

市民意識調査（案）について

1 概要

（仮称）プランⅣの基本目標や施策体系等を検討する際の参考とするため、市民及び市内事業所を対象としたアンケート（WEB調査を併用）を実施する。

2 実施予定時期

令和6年（2024年）7月中旬から同年8月9日（金）まで

3 アンケート内容

平成26年（2014年）に実施した東海市男女共同参画プランⅢ策定時の市民・事業所意識調査を基礎として、関係法令の改正、社会環境の変化や性の多様性などを踏まえ、アンケート内容の一部を変更・削除等を行い、次のとおり作成する。

(1) 市民アンケート

ア 対象（令和6年（2024年）7月1日現在）

16歳以上無作為抽出 2,000人

イ 内容

資料2－2のとおり

(2) 事業所アンケート

ア 対象（令和6年（2024年）7月1日現在）

市内に本店又は支店がある従事者30人以上の事業所

※事業所予定数：348事業所（本年4月15日現在）

イ 内容

資料2－3のとおり

4 参考資料

資料2－4「東海市男女共同参画プランⅢ策定時の市民・事業所意識調査」のとお

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）●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、できる限り黒または青色の鉛筆・ペン・ボールペンでご記入をお願いいたします。

○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、**●月●日**（●）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：・・・

○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）

コメントの追加 [東海市1]: 朱書き：平成26年度（2014年度）からの変更点

緑マーカー：削除する項目

コメントの追加 [東海市2]: 市民アンケート調査数の指針に基づき、「3,500人」から「2,000人」とした

コメントの追加 [東海市3]: WEB 調査を併用

QR

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 ※統計上必要ですので、戸籍上の性別でご回答ください。

1. 男性 2. 女性 3. 回答しない

コメントの追加 [東海市4]: 性の多様性への配慮のため追加

問2 あなたの年齢

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

コメントの追加 [東海市5]: 総合計画及び本計画の現状値調査の区分に合わせる

問3 お住まいの小学校区（コミュニティ地区）

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. ミツ池 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

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

コメントの追加 [東海市6]: 本計画の現状値調査の区分に合わせる

問5 あなたの職業はなんですか。

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

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

コメントの追加 [東海市7]: 性的マイノリティの方への配慮として「パートナー」を追加

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）の勤務形態は次のどれですか。

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さんがいますか。

1. いる →問7-1へ 2. いない →問8へ

コメントの追加 [東海市8]: 「子ども」から「お子さん」へやわらかい表現とする

問7で「1. いる」と回答した方にお聞きます。

問7-1 そのうち、末子のおさんは次のどれにあたりますか。

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。

1. 一人世帯 2. 一世代世帯（夫婦のみ）
3. 二世帯世帯（親と子） 4. 三世帯世帯（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○）

コメントの追加 [東海市9]: ★…国比較可能設問
▲…本計画の現状値調査と同様の設問
※以下、同様

	回 答 欄					
	さ非男 れ常性 てにが い優 る遇	さや男 れや性 て優 い遇 る	平 等 で あ る	さや女 れや性 て優 い遇 る	さ非女 れ常性 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

コメントの追加 [東海市10]: 本市の現状を踏まえ追記

コメントの追加 [東海市11]: よりイメージがしやすいよう追記

コメントの追加 [東海市12]: 「社会全体」における意識を確認するため追加

問 10 あなたは、次の言葉の意味や内容をご存じですか。(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 セクハラ（セクシュアル・ハラスメント）	1	2	3
⑦ ジェンダー（社会的性別）▲	1	2	3
⑧ 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

コメントの追加 [東海市13]: 国の世論調査では R1 調査
までであったが、R4 調査では削除されているものの、
経年比較のため維持

コメントの追加 [東海市14]: 昭和60年（1985
年）に国が批准しており、男女共同参画に関連する条
約のため追加

コメントの追加 [東海市15]: 平成28年（2016
年）に施行されており、男女共同参画に関連する法律
のため追加

CHECK

□ 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。

□ セクハラ(セクシュアル・ハラスメント)

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・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

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

「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)は働いている人のみ、(2)はすべての人がお答えください。
(それぞれあてはまるもの1つに○)

	回 答 欄				
	(1) 不平等の有無 (働いている人)			(2) 考え方 (すべての人)	
	ある	ない	ないから	もあって よい方	がない よい方
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 賃金・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のしやすさ	1	2	3	1	2
⑫ 介護休業・休暇の取得のしやすさ	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

コメントの追加 [東海市16]: 「子の看護休暇」に対する市民意識を把握するため追加

コメントの追加 [東海市17]: 「子の看護休暇」の追加に合わせ「介護」に対する市民意識を把握するため追加

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 が、取れなかつた	3 取らなかつたので、 取りたい	4 なかつたことがない 今まで必要と なかった
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 (病児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

コメントの追加 [東海市18]: より詳細に市民意識を把握するため回答欄を変更

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」と答えた方にお聞きます。

新問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()

コメントの追加 [東海市19]: より詳細に状況を把握するため設問を新設。
男性の育休が進まない理由や男女で理由の差の把握も可能となる

▲問13 自己都合で退職したことのある方にお聞きます。→ない方は問14へ

あなたがその仕事をやめた理由は何ですか。何度が退職した場合は、最も新しいことについてお答えください。(主なもの1つに○)

- | | |
|----------------|-------------------|
| 1. 結婚 | 2. 妊娠・出産・子育て |
| 3. 自分の病気やけが | 4. 家族の介護や看護 |
| 5. パートナーの転勤 | 6. 自分の収入が必要でなくなった |
| 7. 転職 | 8. 雇用条件に不満があった |
| 9. 職場でセクハラがあった | 10. 職場に居づらくなった |
| 11. 年齢が高くなった | 12. その他() |

コメントの追加 [東海市20]: R6.2 実施の本計画の現状値調査で同様の設問があり、市民意識を把握できているため削除

▲問13-1 あなたが退職したのは、今から何年前ですか。(あてはまるもの1つに○)

- | | | | |
|---------|---------|----------|---------|
| 1. 2年以内 | 2. 3～5年 | 3. 6～10年 | 4. 10年超 |
|---------|---------|----------|---------|

コメントの追加 [東海市21]: R6.2 実施の本計画の現状値調査で同様の設問があり、市民意識を把握できているため削除

▲問13-2 その退職は、ご自身が納得して選択した退職でしたか。(あてはまるもの1つに○)

1. 自分で希望して退職を選んだ
2. 勤務を継続できない理由が生じ、仕方なく退職した
3. 雇用主から退職を促された
4. 家族から退職を勧められた
5. その他()

★問14 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。(主なもの1つに○)

1. 職業は持ち続けた方がよい
2. 子どもができたなら職業をやめ、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()

問 15 女性の職場進出や職場での処遇について、ここ数年でどのように変化したと感じていますか。(主なものを2つまでに○)

1. 女性の就職がしやすくなった
2. 女性が結婚や出産・育児があっても、続けて勤められるようになった
3. 責任ある仕事や役職につく女性が多くなった
4. 女性も男性と同じように働くようになった(労働時間、業務内容など)
5. 職場の男女別役割分担が解消されてきた
6. 育児休業などをとる人が増えて、仕事の配分が多くなった
7. その他()
8. 変わっていない
9. わからない

コメントの追加 [東海市22]: 全て国・県・市において、推進を図っている内容であり、施策を立案するにあたって、活用し得ない可能性が高い設問であり、回答者への負担軽減を図るため削除

4 家庭生活 について、おうかがいします。

★▲問 16 「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。
(あてはまるものを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
5. わからない

コメントの追加 [東海市23]: 市民意識を明確に把握するため、国の調査に習い削除

問 17 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。(それぞれあてはまるものを1つに○)

コメントの追加 [東海市24]: 回答漏れを防ぐため、現実と理想→理想と現実の順に修正(全ての人が回答する方を先にした)

項 目	(1) 理想 (すべての人)				(2) 現実 (結婚している人)			
	主に夫	主に妻	協力し合う	その他 (ほかの家族 がやっているなど)	主に夫	主に妻	いる 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

新問 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。
(〇は1つだけ)

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

コメントの追加 [東海市25]: 男女で家事・育児・介護に携わる時間の差を把握する問17を深堀する質問として設問を新設

★問18 今後より、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〇)

- | |
|---|
| 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、地域活動を行な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相談窓口の設置 |
| 11. その他 () |
| 12. 現在のままでよい |

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〇)

	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

コメントの追加 [東海市26]: 回答しやすいよう回答方法を変更

コメントの追加 [東海市27]: 学生が回答する場合も想定し「学業」を追加

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。(主なものを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

コメントの追加 [東海市28]: 社会環境の変化を踏まえ追記

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。(あてはまるものをすべてに○)

- | | |
|-------------------|--------------------|
| 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 →新問へ |

コメントの追加 [東海市29]: 本市の現状を踏まえ追記

コメントの追加 [東海市30]: 「老人会」からの名称変更に伴い「シニアクラブ」へ変更

問 22 問 21 で 1～9 のいずれか 1 つ以上に「○」を回答した方にお聞きします。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、女性は補助的役職につく傾向がある
4. 女性が発言しにくい雰囲気がある
5. 女性の方が積極的に活発である
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 ()

コメントの追加 [東海市31]: 施策立案を念頭に、活動状況等の詳細を深堀するため新設

新問 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

コメントの追加 [東海市32]: 防災分野での重要な事項として避難所運営への女性の参画や環境整備の必要性の高まりを踏まえ新設

7 子どもに対する考え方 or 期待 について、おうかがいします。

※お子さんがいない方もお答えください。

新問 「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、どのように考えますか。(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

コメントの追加 [東海市33]: 回答がしやすく、また端的に市民意識を把握するため、問 2 5 を削除し、新設。合わせて、P 8 の問 1 6 の下に設定し、項目 7 を削除

問 24 子どもの学習は、どの程度まで必要だと思いますか。(それぞれあてはまるもの 1 つに○)

	回 答 欄			
	高校	短大・高専	大学以上	その他
㊦ 女の子の場合	1	2	3	4 ()
㊧ 男の子の場合	1	2	3	4 ()

コメントの追加 [東海市34]: 古き男女のイメージを前提とした設問であり、市民意識の変化を踏まえ削除

問 25 あなたは、子どもに対してどのような生き方を望みますか（それぞれあてはまるもの1つに○）

	回 答 欄			
	男の子 に望む	女の子 に望む	男女とも に望む	望まない
㉗ 人々を助け、社会に奉仕する	1	2	3	4
㉘ 個性的な能力や創造性を伸ばす	1	2	3	4
㉙ 勉強や仕事で競争に勝ち、地位や名声を得る	1	2	3	4
㊱ 経済的に豊かな、安定した生活をする	1	2	3	4
㊲ 家族や近隣とのんびりと暮らす	1	2	3	4

コメントの追加 [東海市35]: 個別具体的な内容ではなく、端的に市民意識を把握するため削除し、新聞を設定。

8 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 26 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 27 へ	2. いない →問 28 へ
---------------	----------------

問 26 で「1. ある」と回答した方にお聞きします。

問 27 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 も あ っ た も	あ 1 〜 2 度 あ っ た	な ま っ た く な い
① 身体的暴力 （殴る、蹴る、物を殴る、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 27 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 27-1 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

コメントの追加 [東海市36]: 本市・県以外で相談する事例を踏まえ追記

▲問 28 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 28-1 へ 2. 知らない →問 29 へ

問 28 で「1. 知っている」と回答した方にお聞きします。

新問 28-1 どのような窓口をご存じですか。(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 ()

コメントの追加 [東海市37]: 各相談窓口の認知度を把握し、今後の周知方法へ活用等するため新設

新問 29 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 ()

コメントの追加 [東海市38]: 市民ニーズを把握し、今後の相談事業のあり方を検討するため新設

新問 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。(主なもの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

コメントの追加 [東海市39]: 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に関する設問。
国の基本方針の都道府県及び市町村の役割分担と連携に記載の内容を踏まえて必要な取り組みを把握するため新設。

9 性の多様性 について、おうかがいします。

問 30 あなたは、次の言葉の意味や内容をご存知でしたか。(それぞれあてはまるもの1つに○)

	回 答 欄			
	知 り て い た	意 味 や 内 容 も あ ら な か つ た	あ ら な か つ た	あ ら な か つ た
① セクシュアル・マイノリティ(性的少数者、性的マイノリティ) (同性愛者や両性愛者、トランスジェンダー、性同一性障害など、性の 在り方が多数派であることを示す言葉)	1	2	3	
② LGBTQ (性的マイノリティを表す総称の一つ。レスビアン、ゲイ、バイセク シュアル、トランスジェンダー、クィア、頭文字をとった言葉)	1	2	3	
③ レズビアン(自身の性を女性と認識し、恋愛・性愛の対象が女性の人)	1	2	3	
④ ゲイ(自身の性を男性と認識し、恋愛・性愛の対象が男性の人)	1	2	3	
⑤ バイセクシュアル(恋愛・性愛の対象が男性と女性の両方の人)	1	2	3	
⑥ トランスジェンダー (生まれた時に割り当てられた性別とは異なる性別を生きる人)	1	2	3	
⑦ SOGI(ソジー、ソキ) (性的指向(Sexual Orientation)と性別認識(Gender Identity)の頭 文字をとった言葉)	1	2	3	
⑧ カミングアウト (公にしている自分の性的指向や性別などに関することを他人に 伝えること)	1	2	3	
⑨ アウティング (公にされていない他人の性的指向や性別などを、本人の同意なく 勝手に第三者に伝えること)	1	2	3	
⑩ ALLY(アライ) (性的マイノリティ、SOGIの課題を理解し、助けていることや悩んで いることを相談できる存在)	1	2	3	

コメントの追加 [東海市40]: 各用語の意味等の理解度
を詳細に把握するのではなく、市民意識の全体観を把
握する下段の設問に変更し、問30は削除

新問 あなたは、LGBTQ(性的マイノリティ)という言葉を知っていますか。
(あてはまるもの1つに○)

1. 言葉の内容を理解している
2. 言葉は聞いたことがある
3. まったく知らない

コメントの追加 [東海市41]: 問30の削除に伴い新設

☒ CHECK

☐ 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
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(レスビアン、女性同性愛者)、Gay(ゲイ、男
性同性愛者)、Bisexual(バイセクシュアル、両性愛者)、Transgender(トランスジェンダー、性的違
和感を持つ方)、Queer(クィア)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
人などを加え「LGBTQ+」「LGBTs」という表現もあります。

問 31 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○)

コメントの追加 [東海市42]: 用語の統一

1. できる 2. できない 3. わからない

問 32 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○）

コメントの追加 [東海市43]: 用語の統一

1. できる 2. できない 3. わからない

問 33 **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○）

コメントの追加 [東海市44]: 用語の統一

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・ファミリーシip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

コメントの追加 [東海市45]: 本市の実態に合わせ追記

10 男女共同参画社会の実現 について、おうかがいします。

問 34 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）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. 名前は知っているが、内容は知らない
3. 知らない

問35 本市では、男女共同参画啓発情報誌を公民館などで配布しています。ご覧になったことはありますか。(あてはまるもの1つに○)

コメントの追加 [東海市46]: 現在も継続して配布しているが、市民意識調査として活用見込・把握する必要性が少ないため削除

1. 読んだことがある
2. 配布しているのは知っているが、読んだことはない
3. 知らない

問 36 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○）

コメントの追加 [東海市47]: 本制度の認知度を把握するため新設

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

問 37 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()

コメントの追加 [東海市48]: 他自治体の事例を参考に
男女の設問順を「女」→「男」変更

問 38 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。

●月●日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）の皆さまに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。

なお、この調査につきましては、東海商工会議所のご了解をいただき、実施しております。

大変ご多忙とは存じますが、このアンケートの趣旨をご理解いただきまして、ぜひとも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）●月 東海市長 花 田 勝 重

お 願 い

- アンケートの記載に当たっては、**総務・人事担当の方**でお願いします。
- 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。
- ご回答は、できる限り黒又は青色の鉛筆・**ペン**ボールペンでご記入をお願いいたします。
- 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、**●月●日（●）**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：・・・

QR

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）

コメントの追加 [東海市1]: 朱書き：平成26年度
（2014年度）からの変更点

緑マーカー：削除する項目

コメントの追加 [東海市2]: 前回の意識調査では、従業員30人以上の東海商工会議所会員へ送付していたが、会員以外も含めて市内に支店等がある従業員30人以上の事業所へ送付するもの。

コメントの追加 [東海市3]: WEB調査を併用

用語の説明

用語の説明ですので、ご参考にしてください

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
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、セクシュアル・ハラスメントの防止策などを定めた法律
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。
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
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。
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・登用の促進等が実施されています。
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。

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 | |

コメントの追加 [東海市4]: 日本標準産業分類を基本とした

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、今後もしない	

問6 令和5年度中の女性・男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）
女 性	人	人
男 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

コメントの追加 [東海市5]: 令和4年度（2022年度）に育児休業法が改正（産後パパ育休）され、その前後で取得しやすさが異なることが想定されるため、女性と同様に単年とし、設問を1つにした。

問7 介護休業の取得状況（令和元～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 男性の育児・介護休業制度による育児・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¹について、お聞きます。

新問² 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 →新問1-1へ | |
| 4. その他 () | |
| 5. わからない | |

新問で「3. 特に登用していく考えはない」と答えた方にお聞きます。

新問1-1³ その理由はなんですか。(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から |
| 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から |
| 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. 特にない |

コメントの追加 [東海市6]: 女性活躍推進法を踏まえ、「活用」から「活躍」へ変更

コメントの追加 [東海市7]: 事業所の意向を確認するため新設

コメントの追加 [東海市8]: 上記の「特に登用していく考えはない」を回答した理由を深堀するため新設

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に限られている
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

コメントの追加 [東海市9]: 女性の継続就労の推進における課題を把握するため県の設問に習い新設

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

コメントの追加 [東海市10]: 平成28年度（2016年度）に県創設し、現在も推進している事業であることから新設

新問 「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）

コメントの追加 [東海市11]: 上記設問を深堀するため新設

4 ワーク・ライフ・バランス について、お聞きます。

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

問 16-1 「一般事業主行動計画」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 |
| 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 | |

コメントの追加 [東海市12]: 「セクハラ」から一般的な語句である「セクシャルハラスメント」へ変更

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、今後とも取り組む予定はない」と回答した方にお聞きます。

問 17-1 実施していない理由は何ですか。

コメントの追加 [東海市13]: 問 17 を深堀する質問として新設

6 性の多様性 について、お聞きます。

問 18 L G B T Q（性的マイノリティ）に関して以下の取り組みを行なっていますか。
（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、就業規則の変更追加 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施術などに対する支援（休暇取得） 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
10. 現在も実施していないし、今後とも取り組む予定はない

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、今後とも取り組む予定はない」と回答した方にお聞きます。

問 18-1 実施していない理由は何ですか。

コメントの追加 [東海市15]: 問 18 を深堀する質問として新設

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

コメントの追加 [東海市16]: 回答がしやすいよう新設

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 21 男女共同参画に対する取り組みを行っていない事業所にお聞きします。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。

新問 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)
※関連して、別途資料がございましたら添付をお願いします。

コメントの追加 [東海市17]: 好事例を把握し、了承のもと、他社等へ紹介するために新設

ご協力ありがとうございました。

お手数ですが、●月●日までに、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あります。

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

コメントの追加 [東海市18]: 必要に応じて、事業所への個別ヒアリングを実施するため新設

東海市 男女共同参画に関する市民意識調査

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、「みんなの個性と能力が発揮できるまち とうかい」の実現に向け事業の展開をしてきました。

目標年次の平成27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、平成26年4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3,500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。

平成26年7月 東海市長 鈴木 淳 雄

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、できる限り黒または青色の鉛筆・ペン・ボールペンでご記入をお願いいたします。

○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、**7月16日(水)**までにご投函ください。＜切手は不要です＞

○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 市民福祉部 女性・子ども課

電話 052 (603) 2211 / 0562 (33) 1111
(内線 683)

■ 1 あなた（回答者）ご自身 について、おうかがいします。

次の質問について、あてはまるもの1つを○で囲んでください。

問1 あなたの性別

1. 男 性

2. 女 性

問2 あなたの年齢

1. 16～19 歳

2. 20～29 歳

3. 30～39 歳

4. 40～49 歳

5. 50～64 歳

6. 65 歳以上

問3 お住まいの小学校区（コミュニティ地区）

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。

1. 20年以上

2. 10～19年

3. 5～9年

4. 5年未満

問5 あなたの職業はなんですか。

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。

- | | |
|------------------|--------------------|
| 1. 結婚している（事実婚含む） | 2. 結婚していたが、死別・離婚した |
| 3. 結婚したことがない（未婚） | |

1と回答した方は次の設問（問6-1）へ、それ以外の方は問7へ

問6-1 結婚している方にお聞きします。あなたと配偶者の勤務形態は次のどれですか。

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 あなたは同居の子どもがいますか。

- | | | | |
|-------|--------|--------|------|
| 1. いる | →問7-1へ | 2. いない | →問8へ |
|-------|--------|--------|------|

問7-1 そのうち、末子のお子さんは次のどれにあたりますか。

- | | |
|--------------|------------|
| 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。

- | | |
|---------------|-----------------|
| 1. 一人世帯 | 2. 一世代世帯（夫婦のみ） |
| 3. 二世帯世帯（親と子） | 4. 三世帯世帯（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						
	非 常 に 優 遇 さ れ て い る	男 性 が さ れ て い る	や や や 優 遇	男 性 が 平 等 で あ る	さ れ て い る	女 性 が さ れ て い る	非 常 に 優 遇 女 性 が わ か ら な い
① 家庭生活では	1	2	3	4	5	6	
② 町内会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 慣習やしきたりでは	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じですか。(それぞれあてはまるもの1つに○)

	回 答 欄		
	知 っ て い る	は あ る 聞 い た こ と	知 ら な い
① 男女共同参画社会	1	2	3
② 男女雇用機会均等法	1	2	3
③ 育児・介護休業法	1	2	3
④ セクハラ（セクシュアル・ハラスメント）	1	2	3
⑤ ジェンダー（社会的性別）	1	2	3
⑥ DV（配偶者からの暴力）	1	2	3
⑦ デートDV（交際相手からの暴力）	1	2	3
⑧ ポジティブ・アクション（積極的改善措置）	1	2	3
⑨ リプロダクティブ・ヘルス/ライツ （性と生殖に関する健康・権利）	1	2	3
⑩ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	1	2	3
⑪ ダイバーシティ（雇用の機会均等、多様な働き方）	1	2	3

■ 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)は働いている人のみ、(2)はすべての人がお答えください。(それぞれあてはまるもの1つに○)

	回 答 欄				
	(1) 不平等の有無 (働いている人)			(2) 考え方 (すべての人)	
	ある	ない	ないから	よいあ いても	よい ない 方が
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 賃金・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 お茶出しや掃除などの雑用を行う頻度	1	2	3	1	2
⑫ 個人的なことを、必要以上に聞かれる	1	2	3	1	2
⑬ 飲み会への付き合いの強制	1	2	3	1	2

問 12 あなたは育児休業や介護休業を取得したことがありますか。(あてはまるもの1つに○)

1. 両方とも取得したことがある	2. 育児休業のみ取得したことがある
3. 介護休業のみ取得したことがある	4. 両方とも取得したことがない

問 13 自己都合で退職したことのある方にお聞きします。 →ない方は問 14へ

あなたがその仕事をやめた理由は何ですか。何度か退職した場合は、最も新しいことについてお答えください。(主なもの1つに○)

1. 結婚	2. 妊娠・出産・子育て
3. 自分の病気やけが	4. 家族の介護や看護
5. 夫(妻)の転勤	6. 自分の収入が必要でなくなった
7. 転職	8. 雇用条件に不満があった
9. 職場でセクハラがあった	10. 職場に居づらくなった
11. 年齢が高くなった	12. その他()

問 13-1 あなたが退職したのは、今から何年前ですか。(あてはまるもの1つに○)

- | | |
|----------|---------|
| 1. 2年以内 | 2. 3～5年 |
| 3. 6～10年 | 4. 10年超 |

問 13-2 その退職は、ご自身が納得して選択した退職でしたか。(あてはまるもの1つに○)

- | |
|----------------------------|
| 1. 自分で希望して退職を選んだ |
| 2. 勤務を継続できない理由が生じ、仕方なく退職した |
| 3. 雇用主から退職を促された |
| 4. 家族から退職を勧められた |
| 5. その他 () |

問 14 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。(主なもの1つに○)

- | |
|-------------------------------------|
| 1. 職業は持ち続けた方がよい |
| 2. 子どもができれば職業をやめ、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 () |

問 15 女性の職場進出や職場での処遇について、ここ数年でどのように変化したと感じていますか。(主なもの2つまでに○)

- | | |
|------------------------------------|----------|
| 1. 女性の就職がしやすくなった | |
| 2. 女性が結婚や出産・育児があっても、続けて勤められるようになった | |
| 3. 責任ある仕事や役職につく女性が多くなった | |
| 4. 女性も男性なみに働くようになった | |
| 5. 職場の男女別役割分担が解消されてきた | |
| 6. 育児休業などをとる人が増えて、仕事の配分が多くなった | |
| 7. その他 () | |
| 8. 変わっていない | 9. わからない |

■ 4 家庭生活 について、おうかがいします。

問 16 「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 |
| 5. わからない | |

問 17 あなたの家庭では、家事・子育て・介護・地域活動などをどなたがされていますか。また、あなたの理想の分担はどのような形ですか。(1)は結婚している方で該当する項目のみ、(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○)

項 目	(1) 現実 (結婚している人)				(2) 理想 (すべての人)			
	主 に 夫	主 に 妻	い る 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	い る 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	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 18 今後、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. 男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと 2. 男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと 3. 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること 4. 年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担等についての当事者の考え方を尊重すること 5. 社会の中で、男性による家事、子育て、介護、地域活動についても、その評価を高めること 6. 労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること 7. 男性が家事、子育て、介護、地域活動に関心を高めるよう啓発や情報提供を行うこと 8. 地方自治体の研修等により、男性の家事や子育て、介護等の技能を高めること 9. 男性が子育てや介護、地域活動を行なうための、仲間(ネットワーク)作りをすすめること 10. 家庭や地域活動と仕事の両立などの問題について、男性が相談しやすい窓口を設けること 11. その他() 12. 特に必要なことはない

■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、家庭生活、地域・個人の生活のうち、優先したいものはどれですか。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1つに○）

① 希望	1. 「仕事」を優先したい 2. 「家庭生活」を優先したい 3. 「地域・個人の生活」を優先したい 4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい 5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい 6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい 7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」の三つとも大切にしたい 8. その他（ ） 9. わからない
② 現実	1. 「仕事」を優先している 2. 「家庭生活」を優先している 3. 「地域・個人の生活」を優先している 4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先している 5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している 6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している 7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」の三つとも大切にしている 8. その他（ ） 9. わからない

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. 在宅勤務やフレックス制度の導入 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	2. 子ども会やPTA
3. 老人会	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22へ

問 22 活動していない方にお聞きします。その理由は何ですか。(主なもの1つに○)

1. 忙しくて時間がない	2. 他の家族がやっているから
3. 活動したいが家族の理解がない	4. 人間関係がわずらわしい
5. 役員や世話人になりたくない	6. 必要性を感じない
7. 参加するきっかけがない	8. その他()

■7 子どもに対する教育 について、おうかがいします。

※子どもがいない方もお答えください。

問 23 子どもの教育は、どの程度まで必要だと思いますか。(それぞれあてはまるもの1つに○)

① 女の子の場合	1. 高校 3. 大学以上	2. 短大・高専 4. その他
② 男の子の場合	1. 高校 3. 大学以上	2. 短大・高専 4. その他

問 24 あなたは、子どもに対してどのような生き方を望みますか。(それぞれあてはまるもの1つに○)

	回 答 欄			
	男の子 に望む	女の子 に望む	男女とも に望む	望まない
① 人々を助け、社会に奉仕する	1	2	3	4
② 個性的な能力や創造性を伸ばす	1	2	3	4
③ 勉強や仕事で競争に勝ち、地位や名声を得る	1	2	3	4
④ 経済的に豊かな、安定した生活をする	1	2	3	4
⑤ 家族や近隣とのんびりと暮らす	1	2	3	4

■ 8 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 25 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26へ	2. いない	→問27へ
-------	-------	--------	-------

問 26 今までに、配偶者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 1 た 2 度	な ま い っ た た く
① 身体的暴力 （殴る、蹴る、物を殴る、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 26-1 問 26 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。

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. 民間の団体・機関（民間シェルター、弁護士会など）	6. 法務局、人権擁護委員、法テラス
7. 医療関係者（医師、看護師など）	8. その他（ ）
9. 誰にも相談しなかった	

問27 東海市には女性のための悩みごと相談事業があります。あなたが相談事業において期待することはなんですか。（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. 自宅に居ながら相談できる
5. 解決に向けた行動を一緒に考えてくれる	6. 1カ所でいろいろな相談ができる
7. その他（ ）	

■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 28 本市では、「東海市男女共同参画プランⅡ」（平成 18 年度から平成 27 年度）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. 名前は知っているが、内容は知らない
3. 知らない

問 29 本市では、男女共同参画啓発情報誌を公民館などで配布しています。ご覧になったことはありますか。(あてはまるもの1つに○)

1. 読んだことがある 2. 読んだことはない 3. 知らない

問 30 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. 男性の意識啓発
2. 女性の意識啓発
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()

問 31 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。

7月16日（水）までに同封の封筒で郵便ポストに投函してください。

用語の説明

問 10 での用語の説明ですので、ご参考にしてください。

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。
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。
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。
セクハラ(セクシュアル・ハラスメント)	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・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	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	「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。

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

東海市 男女共同参画に関する意識調査

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、「みんなの個性と能力が発揮できるまち とうかい」の実現に向け事業の展開をしてきました。

目標年次の平成27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）の皆さまに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。

なお、この調査につきましては、東海商工会議所のご了解をいただき、実施しております。

大変ご多忙とは存じますが、このアンケートの趣旨をご理解いただきまして、ぜひともご協力くださいますようお願いいたします。

平成26年7月 東海市長 鈴木 淳 雄

お 願 い

- アンケートの記載に当たっては、総務・人事担当の方でお願いします。
- 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。
- ご回答は、できる限り黒又は青色の鉛筆・ペン・ボールペンでご記入をお願いいたします。
- 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、7月16日（水）までにご返送ください。＜切手は不要です＞

問い合わせ先：東海市 市民福祉部 女性・子ども課

電話 052（603）2211／0562（33）1111
（内線 683）

用語の説明

用語の説明ですので、ご参考にしてください

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
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、セクシュアル・ハラスメントの防止策などを定めた法律
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。
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
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。
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・登用の促進等が実施されています。
セクハラ(セクシュアル・ハラスメント)	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。

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

■ 貴事業所について、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. 建設業	2. 小売業	3. 製造業
4. 飲食業	5. 電気・ガス・熱供給・水道業	
6. 金融・保険業	7. 運輸・通信業	8. 不動産業
9. 卸売業	10. サービス業	11. その他

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

■ 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、今後とも取り組む予定はない	

問6 平成25年度中の女性正社員の妊娠・出産した人数、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） （妊娠・出産した人）	育児休業取得者数 （注2）
女 性	人	人

(注1) 平成25年度中に在職中に妊娠・出産した女性

(注2) (注1)のうち育児休業を取得した女性

問7 男性正社員の育児休業の取得状況（平成21～25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。】

平成 21～25 年度分(過去5年間)	対象者 (配偶者が出産した人)	育児休業取得者数
男 性	人	人

問 8 介護休業の取得状況(平成 21～25 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。】

平成 21～25 年度分(過去5年間)	男 性	女 性
延べ人数	人	人

問 9 男性の育児・介護休業制度による育児・介護休業取得率向上のため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. 取得率の目標を設定
6. その他（
7. 方策は何もとっていない

■ 女性の活用 について、お聞きます。

問 10 女性の活用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、今後と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 女性を登用・活用する上で課題となっていることは何ですか。（あてはまるものすべてに○）

1. 女性登用・活用が経営方針・活動計画などで明示されていない
2. 男性の認識が低い
3. 女性の自覚・責任感が低い
4. 結婚・出産・育児などライフスタイルの変化による影響が男性より大きい
5. 女性が目指すべきロールモデル（手本）が少ない
6. 男性の家事・育児・介護への参加が不十分である
7. その他（ ）

■ ワーク・ライフ・バランス について、お聞きます。

問 13 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、今後とも取り組む予定はない

問 14 101 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 14-1 へ | |
| 2. 今後策定する予定である | } →問 15 へ | |
| 3. 知っているが、策定の予定はない | | |
| 4. 知らなかった | | |

問 14-1 「一般事業主行動計画」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。

■ セクハラ について、お聞きます。

問 15 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 |
| 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、今後とも取り組む予定はない | |

■ 男女共同参画の推進 について、お聞きします。

問 16 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 17 男女共同参画に対する取り組みを行っていない事業所にお聞きします。
取り組めない理由はなんですか。

問 18 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。

ご協力ありがとうございました。

お手数ですが、7月16日(水)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・連絡先をお書きください。

事業所名 _____ 電話番号 _____ () _____