資料３

北本市
男女共同参画に関する意識・実態調査

報告書

令和４年３月

北　本　市

目　　次

Ⅰ　調査の概要

１．調査の目的 ･･ 3
２．調査設計 ･･ 3
３．回収結果 ･･ 3
４．報告書を読む際の留意点 ･･ 4
５．各種調査との比較 ･･ 4
６．用語の解説（50 音順） ･･ 5

Ⅱ　市民意識・実態調査

１．回答者の属性 ･･ 11
（１）性別 ･･ 11
（２）年齢 ･･ 12
（３）職業 ･･ 13
（４）通勤・通学先への所要時間 ･･････････････････････････････････････ 14
（５）通勤・通学先 ･･ 16
（６）テレワークの実施状況 ･･ 18
（７）パート・アルバイト等の働き方を選んだ理由 ･･････････････････････ 20
（８）正規雇用への転換希望 ･･ 21
（９）正規雇用で働きたい理由 ･･････････････････････････････････････ 22
(10) 婚姻状況 ･･ 23
(11) 配偶者・パートナーの職業 ･･････････････････････････････････････ 24
(12) 子育て・介護の状況 ･･ 26
(13) 世帯構成 ･･ 27
(14) 居住地域 ･･ 27
２．男女平等に関する意識について ･･････････････････････････････････ 28
（１）各分野での男女の地位の平等 ･･････････････････････････････････ 28
（２）「男は仕事、女は家庭」という考え方について ･･････････････････ 39
（３）「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感する理由 ･･････････････ 41
（４）「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感しない理由 ･･････････ 43
（５）男女共同参画に関する用語等の認知度や関心度 ･･････････････････ 45
３．家庭生活（家事・育児・介護）と地域活動について ･･････････････ 69
（１）家庭における男女の役割分担について ･･････････････････････････ 69
（２）家事・育児・介護等の役割分担 ･･････････････････････････････ 72
（３）感染症拡大に伴う夫婦間の役割分担の変化 ･･････････････････････ 82
（４）家庭内での役割分担の満足度 ･･････････････････････････････････ 84

（５）男女がともに家事・育児等に参加するために必要なこと ･････････････ 86
（６）地域活動の参加状況 ･･･ 87

４．ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について ･････････ 90

（１）ワーク・ライフ・バランスの理想と現実 ･････････････････････････ 90
（２）男女が仕事と家庭を両立するために必要な条件 ･････････････････････ 94

５．職業生活について･･･ 95

（１）女性の働き方に対する考え ･････････････････････････････････････ 95
（２）職場で男女平等ではないと思うこと ･････････････････････････････ 98
（３）女性が働き続けるうえでの障壁 ･････････････････････････････････ 100
（４）管理職や政策・方針決定の場への女性の進出について ･････････････ 102
（５）女性のリーダーを増やすときに障害となるもの ･････････････････････ 103
（６）育児休業の取得意向 ･･･ 105
（７）育児休業の取得期間 ･･･ 107
（８）育児休業を取得できない理由 ･････････････････････････････････････ 108
（９）男性が育児・介護休業を取得することについて ･････････････････････ 110
(10) 女性が働き続けるために必要なこと ･････････････････････････････ 113

６．配偶者等からの暴力などについて ･････････････････････････････････ 114

（１）ＤＶと認識される行為 ･･･ 114
（２）ＤＶについての相談窓口の認知 ･････････････････････････････････ 120
（３）ＤＶを受けた経験 ･･･ 121
（４）ＤＶにより命の危険を感じたことの有無 ･････････････････････････ 125
（５）ＤＶを受けた際の対処 ･･･ 126
（６）ＤＶの相談状況 ･･･ 127
（７）ＤＶの相談ができなかった理由 ･････････････････････････････････ 128
（８）ＤＶの相談先 ･･･ 129
（９）女性の性と生殖に関する健康の保障について ･････････････････････ 131

７．防災・災害対応における男女共同参画について ･････････････････････ 133

（１）防災・災害対応における女性の意見の反映 ･････････････････････････ 133

８．性の多様性について ･･ 135

（１）性のあり方について ･･･ 135
（２）性的少数者に対する差別的言動を見聞きした場所 ･････････････････ 143
（３）性的少数者への理解の促進・支援に必要なこと ･････････････････････ 144

９．北本市の男女共同参画の取組について ･･････････････････････････････ 145
（１）北本市の取組・事業の認知度 ･･････････････････････････････････････ 145
（２）「シンフォニー」に掲載してほしい内容 ･･････････････････････････････ 147
（３）男女共同参画社会の実現に向けた市の重点施策 ･･････････････････････････ 150
（４）男女平等のために最も重要なこと ･･････････････････････････････････ 153
10．自由回答 ･･ 154

Ⅲ　事業所アンケート調査

１．事業所の概要について ･･ 165
（１）業種 ･･ 165
（２）従業員数 ･･ 165
（３）売上高の変化 ･･ 166
（４）従業員に占める女性の割合 ･･ 166
（５）従業員に占める正規雇用者の割合 ･･････････････････････････････････ 167
２．女性活躍推進への取組について ･･････････････････････････････････････ 168
（１）女性従業員の起用・配属 ･･ 168
（２）女性の活躍推進のための取組 ･･････････････････････････････････････ 169
（３）女性の活躍推進にあたっての課題 ･･････････････････････････････････ 170
３．女性の管理職登用について ･･ 171
（１）管理職に占める女性の割合 ･･ 171
（２）女性管理職がいない理由 ･･ 172
４．仕事と育児・介護の両立支援について ･･････････････････････････････････ 173
（１）育児休業制度の規定 ･･ 173
（２）育児休業の対象者数 ･･ 174
（３）育児休業の取得率 ･･ 175
（４）育児休業中の従業員の業務への対応 ･･････････････････････････････････ 175
（５）男性従業員の育児休業取得の課題 ･･････････････････････････････････ 176
（６）事業所における女性従業員の就労傾向 ･･････････････････････････････ 176
（７）介護休業制度の規定 ･･ 177
（８）介護離職者の有無 ･･ 178
（９）介護離職者の男女比 ･･ 179
（10）今後の介護離職者数の予想 ･･ 179
（11）仕事と介護の両立支援に向けた取組 ･･････････････････････････････････ 180
（12）育児・介護中の従業員に対する配慮 ･･････････････････････････････････ 181

５．テレワークについて ･･･ 182
（１）テレワークの導入 ･･･ 182
（２）テレワーク導入の時期 ･･･ 182
（３）テレワーク導入・実施にあたっての課題 ･････････････････････････ 183
６．職場における各種ハラスメントの防止について ･････････････････････ 184
（１）ハラスメント等防止への取組 ･･････････････････････････････････ 184
７．ＬＧＢＴＱ（性的少数者）等への対応について ･････････････････････ 185
（１）事業所におけるＬＧＢＴＱ（性的少数者）等への取組 ･･････････････ 185
（２）ＬＧＢＴＱ（性的少数者）等の従業員への対応 ･･････････････････ 185
８．男女共同参画に関する市の施策・制度について ･････････････････････ 186
（１）「男女きらきら北本いっしょにプログラム」の認知度 ･･････････････ 186
（２）市・行政に期待する取組 ･･････････････････････････････････････ 187

Ⅳ　調査結果のまとめ

１．男女平等に関する意識について ･････････････････････････････････ 191
２．家庭生活（家事・育児・介護）と地域活動について･･････････････････ 192
３．ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について ････････････ 193
４．職業生活・女性の活躍推進について･････････････････････････････････ 193
５．配偶者等からの暴力などについて･･････････････････････････････････ 195
６．防災・災害対応における男女共同参画について･･････････････････････ 196
７．性の多様性について･･ 196
８．北本市の男女共同参画の取組について･･････････････････････････････ 197

Ⅴ　調査票

１．市民意識・実態調査票 ･･･ 201
２．事業所アンケート調査票･･ 221

Ⅰ　調査の概要

１．調査の目的

第六次北本市男女行動計画の策定にあたり、市民及び市内事業所の男女共同参画に関する意識や実態を把握し、今後の男女共同参画に関する取組の重要な基礎資料とすることを目的とします。

２．調査設計

項目	市民意識・実態調査	事業所アンケート調査
①調査地域	北本市全域	
②調査対象	北本市在住の 18 歳以上の市民	北本市内事業所
③標本数	2,000 人	200 社
④抽出方法	年齢及び地域等の層化法により、住民基本台帳から男女各 1,000 人を無作為抽出	市内事業所より 200 社を抽出（従業員数 50 人以上の事業所は全数配布）
⑤調査方法	郵送配付 郵送とインターネットによる回収 （督促はがきを１回）	郵送配布付 郵送とインターネットによる回収
⑥調査期間	令和３年 10 月 30 日～11 月 22 日	令和３年 11 月 17 日～12 月６日

３．回収結果

①市民意識・実態調査

〇標　本　数：2,000（女性 1,000、男性 1,000）

〇有効回収数：953（女性 521、男性 417、その他２、回答したくない８、性別無回答５／調査票用紙による回答 661、インターネット回答 292）

〇回　収　率：47.7%（女性 52.1%、男性 41.7%）

②事業所アンケート調査

〇標　本　数：200

〇有効回収数：73

〇回　収　率：36.5%

４．報告書を読む際の留意点

○　調査結果の比率は、その設問の回答者を基数として、小数点以下第２位を四捨五入して算出しています。そのため、合計が 100%にならない場合があります。

○　複数回答形式の場合、回答比率の合計は通常 100%を超えます。

○　表・グラフ中の「ｎ=」とは、回答者数を表します。

○　選択肢の語句が長い場合、本文中や表・グラフでは省略した表現を用いることがあります。

○　市民意識・実態調査の性別の選択で「その他」「回答したくない」を用意し、各２人、８人の回答がありました。回答者が少なく分析に適さないため、「回答したくない（n=８）」については、回答者の属性に関する設問のみ参考値として掲載しています。

５．各種調査との比較

Ⅱ市民意識・実態調査については、北本市で平成 28 年に実施した前回調査及び埼玉県や国で実施した同様の調査結果との比較を掲載しています。

前回調査及び埼玉県や国の調査概要については、次のとおりです。

区分	調査名	実施時期	対象者と調査方法	有効回収数 （有効回収率）
北本市	男女共同参画に関する市民意識調査	平成 28 年 10 月～11 月	北本市在住の 18 歳以上の男女 2,000 人 郵送による配布・回収	1,024 （51.2%）
		平成 23 年 10 月		935 （46.8%）
県	令和２年度 男女共同参画に関する意識・実態調査	令和２年 ９月	埼玉県在住の 18 歳以上の男女 5,000 人 郵送配布、郵送・インターネット回収併用	2,221 （44.4%）
	埼玉県多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査	令和２年 ９月	埼玉県内に住む満 18 歳～65 歳未満の 15,000 人 郵送配布、郵送・インターネット回収併用	5,606 （37.6%）
全国	男女共同参画社会に関する世論調査	令和元年 ９月	全国 18 歳以上の日本国籍を有する者 5,000 人 調査員による個別面接聴取	2,645 （52.9%）
	新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査	令和３年 ４月～５月 （第３回）	国内居住のインターネットパネル登録モニター インターネット調査	10,128 人

６．用語の解説（50 音順）

■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）

平成３年５月公布の「育児休業等に関する法律（育児休業法）」に介護休業を盛り込む改正が行われ、平成７年６月に公布された。

育児休業と介護休業の制度の設置、子の養育と家族介護を行う労働者に対して事業主が行わなければならない、勤務時間などに関する措置や支援措置について定めている。

令和３年６月の改正により、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み（産後パパ育休）の創設や、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等が盛り込まれた。

■固定的な性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力などによって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けることをいう。

■ジェンダー

生物学的な性別（sex）に対して、社会的・文化的につくられる性別のこと。世の中の男性と女性の役割の違いによって生まれる性別のこと。

■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）

昭和 54 年（1979 年）に国連総会で採択され、日本は昭和 60 年（1985 年）に批准した。この条約は、女性に対するあらゆる差別の撤廃をめざして、法律や制度だけでなく、各国の慣習、慣行までも対象に含めている。

■女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

平成 27 年９月に公布された。これにより、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業生活における活躍に関する情報の公表が事業主に義務付けられた。

令和元年６月の改正により、一般事業主行動計画の策定や情報公表義務の対象が常用労働者 301 人以上から 101 人以上の事業主に拡大することや、パワーハラスメントやセクシュアル・ハラスメント等への防止対策の強化等が盛り込まれた。

■セクシュアル・ハラスメント

他の者を不快にさせる職場における性的な言動、または他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動のことをいう。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、人目にふれる場所へのわいせつな写真やポスターの掲示などが含まれる。

■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のことをいう。

■男女共同参画社会基本法

平成 11 年６月に公布された。男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的としている。

■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）

昭和 47 年７月に公布された。女性労働者が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることを基本理念とし、事業主並びに国及び地方公共団体は、基本理念に従って、女性労働者の職業生活の充実が図られるよう努めなければならないと規定している。平成 18 年６月の改正により、性別による差別禁止の範囲の拡大、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアル・ハラスメント対策、母性健康管理措置、ポジティブ・アクションの推進等が定められた。また平成28年３月の改正により、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務が新設された。

■デートＤＶ

恋人などの親密な関係にある者（配偶者等を除く）の一方から他方に対してふるわれる身体的暴行、精神的攻撃、性的強要、経済的圧迫等の暴力のことをいう。

■ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）

配偶者やパートナー、恋人を含む親密な関係にある男女の間で起きる身体的暴行、精神的攻撃、性的強要、経済的圧迫等の暴力のことをいう。

■配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV 防止法）

平成 13 年４月に公布された。DV の防止及び被害者の保護を図ることを目的としている。平成 16 年の改正により、暴力の定義の拡大や、保護命令の対象の拡大などが行われたほか、国において「基本方針」が定められた。

令和元年６月の改正により、児童虐待と密接な関連があるとされるＤＶ被害者の適切な保護が行われるよう、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が明確化されるとともに、その保護の適用対象として被害者の同伴家族が含まれることが明確化された。

■パタニティ・ハラスメント

配偶者の妊娠・出産や育児を理由に休暇や時短勤務を希望（利用）する男性社員に対し嫌がらせを行うことをいう。

■マタニティ・ハラスメント

「マタハラ」と呼ばれ、働く女性に対して妊娠・出産をきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを行ったり、不当な扱いを行ったりすることをいう。

■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）

個人の自己決定を保障する考え方で、生涯にわたって身体的・精神的・社会的な健康を維持し、子どもを産むかどうか、いつ産むか、どれくらいの間隔で産むかなどについて選択し、自ら決定する権利のことをいう。

■ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、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、人生の各段階に応じて様々な生き方が選択・実現できることを示す。

■ＳＯＧＩ

「Sexual Orientation and Gender Identity」の頭文字をとった性的指向・性自認を指す略称のこと。

■ＬＧＢＴＱ

Lesbian（レズビアン、女性同性愛者）、Gay（ゲイ、男性同性愛者）、Bisexual（バイセクシュアル、両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー、体の性と心の性が一致しない人）、Questioning（クエスチョニング、性自認を定められないまたは定めない者）それぞれの頭文字からとったセクシャルマイノリティ（性的少数者）の総称のことをいう。

Ⅱ　市民意識・実態調査

１．回答者の属性

（１）性別

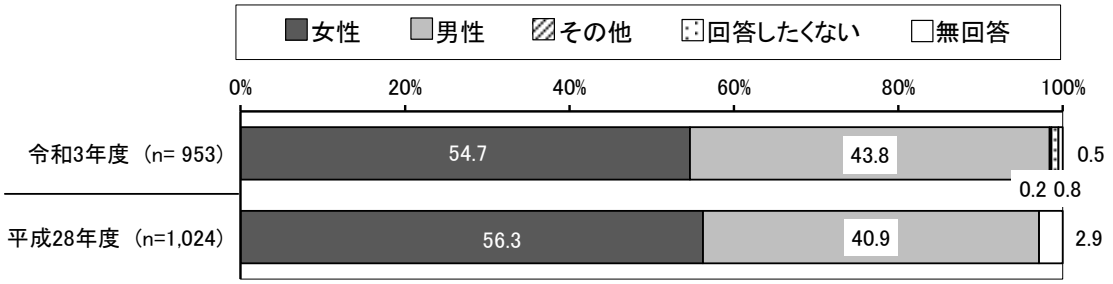
Ｆ１　性別をお答えください。（あてはまる番号１つに○）

性別は、「女性」が 54.7%、「男性」が 43.8%と、女性が男性を上回ります。また、「回答したくない」が 0.8%（８人）、「その他」が 0.2%（２人）となっています。

【経年比較】

選択肢の数が変更となったため、数値の正確な比較はできませんが、前回調査と比較すると、「男性」の割合が上昇しています（2.9 ポイント差）。

図F1－1　性別 【全体・経年比較】



※前回調査では「その他」「回答したくない」の選択肢はなし。

（２） 年齢

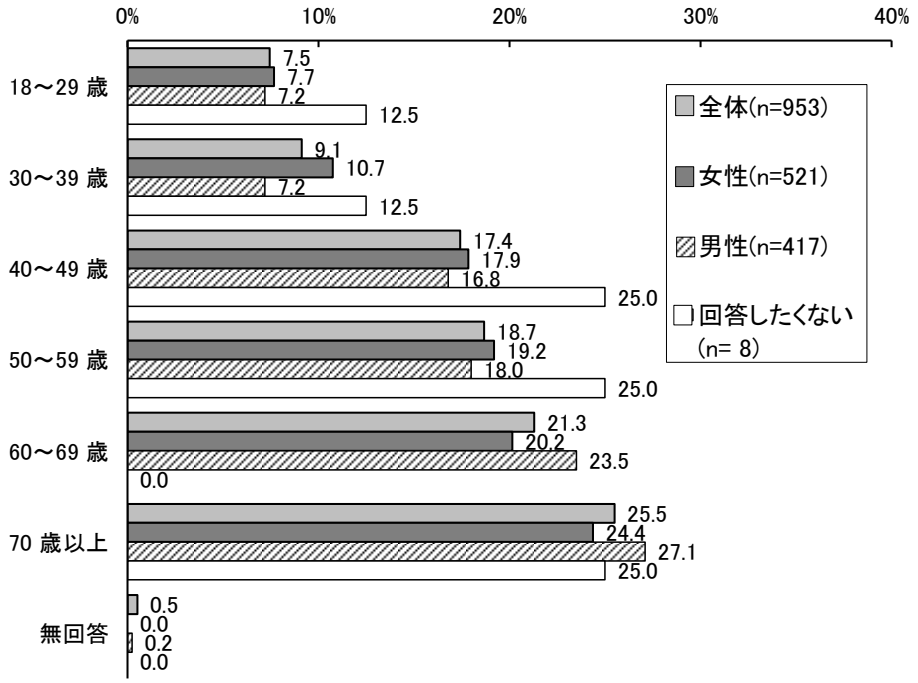
Ｆ２　令和３年 10 月１日現在の、あなたの年齢をお答えください。（あてはまる番号１つに○）

年齢は、「70 歳以上」が 25.5%と最も高く、次いで「60～69 歳」が 21.3%、「50～59 歳」18.7%、「40～49 歳」17.4%となっています。

【性別】

性別にみると、特に、「30～39 歳」では女性が男性を上回り（3.5 ポイント差）、「60～69 歳」や「70 歳以上」では、男性が女性をやや上回ります（各 3.3／2.7 ポイント差）。

図F2－1　年齢 【全体・性別】



（３）職業

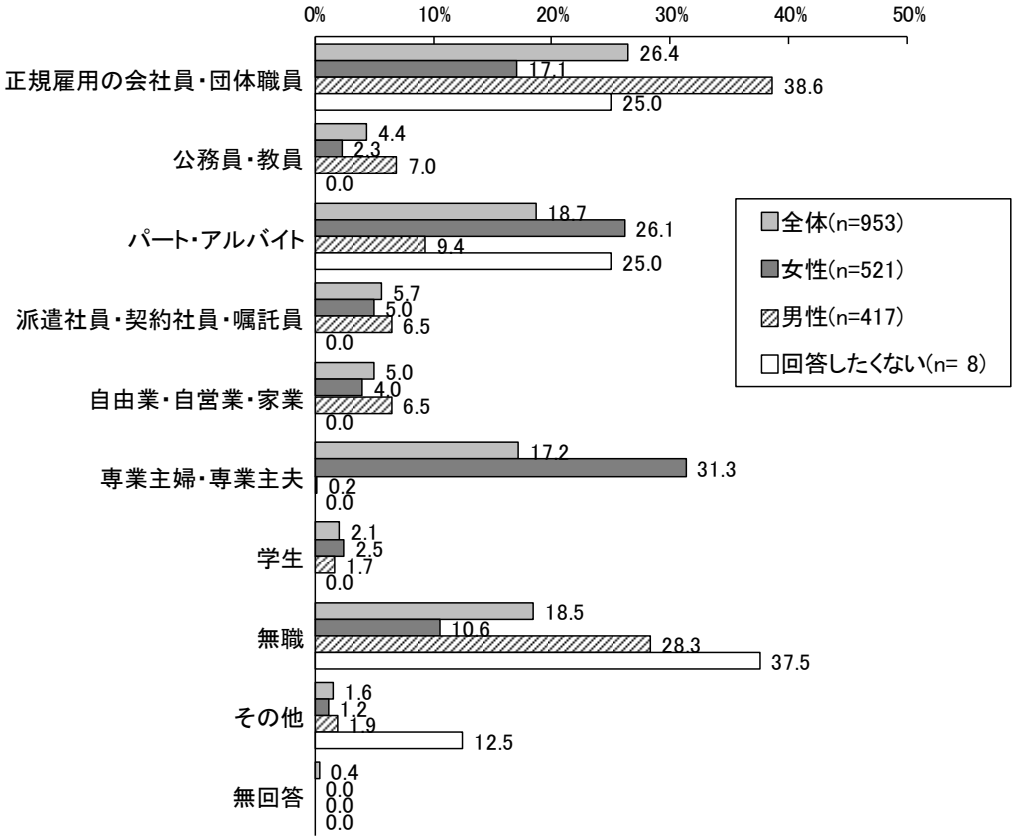
Ｆ３　あなたのご職業をお答えください。（あてはまる番号１つに○）

職業は、「正規雇用の会社員・団体職員」が 26.4%と最も高く、次いで「パート・アルバイト」が 18.7%、「無職」が 18.5%、「専業主婦・専業主夫」が 17.2%となっています。

【性別】

性別にみると、女性は「専業主婦・専業主夫」が 31.3%と最も高く、次いで「パート・アルバイト」が 26.1%、「正規雇用の会社員・団体職員」が 17.1%となっています。男性では、「正規雇用の会社員・団体職員」が 38.6%と最も高く、次いで「無職」が 28.3%、「パート・アルバイト」が 9.4%となっています。

図F3－1　職業 【全体・性別】



●その他回答

シルバー人材センター、会社役員　等

（４）通勤・通学先への所要時間

【Ｆ３－１～２は、就業または就学している方にうかがいます。】
Ｆ３－１　あなたは通勤先または通学先までの所要時間はどのくらいですか。（あてはまる番号１つに○）

通勤先または通学先への所要時間は、「30 分未満」が 42.0%と最も高く、次いで「30 分以上１時間未満」が 22.2%、「１時間以上１時間 30 分未満」が 18.4%など、短い所要時間ほど高くなっています。

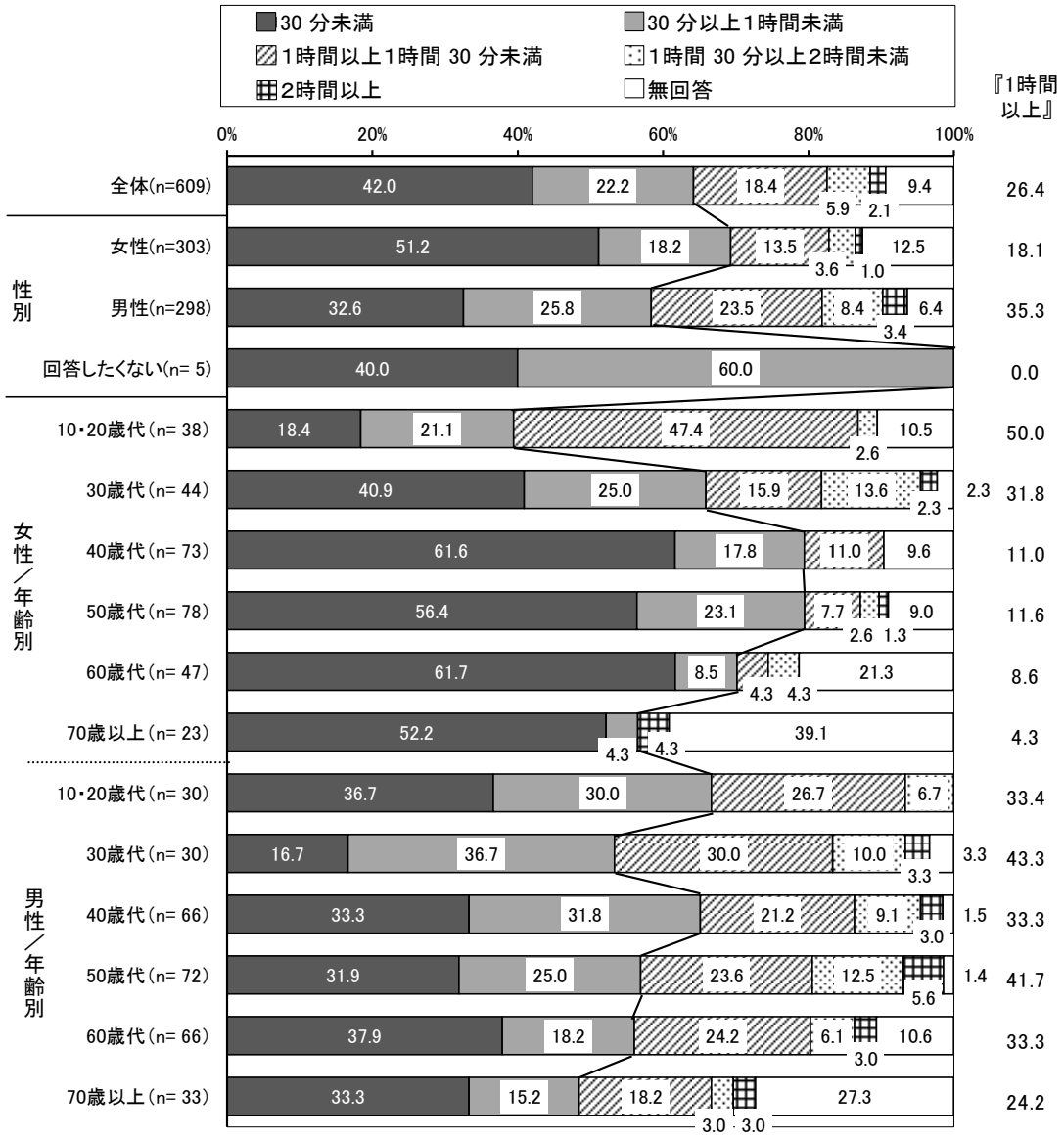
【性別】

性別にみると、男女とも「30 分未満」が最も高くなっています。一方で、「１時間以上１時間 30 分未満」から「２時間以上」までを合計した『１時間以上』は男性で高くなっています。

【性／年齢別】

性／年齢別にみると、女性は 10・20 歳代、男性は 30 歳代と 50 歳代で『１時間以上』が４割以上と高くなっています。

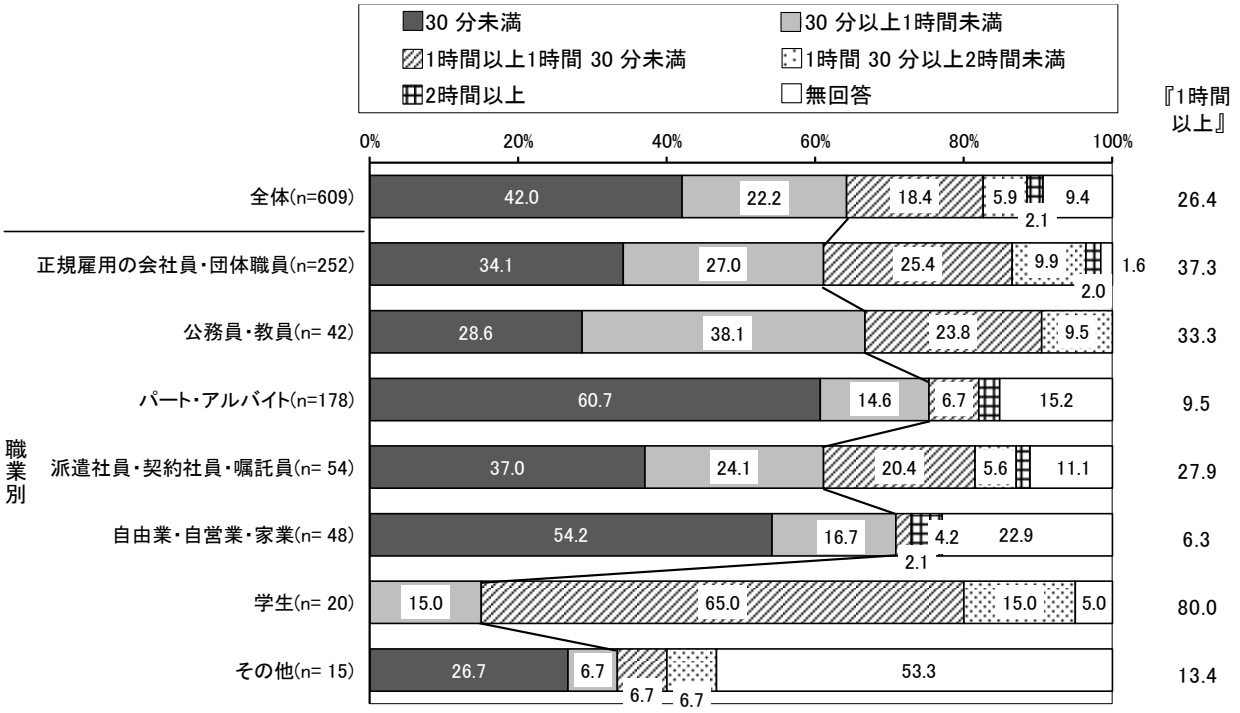
図　F3－1－1　通勤・通学先への所要時間【全体・性別・性／年齢別】



【職業別】

職業別にみると、パート・アルバイトと自由業・自営業・家業では「30 分未満」が５～６割と他の職業に比べ高くなっています。また、正規雇用の会社員・団体職員と公務員・教員ではともに『１時間以上』が３割台となっています。

図 F3－1－2 通勤･通学先への所要時間【職業別】



（５）通勤・通学先

Ｆ３－２　あなたの通勤先または通学先はどちらですか。（あてはまる番号１つに○）

通勤先または通学先は、「市外」が 66.0%と半数以上を占め、「市内」は 23.5%、「市外と市内の両方」は 2.3%となっています。

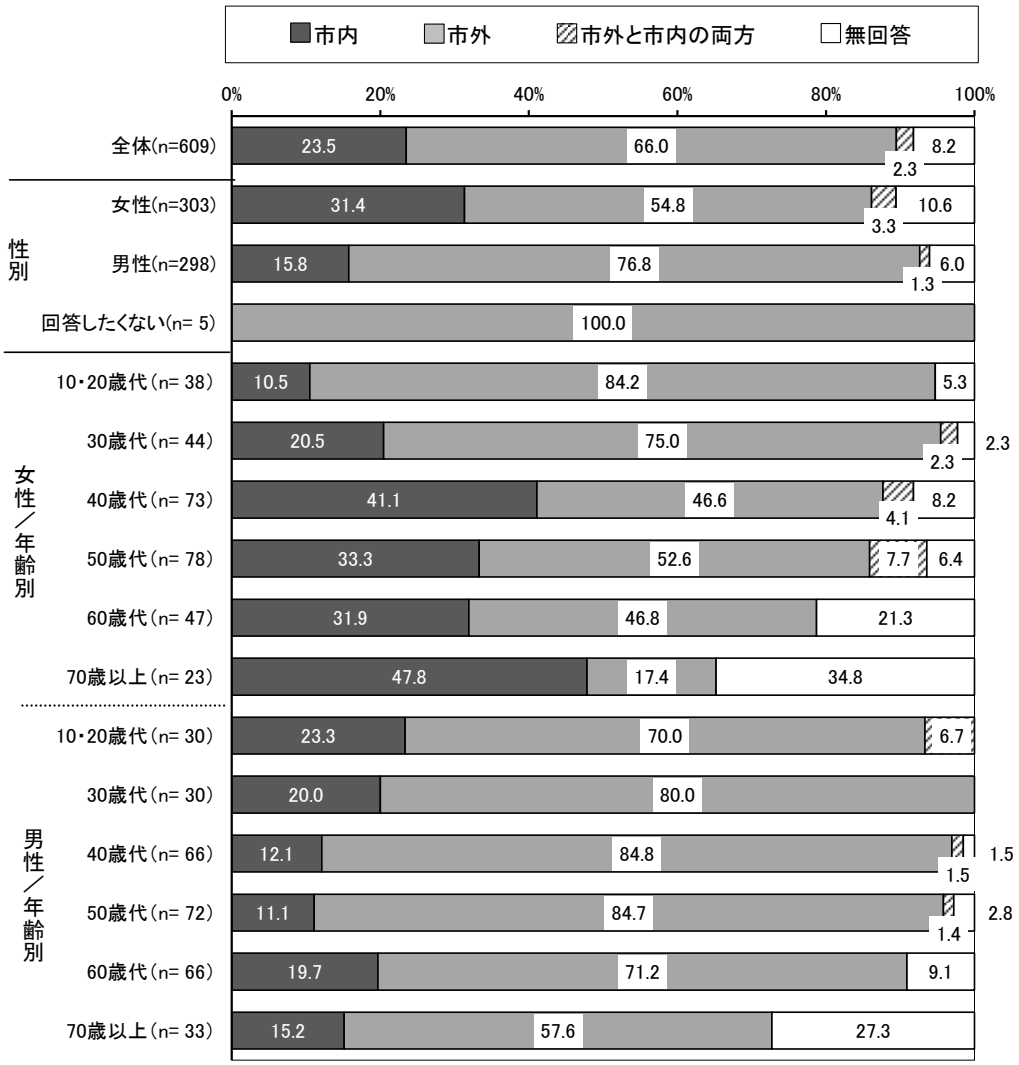
【性別】

性別にみると、男女とも「市外」が最も高くなっていますが、その割合は男性が女性を上回ります（22.0 ポイント差）。

【性／年齢別】

性／年齢別にみると、「市外」について、女性は 10～30 歳代では７割を超えていますが、40～60 歳代では５割前後となっています。男性は、10～60 歳代で７割を超えています。

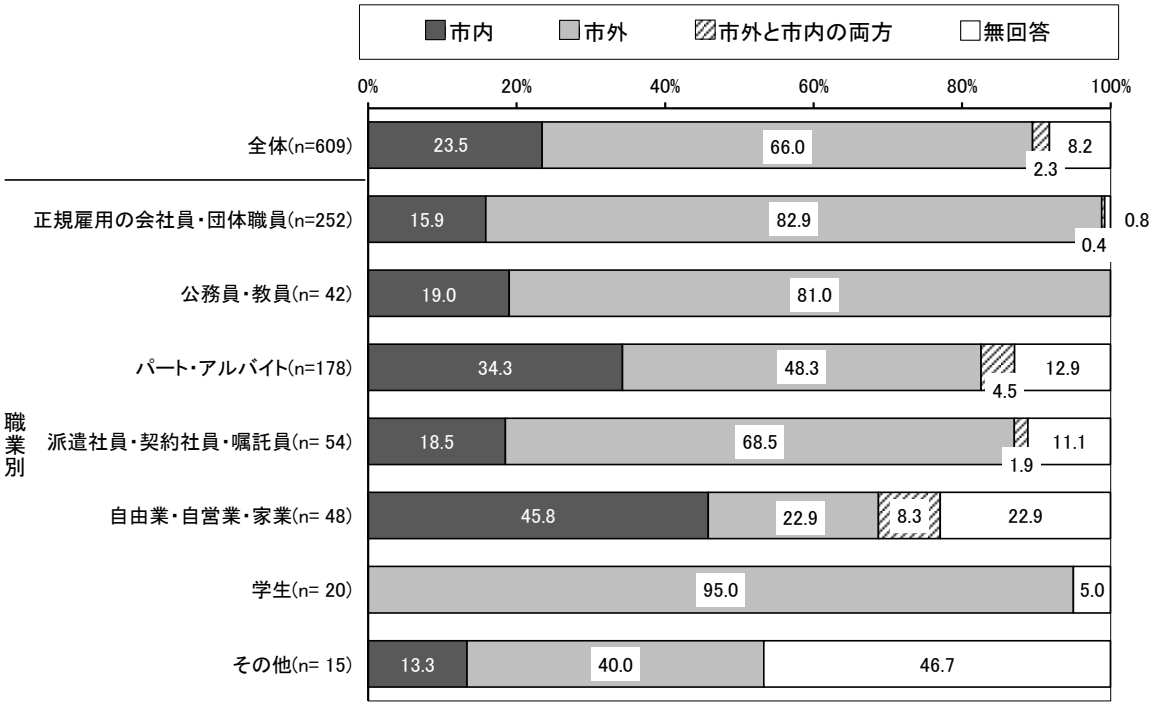
図F3－2－1　通勤先・通学先 【全体・性別・性／年齢別】



【職業別】

職業別にみると、パート・アルバイトと自由業・自営業・家業では「市内」が３～４割台と他の職業に比べ高くなっています。また、正規雇用の会社員・団体職員、公務員・教員、学生ではともに「市外」が８割を超えています。

図 F3－2－2 通勤先･通学先 【職業別】

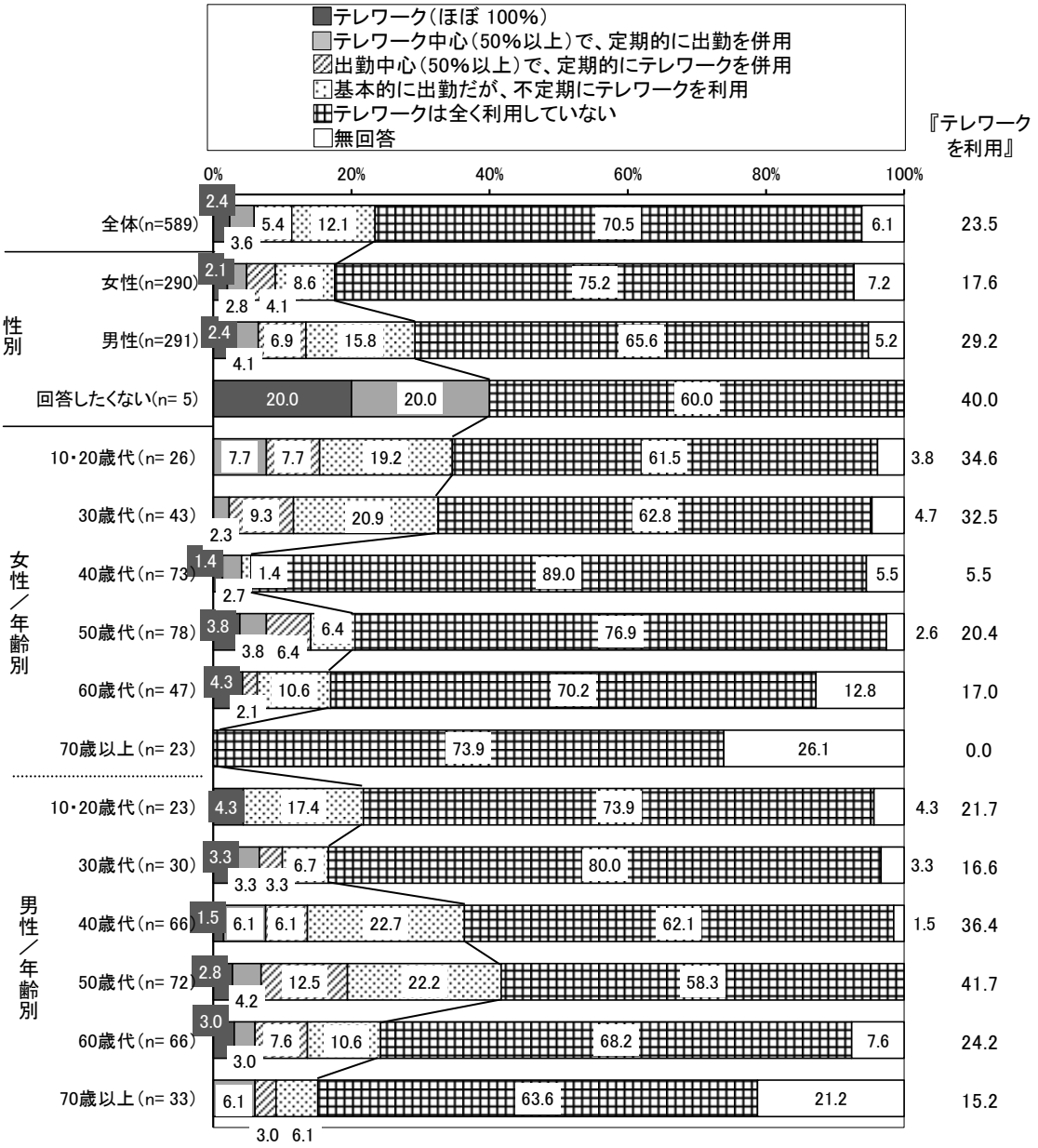


（６）テレワークの実施状況

【Ｆ３－３は、就業している方にうかがいます。】
Ｆ３－３　あなたのお勤め先では、テレワークを実施していますか。現在のテレワーク利用状況に近いものを選びお答えください。（あてはまる番号１つに○）

テレワークの実施状況について、「テレワークを全く利用していない」が 70.5%と最も高く、次いで「基本的に出勤だが、不定期にテレワークを利用」が 12.1%であり、「テレワーク（ほぼ 100%）」から「基本的に出勤だが、不定期にテレワークを利用」までを合計した『テレワークを利用』は全体の２割程度となっています。

図F3－3－1　テレワークの実施状況 【全体・性別・性／年齢別】



【性別】

性別にみると、男女とも「テレワークを全く利用していない」が最も高くなっていますが、その割合は女性が男性を上回っています（9.6 ポイント差）。（図Ｆ３－３－１）

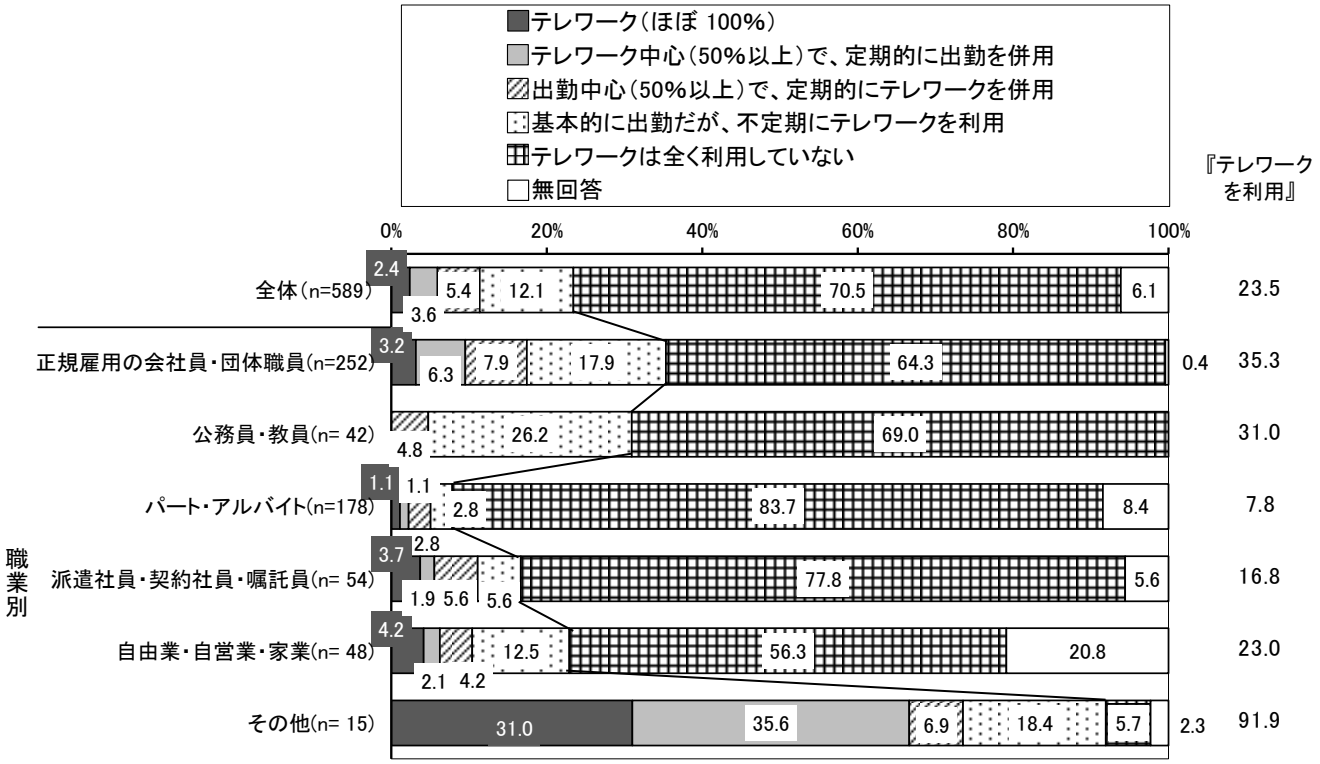
【性／年齢別】

性／年齢別にみると、『テレワークを利用』は女性の 20～30 歳代と男性の 40～50 歳代で３割以上と高くなっています。（図Ｆ３－３－１）

【職業別】

職業別にみると、『テレワークを利用』は正規雇用の会社員・団体職員と公務員・教員で３割以上と高くなっています。

図F3－3－2 テレワークの実施状況 【職業別】



（７）パート・アルバイト等の働き方を選んだ理由

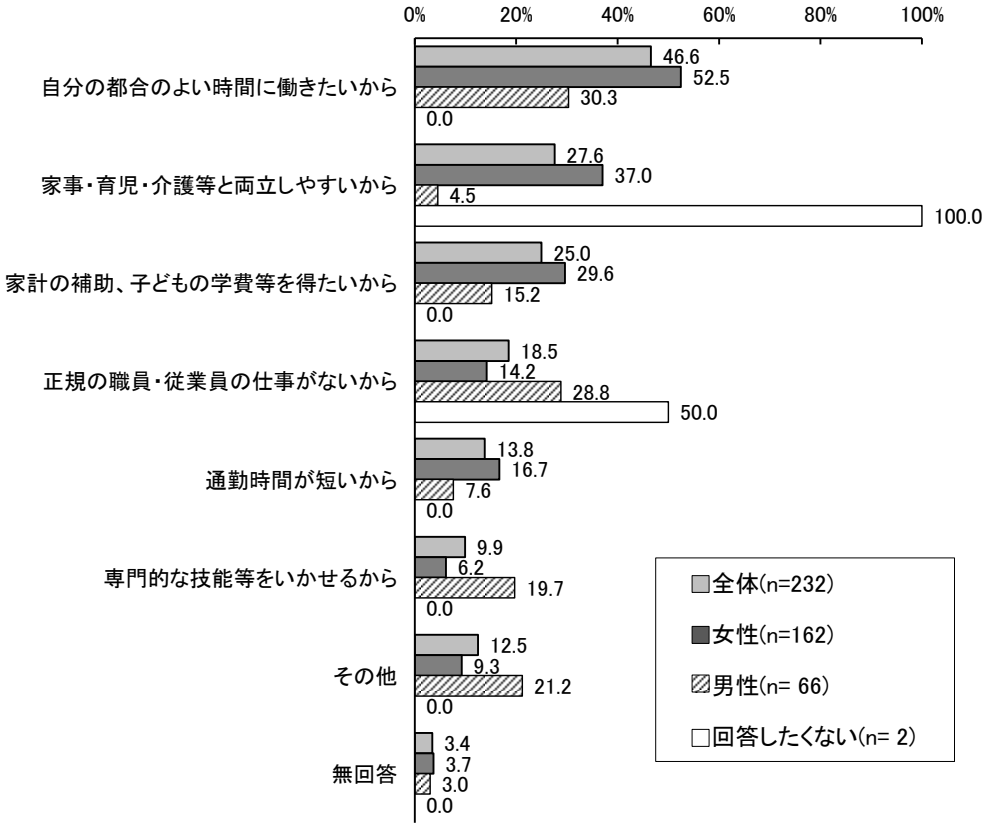
【Ｆ３－４、Ｆ３－５は、Ｆ３で「３．パート・アルバイト」「４．派遣社員等」とお答えの方にうかがいます。】
Ｆ３－４　あなたが非正規雇用で働く理由は何ですか。（あてはまる番号３つまでに○）

パート・アルバイト等の働き方を選んだ理由については、「自分の都合のよい時間に働きたいから」が 46.6%と最も高く、次いで「家事・育児・介護等と両立しやすいから」が 27.6%、「家計の補助、子どもの学費等を得たいから」が 25.0%、「正規の職員・従業員の仕事がないから」が 18.5%となっています。

【性別】

性別にみると、男女ともに「自分の都合のよい時間に働きたいから」が最も高くなっていますが、その割合は女性が男性を上回っています（22.2 ポイント差）。また、女性は「家事・育児・介護等と両立しやすいから」や「家計の補助、子どもの学費等を得たいから」、男性は「正規の職員・従業員の仕事がないから」などの順となっています。

図F３－４－１　パート・アルバイト等の働き方を選んだ理由 【全体・性別】



●その他回答
- 配偶者の扶養の範囲内で働きたいから
- 体調不良や障がいのため正規雇用での勤務が難しい
- 60 歳以上の延長雇用が非正規雇用だったため　等

（８）正規雇用への転換希望

Ｆ３－５　あなたは、正規雇用（労働契約の期間の定めがなく、労働時間がフルタイムのもの）で働きたいと思いますか。（あてはまる番号１つに○）

パートタイム等の方に正規雇用で働きたいと思うかたずねたところ、「いいえ」が 62.5%、「はい」が 34.1%となっています。

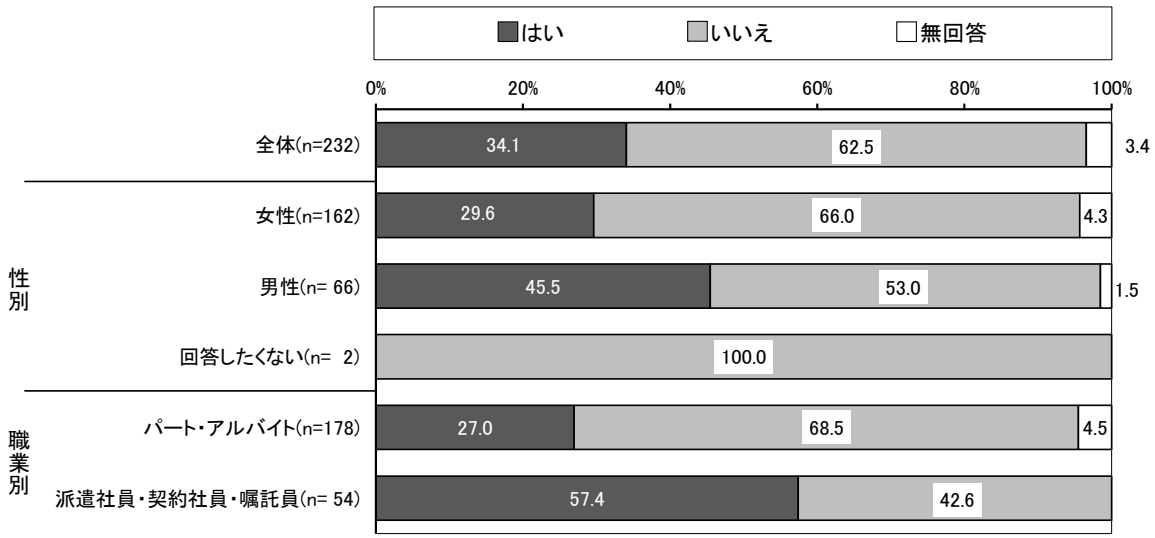
【性別】

性別にみると、「はい」は男性が女性を上回っています（15.9 ポイント差）。

【職業別】

職業別にみると、「はい」は派遣社員・契約社員・嘱託員がパート・アルバイトを大きく上回っています（30.4 ポイント差）。

図F3－5－1　正規雇用への希望 【全体・性別・職業別】



（９）正規雇用で働きたい理由

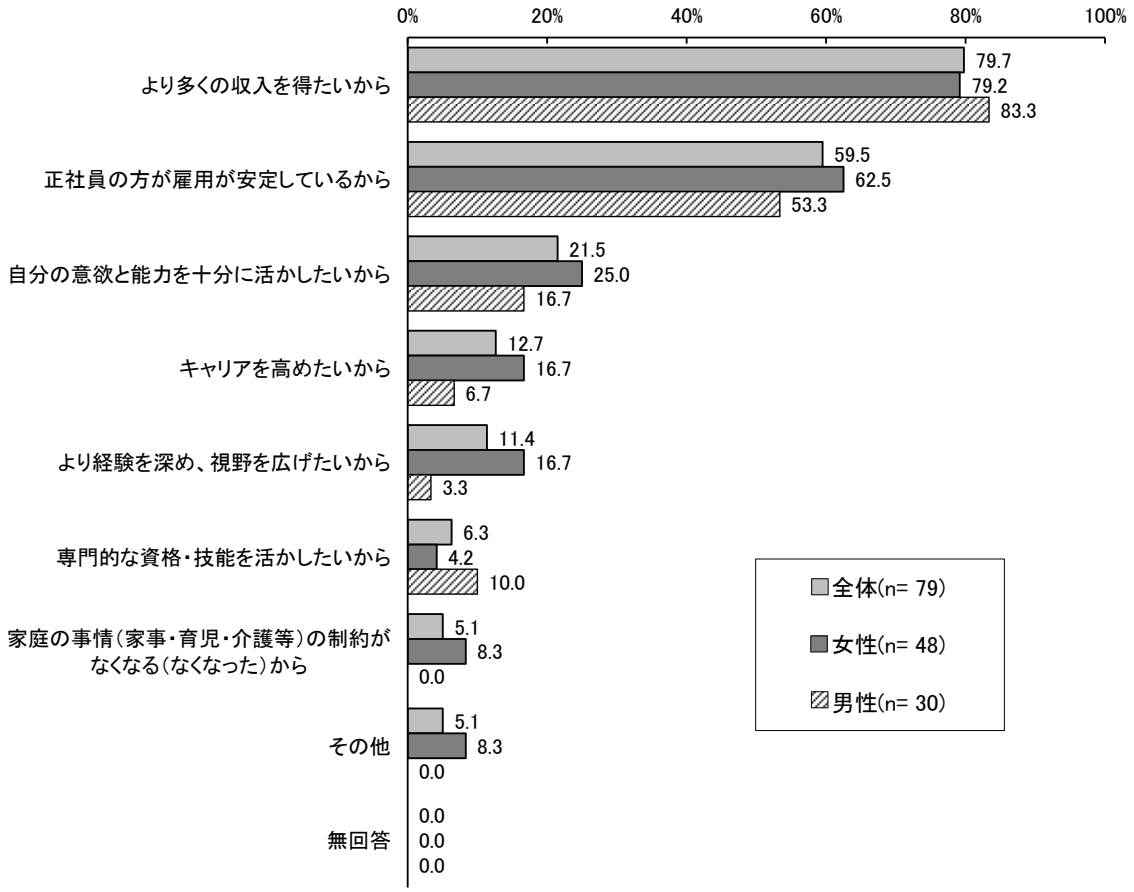
【Ｆ３－６は、Ｆ３－５で「１．はい」とお答えの方にうかがいます。】
Ｆ３－６　あなたが正規雇用で働きたい理由は何ですか。（あてはまる番号３つまでに○）

正規雇用を希望する理由について、「より多くの収入を得たいから」が 79.7%で最も高く、次いで「正社員の方が雇用が安定しているから」が 59.5%、「自分の意欲と能力を十分に活かしたいから」が 21.5%となっています。

【性別】

性別にみると男女ともに、「より多くの収入を得たいから」が最も高くなっています。また、「より経験を深め、視野を広げたいから」と「キャリアを高めたいから」が女性でともに 16.7%と男性に比べて高くなっています（各 13.4／10.0 ポイント差）。

図3－6－1　正規雇用で働きたい理由 【全体・性別】



●その他回答
- 賞与があるから
- 年金、保険の負担が少ないから
- 離婚したいが、パート収入ではこの先やっていけないことが明確だから　等

（10）婚姻状況

Ｆ４　あなたは結婚をしていますか。※結婚には生計を共にするパートナーとの同居を含めます。（あてはまる番号１つに○）

婚姻状況について、「結婚している」68.2%、「結婚していない」18.7%、「結婚していたが、離別・死別した」11.1%となっています。

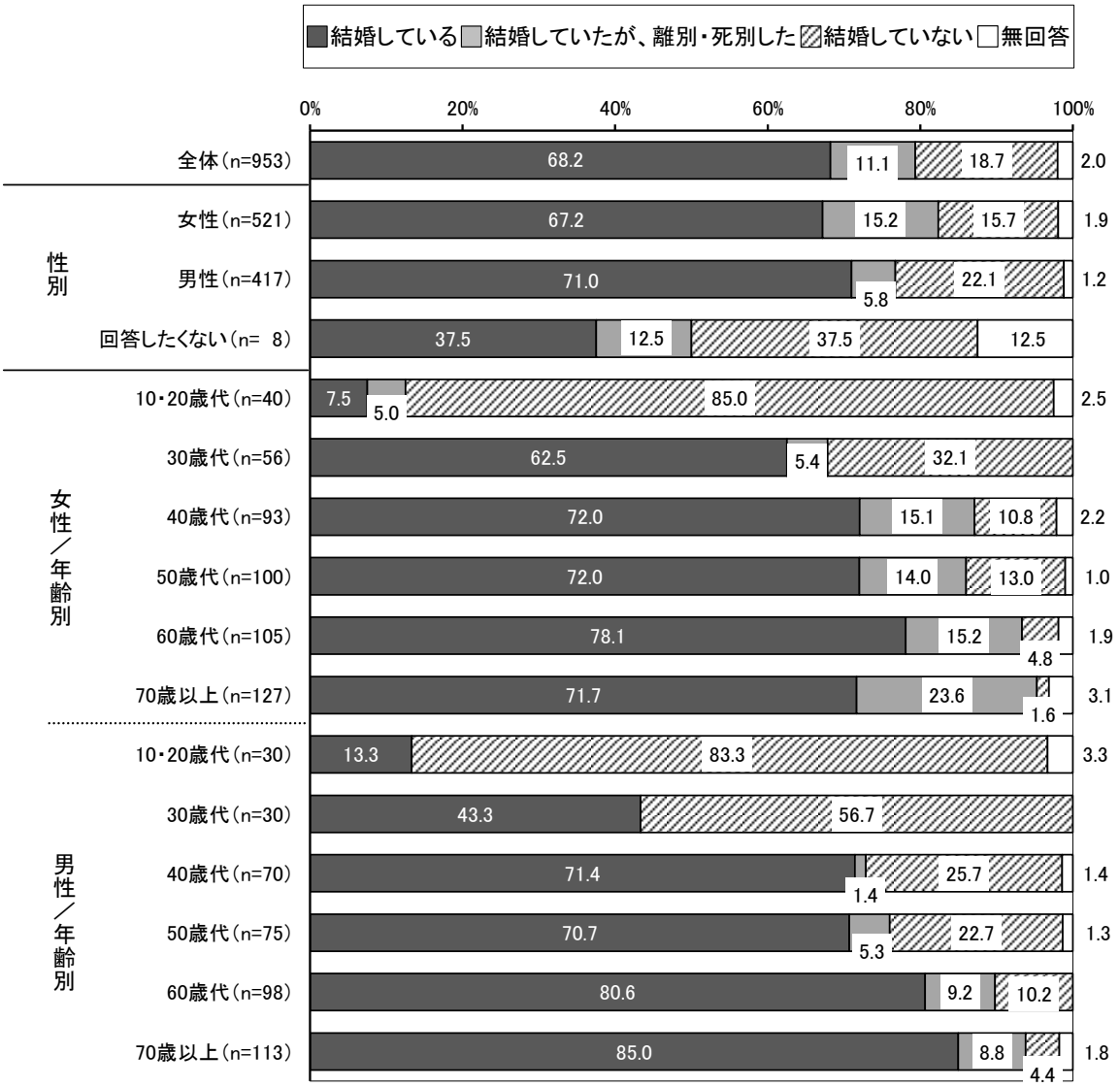
【性別】

性別にみると、「結婚していたが、離別・死別した」が女性で 15.2%と、男性に比べて高くなっています（9.4 ポイント差）。一方で、「結婚していない」は男性で 22.1%と、女性に比べて高くなっています（6.4 ポイント差）。

【性／年齢別】

性／年齢別にみると、「結婚していたが、離別・死別した」は女性 70 歳以上のみ２割を超え高くなっています。また、30 歳代の「結婚していない」は、男性が女性を大きく上回ります（24.6 ポイント差）。

図F4－1　婚姻（事実婚を含む）状況 【全体・性別・性／年齢別】



（11）配偶者・パートナーの職業

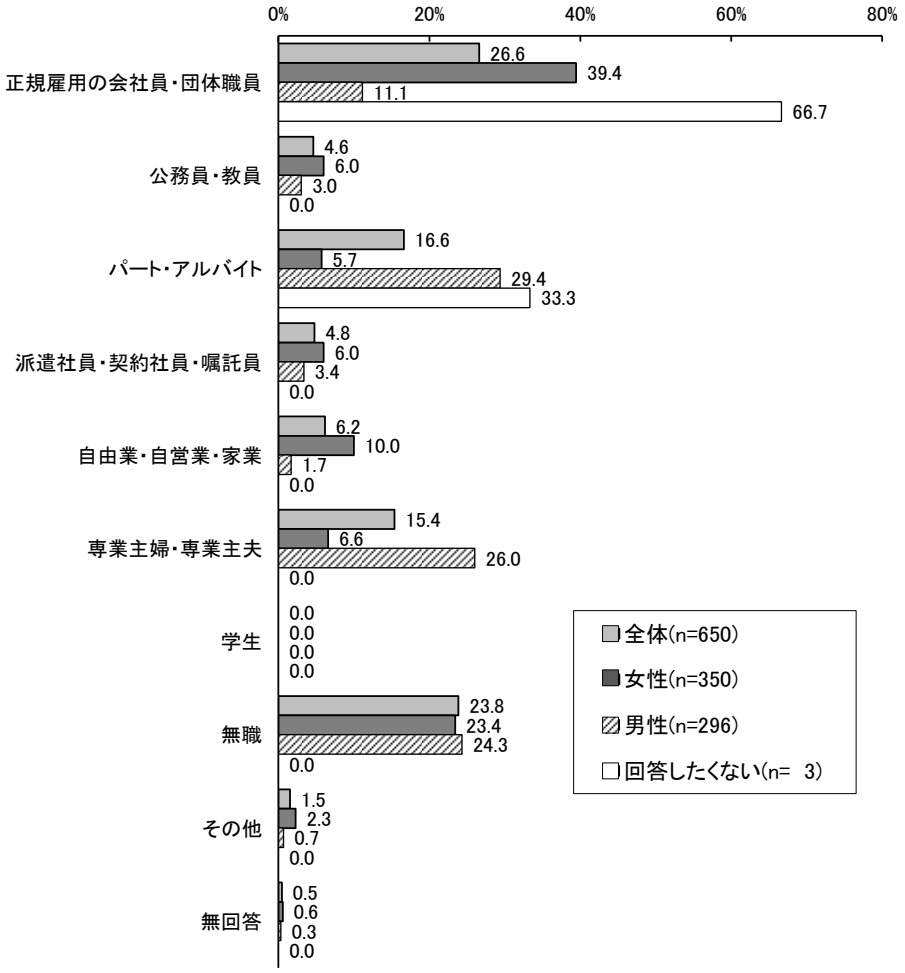
【Ｆ４で「１．結婚している」とお答えの方にうかがいます。】
Ｆ５　あなたの配偶者・パートナーのご職業をお答えください。（あてはまる番号１つに○）

配偶者・パートナーの職業については、「正規雇用の会社員・団体職員」が 26.6%、「無職」が 23.8%、「パート・アルバイト」16.6%、「専業主婦・専業主夫」15.4%などの順となっています。

【性別】

性別にみると、女性の配偶者・パートナーは「正規雇用の会社員・団体職員」、男性の配偶者・パートナーは「パート・アルバイト」「専業主婦・専業主夫」の割合が高くなっています。

図F5－1　配偶者・パートナーの職業 【全体・性別】



●その他回答
・シルバー人材センター、別居しているので不明　等

【性・職業別】

性・職業別にみると、女性では正規雇用の会社員等やパート・アルバイト、派遣社員等で「正規雇用の会社員・団体職員」が、公務員・教員、自由業・自営業・家業、無職では、配偶者・パートナーの職業も同一のものが、それぞれ最も高くなっています。専業主婦では「正規雇用の会社員・団体職員」と「無職」が同程度となっています。

男性では正規雇用の会社員等や派遣社員等で「パート・アルバイト」が、公務員・教員やパート・アルバイト、自由業等で「専業主婦・専業主夫」が、無職で「無職」がそれぞれ最も高くなっています。

表F5－2　配偶者・パートナーの職業 【性／職業別】

	合計（人）	配偶者・パートナーの職業									（%）
		正規雇用の会社員・団体職員	公務員・教員	パート・アルバイト	派遣社員・契約社員・嘱託員	自由業・自営業・家業	専業主婦・専業主夫	学生	無職	その他	無回答
女性／職業別											
正規雇用の会社員・団体職員	37	56.8	10.8	2.7	5.4	16.2	2.7	0.0	5.4	0.0	0.0
公務員・教員	7	42.9	57.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
パート・アルバイト	103	59.2	5.8	5.8	8.7	4.9	0.0	0.0	10.7	3.9	1.0
派遣社員・契約社員・嘱託員	15	53.3	13.3	6.7	6.7	13.3	0.0	0.0	6.7	0.0	0.0
自由業・自営業・家業	12	16.7	0.0	0.0	0.0	83.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
専業主婦・専業主夫	144	28.5	3.5	6.3	6.3	8.3	15.3	0.0	29.9	1.4	0.7
学生	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
無職	28	7.1	0.0	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	89.3	0.0	0.0
その他	4	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
男性／職業別											
正規雇用の会社員・団体職員	113	18.6	1.8	38.1	6.2	0.0	25.7	0.0	8.8	0.0	0.9
公務員・教員	25	8.0	24.0	28.0	0.0	0.0	36.0	0.0	4.0	0.0	0.0
パート・アルバイト	20	15.0	0.0	20.0	0.0	0.0	45.0	0.0	20.0	0.0	0.0
派遣社員・契約社員・嘱託員	18	5.6	0.0	44.4	11.1	0.0	27.8	0.0	11.1	0.0	0.0
自由業・自営業・家業	23	13.0	0.0	21.7	0.0	21.7	30.4	0.0	13.0	0.0	0.0
専業主婦・専業主夫	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
学生	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
無職	92	3.3	1.1	20.7	1.1	0.0	18.5	0.0	54.3	1.1	0.0
その他	5	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	40.0	20.0	0.0

(12) 子育て・介護の状況

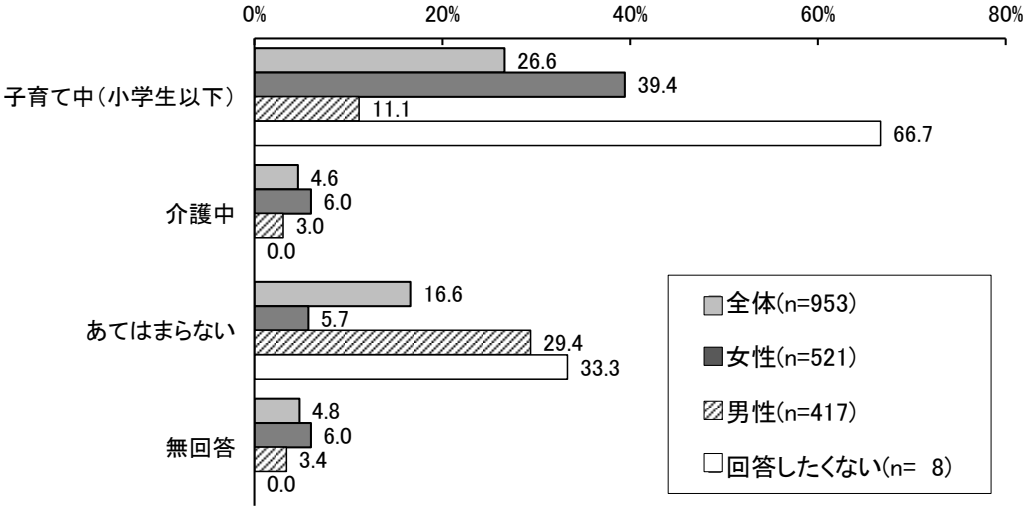
Ｆ６　子育て、介護の状況についてお答えください。(あてはまる番号すべてに○)

子育て・介護の状況について、「あてはまらない」が 72.8%と最も高く、「子育て中（小学生以下)」は 12.4%、「介護中」は 6.5%となっています。

【性別】

性別にみると、男女ともに「あてはまらない」が最も高くなっていますが、「子育て中（小学生以下)」「介護中」ともに女性が男性をやや上回ります（各 1.7／3.1 ポイント差)。

図F6－1　子育て･介護の状況 【全体･性別】



※回答者においては、「子育て中（小学生以下）」「介護中」を同時に選択する、ダブルケアの状態にある人はいなかった。

(13) 世帯構成

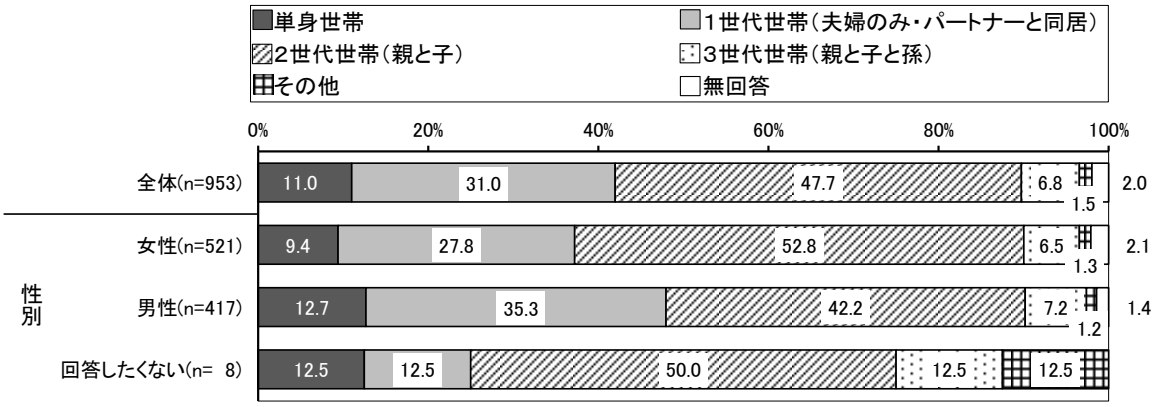
Ｆ７　あなたの現在の世帯構成は次のどれにあてはまりますか。(あてはまる番号１つに○)

世帯構成は、「２世代世帯（親と子）」が 47.7%で最も高く、次いで「１世代世帯（夫婦のみ・パートナーと同居）」が 31.0%、「単身世帯」が 11.0%、「３世代世帯（親と子と孫）」が 6.8%となっています。

【性別】

「１世代世帯（夫婦のみ・パートナーと同居）」は男性で高くなっており、「２世代世帯（親と子）」は女性で高くなっています（各 7.5／10.6 ポイント差）。

図F7－1　世帯構成 【全体・性別】

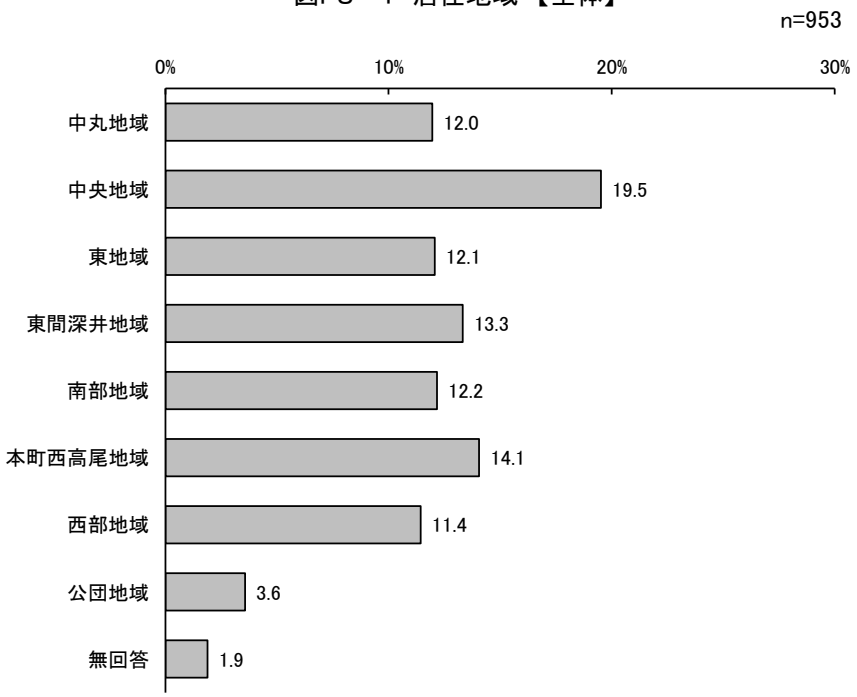


(14) 居住地域

Ｆ８　あなたの居住地域は、次のどれにあてはまりますか。(あてはまる番号１つに○)

居住地域は、「中央地域」19.5%と最も高く、次いで「本町西高尾地域」14.1%、「東間深井地域」13.3%、「南部地域」12.2%、「東地域」12.1%、「中丸地域」12.0%となっています。

図F8－1　居住地域 【全体】



２．男女平等に関する意識について

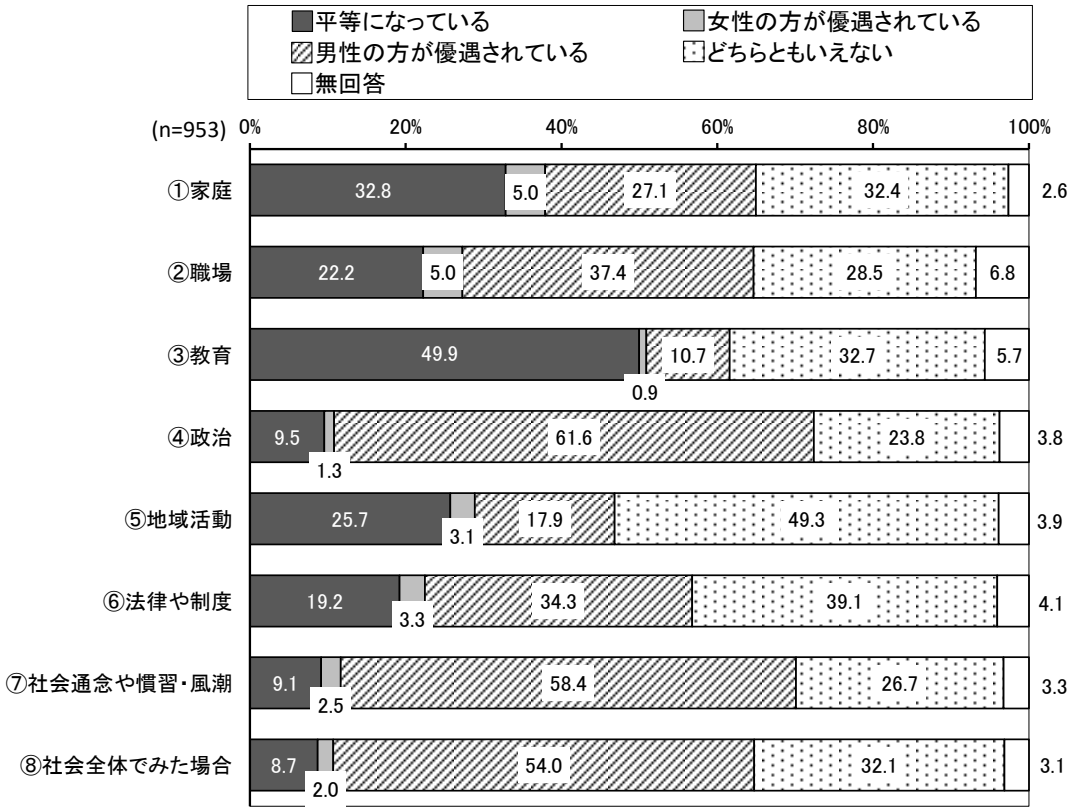
（１）各分野での男女の地位の平等

問１　あなたは、次にあげる分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか。（項目ごとに、あてはまる番号１つに○）

各分野での男女の地位の平等については、「平等になっている」が〔③教育〕で 49.9%と最も高く、次いで〔①家庭〕で 32.8%、〔⑤地域活動〕で 25.7%、〔②職場〕で 22.2%となっています。

一方で、「男性の方が優遇されている」は、〔④政治〕〔⑦社会通念や慣習・風潮〕〔⑧社会全体でみた場合〕などの分野で５割を超え高くなっています。

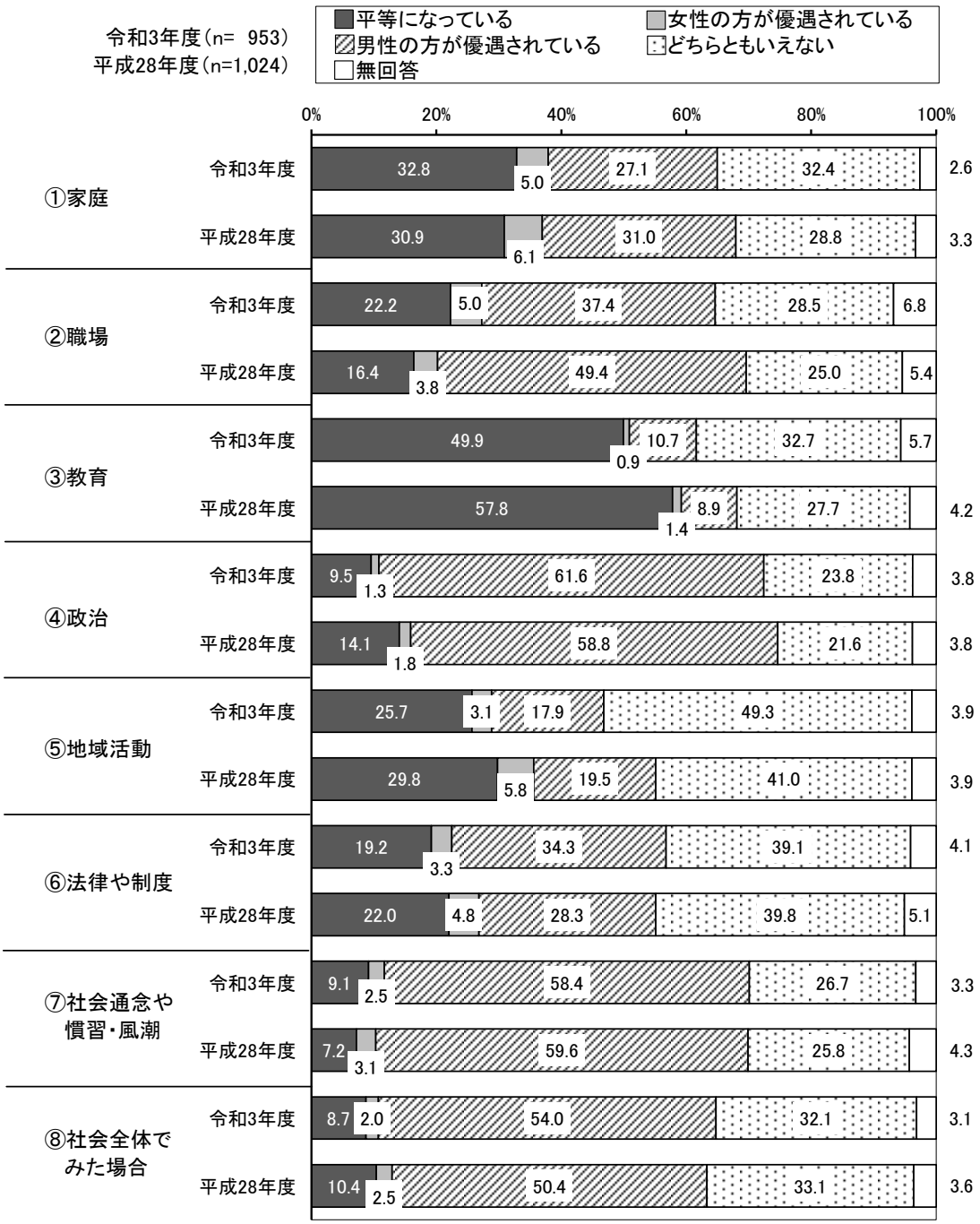
図1－1　各分野での男女の地位の平等 【全体】



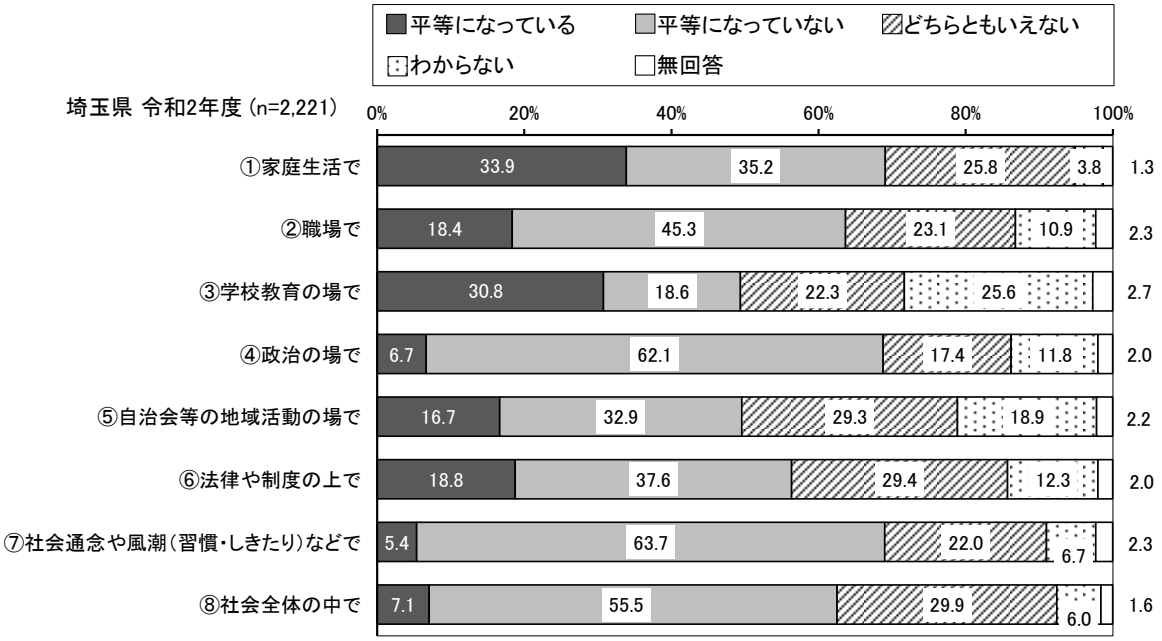
【経年比較】

前回調査と比較すると、「平等になっている」割合は、〔①家庭〕や〔②職場〕、〔⑦社会通念や慣習・風潮〕を除き、多くの分野で低下しています。特に〔③教育〕では 7.9 ポイントの低下となっています。

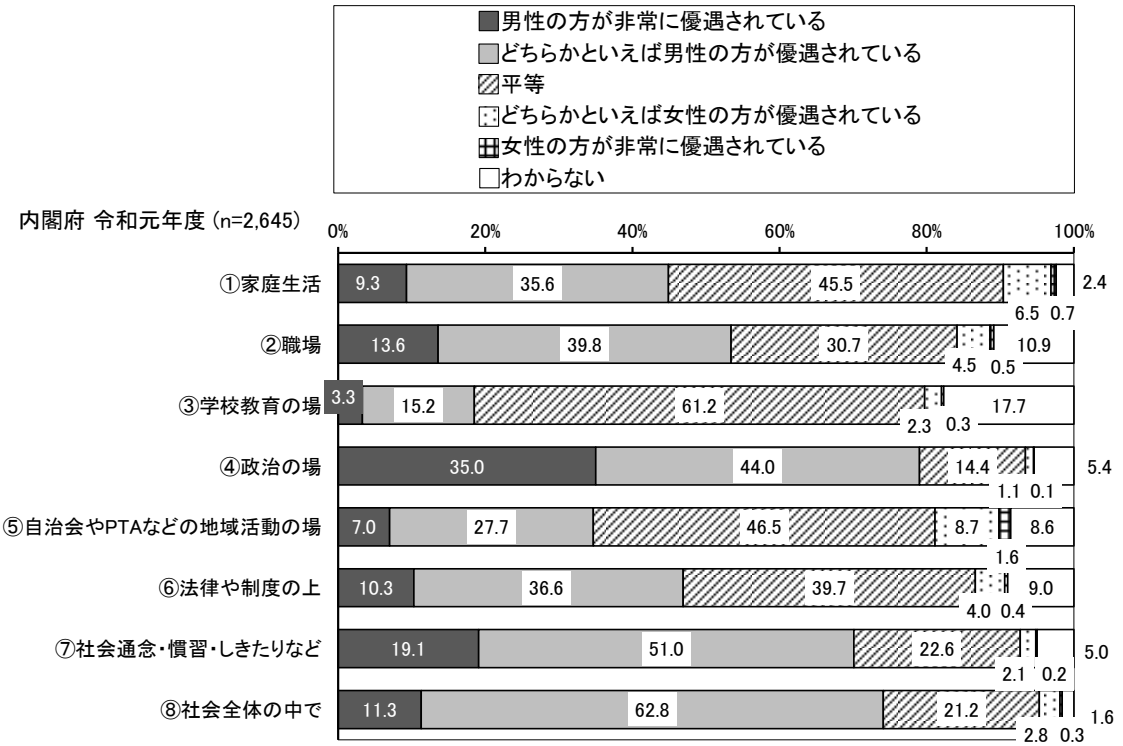
図1－2 各分野での男女の地位の平等【経年比較】



参考　各分野での男女の地位の平等【埼玉県調査】



参考　各分野での男女の地位の平等【内閣府調査】



① 家庭

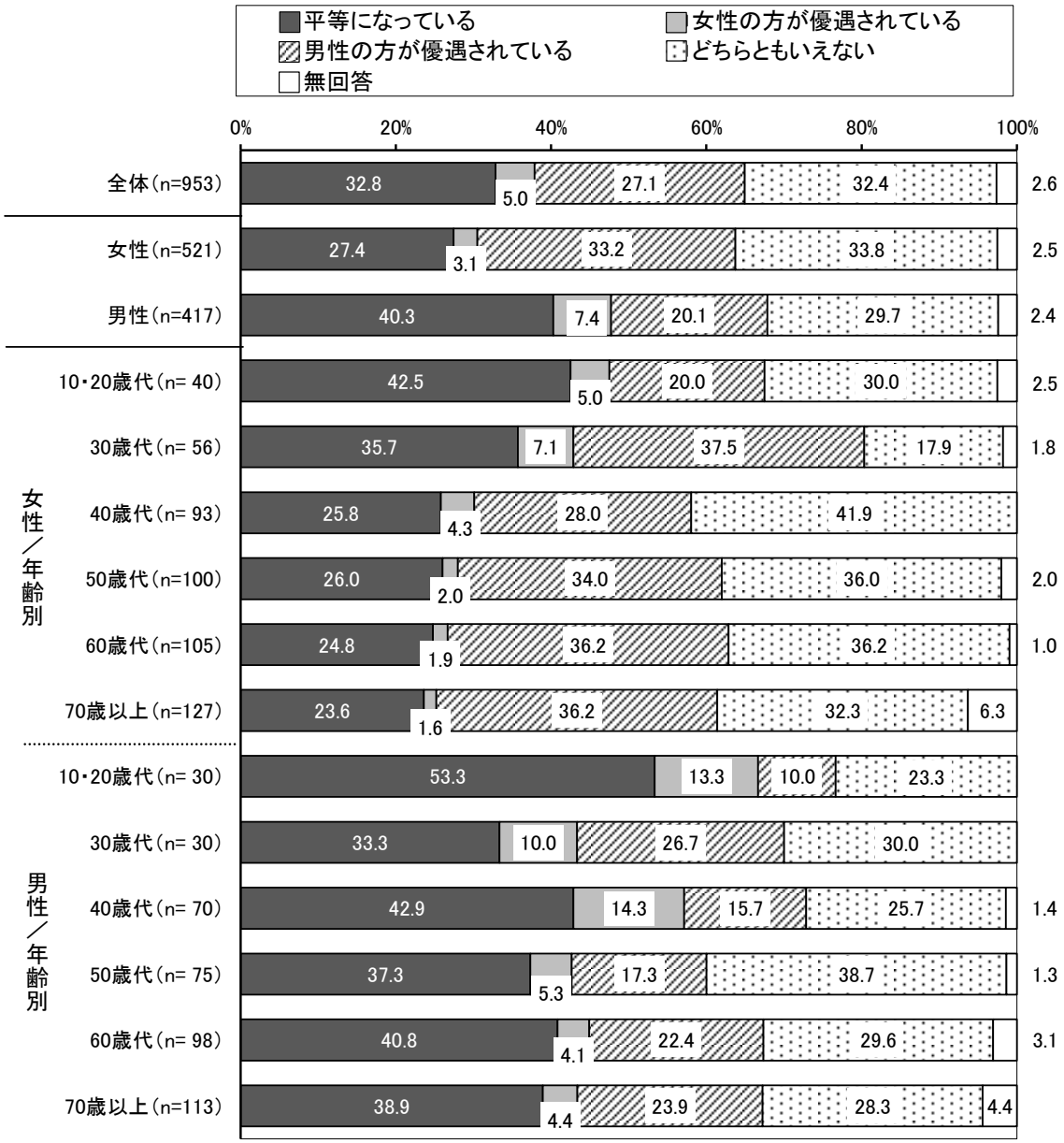
【性別】

〔家庭〕について性別にみると、「平等になっている」は男性が女性を上回り、「男性の方が優遇されている」は女性が男性を上回ります（各 12.9／13.1 ポイント差）。

【性／年齢別】

性／年齢別にみると、「平等になっている」は、女性の 40 歳以上で２割台と低くなっています。女性の 30 歳代では、「平等になっている」と「男性の方が優遇されている」がともに３割台後半となっています。

図1－3 家庭における男女の地位の平等 【全体・性別・性／年齢別】



② 職場

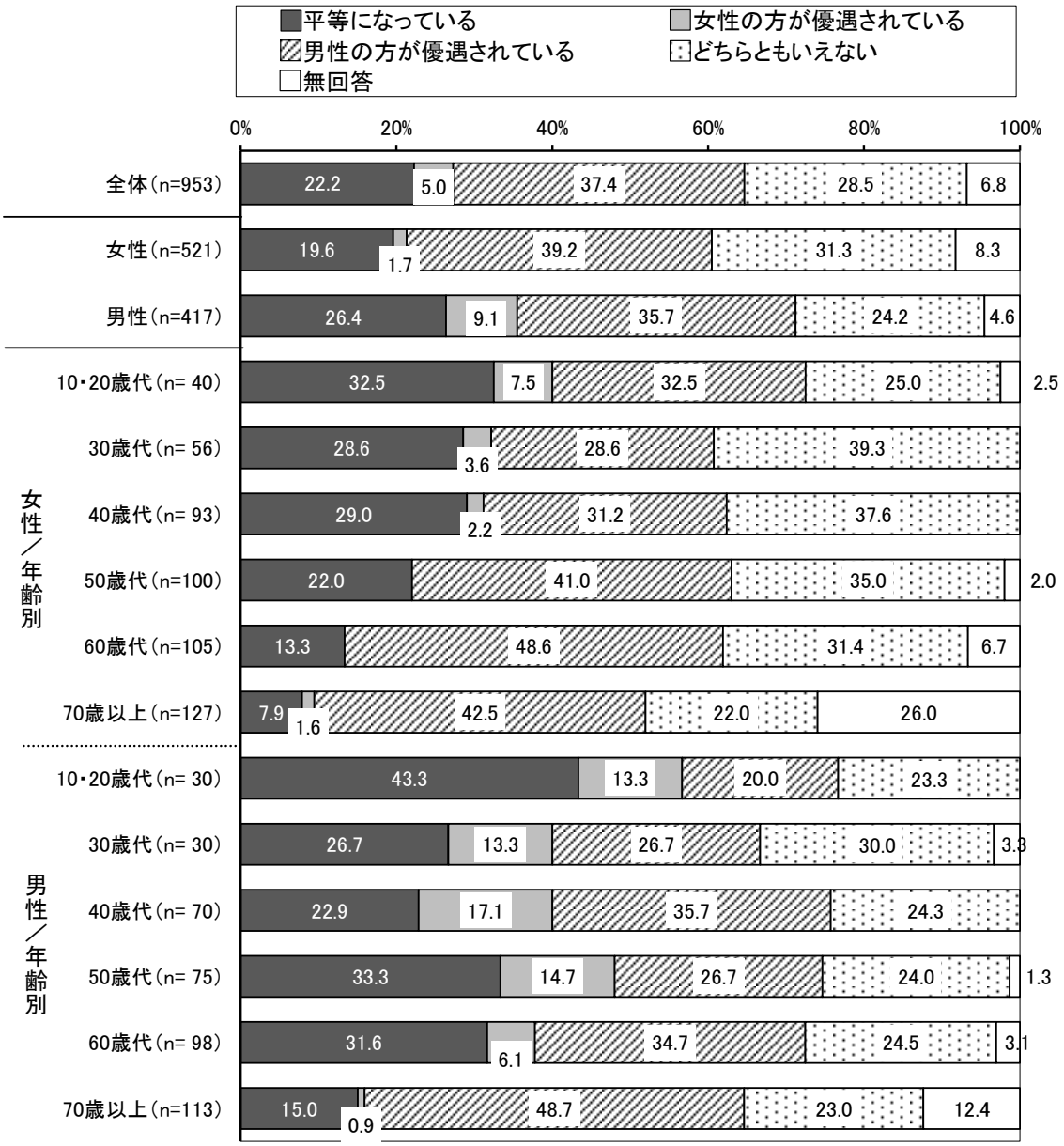
【性別】

〔職場〕について性別にみると、「平等になっている」は男性が女性を上回ります（6.8ポイント差）。女性は「どちらともいえない」が男性よりも高くなっています（7.1 ポイント差）。

【性／年齢別】

性／年齢別にみると、女性では「平等になっている」は若い世代で高い傾向にあり、女性の 10・20 歳台で３割台となっています。

図1－4 職場における男女の地位の平等 【全体・性別・性／年齢別】



③ 教育

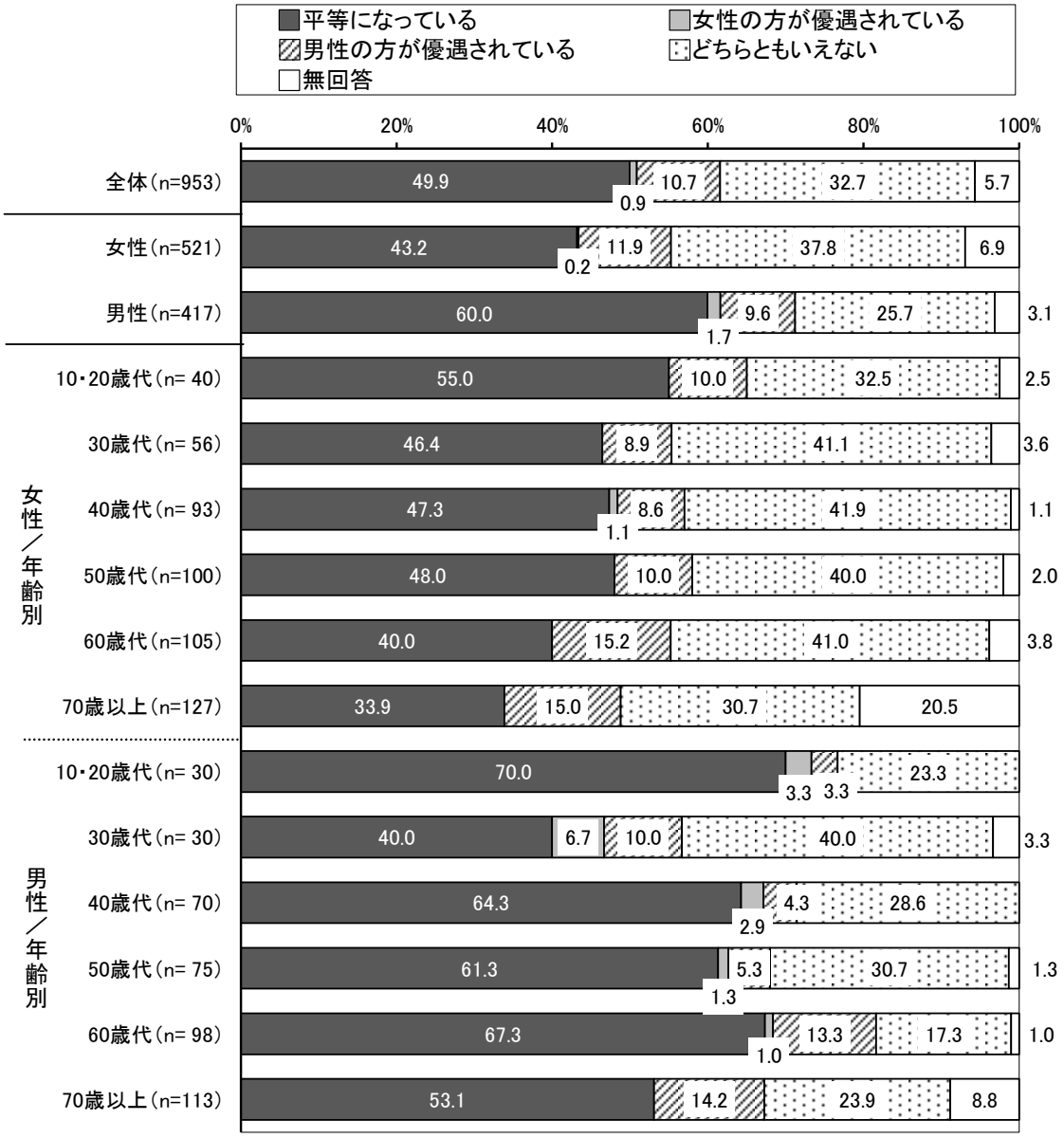
【性別】

〔教育〕について性別にみると、「平等になっている」は男性が女性を上回ります（16.8ポイント差）。女性は「どちらともいえない」が男性よりも高くなっています（12.1 ポイント差）。

【性／年齢別】

性／年齢別にみると、男女ともに「平等になっている」は 10・20 歳代が最も高く、女性で 55.0%、男性で 70.0%となっています。

図1－5 教育における男女の地位の平等 【全体・性別・性／年齢別】



④ 政治

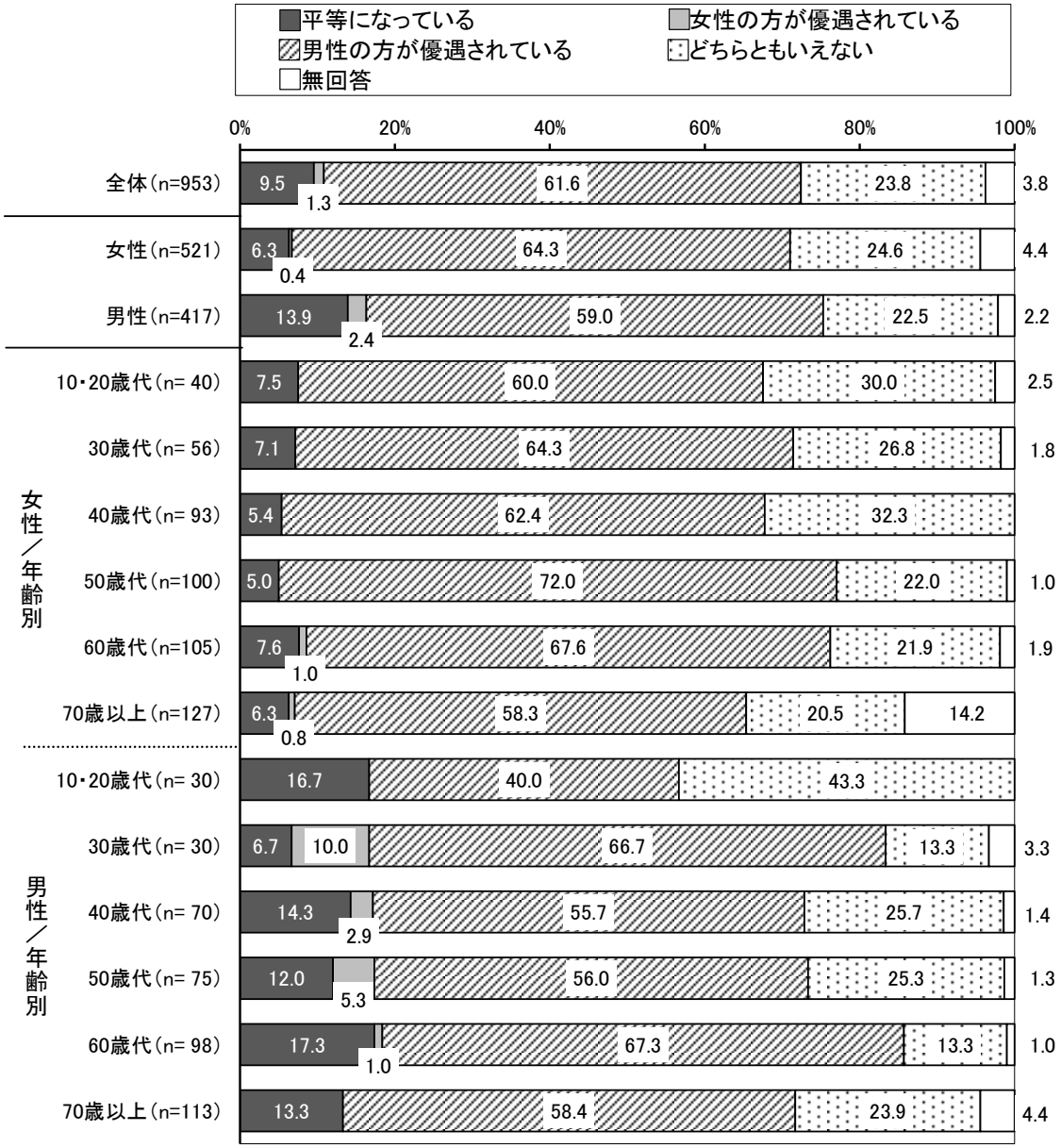
【性別】

〔政治〕について性別にみると、男女ともに「男性の方が優遇されている」が最も高くなっていますが、その割合は女性が男性を上回ります（5.3 ポイント差）。

【性／年齢別】

性／年齢別にみると、男性の 10・20 歳代を除き「男性の方が優遇されている」が５割を超えています。

図１－６ 政治における男女の地位の平等 【全体・性別・性／年齢別】



⑤ 地域活動

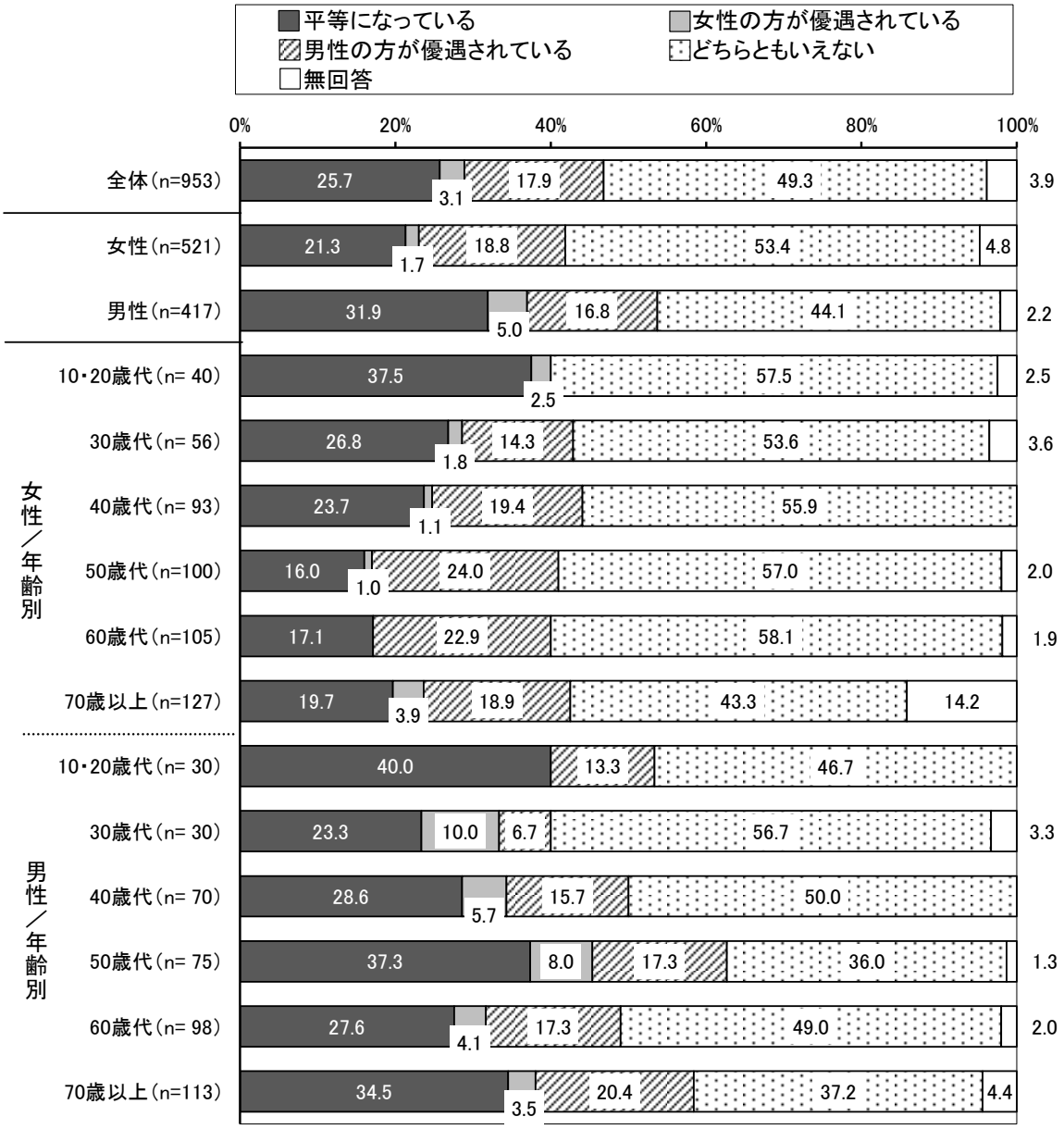
【性別】

〔地域活動〕について性別にみると、「平等になっている」は男性が女性を上回ります（10.6 ポイント差）。女性は「どちらともいえない」が男性よりも高くなっています（9.3 ポイント差）。

【性／年齢別】

性／年齢別にみると、男女ともに 10・20 歳代、男性の 50 歳代、70 歳以上で「平等になっている」が３割を超え、他の年代に比べ高くなっています。

図1－7　地域活動における男女の地位の平等 【全体・性別・性／年齢別】



⑥ 法律や制度

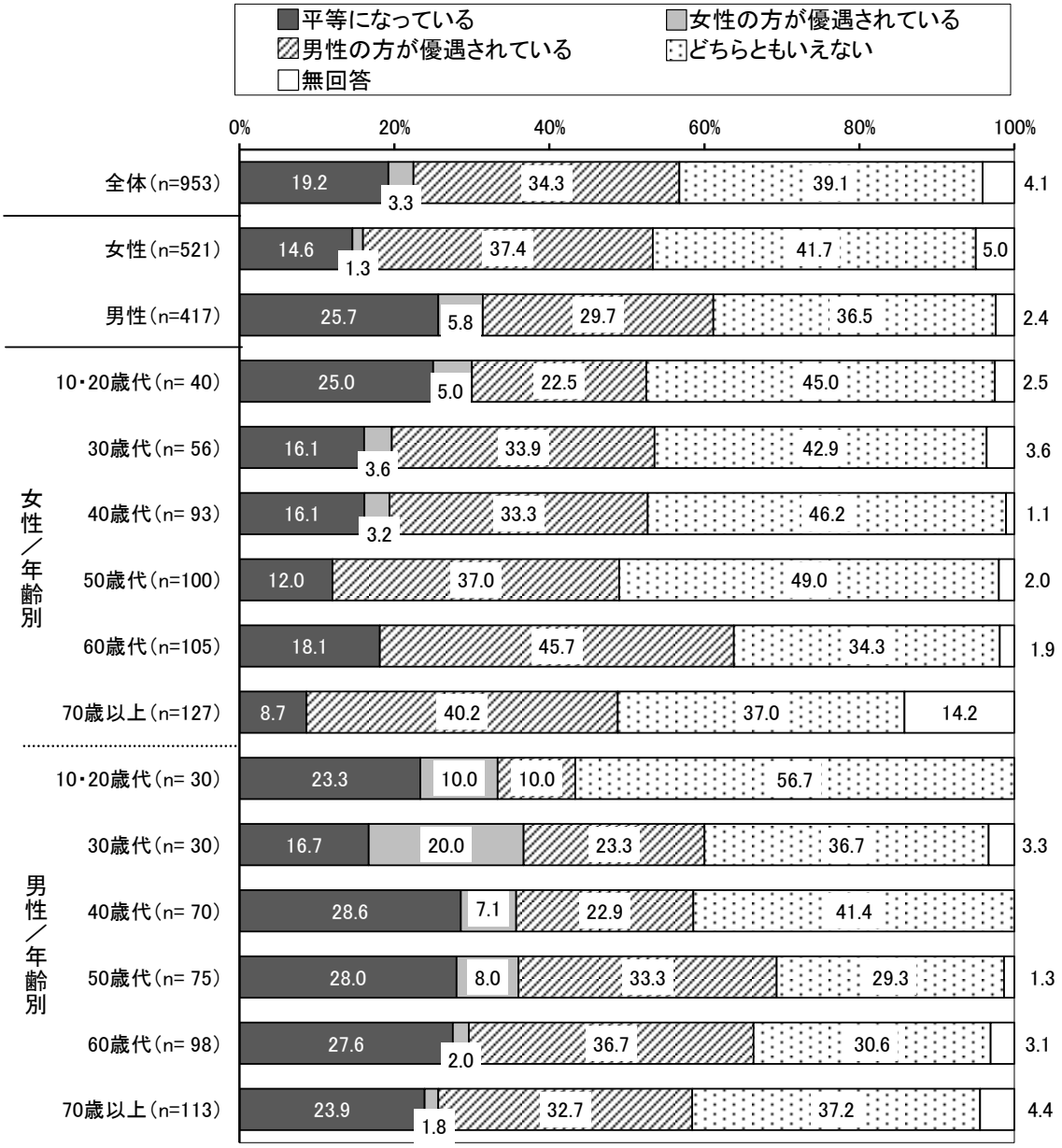
【性別】

〔法律や制度〕について性別にみると、「平等になっている」は男性が女性を上回り（11.1ポイント差）、「男性の方が優遇されている」は女性が男性を上回ります（7.7 ポイント差）。

【性／年齢別】

性／年齢別にみると、女性の 70 歳以上で「平等になっている」が 8.7%と他の年代に比べて低くなっています。「男性の方が優遇されている」は女性の 60 歳代で 45.7%と、他の年代を上回ります。

図1－8 法律や制度における男女の地位の平等 【全体・性別・性／年齢別】



⑦ 社会通念や慣習・風潮

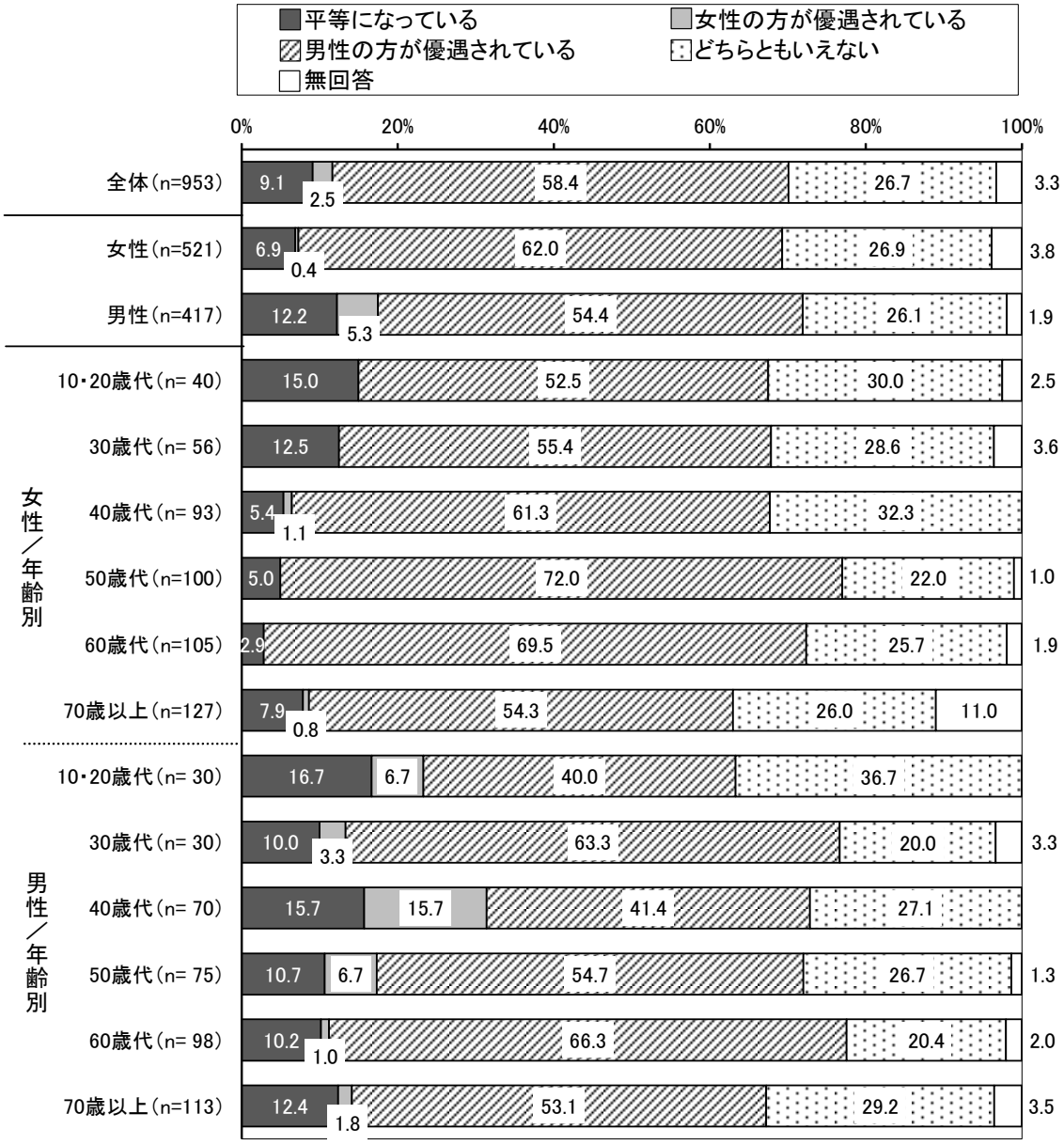
【性別】

〔社会通念や慣習・風潮〕について性別にみると、男女ともに「男性の方が優遇されている」が最も高くなっていますが、その割合は女性が男性を上回ります（7.6 ポイント差）。

【性／年齢別】

性／年齢別にみると、女性の 40 歳以上では「平等になっている」が１割を下回っています。また、男性の 10・20 歳代と 40 歳代を除き、「男性の方が優遇されている」が５割を超え、女性の 50 歳代では７割台と特に高くなっています。

図１－９ 社会通念や慣習・風潮における男女の地位の平等 【全体・性別・性／年齢別】



⑧ 社会全体でみた場合

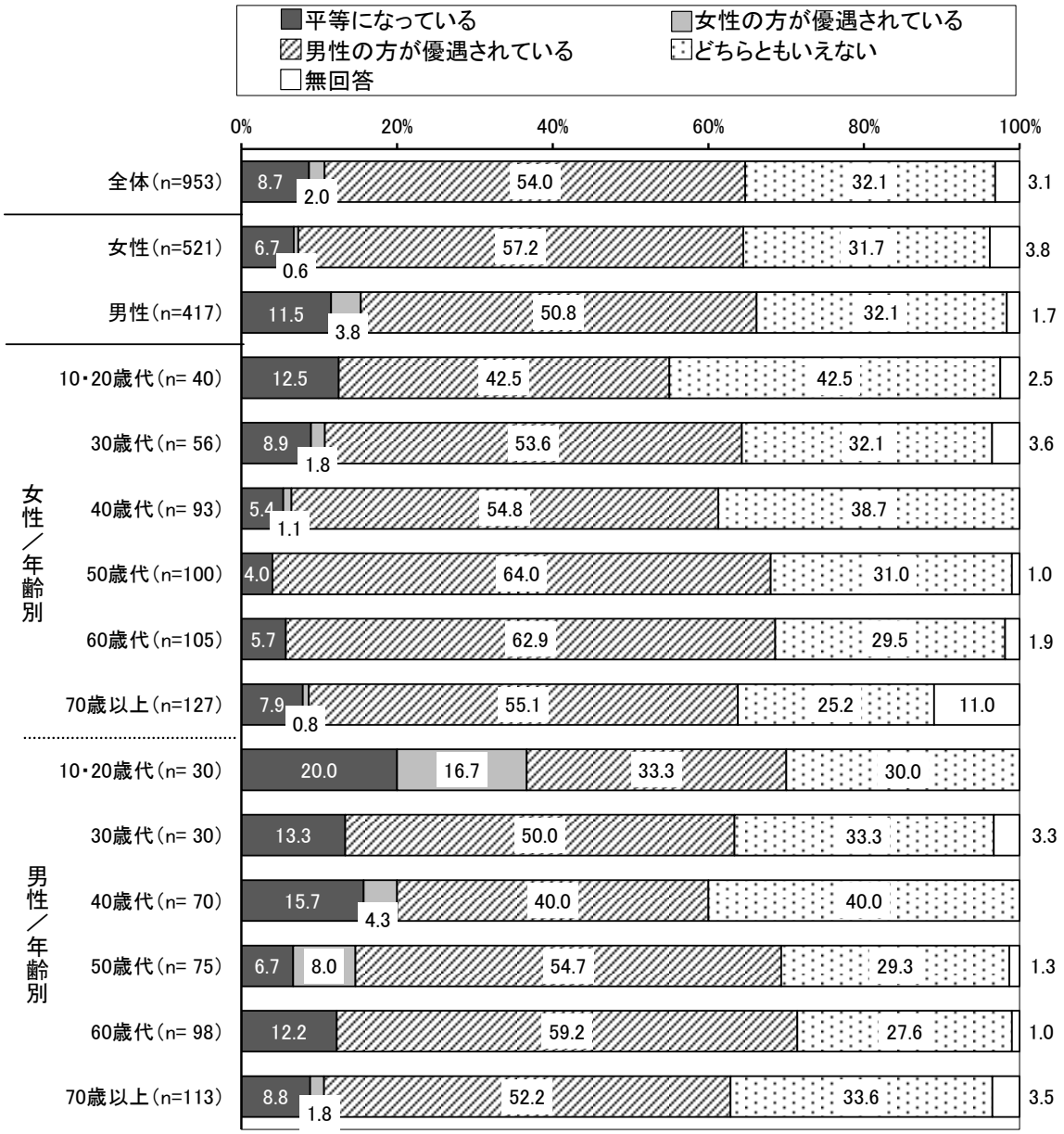
【性別】

〔社会全体でみた場合〕について性別にみると、男女ともに「男性の方が優遇されている」が最も高くなっていますが、その割合は女性が男性を上回ります（6.4 ポイント差）。

【性／年齢別】

性／年齢別にみると、女性の 30 歳以上では「平等になっている」が１割を下回っている一方で、男性の 10・20 歳代では 20.0%と高くなっています。また、男女ともに 10・20 歳代と男性の 40 歳代を除き、「男性の方が優遇されている」が５割を超えています。

図1－10 社会全体でみた場合における男女の地位の平等 【全体・性別・性／年齢別】



（２）「男は仕事、女は家庭」という考え方について

問２　あなたは、「男は仕事、女は家庭」という考え方についてどう思いますか。（あてはまる番号１つに○）

「男は仕事、女は家庭」という考え方について、「同感する」は 9.2%、「同感しない」は 56.6%、「どちらともいえない」は 30.2%となっています。

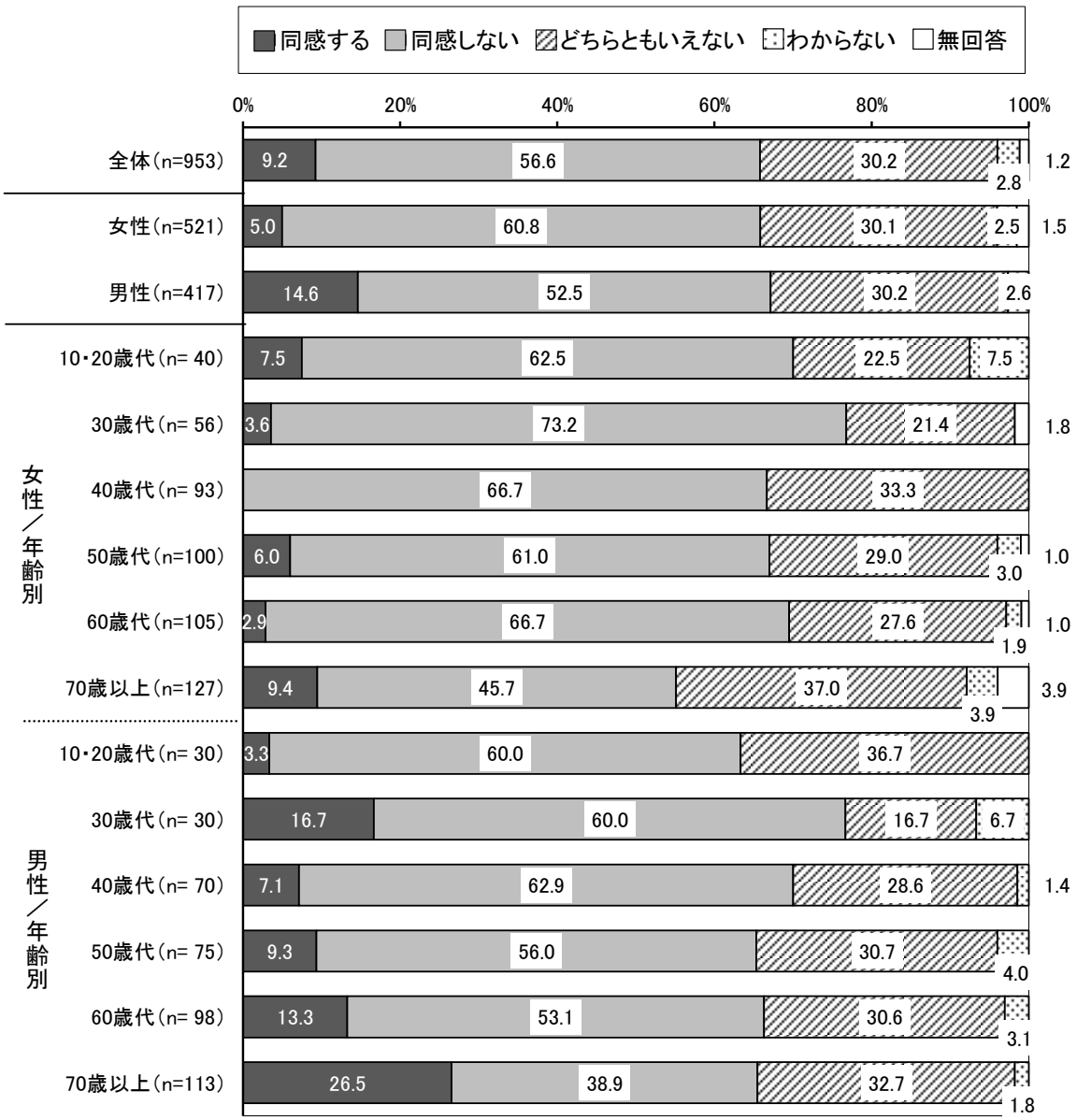
【性別】

性別にみると、男女ともに「同感しない」が「同感する」を大きく上回ります。一方で、「同感する」は男性が女性を上回ります（9.6 ポイント差）。

【性／年齢別】

性／年齢別にみると、「同感する」は、男性 30 歳代で 16.7%、70 歳以上で 26.5%と特に高くなっています。

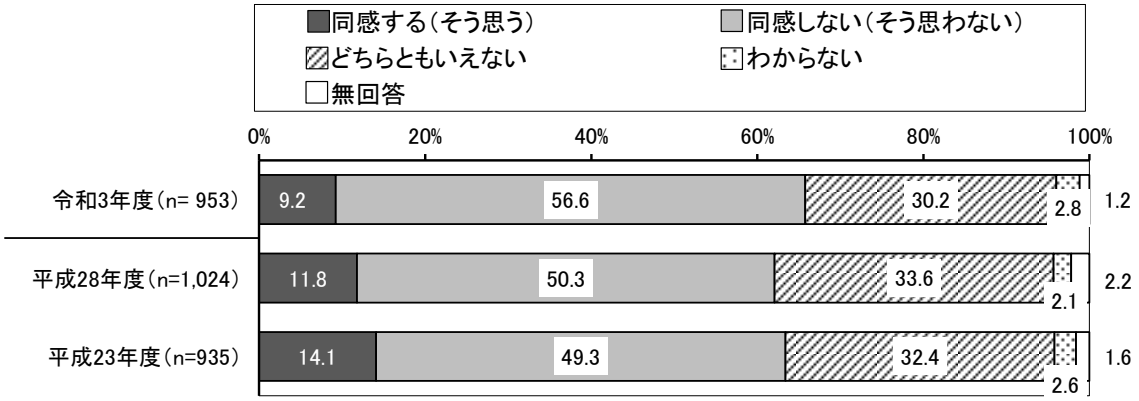
図２－１ 「男は仕事、女は家庭」という考え方について 【全体・性別・性／年齢別】



【経年比較】

時系列で比較すると、「同感する」は年々低下し、令和３年度では１割を下回っています。それに符合するように「同感しない」は年々上昇しています。

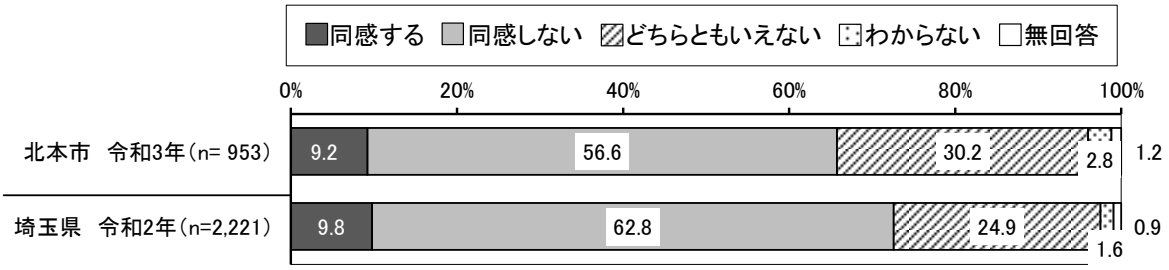
図２－２ 「男は仕事、女は家庭」という考え方について 【経年比較】



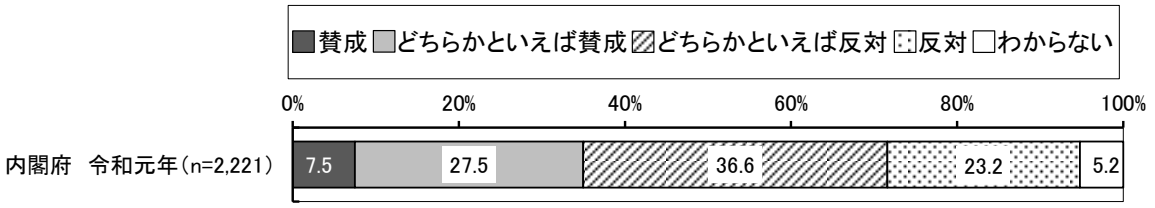
【国・県調査との比較】

埼玉県調査と比較すると、「同感しない」は県に比べて低いものの（6.2 ポイント差）、「同感する」は同程度となっています。

図２－３ 「男は仕事、女は家庭」という考え方について 【埼玉県調査との比較】



参考 「男は仕事、女は家庭」という考え方について 【内閣府調査】



（３）「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感する理由

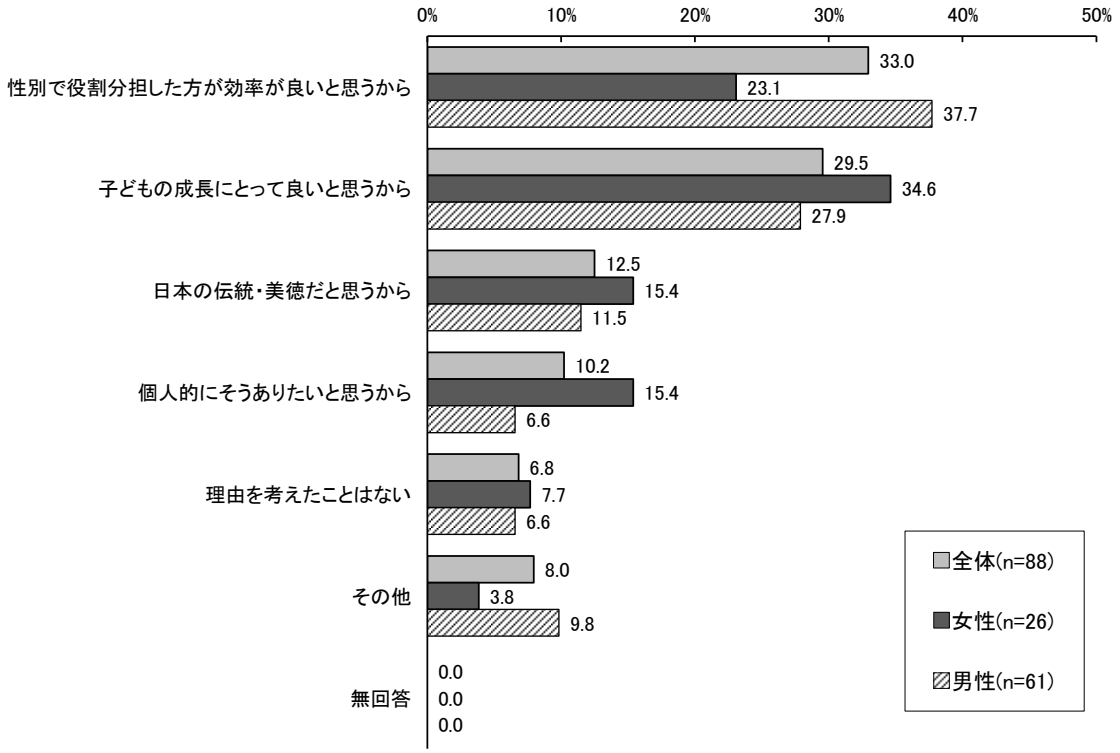
【問２で「１．同感する」と回答した方にうかがいます。】
問２-１　同感する主な理由を教えてください。（あてはまる番号１つに○）

「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感する理由については、「性別で役割分担した方が効率が良いと思うから」が 33.0%、次いで「子どもの成長にとって良いと思うから」が 29.5%、「日本の伝統・美徳だと思うから」が 12.5%、「個人的にそうありたいと思うから」が 10.2%となっています。

【性別】

性別にみると、「性別で役割分担した方が効率が良いと思うから」は男性が女性を上回り（14.6 ポイント差）、「子どもの成長にとって良いと思うから」と「個人的にそうありたいと思うから」は女性が男性を上回っています（各 6.7／8.8 ポイント差）。

図２－１－１ 「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感する理由 【全体・性別】

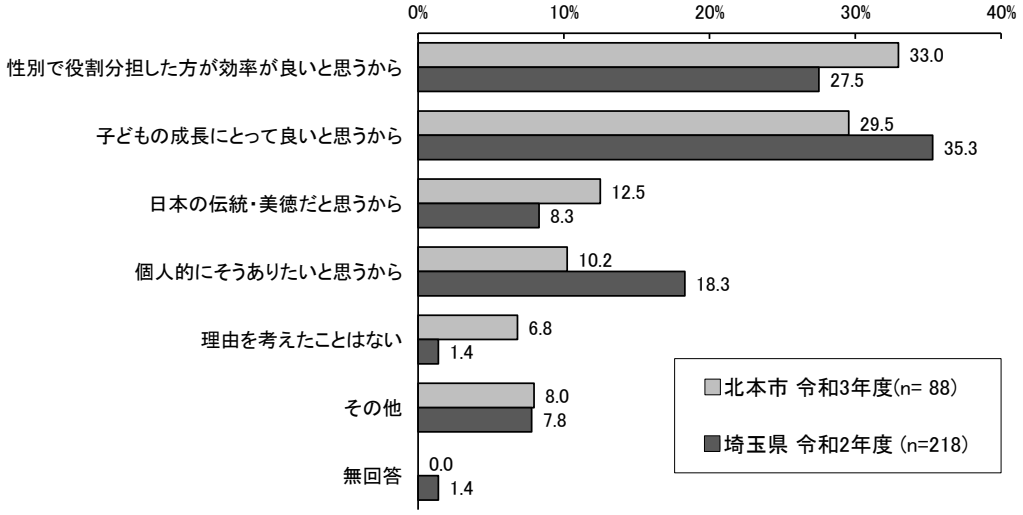


●その他回答
- 出産できるのは女性だけだから
- 家族の成長の過程で必要性が異なる
- 女性が職種に関係無く男性と同等以上の報酬を得るには、日本ではあと数十年かかると思うため　等

【県調査との比較】

埼玉県調査と比較すると、「性別で役割分担した方が効率が良いと思うから」や「理由を考えたことはない」や「日本の伝統・美徳だと思うから」が県に比べて高くなっています（各5.5／5.4／4.2 ポイント差）。

図2－1－2 「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感する理由 【埼玉県調査との比較】



（４）「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感しない理由

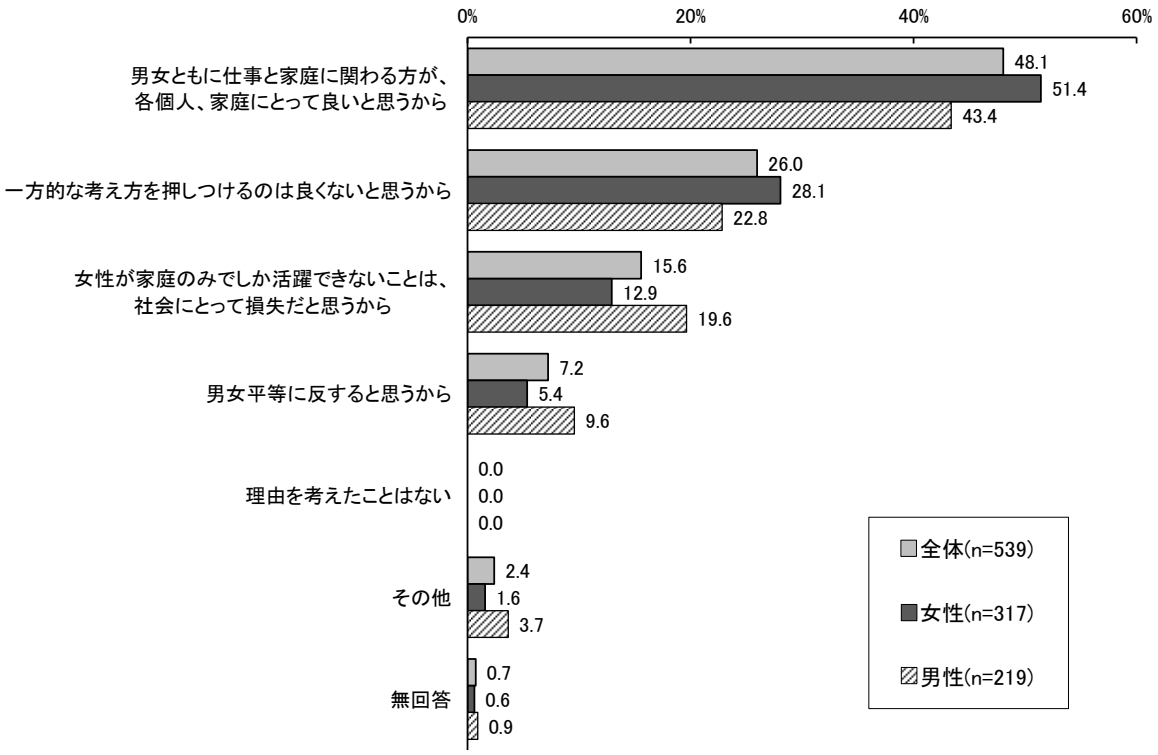
【問２で「２．同感しない」と回答した方にうかがいます。】
問２-２　同感しない主な理由を教えてください。（あてはまる番号１つに○）

「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感しない理由について、「男女ともに仕事と家庭に関わる方が、各個人、家庭にとって良いと思うから」が 48.1％と最も高く、次いで「一方的な考え方で押しつけるのは良くないと思うから」が 26.0％、「女性が家庭のみでしか活躍できないことは社会にとって損失だと思うから」が 15.6％となっています。

【性別】

性別にみると、男女ともに「男女ともに仕事と家庭に関わる方が、各個人、家庭にとって良いと思うから」が最も高くなっていますが、その割合は女性が男性を上回っています。（8.0 ポイント差）。反対に、「女性が家庭のみでしか活躍できないことは社会にとって損失だと思うから」は、男性が女性を上回っています（6.7 ポイント差）。

図２－２－１「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感しない理由【全体】

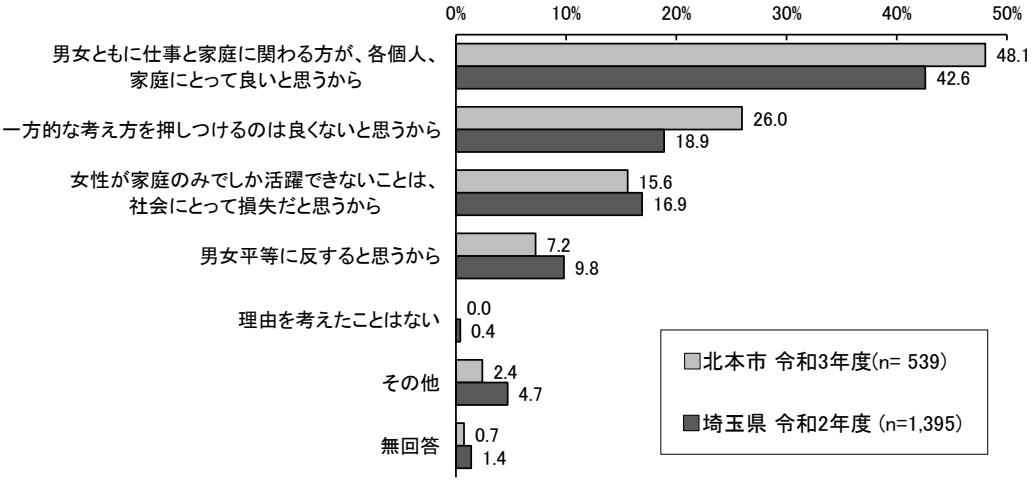


●その他回答
- 夫婦で仕事をしないと生活ができない
- 男女がどうこうではなく、できる時にできる人が仕事なり、家庭なりの事をやれば良いと思う（無理なくできる事をやる）　等

【県調査との比較】

埼玉県調査と比較すると、「一方的な考え方を押しつけるのは良くないと思うから」や「男女ともに仕事と家庭に関わる方が、各個人、家庭にとって良いと思うから」が県に比べて高くなっています（各 7.1／5.5 ポイント差）。

図２－２－２ 「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感しない理由 【埼玉県調査との比較】



※県調査では「少子高齢化により労働力が減少し、女性も仕事をする必要があると思うから」との選択肢を含む。

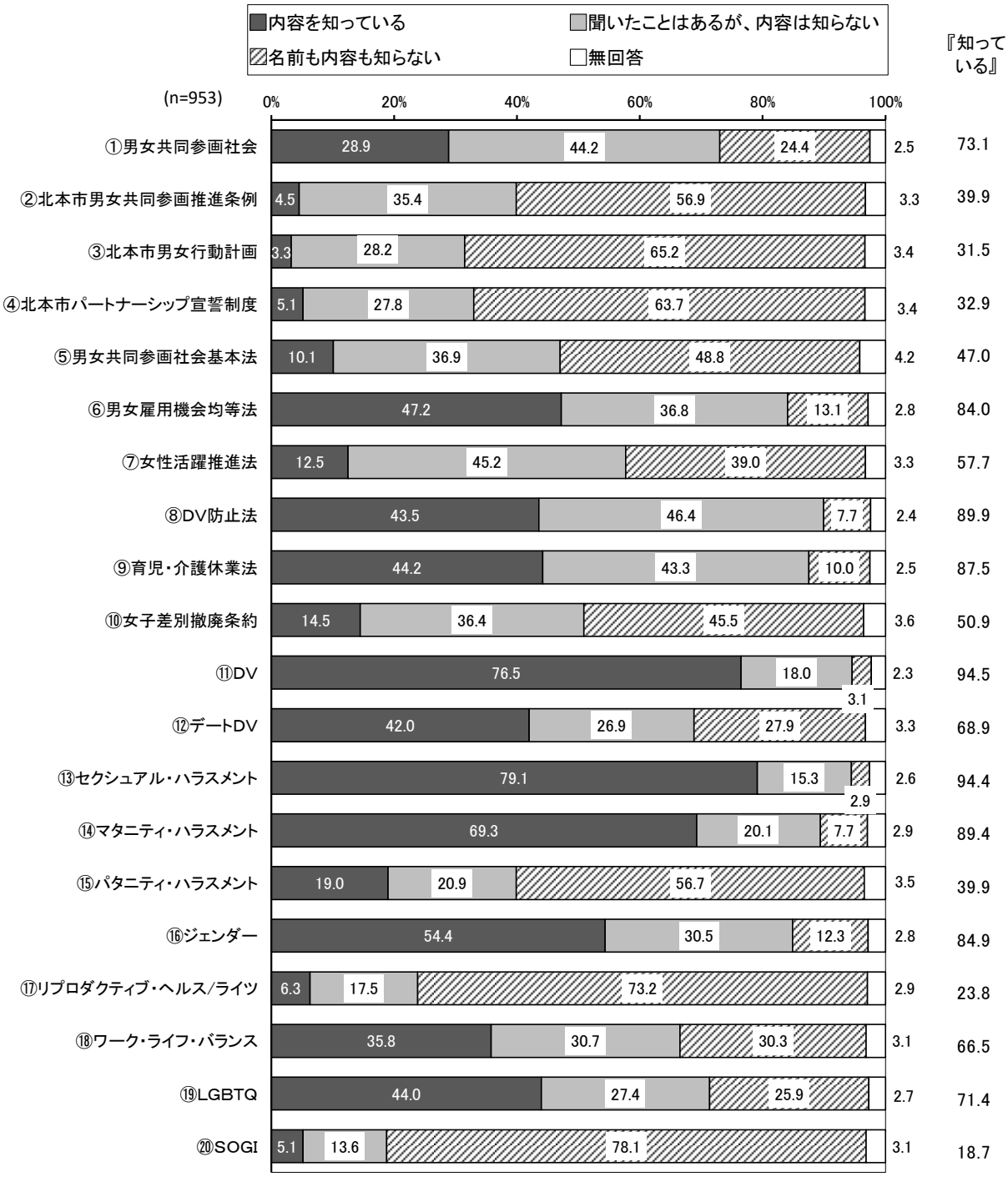
（５）男女共同参画に関する用語等の認知度や関心度

問３　あなたは、次にあげる言葉をご存じですか。また、それぞれの内容について関心をお持ちですか。（項目ごとに、あてはまる番号１つに○）

男女共同参画に関する用語等の認知度について、「内容を知っている」は、〔セクシュアル・ハラスメント〕の 79.1%が最も高く、次いで〔ＤＶ〕が 76.5%、〔マタニティ・ハラスメント〕が 69.3%となっています。

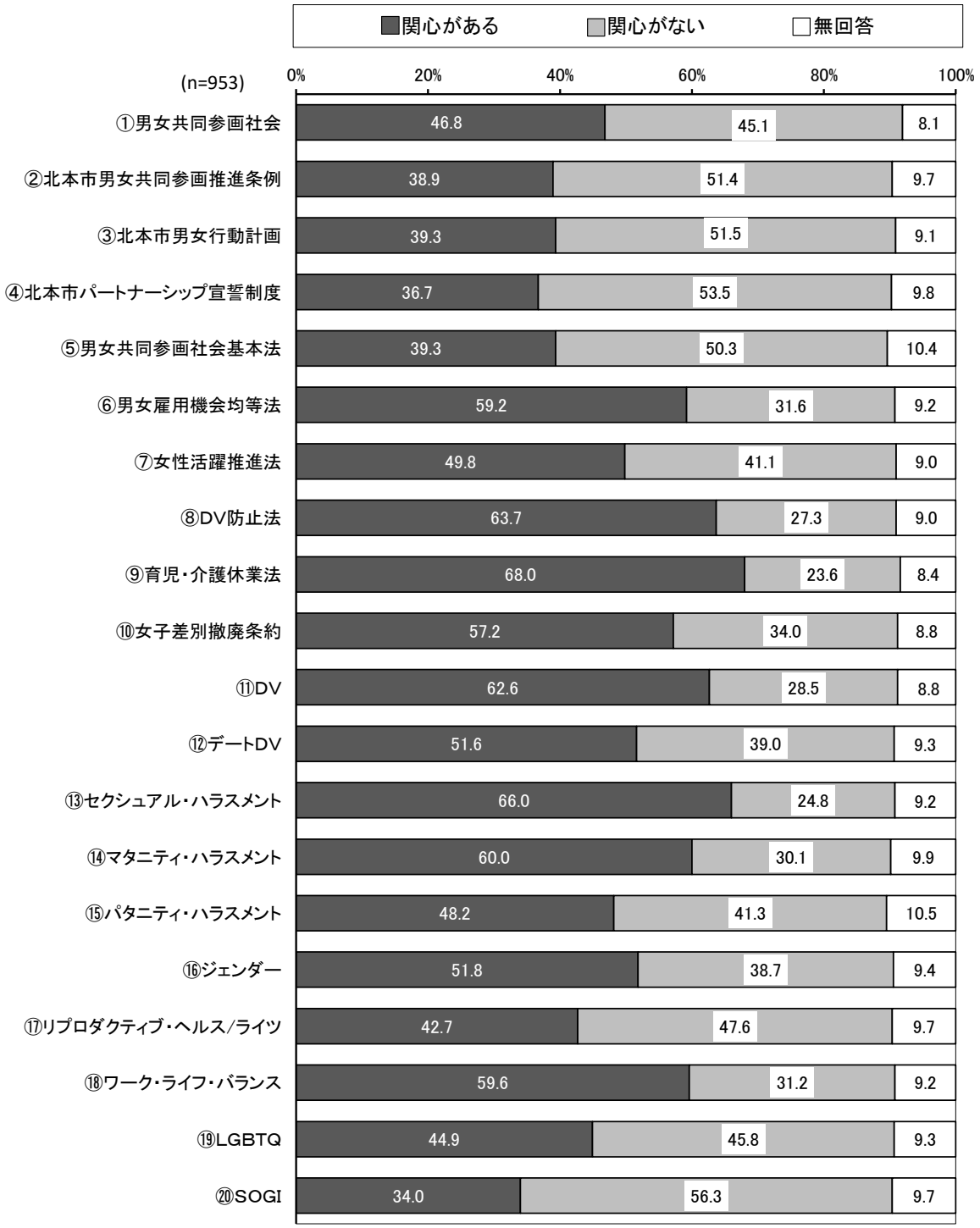
一方で、「名前も内容も知らない」は、〔ＳＯＧＩ〕や〔リプロダクティブ・ヘルス／ライツ〕で７割台、〔北本市男女行動計画〕や〔北本市パートナーシップ宣誓制度〕で６割を超えています。

図3－1　男女共同参画に関する用語等の認知度【全体】



男女共同参画に関する用語等への関心度について、「関心がある」は〔育児・介護休業法〕や〔セクシュアル・ハラスメント〕で６割台後半と特に高くなっています。そのほか、〔ＤＶ防止法〕、〔ＤＶ〕や〔マタニティ・ハラスメント〕なども６割を超えています。

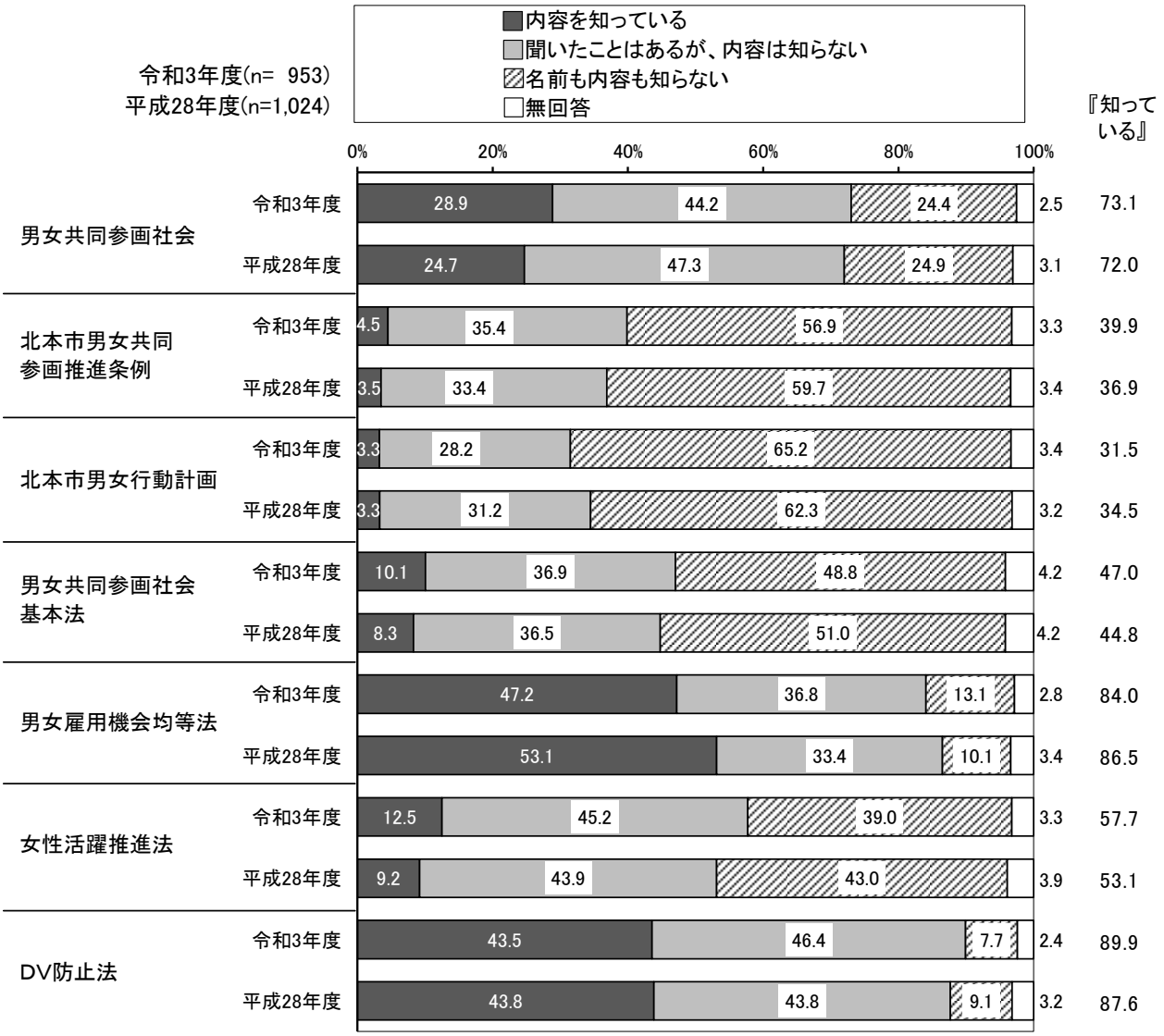
図３－２　男女共同参画に関する用語等への関心度【全体】

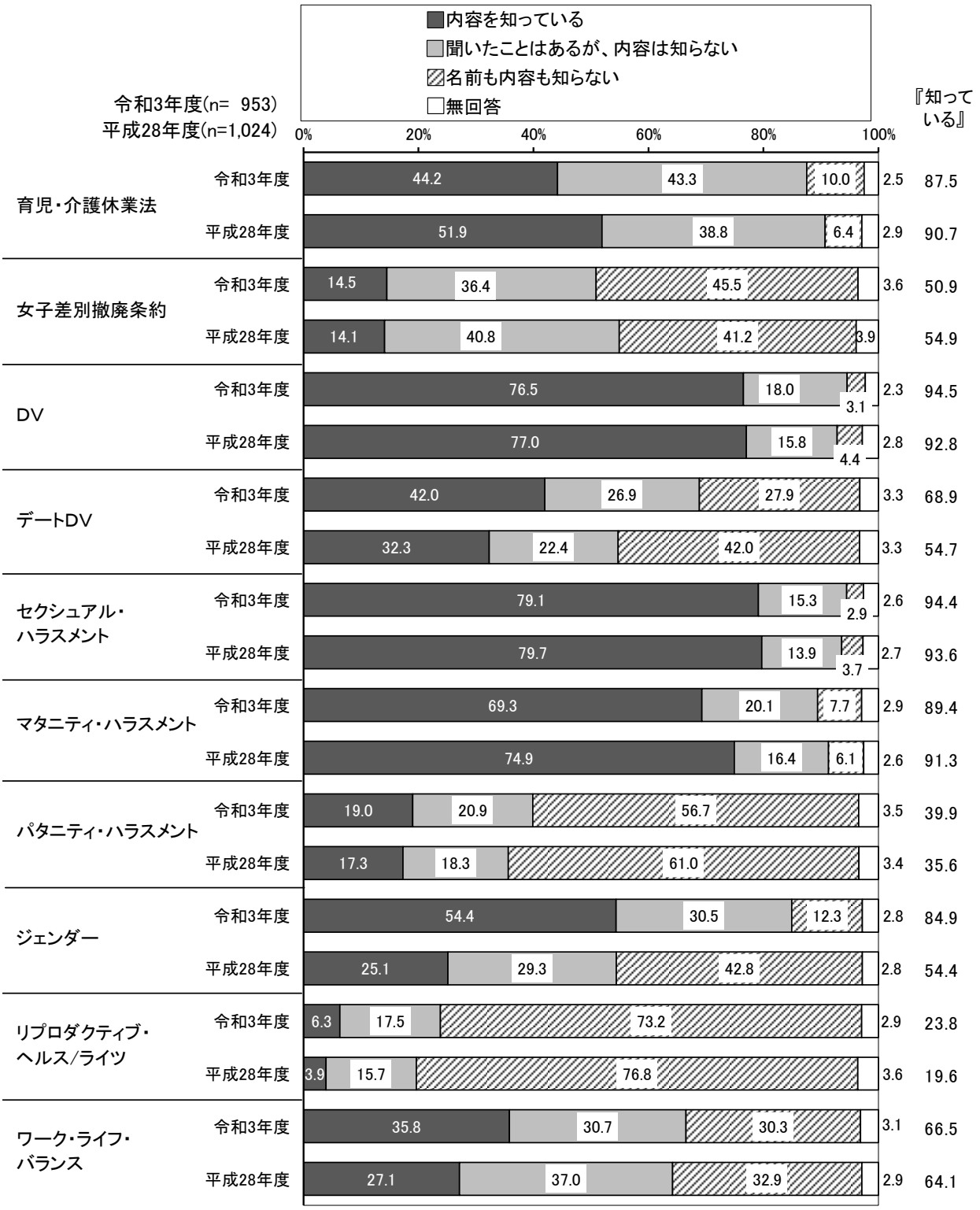


【経年比較】

前回調査と比較すると、「内容を知っている」と「聞いたことはあるが、内容は知らない」を合わせた『知っている』は〔ジェンダー〕と〔デートＤＶ〕で大きく上昇しています（各30.5／14.2 ポイント差）。〔ジェンダー〕については、「内容を知っている」が約２倍となっています。同様に〔ワーク・ライフ・バランス〕も「内容を知っている」が上昇しています（8.7 ポイント差）。

図3－3　男女共同参画に関する用語等の認知度【経年比較】




■内容を知っている
■聞いたことはあるが、内容は知らない
▨名前も内容も知らない
□無回答
令和3年度(n= 953)
平成28年度(n=1,024)
0%
20%
40%
60%
80%
100%
『知っている』
育児・介護休業法
令和3年度 44.2 43.3 10.0 2.5 87.5
平成28年度 51.9 38.8 6.4 2.9 90.7
女子差別撤廃条約
令和3年度 14.5 36.4 45.5 3.6 50.9
平成28年度 14.1 40.8 41.2 3.9 54.9
DV
令和3年度 76.5 18.0 3.1 2.3 94.5
平成28年度 77.0 15.8 4.4 2.8 92.8
デートDV
令和3年度 42.0 26.9 27.9 3.3 68.9
平成28年度 32.3 22.4 42.0 3.3 54.7
セクシュアル・ハラスメント
令和3年度 79.1 15.3 2.9 2.6 94.4
平成28年度 79.7 13.9 3.7 2.7 93.6
マタニティ・ハラスメント
令和3年度 69.3 20.1 7.7 2.9 89.4
平成28年度 74.9 16.4 6.1 2.6 91.3
パタニティ・ハラスメント
令和3年度 19.0 20.9 56.7 3.5 39.9
平成28年度 17.3 18.3 61.0 3.4 35.6
ジェンダー
令和3年度 54.4 30.5 12.3 2.8 84.9
平成28年度 25.1 29.3 42.8 2.8 54.4
リプロダクティブ・ヘルス/ライツ
令和3年度 6.3 17.5 73.2 2.9 23.8
平成28年度 3.9 15.7 76.8 3.6 19.6
ワーク・ライフ・バランス
令和3年度 35.8 30.7 30.3 3.1 66.5
平成28年度 27.1 37.0 32.9 2.9 64.1

① 男女共同参画社会

【性別】

〔男女共同参画社会〕の認知度を性別にみると、『知っている』は、男性が女性を上回ります（5.6 ポイント差）。

関心度について、「関心がある」は男性が女性をやや上回ります（2.6 ポイント差）。

【年齢別】

認知度を年齢別にみると、『知っている』は、10・20 歳代のみ８割を超えています。

関心度について、「関心がある」は 10・20 歳代と 60 歳代で５割台と他の年代に比べて高くなっています。

図3－3男女共同参画社会の認知度 【全体・性別・年齢別】

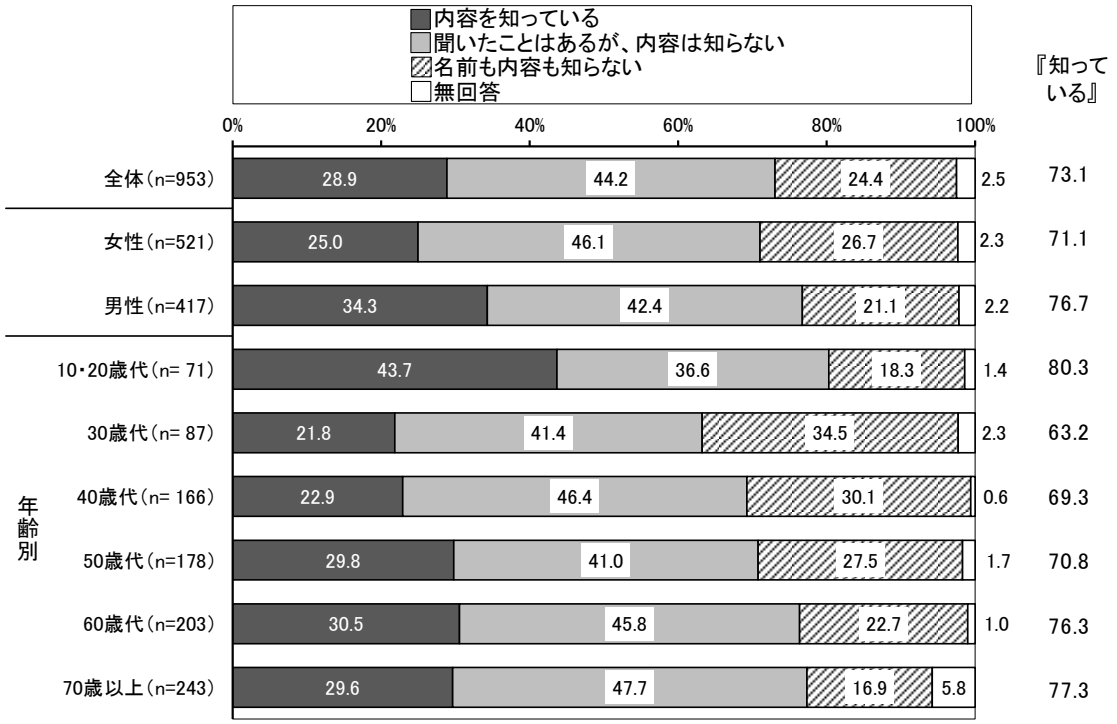
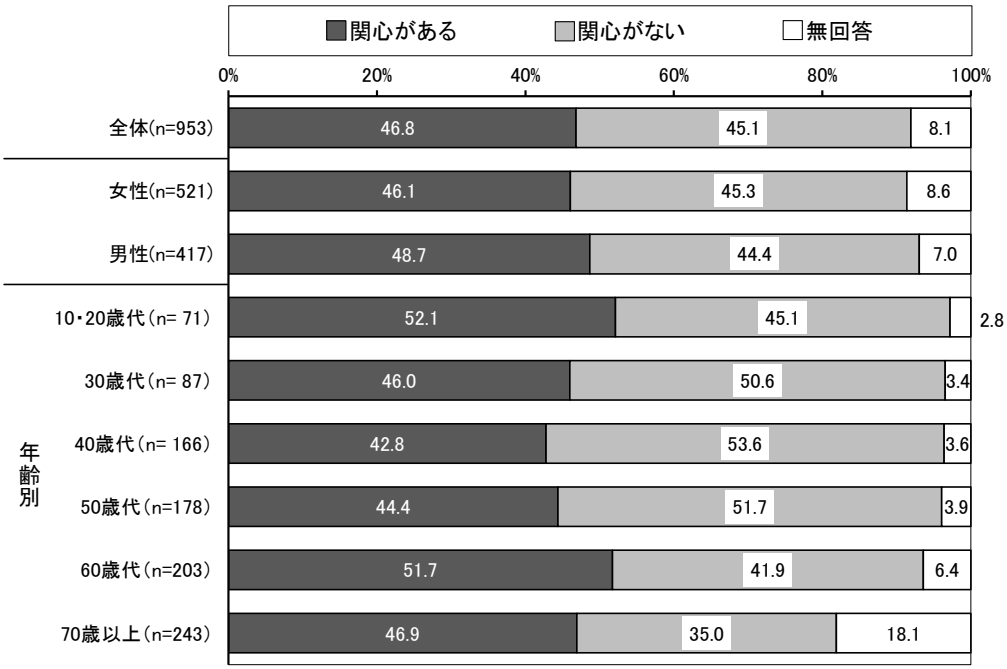


図3－4 男女共同参画社会の関心度 【全体・性別・年齢別】



② 北本市男女共同参画推進条例

【性別】

〔北本市男女共同参画推進条例〕の認知度を性別にみると、『知っている』は、女性が男性を上回ります（4.2 ポイント差）。

関心度について、「関心がある」は女性が男性を上回っています（3.3 ポイント差）。

【年齢別】

認知度を年齢別にみると、『知っている』は、年代が上がるほど高い傾向にあります。

関心度について、「関心がある」は 10・20 歳代と 30 歳代で４割台と若い世代で高くなっています。

図3－5 北本市男女共同参画推進条例の認知度 【全体・性別・年齢別】

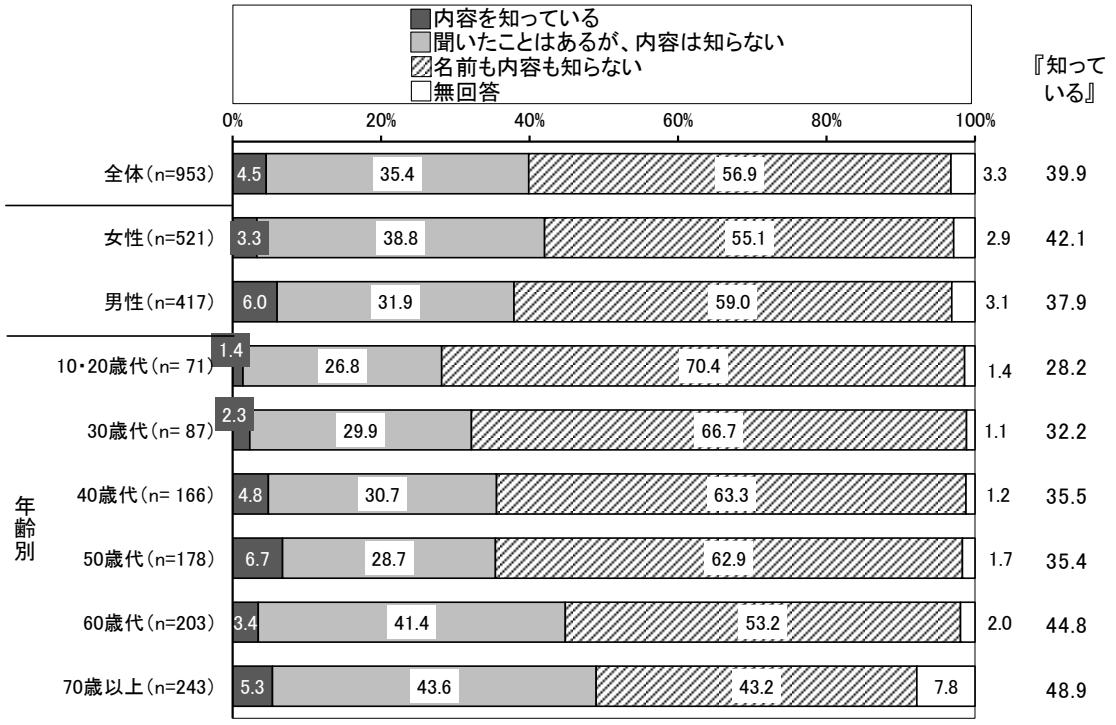
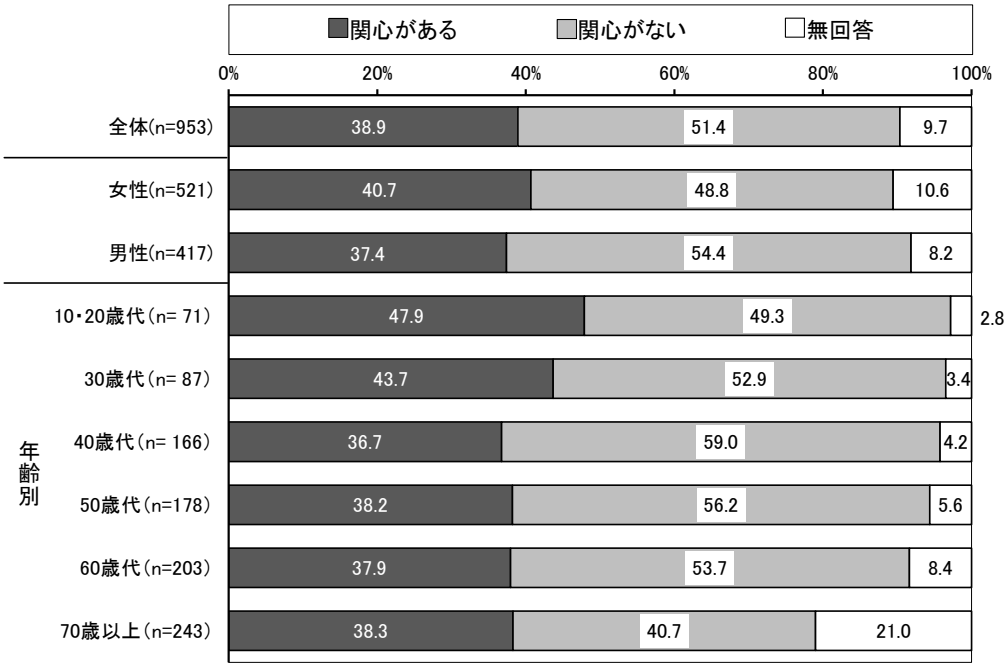


図3－6 北本市男女共同参画推進条例の関心度 【全体・性別・年齢別】



③ 北本市男女行動計画

【性別】

〔北本市男女行動計画（北本市男女共同参画プラン）〕の認知度を性別にみると、『知っている』は男女ともに３割台前半となっています。

関心度について、「関心がない」は男性が女性を上回っています（4.5 ポイント差）。

【年齢別】

認知度を年齢別にみると、『知っている』は、年代が上がるほど高くなっています。

関心度について、「関心がある」は 10・20 歳代と 30 歳代で４割台と若い世代で高くなっています。

図3－7　北本市男女行動計画の認知度【全体・性別・年齢別】

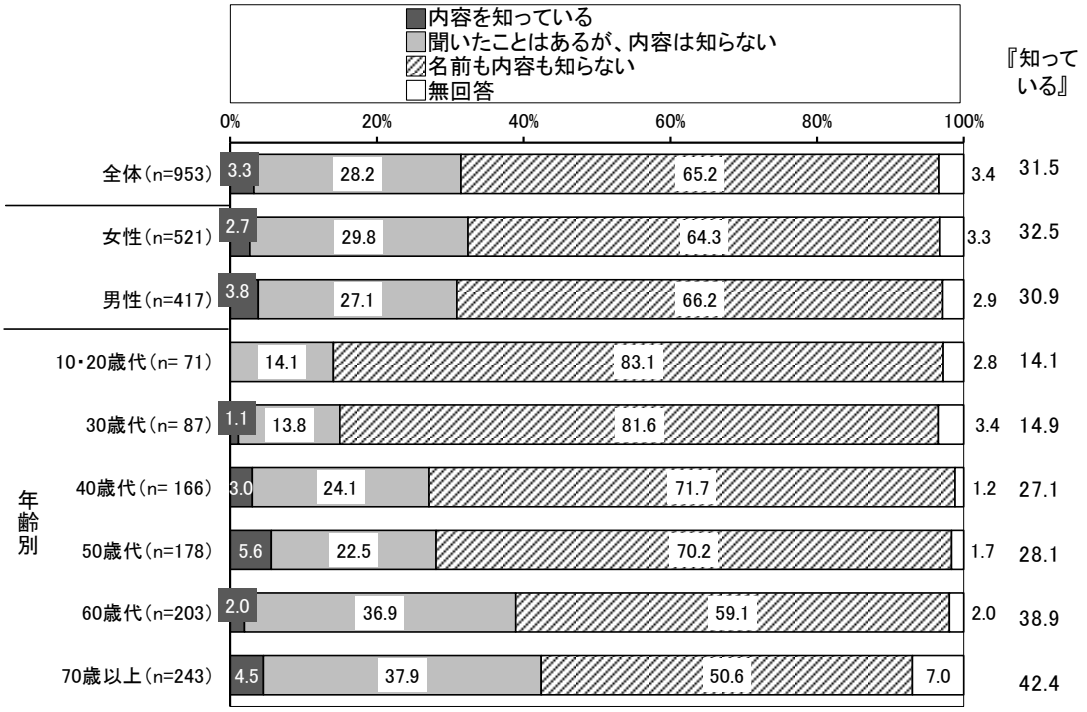
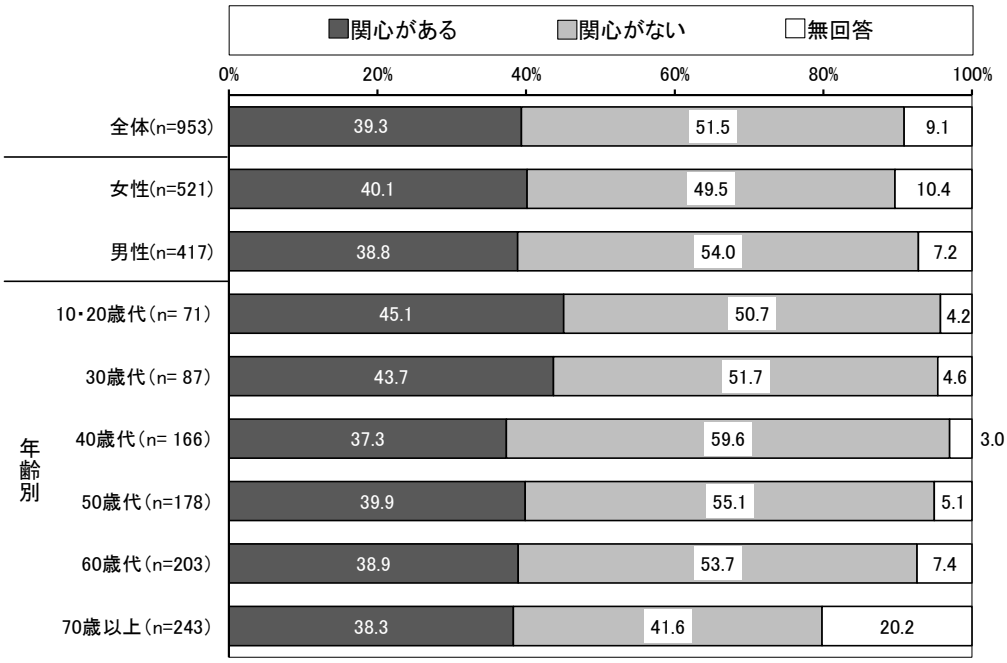


図3－8　北本市男女行動計画の関心度【全体・性別・年齢別】



④ 北本市パートナーシップ宣誓制度

【性別】

〔北本市パートナーシップ宣誓制度〕の認知度を性別にみると、『知っている』は、女性が男性を上回ります（7.8 ポイント差）。

関心度についても、「関心がある」は女性が男性を上回っています（6.3 ポイント差）。

【年齢別】

認知度を年齢別にみると、『知っている』は、40 歳代と 50 歳代が最も高く３割台後半となっています。

関心度について、「関心がある」は 10・20 歳代と 30 歳代で４割台と若い世代で高くなっています。

図3－9　北本市パートナーシップ宣誓制度の認知度 【全体・性別・年齢別】

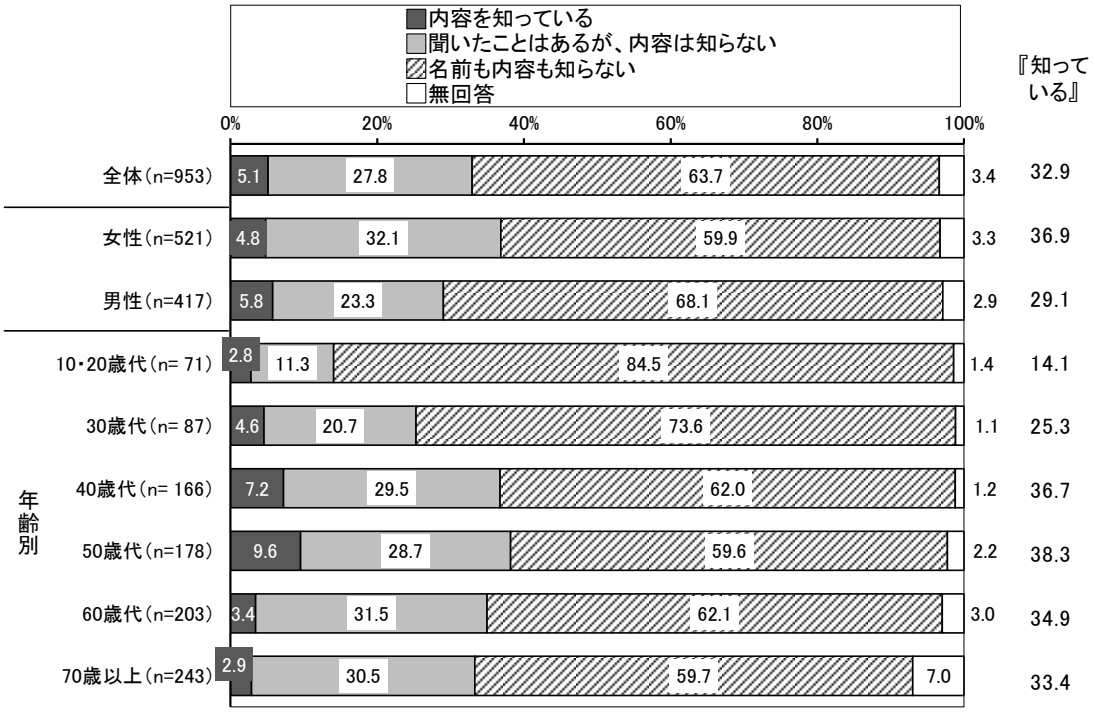
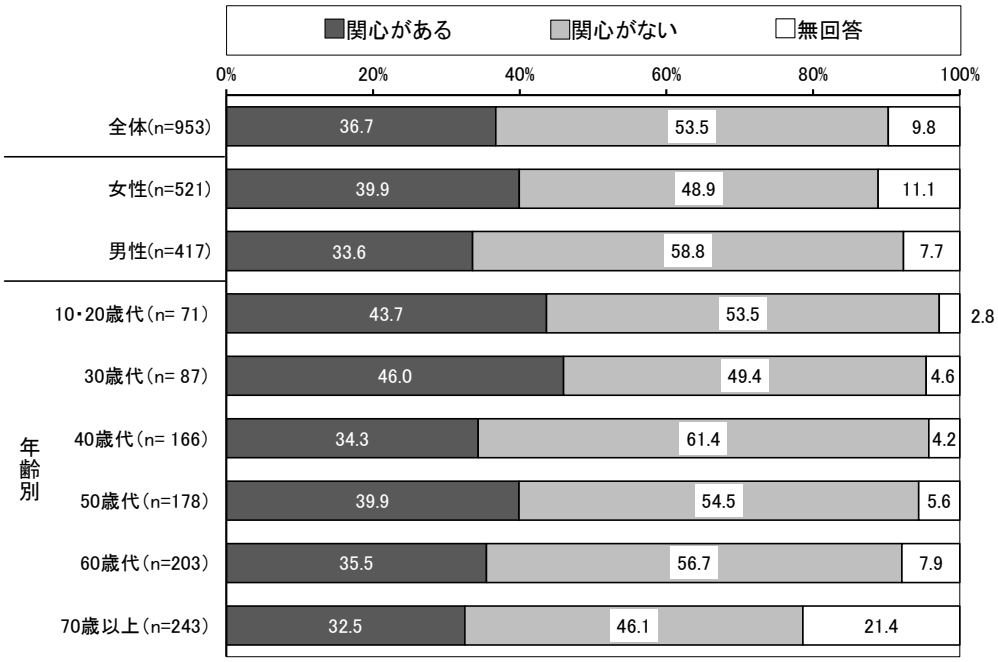


図3－10　北本市パートナーシップ宣誓制度の関心度 【全体・性別・年齢別】



⑤ 男女共同参画社会基本法

【性別】

〔男女共同参画社会基本法〕の認知度を性別にみると、『知っている』は、男性が女性を上回ります（8.2 ポイント差）。

関心度について、ほぼ同様の結果となっています。

【年齢別】

認知度を年齢別にみると、『知っている』は、10・20 歳代のみ６割台と他の年代を大きく上回っています。

関心度について、「関心がある」は 10・20 歳代と 30 歳代の若い世代と 60 歳代で４割台と高くなっています。

図３－11　男女共同参画社会基本法の認知度【全体・性別・年齢別】

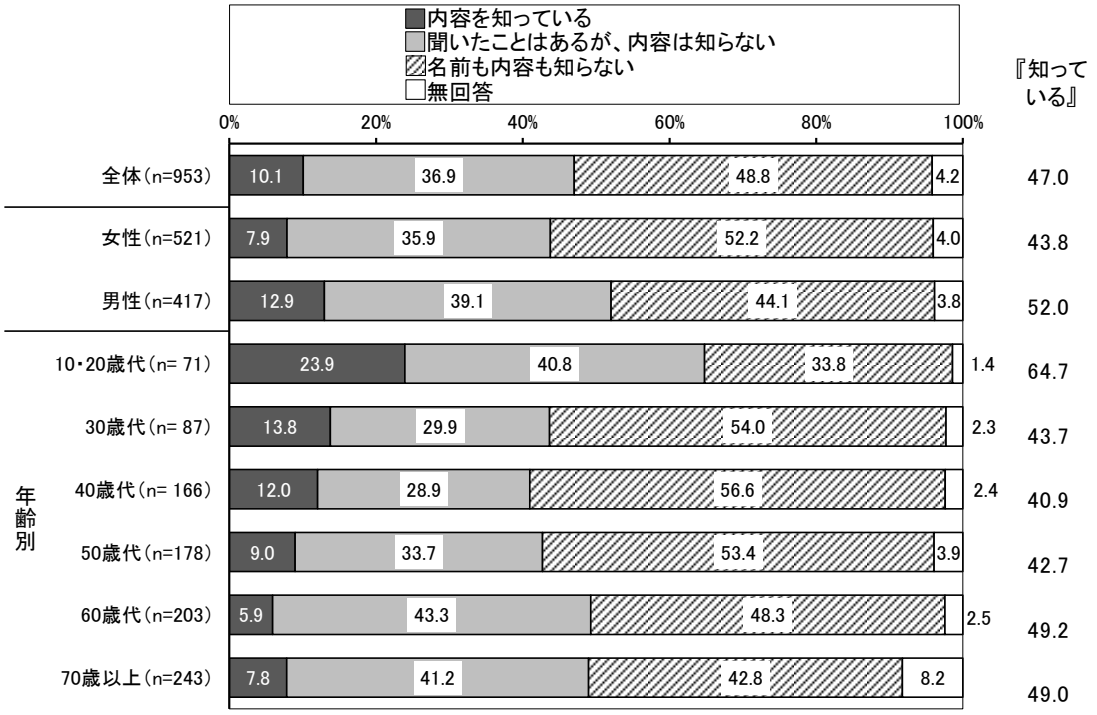
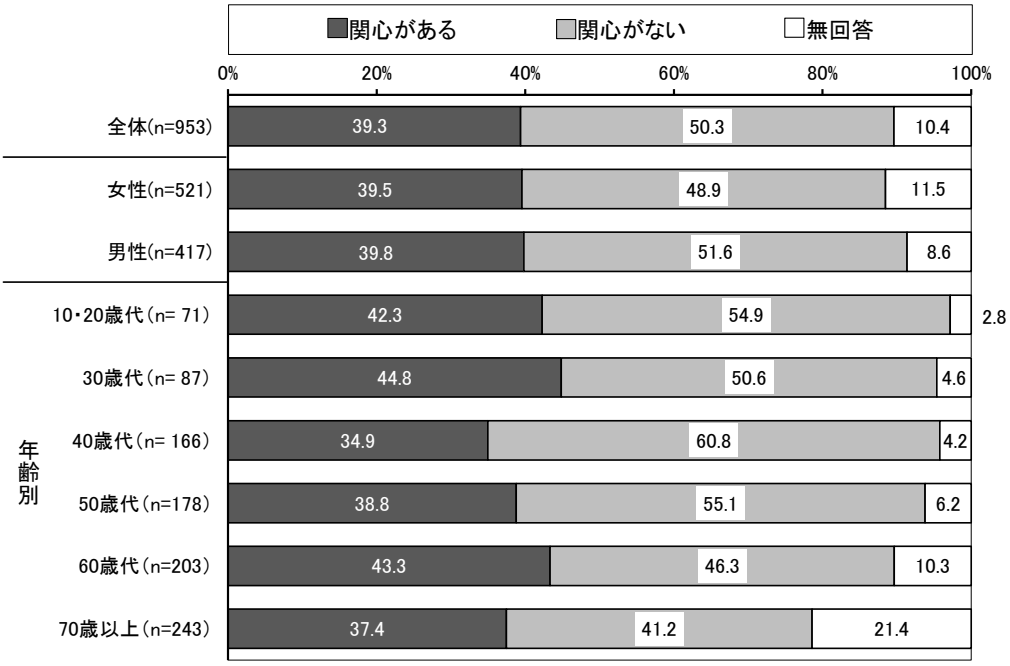


図３－12　男女共同参画社会基本法の関心度【全体・性別・年齢別】



⑥ 男女雇用機会均等法

【性別】

〔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）〕の認知度を性別にみると、『知っている』は、男性が女性を上回ります（5.9 ポイント差）。

関心度について、性別による大きな差は見られません。

【年齢別】

認知度を年齢別にみると、『知っている』は、いずれの世代も７割を超え高くなっていますが、40 歳代では９割台に達しています。

関心度について、「関心がある」は 40～60 歳代で６割台と高くなっています。

図３－13　男女雇用機会均等法の認知度 【全体・性別・年齢別】

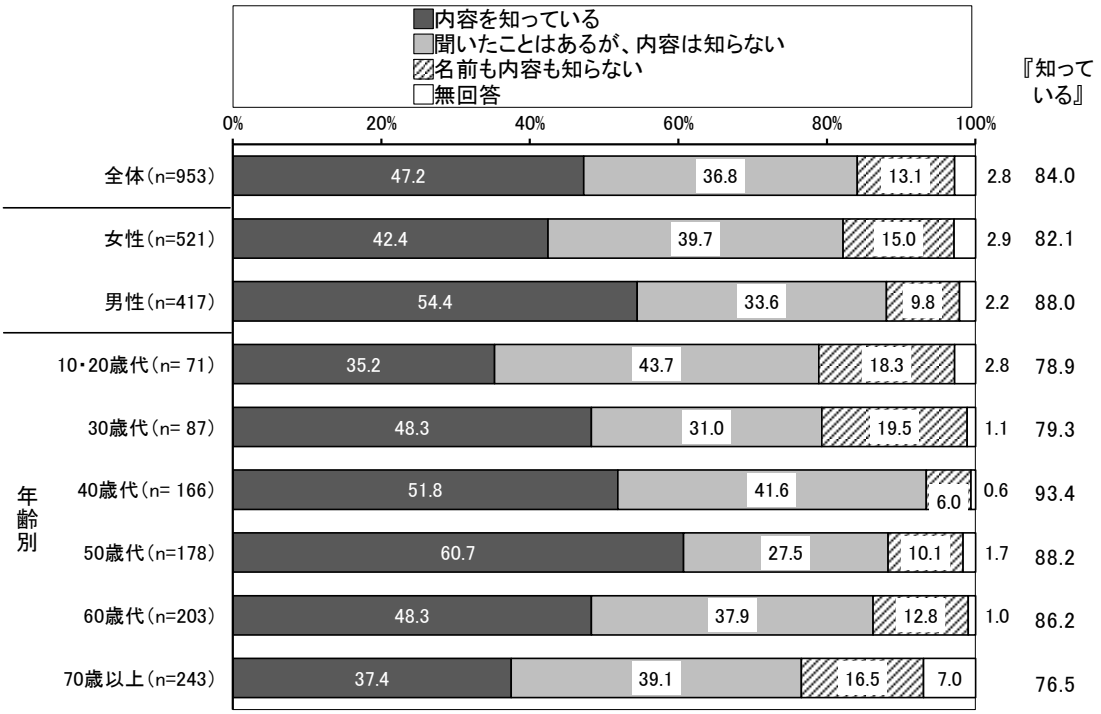
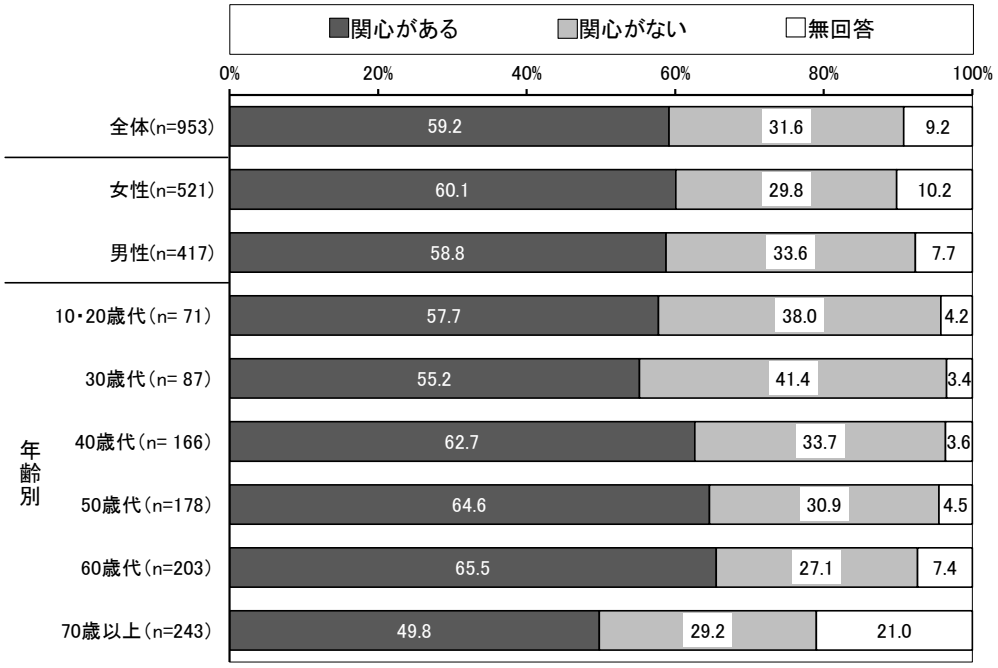


図３－14　男女雇用機会均等法の関心度 【全体・性別・年齢別】



⑦ 女性活躍推進法

【性別】

〔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）〕の認知度を性別にみると、「内容を知っている」は男性が女性をやや上回るものの（2.4 ポイント差）、『知っている』はほぼ同様の結果となっています。

関心度について、「関心がある」は女性が男性を上回ります（12.1 ポイント差）。

【年齢別】

認知度を年齢別にみると、『知っている』は、いずれの世代も５割を超えていますが、30～40 歳代では６割台と特に高くなっています。

関心度について、「関心がある」は 30 歳代が５割台後半と最も高くなっています。

図3－15　女性活躍推進法の認知度 【全体・性別・年齢別】

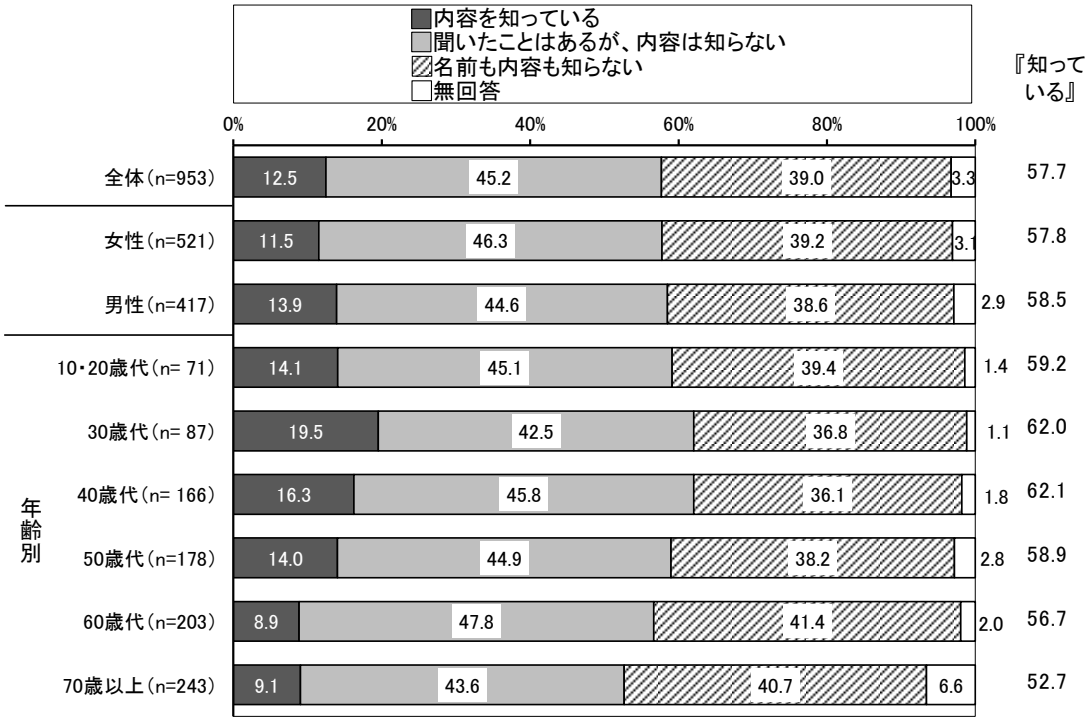
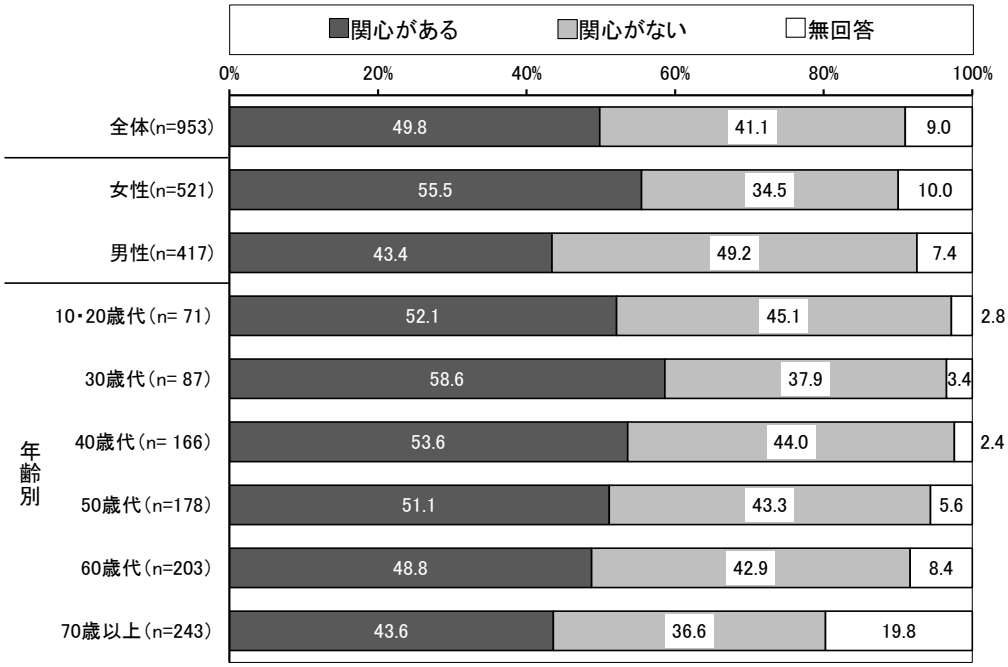


図3－16　女性活躍推進法の関心度 【全体・性別・年齢別】



⑧ ＤＶ防止法

【性別】

〔ＤＶ防止法（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律）〕の認知度を性別にみると、「内容を知っている」は男性が女性を上回りますが（5.0 ポイント差）、『知っている』は男女ともに約９割となっています。

関心度について、「関心がある」は女性が男性を上回ります（5.7 ポイント差）。

【年齢別】

認知度を年齢別にみると、『知っている』は、いずれの世代も８割を超え高くなっていますが、40～60 歳代では９割台と特に高くなっています。

関心度について、「関心がある」は 70 歳以上を除きいずれの世代も６割台と高くなっています。

図３－17 DV防止法の認知度 【全体・性別・年齢別】

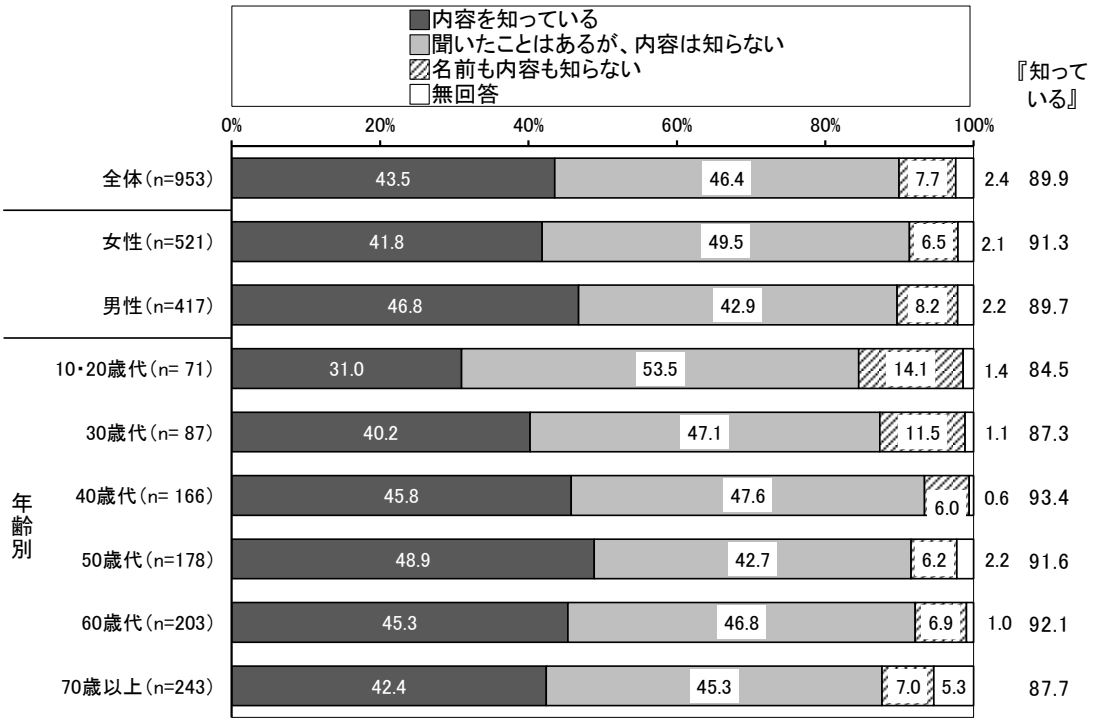
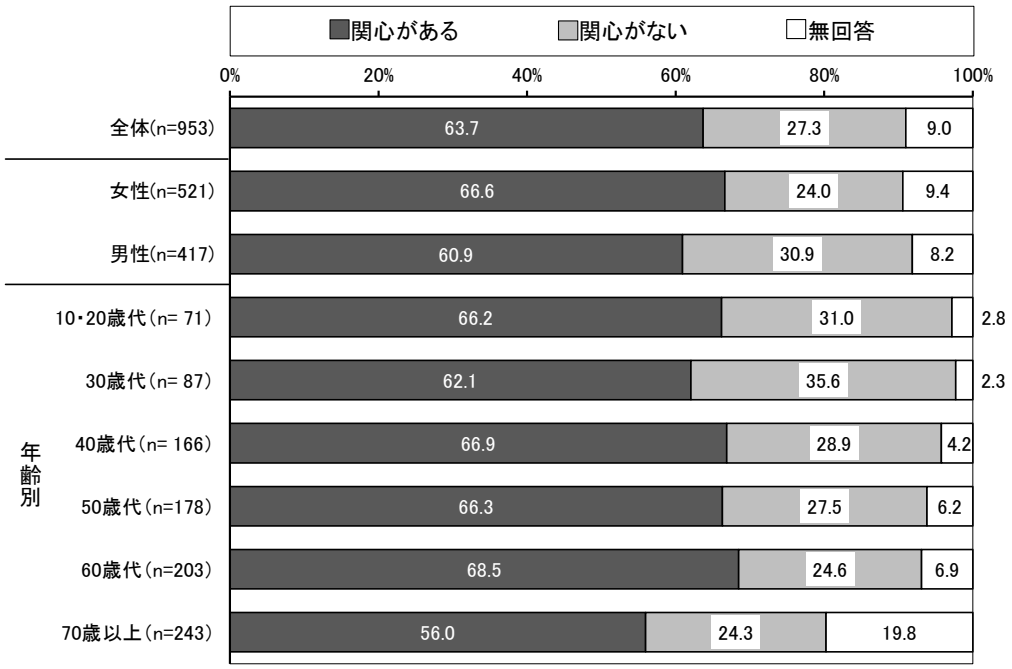


図３－18 DV防止法の関心度 【全体・性別・年齢別】



⑨ 育児・介護休業法

【性別】

〔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）〕の認知度を性別にみると、性別による「内容を知っている」は男性が女性をやや上回るものの（3.1 ポイント差）、『知っている』は男女ともに８割台後半となっています。

関心度について、「関心がある」は女性が男性を上回ります（6.2 ポイント差）。

【年齢別】

認知度を年齢別にみると、『知っている』は、いずれの世代も８割を超え高くなっていますが、40 歳代と 60 歳代では９割台と特に高くなっています。

関心度について、「関心がある」は子育て世代の 30 歳代で８割台と最も高くなっています。

図3－19 育児・介護休業法の認知度 【全体・性別・年齢別】

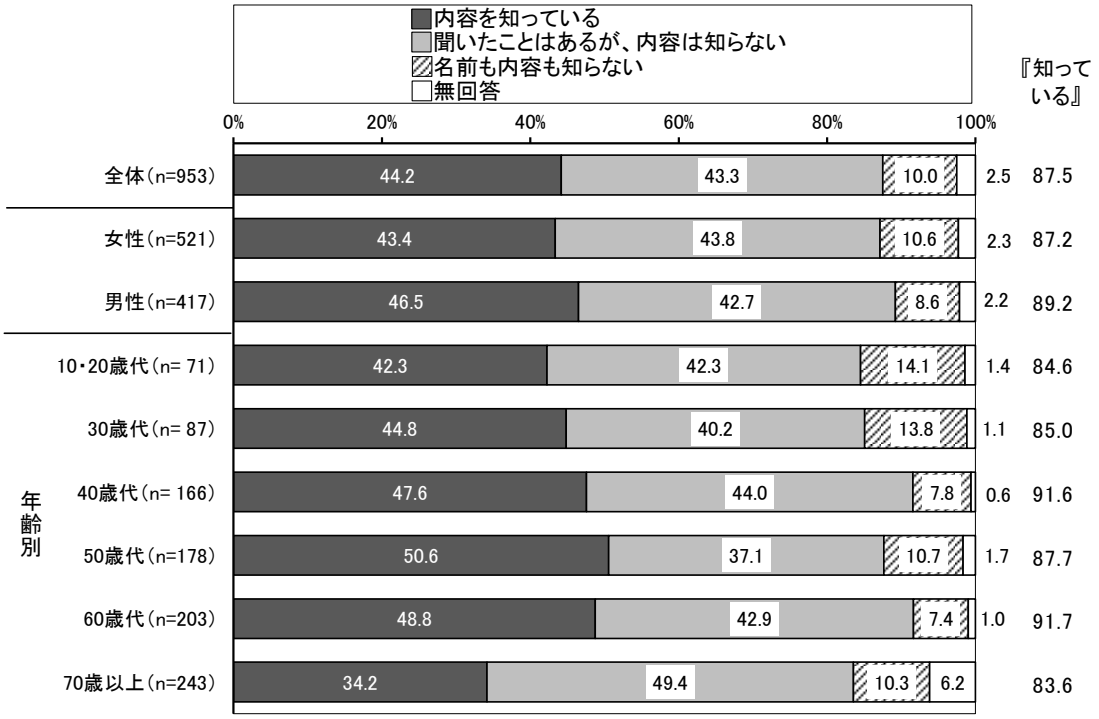
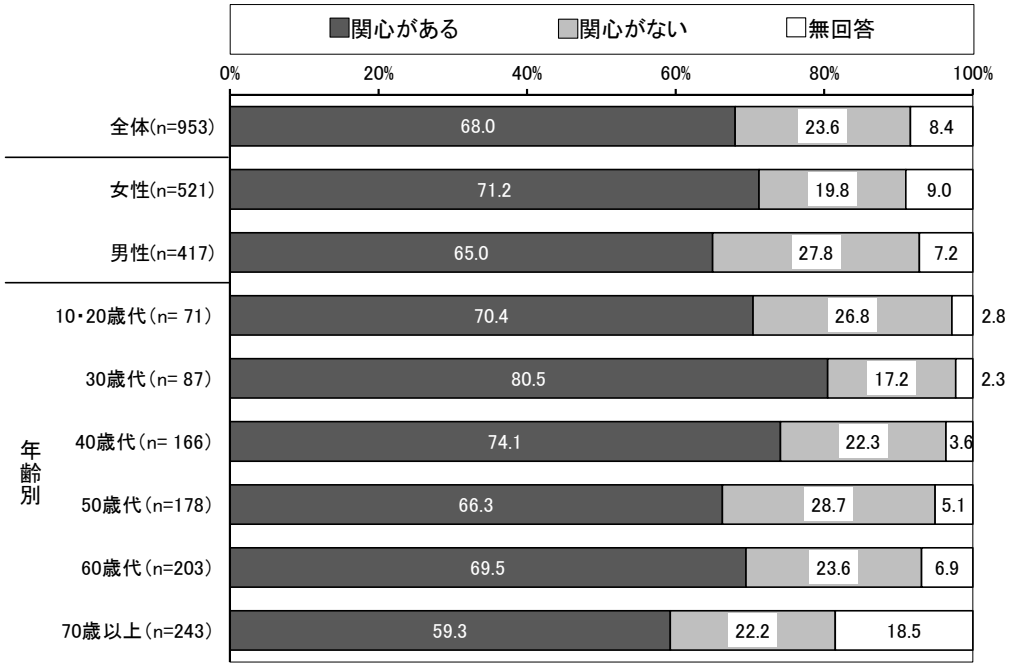


図3－20 育児・介護休業法の関心度 【全体・性別・年齢別】



⑩ 女子差別撤廃条約

【性別】

〔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）〕の認知度を性別にみると、ほぼ同様の結果となっています。

関心度について、「関心がある」は女性が男性を大きく上回ります（14.9 ポイント差）。

【年齢別】

認知度を年齢別にみると、『知っている』は、いずれの年代も４割台後半～５割台となっています。

関心度について、「関心がある」は 70 歳以上を除きいずれの世代も５割台後半～６割台となっています。

図３－21　女子差別撤廃条約の認知度 【全体・性別・年齢別】

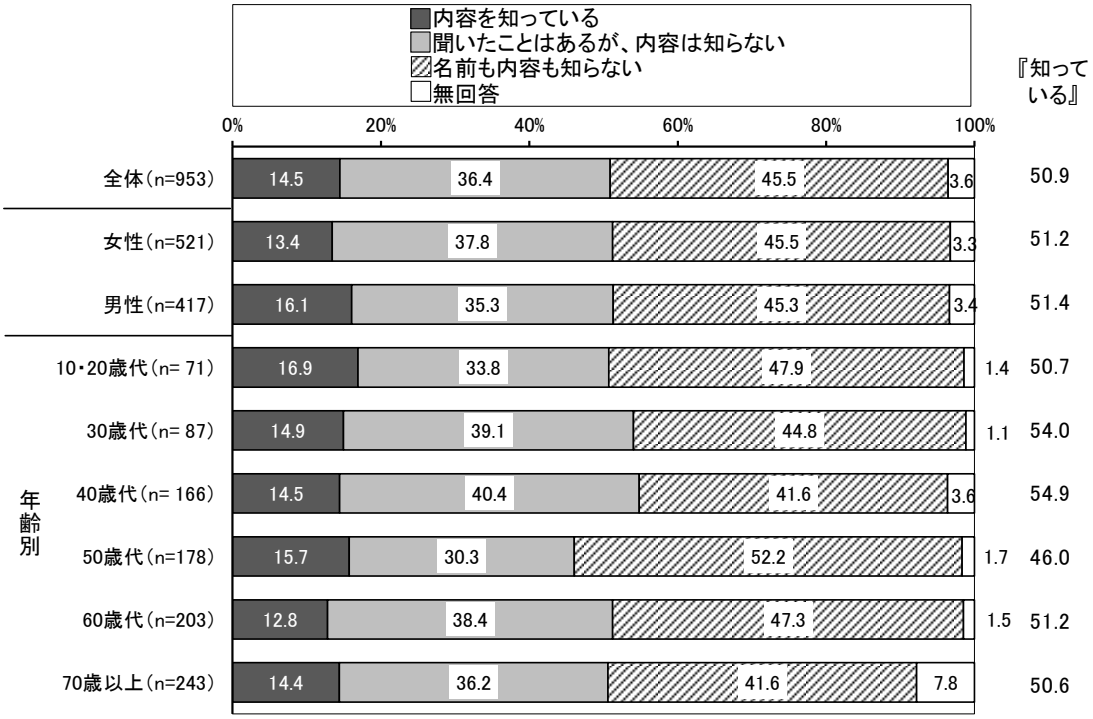
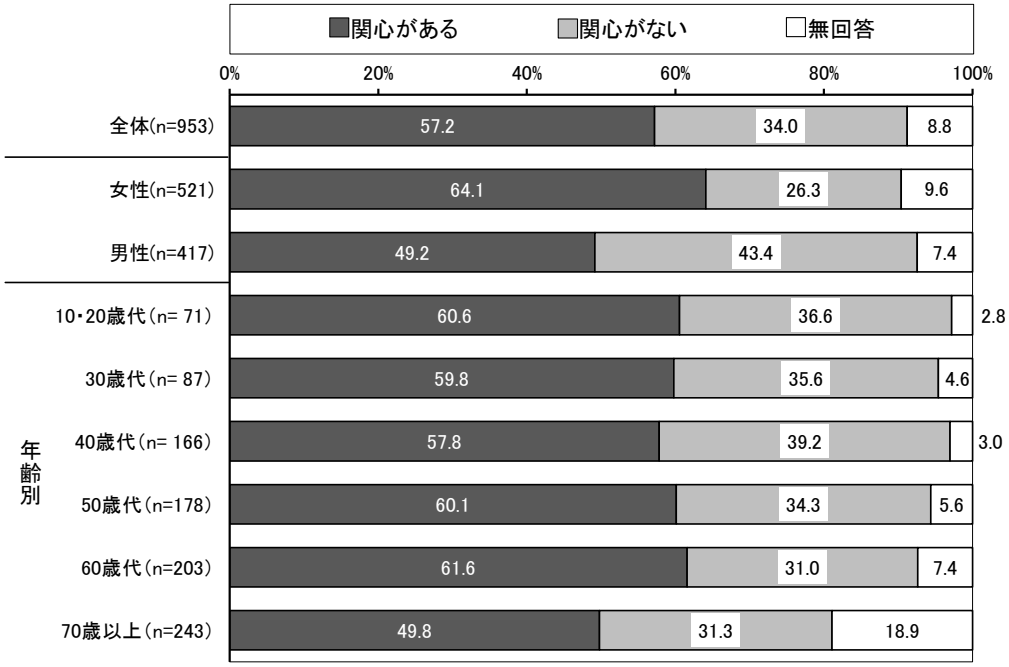


図３－22　女子差別撤廃条約の関心度 【全体・性別・年齢別】



⑪ ＤＶ

【性別】

〔ＤＶ（ドメスティック・バイオレンス）〕の認知度を性別にみると、「内容を知っている」は女性が男性を上回るものの（5.4 ポイント差）、『知っている』は男女ともに９割台半ばとなっています。

関心度について、「関心がある」は女性が男性を上回ります（5.5 ポイント差）。

【年齢別】

認知度を年齢別にみると、『知っている』は、いずれの年代も８割を超え高くなっています。

関心度について、「関心がある」は 70 歳以上を除きいずれの世代も６割台と高くなっています。

図３－23　DVの認知度 【全体・性別・年齢別】

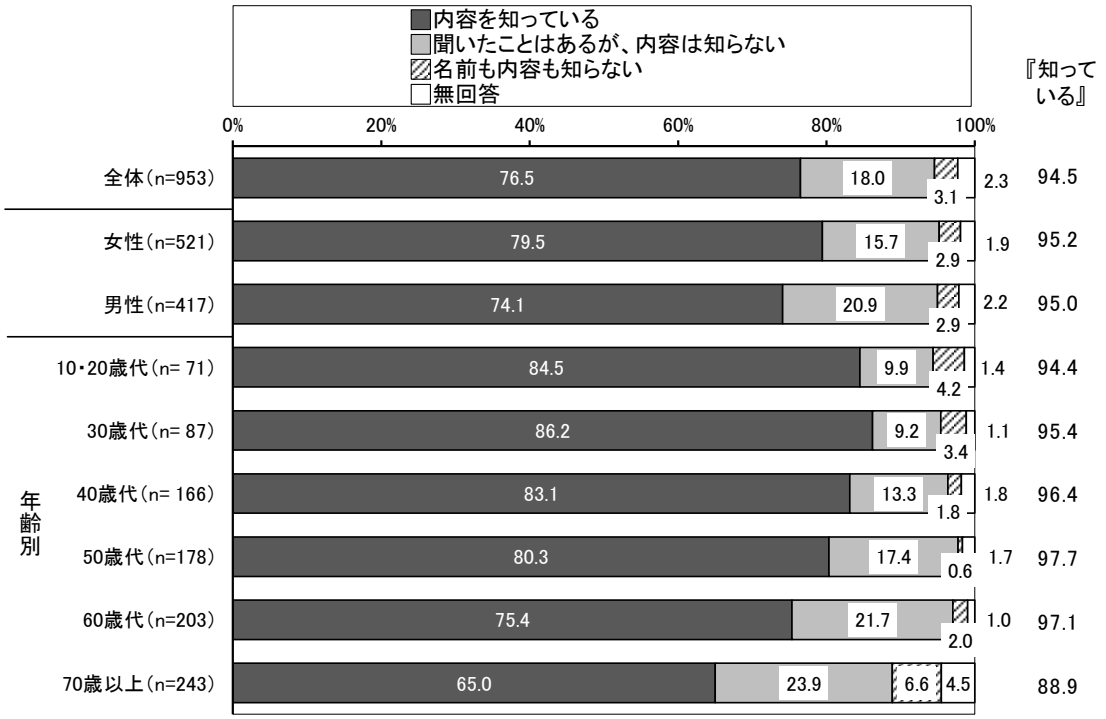
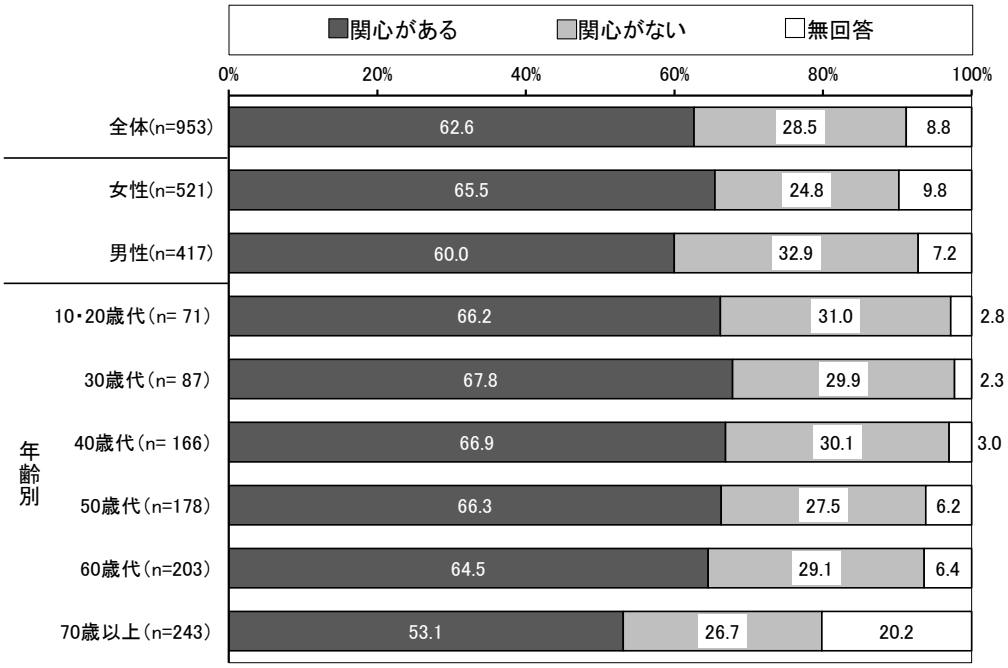


図３－24　DVの関心度 【全体・性別・年齢別】



⑫ デートＤＶ

【性別】

〔デートＤＶ（交際相手からの暴力）〕の認知度を性別にみると、「内容を知っている」は女性が男性を上回っています（9.2 ポイント差）。

関心度について、「関心がある」は女性が男性を上回ります（11.9 ポイント差）。

【年齢別】

認知度を年齢別にみると、『知っている』は、10・20 歳代が最も高く７割台後半であり、若い世代で高い傾向にあります。

関心度についても、「関心がある」は 10・20 歳代が最も高く６割台となっています。

図３－25　デートDVの認知度 【全体・性別・年齢別】

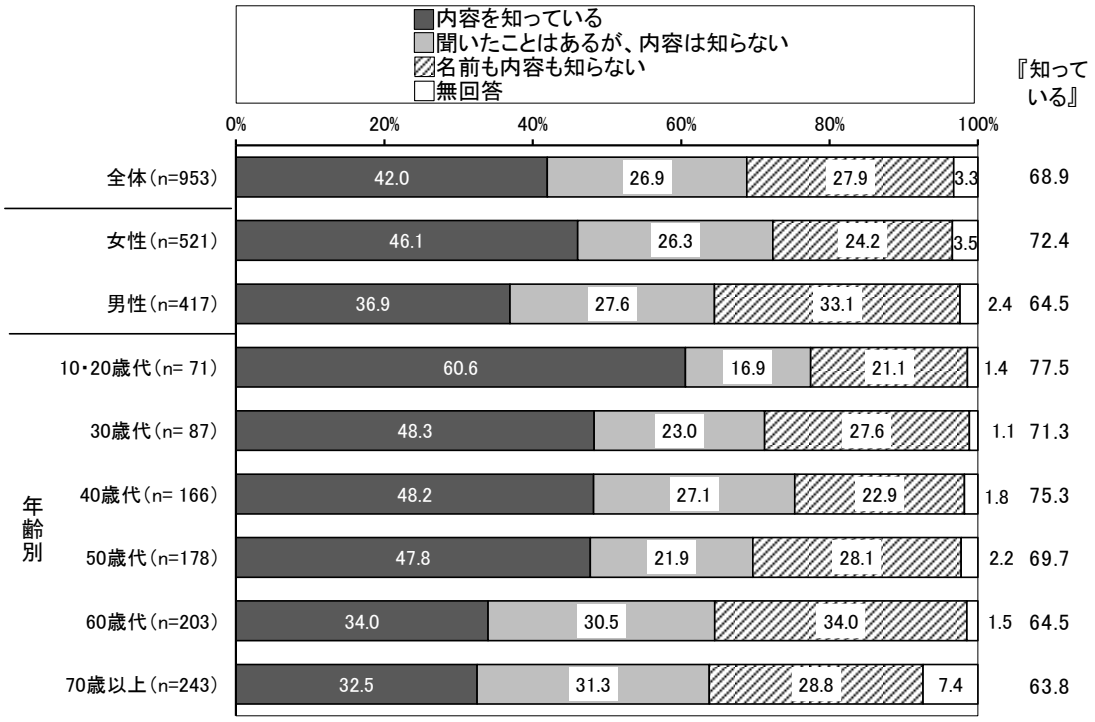
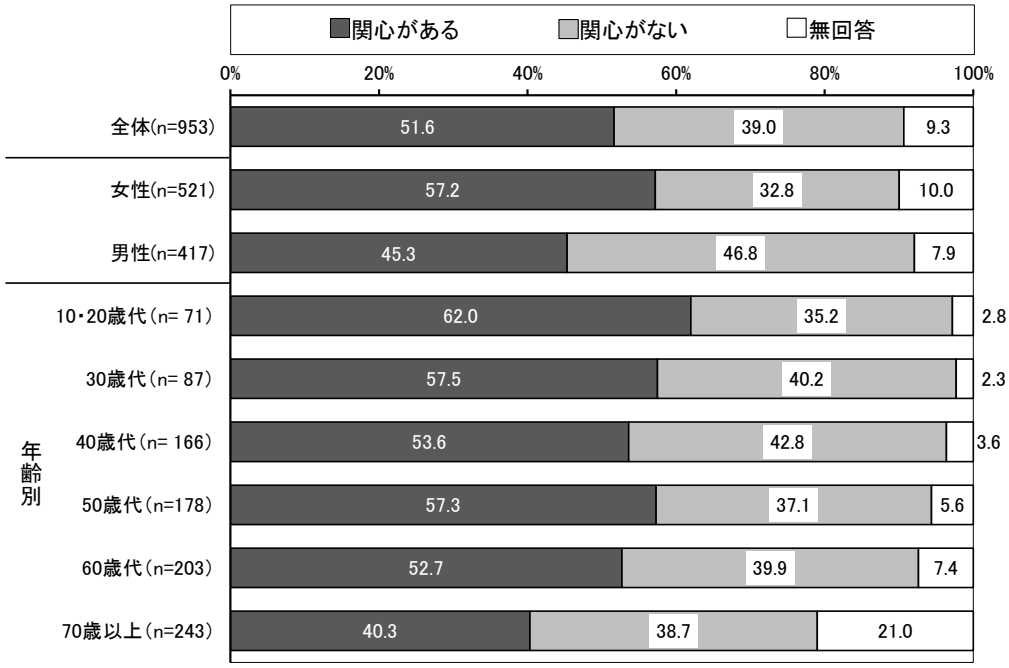


図３－26　デートDVの関心度 【全体・性別・年齢別】



⑬ セクシュアル・ハラスメント

【性別】

〔セクシュアル・ハラスメント〕の認知度を性別にみると、男女ともに「内容を知っている」が約８割であり、『知っている』は９割を超えています。

関心度について、「関心がある」は女性が男性を上回ります（3.4 ポイント差）。

【年齢別】

認知度を年齢別にみると、『知っている』は、いずれの年代も８割を超え高くなっています。

関心度について、「関心がある」は 70 歳代を除きいずれの年代も７割程度と高くなっています。

図３－27　セクシュアル・ハラスメントの認知度 【全体・性別・年齢別】

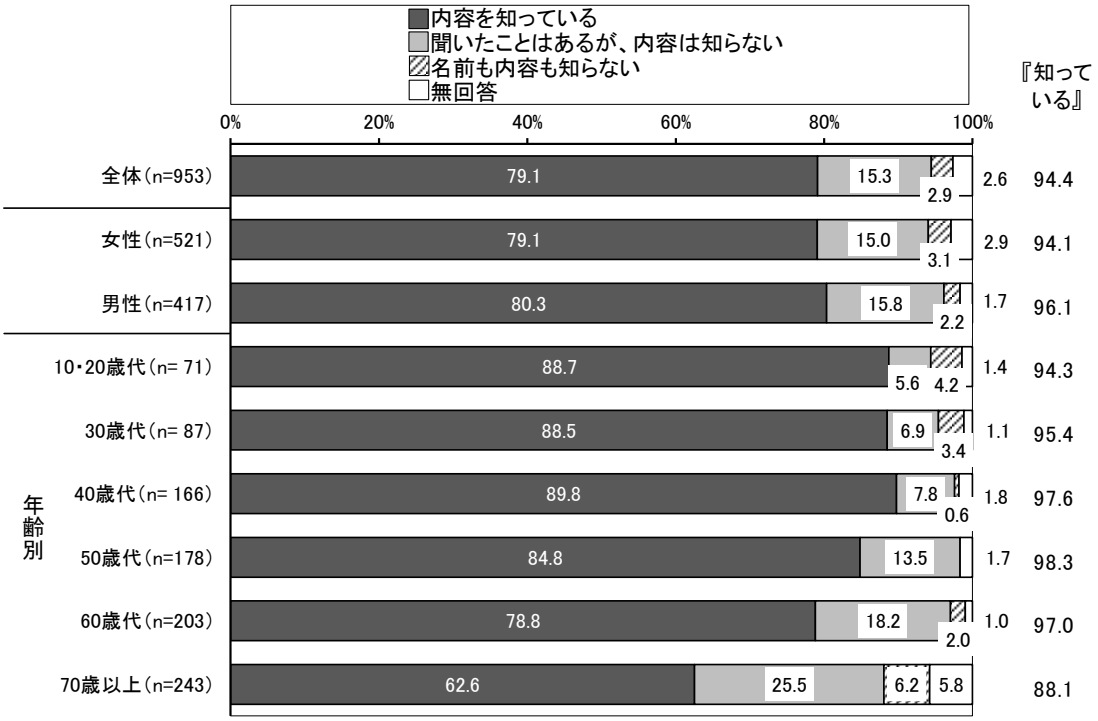
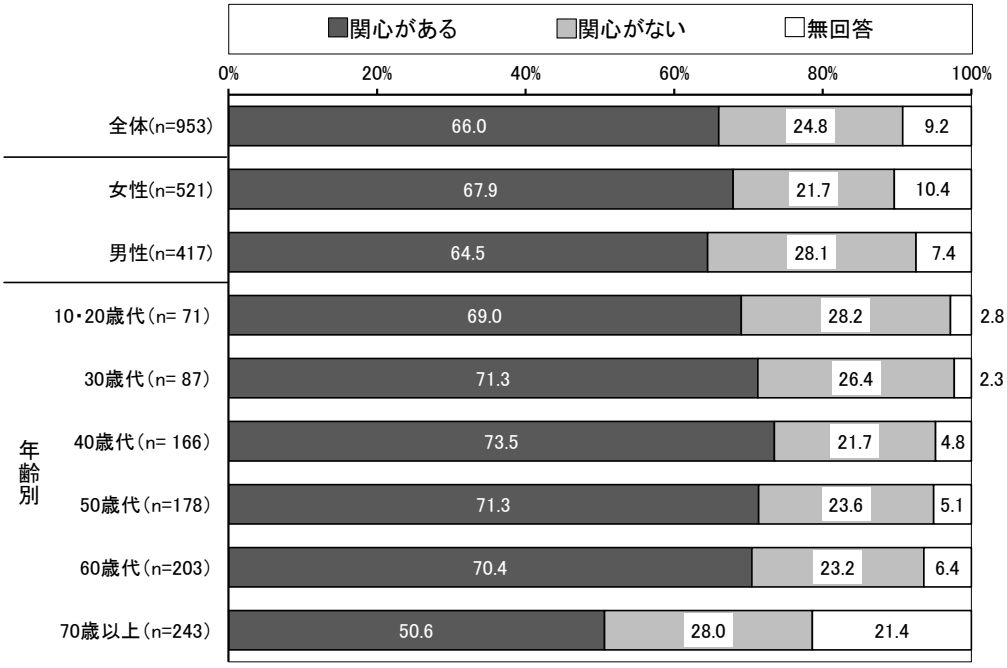


図３－28　セクシュアル・ハラスメントの関心度 【全体・性別・年齢別】



⑭ マタニティ・ハラスメント

【性別】

〔マタニティ・ハラスメント〕の認知度を性別にみると、「内容を知っている」は女性が男性を上回ります（9.0 ポイント差）。一方で、『知っている』は男女ともに９割近くとなっています。

関心度について、「関心がある」は女性が男性を上回ります（5.0 ポイント差）。

【年齢別】

認知度を年齢別にみると、『知っている』は、いずれの年代も８割を超え高くなっています。

関心度について、「関心がある」は 70 歳代を除きいずれの年代も６割を超え、子育て世代である 30 歳代では７割台と特に高くなっています。

図３－29　マタニティ・ハラスメントの認知度 【全体・性別・年齢別】

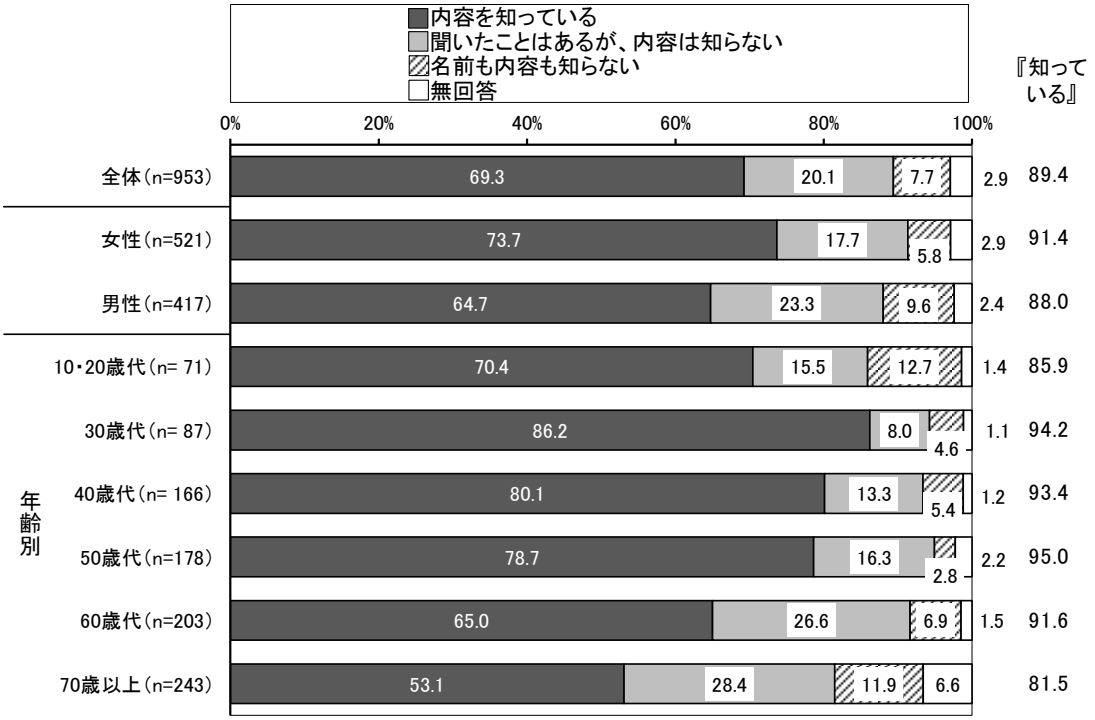
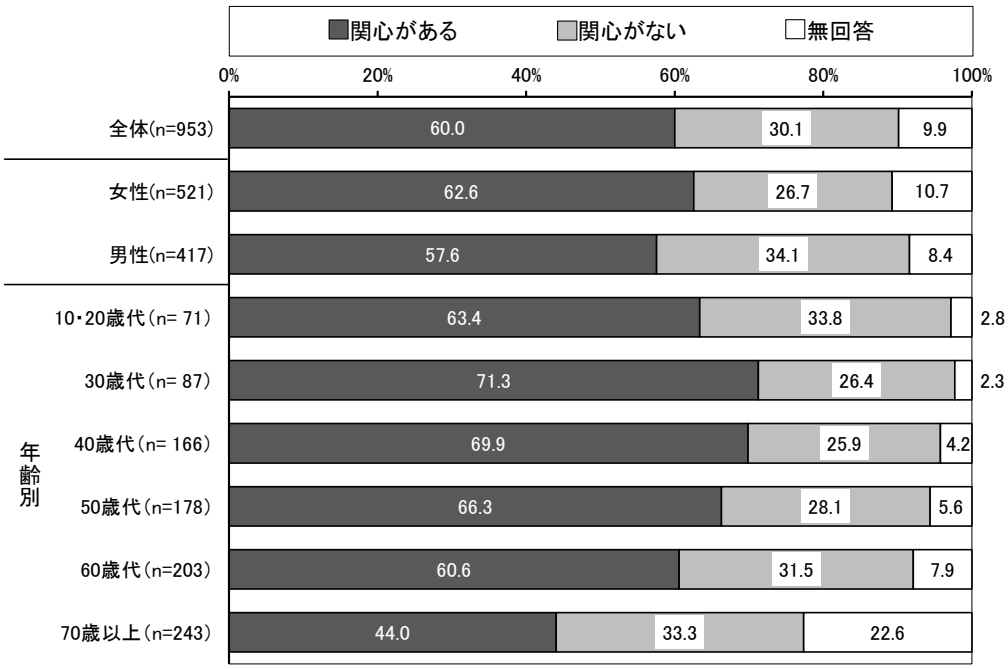


図３－30　マタニティ・ハラスメントの関心度 【全体・性別・年齢別】



⑮ パタニティ・ハラスメント

【性別】

〔パタニティ・ハラスメント〕の認知度を性別にみると、『知っている』は男性が女性をやや上回ります（3.3 ポイント差）。

関心度について、「関心がある」は女性が男性を上回ります（5.4 ポイント差）。

【年齢別】

認知度を年齢別にみると、『知っている』は、30 歳代のみ５割を超えていますが、その他の年代ではいずれも３割台後半～４割台となっています。

関心度について、「関心がある」は 10・20 歳代と 30 歳代で６割台と、若い世代で高くなっています。

図３－31　パタニティ・ハラスメントの認知度 【全体・性別・年齢別】

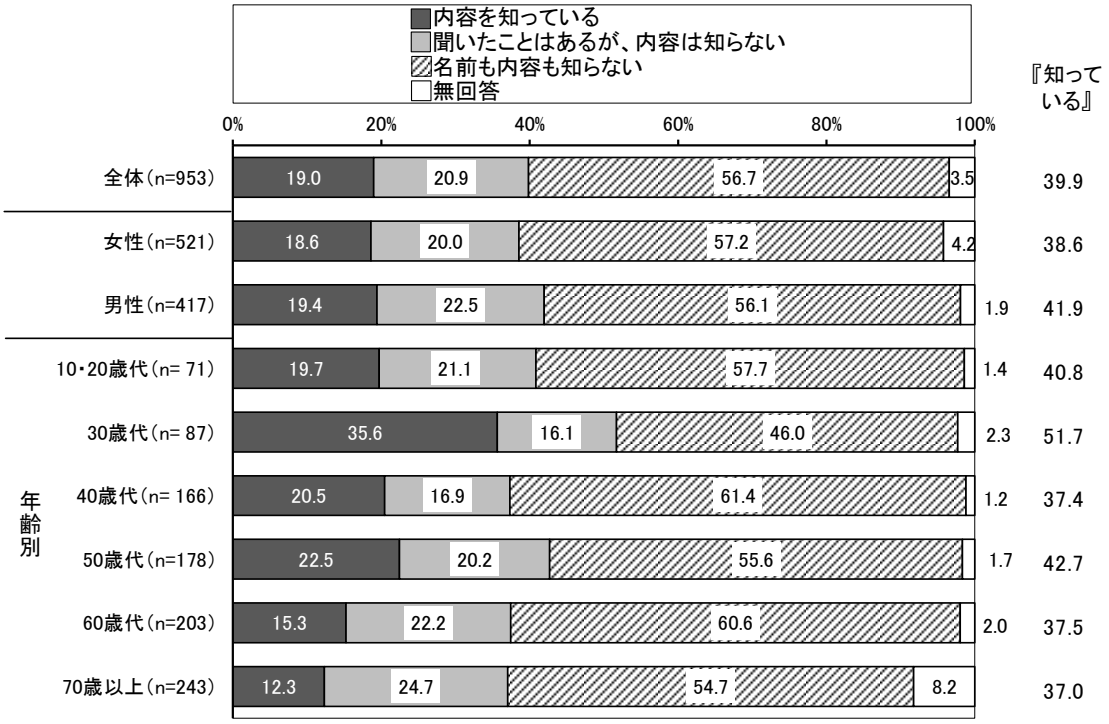
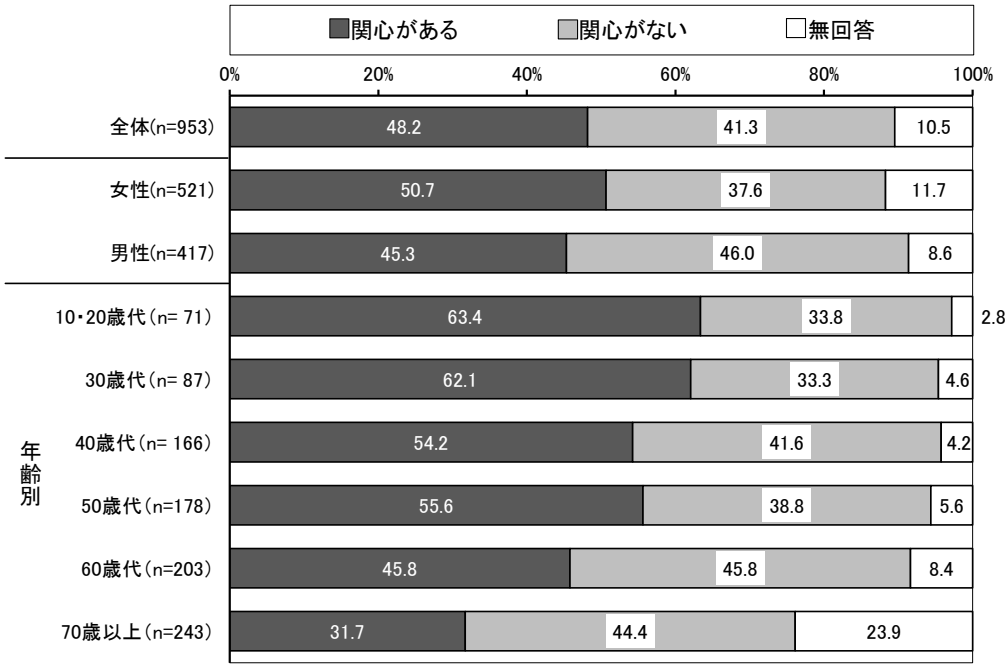


図３－32　パタニティ・ハラスメントの関心度 【全体・性別・年齢別】



⑯ ジェンダー

【性別】

〔ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別）〕の認知度を性別にみると、「内容を知っている」は女性が男性を上回ります（4.5 ポイント差）。

関心度について、「関心がある」は女性が男性を上回ります（12.0 ポイント差）。

【年齢別】

認知度を年齢別にみると、『知っている』は、70 歳以上を除きいずれの年代も８割を超え高くなっています。

関心度について、「関心がある」は 10・20 歳代が７割台と最も高く、若い世代ほど高い傾向にあります。

図３－33 ジェンダーの認知度 【全体・性別・年齢別】

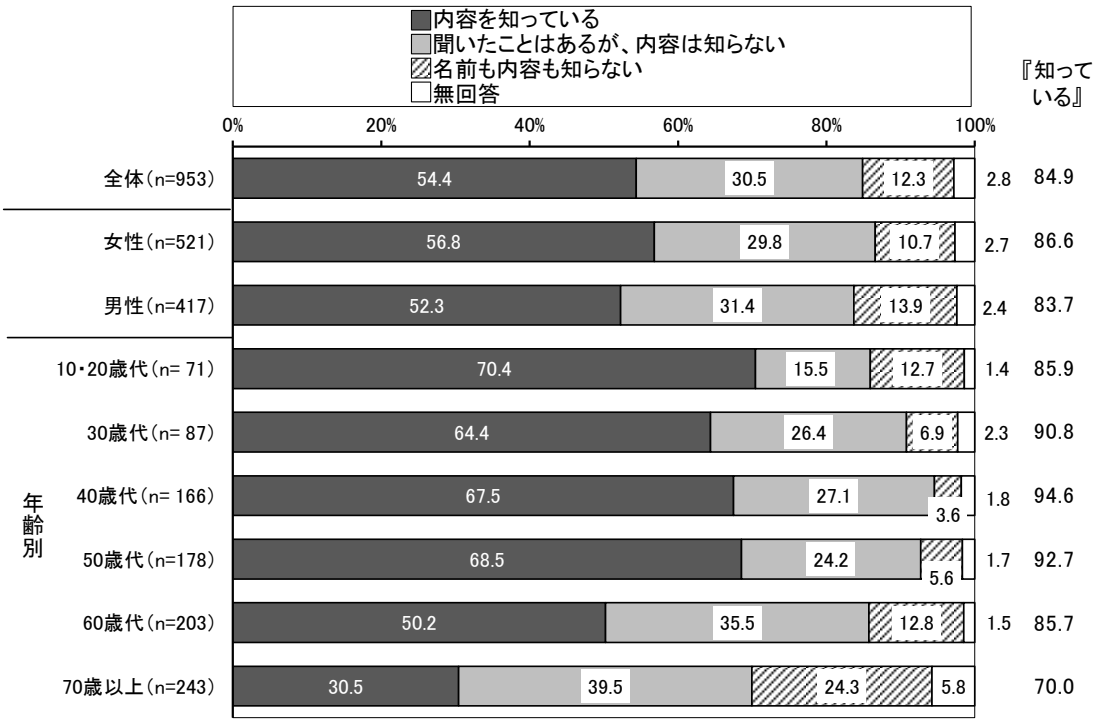
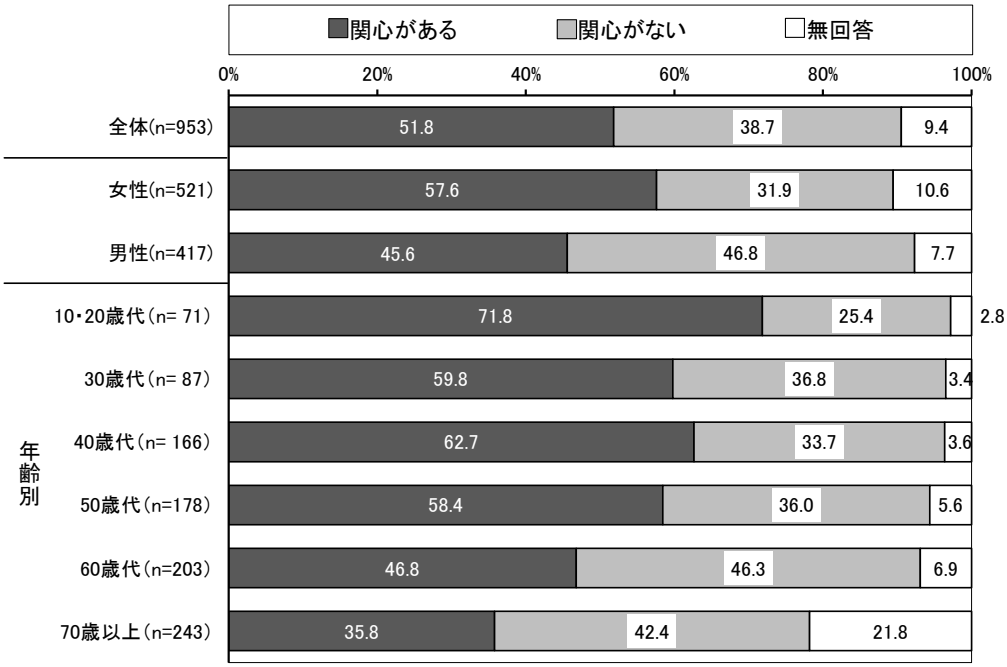


図３－34 ジェンダーの関心度 【全体・性別・年齢別】



⑰ リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

【性別】

〔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）〕の認知度を性別にみると、男女ともに「名前も内容も知らない」が７割台で最も高くなっています。

関心度について、「関心がある」は女性が男性を上回ります（7.6 ポイント差）。

【年齢別】

認知度を年齢別にみると、『知っている』は、いずれの年代も約２割～２割台にとどまります。

関心度について、「関心がある」は 10・20 歳代と 30 歳代で５割台後半と、若い世代ほど高くなっています。

図３－35 リプロダクティブ・ヘルス/ライツの認知度 【全体・性別・年齢別】

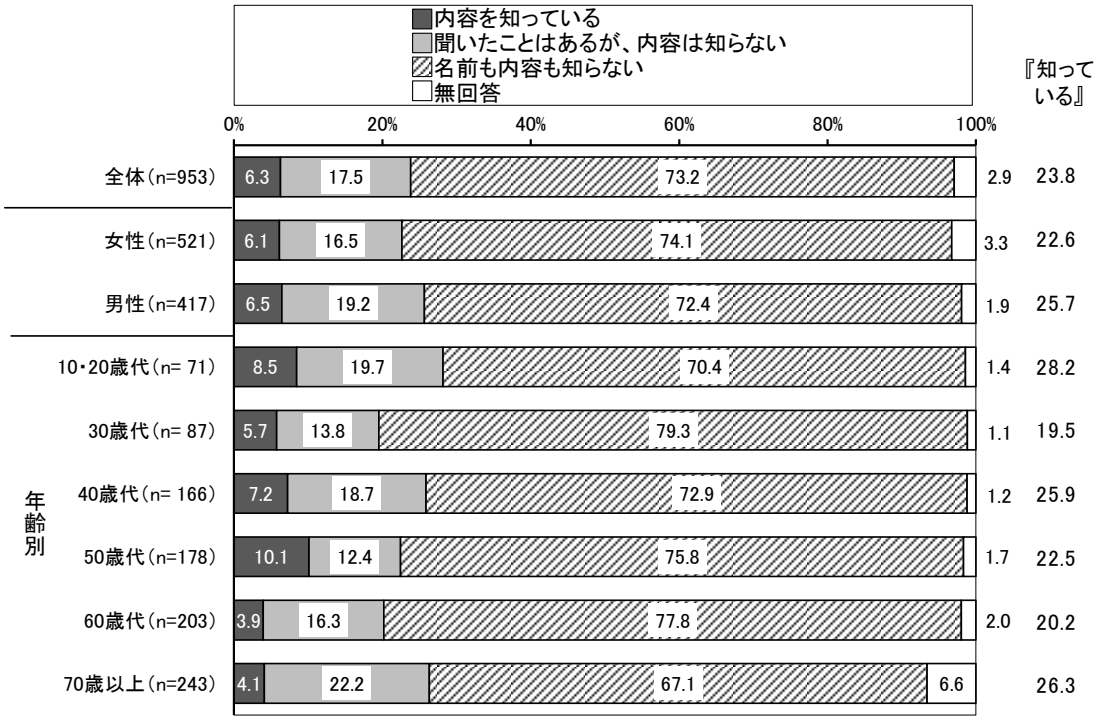
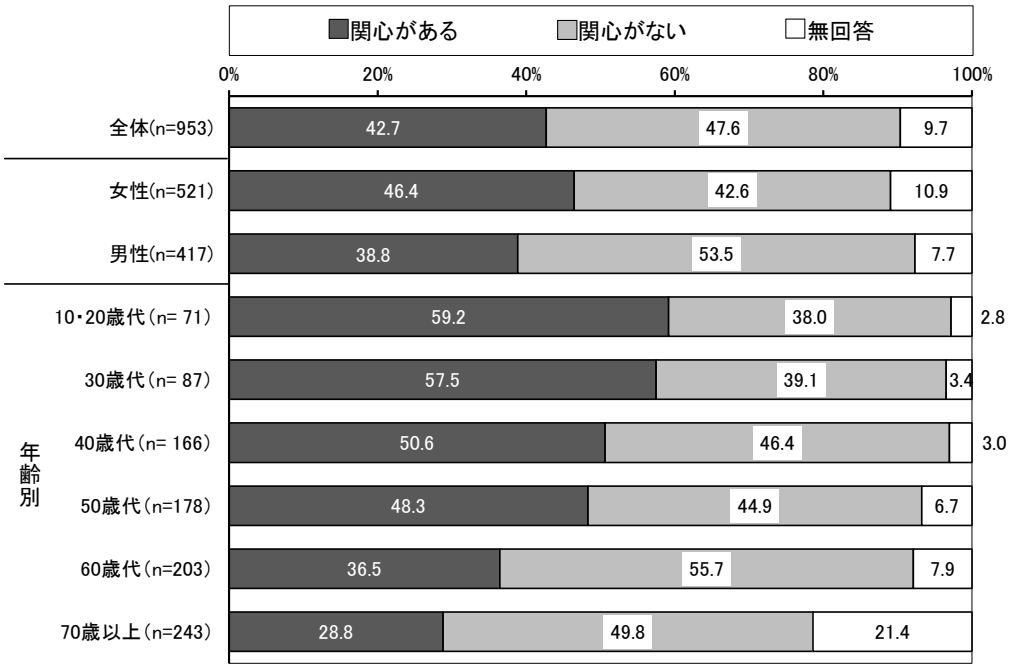


図３－36 リプロダクティブ・ヘルス/ライツの関心度 【全体・性別・年齢別】



⑱ ワーク・ライフ・バランス

【性別】

〔ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）〕の認知度を性別にみると、「内容を知っている」は男性が女性を上回ります（8.4 ポイント差）。

関心度について、「関心がある」は女性が男性をやや上回ります（2.2 ポイント差）。

【年齢別】

認知度を年齢別にみると、『知っている』は、10・20 歳代で８割を超えるなど、若い世代ほど高くなっています。

関心度についても、「関心がある」は 10・20 歳代と 30 歳代で７割台後半と、若い世代ほど高くなっています。

図３－37　ワーク・ライフ・バランスの認知度 【全体・性別・年齢別】

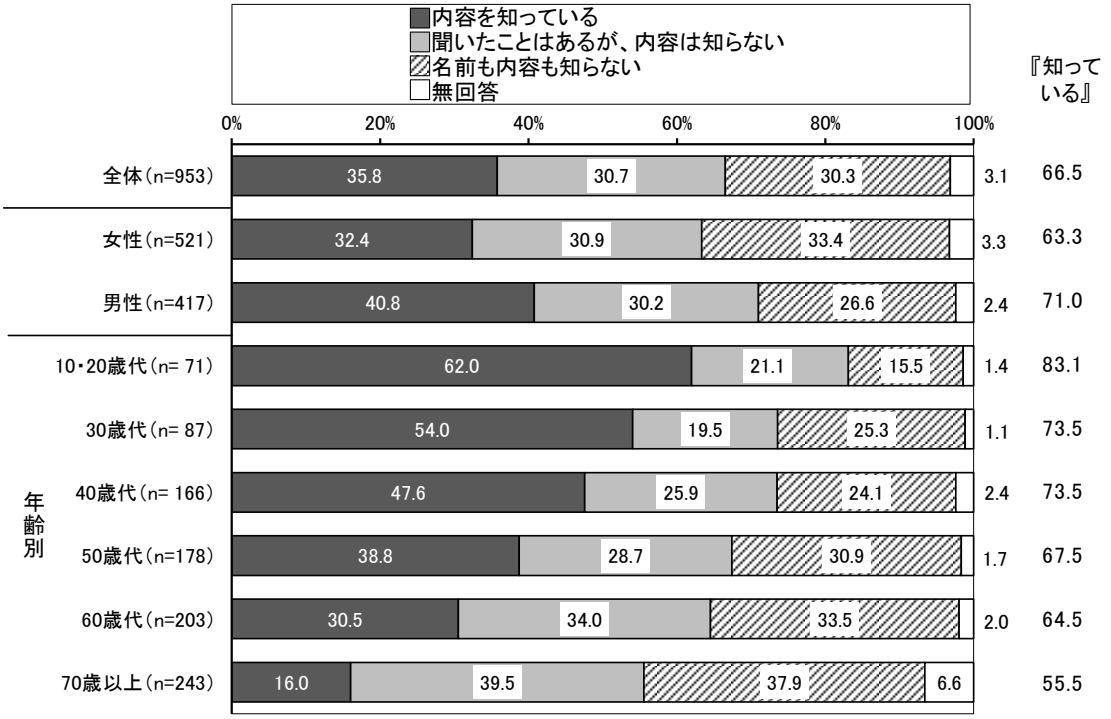
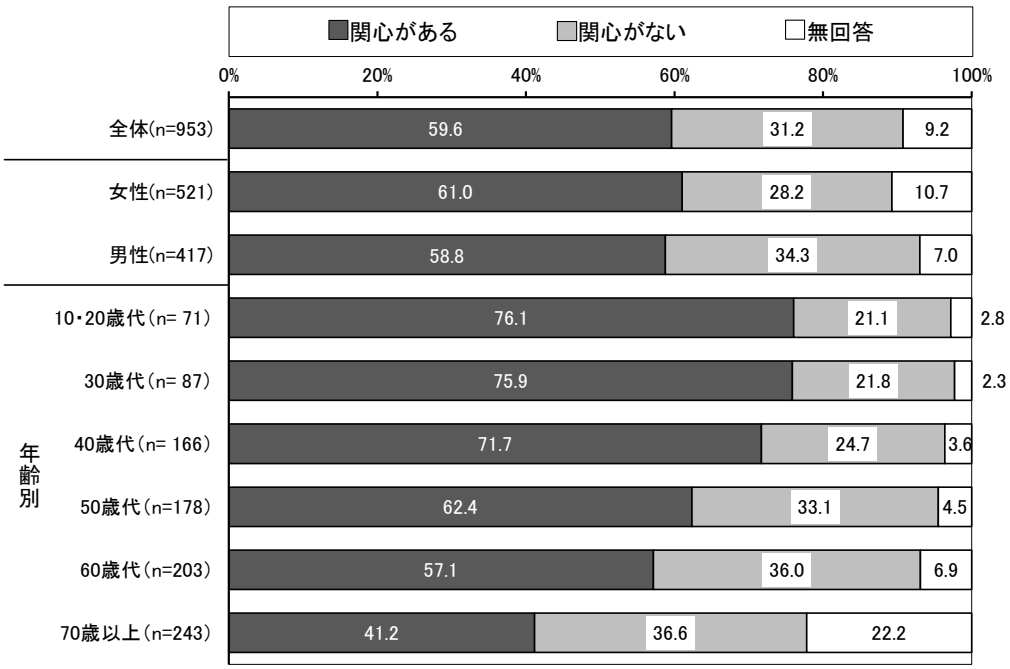


図３－38　ワーク・ライフ・バランスの関心度 【全体・性別・年齢別】



⑲ ＬＧＢＴＱ

【性別】

〔ＬＧＢＴＱ（性的少数者の方を表す総称のひとつ）〕の認知度を性別にみると、「内容を知っている」は女性が男性を上回るものの（2.6 ポイント差）、『知っている』は男女ともに７割台前半となっています。

関心度について、「関心がある」は女性が男性を上回ります（12.6 ポイント差）。

【年齢別】

認知度を年齢別にみると、『知っている』は、30 歳代が８割台後半と最も高くなっています。

関心度についても、「関心がある」は 30 歳代が６割台と最も高く、若い世代を中心に高くなっています。

図３－39　LGBTQの認知度 【全体・性別・年齢別】

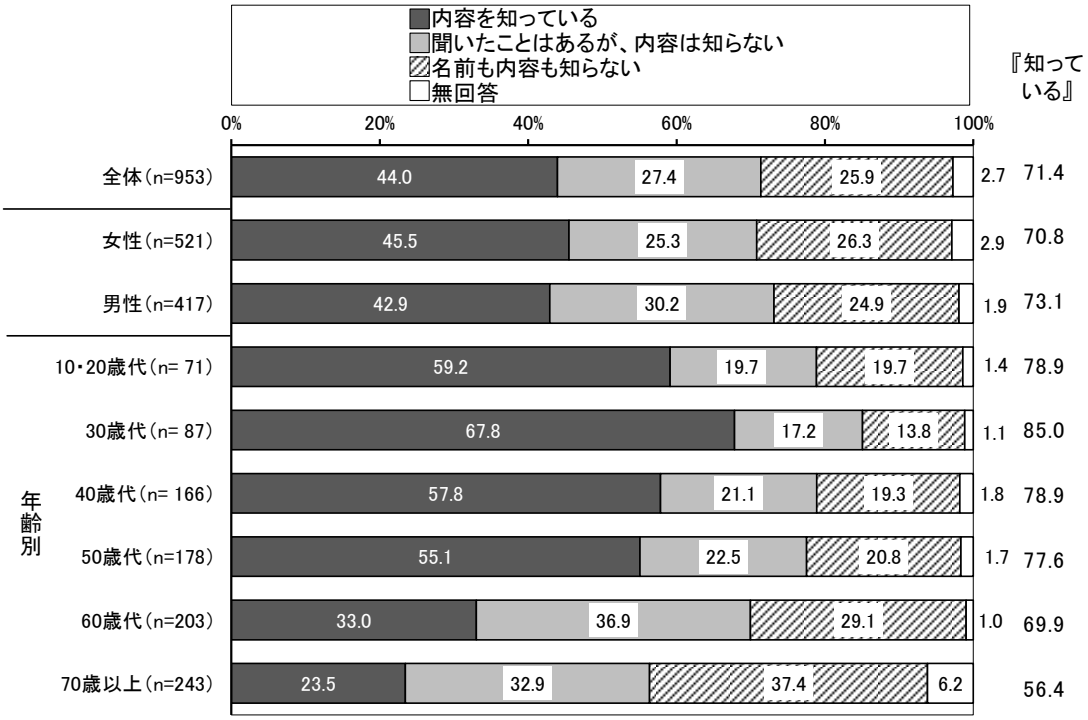
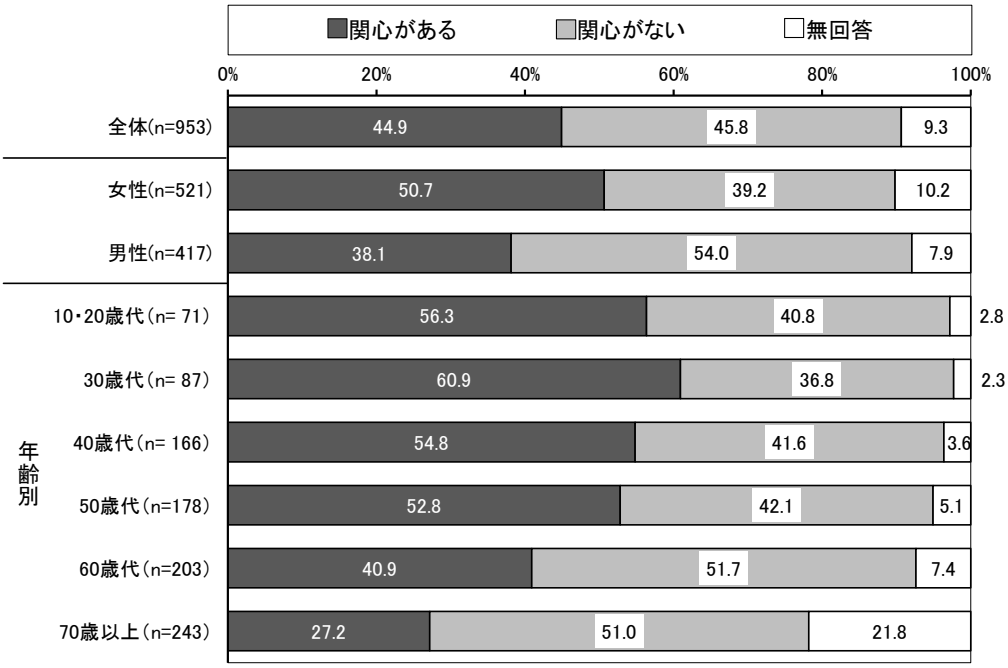


図３－40　LGBTQの関心度 【全体・性別・年齢別】



⑳ ＳＯＧＩ

【性別】

〔ＳＯＧＩ（性的指向と性自認を指す略称）〕の認知度を性別にみると、「名前も内容も知らない」が女性 80.0%、男性 76.0%で最も高くなっています。

関心度について、「関心がある」は女性が男性を上回ります（10.7 ポイント差）。

【年齢別】

認知度を年齢別にみると、『知っている』は、10・20 歳代が２割台後半と最も高いものの、その他の年代ではいずれも２割を下回ります。

関心度について、「関心がある」は 30 歳代が５割台と最も高く、若い世代を中心に高くなっています。

図３－41　SOGIの認知度 【全体・性別・年齢別】

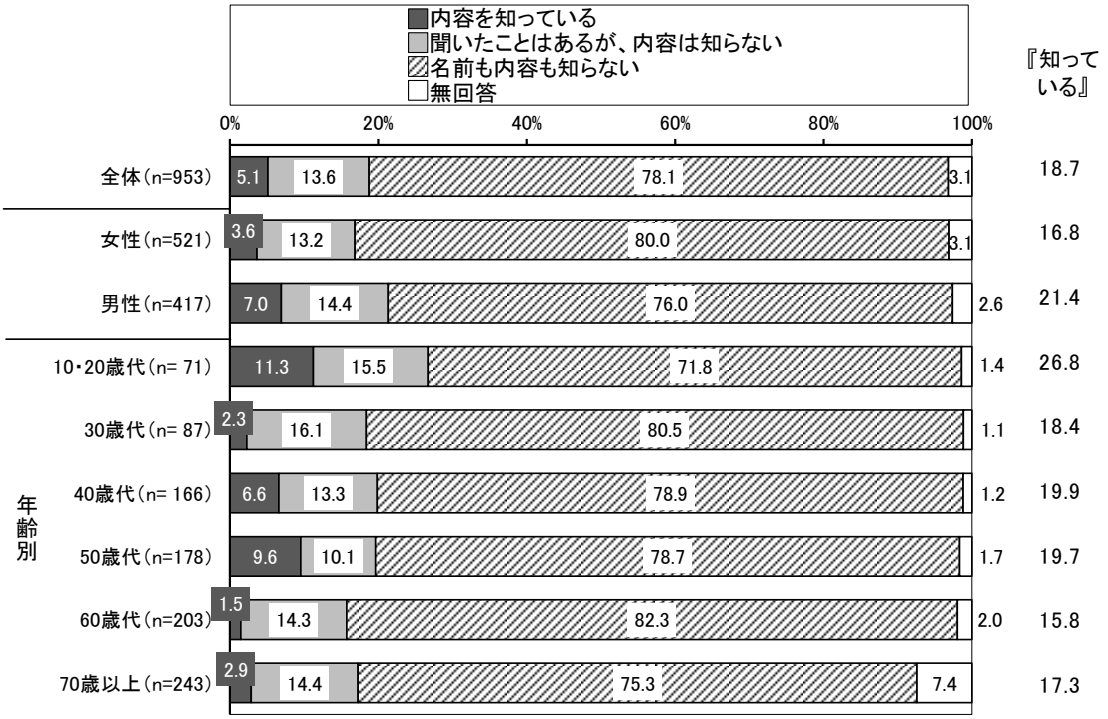
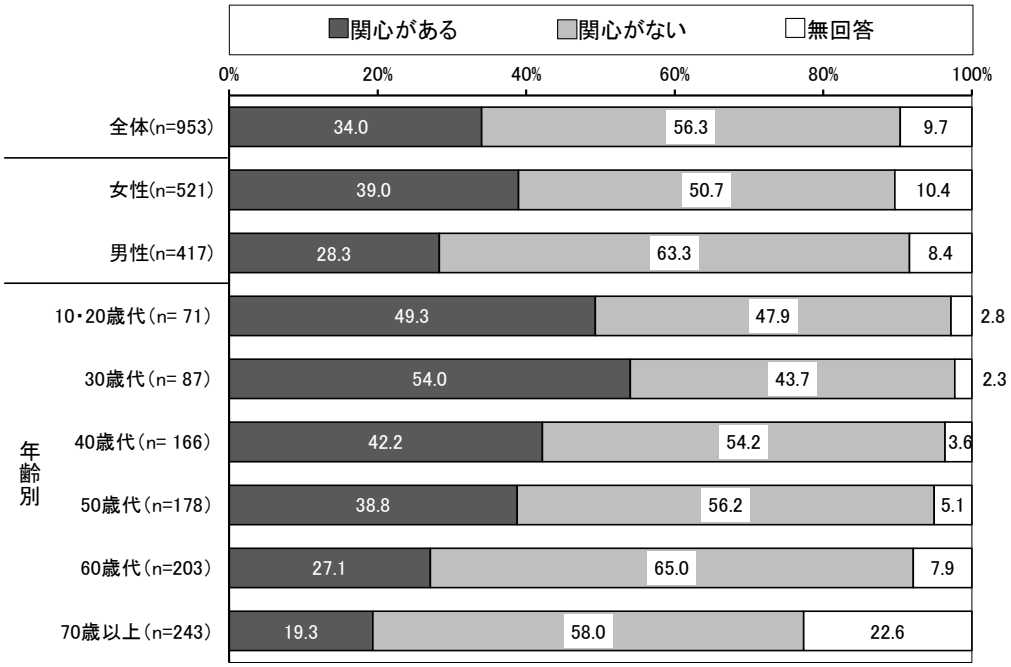


図３－42　SOGIの関心度 【全体・性別・年齢別】



３．家庭生活（家事・育児・介護）と地域活動について

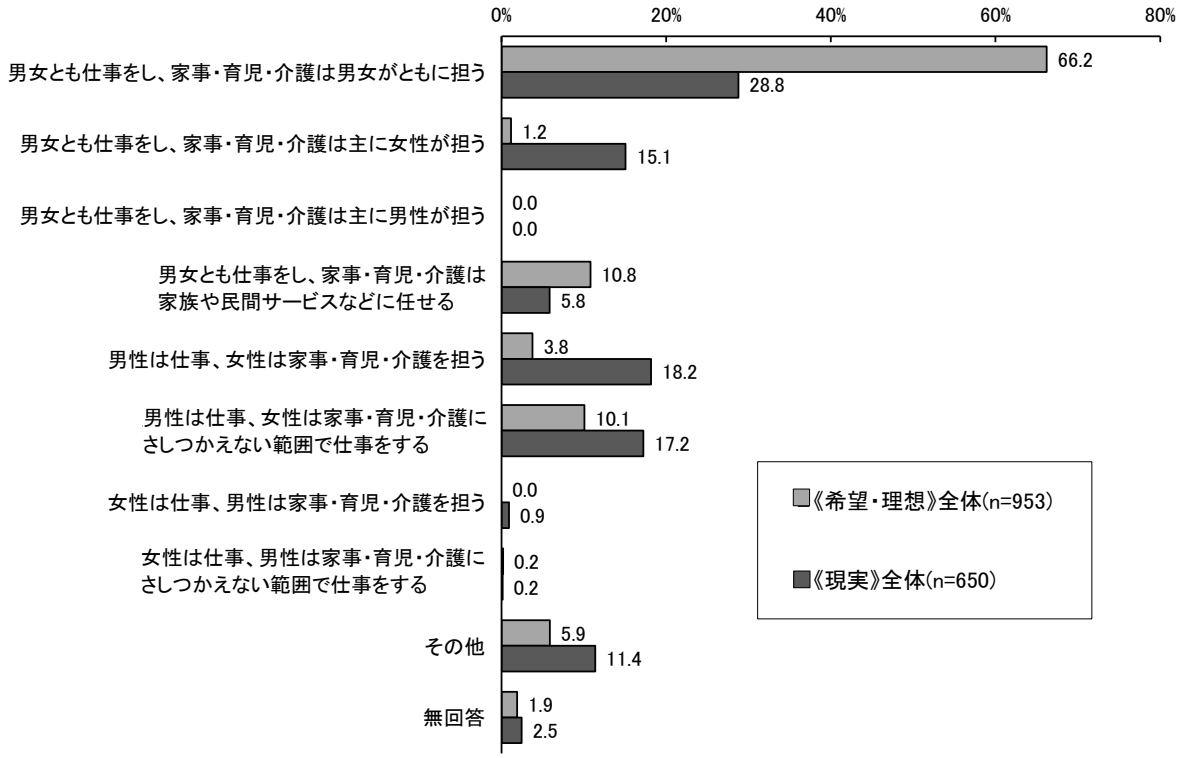
（１）家庭における男女の役割分担について

問４　家庭における男女の役割分担について、（１）理想はどうあるべきだと思いますか。
　　また、（２）実際に結婚している方や、パートナーと同居している方の状況はどうですか。

家庭における男女の役割分担について、《希望・理想》では、「男女ともに仕事をし、家事・育児・介護は男女がともに担う」が 66.2%で最も高く、次いで、大きく差があり「男女ともに仕事をし、家事・育児・介護は家族や民間サービスなどに任せる」が 10.8%、「男性は仕事、女性は家事・育児・介護にさしつかえない範囲で仕事をする」が 10.1%となっています。

一方、《現実》では、「男女とも仕事をし、家事・育児・介護は男女がともに担う」が 28.8%、次いで「男性は仕事、女性は家事・育児・介護を担う」が 18.2%、「男性は仕事、女性は家事・育児・介護にさしつかえない範囲で仕事をする」が 17.2%、「男女とも仕事をし、家事・育児・介護は主に女性が担う」が 15.1%となっています。

図4－1　家庭における男女の役割分担の《希望・理想》と《現実》【全体】



●その他回答

《希望・理想》
- 性差関係なく、出来る人が出来ることをやる
- パートナーや家庭（環境）によると思うので、相談して決定するべき
- ケースバイケースで本人達の自由　等

《現実》
- その時の家庭の状況で決める
- 現在の生活様式に当てはまる回答が無い　等

【性別】

性別にみると《希望・理想》では、「男女とも仕事をし、家事・育児・介護は男女がともに担う」が女性 69.7%、男性 62.8%でそれぞれ最も高くなっていますが、その割合は女性が男性を上回ります（6.9 ポイント差）。

《現実》では、「男女とも仕事をし、家事・育児・介護は男女がともに担う」が男女いずれも最も高いものの、その割合は２割台後半～約３割にとどまります。「男女とも仕事をし、家事・育児・介護は主に女性が担う」は女性が男性を、「男性は仕事、女性は家事・育児・介護を担う」は男性が女性をそれぞれ上回ります。（各 6.8／6.9 ポイント差）

図4－2　家庭における男女の役割分担の《希望・理想》【性別】

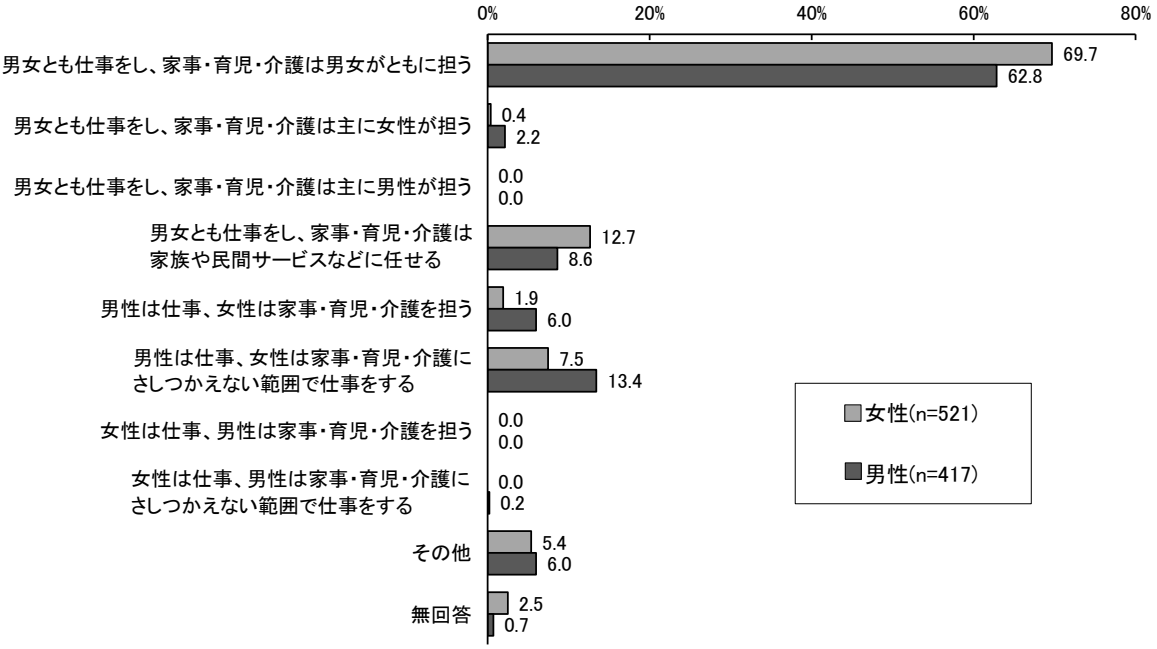
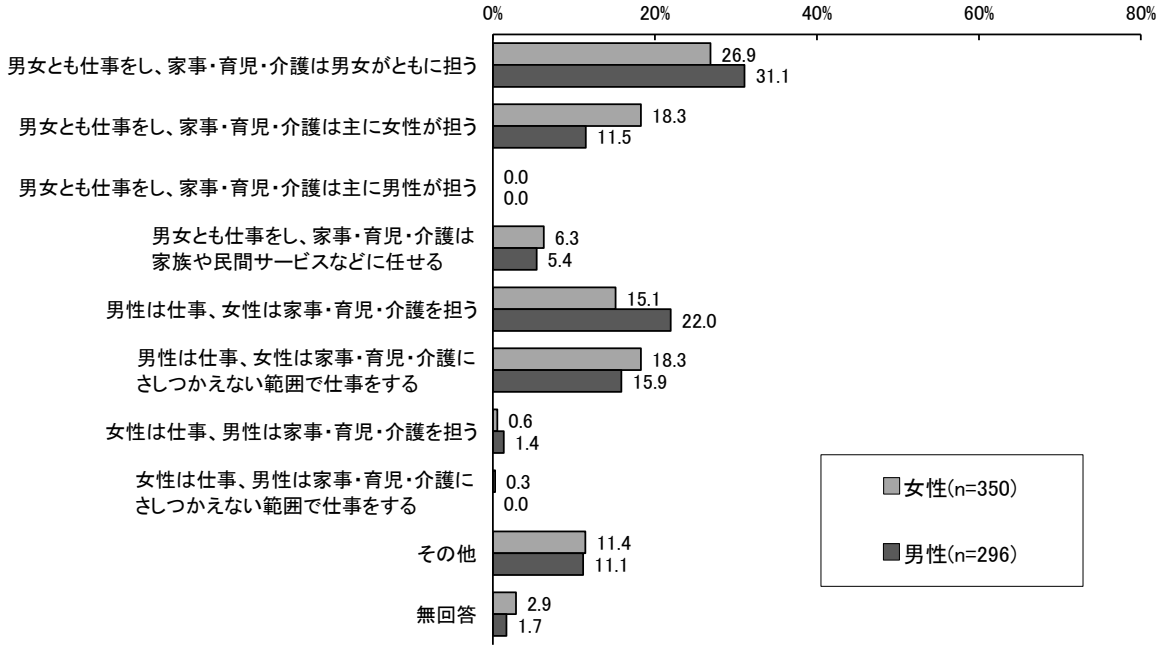


図4－3　家庭における男女の役割分担の《現実》【性別】



【経年比較】

前回調査と比較すると、《希望・理想》では、「男女とも仕事をし、家事・育児・介護は男女がともに担う」が上昇しています（10.0 ポイント差）。また、「男性は仕事、女性は家事・育児・介護を担う」と「男性は仕事、女性は家事・育児・介護にさしつかえない範囲で仕事をする」は低下しています（各 3.8／2.8 ポイント差）。

《現実》においても、「男女とも仕事をし、家事・育児・介護は男女がともに担う」は大きく上昇しています（16.4 ポイント差）。また、「男性は仕事、女性は家事・育児・介護にさしつかえない範囲で仕事をする」や「男性は仕事、女性は家事・育児・介護を担う」「男女とも仕事をし、家事・育児・介護は主に女性が担う」は低下しています。（各 7.3／7.1／5.6 ポイント差）

図4－4　家庭における男女の役割分担の《希望・理想》【経年比較】

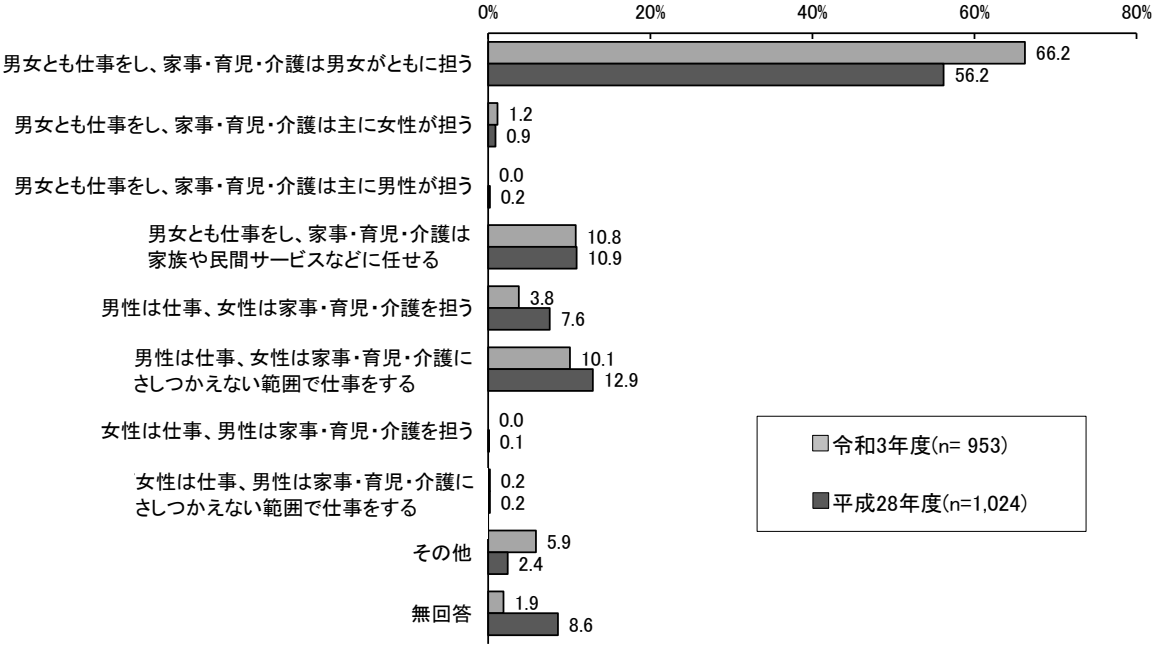
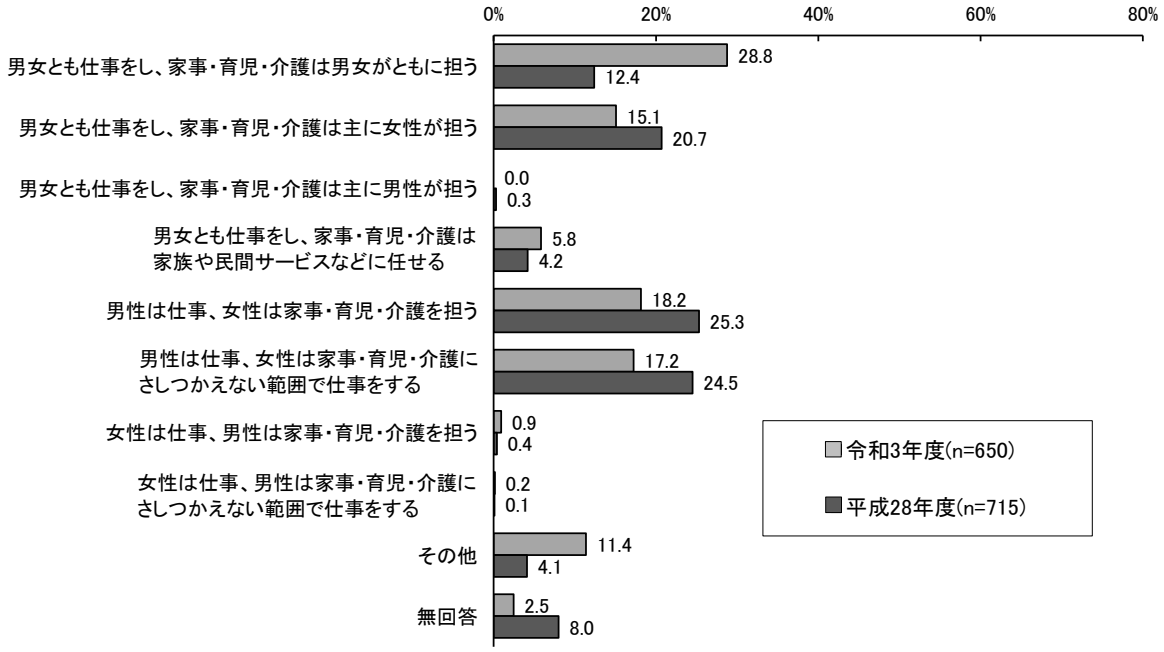


図4－5　家庭における男女の役割分担の《現実》【経年比較】

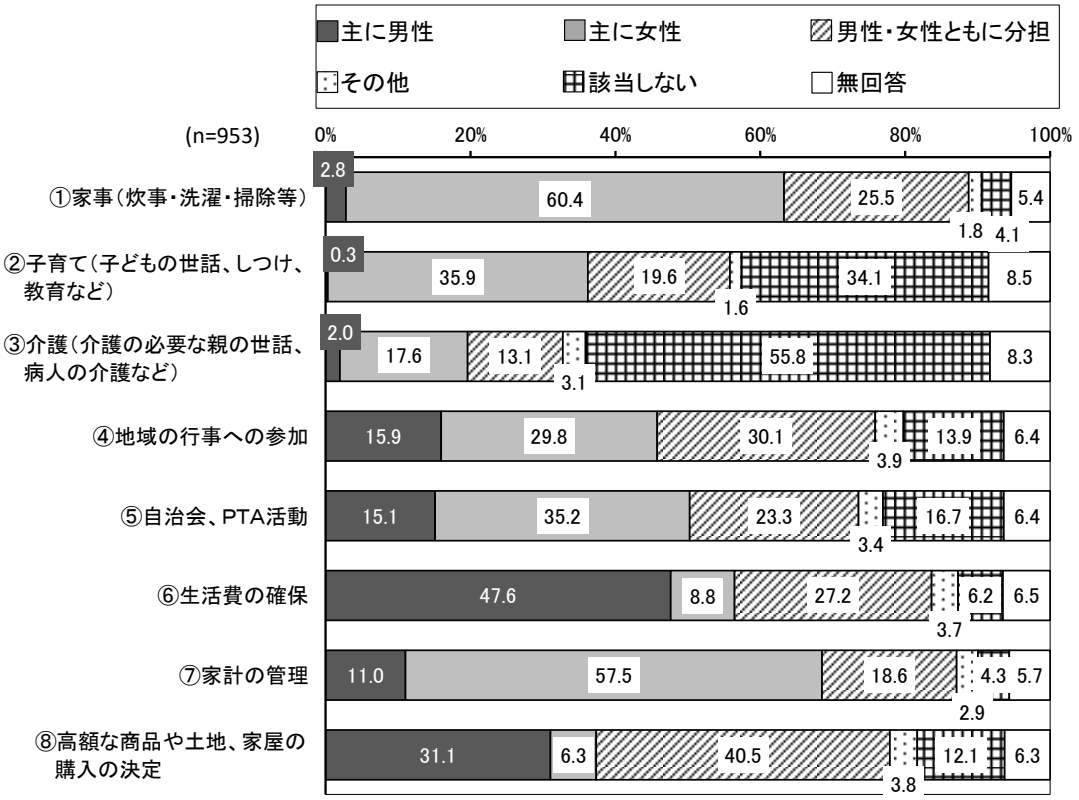


（２）家事・育児・介護等の役割分担

問５　あなたの家庭では、次の（１）～（８）のことについて、主にどなたが行っていますか。
（項目ごとに、あてはまる番号１つに○）

家庭での家事・育児・介護等の役割分担について、「主に男性」が高い項目は、〔生活費の確保〕の 47.6%、「主に女性」が高い項目は〔家事（炊事・洗濯・掃除等）〕の 60.4%、〔家計の管理〕の 57.5%となっています。「男性・女性ともに分担」は、〔高額な商品や土地、家屋の購入の決定〕の 40.5%、〔地域の行事への参加〕の 30.1%などで高くなっています。

図5－1　家事・育児・介護等の役割分担 【全体】

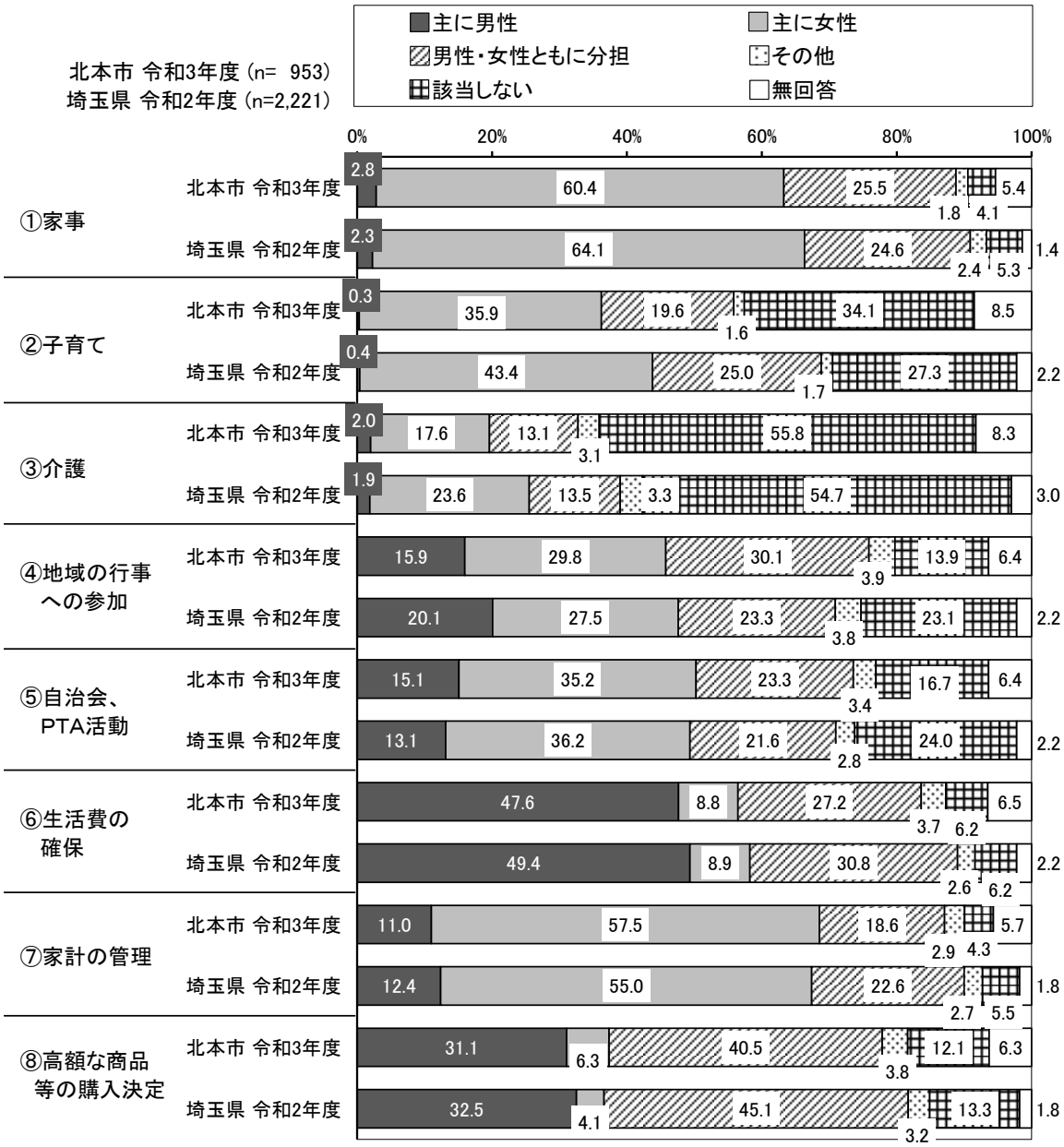


【県調査との比較】

埼玉県調査と比較すると、〔家事（炊事・洗濯・掃除等）〕や〔家計の管理〕では「主に女性」、〔生活費の確保〕では「主に男性」、〔高額な商品や土地、家屋の購入の決定〕では「男性・女性ともに分担」の割合が高いなど、多くの項目で県調査と同様の傾向を示しています。

一方で〔子育て（子どもの世話、しつけ、教育など）〕において、「該当しない」が県調査を上回っています（6.8 ポイント差）。また、〔地域の行事への参加〕において、「男性・女性ともに分担」が県調査を上回っています（6.8 ポイント差）。

図5－2　家事・育児・介護等の役割分担【埼玉県調査との比較】

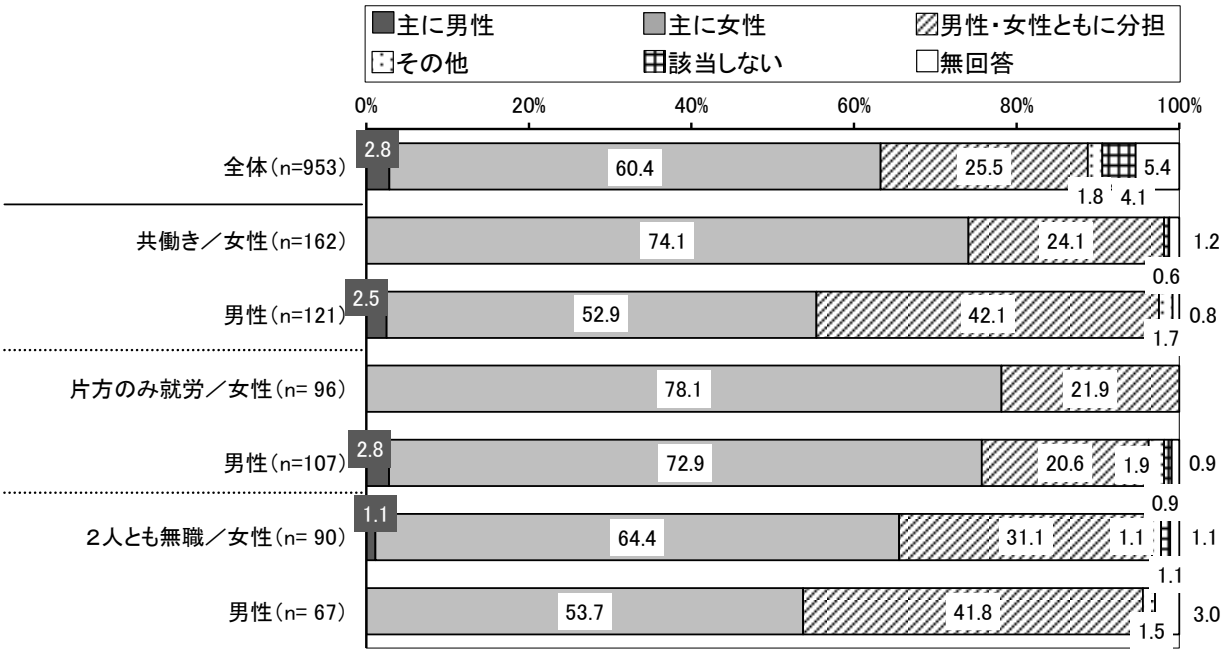


① 家事（炊事・洗濯・掃除等）

【性／就労別の状況】

性／就労別の状況別にみると、〔家事（炊事・洗濯・掃除等）〕において、共働きの女性で「主に女性」が 74.1％と、共働きの男性の割合を 20 ポイント以上上回ります。「男性・女性ともに分担」は、共働き男性が 42.1％と共働き女性の割合を 18 ポイント上回っています。一方で、片方のみ就労の男女では、いずれも「主に女性」が７割台であり、性別による大きな差は見られません。

図５－３　家事（炊事・洗濯・掃除等）【全体・性／就労別の状況】

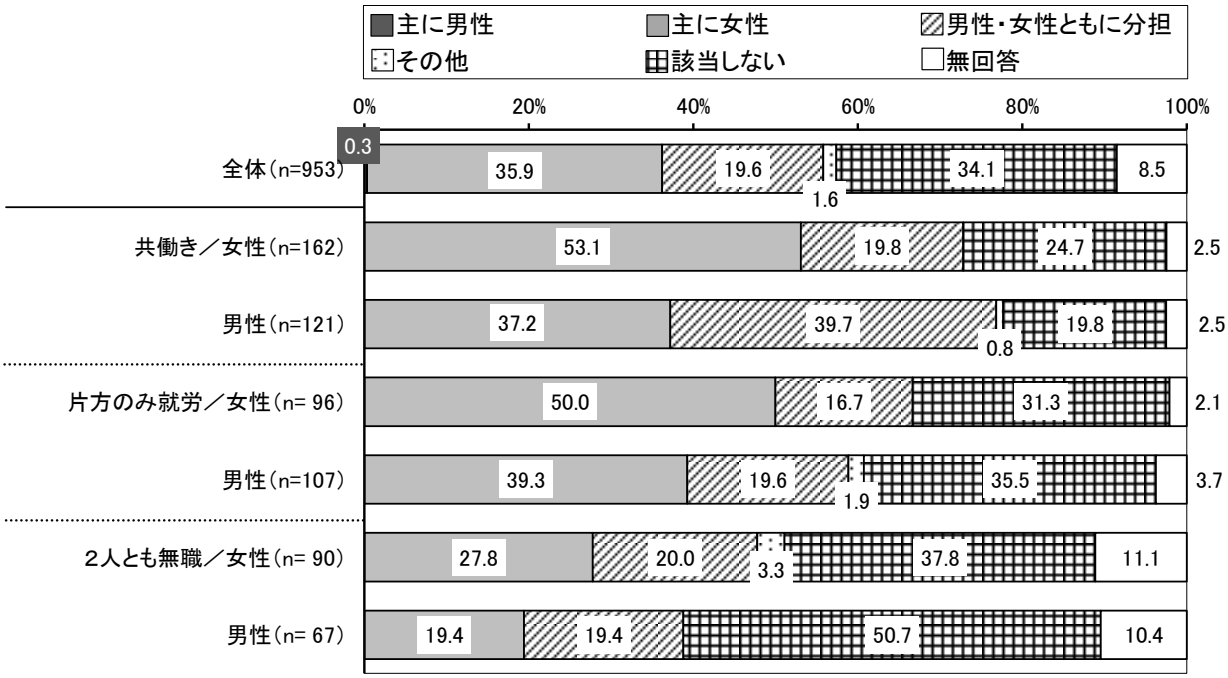


② 子育て（子どもの世話、しつけ、教育など）

【性／就労別の状況】

性／就労別の状況別にみると、〔子育て（子どもの世話、しつけ、教育など）〕において、共働きの女性で「主に女性」が 53.1％と、共働きの男性の割合を 15.9 ポイント上回っています。「男性・女性ともに分担」は共働き男性が 39.7％と共働き女性を 20 ポイント以上上回ります。片方のみ就労の男女においても、「主に女性」は女性の 50.0％が男性 39.3％を 10.7 ポイント上回ります。「男性・女性ともに分担」はいずれも１割台にとどまります。

図5－4　子育て（子どもの世話、しつけ、教育など）【全体・性／就労別の状況】

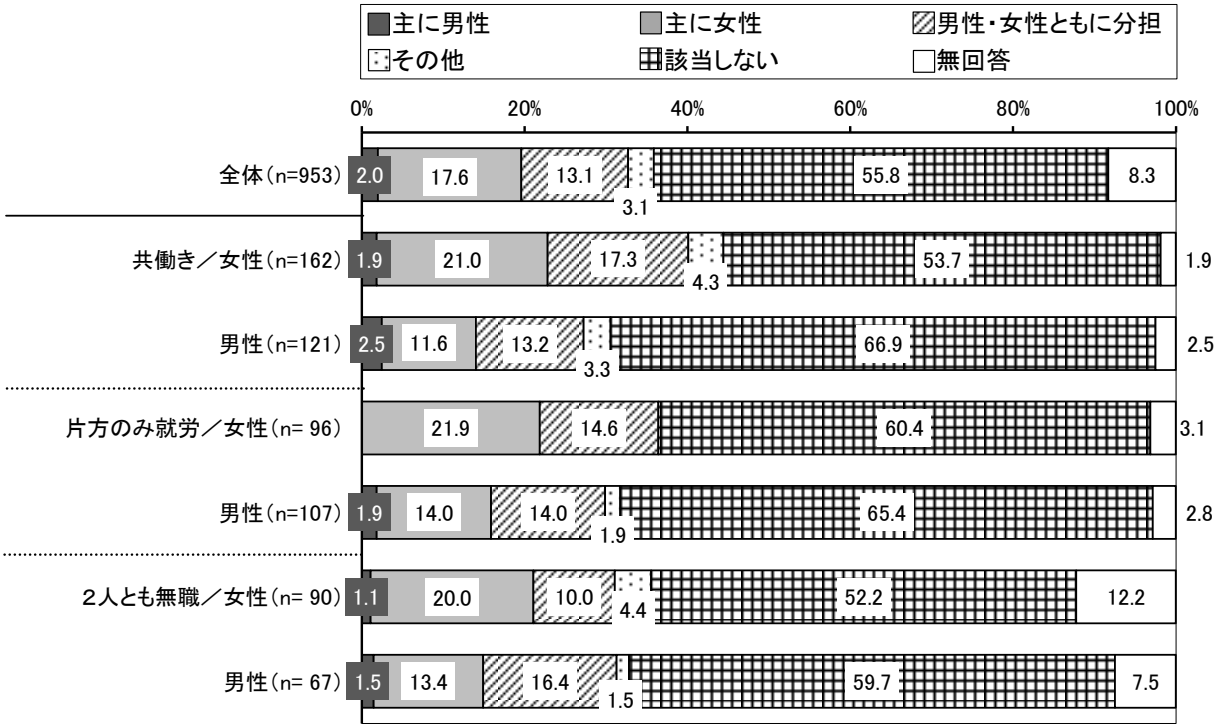


③ 介護（介護の必要な親の世話、病人の介護など）

【性／就労別の状況】

性／就労別の状況別にみると、〔介護（介護の必要な親の世話、病人の介護など）〕においては、「該当しない」を除き、女性で「主に女性」との回答が２割台と高くなっています。

図５－５ 介護（介護の必要な親の世話、病人の介護など）【全体・性／就労別の状況】

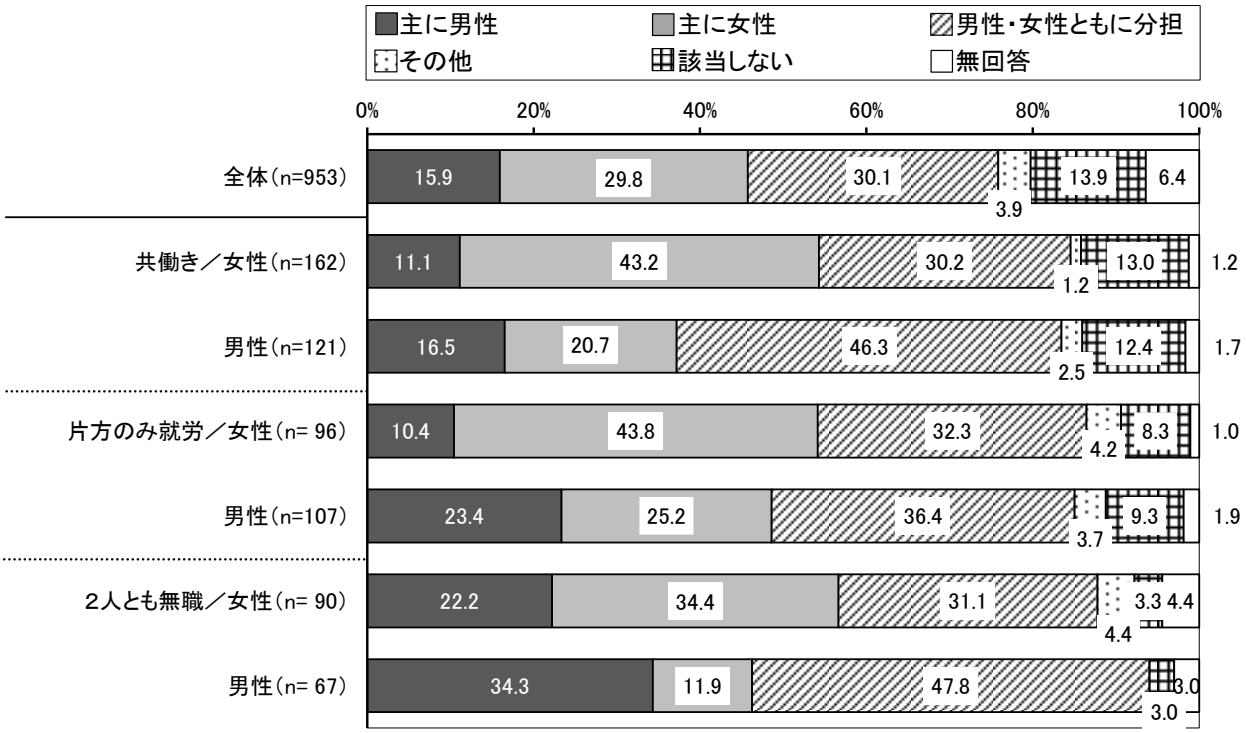


④ 地域の行事への参加

【性／就労別の状況】

性／就労別の状況別にみると、〔地域の行事への参加〕においては、いずれも女性で「主に女性」の割合が男性を上回っています。一方、共働きと２人とも無職の男性で女性に比べ「男性・女性ともに分担」が高くなっています。

図5－6 地域の行事への参加 【全体・性／就労別の状況】

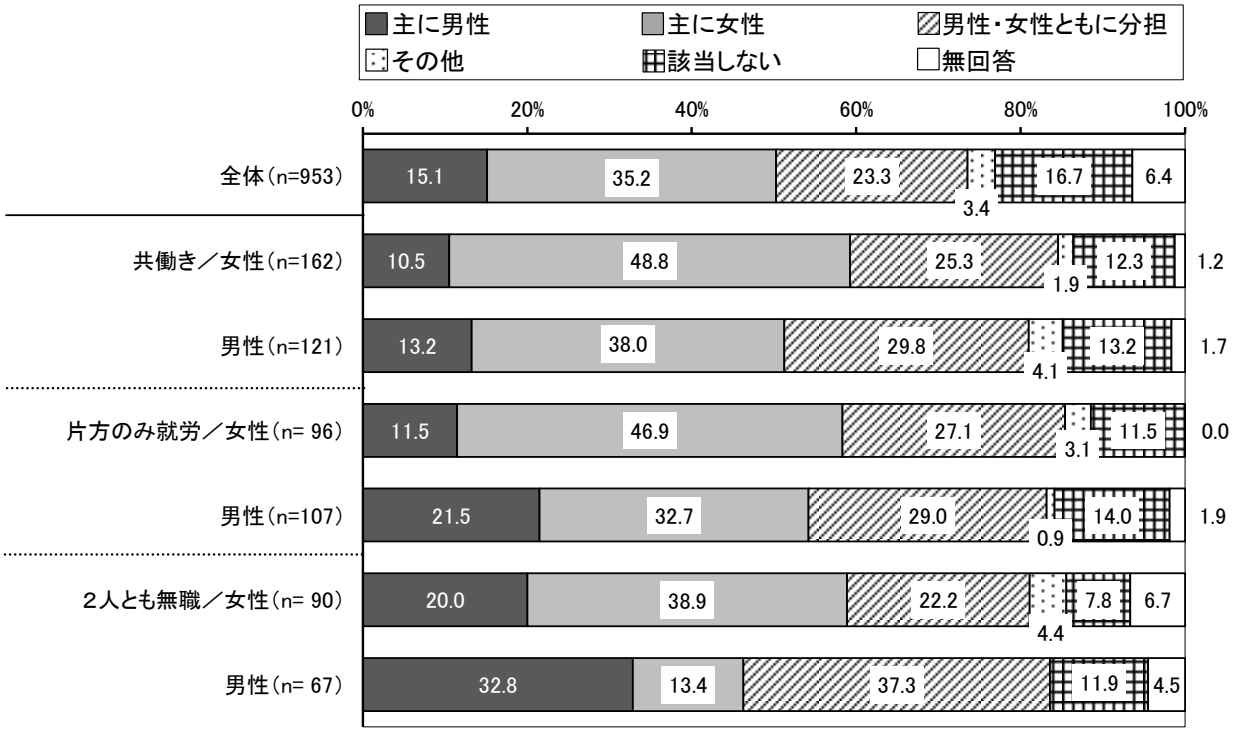


⑤ 自治会、ＰＴＡ活動への参加

【性／就労別の状況】

性／就労別の状況別にみると、〔自治会、ＰＴＡ活動〕においては、２人とも無職の男性を除き「主に女性」が最も高くなっています。２人とも無職の男性では「男性・女性ともに分担」と「主に男性」がともに３割台となっています。

図５－７　自治会、PTA活動への参加 【全体・性／就労別の状況】

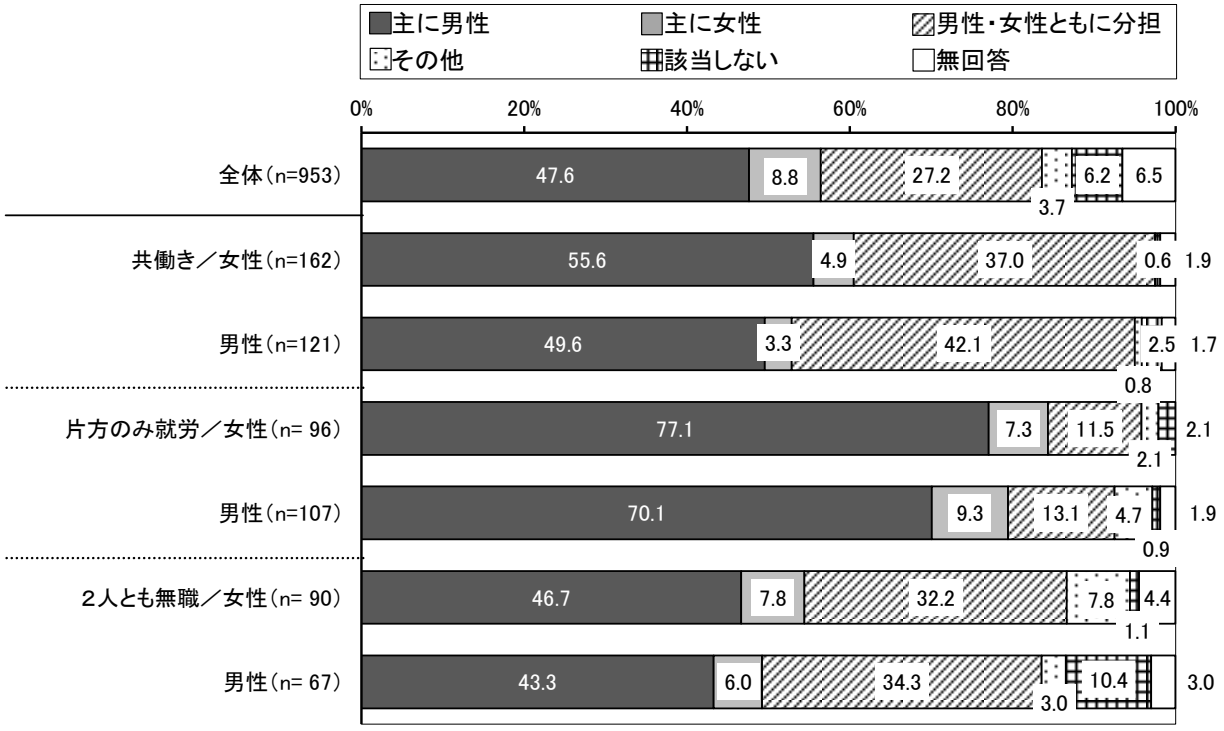


⑥ 生活費の確保

【性／就労別の状況】

性／就労別の状況別にみると、〔生活費の確保〕においては、片方のみ就労の男女はともに「主に男性」が７割台と高くなっています。共働きの男女では「主に男性」「男性・女性ともに分担」の順で高くなっていますが、「主に男性」は女性が男性を上回ります（6.0 ポイント差）。反対に「男性・女性ともに分担」は男性が女性を上回ります（5.1 ポイント差）。

図５－８ 生活費の確保 【全体・性／就労別の状況】

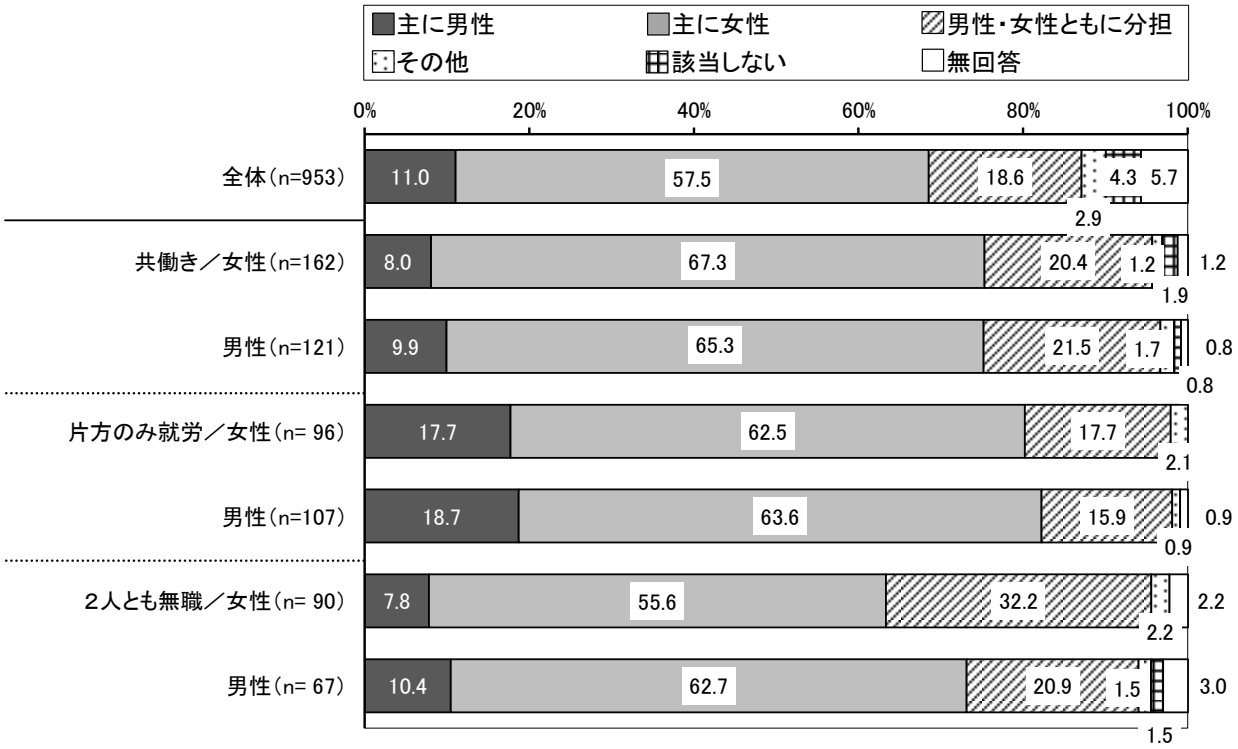


⑦ 家計の管理

【性／就労別の状況】

性／就労別の状況別にみると、〔家計の管理〕においては、いずれも「主に女性」が最も高くなっています。２人とも無職の女性のみ「男性・女性ともに分担」が３割台と高くなっています。

図５－９ 家計の管理 【全体・性／就労別の状況】

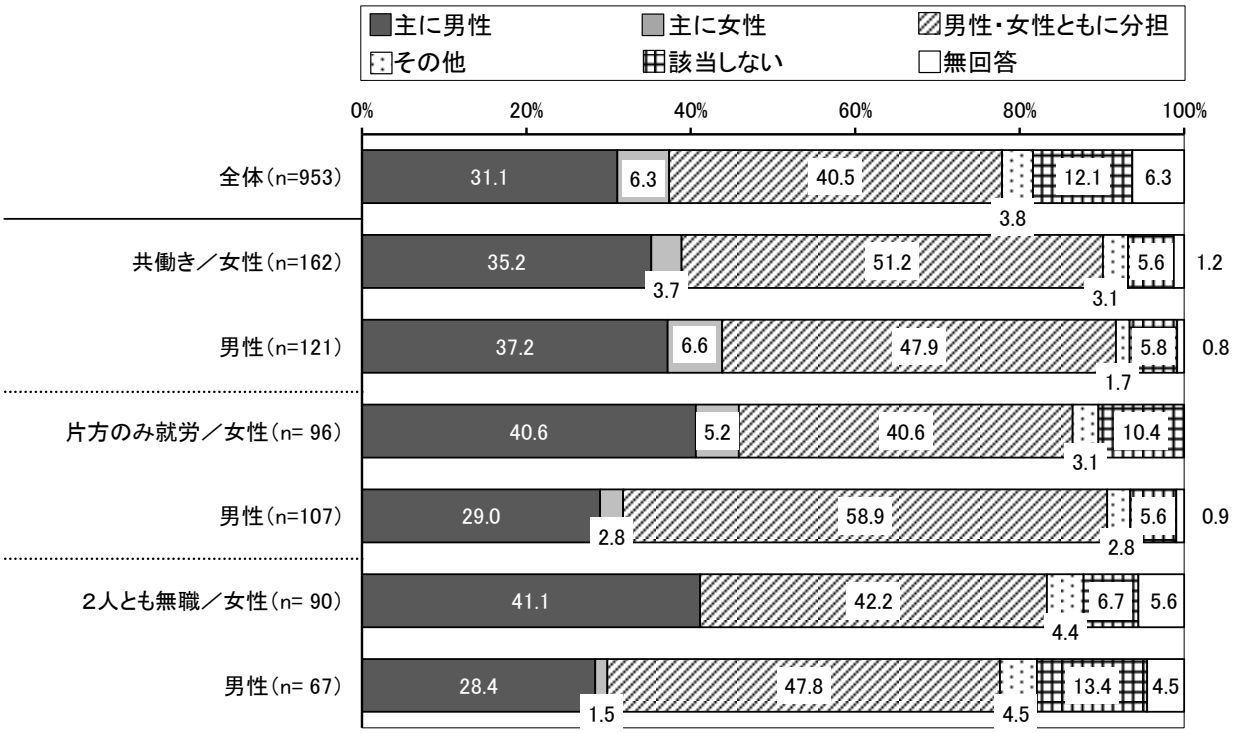


⑧ 高額な商品や土地、家屋の購入の決定

【性／就労別の状況】

性／就労別の状況別にみると、〔高額な商品や土地、家屋の購入の決定〕においては、いずれも「主に男性」が「主に女性」を大きく上回ります。また、共働きでは男女ともに「男性・女性ともに分担」が最も高くなっています。一方で、片方のみ就労、２人とも無職の女性では、男性に比べ「主に男性」が１０ポイント以上高くなっています。片方のみ就労、２人とも無職の男性は女性に比べ「男性・女性ともに分担」が高くなっています。

図５－10 高額な商品や土地、家屋の購入の決定 【全体・性／就労別の状況】



（３）感染症拡大に伴う夫婦間の役割分担の変化

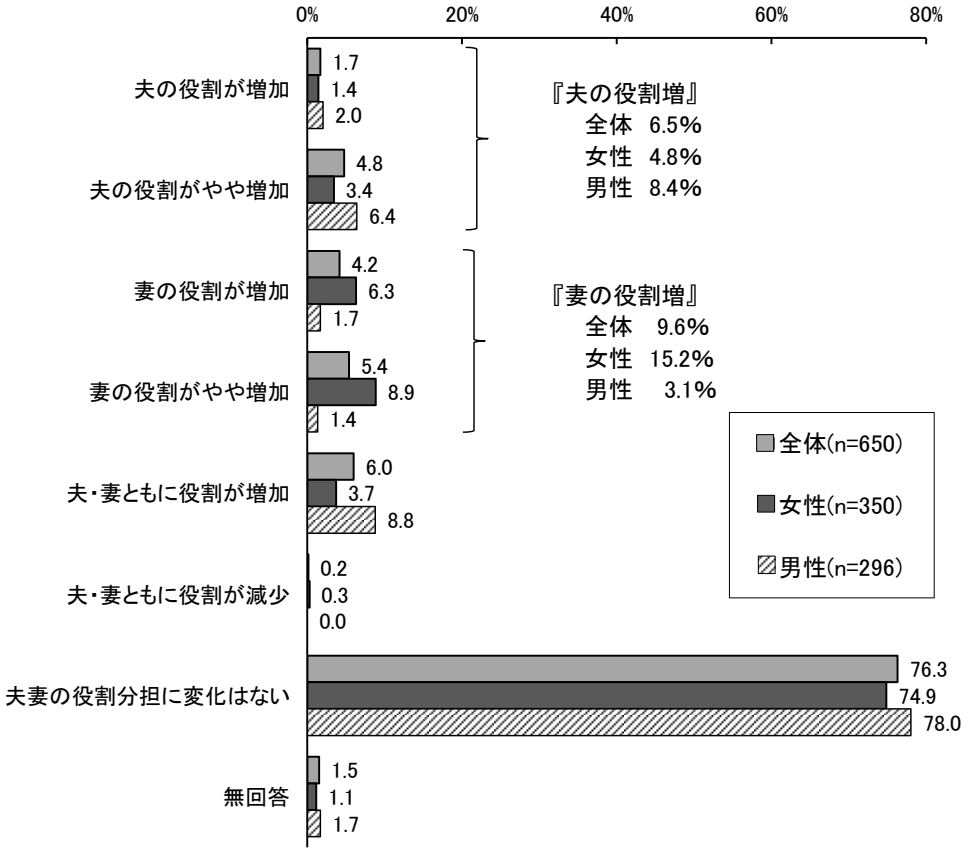
【問６～７は、現在結婚（事実婚を含む。）している方にうかがいます。
問６　新型コロナウイルス感染症拡大前（2019 年 12 月）と比べて、家庭生活に関する夫妻間の役割分担はどのように変化しましたか。（あてはまる番号１つに○）

感染症拡大に伴う夫婦間の役割分担の変化について、「夫婦の役割分担に変化はない」が76.3%で主な回答となっています。「妻の役割が増加」と「妻の役割がやや増加」を合計した『妻の役割増』9.6%が、「夫の役割が増加」と「夫の役割がやや増加」を合計した『夫の役割増』6.5%をやや上回ります。

【性別】

性／共働きの状況別にみると、『夫の役割増』は男性が女性を、『妻の役割増』は女性が男性を上回ります（各 3.6／12.1 ポイント差）

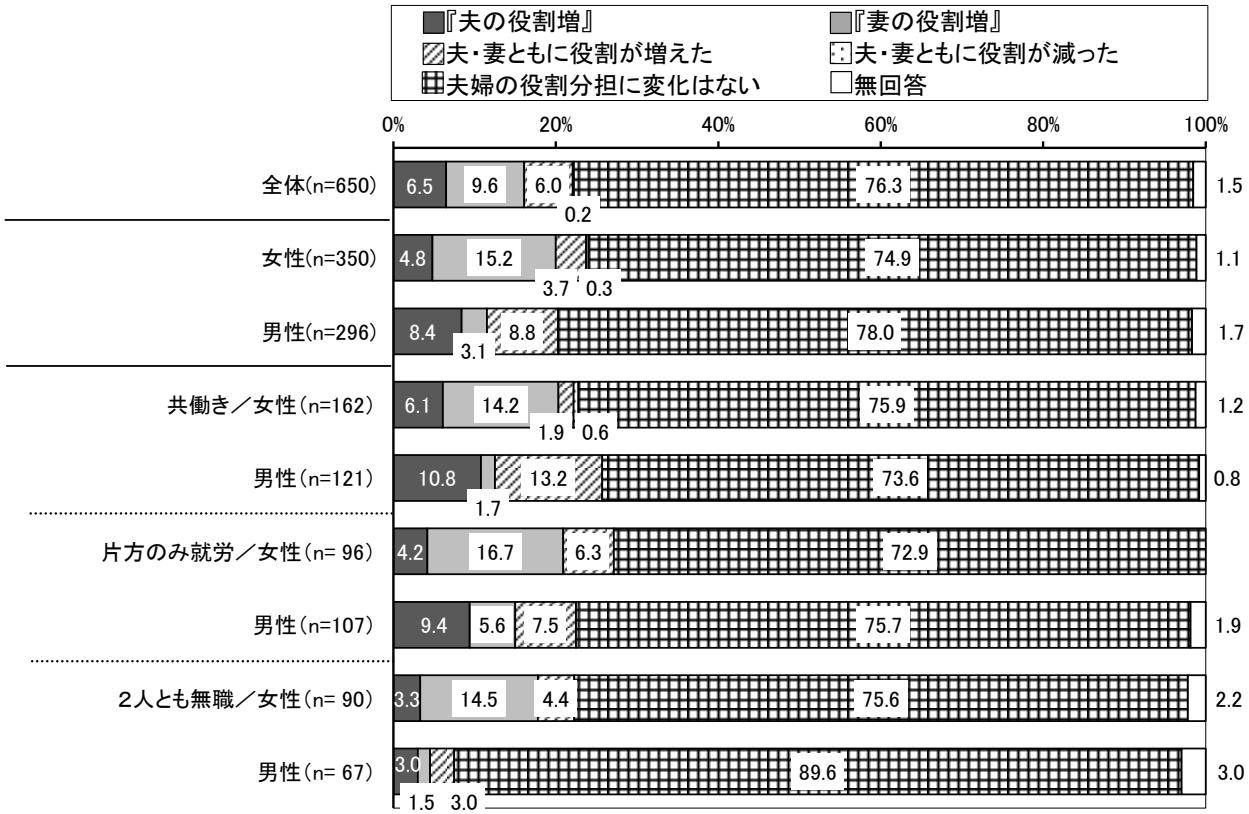
図６－１　感染症拡大に伴う夫婦間の役割分担の変化 【全体・性別】



【性／就労別の状況】

性／就労別の状況別にみると、いずれも「夫婦の役割分担に変化はない」が７割以上を占め、男性に比べ女性で『妻の役割増』の割合が高くなっています。また、「夫・妻ともに役割が増加」については、共働きの男性で特に割合が高くなっています。

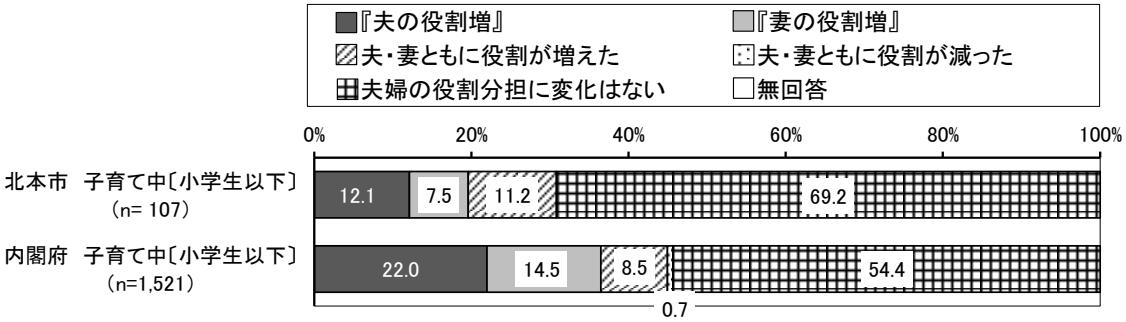
図６－２　感染症拡大に伴う夫婦間の役割分担の変化【全体・性別・性／就労別の状況】



【国調査との比較】

子育て中の人の状況について、内閣府調査と比較すると、「夫婦の役割分担に変化はない」が国に比べて高くなっています（14.8 ポイント差）。

図６－３　感染症拡大に伴う夫婦間の役割分担の変化〔子育て中〕【内閣府調査との比較】



（４）家庭内での役割分担の満足度

問７　あなたは、問５でお答えのような家庭内での役割分担について、満足していますか。（あてはまる番号１つに○）

家庭内での役割分担の満足度について、「満足している」と「どちらかといえば満足している」を合計した『満足』は 67.7%と、「不満である」と「どちらかといえば不満である」を合計した『不満』21.2%を大きく上回ります。

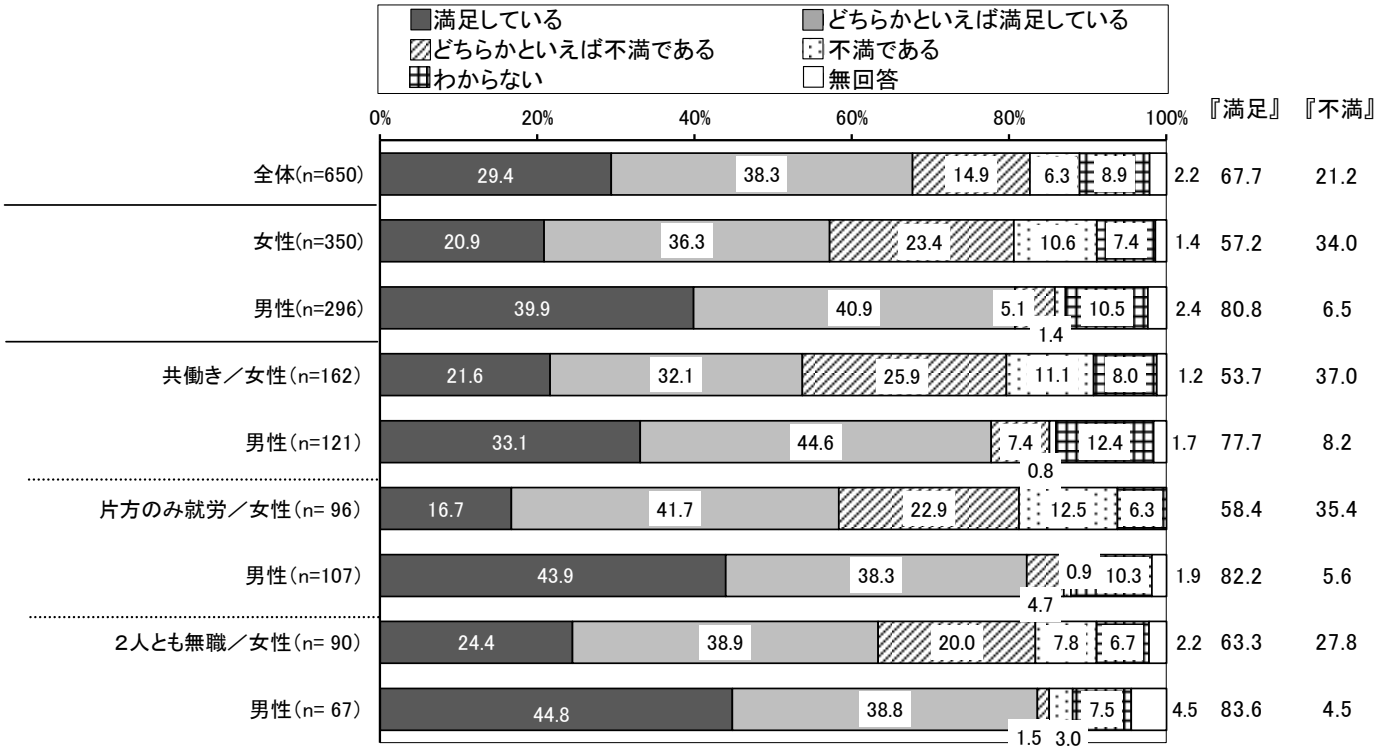
【性別】

性別にみると、女性で『不満』が男性を大きく上回っています（27.5 ポイント差）。

【性／就労別の状況】

性／就労別の状況別にみると、いずれも女性で『不満』が男性を大きく上回っています。特に共働きと片方のみ就労の女性で『不満』が男性を 30 ポイント近く上回ります。

図7－1　役割分担の満足度 【全体・性別・性／就労別の状況】

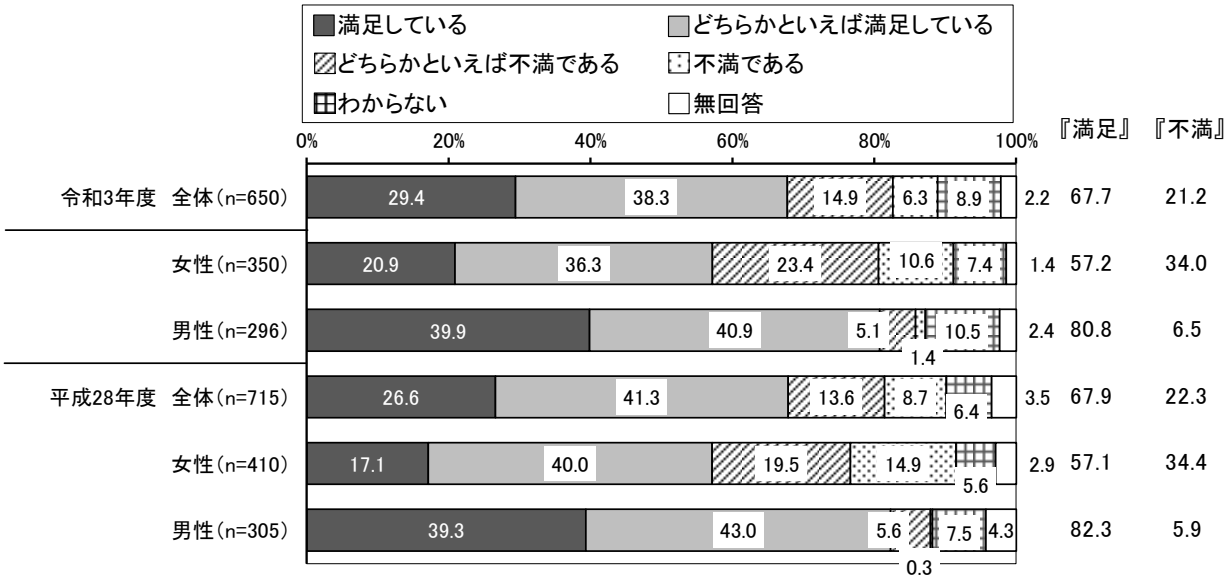


【経年比較】

前回調査と比較すると、全体では『満足』がともに６割台後半、『不満』が約２割とほぼ同様の結果となっています。

性別でみても、『満足』は男性がともに８割台であるのに対し、女性は５割台後半にとどまるなど、大きな変化は見られません。

図7－2　役割分担の満足度【経年比較・性別】



（５）男女がともに家事・育児等に参加するために必要なこと

問８　家事、子育て、介護、地域活動への参加などは、現状では女性の割合が高くなっています。男性と女性がともにこれらに積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。（あてはまる番号すべてに○）

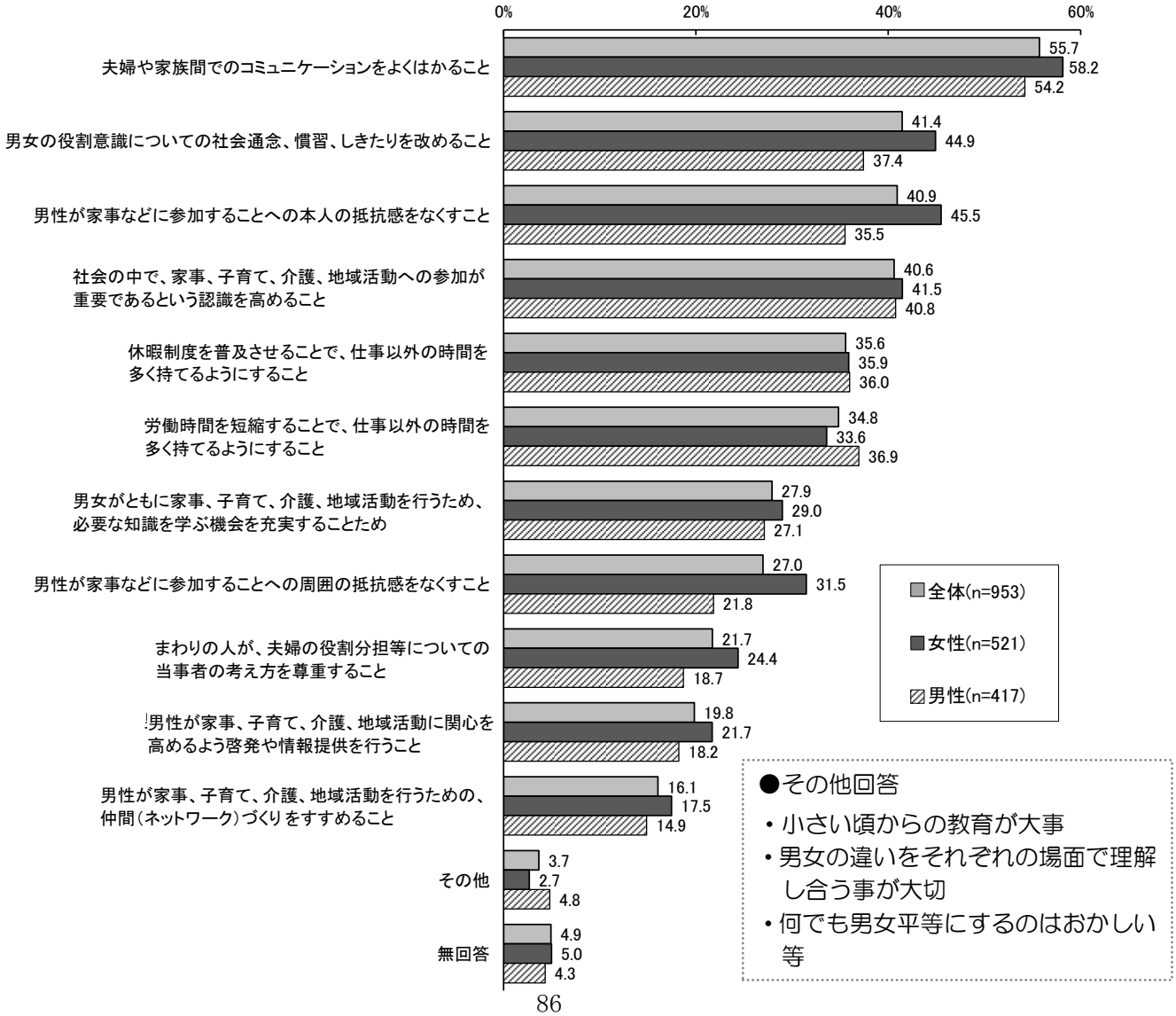
男女がともに家事・育児等に参加するために必要なことについては、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が 55.7%で最も高く、次いで「男女の役割意識についての社会通念、慣習、しきたりを改めること」が 41.4%、「男性が家事などに参加することへの周囲の抵抗感をなくすこと」が 40.9%、「社会の中で、家事、子育て、介護、地域活動への参加が重要であるという認識を高めること」が 40.6%となっています。

【性別】

性別でみると、多くの項目で女性の割合が男性を上回っていますが、特に、「男性が家事などに参加することへの本人の抵抗感をなくすこと」や「男性が家事などに参加することへの周囲の抵抗感をなくすこと」で、差が見られます（各 10.0／9.7 ポイント差）。

一方で、「労働時間を短縮することで、仕事以外の時間を多く持てるようにすること」については、男性が女性を上回ります（3.3 ポイント差）。

図８－１　男女がともに家事・育児等に参加するために必要なこと【全体・性別】



（６）地域活動の参加状況

問９　あなたはこの１年間で、地域活動に参加しましたか。（あてはまる番号１つに○）

地域活動の参加状況について、「参加していない」63.6%が「参加した・参加している」31.4%を大きく上回ります。（32.2 ポイント差）

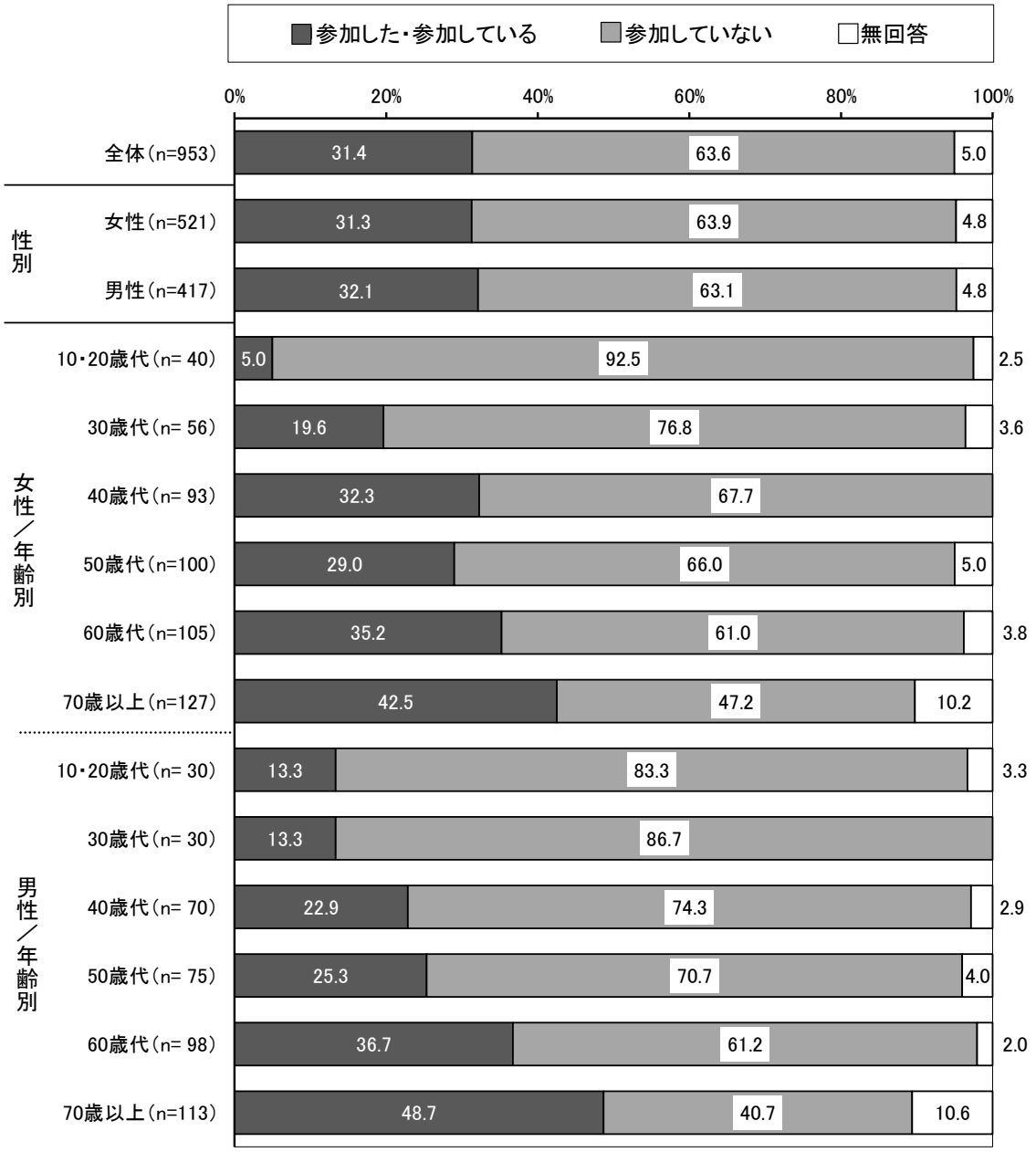
【性別】

性別でみると、「参加した・参加している」は男女ともに３割台であり、ほぼ同様の結果となっています。

【性／年齢別】

性／年齢別でみると、年齢が高いほど「参加した・参加している」割合が高い傾向にあり、男女とも 70 歳以上で４割を超えています。

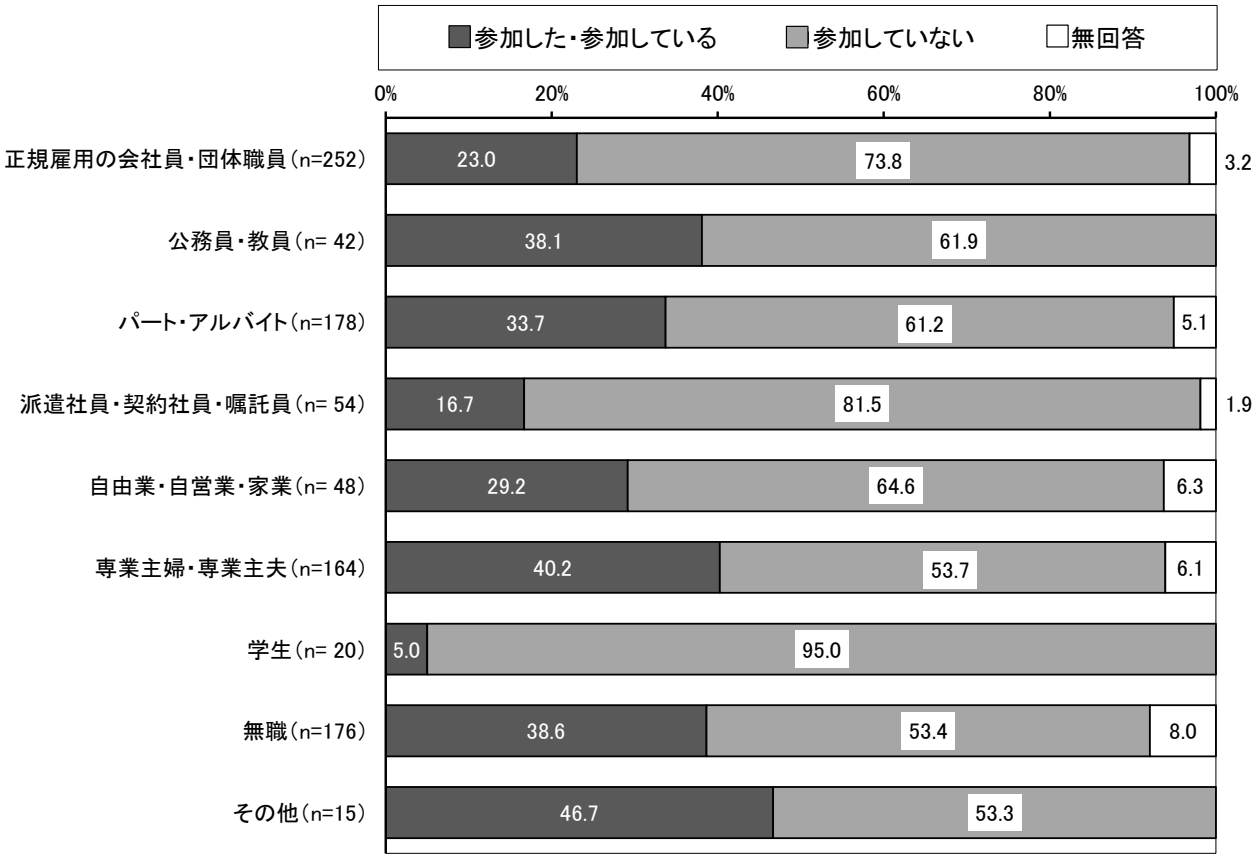
図９－１　地域活動の参加状況 【全体・年齢別】



【職業別】

職業別でみると、いずれの職業も「参加していない」が「参加した・参加している」を上回っています。一方で、専業主婦・専業主夫と公務員・教員において「参加した・参加している」が約４割と高くなっています。

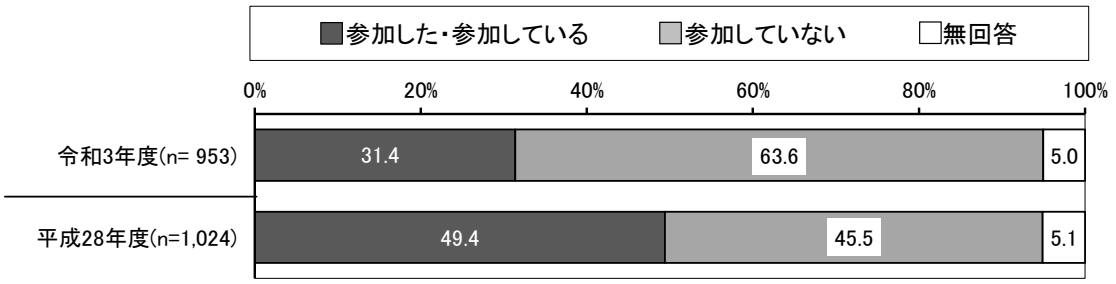
図９－２　地域活動の参加状況 【職業別】



【経年比較】

前回調査と比較すると、「参加した・参加している」は大きく低下しています（18.0 ポイント差）

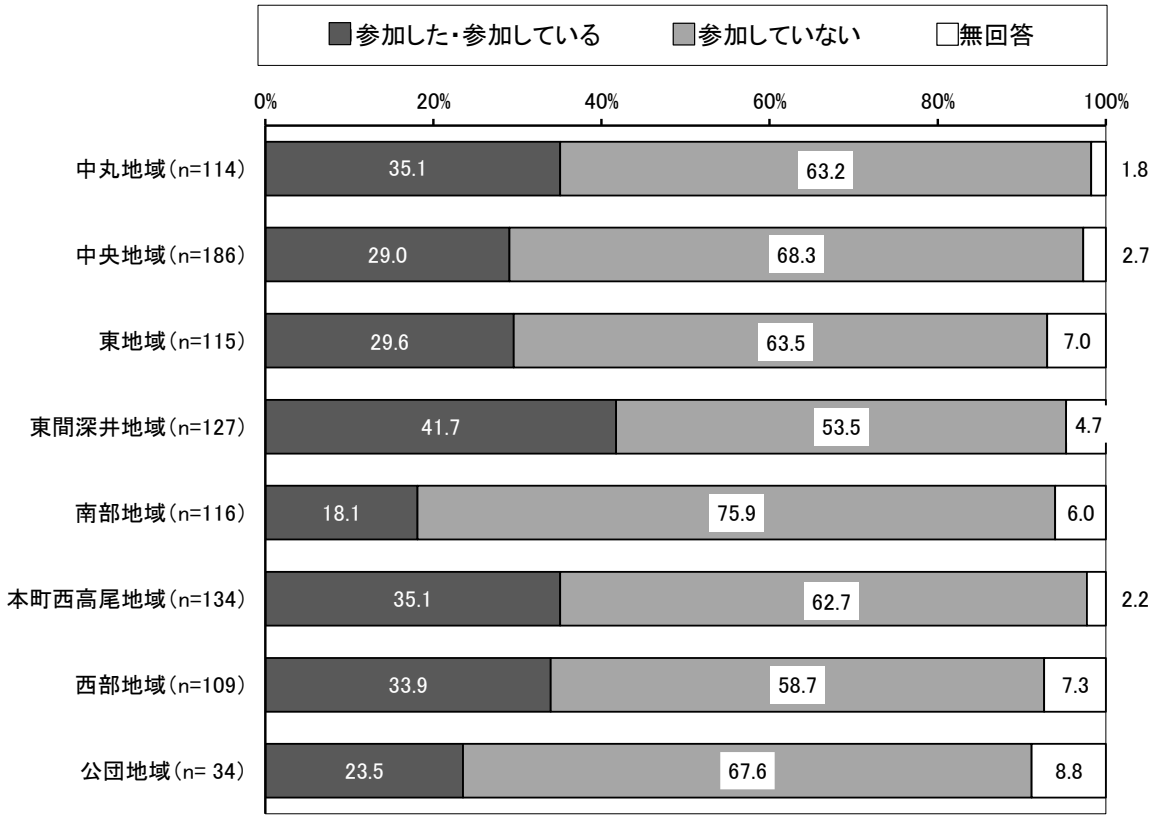
図９－３　地域活動の参加状況 【経年比較】



【居住地域別】

居住地域でみると、いずれの地域も「参加していない」が「参加した・参加している」を上回っています。一方で、東間深井地域において「参加した・参加している」が約４割と高くなっています。

図９－４　地域活動の参加状況 【職業別】



４．ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

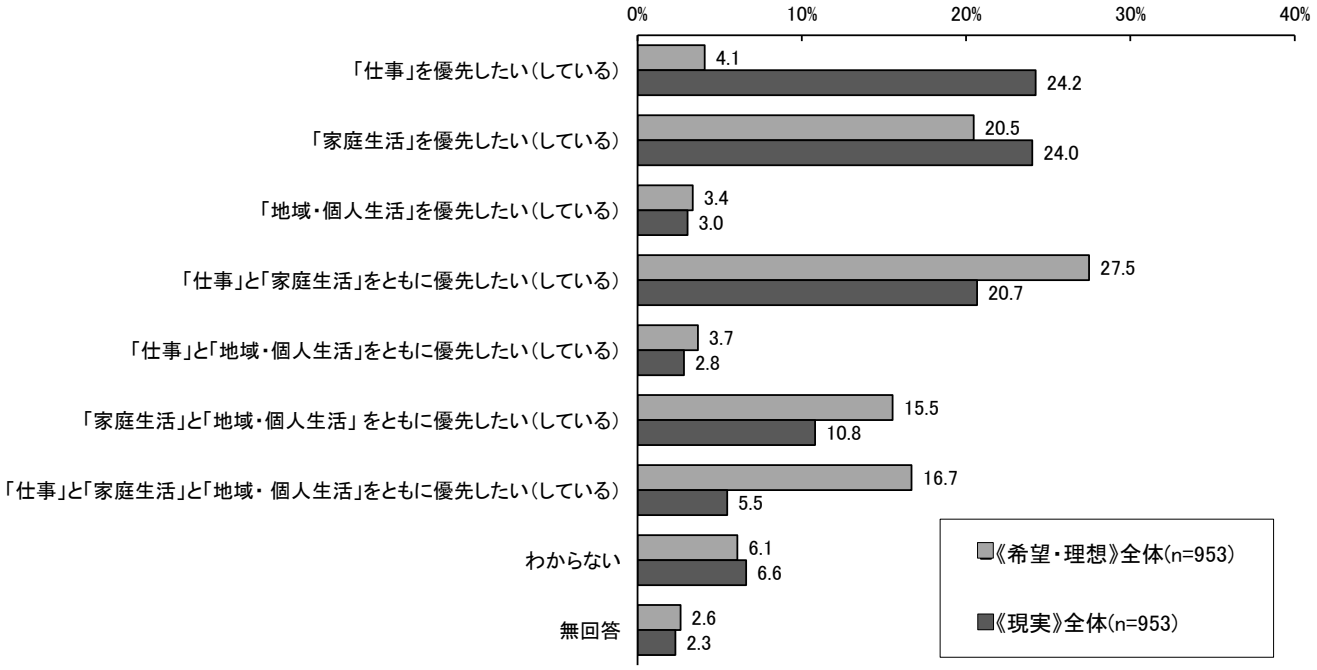
（１）ワーク・ライフ・バランスの理想と現実

問 10　あなたの生活の中における「仕事」、「家庭生活」、地域活動・学習・趣味・付き合いなどの「地域・個人の生活」の優先度についておうかがいします。

ワーク・ライフ・バランスについて、《希望・理想》では、「『仕事』と『家庭生活』をともに優先したい」が 27.5%で最も高く、次いで「『家庭生活』を優先したい」が 20.5%、「『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人生活』をともに優先したい」が 16.7%、「『家庭生活』と『地域・個人生活』をともに優先したい」が 15.5%となっています。

《現実》では、「『仕事』を優先している」が 24.2%、「『家庭生活』を優先している」が 24.0%、「『仕事』と『家庭生活』をともに優先している」が 20.7%となっています。

図 10－1　ワーク・ライフ・バランスの《希望・理想》と《現実》【全体】



【性別】

性別にみると《希望・理想》では、「『仕事』と『家庭生活』をともに優先したい」が、男女ともに最も高くなっています。「『仕事』を優先したい」は、男性が女性を上回る（4.4 ポイント差）一方で、「『家庭生活』を優先したい」は女性が男性を上回ります（5.9 ポイント差）。

《現実》では、特に、「『仕事』を優先している」で、男性が女性を上回り（17.8 ポイント差）、「『家庭生活』を優先している」で、女性が男性を上回ります（16.6 ポイント差）。

図 10－2　ワーク・ライフ・バランスの《希望・理想》【性別】

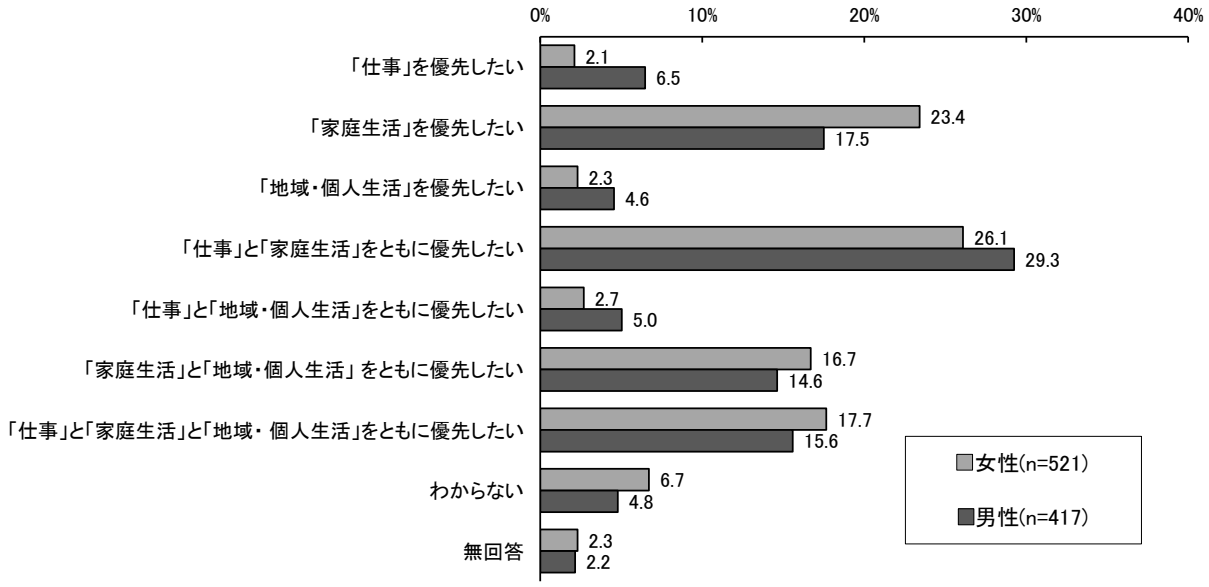
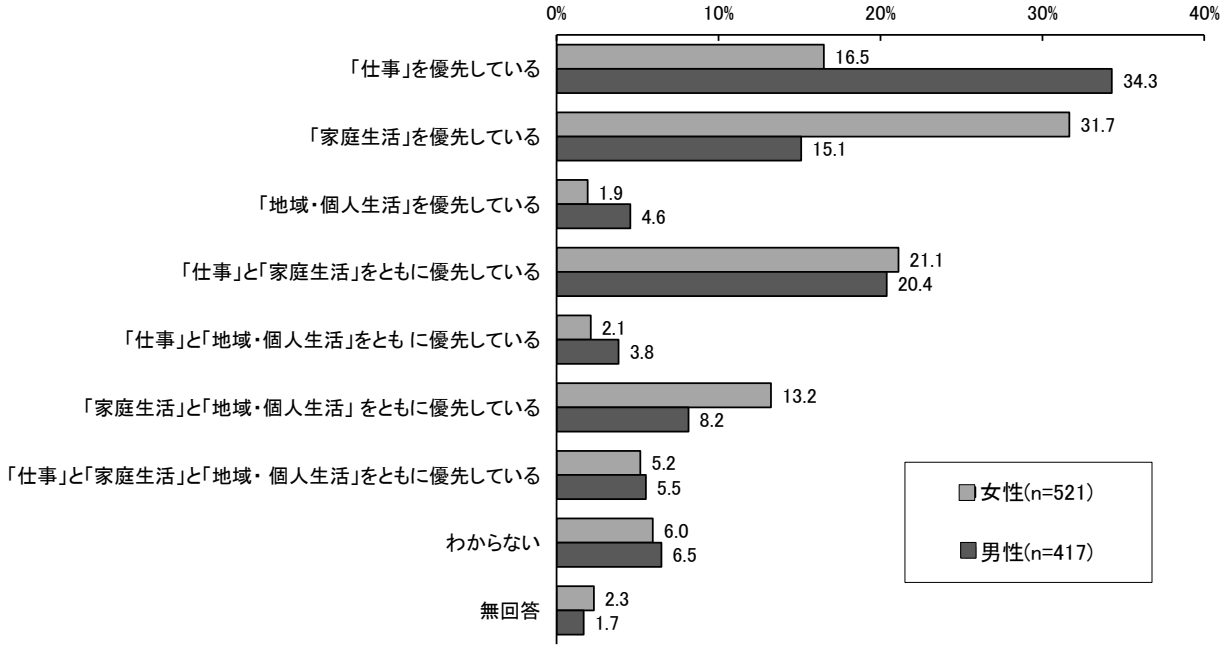


図 10－3　ワーク・ライフ・バランスの《現実》【性別】



【経年比較】

前回調査と比較すると、《希望・理想》では、特に、「『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人生活』をともに優先したい」が低下し（9.7 ポイント差）、「『家庭生活』と『地域・個人生活』をともに優先したい」と「『家庭生活』を優先したい」が上昇しています（各 7.6／7.5 ポイント差）。

《現実》では、特に、「『仕事』を優先している」が低下し（11.2 ポイント差）、「『家庭生活』を優先している」や「『家庭生活』と『地域・個人生活』をともに優先している」は上昇しています（各 7.0／5.7 ポイント差）。

図 10－4　ワーク・ライフ・バランスの《希望・理想》【経年比較】

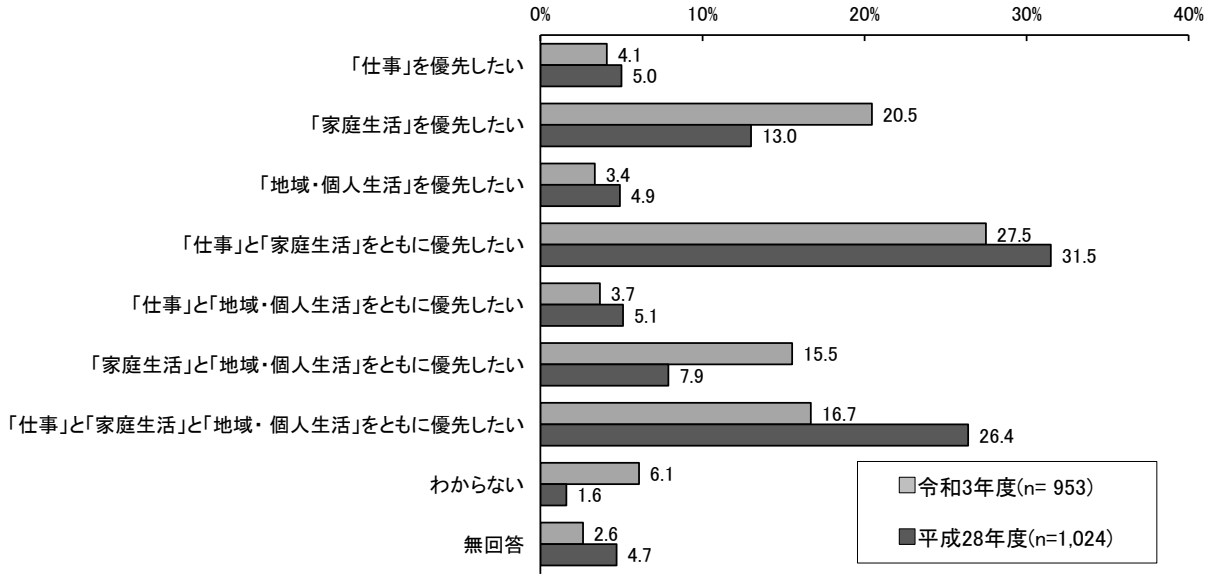
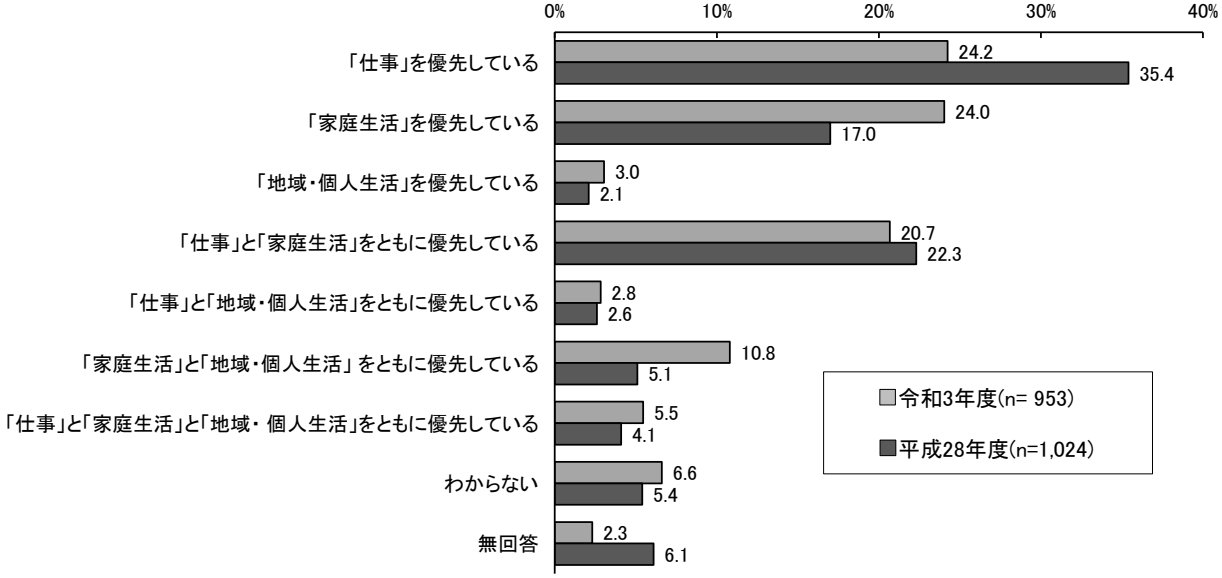


図 10－5　ワーク・ライフ・バランスの《現実》【経年比較】



【国調査との比較】

内閣府調査と比較すると、《希望・理想》では、特に、「『家庭生活』を優先したい」と「『仕事』を優先したい」については、市が国を下回り（各 7.9／5.8 ポイント差）、「『家庭生活』と『地域・個人生活』をともに優先したい」については、市が国を上回ります。（5.4 ポイント差）。

《現実》では、「『家庭生活』を優先している」については、市が国を下回ります（6.3 ポイント差）。

図 10－6　ワーク・ライフ・バランスの《希望・理想》【内閣府調査との比較】

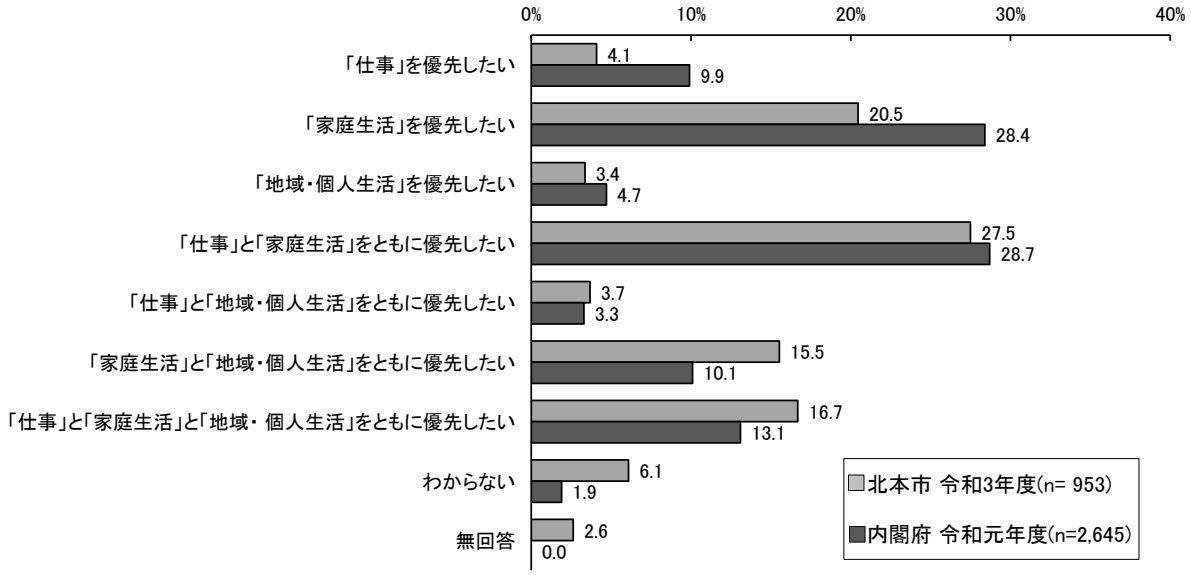
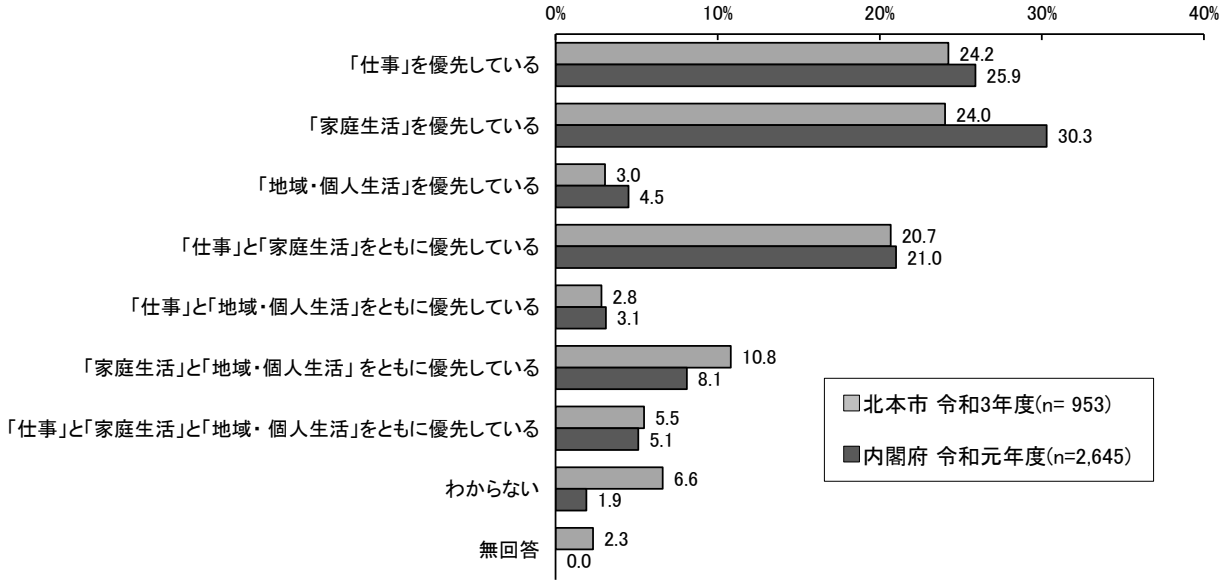


図 10－7　ワーク・ライフ・バランスの《現実》【内閣府調査との比較】



（２）男女が仕事と家庭を両立するために必要な条件

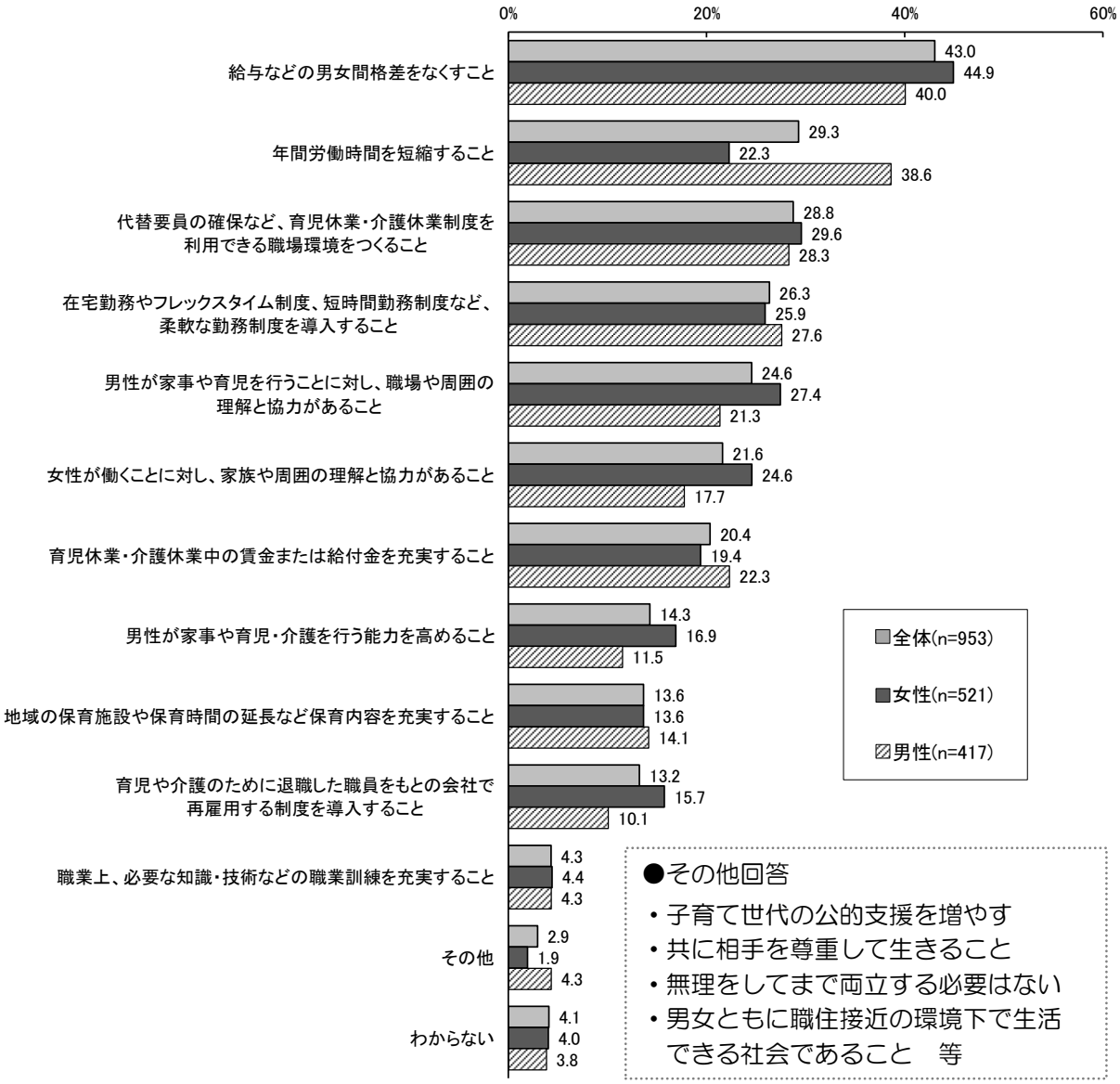
問 11　あなたは、男女が共に仕事と家庭の両立をしていくために、どのような条件が必要だと思いますか。（あてはまる番号３つまでに○）

仕事と家庭を両立するために必要な条件については、「給与などの男女間格差をなくすこと」が 43.0%で最も高く、次いで「年間労働時間を短縮すること」が 29.3%、「代替要員の確保、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること」が 28.8%、「在宅勤務やフレックスタイム制度、短時間勤務制度を導入すること」が 26.3%、「男性が家事や育児を行うことに対し、職場や周囲の理解と協力があること」が 24.6%となっています。

【性別】

性別にみると、「給与などの男女間格差をなくすこと」は男女ともに４割台で最も高くなっています。「年間労働時間を短縮すること」は男性が女性を大きく上回ります（16.3 ポイント差）。

図 11－1　仕事と家庭を両立するために必要な条件 【全体・性別】



５．職業生活について

（１）女性の働き方に対する考え

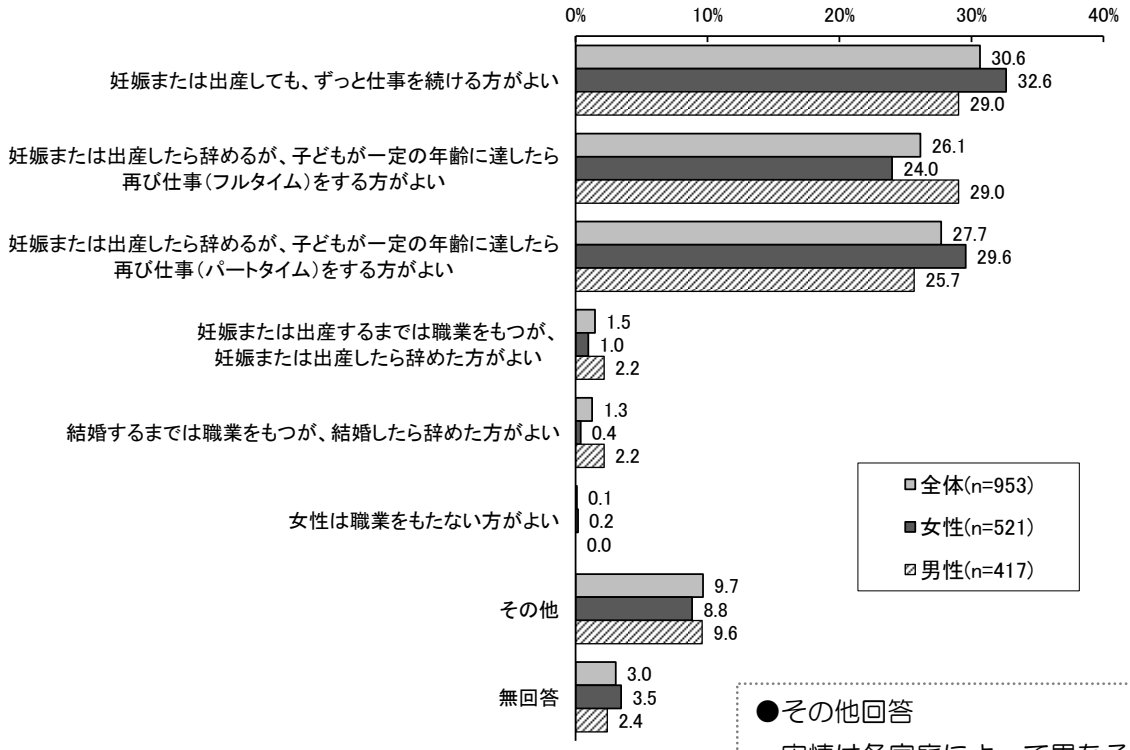
問 12　あなたは、女性の働き方について、どう思いますか。（あてはまる番号１つに○）

女性の働き方については、「妊娠または出産しても、ずっと仕事を続ける方がよい」が30.6%と最も高く、次いで「妊娠または出産したら辞めるが、子どもが一定の年齢に達したら再び仕事（パートタイム）をする方がよい」が 27.7%、「妊娠または出産したら辞めるが、子どもが一定の年齢に達したら再び仕事（フルタイム）をする方がよい」が 26.1%となっています。

【性別】

性別にみると、「妊娠または出産しても、ずっと仕事を続ける方がよい」や「妊娠または出産したら辞めるが、子どもが一定の年齢に達したら再び仕事（パートタイム）をする方がよい」は女性が男性を上回り（各 3.6／3.9 ポイント差）、「妊娠または出産したら辞めるが、子どもが一定の年齢に達したら再び仕事（フルタイム）をする方がよい」は男性が女性を上回ります（5.0 ポイント差）。

図 12－1　女性の働き方に対する考え【全体・性別】



●その他回答

- 実情は各家庭によって異なるので、夫婦が選択できる状況を社会全体で作っていくべき
- 仕事を続ける、辞める選択が当人の考えで出来る職場であることが重要　等

【性／年齢別】

性／年齢別でみると、「妊娠または出産しても、ずっと仕事を続ける方がよい」は男女ともに 30 歳代で最も高く４割台となっています。また、「妊娠または出産したら辞めるが、子どもが一定の年齢に達したら再び仕事（パートタイム）をする方がよい」は女性の 40 歳代と男性の 60 歳代で３割台後半～４割と高くなっています。

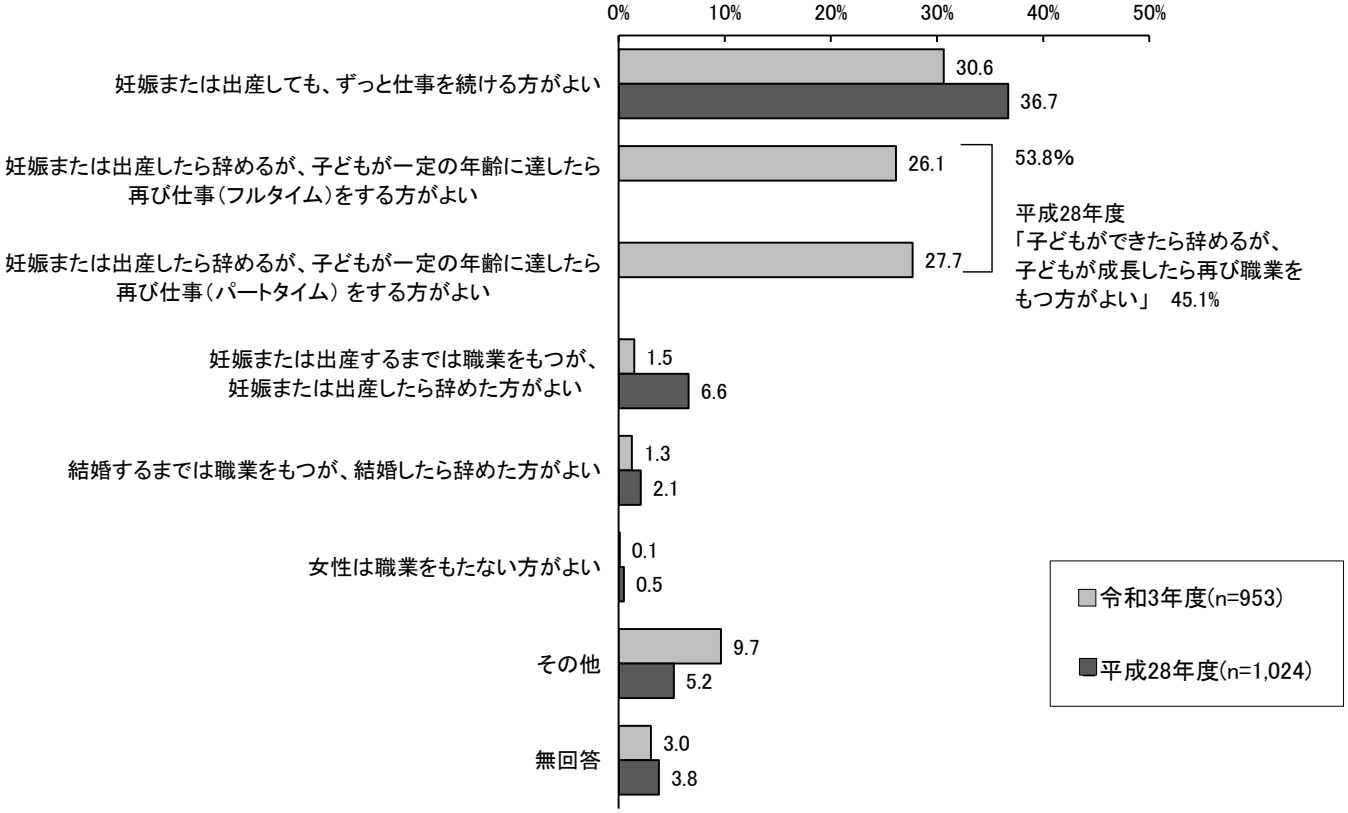
表 12－2　女性の働き方に対する考え 【全体・性別・性／年齢別】

	合計（人）	女性の働き方に対する考え							（%）
		妊娠または出産しても、ずっと仕事を続ける方がよい	妊娠または出産したら辞めるが、子どもが一定の年齢に達したら再び仕事（フルタイム）をする方がよい	妊娠または出産したら辞めるが、子どもが一定の年齢に達したら再び仕事（パートタイム）をする方がよい	妊娠または出産するまでは職業をもつが、妊娠または出産したら辞めた方がよい	結婚するまでは職業をもつが、結婚したら辞めた方がよい	女性は職業をもたない方がよい	その他	無回答
全体	953	30.6	26.1	27.7	1.5	1.3	0.1	9.7	3.0
性別									
女性	521	32.6	24.0	29.6	1.0	0.4	0.2	8.8	3.5
男性	417	29.0	29.0	25.7	2.2	2.2	0.0	9.6	2.4
性／年齢別									
女性・10・20歳代	40	37.5	27.5	30.0	0.0	0.0	0.0	5.0	0.0
30歳代	56	44.6	8.9	32.1	1.8	0.0	0.0	12.5	0.0
40歳代	93	28.0	18.3	40.9	0.0	0.0	0.0	9.7	3.2
50歳代	100	33.0	30.0	22.0	3.0	0.0	0.0	11.0	1.0
60歳代	105	36.2	23.8	27.6	0.0	0.0	0.0	8.6	3.8
70歳以上	127	26.0	29.1	27.6	0.8	1.6	0.8	6.3	7.9
男性・10・20歳代	30	23.3	23.3	16.7	10.0	3.3	0.0	23.3	0.0
30歳代	30	43.3	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	23.3	0.0
40歳代	70	35.7	31.4	25.7	0.0	0.0	0.0	5.7	1.4
50歳代	75	36.0	22.7	24.0	4.0	4.0	0.0	9.3	0.0
60歳代	98	26.5	27.6	35.7	0.0	2.0	0.0	6.1	2.0
70歳以上	113	19.5	38.1	23.0	2.7	2.7	0.0	8.0	6.2

【経年比較】

前回調査と比較すると、「妊娠または出産しても、ずっと仕事を続ける方がよい」は低下しています（6.1 ポイント差）。

図 12－3　女性の働き方に対する考え【経年比較】

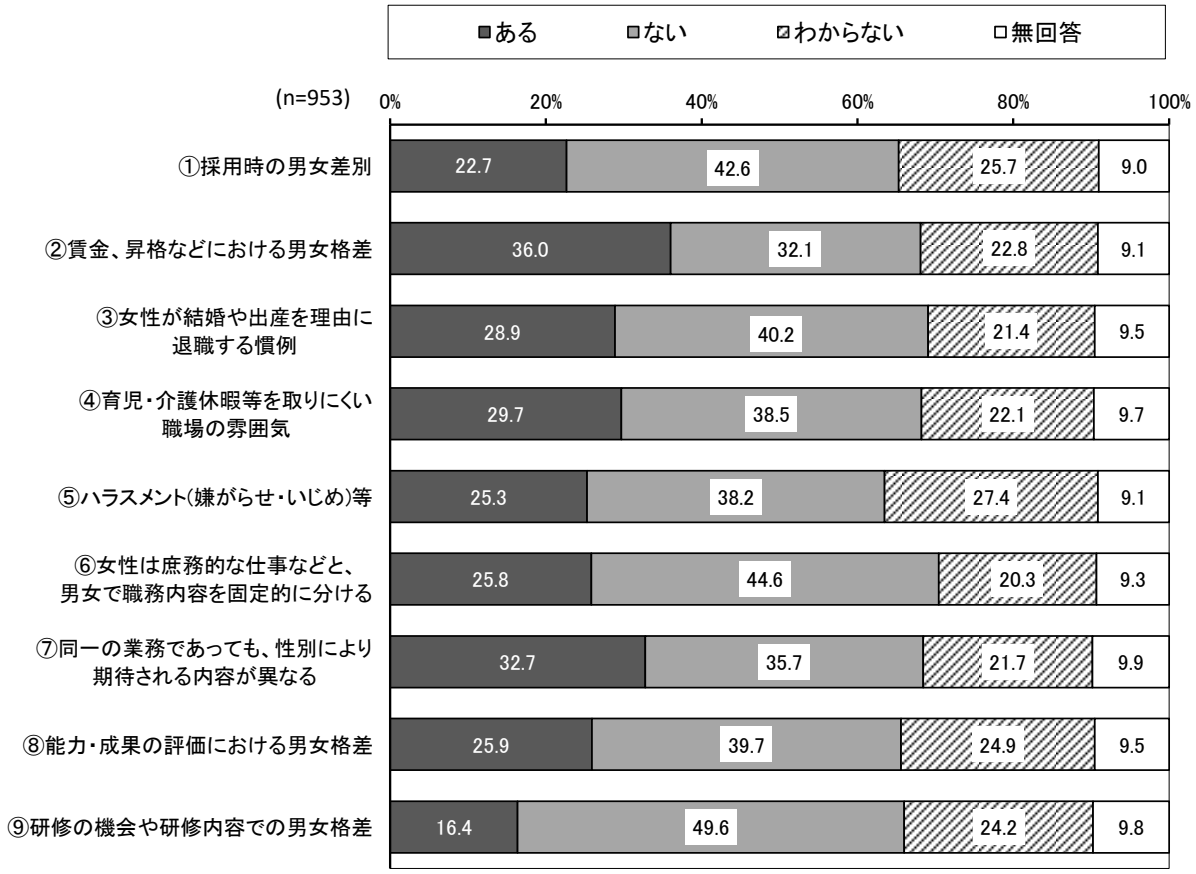


（２）職場で男女平等ではないと思うこと

【問 13 は、就労経験のある方にうかがいます。】
問 13　あなたの職場では、次のような慣例や格差等はありますか（ありましたか）。
（項目ごとに、あてはまる番号１つに○）

職場で男女平等ではないと思うことについて、「ある」との回答は〔②賃金、昇格などにおける男女格差〕や〔⑦同一の業務であっても、性別により期待される内容が異なる〕で３割台と他の項目に比べて高くなっています。

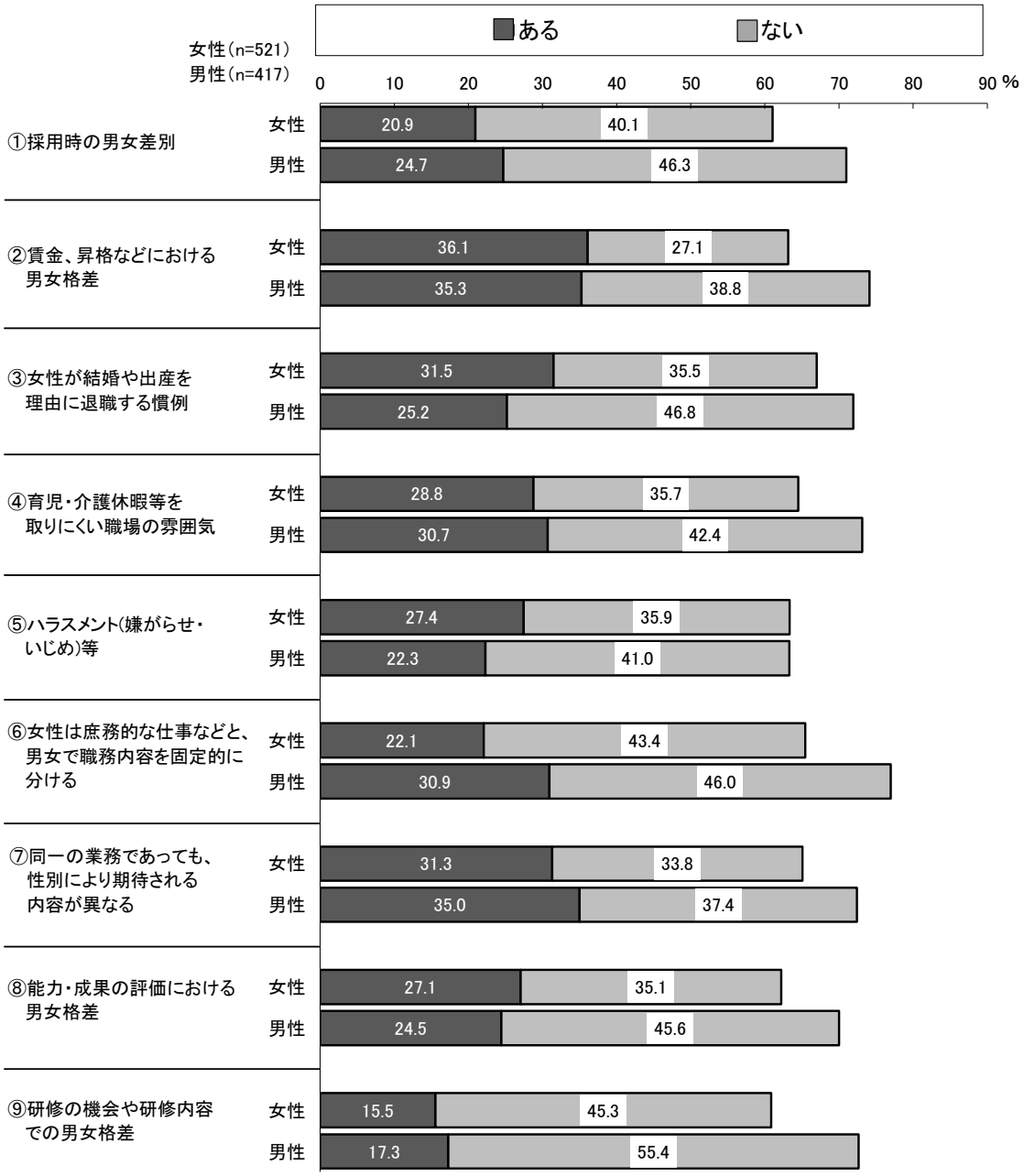
図 13－1　職場で男女平等ではないと思うこと【全体】



【性別】

性別でみると、「ある」は、特に、〔③女性が結婚や出産を理由に退職する慣例〕や〔⑤セクハラ、パワハラ、マタハラ等のハラスメント等〕で、女性が男性を上回り（各 6.3／5.1 ポイント差）、〔⑥女性は庶務的な仕事などと、男女で職務内容を固定的に分ける〕では男性が女性を上回っています（8.8 ポイント差）。

図 13－2　職場で男女平等ではないと思うこと【性別】



（３）女性が働き続けるうえでの障壁

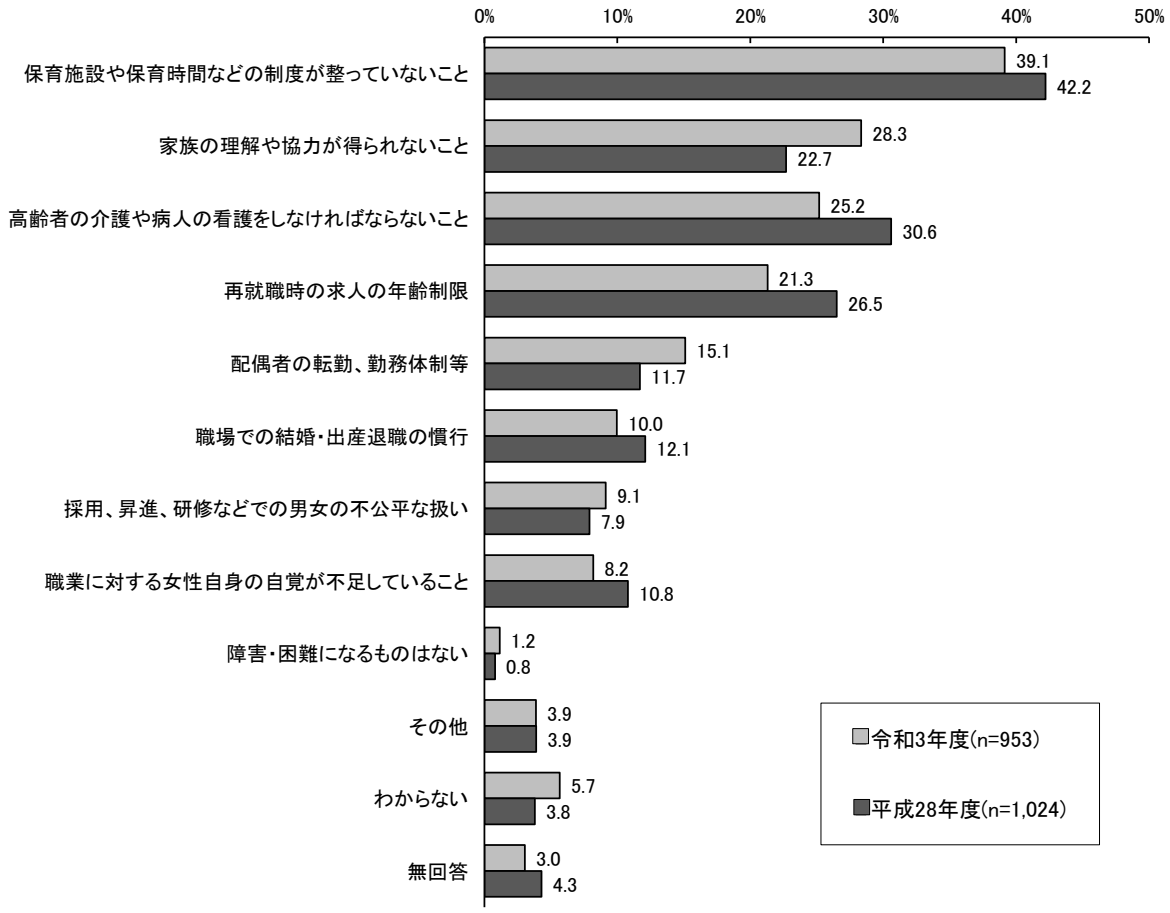
問 14　女性が働き続けるうえで障壁になっていることは何だと思いますか。（あてはまる番号２つまでに○）

女性が働き続けるうえで障壁となっていることについては、「保育施設や保育時間などの制度が整っていないこと」が 39.1％と最も高く、次いで「家族の理解や協力を得られないこと」が 28.3％、「高齢者の介護や病人の看護をしなければならないこと」が 25.2％、「再就職時の求人の年齢制」が 21.3％となっています。

【経年比較】

前回調査と比較すると、特に、「高齢者の介護や病人の看護をしなければならないこと」や「再就職時の求人の年齢制限」は低下し（各 5.4／5.2 ポイント差）、「家族の理解や協力が得られないこと」は上昇しています（5.6 ポイント差）。

図 14－1　女性が働き続けるうえで障壁となっていること【全体・経年比較】



●その他回答

・妊娠・出産による身体の変化（体力が低下したり、ホルモンバランスが崩れる事）
・制度があってもそれを利用しづらい雰囲気が職場にあること
・出産、育児の間に社会から取り残され、自信喪失し、現状で我慢してしまう状況　等

【性別】

性別でみると、「再就職時の求人の年齢制限」や「家族の理解や協力が得られないこと」、「高齢者の介護や病人の看護をしなければならないこと」は女性が男性を上回り（各 10.7／9.8／7.7 ポイント差）、「保育施設や保育時間などの制度が整っていないこと」や「配偶者の転勤、勤務体制等」は男性が女性を上回っています（各 13.2／5.8 ポイント差）。

【性／年齢別】

性／年齢別でみると、「保育施設や保育時間などの制度が整っていないこと」は女性の 30 歳代及び男性の 40～60 歳代で特に高くなっています。また、「高齢者の介護や病人の看護をしなければならないこと」と「再就職時の求人の年齢制限」は女性 50 歳代で高くなっています。

表 14－2　女性が働き続けるうえで障壁となっていること【全体・性別・性／年齢別】

	合計（人）	女性が働き続けるうえで障壁となっていること（%）					
		家族の理解や協力が得られないこと	保育施設や保育時間などの制度が整っていないこと	高齢者の介護や病人の看護をしなければならないこと	配偶者の転勤、勤務体制等	採用、昇進、研修などでの男女の不公平な扱い	職場での結婚・出産退職の慣行
全体	953	28.3	39.1	25.2	15.1	9.1	10.0
性別							
女性	521	32.6	33.8	28.8	12.7	8.1	8.6
男性	417	22.8	47.0	21.1	18.5	10.1	11.8
性／年齢別							
女性・10・20歳代	40	27.5	37.5	10.0	22.5	22.5	30.0
30歳代	56	32.1	51.8	14.3	16.1	10.7	12.5
40歳代	93	34.4	33.3	25.8	10.8	7.5	8.6
50歳代	100	36.0	24.0	40.0	15.0	4.0	6.0
60歳代	105	31.4	35.2	34.3	14.3	7.6	5.7
70歳以上	127	31.5	31.5	29.9	6.3	6.3	4.7
男性・10・20歳代	30	33.3	36.7	6.7	13.3	16.7	23.3
30歳代	30	30.0	36.7	10.0	20.0	10.0	20.0
40歳代	70	18.6	50.0	11.4	22.9	7.1	14.3
50歳代	75	26.7	45.3	17.3	17.3	9.3	10.7
60歳代	98	19.4	57.1	33.7	18.4	10.2	11.2
70歳以上	113	21.2	43.4	25.7	17.7	9.7	6.2

	合計（人）	女性が働き続けるうえで障壁となっていること（%）					
		再就職時の求人の年齢制限	職業に対する女性自身の自覚が不足していること	障害・困難になるものはない	その他	わからない	無回答
全体	953	21.3	8.2	1.2	3.9	5.7	3.0
性別							
女性	521	26.3	5.4	0.8	3.6	5.4	3.5
男性	417	15.6	12.0	1.7	4.1	5.3	2.4
性／年齢別							
女性・10・20歳代	40	15.0	2.5	0.0	0.0	0.0	2.5
30歳代	56	8.9	1.8	3.6	10.7	1.8	1.8
40歳代	93	20.4	3.2	2.2	6.5	11.8	1.1
50歳代	100	36.0	6.0	0.0	4.0	3.0	1.0
60歳代	105	29.5	6.7	0.0	1.9	3.8	2.9
70歳以上	127	31.5	7.9	0.0	0.8	7.1	8.7
男性・10・20歳代	30	20.0	6.7	0.0	3.3	6.7	3.3
30歳代	30	10.0	16.7	0.0	13.3	3.3	0.0
40歳代	70	11.4	18.6	4.3	5.7	5.7	1.4
50歳代	75	18.7	9.3	0.0	6.7	5.3	0.0
60歳代	98	16.3	11.2	1.0	0.0	3.1	1.0
70歳以上	113	15.9	9.7	2.7	2.7	7.1	6.2

（４）管理職や政策・方針決定の場への女性の進出について

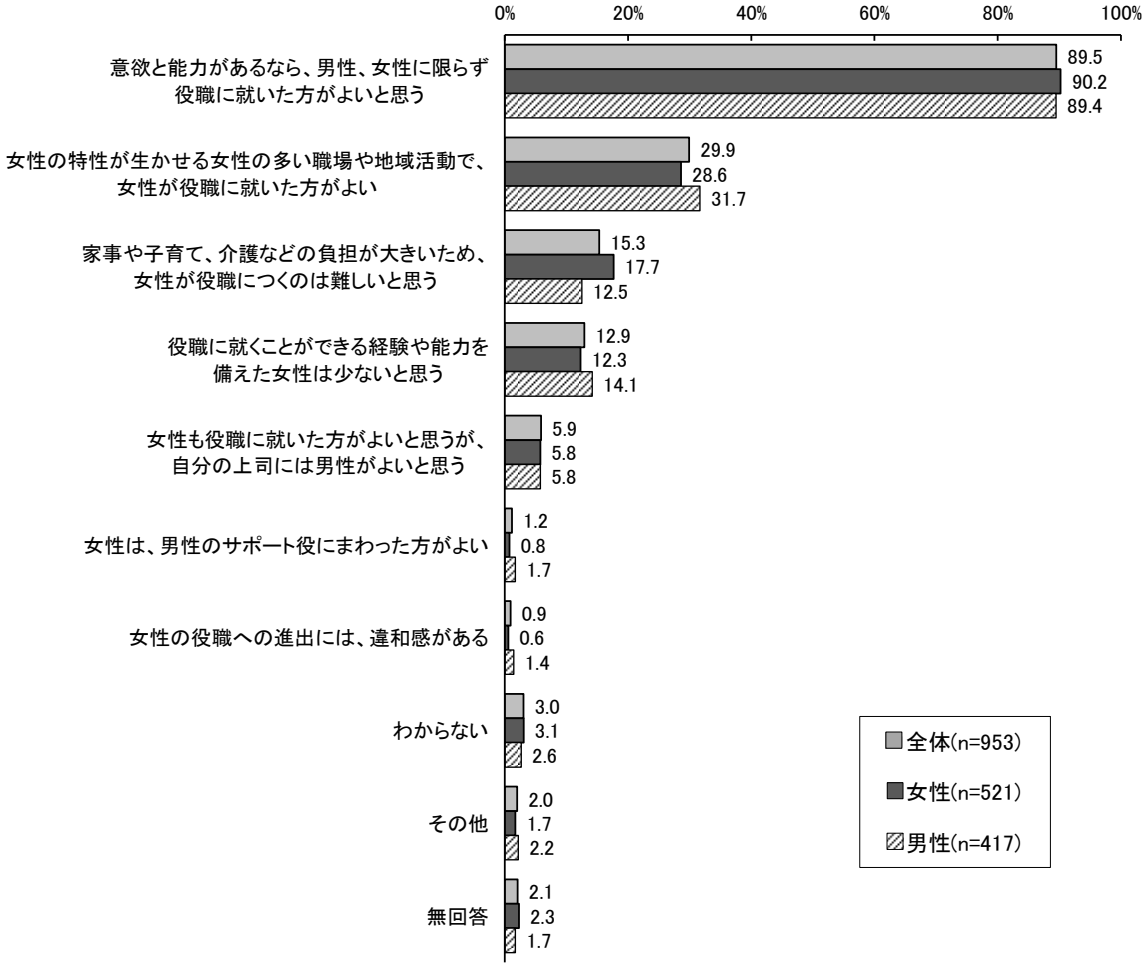
問 15　行政や企業の管理職や、政治家など政策・方針を決定する場に占める女性の割合は依然として低い状態です。あなたは、こうした場に女性が進出することについて、どのように思いますか。（あてはまる番号すべてに○）

管理職や政策・方針決定の場への女性の進出については、「意欲と能力があるなら、男性、女性に限らず役職に就いた方がよいと思う」が 89.5%で群を抜いて高くなっています。次いで、「女性の特性を生かせる女性の多い職場や地域活動で、女性が役職に就いた方がよい」が 29.9%、「家事や子育て、介護などの負担が大きいため、女性が役職につくのは難しいと思う」が 15.3%、「役職に就くことができる経験や能力を備えた女性は少ないと思う」が 12.9%となっています。

【性別】

性別でみると、「家事や子育て、介護などの負担が大きいため、女性が役職につくのは難しいと思う」は女性が男性を上回ります（5.2 ポイント差）。

図 15－1　管理職や政策・方針決定の場への女性の進出について【全体・性別】



●その他回答

・ただ単に男女の数を合わせれば（同数にすれば）良いのでしょうか？
・女性がリーダーシップをとった方が世の中が上手くいくと思う　等

（５）女性のリーダーを増やすときに障害となるもの

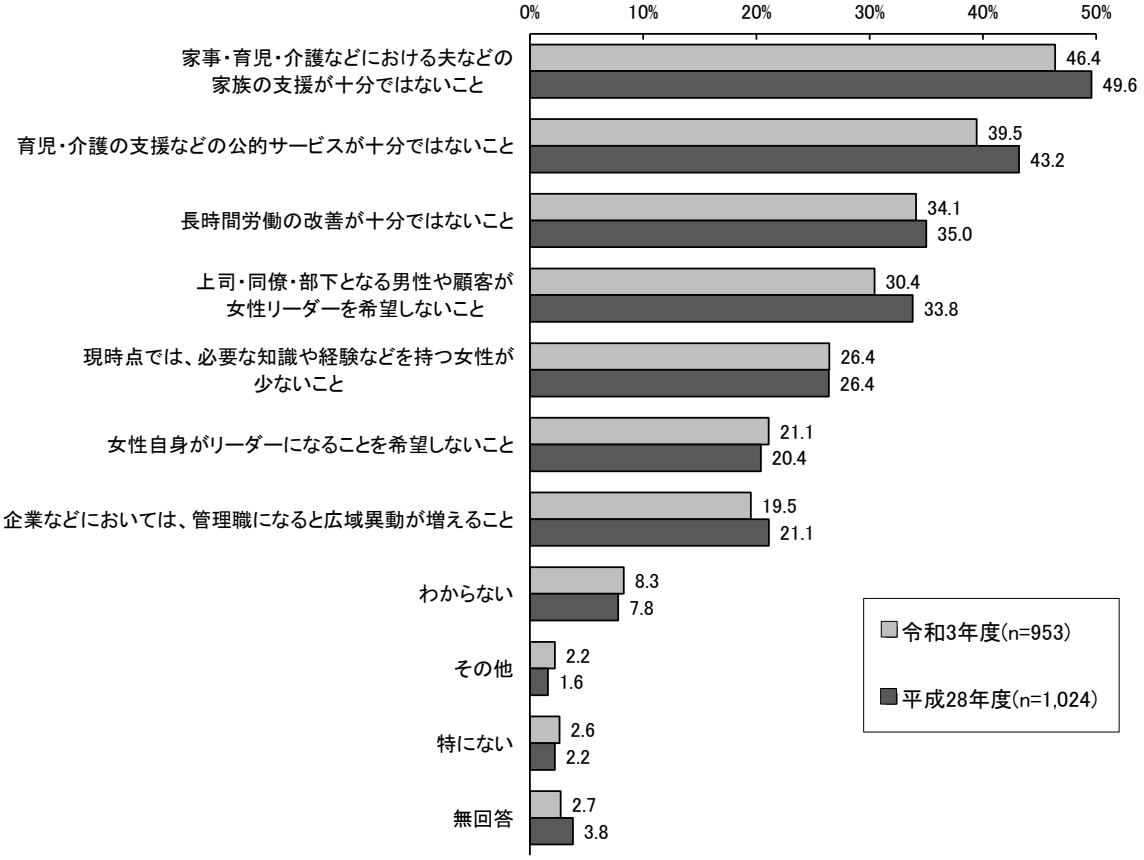
問 16　あなたは、政治・経済・地域などの各分野で女性のリーダーを増やすときに障害となるものは何だと思いますか。（あてはまる番号すべてに○）

各分野で女性のリーダーを増やすときに障害となるものについては、「家事・育児・介護などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと」が 46.4%で最も高く、次いで「育児・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」が 39.5%、「長時間労働の改善が十分ではないこと」が 34.1%、「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと」が 30.4%となっています。

【経年比較】

前回調査と比較すると、「育児・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」や「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと」「家事・育児・介護などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと」はいずれも低下しています。（各 3.7／3.4／3.2 ポイント差）

図 16－1　政策・方針決定の場へ女性が進出するために必要なこと【全体・経年比較】



●その他回答

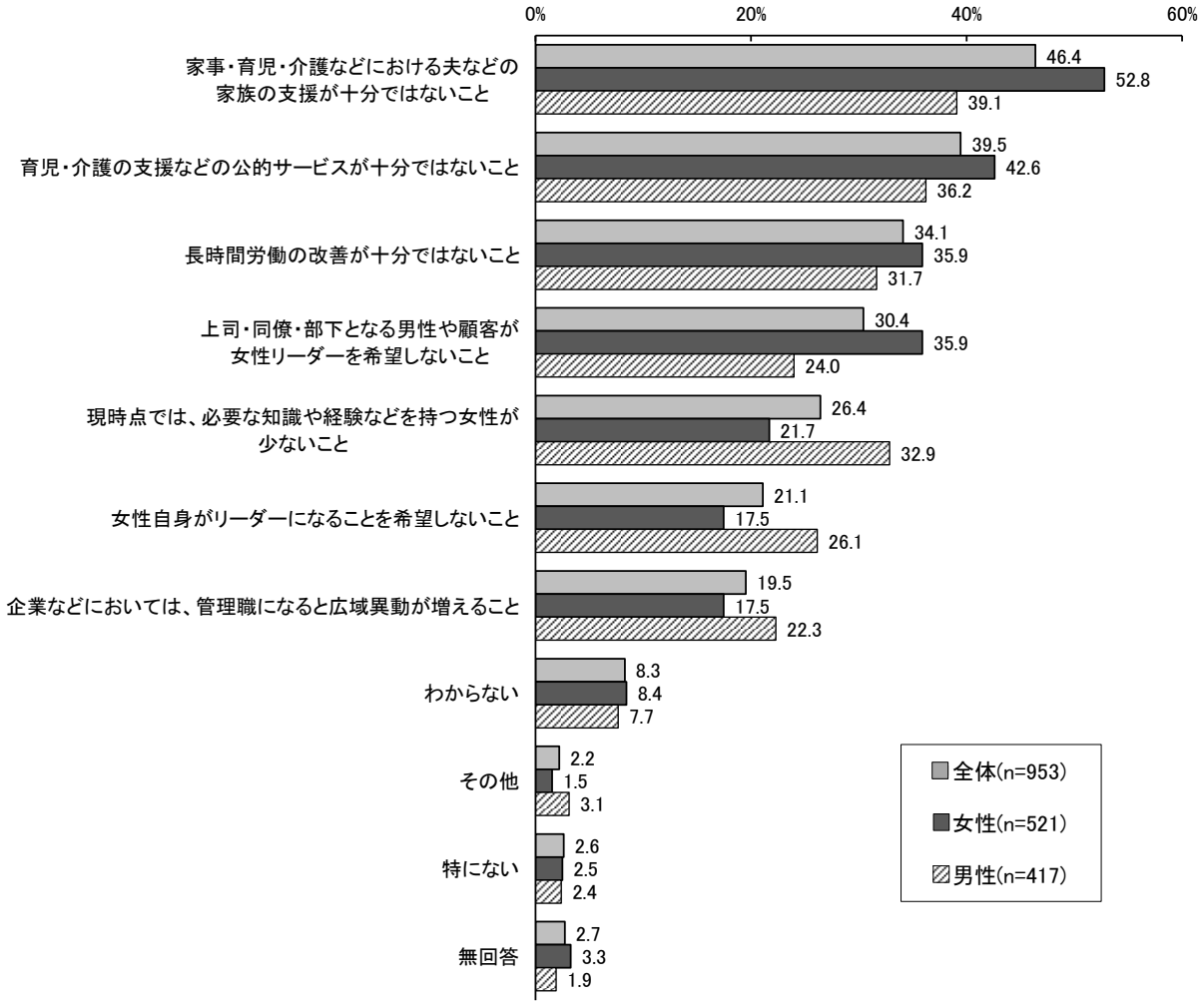
・女性特有の体調の問題への配慮

・テレワークの活用で女性のリーダーとして障壁がなくなる職域もあるが、職業分野における障壁が、現実的になくなり難い分野もあるのではと思う　等

【性別】

性別でみると、特に、「家事・育児・介護などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと」や「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと」では女性が男性を上回り（各 13.7／11.9 ポイント差）、「現時点では、必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと」や「女性自身がリーダーになることを希望しないこと」、「企業などにおいては、管理職になると広域異動が増えること」では男性が女性を上回ります（各 11.2／8.6／4.8 ポイント差）。

図 16－2　政策・方針決定の場へ女性が進出するために必要なこと【全体・経年比較】



（６）育児休業の取得意向

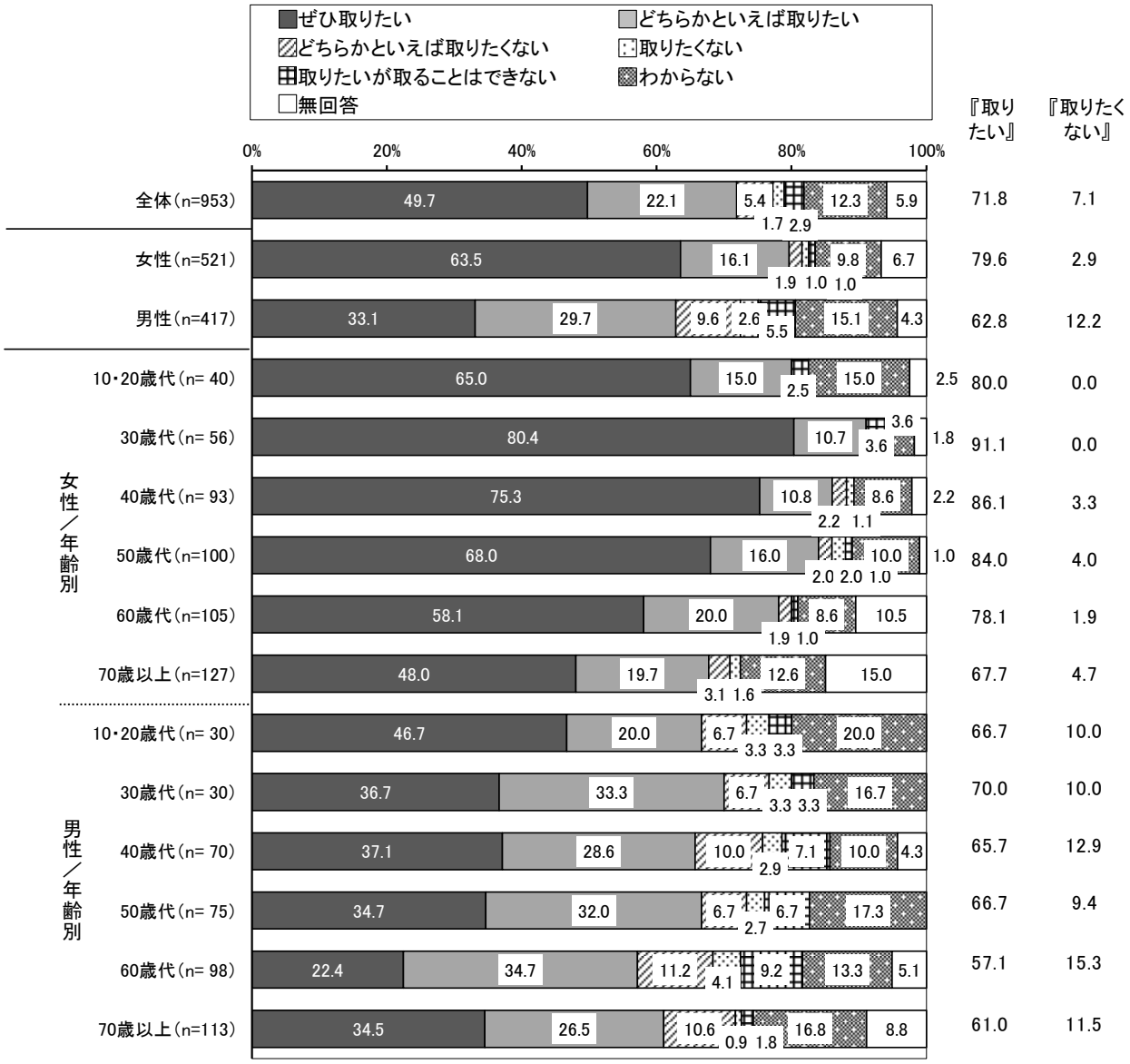
問 17　育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）により、１歳未満の子どもをもつ労働者は子どもが１歳に達するまでの１年間、育児のための育児休業を取ることができます。あなたは、必要が生じたら育児休業を取りますか。自分が育児期の子どもをもっていると仮定して、お答えください。（あてはまる番号１つに○）

育児休業の取得意向については、「ぜひ取りたい」が 49.7%が最も高くなっています。「ぜひ取りたい」と「どちらかといえば取りたい」を合わせた『取りたい』は 71.8%と大半を占め、「取りたくない」と「どちらかといえば取りたくない」を合わせた『取りたくない』は 7.1%となっています。「取りたいが取ることはできない」は 2.9%にとどまります。

【性別】

性別でみると、「ぜひ取りたい」は女性が男性を大きく上回ります（30.4 ポイント差）。一方で、『取りたくない』は男性が女性を上回ります（9.3 ポイント差）。

図 17－1　育児休業の取得意向 【全体・性別・性／年齢別】



【性／年齢別】

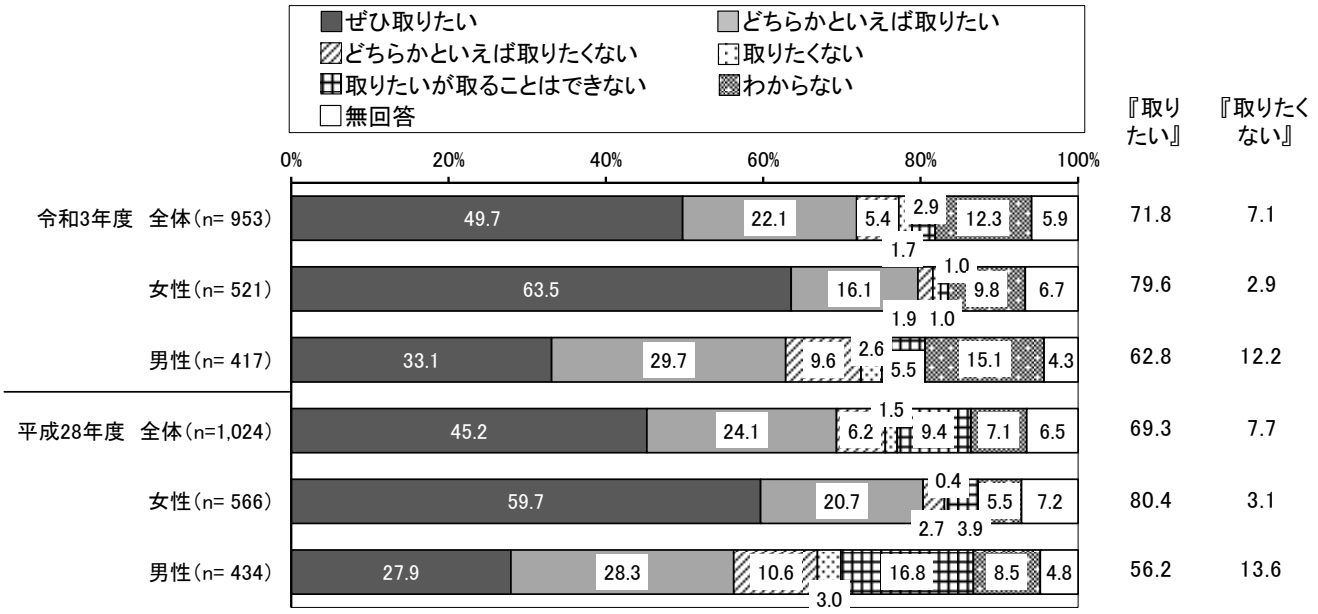
性・年齢別でみると、「ぜひ取りたい」は女性の 30 歳代で 80.4%、40 歳代で 75.3%と特に高い傾向にあります。男性は若いほど「ぜひ取りたい」が高い傾向にあり、10・20 歳代で 46.7%となっています。（図 17-1）

【経年比較】

前回調査と比較すると、全体では、「ぜひ取りたい」は上昇し（4.5 ポイント差）、「取りたいが取ることはできない」は低下しています（6.5 ポイント差）。

性別でみると、「ぜひ取りたい」は男女ともに上昇し（各 3.8／5.2 ポイント差）、『取りたい』についても、女性で約８割、男性で６割台と上昇しています。「取りたいが取ることはできない」については、男女ともに低下しています（各 2.9／11.3 ポイント差）。

図 17－2　育児休業の取得意向【経年比較・性別】



（７）育児休業の取得期間

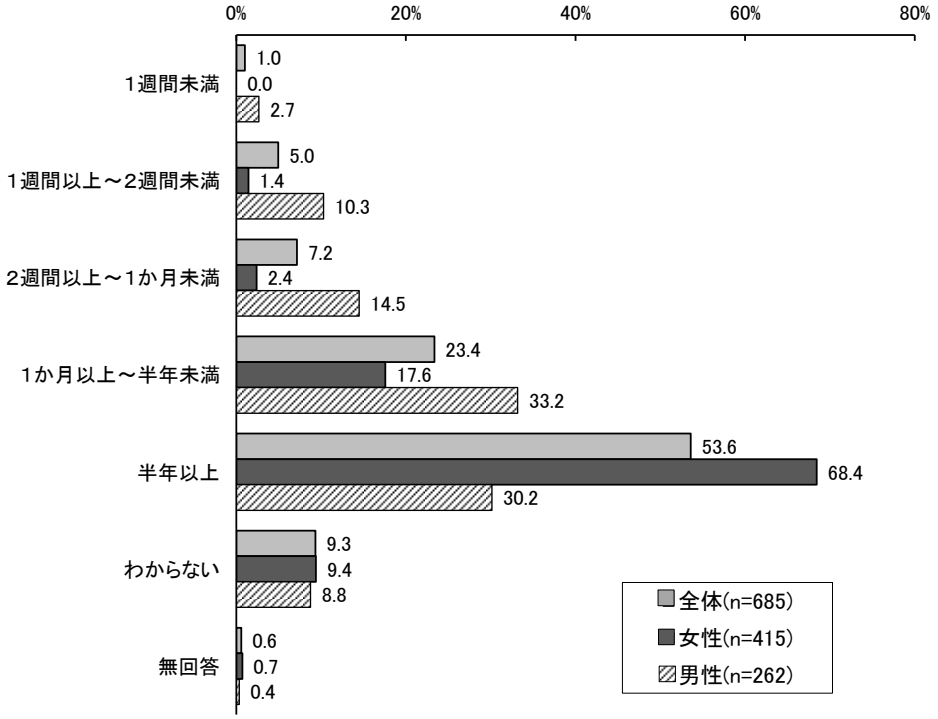
【問 17 で「１．ぜひ取りたい」「２．どちらかといえば取りたい」とお答えの方にうかがいます。】
問 17-１　あなたは、どのくらいの期間、育児休業を取得すると思いますか。（あてはまる番号１つに○）

育児休業の取得期間については、「半年以上」が 53.6%で最も高く、次いで「１か月以上～半年未満」が 23.4%となっています。

【性別】

性別でみると、女性は「半年以上」が 68.4%と大半を占めています。一方、男性は「１か月以上～半年未満」が 33.2%で最も高く、次いで「半年以上」が 30.2%、「２週間以上～１か月未満」が 14.5%となっています。

図 17—1－1　育児休業の取得期間 【全体・性別】



（８）育児休業を取得できない理由

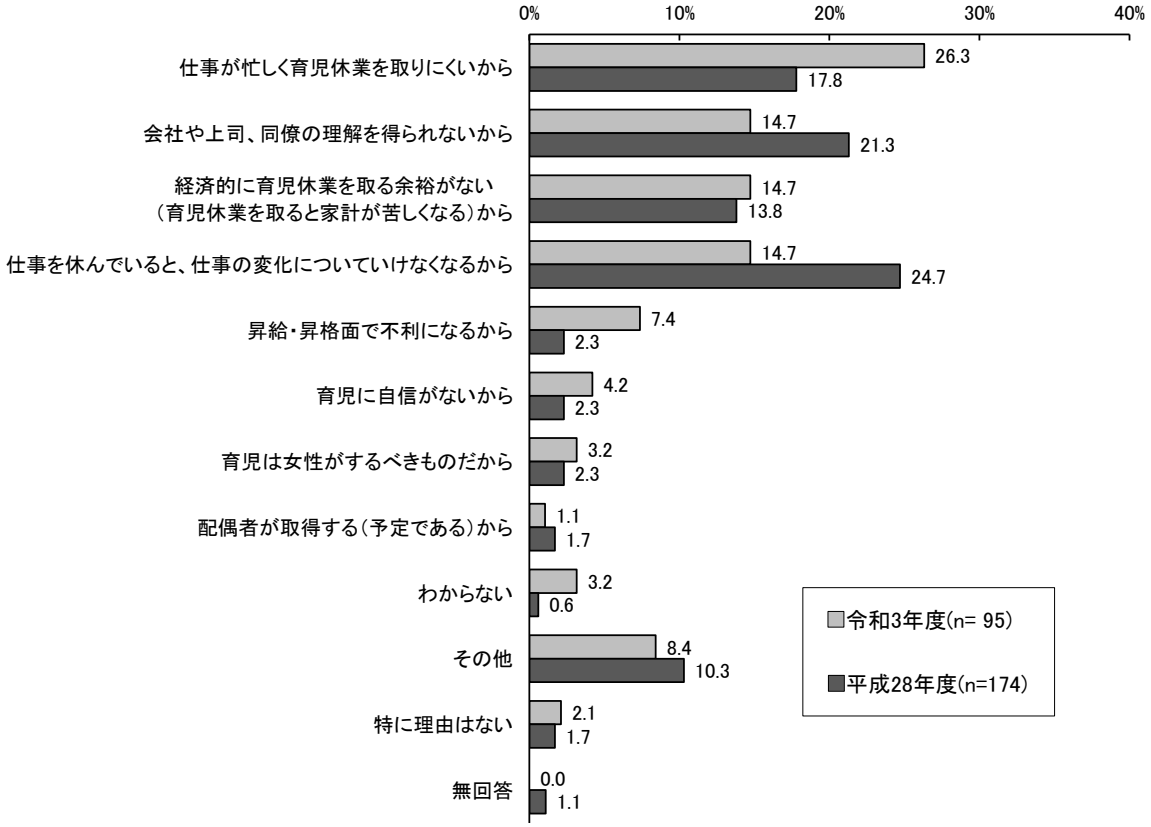
【問 17 で「３．２週間以上～１か月未満」「４．１か月以上～半年未満」「５．半年以上」とお答えの方にうかがいます。】
問 17-２　育児休業を取りたくない、取ることができないと思う一番の理由は何ですか。
（あてはまる番号１つに○）

育児休業を取得できない理由については、「仕事が忙しく育児休業を取りにくいから」が 26.3%と最も高く、「会社や上司、同僚の理解を得られないから」「経済的に育児休業を取る余裕がない（育児休業を取ると家計が苦しくなる）から」「仕事を休んでいると、仕事の変化についていけなくなるから」がともに 14.7%となっています。

【経年比較】

前回調査と比較すると、特に、「仕事を休んでいると、仕事の変化についていけなくなるから」や「会社や上司、同僚の理解を得られないから」は低下し（各 10.0／6.6 ポイント差）、「仕事が忙しく育児休業を取りにくいから」は上昇しています（8.5 ポイント差）。

図 17―2－1　育児休業を取得できない理由 【全体・経年比較】

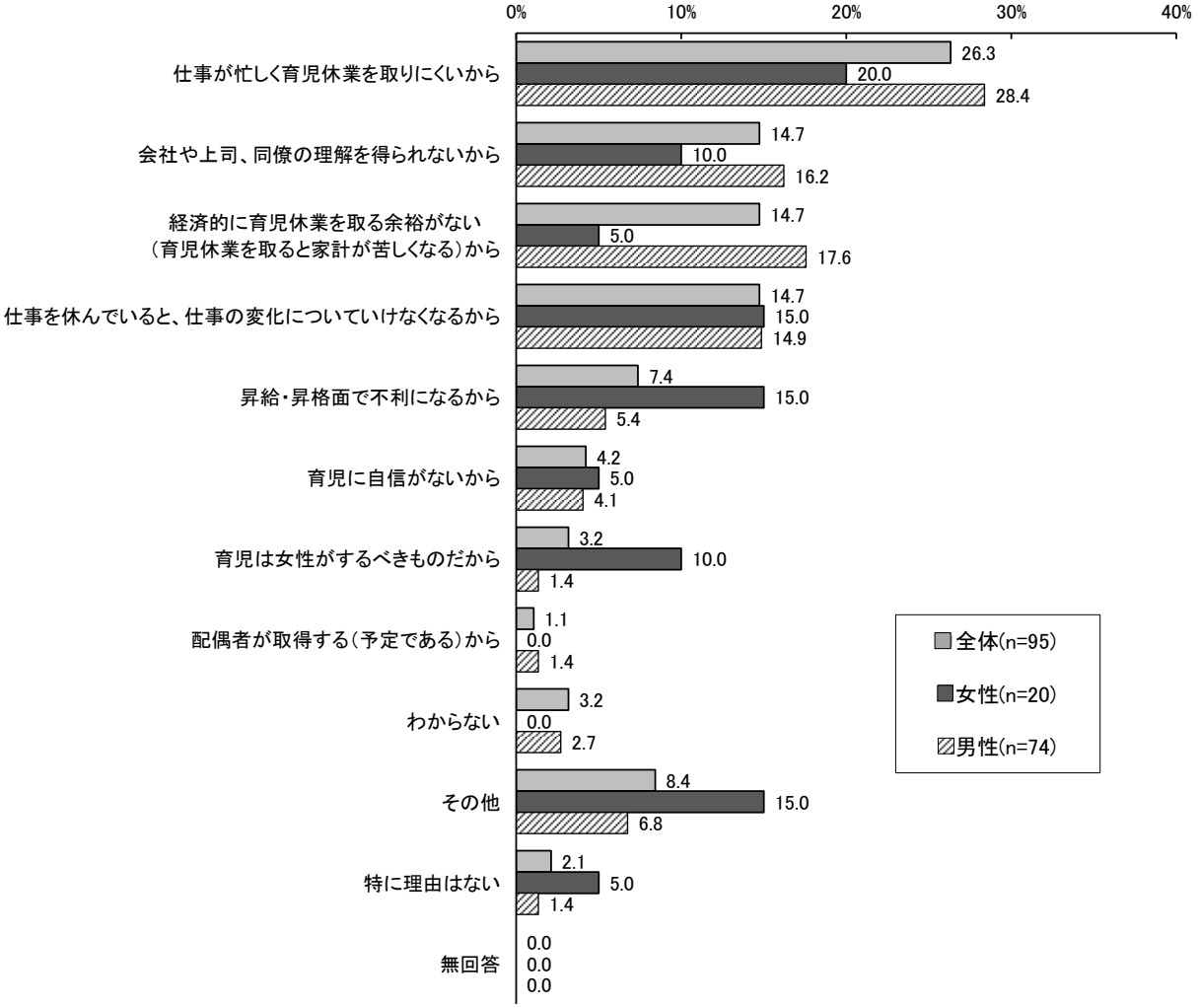


●その他回答
・権利なので取ればいいと思うが、復職に対しての不安がある
・戻った時に仕事が無くなる不安
・もう少し長く子どもをみたいので、一旦退職したい　等

【性別】

性別でみると、「経済的に育児休業を取る余裕がない（育児休業を取ると家計が苦しくなる）から」や「仕事が忙しく育児休業を取りにくいから」、「会社や上司、同僚の理解を得られないから」は男性が女性を上回ります（各 12.6／8.4／6.2 ポイント差）。

図 17—2－2　育児休業を取得できない理由 【全体・性別】



（９）男性が育児・介護休業を取得することについて

問 18　育児休業や介護休業を取得できる制度を活用して、男性が育児休業や介護休業を取得することについてどう思いますか。（項目ごとに、あてはまる番号１つに○）

男性が育児・介護休業を取得することについては、育児・介護休業ともに「積極的に取得した方がよい」が約５割となっており、「積極的に取得した方がよい」と「どちらかといえば取得した方がよい」を合わせた『取得した方がよい』はともに８割を超えています。

【経年比較】

前回調査と比較すると、《育児休業》については「積極的に取得した方がよい」が上昇しています（16.6 ポイント差）。

《介護休業》についても「積極的に取得した方がよい」が上昇しています（10.2 ポイント差）。

図 18－1　男性の育児休業の取得について【全体・経年比較】

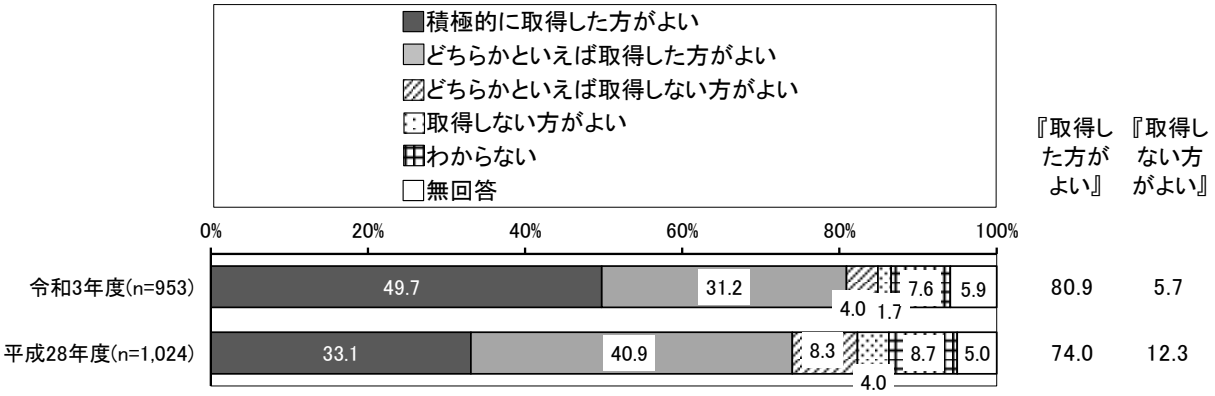
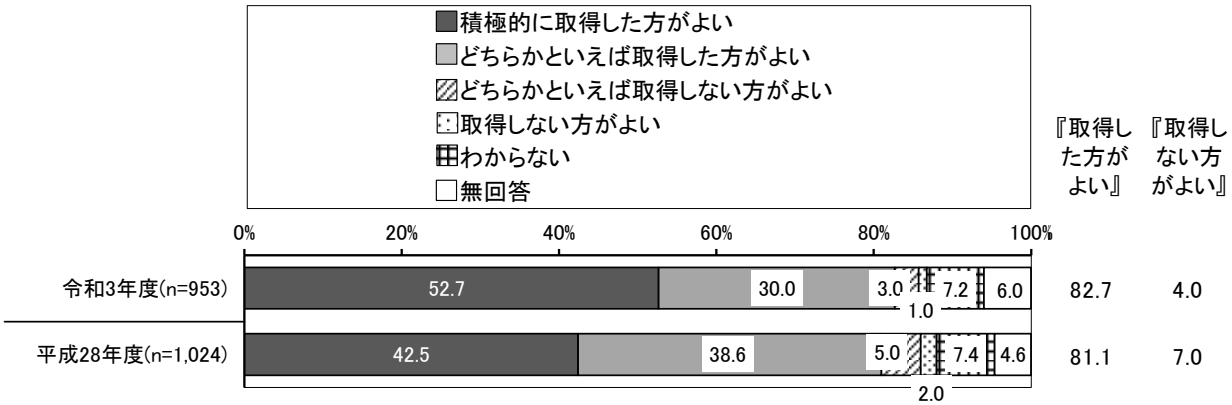


図 18－2　男性の介護休業の取得について【全体・経年比較】



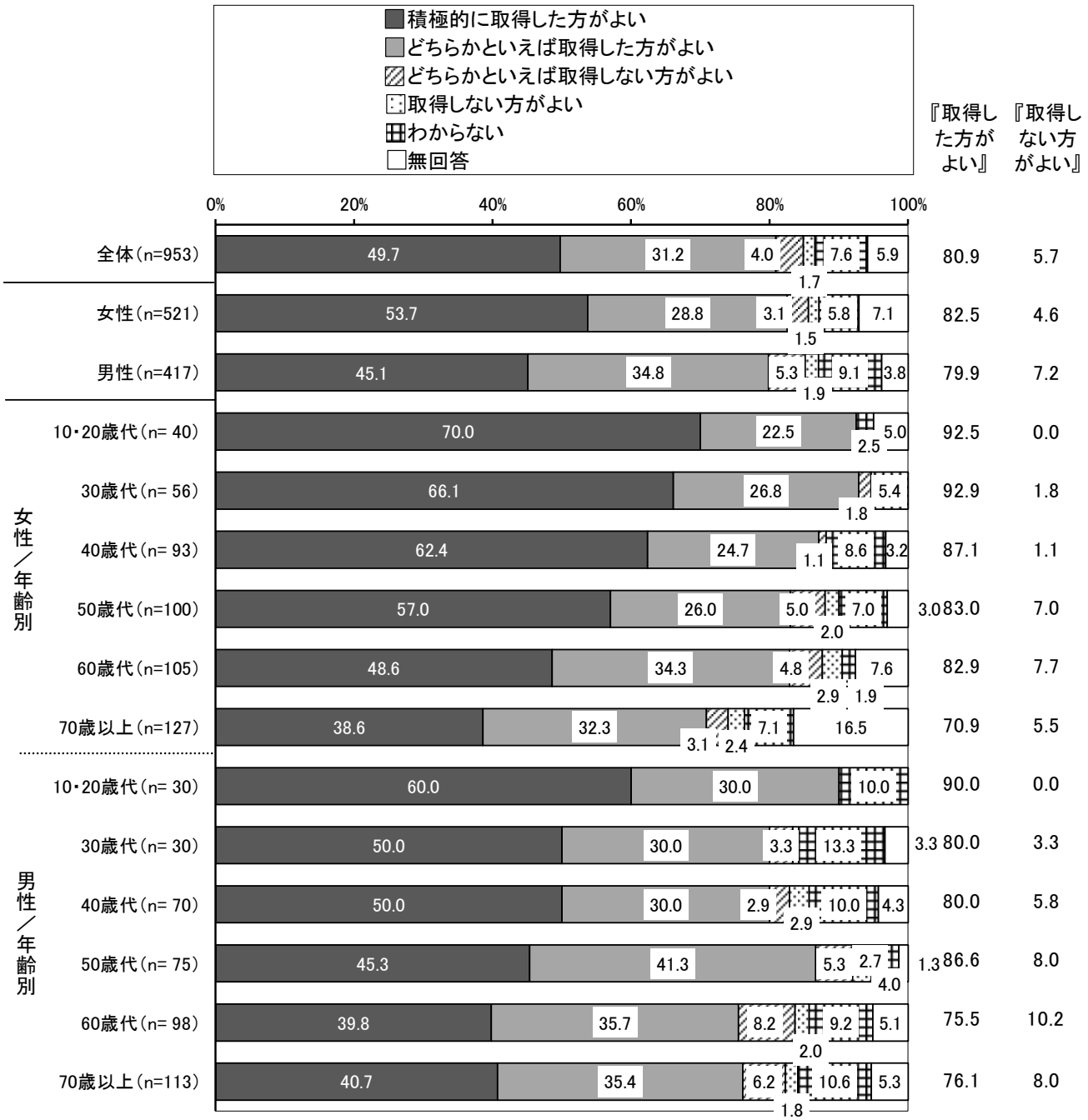
【性別】

《育児休業》について、性別でみると、「積極的に取得した方がよい」は女性が男性を上回ります（8.6 ポイント差）。

【性／年齢別】

性／年齢別でみると、「積極的に取得した方がよい」は男女ともに若い世代ほど高く、10・20 歳代の女性では 70.0%、男性では 60.0%となっています。

図 18－3　男性の育児休業の取得について【全体・性別・性／年齢別】



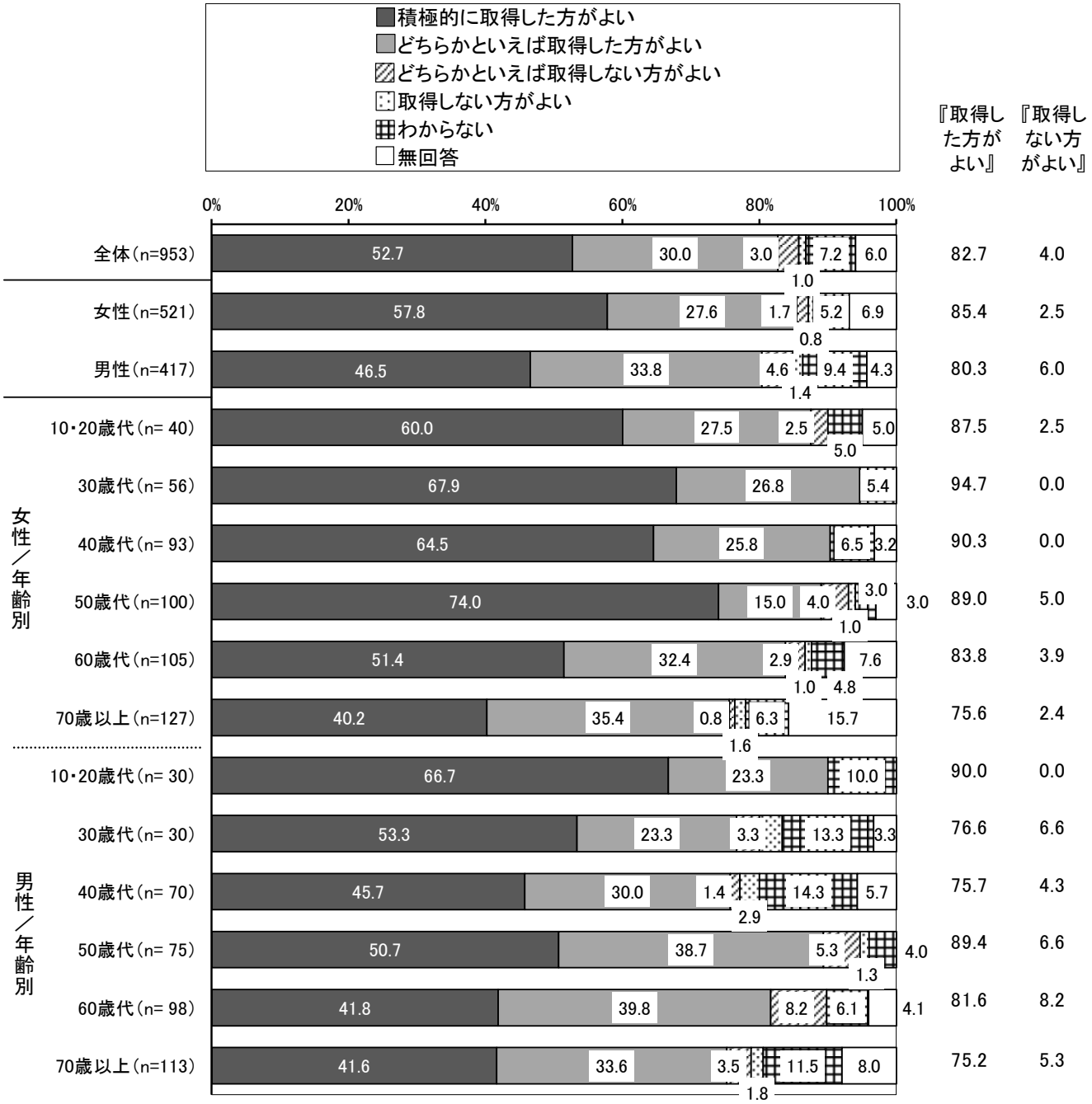
【性別】

《介護休業》について、性別でみると、「積極的に取得した方がよい」は女性が男性を上回ります（11.3 ポイント差）。

【性／年齢別】

性／年齢別でみると、「積極的に取得した方がよい」は女性の 50 歳代で 74.0%と最も高くなっています。

図 18－4　男性の介護休業の取得について【全体・性別・性／年齢別】



（10）女性が働き続けるために必要なこと

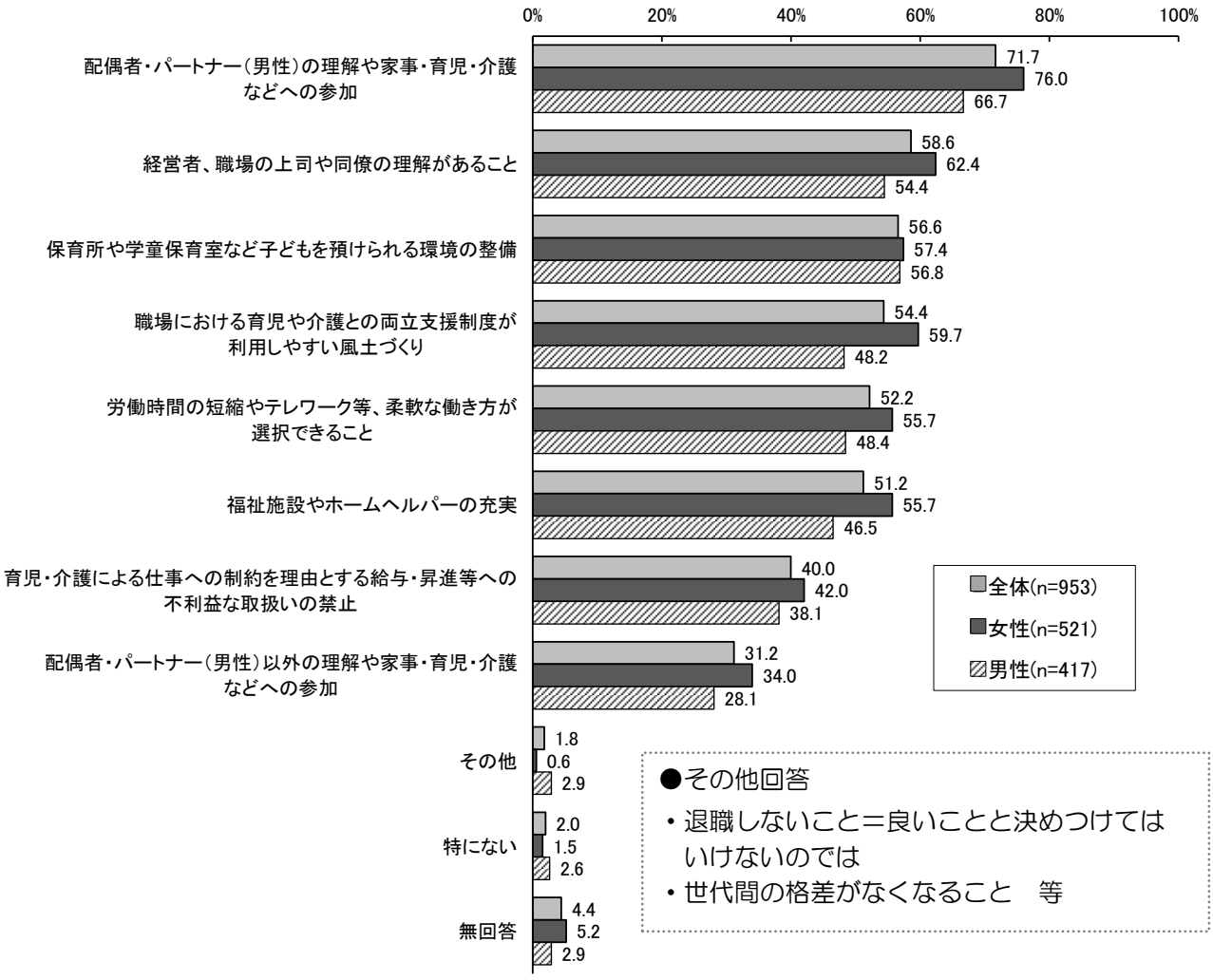
問 19　あなたは、女性が結婚後もしくは出産後、または家族を介護する必要が生じた後も退職せずに働き続けるためには、どのようなことが必要だと思いますか。（あてはまる番号すべてに○）

女性が働き続けるために必要なことについては、「配偶者・パートナー（男性）の理解や家事・育児・介護などへの参加」が 71.7%で最も高く、次いで「経営者、職場の上司や同僚の理解があること」が 58.6%、「保育所や学童保育室など子どもを預けられる環境の整備」が 56.6%、「職場における育児や介護との両立支援制度が利用しやすい風土づくり」が 54.4%となっています。

【性別】

性別でみると、多くの項目で女性の割合が男性を上回りますが、特に、「職場における育児や介護との両立支援制度が利用しやすい風土づくり」や「配偶者・パートナー（男性）の理解や家事・育児・介護などへの参加」「福祉施設やホームヘルパーの充実」で差が見られます（各 11.5／9.3／9.2 ポイント差）。

図 19－1　女性が働き続けるために必要なこと【全体・性別】



６．配偶者等からの暴力などについて

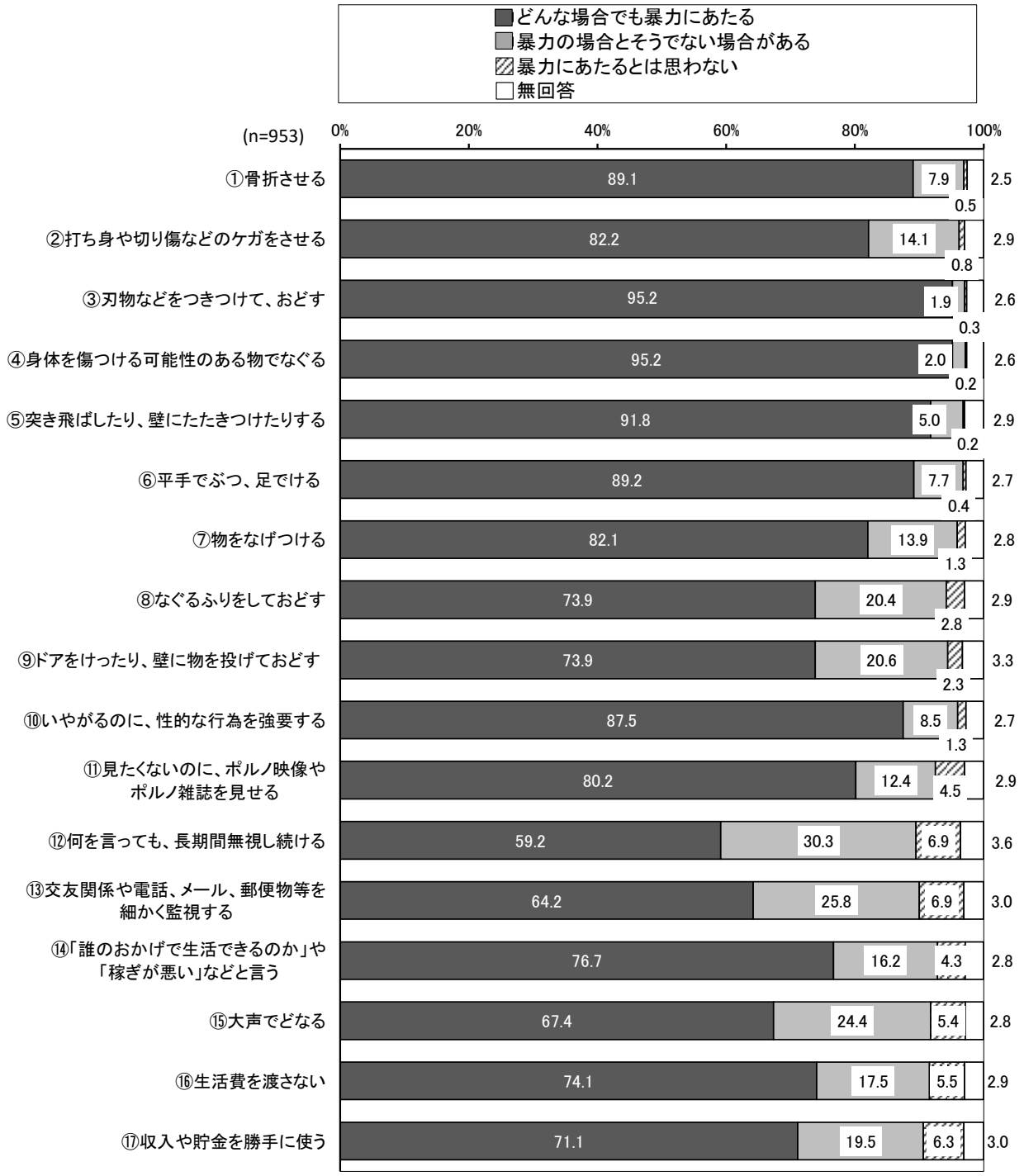
（１）ＤＶと認識される行為

問 20　次のようなことが配偶者（事実婚や別居中を含む）や恋人同士の間で行われた場合、それを暴力であると思いますか。（項目ごとに、あてはまる番号１つに○）

さまざまな行為について配偶者や恋人同士の間で行われた場合に暴力にあたるかをたずねたところ、全ての分野で「どんな場合でも暴力にあたる」が半数以上を占めており、特に〔③刃物などをつきつけて、おどす〕〔④身体を傷つける可能性のある物でなぐる〕〔⑤突き飛ばしたり、壁にたたきつけたりする〕〔⑥平手でぶつ、足でける〕〔①骨折させる〕〔⑩いやがるのに、性的な行為を強要する〕は８割台後半～９割台となっています。

また、「暴力の場合とそうでない場合がある」は、〔⑫何を言っても、長時間無視し続ける〕〔⑬交友関係や電話、メール、郵便物等を細かく監視する〕〔⑮大声でどなる〕〔⑨ドアをけったり、壁に物を投げておどす〕〔⑧なぐるふりをしておどす〕などで２～３割台となっています。（図 20－１）

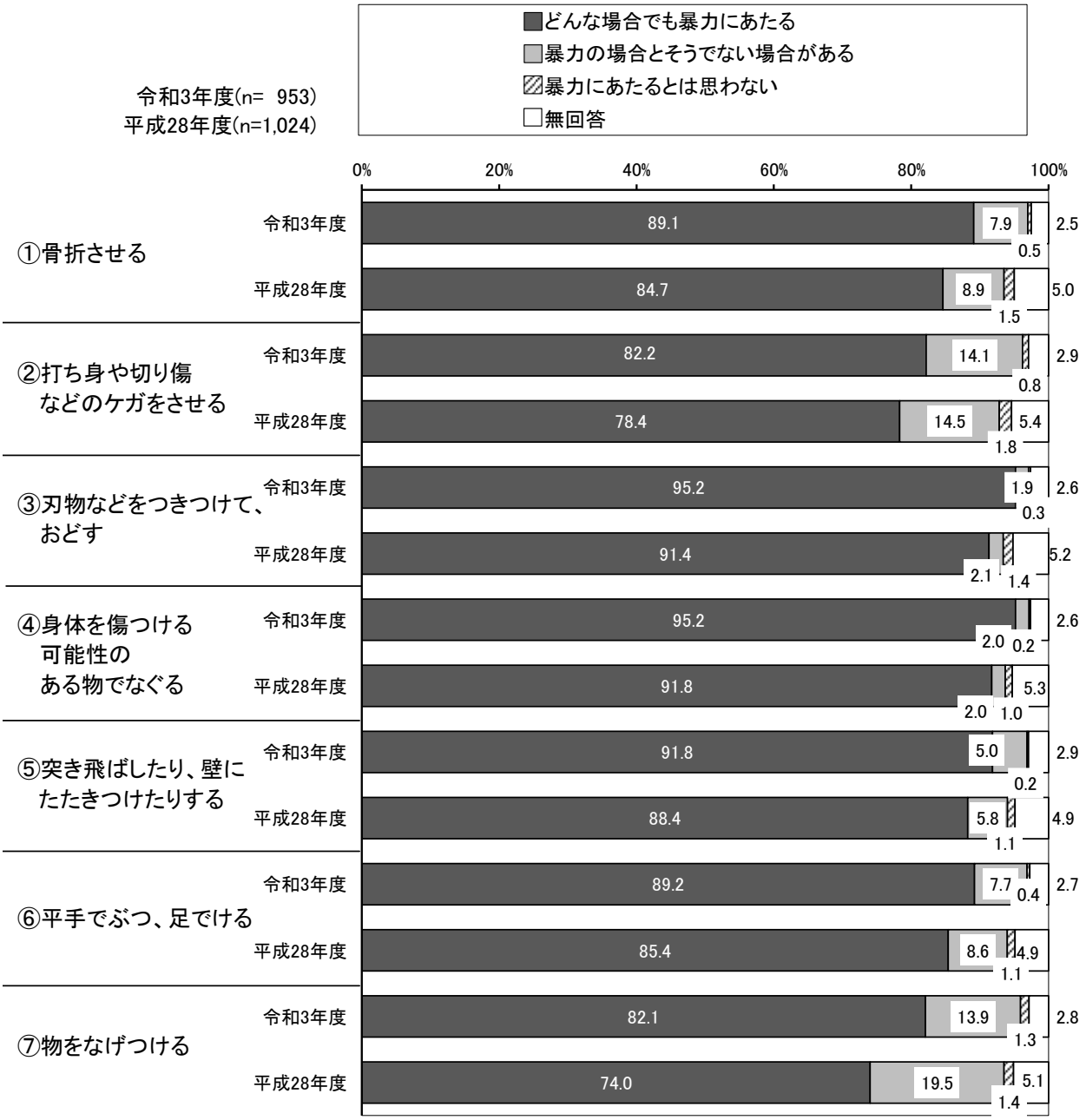
図 20－1　DVと認識される行為 【全体】

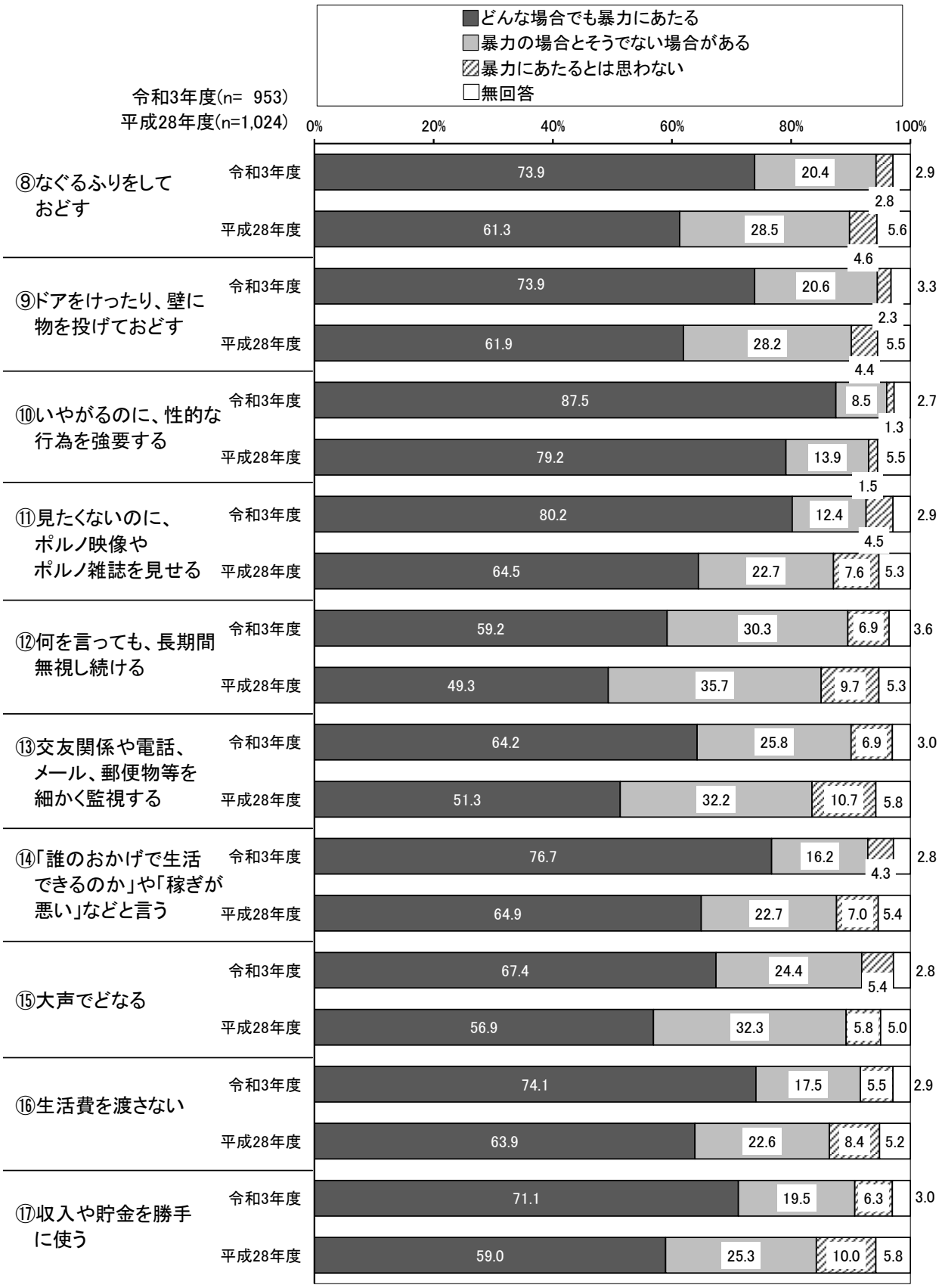


【経年比較】

前回調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたる」は、すべての項目で上昇しています。特に、〔⑪見たくないのに、ポルノ映像やポルノ雑誌を見せる〕〔⑬交友関係や電話、メール、郵便物等を細かく監視する〕〔⑧なぐるふりをしておどす〕〔⑰収入や貯金を勝手に使う〕〔⑭「誰のおかげで生活できるのか」や「稼ぎが悪い」などと言う〕〔⑮大声でどなる〕〔⑯生活費を渡さない〕では、今回調査が 10 ポイント以上高くなっています。

図 20－2　DVと認識される行為 【経年比較】

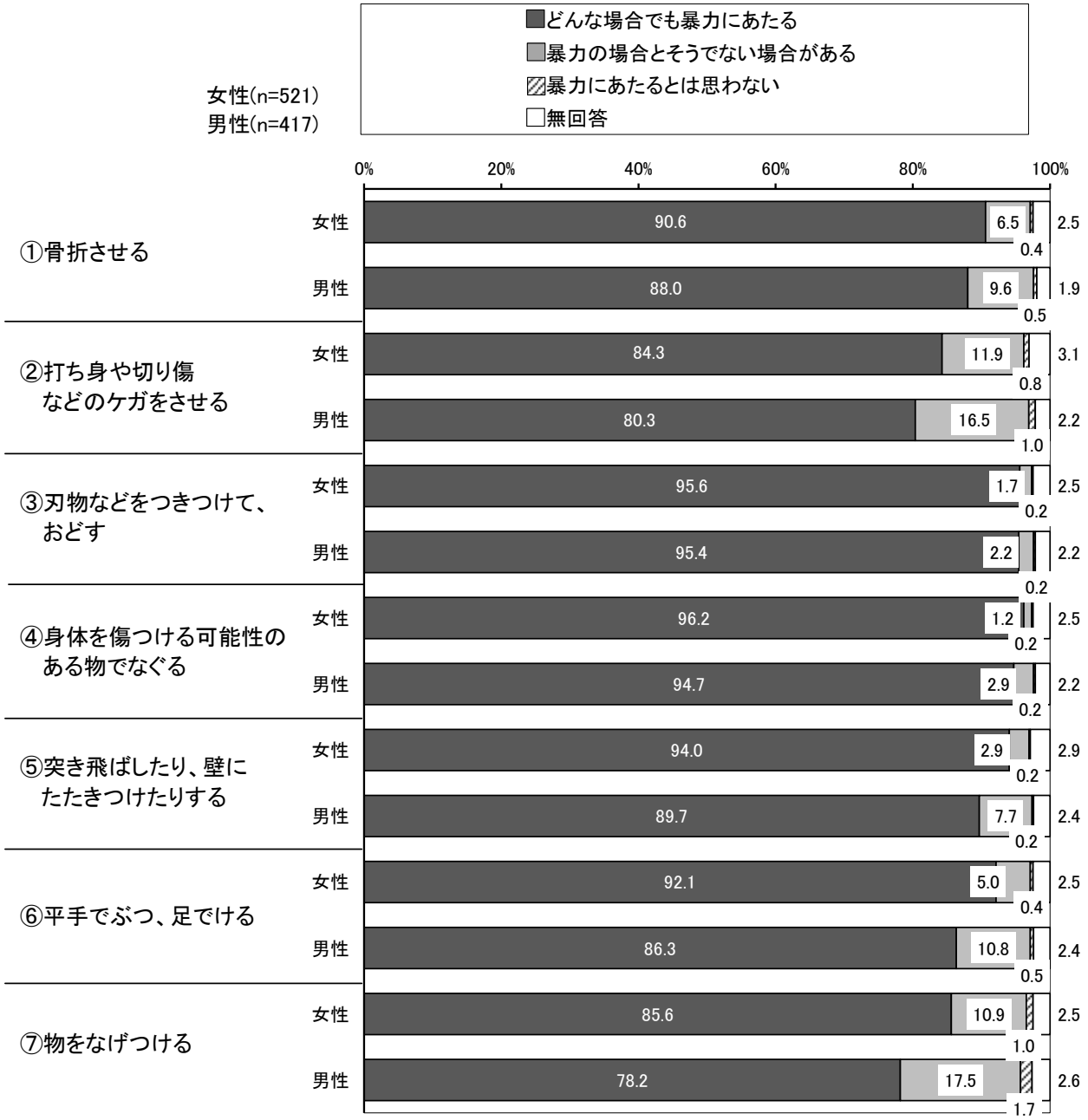


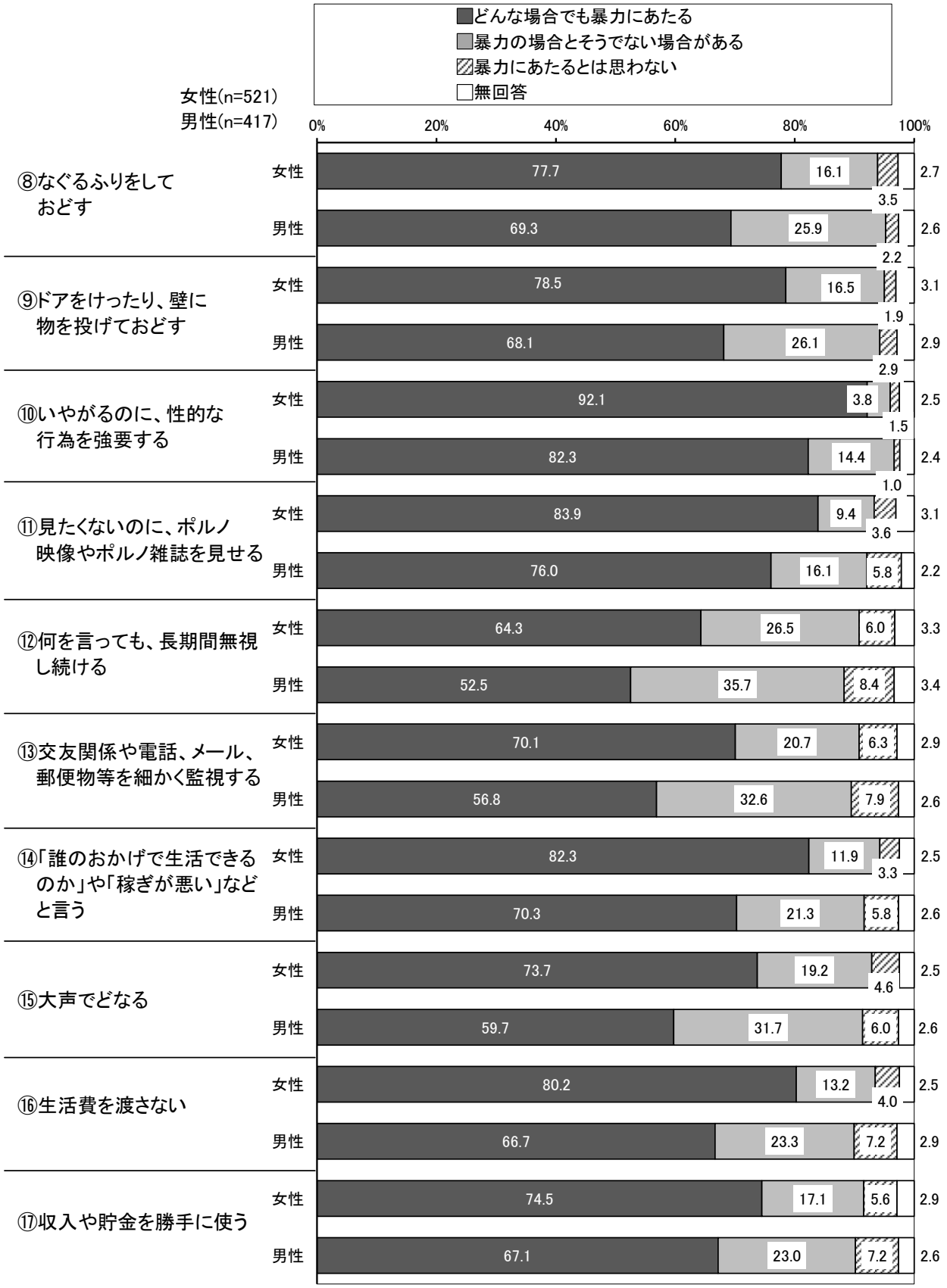

どんな場合でも暴力にあたる
暴力の場合とそうでない場合がある
暴力にあたるとは思わない
無回答
令和3年度(n= 953)
平成28年度(n=1,024)
0%
20%
40%
60%
80%
100%
⑧なぐるふりをしておどす
令和3年度
73.9
20.4
2.8
2.9
平成28年度
61.3
28.5
4.6
5.6
⑨ドアをけったり、壁に物を投げておどす
令和3年度
73.9
20.6
2.3
3.3
平成28年度
61.9
28.2
4.4
5.5
⑩いやがるのに、性的な行為を強要する
令和3年度
87.5
8.5
1.3
2.7
平成28年度
79.2
13.9
1.5
5.5
⑪見たくないのに、ポルノ映像やポルノ雑誌を見せる
令和3年度
80.2
12.4
4.5
2.9
平成28年度
64.5
22.7
7.6
5.3
⑫何を言っても、長期間無視し続ける
令和3年度
59.2
30.3
6.9
3.6
平成28年度
49.3
35.7
9.7
5.3
⑬交友関係や電話、メール、郵便物等を細かく監視する
令和3年度
64.2
25.8
6.9
3.0
平成28年度
51.3
32.2
10.7
5.8
⑭「誰のおかげで生活できるのか」や「稼ぎが悪い」などと言う
令和3年度
76.7
16.2
4.3
2.8
平成28年度
64.9
22.7
7.0
5.4
⑮大声でどなる
令和3年度
67.4
24.4
5.4
2.8
平成28年度
56.9
32.3
5.8
5.0
⑯生活費を渡さない
令和3年度
74.1
17.5
5.5
2.9
平成28年度
63.9
22.6
8.4
5.2
⑰収入や貯金を勝手に使う
令和3年度
71.1
19.5
6.3
3.0
平成28年度
59.0
25.3
10.0
5.8

【性別】

性別でみると、「どんな場合でも暴力にあたる」は、特に、〔⑮大声でどなる〕〔⑯生活費を渡さない〕〔⑬交友関係や電話、メール、郵便物等を細かく監視する〕〔⑭「誰のおかげで生活できるのか」や「稼ぎが悪い」などと言う〕〔⑫何を言っても、長期間無視し続ける〕〔⑨ドアをけったり、壁に物を投げておどす〕などの項目で、男性に比べ女性の割合が 10 ポイント以上高くなっています。

図 20－3　DVと認識される行為 【性別】




どんな場合でも暴力にあたる
暴力の場合とそうでない場合がある
暴力にあたるとは思わない
無回答
女性(n=521)
男性(n=417)
0%
20%
40%
60%
80%
100%
⑧なぐるふりをしておどす
女性 77.7 16.1 3.5 2.7
男性 69.3 25.9 2.2 2.6
⑨ドアをけったり、壁に物を投げておどす
女性 78.5 16.5 1.9 3.1
男性 68.1 26.1 2.9 2.9
⑩いやがるのに、性的な行為を強要する
女性 92.1 3.8 1.5 2.5
男性 82.3 14.4 1.0 2.4
⑪見たくないのに、ポルノ映像やポルノ雑誌を見せる
女性 83.9 9.4 3.6 3.1
男性 76.0 16.1 5.8 2.2
⑫何を言っても、長期間無視し続ける
女性 64.3 26.5 6.0 3.3
男性 52.5 35.7 8.4 3.4
⑬交友関係や電話、メール、郵便物等を細かく監視する
女性 70.1 20.7 6.3 2.9
男性 56.8 32.6 7.9 2.6
⑭「誰のおかげで生活できるのか」や「稼ぎが悪い」などと言う
女性 82.3 11.9 3.3 2.5
男性 70.3 21.3 5.8 2.6
⑮大声でどなる
女性 73.7 19.2 4.6 2.5
男性 59.7 31.7 6.0 2.6
⑯生活費を渡さない
女性 80.2 13.2 4.0 2.5
男性 66.7 23.3 7.2 2.9
⑰収入や貯金を勝手に使う
女性 74.5 17.1 5.6 2.9
男性 67.1 23.0 7.2 2.6

（２）ＤＶについての相談窓口の認知

問 21　あなたは、配偶者等からの暴力について相談できる窓口を知っていますか。（あてはまる番号１つに○）

ＤＶについて相談できる窓口を知っているかについては、「知らない」の 63.0%が「知っている」の 33.7%を大きく上回ります。

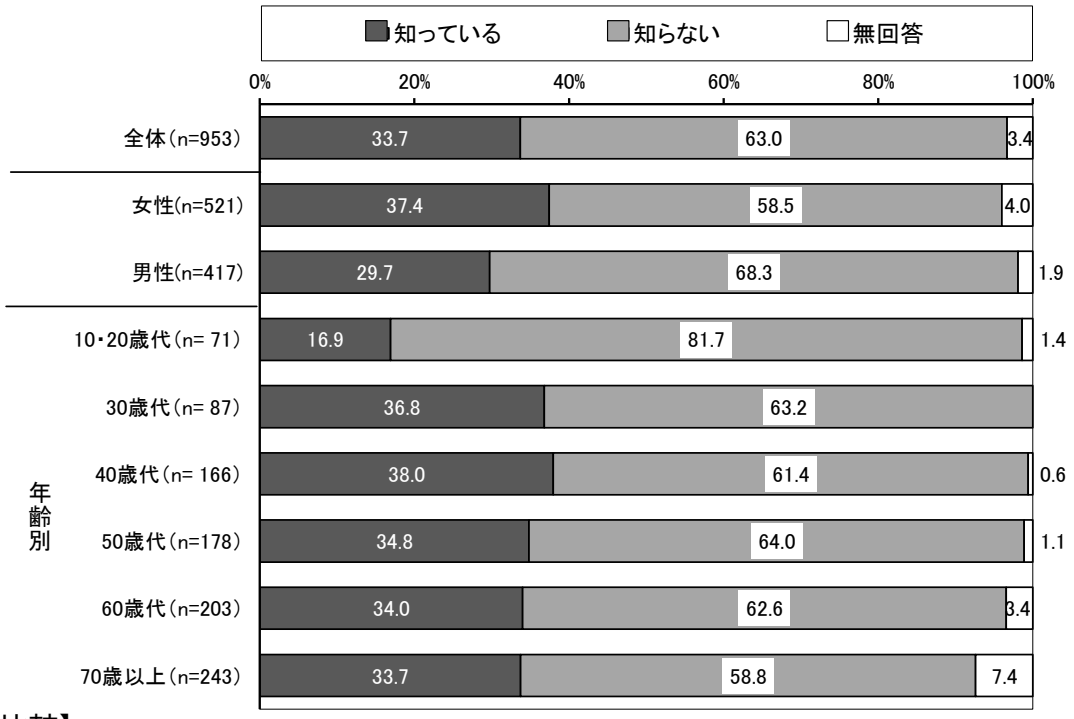
【性別】

性別でみると、「知っている」は、女性が男性を上回ります（7.7 ポイント差）。

【年齢別】

年齢別でみると、「知っている」は、10・20 歳代のみ 16.9%と他の年代に比べて低くなっています。

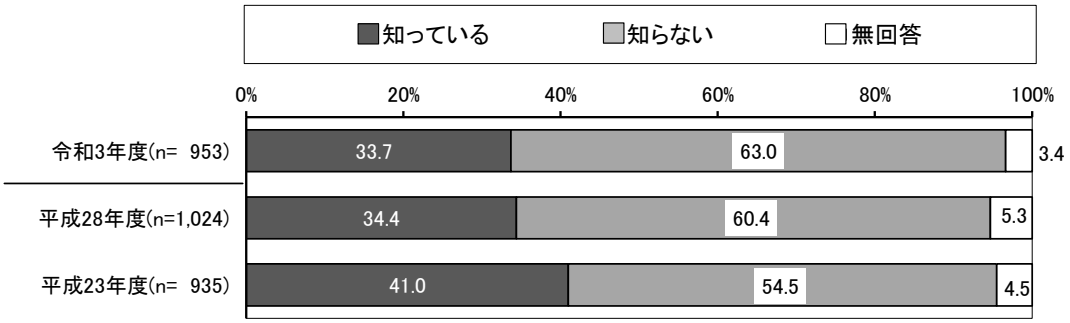
図 21－1　DVについての相談窓口の認知 【全体・性別】



【経年比較】

経年で比較すると、「知っている」割合は徐々に低下し、平成 23 年度と比べ 7.3 ポイント減となっています。

図 21－2　DVについての相談窓口の認知 【経年比較】



（３）ＤＶを受けた経験

問 22　あなたはこれまでに、配偶者※や恋人など親密な関係にある、またはあった者から、①～④のような行為をされたことはありますか。また、経験がある方は、そうした行為を受けた時期についてもお答えください。（項目ごとに、あてはまる番号１つに○）
※ここでの「配偶者」には、婚姻届を出していない事実婚や別居中の夫婦等、元配偶者（離別・死別した相手、事実婚を解消した相手）も含みます。

ＤＶと考えられる行為を受けた経験の有無について、全ての項目において「まったくない」は約６割～６割台となっているものの、「1、２度あった」と「何度もあった」を合わせた『経験あり』は、〔①身体的暴行〕と〔③心理的攻撃〕で約１割となっています。

また、ＤＶと考えられる行為を受けた時期について、「この１年にあった」は〔③心理的攻撃〕が 13.5%、〔④経済的圧迫〕が 10.0%となっています。

図 22－1　DVを受けた経験の有無 【全体】

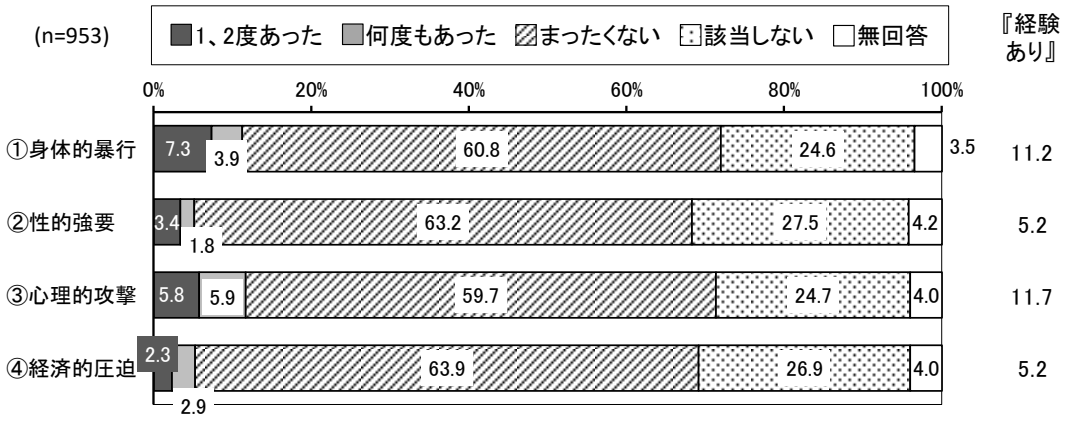
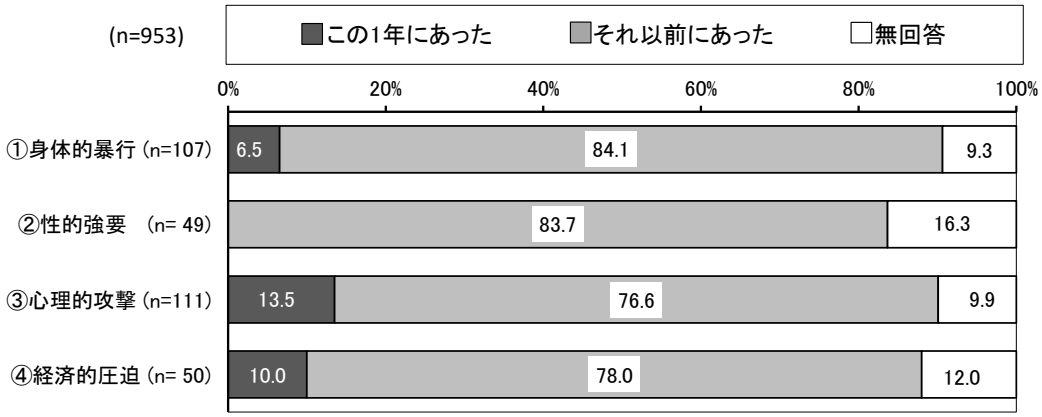


図 22－2　DVを受けた時期 【全体】



【性別】

性別でみると、ＤＶと考えられる行為を受けた経験について、『経験あり』はいずれの項目も女性が男性を上回り、〔③心理的攻撃〕の 15.7%と〔①身体的暴行〕の 13.8%で１割を超えています。

また、ＤＶと考えられる行為を受けた時期について、「この１年にあった」は〔①身体的暴行〕では性別による差は見られませんが、〔③心理的攻撃〕では男性が女性を上回ります（13.3 ポイント差）。

図 22－３ DVを受けた経験の有無 【性別】

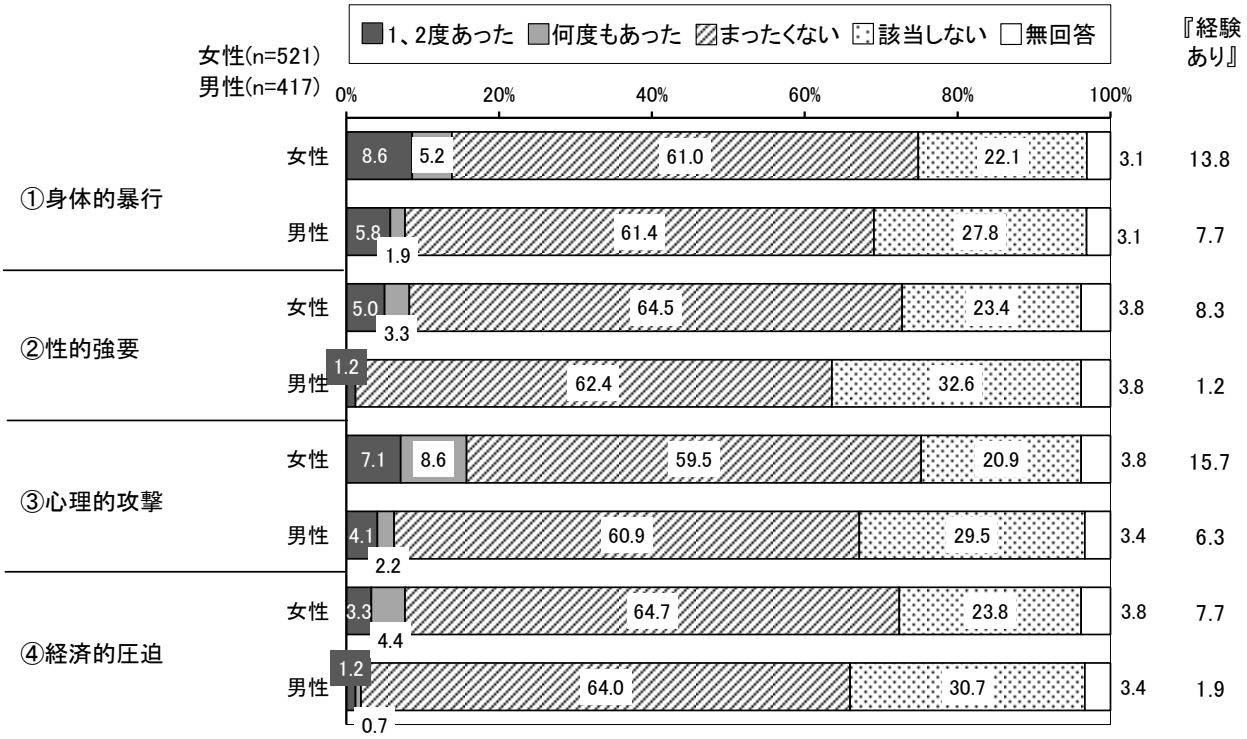
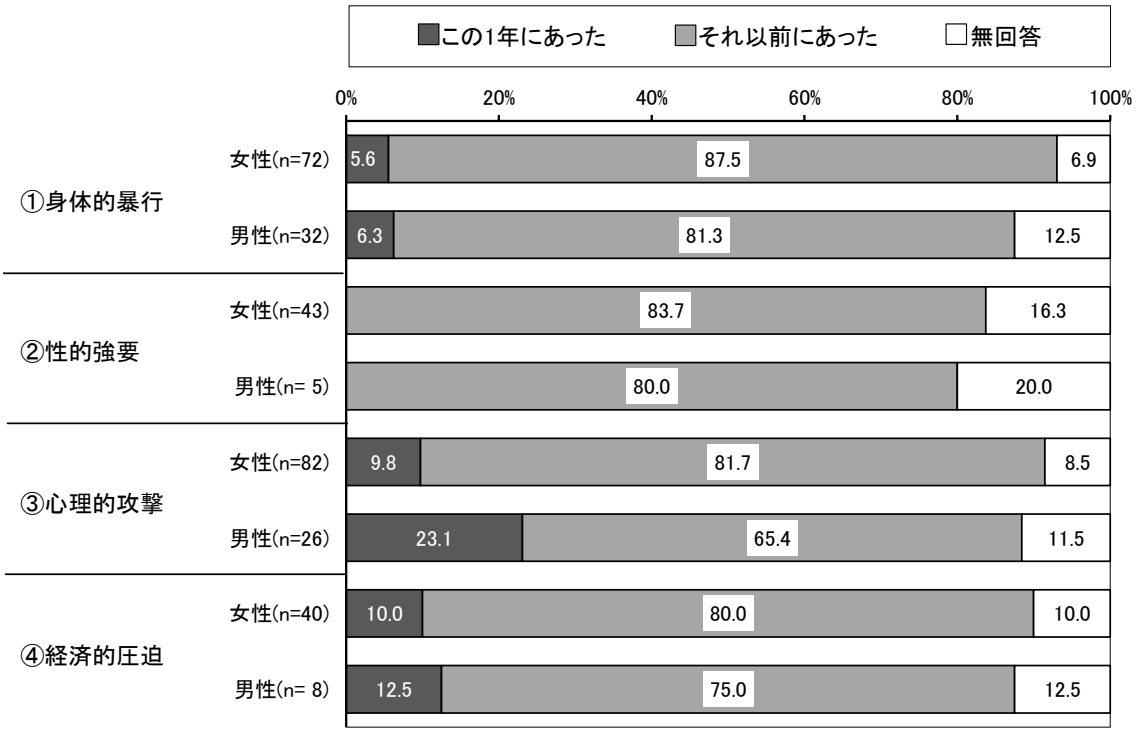


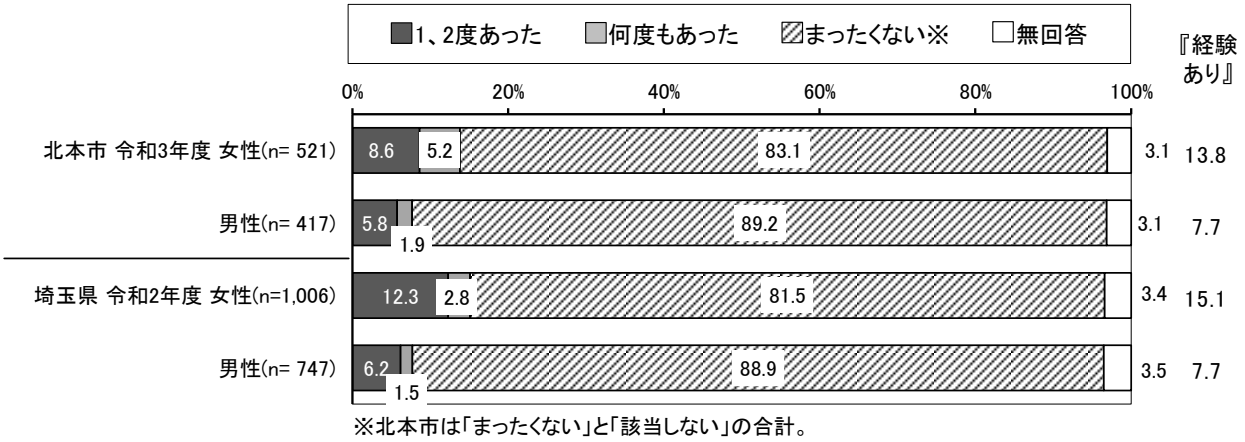
図 22－４ DVを受けた時期 【性別】



【県調査との比較】

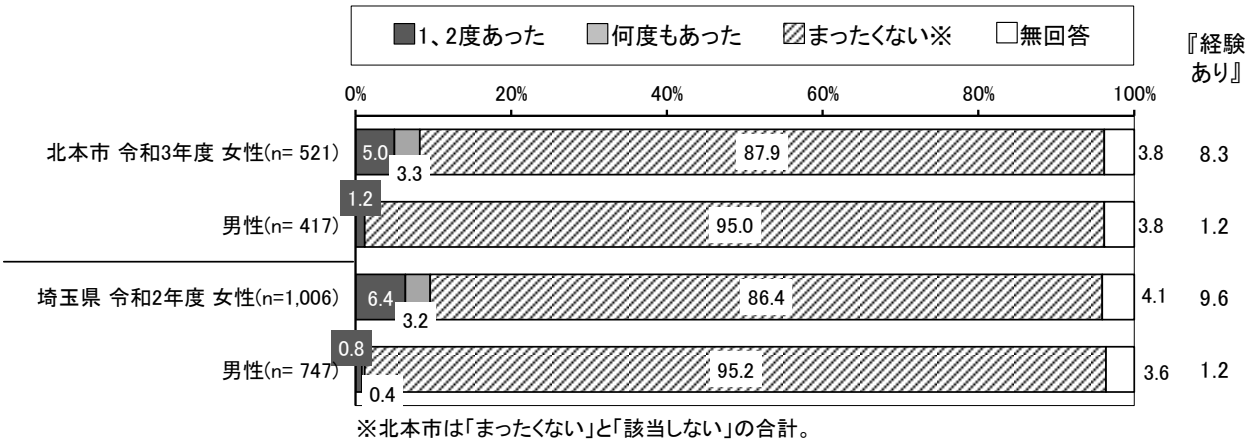
埼玉県調査と比較すると、《身体的暴行》の『経験あり』は女性で県調査をやや下回る（1.3ポイント差）ものの、女性の「何度もあった」は県を上回ります（2.4 ポイント差）。

図 22－5　DVを受けた経験の有無《身体的暴行》【埼玉県調査との比較】



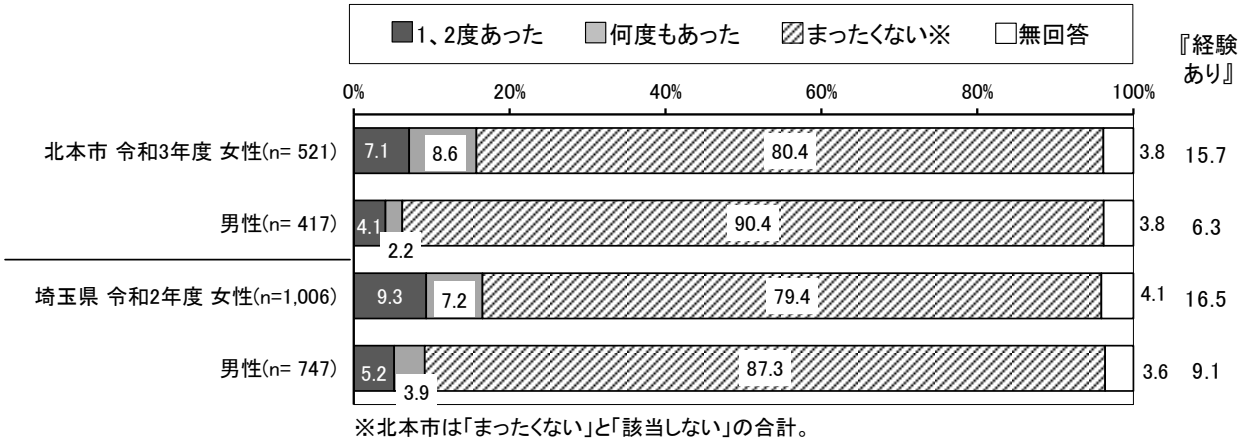
埼玉県調査と比較すると、《性的強要》の『経験あり』は女性で県調査をやや下回ります（1.3 ポイント差）。

図 22－6　DVを受けた経験の有無《性的強要》【埼玉県調査との比較】



埼玉県調査と比較すると、《心理的攻撃》の『経験あり』は女性は県調査とほぼ同様の結果であり、男性は県調査をやや下回ります（2.8 ポイント差）。

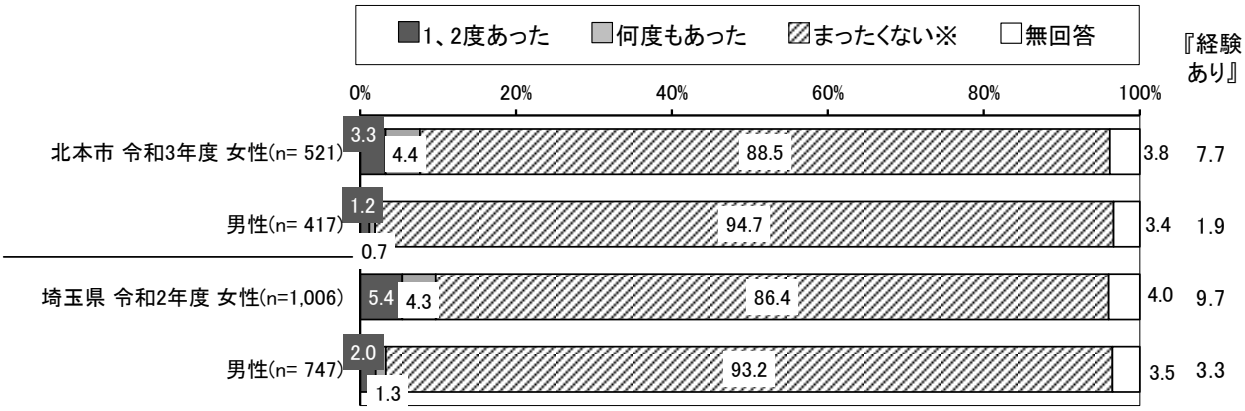
図 22－7　DVを受けた経験の有無《心理的攻撃》【埼玉県調査との比較】



※北本市は「まったくない」と「該当しない」の合計。

埼玉県調査と比較すると、《経済的圧迫》の『経験あり』は男女ともに県調査をやや下回ります（各 2.0／1.4 ポイント差）。

図 22－8　DVを受けた経験の有無《経済的圧迫》【埼玉県調査との比較】



※北本市は「まったくない」と「該当しない」の合計。

（４）ＤＶにより命の危険を感じたことの有無

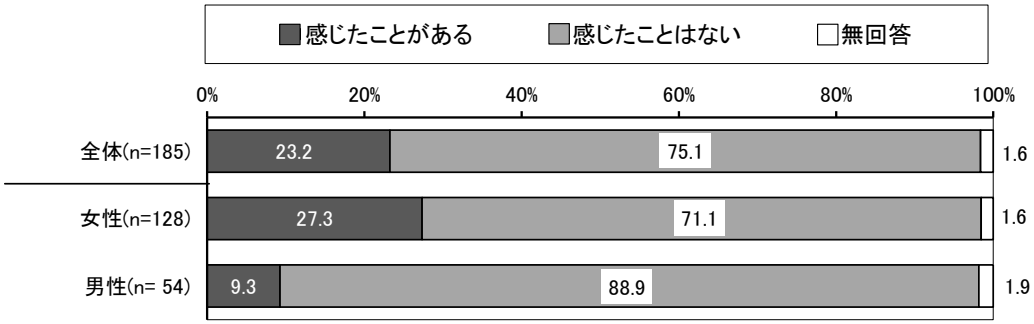
問 22-１　あなたは、これまでに、その相手の行為によって、命の危険を感じたことはありますか。（あてはまる番号１つに○）

ＤＶと考えられる行為を受けた経験のある人に、相手の行為により命の危険を感じたことがあるかをたずねたところ、「感じたことがある」が 23.2%、「感じたことはない」が 75.1%となっています。

【性別】

性別でみると、「感じたことがある」は女性が 27.3%に対し男性が 9.3%と、女性が男性を大きく上回ります（18.0 ポイント差）。

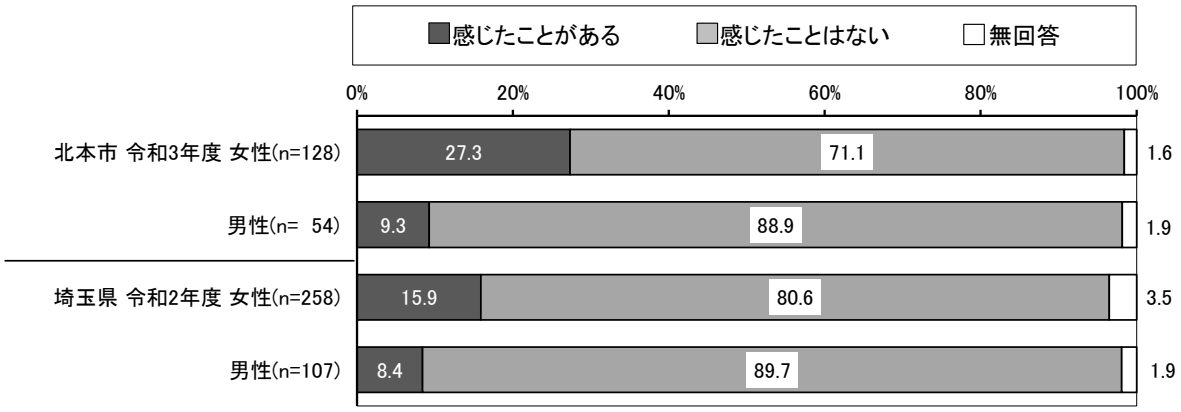
図 22－１－１　DVにより命の危険を感じたことの有無 【全体・性別】



【県調査との比較】

埼玉県調査と比較すると、「感じたことがある」は、女性で県調査を上回ります（11.4 ポイント差）。男性は県調査とほぼ同様の結果となっています。

図 22－１－２　DVにより命の危険を感じたことの有無　【埼玉県調査との比較・性別】



（５） ＤＶを受けた際の対処

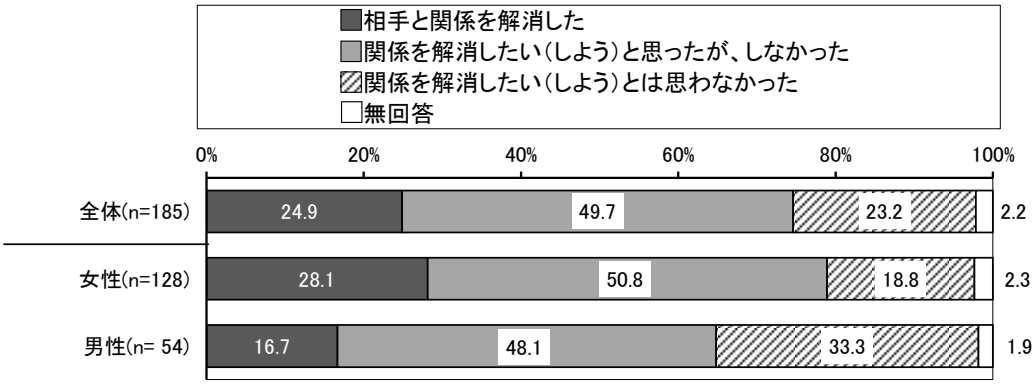
問 22-２　あなたは、その相手の行為を受けたとき、どうしましたか。（あてはまる番号１つに○）

ＤＶと考えられる行為を受けた際の対処については、「関係を解消したい（しよう）と思ったが、しなかった」が 49.7%、「相手と関係を解消した」が 24.9%、「関係を解消したい（しよう）とは思わなかった」が 23.2%となっています。

【性別】

性別でみると、「相手と関係を解消した」は女性が男性を上回り（11.4 ポイント差）、「関係を解消したい（しよう）とは思わなかった」は男性が女性を上回っています（14.5 ポイント差）。

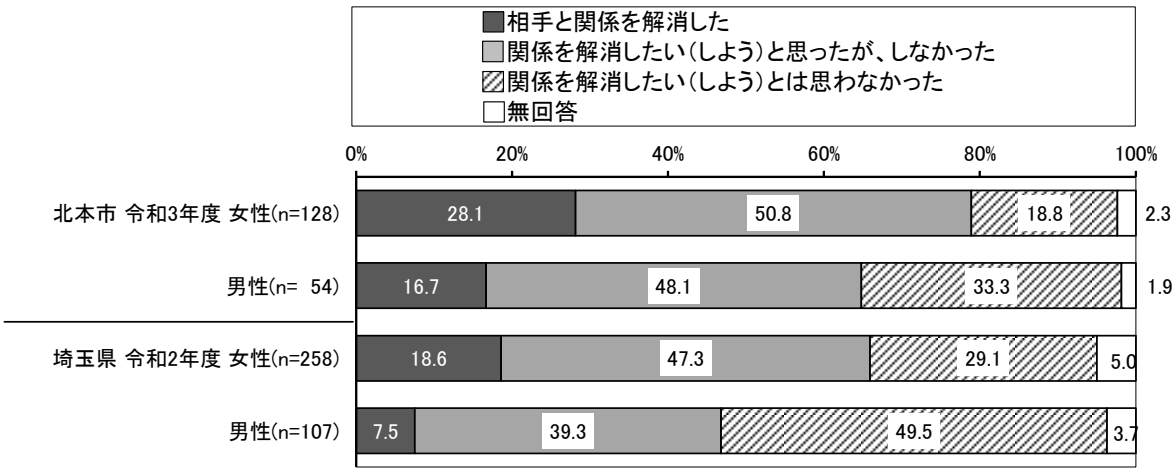
図 22－２－１　DVを受けた際の対処 【全体・性別】



【県調査との比較】

埼玉県調査と比較すると、「相手と関係を解消した」は、女性・男性いずれも県調査を上回ります（各 9.5／9.2 ポイント差）。

図 22－１－２　DVを受けた際の対処　【埼玉県調査との比較・性別】



※県調査の選択肢は、「相手と別れた」「別れたい（別れよう）と思ったが、別れなかった」「別れたい（別れよう）とは思わなかった」であり、表現が異なる。

（６）ＤＶの相談状況

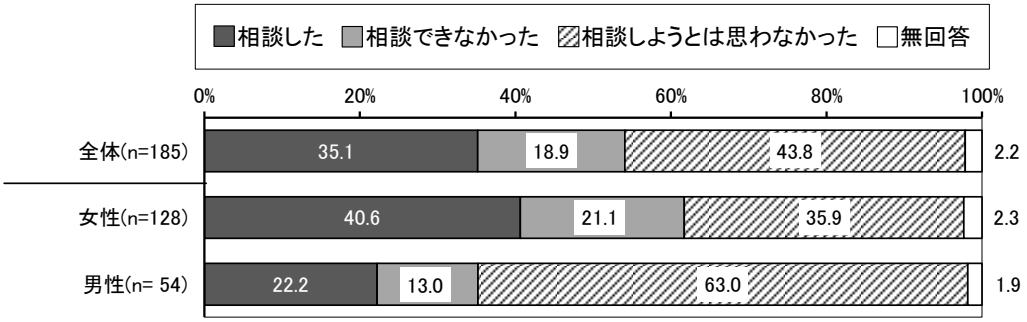
問 22-３　あなたは、その受けた行為について誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。
（あてはまる番号１つに○）

ＤＶと考えられる行為についての相談状況については、「相談しようとは思わなかった」が 43.8%、「相談した」35.1%、「相談できなかった」が 18.9%となっています。

【性別】

性別でみると、女性は「相談した」が 40.6%で最も高く、男性は「相談しようとは思わなかった」が 63.0%と最も高くなっています。

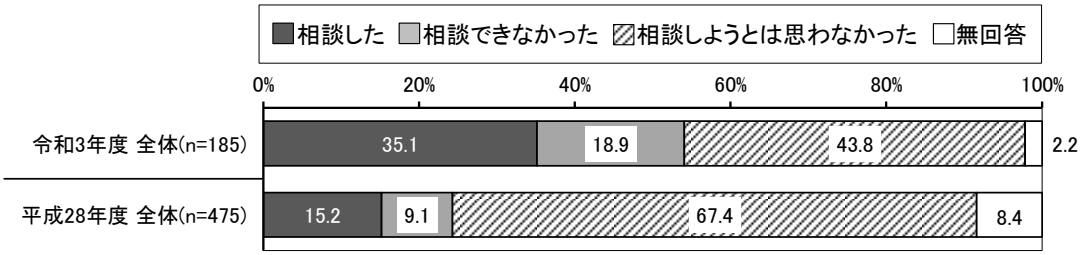
図 22－３－１　DVの相談状況 【全体・性別】



【経年比較】

前回調査と比較すると、「相談した」は上昇していますが（19.9 ポイント差）、「相談できなかった」についても上昇しています（9.8 ポイント差）。

図 22－３－２　DVの相談状況 【経年比較】

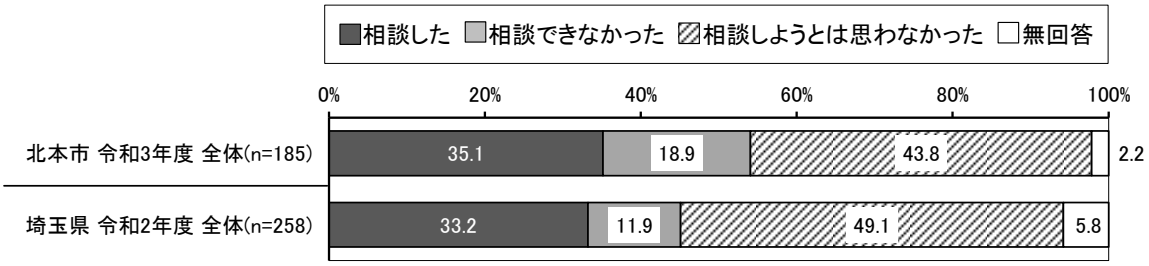


※前回調査は、「骨折させる」から「収入や貯金を勝手に使う」までの 17 項目のうち1つでも「何度もあった」「1、2度あった」と回答した人に対し相談状況をたずねたもの。

【県調査との比較】

埼玉県調査と比較すると、「相談した」は県調査をやや上回る（1.9 ポイント差）ものの、「相談できなかった」についても、北本市が県を上回ります（7.0 ポイント差）。

図 22－３－３　DVの相談状況 【埼玉県調査との比較】



（７） ＤＶの相談ができなかった理由

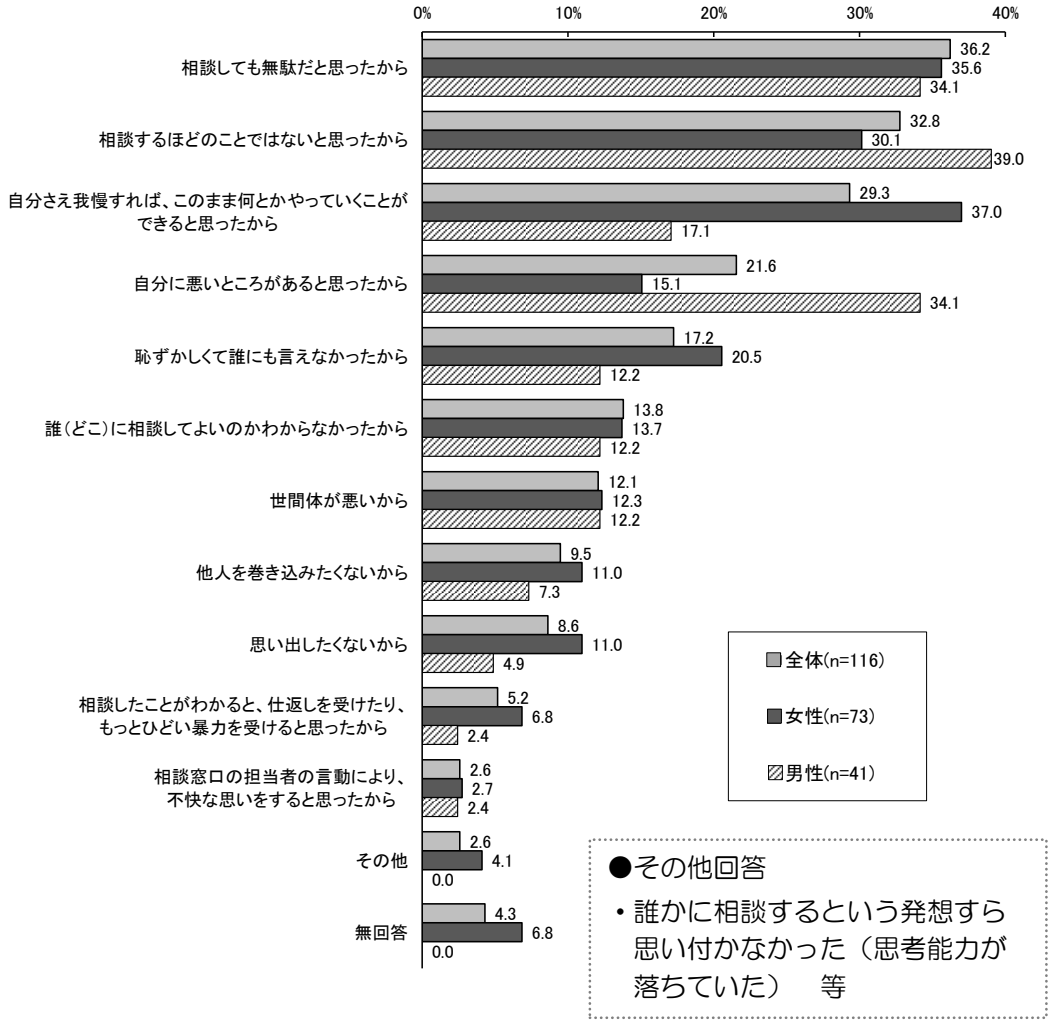
【問 22－３で「２」「３」とお答えの方にうかがいます。】
問 22-４　あなたが、誰(どこ)にも相談できなかったのはなぜですか。(あてはまる番号すべてに○)

ＤＶの相談ができなかった理由については、「相談しても無駄だと思ったから」が 36.2%、「相談するほどのことではないと思ったから」が 32.8%、「自分さえ我慢すれば、このまま何とかやっていくことができると思ったから」が 29.3%、「自分に悪いところがあると思ったから」が 21.6%となっています。

【性別】

性別でみると、特に、「自分さえ我慢すれば、このまま何とかやっていくことができると思ったから」では、女性が男性を上回り（19.9 ポイント差）、「自分に悪いところがあると思ったから」や「相談するほどのことではないと思ったから」では、男性が女性を上回る（各 19.0／8.9 ポイント差）など、大きな差が見られます。

図 22－４－１　DVの相談ができなかった・相談しようとは思わなかった理由 【全体・性別】



（８）ＤＶの相談先

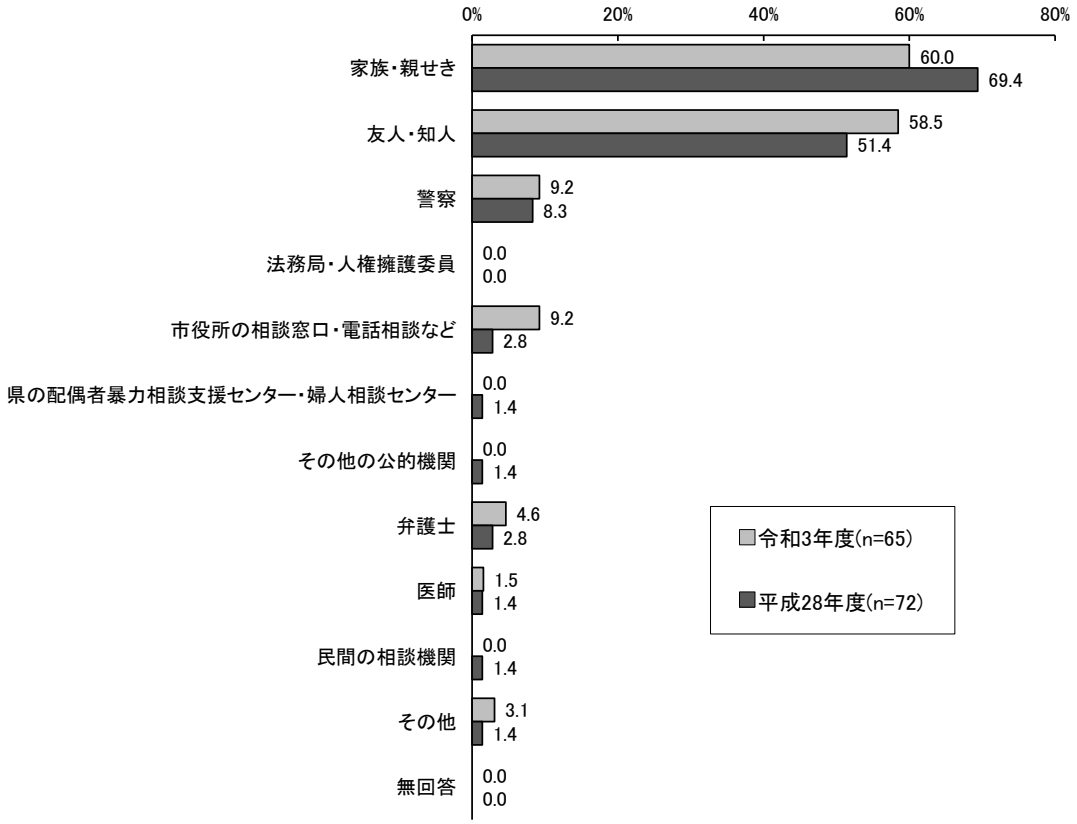
【問 22－３で「１．相談した」とお答えの方にうかがいます。】
問 22-５　あなたが相談した人（場所）を教えてください。（あてはまる番号すべてに○）

ＤＶの相談先については、「家族・親せき」が 60.0%と最も高く、次いで「友人・知人」が 58.5%となっており、その他の相談先はいずれも１割未満となっています。

【経年比較】

前回調査と比較すると、「家族・親せき」の割合が低下し（9.4 ポイント差）、「友人・知人」が上昇しています（7.1 ポイント差）。

図 22－５－１　DVの相談先 【経年比較】

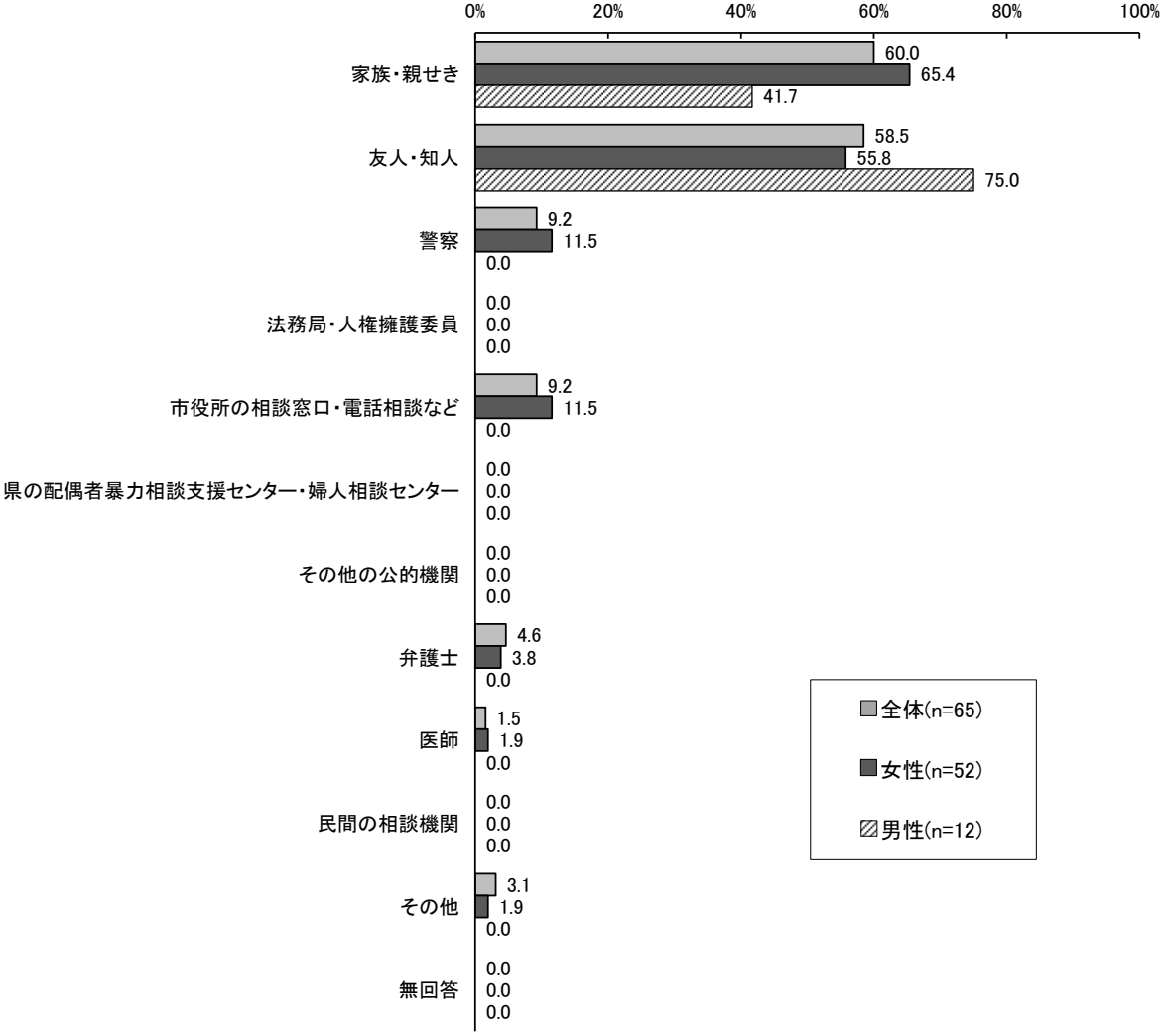


●その他回答
病院、相手の会社の上司

【性別】

性別でみると、「家族・親せき」は女性が男性を上回り（23.7 ポイント差）、「友人・知人」は男性が女性を上回っています（19.2 ポイント差）。また、その他の相談先については男性の回答は見られません。

図 22－5－2 DVの相談先 【経年比較】



（９）女性の性と生殖に関する健康の保障について

問 23　女性の性と生殖に関して、妊娠・出産・中絶・更年期など生涯を通じた健康が保障されていると思いますか。（あてはまる番号１つに○）

女性の性と生殖に関しての生涯の健康の保障については、「わからない」が 29.6%で最も高く、次いで「どちらかといえばそう思う」と「どちらかといえばそう思わない」がいずれも 18.4%となっています。

また、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた『そう思う』は 24.0%で、「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」を合わせた『そう思わない』の 34.5%を下回ります（10.5 ポイント差）。

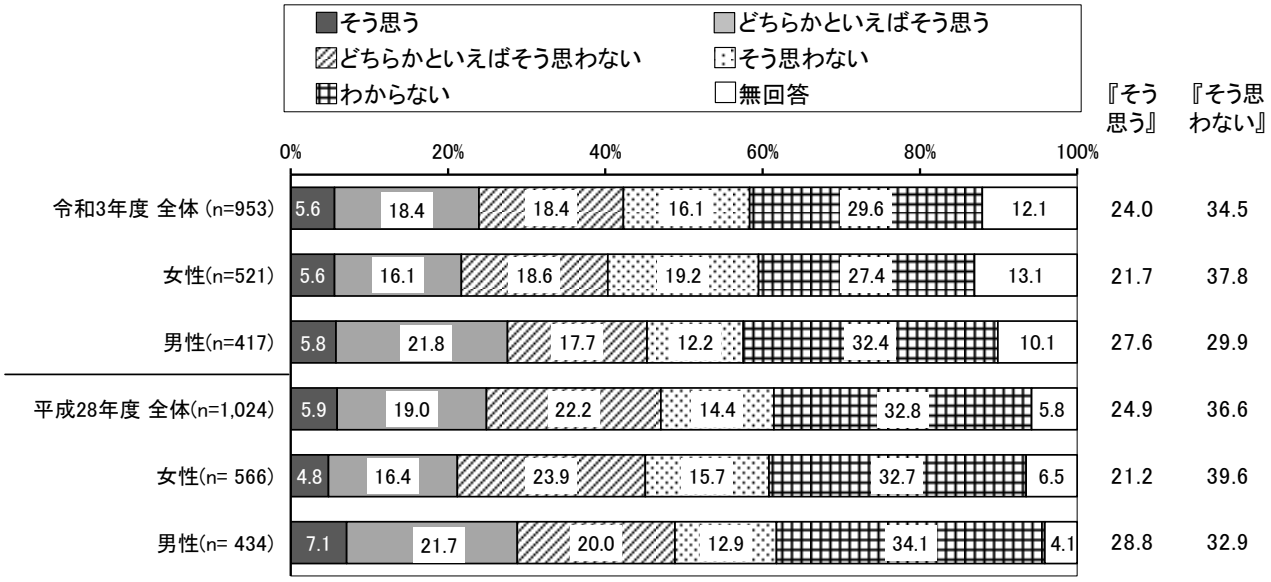
【性別】

性別にみると、『そう思う』は、男性が女性を上回ります（5.9 ポイント差）。

【経年比較】

経年で比較すると、全体では『そう思わない』については、大きな変化はありません。性別にみても、『そう思う』は、女性・男性いずれも大きな変化は見られません。

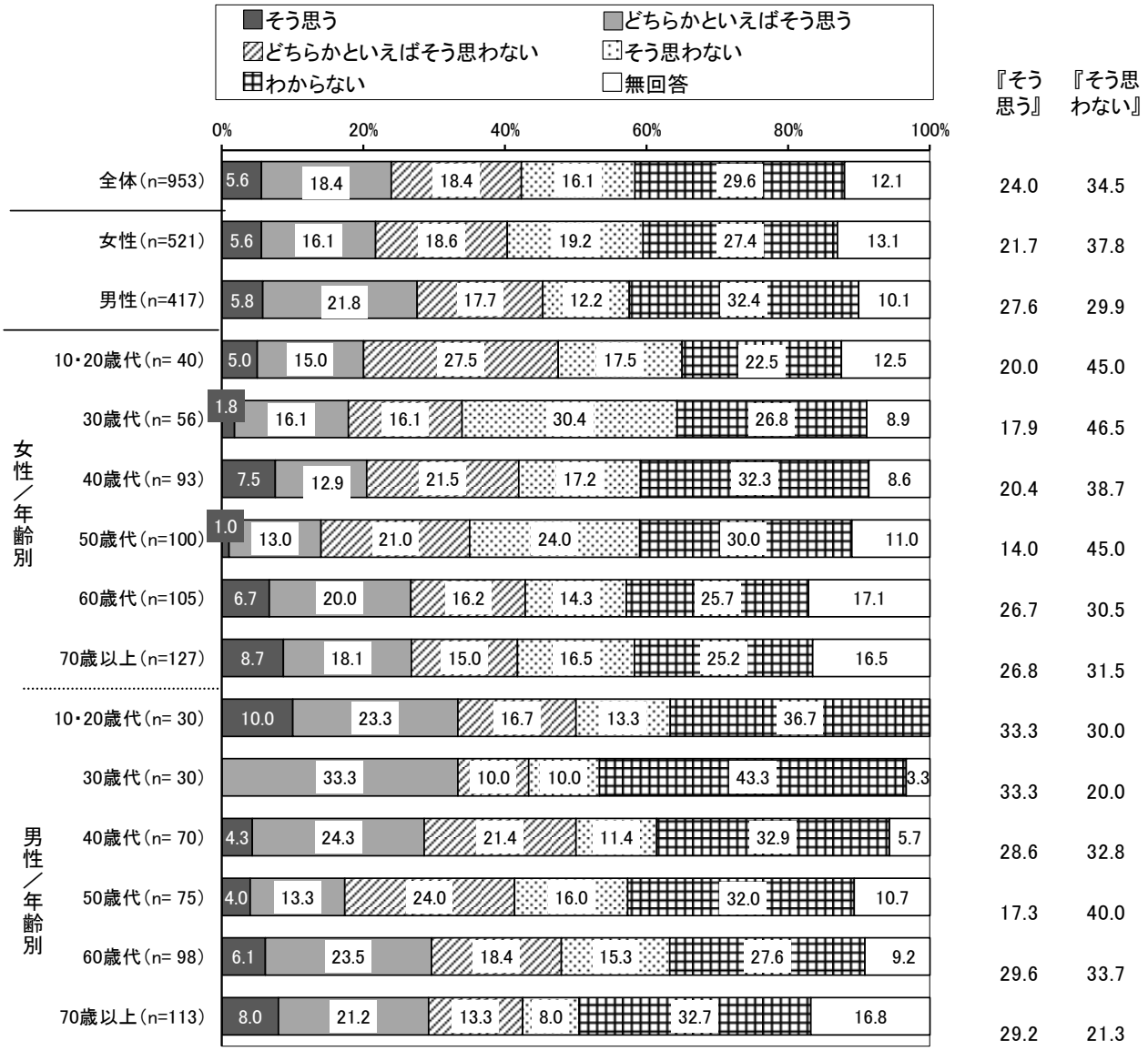
図 23－1　女性の性と生殖に関しての健康の保障について 【経年比較】



【性／年齢別】

性／年齢別にみると、『そう思わない』は女性の 10・20 歳代と 30 歳代、50 歳代で４割台半ばと、特に高くなっています。

図 23－2　女性の性と生殖に関しての健康の保障について【全体・性別・性／年齢別】



７．防災・災害対応における男女共同参画について

（１）防災・災害対応における女性の意見の反映

問 24　災害が発生した場合の対応には、自主防災会※や自治会による協力が不可欠です。あなたのお住まいの地区の自主防災会等についておうかがいします。※自主防災会とは、自分たちの地域で自分たちでできる防災活動を行うために、各自治会で結成される組織です。

（１）あなたのお住まいの地区の自主防災会または自治会には、女性の役員がいますか。（あてはまる番号１つに○）

① 居住地区の女性役員の有無

居住地区の女性役員の有無については、「わからない」が６割以上を占めており、「いる」が 28.4%、「いない」が 6.6%となっています。

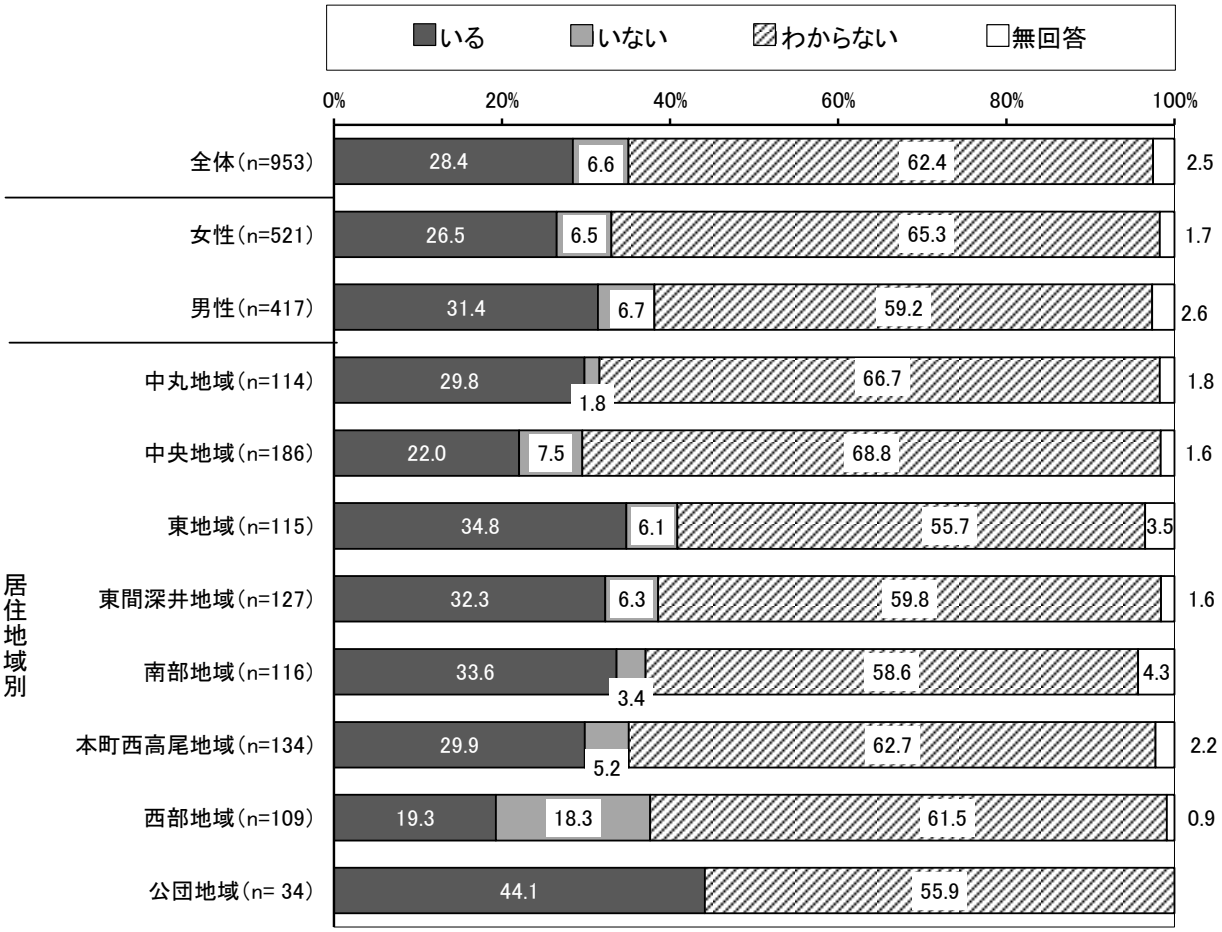
【性別】

性別にみると、「いる」は男性が女性を上回ります（4.9 ポイント差）。

【居住地域別】

居住地域別にみると、いずれの地域も「わからない」が最も高くなっています。また、「いる」は公団地域の 44.1%が最も高く、「いない」は西部地域の 19.3%が最も高くなっています。

図 24－1－1　自主防災会等の女性役員の有無 【全体・性別・居住地域別】



② 女性の意見の反映

（２）あなたのお住まいの地区の自主防災会または自治会では、女性の意見が反映されていると思いますか。（あてはまる番号１つに○）

女性の意見が反映されているかについては、「わからない」が 71.1％と７割近くを占めており、「思う」が 20.6％、「思わない」が 5.7％となっています。

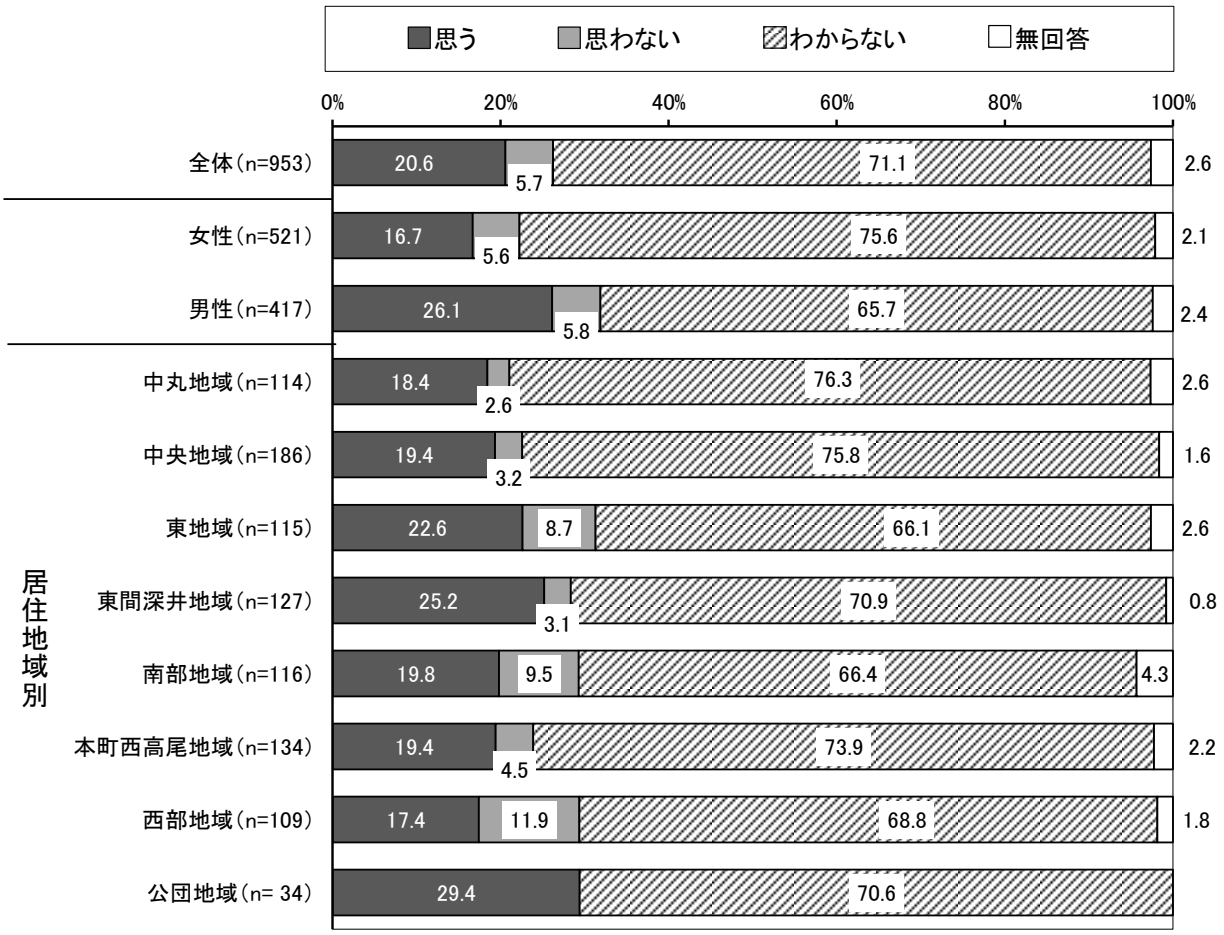
【性別】

性別にみると、「思う」は男性が女性を上回ります（9.4 ポイント差）。

【居住地域別】

居住地域別にみると、「思う」は公団地域の 29.4％が最も高く、「思わない」は西部地域の 11.9％が最も高くなっています。

図 24－２－１　自主防災会等の女性役員の有無 【全体・性別・居住地域別】



８．性の多様性について

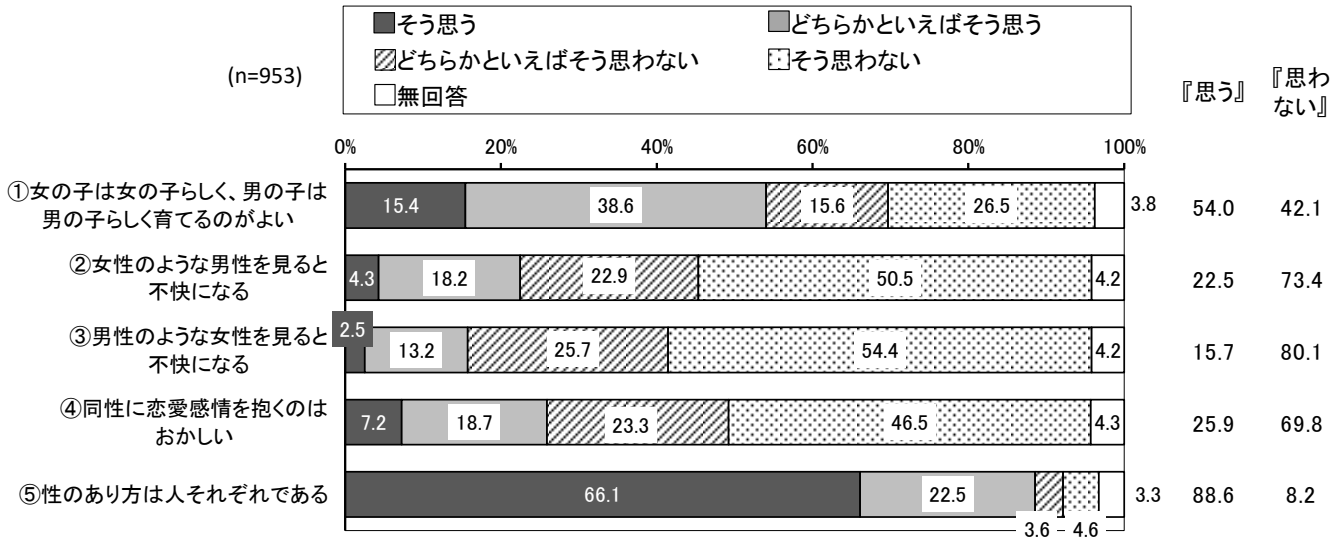
（１）性のあり方について

問 25　性のあり方などについて、あなたの考えにもっとも近いものはどれですか。（項目ごとに、あてはまる番号１つに○）

〔⑤性のあり方は人それぞれである〕については、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた『思う』は９割近くに達しています。また、〔②女性のような男性を見ると不快になる〕や〔③男性のような女性を見ると不快になる〕〔④同性に恋愛感情を抱くのはおかしい〕などの考え方については、「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」を合わせた『思わない』が約７割～８割となっています。

〔①女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるのがよい〕では、『思う』が 54.0%であり、『思わない』の 42.1%を 11.9 ポイント上回ります。

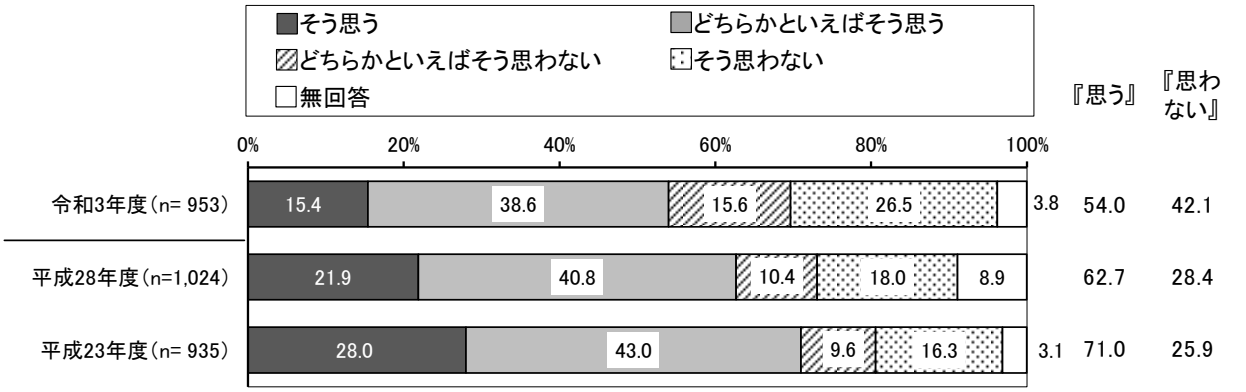
図 25－1　性のあり方に関する考えについて【全体】



【経年比較】

《女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるのがよい》について、経年で比較すると、『思う』は年々低下しており、『思わない』が大きく上昇しています。

図 25－2　性のあり方に関する考えについて
《女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるのがよい》【経年比較】



【性別】

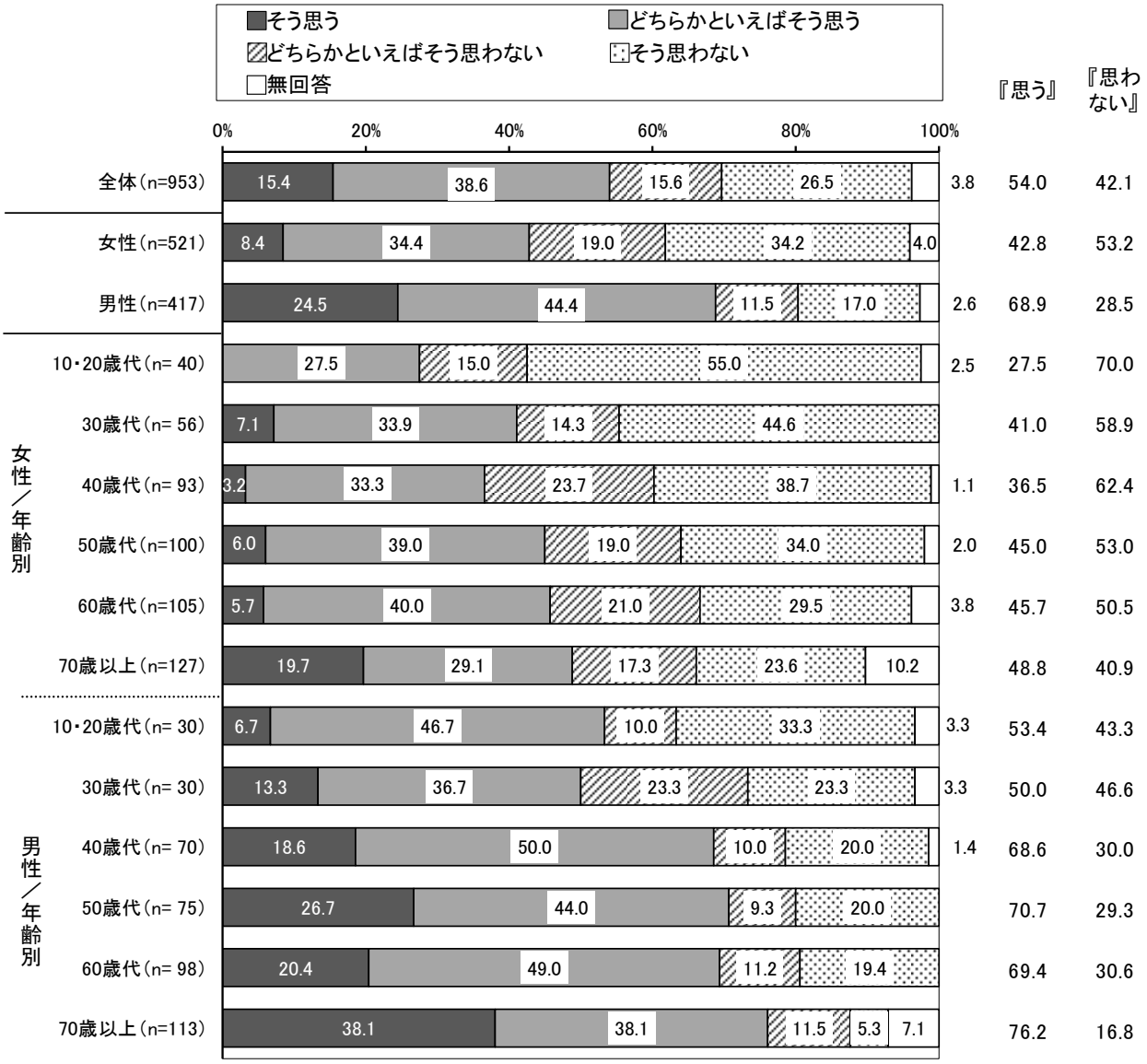
《女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるのがよい》について性別でみると、『思う』は男性が女性を大きく上回ります（26.1 ポイント差）。

【性／年齢別】

性／年齢別でみると、女性では 70 歳以上を除き『思わない』が『思う』を上回ります。男性はすべての年代で『思う』が『思わない』を上回り、『思う』割合は 40 歳以上で６割を超え高くなっています。

図 25－3　性のあり方に関する考えについて

《女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるのがよい》【全体・性別・性／年齢別】



【性別】

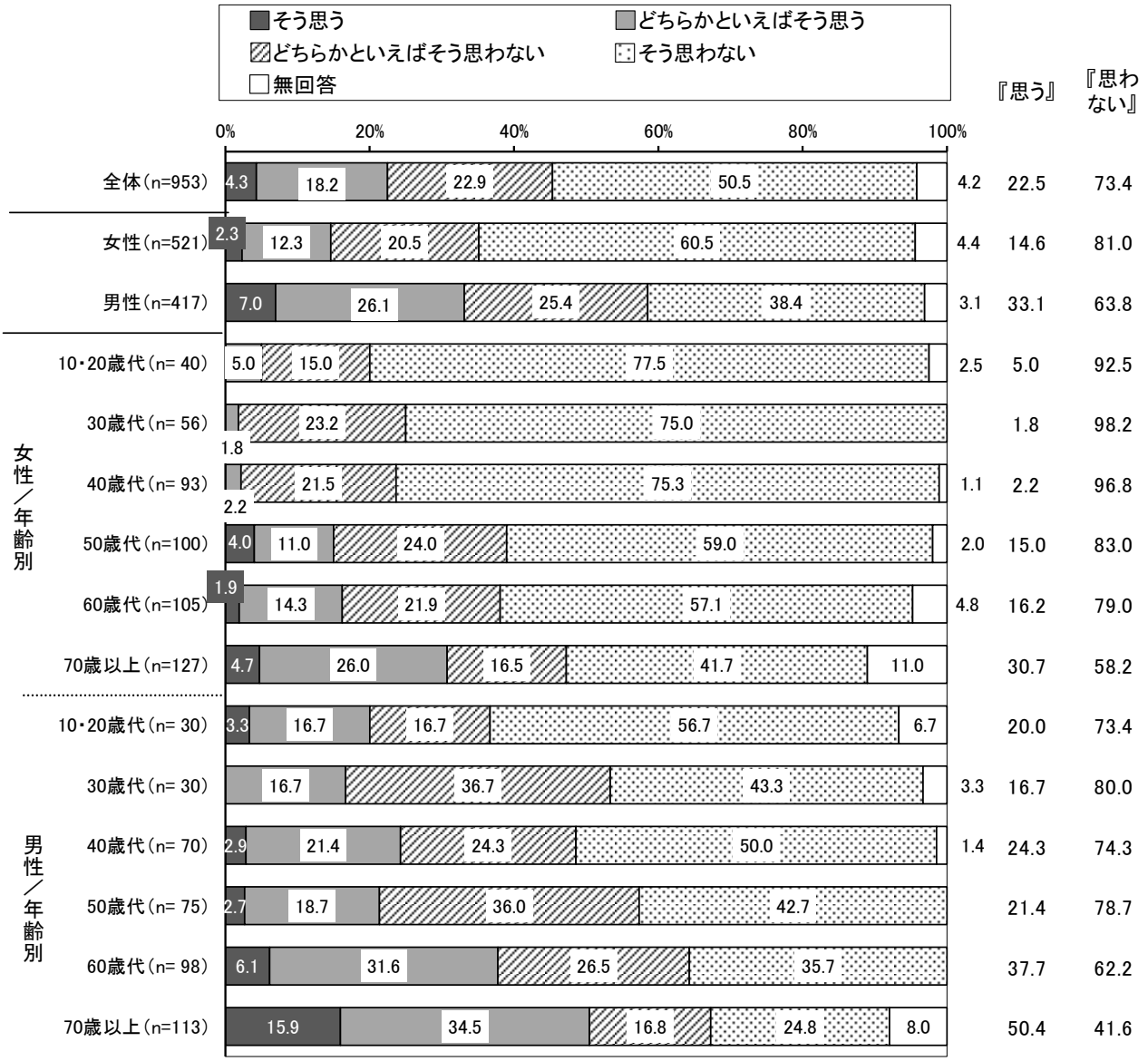
《女性のような男性を見ると不快になる》について性別でみると、『思わない」は女性が男性を上回ります（17.2 ポイント差）。

【性／年齢別】

性／年齢別でみると、男性の 70 歳以上を除き、いずれの年代も『思わない』が『思う』を上回っています。女性の 10・20 歳代から 40 歳代で『思わない』が９割台と特に高くなっています。

図 25－4 性のあり方に関する考えについて

《女性のような男性を見ると不快になる》【全体・性別・性／年齢別】



【性別】

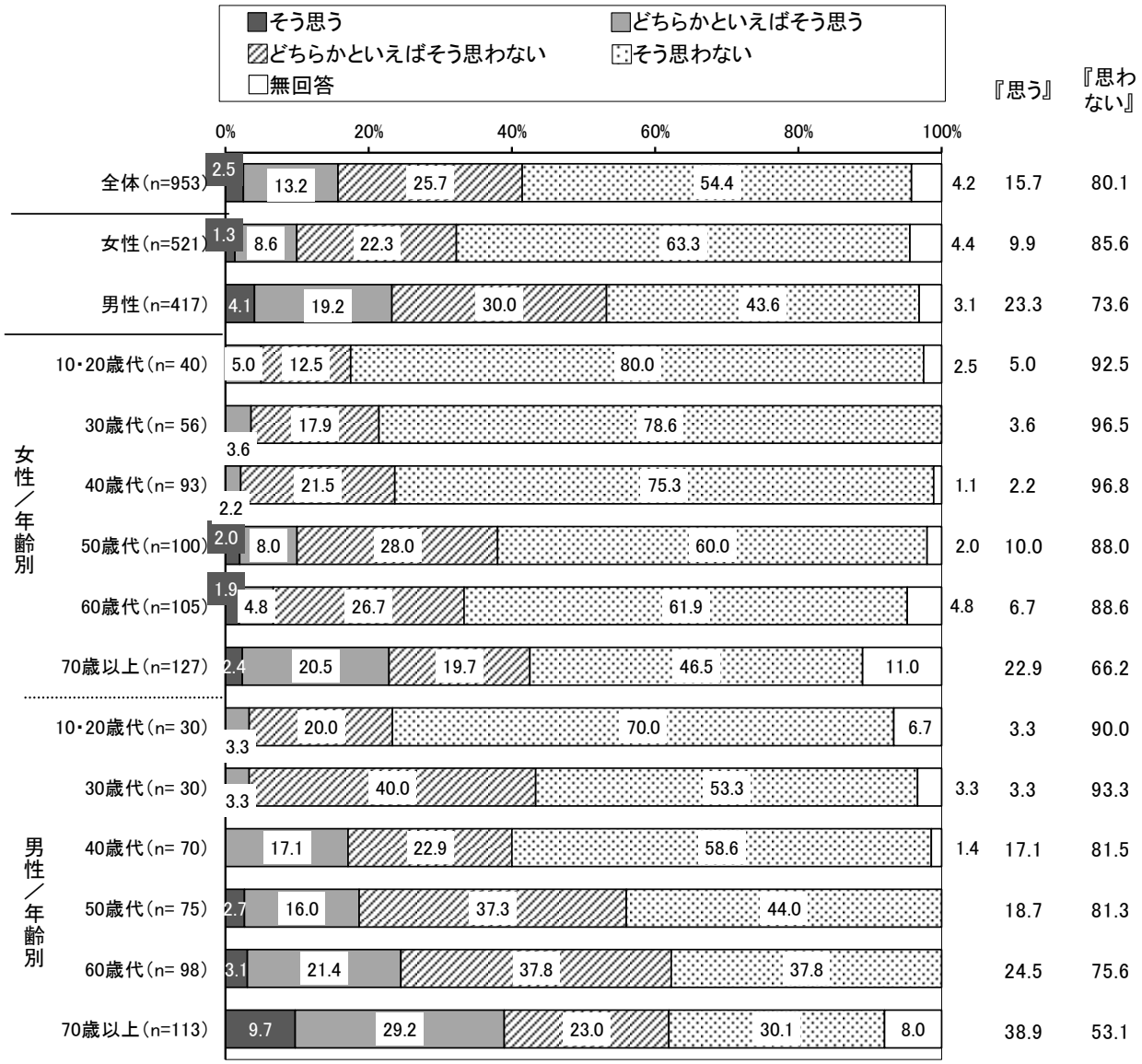
《男性のような女性を見ると不快になる》について性別でみると、『思わない」は女性が男性を上回ります（12.0 ポイント差）。

【性／年齢別】

性／年齢別でみると、いずれの年代も『思わない』が『思う』を上回っています。男女ともに 10・20 歳代から 30 歳代、女性の 40 歳代で『思わない』が９割台と特に高くなっています。

図 25－5 性のあり方に関する考えについて

《男性のような女性を見ると不快になる》【全体・性別・性／年齢別】



【性別】

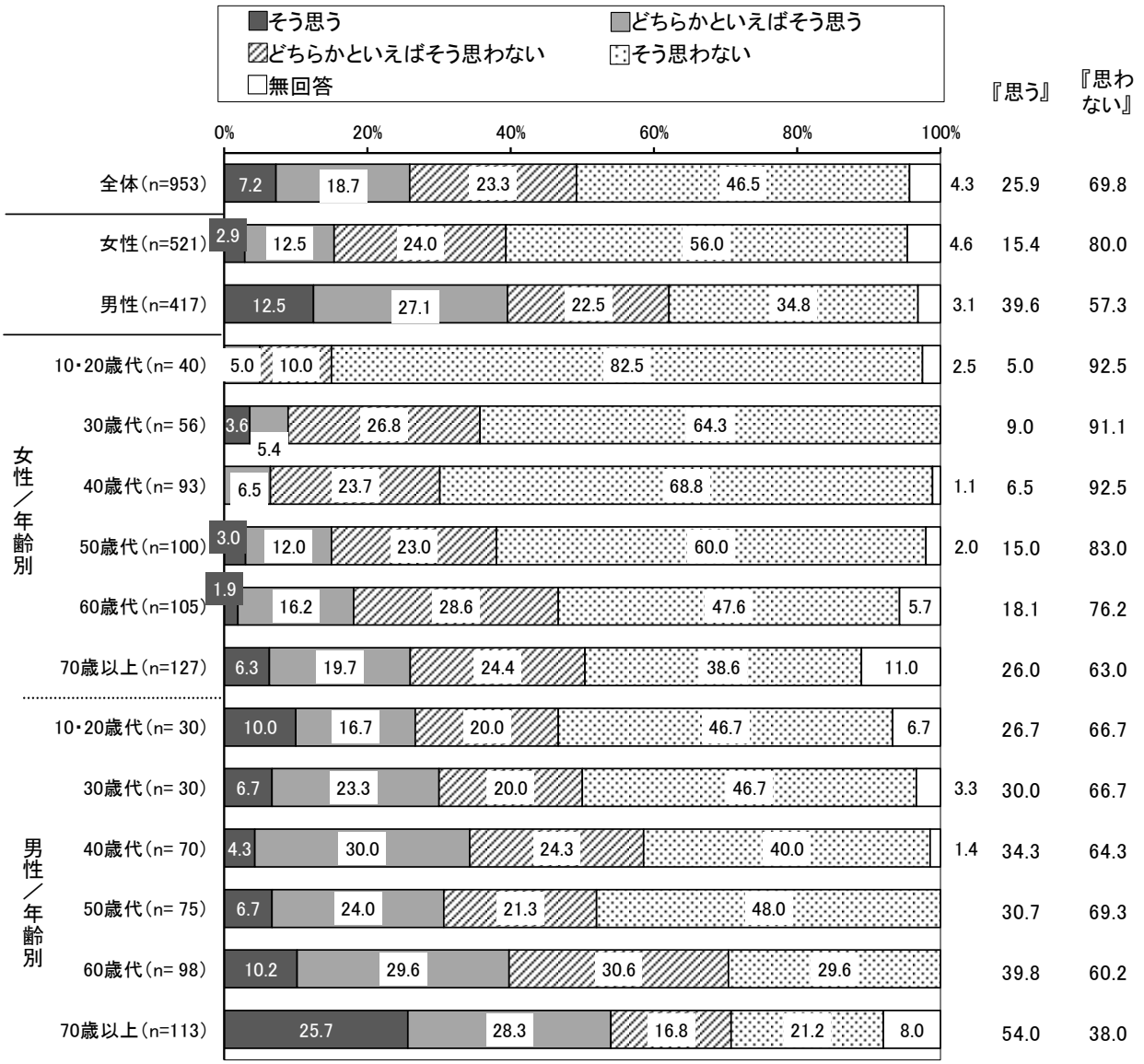
《同性に恋愛感情を抱くのはおかしい》について性別でみると、『思わない』は女性が男性を大きく上回ります（22.7 ポイント差）。

【性／年齢別】

性／年齢別でみると、男性の 70 歳以上を除き、いずれの年代も『思わない』が『思う』を上回っています。女性の 10・20 歳代から 40 歳代で『思わない』が９割台と特に高くなっています。

図 25－6　性のあり方に関する考えについて

《同性に恋愛感情を抱くのはおかしい》【全体・性別・性／年齢別】



【性別】

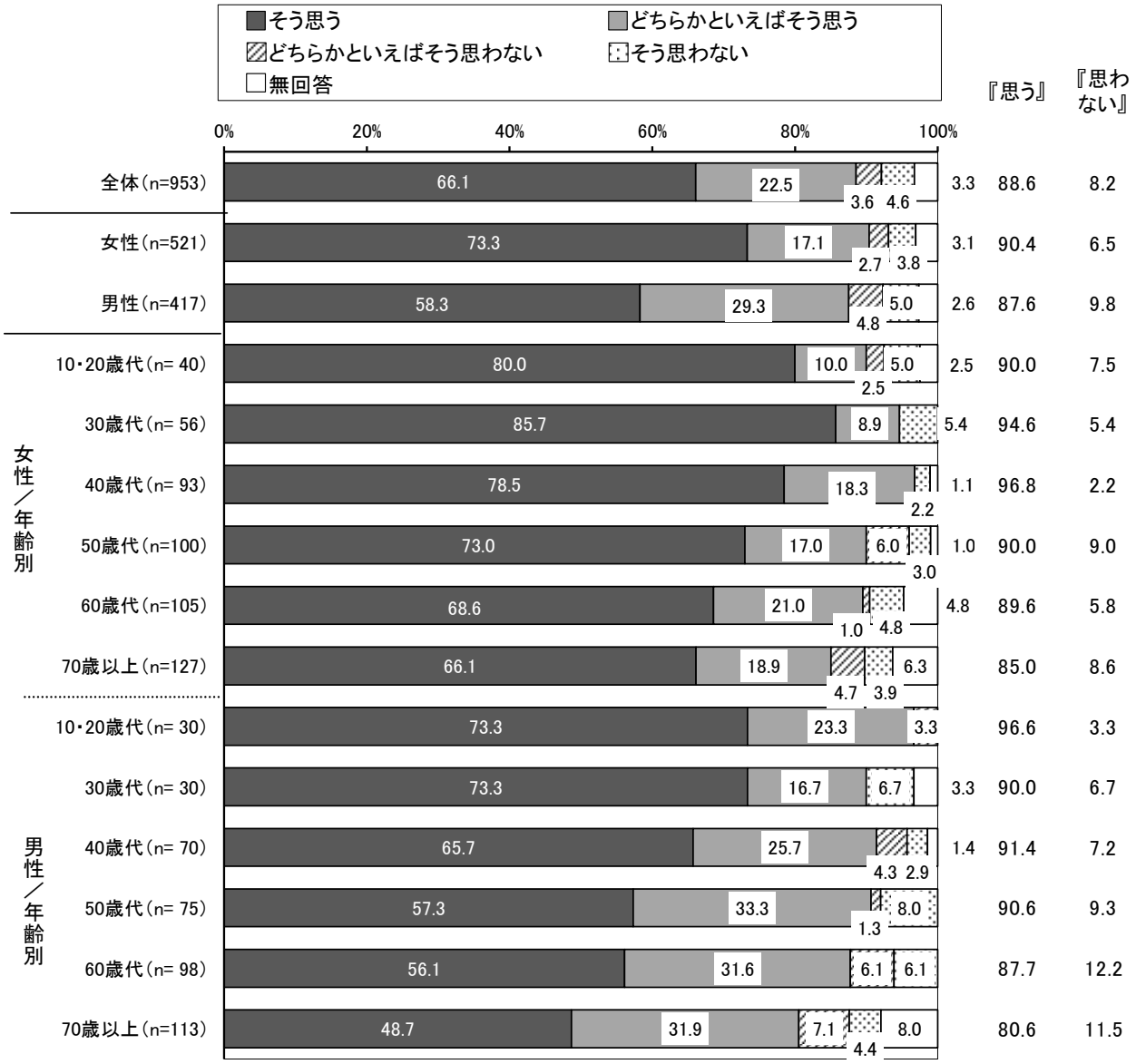
《性のあり方は人それぞれである》について性別でみると、『思う』は男女ともに９割前後と大きな差は見られませんが、「そう思う」は女性が男性を大きく上回ります（15.0 ポイント差）。

【性／年齢別】

性／年齢別でみると、いずれの年代も『思う』が『思わない』を上回っています。男女ともに 10・20 歳代から 50 歳代で『思う』が９割台と特に高くなっています。

図 25－7　性のあり方に関する考えについて

《性のあり方は人それぞれである》【全体・性別・性／年齢別】

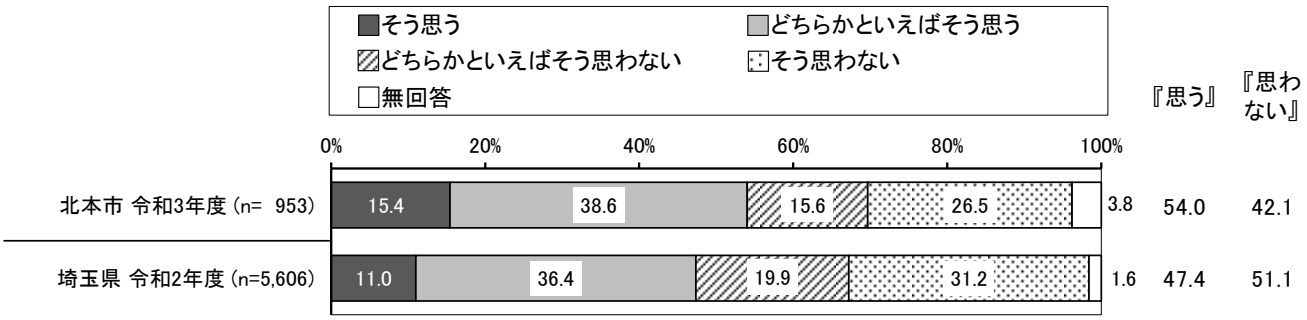


【県調査との比較】

《女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるのがよい》について埼玉県調査と比較すると、『思わない』は北本市が県を下回ります（9.0 ポイント差）。

図 25－8　性のあり方に関する考えについて

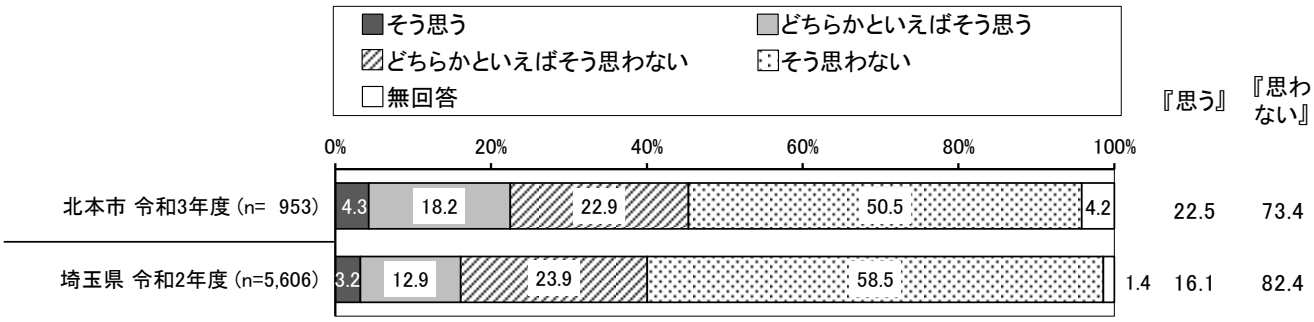
《女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるのがよい》【埼玉県調査との比較】



《女性のような男性を見ると不快になる》について埼玉県調査と比較すると、『思わない』は北本市が県を下回ります（9.0 ポイント差）。

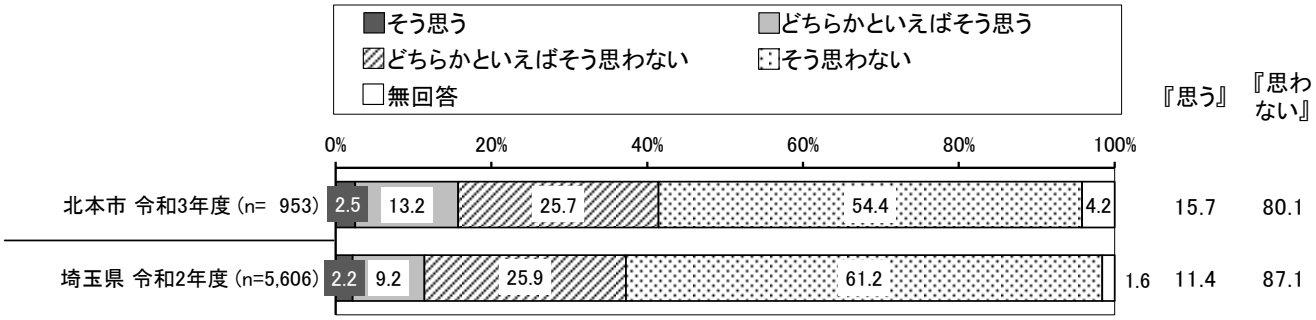
図 25－9　性のあり方に関する考えについて

《女性のような男性を見ると不快になる》【埼玉県調査との比較】



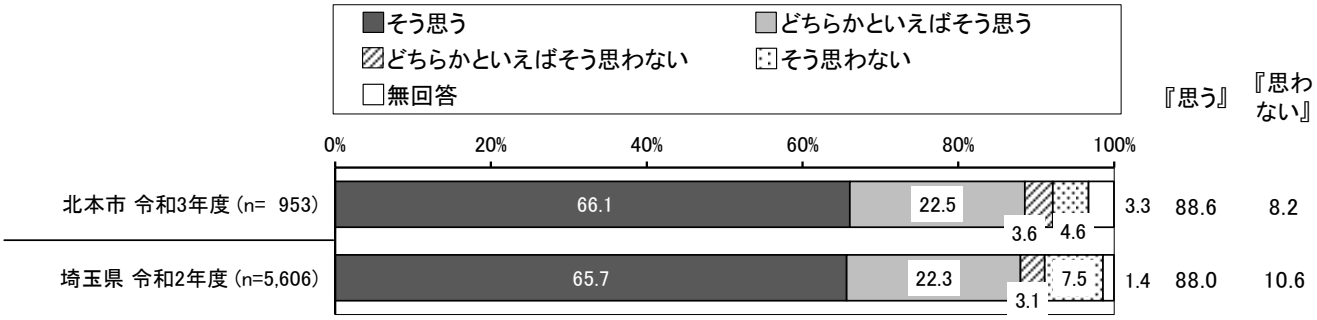
《男性のような女性を見ると不快になる》について埼玉県調査と比較すると、『思わない』は北本市が県を下回ります（7.0 ポイント差）。

図 25－10　性のあり方に関する考えについて
《男性のような女性を見ると不快になる》【埼玉県調査との比較】



《性のあり方は人それぞれである》について埼玉県調査と比較すると、『思う』は県と同程度となっています。

図 25－11　性のあり方に関する考えについて
《性のあり方は人それぞれである》【埼玉県調査との比較】



（２）性的少数者に対する差別的言動を見聞きした場所

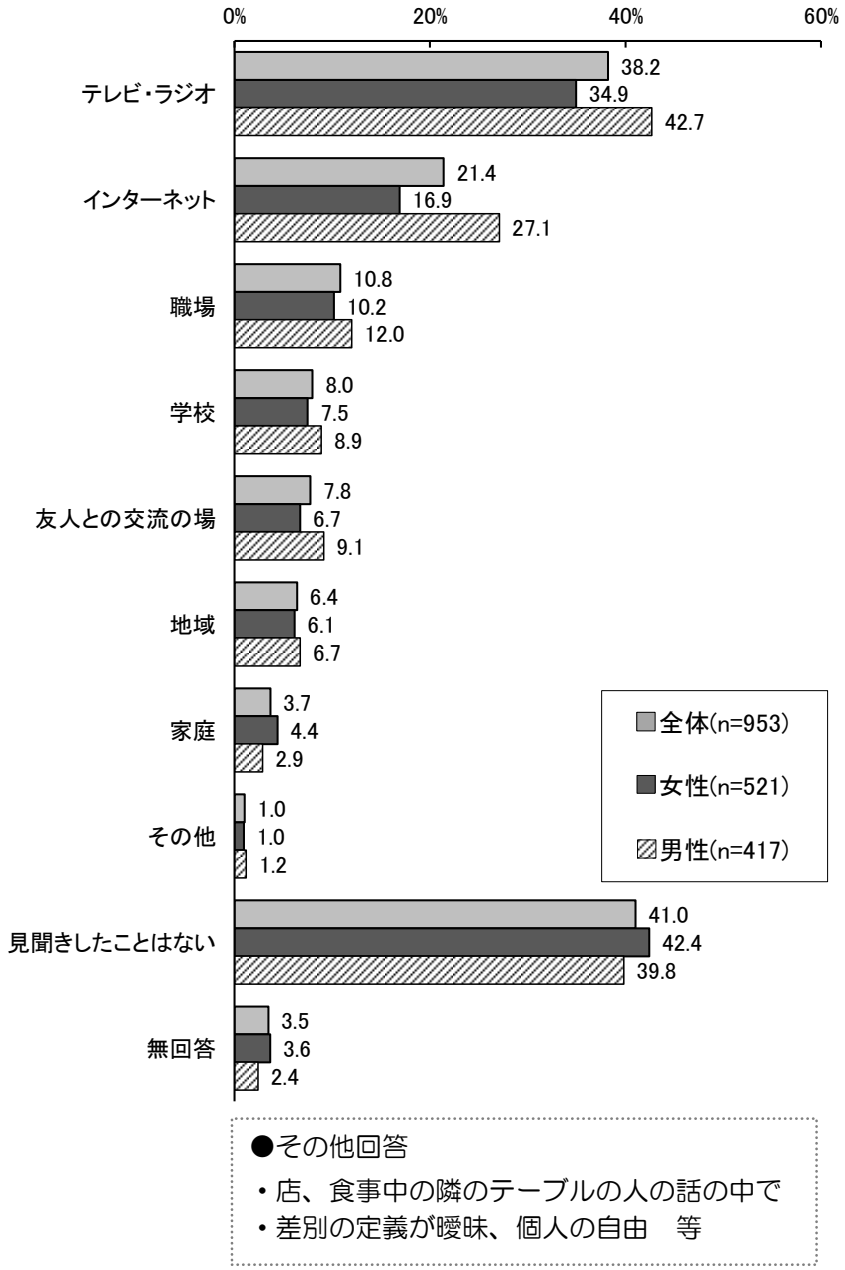
問 26　あなたはＬＧＢＴＱ等の性的少数者に対する差別的な言動を、次の場所で見聞きしたことがありますか。（あてはまる番号すべてに○）

性的少数者に対する差別的な言動を見聞きした場所について、「見聞きしたことはない」が 41.0%と最も高く、次いで「テレビ・ラジオ」が 38.2%、「インターネット」が 21.4%となっています。

【性別】

性別でみると、男女ともに「テレビ・ラジオ」が女性 34.9%、男性 42.7%と最も高く、次いで「インターネット」が女性 16.9%、男性 27.1%となっています。また、「テレビ・ラジオ」と「インターネット」については、男性が女性を上回ります（7.8／10.2 ポイント差）。

図 26－1　性的少数者に対する差別的言動を見聞きした場所 【全体・性別】



●その他回答
・店、食事中の隣のテーブルの人の話の中で
・差別の定義が曖昧、個人の自由　等

（３）性的少数者への理解の促進・支援に必要なこと

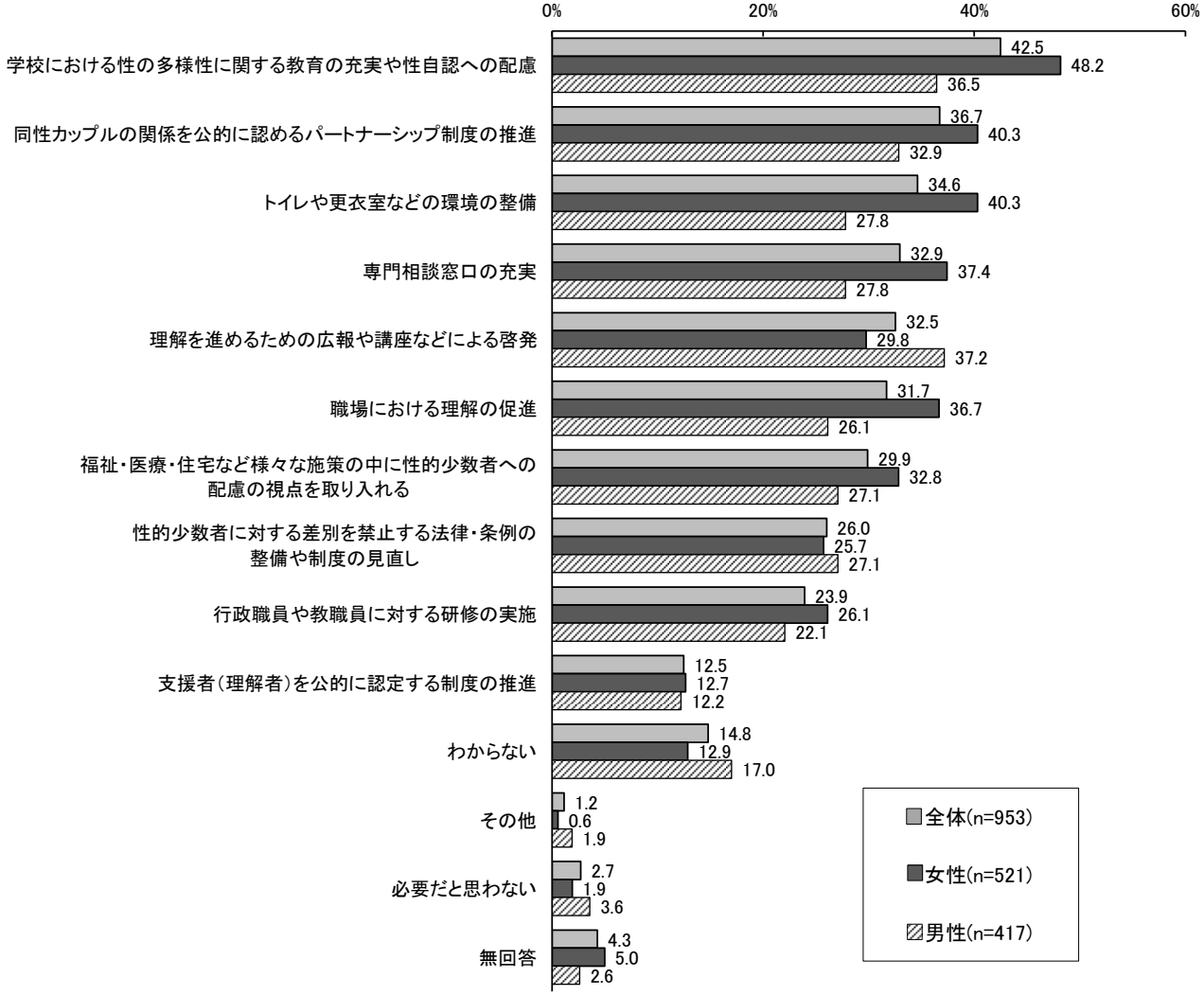
問 27　あなたはＬＧＢＴＱ等の性的少数者に対する理解の促進や支援にはどのようなものが必要であると思いますか。（あてはまる番号すべてに○）

性的少数者への理解の促進・支援に必要なことについては、「学校における性の多様性に関する教育の充実や性自認への配慮」が 42.5%で最も高く、次いで「同性カップルの関係を公的に認めるパートナーシップ制度の推進」が 36.7%、「トイレや更衣室などの環境の整備」が 34.6%、「専門相談窓口の充実」「理解を進めるための広報や講座などによる啓発」「職場における理解の促進」がいずれも３割台となっています。

【性別】

性別でみると、多くの項目で女性の割合が男性を上回ります。特に、「トイレや更衣室などの環境の整備」や「学校における性の多様性に関する教育の充実や性自認への配慮」、「職場における理解の促進」は、女性が男性を上回っています（各 12.5／11.7／10.6 ポイント差）。一方で、「理解を進めるための広報や講座などによる啓発」は男性が女性を上回っています（7.4 ポイント差）。

図 27－1　性的少数者への理解の促進・支援に必要なこと【全体・性別】



●その他回答
・理解の推進や支援をその人たちが本当に求めているのかが疑問
・デリケートな問題なのでとても難しい　等

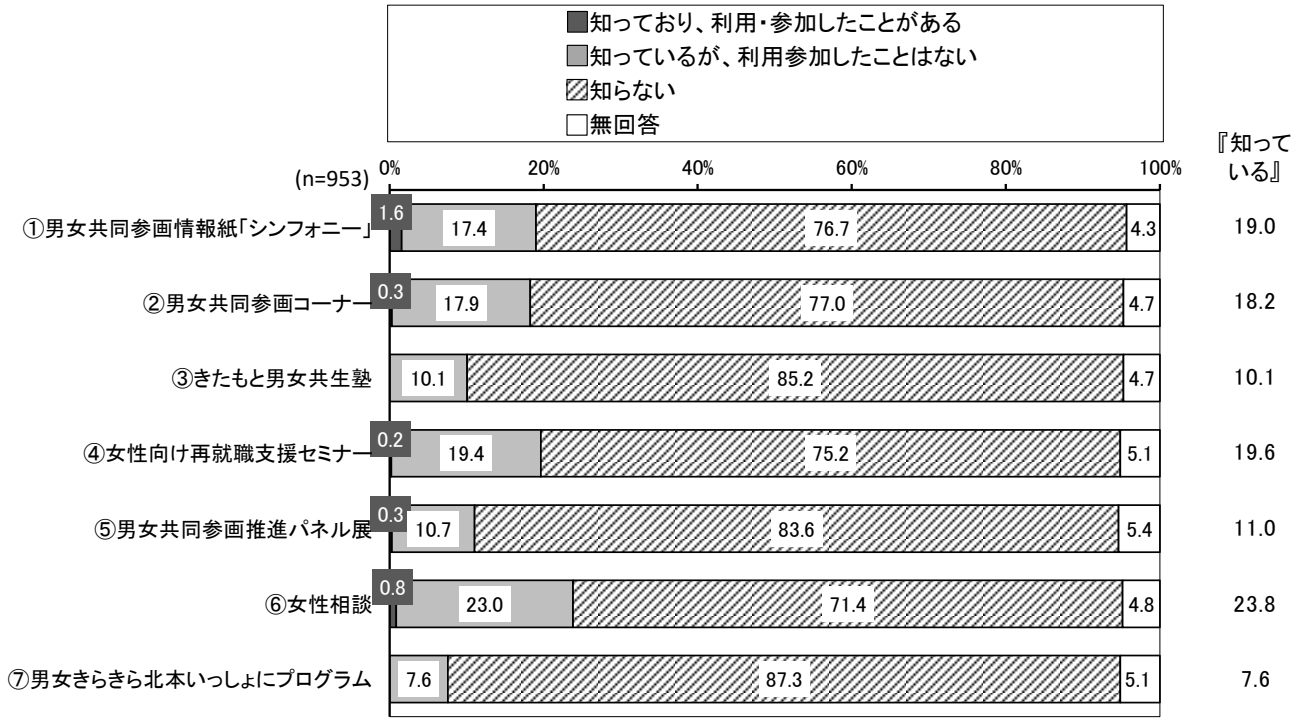
９．北本市の男女共同参画の取組について

（１）北本市の取組・事業の認知度

問 28　北本市で行われている男女共同参画に関する取組や事業について、知っているものはありますか。（項目ごとに、あてはまる番号１つに○）

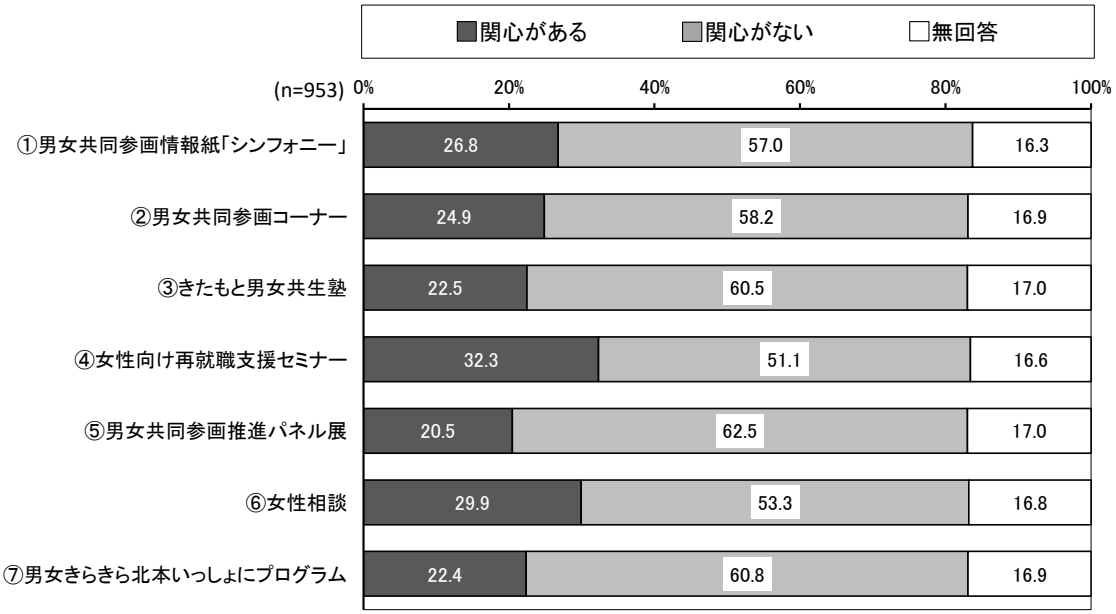
北本市の取組・事業の認知度については、いずれの項目でも「知らない」が最も高く、「知っており、利用・参加したことがある」と「知っているが、利用参加したことはない」を合わせた『知っている』は、〔⑥女性相談〕を除き２割未満となっています。

図 28－1　北本市の取組・事業の認知度 【全体】



取組・事業の関心度については、「関心がある」は、〔③女性向け再就職支援セミナー〕や〔⑥女性相談〕で約３割と最も高くなっています。

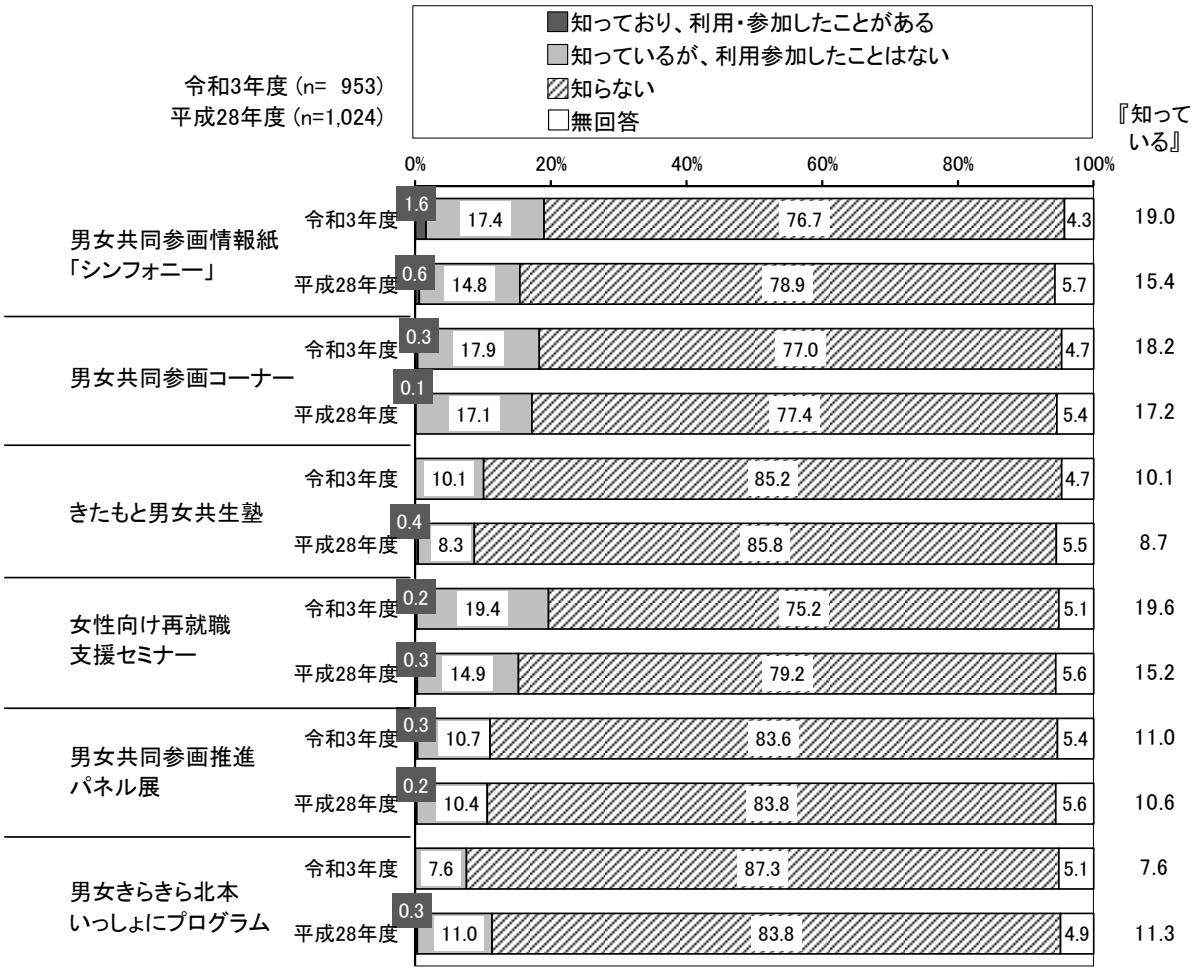
図 28－3　北本市の取組・事業の関心度 【全体】



【経年比較】

前回調査と比較すると、『知っている』は〔女性向け再就職支援セミナー〕と〔男女共同参画情報紙「シンフォニー」〕で上昇しています（各 4.4／3.6 ポイント差）。

図 28－2　北本市の取組・事業の認知度 【経年比較】



（２）「シンフォニー」に掲載してほしい内容

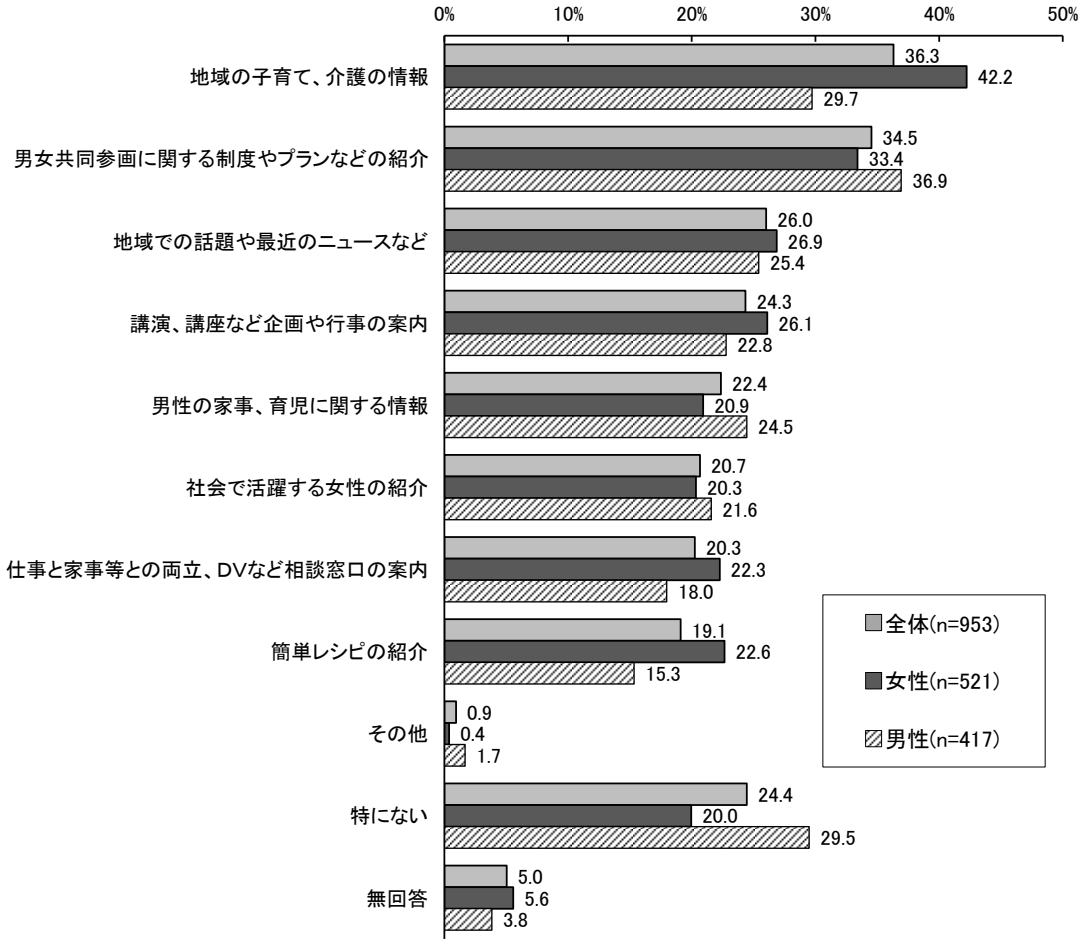
問 29　北本市では市民編集協力員と職員が協働して作成を行う男女共同参画情報紙「シンフォニー」を年１回発行しています。あなたは、掲載する内容としてどのようなものを希望されますか。（あてはまる番号すべてに○）

「シンフォニー」に掲載してほしい内容については、「地域の子育て、介護の情報」が 36.3%と最も高く、次いで「男女共同に関する制度などの紹介」が 34.5%、「地域での話題や最近のニュースなど」が 26.0%などの順となっています。

【性別】

性別でみると、「地域の子育て、介護の情報」は女性が男性を上回ります（12.5 ポイント差）。

図 29－1　男女共同参画情報紙「シンフォニー」に掲載してほしい内容【全体・性別】

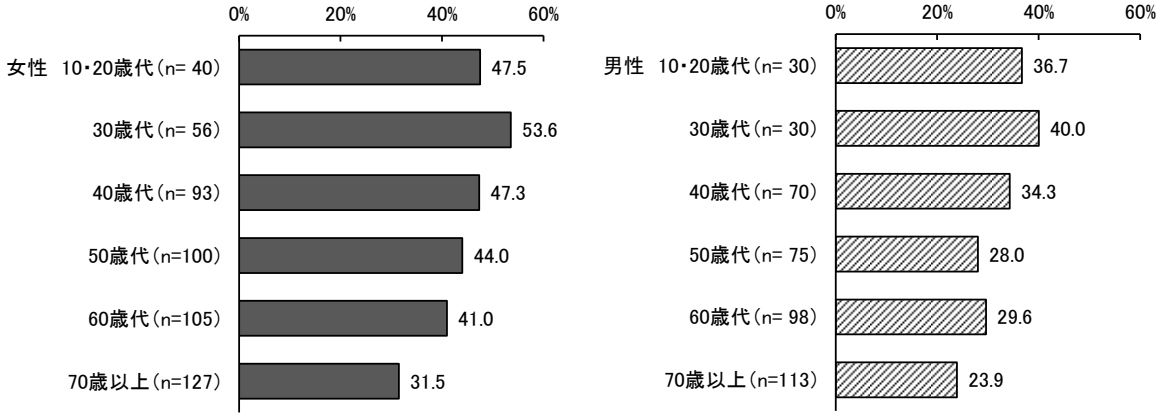


【性／年齢別】

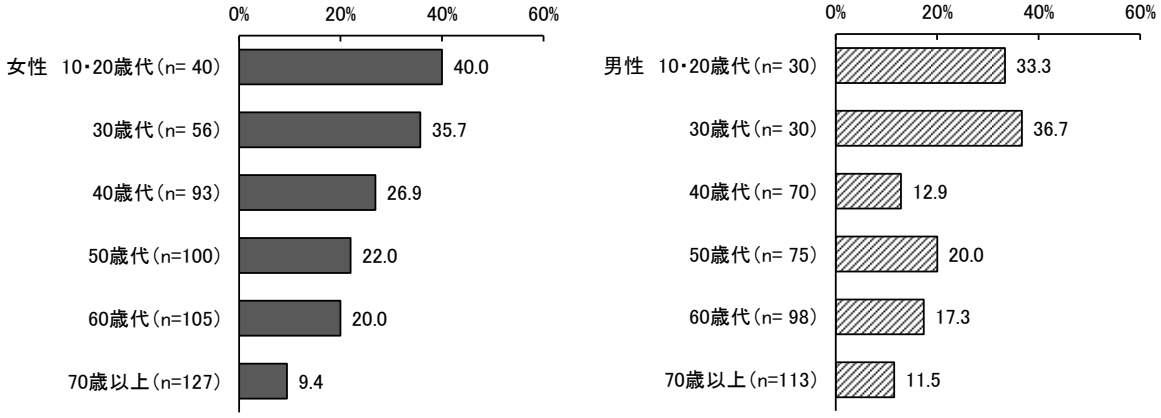
性／年齢別でみると、「地域の子育て、介護の情報」は女性の 10・20 歳代から 40 歳代で５割前後と高くなっています。また、「仕事と家事等との両立、ＤＶなど相談窓口の案内」は男女ともに 10・20 歳代と 30 歳代で３割台～４割となっています。そのほか、「簡単レシピの紹介」は女性の 30 歳代のみ３割を超えています。

図 29－２　男女共同参画情報紙「シンフォニー」に掲載してほしい内容（抜粋）【性／年齢別】

■地域の子育て、介護の情報



■仕事と家事等との両立、DVなど相談窓口の案内



■簡単レシピの紹介

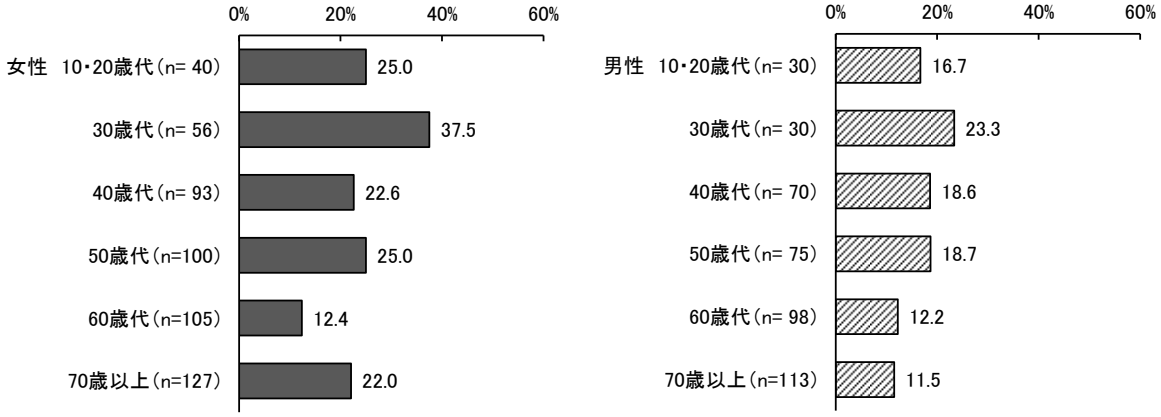


表 29－3　男女共同参画情報紙「シンフォニー」に掲載してほしい内容

【全体・性別・性／年齢別】

	合計（人）	男女共同参画情報紙「シンフォニー」に掲載してほしい内容　（%）					
		男女共同参画に関する制度やプランなどの紹介	講演、講座など企画や行事の案内	社会で活躍する女性の紹介	地域の子育て、介護の情報	男性の家事、育児に関する情報	簡単レシピの紹介
全体	953	34.5	24.3	20.7	36.3	22.4	19.1
性別							
女性	521	33.4	26.1	20.3	42.2	20.9	22.6
男性	417	36.9	22.8	21.6	29.7	24.5	15.3
性／年齢別							
女性・10・20歳代	40	37.5	15.0	30.0	47.5	35.0	25.0
30歳代	56	19.6	5.4	17.9	53.6	33.9	37.5
40歳代	93	33.3	26.9	16.1	47.3	25.8	22.6
50歳代	100	34.0	28.0	16.0	44.0	19.0	25.0
60歳代	105	43.8	34.3	22.9	41.0	18.1	12.4
70歳以上	127	29.1	29.9	22.8	31.5	11.0	22.0
男性・10・20歳代	30	30.0	13.3	16.7	36.7	30.0	16.7
30歳代	30	40.0	23.3	23.3	40.0	43.3	23.3
40歳代	70	27.1	15.7	21.4	34.3	28.6	18.6
50歳代	75	34.7	21.3	25.3	28.0	18.7	18.7
60歳代	98	49.0	32.7	24.5	29.6	30.6	12.2
70歳以上	113	35.4	22.1	17.7	23.9	14.2	11.5

	合計（人）	男女共同参画情報紙「シンフォニー」に掲載してほしい内容　（%）				
		地域での話題や最近のニュースなど	仕事と家事等との両立、ＤＶなど相談窓口の案内	その他	特にない	無回答
全体	953	26.0	20.3	0.9	24.4	5.0
性別						
女性	521	26.9	22.3	0.4	20.0	5.6
男性	417	25.4	18.0	1.7	29.5	3.8
性／年齢別						
女性・10・20歳代	40	7.5	40.0	2.5	17.5	2.5
30歳代	56	28.6	35.7	0.0	17.9	0.0
40歳代	93	31.2	26.9	0.0	21.5	1.1
50歳代	100	26.0	22.0	0.0	21.0	1.0
60歳代	105	30.5	20.0	0.0	16.2	9.5
70歳以上	127	26.8	9.4	0.8	22.8	12.6
男性・10・20歳代	30	16.7	33.3	0.0	40.0	0.0
30歳代	30	26.7	36.7	6.7	23.3	0.0
40歳代	70	28.6	12.9	0.0	30.0	0.0
50歳代	75	26.7	20.0	1.3	29.3	1.3
60歳代	98	30.6	17.3	1.0	23.5	1.0
70歳以上	113	20.4	11.5	2.7	33.6	11.5

●その他回答

・誰の為に、何の為にやっているのか？意味はあるのか？与えられた予算を消費する為にやっている感じだけならやめれば良い。もっと他に困っている人にできる事はあるのでは？

・経済的に豊かになれる具体的情報　等

（３）男女共同参画社会の実現に向けた市の重点施策

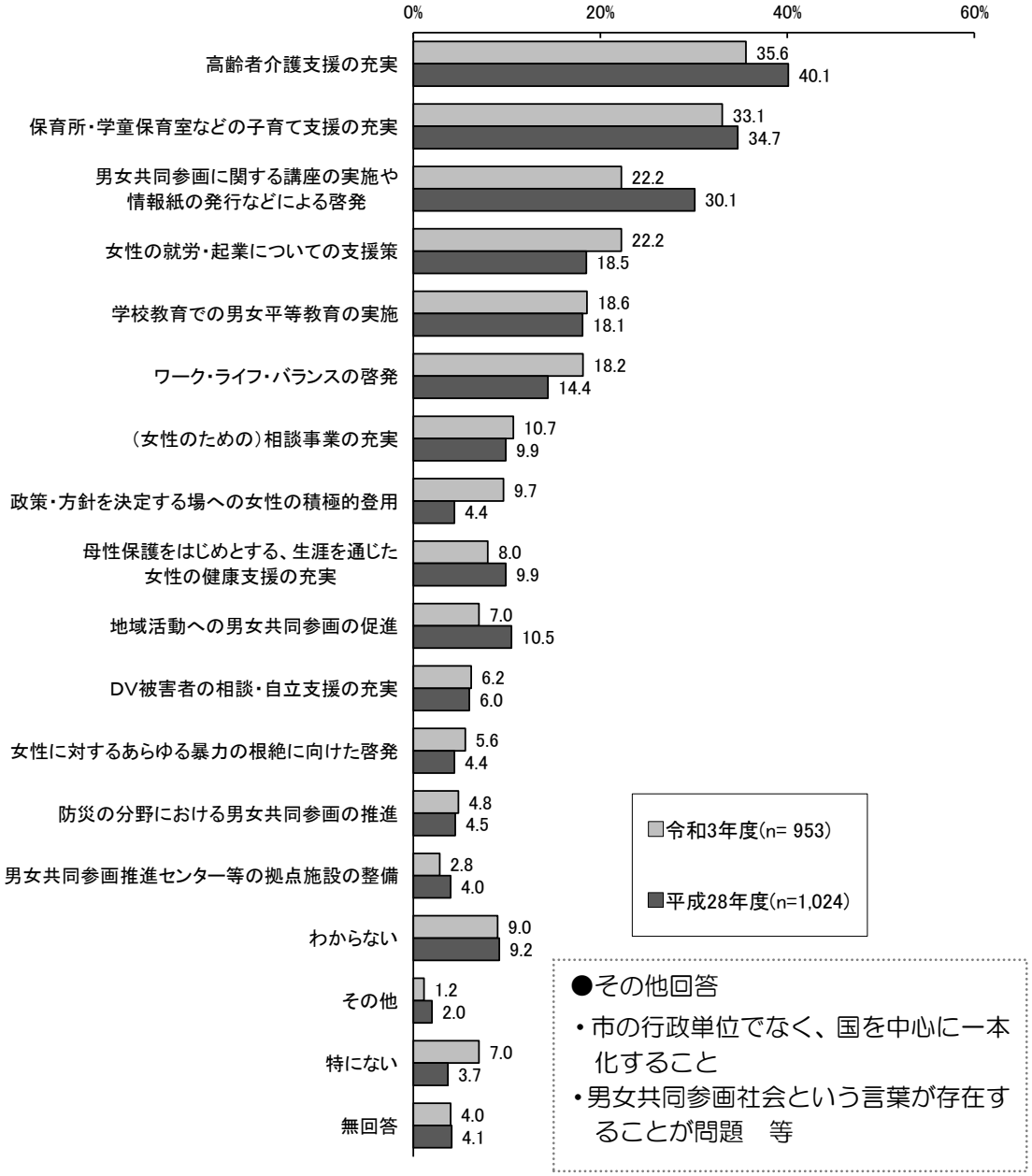
問 30　男女共同参画社会の実現をめざして、市では、今後どのようなことに重点を置いて取り組んだらよいと思いますか。（あてはまる番号３つまでに○）

男女共同参画社会の実現に向けた市の重点施策については、「高齢者介護支援の充実」が35.6%で最も高く、次いで「保育所・学童保育室などの子育て支援の充実」が 33.1%、「男女共同参画に関する講座の実施や情報誌の発行などによる啓発」と「女性の就労・起業についての支援策」がともに 22.2%となっています。

【経年比較】

前回調査と比較すると、特に、「男女共同参画に関する講座の実施や情報紙の発行などによる啓発」や「高齢者介護支援の充実」は、低下しています（各 7.9／4.5 ポイント差）。また、「政策・方針を決定する場への女性の積極的登用」や「ワーク・ライフ・バランスの啓発」は、上昇しています（各 5.3／3.8 ポイント差）。

図 30－1　男女共同参画社会の実現に向けた市の重点施策 【経年比較】



【性別】

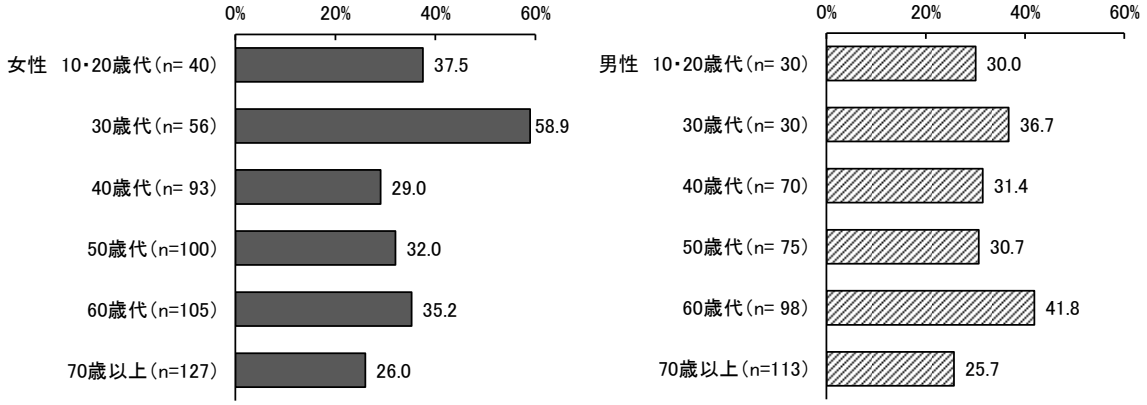
性別にみると、「高齢者介護支援の充実」では女性が男性を上回り（8.1 ポイント差）、「ワーク・ライフ・バランスの啓発」では男性が女性を上回ります（5.0 ポイント差）。

【性／年齢別】

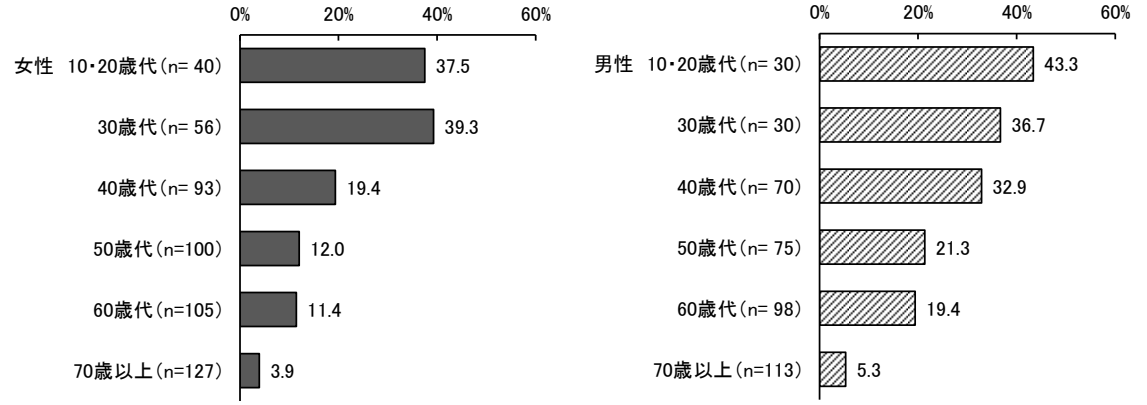
性／年齢別にみると、「保育所・学童保育室などの子育て支援の充実」は女性 30 歳代で約６割と突出して高くなっています。また、男女ともに「ワーク・ライフ・バランスの啓発」は若い世代ほど、「高齢者介護支援の充実」は年代が上がるほど高い傾向にあります。

図 30－2　男女共同参画社会の実現に向けた市の重点施策（抜粋）【性／年齢別】

■保育所・学童保育室などの子育て支援の充実



■ワーク・ライフ・バランスの啓発



■高齢者介護支援の充実

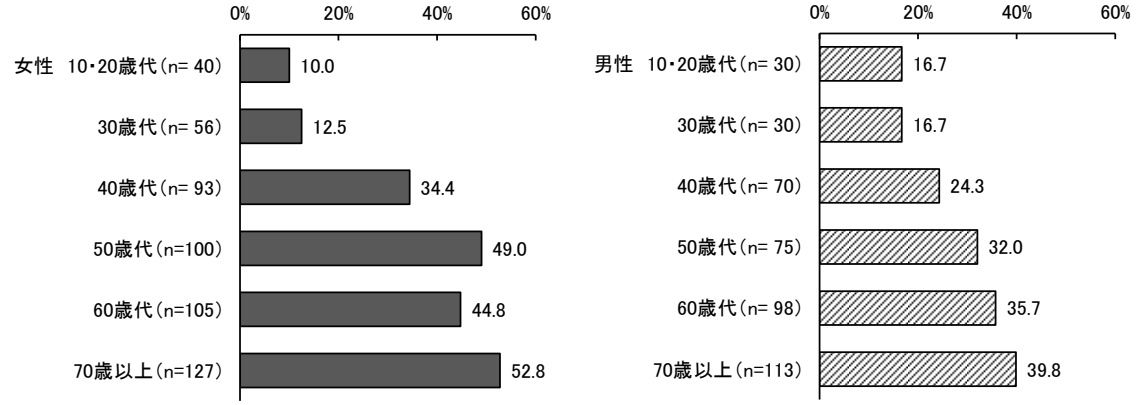


表 30－3 男女共同参画社会の実現に向けた市の重点施策 【全体・性別・性／年齢別】

	合計（人）	男女共同参画社会の実現に向けた市の重点施策								（%）
		男女共同参画に関する講座の実施や情報紙の発行などによる啓発	女性の就労・起業についての支援策	ワーク・ライフ・バランスの啓発	保育所・学童保育室などの子育て支援の充実	高齢者介護支援の充実	母性保護をはじめとする、生涯を通じた女性の健康支援の充実	相談事業の充実	女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた啓発	ＤＶ被害者の相談・自立支援の充実
全体	953	22.2	22.2	18.2	33.1	35.6	8.0	10.7	5.6	6.2
性別										
女性	521	20.7	24.2	16.1	34.0	39.5	10.2	12.3	6.0	6.3
男性	417	24.7	20.1	21.1	32.4	31.4	5.3	8.6	4.8	5.8
性／年齢別										
女性・10・20歳代	40	17.5	27.5	37.5	37.5	10.0	12.5	12.5	5.0	7.5
30歳代	56	8.9	33.9	39.3	58.9	12.5	12.5	1.8	1.8	8.9
40歳代	93	20.4	30.1	19.4	29.0	34.4	8.6	19.4	9.7	7.5
50歳代	100	18.0	27.0	12.0	32.0	49.0	17.0	22.0	4.0	7.0
60歳代	105	30.5	24.8	11.4	35.2	44.8	6.7	6.7	9.5	6.7
70歳以上	127	21.3	11.8	3.9	26.0	52.8	7.1	8.7	3.9	3.1
男性・10・20歳代	30	20.0	13.3	43.3	30.0	16.7	3.3	16.7	6.7	13.3
30歳代	30	10.0	30.0	36.7	36.7	16.7	10.0	6.7	6.7	6.7
40歳代	70	21.4	18.6	32.9	31.4	24.3	8.6	7.1	1.4	5.7
50歳代	75	22.7	32.0	21.3	30.7	32.0	6.7	12.0	2.7	5.3
60歳代	98	33.7	18.4	19.4	41.8	35.7	2.0	11.2	6.1	6.1
70歳以上	113	25.7	14.2	5.3	25.7	39.8	4.4	3.5	6.2	3.5

	合計（人）	男女共同参画社会の実現に向けた市の重点施策								（%）
		学校教育での男女平等教育の実施	地域活動への男女共同参画の促進	防災の分野における男女共同参画の推進	政策・方針を決定する場への女性の積極的登用	男女共同参画推進センター等の拠点施設の整備	わからない	その他	特にない	無回答
全体	953	18.6	7.0	4.8	9.7	2.8	9.0	1.2	7.0	4.0
性別										
女性	521	19.2	6.1	4.4	9.4	2.5	7.5	0.4	5.8	4.6
男性	417	18.2	8.4	5.5	10.3	3.4	11.3	2.2	8.2	2.6
性／年齢別										
女性・10・20歳代	40	30.0	5.0	7.5	5.0	0.0	0.0	0.0	12.5	2.5
30歳代	56	23.2	5.4	1.8	3.6	1.8	8.9	0.0	7.1	0.0
40歳代	93	16.1	4.3	2.2	5.4	0.0	10.8	1.1	4.3	1.1
50歳代	100	16.0	4.0	5.0	8.0	2.0	10.0	1.0	2.0	1.0
60歳代	105	21.0	5.7	5.7	15.2	1.9	5.7	0.0	4.8	6.7
70歳以上	127	17.3	10.2	4.7	12.6	6.3	6.3	0.0	7.9	11.0
男性・10・20歳代	30	10.0	3.3	3.3	13.3	6.7	20.0	6.7	6.7	0.0
30歳代	30	20.0	6.7	3.3	10.0	10.0	6.7	3.3	10.0	0.0
40歳代	70	12.9	7.1	1.4	17.1	5.7	7.1	0.0	11.4	0.0
50歳代	75	16.0	4.0	5.3	2.7	1.3	16.0	2.7	8.0	0.0
60歳代	98	20.4	7.1	9.2	12.2	2.0	9.2	2.0	4.1	0.0
70歳以上	113	23.0	15.0	6.2	8.8	1.8	11.5	1.8	9.7	8.8

（４）男女平等のために最も重要なこと

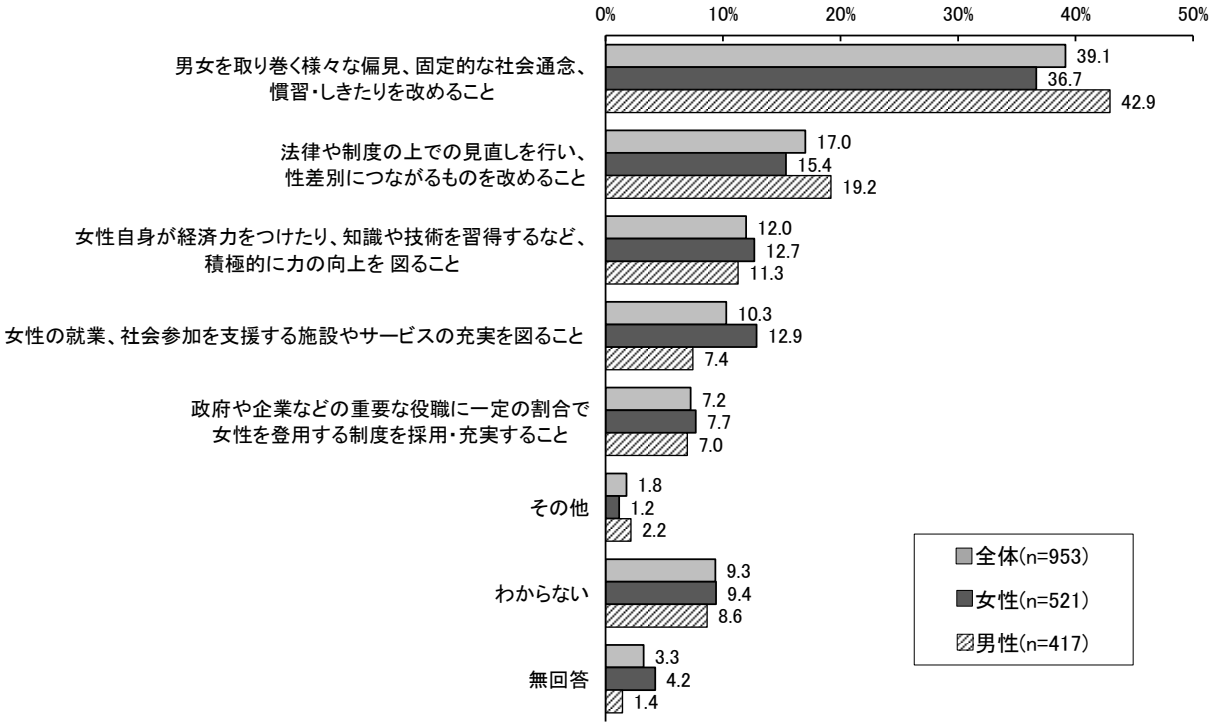
問 31　今後、男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために、最も重要と思うことは何ですか。（あてはまる番号１つに○）

男女平等のために最も重要と思うことについては、「男女を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」が 39.1％と最も高く、次いで「法律や制度の上での見直しを行い、性差別につながるものを改めること」が 17.0％、「女性自身が経済力をつけたり、知識や技術を習得するなど、積極的に力の向上を図ること」が 12.0％、「女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること」が 10.3％となっています。

【性別】

性別にみると、特に、「男女を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」と「法律や制度の上での見直しを行い、性差別につながるものを改めること」では、男性が女性を上回り（各 6.2／3.8 ポイント差）、「女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること」では、女性が男性を上回ります（5.5 ポイント差）。

図 31－1　男女平等のために最も重要と思うこと【全体・性別】



●その他回答
- 性別ではなく個人の能力の問題
- 早期の教育が重要
- 本当に困っている人の声を聞く努力、最後まで責任を持って対応する姿勢　等

10. 自由回答

市民へ男女平等や男女共同参画などについて、普段感じていること、市への意見・要望等を自由記入方式でたずねたところ、103 人から回答がありました。

以下の表はその内容を分類したものです。

	項目	件数（件）
1	男女平等意識、男女共同参画社会について	30
2	アンケートについて・感想等	16
3	行政への意見・要望	15
4	性別による役割分担や特性	14
5	「男女共同参画社会」の周知・啓発	11
6	子育てへの支援	6
7	その他	11
	合　計	103

■男女平等意識、男女共同社会について（30 件）

回答	性別	年齢
大企業などであれば、女性の進出は進んでいると思うが、中小では活発ではないと思う。重役などの上に立つ者にまだ男尊女卑の考えを持つ者が多くいる。特に政治家などは、高齢者ばかり。また、女性も専業主婦になりたいと思っている人は多いと思う。	男性	10・20 歳代
お金を沢山稼げるから偉いわけじゃない。家の事をできる能力を認める人が増えれば、女性の尊厳を UP させる事ができる。お互いに違いを認め合えれば良いのに。得意な事が違うだけで、差別じゃなくする、人々の意識を変えて行く。どうぞ宜しくお願い致します。	女性	30 歳代
ある程度の年齢以上では男女平等を推進すると利得があると感じられると受け入れやすいのではないかと思う。中年や高齢者への教育は効果が薄い。若年層へは教育の推進。中年以上は表向きにでも男女共同参画すると利得がある（行政サービスの優遇、減税）と受け入れやすいのではないかと思う。	男性	30 歳代
声なき人の叫び声を聞いてあげて下さい。苦しんでいる方がたくさんいます。男だから、女だからの前に 1 人の人間なのです。期待しています！！	女性	40 歳代
男性側の意識の問題。男性が変わらなくてはいけない。年齢層が上（日本社会の構造からみて 40 代以上のことをいう）の男性は特に。昔ながらの風潮というか変なプライドみたいなのが抜けきっていない、はびこっている。だからハラスメントが（パワハラとか）なくならないのだと思う。（例えばバブル経済の絶頂の頃に入社した人とか）これはどこかの市だけではなく全国的に。人の意識を変えるのは難しい。結局は当人の問題、意識でしかないので。私が会社の社長であるなら積極的に女性の登用を推し進める。いかにして社会に貢献してもらうか。とにかくまずは男女の比率が平等に半々くらいになる必要がある。そこから始めるべき。日本の社会は、世間は、旧態依然なのでいつまでたっても変わらない。今変わらないと本当に世界から相手にされなくなると思う。	男性	40 歳代
闇雲に女性だけに光を当てても意味がないと感じる。男女平等で同賃金ならば、能力や労働時間等が同じでなければ男性からみて不平等…残念ながら、男女平等の言葉が先行してそれに甘えている女性もいると感じる。 男性の意識改革も必要だが、女性の意識も変えないと平等は遠いと思う。	男性	40 歳代
なんか考え方を押し付けられている感じしかしませんでした。正しい考え方と、現実の社会や家庭の正解は違うと思う。	男性	40 歳代
男女共同参画ではなく、女性・男性の共同参画ぐらいの名称になぜ出来ないのか、本当に疑問です。	女性	40 歳代

回答	性別	年齢
自分のまわりでは男女平等の社会であるが、テレビなどで政治のトップの方々が偏見や固定的な社会通念など持っている方々がまだ多い様に見うけられる。社会を動かすリーダーのこのような考えは改める事だと思う。	男性	50 歳代
関わる機会があるのは高齢者の方が多いと感じる。若い世代が積極的に関われるような工夫が必要かなと思う。	女性	50 歳代
男女共同参画や男女雇用均等という言葉を冠とした表現が、公的機関や法律名としている時点で、男女という性差的な考え方が社会通念として認めていることを認識すべきと考える。社会進出に関すれば、学校教育の画一化になじめなかったり、いじめ被害による「ひきこもり」などの問題もあり、教育機関の不適切な対応により、社会的不適応者として社会生活からふるい落とされた人々も社会参画が必要である。目に視える性別や性的指向だけが問題ではなく、個々人の人格を尊重する社会環境を整える教育や制度の行政や学校教育を整えれば、性差別や被差別や国籍差別も改善されていくと思う。国民（市民）の一人一人の個性を尊重することがあらゆる差別の解消していく第一歩となるのではと私は思う。	男性	50 歳代
多様性が大切にされる時世になってきてはいると思いますが、理解にはまだまだ個人差があると思います。なぜ多様性が大切なのか、どのようなことが求められていくのか、啓発することが大事だと思います。一方でその個人個人の理解はとても差があると思われますが、理解のない人へ一方的に押しつけても意味がないと思う。理解が得られない人が一定数いることもわかった上で、どうしていったらよいのかを考えていくことも大切なのではないかと思います。	女性	50 歳代
日本の風土では結婚をすると主に女性が名字を変えていますが、他国同様、選択制夫婦別姓導入も法律上認めていく必要性がある。女性の間では生まれ親しんだ名前を変えたくなかったという意見も多く、別姓にした事で離婚率が上がるとは考え難い。	男性	50 歳代
日本における政治・企業などトップの役職に女性の割合が少ないのは、家計を支えるために働く女性に生活の余裕(時間的、金銭的、心理的）がないからだと思います。育児・家事への夫の参加は加速しつつありますが、舵取りはやはり女性がメイン。仕事も家事も手を抜かず、他の人へ迷惑をかけずにがっつりやろうとすると、トップへの昇進、地域活動（男女参画も含む）等への積極的参加は不可能。共同参画の推進には、専門に職業として人材を登用（採用？）することや、指導者としてのプロの存在などが必要かなと感じています。この参画を推進することで女性のトップ登用を増やし、彼女らの意見が社会全体を変革できることを期待しています。	女性	50 歳代
ケースバイケース、お互いがよく話し合い、家事などを分担すればよい。考え方の押しつけは良くない。	男性	50 歳代
男女共同参画の推進に関しては、これに興味のある人、実際に問題を抱えている人が積極的に情報にアクセスすると思います。特に大きな問題は抱えていないけど「なんとなく」女性としての生きにくさや、一般的な習慣での圧力を感じている程度では、なかなか積極的な行動に繋がらないと思います。男性も「自分には関係ない」と思うと、積極的な行動に繋がらないのでは。もっと普遍的に誰でも情報を共有できる子どものうちから、教育などを通して、固定的な社会通念の改善に力を入れるべきだと思います。	女性	50 歳代
「男女共同参画」について、今ごろ「推進」の段階？という気持ちがします。オリンピックの女性理事の数や、軽はずみな発言などで世界から呆れられ非難されたことも、さらに「推進」を行動に移す発端となったのかもしれませんが。「男女雇用機会均等法」は 30 年以上前に施行されたはず。30 年以上経っても、世の中ではなぜ男女共同参画が実現できていないのか。 ただ理想の推進だけの方向を見るのでなく、土台となる部分（なぜ今までできなかったのか、原因の究明と改善点の洗い出しなど）の分析を伴わなければ、男女共同参画の推進は実現できないのではないかと思います。様々な環境、様々な生活スタイルや考え方があるとは思いますが、どういう社会なら男女が共同参画しているといえるのか、なんでも同じならそれだけで十分達成といえるのか、押し付けるのでなくそれぞれ尊重しあえるものはないのか、あらゆる方面で理解が得られ実現できる方向に進むことを期待しています。	女性	50 歳代
女性の管理職を増やし、男社会をなくしてほしい。ありがとうございました。皆様頑張って下さい。	男性	50 歳代

回答	性別	年齢
ルールばかりをしっかり決めても毎日体調に変化があるのが人間、女性です。ヒトとして自分の力を出し切りたくても、それを許さない事情が生まれます。その時に、多少の譲り合いができる、空気、雰囲気、人手、相談場所、等々が身近にある事が地域の安全にも安心にもつながります。お金には限りがありますが、市民、個々人の経験やアイデアは無限です。子どもにだってたくさんのそれなりの見る目や感じたことがあります。正しいものが多いです。男女ではなく、ヒトとして生きやすい市であって欲しいです。	女性	60 歳代
ニュースに接するたびに、日本の代表は年配の男性ばかりで、がっかりします。北欧など特に若々しくおしゃれな女性が堂々と国の重要な役職についていてかっこいいと思うんです。もっと国会議員に女性が増えて生き生きと活動し、手本となってほしい。議員も 70 才位で定年退職してもよい。	女性	60 歳代
表面上の男女平等によって、女性への負担が増すことの無いよう、社会（会社、家庭）の中でバランスを取るためには法律や制度を基に個々にきめ細かいサポートが必要。近年、メンタルの不調で休職する人が増えていることも鑑みると、ただ決まった人数の女性を登用すれば良いという訳ではないので、個人の能力とモチベーションと環境のマッチングがミスマッチにならないようマネジメントできる人材が必要と思う。	女性	60 歳代
男女の区別なく平等な生活が出来たらと思います。	女性	60 歳代
殆ど「わからない」「関心がない」で終わってしまったが、一番必要なのは男女共に「意識改革」だと思う。 男だろうが女だろうが「自分に弊害が無い」「身近にない」状態では「関心がない」で終わってしまうものだと思う。	男性	60 歳代
人の考え方は簡単には変えられないが、自分の考え方は変えられる。一人一人が考える機会が大切と思う。	男性	60 歳代
世の中、男と女、男女平等あたり前、男女共同参画等、もっと早く進めるべきであったと思います。	男性	70 歳以上
○家庭内においては以前より男女ともに協力していく体制になりつつあると思う。女性がパートや人材派遣などで働く人が多くなったこともあると思う。○職場や議決機関においてはまだまだ男女差はあると思う。北本市も、ある市長候補が副市長を女性にしますと公約したが、実現できなかったし、そのことを総括する必要があったと思う。しかし女性活用が難しかったのか…部長や課長は何名いますか。係長まではいると思いますが、北本市の主催する会議や役員もそうだと思います。机上論ではなく、自分の職場から実現していってほしいと思う。女性も意識改革をしなければ、役職や管理職になりたいという気持ちが少ないと思う。気づいた人が本気を出さなければ体制は変わらない!!	女性	70 歳以上
今までの私の男女共同参画事業等の感想としては、男女が平等で対等な作業により、国の GDP を向上させ豊かな社会を構築させること、あるいは男女共同作業により各々の労働時間を減少させ、減少した労働時間を有効に活用し（研鑽、子育て、老後の介助等）充実し、ゆとりのある社会生活を構築するような社会を作ることにあると解釈していた。今回市のホームページを読み、考え方が乖離していることに気づき、考えを新たにした次第です。	男性	70 歳以上
女性でさえ育児休業を取得する制度があっても、小規模な会社や医院では取得できる状況にないことが多い。代わりの人がいないと休めないのが現状です。ましてや男性が取得するなど、「退職したいのか」となるのが現実ではないでしょうか。（公務員や大会社等の替えのきく職場は別）要するに経営者側の仕組みを変えていかなければいけないと思う。	女性	70 歳以上
その仕事や責務を達成するための能力を３個ピックアップし、出来る順に男女の差なく任命することが重要です。	男性	70 歳以上
「男女共同参画社会」言葉では聞いた事が有りましたが、では何の事かとなると？？でした。 「男女が、社会の対等な構成員として自覚をもってあらゆる分野の活動に参画する」と有りますが、国会の選挙でも北本市議会でも、女性がもっと力をつけてリーダーとなる人が出てほしいですね。今回の企画は一市民として勉強になりました。	女性	70 歳以上

■アンケートについて、感想等（16 件）

回答	性別	年齢
これは 2,000 人を対象にするのであれば日にちを決めて集まってもらい、分からない場合その場で質問ができる場を設け、協力者に助成金等が発生するような形でやってもらえると、もっとやりやすいのでは？と思いながらやっていた。	男性	10・20 歳代
未婚男性と選択しているにもかかわらず既婚者及び女性のための設問に答える必要が多すぎる上にアンケートが長い。回答に 20 分もかかるようなアンケートを要求しないでいただきたい。これもハラスメントではないか？	男性	30 歳代
現状が男女不平等とは思わない。そんなに北本市が不平等なんですか？	女性	40 歳代
未だこのようなアンケートが存在するということが、問題です。良い意味でこのような活動がなくなり、男女共同参画っていう言葉、昔あったよね、という世の中になればいいと思います。	回答したくない	40 歳代
税金を使って行うアンケートではなかったと思います。作成の費用、企画、集計への時間等々、市民へ”サービス券”的なものを配った方が町への興味が出ると思います。	男性	40 歳代
いろいろな取り組みがある事に驚き自分の無知がわかりました。	女性	40 歳代
迷惑なのでこの様なアンケートを送らないで欲しい。	回答したくない	50 歳代
膨大なアンケートであり、北本市では何が優れているのか、問題かを整理し、今後の取り進め方針、施策、スケジュールを策定し市民に広報して欲しい。勿論、国、県の方針等にならうこと。男女間や組織によって差異はあろうが所謂「弱者」「弱者予備軍」を発見しひとつずつ改善を積み重ねて欲しい。設問数が多すぎる。網羅的にアンケートをとるのは良いが（国や県と協調した項目と思うが）焦点がぼける。以上	男性	60 歳代
わからない部分が多かった。現実的な面はわからない。	女性	60 歳代
まだよく理解しておらず、今のところありません。	男性	60 歳代
かなりの時間を要して疲れました。	男性	70 歳以上
すみませんが意見を一言。今回の企画と関係ないですが、以前も何度か市民アンケートや、何かの調査などで無作為のものがありました。その結果など、どうなったのか、記入者には知らせてほしいです。どうなっていますか？市報にも、出来るだけ見ていますが忙しい時とかその内忘れてしまいます。高齢者には何でも大変です。若い時のようにはなりません。全 31 問の質問は多いですね。男女共同参画は前に住んでいた市で参加していました。	男性	70 歳以上
本アンケートは膨大過ぎる、分かりにくい。独居、高齢者には答えられない、答えにくい問が多く気配りがない。	男性	70 歳以上
年寄りには問・項目わかりにくい。	男性	70 歳以上
私は単身世帯ですので、回答できない質問が多々ありました。	男性	70 歳以上
目も理解力も衰えており、抜けているところもあると思います。	男性	70 歳以上

■行政への意見・要望（15 件）

回答	性別	年齢
子育て世代や高齢者に対する制度や補償は様々あるが、その中間、独身世帯に対するものは何もないと感じます。	男性	30 歳代
どんなに良い企画でも強制参加だけはイヤ。参加できないとかわいそう、そんな親切心で誘って、断りにくくするのはやめてほしい。	女性	50 歳代
男女間、夫婦間のことを一般論で推進していくことは困難ですが、それでも議論すること、市として具体的な検討や行動を進めることが肝要でしょう。完ぺきを期すると結果的に何もできないかもしれません。ある程度は試行錯誤となるでしょう。	男性	60 歳代
北本市が年齢、性別に関係なく住みやすい街であってほしいと思います。社会の不安定な状況が人間関係にも影を落としている気がするので、男女、若者、高齢者、子どもともに社会にとって不要な人はいないということを、どのような形でも良いので訴えて欲しいと思います。共同参画の根底に”人ありき”だと思います。	女性	60 歳代
全ての人の人権が認められ、守られ、社会参加することができる社会とするため、制度、それを運用する行政職員、並びにサービス等に従事する職員の質的向上を図る。	男性	60 歳代
男女共同参画社会への各施策を通して、子育てしたい永く暮らしたいと思う地域にしてほしい。	男性	60 歳代

回答	性別	年齢
文化の成熟度を増やす必要。個々の自覚。地域、社会の協力貢献。	男性	70 歳以上
自助・共助・公助。過度な期待、過度な介入はしない。個々人の力量に見合った適度な距離感、対応が必要か？	男性	70 歳以上
若い方の意見をきちんと聞いて欲しい。	女性	70 歳以上
40 代～50 代の方に意見、要望書を積極的に推進するようにお願いしたい。70 代については余り効果が期待できないと思います。	男性	70 歳以上
努力が報われる社会に。市役所である窓口が、何の問題にも対処してくれるように。難しい事はおまかせします。みなさま、がんばって下さい。期待しています。	女性	70 歳以上
市から発信される情報が市民のひとりでも多くの人（1 人世帯にも）届く様に検討して頂きたい。	女性	70 歳以上
北本市の取組みについてほとんど知らない。北本市民とどう共有してどう改善して行くか、もっと目に見える広報のあり方を考えるべき。市役所の人事・組織から市民に見える形で男女共同参画の取組みを明示できる様にする必要ある。1～5 次でどう改善して来たのか？	男性	70 歳以上
常に市民が目に触れる利用度の高い場所に提示されてほしい。地区の公民館など、目につきやすい大きなポスターでお願いします!!	女性	70 歳以上
市会議員の女性議員数が多くなると良いと思う、また女性市長の登場を望む。	女性	70 歳以上

■性別による役割分担や特性（14 件）

回答	性別	年齢
男女平等を履き違えている事が多過ぎると思う。女性には女性にしか出来ない事、男性には男性にしか出来ない事がある為、全ての機会においての平等は出来ないと思う。 上記の様な内容も踏まえた、男女平等を進めて頂きたい。	男性	10・20 歳代
男女平等と言っても出来る事出来ない事（男女の身体の違いなど）があると思います。何をするにもお金が必要。個人の能力の差はありますが、パートナーがいる・いない関係なく、自立出来る（しやすい）環境作り、固定概念を無くし差別を無くし自由に生きやすい環境作り、全ての人が 1 人ひとり違うという理解が必要。	女性	40 歳代
母親だからと言って家事（料理、掃除）・育児が得意だとは限らない。苦手でしんどい思いをしている人もいる。逆に父親だって仕事より家事をする事が向いている人もいる。その人それぞれの個性があるのだから、「女性」「男性」とひとくくりにしないで、その人「らしさ」を大切にする社会であってほしいと思います。	女性	40 歳代
仕事によっては男性向け女性向けの区別はあって良いと思う。深夜労働や肉体労働は男性向けだと感じる、またお茶汲みなどは女性でないとお客様に失礼になると感じる人は多い。女性の社会進出に反対ではないが、男女それぞれの得意な分野で活躍できれば良いのではないか。	男性	40 歳代
妊娠・出産は男にはできない。女性にしかできない。そのような性別によってできることとできないことがあるということを忘れてはならない。	男性	40 歳代
女性本人がどう考えるかが重要だと思います。活躍したい人は勉強すればいい。なんでもルール化（役所が役所の仕事を増やす）自体が時代遅れのような気がします。女性や少数派が選択しやすいフリーな環境つくりと弱者に対しての暴力などの厳罰化が必要だと思います。	男性	40 歳代
大学病院に就職し、仕事を続けて良いと言われ結婚しましたが、妊娠したら仕事を辞めろと主人の親や祖母・主人も言い出しました。ストレスで喘息発症したほどです。たまたま資格を持っていた職種のため、再就職できましたが、大学病院のほうが仕事内容もお給料も、段違いに良かったので残念でした。大学病院で 20 年前にマタハラされたので、びっくりしました。（自分も子どもがいる人は、協力的で、マタハラはしませんでした。）小学生の頃から男女共同参画の教育をしてほしいです。	女性	50 歳代
相手が悪くないのに離婚と言われて、離婚させられるのは納得いかなかったが、会社もあまり休めなかったので（体調が悪く他の事で休むと欠勤が多くなる為）仕方なく離婚しました。なので、結婚しても別姓が良いと思います。	その他	50 歳代
男女での考え方や体力などに差はあるので、全てに平等で同じ機会が与えられるのは良いことであると思う。しかしながら必要ではないことにもそれらを当てはめることはしなくても良いと思う。例えば女性消防団員など。	男性	50 歳代

回答	性別	年齢
女性にしかできない出産期が特に問題で、母親の愛情を一番受けなければならない時期に親子を「離す」事は最悪である。しかし、日本の企業の多くは中小企業でこの事をリカバリーする事について人材を補充すれば、返り咲く事が出来なくなる為、企業としてはとても判断が難しい。雇用調整がうまく出来ない時、人材派遣に頼り支出が増え、負のスパイラルで企業存続に響く。言葉では言い表す事は難しい。毎月タイムカードを押すだけの企業は無いので、事実を見極める事を皆さん受けとめて欲しい。市民の苦悩をご存じですか？市民サービスが行き届いていると思いますか？	男性	60 歳代
男女にはそれぞれ特性があると思う。その特性を理解し、お互いを認め合うことから始まると考える。～らしくではなく、人としての力を活かすことが出来るための相互理解が出来てこそ、男女共同参画が活きると思う。	女性	60 歳代
市の行政において女性の感性を活かした政・施策を実行したら良いと思う。特に市の財政面で女性の能力を活用し、市の収入増を目指すべきだ。人口減少が大々的に言われているが、市内には人口減＜収入 UP になる要素があります。スポーツの活性化が市のイメージアップになる。北本球場の改修で高校野球だけでなく、新大学リーグの定期戦、独立リーグの定期戦等。また公園内に北本カレー食堂、野菜の売店を設置する。球場使用日だけの営業でも良い。こういう施策には女性の感性が必要です。	男性	70 歳以上
男性女性を問わず、人を人として、互いにいたわり、尊敬し合える事を、基本に考え行動すれば良い。体力的、精神的差異は有るが、男女の差異では無く、人間の差異と捉えるべきで、給与、昇進等の差異は無くすべきで、法律整備も必要。この差異を無くす事が、女性の地位上昇の土台と思う。	男性	70 歳以上
男女がすべて平等でなければならないということには無理があると思う。男女それぞれ特有の性質・性格、生物学的な違いがあることを理解すべきであることを感じます。	男性	70 歳以上

■「男女共同参画社会」の周知・啓発（11 件）

回答	性別	年齢
男女共同参画に対する理解を深める活動が大事だと思います。名前は聞いたことがあっても、どういうものかイマイチ理解ができていない方が多いと思います。	女性	10・20 歳代
市がやることも大事だが大勢が変わるとは思えないので、国などに推進の働きかけを継続するのが効果的なのではないか。地域の啓蒙は続けるべきとは考える。	男性	30 歳代
男女共同参画というものを良く知らないし、今のところ関心もあまりありません。私のような人は多いと思います。まずはよく知ってもらい関心を持ってもらうことが大事だと思います。	女性	40 歳代
もっと身近に話題が上がるようになるといいと思う。	男性	40 歳代
広報誌などを読んでいれば何となく理解できますが、全く読まない方々に周知するのは無理があります。小学・中学生の時に学び、議論する授業があったら平等に周知できると思います。	女性	40 歳代
大勢の方に認知してもらうために、もっと積極的な広報が必要だと思う。	男性	50 歳代
幼稚園や小学校など小さいうちからしっかりと基本的な男女平等を教えるべきだと思う。大きくなってから意識を変えるのは大変だから。	女性	60 歳代
法律等で定められた制度であるならばそれに従って具体的に進めて下さい。「共同参画」とは男女平等社会と何か違うのですか？言葉をたくさん作っても、ピンときません。役所仕事でなく、実のあるものに！	男性	60 歳代
このアンケートに答える中で、名称などは知っているのに内容はわからないものが大半である事に気づいた。知ったかぶりをしていた。こういうアンケートが実施されるって事は、私が出産を契機に仕事を辞めた 30 年程前と…あんまり状況は変わってないんだなと思った。	女性	60 歳代
男女共同参画に関する意識・知識がなさ過ぎました。男女共同参画に関する内容が色々とあるので、広報等で連載にて１つずつ案内が有ると良いと思います。	男性	60 歳代
男女とも互いに尊重し信頼すること。日々の生活が満足できる一日であること。金銭的に余裕のある夢と希望が実現できる環境であること。将来に期待できる子の育成をサポート出来ること etc.以上が出来、時間に余裕があれば誰もが知っているので参画出来る原点だと思う。市の共同参画を推進している人達が、自分自身振り返り、なぜ？と思うことを徹底的に議論すること。ペーパーで、間に合わせで終わる仕事と思わず、自分事と考え、良くディスカッションし、外に発信することである。	男性	70 歳以上

■子育てへの支援（6 件）

回答	性別	年齢
何かを選ぶときに女性だから選ぶのではなく、相応しいと思える人を選ぶことが大事だと思います。それを考える時に、女性は家事や育児で男性よりも仕事に参加できないから男性が選ばれることは良くないと思います。同じように仕事に取り組んだ時に起こることを考える必要があります。そういう社会を作るためにはまず、学校での教育、男性が家事・育児に積極的に参加することができる職場の体制、本人の意識改革、が今重要なことだと思います。	女性	10・20歳代
子育てしやすい町にしてください。支援が足りないです。老人ホームは沢山できているように思います。教育にはお金がかかりすぎますし、疲弊しているお母さんばかりです。子育てしやすい町になれば男女共同参画は進むはずです。	女性	40 歳代
女性は、子ども・親・家庭などを見守る時間が必要になることが多い。子どもは高校、大学に高額な教育費がかかるので 15 歳以上の子どもがいる世帯ほど手厚くしてほしい。	女性	40 歳代
終身雇用、年功序列がくずれていく状況下で収入が増えず先行きが見えない不安を抱えて共に働き子育てするのは大変な暮らしです。親の収入にかかわらず教育だけでも格差がないように子育てできる社会制度の充実を願います。	女性	50 歳代
少子化が進んでいるのは、女性の負担が大きいからだと思うので子育てや仕事をしやすい環境を作っていくべきではないかと思う。あるテレビで見たが家に使わなくなったものを無料で提供して市民の人が必要なものをゆずり合うというところがあり、それはいいなと思ったので、年に何回か開催してみるといいのではないかなと思った。何か協力できることあれば高齢者の人も喜んで参加できるのではないかと思います。無駄なものがなくなり出費も少なくなりお互いいいのではないかと思います。	女性	60 歳代
未来社会においては、男女共同参画は常識であるべきものだと思う。なかなか推進しないのは、古い社会通念が消えない事と、出産育児に対する支援が不足しているからだろう。女性の多くは、現実社会の中で諦めざるを得ない状況にあると思う。有能な人材が、そのように埋もれて行くのは、社会的損失に違いない。やはり社会制度の充実が急務だろう。	女性	60 歳代

■その他（11 件）

回答	性別	年齢
私に知人にＬＧＢＴＱ等について法律・制度化をすることに反対している方がいます。その方は今までの日本のあり方が大きく変化してしまうと考えております。コロナの影響もあり、ストレスもあるせいか、今の日本に対する不満が多い方なので、なるべくそういう人たちの意見も聞き入れながら、新しいことに取り組んで頂き、市民・国民が暮らしやすい環境（生活）に力を入れて下さい。	女性	10・20歳代
みんなが生きやすいと感じられるよう、多様性を認められる社会になってほしい。	女性	30 歳代
職業的に高齢者と接することが多いが、年齢が高い人ほど差別意識が強いと日々感じている。柔軟な発想と知見のある方に推進を任せて、北本市の未来と発展が続くように応援しています。	女性	40 歳代
これからの社会、家庭においても男女ともに協力すべきだと思いますが、離婚が多いのはなぜなのか？やはりお金の問題なのか？社会でも特に男性には正社員であるべきと思いますが、若者は派遣で働く人が多く、将来が安心して年金とか、もらうことができるのか心配しています。	女性	60 歳代
①いわゆる年金生活者（高齢者）の占める人口比が大きくなっている。共同参画推進の中での扱いを全世代一律とせず、工夫が必要に思う。②若い世代の正規雇用の比率は上がらない。このことの改善が共同参画の推進につながると思う。アルバイトでは年金保険も支払えない。公的支援活動は広報などで取りあげて下さい。	男性	70 歳以上
共に協力して事業を行うのが一番の目標だと思います。	女性	70 歳以上
この時とばかりに書かせて頂きますが少しご近所がうっとうしくなっています。と言うのはあっちでひそひそと人の悪口を言っている様な気がします。その人からよく電話もかかってきます。最近は行きませんがでもよく電話はかかってきます。私にとっては大変迷惑しています。買物に行くのもそこの家を通って行った方が近いのですがそこのうちの庭で５、６人の人が集まって座談会をしているので通りづらいのです。何度かもうお茶飲みは、私はしたくないと断ったのですがそれでも電話はあります。私は行きませんが、何人かの人が言っていましたがそこにいない人の悪口を言っているとの事です。	女性	70 歳以上

回答	性別	年齢
生きづらい世の中になってきましたが、私の時代には考えられない出来事が多く起きています。私共はつくづく幸せな時代を送れた事を感謝して居ます。	女性	70歳以上
高齢の為、もう今からでは出来る事が限られているので、健康で生活できれば良いと思っています。	女性	70歳以上
老人なのでよく分からない。	女性	70歳以上
私の様な独居老人に聞くのが間違っている。	男性	70歳以上

Ⅲ　事業所アンケート調査

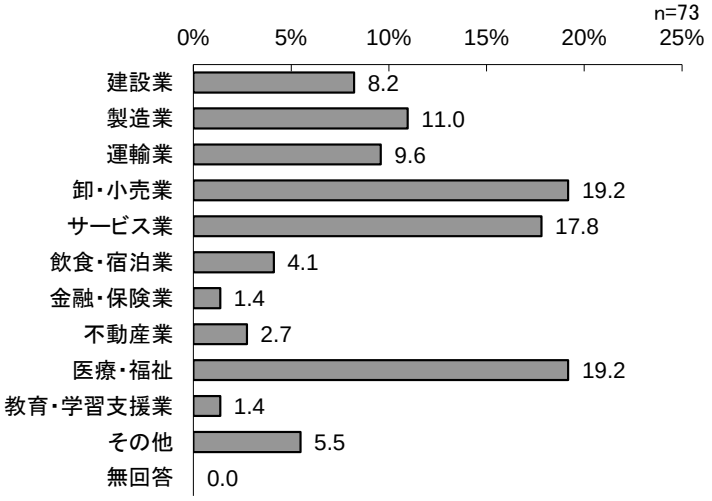
１．事業所の概要について

（１）業種

問１　貴事業所の事業の業種についてお答えください。（○は１つ）

業種について、「卸・小売業」「医療・福祉」が各 19.2%（14 社）、「サービス業」が 17.8%（13 社）、「製造業」が 11.0%（8 社）、「運輸業」が 9.6%（7 社）、「建設業」が 8.2%（6 社）などの順となっています。

図1－1　業種【全体】

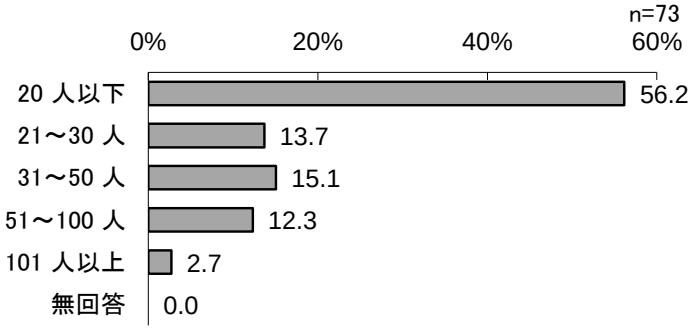


（２）従業員数

問２　貴事業所の従業員数（令和３年 11 月１日現在）についてお答えください。（○は１つ）

従業員数について、「20 人以下」が 56.2%（41 社）と半数以上を占めており、次いでやや差があり「31～50 人」15.1%（11 社）となっています。

図2－1　従業員数【全体】



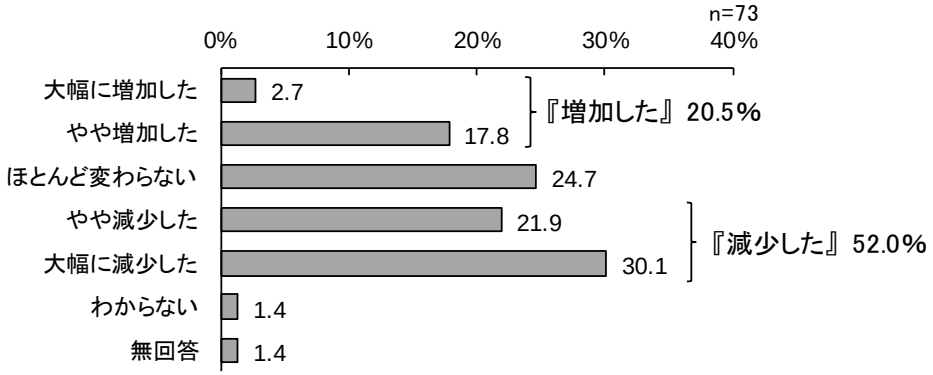
（３）売上高の変化

問３　２年前と比較して、直近の売上高に変化はありますか。（○は１つ）

売上高の変化については、「大幅に減少した」が 30.1％（22 社）と最も高く、次いで「ほとんど変わらない」24.7％（18 社）となっています。

「大幅に減少した」と「やや減少した」を合わせた『減少した』は 52.0％（38 社）と、「大幅に増加した」と「やや増加した」を合わせた『増加した』の 20.5％（15 社）を大きく上回ります。

図3－1　売上高の変化 【全体】



（４）従業員に占める女性の割合

問４　従業員に占める女性の割合についてお答えください。（○は１つ）

従業員に占める女性の割合については、「20％未満」が 28.8％（21 社）で最も高く、次いで「60～80％未満」「80％以上」がともに 20.5％（15 社）となっています。

業種別にみると、医療・福祉で女性の割合が高く、建設業、製造業、運輸業では低い傾向にあります。

図4－1　従業員に占める女性の割合 【全体】

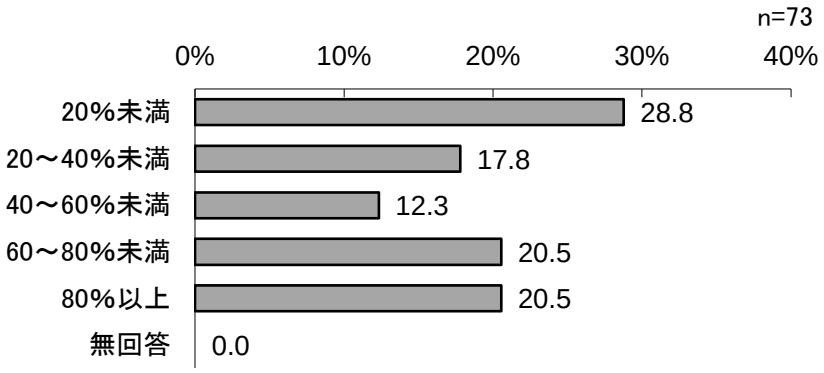
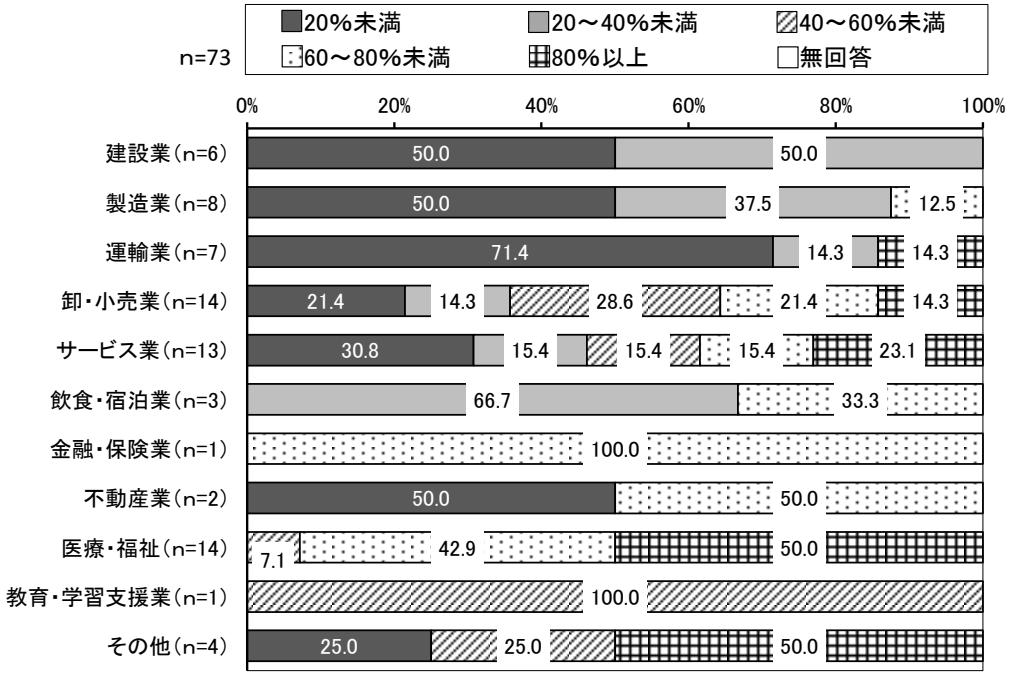


図4－2　従業員に占める女性の割合 【業種別】

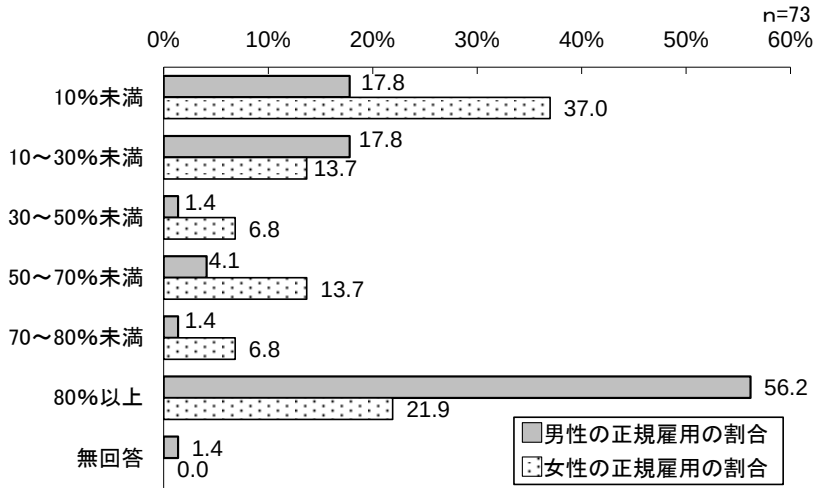


（５）従業員に占める正規雇用者の割合

問５　従業員に占める正規雇用者の割合についてお答えください。（○はそれぞれ１つ）

従業員に占める正規雇用者の割合について、男性従業員では「80%以上」が 56.2%（41 社）であるのに対し、女性従業員では「10%未満」が 37.0%（27 社）で最も高くなっており、女性従業員に比べて男性従業員で正規雇用の割合が高くなっています。

図5－1　従業員に占める正規雇用者の割合 【全体】



２．女性活躍推進への取組について

（１）女性従業員の起用・配属

問６　女性従業員の起用・配属について、どのように実施されていますか。（○は１つ）

女性従業員の起用・配属について、「男女の区別なく幅広く起用している」が 72.6%（53 社）と群を抜いて高く、次いで「女性は、特定の職種や専門分野でのみ起用している」15.1%（11 社）となっています。

企業規模が大きい事業所や女性管理職がいる事業所で「男女の区別なく幅広く起用している」割合が高くなっています。

図6－1　女性従業員の起用・配属 【全体】

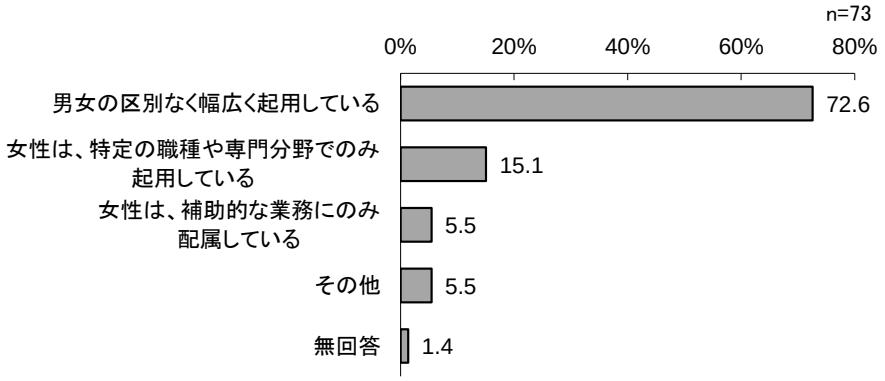


図6－2　女性従業員の起用・配属 【従業員数別】

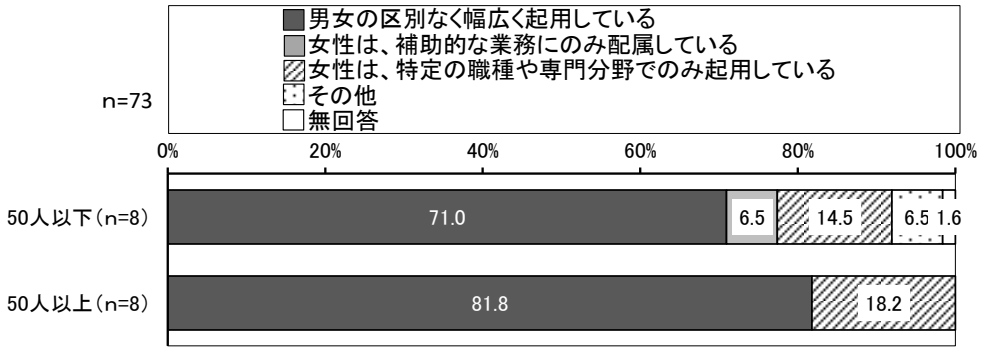
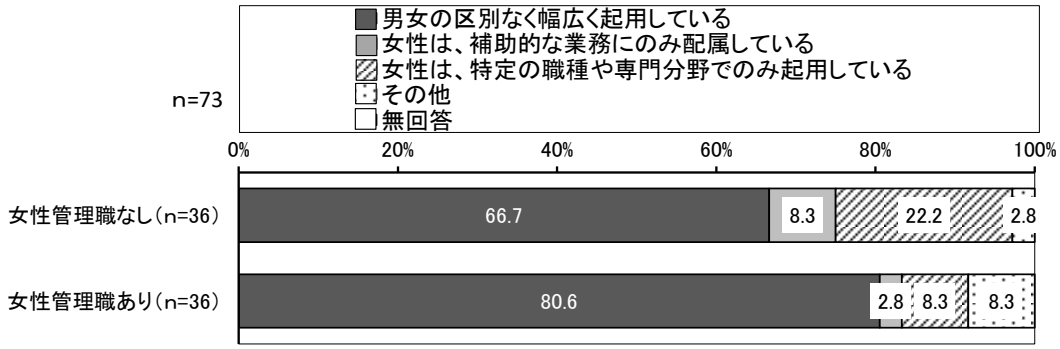


図6－3　女性従業員の起用・配属 【女性管理職の割合別】

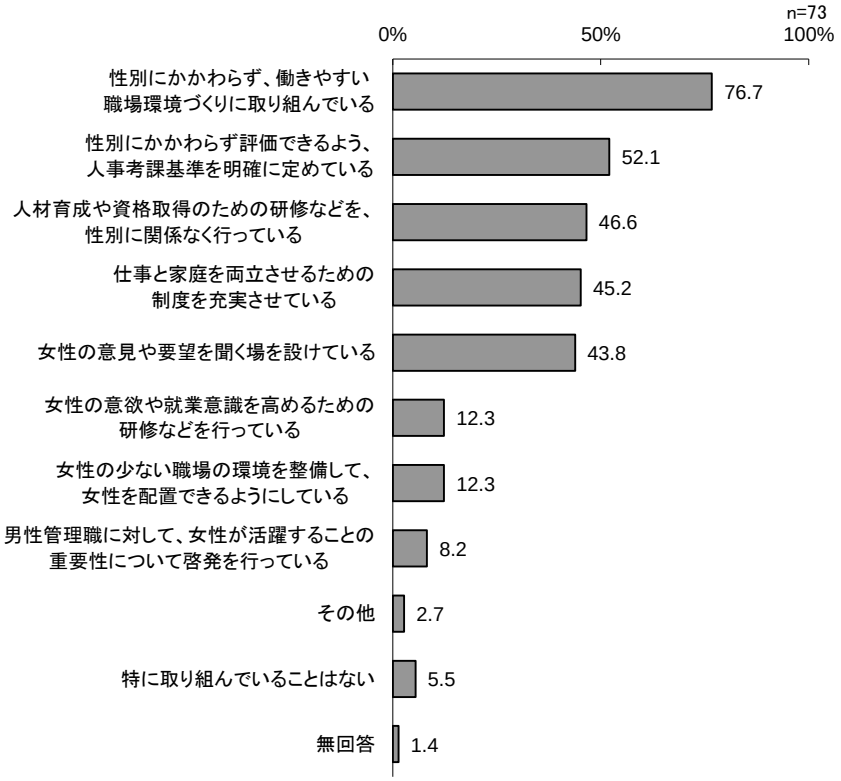


（２）女性の活躍推進のための取組

問７　貴事業所では、女性の活躍推進のために、次のような取組を行っていますか。（○はいくつでも）

女性の活躍推進のための取組について、「性別にかかわらず、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる」が 76.7%（56 社）で最も高く、次いで「性別にかかわらず評価できるよう、人事考課基準を明確に定めている」が 52.1%（38 社）、「人材育成や資格取得のための研修などを、性別に関係なく行っている」「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」「女性の意見や要望を聞く場を設けている」がいずれも４割台で続きます。

図7－1　女性の活躍推進のための取組 【全体】

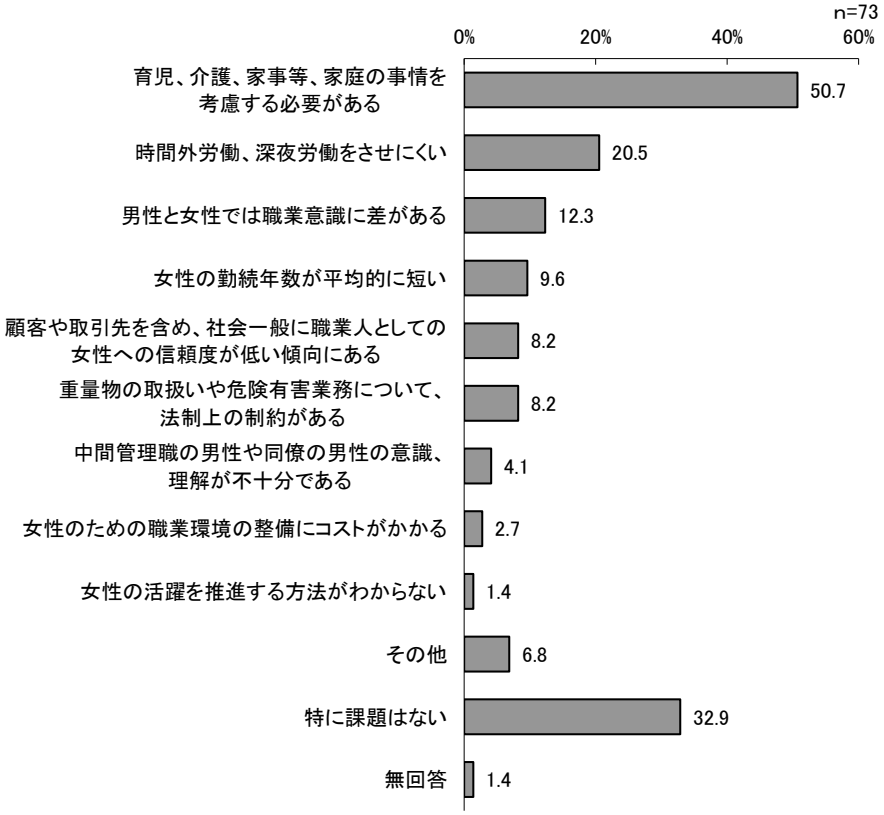


（３）女性の活躍推進にあたっての課題

問８　貴事業所では、女性の活躍推進にあたって課題がありますか。※女性従業員がいない事業所の場合は、女性従業員を雇用する際に障壁となっている課題をお選びください。（○はいくつでも）

女性の活躍推進にあたっての課題については、「育児、介護、家事等、家庭の事情を考慮する必要がある」が 50.7%（37 社）と半数を占めており、次いで「特に課題はない」32.9%（24 社）、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」20.5%（15 社）、その他の回答は 1 割未満となっています。

図８－１　女性の活躍推進にあたっての課題【全体】



３．女性の管理職登用について

（１）管理職に占める女性の割合

問９　貴事業所の管理職（係長相当職で部下を１人以上持つ方や課長相当職以上の方）に占める女性の割合についてお答えください。（○は１つ）

管理職に占める女性の割合について、「女性の管理職はいない」49.3%（36 社）が半数を占め、次いで「１～５%未満」12.3%（９社）となっています。

業種別では、「50%以上」は医療・福祉が 42.9%（６社）と高くなっています。「女性管理職はいない」は卸・小売業、製造業、運輸業で７割台となっています。

図9－1　管理職に占める女性の割合【全体】

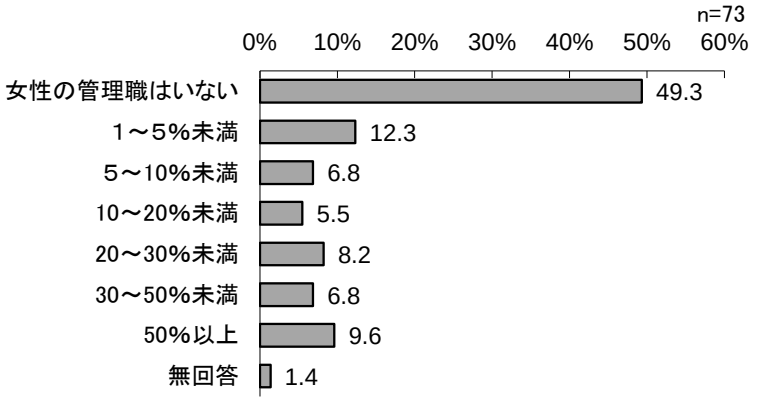
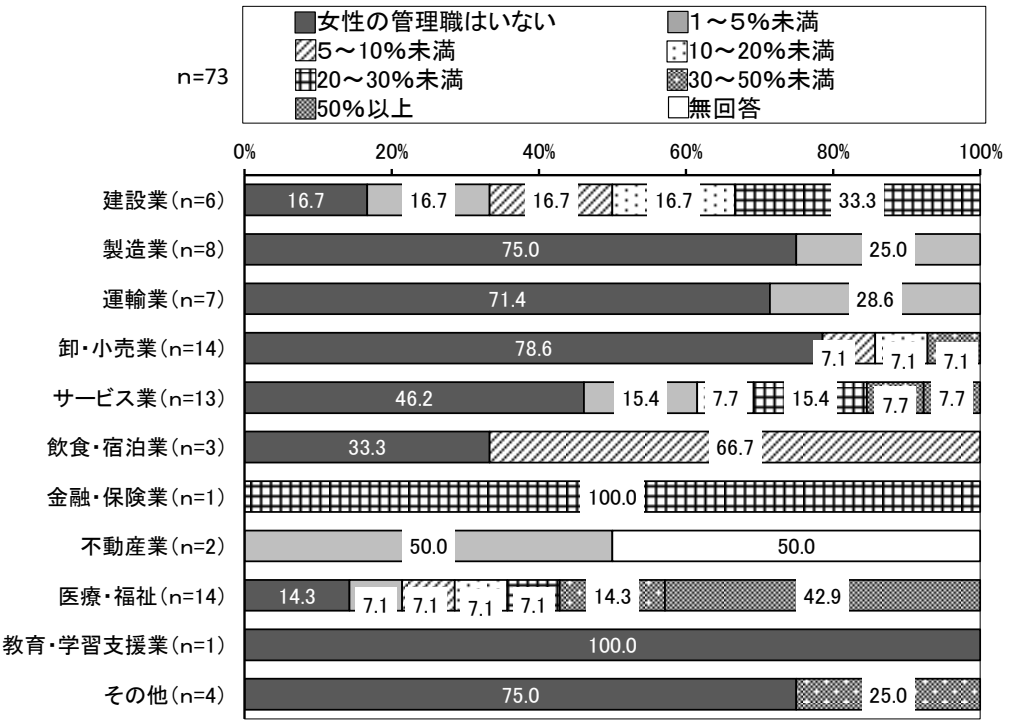


図9－2　事業所の管理職に占める女性の割合【業種別】

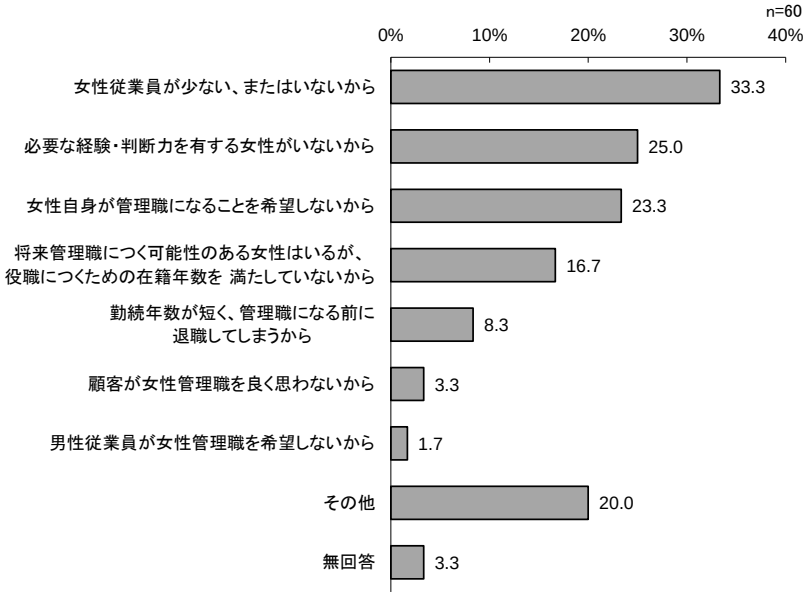


（２）女性管理職がいない理由

問９-１　女性管理職が少ない・または全くいないのは、どのような理由からだと思いますか。
（○はいくつでも）

女性管理職がいない理由について、「女性従業員が少ない、またはいないから」33.3%（20社）が最も高く、次いで「必要な経験・判断力を有する女性がいないから」、「女性自身が管理職になることを希望しないから」が２割台で続き、「将来管理職につく可能性のある女性はいるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから」が 16.7%（10 社）となっています。

図９－１－１　女性管理職がいない理由 【全体】



４．仕事と育児・介護の両立支援について

（１）育児休業制度の規定

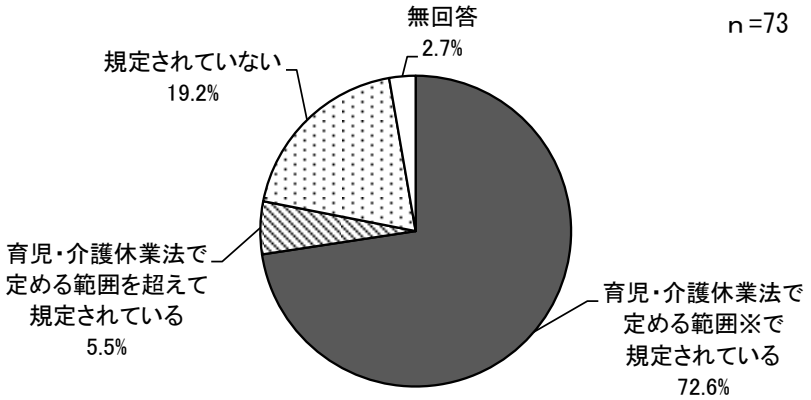
問 10　育児休業制度が就業規則や労働協約等で規定されていますか。（○は１つ）

育児休業制度の規定について、「育児・介護休業法で定める範囲で規定されている」が 72.6%（53 社）、「育児・介護休業法で定める範囲を超えて規定されている」が 5.5%（４社）、「規定されていない」が 19.2%（14 社）となっています。

業種別でみると、「育児・介護休業法で定める範囲を超えて規定されている」は卸・小売業で 21.4%（３社）と他の業種に比べて高くなっています。

企業規模の大きい事業所はすべてが「育児・介護休業法で定める範囲で規定されている」と回答しています。

図 10－1　育児休業制度の規定 【全体】



※満１歳まで。特別の事情があれば２歳まで。

図 10－2　育児休業制度の規定 【業種別】

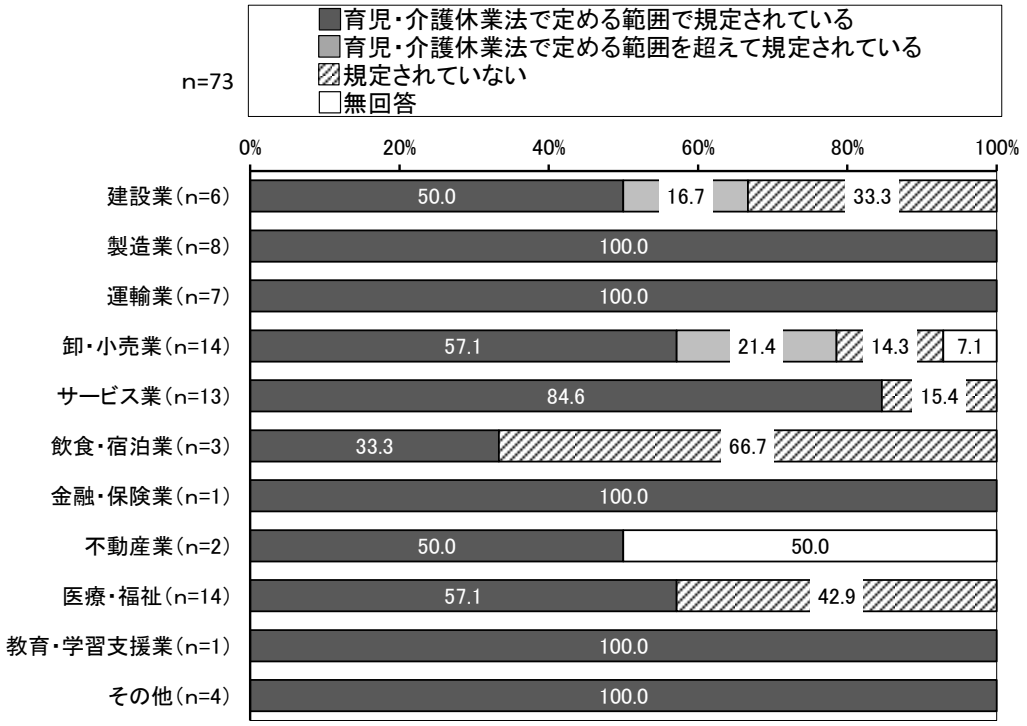
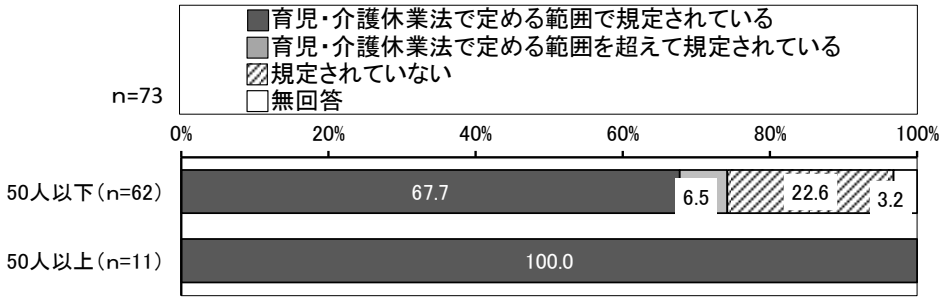


図 10－3　育児休業制度の規定【従業員数別】



（２）育児休業の対象者数

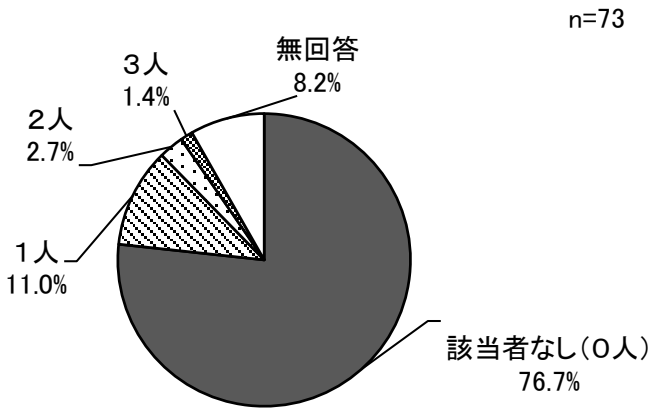
問11　令和２年１月１日～12月31日の間に出産または配偶者が出産した従業員の人数をご記入ください。（該当がない場合は「０」）

育児休業の対象者の人数について、出産した女性従業員は、「該当なし（０人）」76.7%（56社）が最も多く、「１人」11.0%（８社）、「２人」2.7%（２社）、「３人」1.4%（１社）となっています。

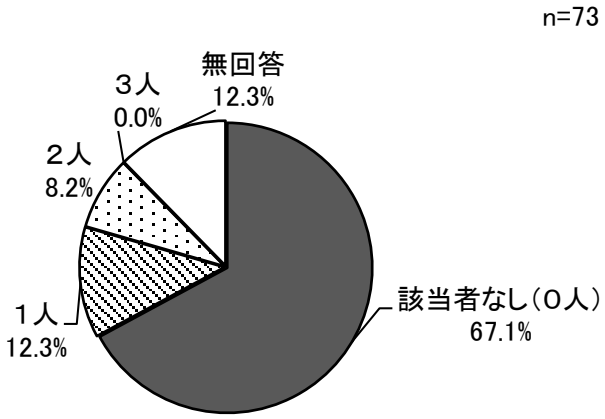
配偶者が出産した男性従業員は、「該当者なし（０人）」67.1%（49社）が最も多く、「１人」12.3%（９社）、「２人」8.2%（６社）となっています。

図 11－1育児休業の対象者

①女性従業員



②男性従業員

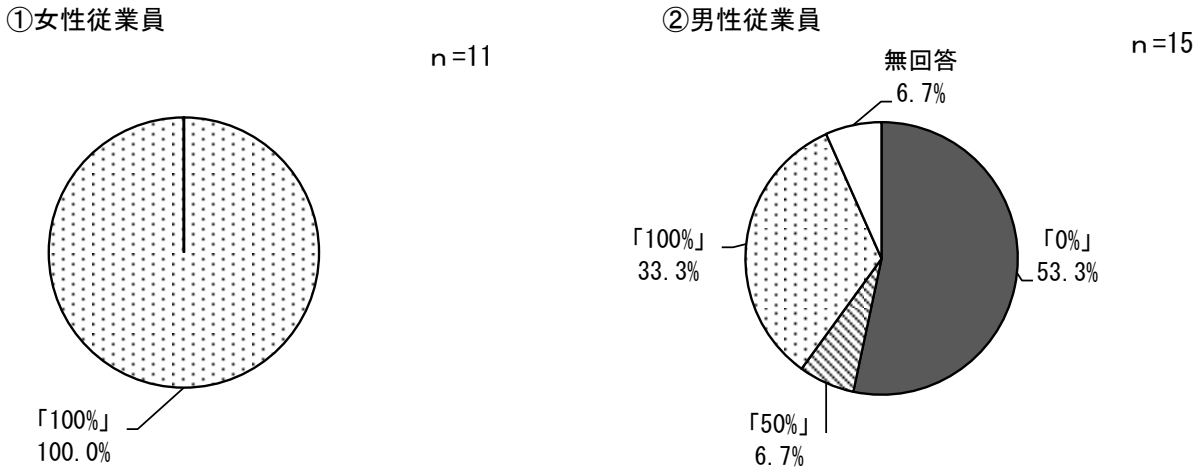


（３）育児休業の取得率

問 12　そのうち、育児休業を取得した従業員の人数をご記入ください。

上記の対象者のうち、育児休業を取得した人数の回答から取得率を算出したところ、女性従業員は取得率が「100%」（11 社）であるのに対し、男性従業員は、取得率「0%」が 53.3%（8 社）、取得率「100%」が 33.3%（5 社）、取得率「50%」が 6.7%（1 社）であり、育児休業の取得率が女性従業員より低い傾向にあります。

図 12－1育児休業の取得率

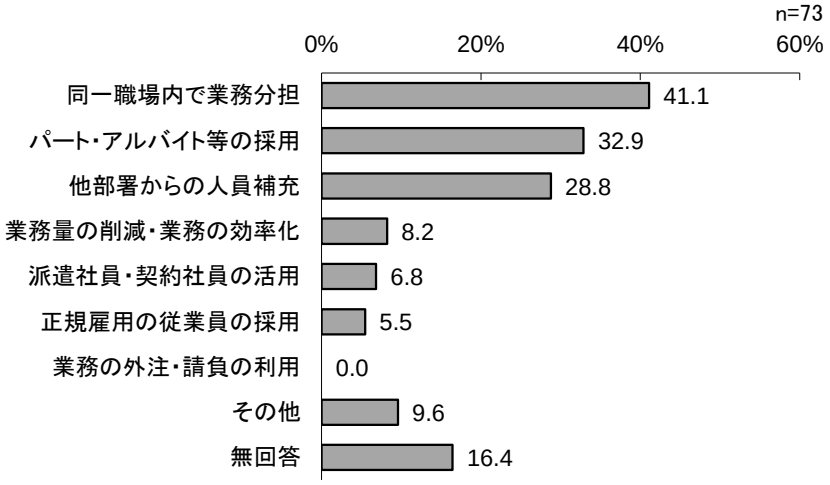


（４）育児休業中の従業員の業務への対応

問 13　育児休業中の従業員の業務について、どのように対応していますか。（○はいくつでも）

育児休業中の従業員の業務への対応については、「同一職場内で業務分担」41.1%（30 社）が最も高く、次いで「パート・アルバイト等の採用」32.9%（24 社）、「他部署からの人員補充」28.8%（21 社）などが続きます。

図 13－1　育児休業中の従業員の業務への対応 【全体】

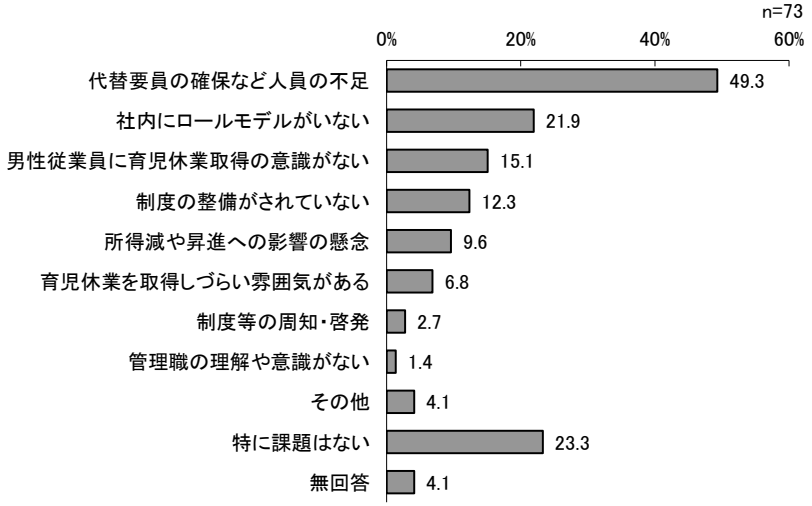


（５）男性従業員の育児休業取得の課題

問 14　男性従業員の育児休業の取得を進めていく上での課題はありますか。（○は３つまで）

男性従業員の育児休業取得の課題について、「代替要員の確保など人員の不足」49.3%（36 社）が最も高く、次いで「特に課題はない」23.3%（17 社）、「社内にロールモデルがいない」21.9%（16 社）となっています。

図 14－1　男性従業員の育児休業取得の課題【全体】



（６）事業所における女性従業員の就労傾向

問 15　貴事業所の正規雇用の女性従業員の就労傾向について、最も近いものをお選びください。（○は１つ）

事業所における女性従業員の就労傾向について、「結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的になっている」52.1%（38 社）、「女性従業員が少ない（いない）ためわからない」31.5%（23 社）が高くなっており、「出産・子育てを機に退職する傾向にある」「結婚を機に退職する傾向にある」がともに 6.8%（５社）となっています。

女性管理職がいる事業所では「結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的になっている」割合が高くなっています。

図 15－1　事業所における女性従業員の就労傾向【全体】

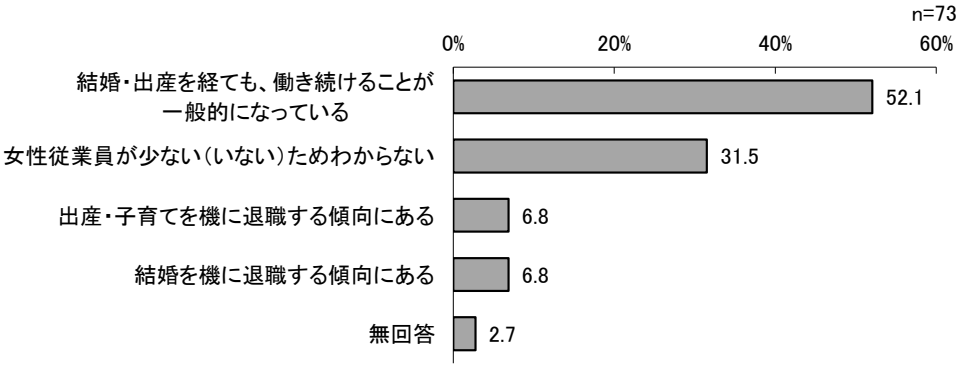
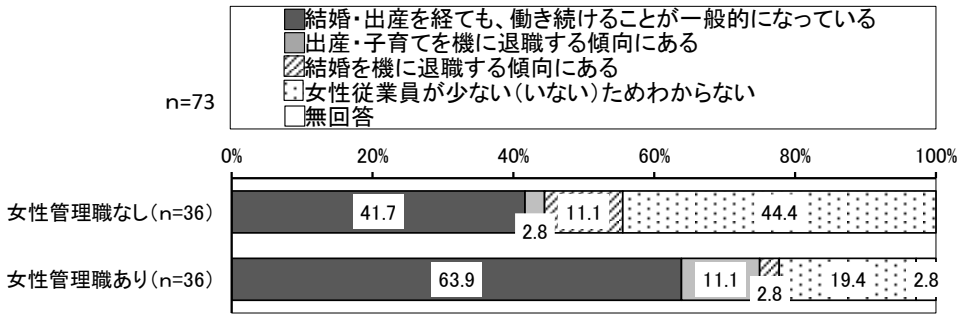


図 15－2　事業所における女性従業員の就労傾向 【女性管理職の割合別】



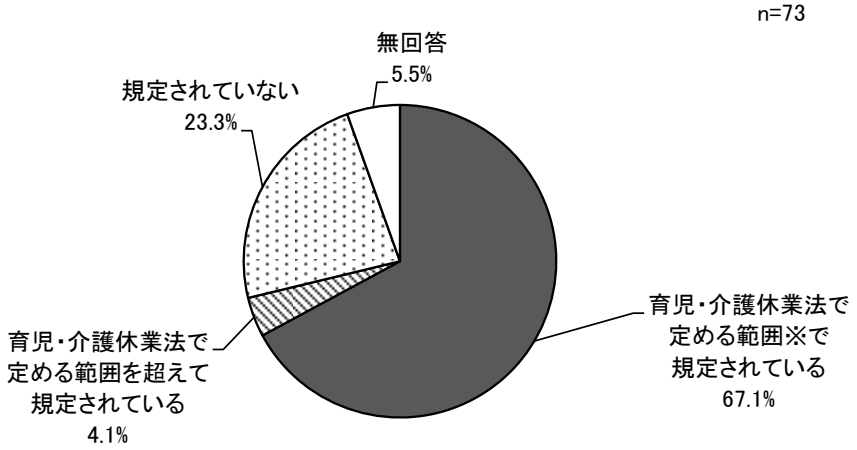
（７）介護休業制度の規定

問 16　介護休業制度が就業規則や労働協約等で規定されていますか。（<u>○は１つ</u>）

介護休業制度の規定については、「育児・介護休業法で定める範囲で規定されている」が 67.1%（49 社）、「育児・介護休業法で定める範囲を超えて規定されている」が 4.1%（３社）、「規定されていない」が 23.3%（17 社）となっています。

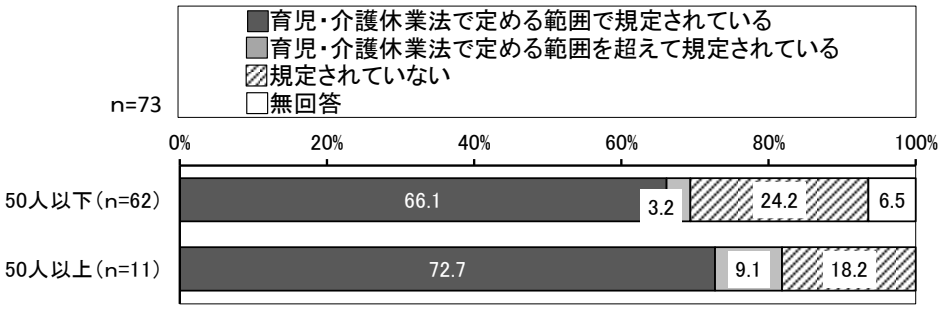
企業規模の小さい事業所で、介護休業制度について「規定されていない」割合が高い傾向にあります。

図 16－1　介護休業制度の規定 【全体】



※対象家族１人につき通算 93 日まで、３回を上限として分割で取得可能。

図 16－2　介護休業制度の規定 【従業員数別】

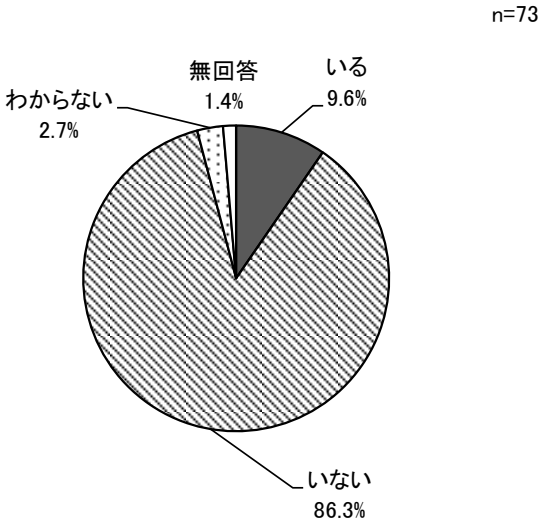


（８）介護離職者の有無

問 17　令和２年１月１日～12 月 31 日の間に、介護を理由とした離職者はいましたか。（<u>○は１つ</u>）

介護離職者の有無については、「いない」が 86.3%（63 社）、「いる」が 9.6%（７社）、「わからない」が 2.7%（２社）となっています。

図 17－1　介護離職者の有無 【全体】

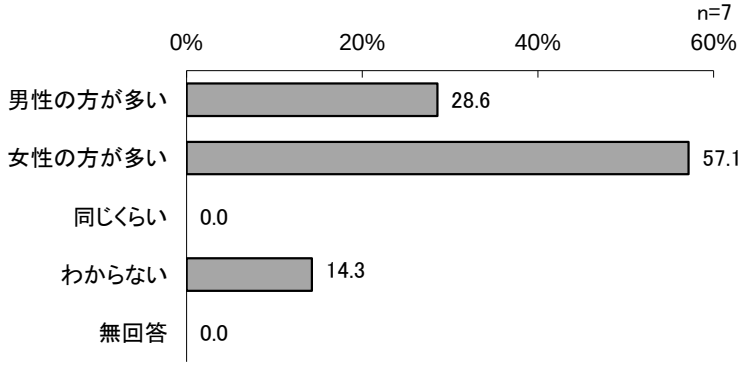


（９）介護離職者の男女比

問 17－１　介護離職者の男女比について、割合はどちらが多いですか。（○は１つ）

介護離職者の男女比については、「女性の方が多い」が 57.1％（４社）、「男性の方が多い」が 28.6％（２社）、「わからない」が 14.3％（１社）となっています。

図 17-1－1　介護離職者の男女比【全体】

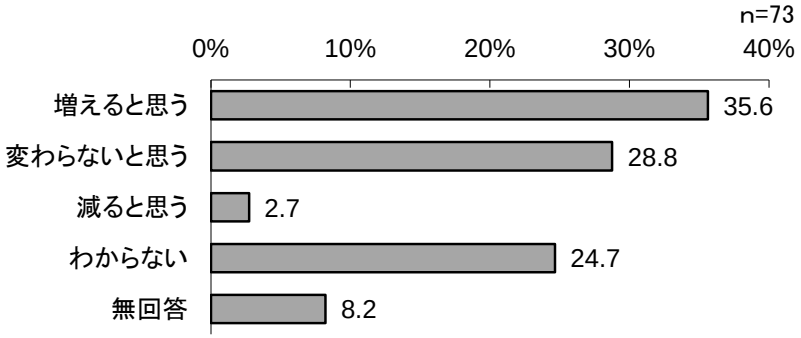


(10) 今後の介護離職者数の予想

問 18　貴事業所では、従業員の介護休業・休暇の利用や介護を理由とする離職は今後どうなっていくと思いますか。（○は１つ）

今後の介護離職者数の予想について、「増えると思う」が 35.6％（26 社）で最も高く、次いで「変わらないと思う」が 28.8％（21 社）、「わからない」が 24.7％（18 社）となっており、「減ると思う」は 2.7％（2 社）にとどまります。

図 18－1　今後の介護離職者数の予想【全体】

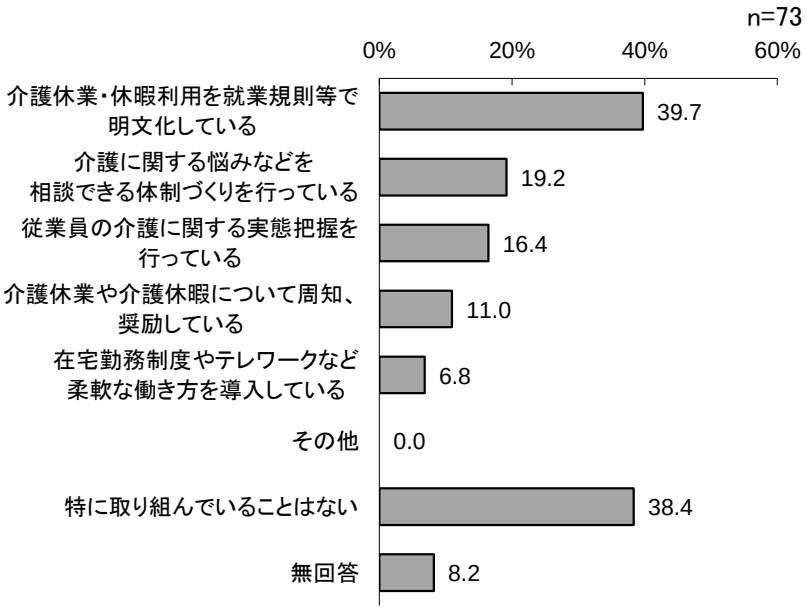


（11）仕事と介護の両立支援に向けた取組

問 19　貴事業所では、仕事と介護の両立支援に向けて、次のような取組を行っていますか。（○はいくつでも）

両立支援に向けての取組について、「介護休業・休暇利用を就業規則等で明文化している」が 39.7%（29 社）、次いで「特に取り組んでいることはない」が 38.4%（28 社）となっています。次いで差があり「介護に関する悩みなどを相談できる体制づくりを行っている」19.2%（14 社）、「従業員の介護に関する実態把握を行っている」16.4%（12 社）などが続いています。

図 19－1　仕事と介護の両立支援に向けた取組 【全体】



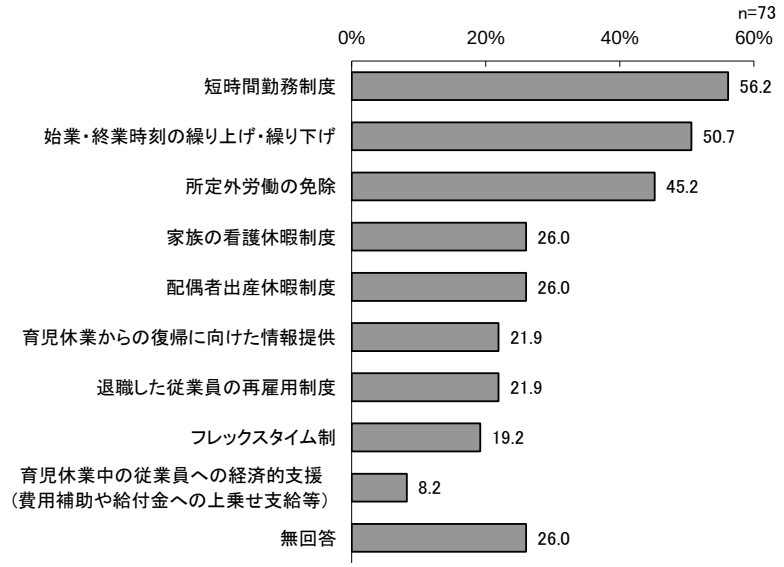
(12) 育児・介護中の従業員に対する配慮

問 20　育児・介護中の従業員に対する配慮について、制度があるものについて、育児・介護それぞれについてお答えください。（育児・介護それぞれあてはまるものすべてに○）

① 育児中の従業員への配慮や支援制度

育児中の従業員への配慮や支援制度については、「短時間勤務制度」が 56.2%（41 社）と最も高く、次いで「始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ」が 50.7%（37 社）、「所定外労働の免除」が 45.2%（33 社）、「家族の看護休暇制度」と「配偶者出産休暇制度」26.0%（19 社）などが続きます。

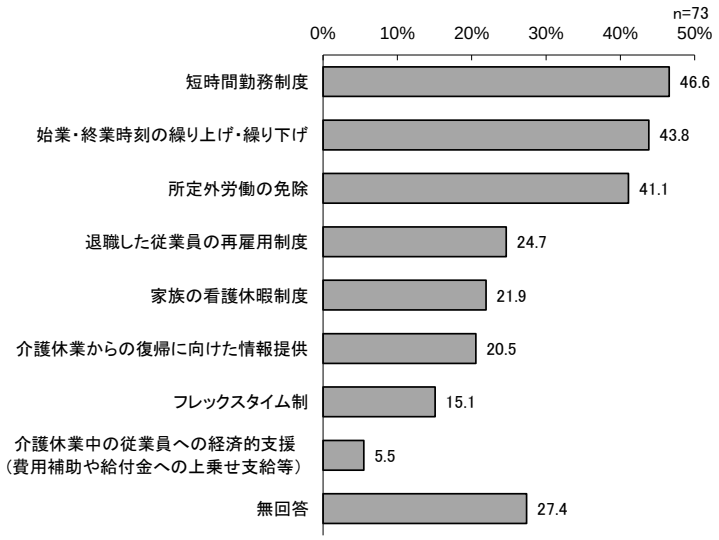
図 20－1　育児中の従業員への配慮や支援制度【全体】



② 介護中の従業員への配慮や支援制度

介護中の従業員への配慮や支援制度については、「短時間勤務制度」が 46.6%（34 社）と最も高く、次いで「始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ」が 43.8%（32 社）、「所定外労働の免除」が 41.1%（30 社）がいずれも４割台と差がなくあげられ、「退職した従業員の再雇用制度」が 24.7%（18 社）、「家族の看護休暇制度」が 21.9%（16 社）などが続きます。

図 20－2　介護中の従業員への配慮や支援制度【全体】



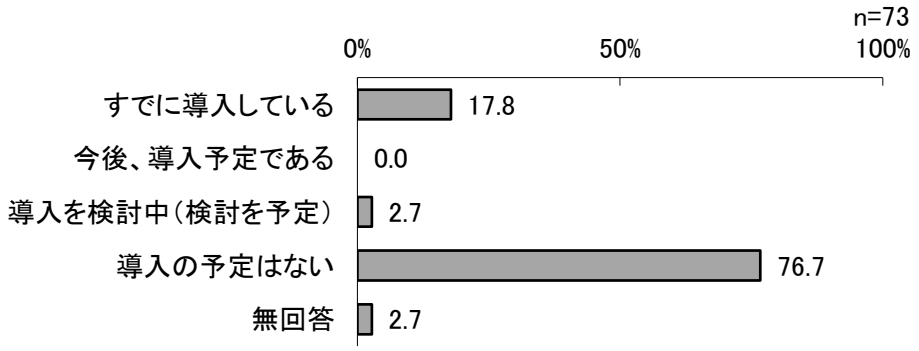
５．テレワークについて

（１）テレワークの導入

問 21　貴事業所では、テレワーク（インターネット等の情報通信を利用し、在宅等で仕事を行う勤務形態）を導入していますか。（○は１つ）※週数回等の随時テレワークも含みます。

テレワークの導入について、「導入の予定はない」76.7%（56 社）が群を抜いて高く、次いで「すでに導入している」17.8%（13 社）となっており、テレワークの導入率は低い傾向にあります。

図 21－1　テレワークの導入 【全体】

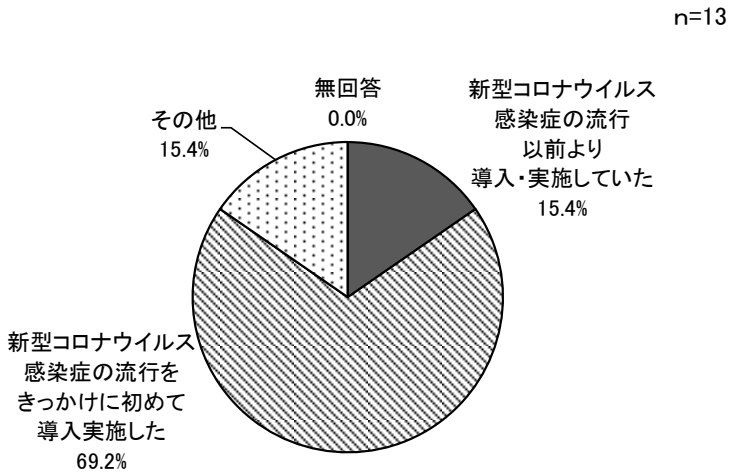


（２）テレワーク導入の時期

問 21－１　テレワークは、新型コロナウイルス感染症の流行以前より導入・実施していましたか。（○は１つ）

テレワーク導入の時期について、「新型コロナウイルス感染症の流行をきっかけに初めて導入実施した」が 69.2%（９社）と大半を占め、「新型コロナウイルス感染症の流行以前より導入・実施していた」が 15.4%（２社）となっています。

図 21-1－1　テレワークの導入の時期 【全体】

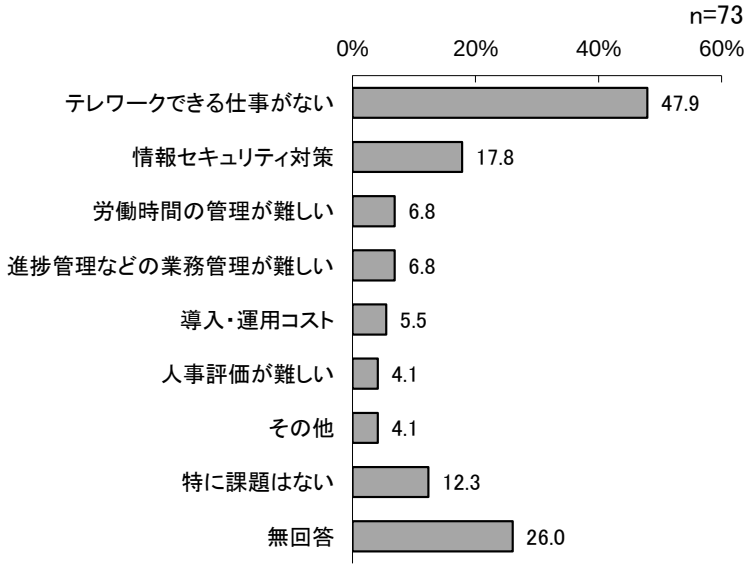


（３）テレワーク導入・実施にあたっての課題

問 22　テレワークを導入・実施するにあたっての課題はありますか。（○は３つまで）

テレワークの導入・実施にあたっての課題について、「テレワークできる仕事がない」47.9%（35 社）が最も高く、次いで「情報セキュリティ対策」が 17.8%（13 社）、「特に課題はない」が 12.3%（９社）などが続きます。

図 22－1　テレワーク導入・実施にあたっての課題 【全体】



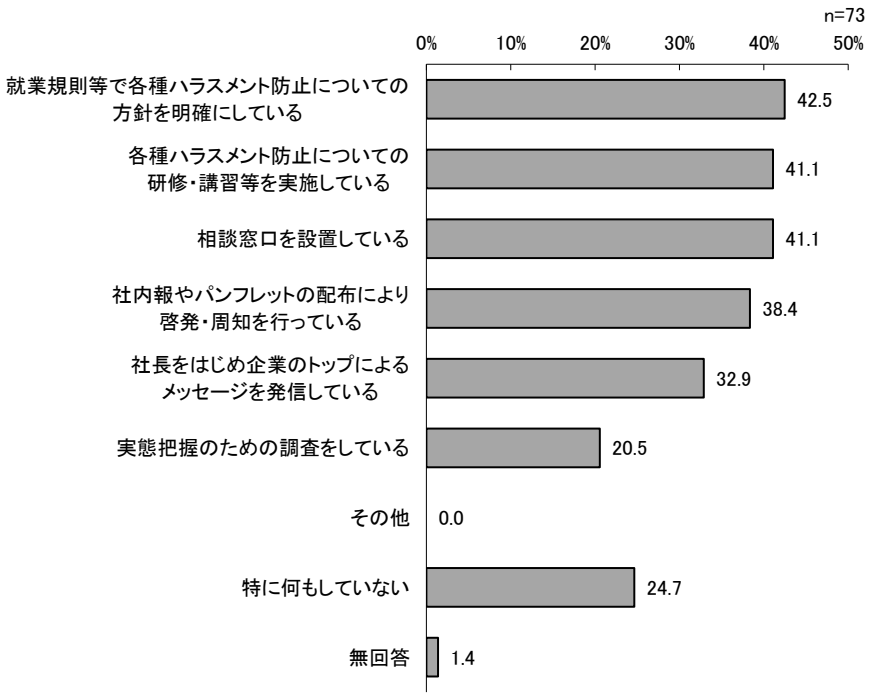
６．職場における各種ハラスメントの防止について

（１）ハラスメント等防止への取組

問 23　貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等を防止するために、何か取り組んでいることはありますか。（○はいくつでも）

ハラスメント等防止への取組について、「就業規則等でハラスメント防止についての方針を明確にしている」が 42.5%（31 社）と最も高く、次いで「各種ハラスメント防止についての研修・講習等を実施している」「相談窓口を設置している」が 41.1%（30 社）がともに４割台と差がなく続き、「社内報やパンフレットの配布により啓発・周知を行っている」が 38.4%（28 社）などの順となっています。

図 23－1　ハラスメント等防止への取組 【全体】



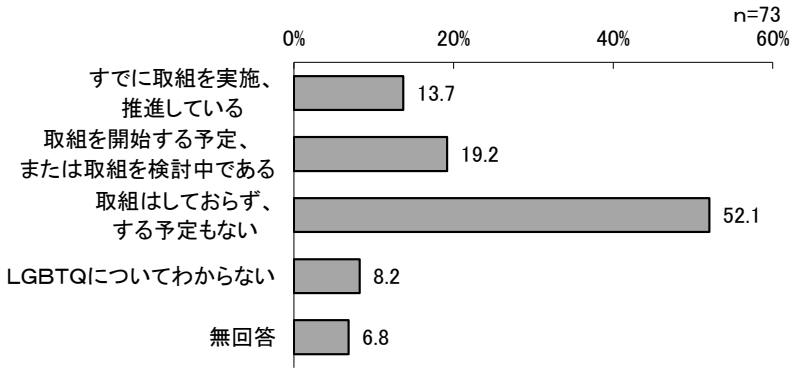
７．ＬＧＢＴＱ（性的少数者）等への対応について

（１）事業所におけるＬＧＢＴＱ（性的少数者）等への取組

問 24　貴事業所では、ＬＧＢＴＱ※など性的少数者の方への取組をしていますか。（○は１つ）

ＬＧＢＴＱ（性的少数者）等への取組について、「取組はしておらず、する予定もない」52.1％（38 社）が半数を占めて最も高く、次いでやや差があり「取組を開始する予定、または取組を検討中である」が 19.2％（14 社）、「すでに取組を実施、推進している」が 13.7％（10 社）、「ＬＧＢＴＱについてわからない」が 8.2％（６社）と続きます。

図 24－１　事業所におけるLGBTQ（性的少数者）等への取組 【全体】



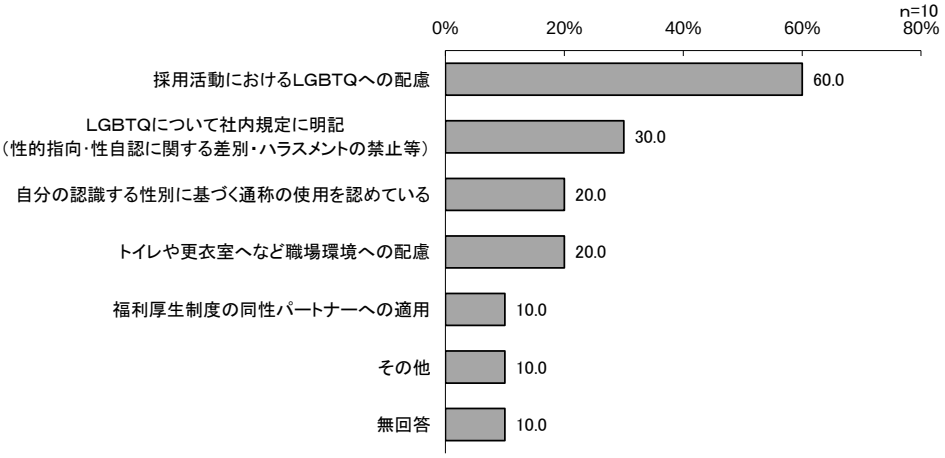
（２）ＬＧＢＴＱ（性的少数者）等の従業員への対応

【問 24 で「１．すでに取組を実施、推進している」と回答した方へおうかがいします。】

問 24-１　ＬＧＢＴＱ等の従業員に対して、どのような対応をしていますか。（○はいくつでも）

取組を実施している事業所に、ＬＧＢＴＱ（性的少数者）等の従業員への対応についてたずねたところ、「採用活動におけるＬＧＢＴＱへの配慮」が 60.0％（６社）と最も高く、次いで「ＬＧＢＴＱについて社内規定に明記（性的指向・性自認に関する差別・ハラスメントの禁止等）」30.0％（３社）などが続きます。

図問 24-１－１　事業所におけるLGBTQ（性的少数者）等の従業員への対応 【全体】



８．男女共同参画に関する市の施策・制度について

（１）「男女きらきら北本いっしょにプログラム」の認知度

問 25　北本市では、市民・団体・企業と協働して男女共同参画を推進するための「男女きらきら北本いっしょにプログラム（男女共同参画推進者登録制度）」を設けています。この制度について知っていましたか。（○は１つ）

「男女きらきら北本いっしょにプログラム」について、「制度の名前も内容も知らなかった」67.1％（49 社）が最も高く、次いで「聞いたことはあるが、制度の内容は知らなかった」21.9％（16 社）、「制度に登録している」は 1.4％（１社）にとどまります。

女性従業員や女性の正規雇用の割合が高い事業所で、制度への登録や認知度が高い傾向がみられます。

図 25－１ 「男女きらきら北本いっしょにプログラム」の認知度 【全体】

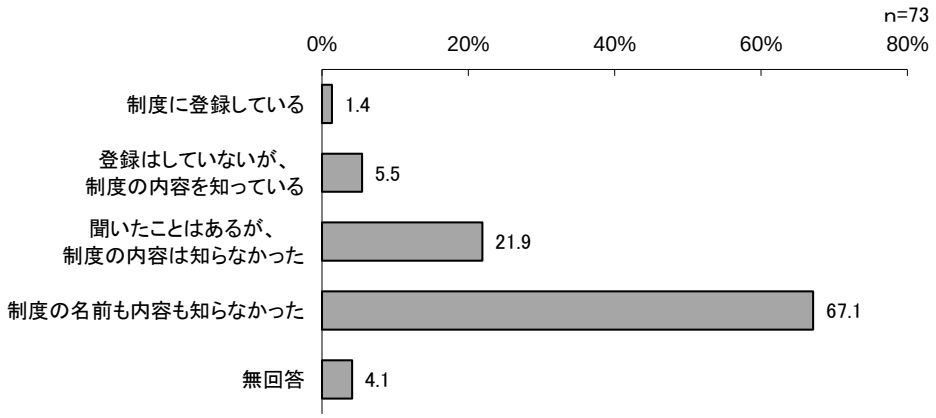


図 25－２ 「男女きらきら北本いっしょにプログラム」の認知度【女性従業員の割合別】

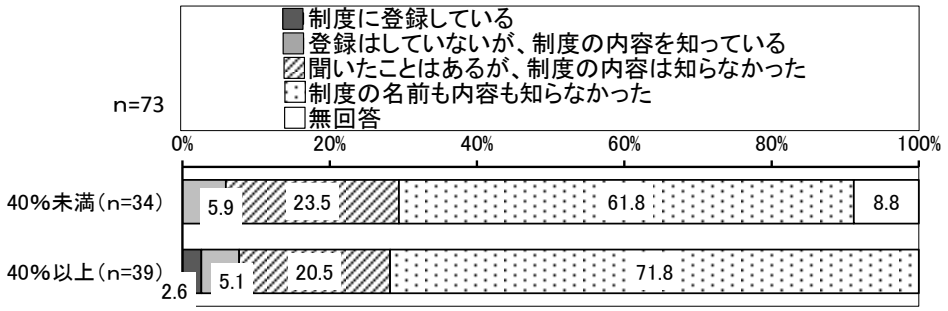
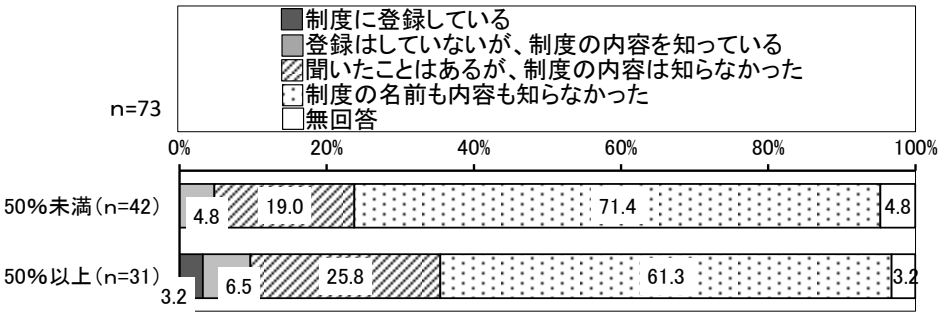


図 25－3 「男女きらきら北本いっしょにプログラム」の認知度【女性の正規雇用の割合別】

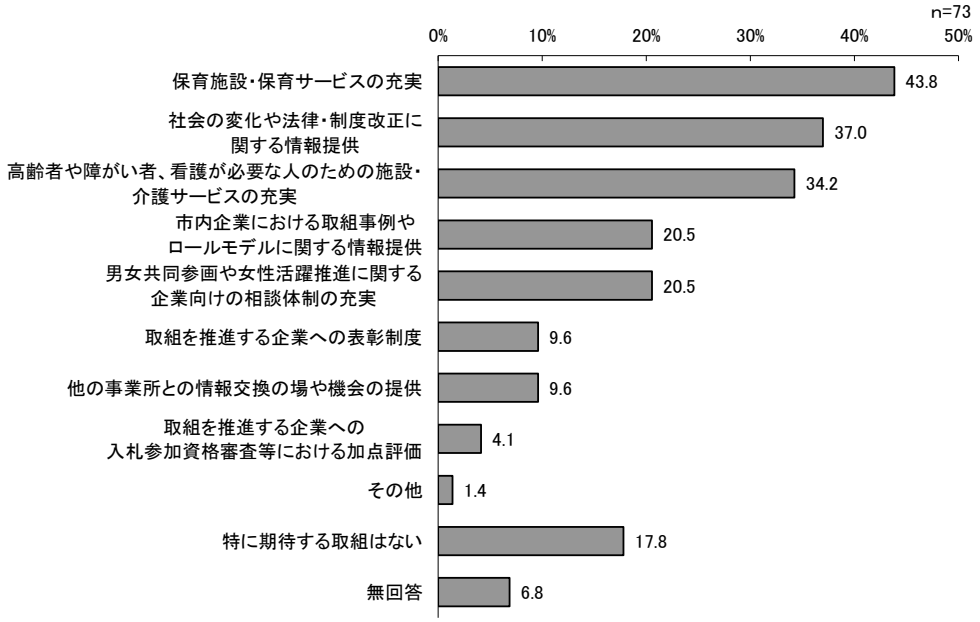


（２）市・行政に期待する取組

問 26　今後、事業所における男女共同参画を推進する上で、市・行政にどのような取組を期待しますか。（○はいくつでも）

市・行政に期待する取組について、「保育施設・保育サービスの充実」43.8%（32 社）が最も高く、次いで「社会の変化や法律・制度改正に関する情報提供」37.0%（27 社）が高く、次いで「高齢者や障がい者、看護が必要な人のための施設・介護が必要な人のための施設・介護サービスの充実」34.2%（25 社）、「市内企業における取組事例やロールモデルに関する情報提供」「男女共同参画や女性活躍推進に関する企業向けの相談体制の充実」がともに 20.5%（15 社）、「特に期待する取組はない」17.8%（13 社）と続き、その他の回答は１割未満となっています。

図 26－1　市・行政に期待する取組 【全体】



Ⅳ　調査結果のまとめ

※○は市民意識・実態調査、●は事業所アンケート調査の内容を表します。

１．男女平等に関する意識について

○各分野での男女の地位の平等については、教育の分野で平等と感じる割合が高い一方で、社会全体や社会通念や慣習･風潮、政治分野で低くなっています。前回調査と比較すると、教育においても平等と感じる割合が減少しています。また、性別でみると、いずれの分野でも男性に比べ女性で平等と感じる割合が低く、特に家庭と教育の分野で差が大きくなっています。【問１（Ｐ20～30)】

○「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識については、いずれの性別・年代においても「同感しない」割合が高くなっていますが、「同感する」割合は男性の 70 歳以上で２割台と高いほか、子育て世代である男性 30 歳代でも１割台後半であるなど、依然として固定的な性別役割分担意識が残っていることがうかがえます。【問２（Ｐ31～32)】

○「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感する理由は、女性で「子どもの成長にとって良いと思うから」、男性で「性別で役割分担した方が効率が良いと思うから」との回答が多くなっています。【問 2-1（Ｐ33～34)】

○「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感しない理由として、「男女ともに仕事と家庭に関わる方が、各個人、家庭にとって良いと思うから」が最も多くあげられています。【問 2-2（Ｐ35～36)】

○男女共同参画に関する用語等の認知度については、ジェンダーやデートＤＶなどで大きく向上しています。一方で、リプロダクティブ・ヘルス／ライツ、北本市男女行動計画・北本市パートナーシップ宣誓制度などの市の計画・取組では「名前も内容も知らない」との回答が６～７割台となっています。【問３（Ｐ37～60)】

○男女平等のために最も重要と思うことについては、「男女を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」が全体の約４割を占めています。【問 31（Ｐ143)】

■固定的な役割分担意識については少しずつ意識の変化が見られますが、女性も男性も性別に関わりなく、個人として尊重された生き方ができるよう、あらゆる場面で性別による偏見や男女不平等な意識がないか、理解を深めていく必要があります。

■男女共同参画に関する用語や制度の認知度については、大きく向上した項目がある一方で、市の条例や計画等については、変化が見られないことから、今後も市民に分かりやすい周知や広報を行うことが重要です。

２．家庭生活（家事・育児・介護）と地域活動について

○家庭における男女の役割分担について、希望・理想では、男女いずれも「男女ともに仕事をし、家事・育児・介護は男女がともに担う」を多くあげていますが、現実では、女性で「男女とも仕事をし、家事・育児・介護は主に女性が担う」、男性で「男性は仕事、女性は家事・育児・介護を担う」割合が高くなっています。【問４（Ｐ61～63)】

○家庭での家事・育児・介護等の役割分担について、家事（炊事・洗濯・掃除等）や家計の管理は主に女性、生活費の確保は主に男性が担っている状況がうかがえますが、特に、共働きの女性において、家事や子育てを「主に女性」が担う割合が高くなっており、働く女性への家事・育児の負担が懸念されます。【問５（Ｐ64～73)】
そうした現状を反映し、家庭内での役割分担に対し不満を感じる割合は、共働き女性で最も高くなっています。【問７（Ｐ76～77)】

○男女がともに家事・育児等に参加するために必要なことについては、男女ともに「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」が最も高くなっていますが、女性では「男性が家事などに参加することへの本人の抵抗感をなくすこと」や「男性が家事などに参加することへの周囲の抵抗感をなくすこと」、男性では「労働時間を短縮することで、仕事以外の時間を多く持てるようにすること」が多くあげられています。【問８（Ｐ78)】

●育児・介護中の従業員に対する配慮としては、「短時間勤務制度」「始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ」「所定外労働の免除」が多くあげられています。【問 20（Ｐ162)】

●この１年間での介護離職者が「いる」との回答は約１割にとどまりますが、３割以上の事業所が、今後介護離職者が「増えると思う」としています。【問 17～18（Ｐ160～161)】

○この１年間での地域活動への参加については、前回調査に比べ大きく減少していますが、これは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による外出や活動の自粛の影響によるものと考えられます。参加している人は男女ともに年齢が高いほど多くなっています。
【問９（Ｐ79～81)】

■家庭内での役割分担については、男女ともに仕事をして家事・育児・介護をともに担うという理想に対し、家事や育児の負担が女性に偏っている現状があることから、女性で役割分担への負担感・不満が高くなっています。男性が家事・育児・介護等に主体的に参加するための意識づくりや長時間労働の是正など働き方の見直しが求められます。

■地域活動への参加者の減少や高齢化が進行していることから、若い世代の担い手づくりとともに、地域活動の分野においても女性の参画や活躍を推進する必要があります。

３．ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

○ワーク・ライフ・バランスについては、希望・理想では、男女ともに「『仕事』と『家庭生活』をともに優先したい」が最も高くなっていますが、現実では、女性で家庭生活を優先、男性で仕事を優先する人が多くなっています。一方で、前回調査に比べ、現実において「仕事を優先している」割合は大きく減少しています。【問 10（Ｐ82～85)】

○男性の 30 歳代と 50 歳代で通勤時間が『１時間以上』が４割を超えています。その一方で、テレワークの利用状況をみると、男性の 40～50 歳代で『テレワークを利用』が３割を超えています。【Ｆ3-1（Ｐ６～７)、Ｆ3-3（Ｐ10～11)】

●市内事業所のテレワーク導入については、「導入の予定はない」が７割台、「すでに導入している」が２割弱であり、テレワークを導入している事業所の約７割が「新型コロナウイルス感染症の流行をきっかけに初めて導入実施した」としています。
【問 21～21-1（Ｐ163)】

○仕事と家庭を両立するために必要な条件については、「給与などの男女間格差をなくすこと」が男女ともに最も高く、次いで特に男性で「年間労働時間を短縮すること」が多くあげられています。【問 11（Ｐ86)】

■ワーク・ライフ・バランスについては、現実において「仕事優先」が大きく減少し、ワーク・ライフ・バランスが実現できている人は増加傾向にあることがうかがえます。新型コロナウイルス感染症の拡大を契機とした、テレワーク等新しい働き方の普及を追い風に、市民一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現を進めることが重要です。

４．職業生活・女性の活躍推進について

○女性の働き方について、女性の 30 歳代では「妊娠または出産しても、ずっと仕事を続ける方がよい」、40 歳代では「妊娠または出産したら辞めるが、子どもが一定の年齢に達したら再び仕事（パートタイム）をする方がよい」が最も多くあげられるなど、女性の中でも世代により考え方に差が見られます。【問 12（Ｐ87～89)】

●市内事業所における女性従業員の就労傾向について、「結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的になっている」との回答が５割台と多くなっています。【問 15（Ｐ158)】

○就労経験がある人に、職場で性別による格差や不平等な慣例があったかをたずねたところ、「賃金、昇格などにおける男女格差」や「同一の業務であっても、性別により期待される内容が異なる」で「ある」との回答がともに３割台となっています。【問 13（Ｐ90～91)】

●女性従業員の起用・配属については、「男女の区別なく幅広く起用している」、女性の活躍推進のための取組として「性別にかかわらず、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる」が多くあげられています。一方で、女性の活躍推進にあたっての課題については、半数の事業所が「育児、介護、家事等、家庭の事情を考慮する必要がある」としています。

【問８（Ｐ152)】

○女性が働き続けるうえで障壁となっていることについては、男性に比べ女性で「家族の理解や協力が得られないこと」が多いほか、女性の 30 歳代で「保育施設や保育時間などの制度が整っていないこと」、女性の 50 歳代で「再就職時の求人の年齢制限」が多くあげられています。【問 14（Ｐ92～93)】

○育児休業の取得意向については、『取りたい（「ぜひ取りたい」と「どちらかといえば取りたい」の合計)』は、女性で約８割、男性で６割と前回調査と比較して増加しており、反対に「取りたいが取ることはできない」との回答は特に男性で大きく減少しています。
育児休業を取得する期間については、女性は約７割が「半年以上」であるのに対し、男性は「１か月以上～半年未満」と「半年以上」がともに３割台となっています。【問 17～17-1（Ｐ97～99)】

○育児休業を取得しない・できない理由については、前回調査に比べて、「仕事を休んでいると、仕事の変化についていけなくなるから」や「会社や上司、同僚の理解を得られないから」との回答は減少しています。【問 17-2（Ｐ100～101)】

○男性が育児・介護休業を取得することについては、育児休業・介護休業いずれも「積極的に取得した方がよい」が前回調査を上回り、『取得した方がよい（「積極的に取得した方がよい」と「どちらかといえば取得した方がよい」の合計)』はともに８割を超えています。【問 18（Ｐ102～104)】

●市内事業所における育児休業の対象者は「該当者なし」が多いものの、女性従業員は 100%が取得しているのに対し、男性従業員では取得していない人が半数となっています。【問 11～12（Ｐ156)】

●男性従業員の育児休業取得における課題として、「代替要員の確保など人員の不足」が多くあげられています。【問 14（Ｐ157)】

■女性の働き方については、妊娠・出産後も働き続けることが一般化しつつありますが、女性がライフステージのどの段階にあっても、希望する働き方を実現することができるよう、育児・介護と仕事の両立に向けた保育・介護サービスの充実やパートナー・家族同士の協力に関する意識づくりが重要となっています。

■男性の育児休業の取得については、制度改正により取得しやすい仕組みが整いつつあり、男性自身の意識にも変化が見られます。男性の育児・介護休業の取得促進に向け、企業・事業所等への一層の働きかけを行う必要があります。

５．配偶者等からの暴力などについて

○さまざまな行為について配偶者や恋人同士の間で行われた場合に暴力にあたるかをたずねたところ、「どんな場合でも暴力にあたる」との回答は、ケガをさせるなどの身体的暴行や性的強要では８～９割であるのに対し、何を言っても長期間無視し続けるなどの心理的攻撃や、生活費を渡さないなどの経済的圧迫では６～７割となっています。【問 20（Ｐ106～111)】

○ＤＶについて相談できる窓口を知っているかについては、「知っている」が３割台と「知らない」６割台を大きく下回り、経年で比較すると、「知っている」割合は徐々に下がっています。【問 21（Ｐ112)】

○ＤＶの『経験あり』の割合は、身体的暴行と心理的攻撃で約１割、性的強要と経済的圧迫では約５％となっていますが、性別でみると、いずれの暴力も『経験あり』の割合は、女性が男性を上回っています。【問 22（Ｐ113～116)】

○ＤＶの経験がある女性の約４人に１人が、相手の行為により命の危険を「感じたことがある」と回答しており、県調査の女性の割合を大きく上回ります。【問 22-1（Ｐ117)】

○ＤＶ被害の相談状況については、「相談した」割合は女性が約４割、男性で約２割となっており、男性で「相談しようとは思わなかった」との回答が多くなっています。相談ができなかった理由としては、男性で「相談するほどのことではないと思ったから」「自分に悪いところがあると思ったから」などが多くあげられており、相談先としては、女性で警察などの公的機関へ相談が一定数見られるのに対し、男性は公的機関の利用状況が少なくなっています。【問 22-3～22-5（Ｐ119～122)】

○女性の性と生殖に関して、生涯を通じた健康が保障されているかについては、10～30 歳代の若い女性を中心に『そう思わない』が４割台半ばと高くなっています。
【問 23（Ｐ123～124)】

●セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等を防止するための取組としては、「就業規則等でハラスメント防止についての方針を明確にしている」「各種ハラスメント防止についての研修・講習等を実施している」「相談窓口を設置している」などがあげられています。【問 23（Ｐ165)】

■心理的攻撃や経済的圧迫がDVにあたるということをはじめ、あらゆる暴力・ハラスメントの根絶に向けて、引き続き周知・啓発を図る必要があります。

■DVと考えられる行為を受けた経験のある女性の4人に1人が「命の危険を感じたことがある」としていることから、緊急度の高いケースが発生する可能性があることを念頭に、DVの被害を相談しやすい体制づくりの他、国・県、民間団体等の多様な相談窓口等の情報の周知、被害者の保護・支援に向けて関係機関・庁内における情報共有・連携強化を行うことが重要です。

■女性の性と生殖に関する健康の保障に向け、リプロダクティブ・ヘルス／ライツの考え方をより分かりやすい形で周知を図る必要があります。

６．防災・災害対応における男女共同参画について

○居住地区の女性役員の有無については、「わからない」が６割以上を占めており、「いる」が２割台後半、「いない」は１割未満となっています。公団地域で女性役員が「いる」割合が高くなっています。また、自主防災会等において女性の意見が反映されているかについても「わからない」が約７割を占め、「思う」が約２割、「思わない」は１割未満となっています。【問 24（Ｐ125～126)】

■防災・災害対応において、男女共同参画を実現するためにも、防災に関する地域活動に女性が参加することの重要性について改めて啓発を行い、自主防災組織等地域活動への女性・若い世代の参加を促すことが重要です。

７．性の多様性について

○「性のあり方は人それぞれである」という考え方について、『そう思う』割合は９割近くに達し、「女性のような男性を見ると不快になる」や「同性に恋愛感情を抱くのはおかしい」などの差別的な考え方については、『そう思わない』が約７～８割となっています。一方で、「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるのがよい」という考え方は経年で比較すると減少傾向にあるものの、約半数の人が『そう思う』としています。【問 25（Ｐ127～134)】

○性的少数者への理解の促進・支援に必要なことについては、「学校における性の多様性に関する教育の充実や性自認への配慮」「同性カップルの関係に公的に認めるパートナーシップ制度の推進」「トイレや更衣室などの環境の整備」が多くあげられており、男性に比べ女性でその割合が高くなっています。【問 27（Ｐ136)】

●市内事業所のＬＧＢＴＱ（性的少数者）等への取組については、「取組はしておらず、する予定もない」が約半数、すでに取組を実施あるいは取組を検討中の事業所が３割台となっています。実施している取組としては「採用活動におけるＬＧＢＴＱへの配慮」が多くあげられています。【問 24（Ｐ166)】

■北本市パートナーシップ宣誓制度について一層の周知を図るとともに、学校や企業・事業所などあらゆる場面で、性的少数者等に対する正しい理解の促進に向けた啓発を行うことが必要です。

８．北本市の男女共同参画の取組について

○北本市の取組・事業を『知っている』割合は、女性相談を除き２割未満となっています。前回調査と比較しても、認知度の大きな変化はみられません。【問 28（Ｐ137～138)】

●男女きらきら北本いっしょにプログラムについては、「制度の名前も内容も知らなかった」が６割台で主な回答であり、制度への登録や制度の内容を知っている割合は１割未満となっています。【問 25（Ｐ167)】

○男女共同参画社会の実現に向けた市の重点施策については、「高齢者介護支援の充実」「保育所・学童保育室などの子育て支援の充実」などが多くあげられています。男女ともに若い世代ほど「ワーク・ライフ・バランスの啓発」、年齢が上がるほど「高齢者介護支援の充実」との回答が多くなっています。【問 30（Ｐ141～142)】

●事業所における男女共同参画を推進する上で、市や行政に期待することについては、「保育施設・保育サービスの充実」「社会の変化や法律・制度改正に関する情報提供」「高齢者や障がい者、看護が必要な人のための施設・介護サービスの充実」が上位にあげられています。【問 26（Ｐ168)】

■男女共同参画社会の実現に向けて、ワーク・ライフ・バランスや男女平等に関する意識啓発に引き続き取り組むとともに、北本市の取組や事業の認知度の向上や利用者の拡大に向けて、周知・PRの手法を検討する必要があります。

Ⅴ　調査票

１．市民意識・実態調査票

インターネット回答用	
ユーザーＩＤ	

北本市男女共同参画に関する意識・実態調査

【ご協力のお願い】

市民の皆様には、日頃から市政にご協力いただき厚くお礼申し上げます。

北本市では、男女共同参画社会の実現に向け、平成29年度に第五次北本市男女行動計画を策定し、総合的、計画的にさまざまな取り組みを進めています。

このたび、次期計画となる第六次北本市男女行動計画の策定にあたり、市民の皆様の男女共同参画に関する意識や実態を把握し、本計画に反映するため調査を実施します。

お忙しいところ誠に恐れ入りますが、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申し上げます。

令和３年10月

北本市長　三 宮　幸 雄

※今回の調査は、令和３年10月１日現在で市内にお住まいの18歳以上の方の中から、2,000人を無作為に抽出し実施するものです。

◆ご記入についてのお願い◆

○　宛名のご本人によるご回答をお願いします。

○　回答は、≪**郵送**≫または≪**インターネット**≫で行うことができます。どちらかの方法をお選びください。

郵　送　回　答　調査票に直接ご記入いただき、同封の返信用封筒に入れて切手を貼らずに郵便ポストへ投函してください。
回答にあたっては、選択肢の番号を○で囲むように記入し、「その他」の番号を選択した場合は（　　）内に具体的に記入してください。

※（回答例）　①　２　３

インターネット回答　インターネットに接続したパソコン、スマートフォン等から回答できます。
詳しくは同封の別紙「インターネットを利用した回答方法」をお読みください。

○　本調査は無記名により実施し、ご回答いただいた内容については統計的な処理をするため、回答者が特定されることはありません。また、ページ右上の「インターネット回答用ユーザーＩＤ」は、郵送回答とインターネット回答の重複を確認するものです。ユーザーＩＤは調査票にランダムに付与しており、個人を特定できないようにしています。

○　返信用封筒や調査票などのご回答にお名前やご住所は書かないでください。

○　回答は、**令和３年11月22日（月）**までに投函または送信してください。

【お問い合わせ先】北本市　総務部　人権推進課　人権推進・男女共同参画担当
TEL：０４８－５９４－５５０６（直通）　FAX：０４８－５９２－５９９７

男女共同参画に関する意識・実態調査票

■　あなたご自身について

Ｆ１　性別をお答えください。（あてはまる番号１つに○）

１．女性	２．男性	３．その他	４．回答したくない

Ｆ２　令和３年 10 月１日現在の、あなたの年齢をお答えください。（あてはまる番号１つに○）

１．18～29 歳	３．40～49 歳	５．60～69 歳
２．30～39 歳	４．50～59 歳	６．70 歳以上

Ｆ３　あなたのご職業をお答えください。（あてはまる番号１つに○）
※複数お持ちの方は主なもの１つ

１．正規雇用の会社員・団体職員	６．専業主婦・専業主夫
２．公務員・教員	７．学生
３．パート・アルバイト	８．無職
４．派遣社員・契約社員・嘱託員	９．その他
５．自由業・自営業・家業	（　　）

【Ｆ３－１～２は、就業または就学している方にうかがいます。】

Ｆ３－１　あなたは通勤先または通学先までの所要時間はどのくらいですか。（あてはまる番号１つに○）

１．30 分未満	３．１時間以上１時間 30 分未満	５．２時間以上
２．30 分以上１時間未満	４．１時間 30 分以上２時間未満	

Ｆ３－２　あなたの通勤先または通学先はどちらですか。（あてはまる番号１つに○）

１．市内	２．市外	３．市外と市内の両方

【Ｆ３－３は、就業している方にうかがいます。】

Ｆ３－３　あなたのお勤め先では、テレワークを実施していますか。現在のテレワーク利用状況に近いものを選びお答えください。（あてはまる番号１つに○）

１．テレワーク（ほぼ 100%）
２．テレワーク中心（50%以上）で、定期的に出勤を併用
３．出勤中心（50%以上）で、定期的にテレワークを併用
４．基本的に出勤だが、不定期にテレワークを利用
５．テレワークは全く利用していない

【Ｆ３－４、Ｆ３－５は、Ｆ３で「３．パート・アルバイト」「４．派遣社員等」とお答えの方にうかがいます。】

Ｆ３－４　あなたが非正規雇用で働く理由は何ですか。（あてはまる番号３つまでに○）

１．正規の職員・従業員の仕事がないから
２．自分の都合のよい時間に働きたいから
３．家計の補助、子どもの学費等を得たいから
４．家事・育児・介護等と両立しやすいから
５．通勤時間が短いから
６．専門的な技能等をいかせるから
７．その他（　　）

Ｆ３－５　あなたは、正規雇用（労働契約の期間の定めがなく、労働時間がフルタイムのもの）で働きたいと思いますか。（あてはまる番号１つに○）

１．はい	２．いいえ

【Ｆ３－６は、Ｆ３－５で「１．はい」とお答えの方にうかがいます。】

Ｆ３－６　あなたが正規雇用で働きたい理由は何ですか。（あてはまる番号３つまでに○）

１．より多くの収入を得たいから
２．正社員の方が雇用が安定しているから
３．キャリアを高めたいから
４．より経験を深め、視野を広げたいから
５．自分の意欲と能力を十分に活かしたいから
６．専門的な資格・技能を活かしたいから
７．家庭の事情（家事・育児・介護等）の制約がなくなる（なくなった）から
８．その他（　　）

【Ｆ４は、すべての方にうかがいます。】

Ｆ４　あなたは結婚をしていますか。※結婚には生計を共にするパートナーとの同居を含めます。（あてはまる番号１つに○）

１．結婚している	２．結婚していたが、離別・死別した	３．結婚していない

【Ｆ４で「１．結婚している」とお答えの方にうかがいます。】

Ｆ５　あなたの配偶者・パートナーのご職業をお答えください。（あてはまる番号１つに○）

１．正規雇用の会社員・団体職員	６．専業主婦・専業主夫
２．公務員・教員	７．学生
３．パート・アルバイト	８．無職
４．派遣社員・契約社員・嘱託員	９．その他
５．自由業・自営業・家業	（　　）

Ｆ６　子育て、介護の状況についてお答えください。（あてはまる番号すべてに○）

１．子育て中（小学生以下）	２．介護中	３．あてはまらない

Ｆ７　あなたの現在の世帯構成は次のどれにあてはまりますか。（あてはまる番号１つに○）

１．単身世帯	４．３世代世帯（親と子と孫）
２．１世代世帯（夫婦のみ・パートナーと同居）	５．その他
３．２世代世帯（親と子）	（　　）

Ｆ８　あなたの居住地域は、次のどれにあてはまりますか。（あてはまる番号１つに○）

※各選択肢の〈　〉内の行政区は、本アンケート書類を添付している宛名シールに記載しています。

１．中丸地域	〈東３～４、中丸１～９丁目〉
２．中央地域	〈北本１～４丁目、本宿１～８丁目、東５、緑１～３丁目、中央１～４丁目〉
３．東地域	〈山中１・２丁目、東７～１１・１９、宮内１～３丁目、アトレ、ワコーレ〉
４．東間深井地域	〈東間１～８丁目、深井第１～３、サンマンション、スカイハイツ〉
５．南部地域	〈二ツ家１～４丁目、二ツ家団地、マリオン、ハイデンス、西２、台原、三菱、京王、南団地、東原団地〉
６．本町西高尾地域	〈本町１～８丁目、西高尾１～８丁目〉
７．西部地域	〈西３～２０、アースドリーム、ハイムタウン、チサン第３、北里〉
８．公団地域	〈栄１～５、グリーンハイツ〉

次ページより、「男女共同参画」に関する設問となります。

1　男女平等に関する意識について

問１　あなたは、次にあげる分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか。
（項目ごとに、あてはまる番号１つに○）

横方向にお答えください。

	平等になっている	女性の方が優遇されている	男性の方が優遇されている	どちらともいえない
（ア）家庭	1	2	3	4
（イ）職場	1	2	3	4
（ウ）教育	1	2	3	4
（エ）政治	1	2	3	4
（オ）地域活動	1	2	3	4
（カ）法律や制度	1	2	3	4
（キ）社会通念や慣習・風潮	1	2	3	4
（ク）社会全体でみた場合	1	2	3	4

問２　あなたは、「男は仕事、女は家庭」という考え方についてどう思いますか。（あてはまる番号１つに○）

１．同感する　→問 2-1 へ　　３．どちらともいえない
２．同感しない　→問 2-2 へ　　４．わからない

【問２で「１．同感する」と回答した方にうかがいます。】

問２－１　同感する主な理由を教えてください。（あてはまる番号１つに○）

１．日本の伝統・美徳だと思うから
２．性別で役割分担した方が効率が良いと思うから
３．子どもの成長にとって良いと思うから
４．個人的にそうありたいと思うから
５．その他（　　）
６．理由を考えたことはない

【問２で「２．同感しない」と回答した方にうかがいます。】

問２－２　同感しない主な理由を教えてください。（あてはまる番号１つに○）

１．男女平等に反すると思うから
２．女性が家庭のみでしか活躍できないことは、社会にとって損失だと思うから
３．男女ともに仕事と家庭に関わる方が、各個人、家庭にとって良いと思うから
４．一方的な考え方を押しつけるのは良くないと思うから
５．その他（　　）
６．理由を考えたことはない

問３　あなたは、次にあげる言葉をご存じですか。また、それぞれの内容について関心をお持ちですか。（項目ごとに、あてはまる番号１つに○）

横方向にお答えください。

	認知度			関心度	
	内容を知っている	聞いたことはあるが、内容は知らない	名前も内容も知らない	関心がある	関心がない
（ア）男女共同参画社会	1	2	3	1	2
（イ）北本市男女共同参画推進条例	1	2	3	1	2
（ウ）北本市男女行動計画（北本市男女共同参画プラン）	1	2	3	1	2
（エ）北本市パートナーシップ宣誓制度	1	2	3	1	2
（オ）男女共同参画社会基本法	1	2	3	1	2
（カ）男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）	1	2	3	1	2
（キ）女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）	1	2	3	1	2
（ク）ＤＶ防止法（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律）	1	2	3	1	2
（ケ）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）	1	2	3	1	2
（コ）女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）	1	2	3	1	2
（サ）ＤＶ（ドメスティック・バイオレンス／配偶者等からの暴力）	1	2	3	1	2
（シ）デートＤＶ（交際相手からの暴力）	1	2	3	1	2
（ス）セクシュアル・ハラスメント	1	2	3	1	2
（セ）マタニティ・ハラスメント	1	2	3	1	2
（ソ）パタニティ・ハラスメント＊１	1	2	3	1	2
（タ）ジェンダー＊２（社会的・文化的につくられた性別）	1	2	3	1	2
（チ）リプロダクティブ・ヘルス/ライツ＊３（性と生殖に関する健康と権利）	1	2	3	1	2
（ツ）ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	1	2	3	1	2
（テ）ＬＧＢＴＱ＊４（性的少数者の方を表す総称のひとつ）	1	2	3	1	2
（ト）ＳＯＧＩ（ソギ、ソジ）＊５（性的指向と性自認を指す略称）	1	2	3	1	2

＊１…配偶者の妊娠・出産や育児を理由に休暇や時短勤務を希望（利用）する男性社員に対し嫌がらせを行うこと。

＊２…生物学的な性別（sex）に対して、社会的・文化的につくられる性別のこと。世の中の男性と女性の役割の違いによって生まれる性別のこと

＊３…生殖(出産、避妊、中絶)に関しては国家政策ではなく個人の自己決定が尊重されるべきであり、国家は女性の生涯を通じての健康(身体的・精神的なものを含む)を保障しなければならない、という考え方。

＊４…Lesbian（レズビアン、女性同性愛者)、Gay（ゲイ、男性同性愛者)、Bisexual（バイセクシュアル、両性愛者)、Transgender（トランスジェンダー、体の性と心の性が一致しない人)、Questioning（クエスチョニング、性自認を定められないまたは定めない者)それぞれの頭文字からとったセクシャルマイノリティ（性的少数者）の総称のこと。

＊５…「Sexual Orientation and Gender Identity」の頭文字をとった性的指向・性自認を指す略称のこと。

２　家庭生活（家事・育児・介護）と地域活動について

問４　家庭における男女の役割分担について、（１）理想はどうあるべきだと思いますか。
また、(２)実際に結婚している方や、パートナーと同居している方の状況はどうですか。

（１）あなたの希望・理想に最も近いものはどれですか。(あてはまる番号１つに○)

１．男女とも仕事をし、家事・育児・介護は男女がともに担う
２．男女とも仕事をし、家事・育児・介護は主に女性が担う
３．男女とも仕事をし、家事・育児・介護は主に男性が担う
４．男女とも仕事をし、家事・育児・介護は家族や民間サービスなどに任せる
５．男性は仕事、女性は家事・育児・介護を担う
６．男性は仕事、女性は家事・育児・介護にさしつかえない範囲で仕事をする
７．女性は仕事、男性は家事・育児・介護を担う
８．女性は仕事、男性は家事・育児・介護にさしつかえない範囲で仕事をする
９．その他（　　）

【現在結婚している方、パートナーと同居している方にうかがいます。】

(２)結婚している方やパートナーの現実(現状)に最も近いものはどれですか。(あてはまる番号１つに○)

１．男女とも仕事をし、家事・育児・介護は男女がともに担う
２．男女とも仕事をし、家事・育児・介護は主に女性が担う
３．男女とも仕事をし、家事・育児・介護は主に男性が担う
４．男女とも仕事をし、家事・育児・介護は家族や民間サービスなどに任せる
５．男性は仕事、女性は家事・育児・介護を担う
６．男性は仕事、女性は家事・育児・介護にさしつかえない範囲で仕事をする
７．女性は仕事、男性は家事・育児・介護を担う
８．女性は仕事、男性は家事・育児・介護にさしつかえない範囲で仕事をする
９．その他（　　）

問５　あなたの家庭では、次の（１）～（８）のことについて、主にどなたが行っていますか。
（項目ごとに、あてはまる番号１つに○）

横方向にお答えください。

	主に男性	主に女性	男性・女性ともに分担	その他	該当しない
(1) 家事（炊事・洗濯・掃除等）	1	2	3	4	5
(2) 子育て（子どもの世話、しつけ、教育など）	1	2	3	4	5
(3) 介護（介護の必要な親の世話、病人の介護など）	1	2	3	4	5
(4) 地域の行事への参加	1	2	3	4	5
(5) 自治会、ＰＴＡ活動	1	2	3	4	5
(6) 生活費の確保	1	2	3	4	5
(7) 家計の管理	1	2	3	4	5
(8) 高額な商品や土地、家屋の購入の決定	1	2	3	4	5

【問６～７は、現在結婚（事実婚を含む。）している方にうかがいます。】

問６　新型コロナウイルス感染症拡大前（2019 年 12 月）と比べて、家庭生活に関する夫妻間の役割分担はどのように変化しましたか。（あてはまる番号１つに○）

１．夫の役割が増加
２．夫の役割がやや増加
３．妻の役割が増加
４．妻の役割がやや増加
５．夫・妻ともに役割が増加
６．夫・妻ともに役割が減少
７．夫妻の役割分担に変化はない

問７　あなたは、問５でお答えのような家庭内での役割分担について、満足していますか。
（あてはまる番号１つに○）

１．満足している
２．どちらかといえば満足している
３．どちらかといえば不満である
４．不満である
５．わからない

問８　家事、子育て、介護、地域活動への参加などは、現状では女性の割合が高くなっています。男性と女性がともにこれらに積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。（あてはまる番号すべてに○）

１．男性が家事などに参加することへの本人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への周囲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．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、家事、子育て、介護、地域活動への参加が重要であるという認識を高めること
６．労働時間を短縮することで、仕事以外の時間を多く持てるようにすること
７．休暇制度を普及させることで、仕事以外の時間を多く持てるようにすること
８．男性が家事、子育て、介護、地域活動に感心を高めるよう啓発や情報提供を行うこと
９．男性が家事、子育て、介護、地域活動を行うための、仲間（ネットワーク）づくりをすすめること
10．男女がともに家事、子育て、介護、地域活動を行うため、必要な知識を学ぶ機会を充実すること
11．男女の役割意識についての社会通念、慣習、しきたりを改めること
12．その他（　　）

問９　あなたはこの１年間で、地域活動に参加しましたか。（あてはまる番号１つに○）

１．参加した・参加している　　２．参加していない

３　ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問 10　あなたの生活の中における「仕事」、「家庭生活」、地域活動・学習・趣味・付き合いなどの「地域・個人の生活」の優先度についておうかがいします。

（１）あなたの希望・理想に最も近いものはどれですか。（あてはまる番号１つに○）

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・個人生活」をともに優先したい
６．「家庭生活」と「地域・個人生活」をともに優先したい
７．「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人生活」をともに優先したい
８．わからない

（２）あなたの現実（現状）に最も近いものはどれですか。（あてはまる番号１つに○）

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・個人生活」をともに優先している
６．「家庭生活」と「地域・個人生活」をともに優先している
７．「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人生活」をともに優先している
８．わからない

問 11　あなたは、男女が共に仕事と家庭の両立をしていくために、どのような条件が必要だと思いますか。（あてはまる番号３つまでに○）

１．給与などの男女間格差をなくすこと
２．年間労働時間を短縮すること
３．代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること
４．育児や介護のために退職した職員をもとの会社で再雇用する制度を導入すること
５．育児休業・介護休業中の賃金または給付金を充実すること
６．地域の保育施設や保育時間の延長など保育内容を充実すること
７．在宅勤務やフレックスタイム制度、短時間勤務制度など、柔軟な勤務制度を導入すること
８．職業上、必要な知識・技術などの職業訓練を充実すること
９．女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること
10．男性が家事や育児を行うことに対し、職場や周囲の理解と協力があること
11．男性が家事や育児・介護を行う能力を高めること
12．その他（　　）
13．わからない

４　職業生活について

問 12　あなたは、女性の働き方について、どう思いますか。（あてはまる番号１つに○）

１．妊娠または出産しても、ずっと仕事を続ける方がよい
２．妊娠または出産したら辞めるが、子どもが一定の年齢に達したら再び仕事（フルタイム）をする方がよい
３．妊娠または出産したら辞めるが、子どもが一定の年齢に達したら再び仕事（パートタイム）をする方がよい
４．妊娠または出産するまでは職業をもつが、妊娠または出産したら辞めた方がよい
５．結婚するまでは職業をもつが、結婚したら辞めた方がよい
６．女性は職業をもたない方がよい
７．その他（　　）

【問 13 は、就労経験のある方にうかがいます。】

問 13　あなたの職場では、次のような慣例や格差等はありますか（ありましたか）。
（項目ごとに、あてはまる番号１つに○）

横方向にお答えください。	ある	ない	わからない
（ア）採用時の男女差別	1	2	3
（イ）賃金、昇格などにおける男女格差	1	2	3
（ウ）女性が結婚や出産を理由に退職する慣例	1	2	3
（エ）育児・介護休暇、または育児や介護を理由とする有給休暇を取りにくい職場の雰囲気	1	2	3
（オ）セクハラ、パワハラ、マタハラ※等のハラスメント（嫌がらせ・いじめ）等	1	2	3
（カ）女性は庶務的な仕事などと、男女で職務内容を固定的に分ける	1	2	3
（キ）同一の業務であっても、性別により期待される内容が異なる	1	2	3
（ク）能力・成果の評価における男女格差	1	2	3
（ケ）研修の機会や研修内容での男女格差	1	2	3

※セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントの略称

問 14　女性が働き続けるうえで障壁になっていることは何だと思いますか。（あてはまる番号２つまでに○）

1．家族の理解や協力が得られないこと
2．保育施設や保育時間などの制度が整っていないこと
3．高齢者の介護や病人の看護をしなければならないこと
4．配偶者の転勤、勤務体制等
5．採用、昇進、研修などでの男女の不公平な扱い
6．職場での結婚・出産退職の慣行
7．再就職時の求人の年齢制限
8．職業に対する女性自身の自覚が不足していること
9．障害・困難になるものはない
10．その他（　　）
11．わからない

問 15　行政や企業の管理職や、政治家など政策・方針を決定する場に占める女性の割合は依然として低い状態です。あなたは、こうした場に女性が進出することについて、どのように思いますか。（あてはまる番号すべてに○）

1．意欲と能力があるなら、男性、女性に限らず役職に就いた方がよいと思う
2．女性の役職への進出には、違和感がある
3．女性も役職に就いた方がよいと思うが、自分の上司には男性がよいと思う
4．女性は、男性のサポート役にまわった方がよい
5．女性の特性が生かせる女性の多い職場や地域活動で、女性が役職に就いた方がよい
6．家事や子育て、介護などの負担が大きいため、女性が役職につくのは難しいと思う
7．役職に就くことができる経験や能力を備えた女性は少ないと思う
8．わからない
9．その他（　　）

問 16　あなたは、政治・経済・地域などの各分野で女性のリーダーを増やすときに障害となるものは何だと思いますか。（あてはまる番号すべてに○）

1．現時点では、必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと
2．女性自身がリーダーになることを希望しないこと
3．上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと
4．長時間労働の改善が十分ではないこと
5．企業などにおいては、管理職になると広域異動が増えること
6．家事・育児・介護などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと
7．育児・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと
8．わからない
9．その他（　　）
10．特にない

問 17　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）により、１歳未満の子どもをもつ労働者は子どもが１歳に達するまで※の１年間、育児のための育児休業を取ることができます。あなたは、必要が生じたら育児休業を取りますか。自分が育児期の子どもをもっていると仮定して、お答えください。（あてはまる番号１つに○）

1．ぜひ取りたい
2．どちらかといえば取りたい
→問 17－１へ

3．どちらかといえば取りたくない
4．取りたくない
5．取りたいが取ることはできない
問 17－２へ

6．わからない

※ただし、父母がともに育児休業を取得する場合は１歳２か月まで（パパママ育休プラス）、保育所に入所できない場合は２歳までなど、条件により期間が異なります。

【問 17 で「１．ぜひ取りたい」「２．どちらかといえば取りたい」とお答えの方にうかがいます。】

問17－１　あなたは、どのくらいの期間、育児休業を取得すると思いますか。（あてはまる番号１つに○）

１．１週間未満	４．１か月以上～半年未満
２．１週間以上～２週間未満	５．半年以上
３．２週間以上～１か月未満	６．わからない

【問 17 で「３」「４」「５」とお答えの方にうかがいます。】

問 17－２　育児休業を取りたくない、取ることができないと思う一番の理由は何ですか。（あてはまる番号１つに○）

１．会社や上司、同僚の理解を得られないから
２．経済的に育児休業を取る余裕がない（育児休業を取ると家計が苦しくなる）から
３．仕事が忙しく育児休業を取りにくいから
４．昇給・昇格面で不利になるから
５．仕事を休んでいると、仕事の変化についていけなくなるから
６．育児に自信がないから
７．育児は女性がするべきものだから
８．配偶者が取得する（予定である）から
９．わからない
10．その他（　　）
11．特に理由はない

問 18　育児休業や介護休業を取得できる制度を活用して、男性が育児休業や介護休業を取得することについてどう思いますか。（項目ごとに、あてはまる番号１つに○）

横方向にお答えください。

	積極的に取得した方がよい	どちらかといえば取得した方がよい	どちらかといえば取得しない方がよい	取得しない方がよい	わからない
（ア）育児休業	1	2	3	4	5
（イ）介護休業	1	2	3	4	5

問 19　あなたは、女性が結婚後もしくは出産後、または家族を介護する必要が生じた後も退職せずに働き続けるためには、どのようなことが必要だと思いますか。（あてはまる番号すべてに○）

１．配偶者・パートナー（男性）の理解や家事・育児・介護などへの参加
２．配偶者・パートナー（男性）以外の理解や家事・育児・介護などへの参加
３．保育所や学童保育室など子どもを預けられる環境の整備
４．福祉施設やホームヘルパーの充実
５．労働時間の短縮やテレワーク等、柔軟な働き方が選択できること
６．経営者、職場の上司や同僚の理解があること
７．職場における育児や介護との両立支援制度が利用しやすい風土づくり
８．育児・介護による仕事への制約を理由とする給与・昇進等への不利益な取扱いの禁止
９．その他（　　）
10．特にない

5　配偶者等からの暴力などについて

問 20　次のようなことが配偶者（事実婚や別居中を含む）や恋人同士の間で行われた場合、それを暴力であると思いますか。（項目ごとに、あてはまる番号１つに○）

横方向にお答えください。

	どんな場合でも暴力にあたる	暴力の場合とそうでない場合がある	暴力にあたるとは思わない
（ア）骨折させる	1	2	3
（イ）打ち身や切り傷などのケガをさせる	1	2	3
（ウ）刃物などをつきつけて、おどす	1	2	3
（エ）身体を傷つける可能性のある物でなぐる	1	2	3
（オ）突き飛ばしたり、壁にたたきつけたりする	1	2	3
（カ）平手でぶつ、足でける	1	2	3
（キ）物をなげつける	1	2	3
（ク）なぐるふりをしておどす	1	2	3
（ケ）ドアをけったり、壁に物を投げておどす	1	2	3
（コ）いやがるのに、性的な行為を強要する	1	2	3
（サ）見たくないのに、ポルノ映像やポルノ雑誌を見せる	1	2	3
（シ）何を言っても、長期間無視し続ける	1	2	3
（ス）交友関係や電話、メール、郵便物等を細かく監視する	1	2	3
（セ）「誰のおかげで生活できるのか」や「稼ぎが悪い」などと言う	1	2	3
（ソ）大声でどなる	1	2	3
（タ）生活費を渡さない	1	2	3
（チ）収入や貯金を勝手に使う	1	2	3

問 21　あなたは、配偶者等からの暴力について相談できる窓口を知っていますか。（あてはまる番号１つに○）

１．知っている	２．知らない

★相談窓口については下記をご参照ください。

『一人で悩まないで！DV をなくそう』
（北本市ホームページ）

https://www.city.kitamoto.lg.jp/soshiki/somu/jinken/gyomu/danzyo/1416919726858.html

問 22　あなたはこれまでに、配偶者※や恋人など親密な関係にある、またはあった者から、（１）～（４）のような行為をされたことはありますか。また、経験がある方は、そうした行為を受けた時期についてもお答えください。（項目ごとに、あてはまる番号１つに○）
※ここでの「配偶者」には、婚姻届を出していない事実婚や別居中の夫婦等、元配偶者（離別・死別した相手、事実婚を解消した相手）も含みます。

横方向にお答えください。

	経験の有無				行為を受けた時期	
	1、2度あった	何度もあった	まったくない	該当しない	この1年にあった	それ以前にあった
（１）身体的暴行 （なぐったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴行など）	1	2	3	4	1	2
（２）性的強要 （嫌がっているのに性的な行為を強要される、見たくないポルノ映像等を見せられる、避妊に協力しないなど）	1	2	3	4	1	2
（３）心理的攻撃 （人格を否定するような暴言、交友関係や行き先、電話・メールなどを細かく監視したり、長期間無視するなどの精神的な嫌がらせ、あるいは、自分もしくは自分の家族に危害が加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫など）	1	2	3	4	1	2
（４）経済的圧迫 （生活費を渡さない、給料や貯金を勝手に使われる、外で働くことを妨害されるなど）	1	2	3	4	1	2

【問 22-1～5 は問 22 で１つでも「１、２度あった」または「何度もあった」とお答えの方にうかがいます。】

問 22－１　あなたは、これまでに、その相手の行為によって、命の危険を感じたことはありますか。（あてはまる番号１つに○）

１．感じたことがある	２．感じたことはない

問 22－２　あなたは、その相手の行為を受けたとき、どうしましたか。（あてはまる番号１つに○）

１.相手と関係を解消した	２．関係を解消したい（しよう）と思ったが、しなかった
	３．関係を解消したい（しよう）とは思わなかった

問 22－３　あなたは、その受けた行為について誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。（あてはまる番号１つに○）

１．相談した　→問 22－５	２．相談できなかった
	３．相談しようとは思わなかった

【問 22－３で「２」「３」とお答えの方にうかがいます。】

問 22－４　あなたが、誰(どこ)にも相談できなかったのはなぜですか。（あてはまる番号すべてに○）

１．誰（どこ）に相談してよいのかわからなかったから
２．恥ずかしくて誰にも言えなかったから
３．相談しても無駄だと思ったから
４．相談したことがわかると、仕返しを受けたり、もっとひどい暴力を受けると思ったから
５．相談窓口の担当者の言動により、不快な思いをすると思ったから
６．自分さえ我慢すれば、このまま何とかやっていくことができると思ったから
７．世間体が悪いから
８．他人を巻き込みたくないから
９．思い出したくないから
10．自分に悪いところがあると思ったから
11．相談するほどのことではないと思ったから
12．その他（　　）

【問 22－３で「１．相談した」とお答えの方にうかがいます。】

問 22－５　あなたが相談した人（場所）を教えてください。（あてはまる番号すべてに○）

１．家族・親せき	７．３～６以外の公的機関
２．友人・知人	８．弁護士
３．警察	９．医師
４．法務局・人権擁護委員	10．民間の相談機関
５．市役所の相談窓口・電話相談など	11．その他
６．県の配偶者暴力相談支援センター・婦人相談センター	（　　）

問 23　女性の性と生殖に関して、妊娠・出産・中絶・更年期など生涯を通じた健康が保障されていると思いますか。（あてはまる番号１つに○）

１．そう思う	３．どちらかといえばそう思わない	５．わからない
２．どちらかといえばそう思う	４．そう思わない	

６　防災・災害対応における男女共同参画について

問 24　災害が発生した場合の対応には、自主防災会※や自治会による協力が不可欠です。あなたのお住まいの地区の自主防災会等についておうかがいします。

※自主防災会とは、自分たちの地域で自分たちでできる防災活動を行うために、各自治会で結成される組織です。

（１）あなたのお住まいの地区の自主防災会または自治会には、女性の役員がいますか。（あてはまる番号１つに○）

１．いる	２．いない	３．わからない

（２）あなたのお住まいの地区の自主防災会または自治会では、女性の意見が反映されていると思いますか。（あてはまる番号１つに○）

１．思う	２．思わない	３．わからない

７　性の多様性について

問 25　性のあり方などについて、あなたの考えにもっとも近いものはどれですか。（項目ごとに、あてはまる番号１つに○）

横方向にお答えください。

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	思わない
（１）女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるのがよい	1	2	3	4
（２）女性のような男性を見ると不快になる	1	2	3	4
（３）男性のような女性を見ると不快になる	1	2	3	4
（４）同性に恋愛感情を抱くのはおかしい	1	2	3	4
（５）性のあり方は人それぞれである	1	2	3	4

問 26　あなたはＬＧＢＴＱ等の性的少数者に対する差別的な言動を、次の場所で見聞きしたことがありますか。（あてはまる番号すべてに○）

１．職場	４．地域	７．友人との交流の場
２．学校	５．テレビ・ラジオ	８．その他（　　）
３．家庭	６．インターネット	９．見聞きしたことはない

問 27　あなたはＬＧＢＴＱ等の性的少数者に対する理解の促進や支援にはどのようなものが必要であると思いますか。（あてはまる番号すべてに○）

1．理解を進めるための広報や講座などによる啓発
2．専門相談窓口の充実
3．福祉・医療・住宅など様々な施策の中に性的少数者への配慮の視点を取り入れる
4．同性カップルの関係を公的に認めるパートナーシップ制度の推進
5．性的少数者に対する差別を禁止する法律・条例の整備や制度の見直し
6．学校における性の多様性に関する教育の充実や性自認※への配慮
7．行政職員や教職員に対する研修の実施
8．支援者（理解者）を公的に認定する制度の推進
9．職場における理解の促進
10．トイレや更衣室などの環境の整備
11．わからない
12．その他（　　）
13．必要だと思わない

※自身の性をどのように認識しているかということ。

8　北本市の男女共同参画の取組について

問 28　北本市で行われている男女共同参画に関する取組や事業について、知っているものはありますか。（項目ごとに、あてはまる番号１つに○）

横方向にお答えください。

	認知度・利用（参加）経験			関心度	
	知っており、利用・参加したことがある	知っているが・利用参加したことはない	知らない	関心がある	関心がない
（ア）男女共同参画情報紙「シンフォニー」	1	2	3	1	2
（イ）男女共同参画コーナー	1	2	3	1	2
（ウ）きたもと男女共生塾	1	2	3	1	2
（エ）女性向け再就職支援セミナー	1	2	3	1	2
（オ）男女共同参画推進パネル展	1	2	3	1	2
（カ）女性相談	1	2	3	1	2
（キ）男女きらきら北本いっしょにプログラム（男女共同参画推進者登録制度）	1	2	3	1	2

問 29　北本市では市民編集協力員と職員が協働して作成を行う男女共同参画情報紙「シンフォニー」を年１回発行しています。あなたは、掲載する内容としてどのようなものを希望されますか。（あてはまる番号すべてに○）

１．男女共同参画に関する制度やプランなどの紹介
２．講演、講座など企画や行事の案内
３．社会で活躍する女性の紹介
４．地域の子育て、介護の情報
５．男性の家事、育児に関する情報
６．簡単レシピの紹介
７．地域での話題や最近のニュースなど
８．仕事と家事等との両立、ＤＶなど相談窓口の案内
９．その他（　　）
10．特にない

問 30　男女共同参画社会の実現をめざして、市では、今後どのようなことに重点を置いて取り組んだらよいと思いますか。（あてはまる番号３つまでに○）

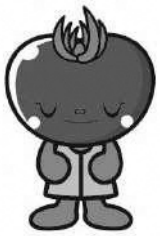
１．男女共同参画に関する講座の実施や情報紙の発行などによる啓発
２．女性の就労・起業についての支援策
３．ワーク・ライフ・バランスの啓発
４．保育所・学童保育室などの子育て支援の充実
５．高齢者介護支援の充実
６．母性保護をはじめとする、生涯を通じた女性の健康支援の充実
７．相談事業の充実
８．女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた啓発
９．ＤＶ被害者の相談・自立支援の充実
10．学校教育での男女平等教育の実施
11．地域活動への男女共同参画の促進
12．防災の分野における男女共同参画の推進
13．政策・方針を決定する場への女性の積極的登用
14．男女共同参画推進センター等の拠点施設の整備
15．わからない
16．その他（　　）
17．特にない

問 31　今後、男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために、最も重要と思うことは何ですか。（あてはまる番号1つに○）

1．法律や制度の上での見直しを行い、性差別につながるものを改めること
2．男女を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること
3．女性自身が経済力をつけたり、知識や技術を習得するなど、積極的に力の向上を図ること
4．女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること
5．政府や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること
6．その他（　　）
7．わからない

9　市の男女共同参画についてのご意見・ご要望

◆　男女共同参画の推進に関してご意見・ご感想がありましたら自由にお書きください。



質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

同封の返信用封筒に入れ、封をして、切手を貼らず11月22日（月）までに郵便ポストにご投函ください。

北本トマトイメージキャラクター
とまちゃん

２．事業所アンケート調査票

北本市男女共同参画に関する事業所アンケート

【ご協力のお願い】

皆様には、日頃から市政にご理解とご協力を賜り、誠にありがとうございます。

さて、この度ご回答をお願いいたします調査票は、令和４年度に「第六次北本市男女行動計画」を策定していく上での基礎資料とするため、企業の皆様の立場から見た男女共同参画・女性活躍推進に関する現状・課題等をお聞きするものです。

お忙しいところ誠に恐れ入りますが、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申し上げます。

令和３年 11 月

北本市長　三宮　幸雄

ご回答にあたっての注意

●ご回答は経営者（代表者）様または人事・総務ご担当者様でお願いします。

●本市からこの調査票を送付させていただいた事業所の状況についてご回答ください。

●回答は、**【郵送】**または**【インターネット】**で行うことができます。どちらかの方法をお選びください。

●郵送の場合は、調査票に直接ご記入いただき、同封の返信用封筒に入れて切手を貼らずに郵便ポストへ投函してください。回答にあたっては、選択肢の番号を〇で囲むように記入し、「その他」の番号を選択した場合は（　）内に具体的に記入してください。

●令和3年 **12 月6日(月)まで**にご回答をお願いします。

【インターネットを利用した回答方法】

パソコン・タブレット端末・スマートフォンから以下の２次元コードを読み取るか、ＵＲＬを入力してアクセスしてください。

＜URL＞

https://questant.jp/q/kitamoto-jigyou

＜お問い合わせ＞北本市 総務部　人権推進課 人権推進・男女共同参画担当

電　　話：０４８－５９４－５５０６（直通）

ＦＡＸ：０４８－５９２－５９９７

男女共同参画社会とは･･･

男女共同参画社会とは、「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」（男女共同参画社会基本法第2条）のことです。

1　貴事業所について

問１　貴事業所の事業の業種についてお答えください。**（○は１つ）**

※複数業種にまたがる場合には、直近１年間の売上高が最も多いものをお選びください。

１．建設業	２．製造業	３．運輸業
４．卸・小売業	５．サービス業	６．飲食・宿泊業
７．金融・保険業	８．不動産業	９．医療・福祉
10．教育・学習支援業	11．その他（　　）	

問２　貴事業所の従業員数（令和３年 11 月１日現在）についてお答えください。**（○は１つ）**

１．20 人以下	２．21～30 人	３．31～50 人
４．51～100 人	５．101 人以上	

問３　２年前と比較して、直近の売上高に変化はありますか。**（○は１つ）**

１．大幅に増加した	２．やや増加した	３．ほとんど変わらない
４．やや減少した	５．大幅に減少した	６．わからない

問４　従業員に占める女性の割合についてお答えください。**（○は１つ）**

１．20%未満	２．20～40%未満	３．40～60%未満
４．60～80%未満	５．80%以上	

問５　従業員に占める正規雇用者の割合についてお答えください。**（○はそれぞれ１つ）**

（１）男性

１．10%未満	２．10～30%未満	３．30～50%未満
４．50～70%未満	５．70～80%未満	６．80%以上

（２）女性

１．10%未満	２．10～30%未満	３．30～50%未満
４．50～70%未満	５．70～80%未満	６．80%以上

２　女性活躍推進への取組について

問６　女性従業員の起用・配属について、どのように実施されていますか。**（○は１つ）**

１．男女の区別なく幅広く起用している
２．女性は、補助的な業務にのみ配属している
３．女性は、特定の職種や専門分野でのみ起用している
４．その他（　　）

問７　貴事業所では、女性の活躍推進のために、次のような取組を行っていますか。
（○はいくつでも）

１．性別にかかわらず評価できるよう、人事考課基準を明確に定めている
２．性別にかかわらず、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる
３．人材育成や資格取得のための研修などを、性別に関係なく行っている
４．仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている
５．女性の意見や要望を聞く場を設けている
６．女性の意欲や就業意識を高めるための研修などを行っている
７．女性の少ない職場の環境を整備して、女性を配置できるようにしている
８．男性管理職に対して、女性が活躍することの重要性について啓発を行っている
９．その他（　　）
10．特に取り組んでいることはない

問８　貴事業所では、女性の活躍推進にあたって課題がありますか。
※女性従業員がいない事業所の場合は、女性従業員を雇用する際に障壁となっている課題をお選びください。**（○はいくつでも）**

１．女性の勤続年数が平均的に短い
２．育児、介護、家事等、家庭の事情を考慮する必要がある
３．男性と女性では職業意識に差がある
４．顧客や取引先を含め、社会一般に職業人としての女性への信頼度が低い傾向にある
５．中間管理職の男性や同僚の男性の意識、理解が不十分である
６．時間外労働、深夜労働をさせにくい
７．女性のための職業環境の整備にコストがかかる
８．重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある
９．女性の活躍を推進する方法がわからない
10．その他（　　）
11．特に課題はない

３　女性の管理職登用について

問９　貴事業所の管理職（係長相当職で部下を１人以上持つ方や課長相当職以上の方）に占める女性の割合についてお答えください。**（○は１つ）**

１．女性の管理職はいない	２．１～５％未満	３．５～10％未満
４．10～20％未満	５．20～30％未満	
６．30～50％未満	７．50％以上	

【問９－１は問９で「１」～「５」までを選択した方にうかがいます。】

問９－１　女性管理職が少ない・または全くいないのは、どのような理由からだと思いますか。**（○はいくつでも）**

１．必要な経験・判断力を有する女性がいないから
２．女性自身が管理職になることを希望しないから
３．将来管理職につく可能性のある女性はいるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから
４．勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから
５．男性従業員が女性管理職を希望しないから
６．顧客が女性管理職を良く思わないから
７．女性従業員が少ない、またはいないから
８．その他（　　）

４　仕事と育児・介護の両立支援について

問 10　育児休業制度が就業規則や労働協約等で規定されていますか。**（○は１つ）**

１．育児・介護休業法で定める範囲※で規定されている
※満１歳まで。特別の事情があれば２歳まで。
２．育児・介護休業法で定める範囲を超えて規定されている
（具体的内容　　）
３．規定されていない

問 11　令和２年１月１日～12 月 31 日の間に出産または配偶者が出産した従業員の人数をご記入ください。**（該当がない場合は「０」）**

出産した女性従業員	人	配偶者が出産した男性従業員	人

問 12　そのうち、育児休業を取得した従業員の人数をご記入ください。

出産した女性従業員	人	配偶者が出産した男性従業員	人

問 13　育児休業中の従業員の業務について、どのように対応していますか。**（○はいくつでも）**

１．他部署からの人員補充 ２．パート・アルバイト等の採用 ３．派遣社員・契約社員の活用 ４．正規雇用の従業員の採用 ５．同一職場内で業務分担 ６．業務量の削減・業務の効率化 ７．業務の外注・請負の利用 ８．その他（　　）

問 14　男性従業員の育児休業の取得を進めていく上での課題はありますか。**（○は３つまで）**

１．代替要員の確保など人員の不足 ２．制度の整備がされていない ３．男性従業員に育児休業取得の意識がない ４．社内にロールモデルがいない ５．育児休業を取得しづらい雰囲気がある ６．管理職の理解や意識がない ７．所得減や昇進への影響の懸念 ８．制度等の周知・啓発 ９．その他（　　） 10．特に課題はない

問 15　貴事業所の正規雇用の女性従業員の就労傾向について、最も近いものをお選びください。**（○は１つ）**

１．結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的になっている ２．出産・子育てを機に退職する傾向にある ３．結婚を機に退職する傾向にある ４．女性従業員が少ない（いない）ためわからない

問 16　介護休業制度が就業規則や労働協約等で規定されていますか。**（○は１つ）**

１．育児・介護休業法で定める範囲※で規定されている ※対象家族１人につき通算 93 日まで、３回を上限として分割で取得可能。 ２．育児・介護休業法で定める範囲を超えて規定されている （具体的内容　　） ３．規定されていない

問 17　令和２年１月１日～12 月 31 日の間に、介護を理由とした離職者はいましたか。**（○は１つ）**

１．いる	２．いない	３．わからない

【問 17－1 は問 17 で「1．いる」を選択した方にうかがいます。】

問 17－1　介護離職者の男女比について、割合はどちらが多いですか。**（○は1つ）**

1．男性の方が多い	2．女性の方が多い
3．同じくらい	4．わからない

問 18　貴事業所では、従業員の介護休業・休暇の利用や介護を理由とする離職は今後どうなっていくと思いますか。**（○は1つ）**

1．増えると思う	2．変わらないと思う
3．減ると思う	4．わからない

問 19　貴事業所では、仕事と介護の両立支援に向けて、次のような取組を行っていますか。**（○はいくつでも）**

1．介護休業・休暇利用を就業規則等で明文化している
2．在宅勤務制度やテレワークなど柔軟な働き方を導入している
3．従業員の介護に関する実態把握を行っている
4．介護に関する悩みなどを相談できる体制づくりを行っている
5．介護休業や介護休暇について周知、奨励している
6．その他（　　）
7．特に取り組んでいることはない

問 20　育児・介護中の従業員に対する配慮について、制度があるものについて、育児・介護それぞれについてお答えください。**（育児・介護それぞれあてはまるものすべてに○）**

	育児	介護
①　短時間勤務制度	1	1
②　フレックスタイム制	2	2
③　始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	3	3
④　所定外労働の免除	4	4
⑤　育児・介護休業中の従業員への経済的支援（費用補助や給付金への上乗せ支給等）	5	5
⑥　育児・介護休業からの復帰に向けた情報提供	6	6
⑦　家族の看護休暇制度	7	7
⑧　退職した従業員の再雇用制度	8	8
⑨　配偶者出産休暇制度	9	

5　テレワークについて

問 21　貴事業所では、テレワーク（インターネット等の情報通信を利用し、在宅等で仕事を行う勤務形態）を導入していますか。**（○は１つ）**
※週数回等の随時テレワークも含みます。

１．すでに導入している	２．今後、導入予定である
３．導入を検討中（検討を予定）	４．導入の予定はない

【問 21－１は問 21 で「１．すでに導入している」を選択した方にうかがいます。】

問 21－１　テレワークは、新型コロナウイルス感染症の流行以前より導入・実施していましたか。**（○は１つ）**

１．新型コロナウイルス感染症の流行以前より導入・実施していた
２．新型コロナウイルス感染症の流行をきっかけに初めて導入実施した
３．その他（　　）

問 22　テレワークを導入・実施するにあたっての課題はありますか。**（○は３つまで）**

１．情報セキュリティ対策
２．導入・運用コスト
３．テレワークできる仕事がない
４．労働時間の管理が難しい
５．進捗管理などの業務管理が難しい
６．人事評価が難しい
７．その他（　　）
８．特に課題はない

6　職場における各種ハラスメントの防止について

問 23　貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等を防止するために、何か取り組んでいることはありますか。**（○はいくつでも）**

１．各種ハラスメント防止についての研修・講習等を実施している
２．社内報やパンフレットの配布により啓発・周知を行っている
３．社長をはじめ企業のトップによるメッセージを発信している
４．就業規則等で各種ハラスメント防止についての方針を明確にしている
５．実態把握のための調査をしている
６．相談窓口を設置している
７．その他（　　）
８．特に何もしていない

7　ＬＧＢＴＱ（性的少数者）等への対応について

問 24　貴事業所では、ＬＧＢＴＱ※など性的少数者の方への取組をしていますか。**（○は１つ）**

1．すでに取組を実施、推進している
2．取組を開始する予定、または取組を検討中である
3．取組はしておらず、する予定もない
4．ＬＧＢＴＱについてわからない

※ＬＧＢＴＱ…Lesbian（女性同性愛者）、Gay（男性同性愛者）、Bisexual（両性愛者）、Transgender（体の性と心の性が一致しない人）、Questioning（性自認を定められないまたは定めない者）それぞれの頭文字からとったセクシャルマイノリティ（性的少数者）の総称のこと。

【問 24－１は問 24 で「１．すでに取組を実施、推進している」を選択した方にうかがいます。】

問 24－１　ＬＧＢＴＱ等の従業員に対して、どのような対応をしていますか。**（○はいくつでも）**

1．福利厚生制度の同性パートナーへの適用
2．自分の認識する性別に基づく通称の使用を認めている
3．採用活動におけるＬＧＢＴＱへの配慮
4．トイレや更衣室へなど職場環境への配慮
5．ＬＧＢＴＱについて社内規定に明記（性的指向･性自認に関する差別・ハラスメントの禁止等）
6．その他（　　）

8　男女共同参画に関する市の施策・制度について

問 25　北本市では、市民・団体・企業と協働して男女共同参画を推進するための**「男女きらきら北本いっしょにプログラム（男女共同参画推進者登録制度）」**を設けています。この制度について知っていましたか。**（○は１つ）**

制度に関する詳細は QR コード（市HP）からご覧いただけます。

1．制度に登録している
2．登録はしていないが、制度の内容を知っている
3．聞いたことはあるが、制度の内容は知らなかった
4．制度の名前も内容も知らなかった

問 26　今後、事業所における男女共同参画を推進する上で、市・行政にどのような取組を期待しますか。**（○はいくつでも）**

1．社会の変化や法律・制度改正に関する情報提供
2．市内企業における取組事例やロールモデルに関する情報提供
3．男女共同参画や女性活躍推進に関する企業向けの相談体制の充実
4．取組を推進する企業への表彰制度
5．取組を推進する企業への入札参加資格審査等における加点評価
6．他の事業所との情報交換の場や機会の提供
7．保育施設・保育サービスの充実
8．高齢者や障がい者、看護が必要な人のための施設・介護サービスの充実
9．その他（　　）
10．特に期待する取組はない

お忙しいところご協力頂き誠にありがとうございました。

北本市男女共同参画に関する意識・実態調査
報告書

北本市総務部　人権推進課
〒364-8633　埼玉県北本市本町 1-111
電話（048）591-1111〈代表〉