

綾部市
男女共同参画社会づくりに関する調査
報告書

令和2年(2020年)3月

綾部市

目次

I 調査の概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査の方法	1
3. 回収結果	1
4. 報告書の見方	2
II 調査結果のまとめ	3
1. 市民意識調査結果のまとめ	3
(1) 男女平等について	3
(2) 仕事について	5
(3) 家庭生活・子育て・社会参加・防災について	5
(4) 配偶者等からの暴力・ハラスメントについて	8
(5) 男女共同参画施策について	8
2. 事業所アンケート結果のまとめ	9
(1) 事業所の概要について	9
(2) 女性の登用について	9
(3) 育児・介護との両立支援について	9
(4) 男女がともに働きやすい環境について	10
(5) 男女共同参画に関する今後の取組について	10
III 調査結果からみる課題	11
IV 市民意識調査の結果	15
1. 回答者の属性	15
(1) 性別	15
(2) 年齢	15
(3) 居住地域	16
(4) 家族構成	17
(5) 配偶関係	18
(6) 子どもの有無	19
2. 男女平等について	22
(1) 男女共同参画についての関心の有無	22
(2) 各分野の男女の地位の平等感	24
(3) 家庭生活等に関する意識について	29
(4) 男女共同参画に関する用語の認知度	41
3. 仕事について	44
(1) 職業	44
(2) 就労意向の有無	46
(3) 働きたいと考えているが現在働いていない理由	47
(4) 女性が責任ある職務や指導的立場などに参画していくために必要なこと	49
(5) 育児や介護の有無にかかわらず働き続けるために必要なこと	51

4. 家庭生活・子育て・社会参加・防災について.....	53
(1) 仕事時間、家事・育児・介護時間.....	53
(2) 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人生活」の関わり方.....	56
(3) 社会活動の参加状況と参加意向.....	58
(4) 社会活動に参加するうえで支障になること.....	62
(5) 男性が家事、子育て、介護などに積極的に参加していくために必要なこと.....	64
(6) 女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと.....	66
(7) 男女が協力し合って災害対応をしていくために必要なこと.....	68
(8) 男女共同参画を進めるために子どもへの教育に必要なこと.....	70
5. 配偶者等からの暴力・ハラスメントについて.....	72
(1) DV・ハラスメントなどの経験.....	72
(2) DV・ハラスメントなどを受けた際の相談状況.....	75
(3) DV・ハラスメントなどを相談しなかった理由.....	77
6. 男女共同参画施策について.....	79
(1) この10年間の男女共同参画の変化.....	79
(2) 綾部市が今後さらに力を入れて取り組むべきこと.....	83
7. 自由意見.....	85
V 事業所アンケートの結果.....	89
1. 事業所の概要について.....	89
(1) 業種.....	89
(2) 従業員数.....	90
2. 女性の登用について.....	91
(1) 女性の雇用状況.....	91
(2) 今後の女性の雇用についての考え.....	91
(3) 女性の積極的登用のための取組.....	92
(4) 女性を管理職に登用するうえでの課題.....	93
3. 育児・介護との両立支援について.....	94
(1) 育児休業の取得状況.....	94
(2) 介護休業の取得状況.....	94
(3) 育児・介護をしながら働きつづけるための取組.....	95
(4) 仕事と育児や介護の両立支援を推進するうえでの課題.....	96
4. 男女がともに働きやすい環境について.....	97
(1) 企業認定・認証制度の認知度.....	97
(2) ハラスメント防止のための取組.....	98
5. 男女共同参画に関する今後の取組について.....	99
(1) 男女共同参画を進めるにあたり行政に対して希望すること.....	99
6. 自由意見.....	100
VI 調査票.....	101
1. 市民意識調査.....	101
2. 事業所アンケート.....	113

I 調査の概要

I 調査の概要

1. 調査の目的

本市では、「綾部市男女共同参画条例」及び「綾部市男女共同参画計画 第3次あいプラン」に基づき、男女が共に輝いて生きることのできるまちを目指し、さまざまな施策に取り組んでいる。

本調査は、男女共同参画に関する市民の方々の考えや生活状況を把握し、第4次あいプランの策定資料とすることを目的に実施する。

2. 調査の方法

	市民意識調査	事業所アンケート
調査対象	綾部市内に在住の18歳以上の男女 1,000人	綾部市内事業所 132社
抽出方法	無作為抽出	綾部市商工会議所 会員事業所
調査方法	郵送による配布及び回収	郵送による配布及び回収
調査時期	令和元年11月7日～11月30日	令和元年11月7日～11月30日
調査内容	<ul style="list-style-type: none">・男女平等について・仕事について・家庭生活・子育て・社会参加・防災について・配偶者等からの暴力・ハラスメントについて・男女共同参画施策について・回答者の属性	<ul style="list-style-type: none">・事業所の概要について・女性の登用について・育児・介護との両立支援について・男女がともに働きやすい環境について・男女共同参画に関する今後の取組について

3. 回収結果

市民意識調査

発送数	回収数	無効票	有効回収数（率）				
			全体	性別			性別 無回答
				女性	男性	その他 (答えたくない。 どちらでもない。 わからない。)	
1,000件 (100.0%)	509件 (50.9%)	1件 (0.1%)	508件 (50.8%)	280件	213件	11件	4件

事業所調査

標本数	回収数	無効数	有効回収数（率）
132 (100.0%)	78 (59.1%)	0 (0.0%)	78 (59.1%)

4. 報告書の見方

- (1) 図表中の n (Number of case) は、設問に対する回答者数のことである。
- (2) 回答比率 (%) は回答者数 (n) を 100% として算出し、小数点以下第 2 位を四捨五入して表示した。四捨五入の結果、内訳の合計が計に一致しないことがある。また、一人の回答者に複数の回答を求める設問では、回答比率 (%) の計は 100.0% を超える。
- (3) 図表中、項目及び回答比率の表記を簡略化し、表示している場合がある。
- (4) クロス集計結果のグラフについては、性別が「その他」「無回答」や年齢が「無回答」の場合は分析軸項目に含めていない。

II 調査結果のまとめ

Ⅱ 調査結果のまとめ

1. 市民意識調査結果のまとめ

(1) 男女平等について(P22～)

約 6 割は男女共同参画にかかわる社会の動きに関心あり（問1）

男女共同参画のための様々な社会の動きについての関心の有無は、全体では、『関心あり』（「非常に関心を持っている」と「多少関心を持っている」の合計）が 58.3%で、女性では『関心あり』が 52.1%、男性では 66.6%で、『関心あり』は男性の方が 14.5 ポイント高い。男性の方が『関心あり』の割合が高いのは、前回調査（平成 21 年度「男女共同参画に関する市民意識アンケート」）と同様である。

性・年齢（3 区分）別でみると、男性 60 歳以上では『関心あり』が 72.5%で特に高くなっている。女性活躍推進法や候補者男女均等法などの法制定や仕事と育児・介護の両立支援の制度の充実などの社会の変化を、男性の方が女性よりもより実感しているのかもしれない。

65.5%の人は社会全体でみて『男性優遇』と感じている（問2）

男女の平等感の意識差が大きいのは、家庭生活、法律や制度、政治への参加、地域活動の各分野

「学校教育」は「平等」が 59.4%、「地域活動の場」は「平等」が 43.7%で、高くなっているが、それ以外の分野はすべて「平等」よりも『男性優遇』（「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」の合計）の割合が高くなっている。『男性優遇』の割合は、「社会の慣習やしきたりなど」が約 8 割で特に高い。各分野を総合して「社会全体」でみると 65.5%が『男性優遇』と感じている。

性別でみると、すべての分野で男性の方が女性よりも「平等」の割合が高くなっている。「職場」を除くすべての分野で女性の方が『男性優遇』の割合が高い。特に家庭生活、法律や制度、政治への参加、地域活動の各分野で男女の意識差が大きい。

全国調査（令和元年度「男女共同参画社会に関する世論調査」）と比較すると、「職場」「家庭生活」「社会の慣習やしきたり」「地域活動」の分野において、本市調査結果の方が『男性優遇』の割合が高く、「平等」の割合が低くなっている。

全体の約 7 割は、性別役割分担に否定的（問3①）

「『男性は仕事、女性は家事・育児』と役割分担をする方がよい」という考え方に対しては、『思わない』（「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」の合計）が 70.5%で、否定的な人が約 7 割を占めている。否定的な人の割合は国の調査と比較すると、約 10 ポイント高い。

性別でみると、女性の方が男性より否定的な人が 13.1 ポイント高く、男性は女性より肯定的な人が 14.1 ポイント高くなっている。

年齢別でみると、30 歳代では否定的な人が 9 割近くを占めて、特に高くなっている。40 歳代以上では年齢が上がるほど肯定的な人の割合が高くなっている。

男性の方が、子どもの育て方に「らしさ」を期待する傾向（問3②）

「女の子は『女らしく』、男の子は『男らしく』育てた方がよい」という考え方に対しては、全体では、肯定的な人と否定的な人はほぼ同じ程度の割合である。

性別でみると、女性の方が男性より否定的な人が 16.9 ポイント高く、男性は女性より肯定的な人が 18.3 ポイント高くなっており、性別役割分担意識についての回答よりも男女の意識差が大きくなっている。

年齢別でみると、30 歳代以下では否定的な人が 7 割以上を占めており、40 歳代以上と意識のギャップがみられている。

女性の継続就労は、性や年齢にかかわらず肯定的な人が多数（問3③）

「女性も結婚、出産にかかわらず仕事を続ける方がよい」という考え方に対しては、全体では、肯定的な人が 7 割を超えており多数派となっている。

性別、年齢別でも大きな違いはみられていない。

父親の子育て参加には、ほとんどの人が肯定的（問3④）

「父親も子育てに積極的にかかわった方がよい」という考え方に対しては、全体では、肯定的な人は 9 割を超えている。

性別でみると、男女とも肯定的な人は 9 割を超えており、男性の方がわずかに高くなっているものの、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の内訳では、男性は「どちらかといえばそう思う」の割合が女性よりも約 20 ポイント高くなっており、父親の子育て参加を肯定する気持ちの強さの程度で差がみられている。

年齢別でみると、30 歳代では「そう思う」が 84.3%で特に高くなっている。年代的に最も子育てが自分ごとである世代には、父親の子育て参加意識は浸透していると推察される。

政治など方針決定の場への女性の参画拡大には、ほとんどの人が肯定的（問3⑤）

「政治など方針決定の場に参画する女性が今よりも増えた方がよい」という考え方に対しては、全体では、肯定的な人が 9 割近くを占めている。

性別、年齢別でも大きな違いはみられていない。

自治会や PTA などの役員に女性が増えた方がよいと思う割合は男性の方が高い（問3⑥）

「自治会や PTA などの会長や役員に女性が増えた方がよい」という考え方に対しては、全体では、肯定的な人が 8 割近くを占めている。

性別でみると、男性の方が女性より肯定的な人の割合が 16 ポイント高い。女性の方が男性よりも否定的な人の割合が高いのは、自分自身が役員になることへの負担感が表れているのではないかと推察される。

年齢別でみると、30 歳代では否定的な人は 3 人に 1 人の割合で他の年代よりも高くなっている。性・年齢別でみると、「そう思う」の割合が、女性の 10～30 歳代では低くなっており、自治会や PTA の役員に女性が増えることに対して消極的な意識がうかがえる。

「男女共同参画社会」の言葉は約 8 割が知っている（問4）

男女共同参画に関する用語の認知度は、「男女共同参画社会」では「知っている」と「聞いたことはあるが、意味はよくわからない」を合わせた認知度は 8 割を超えている。本調査で挙げた 5 つの用語（男女共同参画社会、綾部市男女共同参画計画（あいプラン）、女性活躍推進法、候補者男女均等法、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和））のうちで、最も認知度が高くなっている。

性別でみると、5 つの用語とも男性の方が女性よりも認知度が高い。

(2) 仕事について(P44～)

勤め人の内訳は、男女で正規と非正規の割合が逆転している（問5）

回答者の職業は、正規・非正規を含めた勤め人が約 5 割で、その他の職業を合わせた有職者は約 6 割である。

性別で見ると、女性では非正規の勤め人の割合(26.8%)が最も高く、男性では正規の勤め人(38.0%)が最も高い。配偶者の職業は、女性は正規の勤め人(40.5%)が最も高く、男性は非正規の勤め人(22.5%)が最も高くなっている。

働きたいが現在働いていない人の理由で多いのは、健康の不安が男女共通（問5-1、問5-2）

働きたいと考えているが現在働いていない人の理由は、男女とも「自分の健康に不安がある」(46.3%)が最も高い。男性では、自宅に近い、希望の雇用形態、希望の給料などの条件に合う勤め先が見つからないことを理由に挙げる割合が高く、女性は、育児や介護を挙げる割合が高くなっている。

女性が責任ある職務や指導的立場に参画するために必要なことにみられる男女の意識差（問6）

女性が責任ある職務や指導的立場などに参画していくために必要なこととして、全体では「男性が女性を仕事上の対等なパートナーとみなすよう意識改革を進める」(51.4%)、「女性の人材育成を目的とした教育や研修の機会を増やす」(39.0%)、「女性自身が指導的立場になることに消極的な意識を改める」(38.8%)の順になっている。

性別で見ると、「男性が女性を仕事上の対等なパートナーとみなすよう意識改革を進める」は、男女とも最も高いが、女性の方が男性より 8 ポイント高い。一方、「女性自身が指導的立場になることに消極的な意識を改める」は男性の方が 12.9 ポイント高くなっている。男性は、女性自身に消極的な意識があるとみる傾向が強いことが分かる。

育児や介護をしながら働き続けるために必要なことに対して女性の方が多様な項目を挙げる傾向（問7）

育児や介護の有無にかかわらず働き続けるために必要なことは、全体では「企業の育児・介護休業制度の整備・充実」(64.8%)、「休業を取りやすい職場環境、職場の雰囲気づくり」(64.6%)、「男女がともに家族の家事・育児・介護を担う」(59.1%)、「育児・介護のための施設やサービスの充実」(58.1%)、「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方の導入」(53.7%)がいずれも 50%を超えて上位に挙げられている。

性別で見ると、わずかな回答割合の差で、女性と男性では順位が異なる項目があるものの傾向としては変わらない。ただし、すべての項目において女性の方が男性よりも回答割合が高くなっている。つまり、どの項目も男性よりも女性の方がより一層必要と感じていることがうかがえる。

(3) 家庭生活・子育て・社会参加・防災について(P53～)

生活時間で、男性は仕事時間が長く、女性は家事・育児・介護時間が長い傾向（問8）

仕事時間は、全体では「8 時間～10 時間未満」(20.1%)が最も高い。

性別で見ると、女性は男性に比べて仕事の時間が分散している。男性は「8 時間～10 時間未満」(24.4%)が最も高く、10 時間以上(19.3%)と合わせて 43.7%である。

年齢別で見ると、40 歳代と 50 歳代では「12 時間以上」が 2 割を超えている。

平日の家事・育児・介護時間は、全体では時間が分散している。

性別で見ると、女性では「2 時間～3 時間未満」(19.3%)が最も高く、「5 時間以上」(18.2%)の割合も高い。男性では「なし」(28.6%)が 3 割近くを占めている。「30 分未満」(23.0%)と合わせて、半数以上がまったくしないか 30 分未満である。

性・年齢(3 区分)別で見ると、女性の 50 歳代以下では「5 時間以上」が 2 割を超えている。

女性は、休日の家事・育児・介護時間は平日より一層長い傾向

休日の家事・育児・介護時間は、男女とも平日に比べると時間が長くなる傾向である。

性別で見ると、女性では「5 時間以上」(22.5%)が 2 割を超える。

性・年齢(3 区分)別で見ると、女性の 50 歳代以下では「5 時間以上」が約 3 割で、平日よりも高くなっている。

男女とも「仕事」「家庭生活」「地域活動・個人の生活」のバランスに希望と現実でギャップ(問9)

生活の中で「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人生活」の何を優先するかについて<希望>と<現実>をたずねると、3つのうち複数の項目を優先したいと希望する人の割合は6割を超えているが、現実にも複数の項目を優先できている人は4割台にとどまっている。

性別で見ると、男女とも複数の項目を優先したいと希望する人の割合に比べて、現実にも複数の項目を優先できている人の割合が低いのは同様である。女性は、男性に比べて<希望>も<現実>も「家庭生活」を優先する割合が高く、男性は「仕事」を優先する割合が高い。

年齢別で見ると、50歳代では複数の項目を優先したいと希望する人の割合は8割を超えるのに対して、現実にも複数の項目を優先できている人の割合は4割台で、希望と現実のギャップが最も大きい年代といえる。50歳代は、約5割が現実では「仕事」を優先していると回答している。

社会活動の参加状況で、男女の大きな違いはみられない(問10)

この1年間に行った社会活動は、全体では「趣味、学習活動、スポーツ活動」(50.4%)が最も高く、次いで「地域活動(自治会、老人会、PTA、子ども会、消防団等)」(44.7%)となっている。「どれもない」人は約2割である。

性別で見ると、上位2項目の回答割合で男性がやや高い程度で、男女で大きな違いはみられない。

年齢別で見ると、地域活動は、60歳代までは年齢が高くなるほど参加率も高くなっているが、70歳以上になると参加率が下がっている。

地域活動以外は、現在の参加率よりも今後の参加意向がやや高い

今後参加したい活動では、「趣味、学習活動、スポーツ活動」(51.6%)は現在の参加率とほぼ同じ割合である。「地域活動(自治会、老人会、PTA、子ども会、消防団等)」(21.5%)は現在の参加率に比べると20ポイント以上低くなっている。それ以外の項目は概ね現在の参加率よりも高くなっている。

性別による違いはほとんどみられない。

年齢別で見ると、50歳代と60歳代では「福祉、ボランティア活動」は、参加意向が現在の参加率よりも10ポイント以上高くなっており、この年代では潜在的な地域貢献活動を担う人材が一定割合存在することがうかがえる。

社会活動参加の支障は、性別や年代でやや異なる傾向（問11）

社会活動に参加するうえで支障になることは、「仕事や家事が忙しい」(33.9%)、「自分の健康に自信がない」(26.6%)、「時間帯が合わない」(21.1%)と続いている。

性別でみると、上位2項目は男女でほとんど違いはないが、女性では「子ども、病人、高齢者がいる」(23.9%)が3番目に高い項目となっており、男性の回答より10ポイント以上高い。

年齢別でみると、40歳代と50歳代では「仕事や家事が忙しい」と「時間帯が合わない」が高く、10・20歳代では「参加したい活動がない」「一緒に参加する仲間がいない」が他の年代よりも高い。70歳以上では「自分の健康に自信がない」が高い。

男性の家事等への参加に必要なことは、性別役割分担意識の払拭と当事者間のコミュニケーション（問12）

男性が家事、子育て、介護などに積極的に参加していくために必要なことは、全体では『「家庭や地域のことをするのは女性の役目』という固定的な考え方を改めること」(49.4%)、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」(44.9%)の順番となっているが、性別でみると、男性で最も高いのは、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」で、男性は、男性が家事等へ参加するかどうかは夫婦や家族の問題ととらえている傾向が強いことがうかがえる。女性では『「家庭や地域のことをするのは女性の役目』という固定的な考え方を改めること」が60.0%で男性より22.9ポイント高く、差が大きい。

年齢別でみると、30歳代を中心に40歳代以下では「労働時間の短縮や育児や介護などの休暇制度の整備について、企業に働きかけること」が50歳代以上に比べて高くなっており、男性の就労環境が家事等への参加を阻害していると感じている傾向が強いことがうかがえる。

男性の方が、女性自身の意識を変える必要があると考えている傾向が強い（問13）

女性が地域活動のリーダーになるために必要なことは、全体では「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと」(49.8%)、「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」(46.7%)の順番であるが、性別でみると、女性で最も高いのは「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」である。前問の男性の家事等への参加に必要なことと同様に、男女で順位が異なっている。また、男性では「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと」は女性より11.8ポイント高く、意識の差がみられる。

男女が協力し合う災害対応のためには、日頃から男女が協力することが必要の認識は男女共通（問14）

男女が協力し合って災害対応をしていくために必要なことは、「日頃から男女が協力して地域のことを進める」(66.7%)が突出して高く、男女で割合の差はほとんどみられない。男女で回答に差がある項目として、「男女共同参画の視点を取り入れた防災の研修・講座の実施」、「防災に関する会議の女性委員の割合を増やす」、「防災の女性リーダーの養成」が挙げられ、いずれも男性の回答が高い。

男女共同参画を進めるための子どもへの教育に必要なことに、複数の項目で男女の意識差がみられる（問15）

男女共同参画を進めるために子どもへの教育に必要なことは、全体では項目間の回答割合の差は小

さいが、性別で見ると、「男女双方に、家事能力が身につくような経験をさせる」、「幼児のときから自分の心とからだは大切なものという自尊感情を育み、いじめや暴力から自分を守る力を育てる」、「男女双方に、経済的自立の意識を持つよう働きかける」の3項目は、男女間で約13～23ポイントの回答割合の差があり、いずれも女性の方が高い。

(4) 配偶者等からの暴力・ハラスメントについて(P72～)

DV、セクシュアル・ハラスメント、痴漢は女性では4割以上が自分自身または身近で見聞きの経験(問16)

DV・ハラスメントなどの経験では、「ドメスティック・バイオレンス(DV)(配偶者等からの暴力)」、「セクシュアル・ハラスメント」、「痴漢」の3項目は、自分自身が経験または身近で見聞きた経験を含めると、3割を超えている。この割合は、女性についてみると、いずれも4割を超える。

すべての項目において、女性の方が被害経験の割合が高い。

主な相談先は、女性は友人、男性は親など(問17、問18)

DV・ハラスメントなどを受けた際の相談状況では、女性は「友人・知人」(44.7%)が、男性は「親・きょうだい・子ども・親戚」(42.1%)が高くなっている。一方、男女とも「相談しなかった」が約4割を占めている。

相談しなかった理由で多いのは、「相談するほどのことではないと思ったから」(36.5%)であるが、思い出したくない、相談先がわからない、相談しても自分のせいにされるのではないかとといった相談にふみきれない理由も挙げられている。

(5) 男女共同参画施策について(P79～)

男女平等の考え方と職場における女性の活躍は、この10年間に進んでいると思う人が約6割(問19)

この10年間の男女共同参画の変化では、全体では「男女平等の考え方」と「職場における女性の活躍」は『変化あり』(「進んでいる」と「どちらかといえば進んでいる」の合計)がそれぞれ6割以上となっている。一方、その他の項目は『変化なし』(「進んでいない」と「どちらかといえば進んでいない」の合計)の方が高い。特に「DVなど女性に対する暴力をなくすための取組」と「男性の子育て、介護への参加」は、『変化なし』がそれぞれ5割を超えている。

性別で見ると、「男女平等の考え方」は、『変化あり』は男性が女性より7.0ポイント高くなっている。「自治会など地域活動における女性の活躍」では、女性は『変化あり』が、『変化なし』より高いが、男性は、『変化なし』の方が高くなっている。

年齢別で見ると、「職場における女性の活躍」は年齢層が下がるにつれて『変化あり』が高くなっている。

綾部市が今後さらに取り組むべきことは、育児、介護の支援が上位に挙げられている(問20)

綾部市が今後さらに力を入れて取り組むべきことは、「男女が子育てや介護をともに担える環境づくり」(38.6%)、「保育所や放課後学級の施設などを充実すること」(34.1%)、「育児休業・介護休業・看護休業などの制度の普及を図ること」(30.7%)が上位に挙げられている。

性別で見ると、男女とも上位4項目は同じ項目となっているが、いずれも女性の方が回答割合が高くなっている。

2. 事業所アンケート結果のまとめ

(1) 事業所の概要について(P89～)

回答事業所全体における管理職の女性割合は 14.1% (問1、問2)

回答事業所の主な業種は、「製造業」(43.6%)、「建設業」(15.4%)、「サービス業」(11.5%)、「卸売・小売業」(10.3%)となっている。

本調査に記載された管理職数の女性割合は 14.1%、正規従業員の女性割合は 32.3%、非正規従業員の女性割合は 65.1%となっている。

(2) 女性の登用について(P91～)

4分の1の事業所で、女性従業員数が増加(問3)

女性従業員数、女性管理職数とも「変わらない」事業所が多いものの、女性従業員数が「増えている」が 25.6%、女性管理職数は、「増えている」が 7.7%となっている。

女性従業員数、女性管理職数とも「増やしたい」のは約3割(問4、問5)

女性従業員数、女性管理職数とも「増やしたい」と回答した事業所は 28.2%となっている。

女性の積極的登用のために現在、取り組んでいることは、「従業員から職場環境の改善について意見要望を取り上げる」(56.4%)、「従業員の勤務時間や担当業務などに本人の希望を反映」(50.0%)、「従業員の資格取得や社会貢献活動を支援」(50.0%)、「非正規従業員から正規従業員への転換制度」(47.4%)と続いている。

今後、取り組みたいことは、「管理職を対象に女性従業員活用のための指導や研修の実施」(30.8%)、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定」(28.2%)、「仕事上の相談にのり、業務のアドバイスを行うなど先輩社員(メンター)がサポートする制度」(26.9%)、「性別にかかわらず客観的な人事考査のための基準の明確化」(25.6%)、「非正規従業員を管理職に登用する制度」(23.1%)、「女性従業員の人材育成を目的とした研修実施と参加促進」(23.1%)となっている。

女性管理職登用の課題は、女性自身が管理職を望まない傾向があること(問6)

女性を管理職に登用するうえでの課題は、「女性自身が管理職を望まない傾向がある」(48.7%)が最も高い。次いで「残業や休日出勤、出張などができない女性が多い」(33.3%)、「出産、育児、介護等で離職する女性が多い」(26.9%)、「女性の就いている職種、部門が限定的である」(24.4%)が挙げられている。

(3) 育児・介護との両立支援について(P94～)

男性従業員の育児休業取得率は 13.2% (問7、問8)

育児休業取得状況は、「平成30年度中に出産した女性従業員数」は 39人、「うち、育児休業を取得した女性従業員数」は 43人となっている。年度をまたいで育児休業を取得した人が含まれていると考えられるが、女性はほとんど育児休業を取っていると思われる。

男性では、「平成30年度中に配偶者が出産した男性従業員数」は 53人、「うち、育児休業を取得した男性従業員数」は 7人で取得率は 13.2%である。「平成30年度雇用均等基本調査(速報版)」(厚生労働省)における男性の育児休業取得者の割合 6.16%よりもやや高い。

介護休業取得者は、女性 1人、男性 2人である。

現在の取組で多いのは、有給休暇の取得促進（問9）

育児・介護をしながら働きつづけるために現在、取り組んでいることは、「半日又は時間単位の有給休暇の付与制度」(65.4%)、「有給休暇の計画的取得、時季指定の取得の推進」(59.0%)、「残業の事前承認による残業時間の削減の推進」(42.3%)と続いている。

今後、取り組みたいことは、「男性の育児休業・介護休業の取得の促進」(30.8%)、「子育て・介護を理由に退職した従業員の再雇用制度」(26.9%)、「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定」(26.9%)などとなっている。

両立支援の大きな課題は、代替要員の確保（問10）

仕事と育児や介護の両立支援を推進するうえでの課題は、「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」(57.7%)が突出して高くなっている。

(4)男女がともに働きやすい環境について(P97～)

国や京都府の企業認定・認証制度を知らない事業所が多数（問11）

企業認定・認証制度の認知度は、国の「くるみんマーク」と「えるぼし認定」は、ほぼ同程度で、取得済みを含めた認知度は約4割である。

京都府の「『京都モデル』ワーク・ライフ・バランス認証」は、取得済みを含めた認知度は約3割である。取得している事業所は、いずれも2社である。

就業規則にハラスメント防止規定を定めているのは半数（問12）

ハラスメント防止のために現在、取り組んでいることは、「就業規則などにハラスメント防止の規定を設ける」(50.0%)、「事業所内に相談窓口を設ける」(32.1%)、「ハラスメント防止に関する研修を実施」(25.6%)、「社内報や啓発資料などを活用して、意識啓発を図る」(24.4%)と続いている。

今後、取り組みたいことは、「発生時の対応マニュアルを定める」(29.5%)、「ハラスメント防止に関する研修を実施」(28.2%)、「社内報や啓発資料などを活用して、意識啓発を図る」(21.8%)などが挙げられている。

現在、今後ともに、「どれもない」は17.9%となっているが、法改正により企業におけるハラスメント防止対策の強化が義務づけられることになったため、今後の取組が必要となっている。

(5)男女共同参画に関する今後の取組について(P99～)

行政に対する希望は、「結婚や出産、育児退職後の再就職及び能力開発の機会をつくる」(問13)

行政に対して希望することは、「結婚や出産、育児退職後の再就職及び能力開発の機会をつくる」(28.2%)、「男女共同参画の推進や女性の能力開発のための講座やセミナーを開催する」(24.4%)、「男女平等に向けた雇用・労働条件確保のために、指導的役割の強化を図る」(15.4%)、「広報誌やパンフレットなどで、事業所の男女共同参画について啓発を行う」(14.1%)などが挙げられている。

III 調査結果からみる課題

Ⅲ 調査結果からみる課題

■男女平等、男女共同参画に関する意識について

- 「男女共同参画社会」の言葉は8割以上の人に認知されており、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」などと比べて認知度は高い。また、「男女共同参画」に関心があるという人は、6割近く、過半数を超えている。「男性は仕事、女性は家事・育児」という性別役割分担に否定的な人は約7割を占めている。このように多くの人に認知され、関心ももたれており、性別役割分担意識も一定程度払拭されている一方で、社会全体での男女平等感では、6割以上の人が『男性優遇』と感じている現実がある。

性別でみると、女性の方が男性よりも、社会の各分野における男性優遇感は強い傾向で、性別役割分担に否定的な人の割合は高いなど男女で意識差がみられる。

男性60歳以上は、性別役割分担に肯定的な人の割合が高い一方で、男女共同参画にかかわる社会の動きに対する関心は他の年齢層よりも高い。

- こうした調査結果を考察すると、「男性は仕事、女性は家事・育児」という性別役割分担に関しては、共働き世帯が専業主婦世帯の数を上回って久しく、また近年、国では、少子高齢化による労働力不足への対応策として「職業分野における女性活躍」を推進しており、“女性が仕事をする”ことは社会的な要請ともいえる。こうした現実を反映して、性別役割分担意識が低くなっているのは、国の「男女共同参画社会に関する世論調査」の経年変化をみても明らかである。

その一方で、社会における男性優遇感が根強い背景は、世界各国の男女平等を測る指数であるジェンダー・ギャップ指数の順位が日本は極めて低いという現実とつながっている。2019年の総合順位が121位となったのは、経済と政治の分野における順位がそれぞれ115位と144位という男女格差の大きさが反映されているが、本調査においても、「職場」と「政治への参加」は男性優遇感の強い分野である。

- ただし、本調査結果では、「社会の慣習やしきたりなど」が最も男性優遇感が強い。慣習やしきたりは、法律や制度で規制されるものではなく、無意識・無自覚のまま過去のやり方を続けているということも多い。市民一人ひとりが、慣習やしきたりについて今の時代に即しているのかといった視点で考えるための意識啓発が課題である。

- 男性の方が女性よりも、男女共同参画にかかわる社会の動きに関心を持つ割合が高く、男女共同参画に関する言葉の認知度も高い傾向であるのは、仕事のうえで法律や制度など社会の動きの情報をつかんでおく必要がある立場にいることが多いなどの背景が考えられる。性別役割分担に肯定的な割合が高い60歳以上の男性が、男女共同参画にかかわる社会の動きに対する関心が他の年齢層よりも高いのは、この世代の男性がこれまで当たり前と感じていたことに反して、法律や制度が男女平等・男女共同参画を推進する方向に変化していることを実感しているからかもしれない。

“男女共同参画社会”とは、男女がともに社会における責任を分かち合い、ともに結果を享受する社会のことである。分担して男女のどちらかに特定の分野の負担が偏るのではなく、共同して行うことで、ともに苦勞と喜びの経験を共有し、互いを思いやれる関係を築くことである。一人の人間としての豊かな経験と人間関係により、充実した人生を送るための考え方であるという啓発を進めていく必要がある。

■女性の活躍推進について

- 「女性活躍推進法」や「候補者男女均等法」などが法整備され、「女性活躍推進法」は改正により企業の取組強化が図られているが、本調査の事業所アンケートでは、女性管理職登用の課題として、「女性自身が管理職を望まない傾向がある」と約半数の事業所が挙げている。

女性が管理職を望まない背景には、家事・育児・介護との両立の負担感もあると考えられることから、女性の意識変革とともに男性の家事・育児・介護への参加を進めていく必要がある。もとより女性活躍や働き方改革の法改正の趣旨に沿って、事業所において男女が働きやすい職場づくりが推進されるよう働きかける必要がある。

- 女性が責任ある職務や指導的立場に参画するために必要なことに対しては、男性の方が女性より「女性自身が指導的立場になることに消極的な意識を改める」の回答割合が 10 ポイント以上高く、男性は、女性自身に消極的な意識があるとみる傾向が強い。一方で、「男性が女性を仕事上の対等なパートナーとみなすよう意識改革を進める」は、女性の方が男性より高い。

また、女性が地域活動のリーダーになるために必要なことでは、男性は「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと」が最も高いが、女性は「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」が最も高くなっている。

このような男女の意識差を双方が知り、それぞれが自分自身の意識を振り返る機会をもつことも必要だと考えられる。

- 育児や介護をしながら働き続けるために必要なことに対しては、すべての項目において女性の方が男性よりも回答割合が高くなっており、女性の方が多様な要素を必要と考えていることがうかがえる。

働き続けやすい職場環境、家事・育児・介護の共同参画、育児・介護を支援するサービスなど、多方面からの取組が求められている。

■配偶者等からの暴力・ハラスメントについて

- 女性は 4 割以上が、DV、セクシュアル・ハラスメント、痴漢を、自分自身が経験または身近で見聞きした経験があり、デートDV、マタニティ・ハラスメント、ストーカー行為を含めた、すべての項目において、女性の方が男性よりも被害経験の割合が高い。

DV については、社会的認識の広がりにより、全国的に相談件数が増加している。しかし、相談件数は氷山の一角で被害を受けていても相談しない(できない)人も多いと言われている。被害者は、加害者から自分が悪いと思込まれることで自分の受けている行為をDVだと認識できなかつたり、助けを求める行動がとれなかつたりすることもある。そうした人に対しては、“DV に気づく”ためのアプローチが必要である。

- また、近年児童虐待と DV の関連が明らかになっている。子どもへの暴力がないとしても DV のある家庭で育つこと自体が心理的虐待にあたると言える。DV をなくすことは児童虐待を減らすことにもつながり、暴力の世代間連鎖を防止することにもつながる。これまでの被害者に対する相談体制や自立支援に加えて、男性被害者への対応も念頭にのした支援の検討が課題である。

- 事業所アンケートの結果では、ハラスメント防止のために現在、取り組んでいることとして「就業規則などに

ハラスメント防止の規定を設ける」「事業所内に相談窓口を設ける」を挙げているのは5割以下であるが、企業に対するハラスメント防止対策の義務づけが法制化されたことを受けて、事業所への周知と取組の支援、社会全体でハラスメントの理解促進を図る必要がある。

■男女共同参画施策について

- この10年間の男女共同参画の変化では、「男女平等の考え方」と「職場における女性の活躍」は進んでいると感じる人がそれぞれ6割を超えている。一方、「DVなど女性に対する暴力をなくすための取組」と「男性の子育て、介護への参加」は、進んでいないと感じる人が5割を超えている。地域活動における女性の活躍や仕事と家庭・子育てとの両立のしやすさ、行政などの相談窓口でも進んでいないと感じる人の方が多くなっている。

既述した通り、「男女平等・男女共同参画」の意識は一定浸透しており、職場における女性活躍も国の政策が一定効果を上げていると考えられる。

男性の子育て、介護への参加や仕事と家庭・子育てとの両立のための取組を進めることで、職場や地域における女性の活躍も一層進むことにつながる。

相談窓口については、相談窓口が設置されていても、必要な人に情報が届いていない可能性も考えられる。相談窓口の周知とともに、多様な相談方法の検討も課題である。

- 綾部市が今後さらに取り組むべきこととしては、「男女が子育てや介護をともに担える環境づくり」「保育所や放課後学級の施設などを充実すること」「育児休業・介護休業・看護休業などの制度の普及を図ること」などが上位に挙げられている。

上位に挙げられた項目は、主に仕事と育児・介護を両立するために必要なことで、これまでも取り組んでいるが、これまでの行政サービス、民間事業所が行うサービスに加えて地域人材などの資源を活用したインフォーマルサービスの充実や利用促進が必要と考えられる。

- 事業所が行政に対して希望することでは、「結婚や出産、育児退職後の再就職及び能力開発の機会をつくる」「男女共同参画の推進や女性の能力開発のための講座やセミナーを開催する」などが挙げられている。事業所アンケート調査結果では、女性従業員や女性管理職を今後増やしたいと回答した事業所が約3割である。自由記述には、事業所にとって女性の活躍は不可欠である、という意見もみられている。働く女性のキャリア形成につながる情報の提供や女性従業員対象の合同研修など、働く女性と市内事業所への支援施策の検討が必要とされている。

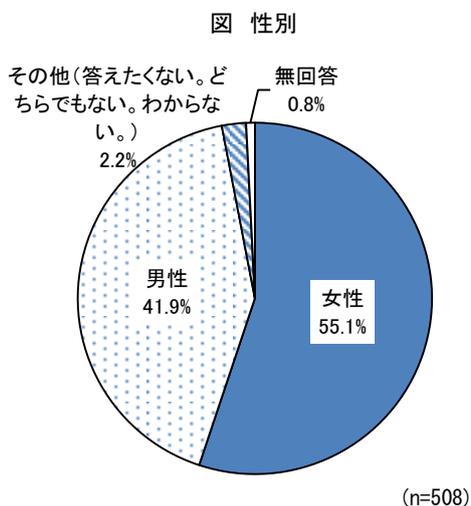
IV 市民意識調査の結果

IV 市民意識調査の結果

1. 回答者の属性

(1) 性別

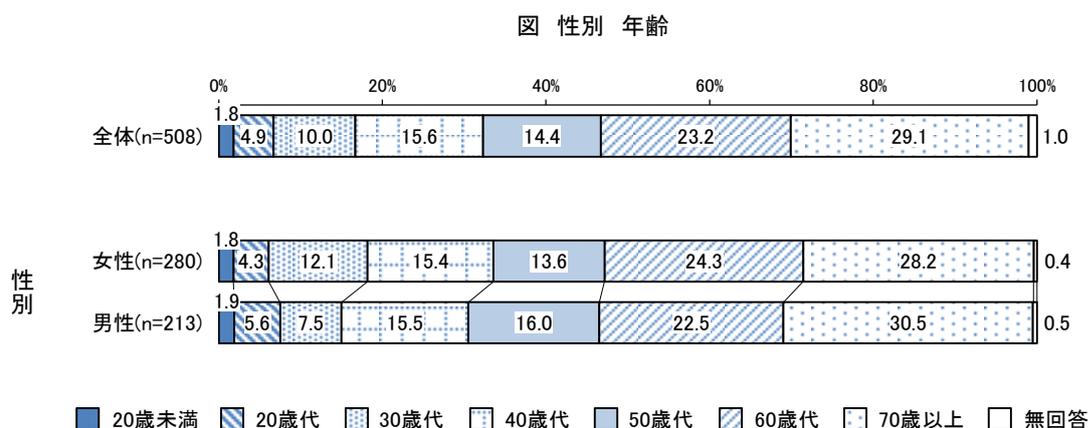
回答者の性別は、「女性」が 55.1%、「男性」が 41.9%、「その他(答えたくない。どちらでもない。わからない。)」が 2.2%となっている。



(2) 年齢

回答者の年齢は、「70歳以上」が 29.1%で最も高く、次いで「60歳代」が 23.2%、「40歳代」が 15.6%、「50歳代」が 14.4%、「30歳代」が 10.0%となっている。

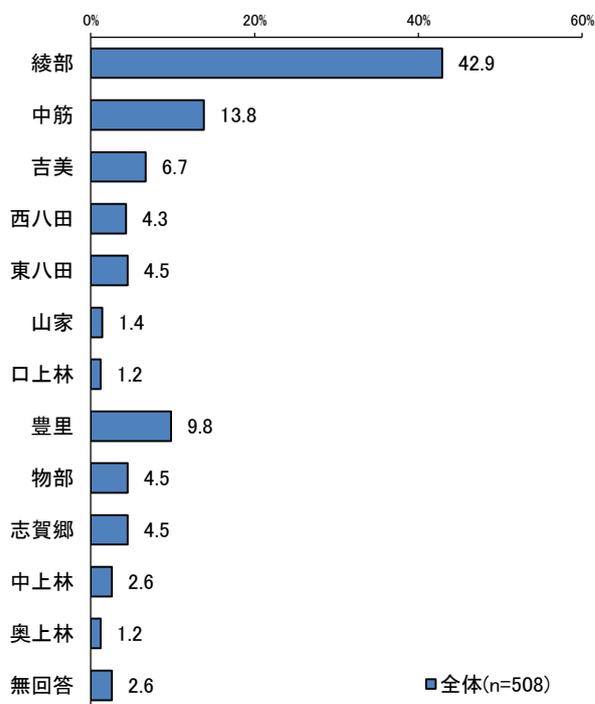
性別で見ると、男女とも「70歳以上」「60歳代」の順で高く、次いで、女性では「40歳代」が 15.4%、男性では「50歳代」が 16.0%となっている。



(3) 居住地

回答者の居住地は、「綾部」が 42.9%で最も高く、次いで「中筋」が 13.8%、「豊里」が 9.8%、「吉美」が 6.7%、「東八田」、「物部」、「志賀郷」がいずれも 4.5%、「西八田」が 4.3%、「中上林」が 2.6%、「山家」が 1.4%、「口上林」と「奥上林」がともに 1.2%となっている。

図 性別 居住地



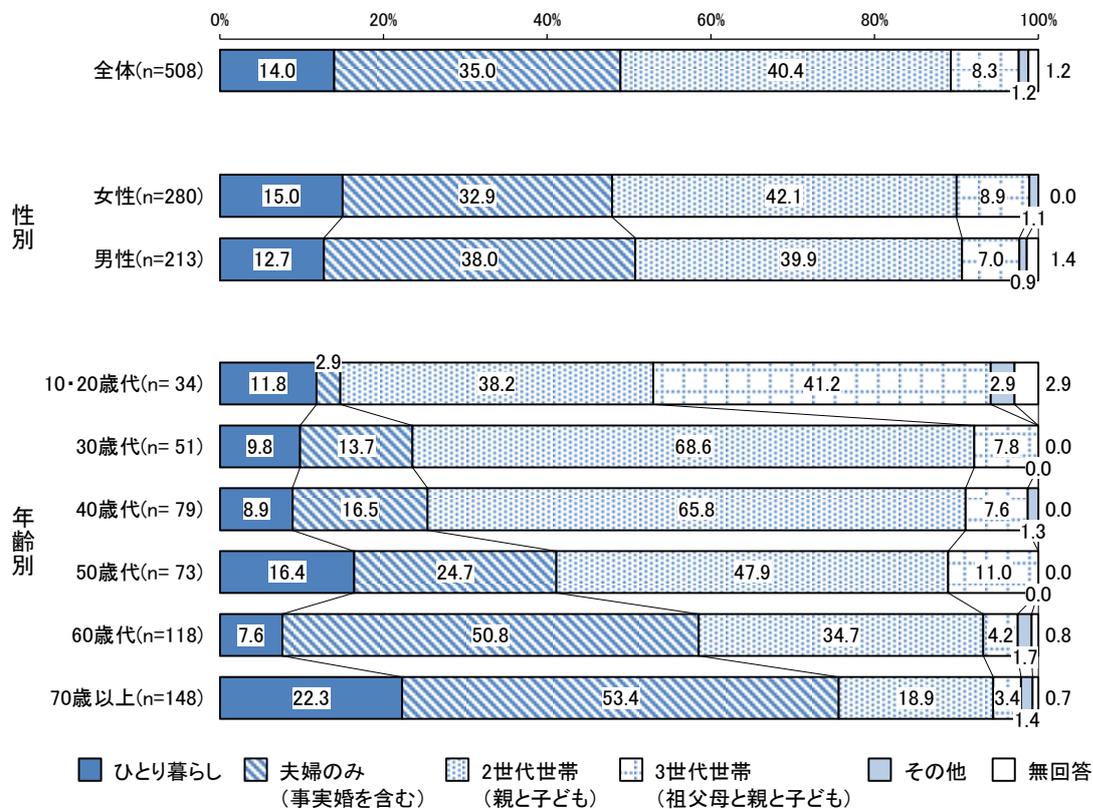
(4) 家族構成

回答者の家族構成は、「2 世代世帯(親と子ども)」が 40.4%で最も高く、次いで「夫婦のみ(事実婚を含む)」が 35.0%、「ひとり暮らし」が 14.0%となっている。

性別でみると、女性では「2 世代世帯(親と子ども)」が 42.1%で最も高く、次いで「夫婦のみ(事実婚を含む)」が 32.9%となっている。男性では「2 世代世帯(親と子ども)」と「夫婦のみ(事実婚を含む)」がそれぞれ 39.9%、38.0%とほぼ同率となっている。

年齢別でみると、年齢層が高くなるにつれて「夫婦のみ(事実婚を含む)」が高くなっており、60 歳代以上では 5 割を超えている。10・20 歳代では「3 世代世帯(祖父母と親と子ども)」が 41.2%と最も高くなっており、70 歳以上では「ひとり暮らし」が 22.3%と他の年齢層より高くなっている。

図 性別、年齢別 家族構成

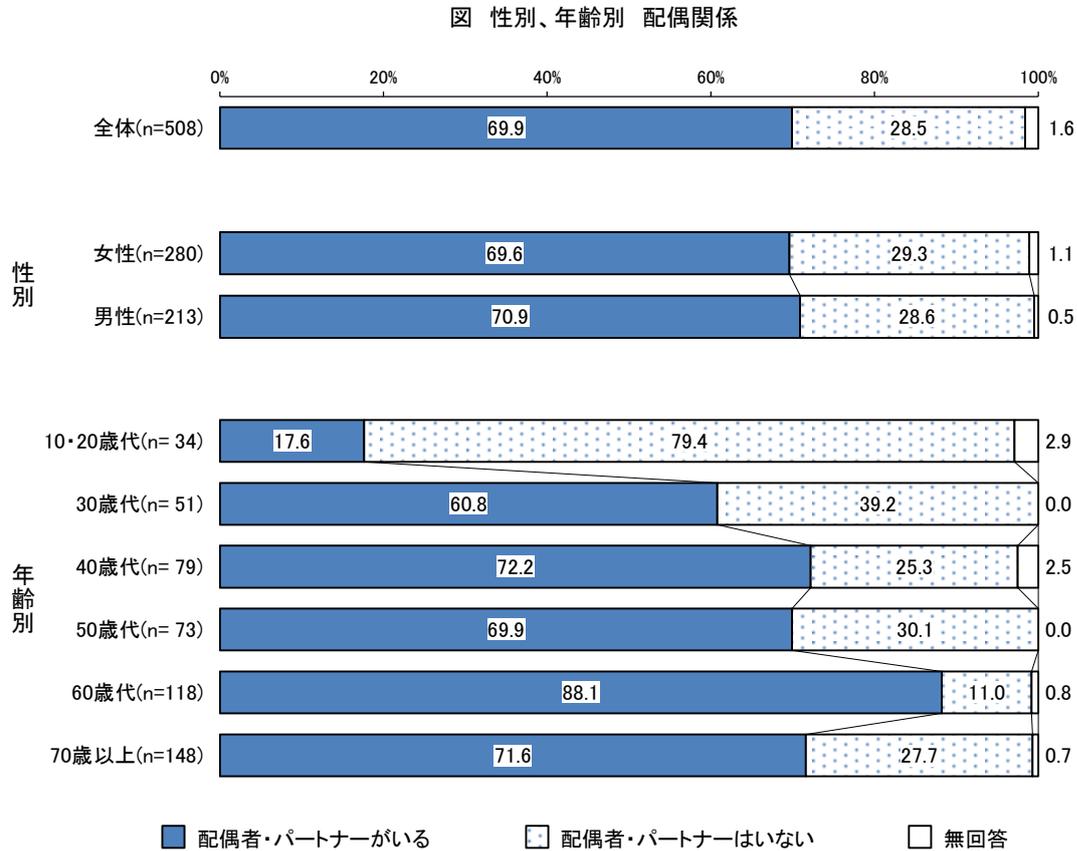


(5) 配偶関係

回答者の配偶関係は、「配偶者・パートナーがいる」が 69.9%、「配偶者・パートナーはいない」が 28.5%となっている。

性別で見ると、男女で大きな違いはみられない。

年齢別で見ると、60 歳代では「配偶者・パートナーがいる」が 88.1%と他の年齢層より高くなっている。

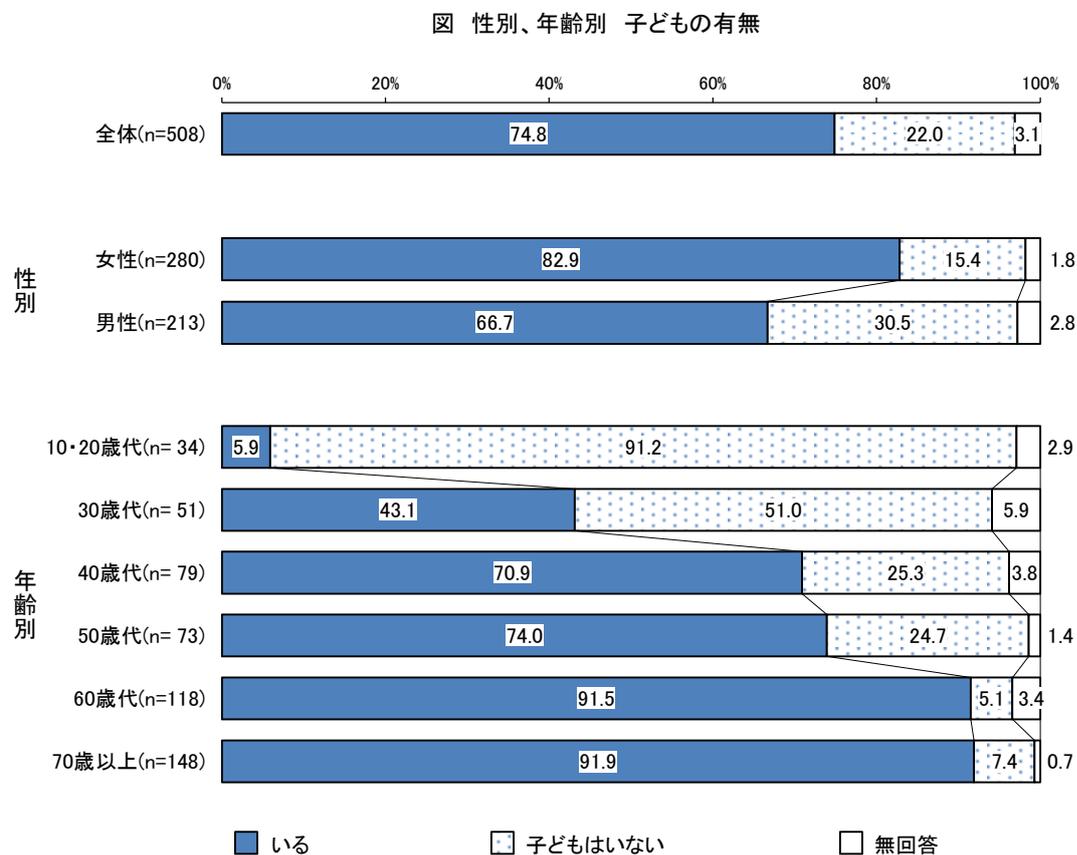


(6)子どもの有無

回答者の子どもの有無は、「いる」が74.8%、「子どもはいない」が22.0%となっている。

性別で見ると、女性では「いる」が82.9%で、男性より16.2ポイント高くなっている。

年齢別で見ると、「いる」は30歳代では4割台、40歳代と50歳代では7割台、60歳代と70歳以上では9割台となっている。10・20歳代では「子どもはいない」が9割を超えている。

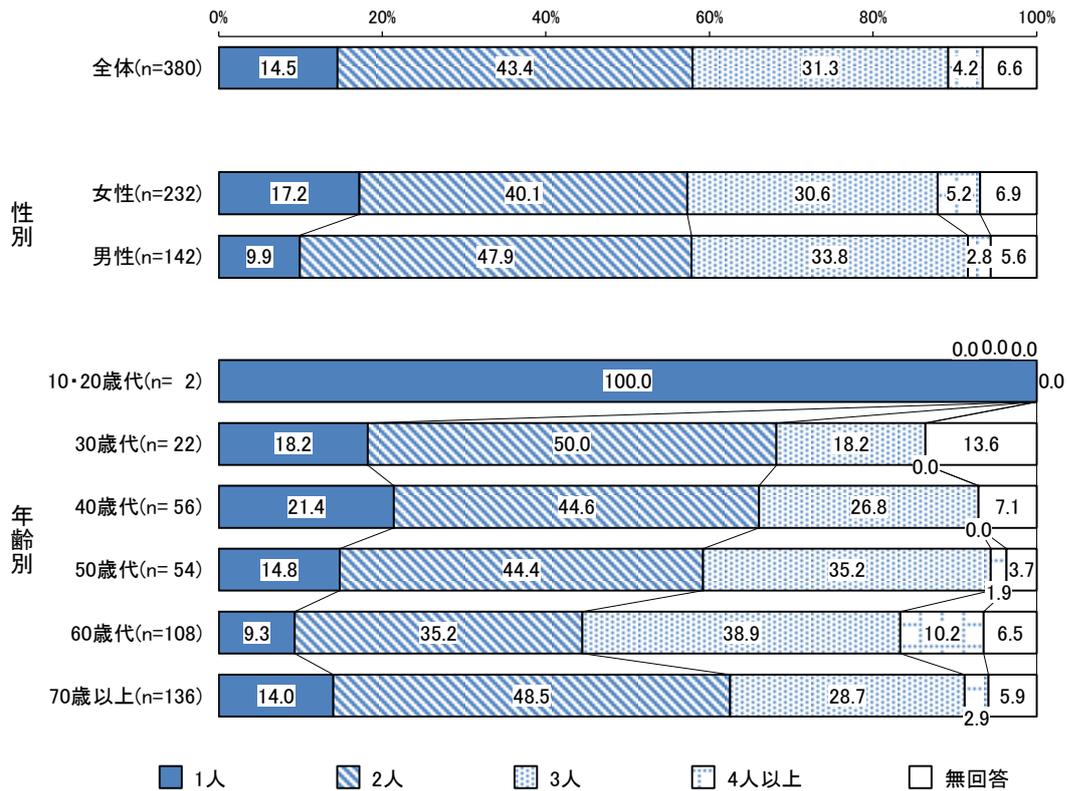


子どもの人数は、「2人」が43.4%で最も高く、次いで「3人」が31.3%、「1人」が14.5%となっている。

性別で見ると、女性では「2人」が40.1%、「3人」が30.6%、男性では「2人」が47.9%、「3人」が33.8%となっており、「2人」「3人」とも男性の方が高くなっている。一方、「1人」は女性が17.2%、男性が9.9%で、女性の方が7.3ポイント高くなっている。

年齢別で見ると、60歳代では「3人」が38.9%で最も高くなっており、他の年齢層より高くなっている。

図 性別、年齢別 子どもの人数



子どもの年代は、「社会人」が77.4%で最も高く、次いで「小学生」が11.3%、「就学前」が7.4%、「高校生」と「大学生・大学院生・専門学校生」がともに5.8%、「中学生」が5.5%となっている。

性別でみると、「社会人」は女性が75.9%、男性が80.3%となっており、男性の方がやや高くなっている。

年齢別でみると、30歳代では「就学前」が72.7%と最も高く、40歳代では「小学生」の42.9%に次いで「高校生」が28.6%となっている。

図 性別 子どもの年代

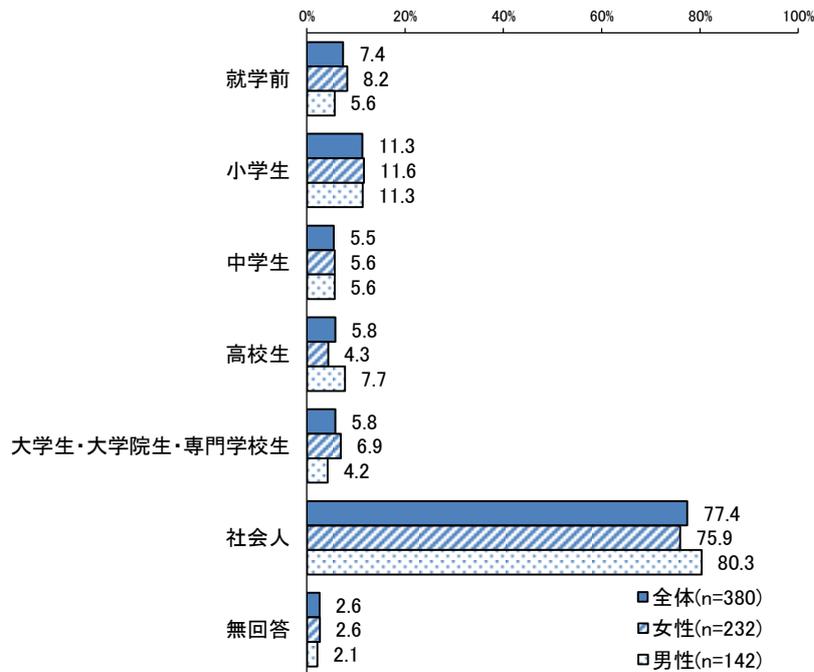
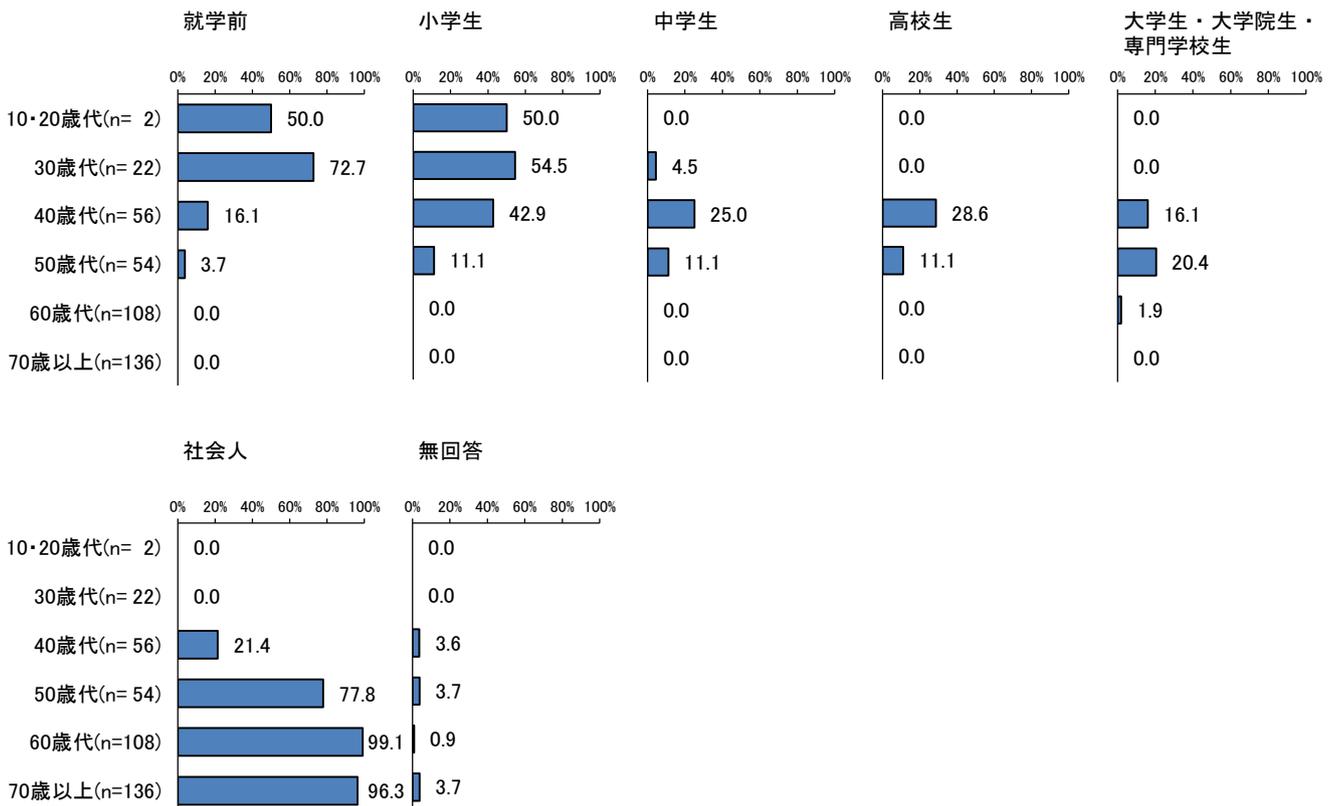


図 年齢別 子どもの年代



2. 男女平等について

(1) 男女共同参画についての関心の有無

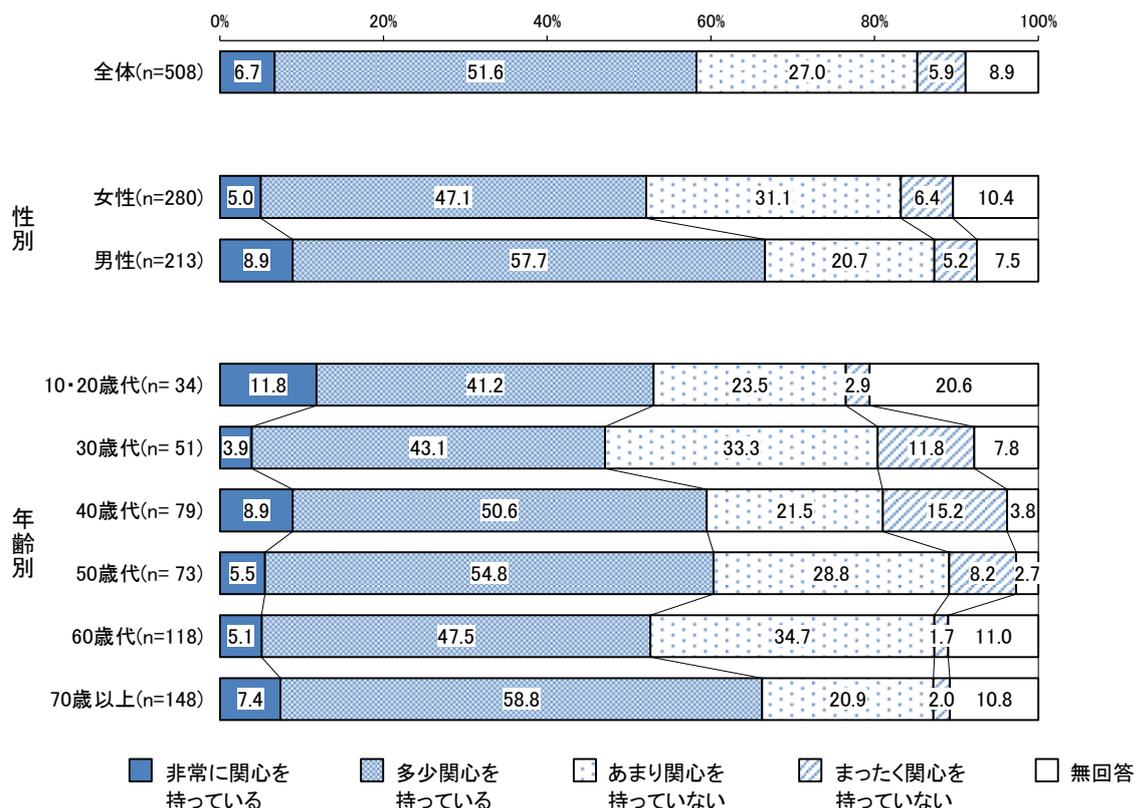
問1. 男女共同参画のための様々な社会の動きに関心を持っていますか。(〇は1つ)

男女共同参画のための様々な社会の動きについての関心の有無をみると、「多少関心を持っている」が51.6%で最も高く、次いで「あまり関心を持っていない」が27.0%となっている。『関心あり』（「非常に関心を持っている」と「多少関心を持っている」の合計）が58.3%、『関心なし』（「まったく関心を持っていない」と「あまり関心を持っていない」の合計）が32.9%となっている。

性別でみると、女性では『関心あり』が52.1%、『関心なし』が37.5%、男性では『関心あり』が66.6%、『関心なし』が25.9%となっており、『関心あり』は男性の方が14.5ポイント高くなっている。

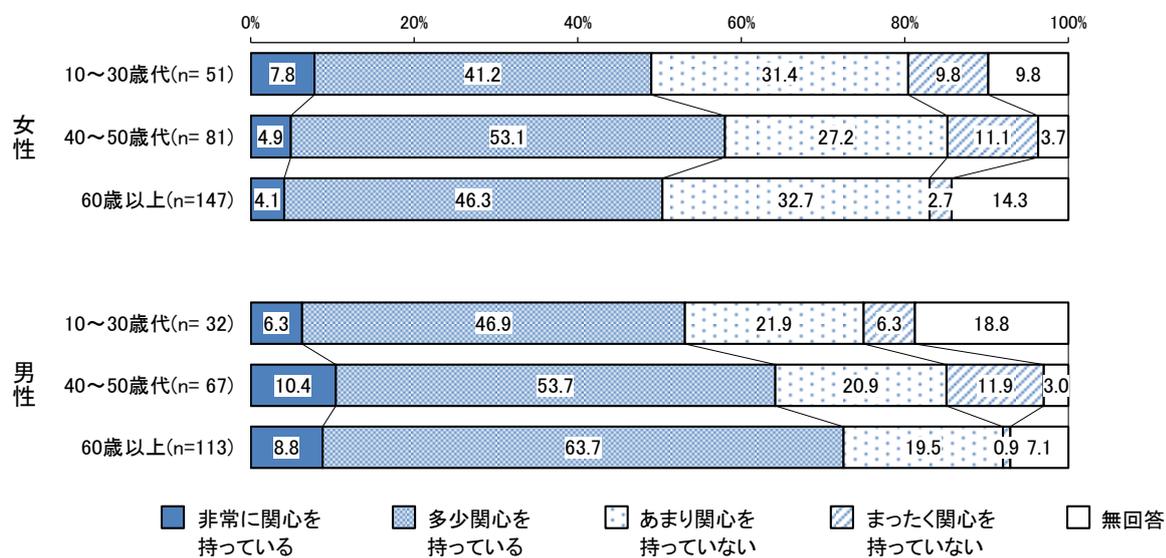
年齢別でみると、70歳以上では『関心あり』が66.2%と最も高くなっている。一方、30歳代では『関心あり』が47.0%と最も低く、『関心なし』が45.1%と拮抗している。

図 性別、年齢別 男女共同参画についての関心の有無



性・年齢(3区分)別でみると、女性は40～50歳代で『関心あり』が最も高くなっている。男性は年齢層が高くなるほど『関心あり』が高くなっている。

図 性・年齢(3区分)別 男女共同参画についての関心の有無

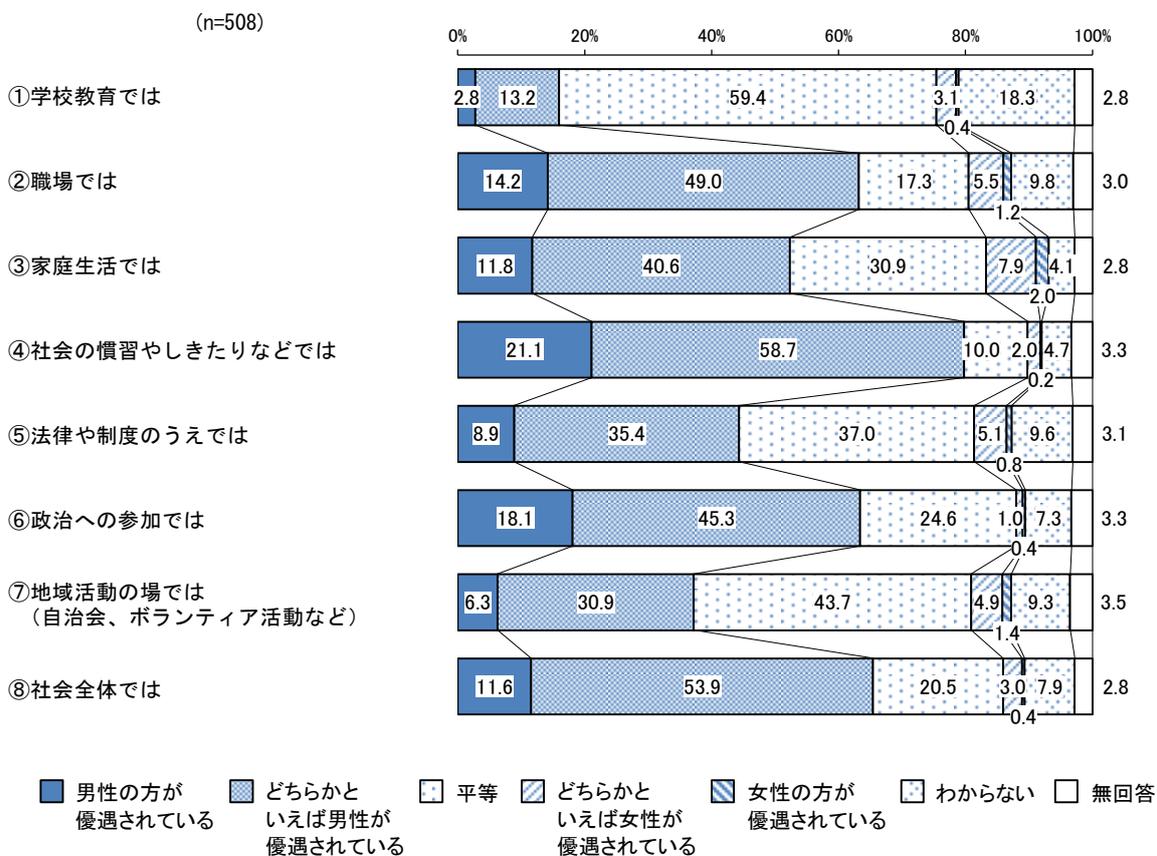


(2)各分野の男女の地位の平等感

問2. 現在、男女の地位は平等になっていると思いますか。(〇は①～⑧にそれぞれ1つ)

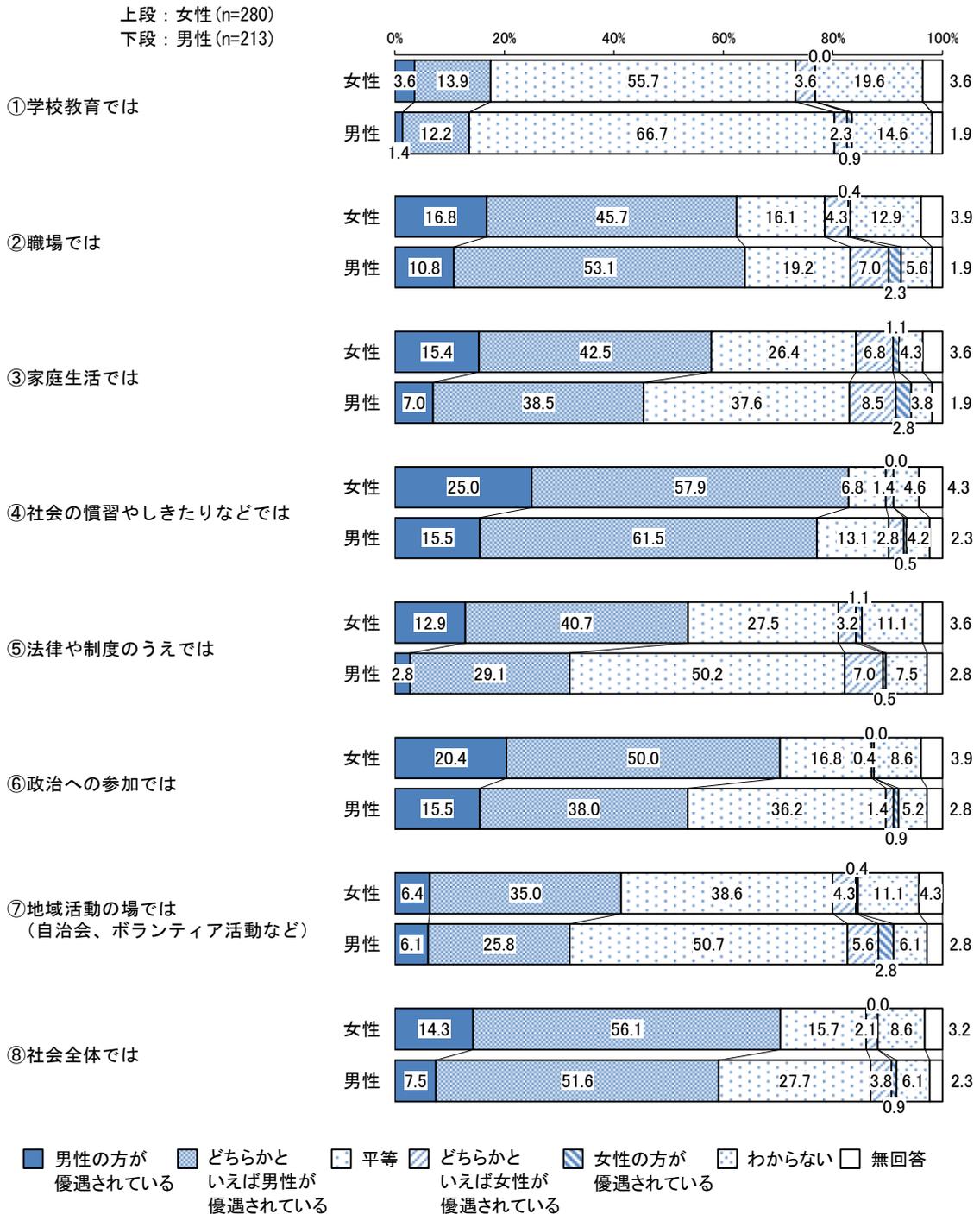
「④社会の慣習やしきたりなどでは」の分野では『男性優遇』(「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」の合計)がそれぞれ 79.8%と高く約 8 割にのぼる。また、「⑧社会全体では」「⑥政治への参加では」の分野においても『男性優遇』がそれぞれ 65.5%、63.4%と 6 割を超えている。「①学校教育」「⑦地域活動の場では(自治会、ボランティア活動など)」の分野では「平等」がそれぞれ 59.4%、43.7%と高くなっている。

図 各分野の男女の地位の平等感



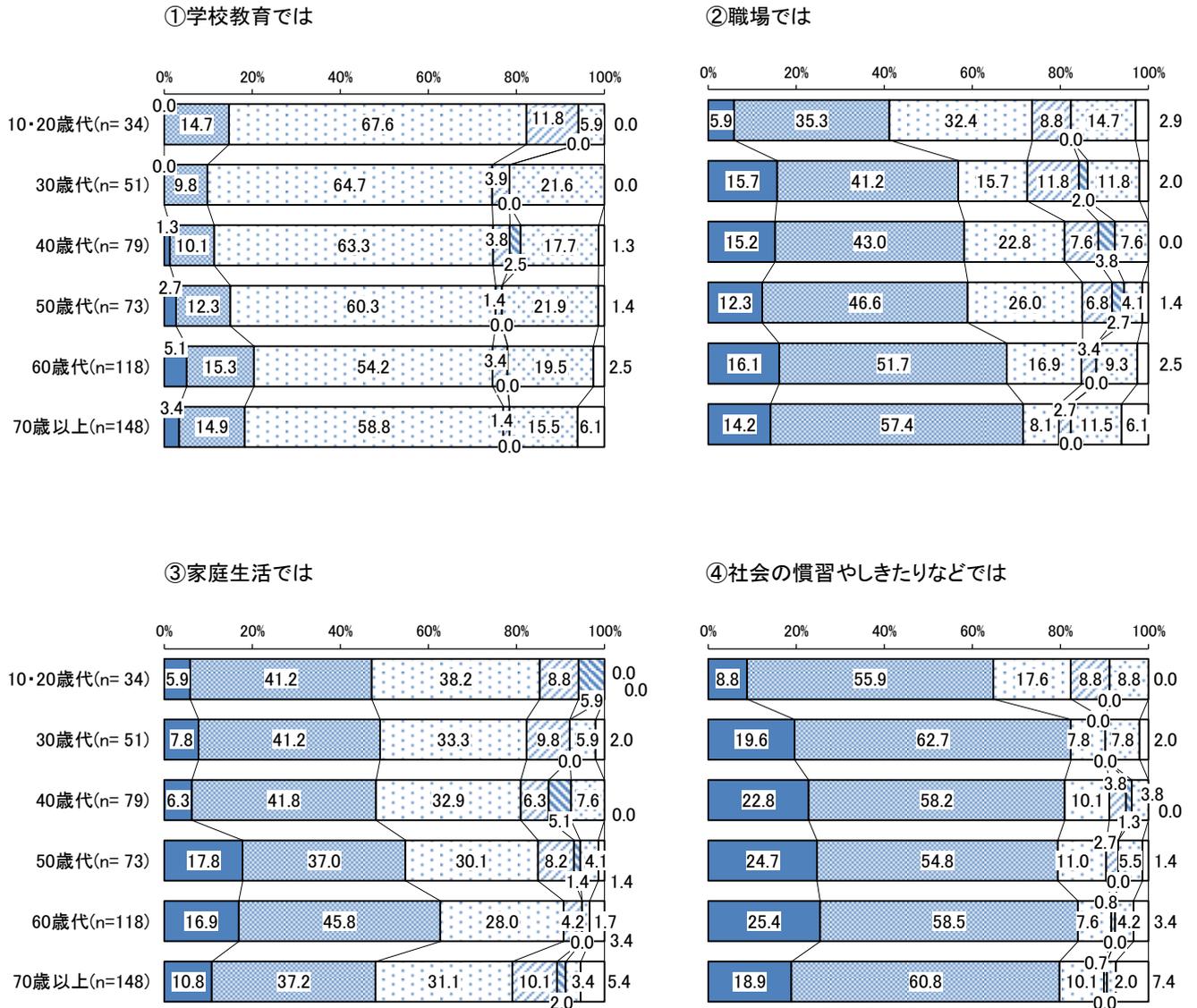
性別で見ると、女性では「②職場では」以外の分野では『男性優遇』の割合が男性より高くなっている。特に、「⑥政治への参加では」の分野では女性が70.4%、男性が53.5%と、女性の方が16.9ポイント高く、「⑤法律や制度のうえでは」の分野では女性が53.6%、男性が31.9%と、女性の方が21.7ポイント高くなっている。また、すべての分野で男性の方が「平等」の割合が高くなっている。

図 性別 各分野の男女の地位の平等感

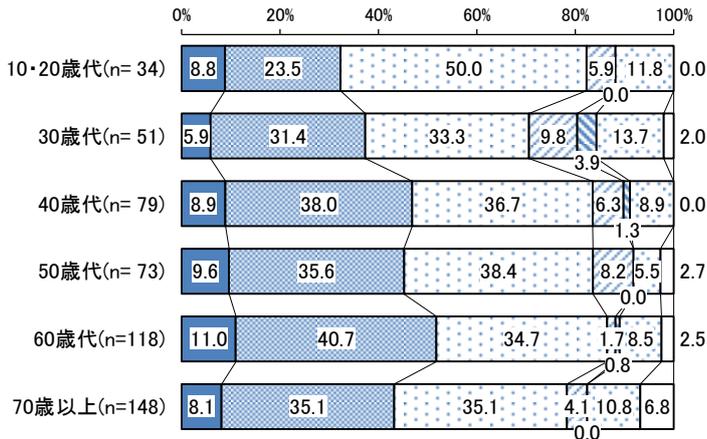


年齢別でみると、「②職場では」の分野では、年齢層が高くなるにつれて『男性優遇』が高くなっており、70歳以上では71.6%となっている。60歳代では「②職場では」を除くすべての分野で『男性優遇』が他の年齢層より高くなっている。一方、10・20歳代では「⑥政治への参加では」を除くすべての分野で「平等」が他の年齢層より高くなっている。

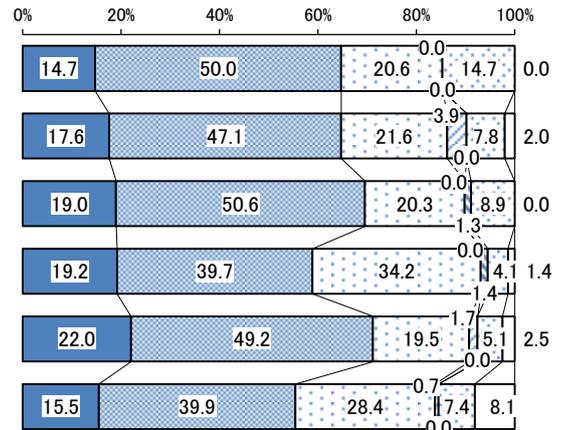
図 年齢別 各分野の男女の地位の平等感



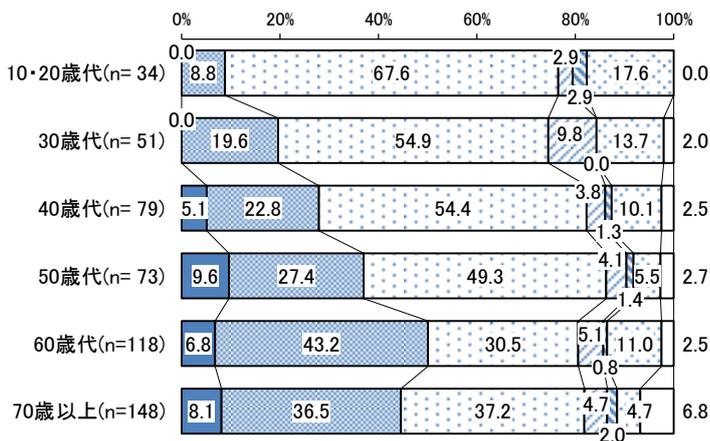
⑤法律や制度のうえでは



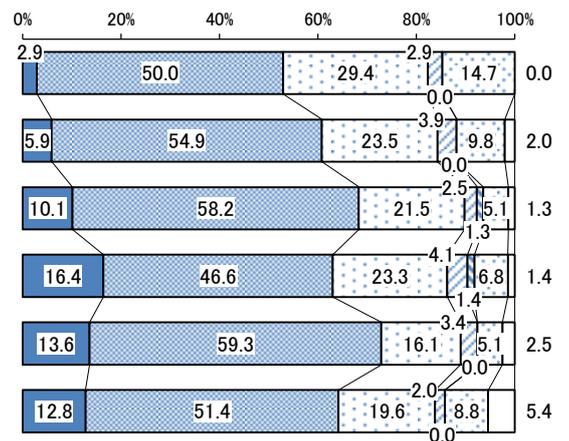
⑥政治への参加では



⑦地域活動の場では(自治会、ボランティア活動など)



⑧社会全体では



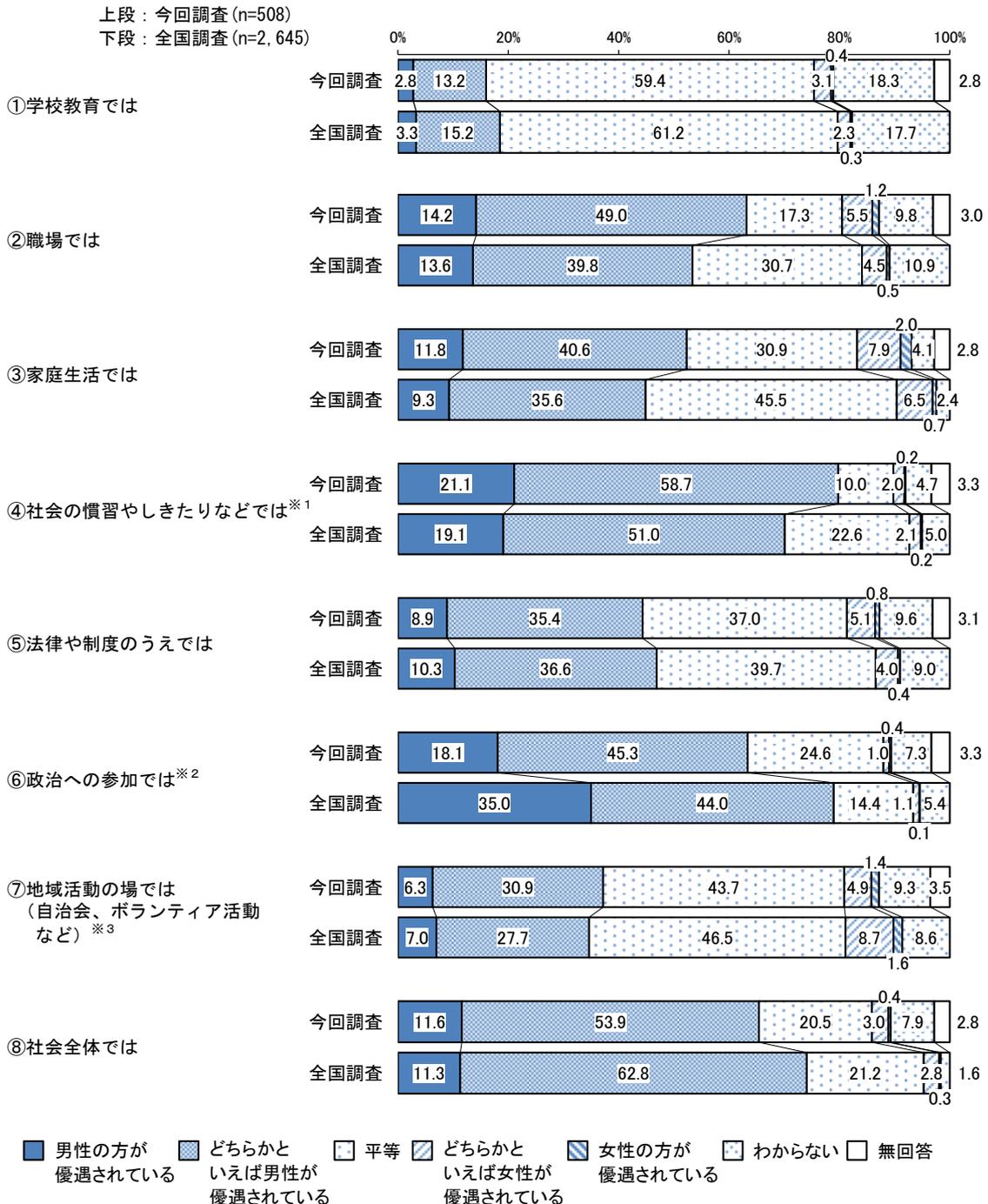
男性の方が優遇されている
 どちらかといえば男性が優遇されている
 平等
 どちらかといえば女性が優遇されている
 女性の方が優遇されている
 わからない
 無回答

全国調査(令和元年度「男女共同参画社会に関する世論調査」と比較すると、今回調査結果の方が『男性優遇』の割合が高くなっている分野として、「②職場では」「③家庭生活では」「④社会の慣習やしきたりなどでは」「⑦地域活動の場では(自治会、ボランティア活動など)」が挙げられる。

逆に『男性優遇』の割合が低くなっている分野は、「①学校教育」「⑤法律や制度のうえでは」「⑥政治への参加では」が挙げられ、特に「⑥政治への参加では」において全国調査との差が大きくなっている。

「⑧社会全体では」は、今回調査結果の方が『男性優遇』の割合がやや低い。

図 各分野の男女の地位の平等感(全国調査との比較)



※1 全国調査では「社会通念・慣習・しきたりなどにおいて」

※2 全国調査では「政治の場において」

※3 全国調査では「自治会やPTAなどの地域活動の場において」

(3)家庭生活等に関する意識について

問3. 次のような考え方についてどのように思いますか。(〇は①～⑥にそれぞれ1つ)

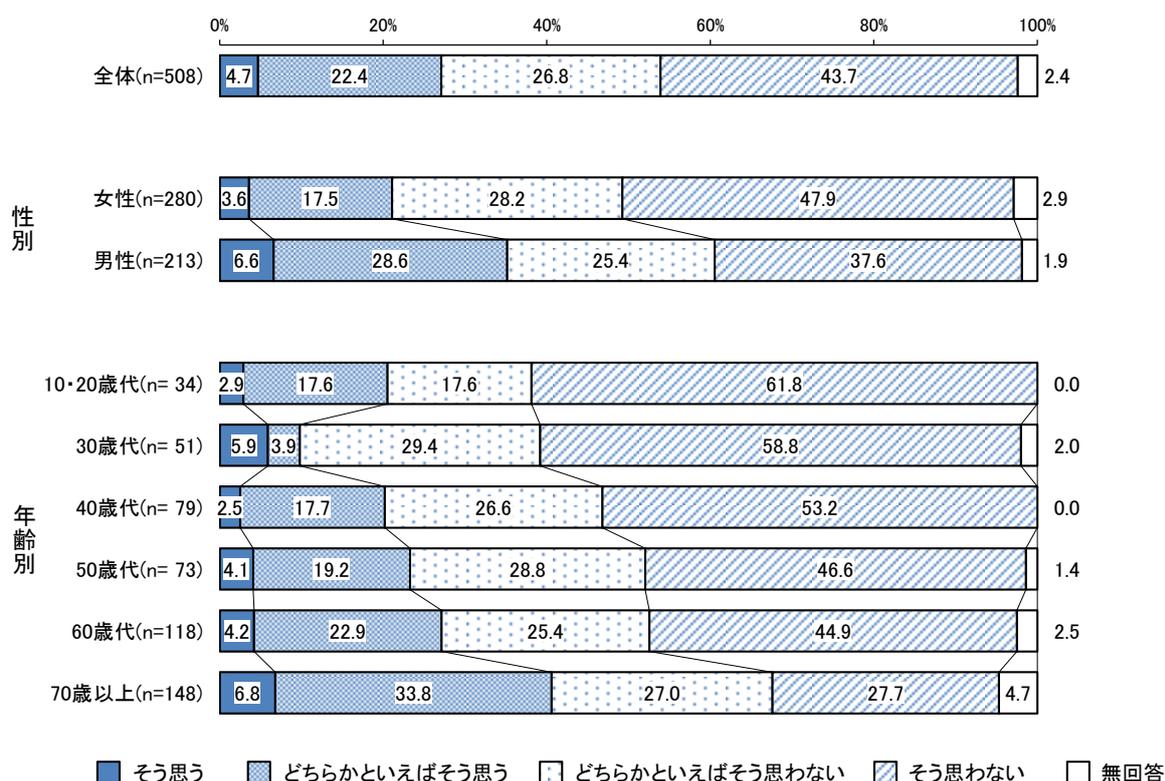
①「男性は仕事、女性は家事・育児」と役割分担をする方がよい

「そう思わない」が43.7%で最も高く、次いで「どちらかといえばそう思わない」が26.8%、「どちらかといえばそう思う」が22.4%となっている。『思う』(「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計)が27.1%、『思わない』(「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」の合計)が70.5%で、否定的な考え方が約7割となっている。

性別で見ると、女性では『思う』が21.1%、『思わない』が76.1%、男性では『思う』が35.2%、『思わない』が63.0%となっており、『思わない』は女性の方が13.1ポイント高くなっている。

年齢別で見ると、30歳代では『思わない』が88.2%と高く9割近くを占めている。70歳以上では『思う』が40.6%で他の年齢層より高くなっている。

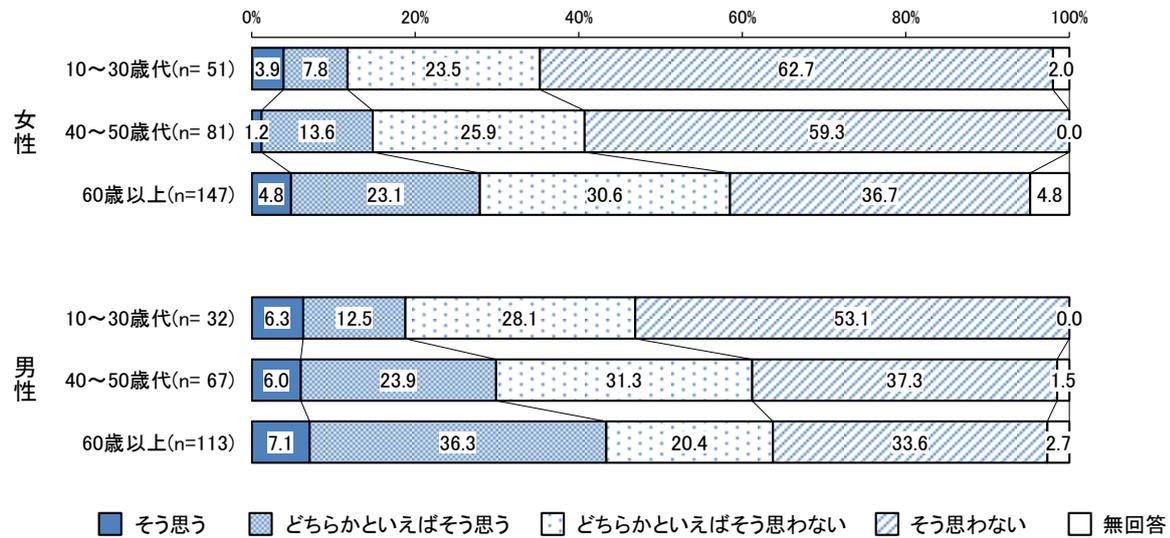
図 性別、年齢別 「男性は仕事、女性は家事・育児」と役割分担をする方がよい



性・年齢(3区分)別でみると、男女とも年齢層が高くなるにつれて『思う』の割合が高くなり、『思わない』の割合が低くなっているのは共通している。

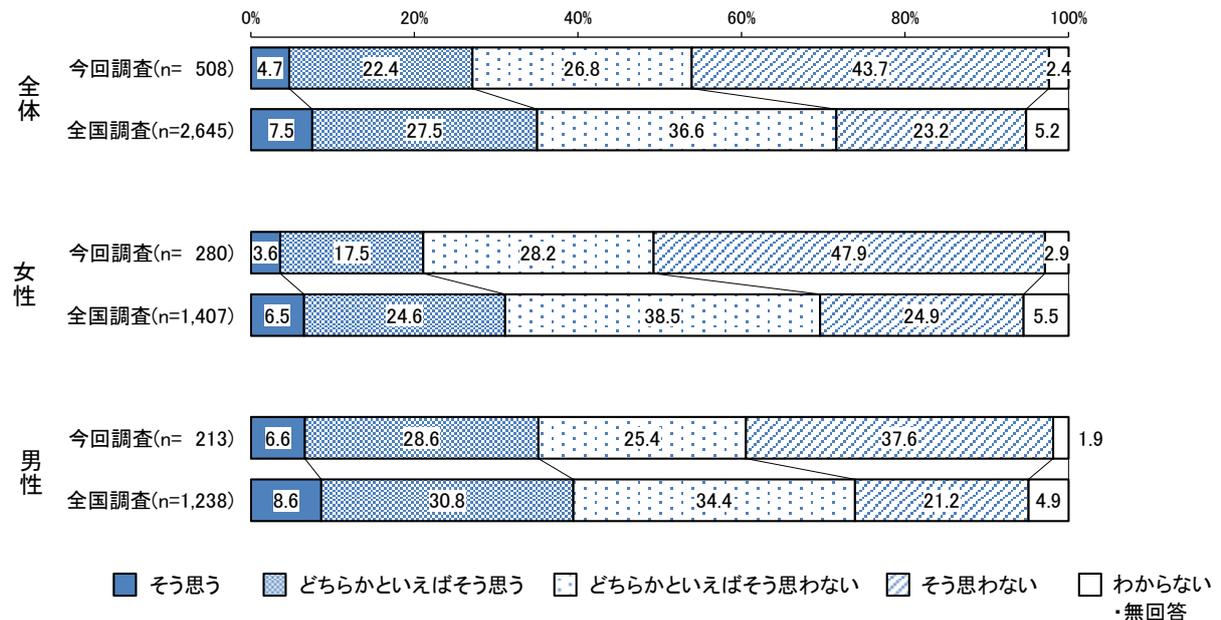
同じ年齢層の男女を比較してみると、10～30歳代に比べて、40～50歳代と60歳以上は男女の回答割合の差が大きくなっており、同じ年齢層で男女の意識差が大きいことが分かる。

図 性・年齢(3区分)別 「男性は仕事、女性は家事・育児」と役割分担をする方がよい



全国調査(令和元年度「男女共同参画社会に関する世論調査」)と比較すると、全体でみても性別でみても、今回調査の方が『思う』の割合が低く、『思わない』の割合が高くなっている。同時期に行われた全国調査結果と比べて、本市市民の方が性別役割分担に否定的な傾向がうかがえる。

図 性別 「男性は仕事、女性は家事・育児」と役割分担をする方がよい(全国調査との比較)



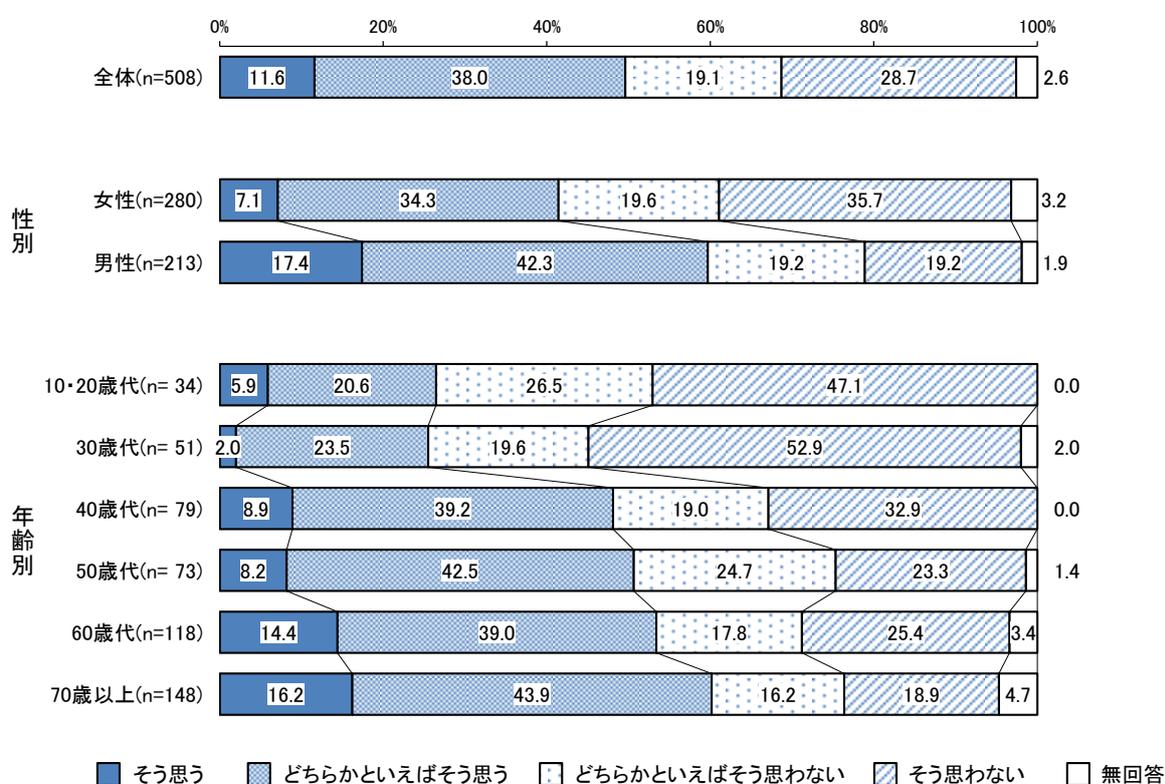
②女の子は「女らしく」、男の子は「男らしく」育てた方がよい

「どちらかといえばそう思う」が38.0%で最も高く、次いで「そう思わない」が28.7%、「どちらかといえばそう思わない」が19.1%となっている。『思う』が49.6%、『思わない』が47.8%となっており、拮抗している。

性別で見ると、女性では『思う』が41.4%、『思わない』が55.3%、男性では『思う』が59.7%、『思わない』が38.4%となっており、『思う』は男性の方が18.3ポイント高くなっている。

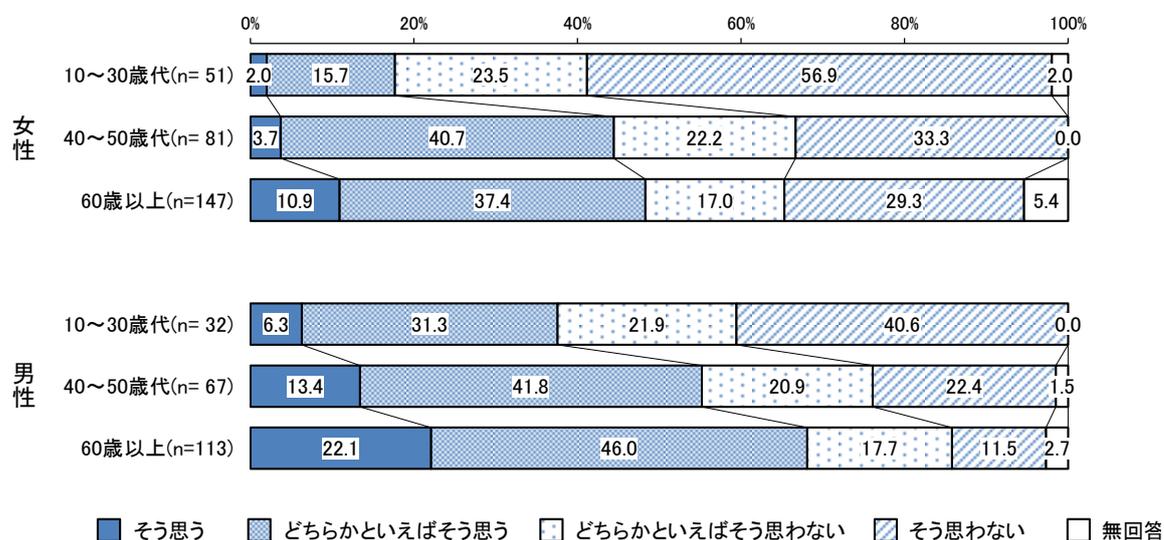
年齢別で見ると、50歳代以上では『思う』が5割を超えており、70歳以上では60.1%となっている。一方、10・20歳代と30歳代では『思わない』がそれぞれ73.6%、72.5%と高く、7割を超えている。40歳代では『思う』が48.1%、『思わない』が51.9%と二分している。

図 性別、年齢別 女の子は「女らしく」、男の子は「男らしく」育てた方がよい



性・年齢(3区分)別でみると、『男性は仕事、女性は家事・育児』と役割分担をする方がよい』と同様に、男女とも年齢層が高くなるにつれて『思う』の割合が高くなり、『思わない』の割合が低くなっているのは共通している。男性に比べて女性は、30歳代以下と40歳代以上の意識差が大きい。

図 性齢別 女の子は「女らしく」、男の子は「男らしく」育てた方がよい



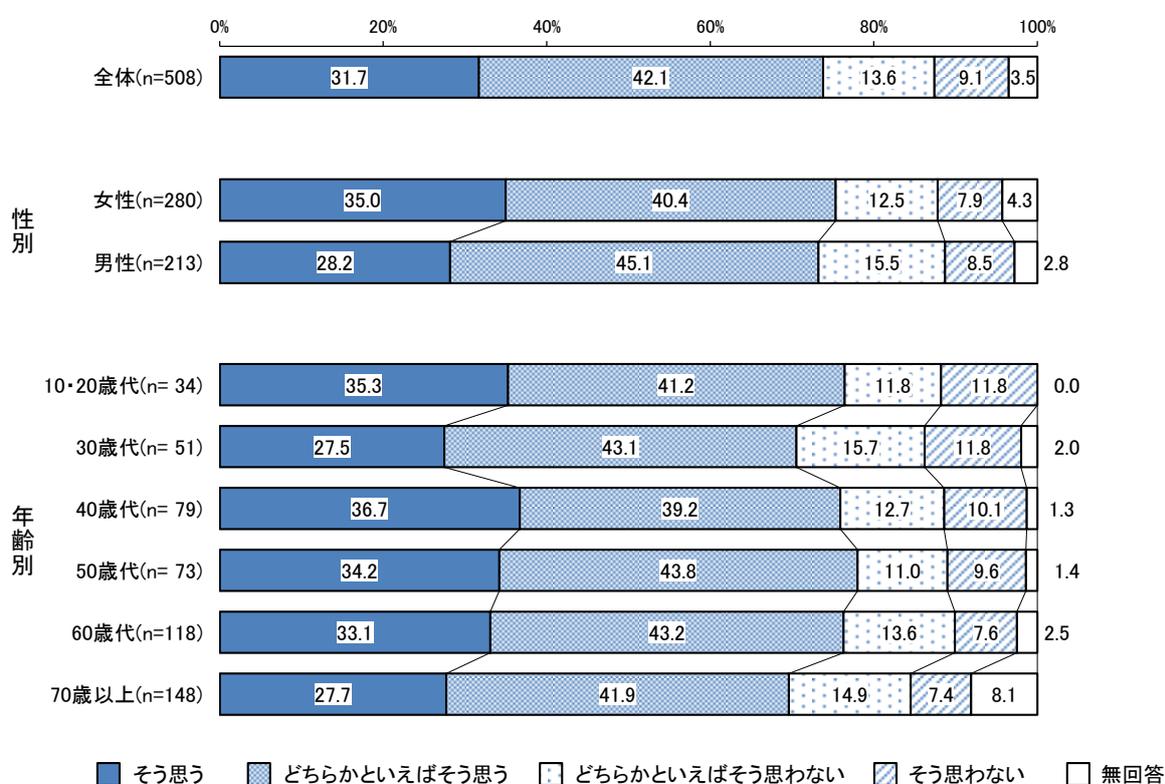
③女性も結婚、出産にかかわらず仕事を続ける方がよい

「どちらかといえばそう思う」が 42.1%で最も高く、次いで「そう思う」が 31.7%、「どちらかといえばそう思わない」が 13.6%、「そう思わない」が 9.1%となっている。『思う』が 73.8%、『思わない』が 22.7%となっており、肯定的な考え方が 7 割を超えている。

性別でみると、女性では『思う』が 75.4%、『思わない』が 20.4%、男性では『思う』が 73.3%、『思わない』が 24.0%となっており、男女で大きな違いはみられない。

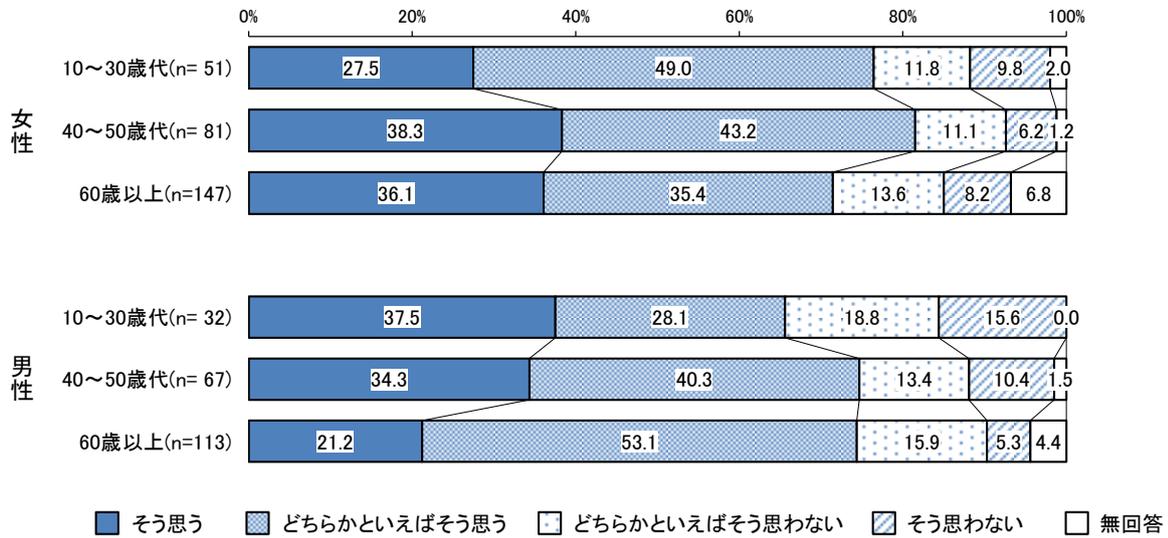
年齢別でみると、すべての年齢層で『思う』が 7 割前後となっており、50 歳代で 78.0%と最も高くなっている。

図 性別、年齢別 女性も結婚、出産にかかわらず仕事を続ける方がよい



性・年齢(3区分)別でみると、男女とも前2項目ほど年齢層による差はみられていない。本項目は前2項目とは逆転項目で、『思う』の回答の方が男女共同参画に合致しているが、男女とも10～30歳代よりも40～50歳代の方が『思う』の割合が高くなっている。

図 性・年齢(3区分)別 女性も結婚、出産にかかわらず仕事を続ける方がよい

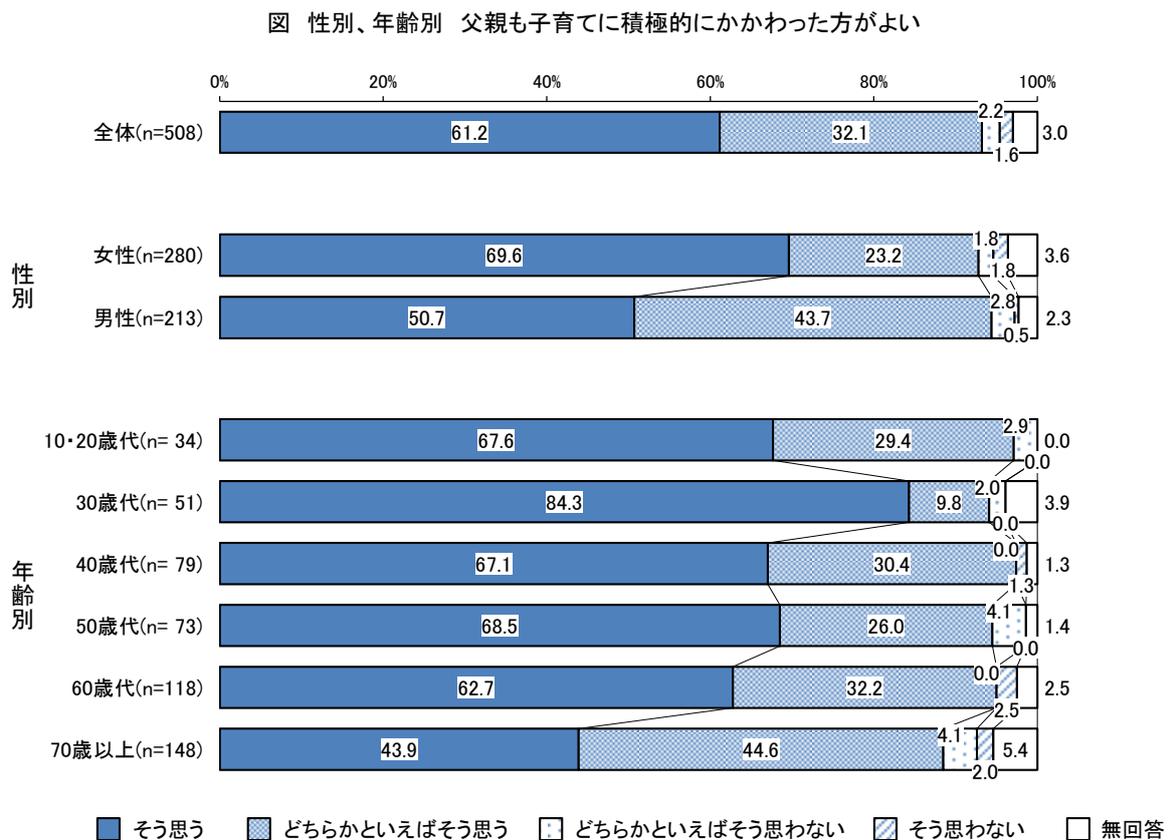


④父親も子育てに積極的にかかわった方がよい

「そう思う」が 61.2%で最も高く、次いで「どちらかといえばそう思う」が 32.1%となっている。『思う』が 93.3%、『思わない』が 3.8%となっており、肯定的な考え方が 9 割以上を占めている。

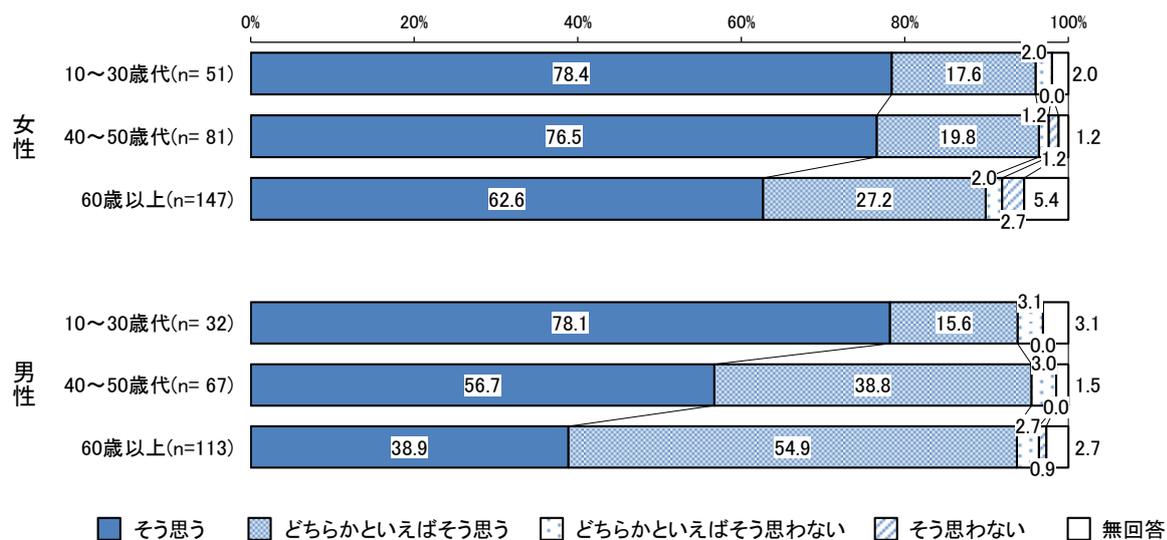
性別で見ると、女性では『思う』が 92.8%、『思わない』が 3.6%、男性では『思う』が 94.4%、『思わない』が 3.3%となっており、男性の方がやや肯定的な考え方が高くなっている。

年齢別で見ると、60 歳代以下の年齢層では『思う』が 9 割を超えており、30 歳代では「そう思う」が 84.3%とかなり高くなっている。70 歳以上では『思う』は 88.5%と他の年齢層より若干低くなっている。



性・年齢(3区分)別でみると、男女とも『思う』の回答割合は年齢層による違いはほとんどみられない。男女それぞれの年齢層ごとに「そう思う」の割合をみると、10～30歳代では男女の回答割合にほとんど差がみられないが、40～50歳代、60歳以上と年齢層が高くなるほど、「そう思う」の回答割合で男女の差が大きくなっている。

図 性・年齢(3区分)別 父親も子育てに積極的にかかわった方がよい



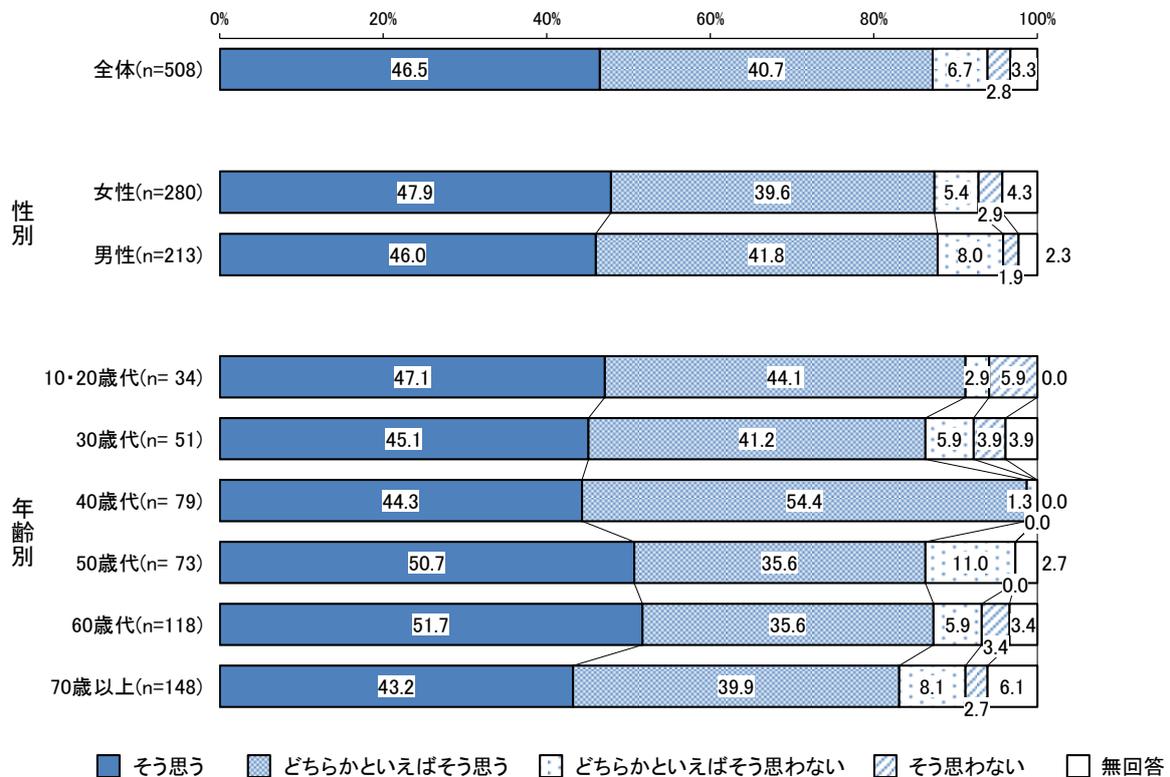
⑤政治など方針決定の場に参画する女性が今よりも増えた方がよい

「そう思う」が 46.5%で最も高く、次いで「どちらかといえばそう思う」が 40.7%となっている。『思う』が 87.2%、『思わない』が 9.5%となっており、肯定的な考え方が 9 割近くを占めている。

性別で見ると、女性では『思う』が 87.5%、『思わない』が 8.3%、男性では『思う』が 87.8%、『思わない』が 9.9%となっており、男女で違いはみられない。

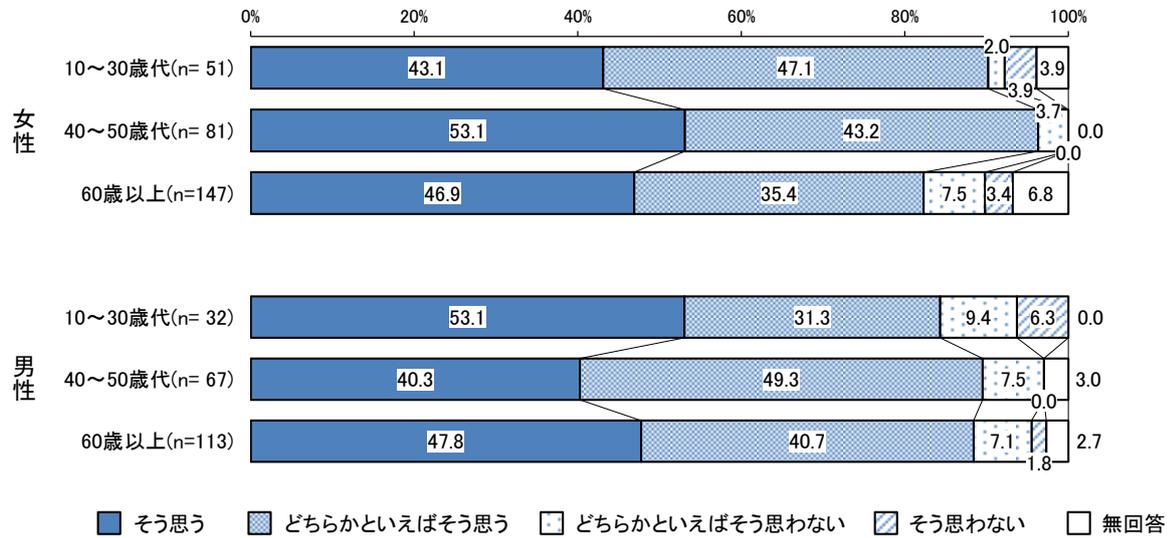
年齢別で見ると、40 歳代では『思う』が 98.7%と飛びぬけて高くなっている。50 歳代と 60 歳代では「そう思う」が高く 5 割を超えている。

図 性別、年齢別 政治など方針決定の場に参画する女性が今よりも増えた方がよい



性・年齢(3区分)別でみると、男女とも『思う』の回答割合は年齢層による違いは小さい。10～30歳代と40～50歳代は「そう思う」の割合が、女性の方が男性より約10ポイント高いという違いはあるものの、前出の項目ほど意識の差は大きくない。

図 性・年齢(3区分)別 政治など方針決定の場に参画する女性が今よりも増えた方がよい



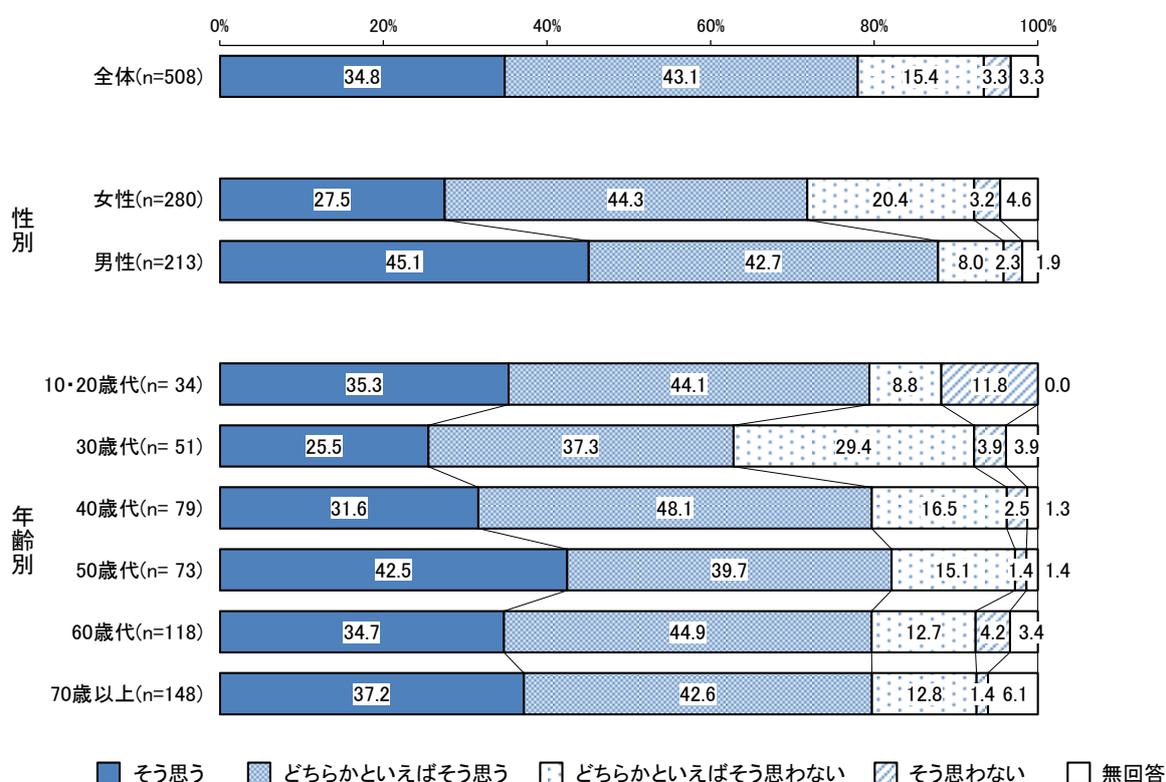
⑥自治会やPTAなどの会長や役員に女性が増えた方がよい

「どちらかといえばそう思う」が 43.1%で最も高く、次いで「そう思う」が 34.8%、「どちらかといえばそう思わない」が 15.4%となっている。『思う』が 77.9%、『思わない』が 18.7%となっており、否定的な考え方も 2 割弱があげている。

性別で見ると、女性では『思う』が 71.8%、『思わない』が 23.6%、男性では『思う』が 87.8%、『思わない』が 10.3%となっており、『思わない』は女性の方が 13.3 ポイント高くなっている。

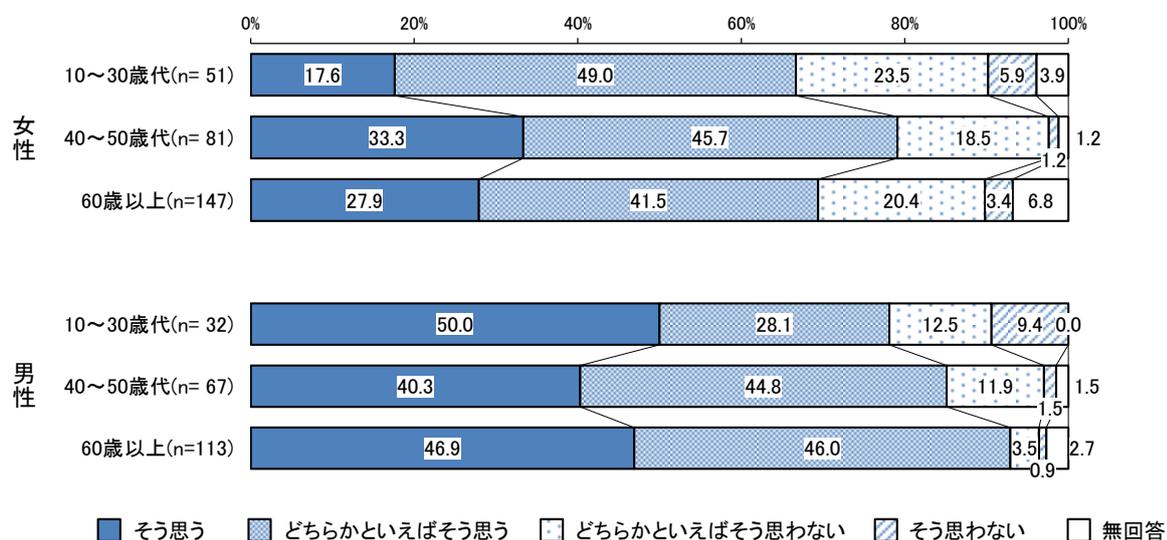
年齢別で見ると、30 歳代では『思わない』が 33.3%と高く 3 人に 1 人の割合となっている。

図 性別、年齢別 自治会やPTAなどの会長や役員に女性が増えた方がよい



性・年齢(3区分)別でみると、『思う』の回答割合は、女性では40～50歳代が他の年齢層に比べてやや高い。男性は、年齢層が高くなるほど『思う』の回答割合が高くなっている。また、いずれの年齢層とも女性の方が男性より「そう思う」の回答割合が低くなっており、特に女性の10～30歳代が低くなっている。

図 性・年齢(3区分)別 自治会やPTAなどの会長や役員に女性が增えた方がよい



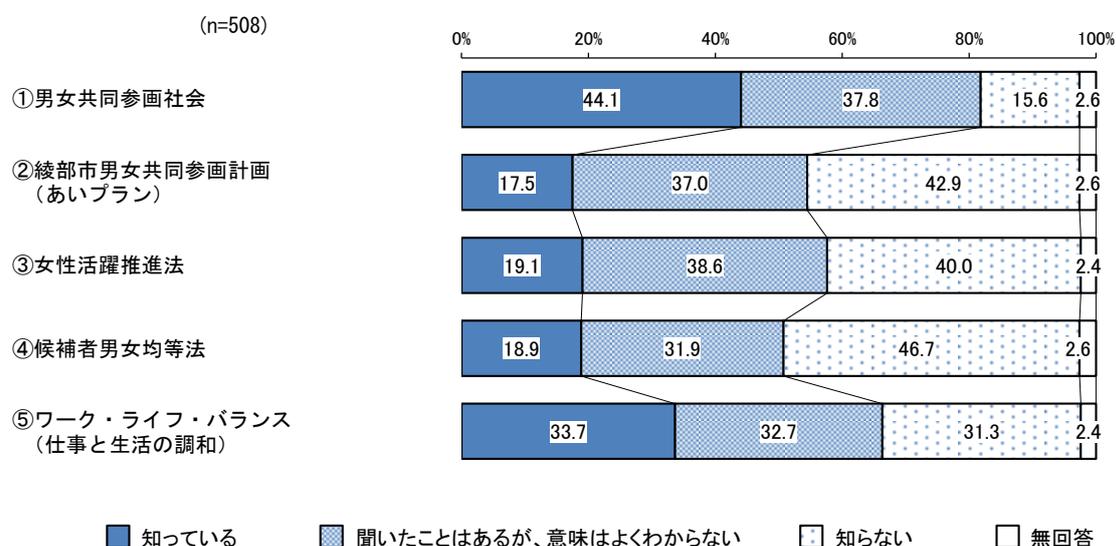
(4) 男女共同参画に関する用語の認知度

問4. 次の言葉のうち、見たり、聞いたりしたことがあるものはどれですか。

(〇は①～⑤にそれぞれ1つ)

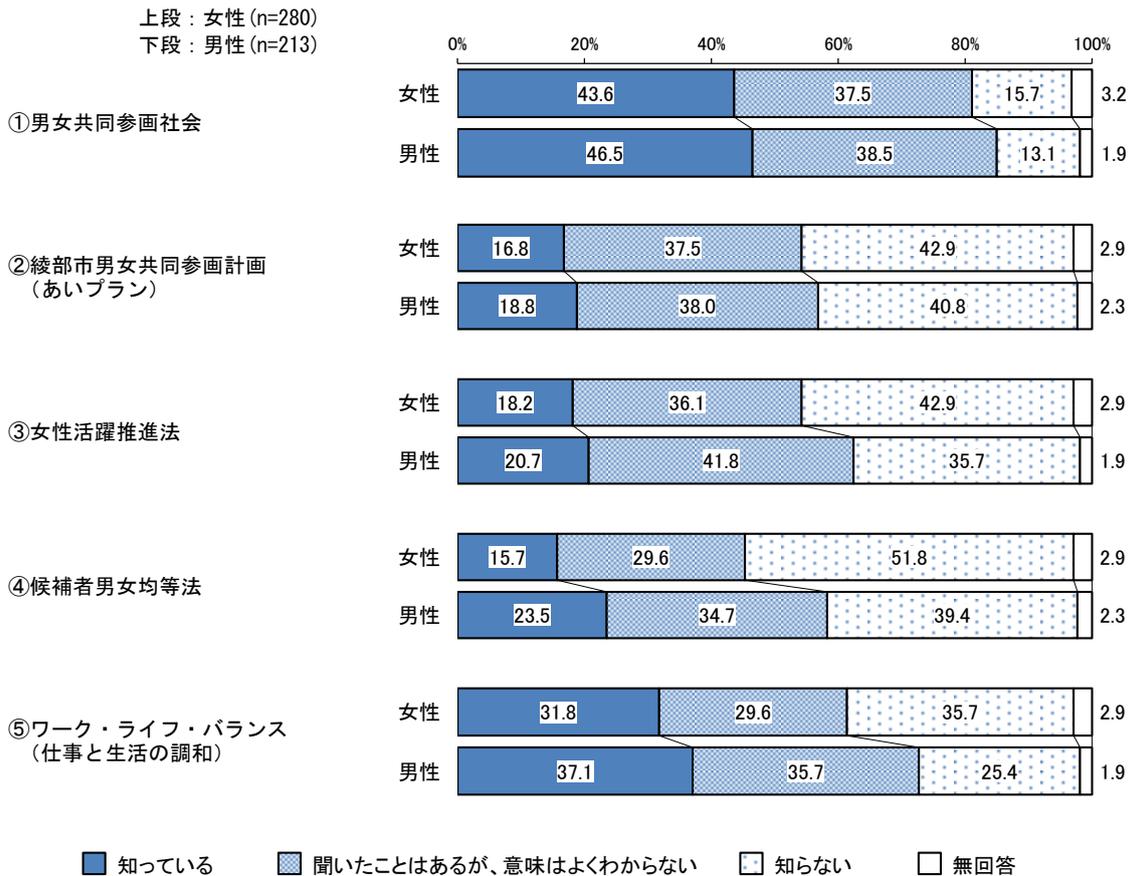
男女共同参画に関する用語の認知度をみると、「①男女共同参画社会」と「⑤ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」は「知っている」が最も高く、「聞いたことはあるが、意味はよくわからない」を合わせると、認知度はそれぞれ 81.9%、66.4%となっている。「②綾部市男女共同参画計画(あいプラン)」「③女性活躍推進法」「④候補者男女均等法」は「知らない」が最も高くいずれも4割を超えている。

図 男女共同参画に関する用語の認知度



性別でみると、5つの用語とも「知っている」は男性の方がやや高くなっており、「聞いたことはあるが、意味はよくわからない」を合わせた認知度も男性の方が高くなっている。認知度をみると、「④候補者男女均等法」では女性が45.3%、男性が58.2%、「⑤ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」では女性が61.4%、男性が72.8%となっており、いずれも男性が10ポイント以上高くなっている。また、「④候補者男女均等法」では女性は「知らない」が51.8%と5割を超えている。

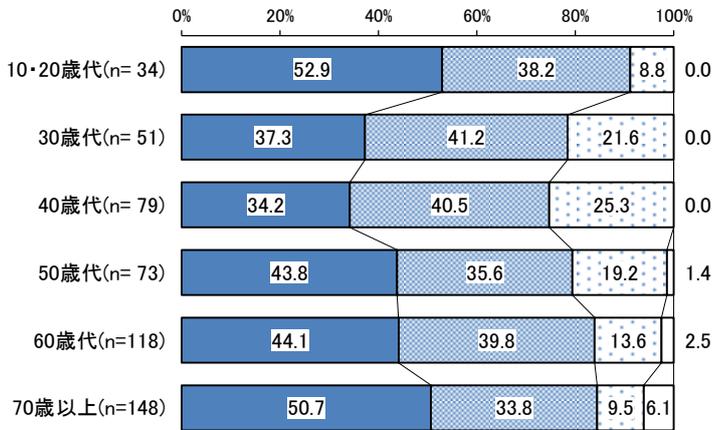
図 性別 男女共同参画に関する用語の認知度



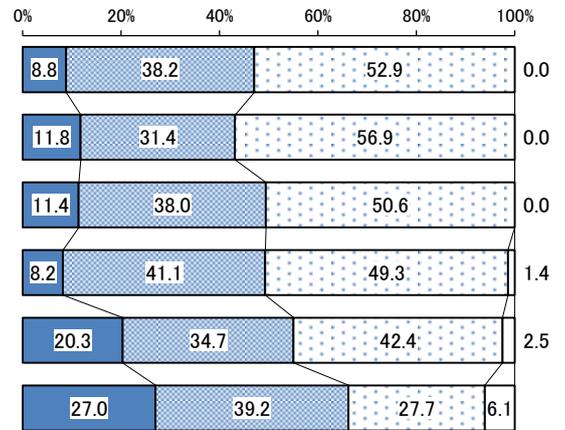
年齢別でみると、70歳以上では「②綾部市男女共同参画計画(あいプラン)」と「④候補者男女均等法」については「知っている」が他の年齢層より高くなっており、認知度は年齢層が上がるにつれて高くなる傾向となっている。一方、「⑤ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」については年齢層が下がるにつれて認知度が高くなっており、10・20歳代では82.4%となっている。10・20歳代では「①男女共同参画社会」も認知度が91.1%と高くなっている。

図 年齢別 男女共同参画に関する用語の認知度

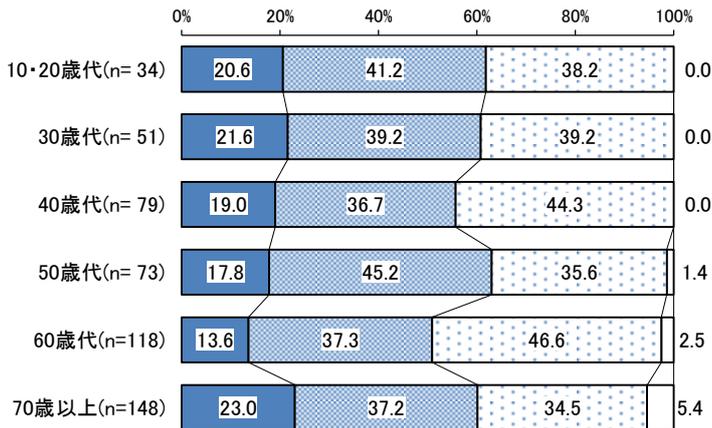
①男女共同参画社会



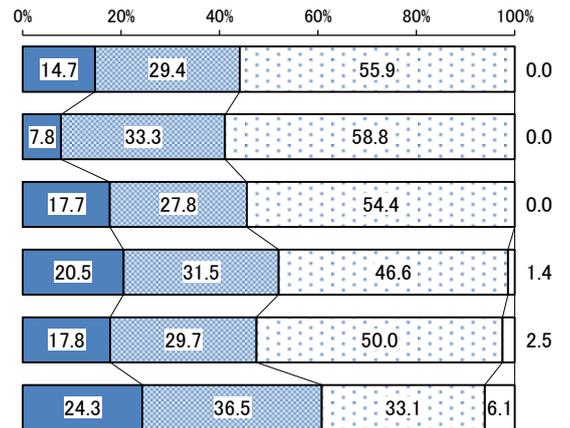
②綾部市男女共同参画計画(あいプラン)



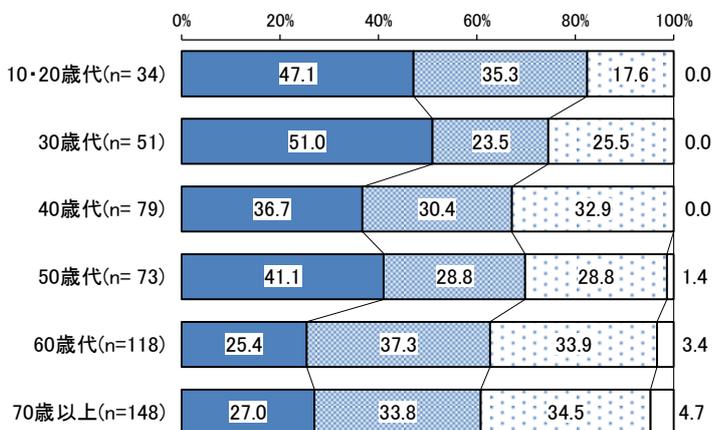
③女性活躍推進法



④候補者男女均等法



⑤ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)



■ 知っている ■ 聞いたことはあるが、意味はよくわからない ■ 知らない □ 無回答

3. 仕事について

(1) 職業

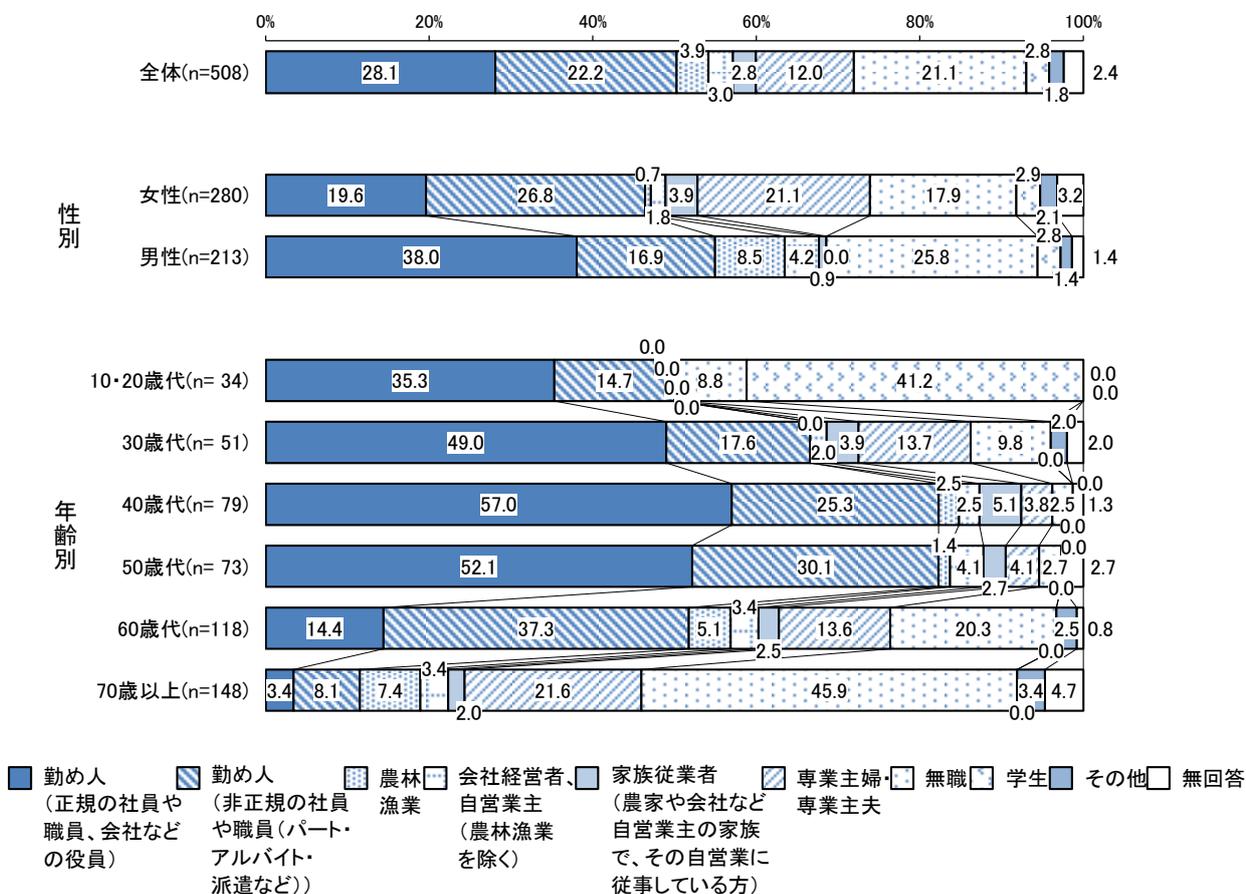
問5. あなたの現在の職業と配偶者・パートナーの職業は、次のどれにあたりますか。(「あなた」と「配偶者・パートナー」それぞれに番号を1つ。配偶者・パートナーのいない方はあなたの職業のみに番号を1つ記入してください。)

回答者の職業をみると、「勤め人(正規の社員や職員、会社などの役員)」が 28.1%で最も高く、次いで「勤め人(非正規の社員や職員(パート・アルバイト・派遣など))」が 22.2%、「無職」が 21.1%となっている。有職者は 60.0%となっている。

性別でみると、女性では「勤め人(非正規の社員や職員(パート・アルバイト・派遣など))」が 26.8%で最も高く、次いで「専業主婦」が 21.1%、「勤め人(正規の社員や職員、会社などの役員)」が 19.6%、「無職」が 17.9%となっている。男性では「勤め人(正規の社員や職員、会社などの役員)」が 38.0%で最も高く、次いで「無職」が 25.8%、「勤め人(非正規の社員や職員(パート・アルバイト・派遣など))」が 16.9%となっている。有職者は女性が 52.8%、男性が 68.5%となっている。

年齢別でみると、30 歳代～50 歳代では「勤め人(正規の社員や職員、会社などの役員)」が 5 割前後、60 歳代では「勤め人(非正規の社員や職員(パート・アルバイト・派遣など))」が 37.3%、10・20 歳代では「学生」が 41.2%、70 歳以上では「無職」が 45.9%と高くなっている。

図 性別、年齢別 回答者の職業

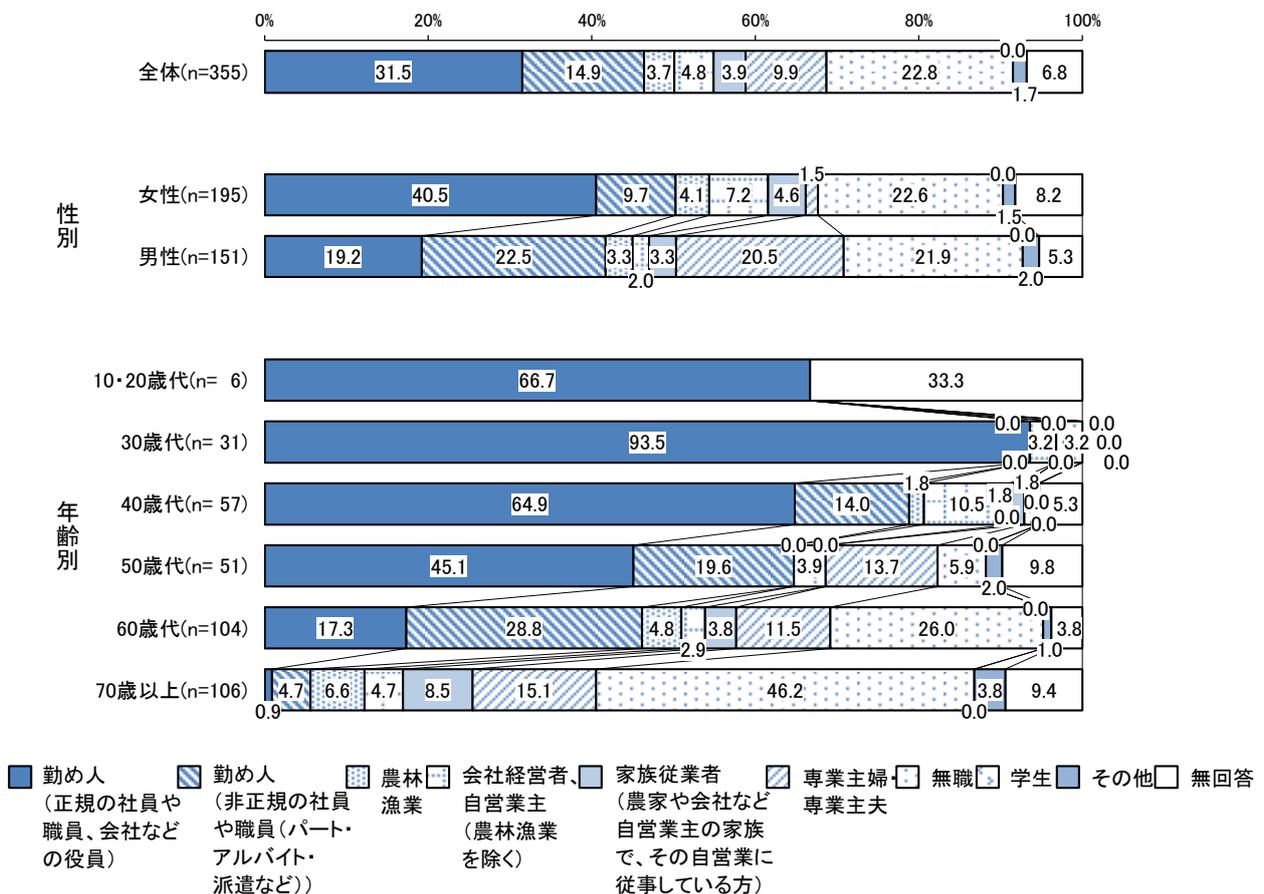


配偶者・パートナーの職業をみると「勤め人(正規の社員や職員、会社などの役員)」が 31.5%で最も高く、次いで「無職」が 22.8%、「勤め人(非正規の社員や職員(パート・アルバイト・派遣など))」が 14.9%となっている。有職者は 58.8%となっている。

性別でみると、女性では「勤め人(正規の社員や職員、会社などの役員)」が 40.5%で最も高く、次いで「無職」が 22.6%となっている。男性では、「勤め人(非正規の社員や職員(パート・アルバイト・派遣など))」が 22.5%、「無職」が 21.9%、「専業主婦」が 20.5%、「勤め人(正規の社員や職員、会社などの役員)」が 19.2%となっている。有職者は女性が 66.1%、男性が 50.3%となっている。

年齢別でみると、50 歳代以下では「勤め人(正規の社員や職員、会社などの役員)」が最も高く、30 歳代では 93.5%となっている。60 歳代では「勤め人(非正規の社員や職員(パート・アルバイト・派遣など))」と「無職」がそれぞれ 28.8%、26.0%、70 歳以上では「無職」が 46.2%と高くなっている。

図 性別、年齢別 配偶者・パートナーの職業



(2) 就労意向の有無

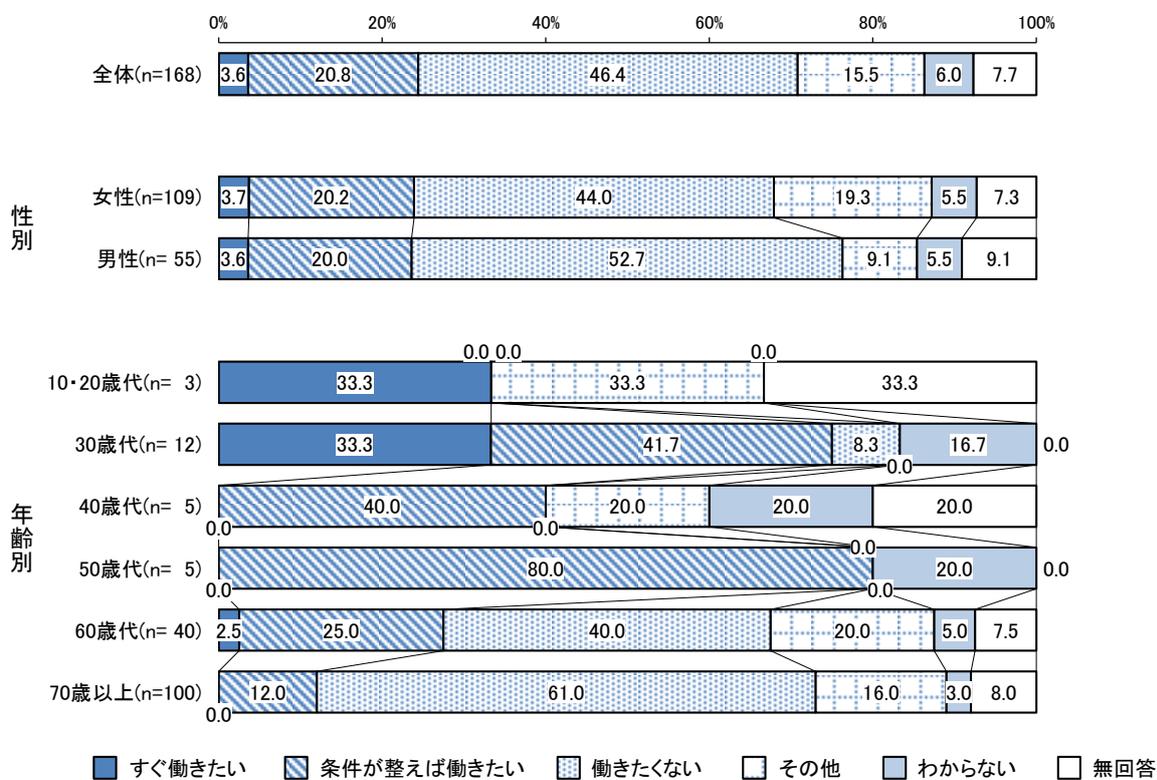
問5-1. 問5で、ご自身が「6. 専業主婦・専業主夫」または「7. 無職」と答えられた方におたずねします。あなたは、今後、働きたいと思いますか。(〇は1つ)

就労意向の有無をみると、「働きたくない」が46.4%で最も高く、次いで「条件を整えば働きたい」が20.8%、「その他」が15.5%となっている。

性別でみると、男性では「働きたくない」が52.7%で女性より8.7ポイント高くなっている。

年齢別でみると、60歳代と70歳以上では「働きたくない」がそれぞれ40.0%、61.0%と高くなっている一方で、「条件を整えば働きたい」が1~2割みられる。30歳代~50歳代では「条件を整えば働きたい」が最も高くなっており、50歳代では80.0%となっている。

図 性別、年齢別 就労意向の有無



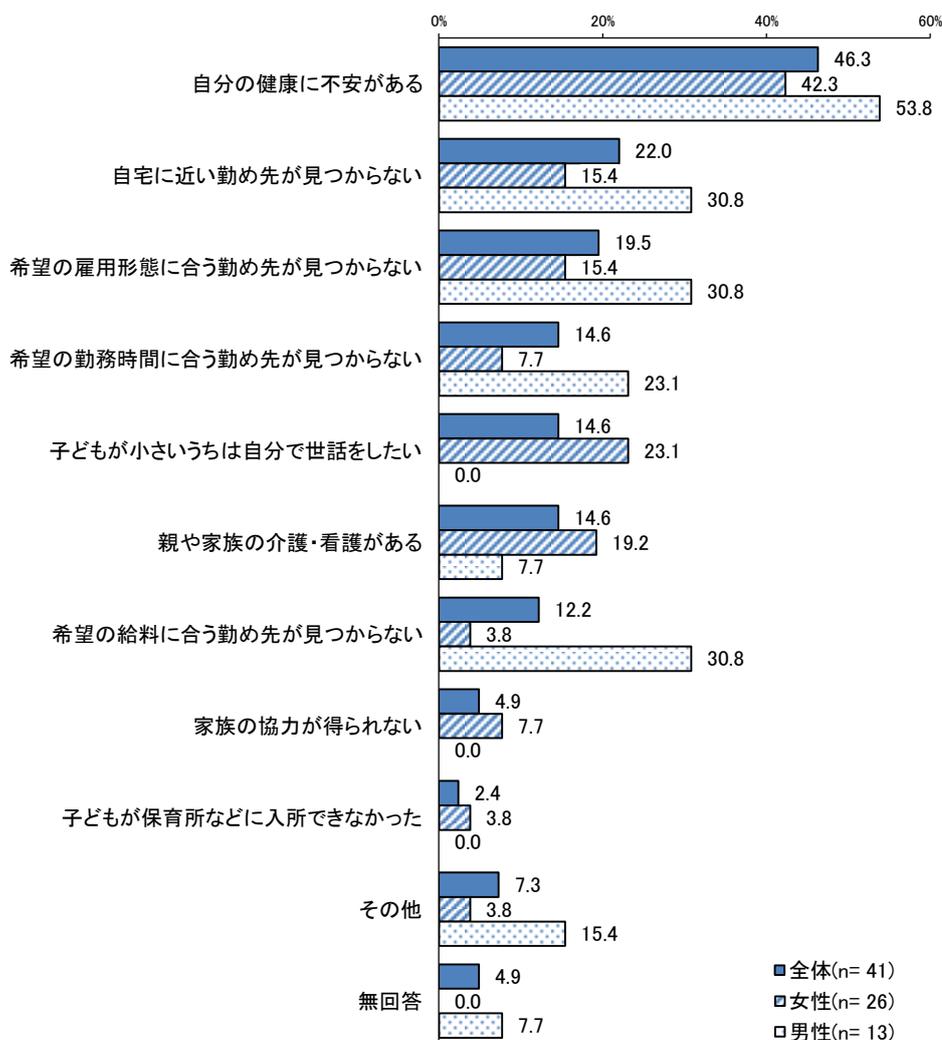
(3)働きたいと考えているが現在働いていない理由

問5-2 問5-1で「1. すぐ働きたい」または「2. 条件が整えば働きたい」と答えられた方におたずねします。今後は働きたいけれども、現在働いていない理由は何ですか。(〇はいくつでも)

働きたいと考えているが現在働いていない理由をみると、「自分の健康に不安がある」が46.3%で最も高く、次いで「自宅に近い勤め先が見つからない」が22.0%、「希望の雇用形態に合う勤め先が見つからない」が19.5%、「希望の勤務時間に合う勤め先が見つからない」、「子どもが小さいうちは自分で世話をしたい」、「親や家族の介護・看護がある」がいずれも14.6%、「希望の給料に合う勤め先が見つからない」が12.2%となっている。

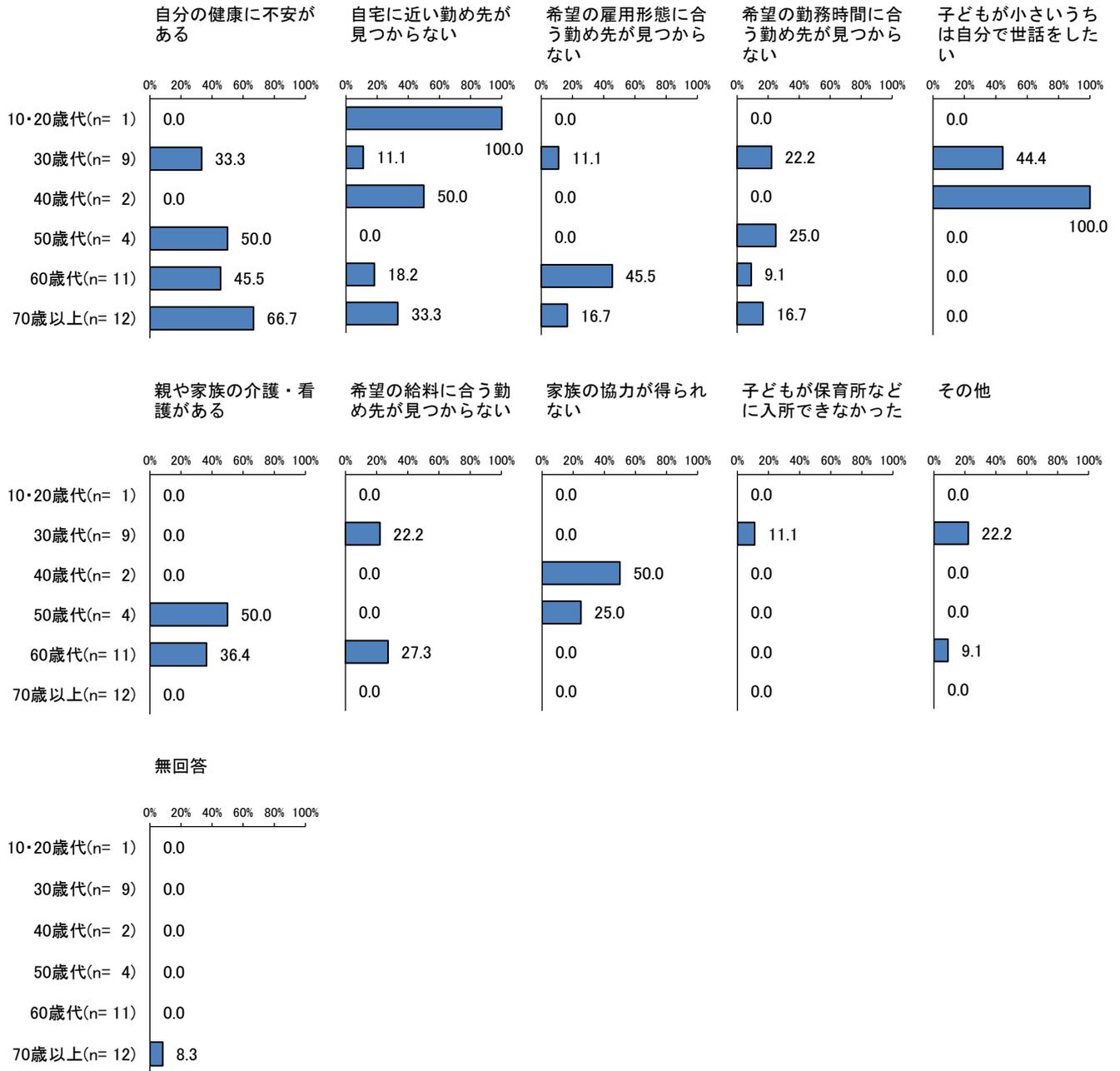
性別でみると、男女とも「自分の健康に不安がある」(女性42.3%、男性53.8%)が最も高く、男性は5割を超えている。次いで、女性では「子どもが小さいうちは自分で世話をしたい」が23.1%、「親や家族の介護・看護がある」が19.2%、男性では「自宅に近い勤め先が見つからない」「希望の雇用形態に合う勤め先が見つからない」「希望の給料に合う勤め先が見つからない」がいずれも30.8%となっている。

図 性別 働きたいと考えているが現在働いていない理由



年齢別でみると、10・20 歳代では「自宅に近い勤め先が見つからない」、40 歳代では「子どもが小さいうちは自分で世話をしたい」、50 歳代では「親や家族の介護・看護がある」、60 歳代では「希望の雇用形態に合う勤め先が見つからない」、70 歳以上では「自分の健康に不安がある」が他の年齢層と比べて高くなっている。

図 年齢別 働きたいと考えているが現在働いていない理由



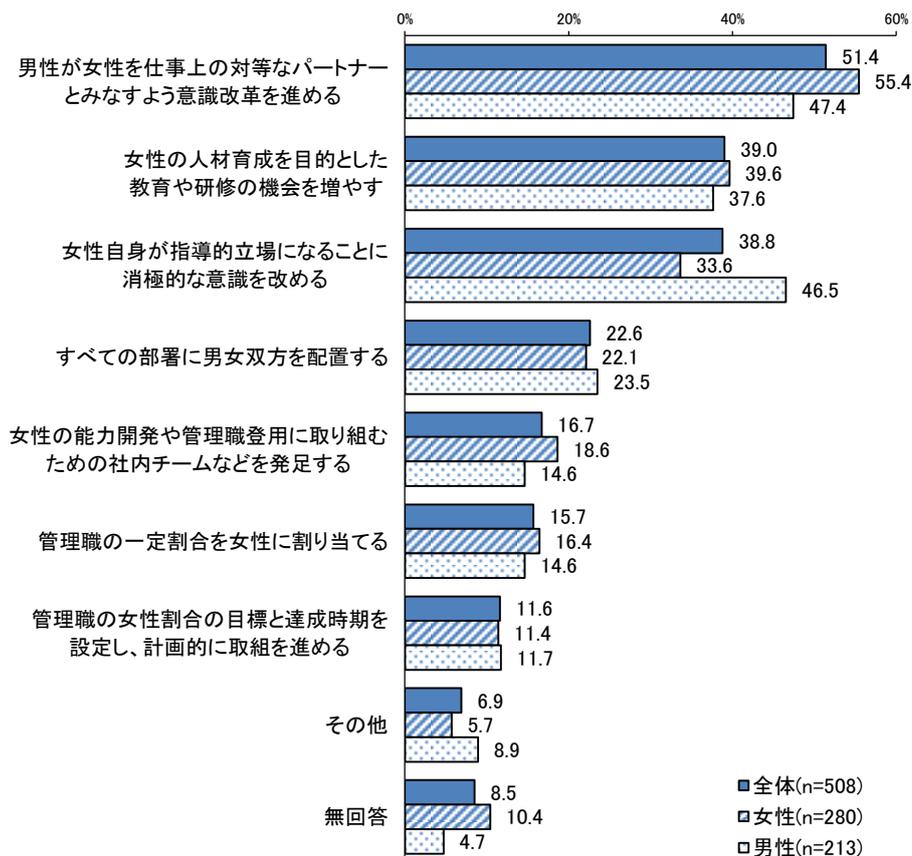
(4) 女性が責任ある職務や指導的立場などに参画していくために必要なこと

問6. 職場において、もっと女性が責任ある職務や指導的立場などに参画するためには、どうすればよいと思いますか。(〇はいくつでも)

女性が責任ある職務や指導的立場などに参画していくために必要なことをみると、「男性が女性を仕事上の対等なパートナーとみなすよう意識改革を進める」が 51.4%で最も高く、次いで「女性の人材育成を目的とした教育や研修の機会を増やす」が 39.0%、「女性自身が指導的立場になることに消極的な意識を改める」が 38.8%となっている。

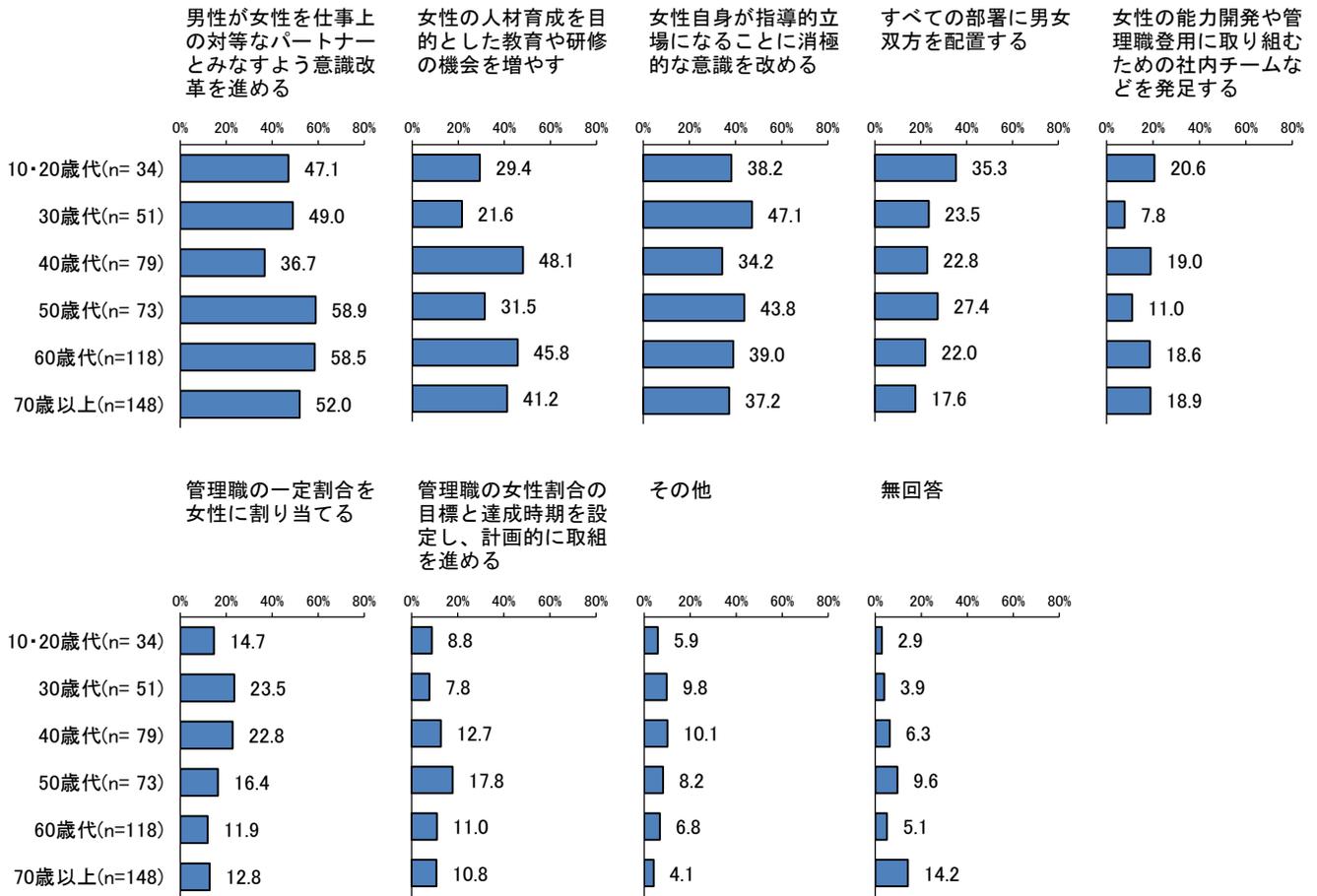
性別でみると、男女とも「男性が女性を仕事上の対等なパートナーとみなすよう意識改革を進める」(女性 55.4%、男性 47.4%)が最も高く、次いで、女性では「女性の人材育成を目的とした教育や研修の機会を増やす」が 39.6%、「女性自身が指導的立場になることに消極的な意識を改める」が 33.6%、男性では、「女性自身が指導的立場になることに消極的な意識を改める」が 46.5%、「女性の人材育成を目的とした教育や研修の機会を増やす」が 37.6%となっている。「女性自身が指導的立場になることに消極的な意識を改める」は男性の方が 12.9 ポイント高くなっている。

図 性別 女性が責任ある職務や指導的立場などに参画していくために必要なこと



年齢別でみると、50歳代以上では「男性が女性を仕事上の対等なパートナーとみなすよう意識改革を進める」が5割を超えて高くなっている。40歳代では「女性の人材育成を目的とした教育や研修の機会を増やす」が48.1%で最も高くなっている。10・20歳代では「すべての部署に男女双方を配置する」が35.3%、30歳代と50歳代では「女性自身が指導的立場になることに消極的な意識を改める」が4割台と、他の年齢層と比べて高くなっている。

図 年齢別 女性が責任ある職務や指導的立場などに参画していくために必要なこと



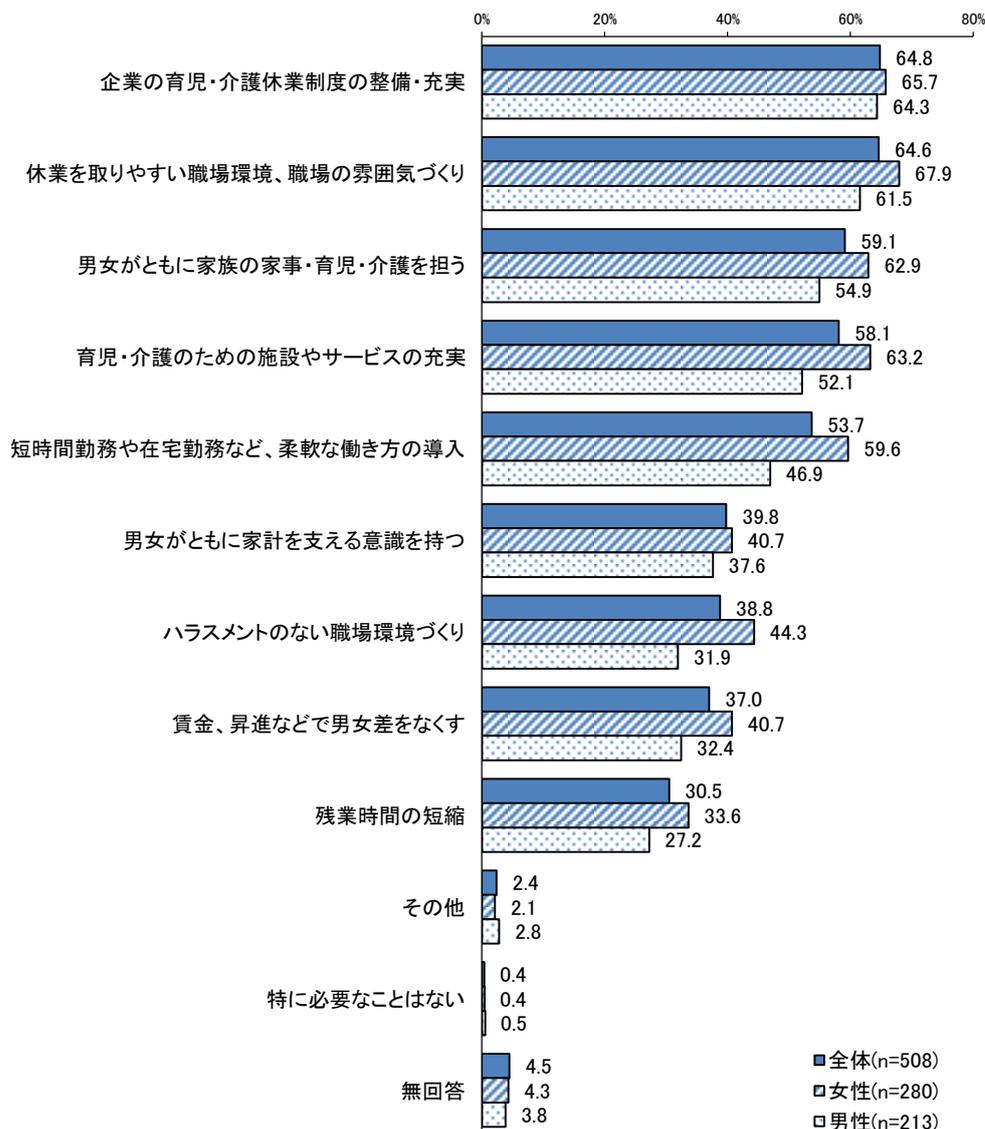
(5) 育児や介護の有無にかかわらず働き続けるために必要なこと

問7. 働くことを希望する男女が、育児や介護の有無にかかわらず、働き続けるためには、どのようなことが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

育児や介護の有無にかかわらず働き続けるために必要なことをみると、「企業の育児・介護休業制度の整備・充実」が64.8%で最も高く、次いで「休業を取りやすい職場環境、職場の雰囲気づくり」が64.6%、「男女がともに家族の家事・育児・介護を担う」が59.1%、「育児・介護のための施設やサービスの充実」が58.1%、「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方の導入」が53.7%となっている。

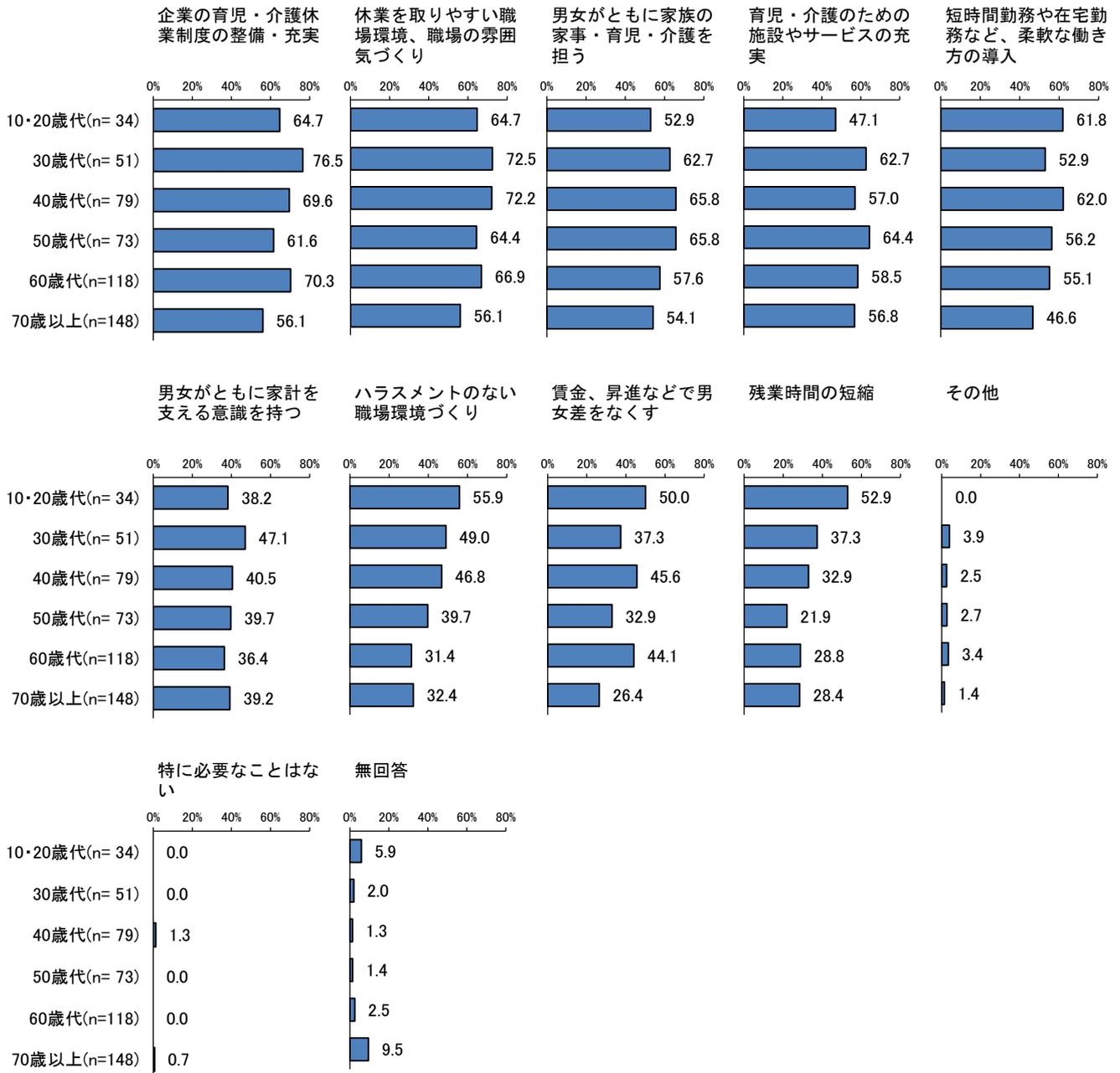
性別でみると、女性では「休業を取りやすい職場環境、職場の雰囲気づくり」が67.9%で最も高く、男性では「企業の育児・介護休業制度の整備・充実」が64.3%で最も高くなっている。女性の上位4項目はいずれも6割を超えている。また、いずれの項目も女性の方が男性より高くなっており、「育児・介護のための施設やサービスの充実」「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方の導入」「ハラスメントのない職場環境づくり」は10ポイント以上高くなっている。

図 性別 育児や介護の有無にかかわらず働き続けるために必要なこと



年齢別でみると、10・20 歳代では「ハラスメントのない職場環境づくり」「残業時間の短縮」「賃金、昇進などで男女差をなくす」がいずれも 5 割台で他の年齢層と比べて高くなっている。30 歳代では「企業の育児・介護休業制度の整備・充実」が 76.5%と最も高い割合となっている。30 歳代と 40 歳代では「休業を取りやすい職場環境、職場の雰囲気づくり」が高く 7 割を超えている。

図 年齢別 育児や介護の有無にかかわらず働き続けるために必要なこと



4. 家庭生活・子育て・社会参加・防災について

(1) 仕事時間、家事・育児・介護時間

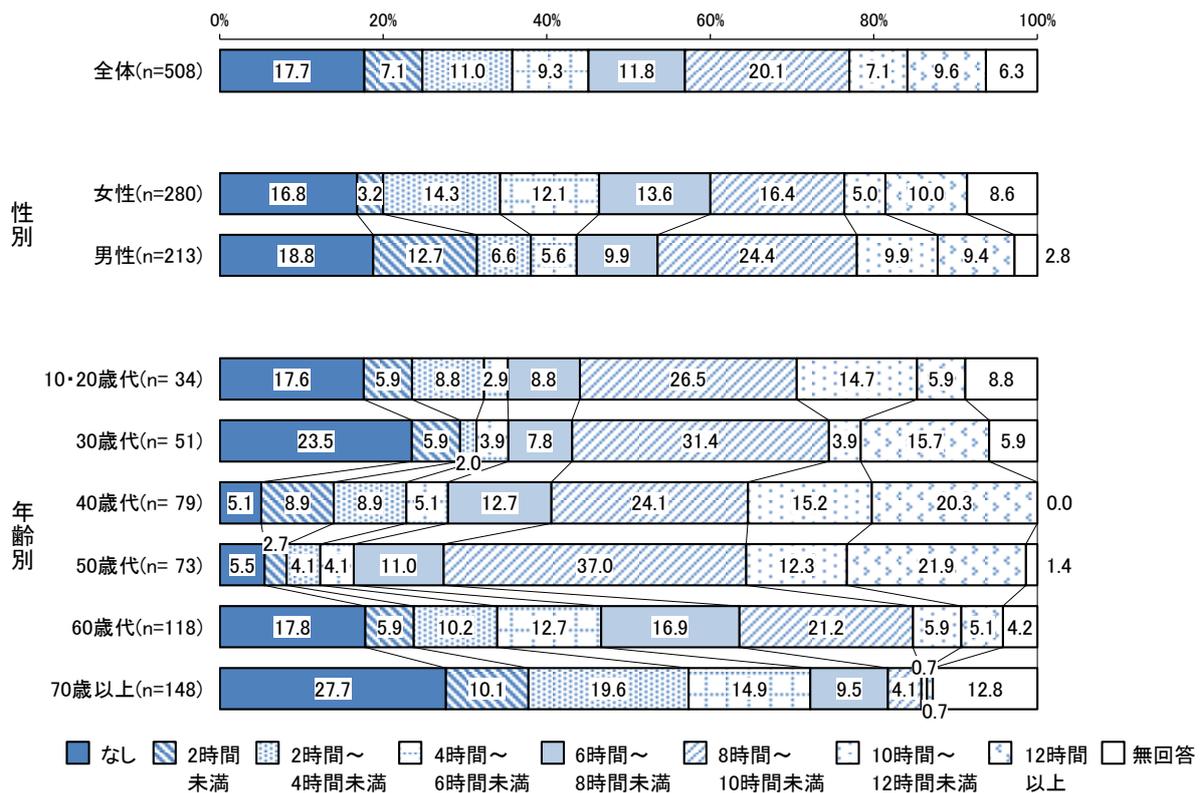
問8. あなたは、普段、1日のうちで、仕事や家事・育児・介護などにどのくらいの時間を使っていますか。

仕事時間は、「8時間～10時間未満」が20.1%で最も高く、次いで「なし」が17.7%、「6時間～8時間未満」が11.8%、「2時間～4時間未満」が11.0%、「12時間以上」が9.6%、「4時間～6時間未満」が9.3%、「2時間未満」と「10時間～12時間未満」がともに7.1%となっている。

性別で見ると、女性では「なし」が16.8%で最も高く、僅差で「8時間～10時間未満」が16.4%となっている。10時間以上が15.0%を占めている。男性では、「8時間～10時間未満」が24.4%で最も高く、次いで「なし」が18.8%となっている。10時間以上が19.3%を占めている。

年齢別で見ると、60歳代以下では「8時間～10時間未満」が最も高く、70歳以上では「なし」が最も高くなっている。40歳代と50歳代では「12時間以上」が高く2割を超えている。

図 性別、年齢別 仕事時間



平日の家事・育児・介護時間は、「1 時間～2 時間未満」が 15.7%で最も高く、次いで「なし」が 15.2%、「2 時間～3 時間未満」が 12.6%、「30 分～1 時間未満」が 12.4%、「5 時間以上」が 11.2%、「30 分未満」が 11.0%、「3 時間～4 時間未満」が 9.6%、「4 時間～5 時間未満」が 5.1%となっている。

性別でみると、女性では「2 時間～3 時間未満」が 19.3%で最も高く、次いで「5 時間以上」が 18.2%、「3 時間～4 時間未満」が 16.1%、「1 時間～2 時間未満」が 15.4%となっている。男性では「なし」が 28.6%で最も高く、次いで「30 分未満」が 23.0%、「30 分～1 時間未満」が 19.2%となっている。女性は 1 時間以上が合わせて 77.2%、男性は 0～1 時間未満が合わせて 70.8%となっている。

年齢別でみると、10・20 歳代では「なし」と「30 分未満」がともに 26.5%と高く、合わせると 5 割を超えている。一方、30 歳代では「5 時間以上」が 23.5%で他の年齢層より高くなっている。

性・年齢(3 区分)別でみると、女性の 50 歳代以下では「5 時間以上」が 2 割を超えている。

図 性別、年齢別 家事・育児・介護時間(平日)

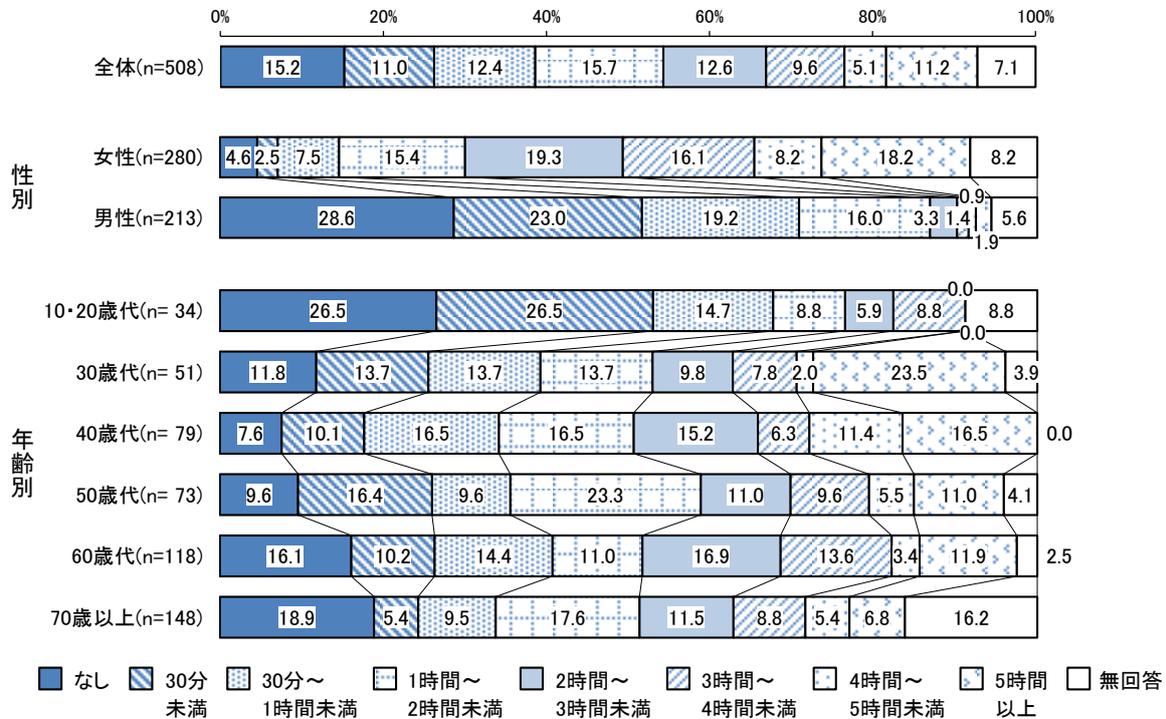
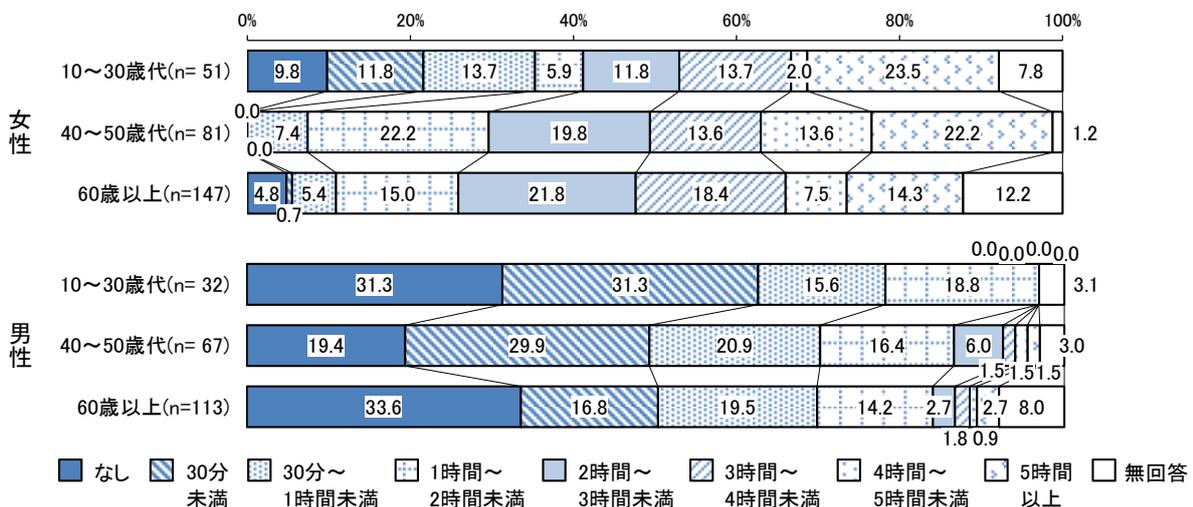


図 性・年齢(3区分)別 家事・育児・介護時間(平日)

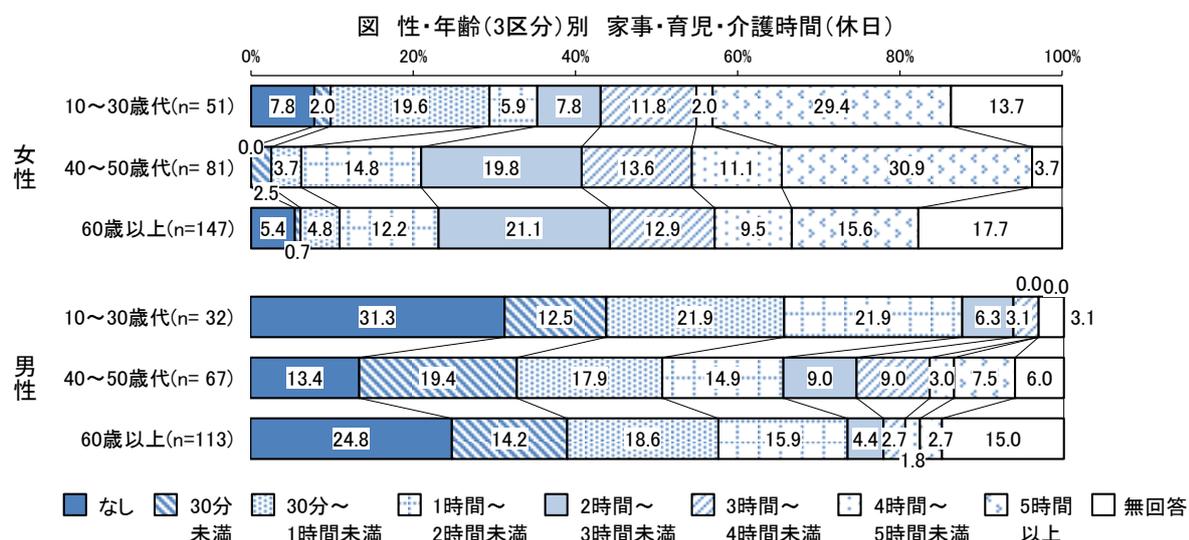
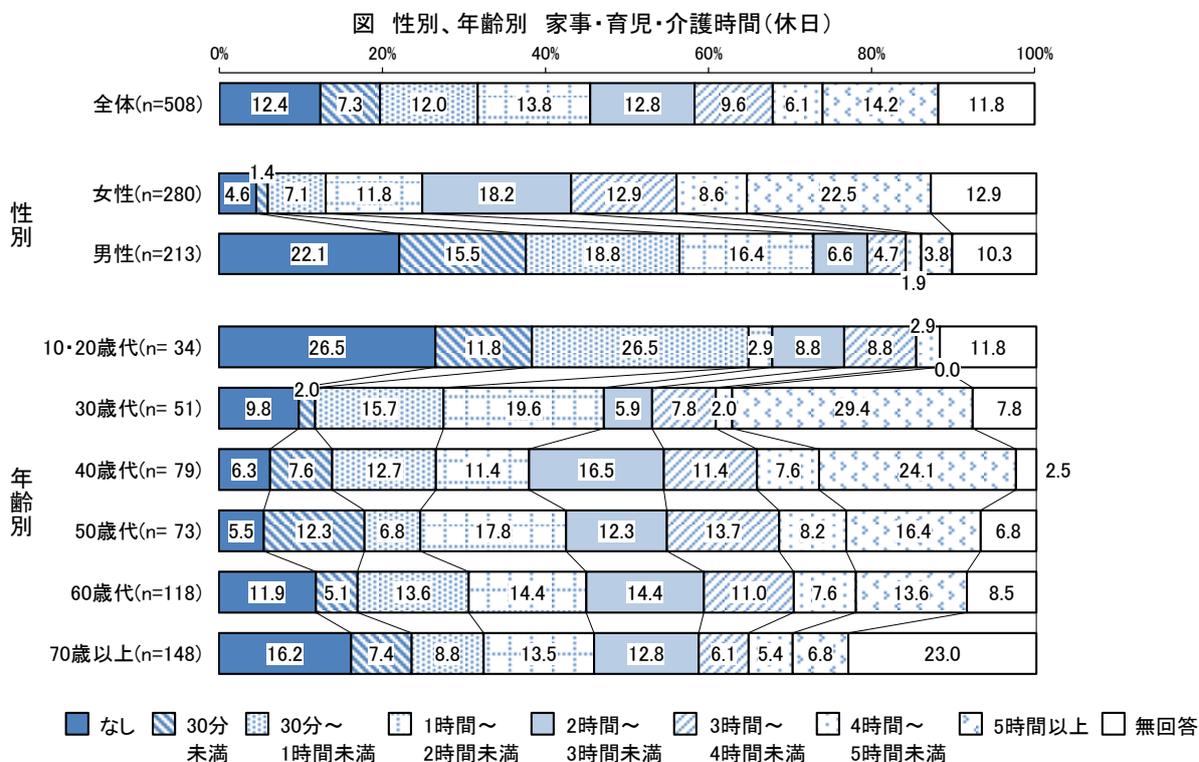


休日の家事・育児・介護時間は、「5 時間以上」が 14.2%で最も高く、次いで「1 時間～2 時間未満」が 13.8%、「2 時間～3 時間未満」が 12.8%、「なし」が 12.4%、「30 分～1 時間未満」が 12.0%、「3 時間～4 時間未満」が 9.6%、「30 分未満」が 7.3%、「4 時間～5 時間未満」が 6.1%となっている。

性別でみると、女性では「5 時間以上」が 22.5%で最も高く、次いで「2 時間～3 時間未満」が 18.2%、「3 時間～4 時間未満」が 12.9%、「1 時間～2 時間未満」が 11.8%となっている。男性では「なし」が 22.1%で最も高く、次いで「30 分～1 時間未満」が 18.8%、「1 時間～2 時間未満」が 16.4%、「30 分未満」が 15.5%となっている。女性は 1 時間以上が合わせて 74.0%、男性は 0～1 時間未満が合わせて 56.4%となっている。女性は平日と大きな違いはみられず、男性は「なし」の割合は平日よりやや低くなっているものの 2 割台である。

年齢別でみると、10・20 歳代では「なし」と「30 分～1 時間未満」がともに 26.5%と高く、1 時間未満が合わせて 64.8%を占めている。30 歳代と 40 歳代では「5 時間以上」がそれぞれ 29.4%、24.1%と他の年齢層より高くなっている。

性・年齢(3 区分)別でみると、女性の 50 歳代以下では「5 時間以上」が約 3 割で、平日よりも高くなっている。

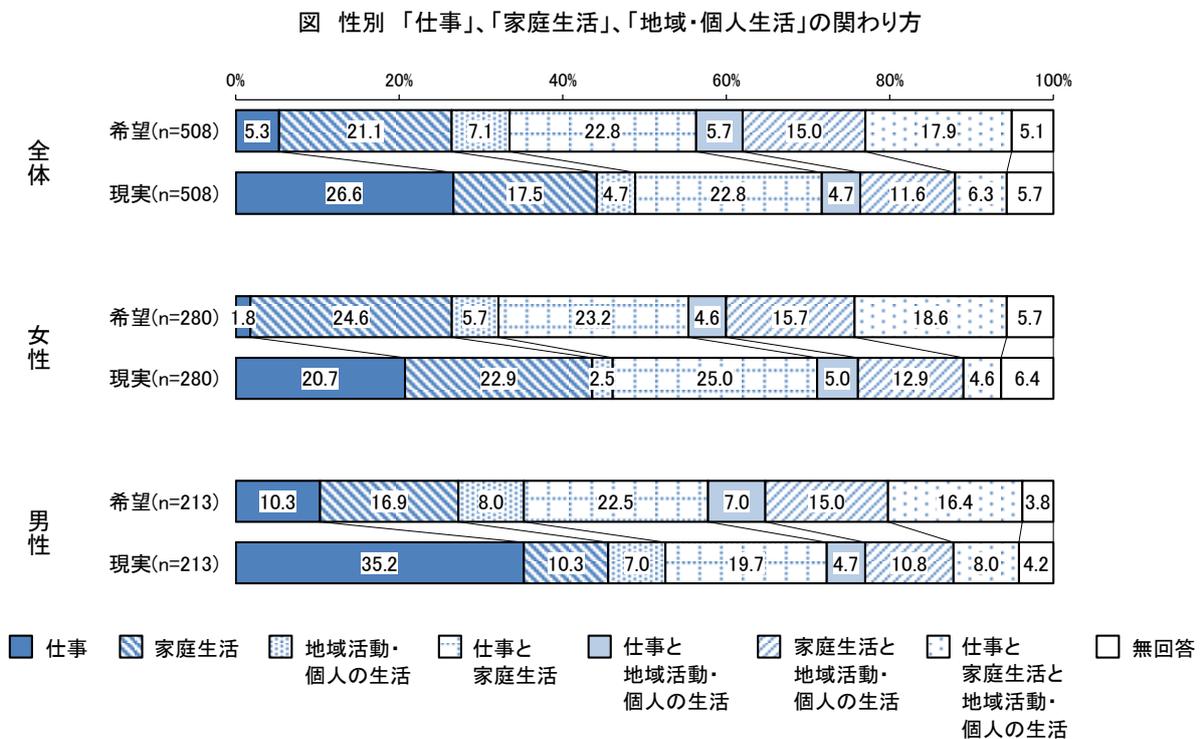


(2)「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人生活」の関わり方

問9. あなたは、生活の中で「仕事」「家庭生活」「地域活動・個人の生活」で何を優先しますか。希望と現実（現状）に最も近いものをそれぞれお答えください。

「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人生活」の関わり方をみると、＜希望＞では、「仕事と家庭生活」が 22.8%で最も高く、次いで「家庭生活」が 21.1%、「仕事と家庭生活と地域活動・個人の生活」が 17.9%、「家庭生活と地域活動・個人の生活」が15.0%となっている。＜現実＞では、「仕事」が26.6%で最も高く、次いで「仕事と家庭生活」が 22.8%、「家庭生活」が 17.5%となっている。＜希望＞では「仕事と家庭生活」が最も高く、＜現実＞では「仕事」が最も高くなっている。

性別でみると、女性では＜希望＞は「家庭生活」が 24.6%で最も高く、＜現実＞は「仕事と家庭生活」が 25.0%で最も高くなっている。男性では＜希望＞は「仕事と家庭生活」が 22.5%で最も高く、＜現実＞は「仕事」が 35.2%で最も高くなっている。男女とも＜現実＞では「仕事」の割合が＜希望＞と比べて高くなっており、「仕事と家庭生活と地域活動・個人の生活」の割合が＜希望＞と比べて低くなっている。



年齢別でみると、＜希望＞は30歳代と50歳代では「仕事と家庭生活」が高く3割台、40歳代では「家庭生活」と「仕事と家庭生活」がそれぞれ27.8%、29.1%とほぼ同率で高くなっている。60歳代では「仕事と家庭生活」と「地域活動・個人の生活」が24.6%、70歳以上では「家庭生活」が27.0%と最も高くなっている。

＜現実＞は50歳代以下では「仕事」が最も高く、50歳代では約5割を占めており、＜希望＞と大きくかけ離れている。60歳代では「仕事と家庭生活」、70歳以上では「家庭生活」が最も高くなっており、＜希望＞と大きな違いはみられない。

図 年齢別 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人生活」の関わり方の希望

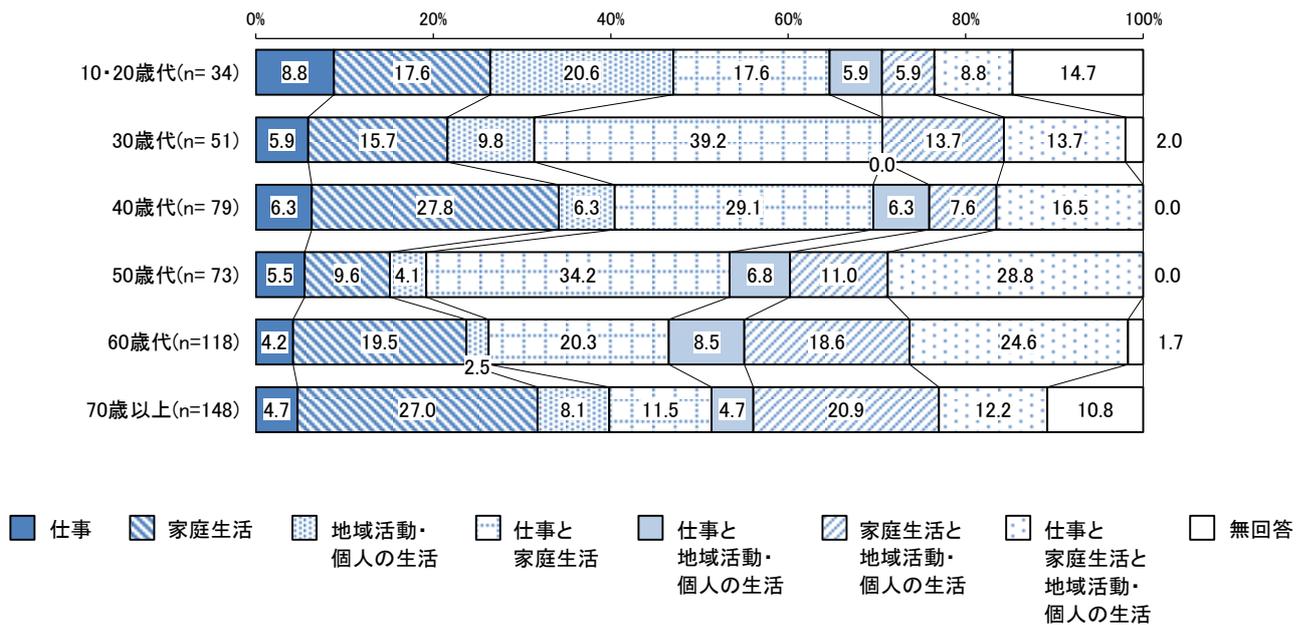
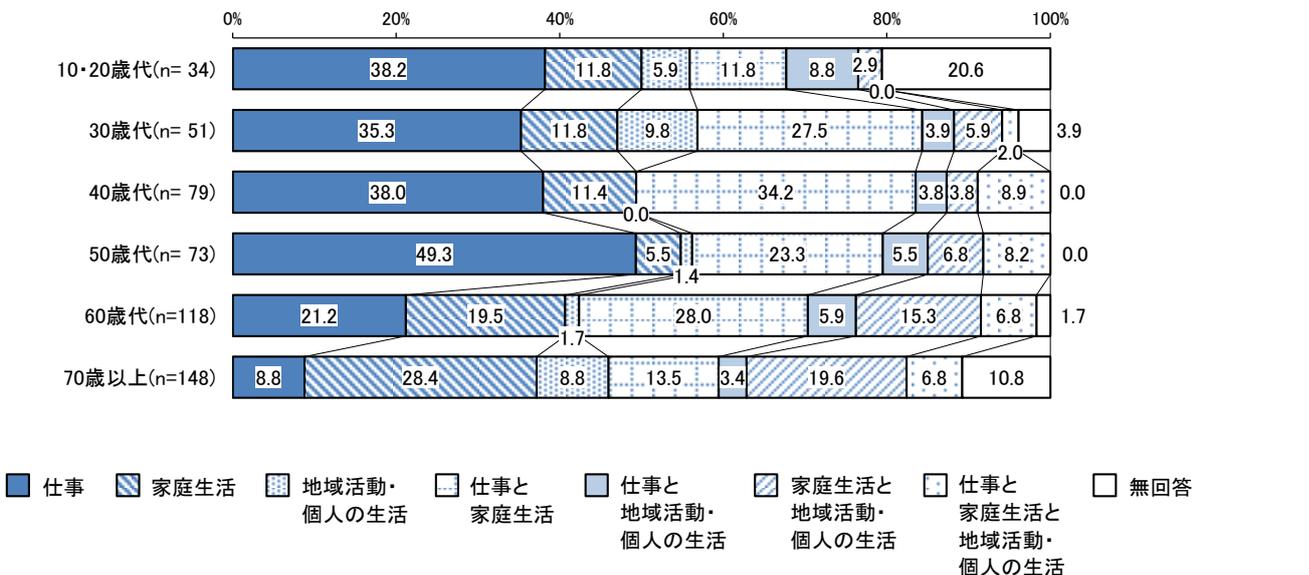


図 年齢別 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人生活」の関わり方の現実



(3) 社会活動の参加状況と参加意向

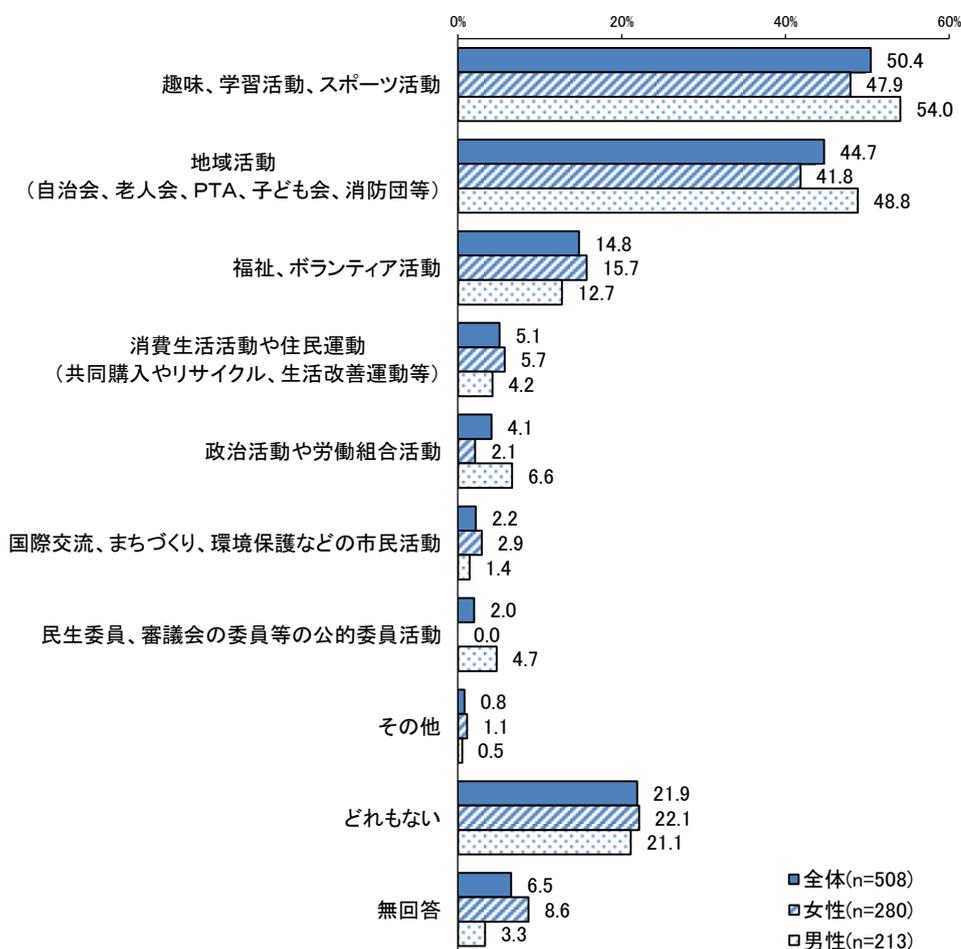
問 10. 社会活動の中で、①この1年間に行った活動、②今後参加したい活動があればお答えください。

「①この1年間」「②今後」それぞれ1～8に〇はいくつでも。「①この1年間」または「②今後」で1～8にあてはまる選択肢がない場合は9に〇をつけてください。〇は①②それぞれいくつでも

この1年間に行った社会活動をみると、「趣味、学習活動、スポーツ活動」が50.4%で最も高く、次いで「地域活動(自治会、老人会、PTA、子ども会、消防団等)」が44.7%、「どれもない」が21.9%となっている。

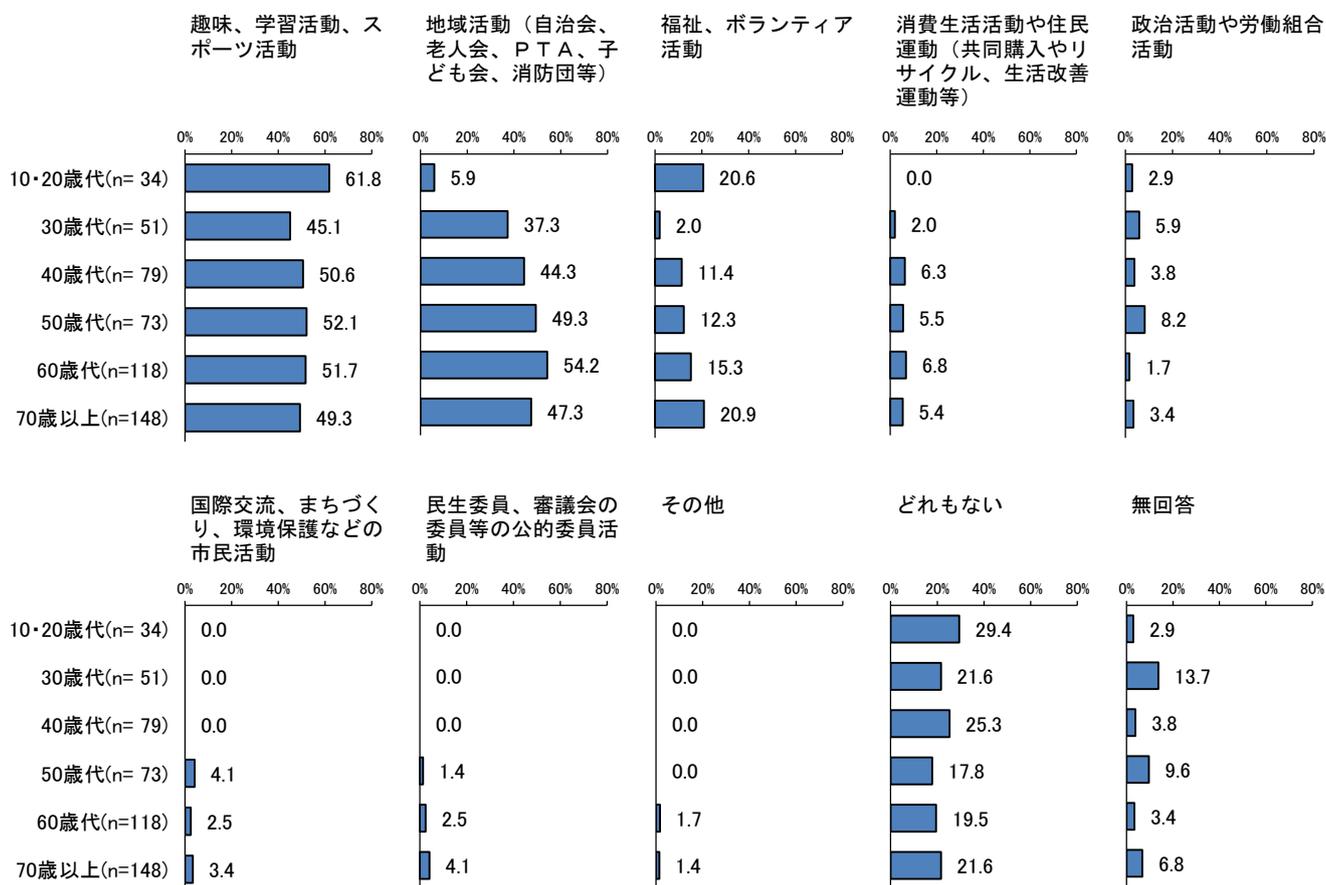
性別でみると、男女とも「趣味、学習活動、スポーツ活動」、「地域活動(自治会、老人会、PTA、子ども会、消防団等)」の順で高くなっており、いずれも男性の方が6～7ポイント高くなっている。

図 性別 この1年間に行った社会活動



年齢別で見ると、10・20 歳代では「趣味、学習活動、スポーツ活動」が高く 61.8%、60 歳代では「地域活動（自治会、老人会、PTA、子ども会、消防団等）」が高く 54.2%となっている。また、10・20 歳代では「どれもない」が 29.4%で他の年齢層よりやや高くなっている。

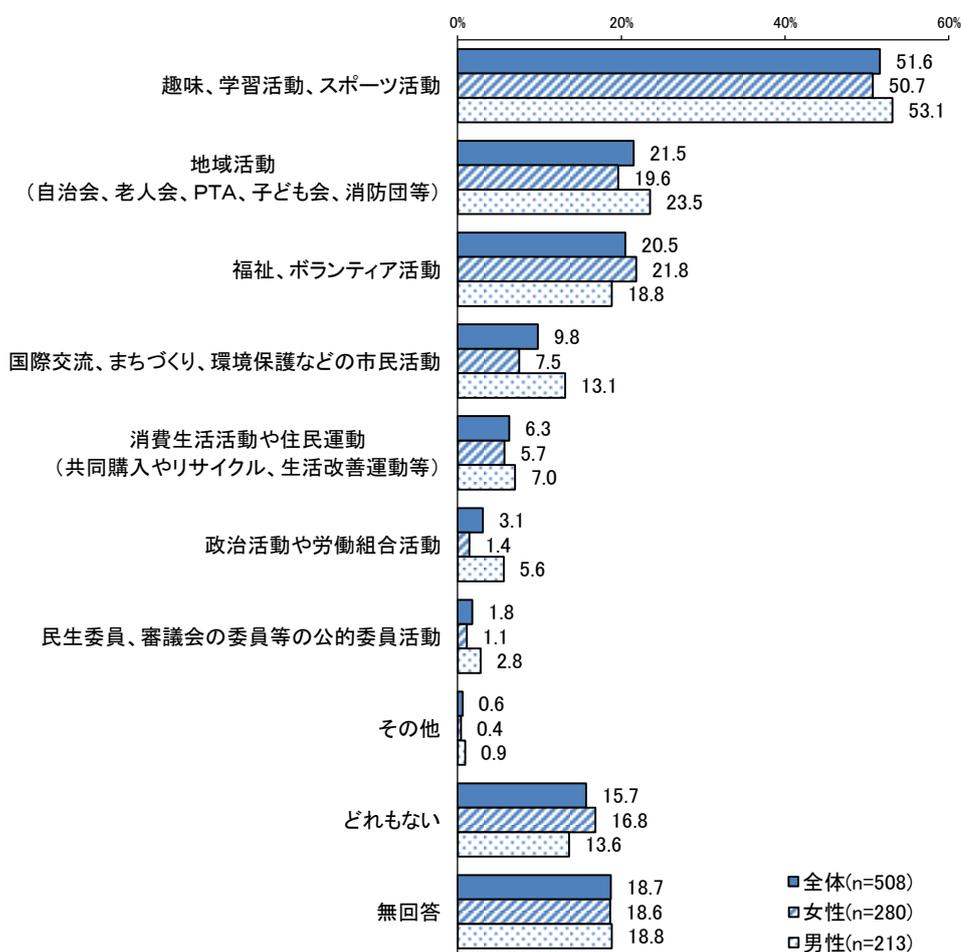
図 年齢別 この1年間に行った社会活動



今後参加したい活動をみると、「趣味、学習活動、スポーツ活動」が 51.6%で最も高く、次いで「地域活動（自治会、老人会、PTA、子ども会、消防団等）」が 21.5%、「福祉、ボランティア活動」が 20.5%、「どれもない」が 15.7%となっている。

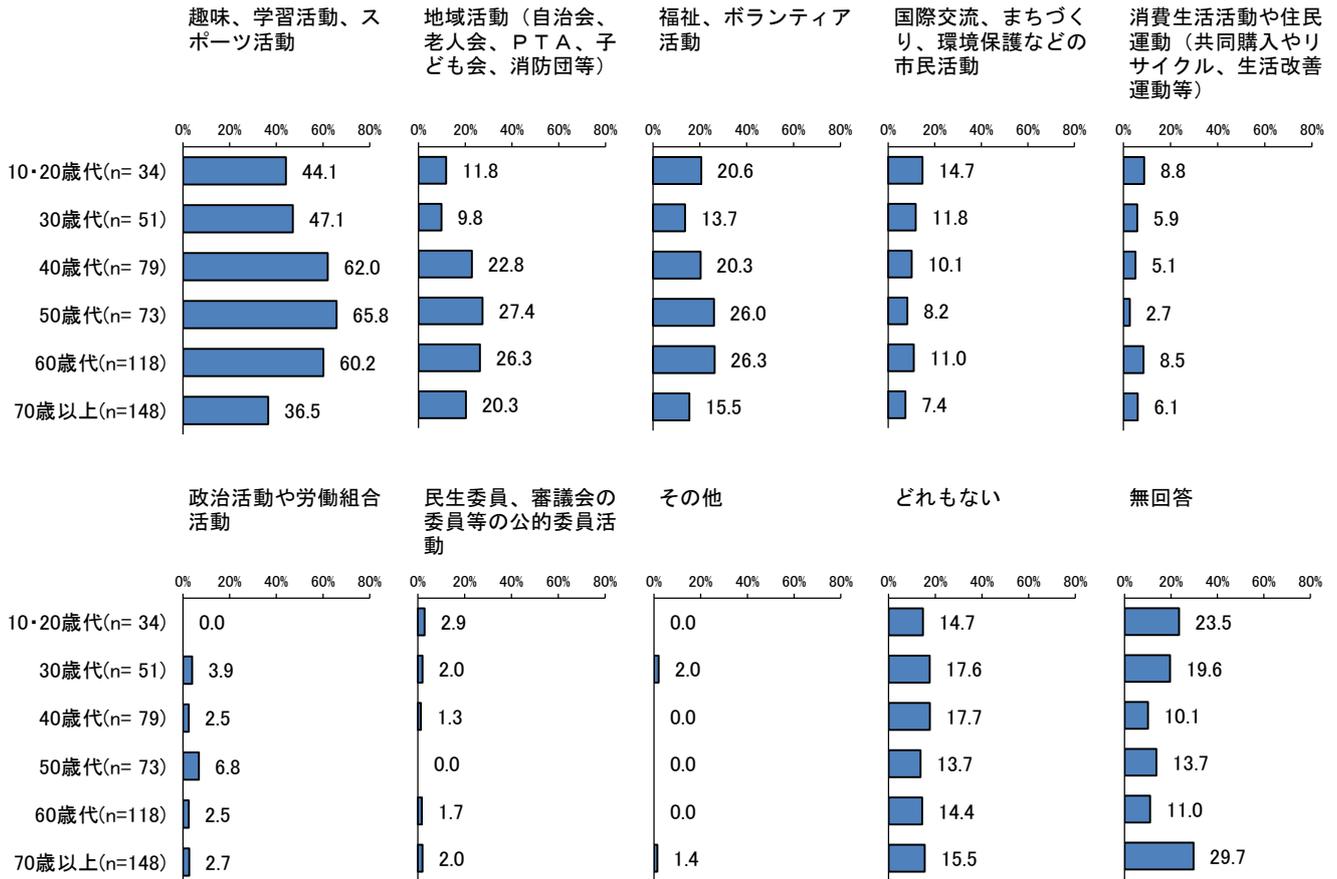
性別でみると、男女とも「趣味、学習活動、スポーツ活動」が最も高く、女性が 50.7%、男性が 53.1%といずれも5割を超えている。次いで、女性では「福祉、ボランティア活動」が 21.8%、男性では「地域活動（自治会、老人会、PTA、子ども会、消防団等）」が 23.5%と2割台にとどまっている。男性では「国際交流、まちづくり、環境保護などの市民活動」が 13.1%と1割を超えている。一方、「どれもない」は女性が 16.8%、男性が 13.6%で女性の方が若干高くなっている。

図 性別 今後参加したい社会活動



年齢別でみると、40歳代～60歳代では「趣味、学習活動、スポーツ活動」が高く、50歳代では65.8%と最も高くなっている。40歳代以上では「地域活動（自治会、老人会、PTA、子ども会、消防団等）」がいずれも2割台で30歳代以下と比べて高くなっている。50歳代と60歳代では「福祉、ボランティア活動」が他の年齢層よりやや高くなっている。

図 年齢別 今後参加したい社会活動



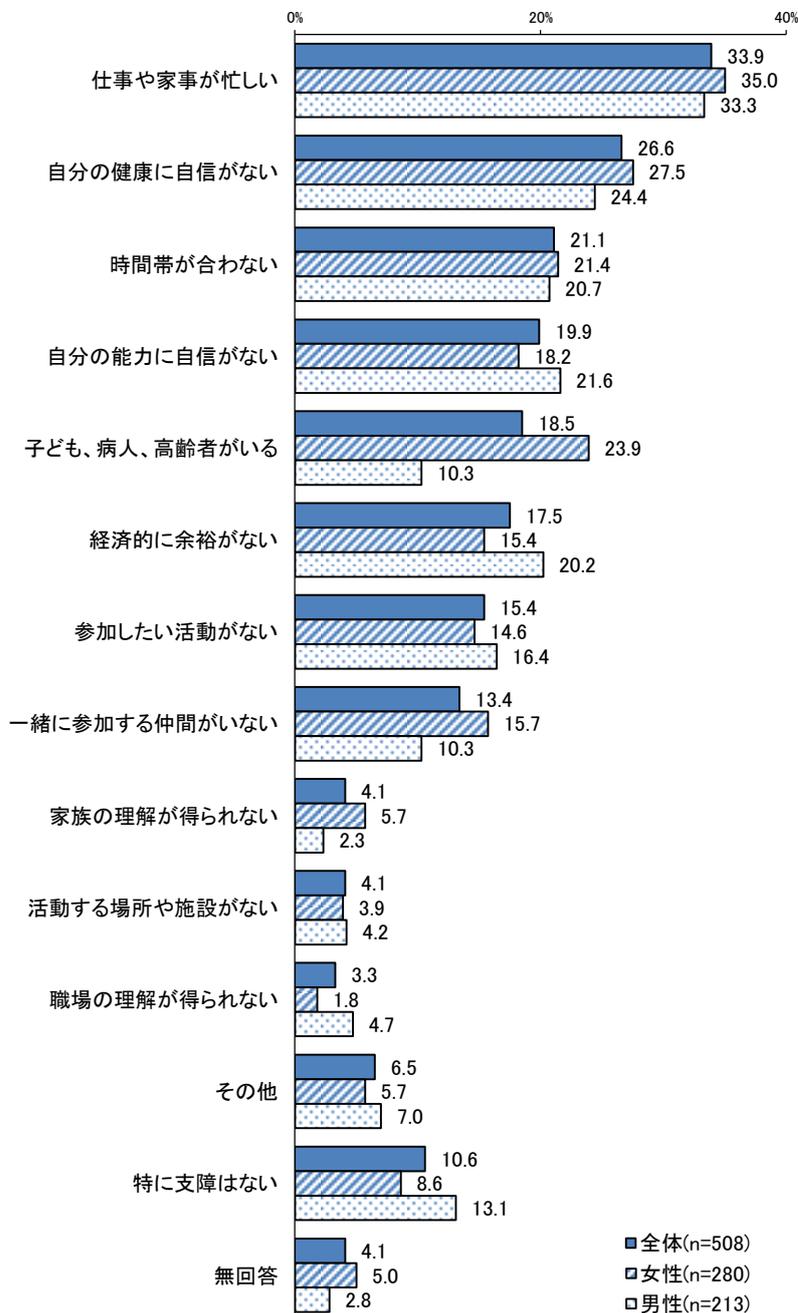
(4) 社会活動に参加するうえで支障になること

問 11. あなたが社会活動に参加する場合に、支障になるものは何ですか。(〇はいくつでも)

社会活動に参加するうえで支障になることをみると、「仕事や家事が忙しい」が 33.9%で最も高く、次いで「自分の健康に自信がない」が 26.6%、「時間帯が合わない」が 21.1%、「自分の能力に自信がない」が 19.9%、「子ども、病人、高齢者がいる」が 18.5%、「経済的に余裕がない」が 17.5%となっている。

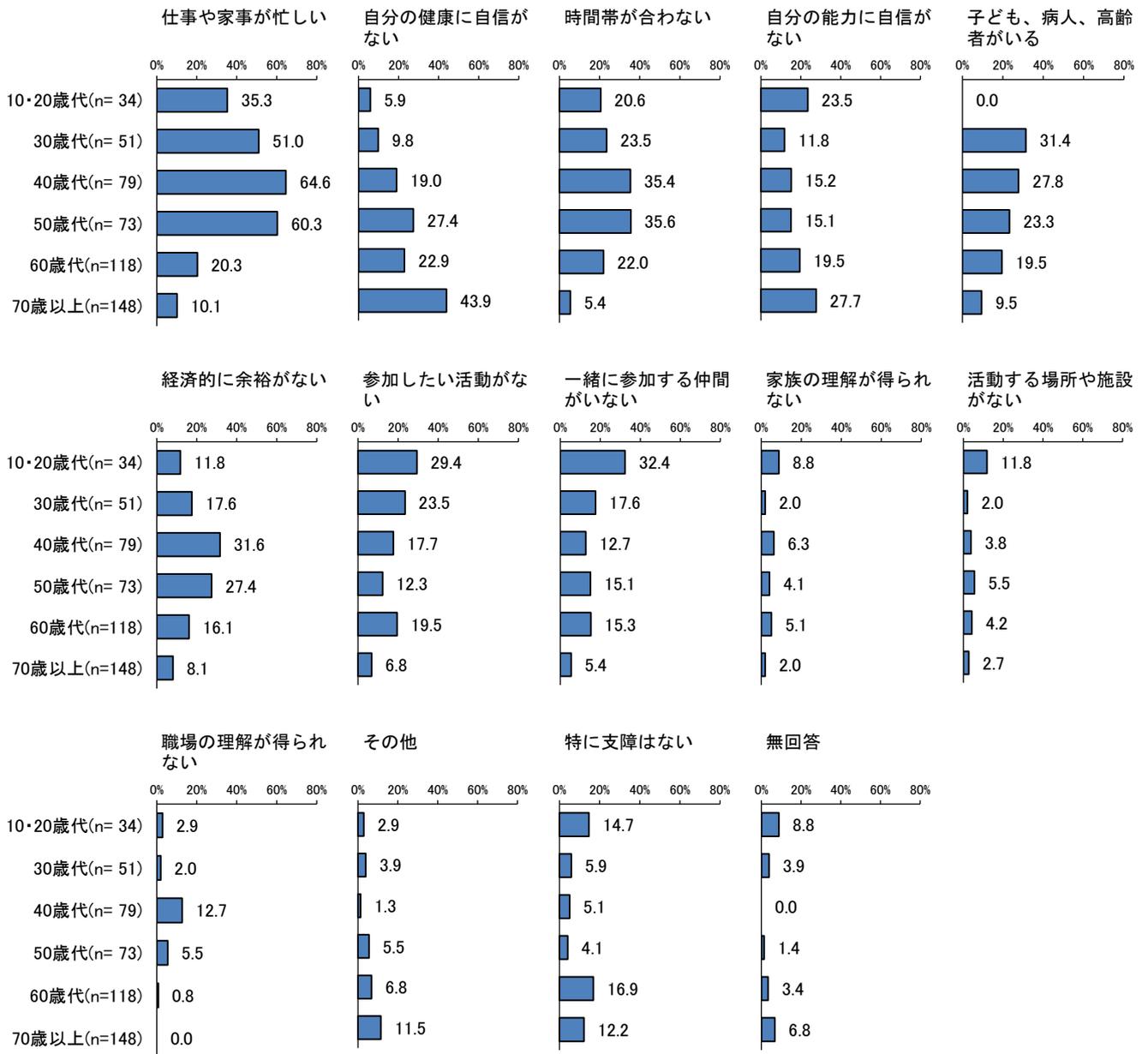
性別でみると、男女とも「仕事や家事が忙しい」「自分の健康に自信がない」の順で高く、次いで、女性では「子ども、病人、高齢者がいる」が 23.9%、男性では「自分の能力に自信がない」が 21.6%となっており、「子ども、病人、高齢者がいる」は女性の方が 13.6 ポイント高くなっている。また、「一緒に参加する仲間がいない」は女性の方が 5.4 ポイント、「経済的に余裕がない」は男性の方が 4.8 ポイント高くなっている。

図 性別 社会活動に参加するうえで支障になること



年齢別でみると、40歳代と50歳代では「仕事や家事が忙しい」と「時間帯が合わない」が高く、「仕事や家事が忙しい」は6割を超えている。10・20歳代では「参加したい活動がない」「一緒に参加する仲間がいない」、70歳以上では「自分の健康に自信がない」、また10・20歳代と70歳以上では「自分の能力に自信がない」が他の年齢層と比べて高くなっている。

図 年齢別 社会活動に参加するうえで支障になること



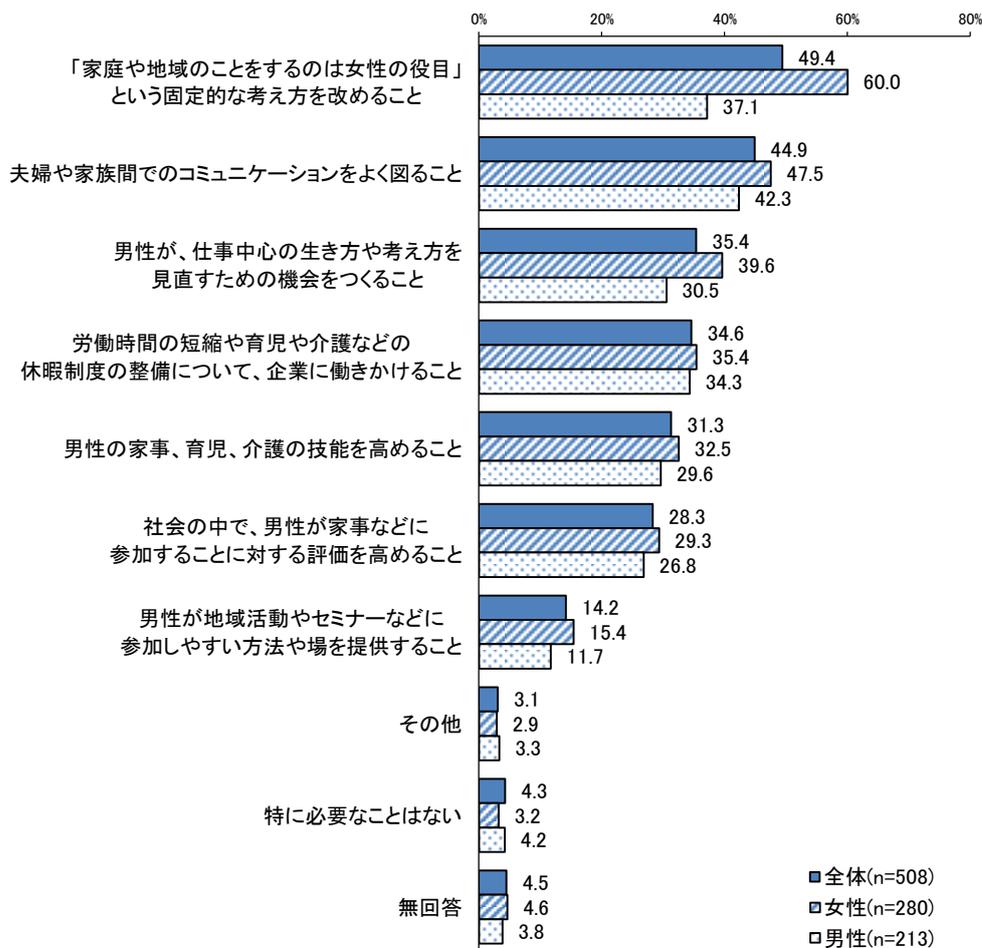
(5) 男性が家事、子育て、介護などに積極的に参加していくために必要なこと

問 12. 一般的に、仕事中心の生活であることが多い男性が、今後、仕事以外のこと（家事、子育て、介護など）に積極的に参加していくには、どのようなことが必要だと思いますか。
 (〇はいくつでも)

男性が家事、子育て、介護などに積極的に参加していくために必要なことをみると、『家庭や地域のことをするのは女性の役目』という固定的な考え方を改めることが49.4%で最も高く、次いで「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」が44.9%、「男性が、仕事中心の生き方や考え方を見直すための機会をつくること」が35.4%、「労働時間の短縮や育児や介護などの休暇制度の整備について、企業に働きかけること」が34.6%、「男性の家事、育児、介護の技能を高めること」が31.3%となっている。

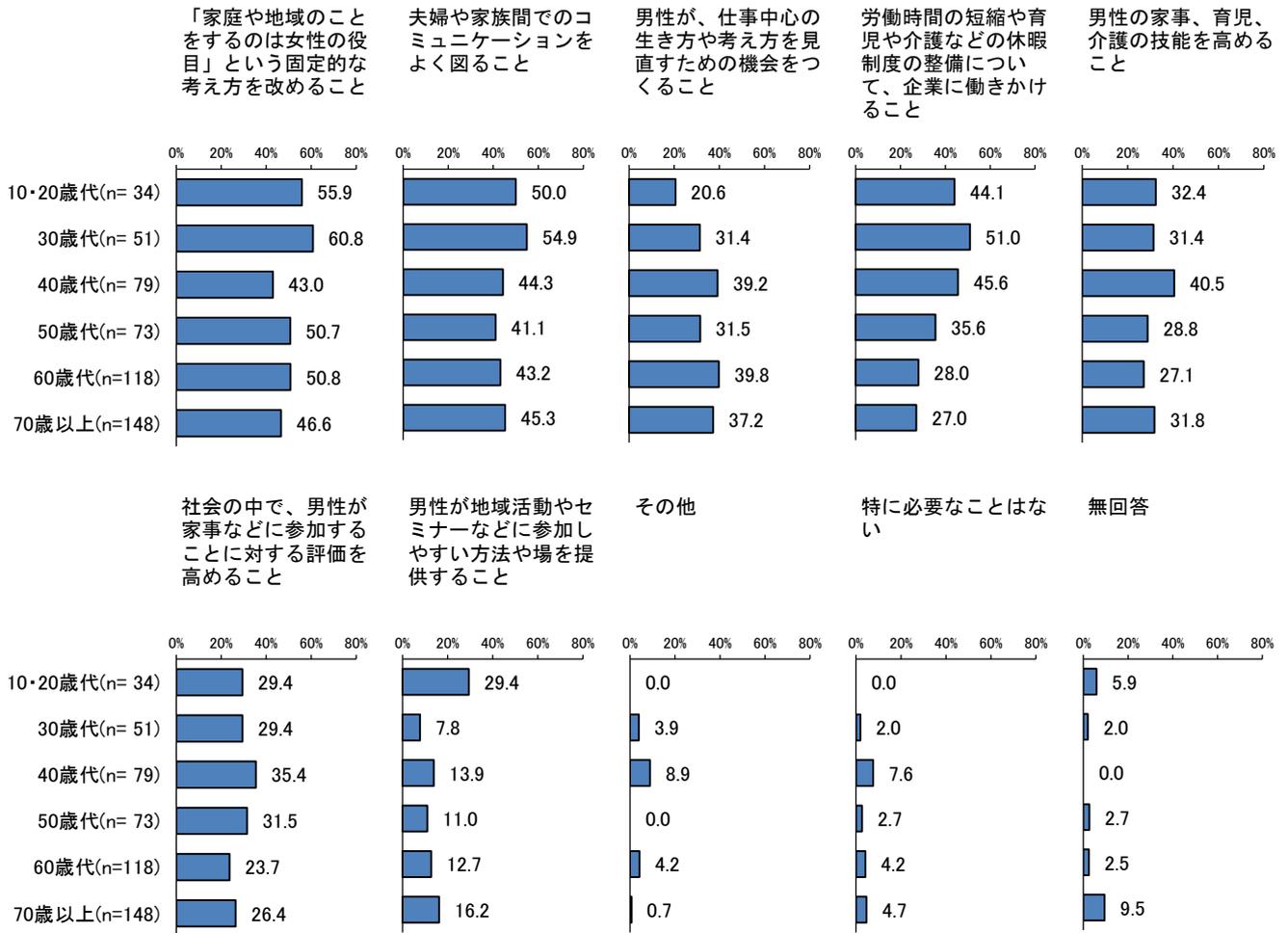
性別でみると、女性では「『家庭や地域のことをするのは女性の役目』という固定的な考え方を改めること」が60.0%で最も高くなっており、男性より22.9ポイント高くなっている。男性では「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」が42.3%で最も高くなっている。

図 性別 男性が家事、子育て、介護などに積極的に参加していくために必要なこと



年齢別でみると、10・20 歳代では「男性が地域活動やセミナーなどに参加しやすい方法や場を提供すること」、30 歳代では『「家庭や地域のことをするのは女性の役目』という固定的な考え方を改めること」「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」「労働時間の短縮や育児や介護などの休暇制度の整備について、企業に働きかけること」、40 歳代では「男性の家事、育児、介護の技能を高めること」「社会の中で、男性が家事などに参加することに対する評価を高めること」が他の年齢層と比べて高くなっている。

図 年齢別 男性が家事、子育て、介護などに積極的に参加していくために必要なこと



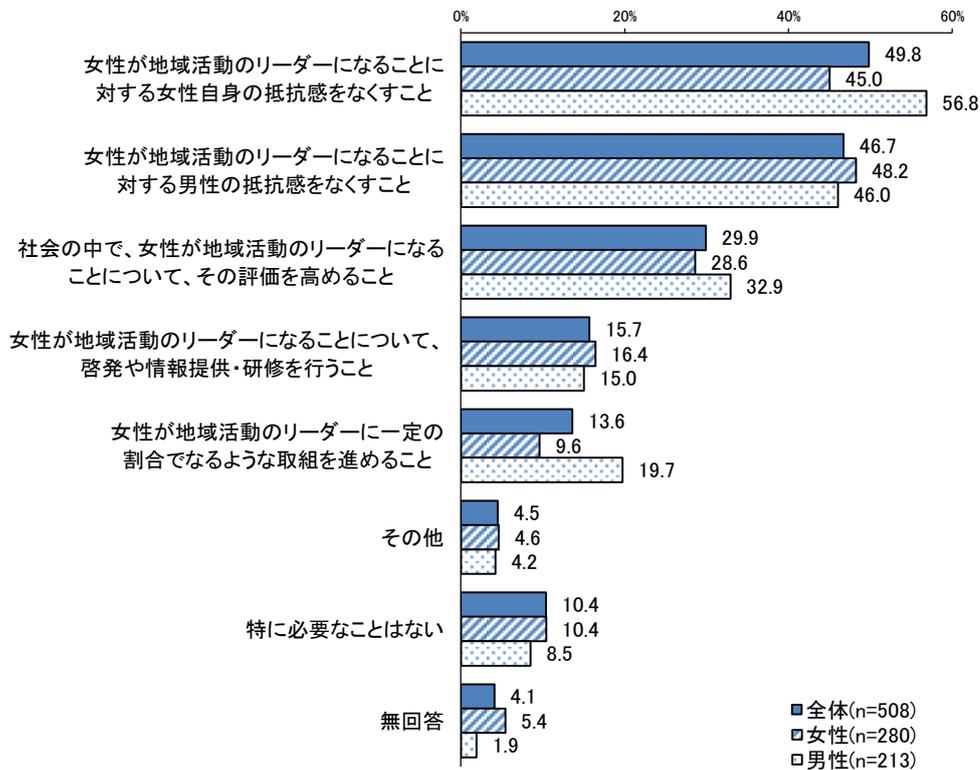
(6) 女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと

問 13. あなたは、自治会長やPTA会長など、女性が地域活動のリーダーになるためには、どのようなことが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

女性が地域活動のリーダーになるために必要なことをみると、「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと」が49.8%で最も高く、次いで「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」が46.7%、「社会の中で、女性が地域活動のリーダーになることについて、その評価を高めること」が29.9%となっている。

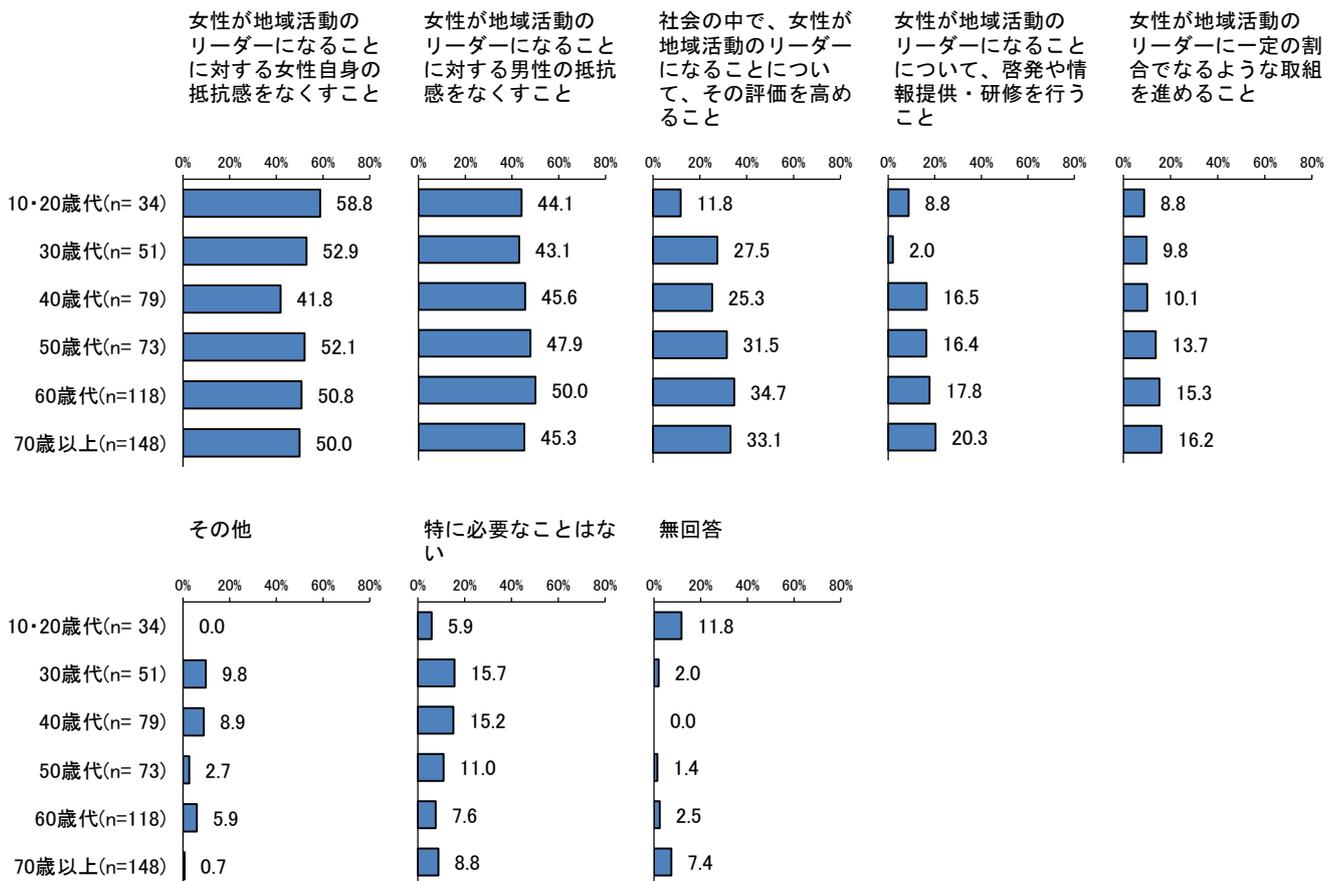
性別でみると、女性では「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」が48.2%で最も高くなっている。男性では「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと」が56.8%で最も高くなっており、女性より11.8ポイント高くなっている。また、「女性が地域活動のリーダーに一定の割合でなるような取組を進めること」も女性より10.1ポイント高くなっている。

図 性別 女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと



年齢別でみると、「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと」と「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」はすべての年齢層で 4～5 割台となっており、「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと」は 10・20 歳代が 58.8%、「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」は 60 歳代が 50.0%と最も高くなっている。一方、40 歳代では「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと」は 41.8%とやや低くなっている。50 歳代～70 歳以上では「社会の中で、女性が地域活動のリーダーになることについて、その評価を高めること」が 3 割台で、40 歳代以下と比べて高くなっている。

図 年齢別 女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと



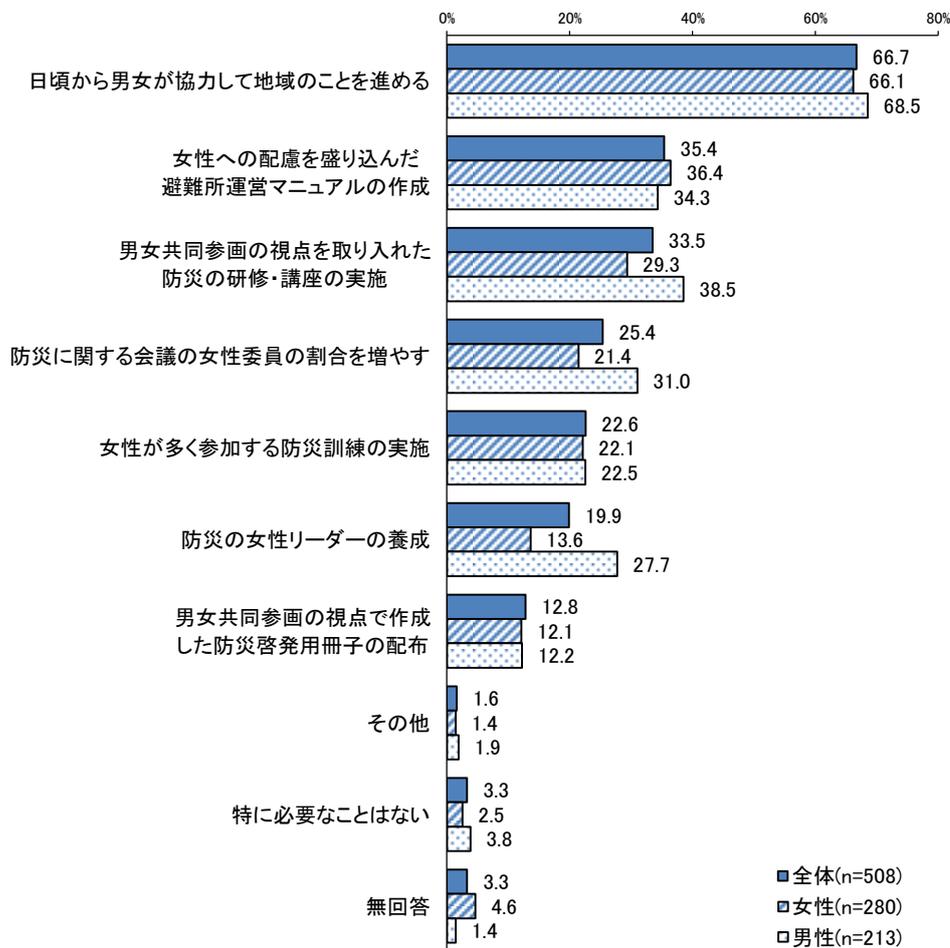
(7)男女が協力し合って災害対応をしていくために必要なこと

問 14. 災害時の避難所において、男女が協力し合って災害対応をしていくためには、日頃からどのようなことを行っていく必要があると思いますか。(〇はいくつでも)

男女が協力し合って災害対応をしていくために必要なことをみると、「日頃から男女が協力して地域のことを進める」が 66.7%で最も高く、次いで「女性への配慮を盛り込んだ避難所運営マニュアルの作成」が 35.4%、「男女共同参画の視点を取り入れた防災の研修・講座の実施」が 33.5%となっている。

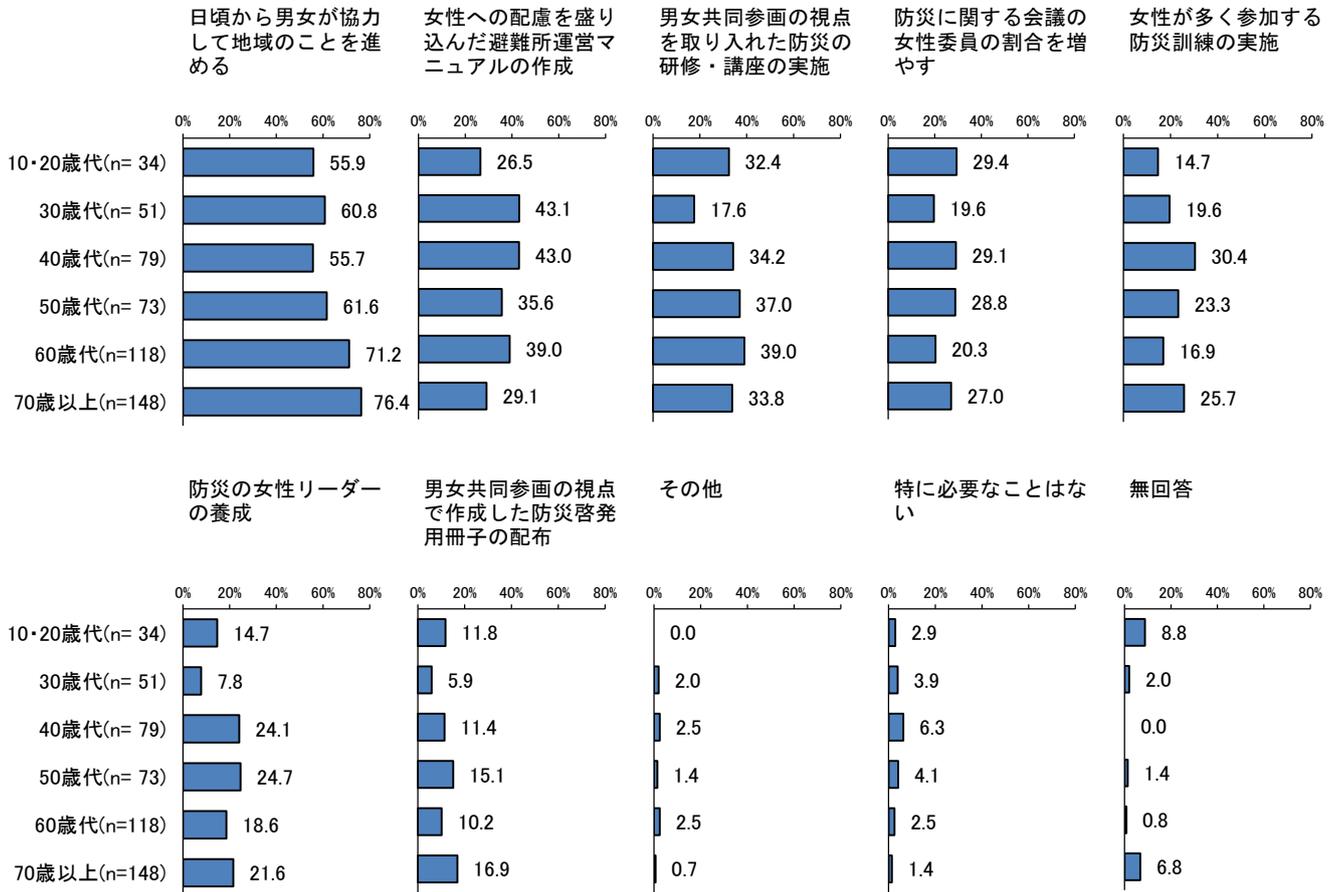
性別で見ると、男女とも「日頃から男女が協力して地域のことを進める」が最も高く、次いで、女性では「女性への配慮を盛り込んだ避難所運営マニュアルの作成」が 36.4%、男性では「男女共同参画の視点を取り入れた防災の研修・講座の実施」が 38.5%となっている。また、多くの項目で男性の方が高くなっており、「防災の女性リーダーの養成」は 14.1 ポイント、「防災に関する会議の女性委員の割合を増やす」は 9.6 ポイント、「男女共同参画の視点を取り入れた防災の研修・講座の実施」は 9.2 ポイント、女性より高くなっている。

図 性別 男女が協力し合って災害対応をしていくために必要なこと



年齢別で見ると、60歳代と70歳以上では「日頃から男女が協力して地域のことを進める」が高く7割を超えており、70歳以上では76.4%となっている。30歳代と40歳代では「女性への配慮を盛り込んだ避難所運営マニュアルの作成」が高く4割台となっている。

図 年齢別 男女が協力し合って災害対応をしていくために必要なこと



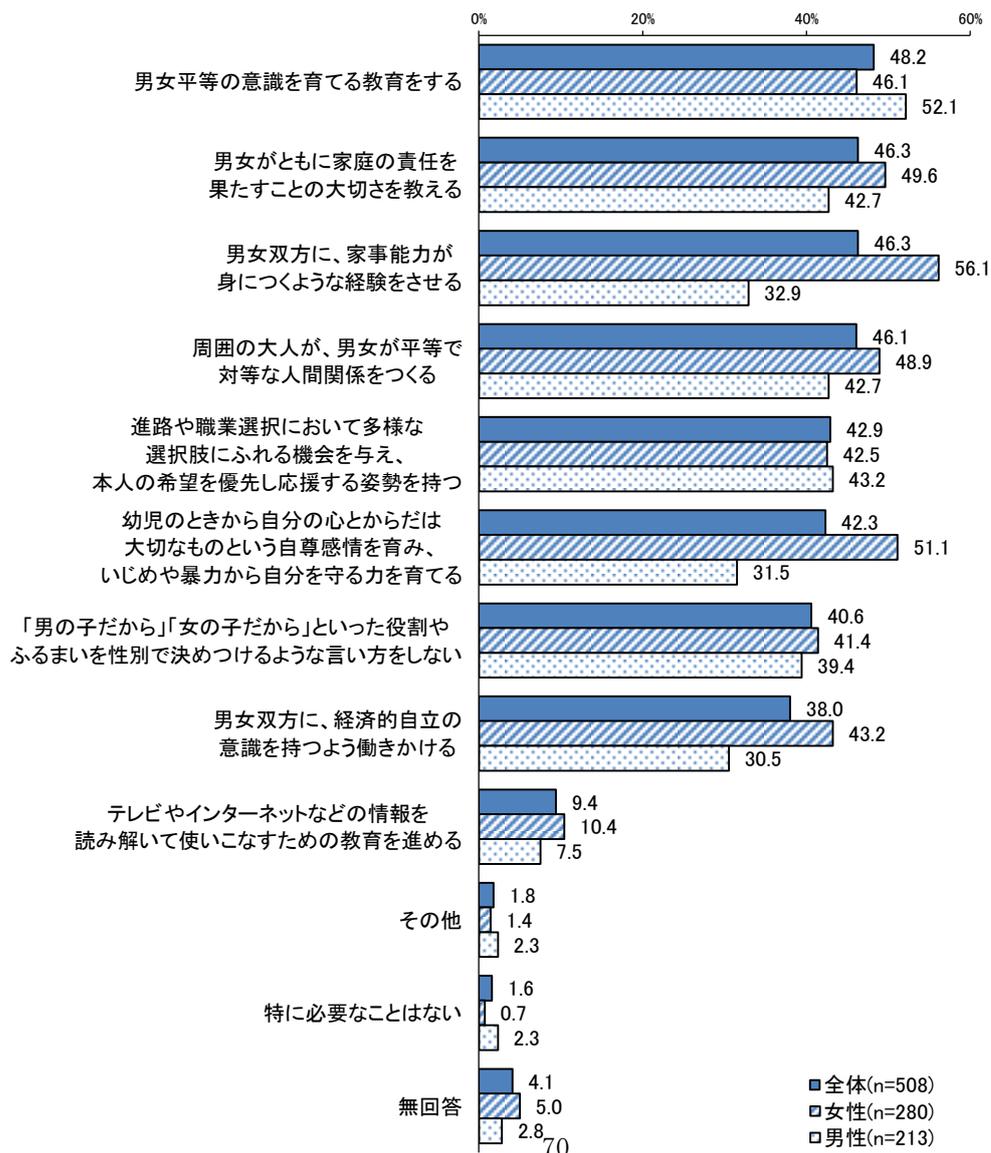
(8)男女共同参画を進めるために子どもへの教育に必要なこと

問 15. あなたは、男女共同参画を進めるために、子どもへの教育においてどのようなことが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

男女共同参画を進めるために子どもへの教育に必要なことをみると、「男女平等の意識を育てる教育をする」が 48.2%で最も高く、次いで「男女がともに家庭の責任を果たすことの大切さを教える」と「男女双方に、家事能力が身につくような経験をさせる」がともに 46.3%、「周囲の大人が、男女が平等で対等な人間関係をつくる」が 46.1%と僅差で続いている。

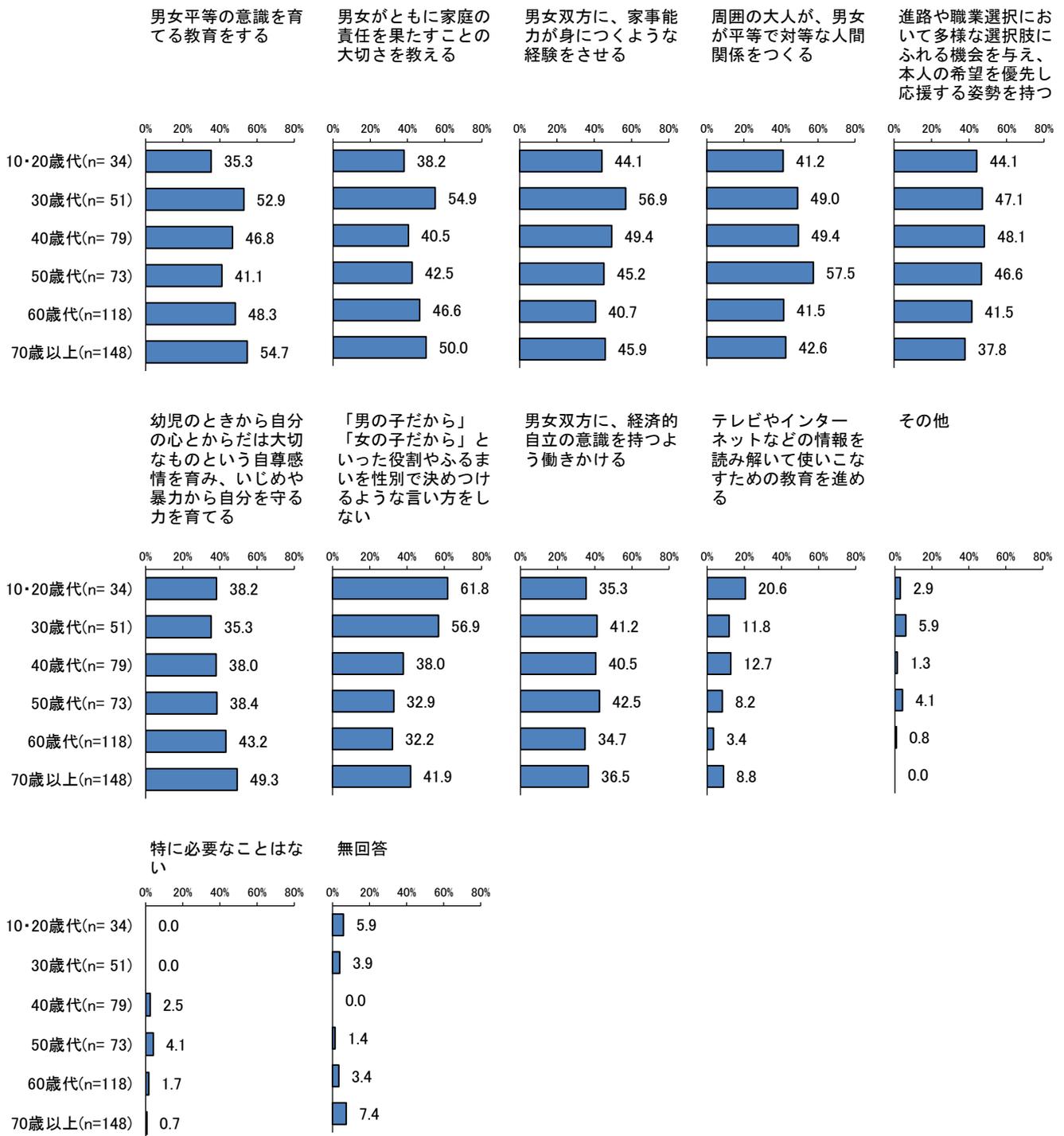
性別でみると、女性では「男女双方に、家事能力が身につくような経験をさせる」が 56.1%で最も高く、次いで「幼児のときから自分の心とからだは大切なものという自尊感情を育み、いじめや暴力から自分を守る力を育てる」が 51.1%、男性では「男女平等の意識を育てる教育をする」が 52.1%で最も高く、次いで「進路や職業選択において多様な選択肢にふれる機会を与え、本人の希望を優先し応援する姿勢を持つ」が 43.2%となっている。多くの項目で女性の方が高くなっており、「男女双方に、家事能力が身につくような経験をさせる」は 23.2 ポイント、「幼児のときから自分の心とからだは大切なものという自尊感情を育み、いじめや暴力から自分を守る力を育てる」は 19.6 ポイント、男性より高くなっている。

図 性別 男女共同参画を進めるために子どもへの教育に必要なこと



年齢別でみると、10・20 歳代と 30 歳代では『男の子だから』『女の子だから』といった役割やふるまいを性別で決めつけるような言い方をしない』が高く5割を超えており、10・20 歳代では61.8%となっている。また、30 歳代では「男女平等の意識を育てる教育をする」「男女がともに家庭の責任を果たすことの大切さを教える」「男女双方に、家事能力が身につくような経験をさせる」も 5 割台と高くなっている。50 歳代では「周囲の大人が、男女が平等で対等な人間関係をつくる」が 57.5%、70 歳以上では「男女平等の意識を育てる教育をする」が 54.7%と高くなっている。

図 年齢別 男女共同参画を進めるために子どもへの教育に必要なこと



5. 配偶者等からの暴力・ハラスメントについて

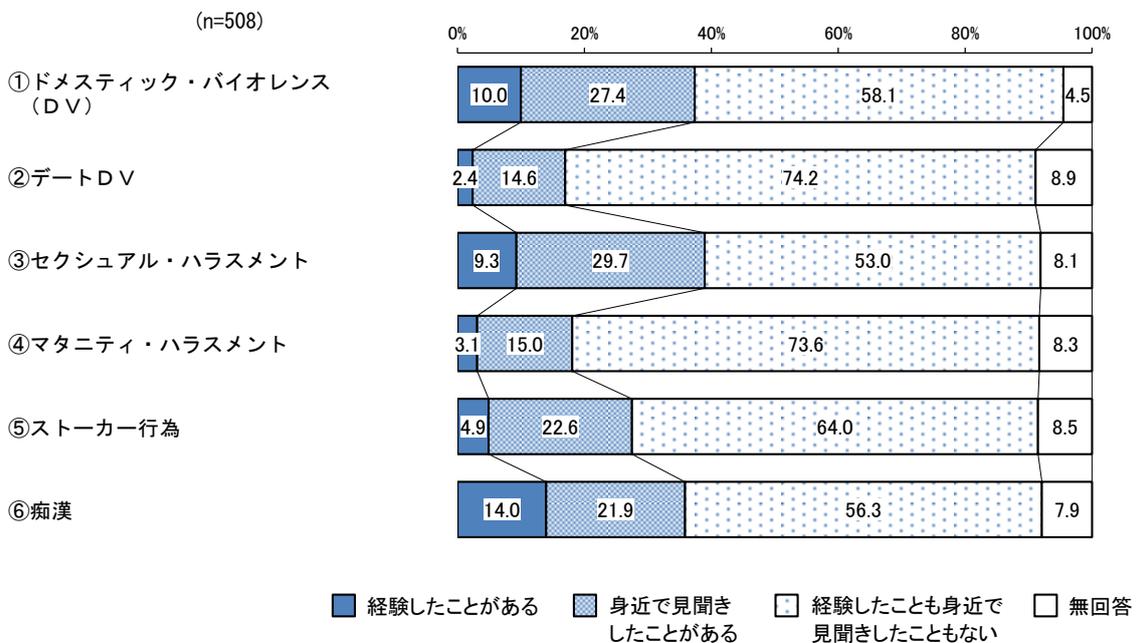
(1)DV・ハラスメントなどの経験

問 16. あなたは、次のような行為の被害経験や見聞きしたことがありますか。

(○は①～⑥にそれぞれ1つ)

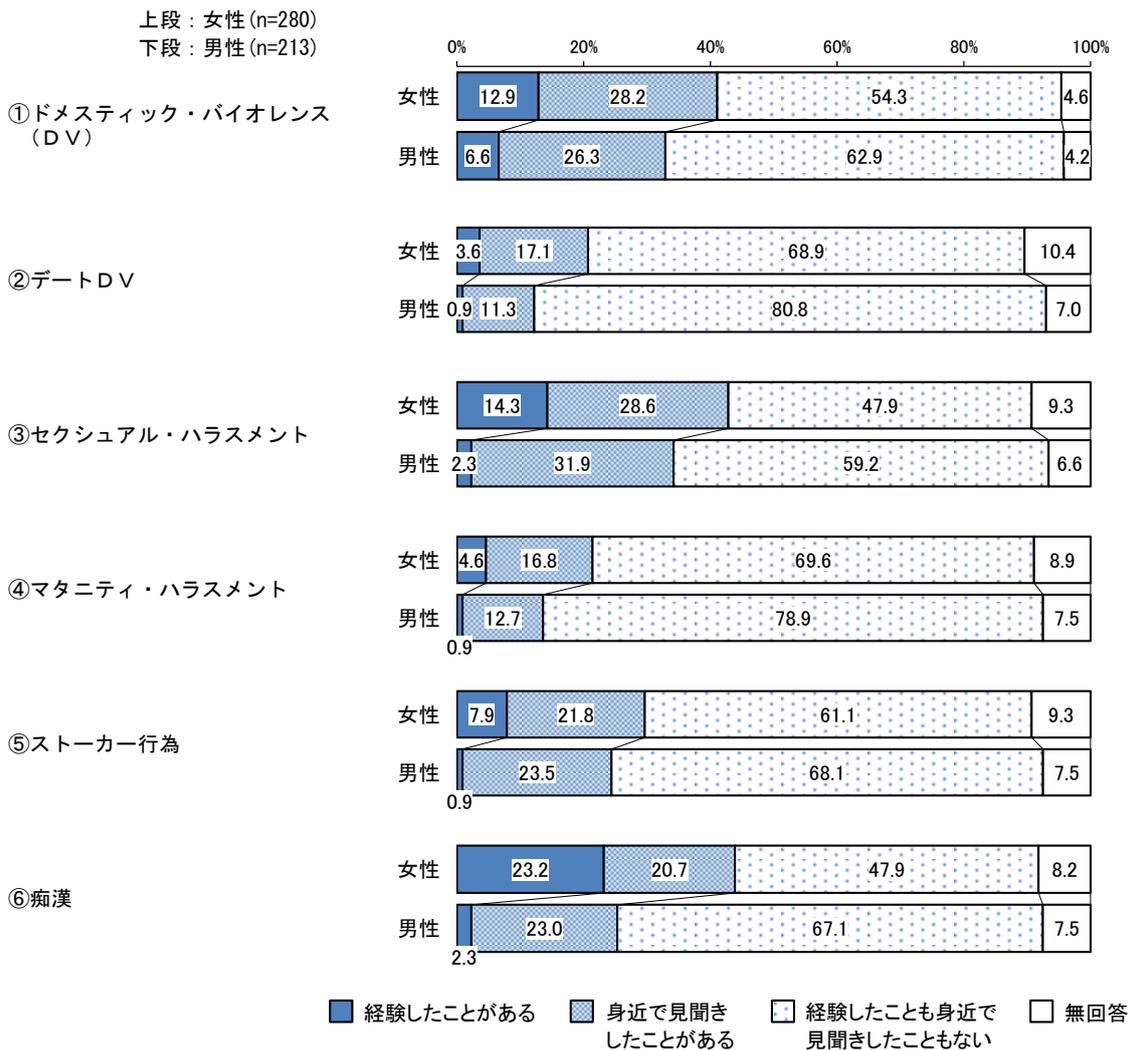
DV・ハラスメントなどの経験をみると、「経験したことがある」については、「⑥痴漢」が 14.0%、「①ドメスティック・バイオレンス(DV) (配偶者等からの暴力)」が 10.0%と1割台となっている。「身近で見聞きしたことがある」については、「③セクシュアル・ハラスメント」が 29.7%、「①ドメスティック・バイオレンス(DV) (配偶者等からの暴力)」が 27.4%、「⑤ストーカー行為(つきまとい)」が 22.6%、「⑥痴漢」が 21.9%と2割台で高くなっている。「②デートDV(恋人からの暴力)」と「④マタニティ・ハラスメント」については、「経験したことがある」は 3%前後、「身近で見聞きしたことがある」は 1割台で、「経験したことも身近で見聞きしたこともない」がそれぞれ 74.2%、73.6%となっている。

図 DV・ハラスメントなどの経験



性別でみると、いずれの行為も「経験したことがある」は女性の方が高くなっており、「⑥痴漢」については女性では「経験したことがある」が 23.2%と最も高くなっている。また、「①ドメスティック・バイオレンス(DV) (配偶者等からの暴力)」と「③セクシュアル・ハラスメント」についても「経験したことがある」は 1 割を超えており、「身近で見聞きしたことがある」がそれぞれ 28.2%、28.6%と高くなっている。男性では「③セクシュアル・ハラスメント」について「身近で見聞きしたことがある」が 31.9%と高く、女性よりも高くなっている。また、「⑤ストーカー行為(つきまとい)」「⑥痴漢」についても「身近で見聞きしたことがある」は女性より高くなっている。

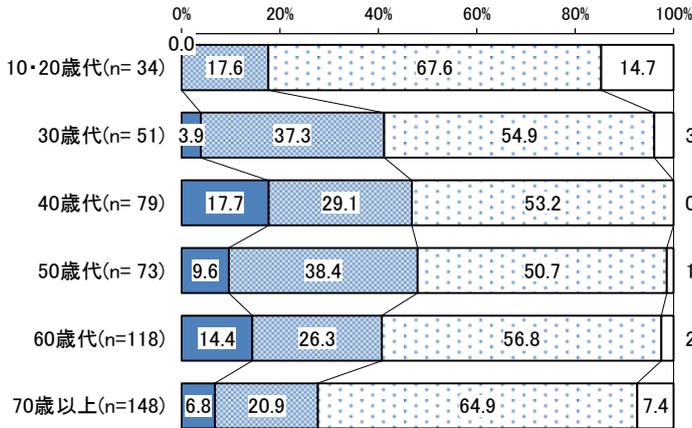
図 性別 DV・ハラスメントなどの経験



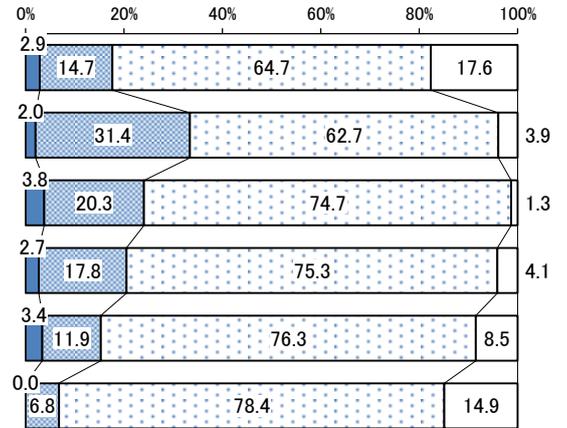
年齢別でみると、30 歳代ではほとんどの行為について「身近で見聞きしたことがある」が他の年齢層より高くなっており、「③セクシュアル・ハラスメント」については 49.0%と約 5 割を占めている。40 歳代と 60 歳代では「①ドメスティック・バイオレンス(DV) (配偶者等からの暴力)」について「経験したことがある」がそれぞれ 17.7%、14.4%と高く、30 歳代と 50 歳代では「⑥痴漢」について「経験したことがある」がそれぞれ 21.6%、26.0%と高くなっている。10・20 歳代と 70 歳以上ではいずれの行為も「経験したことがある」「身近で見聞きしたことがある」とも他の年齢層より比較的低くなっている。

図 年齢別 DV・ハラスメントなどの経験

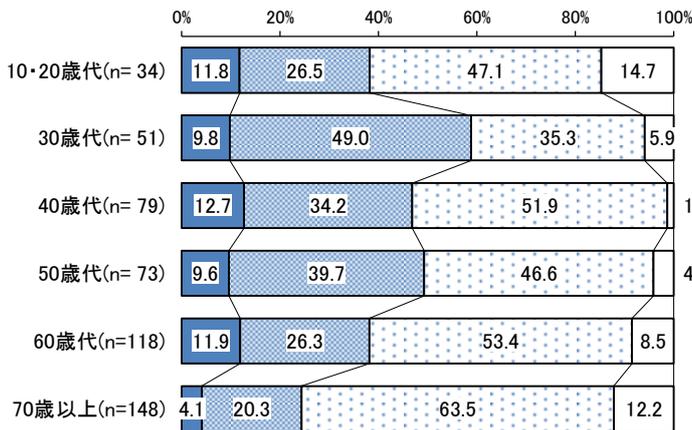
①ドメスティック・バイオレンス (DV)



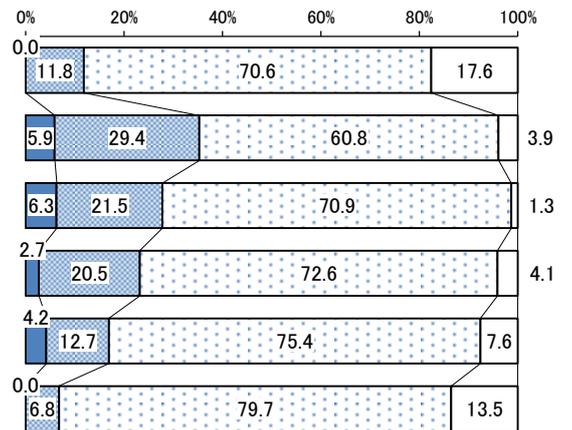
②デートDV



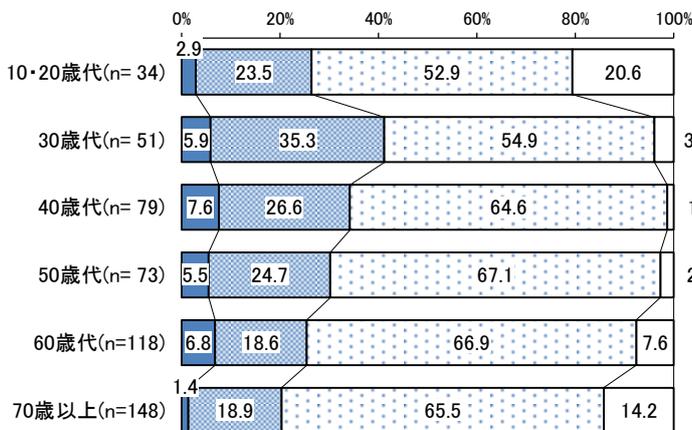
③セクシュアル・ハラスメント



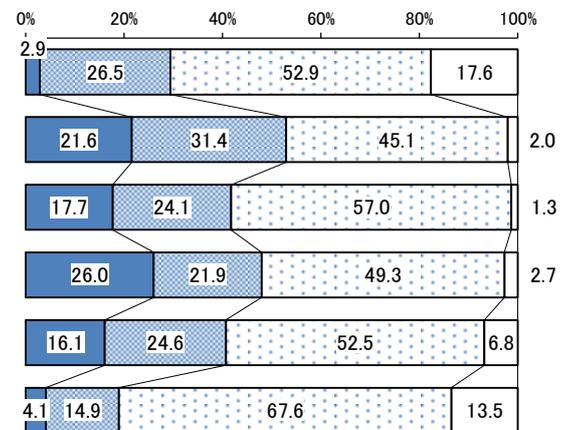
④マタニティ・ハラスメント



⑤ストーカー行為



⑥痴漢



■ 経験したことがある ■ 身近で見聞きしたことがある □ 経験したことも身近で見聞きしたこともない □ 無回答

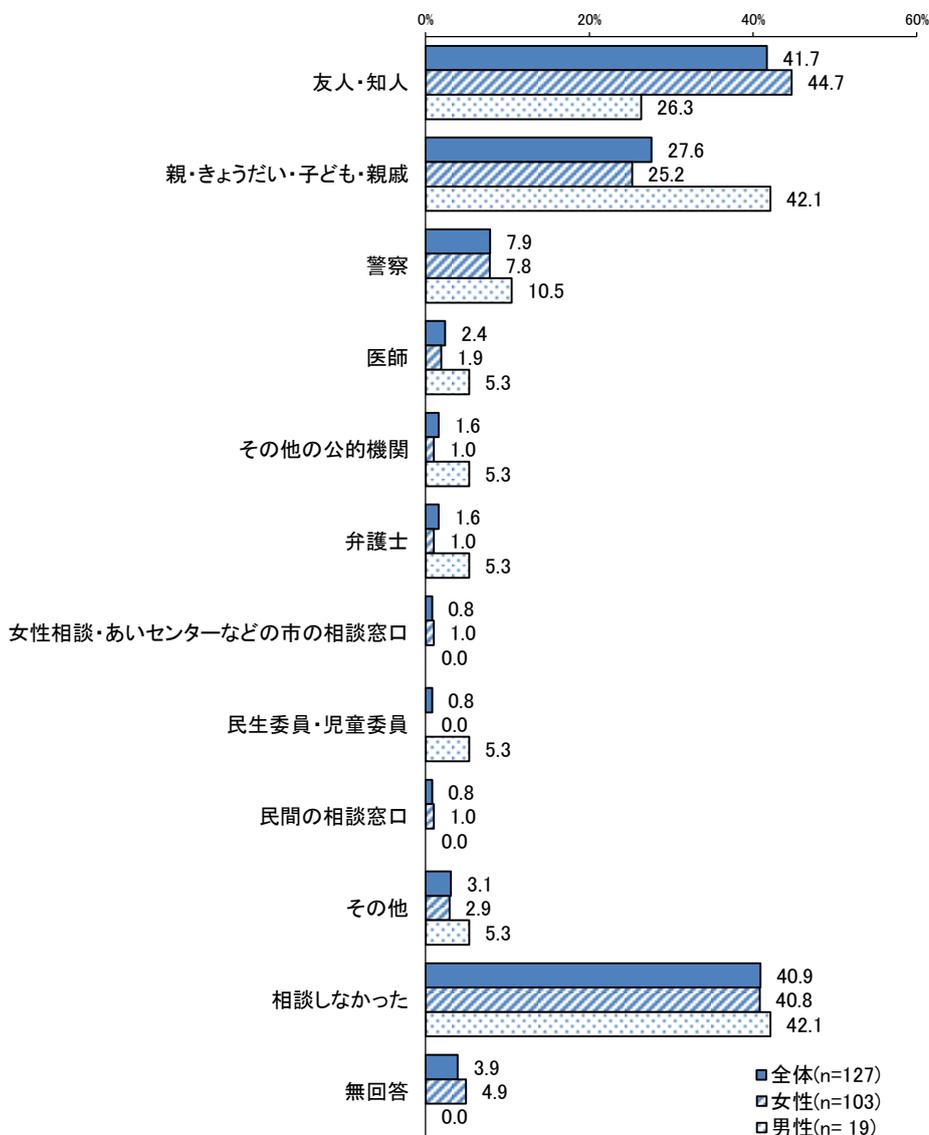
(2)DV・ハラスメントなどを受けた際の相談状況

問 17. 前問で「経験したことがある」と答えられた方におたずねします。そのとき、誰（どこ）に相談しましたか。（〇はいくつでも）

DV・ハラスメントなどを受けた際の相談状況を見ると、「友人・知人」が 41.7%で最も高く、「親・きょうだい・子ども・親戚」が 27.6%となっている。一方、「相談しなかった」が 40.9%で約 4 割を占めている。

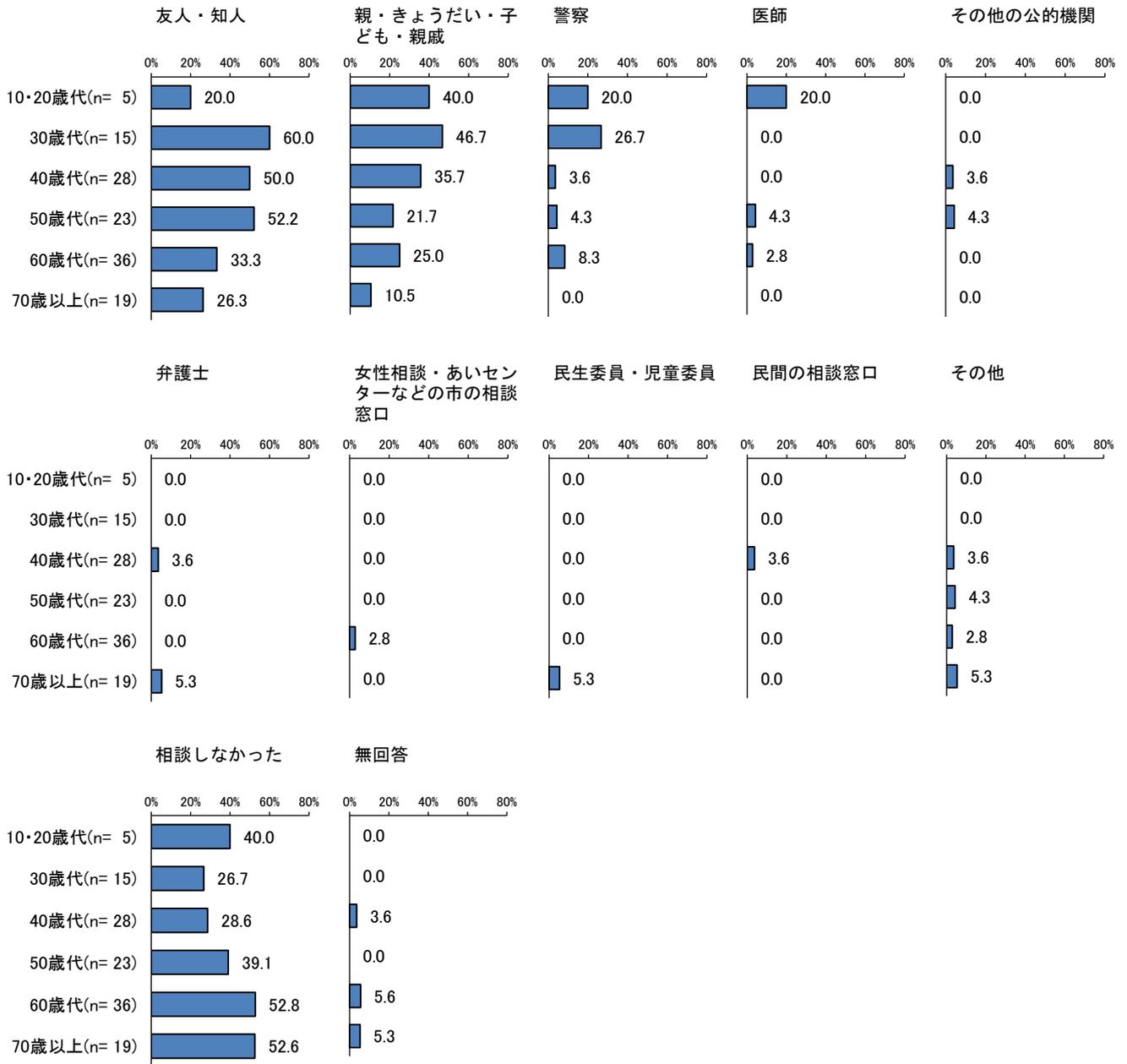
性別でみると、女性では「友人・知人」が 44.7%で最も高く、「親・きょうだい・子ども・親戚」が 25.2%、男性では「親・きょうだい・子ども・親戚」が 42.1%で最も高く、「友人・知人」が 26.3%となっている。「相談しなかった」は女性が 40.8%、男性が 42.1%となっている。

図 性別 DV・ハラスメントなどを受けた際の相談状況



年齢別でみると、30歳代では「友人・知人」「親・きょうだい・子ども・親戚」「警察」が他の年齢層より高くなっており、また40歳代と50歳代でも「友人・知人」は5割台と高くなっている。一方、60歳代と70歳以上では「相談しなかった」がともに約52%と高くなっている。

図 年齢別 DV・ハラスメントなどを受けた際の相談状況



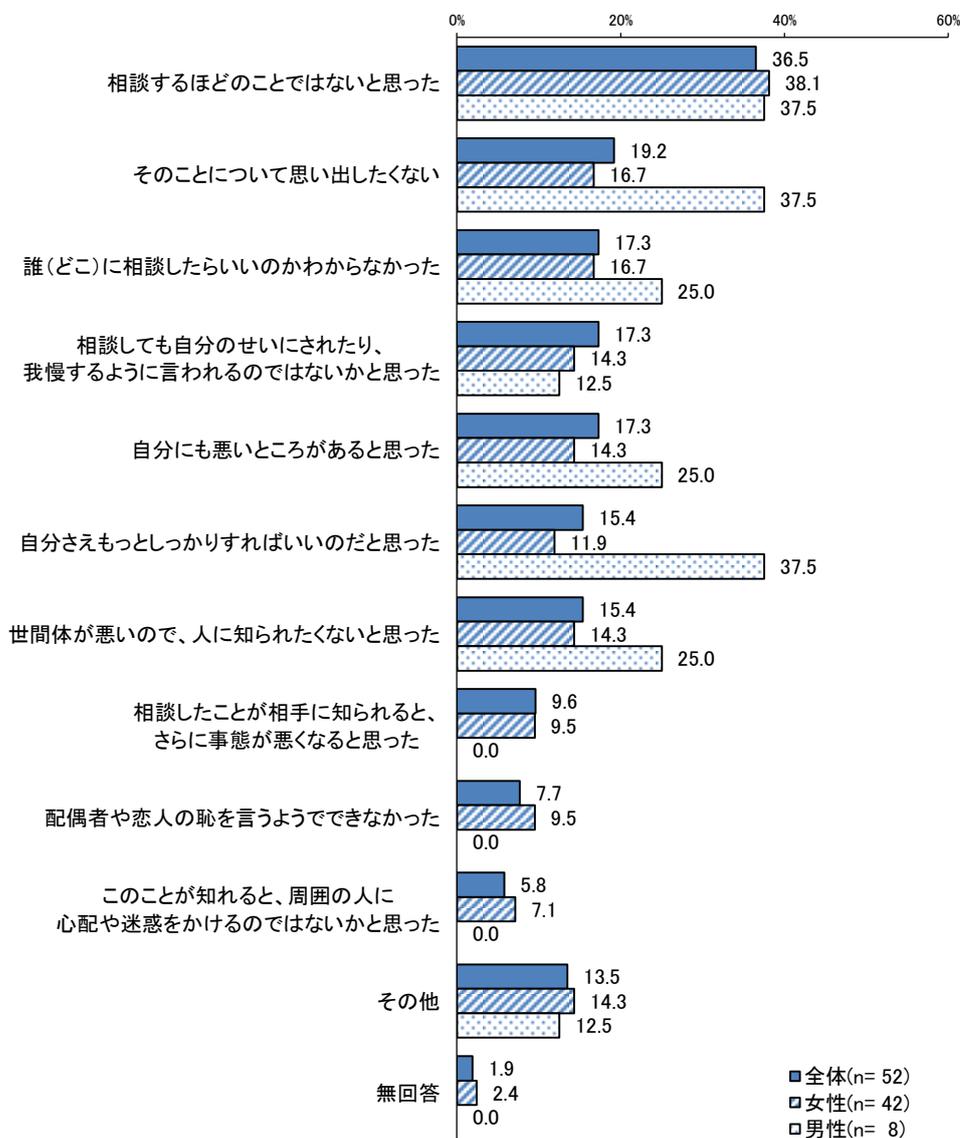
(3)DV・ハラスメントなどを相談しなかった理由

問 18. 前問で「相談しなかった」と答えられた方におたずねします。相談しなかった理由は何ですか。
(〇はいくつでも)

DV・ハラスメントなどを相談しなかった理由をみると、「相談するほどのことではないと思った」が36.5%で最も高く、次いで「そのことについて思い出したくない」が19.2%、「誰(どこ)に相談したらいいのかわからなかった」、「相談しても自分のせいにされたり、我慢するように言われるのではないかと思った」、「自分にも悪いところがあると思った」がいずれも17.3%、「自分さえもっとしっかりすればいいのだと思った」と「世間体が悪いので、人に知られたくないと思った」がともに15.4%となっている。

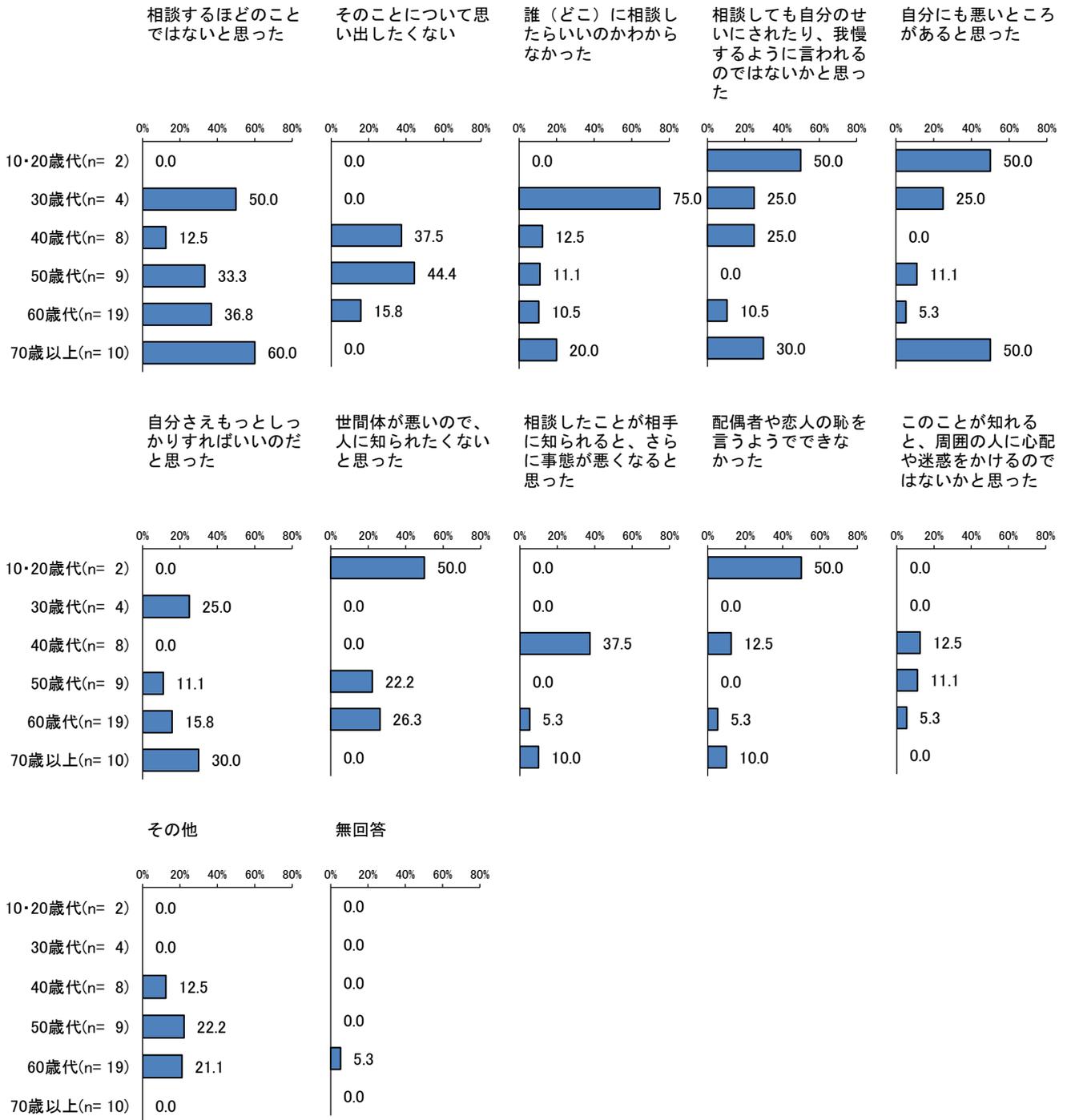
性別でみると、男女とも「相談するほどのことではないと思った」が女性38.1%、男性37.5%とほぼ同率で高くなっている。一方、女性ではすべての項目に回答がみられるが、男性では「そのことについて思い出したくない」「自分さえもっとしっかりすればいいのだと思った」がともに37.5%とやや高くなっている。

図 性別 DV・ハラスメントなどを相談しなかった理由



年齢別でみると、30歳代では「誰(どこ)に相談したらいいのかわからなかった」が75.0%と高くなっている。60歳代ではすべての項目に回答がみられる。

図 年齢別 DV・ハラスメントなどを相談しなかった理由



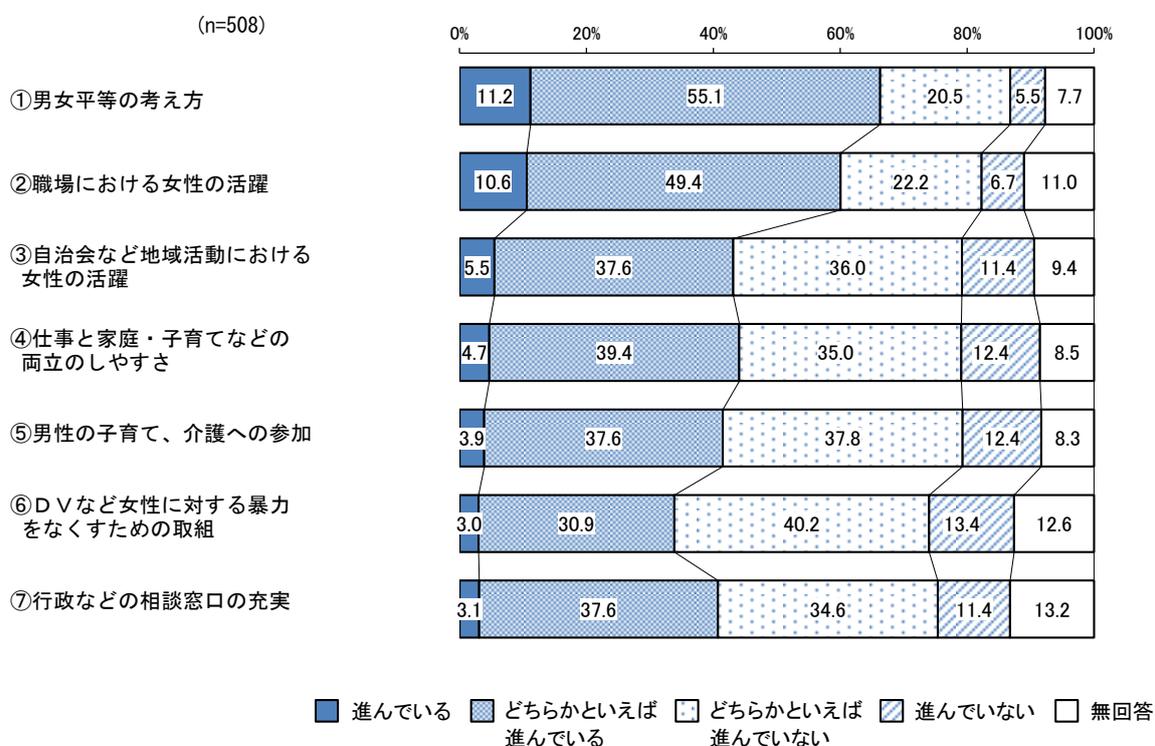
6. 男女共同参画施策について

(1)この10年間の男女共同参画の変化

問 19. あなた自身の生活や周りの状況から判断して、この10年間で、以下の項目について変化があったと思いますか。(〇は①～⑦にそれぞれ1つ)

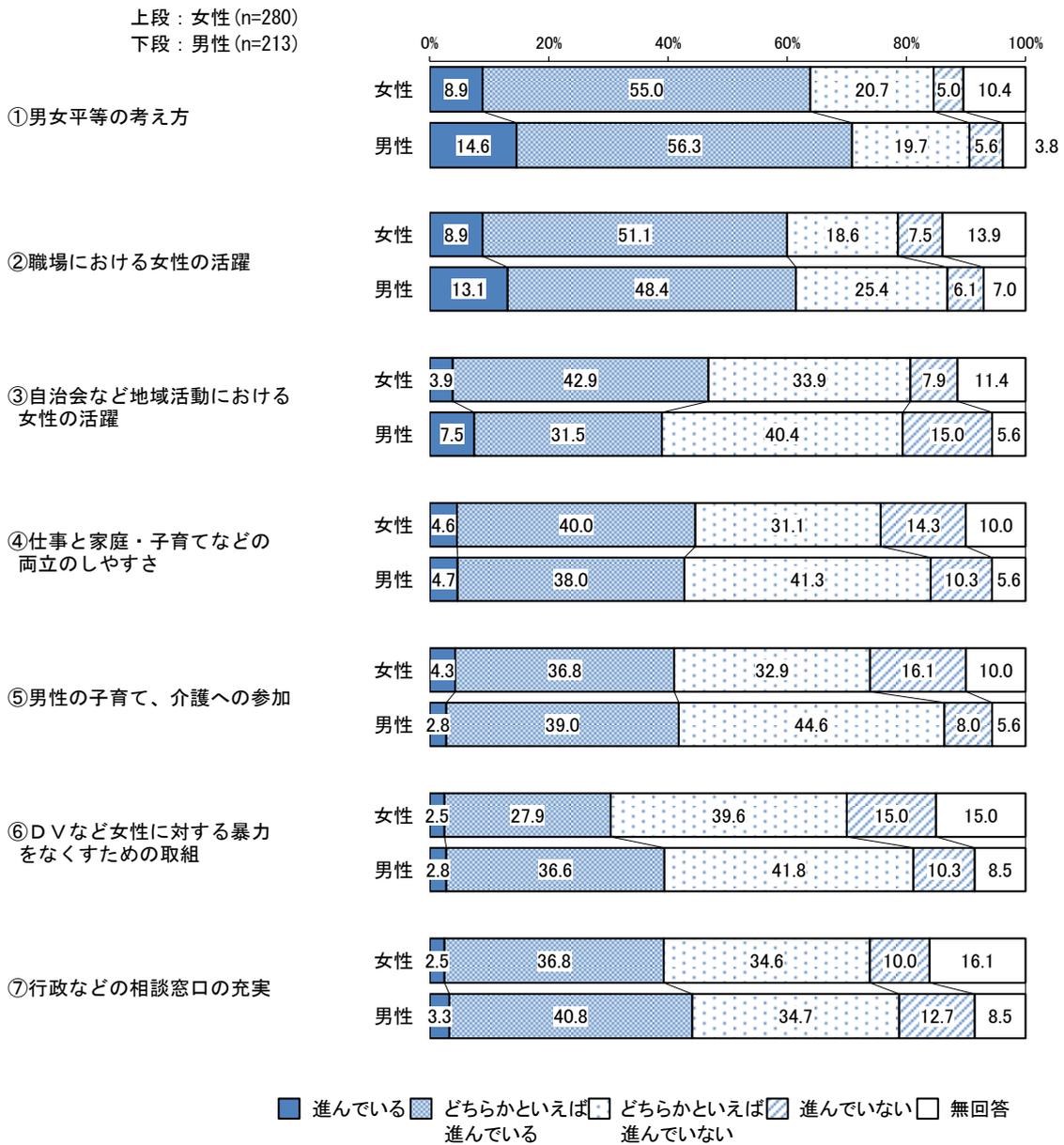
この10年間の男女共同参画の変化をみると、「①男女平等の考え方」「②職場における女性の活躍」については『変化あり』(「進んでいる」と「どちらかといえば進んでいる」の合計)がそれぞれ66.3%、60.0%と6割以上となっている。一方、「⑥DVなど女性に対する暴力をなくすための取組」「⑤男性の子育て、介護への参加」については、『変化なし』(「進んでいない」と「どちらかといえば進んでいない」の合計)がそれぞれ53.6%、50.2%と5割を超えている。

図 この10年間の男女共同参画の変化



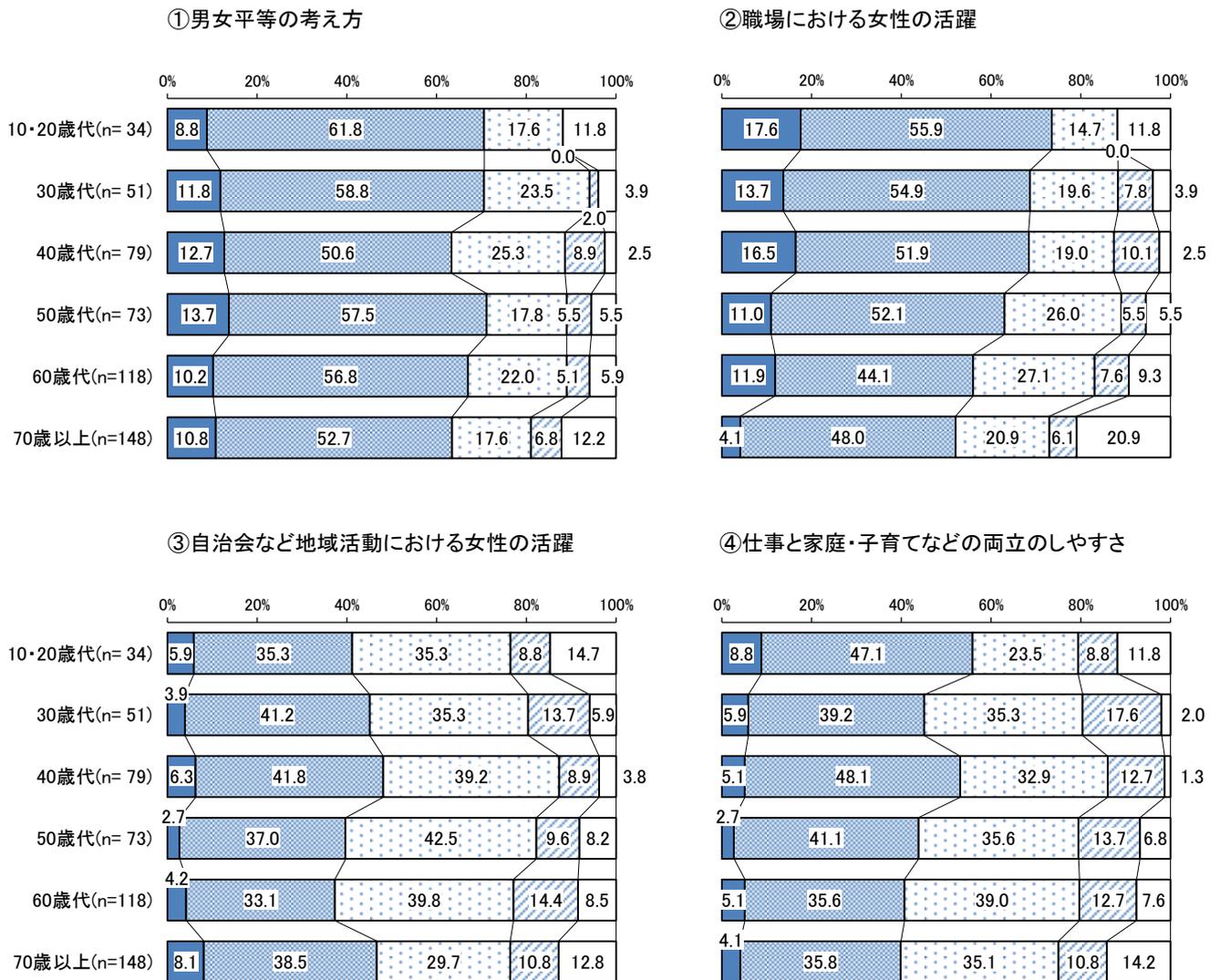
性別でみると、男女とも「①男女平等の考え方」と「②職場における女性の活躍」については『変化あり』が半数を上回っており、「①男女平等の考え方」については男性が70.9%で、女性より7.0ポイント高くなっている。「③自治会など地域活動における女性の活躍」については、『変化あり』が女性46.8%、男性39.0%で、男性は『変化なし』が55.4%と高くなっている。また、男性では「④仕事と家庭・子育てなどの両立のしやすさ」「⑤男性の子育て、介護への参加」についても『変化なし』がそれぞれ51.6%、52.6%と5割を超えている。「⑥DVなど女性に対する暴力をなくすための取組」については、『変化なし』が女性が54.6%、男性が52.1%と男女とも5割を超えている。

図 性別 この10年間の男女共同参画の変化

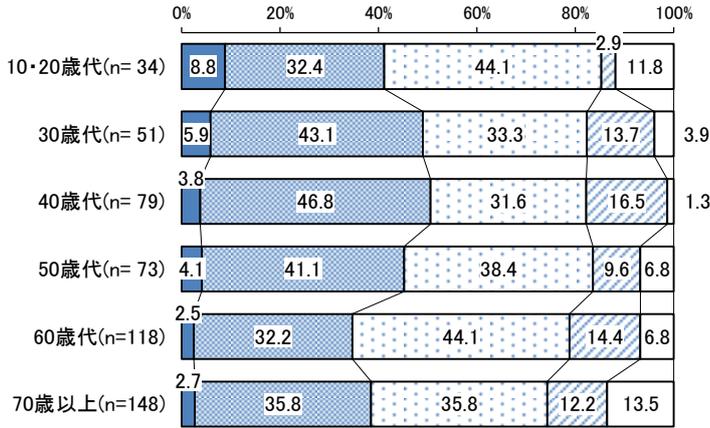


年齢別でみると、「②職場における女性の活躍」については年齢層が下がるにつれて『変化あり』が高くなっており、10・20歳代では73.5%と高くなっている。60歳代と70歳以上では「⑤男性の子育て、介護への参加」と「⑥DVなど女性に対する暴力をなくすための取組」について『変化あり』が比較的低くなっており、60歳代では『変化なし』が「⑤男性の子育て、介護への参加」は58.5%、「⑥DVなど女性に対する暴力をなくすための取組」は62.8%と高くなっている。

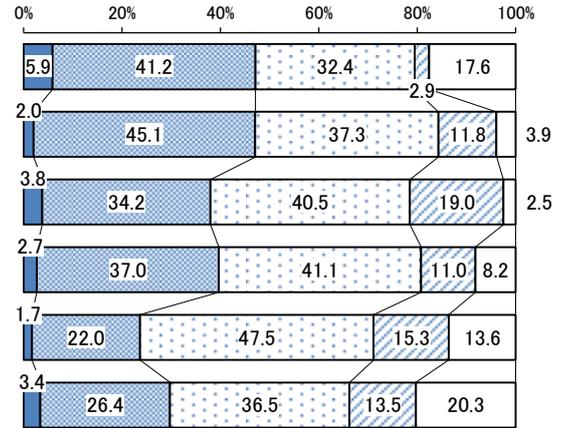
図 年齢別 この10年間の男女共同参画の変化



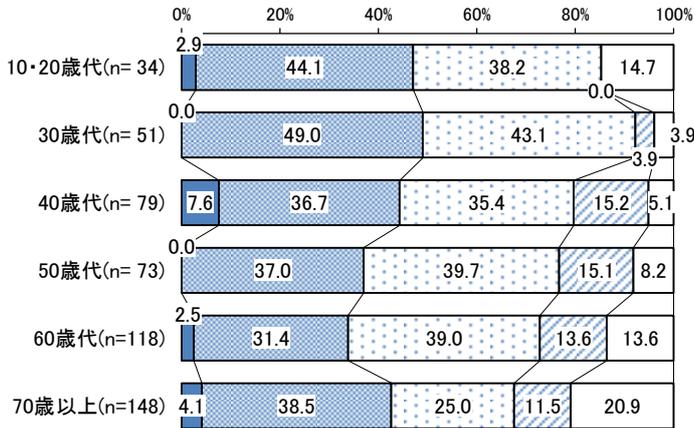
⑤男性の子育て、介護への参加



⑥DVなど女性に対する暴力をなくすための取組



⑦行政などの相談窓口の充実



進んでいる

 どちらかといえば進んでいる

 どちらかといえば進んでいない

 進んでいない

 無回答

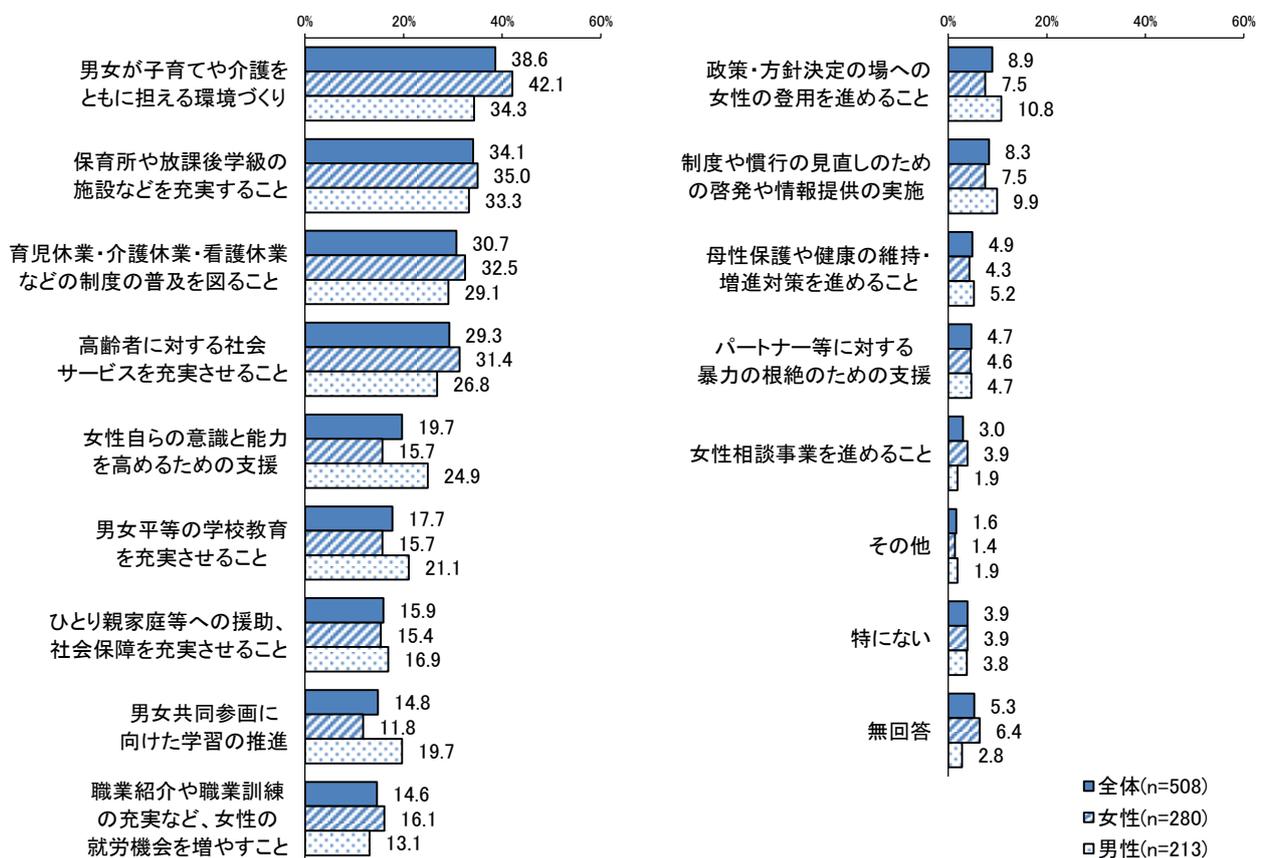
(2) 綾部市が今後さらに力を入れて取り組むべきこと

問 20. 綾部市では、男女共同参画社会をめざして様々な施策を推進していますが、今後さらに力を入れて取り組むべきことは何だと思いませんか。(〇は3つまで)

綾部市が今後さらに力を入れて取り組むべきことをみると、「男女が子育てや介護をともに担える環境づくり」が 38.6%で最も高く、次いで「保育所や放課後学級の施設などを充実すること」が 34.1%、「育児休業・介護休業・看護休業などの制度の普及を図ること」が 30.7%、「高齢者に対する社会サービスを充実させること」が 29.3%となっている。

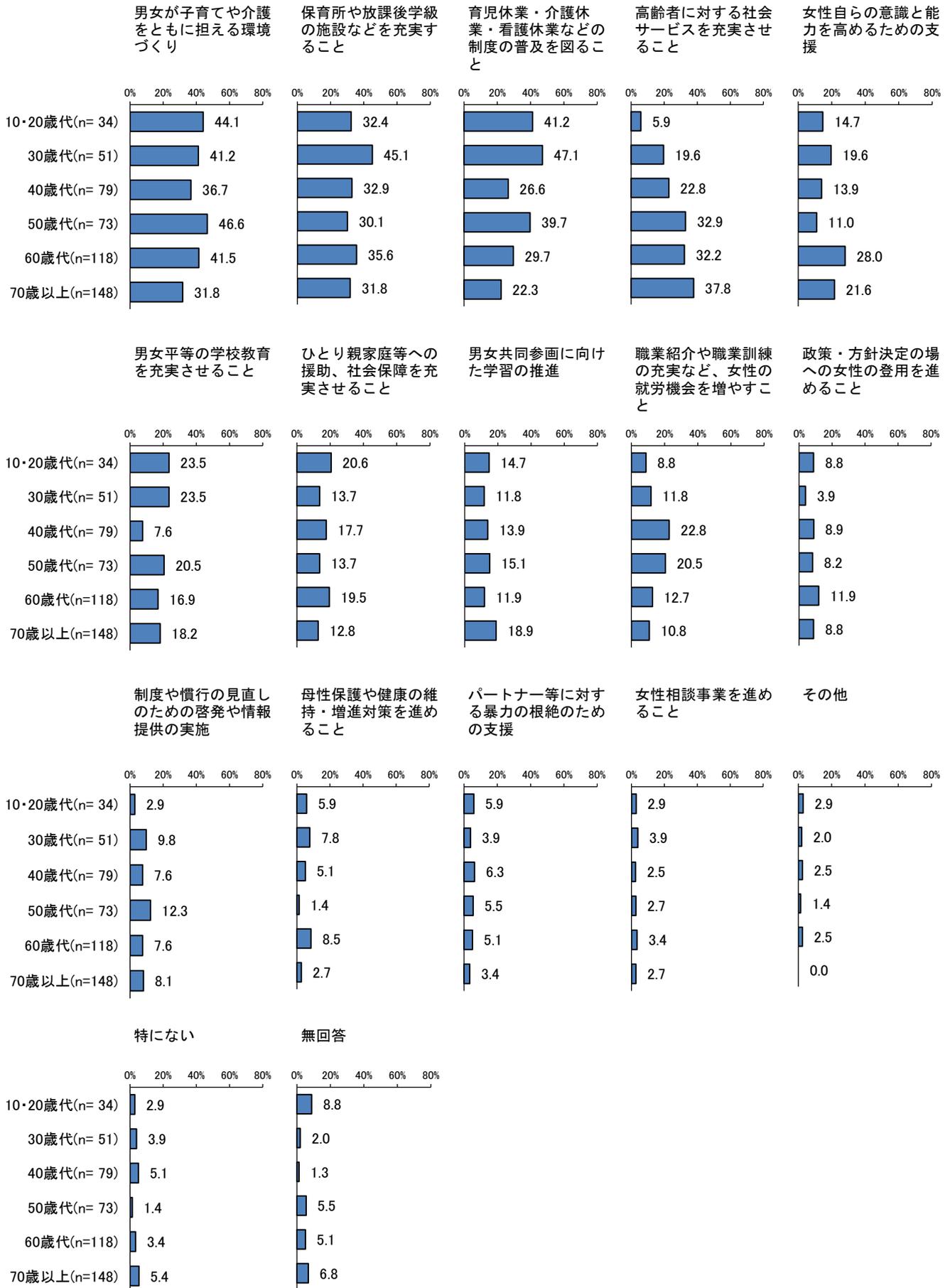
性別でみると、男女とも上位 4 項目は同じ項目となっているが、いずれも女性の方が高くなっており、女性では「男女が子育てや介護をともに担える環境づくり」は 42.1%と 4 割を超えており、男性より 7.8 ポイント高くなっている。次いで、男性では「女性自らの意識と能力を高めるための支援」が 24.9%となっており、女性より 9.2 ポイント高くなっている。

図 性別 綾部市が今後さらに力を入れて取り組むべきこと



年齢別でみると、30 歳代では「保育所や放課後学級の施設などを充実すること」「育児休業・介護休業・看護休業などの制度の普及を図ること」が高く 45%を超えている。40 歳代と 50 歳代では「職業紹介や職業訓練の充実など、女性の就労機会を増やすこと」が 2 割台で高くなっている。60 歳代では「女性自らの意識と能力を高めるための支援」が 28.0%と高くなっている。「高齢者に対する社会サービスを充実させること」については年齢層が上がるにつれて高くなる傾向となっており、70 歳以上では 37.8%となっている。

図 年齢別 綾部市が今後さらに力を入れて取り組むべきこと



7. 自由意見

回答者のうち 88 人から 91 件の意見が寄せられた。主な意見は以下の通りである。

男女平等・男女共同参画の推進
<ul style="list-style-type: none">● 男女共同参画社会の実現はかけ声だけに終わっているのが残念です。男女平等の社会の実現は言うは易く成し遂げるのは困難です。地方自治体や公共団体等地域からの取組も必要ですが、国政におけるクォーター制の導入で強引に女性国会議員を増やすなど国や社会全体が同時に進めていく必要があります。日本ではこの点はどうしようもないのが現実です。● 男女の性別には関係なくそれぞれの能力を正しく評価し、社会の中で活躍できればよいと思う。● 男女共同参画は諸刃だと思います。単一ではなくTPOに応じた方法があると考えます。● 女性を一定数参加させるとかではなく、能力ある女性を参加させることが大切だと思う。● 人として考えていく事であると思う。身体のもち分もあると思う。家庭それぞれあると思う。● 無理に男女平等って考えなくてもいいと思う。● 男女平等でなければいけないと感じるけれども、地域社会ではそう思うけれど、家庭では男性は妻を、女性は夫を私有化してしまう。● 何といっても男女で違う所があると思う。当然どちらかが優遇される場面はどうしようもないと思う。答えは持ってませんが、「平等」をどうとらえるかである。● 男性だから女性だからではなく、個人が得意な分野で力を発揮し、苦手な所は得意な人がサポートし合える社会になってほしい。● 表向きでは平等で参画と言うが、すべてで平等ではない。女性の登用を増やすことも大切だが、男女関係なく能力・意欲のある人が報われる社会が必要である。(何もかも平等では社会は成り立たない)● 男女比が 1 対 1 だからといって東大合格者を男女同数にするというのは“逆差別”。“男女に因らず”有能な者が合格するから平等。● 男女平等はあたり前のこと。異性がお互いを尊重し、思いやり、協力し合う社会の実現を願います。● 今の自分はそこまで考える立場に至っていませんが、いつか考えられる立場や環境になる事ができればいいと思う。そういう事を考えられるのは、ある意味幸せな事だと思う。● 若者による男女共同参画の団体の活動の育成が必要と思います。地域で頑張っている子育て世代の交流や事業支援に加え、大学生との連携など、外の力も借りながら進めるのも楽しいのではないかと。● 男女ともに何らかの役になった時のミスや失敗に対して、批判するのではなく、前向きで再チャレンジしやすい環境作りが大切だと思います。● 特に女性の自治会長の推進。
男女共同参画に関する意識・啓発
<ul style="list-style-type: none">● 女性の方が気は強いが、昔ながらの風習(男社会)にまだまだ勝てないような気がする。● 社会での「公的任務」は男性が中心になってもらうべきとの認識が女性自身に強いものがあり、その社会風潮に男性の意識も半ば盲目的に従う慣習が根強く残っているので、改革は単純にはいかないと思う。● 女性の自己擁護や相手批判の一方的発言はつつしみ、男性は女性の特長を受け入れる態度の育成。● 高齢になるとともに妻がえらそうに云う。だまって聞く事によって幸せに暮らせる。● 研修、意識改革がまだまだ足りない。● 機会があれば、綾部市のセミナーに参加したいと思いました。● 農村地帯であるためか、女性自身の意識が低く、大変消極的な考えで、出る杭は打たれるという状態。男女共

同参画のグループに入ってもうわべだけで別の世界という考えの人が多。

- 田舎は「昔は」と口うるさい。「家庭、仕事、子育てはあなたの仕事」と息子をかばい休息を与えてもらえない。年寄りの考えを1番と考えている頭をなんとかしてほしい。
- 男性の理解が必要です。まわりのサポート、女性の行動力。
- 男の人の外出は自分のことだけ考える、女の人の外出は子どものことやごはんのことなどを考えて準備するといふのではなく、男の人も出来るようにしていくことが必要だと思います。
- 最近の若い方々の考えは少しずつ男女平等に近づいているものの、年配の特に男性は根強く男尊女卑の考え方を持っている人が多く、女性もその考え方を黙認している人も多。年配の方々の考え方から指導していく必要があると思う。
- 女性自身が「女性だから…」を理由に男性に押しつけてくることは共同参画にならない。男も「女のくせに」を変えていかないと実現できない。
- 講演会、講習会で意識向上を図る。
- 男女共同参画の言葉は時々聞きますが、具体的に啓発されている事を感じません。
- 本主旨の啓蒙はかなり浸透してきていると思います。要は本人の自覚の問題です。受け取り方が人による所が大きいのが現実で、そこが悩みの種となっていると思います。啓蒙するより手はないので、繰返しあの手この手でPRしてください。
- 各種団体のリーダーに対する教育。
- 婦人会、老人会に参加して、いろいろな場面で男女共同参画について話を聞く機会がありました。この様な取組を今後もたゆみなく続けていっていただきたいです。
- 70代以上の人の意識改革は必要だと思います。
- この調査で、市が「男女共同参画行政」に取り組みされていることを知りました。まずは、自身が情報を得て、意識を高めたいと思います。(市の配布物もていねいに目を通すところからスタートです)
- 70歳以上の老人の権力が強いので若者が出る場所がない。若い人にゆずって育てて明るい町区になって行く事を願う。高齢者である事を自覚して昔のままえらそうに言わない。
- 学生の時以来、男女共同参画社会のことについて考えました。社会の取組、活動についても関心を持ちたいと思います。
- 時間があれば、研修に参加したい。
- これからの教育として男女共同の意識を定着させていく事が大事だと思います。年配の方々はまだまだ考え方が古く、切り替えが根本的にむずかしい。

人権の尊重について

- DVはなくなれば良いと思う。
- 個性を大切に、差別、偏見のない社会、地域づくり。
- 女性の活躍や子ども・母子家庭などの支援が多いが、不妊で悩んでいる人も沢山います。マタニティハラスメントも取り上げられますが、子どもがいないとおかしいというような不妊に対するハラスメントも多いし、(助成金など)支援もほぼありません。

職場や就労について

- 現役の時の体験では、女性の方が男性よりも積極的且つ創造的で緻密であると感じる事が多くありました。女性が活躍できる職場や社会をつくるには、そこに働く人々の意識改革、特に上司や経営者、組織のトップの考え方が大切かと思ひます。
- 女性の管理職はこの数年で増えていったが、家庭も含めすべての事で平等にならない限り、女性の負担は大

きく、仕事でのストレスで女性はずぶされる。男性の意識改革が一番大切である。昔ながらの女性のいい所、男性のいい所は認めた上で、女性の職場や地域での活躍の場を守れるのは男性なのです。

- 少子高齢化社会となっていく中、男女平等に子育て、介護の支援が職場等で受けやすい社会になるといいなと思います。
- 会社がなぜパート・アルバイトから女性を正社員にしないのかわからない。
- 以前の職場で上司(男性)からのセクハラや言葉によるいじめもあり、その仕事を続けられませんでした。もっと女性に対して思いやりのある人が上司であってほしいと思います。
- 私の職場は女性ばかりで、とても働きやすいです。
- 当職場ではかなり進みつつあるが、まだまだ取組を知らない人が多いのではないのでしょうか。
- お互いが互角の気持ちがあれば、女性の負担が大きいことは変わらないと思う。社会に出て女性の方がすぐれていても、男性というだけでえらそうにしている。女性は強固な信念がないと働けない。共働きは子どもを育てる立場においては後悔している事もある。
- 出産前後の休みは仕方がないが、産後、子育て中も女性が働き続けられる職場が増えてほしい。
- 男性も女性も能力がなくても年齢で役職があてがわれることがあります。また能力があるのに家庭の事情でできない方もいます。やりたい気持ちを支えられる社会であってほしいです。
- 少子高齢化が進む中で社会を支えるには、女性も就労し働き続けることは必須である。女性の働きやすい環境が整ってきてはいるが、社会は男性に優位である。何十年も変わらない。

子育て・子どもの教育について

- 私の子育ての時と違って、娘のパートナーは、娘が病気の時には掃除、洗濯、食事の片づけなど、仕事で疲れていても手伝ってくれる。びっくりして、感謝しています。
- ひとり親の場合、仕事、育児、家事をこなすのが大変で収入もわずかとよく聞きます。例えば明石市の養育費の立替えはすばらしいと思う。綾部市も母親が心に余裕を持って、社会進出して行けるよう、考えてください。
- 子どもたちへのサービスの充実を強く求めます。例えば、あそびあむのような広場など。
- 世界とネットワークが出来ている社会になってきたので、幼児の教育に重点を置くこと！

ワーク・ライフ・バランスについて

- 若い世代が安心して子育て出来る、仕事が続けられるよう、サポートの一員として協力も考えている。健康第一に運動等に取り組んで社会貢献へ。
- 共同参画以前に自治会長その他、地域、公的な仕事を自分から引き受けてほしい。退職後、趣味や個人的な生活を楽しむ時間がほとんどない。
- 子どもの事でいっぱい。

V 事業所アンケートの結果

V 事業所アンケートの結果

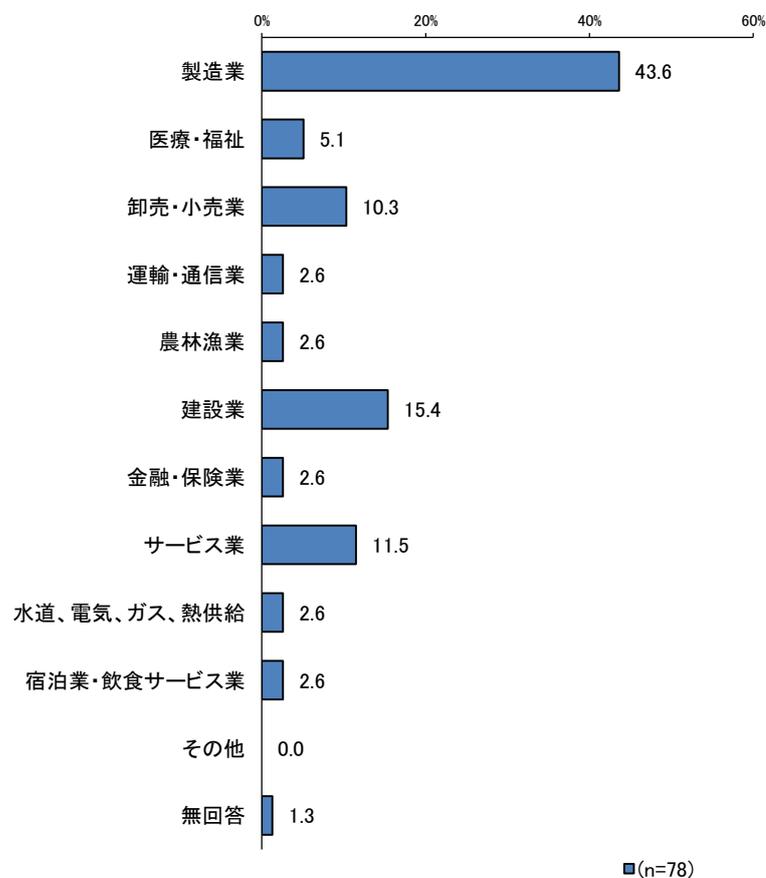
1. 事業所の概要について

(1)業種

問1. 貴事業所の主な業種は何ですか。(○は1つ)

主な業種は、「製造業」が 43.6%で最も高く、次いで「建設業」が 15.4%、「サービス業」が 11.5%、「卸売・小売業」が 10.3%となっている。

図 業種



(2)従業員数

問2. 貴事業所の従業員数・雇用形態についてご回答ください。

従業員数は、「①管理職数」については、女性が81人、男性が494人となっており、管理職の女性割合は14.1%となっている。「②正規従業員数」については、女性が906人、男性が1,895人となっており、正規従業員の女性割合は32.3%となっている。「③非正規従業員数」については、女性が1,489人、男性が798人となっており、非正規従業員の女性割合は65.1%となっている。

表 従業員数

	男性	女性	全体
①管理職数	494人	81人	575人
②正規従業員数	1,895人	906人	2,801人
③非正規従業員数	798人	1,489人	2,287人
合計※1	3,647人	2,556人	6,203人

※1 合計には雇用形態別従業員数が不明の事業所を含み、雇用形態別従業員数の計とは一致しない。

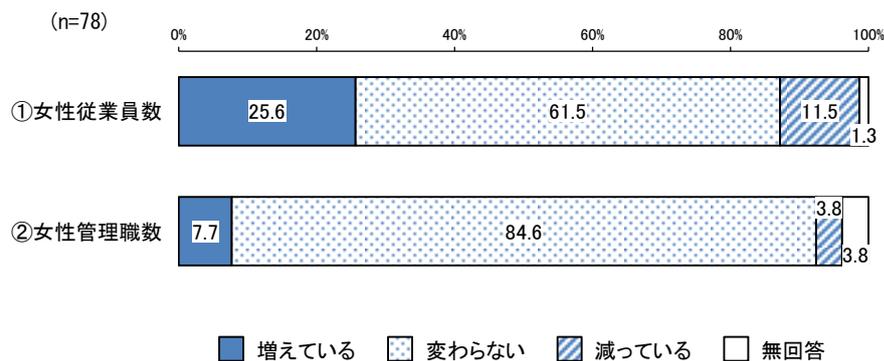
2. 女性の登用について

(1) 女性の雇用状況

問3. 貴事業所では、5年前と比べて女性の雇用状況はどのようになっていますか。

女性の雇用状況は、「①女性従業員数」については、「変わらない」が61.5%、「増えている」が25.6%、「減っている」が11.5%となっている。「②女性管理職数」については、「変わらない」が84.6%、「増えている」が7.7%、「減っている」が3.8%となっている。

図 女性の雇用状況

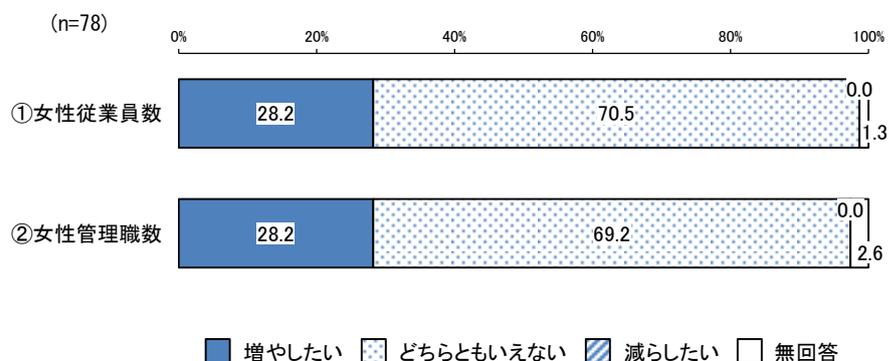


(2) 今後の女性の雇用についての考え

問4. 貴事業所では、今後、女性の雇用をどのようにしたいと考えていますか。

今後の女性の雇用についての考えは、「①女性従業員数」については、「どちらともいえない」が70.5%、「増やしたい」が28.2%となっている。「②女性管理職数」については、「どちらともいえない」が69.2%、「増やしたい」が28.2%となっている。

図 今後の女性の雇用についての考え



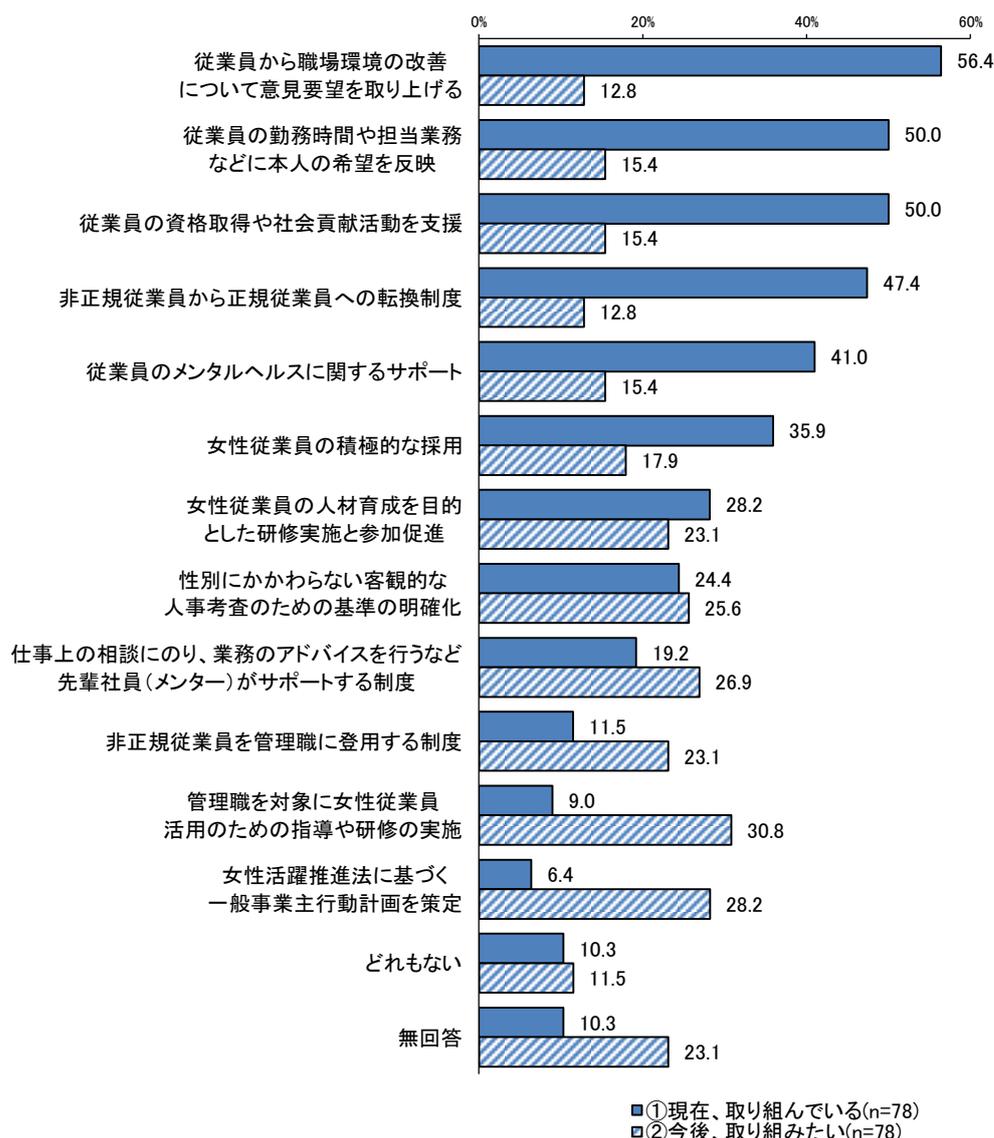
(3)女性の積極的登用のための取組

問5. 貴事業所において、女性を積極的に登用するために、現在、取り組んでいることはありますか。また今後、取り組みたいことはありますか。「①現在」「②今後」それぞれ1～12に〇はいくつでも。「①現在」または「②今後」で1～12にあてはまる選択肢がない場合は13に〇をつけてください。

女性の積極的登用のための取組について、「①現在、取り組んでいる」ことは、「従業員から職場環境の改善について意見要望を取り上げる」が56.4%で最も高く、次いで「従業員の勤務時間や担当業務などに本人の希望を反映」と「従業員の資格取得や社会貢献活動を支援」がともに50.0%、「非正規従業員から正規従業員への転換制度」が47.4%となっている。

「②今後、取り組みたい」ことは、「管理職を対象に女性従業員活用のための指導や研修の実施」が30.8%で最も高く、次いで「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定」が28.2%、「仕事上の相談にのり、業務のアドバイスを行うなど先輩社員(メンター)がサポートする制度」が26.9%、「性別にかかわらず客観的な人事考査のための基準の明確化」が25.6%、「非正規従業員を管理職に登用する制度」と「女性従業員の人材育成を目的とした研修実施と参加促進」がともに23.1%となっている。

図 女性の積極的登用のための取組

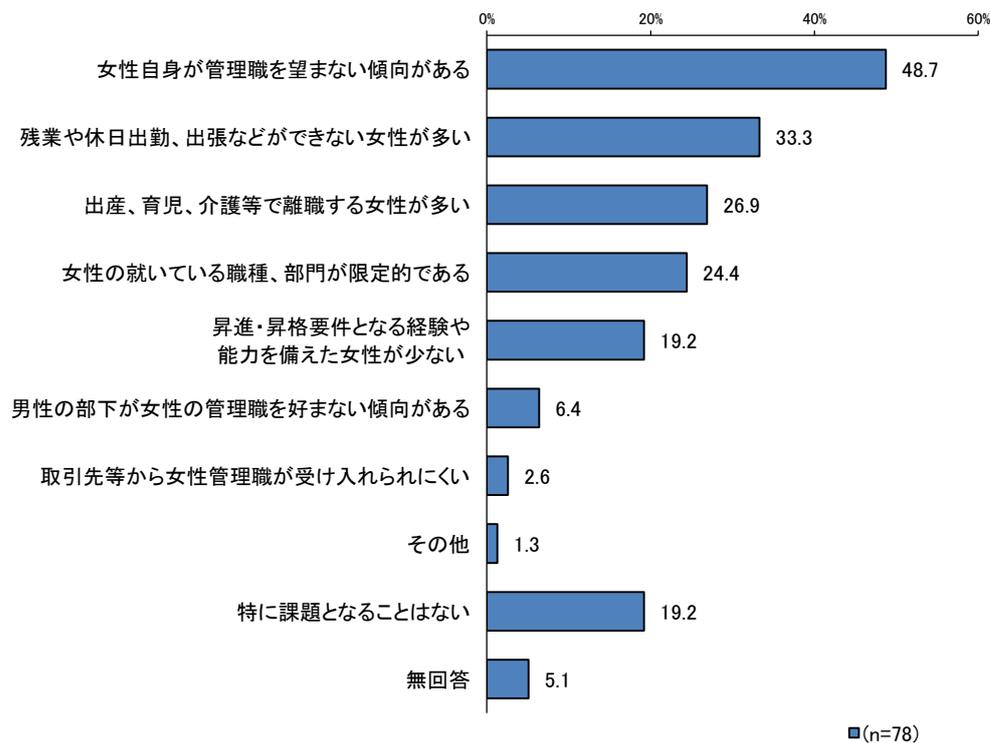


(4) 女性を管理職に登用するうえでの課題

問6. 女性を管理職に登用するうえで課題となるのは、どのようなことですか。(〇はいくつでも)

女性を管理職に登用するうえでの課題は、「女性自身が管理職を望まない傾向がある」が 48.7%で最も高く、次いで「残業や休日出勤、出張などができない女性が多い」が 33.3%、「出産、育児、介護等で離職する女性が多い」が 26.9%、「女性の就いている職種、部門が限定的である」が 24.4%となっている。「特に課題となることはない」は 19.2%となっている。

図 女性を管理職に登用するうえでの課題



3. 育児・介護との両立支援について

(1) 育児休業の取得状況

問7. 育児休業取得状況について男女別にお答えください。

育児休業取得状況について、「平成30年度中に出産した女性従業員数」は39人、「うち、育児休業を取得した女性従業員数」は43人となっている。

「平成30年度中に配偶者が出産した男性従業員数」は53人、「うち、育児休業を取得した男性従業員数」は7人となっている。

表 育児休業の取得状況

	人数
平成30年度中に出産した女性従業員数	39人
うち、育児休業を取得した女性従業員数	43人
平成30年度中に配偶者が出産した男性従業員数	53人
うち、育児休業を取得した男性従業員数	7人

※ 調査票に記載された通りの人数を合計した結果、上記の表となっている。

(2) 介護休業の取得状況

問8. 介護休業取得状況について男女別にお答えください。

介護休業取得状況について、「平成30年度中に介護休業を取得した女性従業員数」は1人、「平成30年度中に介護休業を取得した男性従業員数」は2人となっている。

表 介護休業の取得状況

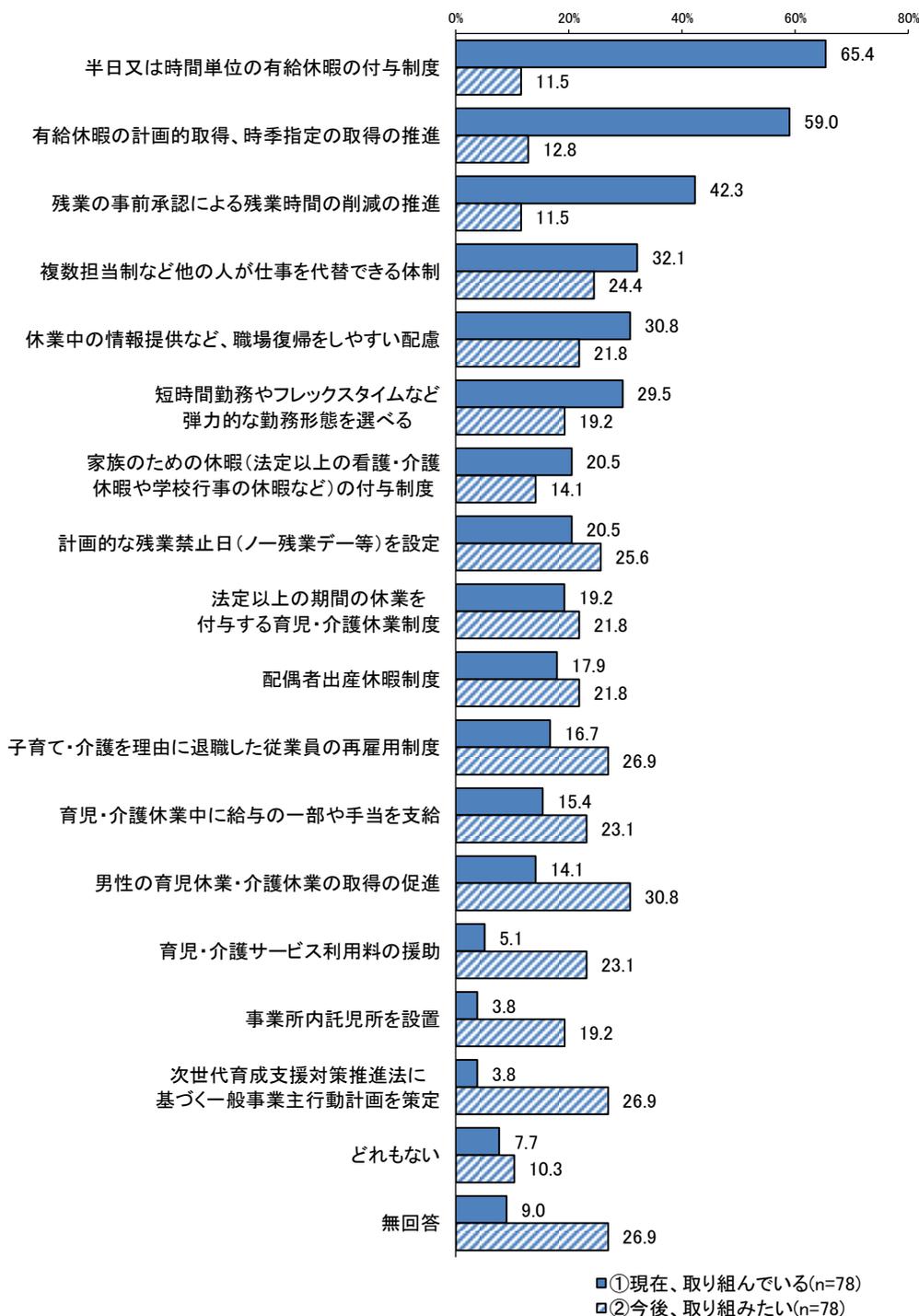
	人数
平成30年度中に介護休業を取得した女性従業員数	1人
平成30年度中に介護休業を取得した男性従業員数	2人

(3) 育児・介護をしながら働きつづけるための取組

問9. 貴事業所では、男女がともに育児・介護をしながら働くことについて、現在、取り組んでいることはありますか。また今後、取り組みたいことはありますか。「①現在」「②今後」それぞれ1～16に○はいくつでも。「①現在」または「②今後」で1～16にあてはまる選択肢がない場合は17に○をつけてください。

育児・介護をしながら働きつづけるための取組について、「①現在、取り組んでいる」ことは、「半日又は時間単位の有給休暇の付与制度」が最も高く 65.4%、「②今後、取り組みたい」ことは、「男性の育児休業・介護休業の取得の促進」が最も高く 30.8%となっている。

図 育児・介護をしながら働きつづけるための取組

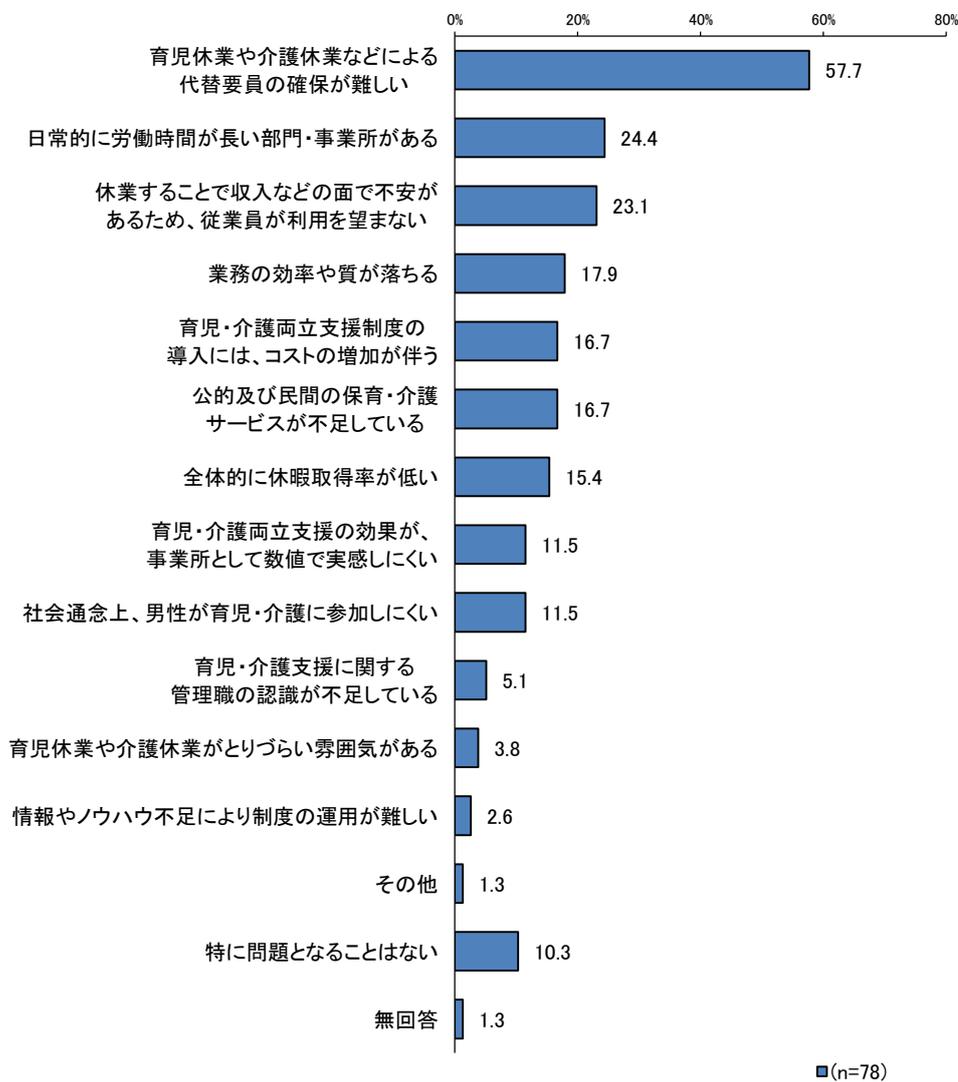


(4)仕事と育児や介護の両立支援を推進するうえでの課題

問 10. 貴事業所において、仕事と育児や介護の両立支援を推進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。(〇はいくつでも)

仕事と育児や介護の両立支援を推進するうえでの課題は、「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」が 57.7%で最も高く、次いで「日常的に労働時間が長い部門・事業所がある」が 24.4%、「休業することで収入などの面で不安があるため、従業員が利用を望まない」が 23.1%となっている。「特に問題となることはない」は 10.3%となっている。

図 仕事と育児や介護の両立支援を推進するうえでの課題



4. 男女がともに働きやすい環境について

(1) 企業認定・認証制度の認知度

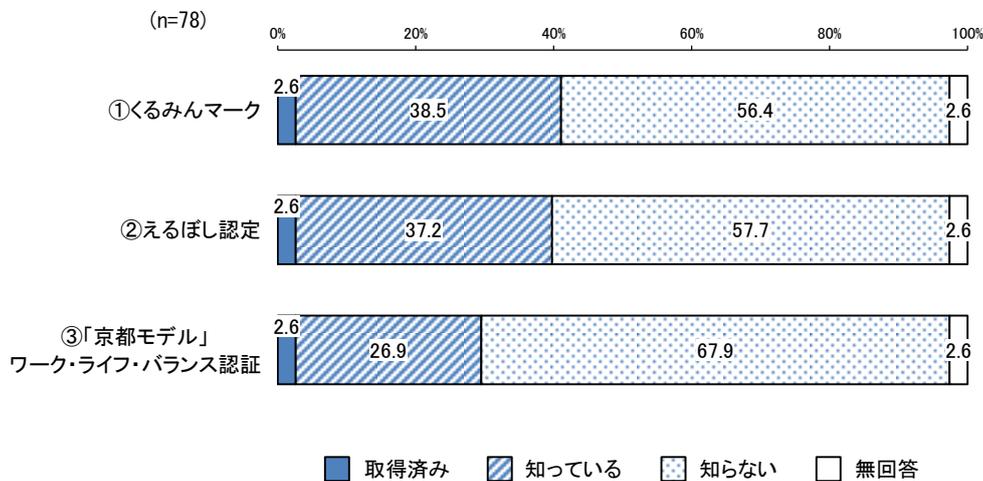
問 11. 国や京都府が取り組む、次の企業認定・認証制度をご存知ですか。(〇は①～③それぞれに1つ)

企業認定・認証制度の認知度は、「①くるみんマーク」では、「知らない」が 56.4%、「知っている」が 38.5%、「取得済み」が 2.6%となっている。

「②えるぼし認定」では、「知らない」が 57.7%、「知っている」が 37.2%、「取得済み」が 2.6%となっている。

「③「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証」では、「知らない」が 67.9%、「知っている」が 26.9%、「取得済み」が 2.6%となっている。

図 企業認定・認証制度の認知度



<p>① (次世代育成支援対策推進法) 「子育てサポート企業」として認定 (くるみんマーク)</p>	
<p>② (女性活躍推進法) 女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の認定 (えるぼし認定)</p>	
<p>③ 「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証 ワーク・ライフ・バランスに取り組む方針を宣言し、 認証基準を満たす従業員 300 人以下の府内事業所を 京都府が認証</p>	

(2)ハラスメント防止のための取組

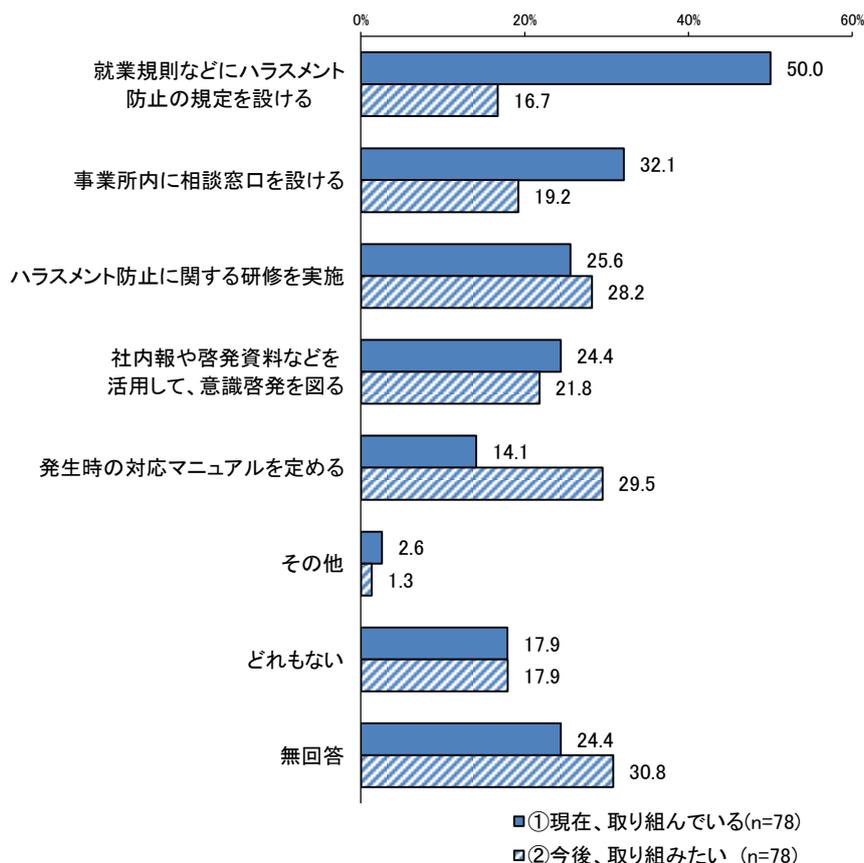
問 12. 貴事業所では、職場におけるハラスメント※を防止するため、現在、取り組んでいることはありますか。また今後、取り組みたいことはありますか。「①現在」「②今後」それぞれ1～6に〇はいくつでも。「①現在」または「②今後」で1～6にあてはまる選択肢がない場合は7に〇をつけてください。

ハラスメント防止のための取組について、「①現在、取り組んでいる」ことは、「就業規則などにハラスメント防止の規定を設ける」が 50.0%で最も高く、次いで「事業所内に相談窓口を設ける」が 32.1%、「ハラスメント防止に関する研修を実施」が 25.6%、「社内報や啓発資料などを活用して、意識啓発を図る」が 24.4%となっている。

「②今後、取り組みたい」ことは、「発生時の対応マニュアルを定める」が 29.5%で最も高く、次いで「ハラスメント防止に関する研修を実施」が 28.2%、「社内報や啓発資料などを活用して、意識啓発を図る」が 21.8%、「事業所内に相談窓口を設ける」が 19.2%となっている。

「①現在、取り組んでいる」「②今後、取り組みたい」ともに、「どれもない」は 17.9%となっている。

図 ハラスメント防止のための取組



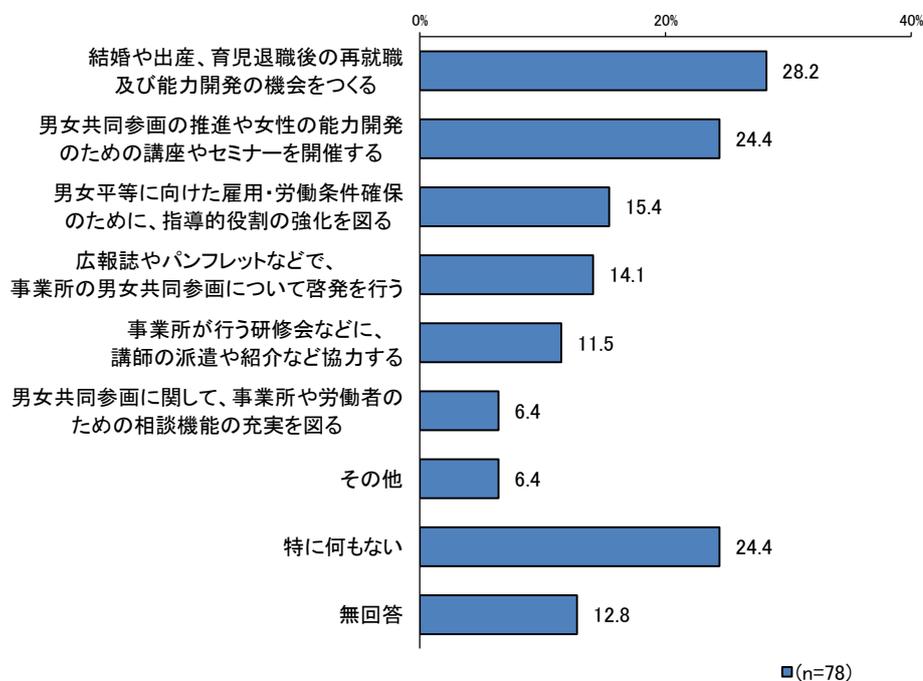
5. 男女共同参画に関する今後の取組について

(1) 男女共同参画を進めるにあたり行政に対して希望すること

問 13. 今後、事業の男女共同参画を進めるにあたり、行政に対してどのようなことを望まれますか。
(〇はいくつでも)

男女共同参画を進めるにあたり行政に対して希望することは、「結婚や出産、育児退職後の再就職及び能力開発の機会をつくる」が 28.2%で最も高く、次いで「男女共同参画の推進や女性の能力開発のための講座やセミナーを開催する」が 24.4%、「男女平等に向けた雇用・労働条件確保のために、指導的役割の強化を図る」が 15.4%、「広報誌やパンフレットなどで、事業所の男女共同参画について啓発を行う」が 14.1%となっている。また、「特に何も無い」が 24.4%となっている。

図 男女共同参画を進めるにあたり行政に対して希望すること



6. 自由意見

回答事業所のうち 10 社から意見が寄せられた。

- 弊社も含め、女性だから管理職に登用しないというものでなくとも、結果的に女性の管理職が少ない(いない)事業所も多いと思う。絶対数や割合だけで評価される風潮が広まるとおかしなことになると思います。
- 実現すれば働きやすい社会になるのは理解しています。ただ、その為に企業が全て負担をすとなると難しくなって来ます。ただでさえ、消費税、社会保険、厚生年金値上げ等で様々な負担を強いられています。健全な経営の上に成り立つ話なので、バランスをとって進めてほしいと思います。
- 現実にはキレイ事よりはるかに難しい。
- 社会には様々な会が沢山存在し、それぞれに活動しておられますが、会の長は必ずといっていいほど男性が多数なられておられます。そういう会の長も、女性で能力を発揮できる方が沢山おられますので、どんどん女性の方の活躍を進めて頂きたいと思います。男性社会が沢山残っていると思いますので、それを改善して頂きたいと思います。
- 企業がどれだけ努力できるかだと思います。
- 色々な多様化(性)をもっと尊重する世の中になってゆくなれば、そもそも“男”“女”と2極化したアンケートを行政が取られるのもどうかと思います。いずれ性別欄も“男女”の二択でなくなるのでは？
- コストがかかるので、助成金を出してほしい
- 正しい評価が出来るようにする。ハラスメントから女性を守る。ワーク・ライフ・バランスの推進。子供の具合が悪くなり早退する、休むなどの回数が多くなると職場の雰囲気が悪くなることもある。
- 働く者として、自分達の働く環境は自分達で良くしていく。そのために自分達が考えるのだということを、男女に関係なく意識として持ち続けることができるような研修、セミナーの開催をご検討ください。(それでこそ、働く者の権利を主張することができるのだということ)会社が主催したり、会社が参加させる研修所などのセミナーでは反発を抱いてしまいますが、行政からの呼びかけであれば、多少は素直に聞き入れるのでは…。
- 会社の環境が変わっても、社会全体が変わらなければ、女性の活躍は難しいところがあると思います。その点は行政の皆さまにイニシアティブを取っていただきたいところです。ただし、ダイバーシティは重要。女性の活躍は不可欠です。

VI 調查票

VI 調査票

1. 市民意識調査

綾部市男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査

市民の皆様には、日頃から綾部市の男女共同参画行政に対しまして格別のご支援、ご協力をいただき厚くお礼申し上げます。

さて、綾部市では男女がともに参画できる社会の実現を目指した「綾部市男女共同参画計画」に基づき市民の皆様一人ひとりがあらゆる分野で活躍できる綾部市を築くための様々な取組を行っております。

本調査は、令和2年度に計画期間が満了することから、現在の社会情勢、市民意識やニーズ、価値観の変化に対応した計画を策定するための基礎として、市民の皆様のお考えを聞かせていただきたく、無作為に抽出した1,000人を対象に意識調査を実施するものです。

回答は、無記名ですので個人が特定できることはありません。

また、回答内容は統計的に処理し、調査の目的以外に使用することはありません。お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただきご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和元年11月

綾 部 市

【ご記入に当たってのお願い】

1. 回答は、封筒のあて名のご本人がお答えください。ご本人による記入が困難な場合は、家族の方等に代筆していただいても結構です。
2. 回答は、該当する数字を○で囲んでください。「その他（具体的に ）」を選ばれた場合は、（ ）内にその内容を記入してください。
3. 調査票や返信用封筒にあなたのご住所やお名前を記入していただく必要はありません。
4. ご記入いただいた調査票は、**11月30日（土）まで**に同封の返信用封筒に入れて、ポストに投函してください。切手は不要です。

この調査票についてのお問い合わせは、下記までお願いいたします。

綾部市市民環境部人権推進課 男女共同参画担当

〒623-0016 綾部市西町一丁目49-1 I・Tビル5階

綾部市男女共同参画センター（あいセンター）

電話番号/ファクス 0773-42-1801

E-mail jinkensuisin@city.ayabe.lg.jp

男女平等について

問1. 男女共同参画のための様々な社会の動きに関心を持っていますか。(○は1つ)

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1. 非常に関心を持っている | 2. 多少関心を持っている |
| 3. あまり関心を持っていない | 4. まったく関心を持っていない |

問2. 現在、男女の地位は平等になっていると思いますか。

(○は①～⑧にそれぞれ1つ)

	男性の方が優遇されている	どちらかといえば男性が優遇されている	平等	どちらかといえば女性が優遇されている	女性が優遇されている	わからない
①学校教育では	1	2	3	4	5	6
②職場では	1	2	3	4	5	6
③家庭生活では	1	2	3	4	5	6
④社会の慣習やしきたりなどでは	1	2	3	4	5	6
⑤法律や制度のうえでは	1	2	3	4	5	6
⑥政治への参加では	1	2	3	4	5	6
⑦地域活動の場では (自治会、ボランティア活動など)	1	2	3	4	5	6
⑧社会全体では	1	2	3	4	5	6

問3. 次のような考え方についてどのように思いますか。

	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう思わない
(〇は①～⑥にそれぞれ1つ)				
①「男性は仕事、女性は家事・育児」と役割分担をする方がよい	1	2	3	4
②女の子は「女らしく」、男の子は「男らしく」育てた方がよい	1	2	3	4
③女性も結婚、出産にかかわらず仕事を続ける方がよい	1	2	3	4
④父親も子育てに積極的に関わった方がよい	1	2	3	4
⑤政治など方針決定の場に参画する女性が今よりも増えた方がよい	1	2	3	4
⑥自治会やPTAなどの会長や役員に女性が増えた方がよい	1	2	3	4

問4. 次の言葉のうち、見たり、聞いたりしたことがあるものはどれですか。

	知っている	意味はよくわからない	聞いたことがあるが、	知らない
(〇は①～⑤にそれぞれ1つ)				
①男女共同参画社会 男女が社会の対等なパートナーとして、社会のあらゆる分野の活動に参画し、利益を享受するとともに責任を担う社会。	1	2	3	
②綾部市男女共同参画計画（あいプラン） 男女共同参画社会の実現をめざして、綾部市が取り組む施策の方向を示した計画。	1	2	3	
③女性活躍推進法 働く場面で活躍したいという希望を持つ女性が活躍できるよう、一定規模以上の企業等に取組を義務づけた法律。	1	2	3	
④候補者男女均等法 国会と地方議会の選挙で、各政党に候補者数をできる限り男女均等にしよう求める法律。	1	2	3	
⑤ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和） 働く人が「仕事」も「生活」（育児や介護、趣味、地域活動など）も充実させて豊かな人生を送ることをめざす働き方、生き方のこと。	1	2	3	

仕事について

問5. あなたの現在の職業と配偶者・パートナーの職業は、次のどれにあたりますか。
 (「あなた」と「配偶者・パートナー」それぞれに番号を1つ。配偶者・パートナーのいない方はあなたの職業のみに番号を1つ記入してください。)

●あなたの職業	●配偶者・パートナーの職業
番号 <input style="width: 100%;" type="text"/>	番号 <input style="width: 100%;" type="text"/>
1. 勤め人 (正規の社員や職員、会社などの役員) 2. 勤め人 (非正規の社員や職員 (パート・アルバイト・派遣など)) 3. 農林漁業 4. 会社経営者、自営業主 (農林漁業を除く) 5. 家族従業者 (農家や会社など自営業主の家族で、その自営業に従事している方) 6. 専業主婦・専業主夫 7. 無職 8. 学生 9. その他 (具体的に _____)	

問5-1. 問5で、ご自身が「6. 専業主婦・専業主夫」または「7. 無職」と答えられた方におたずねします。あなたは、今後、働きたいと思いますか。(○は1つ)

1. <u>すぐ働きたい</u>	2. <u>条件が整えば働きたい</u>
3. 働きたくない	4. その他 (具体的に _____)
5. わからない	

問5-2 問5-1で「1. すぐ働きたい」または「2. 条件が整えば働きたい」と答えられた方におたずねします。今後は働きたいけれども、現在働いていない理由は何ですか。(○はいくつでも)

1. 自宅に近い勤め先が見つからない
2. 希望の給料に合う勤め先が見つからない
3. 希望の勤務時間に合う勤め先が見つからない
4. 希望の雇用形態に合う勤め先が見つからない
5. 子どもが小さいうちは自分で世話をしたい
6. 子どもが保育所などに入所できなかった
7. 家族の協力が得られない
8. 親や家族の介護・看護がある
9. 自分の健康に不安がある
10. その他 (具体的に _____)

全員にお聞きします。

問6. 職場において、もっと女性が責任ある職務や指導的立場などに参画するためには、どうすればよいと思いますか。(〇はいくつでも)

1. 女性の人材育成を目的とした教育や研修の機会を増やす
2. 女性自身が指導的立場になることに消極的な意識を改める
3. 男性が女性を仕事上の対等なパートナーとみなすよう意識改革を進める
4. 管理職の一定割合を女性に割り当てる
5. 管理職の女性割合の目標と達成時期を設定し、計画的に取組を進める
6. 女性の能力開発や管理職登用に取り組むための社内チームなどを発足する
7. すべての部署に男女双方を配置する
8. その他(具体的に)

問7. 働くことを希望する男女が、育児や介護の有無にかかわらず、働き続けるためには、どのようなことが必要だと思えますか。(〇はいくつでも)

1. 企業の育児・介護休業制度の整備・充実
2. 短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方の導入
3. 休業を取りやすい職場環境、職場の雰囲気づくり
4. ハラスメントのない職場環境づくり
5. 賃金、昇進などで男女差をなくす
6. 育児・介護のための施設やサービスの充実
7. 残業時間の短縮
8. 男女がともに家族の家事・育児・介護を担う
9. 男女がともに家計を支える意識を持つ
10. その他(具体的に)
11. 特に必要なことはない

家庭生活・子育て・社会参加・防災について

問8. あなたは、普段、1日のうちで、仕事や家事・育児・介護などにどのくらいの時間を使っていますか。

(1) 仕事（在宅就労含む）※通勤時間を含めた時間でお答えください。（○は1つ）

1. なし	2. 2時間未満
3. 2時間～4時間未満	4. 4時間～6時間未満
5. 6時間～8時間未満	6. 8時間～10時間未満
7. 10時間～12時間未満	8. 12時間以上

(2) 家事・育児・介護など（平日・休日それぞれに○は1つ）

① 平日（○は1つ）	② 休日（○は1つ）※仕事の休みの日
1. なし	1. なし
2. 30分未満	2. 30分未満
3. 30分～1時間未満	3. 30分～1時間未満
4. 1時間～2時間未満	4. 1時間～2時間未満
5. 2時間～3時間未満	5. 2時間～3時間未満
6. 3時間～4時間未満	6. 3時間～4時間未満
7. 4時間～5時間未満	7. 4時間～5時間未満
8. 5時間以上	8. 5時間以上

問9. あなたは、生活の中で「仕事」「家庭生活」「地域活動・個人の生活」で何を優先しますか。希望と現実（現状）に最も近いものをそれぞれお答えください。

<希望> （○は1つ）	1. 仕事 2. 家庭生活 3. 地域活動・個人の生活 4. 仕事と家庭生活 5. 仕事と地域活動・個人の生活 6. 家庭生活と地域活動・個人の生活 7. 仕事と家庭生活と地域活動・個人の生活	「仕事」: 週1時間以上働いていること。雇用形態は問わない。 「家庭生活」: 家族と過ごす、家事、育児、介護・看護など。 「地域活動」: 社会参加活動、交際・つきあいなど。 「個人の生活」: 学習、趣味など。
<現実> （○は1つ）	1. 仕事 2. 家庭生活 3. 地域活動・個人の生活 4. 仕事と家庭生活 5. 仕事と地域活動・個人の生活 6. 家庭生活と地域活動・個人の生活 7. 仕事と家庭生活と地域活動・個人の生活	

問 10. 社会活動の中で、①この1年間に行った活動、②今後参加したい活動があればお答えください。

「①この1年間」「②今後」それぞれ1～8に○はいくつでも。
「①この1年間」または「②今後」で1～8にあてはまる選択肢がない場合は9に○をつけてください。

	○は①②それぞれいくつでも	
	①この1年間 に行った活動	②今後参加し たい活動
1. 趣味、学習活動、スポーツ活動	1	1
2. 地域活動（自治会、老人会、PTA、子ども会、消防団等）	2	2
3. 消費生活活動や住民運動（共同購入やリサイクル、生活改善運動等）	3	3
4. 福祉、ボランティア活動	4	4
5. 国際交流、まちづくり、環境保護などの市民活動	5	5
6. 政治活動や労働組合活動	6	6
7. 民生委員、審議会の委員等の公的委員活動	7	7
8. その他（具体的に)	8	8
9. どれもなし	9	9

問 11. あなたが社会活動に参加する場合に、支障になるものは何ですか。
(○はいくつでも)

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 1. 子ども、病人、高齢者がいる 2. 仕事や家事が忙しい 3. 家族の理解が得られない 4. 職場の理解が得られない 5. 自分の健康に自信がない 6. 参加したい活動がない 7. 一緒に参加する仲間がいない 8. 活動する場所や施設がない 9. 時間帯が合わない 10. 経済的に余裕がない 11. 自分の能力に自信がない 12. その他（具体的に) 13. 特に支障はない |
|--|

問 12. 一般的に、仕事中心の生活であることが多い男性が、今後、仕事以外のこと（家事、子育て、介護など）に積極的に参加していくには、どのようなことが必要だと思いますか。（〇はいくつでも）

1. 「家庭や地域のことをするのは女性の役目」という固定的な考え方を改めること
2. 労働時間の短縮や育児や介護などの休暇制度の整備について、企業に働きかけること
3. 男性が、仕事中心の生き方や考え方を見直すための機会をつくること
4. 男性の家事、育児、介護の技能を高めること
5. 男性が地域活動やセミナーなどに参加しやすい方法や場を提供すること
6. 社会の中で、男性が家事などに参加することに対する評価を高めること
7. 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること
8. その他（具体的に _____ ）
9. 特に必要なことはない

問 13. あなたは、自治会長やPTA会長など、女性が地域活動のリーダーになるためには、どのようなことが必要だと思いますか。（〇はいくつでも）

1. 女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと
2. 女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと
3. 社会の中で、女性が地域活動のリーダーになることについて、その評価を高めること
4. 女性が地域活動のリーダーになることについて、啓発や情報提供・研修を行うこと
5. 女性が地域活動のリーダーに一定の割合でなるような取組を進めること
6. その他（具体的に _____ ）
7. 特に必要なことはない

問 14. 災害時の避難所において、男女が協力し合って災害対応をしていくためには、日頃からどのようなことを行っていく必要があると思いますか。（〇はいくつでも）

1. 防災に関する会議の女性委員の割合を増やす
2. 男女共同参画の視点を取り入れた防災の研修・講座の実施
3. 女性への配慮を盛り込んだ避難所運営マニュアルの作成
4. 女性が多く参加する防災訓練の実施
5. 男女共同参画の視点で作成した防災啓発用冊子の配布
6. 防災の女性リーダーの養成
7. 日頃から男女が協力して地域のことを進める
8. その他（具体的に _____ ）
9. 特に必要なことはない

問 15. あなたは、男女共同参画を進めるために、子どもへの教育においてどのようなことが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

1. 男女平等の意識を育てる教育をする
2. 進路や職業選択において多様な選択肢にふれる機会を与え、本人の希望を優先し応援する姿勢を持つ
3. 幼児のときから自分の心とからだは大切なものという自尊感情を育み、いじめや暴力から自分を守る力を育てる
4. 男女がともに家庭の責任を果たすことの大切さを教える
5. テレビやインターネットなどの情報を読み解いて使いこなすための教育を進める
6. 「男の子だから」「女の子だから」といった役割やふるまいを性別で決めつけるような言い方をしない
7. 男女双方に、家事能力が身につくような経験をさせる
8. 男女双方に、経済的自立の意識を持つよう働きかける
9. 周囲の大人が、男女が平等で対等な人間関係をつくる
10. その他 (具体的に)
11. 特に必要なことはない

配偶者等からの暴力・ハラスメントについて

問 16. あなたは、次のような行為の被害経験や見聞きしたことがありますか。

	ある 経験 した こと が	身近 で 見 聞 き し た こ と が あ る	い き も 身 近 で 見 聞 き し た こ と も あ る
(〇は①～⑥にそれぞれ1つ)			
①ドメスティック・バイオレンス (DV) (配偶者等からの暴力) 配偶者・パートナー間で相手を自分の思いどおりにコントロールしようとする態度や行動。殴る、蹴るだけでなく、言葉で脅す、行動を制限する、経済的な苦痛を与える行為などが含まれ、被害者が恐怖を感じる行為はすべて暴力。	1	2	3
②デートDV (恋人からの暴力) 恋人同士の間で起こるDV。	1	2	3
③セクシュアル・ハラスメント 相手が不快に思い、相手が自身の尊厳を傷つけられたと感じるような性的発言や行動。	1	2	3
④マタニティ・ハラスメント 妊娠・出産を理由として被る不利益や、精神的・肉体的な嫌がらせ。	1	2	3
⑤ストーカー行為 (つきまとい) 特定の人に対する好意の感情、またはその好意がかなわなかったことに対する怨念の感情により、つきまとい、まちぶせ、押しかけや無言電話などをする行為。	1	2	3
⑥痴漢	1	2	3

問 17. 前問で「経験したことがある」と答えられた方におたずねします。そのとき、誰（どこ）に相談しましたか。（〇はいくつでも）

1. 親・きょうだい・子ども・親戚
2. 友人・知人
3. 警察
4. 女性相談・あいセンターなどの市の相談窓口
5. 民生委員・児童委員
6. その他の公的機関
7. 民間の相談窓口
8. 医師
9. 弁護士
10. その他（具体的に _____）
11. 相談しなかった

問 18. 前問で「相談しなかった」と答えられた方におたずねします。相談しなかった理由は何ですか。（〇はいくつでも）

1. 誰（どこ）に相談したらいいのかわからなかった
2. 相談しても自分のせいにされたり、我慢するように言われるのではないかと思った
3. 自分さえもっとしっかりすればいいのだと思った
4. 配偶者や恋人の恥を言うようではできなかった
5. このことが知れると、周囲の人に心配や迷惑をかけるのではないかと思った
6. 世間体が悪いので、人に知られたくないと思った
7. 相談したことが相手に知られると、さらに事態が悪くなると思った
8. 相談するほどのことではないと思った
9. 自分にも悪いところがあると思った
10. そのことについて思い出したくない
11. その他（具体的に _____）

男女共同参画施策について

問 19. あなた自身の生活や周りの状況から判断して、この 10 年間で、以下の項目について変化があったと思いますか。

	進んでいる	どちらかといえば進んでいる	どちらかといえば進んでいない	進んでいない
(○は①～⑦にそれぞれ1つ)				
①男女平等の考え方	1	2	3	4
②職場における女性の活躍	1	2	3	4
③自治会など地域活動における女性の活躍	1	2	3	4
④仕事と家庭・子育てなどの両立のしやすさ	1	2	3	4
⑤男性の子育て、介護への参加	1	2	3	4
⑥DVなど女性に対する暴力をなくすための取組	1	2	3	4
⑦行政などの相談窓口の充実	1	2	3	4

問 20. 綾部市では、男女共同参画社会をめざして様々な施策を推進していますが、今後さらに力を入れて取り組むべきことは何だと思いますか。(○は3つまで)

1. 男女共同参画に向けた学習の推進
2. 男女平等の学校教育を充実させること
3. 女性自らの意識と能力を高めるための支援
4. 職業紹介や職業訓練の充実など、女性の就労機会を増やすこと
5. 保育所や放課後学級の施設などを充実すること
6. 高齢者に対する社会サービスを充実させること
7. 育児休業・介護休業・看護休業などの制度の普及を図ること
8. 母性保護や健康の維持・増進対策を進めること
9. ひとり親家庭等への援助、社会保障を充実させること
10. 政策・方針決定の場への女性の登用を進めること
11. 女性相談事業を進めること
12. パートナー等に対する暴力の根絶のための支援
13. 制度や慣行の見直しのための啓発や情報提供の実施
14. 男女が子育てや介護をともに担える環境づくり
15. その他（具体的に _____)
16. 特にない

あなた自身のことについて

問 21. あなたの性別（あなた自身が自認する性についてお答えください。）

- | | | |
|-------|-------|--------|
| 1. 男性 | 2. 女性 | 3. その他 |
|-------|-------|--------|
- (答えたくない。どちらでもない。わからない。)

問 22. あなたの年齢

- | | | |
|----------|---------|---------|
| 1. 20歳未満 | 2. 20歳代 | 3. 30歳代 |
| 4. 40歳代 | 5. 50歳代 | 6. 60歳代 |
| 7. 70歳以上 | | |

問 23. あなたが現在住んでおられる地域

- | | | |
|---------|---------|---------|
| 1. 綾部 | 2. 中筋 | 3. 吉美 |
| 4. 西八田 | 5. 東八田 | 6. 山家 |
| 7. 口上林 | 8. 豊里 | 9. 物部 |
| 10. 志賀郷 | 11. 中上林 | 12. 奥上林 |

問 24. あなたの家族構成

- | | |
|-----------------|---------------------|
| 1. ひとり暮らし | 2. 夫婦のみ（事実婚を含む） |
| 3. 2世代世帯（親と子ども） | 4. 3世代世帯（祖父母と親と子ども） |
| 5. その他（具体的に | ） |

問 25. 現在のあなたは

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1. 配偶者・パートナーがいる | 2. 配偶者・パートナーはいない |
|-----------------|------------------|

問 26. あなたにお子さんはいますか。いる方は人数及びお子さんの年代をお書きください。（別居・同居は問いません。）（〇はいくつでも）

- | | |
|--------------------------------|------------|
| 1. いる（ ）人 | 2. 子どもはいない |
|--------------------------------|------------|



- | | | | |
|-------------------|--------|--------|--------|
| 1. 就学前 | 2. 小学生 | 3. 中学生 | 4. 高校生 |
| 5. 大学生・大学院生・専門学校生 | 6. 社会人 | | |

最後に、男女共同参画社会の実現に向けて、ご意見・ご要望などがございましたら自由にご記入ください。

--

ご協力ありがとうございました。この調査票は、**11月30日（土）まで**に、同封の返信用封筒に入れて切手を貼らずに投函してください。

2. 事業所アンケート

綾部市男女共同参画社会づくりに関する事業所アンケート

事業所の皆様には、日頃から綾部市の男女共同参画行政に対しまして格別のご支援、ご協力をいただき厚くお礼申し上げます。

さて、綾部市では男女がともに参画できる社会の実現を目指した「綾部市男女共同参画計画」に基づき、市民の皆様一人ひとりがあらゆる分野で活躍できるための様々な取組を行っております。

本調査は、令和2年度に計画期間が満了することから、現在の社会情勢、市民意識やニーズ、価値観の変化に対応した計画を策定するための基礎として、事業所における雇用の状況や女性の活躍推進に係る取組状況、課題などを把握することを目的に綾部商工会議所の会員である市内事業所を対象にアンケートを行うものです。

回答内容は統計的に処理し、調査の目的以外に使用することはありません。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、本アンケートの趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和元年11月

綾 部 市

【ご記入に当たってのお願い】

1. 回答は、事業所の代表者または、人事を担当されている方がお答えください。
2. 記入に当たっては、令和元年10月1日現在の状況でお答えください。
3. ご記入いただいた調査票は、**11月30日(土)まで**に同封の返信用封筒に入れて、ポストに投函してください。切手は不要です。

この調査票についてのお問い合わせは、下記までお願いいたします。

綾部市市民環境部人権推進課 男女共同参画担当

〒623-0016 綾部市西町一丁目49-1 I・Tビル5階
綾部市男女共同参画センター（あいセンター）

電話番号/ファクス 0773-42-1801

E-mail jinkensuisin@city.ayabe.lg.jp

■女性の登用についておたずねします。

問3. 貴事業所では、5年前と比べて女性の雇用状況はどのようになっていますか。

①女性従業員数	1. 増えている	2. 変わらない	3. 減っている
②女性管理職数	1. 増えている	2. 変わらない	3. 減っている

問4. 貴事業所では、今後、女性の雇用をどのようにしたいと考えていますか。

①女性従業員数	1. 増やしたい	2. どちらともいえない	3. 減らしたい
②女性管理職数	1. 増やしたい	2. どちらともいえない	3. 減らしたい

問5. 貴事業所において、女性を積極的に登用するために、現在、取り組んでいることはありますか。また今後、取り組みたいことはありますか。

	①現在、 取り組 んでいる	②今後、 取り組 みたい
「①現在」「②今後」それぞれ1～12に○はいくつでも。 「①現在」または「②今後」で1～12にあてはまる選択肢がない場合は13に○をつけてください。		
1. 非正規従業員から正規従業員への転換制度	1	1
2. 非正規従業員を管理職に登用する制度	2	2
3. 性別にかかわらず客観的な人事考査のための基準の明確化	3	3
4. 女性従業員の人材育成を目的とした研修実施と参加促進	4	4
5. 女性従業員の積極的な採用	5	5
6. 従業員の勤務時間や担当業務などに本人の希望を反映	6	6
7. 従業員の資格取得や社会貢献活動を支援	7	7
8. 従業員から職場環境の改善について意見要望を取り上げる	8	8
9. 従業員のメンタルヘルスに関するサポート	9	9
10. 管理職を対象に女性従業員活用のための指導や研修の実施	10	10
11. 仕事上の相談にのり、業務のアドバイスをを行うなど先輩社員（メンター）がサポートする制度	11	11
12. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定	12	12
13. どれもなし	13	13

問6. 女性を管理職に登用するうえで課題となるのは、どのようなことですか。

(〇はいくつでも)

1. 女性自身が管理職を望まない傾向がある
2. 出産、育児、介護等で離職する女性が多い
3. 残業や休日出勤、出張などができない女性が多い
4. 昇進・昇格要件となる経験や能力を備えた女性が少ない
5. 取引先等から女性管理職が受け入れられにくい
6. 女性の就いている職種、部門が限定的である
7. 男性の部下が女性の管理職を好まない傾向がある
8. その他（具体的に)
9. 特に課題となることはない

■ 育児・介護との両立支援についておたずねします。

問7. 育児休業取得状況について男女別にお答えください。

平成30年度中に出産した女性従業員数 人

うち、育児休業を取得した女性従業員数 人

平成30年度中に配偶者が出産した男性従業員数 人

うち、育児休業を取得した男性従業員数 人

問8. 介護休業取得状況について男女別にお答えください。

平成30年度中に介護休業を取得した女性従業員数 人

平成30年度中に介護休業を取得した男性従業員数 人

問9. 貴事業所では、男女がともに育児・介護をしながら働くことについて、現在、取り組んでいることはありますか。また今後、取り組みたいことはありますか。

<p>「①現在」「②今後」それぞれ1～16に○はいくつでも。 「①現在」または「②今後」で1～16にあてはまる選択肢がない場合は17に○をつけてください。</p>	<p>① 現在、 取り組 んでいる</p>	<p>② 今後、 取り組 みたい</p>
1. 法定以上の期間の休業を付与する育児・介護休業制度	1	1
2. 育児・介護休業中に給与の一部や手当を支給	2	2
3. 育児・介護サービス利用料の援助	3	3
4. 家族のための休暇（法定以上の看護・介護休暇や学校行事の休暇など）の付与制度	4	4
5. 配偶者出産休暇制度	5	5
6. 事業所内託児所を設置	6	6
7. 休業中の情報提供など、職場復帰をしやすい配慮	7	7
8. 子育て・介護を理由に退職した従業員の再雇用制度	8	8
9. 男性の育児休業・介護休業の取得の促進	9	9
10. 短時間勤務やフレックスタイムなど弾力的な勤務形態を選択べる	10	10
11. 計画的な残業禁止日（ノー残業デー等）を設定	11	11
12. 残業の事前承認による残業時間の削減の推進	12	12
13. 半日又は時間単位の有給休暇の付与制度	13	13
14. 有給休暇の計画的取得、時季指定の取得の推進	14	14
15. 複数担当制など他の人が仕事を代替できる体制	15	15
16. 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定	16	16
17. どれもない	17	17

問 10. 貴事業所において、仕事と育児や介護の両立支援を推進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。(〇はいくつでも)

1. 日常的に労働時間が長い部門・事業所がある
2. 全体的に休暇取得率が低い
3. 育児休業や介護休業がとりづらい雰囲気がある
4. 育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい
5. 業務の効率や質が落ちる
6. 育児・介護支援に関する管理職の認識が不足している
7. 育児・介護両立支援制度の導入には、コストの増加が伴う
8. 情報やノウハウ不足により制度の運用が難しい
9. 育児・介護両立支援の効果が、事業所として数値で実感しにくい
10. 公的及び民間の保育・介護サービスが不足している
11. 社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい
12. 休業することで収入などの面で不安があるため、従業員が利用を望まない
13. その他（具体的に ）
14. 特に問題となることはない

■男女がともに働きやすい環境についておたずねします。

問 11. 国や京都府が取り組む、次の企業認定・認証制度をご存知ですか。

(〇は①～③それぞれに1つ)

<p>① (次世代育成支援対策推進法) 「子育てサポート企業」として認定 (くるみんマーク)</p>	 	<p>1. 取得済み 2. 知っている 3. 知らない</p>
<p>② (女性活躍推進法) 女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の認定 (えるぼし認定)</p>	  	<p>1. 取得済み 2. 知っている 3. 知らない</p>
<p>③ 「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証 ワーク・ライフ・バランスに取り組む方針を宣言し、 認証基準を満たす従業員 300 人以下の府内事業所を 京都府が認証</p>		<p>1. 取得済み 2. 知っている 3. 知らない</p>

問 12. 貴事業所では、職場におけるハラスメント※を防止するため、現在、取り組んでいることはありますか。また今後、取り組みたいことはありますか。

	① 現在、 取り組 んでいる	② 今後、 取り組 みたい
「①現在」「②今後」それぞれ1～6に○はいくつでも。 「①現在」または「②今後」で1～6にあてはまる選択肢がない場合は7に○をつけてください。		
1. 就業規則などにハラスメント防止の規定を設ける	1	1
2. 事業所内に相談窓口を設ける	2	2
3. ハラスメント防止に関する研修を実施	3	3
4. 発生時の対応マニュアルを定める	4	4
5. 社内報や啓発資料などを活用して、意識啓発を図る	5	5
6. その他（具体的に)	6	6
7. どれもない	7	7

※ハラスメント:いろいろな場面での「嫌がらせ、いじめ」を指す。他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせる、尊厳を傷つける、不利益を与える、脅威を与えるなど。

(例えば) **セクシュアル・ハラスメント**:相手が不快に思い、相手が自身の尊厳を傷つけられたと感じるような性的発言や行動のこと。

パワー・ハラスメント:職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させる行為のこと。

マタニティ・ハラスメント:妊娠・出産を理由に職場において不利益を受けたり、精神的・肉体的な嫌がらせを受けたりすること。

■男女共同参画に関する今後の取組についておたずねします。

問 13. 今後、事業の男女共同参画を進めるにあたり、行政に対してどのようなことを望まれますか。(〇はいくつでも)

1. 広報誌やパンフレットなどで、事業所の男女共同参画について啓発を行う
2. 男女共同参画の推進や女性の能力開発のための講座やセミナーを開催する
3. 事業所が行う研修会などに、講師の派遣や紹介など協力する
4. 結婚や出産、育児退職後の再就職及び能力開発の機会をつくる
5. 男女共同参画に関して、事業所や労働者のための相談機能の充実を図る
6. 男女平等に向けた雇用・労働条件確保のために、指導的役割の強化を図る
7. その他 (具体的に)
8. 特に何も無い

■最後に、男女共同参画社会の実現に向けて、ご意見・ご要望などがございましたら自由にご記入ください。

ご協力ありがとうございました。

この調査票は、11月30日(土)までに、同封の返信用封筒に入れて切手を貼らずに投函してください。

綾部市 男女共同参画社会づくりに関する調査 報告書

令和2年（2020年）3月

編集・発行 綾部市 市民環境部 人権推進課 男女共同参画担当
〒623-0016 綾部市西町1丁目49-1 I・Tビル5階
綾部市男女共同参画センター（あいセンター）
TEL/FAX 0773-42-1801
E-mail jinkensuisin@city.ayabe.lg.jp
