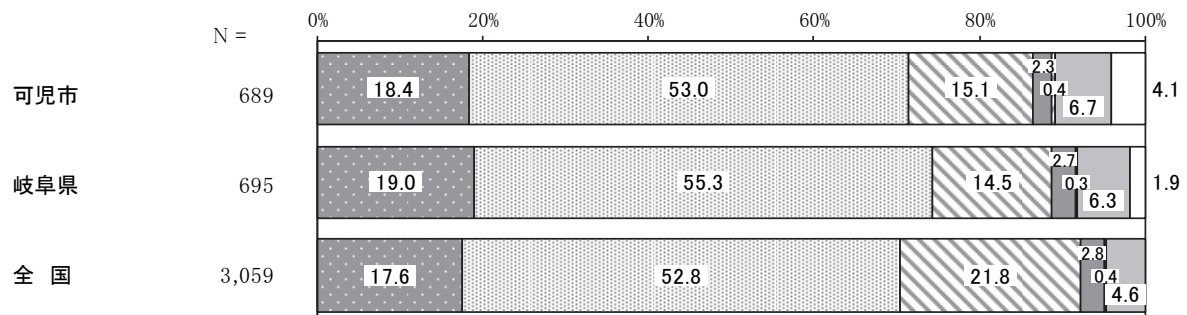
【性 別】

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」

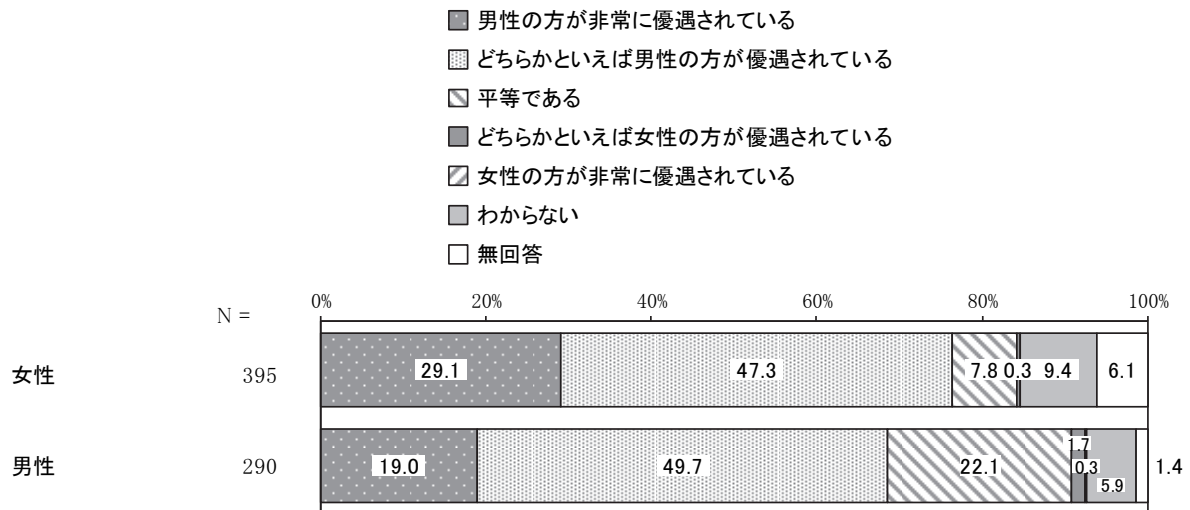
全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 平成 28 年 9 月調査」

※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

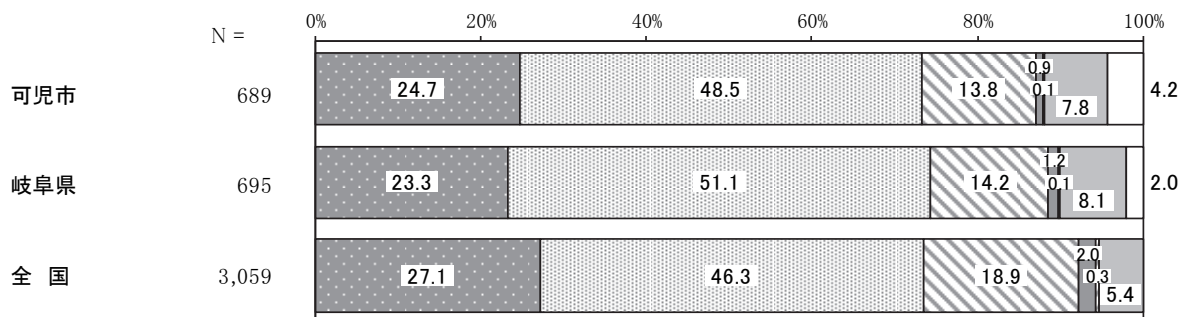
【性 別】

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」

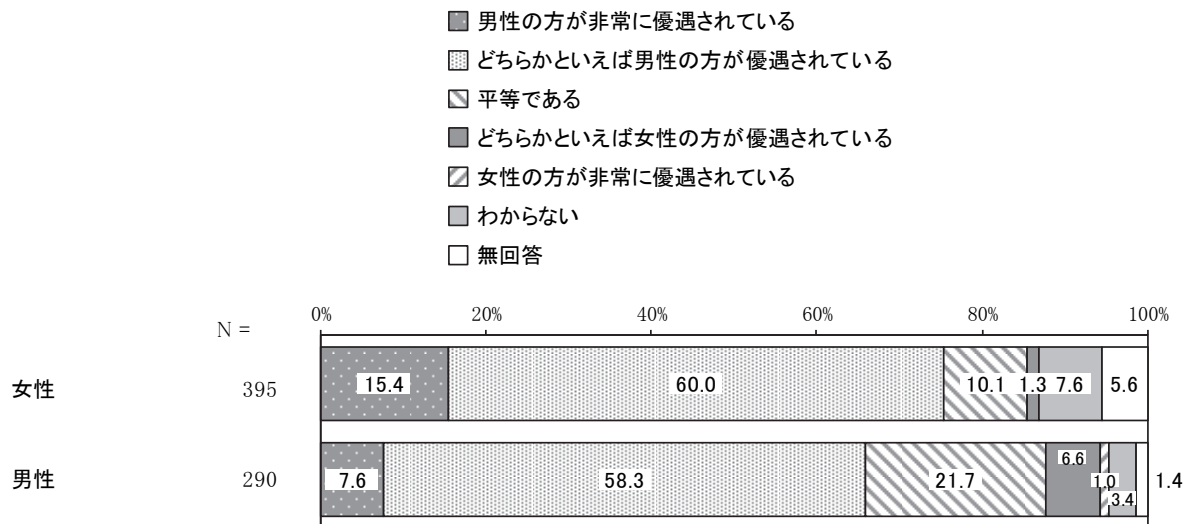
全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 平成 28 年 9 月調査」

※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

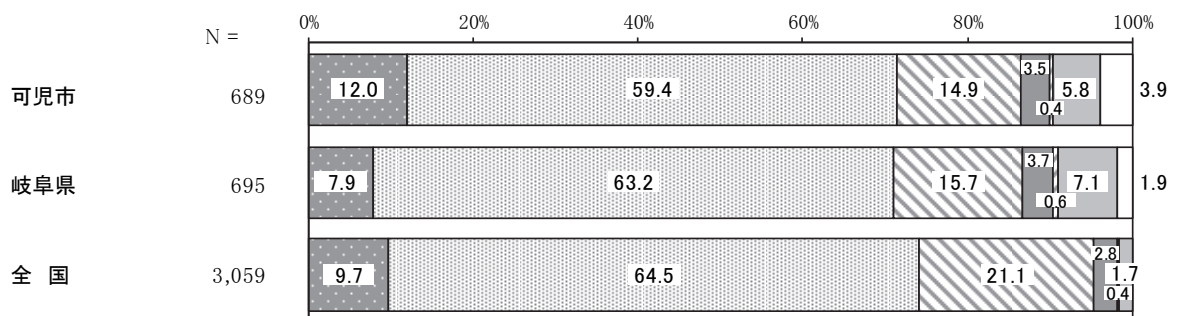
【性 別】

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。



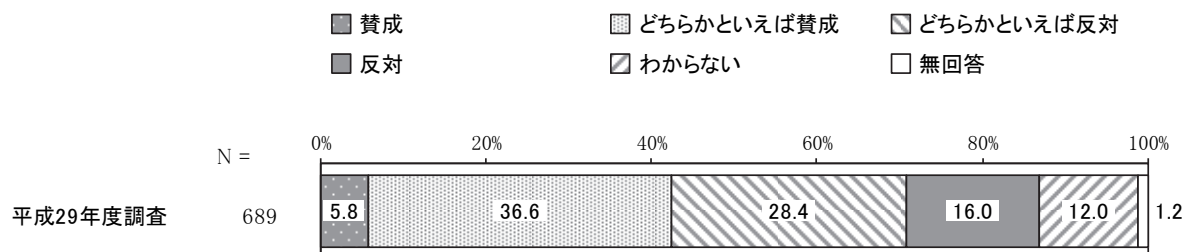
※岐阜県は「男女共同参画に関する県民意識調査報告書 平成 29 年 8 月調査」

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。

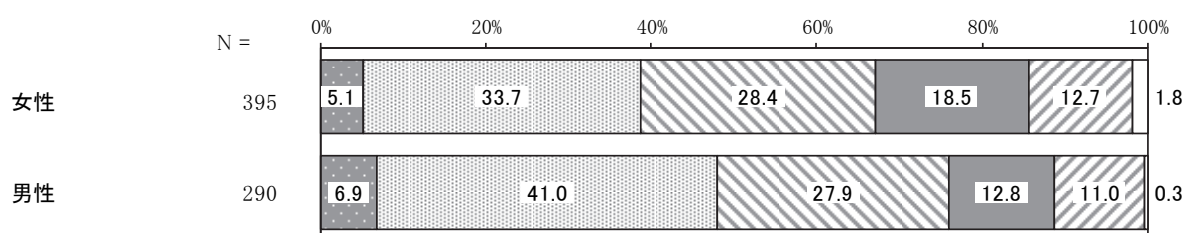
問 2－1 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、あなたはどうお考えですか。（○は1つだけ）

「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。



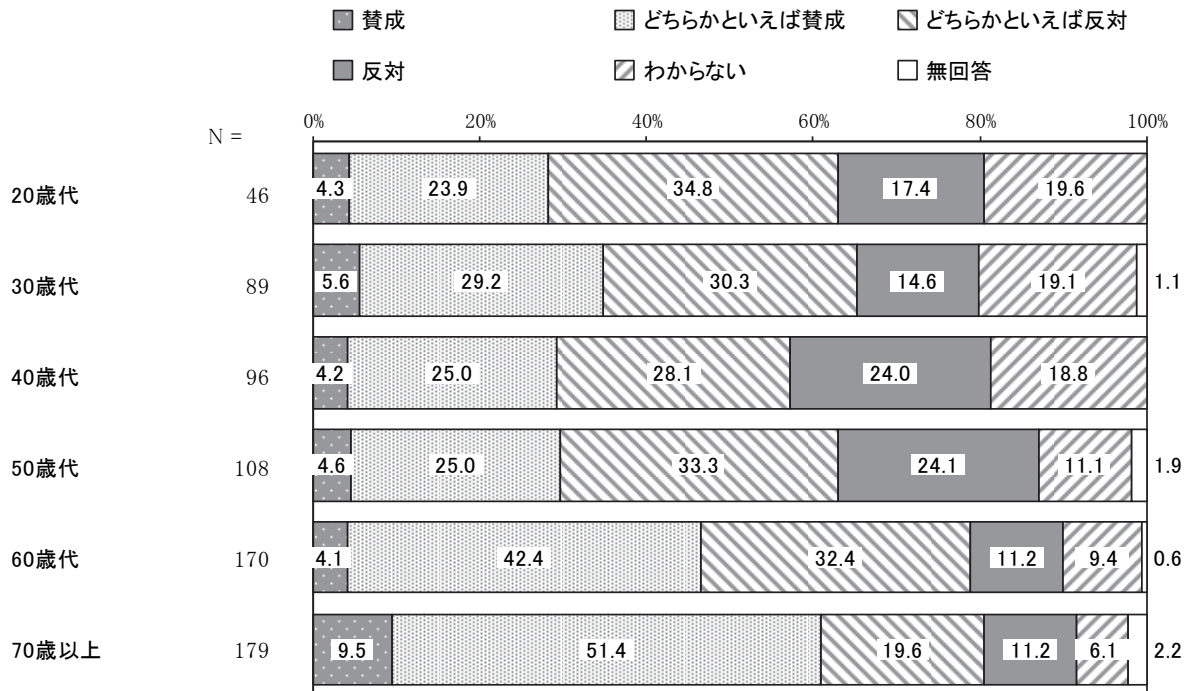
【性 別】

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。



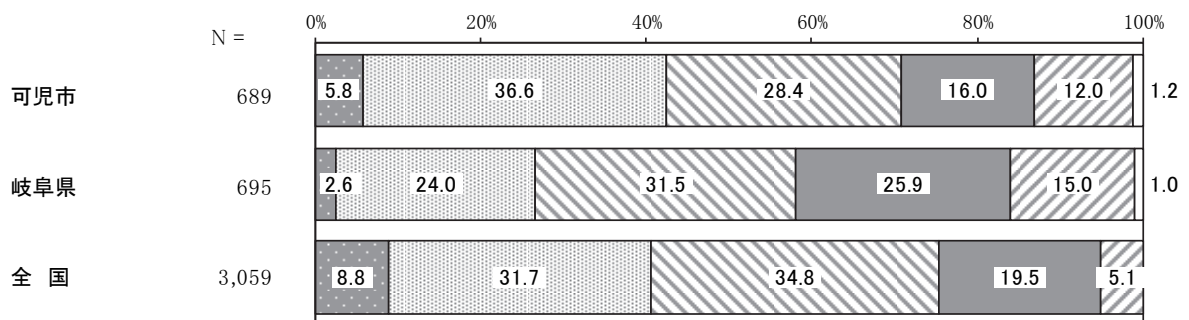
【年齢別】

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」

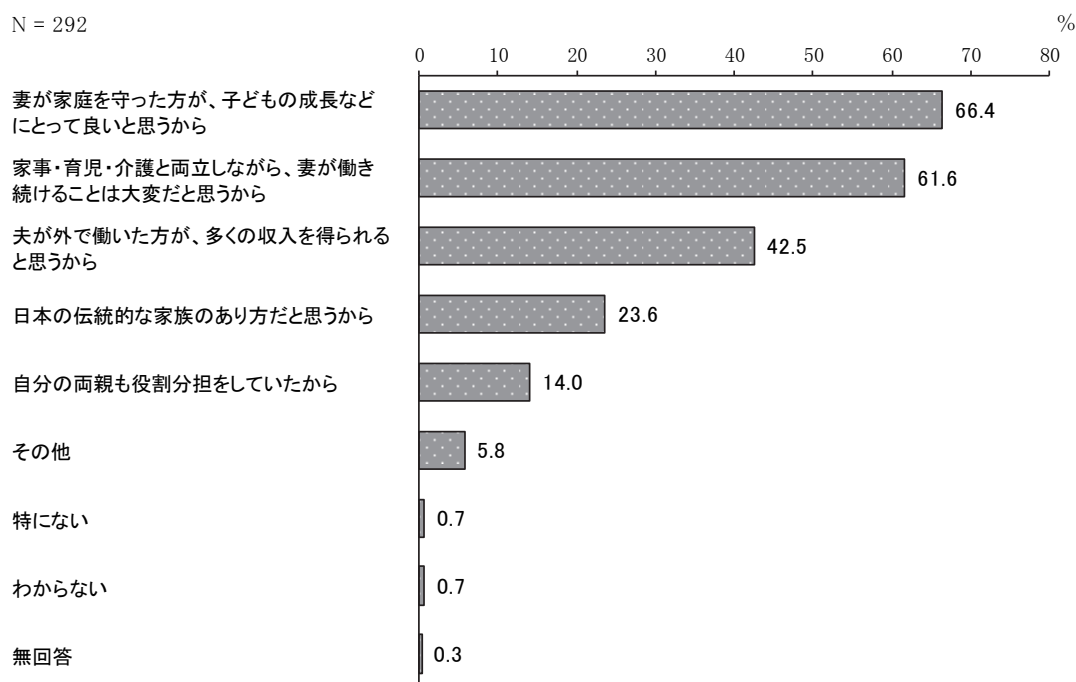
全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 平成28年9月調査」

※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。(〇はいくつでも)

「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】

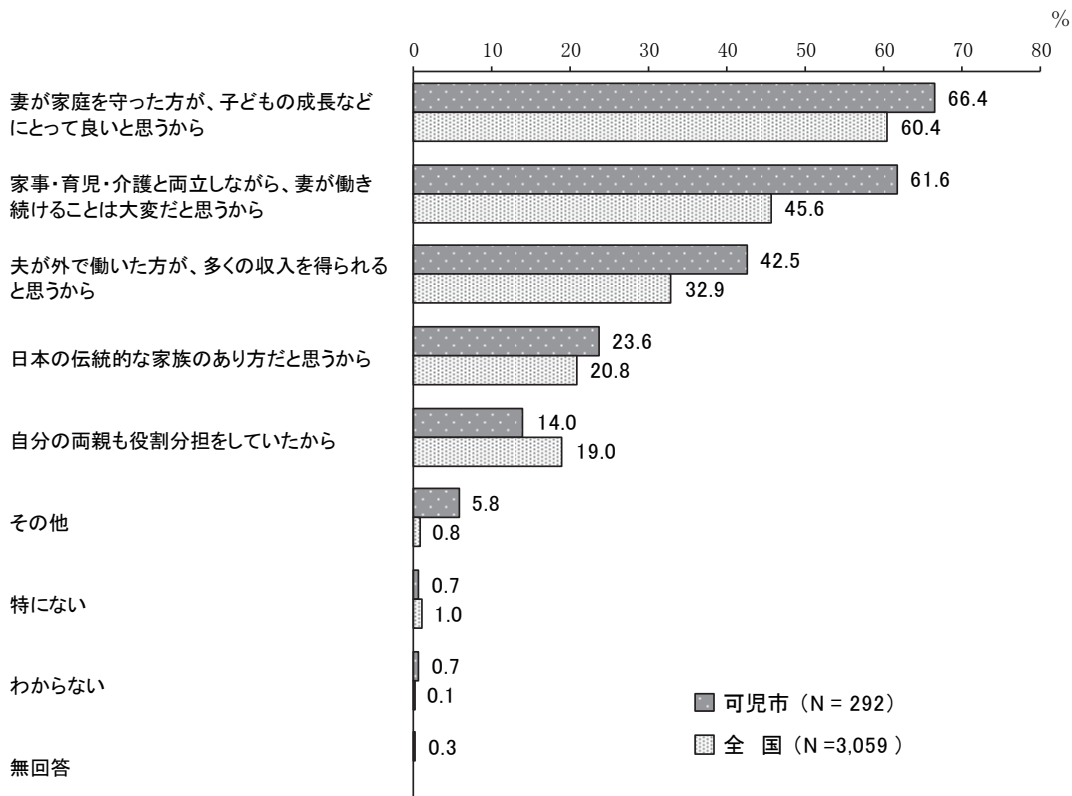
年齢別でみると、他に比べ、50 歳代で「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」の割合が、70 歳以上で「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」の割合が高くなっています。また、30 歳代、70 歳以上で「日本の伝統的な家族のあり方だと思うから」の割合が高くなっています。

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。



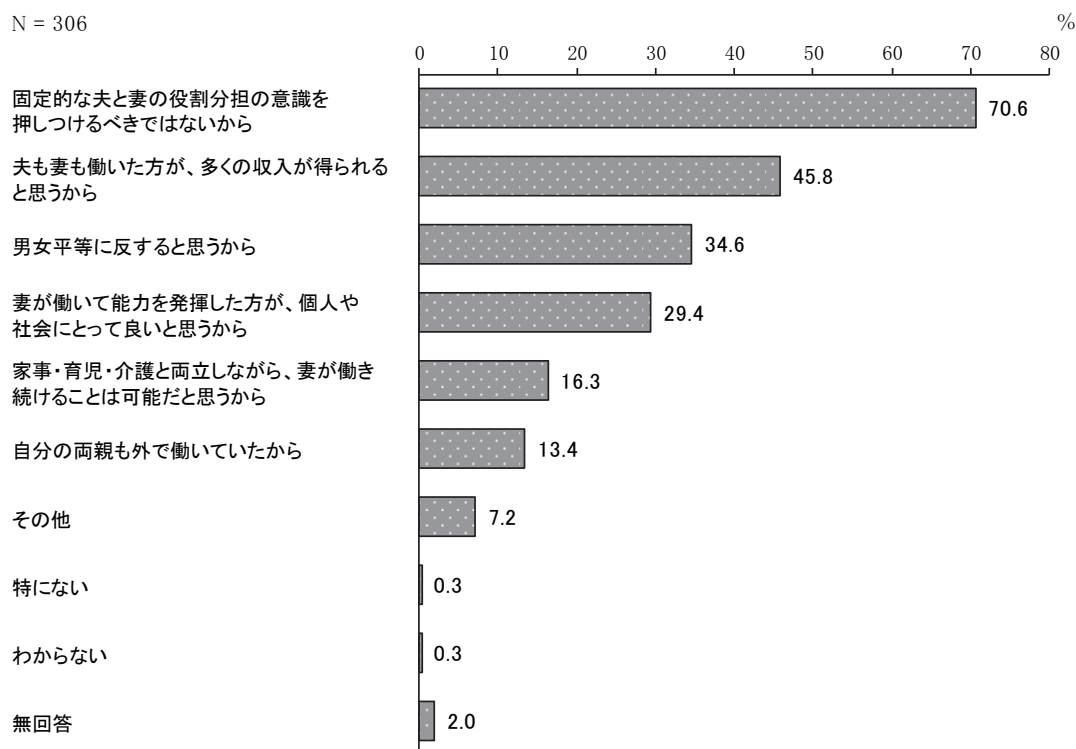
※全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 平成 28 年 9 月調査」

※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。(〇はいくつでも)

「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】

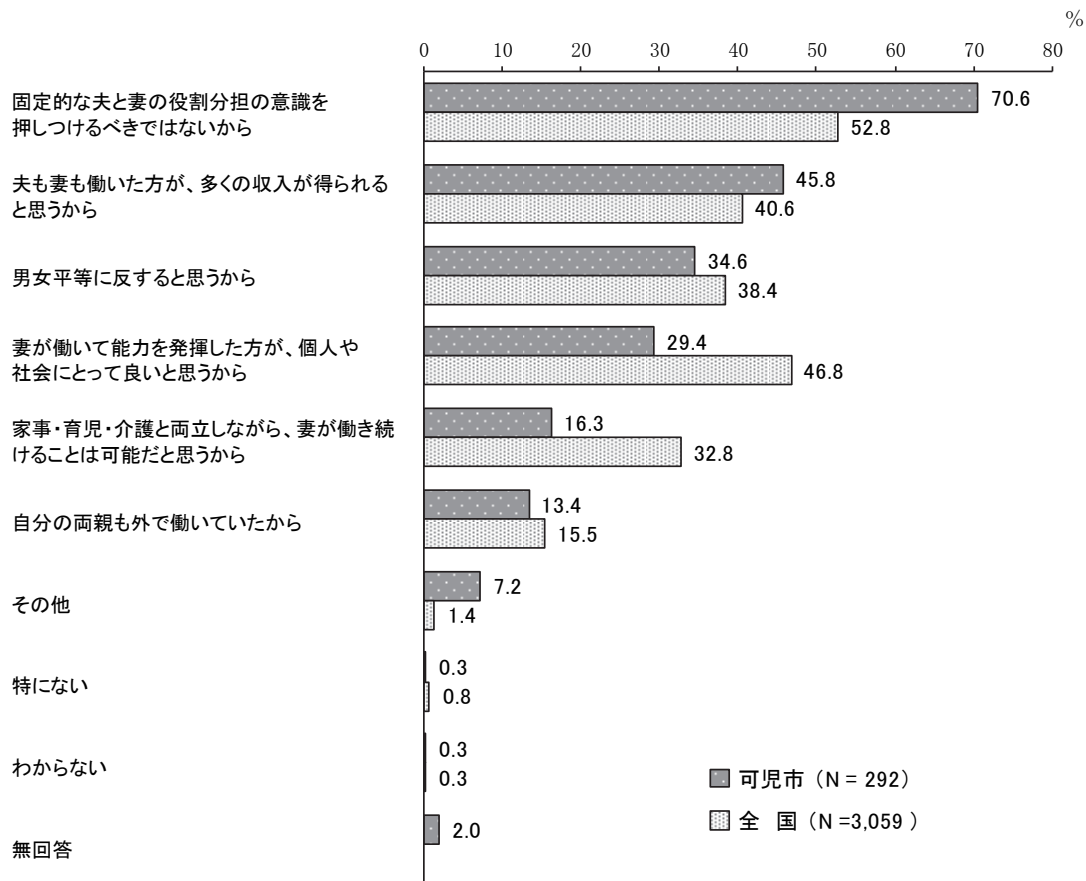
年齢別でみると、他に比べ 30 歳代で「夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから」の割合が高く、70 歳以上で「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」の割合が低くなっています。また、20 歳代、40 歳代で「自分の両親も外で働いていたから」の割合が、30 歳代、50 歳代で「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから」の割合が、50 歳代、70 歳以上で「男女平等に反すると思うから」の割合が高くなっています。

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	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。



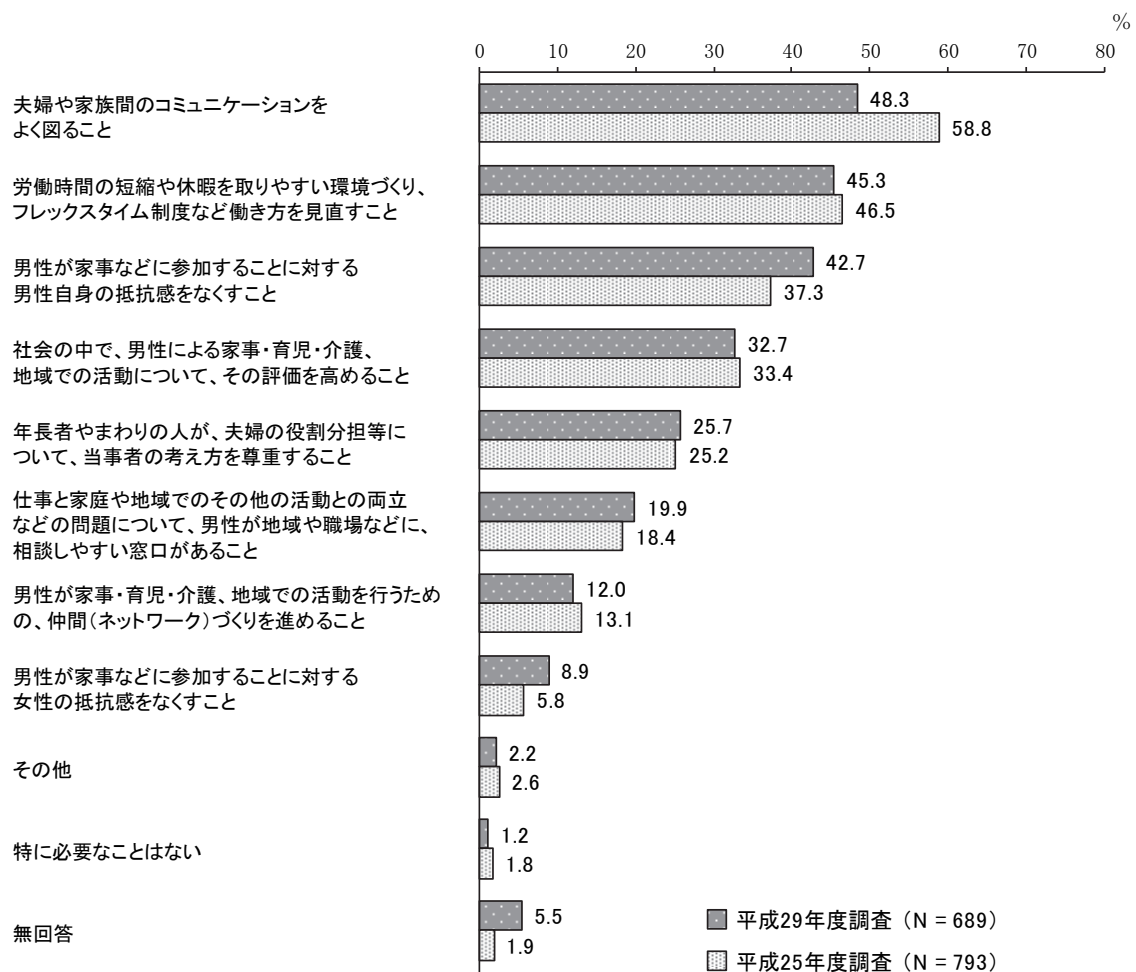
※全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 平成 28 年 9 月調査」

※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。（〇は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。

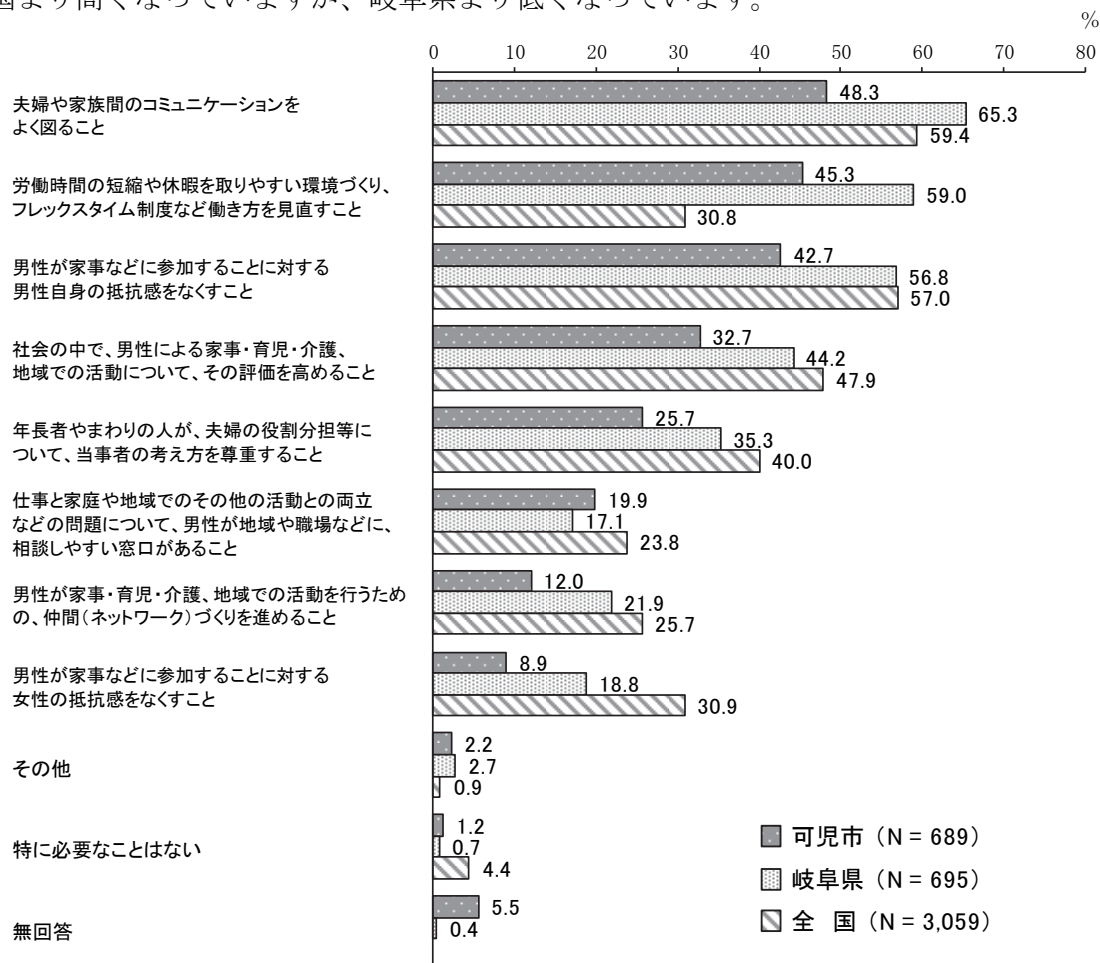
単位：％

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」の割合が低くなっています。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。

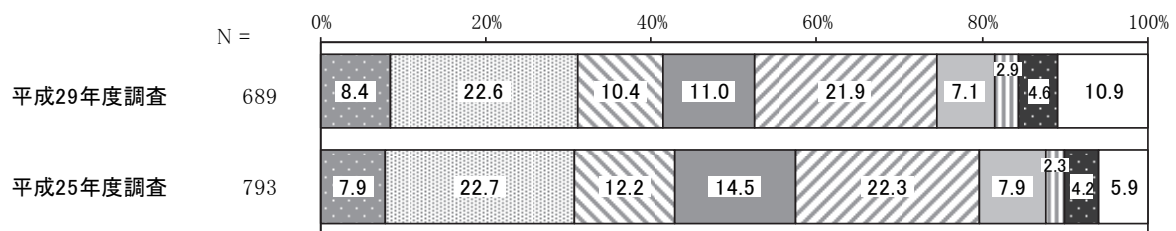
「仕事と家庭や地域でのその他の活動との両立などの問題について、男性が地域や職場などに、相談しやすい窓口があること」の選択肢は、県では「仕事と家庭などの両立について男性が相談しやすい窓口」、全国では「男性の家事・育児などについて、啓発や情報提供、相談窓口の設置、技能の研修を行うこと」となっています。

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。（〇は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。

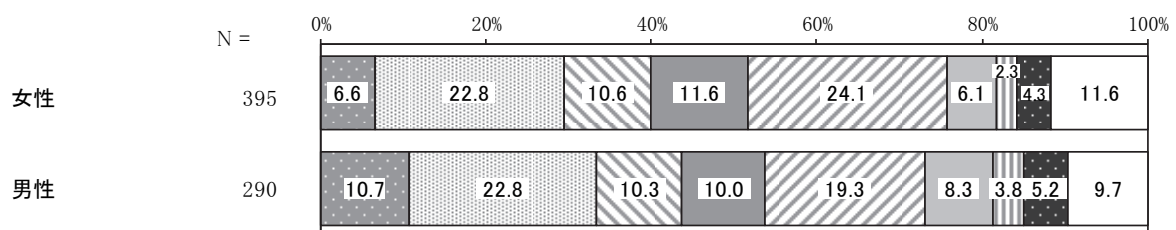
平成25年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

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



【性別】

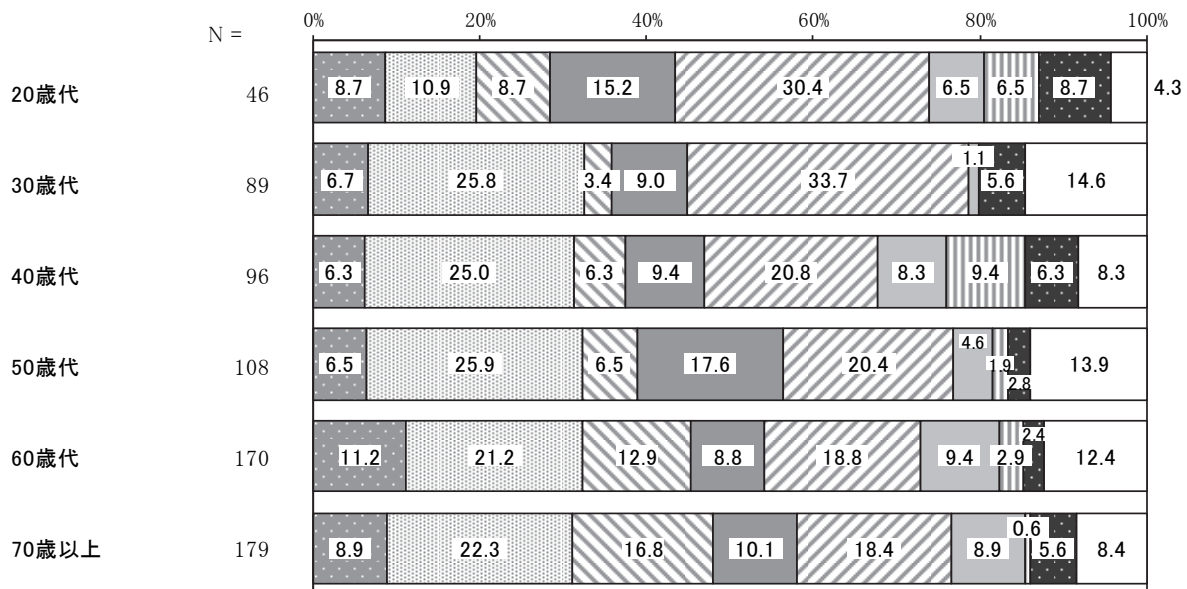
性別でみると、大きな差異はみられません。



【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。

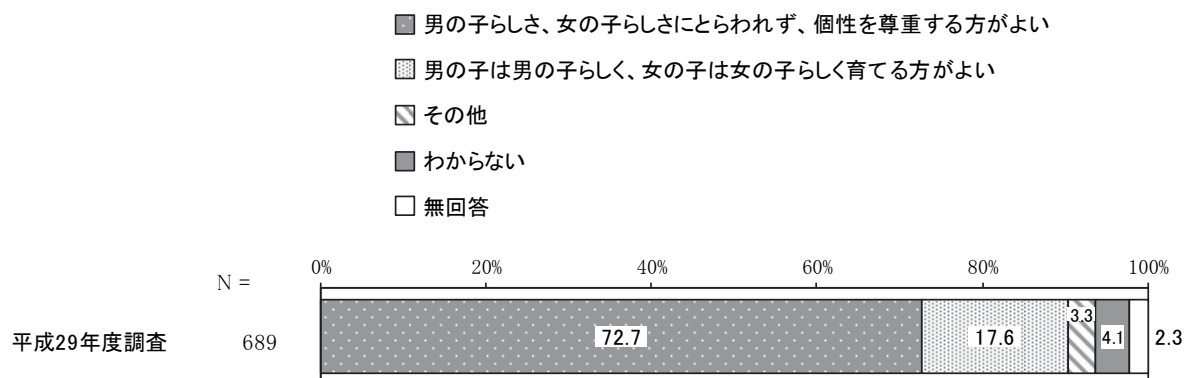
- 法律や制度の見直しを行い、女性差別につながるものを改めること
- ▨ 女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念・習慣・しきたりを改めること
- ▨ 女性自身が経済力をつけたり、知識・技術を習得したりするなど、積極的に力の向上を図ること
- 女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること
- ▨ 労働時間を短縮するなど、男女が家事や家庭責任を分担できる働き方を確保すること
- 行政や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること
- ▨ その他
- わからない
- 無回答



(3) 家事、子育て、介護について

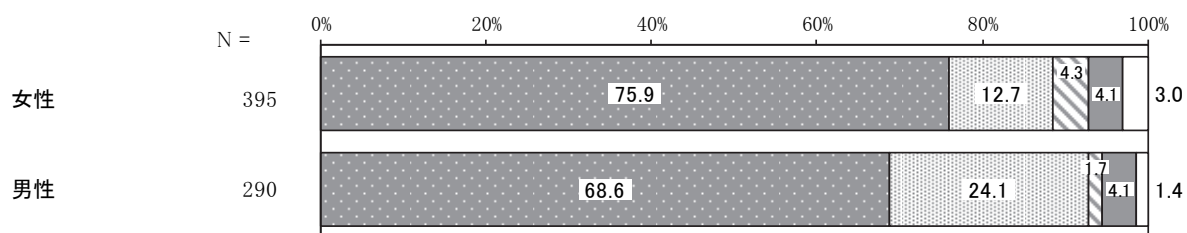
問5 あなたは、子育てについてどのような考えを持っていますか。(1つに○)

「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。



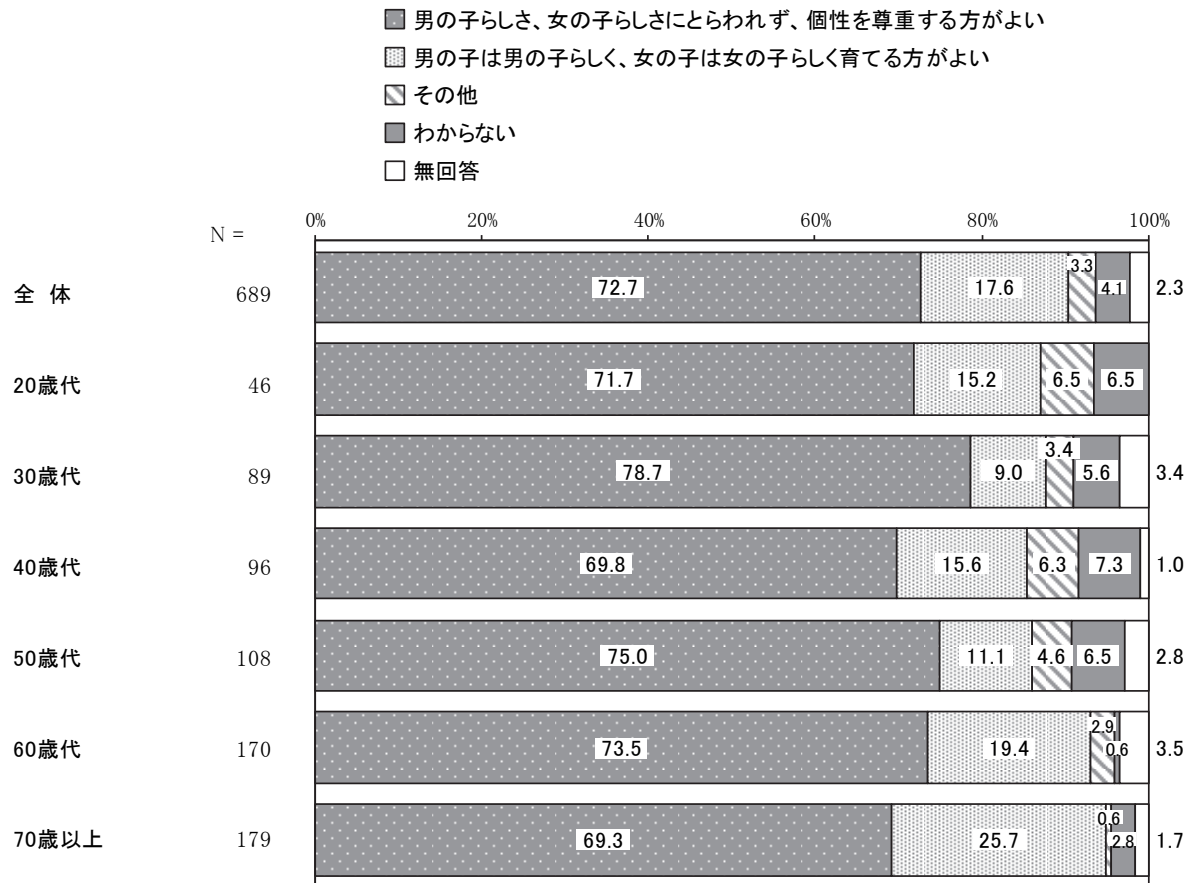
【性別】

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】

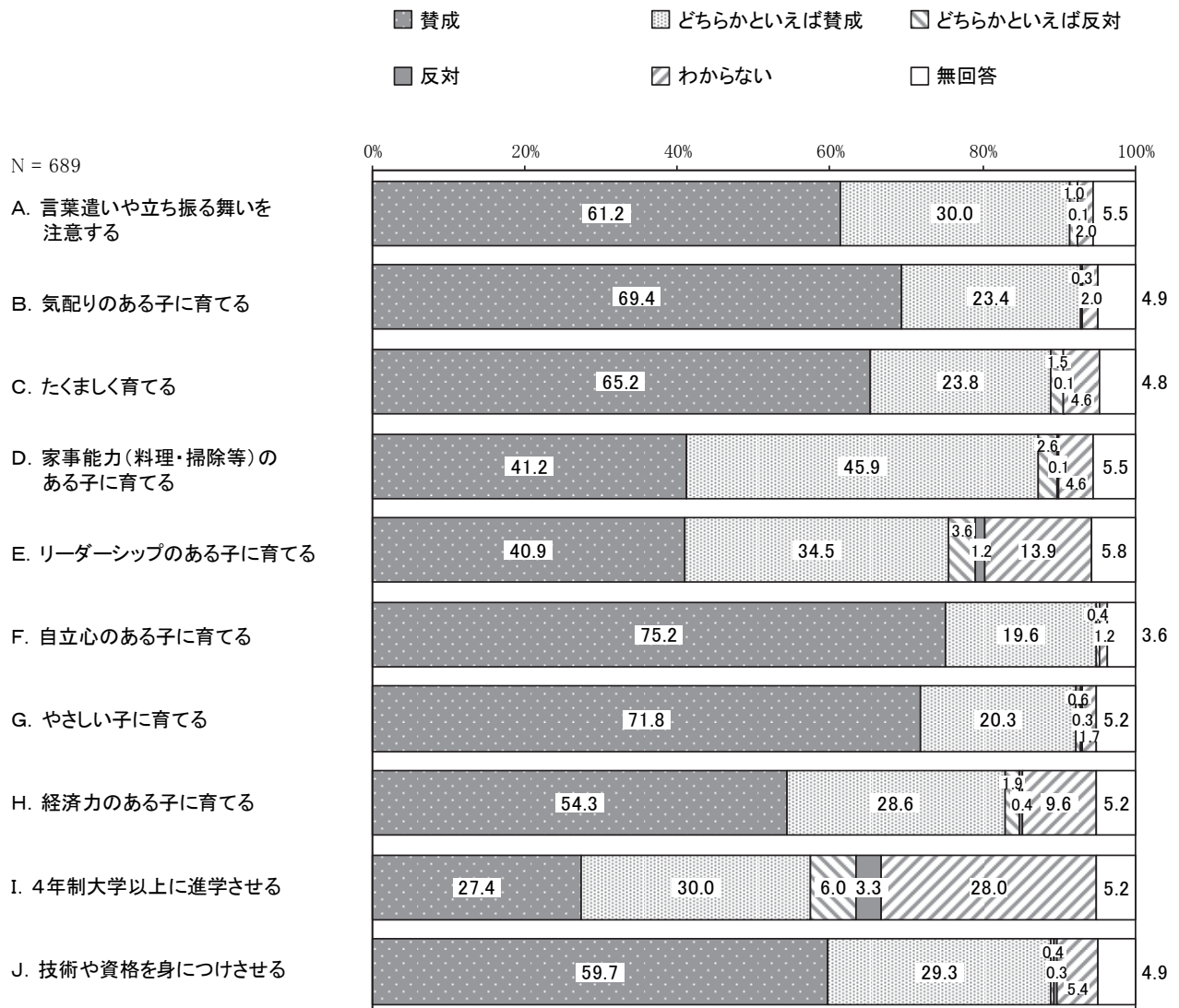
年齢別でみると、他に比べ 30 歳代で「男の子らしさ、女の子らしさにとらわれず、個性を尊重する方がよい」の割合が、70 歳以上で「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てる方がよい」の割合が高くなっています。



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○をひとつずつ)

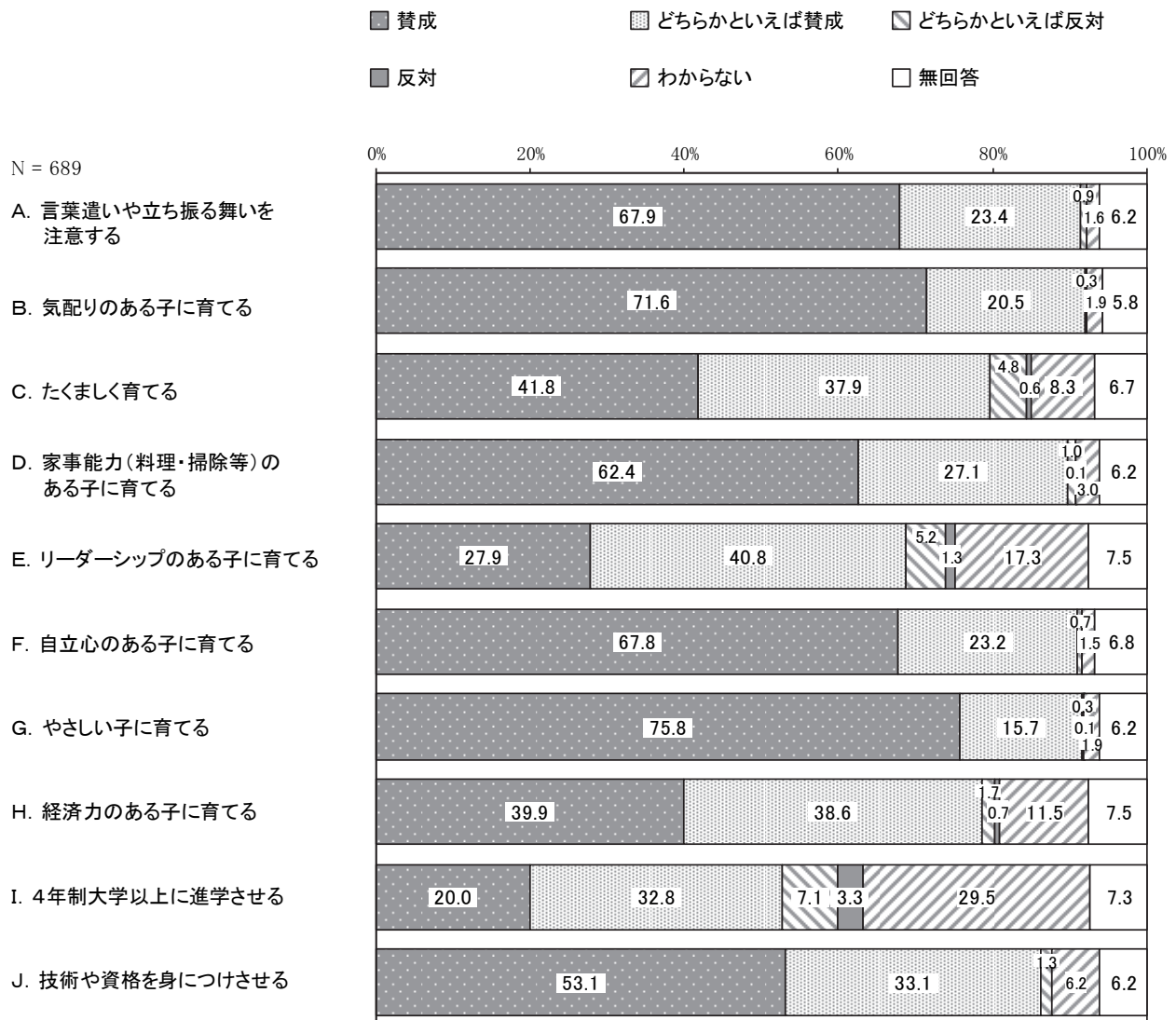
①男の子

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。



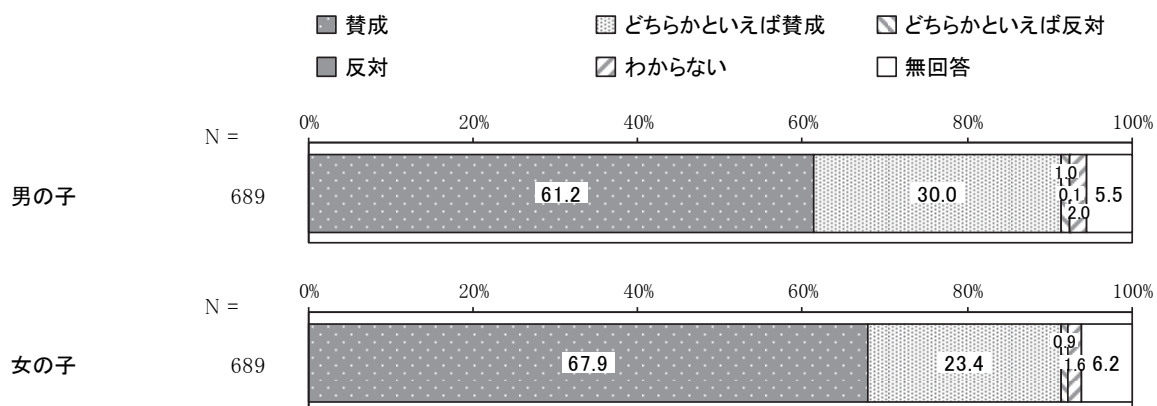
②女の子

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

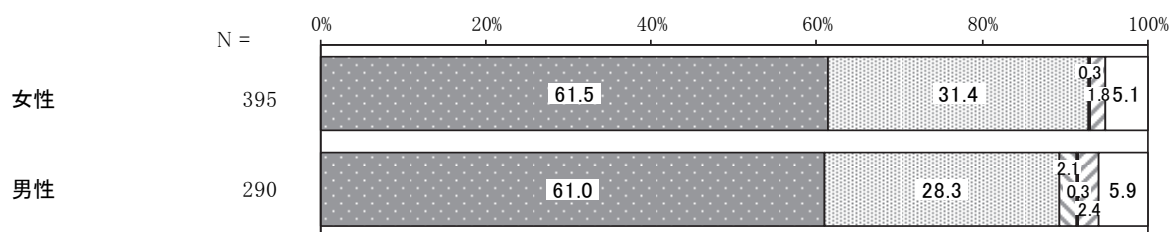
男の子と女の子をみると、大きな差異はみられません。



【性 別】

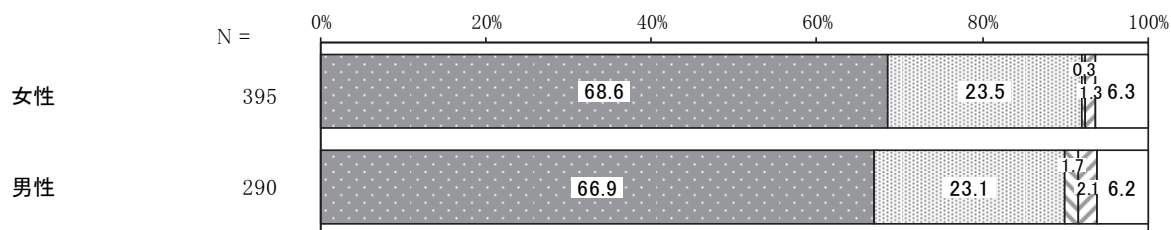
①男の子

性別でみると、大きな差異はみられません。



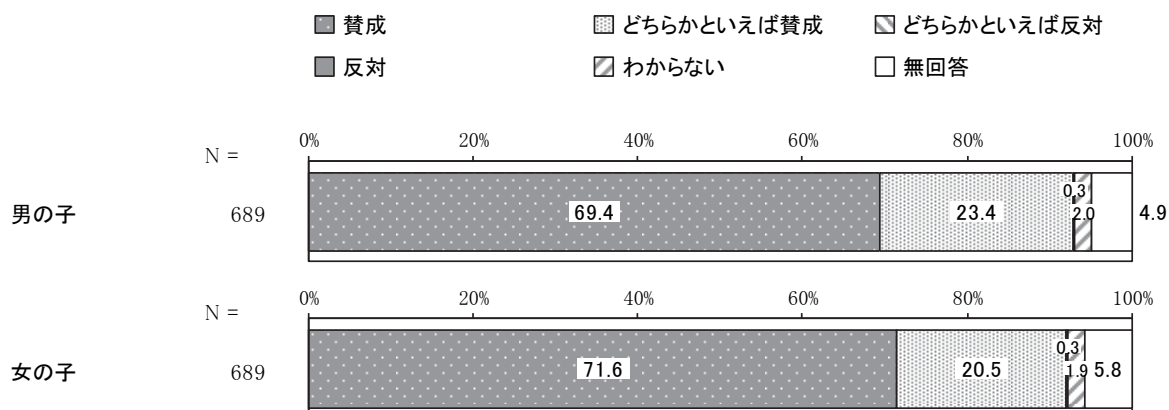
②女の子

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

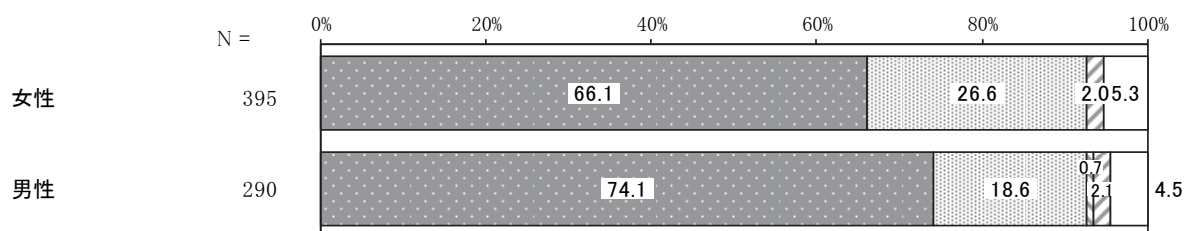
男の子と女の子をみると、大きな差異はみられません。



【性 別】

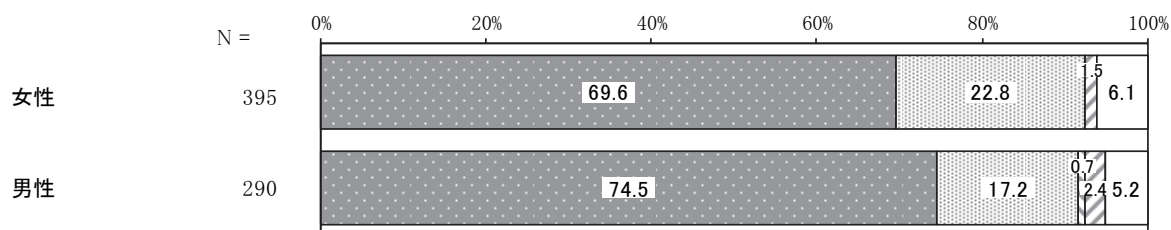
①男の子

性別でみると、大きな差異はみられません。



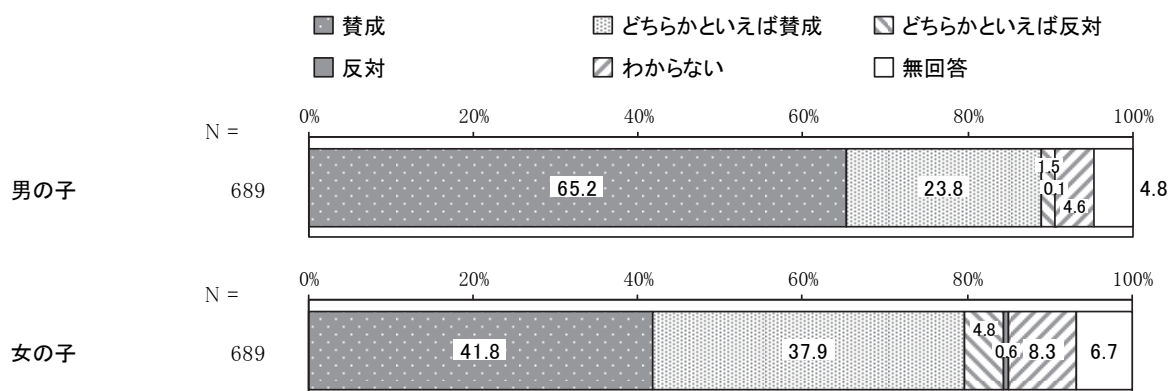
②女の子

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

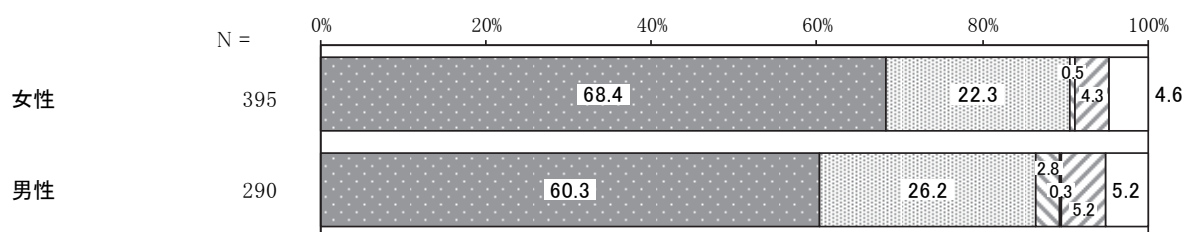
男の子と女の子をみると、女の子に比べ、男の子で“賛成”の割合が高くなっています。



【性 別】

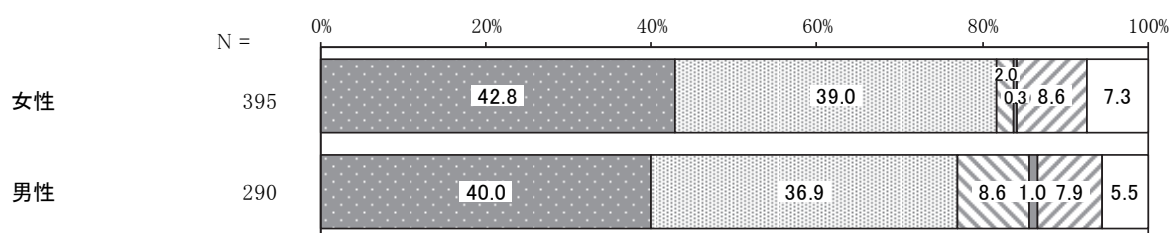
①男の子

性別でみると、大きな差異はみられません。



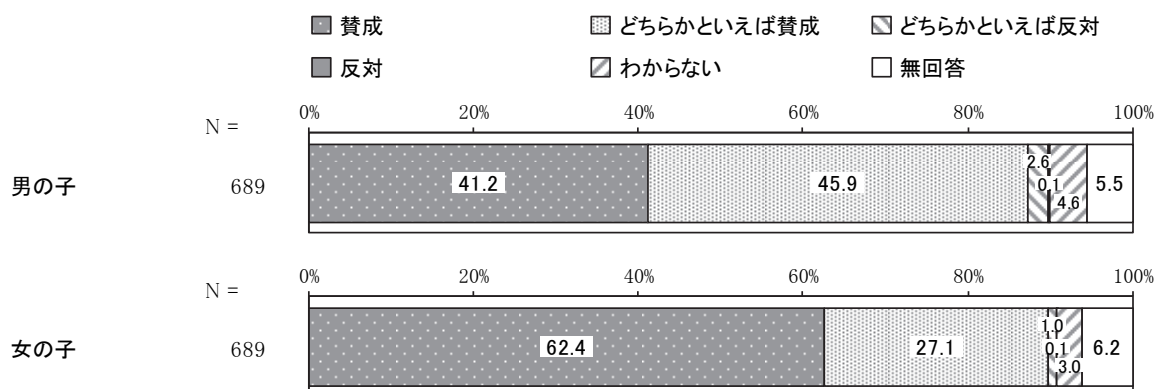
②女の子

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

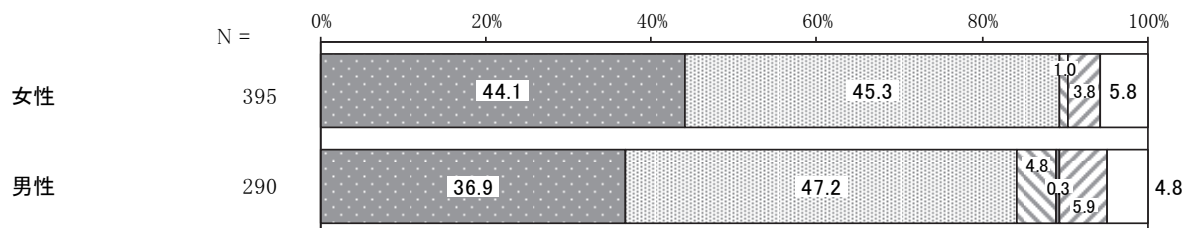
男の子と女の子をみると、大きな差異はみられません。



【性 別】

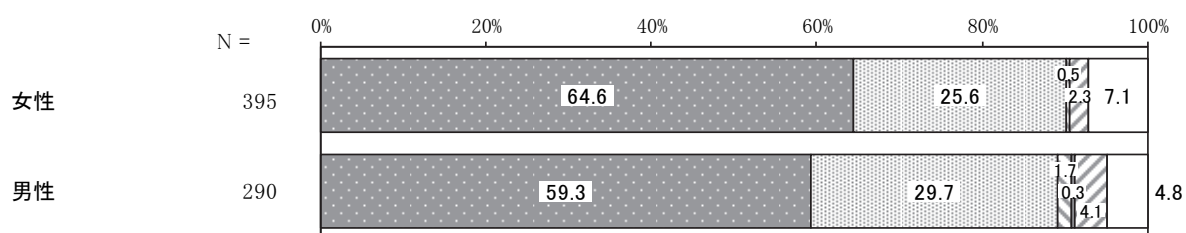
①男の子

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。



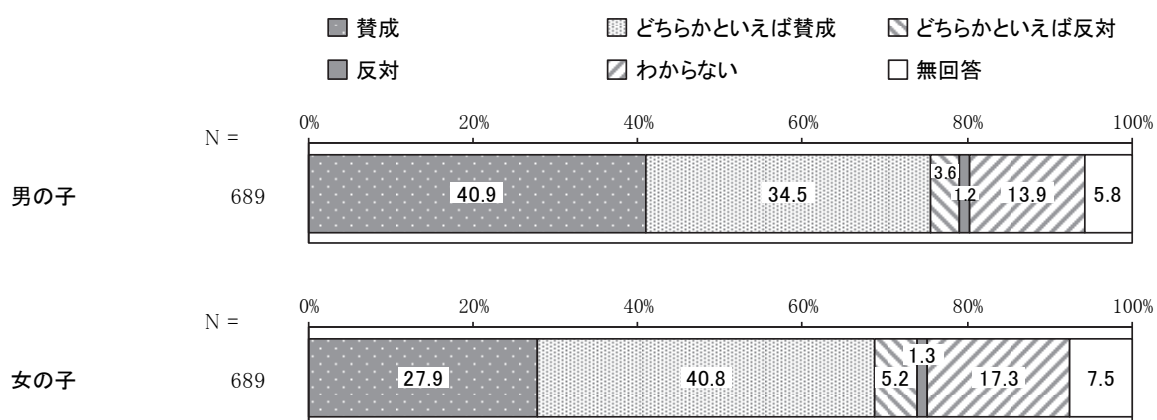
②女の子

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

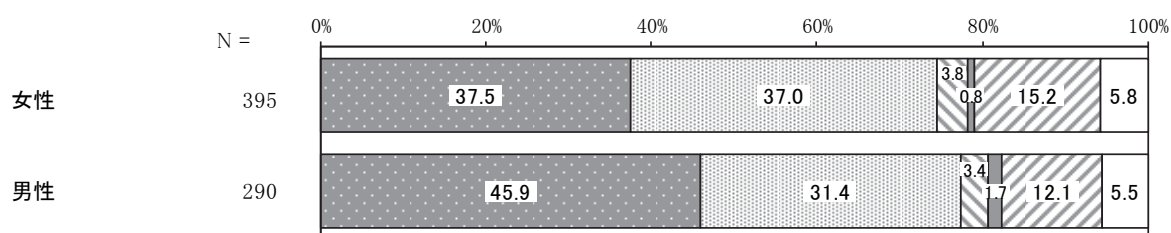
男の子と女の子をみると、女の子に比べ、男の子で“賛成”の割合が高くなっています。



【性 別】

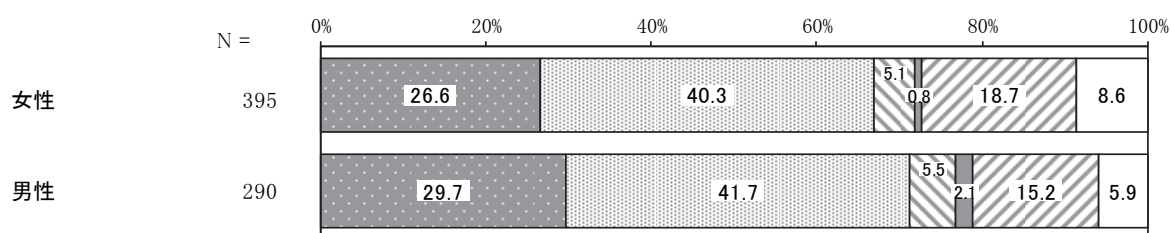
①男の子

性別でみると、大きな差異はみられません。



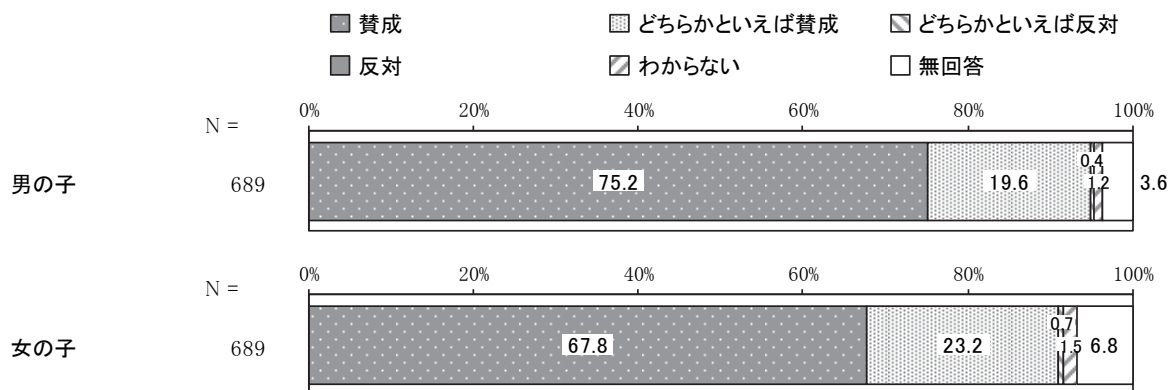
②女の子

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

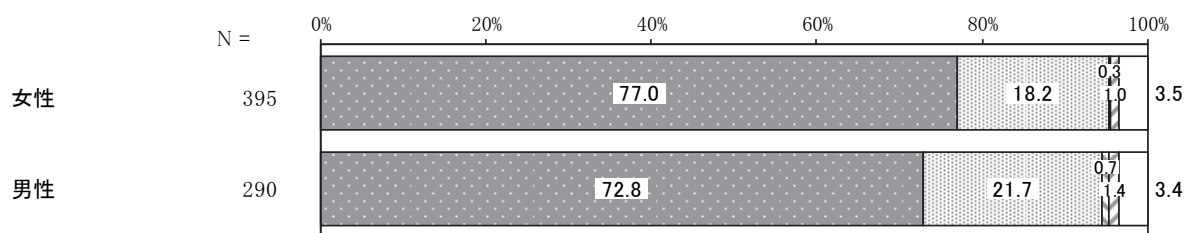
男の子と女の子をみると、大きな差異はみられません。



【性 別】

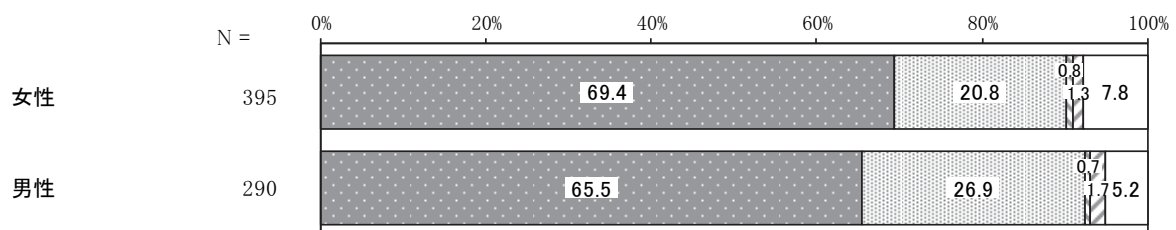
①男の子

性別でみると、大きな差異はみられません。



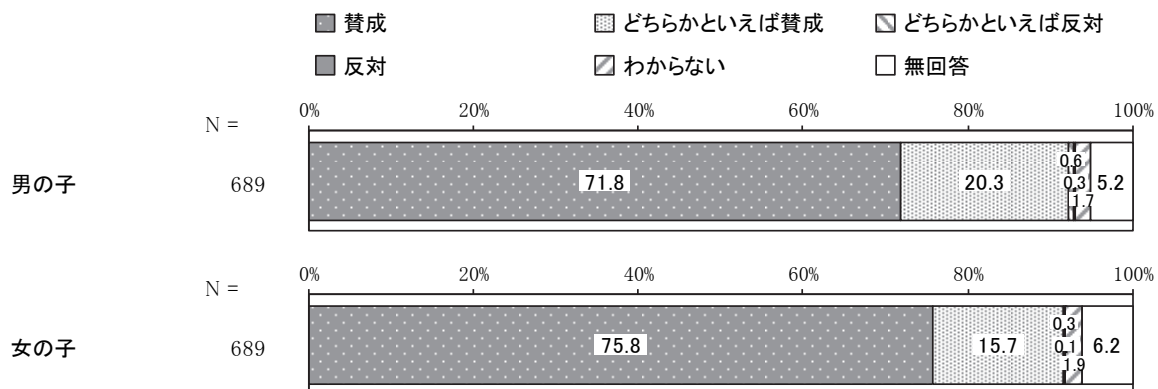
②女の子

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

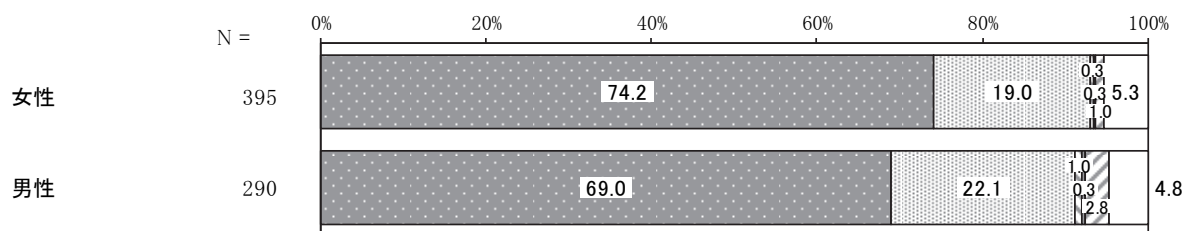
男の子と女の子をみると、大きな差異はみられません。



【性別】

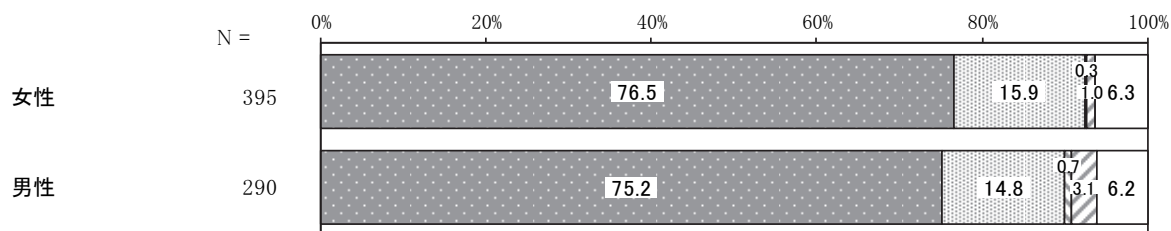
①男の子

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。



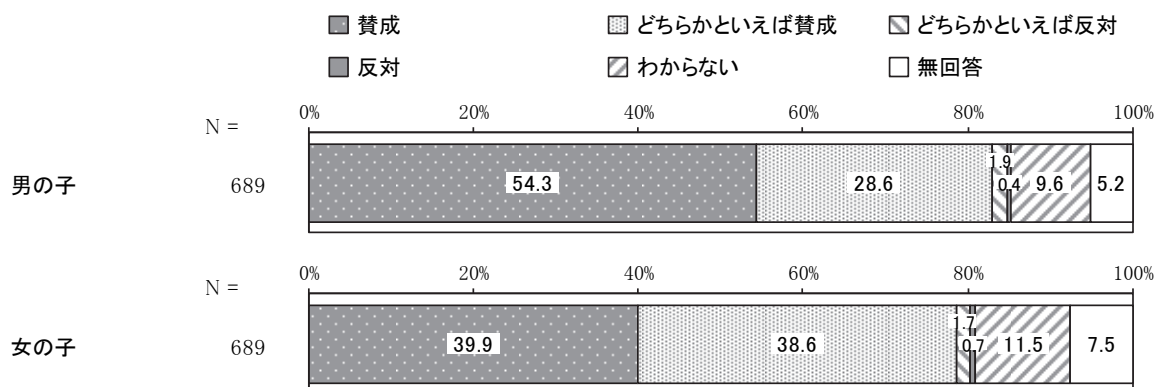
②女の子

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

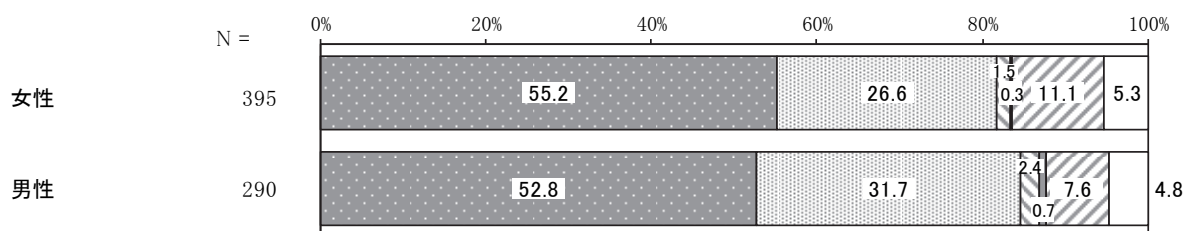
男の子と女の子をみると、大きな差異はみられません。



【性 別】

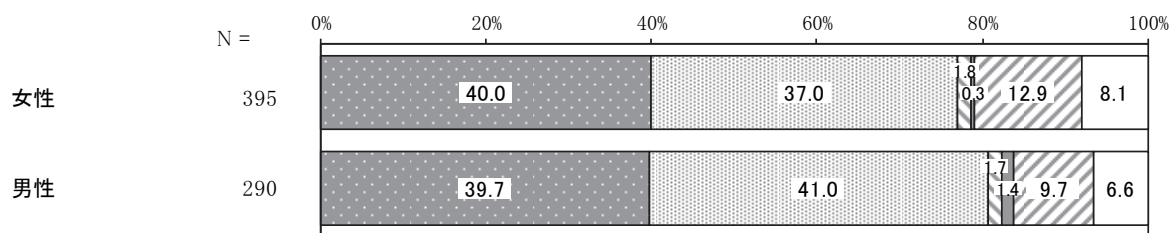
①男の子

性別でみると、大きな差異はみられません。



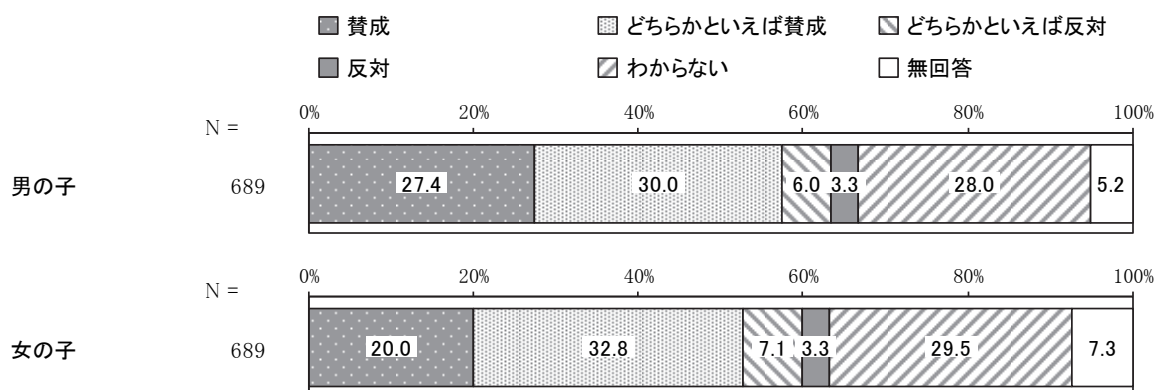
②女の子

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

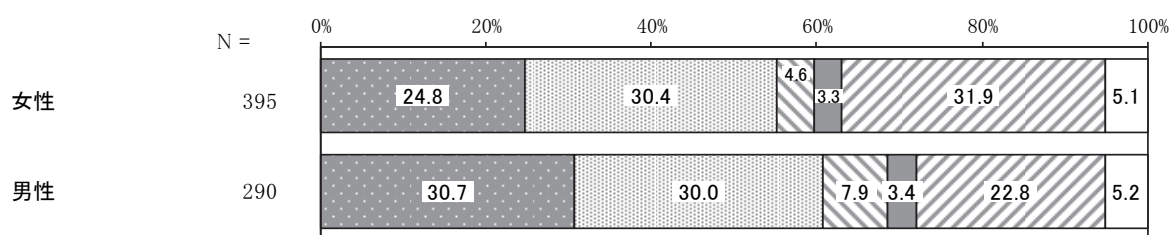
男の子と女の子をみると、大きな差異はみられません。



【性 別】

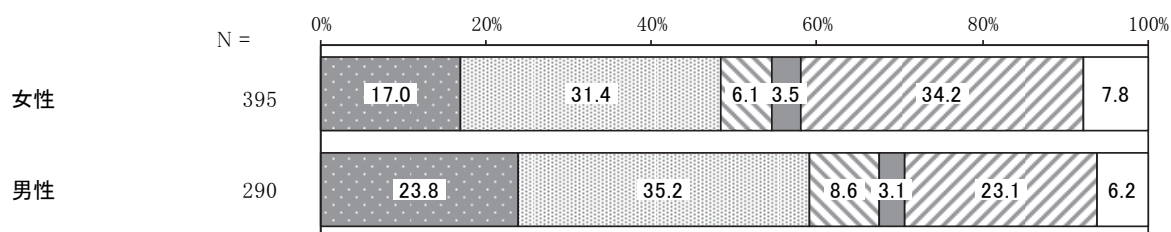
①男の子

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。



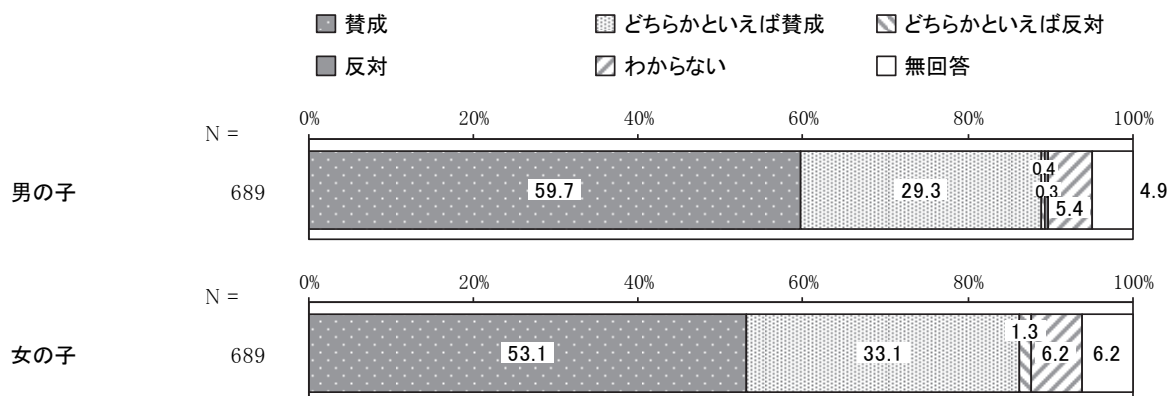
②女の子

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

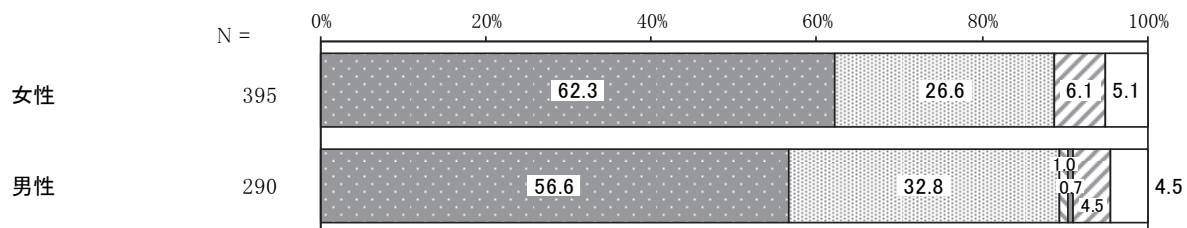
男の子と女の子をみると、大きな差異はみられません。



【性別】

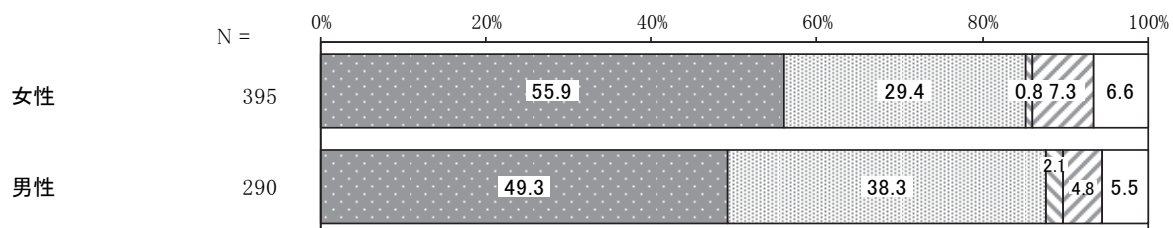
①男の子

性別でみると、大きな差異はみられません。



②女の子

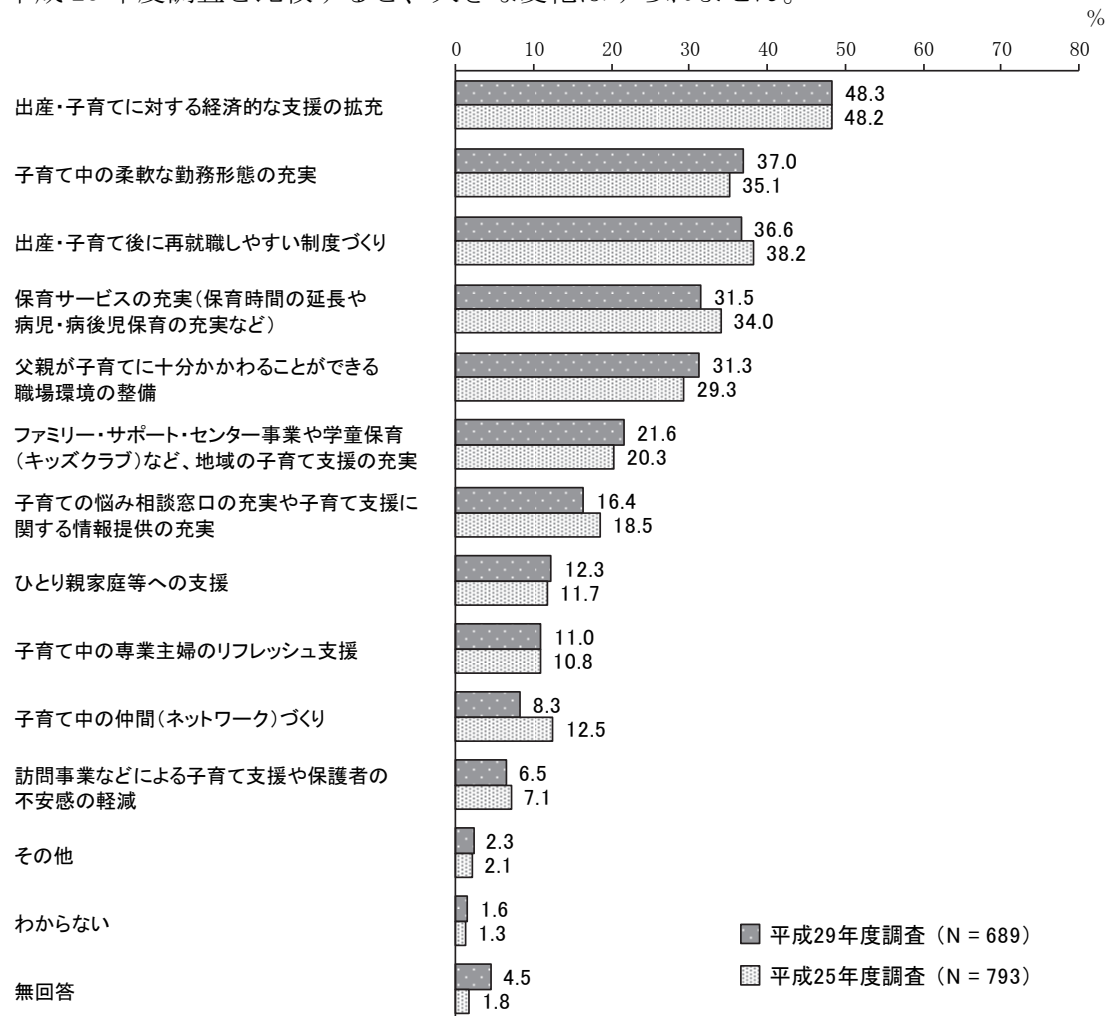
性別でみると、大きな差異はみられません。



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。(〇は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

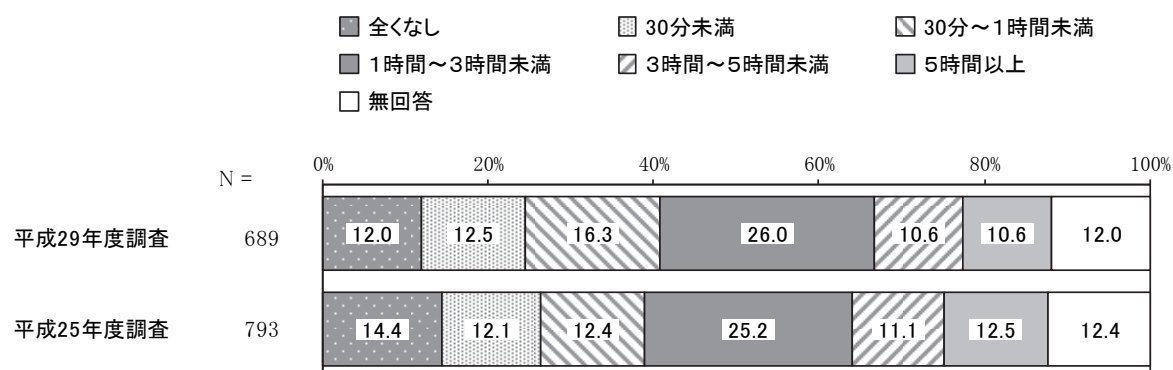
区分	子育て中の専業主婦のリフレッシュ支援	ひとり親家庭等への支援	子育て中の仲間（ネットワーク）づくり	出産・子育て後に再就職しやすい制度づくり	その他	わからない	無回答
女性	10.4	11.9	8.6	37.2	2.5	1.8	5.8
男性	12.1	13.1	7.9	36.2	2.1	1.4	2.4

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

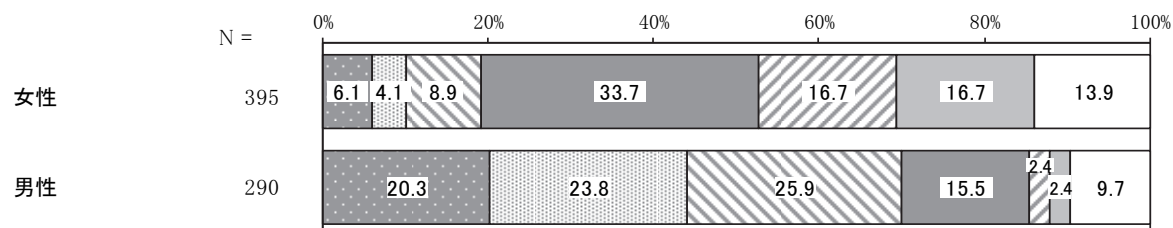
「1時間～3時間未満」の割合が26.0%と最も高く、次いで「30分～1時間未満」の割合が16.3%、「30分未満」の割合が12.5%となっています。

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】

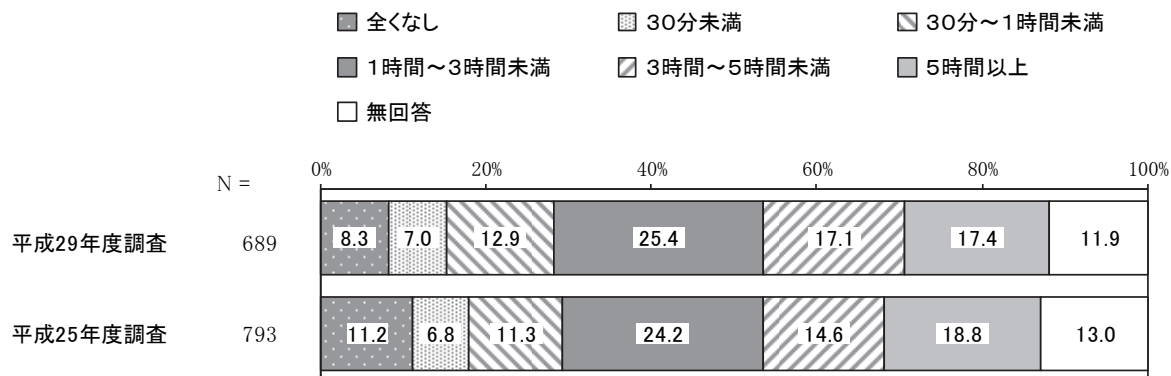
性別でみると、男性に比べ、女性で「1時間～3時間未満」「3時間～5時間未満」「5時間以上」をあわせた“1時間以上”の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「全くなし」「30分未満」「30分～1時間未満」をあわせた“1時間未満”の割合が高くなっています。



②休日

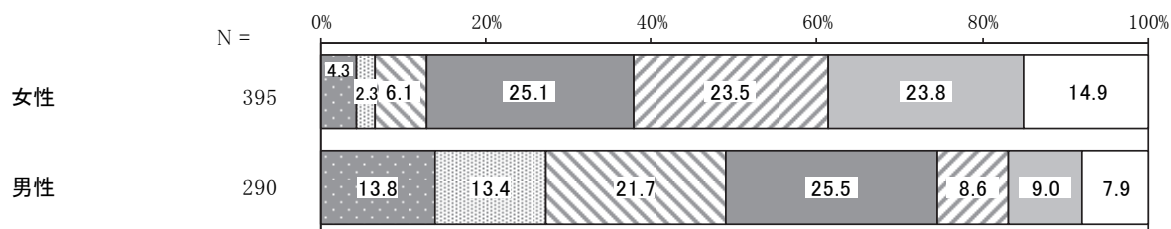
「1時間～3時間未満」の割合が25.4%と最も高く、次いで「5時間以上」の割合が17.4%、「3時間～5時間未満」の割合が17.1%となっています。

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】

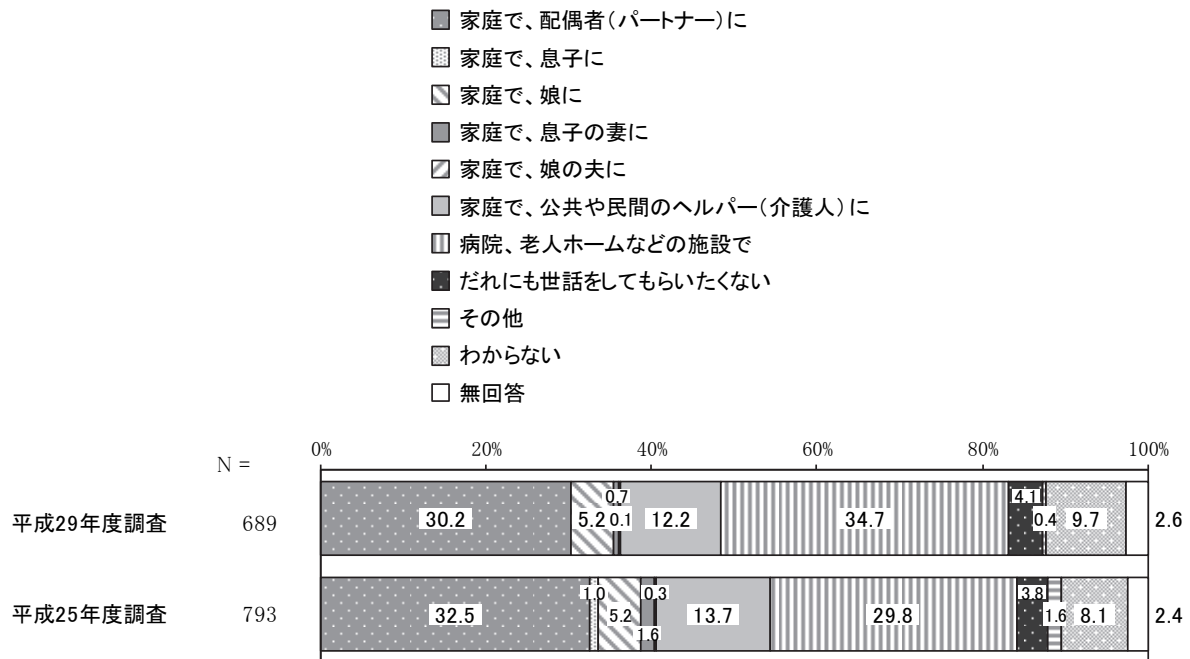
性別でみると、男性に比べ、女性で「3時間～5時間未満」「5時間以上」をあわせた“3時間以上”の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で“1時間未満”の割合が高くなっています。



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と思いますか。（〇は1つだけ）

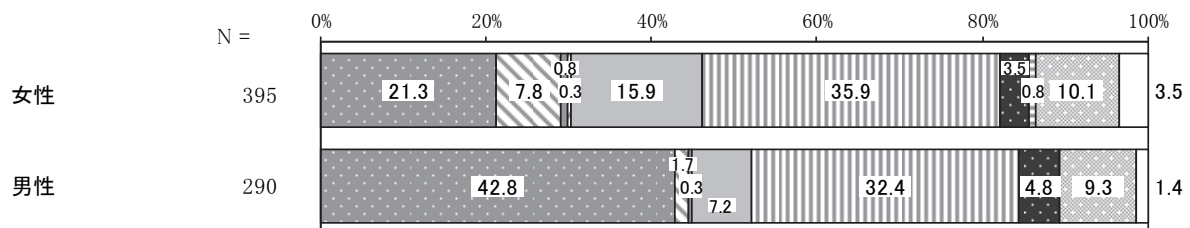
「病院、老人ホームなどの施設で」の割合が34.7%と最も高く、次いで「家庭で、配偶者（パートナー）に」の割合が30.2%、「家庭で、公共や民間のヘルパー（介護人）に」の割合が12.2%となっています。

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。



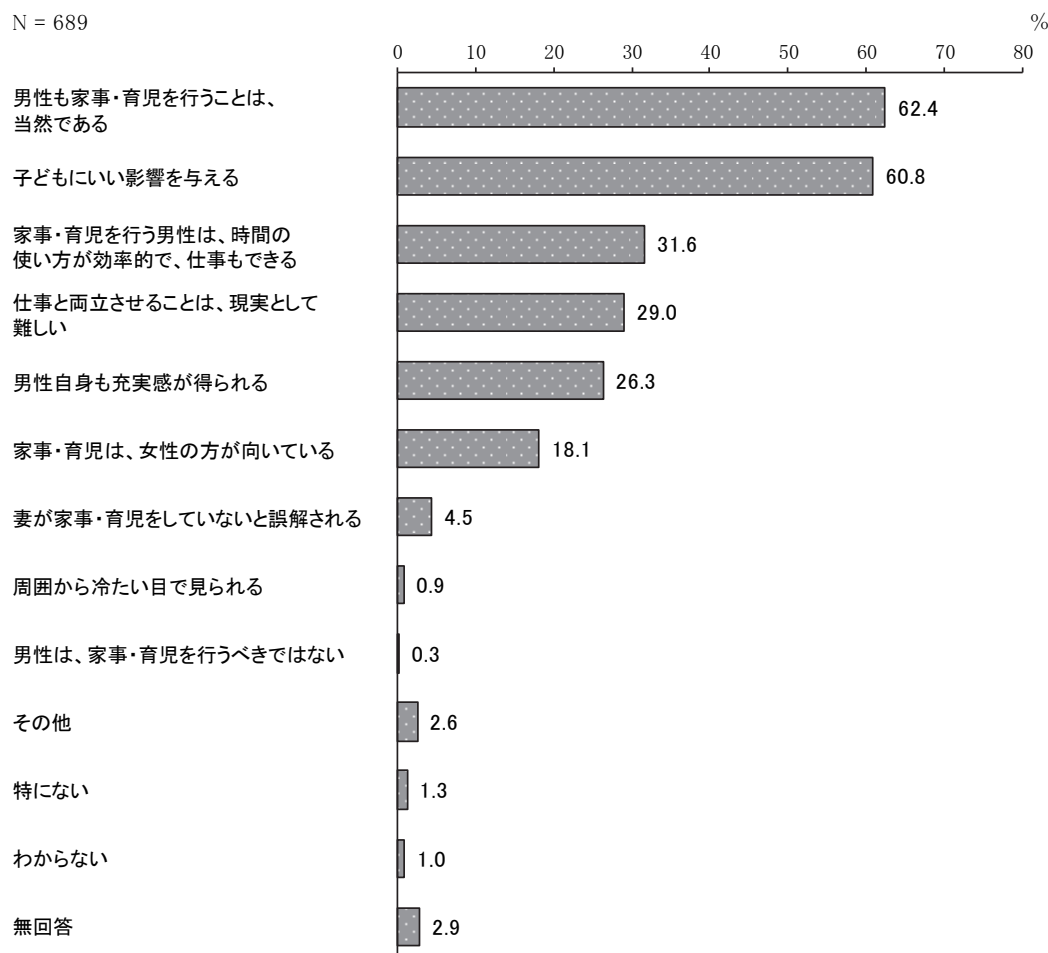
【性 別】

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○）

「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

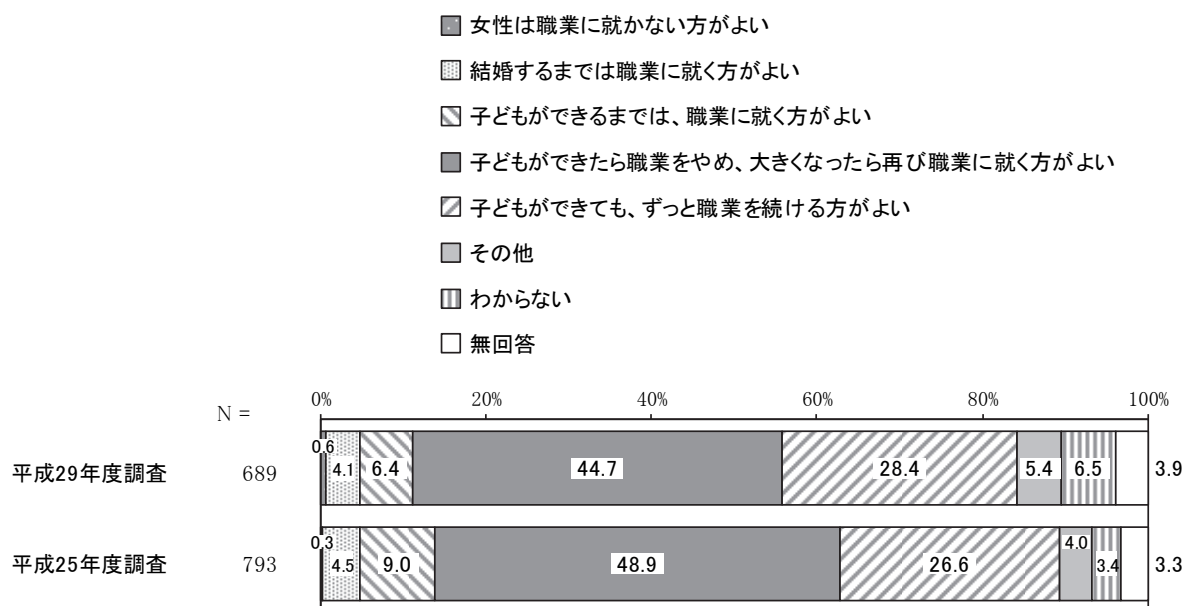
区分	妻が家事・育児をしていないと誤解される	周囲から冷たい目で見られる	男性は、家事・育児を行うべきではない	その他	特にない	わからない	無回答
女性	4.6	1.0	—	2.8	0.5	1.0	3.8
男性	4.1	0.7	0.7	2.1	2.4	1.0	1.7

(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、あなたはどのように思いますか。
(○は1つだけ)

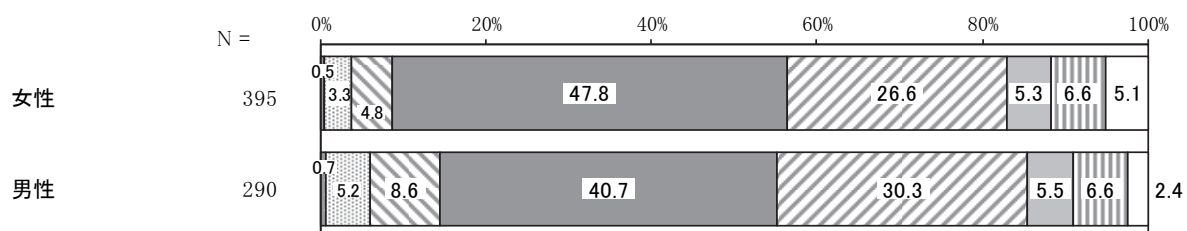
「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業に就く方がよい」の割合が 44.7%と最も高く、次いで「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が 28.4%となっています。

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。



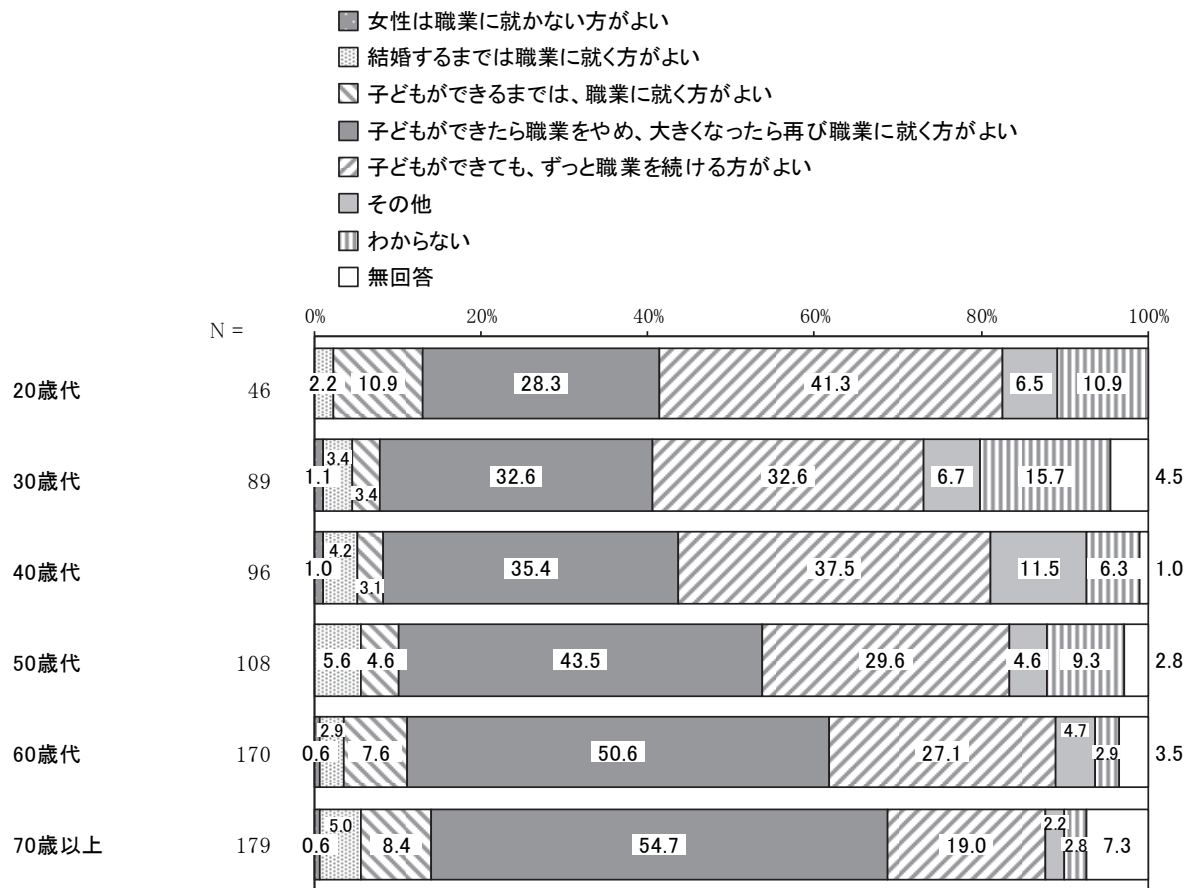
【性 別】

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。



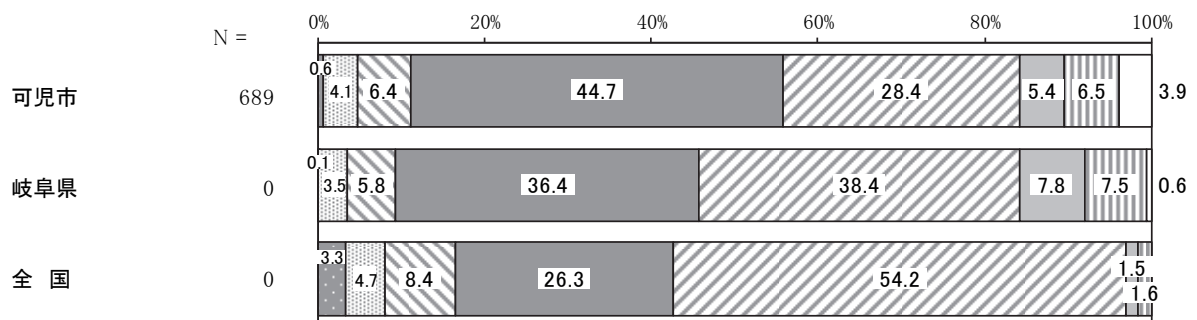
【年齢別】

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、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、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」

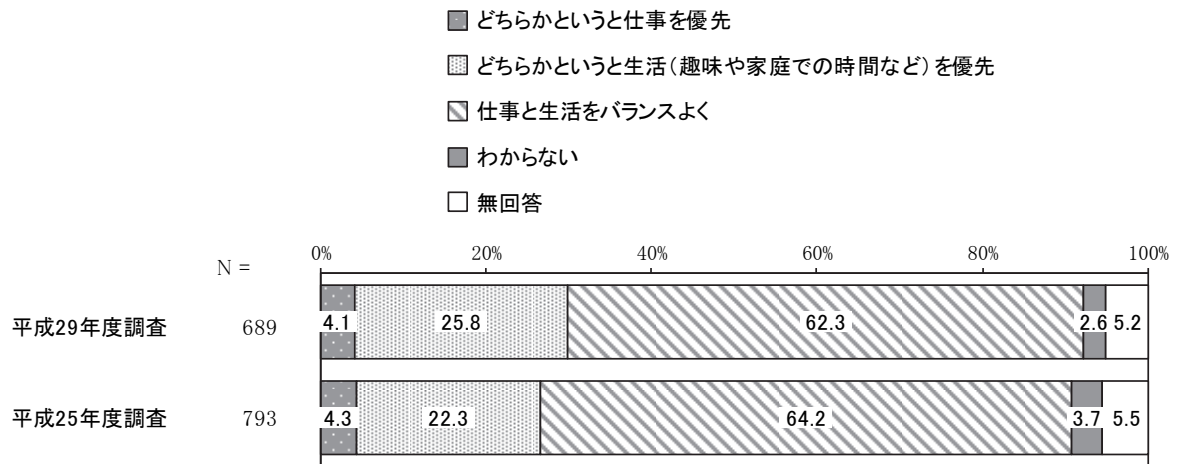
※全国の数値は、無回答を除く処理をしています。

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

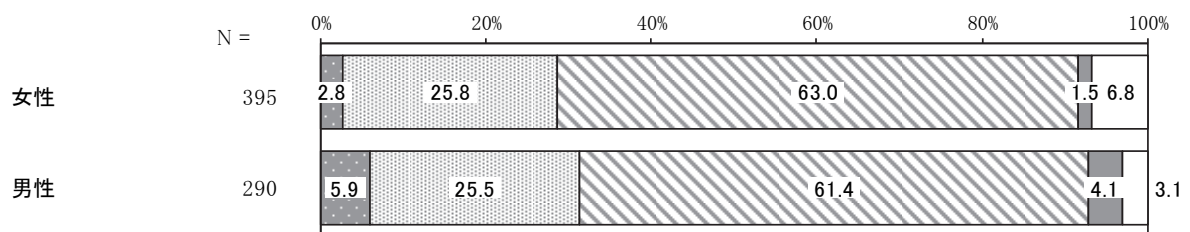
「仕事と生活をバランスよく」の割合が62.3%と最も高く、次いで「どちらかという生活（趣味や家庭での時間など）を優先」の割合が25.8%となっています。

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】

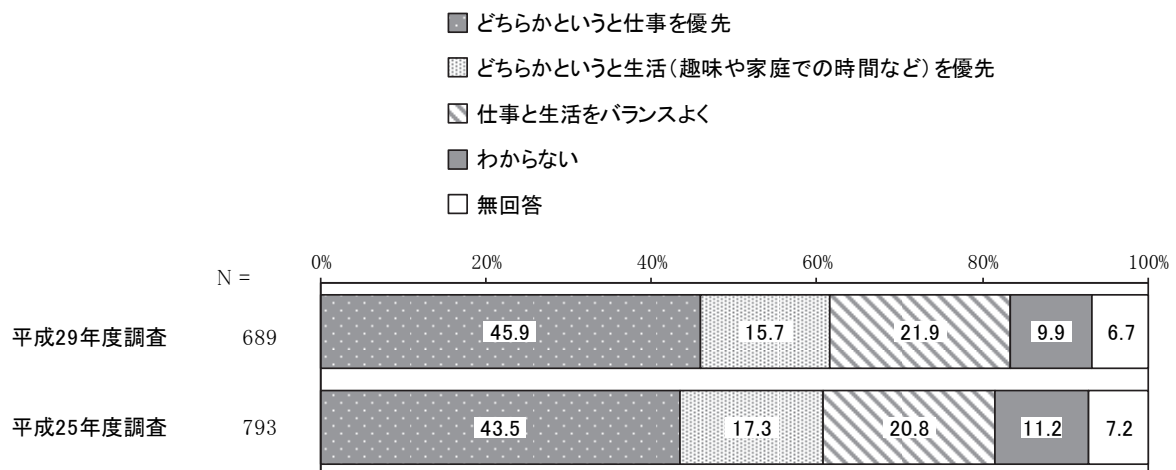
性別でみると、大きな差異はみられません。



②現実

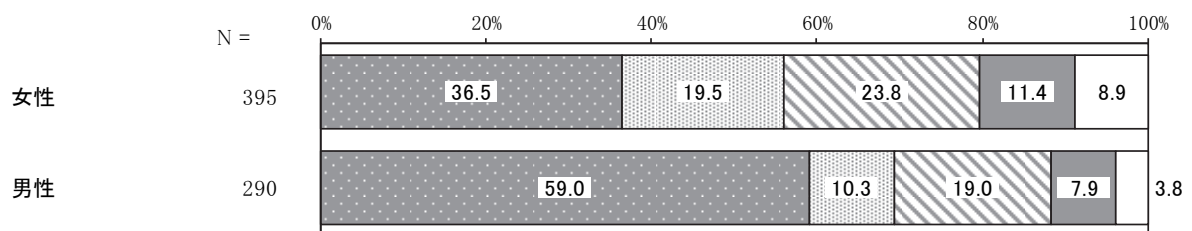
「どちらかという仕事を優先」の割合が 45.9%と最も高く、次いで「仕事と生活をバランスよく」の割合が 21.9%、「どちらかという生活（趣味や家庭での時間など）を優先」の割合が 15.7%となっています。

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。



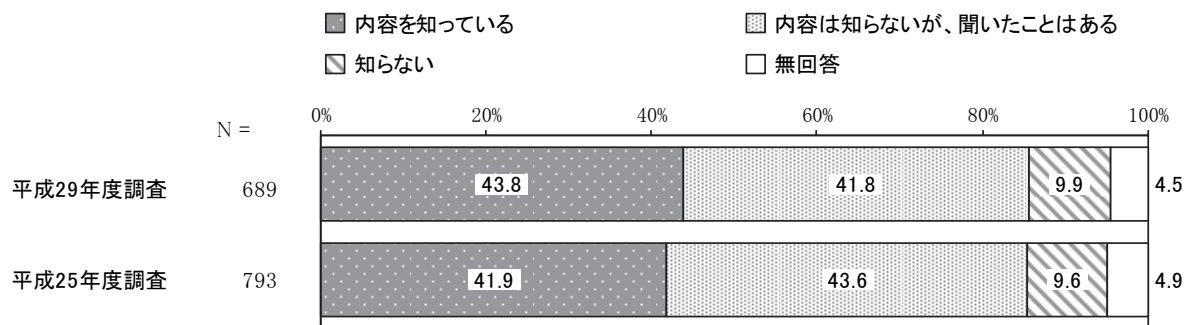
問 13 次の制度の内容についてご存知ですか。また実際に取得したことがありますか。
(①、②のそれぞれについて1つに○)

①育児休業制度

ア 内容の認知度

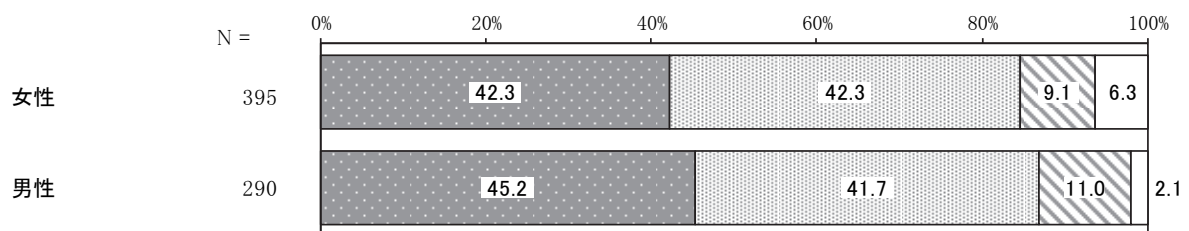
「内容を知っている」の割合が 43.8%と最も高く、次いで「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が 41.8%となっています。

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】

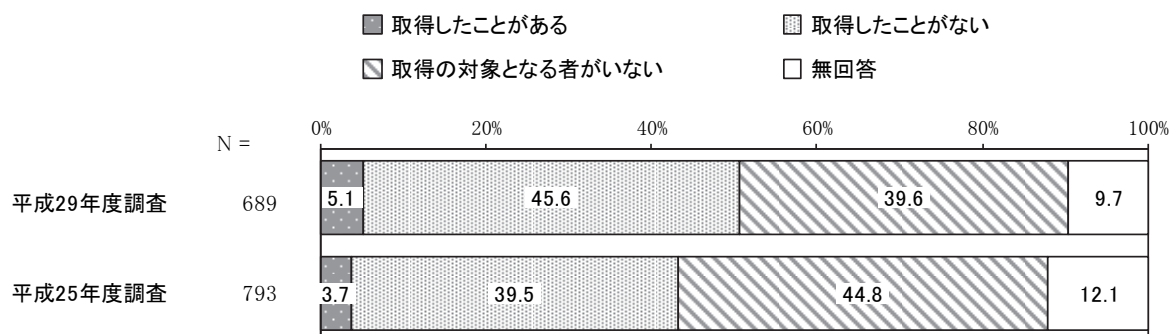
性別でみると、大きな差異はみられません。



イ 取得したことの有無

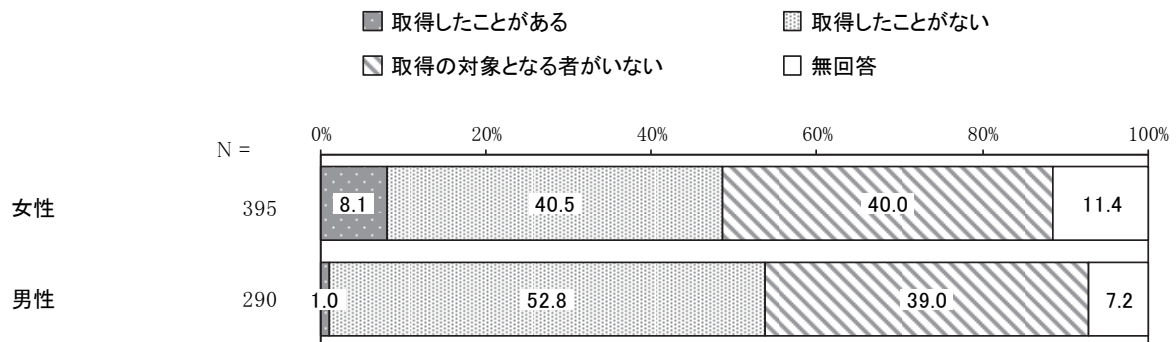
「取得したことがない」の割合が 45.6%と最も高く、次いで「取得の対象となる者がいない」の割合が 39.6%となっています。

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。

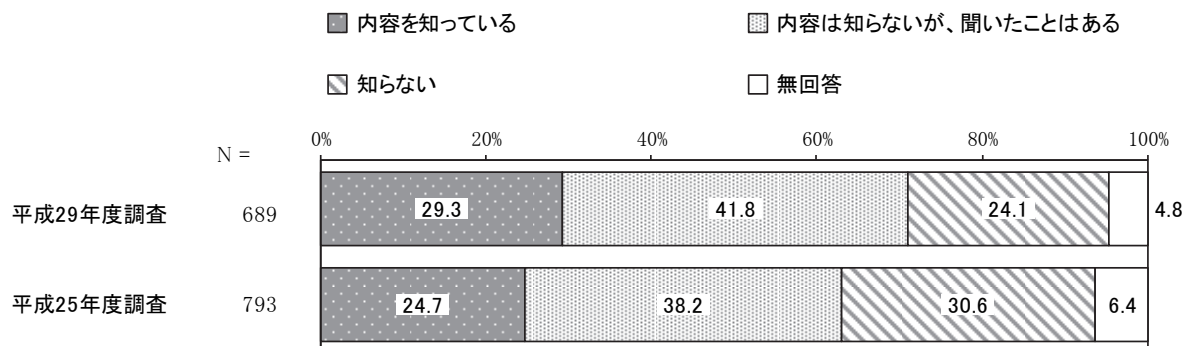


②介護休業制度

ア 内容の認知度

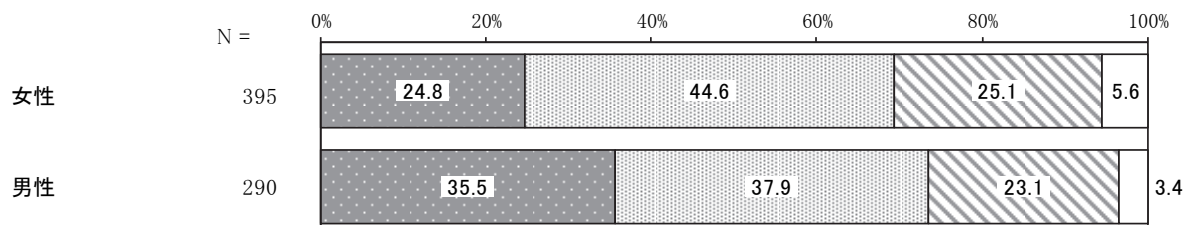
「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が41.8%と最も高く、次いで「内容を知っている」の割合が29.3%、「知らない」の割合が24.1%となっています。

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】

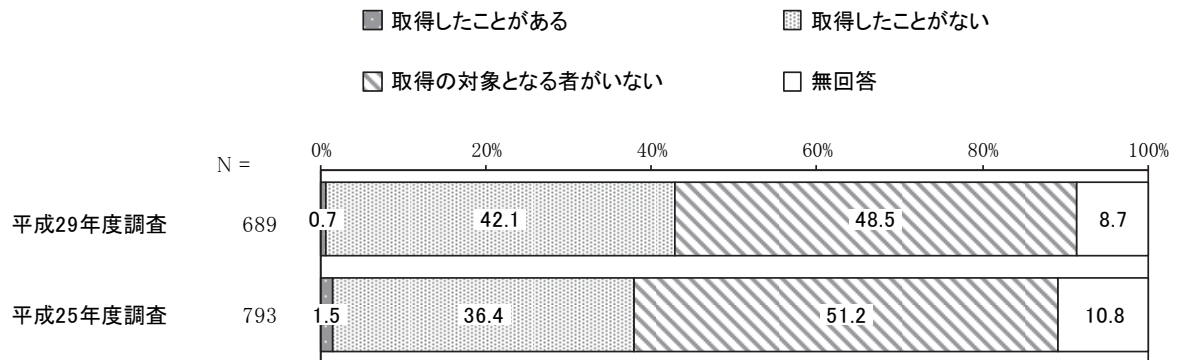
性別でみると、男性に比べ、女性で「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「内容を知っている」の割合が高くなっています。



イ 取得したことの有無

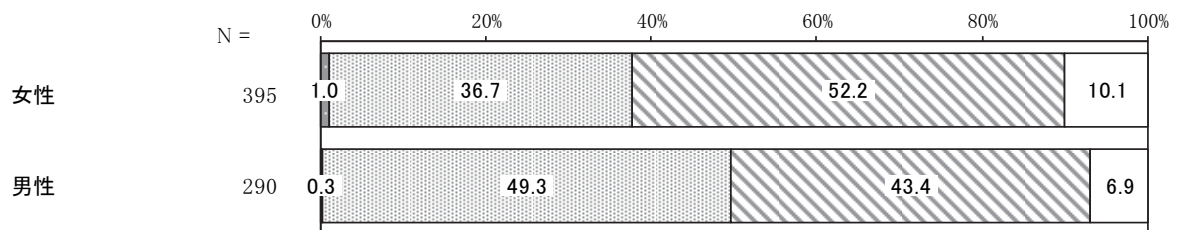
「取得の対象となる者がいない」の割合が 48.5%と最も高く、次いで「取得したことがない」の割合が 42.1%となっています。

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】

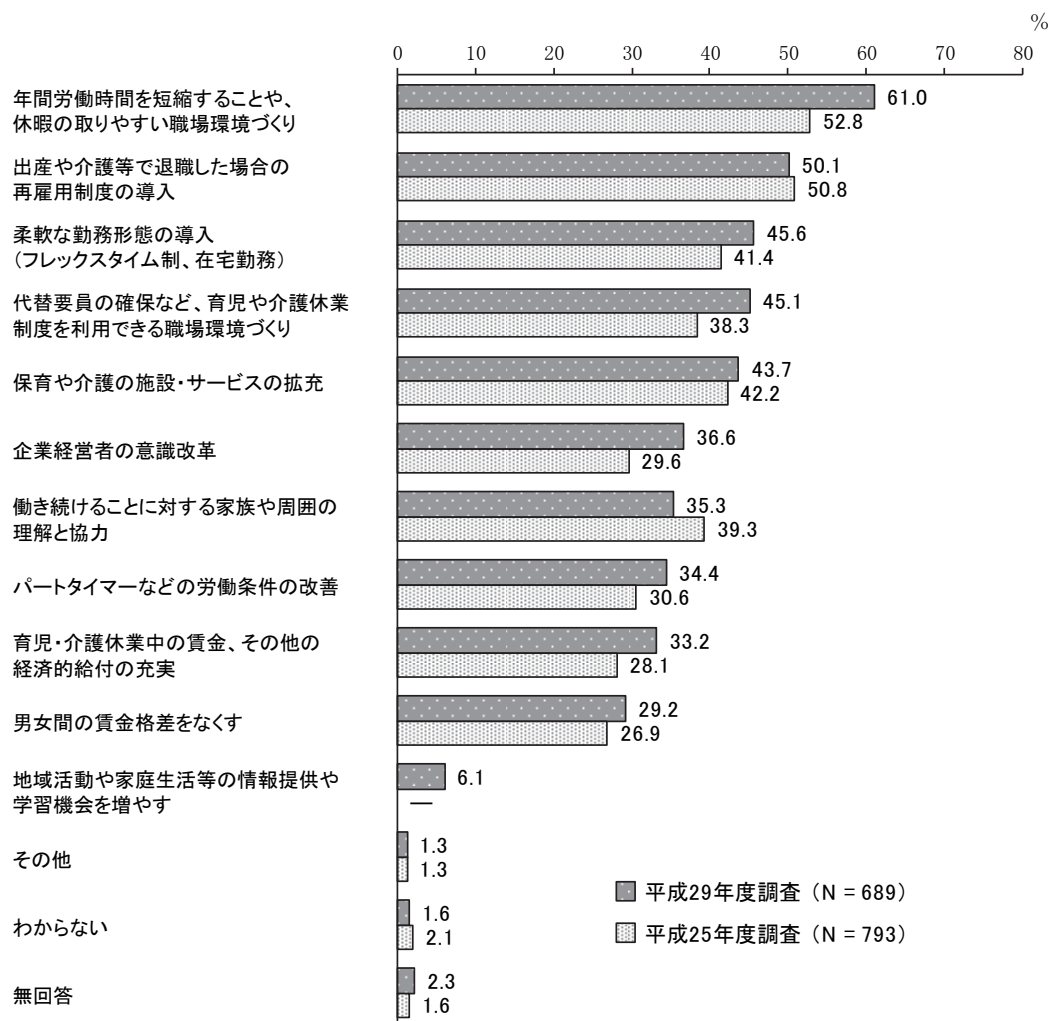
性別でみると、男性に比べ、女性で「取得の対象となる者がいない」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「取得したことがない」の割合が高くなっています。



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。（〇はいくつでも）

「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

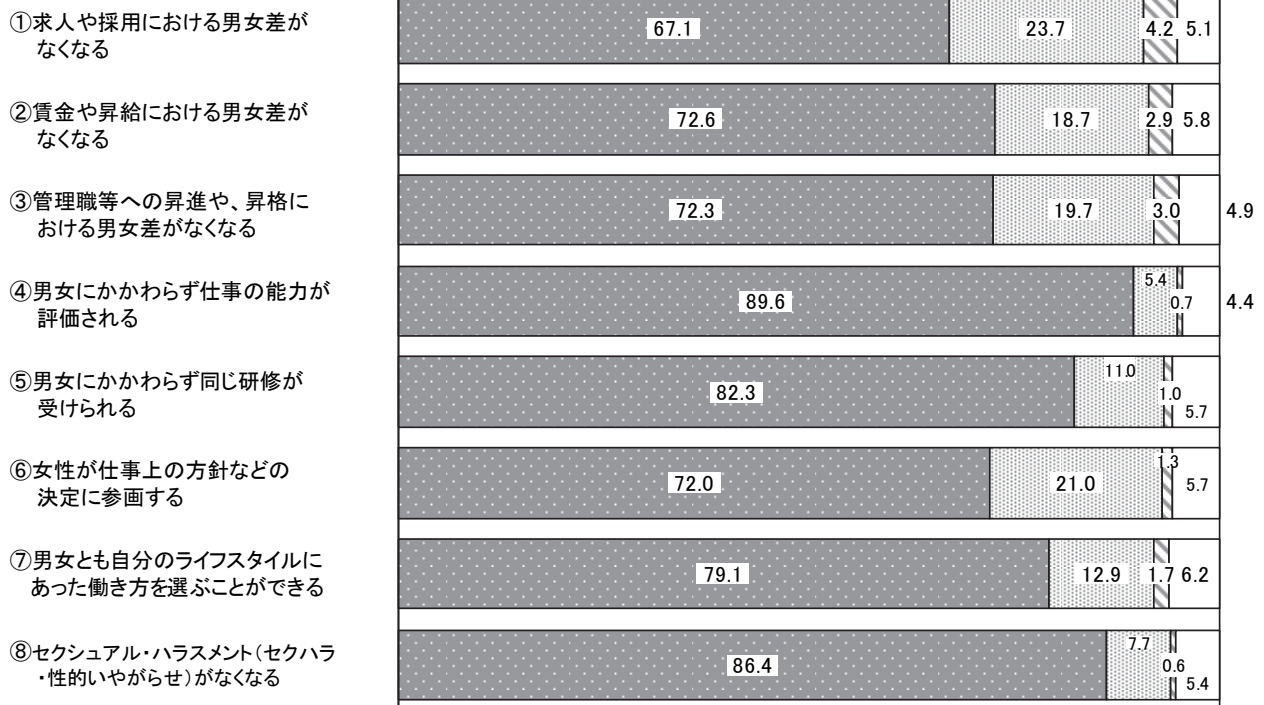
問 15 男女がともに働く職場において、どのようなことが必要だと思いますか。
(①～⑧のそれぞれについて1つに○)

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。

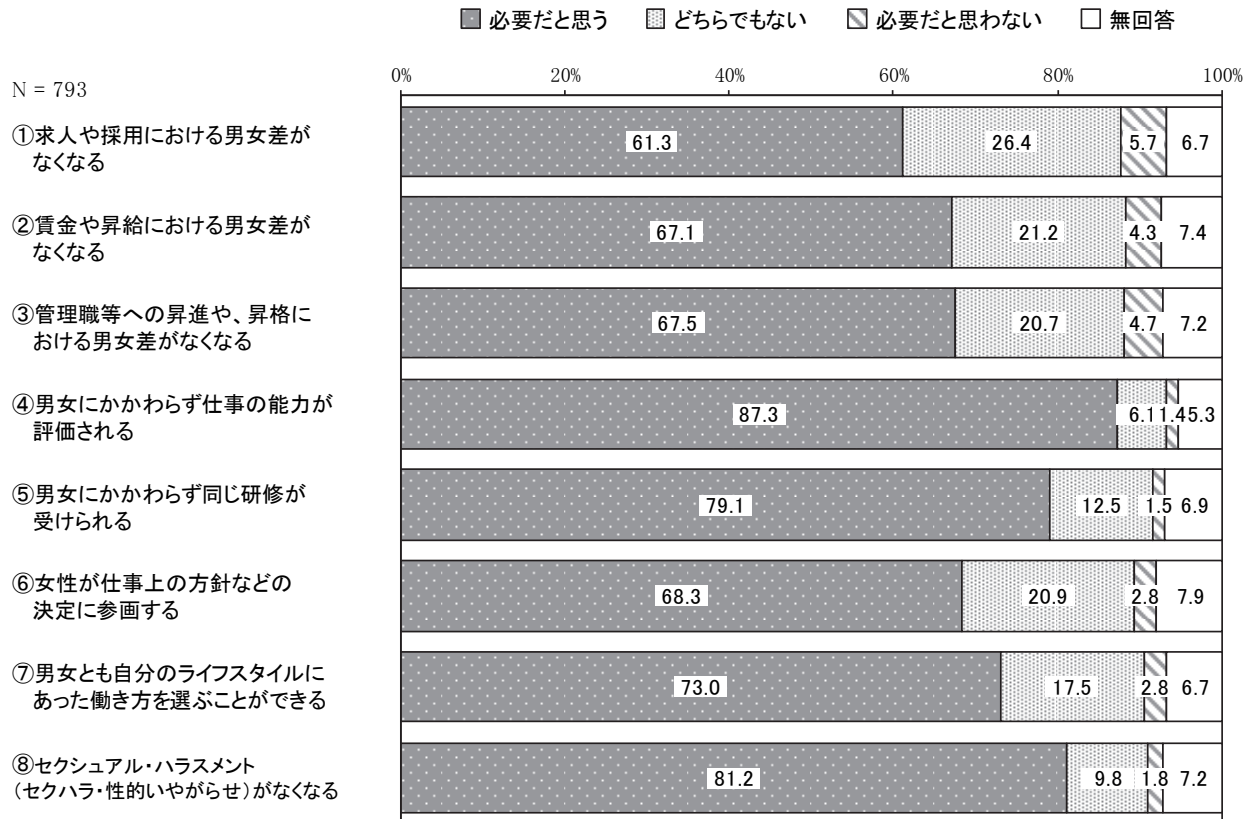
【平成 29 年度調査】

N = 689



【平成 25 年度調査】

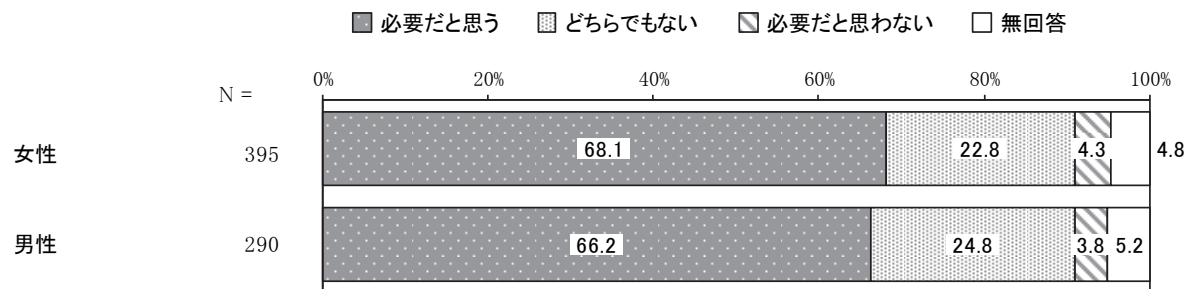
N = 793



①求人や採用における男女差がなくなる

【性 別】

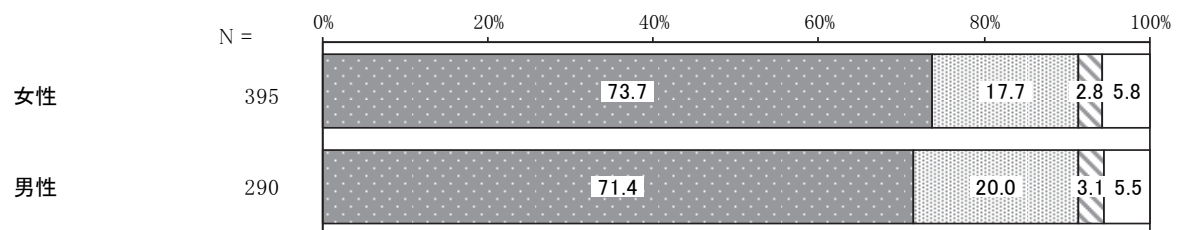
性別でみると、大きな差異はみられません。



②賃金や昇給における男女差がなくなる

【性 別】

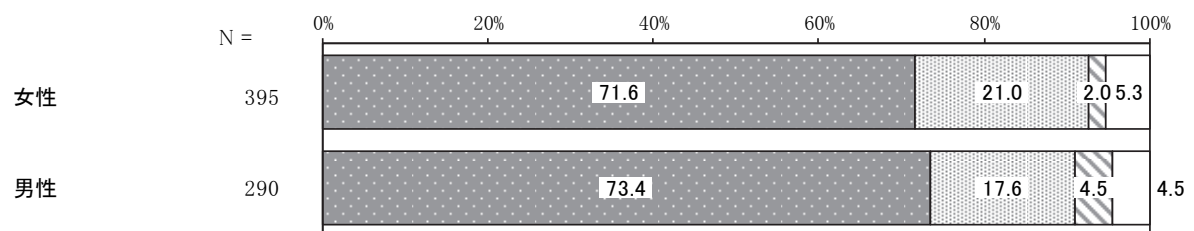
性別でみると、大きな差異はみられません。



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】

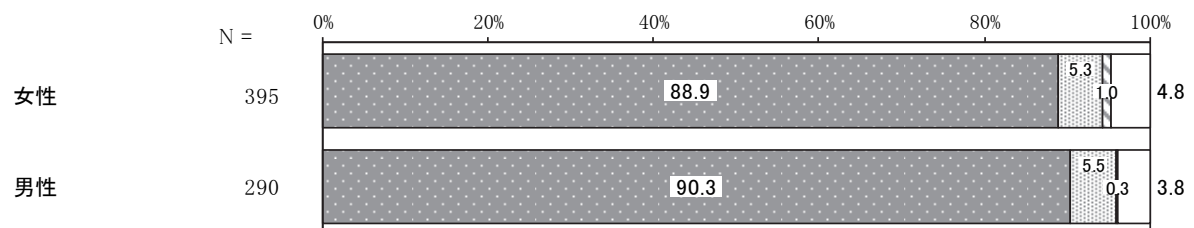
性別でみると、大きな差異はみられません。



④男女にかかわらず仕事の能力が評価される

【性 別】

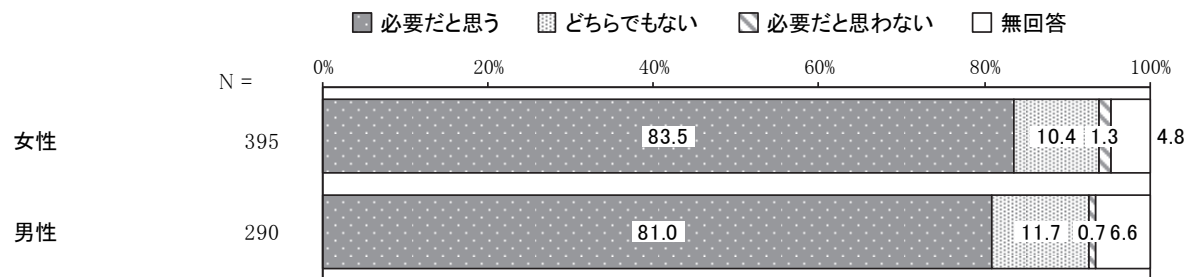
性別でみると、大きな差異はみられません。



⑤男女にかかわらず同じ研修が受けられる

【性 別】

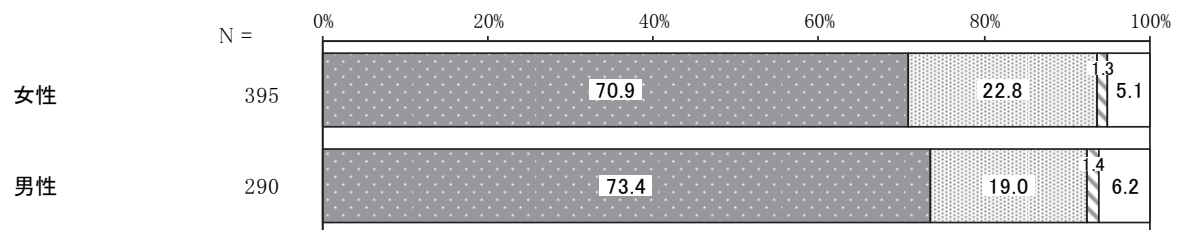
性別でみると、大きな差異はみられません。



⑥女性が仕事上の方針などの決定に参画する

【性 別】

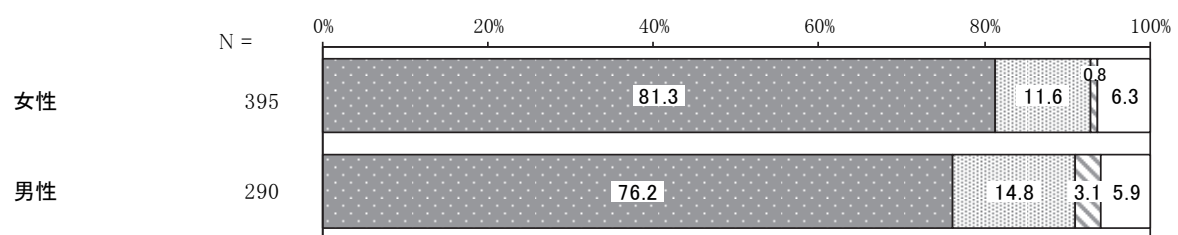
性別でみると、大きな差異はみられません。



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】

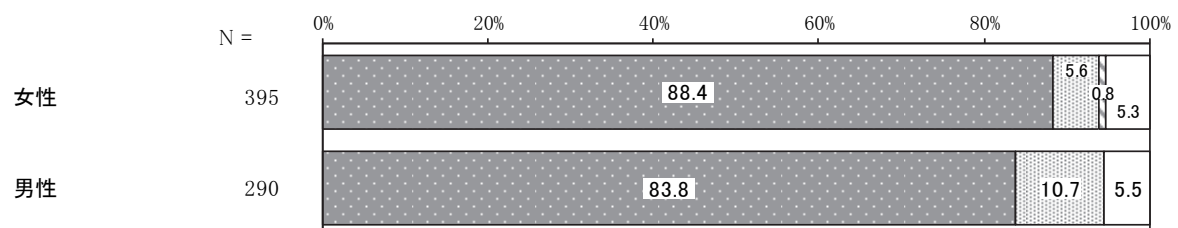
性別でみると、男性に比べ、女性で「必要だと思う」の割合が高くなっています。



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。

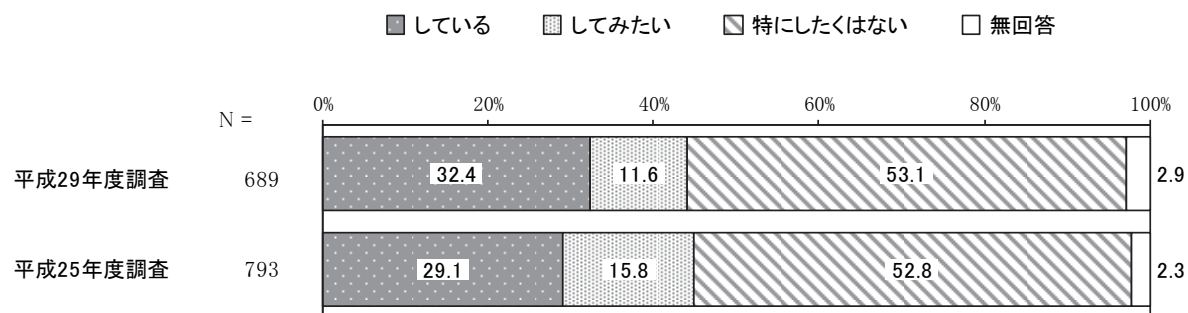


（５）地域活動について

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）

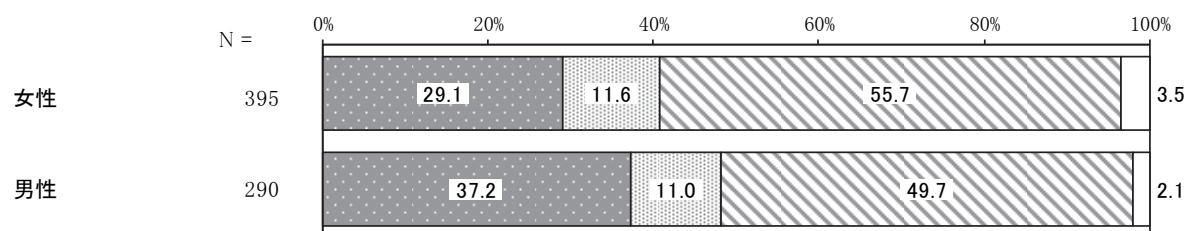
「特にしたくはない」の割合が53.1%と最も高く、次いで「している」の割合が32.4%、「してみたい」の割合が11.6%となっています。

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。

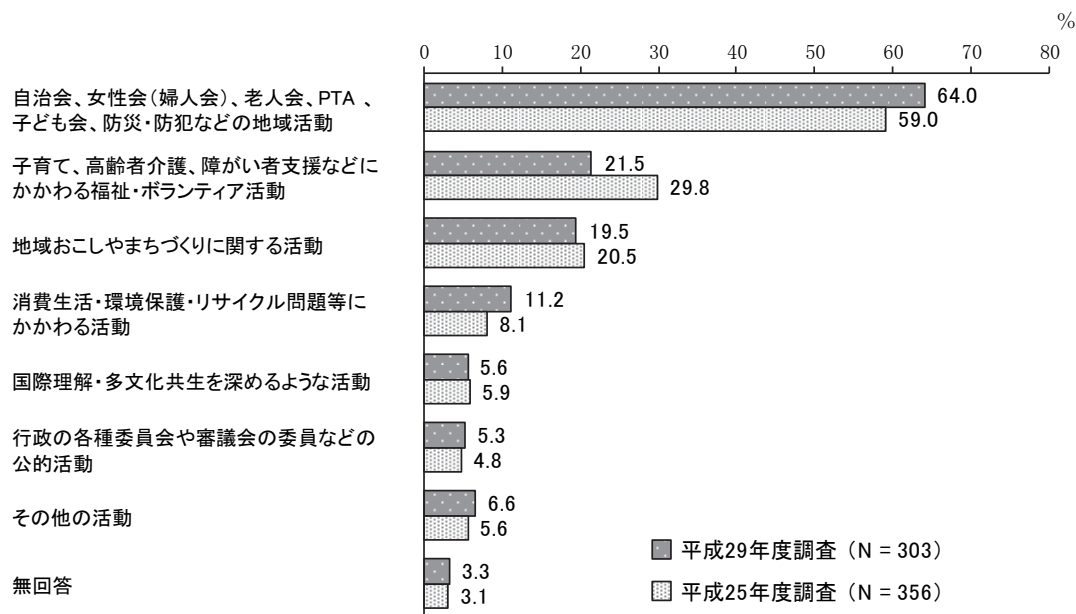


問 16－1 で「1. している」「2. してみたい」と答えた方におたずねします。

問 16－2 それはどのような活動ですか。(〇はいくつでも)

「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：％

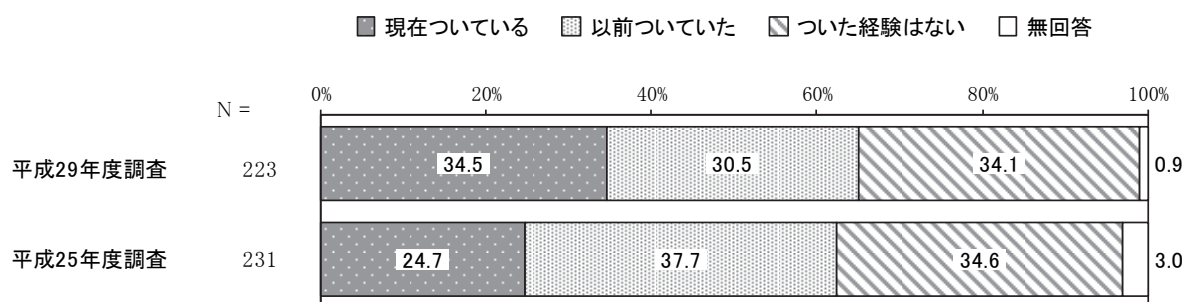
区分	有効回答数（件）	自治会、女性会（婦人会）、老人会、PTA、子ども会、防災・防犯などの地域活動	消費生活・環境保護・リサイクル問題等にかかわる活動	子育て、高齢者介護、障がい者支援などにかかわる福祉・ボランティア活動	国際理解・多文化共生を深めるような活動	行政の各種委員会や審議会の委員などの公的活動	地域おこしやまちづくりに関する活動	その他の活動	無回答
女性	161	57.8	10.6	31.7	5.0	3.7	16.1	7.5	3.7
男性	140	71.4	11.4	10.0	6.4	6.4	22.9	5.7	2.9

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)

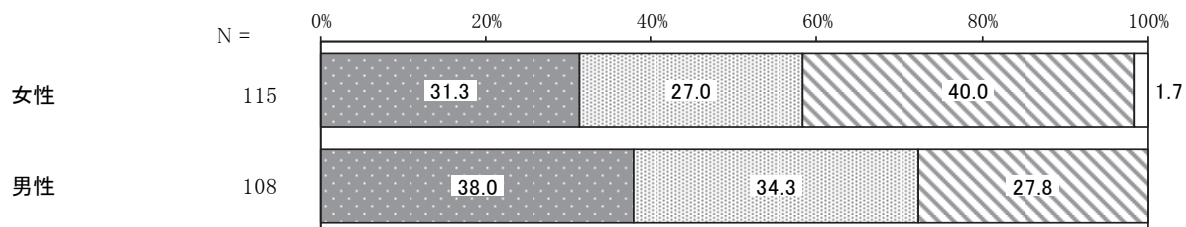
「現在についている」の割合が 34.5%と最も高く、次いで「ついた経験はない」の割合が 34.1%、「以前ついていた」の割合が 30.5%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「現在についている」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。



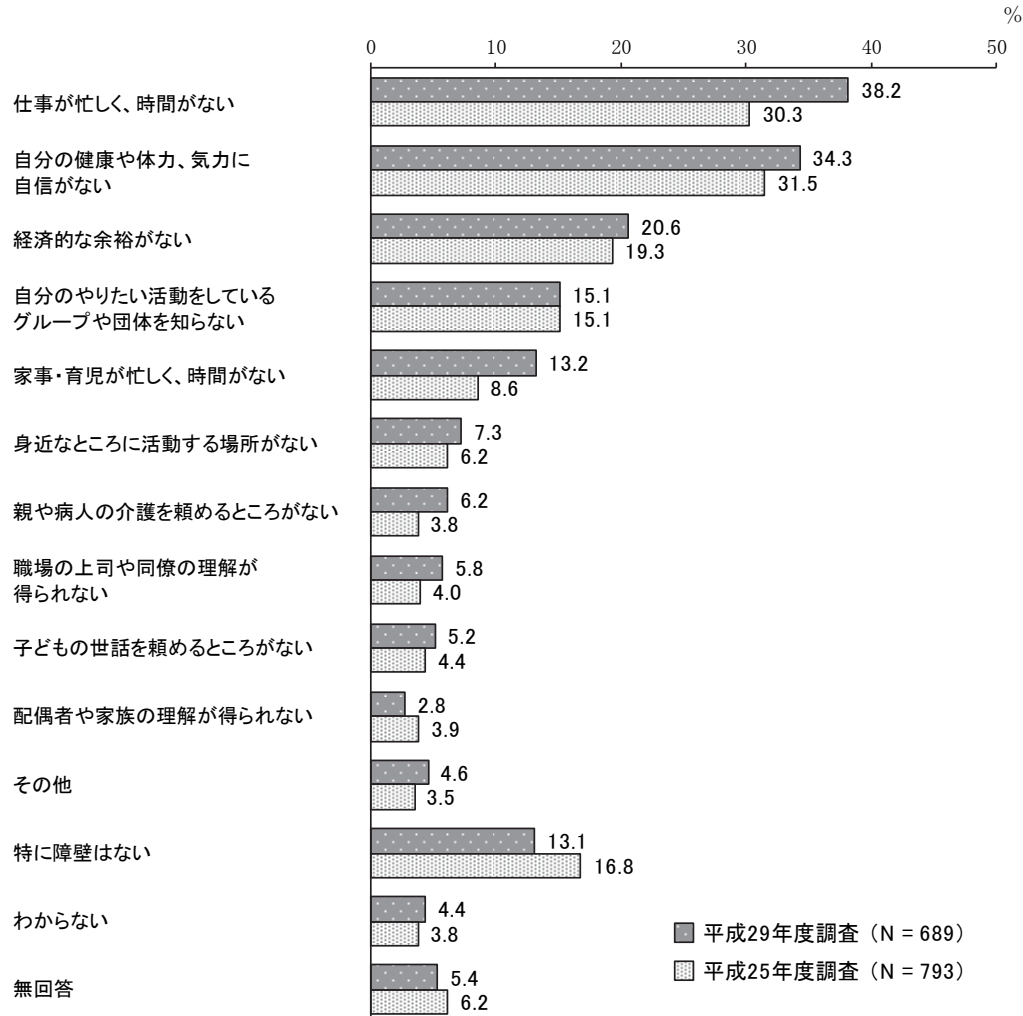
【性 別】

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「現在についている」「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。(〇はいくつでも)

「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

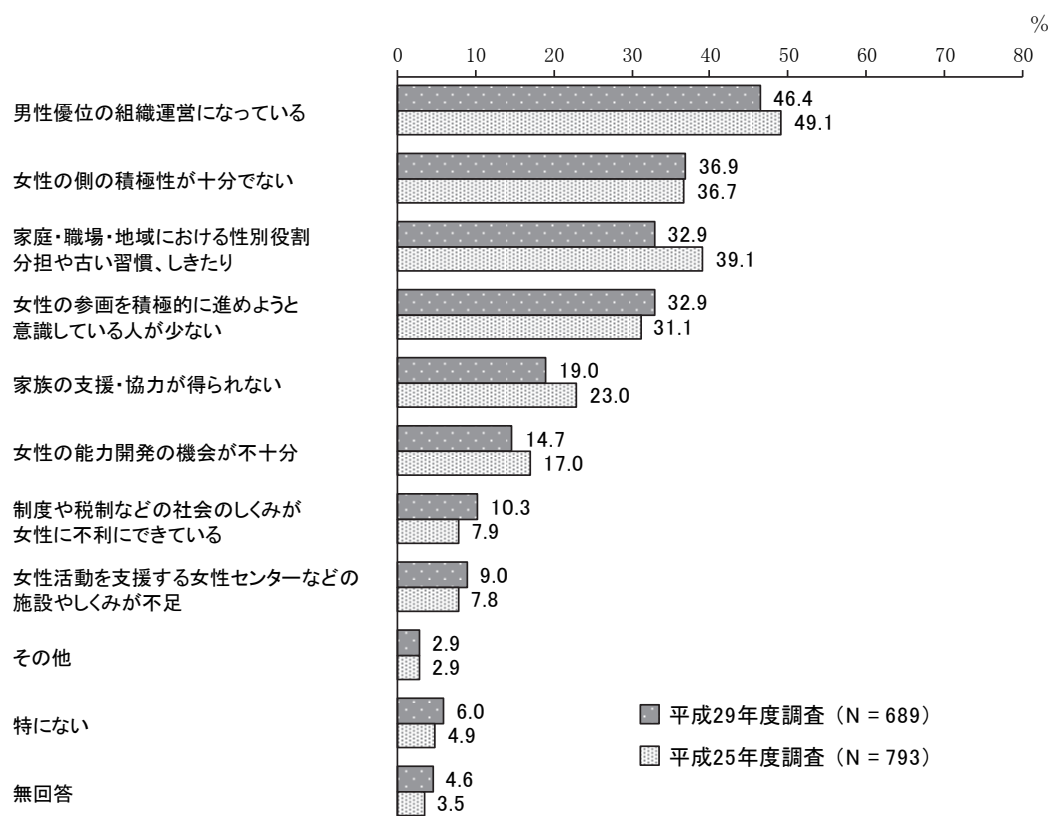
区分	自分の健康や体力、 気力に自信がない	自分のやりたい活動をし ているグループや団体を 知らない	身近なところに活動する 場所がない	その他	特に障壁はない	わからない	無回答
20歳代	26.1	26.1	4.3	2.2	4.3	8.7	2.2
30歳代	22.5	19.1	5.6	4.5	5.6	3.4	2.2
40歳代	22.9	19.8	8.3	8.3	4.2	1.0	3.1
50歳代	30.6	13.9	5.6	4.6	10.2	4.6	0.9
60歳代	41.8	16.5	9.4	0.6	21.2	4.7	3.5
70歳以上	43.6	7.3	7.3	7.3	17.9	5.0	13.4

（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せんか。（〇は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：％

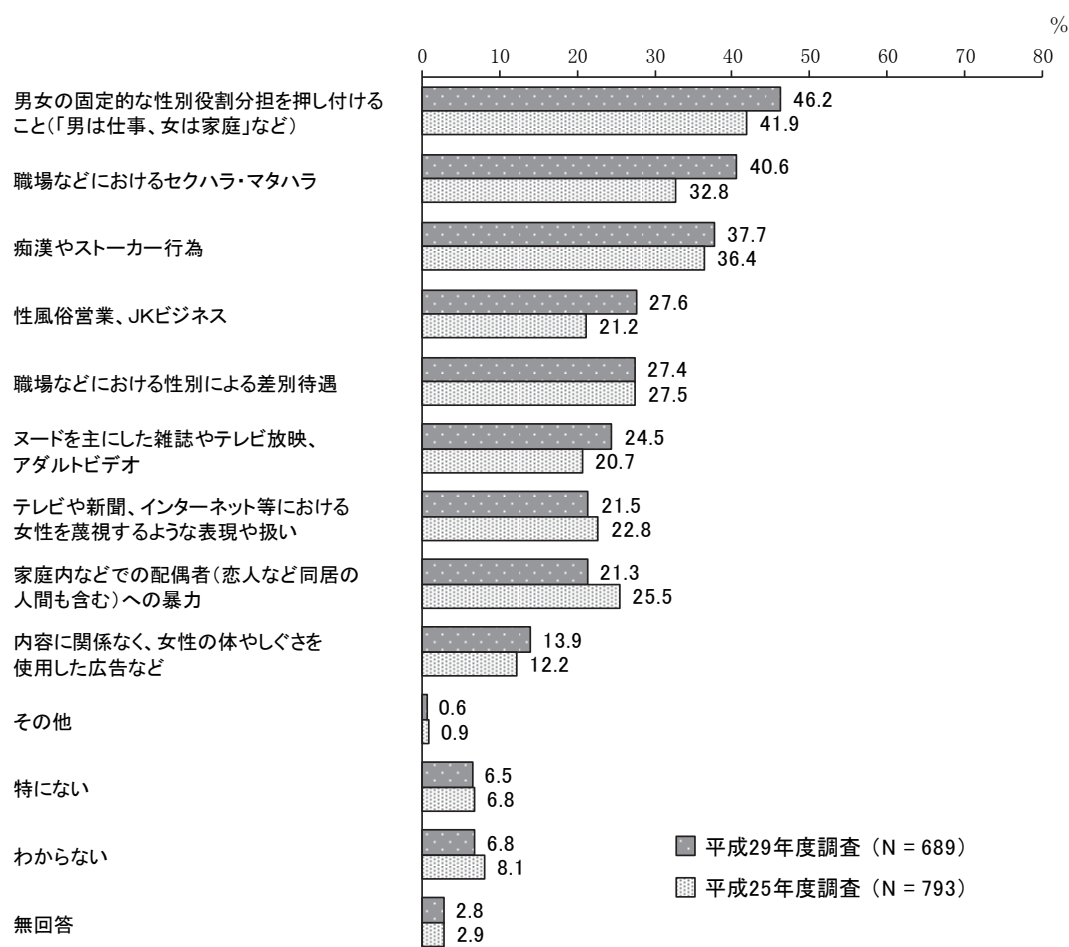
区分	有効回答数（件）	男性優位の組織運営になっている	家族の支援・協力が得られない	女性の能力開発の機会が不十分	女性活動を支援する女性センターなどの施設やしくみが不足	家庭・職場・地域における性別役割分担や古い習慣、しきたり	女性の側の積極性が十分でない	女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ない	制度や税制などの社会のしくみが女性に不利にできている	その他	特にない	無回答
女性	395	46.3	20.3	13.4	7.1	32.7	36.7	31.4	10.9	3.5	6.3	5.3
男性	290	46.9	17.6	16.6	11.0	33.4	36.9	34.5	9.7	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。(〇はいくつでも)

「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：％

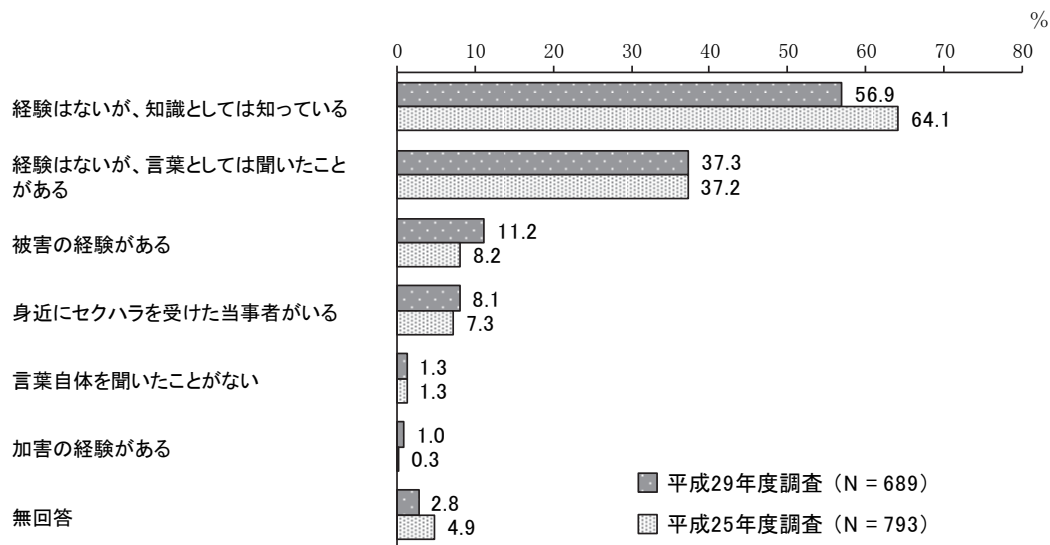
区分	有効回答数（件）	男女の固定的な性別役割分担を押し付けること（「男は仕事、女は家庭」など）	家庭内などでの配偶者（恋人など同居の間も含む）への暴力	職場などにおけるセクハラ・マタハラ	痴漢やストーカー行為	性風俗営業、JKビジネス	ヌードを主にした雑誌やテレビ放映、アダルトビデオ
20 歳代	46	43.5	13.0	56.5	34.8	8.7	10.9
30 歳代	89	48.3	20.2	53.9	49.4	30.3	18.0
40 歳代	96	43.8	24.0	39.6	34.4	21.9	19.8
50 歳代	108	51.9	26.9	47.2	45.4	25.0	23.1
60 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。
(〇はいくつでも)

「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：％

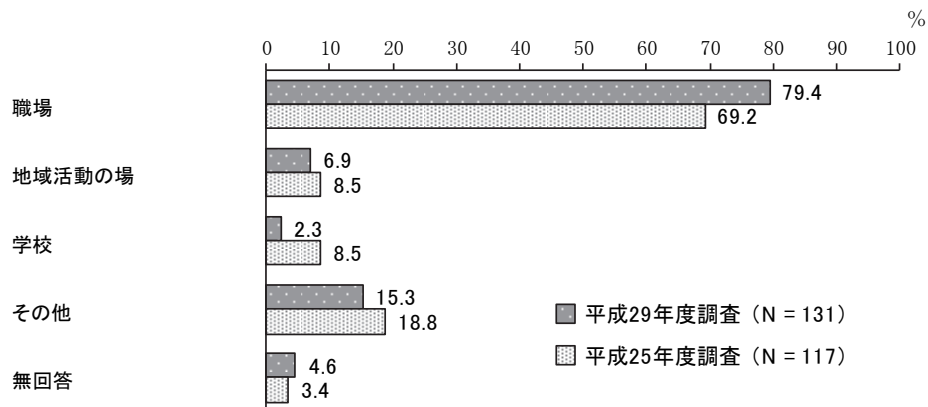
区分	有効回答数(件)	被害の経験がある	加害の経験がある	身近にセクハラを受けた当事者がいる	経験はないが、知識としては知っている	経験はないが、言葉としては聞いたことがある	言葉自体を聞いたことがない	無回答
女性	395	17.7	0.5	7.3	51.9	38.0	1.3	3.3
男性	290	2.1	1.7	9.3	63.4	35.9	1.4	2.1

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。(〇はいくつでも)

「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：％

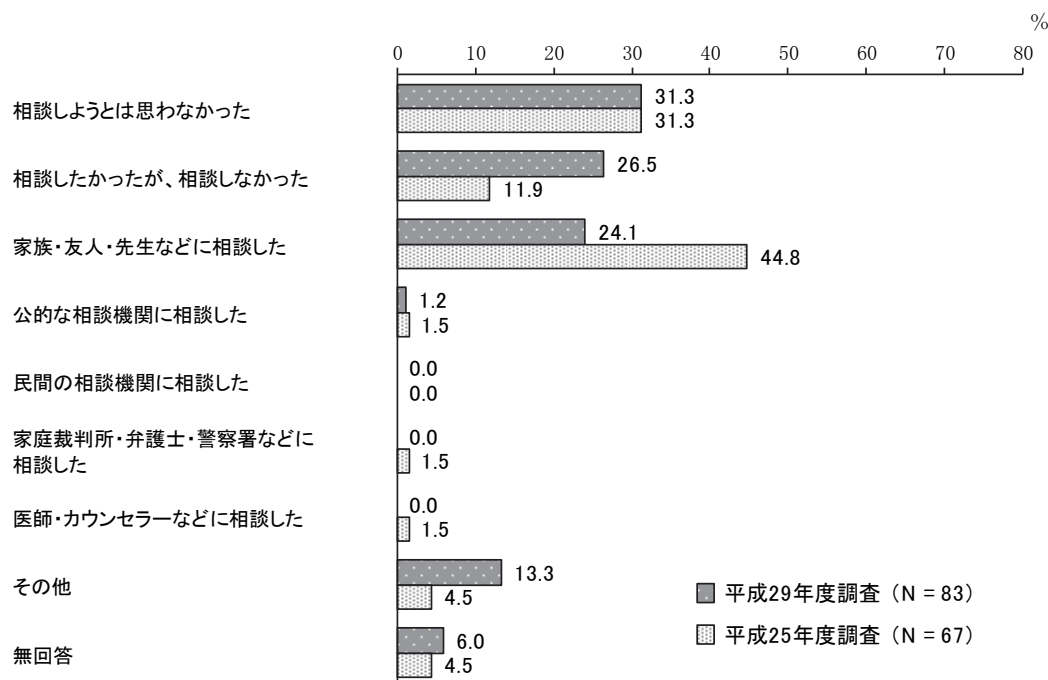
区分	有効回答数 (件)	職 場	学 校	地 域 活 動 の 場	そ の 他	無 回 答
女性	92	76.1	1.1	5.4	20.7	5.4
男性	38	86.8	5.3	10.5	2.6	2.6

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：％

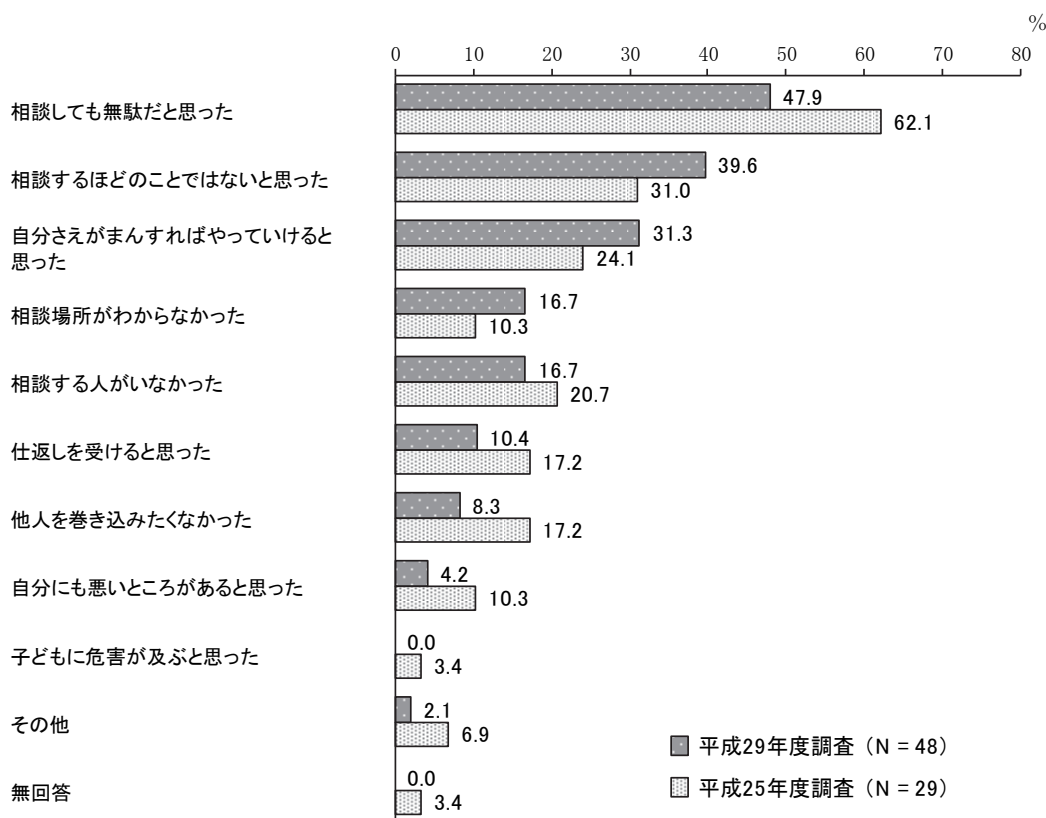
区分	有効回答数（件）	相談しようとは思わなかった	相談したかったが、相談しなかった	公的な相談機関に相談した	民間の相談機関に相談した	家庭裁判所・弁護士・警察署などに相談した	医師・カウンセラーなどに相談した	家族・友人・先生などに相談した	その他	無回答
女性	71	31.0	26.8	—	—	—	—	26.8	15.5	2.8
男性	11	36.4	18.2	9.1	—	—	—	9.1	—	27.3

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。
（〇はいくつでも）

「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：％

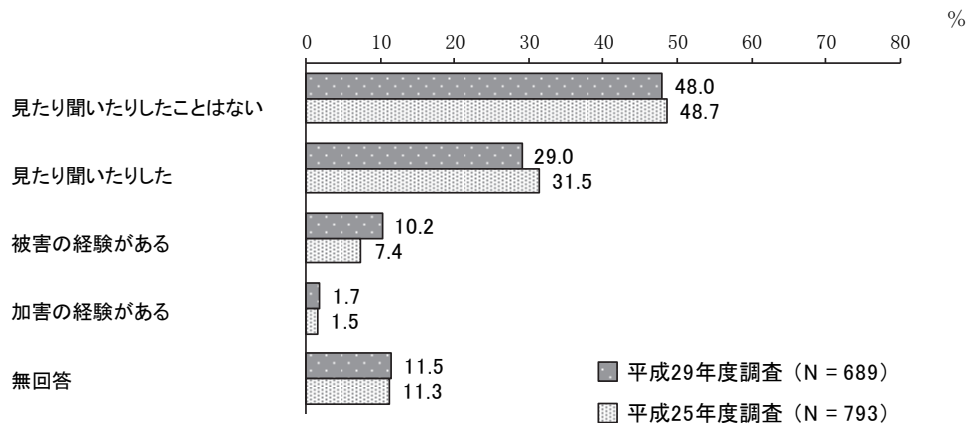
区分	有効回答数 (件)	相談しても無駄だ と思った	相談場所がわから なかった	相談する人がいなか った	自分さえがまんすべ ばやっていけると思 った	自分にも悪いところ があると思った	仕返しを受けると思 った	他人を巻き込みたく なかった	子どもに危害が及ぶ と思った	相談するほどのこと ではないと思った	その他	無回答
女性	41	46.3	19.5	19.5	31.7	2.4	12.2	7.3	—	36.6	2.4	—
男性	6	66.7	—	—	16.7	16.7	—	—	—	50.0	—	—

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。

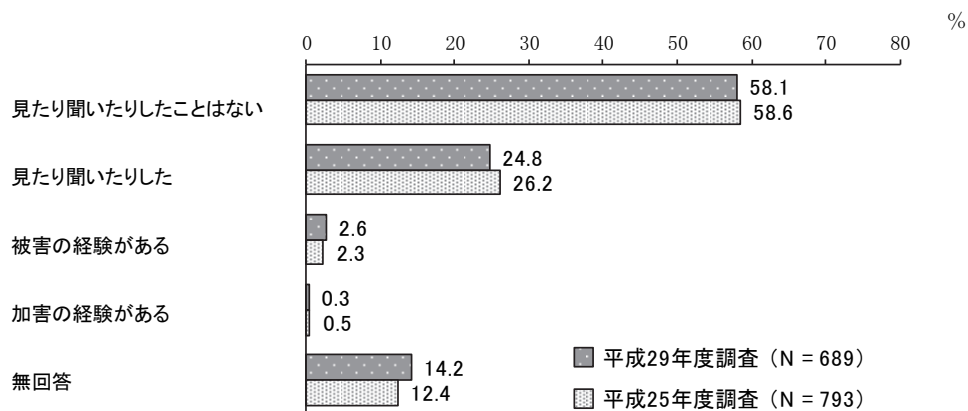
単位：％

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。

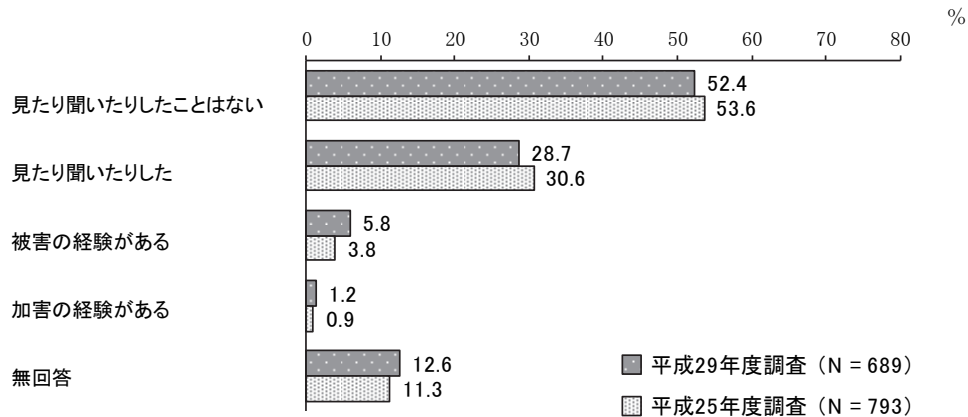
単位：％

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。

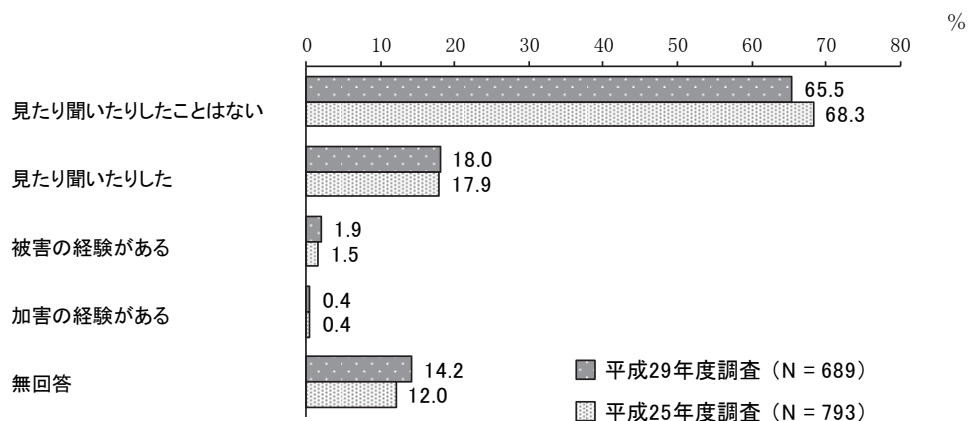
単位：％

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。

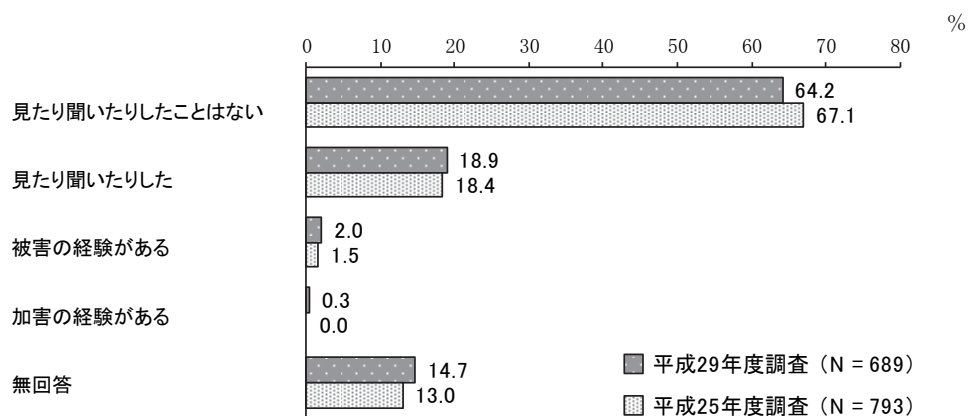
単位：％

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。

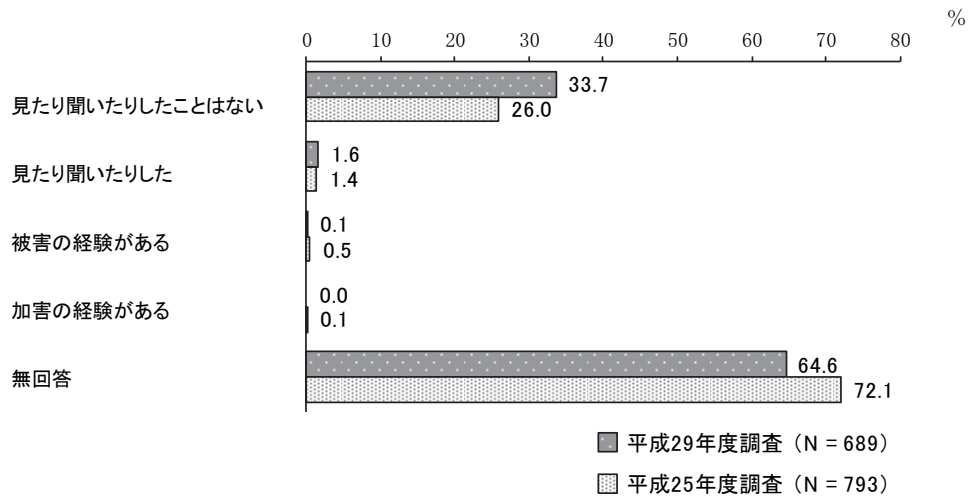
単位：％

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：％

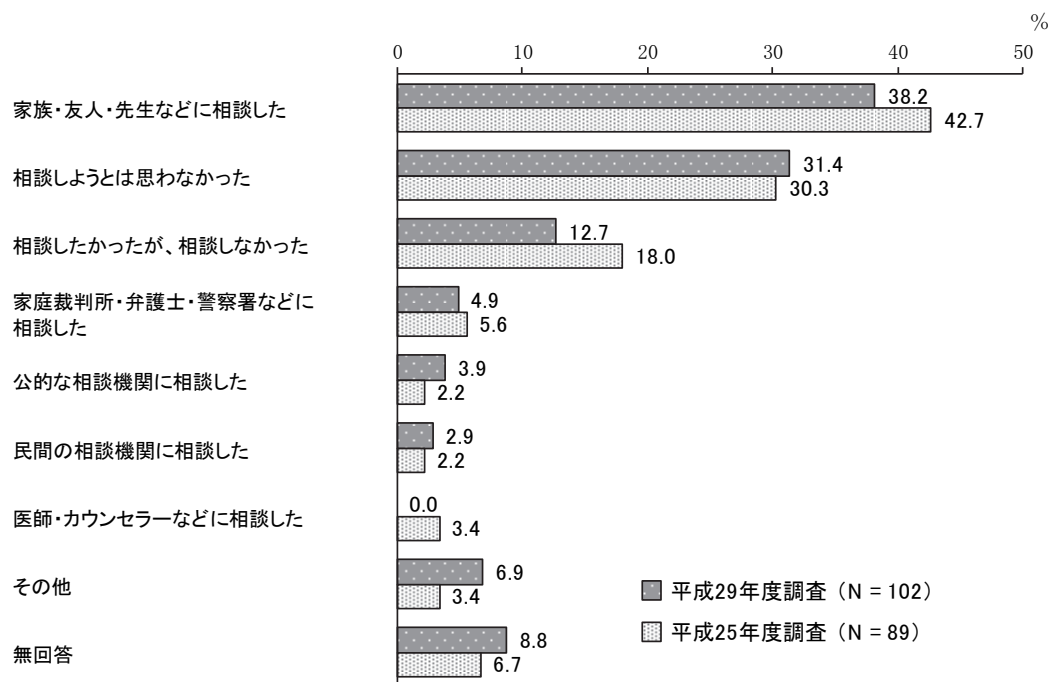
区分	有効回答数(件)	被害の経験がある	加害の経験がある	見たり聞いたりした	見たり聞いたりしたことはない	無回答
女性	395	0.3	—	0.3	31.1	68.4
男性	290	—	—	3.4	37.2	59.3

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：％

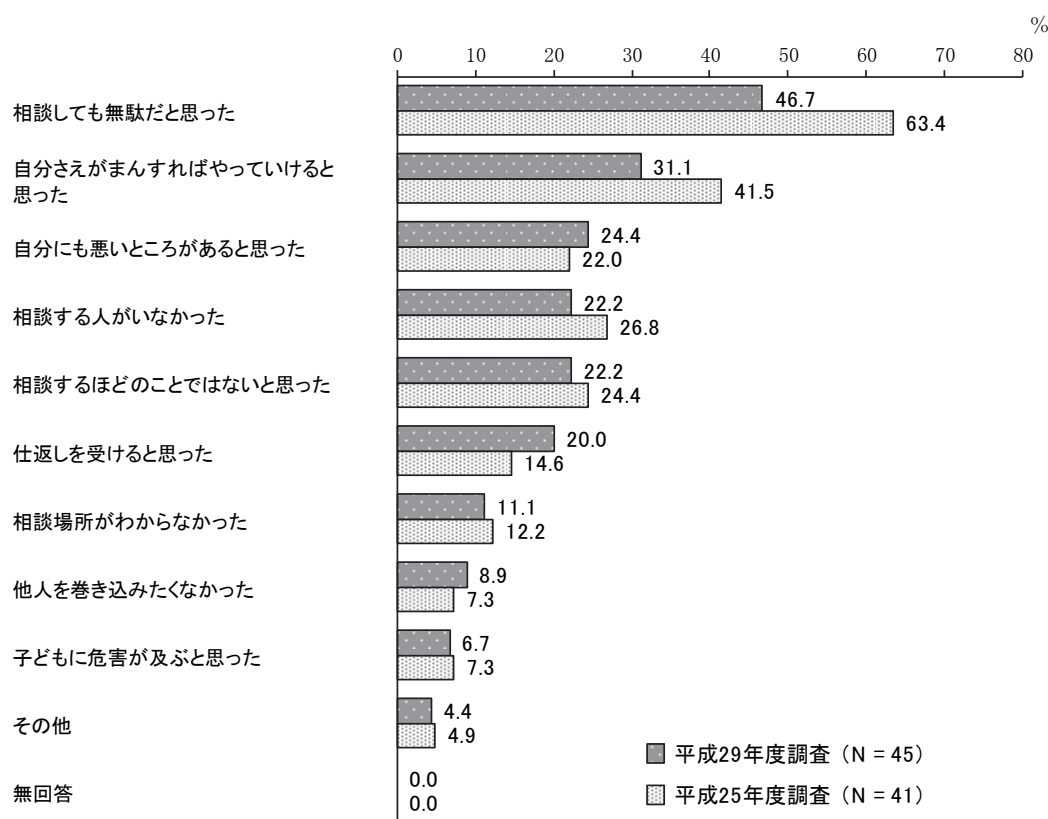
区分	有効回答数 (件)	相談しようとは思わなかった	相談したかったが、相談しなかった	公的な相談機関に相談した	民間の相談機関に相談した	家庭裁判所・弁護士・警察署などに相談した	医師・カウンセラーなどに相談した	家族・友人・先生などに相談した	その他	無回答
女性	65	21.5	12.3	6.2	4.6	7.7	—	52.3	7.7	3.1
男性	35	51.4	11.4	—	—	—	—	11.4	5.7	20.0

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。
（〇はいくつでも）

「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。

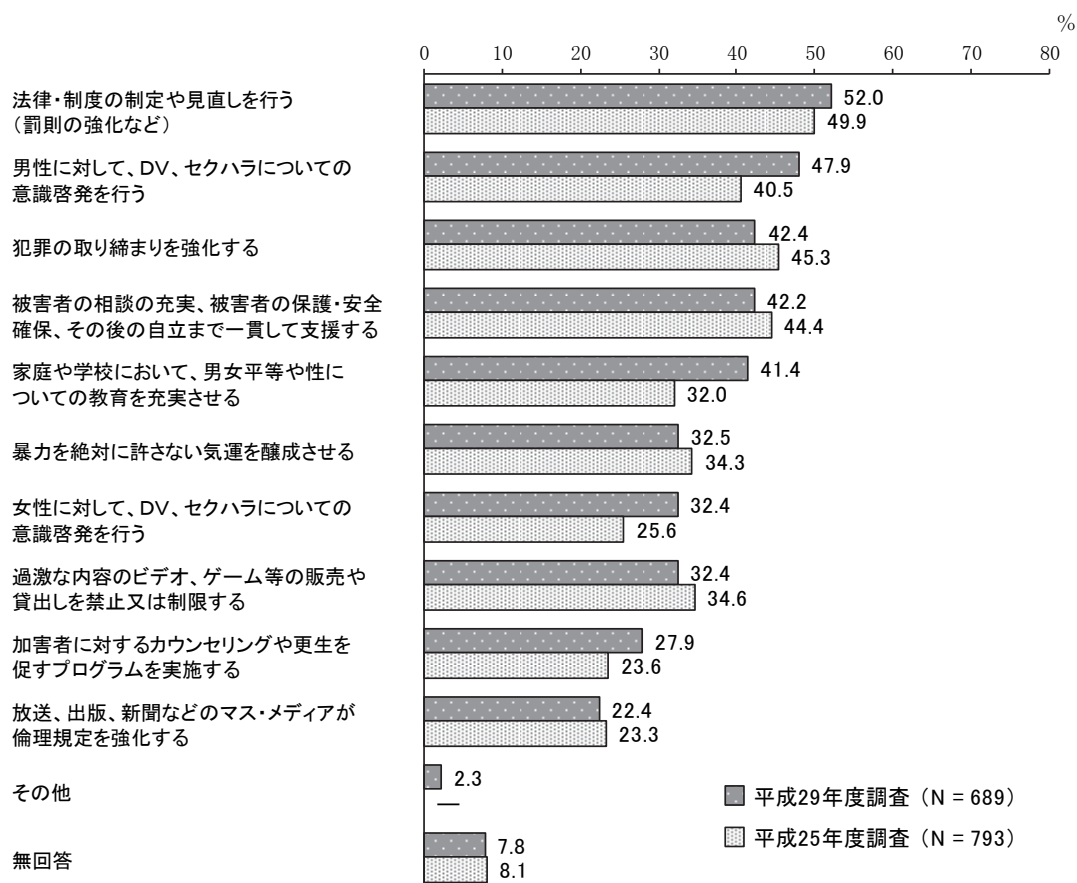
単位：％

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。（〇はいくつでも）

「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

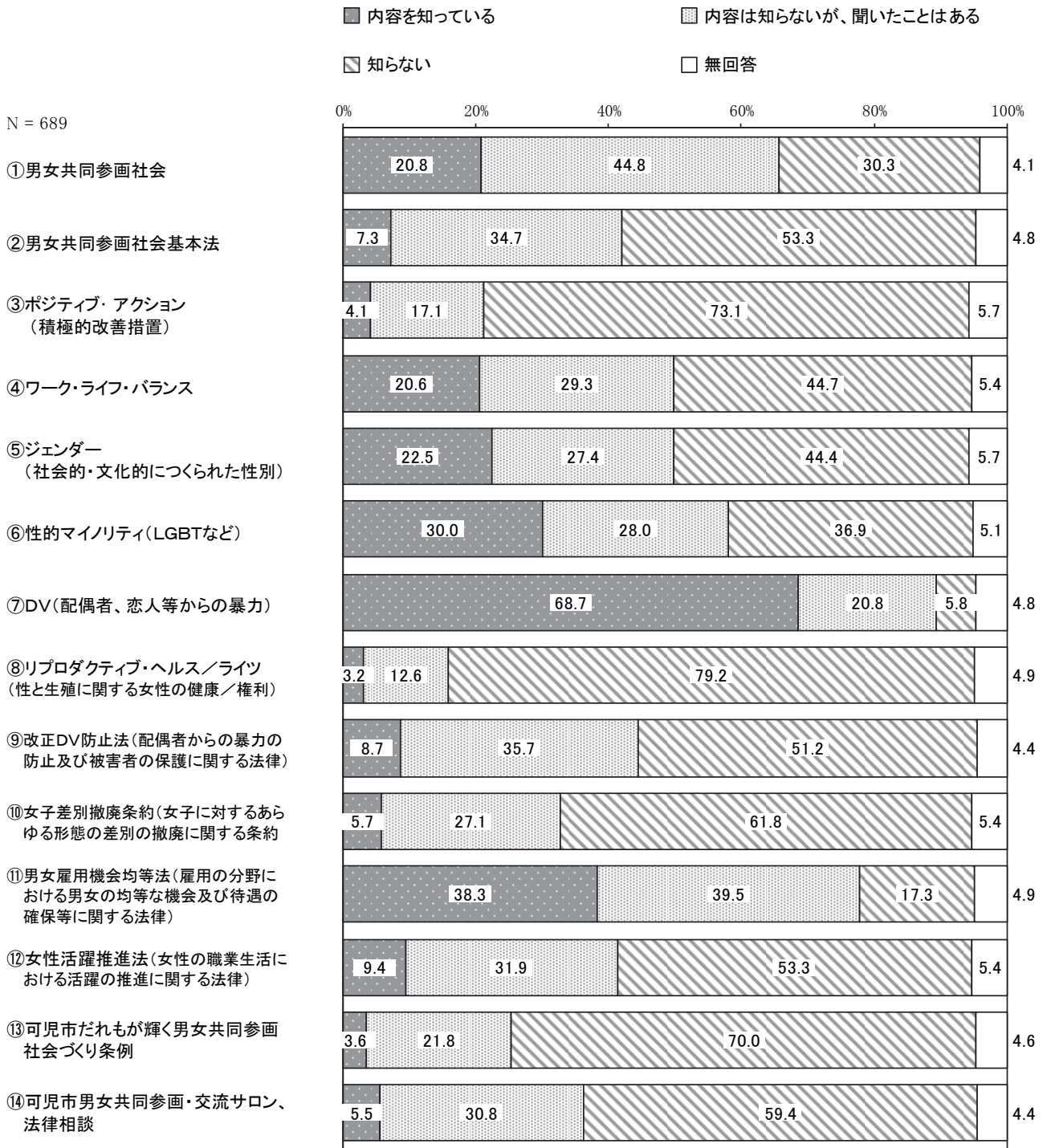
問 23 次の「ことがら」や「ことば」を見たり聞いたりしたことがありますか。
（①～⑭のそれぞれについて１つに○）

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】

N = 689



【平成 25 年度調査】

N = 793

①男女共同参画社会

②ポジティブ・アクション
(積極的改善措置)

③ジェンダー
(社会的・文化的につくられた性別)

④DV(配偶者、恋人等からの暴力)

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)

⑥男女共同参画社会基本法

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)

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)

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)

⑩可児市だれもが輝く男女共同
参画社会づくり条例

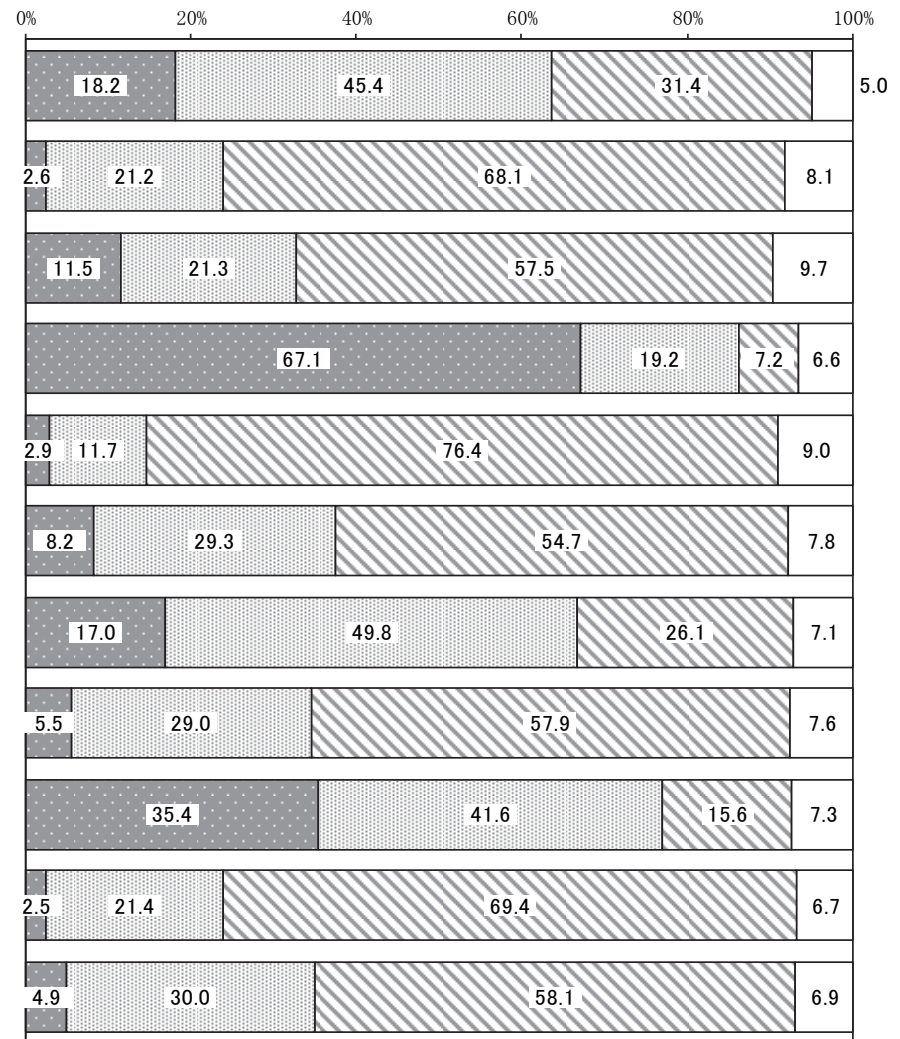
⑪可児市男女共同参画・
交流サロン、法律相談

■ 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

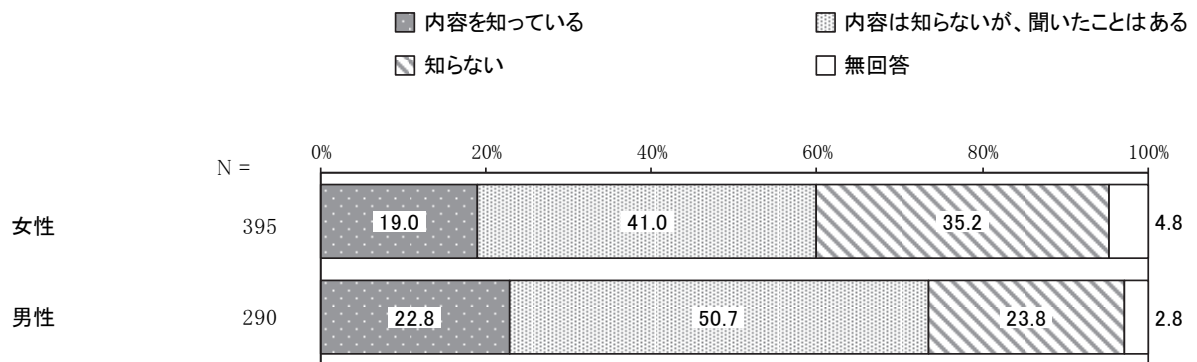
□ 無回答



①男女共同参画社会

【性 別】

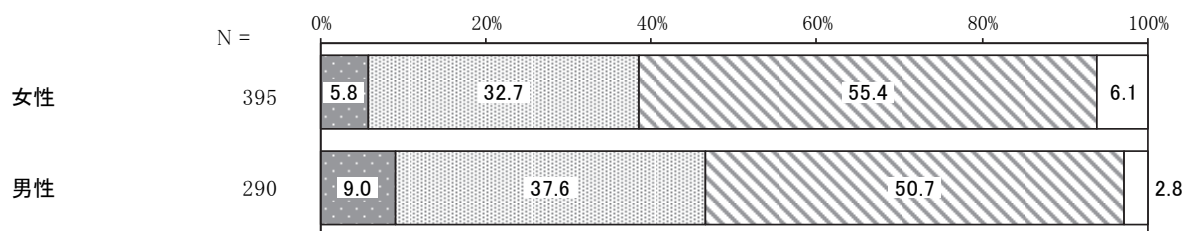
性別でみると、男性に比べ、女性で「知らない」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が高くなっています。



②男女共同参画社会基本法

【性 別】

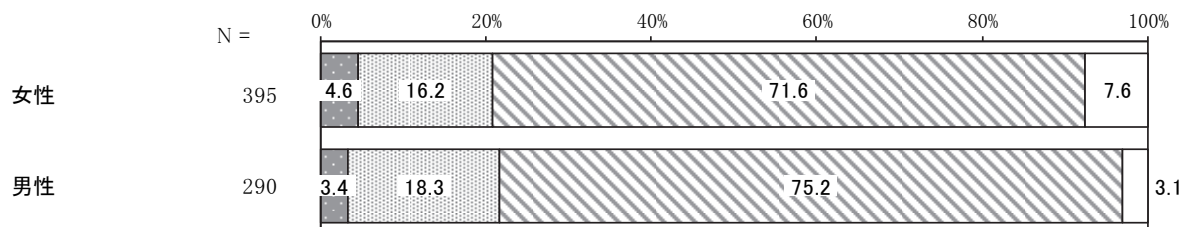
性別でみると、大きな差異はみられません。



③ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

【性 別】

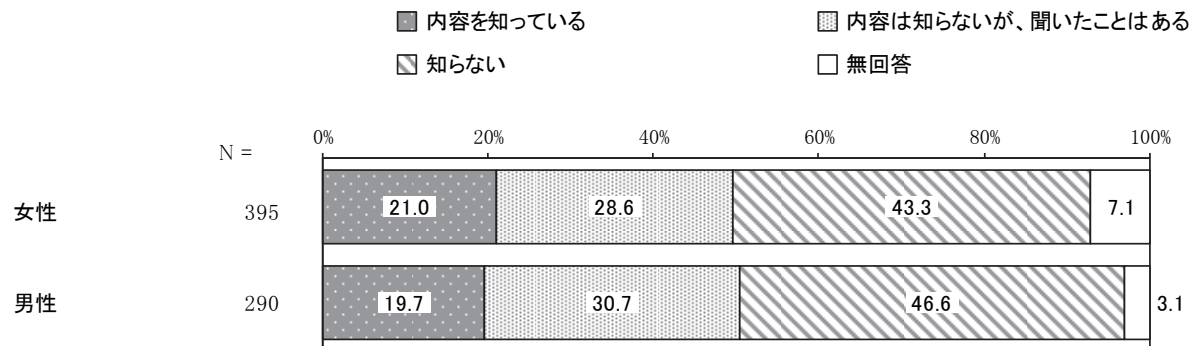
性別でみると、大きな差異はみられません。



④ワーク・ライフ・バランス

【性 別】

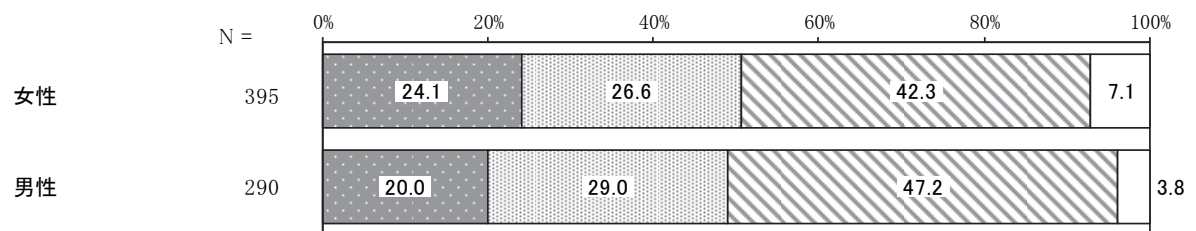
性別でみると、大きな差異はみられません。



⑤ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別）

【性 別】

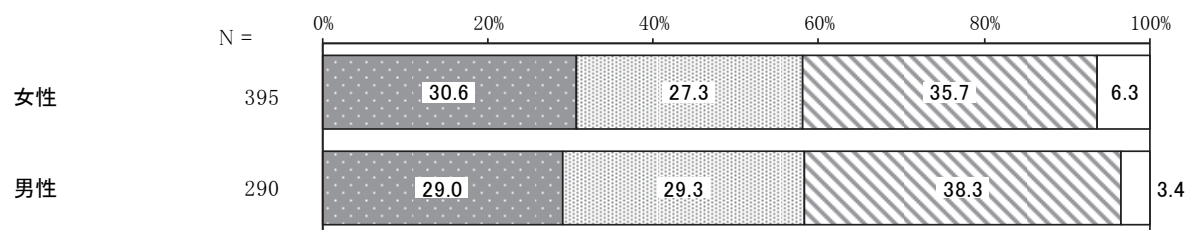
性別でみると、大きな差異はみられません。



⑥性的マイノリティ（LGBTなど）

【性 別】

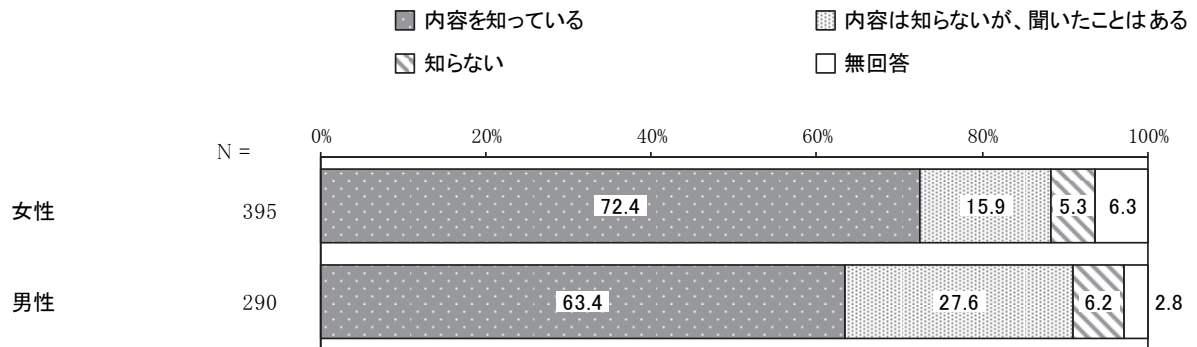
性別でみると、大きな差異はみられません。



⑦DV（配偶者、恋人等からの暴力）

【性 別】

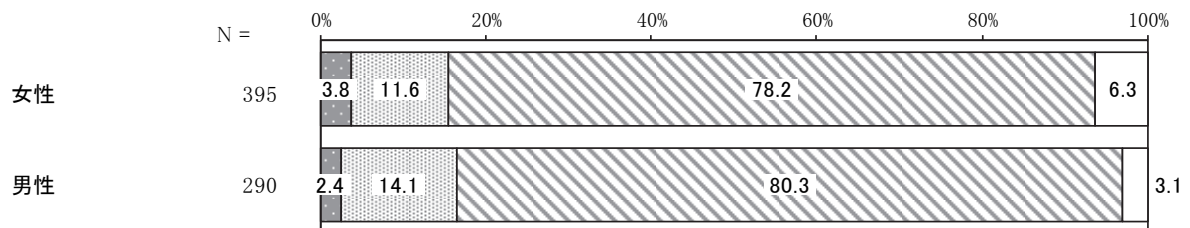
性別でみると、男性に比べ、女性で「内容を知っている」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が高くなっています。



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】

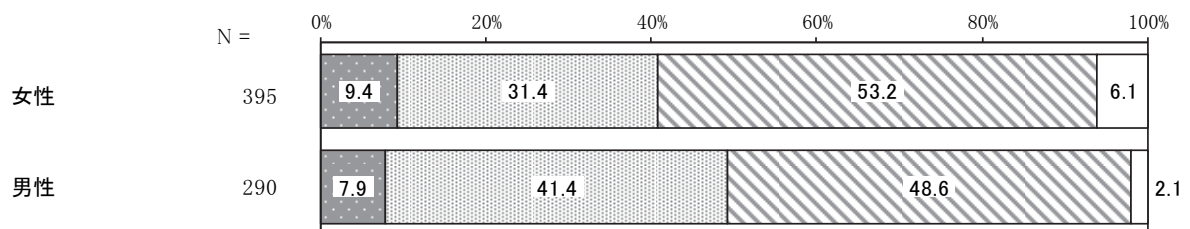
性別でみると、大きな差異はみられません。



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】

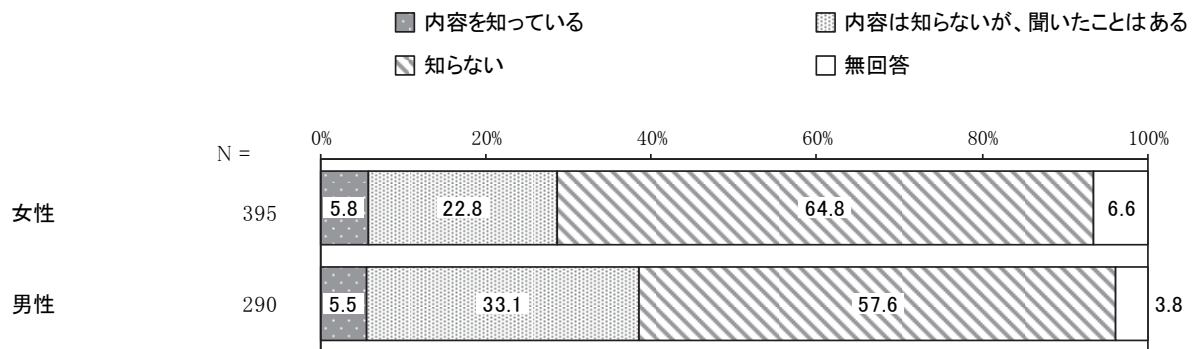
性別でみると、女性に比べ、男性で「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が高くなっています。



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】

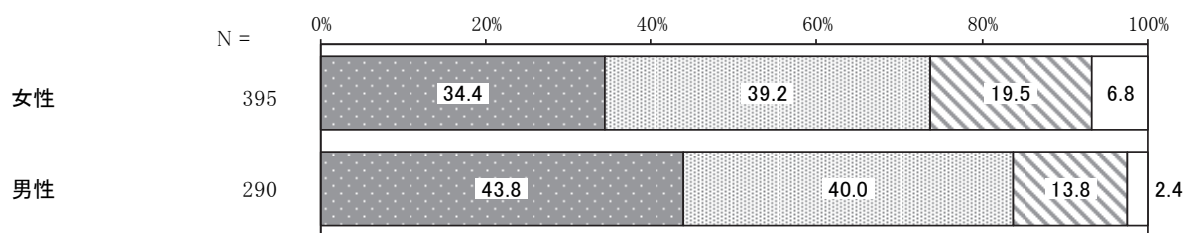
性別でみると、男性に比べ、女性で「知らない」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が高くなっています。



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】

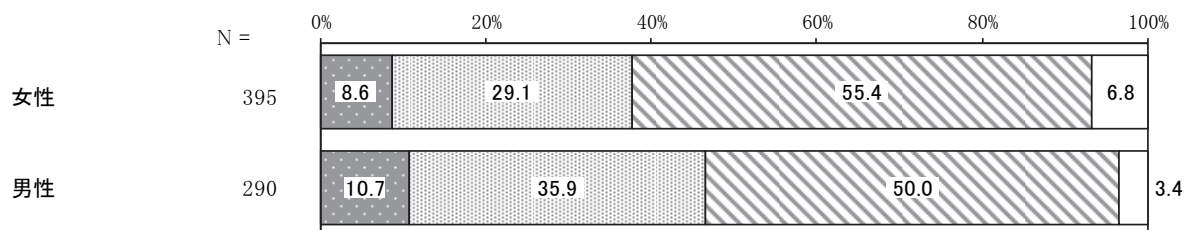
性別でみると、男性に比べ、女性で「知らない」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「内容を知っている」の割合が高くなっています。



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】

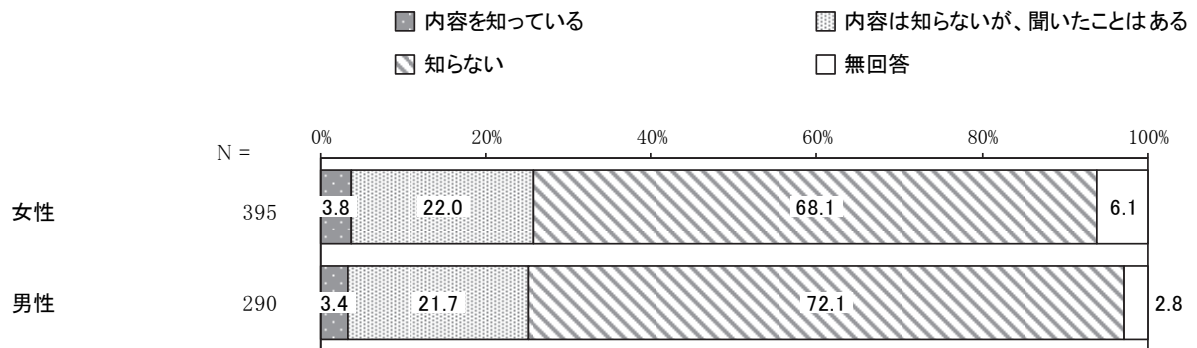
性別でみると、男性に比べ、女性で「知らない」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が高くなっています。



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】

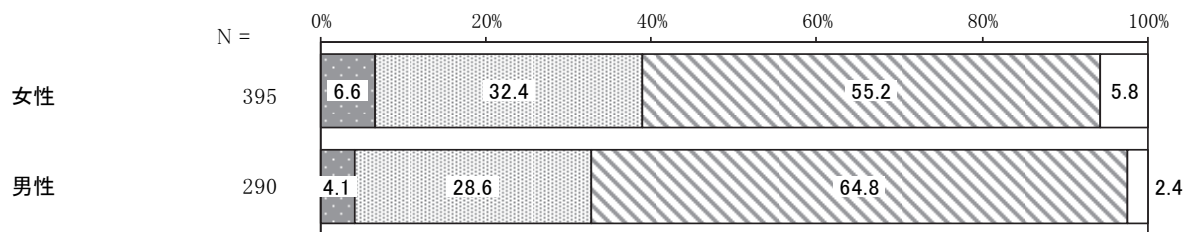
性別でみると、女性に比べ、男性で「知らない」の割合が高くなっています。



⑭可児市男女共同参画・交流サロン、法律相談

【性 別】

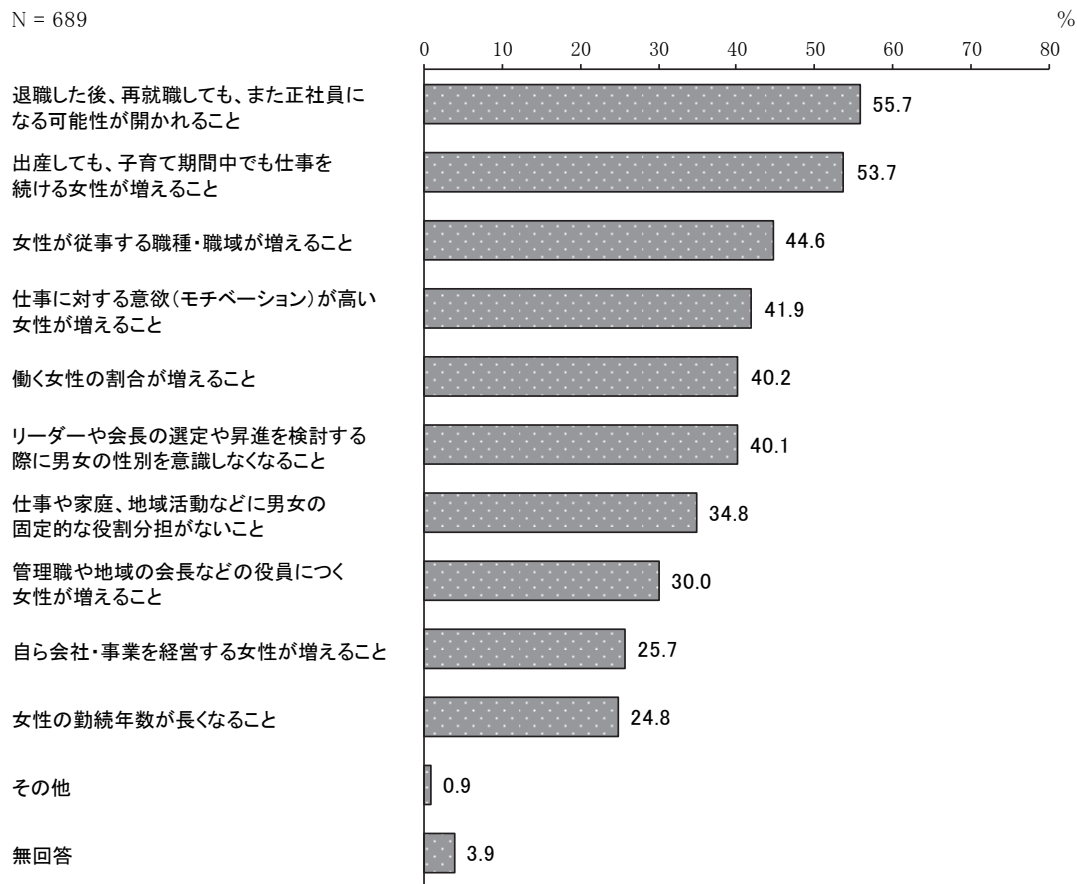
性別でみると、女性に比べ、男性で「知らない」の割合が高くなっています。



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。(〇はいくつでも)

「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。

N = 689



【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：％

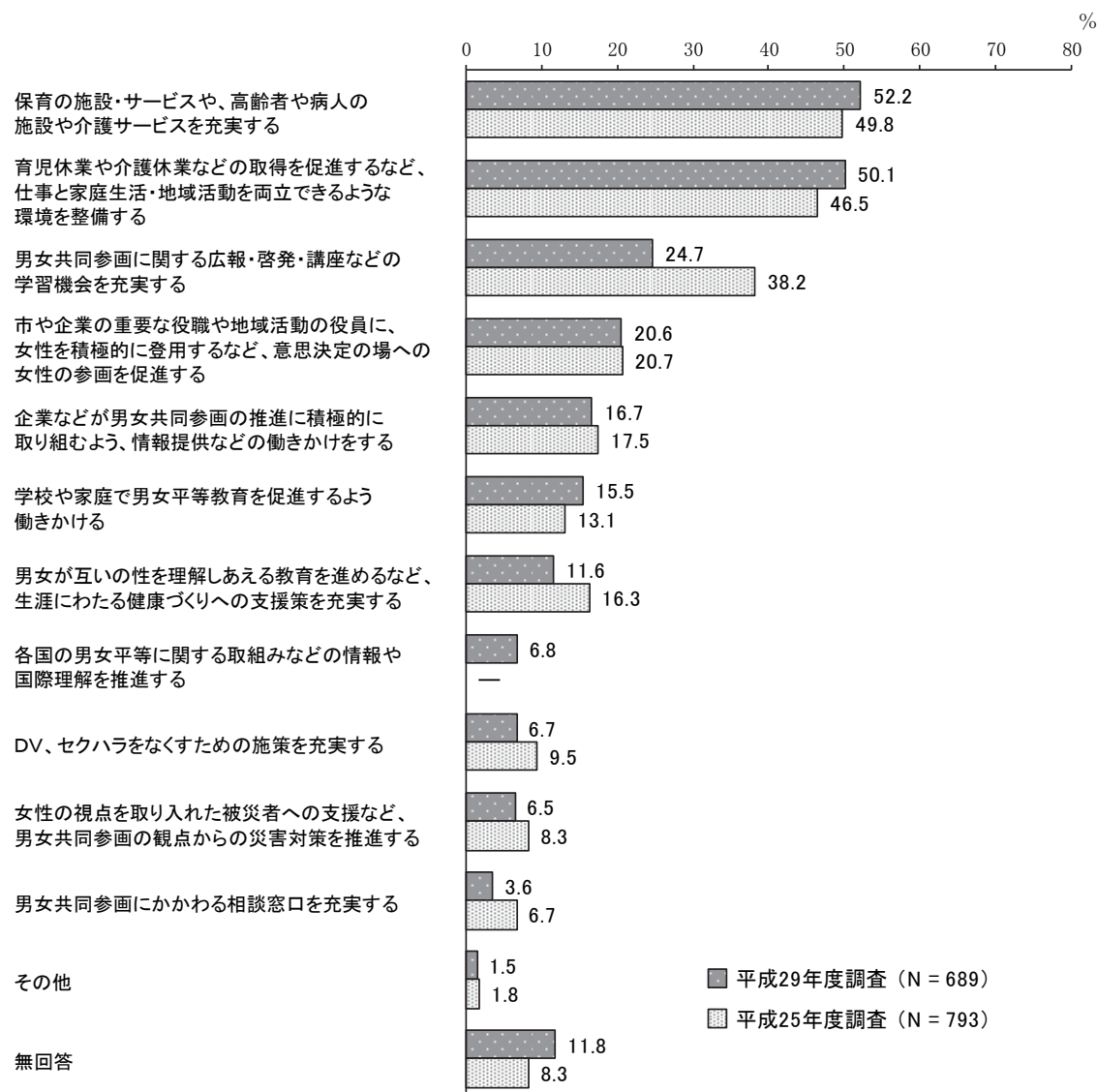
区分	有効回答数（件）	女性の勤続年数が長くなること	出産しても、子育て期間中でも仕事を続ける女性が増えること	退職した後、再就職しても、また正社員になる可能性が開かれること	働く女性の割合が増えること	自ら会社・事業を経営する女性が増えること	女性が従事する職種・職域が増えること
女性	395	25.6	54.9	55.2	39.2	26.6	46.3
男性	290	23.1	51.4	56.2	41.0	24.8	42.4

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。(〇は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

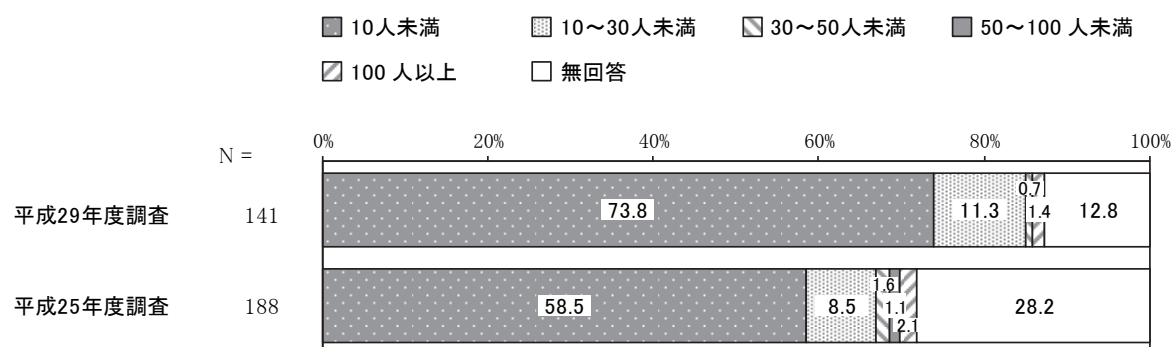
問1 貴事業所の従業員数をお答えください。(複数の事業所がある場合は、会社全体の状況をお答えください。)(数字を記入)

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。

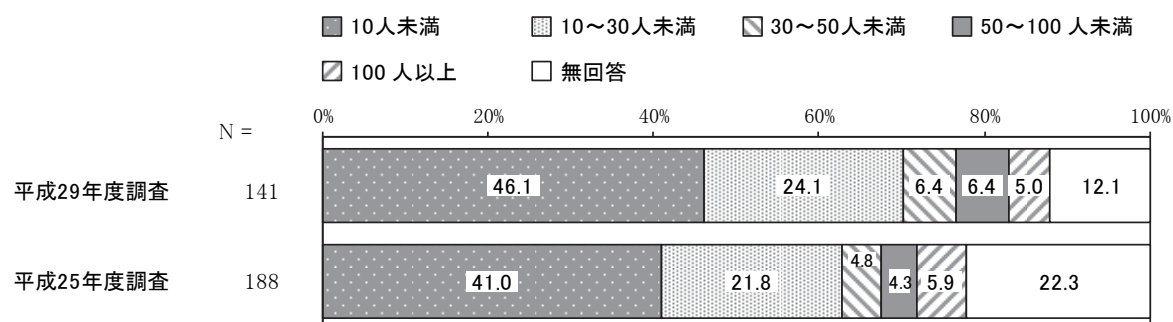
平成25年度調査と比較すると、「10人未満」の割合が増加しています。



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。

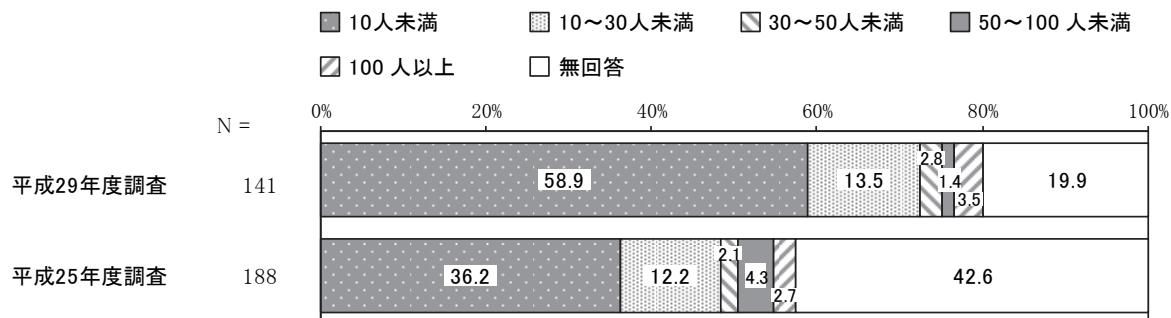


②正規従業員以外の従業員数

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。

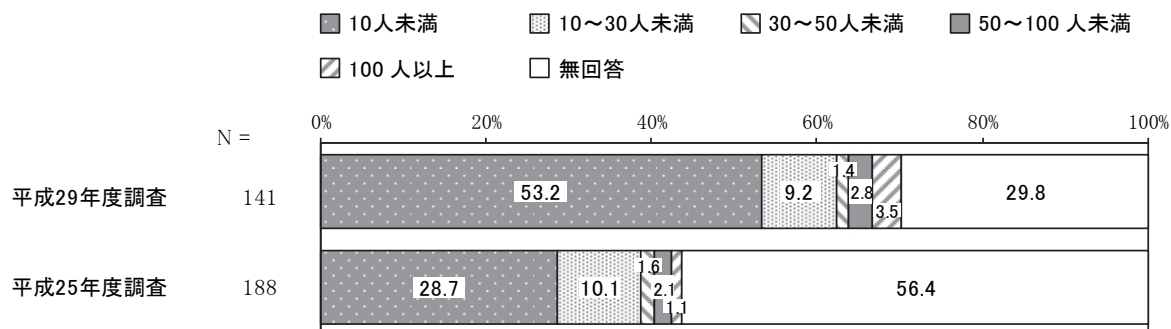
平成 25 年度調査と比較すると、「10 人未満」の割合が増加しています。



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。

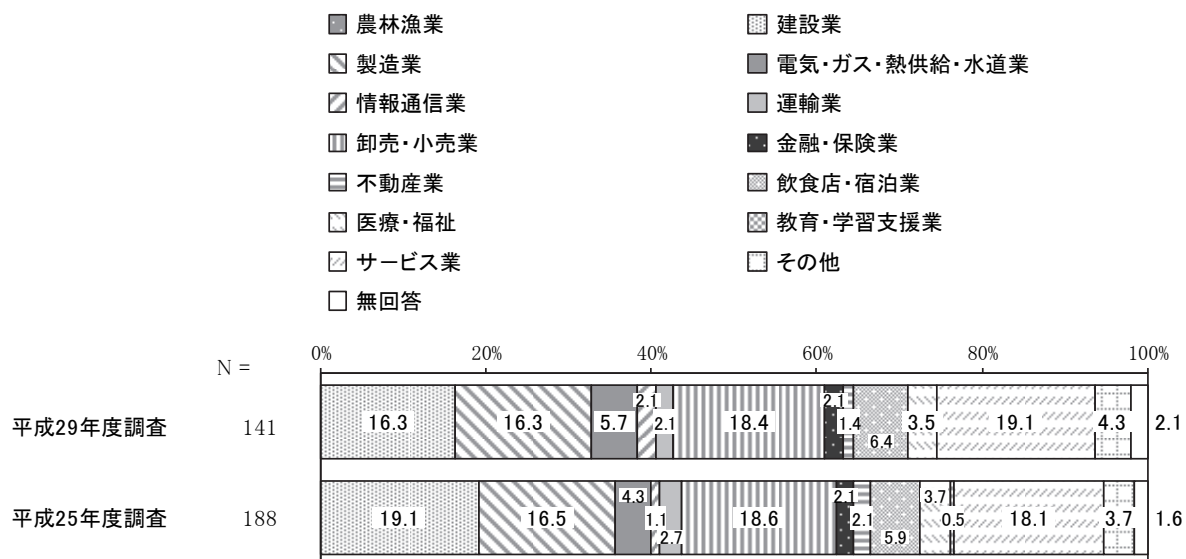
平成 25 年度調査と比較すると、「10 人未満」の割合が増加しています。



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。

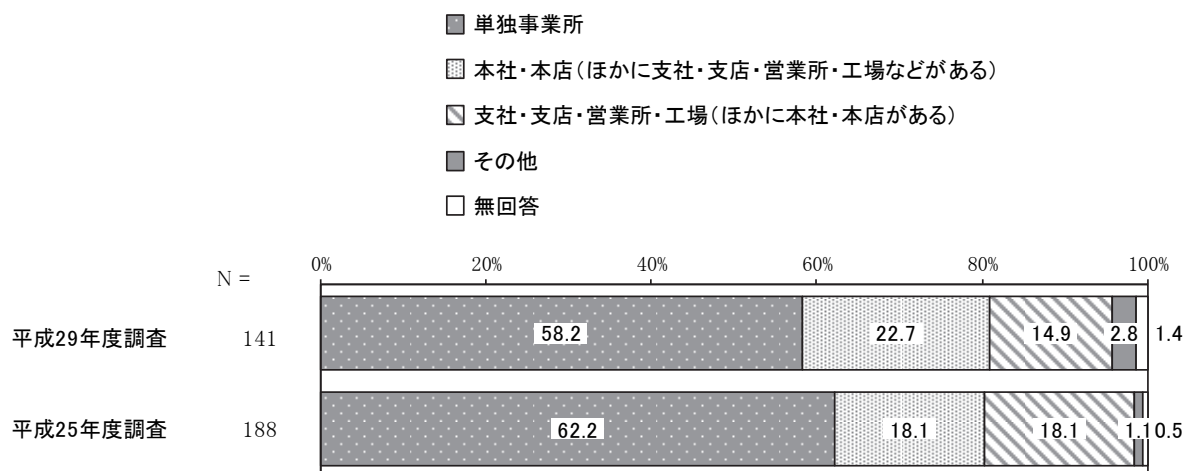
平成25年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



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。

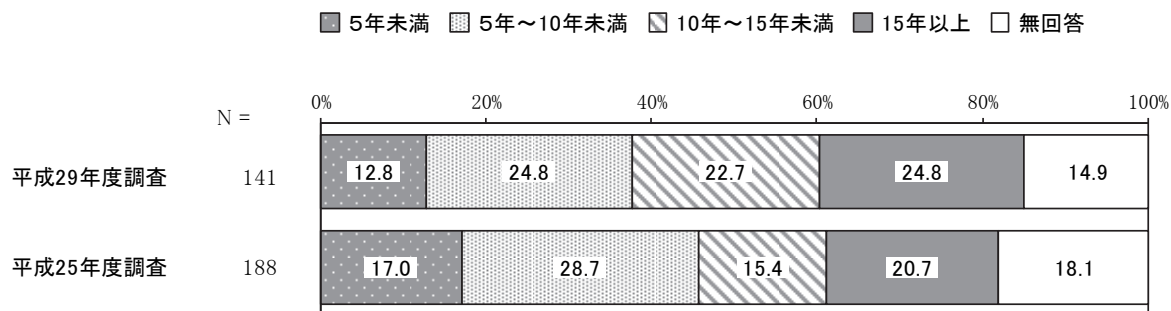


問4 正規従業員の平均的な勤続年数をお答えください。(〇は1つだけ)

(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。

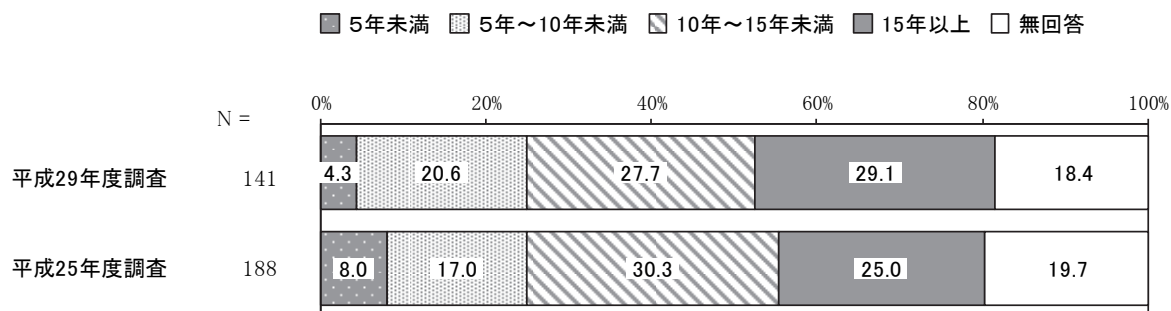
平成25年度調査と比較すると、「10年～15年未満」の割合が増加しています。



(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。

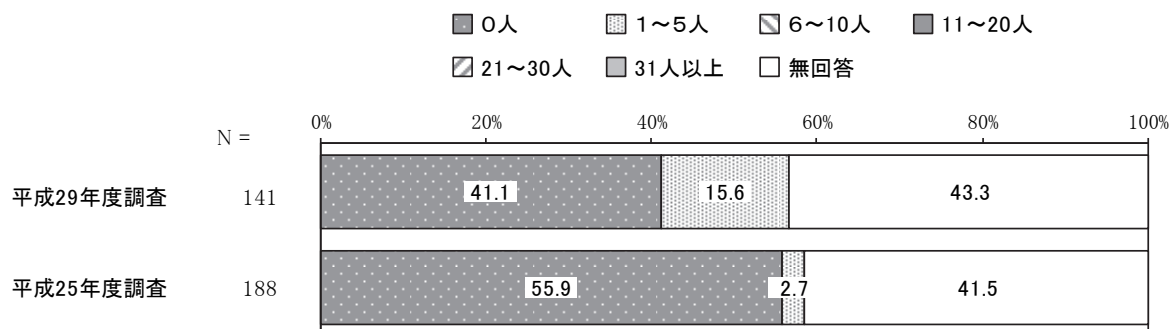


問 5－1 管理職等の役職者の人数をお答えください。(数字を記入)

①部長相当以上

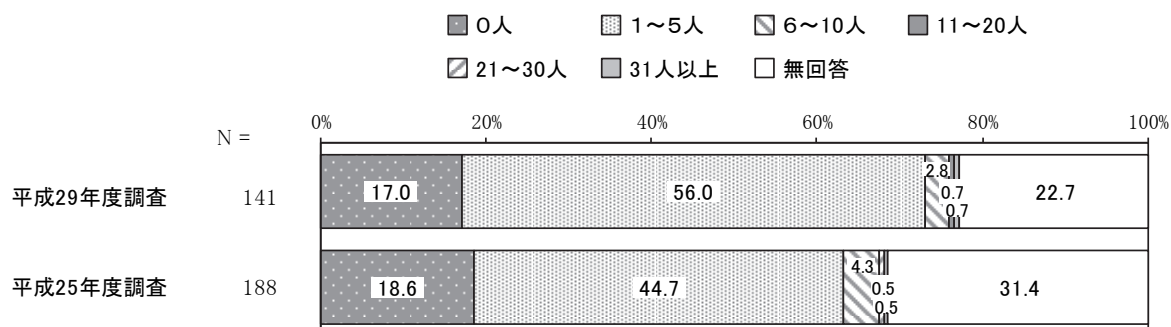
ア 女性従業員

「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

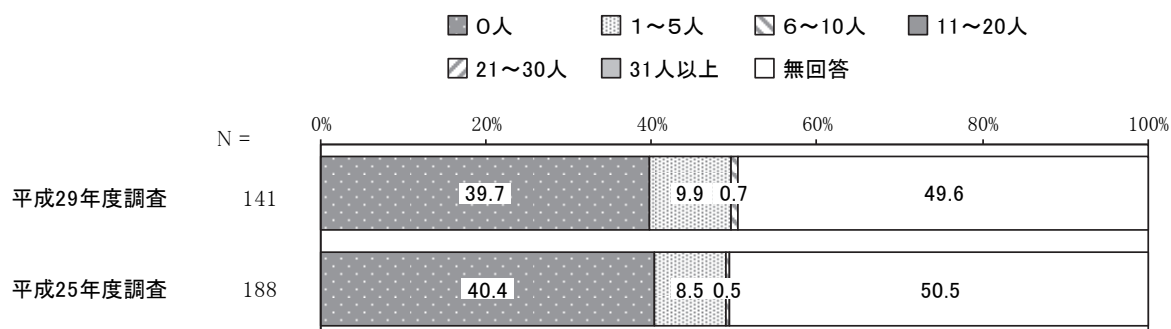
「1～5人」の割合が56.0%と最も高く、次いで「0人」の割合が17.0%となっています。
平成25年度調査と比較すると、「1～5人」の割合が増加しています。



②課長相当

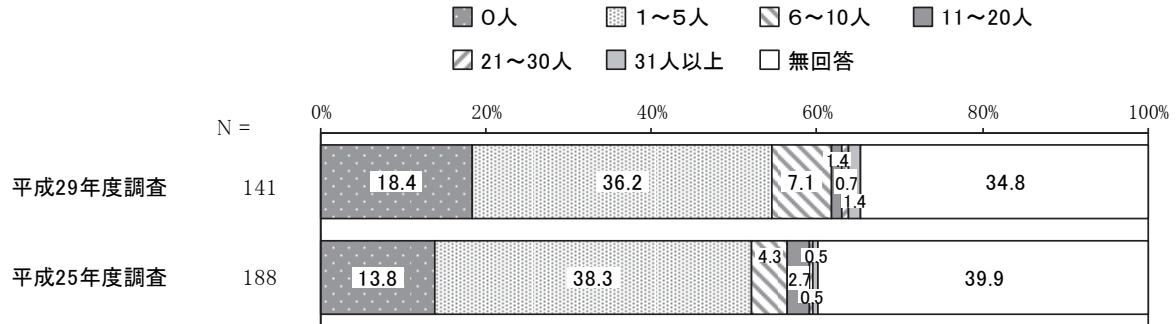
ア 女性従業員

「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

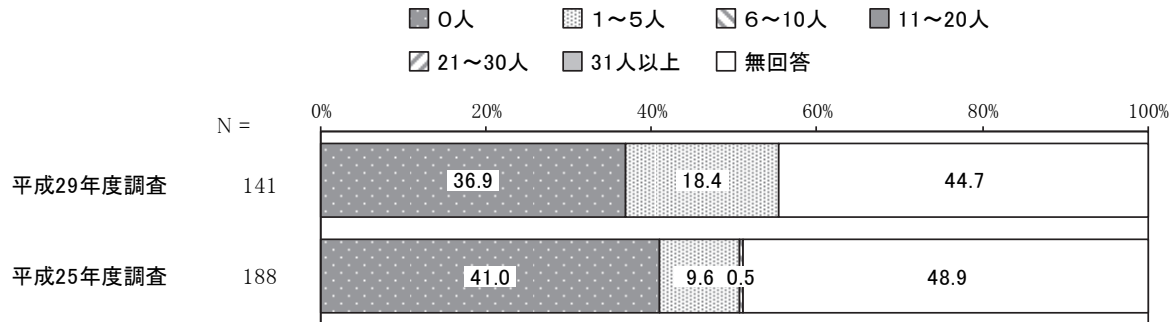
「1～5人」の割合が36.2%と最も高く、次いで「0人」の割合が18.4%となっています。
平成25年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



③係長相当

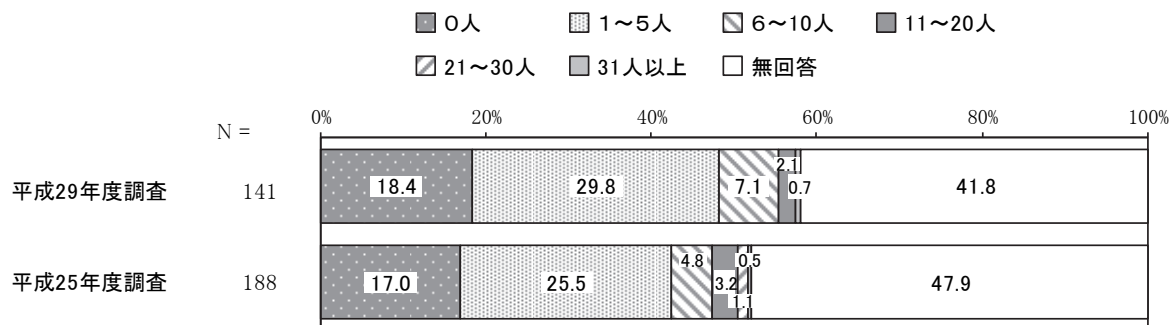
ア 女性従業員

「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。

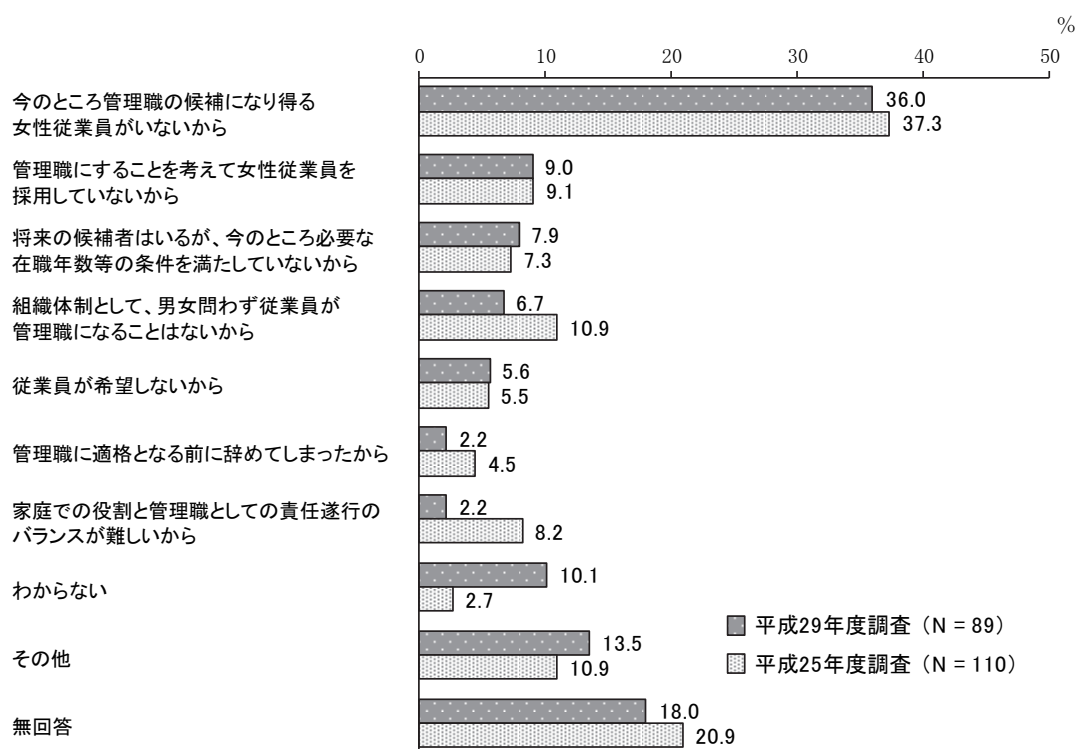


問５－１で女性管理職がいない場合に、おたずねします。

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。

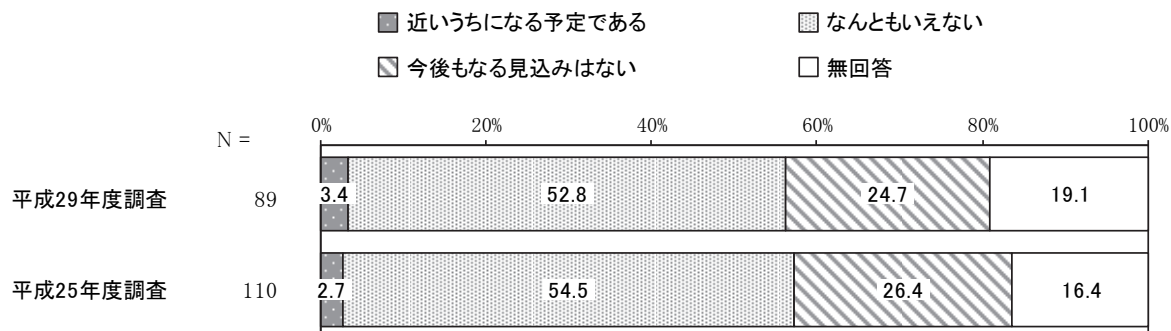
平成25年度調査と比較すると、「わからない」の割合が増加しています。一方、「家庭での役割と管理職としての責任遂行のバランスが難しいから」の割合が減少しています。



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「今後もある見込みはない」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。

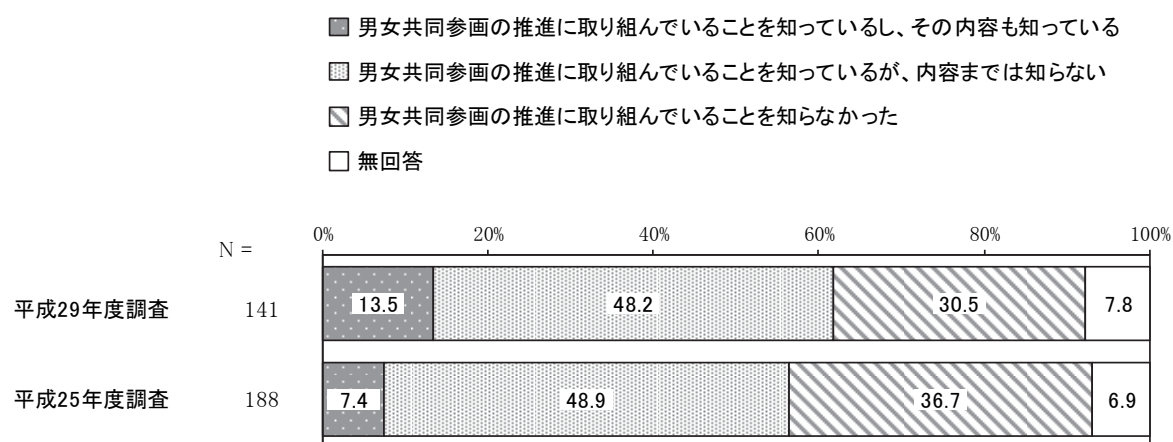


(2) 男女共同参画社会について

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。(〇は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。



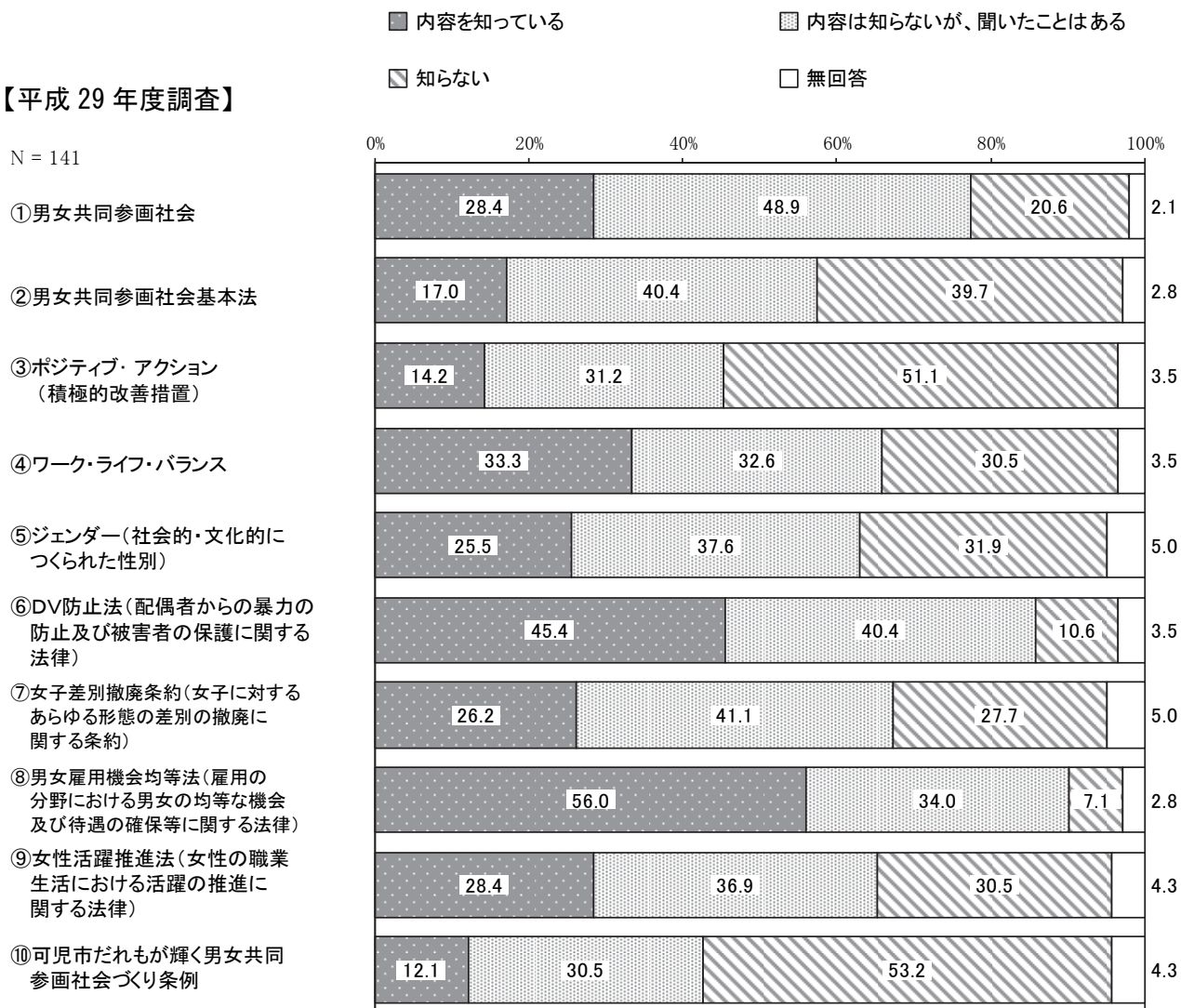
問 7 次の事項をご存じですか。(①～⑩のそれぞれについて1つに○)

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、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】

N = 141

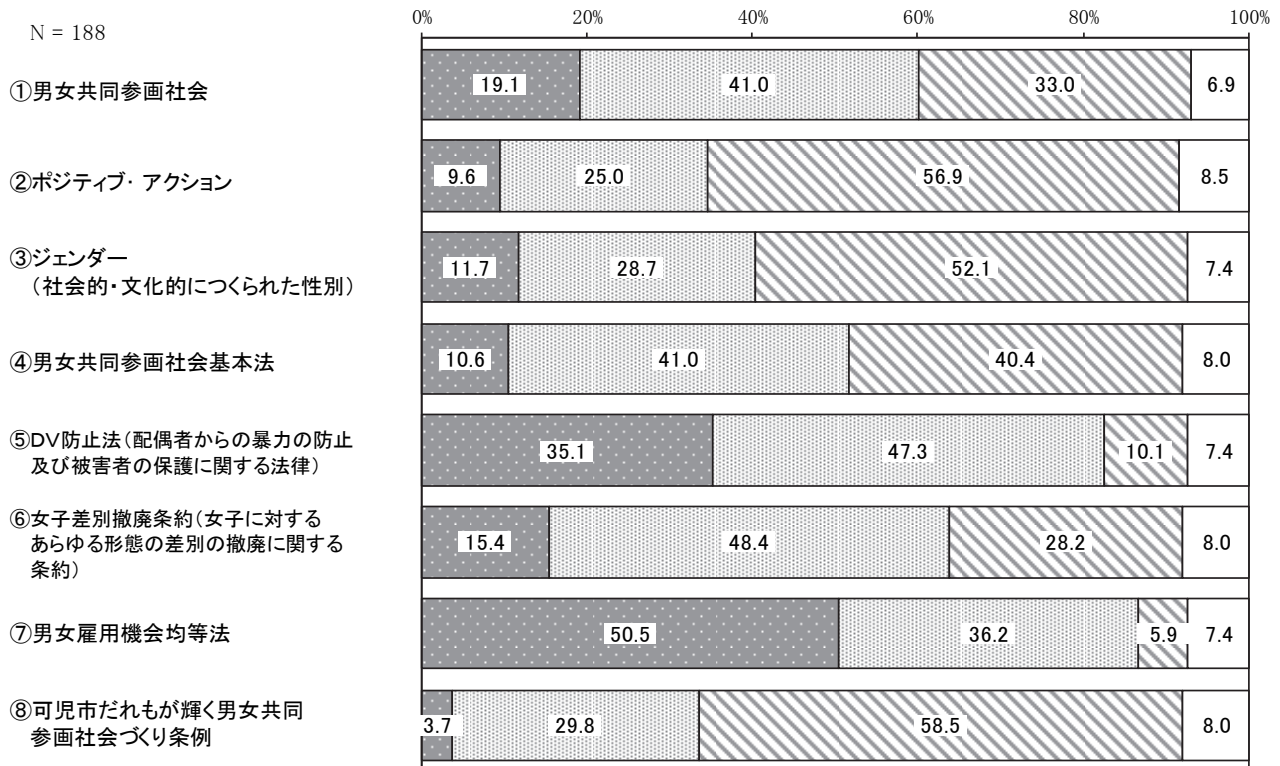


※平成 25 年度調査には「④ワーク・ライフ・バランス」「⑨女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）」の選択肢はありませんでした。

【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

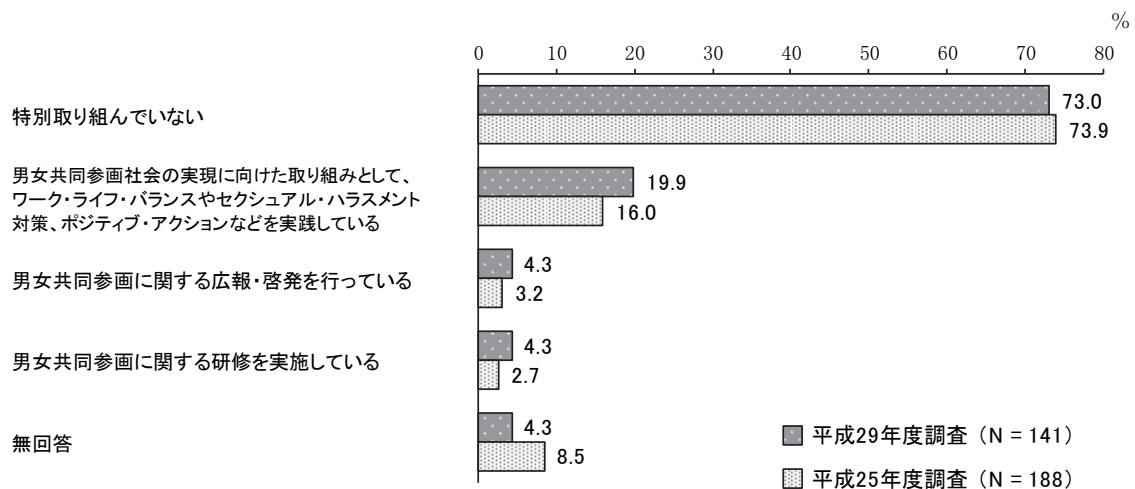
N = 188



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

「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。

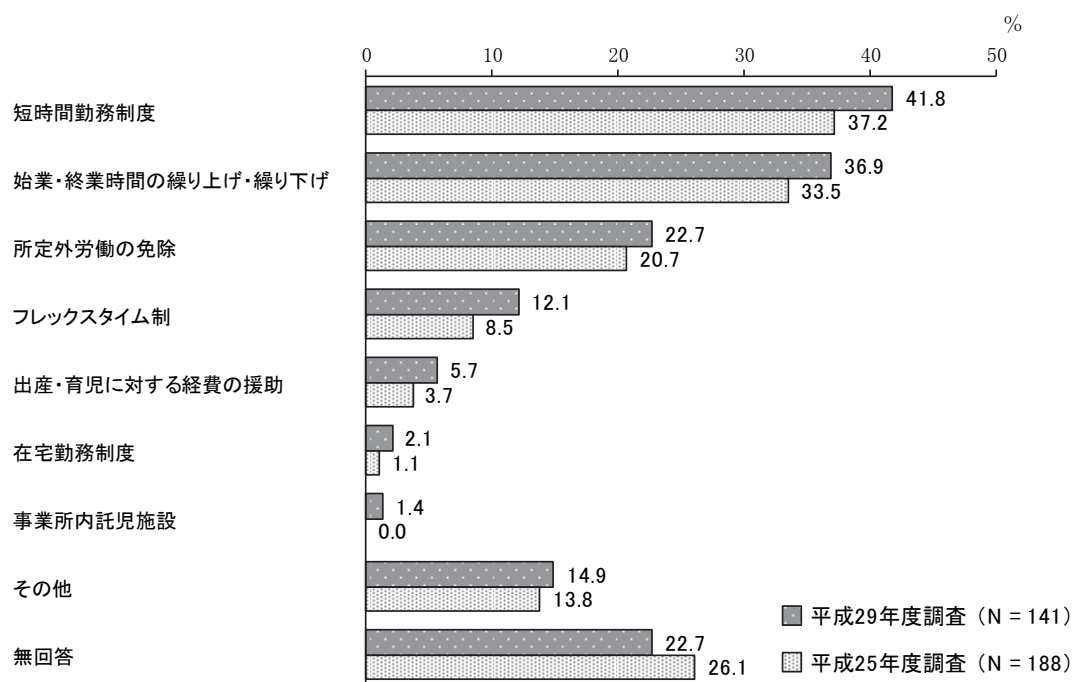


（３）育児・介護等の両立支援について

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。（〇はいくつでも）

「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。

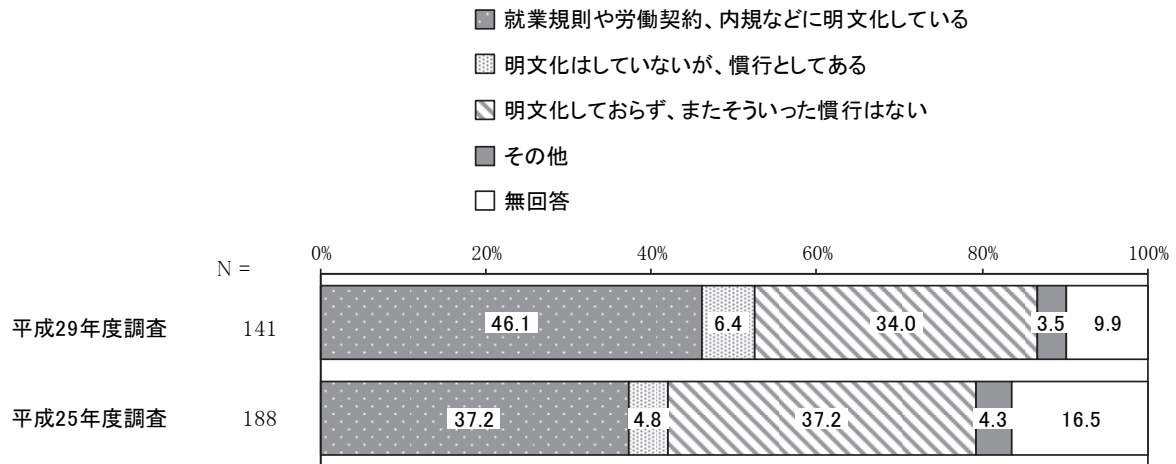
平成25年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



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。



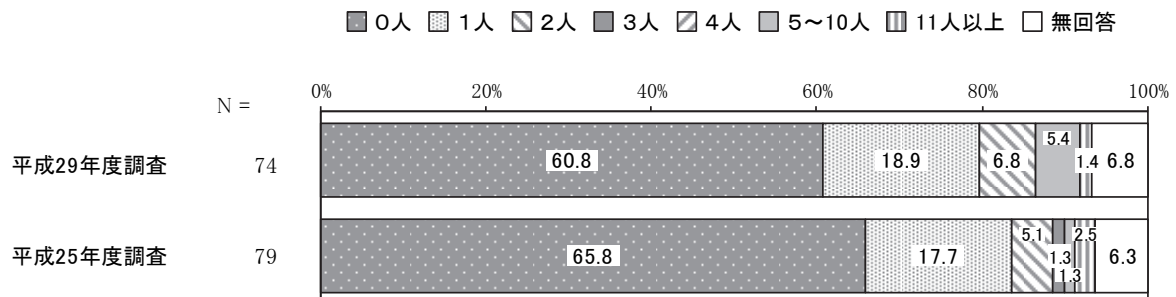
問 10－1 で「1. 明文化している」「2. 慣行としてある」と回答した事業所におたずねします。

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

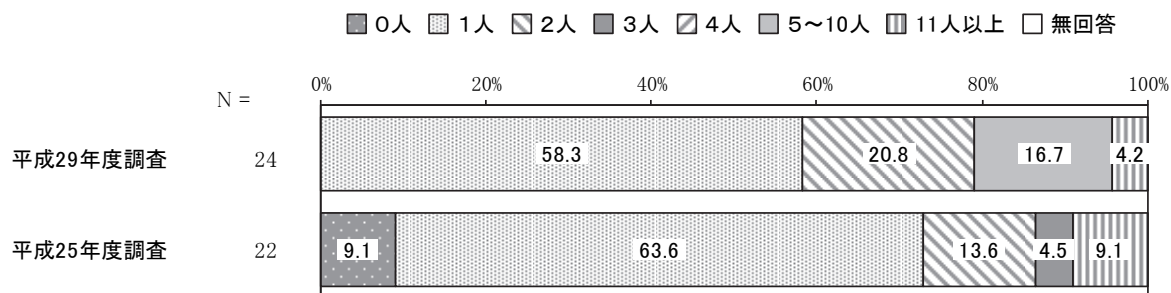
①平成 26 年 4 月 1 日から平成 29 年 3 月 31 日までに出産した女性従業員

「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。



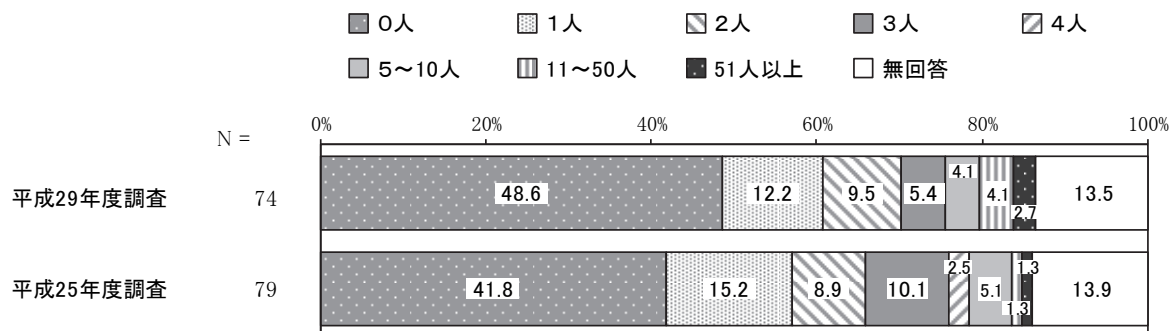
②うち、育児休業を取得した女性従業員

「1人」の割合が58.3%と最も高く、次いで「2人」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。



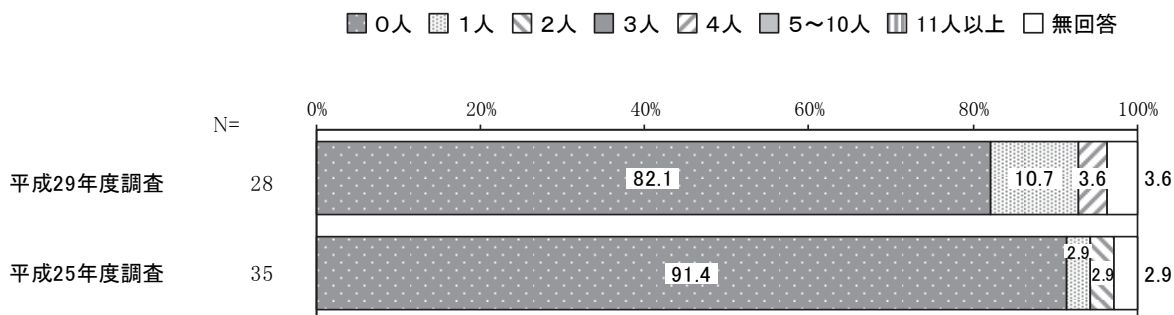
③平成26年4月1日から平成29年3月31日までに配偶者が出産した男性従業員

「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

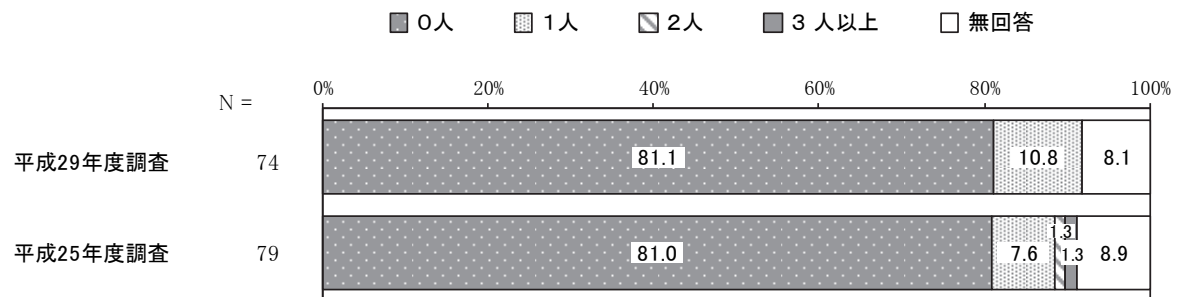
「0人」の割合が82.1%と最も高く、次いで「1人」の割合が10.7%となっています。
平成25年度調査と比較すると、「1人」の割合が増加しています。一方、「0人」の割合が減少しています。



(2) 介護休業（介護休業を取得した従業員）

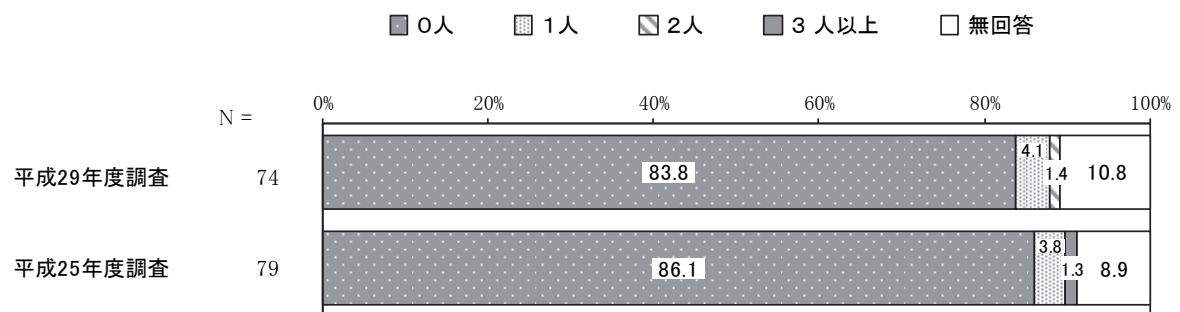
ア 女性従業員

「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。

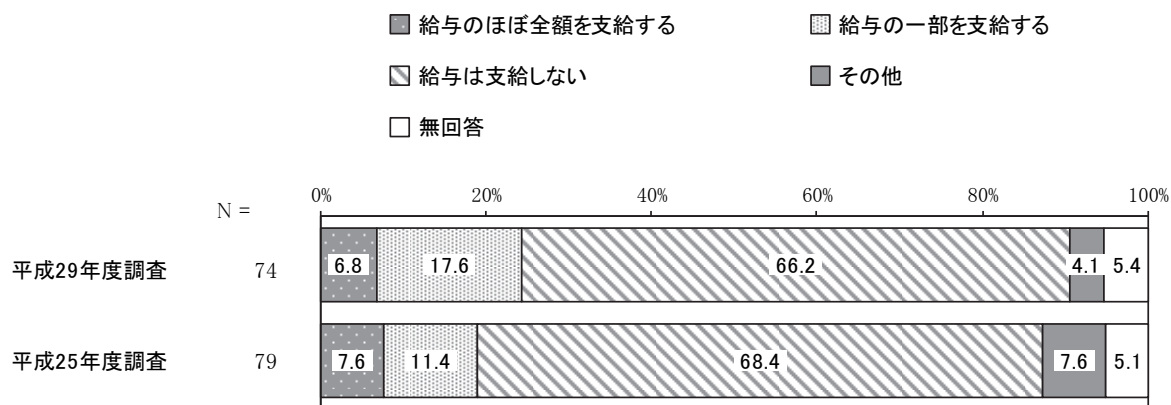


問 10－3 休業期間中に給与の支給はありますか。(○は1つだけ)

(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。

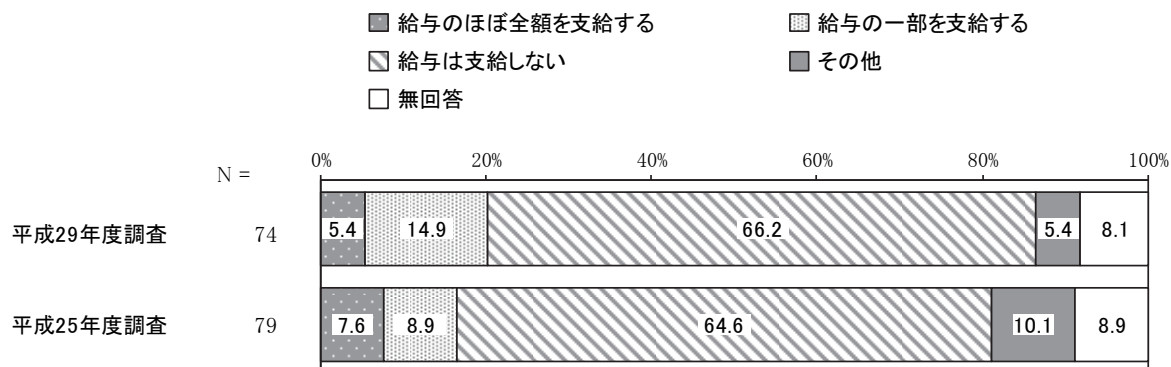
平成 25 年度調査と比較すると、「給与の一部を支給する」の割合が増加しています。



(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。



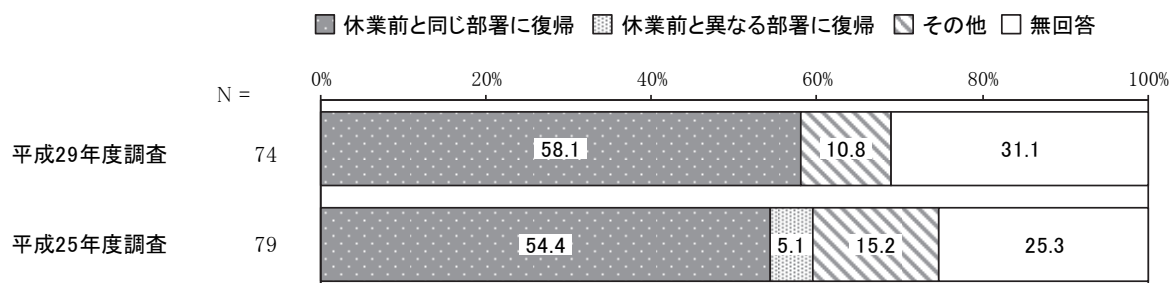
問 10－4 取得（利用）者の復職後の配置はどうなりましたか。（○は１つだけ）

（１）育児休業からの復職

①女性

「休業前と同じ部署に復帰」の割合が 58.1%となっています。

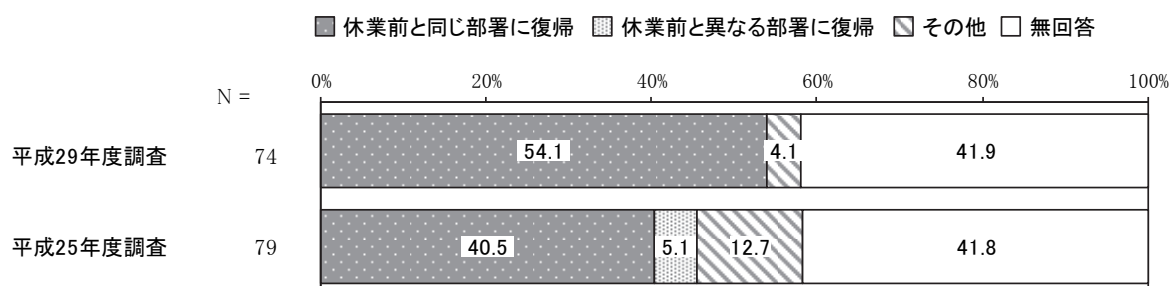
平成 25 年度調査と比較すると、「休業前と異なる部署に復帰」の割合が減少しています。



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。

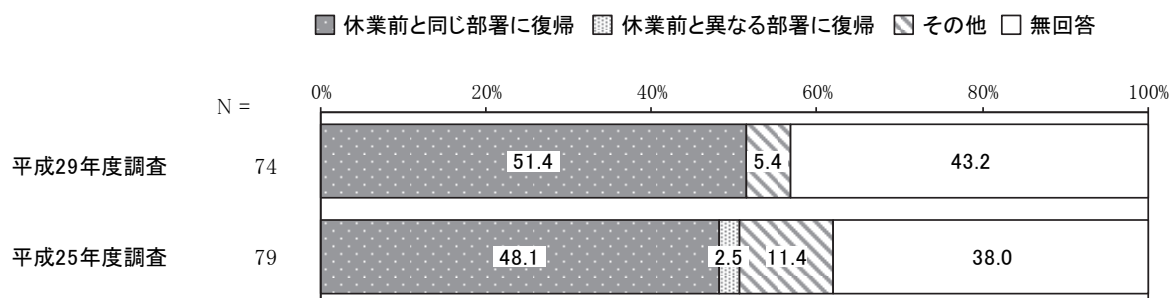


（２）介護休業からの復職

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。

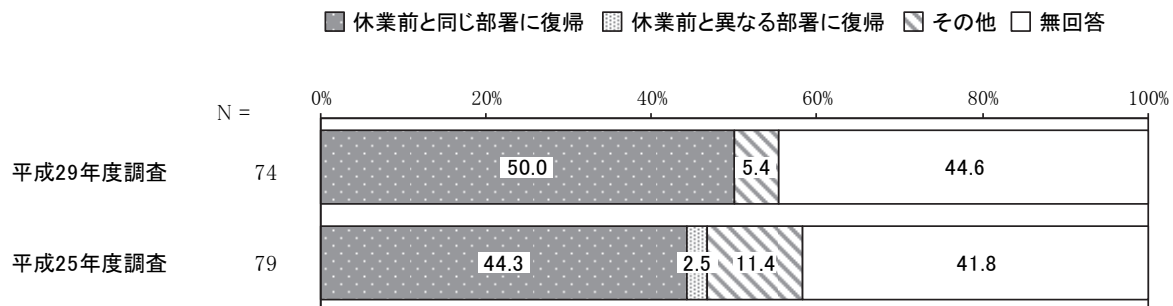
平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



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。

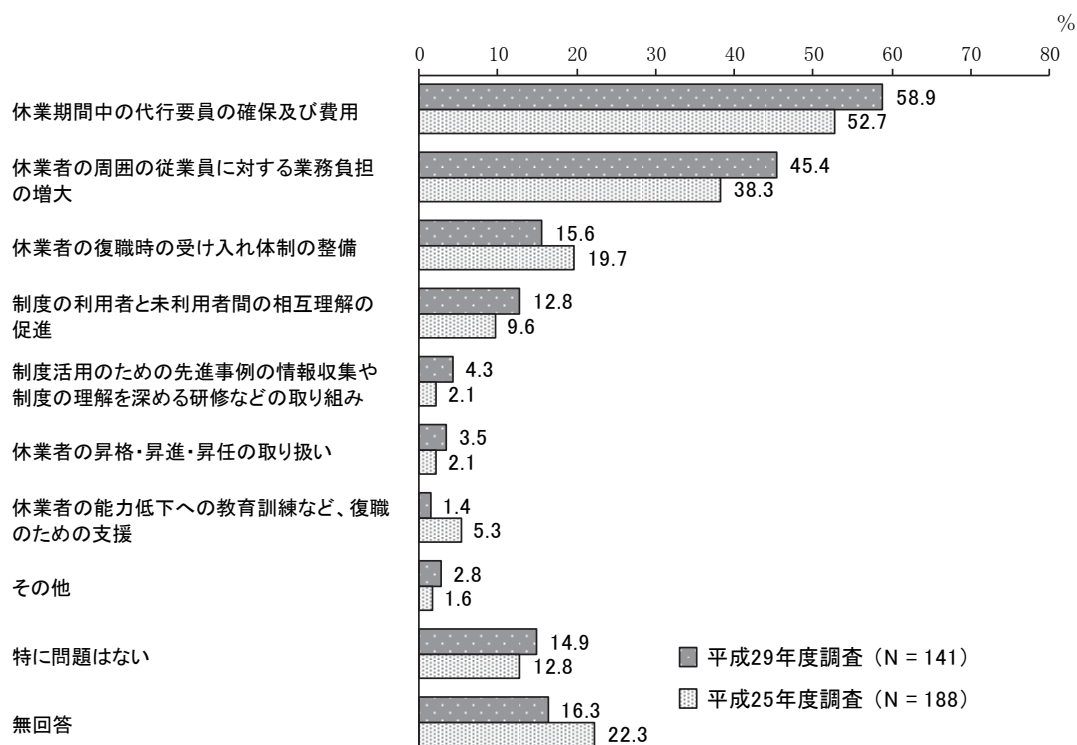
平成 25 年度調査と比較すると、「休業前と同じ部署に復帰」の割合が増加しています。



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。(〇はいくつでも)

「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。

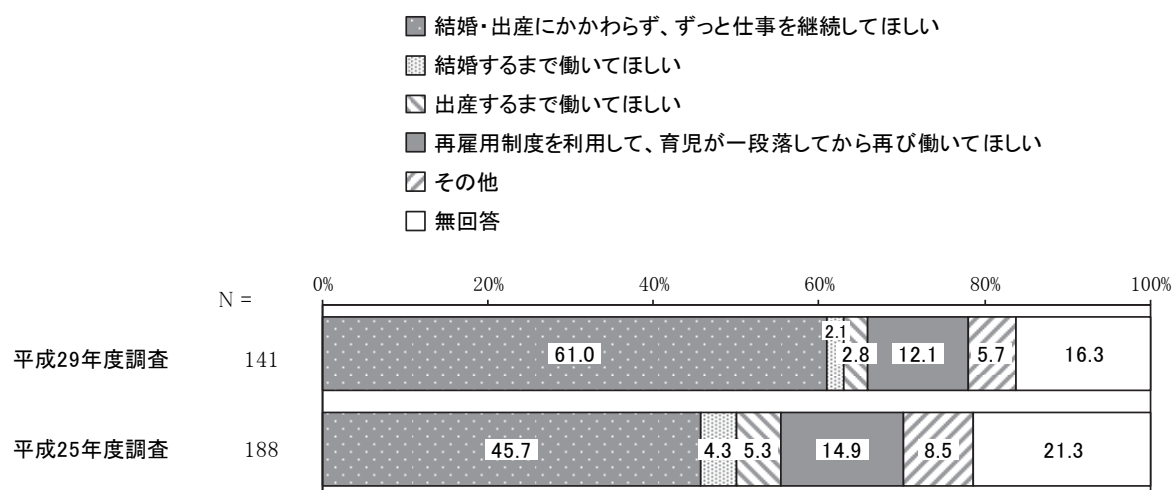


(4) 女性従業員の就労について

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。

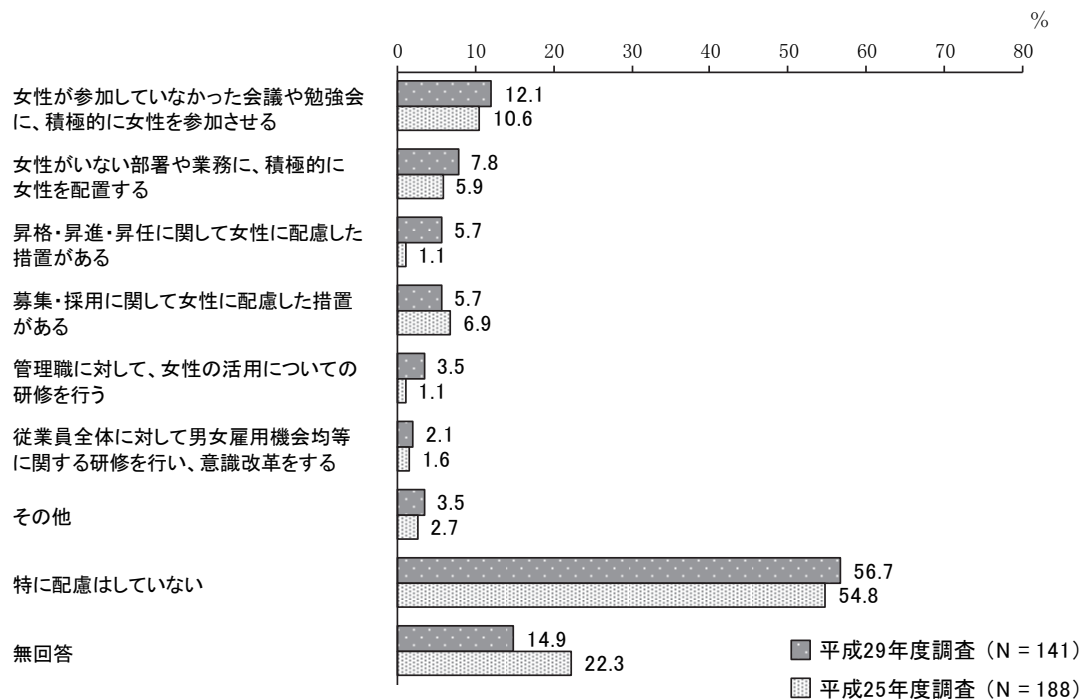
平成25年度調査と比較すると、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」の割合が増加しています。



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。このような何らかの措置をしていますか。（〇はいくつでも）

「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。

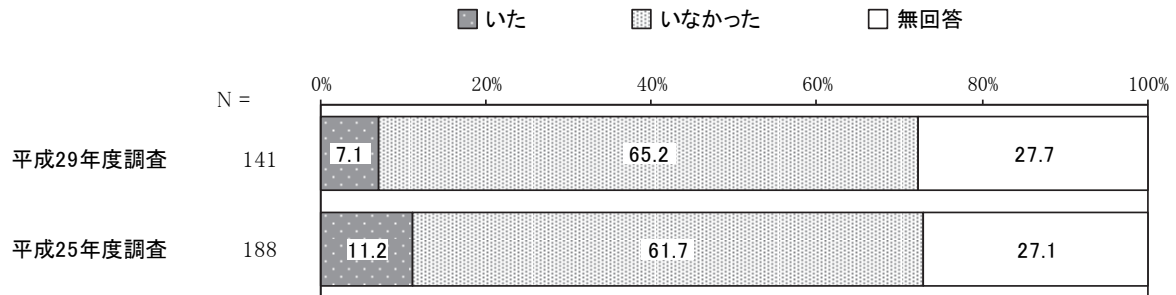
平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



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

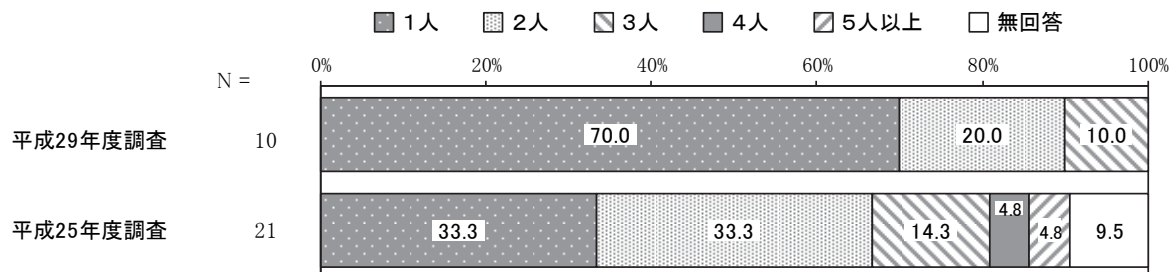
「いた」の割合が 7.1%、「いなかった」の割合が 65.2%となっています。
平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



<人 数>

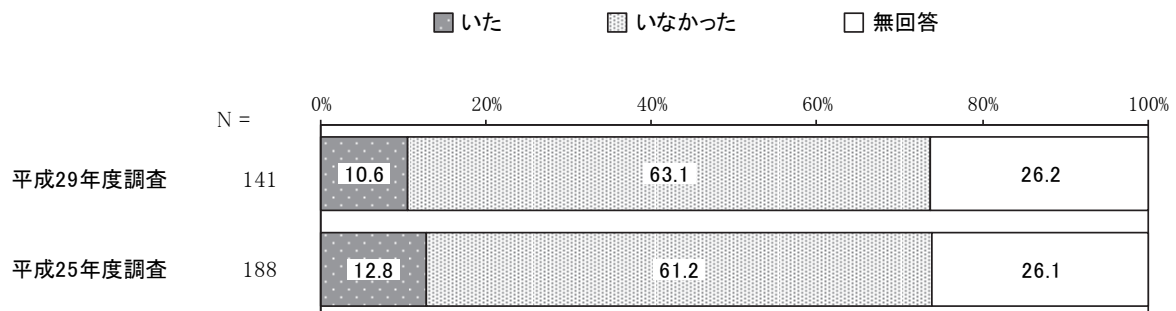
「1 人」の割合が 70.0%と最も高く、次いで「2 人」の割合が 20.0%、「3 人」の割合が 10.0%となっています。

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

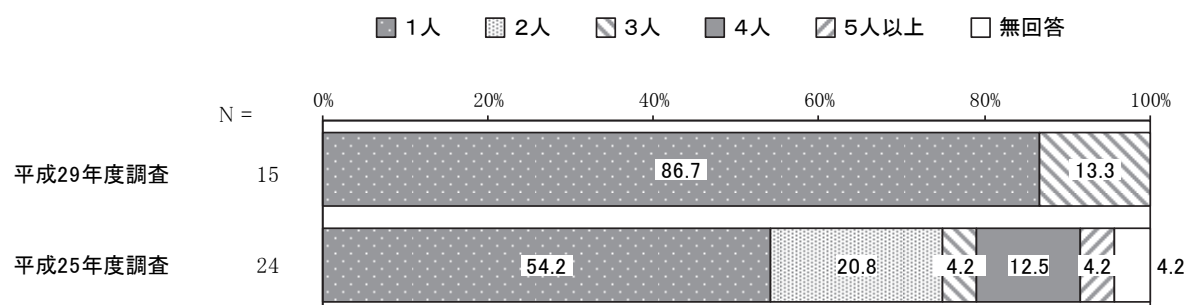
「いた」の割合が 10.6%、「いなかった」の割合が 63.1%となっています。
平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



<人 数>

「1人」の割合が86.7%と最も高く、次いで「3人」の割合が13.3%となっています。

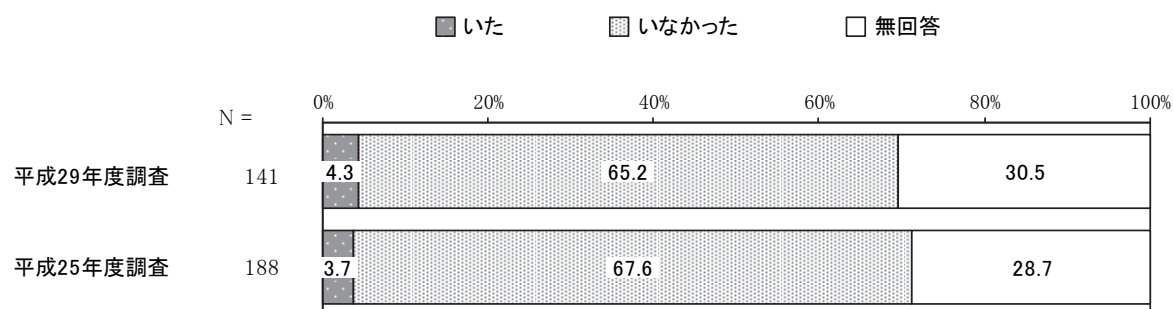
平成25年度調査と比較すると、「1人」「3人」の割合が増加しています。一方、「3人」「4人」の割合が減少しています。



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。



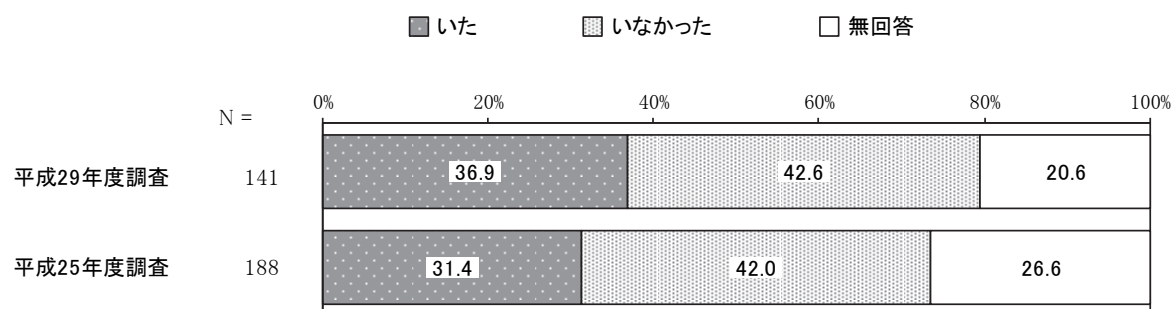
<人 数>

「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）

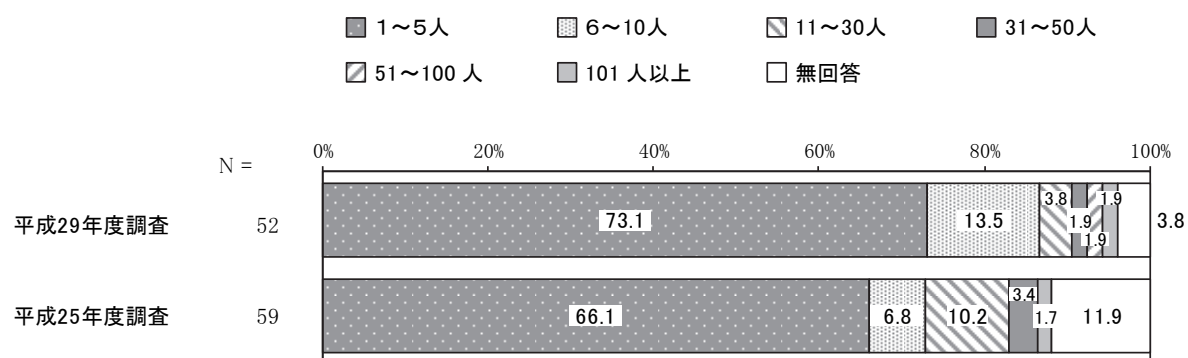
「いた」の割合が36.9%、「いなかった」の割合が42.6%となっています。

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。



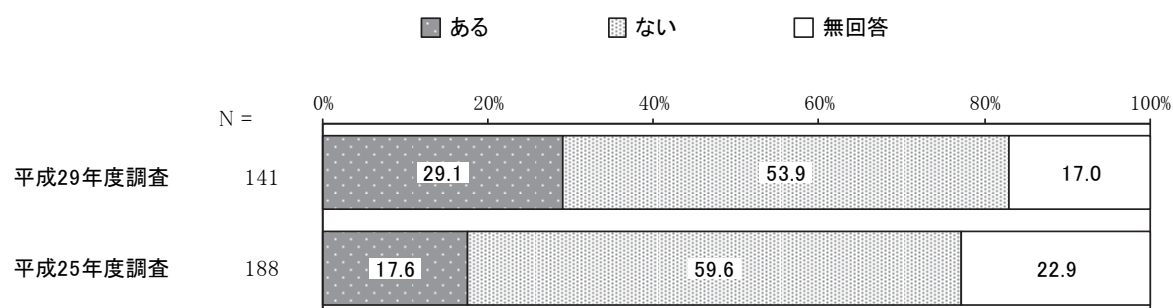
<人 数>

「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。

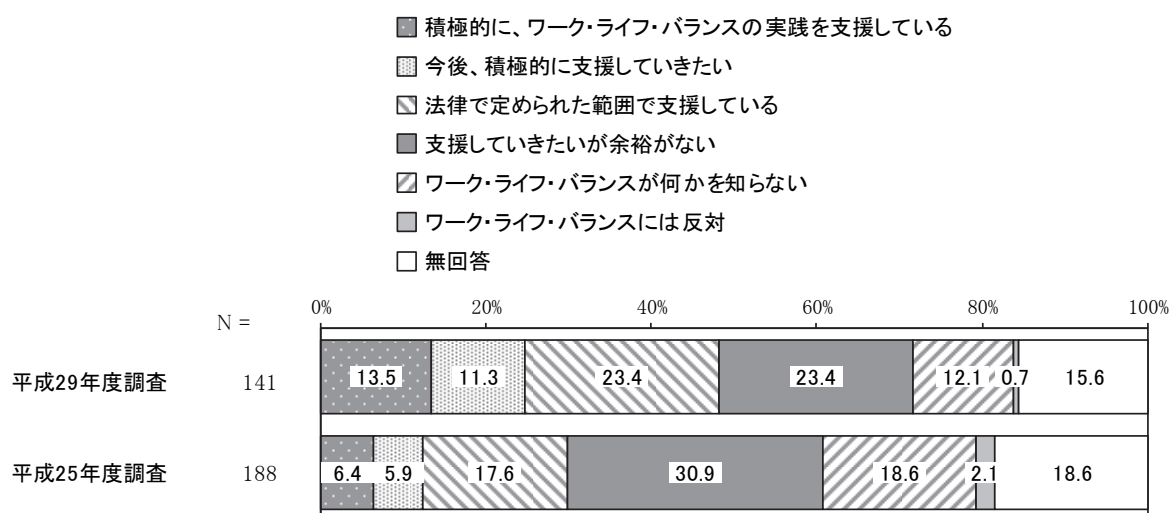


(5) ワーク・ライフ・バランスについて

問 16ー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。



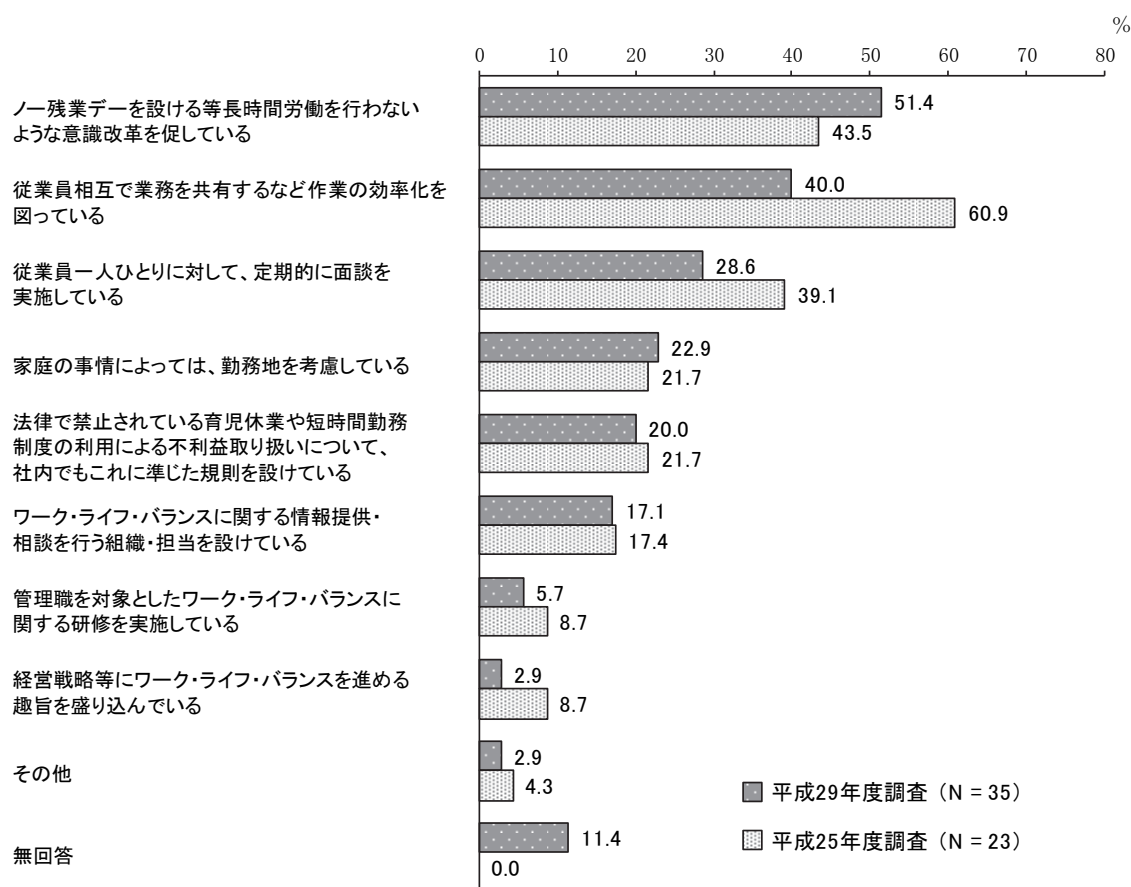
問 16－1 で「1. 積極的に支援している」または「2. 今後、支援していきたい」と回答した事業所におたずねします。

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それぞれ〇はいくつでも)

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。

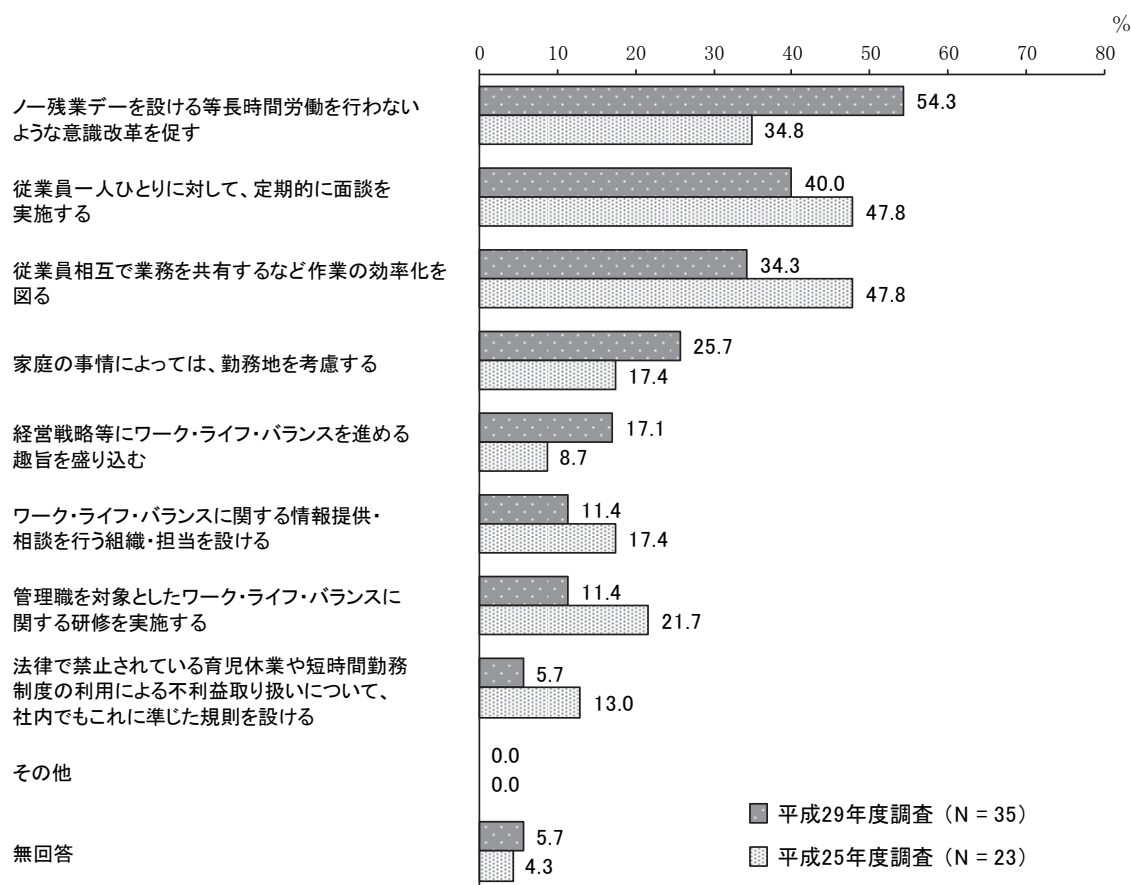
平成 25 年度調査と比較すると、「ノー残業デーを設ける等長時間労働を行わないような意識改革を促している」の割合が増加しています。一方、「経営戦略等にワーク・ライフ・バランスを進める趣旨を盛り込んでいる」「従業員相互で業務を共有するなど作業の効率化を図っている」「従業員一人ひとりに対して、定期的に面談を実施している」の割合が減少しています。



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。

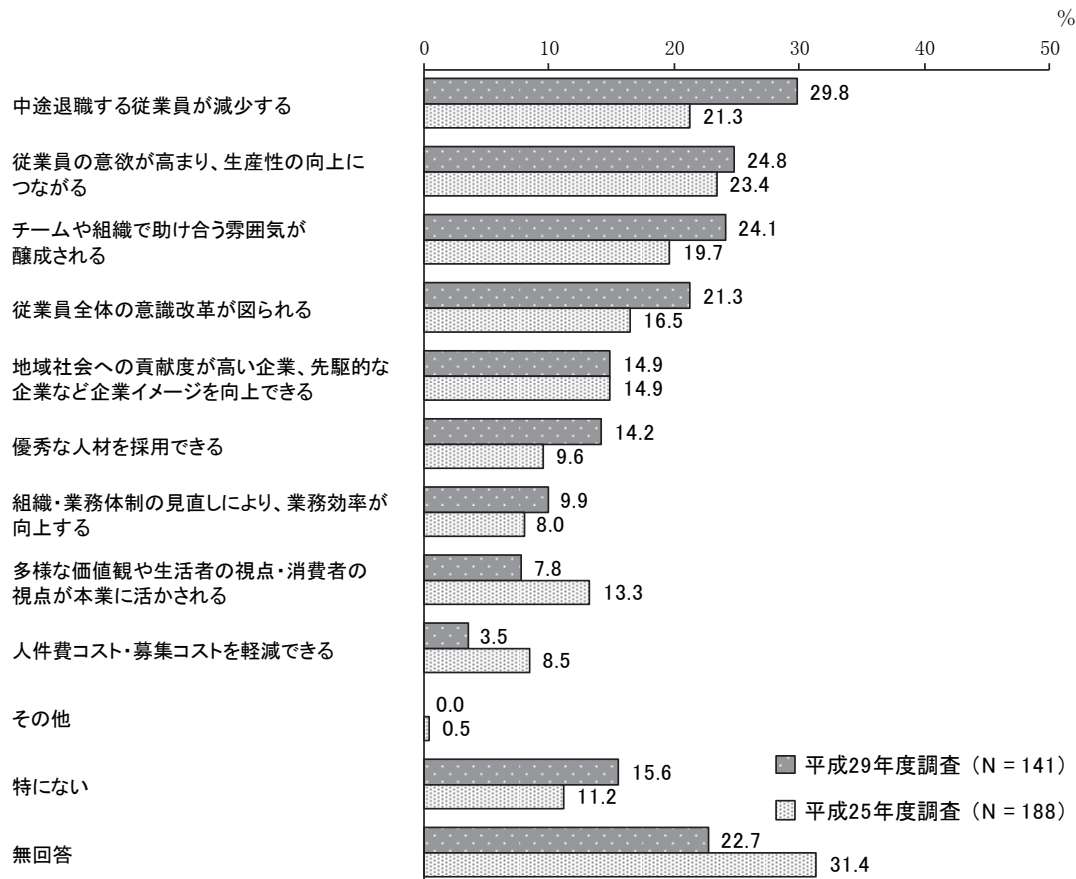
平成25年度調査と比較すると、「経営戦略等にワーク・ライフ・バランスを進める趣旨を盛り込む」「家庭の事情によっては、勤務地を考慮する」「ノー残業デーを設ける等長時間労働を行わないような意識改革を促す」の割合が増加しています。一方、「法律で禁止されている育児休業や短時間勤務制度の利用による不利益取り扱いについて、社内でもこれに準じた規則を設ける」「ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供・相談を行う組織・担当を設ける」「従業員相互で業務を共有するなど作業の効率化を図る」「従業員一人ひとりに対して、定期的に面談を実施する」「管理職を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する研修を実施する」の割合が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



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。(〇は主なもの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○）

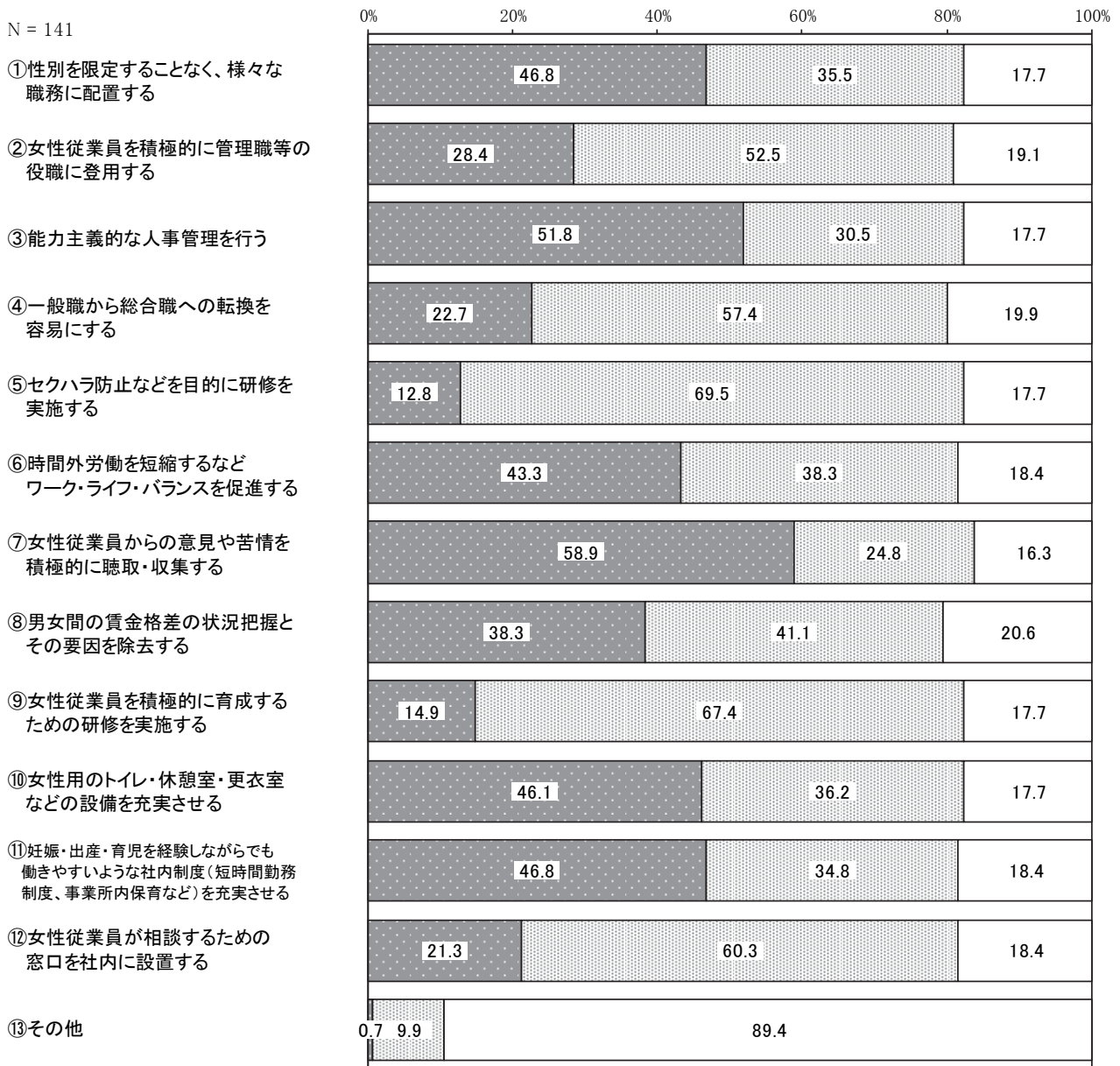
③能力主義的な人事管理を行う、⑦女性従業員からの意見や苦情を積極的に聴取・収集するで「実施している」の割合が高くなっています。また、⑤セクハラ防止などを目的に研修を実施する、⑨女性従業員を積極的に育成するための研修を実施するで「実施していない」の割合が高くなっています。

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】

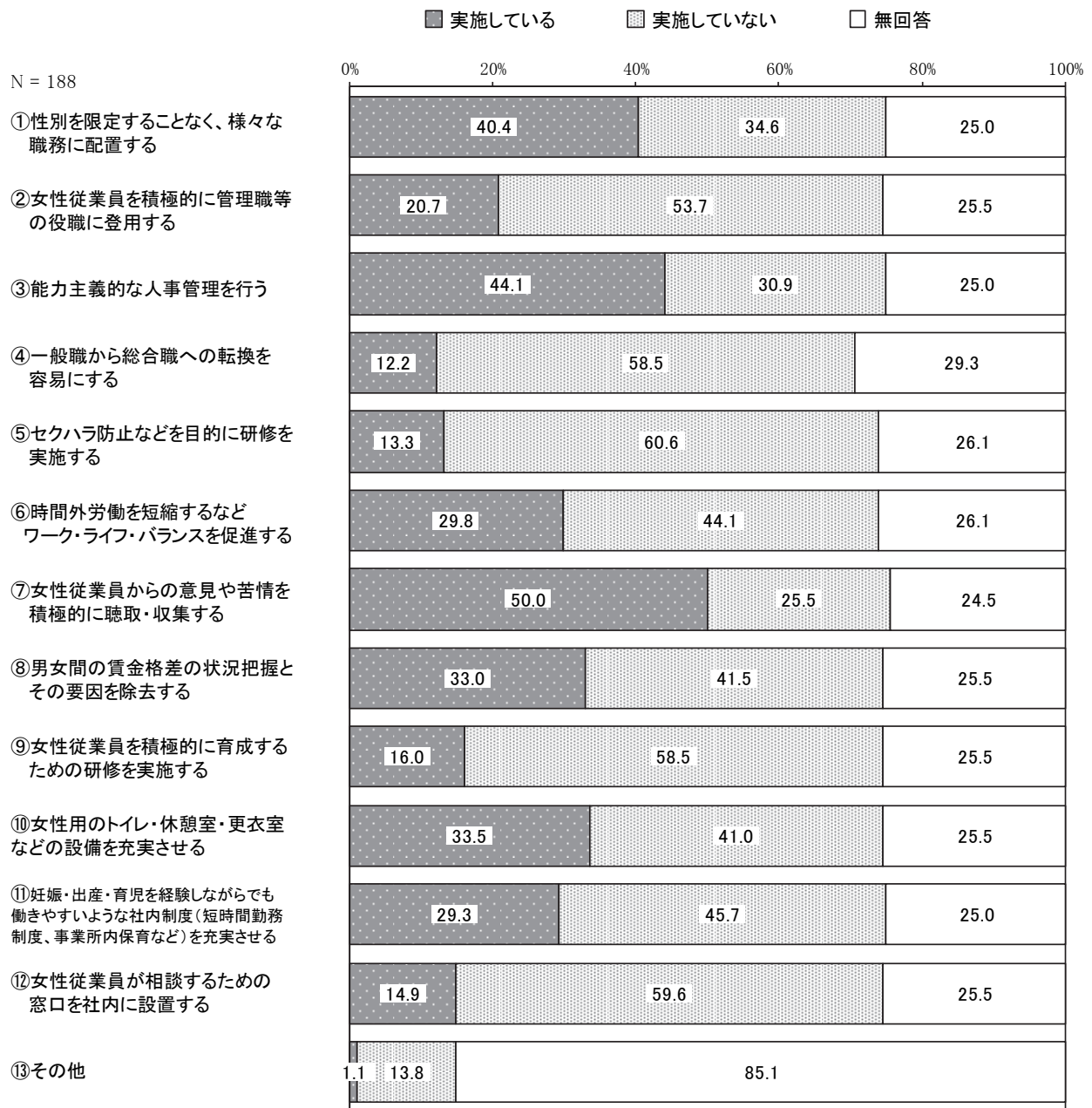
■ 実施している ■ 実施していない □ 無回答

N = 141



【平成 25 年度調査】

N = 188



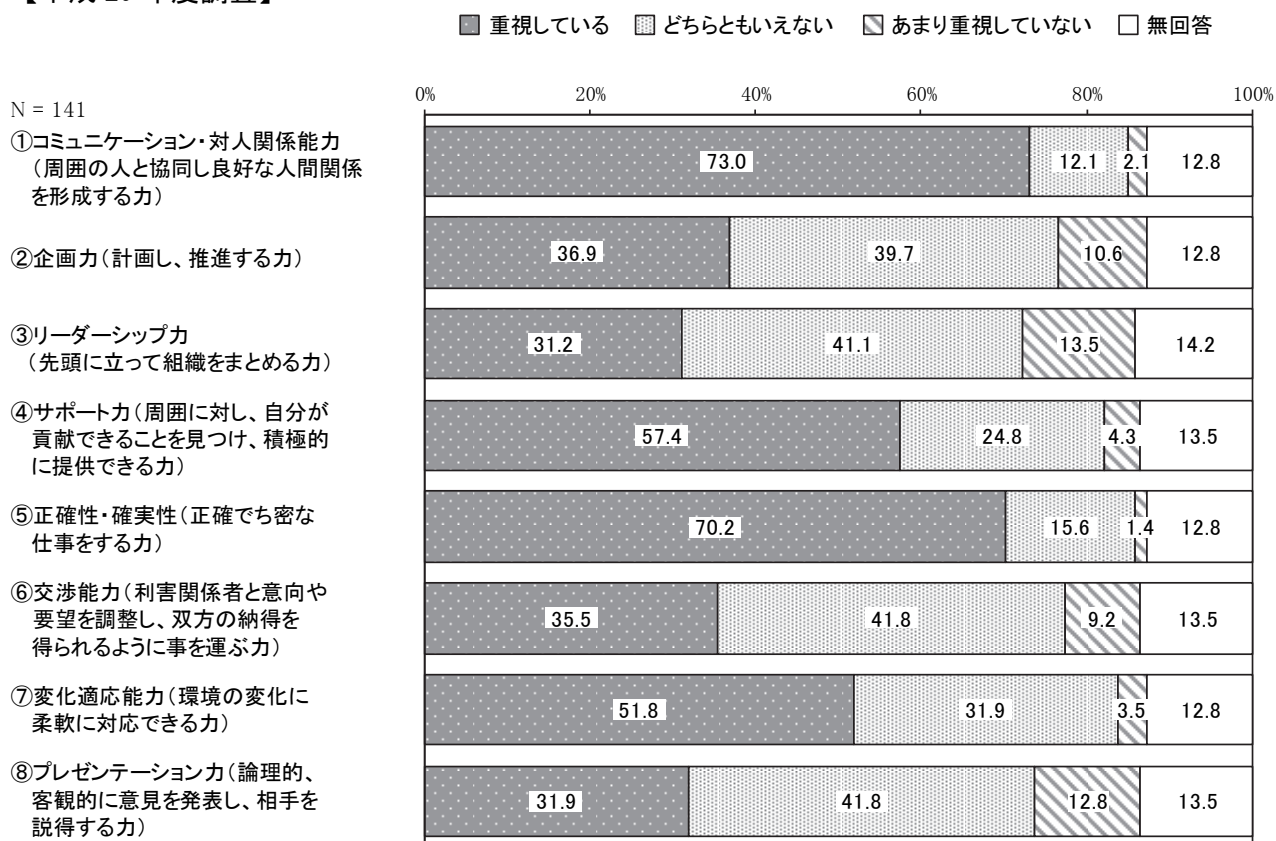
問 19 貴事業所では、従業員に対して、どのような資質や能力を期待していますか。
(女性、男性ともに①から⑧のそれぞれについて1つに○)

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。

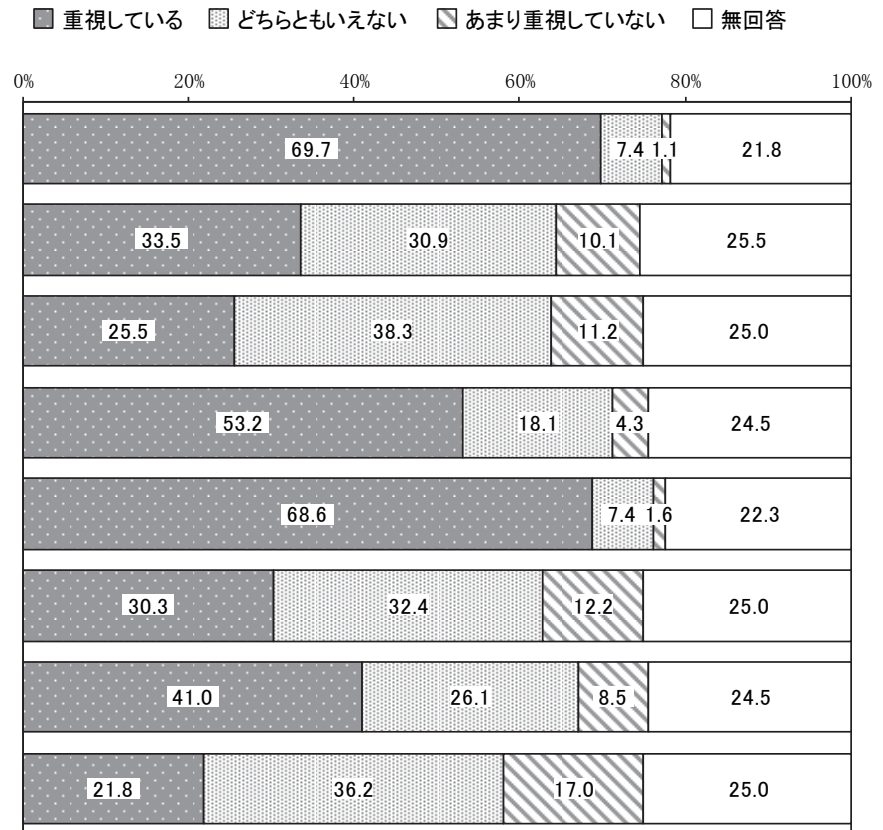
【平成 29 年度調査】



【平成 25 年度調査】

N = 188

- 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)
- ②企画力(計画し、推進する力)
- ③リーダーシップ力
(先頭に立って組織をまとめる力)
- 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)
- ⑤正確性・確実性(正確で密な
仕事をする力)
- 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)

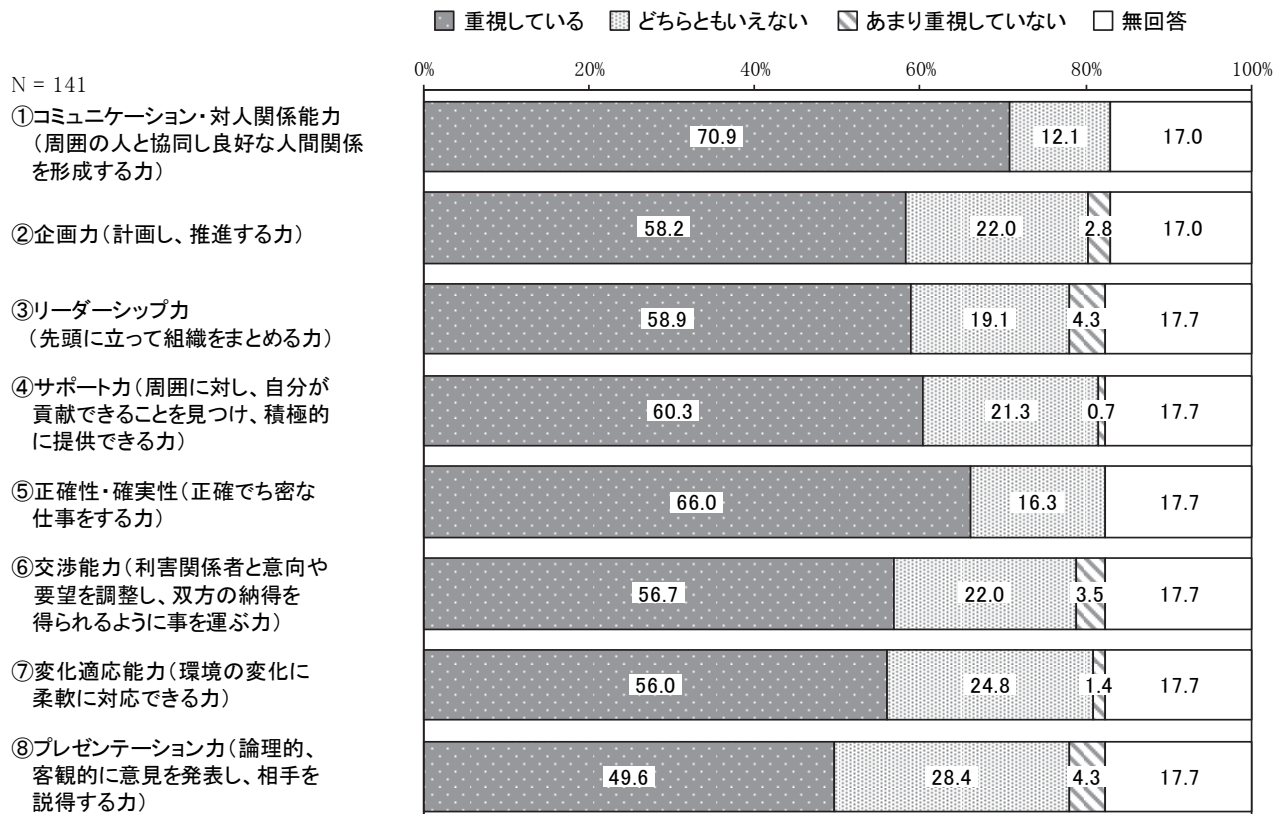


②男性

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】

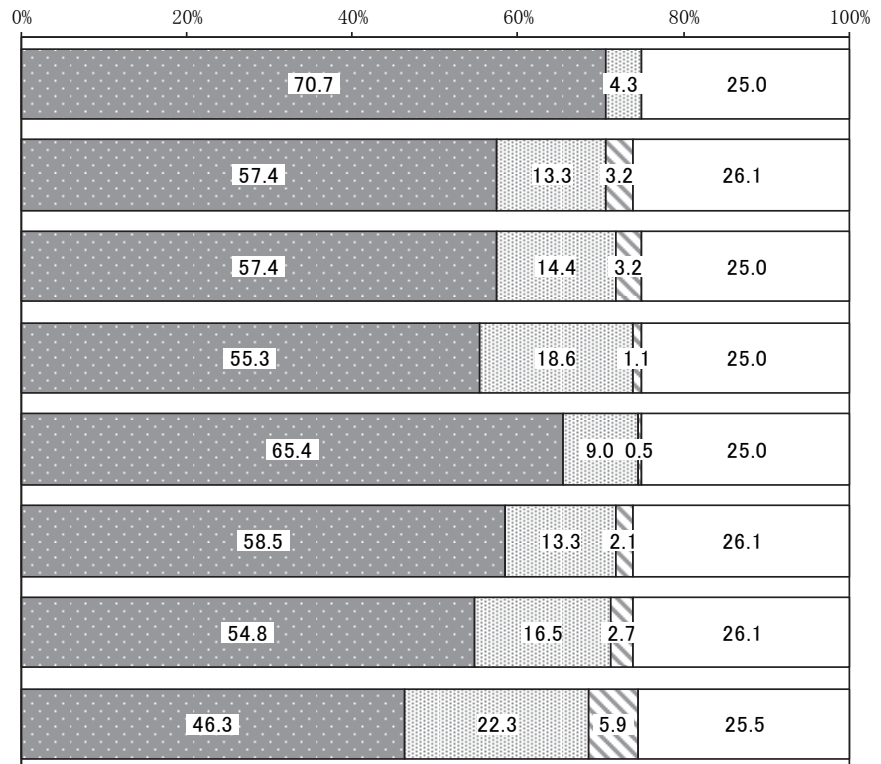


【平成 25 年度調査】

■ 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

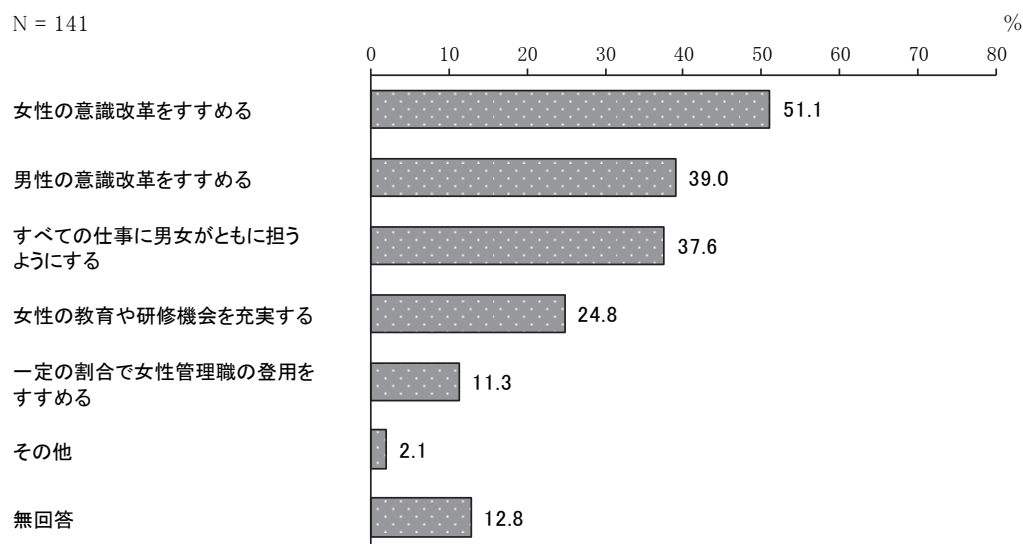
N = 188

- 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)
- ②企画力(計画し、推進する力)
- ③リーダーシップ力
(先頭に立って組織をまとめる力)
- 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)
- ⑤正確性・確実性(正確で密な
仕事をする力)
- 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)



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。（〇は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。

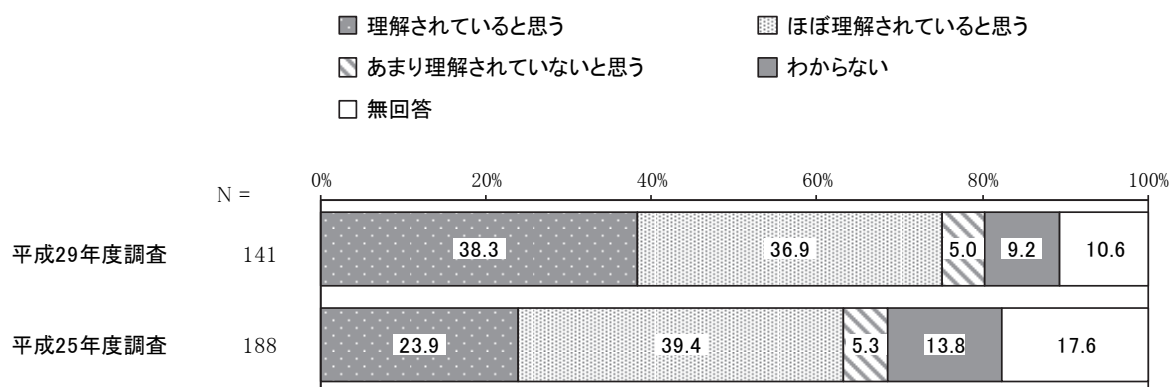


(7) セクハラ対策について

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。(〇は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。

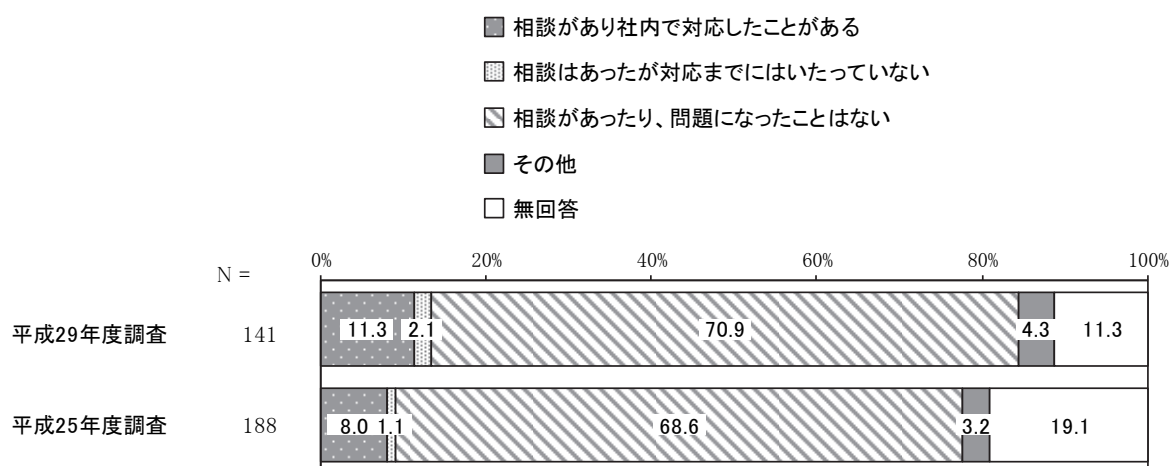
平成25年度調査と比較すると、“理解されていると思う”の割合が増加しています。



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。(〇は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「相談があり社内に対応したことがある」の割合が11.3%となっています。

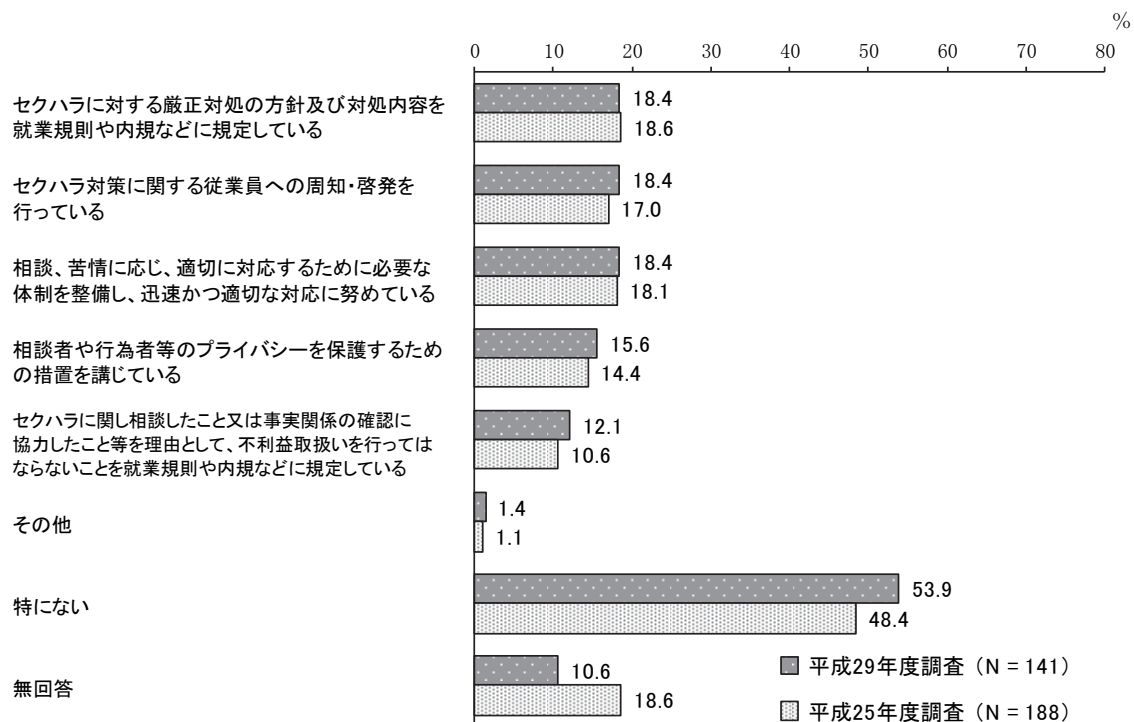
平成25年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



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。
(〇はいくつでも)

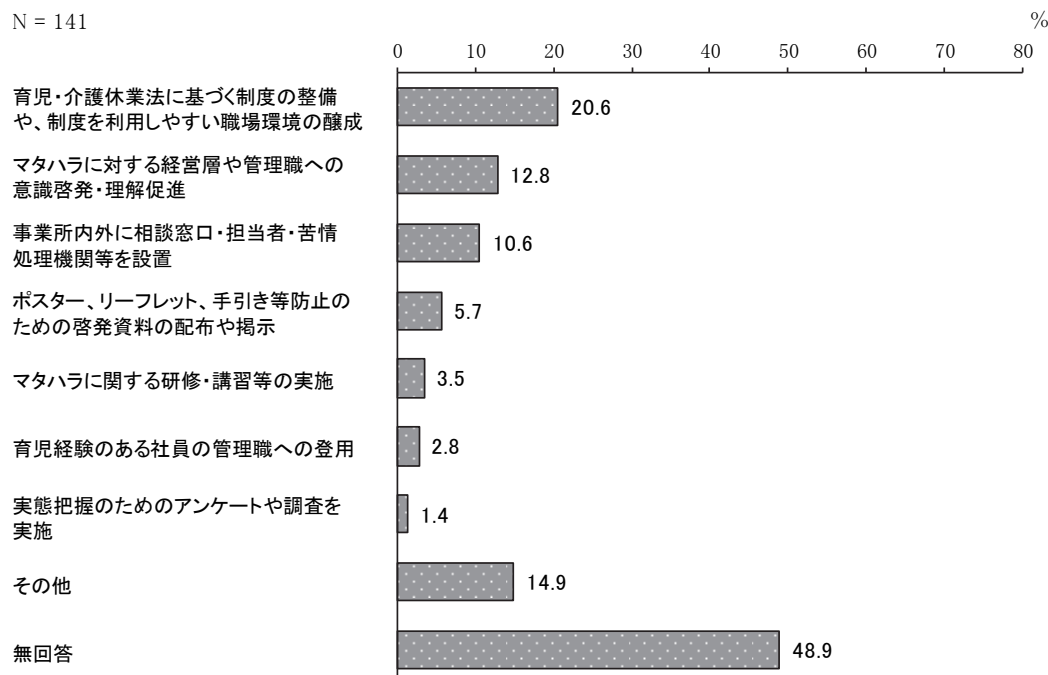
「特にない」の割合が 53.9%と最も高く、次いで「セクハラに対する厳正対処の方針及び対処内容を就業規則や内規などに規定している」、「セクハラ対策に関する従業員への周知・啓発を行っている」、「相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備し、迅速かつ適切な対応に努めている」の割合が 18.4%となっています。

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。（〇はいくつでも）

「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。



Ⅲ 調査結果からみた可児市の課題

平成 26 年に本市が策定した、「可児市男女共同参画プラン 2018」後期計画の 6 つの基本目標に基づき、本アンケート調査結果からみた課題を整理していきます。

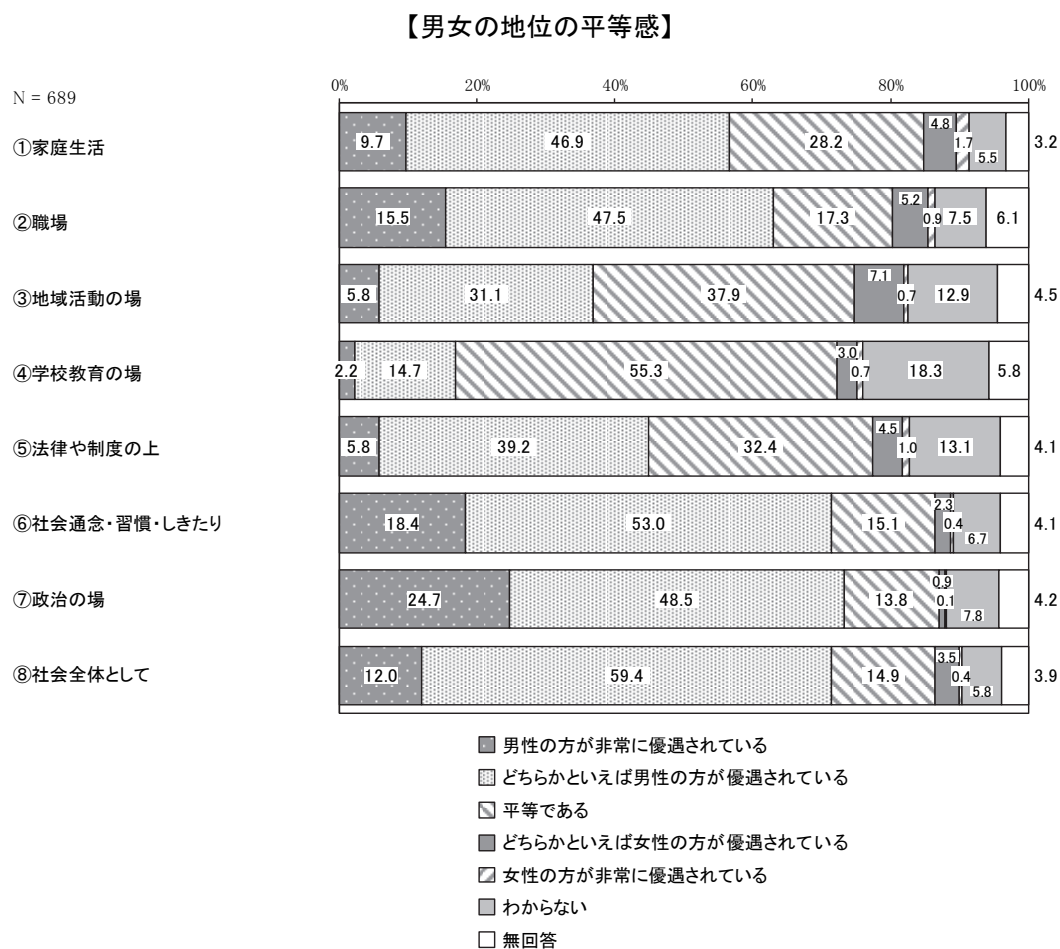
1 人権の尊重と男女共同参画社会の実現に向けた意識改革

「可児市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例」の認知度（問 23、市民）をみると、「内容を知っている」人の割合は 1 割未満となっています。また、男女の地位の平等感（問 1、市民）をみると、職場、社会通念・習慣・しきたり、政治の場、社会全体としてで“男性の方が優遇されている”の割合が高く、6 割を超えている状況となっています。

社会にこれまで潜在的に存在してきた男性優遇意識を解消し、男女共同参画を推進していくためにも、「可児市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例」の認知度向上を含めた、周知・啓発が重要です。

また、セクハラ被害・加害経験のある方の相談状況（問 20-3、市民）をみると、「相談したかったが、相談しなかった」人の割合が平成 25 年度調査に比べ 14.6 ポイント増加しており、セクハラについてだれにも相談しなかった理由（問 20-4、市民）として、「相談しても無駄だった」が約 5 割と最も高くなっています。

被害を受けた方が適切な相談機関につながり、問題の解決に結びつくよう、今後も相談体制の充実が求められます。



2 政策や方針決定の場での男女共同参画

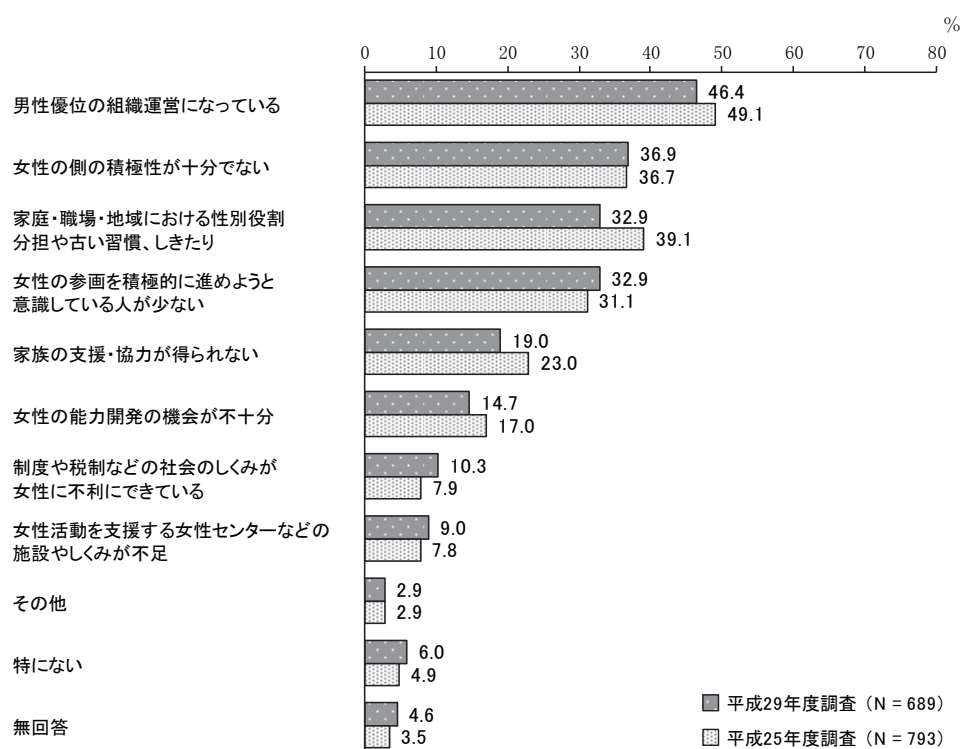
可児市で男女共同参画を進めていくうえで重要と思うこと（問 25、市民）として、「市や企業の重要な役職や地域活動の役員に、女性を積極的に登用するなど、意思決定の場への女性の参画を促進する」が 20.6%となっており、政策・方針決定の場へ女性が参画していくことが重要という認識が浸透してきています。

しかし、全国的にも、女性が町内会長に就いたり、審議会等の委員として活動したりすることは少ないのが現状です。

企画や方針決定過程への女性の参画が少ない理由（問 18）をみると、「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。また、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」の割合は 6.2 ポイント減少し 32.9%となっています。

性別にかかわらず、男女がともに能力を発揮しながら方針決定の場に参画していき、男女共同参画社会の実現を図っていくことが重要です。

【企画や方針決定過程への女性の参画が少ない理由】



3 男女が働きやすい環境の整備

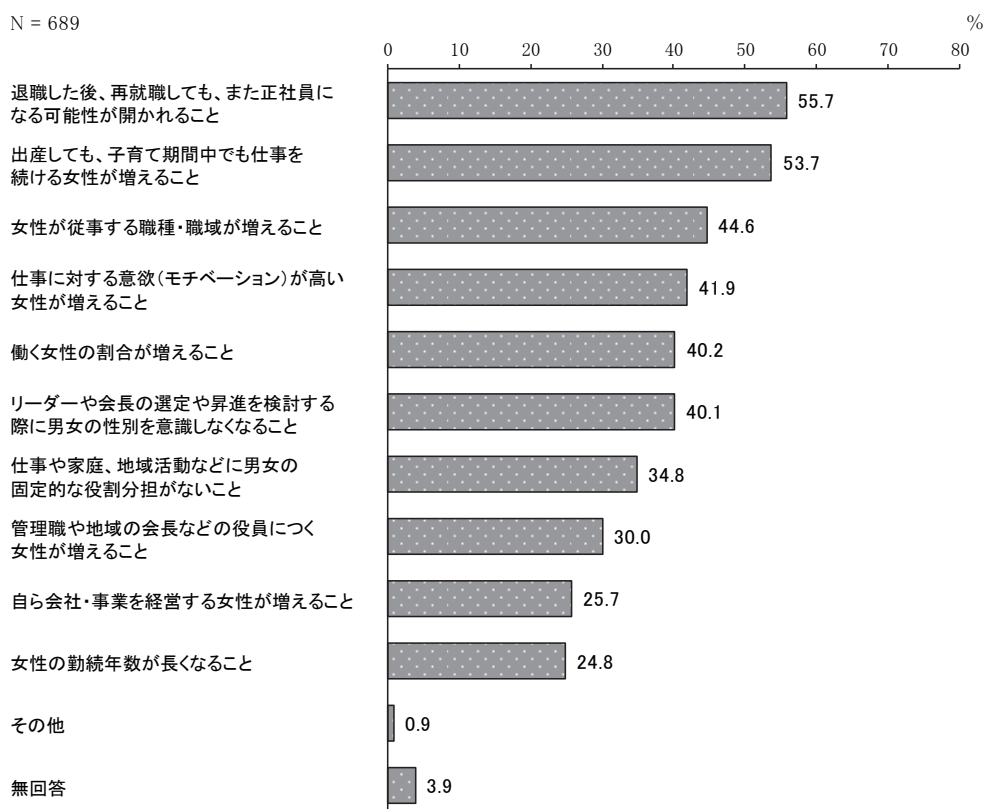
男女がともに「仕事と家庭を両立」するための条件（問 14、市民）について、「年間労働時間を短縮することや、休暇の取りやすい職場環境づくり」の割合が 61.0%と最も高くなっており、ワーク・ライフ・バランスのとれた生活が求められています。

一方、日々の暮らしの中での時間の使い方（問 12、市民）について、希望では「仕事と生活をバランスよく」と答えた人の割合が 6 割を超えており、最も高くなっていますが、現実では「どちらかというと仕事を優先」と答えた人の割合が 4 割半ばと最も高くなっています。ワーク・ライフ・バランスのとれた生活を希望しつつも、現実としては「生活（趣味や家庭での時間など）」よりも「職場での仕事」を優先し、調和が取れていない人が多いことが伺えます。

また、「女性の活躍が推進されている」と思う状態（問 24、市民）は、「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。

今後も結婚や、妊娠・出産、育児を経ても働き続ける女性の増加が予想され、女性一人ひとりが望む働き方ができるよう支援が必要です。

【「女性の活躍が推進されている」と思う状態】



4 家庭と地域生活における男女共同参画の実践

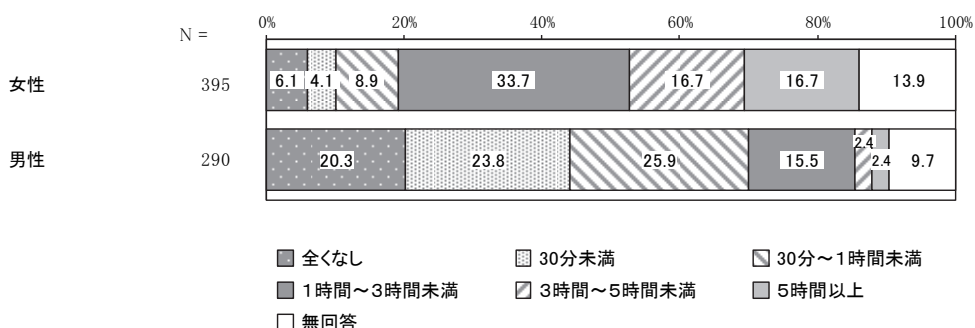
男性が家事・育児を行うことへのイメージ（問 10、市民）として、男性で「子どもにいい影響を与える」の割合が 68.1%、「男性も家事・育児を行うことは、当然である」が 61.5%と高くなっており、男性自身の家事・育児への意向の高さが伺えます。

しかし、家事・育児・介護に携わる時間（問 8、市民）をみると、平日・仕事がある日では、女性で“1 時間以上”の割合が 7 割近くと高くなっている一方で、男性で「全くなし」の割合が約 2 割となっており、平日や仕事のある日の家事や育児、介護の負担が女性に集中している状況が予測できます。

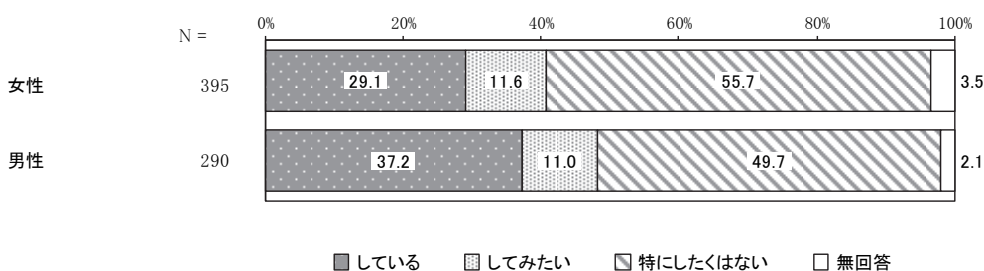
また、地域に住む者として、家庭生活のみならず、地域における役割を果たしていくことも重要です。現在、地域活動をしているか（問 16-1、市民）についてみると、「している」人の割合は平成 25 年度調査に比べ増加し 32.4%となっていますが、男性では 37.2%である一方、女性では 29.1%と、男性に比べ女性で参加している人の割合が低くなっています。さらに、地域活動をしようとする場合の障壁（問 17、市民）をみると、女性で「家事・育児が忙しく、時間がない」、男性で「仕事が忙しく、時間がない」の割合が高くなっており、個人や家庭での生活・活動から時間が取れていない状況が伺えます。

家庭生活、地域生活とも、男女のどちらかが担うのではなく、性別にかかわらず一人ひとりがその役割を果たしていけるよう、支援していくことが重要です。

【家事・育児・介護に携わる時間（平日・仕事がある日、性別）】



【現在、地域活動をしているか（性別）】



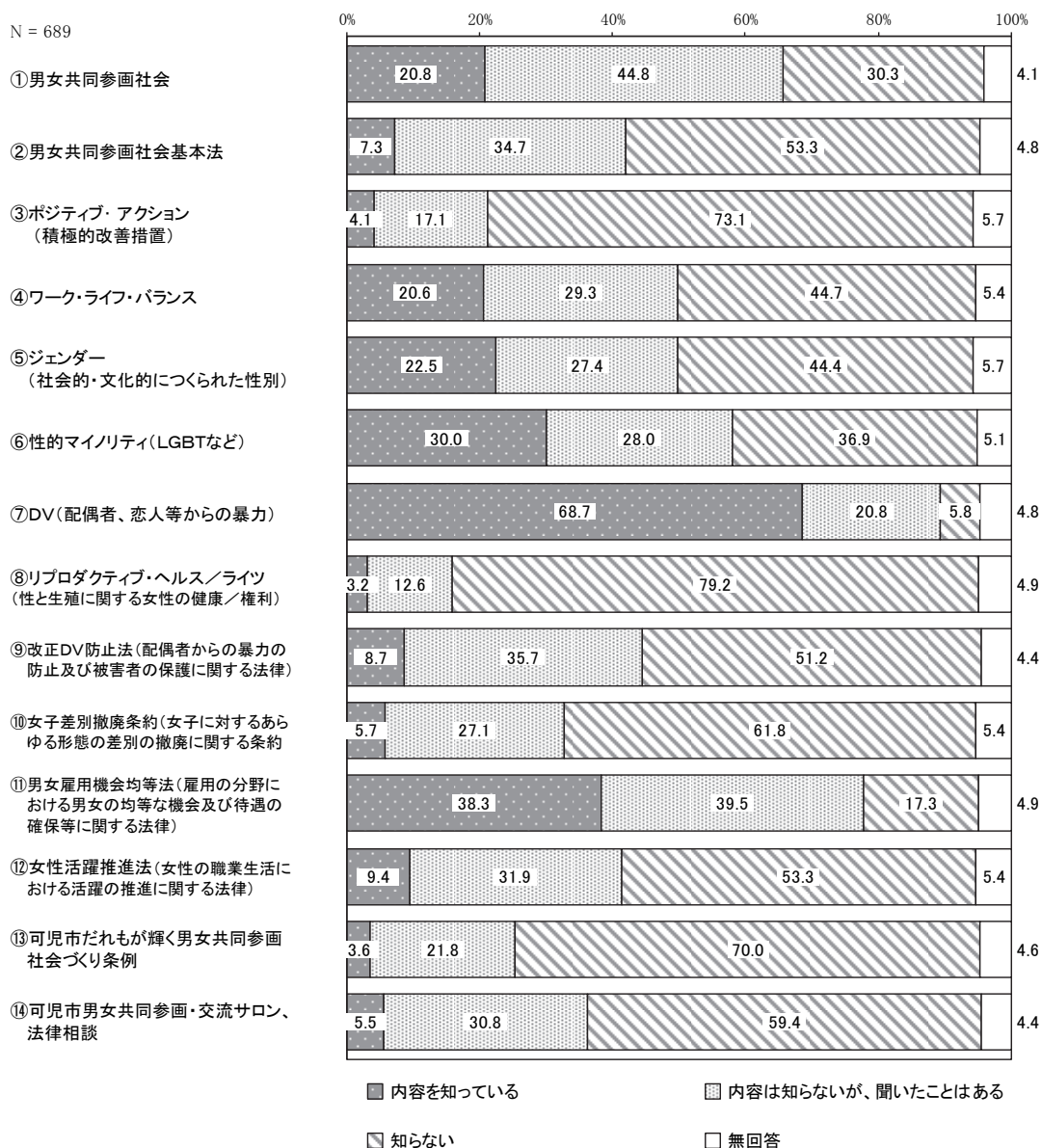
5 男女が心身ともに健康で自立した生涯を送る支援

介護が必要な状態になった場合に世話をしてもらいたい人（問9、市民）について、「家庭で、配偶者（パートナー）に」の割合が30.2%と高くなっており、家庭での介護を望む声も挙がっています。また、男性に比べ女性で「家庭で、娘に」の割合が、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おり、家庭内で女性に介護を担ってもらいたいという意識が伺えます。

また、「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」の認知度（問23、市民）をみると、「内容を知っている」の割合が3.2%、「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が12.6%、「知らない」の割合が79.2%となっています。「内容を知っている」と「内容は知らないが、聞いたことはある」をあわせた“知っている”人の割合は1割半ば、「知らない」人の割合は約8割と、大半の方が言葉についても聞いたことがない状況です。

女性が生涯にわたって自分の健康を主体的に確保するために、男女が互いの性差を正しく理解し、一人ひとりの選択を尊重することが重要です。また、男女が健康でいきいきと暮らすためにも、ライフステージごとに存在する健康上の課題に対して取り組んでいくことが重要です。

【男女共同参画社会に関する事項・言葉の認知度】



6 男女間の暴力の防止と被害者の支援

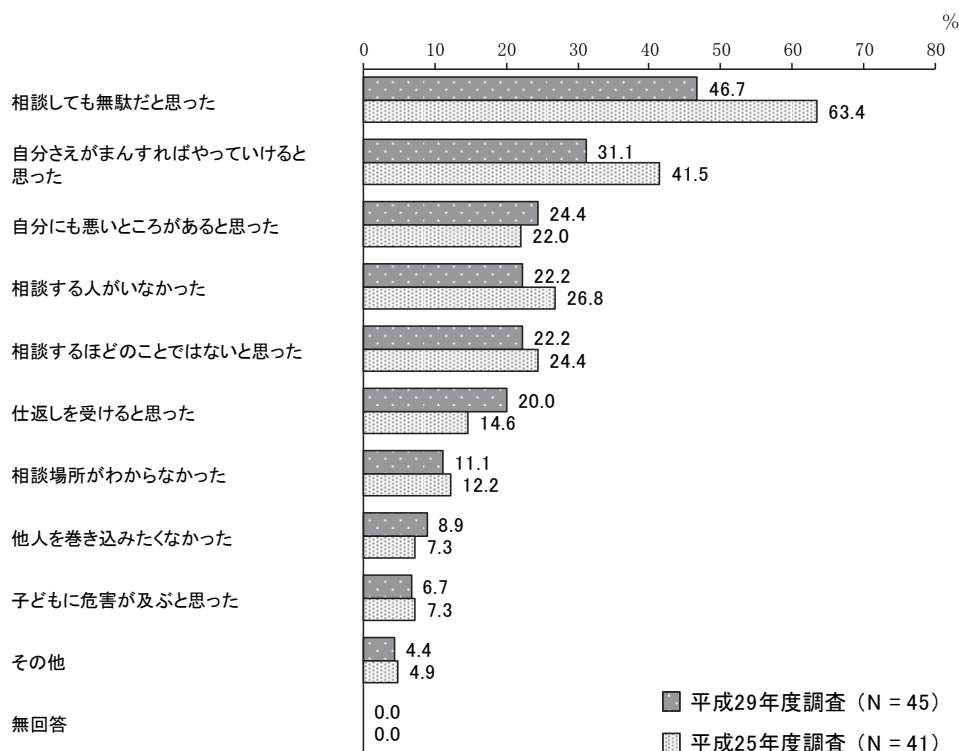
「DV」の認知度（問 23、市民）をみると、「内容を知っている」人は 68.7%と高くなっていますが、「改正DV防止法」の認知度（問 23、市民）をみると、「内容を知っている」人は 8.7%と低くなっています。

「DV」という言葉や内容について、周知が進んできている一方で、法律や制度の内容に関する周知があまり進んでいない状況が伺えます。DVの根絶に向けて、一人ひとりが正しい知識を持ち、暴力を許さない社会意識の醸成に向けた取り組みを進めていくことが必要です。

また、DVについての経験や見聞き（問 21-1、市民）をみると、男性に比べ女性で被害経験が多くなっています。また、DVの被害・加害経験のある人に相談状況（問 21-2、市民）を聞いたところ、「相談しようとは思わなかった」が 31.4%、「相談したかったが、相談しなかった」が 12.7%となっており、周囲や専門機関等への相談に結びつかなかった人の割合が4割半ばと高くなっています。

相談していない理由（問 21-3、市民）として、「相談しても無駄だと思った」が 46.7%、「自分さえがまんすればやっていけると思った」が 31.1%、「相談する人がいなかった」が 22.2%となっています。問題を当事者間で潜在化させたままにするのではなく、暴力に苦しんでいる人が助けを求めやすい支援・相談体制の充実が求められます。

【DVについて相談していない理由】



Ⅳ 調査票

1 市民

可児市 男女共同参画に関する市民意識調査 —調査の趣旨とご協力のお願い—

皆さまには、日ごろから市政にご理解とご協力を賜り、誠にありがとうございます。

可児市では、「可児市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例」に基づき、「可児市男女共同参画プラン 2018」を策定し、男女が性別にかかわらず個性と能力を発揮し、いきいきと暮らすことができる社会の実現をめざし、さまざまな取り組みを進めています。

このアンケート調査は、男女共同参画に対する市民の意識や行政に対する要望などをお聞かせいただき、今後の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おり、可児市内の20歳以上の女性1,000人、男性1,000人あわせて2,000人の方を無作為に選び実施するものです。

お答えは、すべて無記名で統計的に処理しますので、個人が特定されるなど、回答された方にご迷惑をおかけするようなことはございません。お忙しいところ大変恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

平成30年1月

可児市長 富田 成輝

＜調査票のご記入にあたってのお願い＞

- ・ご記入にあたっては、封筒のあて名のご本人がお答えください。
- ・ご回答は、えんぴつ、ボールペンなどではっきりとご記入ください。
- ・ご回答は設問をよく読んでいただき、あなたの状態や考え方に最も近い番号を選び、その番号に○をつけてください。○の数は、設問によって1つの場合と数が指定してある場合がありますので、ご注意ください。
- ・「その他」にあてはまる場合は、() 内になるべく具体的にご記入ください。
- ・ご記入いただきました調査票は、**2月16日(金)**までに、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、お名前を書かずに、郵便ポストにご投函ください。
- ・この調査票は、平成29年12月1日時点で住民登録のある方に送付しています。
- ・この調査資料の利用にあたっては、個人情報保護条例の規定に基づき、適正に行います。また、調査内容については、この統計以外の目的に使用することはございません。
- ・ご不明の点がございましたら、下記までお問い合わせください。

＜お問い合わせ＞

可児市役所 市民部 人づくり課 人権・男女参画係

電 話 : 0574(62)1111 (内線2117・2118)

FAX : 0574(62)1376

1 あなたご自身のことについておたずねします。

◆あなたの性別は。(どちらか1つに○)

- | | |
|-------|-------|
| 1. 女性 | 2. 男性 |
|-------|-------|

◆あなたの年齢は。(○は1つだけ)

- | | |
|----------|-----------|
| 1. 20 歳代 | 2. 30 歳代 |
| 3. 40 歳代 | 4. 50 歳代 |
| 5. 60 歳代 | 6. 70 歳以上 |

◆あなたの家族の構成は次のどれですか。(○は1つだけ)

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1. 単身世帯（ひとり暮らし） | 2. 1 世代世帯（夫婦のみ） |
| 3. 2 世代世帯（親と子） | 4. 3 世代世帯（親と子と孫） |
| 5. その他の世帯（ | ） |

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

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

- | | | | |
|---------|---------------|--------|--------|
| 1. 未就園児 | 2. 保育園・幼稚園就園児 | 3. 小学生 | 4. 中学生 |
| 5. 高校生 | 6. 大学・専門学校生等 | 7. 社会人 | |
| 8. その他（ | ） | | |

◆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)

- | | |
|---------------|--------------------|
| 1. 未婚 | 2. 既婚・配偶者（パートナー）あり |
| 3. 離婚により配偶者なし | 4. 死別により配偶者なし |

◆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)

- | | |
|-------------------------------|--------------|
| 1. 共働きしている（パートタイム・アルバイトなどを含む） | |
| 2. 男性のみ働いている | 3. 女性のみ働いている |
| 4. 夫婦とも働いていない（退職した場合を含む） | 5. その他 |
| （ | ） |

◆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)

- | |
|-----------------------------|
| 1. 正規雇用 |
| 2. 常勤の非正規雇用（契約社員・派遣社員等） |
| 3. 非常勤の非正規雇用（パートタイム・アルバイト等） |
| 4. 自営・農業など |
| 5. 無職・学生 |

2 男女平等意識についておたずねします。

問1 あなたは、今の日本の社会では男女の地位は平等になっていると思いますか。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○)

	男性の方が非常に 優遇されている	男性のどちらかといえば 優遇されている	平等である	女性のどちらかといえば 優遇されている	女性の方が非常に 優遇されている	わからない
①家庭生活	1	2	3	4	5	6
②職場	1	2	3	4	5	6
③地域活動の場	1	2	3	4	5	6
④学校教育の場	1	2	3	4	5	6
⑤法律や制度の上	1	2	3	4	5	6
⑥社会通念・習慣・しきたり	1	2	3	4	5	6
⑦政治の場	1	2	3	4	5	6
⑧社会全体として	1	2	3	4	5	6

問2-1 「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)

- | | |
|---------------|---------------|
| 1. 賛成 | 2. どちらかといえば賛成 |
| 3. どちらかといえば反対 | 4. 反対 |
| 5. わからない | |

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)

- | |
|--|
| 1. 日本の伝統的な家族のあり方だと思うから
2. 自分の両親も役割分担をしていたから
3. 夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから
4. 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
5. 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
6. その他（具体的に： _____）
7. 特にない
8. わからない |
|--|

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)

1. 男女平等に反すると思うから
2. 自分の両親も外で働いていたから
3. 夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから
4. 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
5. 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
6. 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
7. その他(具体的に:)
8. 特にない
9. わからない

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

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

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

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)

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

3 家事、子育て、介護についておたずねします。

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○）

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. 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 | |
| 2. 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 | |
| 3. その他（具体的に： | ） |
| 4. わからない | |

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～Hについて○をひとつずつ）

項 目	男の子					女の子				
	賛成	どちらかといえば賛成	どちらかといえば反対	反対	わからない	賛成	どちらかといえば賛成	どちらかといえば反対	反対	わからない
A. 言葉遣いや立ち振る舞いを注意する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
B. 気配りのある子に育てる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
C. たくましく育てる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
D. 家事能力（料理・掃除等）のある子に育てる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
E. リーダーシップのある子に育てる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
F. 自立心のある子に育てる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
G. やさしい子に育てる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
H. 経済力のある子に育てる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
I. 4年制大学以上に進学させる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
J. 技術や資格を身につけさせる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

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)

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

※キッズクラブ:「放課後児童クラブ」とも呼ばれている働く親への支援を目的とした放課後の生活と遊び場です。
 ※ファミリー・サポート・センター事業:地域の中で「子育ての援助を受けたい方」と「子育てのお手伝いをしたい方」がお互いに会員になって子育てを支援する会員です。

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○)

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

問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)

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

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○）

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

4 就労についておたずねします。

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

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

問 12 「職場での仕事」と「生活（趣味や家庭での時間など）」の調和を図る“ワーク・ライフ・バランス”という考え方があります。日々の暮らしの中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○）

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

(①、②のそれぞれについて1つに○)

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

問 14 男女がともに「仕事と家庭を両立」するためには、どのような条件の整備が必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

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

問 15 男女がともに働く職場において、どのようなことが必要だと思いますか。

(①～⑧のそれぞれについて1つに○)

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

5 地域活動についておたずねします。

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

- | | | |
|---------|----------|-------------|
| 1. している | 2. してみたい | 3. 特にしたくはない |
|---------|----------|-------------|

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

問 16-2 それはどのような活動ですか。（○はいくつでも）

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

問 16-1 で「1. している」と答えた方におたずねします。

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

- | | | |
|-------------|-------------|-------------|
| 1. 現在についている | 2. 以前についていた | 3. ついた経験はない |
|-------------|-------------|-------------|

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

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

6 政策・方針決定の場への参画についておたずねします。

問 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せんか。（○は3つまで）

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

7 人権についておたずねします。

人間としての尊厳を損なう行為、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ・性的いやがらせ）（以下「セクハラ」という）、マタニティ・ハラスメント（マタハラ・妊娠や出産をきっかけとした嫌がらせや不当な扱い）（以下「マタハラ」という）、ドメスティック・バイオレンス（DV・配偶者、恋人等からの暴力）（以下「DV」という）、性犯罪、性的虐待、売買春、JKビジネス（女子高校生によるマッサージや接客サービスを提供する業務形態の総称）、メディアによる人権侵害などが、社会や家庭の中に存在しています。これらは、深刻であるにも関わらず被害が見えにくく、被害を多く受けているのは女性です。

問 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）

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

問 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）

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

問 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）

- | | |
|-----------|---------------------|
| 1. 職場 | 2. 学校 |
| 3. 地域活動の場 | 4. その他（具体的に： _____） |

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)

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

問 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)

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

問 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○)

	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
①精神的暴力(無視する・脅す など)	1	2	3	4
②経済的暴力(金銭管理を独占し生活費を渡さない など)	1	2	3	4
③身体的暴力(殴る・蹴る など)	1	2	3	4
④性的暴力(性的な行為を強要する など)	1	2	3	4
⑤社会的暴力(外出を制限する など)	1	2	3	4
⑥その他(具体的に:)	1	2	3	4

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)

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

問 21－ 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)

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

）

問 22 DV、セクハラ等の行為が社会問題となっていますが、これらの行為をなくすためには、どうしたらよいと思いますか。(○はいくつでも)

- | |
|---|
| 1. 男性に対して、DV、セクハラについての意識啓発を行う |
| 2. 女性に対して、DV、セクハラについての意識啓発を行う |
| 3. 法律・制度の制定や見直しを行う（罰則の強化など） |
| 4. 犯罪の取り締まりを強化する |
| 5. 過激な内容のビデオ、ゲーム等の販売や貸出しを禁止又は制限する |
| 6. 暴力を絶対に許さない気運を醸成させる |
| 7. 被害者の相談の充実、被害者の保護・安全確保、その後の自立まで一貫して支援する |
| 8. 加害者に対するカウンセリングや更生を促すプログラムを実施する |
| 9. 放送、出版、新聞などのマス・メディアが倫理規定を強化する |
| 10. 家庭や学校において、男女平等や性についての教育を充実させる |
| 11. その他（具体的に： |

）

8 男女共同参画社会についておたずねします。

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○)

	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
①男女共同参画社会	1	2	3
②男女共同参画社会基本法	1	2	3
③ポジティブ・アクション※（積極的改善措置）	1	2	3
④ワーク・ライフ・バランス※	1	2	3
⑤ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別）	1	2	3
⑥性的マイノリティ※（LGBT※など）	1	2	3
⑦DV（配偶者、恋人等からの暴力）	1	2	3
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）	1	2	3
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）	1	2	3
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）	1	2	3
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）	1	2	3
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）	1	2	3
⑬可児市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例	1	2	3
⑭可児市男女共同参画・交流サロン、法律相談	1	2	3

※**ワーク・ライフ・バランス**：「仕事と生活の調和」の意味で、働きながら私生活も充実させられるように職場や社会環境を整えることです。

※**性的マイノリティ**：「出生児に判定された性別（身体の性）と性自認（自分が認識している自分自身の性別）が一致し、かつ、性的指向が異性」というパターンに当てはまらない人たちことです。

※**LGBT**：代表的な性的マイノリティの頭文字をとって作られた言葉です。L→レズビアン（女性同性愛者）G→ゲイ（男性同性愛者）B→バイセクシュアル（両性愛者）T→トランスジェンダー（身体の性と異なる性別で生きる人、あるいは生きたいと望む人）

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

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

※**女性活躍推進法**：女性が、職業生活において、個性と能力を十分に発揮して活躍できる環境を整備するために制定された法律です。

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)

1. 女性の勤続年数が長くなること
2. 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
3. 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
4. 働く女性の割合が増えること
5. 自ら会社・事業を経営する女性が増えること
6. 女性が従事する職種・職域が増えること
7. 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
8. 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
9. 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
10. 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
11. その他（具体的に： _____）

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

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

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

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no text or other markings on the paper.

質問は以上です。

調査にご協力いただきありがとうございました。同封の返信用封筒で2月16日までに
ご投入ください。（切手は不要です）

2 企業

可児市 男女共同参画に関する事業所調査 —調査の趣旨とご協力のお願い—

皆さまには、日ごろから市政にご理解とご協力を賜り、誠にありがとうございます。

可児市では、「可児市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例」に基づき、「可児市男女共同参画プラン 2018」を策定し、男女が性別にかかわらず個性と能力を発揮し、いきいきと暮らすことができる社会の実現をめざし、さまざまな取り組みを進めています。

このアンケート調査は、男女共同参画に対する事業所の現状や、行政に対する要望などをお聞かせいただき、今後の男女共同参画施策推進の基礎資料とさせていただくことを目的としており、市内の事業所から 500 事業所を無作為に選び、実施するものです。

お答えは、すべて無記名で統計的に処理しますので、個別の事業所が特定されるなど、回答された事業所にご迷惑をおかけするようなことはございません。お忙しいところ大変恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

平成 30 年 1 月

可児市長 富田 成輝

<調査票のご記入にあたってのお願い>

- ・ご記入は、人事・労務担当の方をお願いします。
- ・ご回答は、えんぴつ、ボールペンなどではっきりとご記入ください。
- ・ご回答は設問をよく読んでいただき、貴事業所の状態や考え方に最も近い番号を選び、その番号に○をつけてください。○の数は、設問によって 1 つの場合と数が指定してある場合がありますので、ご注意ください。
- ・「その他」にあてはまる場合は、() 内になるべく具体的にご記入ください。
- ・ご記入いただきました調査票は、**2 月 16 日 (金)** までに、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、事業所名などは書かずに、郵便ポストにご投函ください。
- ・この調査資料の利用にあたっては、その取扱いに十分に配慮します。また、調査内容については、この統計以外の目的に使用することはございません。
- ・事業所の抽出にあたっては、事業内容や事業所の規模等にかかわらず、無作為に抽出させていただきます。
- ・ご不明の点がございましたら、下記までお問い合わせください。

<お問い合わせ>

可児市役所 市民部 人づくり課 人権・男女参画係

電 話 : 0574 (62) 1111 (内線 2117・2118)

FAX : 0574 (62) 1376

1 貴事業所の概要についておたずねします。

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

	女性従業員	男性従業員
①正規従業員数 常用雇用者のうち、「正社員・職員」などと呼ばれている人	人	人
②正規従業員以外の従業員数 常用雇用者のうち、「嘱託社員・職員」「派遣社員・職員」「契約社員・職員」「パートタイマー」「アルバイト」などと呼ばれている人※	人	人

※臨時雇用者(常用雇用者以外の雇用者で1カ月以内の期間を定めて雇用されている人または日々雇用されている人)は除きます。

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)

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

問3 貴事業所の形態についてお答えください。(○は1つだけ)

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

問4 正規従業員の平均的な勤続年数をお答えください。(○は1つだけ)

(1) 女性

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

(2) 男性

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

問 5－1 管理職等の役職者の人数をお答えください。(数字を記入)

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

* 課長補佐は係長相当として人数をご記入ください。

問 5－1 で女性管理職がない場合に、おたずねします。

問 5－2 女性の管理職がない理由は何ですか。(○はいくつでも)

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

問 5－3 今後女性が管理職になることがありますか。(○は1つだけ)

1. 近いうちになる予定である
2. なんともいえない
3. 今後もある見込みはない

2 男女共同参画社会についておたずねします。

問6 可児市では、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)

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

問7 次の事項をご存じですか。(①～⑩のそれぞれについて1つに○)

	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
①男女共同参画社会	1	2	3
②男女共同参画社会基本法	1	2	3
③ポジティブ・アクション※（積極的改善措置）	1	2	3
④ワーク・ライフ・バランス※	1	2	3
⑤ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別）	1	2	3
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）	1	2	3
⑦女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）	1	2	3
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）	1	2	3
⑨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）	1	2	3
⑩可児市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例	1	2	3

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

※**ワーク・ライフ・バランス**：「仕事と生活の調和」の意味で、働きながら私生活も充実させられるように職場や社会環境を整えることです。

※**女性活躍推進法**：女性が、職業生活において、個性と能力を十分に発揮して活躍できる環境を整備するために制定された法律です。

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

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

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

3 育児・介護等の両立支援についておたずねします。

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

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

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

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

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

問 10-2に進んでください。

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

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

（1）育児休業

	女性従業員		男性従業員
①平成 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	人	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	人
②うち、育児休業を取得した女性従業員	人	④うち、育児休業を取得した男性従業員	人

（2）介護休業 （注）取得したことがある人数をお答えください。

	女性従業員	男性従業員
取得（利用）者数	人	人

※育児・介護休業法：「育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の略称で、育児をまたは家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、経済及び社会の発展に資することを目的としています。

問 10－3 休業期間中に給与の支給はありますか。（○は 1 つだけ）

（注）雇用保険から支給される育児休業給付金は除きます。

（1）育児休業

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

（2）介護休業

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

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

(1) 育児休業からの復職

①女性

1. 休業前と同じ部署に復帰
2. 休業前と異なる部署に復帰
3. その他（具体的に： ）

②男性

1. 休業前と同じ部署に復帰
2. 休業前と異なる部署に復帰
3. その他（具体的に： ）

(2) 介護休業からの復職

①女性

1. 休業前と同じ部署に復帰
2. 休業前と異なる部署に復帰
3. その他（具体的に： ）

②男性

1. 休業前と同じ部署に復帰
2. 休業前と異なる部署に復帰
3. その他（具体的に： ）

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

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

4 女性従業員の就労についておたずねします。

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

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

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

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

問 14 平成 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）

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

問 15 妊娠、出産、育児、介護などの理由から退職した従業員、主として正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○）

1. ある
2. ない

5 ワーク・ライフ・バランスについておたずねします。

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

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

問 16-2に進んでください。

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

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

②効果のある取り組みと思われるもの

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

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

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

6 男女がそれぞれの能力を発揮できる職場づくりについておたずねします。

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

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

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

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

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）

1. 女性の教育や研修機会を充実する 2. 女性の意識改革をすすめる 3. 男性の意識改革をすすめる 4. 一定の割合で女性管理職の登用をすすめる 5. すべての仕事に男女がともに担うようにする 6. その他（具体的に：	)
---	---

7 セクハラ対策についておたずねします。

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)

- | | |
|-------------------|-----------------|
| 1. 理解されていると思う | 2. ほぼ理解されていると思う |
| 3. あまり理解されていないと思う | 4. わからない |

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)

- | |
|-------------------------|
| 1. 相談があり社内に対応したことがある |
| 2. 相談はあったが対応までにはいたっていない |
| 3. 相談があったり、問題になったことはない |
| 4. その他(具体的に:) |

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)

- | |
|--|
| 1. 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 |
| 2. セクハラに関し相談したこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益取扱いを行ってはならないことを就業規則や内規などに規定している |
| 3. 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 |
| 4. 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 |
| 5. 相談者や行為者等のプライバシーを保護するための措置を講じている |
| 6. その他(具体的に:) |
| 7. 特にない |

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)

- | |
|--|
| 1. 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 |
| 2. 育児経験のある社員の管理職への登用 |
| 3. ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料の配布や掲示 |
| 4. マタハラに関する研修・講習等の実施 |
| 5. 事業所内外に相談窓口・担当者・苦情処理機関等を設置 |
| 6. 実態把握のためのアンケートや調査を実施 |
| 7. 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 |
| 8. その他(具体的に:) |

◎男女共同参画に関する、可児市の今後の取り組みについて、ご意見・ご要望がありましたら、ご記入ください。

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page. There is no text or other markings on the paper.

質問は以上です。

調査にご協力いただきありがとうございました。同封の返信用封筒で2月16日までに
ご投入ください。（切手は不要です）

(☆制度に関するお得な情報になりますので、左の切り取り線に沿って切り、ご活用ください。)

国・県・市では、仕事と家庭の両立支援に取り組む企業を応援し、特に優良な取組や他社の模範となる企業を表彰、認定しています。



国 『均等・両立推進企業表彰制度』

厚生労働省が毎年実施している表彰制度で、「均等推進企業部門」と「ファミリー・フレンドリー企業部門」の2つの表彰制度があります。「均等推進企業部門」では、職場で女性の能力を發揮させるための積極的な取組(ポジティブ・アクション)を行っている企業、「ファミリー・フレンドリー企業部門」では、仕事と育児・介護との両立を支援する取組を行っている他の模範となるような企業を表彰の対象としています。

受賞企業の取組事例は、厚生労働省が委託運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」でも公開するなど広く発信されています。



岐阜県 『岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業』認定制度

岐阜県では、誰もが働きやすく魅力的な職場環境づくりを進めるため、従業員の「仕事と家庭の両立支援」や「女性の活躍推進」などの取組が特に優れている企業を「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」として認定しています。

認定企業になると、企業のイメージアップ、優秀な人材の確保・定着、従業員の意識向上、業務の効率化につながるほか、岐阜県中小企業資金融資制度や提携金融機関から企業対象の資金融資、各種ローンで金利優遇措置が受けられます。



可児市 『可児わくわく Work プロジェクト』

可児市では、「働き方の見直し」「ワーク・ライフ・バランス」の実現に取り組む市内企業の登録や、模範となる企業と協定を結び、市内外に広くPRすることで、市民と企業とまちがともに発展する取り組み『可児わくわく Work プロジェクト』を平成28年度から進めています。

登録企業・協定企業になると、市の広報やホームページ等での紹介、ハローワークへの情報提供、市が実施する企業と学生とのマッチング機会への優先的参加、金融機関の個人対象向け各種ローンでの金利優遇処置など様々な特典が受けられます。

平成28年度は41社が『わくわく Work プロジェクト』に登録しています。企業も働く側もお互いにメリットを受けながら、効率的に仕事ができる職場環境を整えることで、優秀な人材の確保と定着、生産性の向上など、企業の維持発展につながる事が期待されています。



可児市 『可児ビジネスカフェ』

市では中小企業・小規模事業者や創業希望者の方を対象に、売上拡大、経営改善等の悩みを気軽に相談できる窓口を開設し、経営相談業務に精通したマネージャー、コーディネーターが相談に応じる『可児ビジネスカフェ』を開設しています。



- ・相談日
- ・利用時間
- ・場所
- ・対象
- ・相談料
- ・ご利用方法
- ・問い合わせ先

毎週月・水・金曜日(祝日、年末年始を除く)
午前10時から午後4時まで(正午から午後1時を除く)
可児市総合会館1階 可児市広見1-5(可児市役所向い)
中小企業、小規模事業者、創業希望者
無料
予約不要、窓口へ直接お越しください。
電話やメールによる事前予約もお受けします。
電話: 62-8702
(事前予約は平日午前9時~午後5時)
E-mail: biz-cafe@city.kani.lg.jp



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 11 月

発行：可児市 市民部 人づくり課