
東海市 男女共同参画に関する意識調査

【結果報告書】

令和6年11月
東海市

目 次

I. 調査の概要	1
1. 調査の目的	2
2. 調査概要	2
3. 報告書の見方	3
II. 市民意識調査結果	5
1. 回答者について	6
2. 男女共同参画の実態と知識について	14
3. 仕事・職場環境について	37
4. 家庭生活について	61
5. ワーク・ライフ・バランスについて	75
6. 地域活動について	78
7. ドメスティック・バイオレンス(DV)などについて	83
8. 性の多様性について	99
9. 男女共同参画社会の実現について	105
III. 事業所意識調査結果	108
1. 事業所について	109
2. 育児・介護との両立支援について	112
3. 女性の活躍について	115
4. ワーク・ライフ・バランスについて	120
5. セクシュアル・ハラスメントについて	124
6. 性の多様性について	125
7. 男女共同参画の推進について	127
IV. アンケート調査表	133

I . 調査の概要

1. 調査の目的

東海市では「男女共同参画基本計画」を策定し、「個性を認め合い いきいきと活躍できるまち」の実現に向け事業の展開をしてきました。

目標年次の令和7年度(2025年度)を迎えるにあたり、本市を取り巻く状況も変化していることから、今後一層、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会を実現していくために、市民の皆さんや市内の事業所(従事者30人以上)のお考えや現状等についてお聞きする意識調査を実施しました。

2. 調査概要

■調査に関する事項

区 分	内 容
調査対象	市民 : 16歳以上の男女2,000人を無作為抽出 事業所 : 従業員数30人以上の市内事業者を抽出
調査票の配布・回収	市民 : 郵送配布・郵送回収またはWEB回答 事業所 : 郵送配布・郵送回収またはWEB回答
調査基準日	令和6年7月1日
調査期間	市民 : 令和6年7月29日～8月12日 事業所 : 令和6年7月29日～8月12日

■配布・回収に関する事項

調査区分	市民	事業所
配布数(A)	2,000	350
回収件数(B)	846	134
紙面回答	648	88
WEB回答	198	46
回収率(B/A)	42.3%	38.3%

3. 報告書の見方

本報告書は、下記の内容に沿って作成しています。

●「単数回答」「複数回答」「自由記述」について

図表のタイトルにある「単数回答」は、選択肢の中から1つだけを選ぶ設問、「複数回答」は選択肢の中から2つ以上を選ぶことが可能な設問、「自由記述」は自由な意見や内容を文章等で述べる設問を表します。

●「不明・無回答」について

図表中において「不明・無回答」とあるものは、回答が示されていない、または回答の判別が困難なものです。

●「n」について

図表中の「n (number of case)」は、集計対象者総数（あるいは回答者限定設問の限定条件に該当する人）を表しています。

●集計について

回答結果の割合「%」は有効サンプル数に対して、それぞれの回答数の割合を小数点以下第2位で四捨五入したものです。そのため、「単数回答」であっても合計値が「100.0%」にならない場合があります。このことは、本報告書内の分析文、グラフ、表においても反映しています。

●選択肢の記載について

本文中の設問の選択肢について、長い文は内容の意図を損なわない範囲で簡略化している場合があります。

●表について

表中の網掛けは、「不明・無回答」を除き、**最も割合の高い項目**と**2番目に割合の高い項目**を表しています。なお、回答者(n)が10未満の場合は順位の表記を省略し、分析文の対象外としています。

●全国調査及び愛知県調査との比較分析について

東海市の市民調査結果（全体及び男女別）について、全国調査及び愛知県調査と比較しています。なお、各調査の調査年が異なっていること、愛知県については複数の調査からの引用であることから、調査機関の前に調査年をつけて表記しています。比較分析において使用したデータの各調査の概要は、次のとおりです。

■引用資料の概要

本報告書における表記	調査名称	有効回収数			
		全体	女性	男性	その他 無回答
R6 東海市	本調査	846	514 (60.8%)	320 (37.8%)	12 (1.4%)
R1 愛知県	男女共同参画社会の実現に向けて 調査報告書（令和元年7～8月調査、愛知県）	1,220	641 (52.5%)	539 (44.2%)	40 (3.3%)
R3 愛知県	県政世論調査（令和3年11月調査、愛知県）	1,590	860 (54.1%)	692 (43.5%)	38 (2.4%)
R4 愛知県	県政世論調査（令和4年7月調査、愛知県）	1,575	833 (52.9%)	716 (45.5%)	26 (1.7%)
R4 全国	男女共同参画社会に関する世論調査（令和4年11月～令和5年1月調査、内閣府）	2,847	1,534 (53.9%)	1,313 (46.1%)	-

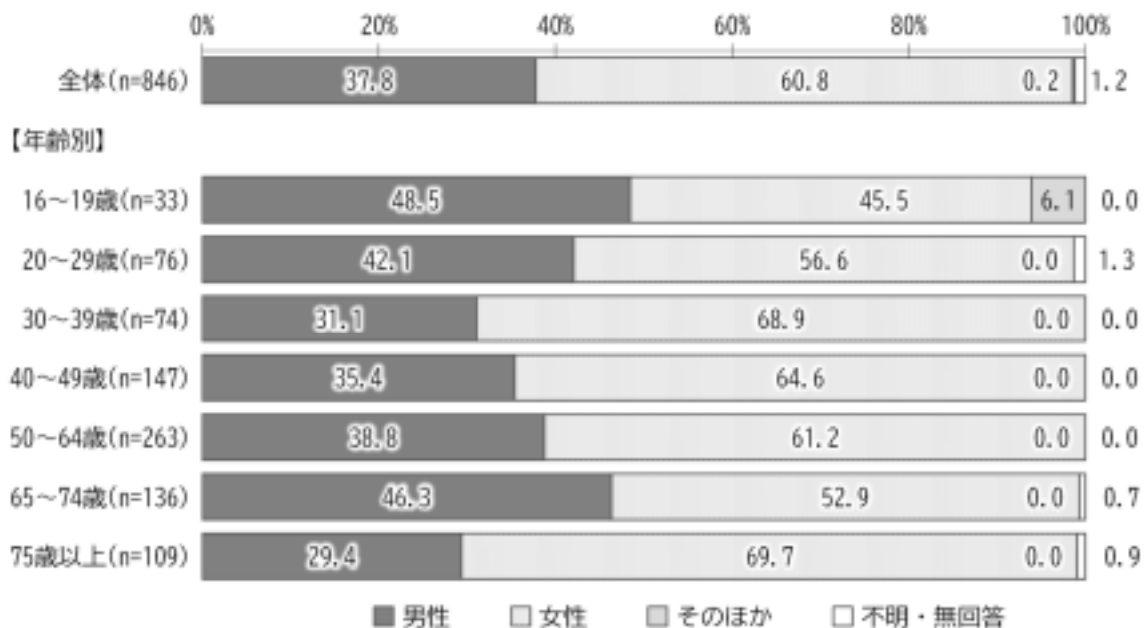
II. 市民意識調查結果

1. 回答者について

問1 あなたの性別をご回答ください。<単数回答>

全体で「男性」が37.8%、「女性」が60.8%、「そのほか」が0.2%となっています。

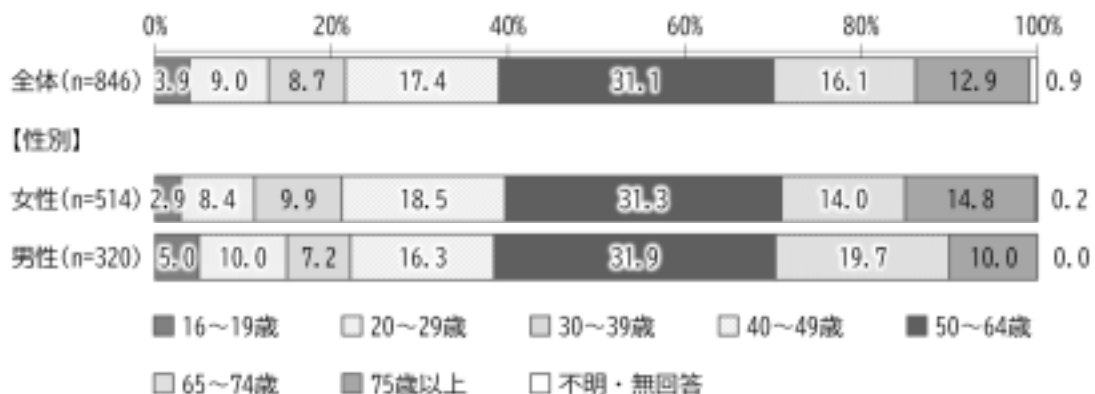
年齢別では、男女比がほぼ半数である16～19歳を除いた年代で「女性」が「男性」と比べて高くなっています。



問2 あなたの年齢をご回答ください。<単数回答>

全体で「50～64歳」が31.1%と最も高く、次いで「40～49歳」が17.4%となっています。

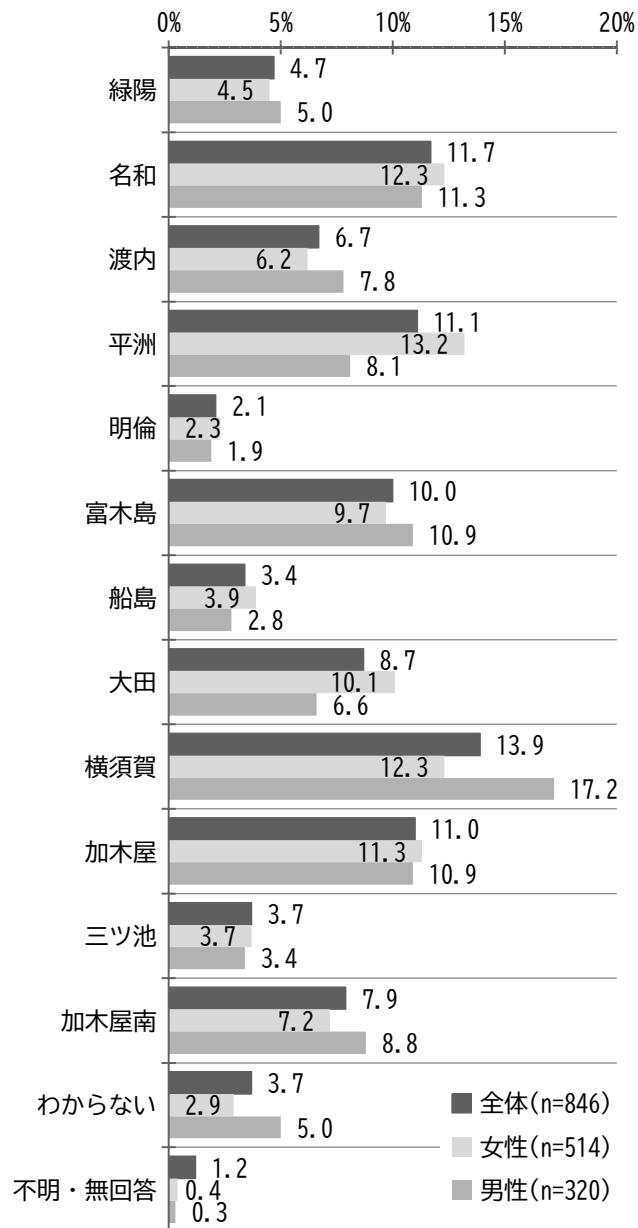
性別では、男女ともに「50～64歳」が最も高く、女性で31.3%、男性で31.9%となっています。



問3 お住まいの小学校区(コミュニティ地区)をご回答ください。<単数回答>

全体で「横須賀」が13.9%と最も高く、次いで「名和」が11.7%となっています。

性別では、「平洲」の女性が男性と比べて、「横須賀」の男性が女性と比べて、それぞれ5%前後高くなっています。

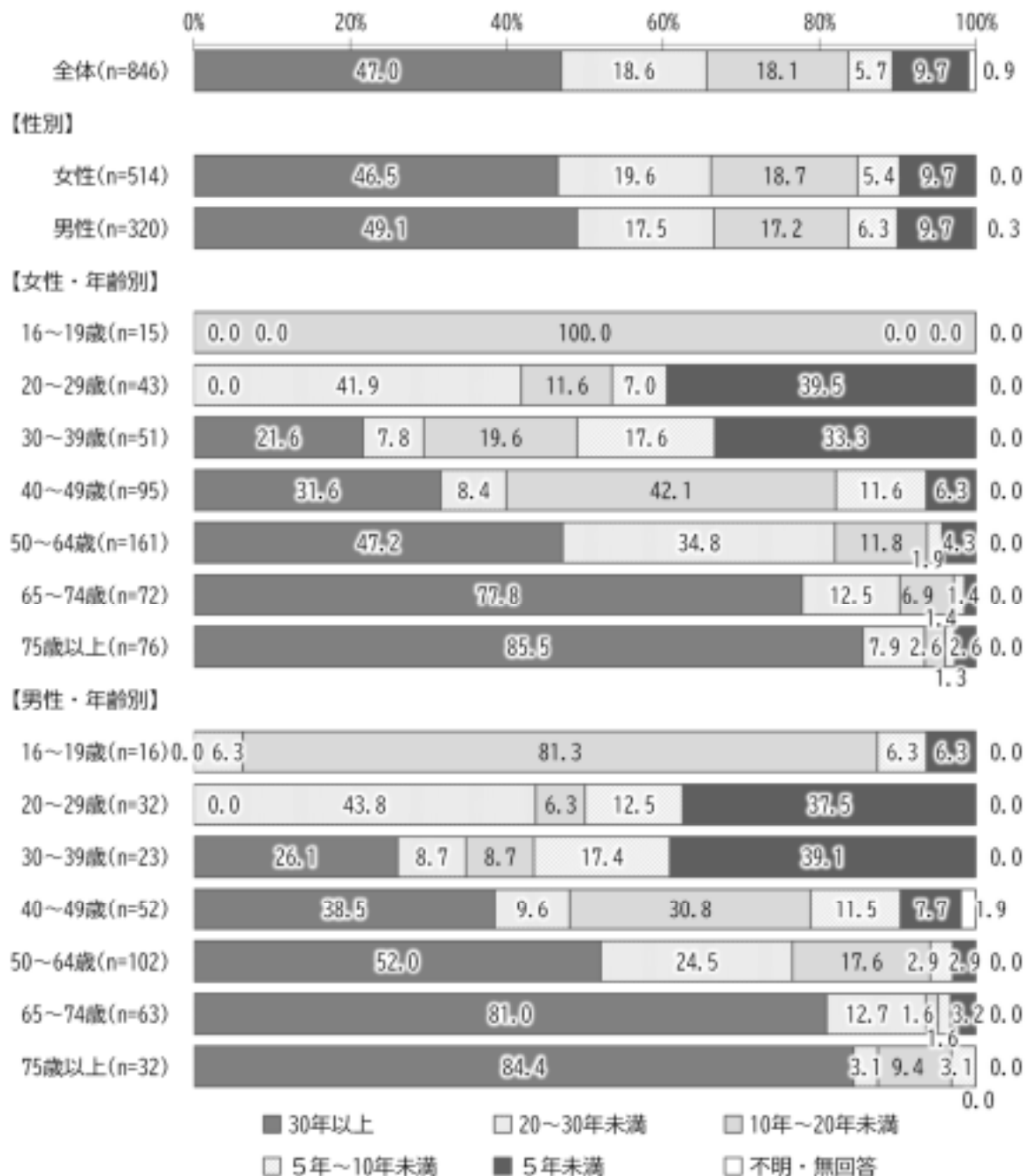


問4 東海市に住んでどのくらいになりますか。＜単数回答＞

全体で「30年以上」が47.0%と最も高く、次いで「20～30年未満」が18.6%となっています。

性別では、「30年以上」が女性で46.5%、男性で49.1%となっています。

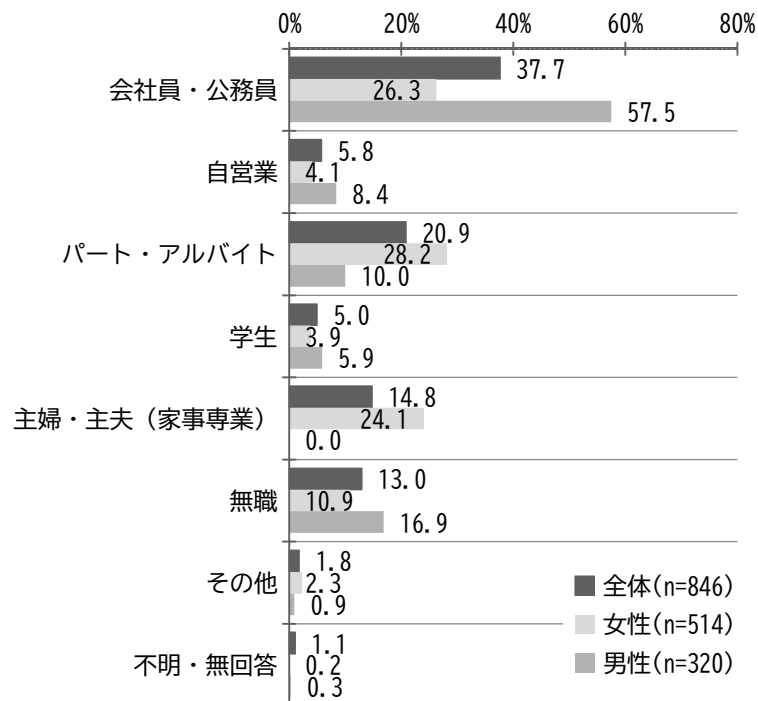
性別・年齢別では、男女ともに20歳から39歳の「5年未満」が他の年代と比べて高くなっており、それぞれ3割台となっています。また、男女ともに40～49歳の「10年～20年未満」が高くなっており、女性で42.1%、男性で30.8%となっています。



問5 あなたの職業はなんですか。＜単数回答＞

全体で「会社員・公務員」が37.7%と最も高く、次いで「パート・アルバイト」が20.9%となっています。

性別では、女性で「パート・アルバイト」が28.2%と最も高く、男性と比べて18.2ポイント高くなっています。一方で、男性は「会社員・公務員」が57.5%と最も高く、女性と比べて31.2ポイント高くなっています。

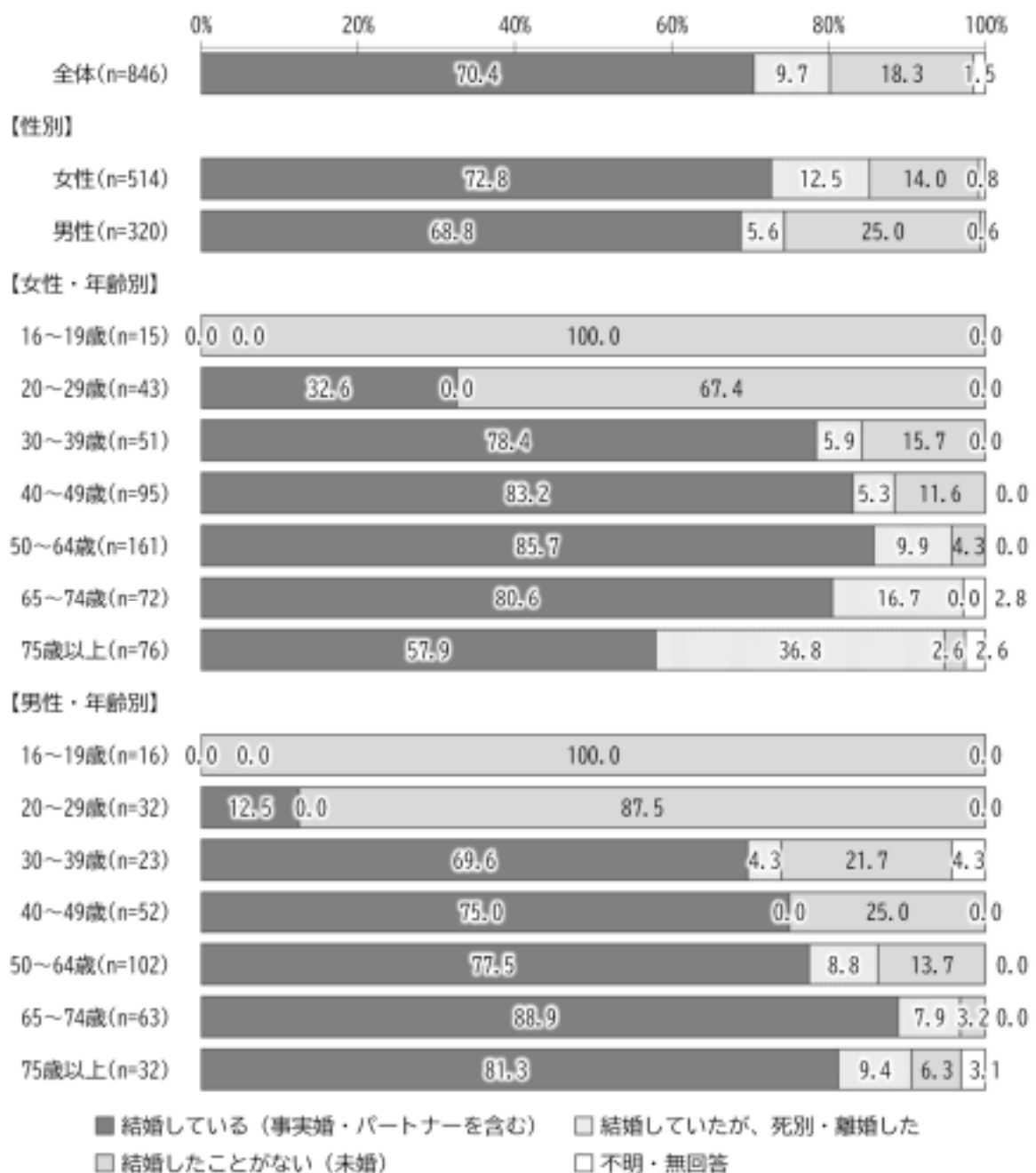


問6 あなたは、現在、結婚していますか。＜単数回答＞

全体で「結婚している（事実婚・パートナーを含む）」が70.4%、「結婚していたが、死別・離婚した」が9.7%、「結婚したことがない（未婚）」が18.3%となっています。

性別では、「結婚したことがない（未婚）」が男性で25.0%と、女性と比べて11.0ポイント高くなっています。

性別・年齢別では、男性の20～29歳で「結婚したことがない（未婚）」が87.5%と、女性と比べて20.1ポイント高くなっています。また、男性の30～39歳及び40～49歳でも「結婚したことがない（未婚）」が、女性と比べてやや高くなっています。なお、女性の75歳以上で「結婚していたが、死別・離婚した」が36.8%と、男性と比べて27.4ポイント高くなっています。



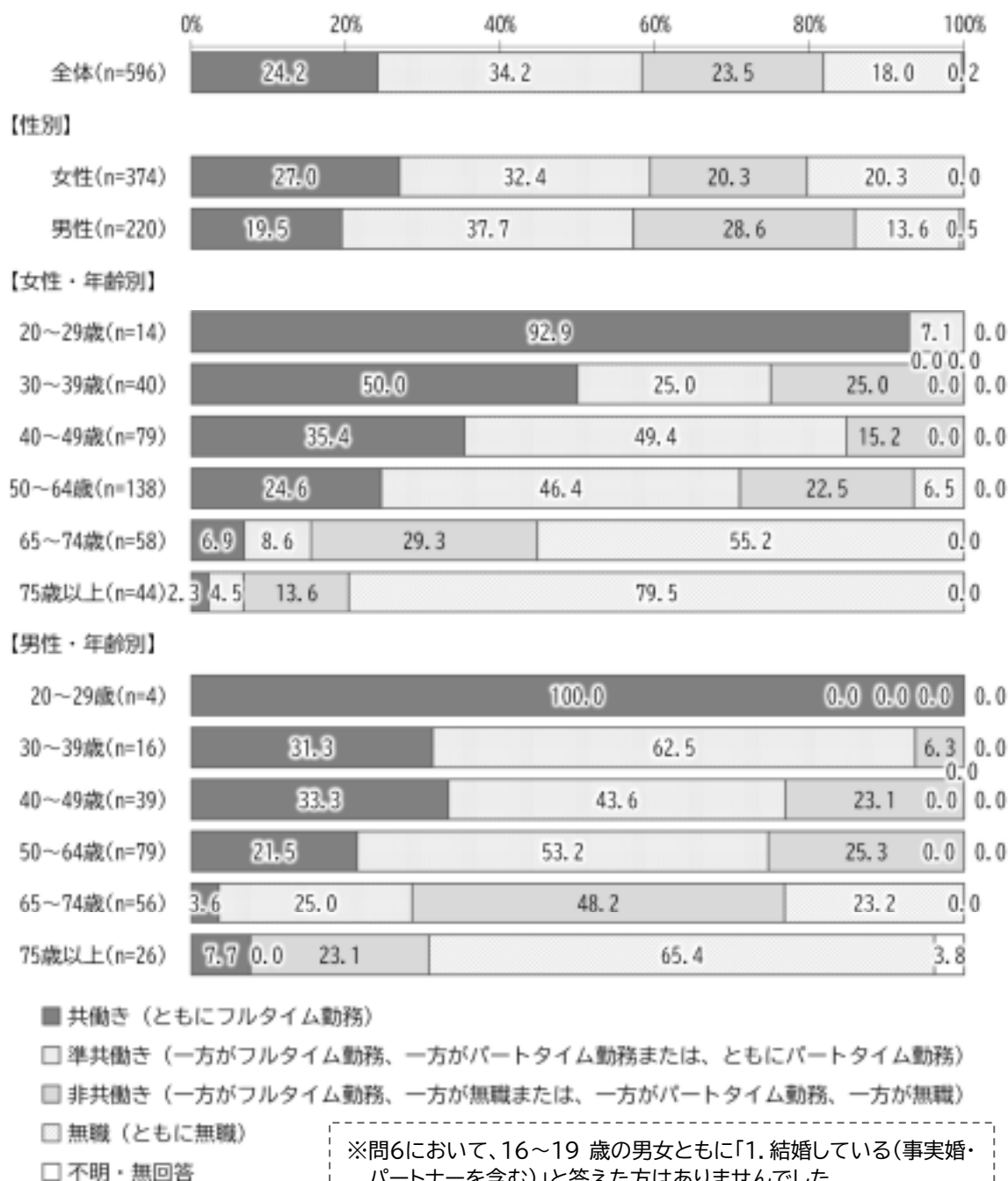
問6で「1. 結婚している(事実婚・パートナーを含む)」と答えた方

問6-1 あなたと配偶者(事実婚・パートナーを含む)の勤務形態はどれですか。＜単数回答＞

全体で「準共働き（一方がフルタイム勤務、一方がパートタイム勤務または、ともにパートタイム勤務）」が34.2%と最も高く、次いで「共働き（ともにフルタイム勤務）」が24.2%となっています。

性別では、「共働き（ともにフルタイム勤務）」が女性で27.0%、男性で19.5%となっています。

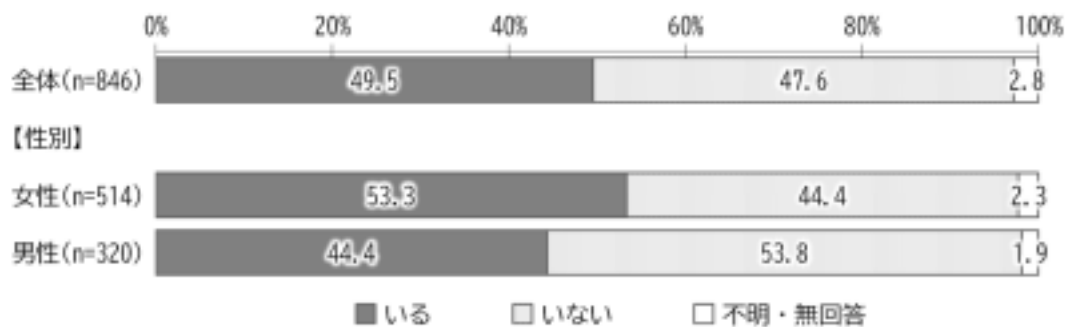
性別・年齢別では、女性で「共働き（ともにフルタイム勤務）」が、年齢が若いほど高くなっています。なお、女性の40～49歳及び50～64歳、男性の30～39歳、40～49歳及び50～64歳で「準共働き（一方がフルタイム勤務、一方がパートタイム勤務または、ともにパートタイム勤務）」がそれぞれ4割以上と高くなっています。



問7 あなたは同居のお子さんがいますか。＜単数回答＞

全体で「いる」が49.5%、「いない」が47.6%となっています。

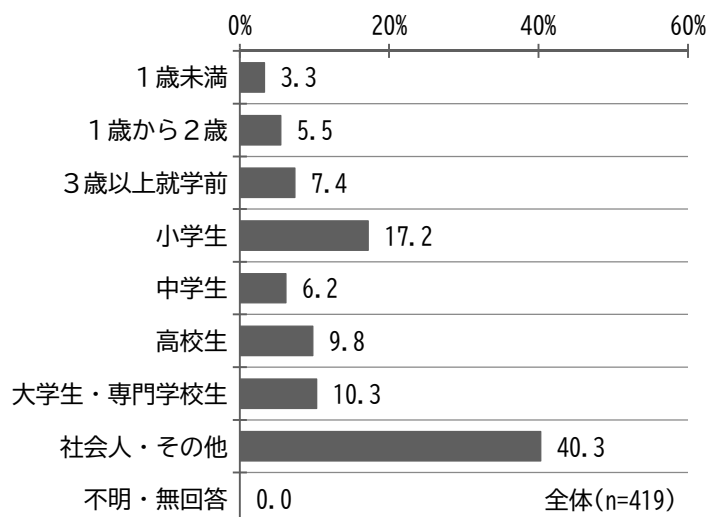
性別では、「いる」が女性で53.3%、男性で44.4%となっています。



問7で「1. いる」と答えた方

問7-1 そのうち、末子のお子さんはどれにあたりますか。＜単数回答＞

全体で「社会人・その他」が40.3%と最も高く、次いで「小学生」が17.2%となっています。

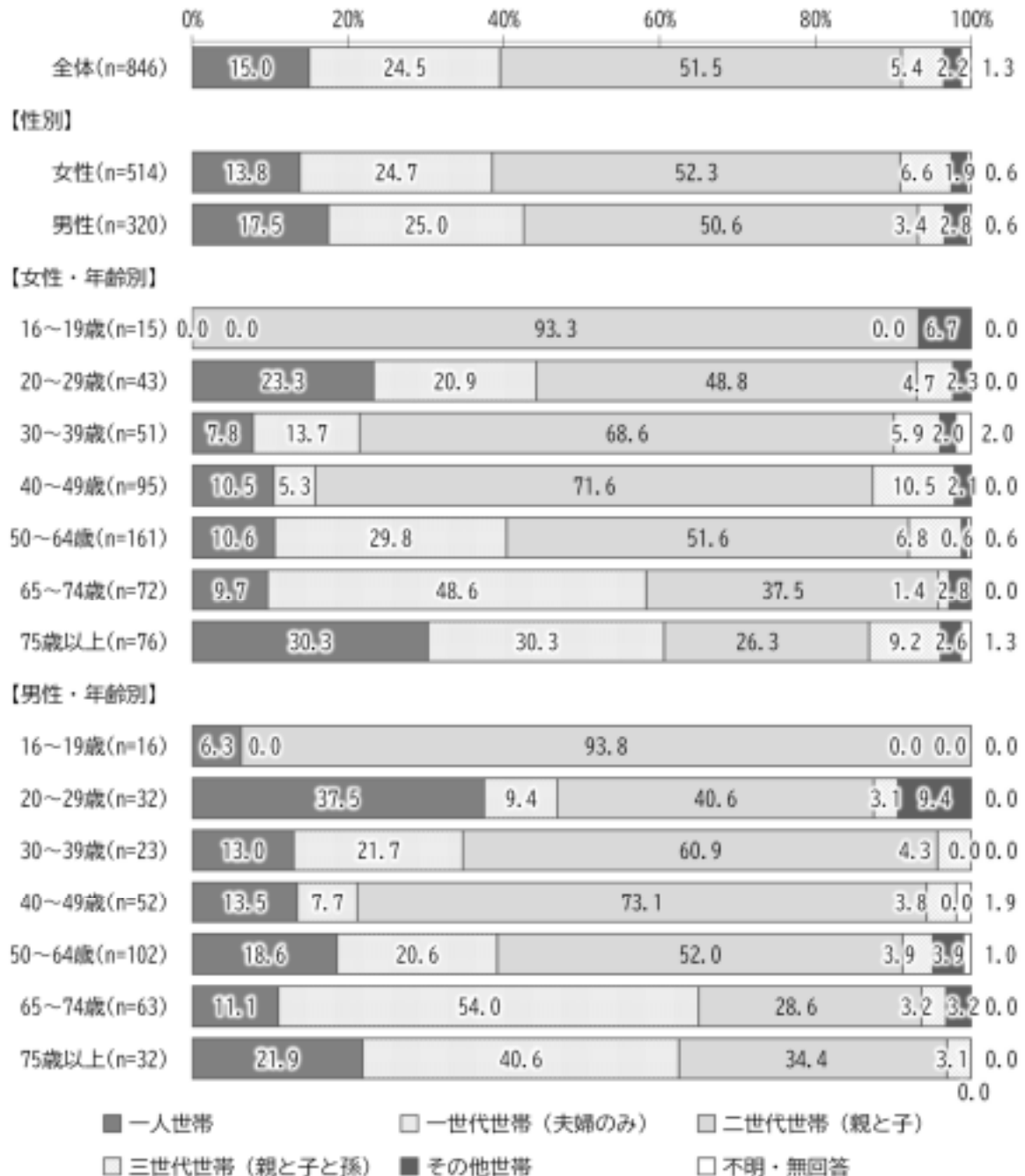


問8 現在の世帯構成はどれですか。＜単数回答＞

全体で「二世世代世帯（親と子）」が51.5%と最も高く、次いで「一世世代世帯（夫婦のみ）」が24.5%となっています。

性別では、「一人世帯」が女性で13.8%、男性で17.5%となっています。

性別・年齢別では、男女ともに20～29歳及び75歳以上で「一人世帯」が高くなっています。なお、「一人世帯」の割合は、16～74歳の各同年代で男性が女性と比べて高くなっています。



2. 男女共同参画の実態と知識について

問9 社会や生活の中で、男女の地位は平等になっていると思いますか。＜単数回答＞

本設問の選択肢にかかる表現は以下のように区分しています。

『男性優遇』…「男性が非常に優遇されている」と「男性がやや優遇されている」の合算

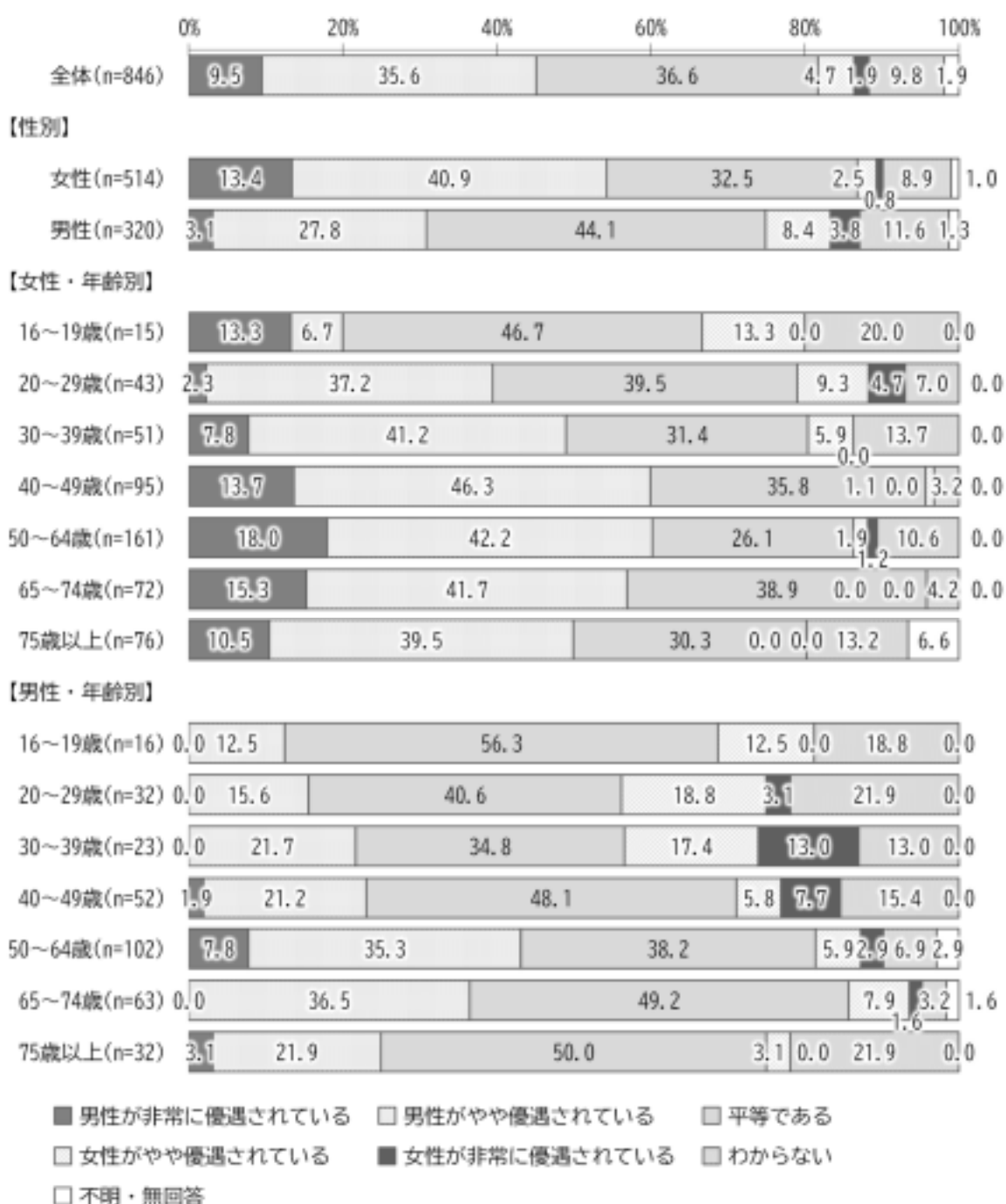
『女性優遇』…「女性がやや優遇されている」と「女性が非常に優遇されている」の合算

問9 ①家庭生活では

全体で『男性優遇』が45.1%、「平等である」が36.6%、『女性優遇』が6.6%となっています。

性別では、『男性優遇』が女性で54.3%と、男性と比べて23.4ポイント高くなっています。

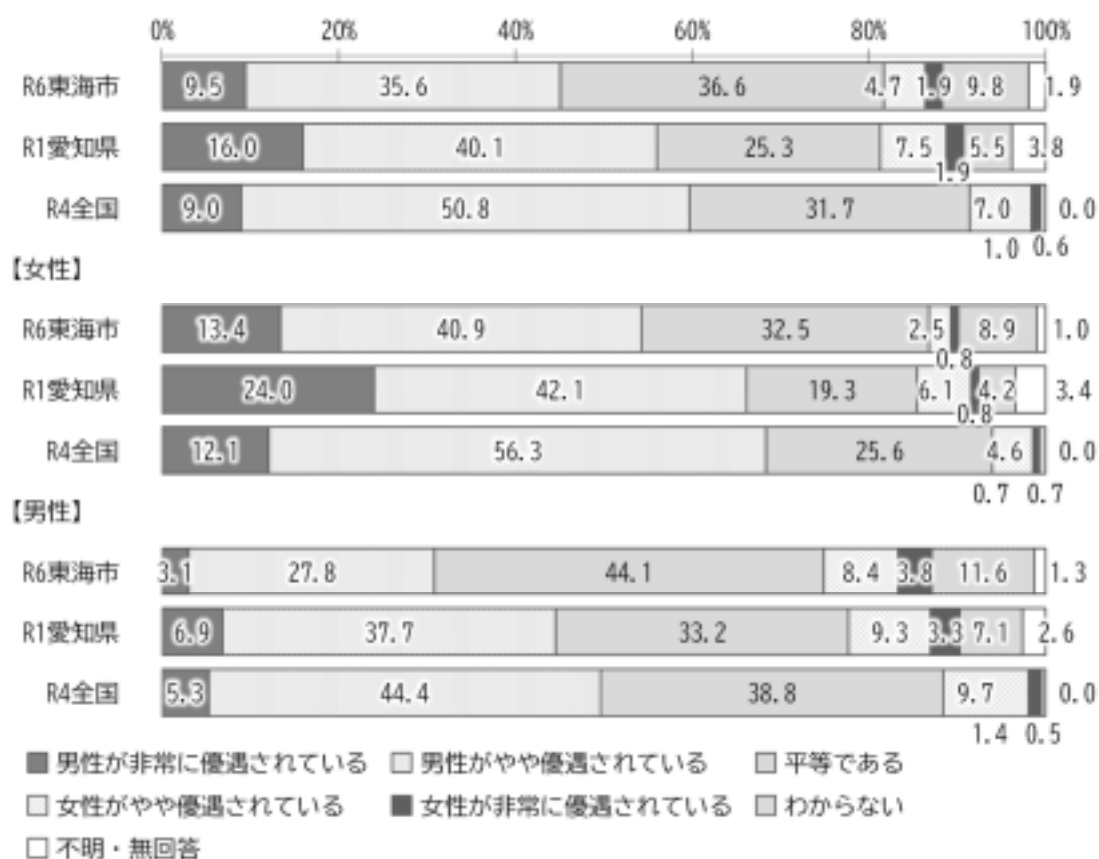
性別・年齢別では、『男性優遇』は、いずれの年代も女性が各同年代の男性と比べて高くなっており、特に女性の40歳から74歳で、それぞれ6割前後と高くなっています。



全国・愛知県との比較

家庭生活における平等感について全国・愛知県と比較すると、『男性優遇』が東海市で 45.1%、愛知県で 56.1%、全国で 59.8%と、愛知県と比べて 11.0 ポイント、全国と比べて 14.7 ポイント、それぞれ低くなっています。なお、「平等である」は東海市で 36.6%、愛知県で 25.3%、全国で 31.7%と、全国・愛知県と比べて高くなっています。

性別では、東海市の女性は『男性優遇』が 54.3%と全国・愛知県をいずれも下回っており、「平等である」は 32.5%と全国・愛知県をいずれも上回っています。東海市の男性も女性と同様の傾向にあり、『男性優遇』は 30.9%と全国・愛知県をいずれも下回っており、「平等である」は 44.1%と全国・愛知県をいずれも上回っています。

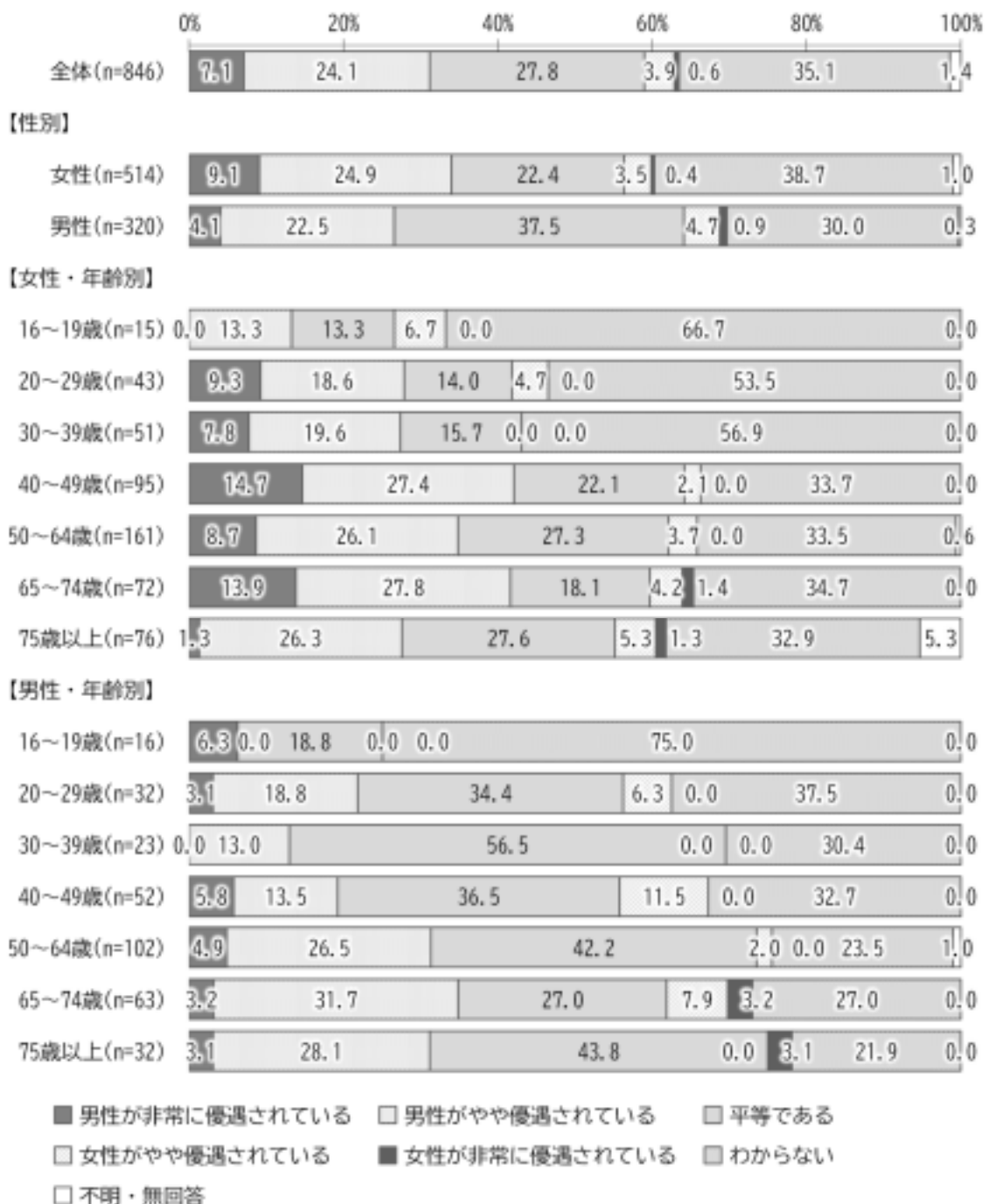


問9 ②町内会や自治会、コミュニティなどの地域活動では

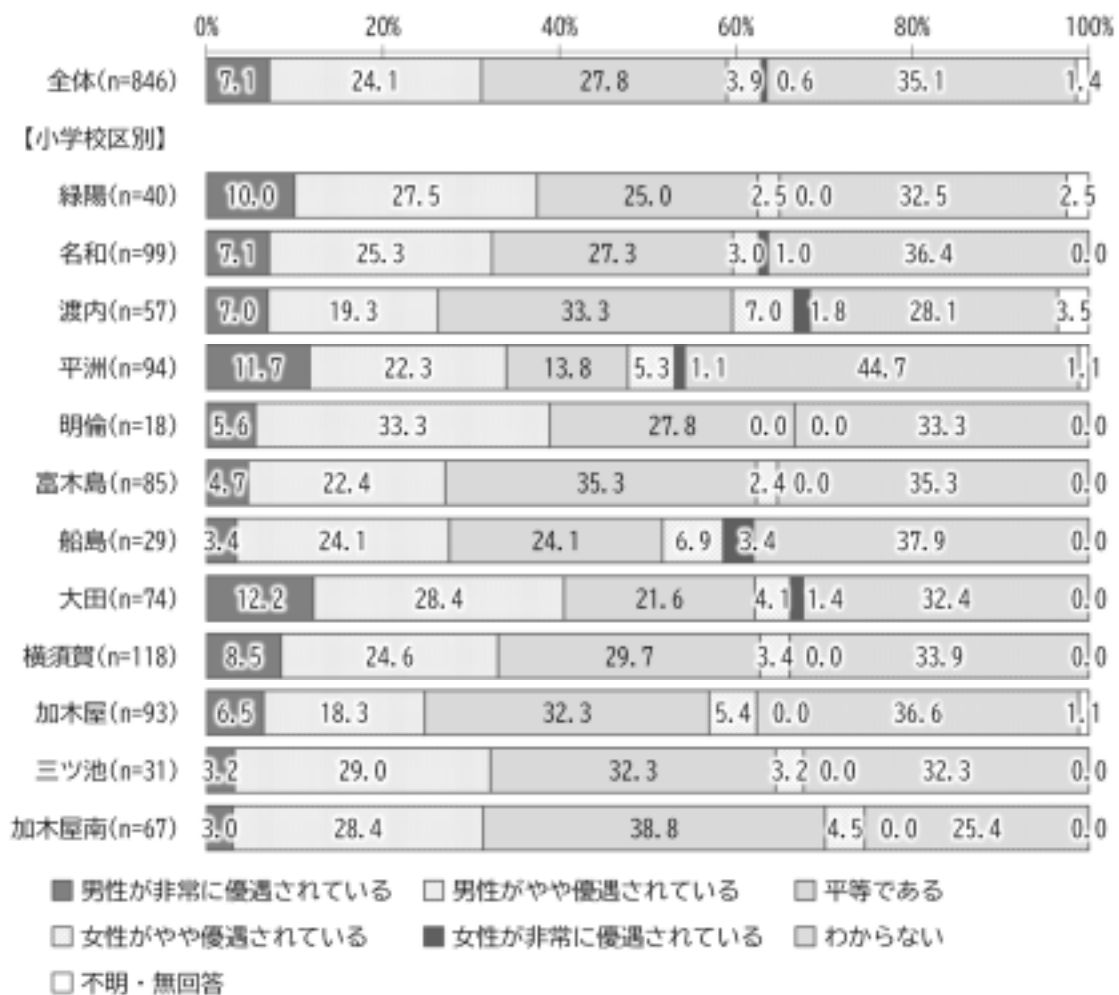
全体で『男性優遇』が31.2%、「平等である」が27.8%、『女性優遇』が4.5%となっています。

性別では、「平等である」が男性で37.5%と、女性と比べて15.1ポイント高くなっています。

性別・年齢別では、『男性優遇』は、16歳から74歳の女性は各同年代の男性と比べて高くなっており、特に女性の40～49歳で42.1%と、同年代の男性と比べて22.8ポイント高くなっています。



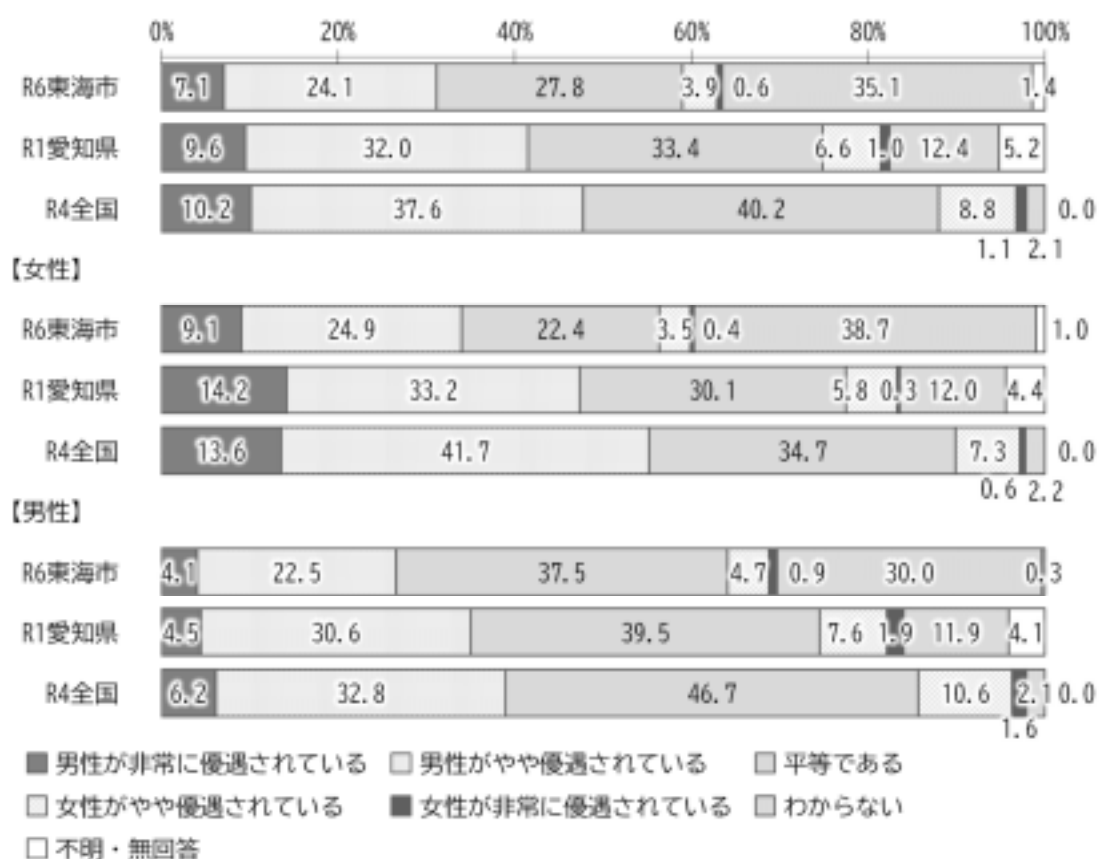
小学校区別では、加木屋南、富木島、渡内、加木屋及び三ツ池で「平等である」がそれぞれ3割台、大田、明倫、緑陽、平洲、横須賀、名和、三ツ池及び加木屋南で『男性優遇』がそれぞれ3割以上と高くなっています。



全国・愛知県との比較

町内会や自治会、コミュニティなどの地域活動における平等感について全国・愛知県と比較すると、『男性優遇』が東海市で31.2%、愛知県で41.6%、全国で47.8%と、愛知県と比べて10.4ポイント、全国と比べて16.6ポイント、それぞれ低くなっています。なお、「平等である」は東海市で27.8%、愛知県で33.4%、全国で40.2%と、愛知県と比べて5.6ポイント、全国と比べて12.4ポイント、それぞれ低くなっています。

性別では、東海市の女性は『男性優遇』が34.0%、「平等である」は22.4%と全国・愛知県をいずれも下回っています。東海市の男性も女性と同様の傾向にあり、『男性優遇』が26.6%、「平等である」は37.5%と全国・愛知県をいずれも下回っています。

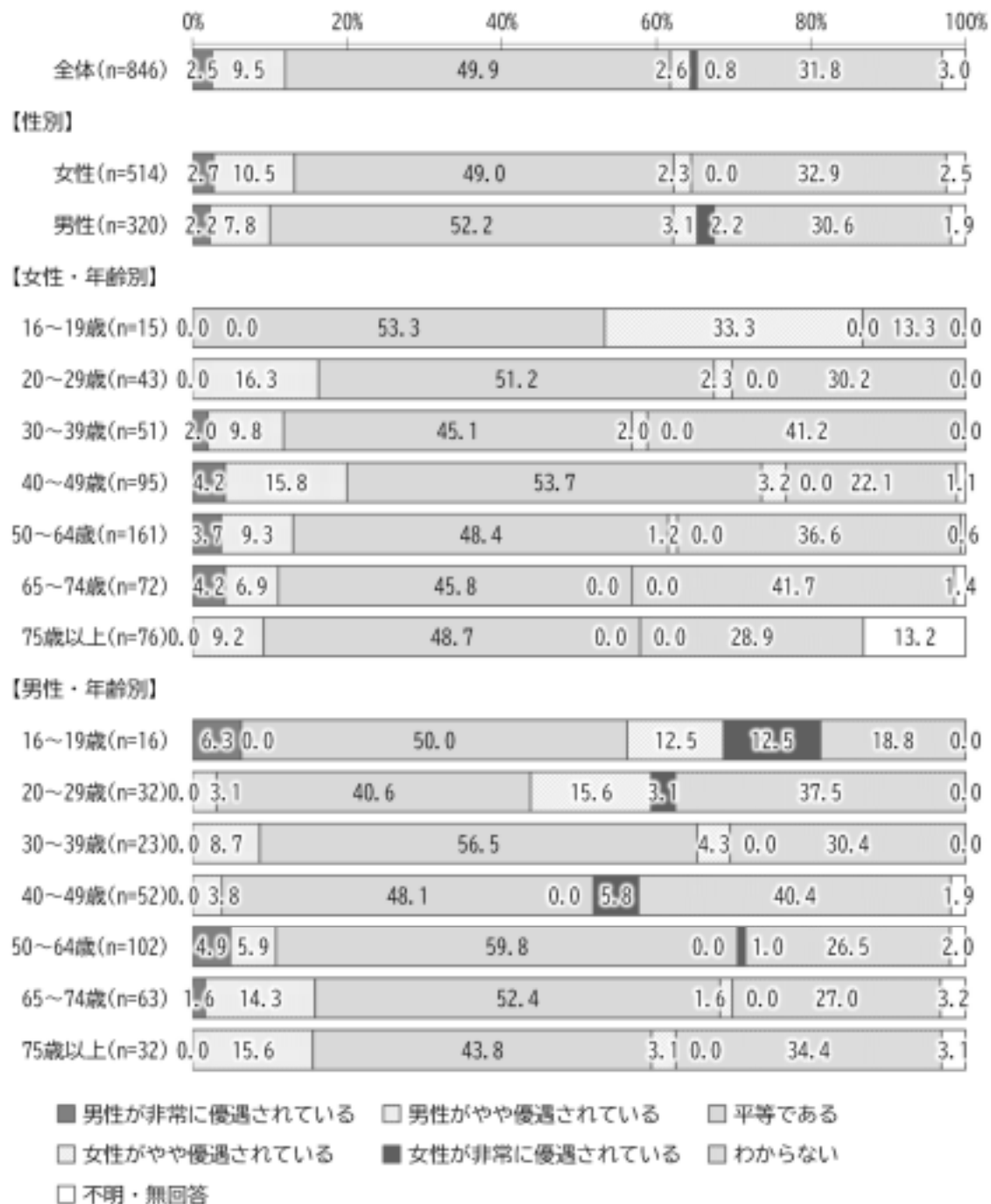


問9 ③学校教育では

全体で『男性優遇』が12.0%、「平等である」が49.9%、『女性優遇』が3.4%となっています。

性別では、「平等である」が女性で49.0%、男性で52.2%となっています。

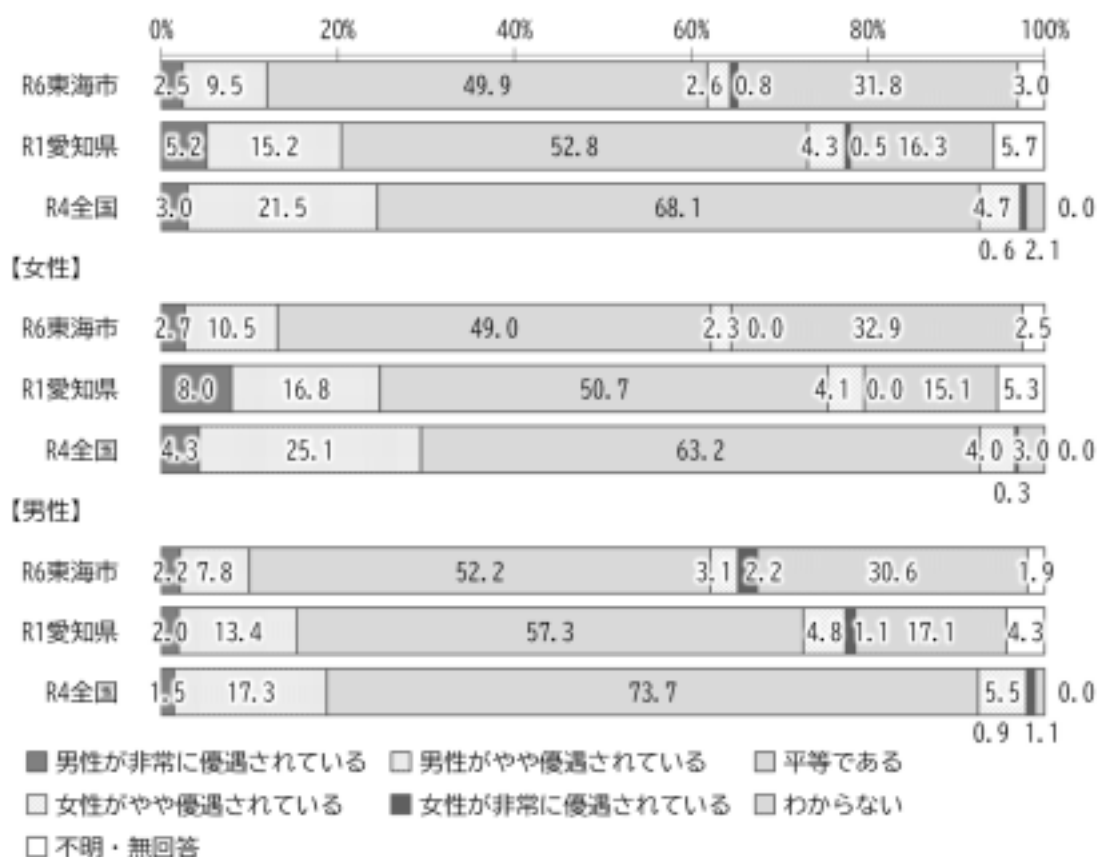
性別・年齢別では、『男性優遇』は、20歳から64歳の女性は各同年代の男性と比べて高くなっており、特に女性の40～49歳で20.0%と、同年代の男性と比べて16.2ポイント高くなっています。また、男女ともにいずれの年代も「平等である」が4～5割台となっています。特に男性の30～39歳及び50～64歳で、「平等である」がそれぞれ約6割と高くなっています。



全国・愛知県との比較

学校教育における平等感について全国・愛知県と比較すると、「平等である」が東海市で 49.9%、愛知県で 52.8%、全国で 68.1%と、愛知県と比べて 2.9 ポイント、全国と比べて 18.2 ポイント、それぞれ低くなっています。

性別では、東海市の女性は「平等である」が 49.0%と全国・愛知県をいずれも下回っており、特に全国と比べて 14.2 ポイント下回っています。東海市の男性も女性と同様の傾向にあり、「平等である」が 52.2%と全国・愛知県をいずれも下回っており、特に全国と比べて 21.5 ポイント下回っています。

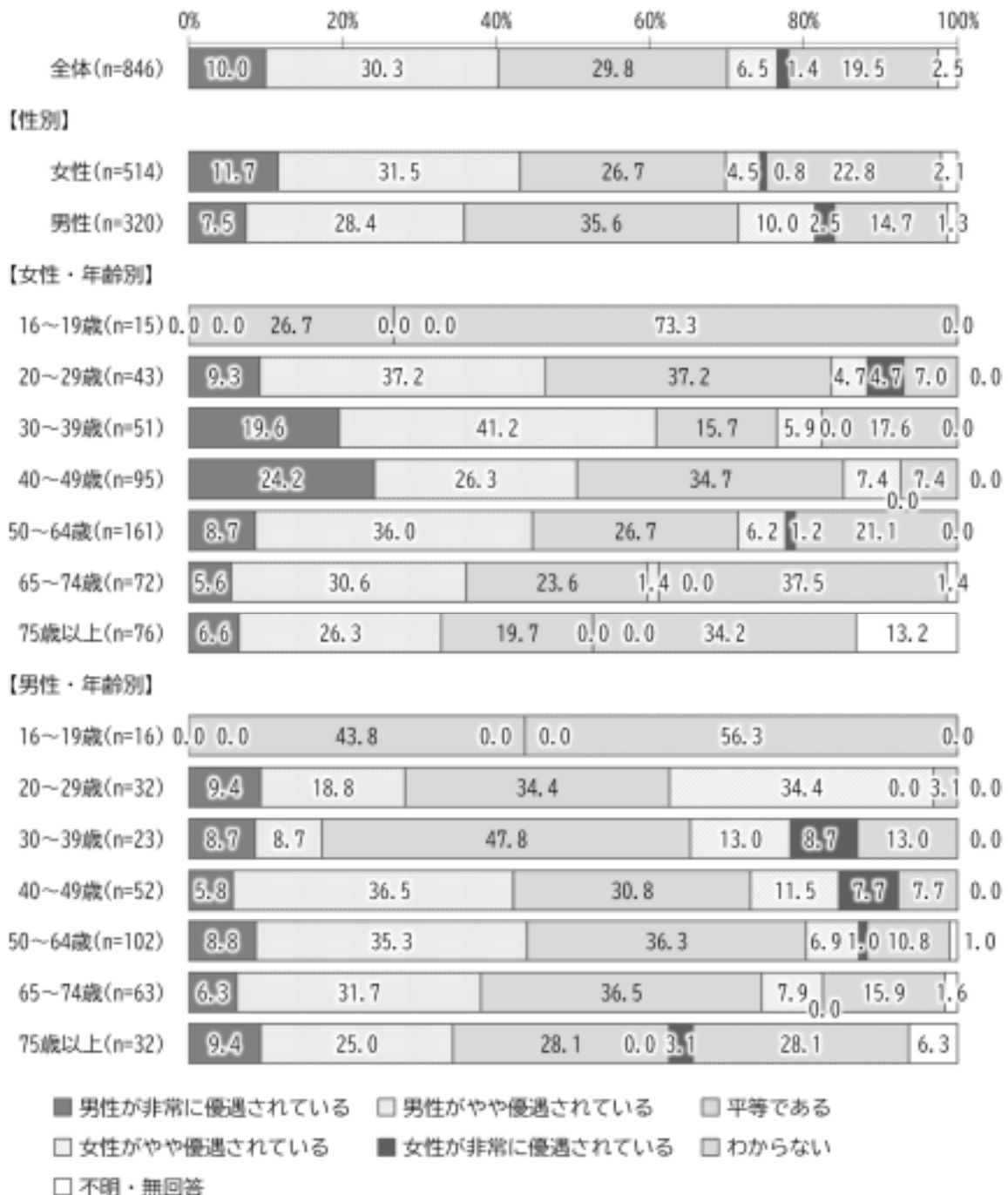


問9 ④職場では

全体で『男性優遇』が40.3%、「平等である」が29.8%、『女性優遇』が7.9%となっています。

性別では、「平等である」が女性で26.7%、男性で35.6%となっています。

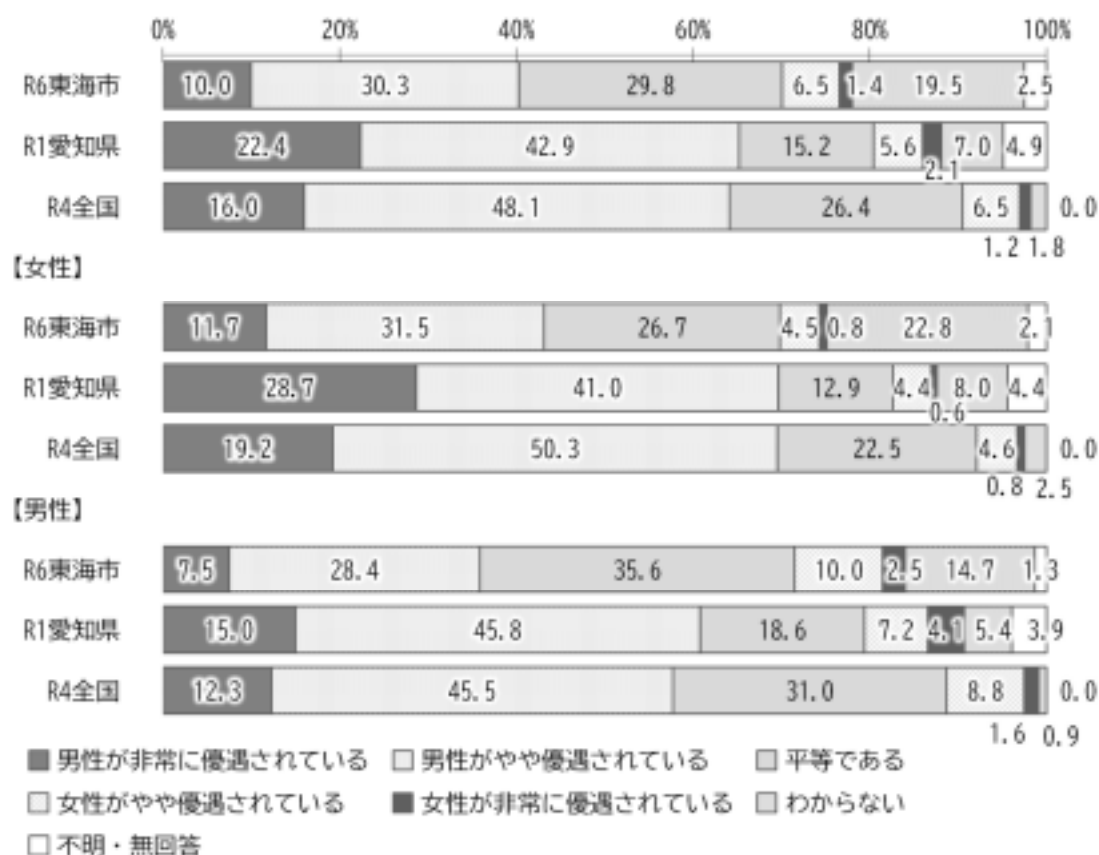
性別・年齢別では、20歳から64歳の女性は『男性優遇』が各同年代の男性と比べて高くなっており、特に女性の30～39歳で60.8%と同年代の男性と比べて43.4ポイント、20～29歳で46.5%と同年代の男性と比べて18.3ポイント、それぞれ高くなっています。



全国・愛知県との比較

職場における平等感について全国・愛知県と比較すると、『男性優遇』が東海市で 40.3%、愛知県で 65.3%、全国で 64.1%と、愛知県と比べて 25.0 ポイント、全国と比べて 23.8 ポイント、それぞれ低くなっています。なお、「平等である」は東海市で 29.8%、愛知県で 15.2%、全国で 26.4%と、全国・愛知県と比べて高くなっています。

性別では、東海市の女性は『男性優遇』が 43.2%と全国・愛知県をいずれも下回っており、愛知県と比べて 26.5 ポイント、全国と比べて 26.3 ポイント、それぞれ低くなっています。東海市の男性も女性と同様の傾向にあり、『男性優遇』が 35.9%と全国・愛知県をいずれも下回っており、愛知県と比べて 24.9 ポイント、全国と比べて 21.9 ポイント、それぞれ低くなっています。

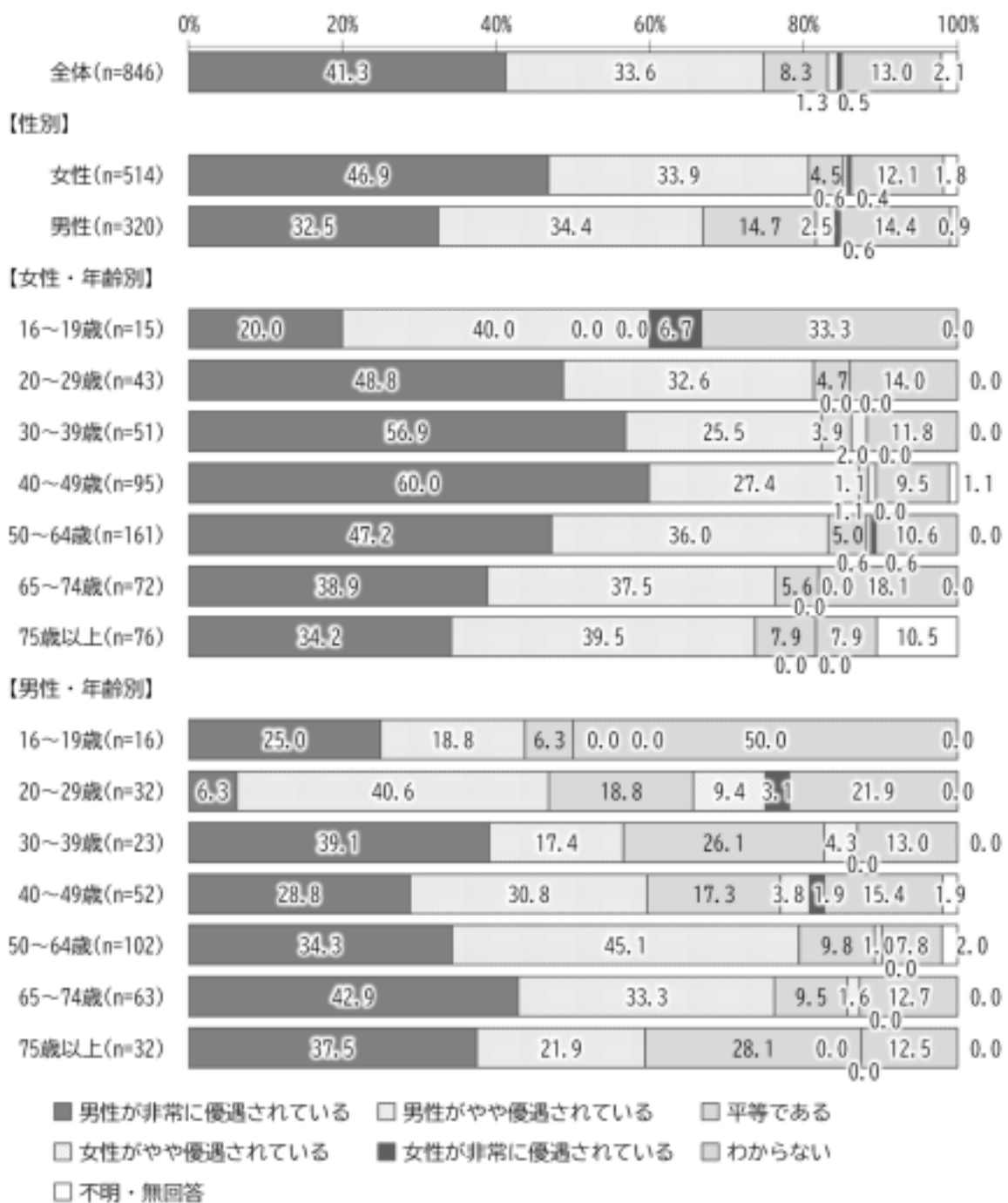


問9 ⑤政治では

全体で『男性優遇』が74.9%、「平等である」が8.3%、『女性優遇』が1.8%となっています。

性別では、『男性優遇』が女性で80.8%と、男性と比べて13.9ポイント高くなっています。特に、女性の「男性が非常に優遇されている」が高くなっており、男性と比べて14.4ポイント差となっています。

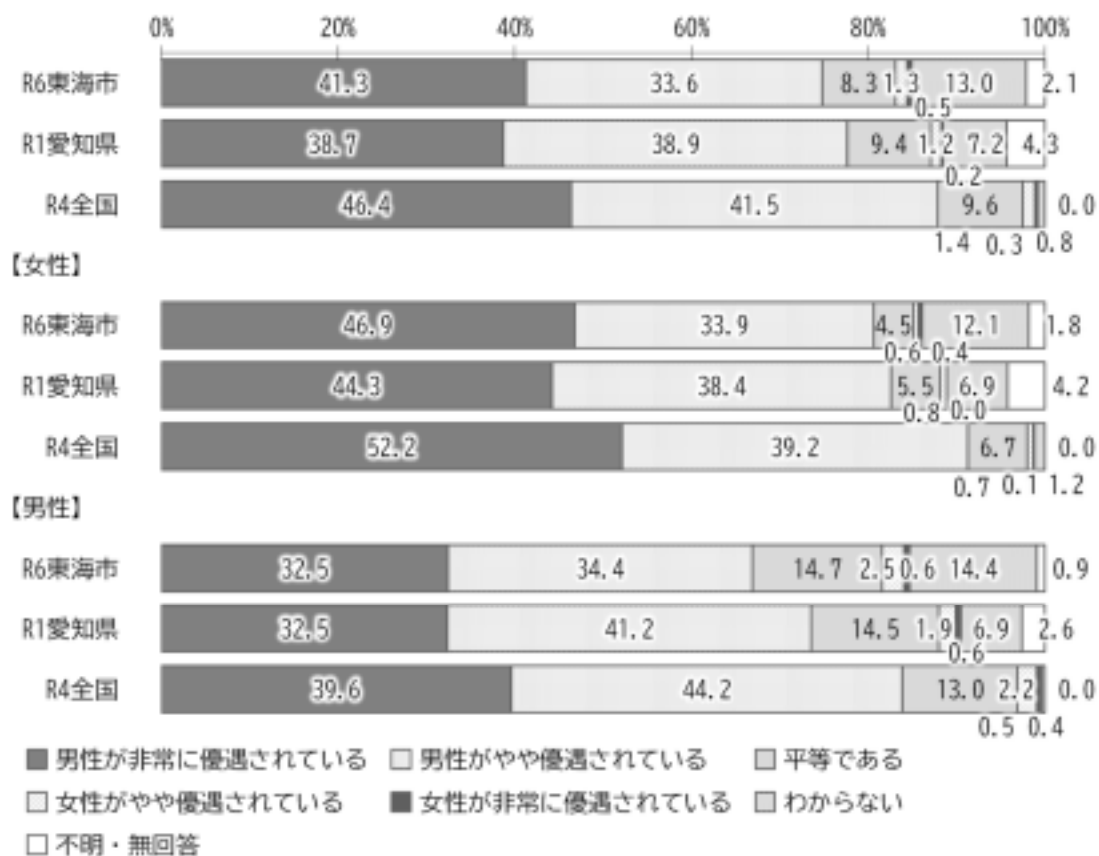
性別・年齢別では、女性の20歳以上で『男性優遇』がそれぞれ7割以上と高くなっており、20歳から64歳ではそれぞれ8割を超えています。また、女性の20歳から74歳の各年代では、「男性が非常に優遇されている」が最も高くなっています。さらに、男性の50歳から74歳で『男性優遇』がそれぞれ7割以上と高くなっています。



全国・愛知県との比較

政治における平等感について全国・愛知県と比較すると、『男性優遇』が東海市で 74.9%、愛知県で 77.6%、全国で 87.9%と、愛知県と比べて 2.7 ポイント、全国と比べて 13.0 ポイント、それぞれ低くなっています。

性別では、東海市の女性は『男性優遇』が 80.8%と全国・愛知県をいずれも下回っており、愛知県と比べて 1.9 ポイント、全国と比べて 10.6 ポイント、それぞれ低くなっています。東海市の男性も女性と同様の傾向にあり、『男性優遇』が 66.9%と全国・愛知県をいずれも下回っており、愛知県と比べて 6.8 ポイント、全国と比べて 16.9 ポイント、それぞれ低くなっています。

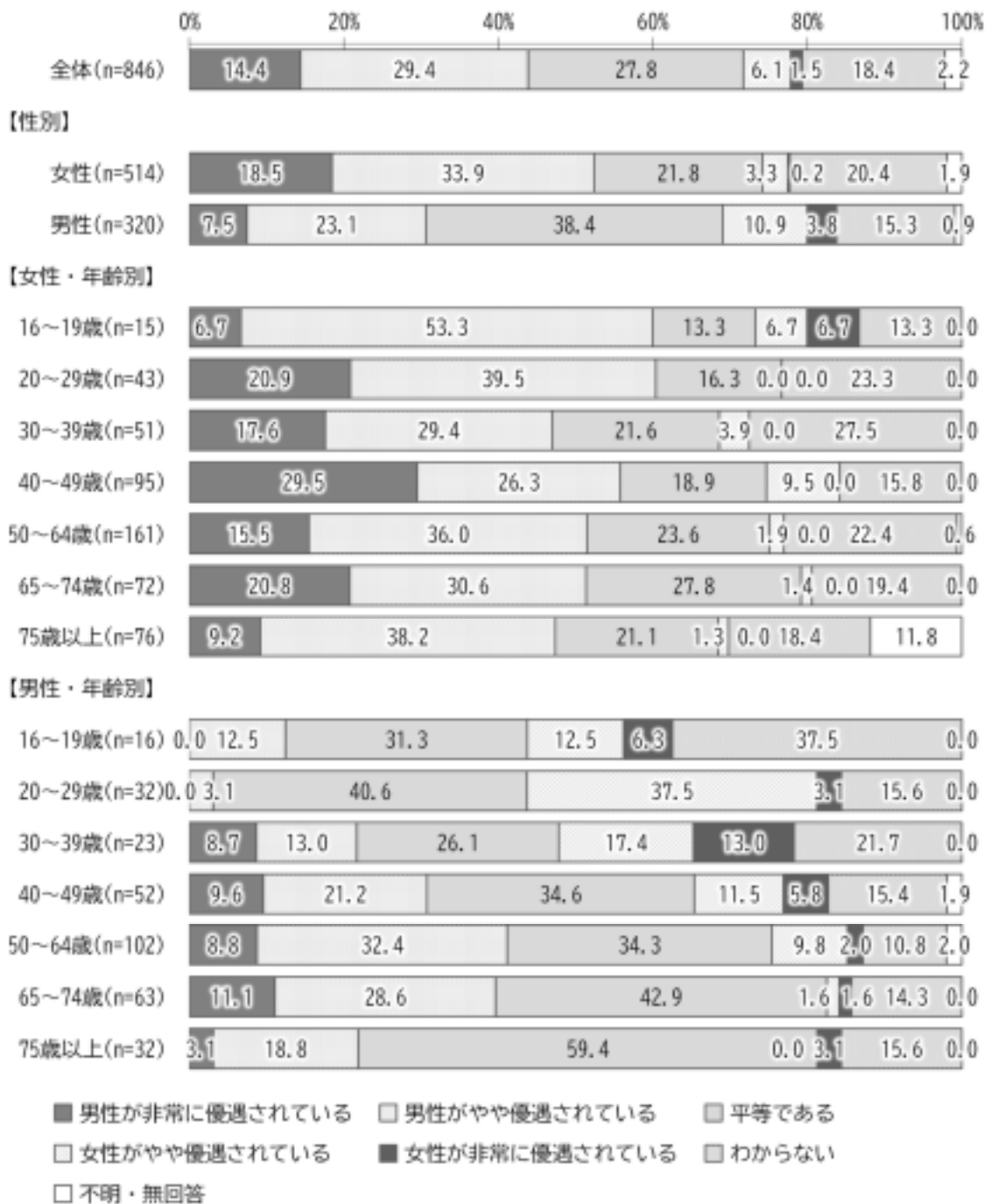


問9 ⑥法律や制度では

全体で『男性優遇』が43.8%、「平等である」が27.8%、『女性優遇』が7.6%となっています。

性別では、『男性優遇』が女性で52.4%と、男性と比べて21.8ポイント高くなっています。一方、「平等である」が男性で38.4%と、女性と比べて16.6ポイント高くなっています。

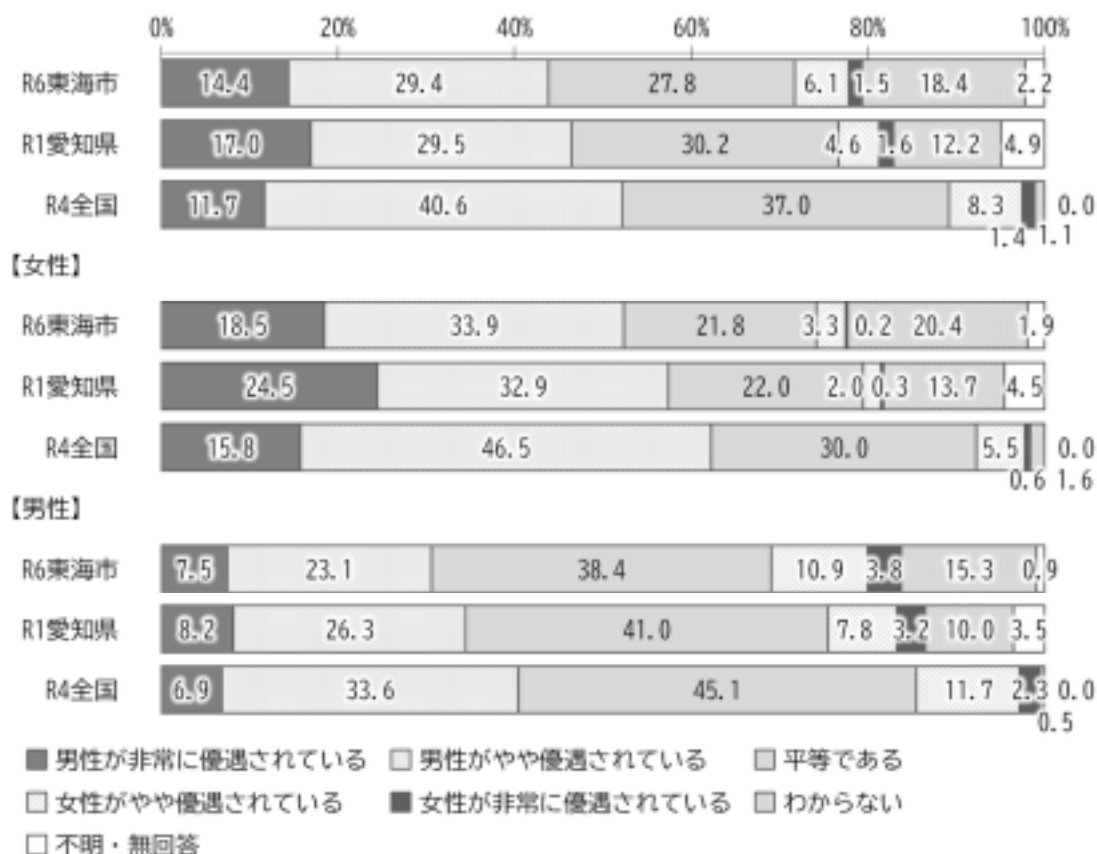
性別・年齢別では、女性の40～49歳で「男性が非常に優遇されている」が29.5%と他の年代と比べて高くなっています。20～29歳では、女性は『男性優遇』が、男性は「平等である」『女性優遇』が、それぞれ最も高くなっています。また、30～39歳では、女性は『男性優遇』が、男性は『女性優遇』が、それぞれ最も高くなっています。



全国・愛知県との比較

法律や制度における平等感について全国・愛知県と比較すると、『男性優遇』が東海市で 43.8%、愛知県で 46.5%、全国で 52.3%と、愛知県と比べて 2.7 ポイント、全国と比べて 8.5 ポイント、それぞれ低くなっています。なお、「平等である」は東海市で 27.8%、愛知県で 30.2%、全国で 37.0%と、愛知県と比べて 2.4 ポイント、全国と比べて 9.2 ポイント、それぞれ低くなっています。

性別では、東海市の女性は『男性優遇』が 52.4%、「平等である」が 21.8%と、全国・愛知県をいずれも下回っています。東海市の男性も女性と同様の傾向にあり、『男性優遇』が 30.6%、「平等である」が 38.4%と、全国・愛知県をいずれも下回っています。

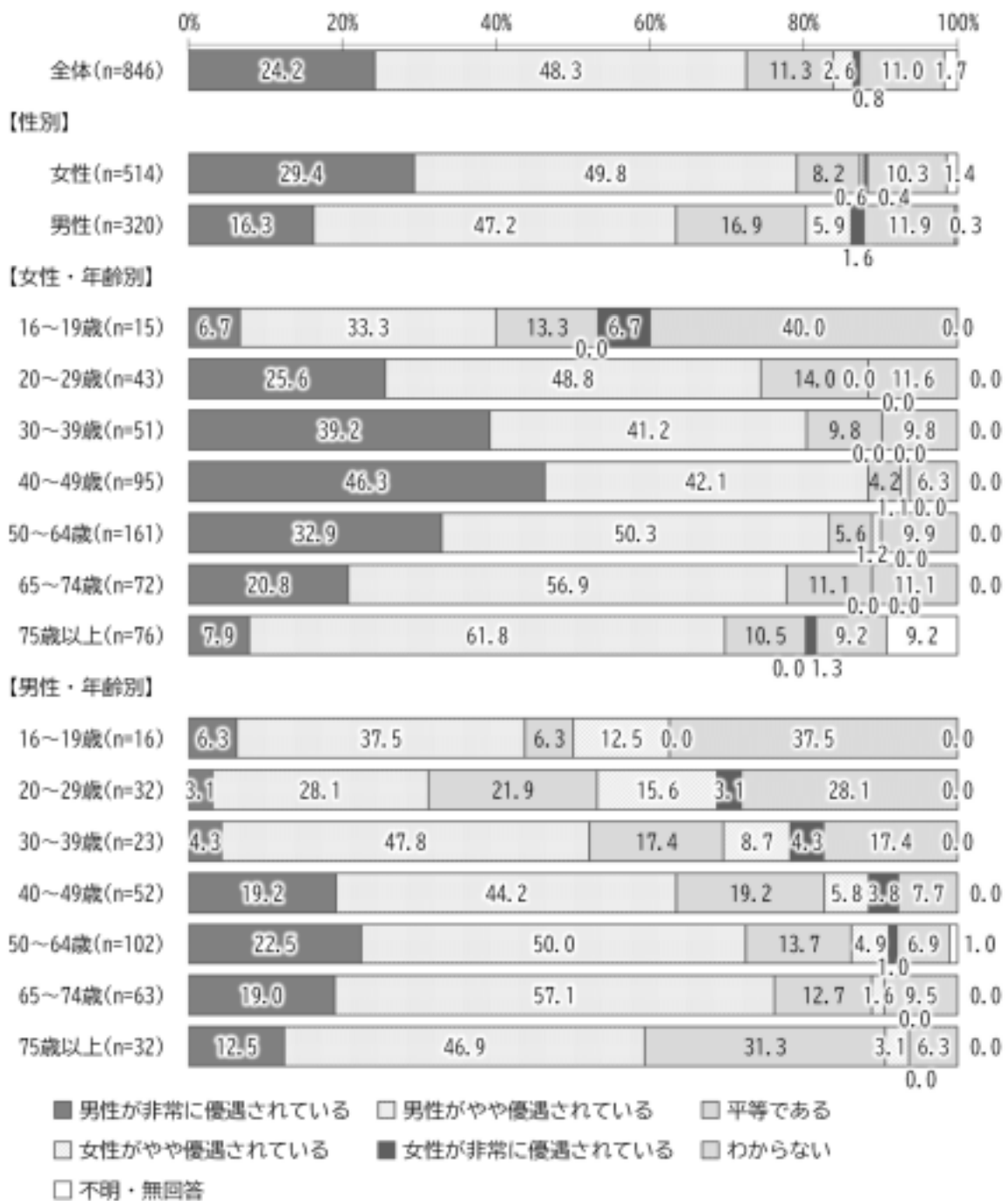


問9 ⑦社会通念・慣習・しきたりでは

全体で『男性優遇』が72.5%、「平等である」が11.3%、『女性優遇』が3.4%となっています。

性別では、『男性優遇』が女性で79.2%と、男性と比べて15.7ポイント高くなっています。特に、女性の「男性が非常に優遇されている」が29.4%と、男性と比べて13.1ポイント高くなっています。

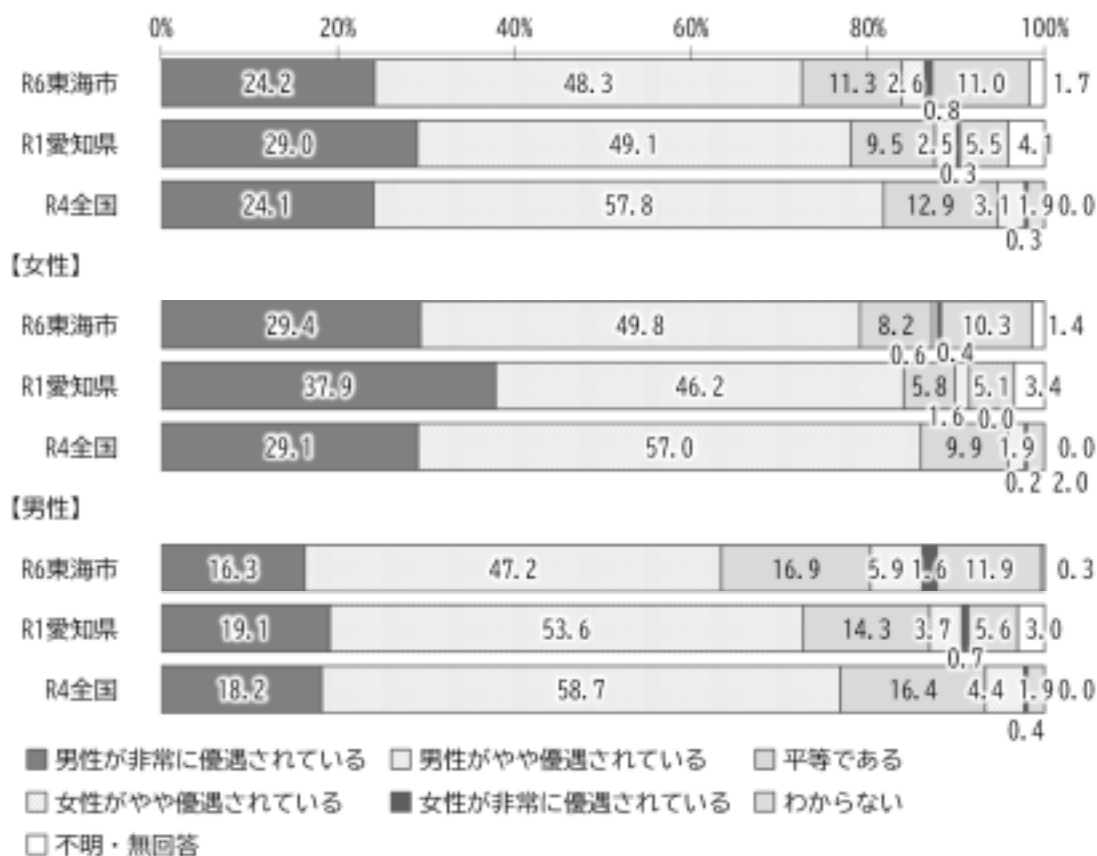
性別・年齢別では、女性の20歳から74歳で『男性優遇』がそれぞれ7割以上と高くなっており、30歳から64歳ではそれぞれ8割を超えています。また、男性の50歳から74歳で『男性優遇』がそれぞれ7割以上と高くなっています。



全国・愛知県との比較

社会通念・慣習・しきたりにおける平等感について全国・愛知県と比較すると、『男性優遇』が東海市で72.5%、愛知県で78.1%、全国で81.9%と、愛知県と比べて5.6ポイント、全国と比べて9.4ポイント、それぞれ低くなっています。

性別では、東海市の女性は『男性優遇』が79.2%と、全国・愛知県をいずれも下回っています。東海市の男性も女性と同様の傾向にあり、『男性優遇』が63.5%と、全国・愛知県をいずれも下回っています。

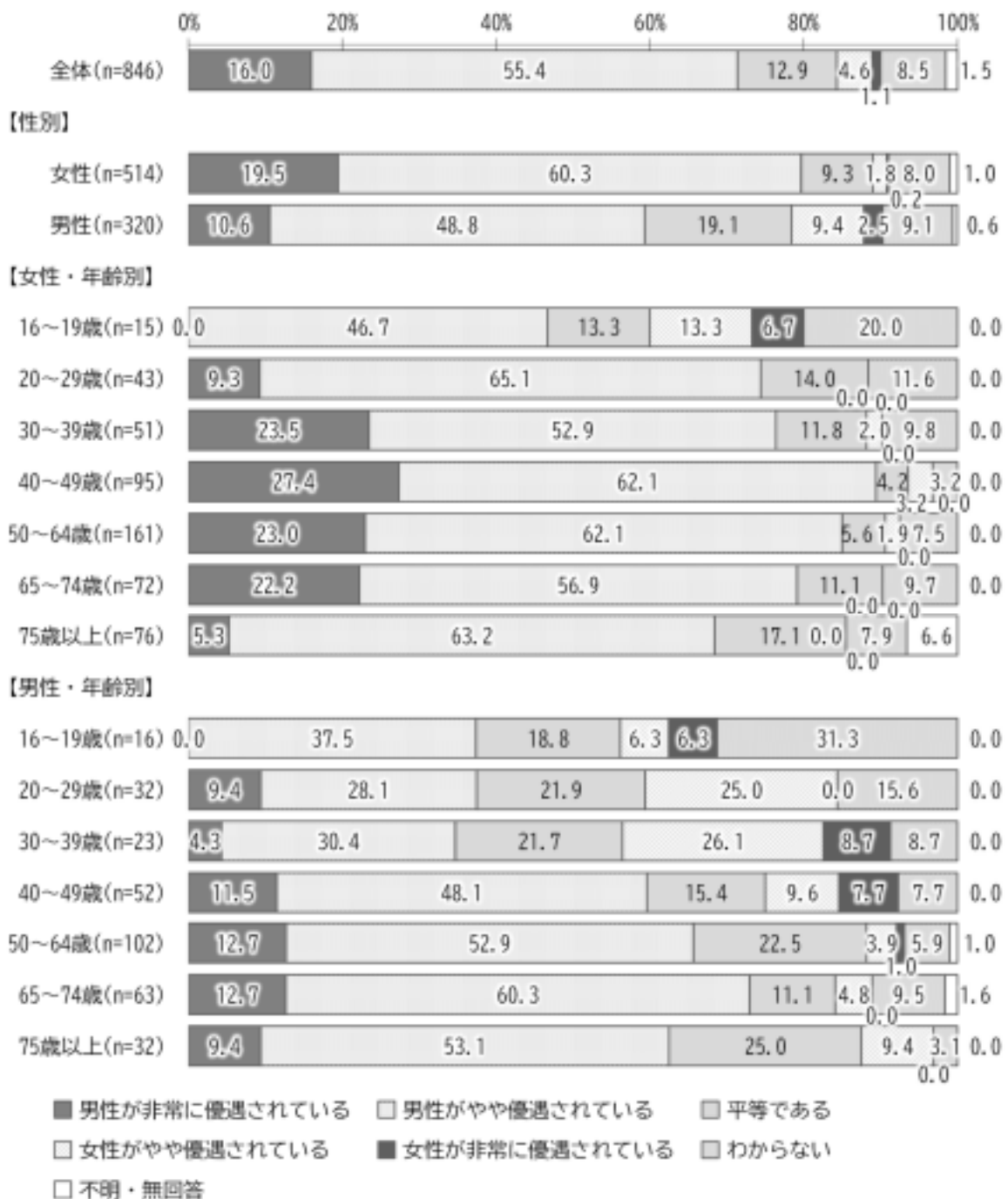


問9 ⑧社会全体では

全体で『男性優遇』が71.4%、「平等である」が12.9%、『女性優遇』が5.7%となっています。

性別では、『男性優遇』が女性で79.8%と、男性と比べて20.4ポイント高くなっています。特に、女性の「男性がやや優遇されている」が60.3%と、男性と比べて11.5ポイント高くなっています。

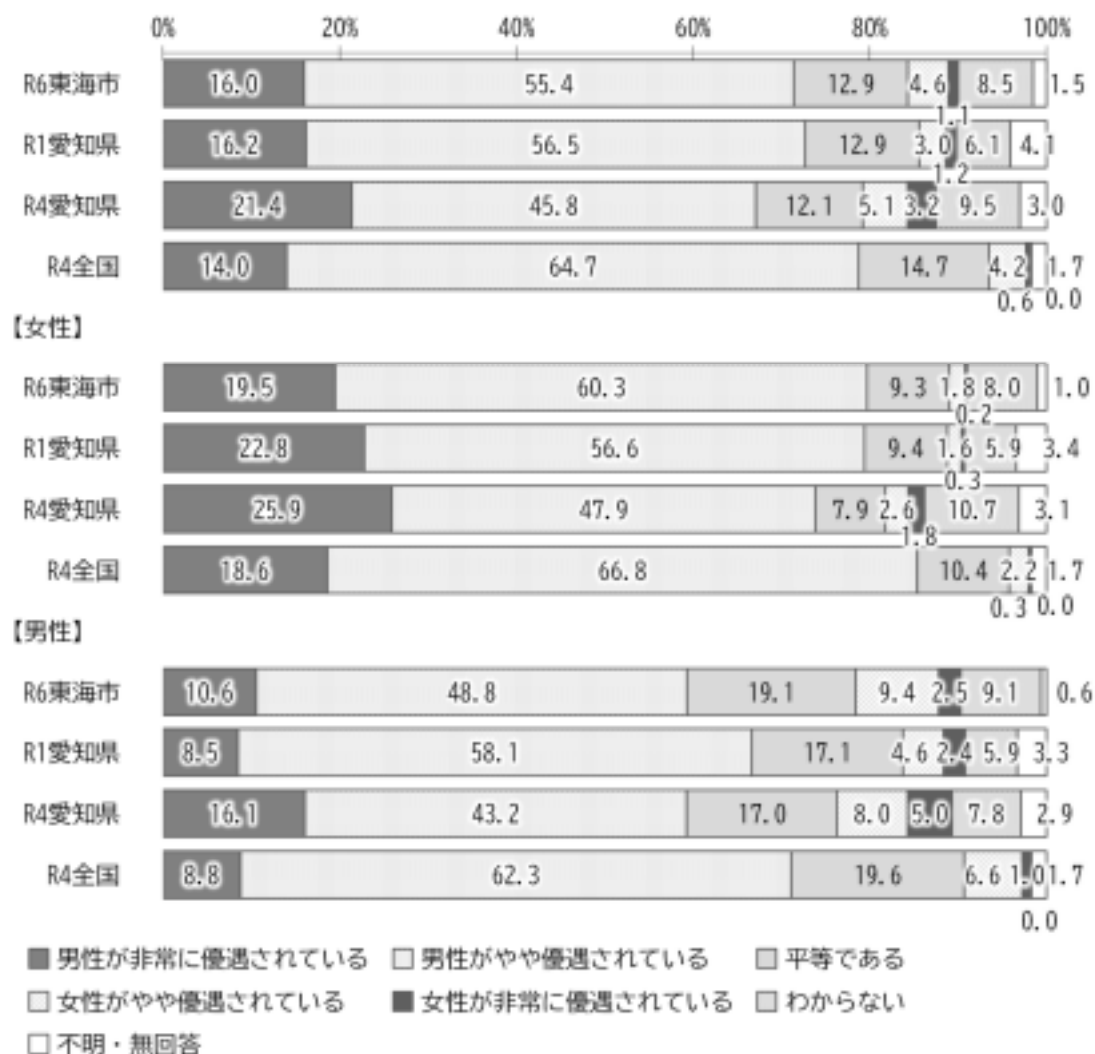
性別・年齢別では、女性の全年代で『男性優遇』が男性と比べて高くなっており、40歳から64歳ではそれぞれ8割を超えています。また、男性の65～74歳で『男性優遇』が73.0%と、他の同性の年代と比べて高くなっています。



全国・愛知県との比較

社会全体における平等感について全国・愛知県と比較すると、『男性優遇』が東海市で71.4%、R1 愛知県で72.7%、R4 愛知県で67.2%、全国で78.7%と、全国・R1 愛知県と比べていずれも下回っていますが、R4 愛知県は上回っています。

性別では、東海市の女性は『男性優遇』が79.8%と、R1 愛知県・R4 愛知県と比べていずれも上回っていますが、全国は下回っています。東海市の男性も女性と同様の傾向にあり、『男性優遇』が59.4%と、R4 愛知県と比べて上回っていますが、R1 愛知県・全国は下回っています。

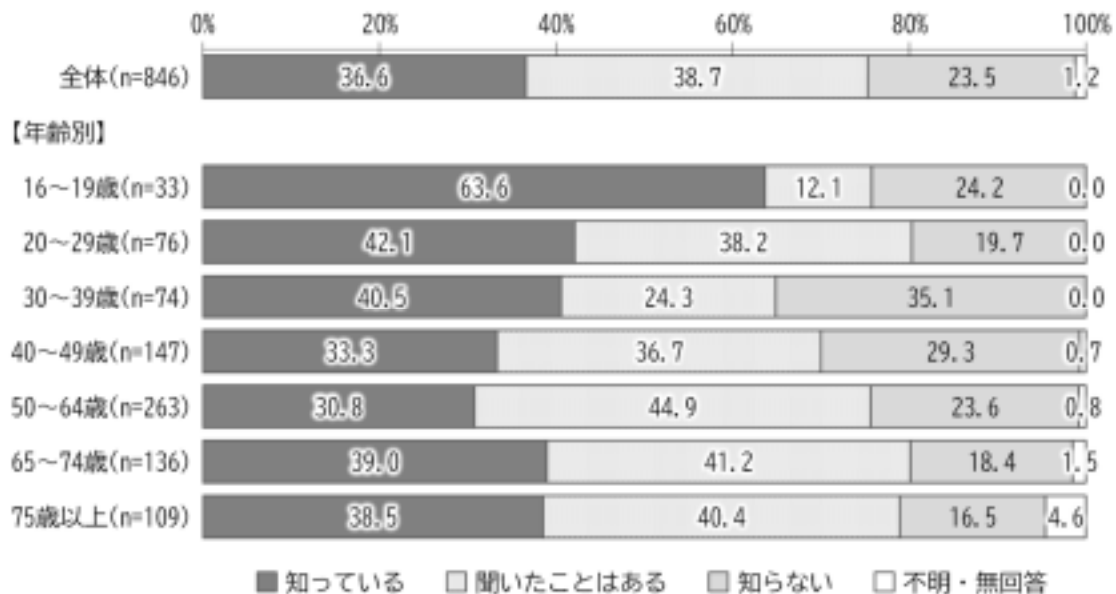


問 10 あなたは、次の言葉の意味や内容をご存知ですか。＜単数回答＞

問 10 ①男女共同参画社会

全体で「知っている」が36.6%、「聞いたことはある」が38.7%、「知らない」が23.5%となっています。

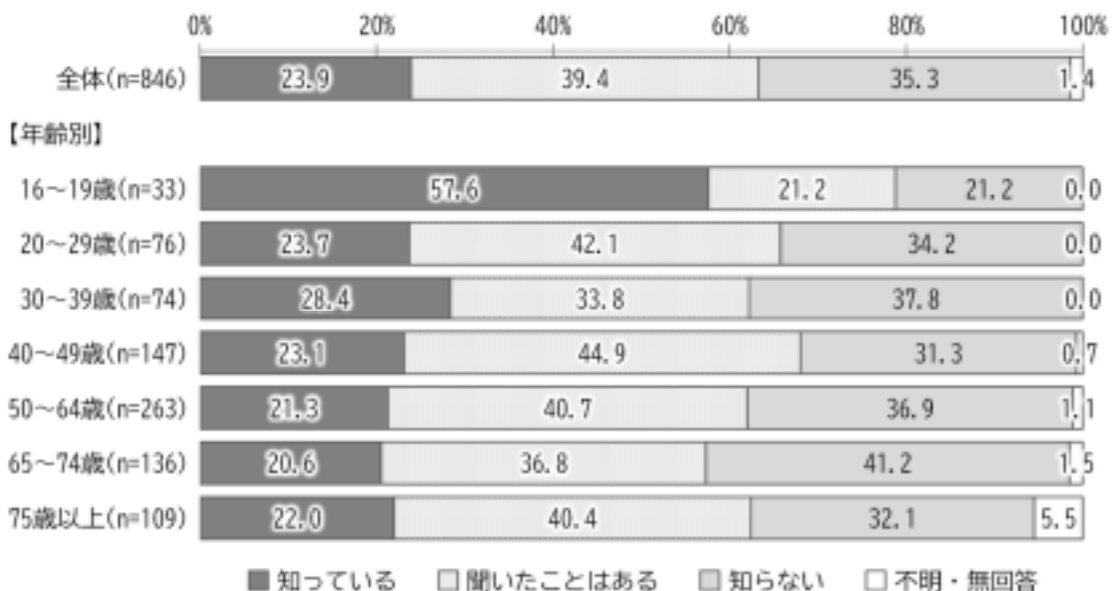
年齢別では、39歳以下で「知っている」が、40歳以上では「聞いたことはある」が、それぞれ最も高くなっています。なお、16～19歳で「知っている」が63.6%、30～39歳で「知らない」が35.1%と、それぞれ他の年代と比べて高くなっています。



問 10 ②女子差別撤廃条約

全体で「知っている」が23.9%、「聞いたことはある」が39.4%、「知らない」が35.3%となっています。

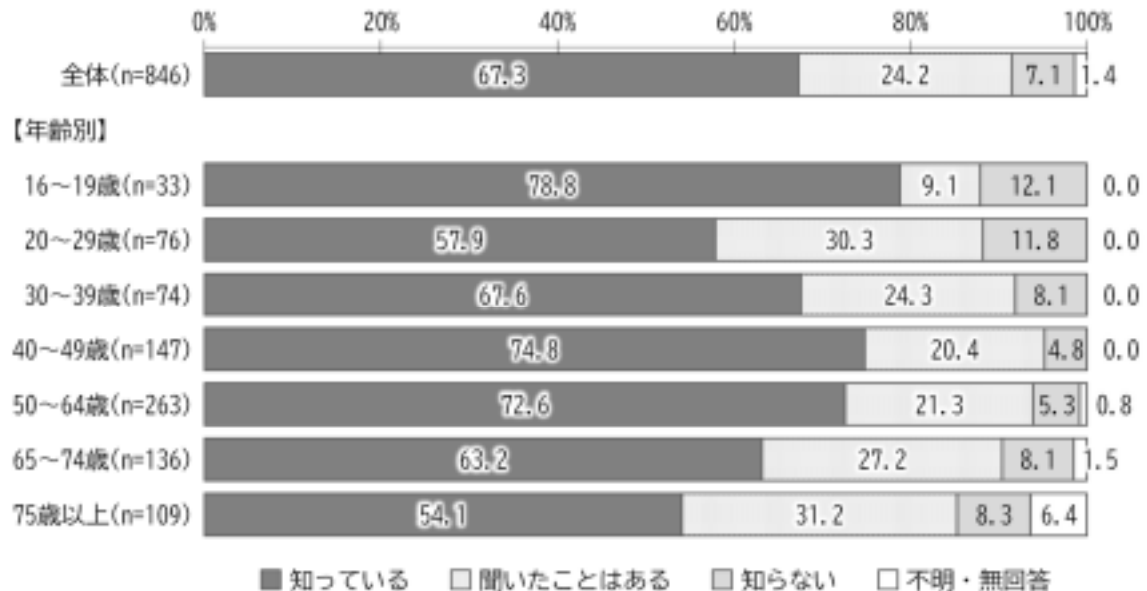
年齢別では、16～19歳で「知っている」が、30～39歳及び65～74歳で「知らない」、その他の年代で「聞いたことはある」が、それぞれ最も高くなっています。なお、16～19歳で「知っている」が57.6%、65～74歳で「知らない」が41.2%と、それぞれ他の年代と比べて高くなっています。



問 10 ③男女雇用機会均等法

全体で「知っている」が67.3%、「聞いたことはある」が24.2%、「知らない」が7.1%となっています。

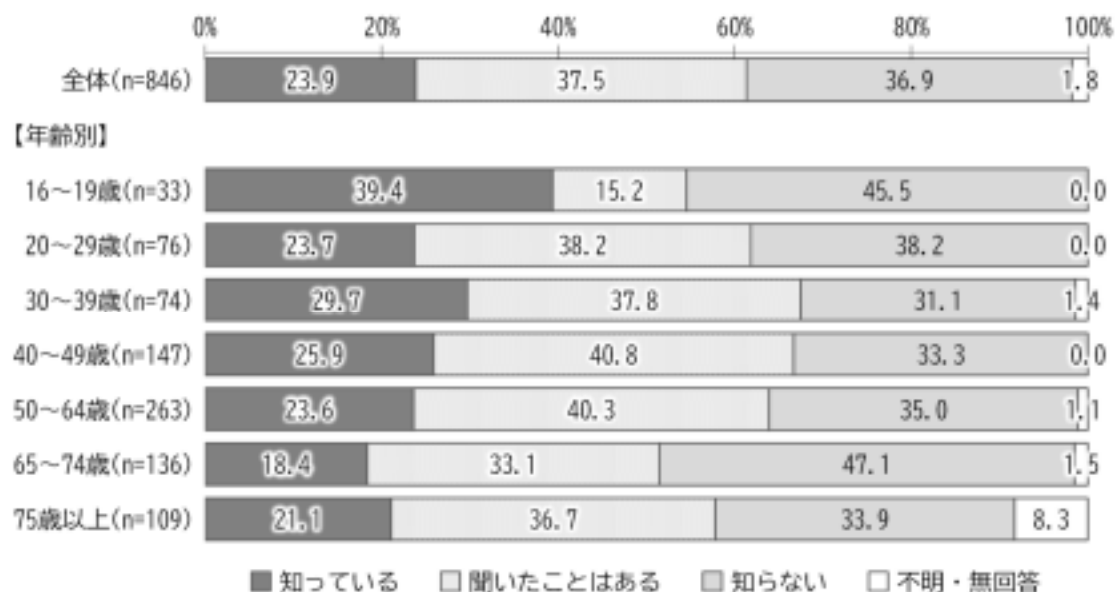
年齢別では、いずれの年代でも「知っている」がそれぞれ最も高くなっています。なお、16～19 歳、40～49 歳及び 50～64 歳で「知っている」がそれぞれ7割以上と、他の年代と比べて高くなっています。



問 10 ④女性活躍推進法

全体で「知っている」が23.9%、「聞いたことはある」が37.5%、「知らない」が36.9%となっています。

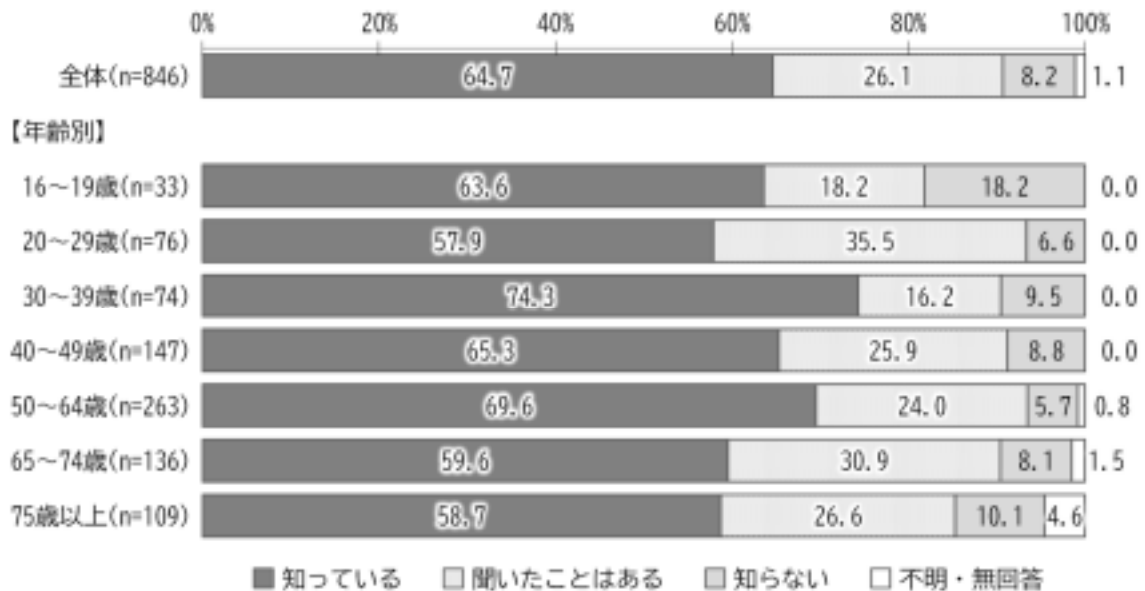
年齢別では、16～19 歳及び 65～74 歳で「知らない」が、20～29 歳で「聞いたことはある」「知らない」が、その他の年代で「聞いたことはある」が、それぞれ最も高くなっています。なお、65～74 歳で「知らない」が47.1%と、他の年代と比べて高くなっています。



問 10 ⑤育児・介護休業法

全体で「知っている」が64.7%、「聞いたことはある」が26.1%、「知らない」が8.2%となっています。

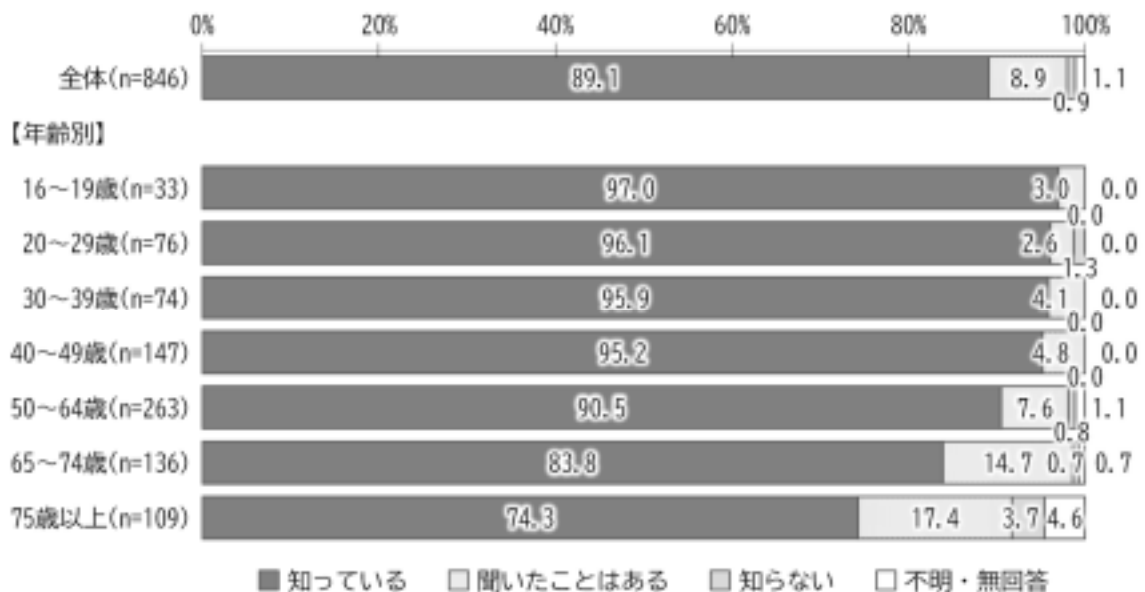
年齢別では、いずれの年代でも「知っている」がそれぞれ最も高くなっています。なお、30～39歳で「知っている」が74.3%と、他の年代と比べて高くなっています。



問 10 ⑥セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)

全体で「知っている」が89.1%、「聞いたことはある」が8.9%、「知らない」が0.9%となっています。

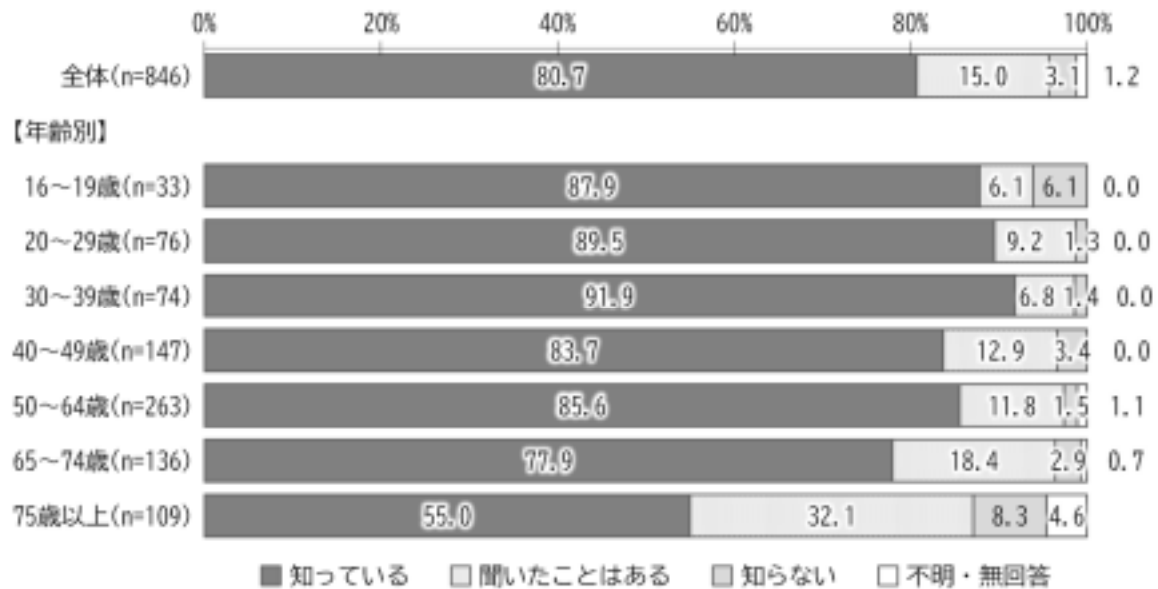
年齢別では、いずれの年代でも「知っている」がそれぞれ最も高くなっており、64歳以下ではいずれも9割を超えています。



問 10 ⑦ジェンダー(社会的性別)

全体で「知っている」が80.7%、「聞いたことはある」が15.0%、「知らない」が3.1%となっています。

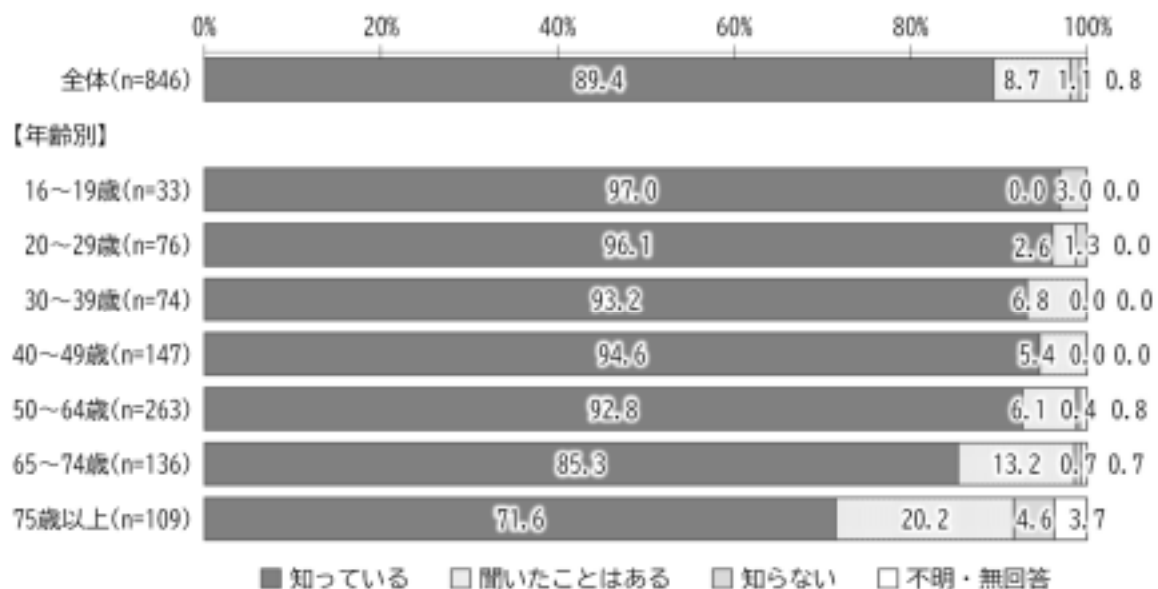
年齢別では、いずれの年代でも「知っている」がそれぞれ最も高くなっており、64歳以下ではいずれも8割を超えています。



問 10 ⑧ドメスティック・バイオレンス(DV)(配偶者からの暴力)

全体で「知っている」が89.4%、「聞いたことはある」が8.7%、「知らない」が1.1%となっています。

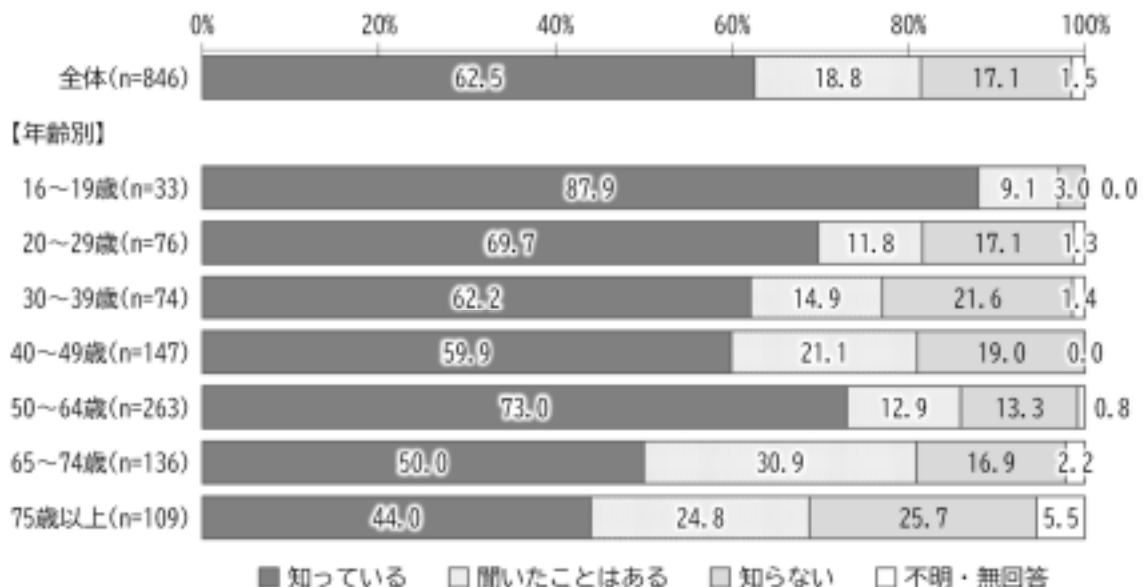
年齢別では、いずれの年代でも「知っている」がそれぞれ最も高くなっており、64歳以下ではいずれも9割を超えています。



問 10 ⑨デートDV(交際相手からの暴力)

全体で「知っている」が62.5%、「聞いたことはある」が18.8%、「知らない」が17.1%となっています。

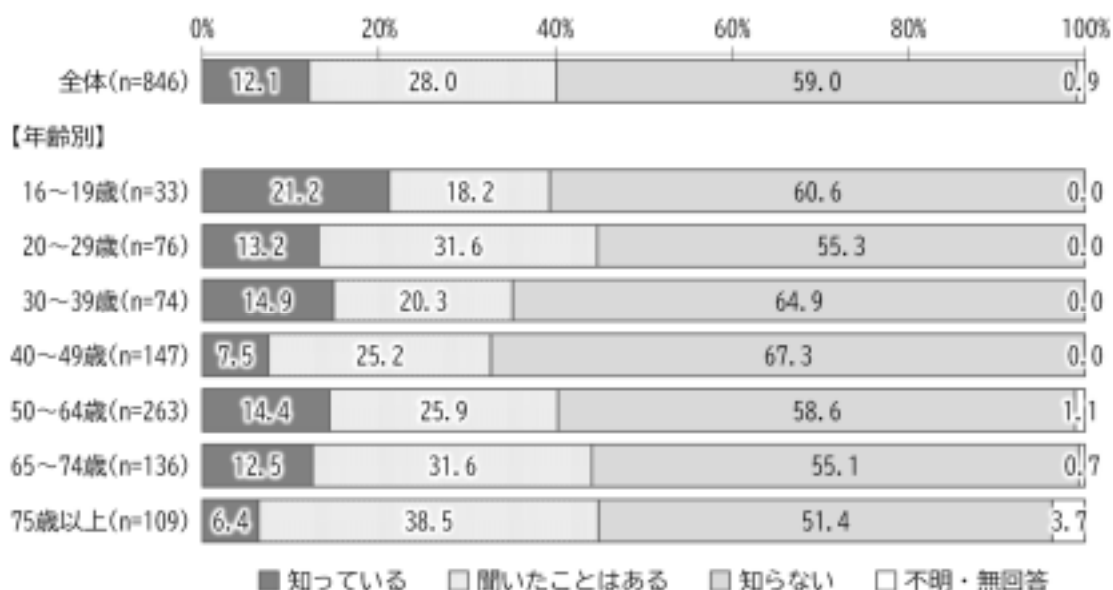
年齢別では、いずれの年代でも「知っている」がそれぞれ最も高くなっており、16～19歳及び50～64歳ではそれぞれ7割を超えています。一方、20歳以上で「知らない」がそれぞれ1～2割となっています。



問 10 ⑩ポジティブ・アクション(積極的改善措置)

全体で「知っている」が12.1%、「聞いたことはある」が28.0%、「知らない」が59.0%となっています。

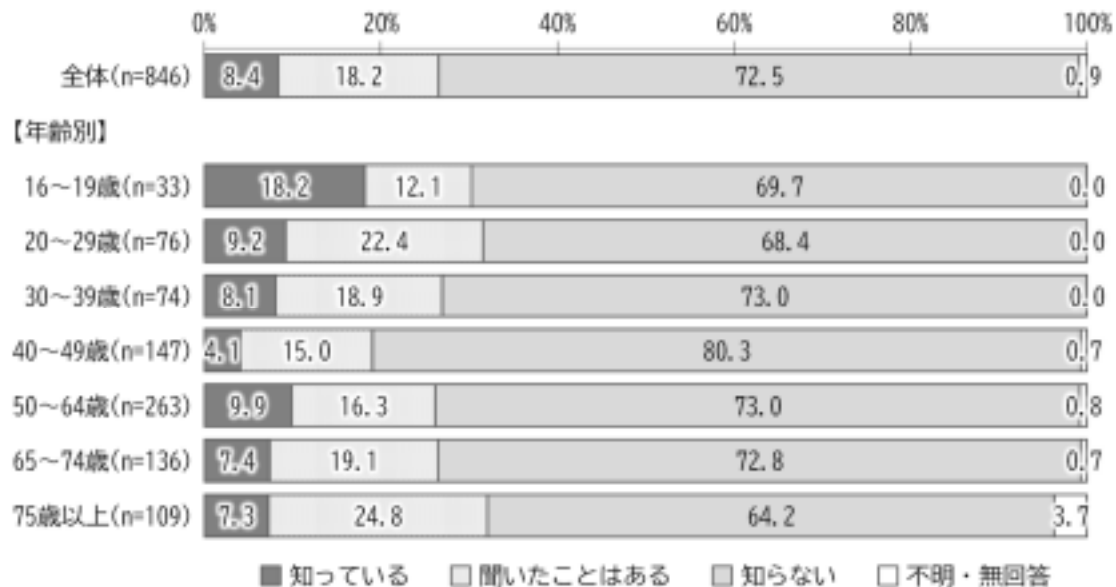
年齢別では、いずれの年代でも「知らない」がそれぞれ最も高くなっており、いずれも5割を超えています。なお、16～19歳で「知っている」が21.2%と、他の年代と比べて高くなっています。



問 10 ⑪リプロダクティブ・ヘルス／ライツ(性と生殖に関する健康・権利)

全体で「知っている」が8.4%、「聞いたことはある」が18.2%、「知らない」が72.5%となっています。

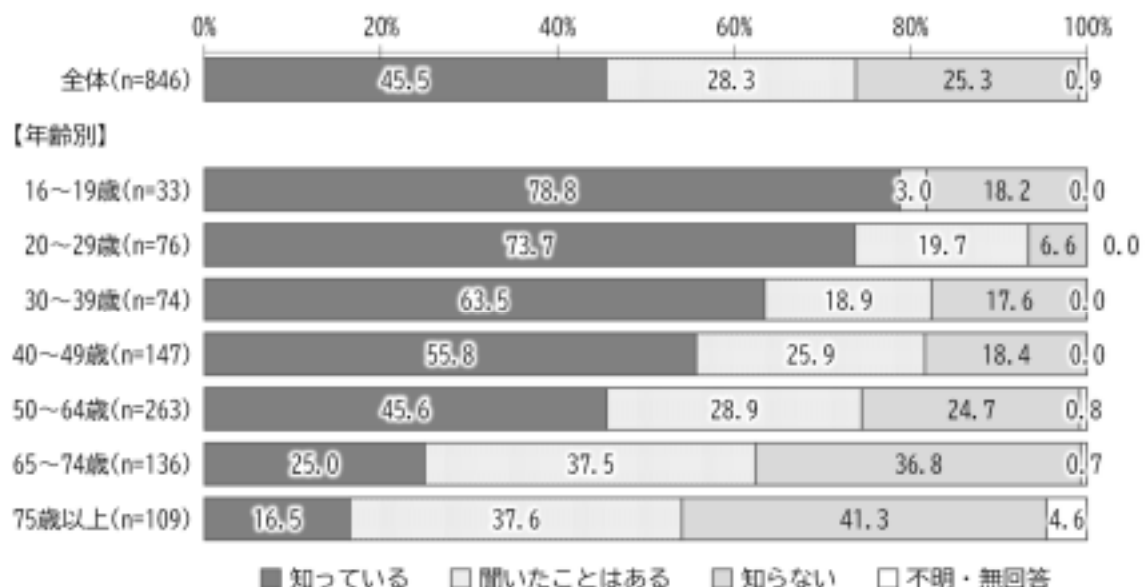
年齢別では、いずれの年代でも「知らない」がそれぞれ最も高くなっており、いずれも6割を超えています。特に40～49歳では80.3%と、他の年代と比べて高くなっています。なお、16～19歳で「知っている」が18.2%と、他の年代と比べて高くなっています。



問 10 ⑫ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)

全体で「知っている」が45.5%、「聞いたことはある」が28.3%、「知らない」が25.3%となっています。

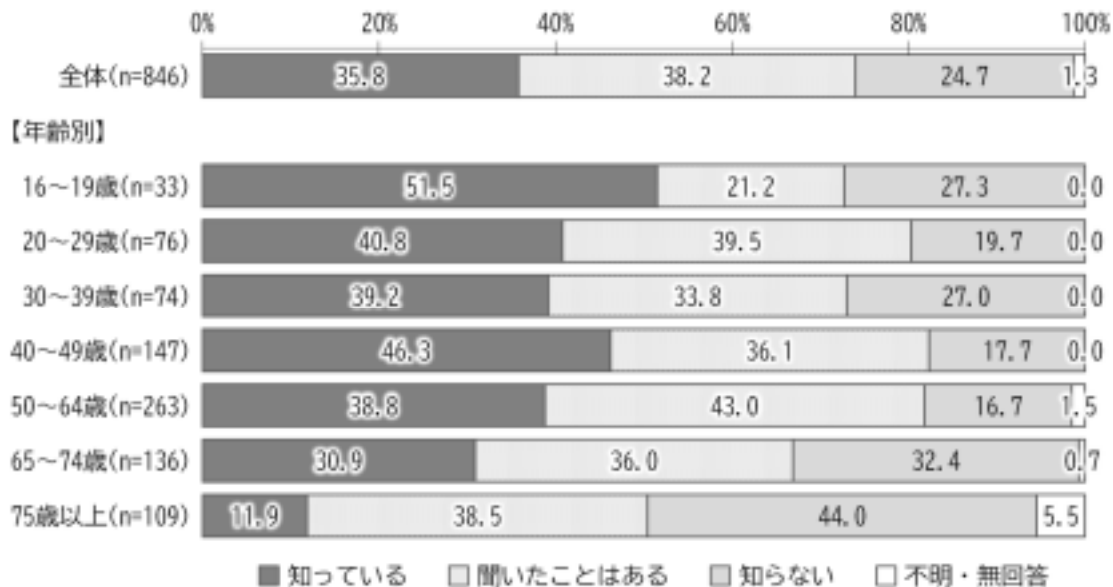
年齢別では、16～19歳で「知っている」が78.8%と他の年代と比べて高くなっており、年代があがるにつれ、低くなっています。



問 10 ⑬ダイバーシティ(雇用の機会均等、多様な働き方)

全体で「知っている」が35.8%、「聞いたことはある」が38.2%、「知らない」が24.7%となっています。

年齢別では、49歳以下で「知っている」がそれぞれ最も高くなっている一方で、75歳以上では「知らない」が44.0%と、他の年代と比べて高くなっています。



3. 仕事・職場環境について

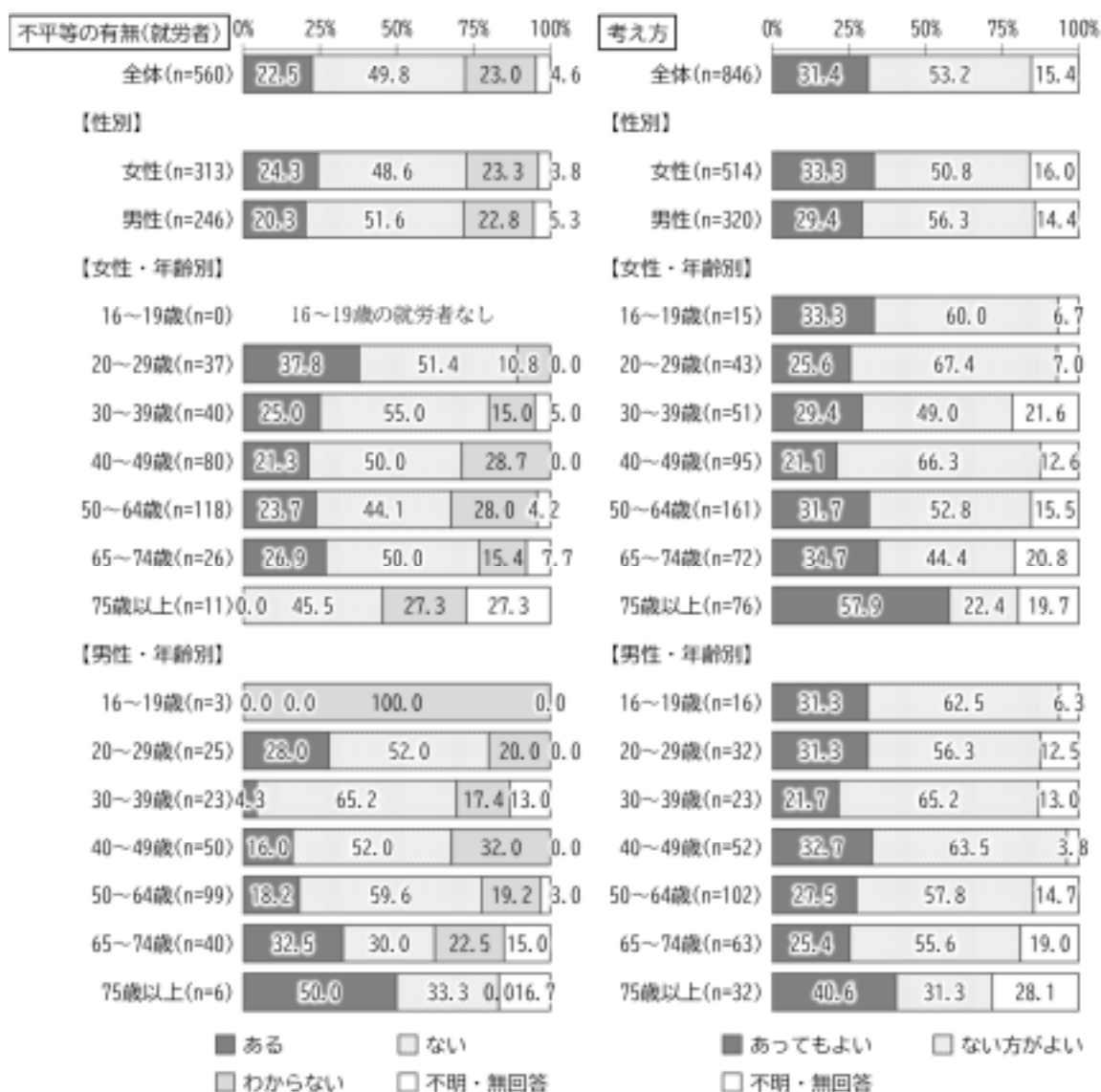
問 11 あなたの職場では、次のような性別による不平等がありますか。また、そのようなことをどのように感じますか。(1)は働いている方のみ、(2)はすべての方がお答えください。＜(1)(2)ともに単数回答＞

問 11 ①募集・採用

全体で、[募集・採用]について職場での不平等の有無は「ある」が22.5%、「ない」が49.8%、「わからない」が23.0%となっています。[募集・採用]について性別による不平等の考え方としては、「あってもよい」が31.4%、「ない方がよい」が53.2%となっています。

性別では、就労者の[不平等の有無]は「ある」が女性で24.3%、男性で20.3%となっており、回答者全体の[考え方]は「ない方がよい」が女性で50.8%、男性で56.3%となっています。

性別・年齢別では、就労者の[不平等の有無]が「ある」は、女性の20歳から74歳でそれぞれ2割以上、男性の20～29歳及び65～74歳でそれぞれ2割以上となっています。また、回答者全体の[考え方]は、「ない方がよい」が男女ともに75歳以上を除き4割以上となっています。

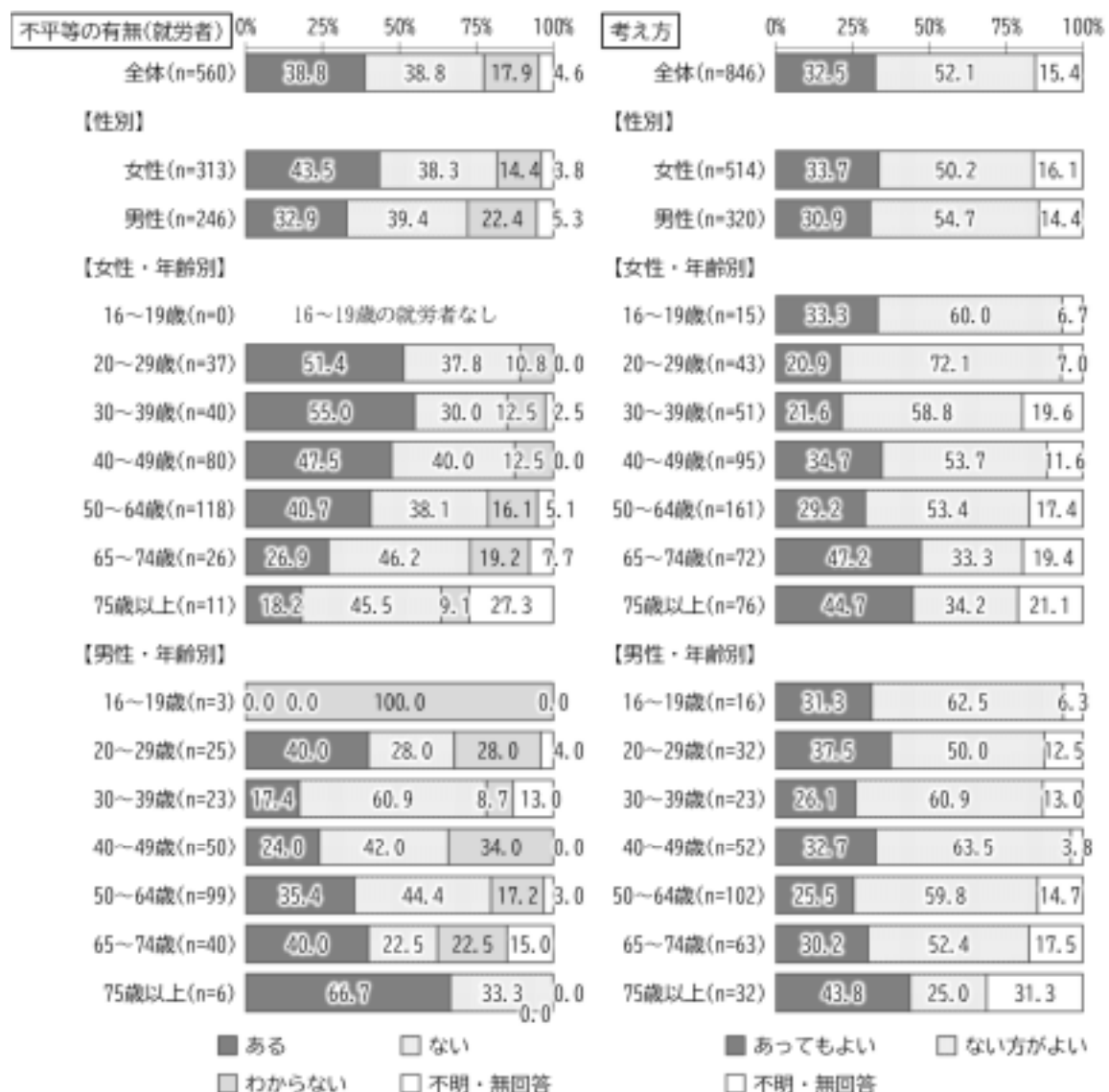


問 11 ②雇用形態(派遣社員やパートに女性が多いことなど)

全体で、[雇用形態(派遣社員やパートに女性が多いことなど)]について職場での不平等の有無は「ある」が38.8%、「ない」が38.8%、「わからない」が17.9%となっています。[雇用形態(派遣社員やパートに女性が多いことなど)]について性別による不平等の考え方としては、「あってもよい」が32.5%、「ない方がよい」が52.1%となっています。

性別では、就労者の[不平等の有無]は「ある」が女性で43.5%、男性で32.9%となっており、回答者全体の[考え方]は「ない方がよい」が女性で50.2%、男性で54.7%となっています。

性別・年齢別では、就労者の[不平等の有無]が「ある」は、女性の20歳から64歳、男性の20～29歳及び65～74歳でそれぞれ4割以上となっています。また、回答者全体の[考え方]は、「ない方がよい」が女性の16歳から29歳、男性の16～19歳及び30歳から49歳でそれぞれ6割以上となっています。

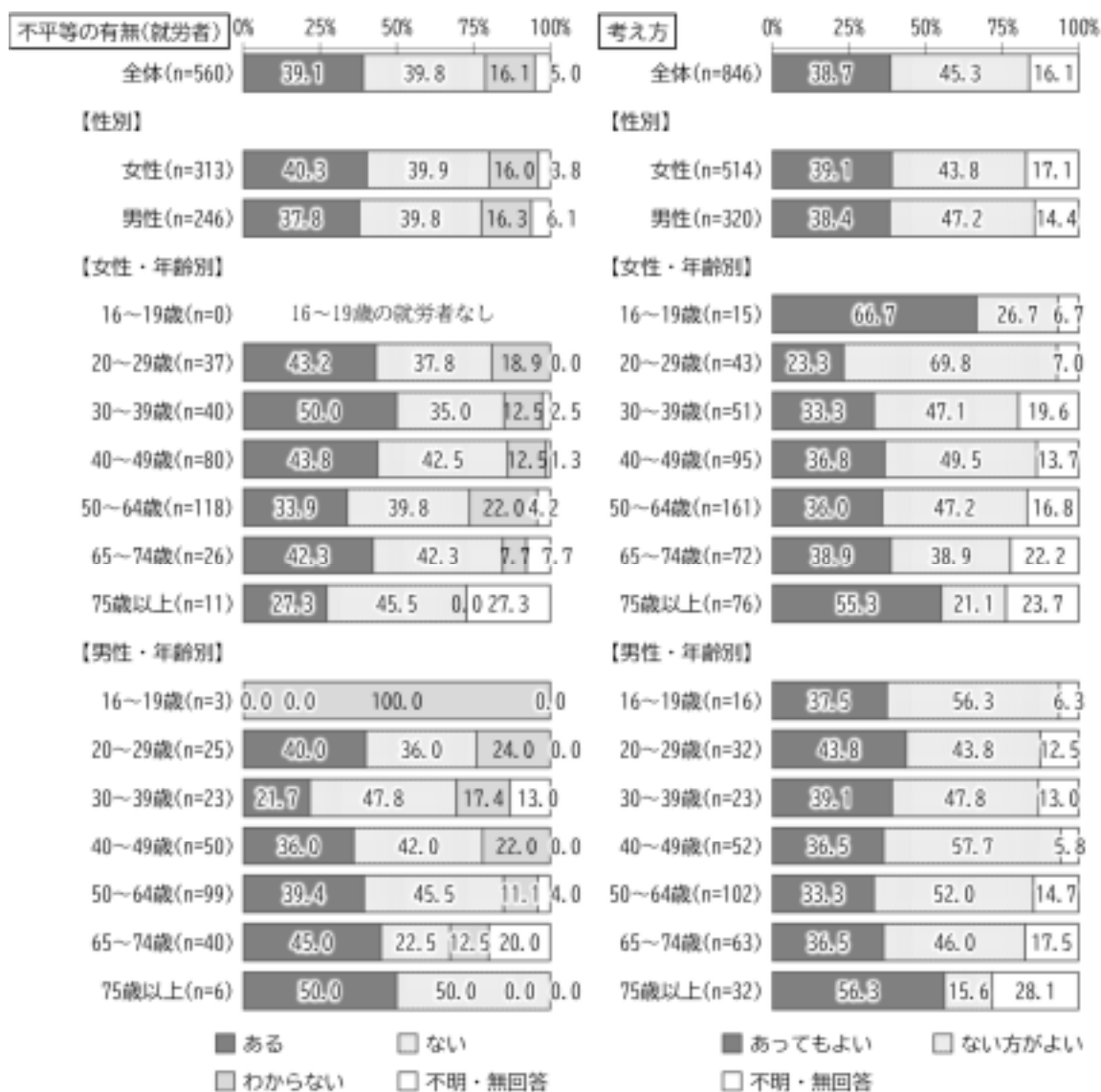


問 11 ③職種

全体で、[職種] について職場での不平等の有無は「ある」が 39.1%、「ない」が 39.8%、「わからない」が 16.1%となっています。[職種] について性別による不平等の考え方としては、「あってもよい」が 38.7%、「ない方がよい」が 45.3%となっています。

性別では、就労者の「不平等の有無」は「ある」が女性で 40.3%、男性で 37.8%となっており、回答者全体の「考え方」は「ない方がよい」が女性で 43.8%、男性で 47.2%となっています。

性別・年齢別では、就労者の「不平等の有無」が「ある」は、女性の 20 歳から 49 歳及び 65～74 歳、男性の 20～29 歳及び 65～74 歳でそれぞれ 4 割以上となっています。また、回答者全体の「考え方」は、「ない方がよい」が女性の 20 歳から 64 歳、男性の 16～74 歳でそれぞれ 4 割以上となっています。

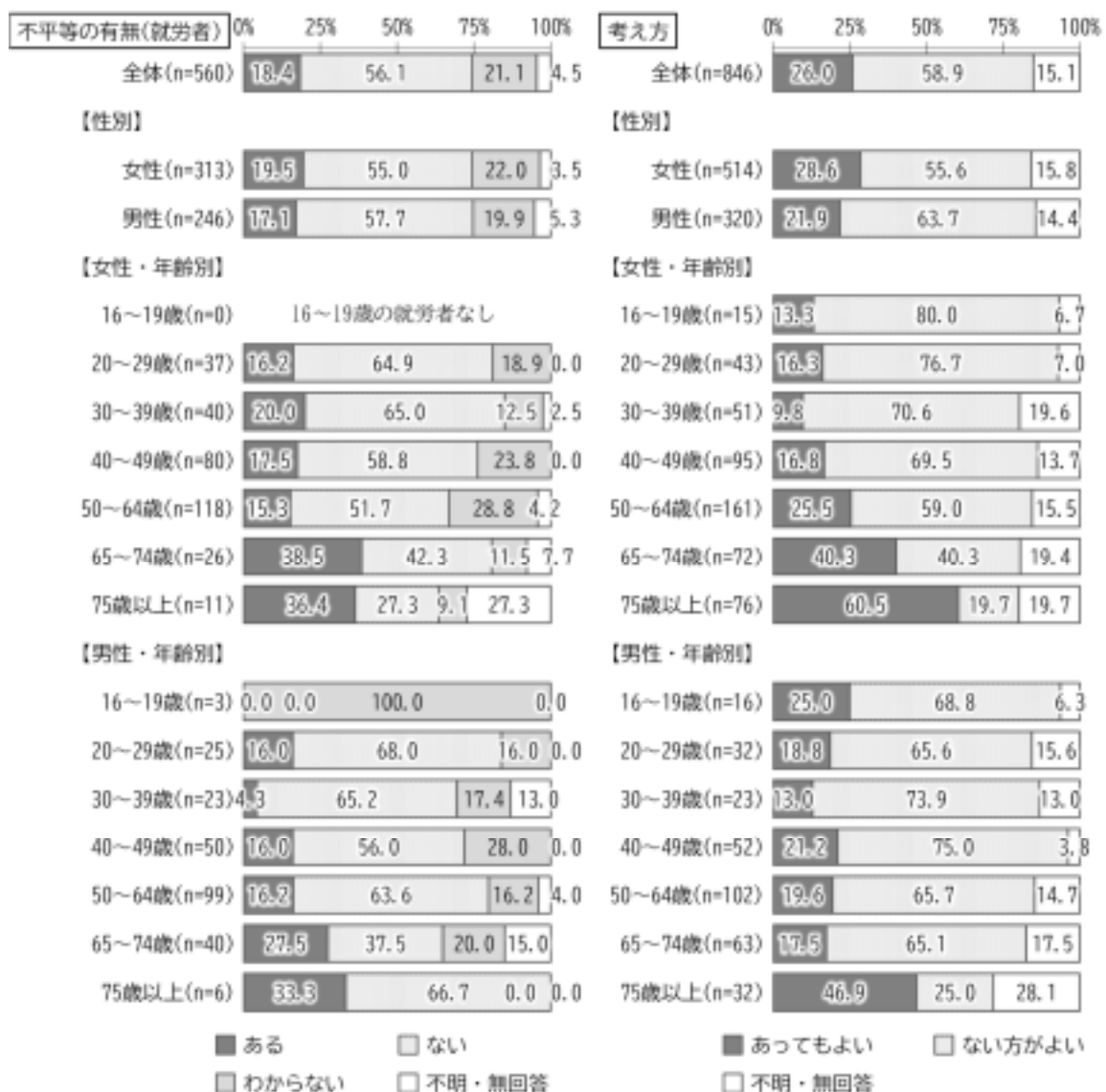


問 11 ④研修・訓練を受ける機会

全体で、[研修・訓練を受ける機会]について職場での不平等の有無は「ある」が18.4%、「ない」が56.1%、「わからない」が21.1%となっています。[研修・訓練を受ける機会]について性別による不平等の考え方としては、「あってもよい」が26.0%、「ない方がよい」が58.9%となっています。

性別では、就労者の[不平等の有無]は「ある」が女性で19.5%、男性で17.1%となっており、回答者全体の[考え方]は「ない方がよい」が女性で55.6%、男性で63.7%となっています。

性別・年齢別では、就労者の[不平等の有無]が「ある」は、男女ともに65～74歳でそれぞれ2割以上となっています。また、回答者全体の[考え方]は、「ない方がよい」が女性で65歳以上、男性で75歳以上を除き、それぞれ5割以上となっています。

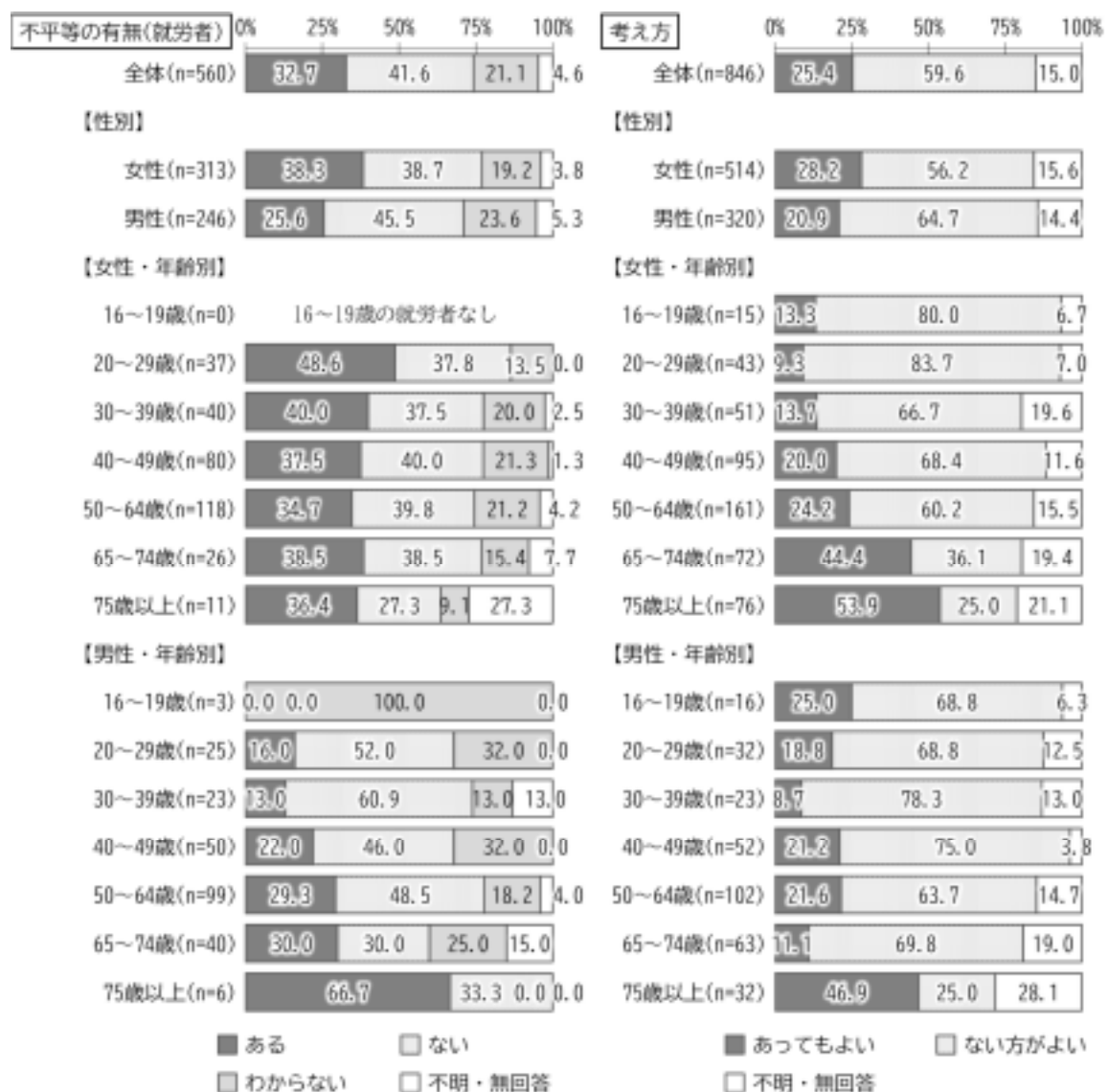


問 11 ⑤賃金・昇給

全体で、[賃金・昇給]について職場での不平等の有無は「ある」が32.7%、「ない」が41.6%、「わからない」が21.1%となっています。[賃金・昇給]について性別による不平等の考え方としては、「あってもよい」が25.4%、「ない方がよい」が59.6%となっています。

性別では、就労者の[不平等の有無]は「ある」が女性で38.3%、男性で25.6%となっており、回答者全体の[考え方]は「ない方がよい」が女性で56.2%、男性で64.7%となっています。

性別・年齢別では、就労者の[不平等の有無]が「ある」は、女性の各年代でそれぞれ4割前後となっています。また、回答者全体の[考え方]は、「ない方がよい」が女性の65歳以上、男性の75歳以上を除き、それぞれ6割以上となっています。

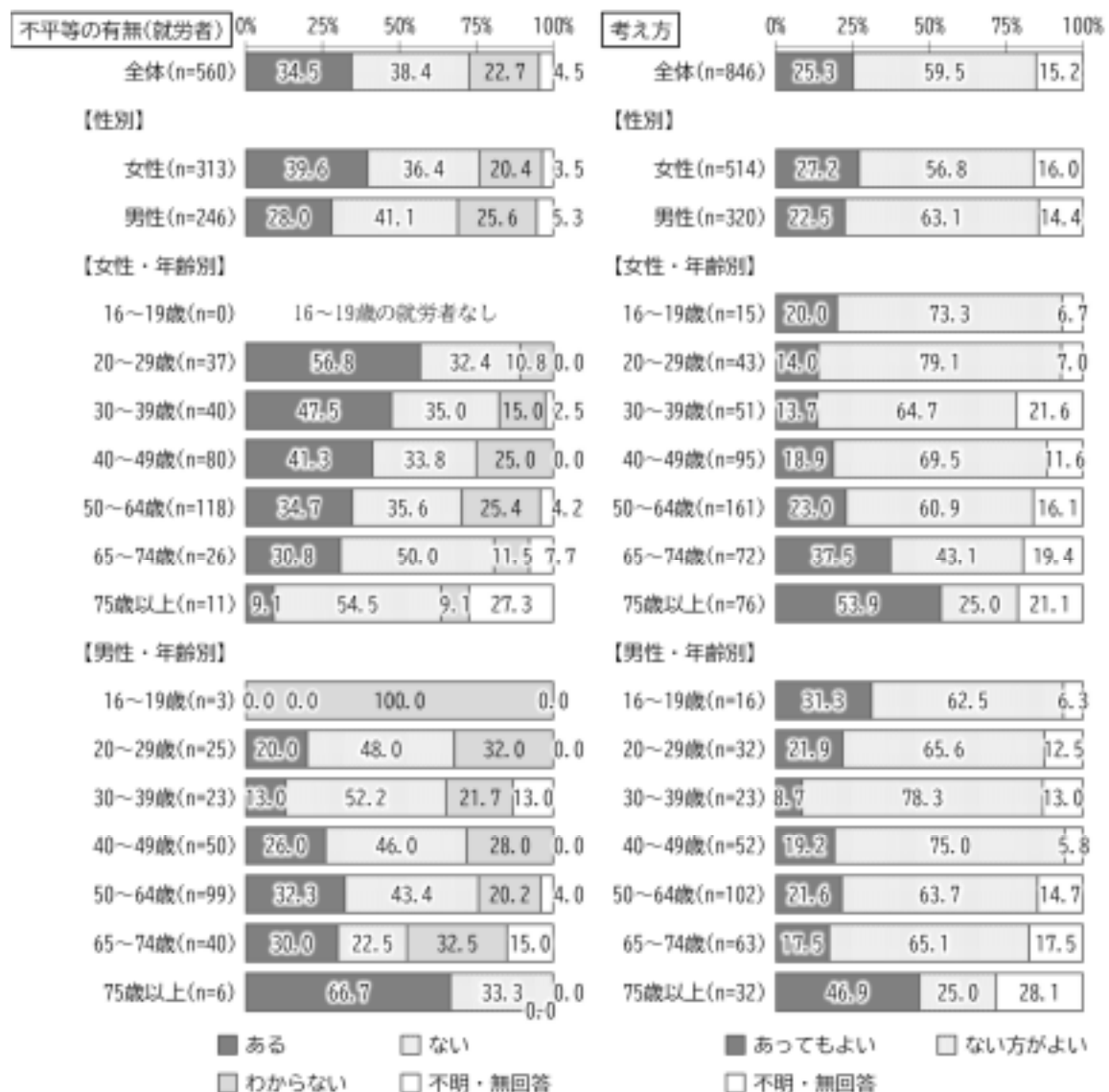


問 11 ⑥昇進・昇格

全体で、[昇進・昇格]について職場での不平等の有無は「ある」が34.5%、「ない」が38.4%、「わからない」が22.7%となっています。[昇進・昇格]について性別による不平等の考え方としては、「あってもよい」が25.3%、「ない方がよい」が59.5%となっています。

性別では、就労者の「不平等の有無」は「ある」が女性で39.6%、男性で28.0%となっており、回答者全体の「考え方」は「ない方がよい」が女性で56.8%、男性で63.1%となっています。

性別・年齢別では、就労者の「不平等の有無」が「ある」は、女性の年齢が若いほど高く、男性は年齢があがるにつれ高くなる傾向となっています。また、回答者全体の「考え方」は、「ない方がよい」が女性の65歳以上、男性の75歳以上を除き、それぞれ6割以上となっています。

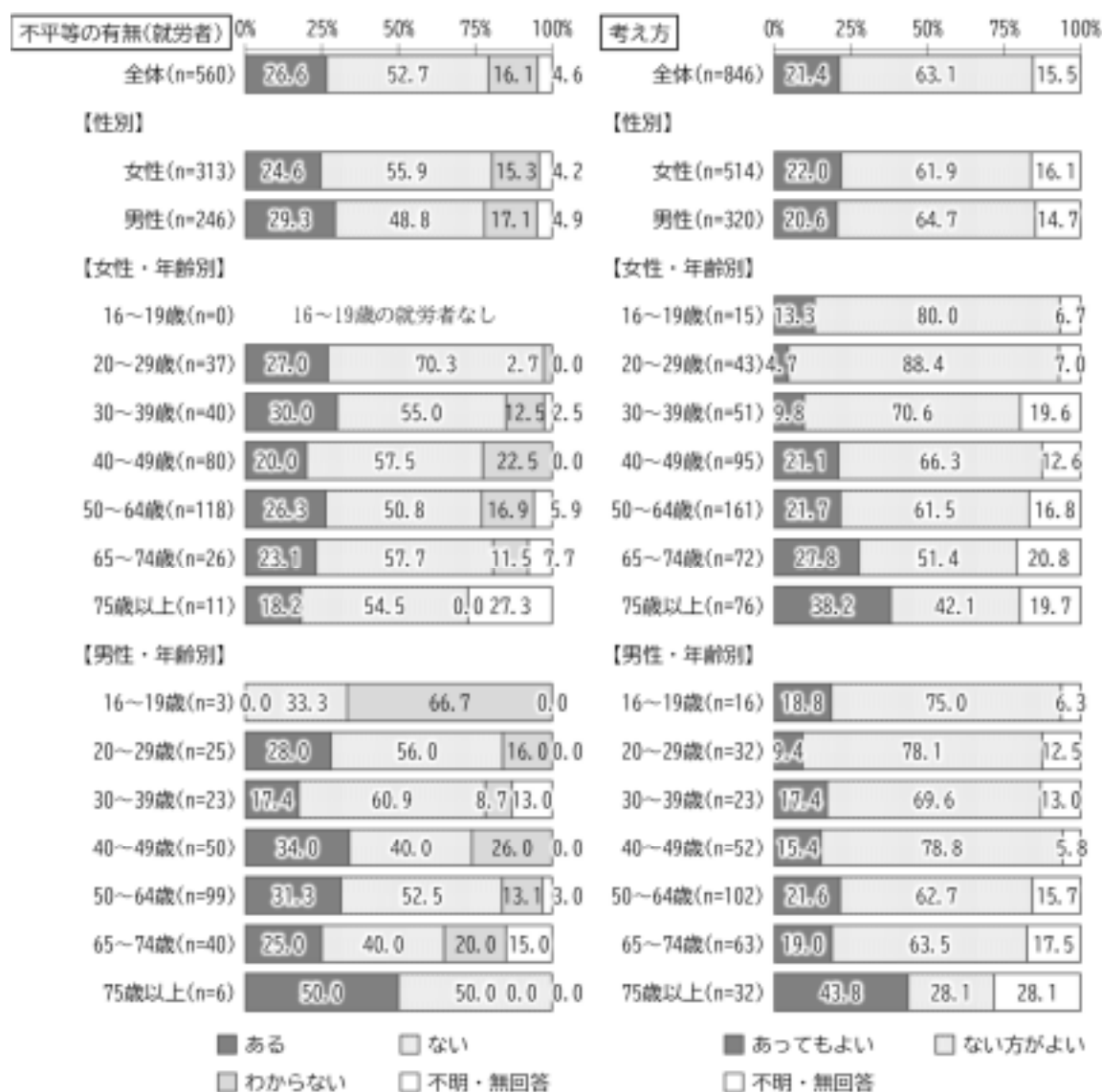


問 11 ⑦残業時間

全体で、[残業時間] について職場での不平等の有無は「ある」が 26.6%、「ない」が 52.7%、「わからない」が 16.1%となっています。[残業時間] について性別による不平等の考え方としては、「あってもよい」が 21.4%、「ない方がよい」が 63.1%となっています。

性別では、就労者の[不平等の有無]は「ある」が女性で 24.6%、男性で 29.3%となっており、回答者全体の[考え方]は「ない方がよい」が女性で 61.9%、男性で 64.7%となっています。

性別・年齢別では、就労者の[不平等の有無]が「ある」は、女性の 20 歳から 39 歳、男性の 20～29 歳及び 40 歳から 64 歳でそれぞれ 3 割前後となっています。また、回答者全体の[考え方]は、「ない方がよい」が女性の 65 歳以上、男性の 75 歳以上を除き、それぞれ 6 割以上となっています。特に、女性の 16 歳から 29 歳ではそれぞれ 8 割以上と高くなっています。

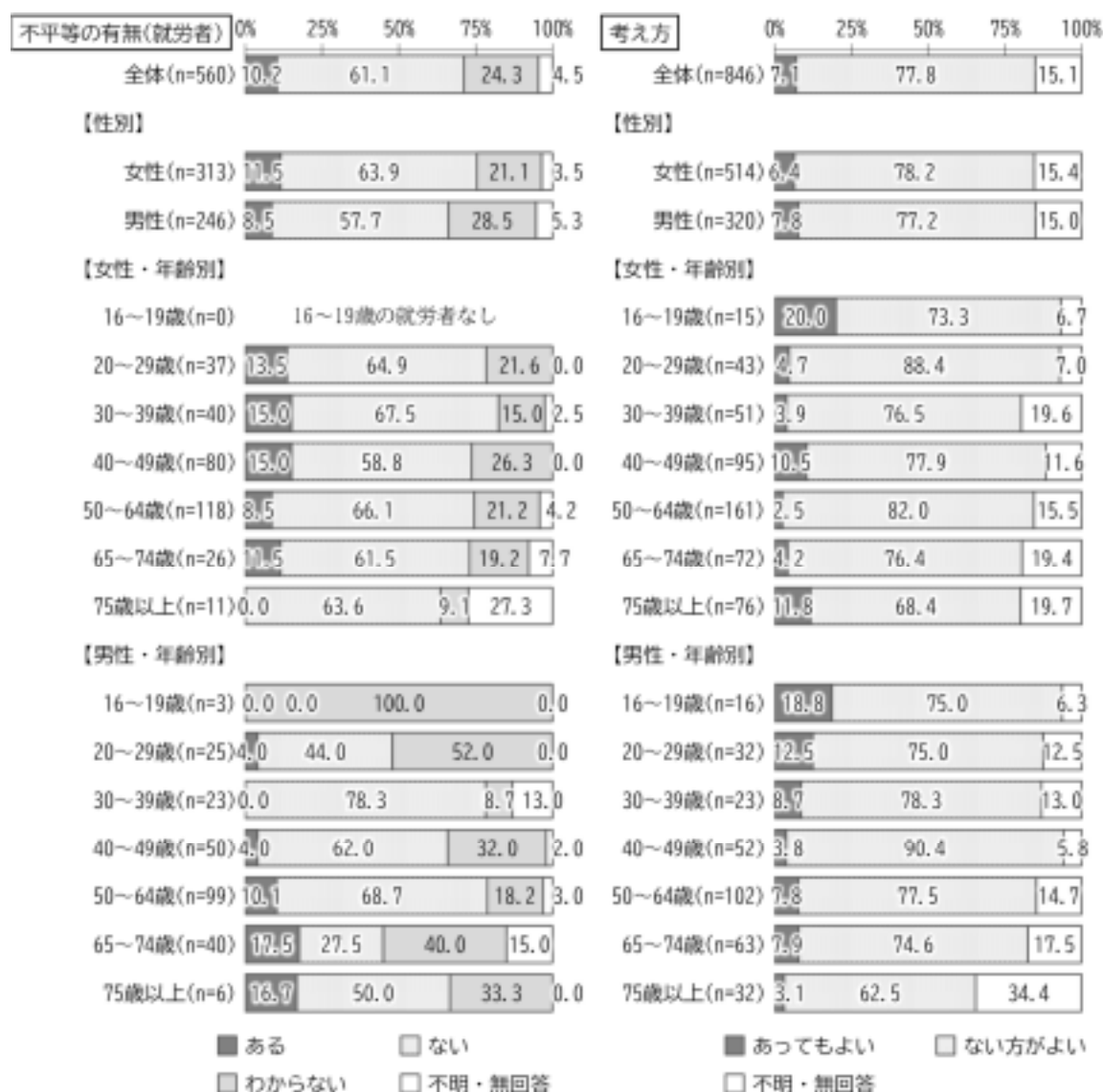


問 11 ⑧結婚・妊娠・出産時に退職を促される

全体で、[結婚・妊娠・出産時に退職を促される] ことについて職場での不平等の有無は「ある」が10.2%、「ない」が61.1%、「わからない」が24.3%となっています。[結婚・妊娠・出産時に退職を促される] ことについて性別による不平等の考え方としては、「あってもよい」が7.1%、「ない方がよい」が77.8%となっています。

性別では、就労者の「不平等の有無」は「ある」が女性で11.5%、男性で8.5%となっており、回答者全体の「考え方」は「ない方がよい」が女性で78.2%、男性で77.2%となっています。

性別・年齢別では、就労者の「不平等の有無」が「ある」は、女性の20歳から74歳でそれぞれ1割前後となっています。また、回答者全体の「考え方」は、「ない方がよい」が男女ともにいずれの年代でも、それぞれ6割以上となっています。特に、女性の20～29歳、男性の40～49歳ではそれぞれ9割前後と高くなっています。

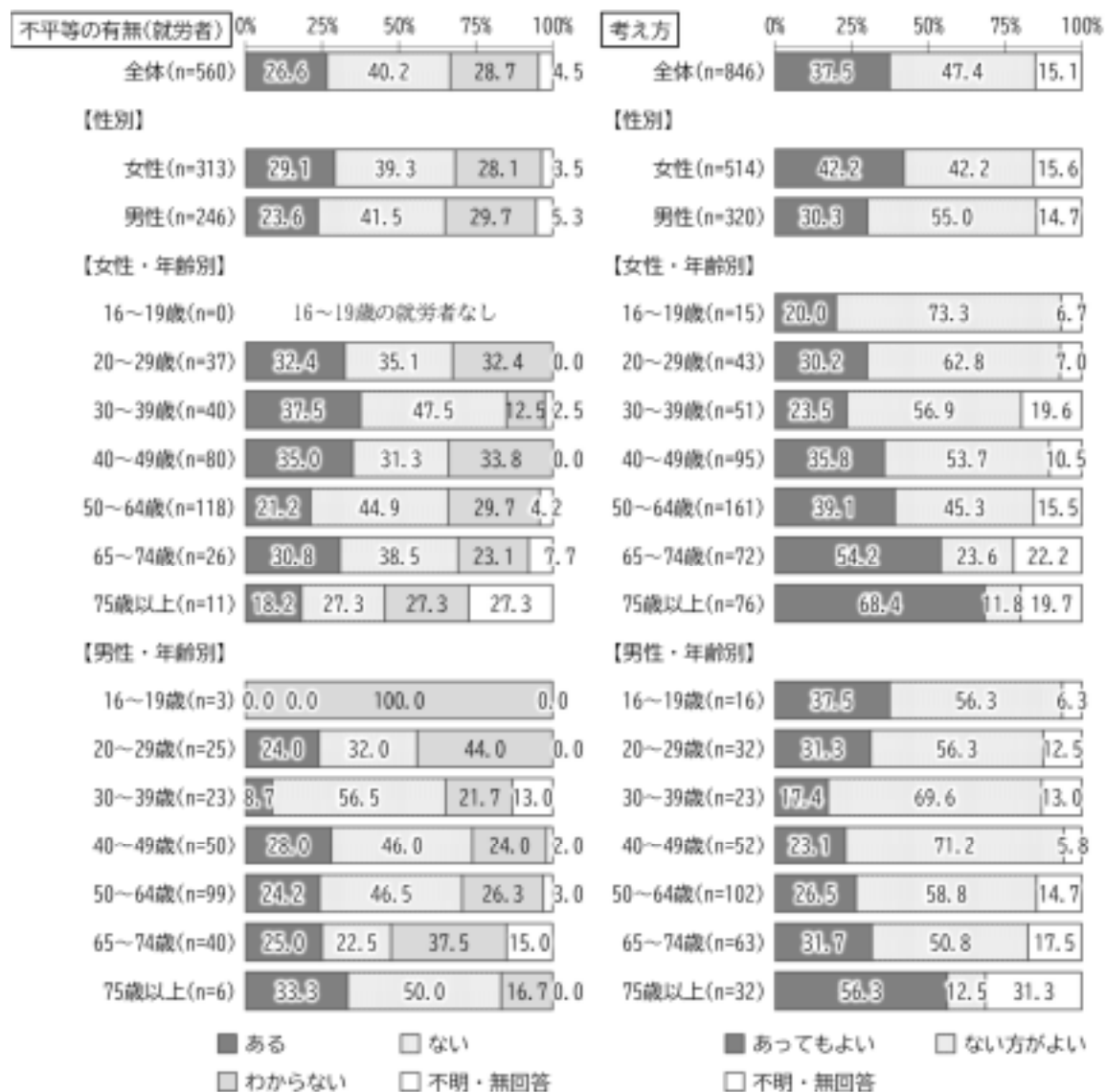


問 11 ⑨産前・産後休業の取得のしやすさ

全体で、[産前・産後休業の取得しやすさ]について職場での不平等の有無は「ある」が26.6%、「ない」が40.2%、「わからない」が28.7%となっています。[産前・産後休業の取得しやすさ]について性別による不平等の考え方としては、「あってもよい」が37.5%、「ない方がよい」が47.4%となっています。

性別では、就労者の[不平等の有無]は「ある」が女性で29.1%、男性で23.6%となっており、回答者全体の[考え方]は「ない方がよい」が女性で42.2%、男性で55.0%となっています。

性別・年齢別では、就労者の[不平等の有無]が「ある」は、女性の20歳から49歳及び65～74歳でそれぞれ3割台となっています。また、回答者全体の[考え方]は、「ない方がよい」が女性の16歳から29歳、男性の30歳から49歳でそれぞれ6割以上となっています。

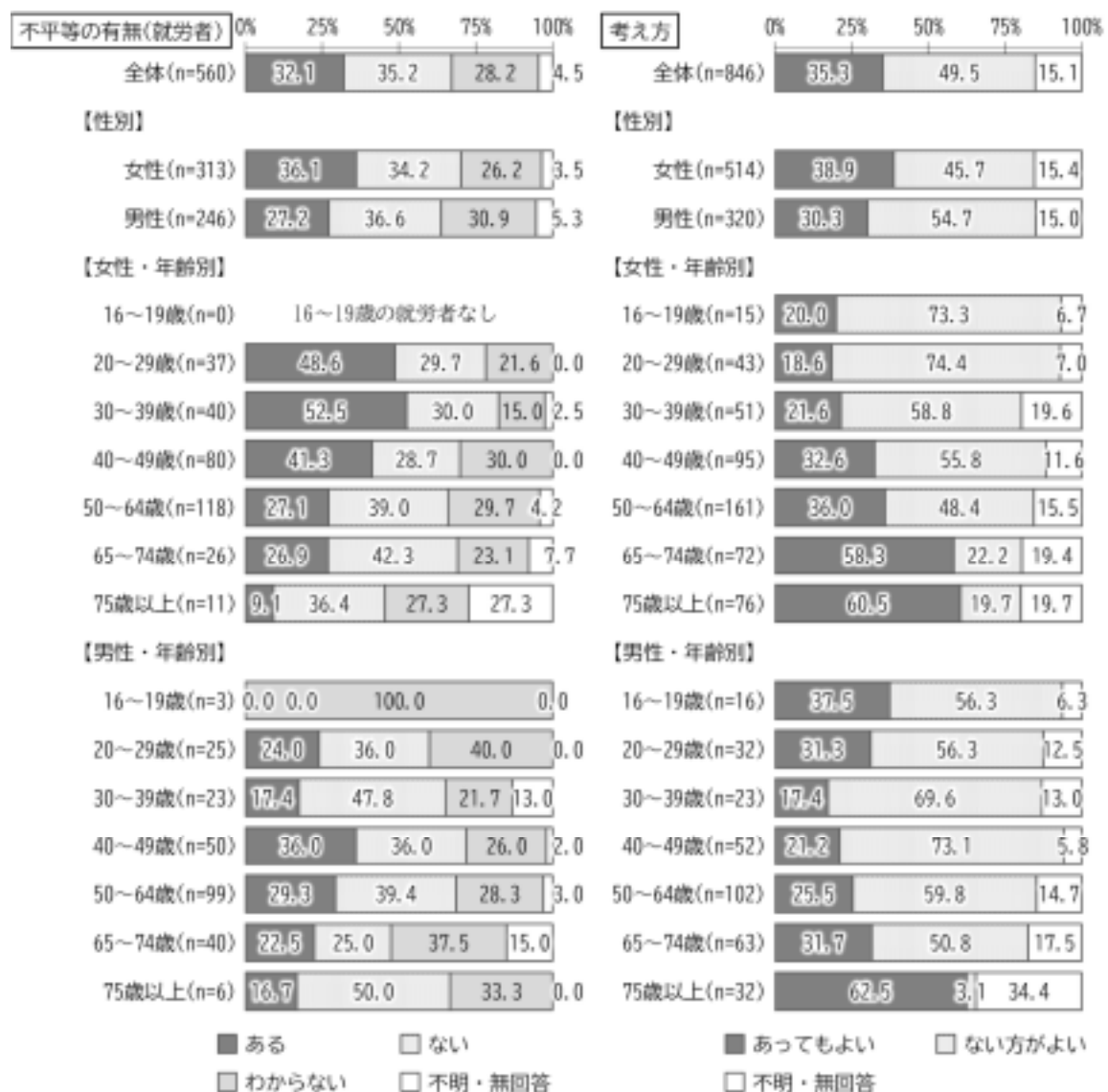


問 11 ⑩育児休業の取得のしやすさ

全体で、[育児休業の取得しやすさ]について職場での不平等の有無は「ある」が32.1%、「ない」が35.2%、「わからない」が28.2%となっています。[育児休業の取得しやすさ]について性別による不平等の考え方としては、「あってもよい」が35.3%、「ない方がよい」が49.5%となっています。

性別では、就労者の[不平等の有無]は「ある」が女性で36.1%、男性で27.2%となっており、回答者全体の[考え方]は「ない方がよい」が女性で45.7%、男性で54.7%となっています。

性別・年齢別では、就労者の[不平等の有無]が「ある」は、女性の20歳から49歳でそれぞれ4割以上、男性の40歳から64歳でそれぞれ3割前後となっています。また、回答者全体の[考え方]は、「ない方がよい」が女性の16歳から29歳、男性の30歳から49歳でそれぞれ6割以上となっています。

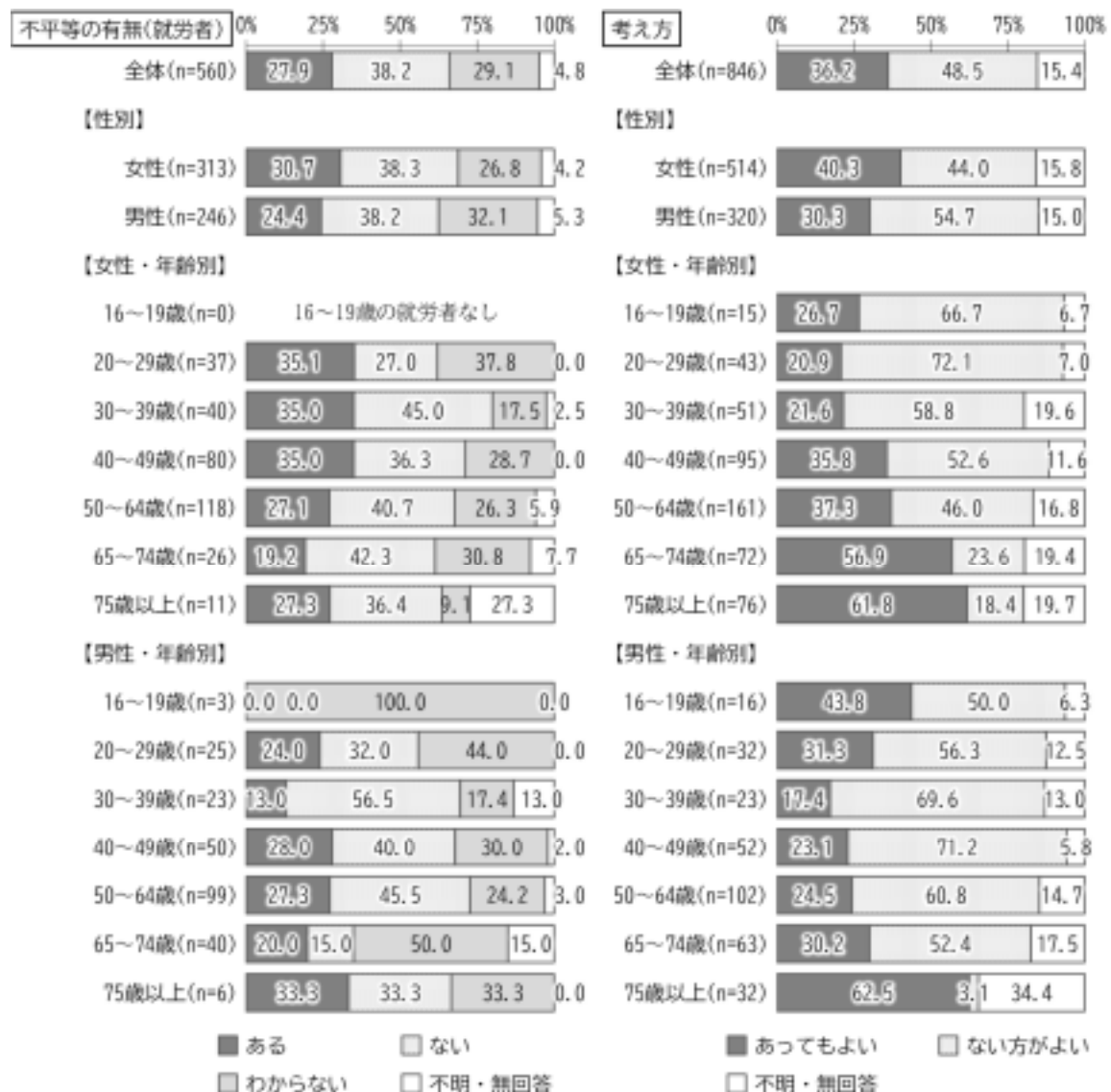


問 11 ⑪子の看護休暇の取得しやすさ

全体で、[子の看護休暇の取得しやすさ]について職場での不平等の有無は「ある」が27.9%、「ない」が38.2%、「わからない」が29.1%となっています。[子の看護休暇の取得しやすさ]について性別による不平等の考え方としては、「あってもよい」が36.2%、「ない方がよい」が48.5%となっています。

性別では、就労者の[不平等の有無]は「ある」が女性で30.7%、男性で24.4%となっており、回答者全体の[考え方]は「ない方がよい」が女性で44.0%、男性で54.7%となっています。

性別・年齢別では、就労者の[不平等の有無]が「ある」は、女性の20歳から49歳でそれぞれ3割台、男性の40歳から64歳でそれぞれ約3割となっています。また、回答者全体の[考え方]は、「ない方がよい」が女性の16歳から29歳、男性の30歳から64歳でそれぞれ6割以上となっています。

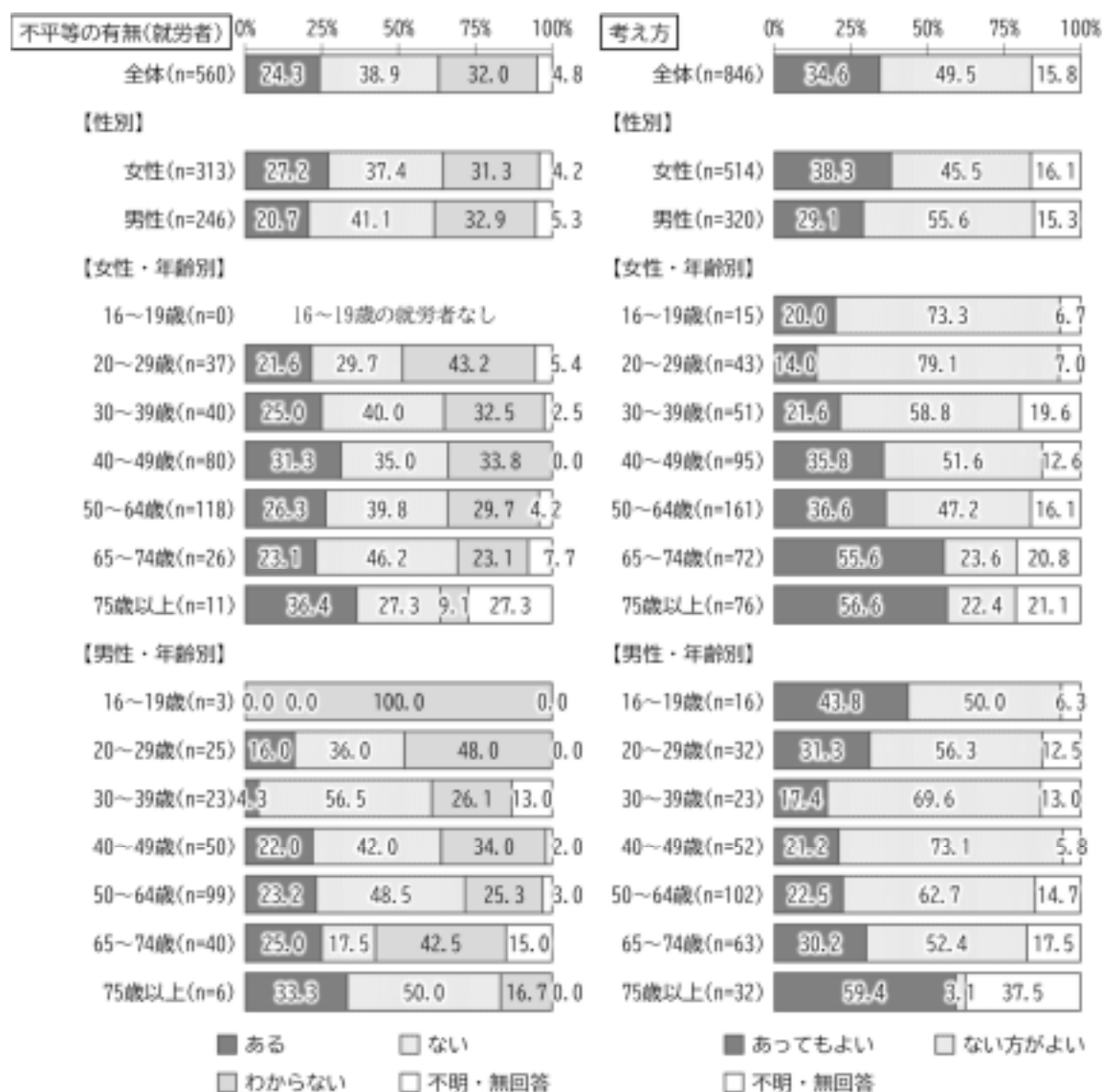


問 11 ⑫介護休業・休暇の取得しやすさ

全体で、[介護休業・休暇の取得しやすさ]について職場での不平等の有無は「ある」が24.3%、「ない」が38.9%、「わからない」が32.0%となっています。[介護休業・休暇の取得しやすさ]について性別による不平等の考え方としては、「あってもよい」が34.6%、「ない方がよい」が49.5%となっています。

性別では、就労者の[不平等の有無]は「ある」が女性で27.2%、男性で20.7%となっており、回答者全体の[考え方]は「ない方がよい」が女性で45.5%、男性で55.6%となっています。

性別・年齢別では、就労者の[不平等の有無]が「ある」は、女性の40～49歳で31.3%となっています。また、回答者全体の[考え方]は、「ない方がよい」が女性の16歳から29歳、男性の30歳から64歳でそれぞれ6割以上となっています。

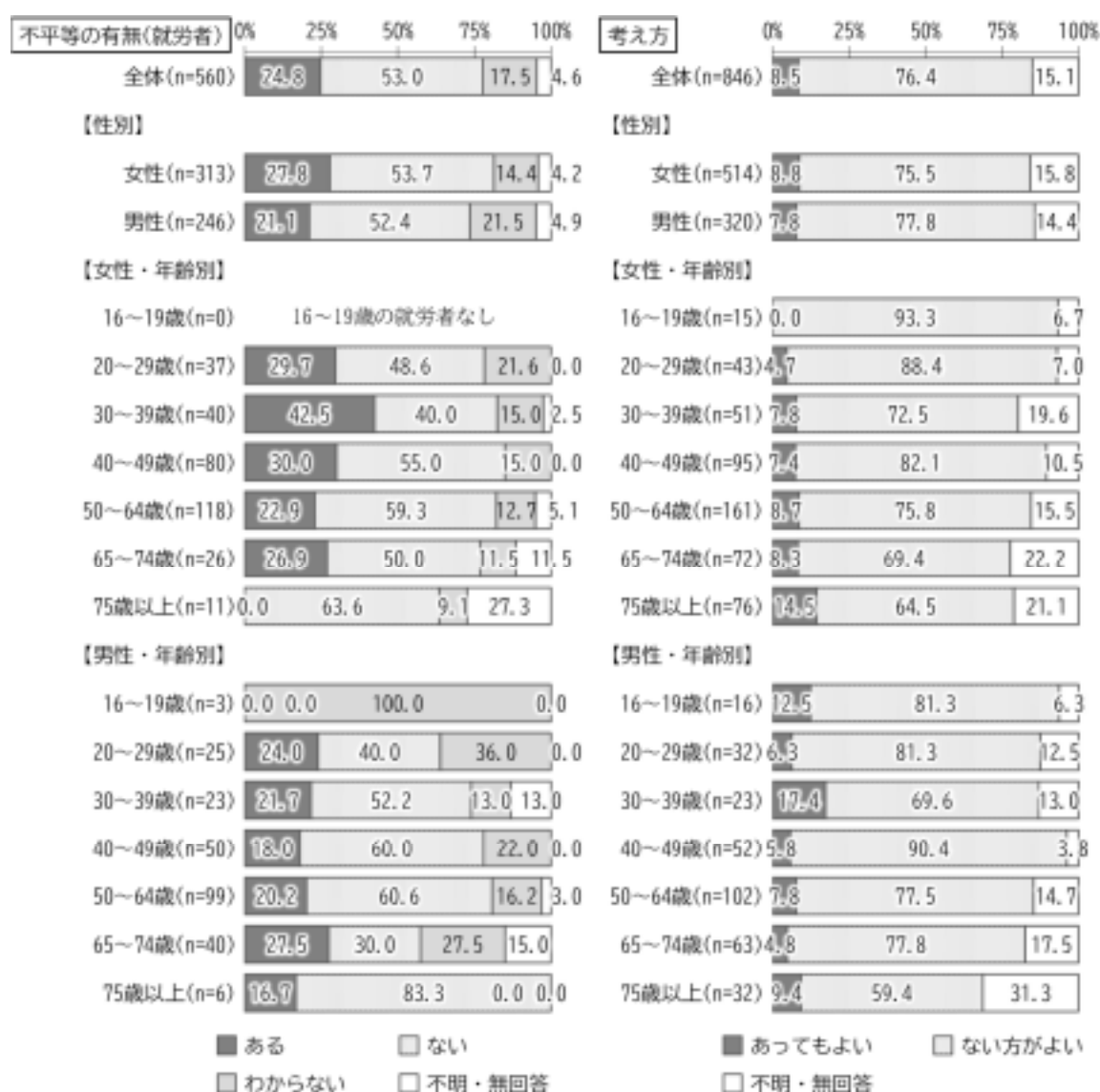


問 11 ⑬お茶出しや掃除などの雑用を行う頻度

全体で、[お茶出しや掃除などの雑用を行う頻度]について職場での不平等の有無は「ある」が24.8%、「ない」が53.0%、「わからない」が17.5%となっています。[お茶出しや掃除などの雑用を行う頻度]について性別による不平等の考え方としては、「あってもよい」が8.5%、「ない方がよい」が76.4%となっています。

性別では、就労者の[不平等の有無]は「ある」が女性で27.8%、男性で21.1%となっており、回答者全体の[考え方]は「ない方がよい」が女性で75.5%、男性で77.8%となっています。

性別・年齢別では、就労者の[不平等の有無]が「ある」は、女性の30～39歳で42.5%となっています。また、回答者全体の[考え方]は、「ない方がよい」が男性の75歳以上を除き、それぞれ6割以上となっています。特に、男女ともに16歳から29歳及び40～49歳で、それぞれ8割以上と高くなっています。

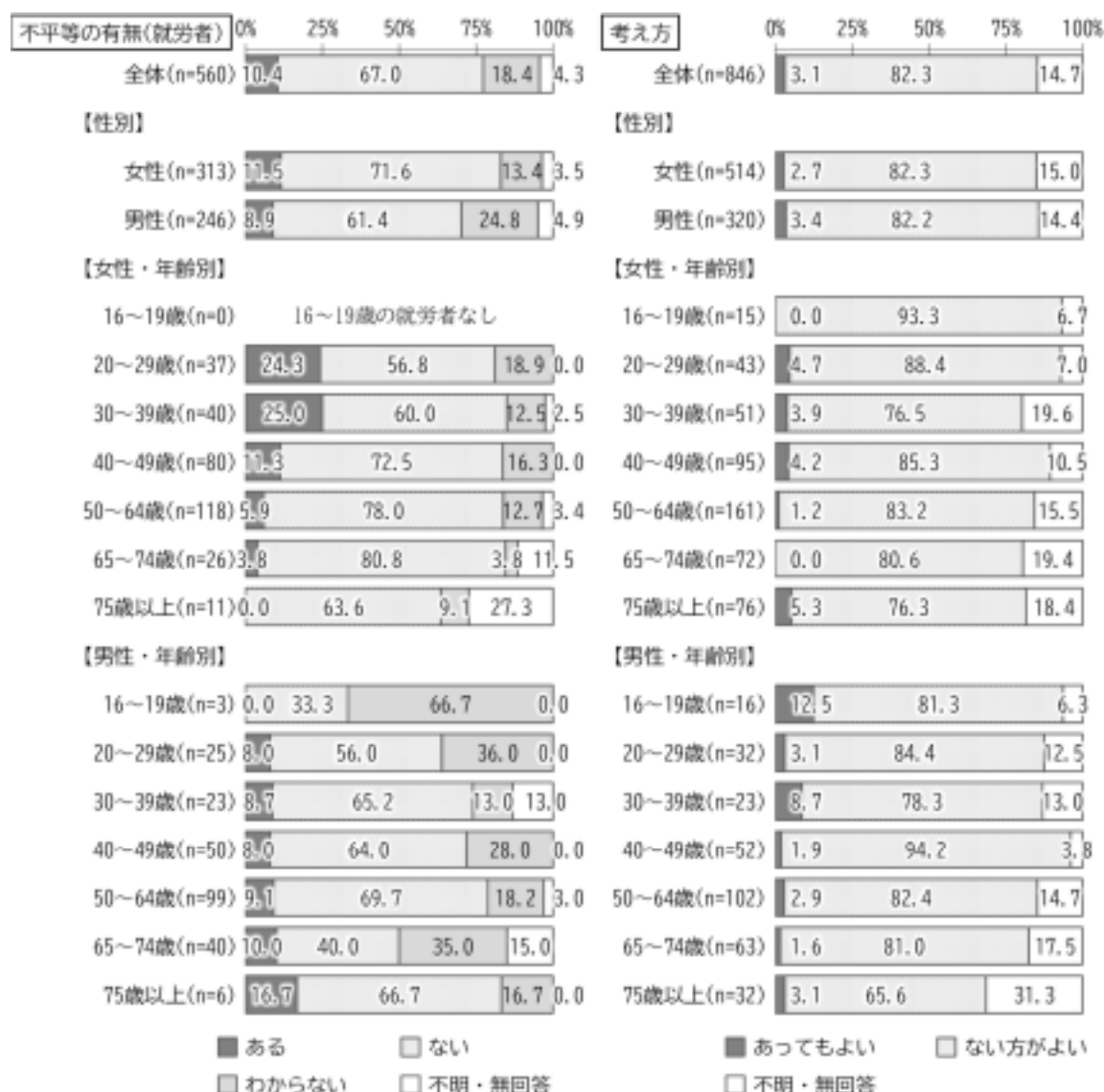


問 11 ⑭個人的なことを、必要以上に聞かれる

全体で、「個人的なことを、必要以上に聞かれる」ことについて職場での不平等の有無は「ある」が10.4%、「ない」が67.0%、「わからない」が18.4%となっています。「個人的なことを、必要以上に聞かれる」ことについて性別による不平等の考え方としては、「あってもよい」が3.1%、「ない方がよい」が82.3%となっています。

性別では、就労者の「不平等の有無」は「ある」が女性で11.5%、男性で8.9%となっており、回答者全体の「考え方」は「ない方がよい」が女性で82.3%、男性で82.2%となっています。

性別・年齢別では、就労者の「不平等の有無」が「ある」は、女性の20歳から39歳でそれぞれ2割台となっています。また、回答者全体の「考え方」は、「ない方がよい」が男性の75歳以上を除き、それぞれ7割以上となっています。

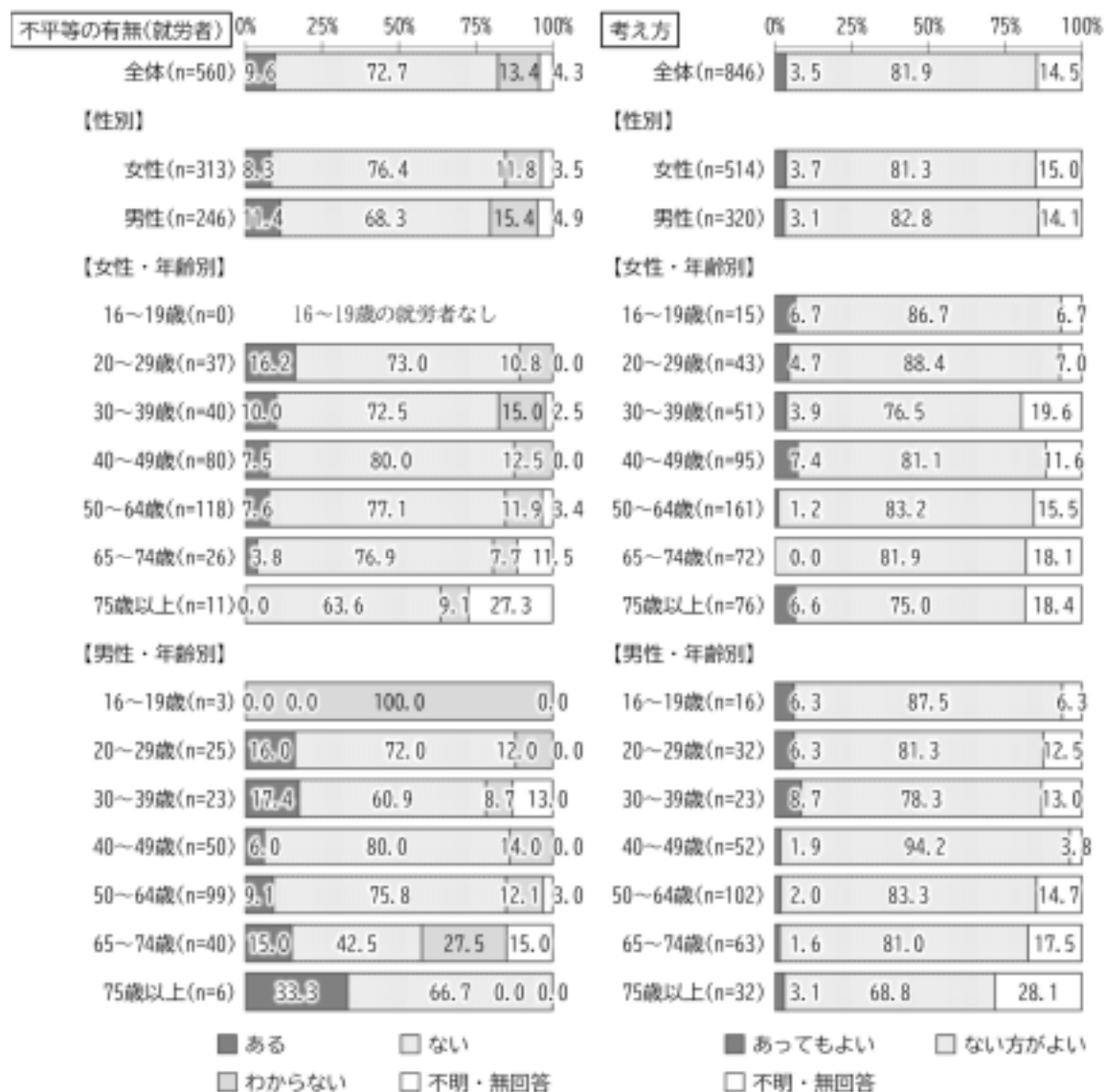


問 11 ⑮飲み会への付き合いの強制

全体で、[飲み会への付き合いの強制]について職場での不平等の有無は「ある」が9.6%、「ない」が72.7%、「わからない」が13.4%となっています。[飲み会への付き合いの強制]について性別による不平等の考え方としては、「あってもよい」が3.5%、「ない方がよい」が81.9%となっています。

性別では、就労者の「不平等の有無」は「ある」が女性で8.3%、男性で11.4%となっており、回答者全体の「考え方」は「ない方がよい」が女性で81.3%、男性で82.8%となっています。

性別・年齢別では、就労者の「不平等の有無」が「ある」は、女性の20歳から39歳、男性の20歳から39歳及び65～74歳でそれぞれ1割台となっています。また、回答者全体の「考え方」は、「ない方がよい」が男性の75歳以上を除き、それぞれ7割以上となっています。



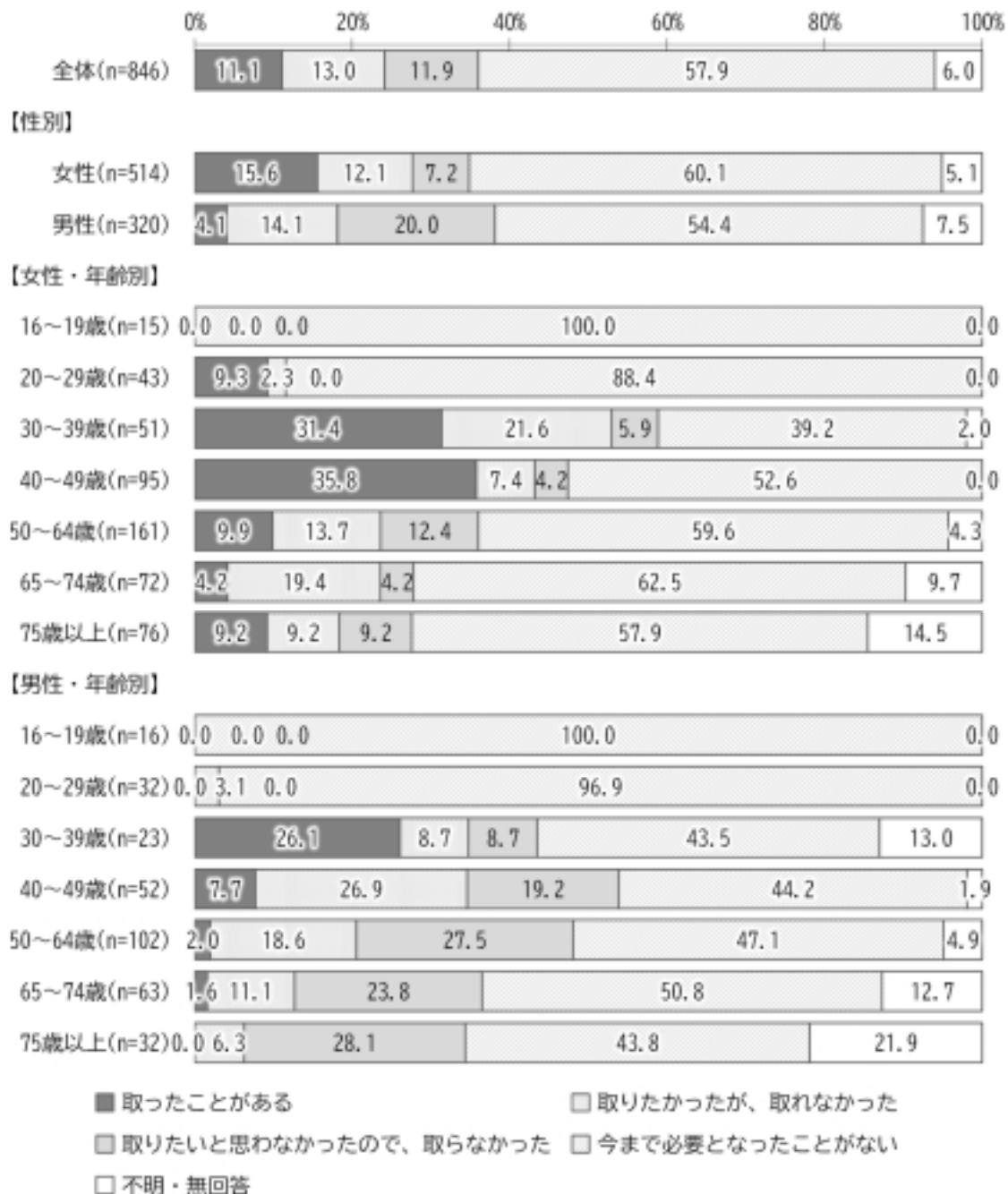
問 12 あなたは、職場で以下のような制度を使って休暇等を取ったことがありますか。
 <単数回答>

問 12 ①育児休業(育児のために一定期間休業できる制度)

全体で「取ったことがある」が 11.1%、「取りたかったが、取れなかった」が 13.0%、「取りたいと思わなかったので、取らなかった」が 11.9%、「今まで必要となったことがない」が 57.9%となっています。

性別では、「取ったことがある」が女性で 15.6%、男性で 4.1%、「取りたかったが、取れなかった」が女性で 12.1%、男性で 14.1%となっています。また、「取りたいと思わなかったので、取らなかった」が女性で 7.2%、男性で 20.0%と、男性は女性と比べて 12.8 ポイント高くなっています。

性別・年齢別では、「取りたかったが、取れなかった」が女性の 30～39 歳で 21.6%、男性の 40～49 歳で 26.9%と、他の年代と比べて高くなっています。なお、男性の 40 歳以上で「取りたいと思わなかったので、取らなかった」が、女性と比べて高くなっています。

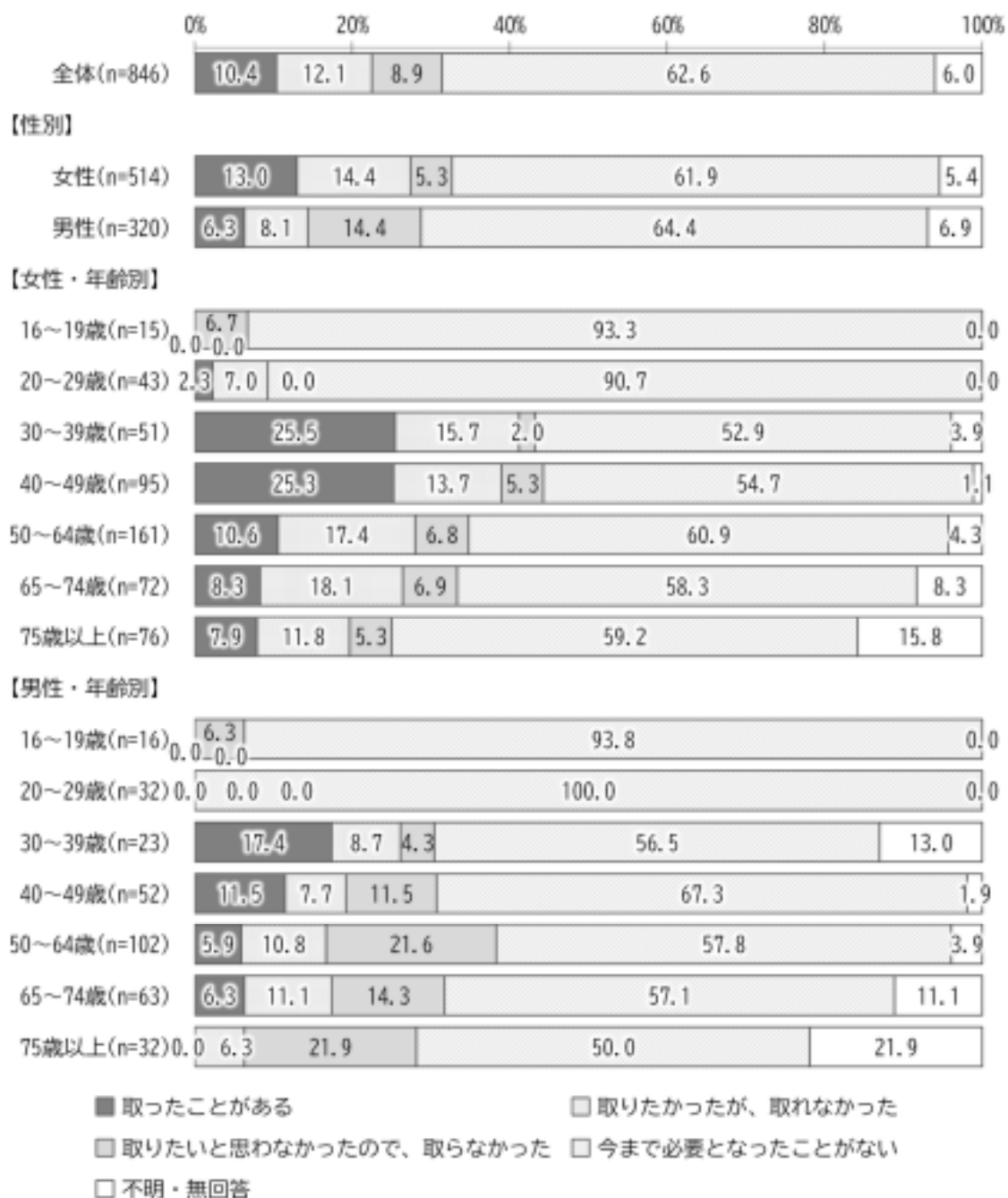


問 12 ②子の看護休暇(病気等の子どもを看護するための年5日程度の休暇)

全体で「取ったことがある」が10.4%、「取りたかったが、取れなかった」が12.1%、「取りたいと思わなかったので、取らなかった」が8.9%、「今まで必要となったことがない」が62.6%となっています。

性別では、「取ったことがある」が女性で13.0%、男性で6.3%、「取りたかったが、取れなかった」が女性で14.4%、男性で8.1%となっています。また、「取りたいと思わなかったので、取らなかった」が女性で5.3%、男性で14.4%と、男性は女性と比べて9.1ポイント高くなっています。

性別・年齢別では、「取りたかったが、取れなかった」が女性の30歳以上、男性の50歳から74歳でそれぞれ1割台となっています。なお、男性の40歳以上で「取りたいと思わなかったので、取らなかった」が、女性と比べて高くなっています。

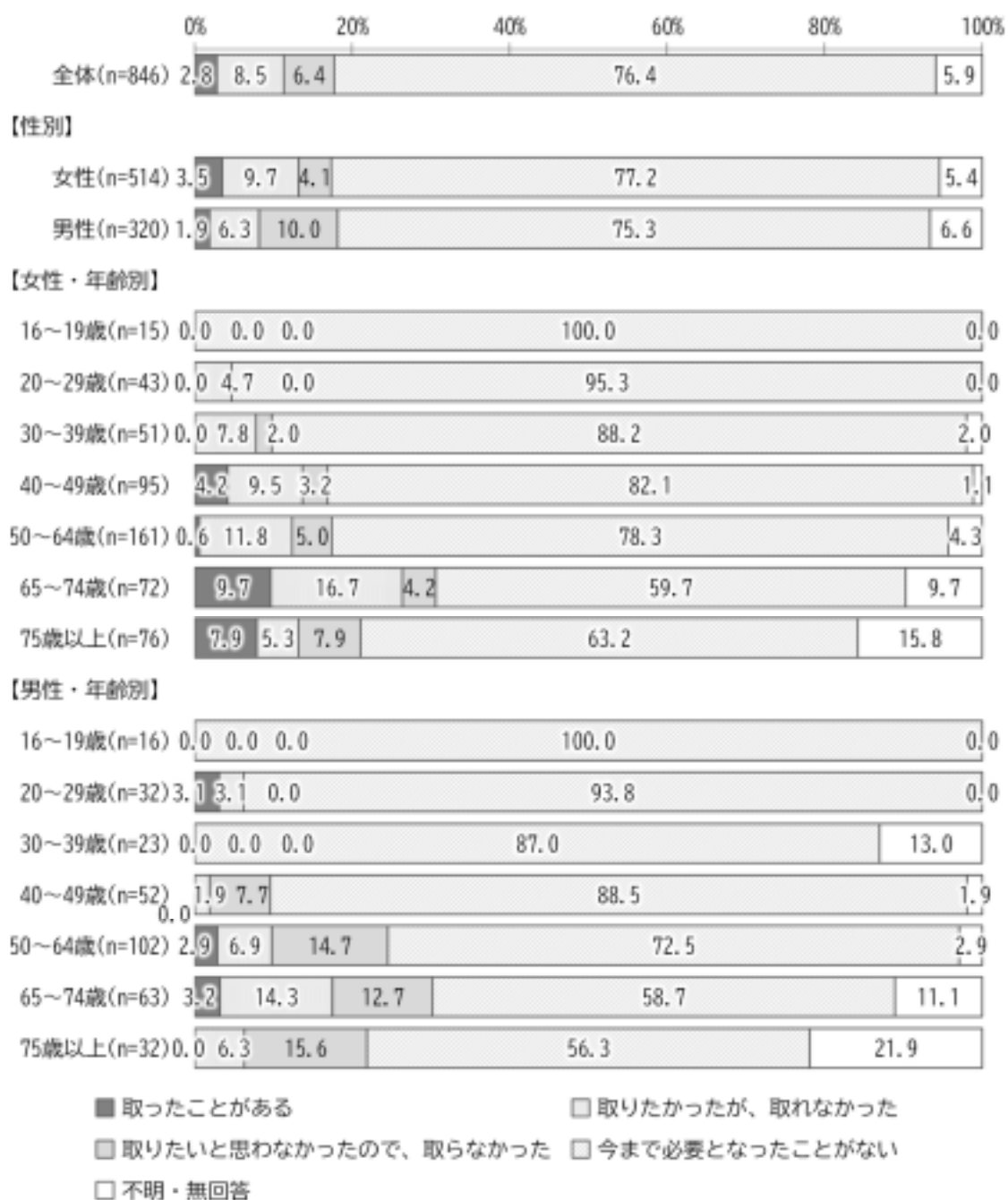


問 12 ③介護休業(介護のために一定期間休業できる制度)

全体で「取ったことがある」が2.8%、「取りたかったが、取れなかった」が8.5%、「取りたいと思わなかったので、取らなかった」が6.4%、「今まで必要となったことがない」が76.4%となっています。

性別では、「取ったことがある」が女性で3.5%、男性で1.9%、「取りたかったが、取れなかった」が女性で9.7%、男性で6.3%、「取りたいと思わなかったので、取らなかった」が女性で4.1%、男性で10.0%となっています。

性別・年齢別では、「取ったことがある」が女性の65歳以上でそれぞれ約1割と、他の性別・年代と比べて高くなっています。また、「取りたかったが、取れなかった」が女性の50歳から74歳、男性の65～74歳でそれぞれ1割台となっています。なお、男性の40歳以上で「取りたいと思わなかったので、取らなかった」が、女性と比べて高くなっています。

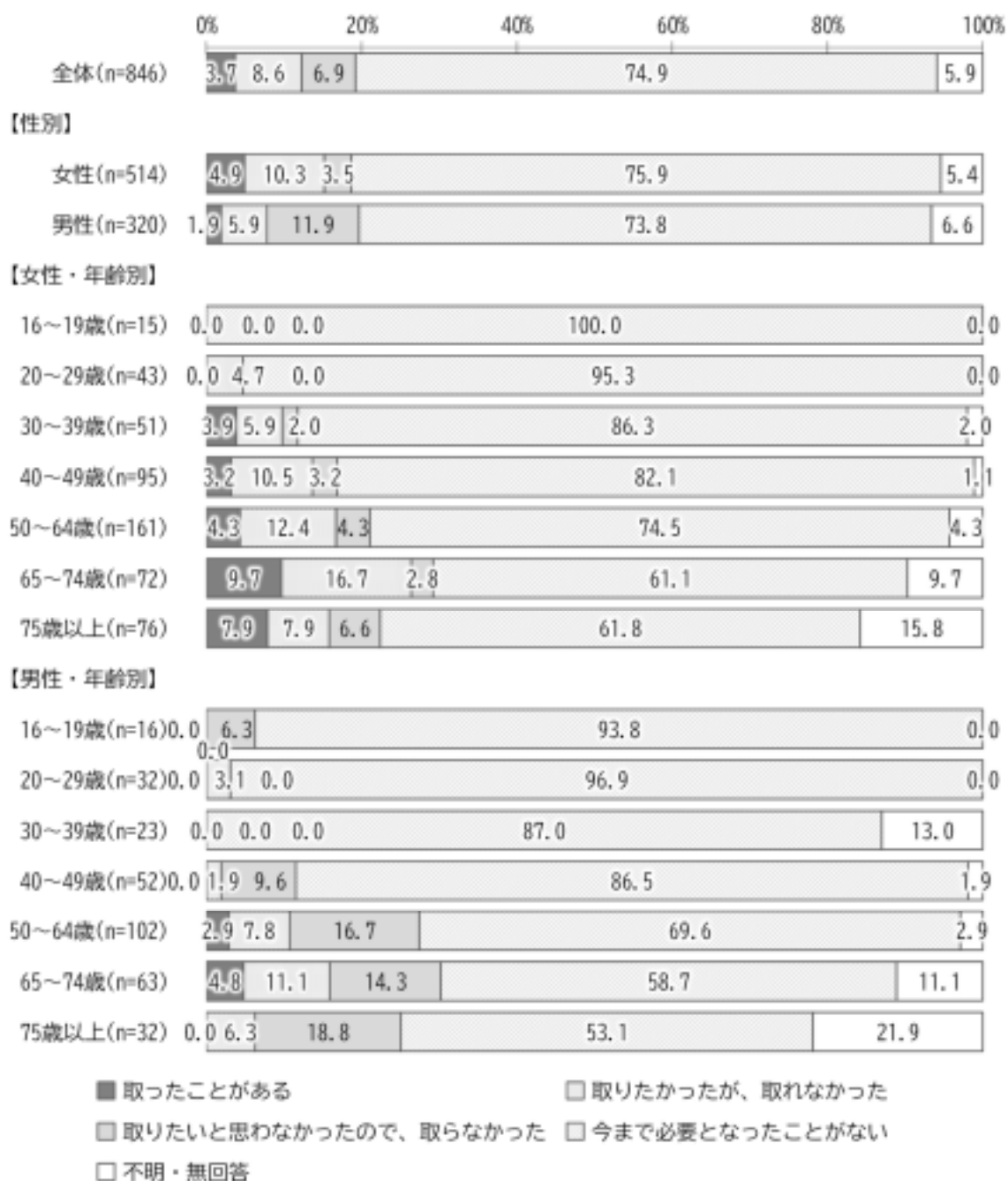


問 12 ④介護休暇(短期の介護のための年5日程度の休暇)

全体で「取ったことがある」が3.7%、「取りたかったが、取れなかった」が8.6%、「取りたいと思わなかったので、取らなかった」が6.9%、「今まで必要となったことがない」が74.9%となっています。

性別では、「取ったことがある」が女性で4.9%、男性で1.9%、「取りたかったが、取れなかった」が女性で10.3%、男性で5.9%、「取りたいと思わなかったので、取らなかった」が女性で3.5%、男性で11.9%となっています。

性別・年齢別では、「取ったことがある」が女性の65歳以上でそれぞれ約1割と、他の性別・年代と比べて高くなっています。また、「取りたかったが、取れなかった」が女性の40歳から74歳、男性の65～74歳でそれぞれ1割台となっています。なお、男性の40歳以上で「取りたいと思わなかったので、取らなかった」が、女性と比べて高くなっています。

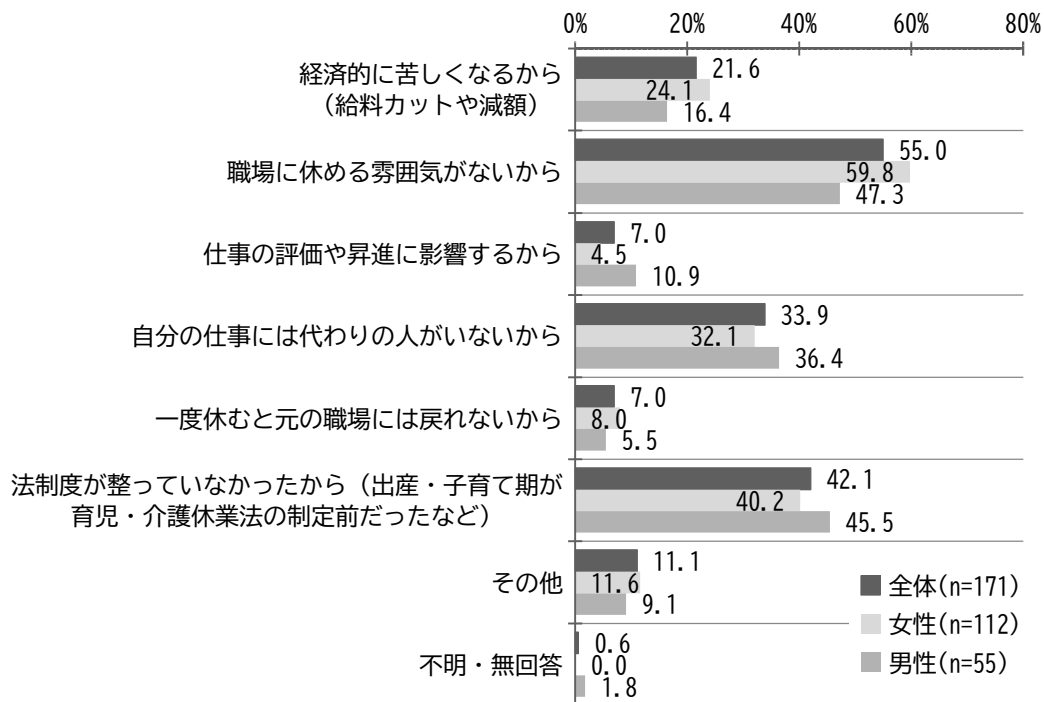


問 12 の①～④のいずれかで「2. 取りたかったが、取れなかった」と答えた方

問 12-1 取得することができなかった理由について、あなたの考えに近いものを選んでください。＜複数回答＞

全体で「職場に休める雰囲気がないから」が55.0%と最も高く、次いで「法制度が整っていなかったから（出産・子育て期が育児・介護休業法の制定前だったなど）」が42.1%となっています。

性別では、男女ともに「職場に休める雰囲気がないから」が最も高く、女性で59.8%、男性で47.3%となっており、女性は男性と比べて12.5ポイント高くなっています。



性別・年齢別では、女性の 30 歳から 64 歳、男性の 40～49 歳で「職場に休める雰囲気がないから」が、それぞれ最も高くなっています。男女ともに 50 歳以上で「法制度が整っていなかったから（出産・子育て期が育児・介護休業法の制定前だったなど）」が高くなっています。

単位:%		経済的に苦しくなるから（給料カットや減額）	職場に休める雰囲気がないから	仕事の評価や昇進に影響するから	自分の仕事には代わりの人がいないから	一度休むと元の職場には戻れないから	法制度が整っていなかったから（出産・子育て期が育児・介護休業法の制定前だったなど）	その他	不明・無回答
	n=								
【女性・年齢別】									
20～29 歳	3	66.7	100.0	66.7	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0
30～39 歳	14	28.6	50.0	7.1	21.4	0.0	14.3	28.6	0.0
40～49 歳	22	13.6	77.3	9.1	36.4	9.1	9.1	18.2	0.0
50～64 歳	44	22.7	61.4	0.0	31.8	6.8	47.7	11.4	0.0
65～74 歳	18	27.8	44.4	0.0	22.2	16.7	55.6	0.0	0.0
75 歳以上	11	27.3	45.5	0.0	45.5	9.1	90.9	0.0	0.0
【男性・年齢別】									
20～29 歳	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30～39 歳	2	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	50.0
40～49 歳	14	7.1	64.3	21.4	50.0	7.1	35.7	0.0	0.0
50～64 歳	21	19.0	38.1	14.3	33.3	4.8	47.6	14.3	0.0
65～74 歳	14	21.4	28.6	0.0	28.6	7.1	50.0	14.3	0.0
75 歳以上	2	50.0	100.0	0.0	50.0	0.0	100.0	0.0	0.0

※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目第 1 位と第 2 位に網かけをしています。なお、年齢別回答者(n)が 10 件未満の場合は、順位の表記を省略しています。

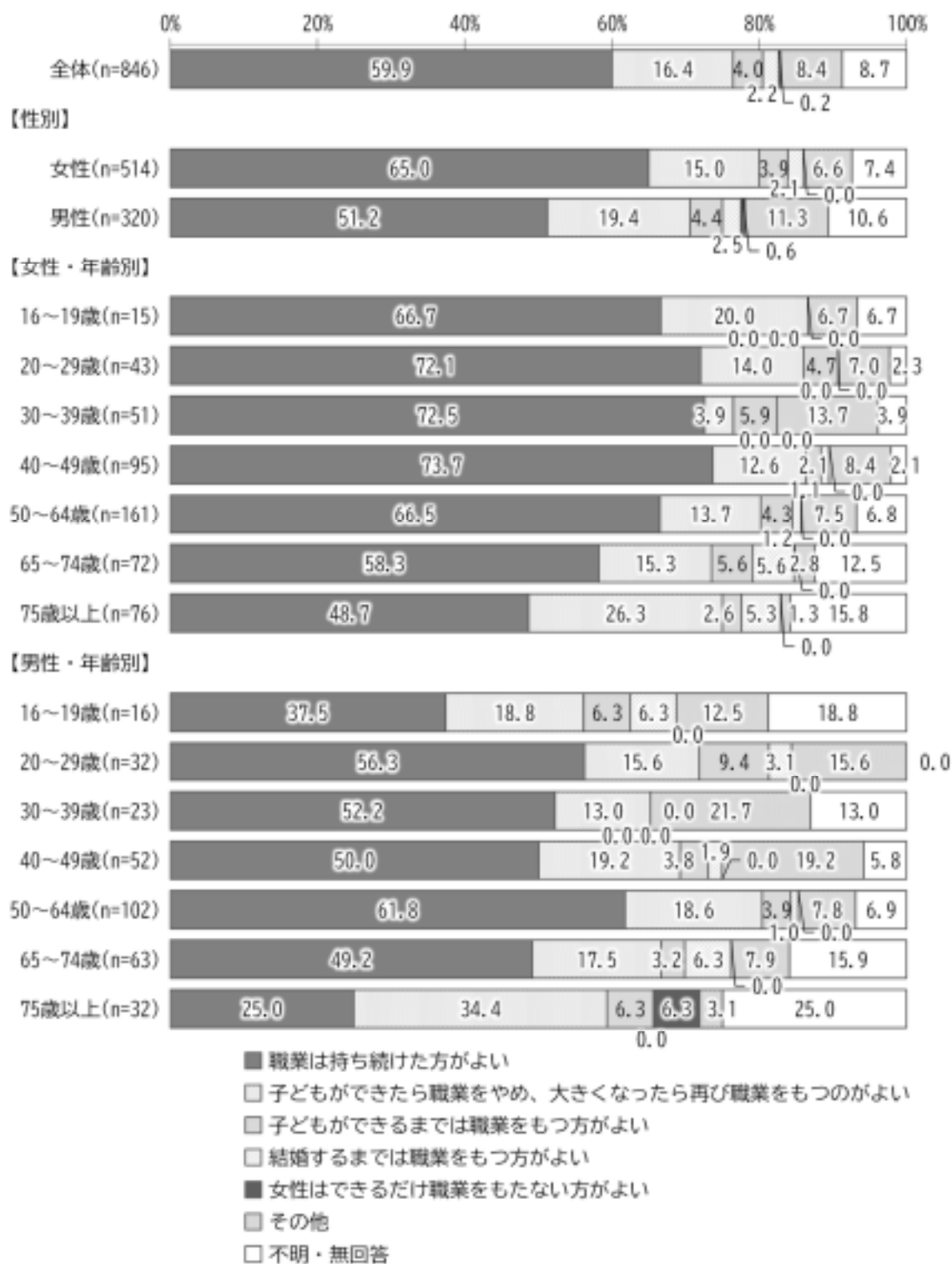
※男女ともに 16～19 歳は回答者なしであったため、掲載していません。

問 13 女性が職業をもつことについて、あなたはどのようにお考えですか。＜単数回答＞

全体で「職業は持ち続けた方がよい」が59.9%と最も高く、次いで「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のがよい」が16.4%となっています。

性別では、男女ともに「職業は持ち続けた方がよい」が最も高く、女性で65.0%、男性で51.2%となっており、女性は男性と比べて13.8ポイント高くなっています。

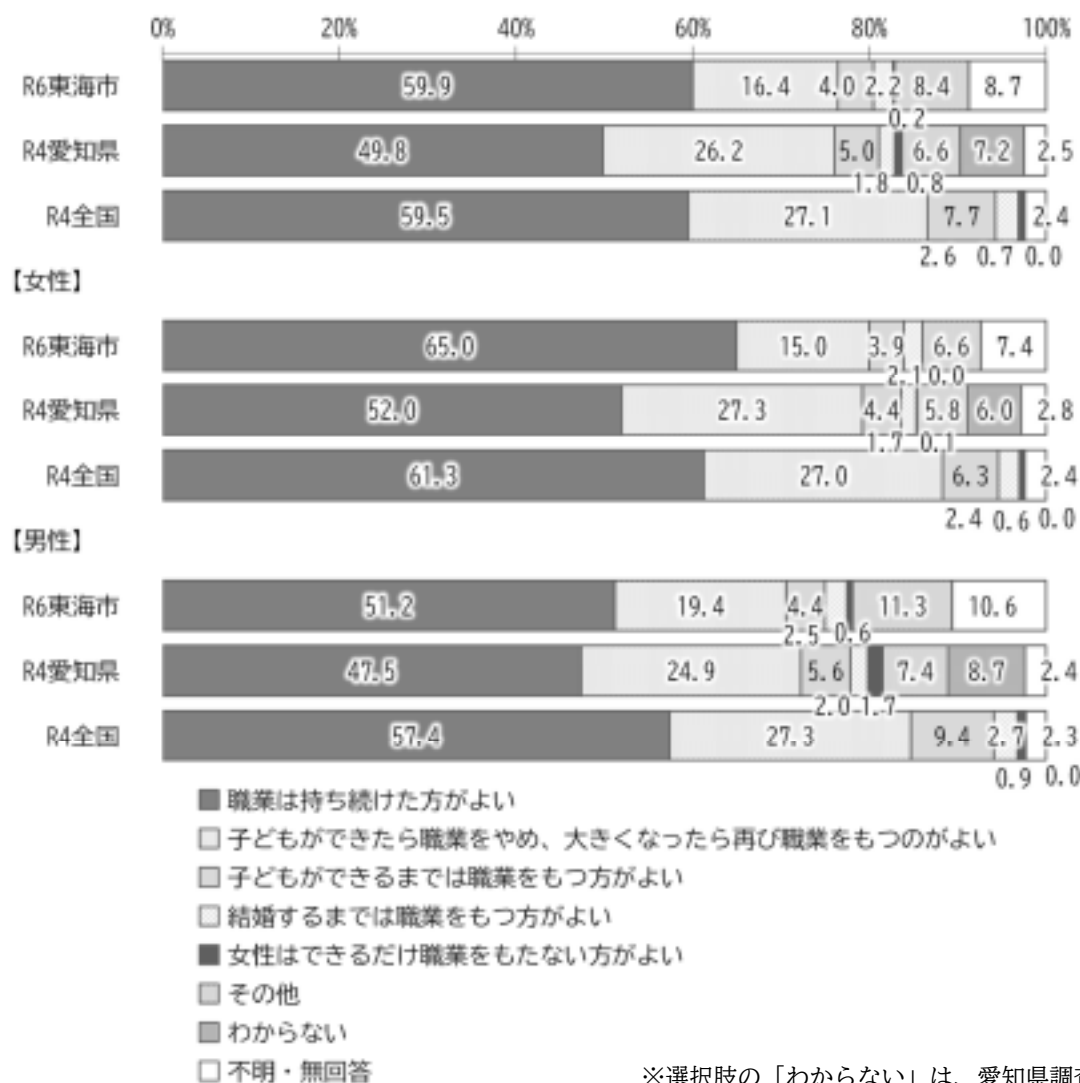
性別・年齢別では、男性の75歳以上を除き「職業は持ち続けた方がよい」がそれぞれ最も高く、女性の20歳から49歳では、それぞれ7割を超えています。



全国・愛知県との比較

女性が職業をもつことへの考えについて全国・愛知県と比較すると、「職業は持ち続けた方がよい」が東海市で 59.9%、愛知県で 49.8%、全国で 59.5%と、愛知県と比べて 10.1 ポイント高く、全国と同程度となっています。

性別では、「職業は持ち続けた方がよい」が東海市の女性は 65.0%と、全国・愛知県をいずれも上回っています。一方で、東海市の男性は「職業は持ち続けた方がよい」が 51.2%と、愛知県は上回っているものの、全国は下回っています。



※選択肢の「わからない」は、愛知県調査のみです。

4. 家庭生活について

問 14 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方についてどう思いますか。

<単数回答>

本設問の選択肢にかかる表現は以下のように区分しています。

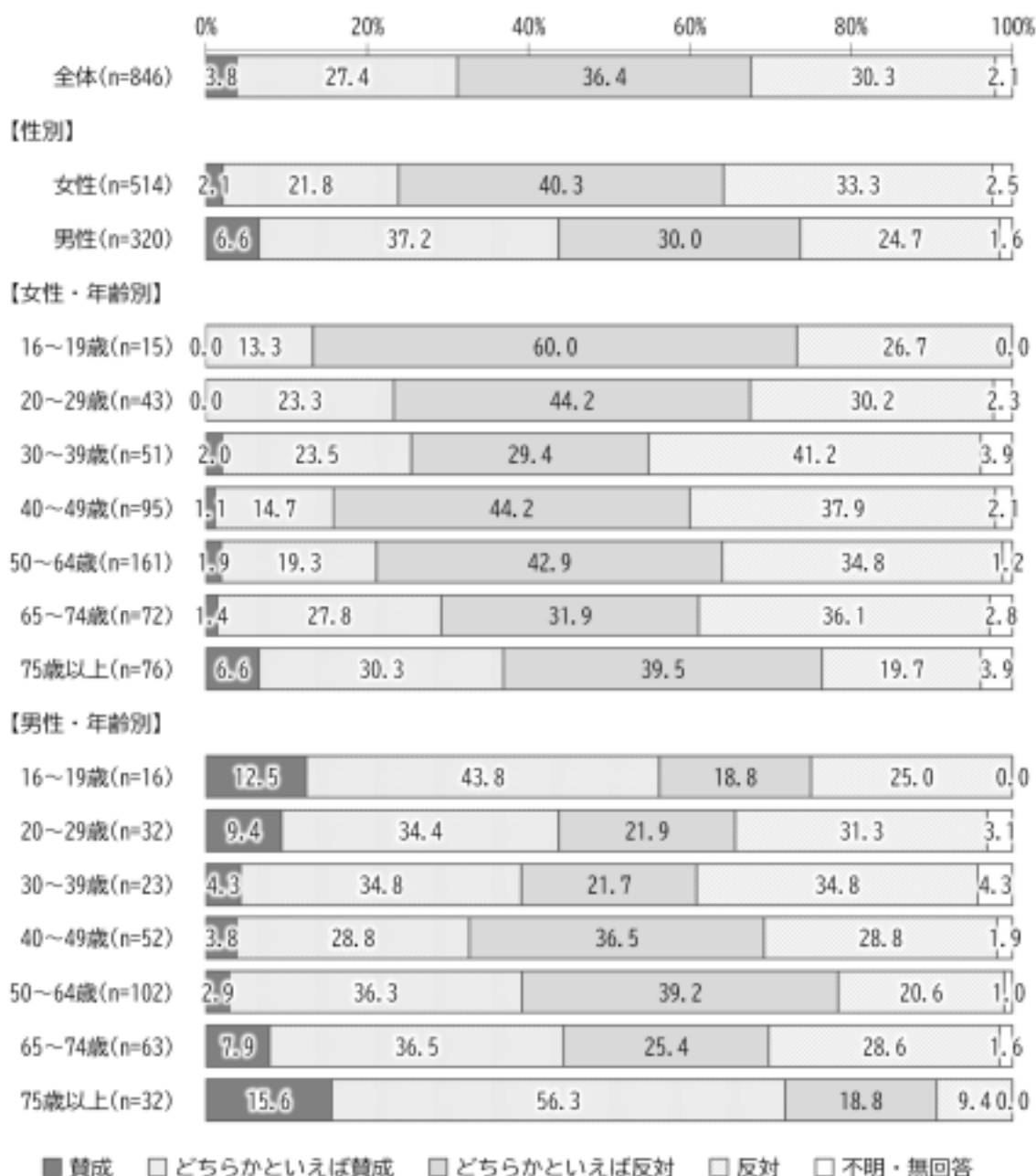
『賛成』 …「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合算

『反対』 …「どちらかといえば反対」と「反対」の合算

全体で『賛成』が31.2%、『反対』が66.7%となっています。

性別では、『賛成』が女性で23.9%、男性で43.8%と、男性は女性と比べて19.9ポイント高くなっています。なお、男性で「どちらかといえば賛成」が37.2%と、女性と比べて15.4ポイント高くなっています。

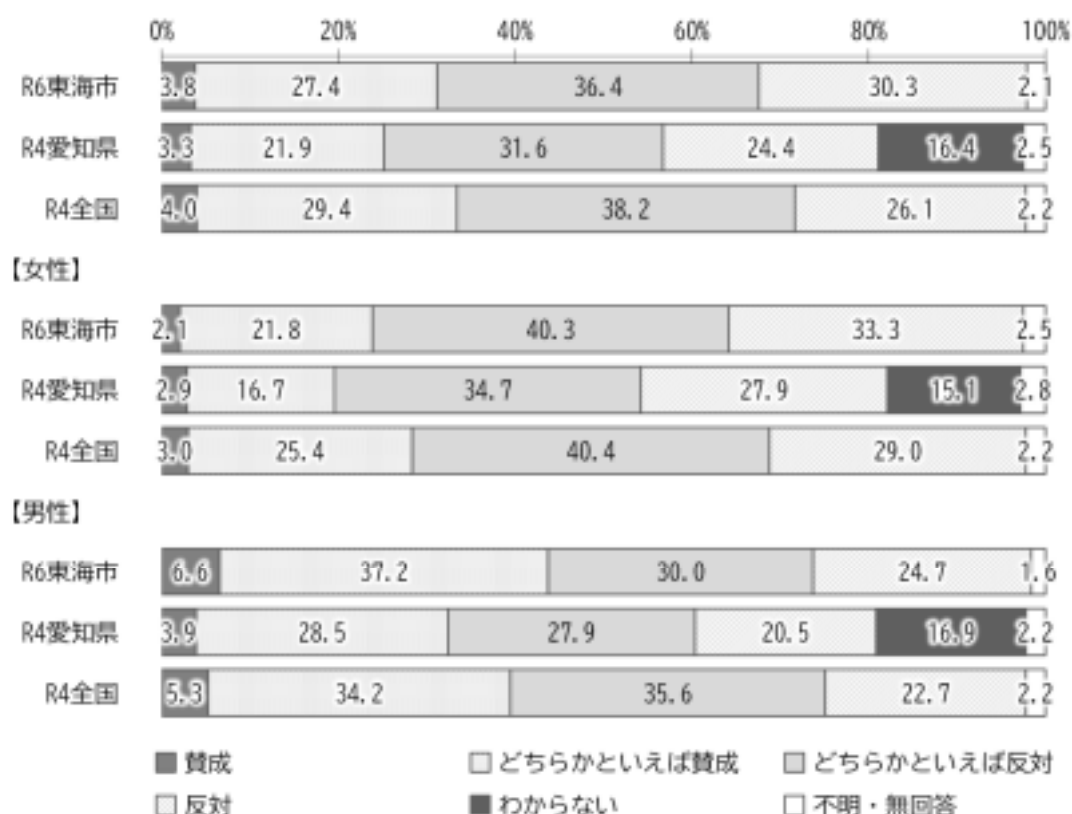
性別・年齢別では、いずれの年代でも男性は女性と比べて『賛成』が高くなっており、特に16～19歳及び75歳以上でそれぞれ40ポイント前後と、他の年代と比べて差が大きくなっています。また、「賛成」が、男性のいずれの年代でも女性を上回っています。



全国・愛知県との比較

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について全国・愛知県と比較すると、『賛成』が東海市で 31.2%、愛知県で 25.2%、全国で 33.4%と、愛知県と比べてやや高く、全国と同程度となっています。一方、『反対』は東海市で 66.7%、愛知県で 56.0%、全国で 64.3%と、愛知県と比べて 10.7 ポイント高く、全国と同程度となっています。

性別では、『反対』が東海市の女性は 73.6%と、全国・愛知県をいずれも上回っており、特に愛知県とは 11.0 ポイントと高くなっています。一方、東海市の男性は『賛成』が 43.8%と、全国・愛知県をいずれも上回っています。なお、東海市の男性は『反対』が 54.7%と、愛知県と比べてやや高く、全国は下回っています。



※選択肢の「わからない」は、愛知県調査のみです。

※選択の順番は、東海市調査に合わせています。

問 15 「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どう思いますか。＜単数回答＞

本設問の選択肢にかかる表現は以下のように区分しています。

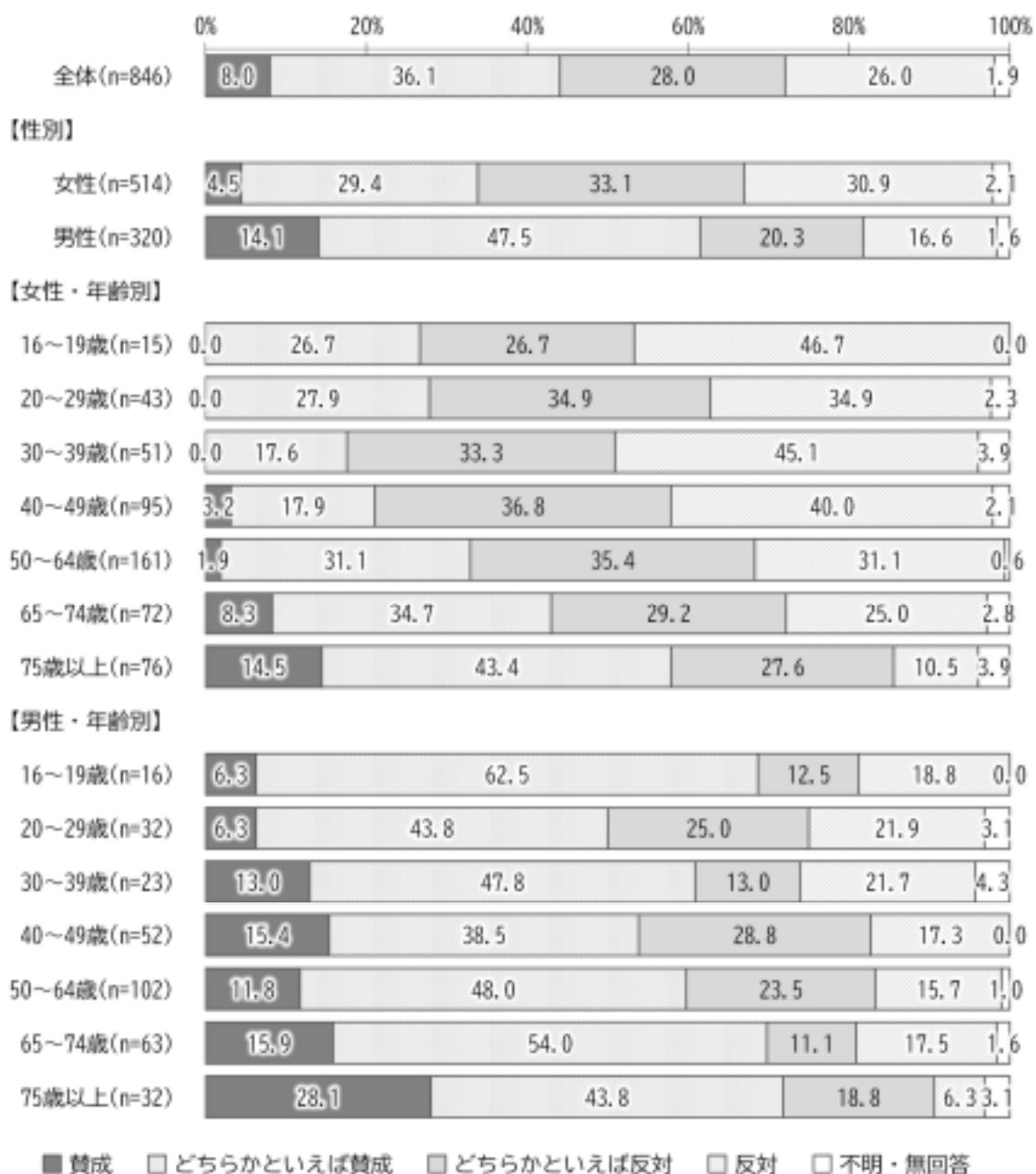
『賛成』 …「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合算

『反対』 …「どちらかといえば反対」と「反対」の合算

全体で『賛成』が44.1%、『反対』が54.0%となっています。

性別では、『賛成』が女性で33.9%、男性で61.6%と、男性は女性と比べて27.7ポイント高くなっています。なお、男性で「どちらかといえば賛成」が47.5%と、女性と比べて18.1ポイント高くなっています。

性別・年齢別では、いずれの年代でも男性は女性と比べて『賛成』が高くなっており、特に16～19歳及び30～39歳でそれぞれ40ポイント以上と、他の年代と比べて差が大きくなっています。また、『賛成』が、男性のいずれの年代でも女性を上回っています。



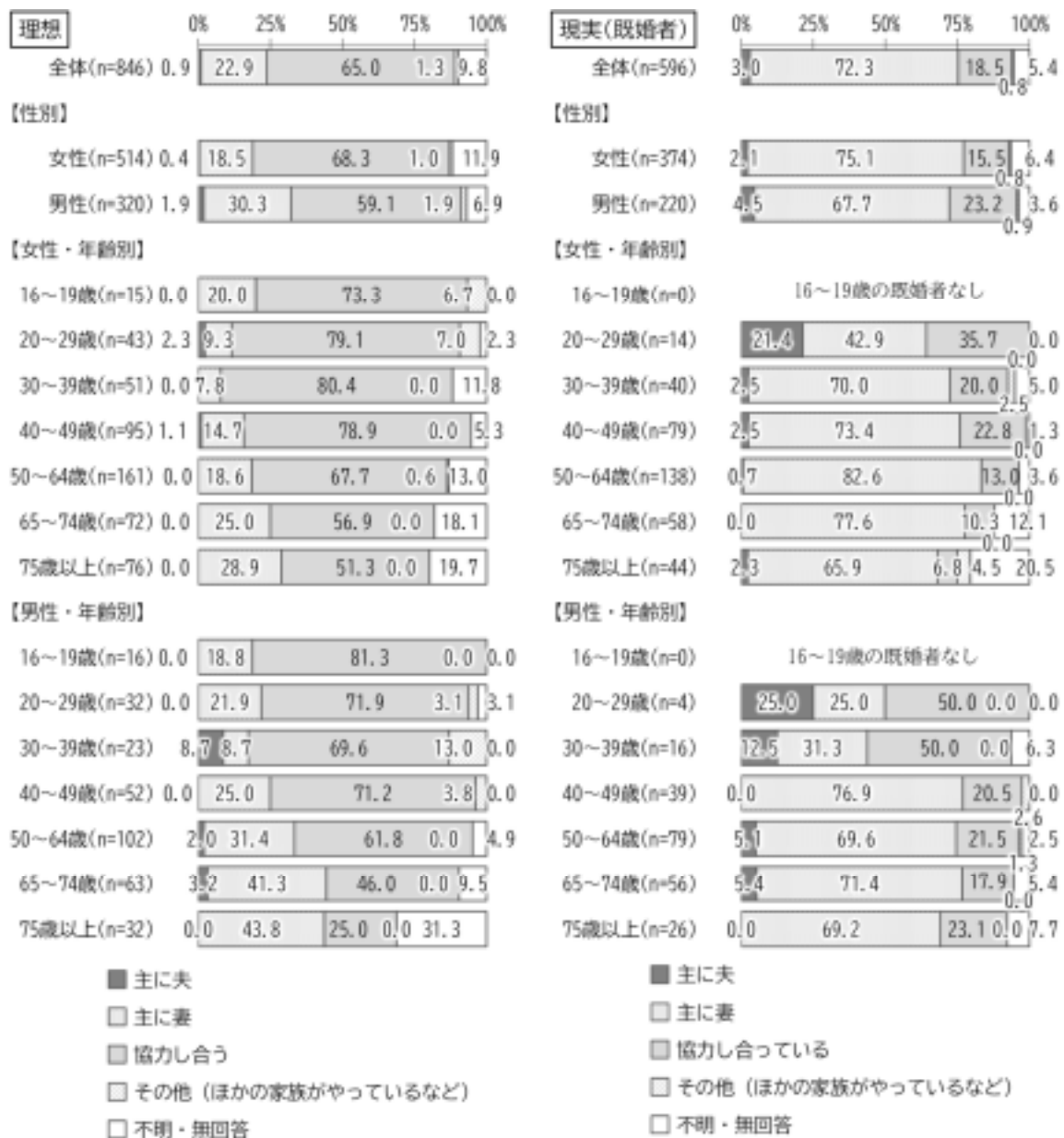
問 16 あなたの家庭では、家事・子育て・介護・地域活動などをどのように分担するのが理想だと思いますか。また、実際はどのように分担していますか。(1)はすべての方が、(2)は結婚している方(事実婚・パートナー含む)で該当する項目のみお答えください。
<(1)(2)いずれも単数回答>

問 16 ①食事のしたく

全体で、[理想]は「協力し合う」が65.0%と最も高く、次いで「主に妻」が22.9%となっていますが、既婚者の[現実]は「主に妻」が72.3%と最も高く、次いで「協力し合っている」が18.5%となっています。

性別では、[理想]は「協力し合う」が女性で68.3%、男性で59.1%となっているものの、既婚者の[現実]は「主に妻」が女性で75.1%、男性で67.7%と高くなっています。

性別・年齢別では、40歳以上の男性で[理想]は「主に妻」が高くなる傾向にあり、既婚者の[現実]は「主に妻」がそれぞれ7割前後と高くなっています。[理想]は65歳以上の男性を除いて「協力し合う」が最も高いものの、既婚者の[現実]はほとんどの性別・年代で「主に妻」が高くなっています。

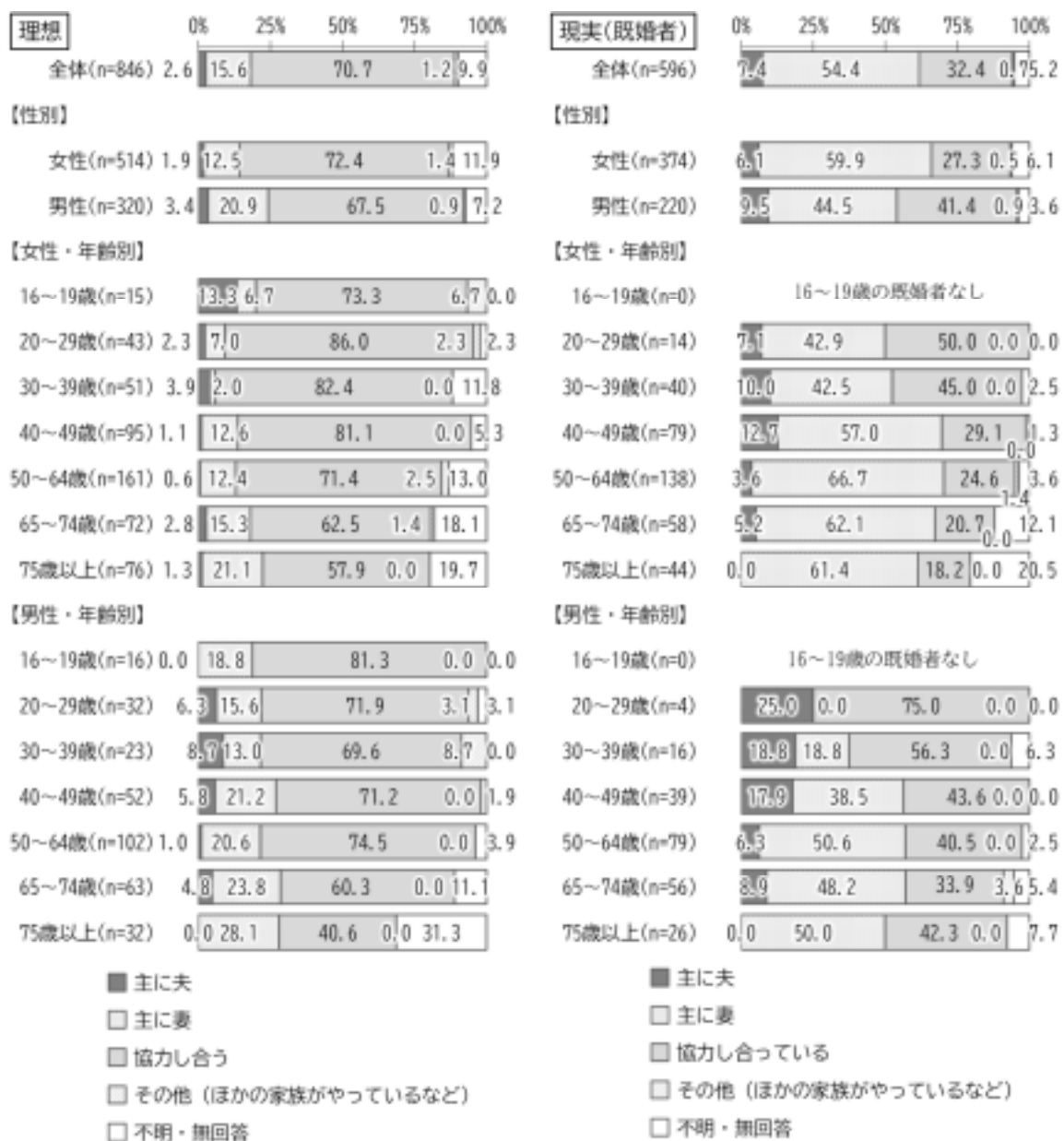


問 16 ②食事の後片づけ・食器洗い

全体で、[理想] は「協力し合う」が70.7%と最も高く、次いで「主に妻」が15.6%となっていますが、既婚者の[現実] は「主に妻」が54.4%と最も高く、次いで「協力し合っている」が32.4%となっています。

性別では、[理想] は「協力し合う」が女性で72.4%、男性で67.5%となっているものの、既婚者の[現実] は「主に妻」が女性で59.9%、男性で44.5%と高くなっています。

性別・年齢別では、40歳以上の男性で[理想] は「主に妻」が高くなる傾向にあり、既婚者の[現実] は50歳以上の男性で「主に妻」がそれぞれ5割前後と高くなっています。なお、既婚者の[現実] で「主に夫」がやや高くなっている年代もみられます。[理想] はいずれの性別・年代でも「協力し合う」が最も高いものの、既婚者の[現実] は女性の40歳以上、男性の50歳以上で「主に妻」が高くなっています。

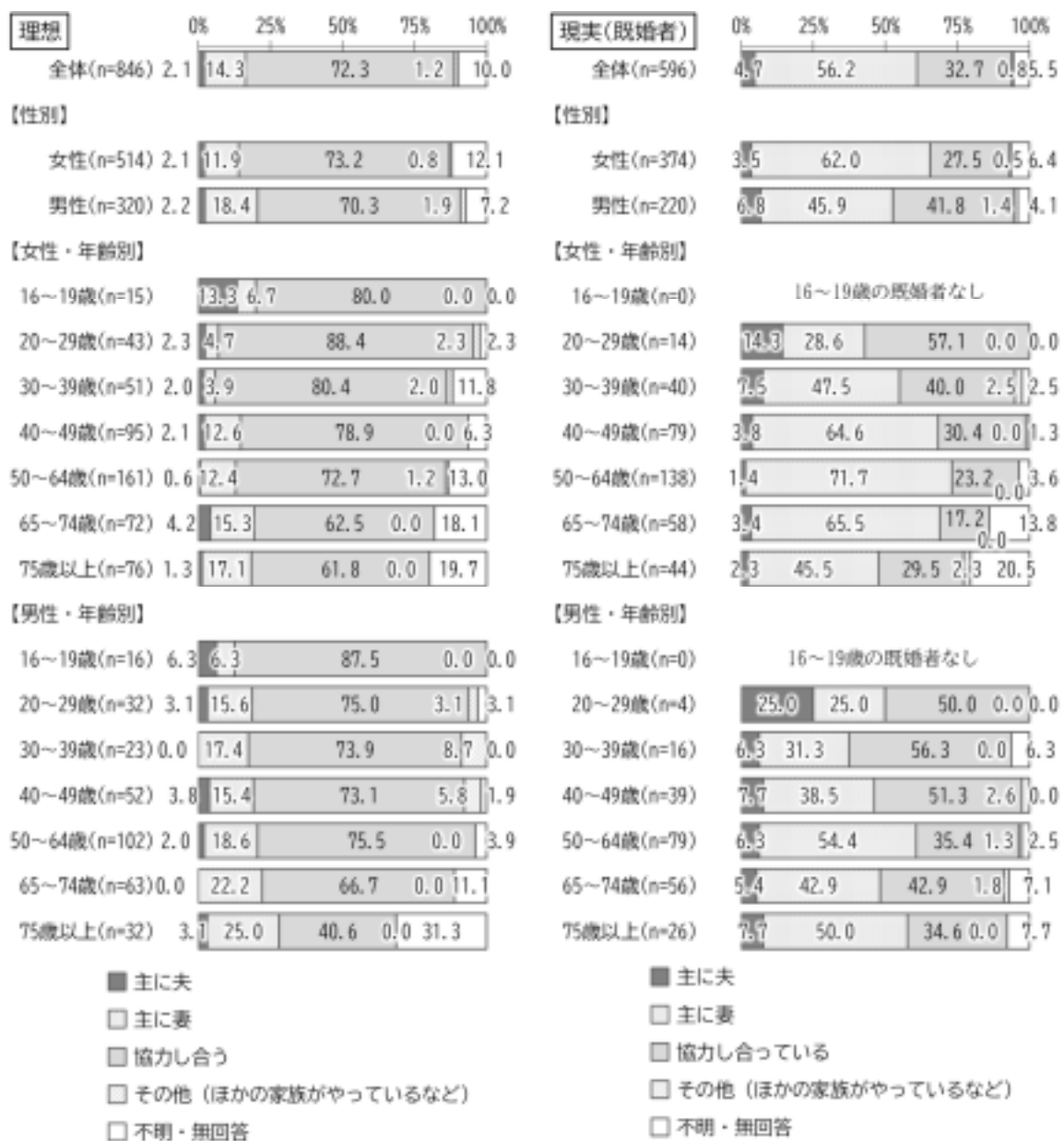


問 16 ③掃除

全体で、[理想] は「協力し合う」が72.3%と最も高く、次いで「主に妻」が14.3%となっていますが、既婚者の[現実] は「主に妻」が56.2%と最も高く、次いで「協力し合っている」が32.7%となっています。

性別では、[理想] は「協力し合う」が女性で73.2%、男性で70.3%となっているものの、既婚者の[現実] は「主に妻」が女性で62.0%、男性で45.9%と高くなっています。

性別・年齢別では、20歳以上の男性で[理想] は「主に妻」が高くなる傾向にあり、既婚者の[現実] は50歳以上の男性で「主に妻」がそれぞれ5割前後と高くなっています。なお、既婚者の[現実] で「主に夫」がやや高くなっている年代もみられます。[理想] はいずれの性別・年代でも「協力し合う」が最も高いものの、既婚者の[現実] は女性の30歳以上、男性の50歳以上で「主に妻」が高くなっています。

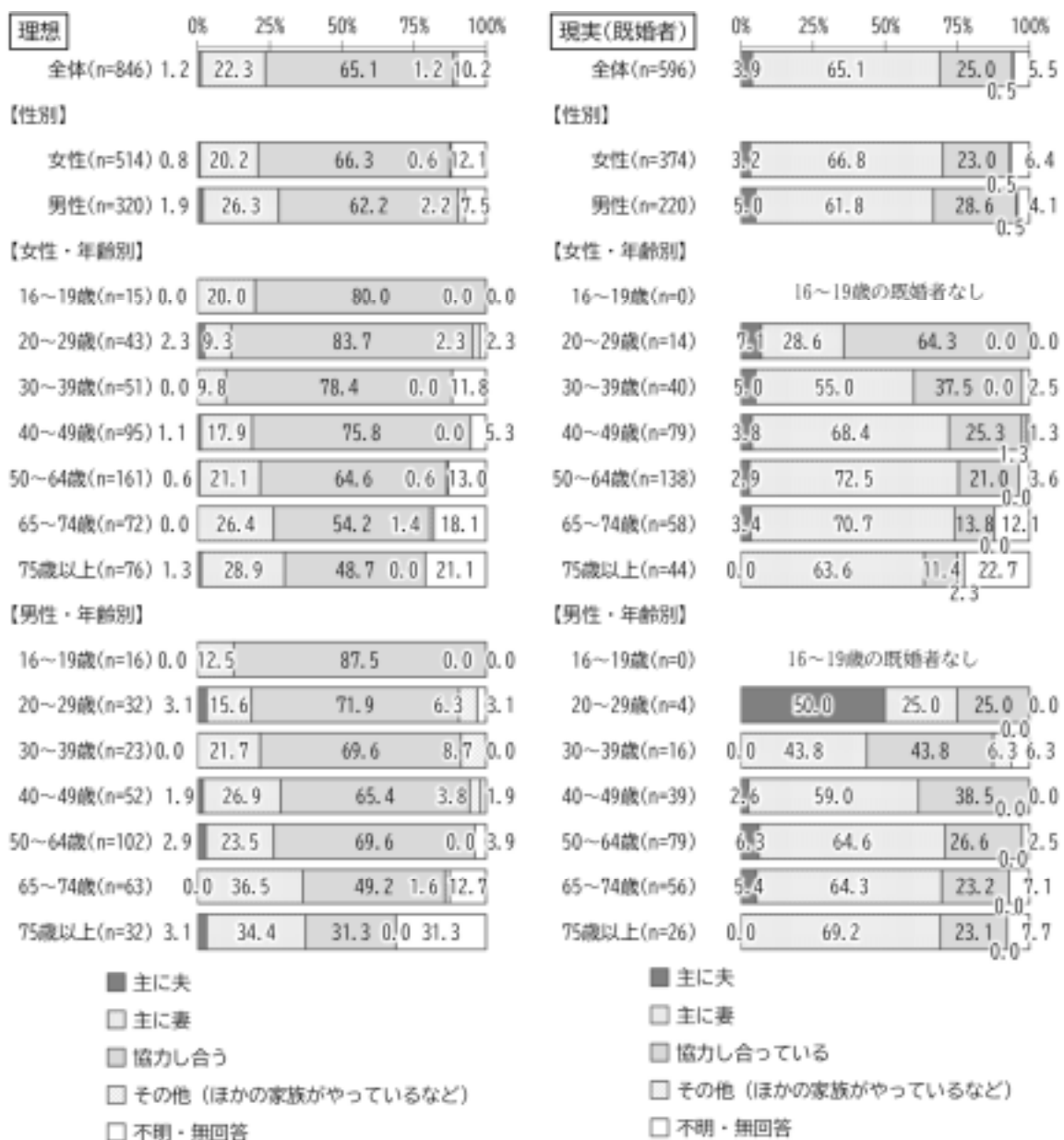


問 16 ④洗濯

全体で、[理想] は「協力し合う」が 65.1%と最も高く、次いで「主に妻」が 22.3%となっていますが、既婚者の[現実] は「主に妻」が 65.1%と最も高く、次いで「協力し合っている」が 25.0%となっています。

性別では、[理想] は「協力し合う」が女性で 66.3%、男性で 62.2%となっているものの、既婚者の[現実] は「主に妻」が女性で 66.8%、男性で 61.8%と高くなっています。

性別・年齢別では、30 歳以上の男性で [理想] は「主に妻」が高くなる傾向にあり、既婚者の[現実] は 50 歳以上の男性で「主に妻」がそれぞれ 6 割台と高くなっています。なお、既婚者の[現実] で「主に夫」がやや高くなっている年代もみられます。[理想] は男性の 75 歳以上を除き「協力し合う」が最も高いものの、既婚者の[現実] は女性の 40 歳から 74 歳、男性の 75 歳以上で「主に妻」がそれぞれ 7 割前後と高くなっています。

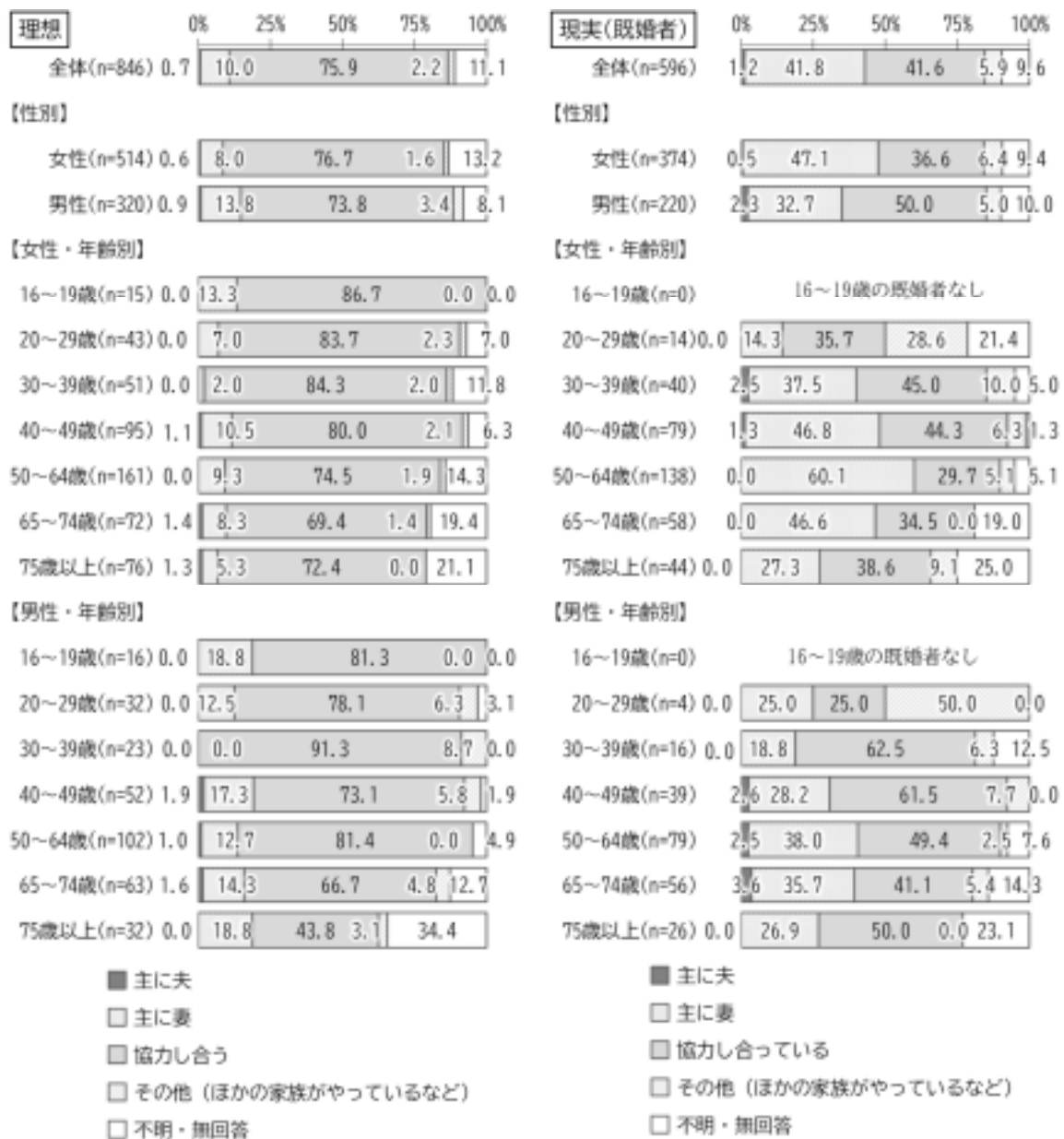


問 16 ⑤子どものしつけ・育児

全体で、[理想] は「協力し合う」が75.9%と最も高く、次いで「主に妻」が10.0%となっていますが、既婚者の[現実] は「主に妻」が41.8%と最も高く、次いで「協力し合っている」が41.6%となっています。

性別では、[理想] は「協力し合う」が女性で76.7%、男性で73.8%となっているものの、既婚者の[現実] は「主に妻」が女性で47.1%、男性で32.7%となっています。

性別・年齢別では、いずれも「主に妻」が、既婚者の[現実] は[理想] と比べて高くなっています。[理想] はいずれの性別・年代においても「協力し合う」が最も高いものの、既婚者の[現実] は女性の40歳から74歳で「主に妻」がそれぞれ最も高く、男性の各年代で「協力し合っている」が最も高いとする意識と大きく乖離があります。

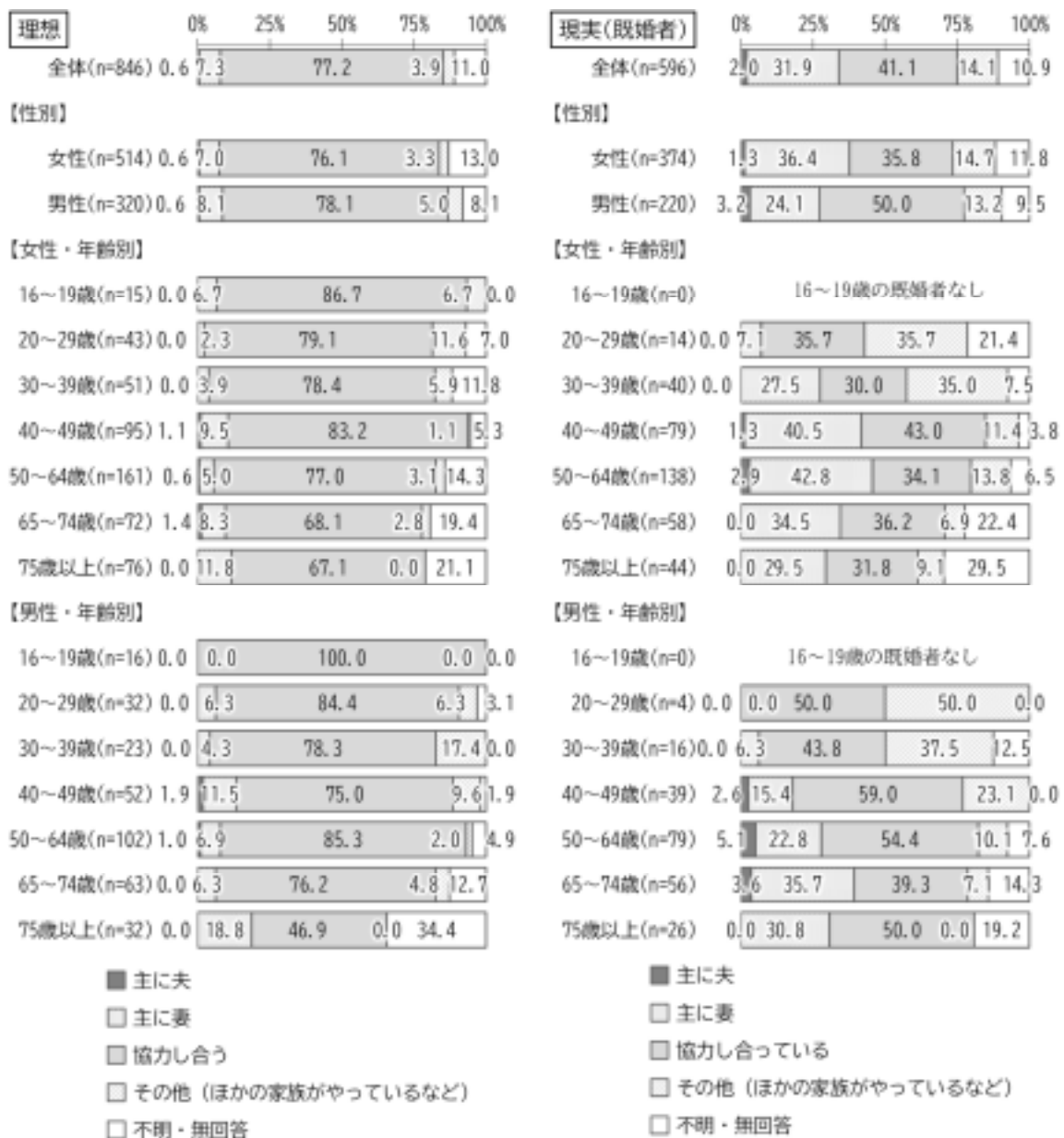


問 16 ⑥家族の介護・看護

全体で、[理想] は「協力し合う」が 77.2%と最も高く、次いで「主に妻」が 7.3%となっており、既婚者の[現実] も「協力し合っている」が 41.1%と最も高く、次いで「主に妻」が 31.9%となっています。

性別では、[理想] は「協力し合う」が女性で 76.1%、男性で 78.1%となっているものの、既婚者の[現実] は「主に妻」が女性で 36.4%、男性で 24.1%となっています。

性別・年齢別では、男性の 20～29 歳を除き「主に妻」が、既婚者の[現実] は[理想] と比べて高くなっています。[理想] はいずれの性別・年代においても「協力し合う」が最も高いものの、既婚者の[現実] は女性の 50～64 歳で「主に妻」が最も高く、男性の各年代で「協力し合っている」が最も高いとする意識と大きく乖離があります。

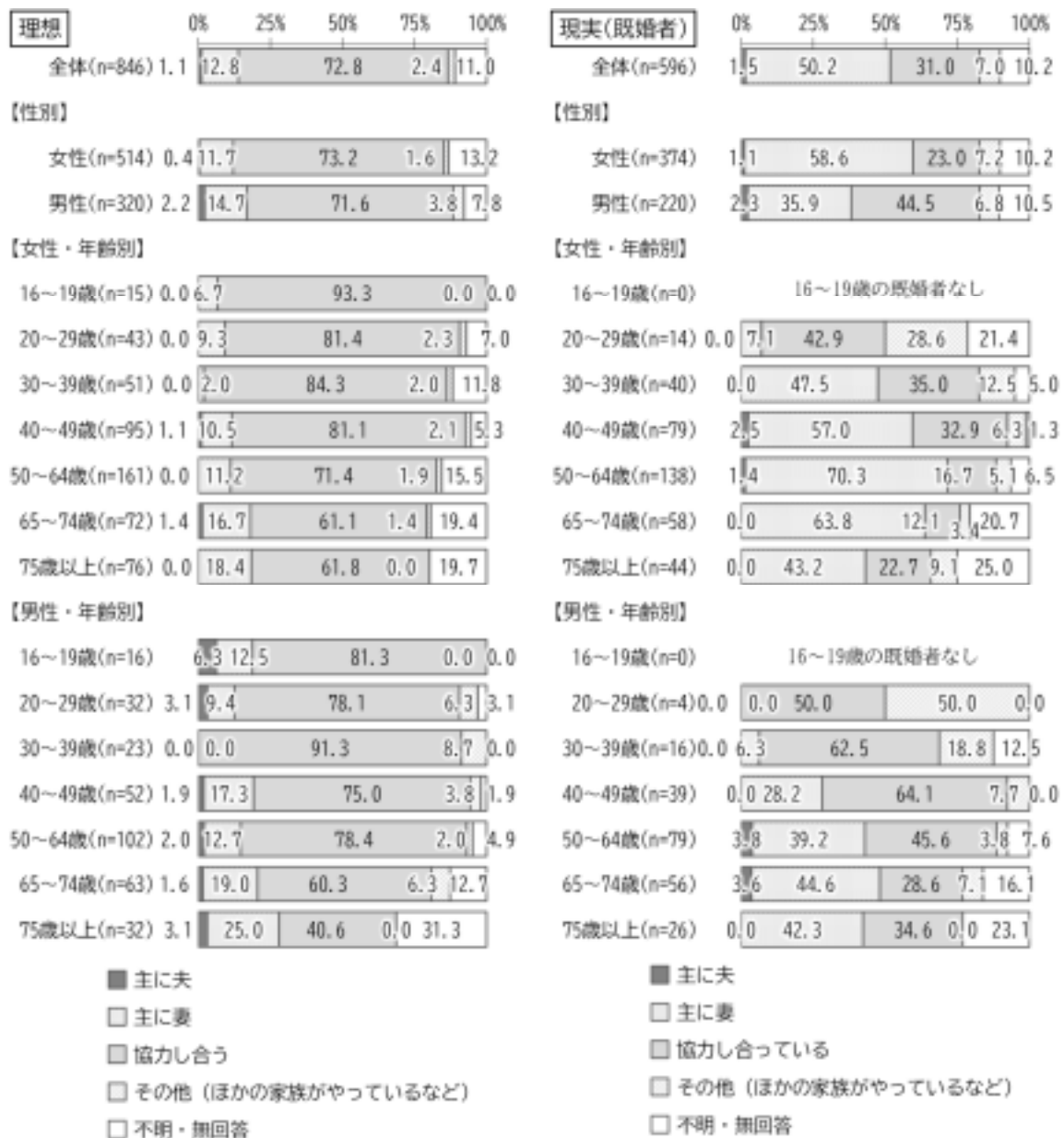


問 16 ⑦学校行事への参加

全体で、[理想] は「協力し合う」が72.8%と最も高く、次いで「主に妻」が12.8%となっていますが、既婚者の[現実] は「主に妻」が50.2%と最も高く、次いで「協力し合っている」が31.0%となっています。

性別では、[理想] は「協力し合う」が女性で73.2%、男性で71.6%となっているものの、既婚者の[現実] は「主に妻」が女性で58.6%、男性で35.9%となっています。

性別・年齢別では、[理想] はいずれも「協力し合う」が最も高いものの、既婚者の[現実] は「主に妻」の割合が高く、男女間での意識の乖離があります。

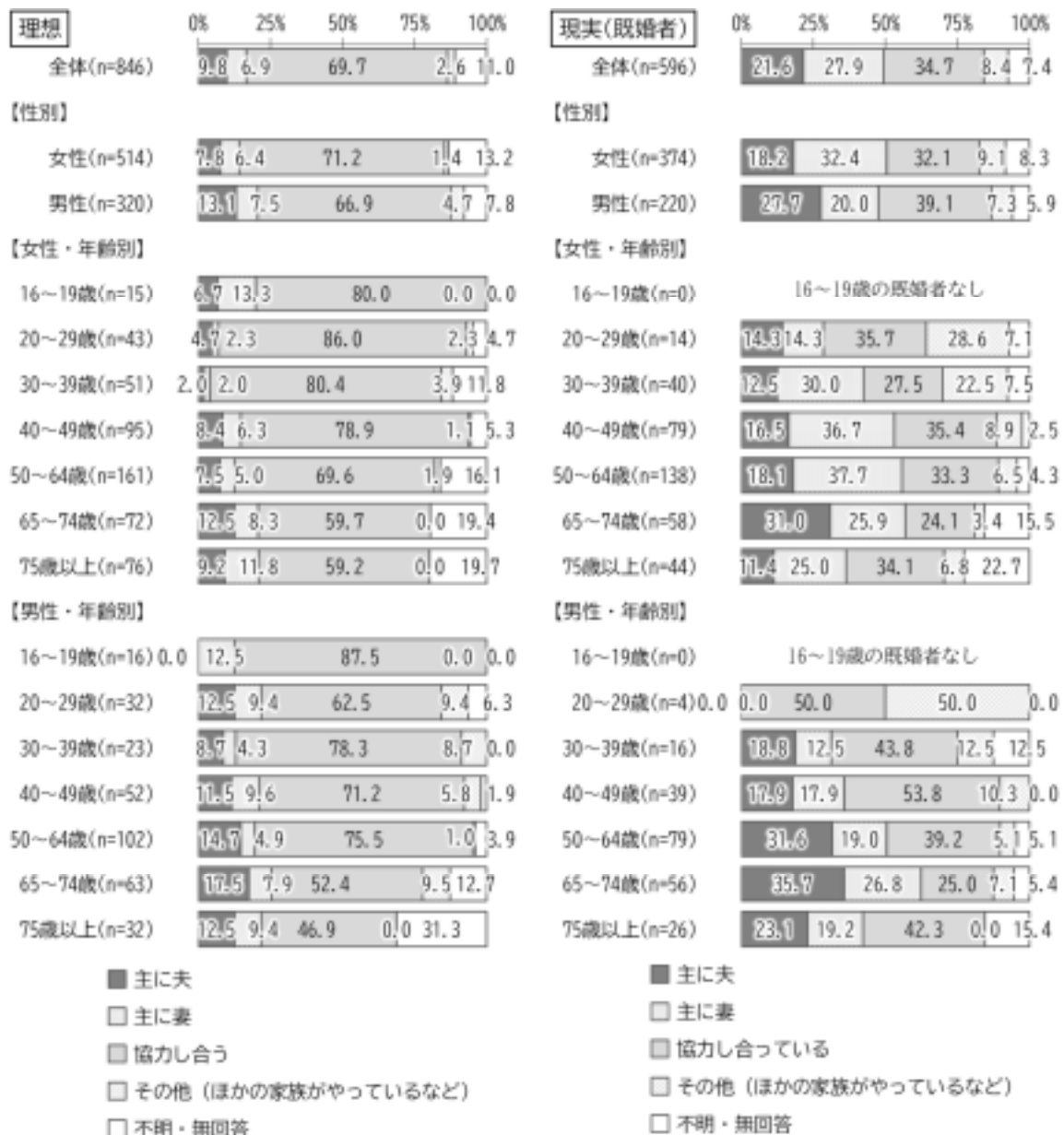


問 16 ⑧町内会・自治会活動への参加

全体で、[理想] は「協力し合う」が 69.7%と最も高く、次いで「主に夫」が 9.8%となっており、既婚者の[現実] も「協力し合っている」が 34.7%と最も高く、次いで「主に妻」が 27.9%となっています。

性別では、[理想] は「協力し合う」が女性で 71.2%、男性で 66.9%となっているものの、既婚者の[現実] は「主に夫」または「主に妻」の割合が、[理想] に比べて高くなっています。

性別・年齢別では、[理想] はいずれも「協力し合う」が最も高いものの、既婚者の[現実] は「主に夫」または「主に妻」の割合が、[理想] に比べて高くなっています。

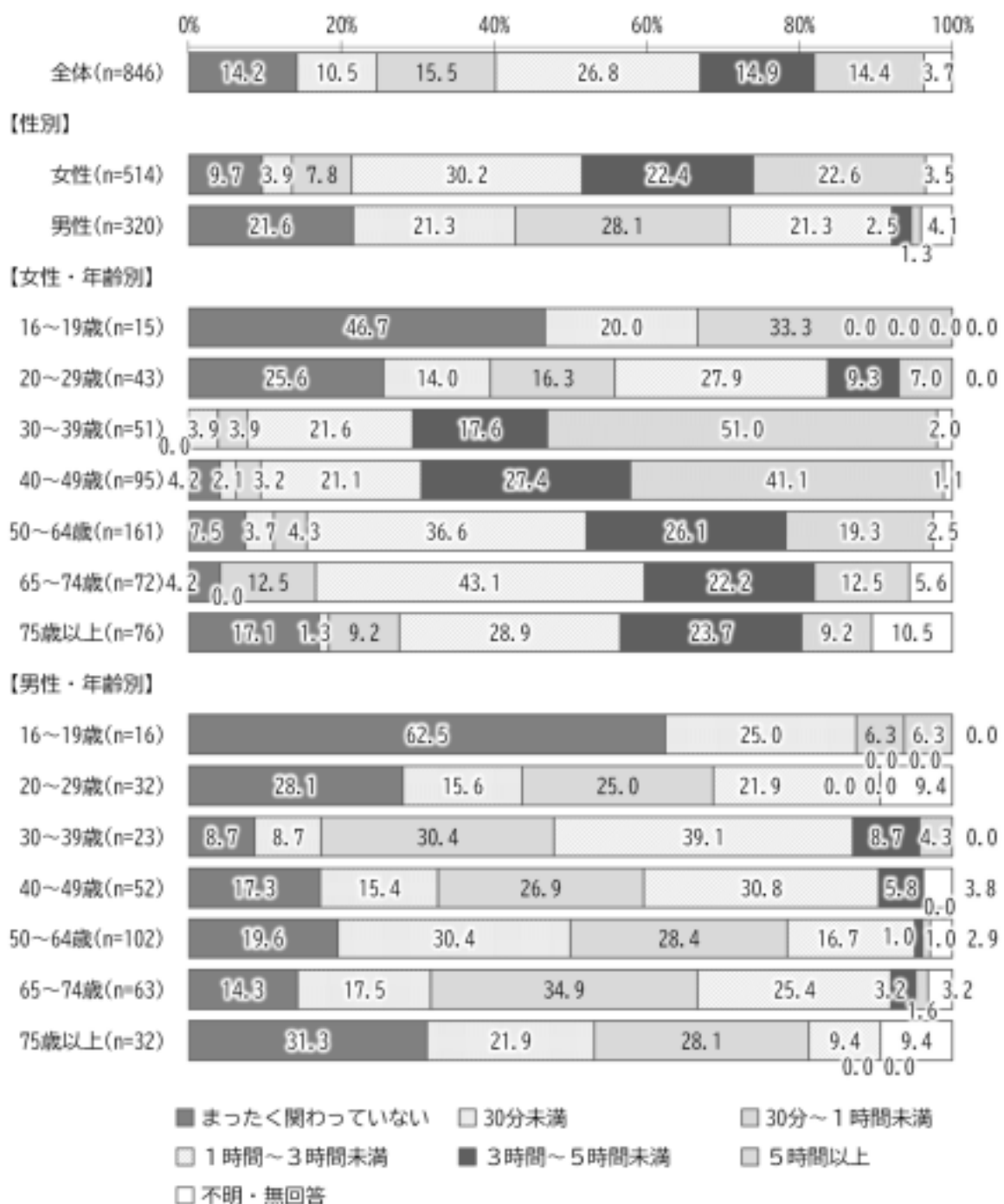


問 17 あなたが、平日に家事・子育て・介護・地域活動などに携わる平均的な時間はどのくらいですか。＜単数回答＞

全体で「1時間～3時間未満」が26.8%と最も高く、次いで「30分～1時間未満」が15.5%となっています。

性別では、女性で「1時間～3時間未満」が30.2%、男性で「30分～1時間未満」が28.1%と、それぞれ最も高くなっています。なお、男性で「まったく関わっていない」が21.6%と、女性と比べて11.9ポイント高くなっています。一方、女性で「5時間以上」が22.6%と、男性と比べて21.3ポイント高くなっています。

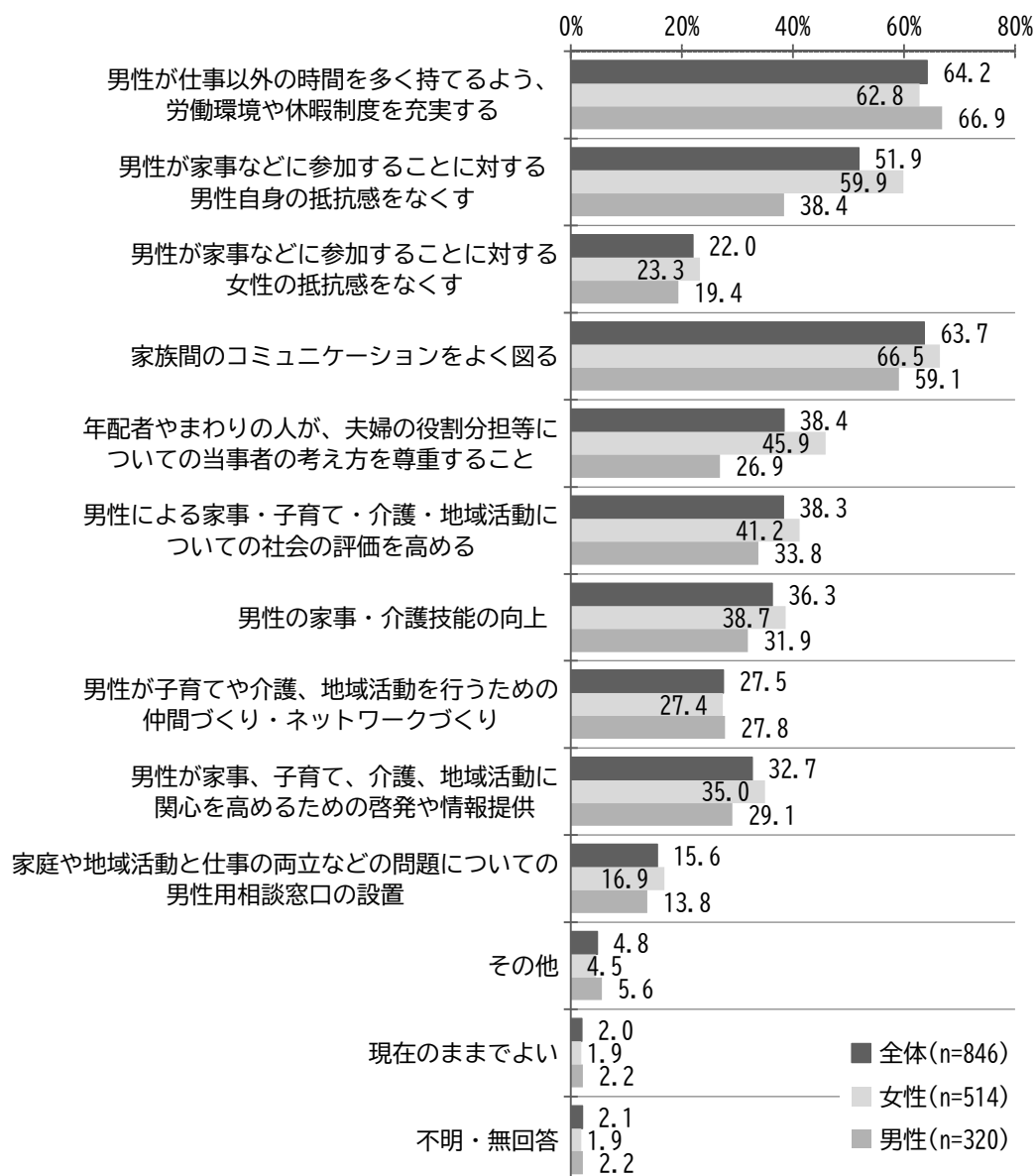
性別・年齢別では、女性の30～39歳及び40～49歳で「5時間以上」が、同年代の男性は「1時間～3時間未満」がそれぞれ最も高くなっています。女性の20歳以上で3時間以上の割合が、男性と比べて高くなっています。



問 18 今後、さらに男性が家事・子育て・介護・地域活動などにかかわっていくためには、どのようなことが必要だと思いますか。＜複数回答＞

全体で「男性が仕事以外の時間を多く持てるよう、労働環境や休暇制度を充実する」が64.2%と最も高く、次いで「家族間のコミュニケーションをよく図る」が63.7%となっています。

性別では、女性で「家族間のコミュニケーションをよく図る」が66.5%、男性で「男性が仕事以外の時間を多く持てるよう、労働環境や休暇制度を充実する」が66.9%と、それぞれ最も高くなっています。なお、女性で「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくす」「年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担等についての当事者の考え方を尊重すること」は、男性と比べてそれぞれ 20 ポイント前後高くなっています。



性別・年齢別では、女性で「男性が仕事以外の時間を多く持てるよう、労働環境や休暇制度を充実する」「家族間のコミュニケーションをよく図る」「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくす」が、男性で「男性が仕事以外の時間を多く持てるよう、労働環境や休暇制度を充実する」「家族間のコミュニケーションをよく図る」が、それぞれ上位となっています。なお、「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくす」は、いずれの年代も女性が男性と比べて高くなっています。

単位:%		男性が仕事以外の時間を多く持てるよう、労働環境や休暇制度を充実する	男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくす	男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくす	家族間の「コミュニケーションをよく図る	年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担等についての当事者の考え方を尊重すること	男性による家事・子育て・介護・地域活動についての社会の評価を高める	男性の家事・介護技能の向上	男性が子育てや介護、地域活動を行うための仲間づくり・ネットワークづくり	男性が家事、子育て、介護、地域活動に関心を高めるための啓発や情報提供	家庭や地域活動と仕事の両立などの問題についての男性用相談窓口の設置
	n=										
【女性・年齢別】											
16～19 歳	15	73.3	53.3	20.0	86.7	46.7	33.3	46.7	26.7	46.7	26.7
20～29 歳	43	72.1	53.5	16.3	67.4	44.2	30.2	25.6	30.2	32.6	16.3
30～39 歳	51	80.4	60.8	15.7	70.6	56.9	51.0	39.2	27.5	29.4	21.6
40～49 歳	95	70.5	57.9	22.1	65.3	36.8	48.4	40.0	27.4	41.1	11.6
50～64 歳	161	57.8	60.9	24.8	63.4	49.1	34.8	38.5	22.4	31.7	12.4
65～74 歳	72	59.7	66.7	29.2	63.9	41.7	47.2	45.8	37.5	38.9	23.6
75 歳以上	76	47.4	59.2	26.3	71.1	48.7	42.1	36.8	27.6	34.2	22.4
【男性・年齢別】											
16～19 歳	16	68.8	43.8	12.5	75.0	18.8	18.8	37.5	25.0	31.3	25.0
20～29 歳	32	65.6	40.6	21.9	62.5	21.9	34.4	18.8	25.0	12.5	15.6
30～39 歳	23	65.2	34.8	26.1	65.2	34.8	43.5	30.4	30.4	26.1	8.7
40～49 歳	52	80.8	40.4	26.9	46.2	30.8	36.5	34.6	30.8	26.9	23.1
50～64 歳	102	68.6	26.5	12.7	53.9	24.5	29.4	31.4	22.5	24.5	7.8
65～74 歳	63	63.5	55.6	27.0	63.5	28.6	38.1	36.5	38.1	44.4	15.9
75 歳以上	32	46.9	37.5	9.4	71.9	28.1	34.4	31.3	21.9	34.4	9.4

単位:%		その他	現在のままだよい	不明・無回答
	n=			
【女性・年齢別】				
16～19 歳	15	0.0	0.0	0.0
20～29 歳	43	4.7	2.3	0.0
30～39 歳	51	7.8	2.0	2.0
40～49 歳	95	8.4	0.0	1.1
50～64 歳	161	5.0	1.2	1.2
65～74 歳	72	0.0	5.6	0.0
75 歳以上	76	1.3	2.6	7.9
【男性・年齢別】				
16～19 歳	16	0.0	0.0	0.0
20～29 歳	32	0.0	3.1	3.1
30～39 歳	23	4.3	0.0	0.0
40～49 歳	52	7.7	1.9	1.9
50～64 歳	102	4.9	2.0	2.0
65～74 歳	63	11.1	1.6	4.8
75 歳以上	32	3.1	6.3	0.0

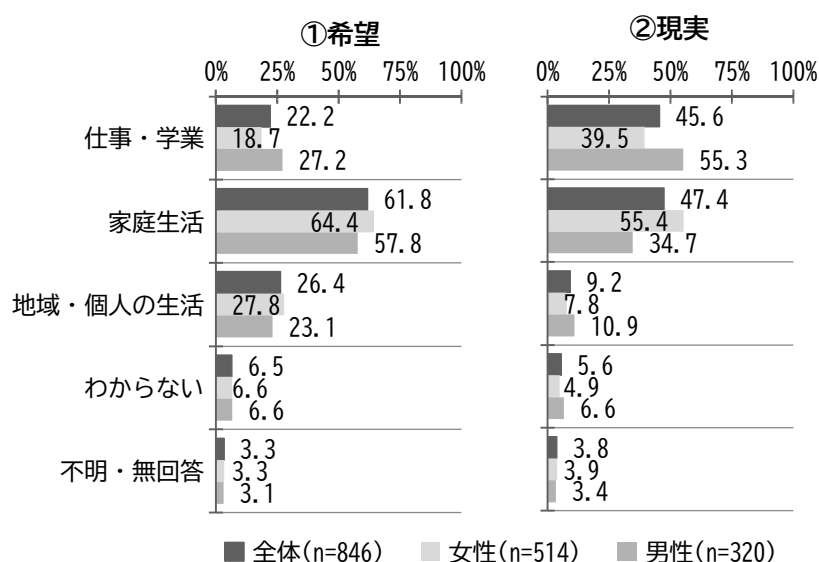
※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目第1位と第2位に網かけをしています。

5. ワーク・ライフ・バランスについて

問 19 生活の中で、仕事・学業、家庭生活、地域・個人の生活のうち、優先させたいものの希望はどれですか。また、実際には何を優先していますか。＜複数回答＞

全体で、希望は「家庭生活」が61.8%と最も高く、次いで「地域・個人の生活」が26.4%となっているものの、現実には「家庭生活」が47.4%と最も高く、次いで「仕事・学業」が45.6%となっています。現実の「地域・個人の生活」は9.2%にとどまっています。なお、「仕事・学業」については現実が希望と比較して23.4ポイント高く、理想と現実の乖離が大きくなっています。

性別では、男女ともに「仕事・学業」について現実の割合がそれぞれ20ポイント以上高く、理想と現実の乖離が大きくなっています。また、女性は「地域・個人の生活」が、男性は「家庭生活」が、それぞれ20ポイント以上の乖離となっています。



性別・年齢別では、男女ともに20歳から64歳で「仕事・学業」について現実の割合がそれぞれ20ポイント以上高く、理想と現実の乖離が大きくなっています。特に女性の20～29歳、男性の40～49歳及び50～64歳では、それぞれ40ポイント以上の乖離となっています。

また、女性の20～29歳及び30～39歳、男性の20～29歳、40～49歳及び50～64歳では「家庭生活」が、それぞれ20ポイント以上の乖離となっており、その差は男性で高くなっています。

さらに、女性の20～29歳、40～49歳及び50～64歳、男性の30～39歳では「地域・個人の生活」が、それぞれ20ポイント以上の乖離となっており、その差は女性で高くなっています。

単位:%	n=	① 優先させたいもの(希望)				
		仕事・学業	家庭生活	地域・個人の生活	わからない	不明・無回答
【女性・年齢別】						
16～19 歳	15	53.3	26.7	20.0	6.7	0.0
20～29 歳	43	18.6	51.2	44.2	2.3	2.3
30～39 歳	51	17.6	84.3	25.5	3.9	0.0
40～49 歳	95	24.2	72.6	27.4	5.3	2.1
50～64 歳	161	16.8	65.2	31.1	5.0	1.9
65～74 歳	72	15.3	63.9	25.0	9.7	5.6
75 歳以上	76	13.2	53.9	18.4	13.2	9.2
【男性・年齢別】						
16～19 歳	16	68.8	18.8	6.3	18.8	0.0
20～29 歳	32	28.1	50.0	34.4	0.0	0.0
30～39 歳	23	30.4	56.5	34.8	4.3	4.3
40～49 歳	52	28.8	63.5	26.9	3.8	3.8
50～64 歳	102	23.5	59.8	21.6	8.8	2.0
65～74 歳	63	23.8	68.3	23.8	1.6	1.6
75 歳以上	32	18.8	50.0	9.4	15.6	12.5

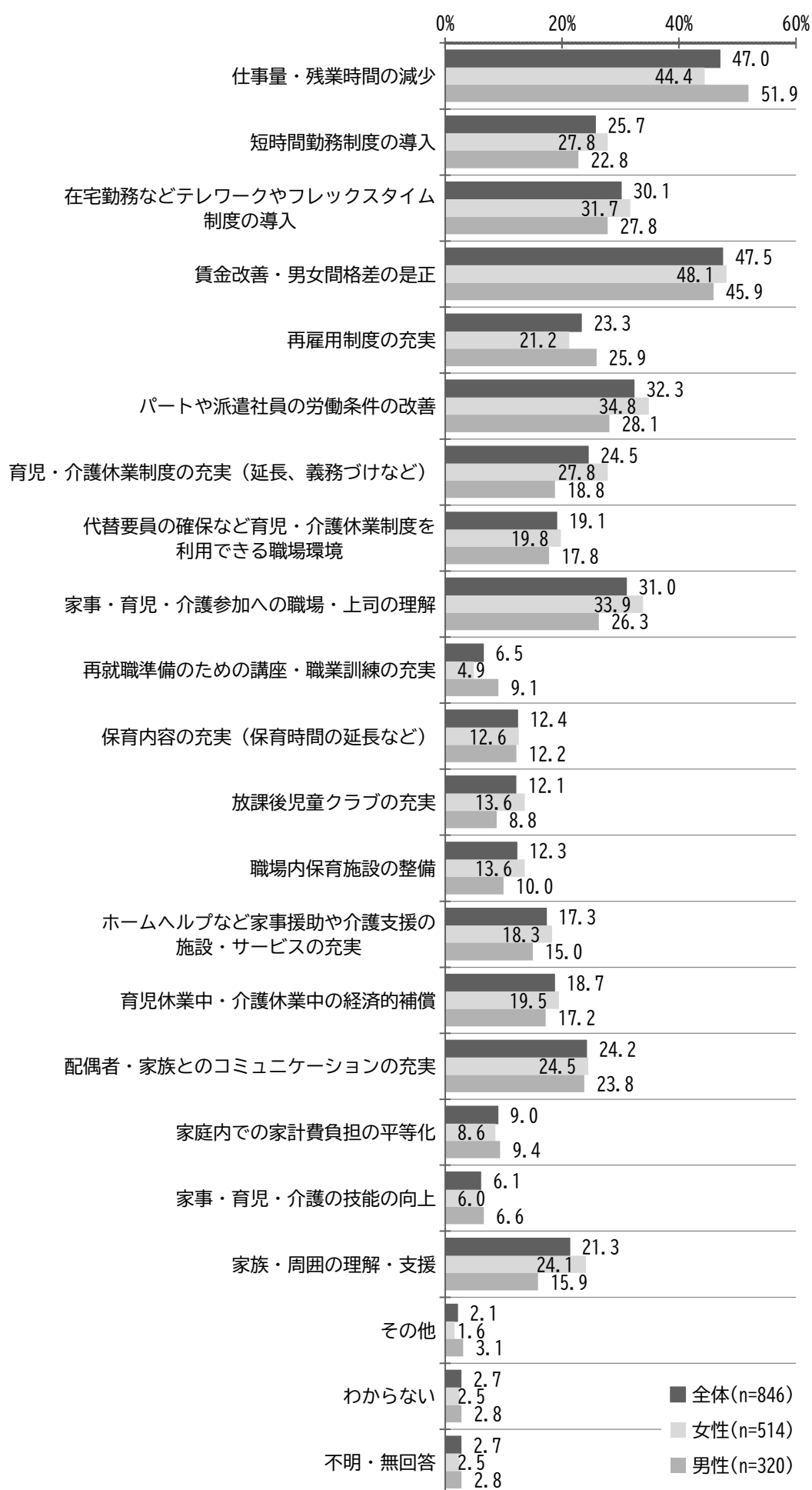
単位:%	n=	② 優先しているもの(現実)				
		仕事・学業	家庭生活	地域・個人の生活	わからない	不明・無回答
【女性・年齢別】						
16～19 歳	15	66.7	13.3	6.7	13.3	0.0
20～29 歳	43	67.4	23.3	9.3	2.3	4.7
30～39 歳	51	47.1	54.9	9.8	0.0	0.0
40～49 歳	95	48.4	63.2	4.2	3.2	2.1
50～64 歳	161	41.6	56.5	6.2	4.3	1.2
65～74 歳	72	22.2	63.9	11.1	8.3	6.9
75 歳以上	76	14.5	61.8	10.5	7.9	11.8
【男性・年齢別】						
16～19 歳	16	56.3	6.3	12.5	25.0	0.0
20～29 歳	32	65.6	21.9	15.6	6.3	0.0
30～39 歳	23	52.2	47.8	8.7	8.7	4.3
40～49 歳	52	69.2	26.9	11.5	5.8	3.8
50～64 歳	102	65.7	28.4	6.9	3.9	2.0
65～74 歳	63	36.5	55.6	17.5	3.2	1.6
75 歳以上	32	28.1	43.8	6.3	12.5	15.6

※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目第 1 位と第 2 位に網かけをしています。

問 20 男女ともに、仕事と家庭生活の調和を実現していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。＜複数回答＞

全体で「賃金改善・男女間格差の是正」が 47.5%と最も高く、次いで「仕事量・残業時間の減少」が 47.0%となっています。

性別では、女性で「賃金改善・男女間格差の是正」が 48.1%、男性で「仕事量・残業時間の減少」が 51.9%と、それぞれ最も高くなっています。

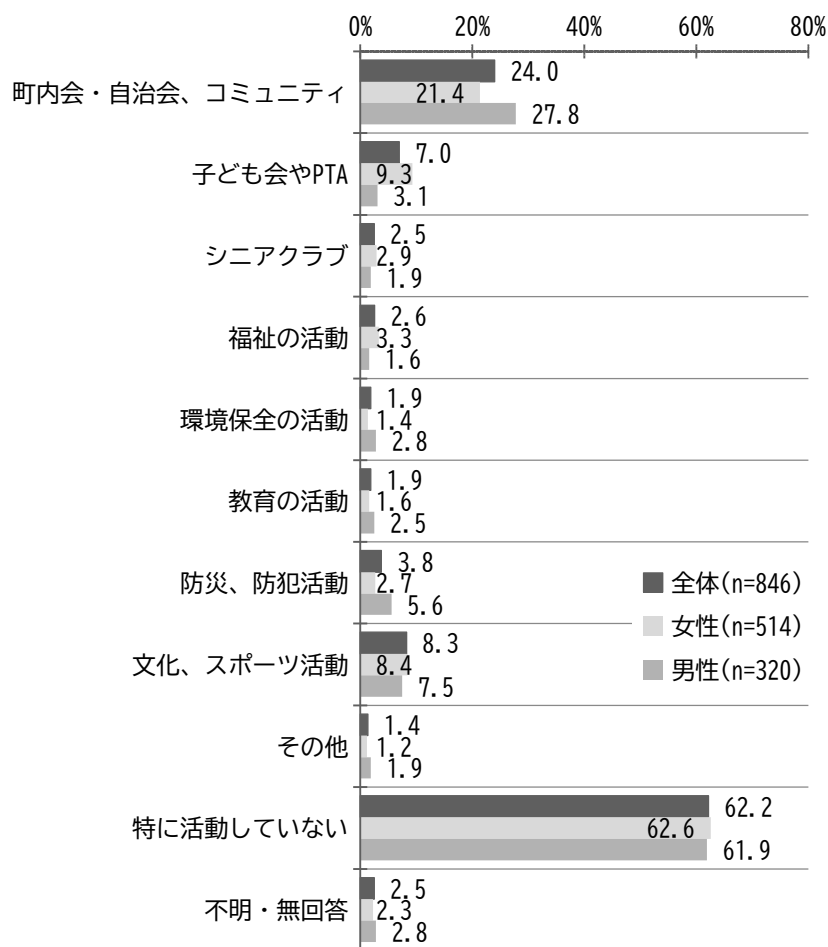


6. 地域活動について

問 21 あなたは、この 1 年間で地域の町内会・自治会や子ども会、PTA、市民活動団体などの活動をしましたか。＜複数回答＞

全体で「特に活動していない」が 62.2%と最も高く、次いで「町内会・自治会、コミュニティ」が 24.0%となっています。

性別では、男女ともに最も高い「特に活動していない」を除き活動した内容は、いずれも「町内会・自治会、コミュニティ」であり、女性で 21.4%、男性で 27.8%となっています。



性別・年齢別では、男女ともにいずれの年代も「特に活動していない」が最も高く、特に男女の16～19歳及び20～29歳でそれぞれ8割以上と高くなっています。

小学校区別では、いずれも「特に活動していない」が最も高く、12小学校区中の5小学校区はそれぞれ6割以上となっています。次いで、いずれも「町内会・自治会、コミュニティ」であり、最も高い渡内小学校区で38.6%となっています。

単位:%		町内会・自治会、 コミュニティ	子ども会やPTA	シニアクラブ	福祉の活動	環境保全の活動	教育の活動	防災、防犯活動	文化、スポーツ活動	その他	特に活動していない	不明・無回答
	n=											
【女性・年齢別】												
16～19歳	15	6.7	6.7	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	0.0	86.7	0.0
20～29歳	43	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.3	2.3	0.0	93.0	0.0
30～39歳	51	15.7	19.6	0.0	0.0	0.0	2.0	2.0	2.0	2.0	66.7	0.0
40～49歳	95	28.4	27.4	0.0	7.4	3.2	4.2	3.2	8.4	1.1	50.5	2.1
50～64歳	161	23.0	5.0	0.0	3.7	1.9	0.6	2.5	8.7	1.2	65.2	0.6
65～74歳	72	23.6	2.8	8.3	5.6	0.0	1.4	2.8	9.7	0.0	62.5	0.0
75歳以上	76	25.0	1.3	10.5	0.0	1.3	1.3	3.9	14.5	2.6	47.4	11.8
【男性・年齢別】												
16～19歳	16	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	93.8	0.0
20～29歳	32	9.4	3.1	0.0	0.0	3.1	3.1	0.0	0.0	0.0	84.4	0.0
30～39歳	23	17.4	8.7	0.0	4.3	0.0	0.0	8.7	4.3	4.3	69.6	0.0
40～49歳	52	28.8	9.6	0.0	0.0	1.9	5.8	3.8	7.7	1.9	59.6	3.8
50～64歳	102	37.3	2.0	0.0	1.0	1.0	1.0	3.9	6.9	0.0	58.8	2.0
65～74歳	63	31.7	0.0	3.2	4.8	7.9	3.2	12.7	12.7	3.2	55.6	1.6
75歳以上	32	25.0	0.0	12.5	0.0	3.1	3.1	6.3	12.5	6.3	43.8	12.5
【小学校区別】												
緑陽	40	32.5	5.0	2.5	7.5	7.5	7.5	5.0	12.5	0.0	57.5	2.5
名和	99	24.2	8.1	2.0	3.0	3.0	2.0	5.1	7.1	1.0	57.6	4.0
渡内	57	38.6	5.3	5.3	7.0	3.5	5.3	7.0	17.5	1.8	50.9	0.0
平洲	94	20.2	7.4	2.1	3.2	0.0	2.1	3.2	3.2	1.1	67.0	3.2
明倫	18	16.7	5.6	0.0	0.0	0.0	0.0	5.6	11.1	11.1	50.0	5.6
富木島	85	25.9	5.9	2.4	2.4	2.4	0.0	1.2	4.7	1.2	65.9	2.4
船島	29	27.6	6.9	0.0	0.0	0.0	0.0	3.4	6.9	0.0	69.0	0.0
大田	74	18.9	12.2	1.4	5.4	1.4	0.0	2.7	9.5	2.7	58.1	4.1
横須賀	118	25.4	2.5	5.1	1.7	1.7	0.8	5.1	8.5	1.7	63.6	0.8
加木屋	93	19.4	9.7	1.1	1.1	2.2	2.2	2.2	7.5	0.0	67.7	2.2
三ツ池	31	25.8	12.9	6.5	0.0	0.0	0.0	0.0	16.1	0.0	51.6	3.2
加木屋南	67	26.9	7.5	1.5	0.0	1.5	4.5	7.5	9.0	0.0	58.2	3.0

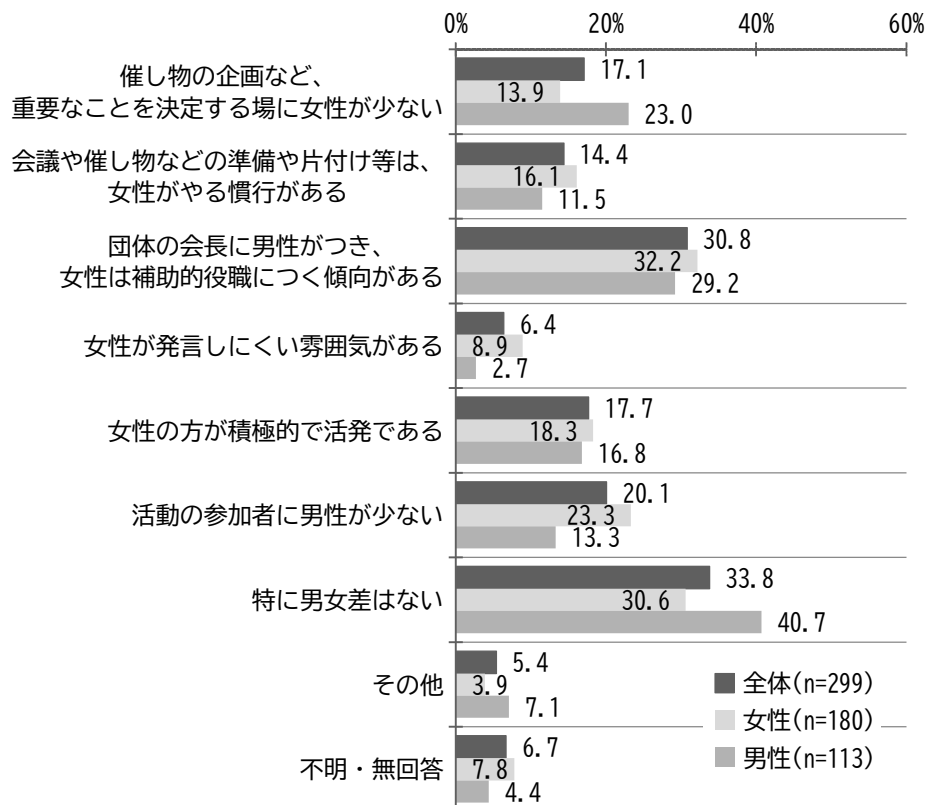
※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目第1位と第2位に網かけをしています。

問 21 で「1」～「9」のいずれか1つ以上を答えた方

問 22 あなたが参加した活動における現状はどのようなですか。＜複数回答＞

全体で「特に男女差はない」が33.8%と最も高く、次いで「団体の会長に男性がつき、女性は補助的役職につく傾向がある」が30.8%となっています。

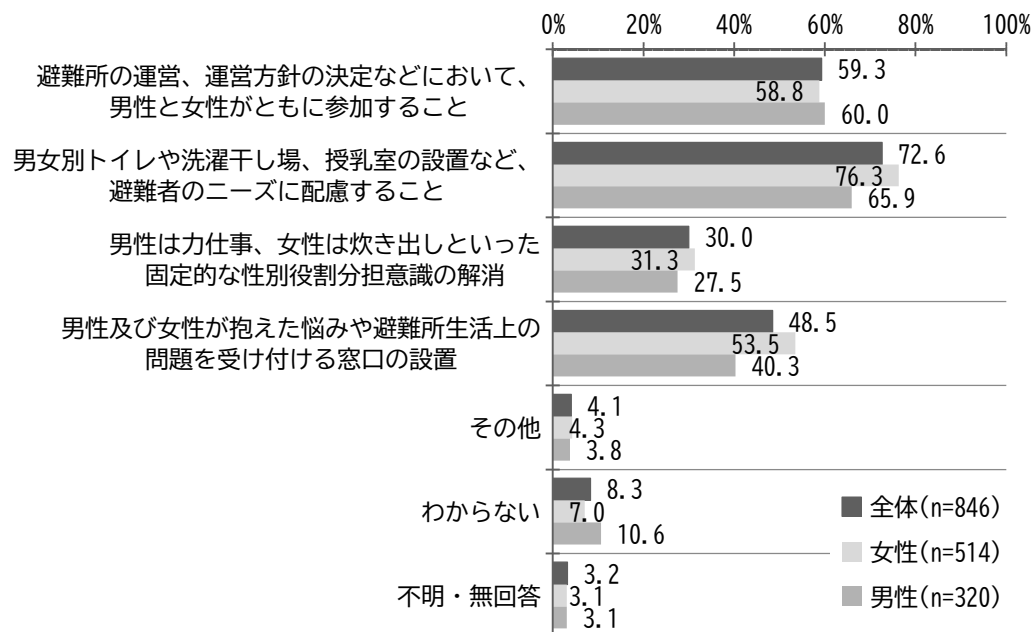
性別では、男性で「特に男女差はない」が40.7%と最も高く、女性と比べて10.1ポイント高くなっています。一方で、女性は「活動の参加者に男性が少ない」が23.3%と、男性と比べて10.0ポイント高くなっています。女性では「団体の会長に男性がつき、女性は補助的役職につく傾向がある」が32.2%と、最も高くなっています。



問 23 地域の防災についてお聞きします。災害時の避難所運営について、どのようなことが必要だと思いますか。＜複数回答＞

全体で「男女別トイレや洗濯干し場、授乳室の設置など、避難者のニーズに配慮すること」が72.6%と最も高く、次いで「避難所の運営、運営方針の決定などにおいて、男性と女性がともに参加すること」が59.3%となっています。

性別では、女性で「男性及び女性が抱えた悩みや避難所生活上の問題を受け付ける窓口の設置」「男女別トイレや洗濯干し場、授乳室の設置など、避難者のニーズに配慮すること」が、男性と比べてそれぞれ10ポイント以上高くなっています。



性別・年齢別では、男女ともにいずれの年代でも「男女別トイレや洗濯干し場、授乳室の設置など、避難者のニーズに配慮すること」が上位となっており、女性の 75 歳以上を除き各年代で 7 割以上、男性の 30～39 歳及び 50～64 歳でもそれぞれ 7 割以上と高くなっています。また、各年代で女性は男性と比べて「男性及び女性が抱えた悩みや避難所生活上の問題を受け付ける窓口の設置」の割合がそれぞれ高くなっています。

小学校区別では、緑陽を除き「避難所の運営、運営方針の決定などにおいて、男性と女性がともに加すること」がそれぞれ 5 割以上となっており、特に三ツ池では 74.2% と高くなっています。

単位:%			避難所の運営、運営方針の決定などにおいて、男性と女性がともに参加すること	男女別トイレや洗濯干し場、授乳室の設置など、避難者のニーズに配慮すること	男性は力仕事、女性は炊き出しといった固定的な性別役割分担意識の解消	男性及び女性が抱えた悩みや避難所生活上の問題を受け付ける窓口の設置	その他	わからない	不明・無回答
	n=								
【女性・年齢別】									
16～19 歳	15	73.3	80.0	33.3	40.0	6.7	6.7	6.7	
20～29 歳	43	53.5	74.4	23.3	51.2	2.3	9.3	0.0	
30～39 歳	51	64.7	86.3	39.2	47.1	5.9	5.9	0.0	
40～49 歳	95	62.1	75.8	30.5	51.6	7.4	7.4	2.1	
50～64 歳	161	50.9	80.1	26.1	55.9	3.7	6.8	1.9	
65～74 歳	72	62.5	79.2	44.4	62.5	4.2	4.2	2.8	
75 歳以上	76	63.2	60.5	30.3	51.3	1.3	9.2	10.5	
【男性・年齢別】									
16～19 歳	16	56.3	68.8	25.0	25.0	6.3	12.5	6.3	
20～29 歳	32	43.8	56.3	18.8	21.9	3.1	12.5	3.1	
30～39 歳	23	52.2	87.0	34.8	26.1	8.7	8.7	0.0	
40～49 歳	52	59.6	59.6	21.2	32.7	1.9	15.4	7.7	
50～64 歳	102	55.9	71.6	32.4	43.1	2.9	9.8	1.0	
65～74 歳	63	74.6	66.7	23.8	58.7	4.8	9.5	1.6	
75 歳以上	32	68.8	50.0	34.4	43.8	3.1	6.3	6.3	
【小学校区別】									
緑陽	40	37.5	77.5	32.5	45.0	7.5	12.5	5.0	
名和	99	58.6	65.7	24.2	45.5	5.1	13.1	4.0	
渡内	57	66.7	75.4	29.8	49.1	3.5	8.8	0.0	
平洲	94	52.1	84.0	29.8	51.1	4.3	4.3	4.3	
明倫	18	55.6	88.9	44.4	50.0	5.6	0.0	5.6	
富木島	85	62.4	68.2	29.4	49.4	2.4	10.6	1.2	
船島	29	65.5	65.5	41.4	65.5	6.9	6.9	0.0	
大田	74	64.9	78.4	33.8	45.9	4.1	6.8	4.1	
横須賀	118	60.2	70.3	29.7	49.2	1.7	5.9	1.7	
加木屋	93	61.3	71.0	23.7	45.2	4.3	6.5	4.3	
三ツ池	31	74.2	80.6	35.5	74.2	6.5	0.0	6.5	
加木屋南	67	67.2	65.7	31.3	43.3	3.0	10.4	3.0	

※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目第 1 位と第 2 位に網かけをしています。

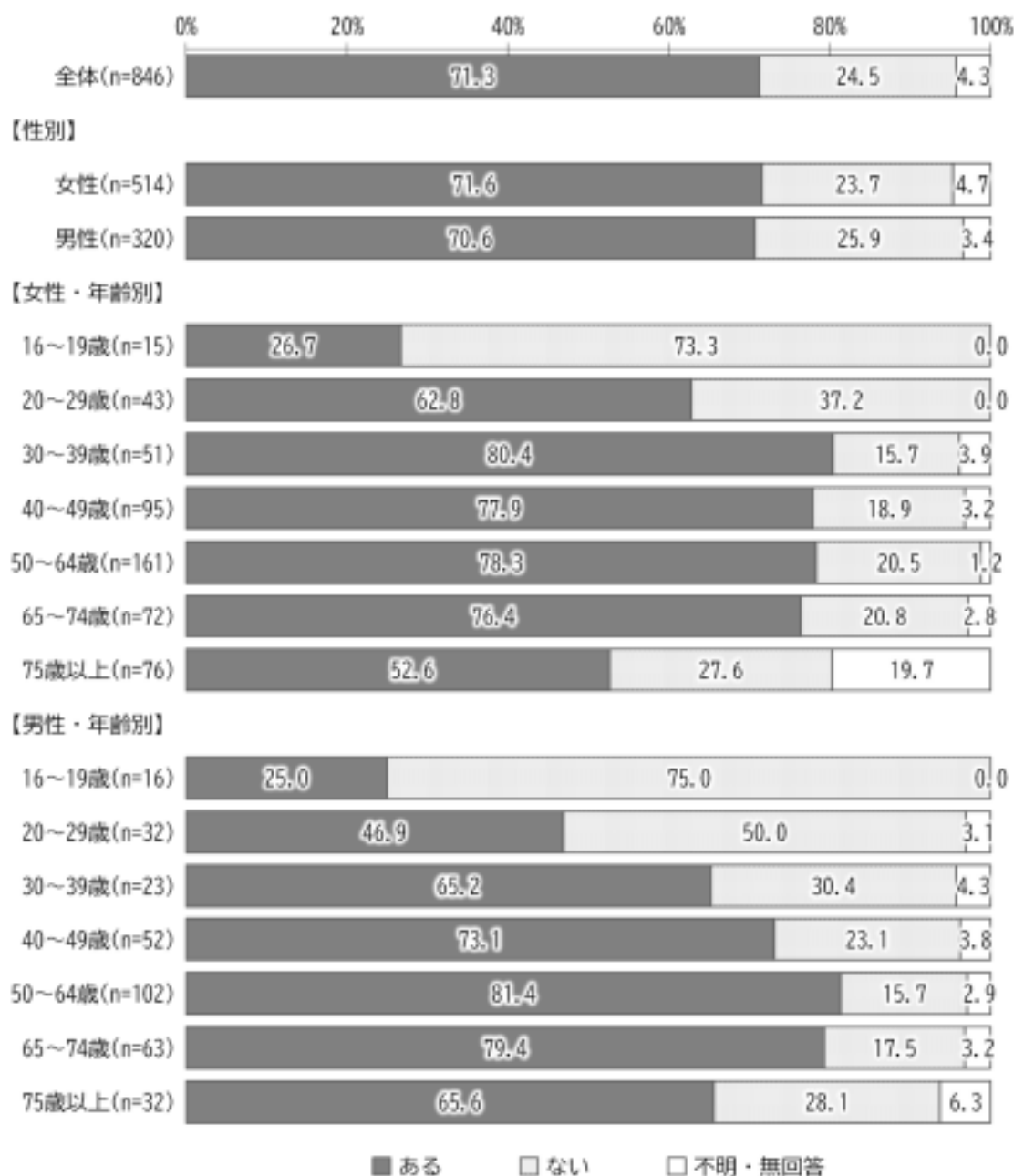
7. ドメスティック・バイオレンス(DV)などについて

問 24 今までに配偶者や交際相手がいた(いる)ことがありますか。＜単数回答＞

全体で「ある」が71.3%、「ない」が24.5%となっています。

性別では、「ある」が女性で71.6%、男性で70.6%となっています。

性別・年齢別では、「ある」が30歳から74歳の女性及び50歳から74歳の男性でそれぞれ約8割と高くなっています。



問 24 で「1. ある」と答えた方

問 25 今までに、配偶者(パートナー)や交際相手から次の行為を受けたことがありますか。

<単数回答>

本設問の選択肢にかかる表現は以下のように区分しています。

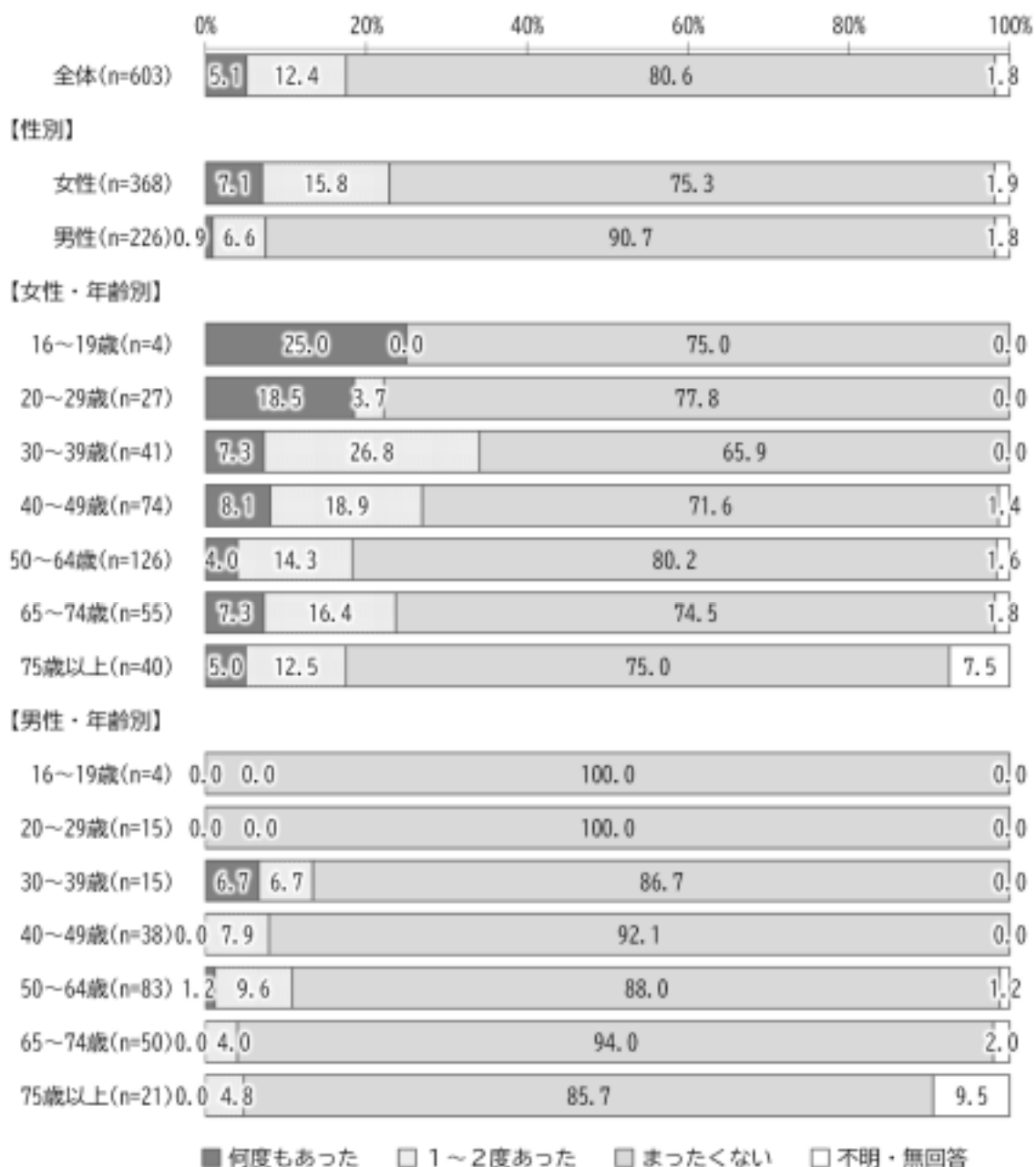
『あった』…『何度もあった』と『1～2度あった』の合算

問 25 ①身体的暴力(殴る、蹴る、物を投げる、突き飛ばすなど)

全体で「何度もあった」が5.1%、「1～2度あった」が12.4%、「まったくない」が80.6%となっています。

性別では、『あった』が女性で22.9%、男性で7.5%となっています。

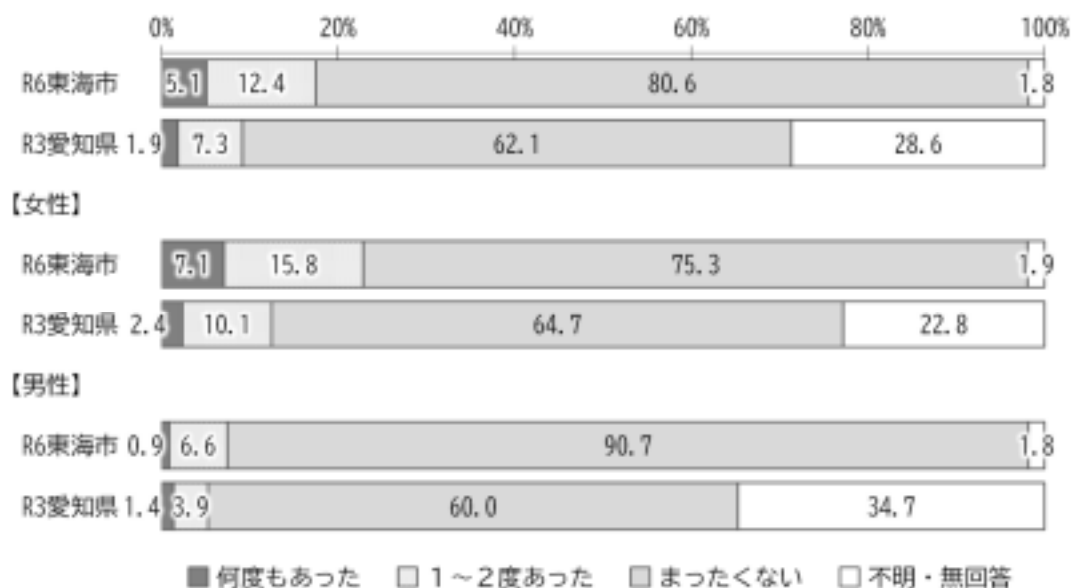
性別・年齢別では、女性の30～39歳、40～49歳で『あった』がそれぞれ3割前後と高くなっています。また、「何度もあった」が女性の20～29歳で18.5%、男性の30～39歳で6.7%と、他の性別・年代と比べて高くなっています。



愛知県との比較

身体的暴力について愛知県と比較すると、『あった』が東海市で 17.5%、愛知県で 9.2%となっており、「何度もあった」が東海市で高くなっています。

性別では、男女ともに『あった』が愛知県を上回っており、東海市の女性は愛知県の女性と比べて 10.4 ポイント高くなっています。なお、東海市の女性の「何度もあった」は 7.1%と、愛知県と比べて高くなっています。

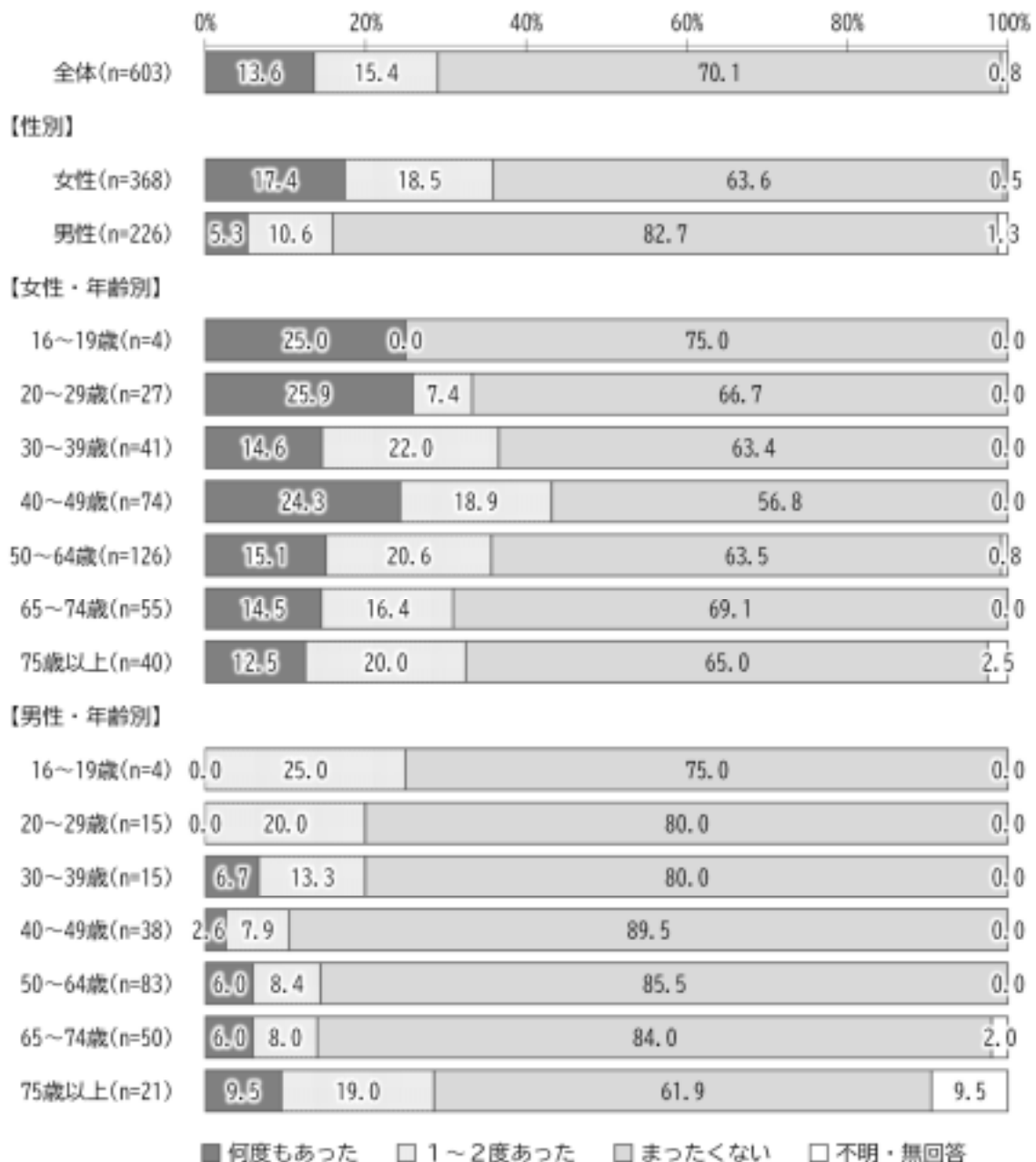


問 25 ②精神的暴力(長時間の無視、ののしる、脅迫する、大声で怒鳴るなど)

全体で「何度もあった」が13.6%、「1～2度あった」が15.4%、「まったくない」が70.1%となっています。

性別では、『あった』が女性で35.9%、男性で15.9%となっています。

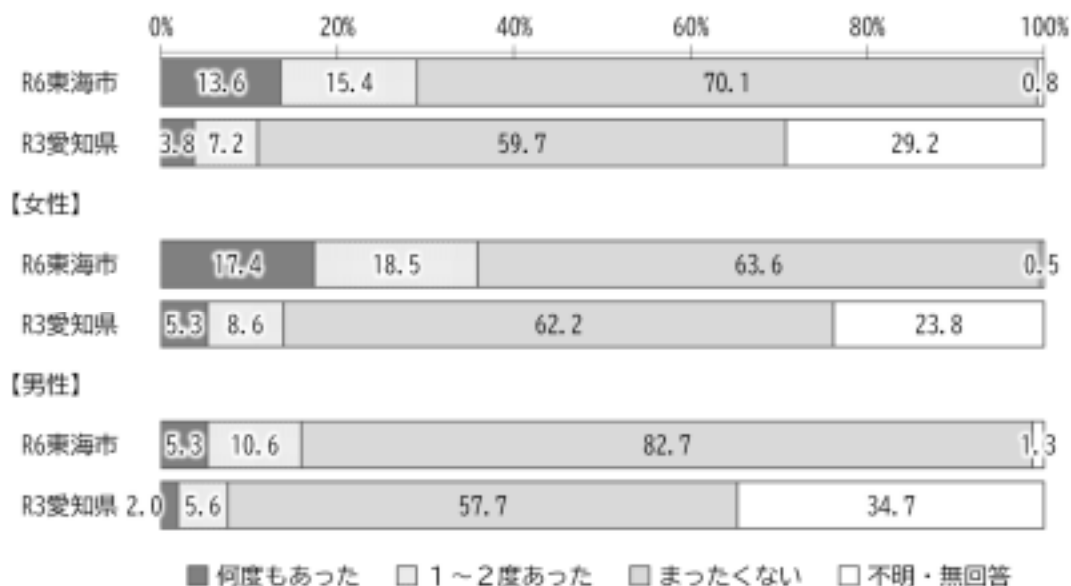
性別・年齢別では、女性の30～39歳及び40～49歳で『あった』がそれぞれ4割前後と高くなっています。また、「何度もあった」が女性の20～29歳で25.9%、40～49歳で24.3%と、他の性別・年代と比べて高くなっています。



愛知県との比較

精神的暴力について愛知県と比較すると、『あった』が東海市で 29.0%、愛知県で 11.0%となっており、特に「何度もあった」が東海市は愛知県と比べて 9.8 ポイント高くなっています。

性別では、男女ともに『あった』が愛知県を上回っており、東海市の女性は愛知県の女性と比べて 22.0 ポイント高くなっています。なお、東海市の女性の「何度もあった」は 17.4%と、愛知県と比べて 12.1 ポイント高くなっています。

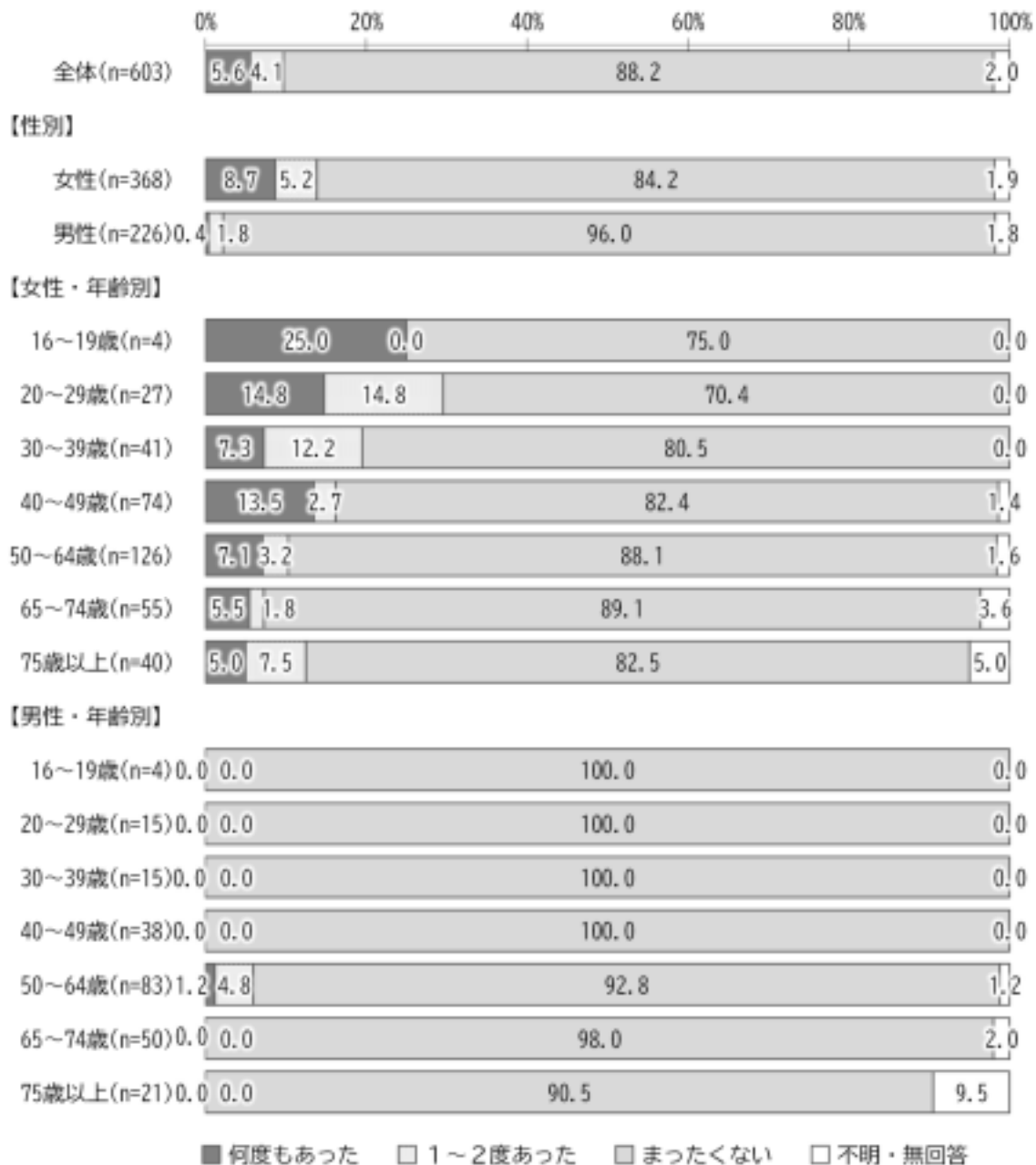


問 25 ③性的暴力(性的行為の強要、避妊に協力しないなど)

全体で「何度もあった」が5.6%、「1～2度あった」が4.1%、「まったくない」が88.2%となっています。

性別では、『あった』が女性で13.9%、男性で2.2%となっています。

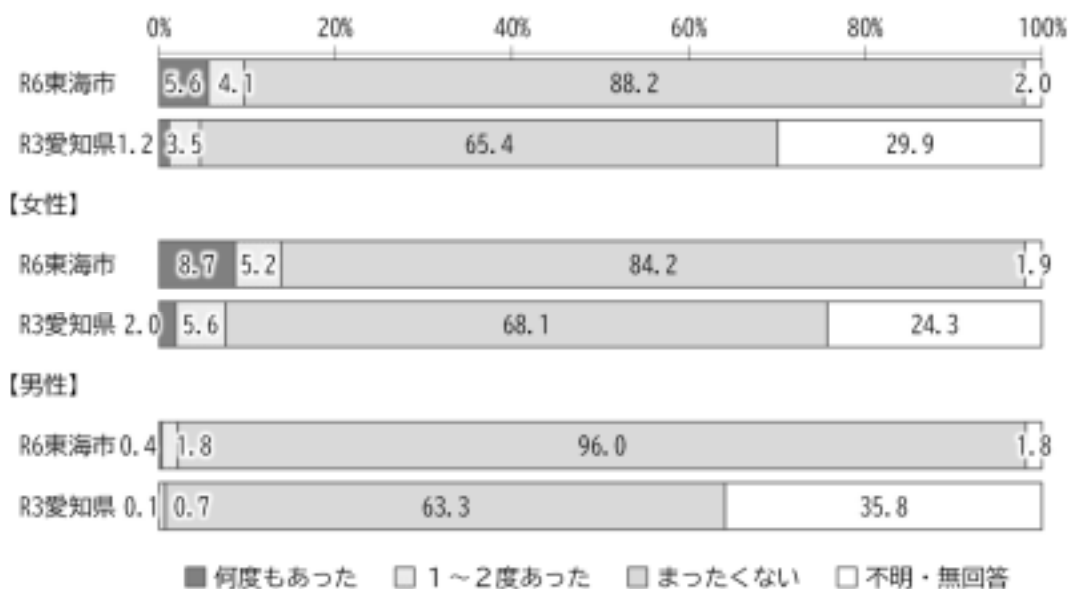
性別・年齢別では、女性の20～29歳で『あった』が29.6%と高くなっています。また、「何どもあった」が女性の20～29歳で14.8%、40～49歳で13.5%と、他の性別・年代と比べて高くなっています。



愛知県との比較

性的暴力について愛知県と比較すると、『あった』が東海市で 9.7%、愛知県で 4.7%となっており、「何度もあった」が東海市で高くなっています。

性別では、男女ともに『あった』が愛知県を上回っており、東海市の女性の「何度もあった」は 8.7%と、愛知県と比べて高くなっています。

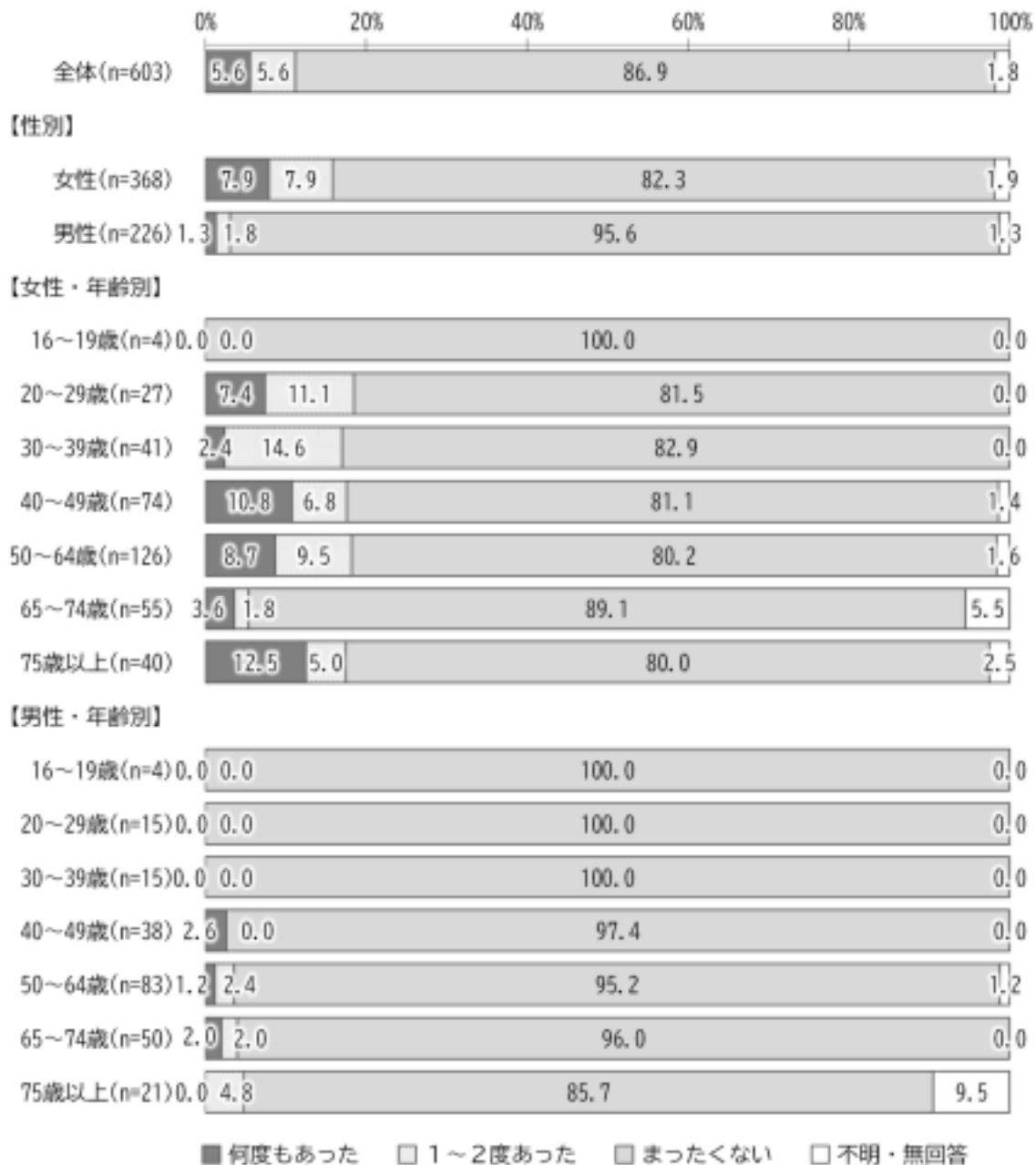


問 25 ④経済的暴力(生活費を渡さない、借金を重ねる、金品を要求するなど)

全体で「何度もあった」が5.6%、「1～2度あった」が5.6%、「まったくない」が86.9%となっています。

性別では、『あった』が女性で15.8%、男性で3.1%となっています。

性別・年齢別では、女性の65～74歳を除き、『あった』がそれぞれ約2割となっています。

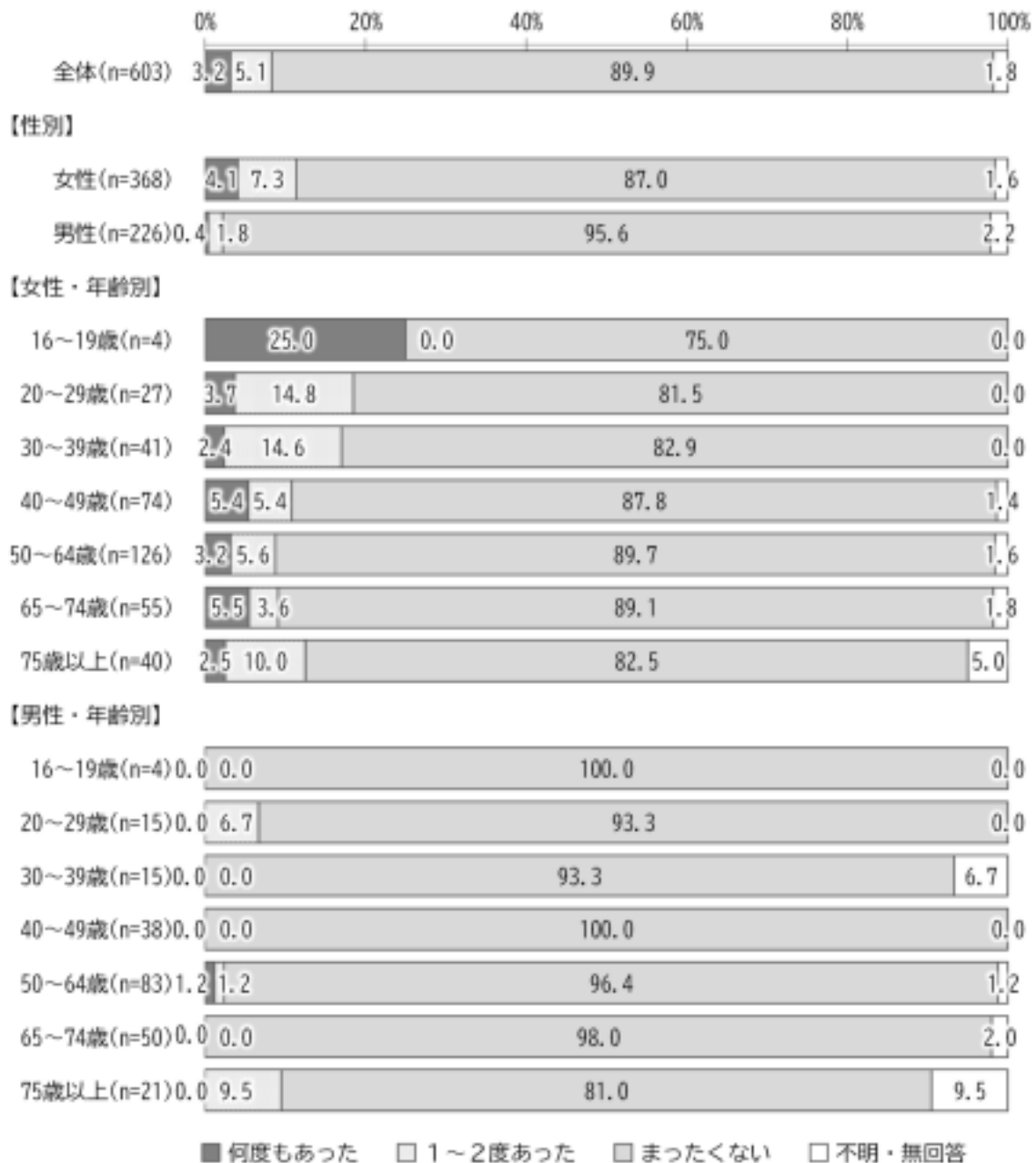


問 25 ⑤社会的暴力(外出の制限、交友関係や電話等の監視など)

全体で「何度もあった」が3.2%、「1～2度あった」が5.1%、「まったくくない」が89.9%となっています。

性別では、『あった』が女性で11.4%、男性で2.2%となっています。

性別・年齢別では、女性の20～29歳及び30～39歳で『あった』がそれぞれ約2割と高くなっています。



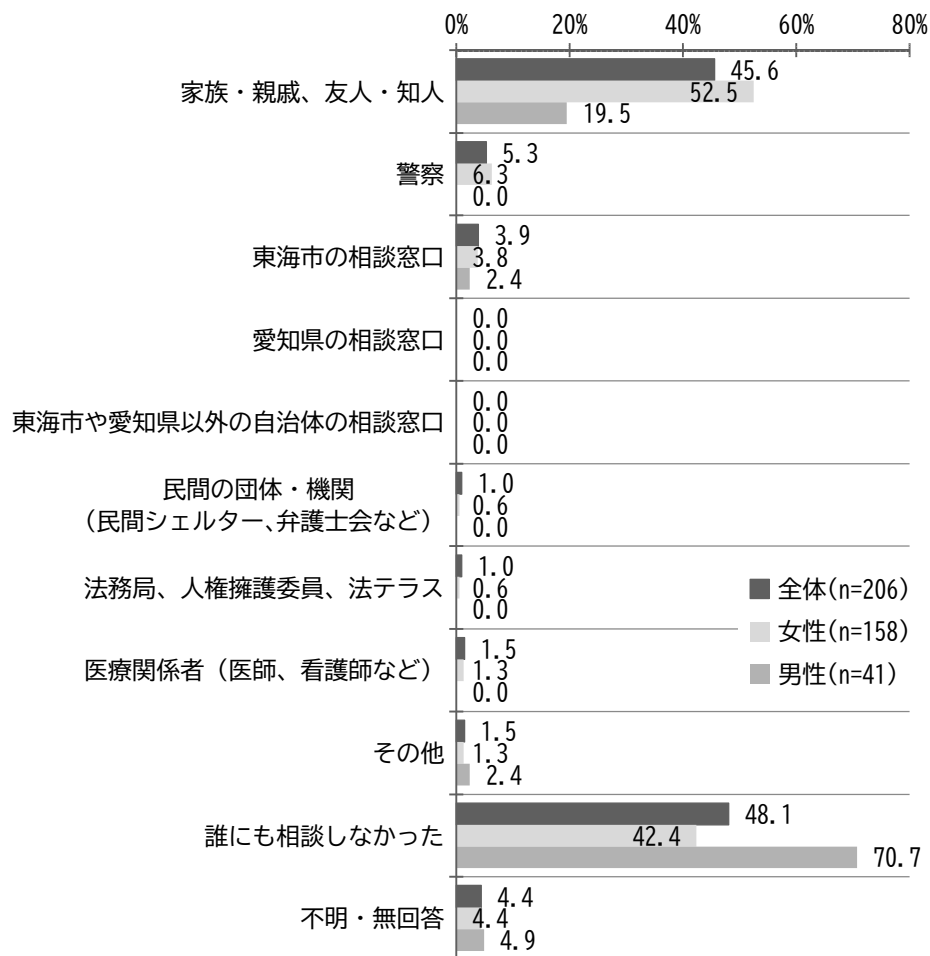
問 25 の①～⑤のいずれかで「何度もあった」「1～2度あった」と答えた方

問 25-1 そのような行為を受けた後、だれかに打ち明けたり相談したりしましたか。

<複数回答>

全体で「誰にも相談しなかった」が48.1%と最も高く、次いで「家族・親戚、友人・知人」が45.6%となっています。

性別では、女性で「家族・親戚、友人・知人」が52.5%と、男性と比べて33.0ポイント高くなっています。一方、男性では「誰にも相談しなかった」が70.7%と、女性と比べて28.3ポイント高くなっています。



性別・年齢別では、女性の20歳から64歳及び75歳以上で「家族・親戚、友人・知人」がそれぞれ最も高く、次いで「誰にも相談しなかった」が高くなっています。女性の65～74歳、男性の50～64歳は、「誰にも相談しなかった」が最も高くなっています。

単位：％		家族・親戚、友人・知人	警察	東海市の相談窓口	愛知県の相談窓口	東海市や愛知県以外の自治体の相談窓口	民間の団体・機関（民間シエルター、弁護士会など）	法務局、人権擁護委員、法テラス	医療関係者（医師、看護師など）	その他	誰にも相談しなかった	不明・無回答
	n＝											
【女性・年齢別】												
16～19歳	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20～29歳	10	70.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	10.0
30～39歳	20	55.0	5.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.0	45.0	0.0
40～49歳	34	58.8	14.7	8.8	0.0	0.0	2.9	0.0	2.9	0.0	38.2	0.0
50～64歳	55	52.7	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0	1.8	1.8	0.0	43.6	3.6
65～74歳	21	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.8	57.1	9.5
75歳以上	17	47.1	11.8	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	41.2	11.8
【男性・年齢別】												
16～19歳	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
20～29歳	3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0
30～39歳	3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
40～49歳	4	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0	0.0
50～64歳	15	20.0	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	6.7
65～74歳	9	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0
75歳以上	6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	83.3	16.7

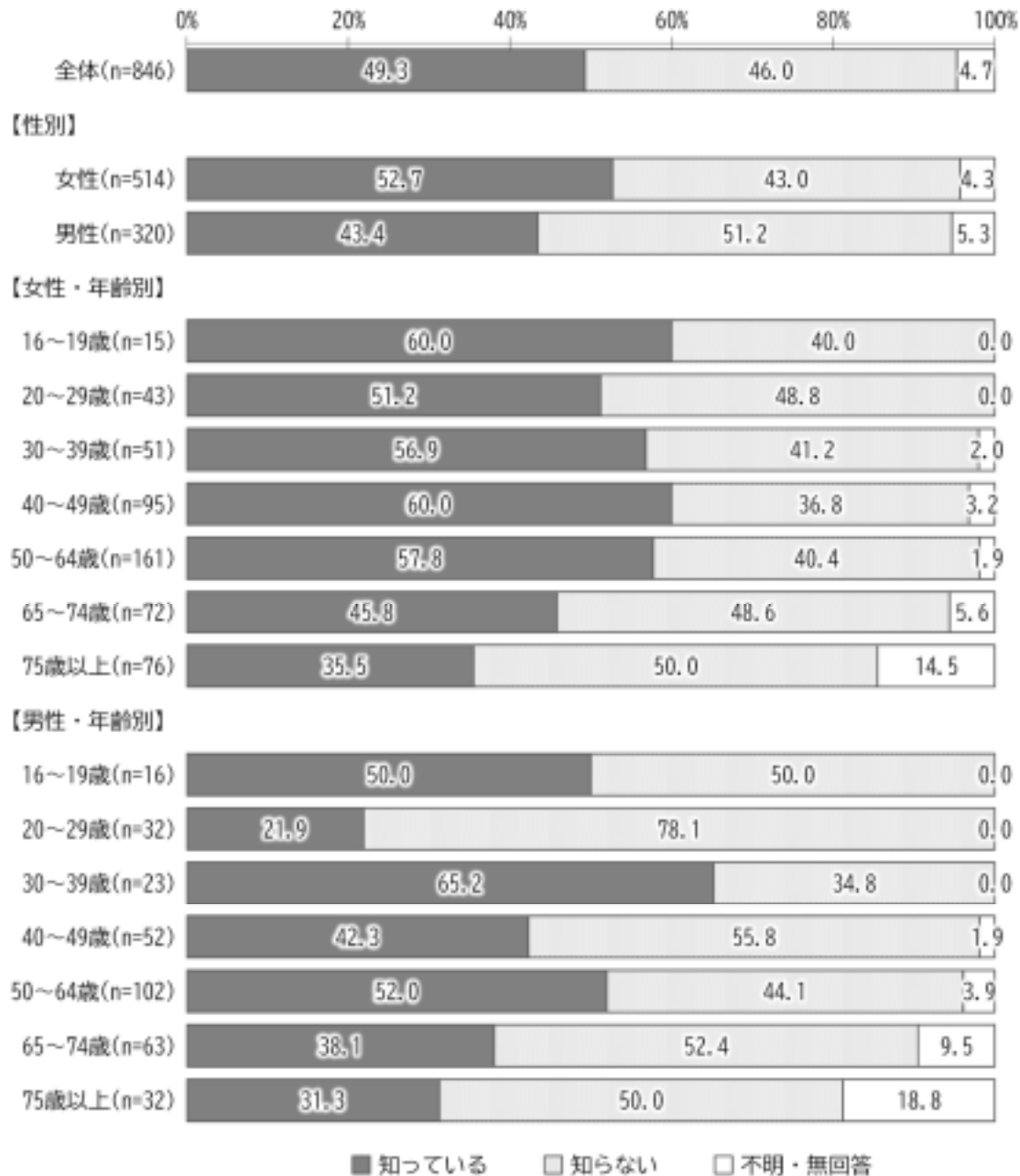
※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目第1位と第2位に網かけをしています。なお、年齢別回答者(n)が10件未満の場合は、順位の表記を省略しています。

問 26 DVについて相談できる窓口があることをご存知ですか。＜単数回答＞

全体で「知っている」が49.3%、「知らない」が46.0%となっています。

性別では、「知っている」が女性で52.7%、男性で43.4%となっています。

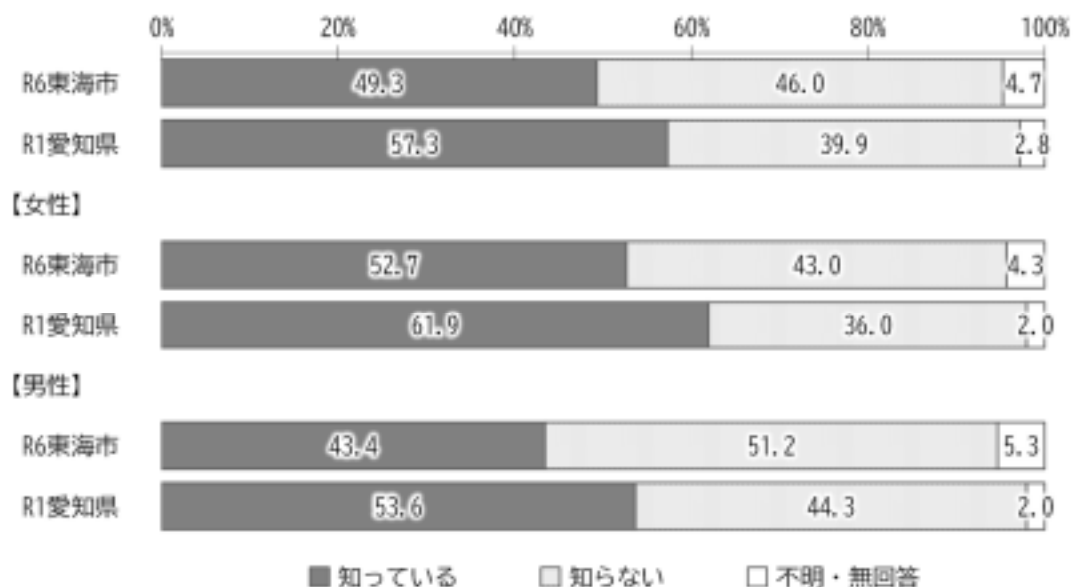
性別・年齢別では、「知っている」が女性の16歳から64歳でそれぞれ6割前後となっています。一方で、男性の「知っている」割合は年代で差があり、20～29歳で21.9%と、他の性別・年代と比べても低くなっています。



愛知県との比較

DVの相談窓口の認知度について愛知県と比較すると、「知っている」が東海市で49.3%、愛知県で57.3%と、東海市でやや低くなっています。

性別では、男女ともに東海市は「知っている」が愛知県を下回っています。

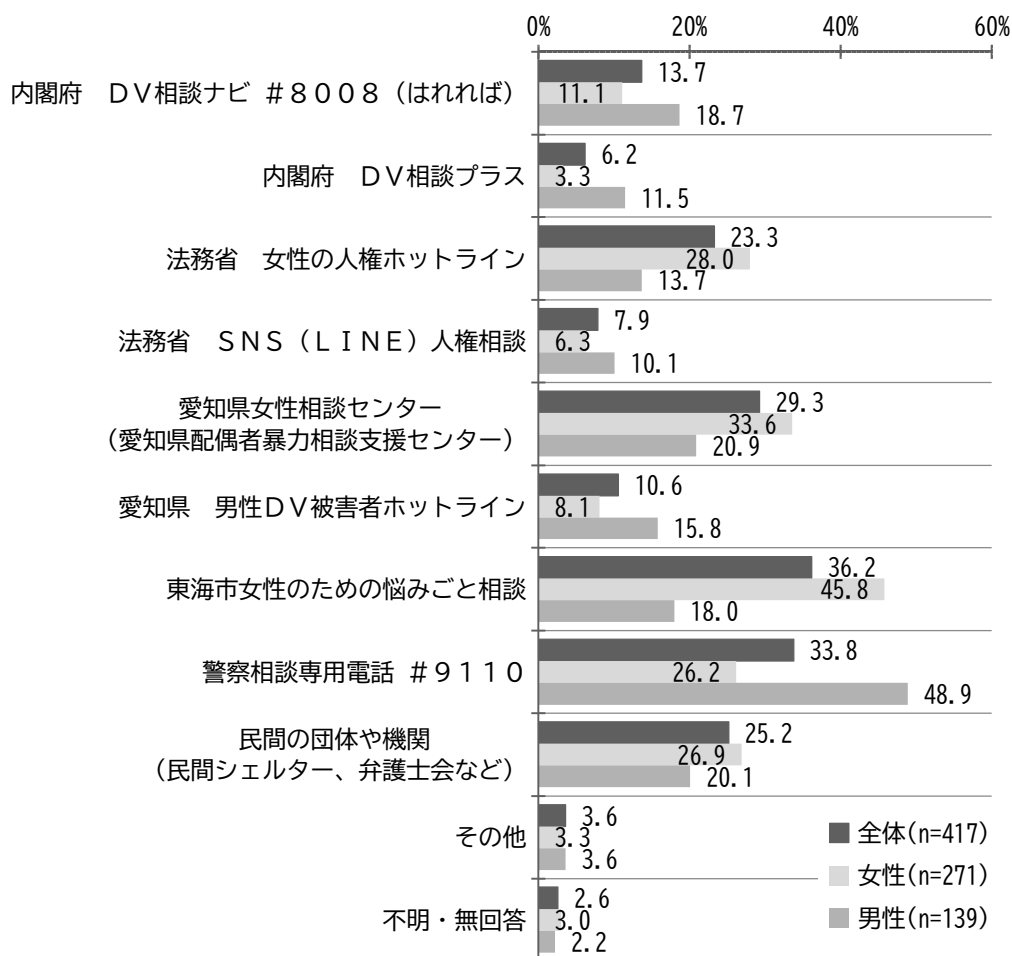


問 26 で「1. 知っている」と答えた方

問 26-1 どのような窓口をご存知ですか。＜複数回答＞

全体で「東海市女性のための悩みごと相談」が 36.2%と最も高く、次いで「警察相談専用電話 # 9 1 1 0」が 33.8%となっています。

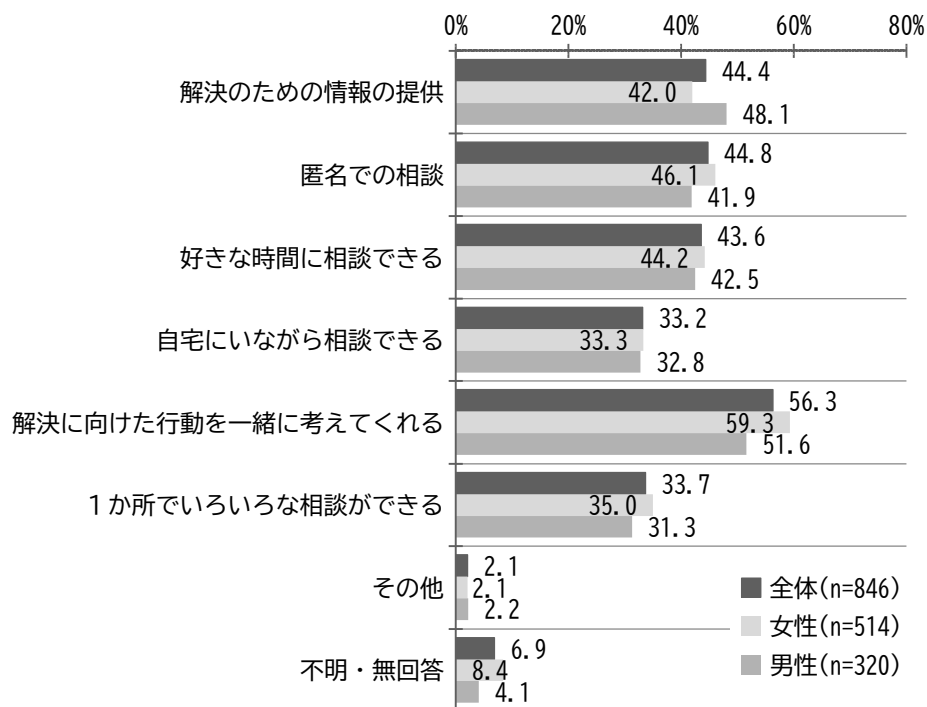
性別では、女性で「東海市女性のための悩みごと相談」「法務省 女性の人権ホットライン」「愛知県女性相談センター（愛知県配偶者暴力相談支援センター）」が、男性と比べてそれぞれ 10 ポイント以上高くなっています。一方、男性では「警察相談専用電話 # 9 1 1 0」が 48.9%と、女性と比べて 22.7 ポイント高くなっています。



問 27 あなたが相談事業において期待することは何ですか。＜複数回答＞

全体で「解決に向けた行動を一緒に考えてくれる」が56.3%と最も高く、次いで「匿名での相談」が44.8%となっています。

性別では、男女ともに「解決に向けた行動を一緒に考えてくれる」が最も高く、女性で59.3%、男性で51.6%となっています。



性別・年齢別では、女性の30～39歳及び40～49歳で「解決に向けた行動を一緒に考えてくれる」がそれぞれ7割を超えて最も高くなっています。

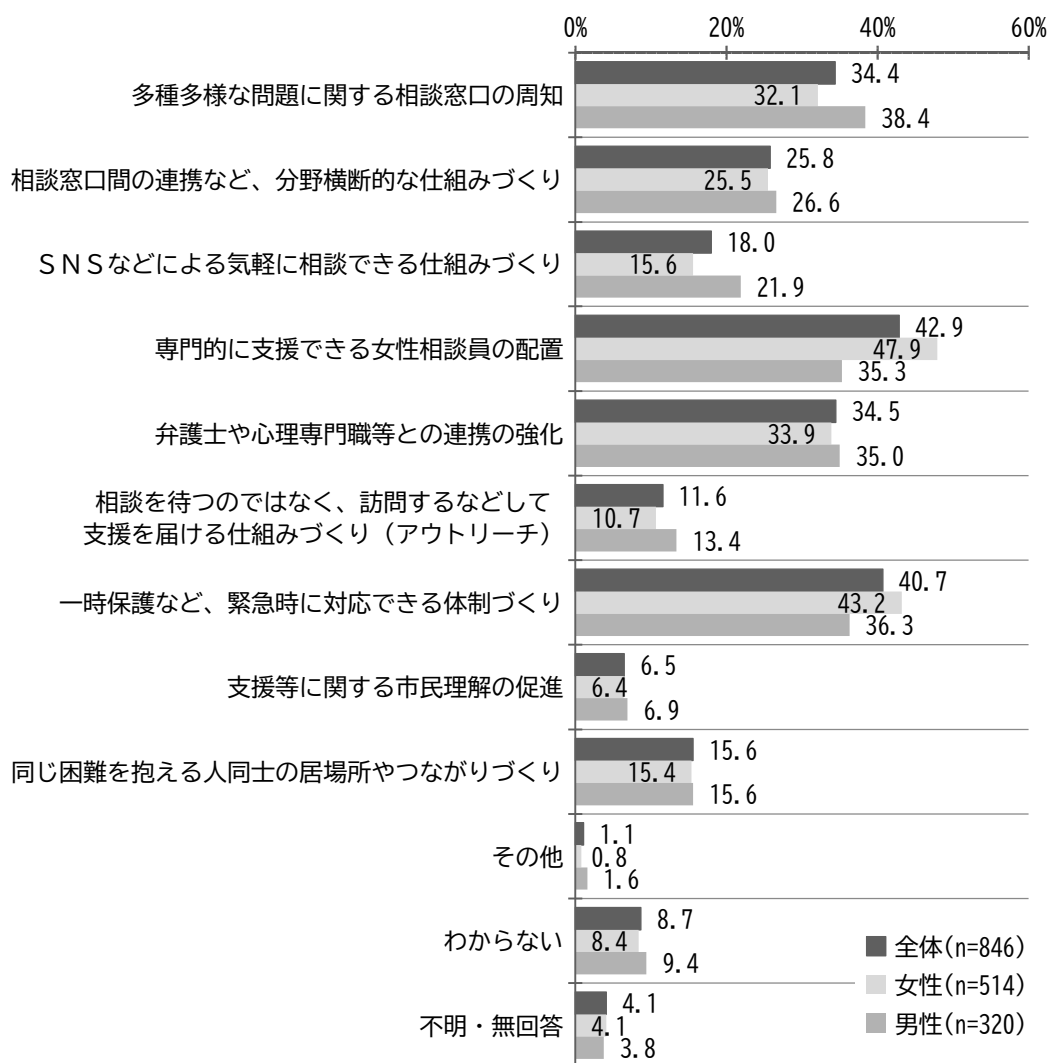
単位:%	n=	解決のための 情報の提供	匿名での 相談	好きな時間 に相談できる	自宅に しながら 相談できる	解決に 向けた 行動を 一緒に 考えて くれる	1か所 でい ろ ろ な 相 談 が で き る	その他	不明・無 回答
【女性・年齢別】									
16～19歳	15	53.3	46.7	60.0	46.7	66.7	40.0	6.7	0.0
20～29歳	43	48.8	62.8	44.2	30.2	58.1	20.9	4.7	0.0
30～39歳	51	43.1	52.9	60.8	49.0	74.5	41.2	5.9	2.0
40～49歳	95	50.5	48.4	54.7	32.6	72.6	32.6	0.0	2.1
50～64歳	161	42.2	47.2	44.1	34.8	58.4	37.9	1.9	3.7
65～74歳	72	43.1	48.6	34.7	30.6	48.6	43.1	1.4	11.1
75歳以上	76	23.7	25.0	26.3	21.1	43.4	27.6	1.3	34.2
【男性・年齢別】									
16～19歳	16	56.3	50.0	43.8	18.8	56.3	31.3	0.0	0.0
20～29歳	32	46.9	50.0	56.3	34.4	31.3	21.9	6.3	3.1
30～39歳	23	52.2	43.5	47.8	34.8	52.2	8.7	0.0	0.0
40～49歳	52	61.5	53.8	55.8	34.6	51.9	23.1	1.9	3.8
50～64歳	102	47.1	46.1	36.3	27.5	58.8	32.4	2.9	3.9
65～74歳	63	46.0	31.7	39.7	46.0	55.6	54.0	0.0	4.8
75歳以上	32	28.1	15.6	28.1	25.0	37.5	21.9	3.1	9.4

※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目第1位と第2位に網かけをしています。

問 28 令和4年5月に、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が成立しました。この法律は、貧困やDV、性暴力などに直面する女性の自立に向けて公的支援を強化していくものですが、このことについてあなたが特に市で取り組む必要があると思うものを教えてください。＜複数回答＞

全体で「専門的に支援できる女性相談員の配置」が42.9%と最も高く、次いで「一時保護など、緊急時に対応できる体制づくり」が40.7%となっています。

性別では、女性で「専門的に支援できる女性相談員の配置」が47.9%、男性で「多種多様な問題に関する相談窓口の周知」が38.4%と、それぞれ最も高くなっています。なお、女性の「専門的に支援できる女性相談員の配置」は、男性と比べて12.6ポイント高くなっています。



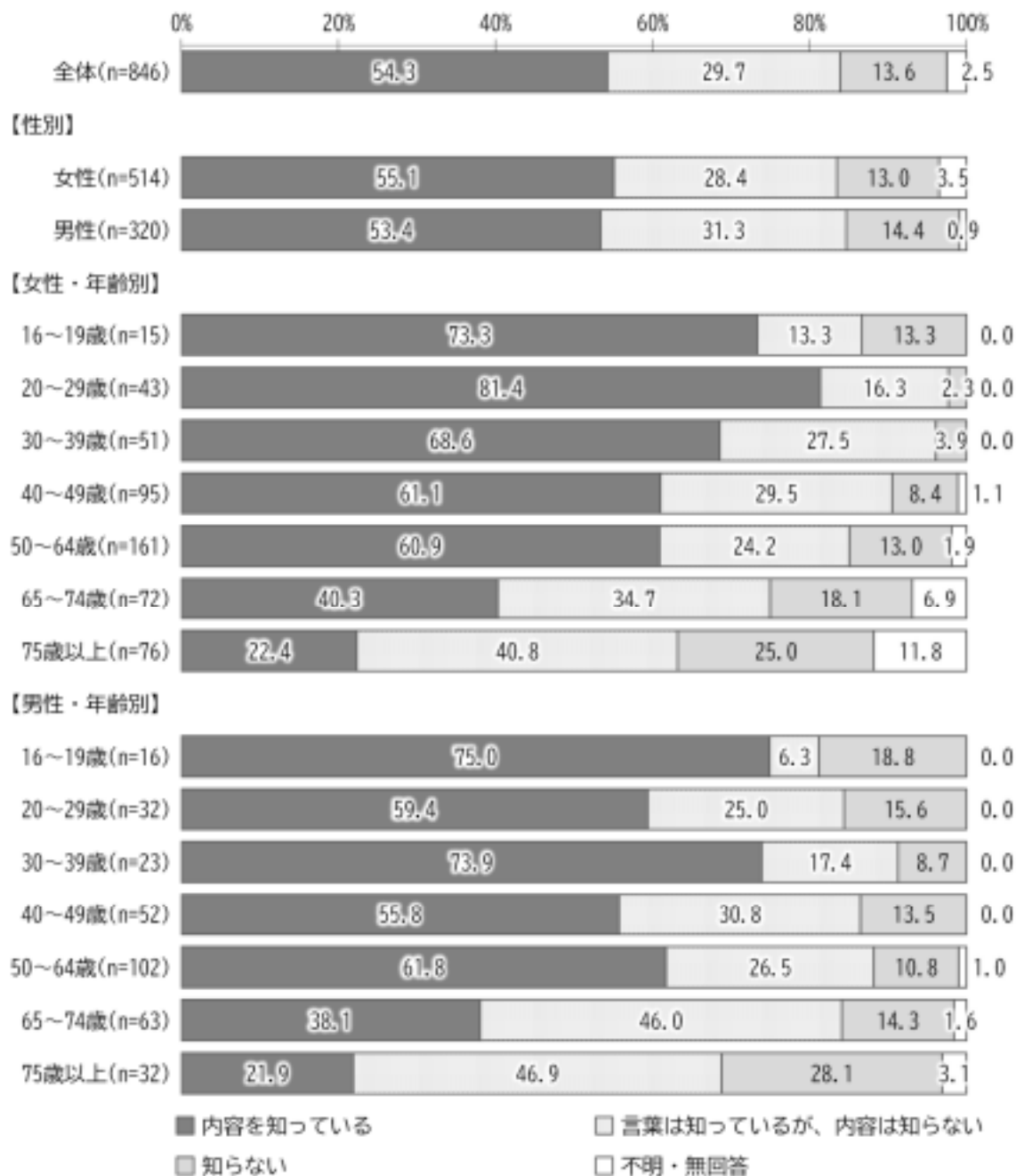
8. 性の多様性について

問 29 あなたは、LGBTQ(性的マイノリティ)という言葉をご存知ですか。＜単数回答＞

全体で「内容を知っている」が54.3%、「言葉は知っているが、内容は知らない」が29.7%、「知らない」が13.6%となっています。

性別では、「内容を知っている」が女性で55.1%、男性で53.4%となっています。

性別・年齢別では、「内容を知っている」が女性の20～29歳で81.4%と、他の性別・年代と比べて高くなっています。

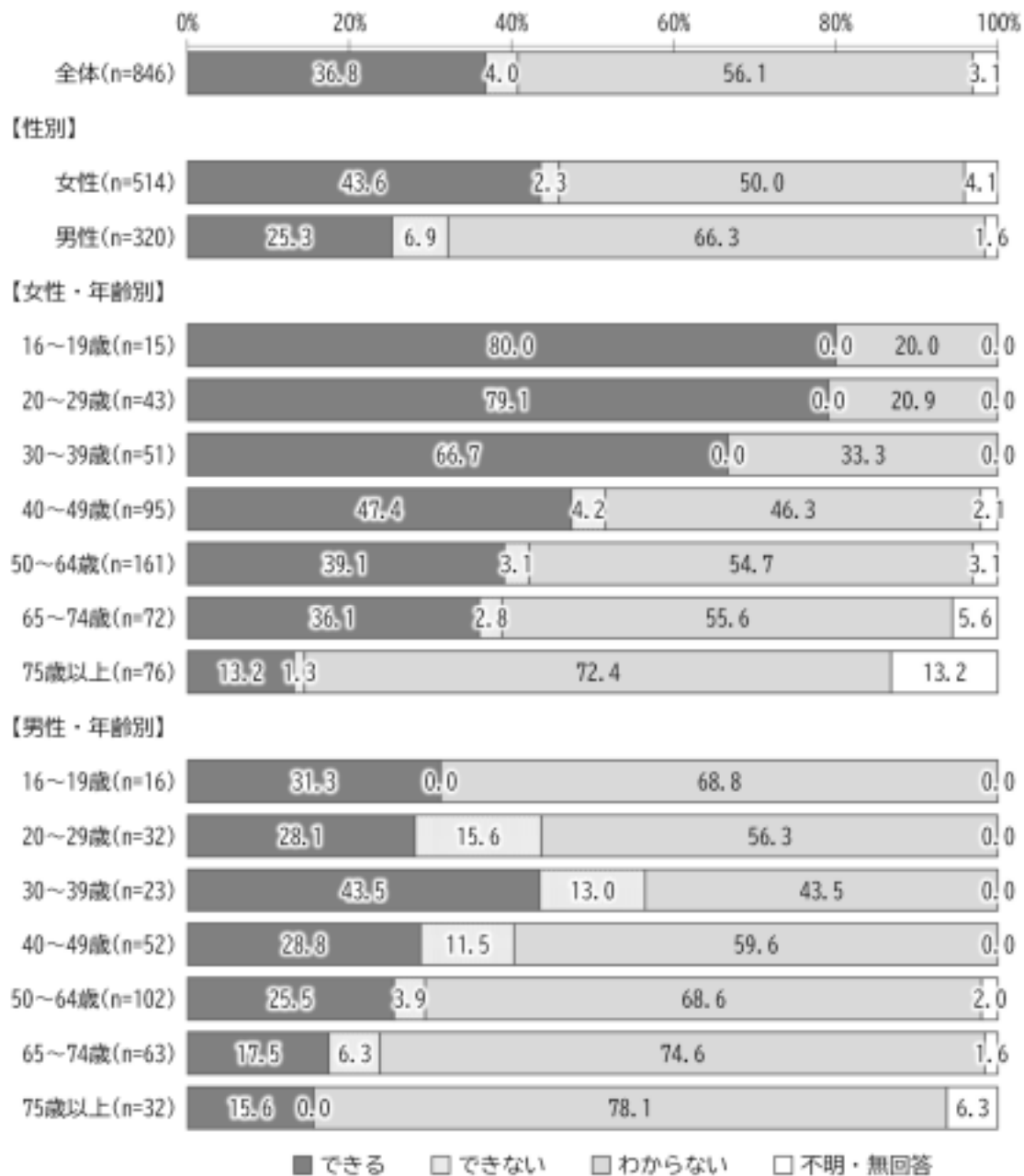


問 30 身近な方(家族など)がLGBTQ(性的マイノリティ)だった場合、理解し尊重することができますか。<単数回答>

全体で「できる」が36.8%、「できない」が4.0%、「わからない」が56.1%となっています。

性別では、「できる」が女性で43.6%と、男性と比べて18.3ポイント高くなっています。

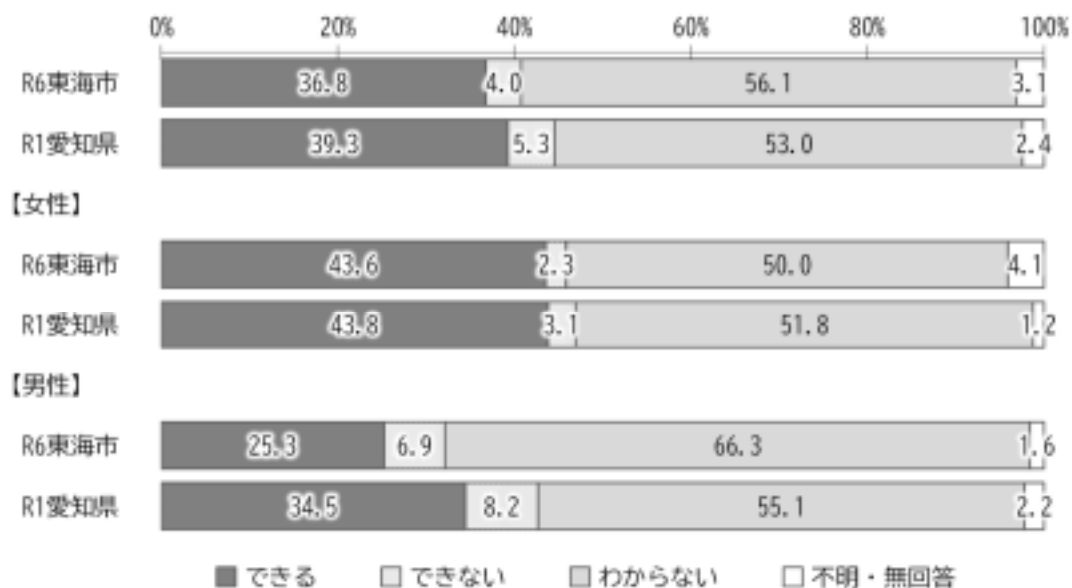
性別・年齢別では、女性の16歳から39歳で「できる」がそれぞれ6割以上と高くなっており、年代があがるにつれ、低くなっています。一方、「できる」が男性で最も高い年代は、30～39歳の43.5%となっています。男性の20歳から49歳では、「できない」がそれぞれ1割台と、他の性別・年代と比べて高くなっています。



愛知県との比較

家族などの身近な方がLGBTQだった場合、理解し尊重できるか（R1 愛知県は“これまでと変わりにくく接することができるか”）について愛知県と比較すると、「できる」が東海市で 36.8%、愛知県で 39.3%と、同程度となっています。

性別では、「できる」が東海市の女性は愛知県と同程度、東海市の男性は愛知県を 9.2 ポイント下回っています。

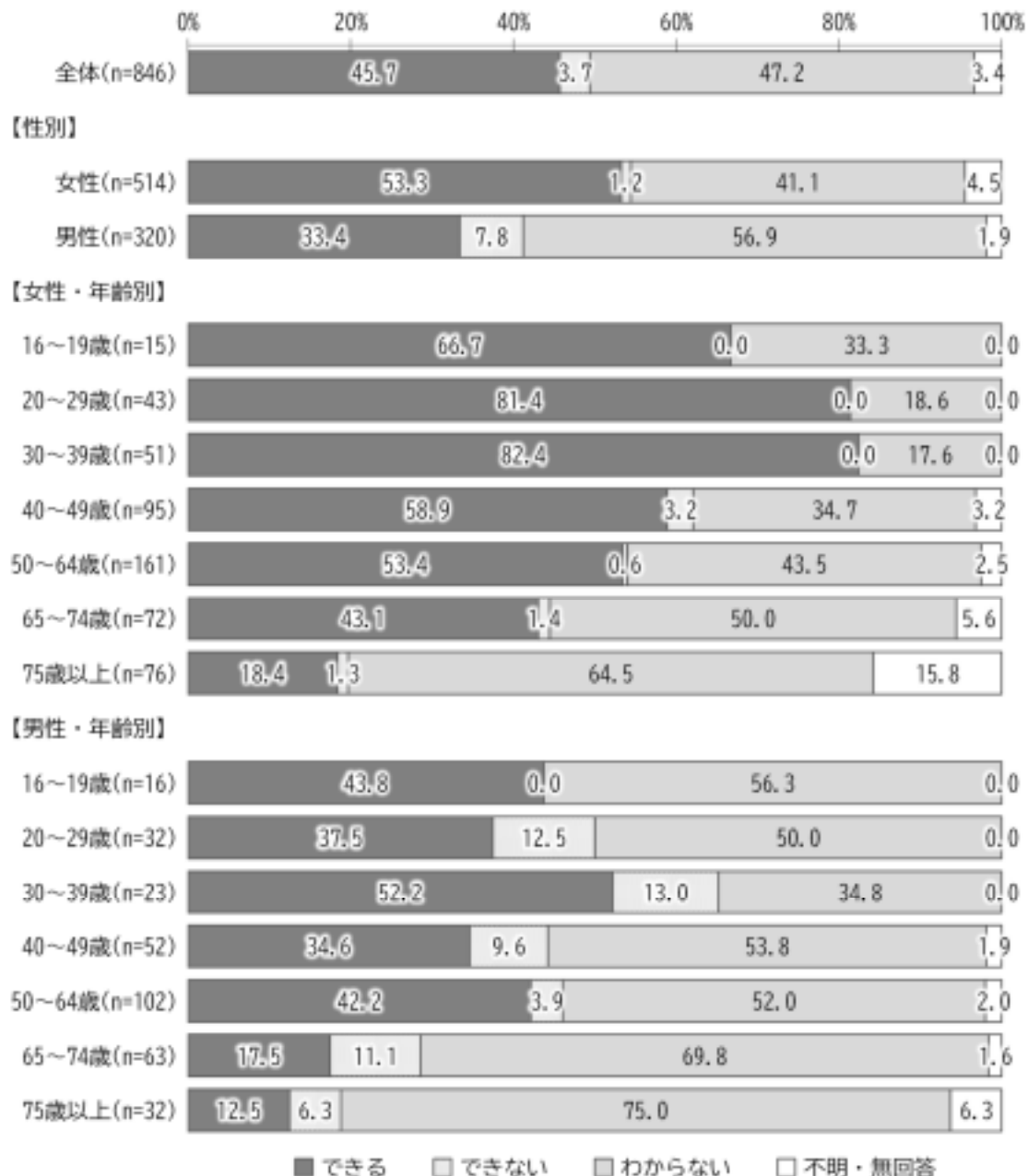


問31 学校や職場内の方がLGBTQ(性的マイノリティ)だった場合、理解し尊重することができますか。＜単数回答＞

全体で「できる」が45.7%、「できない」が3.7%、「わからない」が47.2%となっています。

性別では、「できる」が女性で53.3%と、男性と比べて19.9ポイント高くなっています。

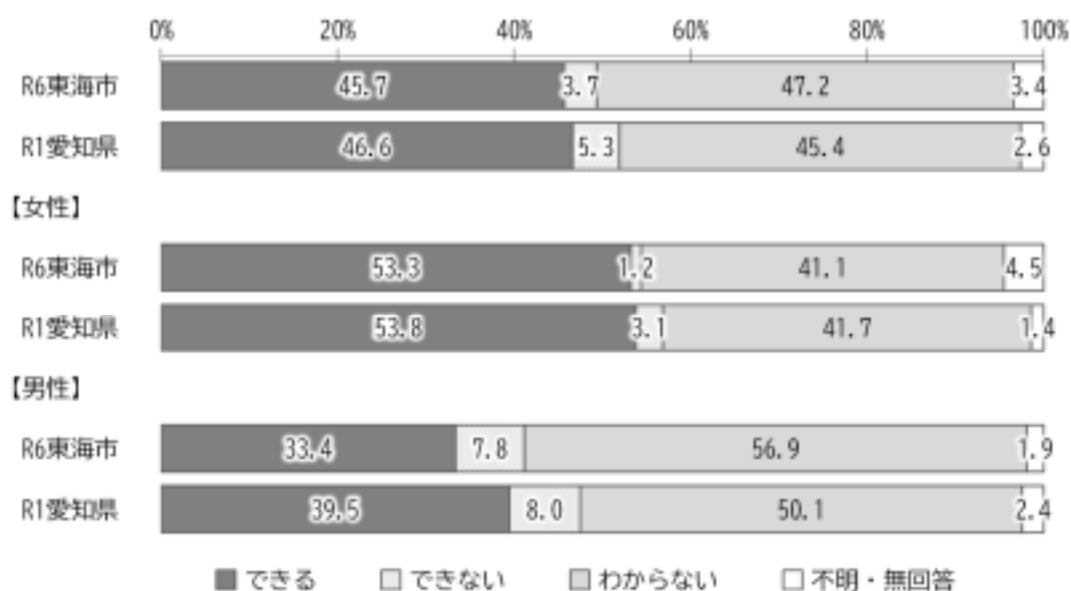
性別・年齢別では、女性の20～29歳及び30～39歳で「できる」がそれぞれ8割以上と高くなっており、40歳以降で年齢があがるにつれて低くなっています。一方、「できる」が男性で最も高い年代は、30～39歳の52.2%となっています。男性の20歳から49歳及び65～74歳では、「できない」がそれぞれ1割前後と、他の性別・年代と比べて高くなっています。



愛知県との比較

学校や職場内の方がL G B T Qだった場合、理解し尊重できるか（R1 愛知県は“これまでと変わりなく接することができるか”）について愛知県と比較すると、「できる」が東海市で45.7%、愛知県で46.6%と、同程度となっています。

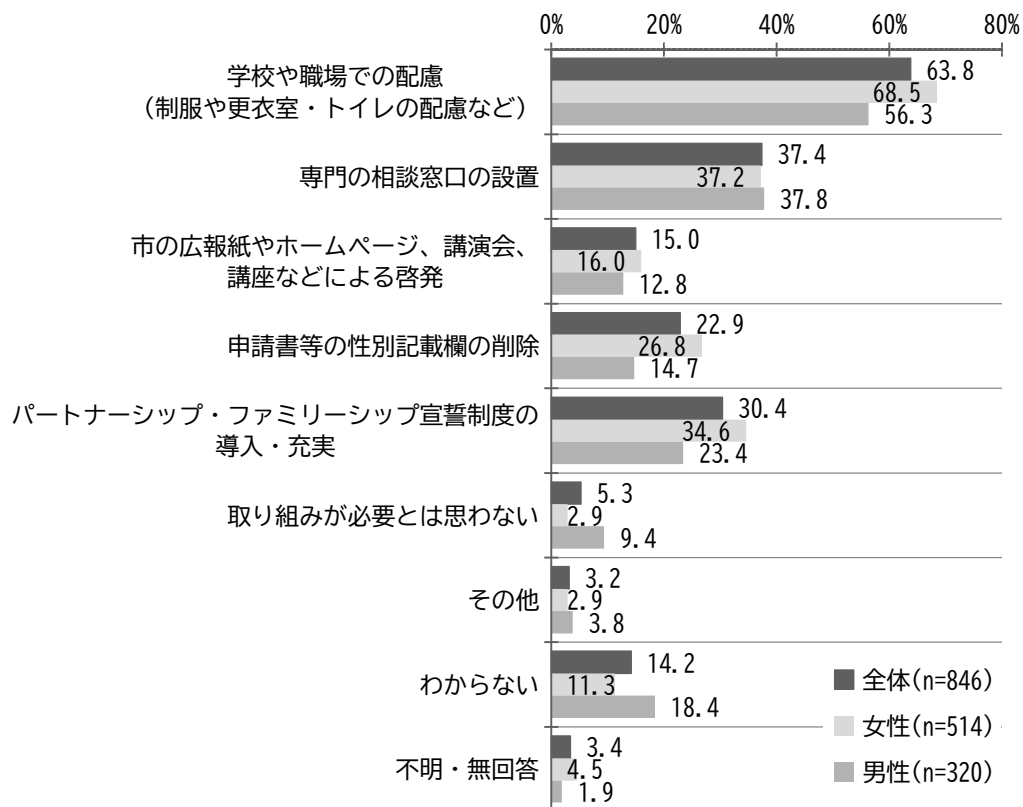
性別では、「できる」が東海市の女性は愛知県と同程度、東海市の男性は愛知県を下回っています。



問 32 LGBTQ(性的マイノリティ)の方が自分らしく生きていくことができるために、どのような取り組みが必要だと思いますか。＜複数回答＞

全体で「学校や職場での配慮（制服や更衣室・トイレの配慮など）」が63.8%と最も高く、次いで「専門の相談窓口の設置」が37.4%となっています。

性別では、女性で「学校や職場での配慮（制服や更衣室・トイレの配慮など）」「申請書等の性別記載欄の削除」「パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度の導入・充実」が、男性と比べてそれぞれ10ポイント以上高くなっています。



9. 男女共同参画社会の実現について

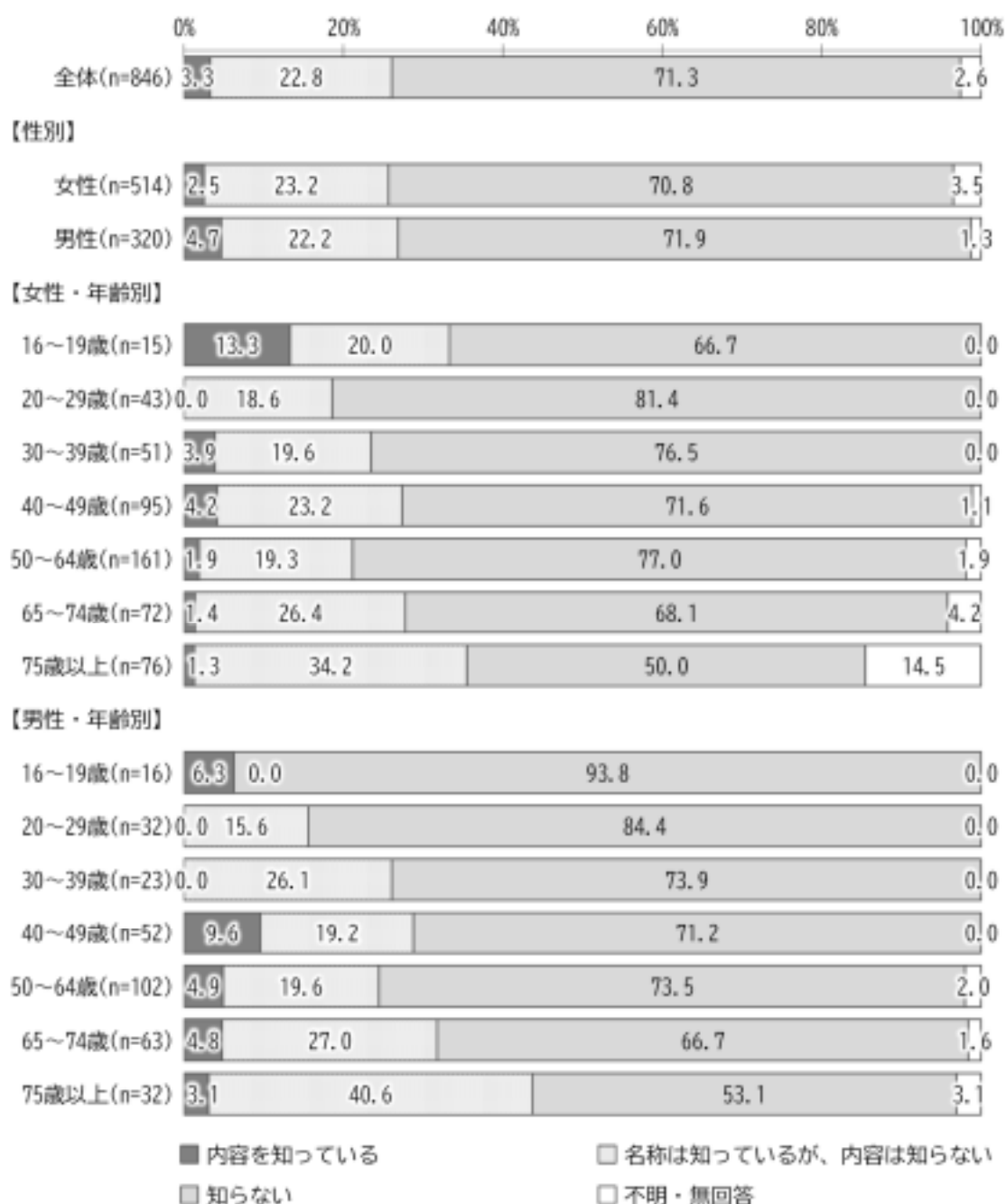
問 33 本市では、「東海市男女共同参画プランⅢ」(平成 28 年度から令和7年度まで)を策定して男女共同参画を推進しています。あなたはこのプランをご存知ですか。

<単数回答>

全体で「内容を知っている」が3.3%、「名称は知っているが、内容は知らない」が22.8%、「知らない」が71.3%となっています。

性別では、「内容を知っている」が女性で2.5%、男性で4.7%となっています。男女ともに「知らない」が7割を超えています。

性別・年齢別では、女性の20～29歳、男性の20～29歳及び30～39歳で、「内容を知っている」がそれぞれ0%となっています。

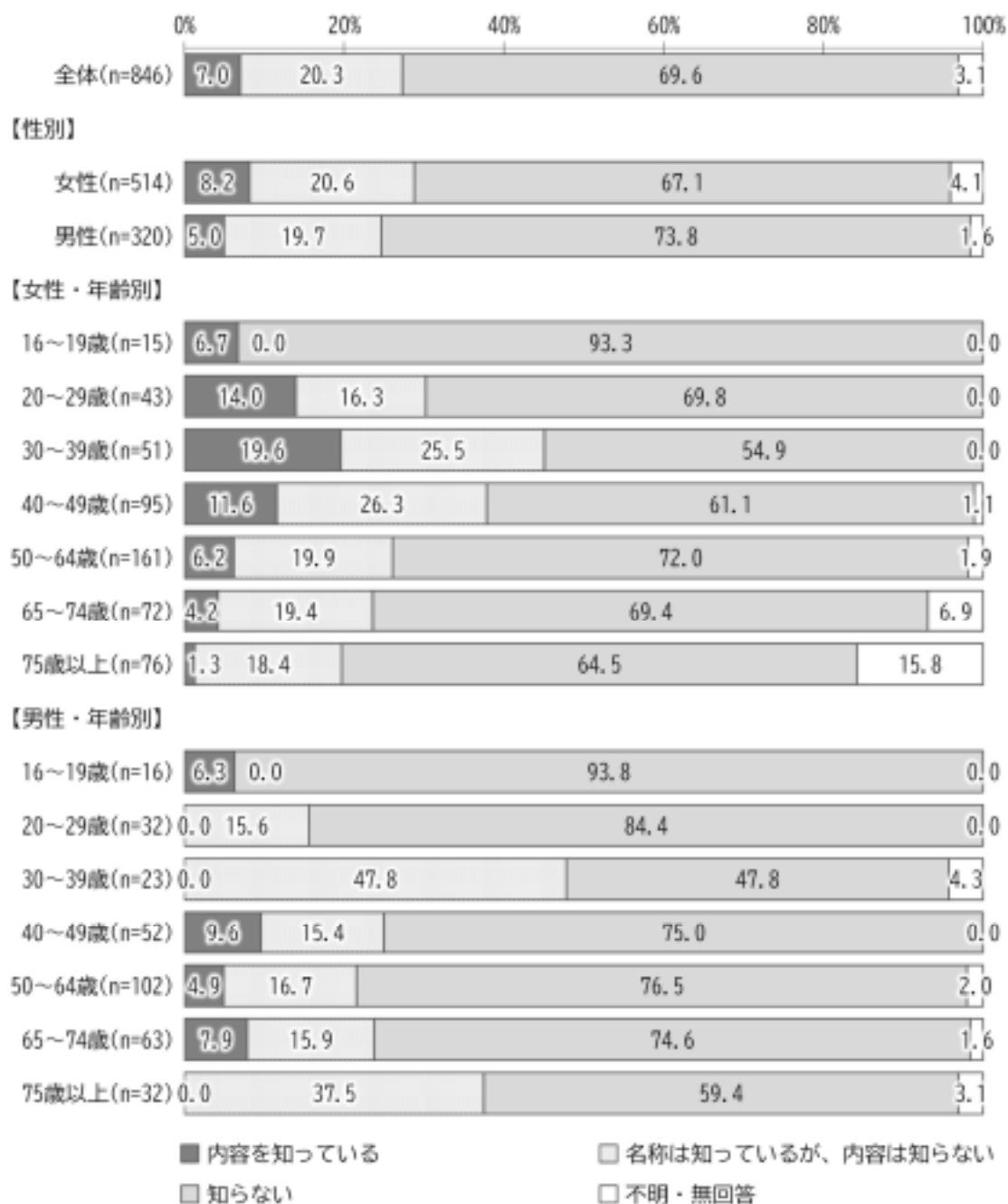


問 34 本市では「パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」を令和6年度(2024 年度)に導入しています。あなたはこの制度をご存知ですか。<単数回答>

全体で「内容を知っている」が7.0%、「名称は知っているが、内容は知らない」が20.3%、「知らない」が69.6%となっています。

性別では、「内容を知っている」が女性で8.2%、男性で5.0%となっています。男女ともに「知らない」が7割前後となっています。

性別・年齢別では、女性の30～39歳で「内容を知っている」が19.6%と、他の性別・年代と比べて高くなっています。また、男性の20～29歳、30～39歳及び75歳以上では、「内容を知っている」がそれぞれ0%となっています。

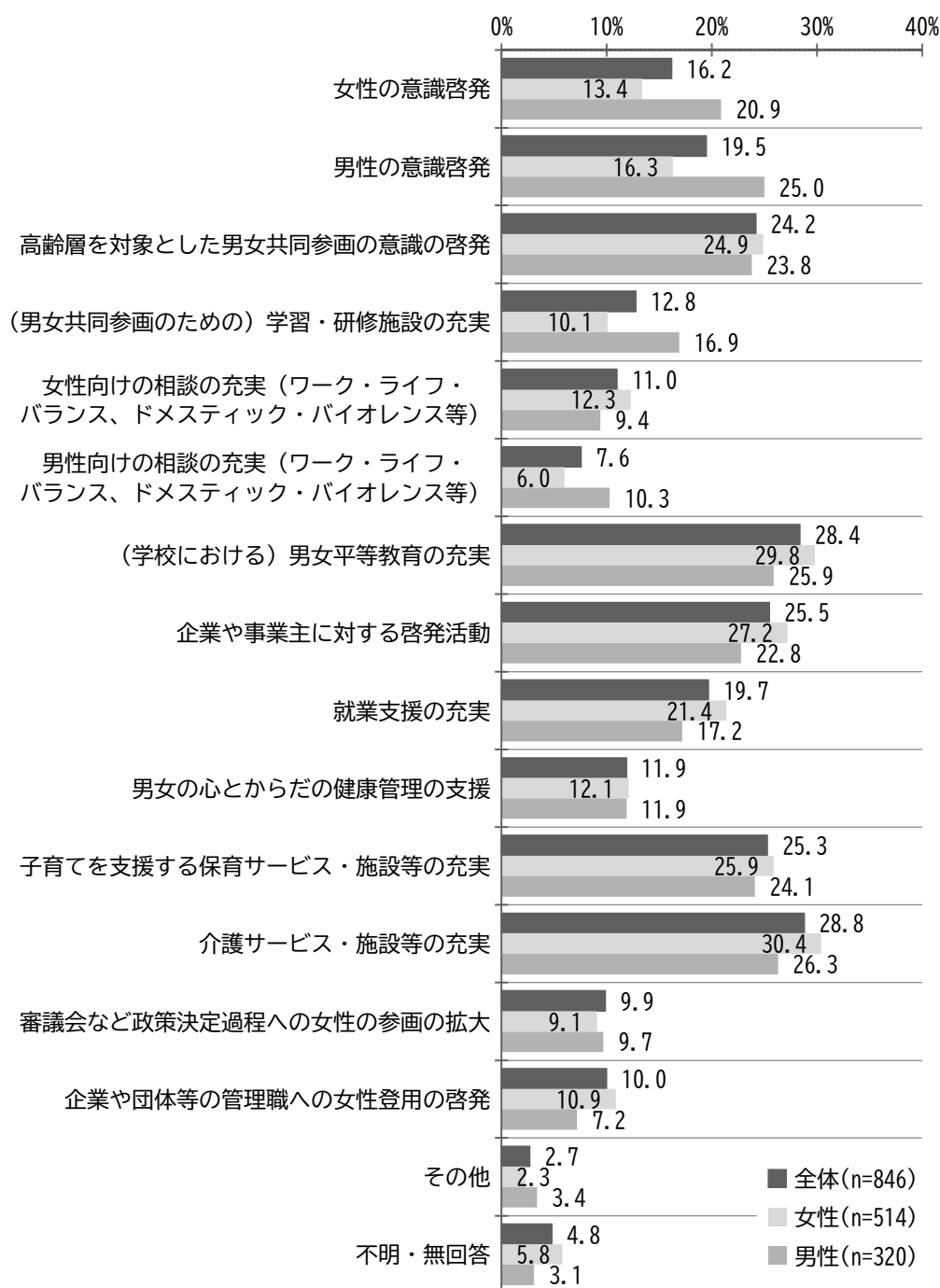


問 35 本市では、「男女共同参画社会の実現」を目指しています。男女共同参画社会の実現のために、今後、市はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。

<複数回答>

全体で「介護サービス・施設等の充実」が28.8%と最も高く、次いで「(学校における)男女平等教育の充実」が28.4%となっています。

性別では、男女ともに「介護サービス・施設等の充実」が最も高く、次いで「(学校における)男女平等教育の充実」となっています。

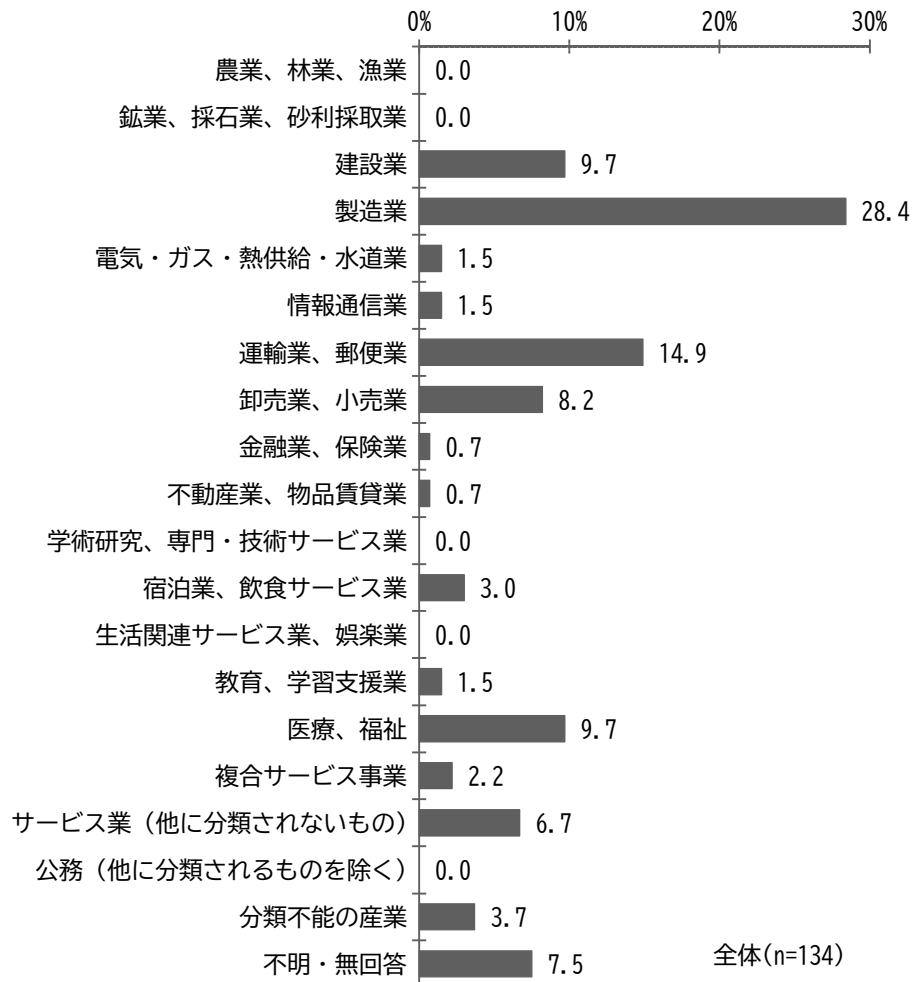


Ⅲ. 事業所意識調査結果

1. 事業所について

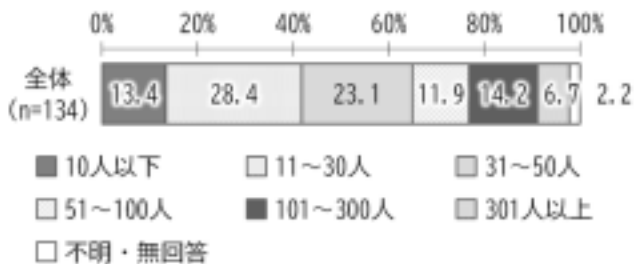
問1 業種<単数回答>

全体で「製造業」が28.4%と最も高く、次いで「運輸業、郵便業」が14.9%となっています。



問2 従業員数<数量回答>

全体で「11～30 人」が 28.4%と最も高く、次いで「31～50 人」が 23.1%となっています。



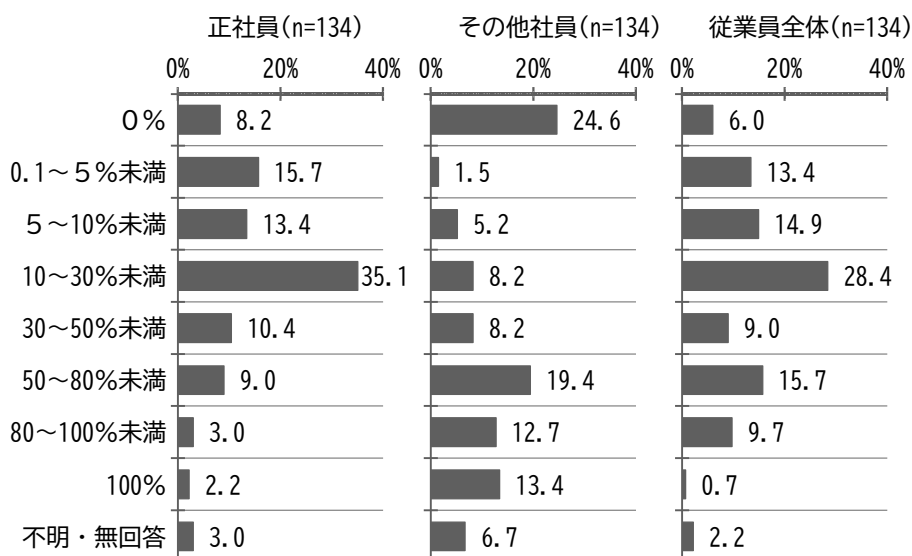
※ 法人市民税の情報を元に、従業員数 30 人以上の市内事業所（市内に複数の事業所がある合計従業員数 30 人以上の事業所は代表と思われる事業所）へアンケートを送付したものの、法人市民税の申告時から従業員数が減少した場合や、送付した代表と思われる事業所のみの従業員数を回答した事業所があることなどから、従業員数 30 人未満の回答があります。

雇用形態別の女性比率

雇用形態別の女性比率は、正社員で「10～30%未満」が 35.1%と最も高く、次いで「0.1～5%未満」が 15.7%となっています。

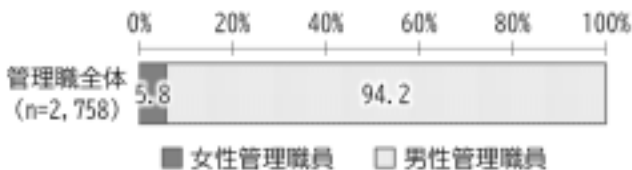
その他の社員は「0%」が 24.6%と最も高く、次いで「50～80%未満」が 19.4%となっています。

従業員全体では、「10～30%未満」が 28.4%と最も高く、次いで「50～80%未満」が 15.7%となっています。



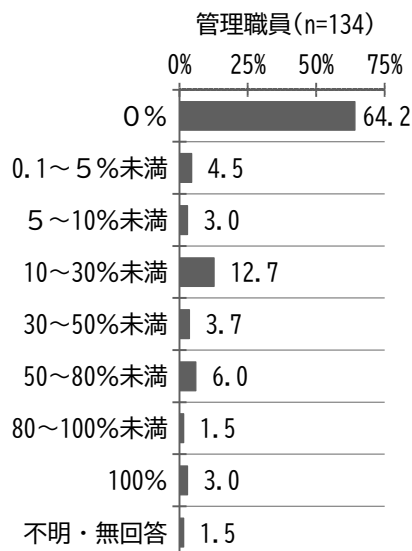
問3 管理職員数<数量回答>

回答のあった事業所の全管理職 2,758 人のうち「女性管理職員」が 5.8%、「男性管理職員」が 94.2%となっています。



雇用形態別の女性比率

管理職員の女性比率は、「0%」が 64.2%と最も高く、次いで「10~30%未満」が 12.7%となっています。

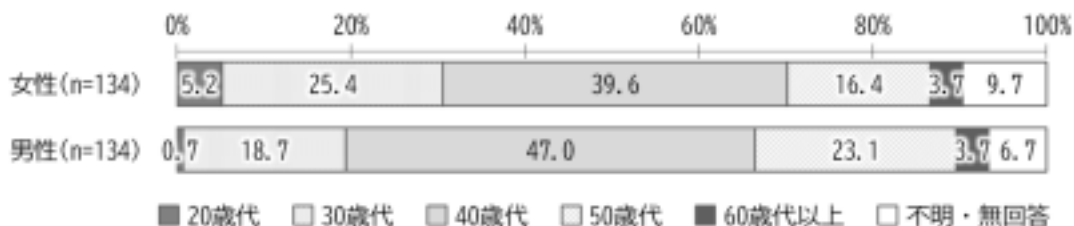


問4 平均年齢、平均勤続年数<数量回答>

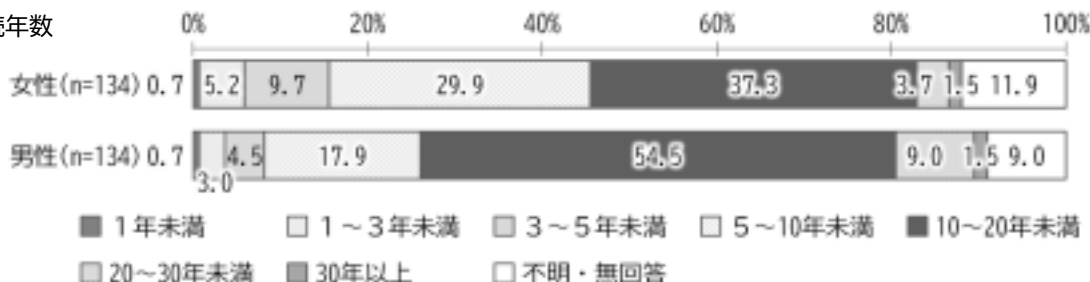
平均年齢は、男女ともに「40歳代」が最も高く、女性が 39.6%、男性が 47.0%となっています。次いで女性は「30歳代」が 25.4%、男性は「50歳代」が 23.1%となっています。

平均勤続年数は、男女ともに「10~20年未満」が最も高く、女性が 37.3%、男性が 54.5%となっています。次いで男女ともに「5~10年未満」で、女性が 29.9%、男性が 17.9%となっています。

■平均年齢



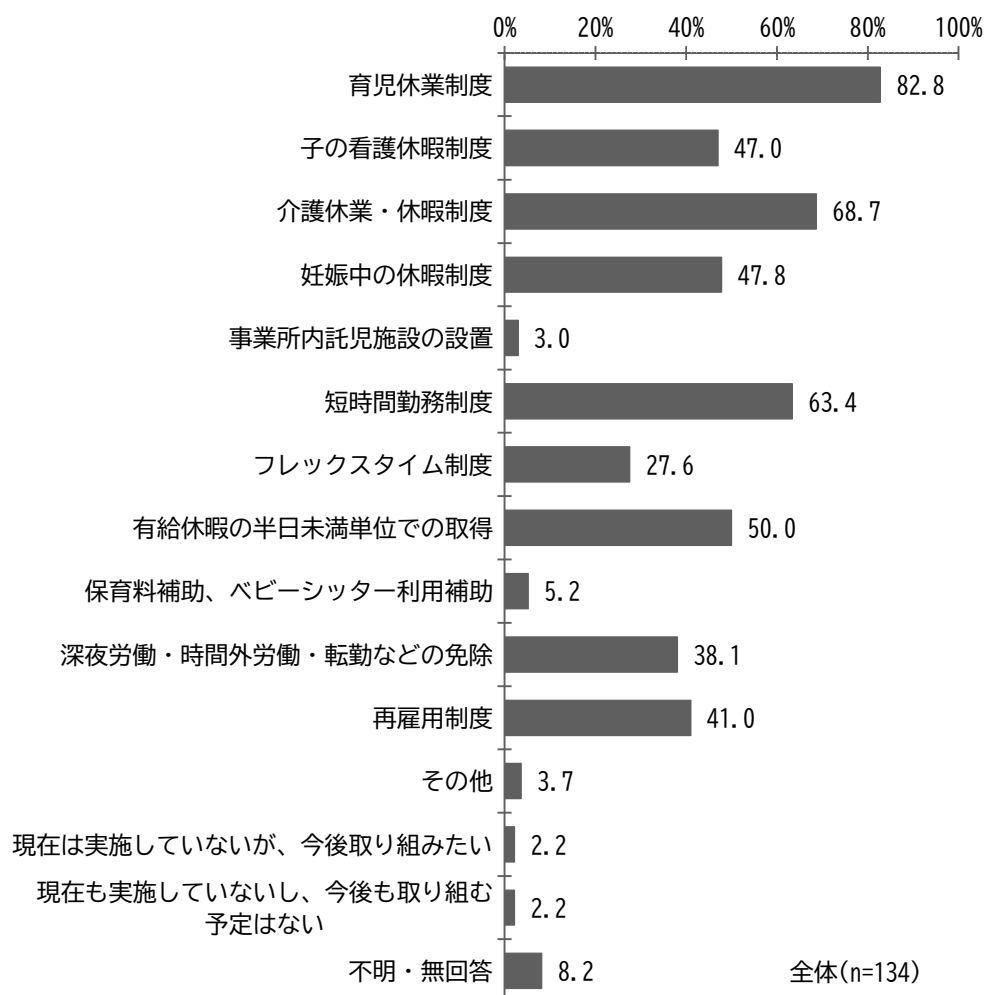
■平均勤続年数



2. 育児・介護との両立支援について

問5 仕事と育児・介護との両立のために実施している制度はありますか。＜複数回答＞

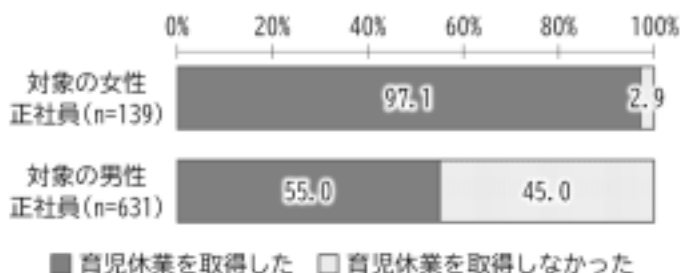
全体で「育児休業制度」が82.8%と最も高く、次いで「介護休業・休暇制度」が68.7%となっています。



問6 令和5年度中の男性・女性正社員の育児休業取得者数はどうなっていますか。
<数量回答>

令和5年度中の女性正社員の育児休業取得者は97.1%、配偶者が出産して育児休業を取得した男性正社員は55.0%となっています。

なお、育児休業取得率の算出については、下記のとおりです。



育児休業取得率の算出方法について

$$\bullet \text{女性正社員の育児休業取得率}(\%) = \frac{\text{育児休業を取得した女性正社員数}}{\text{有効回答*した事業所(n=40)のうち育児休業の対象者である出産した女性正社員数}} \times 100$$

$$\bullet \text{男性正社員の育児休業取得率}(\%) = \frac{\text{配偶者が出産した男性正社員のうち育児休業を取得した男性正社員数}}{\text{有効回答*した事業所(n=49)のうち育児休業の対象者〔配偶者が出産〕である男性正社員数}} \times 100$$

※正社員育児休業取得率については、男女別に、全事業所(n=134)から以下の①～③を除外しました。

- ①対象者数・育児休業取得者数がいずれも0人と回答
- ②対象者数・育児休業取得者数がいずれも無回答
- ③対象者数の回答なし

さらに、問2の男女別従業員数で回答した正社員数との整合を図り、有効回答*として算出しました。

問7 介護休業の取得状況(令和元年度～5年度分の過去5年間分)はどうなっていますか。
<数量回答>

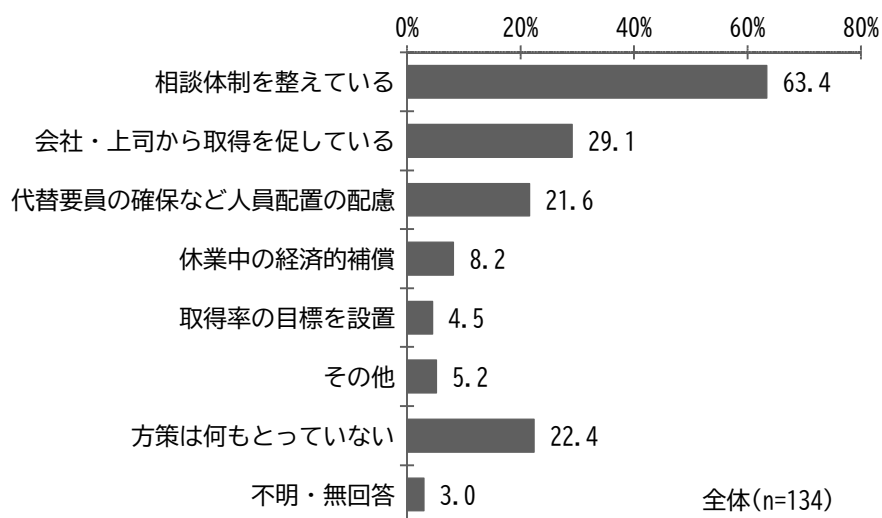
女性の取得状況は、回答のあった122事業所中13事業所で63名が取得しています。男性の取得状況は、回答のあった124事業所中18事業所で32名取得しています。女性は男性の倍となっています。

■介護休業の取得状況(令和元年度～5年度分の過去5年間分)

	回答のあった事業所	取得した従業員がいた事業所	取得した従業員
女性	122 事業所	13 事業所	63 名
男性	124 事業所	18 事業所	32 名

問8 育児・介護休業制度による男性の育児・介護休業取得率向上のために以下の方策をとっていますか。＜複数回答＞

全体で「相談体制を整えている」が 63.4%と最も高く、次いで「会社・上司から取得を促している」が 29.1%となっています。



3. 女性の活躍について

問9 国県等において、方針決定過程への女性の参画拡大が推進されていますが、今後管理職の登用にあって、能力のある女性を積極的に登用しようと考えていますか。

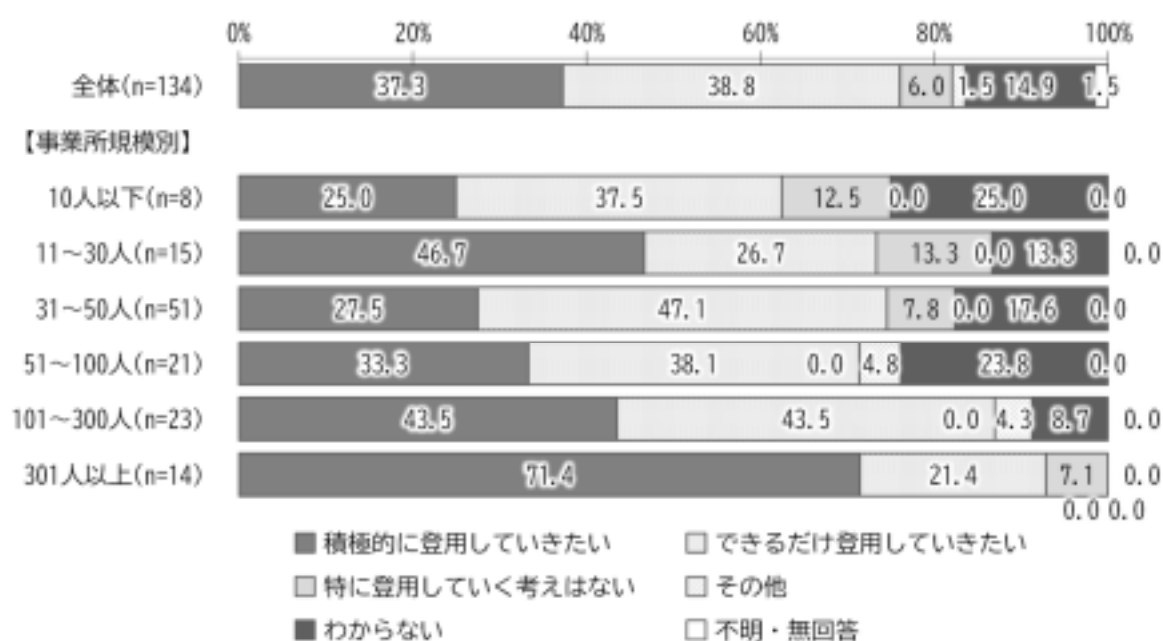
<単数回答>

本設問の選択肢にかかる表現は以下のように区分しています。

『登用していきたい』…『積極的に登用していきたい』と『できるだけ登用していきたい』の合算

全体で「できるだけ登用していきたい」が38.8%と最も高く、次いで「積極的に登用していきたい」が37.3%となっており、『登用していきたい』は76.1%となっています。

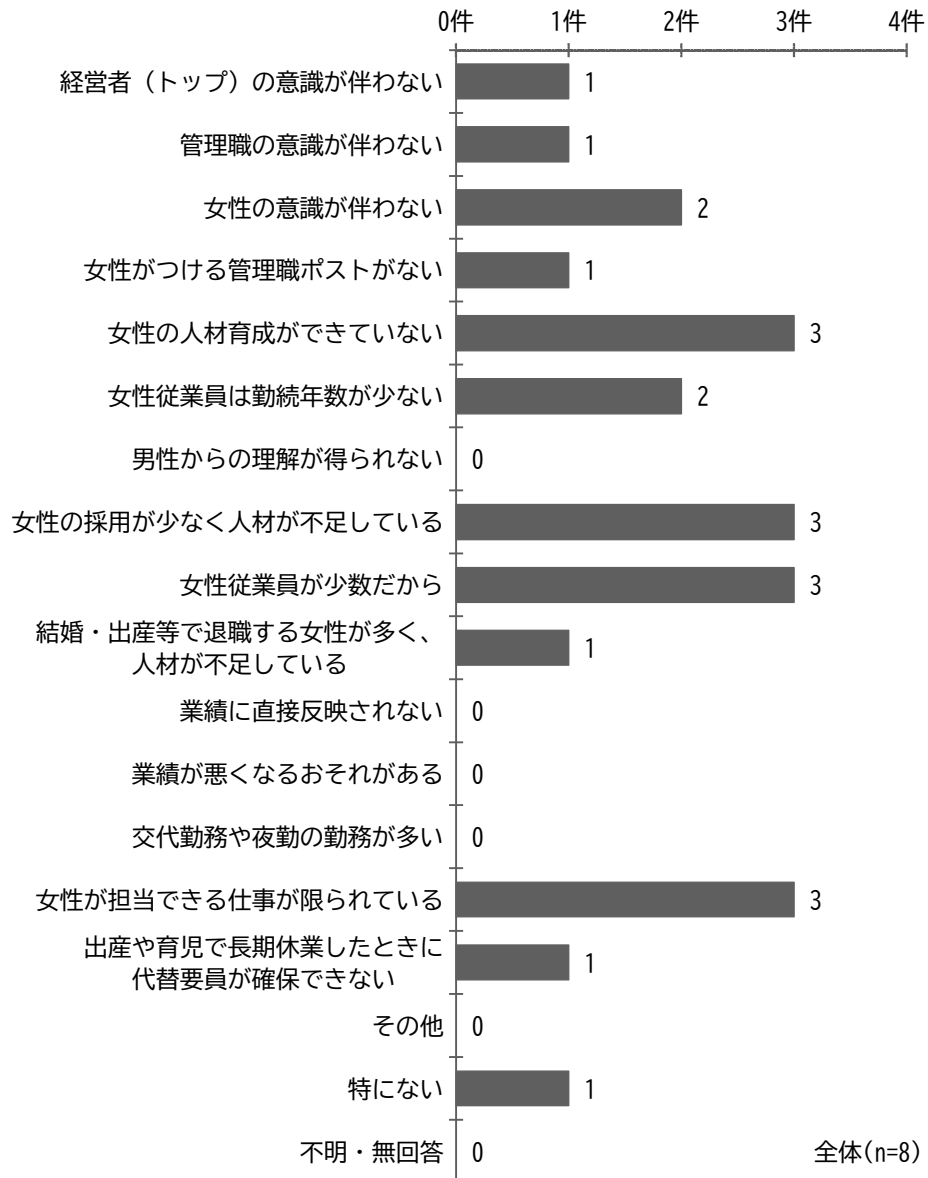
事業所規模別では、いずれも『登用していきたい』はそれぞれ6割を超えており、101人以上の事業所ではそれぞれ9割前後と高くなっています。



問9で「3. 特に登用していく考えはない」と答えた方

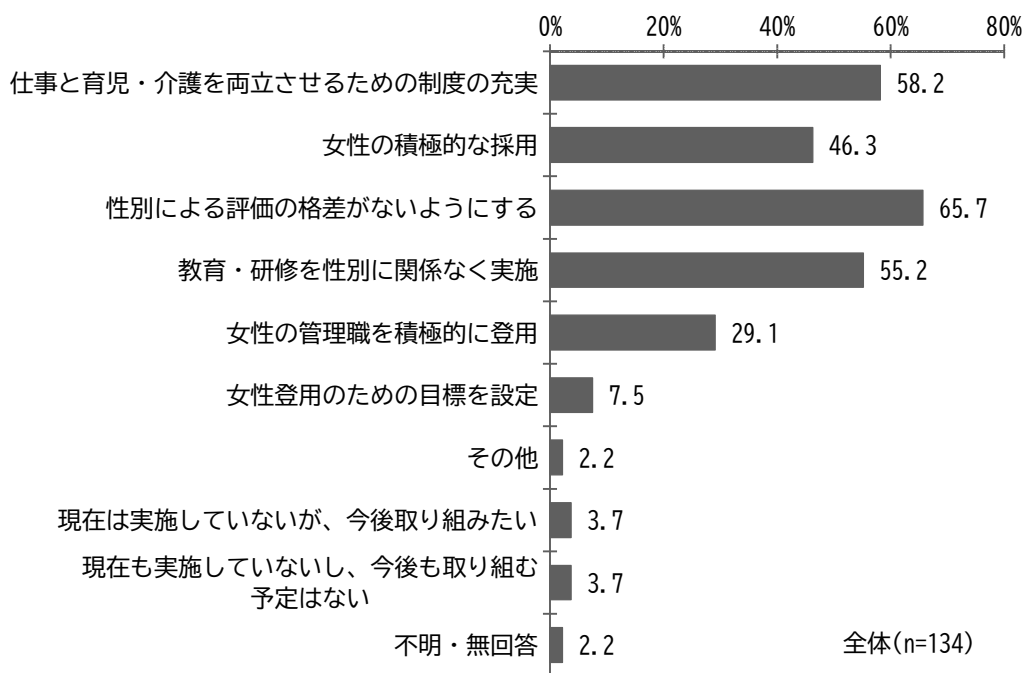
問9-1 その理由は何ですか。＜複数回答＞

全体で「女性の人材育成ができていない」「女性の採用が少なく人材が不足している」「女性従業員が少数だから」「女性が担当できる仕事に限られている」がそれぞれ3件と最も高くなっています。



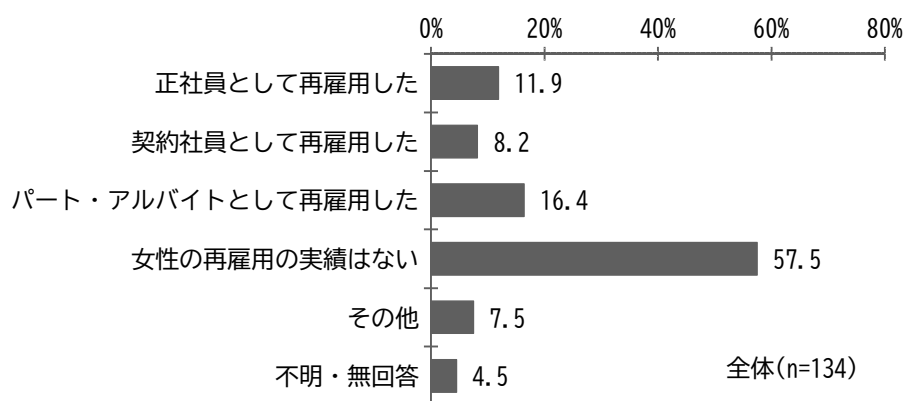
問 10 女性の活躍に関する以下の取り組みを行っていますか。＜複数回答＞

全体で「性別による評価の格差がないようにする」が65.7%と最も高く、次いで「仕事と育児・介護を両立させるための制度の充実」が58.2%となっています。



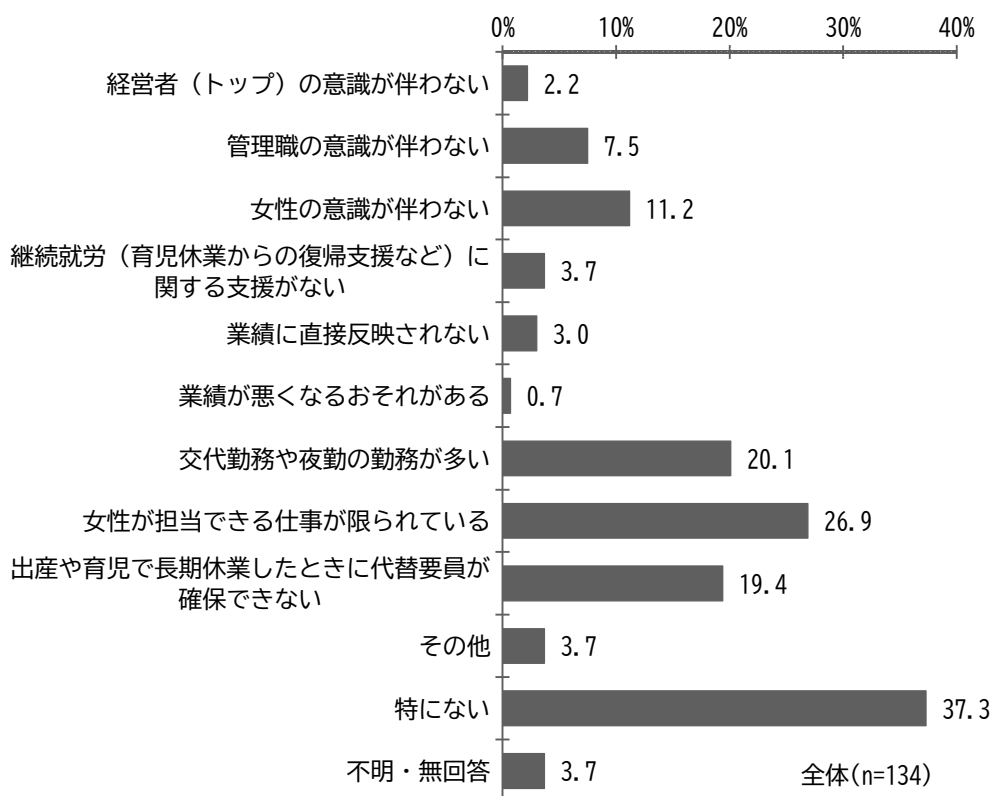
問 11 配偶者の転勤や出産・育児・介護を理由として退職をした女性の再雇用の実績はありますか。また、女性の再雇用者の雇用形態はどのようになっていますか。＜複数回答＞

全体で「女性の再雇用の実績はない」が57.5%と最も高く、次いで「パート・アルバイトとして再雇用した」が16.4%となっています。



問 12 女性の継続就労を推進する上で、どのような課題がありますか。＜複数回答＞

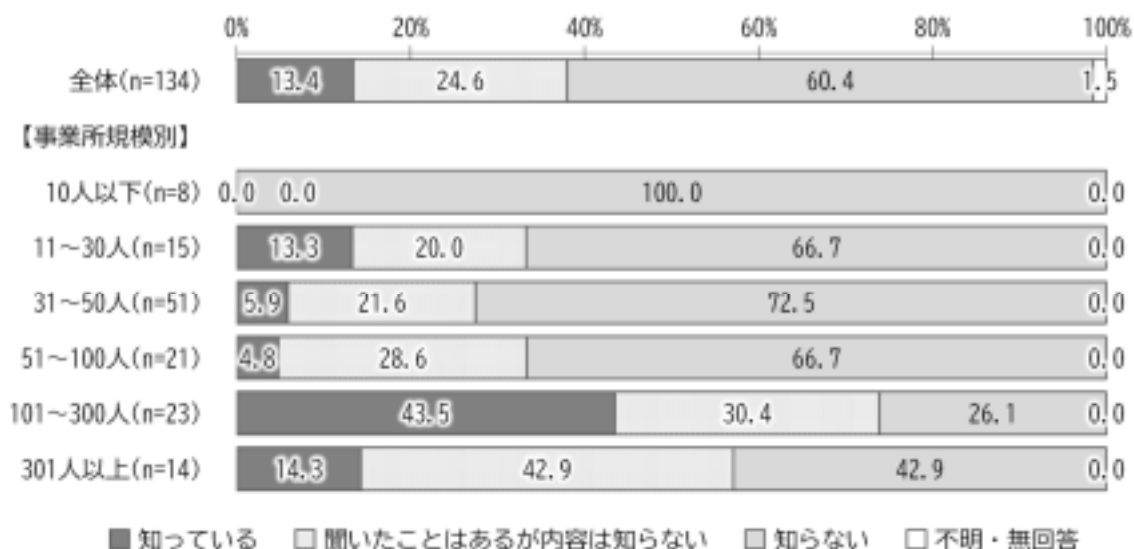
全体で「特にない」が37.3%と最も高く、次いで「女性が担当できる仕事に限られている」が26.9%となっています。



問 13 「あいち女性輝きカンパニー認証制度」を知っていますか。＜単数回答＞

全体で「知っている」が13.4%、「聞いたことはあるが内容は知らない」が24.6%、「知らない」が60.4%となっています。

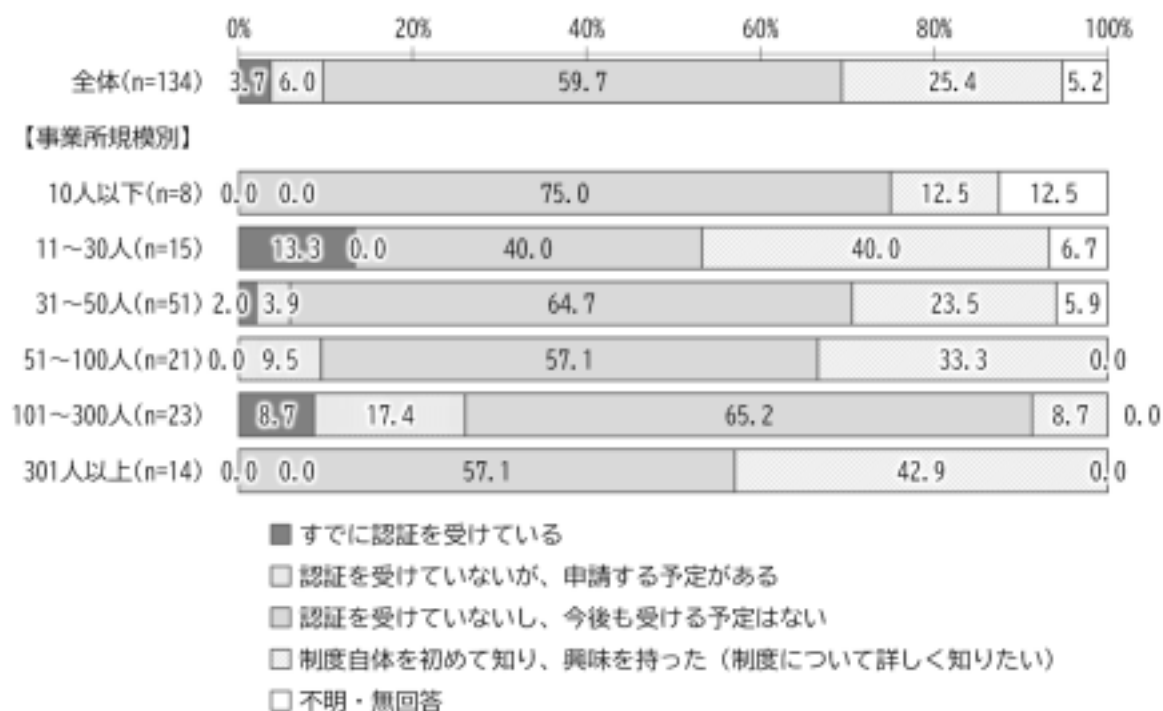
事業所規模別では、101～300人の事業所で「知っている」が43.5%と高くなっているものの、他の事業所規模ではそれぞれ1割程度となっています。



問 14 「あいち女性輝きカンパニー認証制度」の取得状況や今後のご意向を教えてください。
 <単数回答>

全体で「認証を受けていないし、今後も受ける予定はない」が 59.7%と最も高く、次いで「制度自体を初めて知り、興味を持った（制度について詳しく知りたい）」が 25.4%となっています。なお、「すでに認証を受けている」は 3.7%となっています。

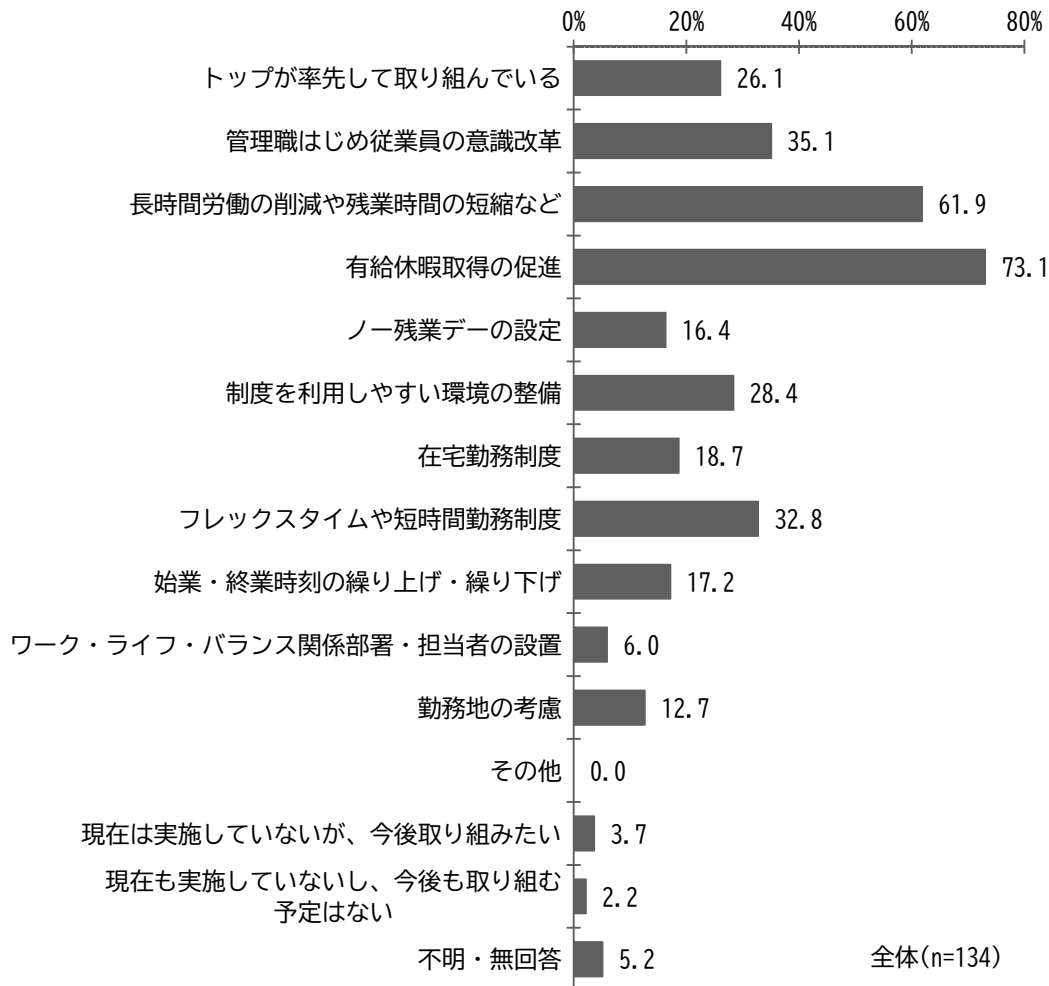
事業所規模別では、11～30 人の事業所で「すでに認証を受けている」が 13.3%、101～300 人の事業所で 8.7%にとどまっており、「認証を受けていないが、申請する予定がある」は 101～300 人の事業所で 17.4%が最も高くなっています。なお、「制度自体を初めて知り、興味を持った（制度について詳しく知りたい）」が 11～30 人及び 301 人以上の事業所でそれぞれ 4 割以上と高くなっています。



4. ワーク・ライフ・バランスについて

問 15 ワーク・ライフ・バランスについて以下の取り組みを行っていますか。＜複数回答＞

全体で「有給休暇取得の促進」が73.1%と最も高く、次いで「長時間労働の削減や残業時間の短縮など」が61.9%となっています。



事業所規模別では、事業所規模が大きくなるにつれ、「有給休暇取得の促進」「長時間労働の削減や残業時間の短縮など」の割合がそれぞれ高くなっています。

単位:%		トップが率先して取り組んでいる	管理職はじめ従業員の意識改革	長時間労働の削減や残業時間の短縮など	有給休暇取得の促進	ノー残業デーの設定	制度を利用しやすい環境の整備	在宅勤務制度	フレックスタイムや短時間勤務制度	始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	ワーク・ライフ・バランス関係部署・担当者の設置	勤務地の考慮
	n=											
【事業所規模別】												
10人以下	8	37.5	37.5	37.5	50.0	25.0	37.5	12.5	12.5	0.0	12.5	12.5
11～30人	15	20.0	20.0	53.3	66.7	20.0	13.3	6.7	13.3	6.7	0.0	0.0
31～50人	51	27.5	31.4	64.7	68.6	11.8	21.6	9.8	25.5	19.6	3.9	13.7
51～100人	21	19.0	38.1	52.4	81.0	14.3	14.3	19.0	33.3	14.3	4.8	9.5
101～300人	23	30.4	43.5	78.3	82.6	21.7	56.5	30.4	52.2	21.7	4.3	8.7
301人以上	14	28.6	50.0	71.4	92.9	21.4	42.9	50.0	64.3	28.6	21.4	35.7

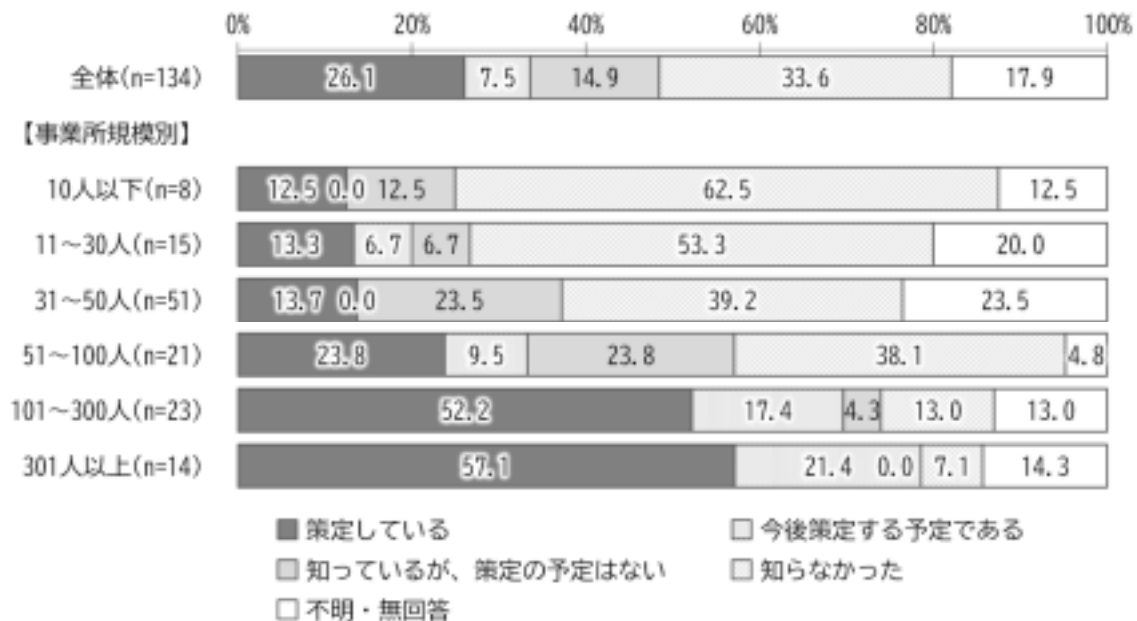
単位:%		その他	現在実施していないが、今後取り組みたい	現在も実施していないし、今後取り組み予定はない	不明・無回答
	n=				
【事業所規模別】					
10人以下	8	0.0	25.0	12.5	12.5
11～30人	15	0.0	0.0	6.7	6.7
31～50人	51	0.0	2.0	2.0	3.9
51～100人	21	0.0	4.8	0.0	0.0
101～300人	23	0.0	4.3	0.0	4.3
301人以上	14	0.0	0.0	0.0	0.0

※「不明・無回答」を除き、回答の高い項目第1位と第2位に網かけをしています。なお、回答者(n)が10件未満の場合は、順位の表記を省略しています。

問 16 従業員 101 人以上の事業所に義務づけられている「一般事業主行動計画」を知っていますか。また、貴事業所では策定していますか。＜単数回答＞

全体で「知らなかった」が 33.6%と最も高く、次いで「策定している」が 26.1%となっています。

事業所規模別では、「策定している」が 101～300 人の事業所で 52.2%、301 人以上の事業所で 57.1%となっています。なお、「知らなかった」が 101～300 人の事業所で 13.0%、301 人以上の事業所で 7.1%となっています。



問 16 で「1. 策定している」と答えた方

問 16-1 「一般事業主行動計画」の策定によって改善されたことや、新たに取り組んだことはありますか。＜自由記述＞

改善されたことや、新たに取り組んだこと

在宅勤務制度の導入。くるみん取得男性の育児休業取得率の向上

女性管理職の登用。有給休暇取得率の向上

2017 年にプラチナくるみんの認定を受けており、以降次世代法に基づく行動計画の策定、届出が免除となっている。次世代育成支援対策の実施状況は毎年公表。女性社員比率や男性育休取得率の上昇、男女の平均勤続年数の差が減少するなどの改善がみられる。

E S 向上施策の実施

育児介護休暇を無給から有給にした。

勤務の新設、ホームページ、求人内容の見直し。

従業員からのアンケート、意見収集、座談会。県からの支援。

出産、育児に関する社内制度の周知、育児関連制度の活用推進。育児休業、勤務配置等の制度の充実。ワーク・ライフ・バランスに資する実労働時間の削減。

職場と家庭の両立を支援するための環境整備。

改善されたことや、新たに取り組んだこと

全従業員が残業時間 1 月 45 時間達成。

男性社員の育児休業取得率が上がった。

地域貢献など。

年次有給休暇の取得推進、長時間労働の削減。

本社にて作成。定期採用者の女性比率を 2021 年 4 月 1 日からの 5 年平均で 20%以上とすることを目指します。

有休、時間有休の取得。

有給休暇の取得について、常に取得状況を確認し、社員に事前通知も行いながら取得がスムーズにできている。

労働力不足が進む中で女性の採用もしくは活躍の場を広げるために、女性の積極採用や研修や資格取得の促進を行ったことで、会社全体の活性化また業務効率につながった。

女性管理職の採用をはじめて実施。

女性管理職の登用

職員の平均残業時間数が 20 時間以下を維持している。

制度を利用しやすくなっていると思う

男性の育休周知がされ、育休取得者が増えたこと

男性の育児休暇取得の取り組みが進んだ。

男性育休制度の利用案内

半日有給休暇の取得日数増。結婚休暇の取得要件、取得日数の緩和。忌引日数取得対象範囲の拡大

複数の担当者育成の推進、時差出勤制度の導入

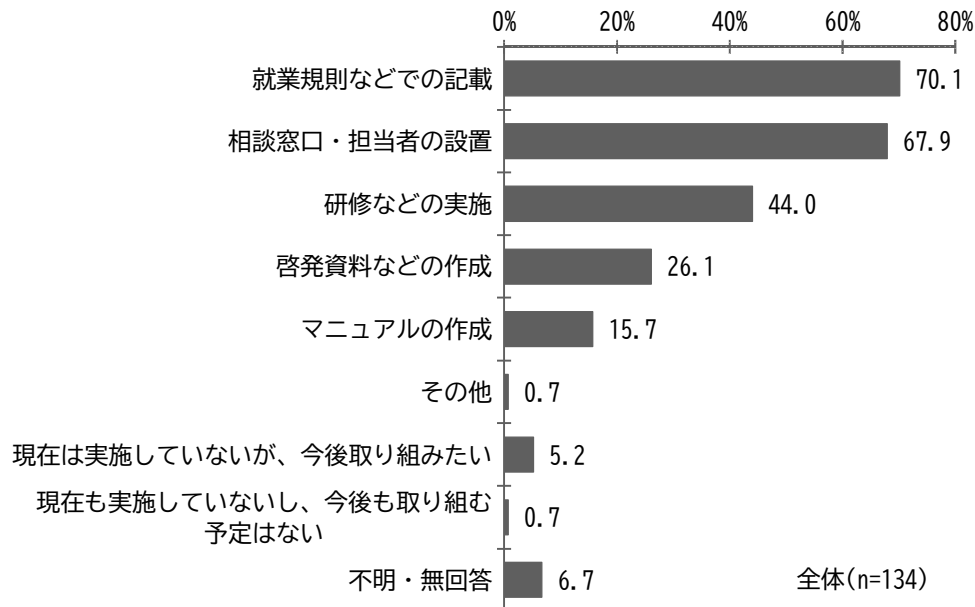
有給休暇取得率の向上

現在検討中

5. セクシュアル・ハラスメントについて

問 17 セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)の対策について以下の取り組みを行っていますか。＜複数回答＞

全体で「就業規則などでの記載」が70.1%と最も高く、次いで「相談窓口・担当者の設置」が67.9%となっています。



問 17 で「7. 現在は実施していないが、今後取り組みたい」または「8. 現在も実施していないし、今後もしない」と答えた方

問 17-1 実施していない理由は何ですか。＜自由記述＞

実施していない理由

「現在は実施していないが、今後取り組みたい」と回答した事業所

セクハラ問題に直面しているため。

ハラスメントハラスメントだと思う

時間がなくてできていなかった。

ハラスメント自体が発生していない。聞かない、見ない、相談もない。

現在問題が起こっていないため、具体的な取り組み方がわからない。

今のところ問題がない。

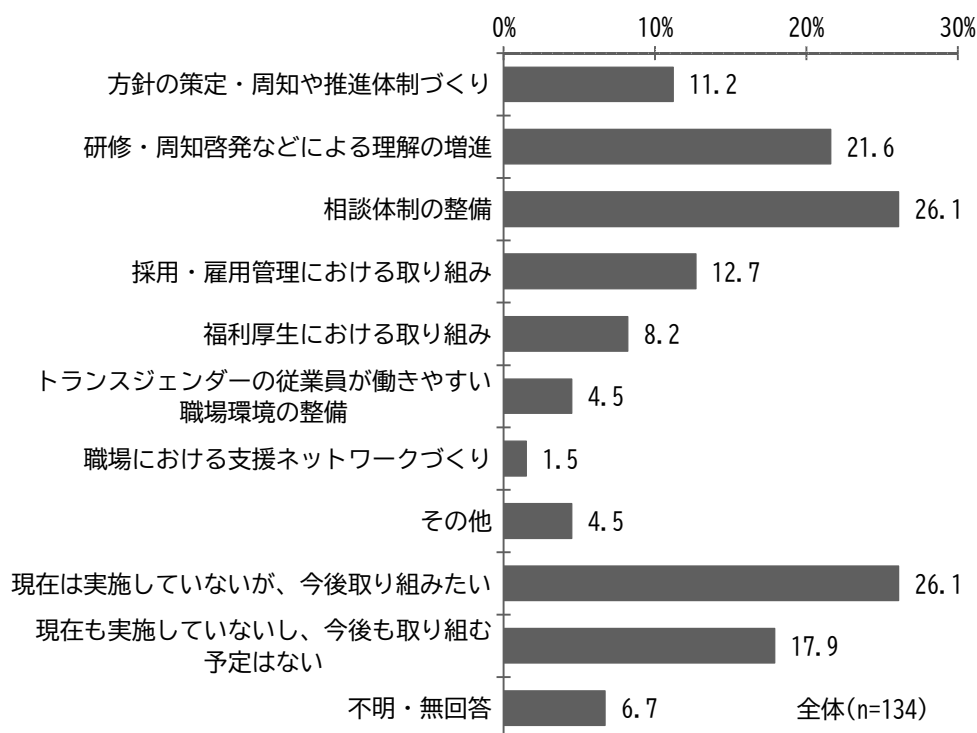
「現在も実施していないし、今後もしない」と回答した事業所

取締役しかいないから。

6. 性の多様性について

問 18 LGBTQ(性的マイノリティ)について以下の取り組みを行っていますか。<複数回答>

全体で「相談体制の整備」「現在は実施していないが、今後取り組みたい」がそれぞれ 26.1%と最も高く、次いで「研修・周知啓発などによる理解の増進」が 21.6%となっています。



問 18 で「9. 現在は実施していないが、今後取り組みたい」または「10. 現在も実施していないし、今後も取り組む予定はない」と答えた方

問 18-1 実施していない理由は何ですか。<自由記述>

実施していない理由
「現在は実施していないが、今後取り組みたい」と回答した事業所
現在は該当者がいないため（9件）
今までLGBTQの人が身近におらず、LGBTQについて特に意識したことがなかったため。
現状実例がないし、何を取り組んだらいいのかわからない。
現状必要性を感じていないため。
相手側の会社様とも検討していかないといけない事案になるため、これからそういった事案が出た時には前向きに進めていく。
今のところ表立ってそれらの取り組みが必要な状況にないため。
会社としてまだ整備されていないから。
会社に制度がない。

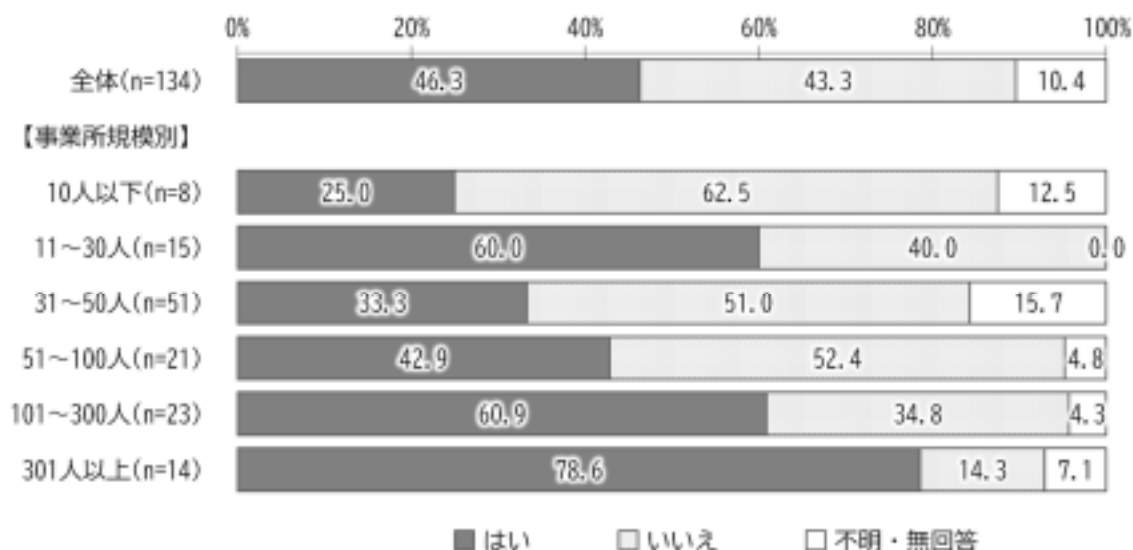
実施していない理由
社員、主に管理職のLGBTQへの理解が追いついていないし、トイレや更衣室などの環境整備も追いついていない。
社内での理解が進んでいない。
対応、体制の整備が急務でないと感じるため。
トイレ、シャワー、更衣室、休憩室等の職場環境整備のためのスペース確保が困難。
必要性は感じているが、優先順位としては高くない。
まだまだ認知度が低く、自社の事態を把握できていない。
会社のマンパワー不足でそこまで着手する余裕がないのが現状です。また、実際にこれまで従業員からこの問題に関する相談がないことも理由であると思います。
具体的にどのような取り組みを行えば良いかがわからない。
検討が追いついていない状況です。
社員全体に知識を深めていきたい
他に優先すべき事項があるため
他の施策を優先して取り組んでいるから
よくわからない
「現在も実施していないし、今後も取り組む予定はない」と回答した事業所
今までトランスジェンダーの入社希望がない。
営業所なので管理部署が違うため。
クリニックや保育など、患者や保護者の理解を得にくい。
現在の社会的な常識としては、このような方々を正当に扱う形にはなっていない。従って、多数のお客様の相手をする弊社の業務では支障が考えられるため、当面は実施を考えておりません。
現在までに課題となるような事象がなく、今後の状況を見て判断していく。
現状、必要性を感じていないため。
現状該当する社員が在籍していない。疎外はしないが、とりわけ推進することではないと思う。
最近言われ始めたため、まだ何をしたいかわからない。
仕事と性は無関係、男女雇用均等で充分。
性の多様性にはまだまだ問題が多いと考えるため。
性の多様性の問題より従事者確保が困難である。問題意識が高いため。
そもそも性差による差別がない。
知識ある人がいない。
特別な理由もなく現在は考えられていない。今後、必要であれば取り組みたいです。
本人のプライベートに関する事であり、面接等における法律の整合性が取れないため。
現在の状況からそのような方に合ったことがなく、実態がわからないので、見当がつかないため。
興味が無いから。
LGBTQ反対派だから。
東海市の事業所で従業員を雇い入れる予定がないから

7. 男女共同参画の推進について

問 19 貴事業所では男女共同参画に対する取り組みを行っていますか。＜単数回答＞

全体で「はい」が46.3%、「いいえ」が43.3%となっています。

事業所規模別では、301人以上で「はい」が78.6%と、300人以下の事業と比べて高くなっています。



問 19 で「1. はい」と答えた方

問 20 貴事業所で男女共同参画の推進に取り組んできたことによる効果について教えてください。＜自由記述＞

取組の効果

女性の積極的な採用（2件）

女性管理職の増加（2件）

女性社員が増えた

女性従業員が入社した

女性従業員数の増加。20歳代社員の増加。

女性総合職採用の増加。

女性の管理職や雇用数の増加。今まで雇用実績がなかった部署への助成採用。

女性の積極的な採用。女性管理職登用の目標設定

女性の役職を今年度より増やしている

育児介護休暇を無給から有給にした。

育児休暇を男女関係なく取得できる環境になった。

男性社員の育休取得実施。

男性で育休取得をする社員の実績が上がった。

育児休業制度

取組の効果

会議、研修への参加、またはその場における意見交換等、男女対等に行われている。

経済的に日締めが進展した。

従業員の意思を十分に聞いて、やりたい意志がある場合は相手の会社側と十分に話して面接を行っている。

従業員の継続就労が実施できている。

従来よりも女性社員が増えた。女性の採用を積極的に行った。

女性管理者の会社全体の増加。

女性雇用に力を入れている。女性ならではの気配り等、男性社員にもいい影響を与えている。

女性職員のモチベーションアップ。

女性の運転手が2名おりますが、男性の運転手と同様の仕事をしており、評価も格差がないように行っている。

女性のフレックスが多いため、女性管理者がいることで相談しやすい雰囲気になり、働きやすい環境になっています。

多様な価値観を尊重し、受け入れ、すべての従業員が活躍できる風土の醸成、女性リーダー数の増加。男女ともに仕事と家庭生活の両立を実現。

男女で評価基準を変えない。昇格昇給など。

男女特別な作業割をしておらず、同等な仕事を提供している。

男女ともに自らの能力を発揮し、多様な人材が活躍することによって、活力ある経済活動が実現。

定期採用者の女性比率を5年平均で20%以上とする。男性の育休を推奨社内報に記載。

特に業務のデジタル化推進においては、男女共同でプロジェクトを実施効率化、時短を図ることができています。

評価を統一することによるモチベーションの持続。

まったく同じ業務であるならば、性差による違いを設けていない。

役員会議の場などで発言してくれているおかげで偏った意見にならずに広い視野で会議が行えている。

休暇をとりやすい環境づくりをしている

現場でのお客さんからのうけが違う。職場がにぎやかになった。

採用、昇進などにおける性別因子の除外。女性職員の割合が50%を超えているが、特記すべき効果なのかは不明。

社員の意識変化

女性管理職、育休を取得する男性が珍しい存在ではなく、自然に受け入れられるようになった。

女性社員の定着率向上、男性社員の育休取得増加

女性社員をメンバーとした「女性活躍推進チーム」を組織し、就業環境改善、キャリア形成、多様な人材が安心して働くことができる環境づくりなどの取り組みを推進している。（工場及び労働組合のトップもメンバーとして参画し、より実効性のある組織・体制としている。）これにより、男性育児休職の取得推進、更年期障害対策、介護離職防止など多様な働き方についての実践や、社員の意識向上を図ることができている。

食品製造会社として女性目線が大切になる中、女性の意見を重視することで、より商品を開発できたり、お客様からの声を反映できたりしている。

親会社からの指導・教育もあり取り組んでいますが、東海市の事業所には女性が少ないため、実際の効果のほどはまだ不明です。

取組の効果
性別にかかわらず、正当な評価制度の制定
男だから女だからということが無くなった。
男女関係なく、能力によって評価される風土ができている
男性の育児休職取得率の増加。働きやすい職場づくりの推進。トイレの改修工事。女性用夏用作業服の見直し。
男性も家庭事情に関わることにより、家庭の事情というのが誰でも起こり得るという意識が、若い世代を中心に定着しつつある。
男性育休の取得率向上。女性管理職の増加
当院では看護部は女性職員が多く在籍し、看護部長をはじめ看護師長等を女性が担い活躍している
法を上回る基準の育児・介護休業制度の規定や短時間勤務制度、時差出勤制度、フレックスタイム制度、育児時間制度、半日有給休暇制度の整備により働き易い環境に繋がっている。
特に何もしていませんが、そういうことだと思います
まだ道半ばであり、課題が多いと気づいた。
あまり効果を上げられていない。
現状明確な効果はない。
女性スタッフの割合向上、内勤業務における時間外勤務、残業時間が減少。
育児休業を取得している。
社内イントラネットにて従業員へ情報を共有。
配送など男女を問わない業務。配送など。

問 19 で「2. いいえ」と答えた方

問 21 取り組めない理由は何ですか。＜自由記述＞

取り組めない理由
会社として具体的に何をすれば良いかわからないから。
時間がなく考えていなかった（2件）
そもそも女性ばかりの組織だから。
女性が圧倒的に多い職場のため、あえて取り組む必要性を感じていない
あまり前例がなかったため。
会社の整備がまだできていない。
管理部署が現在地の営業所にないため。
興味ない。
具体的に取り組めていない。
今後の課題として順次対応していく。
仕事内容的に女性ができることが少ないと感じている。会社の考えとして力仕事など。
仕事の内容からどうしても男性の比率が多い。
重量物の運送業なので入社させてもすぐ退職する。面接時に女性でもできる運送業を紹介している。
職種において性別による差別をしていないので、特に性別にこだわった規定の必要性がない。

取り組めない理由

女性が少ないため。

女性が担当できる仕事が少なく、女性の入社が少ないため取り組めない。

女性雇用は推進してはいるが、特に方針を決めていない。

女性の正社員が在籍していないため。

そもそも性差による差別、区別がない。

男女共同参画について認識不足でした。しかしながら、社内では男女性別に関係なく部署業務を担当し、公平な人事評価、昇格等を行っています。

男女共同参画の推進を初めて知りました。

男女共同参画の理解が足りていないため。

力の必要な現場仕事が多いが、本当に女性は共同参画したいのか。

当社は設備メンテナンスに伴う現場作業が多くあり、男性の職場ですが、近年の人材不足で女性の採用も増やしています。今後は共同参画になる人材も求めていると思っています。

特化物対策を含めた、インフラ整備投資。

取り組みを推進できる要員の確保が困難。

初めから男女を分けて仕事をしていないので、取り組むことがありません。長く仕事を一生懸命にしている方だけに感謝しかありません。

1人での当直勤務があり、そもそも女性の採用が当事務所ではないため。

弊社の従業員は専らパート従業員が多く、残念ながら男女で同様の業務意識に至っていないため、企業として呼びかけても積極的参画はない状態と考えます。

昔から男性も女性も同じように働いている。

業種上、男性比率が非常に高く、女性の肩身が狭いこと。女性への職場参画は求められていないと感じます。

自社の経営状況を鑑みるに、そこまで行き着けていない。

十分に認知されていない

女性がいらないから（雇い入れる予定もない）

人材体制予算不足

前提として、本学には男女の差を想定していない。

普通に参加できると思うので

特に問題と考えていない。

問 22 事業所における男女共同参画推進のために行政に期待することは何ですか。

<自由記述>

行政に期待すること

育児介護休業の本人への支援拡大。育児介護休業した職場への支援拡大。

現在社会問題にもなっている親の介護や子育てに関する分野で、法整備も含めて、経済的にも安心して働ける環境のバックアップを期待します。

行動計画策定に必要な資金補助、優遇制度。

仕事に対して意欲のある人に対しては良い話でも、中にはそういう方ではない人もおり、まだまだ空回りの世の中の経済なので、大企業のもっと上の方たちから変わってもらわないと、下の方の子会社はとても難しいと思います。

情報の開示。

他社担当者様との交流会開催。

他社の情報を積極的に発信してほしい。

取り組み事例の紹介。

女性が輝いて働くではなく、男性も女性も輝ける参画を、職場も家庭でもできるように企業努力に頼らない。職種によって差が出ないような制度をお願いしたい。

助成金の制度。

人事部門への要請、新規業務の軽減。新施策の立案の度に業務量が増え、新たな取り組みに力を割くことが困難になっている。

税金の軽減や補助金など金銭的なインセンティブがあると、推進が加速されると思います。

正社員に採用した女性が、他県で私立学校に通わせている子どものための夏休み中の学童の預け入れが、東海市はできないとのことで困っている。休みのその間だけ時短勤務を許可した。東海市は女性が働くこと、子育ての取り組みができていないことに驚いた。

古い考えをなくす方法。今の時代に合った考えの浸透。

よく意味がわかっていない人が多いのではないのでしょうか。もっと皆がわかるよう周知すること、わかりやすく説明すること、意味のある取り組みに労力を割くことを期待します。

意識づけへの取組み支援

企業規模、業態に合わせた取組内容の提示。

休職者欠員の補填費用の補助。男女共同参画を実施することでどんなメリットがあるのか、セミナー等を各事業場で開催し、従業員へ説明。

研修会による認知促進

採用活動の支援、各種取り組みにかかる助成、啓発機会の提供など

支援制度の拡充

事業所に丸投げをしない事

女性に限らず、あらゆる研修制度

制度取組に対しての補助金支給

性別ではなく、個人の能力によって推進されるものであってほしい(女性側から)

設備などの補助

多種多様な子育てや介護への支援

行政に期待すること

男女が働きやすい職場環境を整備するための補助金や助成金。学校教育や職業訓練プログラムにおける教育・啓発活動。

男女共同参画を推進したい事業所に対しての個別相談や、指導などがあれば利用したいと思っています。

男女問わず、働きやすさの迫及。働くことへの敷居を低く。

勉強会の機会を設けること。

保育園の拡充。業態上、19 時までの迎えが困難で退職せざる得ない職員がいることを認知し、延長保育を 20 時位までとしてほしい。

補助金等資金的援助

問 23 男女共同参画に関する独自の取り組みや優良事例がありましたらご記入ください。 <自由記述>

独自の取り組みや優良事例

育児、介護、治療型在宅制度、ワーク・ライフ・バランス型在宅制度の運用開始。

育児介護時短勤務利用者の減額なし。

介護事業所として女性の職員が圧倒的に多い。事業者の管理者の 4 事業所のうち、3 事業所で女性が務めている。デイサービスのリーダーも女性が務めており、責任をもってグループの職員を束ねている。男性職員も女性リーダーの元で協力的である。

子育て世代の従業員は、業務が補完し合える職場に配置するようにこころがけており、子どもの体調不良時の対応や、学校行事などへの参加が可能な状態にある。

認定段階 3 えるぼし認証の取得。

みんなの活動推進プロジェクト、育児休業制度冊子の作成等

女性は家事・育児もあるので、無理をしていないか等時々声をかけて、相談したり休みを取ったりしやすくしている。

女性活躍推進プロジェクト立上げ

女性活躍推進委員会を立ち上げ、女性が困っていることや座談会等を実施し、働きやすい職場環境の整備を実施中

女性社員が中心となった「女性活躍推進」を牽引するチームを中心とした活動の展開、男性の育児休業取得推進、更年期障害対策（男女ともに）など

独自の取組みは特にしていません。ただ、これから出産を迎える社員が仕事と子育ての両立に迷うときには、人事部門がこれまでの事例を交えてフォローをする、といったことは実施している。

IV. アンケート調査表

東海市男女共同参画に関する 市民意識調査

ご協力のお願い

皆さまには、日頃から市政に対し、ご理解とご協力をいただき、ありがとうございます。

東海市では「男女共同参画基本計画」を策定し、「個性を認め合い いきいきと活躍できるまち」の実現に向け事業の展開をしてきました。

目標年次の令和7年度（2025年度）を迎えるにあたり、本市を取り巻く状況も変化していることから、今後一層、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会を実現していくために、市民の皆さんのお考えや現状等についてお聞きする意識調査を実施することとしました。

この調査は、令和6年（2024年）7月1日現在で16歳以上の東海市にお住まいの方から無作為で抽出した2,000人の皆さまにお願いしています。

大変ご多忙とは存じますが、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いたします。

令和6年（2024年）7月 東海市長 花 田 勝 重

お 願 い

○回答は、封筒に書かれたあて名のご本人がお答えください。事情により、ご本人が回答できない場合は、ご家族の方がお答えいただいても結構です。

○お答えいただいた内容は、すべて統計的に処理しますので、個々のご回答やプライバシーにかかわる内容が公表されることは一切ありません。率直なご回答をお寄せください。

○お答えは、直接この調査票にお書きいただき、同封の返信用封筒に入れて、**8月12日（月）**までにご投函ください。＜切手は不要です＞

○インターネットでご回答いただくことも可能です。

2次元バーコードからWebサイトにアクセスし、ご回答ください。

＜インターネットでご回答いただいた方は、調査票の返送は不要です＞

URL：https://questant.jp/q/tokai_danjo

○この意識調査についてのお問い合わせは、下記までお願いいたします。



問い合わせ先：東海市 総務部 市民協働課

電話 052（603）2211／0562（33）1111（内線153）

1 あなた（回答者）ご自身 について、おうかがいします。

問1 あなたの性別をご回答ください。（あてはまるもの1つに○）

1. 男性 2. 女性 3. その他

問2 あなたの年齢をご回答ください。（あてはまるもの1つに○）

1. 16～19 歳 2. 20～29 歳 3. 30～39 歳
4. 40～49 歳 5. 50～64 歳 6. 65～74 歳
7. 75 歳以上

問3 お住まいの小学校区（コミュニティ地区）をご回答ください。（あてはまるもの1つに○）

1. 緑陽 2. 名和 3. 渡内 4. 平洲
5. 明倫 6. 富木島 7. 船島 8. 大田
9. 横須賀 10. 加木屋 11. 三ツ池 12. 加木屋南
13. わからない

問4 東海市に住んでどのくらいになりますか。（あてはまるもの1つに○）

1. 30 年以上 2. 20～30 年未満 3. 10 年～20 年未満
4. 5 年～10 年未満 5. 5 年未満

問5 あなたの職業はなんですか。（あてはまるもの1つに○）

1. 会社員・公務員 2. 自営業 3. パート・アルバイト
4. 学生 5. 主婦・主夫（家事専業） 6. 無職
7. その他（ ）

問6 あなたは、現在、結婚していますか。（あてはまるもの1つに○）

1. 結婚している（事実婚・パートナーを含む） →問6-1 へ
2. 結婚していたが、死別・離婚した →問7 へ
3. 結婚したことがない（未婚） →問7 へ

問6で「1. 結婚している（事実婚・パートナーを含む）」と回答した方にお聞きします。

問6-1 あなたと配偶者（事実婚・パートナーを含む）の勤務形態はどれですか。

（あてはまるもの1つに○）

1. 共働き	ともにフルタイム勤務
2. 準共働き	一方がフルタイム勤務、一方がパートタイム勤務 または、ともにパートタイム勤務
3. 非共働き	一方がフルタイム勤務、一方が無職 または、一方がパートタイム勤務、一方が無職
4. 無職	ともに無職

問7 あなたは同居のお子さんがいますか。(あてはまるもの1つに○)

1. いる →問7-1へ 2. いない →問8へ

問7で「1. いる」と回答した方にお聞きします。

問7-1 そのうち、未子のお子さんはどれにあたりますか。(あてはまるもの1つに○)

1. 1歳未満 2. 1歳から2歳
3. 3歳以上就学前 4. 小学生
5. 中学生 6. 高校生
7. 大学生・専門学校生 8. 社会人・その他()

問8 現在の世帯構成はどれですか。(あてはまるもの1つに○)

1. 一人世帯 2. 一世代世帯(夫婦のみ)
3. 二世代世帯(親と子) 4. 三世代世帯(親と子と孫)
5. その他世帯

2 男女共同参画の実態と知識 について、おうかがいします。

問9 社会や生活の中で、男女の地位は平等になっていると思いますか。
(それぞれあてはまるもの1つに○)

	回 答 欄					
	さ非男 れや性 てにが い優 る遇	さや男 れや性 て優 が い遇 る	平 等 で あ る	さや女 れや性 て優 が い遇 る	さ非女 れや性 てにが い優 る遇	わ か ら な い
① 家庭生活では	1	2	3	4	5	6
② 町内会や自治会、コミュニティ などの地域活動では	1	2	3	4	5	6
③ 学校教育では	1	2	3	4	5	6
④ 職場では	1	2	3	4	5	6
⑤ 政治では	1	2	3	4	5	6
⑥ 法律や制度では	1	2	3	4	5	6
⑦ 社会通念・慣習・しきたりでは	1	2	3	4	5	6
⑧ 社会全体では	1	2	3	4	5	6

問 10 あなたは、次の言葉の意味や内容をご存知ですか。(それぞれあてはまるもの1つに○)

	回 答 欄		
	知って いる	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 女子差別撤廃条約	1	2	3
③ 男女雇用機会均等法	1	2	3
④ 女性活躍推進法	1	2	3
⑤ 育児・介護休業法	1	2	3
⑥ セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）	1	2	3
⑦ ジェンダー（社会的性別）	1	2	3
⑧ ドメスティック・バイオレンス（DV） （配偶者からの暴力）	1	2	3
⑨ デートDV（交際相手からの暴力）	1	2	3
⑩ ポジティブ・アクション（積極的改善措置）	1	2	3
⑪ リプロダクティブ・ヘルス/ライツ （性と生殖に関する健康・権利）	1	2	3
⑫ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	1	2	3
⑬ ダイバーシティ（雇用の機会均等、多様な働き方）	1	2	3

☑ 参考

□ 男女共同参画社会

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会。

□ 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」の略称

昭和54年に国連総会で我が国を含む130か国の賛成によって採択された条約。我が国は昭和60年に批准。女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とし、具体的には、女子に対する差別を定義し、政治的及び公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等あらゆる分野での男女の平等を規定。

□ 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」の略称

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のために、募集や採用、昇進、労働条件等についての差別の禁止、ポジティブ・アクションの推進、セクシャル・ハラスメントの防止策などを定めた法律。

□ 女性活躍推進法「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の略称

女性の就業生活における活躍の推進に向けた数値目標や行動計画の策定・公表などを規定した法律。

□ 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

育児や家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援するために、育児休業や介護休業について定めた法律。

□ セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

日本語では性的嫌がらせという。相手の意に反した性的な性質の言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、多くの人の目に触れる場所へのわいせつな写真の掲示など様々な態様のものが含まれる。

□ ジェンダー（社会的性別）

社会的・文化的に形成された性別の概念のことで、「女（男）とはこういうものだ」という通念を基礎にした男女の区別のこと。染色体や遺伝子、解剖学上の特徴による生物学的な性（セックス）と区別している。

□ ドメスティック・バイオレンス（DV）（配偶者からの暴力）

配偶者からの身体的・心理的暴力のこと。例えば、殴られるなどの身体的暴力、性的行為の強要、ののしられるなどの精神的暴力など。配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、離婚しても引き続き受ける身体に対する暴力等も含まれる。

□ デートDV（交際相手からの暴力）

恋人など結婚していないパートナーからの身体的・心理的暴力。

□ ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

社会のあらゆる分野において、男女間の格差を改善するための必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること。審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性公務員の採用・登用の促進等。

□ リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康・権利）

性と生殖に関する健康と権利。妊娠、出産、中絶などにかかわる女性の健康を重視し、更に産む、産まないの自己決定権。生涯にわたって女性が自分の健康を主体的に守って生きること。

□ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」である。

□ ダイバーシティ（雇用の機会均等、多様な働き方）

「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。

3 仕事・職場環境 について、おうかがいします。

※現在、働いていない方もお答えください。

問 11 あなたの職場では、次のような性別による不平等がありますか。また、そのようなことをどのように感じますか。(1)は働いている方のみ、(2)はすべての方がお答えください。
(それぞれあてはまるもの1つに○)

	回 答 欄				
	(1) 不平等の有無 (働いている方)			(2) 考え方 (すべての方)	
	ある	ない	わからない	あってもよい	ない方がよい
① 募集・採用	1	2	3	1	2
② 雇用形態(派遣社員やパートに女性が多いことなど)	1	2	3	1	2
③ 職種	1	2	3	1	2
④ 研修・訓練を受ける機会	1	2	3	1	2
⑤ 賞金・昇給	1	2	3	1	2
⑥ 昇進・昇格	1	2	3	1	2
⑦ 残業時間	1	2	3	1	2
⑧ 結婚・妊娠・出産時に退職を促される	1	2	3	1	2
⑨ 産前・産後休業の取得のしやすさ	1	2	3	1	2
⑩ 育児休業の取得のしやすさ	1	2	3	1	2
⑪ 子の看護休暇の取得しやすさ	1	2	3	1	2
⑫ 介護休業・休暇の取得しやすさ	1	2	3	1	2
⑬ お茶出しや掃除などの雑用を行う頻度	1	2	3	1	2
⑭ 個人的なことを、必要以上に聞かれる	1	2	3	1	2
⑮ 飲み会への付き合いの強制	1	2	3	1	2

※現在、働いていない方もお答えください。

問 12 あなたは、職場で以下のような制度を使って休暇等を取ったことがありますか。
(それぞれあてはまるもの1つに○)

	回 答 欄			
	1. 取ったことがある	2. 取れたかったが、 取れなかった	3. 取りたいと 思わなかった ので、 取らなかった	4. 今まで必要と なかったことが ない
① 育児休業（育児のために一定期間休業できる制度）	1	2	3	4
② 子の看護休暇（病気等の子どもを看護するための年5日程度の休暇）	1	2	3	4
③ 介護休業（介護のために一定期間休業できる制度）	1	2	3	4
④ 介護休暇（短期の介護のための年5日程度の休暇）	1	2	3	4

問 12 の①～④のいずれかで「2. 取りたかったが、取れなかった」と回答した方にお聞きます。

問 12-1 取得することができなかった理由について、あなたの考えに近いものを選んでください。
(あてはまるものすべてに○)

1. 経済的に苦しくなるから（給料カットや減額）
2. 職場に休める雰囲気がないから
3. 仕事の評価や昇進に影響するから
4. 自分の仕事には代わりの人がいないから
5. 一度休むと元の職場には戻れないから
6. 法制度が整っていなかったから（出産・子育て期が育児・介護休業法の制定前だったなど）
7. その他（ ）

問 13 女性が職業をもつことについて、あなたはどのようにお考えですか。

(あてはまるもの1つに○)

1. 職業は持ち続けた方がよい
2. 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のがよい
3. 子どもができるまでは職業をもつ方がよい
4. 結婚するまでは職業をもつ方がよい
5. 女性はできるだけ職業をもたない方がよい
6. その他（ ）

4 家庭生活 について、おうかがいします。

問 14 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方についてどう思いますか。
(あてはまるもの1つに○)

- | | |
|---------------|---------------|
| 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 |

問 15 「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どう思いますか。
(あてはまるもの1つに○)

- | | |
|---------------|---------------|
| 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 |

問 16 あなたの家庭では、家事・子育て・介護・地域活動などをどのように分担するのが理想だと思いませんか。また、実際はどのように分担していますか。(1)はすべての方が、(2)は結婚している方(事実婚・パートナー含む)で該当する項目のみお答えください。
(それぞれあてはまるもの1つに○)

項 目	(1) 理想 (すべての方)				(2) 現実 (結婚している方)			
	主に夫	主に妻	協力し合っ て	その他 (ほかの家族 がやっているなど)	主に夫	主に妻	協力し合っ て	その他 (ほかの家族 がやっているなど)
① 食事のしたく	1	2	3	4	1	2	3	4
② 食事の後片づけ・食器洗い	1	2	3	4	1	2	3	4
③ 掃除	1	2	3	4	1	2	3	4
④ 洗濯	1	2	3	4	1	2	3	4
⑤ 子どものしつけ・育児	1	2	3	4	1	2	3	4
⑥ 家族の介護・看護	1	2	3	4	1	2	3	4
⑦ 学校行事への参加	1	2	3	4	1	2	3	4
⑧ 町内会・自治会活動への参加	1	2	3	4	1	2	3	4

問 17 あなたが、平日に家事・子育て・介護・地域活動などに携わる平均的な時間はどのくらいですか。(あてはまるもの1つに○)

- | | |
|----------------|--------------|
| 1. まったく関わっていない | 2. 30分未満 |
| 3. 30分～1時間未満 | 4. 1時間～3時間未満 |
| 5. 3時間～5時間未満 | 6. 5時間以上 |

問 18 今後、さらに男性が家事・子育て・介護・地域活動などにかかわっていくためには、どのようなことが必要だと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 男性が仕事以外の時間を多く持てるよう、労働環境や休暇制度を充実する
2. 男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくす
3. 男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくす
4. 家族間のコミュニケーションをよく図る
5. 年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担等についての当事者の考え方を尊重すること
6. 男性による家事・子育て・介護・地域活動についての社会の評価を高める
7. 男性の家事・介護技能の向上
8. 男性が子育てや介護、地域活動を行うための仲間づくり・ネットワークづくり
9. 男性が家事、子育て、介護、地域活動に関心を高めるための啓発や情報提供
10. 家庭や地域活動と仕事の両立などの問題についての男性用相談窓口の設置
11. その他 ()
12. 現在のままでよい

 参 考 (主な各種相談のご案内)

相談内容	とき	ところ	問い合わせ先
女性のための悩みごと相談(夫婦間や子育て・DVなど)	原則第2・4火曜日 10:00~12:00 13:00~16:00	市役所市民相談室 (1階)	f コール 052-604-9191
家庭児童相談 (児童の養育・虐待・家庭など)	月~金曜日 9:00 ~ 17:00	市役所 こども課 (6階)	家庭児童相談室 052-689-1080
子育て電話相談	火~日曜日 9:00 ~ 17:00	子育て総合支援センター	相談専用電話 0562-85-6668
妊産婦・子育て相談	月~金曜日 (祝日を除く) 9:00 ~ 17:00	しあわせ村 保健福祉センター	こども家庭センター 妊産婦・子育て 総合相談窓口 052-689-1646

※ 東海市では、上記のほかにも様々な相談を行っています。詳しくは、各月1日号の広報とうかいをご覧ください。

5 ワーク・ライフ・バランス について、おうかがいします。

問 19 生活の中で、仕事・学業、家庭生活、地域・個人の生活のうち、優先させたいものの希望はどれですか。また、実際には何を優先していますか。(それぞれあてはまるものすべてに○)

	仕事・学業	家庭生活	地域・個人の生活	わからない
① 優先させたいもの(希望)	1	2	3	4
② 優先しているもの(現実)	1	2	3	4

問 20 男女ともに、仕事と家庭生活の調和を実現していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。(主なもの5つまでに○)

1. 仕事量・残業時間の減少
2. 短時間勤務制度の導入
3. 在宅勤務などテレワークやフレックスタイム制度の導入
4. 賃金改善・男女間格差の是正
5. 再雇用制度の充実
6. パートや派遣社員の労働条件の改善
7. 育児・介護休業制度の充実(延長、義務づけなど)
8. 代替要員の確保など育児・介護休業制度を利用できる職場環境
9. 家事・育児・介護参加への職場・上司の理解
10. 再就職準備のための講座・職業訓練の充実
11. 保育内容の充実(保育時間の延長など)
12. 放課後児童クラブの充実
13. 職場内保育施設の整備
14. ホームヘルプなど家事援助や介護支援の施設・サービスの充実
15. 育児休業中・介護休業中の経済的補償
16. 配偶者・家族とのコミュニケーションの充実
17. 家庭内での家計費負担の平等化
18. 家事・育児・介護の技能の向上
19. 家族・周囲の理解・支援
20. その他()
21. わからない

6 地域活動 について、おうかがいします。

問 21 あなたは、この1年間で地域の町内会・自治会や子ども会、PTA、市民活動団体などの活動をしましたか。(あてはまるものすべてに○)

1. 町内会・自治会、コミュニティ 2. 子ども会やPTA
3. シニアクラブ 4. 福祉の活動
5. 環境保全の活動 6. 教育の活動
7. 防災、防犯活動 8. 文化、スポーツ活動
9. その他（ ） 10. 特に活動していない → 問 23 へ

問 21 で 1 ～ 9 のいずれか 1 つ以上を回答した方にお聞きします。

問 22 あなたが参加した活動における現状はどのようなですか。(あてはまるものすべてに○)

1. 催し物の企画など、重要なことを決定する場に女性が少ない
2. 会議や催し物などの準備や片付け等は、女性がやる慣行がある
3. 団体の会長に男性がつき、女性は補助的役割につく傾向がある
4. 女性が発言しにくい雰囲気がある
5. 女性の方が積極的で活発である
6. 活動の参加者に男性が少ない
7. 特に男女差はない
8. その他（ ）

問 23 地域の防災についてお聞きします。災害時の避難所運営について、どのようなことが必要だと思いますか。(あてはまるものをすべてに○)

1. 避難所の運営、運営方針の決定などにおいて、男性と女性がともに参加すること
2. 男女別トイレや洗濯干し場、授乳室の設置など、避難者のニーズに配慮すること
3. 男性は力仕事、女性は炊き出しといった固定的な性別役割分担意識の解消
4. 男性及び女性が抱えた悩みや避難所生活上の問題を受け付ける窓口の設置
5. その他（ ）
6. わからない

7 ドメスティック・バイオレンス (DV) など について、おうかがいします。

問 24 今までに配偶者や交際相手がいた（いる）ことがありますか。（あてはまるもの1つに○）

1. ある →問 25 へ

2. ない →問 26 へ

問 24 で「1. ある」と回答した方にお聞きします。

問 25 今までに、配偶者（パートナー）や交際相手から次の行為を受けたことがありますか。
（それぞれあてはまるもの1つに○）

	回 答 欄		
	あ 何 っ 度 た も	あ 1 っ た 2 度	な ま い っ た く
① 身体的暴力 （殴る、蹴る、物を投げる、突き飛ばすなど）	1	2	3
② 精神的暴力 （長時間の無視、ののしる、脅迫する、大声で怒鳴るなど）	1	2	3
③ 性的暴力 （性的行為の強要、避妊に協力しないなど）	1	2	3
④ 経済的暴力 （生活費を渡さない、借金を重ねる、金品を要求するなど）	1	2	3
⑤ 社会的暴力 （外出の制限、交友関係や電話等の監視など）	1	2	3

問 25 の①～⑤のいずれかで「何度もあった」「1～2度あった」と回答した方にお聞きします。

問 25-1 そのような行為を受けた後、だれかに打ち明けたり相談したりしましたか。

（あてはまるものすべてに○）

- | | |
|---------------------------|---------------------------------|
| 1. 家族・親戚、友人・知人 | 2. 警察 |
| 3. 東海市の相談窓口 | 4. 愛知県の相談窓口 |
| 5. 東海市や愛知県以外の自治体の
相談窓口 | 6. 民間の団体・機関
（民間シェルター、弁護士会など） |
| 7. 法務局、人権擁護委員、法テラス | 8. 医療関係者（医師、看護師など） |
| 9. その他（ ） | 10. 誰にも相談しなかった |

問 26 DVについて相談できる窓口があることをご存知ですか。（あてはまるもの1つに○）

1. 知っている

→問 26-1 へ

2. 知らない

→問 27 へ

問 26 で「1. 知っている」と回答した方にお聞きします。

問 26-1 どのような窓口をご存知ですか。(あてはまるものすべてに○)

1. 内閣府 DV相談ナビ #8008 (はれば)
2. 内閣府 DV相談プラス
3. 法務省 女性の人権ホットライン
4. 法務省 SNS (LINE) 人権相談
5. 愛知県女性相談センター (愛知県配偶者暴力相談支援センター)
6. 愛知県 男性DV被害者ホットライン
7. 東海市女性のための悩みごと相談
8. 警察相談専用電話 #9110
9. 民間の団体や機関 (民間シェルター、弁護士会など)
10. その他 ()

問 27 あなたが相談事業において期待することは何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1. 解決のための情報の提供
2. 匿名での相談
3. 好きな時間に相談できる
4. 自宅にしながら相談できる
5. 解決に向けた行動を一緒に考えてくれる
6. 1 か所でいろいろな相談ができる
7. その他 ()

問 28 令和4年5月に、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が成立しました。この法律は、貧困やDV、性暴力などに直面する女性の自立に向けて公的支援を強化していくものですが、このことについてあなたが特に市で取り組む必要があると思うものを教えてください。(特に重要と思うもの3つまでに○)

1. 多種多様な問題に関する相談窓口の周知
2. 相談窓口間の連携など、分野横断的な仕組みづくり
3. SNSなどによる気軽に相談できる仕組みづくり
4. 専門的に支援できる女性相談員の配置
5. 弁護士や心理専門職等との連携の強化
6. 相談を待つのではなく、訪問するなどして支援を届ける仕組みづくり (アウトリーチ)
7. 一時保護など、緊急時に対応できる体制づくり
8. 支援等に関する市民理解の促進
9. 同じ困難を抱える人同士の居場所やつながりづくり
10. その他 ()
11. わからない

8 性の多様性 について、おうかがいします。

問 29 あなたは、LGBTQ（性的マイノリティ）という言葉をご存知ですか。
（あてはまるもの1つに○）

1. 内容を知っている 2. 言葉は知っているが、内容は知らない
3. 知らない

問 30 身近な方(家族など)がLGBTQ(性的マイノリティ)だった場合、理解し尊重することができますか。(あてはまるもの1つに○)

1. できる 2. できない 3. わからない

問 31 学校や職場内の方がLGBTQ（性的マイノリティ）だった場合、理解し尊重することができますか。（あてはまるもの1つに○）

1. できる 2. できない 3. わからない

問 32 LGBTQ（性的マイノリティ）の方が自分らしく生きていくことができるために、どのような取り組みが必要だと思いますか。（あてはまるものすべてに○）

1. 学校や職場での配慮（制服や更衣室・トイレの配慮など）
2. 専門の相談窓口の設置
3. 市の広報紙やホームページ、講演会、講座などによる啓発
4. 申請書等の性別記載欄の削除
5. パートナースHIP・ファミリーSHIP宣誓制度の導入・充実
6. 取り組みが必要とは思わない
7. その他（
8. わからない

☒ 参考

☐ LGBTQ(性的マイノリティ)

性別違和（「体の性」と「心の性」が一致しない状態）のある人や、恋愛感情などの性的な意識が同性や両性に向かう人（同性愛、両性愛）、身体的な性別が不明瞭な人などのことを言います。性的マイノリティの方々の中には、日常生活で様々な精神的苦痛や孤独感をはじめとした、生きづらさを感じている方もいます。

性的少数者の総称の一つであるLGBTQは、Lesbian（レズビアン、女性同性愛者）、Gay（ゲイ、男性同性愛者）、Bisexual（バイセクシャル、両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー、性的違和感を持つ方）、Queer（クワイア）や Questioning（クエスチョニング）の頭文字を取った言葉です。恋愛感情や性的な感情を持たない人、自分の中に男性と女性がある人、いずれの性別も認識していない人などに加え「LGBTQ+」「LGBTs」という表現もあります。

9 男女共同参画社会の実現 について、おうかがいします。

問 33 本市では、「東海市男女共同参画プランⅢ」（平成 28 年度から令和 7 年度まで）を策定して男女共同参画を推進しています。あなたはこのプランをご存知ですか。

(あてはまるもの1つに○)

1. 内容を知っている 2. 名称は知っているが、内容は知らない
3. 知らない

問 34 本市では「パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」を令和6年度（2024年度）に導入しています。あなたはこの制度をご存知ですか。（あてはまるもの1つに○）

1. 内容を知っている 2. 名称は知っているが、内容は知らない
3. 知らない

問 35 本市では、「男女共同参画社会の実現」を目指しています。男女共同参画社会の実現のために、今後、市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。

(特に重要と思うもの3つまでに○)

1. 女性の意識啓発
2. 男性の意識啓発
3. 高齢層を対象とした男女共同参画の意識の啓発
4. (男女共同参画のための) 学習・研修施設の充実
5. 女性向けの相談の充実(ワーク・ライフ・バランス、ドメスティック・バイオレンス等)
6. 男性向けの相談の充実(ワーク・ライフ・バランス、ドメスティック・バイオレンス等)
7. (学校における) 男女平等教育の充実
8. 企業や事業主に対する啓発活動
9. 就業支援の充実
10. 男女の心とからだの健康管理の支援
11. 子育てを支援する保育サービス・施設等の充実
12. 介護サービス・施設等の充実
13. 審議会など政策決定過程への女性の参画の拡大
14. 企業や団体等の管理職への女性登用の啓発
15. その他()

 参考

□ パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度

同性・異性を問わず、お互いを人生のパートナーとし、相互に協力し合うことにより、共同生活を行うことを約束したパートナーシップの関係であることを宣誓し、宣誓したことを市が証明する制度です。

また、二人（一方または双方）の三親等内の近親者も含めて家族として、ファミリーシップ関係を宣誓することができます。

性的マイノリティの方に限らず、様々な事情により、結婚の意思があっても、現行の民法および戸籍法上の婚姻制度では不都合などがあり、生きづらさを抱えている方（事実婚を含む）も対象となります。

問 36 男女共同参画社会についてのご意見やご要望などがございましたら、ご記入ください。

ご協力ありがとうございました。

8月12日(月)までに同封の封筒で郵便ポストに投函してください。

東海市男女共同参画に関する 事業所意識調査

ご協力をお願い

皆さまには、日頃から市政に対し、ご理解とご協力をいただき、ありがとうございます。

東海市では「男女共同参画基本計画」を策定し、「個性を認め合い いきいきと活躍できるまち」の実現に向け事業の展開をしてきました。

目標年次の令和7年度（2025年度）を迎えるにあたり、本市を取り巻く状況も変化していることから、今後一層、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会を実現していくために、市内の事業所（従事者30人以上）の皆さまのお考えや現状等についてお聞きする調査を実施することとしました。

大変ご多忙とは存じますが、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いたします。

令和6年（2024年）7月 東海市長 花 田 勝 重

お 願 い

○調査に当たっては、総務・人事担当の方でご回答をお願いします。

○お答えいただいた内容は、すべて統計的に処理しますので、個々のご回答やプライバシーにかかわる内容が公表されることは一切ありません。率直なご回答をお寄せください。

○男女共同参画に関する用語の説明を裏面に掲載してありますので、ご回答の際に参照してください。

○ご記入いただいた調査票は、お手数ですが、返信用封筒に入れ、8月12日（月）までにご返送ください。＜切手は不要です＞

○インターネットでご回答いただくことも可能です。

2次元バーコードからWebサイトにアクセスし、ご回答ください。

＜インターネットでご回答いただいた方は、調査票の返送は不要です＞

URL：https://questant.jp/q/tokai_danjo_office

○この意識調査についてのお問い合わせは、下記までお願いいたします。



問い合わせ先：東海市 総務部 市民協働課

電話 052（603）2211／0562（33）1111（内線153）

用語の説明

用語	説明
男女共同参画社会	男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会。
ポジティブ・アクション (積極的改善措置)	社会のあらゆる分野において、男女間の格差を改善するための必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること。審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性公務員の採用・登用の促進等が実施されています。
次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画	企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、計画期間、目標、目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。従業員 101 人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられている。
ワーク・ライフ・バランス	一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。
セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)	日本語では性的嫌がらせという。相手の意に反した性的な性質の言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、多くの人の目に触れる場所へのわいせつな写真の掲示など様々な態様のものが含まれる。
LGBTQ(性的マイノリティ) ※トランスジェンダー(性的違和感を持つ方)の説明を含む。	性別違和(「体の性」と「心の性」が一致しない状態)のある人や、恋愛感情などの性的な意識が同性や両性に向かう人(同性愛、両性愛)、身体的な性別が不明瞭な人などのことを言います。 性的少数者の総称の一つであるLGBTQは、Lesbian(レズビアン、女性同性愛者)、Gay(ゲイ、男性同性愛者)、Bisexual(バイセクシャル、両性愛者)、Transgender(トランスジェンダー、性的違和感を持つ方)、Queer(クイア)やQuestioning(クエスチョニング)の頭文字を取った言葉です。

内閣府ホームページ・厚生労働省ホームページより抜粋・編集

1 事業所 について、お聞きします

※東海市外にも支店等がある場合は、東海市内の支店等についてお答えください。

問1 業種(あてはまるもの1つに○)

1. 農業、林業、漁業	2. 鉱業、採石業、砂利採取業
3. 建設業	4. 製造業
5. 電気・ガス・熱供給・水道業	6. 情報通信業
7. 運輸業、郵便業	8. 卸売業、小売業
9. 金融業、保険業	10. 不動産業、物品賃貸業
11. 学術研究、専門・技術サービス業	12. 宿泊業、飲食サービス業
13. 生活関連サービス業、娯楽業	14. 教育、学習支援業
15. 医療、福祉	16. 複合サービス事業
17. サービス業(他に分類されないもの)	18. 公務(他に分類されるものを除く)
19. 分類不能の産業()	

問2 従業員数 【表にご記入ください。】

	男 性	女 性	計
正 社 員	人	人	人
その他の社員	人	人	人
計	人	人	人

問3 管理職員数 【表にご記入ください。】

	男 性	女 性	計
管 理 職	人	人	人

※管理職…事業所で管理・監督に携わる者（課長職相当以上の者）

問4 平均年齢、平均勤続年数 【表にご記入ください。】

	男 性	女 性	全体
平均年齢	歳	歳	歳
平均勤続年数	年	年	年

2 育児・介護との両立支援 について、お聞きします。

問5 仕事と育児・介護との両立のために実施している制度はありますか。（あてはまるものすべてに○）

- | | |
|------------------------------|------------------------|
| 1. 育児休業制度 | 2. 子の看護休暇制度 |
| 3. 介護休業・休暇制度 | 4. 妊娠中の休暇制度 |
| 5. 事業所内託児施設の設置 | 6. 短時間勤務制度 |
| 7. フレックスタイム制度 | 8. 有給休暇の半日未満単位での取得 |
| 9. 保育料補助、ベビーシッター利用補助 | 10. 深夜労働・時間外労働・転勤などの免除 |
| 11. 再雇用制度 | 12. その他（ ） |
| 13. 現在は実施していないが、今後取り組みたい | |
| 14. 現在も実施していないし、今後も取り組む予定はない | |

問6 令和5年度中の男性・女性正社員の育児休業取得者数はどうなっていますか。

【表にご記入ください。】

	対象者（注1）	育児休業取得者数（注2）
男 性	人	人
女 性	人	人

（注1）令和5年度中の育児休業取得可能者数、（注2）（注1）のうち育児休業を取得した人数

問7 介護休業の取得状況（令和元年度～5年度分の過去5年間分）はどうなっていますか。

【表にご記入ください。】

	男 性	女 性
延べ人数	人	人

問8 育児・介護休業制度による男性の育児・介護休業取得率向上のために以下の方策をとっていますか。(あてはまるものすべてに○)

- | | |
|---------------------|--------------------|
| 1. 相談体制を整えている | 2. 会社・上司から取得を促している |
| 3. 代替要員の確保など人員配置の配慮 | 4. 休業中の経済的補償 |
| 5. 取得率の目標を設置 | |
| 6. その他() | |
| 7. 方策は何もとっていない | |

3 女性の活躍 について、お聞きします。

問9 国県等において、方針決定過程への女性の参画拡大が推進されていますが、今後管理職の登用にあって、能力のある女性を積極的に登用しようと考えていますか。
(あてはまるもの1つに○)

- | | |
|------------------|--------|
| 1. 積極的に登用していきたい | |
| 2. できるだけ登用していきたい | |
| 3. 特に登用していく考えはない | →問9-1へ |
| 4. その他() | |
| 5. わからない | |

問9で「3. 特に登用していく考えはない」と回答した方にお聞きします。

問9-1 その理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1. 経営者(トップ)の意識が伴わない | |
| 2. 管理職の意識が伴わない | |
| 3. 女性の意識が伴わない | |
| 4. 女性がつける管理職ポストがない | |
| 5. 女性の人材育成ができていない | |
| 6. 女性従業員は勤続年数が少ない | |
| 7. 男性からの理解が得られない | |
| 8. 女性の採用が少なく人材が不足している | |
| 9. 女性従業員が少数だから | |
| 10. 結婚・出産等で退職する女性が多く、人材が不足している | |
| 11. 業績に直接反映されない | |
| 12. 業績が悪くなるおそれがある | |
| 13. 交代勤務や夜勤の勤務が多い | |
| 14. 女性が担当できる仕事に限られている | |
| 15. 出産や育児で長期休業したときに代替要員が確保できない | |
| 16. その他() | |
| 17. 特になし | |

問 10 女性の活躍に関する以下の取り組みを行っていますか。(あてはまるものすべてに○)

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. 仕事と育児・介護を両立させるための制度の充実 | |
| 2. 女性の積極的な採用 | |
| 3. 性別による評価の格差がないようにする | |
| 4. 教育・研修を性別に関係なく実施 | |
| 5. 女性の管理職を積極的に登用 | |
| 6. 女性登用のための目標を設定 | |
| 7. その他 (|) |
| 8. 現在は実施していないが、今後取り組みたい | |
| 9. 現在も実施していないし、今後も取り組む予定はない | |

問 11 配偶者の転勤や出産・育児・介護を理由として退職をした女性の再雇用の実績はありますか。また、女性の再雇用者の雇用形態はどのようになっていますか。
(あてはまるものすべてに○)

- | | |
|----------------------|-----------------|
| 1. 正社員として再雇用した | 2. 契約社員として再雇用した |
| 3. パート・アルバイトとして再雇用した | 4. 女性の再雇用の実績はない |
| 5. その他 (|) |

問 12 女性の継続就労を推進する上で、どのような課題がありますか。
(あてはまるものすべてに○)

- | | |
|---------------------------------|---|
| 1. 経営者（トップ）の意識が伴わない | |
| 2. 管理職の意識が伴わない | |
| 3. 女性の意識が伴わない | |
| 4. 継続就労（育児休業からの復帰支援など）に関する支援がない | |
| 5. 業績に直接反映されない | |
| 6. 業績が悪くなるおそれがある | |
| 7. 交代勤務や夜勤の勤務が多い | |
| 8. 女性が担当できる仕事が限られている | |
| 9. 出産や育児で長期休業したときに代替要員が確保できない | |
| 10. その他 (|) |
| 11. 特になし | |

問 13 「あいち女性輝きカンパニー認証制度」を知っていますか。(あてはまるもの1つに○)

- | | |
|----------|---------------------|
| 1. 知っている | 2. 聞いたことはあるが内容は知らない |
| 3. 知らない | |

問 14 「あいち女性輝きカンパニー認証制度」の取得状況や今後のご意向を教えてください。
(あてはまるもの1つに○)

- | |
|-------------------------------------|
| 1. すでに認証を受けている |
| 2. 認証を受けていないが、申請する予定がある |
| 3. 認証を受けていないし、今後も受ける予定はない |
| 4. 制度自体を初めて知り、興味を持った（制度について詳しく知りたい） |

4 ワーク・ライフ・バランス について、お聞きします。

問 15 ワーク・ライフ・バランスについて以下の取り組みを行っていますか。
(あてはまるものすべてに○)

1. トップが率先して取り組んでいる
2. 管理職はじめ従業員の意識改革
3. 長時間労働の削減や残業時間の短縮など
4. 有給休暇取得の促進
5. ノー残業デーの設定
6. 制度を利用しやすい環境の整備
7. 在宅勤務制度
8. フレックスタイムや短時間勤務制度
9. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
10. ワーク・ライフ・バランス関係部署・担当者の設置
11. 勤務地の考慮
12. その他 ()
13. 現在は実施していないが、今後取り組みたい
14. 現在も実施していないし、今後も取り組む予定はない

問 16 従業員 101 人以上の事業所に義務づけられている「一般事業主行動計画」を知っていますか。また、貴事業所では策定していますか。(あてはまるもの 1 つに○)

- | | | |
|--------------------|-----------|-----------|
| 1. 策定している | →問 16-1 へ | } →問 17 へ |
| 2. 今後策定する予定である | | |
| 3. 知っているが、策定の予定はない | | |
| 4. 知らなかった | | |

問 16 で「1. 策定している」と回答した方にお聞きします。

問 16-1 「一般事業主行動計画」の策定によって改善されたことや、新たに取り組んだことはありますか。

5 セクシュアル・ハラスメント について、お聞きします。

問 17 セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）の対策について以下の取り組みを行っていますか。(あてはまるものすべてに○)

- | | | |
|-----------------------------|----------------|-------------|
| 1. 就業規則などでの記載 | 2. 相談窓口・担当者の設置 | } →問 17-1 へ |
| 3. 研修などの実施 | 4. 啓発資料などの作成 | |
| 5. マニュアルの作成 | 6. その他 () | |
| 7. 現在は実施していないが、今後取り組みたい | | |
| 8. 現在も実施していないし、今後も取り組む予定はない | | |

問 17 で「7. 現在は実施していないが、今後取り組みたい」または「8. 現在も実施していないし、今後もしない」と回答した方にお聞きします。

問 17-1 実施していない理由は何ですか。

6 性の多様性 について、お聞きします。

問 18 L G B T Q（性的マイノリティ）について以下の取り組みを行っていますか。

（あてはまるものすべてに○）

- | | |
|--|-----------|
| 1. 方針の策定・周知や推進体制づくり
（例：就業規則に性的指向・性自認に関する差別禁止を明記する など） | |
| 2. 研修・周知啓発などによる理解の増進
（例：管理職を対象とした研修の実施、当事者へのハラスメントとなる言動をまとめた冊子の作成 など） | |
| 3. 相談体制の整備
（例：事業所内に相談窓口の設置、外部の相談窓口を当事者団体に委託し設置 など） | |
| 4. 採用・雇用管理における取り組み
（例：採用ポリシーに差別を行わないことを明記、面接官向けのガイドラインの策定、就業規則の更新追加 など） | |
| 5. 福利厚生における取り組み
（例：異性間・同性間を問わず事実婚をした社員への結婚休暇の付与、結婚祝金の贈呈 など） | |
| 6. トランスジェンダーの従業員が働きやすい職場環境の整備
（例：性自認に基づき希望するトイレを利用可、ホルモン治療や性別適合手術などに休暇取得に対する支援など） | |
| 7. 職場における支援ネットワークづくり
（例：L G B T Q に関する内容を扱ったメールマガジンを希望者に配信、社外イベント等に関する情報提供 など） | |
| 8. その他（ ） | |
| 9. 現在は実施していないが、今後取り組みたい | →問 18-1 へ |
| 10. 現在も実施していないし、今後もしない | |

問 18 で「9. 現在は実施していないが、今後取り組みたい」または「10. 現在も実施していないし、今後もしない」と回答した方にお聞きします。

問 18-1 実施していない理由は何ですか。

7 男女共同参画の推進 について、お聞きします。

問19 貴事業所では男女共同参画に対する取り組みを行っていますか。
(あてはまるもの1つに○)

1. はい →問20へ

2. いいえ →問21へ

問19で「1. はい」と回答した方にお聞きします。

問20 貴事業所で男女共同参画の推進に取り組んできたことによる効果について教えてください。

--

問19で「2. いいえ」と回答した方にお聞きします。

問21 取り組めない理由は何ですか。

--

問22 事業所における男女共同参画推進のために行政に期待することは何ですか。

--

問23 男女共同参画に関する独自の取り組みや優良事例がありましたらご記入ください。
(女性従業員の活躍や、仕事と家庭の両立支援に関する実際の事例など)
※関連する資料がございましたら添付をお願いします。

--

ご協力ありがとうございました。

お手数ですが、8月12日(月)までに、同封の封筒で郵便ポストに投函してください。

今後の資料作成等の参考にさせていただくため、差し支えなければ、貴事業所名等をご記入ください。アンケートのご回答について、市からご連絡させていただく可能性がございます。

事業所名

記入者の部署名

記入者氏名

電話番号

()

メールアドレス

東海市 男女共同参画に関する意識調査
【結果報告書】

発行年月：令和6年11月

発行：東海市

編集：東海市 総務部 市民協働課

住所：〒476-8601 愛知県東海市中央町一丁目1番地

TEL：052-603-2211／0562-33-1111(内線153)

FAX：052-603-4000