

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

令和5年6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)	就労について.....	30
(4)	地域活動について.....	37
(5)	人権について.....	41
(6)	男女共同参画社会について.....	53
2	企業.....	61
(1)	回答者属性.....	61
(2)	男女共同参画社会について.....	67
(3)	育児・介護等の両立支援について.....	68
(4)	女性従業員の就労について.....	73
(5)	ワーク・ライフ・バランスについて.....	75
(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.....	77
(7)	セクハラ対策について.....	84

Ⅲ 調査結果からみた可児市の課題.....	86
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	86
2 政策や方針決定の場での男女共同参画	87
3 男女が働きやすい環境の整備（女性活躍推進計画）	88
4 家庭と地域生活における男女共同参画の実践	89
5 男女が心身ともに健康で自立した生涯を送る支援	90
6 男女間の暴力の防止と被害者の支援（DV対策基本計画）	91
Ⅳ 自由回答.....	92
市民	92
企業	97
Ⅴ 調査票.....	98
1 市民	98
2 企業	110

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」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

令和4年12月13日から令和4年12月28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	603 通	30.2%
企 業	500 通	187 通	37.4%

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）
- ・回答者数が1桁の場合、回答件数による表記としています。

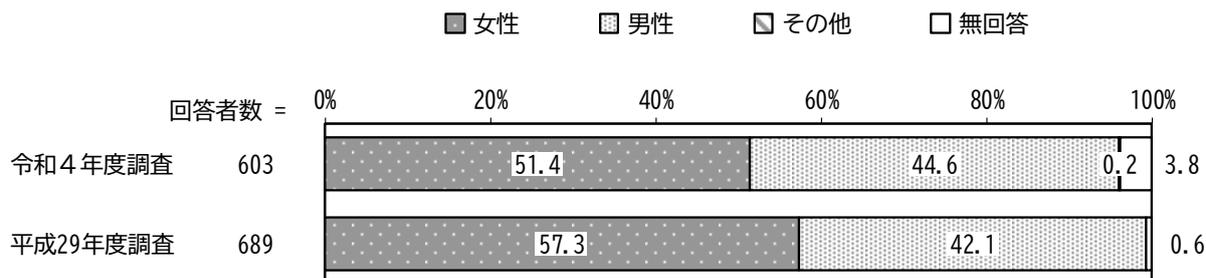
II 調査結果

1 市民

(1) 回答者属性

◆あなたの性別は。(どちらか1つに○)

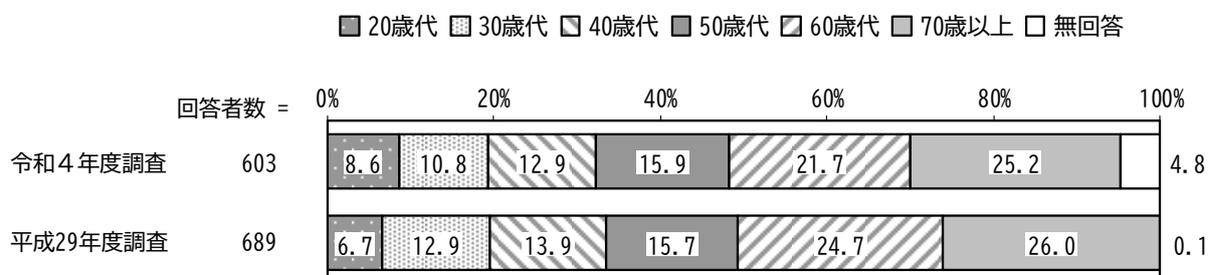
「女性」の割合が51.4%、「男性」の割合が44.6%となっています。
平成29年度調査と比較すると、「女性」の割合が減少しています。



◆あなたの年齢は。(○は1つだけ)

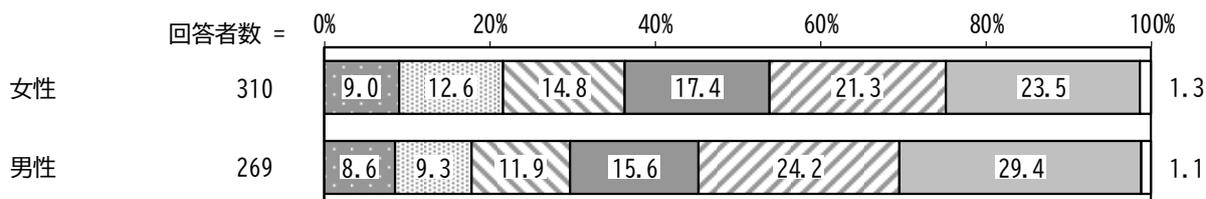
「70歳以上」の割合が25.2%と最も高く、次いで「60歳代」の割合が21.7%、「50歳代」の割合が15.9%となっています。

平成29年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

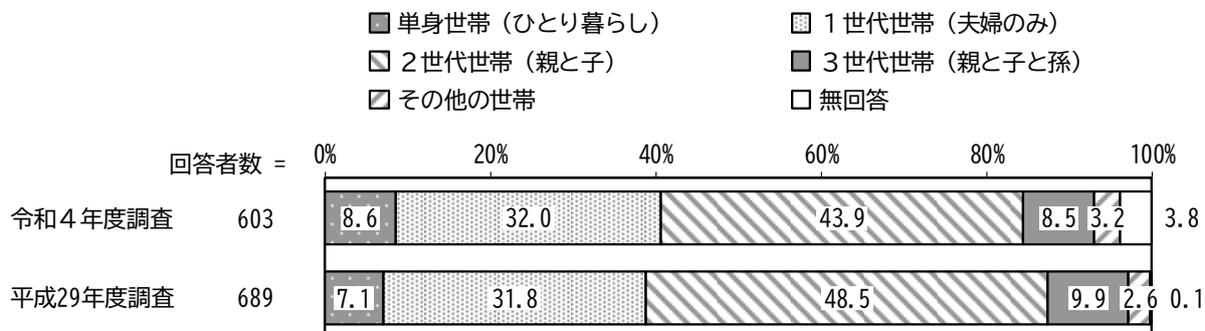
性別にみると、男性で「70歳以上」の割合が高くなっています。



◆あなたの家族の構成は次のどれですか。(○は1つだけ)

「2世代世帯（親と子）」の割合が 43.9%と最も高く、次いで「1世代世帯（夫婦のみ）」の割合が 32.0%となっています。

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

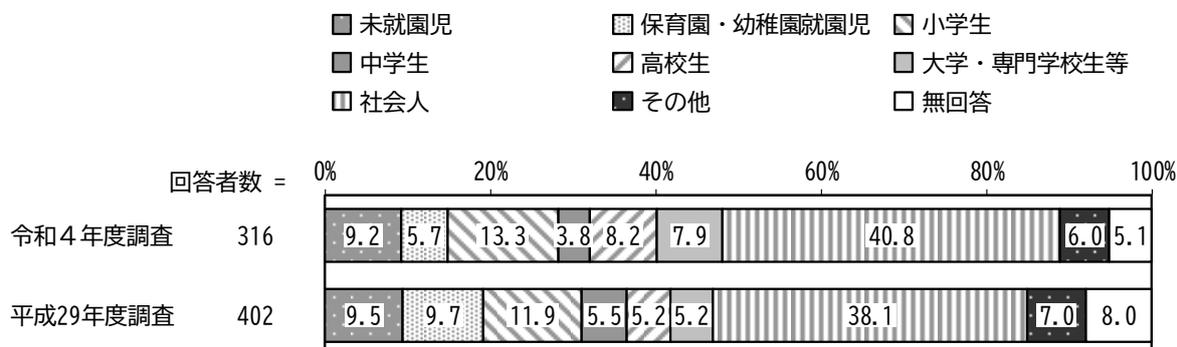
性別にみると、大きな差はみられません。



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

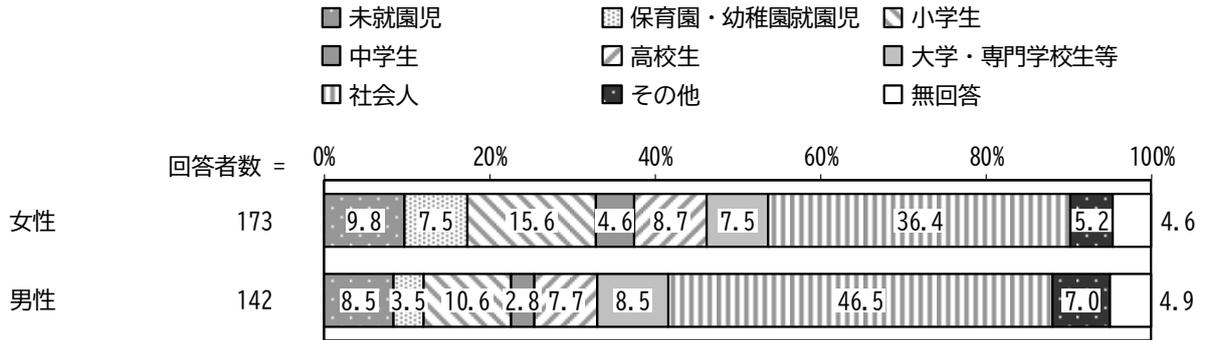
「社会人」の割合が 40.8%と最も高く、次いで「小学生」の割合が 13.3%となっています。

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

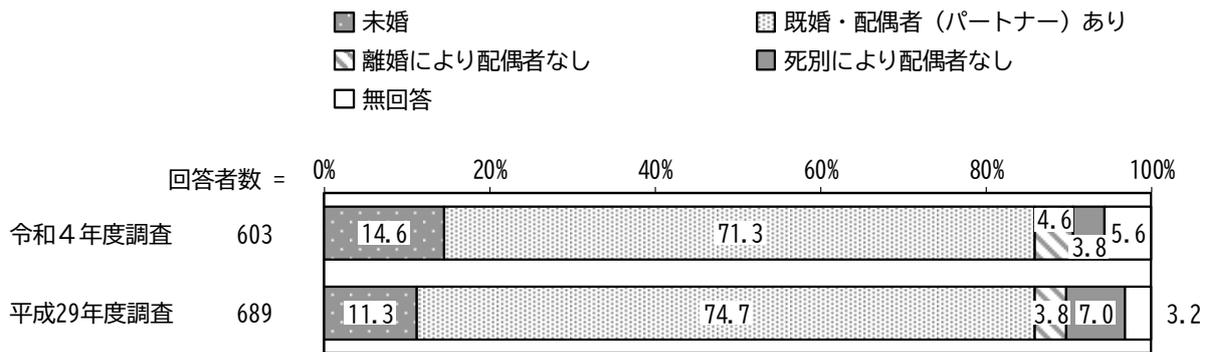
性別にみると、男性で「社会人」の割合が高くなっています。



◆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）

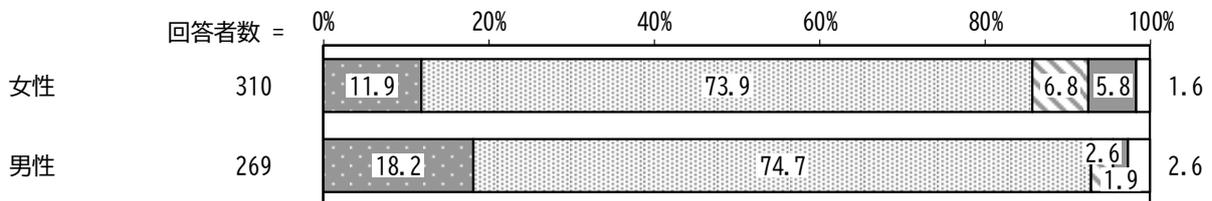
「既婚・配偶者（パートナー）あり」の割合が71.3%と最も高く、次いで「未婚」の割合が14.6%となっています。

平成29年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

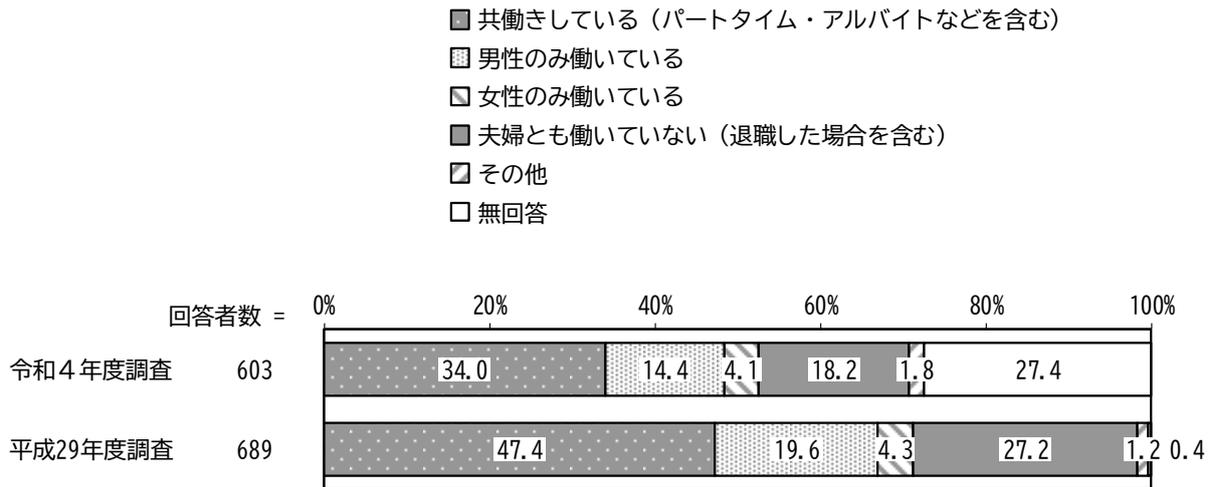
性別にみると、男性で「未婚」の割合が高くなっています。



◆既婚（事実婚を含む）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）

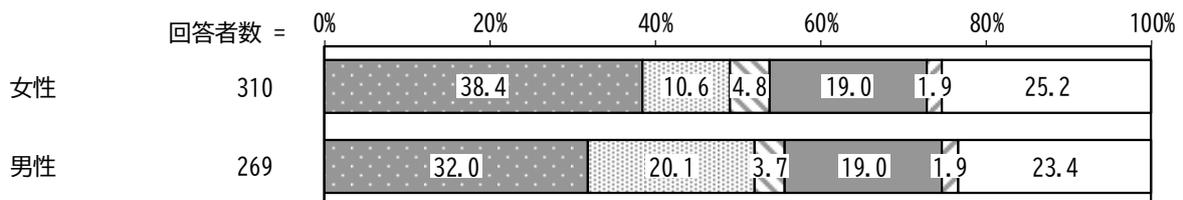
「共働きしている（パートタイム・アルバイトなどを含む）」の割合が 34.0%と最も高く、次いで「夫婦とも働いていない（退職した場合を含む）」の割合が 18.2%、「男性のみ働いている」の割合が 14.4%となっています。

平成 29 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）」「男性のみ働いている」「夫婦とも働いていない（退職した場合を含む）」の割合が減少しています。



【性別】

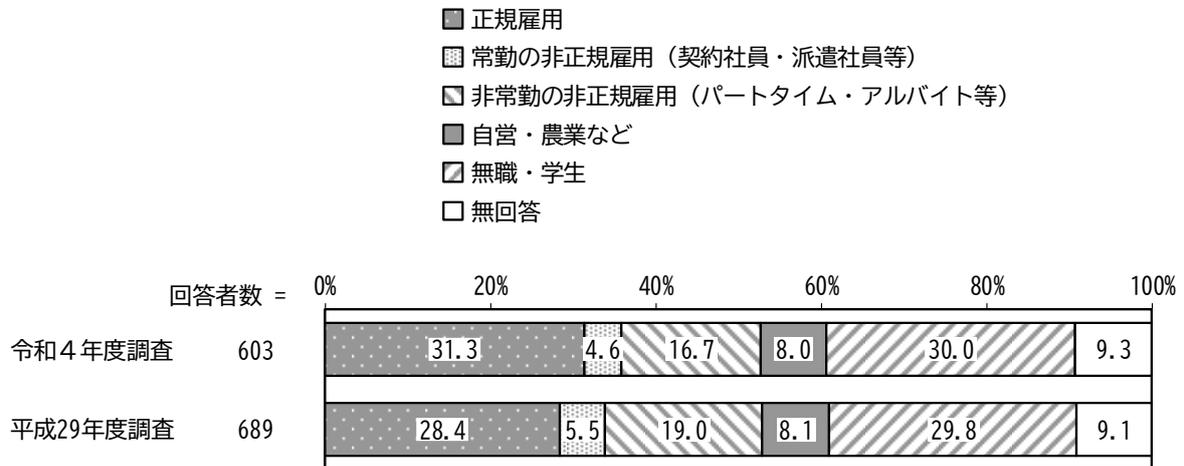
性別にみると、女性で「共働きしている（パートタイム・アルバイトなどを含む）」の割合が、男性で「男性のみ働いている」の割合が高くなっています。



◆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)

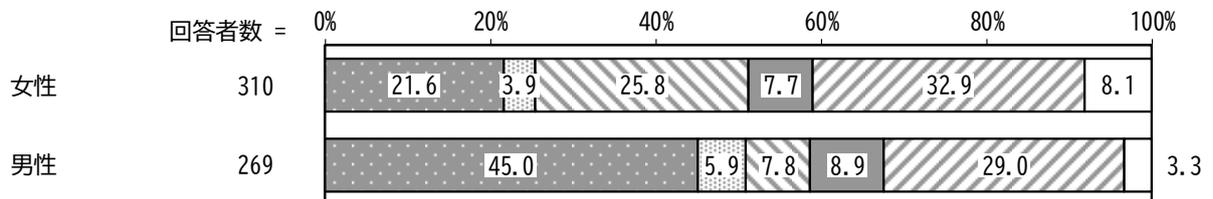
「正規雇用」の割合が31.3%と最も高く、次いで「無職・学生」の割合が30.0%、「非常勤の非正規雇用（パートタイム・アルバイト等）」の割合が16.7%となっています。

平成29年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、男性で「正規雇用」の割合が、女性で「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

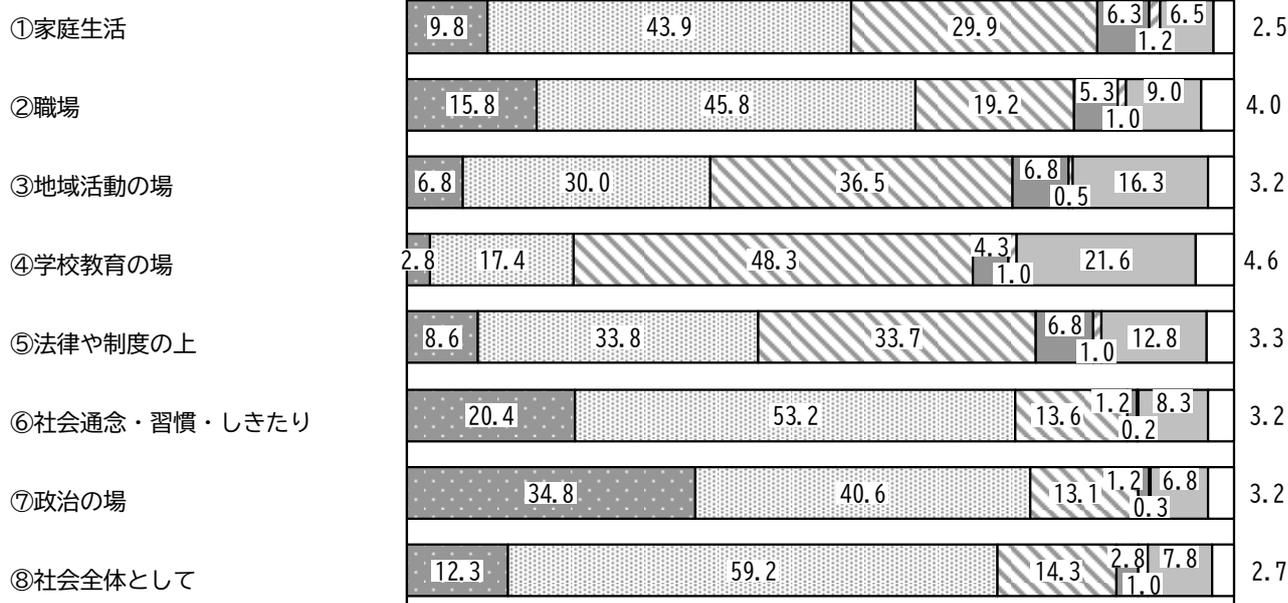
問1 あなたは、今の日本の社会では男女の地位は平等になっていると思いますか。次の各項目についてあなたのお考えに最も近いものをお答えください。
(①～⑧のそれぞれについて1つに○)

『⑦政治の場』で「男性の方が非常に優遇されている」の割合が、『⑧社会全体として』で「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合が高くなっています。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。

【令和4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

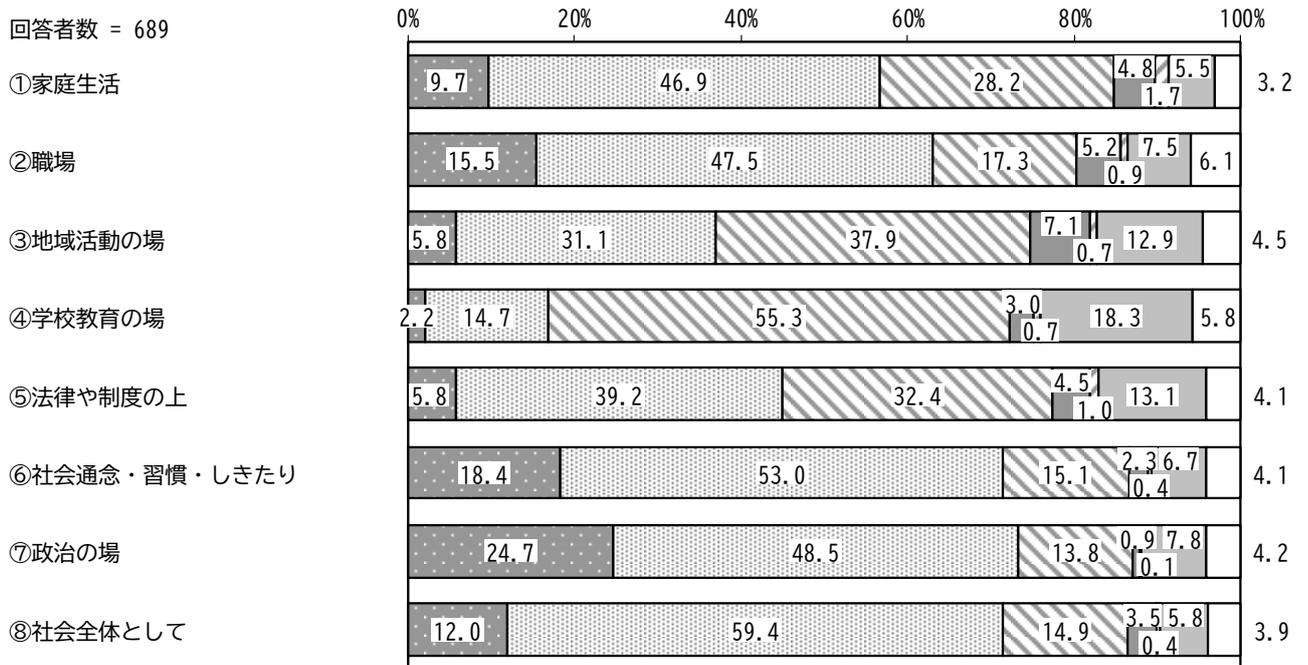
回答者数 = 603



【平成 29 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

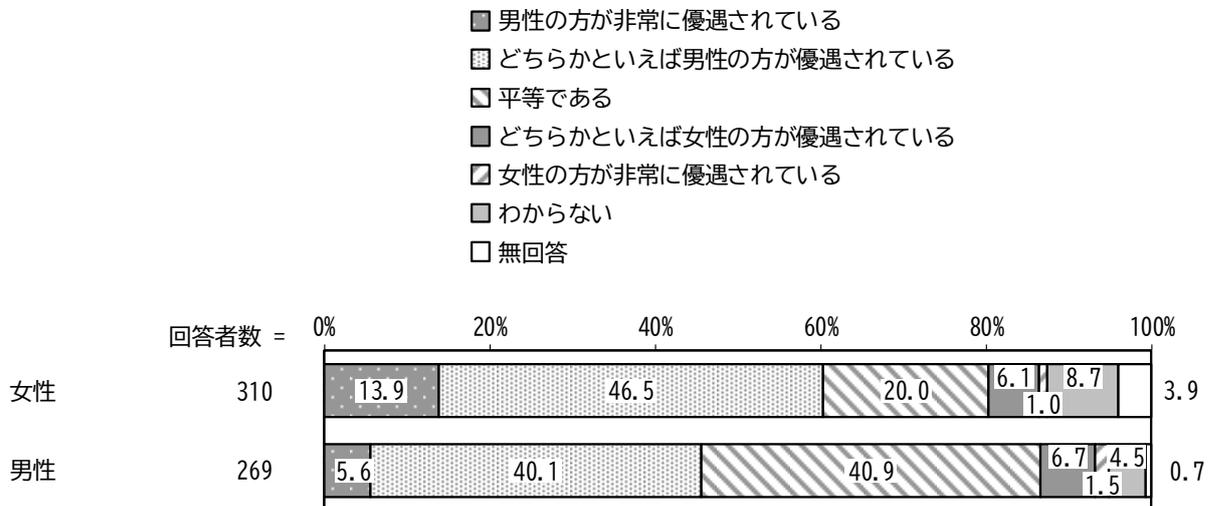
回答者数 = 689



①家庭生活

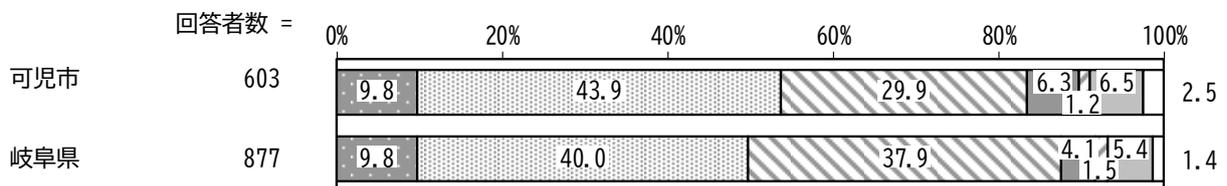
【性別】

性別にみると、女性で「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合が、男性で「平等である」の割合が高くなっています。



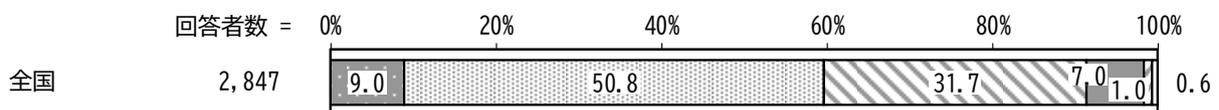
【県比較】

岐阜県の調査と比較すると、「平等である」の割合が低くなっています。



【全国（参考）】

国の調査では、「わからない」の選択肢がなかったため、参考として掲載します。



※岐阜県は「男女共同参画に関する県民意識調査報告書 令和4年8月調査」
 全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 令和4年11月調査」

②職場

【性別】

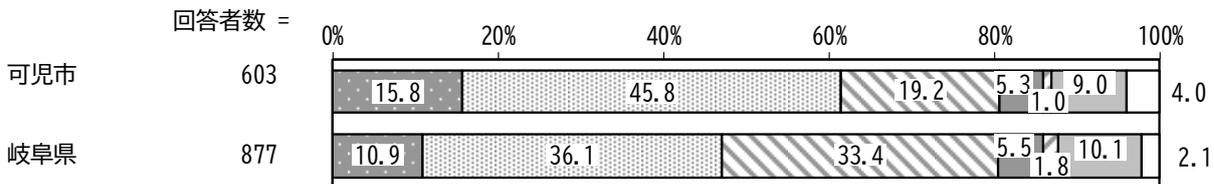
性別にみると、大きな差はみられません。

- 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



【県比較】

岐阜県の調査と比較すると、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合が高くなっています。



【全国（参考）】

全国調査では、「わからない」の選択肢がなかったため、参考として掲載します。

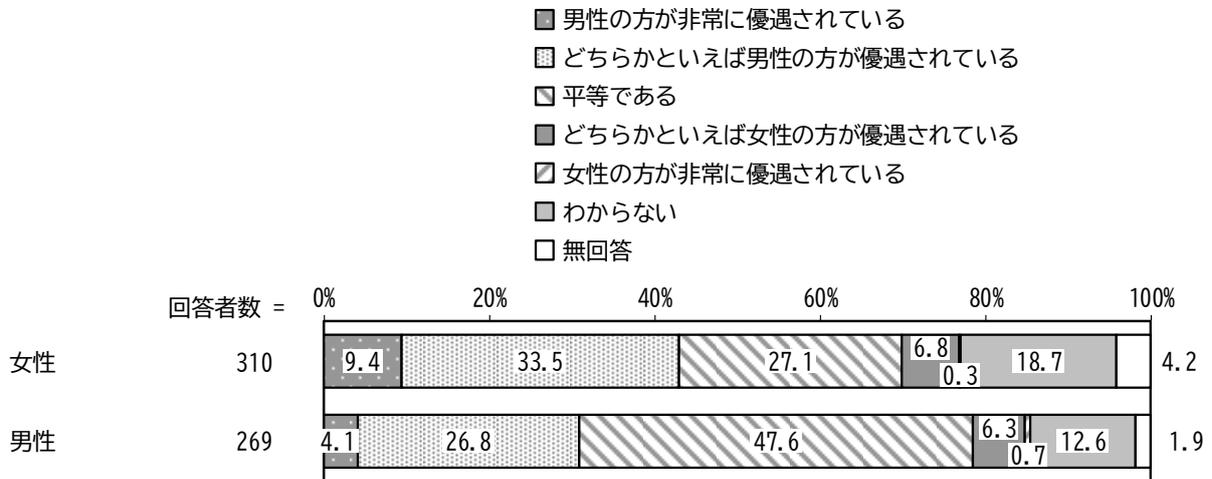


※岐阜県は「男女共同参画に関する県民意識調査報告書 令和4年8月調査」
 全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 令和4年11月調査」

③地域活動の場

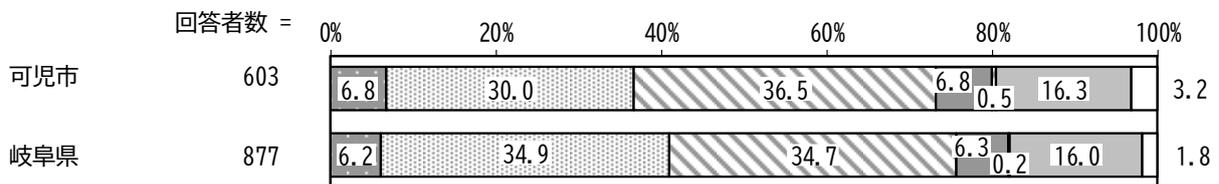
【性別】

性別にみると、女性で「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合が、男性で「平等である」の割合が高くなっています。



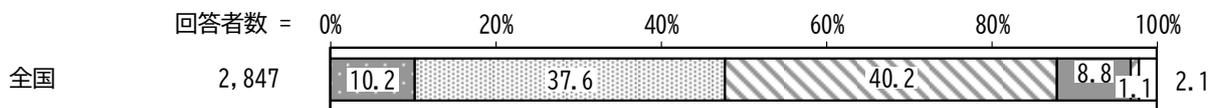
【県比較】

岐阜県の調査と比較すると、大きな差はみられません。



【全国（参考）】

全国調査では、「わからない」の選択肢がなかったため、参考として掲載します。

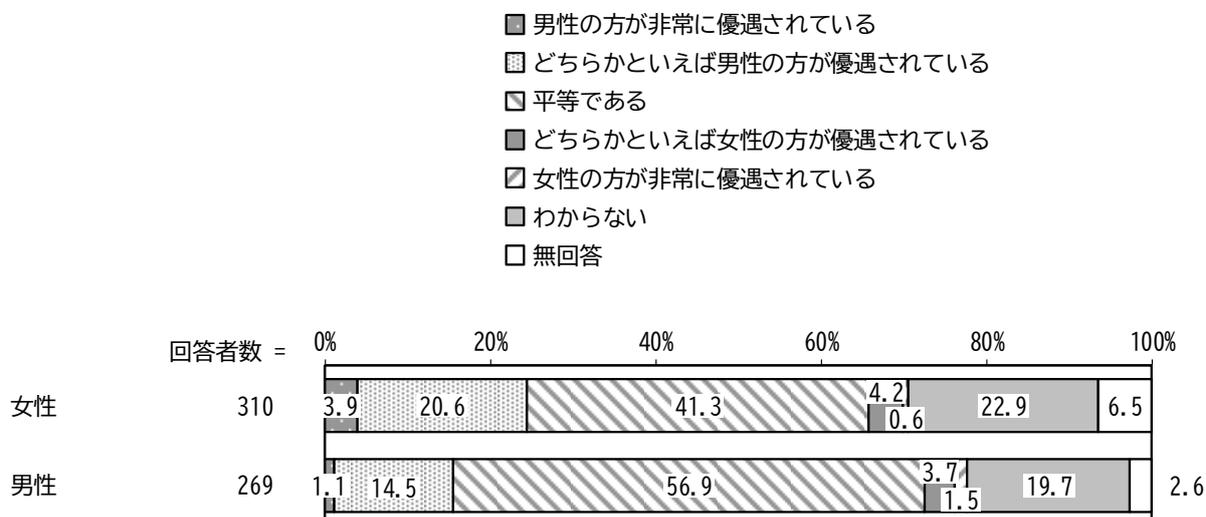


※岐阜県は「男女共同参画に関する県民意識調査報告書 令和4年8月調査」
 全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 令和4年11月調査」

④学校教育の場

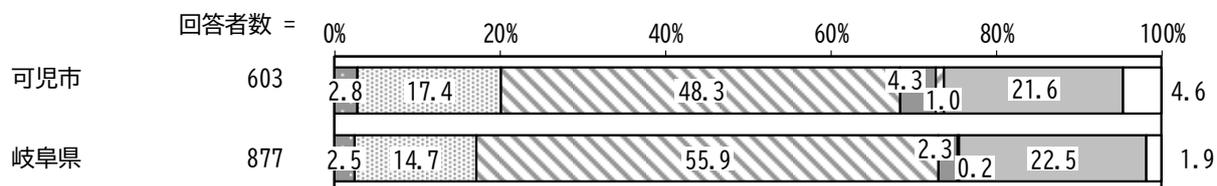
【性別】

性別にみると、女性で「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合が、男性で「平等である」の割合が高くなっています。



【県比較】

岐阜県の調査と比較すると、「平等である」の割合が低くなっています。



【全国（参考）】

全国調査では、「わからない」の選択肢がなかったため、参考として掲載します。

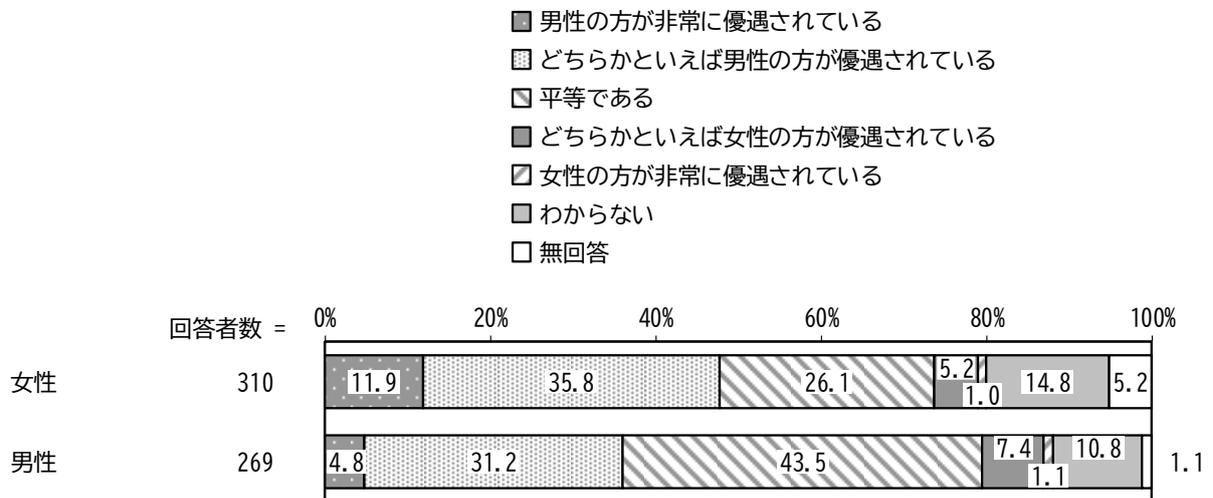


※岐阜県は「男女共同参画に関する県民意識調査報告書 令和4年8月調査」
 全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 令和4年11月調査」

⑤法律や制度の上

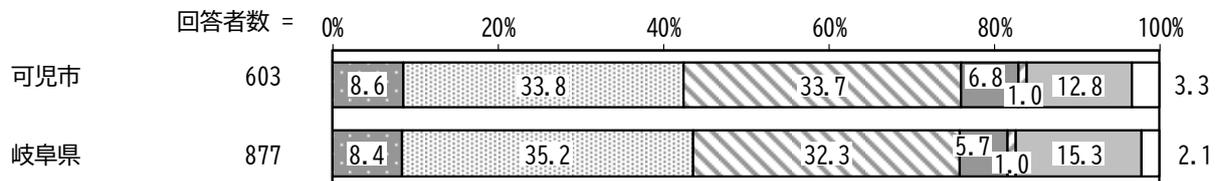
【性別】

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



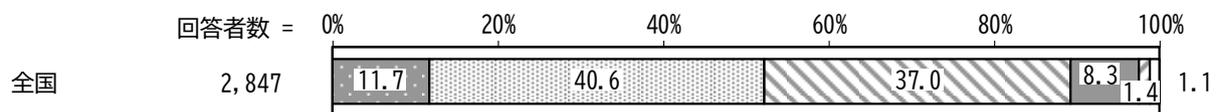
【県比較】

岐阜県の調査と比較すると、大きな差はみられません。



【全国（参考）】

全国調査では、「わからない」の選択肢がなかったため、参考として掲載します。

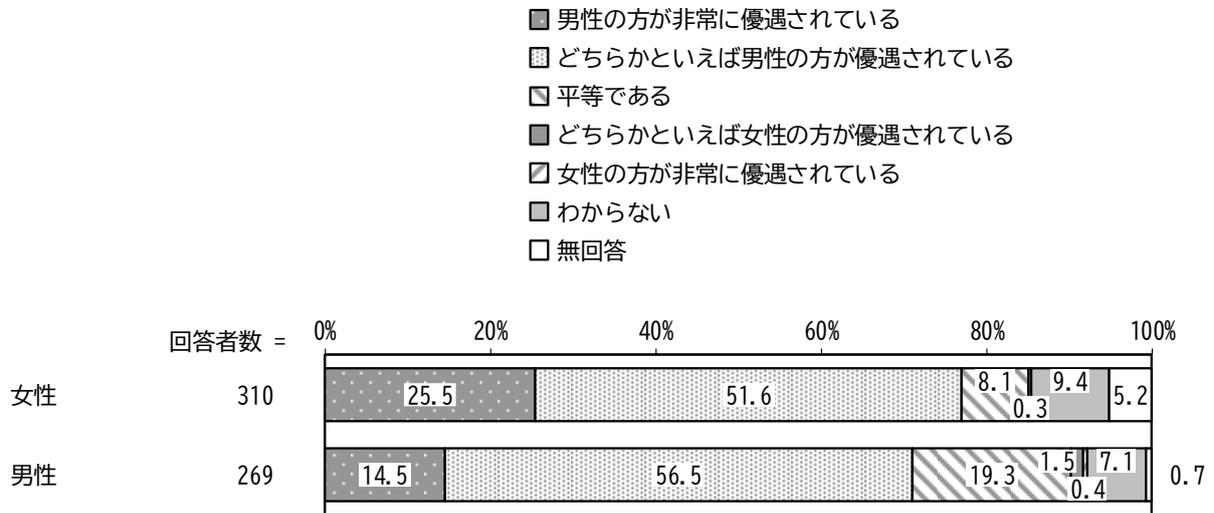


※岐阜県は「男女共同参画に関する県民意識調査報告書 令和4年8月調査」
 全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 令和4年11月調査」

⑥社会通念・習慣・しきたり

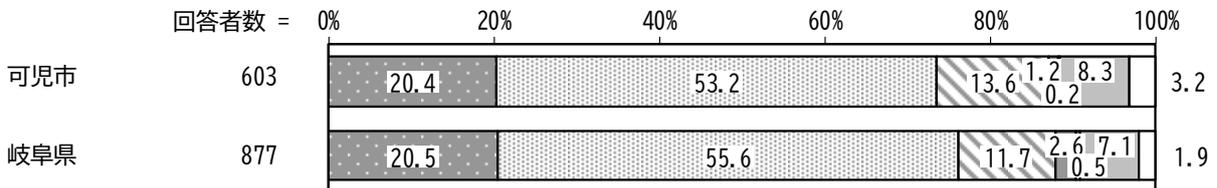
【性別】

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



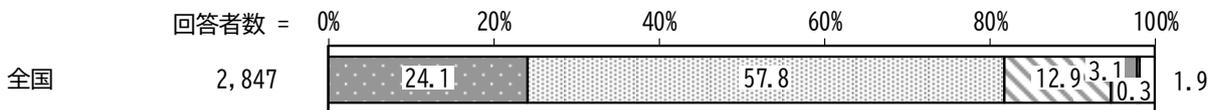
【県比較】

岐阜県の調査と比較すると、大きな差はみられません。



【全国（参考）】

全国調査では、「わからない」の選択肢がなかったため、参考として掲載します。

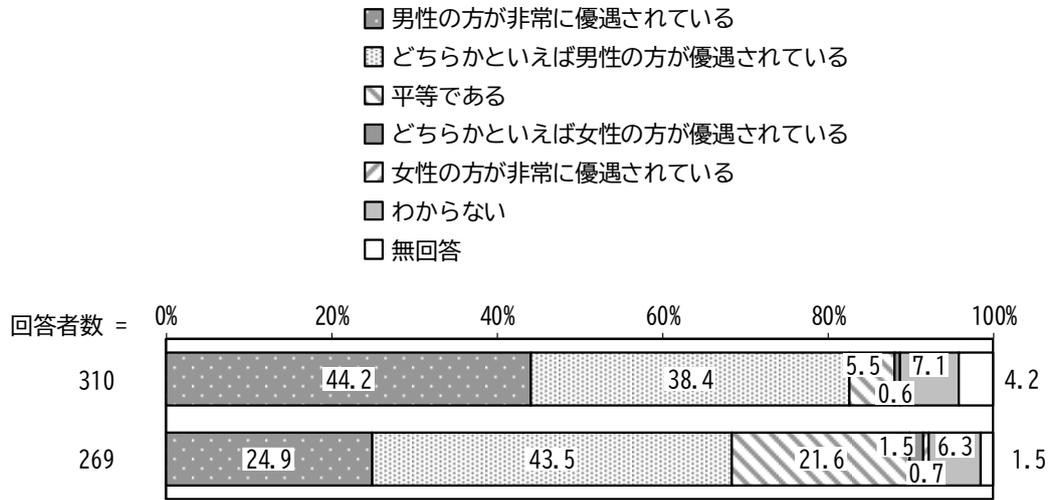


※岐阜県は「男女共同参画に関する県民意識調査報告書 令和4年8月調査」
 全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 令和4年11月調査」

⑦政治の場

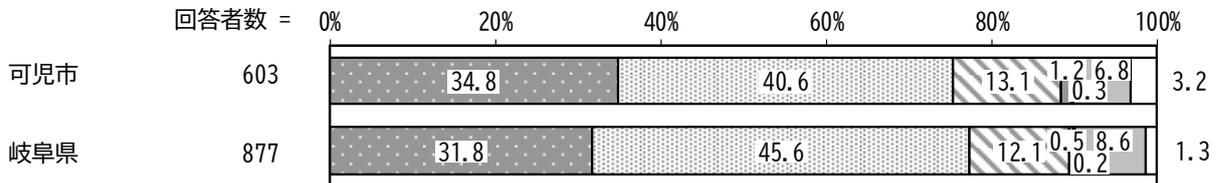
【性別】

性別にみると、女性で「男性の方が非常に優遇されている」の割合が、男性で「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」の割合が高くなっています。



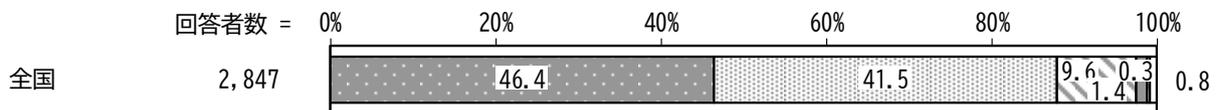
【県比較】

岐阜県の調査と比較すると、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合が低くなっています。



【全国（参考）】

全国調査では、「わからない」の選択肢がなかったため、参考として掲載します。

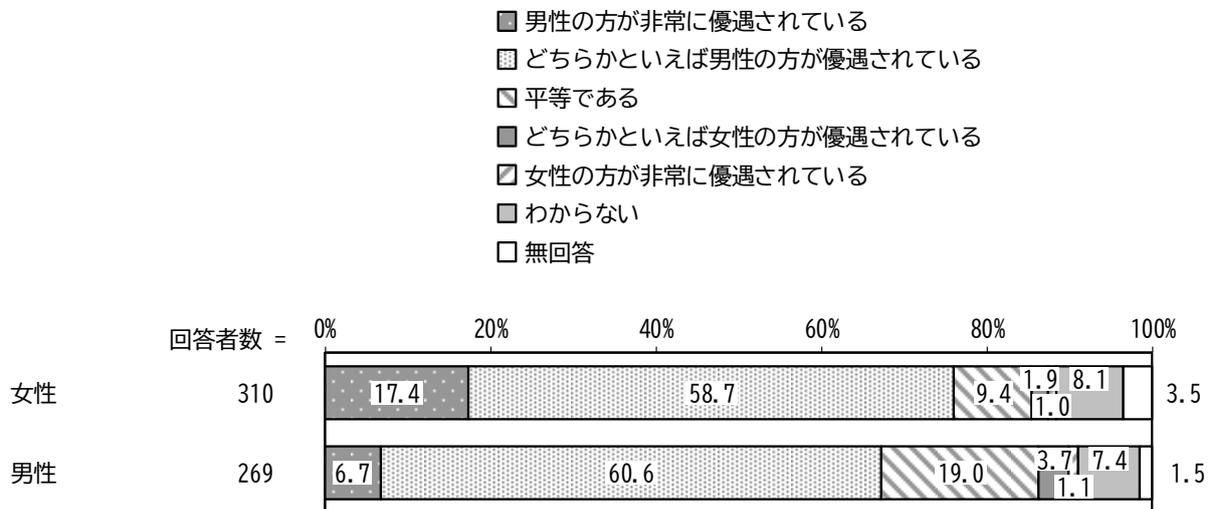


※岐阜県は「男女共同参画に関する県民意識調査報告書 令和4年8月調査」
 全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 令和4年11月調査」

⑧社会全体として

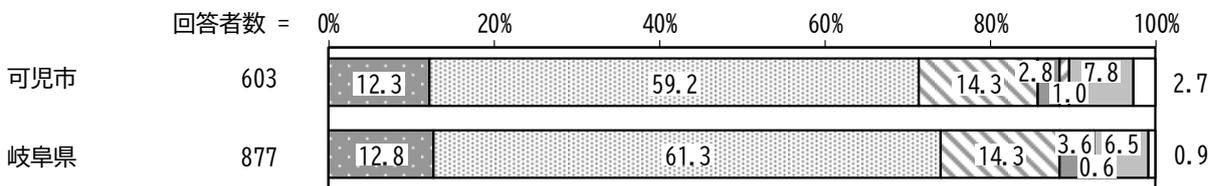
【性別】

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



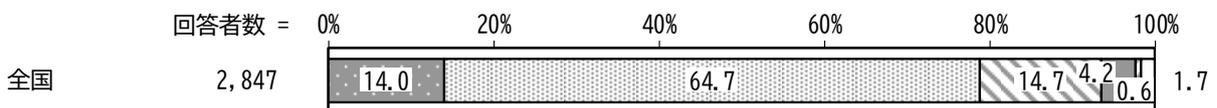
【県比較】

岐阜県の調査と比較すると、大きな差はみられません。



【全国（参考）】

全国調査では、「わからない」の選択肢がなかったため、参考として掲載します。

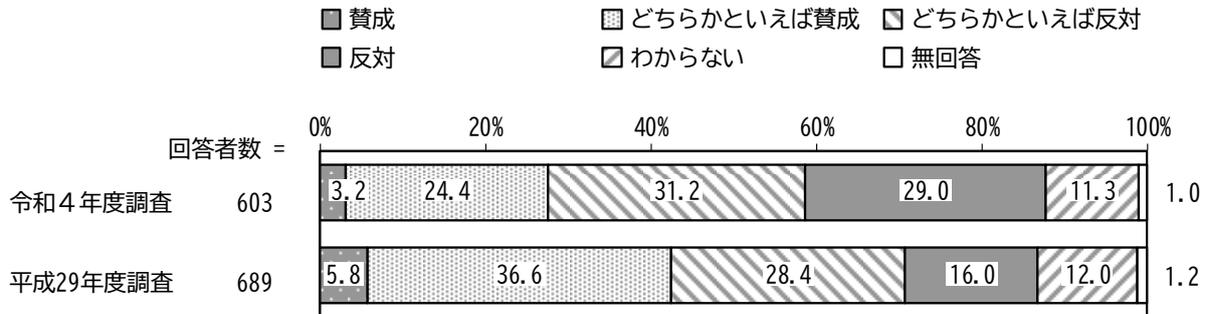


※岐阜県は「男女共同参画に関する県民意識調査報告書 令和4年8月調査」
 全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 令和4年11月調査」

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。(〇は1つだけ)

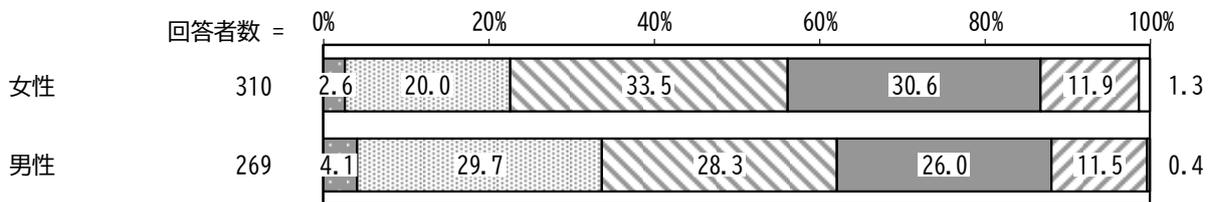
「どちらかといえば反対」の割合が31.2%と最も高く、次いで「反対」の割合が29.0%、「どちらかといえば賛成」の割合が24.4%となっています。

平成29年度調査と比較すると、「反対」の割合が増加しています。一方、「どちらかといえば賛成」の割合が減少しています。



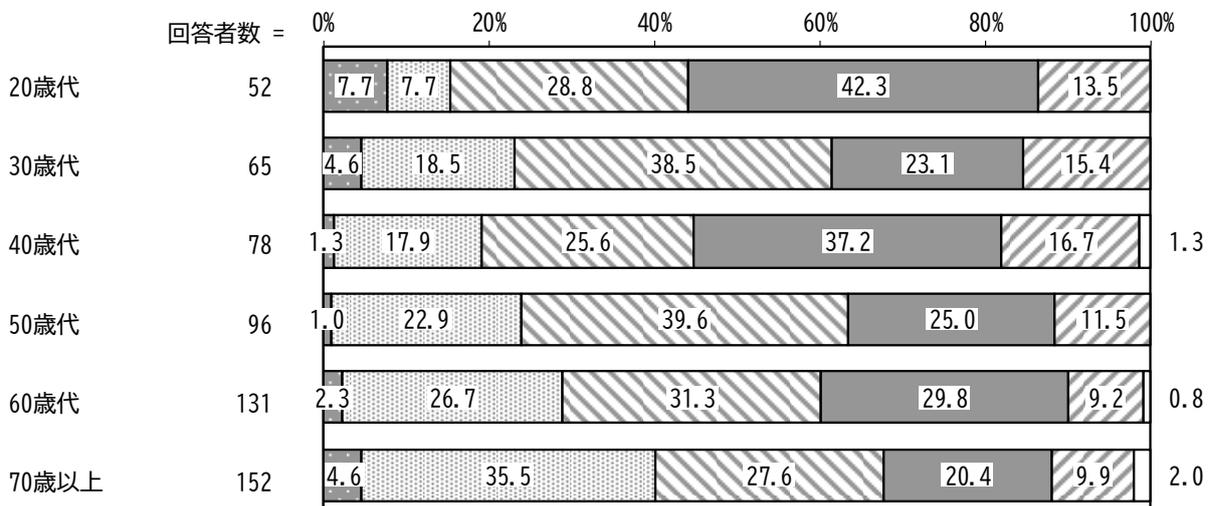
【性別】

性別にみると、女性で「どちらかといえば反対」の割合が、男性で「どちらかといえば賛成」の割合が高くなっています。



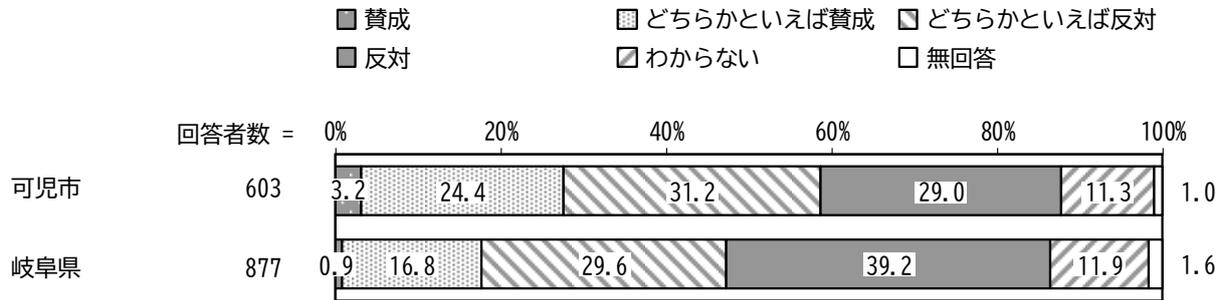
【年齢別】

年齢別にみると、20歳代で「反対」の割合が、70歳以上で「どちらかといえば賛成」の割合が、50歳代で「どちらかといえば反対」の割合が高くなっています。



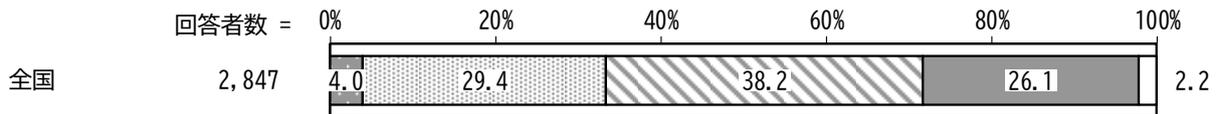
【県比較】

岐阜県の調査と比較すると、「どちらかといえば賛成」の割合が高くなっています。一方、「反対」の割合が減少しています。



【全国（参考）】

全国調査では、「わからない」の選択肢がなかったため、参考として掲載します。



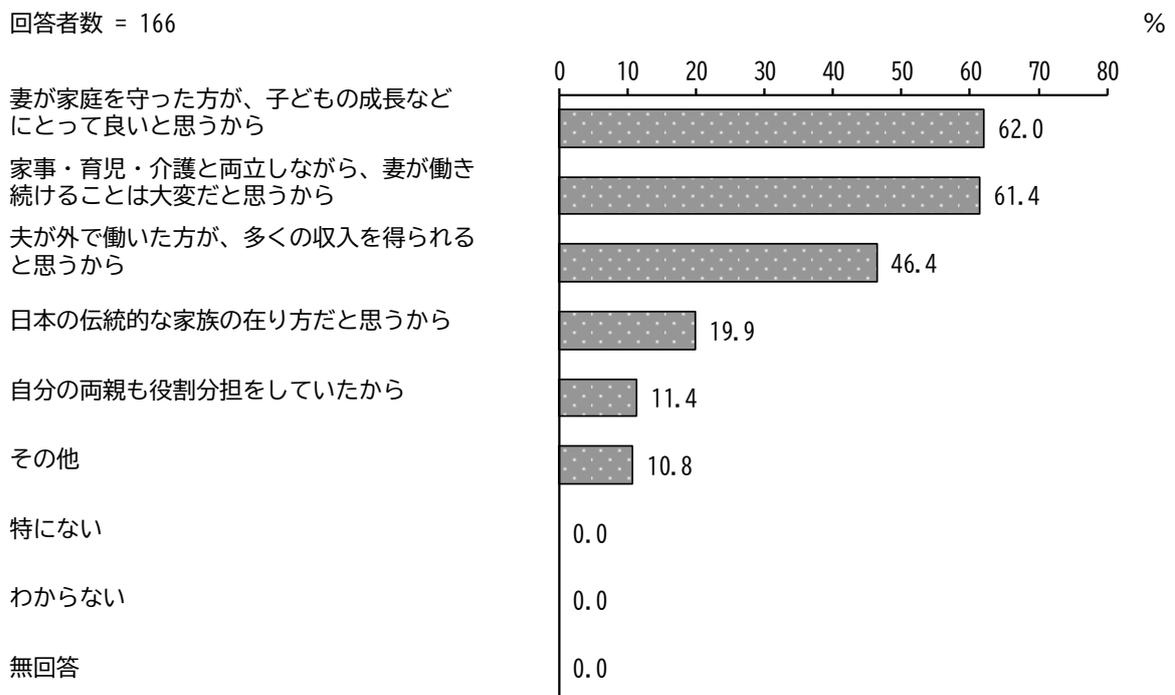
※岐阜県は「男女共同参画に関する県民意識調査報告書 令和4年8月調査」
 全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 令和4年11月調査」

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62.0%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61.4%、「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46.4%となっています。

回答者数 = 166



【その他の意見】

- ・夫は家事、育児、介護が苦手（1件）
- ・妻の体調面（1件）
- ・出産は限られた時期にしかできないから（1件）
- ・人による（1件）
- ・子どもを産めるのは女性だけだから（1件）

【性別】

性別にみると、女性で「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」「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、男性で「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。

単位：％

区分	回答者数(件)	日本の伝統的な家族の在り方だと思うから	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
全体	166	19.9	11.4	46.4	62.0	61.4	10.8	—	—	—
女性	70	15.7	10.0	54.3	52.9	70.0	10.0	—	—	—
男性	91	24.2	13.2	40.7	70.3	54.9	11.0	—	—	—

【年齢別】

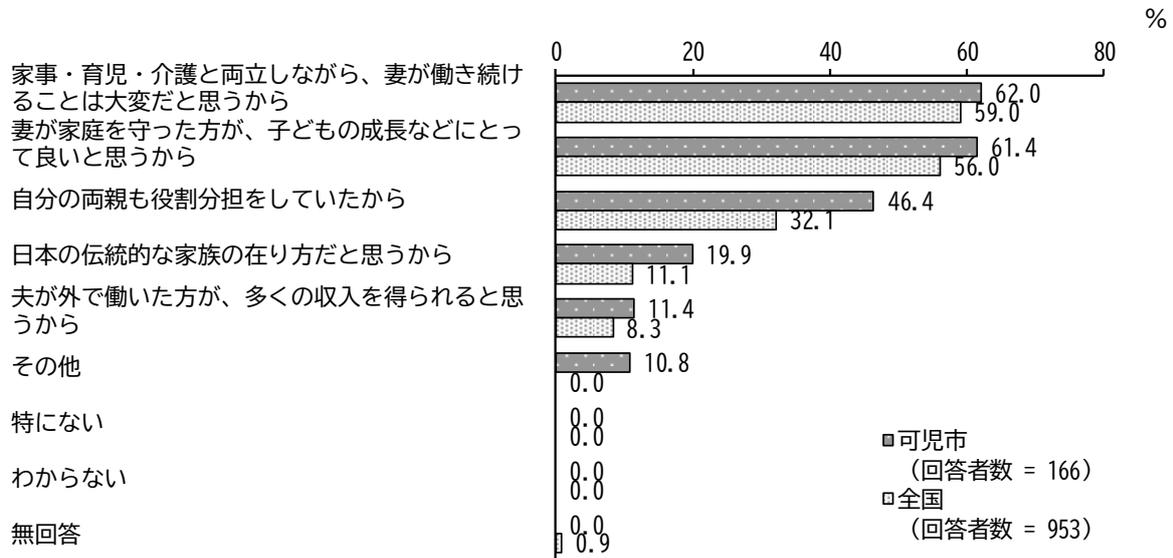
年齢別にみると、30歳代、40歳代で「夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから」の割合が、70歳以上で「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数(件)	日本の伝統的な家族の在り方だと思うから	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
全体	166	19.9	11.4	46.4	62.0	61.4	10.8	—	—	—
20歳代	8	12.5	12.5	62.5	62.5	50.0	—	—	—	—
30歳代	15	6.7	13.3	66.7	46.7	46.7	13.3	—	—	—
40歳代	15	6.7	13.3	60.0	53.3	53.3	—	—	—	—
50歳代	23	21.7	8.7	52.2	60.9	69.6	17.4	—	—	—
60歳代	38	21.1	13.2	34.2	57.9	60.5	18.4	—	—	—
70歳以上	61	27.9	11.5	42.6	72.1	67.2	6.6	—	—	—

【全国比較】

全国調査と比較すると、「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」「自分の両親も役割分担をしていたから」「日本の伝統的な家族の在り方だと思うから」の割合が高くなっています。



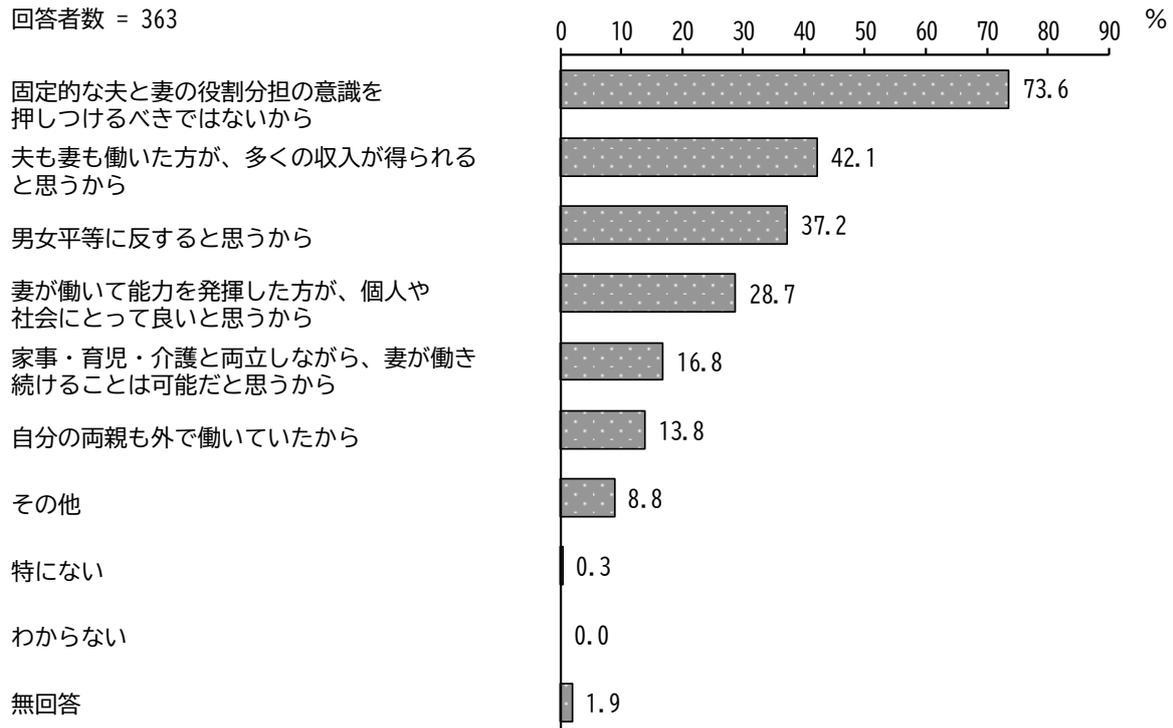
※全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 令和4年11月調査」

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 73.6%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 42.1%、「男女平等に反すると思うから」の割合が 37.2%となっています。

回答者数 = 363



【その他の意見】

- ・夫婦とも働かないと生活が苦しい（4件）
- ・得意な方がやれば良い（2件）
- ・今まで当たり前のように女性の負担が多すぎた（1件）
- ・考えが古い（1件）
- ・専業主婦（夫）だと社会的に隔絶されるから（1件）

【性別】

性別にみると、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、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	回答者数(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
全体	363	37.2	13.8	42.1	28.7	16.8	73.6	8.8	0.3	—	1.9
女性	199	35.2	12.1	39.7	23.1	18.6	80.4	9.5	—	—	1.5
男性	146	37.7	15.1	42.5	34.2	14.4	66.4	8.2	0.7	—	2.7

【年齢別】

年齢別にみると、70歳以上で「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、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、40歳代で「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。

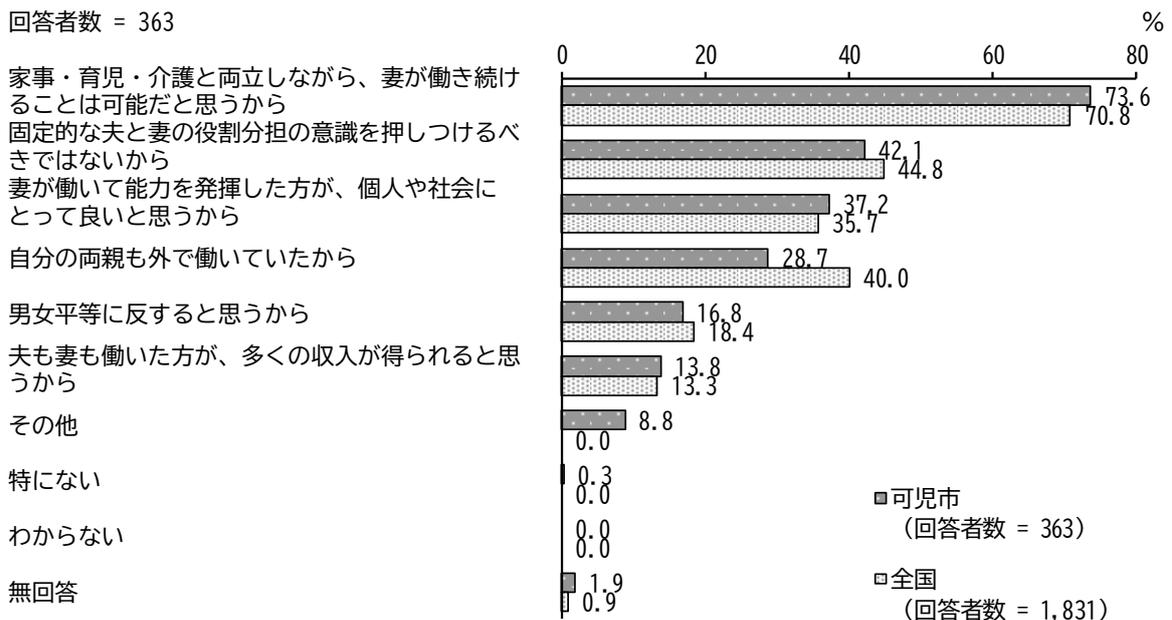
単位：％

区分	回答者数(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
全体	363	37.2	13.8	42.1	28.7	16.8	73.6	8.8	0.3	—	1.9
20歳代	37	40.5	18.9	43.2	10.8	10.8	70.3	27.0	2.7	—	—
30歳代	40	35.0	17.5	55.0	22.5	15.0	75.0	7.5	—	—	2.5
40歳代	49	28.6	14.3	40.8	16.3	20.4	85.7	10.2	—	—	—
50歳代	62	33.9	12.9	35.5	24.2	11.3	75.8	6.5	—	—	1.6
60歳代	80	35.0	15.0	41.3	35.0	22.5	68.8	6.3	—	—	2.5
70歳以上	73	43.8	6.8	37.0	42.5	16.4	69.9	6.8	—	—	4.1

【全国比較】

全国調査と比較すると、「自分の両親も外で働いていたから」の割合が低くなっています。

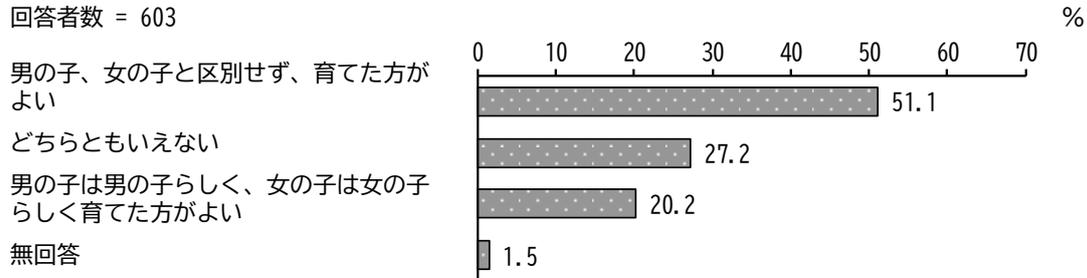
回答者数 = 363



※全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 令和4年11月調査」

問3 「男の子は男らしく、女の子は女らしく」という子どもの育て方について、あなたはどのように考えますか。(○は1つだけ)

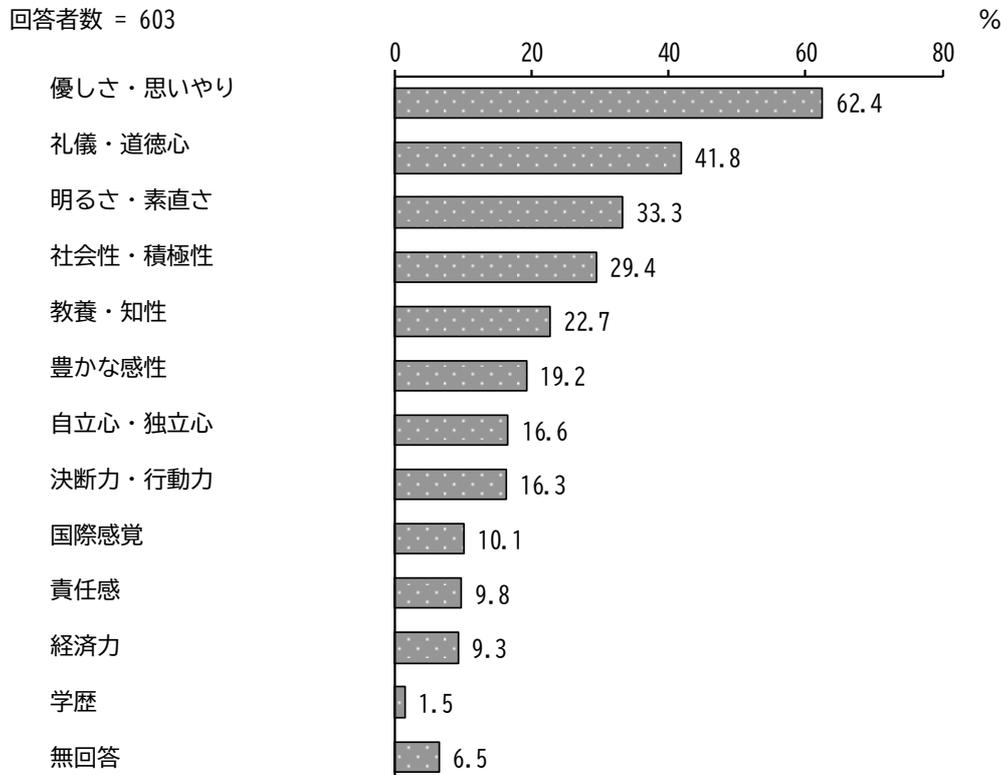
「男の子、女の子と区別せず、育てた方がよい」の割合が 51.1%と最も高く、次いで「どちらともいえない」の割合が 27.2%、「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てた方がよい」の割合が 20.2%となっています。



問4 あなたは、これからの子どもに対し、どのようなことを身につけてほしいと思いますか。(＜女の子の場合＞＜男の子の場合＞のそれぞれについて3つまで○)

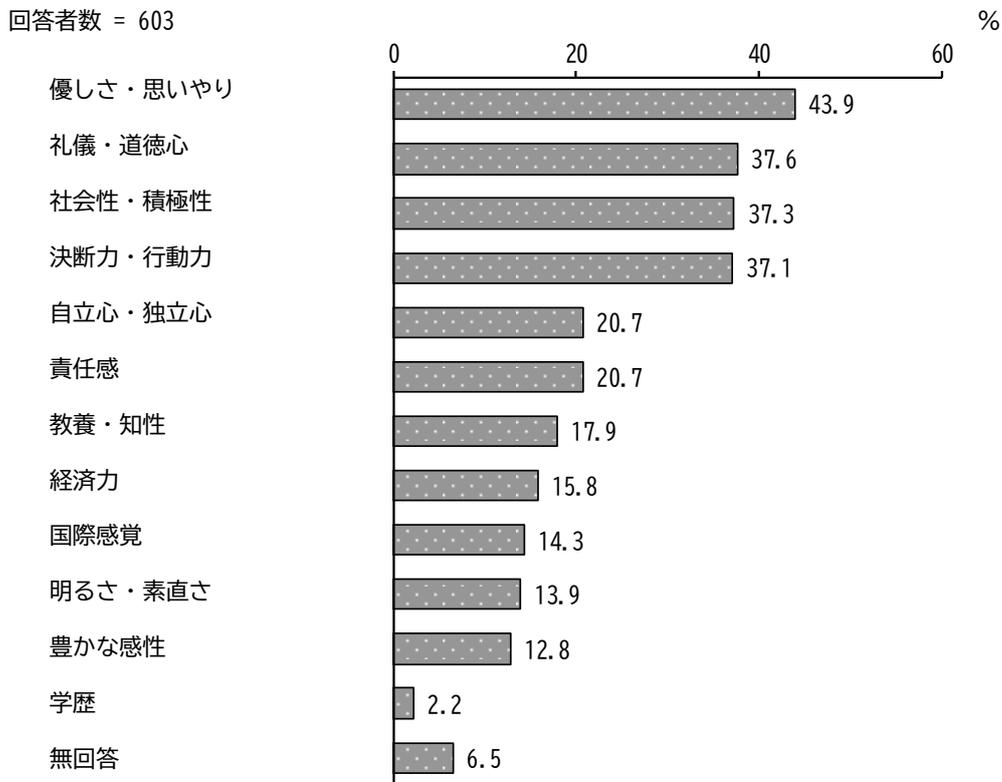
＜女の子の場合＞

「優しさ・思いやり」の割合が 62.4%と最も高く、次いで「礼儀・道徳心」の割合が 41.8%、「明るさ・素直さ」の割合が 33.3%となっています。



<男の子の場合>

「優しさ・思いやり」の割合が 43.9%と最も高く、次いで「礼儀・道徳心」の割合が 37.6%、「社会性・積極性」の割合が 37.3%となっています。

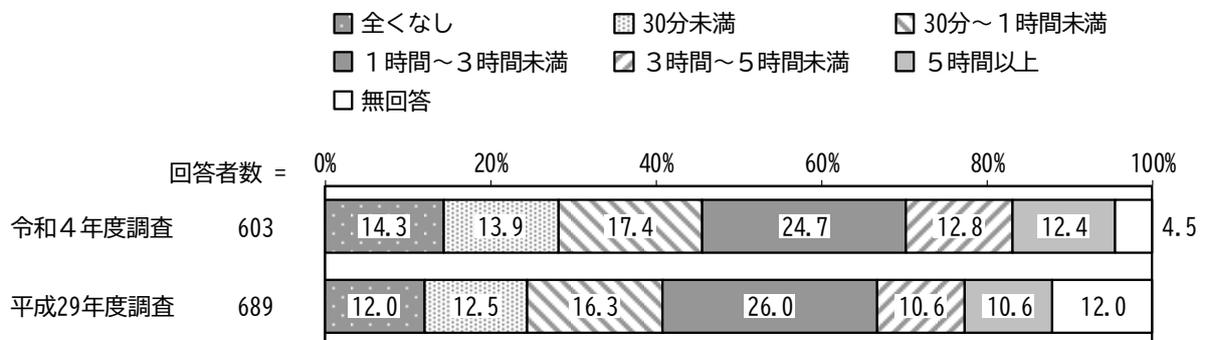


問5 あなたが家事・育児・介護に携わる時間は、①平日または仕事がある日と②休日、それぞれ一日あたりどれくらいですか。(①、②のそれぞれについて1つに○)

①平日または仕事がある日

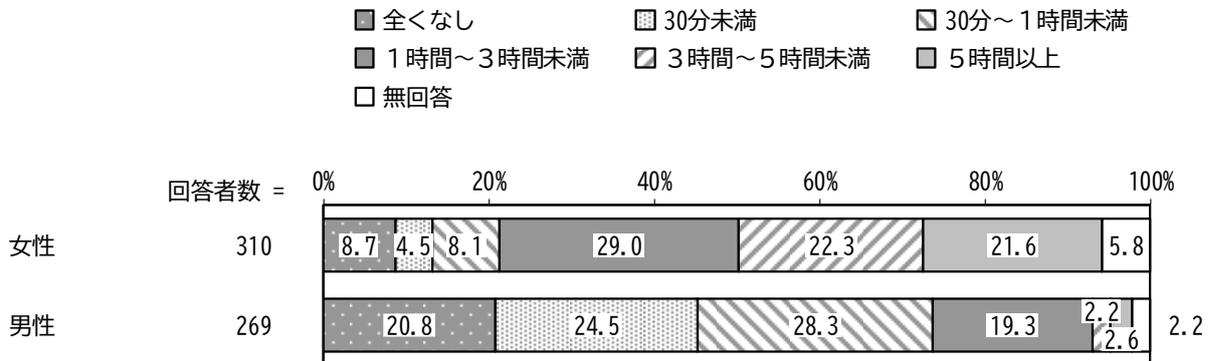
「1時間～3時間未満」の割合が 24.7%と最も高く、次いで「30分～1時間未満」の割合が 17.4%、「全くなし」の割合が 14.3%となっています。

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

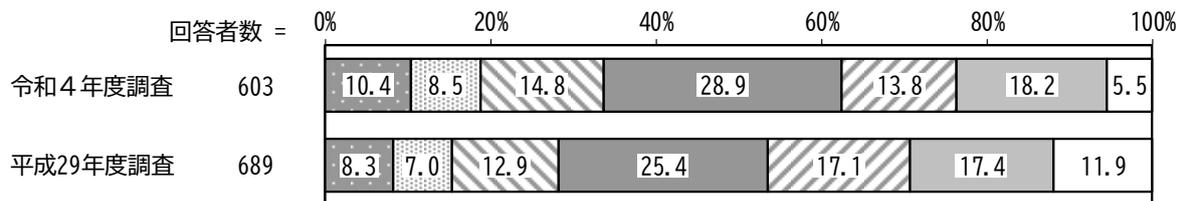
性別にみると、男性で「30分～1時間未満」「30分未満」「全くなし」の割合が、女性で「1時間～3時間未満」「3時間～5時間未満」「5時間以上」の割合が高くなっています。



②休日

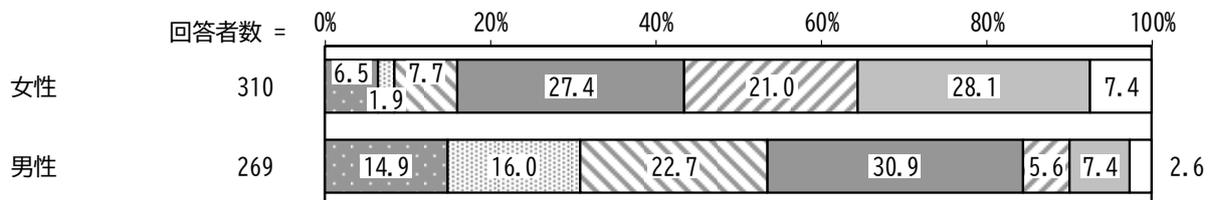
「1時間～3時間未満」の割合が28.9%と最も高く、次いで「5時間以上」の割合が18.2%、「30分～1時間未満」の割合が14.8%となっています。

平成29年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



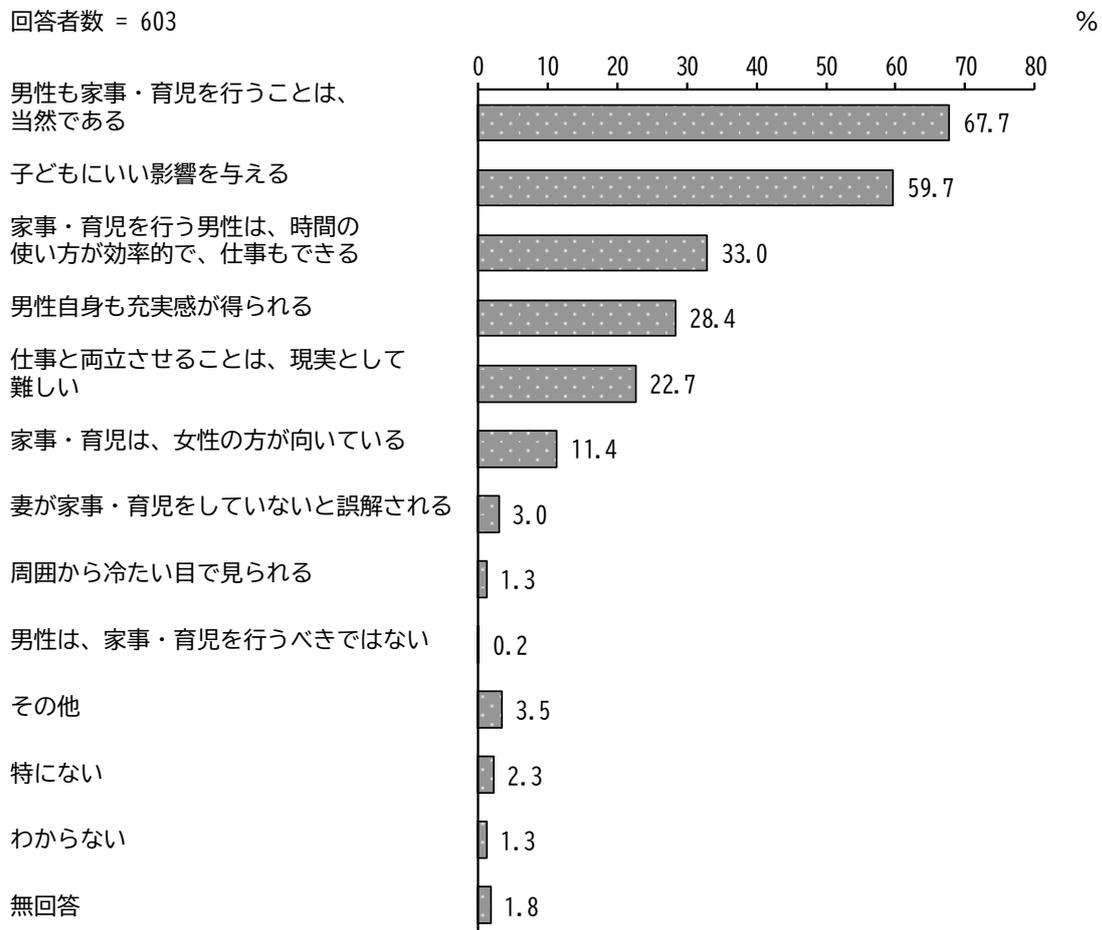
【性別】

性別にみると、女性で「5時間以上」「3時間～5時間未満」の割合が、男性で「30分～1時間未満」「30分未満」「全くなし」の割合が高くなっています。



問6 あなたは、男性が家事・育児・介護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 67.7%と最も高く、次いで「子どもにいい影響を与える」の割合が 59.7%、「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 33.0%となっています。



【その他の意見】

- ・ やれる人がやれば良い (3件)
- ・ 男が仕事、女性が家庭の古い先入観がある (2件)
- ・ 夫婦共通の理解力が向上する (2件)
- ・ 男性がやると褒められる (1件)
- ・ 単身赴任なので無理 (1件)

【性別】

性別にみると、女性で「子どもにいい影響を与える」「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」の割合が高くなっています。

単位：%

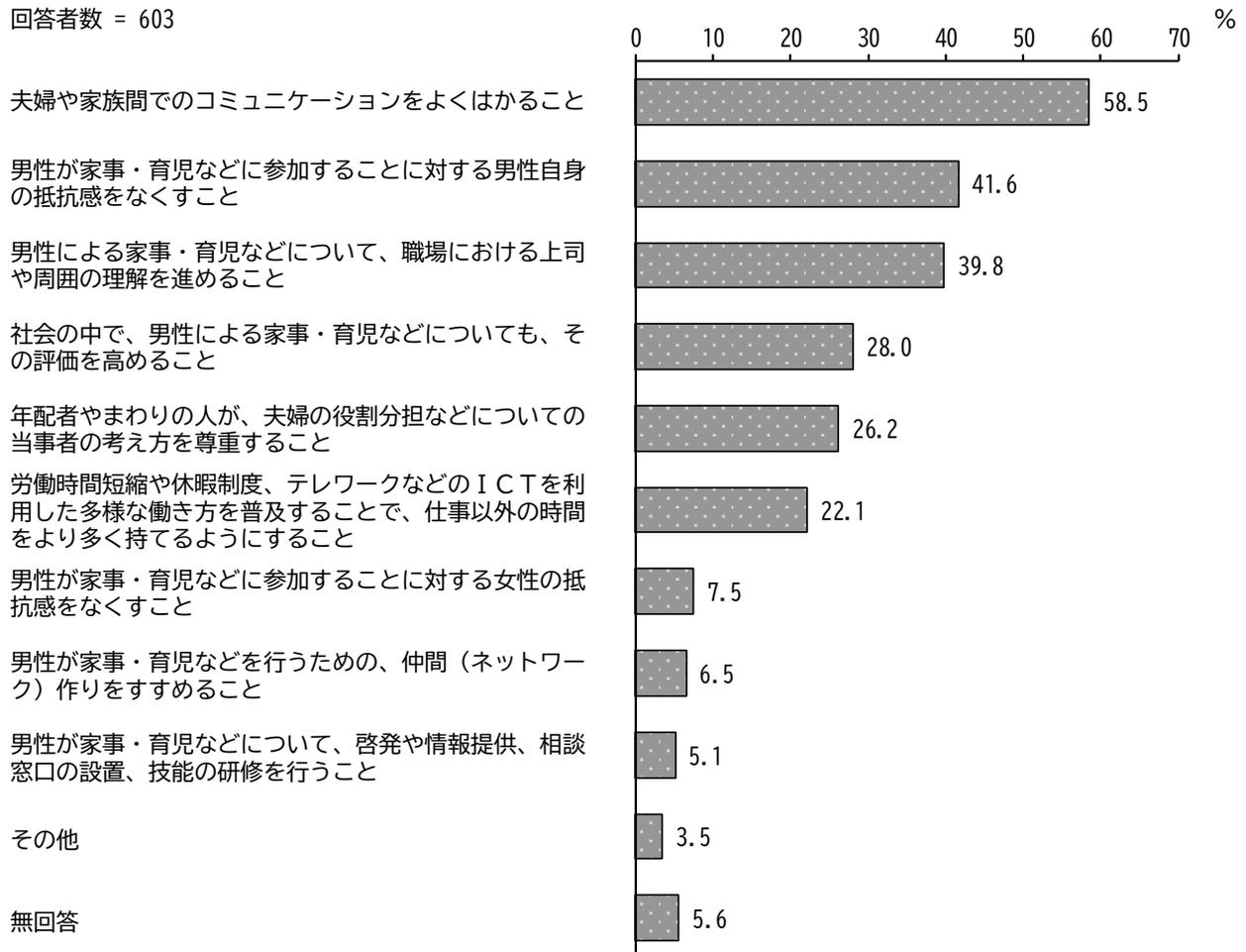
区分	回答者数(件)	男性も家事・育児を行うことは、当然である	家事・育児を行う男性は、時間の使い方が効率的で、仕事もできる	男性自身も充実感が得られる	子どもにいい影響を与える	仕事と両立させることは、現実として難しい	家事・育児は、女性の方が向いている
全 体	603	67.7	33.0	28.4	59.7	22.7	11.4
女性	310	66.8	38.7	25.8	65.5	21.3	7.7
男性	269	69.5	27.9	32.0	53.9	24.9	15.6

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
全 体	3.0	1.3	0.2	3.5	2.3	1.3	1.8
女性	4.5	1.9	—	3.2	1.3	1.3	2.3
男性	1.5	0.7	0.4	4.1	3.3	1.5	0.4

問7 今後、男性が、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)

「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」の割合が 58.5%と最も高く、次いで「男性が家事・育児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 41.6%、「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」の割合が 39.8%となっています。

回答者数 = 603



【その他の意見】

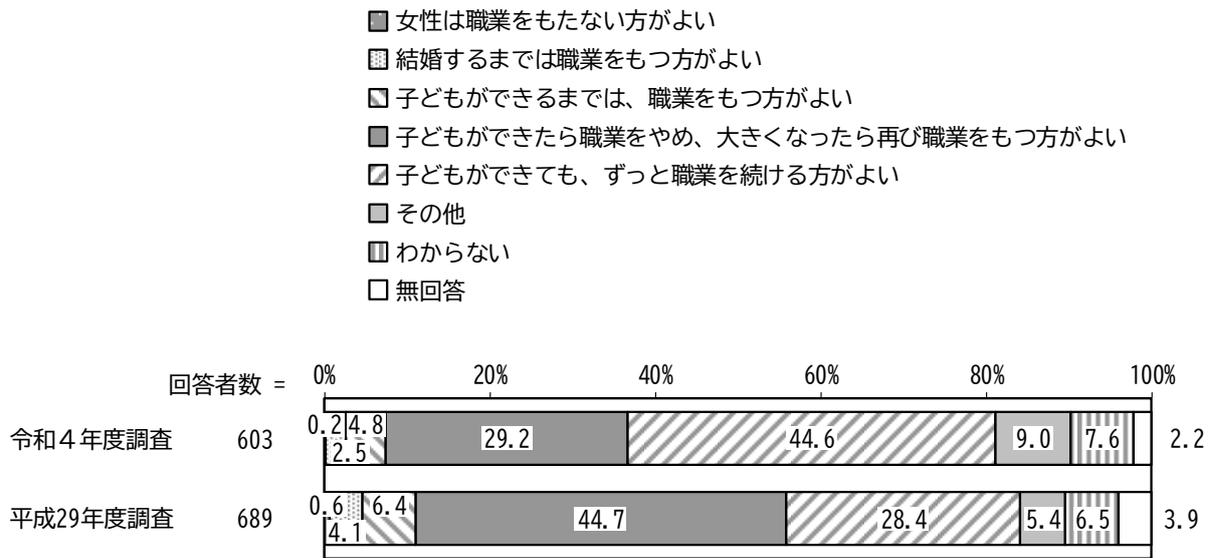
- ・身内であってもお金を払い経費と認め、税制を有利にする事（2件）
- ・男性が稼がなければという価値観をなくす事（1件）
- ・小中高から家事、育児、介護の男女同レベル参加の教育をするべき（1件）
- ・企業の就労条件の改革（1件）
- ・社会全体の固定観念をなくすこと（1件）

(3) 就労について

問8 一般的に女性が職業をもつことについて、あなたはどのように思いますか。
(○は1つだけ)

「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が 44.6%と最も高く、次いで「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」の割合が 29.2%となっています。

平成 29 年度調査と比較すると、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が増加しています。一方、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」の割合が減少しています。

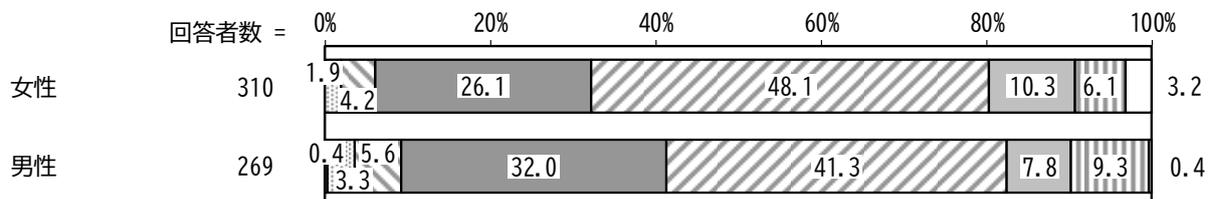


【その他の意見】

- ・それぞれの状況で判断すれば良い (17 件)
- ・祖父母等周りのサポートがあれば続けられれば良い (3 件)
- ・幼児期は休職して子育てできる社会 (2 件)
- ・女性も労働力になれば、外国人労働者に頼ることがなくなる (1 件)
- ・生活のため、趣味、やりたいことがあれば (1 件)

【性別】

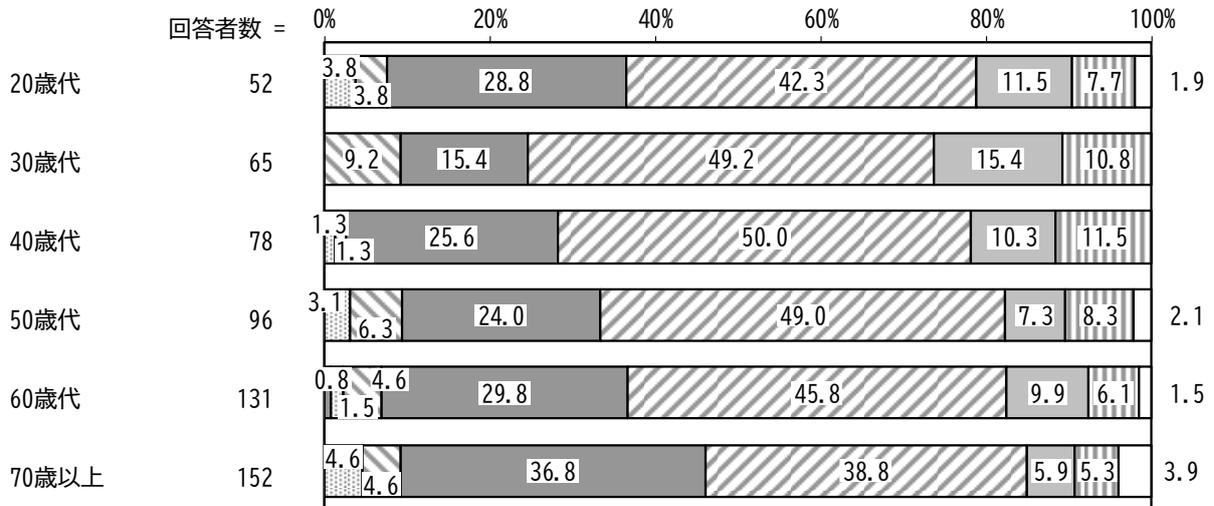
性別にみると、女性で「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が、男性で「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」の割合が高くなっています。



【年齢別】

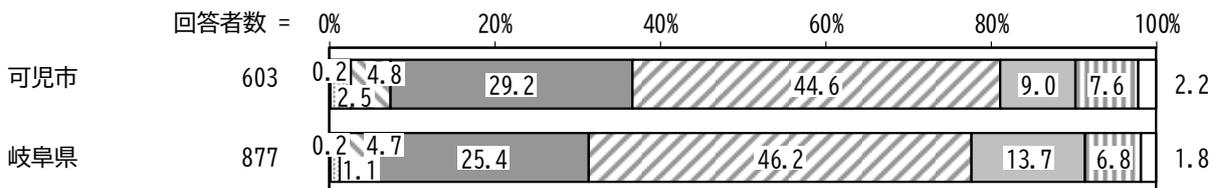
年齢別にみると、70歳以上で「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」の割合が、40歳代で「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が高くなっています。

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



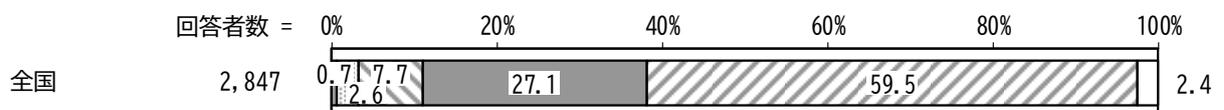
【県比較】

県の調査と比較すると、大きな差はみられません。



【全国（参考）】

全国調査では、「わからない」の選択肢がなかったため、参考として掲載します。



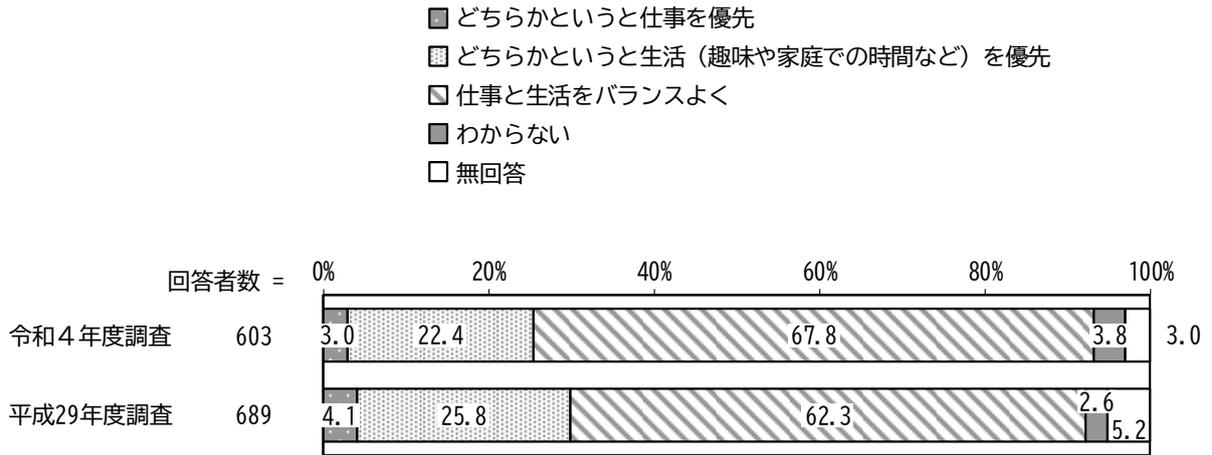
※岐阜県は「男女共同参画に関する県民意識調査報告書 令和4年8月調査」
 全国は「男女共同参画社会に関する世論調査 令和4年11月調査」

問9 「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

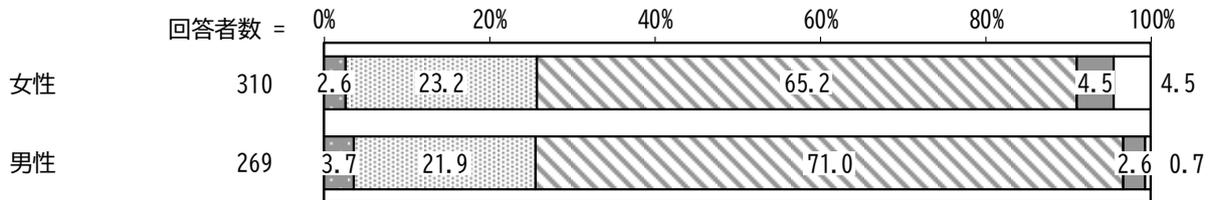
「仕事と生活をバランスよく」の割合が 67.8%と最も高く、次いで「どちらかという让生活（趣味や家庭での時間など）を優先」の割合が 22.4%となっています。

平成 29 年度調査と比較すると、「仕事と生活をバランスよく」の割合が増加しています。



【性別】

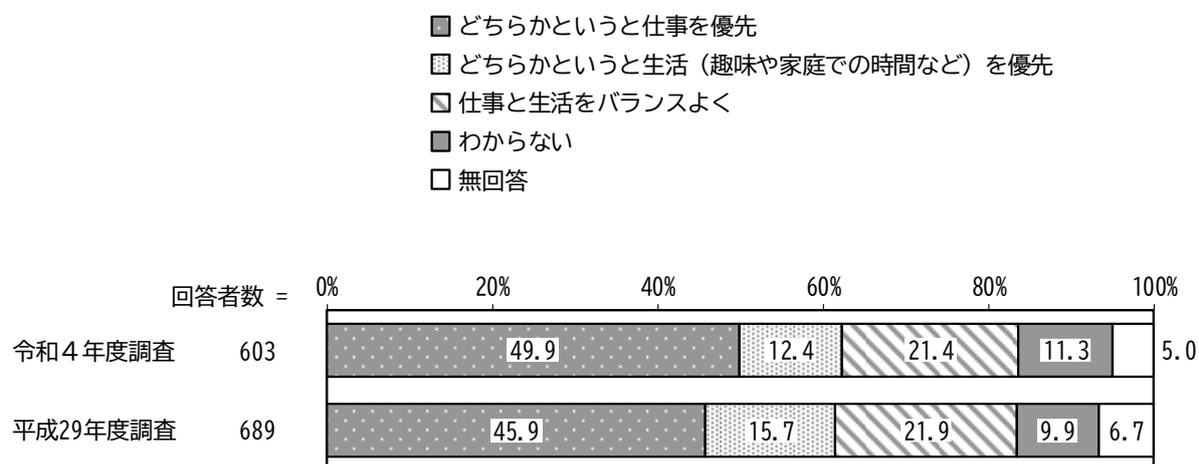
性別にみると、男性で「仕事と生活をバランスよく」の割合が高くなっています。



②現実

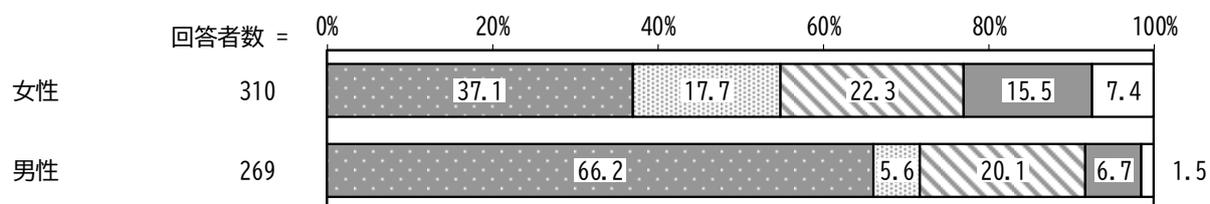
「どちらかという仕事を優先」の割合が 49.9%と最も高く、次いで「仕事と生活をバランスよく」の割合が 21.4%、「どちらかという生活（趣味や家庭での時間など）を優先」の割合が 12.4%となっています。

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、男性で「どちらかという仕事を優先」の割合が、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。



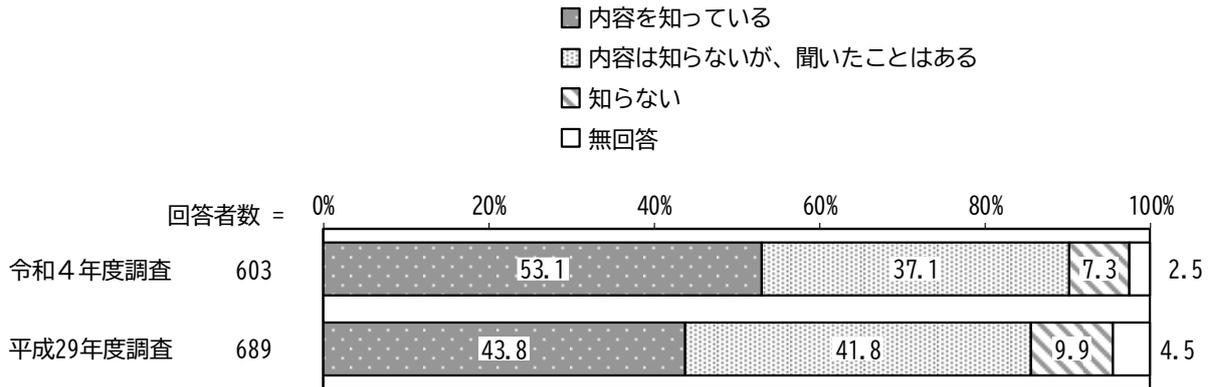
問 10 次の制度の内容についてご存知ですか。また実際に取得したことがありますか。
 (①、②のそれぞれについて1つに○)

①育児休業制度

内容を知っているか

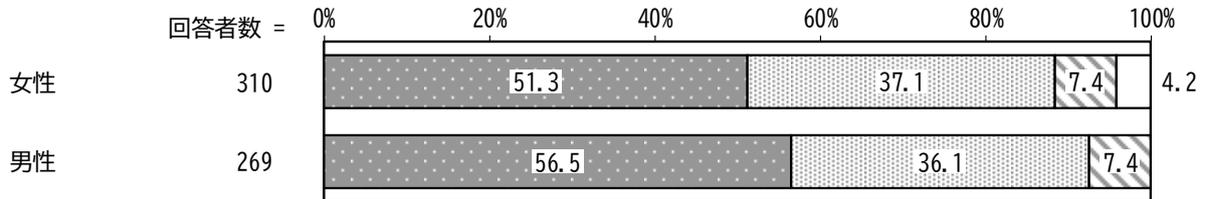
「内容を知っている」の割合が 53.1%と最も高く、次いで「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が 37.1%となっています。

平成 29 年度調査と比較すると、「内容を知っている」の割合が増加しています。



【性別】

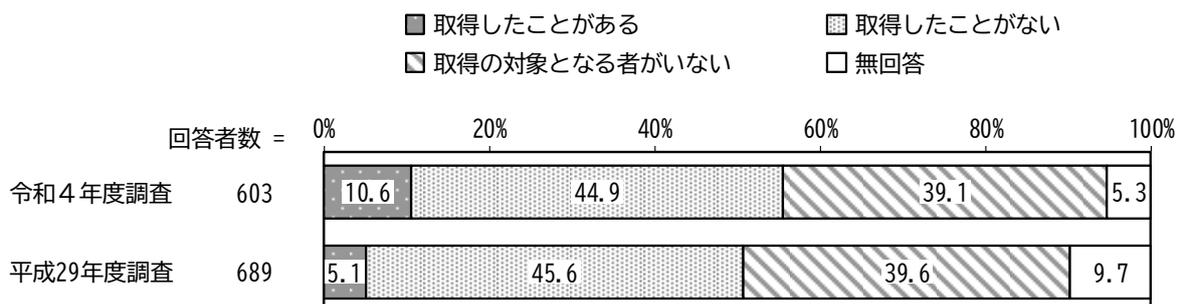
性別にみると、大きな差はみられません。



取得したことがあるか

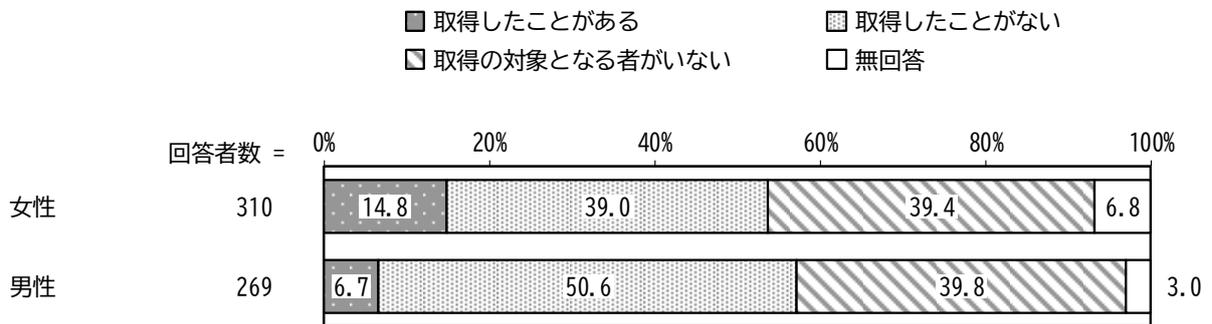
「取得したことがない」の割合が 44.9%と最も高く、次いで「取得の対象となる者がいない」の割合が 39.1%、「取得したことがある」の割合が 10.6%となっています。

平成 29 年度調査と比較すると、「取得したことがある」の割合が増加しています。



【性別】

性別にみると、女性で「取得したことがある」の割合が、男性で「取得したことがない」の割合が高くなっています。

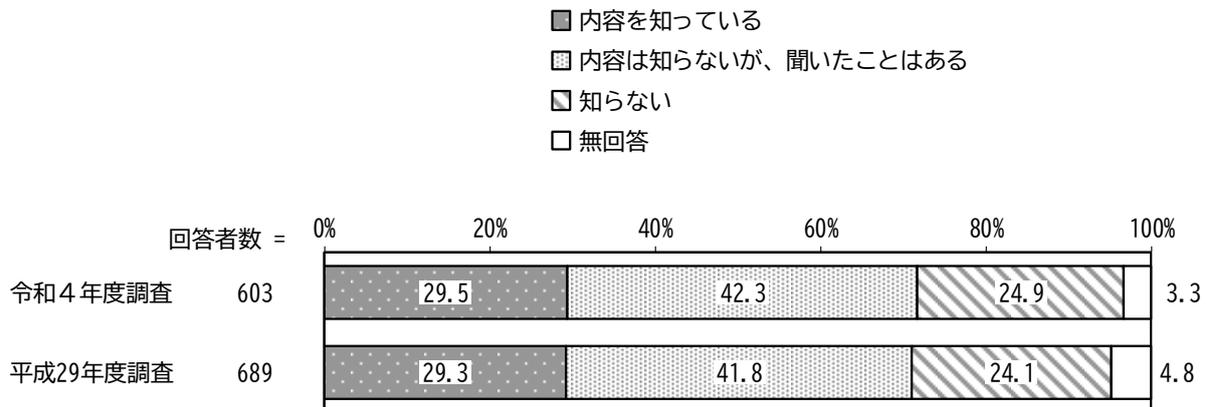


②介護休業制度

内容を知っているか

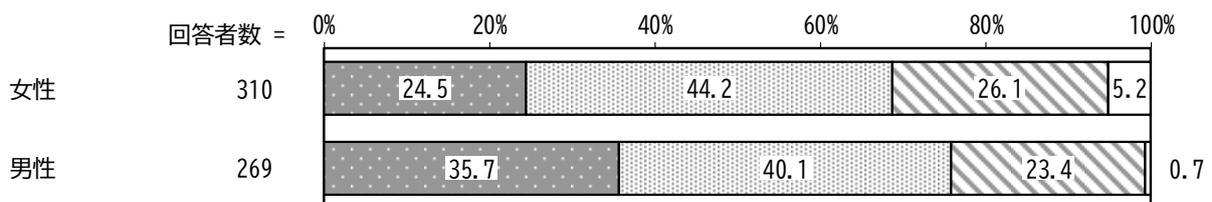
「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が 42.3%と最も高く、次いで「内容を知っている」の割合が 29.5%、「知らない」の割合が 24.9%となっています。

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

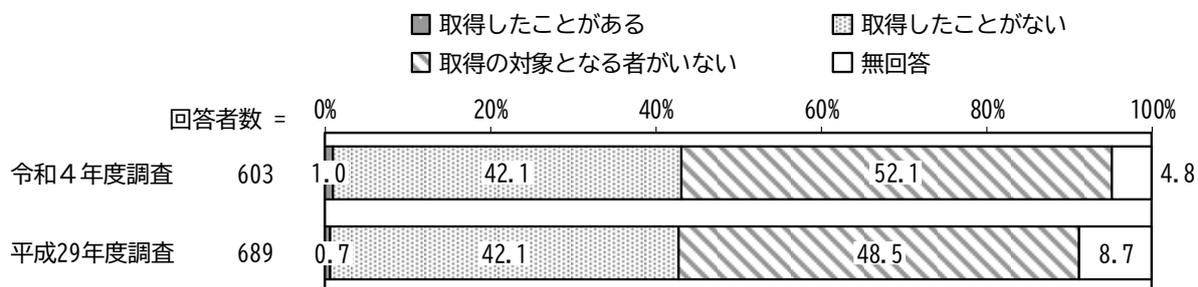
性別にみると、男性で「内容を知っている」の割合が高くなっています。



取得したことがあるか

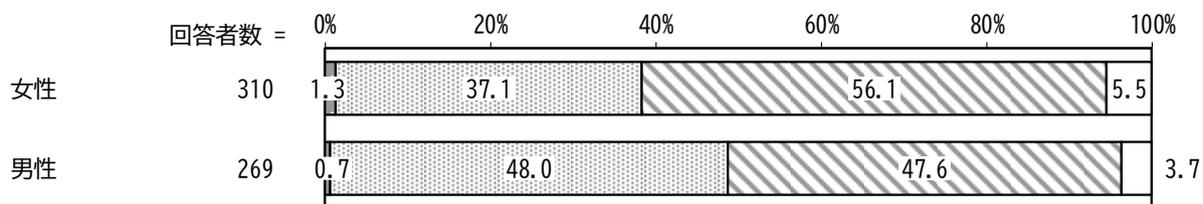
「取得の対象となる者がいない」の割合が 52.1%と最も高く、次いで「取得したことがない」の割合が 42.1%となっています。

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



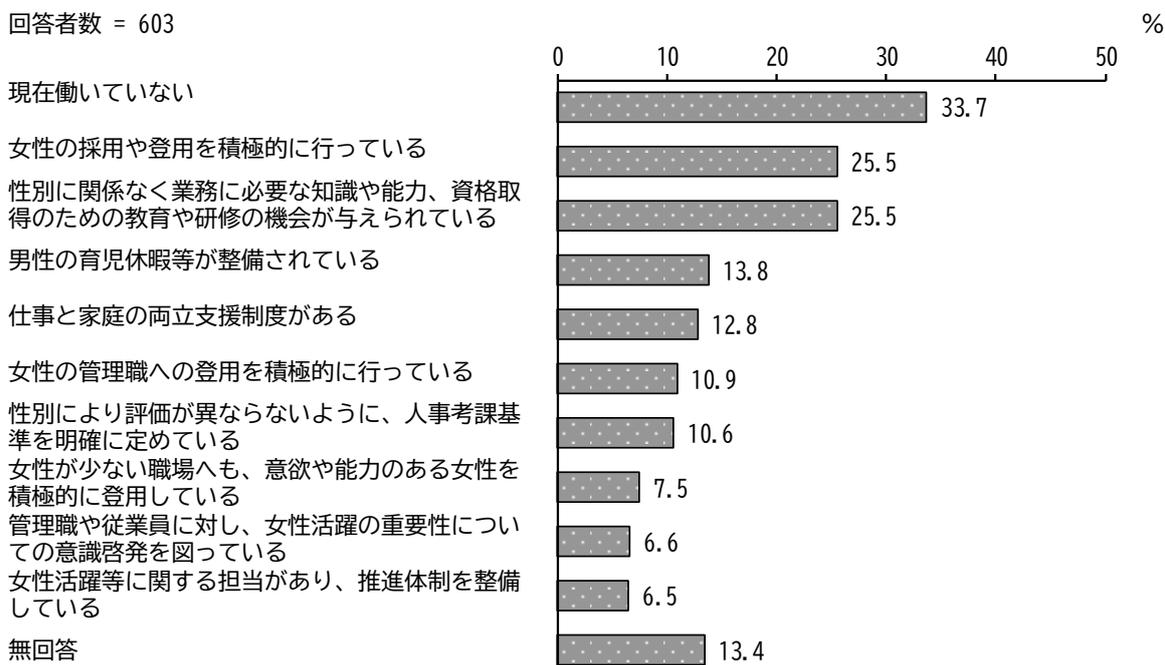
【性別】

性別にみると、女性で「取得の対象となる者がいない」の割合が、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 11 あなたが働いている職場では、女性活躍等を目的に次の取組はありますか。(〇はいくつでも)

「現在働いていない」の割合が 33.7%と最も高く、次いで「女性の採用や登用を積極的に行っている」、「性別に関係なく業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修の機会が与えられている」の割合が 25.5%となっています。

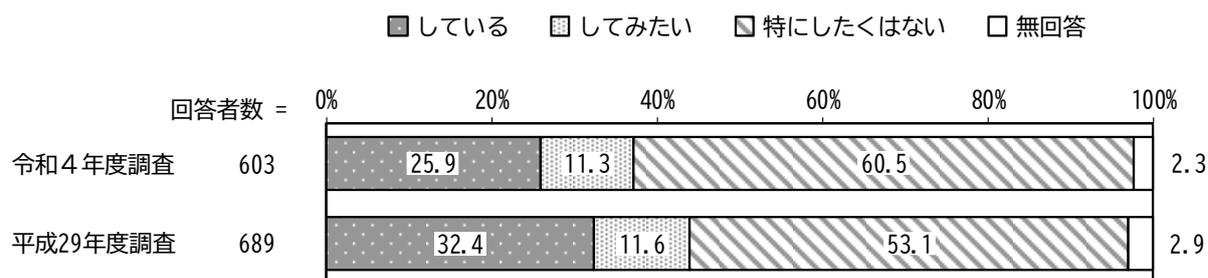


(4) 地域活動について

問 12-1 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）

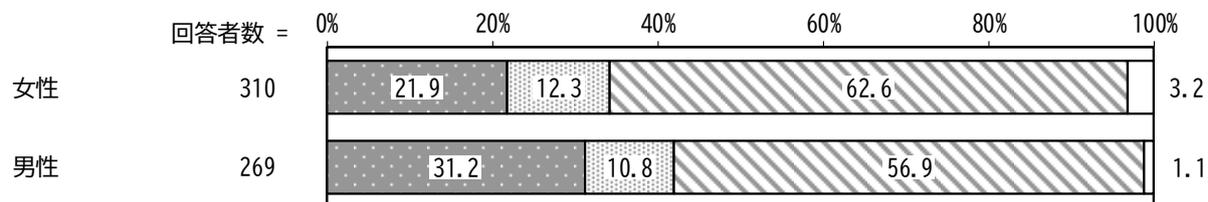
「特にしたくはない」の割合が60.5%と最も高く、次いで「している」の割合が25.9%、「してみたい」の割合が11.3%となっています。

平成 29 年度調査と比較すると、「特にしたくはない」の割合が増加しています。一方、「している」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、女性で「特にしたくはない」の割合が、男性で「している」の割合が高くなっています。

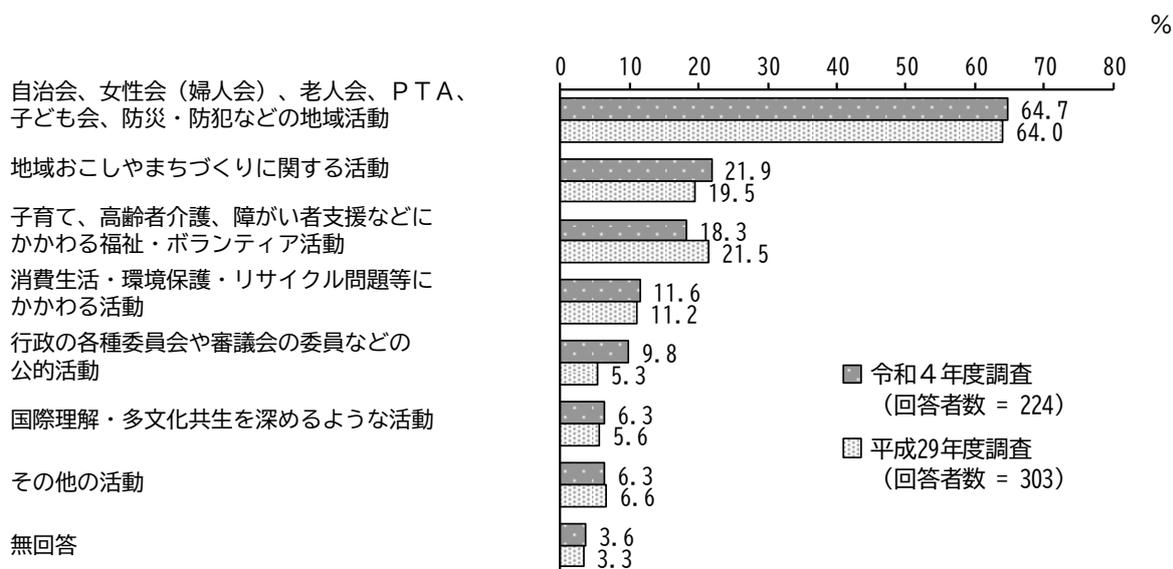


問12-1で「1. している」「2. してみたい」と答えた方におたずねします。

問12-2 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64.7%と最も高く、次いで「地域おこしやまちづくりに関する活動」の割合が21.9%、「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18.3%となっています。

平成29年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【その他の意見】

- ・サークル活動（1件）
- ・海外の農業支援（1件）
- ・スポーツ少年団（1件）
- ・保護犬の里親探し（1件）
- ・慰問演奏（1件）

【性別】

性別にみると、男性で「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：%

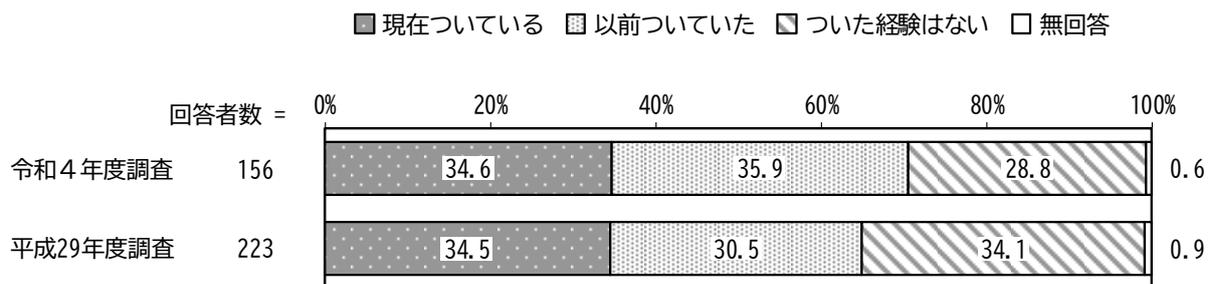
区分	回答者数(件)	自治会、女性会（婦人会）、老人会、PTA、子ども会、防災・防犯などの地域活動	消費生活・環境保護・リサイクル問題等にかかわる活動	子育て、高齢者介護、障がい者支援などにかかわる福祉・ボランティア活動	国際理解・多文化共生を深めるような活動	行政の各種委員会や審議会の委員などの公的活動	地域おこしやまちづくりに関する活動	その他の活動	無回答
全体	224	64.7	11.6	18.3	6.3	9.8	21.9	6.3	3.6
女性	106	59.4	11.3	22.6	4.7	5.7	17.0	5.7	5.7
男性	113	69.0	12.4	15.0	8.0	14.2	27.4	6.2	1.8

問 12-1 で「1. している」と答えた方におたずねします。

問 12-3 その活動で、現在役職についていますか。または、役職についていた経験がありますか。(○は1つだけ)

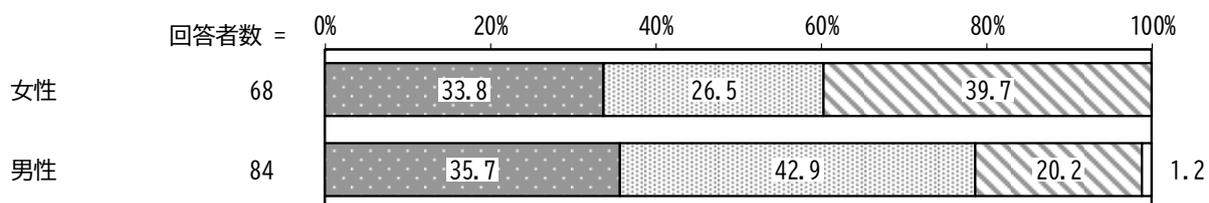
「以前ついていた」の割合が 35.9%と最も高く、次いで「現在ついている」の割合が 34.6%、「ついた経験はない」の割合が 28.8%となっています。

平成 29 年度調査と比較すると、「以前ついていた」の割合が増加しています。一方、「ついた経験はない」の割合が減少しています。



【性別】

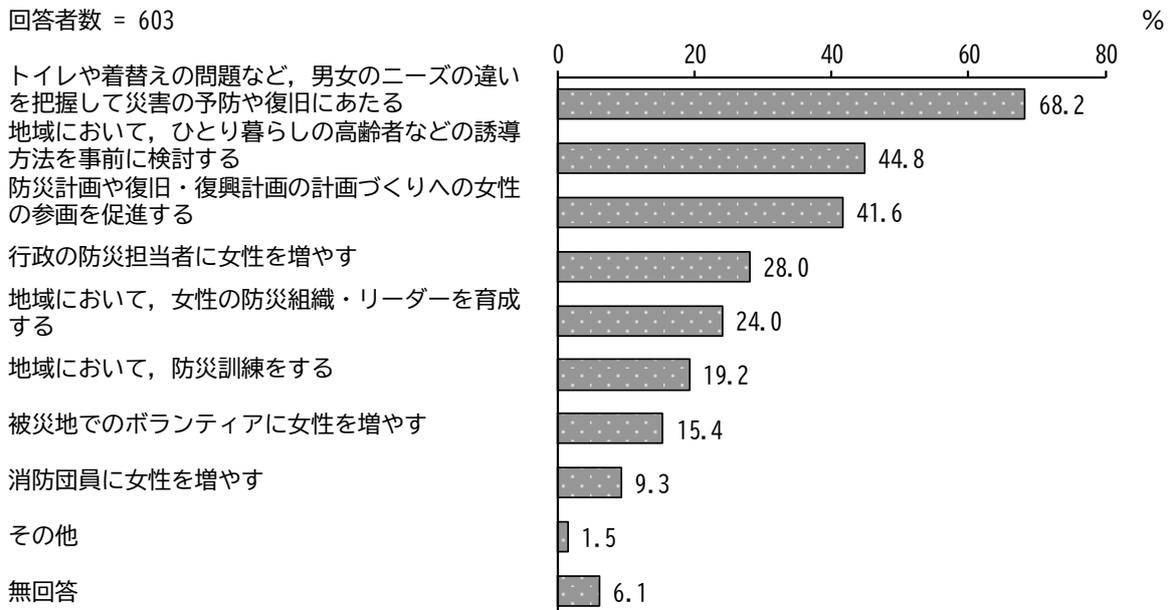
性別にみると、女性で「ついた経験はない」の割合が、男性で「以前ついていた」の割合が高くなっています。



問 13 今後、防災や災害復興において行政や地域が、女性の視点を取り入れて取り組む必要があることは何だと思えますか。あてはまるものすべてに○をしてください。

「トイレや着替えの問題など、男女のニーズの違いを把握して災害の予防や復旧にあたる」の割合が 68.2%と最も高く、次いで「地域において、ひとり暮らしの高齢者などの誘導方法を事前に検討する」の割合が 44.8%、「防災計画や復旧・復興計画の計画づくりへの女性の参画を促進する」の割合が 41.6%となっています。

回答者数 = 603



【その他の意見】

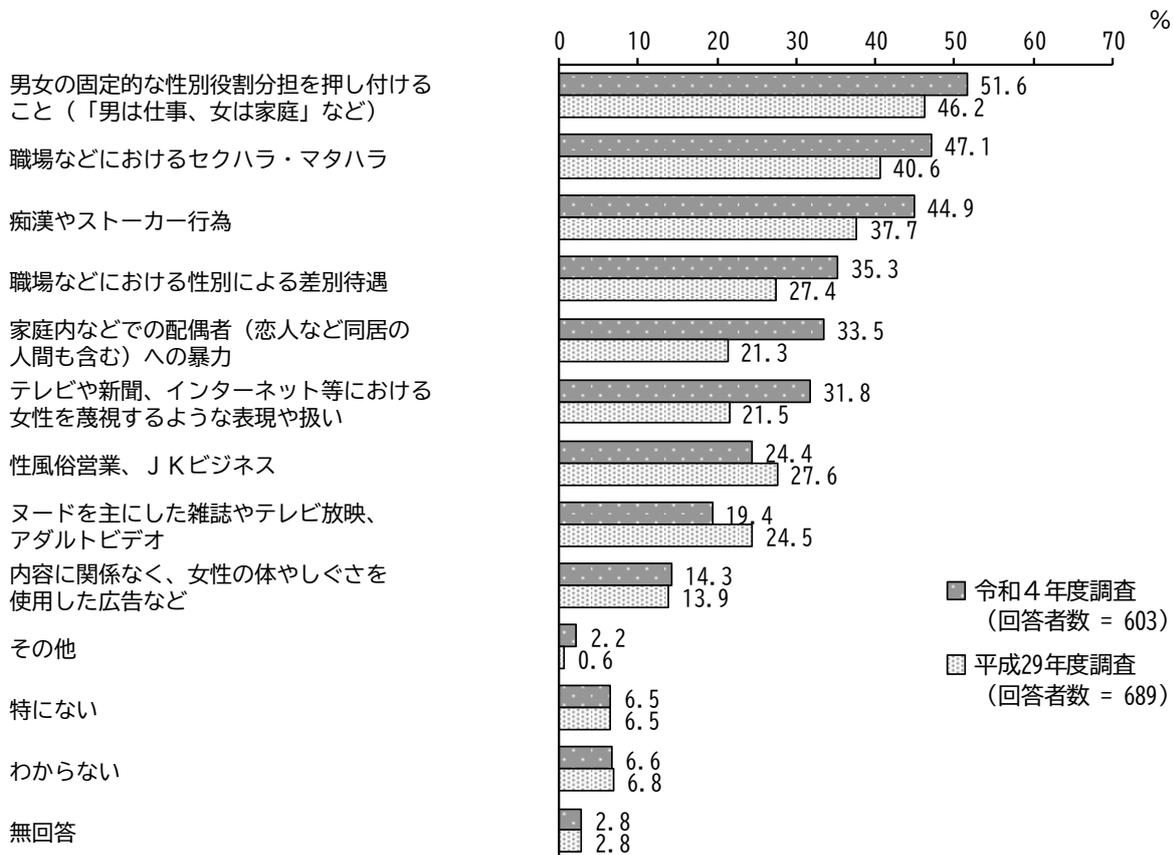
- ・男性、女性それぞれへの偏見をなくし、適材適所へ（2件）
- ・自分の身は自分で守る（1件）
- ・女性が参加しやすい対策づくり（1件）
- ・女性の視点という言葉が出ることで自分が男性視点の質問（1件）
- ・無理なくできる事なら指定しない（1件）

(5) 人権について

問 14 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 51.6%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 47.1%、「痴漢やストーカー行為」の割合が 44.9%となっています。

平成 29 年度調査と比較すると、「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）」「職場などにおけるセクハラ・マタハラ」「職場などにおける性別による差別待遇」「痴漢やストーカー行為」「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」「テレビや新聞、インターネット等における女性を蔑視するような表現や扱い」の割合が増加しています。一方、「ヌードを主にした雑誌やテレビ放映、アダルトビデオ」の割合が減少しています。



【その他の意見】

- ・男はスラックス、女はスカートなどの服装規定（1件）
- ・年配者の女性蔑視（1件）
- ・近所の男性から女性宅への嫌がらせ（1件）
- ・スポーツイベント救護ボランティア（1件）
- ・人権が尊重されていないときは？と質問された時（1件）

【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。

単位：%

区分	回答者数(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
全体	603	51.6	33.5	47.1	44.9	24.4	19.4
女性	310	51.3	32.9	47.4	45.8	28.1	22.3
男性	269	52.4	34.6	47.6	45.4	20.4	16.7

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
全体	31.8	14.3	35.3	2.2	6.5	6.6	2.8
女性	31.9	16.5	31.3	2.6	4.8	5.5	3.9
男性	30.9	11.5	39.8	1.5	7.1	8.2	1.5

【年齢別】

年齢別にみると、40歳代で「男女の固定的な性別役割分担を押し付けること（「男は仕事、女は家庭」など）」「痴漢やストーカー行為」「職場などにおけるセクハラ・マタハラ」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数(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
全体	603	51.6	33.5	47.1	44.9	24.4	19.4
20歳代	52	59.6	38.5	50.0	51.9	28.8	11.5
30歳代	65	55.4	33.8	53.8	43.1	13.8	12.3
40歳代	78	66.7	41.0	60.3	59.0	23.1	20.5
50歳代	96	55.2	35.4	52.1	49.0	26.0	19.8
60歳代	131	49.6	26.7	41.2	41.2	30.5	23.7
70歳以上	152	40.1	33.6	40.8	38.8	21.7	21.1

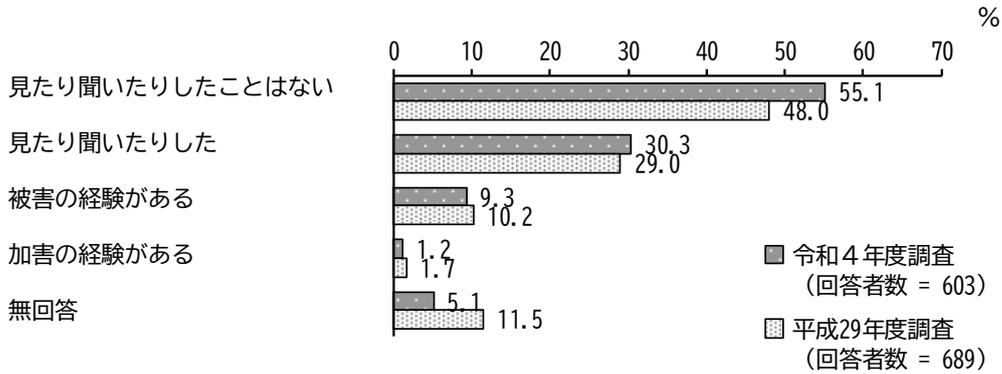
区分	テレビや新聞、インターネット等における女性を蔑視するような表現や扱い	内容に関係なく、女性の体やしぐさを使用した広告など	職場などにおける性別による差別待遇	その他	特になし	わからない	無回答
全体	31.8	14.3	35.3	2.2	6.5	6.6	2.8
20歳代	34.6	11.5	44.2	1.9	1.9	9.6	1.9
30歳代	30.8	9.2	23.1	1.5	3.1	9.2	1.5
40歳代	42.3	14.1	37.2	—	3.8	5.1	—
50歳代	36.5	12.5	41.7	1.0	6.3	5.2	1.0
60歳代	26.0	15.3	30.5	3.8	8.4	3.8	1.5
70歳以上	28.3	17.8	37.5	2.6	7.2	9.2	6.6

問 15-1 DVについて経験したり、具体的事例を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 55.1%と最も高く、次いで「見たり聞いたりした」の割合が 30.3%となっています。

平成 29 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。



【その他の意見】

- ・職場でのパワハラ（2件）
- ・新聞、ニュース等（1件）
- ・〇〇家と言う価値観の押しつけ（1件）
- ・マタハラ（1件）

【性別】

性別にみると、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。

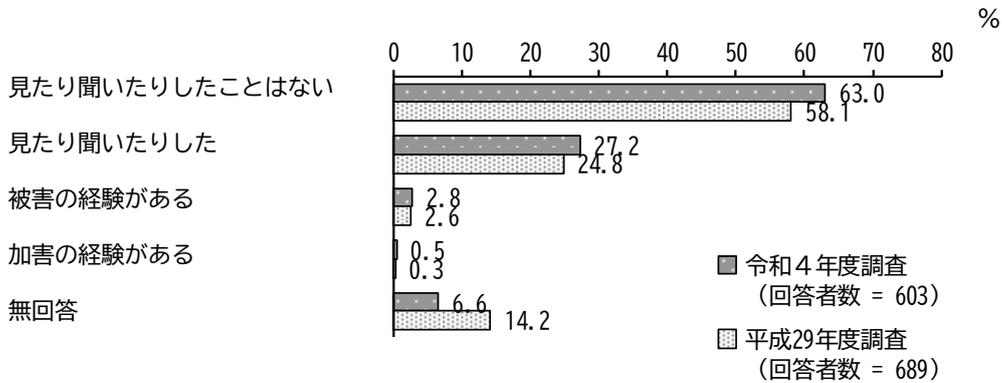
単位：%

区分	回答者数 (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
全体	603	9.3	1.2	30.3	55.1	5.1
女性	310	14.2	1.0	27.1	50.0	8.7
男性	269	3.7	1.5	34.6	60.2	1.1

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 63.0%と最も高く、次いで「見たり聞いたりした」の割合が 27.2%となっています。

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。

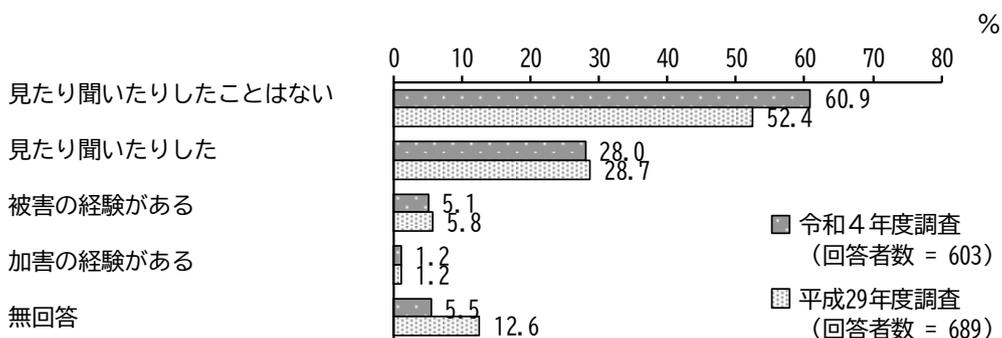
単位：%

区分	回答者数 (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
全体	603	2.8	0.5	27.2	63.0	6.6
女性	310	4.8	0.3	25.5	58.4	11.0
男性	269	0.7	0.7	29.4	67.7	1.9

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 60.9%と最も高く、次いで「見たり聞いたりした」の割合が 28.0%となっています。

平成 29 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】

性別にみると、大きな差はみられません。

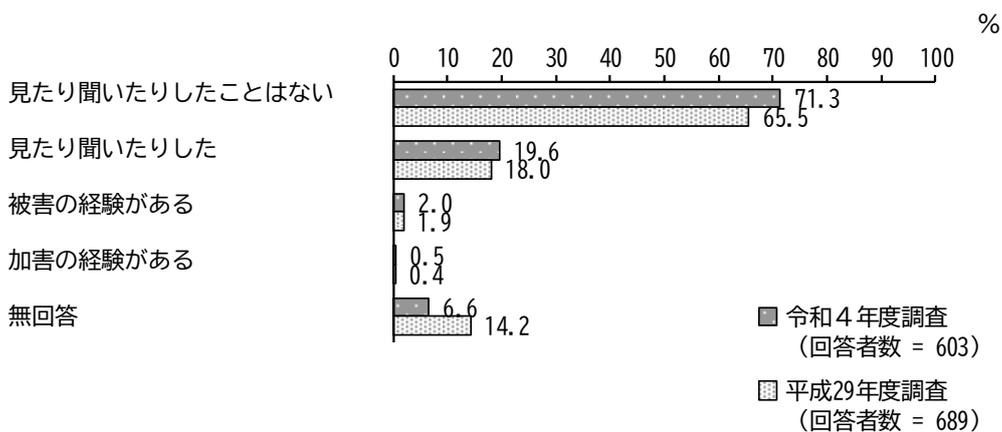
単位：％

区分	回答者数(件)	被害の経験がある	加害の経験がある	見た見たり聞いたりした	見た見たり聞いたりしたことはない	無回答
全体	603	5.1	1.2	28.0	60.9	5.5
女性	310	8.4	0.3	26.5	56.1	9.4
男性	269	1.5	1.9	31.2	65.1	1.1

④性的暴力（性的な行為を強要するなど）

「見た見たり聞いたりしたことはない」の割合が71.3%と最も高く、次いで「見た見たり聞いたりした」の割合が19.6%となっています。

平成29年度調査と比較すると、「見た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】

性別にみると、大きな差はみられません。

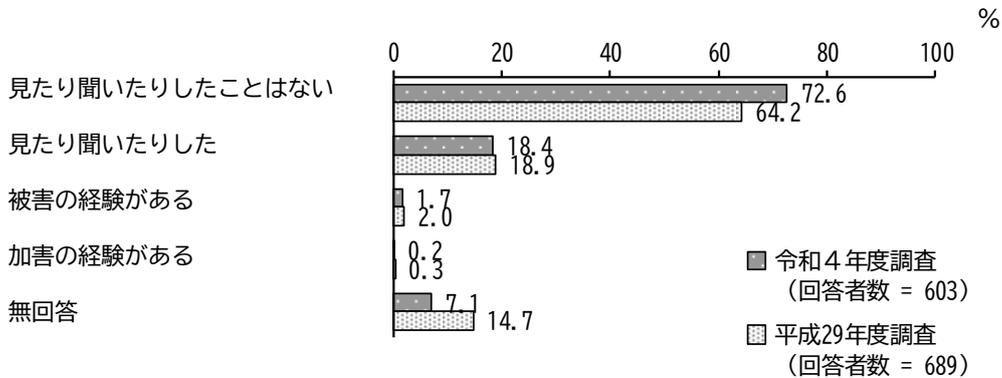
単位：％

区分	回答者数(件)	被害の経験がある	加害の経験がある	見た見たり聞いたりした	見た見たり聞いたりしたことはない	無回答
全体	603	2.0	0.5	19.6	71.3	6.6
女性	310	3.9	—	16.8	68.1	11.3
男性	269	—	1.1	23.0	74.3	1.5

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 72.6%と最も高く、次いで「見たり聞いたりした」の割合が 18.4%となっています。

平成 29 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】

性別にみると、大きな差はみられません。

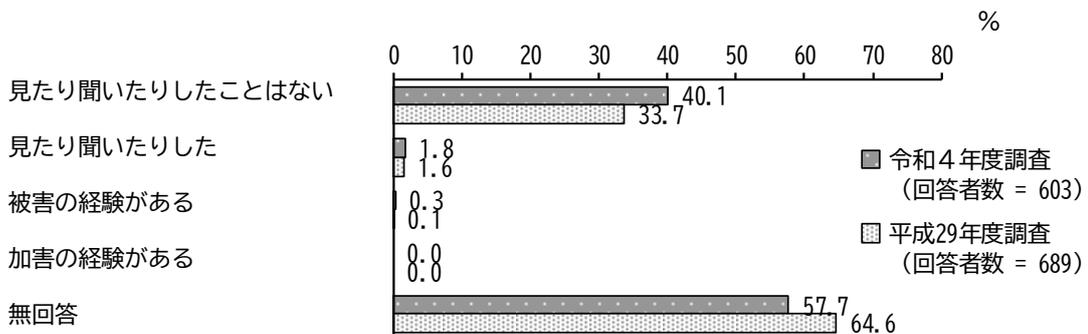
単位：%

区分	回答者数 (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
全体	603	1.7	0.2	18.4	72.6	7.1
女性	310	2.6	0.3	16.5	69.0	11.6
男性	269	0.4	—	20.1	77.3	2.2

⑥その他

「見たり聞いたりしたことはない」の割合が 40.1%と最も高くなっています。

平成 29 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】

性別にみると、大きな差はみられません。

単位：％

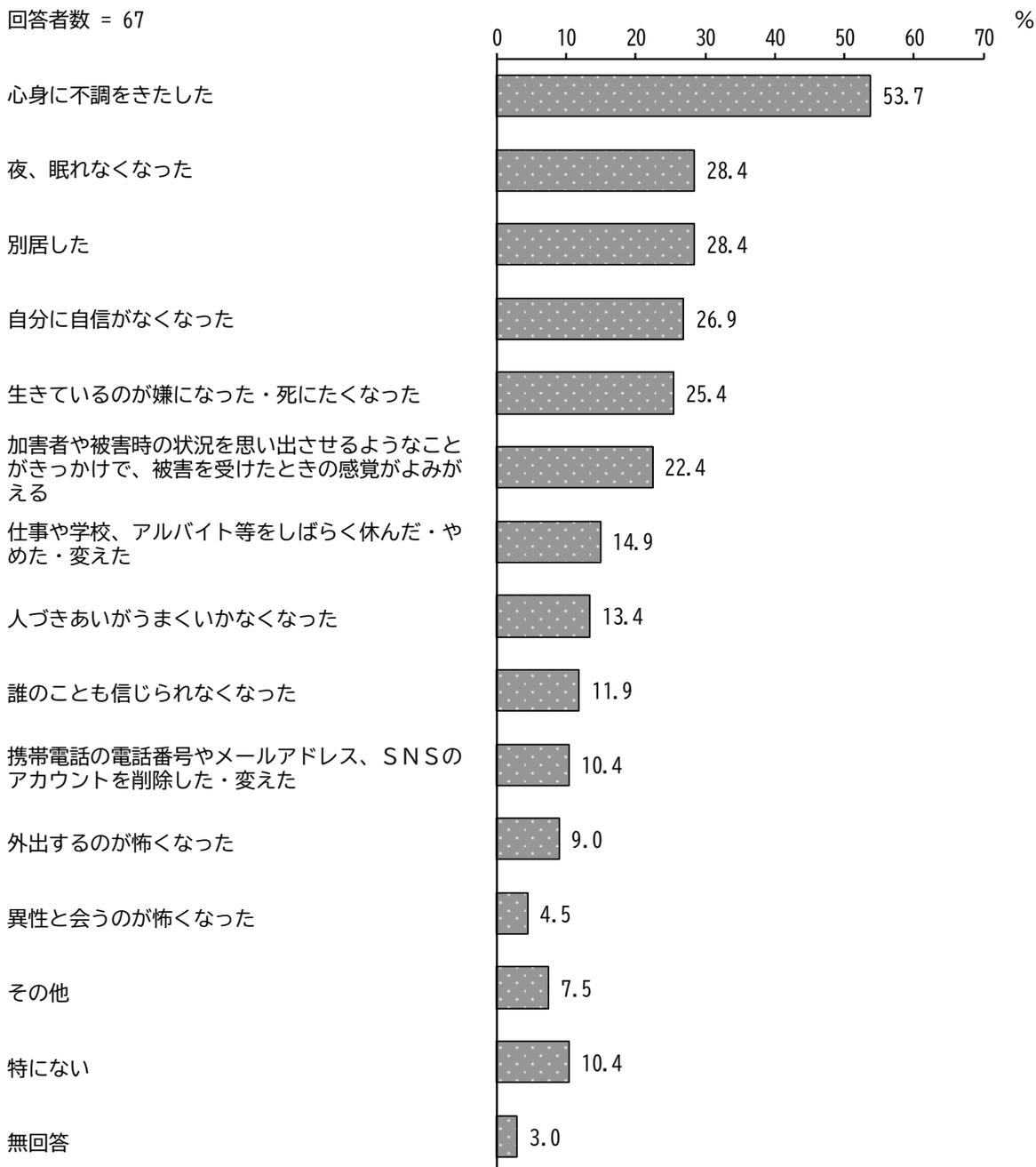
区分	回答者数(件)	被害の経験がある	加害の経験がある	見た たり 聞いたり し	見た たり 聞いたり し た こと は な い	無回答
全 体	603	0.3	－	1.8	40.1	57.7
女性	310	0.6	－	1.3	36.5	61.6
男性	269	－	－	2.6	43.9	53.5

問 15-1 で「被害の経験がある」と1つでも答えた方におたずねします。

問 15-2 あなたはこれまでに、パートナーから受けたそのような行為によって、生活が変わりましたか。(〇はいくつでも)

「心身に不調をきたした」の割合が 53.7%と最も高く、次いで「夜、眠れなくなった」、「別居した」の割合が 28.4%となっています。

回答者数 = 67

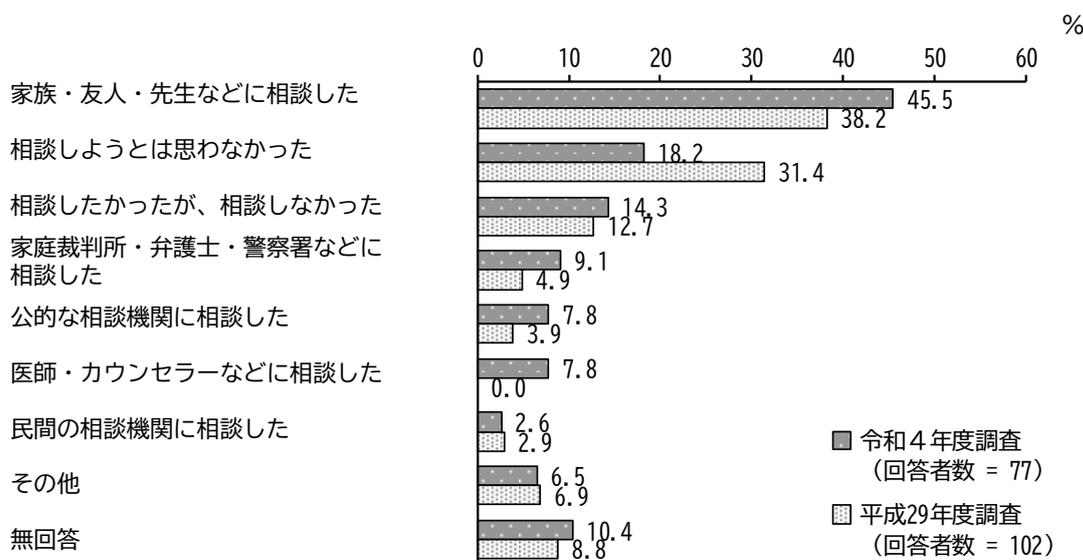


問 15-1 で「被害の経験がある」「加害の経験がある」と1つでも答えた方におたずねします。

**問 15-3 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。
(〇はいくつでも)**

「家族・友人・先生などに相談した」の割合が 45.5%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 18.2%、「相談したかったが、相談しなかった」の割合が 14.3%となっています。

平成 29 年度調査と比較すると、「家族・友人・先生などに相談した」「医師・カウンセラーなどに相談した」の割合が増加しています。一方、「相談しようとは思わなかった」の割合が減少しています。



【その他の意見】

- ・ 保険会社に相談 (1件)
- ・ 恥ずかしくて他人に相談できない (1件)
- ・ いけないことだという認識がなかった (1件)
- ・ そんなもんだと言われた (1件)
- ・ 逆にたたいてしまった (1件)

【性別】

性別にみると、女性で「家族・友人・先生などに相談した」の割合が、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：%

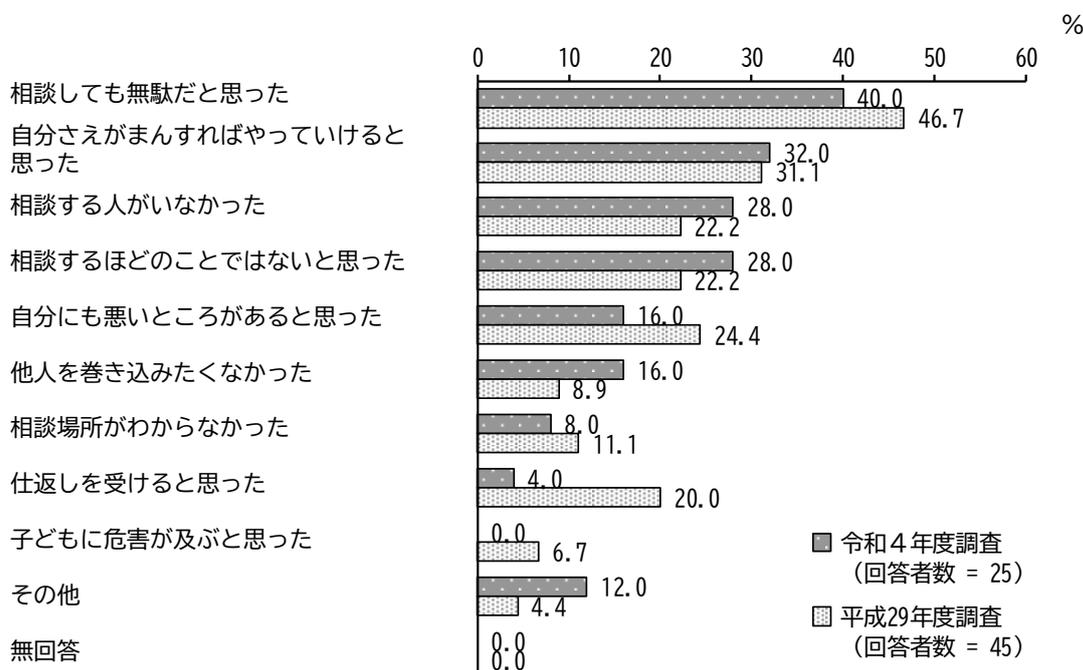
区分	回答者数 (件)	相談しようとは思わなかった	相談したかったが、相談しなかった	公的な相談機関に相談した	民間の相談機関に相談した	家庭裁判所・弁護士・警察署などに相談した	医師・カウンセラーなどに相談した	家族・友人・先生などに相談した	その他	無回答
全体	77	18.2	14.3	7.8	2.6	9.1	7.8	45.5	6.5	10.4
女性	57	15.8	12.3	7.0	3.5	10.5	7.0	49.1	7.0	8.8
男性	17	29.4	17.6	11.8	-	5.9	11.8	29.4	5.9	17.6

問 15-3 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 15-4 あなたが、だれ（どこ）にも相談しなかったのは、なぜですか。
（○はいくつでも）

「相談しても無駄だと思った」の割合が 40.0%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 32.0%、「相談する人がいなかった」、「相談するほどのことではないと思った」の割合が 28.0%となっています。

平成 29 年度調査と比較すると、「相談する人がいなかった」「相談するほどのことではないと思った」「他人を巻き込みたくなかった」の割合が増加しています。一方、「相談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」「子どもに危害が及ぶと思った」の割合が減少しています。



【その他の意見】

- ・そのときはDVだと気づかなかった（1件）
- ・恥ずかしくて話せなかった（1件）

【性別】

性別にみると、女性で「他人を巻き込みたくなかった」「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。

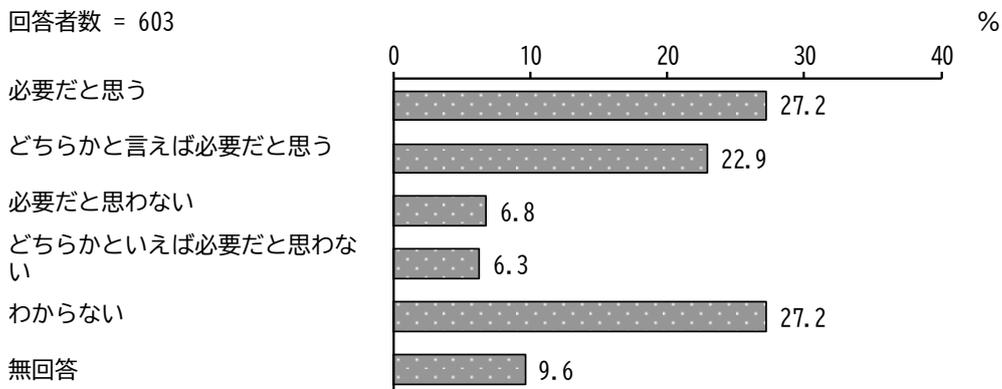
単位：%

区分	回答者数(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
全体	25	40.0	8.0	28.0	32.0	16.0	4.0	16.0	—	28.0	12.0	—
女性	16	43.8	12.5	31.3	37.5	12.5	6.3	25.0	—	12.5	12.5	—
男性	8	37.5	—	25.0	25.0	25.0	—	—	—	50.0	12.5	—

問 16 あなたは、パートナーシップ宣誓制度の導入は必要だと思いますか。

「必要だと思う」、「わからない」の割合が 27.2%と最も高く、次いで「どちらかと言えば必要だと思う」の割合が 22.9%となっています。

回答者数 = 603



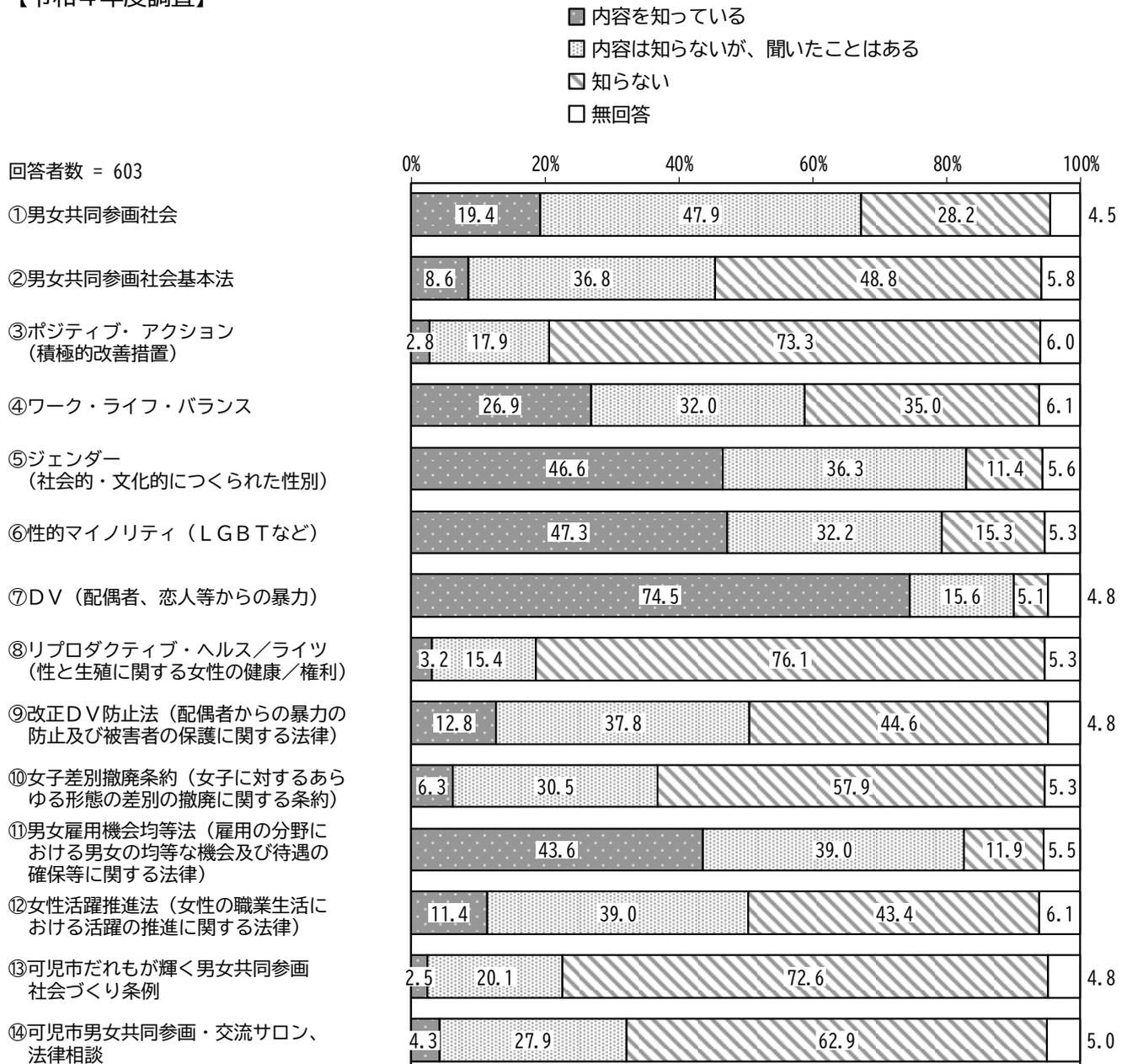
(6) 男女共同参画社会について

問 17 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。一方、『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 29 年度調査と比較すると、『④ワーク・ライフ・バランス』『⑤ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別）』『⑥性的マイノリティ（LGBTなど）』『⑦DV（配偶者、恋人等からの暴力）』『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）』で「内容を知っている」の割合が増加しています。

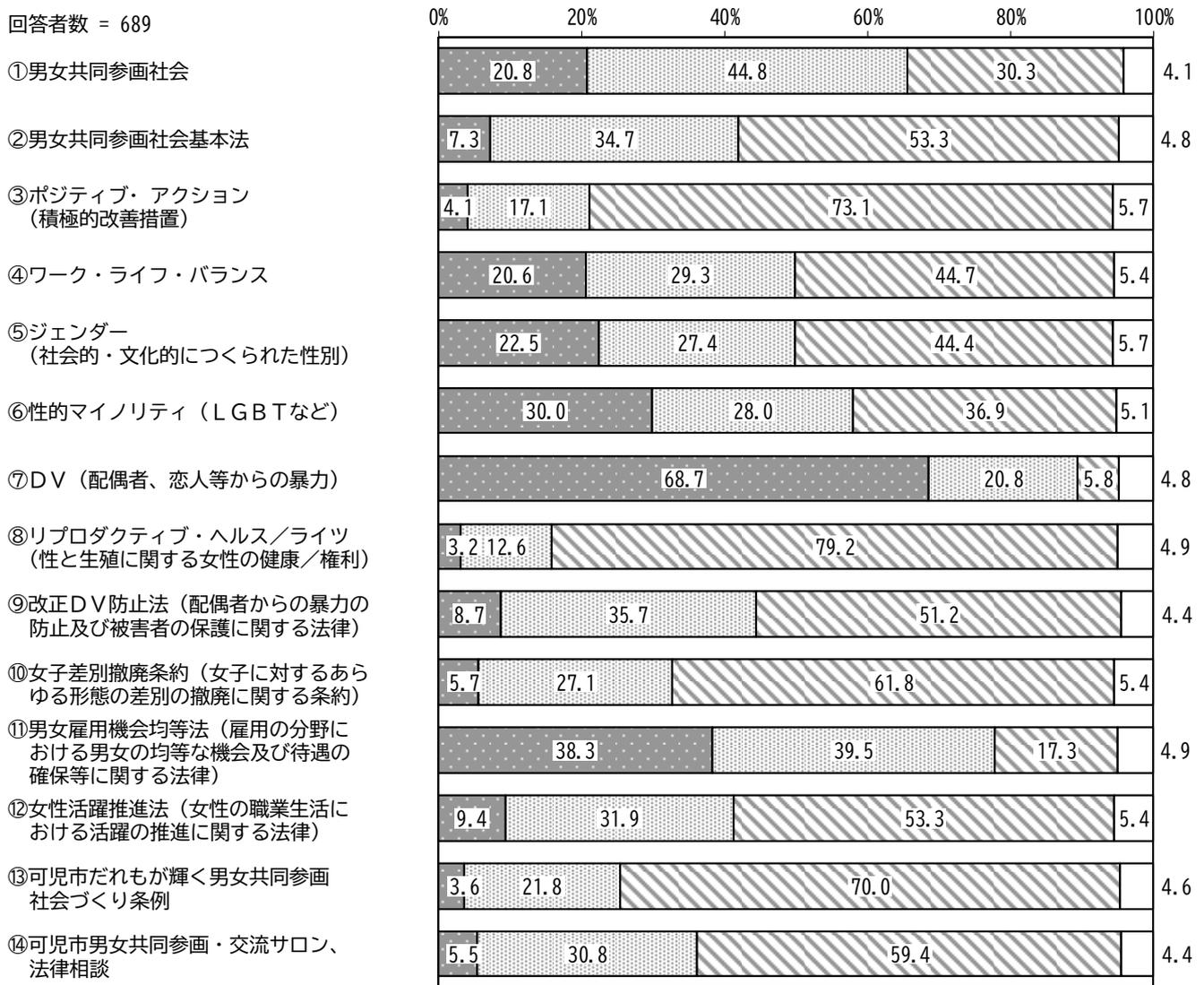
【令和4年度調査】



【平成 29 年度調査】

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

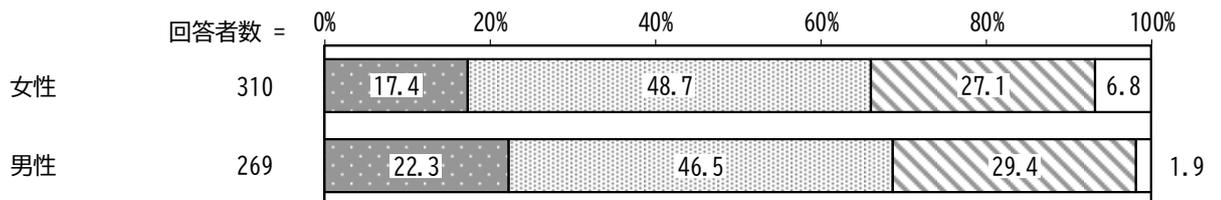
回答者数 = 689



①男女共同参画社会

【性別】

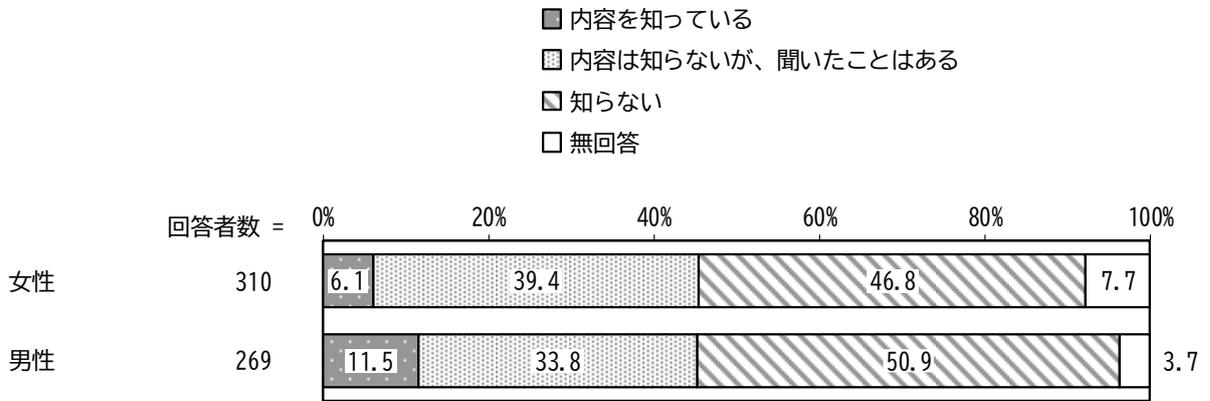
性別にみると、大きな差はみられません。



②男女共同参画社会基本法

【性別】

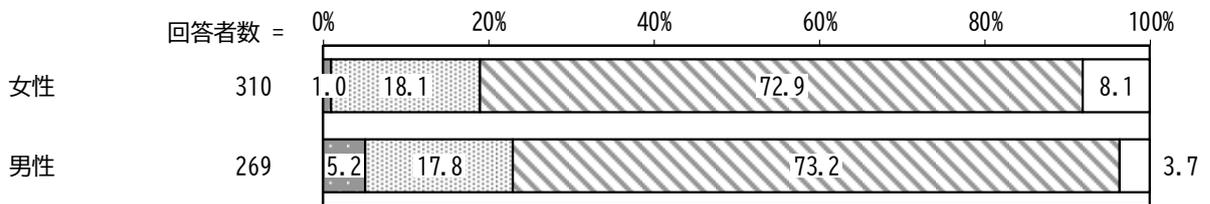
性別にみると、女性で「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が、男性で「内容を知っている」の割合が高くなっています。



③ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

【性別】

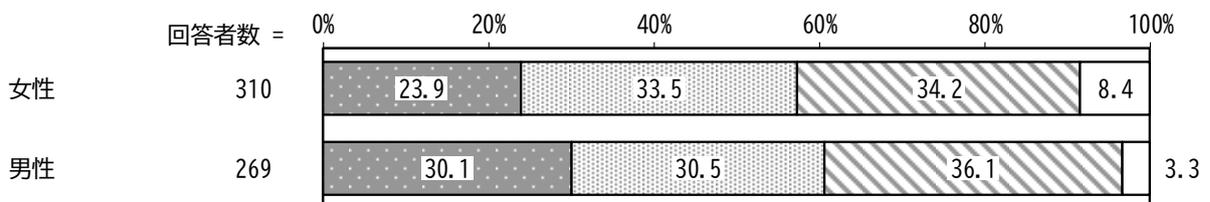
性別にみると、男性で「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が高くなっています。



④ワーク・ライフ・バランス

【性別】

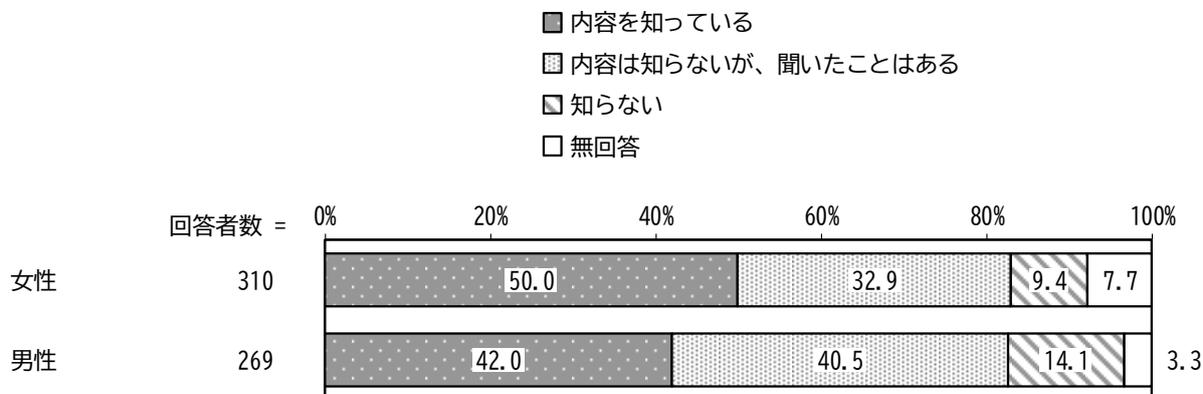
性別にみると、男性で「内容を知っている」の割合が高くなっています。



⑤ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別）

【性別】

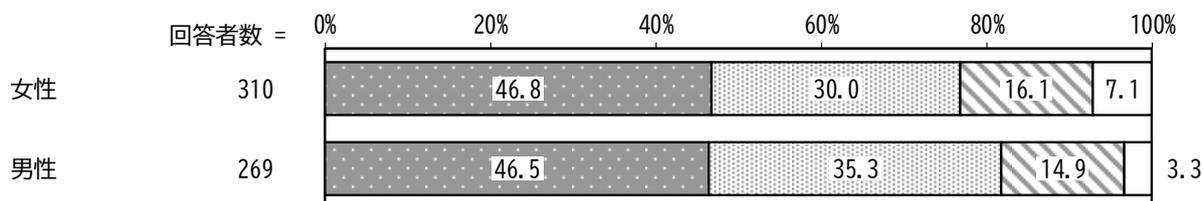
女性で「内容を知っている」の割合が、男性で「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が高くなっています。



⑥性的マイノリティ（LGBTなど）

【性別】

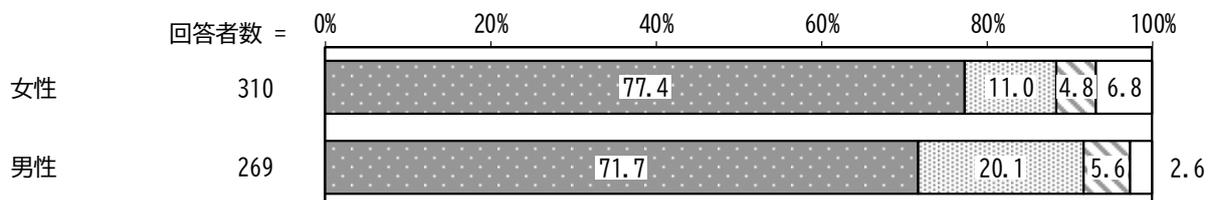
男性で「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が高くなっています。



⑦DV（配偶者、恋人等からの暴力）

【性別】

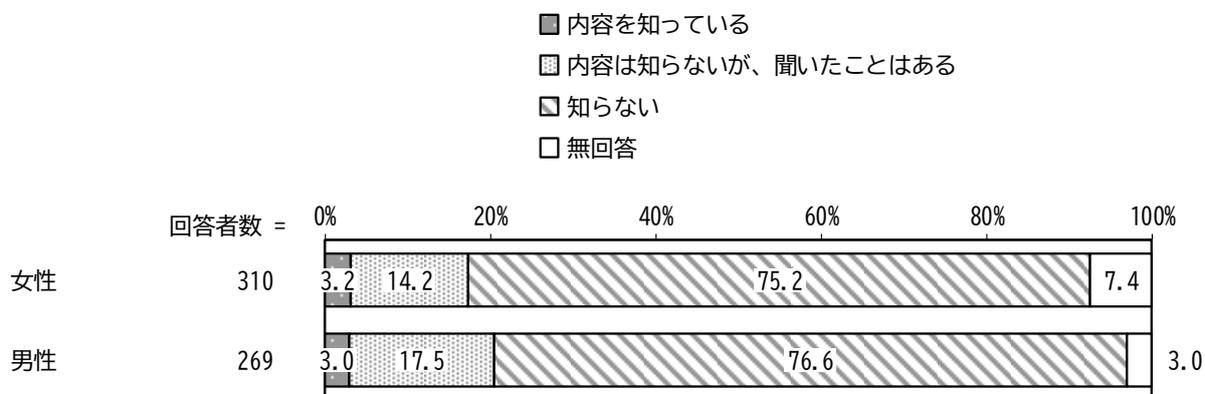
女性で「内容を知っている」の割合が、男性で「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が高くなっています。



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】

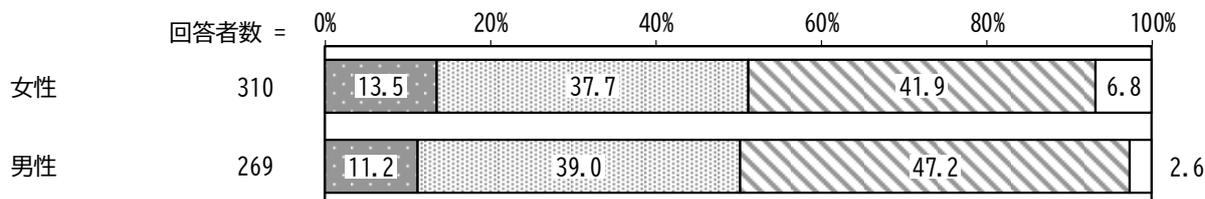
性別にみると、大きな差はみられません。



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】

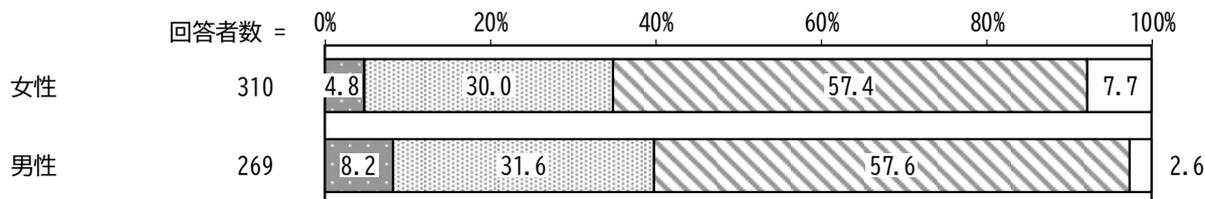
性別にみると、大きな差はみられません。



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】

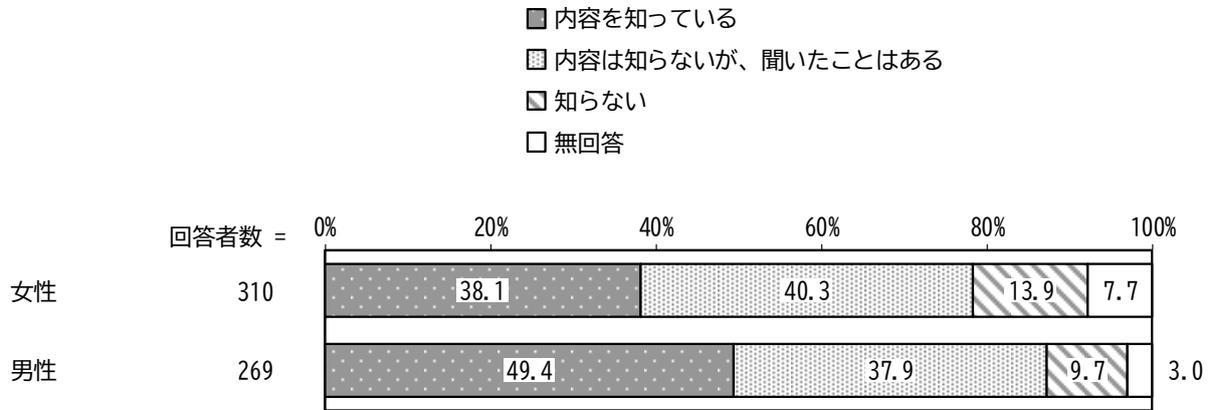
性別にみると、大きな差はみられません。



①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】

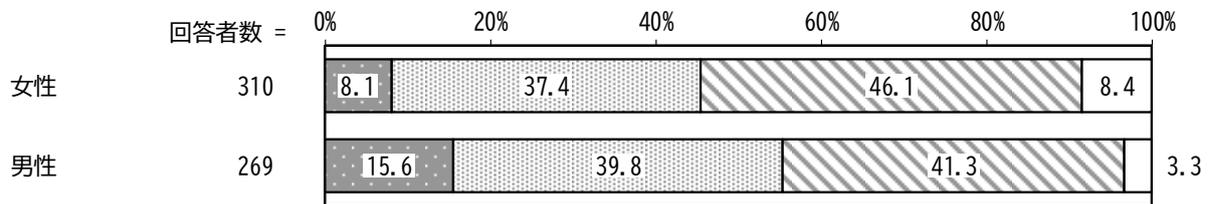
性別にみると、男性で「内容を知っている」の割合が高くなっています。



②女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

【性別】

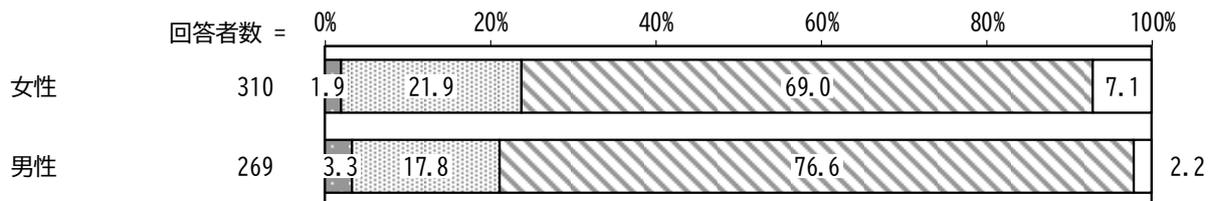
性別にみると、男性で「内容を知っている」の割合が高くなっています。



③可児市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例

【性別】

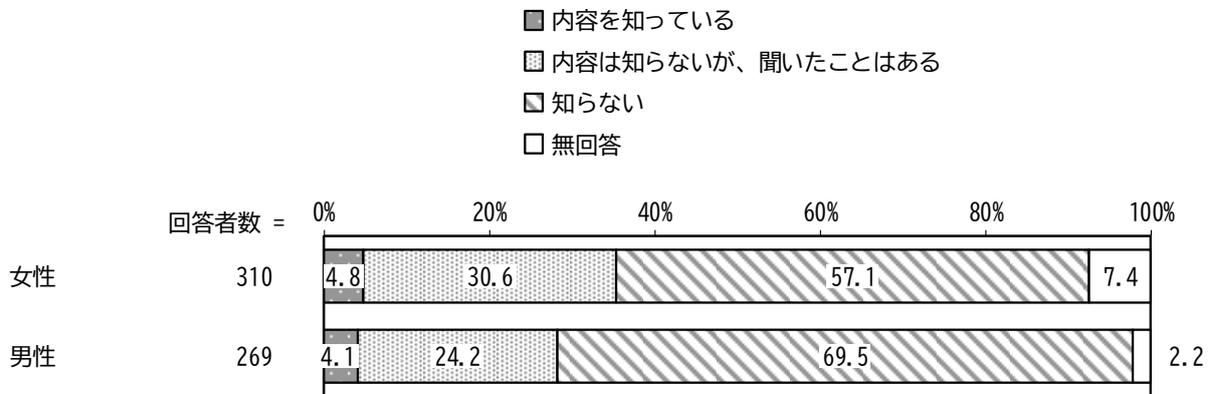
性別にみると、男性で「知らない」の割合が高くなっています。



⑭可児市男女共同参画・交流サロン、法律相談

【性別】

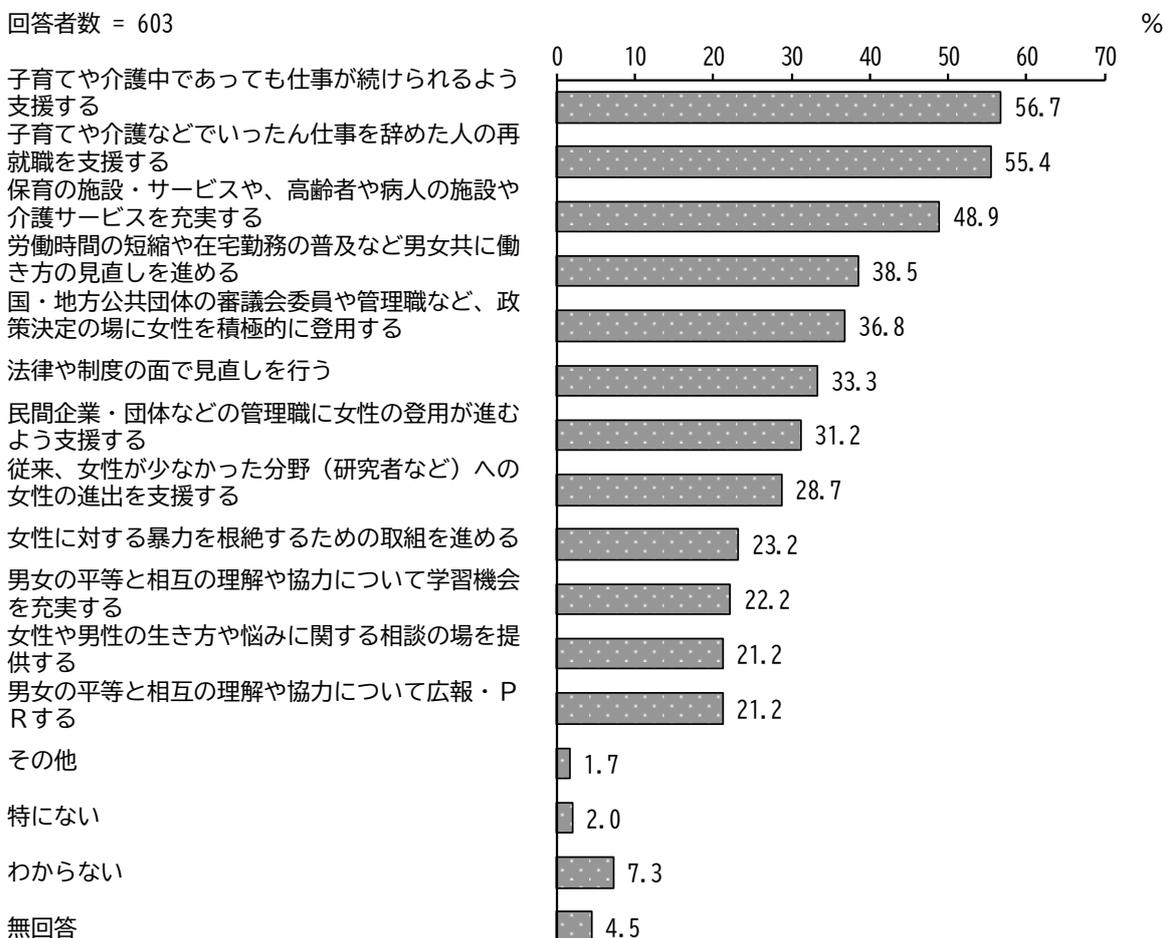
性別にみると、女性で「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が、男性で「知らない」の割合が高くなっています。



問 18 「男女共同参画社会」を実現するために、今後、行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(〇はいくつでも)

「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」の割合が 56.7%と最も高く、次いで「子育てや介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」の割合が 55.4%、「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 48.9%となっています。

回答者数 = 603



【その他の意見】

- ・女性が活躍している成功事例を発信し社会的認知を高める（1件）
- ・言葉が難しく理解しづらい為、わかりやすく説明する（1件）
- ・国会議員、地方議員の女性の数を増やす（1件）
- ・LGBTについて、同性愛者の婚姻が認められ、誰もがあたたかい家庭を持てると良い（1件）
- ・男性に対して女性が活躍できるように意識を変える（1件）

2 企業

(1) 回答者属性

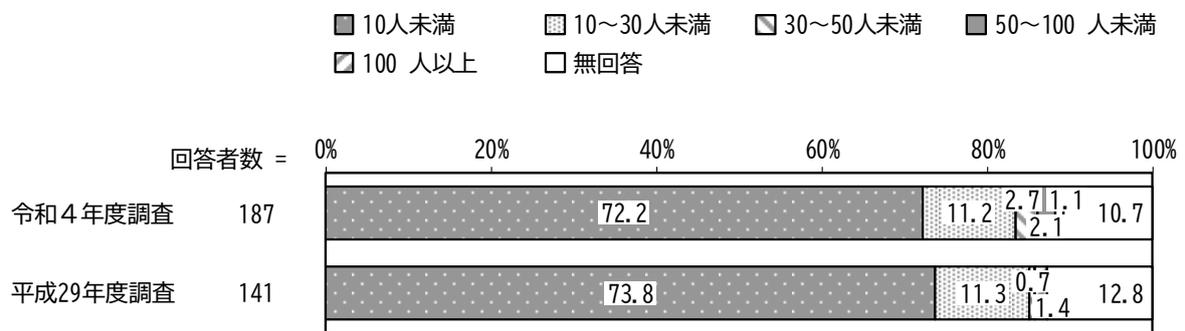
問1 貴事業所の従業員数をお答えください。(複数の事業所がある場合は、会社全体の状況をお答えください。)(数字を記入)

①正規従業員数

ア 女性従業員

「10人未満」の割合が72.2%と最も高く、次いで「10～30人未満」の割合が11.2%となっています。

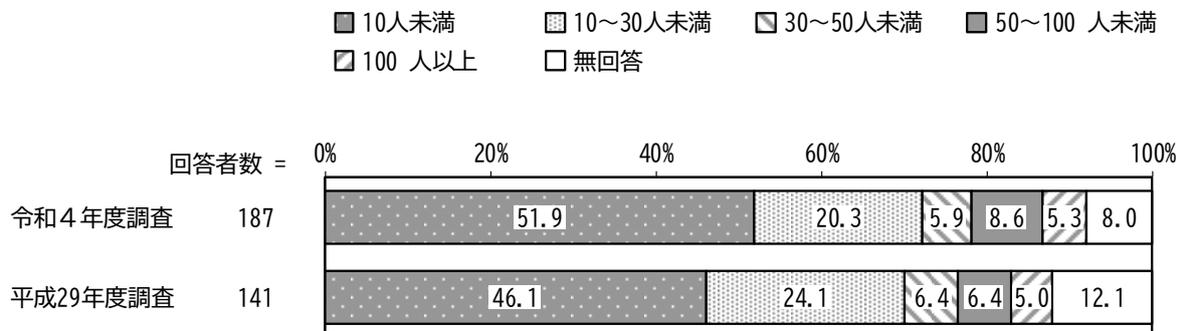
平成29年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



イ 男性従業員

「10人未満」の割合が51.9%と最も高く、次いで「10～30人未満」の割合が20.3%となっています。

平成29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。

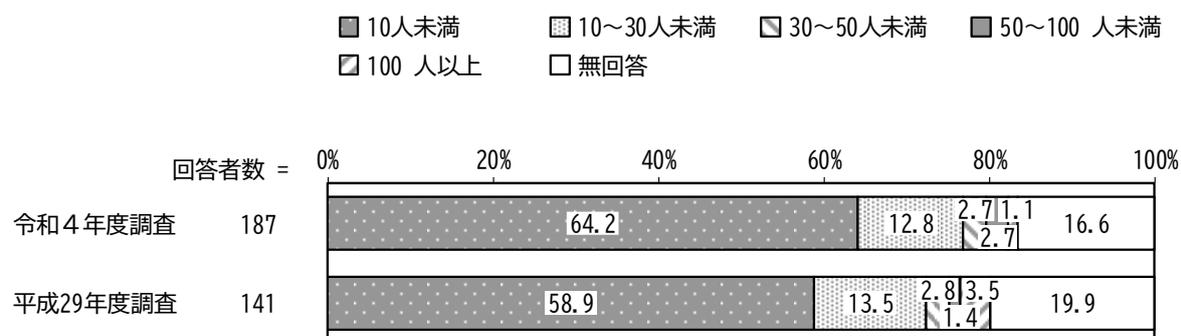


②正規従業員以外の従業員数

ア 女性従業員

「10人未満」の割合が64.2%と最も高く、次いで「10～30人未満」の割合が12.8%となっています。

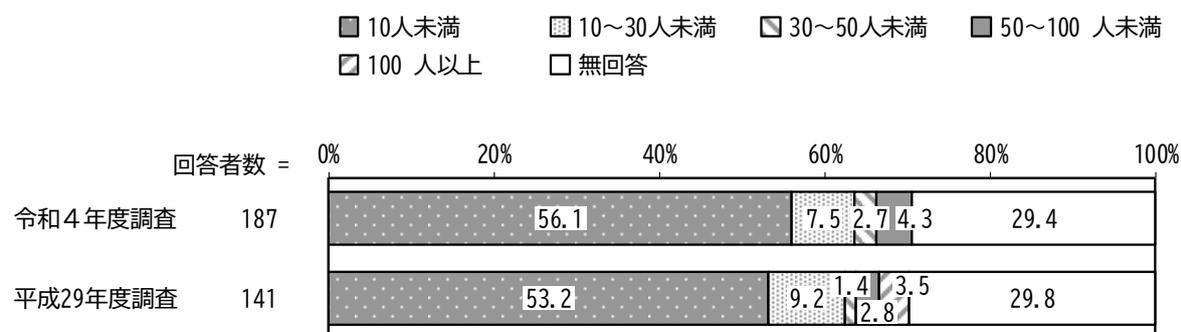
平成29年度調査と比較すると、「10人未満」の割合が増加しています。



イ 男性従業員

「10人未満」の割合が56.1%と最も高くなっています。

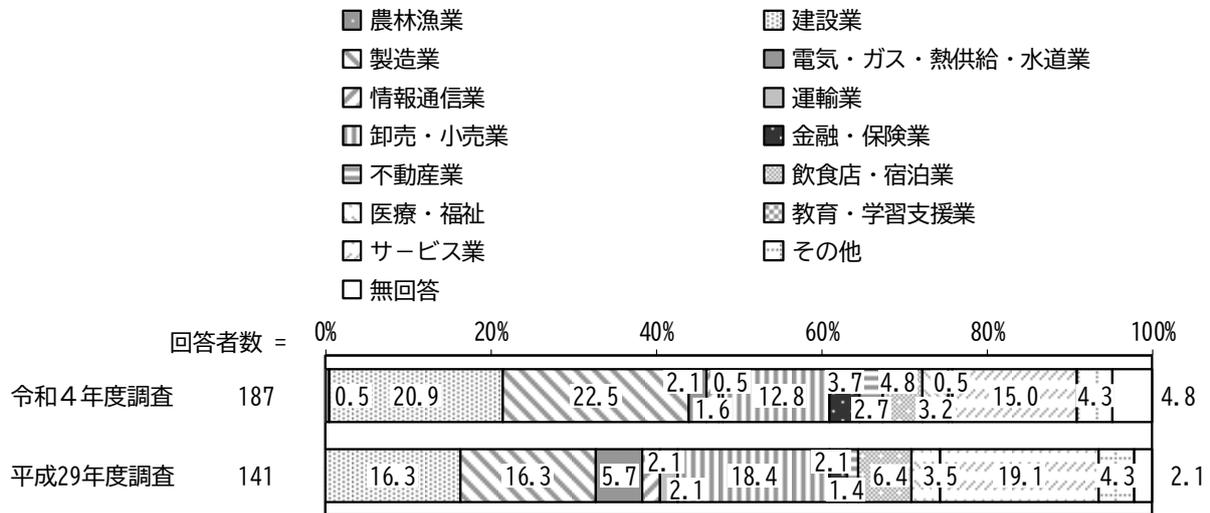
平成29年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



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)

「製造業」の割合が22.5%と最も高く、次いで「建設業」の割合が20.9%、「サービス業」の割合が15.0%となっています。

平成29年度調査と比較すると、「製造業」の割合が増加しています。一方、「卸売・小売業」の割合が減少しています。



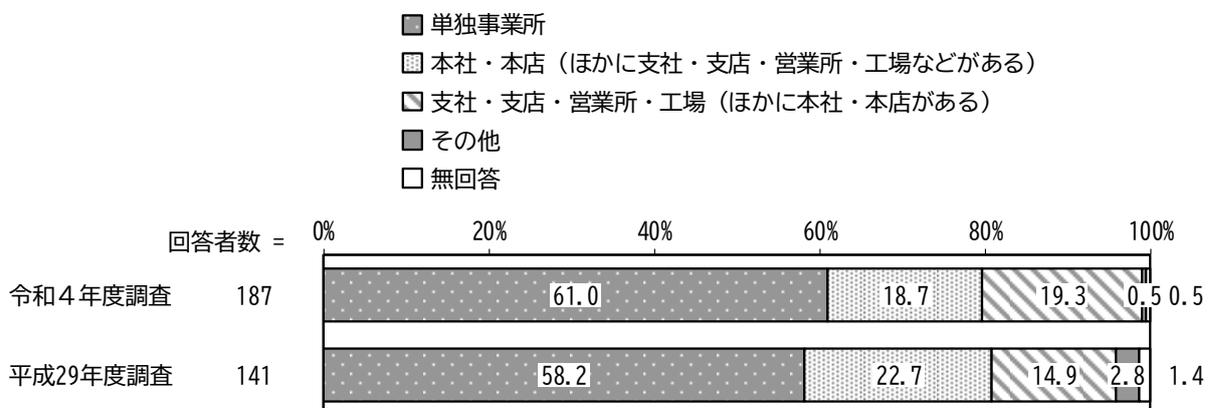
【その他の意見】

- ・ 建築工事
- ・ 化粧品販売
- ・ 税理士事務所
- ・ 会計事務所
- ・ 不燃物処理

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61.0%と最も高く、次いで「支社・支店・営業所・工場（ほかに本社・本店がある）」の割合が19.3%、「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18.7%となっています。

平成29年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【その他の意見】

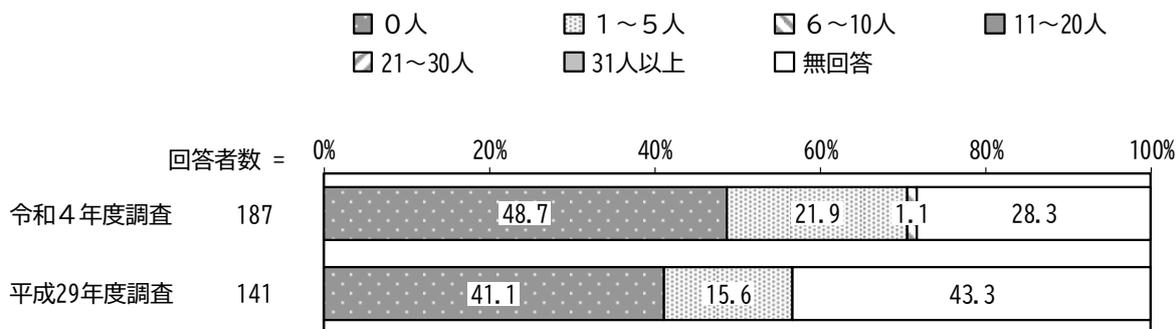
- ・ サービス業、理容

問4-1 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

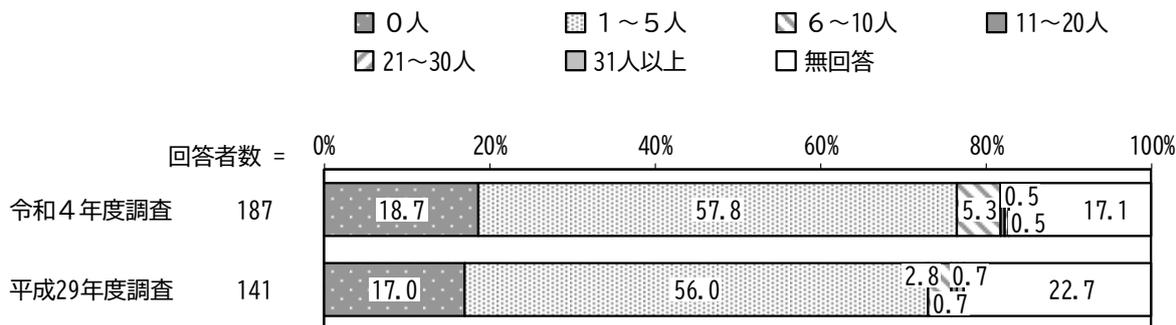
ア 女性従業員

「0人」の割合が48.7%と最も高く、次いで「1～5人」の割合が21.9%となっています。
平成29年度調査と比較すると、「0人」「1～5人」の割合が増加しています。



イ 男性従業員

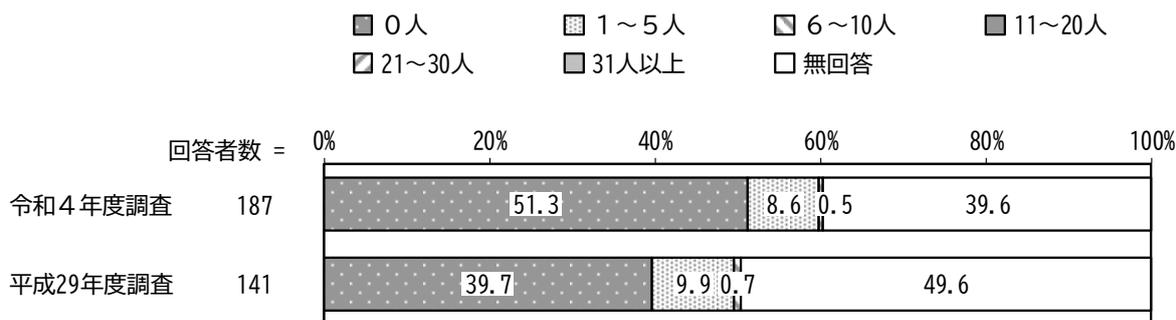
「1～5人」の割合が57.8%と最も高く、次いで「0人」の割合が18.7%となっています。
平成29年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



②課長相当

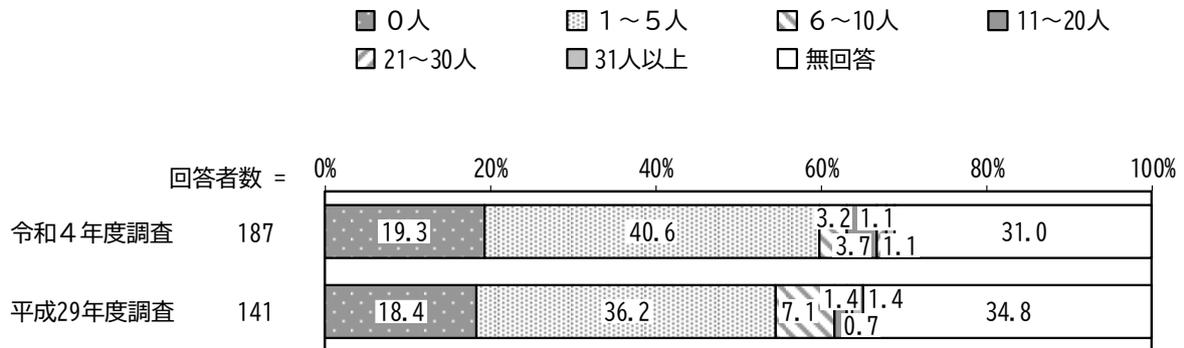
ア 女性従業員

「0人」の割合が51.3%と最も高くなっています。
平成29年度調査と比較すると、「0人」の割合が増加しています。



イ 男性従業員

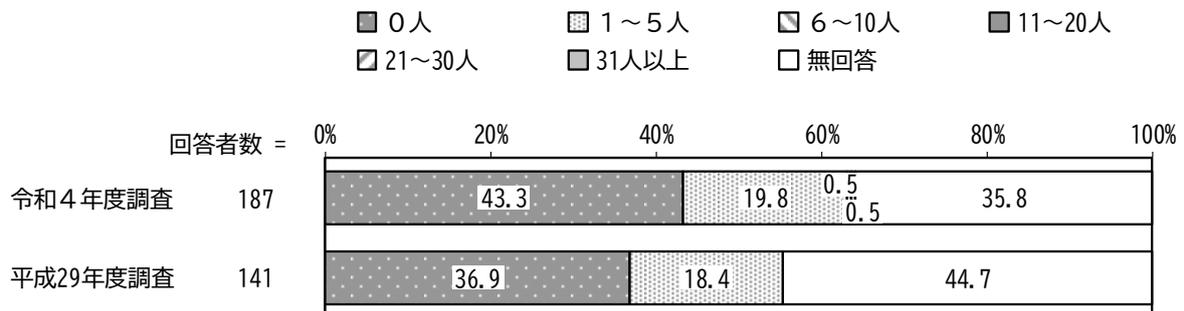
「1～5人」の割合が40.6%と最も高く、次いで「0人」の割合が19.3%となっています。平成29年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



③係長相当

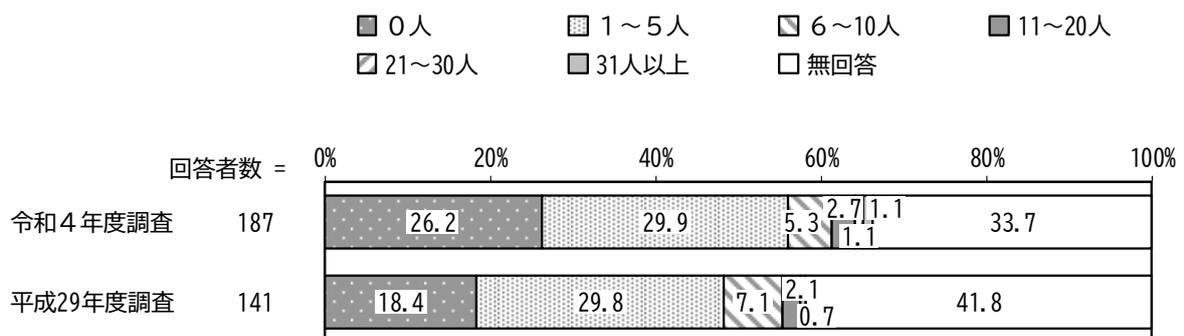
ア 女性従業員

「0人」の割合が43.3%と最も高く、次いで「1～5人」の割合が19.8%となっています。平成29年度調査と比較すると、「0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29.9%と最も高く、次いで「0人」の割合が26.2%となっています。平成29年度調査と比較すると、「0人」の割合が増加しています。

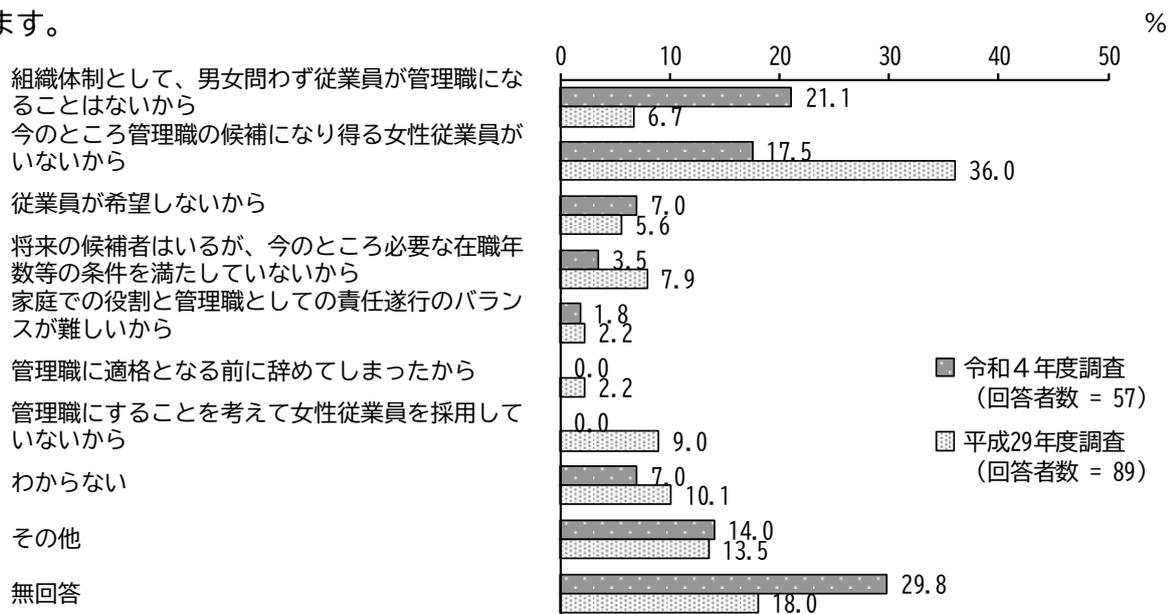


【問4-1で女性管理職がない場合に、おたずねします。】

問4-2 女性の管理職がない理由は何ですか。(○はいくつでも)

「組織体制として、男女問わず従業員が管理職になることはないから」の割合が 21.1%と最も高く、次いで「今のところ管理職の候補になり得る女性従業員がないから」の割合が 17.5%となっています。

平成29年度調査と比較すると、「組織体制として、男女問わず従業員が管理職になることはないから」の割合が増加しています。一方、「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」「管理職にすることを考えて女性従業員を採用していないから」の割合が減少しています。



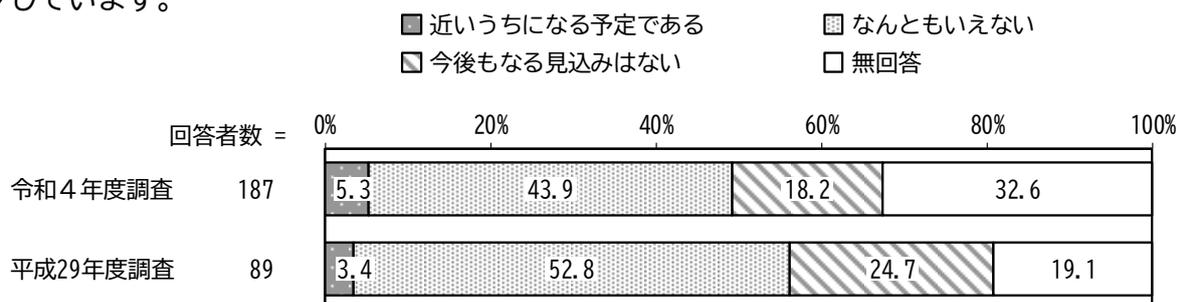
【その他の意見】

- ・個人事業者の為 (4件)
- ・従業員はいない為 (2件)
- ・同族会社
- ・身内でやっている
- ・以前はいたが定年退職で現在不在

問4-3 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 43.9%と最も高く、次いで「今後もなる見込みはない」の割合が 18.2%となっています。

平成29年度調査と比較すると、「なんともいえない」「今後もなる見込みはない」の割合が減少しています。

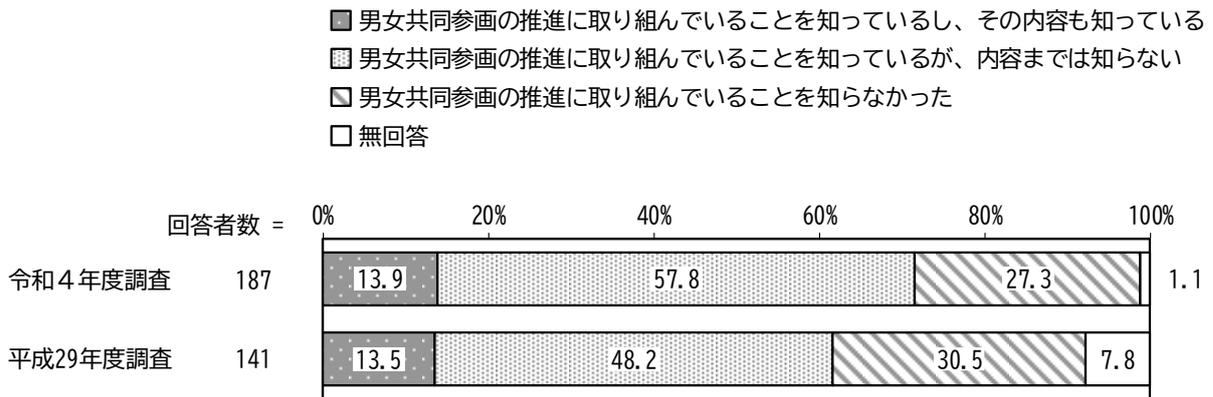


(2) 男女共同参画社会について

問5 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 57.8%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 27.3%、「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 13.9%となっています。

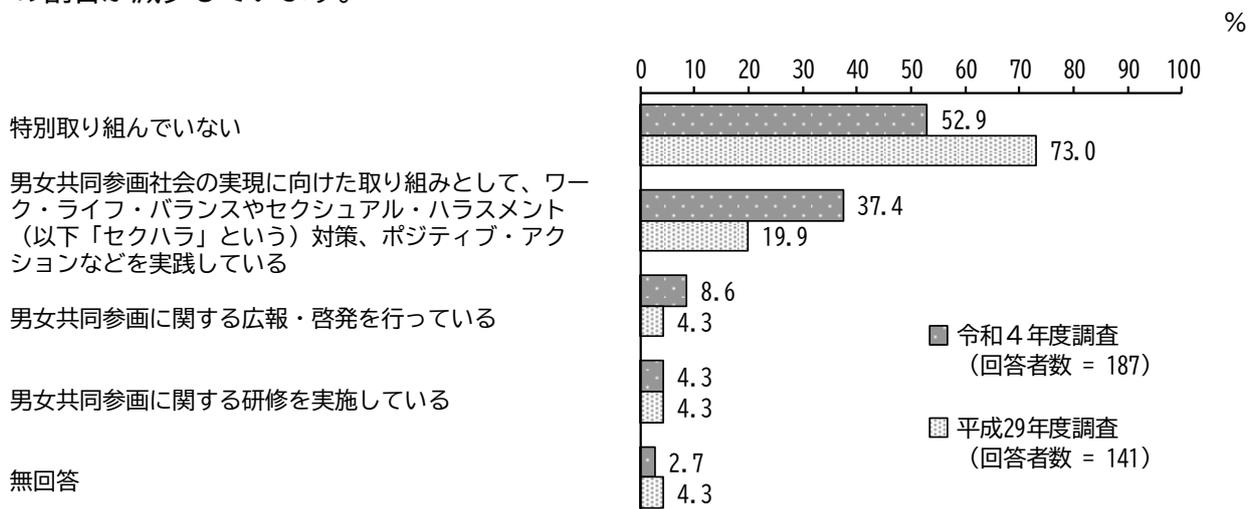
平成 29 年度調査と比較すると、「男女共同参画の推進に取り組んでいることを知っているが、内容までは知らない」の割合が増加しています。



問6 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 52.9%と最も高く、次いで「男女共同参画社会の実現に向けた取り組みとして、ワーク・ライフ・バランスやセクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という）対策、ポジティブ・アクションなどを実践している」の割合が 37.4%となっています。

平成 29 年度調査と比較すると、「男女共同参画社会の実現に向けた取り組みとして、ワーク・ライフ・バランスやセクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という）対策、ポジティブ・アクションなどを実践している」の割合が増加しています。一方、「特別取り組んでいない」の割合が減少しています。

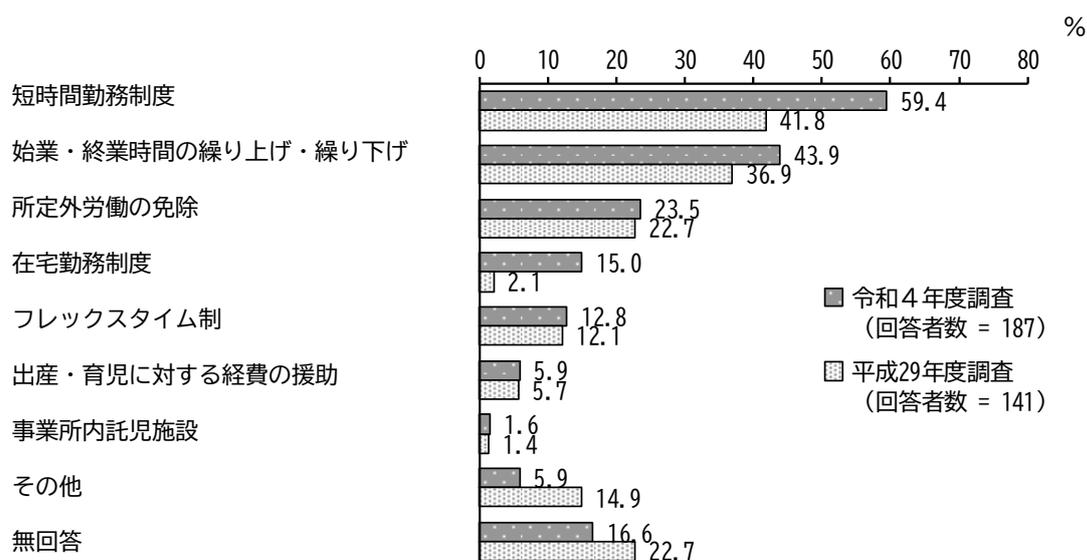


(3) 育児・介護等の両立支援について

問7 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 59.4%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 43.9%、「所定外労働の免除」の割合が 23.5%となっています。

平成 29 年度調査と比較すると、「短時間勤務制度」「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ」「在宅勤務制度」の割合が増加しています。



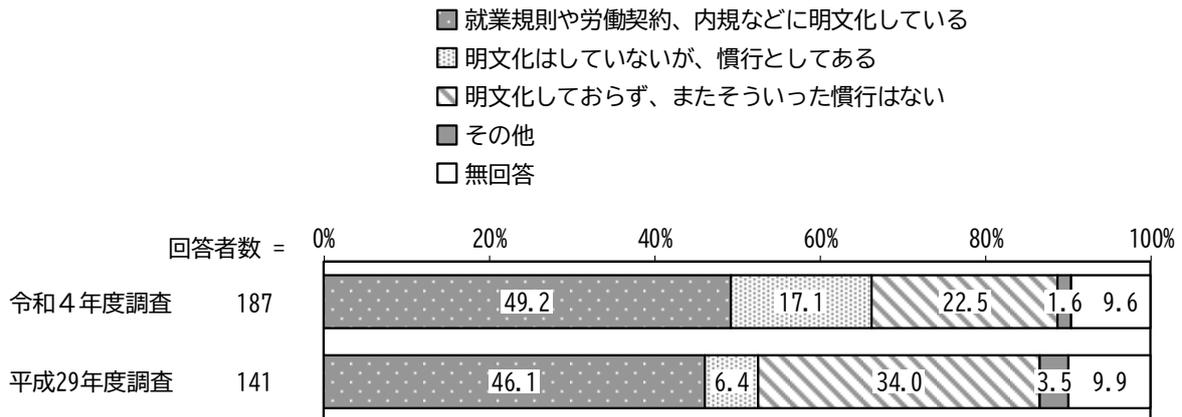
【その他の意見】

- ・特に規定なし（3件）
- ・育休（男性も）（2件）
- ・深夜業の免除
- ・従業員の都合（予定）をあらかじめ聞き、合わせる。
- ・個々人に合わせた対応を柔軟に行っている。

問8-1 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 49.2%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 22.5%、「明文化はしていないが、慣行としてある」の割合が 17.1%となっています。

平成29年度調査と比較すると、「明文化はしていないが、慣行としてある」の割合が増加しています。一方、「明文化しておらず、またそういった慣行はない」の割合が減少しています。



【その他の意見】

- ・臨機応変に対応している
- ・現場職には女性の応募がない
- ・何もしていない

【問8-1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。】

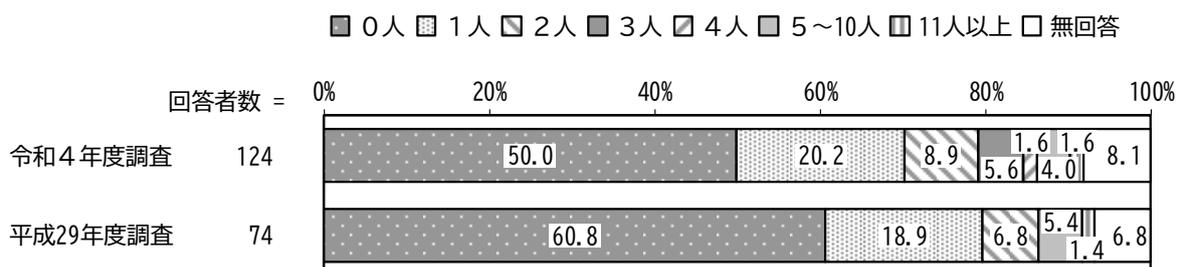
問8-2 育児・介護休業の取得状況について、男女別にお答えください。
(数字を記入)

(1) 育児休業

①平成30年4月1日から令和3年3月31日までに出産した女性従業員

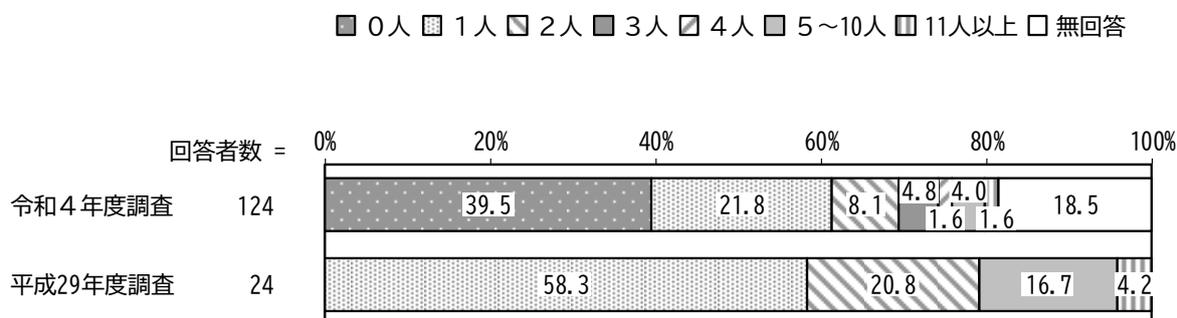
「0人」の割合が 50.0%と最も高く、次いで「1人」の割合が 20.2%となっています。

平成29年度調査と比較すると、「3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。



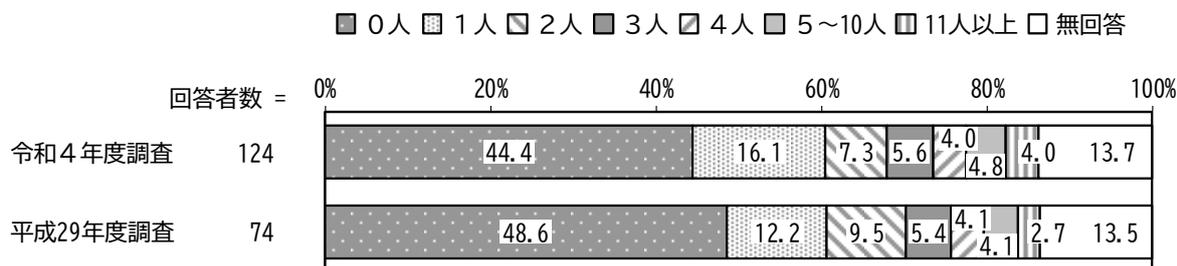
②うち、育児休業を取得した女性従業員

「0人」の割合が39.5%と最も高く、次いで「1人」の割合が21.8%となっています。
 平成29年度調査と比較すると、「0人」の割合が増加しています。一方、「1人」「2人」「5～10人」の割合が減少しています。



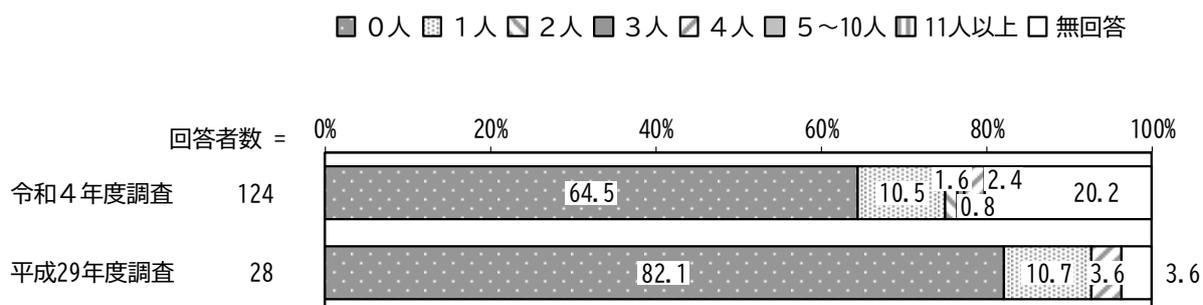
③平成30年4月1日から令和3年3月31日までに配偶者が出産した男性従業員

「0人」の割合が44.4%と最も高く、次いで「1人」の割合が16.1%となっています。
 平成29年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



④うち、育児休業を取得した男性従業員

「0人」の割合が64.5%と最も高く、次いで「1人」の割合が10.5%となっています。
 平成29年度調査と比較すると、「0人」の割合が減少しています。



(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。

ア 女性従業員

「0人」の割合が75.8%と最も高くなっています。

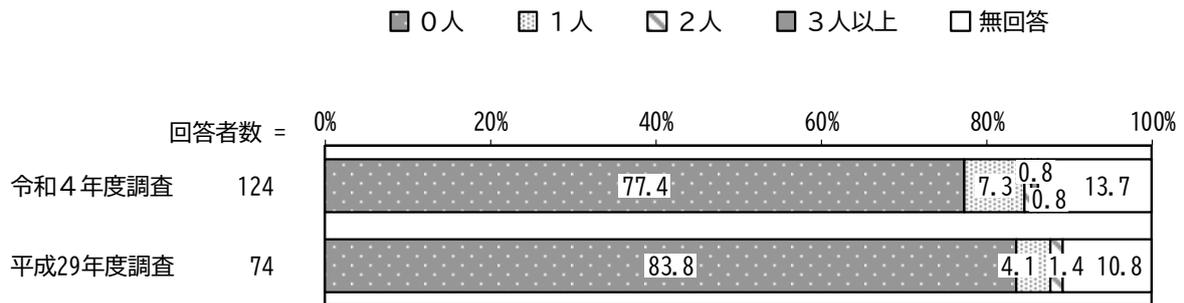
平成29年度調査と比較すると、「0人」の割合が減少しています。



イ 男性従業員

「0人」の割合が77.4%と最も高くなっています。

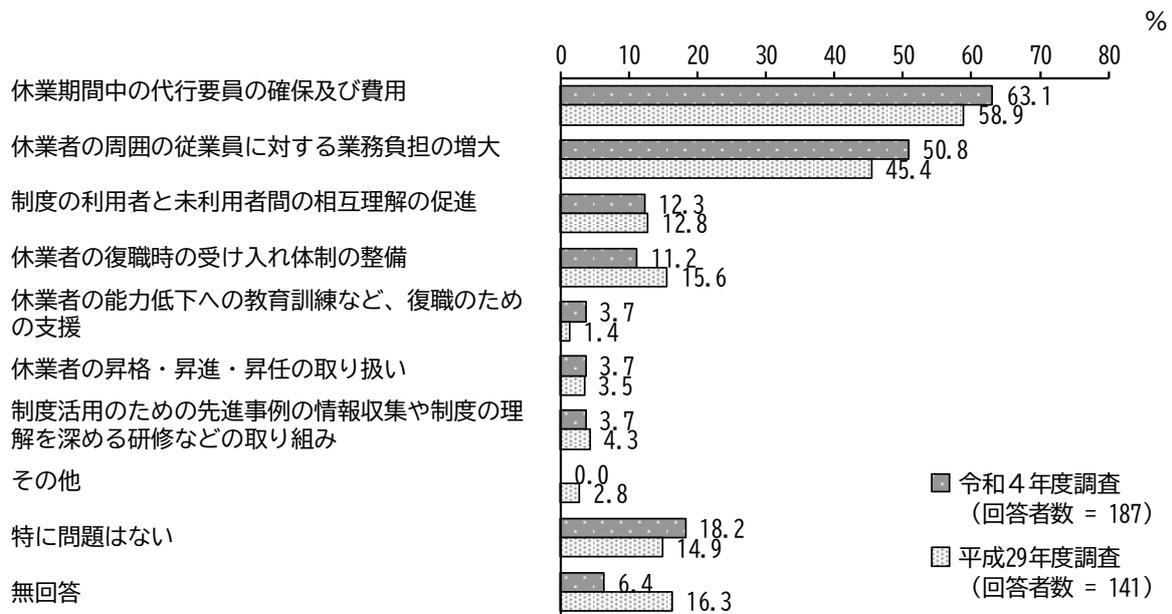
平成29年度調査と比較すると、「0人」の割合が減少しています。



問9 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63.1%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50.8%、「特に問題はない」の割合が18.2%となっています。

平成29年度調査と比較すると、「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。

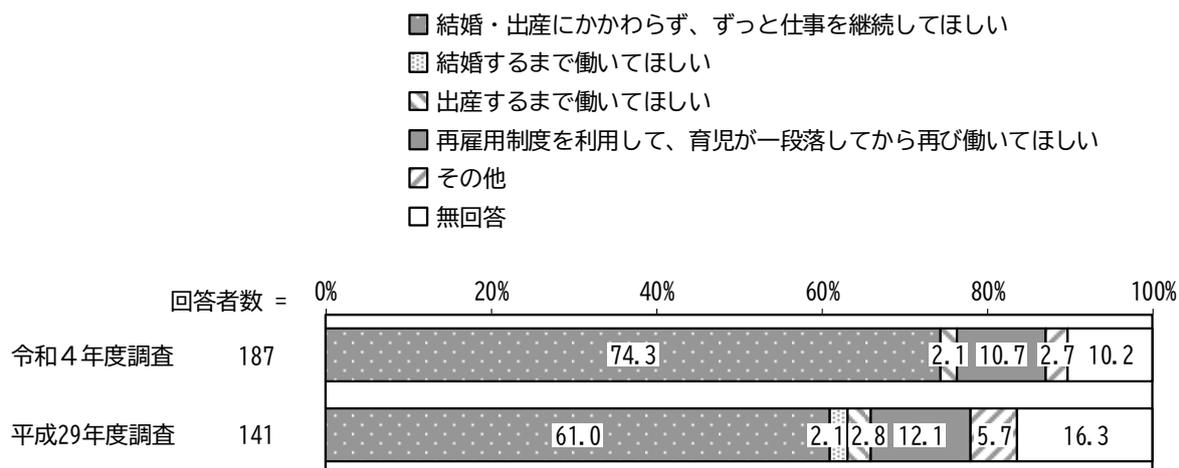


(4) 女性従業員の就労について

問10 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74.3%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10.7%となっています。

平成29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。



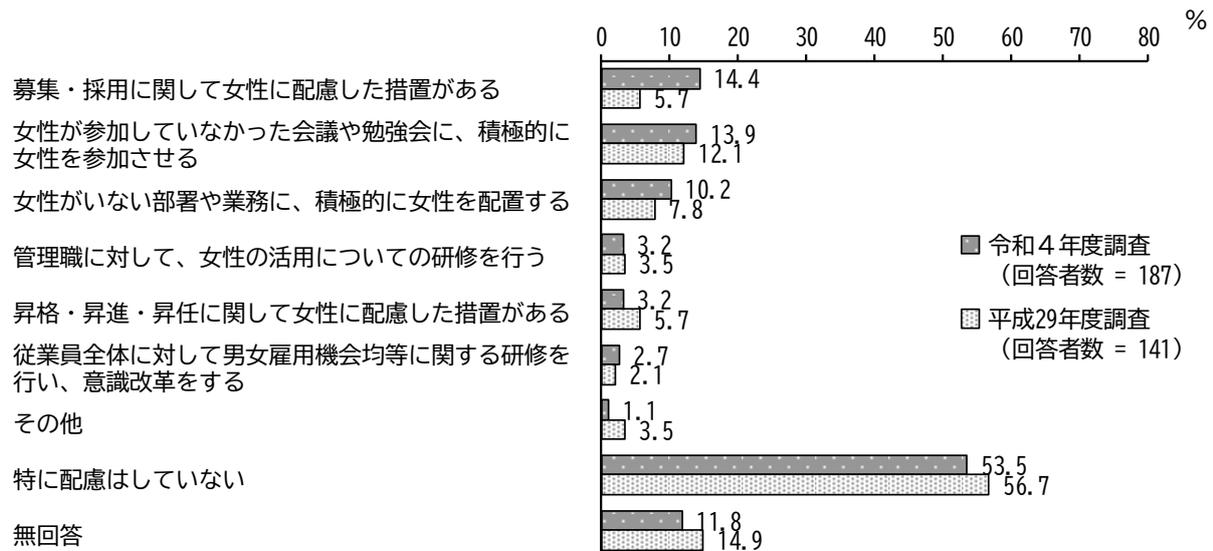
【その他の意見】

- ・女性従業員無し
- ・色々相談の上相方とも理解・納得でつづけてほしい。
- ・男女関係なく、その人の能力が発揮される様、出産、子育ての負担は地域で担う社会を望む。
- ・男女にフォーカスしすぎず自然にその人の個性を尊敬し合うことが古い大人に必要なだと思います。若い人や子供たちには、もともとそんな区別はありません。

問 11 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 53.5%と最も高く、次いで「募集・採用に関して女性に配慮した措置がある」の割合が 14.4%、「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 13.9%となっています。

平成 29 年度調査と比較すると、「募集・採用に関して女性に配慮した措置がある」の割合が増加しています。

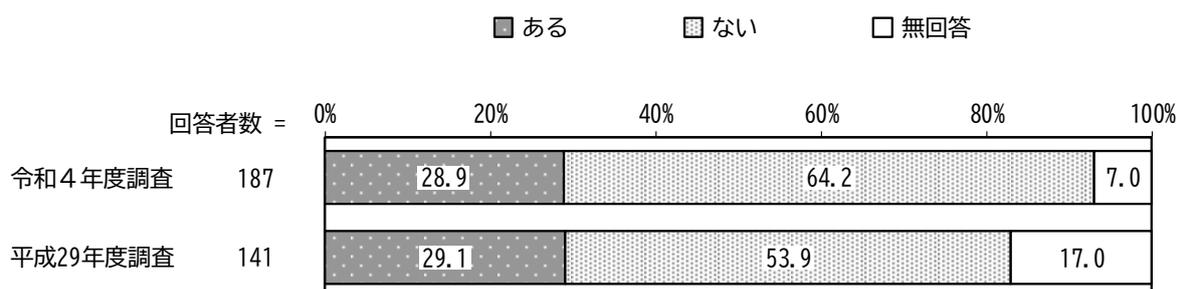


【その他の意見】

- ・特に現場作業員の募集をしていないし、事務職も募集していないので今は考えていない。
- ・元々女性が中心の職場なので問題を感じていません。むしろ男性の活躍が少ないのが現状。
- ・女性が多い職場で、女性が優遇され男性の立場が弱い場合はどうなるのか？

問 12 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つに〇）

「ある」の割合が 28.9%、「ない」の割合が 64.2%となっています。
平成 29 年度調査と比較すると、「ない」の割合が増加しています。

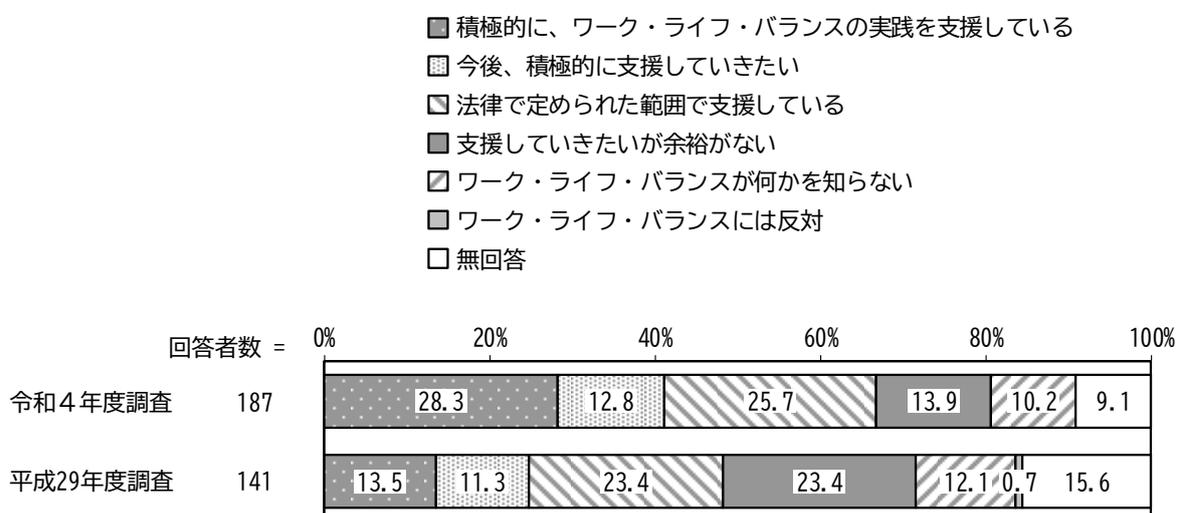


(5) ワーク・ライフ・バランスについて

問 13-1 「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)

「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 28.3%と最も高く、次いで「法律で定められた範囲で支援している」の割合が 25.7%、「支援していきたいが余裕がない」の割合が 13.9%となっています。

平成 29 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」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」の割合が減少しています。

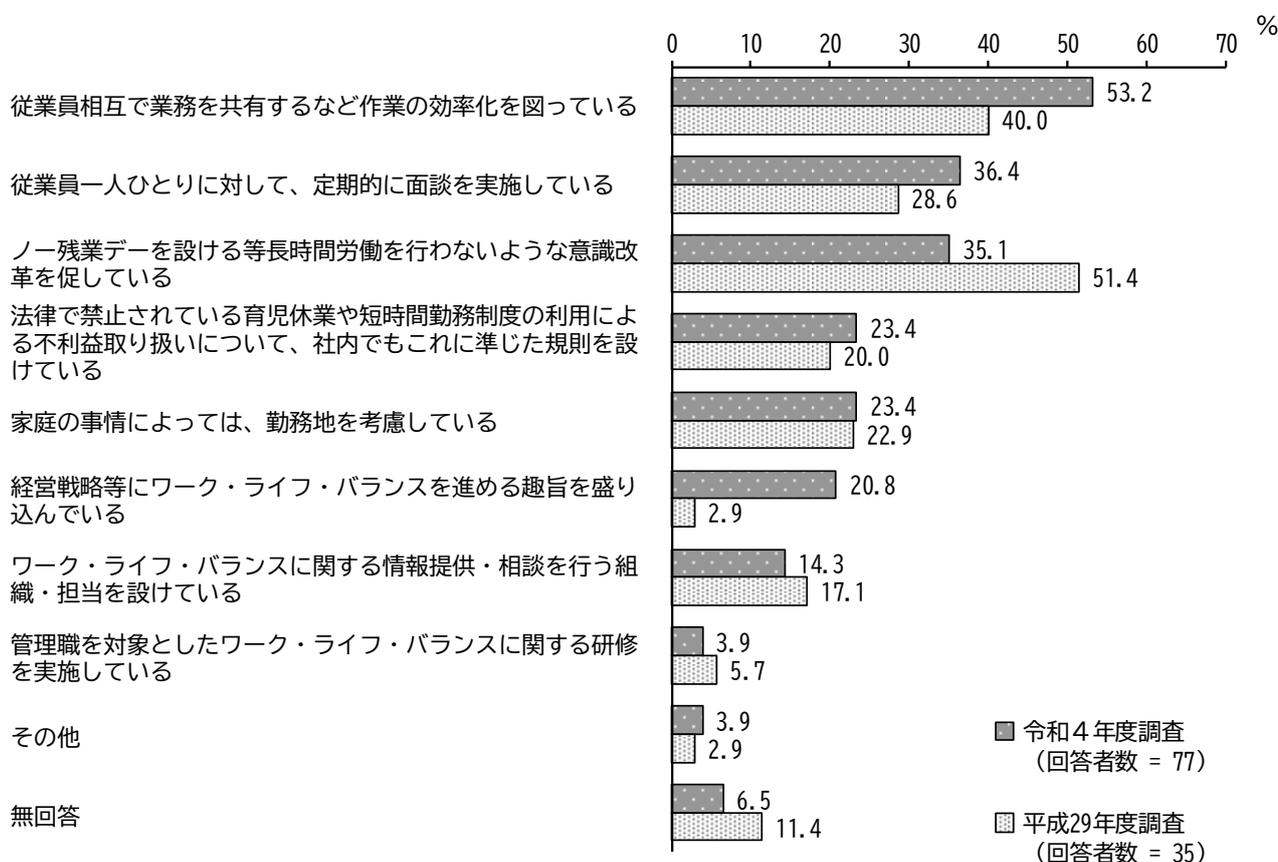


【問 13-1で「1. 積極的に支援している」または「2. 今後、支援していきたい」と回答した事業所におたずねします。】

問 13-2 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。(〇はいくつでも)

「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 53.2%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している」の割合が 36.4%、「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 35.1%となっています。

平成 29 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」の割合が増加しています。一方、「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」の割合が減少しています。



【その他の意見】

- ・ 9:00~17:00 残業ナシを継続している。
- ・ 個々の事情にあわせ勤務日を決めている。
- ・ パートさんなど子供と出勤できるようにしている。
- ・ 小さな個人事務所なので話しやすい雰囲気と時間を作ってお互いに気遣えるように心配りをしています。
- ・ 社員さんが 1 人なのでその方には個人的に話をし、自分たちも、”暮らし” を提案することが仕事なので日々、その様な話をし、よいバランスを模索しながら仕事と向き合っています。

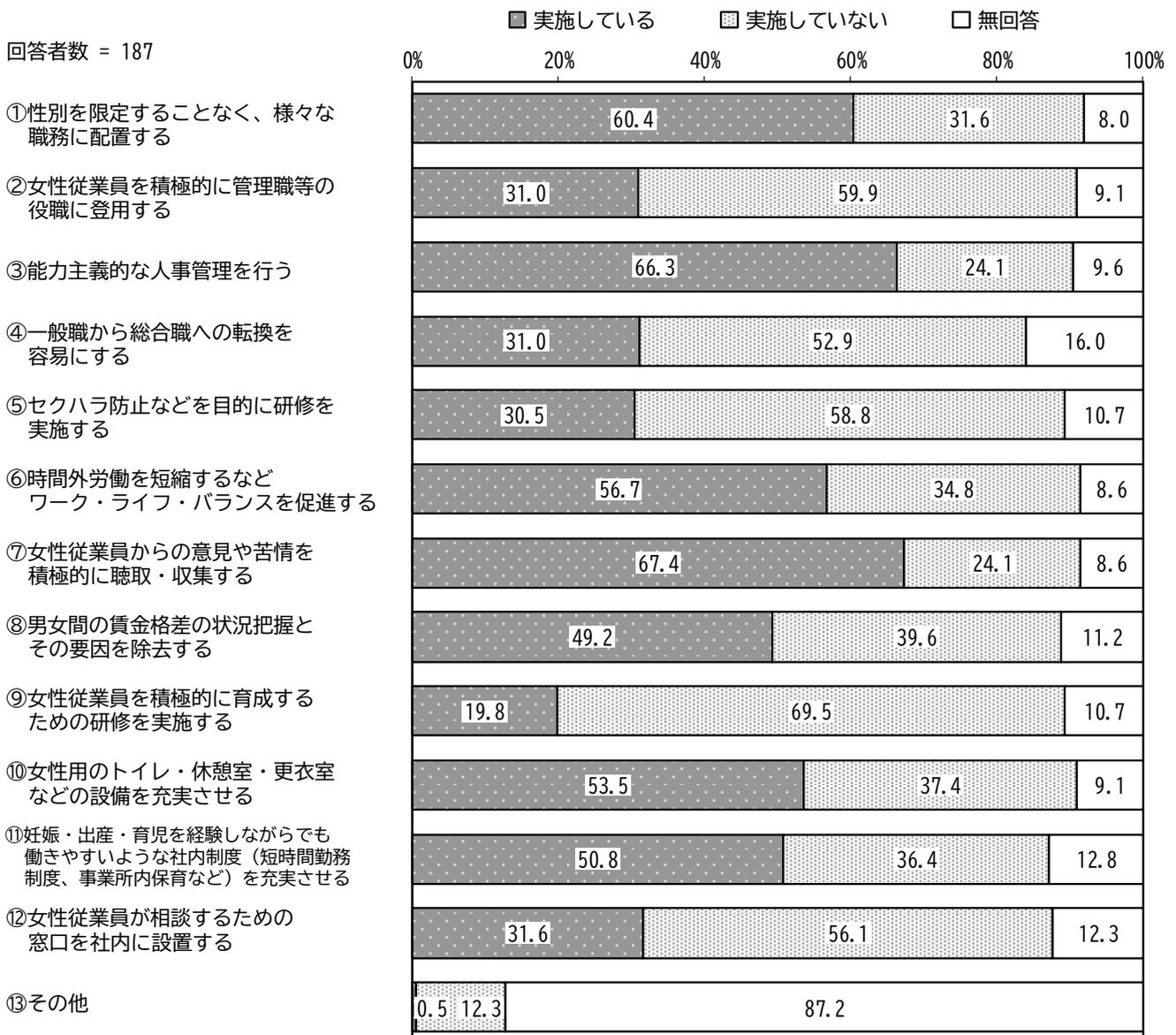
(6) 男女がそれぞれの能力を発揮できる職場づくりについて

問 14 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○)

『①性別を限定することなく、様々な職務に配置する』『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。

平成 29 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』『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』『⑤セクハラ防止などを目的に研修を実施する』『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』『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「実施している」の割合が増加しています。

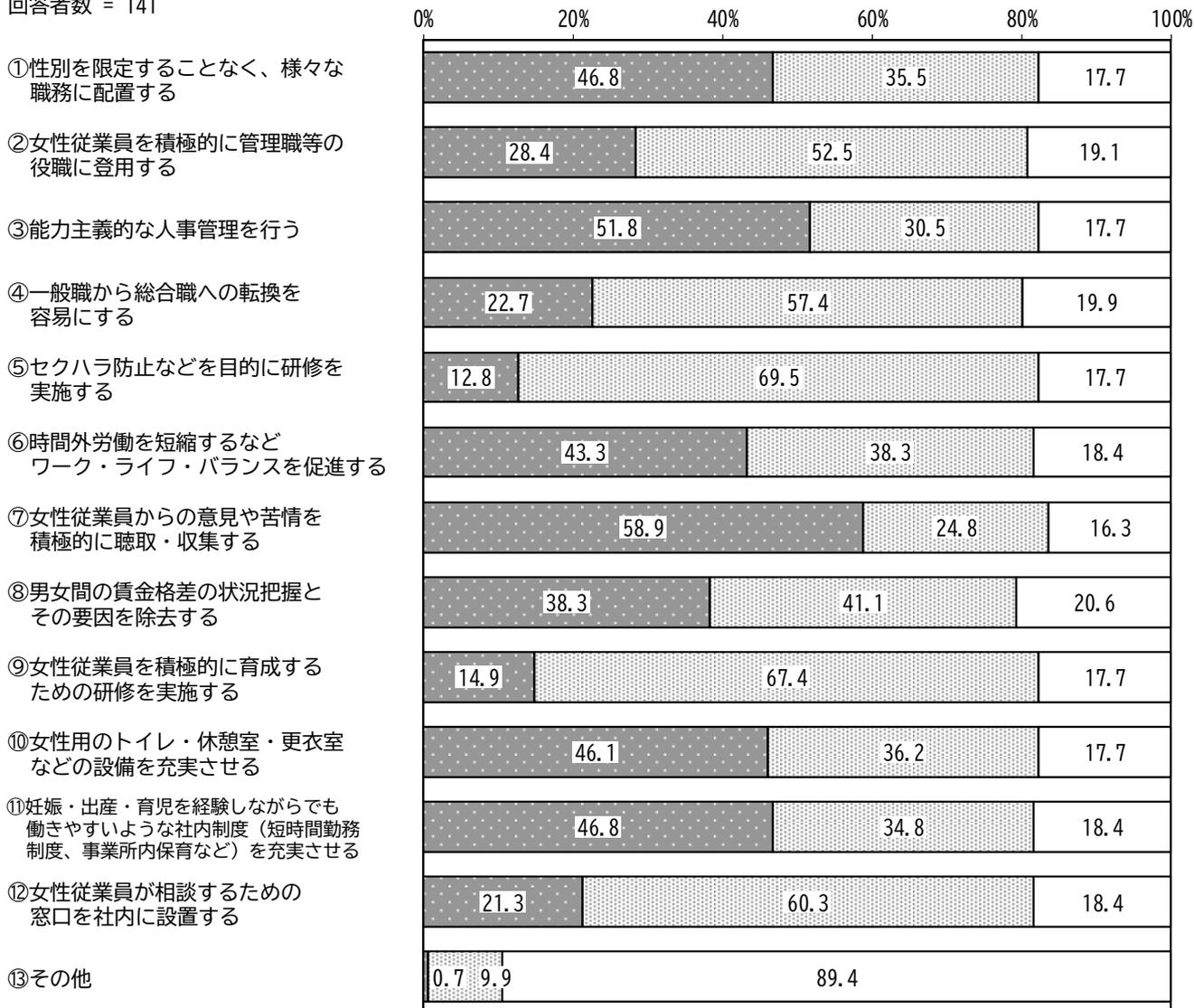
【令和4年度調査】



【平成 29 年度調査】

■ 実施している ▨ 実施していない □ 無回答

回答者数 = 141



【その他の意見】

- ・女性従業員に対してだけの取り組みは、今度は男性に対しての差別となりかねず、原則として女性だけに対してだけの配慮は考えていない。男女関係なく、役職に就く可能性はありますし、個別の相談（ハラスメントを含む）に乗る必要もあります。しかし、出産、育児には女性ならではの理由等も生まれてきますので臨機応変な対応をするつもりではあります。

問 15 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⑫のそれぞれについて1つに○)

①女性

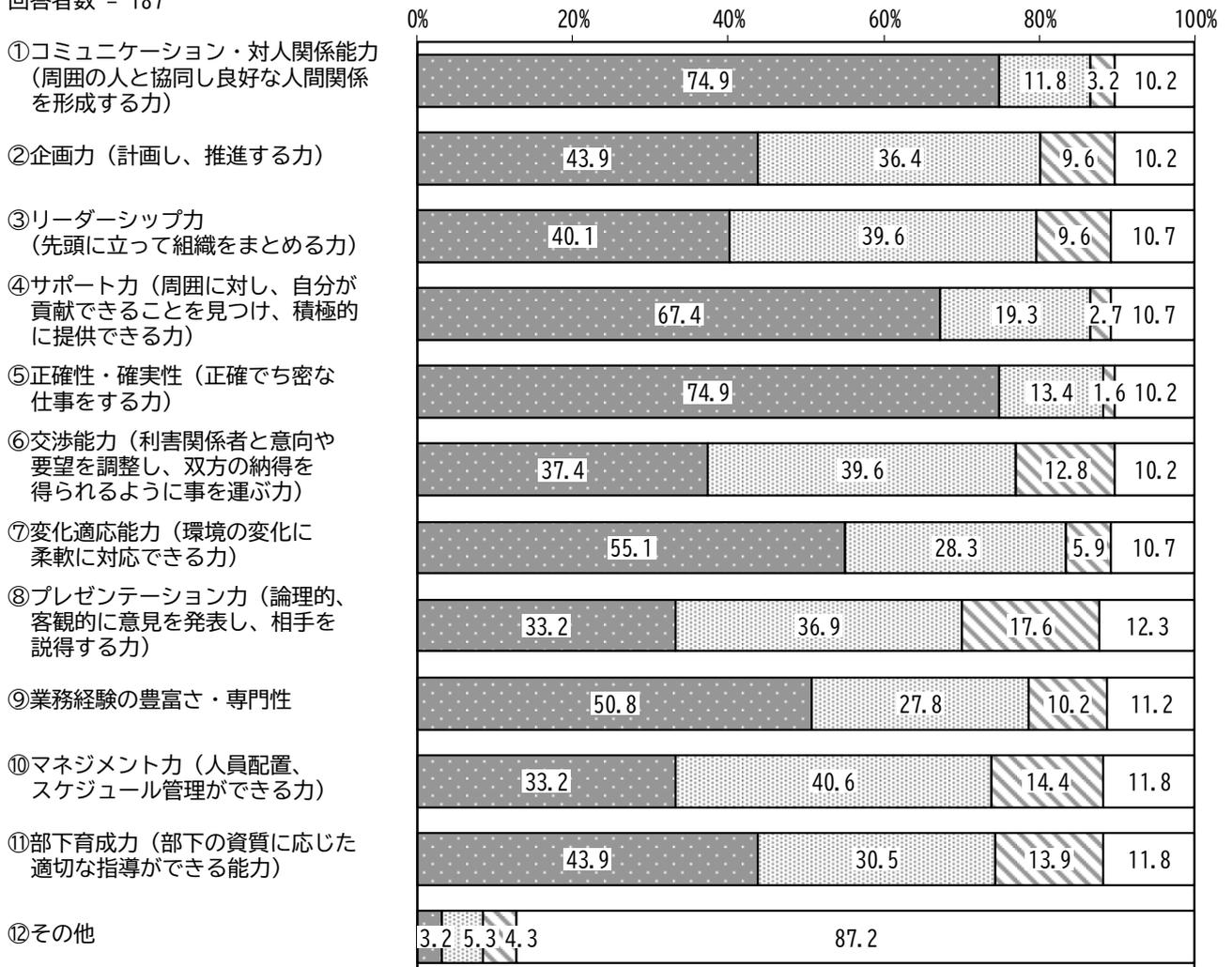
『①コミュニケーション・対人関係能力（周囲の人と協同し良好な人間関係を形成する力）』
 『⑤正確性・確実性（正確でち密な仕事をする力）』で「重視している」の割合が高くなっています。一方、『⑧プレゼンテーション力（論理的、客観的に意見を発表し、相手を説得する力）』
 で「あまり重視していない」の割合が高くなっています。

平成 29 年度調査と比較すると、『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）』で「重視している」の割合が増加しています。

【令和 4 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

回答者数 = 187

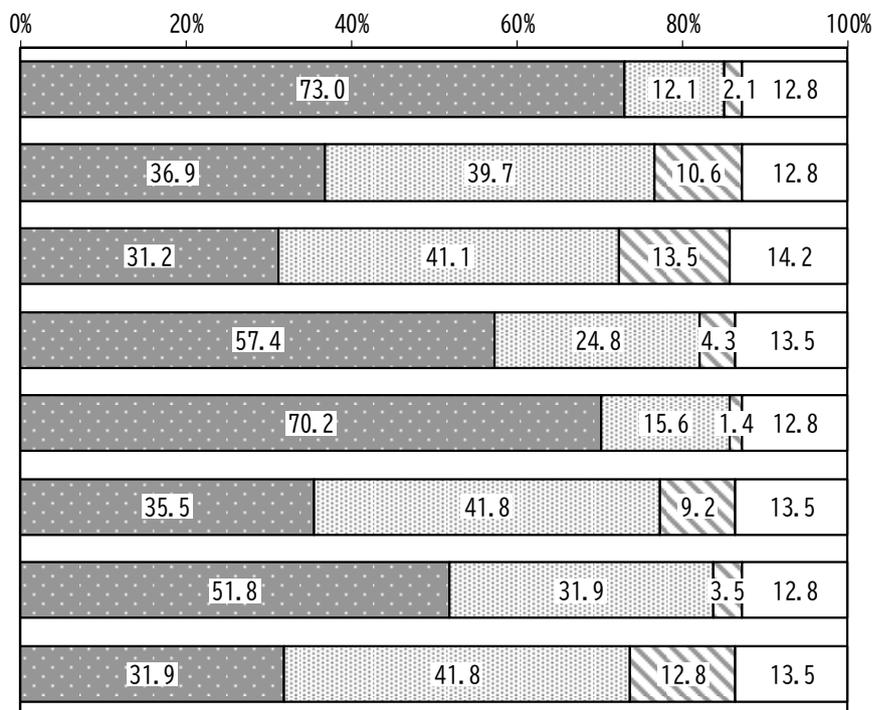


【平成 29 年度調査】

■ 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

回答者数 = 141

- 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 (正確でち密な
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

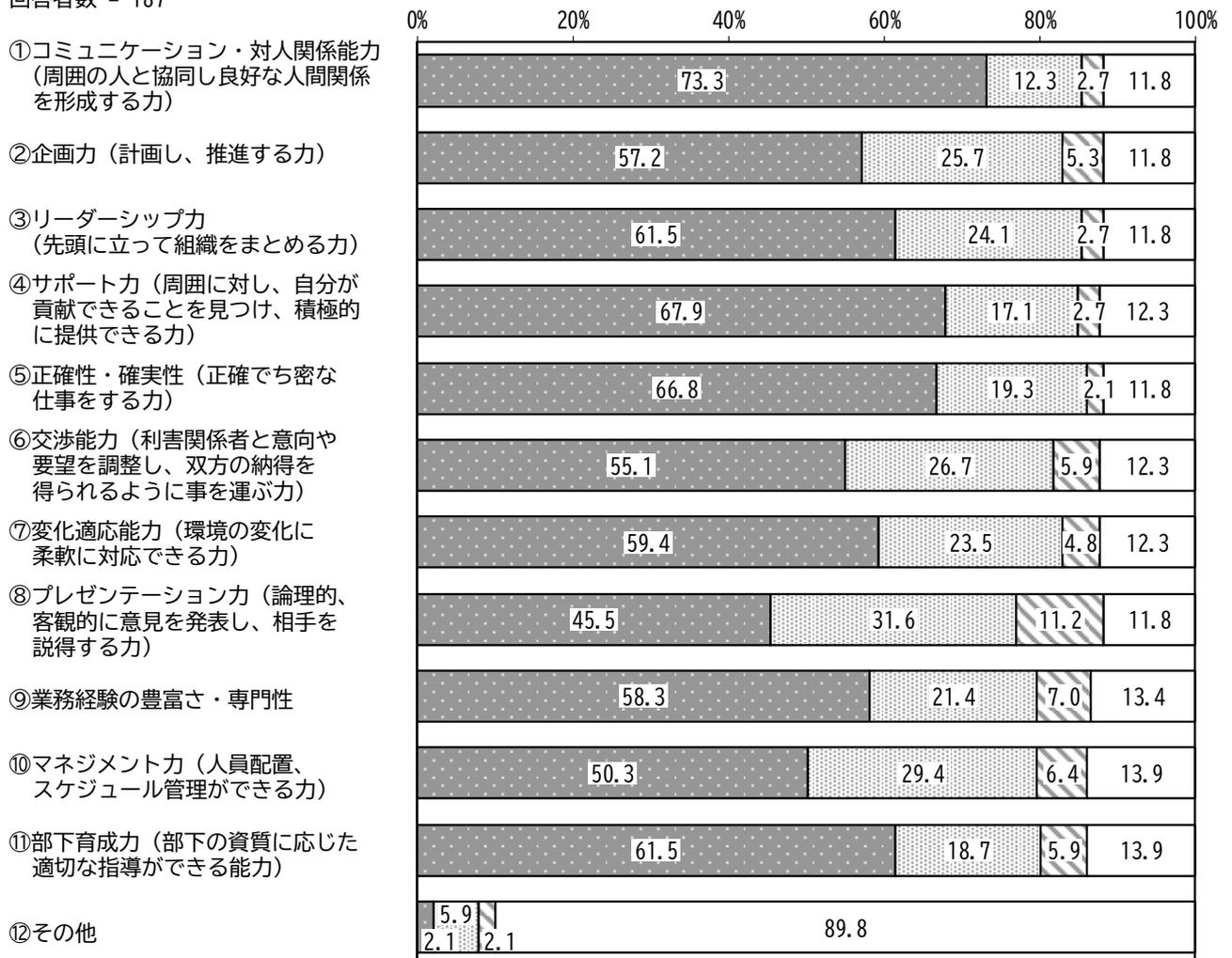
『①コミュニケーション・対人関係能力（周囲の人と協同し良好な人間関係を形成する力）』で「重視している」の割合が高くなっています。一方、『⑧プレゼンテーション力（論理的、客観的に意見を発表し、相手を説得する力）』で「あまり重視していない」の割合が高くなっています。

平成 29 年度調査と比較すると、『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）』で「重視している」の割合が、『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」の割合が増加しています。

【令和4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

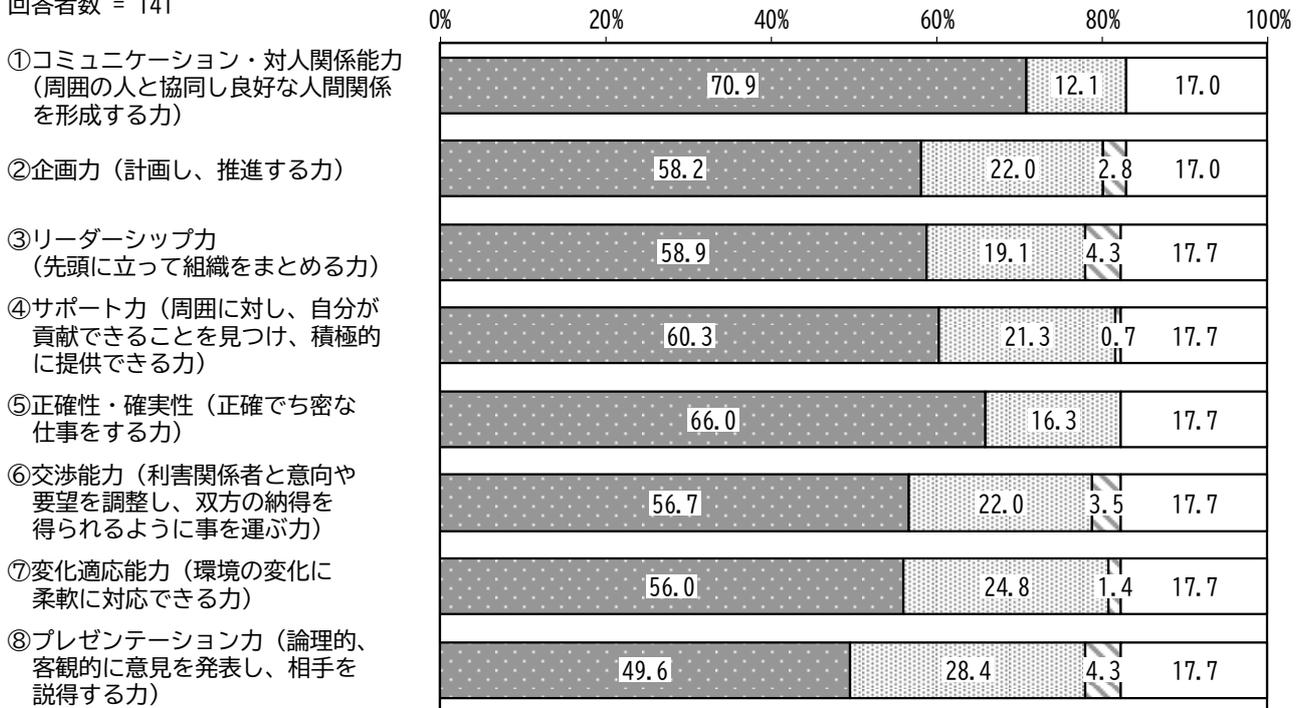
回答者数 = 187



【平成 29 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

回答者数 = 141

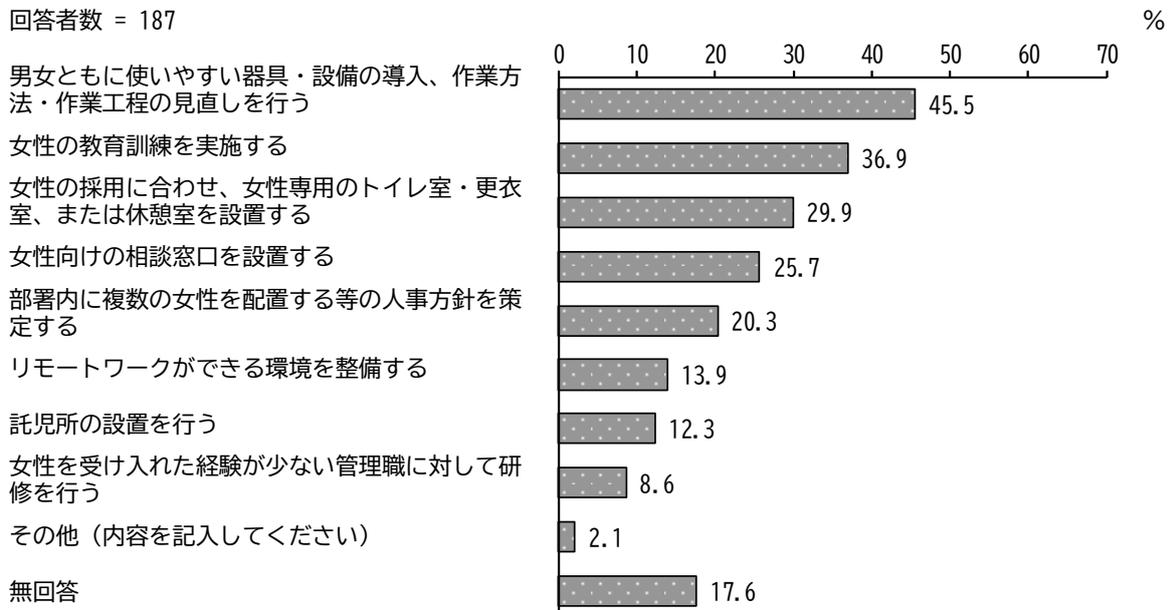


【その他の意見】

- ・ 徳性
- ・ 自己管理
- ・ 幸せな未来を創造できる力 ← 総合的にはこれができる人

問 16 職場での女性活躍推進のために必要な環境づくりは何ですか。
(〇は主なもの3つ)

「男女ともに使いやすい器具・設備の導入、作業方法・作業工程の見直しを行う」の割合が45.5%と最も高く、次いで「女性の教育訓練を実施する」の割合が36.9%、「女性の採用に合わせ、女性専用のトイレ室・更衣室、または休憩室を設置する」の割合が29.9%となっています。



【その他の意見】

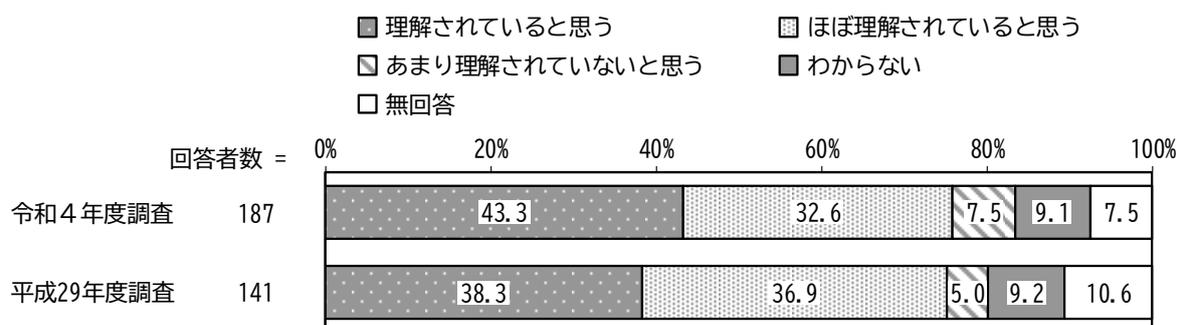
- ・家庭の事情を考慮し、勤務時間を変更する等の対応をしている。
- ・女性を採用する。
- ・特に男性だからとか女性だからという意識はない。
- ・人々の価値観が変わること→経済重視の社会構造から家庭や地域重視へ変わらなければ、です。「物」ではなく、「思想」が先です。→教育

(7) セクハラ対策について

問 17 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えますか。(○は1つだけ)

「理解されていると思う」の割合が 43.3%と最も高く、次いで「ほぼ理解されていると思う」の割合が 32.6%となっています。

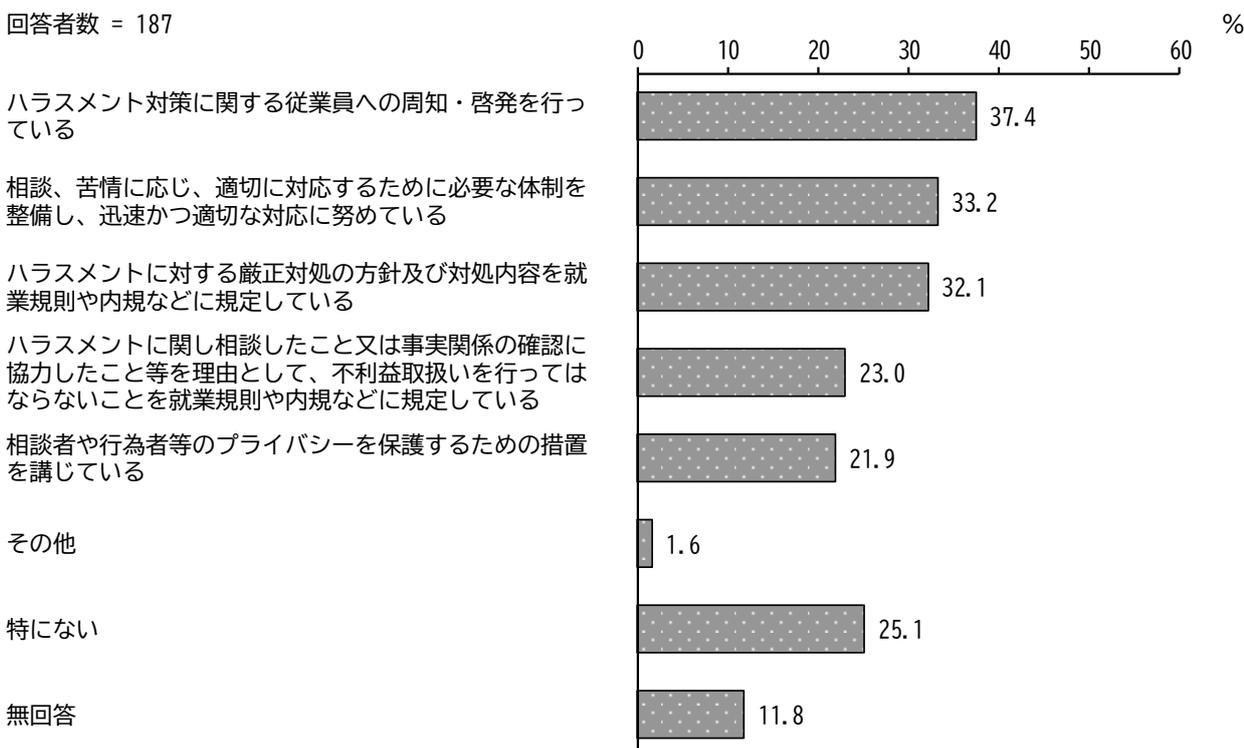
平成 29 年度調査と比較すると、「理解されていると思う」の割合が増加しています。



問 18 貴事業所ではセクハラ対策、マタニティ・ハラスメント（マタハラ）対策、パワーハラスメント（パワハラ）対策等として、現在実施している取り組みはありますか。(○はいくつでも)

「ハラスメント対策に関する従業員への周知・啓発を行っている」の割合が 37.4%と最も高く、次いで「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 33.2%、「ハラスメントに対する厳正対処の方針及び対処内容を就業規則や内規などに規定している」の割合が 32.1%となっています。

回答者数 = 187



【その他の意見】

- ・常識範囲
- ・個々に相談と対応をプライバシーを守って行っている。
- ・ハラスメントと思えばハラスメント。本人次第
- ・女性活躍推進のために過剰な政策を行おうとしているのではないか？
- ・セクハラ、パワハラを理解というより、古い人に入っている男は…女は…という価値観など根本的なことや、上司、部下という上下という人間関係自体がそもそも理解できません。すべてに相互の尊重があれば、誰かが誰かの上にあぐらをかいて、苦しみを産むことをひとつずつやめていけばいいですね。

Ⅲ 調査結果からみた可児市の課題

平成 31 年に本市が策定した、「可児市男女共同参画プラン 2023」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。

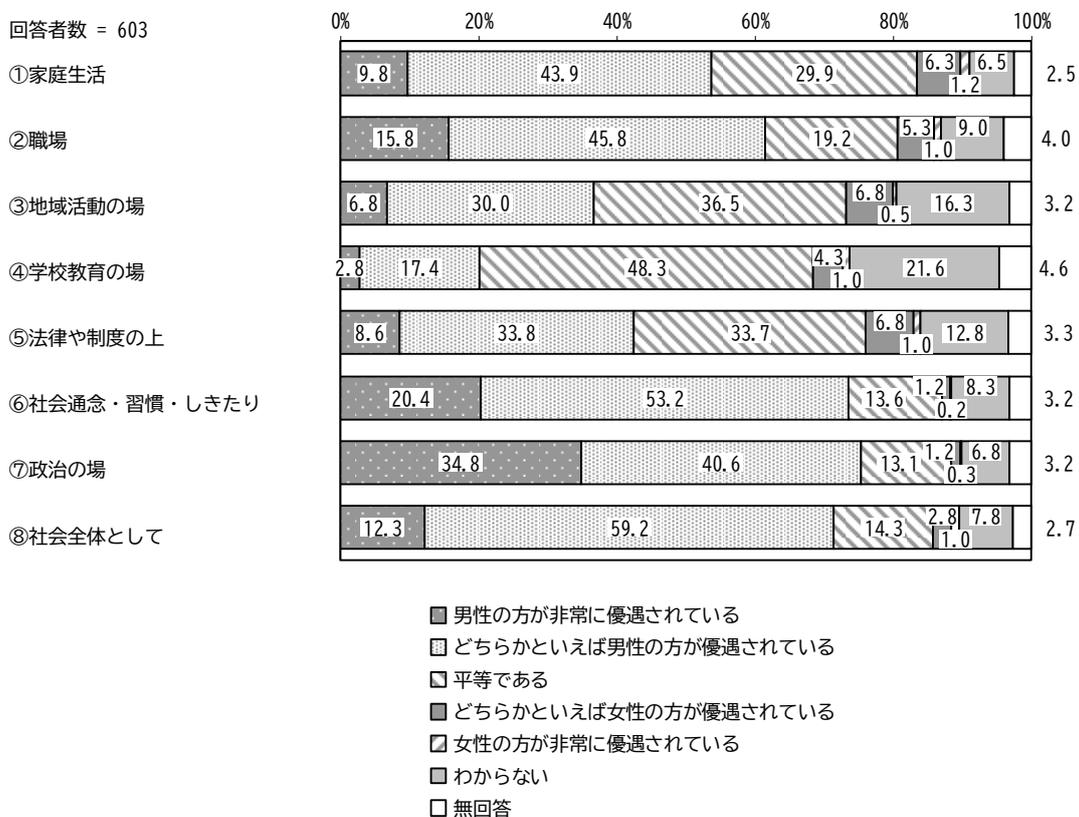
1 人権の尊重と男女共同参画社会の実現に向けた意識改革

「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 17、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、政治の場で「男性の方が非常に優遇されている」の割合が高く、3 割半ばとなっています。

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、パートナーシップ宣誓制度の導入は必要だと思うか（問 16、市民）をみると、「必要だと思う」、「わからない」の割合が 27.2%と最も高く、次いで「どちらかと言えば必要だと思う」の割合が 22.9%となっています。

【男女の地位の平等感】

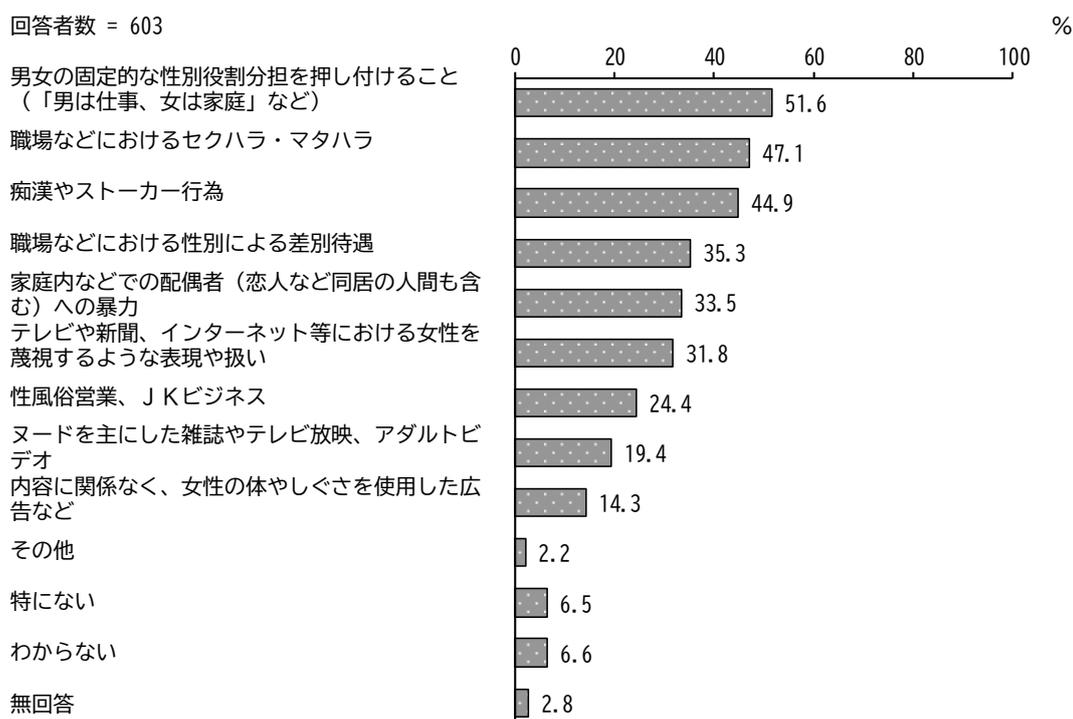


2 政策や方針決定の場での男女共同参画

可児市で男女共同参画社会を実現するために今後、行政が力を入れていくべきこと（問 18、市民）に関し、「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」が 56.7%と最も高くなっています。

女性の人権が尊重されていないと感じること（問 14）をみると、「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 51.6%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 47.1%、「痴漢やストーカー行為」の割合が 44.9%となっています。また、平成 29 年度調査と比較すると、「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）」「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」「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」「テレビや新聞、インターネット等における女性を蔑視するような表現や扱い」「職場などにおける性別による差別待遇」の割合が増加しています。

【女性の人権が尊重されていないと感じる】

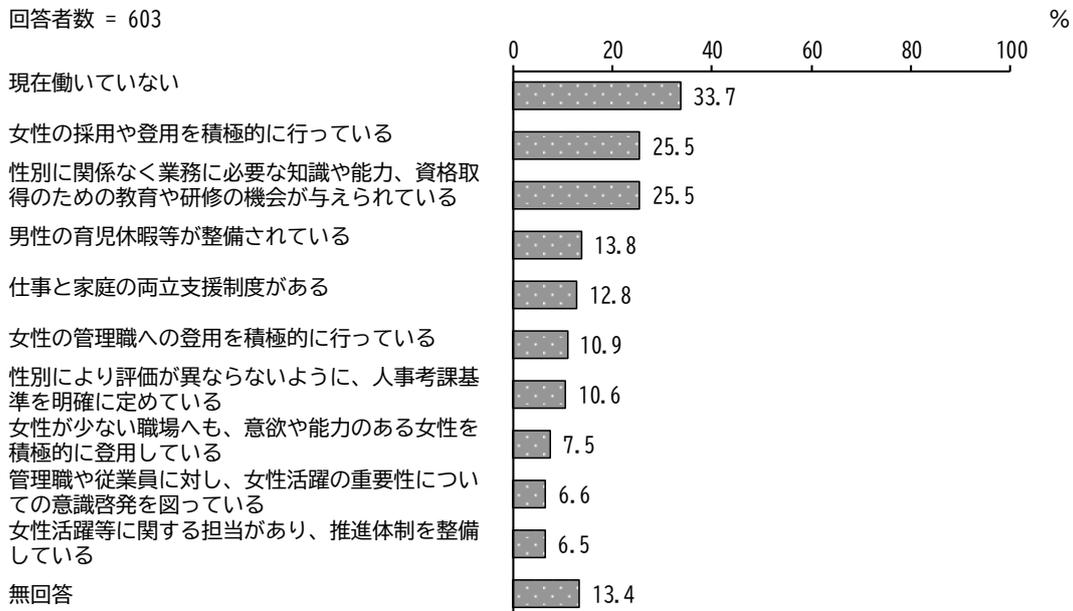


3 男女が働きやすい環境の整備（女性活躍推進計画）

日々の暮らしの中での時間の使い方（問9、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割半ばを超えており、最も高くなっていますが、現実では「どちらかという仕事を優先」と答えた人の割合が約5割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、「女性活躍等を目的とした取組」（問11、市民）については、「現在働いていない」の割合が33.7%と最も高く、次いで「女性の採用や登用を積極的に行っている」、「性別に関係なく業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修の機会が与えられている」の割合が25.5%となっています。

【女性活躍等を目的とした取組】



4 家庭と地域生活における男女共同参画の実践

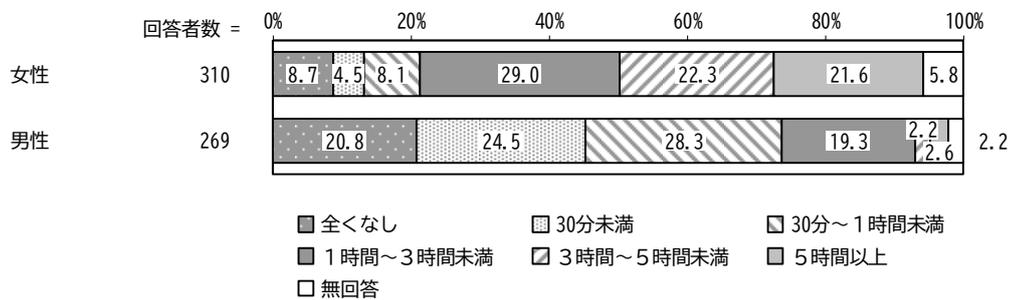
男性が家事・育児を行うことに対するイメージ（問6、市民）として、男性で「男性も家事・育児を行うことは、当然である」の割合が69.5%、「子どもにいい影響を与える」が53.9%と高くなっており、男性自身の家事・育児への意向の高さが伺えます。

しかし、家事・育児・介護に携わる時間（問5、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割を超えて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。

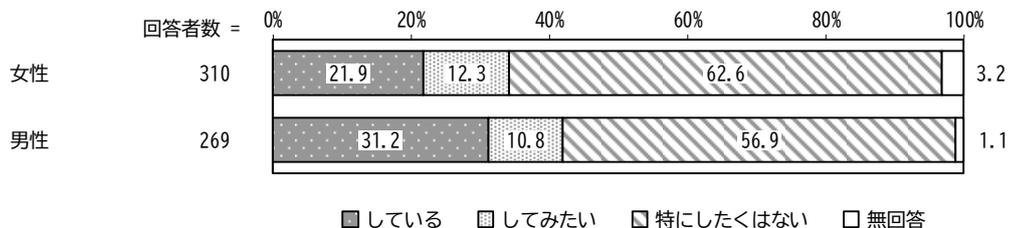
また、地域に住む者として、家庭生活のみならず、地域における役割を果たしていくことも重要です。現在、地域活動をしているか（問12-1、市民）についてみると、「している」人の割合は平成29年度調査に比べ減少し25.9%となっていますが、男性では31.2%である一方、女性では21.9%と、男性に比べ女性で参加している人の割合が低くなっています。さらに、地域活動の内容（問12-2、市民）をみると、女性、男性で「自治会、女性会（婦人会）、老人会、PTA、子ども会、防災・防犯などの地域活動」の割合が6割半ばと高くなっています。

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

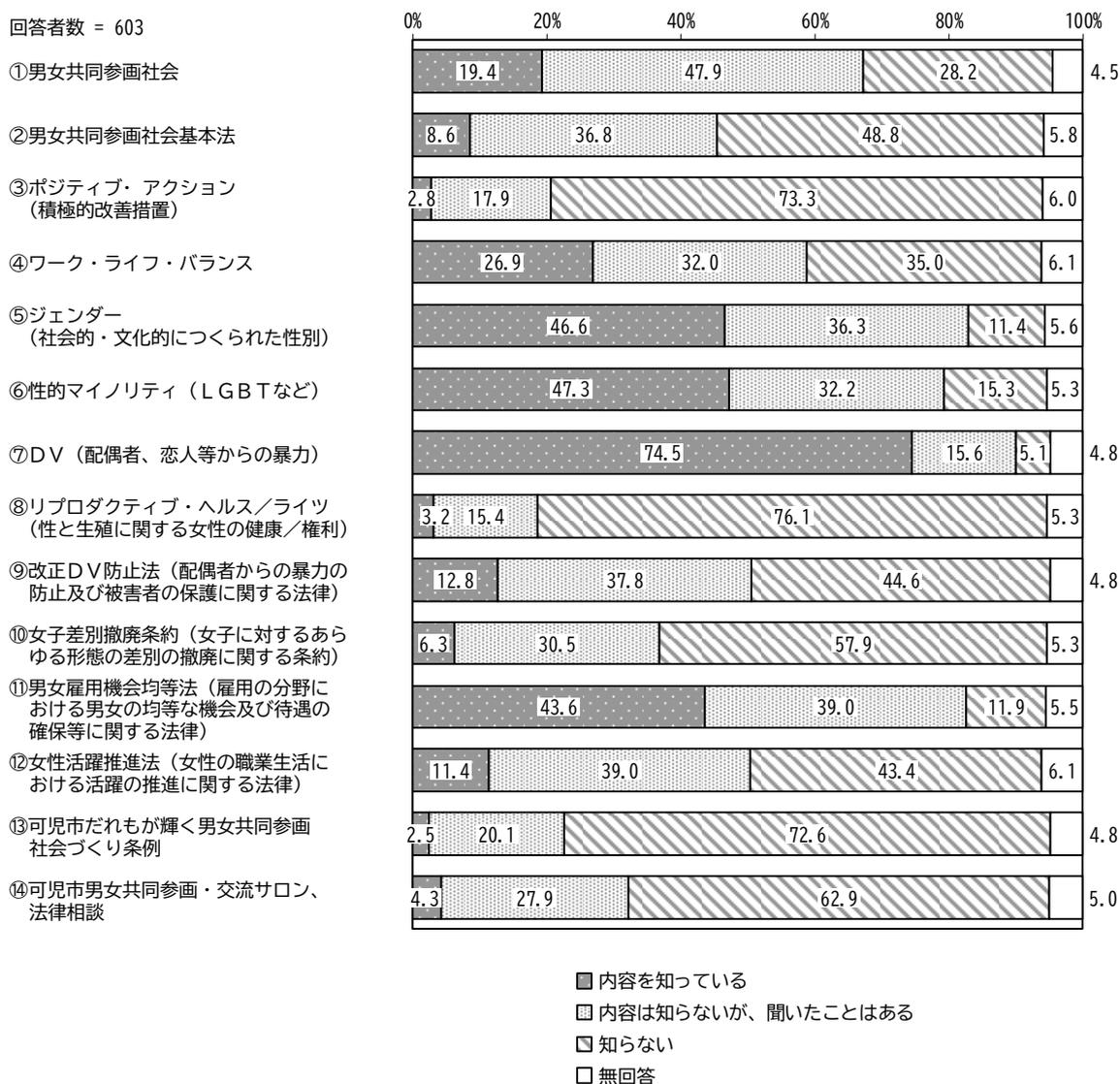
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方（問2-1、市民）について、「どちらかといえば反対」の割合が31.2%と最も高く、次いで「反対」の割合が29.0%、「どちらかといえば賛成」の割合が24.4%となっています。

平成29年度調査と比較すると、「反対」の割合が増加しています。一方、「どちらかといえば賛成」の割合が減少しています。

また、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」の認知度（問17、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15.4%、「知らない」の割合が76.1%となっています。「知らない」人の割合は7割半ばと、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対策基本計画）

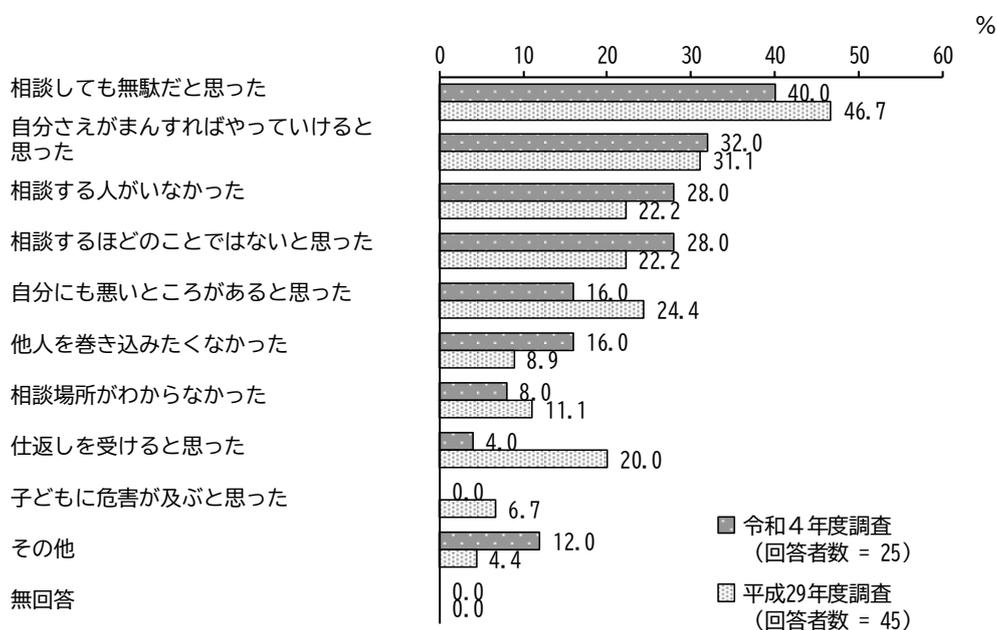
「DV」の認知度（問17、市民）をみると、「内容を知っている」人は74.5%と高くなっていますが、「改正DV防止法」の認知度（問17、市民）をみると、「内容を知っている」人は12.8%と低くなっています。

「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15-1、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15-3、市民）を聞いたところ、「相談しようとは思わなかった」が18.2%、「相談したかったが、相談しなかった」が14.3%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3割を超えて高くなっています。

相談していない理由（問15-4、市民）として、「相談しても無駄だと思った」が40.0%、「自分さえがまんすればやっていけると思った」が32.0%、「相談する人がいなかった」「相談するほどのことではないと思った」が28.0%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 自由回答（抜粋）

<以下は、自由回答欄への記載をいただいたご意見を抜粋し掲載したものです。>

市民

分類回答	件数
1 男女の地位	8
2 結婚と家庭生活	1
3 子育て	6
4 仕事	8
5 ワーク・ライフ・バランス	5
6 性と人権	2
7 男女共同参画政策	10
8 教育	2

【分類別の主な意見】

1 男女の地位

- ・ 労働時間の短縮や在宅勤務により、男性（夫）が育児に参加し、男女平等に生活することはできるようになると思いますが、法人税など、各法人（会社）の負担が大きすぎ、経済が回らなくなる。そのバランスがむずかしいと思います。男女平等は、お金の余裕の中にあると思います。
- ・ 社会の目指すものは理解できるが、男女の差について固定概念が変わらない人々がほとんどだと思う。
- ・ この調査自体ですが、男女格差などを少なくしていく必要はあると思います。しかし、人類（人間）として、男女があり、それぞれで行うべき役割があると思います。それを踏まえた上で、夫婦が協力して子育てできる環境を整備してほしい（行政として）。
- ・ 自治会の役員会に出ていて、なんとなく「男社会」というものを感じます。自分自身もそういう立場に身を置き、中心にならなくてもいいという甘えを持っています。私自身男女差別のあまりない職場で働いているのにそういう意識から抜け出せないのが、社会全体の意識は変わらないだろうなというのが実感です。
- ・ 男女は共に理解し、協力して同じ問題を乗り越えていくことが大切。個々により違いがある。社会が理解、考え方を少しずつ変えていくことが大切。男女それぞれの特徴がある。尊重する社会が大切と考えます。
- ・ いろいろな多くの問題があるのですが、根底にあるのは男性の古い意識、認識にあるのでは。変わればいろいろな問題も変わっていくのでは。勿論女性も責任感と覚悟がいます。公職にある方も、学問や知識、技術など身につけるべく学んでほしいと願っています。

- ・ 特にありませんが、企業が変わっても社会は変わりません。これを見ている方に質問、トラブルで女性が出て来て謝罪やらなんやらで納得しますか？ しませんよね、日本はまだまだ男性社会でいくら議論しても社会が変わらない以上何も変わらないのです。社会が変わるにはあと50年はかかるでしょう、50年先を考えて仕事をする人いますか？口先だけでなくやれる人はいますか？結果が出ない仕事にお金は出ません。理想論でご飯が食べれる世界では無いから、鳥籠でなく色々と混ざる土地で、社会や文化を変えるのは…… 不可能ですね。
- ・ 男女をまったく同じ扱いにはできない。男性女性の特徴に合わせてお互い補い合えるように相互に意見を聞き、やれる事で協力し合うことが良いと思います。

2 結婚と家庭生活

- ・ 男性が、女性の仕事（育児、家事、もろもろの仕事）を一週間か一か月ぐらい経験してみないと、大変さはわからない。

3 子育て

- ・ これからの子どもたちには、国を愛する、愛国心を持った子どもを育ててほしい。
- ・ 私は高齢の為に、この調査には、不適合だと思います。もう少し、若い年代の人がよいと思いますが。子育てについての私の思いは、母親が家にいて、子どもを見て、育てていくのがよいと思いますが。
- ・ 世界の人口は増えています。特に貧困・途上国等が一番増えていると思います。日本では貧しいから子どもが増えないと思われがちですが、実は平和で楽しい事が多い為、自分たちの楽しみが優先していると思われれます。そのような環境で、子育て支援を過剰に充実させても意味がないと思います。
- ・ 現代は、夫婦共働き家庭が大半だと思います。都会ではその割合は高いと思います。自分個人の人生を大切に、社会で働きたい妻、収入面でより豊かな生活を望み、パートで働く主婦というように、共働きの結果、日本の現在はどんどん悪くなっていくような気がしています。第一に、時間にゆとりがなく、子どもがいる家庭は育児に追われ、夫婦間・親子間の関係が希薄、思いやりや礼儀に欠けた人が多いと思います。多忙ゆえ、子どもへの気配り・目配りが足りず、子どもへの影響はもちろんあります。ですから、男女共同参画を推奨するならば、子育てのための、家庭・地域・社会の在り方を整えてからにすべきと思います。少子化であるし、子どもたちは未来そのものだと思います。大人が精神的に安定した生活の中で育児が出来るようにしてほしいです。子どものいる家庭を想定した意見です。
- ・ 二つ目は帷子地区に保育園がない事（年少～年長が入れる保育園）。可児市のほか地区には保育園がいくつかあって選択できるのに帷子地区にはなぜ保育園をつくってくれないのでしょうか？一番近くの保育園ですが、3歳からはいりたくても定員が少なく入れません。帷子地区には、0～2才までの保育園は帷子幼稚園しかありません。帷子幼稚園は幼稚園なので長期休み（春休みや冬休み）の預かりはありません。働きながら（正社員）ではとても預けることが難しいです。そうすると、家から離れた他地区の保育園まで子供を毎朝毎夕送って行ったり、迎えに行っています。朝は7時に家を出ないと、保育園までが遠いため出勤時間に間に合わないのです。それを子供の人数を考えたら何年も続くとするとほんとうに体力的、精神的にキツイし、いつか限界を迎えることが目に見えています。仕事をやめるか悩んでいます。どうか早く帷子地区に0～6歳までが入れる保育園をつくってください。帷子地区の共働き家族の力になってください。よろしくお願いします。仕事をつづけながら子育てもできる環境をつくってください市長さんに帷子地区の母親たちの願いが届きますように。

- ・ 平等意識や家事分担などは、今の子育て世帯では当たり前になってきていると思うので、現実的な子育て支援が最も効果的だと思います。共働きでふたりとも休日出勤など、特に困ったときに子どもを気軽に預けられるような環境が充実すると、女性の社会進出がしやすくなると思います。

4 仕事

- ・ 男でも女でも、能力がある人は登用するように持っていけるとよい。ただ初めから、男性枠何人、女性枠何人と決めてやるのは、おかしいと感じます。
- ・ 「男女共同参画=女性が働く社会」みたいになっている感じがします。「子育て一本じゃなくて仕事をした方がよい人」も「子育てに集中したい人」もいると思います。最近、後者にとってはきびしい世の中になっているのでは、と感じることが多いです。自分の子どもだけでなく、地域の子どもたちと接してきたことが、子育て後、キャリアとして認められ、再就職に生かされるとよいなあと思います。
- ・ 男の人と一緒に仕事だが、男の方が給料がよかった。おかしいと思った（働いている時）。
- ・ 女性議員を増やす。もっと海外みたいに女性の管理職を増やす。女性の県知事を増やす。特に女性が少なすぎると思う。女の医者も少ない。もっともっと女性に活躍してほしい。
- ・ 医療や介護など在宅勤務が出来ない職種もあります。このような職種に対する理解や支援が必要だと思います。
- ・ 子育て中です。仕事は正社員です。子どものお迎え=女性（母親）という考えがまだ大きいと感じます。仕事が残っていても子どものお迎えの時間になると途中で切り上げ、仕事を家に持ち帰るか土日にその分をやっている、とても苦しいです。問題点は職場が定時というものがないような状態ということ。
- ・ 男女平等とは言葉では言いつつ、現状は把握できていない。職場でも、年齢制限なしで正社員登用制度はありますが、現状は、上司の判断で特別待遇される若手がいたりと平等に評価されると思って頑張ってきてても、何ら待遇に変わりはなく残念です。同一労働同一賃金と言いつつ、賞与額では10分の1以下の支給です。制度だけでなく、改善した実情を確認して期限を決めて改善要求する。できてなければ、社名公開などの罰則を設けるなどしないと泣き寝入りする非正規雇用が増えるばかりです。
- ・ 一般的には、男女共に、仕事や社会的地位についているかどうかで活躍しているかどうか判断されており、その観点から平等や不平等が判断されているが、そもそも、その観点から判断する事が正しいのかどうか、疑問に思います。仕事や社会的地位以外の価値観も大切であり、その人その人に合った生き方ができる事が、本当の男女平等だと考えております。

5 ワーク・ライフ・バランス

- ・ 共働きの家庭では女性の負担が多いように感じます。仕事、育児、家事をすべてするとやはり疲れてしまうので、男性ももう少し積極的に育児、家事をする意識付けが今後大切だと思います。男性の仕事の時間など調整できるとよいのですが。
- ・ 在宅勤務が困難な職種も多くあり、社会を支えています。女性が子育て・介護で仕事を辞めても、収入や再就職を支援してくれる社会であれば、少子化問題も緩和されると思います。
- ・ 家庭の事情により仕事が制限されても、職場がフォローしやすいよう動ける制度や補助金等、なにかしら整備してほしい。母一人で育児家事することは難しい。まだ職場がフォローしてくれる環境が整っていないように思う。このまま私が仕事復帰しても大変すぎる未来を予想してしまい、心配でたまらない。

- ・ 経済的なこともあると思うけど、子どもが生まれて幼稚園までは子育てを優先して、それから働きに出ました。ただ、職業によっては、途中で辞めてしまうと再就職が難しい方もみえるので、一概には言えないけれど、子どもはしっかり見守るのは、やはり親の務めかなと、つくづく思っています。
- ・ 女性のために色々対策をするのも大切ですが、その考え自体が不平等だと思います。男性が家庭に参加するような支援をもっと進めて欲しいです。家事は女性がやるものとされ、なのに仕事は女性もやらなければ生きていけず、疲れて帰って家事も…というのはしんどいです。また、給料面でも男性が優遇されます。(実際に近くの職場であったのですが、男性が応募された際に「養えるほど給与が出せないから」と断りました。)設問にもありましたがなぜ女性が全部やる前提のものなののでしょうか？両立できるようにサポートする、のではなく「男性も参加して負担を軽くする」というのはできないのでしょうか？子供にしても痛みを伴い命をかけて生むのは女性です。親の面倒を見るのも長男の役割と言いつつ実際に動くのは女性です。平等とはなんなのでしょう？いくら仕事に戻れるようにされても女性に負担が増えるばかりです。うまく言えませんが、そこら辺が私は不平等に思います。

6 性と人権

- ・ 娘が女子校に通っています。女の子同士が付き合っている子もいて友達として仲良くしたのに、近づくな、と言われるらしいです。友達としても付き合いにくくなるのはおかしいなと思いました。
- ・ 男女が平等になることはとても大切だと思います。ですが、指定として異なることも事実であり、妊娠出産など女性にしかできない事もあり、その間の仕事が出来なくなることはどうしようもないことだと思いますし、職場の負担になることも事実だと思います。どちらが正しいとかではなくお互いに折り合いをつけることが最も重要だと思います。性的マイノリティやLGBTについても、みんなが許容すべきことだと思います。ですが、可児市の中学生の制服をそれらを理由に変更することは意味がわかりません。全ての人が変わる必要はないと思います。必要な人だけが変更すればよいのではないのでしょうか。制服をやめて私服とする等、経済的な負担が少ない方法を考えていただけるとよかったですのではないかと思います。制服業者とのながい付き合いなどで簡単にやめられないこともわかりますがみんなが幸せに暮らせることなのではないかと思います。あまり少数者によりすぎるのは違うと思います。(少数者だけではなくLGBT、性的マイノリティ、発達障害など)

7 男女共同参画政策

- ・ よい事と思うが、自分自身が幸せであってほしいです。
- ・ 男女共同参画会議等の委員の選出方法等を考える必要があるのでは。一般市民から抽出も大事ではないか。
- ・ 男女共同参画の意味、内容を広く市民に知らせる活動が出来ていないように思われる。
- ・ 充実した生活には、男女にかかわらず社会的地位や家庭環境、経済力などの相応の生きがいが必要だと思います。それぞれに考え方があり、男女共同参画は様に押しつけるものでもなく、それぞれの環境などでまずは各個人がどう思うかを考える機会を得る事が重要。社会進出にあっては、その機会づくりと継続性についてまず管理者が一定の理解をしないと進まず、行政が積極的に勉強会などを実施するなど制度的にも強力にこれを推し進める施策を行って頂ければと思います。

- ・ 男女共同参加社会が進展するためには、男性的視点・着眼点での判断や価値観（実際に判断しているのが男なのか女なのかに関わらず）のみではなく、女性的価値観を盛り込んだ判断規準に変わっていくことが、大きな要件だと思います。例えば、何か活動しようとするれば、組織やシステムが必ず必要になるわけですが、その組織も、男性的視点では、迷いなく垂直型組織を作ってしまうがちですが、女性的視点があれば、水平型つながりを大切にされた組織の価値も大切にされ、それらにより、目標自体や活動の仕方や活性度、成果も変わると思います。これらのためには「女性進出を進める」考え方の方々がリーダーになるのではなく、「多様性を拡げることが生き易くて可能性を高める」との考え方の方々によってこそ、男女共同参画社会が進むと思います。
- ・ 防衛費増額の為、増税の話がありますが、男女共同参画費 10 兆円を削減して、増税せず削減させた予算を防衛費に回すべきと考えます。多額の予算を使う割に、その使い方に無駄が多すぎると、現状を見て思います。
- ・ 男女共同参画という言葉があまり知られていないと思います。私を感じるのは、年配の方や 40 代、50 代以上の方は、男性は男性、女性は女性の役割があると決めつけているように感じます。社会的にも家庭面でも昔からの固定概念が根強く残っていると思います。
- ・ 女性も、男性も関係なく相手を思いやり、自分の意見が言えるような共同参画にしてほしい。
- ・ 男女共同参画社会を実現するために女性を登用するなどをするのではなく、女性でも男性でも関係なく、その能力がある人が職に就くべきで、平等にしなければいけないからという考えで決めようとしている事がすでに平等ではないと思います。
- ・ 男女平等や男女共同参画をいくら声高に叫んだところで、実際には男の心の中に「女に何ができる」「どうせ女のやること」「女のくせに」等々、表向きの言葉と裏腹の根深い蔑視がある。（特に年配者はあからさま）男性が女性と同等になることを望んでいないのが大きな問題だと思います。法律を変えるより男性の意識改革に心血を注いでほしいと願います。私たち女性は男性にとって必要な存在ではないのでしょうか。ともにこの時代を生きる同志でありたいと考えます。

8 教育

- ・ 人間の本质に関する事で子どもの頃から教育の現場で一貫して教えないと根付かない。大人への教育より子どもの教育を優先すべき。
- ・ 女性の考え方、希望も重視すべきでは。女性の考え方を変える教育も重視しないと。希望していないのに、無理やり登用されている例もあるように思います。

企業

- ・ 男女共同参画という対応をしなくても良くなる社会に早くなることを望みます。敢えてこのような活動をしなくても良いように。
- ・ 取組みは大いに結構ですが、このようなアンケートが必要となっている現実は悲しいですね。女性もプロとして仕事に対する認識をしてほしい。
- ・ 建設女子にご理解頂き、ありがとうございます。土木課や都市整備課等、現場担当女性が活躍してくれる日が来ると嬉しいなと思っています。又、土木課などに来易い環境、雰囲気作りは私達業者が作り上げるものだと思っておりますので、社内はもちろんの事、社外でも土木女子が増える様、3Kから3B（ビューテフル）（beautiful. ブラボーベスト（より良い））に変わっていきけるように努力します。
- ・ 共同参画に関する講座の開催を増やして頂いたり、「広報かに」等でのPRの活動の強化をして頂けたらありがたい。
- ・ 可児市女性管理職 50%めざし、育ててほしい。男性が常に女性より出来る訳ではないので。
- ・ 50才以上の男性の一部にまだ女性を下に見て、対応を変える市民がいる（夫婦の中でも妻を下に見て「後からついて来い」の夫や逆に妻が「夫の云う事がまちがっていてもだまってしたがる」のが美学の様な風習がまだある事が問題である）。市の取り組みにその風習がまちがっている事を取り入れた方法が出来るとは思わないが、積極的に男女平等の社会を作ってほしいとは心から思っています。
- ・ 販売、営業について女性の応募がない為、男性が多くなる。全ての従業員に家庭に合った勤務体系を取り入れている。
- ・ 将来に向け活力ある職場づくりを進めるためには、女性職員が能力を十分に発揮し仕事と家庭育児を両立しながら活躍できる環境を整えることが急務となっている。しかしながら中小企業においてはまだまだ課題が多く現実的に即実行に移すのは難しい。可児市におかれ取り組みを推進されモデルとなり指導してもらえたい。

V 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」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18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。

令和4年12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、**12月28日(水)**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、令和4年11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 男女参画・青少年係

電話 : 0574(62)1111(内線2115)

FAX : 0574(62)1376

- ・この調査はインターネットを利用してパソコンやスマートフォン等からも回答できます。右のQRコードを読み込むか、下記のURLにアクセスしてください。
<https://questant.jp/q/KCTGGBBZ>



- ・入力する際は、IDを入力してください。(ID「●●●●●●」)
- ・インターネットでご回答いただいた場合は、調査票の返送は不要です。

1 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	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
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、あなたはどうかお考えですか。(○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在り方だと思うから
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
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 「男の子は男らしく、女の子は女らしく」という子どもの育て方について、あなたはどのように考えますか。(〇は1つだけ)

1. 男の子、女の子と区別せず、育てた方がよい
2. 男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てた方がよい
3. どちらともいえない

問4 あなたは、これからの子どもに対し、どのようなことを身につけてほしいと思いますか。(＜女の子の場合＞＜男の子の場合＞のそれぞれについて3つまで〇)

＜女の子の場合＞

- | | | |
|-------------|------------|------------|
| 1. 社会性・積極性 | 2. 決断力・行動力 | 3. 教養・知性 |
| 4. 優しさ・思いやり | 5. 豊かな感性 | 6. 礼儀・道徳心 |
| 7. 自立心・独立心 | 8. 経済力 | 9. 明るさ・素直さ |
| 10. 国際感覚 | 11. 責任感 | 12. 学歴 |

＜男の子の場合＞

- | | | |
|-------------|------------|------------|
| 1. 社会性・積極性 | 2. 決断力・行動力 | 3. 教養・知性 |
| 4. 優しさ・思いやり | 5. 豊かな感性 | 6. 礼儀・道徳心 |
| 7. 自立心・独立心 | 8. 経済力 | 9. 明るさ・素直さ |
| 10. 国際感覚 | 11. 責任感 | 12. 学歴 |

2 家事、子育て、介護についておたずねします。

問5 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6 あなたは、男性が家事・育児・介護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. 特にない
12. わからない

問7 今後、男性が、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・育児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・育児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. 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること
4. 年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などについての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・育児などについても、その評価を高めること
6. 男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること
7. 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
8. 男性が家事・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
9. 男性が家事・育児などを行うための、仲間(ネットワーク)作りをすすめること
10. その他(具体的に: _____)

3 就労についておたずねします。

問8 一般的に女性が職業をもつことについて、あなたはどのように思いますか。(○は1つだけ)

1. 女性は職業をもたない方がよい
2. 結婚するまでは職業をもつ方がよい
3. 子どもができるまでは、職業をもつ方がよい
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をもつ方がよい
5. 子どもができても、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9 「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 と生活 (趣味や家庭での 時間など) を優先	仕事と生活を バランスよく	わからない
①希望	1	2	3	4
②現実	1	2	3	4

問10 次の制度の内容についてご存知ですか。また実際に取得したことがありますか。
(①、②のそれぞれについて1つに○)

	内容を知っているか			取得したことがあるか		
	内容を 知っている	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 11 あなたが働いている職場では、女性活躍等を目的に次の取組はありますか。
(○はいくつでも)

1. 女性の採用や登用を積極的に行っている
2. 女性活躍等に関する担当があり、推進体制を整備している
3. 女性が少ない職場へも、意欲や能力のある女性を積極的に登用している
4. 性別により評価が異なるように、人事考課基準を明確に定めている
5. 管理職や従業員に対し、女性活躍の重要性についての意識啓発を図っている
6. 性別に関係なく業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修の機会が与えられている
7. 仕事と家庭の両立支援制度がある
8. 女性の管理職への登用を積極的に行っている
9. 男性の育児休暇等が整備されている
10. 現在働いていない

5 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、いわゆる『JKビジネス』、メディアによる人権侵害、AV出演強要問題などが、社会や家庭の中に存在しています。

問 14 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 15-1 DVについて経験したり、具体的事例を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 15-1 で「被害の経験がある」と1つでも答えた方におたずねします。

問 15-2 あなたはこれまでに、パートナーから受けたそのような行為によって、生活が変わりましたか。(〇はいくつでも)

- | | |
|---|--------------------|
| 1. 自分に自信がなくなった | 2. 夜、眠れなくなった |
| 3. 心身に不調をきたした | 4. 別居した |
| 5. 生きているのが嫌になった・死にたくなった | |
| 6. 加害者や被害時の状況を思い出させるようなことがきっかけで、被害を受けたときの感覚がよみがえる | |
| 7. 誰のことも信じられなくなった | 8. 人づきあいがうまくいかなかった |
| 9. 仕事や学校、アルバイト等をしばらく休んだ・やめた・変えた | |
| 10. 携帯電話の電話番号やメールアドレス、SNS のアカウントを削除した・変えた | |
| 11. 外出するのが怖くなった | 12. 異性と会うのが怖くなった |
| 13. その他(具体的に：) | |
| 14. 特にない | |

問 15-1 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 15-3 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。(〇はいくつでも)

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

問 15-3 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 15-4 あなたが、だれ(どこ)にも相談しなかったのは、なぜですか。(〇はいくつでも)

- | | |
|----------------------|-------------------------|
| 1. 相談しても無駄だと思った | 2. 相談場所がわからなかった |
| 3. 相談する人がいなかった | 4. 自分さえがまんすればやっていけると思った |
| 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 16 あなたは、パートナーシップ宣誓制度の導入は必要だと思いますか。

※パートナーシップ宣誓制度とは、同性同士のカップル等が、互いの人生において協力し合うことを約束したパートナーシップ関係であることを宣誓し、各自治体が、それを証明する制度。東京都では2022年11月から制度を導入し、岐阜県では2022年の4月に初めて関市が導入しています。

- | | |
|---------------------|-------------------|
| 1. 必要だと思う | 2. どちらかと言えば必要だと思う |
| 3. どちらかといえば必要だと思わない | 4. 必要だと思わない |
| 5. わからない | |

6 男女共同参画社会についておたずねします。

問17 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。

(①～⑮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
⑦パートナーシップ宣誓制度	1	2	3
⑧DV（配偶者、恋人等からの暴力）	1	2	3
⑨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
⑩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
⑪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
⑫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
⑬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
⑭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
⑮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 18 「男女共同参画社会」を実現するために、今後、行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(〇はいくつでも)

1. 法律や制度の面で見直しを行う
2. 国・地方公共団体の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する
3. 民間企業・団体などの管理職に女性の登用が進むよう支援する
4. 女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する
5. 従来、女性が少なかった分野（研究者など）への女性の進出を支援する
6. 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
7. 男女の平等と相互の理解や協力について学習機会を充実する
8. 労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女共に働き方の見直しを進める
9. 子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する
10. 子育てや介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する
11. 男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする
12. 女性に対する暴力を根絶するための取組を進める
13. その他（具体的に： _____)
14. 特にない
15. わからない

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

7 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 | 3. その他 |
|-------|-------|--------|

◆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(事実婚を含む)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 |

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12月28日までにご投入ください。(切手は不要です)

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」を策定し、男女が性別にかかわらず個性と能力を發揮し、いきいきと暮らすことができる社会の実現をめざし、さまざまな取り組みを進めています。

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。

令和4年12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、**12月28日(水)**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 男女参画・青少年係

電話 : 0574(62)1111(内線2115)

FAX : 0574(62)1376

- ・この調査はインターネットを利用してパソコンやスマートフォン等からも回答できます。右のQRコードを読み込むか、下記のURLにアクセスしてください。

<https://questant.jp/q/098L8589>

- ・入力する際は、IDを入力してください。(ID「●●●●●●」)
- ・インターネットでご回答いただいた場合は、調査票の返送は不要です。



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4-1 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4-1で女性管理職がない場合に、おたずねします。

問4-2 女性の管理職がない理由は何ですか。(〇はいくつでも)

1. 将来の候補者はいるが、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4-3 今後女性が管理職になることがありますか。(〇は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. 今後なる見込みはない

2 男女共同参画社会についておたずねします。

問5 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)

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6 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7 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8-1 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8-1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8-2 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30年4月1日から令和3年3月31日までに出産した女性従業員	人	③平成30年4月1日から令和3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9 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10 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。(〇は主なもの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11 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)

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

問12 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つに〇)

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 13-1 「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 13-1 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 13-2 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。（○はいくつでも）

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： _____)

問 15 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⑩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
⑨業務経験の豊富さ・専門性	1	2	3	1	2	3
⑩マネジメント力（人員配置、スケジュール管理ができる力）	1	2	3	1	2	3
⑪部下育成力（部下の資質に応じた適切な指導ができる能力）	1	2	3	1	2	3
⑫その他（ ）	1	2	3	1	2	3

問 16 職場での女性活躍推進のために必要な環境づくりは何ですか。(○は主なもの3つ)

1. 女性の教育訓練を実施する
2. 部署内に複数の女性を配置する等の人事方針を策定する
3. 女性を受け入れた経験が少ない管理職に対して研修を行う
4. 男女ともに使いやすい器具・設備の導入、作業方法・作業工程の見直しを行う
5. 女性の採用に合わせ、女性専用のトイレ室・更衣室、または休憩室を設置する
6. 託児所の設置を行う
7. リモートワークができる環境を整備する
8. 女性向けの相談窓口を設置する
9. その他(内容を記入してください)

7 セクハラ対策についておたずねします。

問 17 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 18 貴事業所ではセクハラ対策、マタニティ・ハラスメント(マタハラ)対策、パワーハラスメント(パワハラ)対策等として、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. ハラスメント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. ハラスメント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. ハラスメント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

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

令和5年6月

発行：可児市 市民文化部 地域協働課