

令和7年度第3回飯塚市男女共同参画推進委員会 次第

日 時 令和7年8月28日(木)
14時00分～16時00分(予定)
場 所 飯塚市役所本庁4階 入札室

1. 議題

- (1) 男女共同参画に関する市民意識調査票(案)について
- (2) 女性の労働状況に関する事業所調査票(案)について
- (3) その他

【当日配布資料】

資料 1-1：市民意識調査票

資料 1-1：市民意識調査票比較表

資料 2-1：女性の労働状況に関する事業所調査票

資料 2-2：女性の労働状況に関する事業所調査票比較表

だんじょきょうどうさんかく かん しみんいしきちょうさ 男女共同参画に関する市民意識調査

アンケートご協力のお願い

市民の皆様には、日ごろから市政にご理解とご協力をいただきましてありがとうございます。
飯塚市では現在、男女共同参画社会（男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分か
ち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会）の実現
に向けて、新たな第3次飯塚市男女共同参画プランの策定に取り組んでいます。

そこでこのたび市民の皆様への男女共同参画に関する意識や実態をうかがい、計画の基礎
資料とするためにアンケートを実施することとなりました。このアンケートは市内に在住する18
歳以上の市民の方から、3,000人を無作為に選ばせていただきました。また、調査結果は
統計的に処理し、個人に関わる情報を公表することはありませんので、あなたにご迷惑をお
かけすることは決してありません。

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

令和7年10月

飯塚市長 武井 政一

ご記入に際してのお願い

- アンケートは、お送りした封筒の宛名の方、ご本人が記入してください。
- このアンケートは無記名ですので、名前を記入する必要はありません。
- ボールペンまたは鉛筆などで、はっきりと書いてください。
- 各質問のあてはまる回答の番号を選び、その番号を○で囲んでください。
- 各項目で「その他」の場合は（ ）内に具体的な内容を記入してください。
- 記入が済んだ調査票は、同封の返信用封筒に入れ、●月●日（●）までに
ポストに投函してください。（記名や切手は必要ありません）
- インターネットによる回答をご希望の方は、右に記載の二次元コードの
読み取りまたは、下記URLにアクセスしてください。



https://000
(郵送とインターネット両方での回答はできません。)

【お問合せ先】 飯塚市役所 市民協働部 男女共同参画推進課
電話 0948(96)8543 (直通)

だんじょきょうどうさんかく かん
男女共同参画に関することについておたずねします。

とい 問1 あなたは、^{だんじょきょうどうさんかく かんしん}男女共同参画に関心がありますか。(○は1つ)

1. ^{ひじょう かんしん}非常に関心がある
2. ^{まあまあ かんしん}まあまあ関心がある
3. ^{あまり かんしん}あまり関心がない
4. ^{まったく かんしん}まったく関心がない

かていせいかつ こ そだ かた
家庭生活や子どもの育て方についておたずねします。

^{げんざい はいぐうしゃ}【現在「配偶者・パートナー（^{じじつこんふく}事実婚含む）と同居している方」におたずねします。】

とい 問2 あなたのご家庭では、^{かてい だんじょ やくわりぶんたん}男女の役割分担はどのようになっていますか。^{つぎ かくこうもく}次のア～ケの各項目についてあてはまる^{ばんごう えら}番号を選んでください。(○はそれぞれ1つずつ)

※項目ごとに横に見てお答えください	ほとんど男性 だんせい	どちらかといえば男性 だんせい	両方同じくらい りょうほうおな	どちらかといえば女性 じよせい	ほとんど女性 じよせい	左記以外 さきいがい
ア. ^{かけい ささ} 家計を支える（ ^{せいかつひ かせ} 生活費を稼ぐ）	1	2	3	4	5	6
イ. ^{すいじ そうじ せんたく} 炊事、掃除、洗濯などの家事	1	2	3	4	5	6
ウ. ^{ひび かけい かんり} 日々の家計の管理	1	2	3	4	5	6
エ. ^{いくじ こ} 育児、子どものしつけ	1	2	3	4	5	6
オ. ^{びょうにん こうれいしゃ} 病人・高齢者の世話（ ^{せわ かいご} 介護）	1	2	3	4	5	6
カ. ^{じちかい} 自治会などの ^{ちいきかつどう} 地域活動	1	2	3	4	5	6
キ. ^こ 子どもの ^{きょういくほうしん} 教育方針や ^{しんがくもくひょう} 進学目標の ^{けつてい} 決定	1	2	3	4	5	6
ク. ^{くるま} 車や ^{こうがくしょうひん} 高額商品の ^{こうにゆうけつてい} 購入決定	1	2	3	4	5	6
ケ. ^{かてい もんだい} 家庭の問題における ^{さいしゅうてき} 最終的な ^{けつてい} 決定	1	2	3	4	5	6

問3 あなたは、次のような考え方に対してどのようにお考えですか。ア～ウの各項目についてはまる番号を選んでください。（○はそれぞれ1つずつ）

※項目ごとに横に見てお答えください	そう思う	そう思う どちらかといえば	そう思わない どちらかといえば	そう思わない	わからない
ア. 「男は仕事、女は家庭」	1	2	3	4	5
イ. 男の子は「男らしく」、女の子は「女らしく」育てる方がよい	1	2	3	4	5
ウ. 子どもが3歳くらいまでは母親の手で育てる方がよい	1	2	3	4	5

問4 これからの社会で男女共同参画を進めていくためには、学校教育の場でどのようなことを入れたらよいと思いますか。（○は3つまで）

1. 一人ひとりの個性や人権を尊重することを学ぶこと
2. 発達段階に応じた性教育や性に関する指導を実施すること
3. 家庭や家族の多様なあり方について学ぶこと
4. 生活指導や進路指導において、性別にかかわらず無く能力を活かせるよう配慮すること
5. P T Aなどと連携して、男女平等な教育の理解と協力を深めること
6. 働くことの意味や多様な働き方などについての学習や職場体験を行うこと
7. 管理職（校長や教頭など）に女性を増やすこと
8. 教職員に対する男女平等に関する研修を行うこと
9. その他（具体的に

とい 問5 あなたは、男性が女性と共に家事、子育て、介護に積極的に参加していくためにどのようなことが必要だと思いますか。（〇は3つまで）

1. 男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと
2. 家事、子育てや教育、介護などの分担について、家族で十分話し合い、協力し合うこと
3. 年配者や周りの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること
4. 男性による家事、子育て、介護について、社会の中での評価を高めること
5. 労働時間短縮や休暇制度を普及させることで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること
6. 男性が家事、子育て、介護に関心を高めるよう啓発や情報提供を行うこと
7. 家事などを男女で分担するような育て方をする事
8. 学校で基本的人権の尊重や男女平等意識についてきちんと教えること
9. その他（具体的に

ちいきかつどう
地域活動についておたずねします。

とい 問6 あなたは、この1年間に何か地域活動に参加したことがありますか。参加したことがあるものをすべて選んでください。（〇はいくつでも）

1. 地域の子ども育成に関する活動（PTA、子ども会など）
2. 自治会活動
3. 清掃・リサイクル活動
4. 安全・防犯活動
5. 相互援助活動（読み聞かせなどの子育て支援、見守りなどの介護支援など）
6. 国際交流活動（留学生の支援、外国人へのボランティアなど）
7. 女性問題の学習や男女共同参画推進のための活動
8. その他（具体的に
9. どの活動にも参加していない

問7 仮にあなたが、次のような役職・公職への就任や立候補を依頼されたらどうしますか。
 次のア～オの各項目についてあてはまる番号を選んでください。(〇はそれぞれ1つずつ)

※項目ごとに横に見てお答えください	引き受ける	なるべく引き受ける	なるべく断る	断る
ア. PTA会長・子ども会会長	1	2	3	4
イ. 自治会長	1	2	3	4
ウ. 地域団体の役員(自治会役員など)	1	2	3	4
エ. 県や市の審議会や委員会のメンバー	1	2	3	4
オ. 県・市議会議員	1	2	3	4

【問7で、ア～オのうち、1つでも「なるべく断る」、「断る」を選んだ方に】

問7-1 断る理由は何ですか。(〇は2つまで)

1. 責任が重いから
2. 家事・育児や介護に支障がでるから
3. 役職につく知識や経験がないから
4. 時間的な余裕がないから
5. 人間関係がわずらわしいから
6. 性別によって不利・不当な扱いを受けそうだから
7. 役職に興味がないから
8. その他(具体的に)

問8 あなたは、政治や行政、地域の場において、政策の企画や方針決定の過程に女性の参画が少ない理由は何だと思えますか。(〇はいくつでも)

1. 家庭、職場、地域における性別による役割分担や性差別の意識が根強く残っているから
2. 男性優位の組織運営がされているから
3. 家庭の支援・協力が得られないから
4. 女性の能力開発の機会が不十分だから
5. 女性の活動を支援するネットワークが不足しているから
6. 女性側の積極性が十分でないから
7. 女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ないから
8. その他(具体的に)
9. わからない

※男女共同参画社会実現のためには、社会における女性の参画が重要であるとして、国においても、「指導的地位に占める女性の割合を30%程度」とする目標を掲げて取組を進めています。

問9 近年の大規模災害における経験から、日ごろの防災や災害発生後の対応に女性の視点を取り入れることが重要だと言われています。災害に備えるために、これからどのようなことが必要だと思えますか。(〇はいくつでも)

1. 日ごろから女性が防災に関する企画・立案や方針決定の場に参画する
2. 日ごろから地域活動に積極的に参加し、地域のつながりを大切にする
3. 日ごろから男女平等、男女共同参画意識を高める
4. 日ごろの防災活動や訓練に積極的に参加する
5. 避難所の運営に女性も参画する
6. 地域において防災や災害現場で活動する女性リーダーを育成する
7. 避難所運営や備蓄品について女性や要配慮者(高齢者、障がい者など)の視点をとり入れる
8. その他(具体的に)

就労についておたずねします。

問10 あなたは、現在、職業(収入のある仕事)をもっていますか(育児休業中、介護休業中などの人も働いているものとみなします)。(〇は主なものに1つ)

はい		いいえ
1. 正社員・正職員(役員・管理職) 2. 正社員・正職員(1以外) 3. 派遣・契約社員 4. パート・アルバイト	5. 自営業・家族従業 (農林漁業、商工サービス業) 6. その他()	7. 学生 8. 専業主婦・主夫 9. 無職

↓
問10-1へ

【問10で「1. 正社員・正職員（役員・管理職）」「2. 正社員・正職員（1以外）」「3. 派遣・契約社員」「4. パート・アルバイト」のいずれかを選ばれた方に】

問10-1 あなたの今の職場では、男女の扱いは平等になっていると思いますか。次のア～クの各項目についてあてはまる番号を選んでください。（〇はそれぞれ1つずつ）

※項目ごとに横に見て お答えください	優遇されている 男性の方が非常に	優遇されている 男性の方が	平等になっている	優遇されている 女性の方が	優遇されている 女性の方が非常に	わからない
ア. 募集や採用	1	2	3	4	5	6
イ. 賃金	1	2	3	4	5	6
ウ. 昇進・昇格	1	2	3	4	5	6
エ. 管理職などへの登用	1	2	3	4	5	6
オ. 仕事の内容	1	2	3	4	5	6
カ. 退職・解雇	1	2	3	4	5	6
キ. 福利厚生	1	2	3	4	5	6
ク. 休暇の取得	1	2	3	4	5	6

問11 「女性が職業を持つこと」について、あなたはどのようにお考えですか。あなたのお考えに最も近いものを選んでください。（〇は1つ）

1. ずっと職業を持っている方がよい
2. 結婚するまで職業を持ち、あとは持たない方がよい
3. 子どもができるまで職業を持ち、あとは持たない方がよい
4. 子どもができたなら職業を持たず、子どもに手がからなくなると再び持つ方がよい
5. 職業を持たない方がよい
6. その他（具体的に）
7. わからない

問12 あなたは、男性が育児休業、介護休業を取ることについてどのようにお考えですか。次のア、イの各項目について、あなたのお考えに近いものを選んでください。
(○はそれぞれ1つずつ)

※項目ごとに横に見てお答えください	積極的に取るべきだと思う	どちらかといえば取るべきだと思う	特に取る必要はないと思う
ア. 男性の育児休業(*1)	1	2	3
イ. 男性の介護休業(*2)	1	2	3

- (*1) 育児休業・原則1歳未満の子を養育する労働者が法律に基づいて取得できる休業のことです。両親がともに育児休業を取得するなど一定の要件を満たす場合、取得可能期間を1歳2か月まで延長できます。
- (*2) 介護休業・家族が病気や怪我、精神的な疾患などによって介護が必要な状態になった時、介護を行う労働者が比較的長く取得できる休業のことです。

問13 女性の育児休業取得率は86.6%であるのに対し、男性の育児休業取得率は40.5%（厚生労働省：令和6年度雇用均等基本調査（全国））となっています。あなたは男性の8割以上が育児休業などを取得しない（できない）理由は何だと思えますか。（○は2つまで）

1. 周囲に取得した男性がいないから
2. 職場に取得しやすい雰囲気がないから
3. 仕事が忙しいから
4. 取得すると仕事上周囲の人に迷惑がかかるから
5. 取得すると人事評価や昇給に悪い影響があるから
6. 経済的に困るから
7. 育児・介護は女性が担うものなので、男性が取得する必要はないから
8. その他（具体的に）
9. わからない

とい 問 1 4 だんじょ とも しごと かにい ちいきかつどう りょうりつ じつげん
 男女が共に仕事と家庭や地域活動を両立できるワーク・ライフ・バランスを実現していくた
 めには、どのような条件が必要だと思えますか。(〇は3つまで)

1. 賃金、労働などで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. 育児や介護などのために退職した女性の再チャレンジ(再就職・起業など)支援策を充実すること
5. 育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること
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※など、柔軟な勤務制度を導入すること
8. 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
9. 職場の意識改革などについて企業に対する働きかけをすること
10. その他(具体的に)
11. わからない

※フレックスタイム制度・一定期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることができる制度

じんけん かん
人権に関することについておたずねします。

問 15 配偶者、パートナー、交際相手など親密な関係にある（あった）人からのからの暴力（ドメスティック・バイオレンス）についておたずねします。次の（A）と（B）の質問にそれぞれお答えください。

（A）あなたは、ア～サのような行為がドメスティック・バイオレンス（DV）にあたると思いますか。
1、2のいずれかに○をつけてください。（○はそれぞれ1つつつ）

（B）過去3年間においてあなたは配偶者、パートナー、交際相手などから、ア～サのような行為を受けたことがありますか。
1～3のいずれかに○をつけてください。（○はそれぞれ1つつつ）

(A)		こ う 項 目	(B)		
D V だ と 思 う	D V だ と 思 わ な い		何 度 も あ っ た	1 〜 2 度 あ っ た	ま っ た く な い
1	2	ア. 何を言っても長期間無視された	1	2	3
1	2	イ. 交友関係や電話やメールを細かく監視された	1	2	3
1	2	ウ. 他人や子どもの前で侮辱されたり、馬鹿にされたりした	1	2	3
1	2	エ. 「だれのおかげで生活できるんだ」と言われた	1	2	3
1	2	オ. 生活費を渡してくれなかった	1	2	3
1	2	カ. 押されたり、つかまれたり、つねられたり、小突かれたりした	1	2	3
1	2	キ. 蹴られたり、殴られたり、物を投げつけられたりした	1	2	3
1	2	ク. 見たくないのに、性的な動画や雑誌などを見せられた	1	2	3
1	2	コ. 避妊に協力してくれない	1	2	3
1	2	サ. 脅しや暴力により自分の気持ちに反して性的な行為を要求された	1	2	3

【問15(B)で「1. 何度もあった」「2. 1～2度あった」を1つでも選んだ方に】

問15-1 あなたがドメスティック・バイオレンス(DV)の被害にあったとき、誰(どこ)かに相談しましたか。(〇はいくつでも)

1. 誰(どこ)にも相談しなかった
2. 警察に連絡・相談した
3. 国(DV相談プラスなど)県(配偶者暴力相談支援センターなど)市(男女共同参画推進課)に相談した
4. 民間の機関(弁護士など)に相談した
5. 医師・カウンセラーに相談した
6. 家族・親族に相談した
7. 友人・知人に相談した
8. その他(具体的に)

【問15-1で「1. 誰(どこ)にも相談しなかった」を選んだ方に】

問15-2 その理由は何ですか。(〇は3つまで)

1. 自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていけると思ったから
2. 相談しても無駄だと思ったから
3. 自分にも悪いところがあると思ったから
4. 相談するほどのことではないと思ったから
5. 他人を巻き込みたくなかったから
6. 恥ずかしくて誰にも言えなかったから
7. そのことについて思い出したくなかったから
8. 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たりすると思ったから
9. 誰(どこ)に相談したらいいのかわからなかったから
10. 相談相手の言動で自分が不快な思いをと思ったから
11. その他(具体的に)

問 1 6 あなたは、職場、地域、学校などで、次のようなセクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）を受けたことがありますか。受けたことがあるものをすべて選んでください。（〇はいくつでも）

1. 好まない性的な話を聞かされた
2. 容姿について傷つくことを言われた
3. 「女のくせに・・・」とか「男なのに・・・」と性別による言い方をされた
4. お酒の場でお酌やデュエットを強要された
5. 不必要に身体をさわられた
6. しつこく交際を迫られた
7. 性的な噂をたてられた
8. 「まだ結婚しないのか」とか「子どもは産まないのか」など、結婚や出産などについて、たびたび聞かれた
9. 性的な関係を強要された
10. 性的な要求を拒否したら、嫌がらせをされた
11. その他（具体的に
12. 受けたことがない

【問 1 6 でセクシュアル・ハラスメントを受けた経験がある方に】

問 1 6 - 1 あなたがセクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）を受けたとき、誰（どこ）かに相談しましたか。（〇はいくつでも）

1. 誰（どこ）にも相談しなかった
2. 警察に連絡・相談した
3. 労働基準監督署などの公的機関に相談した
4. 民間の機関（弁護士など）に相談した
5. 職場の相談窓口や労働組合に相談した
6. 職場の上司や同僚に相談した
7. 学校の先生に相談した
8. 家族・親族に相談した
9. 友人・知人に相談した
10. その他（具体的に

【問16-1で「1. 誰(どこ)にも相談しなかった」を選んだ方に】

問16-2 その理由は何ですか。(〇は3つまで)

1. 自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていると**おも**ったから
2. 相談しても無駄だ**とおも**ったから
3. 自分にも悪いところがある**とおも**ったから
4. 相談するほどのことではない**とおも**ったから
5. 他人を巻き込みたくなかったから
6. 恥ずかしくて誰にも言えなかったから
7. 世間体が悪いから
8. そのことについて**おも**い出したくなかったから
9. 相談したことがわかると、仕返しを受けたり、もっとひどい嫌がらせを受けたりする**とおも**ったから
10. 誰(どこ)に相談したらいいのかわからなかったから
11. 相談すると、相談相手の言動で自分が不快な**おも**いをする**とおも**ったから
12. その他(具体的に)

女性の性と生殖に関する健康・権利(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)についておたずねします。

問17 次のア、イの各項目について、あなたの考えに最も近いものを選んでください。(〇はそれぞれ1つずつ)

※項目ごとに横に見てお答えください	そう おも う	そう おも う どちらかといえば	そう おも わない どちらかといえば	そう おも わない	わからない
ア. 妊娠や性に関して、配偶者・パートナー、交際相手などとの間で十分話し合うべきである	1	2	3	4	5
イ. 妊娠や性に関して、配偶者・パートナー、交際相手などとの間で合意できない場合には女性の意思が尊重されるべきである	1	2	3	4	5

性と生殖に関する健康/権利(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)とは
 国連の国際人口開発会議(カイロ、1994年)で提唱された権利。人々が政治的・社会的に左右されず、安全で満ち足りた性生活を営むことができ、子どもを「持つ」「持たない」「何人持つか」を決める自由を持ち、子どもの数、出産時期を自由に決定し、そのための健康を享受できること、またそれに関する情報と手段を得ることができる**こと**が認められています。

悩みや困りごとについておたずねします。

問18 あなたは、現在、次のような悩みや困りごとがありますか。(〇はいくつでも)

1. 仕事、雇用、転職、再就職、起業など
2. 健康、病気、障がいなど
3. 家計、借金、相続など
4. 友人、知人との関係や職場での人間関係など
5. 恋愛、結婚、離婚、夫婦関係など
6. 家族、親族との関係など
7. 育児、子育て、教育など
8. 介護（自分または家族が介護をすることについて）
9. 自分の性に関する悩み
10. その他（具体的に）
11. ない

【問18で「1.」～「10.」のいずれかを選んだ方に】

問18-1 あなたは、悩みや困りごとについて、相談機関や公的機関に相談したことがありますか。(〇はいくつでも)

1. 相談しなかった
2. 医療関係者（医師、看護師など）
3. 学校関係者（教員、養護教員、スクールカウンセラーなど）
4. 民間の専門家や専門機関（弁護士、法テラス、カウンセラー、NPO団体など）
5. 行政の相談窓口（市民相談、女性相談、人権相談、福祉事務所、教育相談、子育て相談、消費生活センター、職業相談など）
6. 警察（110番、心のリリーフ・ライン（県警の犯罪被害者相談電話）など）
7. その他（具体的に）

【問18-1で「1.相談しなかった」を選んだ方に】

問18-2 相談しなかった、できなかった理由は何かですか。(〇はいくつでも)

1. 相談しても無駄だと思ったから
2. 相談するほどのことではないと思ったから
3. 恥ずかしくて誰にも言えなかったから
4. 世間体が悪いから
5. 家族や友人に相談したから
6. 仕事などの都合で相談時間が合わなかったから
7. 誰（どこ）に相談してよいかわからなかったから
8. 相談することによって、さらに不快な思いをさせられると思ったから
9. その他（具体的に）

問 19 令和6年4月1日より「**困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）**」が施行されました。困難な問題を抱える女性の悩みや困りごとを解決するために、どのような環境や支援があるとよいと思いますか。（〇はいくつでも）

1. 気軽に話を聞いてもらえるSNSなどの相談窓口
2. 自分の困りごとを何でも相談でき、支援につながるができる窓口
3. 利用できる支援制度の情報提供
4. 同じような悩みを持つ人と出会える場所
5. 相談・支援を受けている間の寄り添いや見守り
6. 自分の困りごとに気づいて声をかけてくれる人や支援機関
7. 生活のための経済援助
8. 就労の支援（資格取得などの働くための支援や就職先を探すサポート）
9. カウンセリングなどの心理学的支援
10. 弁護士などによる法的支援
11. その他（具体的に

男女の平等観についておたずねします。

問 20 現在の社会において、男女の地位は平等になっていると思いますか。次のア～クの各項目についてあてはまる番号を選んでください。（〇はそれぞれ1つずつ）

※項目ごとに横に見て お答えください	男性が優遇されている	男性が優遇されている どちらかといえば	平等になっている	女性が優遇されている	女性が優遇されている どちらかといえば	わからない
ア. 家庭の中で	1	2	3	4	5	6
イ. 学校教育の場で	1	2	3	4	5	6
ウ. 職場の中で	1	2	3	4	5	6
エ. 地域活動の場で	1	2	3	4	5	6
オ. 法律や制度の上で	1	2	3	4	5	6
カ. 慣習・しきたりの中で	1	2	3	4	5	6
キ. 政治・政策決定の場で	1	2	3	4	5	6
ク. 社会全体では	1	2	3	4	5	6

だんじょきょうどうさんかくしゃかい しつげん
男女共同参画社会の実現についておたずねします。

問 2 1 次のア～スの言葉やことがらで知っているものがありますか。各項目についてあてはまる番号を選んでください。(○はそれぞれ1つずつ)
※19ページに言葉の説明があります。

※項目ごとに横に見てお答えください	知 つ て い る	見 た り 聞 い た り し た こ と が あ る	知 ら な い
飯塚市の取組み			
ア. 飯塚市男女共同参画推進条例	1	2	3
イ. 第2次飯塚市男女共同参画後期プラン	1	2	3
ウ. 飯塚市女性人材バンク	1	2	3
エ. 飯塚市男女共同参画オンブズパーソン	1	2	3
国や世界の取組み			
オ. 男女共同参画社会基本法	1	2	3
カ. 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
キ. 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	1	2	3
ク. 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律	1	2	3
ケ. 女子差別撤廃条約	1	2	3
関連用語			
コ. 固定的性別役割分担意識	1	2	3
サ. デートDV	1	2	3
シ. ジェンダー	1	2	3
ス. アンコンシャス・バイアス	1	2	3

問22 男女共同参画社会を実現していくために、あなたは飯塚市に対してどのようなことを望みますか。(〇は3つまで)

1. 男女共同参画社会のための講演会や広報など啓発活動をする
2. 学校教育や社会教育の場で、男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実する
3. 経営者・事業主を対象に、雇用機会や労働条件の男女平等について啓発する
4. 女性が能力を伸ばし、自立できるような教育・学習の場を充実する
5. 延長保育など保育サービスの充実、育児・介護休業制度の普及など男女が共に働き続けるための条件整備を整える
6. 職場、地域及び各種審議会など、方針決定の場に女性の参画を増やす
7. 自治会長や地域団体の役員などに女性の登用を増やす
8. 女性リーダーの養成、研修の場を充実する
9. 男性が家事、子育て、介護、地域活動に関心を高めるよう啓発や情報提供を行う
10. 仕事と家庭や地域活動の両立ができるよう企業に働きかける
11. DVや性暴力などの根絶に向けた意識啓発と被害者支援、女性の悩みに関する相談体制を充実する
12. セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなど多様なハラスメント防止の啓発活動を充実する
13. その他(具体的に)
14. 特にない

※上記選択肢に関し、具体的な案をお持ちの方は次ページの問25にお書きください。

問23 あなたはイツカコミュニティセンター内に設置している飯塚市男女共同参画推進センター サクスの知っていますか。(〇は1つ)

1. 知っている
2. 見たり聞いたりしたことがある
3. 知らない

【問23で「1. 知っている」を選んだ方に】

問23-1 飯塚市男女共同参画推進センター サクスでは男女共同参画を推進するため、さまざまな講座や事業を実施していますが、参加や利用をしたことがありますか。参加や利用をしたことがあるものをすべて選んでください。(〇はいくつでも)

1. 男女共同参画に関する啓発・出前講座
2. 男性を対象とした料理などの講座
3. 女性を対象とした健康や就業支援講座
4. 女性活躍推進に関する講座
5. 女性のための各種相談事業
6. 参加や利用をしたことはない

とい
問 2 4 あなたは飯塚市男女共同参画推進センター サックスでは、どのような事業をしてほしいとおもいますか。(〇は3つまで)

1. 男女共同参画に関する研修・啓発講座
2. 男性を対象とした家事・育児・介護に関する講座
3. 女性の就業支援・起業支援講座(キャリアアップ講座、労働問題講座など)
4. 出産、育児、介護などで仕事をやめた人の再就職支援講座(資格習得支援講座など)
5. 女性の政策決定の場への参画につながる講座
6. 男女共同参画に関する自主活動団体などへの支援
7. その他(具体的に)
8. 特にない

＜飯塚市男女共同参画推進センター サックス＞

「サックス」では性別や年齢にとらわれず、のびのびと暮らせる豊かなまちづくりを自指してさまざまな視点から、男女共同参画社会を考える講座や事業を実施しています。

問 2 5 飯塚市の男女共同参画推進について、ご意見、ご要望、あなたが経験したこと、感じていることなど、何でも結構ですので、ご自由にお書きください。

次ページへ続く

さいご じしん
最後に、あなたご自身についておたずねします。

問 2 6 つぎ かくこうもく ばんごう えら
次の各項目についてあてはまる番号を1つずつ選んでください。(〇はそれぞれ1つずつ)

せいべつ せいじにん 性別 (性自認)	1. 男性 2. 女性 3. どちらでもない・回答しない
ねん れい 年 齢	1. 20歳未満 2. 20～29歳 3. 30～39歳 4. 40～49歳 5. 50～59歳 6. 60～69歳 7. 70歳以上
こん いん かんけい 婚姻関係 (事実婚も含む)	1. 未婚 2. 配偶者がいる (共働きである) 3. 配偶者がいる (共働きでない) 4. 配偶者とは死別又は離別した
どうきょ かぞく 同居の家族	1. 本人だけ 2. 夫婦だけ 3. 親・子 (二世帯) 4. 親・子・孫 (三世帯) 5. その他 (具体的に)
じぶん ふく かぞくこうせい 自分を含めた家族構成 (あてはまるもの すべてに〇)	1. 乳幼児 (3歳未満) 2. 未就学児 3. 小・中学生 4. 高校生 5. 専門学校生 6. 大学・短大生 7. 65歳以上のひと 8. 1～7以外の人
あなた れいわ ねんちゅう あなたの令和6年中 の年収 (令和6年1月1日～ 12月31日まで)	1. 収入なし 2. 130万円未満 3. 300万円未満 4. 500万円未満 5. 500万円以上

◇◇◇ご協力ありがとうございました◇◇◇

きにゅう ちょうさひょう へんしんようふうとう きってふよう い へんそう
ご記入いただいた調査票は、返信用封筒 (切手不要)に入れてご返送ください。

《(問21)の言葉の説明》

○飯塚市男女共同参画推進条例

飯塚市の男女共同参画推進の根拠条例。

○第2次飯塚市男女共同参画後期プラン

飯塚市の男女共同参画推進に係る施策を総合的に実施するための計画。

○飯塚市女性人材バンク

女性の視点で意見を取り入れることを目的に女性の人材を募集し、市の審議会などにおける委員の候補者として推薦する人材リスト。

○飯塚市男女共同参画オンブズパーソン

男女共同参画に関する市の施策に対する苦情や性別に基づく人権侵害などを受けた人からの救済の申し出を、男女共同参画社会と人権の擁護者として公平かつ適切に処理する専門家による苦情処理機関。

○男女共同参画社会基本法

1999年(平成11年)に施行。男女共同参画社会の実現のための基本的考え方と、国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取り組みを総合かつ計画的に推進することを目的とする法律。

○女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)

2016年(平成28年)に施行。働くことを希望する女性が、職業生活においてその個性と能力を十分に発揮し、活躍できるよう、国や地方公共団体が必要な施策を策定・実施することに加え、事業主が女性の活躍推進に向けた取り組みを自ら実施することを促すための枠組みについて定めた法律。

○政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

2018年(平成30年)に施行。衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数が限り均等となることを目指すことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党などが所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定めるなど、自主的に取り組むよう努めることなどを定める法律。

○困難な問題を抱える女性への支援に関する法律

2024年(令和6年)に施行。生活困窮、DV被害、性的搾取などに苦しむ女性を公的枠組みで包括的に支援することを目的とした法律。

○女子差別撤廃条約

1979年(昭和54年)に国連で採択され、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、慣行も対象に含めている条約。日本は、1985年(昭和60年)に批准。

○固定的性別役割分担意識

性別を理由にして、役割を固定的に分ける考え方。例として、「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的な業務」などがあげられる。

○デートDV

交際中の相手との間に起こる暴力。暴力には、なぐる、けるといった身体的暴力だけでなく精神的な暴力、行動の制限などの社会的暴力なども含む。

○ジェンダー

社会的・文化的につくられた性のありようのこと。例えば、「男は仕事、女は家事・育児」など性別により期待される役割や、「女(男)はこうあるべき」といった固定観念や偏見、またはそれらに基づいてつくられた社会制度などを指す。

○アンコンシャス・バイアス

人が、無意識に持ってしまっている、特定の人や集団に対する偏った見方や考え方のこと。

調査票（案）8/28 時点	調査票（案）7/31 時点	前回の設問（令和3年4月）	備考
<p>表紙</p>	<p>表紙</p>	<p>表紙</p>	
<p>このアンケートは市内に在住する 18 歳以上の市民の方から、3,000 人を無作為に選ばせていただきました。</p>	<p>このアンケートは市内に在住する 18 歳以上の市民の方から、3,000 人を無作為に選ばせていただきました。</p>	<p>このアンケートは市内に在住する 18 歳以上の市民の方から、3,000 人を無作為に選ばせていただきました。</p>	<p>1000 人ずつや 1500 人ずつに分けてアンケートを実施してはどうかとのご意見があったが、前回調査と同じ条件で回答の推移をみるためや、2 つに分けた場合それぞれに集計・分析が必要となり手間がかかる（今回の委託契約では調査票を複数作成する仕様にはなっていない）ため、調査票を分けずに前回どおり実施する。</p>
<p>ご記入に際してのお願い</p>	<p>ご記入に際してのお願い</p>	<p>ご記入に際してのお願い</p>	<p>分からないところや答えたくないところは飛ばして回答してください。と入れてはどうかのご意見があったが、設問を飛ばした場合、無回答が多くなることや、フェイスシートが無回答になると集計できなくなる可能性があるため、入れないこととする。インターネットでの回答では、無回答の場合先に進まないのと同じ条件とした。</p>
<p>男女共同参画に関することについておたずねします。</p>			
<p>問20 あなたは、男女共同参画に関心がありますか。（○は1つ）</p> <p>問1</p> <p>1. 非常に関心がある</p> <p>2. まあまあ関心がある 3. あまり関心がない</p> <p>4. まったく関心がない</p>			<p>問 21 を問 1 に移動理由は、問 2 の設問をすべての方への設問ではなく、「現在配偶者・パートナーと同居している方」に限定することとしたため、一問目から対象が限定されている質問をする と調査票の回答率に影響</p>

				があるのではないかと考えたため、男女共同参画への関心度についての設問を最初にもってきた。		
家庭生活や子どもの育て方についておたずねします。		家庭生活や子どもの育て方についておたずねします。		家庭生活や子どもの育て方についておたずねします。		
問2	<p>【現在「配偶者・パートナー（事実婚含む）と同居している方」におたずねします。】</p> <p>あなたのご家庭では、男女の役割分担はどのようになっていますか。</p> <p>次のア～ケの各項目についてあてはまる番号を選んでください。（○はそれぞれ1つずつ）</p> <p>回答は、「ほとんど男性」「どちらかといえば男性」「両方同じくらい」「どちらかといえば女性」「ほとんど女性」【左記以外】から選択</p> <p>ア. 家計を支える（生活費を稼ぐ） イ. 炊事、掃除、洗濯などの家事 ウ. 日々の家計の管理 エ. 育児、子どものしつけ オ. 病人・高齢者の世話（介護） カ. 自治会などの地域活動 キ. 子どもの教育方針や進学目標の決定 ク. 車や高額商品の購入決定 ケ. 家庭の問題における最終的な決定</p>	問1	<p>あなたのご家庭では、男女の役割分担はどのようになっていますか（なっていましたか）。</p> <p>次のア～ケの各項目についてあてはまる番号を選んでください。</p> <p>配偶者（パートナー）や子どもがいない方も、一般的にどう思うかお答えください。</p> <p>（○はそれぞれ1つずつ）</p> <p>回答は、「ほとんど男性」「どちらかといえば男性」「両方同じくらい」「どちらかといえば女性」「ほとんど女性」から選択</p> <p>ア. 家計を支える（生活費を稼ぐ） イ. 炊事、掃除、洗濯などの家事 ウ. 日々の家計の管理 エ. 育児、子どものしつけ オ. 病人・高齢者の世話（介護） カ. 自治会などの地域活動 キ. 子どもの教育方針や進学目標の決定 ク. 車や高額商品の購入決定 ケ. 家庭の問題における最終的な決定</p>	問1	<p>あなたのご家庭では、男女の役割分担はどのようになっていますか（なっていましたか）。</p> <p>次のア～ケの項目についてそれぞれ1つずつ選んでください。（○は各項目に1つ）</p> <p>回答は、「ほとんど男性」「どちらかといえば男性」「両方同じくらい」「どちらかといえば女性」「ほとんど女性」から選択</p> <p>ア. 家計を支える（生活費を稼ぐ） イ. 炊事、掃除、洗濯などの家事 ウ. 日々の家計の管理 エ. 育児、子どものしつけ オ. 病人・高齢者の世話（介護） カ. 自治会などの地域活動 キ. 子どもの教育方針や進学目標の決定 ク. 車や高額商品の購入決定 ケ. 家庭の問題における最終的な決定</p>	<p>説明を追記</p> <p>現状（現在どのようになっているのか）について尋ねたいため、過去や想像での回答も可とすると分かりにくいのではないかと考えたため変更。</p> <p>現在「配偶者・パートナー（事実婚含む）と同居している方」におたずねします。】として、選択肢に「左記以外」を追加。</p>
問3	<p>あなたは、次のような考え方に対してどのようにお考えですか。ア～ウの各項目についてあてはまる番号を選んでください。（○はそれぞれ1つずつ）</p> <p>回答は、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」「わからない」から選択</p> <p>ア. 「男は仕事、女は家庭」 イ. 男の子は「男らしく」、女の子は「女らしく」育てる方がよい ウ. 子どもが3歳くらいまでは母親の手で育てる方がよい</p>	問2	<p>あなたは、次のような考え方に対してどのようにお考えですか。ア～ウの各項目についてあてはまる番号を選んでください。（○はそれぞれ1つずつ）</p> <p>回答は、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」「わからない」から選択</p> <p>ア. 「男は仕事、女は家庭」 イ. 男の子は「男らしく」、女の子は「女らしく」育てる方がよい ウ. 子どもが3歳くらいまでは母親の手で育てる方がよい</p>	問2	<p>あなたは、次のア～オのような考え方に対してどのようにお考えですか。あてはまる番号に○をつけてください。（○は各項目に1つ）</p> <p>回答は、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」「わからない」から選択</p> <p>ア. 「男は仕事、女は家庭」 イ. 男の子は「男らしく」、女の子は「女らしく」育てる方がよい ウ. 男の子も女の子も職業人として経済的に自立できるように育てる方がよい エ. 男の子も女の子も炊事、掃除、洗濯などの仕方を身につけさせる方がよい オ. 子どもが3歳くらいまでは母親の手で育てる方がよい</p>	<p>選択肢を削除</p> <p>（前回調査結果においてウ、エについては「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した賛成派が9割を超えていたため今回調査では選択肢から削除）</p>

<p>問4 これからの社会で男女共同参画を進めていくためには、学校教育の場でどのようなことに力を入れたらよいと思いますか。(〇は3つまで)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 一人ひとりの個性や人権を尊重することを学ぶこと 2. 発達段階に応じた性教育や性に関する指導を実施すること 3. 家庭や家族の多様なあり方について学ぶこと 4. 生活指導や進路指導において、性別にかかわらず能力を活かせるよう配慮すること 5. PTAなどと連携して、男女平等な教育の理解と協力を深めること 6. 働くことの意味や多様な働き方などについての学習や職場体験を行うこと 7. 管理職(校長や教頭など)に女性を増やすこと 8. 教職員に対する男女平等に関する研修を行うこと 9. その他(具体的に) 	<p>問3 これからの社会で男女共同参画を進めていくためには、学校教育の場でどのようなことに力を入れたらよいと思いますか。(〇は3つまで)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 一人ひとりの個性や人権を尊重することを学ぶこと 2. 発達段階に応じた性教育や性に関する指導を実施すること 3. 家庭や家族の多様なあり方について学ぶこと 4. 生活指導や進路指導において、性別にかかわらず能力を活かせるよう配慮すること 5. PTAなどと連携して、男女平等な教育の理解と協力を深めること 6. 働くことの意味や多様な働き方などについての学習や職場体験を行うこと 7. 管理職(校長や教頭など)に女性を増やすこと 8. 教職員に対する男女平等に関する研修を行うこと 9. その他(具体的に) 		<p>新規 就学前教育の場も追加したらどうかのご意見があり、就学前教育も併記することも検討したが、選択肢が複雑になり、回答者の負担になるため学校教育に限定した。</p>
<p>問5 あなたは、男性が女性と共に家事、子育て、介護に積極的に参加していくためにどのようなことが必要だと思いますか。次の中から3つ以内で選んでください。(〇は3つ以内)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと 2. 家事、子育てや教育、介護などの分担について、家族で十分話し合い、協力し合うこと 3. 年配者や周りの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること 4. 男性による家事、子育て、介護について、社会の中での評価を高めること 5. 労働時間短縮や休暇制度を普及させることで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること 6. 男性が家事、子育て、介護に関心を高めるよう啓発や情報提供を行うこと 7. 家事などを男女で分担するような育て方をすること 8. 学校で基本的人権の尊重や男女平等意識についてきちんと教えること 	<p>問4 あなたは、男性が女性と共に家事、子育て、介護に積極的に参加していくためにどのようなことが必要だと思いますか。次の中から3つ以内で選んでください。(〇は3つ以内)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと 2. 男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと 3. 家事、子育てや教育、介護などの分担について、家族で十分話し合い、協力し合うこと 4. 年配者や周りの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること 5. 男性による家事、子育て、介護について、社会の中での評価を高めること 6. 労働時間短縮や休暇制度を普及させることで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること 7. 男性が家事、子育て、介護に関心を高めるよう啓発や情報提供を行うこと 8. 男性が家事、子育て、介護を行うための、仲間(ネットワーク)作りをすすめること 9. 家事などを男女で分担するような育て方をすること 10. 学校で基本的人権の尊重や男女平等意識についてきちんと教えること 	<p>問3 あなたは、男性が女性と共に家事、子育て、介護に積極的に参加していくためにどのようなことが必要だと思いますか。次の中から3つ以内で選んでください。(〇は3つ以内)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと 2. 男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと 3. 家事、子育てや教育、介護などの分担について、家族で十分話し合い、協力し合うこと 4. 年配者や周りの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること 5. 男性による家事、子育て、介護について、社会の中での評価を高めること 6. 労働時間短縮や休暇制度を普及させることで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること 7. 男性が家事、子育て、介護に関心を高めるよう啓発や情報提供を行うこと 8. 男性が家事、子育て、介護を行うための、仲間(ネットワーク)作りをすすめること 9. 家事などを男女で分担するような育て方をすること 10. 学校で基本的人権の尊重や男女平等意識についてきちんと教えること 	<p>変更なし 前回調査で回答率の低かった2.「男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと」(6.1%)、8.「男性が家事、子育て、介護を行うための、仲間(ネットワーク)作りをすすめること」(4.6%)を削除。</p>

	9. その他（具体的に ）	と教えること 11. その他（具体的に ）	と教えること 11. その他（具体的に ）	
	地域活動についておたずねします。	地域活動についておたずねします。	地域活動についておたずねします。	
問6	あなたは、この1年間に何か地域活動に参加したことがありますか。参加したことがあるものをすべて選んでください。（○はいくつでも） 1. 地域の子ども育成に関する活動（PTA、子ども会等） 2. 自治会活動 3. 清掃・リサイクル活動 4. 安全・防犯活動 5. 相互援助活動（介護、育児、給食サービス等） 6. 国際交流活動（留学生の支援、外国人へのボランティアなど） 7. 女性問題の学習や男女共同参画推進のための活動 8. その他（具体的に ） 9. どの活動にも参加していない	あなたは、この1年間に何か地域活動に参加したことがありますか。参加したことがあるものをすべて選んでください。（○はいくつでも） 1. 地域の子ども育成に関する活動（PTA、子ども会等） 2. 自治会活動 3. 清掃・リサイクル活動 4. 安全・防犯活動 5. 相互援助活動（介護、育児、給食サービス等） 6. 国際交流・国際貢献活動 7. 女性問題の学習や男女共同参画推進のための活動 8. その他（具体的に ） 9. どの活動にも参加していない	あなたは、この1年間に何か地域活動に参加したことがありますか。参加したことがあるものをすべて選んでください。（○はいくつでも） 1. 地域の子ども育成に関する活動（PTA、子ども会等） 2. 自治会活動 3. 清掃・リサイクル活動 4. 安全・防犯活動 5. 相互援助活動（介護、育児、給食サービス等） 6. 国際交流・国際貢献活動 7. 女性問題の学習や男女共同参画推進のための活動 8. その他（具体的に ） 9. どの活動にも参加していない	変更なし 6. 国際交流・国際貢献活動について例示があればわかりやすいとのご意見があり変更。国際貢献活動については削除。
問7	仮にあなたが、次のような役職・公職への就任や立候補を依頼されたらどうしますか。 次のア～オの各項目についてあてはまる番号を選んでください。（○はそれぞれ1つずつ） 回答は「引き受ける」「なるべく引き受ける」「なるべく断る」「断る」から選択 ア. PTA会長・子ども会会長 イ. 自治会長 ウ. 地域団体の役員（自治会役員など） エ. 県や市の審議会や委員会のメンバー オ. 県・市議会議員	仮にあなたが、次のような役職・公職への就任や立候補を依頼されたらどうしますか。 次のア～オの各項目についてあてはまる番号を選んでください。（○はそれぞれ1つずつ） 回答は「引き受ける」「なるべく引き受ける」「なるべく断る」「断る」から選択 ア. PTA会長・子ども会会長 イ. 自治会長 ウ. 地域団体の役員（自治会役員など） エ. 県や市の審議会や委員会のメンバー オ. 県・市議会議員	自治会長やPTA会長などの地域の役職についてうかがいます。 女性の方は、もし、あなた自身が推薦されたら引き受けますか。男性の方は、妻などの身近な女性が推薦されたら引き受けることをすすめますか。（○は1つ） 1. 引き受ける（引き受けることをすすめる） 2. 引き受けない（引き受けることをすすめない）	前回調査では女性の方はあなたが、男性の方は妻などの身近な女性がという聞き方をしていたが、今回はそれぞれの役職を明記し、あなたが依頼されたらどうするかに変更。
問7-1	【問7で、ア～オのうち、1つでも「なるべく断る」、「断る」を選んだ方に】 断る理由は何ですか。（○は2つまで） 1. 責任が重いから 2. 家事・育児や介護に支障がでるから 3. 役職につく知識や経験がないから 4. 時間的な余裕がないから 5. 人間関係がわずらわしいから	【問6で、ア～オのうち、1つでも「なるべく断る」、「断る」を選んだ方に】 断る理由は何ですか。（○は2つまで） 1. 責任が重いから 2. 女性が役職につくことを快く思わない社会通念があるから 3. 家事・育児や介護に支障がでるから 4. 役職につく知識や経験がないから 5. 女性には向いてないから 6. 家族の協力が得られないから 7. 時間的な余裕がないから 8. 人間関係がわずらわしいから	【問5で「2. 引き受けない（引き受けることをすすめない）」を選ばれた方に】その理由は何ですか。最も近いものを選び、番号に○をつけてください。（○は1つ） 1. 責任が重いから 2. 女性が役職につくことを快く思わない社会通念があるから 3. 家事・育児や介護に支障がでるから 4. 役職につく知識や経験がないから 5. 女性には向いてないから 6. 家族の協力が得られないから 7. その他（具体的に ）	選択肢を追加 前回調査で回答率が低かった 2. 「女性が役職につくことを快く思わない社会通念があるから」（3.3%）、5. 「女性には向いてないから」（0.6%）、6. 「家族の協力が得られないから」（3.1%）を削除。

<p>6. 性別によって不利・不当な扱いを受けそうだから</p> <p>7. 役職に興味がないから</p> <p>8. その他（具体的に)</p>	<p>9. 性別によって不利・不当な扱いを受けそうだから</p> <p>10. 役職に興味がないから</p> <p>11. その他（具体的に)</p>		
<p>問8 あなたは、政治や行政、地域の場において、政策の企画や方針決定の過程に女性の参画が少ない理由は何だと思えますか。(〇はいくつでも)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 家庭、職場、地域における性別による役割分担や性差別の意識が根強く残っているから 2. 男性優位の組織運営がされているから 3. 家庭の支援・協力が得られないから 4. 女性の能力開発の機会が不十分だから 5. 女性の活動を支援するネットワークが不足しているから 6. 女性側の積極性が十分でないから 7. 女性の参画を積極的に進めよう意識している人が少ないから 8. その他（具体的に) 9. わからない <p>※男女共同参画社会実現のためには、社会における女性の参画が重要であるとして、国においても、「指導的地位に占める女性の割合を30%程度」とする目標を掲げて取組を進めています。</p>	<p>問7 あなたは、政治や行政、地域の場において、政策の企画や方針決定の過程に女性の参画が少ない理由は何だと思えますか。(〇はいくつでも)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 家庭、職場、地域における性別による役割分担や性差別の意識が根強く残っているから 2. 男性優位の組織運営がされているから 3. 家庭の支援・協力が得られないから 4. 女性の能力開発の機会が不十分だから 5. 女性の活動を支援するネットワークが不足しているから 6. 女性側の積極性が十分でないから 7. 女性の参画を積極的に進めよう意識している人が少ないから 8. その他（具体的に) 9. わからない 	<p>問6 多様性に富んだ活力ある社会の実現のためには、社会における女性の参画が重要であるとして、国においても、「2020年までに、あらゆる分野で指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度」とする目標を掲げて取組を進めてきましたが達成できていません。あなたは、政治や行政の場において、政策の企画や方針決定の過程に女性の参画が少ない理由(目標を達成できていない理由)は何だと思えますか、(〇はいくつでも)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 家庭、職場、地域における性別による役割分担や性差別の意識が根強く残っているから 2. 男性優位の組織運営がされているから 3. 家庭の支援・協力が得られないから 4. 女性の能力開発の機会が不十分だから 5. 女性の活動を支援するネットワークが不足しているから 6. 女性側の積極性が十分でないから 7. 女性の参画を積極的に進めよう意識している人が少ないから 8. その他（具体的に) 9. わからない 	<p>冒頭の説明を削除 地域を追加 目標値を明確にしたほうが回答しやすいというご意見があったため、冒頭の説明を下部に記載。「男女共同参画社会実現のためには、」を文頭に追加。</p>
<p>問9 近年の大規模災害における経験から、日ごろの防災や震災発生後の対応に女性の視点を取り入れることが重要だと言われています。災害に備えるために、これからどのようなことが必要だと思えますか。(〇はいくつでも)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 日ごろから女性が防災に関する企画・立案や方針決定の場に参画する 2. 日ごろから地域活動に積極的に参加し、地域のつながりを大切にする 3. 日ごろから男女平等、男女共同参画意識を高める 4. 日ごろの防災活動や訓練に積極的に参加する 5. 避難所運営に女性も参画する 6. 地域において防災や災害現場で活動する女性リーダーを育成する 7. 避難所運営や備蓄品について女性や要配慮者（高齢者、障がい者等）の視点を取り入れる 8. その他（具体的に) 	<p>問8 近年の大規模災害における経験から、日ごろの防災や震災発生後の対応に女性の視点を取り入れることが重要だと言われています。災害に備えるために、これからどのようなことが必要だと思えますか。(〇はいくつでも)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 日ごろから女性が防災に関する企画・立案や方針決定の場に参画する 2. 日ごろから地域活動に積極的に参加し、地域のつながりを大切にする 3. 日ごろから男女平等、男女共同参画意識を高める 4. 日ごろの防災活動や訓練に積極的に参加する 5. 避難所運営に女性も参画する 6. 地域において防災や災害現場で活動する女性リーダーを育成する 7. 避難所運営や備蓄品について女性や要配慮者（高齢者、障がい者等）の視点を取り入れる 8. その他（具体的に) 	<p>問7 近年の大規模災害における経験から、日ごろの防災や震災発生後の対応に女性の視点を取り入れることが重要だと言われています。災害に備えるために、これからどのようなことが必要だと思えますか。(〇はいくつでも)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 日ごろから女性が防災に関する企画・立案や方針決定の場に参画する 2. 日ごろから地域活動に積極的に参加し、地域のつながりを大切にする 3. 日ごろから男女平等、男女共同参画意識を高める 4. 日ごろの防災活動や訓練に積極的に参加する 5. 避難所運営に女性も参画する 6. 地域において防災や災害現場で活動する女性リーダーを育成する 7. 避難所運営や備蓄品について女性や要配慮者（高齢者、障がい者等）の視点を取り入れる 8. その他（具体的に) 	<p>変更なし</p>

				政治分野における男女共同参画についておたずねします。	削除(用語の説明に追加)
				問8 あなたは、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」について、知っていますか。(〇は1つ) 1. 法律の名前も、その内容も知っている 2. 法律の名前は知っているが、内容はよく知らない 3. 法律があることを知らなかった	
				問9 あなたは、地方議会(市町村議会)における女性議員の割合は何割程度が理想だと考えますか。下の枠内に0から10までの整数をご記入ください。 <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; display: inline-block; vertical-align: middle;"></div> 割程度	
就労についておたずねします。		就労についておたずねします。		就労についておたずねします。	
問10	あなたは現在、職業(収入のある仕事)をもっていますか(育児休業中、介護休業中などの人も働いているものとみなします)。(〇は主なものに1つ) <はい> 1. 正社員・正職員(役員・管理職) 2. 正社員・正職員(1以外) 3. 派遣・契約社員 4. パート・アルバイト 5. 自営業・家族従業(農林漁業、商工サービス業) 6. その他() <いいえ> 7. 学生 8. 専業主婦・主夫 9. 無職	問9	あなたは現在、職業(収入のある仕事)をもっていますか(育児休業中、介護休業中などの人も働いているものとみなします)。(〇は1つ) <はい> 1. 正社員・正職員(役員・管理職) 2. 正社員・正職員(1以外) 3. 派遣・契約社員 4. パート・アルバイト 4. 農林漁業 5. 自営業・家族従業 6. その他() <いいえ> 7. 学生 8. 専業主婦・主夫 9. 無職	問10	あなたは現在、職業(収入のある仕事)をもっていますか(育児休業中、介護休業中などの人も働いているものとみなします)。(〇は1つ) <はい> 1. 正社員・正職員 2. 派遣・契約社員 3. パート・アルバイト 4. 農林漁業 5. 自営業・家族従業 6. その他() <いいえ> 7. 学生 8. 専業主婦・主夫 9. 無職
					正職員・正社員を役員・管理職とそれ以外に分ける 〇は主なものに1つとする。 4. 農林漁業、5. 自営業・家族従業の選択肢を変更。 農林漁業や自営業・家族従業、その他については問9-1に行かないのかと のご質問があったが、会社等の組織に雇用されている方の実態を把握する 設問となっており、自営業や家族従業の方には答えにくい項目もあるため 付問にいかないようにしている。また、前回調査からの推移をみるためにも 前回どおりで尋ねたい。
問10-1	問10で「1. 正社員・正職員」「2. 派遣・契約社員」「3. パート・アルバイト」のいずれかを選ばれた方に】あなたの今の職場では、男女の扱いについて平等になっていると思いますか。次のア～クの各項目についてそれぞれ1つずつ選んでください。(〇は各項目に1つ) 回答は、「男性の方が非常に優遇されている」「男性の方が	問9-1	【問9で「1. 正社員・正職員」「2. 派遣・契約社員」「3. パート・アルバイト」のいずれかを選ばれた方に】あなたの今の職場では、男女の扱いについて平等になっていると思いますか。次のア～クの各項目についてそれぞれ1つずつ選んでください。(〇は各項目に1つ) 回答は、「男性の方が非常に優遇されている」「男性の方が優	問10-1	【問10で「1. 正社員・正職員」「2. 派遣・契約社員」「3. パート・アルバイト」のいずれかを選ばれた方に】あなたの今の職場では、男女の扱いについて平等になっていると思いますか。次のア～クの各項目についてそれぞれ1つずつ選んでください。(〇は各項目に1つ) 回答は、「男性の方が非常に優遇されている」「男性の方が優
					変更なし

	<p>優遇されている」「平等になっている」「女性の方が優遇されている」「女性の方が非常に優遇されている」「わからない」から選択</p> <p>ア. 募集や採用 イ. 賃金 ウ. 昇進・昇格 エ. 管理職等への登用 オ. 仕事の内容 カ. 退職・解雇 キ. 福利厚生 ク. 休暇の取得</p>		<p>遇されている」「平等になっている」「女性の方が優遇されている」「女性の方が非常に優遇されている」「わからない」から選択</p> <p>ア. 募集や採用 イ. 賃金 ウ. 昇進・昇格 エ. 管理職等への登用 オ. 仕事の内容 カ. 退職・解雇 キ. 福利厚生 ク. 休暇の取得</p>		<p>遇されている」「平等になっている」「女性の方が優遇されている」「女性の方が非常に優遇されている」「わからない」から選択</p> <p>ア. 募集や採用 イ. 賃金 ウ. 昇進・昇格 エ. 管理職等への登用 オ. 仕事の内容 カ. 退職・解雇 キ. 福利厚生 ク. 休暇の取得</p>	
問 11	<p>(A)「女性が職業を持つこと」について、あなたはどうお考えですか。あなたのお考えに近いものを1つだけ選んでください。(〇は1つ)</p> <p>1. ずっと職業を持っている方がよい 2. 結婚するまで職業を持ち、あとは持たない方がよい 3. 子どもができるまで職業を持ち、あとは持たない方がよい 4. 子どもができたなら職業を持たず、子どもに手がかからなくなって再び持つ方がよい 5. 職業を持たない方がよい 6. その他(具体的に) 7. わからない</p>	問 10	<p>(A)「女性が職業を持つこと」について、あなたはどうお考えですか。あなたのお考えに近いものを1つだけ選んでください。(〇は1つ)</p> <p>1. ずっと職業を持っている方がよい 2. 結婚するまで職業を持ち、あとは持たない方がよい 3. 子どもができるまで職業を持ち、あとは持たない方がよい 4. 子どもができたなら職業を持たず、子どもに手がかからなくなって再び持つ方がよい 5. 職業を持たない方がよい 6. その他(具体的に) 7. わからない</p>	問 11	<p>(A)「女性が職業を持つこと」について、あなたはどうお考えですか。あなたのお考えに近いものを1つだけ選んでください。(〇は1つ)</p> <p>1. ずっと職業を持っている方がよい 2. 結婚するまで職業を持ち、あとは持たない方がよい 3. 子どもができるまで職業を持ち、あとは持たない方がよい 4. 子どもができたなら職業を持たず、子どもに手がかからなくなって再び持つ方がよい 5. <u>女性</u>は職業を持たない方がよい 6. その他(具体的に) 7. わからない</p>	5. の「女性は」を削除
					<p>(B)では、あなた(もしくは、あなたの妻)はどうでしたか(どうなりそうですか)。独身の方も、結婚した場合を想定して答えてください。(〇は1つ)</p> <p>1. ずっと職業を持っている 2. 結婚するまで職業を持ち、あとは持たない 3. 子どもができるまで職業を持ち、あとは持たない 4. 子どもができたなら職業を持たず、子どもに手がかからなくなって再び持つ 5. 職業は持たない 6. その他(具体的に) 7. わからない</p>	削除
問 12	<p>あなたは、男性が<u>育児休業</u>、<u>介護休業</u>を取ることについてどう思いますか。あなたのお考えに近いものを1つだけ選んでください。(〇はそれぞれ1つ)</p> <p>ア. 男性の育児休業、イ. 男性の介護休業についてそれぞれ回答</p> <p>1. 積極的に取るべきだと思う</p>	問 11	<p>あなたは、男性が<u>育児休業</u>、<u>介護休業</u>を取ることについてどう思いますか。あなたのお考えに近いものを1つだけ選んでください。(〇はそれぞれ1つ)</p> <p>ア. 男性の育児休業、イ. 男性の介護休業についてそれぞれ回答</p> <p>1. 積極的に取るべきだと思う</p>	問 12	<p>あなたは、男性が<u>育児休業</u>(子を養育する労働者が法律に基づいて取得できる休業)を取ることについてどう思いますか。あなたのお考えに近いものを1つだけ選んでください。(〇は1つ)</p> <p>1. 積極的に取るべきだと思う 2. どちらかといえば取るべきだと思う</p>	介護休業を追加

	2. どちらかといえば取るべきだと思う 3. 特に取る必要はないと思う ※用語の説明あり		2. どちらかといえば取るべきだと思う 3. 特に取る必要はないと思う ※用語の説明あり		3. 特に取る必要はないと思う	
				問 12- 1	【問12で「1. 積極的に取るべきだと思う」または「2. どちらかといえば取るべきだと思う」を選ばれた方に】 その理由は何ですか。次の中から2つ以内で選んでください。(○は2つ以内) 1. 子育てにより多くの時間を確保するため 2. 育児と主体的に向き合うため 3. 父親自身の成長のため 4. 母親の負担が軽くなるから 5. 法律で認められている権利だから 6. その他(具体的に)	削除 休暇を取ったほうが良いという認識は浸透してきているため理由については削除する。
問13	女性の育児休業取得率は86.6%であるのに対し、男性の育児休業取得率は40.5% (厚生労働省：令和6年度雇用均等基本調査(全国)) となっています。あなたは男性の9割以上が育児休業などを取得しない(できない)理由は何だと思いますか。あなたのお考えに近いものを2つ以内で選んでください。(○は2つ以内) 1. 周囲に取得した男性がいないから 2. 職場に取得しやすい雰囲気がないから 3. 仕事が忙しいから 4. 取得すると仕事上周囲の人に迷惑がかかるから 5. 取得すると人事評価や昇給に悪い影響があるから 6. 経済的に困るから 7. 育児・介護は女性が担うものなので、男性が取得する必要はないから 8. その他(具体的に) 9. わからない	問 12	女性の育児休業取得率は80.2%であるのに対し、男性の育児休業取得率は17.13% (厚生労働省：2024年度雇用均等基本調査(全国)) となっています。あなたは男性の9割以上が育児休業などを取得しない(できない)理由は何だと思いますか。あなたのお考えに近いものを2つ以内で選んでください。(○は2つ以内) 1. 周囲に取得した男性がいないから 2. 職場に取得しやすい雰囲気がないから 3. 仕事が忙しいから 4. 取得すると仕事上周囲の人に迷惑がかかるから 5. 取得すると人事評価や昇給に悪い影響があるから 6. 経済的に困るから 7. 育児・介護は女性が担うものなので、男性が取得する必要はないから 8. その他(具体的に) 9. わからない	問 13	女性の育児休業取得率は83%であるのに対し、男性の育児休業取得率は7.48% (厚生労働省：2019年度雇用均等基本調査(全国)) となっています。あなたは男性の9割以上が育児休業などを取得しない(できない)理由は何だと思いますか。あなたのお考えに近いものを2つ以内で選んでください。(○は2つ以内) 1. 周囲に取得した男性がいないから 2. 職場に取得しやすい雰囲気がないから 3. 仕事が忙しいから 4. 取得すると仕事上周囲の人に迷惑がかかるから 5. 取得すると人事評価や昇給に悪い影響があるから 6. 経済的に困るから 7. 育児・介護は女性が担うものなので、男性が取得する必要はないから 8. その他(具体的に) 9. わからない	数値と年度を更新
問14	男女が共に仕事と家庭や地域活動を両立できるワーク・ライフ・バランスを実現していくためには、どのような条件が必要だと思いますか。次の中から3つ以内で選んでください。(○は3つ以内) 1. 賃金、労働などで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. 育児や介護等のために退職した女性の再チャレンジ(再就職・起業等)支援策を充実すること	問 13	男女が共に仕事と家庭や地域活動を両立できるワーク・ライフ・バランスを実現していくためには、どのような条件が必要だと思いますか。次の中から3つ以内で選んでください。(○は3つ以内) 1. 賃金、労働などで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. 育児や介護等のために退職した女性の再チャレンジ(再就職・起業等)支援策を充実すること	問 14	男女が共に仕事と家庭や地域活動を両立できるワーク・ライフ・バランスを実現していくためには、どのような条件が必要だと思いますか。次の中から3つ以内で選んでください。(○は3つ以内) 1. 賃金、労働などで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. 育児や介護等のために退職した女性の再チャレンジ(再就職・起業等)支援策を充実すること 5. 育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実	変更なし 前回調査で回答率が低かった8. 「職業上、必要な知識・技術等の職業訓練をすること」(3%)を削除。

<p>5. 育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること</p> <p>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</p> <p>7. 在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること</p> <p>8. 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</p> <p>9. 職場の意識改革などについて企業に対する働きかけをすること</p> <p>10. その他（具体的に： ）</p> <p>11. わからない</p> <p>※用語の説明あり</p>	<p>5. 育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること</p> <p>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</p> <p>7. 在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること</p> <p>8. 職業上、必要な知識・技術等の職業訓練をすること</p> <p>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</p> <p>10. 職場の意識改革などについて企業に対する働きかけをすること</p> <p>11. その他（具体的に： ）</p> <p>12. わからない</p> <p>※用語の説明あり</p>	<p>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</p> <p>7. 在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること</p> <p>8. 職業上、必要な知識・技術等の職業訓練をすること</p> <p>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</p> <p>10. 職場の意識改革などについて企業に対する働きかけをすること</p> <p>11. その他（具体的に： ）</p> <p>12. わからない</p> <p>※用語の説明あり</p>	
<p>人権に関することについておたずねします。</p>			
<p>問 15 配偶者やパートナー、交際相手など親密な関係にある（あった）人からの暴力（ドメスティック・バイオレンス）が社会問題になっています。そこで、(A) と (B) 2つの質問にお答えください。</p> <p>(A) あなたは、ア～サのような行為がドメスティック・バイオレンス(DV)にあたると思いますか。1、2のいずれかに○をつけてください。(○は各項目に1つ) 回答は、「DVだと思う」「DVだと思わない」から選択</p> <p>(B) 過去3年間において、あなたは配偶者やパートナー、交際相手などから、ア～サのような行為を受けたことがありますか。1～3のいずれかに○をつけてください。(○は各項目に1つ)</p> <p>回答は、「何度もあった」「1～2度あった」「まったくない」から選択</p> <p>ア. 何を言っても長期間無視された</p> <p>イ. 交友関係や電話やメールを細かく監視された</p> <p>ウ. 他人や子どもの前で侮辱されたり、馬鹿にされたりした</p> <p>エ. 「だれのおかげで生活できるんだ」と言われた</p> <p>オ. 生活費を渡してくれなかった</p> <p>カ. 押されたり、つかまれたり、つねられたり、小突かれたりした</p> <p>キ. 平手で叩かれた</p> <p>ク. 蹴られたり、殴られたり、物を投げつけられたりした</p> <p>ケ. 見たくないのに、性的な動画や雑誌などを見せられた</p>	<p>問 14 配偶者や恋人などパートナーからの暴力（ドメスティック・バイオレンス）が社会問題になっています。そこで、(A) と (B) 2つの質問にお答えください。</p> <p>(A) あなたは、ア～サのような行為がドメスティック・バイオレンス(DV)にあたると思いますか。1、2のいずれかに○をつけてください。(○は各項目に1つ) 回答は、「DVだと思う」「DVだと思わない」から選択</p> <p>(B) 過去3年間において、あなたは配偶者や恋人などから、ア～サのような行為を受けたことがありますか。1～3のいずれかに○をつけてください。(○は各項目に1つ)</p> <p>回答は、「何度もあった」「1～2度あった」「まったくない」から選択</p> <p>ア. 何を言っても長期間無視された</p> <p>イ. 交友関係や電話やメールを細かく監視された</p> <p>ウ. 他人や子どもの前で侮辱されたり、馬鹿にされたりした</p> <p>エ. 「だれのおかげで生活できるんだ」と言われた</p> <p>オ. 生活費を渡してくれなかった</p> <p>カ. 押されたり、つかまれたり、つねられたり、小突かれたりした</p> <p>キ. 平手で叩かれた</p> <p>ク. 蹴られたり、殴られたり、物を投げつけられたりした</p> <p>ケ. 見たくないのに、アダルトサイトやポルノ雑誌を見せられた</p> <p>コ. 避妊に協力してくれない</p> <p>サ. 脅しや暴力により自分の気持ちに反して性的な行為を要</p>	<p>問 15 配偶者や恋人などパートナーからの暴力（ドメスティック・バイオレンス）が社会問題になっています。そこで、(A) と (B) 2つの質問にお答えください。</p> <p>(A) あなたは、ア～サのような行為がドメスティック・バイオレンス(DV)にあたると思いますか。1、2のいずれかに○をつけてください。(○は各項目に1つ) 回答は、「DVだと思う」「DVだと思わない」から選択</p> <p>(B) 過去3年間において、あなたは配偶者や恋人などから、ア～サのような行為を受けたことがありますか。1～3のいずれかに○をつけてください。(○は各項目に1つ)</p> <p>回答は、「何度もあった」「1～2度あった」「まったくない」から選択</p> <p>ア. 何を言っても長期間無視された</p> <p>イ. 交友関係や電話やメールを細かく監視された</p> <p>ウ. 他人や子どもの前で侮辱されたり、馬鹿にされたりした</p> <p>エ. 「だれのおかげで生活できるんだ」と言われた</p> <p>オ. 生活費を渡してくれなかった</p> <p>カ. 押されたり、つかまれたり、つねられたり、小突かれたりした</p> <p>キ. 平手で叩かれた</p> <p>ク. 蹴られたり、殴られたり、物を投げつけられたりした</p> <p>ケ. 見たくないのに、ポルノビデオやポルノ雑誌を見せられた</p> <p>コ. 避妊に協力してくれない</p> <p>サ. 脅しや暴力により自分の気持ちに反して性的な行為を要</p>	<p>単語を変更</p> <p>恋人という表現についてご意見があったため、「配偶者やパートナー、交際相手など親密な関係にある（あった）人」に変更。設問（B）では文字数の関係で「配偶者やパートナー、交際相手など」と記載。ケ.の表現について「性的な動画や雑誌など」とした。</p>

	<p>コ. 避妊に協力してくれない</p> <p>サ. 脅しや暴力により自分の気持ちに反して性的な行為を要求された</p>		<p>求された</p>		<p>求された</p>	
問 15-1	<p>【問 15 (B) で「1. 何度もあった」「2. 1～2 度あった」を1つでも選ばれた方に】</p> <p>あなたがドメスティック・バイオレンス (DV) の被害にあったとき、誰(どこ)かに相談しましたか。(〇は<u>いくつでも</u>)</p> <p>1. 誰 (どこ) にも相談しなかった</p> <p>2. 警察に連絡・相談した</p> <p>3. 国 (DV相談プラスなど)、県 (配偶者暴力相談支援センターなど)、市 (男女共同参画推進課) に相談した</p> <p>4. 民間の機関 (弁護士など) に相談した</p> <p>5. 医師・カウンセラーに相談した</p> <p>6. 家族・親族に相談した</p> <p>7. 友人・知人に相談した</p> <p>8. その他 (具体的に)</p>	問 14-1	<p>【問 14 (B) で「1. 何度もあった」「2. 1～2 度あった」を1つでも選ばれた方に】</p> <p>あなたがドメスティック・バイオレンス (DV) の被害にあったとき、誰(どこ)かに相談しましたか。(〇は<u>いくつでも</u>)</p> <p>1. 誰 (どこ) にも相談しなかった</p> <p>2. 警察に連絡・相談した</p> <p>3. 公的な相談窓口や電話相談に相談した</p> <p>4. 民間の機関 (弁護士など) に相談した</p> <p>5. 医師・カウンセラーに相談した</p> <p>6. 家族・親族に相談した</p> <p>7. 友人・知人に相談した</p> <p>8. その他 (具体的に)</p>	問 16	<p>【問 15 (B) で「1. 何度もあった」「2. 1～2 度あった」を1つでも選ばれた方に】</p> <p>あなたがドメスティック・バイオレンス (DV) の被害にあったとき、誰(どこ)かに相談しましたか。(〇は<u>いくつでも</u>)</p> <p>1. 誰 (どこ) にも相談しなかった</p> <p>2. 警察に連絡・相談した</p> <p>3. 公的な相談窓口や電話相談に相談した</p> <p>4. 民間の機関 (弁護士など) に相談した</p> <p>5. 医師・カウンセラーに相談した</p> <p>6. 家族・親族に相談した</p> <p>7. 友人・知人に相談した</p> <p>8. その他 (具体的に)</p>	<p>変更なし</p> <p>問 15-1 の選択肢 3. 労働基準監督署のように具体的な場所を書いたほうが良いとのご意見があったため、選択肢 3. で国、県、市の代表的な窓口について記載した。</p>
問 15-2	<p>【問 15-1 で「1. 誰 (どこ) にも相談しなかった」を選ばれた方に】</p> <p>その理由は何ですか。次の中から 3 つ以内で選んでください。(〇は<u>3 つ以内</u>)</p> <p>1. 自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていけると思ったから</p> <p>2. 相談しても無駄だと思ったから</p> <p>3. 自分にも悪いところがあると思ったから</p> <p>4. 相談するほどのことではないと思ったから</p> <p>5. 他人を巻き込みたくなかったから</p> <p>6. 恥ずかしくて誰にも言えなかったから</p> <p>7. そのことについて思い出したくなかったから</p> <p>8. 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たりすると思ったから</p> <p>9. 誰 (どこ) に相談したらいいのかわからなかったから</p> <p>10. 相談相手の言動で自分が不快な思いををすると思ったから</p> <p>11. その他 (具体的に)</p>	問 14-2	<p>【問 14-1 で「1. 誰 (どこ) にも相談しなかった」を選ばれた方に】</p> <p>その理由は何ですか。次の中から 3 つ以内で選んでください。(〇は<u>3 つ以内</u>)</p> <p>1. 自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていけると思ったから</p> <p>2. 相談しても無駄だと思ったから</p> <p>3. 自分にも悪いところがあると思ったから</p> <p>4. 相談するほどのことではないと思ったから</p> <p>5. 他人を巻き込みたくなかったから</p> <p>6. 恥ずかしくて誰にも言えなかったから</p> <p>7. 世間体が悪いから</p> <p>8. そのことについて思い出したくなかったから</p> <p>9. 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たりすると思ったから</p> <p>10. 誰 (どこ) に相談したらいいのかわからなかったから</p> <p>11. 相談すると、相談相手の言動で自分が不快な思いををすると思ったから</p> <p>12. その他 (具体的に)</p>	問 16-1	<p>【問 16 で「1. 誰 (どこ) にも相談しなかった」を選ばれた方に】</p> <p>その理由は何ですか。次の中から 3 つ以内で選んでください。(〇は<u>3 つ以内</u>)</p> <p>1. 自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていけると思ったから</p> <p>2. 相談しても無駄だと思ったから</p> <p>3. 自分にも悪いところがあると思ったから</p> <p>4. 相談するほどのことではないと思ったから</p> <p>5. 他人を巻き込みたくなかったから</p> <p>6. 恥ずかしくて誰にも言えなかったから</p> <p>7. 世間体が悪いから</p> <p>8. そのことについて思い出したくなかったから</p> <p>9. 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たりすると思ったから</p> <p>10. 誰 (どこ) に相談したらいいのかわからなかったから</p> <p>11. 相談すると、<u>担当者の言動</u>で自分が不快な思いををすると思ったから</p> <p>12. その他 (具体的に)</p>	<p>単語を変更</p> <p>選択肢の検討を行い、7. 「世間体が悪いから」(前回 5.6%) については 6. 「恥ずかしくて誰にも言えなかった」と類似しているため削除。</p> <p>選択肢 10. 「相談すると、」を削除。</p>
問 16	<p>あなたは、職場、地域、学校などで、次のようなセクシュアル・ハラスメント (性的嫌がらせ) を受けたことがありますか。受けたことがあるものをすべて選んでください。(〇は<u>いくつでも</u>)</p>	問 15	<p>あなたは、職場、地域、学校などで、次のようなセクシュアル・ハラスメント (性的嫌がらせ) を受けたことがありますか。受けたことがあるものをすべて選んでください。(〇は<u>いくつでも</u>)</p>	問 17	<p>あなたは、職場、地域、学校などで、次のようなセクシュアル・ハラスメント (性的嫌がらせ) を受けたことがありますか。受けたことがあるものをすべて選んでください。(〇は<u>いくつでも</u>)</p>	<p>変更なし</p>

<ol style="list-style-type: none"> 1. 好まない性的な話を聞かされた 2. 容姿について傷つくことを言われた 3. 「女のくせに…」とか「男なのに…」と性別による言い方をされた 4. お酒の場でお酌やデュエットを強要された 5. 不必要に身体をさわられた 6. しつこく交際を迫られた 7. 性的な噂をたてられるなどの嫌がらせをされた 8. 「まだ結婚しないのか」とか「子どもは産まないのか」など、結婚や出産などについて、たびたび聞かれた 9. 性的な関係を強要された 0. 性的な要求を拒否したら、嫌がらせをされた 11. その他（具体的に) 12. 受けたことがない 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 好まない性的な話を聞かされた 2. 容姿について傷つくことを言われた 3. 「女のくせに…」とか「男なのに…」と性別による言い方をされた 4. お酒の場でお酌やデュエットを強要された 5. 不必要に身体をさわられた 6. しつこく交際を迫られた 7. 性的な噂をたてられた 8. 「まだ結婚しないのか」とか「子どもは産まないのか」など、結婚や出産などについて、たびたび聞かれた 9. 性的な関係を強要された 10. 性的な要求を拒否したら、嫌がらせをされた 11. その他（具体的に) 12. 受けたことがない 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 好まない性的な話を聞かされた 2. 容姿について傷つくことを言われた 3. 「女のくせに…」とか「男なのに…」と性別による言い方をされた 4. お酒の場でお酌やデュエットを強要された 5. 不必要に身体をさわられた 6. しつこく交際を迫られた 7. 性的な噂をたてられた 8. 「まだ結婚しないのか」とか「子どもは産まないのか」など、結婚や出産などについて、たびたび聞かれた 9. 性的な関係を強要された 10. 性的な要求を拒否したら、嫌がらせをされた 11. その他（具体的に) 12. 受けたことがない 	
<p>問 16-1 【問 16 でセクシュアル・ハラスメントを受けた経験がある方に】</p> <p>あなたがセクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）を受けたとき、誰（どこ）かに相談しましたか。（〇はいくつでも）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 誰（どこ）にも相談しなかった 2. 警察に連絡・相談した 3. 労働基準監督署などの公的機関に相談した 4. 民間の機関（弁護士など）に相談した 5. 職場の相談窓口や労働組合に相談した 6. 職場の上司や同僚に相談した 7. 学校の先生に相談した 8. 家族・親族に相談した 9. 友人・知人に相談した 10. その他（具体的に) 	<p>問 15-1 【問 15 でセクシュアル・ハラスメントを受けた経験がある方に】</p> <p>あなたがセクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）を受けたとき、誰（どこ）かに相談しましたか。（〇はいくつでも）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 誰（どこ）にも相談しなかった 2. 警察に連絡・相談した 3. 労働基準監督署など、公的な相談窓口や電話相談に相談した 4. 民間の機関（弁護士など）に相談した 5. 職場の相談窓口や労働組合に相談した 6. 職場の上司や同僚に相談した 7. 学校の先生に相談した 8. 家族・親族に相談した 9. 友人・知人に相談した 10. その他（具体的に) 	<p>問 17-1 【問 17 でセクシュアル・ハラスメントを受けた経験がある方に】</p> <p>あなたがセクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）を受けたとき、誰（どこ）かに相談しましたか。（〇はいくつでも）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 誰（どこ）にも相談しなかった 2. 警察に連絡・相談した 3. 労働基準監督署など、公的な相談窓口や電話相談に相談した 4. 民間の機関（弁護士など）に相談した 5. 職場の相談窓口や労働組合に相談した 6. 職場の上司や同僚に相談した 7. 学校の先生に相談した 8. 家族・親族に相談した 9. 友人・知人に相談した 10. その他（具体的に) 	<p>問 14-1 の選択肢 3. と合わせた表現「労働基準監督署などの公的機関に相談した」に修正。</p>
<p>問 16-2 【問 16-1 で「1. 誰（どこ）にも相談しなかった」を選ばれた方に】</p> <p>その理由は何ですか。次の中から 3 つ以内で選んでください。（〇は 3 つ以内）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていけると思ったから 2. 相談しても無駄だと思ったから 3. 自分にも悪いところがあると思ったから 4. 相談するほどのことではないと思ったから 5. 他人を巻き込みたくなかったから 6. 恥ずかしくて誰にも言えなかったから 	<p>問 15-2 【問 15-1 で「1. 誰（どこ）にも相談しなかった」を選ばれた方に】</p> <p>その理由は何ですか。次の中から 3 つ以内で選んでください。（〇は 3 つ以内）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていけると思ったから 2. 相談しても無駄だと思ったから 3. 自分にも悪いところがあると思ったから 4. 相談するほどのことではないと思ったから 5. 他人を巻き込みたくなかったから 6. 恥ずかしくて誰にも言えなかったから 	<p>問 17-2 【問 17-1 で「1. 誰（どこ）にも相談しなかった」を選ばれた方に】</p> <p>その理由は何ですか。次の中から 3 つ以内で選んでください。（〇は 3 つ以内）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていけると思ったから 2. 相談しても無駄だと思ったから 3. 自分にも悪いところがあると思ったから 4. 相談するほどのことではないと思ったから 5. 他人を巻き込みたくなかったから 6. 恥ずかしくて誰にも言えなかったから 	<p>単語を変更 問 15-2 と同様に、選択肢 11. 「相談すると、」を削除。</p>

<p>7. 世間体が悪いから 8. そのことについて思い出したくなかったから 9. 相談したことがわかると、仕返しを受けたり、もっとひどい嫌がらせを受けたりすると思ったから 10. 誰（どこ）に相談したらいいのかわからなかったから 11. 相談相手の言動で自分が不快な思いををすると思ったから 12. その他（具体的に_____）</p>	<p>7. 世間体が悪いから 8. そのことについて思い出したくなかったから 9. 相談したことがわかると、仕返しを受けたり、もっとひどい嫌がらせを受けたりすると思ったから 10. 誰（どこ）に相談したらいいのかわからなかったから 11. 相談すると、相談相手の言動で自分が不快な思いををすると思ったから 12. その他（具体的に_____）</p>	<p>7. 世間体が悪いから 8. そのことについて思い出したくなかったから 9. 相談したことがわかると、仕返しを受けたり、もっとひどい嫌がらせを受けたりすると思ったから 10. 誰（どこ）に相談したらいいのかわからなかったから 11. 相談すると、担当者の言動で自分が不快な思いををすると思ったから 12. その他（具体的に_____）</p>			
<p>女性の性と生殖に関する健康・権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）についておたずねします</p>		<p>リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康・権利）についておたずねします</p>		<p>リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康・権利）についておたずねします</p>	<p>タイトルを変更。（カタカナに抵抗がある方へ配慮した。）</p>
<p>問17 次のア、イのそれぞれについて、あなたの考えに最も近いものを選んでください。（○は各項目に1つ） 回答は、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」「わからない」から選択 ア. 妊娠や性に関して、配偶者・パートナー、交際相手などとの間で十分話し合うべきである イ. 妊娠や性に関して、配偶者・パートナー、交際相手などとの間で合意できない場合には、女性の意思が尊重されるべきである ※用語の説明あり 性と生殖に関する健康/権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）とは</p>	<p>問16 次のア、イのそれぞれについて、あなたの考えに最も近いものを選んでください。（○は各項目に1つ） 回答は、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」「わからない」から選択 ア. 妊娠や性に関して、夫婦・パートナー、恋人との間で十分話し合うべきである イ. 妊娠や性に関して、夫婦・パートナー、恋人との間で合意できない場合には、女性の意思が尊重されるべきである ※用語の説明あり リプロダクティブ・ヘルス/ライツとは（性と生殖に関する健康/権利）</p>	<p>問18 次のア、イのそれぞれについて、あなたの考えに最も近いものを選んでください。（○は各項目に1つ） 回答は、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」「わからない」から選択 ア. 妊娠や性に関して、夫婦・パートナー、恋人との間で十分話し合うべきである イ. 妊娠や性に関して、夫婦・パートナー、恋人との間で合意できない場合には、女性の意思が尊重されるべきである ※用語の説明あり リプロダクティブ・ヘルス/ライツとは（性と生殖に関する健康/権利）</p>	<p>変更なし 問14の表現と合わせて「配偶者・パートナー、交際相手など」に変更。 下部記載の「性と生殖に関する健康/権利（リプロダクティブヘルス/ライツ）とは・・・」の文頭を変更。</p>		
<p>悩みや困りごとについておたずねします。</p>		<p>悩みや困りごとについておたずねします。</p>			<p>新規（困難な問題を抱える女性への支援計画のための設問を追加）</p>
<p>問18 あなたは、現在、次のような悩みや困りごとがありますか。（○はいくつでも） 1. <u>仕事、雇用、転職、再就職、起業など</u> 2. <u>健康、病気、障がいなど</u> 3. <u>家計、借金、相続など</u> 4. <u>友人、知人との関係や職場での人間関係など</u> 5. <u>恋愛、結婚、離婚、夫婦関係など</u> 6. <u>家族、親族との関係など</u> 7. <u>育児、子育て、教育など</u> 8. <u>介護（自分または家族が介護をすることについて）</u> 9. <u>自分の性に関する悩み</u> 10. その他（具体的に_____）</p>	<p>問17 あなたは、現在、次のような悩みや困りごとがありますか。（○はいくつでも） 1. <u>仕事、雇用、転職、再就職、起業など</u> 2. <u>健康、病気、障がいなど</u> 3. <u>家計、借金、相続など</u> 4. <u>友人、知人との関係や職場での人間関係など</u> 5. <u>恋愛、結婚、離婚、夫婦関係など</u> 6. <u>家族、親族との関係など</u> 7. <u>育児、子育て、教育など</u> 8. <u>介護（自分または家族が介護をすることについて）</u> 9. <u>自分の性に関する悩み</u> 10. その他（具体的に_____）</p>		<p>新規</p>		

	11. <u>ない</u>		11. <u>ない</u>			
問 18-1	<p>【問17で「1.」～「10.」のいずれかを選んだ方に】</p> <p>問17-1 あなたは、悩みや困りごとについて、相談機関や公的機関に相談したことがありますか。(〇はいくつでも)</p> <p>1. <u>相談しなかった</u></p> <p>2. <u>医療関係者(医師、看護師など)</u></p> <p>3. <u>学校関係者(教員、養護教員、スクールカウンセラーなど)</u></p> <p>4. <u>民間の専門家や専門機関(弁護士、法テラス、カウンセラー、NPO団体など)</u></p> <p>5. <u>行政の相談窓口(市民相談、女性相談、人権相談、福祉事務所、教育相談、子育て相談、消費生活センター、職業相談など)</u></p> <p>6. <u>警察(110番、心のリリーフ・ライン(県警の犯罪被害者相談電話)など)</u></p> <p>7. <u>その他(具体的に_____)</u></p>	問 17-1	<p>【問17で「1.」～「10.」のいずれかを選んだ方に】</p> <p>問17-1 あなたは、悩みや困りごとについて、相談機関や公的機関に相談したことがありますか。(〇はいくつでも)</p> <p>1. <u>相談しなかった</u></p> <p>2. <u>医療関係者(医師、看護師など)</u></p> <p>3. <u>学校関係者(教員、養護教員、スクールカウンセラーなど)</u></p> <p>4. <u>民間の専門家や専門機関(弁護士、法テラス、カウンセラー、NPO団体など)</u></p> <p>5. <u>行政の相談窓口(市民相談、女性相談、人権相談、福祉事務所、教育相談、子育て相談、消費生活センター、職業相談など)</u></p> <p>6. <u>警察(110番、心のリリーフ・ライン(県警の犯罪被害者相談電話)など)</u></p> <p>7. <u>その他(具体的に_____)</u></p>			新規
問 18-2	<p>【問17-1で「2.相談しなかった」を選んだ方に】</p> <p>問17-2 相談しなかった、できなかった理由は何ですか。(〇はいくつでも)</p> <p>1. <u>相談しても無駄だと思ったから</u></p> <p>2. <u>相談するほどのことではないと思ったから</u></p> <p>3. <u>恥ずかしくて誰にも言えなかったから</u></p> <p>4. <u>世間体が悪いから</u></p> <p>5. <u>家族や友人に相談したから</u></p> <p>6. <u>仕事などの都合で相談時間が合わなかったから</u></p> <p>7. <u>誰(どこ)に相談してよいかわからなかったから</u></p> <p>8. <u>相談することによって、さらに不快な思いをさせられると思ったから</u></p> <p>9. <u>その他(具体的に_____)</u></p>	問 17-2	<p>【問17-1で「2.相談しなかった」を選んだ方に】</p> <p>問17-2 相談しなかった、できなかった理由は何ですか。(〇はいくつでも)</p> <p>1. <u>相談しても無駄だと思ったから</u></p> <p>2. <u>相談するほどのことではないと思ったから</u></p> <p>3. <u>恥ずかしくて誰にも言えなかったから</u></p> <p>4. <u>世間体が悪いから</u></p> <p>5. <u>家族や友人に相談したから</u></p> <p>6. <u>仕事などの都合で相談時間が合わなかったから</u></p> <p>7. <u>誰(どこ)に相談してよいかわからなかったから</u></p> <p>8. <u>相談することによって、さらに不快な思いをさせられると思ったから</u></p> <p>9. <u>その他(具体的に_____)</u></p>			新規
問 19	<p>令和6年4月1日より「<u>困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(女性支援新法)</u>」が施行されました。<u>困難な問題を抱える女性の悩みや困りごとを解決するために、どのような環境や支援があるとよいと思いますか。(〇はいくつでも)</u></p> <p>1. <u>気軽に話を聞いてもらえるSNSなどの相談窓口</u></p> <p>2. <u>自分の困りごとを何でも相談でき、支援につながる事ができる窓口</u></p>	問 18	<p>令和6年4月1日より「<u>困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(女性支援新法)</u>」が施行されました。<u>困難な問題を抱える女性の悩みや困りごとを解決するために、どのような環境や支援があるとよいと思いますか。(〇はいくつでも)</u></p> <p>1. <u>気軽に話を聞いてもらえるSNSなどの相談窓口</u></p> <p>2. <u>自分の困りごとを何でも相談でき、支援につながる事ができる窓口</u></p>			新規 県の調査に倣って「〇はいくつでも」としている。新たに困難女性支援計画を策定するにあたり、あるとよいと思う取組をすべてあげていただきたいと考えている。

	<p>3. 利用できる支援制度の情報提供</p> <p>4. 同じような悩みを持つ人と出会える場所</p> <p>5. 相談・支援を受けている間の寄り添いや見守り</p> <p>6. 自分の困りごとに気づいて声をかけてくれる人や支援機関</p> <p>7. 生活のための経済援助</p> <p>8. 就労の支援（資格取得などの働くための支援や就職先を探すサポート）</p> <p>9. カウンセリングなどの心理学的支援</p> <p>10. 弁護士などによる法的支援</p> <p>11. その他（具体的に_____）</p>		<p>3. 利用できる支援制度の情報提供</p> <p>4. 同じような悩みを持つ人と出会える場所</p> <p>5. 相談・支援を受けている間の寄り添いや見守り</p> <p>6. 自分の困りごとに気づいて声をかけてくれる人や支援機関</p> <p>7. 生活のための経済援助</p> <p>8. 就労の支援（資格取得などの働くための支援や就職先を探すサポート）</p> <p>9. カウンセリングなどの心理学的支援</p> <p>10. 弁護士などによる法的支援</p> <p>11. その他（具体的に_____）</p>			
男女の平等観についておたずねします。		男女の平等観についておたずねします。		男女の平等観についておたずねします。		
問 20	<p>現在の社会において、男女の地位は平等になっていると思いますか。次のア～クの各項目についてそれぞれ1つずつ選んでください。（○は各項目に1つ）回答は、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性が優遇されている」「平等になっている」「どちらかといえば女性が優遇されている」「女性が優遇されている」「わからない」から選択</p> <p>ア. 家庭の中で イ. 学校教育の中で ウ. 職場の中で エ. 地域活動の中で オ. 法律や制度の上で カ. 慣習・しきたりの中で キ. 政治・政策決定の中で ク. 社会全体では</p>	問 19	<p>現在の社会において、男女の地位は平等になっていると思いますか。次のア～クの各項目についてそれぞれ1つずつ選んでください。（○は各項目に1つ）回答は、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性が優遇されている」「平等になっている」「どちらかといえば女性が優遇されている」「女性が優遇されている」「わからない」から選択</p> <p>ア. 家庭の中で イ. 学校教育の中で ウ. 職場の中で エ. 地域活動の中で オ. 法律や制度の上で カ. 慣習・しきたりの中で キ. 政治・政策決定の中で ク. 社会全体では</p>	問 19	<p>現在の社会において、男女の地位は平等になっていると思いますか。次のア～クの各項目についてそれぞれ1つずつ選んでください。（○は各項目に1つ）回答は、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性が優遇されている」「平等になっている」「どちらかといえば女性が優遇されている」「女性が優遇されている」「わからない」から選択</p> <p>ア. 家庭の中で イ. 学校教育の中で ウ. 職場の中で エ. 地域活動の中で オ. 法律や制度の上で カ. 慣習・しきたりの中で キ. 政治・政策決定の中で ク. 社会全体では</p>	変更なし
男女共同参画社会の実現についておたずねします。		その他、男女共同参画に関することについておたずねします。		その他、男女共同参画に関することについておたずねします。		
問 21	<p>あなたは、男女共同参画に関心がありますか。（○は1つ）</p> <p>問 1</p> <p>1. 非常に関心がある</p> <p>2. まあまあ関心がある</p> <p>3. あまり関心がない</p> <p>4. まったく関心がない</p>	問 20	<p>あなたは、男女共同参画に関心がありますか。（○は1つ）</p> <p>1. 非常に関心がある</p> <p>2. まあまあ関心がある</p> <p>3. あまり関心がない</p> <p>4. まったく関心がない</p>	問 20	<p>あなたは、男女共同参画に関心がありますか。（○は1つ）</p> <p>1. 非常に関心がある</p> <p>2. まあまあ関心がある</p> <p>3. あまり関心がない</p> <p>4. まったく関心がない</p>	変更なし 問 1へ移動
問 21	<p>次のア～スの言葉やことがらで知っているものはありますか。各項目についてあてはまる番号を選んでください。（○はそれぞれ1つずつ）</p> <p>回答は「知っている」「見たり聞いたりしたことがある」「知らない」から選択</p> <p>※18 ページに言葉の説明があります。</p> <p>飯塚市の取組</p>	問 21	<p>次のア～スの言葉やことがらで知っているものはありますか。各項目についてあてはまる番号を選んでください。（○はそれぞれ1つずつ）</p> <p>※18 ページに言葉の説明があります。</p> <p>ア. 男女共同参画社会基本法 イ. 女子差別撤廃条約 ウ. 女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に</p>	問 21	<p>次の言葉やことがらで、あなたが見たり聞いたりしたものはありますか。（○はいくつでも）</p> <p>1. 男女共同参画社会基本法（1999年6月に施行された男女共同参画推進の根拠法） 2. ジェンダー（社会的文化的に作られた性別） 3. 女子差別撤廃条約（女性に対するあらゆる分野・形態の差別をなくすことに関する法律）</p>	用語の説明は最終ページにまとめて記載に変更。 認知度の高かった法令等を外すとともに、近年頻出の認知していただきたい用語を追加。 「知っている」「見たり聞

	<p>ア. 飯塚市男女共同参画推進条例 イ. 第2次飯塚市男女共同参画後期プラン ウ. 飯塚市女性人材バンク エ. 飯塚市男女共同参画オンブズパーソン 国や世界の取組 オ. 男女共同参画社会基本法 カ. 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） キ. 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律 ク. 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律 ケ. 女子差別撤廃条約 関連用語 コ. 固定的性別役割分担意識 サ. デートDV シ. ジェンダー ス. アンコンシャス・バイアス</p>	<p>関する法律) エ. 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律 オ. 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律 カ. 飯塚市男女共同参画推進条例 キ. 飯塚市男女共同参画プラン、第2次飯塚市男女共同参画（後期）プラン ク. 飯塚市女性人材バンク ケ. 飯塚市男女共同参画オンブズパーソン コ. 固定的性別役割分担意識 サ. デートDV シ. ジェンダー ス. アンコンシャス・バイアス</p>	<p>4. 男女雇用機会均等法（募集・採用、配置・昇進などでの女性差別を禁止し母性保護を規定する法） 5. 育児・介護休業法（男女労働者が育児休業・介護休業を取得することを権利として認めている法律） 6. ストーカー規制法（ストーカー行為等を行った者に行為の禁止を命じ、被害者を保護するための法律） 7. DV防止法（配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者からの暴力を防止し、被害者を保護するための法律） 8. 飯塚市男女共同参画推進条例（飯塚市の男女共同参画推進の根拠条例） 9. 飯塚市男女共同参画プラン・第2次飯塚市男女共同参画プラン（飯塚市の男女共同参画推進に係る施策を総合的に実施するための計画） 10. 飯塚市女性人材バンク（女性の視点で意見を取り入れることを目的に女性の人材を募集し、市の審議会等における委員の候補者として推薦する） 11. 飯塚市男女共同参画オンブズパーソン（男女共同参画に関する市の施策に対する苦情や性別に基づく人権侵害などを受けた人からの救済の申し出を、男女共同参画社会と人権の擁護者として公平かつ適切に処理する専門家による苦情処理機関） 12. 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通称。女性が職業生活においてその希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するための法律） 13. 家族経営協定（農業経営における家族相互間の役割やルール等を家族で話し合うこと）</p>	<p>いたりしたことがある」 「知らない」の選択肢に変更。 法律名や用語が混在しているとのご意見をいただいたため、選択肢を項目に分け、並び順を変更。 イ.「第2次飯塚市男女共同参画後期プラン」については現行のプランのみの記載とした。</p>
<p>問 22</p>	<p>男女共同参画社会を実現していくために、あなたは飯塚市に対してどのようなことを望みますか。次の中から3つ以内で選んでください。（○は3つ以内）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 男女共同参画社会のための講演会や広報など啓発活動をする 2. 学校教育や社会教育の場で、男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実する 3. 経営者・事業主を対象に、雇用機会や労働条件の男女平等について啓発する 4. 女性が能力を伸ばし、自立できるような教育・学習の場を充実する 5. 延長保育など保育サービスの充実、育児・介護休業制 	<p>問 22</p> <p>男女共同参画社会を実現していくために、あなたは飯塚市に対してどのようなことを望みますか。次の中から3つ以内で選んでください。（○は3つ以内）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 男女共同参画社会のための講演会や広報など啓発活動をする 2. 学校教育や社会教育の場で、男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実する 3. 経営者・事業主を対象に、雇用機会や労働条件の男女平等について啓発する 4. 女性が能力を伸ばし、自立できるような教育・学習の場を充実する 5. 延長保育など保育サービスの充実、育児・介護休業制度 	<p>問 22</p> <p>男女共同参画社会を実現していくために、あなたは飯塚市に対してどのようなことを望みますか。次の中から3つ以内で選んでください。（○は3つ以内）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 男女共同参画社会のための講演会や広報など啓発活動をする 2. 学校教育や社会教育の場で、男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実する 3. 経営者・事業主を対象に、雇用機会や労働条件の男女平等について啓発する 4. 女性が能力を伸ばし、自立できるような教育・学習の場を充実する 5. 延長保育など保育サービスの充実、育児・介護休業制度な 	<p>選択肢を一部修正、追記 ご意見により2つのハラスメントに限定しない表現とするため 12.「セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなど多様なハラスメント」に修正 6.「職場、地域及び各種審議会など方針決定の場」に変更</p>

	<p>度の普及など男女が共に働き続けるための条件整備を整える</p> <p>6. 職場、地域及び各種審議会など方針決定の場に女性の参画を増やす</p> <p>7. 自治会長や地域団体の役員などに女性の登用を増やす</p> <p>8. 女性リーダーの養成、研修の場を充実する</p> <p>9. 男性が家事、子育て、介護、地域活動に関心を高めるよう啓発や情報提供を行う</p> <p>10. 仕事と家庭や地域活動の両立ができるよう企業に働きかける</p> <p>11. DVや性暴力などの根絶に向けた意識啓発と被害者支援、女性の悩みに関する相談体制を充実する</p> <p>12. セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなど多様なハラスメント防止の啓発活動を充実する</p> <p>13. その他（具体的に ）</p> <p>14. 特になし</p>		<p>の普及など男女が共に働き続けるための条件整備を整える</p> <p>6. 審議会など、施策・方針決定の場に女性の参画を増やす</p> <p>7. 自治会長や地域団体の役員などに女性の登用を増やす</p> <p>8. 女性リーダーの養成、研修の場を充実する</p> <p>9. 男性が家事、子育て、介護、地域活動に関心を高めるよう啓発や情報提供を行う</p> <p>10. 仕事と家庭や地域活動の両立ができるよう企業に働きかける</p> <p>11. DVや性暴力などの根絶に向けた意識啓発と被害者支援、女性の悩みに関する相談体制を充実する</p> <p>12. セクシュアル・ハラスメントやパワーハラスメント防止の啓発活動を充実する</p> <p>13. その他（具体的に ）</p> <p>14. 特になし</p>		<p>どの普及など男女が共に働き続けるための条件整備を整える</p> <p>6. 審議会など行政の政策方針を決定する場に女性の参画を増やす</p> <p>7. 自治会長や公民館長などに女性の登用を増やす</p> <p>8. 飯塚市男女共同参画推進センター サンクスの情報提供、交流、相談支援、啓発機能を充実する</p> <p>9. 女性リーダーの養成、研修を充実する</p> <p>10. 男性の家事能力を高めるような場を提供する</p> <p>11. 各国の女性との交流や情報提供など、国際交流を推進する</p> <p>12. 市職員への男女共同参画についての研修を充実する</p> <p>13. その他（具体的に ）</p> <p>14. 特になし</p>	
問 23	<p>あなたはイイズカコミュニティセンター内に設置している飯塚市男女共同参画推進センター サンクスを知っていますか。（○は1つ）</p> <p>1. 知っている</p> <p>2. 見たり聞いたりしたことがある</p> <p>3. 知らない</p>	問 23	<p>あなたはイイズカコミュニティセンター内に設置している飯塚市男女共同参画推進センター サンクスを知っていますか。（○は1つ）</p> <p>1. 知っている</p> <p>2. 知らない</p>	問 23	<p>あなたはイイズカコミュニティセンター内に設置している飯塚市男女共同参画推進センター サンクスを知っていますか。（○は1つ）</p> <p>1. 知っている</p> <p>2. 知らない</p>	<p>変更なし</p> <p>ご意見により問 21 と同様に「知っている」「見たり聞いたりしたことがある」「知らない」の選択肢に変更。</p>
問 23-1	<p>【問 23 で「1. 知っている」を選ばれた方に】</p> <p>男女共同参画推進センター サンクスでは男女共同参画を推進するため、さまざまな講座や事業を実施していますが、参加や利用をされたことがありますか。参加や利用をしたことがあるものすべて選んでください。（○はいくつでも）</p> <p>1. 男女共同参画に関する啓発・出前講座</p> <p>2. 男性を対象とした料理などの講座</p> <p>3. 女性を対象とした健康や就業支援講座</p> <p>4. 女性活躍推進に関する講座</p> <p>5. 女性のための各種相談事業</p> <p>6. 参加や利用をしたことはない</p>	問 23-1	<p>【問 23 で「1. 知っている」を選ばれた方に】</p> <p>男女共同参画推進センター サンクスでは男女共同参画を推進するため、さまざまな講座や事業を実施していますが、参加や利用をされたことがありますか。参加や利用をしたことがあるものすべて選んでください。（○はいくつでも）</p> <p>1. 男女共同参画に関する啓発・出前講座</p> <p>2. 男性を対象とした料理などの講座</p> <p>3. 女性を対象とした健康や就業支援講座</p> <p>4. 女性活躍推進に関する講座</p> <p>5. 女性のための各種相談事業</p> <p>6. 参加や利用をしたことはない</p>	問 23-1	<p>【問 23 で「1. 知っている」を選ばれた方に】</p> <p>男女共同参画推進センター サンクスでは男女共同参画を推進するため、さまざまな講座や事業を実施していますが、参加や利用をされたことがありますか。参加や利用をしたことがあるものすべて選んでください。（○はいくつでも）</p> <p>1. 男女共同参画に関する啓発・出前講座</p> <p>2. 男性を対象とした料理や介護等講座</p> <p>3. 女性を対象とした健康や就業支援講座</p> <p>4. 女性活躍推進法に関する講座</p> <p>5. 女性のための各種相談事業</p> <p>6. 参加や利用をしたことはない</p>	<p>選択肢を一部修正</p>
問 24	<p>あなたは飯塚市男女共同参画推進センター サンクスでは、どのような事業をしてほしいと思いますか。次の中から3つ以内で選んでください。（○は3つ以内）</p> <p>1. 男女共同参画に関する研修・啓発講座</p> <p>2. 男性を対象とした家事・育児・介護に関する講座</p>	問 24	<p>あなたは飯塚市男女共同参画推進センター サンクスでは、どのような事業をしてほしいと思いますか。次の中から3つ以内で選んでください。（○は3つ以内）</p> <p>1. 男女共同参画に関する研修・啓発講座</p> <p>2. 男性を対象とした家事・育児・介護に関する講座</p>	問 24	<p>あなたは飯塚市男女共同参画推進センター サンクスでは、どのような事業をしてほしいと思いますか。次の中から3つ以内で選んでください。（○は3つ以内）</p> <p>1. 男女共同参画に関する研修・啓発講座</p> <p>2. 男性を対象とした男女共同参画に関する講座</p>	<p>選択肢を一部修正</p>

	<p>3. 女性の就業支援・起業支援講座（キャリアアップ講座、労働問題講座など）</p> <p>4. 出産、育児、介護などで仕事をやめた人の再就職支援講座（資格習得支援講座など）</p> <p>5. 女性の政策決定の場への参画につながる講座</p> <p>6. 男女共同参画に関する自主活動団体などへの支援</p> <p>7. その他（具体的に ）</p> <p>8. 特にない</p> <p>※欄外に男女共同参画推進センター サンクスについての説明</p>		<p>3. 女性の就業支援・起業支援講座（キャリアアップ講座、労働問題講座など）</p> <p>4. 出産、育児、介護などで仕事をやめた人の再就職支援講座（資格習得支援講座など）</p> <p>5. 女性の政策決定の場への参画につながる講座</p> <p>6. 男女共同参画に関する自主活動団体などへの支援</p> <p>7. その他（具体的に ）</p> <p>8. 特にない</p> <p>※欄外に男女共同参画推進センター サンクスについての説明</p>		<p>3. 女性の就業支援・起業支援講座（キャリアアップ講座、労働問題講座など）</p> <p>4. 出産、育児、介護などで仕事をやめた人の再就職支援講座（資格習得支援講座、パソコン講座など）</p> <p>5. 女性の政策決定の場への参画につながる講座</p> <p>6. 男女共同参画に関する自主的な学習グループなどへの支援</p> <p>7. その他（具体的に ）</p> <p>8. 特にない</p> <p>※欄外に男女共同参画推進センター サンクスについての説明</p>	
問 25	<p>飯塚市の男女共同参画推進について、ご意見、ご要望、あなたが経験したこと、感じていることなど、何でも結構ですので、ご自由にお書きください。</p> <div style="border: 1px solid black; height: 100px; width: 100%;"></div>	問 25	<p>飯塚市の男女共同参画推進について、ご意見、ご要望、あなたが経験したこと、感じていることなど、何でも結構ですので、ご自由にお書きください。</p> <div style="border: 1px solid black; height: 100px; width: 100%;"></div>	問 25	<p>飯塚市の男女共同参画推進について、ご意見、ご要望、あなたが経験したこと、感じていることなど、何でも結構ですので、ご自由にお書きください。</p> <div style="border: 1px solid black; height: 100px; width: 100%;"></div>	変更なし
最後にあなた自身についておたずねします。		最後にあなた自身についておたずねします。		最後にあなた自身についておたずねします。		
問 26	<p>該当する番号にそれぞれ1つだけ○をつけてください。(○は各項目に1つ)</p> <p><性別・(性自認)></p> <p>1. 男性</p> <p>2. 女性</p> <p>3. <u>どちらでもない・回答しない</u></p> <p><年齢></p> <p>1. 20歳未満 5. 50～59歳</p> <p>2. 20～29歳 6. 60～69歳</p> <p>3. 30～39歳 7. 70歳以上</p> <p>4. 40～49歳</p>	問 26	<p>該当する番号にそれぞれ1つだけ○をつけてください。(○は各項目に1つ)</p> <p><性別・(性自認)></p> <p>1. 男性</p> <p>2. 女性</p> <p>3. <u>どちらでもない・回答しない</u></p> <p><年齢></p> <p>1. 20歳未満 5. 50～59歳</p> <p>2. 20～29歳 6. 60～69歳</p> <p>3. 30～39歳 7. 70歳以上</p> <p>4. 40～49歳</p>	問 26	<p>該当する番号にそれぞれ1つだけ○をつけてください。(○は各項目に1つ)</p> <p><性別・(性自認)></p> <p>1. 男性</p> <p>2. 女性</p> <p><年齢></p> <p>1. 20歳未満 5. 50～59歳</p> <p>2. 20～29歳 6. 60～69歳</p> <p>3. 30～39歳 7. 70歳以上</p> <p>4. 40～49歳</p>	性別にどちらでもない・回答しないを追加

<p><婚姻関係（事実婚も含む）></p> <ol style="list-style-type: none"> 未婚 配偶者がいる（共働きである） 配偶者がいる（共働きでない） 配偶者とは死別又は離別した <p><同居の家族></p> <ol style="list-style-type: none"> 本人だけ 夫婦だけ 親・子（二世帯） 親・子・孫（三世帯） その他（具体的に ） <p><自分を含めた家族構成>（あてはまるものすべてに○）</p> <table border="0"> <tr> <td>1. 乳幼児（3歳未満）</td> <td>5. 専門学校生</td> </tr> <tr> <td>2. 未就学児</td> <td>6. 大学・短大生</td> </tr> <tr> <td>3. 小・中学生</td> <td>7. 65歳以上の人</td> </tr> <tr> <td>4. 高校生</td> <td>8. 1～7以外の人</td> </tr> </table> <p><あなたの令和6年中の年収（令和6年1月1日～12月31日まで）></p> <ol style="list-style-type: none"> 収入なし 130万円未満 300万円未満 500万円未満 500万円以上 	1. 乳幼児（3歳未満）	5. 専門学校生	2. 未就学児	6. 大学・短大生	3. 小・中学生	7. 65歳以上の人	4. 高校生	8. 1～7以外の人	<p><配偶関係（事実婚も含む）></p> <ol style="list-style-type: none"> 未婚 配偶者がいる（共働きである） 配偶者がいる（共働きでない） 配偶者とは死別又は離別した <p><同居の家族></p> <ol style="list-style-type: none"> 本人だけ 夫婦だけ 親・子（二世帯） 親・子・孫（三世帯） その他（具体的に ） <p><自分を含めた家族構成>（あてはまるものすべてに○）</p> <table border="0"> <tr> <td>1. 乳幼児（3歳未満）</td> <td>5. 専門学校生</td> </tr> <tr> <td>2. 未就学児</td> <td>6. 大学・短大生</td> </tr> <tr> <td>3. 小・中学生</td> <td>7. 65歳以上の人</td> </tr> <tr> <td>4. 高校生</td> <td>8. 1～7以外の人</td> </tr> </table> <p><あなたの令和6年中の年収（令和6年1月1日～12月31日まで）></p> <ol style="list-style-type: none"> 収入なし 130万円未満 150万円未満 200万円未満 300万円未満 400万円未満 500万円未満 500～700万円未満 700～1,000万円未満 1,000万円以上 	1. 乳幼児（3歳未満）	5. 専門学校生	2. 未就学児	6. 大学・短大生	3. 小・中学生	7. 65歳以上の人	4. 高校生	8. 1～7以外の人	<p><配偶関係（事実婚も含む）></p> <ol style="list-style-type: none"> 未婚 配偶者がいる（共働きである） 配偶者がいる（共働きでない） 配偶者とは死別又は離別した <p><家族構成></p> <ol style="list-style-type: none"> 本人だけ 夫婦だけ 親・子（二世帯） 親・子・孫（三世帯） その他（具体的に ） <p><あなたの令和2年中の年収（令和2年1月1日～12月31日まで）></p> <ol style="list-style-type: none"> 収入なし 130万円未満 150万円未満 200万円未満 300万円未満 400万円未満 500万円未満 500～700万円未満 700～1,000万円未満 1,000万円以上 	<p>「配偶関係」を「婚姻関係」に変更</p> <p>県の設問に倣い<自分を含めた家族構成>を追加</p> <p>経済的な背景が男女共同参画に対する意識等に与える影響などを見ることができると考える。 また、低収入者層の女性を対象とした支援策を施策に盛り込むための基礎資料として活用が期待できる。 少しでも回答者の負担を減らすため、大きく分けて尋ねることにする。</p> <ol style="list-style-type: none"> 収入なし 130万円未満 300万円未満 500万円未満 500万円以上
1. 乳幼児（3歳未満）	5. 専門学校生																		
2. 未就学児	6. 大学・短大生																		
3. 小・中学生	7. 65歳以上の人																		
4. 高校生	8. 1～7以外の人																		
1. 乳幼児（3歳未満）	5. 専門学校生																		
2. 未就学児	6. 大学・短大生																		
3. 小・中学生	7. 65歳以上の人																		
4. 高校生	8. 1～7以外の人																		
<p>《（問21）の言葉の説明</p> <p>○デートDV 交際中の相手との間に起こる暴力。暴力には、なぐる、けるといった身体的暴力だけでなく精神的な暴力、行動の制限などの社会的暴力なども含む。</p>	<p>○デートDV 交際中のカップル間に起こる暴力。暴力には、なぐる、けるといった身体的暴力だけでなく精神的な暴力、行動の制限などの社会的暴力なども含む。</p>	<p>○デートDV 交際中のカップル間に起こる暴力。暴力には、なぐる、けるといった身体的暴力だけでなく精神的な暴力、行動の制限などの社会的暴力なども含む。</p>	<p>問21の言葉の説明について、見やすさを考慮し別ページとした。 問21の順に並び替え。 デートDVについての説明で、「交際中のカップル</p>																

<p>»</p>					<p>間に」という表現を、「交際中の相手との間に」に変更。</p>
	<p>その他</p>				
	<p>調査票全体を通して、問7から問7-1など、付問に行く際の回答欄の囲み線や矢印を削除。</p>				<p>回答欄に囲み線や太線があると回答を誘導しているような感じを与えるおそれがあるため削除する。 関連箇所 問7、15、15-1、16、16-1、18-1、23 ただし、問10についてはページも分かれており、現在の職業について回答する質問であるため回答の誘導にはならないと判断し囲み線と矢印はそのままとする。</p>

飯塚市女性の労働状況に関する事業所調査

【調査ご協力をお願い】

日頃から本市の男女共同参画の推進に多大なご協力をいただき、厚くお礼を申し上げます。

本市では、市民一人ひとりが性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現するために、「第2次飯塚市男女共同参画後期プラン」を策定し、「あらゆる分野における女性の活躍推進」を掲げて、様々な取組みを進めているところです。

このプランの最終年にあたる令和8年度には見直しを行い、「第3次飯塚市男女共同参画プラン」を策定することとしています。そこで、本市に所在する事業所における従業員の就業状況を把握するとともに、ご意見をお聴きし、施策に反映させたいと考えております。

ご回答いただいた調査結果は統計的に処理し、御社が特定される形で公表されることはありません。お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査にご協力くださいますようお願いいたします。

令和7年10月

飯塚市長 武井 政一

○アンケート調査票は、記入後、同封しております封筒(切手不要)に入れて、**●月●日(●)**までにご返送ください。

○インターネットによる回答をご希望の方は、右の二次元コードの読み取りまたは、下記 URL にアクセスしてください。

<https://〇〇〇>

(郵送とインターネット両方での回答はできません。)



【記入にあたってのお願い】

- このアンケートのご記入は、経営者(代表者)もしくは人事担当者(責任者)の方をお願いします。
- 回答の記入は、各質問の指示に従って、該当する番号に○印もしくは所定の記入欄に数字をご記入ください。
- 各質問のご回答は、特に説明がないかぎり、あてはまる項目の番号に○をおつけください。質問文に「一つ」、「すべて」など指定がある場合は、その指示に従ってお答えください。
- 質問によっては回答していただく方が限られる場合がありますので、案内にそってお答えください。
- 「その他」を選ばれたときは、お手数ですがその内容を()の中に具体的に記入してください。
- 回答は、令和7年10月1日現在にてご記入ください。

【お問合せ先】 飯塚市役所 市民協働部 男女共同参画推進課

電話 0948(96)8543 (直通)

貴事業所の概要についておたずねします。

◎以下の各項目につき、該当するものにそれぞれ1つずつ○をつけてください。

事業所区分	1. 単独事業所	2. 本社・本店	3. 支社・支店等
業種	1. 建設業 2. 製造業 3. 情報通信業 4. 運輸業	5. 卸売・小売業 6. 不動産業 7. 飲食店、宿泊業 8. 医療・福祉	9. 教育・学習支援業 10. サービス業 11. その他（具体的に： ）
貴社の 常用労働者数	※本社（本店）、支社（支店）等、全体を含めた常用労働者数に○をつけてください 1. 30人以下 2. 31～50人 3. 51～100人 4. 101～300人 5. 301人以上		
経営組織	1. 個人経営 2. 株式会社 3. 有限会社（旧商法における） 4. 合名・合資・相互会社 5. その他（具体的に： ）		

※常用労働者数は問1の（注）をご参照ください。

問1. 貴事業所の常用労働者（正規従業員およびパートタイム労働者）の人数を、下記の（注）を参照しご記入ください。該当者がいない欄は、「0」を記入してください。

	常用労働者数 (正規従業員+パートタイム労働者)	正規従業員数	パートタイム労働者数
男性	人	人	人
女性	人	人	人

（注）・「常用労働者」とは①期間を決めずに、または1ヵ月を超える期間を決めて雇われている者、②臨時、日雇い、パートタイム等の労働者で前2ヵ月（8月、9月）の各月にそれぞれ18日以上雇われている者をいいます。

- ・「正規従業員」とは、いわゆる正社員で期間を定めずに雇われている者をいいます。
- ・役員は正規従業員数に含めないでください。

問2. 貴事業所の常用労働者（正規従業員およびパートタイム労働者）の大きな平均勤続年数としてあてはまるものにそれぞれ1つずつ○をつけてください。

	正規従業員	パートタイム労働者
男性	1. 3年未満 2. 3～5年未満 3. 5～10年未満 4. 10～15年未満 5. 15年以上	1. 1年未満 2. 1～3年未満 3. 3～5年未満 4. 5～10年未満 5. 10年以上
女性	1. 3年未満 2. 3～5年未満 3. 5～10年未満 4. 10～15年未満 5. 15年以上	1. 1年未満 2. 1～3年未満 3. 3～5年未満 4. 5～10年未満 5. 10年以上

問3. 貴事業所で係長級以上の管理職（男女）は何人ですか。そのうち女性は何人ですか。

下表に具体的な人数を記入してください。該当者がいない場合は「0」を記入してください。

役職	総数		うち女性	
部長相当職		人		人
課長相当職		人		人
係長相当職		人		人
計	A	人	B	人
役員		人		人

(注) 管理職について

- ・管理職には、企業の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。
- ・部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長職等役職欄にない職については、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

◎貴事業所の女性管理職の割合

B/A	(%)
-----	-----



(女性計/総数計×100)

※小数点第1位まで(少数点第2位を四捨五入)

【問3で女性管理職がいる事業所に】

問3-1. 女性の管理職の配置部署ではまるものすべてに○をつけ、女性管理職人数を記入してください。

1. 総務・人事・経理	_____	人
2. 企画・マーケティング・広報	_____	人
3. 情報処理	_____	人
4. 営業	_____	人
5. 販売・サービス・接客	_____	人
6. デザイン・編集・制作	_____	人
7. 生産・製造	_____	人
8. その他(具体的に: _____)	_____	人

【問3で女性管理職の割合が10%未満の事業所に】

問3-2. 女性の管理職が少ない(あるいは全くいない)のはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 該当する資格(社内試験合格者を含む)を持った者が少ない(いない)から	
2. 該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない(いない)から	
3. 該当する勤続年数や年齢に達した者が少ない(いない)から	
4. 管理職を希望する女性が少ない(いない)から	
5. 家庭的責任との関係で仕事の融通がきかないから	
6. 出産、育児、介護等による一時休職が予想されるから	
7. 結婚や出産を機に退職する女性が多いから	
8. 男性を管理職に登用するのが慣行であるから	
9. 女性管理職のモデル例が少ない(いない)から	
10. その他(具体的に: _____)	

問4. 今後、自社の女性管理職割合を増やしたいと思いますか。

1. 増やしたいと思う → 問5へ
2. 可能であれば増やしたいと思う → 問5へ
3. 増やしたいとは思わない → 問4-1へ

【問4で3. と答えた事業所に】

問4-1. その理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 女性従業員の意識が低いから
2. 結婚・出産・育児・介護等で離職する女性が多いから
3. 残業・出張・転勤等への柔軟な対応ができないから
4. 従業員に占める女性の割合が少ないから
5. 管理職ポストの絶対数が少ないから
6. 役員・管理職の理解・関心が薄いから
7. その他（具体的に： _____)

問5. 貴事業所では、女性管理職の登用目標を設定していますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | | | | |
|-------------|---------|--------------|-----------|
| 1. 設定している | } → 問6へ | 3. 設定していない | } → 問5-1へ |
| 2. 今後設定する予定 | | 4. 設定する予定はない | |

【問5で3. または4. と答えた事業所に】

問5-1. 自社の女性管理職の登用目標を設定していない（もしくは設定する予定はない）理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 目標を設定することが義務化されていないから
2. 目標を設定することに対しての優遇策がないから
3. どのくらいの目標値にすればよいかわからないから
4. 目標を設定することに対して必要性を感じないから
5. 採用時に女性を積極的に採用していないから
6. 管理職候補の人材が育っていないから
7. 経営層が明確に管理職への登用を表明していないから
8. 管理職候補女性の能力・意欲の底上げのための教育訓練や研修等には取り組んでいないから
9. その他（具体的に： _____)

女性従業員の活躍推進についておたずねします。

問6. 貴事業所では、女性活躍推進への取組みを進めていますか。どちらか1つに○をつけてください。

1. 進めている → 問6-1、問6-2へ 2. 進めていない → 問6-3へ

【問6で1. と答えた事業所に】

問6-1. 貴事業所で、進めている女性活躍推進のための具体的な取組みとして、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用
2. 性別に関係なく、能力主義による人事管理方針
3. 出産・育児をサポートする福利厚生制度の充実
4. 女性用のトイレ・更衣室などの設備の充実
5. 事業所内保育施設の設置
6. 女性がいない部署や業務に、積極的に女性を配置
7. 体力面での個人差を補う器具や設備を設置するなど、働きやすい職場環境づくり
8. 女性の活躍推進に関する担当者の設置
9. 男女共同参画に関する研修を行うなど、従業員への意識啓発
10. 管理職に対し、女性活躍の重要性についての研修などによる意識啓発
11. 女性従業員を対象とした能力開発・意識向上の研修などの実施
12. 時短勤務・在宅勤務（テレワーク）*など勤務形態の多様化
13. その他（具体的に： _____)

※在宅勤務（テレワーク）：情報通信技術を活用した、場所や時間にとられない柔軟な働き方のこと。

従業員は自宅等で勤務し、会社とはパソコンとインターネット、電話等で連絡を取る。

【問6で1. と答えた事業所に】

問6-2. 自社の女性活躍推進への取組みを進めている理由としてあてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 優秀な人材の確保・定着のため
2. 労働力確保のため
3. 女性従業員が望んでいるから
4. 国や自治体が推進しているから
5. 企業のイメージアップになるから
6. 女性の視点を活かした商品開発やサービスなどができるから
7. その他（具体的に： _____)

【問6で2. と答えた事業所に】

問6-3. 自社の女性活躍推進への取組みを進めていない理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 取組みをしなくても優秀な人材は集まるから
2. 取組みをしなくても労働力確保は十分だから
3. 女性従業員が望んでいないから
4. 女性従業員がいないから
5. 取組みを進めるだけの人的・財政的余裕がないから
6. その他（具体的に： _____)

育児休業制度についておたずねします。

問7. 貴事業所では、就業規則等の文書の中で、育児休業制度についての規定を明示し、周知していますか。どちらか1つに○をつけてください。

1. はい → 問7-1へ
2. いいえ → 問8へ

【問7で1. と答えた事業所に】

問7-1. 休業期間をどのように定めていますか（子どもが何歳になるまで育児休業を取得することができますか）。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 子が1歳未満（パパ・ママ育休プラス※、1歳6ヶ月までの延長も含む）
2. 子が1歳以上2歳未満
3. 子が2歳以上3歳未満
4. 子が3歳以上

（注）子どもの年齢ではなく年数で決めている場合は、子どもの年齢に換算してお答えください。

※パパ・ママ育休プラス：父母ともに育児休業を取得する場合、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間育児休業を取得可能とする制度。

問8. 貴事業所で令和6年（令和6年1月1日～12月31日）に育児休業を開始、終了した従業員の復職状況について次の区分により下表に人数をご記入ください。

	女 性	男 性
(1) 育児休業を開始した人	人	人
(2) (1)のうち、復職した人	人	人
(3) (1)のうち、復職予定であったが退職した人	人	人

（注）同一の従業員が期間内に複数の対象家族について利用した場合は、その対象家族の人数を計上してください。該当者がいない場合は「0」と記入してください。

問12. 貴事業所では、育児休業中の従業員の円滑な職場復帰を図るためにどのような措置をとっていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 休業中に情報（社内報、Eメール等による職場・仕事に関する情報）を提供する
2. 職場復帰のための講習（職場復帰前講習、職場復帰後講習）を実施する
3. 相談窓口を設ける
4. その他（具体的に： _____)
5. 措置は何も講じていない

問13. 貴事業所では最近3年間に、産前産後休暇及び育児休業中の従業員がいる職場に代替要員を採用しましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. すべての取得者について採用した → 問13-1へ
2. 一部の取得者について採用した → 問13-1、問13-2へ
3. 採用しなかった → 問13-2へ
4. 休業者がいなかった → 問14へ

【問13で1. または2. と答えた事業所に】

問13-1. 採用した代替要員の内容について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 新規に正規従業員を採用した
2. 新規にパートタイム労働者、派遣社員など臨時で従業員を採用した

【問13で2. または3. と答えた事業所に】

問13-2. 代替要員（の一部）を採用しなかったのはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 休業者が出ても現有人員で対応できるから
2. 募集したが、適当な人材がなかったから
3. 代替要員採用に人件費・コストがかかるから
4. 休業期間が短く、休業中に代替要員を戦力化できないから
5. 休業者が復職した時、代替要員の配属に困るから
6. 休業者が復職した時、復職者の配属に困るから
7. その他（具体的に： _____)

介護休業制度*についておたずねします。

*介護休業制度：対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得可能

問14. 貴事業所では、就業規則等の文書の中で、介護休業制度についての規定を明示し、周知していますか。どちらか1つに○をつけてください。

1. はい → 問14-1へ
2. いいえ → 問15へ

【問14で1. と答えた事業所に】

問14-1. 対象家族1人あたりの休業期間をどのように定めていますか。どちらか1つに○をつけてください。

1. 通算93日まで

2. 通算93日を超える期間

問15. 貴事業所で令和6年（令和6年1月1日～12月31日）に介護休業を開始、終了した従業員の復職状況について次の区分により下表に人数をご記入ください。

	女 性	男 性
(1) 介護休業を開始した人	人	人
(2) (1)のうち、復職した人	人	人
(3) (1)のうち、復職予定であったが退職した人	人	人

(注) 同一の従業員が期間内に複数の対象家族について利用した場合は、その対象家族の人数を計上してください。
該当者がいない場合は「0」と記入してください。

問16. 介護休業を取得した際の、賃金の取り扱いについてあてはまるもの1つに○をつけてください。「2. 一定額を支給」または、「3. 基本給の一定割合を支給」に該当する場合、具体的な数値についてもお答えください。

1. 全額支給

2. 一定額を支給 ⇒ () 円

3. 基本給の一定割合を支給 ⇒ () 割

4. 支給しない

5. その他（具体的に：)

介護休暇制度*についておたずねします。

*介護休暇制度：要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日介護休暇を取得可能

問17. 貴事業所では、就業規則等の文書の中で、介護休暇制度についての規定を明示し、周知していますか。どちらか1つに○をつけてください。

1. はい → 問17-1、問17-2へ

2. いいえ → 問18へ

【問17で1. と答えた事業所に】

問17-1. 休暇期間をどのように定めていますか。対象家族の人数ア及びイについてそれぞれお答えください。

ア. 対象家族が1人	1. 5日	2. 6日以上
イ. 対象家族が2人以上	1. 10日	2. 11日以上

再雇用制度※の実施状況についておたずねします。

※再雇用制度：ここでは妊娠、出産、育児、介護等の理由により退職した男女従業員を、同一企業に再び雇用する制度をいいます。

問19. 貴事業所では再雇用制度を設けていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 設けている → 問19-1へ
2. 現在検討中 → 問20へ
3. 設けていないし検討もしていない → 問20へ

【問19で1. と答えた事業所に】

問19-1. 過去3年間に、この制度により再雇用した従業員がいますか。いる場合は、それぞれ人数もご記入ください。

1. 正規従業員で雇用した者がいる → 女性（ ）人 男性（ ）人
2. 非正規従業員で雇用した者がいる → 女性（ ）人 男性（ ）人
3. 再雇用した者はいない

女性の再就職状況についておたずねします。

問20. 貴事業所ではこの3年間に、中途採用した女性の正規従業員がいますか。どちらか1つに○をつけてください。

1. 採用した → 問20-1へ
2. 採用していない → 問20-2へ

【問20で1. と答えた事業所に】

問20-1. 女性の正規従業員を中途採用したのはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 即戦力となる人を必要としたため
2. 自社で育成できない人材を採用するため
3. 退職者の補充のため
4. 事業の拡大に対応するため
5. 新卒者が採用できなかったため
6. その他（具体的に： _____)

【問20で2. と答えた事業所に】

問20-2. 女性の正規従業員を中途採用しなかったのはどのような理由からですか。
あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|----------------------|-----------------------|
| 1. 需要そのものがなかったため | 6. 人事異動が難しいため |
| 2. 長期勤続が期待できないため | 7. 職業意識が低いため |
| 3. 家事などで仕事に支障がでるため | 8. 過去の経験や技術があてにならないため |
| 4. 残業や休日出勤ができないため | 9. その他 |
| 5. 新卒者に比べて教育訓練が難しいため | (具体的に: _____) |

問21. 中途採用を実施する際に重視する主な条件は何ですか。女性の正規従業員、女性の非正規従業員それぞれについて、あてはまるものを3つまで選び番号を下の枠内に記入してください。過去3年間に中途採用を実施していない事業所も、考え方をお知らせください。

- | | |
|--------------|----------------------|
| 1. 仕事上の能力・経験 | 5. 人柄 |
| 2. 資格 | 6. 健康・体力 |
| 3. 学歴 | 7. 働ける時間や日数や曜日 |
| 4. 年齢 | 8. その他 (具体的に: _____) |

○女性の正規従業員 →

--	--	--

○女性の非正規従業員 →

--	--	--

女性のパートタイム労働者の雇用についておたずねします。

令和7年10月1日現在、女性のパートタイム労働者を雇用している事業所のみお答えください。
女性のパートタイム労働者を雇用していない事業所は問28へお進みください。

「パートタイム労働者」とは、次のいずれかの条件を満たす人です。

○1週間の所定労働時間が通常の労働者（正規従業員）よりも短い労働者

○事業所において「パート」「パートタイマー」「定時社員」「契約社員」「準社員」「アルバイト」等の名称の如何を問わず、常用労働者の中で正規従業員以外の労働者として処遇されている人をさしています。ただし、学生アルバイトと派遣社員は除きます。

問22. 女性のパートタイム労働者の雇用理由は次のうちどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 人件費が割安だから（労務コストの効率化）
2. 業務が増加したから
3. 正規従業員の採用、確保が困難だから
4. 人が集めやすいから
5. 繁忙期に対処するための一時的な増員だから
6. 短時間だけでも働いてくれる人を採用したいから
7. 経験・知識・技能のある人を採用したいから
8. 簡単な仕事内容だから
9. 仕事が減ったときに雇用調整が容易だから
10. 退職した正規従業員を再雇用したいから
11. その他（具体的に： _____)

問23. 女性のパートタイム労働者が担当している業務の位置づけは次のうちどれですか。あてはまるもののうち高い割合のものを3つまで選び○をつけてください。

1. 正規従業員の補助
2. 単純作業
3. 正規従業員と同じ基幹的作業
4. 店長・リーダーなどの管理的業務
5. 専門的知識・技術が必要な業務

問24. 女性のパートタイム労働者に適用されているものすべてに○をつけてください。

1. 昇給
2. 賞与
3. 退職金
4. 昇進
5. 正規従業員への転換
6. 就業規則
7. 特にない

問25. 女性のパートタイム労働者の今後の活用方法としての方針・考えは次のうちどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 正規従業員の補助として使っていきたい
2. 単純作業等の労働力として使っていきたい
3. 正規従業員とともに基幹的労働力として使っていきたい
4. 正規従業員に代えて基幹的労働力として使っていきたい
5. 専門知識・技術が必要な場合の労働力として使っていきたい
6. 店長やリーダーなどの管理的職務を担わせていきたい
7. パートタイム労働者から派遣社員・契約社員に切り替えていきたい
8. 特に方針・考えはない

問26. パートタイム労働者のうち、「職務」と「責任」の両方が正規従業員とほとんど同じ者はいますか。
どちらか1つに○をつけてください。

1. 職務・責任が正規従業員とほとんど同じパートタイム労働者がいる
→ 問26-1、問26-2へ
2. 職務・責任が正規従業員とほとんど同じパートタイム労働者はいない → 問27へ

【問26で1. と答えた事業所に】

問26-1. 職務・責任が正規従業員とほとんど同じパートタイム労働者がパートタイム労働者全体に占める割合はどの程度ですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 1割未満
2. 1割以上3割未満
3. 3割以上5割未満
4. 5割以上

【問26で1. と答えた事業所に】

問26-2. 職務・責任が正規従業員とほとんど同じパートタイム労働者の1時間当たりの賃金と正規従業員の1時間当たりの賃金はバランスがとれていますか。
あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. バランスがとれている
2. 現在バランスがとれていないが、今後とれるように見直したい
3. 現在バランスがとれておらず、今後も見直す予定はない
4. その他（具体的に： _____)

問27. パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくすための規定の整備が義務付けられていますが、貴事業所の対応状況はいかがですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。
(施行期日：令和2年4月1日。中小企業の適用は令和3年4月1日)

1. 規定済、対応済
2. 整備に向けて準備中
3. 対応を検討中
4. 未検討
5. 義務付けられていることを知らない

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)についておたずねします。

問28. 「ワーク・ライフ・バランス」の意味を知っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 知っている
2. 知らない
3. 意味までは知らないが、見聞きしたことはある

問29. 「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための取組みについて貴事業所はどう思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 取り組む必要がある → 問29-1、問29-2へ
2. どちらかといえば取り組む必要がある → 問29-1、問29-2へ
3. どちらかといえば取り組む必要はない → 問29-3へ
4. 取り組む必要はない → 問29-3へ

【問29で1. または2. と答えた事業所に】

問29-1. 取り組む必要があるとした理由は何ですか。主な理由としてあてはまるものを2つまで選び○をつけてください。

1. 多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる
2. 従業員の満足度、仕事への意欲が高まることなどにより、生産性が向上する
3. 仕事の進め方が合理的に見直されて効率が上がる
4. 多様な人材の能力を活かすことで、様々なニーズや環境の変化への対応が可能となる
5. 仕事以外の活動に関わることで得た視点の広がりや創造性が、企業にフィードバックされる
6. その他（具体的に： _____)

【問29で1. または2. と答えた事業所に】

問29-2. 具体的にはどのような取組みが必要だと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 経営者の意識改革
2. 労働時間の見直し
3. 在宅勤務（テレワーク）の導入
4. 仕事の進め方や内容の見直し
5. ITを活用した業務の効率化
6. 労働時間に関わらず、成果に応じて評価する制度の導入
7. 従業員の働き方に関するニーズの把握
8. 多様な休暇制度や短時間勤務制度の導入
9. 複数の仕事をこなせる人材の育成
10. 仕事や人の合理的な配分が可能な柔軟な組織づくり
11. 職場風土の改革
12. 両立支援に関する情報の提供
13. その他（具体的に： _____)

【問29で3. または4. と答えた事業所に】

問29-3. 取り組む必要がないとした理由は何ですか。主な理由としてあてはまるものを2つ
まで選び○をつけてください。

1. 特に対策をしなくても優秀な人材は集まるから
2. 特に対策をしなくても業績は良好だから
3. 人的・財政的余裕がないから
4. 企業の発展につながるとは思えないから
5. ワーク・ライフ・バランス*の考え方がまだ社会全体に根付いていないから
6. その他（具体的に： _____)

※ワーク・ライフ・バランス：「仕事と生活の調和」のことをいい、「仕事と生活の調和」が実現した社会では、『一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる』とされています。飯塚市では、ワーク・ライフ・バランスを推進しています。

問30. 貴事業所では「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために、次のような制度を設けていますか。次のア～シについて、あてはまるものを選び番号に○をつけてください。

また、制度が「ある」と答えた事業所は、その制度の利用者の有無（男女別）についてもお答えください。

(注)制度が「ある」とは就業規則等、文書で規定されていることや、慣行としてあることをいいます。

	制度の有無		利用者の有無			
	ある	ない	女性		男性	
			いる	いない	いる	いない
ア. 育児・介護のための短時間勤務制度	1	2	1	2	1	2
イ. 従業員の自己研鑽のための短時間勤務制度	1	2	1	2	1	2
ウ. 従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度	1	2	1	2	1	2
エ. フレックスタイム制度	1	2	1	2	1	2
オ. 在宅勤務（テレワーク）制度	1	2	1	2	1	2
カ. 短時間正社員制度	1	2	1	2	1	2
キ. 地域限定正社員制度	1	2	1	2	1	2
ク. パートタイム労働者のうち、希望するものを正規従業員に登用する制度	1	2	1	2	1	2
ケ. 正規従業員とパートタイム労働者との相互転換制度	1	2	1	2	1	2
コ. 再雇用制度	1	2	1	2	1	2
サ. メンタルヘルスに係る相談窓口の設置など	1	2	1	2	1	2
シ. その他（具体的に： ）	1	2	1	2	1	2

ア. イ. 短時間勤務制度：通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定することをいい（原則6時間）、労働基準法に基づく「育児時間」は含まない。

エ. フレックスタイム制度：1ヵ月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、従業員がその範囲内で各日の始業及び就業の時刻を自由に選択して働くことができる制度。

カ. 短時間正社員：フルタイム（1日の所定労働時間が8時間程度で週5日勤務を基本とする）の正社員と比べて、1日の所定労働時間又は1週間の所定労働日数が短い正社員のこと。

キ. 地域限定正社員：勤務地が限定された正社員で、転勤することなく働くことができる。

サ. メンタルヘルスクア：事業所において事業者が講ずるよう務めるべき従業員の心の健康の保持増進のための措置のこと。

ハラスメント対策についておたずねします。

問3 1. 貴事業所では職場におけるハラスメントの問題について取組みを行っていますか。ア～ウについて、あてはまる番号に○をつけてください。

	取り組んでいる	今後取り組む予定である	取り組んでいない
ア. セクシュアル・ハラスメント	1	2	3
イ. パワー・ハラスメント	1	2	3
ウ. マタニティ・ハラスメント	1	2	3

ア.セクシュアル・ハラスメント：「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されること。

イ.パワー・ハラスメント：職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為のこと。

ウ.マタニティ・ハラスメント：上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されること。

【問3 1で1つでも「1. 取り組んでいる」と答えた事業所に】

問3 1-1. 具体的にどのような取組みを行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. ハラスメントは許さないという方針を立て、周知している
2. 就業規則等で、ハラスメントの防止対策措置を規定している
3. 従業員に対してハラスメントに関する研修等を行っている
4. 管理職に対してハラスメントに関する研修等を行っている
5. ハラスメント防止のための組織（人権擁護組織等）を設けている
6. ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む） → 問3 1-2へ
7. 労使による苦情処理委員会を設けている
8. その他（具体的に： _____)

【問3 1-1で6. と答えた事業所に】

問3 1-2. 貴事業所に設置しているハラスメントに関する相談には誰が対応しますか。
あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 人事及び労務管理を担当する従業員や管理職等
2. 人事及び労務管理以外を担当する管理職
3. 人事及び労務管理以外を担当する従業員
4. 医師、保健師、臨床心理士、産業カウンセラーなど
5. 外部の専門機関
6. その他（具体的に： _____)

(注) 1. 2. 3. については、他の職務との兼務を含む。

問35. 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。
特に希望するものを3つまで選び○をつけてください。

1. 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰、紹介
2. 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる企業の入札等での優遇
3. 企業を対象とした出前型無料セミナーの実施（市職員による出前講座等の実施※）
4. リーダーや管理職を目指す女性の能力開発や意識向上のための研修の実施
5. 企業を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施
6. 市民を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施
7. ホームページ、SNSなどによる情報提供
8. 男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発
9. 再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援
10. 育児・介護休業者に対する円滑な職場復帰のための講習会等の実施
11. 育児・介護休業者の代替要員確保のための人材の紹介や派遣
12. 在宅勤務（テレワーク）制度の導入支援
13. 保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実
14. 介護施設などの充実
15. その他（具体的に： _____)
16. 特になし

※飯塚市男女共同参画推進センター(サンクス)では、男女共同参画への理解を深めるため、「職場や家庭での男女共同参画」「アンコンシャスバイアスって？」などをテーマに職員を講師として派遣する「出前講座」を実施しています。研修会や勉強会などお気軽にご利用ください。詳細はこちらをご覧ください。→



◎最後に、男女共同参画の推進に関し、ご意見等ありましたら、自由にお書きください。

～ ご協力いただき、誠にありがとうございました ～
ご回答後は、同封の返信用封筒に入れ（切手不要）、
●月●日（●）までにご返送ください。

調査票（案）8/28 時点		調査票（案）7/31 時点		前回（令和3年1月）	
貴事業所の概要についておたずねします。		貴事業所の概要についておたずねします。		貴事業所の概要についておたずねします。	
問4	<p>今後、自社の女性管理職割合を増やしたいと思いますか。</p> <p>1. 増やしたいと思う →問5へ</p> <p>2. 可能であれば増やしたいと思う →問5へ</p> <p>3. 増やしたいとは思わない。 →問4-1へ</p>	問4	<p>今後、自社の女性管理職割合を増やしたいと思いますか。</p> <p>1. 増やしたいと思う →問5へ</p> <p>2. 可能であれば増やしたいと思う →問5へ</p> <p>3. 増やしたいとは思わない。 →問4-1へ</p>	問4	<p>今後、自社の女性管理職割合を増やしたいと思いますか。</p> <p>1. 増やしたいと思う →問5へ</p> <p>2. 可能であれば増やしたいと思う →問5へ</p> <p>3. 増やしたいとは思わない。 →問4-1へ</p>
問4-1	<p>【問4で3.と答えた事業所に】</p> <p>その理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。</p> <p>1. 女性従業員の意識が低いから</p> <p>2. 結婚・出産・育児・介護等で離職する女性が多いから</p> <p>3. 残業・出張・転勤等への柔軟な対応ができないから</p> <p>4. 従業員に占める女性の割合が少ないから</p> <p>5. 管理職ポストの絶対数が少ないから</p> <p>6. 役員・管理職の理解・関心が薄いから</p> <p>7. その他（具体的に： ）</p>	問4-1	<p>【問4で3.と答えた事業所に】</p> <p>その理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。</p> <p>1. 女性従業員の意識が低いから</p> <p>2. 結婚・出産・育児・介護等で離職する女性が多いから</p> <p>3. 残業・出張・転勤等への柔軟な対応ができないから</p> <p>4. 従業員に占める女性の割合が少ないから</p> <p>5. 管理職ポストの絶対数が少ないから</p> <p>6. 役員・管理職の理解・関心が薄いから</p> <p>7. 顧客や取引先の理解が不十分だから</p> <p>8. その他（具体的に： ）</p>	問4-1	<p>【問4で3.と答えた事業所に】</p> <p>その理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。</p> <p>1. 女性従業員の意識が低いから</p> <p>2. 結婚・出産・育児・介護等で離職する女性が多いから</p> <p>3. 残業・出張・転勤等への柔軟な対応ができないから</p> <p>4. 従業員に占める女性の割合が少ないから</p> <p>5. 管理職ポストの絶対数が少ないから</p> <p>6. 役員・管理職の理解・関心が薄いから</p> <p>7. 顧客や取引先の理解が不十分だから</p> <p>8. その他（具体的に： ）</p>
問5-1	<p>【問5で3.または4.と答えた事業所に】</p> <p>自社の女性管理職の登用目標を設定していない（もしくは設定する予定はない）理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。</p> <p>1. 目標を設定することが義務化されていないから</p> <p>2. 目標を設定することに対しての優遇策がないから</p> <p>3. どのくらいの目標値にすればよいかわからないから</p> <p>4. 目標を設定することに対して必要性を感じないから</p> <p>5. 採用時に女性を積極的に採用していないから</p> <p>6. 管理職候補の人材が育っていないから</p> <p>7. 経営層が明確に管理職への登用を表明していないから</p> <p>8. 管理職候補女性の能力・意欲の底上げのための教育訓練や研修等には取り組んでいないから</p> <p>9. その他（具体的に： ）</p>		<p>【問5で3.または4.と答えた事業所に】</p> <p>自社の女性管理職の登用目標を設定していない（もしくは設定する予定はない）理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。</p> <p>1. 目標を設定することが義務化されていないから</p> <p>2. 目標を設定することに対しての優遇策がないから</p> <p>3. どのくらいの目標値にすればよいかわからないから</p> <p>4. 目標を設定することに対して必要性を感じないから</p> <p>5. 採用時に女性を積極的に採用していないから</p> <p>6. これまでに登用した管理職が成果や実績を上げていないから</p> <p>7. 管理職候補の人材が育っていないから</p> <p>8. 経営層が明確に管理職への登用を表明していないから</p> <p>9. 管理職候補女性の能力・意欲の底上げのための教育訓練や研修等には取り組んでいないから</p> <p>10. その他（具体的に： ）</p>		<p>【問5で3.または4.と答えた事業所に】</p> <p>自社の女性管理職の登用目標を設定していない（もしくは設定する予定はない）理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。</p> <p>1. 目標を設定することが義務化されていないから</p> <p>2. 目標を設定することに対しての優遇策がないから</p> <p>3. どのくらいの目標値にすればよいかわからないから</p> <p>4. 目標を設定することに対して必要性を感じないから</p> <p>5. 採用時に女性を積極的に採用していないから</p> <p>6. これまでに登用した管理職が成果や実績を上げていないから</p> <p>7. 管理職候補の人材が育っていないから</p> <p>8. 経営層が明確に管理職への登用を表明していないから</p> <p>9. 管理職候補女性の能力・意欲の底上げのための教育訓練や研修等には取り組んでいないから</p> <p>10. その他（具体的に： ）</p>

全体を通して、市民意識調査票と文字のフォントを合わせた。

本設問は必要なかというご意見があったが、事業所の考え方を尋ねる大事な設問であるためこの設問はこのままとする。

前回調査において、選択肢7「顧客や取引先の理解が不十分だから」の回答率が0.0%であったため、消除する。

前回調査において、選択肢6「これまでに登用した管理職が成果や実績を上げていないから」の回答率が1.2%であったため、消除する。

育児休業制度についておたずねします。		育児休業制度についておたずねします。		育児休業制度についておたずねします。														
問 7-1	<p>【問7で1. と答えた事業所に】</p> <p>休業期間をどのように定めていますか(子どもが何歳になるまで育児休業を取得することができますか)。あてはまるもの1つに○をつけてください。</p> <p>1. 子が1歳未満 (パパ・ママ育休プラス※、1歳6ヶ月までの延長も含む)</p> <p>2. 子が1歳以上2歳未満</p> <p>3. 子が2歳以上3歳未満</p> <p>4. 子が3歳以上</p>		<p>【問7で1. と答えた事業所に】</p> <p>休業期間をどのように定めていますか(子どもが何歳になるまで育児休業を取得することができますか)。あてはまるもの1つに○をつけてください。</p> <p>1. 子が1歳未満 (パパ・ママ育休プラス※1歳6ヶ月までの延長も含む)</p> <p>2. 子が1歳以上2歳未満*</p> <p>3. 子が2歳以上3歳未満</p> <p>4. 子が3歳以上</p>		<p>【問7で1. と答えた事業所に】</p> <p>休業期間をどのように定めていますか(子どもが何歳になるまで育児休業を取得することができますか)。あてはまるもの1つに○をつけてください。</p> <p>1. 子が1歳未満 (パパ・ママ育休プラス※1歳6ヶ月までの延長も含む)</p> <p>2. 子が1歳以上2歳未満*</p> <p>3. 子が2歳以上3歳未満</p> <p>4. 子が3歳以上</p>	<p>パパ・ママ育休プラス※、1歳6ヶ月までの延長も含むを「、」で区切る。</p>												
問 8	<p>貴事業所で令和6年(令和6年1月1日～12月31日)に育児休業を開始、終了した従業員の復職状況について次の区分により下表に人数をご記入ください。</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th></th> <th>女 性</th> <th>男 性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(1) 育児休業を開始した人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>(2) (1)のうち、復職した人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>(3) (1)のうち、復職予定であったが退職した人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> </tbody> </table>		女 性	男 性	(1) 育児休業を開始した人	人	人	(2) (1)のうち、復職した人	人	人	(3) (1)のうち、復職予定であったが退職した人	人	人					<p>新規</p> <p>介護休業については取得状況を探る設問(問15)があるため育児休業についても取得状況を探る。</p>
	女 性	男 性																
(1) 育児休業を開始した人	人	人																
(2) (1)のうち、復職した人	人	人																
(3) (1)のうち、復職予定であったが退職した人	人	人																
問 11	<p>貴事業所では、男性従業員の育児休業取得など育児参加を促進するためにどのような措置をとっていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。</p> <p>1. 妻が育児に専念できる場合(専業主婦の場合等)でも、夫である男性従業員が通常の育休制度とは別に産後パパ育休を取得できることを周知する</p> <p>2. 育児休業制度に関する管理職向け研修を通じ、男性従業員の育児休業取得への理解を深める</p> <p>3. 育児休業制度に関する従業員向け研修を通じ、男性従業員の育児休業取得への理解を深める</p> <p>4. 経済的な不安感を軽減するために雇用保険から支給される「育児休業給付金」や育児休業期間中の社会保険料負担の免除について周知する</p> <p>5. 復帰後のポスト等の待遇について、情報提供する</p> <p>6. 勤務時間、勤務地、担当業務等の限定制度を導入し、特に子育て期の従業員の利用を図る</p> <p>7. 男性の育児休業取得に関する好事例を収集し、男性従業員に紹介する</p>	問 10	<p>貴事業所では、男性従業員の育児休業取得など育児参加を促進するためにどのような措置をとっていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。</p> <p>1. 妻が育児に専念できる場合(専業主婦の場合等)でも、妻の産後8週間は夫である男性従業員が育児休業を取得できることを周知する</p> <p>2. 育児休業制度に関する管理職向け研修を通じ、男性従業員の育児休業取得への理解を深める</p> <p>3. 育児休業制度に関する従業員向け研修を通じ、男性従業員の育児休業取得への理解を深める</p> <p>4. 経済的な不安感を軽減するために雇用保険から支給される「育児休業給付金」や育児休業期間中の社会保険料負担の免除について周知する</p> <p>5. 復帰後のポスト等の待遇について、情報提供する</p> <p>6. 勤務時間、勤務地、担当業務等の限定制度を導入し、特に子育て期の従業員の利用を図る</p> <p>7. 男性の育児休業取得に関する好事例を収集し、男性従業員に紹介する</p>	問 10	<p>貴事業所では、男性従業員の育児休業取得など育児参加を促進するためにどのような措置をとっていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。</p> <p>1. 妻が育児に専念できる場合(専業主婦の場合等)でも、妻の産後8週間は夫である男性従業員が育児休業を取得できることを周知する</p> <p>2. 育児休業制度に関する管理職向け研修を通じ、男性従業員の育児休業取得への理解を深める</p> <p>3. 育児休業制度に関する従業員向け研修を通じ、男性従業員の育児休業取得への理解を深める</p> <p>4. 経済的な不安感を軽減するために雇用保険から支給される「育児休業給付金」や育児休業期間中の社会保険料負担の免除について周知する</p> <p>5. 復帰後のポスト等の待遇について、情報提供する</p> <p>6. 勤務時間、勤務地、担当業務等の限定制度を導入し、特に子育て期の従業員の利用を図る</p> <p>7. 男性の育児休業取得に関する好事例を収集し、男性従業員に紹介する</p>	<p>産後8週間しか育児休業を取得できないような印象を与えるため修正。</p>												

<p>8. 「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入などを通じ、所定外労働の削減を図る</p> <p>9. 年次有給休暇の年間取得計画を作成する等、取得を容易にするための措置を講じる</p> <p>10. その他（具体的に ）</p> <p>11. 措置は何も講じていない</p>	<p>8. 「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入などを通じ、所定外労働の削減を図る</p> <p>9. 年次有給休暇の年間取得計画を作成する等、取得を容易にするための措置を講じる</p> <p>10. その他（具体的に ）</p> <p>11. 措置は何も講じていない</p>	<p>8. 「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入などを通じ、所定外労働の削減を図る</p> <p>9. 年次有給休暇の年間取得計画を作成する等、取得を容易にするための措置を講じる</p> <p>10. その他（具体的に ）</p> <p>11. 措置は何も講じていない</p>																																					
<p>問 15 貴事業所で令和6年（令和6年1月1日～12月31日）に介護休業を開始、終了した従業員の復職状況について次の区分により下表に人数をご記入ください。</p> <table border="1" data-bbox="201 611 902 905"> <thead> <tr> <th></th> <th>女 性</th> <th>男 性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(1) 介護休業を開始した人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>(2) (1)のうち、復職した人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>(3) (1)のうち、復職予定であったが退職した人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> </tbody> </table>		女 性	男 性	(1) 介護休業を開始した人	人	人	(2) (1)のうち、復職した人	人	人	(3) (1)のうち、復職予定であったが退職した人	人	人	<p>問 14 貴事業所で令和6年（令和6年1月1日～12月31日）に介護休業を開始、終了した従業員の復職状況について次の区分により下表に人数をご記入ください。</p> <table border="1" data-bbox="1023 611 1724 905"> <thead> <tr> <th></th> <th>女 性</th> <th>男 性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(1) 介護休業を開始した人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>(2) (1)のうち、復職した人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>(3) (1)のうち、復職予定であったが退職した人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> </tbody> </table>		女 性	男 性	(1) 介護休業を開始した人	人	人	(2) (1)のうち、復職した人	人	人	(3) (1)のうち、復職予定であったが退職した人	人	人	<p>問 14 貴事業所で令和6年（令和6年1月1日～12月31日）に介護休業を開始、終了した従業員の復職状況について次の区分により下表に人数をご記入ください。</p> <table border="1" data-bbox="1816 611 2516 905"> <thead> <tr> <th></th> <th>女 性</th> <th>男 性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(1) 介護休業を開始した人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>(2) (1)のうち、復職した人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>(3) (1)のうち、復職予定であったが退職した人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> </tbody> </table>		女 性	男 性	(1) 介護休業を開始した人	人	人	(2) (1)のうち、復職した人	人	人	(3) (1)のうち、復職予定であったが退職した人	人	人	<p>変更なし</p>
	女 性	男 性																																					
(1) 介護休業を開始した人	人	人																																					
(2) (1)のうち、復職した人	人	人																																					
(3) (1)のうち、復職予定であったが退職した人	人	人																																					
	女 性	男 性																																					
(1) 介護休業を開始した人	人	人																																					
(2) (1)のうち、復職した人	人	人																																					
(3) (1)のうち、復職予定であったが退職した人	人	人																																					
	女 性	男 性																																					
(1) 介護休業を開始した人	人	人																																					
(2) (1)のうち、復職した人	人	人																																					
(3) (1)のうち、復職予定であったが退職した人	人	人																																					
<p>育児休業制度、介護休業制度の運用により生じた成果及び問題点についておたずねします。</p>																																							
<p>問 18 育児休業・介護休業制度の運用によって生じる (1) 成果、(2) 問題点のうち、貴事業所にあてはまるものがありますか。育児休業、介護休業のそれぞれについて、あてはまるもの（想定されるもの）を3つまで選び番号を下の枠内に記入してください。</p> <p>< (1) 成果 ></p> <ol style="list-style-type: none"> 女性の勤続年数が伸びる 能力のある人材を確保できる 長期的な視点で女性を育成できる 退職者が減る 安定した人材採用・育成計画が立てられる 従業員の労働意欲が高まる その他（具体的に： ） 特になし <p>○育児休業制度 <table border="1" data-bbox="516 1692 914 1772"><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table></p> <p>○介護休業制度 <table border="1" data-bbox="516 1835 914 1915"><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table></p>							<p>問 17 育児休業・介護休業制度の運用によって生じる (1) 成果、(2) 問題点のうち、貴事業所にあてはまるものがありますか。育児休業、介護休業のそれぞれについて、あてはまるもの（想定されるもの）を3つまで選び番号を下の枠内に記入してください。</p> <p>< (1) 成果 ></p> <ol style="list-style-type: none"> 女性の勤続年数が伸びる 能力のある人材を確保できる 長期的な視点で女性を育成できる 退職者が減る 安定した人材採用・育成計画が立てられる 従業員の労働意欲が高まる その他（具体的に： ） 特になし <p>○育児休業制度 <table border="1" data-bbox="1329 1692 1727 1772"><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table></p> <p>○介護休業制度 <table border="1" data-bbox="1329 1835 1727 1915"><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table></p>							<p>問 17 育児休業・介護休業制度の運用によって生じる (1) 成果、(2) 問題点のうち、貴事業所にあてはまるものがありますか。育児休業、介護休業のそれぞれについて、あてはまるものを3つまで選び番号を下の枠内に記入してください。</p> <p>< (1) 成果 ></p> <ol style="list-style-type: none"> 女性の勤続年数が伸びる 能力のある人材を確保できる 長期的な視点で女性を育成できる 退職者が減る 安定した人材採用・育成計画が立てられる 従業員の労働意欲が高まる その他（具体的に： ） 特になし <p>○育児休業制度 <table border="1" data-bbox="2142 1650 2540 1730"><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table></p> <p>○介護休業制度 <table border="1" data-bbox="2142 1835 2540 1915"><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table></p>							<p>前回調査において無回答が20%前後であったことから（想定されるもの）を追記</p>																		

<p>< (2) 問題点 ></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 休業者の復職時の能力低下 2. 他の従業員の負担が大きい 3. 即戦力となる代替要員の確保が困難 4. 休業者が復職した後の代替要員の処遇 5. 休業者が復職した後の配属 6. 昇進・昇給などの取扱 7. 休業中の賃金保障の負担 8. その他（具体的に： ） 9. 特になし <p>○育児休業制度 → <input type="text"/></p> <p>○介護休業制度 → <input type="text"/></p>	<p>< (2) 問題点 ></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 休業者の復職時の能力低下 2. 他の従業員の負担が大きい 3. 即戦力となる代替要員の確保が困難 4. 休業者が復職した後の代替要員の処遇 5. 休業者が復職した後の配属 6. 昇進・昇給などの取扱 7. 休業中の賃金保障の負担 8. その他（具体的に： ） 9. 特になし <p>○育児休業制度 → <input type="text"/></p> <p>○介護休業制度 → <input type="text"/></p>	<p>< (2) 問題点 ></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 休業者の復職時の能力低下 2. 他の従業員の負担が大きい 3. 即戦力となる代替要員の確保が困難 4. 休業者が復職した後の代替要員の処遇 5. 休業者が復職した後の配属 6. 昇進・昇給などの取扱 7. 休業中の賃金保障の負担 8. その他（具体的に： ） 9. 特になし <p>○育児休業制度 → <input type="text"/></p> <p>○介護休業制度 → <input type="text"/></p>				
<p>女性のパートタイム労働者の雇用についておたずねします。</p>		<p>女性のパートタイム労働者の雇用についておたずねします。</p>		<p>女性のパートタイム労働者の雇用についておたずねします。</p>		
<p>令和7年10月1日現在、女性のパートタイム労働者を雇用している事業所のみお答えください。 女性のパートタイム労働者を雇用していない事業所は問28へお進みください。</p>		<p>令和7年10月1日現在、パートタイム労働者を雇用している事業所のみお答えください。 パートタイム労働者を雇用していない事業所は問28へお進みください。</p>		<p>令和7年10月1日現在、パートタイム労働者を雇用している事業所のみお答えください。 パートタイム労働者を雇用していない事業所は問28へお進みください。</p>		<p>「女性の」と追記</p>
<p>問22 女性のパートタイム労働者の雇用理由は次のうちどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 人件費が割安だから（労務コストの効率化） 2. 業務が増加したから 3. 正規従業員の採用、確保が困難だから 4. 人が集めやすいから 5. 繁忙期に対処するための一時的な増員だから 6. 短時間だけでも働いてくれる人を採用したいから 7. 経験・知識・技能のある人を採用したいから 8. 簡単な仕事内容だから 9. 仕事が減ったときに雇用調整が容易だから 10. 退職した正規従業員を再雇用したいから 11. その他（具体的に： ） 	<p>問21 パートタイム労働者の雇用理由は次のうちどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 人件費が割安だから（労務コストの効率化） 2. 業務が増加したから 3. 正規従業員の採用、確保が困難だから 4. 人が集めやすいから 5. 繁忙期に対処するための一時的な増員だから 6. 短時間だけでも働いてくれる人を採用したいから 7. 経験・知識・技能のある人を採用したいから 8. 簡単な仕事内容だから 9. 仕事が減ったときに雇用調整が容易だから 10. 退職した正規従業員を再雇用したいから 11. その他（具体的に： ） 	<p>問21 パートタイム労働者の雇用理由は次のうちどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 人件費が割安だから（労務コストの効率化） 2. 業務が増加したから 3. 正規従業員の採用、確保が困難だから 4. 人が集めやすいから 5. 繁忙期に対処するための一時的な増員だから 6. 短時間だけでも働いてくれる人を採用したいから 7. 経験・知識・技能のある人を採用したいから 8. 簡単な仕事内容だから 9. 仕事が減ったときに雇用調整が容易だから 10. 退職した正規従業員を再雇用したいから 11. その他（具体的に： ） 	<p>「女性の」と追記</p>			
<p>問23 女性のパートタイム労働者が担当している業務の位置づけは次のうちどれですか。あてはまるもののうち高い割合のもの</p>	<p>問22 パートタイム労働者が担当している業務の位置づけは次のうちどれですか。あてはまるもののうち高い割合のものを3つ</p>	<p>問22 パートタイム労働者が担当している業務の位置づけは次のうちどれですか。あてはまるもののうち高い割合のものを3つ</p>	<p>「女性の」と追記</p>			

	<p>のを<u>3つまで</u>選び○をつけてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 正規従業員の補助 2. 単純作業 3. 正規従業員と同じ基幹的作業 4. 店長・リーダーなどの管理的業務 5. 専門的知識・技術が必要な業務 		<p><u>つまで</u>選び○をつけてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 正規従業員の補助 2. 単純作業 3. 正規従業員と同じ基幹的作業 4. 店長・リーダーなどの管理的業務 5. 専門的知識・技術が必要な業務 		<p><u>で</u>選び○をつけてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 正規従業員の補助 2. 単純作業 3. 正規従業員と同じ基幹的作業 4. 店長・リーダーなどの管理的業務 5. 専門的知識・技術が必要な業務 	
問 24	<p>女性のパートタイム労働者に適用されているもの<u>すべて</u>に○をつけてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 昇給 2. 賞与 3. 退職金 4. 昇進 5. 正規従業員への転換 6. 就業規則 7. 特にない 	問 23	<p>パートタイム労働者に適用されているもの<u>すべて</u>に○をつけてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 昇給 2. 賞与 3. 退職金 4. 昇進 5. 正規従業員への転換 6. 就業規則 7. 特にない 	問 23	<p>パートタイム労働者に適用されているもの<u>すべて</u>に○をつけてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 昇給 2. 賞与 3. 退職金 4. 昇進 5. 正規従業員への転換 6. 就業規則 7. 特にない 	「女性の」と追記
問 25	<p>女性のパートタイム労働者の今後の活用方法としての方針・考えは次のうちどれですか。あてはまるもの<u>すべて</u>に○をつけてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 正規従業員の補助として使っていきたい 2. 単純作業等の労働力として使っていきたい 3. 正規従業員とともに基幹的労働力として使っていきたい 4. 正規従業員に代えて基幹的労働力として使っていきたい 5. 専門知識・技術が必要な場合の労働力として使っていきたい 6. 店長やリーダーなどの管理的職務を担わせていきたい 7. パートタイム労働者から派遣社員・契約社員に切り替えていきたい 8. 特に方針・考えはない 	問 24	<p>パートタイム労働者の今後の活用方法としての方針・考えは次のうちどれですか。あてはまるもの<u>すべて</u>に○をつけてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 正規従業員の補助として使っていきたい 2. 単純作業等の労働力として使っていきたい 3. 正規従業員とともに基幹的労働力として使っていきたい 4. 正規従業員に代えて基幹的労働力として使っていきたい 5. 専門知識・技術が必要な場合の労働力として使っていきたい 6. 店長やリーダーなどの管理的職務を担わせていきたい 7. パートタイム労働者から派遣社員・契約社員に切り替えていきたい 8. 特に方針・考えはない 	問 24	<p>パートタイム労働者の今後の活用方法としての方針・考えは次のうちどれですか。あてはまるもの<u>すべて</u>に○をつけてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 正規従業員の補助として使っていきたい 2. 単純作業等の労働力として使っていきたい 3. 正規従業員とともに基幹的労働力として使っていきたい 4. 正規従業員に代えて基幹的労働力として使っていきたい 5. 専門知識・技術が必要な場合の労働力として使っていきたい 6. 店長やリーダーなどの管理的職務を担わせていきたい 7. パートタイム労働者から派遣社員・契約社員に切り替えていきたい 8. 特に方針・考えはない 	「女性の」と追記
問 26	<p>女性のパートタイム労働者のうち、「職務」と「責任」の両方が正規従業員とほとんど同じ者はいますか。どちらか<u>1つ</u>に○をつけてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 職務・責任が正規従業員とほとんど同じパートタイム労働者がいる→問26-1、問26-2へ 2. 職務・責任が正規従業員とほとんど同じパートタイム労働者はいない→問27へ 	問 25	<p>パートタイム労働者のうち、「職務」と「責任」の両方が正規従業員とほとんど同じ者はいますか。どちらか<u>1つ</u>に○をつけてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 職務・責任が正規従業員とほとんど同じパートタイム労働者がいる→問25-1、問25-2へ 2. 職務・責任が正規従業員とほとんど同じパートタイム労働者はいない→問26へ 	問 25	<p>パートタイム労働者のうち、「職務」と「責任」の両方が正規従業員とほとんど同じ者はいますか。どちらか<u>1つ</u>に○をつけてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 職務・責任が正規従業員とほとんど同じパートタイム労働者がいる→問25-1、問25-2へ 2. 職務・責任が正規従業員とほとんど同じパートタイム労働者はいない→問26へ 	「女性の」と追記
	<p>削除</p>	問 26	<p>パートタイム労働者から正規従業員への転換制度を設けていますか。どちらか<u>1つ</u>に○をつけてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 転換制度がある 2. 転換制度はない 	問 26	<p>パートタイム労働者から正規従業員への転換制度を設けていますか。どちらか<u>1つ</u>に○をつけてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 転換制度がある 2. 転換制度はない 	問 24 選択肢 5 に同様の お尋ねがあるため削除

<p>問 31-1</p>	<p>【問31で1つでも「1. 取り組んでいる」と答えた事業所に)】具体的にどのような取り組みを行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ハラスメントは許さないという方針を立て、周知している 2. 就業規則等で、ハラスメントの防止対策措置を規定している 3. 従業員に対してハラスメントに関する研修等を行っている 4. 管理職に対してハラスメントに関する研修等を行っている 5. ハラスメント防止のための組織（人権擁護組織等）を設けている 6. ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む） → 問31-2へ 7. 労使による苦情処理委員会を設けている 8. その他（具体的に： ） 	<p>問 31-1</p> <p>【問31で1つでも「1. 取り組んでいる」と答えた事業所に)】具体的にどのような取り組みを行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ハラスメントは許さないという方針を立て、周知している 2. 就業規則等で、ハラスメントの防止対策措置を規定している 3. 従業員に対してハラスメントに関する研修等を行っている 4. 管理職に対してハラスメントに関する研修等を行っている 5. ハラスメント防止のための組織（人権擁護組織等）を設けている 6. ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む） → 問31-2へ 7. 労使による苦情処理委員会を設けている 8. 特に何も配慮していない。 9. その他（具体的に： ） 	<p>問 31-1</p> <p>【問31で1つでも「1. 取り組んでいる」と答えた事業所に)】具体的にどのような取り組みを行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ハラスメントは許さないという方針を立て、周知している 2. 就業規則等で、ハラスメントの防止対策措置を規定している 3. 従業員に対してハラスメントに関する研修等を行っている 4. 管理職に対してハラスメントに関する研修等を行っている 5. ハラスメント防止のための組織（人権擁護組織等）を設けている 6. ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む） → 問31-2へ 7. 労使による苦情処理委員会を設けている 8. 特に何も配慮していない。 9. その他（具体的に： ） 	<p>取り組んでいると回答した事業所のみ尋ねる質問のため、「8. 特に何も配慮していない」を削除</p>	
<p>問 32</p>	<p>貴事業所では過去3年間に、ハラスメントに関する相談等がありましたか。どちらか1つに○をつけてください。また、「1. あった」と答えた事業所は、その件数もご記入ください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. あった（件数： 件） → 問32-1へ 2. なかった → 問33へ 	<p>貴事業所では過去3年間に、ハラスメントに関する相談等がありましたか。どちらか1つに○をつけてください。また、「1. あった」と答えた事業所は、その件数もご記入ください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. あった（件数： 件） → 問32-1へ 2. なかった → 問33へ 	<p>貴事業所では過去3年間に、セクハラに関する相談等がありましたか。どちらか1つに○をつけてください。また、「1. あった」と答えた事業所は、その件数もご記入ください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. あった（件数： 件） → 問32-1へ 2. なかった → 問33へ 	<p>セクハラだけでなくハラスメントに変更</p>	
<p>行政の取り組みについておたずねします。</p>		<p>行政の取り組みについておたずねします。</p>		<p>行政への要望についておたずねします。</p>	<p>取組みに変更</p>
<p>問 33</p>	<p>飯塚市では市内の事業者を対象に、「イクボス※推進事業」（企業向け研修の実施・「イクボス宣言」の募集など）を実施しています。この取り組みを知っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 知っている 2. 見たり聞いたりしたことがある 3. 知らない 	<p>飯塚市では市内の事業者を対象に、「イクボス※推進事業」（企業向け研修の実施・「イクボス宣言」の募集など）を実施しています。このことについて知っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 知っている 2. 知らなかった 	<p></p>	<p>新規 「この取り組みを知っていますか。」に変更。 市民意識調査の問23に合わせて、「知っている」「見たり聞いたりしたことがある」「知らない」の3つとした。</p>	
<p>問 34</p>	<p>貴事業所では、今後イクボス推進に取り組みたいと思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. すでに取り組んでいる 2. 今後取り組む予定がある 3. 取り組みたいが具体的に何をしようかわからない 4. 取り組むつもりはない 	<p>貴事業所では、今後イクボス推進に取り組みたいと思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. すでに取り組んでいる 2. 今後取り組む予定がある 3. 取り組みたいが具体的に何をしようかわからない 4. 取り組むつもりはない 	<p></p>	<p>新規 末尾に飯塚市ホームページの該当ページの二次元コードを載せる。</p>	

	<p>※イクボスとは、職場で共に働く部下、スタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことの出来る上司（経営者・管理職）のこと。 飯塚市のイクボス推進事業の詳細はこちら⇒ <input type="checkbox"/></p>	<p>※イクボスとは、職場で共に働く部下、スタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことの出来る上司（経営者・管理職）のこと。</p>		
<p>問 35</p>	<p>男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを3つまで選び○をつけてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰、紹介 2. 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる企業の入札等での優遇 3. 企業を対象とした出前型無料セミナーの実施 (市職員による出前講座等の実施※) 4. リーダーや管理職を目指す女性の能力開発や意識向上のための研修の実施 5. 企業を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施 6. 市民を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施 7. ホームページ、SNSなどによる情報提供 8. 男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発 9. 再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援 10. 育児・介護休業者に対する円滑な職場復帰のための講習会等の実施 11. 育児・介護休業者の代替要員確保のための人材の紹介や派遣 12. 在宅勤務（テレワーク）制度の導入支援 13. 保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実 14. 介護施設などの充実 15. その他（具体的に： <input type="text"/>) 16. 特になし <p>※飯塚市男女共同参画推進センター（サンクス）では、男女共同参画への理解を深めるため、「職場や家庭での男女共同参画」「アンコンシャスバイアスって？」などをテーマに職員を講師として派遣する「出前講座」を実施しています。研修会や勉強会などでお気軽にご利用ください。詳細は、こちらをご覧ください⇒ <input type="checkbox"/></p>	<p>問 35</p> <p>男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを3つまで選び○をつけてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰、紹介 2. 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる企業の入札等での優遇 3. 企業を対象とした出前型無料セミナーの実施 4. リーダーや管理職を目指す女性の能力開発や意識向上のための研修の実施 5. 企業を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施 6. 市民を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施 7. ホームページ、SNSなどによる情報提供 8. 男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発 9. 再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援 10. 育児・介護休業者に対する円滑な職場復帰のための講習会等の実施 11. 育児・介護休業者の代替要員確保のための人材の紹介や派遣 12. 在宅勤務（テレワーク）制度の導入支援 13. 保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実 14. 介護施設などの充実 15. その他（具体的に： <input type="text"/>) 16. 特になし 	<p>男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを3つまで選び○をつけてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰、紹介 2. 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる企業の入札等での優遇 3. 企業を対象とした出前型無料セミナーの実施 4. リーダーや管理職を目指す女性の能力開発や意識向上のための研修の実施 5. 企業を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施 6. 市民を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施 7. ホームページ、SNSなどによる情報提供 8. 男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発 9. 再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援 10. 育児・介護休業者に対する円滑な職場復帰のための講習会等の実施 11. 育児・介護休業者の代替要員確保のための人材の紹介や派遣 12. 在宅勤務（テレワーク）制度の導入支援 13. 保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実 14. 介護施設などの充実 15. その他（具体的に： <input type="text"/>) 16. 特になし 	<p>アンコンシャスバイアス等について、職員が出前講座を実施しているため、3番の選択肢に括弧書きで追記し、下部に説明を記載。</p>

令和5年度「第2次飯塚市男女共同参画後期プラン」進捗状況に関する提言書

令和6年3月29日

飯塚市長 武井 政 一 様

飯塚市男女共同参画推進委員会
会長 安河内 恵子

飯塚市男女共同参画推進委員会では、「第2次飯塚市男女共同参画後期プラン」の進捗状況についての現状の検討をふまえ、本市男女共同参画の一層の推進に向けて、以下の点を市長に対して提言します。

【提言1】

あらゆる場面における施策・方針決定過程に男女が共に参画することは、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点からきわめて重要です。また、変化の大きい時代に、組織の柔軟性を増大させ、変化に柔軟に対応できる力を醸成させることにも通じます。

施策・方針決定過程への女性の参画を進めるために、「第2次飯塚市男女共同参画後期プラン」において定めた女性管理職比率の目標達成、特に課長相当職以上の女性管理職比率の目標達成に向けての一層の努力をお願いします。（「第2次飯塚市男女共同参画後期プラン」で策定している管理指標、「特定事業主行動計画」に基づく目標）

管理指標	令和4年度 現状値	令和5年度 現状値（速報値）	令和8年度 目標値
市職員の課長相当職以上の女性職員の割合	10.4%	10.3%	20%
市職員の課長補佐相当職にある女性職員の割合 (市職員の係長相当職にある女性職員の割合)	31.7% (33.5%)	36.9% (32.5%)	30% (40%)

[補足説明]

政治・経済・社会などのあらゆる分野において、政策・方針決定過程に男女が共同に参画することが、時代の変革に対応できる社会づくり、暮らしやすい社会づくりに寄与するとの認識は、グローバルに共有されている。国際社会においては、1990年に、国連の「ナイロビ将来戦略勧告」において、国際的な目標として「指導的な地位に就く女性の割合を1995年までに少なくとも30%までに増やす」という30%の数値目標が掲げられ、また、2015年の国連によるSDGsにおいても、ジェンダー平等が目指すべき目標として設定された。こうした世界的な流れの中で、2019年時点での各国の女性の管理職比率は、主要先進国ではすでに30%以上に達しているのに対して、わが国ではわずか14%にとどまっている。

政府は、2020（R2）年に策定した、国の「第5次男女共同参画基本計画」において、市町村職員の女性管理職比率について、2025（R6）年の目標値を、課長相当職22%、課長補佐相当職33%、係長相当職40%と設定している。これについての全国の実績値（2020年）は、課長相当職17.8%、課長補佐相当職29.2%、係長相当職35.0%である。

以上の点を踏まえた上で、本市の状況を見てみると、課長補佐相当職については本市が設定している目標値（30%）を達成しているものの、課長相当職、係長相当職については目標値からほど遠く、特に課長相当職以上においては、現状値は10.3%と、目標値の半分程度に達しているにすぎず、全国平均17.8%（2020年）よりもかなり低いところで低迷している。残された3年間で、この目標を達成するためには、ギアを入れ替えて進めていく必要があり、従来の視点にとらわれない新たな評価基準の構築も必要になると推察される。評価基準の修正・変更といった事項については、一般職員にはその対応は困難であり、市長の強力なリーダーシップと英断、行動力が必要とされる。また、基準変更を行った場合には、職員の意識改革、共通理解の促進が重要な条件となる。さらには、今後どのような道筋で目標が達成できるか、今後3年間の綿密なシミュレー

ションも行われなければならない。それがなければ、現状のままの推移では、この目標値の達成は困難である。各シーンでの市長のリーダーシップの発揮を強く望みたい。

提言1 人事課 回答欄

提言書にある「女性管理職比率（課長相当職以上の女性管理職比率）」については、令和5年4月1日では10.3%であり、前年度の割合（10.4%）と比較して0.1ポイント減少、また、係長相当職における同比率については、令和5年4月1日では32.5%であり、前年度の割合（33.5%）と比較して1.0ポイント減少しており、第2次プランの目標は達成できていない状況です。

令和5年4月1日における本市の職員年齢構成は、全体で女性比42.5%ですが、課長の割合の高い世代は55歳以上で女性比24.26%、課長補佐の割合の高い世代は50歳から54歳で女性比41.4%となっています。また、令和5年度の人事異動の本人の考え方を述べることができる自己申告書において、「昇任を希望するか」という問いの回答を課長補佐級以上で集計しますと、「希望する」又は「どちらかといえば希望する」と回答した男性職員の割合が48.0%に対し、女性職員は15.4%という結果でした。

上記のような特性もありますが、今後も引き続き、女性管理職比率（課長職以上、課長補佐相当職及び係長相当職の女性管理職比率）の目標達成に向けて、昇任していく段階にある女性職員を対象にしたキャリアアップ研修の実施や短期・長期の外部研修への女性職員の積極的な派遣、各種研修への講師としての登用、キャリア形成を支援するための計画的なジョブ・ローテーション等、女性職員が様々な経験を糧とし、昇任に対し前向きになれるような取組を行ってまいります。

【提言2】

男性の家事・育児関連時間を増やすことが、固定的な性別役割分業からの脱却への重要な第一歩であり、公務員は率先して育児休業取得に取り組み、範となることが政府からも求められています。「第2次飯塚市男女共同参画後期プラン」で設定されている目標値は今年度達成されたものの、本市の現在の目標値は国の目標よりもかなり低レベルの設定にとどまっているのが現状です。今後、目標値の上方修正を行うとともに、市長のリーダーシップの

もと、全庁での更なる取得促進を力強く進めてください。（「第2次飯塚市男女共同参画後期プラン」で策定している管理指標、「特定事業主行動計画」に基づく目標）

管理指標	令和4年度 現状値	令和5年度 (R6.1月末現在)	令和8年度 目標値
市職員の男性の育児休業取得率	10%	14%	13%
市職員の男性の育児参加の為の休暇の取得率	30%	71%	50%

[補足説明]

男性の育児休業取得は、夫の家事・育児時間を増やし、性別による役割分業にとられない、共稼ぎ・共育てを定着させるための、きわめて重要な第一歩として位置付けられている。しかし、わが国における夫の家事・育児時間は、国際的に見てきわめて低水準であり、政府においても、男性の育児休業取得の促進は急務と考えられている。男性の家事・育児関連時間を増やすことが固定的な性別役割分業からの脱却には重要であると認識されているものの、日本社会では全体として男性の育児休業取得がなかなか進んでいない。こうした中、公務員が率先して育児休業取得に取り組み、範となるのが、政府からも求められている。

政府は、2023（R5）年6月に「こども未来戦略方針」を発表し、そこで、国・地方の男性公務員の育児休業取得率に関する数値目標を、それまでの目標（2025年までに30%）から大幅に引き上げ、2025年までに公務員85%（1週間以上の取得）、民間50%、2030年までに公務員85%（2週間以上の取得）、民間85%という目標設定に上方変更した。同時に、地方自治体に対しても、政府目標を踏まえた特定事業主行動計画の数値目標の再設定を求めており、本市においても、目標値再設定を検討し、政府目標に応じた上方修正を行わねばならない状況にある。

こうした状況下、本市の状況を鑑みると、「第2次飯塚市男女共同参画後期プラン」において設定されている目標値は、本年度、達成できたとはいえ、そもそも設定されている目標値そのものが、政府目標から見ても（他の自治体の目標値から見ても）きわめて低レベルの数値であることを認識しておかなければならない（政府の以前の目標値「政府目標 2025年までに30%」に対して、本市では「2026年末までに13%」という、

きわめて低水準のものである)。

各種計画において目標値が達成された場合には、目標値の再設定が行われるのが通例である。本市では本年度、目標値を達成したことから、来年度、新たな目標値が再設定されるべきであるが、その際、本来ならば、現在の政府目標（公務員 85%）を新たな目標値として再設定すべきところである。しかし、85%は現行の目標値 13%からはかけ離れた数値であることから、まずは暫定的により低い数値を目標値として設定するほかない状況にあると思われるが、とはいえ、今回の場合には、少なくとも、政府の以前の目標値（「政府目標 2025 年までに 30%」）以上の数値の再設定が必要とされよう。ただ、仮に 30%取得を目標値とする上方修正を行った場合でも、現行の 2 倍以上の目標値となり、この達成のためにはこれまでとは次元の異なるスピード感を持った施策の展開が求められる。自治体の育児休業取得率については、これを上昇させたグッド・プラクティスも数多くあるため、他の自治体のグッド・プラクティスを学び、本市の向上に向けての抜本的方策、対策を考えていくことが望まれる。

例えば、秋田県では、所属長に、子の出産が予定されている男性職員との面談を通して「育児プランシート」を作成させ、人事課に提出させることを義務付けている。また「収入シミュレーション」も作成することで、所属する課の中も含め、育児休業取得を利用しやすい環境づくり、意識醸成を行っている。その結果、取得率は前年の 4 倍ほどまでに大幅にアップした（R2 年 11.5%→R3 年 42.3%）。この事例などは、秋田県 R2 年の実績値が、本市の R5 年実績値に近いことから、たいへん参考になる事例であると思われる。

また、中野区では、職員報に育児休業取得者の経験談を掲載することで、取得に対する雰囲気づくりに努めるとともに、子の出産を控えた職員には、取得予定の有無に関わらず「子育て休暇計画シート」を作成して所属長に提出すること、また所属長には、当該職員との話し合いを義務付けている。この話し合いを通して、他の職員との業務分担を促進し、そのことが、育児休業を取得しやすい職場づくりにつながることで、取得率が大幅に上昇した（R2 年 28.6%→R3 年 51.5%）。

こうした他の自治体の好例を学び、参考にしながら、人事課、各課の所属長、男女共同参画推進課が、共通認識として男性の育児休業取得を促進・向上させることが喫緊の課題であることを再確認し、取得の促進に結びつく仕組みづくり、受け入れのための職場の雰囲気作りを早急に整えていくことが重要である。特に所属長には、該当する男性職員の全員と必ず面談を行い、率先して育児休業取得を促す取り組みを行うことが求められる。そのためには、所属長のいっそうの意識改革、所属長に対する研修（イクボス研修等）をさらに進めていくことが求められる。

男性の育児休業取得がなかなか進まない地域社会の中で、男性公務員が率先して育児休業を取得することは地域社会の意識変革に向けても重要な施策である。取得増加への方向性に向けて、市長の積極的な関与・推進を望みたい。

提言 2 人事課 回答欄

提言書にある「男性職員の育児休業取得率及び育児参加の為の休暇の取得率」については、令和 5 年度の育児休業取得率が 43.5%であり、前年度の取得率（10.0%）と比較して 33.5 ポイント増加、また、令和 5 年度の育児参加の為の休暇の取得率が 69.6%であり、前年度の取得率（30.0%）と比較して 39.6 ポイント増加しています。

これは、提言書にある他自治体でのグッド・プラクティスを参考に、本市においても令和 5 年度より、育児休業等取得に関するマネジメントフロー、男性職員の育児参画促進シート、収入シミュレーションシートを作成・導入し、所属内での情報共有及び育児休業や育児参加のための休暇の制度周知を行うとともに、取得促進に向けた取組を実施したことも増加の要因だと考えています。また、課長級職員を対象にした男性職員育児休業取得推進研修を実施し、男性職員の育児休業の意義や取得しやすい職場環境の整備に向けた取組を進めているところです。

2023（R5）年 6 月に「こども未来戦略方針」を発表され、国・地方の男性公務員の育児休業取得率に関する数値目標が大幅に引き上げられたため、この政府目標を踏まえた特定事業主行動計画の数値目標の再設定についての検討を進めてまいります。

【提言 3】

性別による固定的役割分業にとらわれない男女共同参画の視点に立った学校教育の推進、進路指導を徹底すること、また、子どもたちに対してデートDV 等への理解を促進させ予防啓発を進めること、さらに、多様な性（ジェンダー）教育を進め、思春期の子どもたちに健康・性・心の問題についての理解を深めさせるとともに、人格・個性を尊重した差別をなくす教育を進めること、これらを一層、進めていただくよう、切に望みます。（関連：「第 2 次飯塚市男女共同参画後期プラン」における「取組内容」99,100,123,124）

[補足説明]

固定的な性別役割分業意識や性差に関する偏見、固定観念は、幼少期から、家庭や学校などにおける身近な人々からの影響によって形作られていく。幼少期から、気付かないうちに少しずつ形成されていくため、男性にとっても女性にとっても、それが偏見や思い込みであるとの認識は持ちづらく、いわゆる「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」であることに気づきにくい。

小中学校の義務教育の場では、教職員によって性別による固定的役割分業意識が増幅されないように配慮するだけでなく、男女共同参画意識に基づいた学校教育・進路指導・キャリア教育が展開されるべきである。そのためには、教職員への啓発や、持続的な研修、意識改革の促進も必要とされる。

また、近年では恋人などの親しい関係にある（あった）人からの暴力（身体的・経済的・精神的暴力、強い行動規制など）である「デートDV」が、若年層においても大きな問題になってきている。子どもたちにそうしたことについての知識を与える場を設定し、何が、どのような行為がデートDVに当たるか、どのように回避すれば良いか、相談先にはどのようなところがあるか、といった内容について、正しい知識を持たせ、被害者にも加害者にならないための教育の場が必要である。さらに、スマートフォンの普及に伴い、SNS等を介した性犯罪・性暴力の被害報告も増大し、かつ顕著に低年齢化が進んでいる。小学生が被害者になるケースも、散見されるようになってきた。子どもたちに、SNS等を通じた性犯罪の実態や巧妙な手口について理解を深めさせ、求められても決して裸の写真を送信しないなど、正しい知識と対処法を教えることも、現代の学校教育に求められる重要な教育内容の1つと言えるであろう。

また、多様な性（ジェンダー）教育も、国内にとどまらず世界で求められるようになってきている。本市では、多様な性に対する教育は、個別教員の対応に任されているのが現状と聞いているが、個別教員に任されているということは、個別教員の力量と熱意に依存していることを意味する。教員の力量・熱意・理解が不足している場合には、子どもたちに適切な教育が行われず（行えず）、放置されてしまう可能性も否定できない。多様な性に関する副読本だけがあっても、力量不足の若い教員や、あるいは熱意や理解が不足する教員には、この種の新しい教育の展開は難しい場合が多い。先進地域である北九州市では、男女共同参画および多様な性に関する教育を推進するため、子どもたち用の副読本とともに、教員用の指導書も作成・配付されており、それをを用いることで、全市で、一定レベル（以上）の教育が、100%達成されている。

以上のような対応を進めることで、思春期の子どもたちに対して、健康・性・心の問題についての理解を深めさせ、人格・個性を尊重した差別をなくす視点を養う教育を進めることができる。

ジェンダー平等は、国連のSDGsの達成目標にも掲げられた、グローバルな観点から見ても重要な項目である。かつジェンダー平等の達成に向けて、学校教育の持つ重要

性は測り知れない。市長のリーダーシップによる本市学校現場での適切な教育の展開、更なる対応の促進を、切に望みたい。

提言 3 学校教育課 回答欄

小・中学校における義務教育の場においては、教職員によって、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）が形成、増幅されないように配慮する必要があります。

例えば、令和 6 年度から、飯塚市内の全中学校で制服の選択が可能になっています。自分らしく生きる、と言う観点からも、制服のタイプを選択できることは、多様性が認められる素地づくりの一つとして、大きな意味をもつ変化であると考えられます。

また、飯塚市内小中学校では教育委員会が人権教育担当者とともに作成した学習資料集を活用しながら計画的に学習を行っています。「性の多様性」については、令和 5 年度までに、小学 1 年生から中学 3 年生までの 9 年間を見通した指導案集を作成し、各小中学校で実践しています。「ネット差別」については、中学 3 年間を見通した指導案集をまとめ、各中学校で実践しています。

さらに、SNS を通じた性犯罪に関しては、ネットモラル教育や規範意識育成教育を全ての学校で実施し、保護者を含めて正しい理解を促しています。

教育委員会としましては、教職員による学校内外の研修会等の実施や参加による啓発、意識改革を促進し、今後も小学 1 年生から中学 3 年生までの各発達段階に応じて、男女共同参画推進のための教育の更なる充実を市内全小中学校において進めてまいります。

提言書に関する意見書

委員氏名

1. 提言の実施について (どちらかに○をつけてください。)

令和7年度提言	実施すべき	実施不要
---------	-------	------

1-1. 1.で「実施不要」を選択された方のみその理由についてご記入ください。

2. 提言の要件について

前回(令和6年3月)の提言では、①概ね3点に絞ること ②市が実施の検討を行える内容であること ③現時点で目標が達成されていない内容であること の3つを要件としていました。
要件についてご意見をお願い致します。

3. 提言内容について

提言内容	どちらかに○をつけてください。
提言については、プランの取組内容、管理指標に記載のあるもので、男女共同参画に直接関連のあるものを対象とする。	
提言については、プランの内容にこだわらず、男女共同参画に関連する市の施策全てを対象とする。	

4. その他

提言について、その他何かご意見がありましたらご記入ください。

※9月10日(水)までに返信用封筒にてご提出をお願いします。

(参考)メールアドレス danjyo@city.iizuka.lg.jp