

令和7年度第6回飯塚市男女共同参画推進委員会 次第

日 時 令和8年1月27日(火)
13時00分～15時00分(予定)
場 所 飯塚市役所本庁2階 多目的ホール

1. 議題

- (1) 男女共同参画に関する市民意識調査結果報告書(案)について
- (2) 女性の労働状況に関する事業所調査結果報告書(案)について
- (3) 令和7年度飯塚市男女共同参画推進委員会提言書(素案)について
- (4) その他

【事前送付資料】

資料1-1：男女共同参画に関する市民意識調査結果報告書(案)

資料1-2：女性の労働状況に関する事業所調査結果報告書(案)

資料2：令和7年度飯塚市男女共同参画推進委員会提言書(素案)

【当日配付資料】

資料2-1：第2次飯塚市男女共同参画後期プラン進捗管理

(案)

男女共同参画に関する市民意識調査
結果報告書

令和8年3月

飯塚市

目次

I 調査の概要

| | |
|---------------|---|
| 1. 調査の目的 | 1 |
| 2. 調査項目 | 1 |
| 3. 調査の性格 | 1 |
| 4. 回答者の属性 | 2 |
| 5. 調査結果利用上の注意 | 6 |

II 調査結果

第1章 男女共同参画に関することについて

| | |
|---------------|---|
| 1. 男女共同参画の関心度 | 7 |
|---------------|---|

第2章 家庭生活や子どもの育て方について

| | |
|------------------------------------|----|
| 1. 家庭での男女の役割分担 | 9 |
| 2. 性別役割分担意識 | 27 |
| 3. 子どもの育て方についての考え方 | 30 |
| 4. 男女共同参画をすすめていくために、学校教育の場で力を入れること | 34 |
| 5. 男女が共に家事、子育て、介護に参加するために必要なこと | 36 |

第3章 地域活動について

| | |
|---------------------------------|----|
| 1. この1年間に参加したことがある地域活動 | 38 |
| 2. 地域の役職・公職につくことについて | 40 |
| (1) 地域の役職・公職への就任や立候補を依頼された場合の対応 | 40 |
| (2) 地域の役職・公職を断る理由 | 43 |
| 3. 政策の企画・方針決定の過程に女性の参画が少ない理由 | 45 |
| 4. 災害に備えるために必要な男女共同参画の視点 | 47 |

第4章 就労について

| | |
|-----------------------------------|----|
| 1. 職業の有無 | 49 |
| 2. 職場における男女の扱いについて | 51 |
| 3. 女性が職業を持つことについての考え方 | 54 |
| 4. 男性が育児休業を取得しない(できない)理由 | 57 |
| 5. 男女が共にワーク・ライフ・バランスを実現するために必要な条件 | 60 |

第5章 人権に関することについて

| | |
|-----------------------|----|
| 1. ドメスティック・バイオレンスについて | 63 |
|-----------------------|----|

I 調査の概要

| | |
|------------------------------------|----|
| (1) ドメスティック・バイオレンスだと思うもの | 63 |
| (2) ドメスティック・バイオレンスの経験 | 67 |
| (3) ドメスティック・バイオレンス被害の相談先 | 71 |
| (4) ドメスティック・バイオレンス被害について相談をしなかった理由 | 73 |
| 2. セクシュアル・ハラスメントについて | 75 |
| (1) セクシュアル・ハラスメントの経験 | 75 |
| (2) セクシュアル・ハラスメント被害の相談先 | 77 |
| (3) セクシュアル・ハラスメント被害について相談をしなかった理由 | 79 |

第6章 リプロダクティブ・ヘルス／ライツについて

| | |
|-----------------------------|----|
| 1. リプロダクティブ・ヘルス／ライツについての考え方 | 81 |
|-----------------------------|----|

第7章 悩みや困りごとについて

| | |
|---------------------------------|----|
| 1. 悩みや困りごとについて | 85 |
| (1) 悩みや困りごとの有無 | 85 |
| (2) 悩みや困りごとの相談先 | 87 |
| (3) 悩みや困りごとを相談しなかった理由 | 89 |
| 2. 悩みや困りごとを解決するためにあるとよいと思う環境や支援 | 91 |

第8章 男女の平等観について

| | |
|--------------------|----|
| 1. 分野別にみた男女の地位の平等観 | 93 |
|--------------------|----|

第9章 男女共同参画の実現について

| | |
|---------------------------------------|-----|
| 1. 男女共同参画に関する言葉やことからの認知 | 110 |
| 2. 男女共同参画社会を実現するために望む施策 | 114 |
| 3. 男女共同参画推進センター「サンクス」について | 116 |
| (1) 男女共同参画推進センター「サンクス」の認知 | 116 |
| (2) 男女共同参画推進センター「サンクス」で参加や利用したことがあるもの | 118 |
| (3) 男女共同参画推進センター「サンクス」で行ってほしい事業 | 119 |
| 4. 男女共同参画推進についての意見・要望等（自由記述） | 121 |

III 調査結果のまとめ

| | |
|-------------------|-----|
| 調査結果からみえる特徴と今後の課題 | 129 |
|-------------------|-----|

◎参考資料

| | |
|---------|--|
| 使用した調査票 | |
|---------|--|

I 調査の概要

I 調査の概要

1. 調査の目的

この調査は、市民の男女共同参画に対する意識、家庭生活や地域活動における男女共同参画の状況、就労や人権に関する状況や意識を把握し、今後の「男女共同参画社会」の実現に向けての施策推進の基礎資料を得ることを目的として実施した。

2. 調査項目

- (1) 男女共同参画に関することについて
- (2) 家庭生活や子どもの育て方について
- (3) 地域活動について
- (4) 就労について
- (5) 人権に関することについて
- (6) リプロダクティブ・ヘルス/ライツについて
- (7) 悩みや困りごとについて
- (8) 男女の平等観について
- (9) 男女共同参画の実現について

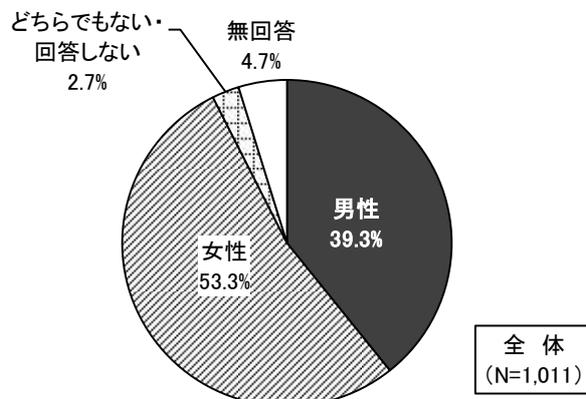
3. 調査の性格

- | | |
|-----------|--|
| (1) 調査地域 | 飯塚市全域 |
| (2) 調査対象者 | 市内在住の18歳以上の男女 3,000人 |
| (3) 回収率 | 有効回収 1,123件 有効回収率37.4% |
| (4) 抽出方法 | 住民基本台帳から無作為抽出 |
| (5) 調査方法 | 郵送調査（郵送回収または、インターネット回答） （礼状兼督促状を1回発送） |
| (6) 調査期間 | 令和7年10月10日～10月31日 （ただし、令和7年11月28日回収分までを集計に含めている。） |
| (7) 調査の企画 | 飯塚市市民協働部 男女共同参画推進課 |

I 調査の概要

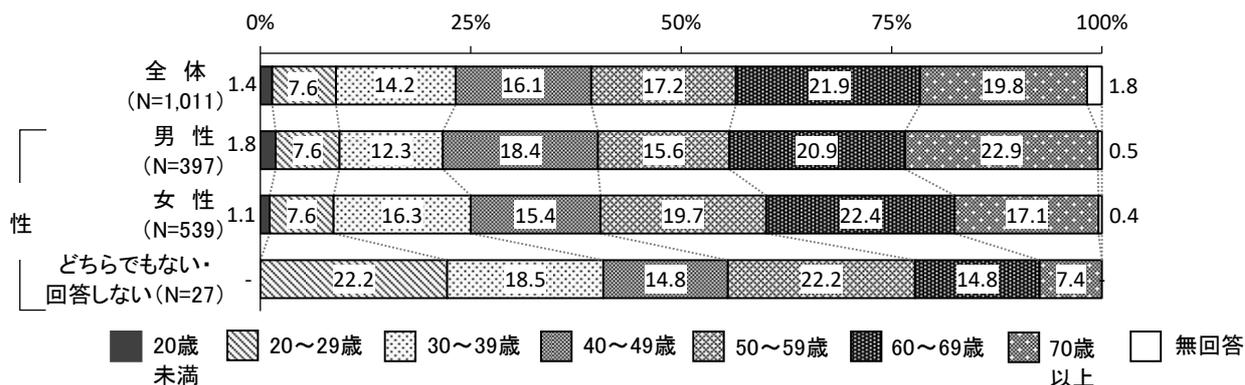
4. 回答者の属性

◎性別



回答者の性別は「男性」が 39.3%、「女性」が 53.3%と女性が男性より 14 ポイント多い。「どちらでもない・回答しない」は 2.7%である。

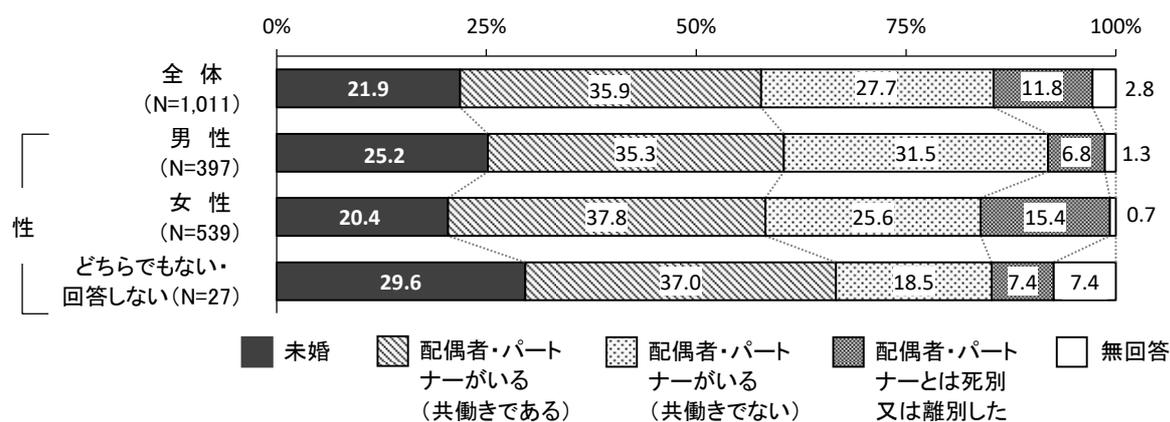
◎年齢



回答者の年齢は、「60～69 歳」(21.9%) と「70 歳以上」(19.8%) が約 2 割と多い。以下、「50～59 歳」が 17.2%、「40～49 歳」が 16.1%、「30～39 歳」が 14.2%、「20～29 歳」が 7.6%、「20 歳未満」が 1.4%となっている。

性別にみると男性は「70 歳以上」(男性 22.9%、女性 17.1%) が 5.8 ポイント女性よりも多く、女性は「50～59 歳」(同 15.6%、19.7%) が 4.1 ポイント、「30～39 歳」(同 12.3%、16.3%) が 4 ポイント男性よりも多い。その他の年代は同程度である。

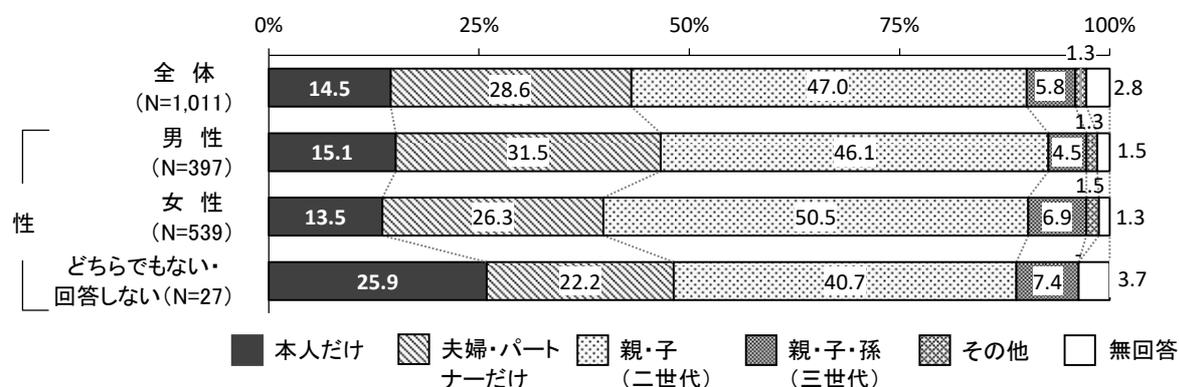
◎配偶関係



回答者の配偶関係は「配偶者・パートナーがいる（共働きである）」が35.9%、「配偶者・パートナーがいる（共働きでない）」が27.7%と共働きであるが8.2ポイント多い。「未婚」は21.9%、「配偶者とは死別又は離別した」は11.8%である。

男性は「未婚」（男性25.2%、女性20.4%）が4.8ポイント、「配偶者がいる（共働きでない）」（同31.5%、25.6%）が5.9ポイント女性よりも多く、女性は「配偶者とは死別又は離別した」（同6.8%、15.4%）が8.6ポイント男性よりも多い。

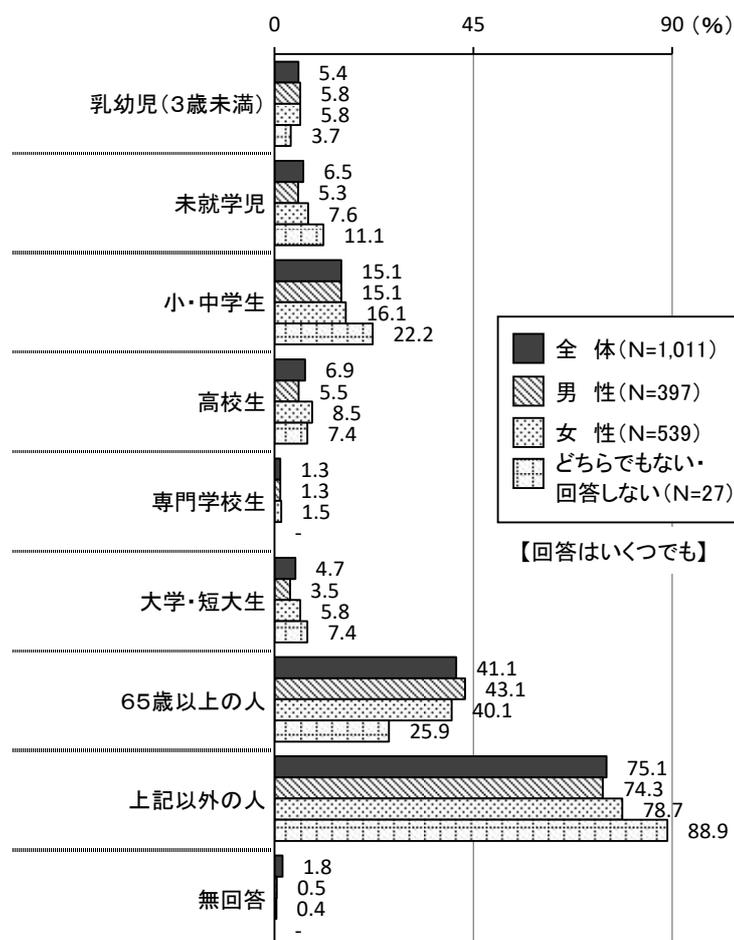
◎同居の家族



回答者の同居の家族は「親・子（二世世代）」が47.0%で最も多く、次いで「夫婦・パートナーだけ」が28.6%、「本人だけ」が14.5%、「親・子・孫（三世世代）」が5.8%である。

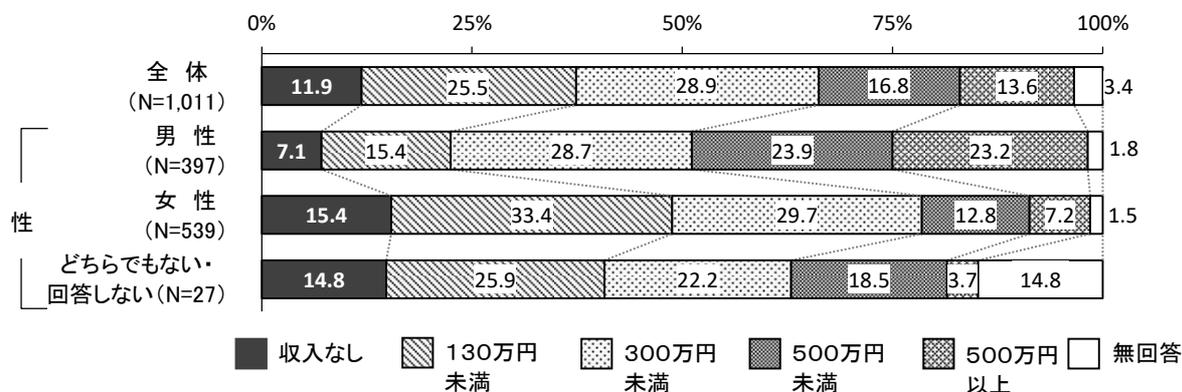
I 調査の概要

◎同居家族



回答者を含む同居家族は、「小・中学生」15.1%、「高校生」6.9%、「未就学児」6.5%、「乳幼児（3歳未満）」5.4%などである。

◎あなたの年収



回答者の年収は、男性は「300万円未満」(28.7%)、「500万円未満」(23.9%)、「500万円以上」(23.2%)が各々2割台であるが、女性は「300万円未満」(29.7%)は男性と同程度の割合であるものの、「500万円未満」「500万円以上」の割合は男性より10ポイント以上低い。女性は「130万円未満」(33.4%)、「収入なし」(15.4%)の割合が男性よりも高い。

I 調査の概要

年齢別にみると、男性の30代は「500万円未満」が51.0%、40代は「500万円以上」が49.3%と約5割あるが、同年代の女性は「130万円未満」と「300万円未満」の割合が2割台半ばから3割台が多い。

配偶関係別にみると、既婚の共働きの男性は「500万円未満」(31.4%)や「500万円以上」(45.0%)が約3割から4割台半ばで多く、女性では「130万円未満」(31.9%)や「300万円未満」(34.3%)が3割台が多い。共働きでない男性は「300万円未満」が44.0%、女性は「130万円未満」(41.3%)や「収入なし」(34.8%)が3割台半ばから4割が多い。死別又は離別した男女は「300万円未満」が4割台で最も高い。

(%)

| | | 標本数 | 収入なし | 130万円未満 | 300万円未満 | 500万円未満 | 500万円以上 | 無回答 |
|-------|-----------------------|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|
| 全体 | | 1,011 100.0 | 120 11.9 | 258 25.5 | 292 28.9 | 170 16.8 | 137 13.6 | 34 3.4 |
| 年齢別 | 男性:18~29歳 | 37 | 10.8 | 37.8 | 18.9 | 29.7 | 2.7 | 0.0 |
| | 男性:30~39歳 | 49 | 4.1 | 4.1 | 14.3 | 51.0 | 24.5 | 2.0 |
| | 男性:40~49歳 | 73 | 2.7 | 6.8 | 19.2 | 21.9 | 49.3 | 0.0 |
| | 男性:50~59歳 | 62 | 11.3 | 6.5 | 12.9 | 33.9 | 35.5 | 0.0 |
| | 男性:60~69歳 | 83 | 9.6 | 10.8 | 39.8 | 16.9 | 20.5 | 2.4 |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 5.5 | 29.7 | 49.5 | 8.8 | 4.4 | 2.2 |
| | 女性:18~29歳 | 47 | 21.3 | 34.0 | 21.3 | 19.1 | 2.1 | 2.1 |
| | 女性:30~39歳 | 88 | 15.9 | 27.3 | 33.0 | 15.9 | 6.8 | 1.1 |
| | 女性:40~49歳 | 83 | 14.5 | 24.1 | 28.9 | 21.7 | 10.8 | 0.0 |
| | 女性:50~59歳 | 106 | 14.2 | 22.6 | 32.1 | 15.1 | 14.2 | 1.9 |
| | 女性:60~69歳 | 121 | 17.4 | 39.7 | 28.9 | 9.1 | 4.1 | 0.8 |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 12.0 | 52.2 | 30.4 | 1.1 | 3.3 | 1.1 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 14.8 | 25.9 | 22.2 | 18.5 | 3.7 | 14.8 |
| 無回答 | 52 | 9.6 | 19.2 | 23.1 | 1.9 | 9.6 | 36.5 | |
| 配偶関係別 | 男性:未婚 | 100 | 17.0 | 24.0 | 23.0 | 26.0 | 8.0 | 2.0 |
| | 男性:配偶者がいる (共働きである) | 140 | 0.0 | 6.4 | 17.1 | 31.4 | 45.0 | 0.0 |
| | 男性:配偶者がいる (共働きでない) | 125 | 8.0 | 15.2 | 44.0 | 16.0 | 16.0 | 0.8 |
| | 男性:配偶者とは死・離別した | 27 | 3.7 | 25.9 | 44.4 | 18.5 | 3.7 | 3.7 |
| | 女性:未婚 | 110 | 20.9 | 26.4 | 24.5 | 19.1 | 7.3 | 1.8 |
| | 女性:配偶者がいる (共働きである) | 204 | 2.9 | 31.9 | 34.3 | 18.1 | 11.3 | 1.5 |
| | 女性:配偶者がいる (共働きでない) | 138 | 34.8 | 41.3 | 18.8 | 1.4 | 2.9 | 0.7 |
| | 女性:配偶者とは死・離別した | 83 | 7.2 | 33.7 | 43.4 | 10.8 | 4.8 | 0.0 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 14.8 | 25.9 | 22.2 | 18.5 | 3.7 | 14.8 |
| 無回答 | 57 | 8.8 | 22.8 | 22.8 | 1.8 | 8.8 | 35.1 | |

I 調査の概要

5. 調査結果利用上の注意

- (1) 数字は、百分比のポイント以下2位を四捨五入しているため、回答比率の合計は、必ずしも100%になるとは限らない。
- (2) 2つ以上の回答を要する（複数回答）質問の場合、その回答比率の合計は、原則として100%を超える。
- (3) 数表、図表、文中に示すNは、比率算出上の基数（標本数）である。数表で、分析項目によっては対象者が限定されるため、全体の標本数と合わないことがある。
- (4) 問〇-〇は前問で特定の回答をした一部の回答者のみに対して続けて行った質問である。
- (5) 文中の選択肢の表記は「 」で行い、選択肢のうち、2つ以上のものを合計して表す場合は『 』とした。
- (6) 今回の調査は、次の資料と比較分析を行っている。

飯塚市 「男女共同参画に関する市民意識調査結果報告書」令和3年4月実施

福岡県 「男女共同参画社会に向けての意識調査」令和6年12月実施

内閣府 「男女共同参画に関する世論調査」令和6年9月実施

Ⅱ 調査結果

Ⅱ 調査結果

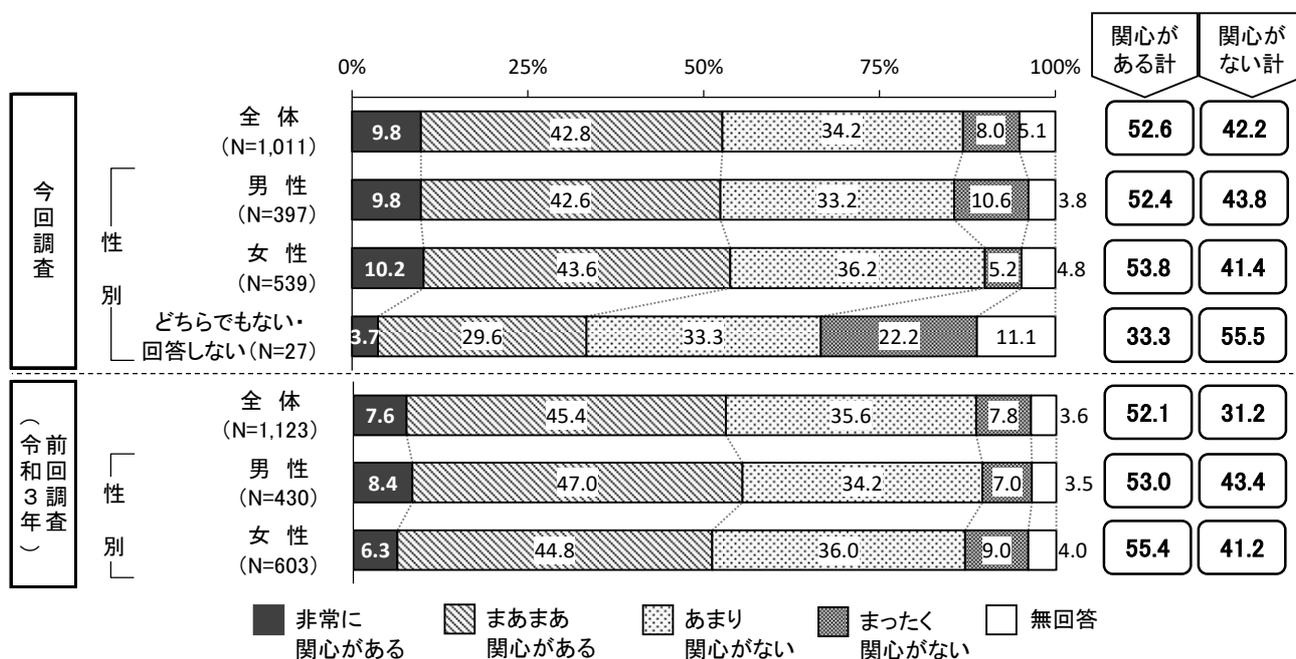
第1章 男女共同参画に関することについて

1. 男女共同参画の関心度

問1 あなたは、男女共同参画に関心がありますか。(〇は1つ)

- 男女共同参画への関心は『関心がある』が5割強、『関心がない』が4割強。男女とも同程度の割合。
- 前回調査と比べて、あまり大きな差はみられない。

図表1 - 1 男女共同参画の関心度 [全体、性別] (前回調査比較)



男女共同参画の関心の程度をたずねた。「まあまあ関心がある」が42.8%と最も高く、「非常に関心がある」は9.8%でこれらをあわせた『関心がある』は52.6%と5割を超える。次いで「あまり関心がない」が34.2%で「まったく関心がない」(8.0%)をあわせた『関心がない』は42.2%と関心がある人の方が10.4ポイント多い。

性別にみると、『関心がある』は男性が52.4%、女性が53.8%と同程度、『関心がない』も男性が43.8%、女性が41.4%と同程度である。

令和3年4月に実施された「男女共同参画に関する市民意識調査」(以下、前回調査という)と比べると、男女ともあまり大きな差はみられない。

II 調査結果

図表 1 - 2 男女共同参画の関心度 [全体、年齢別]

(%)

| | | 標 本 数 | 関 心 が あ る | 非 常 に あ る | 関 心 が あ る | あ ま り な い | 関 心 が た く な い | 無 回 答 | 関 心 が あ る | 関 心 が な い |
|-------------|---------------|----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------------|-------------|-----------------------|-----------------------|
| 全 体 | | 1,011 100.0 | 99 9.8 | 433 42.8 | 346 34.2 | 81 8.0 | 52 5.1 | 532 52.6 | 427 42.2 | |
| 年 齢 別 | 男性:18~29歳 | 37 | 10.8 | 43.2 | 32.4 | 10.8 | 2.7 | 54.0 | 43.2 | |
| | 男性:30~39歳 | 49 | 2.0 | 34.7 | 44.9 | 16.3 | 2.0 | 36.7 | 61.2 | |
| | 男性:40~49歳 | 73 | 13.7 | 46.6 | 20.5 | 16.4 | 2.7 | 60.3 | 36.9 | |
| | 男性:50~59歳 | 62 | 17.7 | 38.7 | 29.0 | 9.7 | 4.8 | 56.4 | 38.7 | |
| | 男性:60~69歳 | 83 | 8.4 | 43.4 | 38.6 | 8.4 | 1.2 | 51.8 | 47.0 | |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 6.6 | 44.0 | 36.3 | 5.5 | 7.7 | 50.6 | 41.8 | |
| | 女性:18~29歳 | 47 | 14.9 | 51.1 | 21.3 | 10.6 | 2.1 | 66.0 | 31.9 | |
| | 女性:30~39歳 | 88 | 4.5 | 39.8 | 42.0 | 11.4 | 2.3 | 44.3 | 53.4 | |
| | 女性:40~49歳 | 83 | 10.8 | 47.0 | 28.9 | 6.0 | 7.2 | 57.8 | 34.9 | |
| | 女性:50~59歳 | 106 | 8.5 | 45.3 | 39.6 | 2.8 | 3.8 | 53.8 | 42.4 | |
| | 女性:60~69歳 | 121 | 13.2 | 43.0 | 38.0 | 1.7 | 4.1 | 56.2 | 39.7 | |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 10.9 | 39.1 | 38.0 | 3.3 | 8.7 | 50.0 | 41.3 | |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 3.7 | 29.6 | 33.3 | 22.2 | 11.1 | 33.3 | 55.5 | |
| | 無回答 | 52 | 7.7 | 46.2 | 21.2 | 9.6 | 15.4 | 53.9 | 30.8 | |

年齢別にみると、男性の40代と女性の18~29歳で『関心がある』が6割台で高い。男女とも30代では『関心がない』（男性61.2%、女性53.4%）が他の年代に比べて高い。

第2章 家庭生活や子どもの育て方について

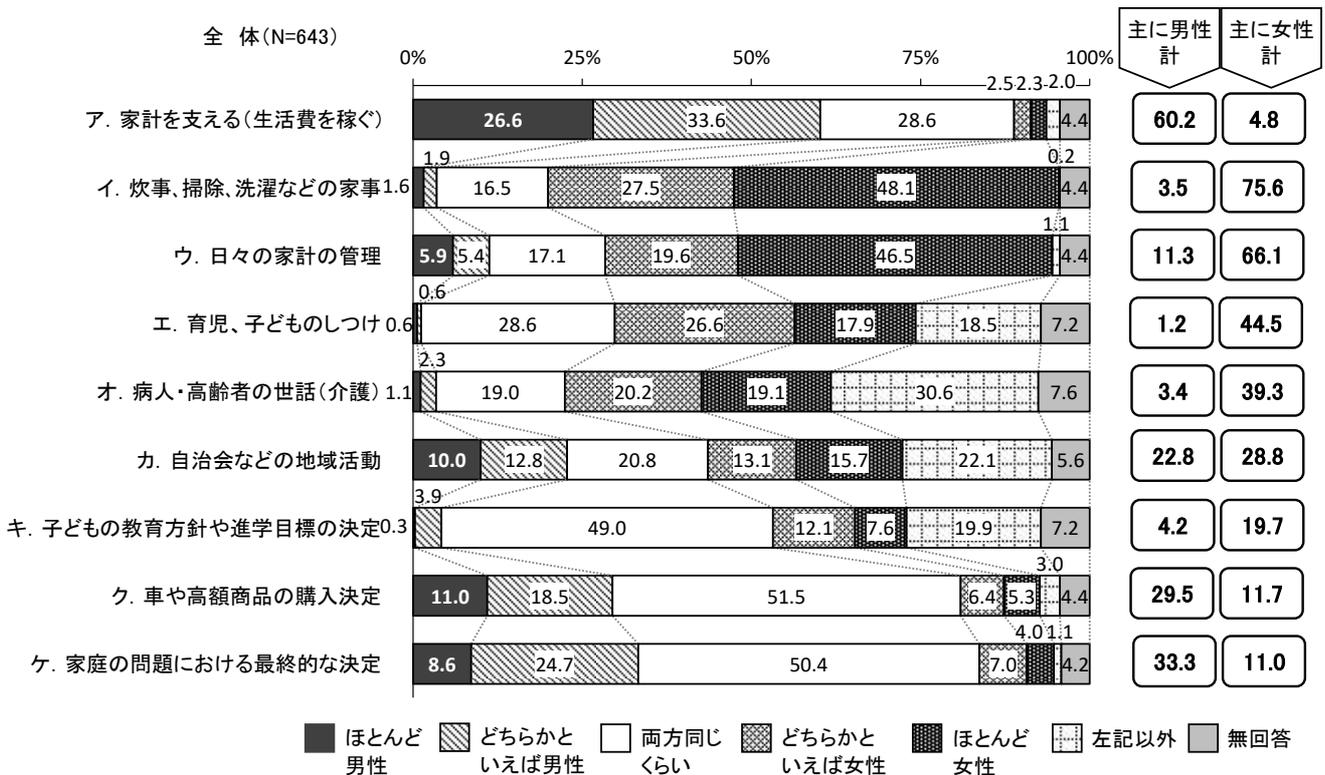
1. 家庭での男女の役割分担

【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。】

問2 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。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。（〇はそれぞれ1つずつ）

- 家庭での役割分担で『主に男性』が高いのは「家計を支える（生活費を稼ぐ）」が約6割。
- 『主に女性』が高いのは「炊事、掃除、洗濯などの家事」が7割台半ば、「日々の家計の管理」が6割台半ば、「育児、子どものしつけ」が4割台半ば、「病人・高齢者の世話（介護）」が約4割。
- 「自治会などの地域活動」は男女とも自分が行っているとの認識が強い。「子どもの教育方針や進学目標の決定」「車や高額商品の購入決定」「家庭の問題における最終的な決定」などは「両方同じくらい」の割合が約5割と高いが、進学目標の決定は女性、購入決定や最終的な決定は男性に偏る傾向もみられる。
- 前回調査より「両方同じくらい」の割合は「家計を支える（生活費を稼ぐ）」で男女とも増加。「炊事、掃除、洗濯などの家事」「車や高額商品の購入決定」「家庭の問題における最終的な決定」は女性で増加している。

図表2 - 1 家庭での男女の役割分担 [全体]

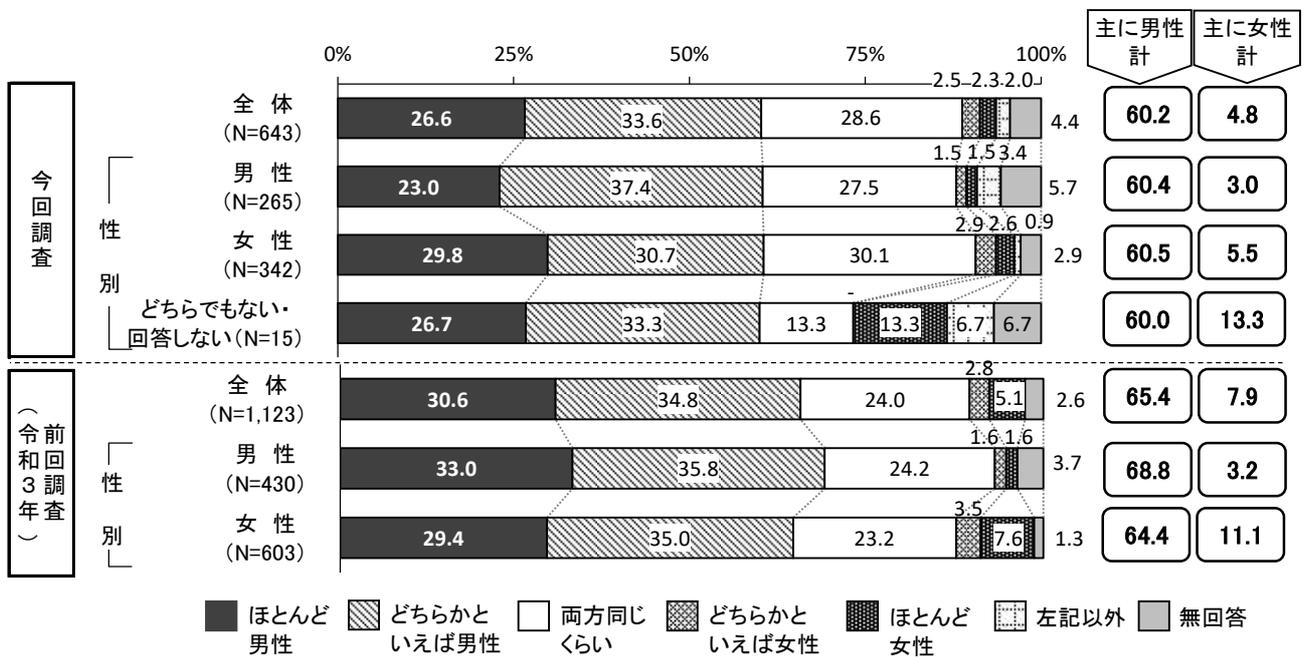


現在、配偶者・パートナー（事実婚含む）と同居している人に家庭内での役割分担についてたずねた。「ほとんど男性」と「どちらかといえば男性」との合計を『主に男性』、「ほとんど女性」と「どちらかといえば女性」との合計を『主に女性』とする。

II 調査結果

ア. 家計を支える（生活費を稼ぐ）

図表 2 - 2 家計を支える（生活費を稼ぐ）[全体、性別]（前回調査比較）



「家計を支える（生活費を稼ぐ）」ことについては、『主に男性』が60.2%、「両方同じくらい」が28.6%、『主に女性』が4.8%で、生活費を稼ぐのは主に男性の役割となっている。

性別にみると、『主に男性』（男性60.4%、女性60.5%）の割合は男女とも約6割であるが、その内訳をみると、女性は「ほとんど男性」が29.8%と男性（23.0%）より6.8ポイント高い。また「両方同じくらい」（同27.5%、30.1%）も男女とも約3割と同程度である。

前回調査と比べると、今回の調査では現在、配偶者・パートナー（事実婚含む）と同居している人に回答してもらっていること、「左記以外」の項目が増えていることに留意が必要であるが、男女とも『主に男性』が3.9～8.4ポイント低くなり、「両方同じくらい」が3.3～6.9ポイント増えている。

図表2-3 家計を支える（生活費を稼ぐ）[全体、年齢別]

(%)

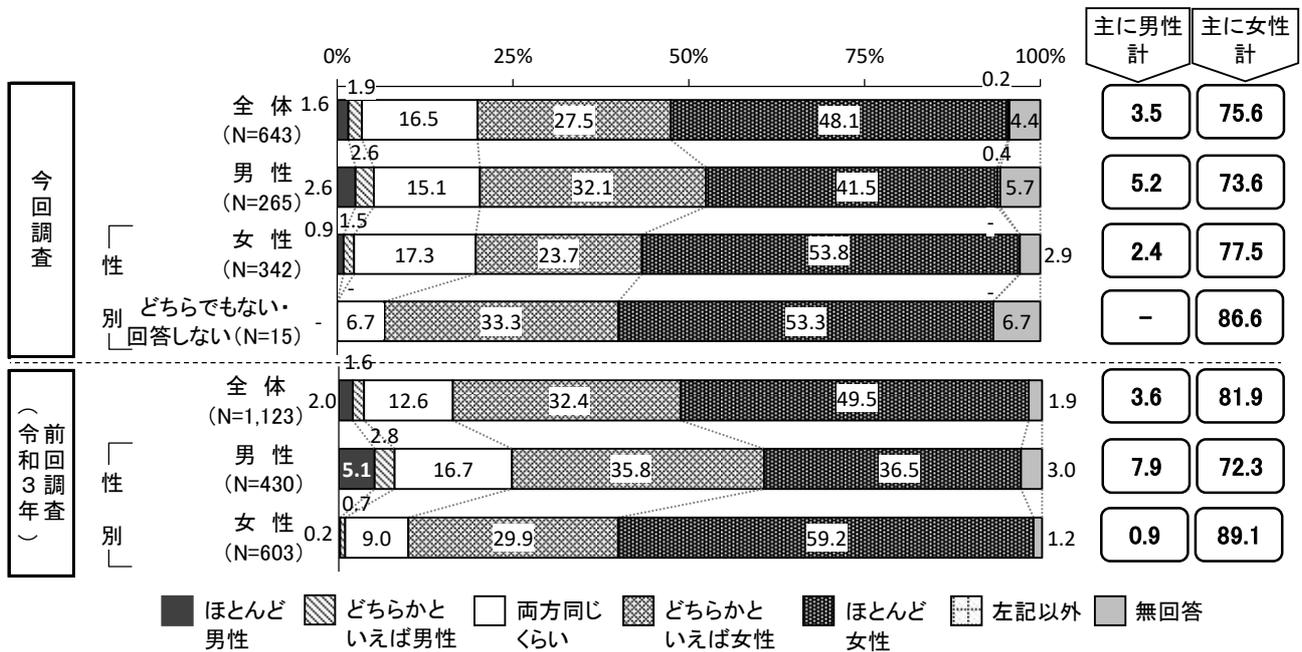
| | | 標本数 | ほとんど男性 | えどちら男性かとい | い両方同じくらい | えどちら女性かとい | ほとんど女性 | 左記以外 | 無回答 | 主に男性計 | 主に女性計 |
|-----|---------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|-----------|
| 全体 | | 643 100.0 | 171 26.6 | 216 33.6 | 184 28.6 | 16 2.5 | 15 2.3 | 13 2.0 | 28 4.4 | 387 60.2 | 31 4.8 |
| 年齢別 | 男性:18~29歳 | 9 | 11.1 | 33.3 | 44.4 | - | - | 11.1 | - | 44.4 | - |
| | 男性:30~39歳 | 32 | 28.1 | 31.3 | 34.4 | - | - | 3.1 | 3.1 | 59.4 | - |
| | 男性:40~49歳 | 48 | 18.8 | 50.0 | 22.9 | 4.2 | 2.1 | - | 2.1 | 68.8 | 6.3 |
| | 男性:50~59歳 | 41 | 17.1 | 43.9 | 26.8 | 2.4 | 2.4 | - | 7.3 | 61.0 | 4.8 |
| | 男性:60~69歳 | 60 | 26.7 | 31.7 | 28.3 | 1.7 | 3.3 | 1.7 | 6.7 | 58.4 | 5.0 |
| | 男性:70歳以上 | 75 | 25.3 | 33.3 | 25.3 | - | - | 8.0 | 8.0 | 58.6 | - |
| | 女性:18~29歳 | 12 | 16.7 | 41.7 | 41.7 | - | - | - | - | 58.4 | - |
| | 女性:30~39歳 | 61 | 32.8 | 29.5 | 27.9 | 4.9 | 4.9 | - | - | 62.3 | 9.8 |
| | 女性:40~49歳 | 60 | 30.0 | 36.7 | 23.3 | 3.3 | 3.3 | - | 3.3 | 66.7 | 6.6 |
| | 女性:50~59歳 | 70 | 28.6 | 28.6 | 32.9 | 2.9 | 4.3 | - | 2.9 | 57.2 | 7.2 |
| | 女性:60~69歳 | 86 | 38.4 | 25.6 | 29.1 | - | - | 2.3 | 4.7 | 64.0 | - |
| | 女性:70歳以上 | 53 | 17.0 | 34.0 | 35.8 | 5.7 | 1.9 | 1.9 | 3.8 | 51.0 | 7.6 |
| | どちらでもない・回答しない | | 15 | 26.7 | 33.3 | 13.3 | - | 13.3 | 6.7 | 6.7 | 60.0 |
| 無回答 | | 21 | 19.0 | 33.3 | 28.6 | 9.5 | - | - | 9.5 | 52.3 | 9.5 |

年齢別にみると、男女の18~29歳で「両方同じくらい」が4割台と高い。『主に男性』は男性の40代で68.8%と最も高く、また女性の40代でも66.7%と女性の中で最も高い。

II 調査結果

イ. 炊事、掃除、洗濯などの家事

図表 2 - 4 炊事、掃除、洗濯などの家事 [全体、性別] (前回調査比較)



炊事、掃除、洗濯などの家事をすることについては、『主に女性』が 75.6%と高く、「両方同じくらい」は 16.5%、『主に男性』は 3.5%である。生活費を稼ぐは男性に偏っていたが、家事は女性に偏っている。

性別にみると、女性の『主に女性』(男性 73.6%、女性 77.5%) は男性と 3.9 ポイント差であるが、内訳をみると「ほとんど女性」の割合は 53.8%と男性 (41.5%) より 12.3 ポイント高い。「両方同じくらい」は男性 15.1%、女性 17.3%と同程度となっている。

前回調査と比べると、女性の『主に女性』の割合が 11.6 ポイント減少し、「両方同じくらい」の割合が 8.3 ポイント増加している。男性はあまり大きな差はみられない。

図表2-5 炊事、掃除、洗濯などの家事 [全体、年齢別、共働き別]

(%)

| | | 標本数 | ほとんど男性 | えどちらかとい | い両方同じくらい | えどちらかとい | ほとんど女性 | 左記以外 | 無回答 | 主に男性計 | 主に女性計 |
|------|---------------|--------------|-----------|-----------|-------------|-------------|-------------|----------|-----------|-----------|-------------|
| 全体 | | 643 100.0 | 10 1.6 | 12 1.9 | 106 16.5 | 177 27.5 | 309 48.1 | 1 0.2 | 28 4.4 | 22 3.5 | 486 75.6 |
| 年齢別 | 男性:18~29歳 | 9 | 11.1 | - | 44.4 | 22.2 | 11.1 | - | 11.1 | 11.1 | 33.3 |
| | 男性:30~39歳 | 32 | 3.1 | - | 31.3 | 28.1 | 31.3 | 3.1 | 3.1 | 3.1 | 59.4 |
| | 男性:40~49歳 | 48 | 8.3 | - | 16.7 | 35.4 | 37.5 | - | 2.1 | 8.3 | 72.9 |
| | 男性:50~59歳 | 41 | - | 7.3 | 12.2 | 31.7 | 41.5 | - | 7.3 | 7.3 | 73.2 |
| | 男性:60~69歳 | 60 | 1.7 | 1.7 | 11.7 | 36.7 | 43.3 | - | 5.0 | 3.4 | 80.0 |
| | 男性:70歳以上 | 75 | - | 4.0 | 8.0 | 29.3 | 50.7 | - | 8.0 | 4.0 | 80.0 |
| | 女性:18~29歳 | 12 | 8.3 | 8.3 | 33.3 | 8.3 | 41.7 | - | - | 16.6 | 50.0 |
| | 女性:30~39歳 | 61 | 1.6 | 3.3 | 26.2 | 19.7 | 49.2 | - | - | 4.9 | 68.9 |
| | 女性:40~49歳 | 60 | - | - | 11.7 | 23.3 | 61.7 | - | 3.3 | - | 85.0 |
| | 女性:50~59歳 | 70 | - | 1.4 | 15.7 | 30.0 | 50.0 | - | 2.9 | 1.4 | 80.0 |
| | 女性:60~69歳 | 86 | - | 1.2 | 12.8 | 25.6 | 55.8 | - | 4.7 | 1.2 | 81.4 |
| | 女性:70歳以上 | 53 | 1.9 | - | 18.9 | 20.8 | 54.7 | - | 3.8 | 1.9 | 75.5 |
| | どちらでもない・回答しない | 15 | - | - | 6.7 | 33.3 | 53.3 | - | 6.7 | - | 86.6 |
| | 無回答 | 21 | - | - | 28.6 | 28.6 | 33.3 | - | 9.5 | - | 61.9 |
| 共働き別 | 男性:共働きである | 140 | 2.9 | 2.1 | 22.9 | 35.0 | 32.1 | - | 5.0 | 5.0 | 67.1 |
| | 男性:共働きでない | 125 | 2.4 | 3.2 | 6.4 | 28.8 | 52.0 | 0.8 | 6.4 | 5.6 | 80.8 |
| | 女性:共働きである | 204 | 1.0 | 1.5 | 17.6 | 25.0 | 51.0 | - | 3.9 | 2.5 | 76.0 |
| | 女性:共働きでない | 138 | 0.7 | 1.4 | 16.7 | 21.7 | 58.0 | - | 1.4 | 2.1 | 79.7 |
| | どちらでもない・回答しない | 15 | - | - | 6.7 | 33.3 | 53.3 | - | 6.7 | - | 86.6 |
| | 無回答 | 21 | - | - | 28.6 | 28.6 | 33.3 | - | 9.5 | - | 61.9 |

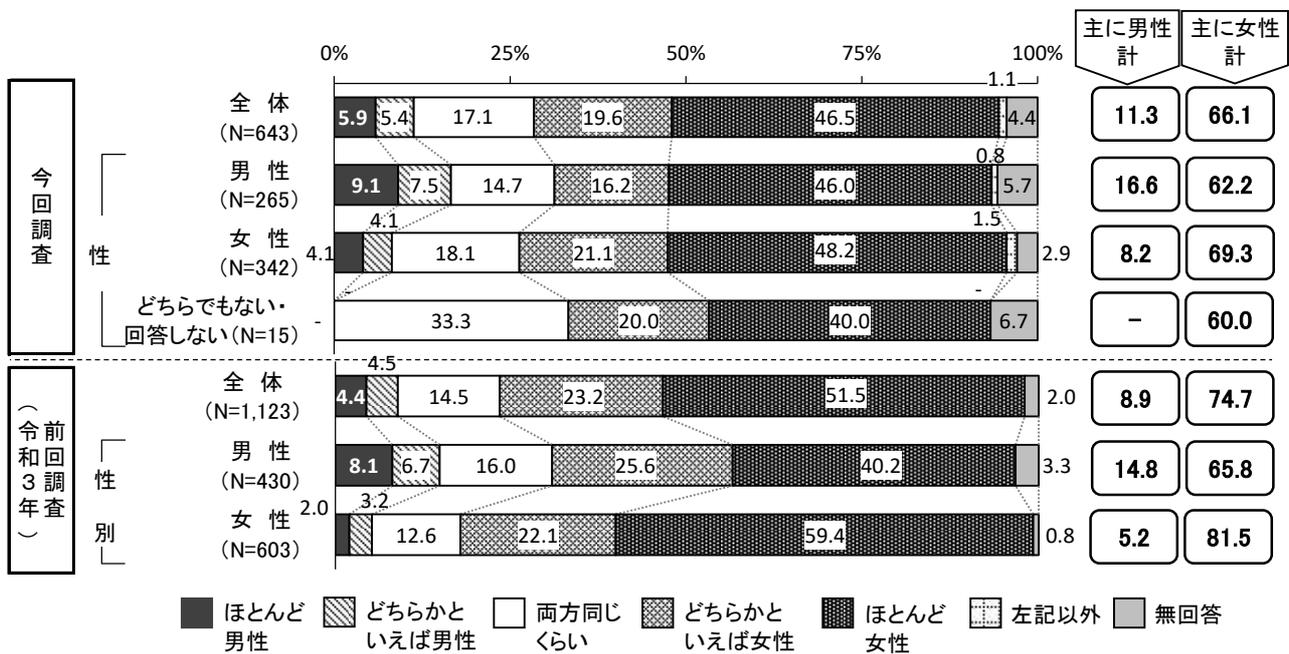
年齢別にみると、男性の30代以下では「両方同じくらい」が約3割から4割台半ばと高い。女性の30代以下も「両方同じくらい」2割台半ばから約3割と女性の中では高いが、いずれの年代も『主に女性』の割合は5割から8割台半ばと高い。

共働き別にみると、男性の共働きの「両方同じくらい」は22.9%、共働きでないで6.4%と16.5ポイント差があり、『主に女性』は共働き67.1%、共働きでない80.8%で13.7ポイント差がみられる。女性は共働き、共働きでないにかかわらず、「両方同じくらい」『主に女性』の割合に大差はみられない。

II 調査結果

ウ. 日々の家計の管理

図表 2 - 6 日々の家計の管理 [全体、性別] (前回調査比較)



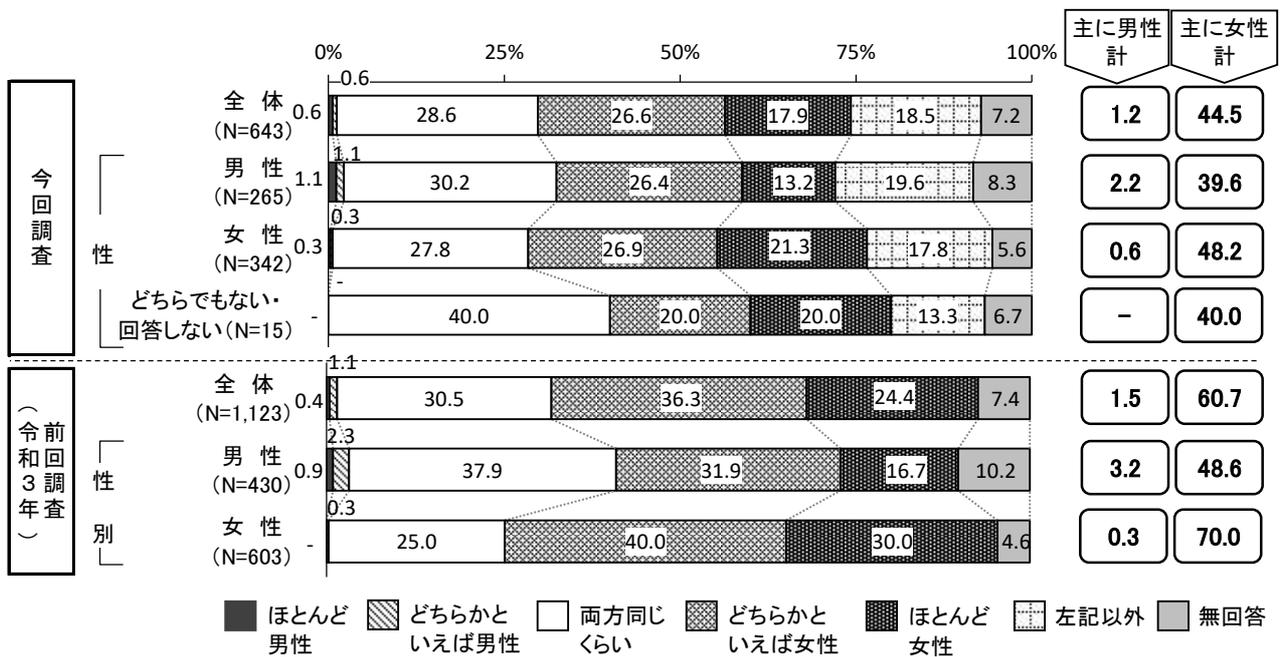
日々の家計の管理は、『主に女性』が66.1%と高く、「両方同じくらい」は17.1%、『主に男性』が11.3%で、日々の家計の管理は女性に偏っている。

性別にみると、『主に女性』は女性で69.3%と男性(62.2%)より7.1ポイント高いが、「両方同じくらい」も女性が18.1%で男性(14.7%)より3.4ポイント高い。

前回調査と比べると、女性は『主に女性』が12.2ポイント減少し、「両方同じくらい」が5.5ポイント増加しており、女性の認識に変化がみられる。

エ. 育児、子どものしつけ

図表2-7 育児、子どものしつけ [全体、性別] (前回調査比較)



育児、子どものしつけについては、今回調査では「左記以外」の割合が 18.5%を占め、現在、育児、子どもしつけをする人の割合となっている。『主に女性』が 44.5%、「両方同じくらい」は 39.6%、『主に男性』は 1.2%となっている。育児や子どものしつけも女性に偏っているが、「両方同じくらい」は炊事、掃除、洗濯などの家事や日々の家計の管理に比べると約 10~15 ポイント高い。

性別にみると、『主に女性』(男性 39.6%、女性 48.2%) は女性の方が 8.6 ポイント高いが、「両方同じくらい」(同 30.2%、27.8%) はあまり大きな差はみられない。

前回調査と比べると、今回調査では「左記以外」の割合が男女とも約 2割を占め、『主に女性』の割合が 9.0~21.8 ポイント減少しており、特に女性で大きい。

II 調査結果

図表2 - 8 育児、子どものしつけ [全体、年齢別、同居家族別]

(%)

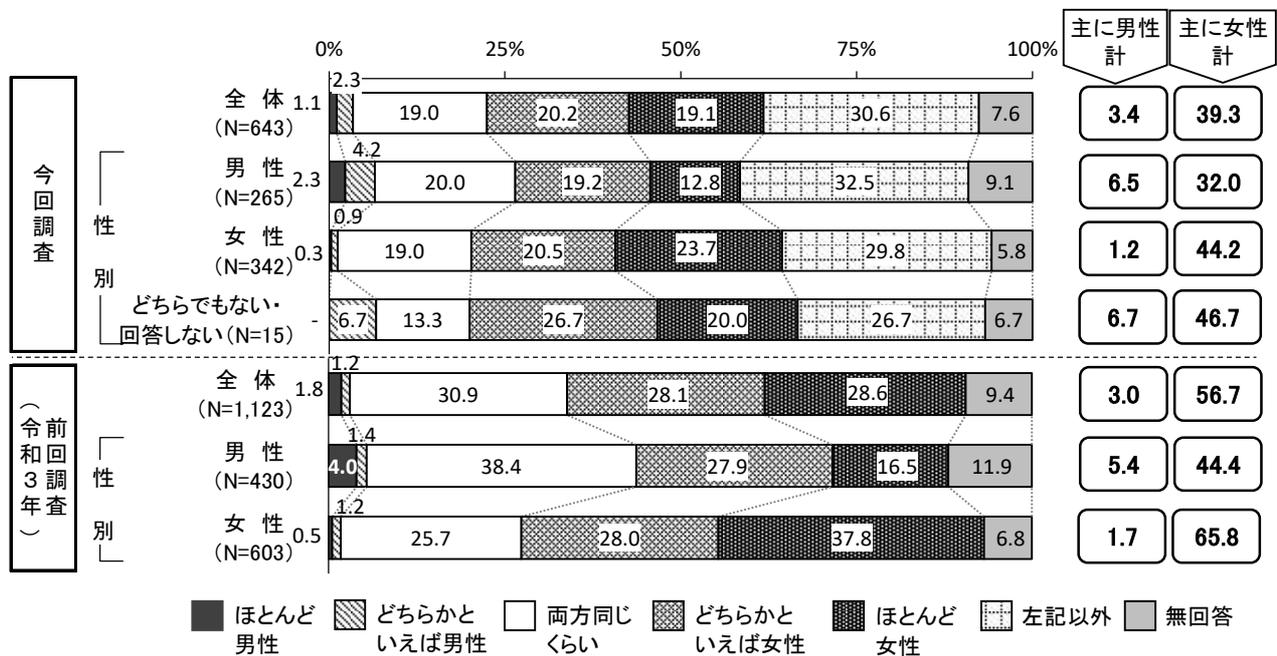
| | | 標本数 | ほとんど男性 | えどちらかとい 男性 | い 両方 同じく ら | えどち らか とい 女性 | ほとんど女性 | 左記以外 | 無回答 | 主に男性計 | 主に女性計 |
|-------|---------------|--------------|----------|---------------|---------------------|-----------------------|-------------|-------------|-----------|----------|-------------|
| 全体 | | 643 100.0 | 4 0.6 | 4 0.6 | 184 28.6 | 171 26.6 | 115 17.9 | 119 18.5 | 46 7.2 | 8 1.2 | 286 44.5 |
| 年齢別 | 男性:18~29歳 | 9 | - | 11.1 | 22.2 | 33.3 | - | 11.1 | 22.2 | 11.1 | 33.3 |
| | 男性:30~39歳 | 32 | 3.1 | - | 25.0 | 40.6 | 3.1 | 25.0 | 3.1 | 3.1 | 43.7 |
| | 男性:40~49歳 | 48 | 4.2 | 2.1 | 31.3 | 33.3 | 12.5 | 14.6 | 2.1 | 6.3 | 45.8 |
| | 男性:50~59歳 | 41 | - | - | 39.0 | 17.1 | 19.5 | 14.6 | 9.8 | - | 36.6 |
| | 男性:60~69歳 | 60 | - | - | 26.7 | 28.3 | 16.7 | 21.7 | 6.7 | - | 45.0 |
| | 男性:70歳以上 | 75 | - | 1.3 | 30.7 | 18.7 | 13.3 | 22.7 | 13.3 | 1.3 | 32.0 |
| | 女性:18~29歳 | 12 | - | - | 25.0 | 33.3 | 8.3 | 33.3 | - | - | 41.6 |
| | 女性:30~39歳 | 61 | 1.6 | - | 27.9 | 27.9 | 26.2 | 13.1 | 3.3 | 1.6 | 54.1 |
| | 女性:40~49歳 | 60 | - | - | 31.7 | 28.3 | 26.7 | 10.0 | 3.3 | - | 55.0 |
| | 女性:50~59歳 | 70 | - | - | 27.1 | 28.6 | 22.9 | 17.1 | 4.3 | - | 51.5 |
| | 女性:60~69歳 | 86 | - | - | 24.4 | 26.7 | 16.3 | 24.4 | 8.1 | - | 43.0 |
| | 女性:70歳以上 | 53 | - | 1.9 | 30.2 | 20.8 | 18.9 | 18.9 | 9.4 | 1.9 | 39.7 |
| | どちらでもない・回答しない | 15 | - | - | 40.0 | 20.0 | 20.0 | 13.3 | 6.7 | - | 40.0 |
| 無回答 | 21 | - | - | 14.3 | 28.6 | 19.0 | 19.0 | 19.0 | - | 47.6 | |
| 同居家族別 | 乳幼児(3歳未満) | 54 | 1.9 | 1.9 | 29.6 | 50.0 | 14.8 | - | 1.9 | 3.8 | 64.8 |
| | 未就学児 | 61 | 3.3 | - | 29.5 | 34.4 | 29.5 | 1.6 | 1.6 | 3.3 | 63.9 |
| | 小・中学生 | 133 | 0.8 | - | 36.8 | 32.3 | 22.6 | 4.5 | 3.0 | 0.8 | 54.9 |
| | 高校生 | 53 | 1.9 | - | 43.4 | 24.5 | 24.5 | 1.9 | 3.8 | 1.9 | 49.0 |
| | 専門学校生 | 9 | - | - | 55.6 | 11.1 | 33.3 | - | - | - | 44.4 |
| | 大学・短大生 | 27 | - | 3.7 | 33.3 | 25.9 | 37.0 | - | - | 3.7 | 62.9 |
| | 65歳以上の人 | 259 | 0.4 | 0.8 | 27.4 | 22.4 | 19.7 | 19.7 | 9.7 | 1.2 | 42.1 |
| | 上記以外の人 | 474 | 0.6 | 0.4 | 30.6 | 27.4 | 17.7 | 17.3 | 5.9 | 1.0 | 45.1 |

年齢別にみると、男性の50代は「両方同じくらい」が39.0%と『主に女性』(36.6%)よりも割合が高い。その他の年代は『主に女性』の割合が最も高く、特に女性の30代から50代は5割を超えて高い。

同居家族別にみると、乳幼児(3歳未満)や未就学児がいる家庭では『主に女性』の割合は6割を超え、小・中学生でも54.9%あり、「両方同じくらい」の割合を上回っている。

オ. 病人・高齢者の世話（介護）

図表2-9 病人・高齢者の世話（介護）〔全体、性別〕（前回調査比較）



病人・高齢者の世話（介護）については、今回調査では「左記以外」の割合が 30.6%を占め、現在、病人・高齢者の世話を行っている人の割合となっている。『主に女性』が 39.3%、「両方同じくらい」が 19.0%、『主に男性』が 3.4%である。

性別にみると、『主に女性』（男性 32.0%、女性 44.2%）は女性の方が 12.2 ポイント高く、「両方同じくらい」（同 20.0%、19.0%）は男女とも同程度となっている。

前回調査と比べると、今回調査では「左記以外」の割合が男女とも約3割を占め、『主に女性』の割合が男女とも 12.4~19.1 ポイント減少し、「両方同じくらい」も 6.7~18.4 ポイント減少している。

II 調査結果

図表 2 - 10 病人・高齢者の世話（介護）[全体、年齢別、同居家族別]

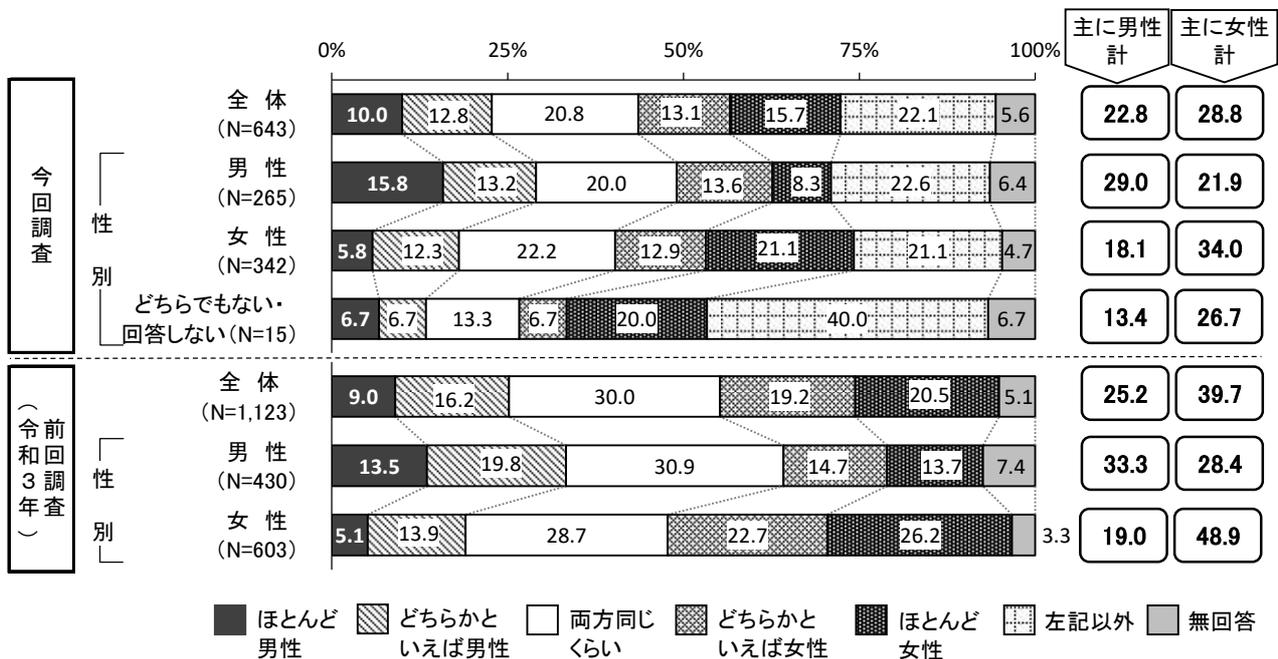
| | | | | | | | | | | (%) | |
|-------|---------------|--------------|----------|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|-----------|-------------|
| | | 標本数 | ほとんど男性 | えどちらかとい | い両方同じくら | えどちらかとい | ほとんど女性 | 左記以外 | 無回答 | 主に男性計 | 主に女性計 |
| 全体 | | 643 100.0 | 7 1.1 | 15 2.3 | 122 19.0 | 130 20.2 | 123 19.1 | 197 30.6 | 49 7.6 | 22 3.4 | 253 39.3 |
| 年齢別 | 男性:18~29歳 | 9 | - | - | 11.1 | - | 11.1 | 44.4 | 33.3 | - | 11.1 |
| | 男性:30~39歳 | 32 | - | 3.1 | 15.6 | 15.6 | - | 62.5 | 3.1 | 3.1 | 15.6 |
| | 男性:40~49歳 | 48 | 4.2 | 4.2 | 20.8 | 18.8 | 14.6 | 35.4 | 2.1 | 8.4 | 33.4 |
| | 男性:50~59歳 | 41 | 2.4 | 2.4 | 17.1 | 17.1 | 19.5 | 31.7 | 9.8 | 4.8 | 36.6 |
| | 男性:60~69歳 | 60 | 5.0 | 5.0 | 23.3 | 25.0 | 13.3 | 20.0 | 8.3 | 10.0 | 38.3 |
| | 男性:70歳以上 | 75 | - | 5.3 | 21.3 | 20.0 | 13.3 | 26.7 | 13.3 | 5.3 | 33.3 |
| | 女性:18~29歳 | 12 | - | - | 8.3 | - | 16.7 | 75.0 | - | - | 16.7 |
| | 女性:30~39歳 | 61 | - | - | 19.7 | 14.8 | 18.0 | 42.6 | 4.9 | - | 32.8 |
| | 女性:40~49歳 | 60 | - | - | 16.7 | 18.3 | 23.3 | 36.7 | 5.0 | - | 41.6 |
| | 女性:50~59歳 | 70 | 1.4 | 2.9 | 22.9 | 28.6 | 24.3 | 17.1 | 2.9 | 4.3 | 52.9 |
| | 女性:60~69歳 | 86 | - | 1.2 | 18.6 | 19.8 | 26.7 | 25.6 | 8.1 | 1.2 | 46.5 |
| | 女性:70歳以上 | 53 | - | - | 18.9 | 24.5 | 26.4 | 20.8 | 9.4 | - | 50.9 |
| | どちらでもない・回答しない | | 15 | - | 6.7 | 13.3 | 26.7 | 20.0 | 26.7 | 6.7 | 6.7 |
| 無回答 | | 21 | - | - | 9.5 | 23.8 | 23.8 | 23.8 | 19.0 | - | 47.6 |
| 同居家族別 | 乳幼児(3歳未満) | 54 | - | - | 13.0 | 16.7 | 13.0 | 53.7 | 3.7 | - | 29.7 |
| | 未就学児 | 61 | 1.6 | - | 21.3 | 21.3 | 16.4 | 34.4 | 4.9 | 1.6 | 37.7 |
| | 小・中学生 | 133 | 0.8 | 3.0 | 19.5 | 18.0 | 21.8 | 33.1 | 3.8 | 3.8 | 39.8 |
| | 高校生 | 53 | 5.7 | 3.8 | 15.1 | 22.6 | 22.6 | 26.4 | 3.8 | 9.5 | 45.2 |
| | 専門学校生 | 9 | 11.1 | - | 11.1 | 11.1 | 44.4 | 22.2 | - | 11.1 | 55.5 |
| | 大学・短大生 | 27 | - | 3.7 | 22.2 | 33.3 | 29.6 | 7.4 | 3.7 | 3.7 | 62.9 |
| | 65歳以上の人 | 259 | 1.2 | 1.9 | 18.5 | 24.7 | 21.2 | 22.8 | 9.7 | 3.1 | 45.9 |
| | 上記以外の人 | 474 | 1.1 | 2.5 | 18.8 | 20.0 | 18.6 | 31.9 | 7.2 | 3.6 | 38.6 |

年齢別にみると、男性の40代から70歳以上で『主に女性』は3割台であるが、同年代の女性は4割台から約5割と男性より高い。

同居家族別にみると、65歳以上の人がいる家庭では『主に女性』の割合は45.9%と「両方同じくらい」(18.5%)の割合を大きく上回っている。

カ. 自治会などの地域活動

図表2-11 自治会などの地域活動 [全体、性別] (前回調査比較)



自治会などの地域活動については、今回調査では「左記以外」の割合が 22.1%を占め、自治会などの活動を行っている人の割合となっている。『主に女性』が 28.8%、『主に男性』が 22.8%、「両方同じくらい」が 20.8%となっている。

性別にみると、男性は『主に男性』が 29.0%と女性 (18.1%) より 10.9 ポイント高く、女性は『主に女性』が 34.0%と男性 (21.9%) より 12.1 ポイント高いなど、男女とも自分が行っているという認識が強い。

前回調査と比べると、今回調査では「左記以外」の割合が男女とも約 2 割を占め、男女とも『主に女性』『両方同じくらい』の割合が減少している。

II 調査結果

図表 2 - 12 自治会などの地域活動 [全体、年齢別]

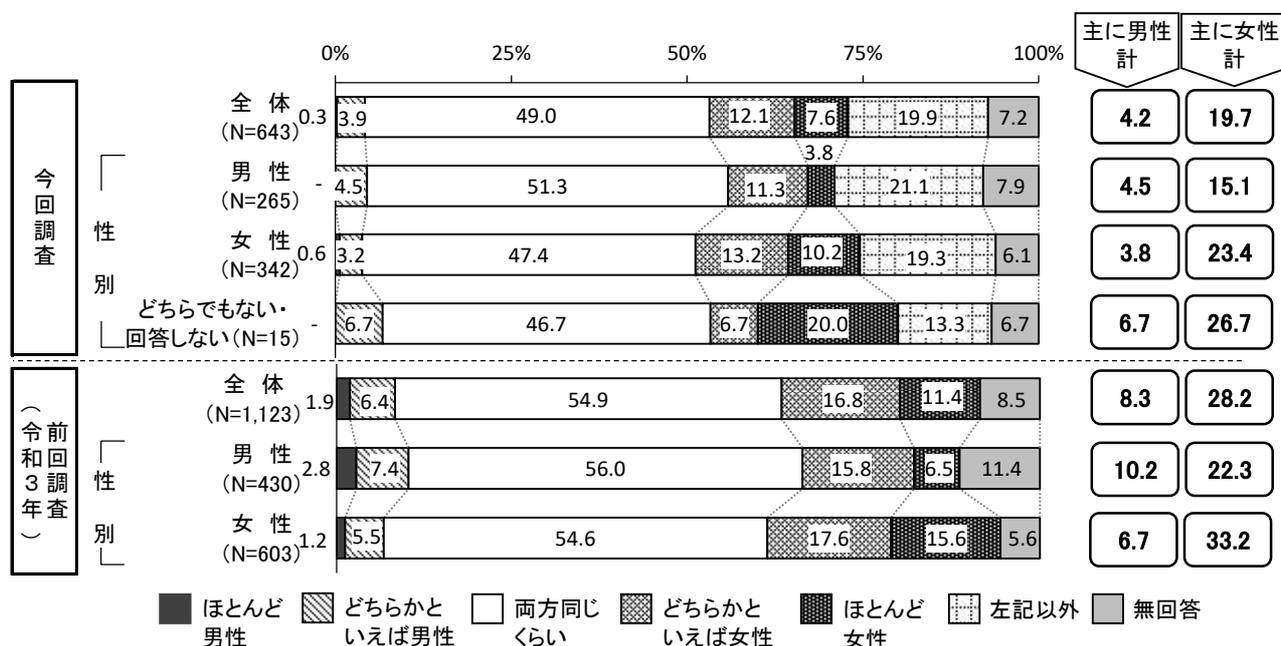
(%)

| | | 標本数 | ほとんど男性 | えどちらかとい | い両方同じくら | えどちらかとい | ほとんど女性 | 左記以外 | 無回答 | 主に男性計 | 主に女性計 |
|-----|---------------|--------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|-------------|-----------|-------------|-------------|
| 全体 | | 643 100.0 | 64 10.0 | 82 12.8 | 134 20.8 | 84 13.1 | 101 15.7 | 142 22.1 | 36 5.6 | 146 22.8 | 185 28.8 |
| 年齢別 | 男性:18~29歳 | 9 | - | 11.1 | 22.2 | 11.1 | - | 33.3 | 22.2 | 11.1 | 11.1 |
| | 男性:30~39歳 | 32 | 9.4 | 15.6 | 15.6 | 6.3 | 3.1 | 46.9 | 3.1 | 25.0 | 9.4 |
| | 男性:40~49歳 | 48 | 14.6 | 10.4 | 16.7 | 12.5 | 10.4 | 33.3 | 2.1 | 25.0 | 22.9 |
| | 男性:50~59歳 | 41 | 14.6 | 7.3 | 22.0 | 14.6 | 14.6 | 19.5 | 7.3 | 21.9 | 29.2 |
| | 男性:60~69歳 | 60 | 21.7 | 20.0 | 16.7 | 15.0 | 8.3 | 11.7 | 6.7 | 41.7 | 23.3 |
| | 男性:70歳以上 | 75 | 17.3 | 12.0 | 25.3 | 16.0 | 6.7 | 14.7 | 8.0 | 29.3 | 22.7 |
| | 女性:18~29歳 | 12 | - | - | 16.7 | - | - | 83.3 | - | - | - |
| | 女性:30~39歳 | 61 | - | 13.1 | 24.6 | 9.8 | 14.8 | 32.8 | 4.9 | 13.1 | 24.6 |
| | 女性:40~49歳 | 60 | 5.0 | 6.7 | 13.3 | 10.0 | 28.3 | 33.3 | 3.3 | 11.7 | 38.3 |
| | 女性:50~59歳 | 70 | 10.0 | 12.9 | 24.3 | 17.1 | 18.6 | 14.3 | 2.9 | 22.9 | 35.7 |
| | 女性:60~69歳 | 86 | 7.0 | 18.6 | 20.9 | 10.5 | 24.4 | 12.8 | 5.8 | 25.6 | 34.9 |
| | 女性:70歳以上 | 53 | 7.5 | 9.4 | 30.2 | 20.8 | 22.6 | 1.9 | 7.5 | 16.9 | 43.4 |
| | どちらでもない・回答しない | 15 | 6.7 | 6.7 | 13.3 | 6.7 | 20.0 | 40.0 | 6.7 | 13.4 | 26.7 |
| 無回答 | 21 | 4.8 | 19.0 | 14.3 | 14.3 | 19.0 | 19.0 | 9.5 | 23.8 | 33.3 | |

年齢別にみると、男性の60代では『主に男性』が41.7%と最も高く、女性の70歳以上では『主に女性』が43.4%と最も高い。女性の40代から60代でも『主に女性』の割合は3割台半ばと同年代の男性よりも割合は高い。

キ. 子どもの教育方針や進学目標の決定

図表2 - 13 子どもの教育方針や進学目標の決定 [全体、性別] (前回調査比較)



子どもの教育方針や進学目標の決定については、今回調査では「左記以外」の割合が 19.9%を占めているが、「両方同じくらい」が 49.0%と、9分野中最も割合が高い。『主に女性』は 19.7%、『主に男性』は 4.2%である。育児や子どものしつけも女性に偏っていたが、子どもの将来に影響を与える重大な決定については男女とも同じ程度に関わっているようである。

性別にみると、「両方同じくらい」(男性51.3%、女性47.4%)は男女とも同程度であるが、『主に女性』(同 15.1%、23.4%)は女性が男性を 8.3 ポイント上回っている。

前回調査と比べると、今回調査では「左記以外」の割合が男女とも約 2割を占め、男女とも「両方同じくらい」が 4.7~7.2 ポイント、『主に女性』が 7.2~9.8 ポイント減っている。

II 調査結果

図表 2 - 14 子どもの教育方針や進学目標の決定 [全体、年齢別、同居家族別]

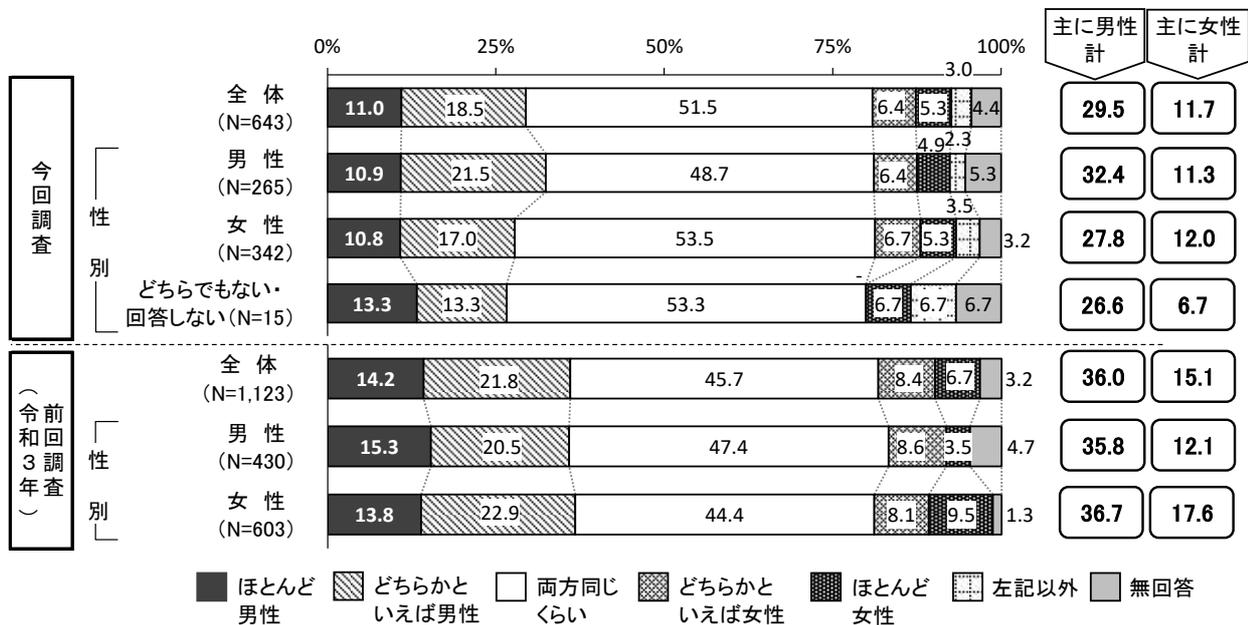
| | | | | | | | | | | | (%) | |
|-------|---------------|--------------|----------|-----------|-------------|------------|-----------|-------------|-----------|-----------|-------------|--|
| | | 標本数 | ほとんど男性 | えどちらかとい | い両方同じくらい | えどちらかとい | ほとんど女性 | 左記以外 | 無回答 | 主に男性計 | 主に女性計 | |
| 全 体 | | 643 100.0 | 2 0.3 | 25 3.9 | 315 49.0 | 78 12.1 | 49 7.6 | 128 19.9 | 46 7.2 | 27 4.2 | 127 19.7 | |
| 年齢別 | 男性:18～29歳 | 9 | - | - | 55.6 | - | - | 22.2 | 22.2 | - | - | |
| | 男性:30～39歳 | 32 | - | 3.1 | 59.4 | 9.4 | - | 25.0 | 3.1 | 3.1 | 9.4 | |
| | 男性:40～49歳 | 48 | - | 2.1 | 68.8 | 10.4 | 2.1 | 14.6 | 2.1 | 2.1 | 12.5 | |
| | 男性:50～59歳 | 41 | - | 4.9 | 43.9 | 17.1 | 9.8 | 14.6 | 9.8 | 4.9 | 26.9 | |
| | 男性:60～69歳 | 60 | - | - | 50.0 | 16.7 | 3.3 | 23.3 | 6.7 | - | 20.0 | |
| | 男性:70歳以上 | 75 | - | 10.7 | 41.3 | 6.7 | 4.0 | 25.3 | 12.0 | 10.7 | 10.7 | |
| | 女性:18～29歳 | 12 | - | - | 50.0 | 8.3 | - | 41.7 | - | - | 8.3 | |
| | 女性:30～39歳 | 61 | 1.6 | 4.9 | 54.1 | 11.5 | 8.2 | 16.4 | 3.3 | 6.5 | 19.7 | |
| | 女性:40～49歳 | 60 | - | 3.3 | 48.3 | 16.7 | 15.0 | 13.3 | 3.3 | 3.3 | 31.7 | |
| | 女性:50～59歳 | 70 | - | 2.9 | 48.6 | 20.0 | 7.1 | 15.7 | 5.7 | 2.9 | 27.1 | |
| | 女性:60～69歳 | 86 | 1.2 | 3.5 | 39.5 | 11.6 | 10.5 | 25.6 | 8.1 | 4.7 | 22.1 | |
| | 女性:70歳以上 | 53 | - | 1.9 | 49.1 | 5.7 | 13.2 | 18.9 | 11.3 | 1.9 | 18.9 | |
| | どちらでもない・回答しない | 15 | - | 6.7 | 46.7 | 6.7 | 20.0 | 13.3 | 6.7 | 6.7 | 26.7 | |
| 無回答 | 21 | - | 4.8 | 47.6 | 9.5 | 4.8 | 19.0 | 14.3 | 4.8 | 14.3 | | |
| 同居家族別 | 乳幼児(3歳未満) | 54 | 1.9 | 5.6 | 75.9 | 9.3 | 3.7 | 1.9 | 1.9 | 7.5 | 13.0 | |
| | 未就学児 | 61 | - | 3.3 | 72.1 | 11.5 | 6.6 | 4.9 | 1.6 | 3.3 | 18.1 | |
| | 小・中学生 | 133 | - | 3.8 | 59.4 | 17.3 | 10.5 | 6.0 | 3.0 | 3.8 | 27.8 | |
| | 高校生 | 53 | - | 5.7 | 64.2 | 7.5 | 17.0 | 1.9 | 3.8 | 5.7 | 24.5 | |
| | 専門学校生 | 9 | - | 11.1 | 66.7 | - | 11.1 | 11.1 | - | 11.1 | 11.1 | |
| | 大学・短大生 | 27 | - | 3.7 | 44.4 | 25.9 | 25.9 | - | - | 3.7 | 51.8 | |
| | 65歳以上の人 | 259 | - | 5.0 | 46.7 | 10.4 | 8.5 | 20.1 | 9.3 | 5.0 | 18.9 | |
| | 上記以外の人 | 474 | 0.4 | 3.2 | 50.0 | 13.1 | 8.2 | 18.8 | 6.3 | 3.6 | 21.3 | |

年齢別でみると、男女ともいずれの年代も「両方同じくらい」の割合が最も高いが、40代では「両方同じくらい」が男性で68.8%に対し、女性は48.3%と20.5ポイントも差があり、女性の『主に女性』の割合は31.7%と高く、同じ年代でも性別による差が大きい。

同居家族別にみると、標本数は少ないが、大学・短大生がいる家庭では、『主に女性』が51.8%と最も高く、「両方同じくらい」(44.4%)の割合を上回っている。乳幼児(3歳未満)や未就学児がいる家庭では「両方同じくらい」が7割台、また小・中学生や高校生、専門学校生がいる家庭でも「両方同じくらい」は約6割から6割台半ばと高い。

ク. 車や高額商品の購入決定

図表2 - 15 車や高額商品の購入決定 [全体、性別] (前回調査比較)



車や高額商品の購入決定については、「両方同じくらい」が51.5%で9分野中最も高い。次いで『主に男性』が29.5%、『主に女性』が11.7%である。

性別にみると、女性は「両方同じくらい」(男性48.7%、女性53.5%)が男性よりより4.8ポイント、男性は『主に男性』(同32.4%、27.8%)が女性より4.6ポイント高い。

前回調査と比べると、女性は「両方同じくらい」の割合が9.1ポイント増加し、『主に男性』が8.9ポイント低くなっている。男性はあまり大きな変化はみられない。

II 調査結果

図表 2 - 16 車や高額商品の購入決定 [全体、年齢別]

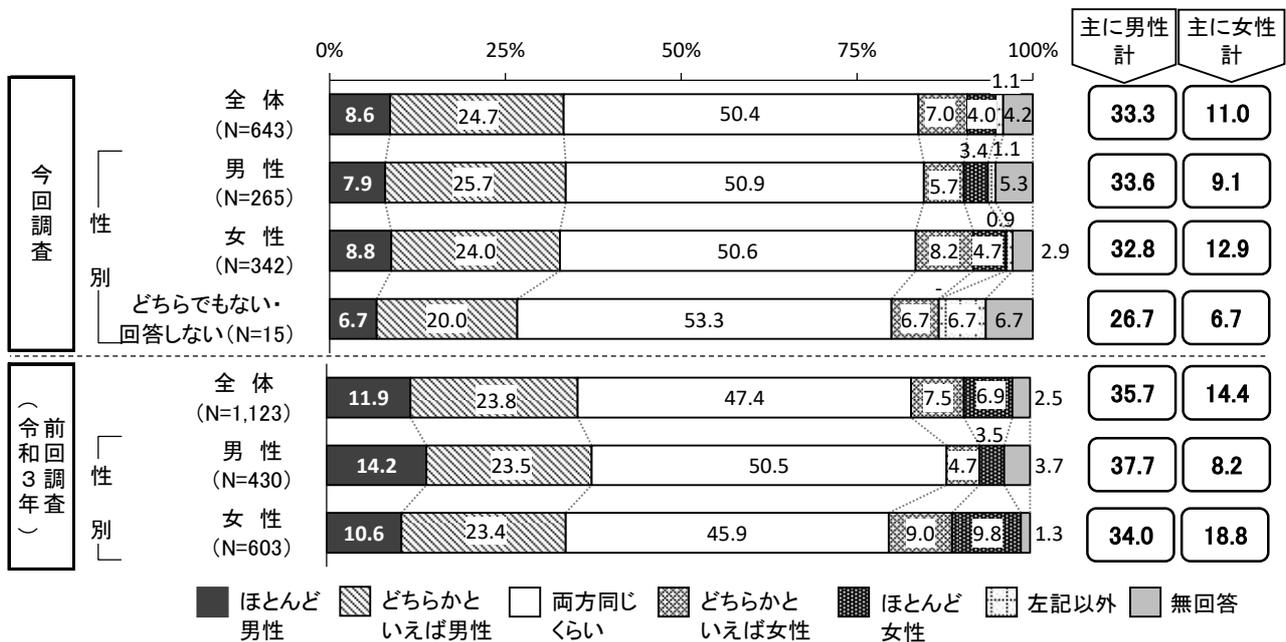
(%)

| | | 標本数 | ほとんど男性 | えどちら男性かとい | い両方同じくらい | えどちら女性かとい | ほとんど女性 | 左記以外 | 無回答 | 主に男性計 | 主に女性計 |
|-----|---------------|--------------|------------|-------------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|------------|
| 全体 | | 643 100.0 | 71 11.0 | 119 18.5 | 331 51.5 | 41 6.4 | 34 5.3 | 19 3.0 | 28 4.4 | 190 29.5 | 75 11.7 |
| 年齢別 | 男性:18~29歳 | 9 | 11.1 | - | 55.6 | - | 11.1 | 11.1 | 11.1 | 11.1 | 11.1 |
| | 男性:30~39歳 | 32 | 12.5 | 25.0 | 43.8 | 6.3 | 3.1 | 6.3 | 3.1 | 37.5 | 9.4 |
| | 男性:40~49歳 | 48 | 8.3 | 20.8 | 58.3 | 2.1 | 6.3 | 2.1 | 2.1 | 29.1 | 8.4 |
| | 男性:50~59歳 | 41 | 14.6 | 19.5 | 48.8 | 2.4 | 7.3 | - | 7.3 | 34.1 | 9.7 |
| | 男性:60~69歳 | 60 | 8.3 | 16.7 | 50.0 | 13.3 | 6.7 | - | 5.0 | 25.0 | 20.0 |
| | 男性:70歳以上 | 75 | 12.0 | 28.0 | 42.7 | 6.7 | 1.3 | 2.7 | 6.7 | 40.0 | 8.0 |
| | 女性:18~29歳 | 12 | 8.3 | 50.0 | 25.0 | 8.3 | - | 8.3 | - | 58.3 | 8.3 |
| | 女性:30~39歳 | 61 | 11.5 | 14.8 | 57.4 | 6.6 | 6.6 | 3.3 | - | 26.3 | 13.2 |
| | 女性:40~49歳 | 60 | 6.7 | 16.7 | 55.0 | 10.0 | 8.3 | - | 3.3 | 23.4 | 18.3 |
| | 女性:50~59歳 | 70 | 11.4 | 27.1 | 44.3 | 7.1 | 4.3 | 2.9 | 2.9 | 38.5 | 11.4 |
| | 女性:60~69歳 | 86 | 10.5 | 12.8 | 58.1 | 5.8 | 3.5 | 3.5 | 5.8 | 23.3 | 9.3 |
| | 女性:70歳以上 | 53 | 15.1 | 5.7 | 58.5 | 3.8 | 5.7 | 7.5 | 3.8 | 20.8 | 9.5 |
| | どちらでもない・回答しない | 15 | 13.3 | 13.3 | 53.3 | - | 6.7 | 6.7 | 6.7 | 26.6 | 6.7 |
| 無回答 | 21 | 14.3 | 9.5 | 52.4 | 4.8 | 9.5 | - | 9.5 | 23.8 | 14.3 | |

年齢別にみると、標本数は少ないが、女性の18~29歳では『主に男性』が58.3%と最も高く、「両方同じくらい」(25.0%)を上回っている。その他の年代では「両方同じくらい」の割合が4割台半ばから約6割と高い。

ケ. 家庭の問題における最終的な決定

図表2-17 家庭の問題における最終的な決定〔全体、性別〕（前回調査比較）



家庭の問題における最終的な決定については、「両方同じくらい」が50.4%と9分野中2番目に高い。次いで『主に男性』が33.3%、『主に女性』が11.0%である。

性別にみると、男女とも「両方同じくらい」（男性50.9%、女性50.6%）、『主に男性』（同33.6%、32.8%）の割合は同程度となっている。

前回調査と比べると、女性は「両方同じくらい」の割合が4.7ポイント増加し、『主に男性』が7.3ポイント低くなっている。男性はあまり大きな差はみられない。

II 調査結果

図表 2 - 18 家庭の問題における最終的な決定 [全体、年齢別]

(%)

| | 標本数 | ほとんど男性 | えどちらかかとい | い両方同じくらい | えどちらかかとい | ほとんど女性 | 左記以外 | 無回答 | 主に男性計 | 主に女性計 | |
|-----|---------------|-----------|-------------|-------------|-----------|-----------|----------|-----------|-------------|------------|------|
| 全体 | 643 100.0 | 55 8.6 | 159 24.7 | 324 50.4 | 45 7.0 | 26 4.0 | 7 1.1 | 27 4.2 | 214 33.3 | 71 11.0 | |
| 年齢別 | 男性:18~29歳 | 9 | 11.1 | - | 77.8 | - | - | 11.1 | 11.1 | - | |
| | 男性:30~39歳 | 32 | 9.4 | 12.5 | 59.4 | 6.3 | 6.3 | 3.1 | 21.9 | 12.6 | |
| | 男性:40~49歳 | 48 | 8.3 | 29.2 | 47.9 | 8.3 | 2.1 | 2.1 | 37.5 | 10.4 | |
| | 男性:50~59歳 | 41 | 7.3 | 17.1 | 58.5 | 2.4 | 7.3 | - | 24.4 | 9.7 | |
| | 男性:60~69歳 | 60 | 6.7 | 30.0 | 51.7 | 3.3 | 3.3 | - | 36.7 | 6.6 | |
| | 男性:70歳以上 | 75 | 8.0 | 33.3 | 41.3 | 8.0 | 1.3 | 1.3 | 41.3 | 9.3 | |
| | 女性:18~29歳 | 12 | 8.3 | 8.3 | 75.0 | - | - | 8.3 | 16.6 | - | |
| | 女性:30~39歳 | 61 | 4.9 | 21.3 | 60.7 | 8.2 | 4.9 | - | 26.2 | 13.1 | |
| | 女性:40~49歳 | 60 | 8.3 | 21.7 | 46.7 | 10.0 | 10.0 | - | 30.0 | 20.0 | |
| | 女性:50~59歳 | 70 | 8.6 | 30.0 | 47.1 | 10.0 | - | 1.4 | 2.9 | 38.6 | 10.0 |
| | 女性:60~69歳 | 86 | 11.6 | 25.6 | 45.3 | 10.5 | 2.3 | - | 4.7 | 37.2 | 12.8 |
| | 女性:70歳以上 | 53 | 9.4 | 22.6 | 50.9 | 1.9 | 9.4 | 1.9 | 3.8 | 32.0 | 11.3 |
| | どちらでもない・回答しない | 15 | 6.7 | 20.0 | 53.3 | 6.7 | - | 6.7 | 6.7 | 26.7 | 6.7 |
| | 無回答 | 21 | 14.3 | 28.6 | 38.1 | 4.8 | 4.8 | - | 9.5 | 42.9 | 9.6 |

年齢別にみると、男女とも 30 代以下では「両方同じくらい」が約 6 割から約 8 割と高い。男性の 40 代と 70 歳以上、女性の 50 代から 60 代では『主に男性』が約 4 割と高い。

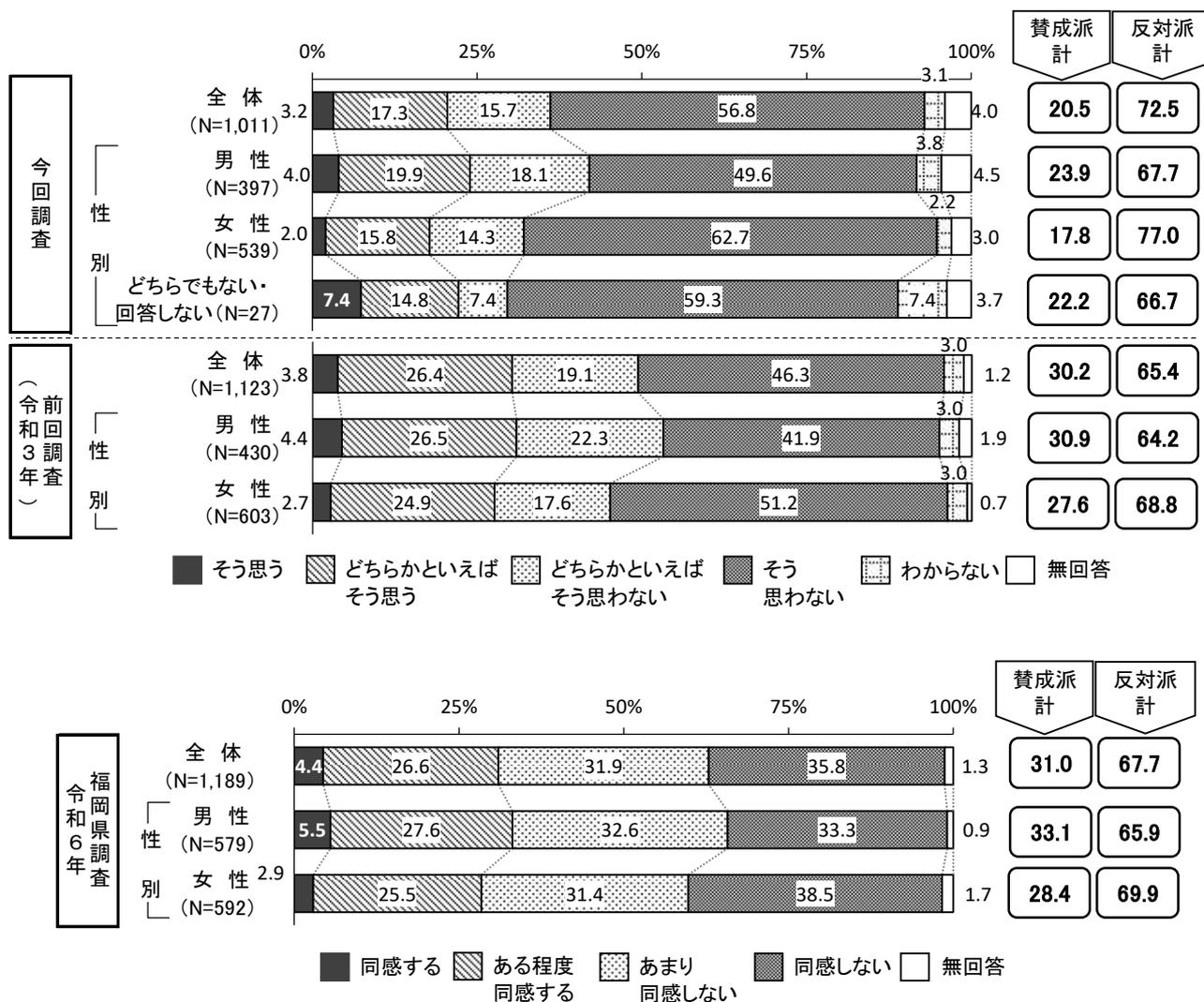
2. 性別役割分担意識

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)

ア. 「男は仕事、女は家庭」

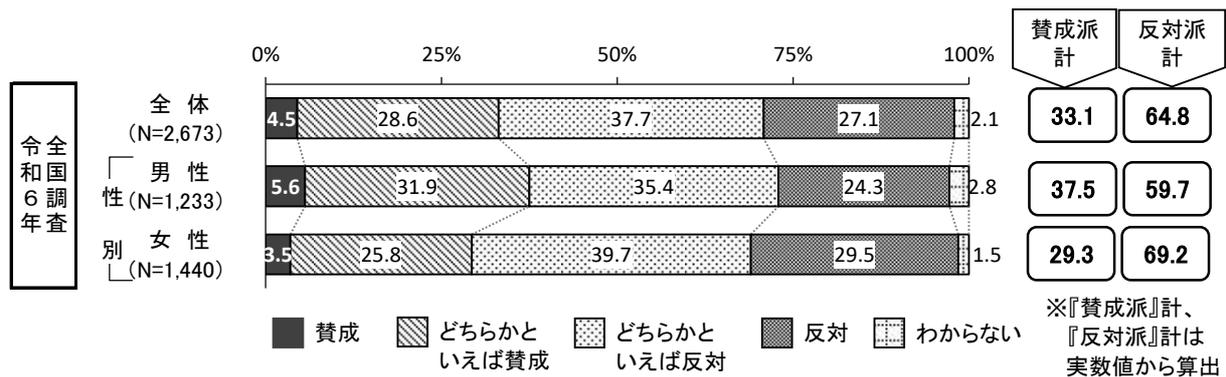
● 「男は仕事、女は家庭」を容認しない『反対派』は男性が6割台半ば、女性が約8割。前回調査よりも『反対派』は増加。特に強い反対の「そう思わない」は男女とも約8～12ポイント増加。
 ● 女性は『反対派』の割合が福岡県・全国調査よりも約7ポイント高い。

図表2-19 「男は仕事、女は家庭」という考え方について [全体、性別] (前回・福岡県・全国調査比較)



資料：令和6年 福岡県男女共同参画社会に向けての意識調査結果

II 調査結果



資料：令和元年 内閣府男女共同参画に関する世論調査結果

「男は仕事、女は家庭」という考え方について、「そう思う」(3.2%)と「どちらかといえばそう思う」(17.3%)をあわせた『賛成派』は20.5%で、「そう思わない」(56.8%)と「どちらかといえばそう思わない」(15.7%)をあわせた『反対派』は72.5%と性別役割分担意識を容認しない人が52ポイント上回っている。

性別にみると、女性の『反対派』は77.0%で男性(67.7%)を9.3ポイント上回り、その内訳をみると強い反対の「そう思わない」は女性62.7%に対し、男性49.6%と13.1ポイント差と大きく、女性の方が『反対派』の中でも強い反対の人が多。『賛成派』は男性が23.9%と女性(17.8%)よりも6.1ポイント高い。

前回調査と比べると、男女とも『賛成派』が7.0~9.8ポイント減少し、『反対派』が3.5~8.2ポイント増え、特に女性で大きい。

令和6年12月に実施された福岡県「男女共同参画社会に向けての意識調査」(以下、福岡県調査という)と比べると、女性の『反対派』は7.1ポイント今回調査の方が高い。男性は『反対派』の割合はあまり変わらないが、強い反対の割合が福岡県調査よりも16.6ポイント高い。

令和6年9月に実施された内閣府の「男女共同参画に関する世論調査」(以下、全国調査という)と比べると、女性の『反対派』は7.8ポイント今回調査の方が高い。男性は『反対派』の割合はあまり変わらないが、強い反対の割合が全国調査よりも25.3ポイント高い。国や県と比べ男女とも性別役割分担を容認しない人は本市の方が多。

II 調査結果

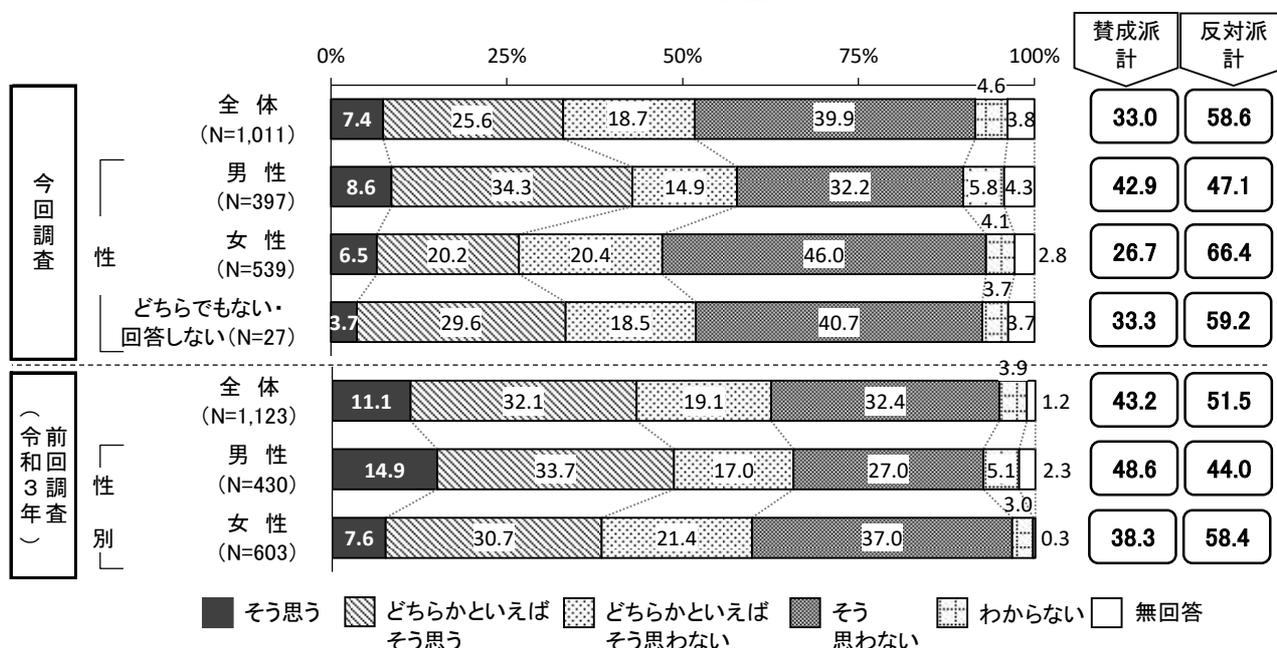
3. 子どもの育て方についての考え方

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)

- 「男の子は「男らしく」、女の子は「女らしく」育てる方がよい」という考え方は、前回調査よりも男女とも支持しない人が増え、特に女性に顕著である。
- 「子どもが3歳までは母親の手で育てる」という考え方は、前回調査よりも男女とも支持しない人が増え、今回調査では『反対派』の割合が『賛成派』の割合を上回っている。

イ. 男の子は「男らしく」、女の子は「女らしく」育てる方がよい

図表2 - 21 男の子は「男らしく」、女の子は「女らしく」育てる方がよいという考え方について
[全体、性別] (前回調査比較)



子どもの育て方についての考え方をたずねた。

「男の子は「男らしく」、女の子は「女らしく」育てる方がよい」という考え方について、「そう思わない」が 39.9%と「どちらかといえばそう思わない」が 18.7%これらをあわせた『反対派』は 58.6%と『賛成派』(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」) (33.0%)を 25.6ポイント上回っている。

性別にみると、男性は『賛成派』が 42.9%と女性 (26.7%)を 16.2ポイント上回り、女性は『反対派』が 66.4%と男性 (47.1%)を 19.3ポイント上回っている。

前回調査と比べると、女性は『賛成派』が 11.6ポイント減り、『反対派』が 8.0ポイント増えている。男性も『賛成派』が 5.7ポイント減り、『反対派』が 3.1ポイント増えているが、女性の方が差は大きい。

図表2 - 22 『男の子は「男らしく」、女の子は「女らしく」育てる方がよい』という考え方について
[全体、年齢別]

(%)

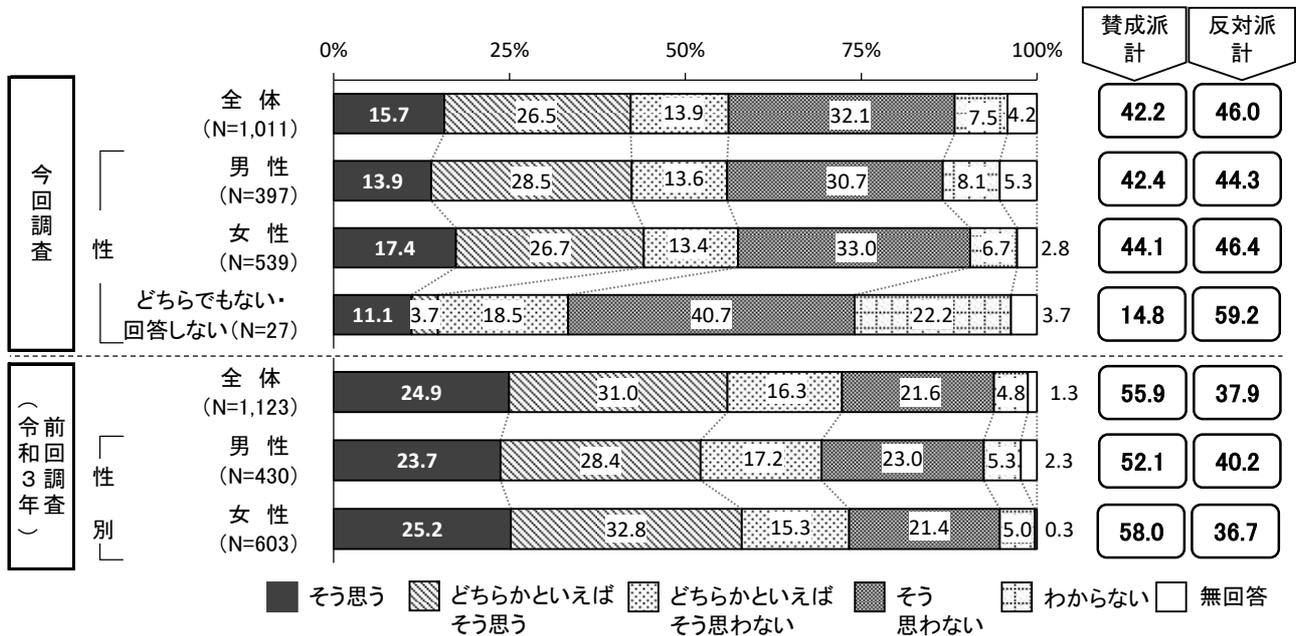
| | | 標本数 | そう思う | どちらかといえば | どちらかわからない | そう思わない | わからない | 無回答 | 賛成派計 | 反対派計 |
|-----|---------------|----------------|-----------|-------------|-------------|-------------|-----------|-----------|-------------|-------------|
| 全体 | | 1,011 100.0 | 75 7.4 | 259 25.6 | 189 18.7 | 403 39.9 | 47 4.6 | 38 3.8 | 334 33.0 | 592 58.6 |
| 年齢別 | 男性:18～29歳 | 37 | - | 29.7 | 13.5 | 45.9 | 10.8 | - | 29.7 | 59.4 |
| | 男性:30～39歳 | 49 | 8.2 | 30.6 | 8.2 | 49.0 | 4.1 | - | 38.8 | 57.2 |
| | 男性:40～49歳 | 73 | 12.3 | 24.7 | 23.3 | 32.9 | 5.5 | 1.4 | 37.0 | 56.2 |
| | 男性:50～59歳 | 62 | 9.7 | 37.1 | 9.7 | 30.6 | 8.1 | 4.8 | 46.8 | 40.3 |
| | 男性:60～69歳 | 83 | 4.8 | 43.4 | 15.7 | 25.3 | 4.8 | 6.0 | 48.2 | 41.0 |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 12.1 | 35.2 | 15.4 | 24.2 | 4.4 | 8.8 | 47.3 | 39.6 |
| | 女性:18～29歳 | 47 | 6.4 | 14.9 | 19.1 | 51.1 | 4.3 | 4.3 | 21.3 | 70.2 |
| | 女性:30～39歳 | 88 | 2.3 | 17.0 | 17.0 | 56.8 | 4.5 | 2.3 | 19.3 | 73.8 |
| | 女性:40～49歳 | 83 | 7.2 | 9.6 | 24.1 | 50.6 | 6.0 | 2.4 | 16.8 | 74.7 |
| | 女性:50～59歳 | 106 | 8.5 | 24.5 | 24.5 | 35.8 | 5.7 | 0.9 | 33.0 | 60.3 |
| | 女性:60～69歳 | 121 | 5.8 | 25.6 | 19.8 | 43.0 | 3.3 | 2.5 | 31.4 | 62.8 |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 7.6 | 23.9 | 17.4 | 44.6 | 1.1 | 5.4 | 31.5 | 62.0 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 3.7 | 29.6 | 18.5 | 40.7 | 3.7 | 3.7 | 33.3 | 59.2 |
| | 無回答 | 52 | 11.5 | 13.5 | 28.8 | 34.6 | 1.9 | 9.6 | 25.0 | 63.4 |

年齢別にみると、男性は年齢の低い層で『反対派』の割合が高くなる傾向がみられ、18～29歳、30代、40代では5割を超えている。女性は40代で74.7%と最も高く、18～29歳、30代でも7割台である。また、50代以下でも6割を超えている。

II 調査結果

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

図表2 - 23 子どもが3歳くらいまでは母親の手で育てる方がよいという考え方について
[全体、性別] (前回調査比較)



「子どもが3歳くらいまでは母親の手で育てる方がよい」という考え方について、「そう思わない」が32.1%と最も高く、「どちらかといえばそう思わない」(13.9%)をあわせた『反対派』は46.0%となっている。『賛成派』は42.2%で『反対派』が3.8ポイント上回っている。

性別にみると、男女とも『反対派』『賛成派』の割合に大差はみられない。

前回調査と比べると、男女とも『賛成派』の割合が9.7~13.9減少し、『反対派』が4.1~9.7ポイント高くなっている。前回調査までは男女とも『賛成派』の割合が『反対派』を大きく上回っていたが、今回調査では『反対派』の割合がやや上回るようになっている。

図表2-24 子どもが3歳くらいまでは母親の手で育てる方がよいという考え方について
[全体、年齢別、同居家族別]

(%)

| | | 標本数 | そう思う | どちらかといえば | どちらかわからない | そう思わない | わからない | 無回答 | 賛成派計 | 反対派計 |
|-------|---------------|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|-----------|-------------|-------------|
| 全体 | | 1,011 100.0 | 159 15.7 | 268 26.5 | 141 13.9 | 325 32.1 | 76 7.5 | 42 4.2 | 427 42.2 | 466 46.0 |
| 年齢別 | 男性:18~29歳 | 37 | 2.7 | 8.1 | 21.6 | 54.1 | 13.5 | - | 10.8 | 75.7 |
| | 男性:30~39歳 | 49 | 4.1 | 16.3 | 14.3 | 57.1 | 8.2 | - | 20.4 | 71.4 |
| | 男性:40~49歳 | 73 | 8.2 | 32.9 | 15.1 | 34.2 | 8.2 | 1.4 | 41.1 | 49.3 |
| | 男性:50~59歳 | 62 | 11.3 | 30.6 | 11.3 | 29.0 | 12.9 | 4.8 | 41.9 | 40.3 |
| | 男性:60~69歳 | 83 | 18.1 | 36.1 | 13.3 | 21.7 | 4.8 | 6.0 | 54.2 | 35.0 |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 26.4 | 29.7 | 11.0 | 14.3 | 5.5 | 13.2 | 56.1 | 25.3 |
| | 女性:18~29歳 | 47 | 6.4 | 19.1 | 19.1 | 36.2 | 14.9 | 4.3 | 25.5 | 55.3 |
| | 女性:30~39歳 | 88 | 8.0 | 21.6 | 11.4 | 48.9 | 8.0 | 2.3 | 29.6 | 60.3 |
| | 女性:40~49歳 | 83 | 21.7 | 22.9 | 10.8 | 34.9 | 7.2 | 2.4 | 44.6 | 45.7 |
| | 女性:50~59歳 | 106 | 17.0 | 30.2 | 17.0 | 27.4 | 7.5 | 0.9 | 47.2 | 44.4 |
| | 女性:60~69歳 | 121 | 16.5 | 30.6 | 12.4 | 31.4 | 6.6 | 2.5 | 47.1 | 43.8 |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 29.3 | 29.3 | 12.0 | 23.9 | - | 5.4 | 58.6 | 35.9 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 11.1 | 3.7 | 18.5 | 40.7 | 22.2 | 3.7 | 14.8 | 59.2 |
| 無回答 | 52 | 15.4 | 25.0 | 19.2 | 26.9 | 3.8 | 9.6 | 40.4 | 46.1 | |
| 同居家族別 | 乳幼児(3歳未満) | 55 | 10.9 | 25.5 | 10.9 | 45.5 | 3.6 | 3.6 | 36.4 | 56.4 |
| | 未就学児 | 66 | 7.6 | 19.7 | 10.6 | 56.1 | 3.0 | 3.0 | 27.3 | 66.7 |
| | 小・中学生 | 153 | 14.4 | 24.8 | 13.7 | 37.3 | 7.2 | 2.6 | 39.2 | 51.0 |
| | 高校生 | 70 | 18.6 | 25.7 | 12.9 | 31.4 | 11.4 | - | 44.3 | 44.3 |
| | 専門学校生 | 13 | 23.1 | 23.1 | 7.7 | 38.5 | 7.7 | - | 46.2 | 46.2 |
| | 大学・短大生 | 48 | 8.3 | 20.8 | 16.7 | 39.6 | 10.4 | 4.2 | 29.1 | 56.3 |
| | 65歳以上の人 | 416 | 20.4 | 29.3 | 15.4 | 23.1 | 5.0 | 6.7 | 49.7 | 38.5 |
| | 上記以外の人 | 759 | 12.4 | 25.7 | 14.4 | 36.5 | 8.7 | 2.4 | 38.1 | 50.9 |
| 無回答 | 18 | 11.1 | 38.9 | 11.1 | 22.2 | - | 16.7 | 50.0 | 33.3 | |

年齢別にみると、男女とも18~29歳と30代で『反対派』の割合が高く、特に男性では約7割から7割台半ばと同年代の女性の5割台半ばから約6割を上回っている。また、男女とも50代以上になると『賛成派』の割合が『反対派』を上回るようになる。

同居家族別にみると、未就学児がいる家庭では『反対派』が66.7%と最も高く、乳幼児(3歳未満)がいる家庭でも56.2%と5割を超えている。

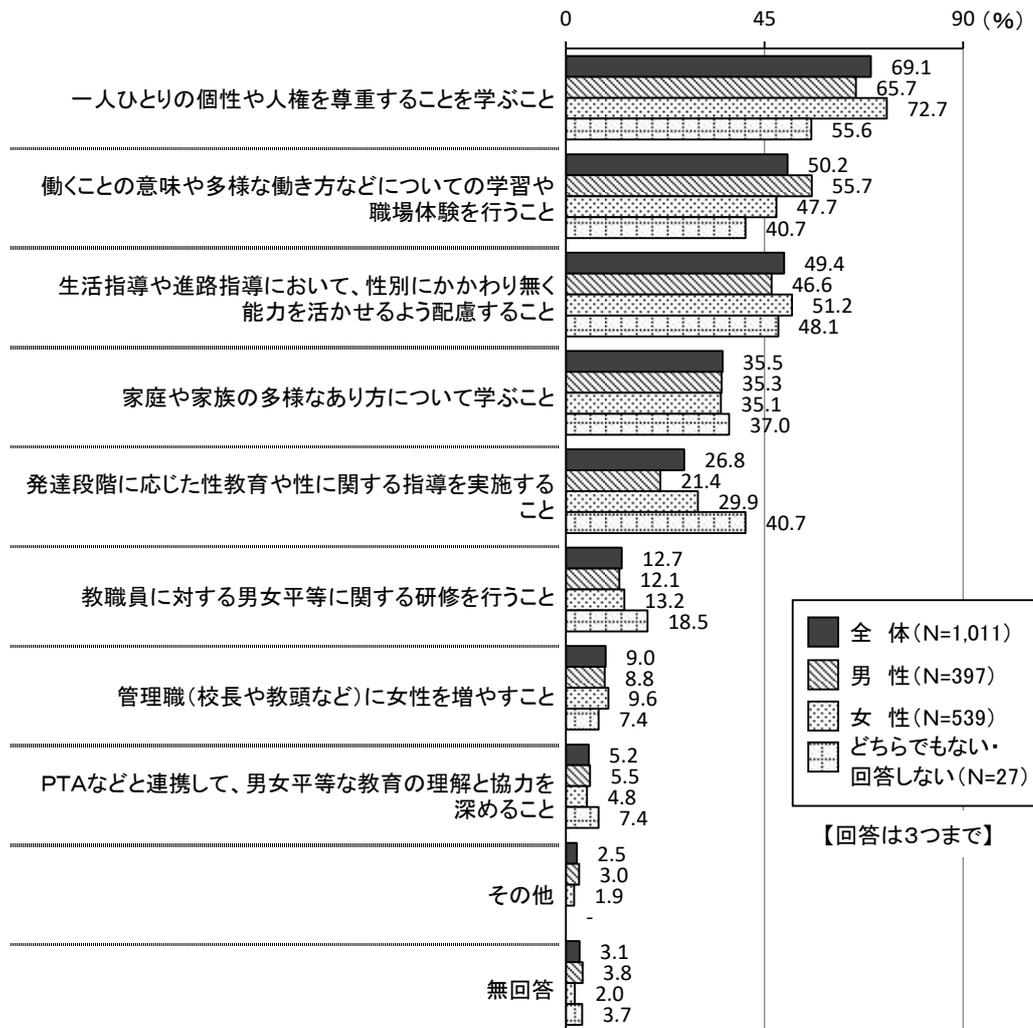
II 調査結果

4. 男女共同参画をすすめていくために、学校教育の場で力を入れること

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)

●男女共同参画をすすめていくために、学校教育の場で力を入れることは「一人ひとりの個性や人権を尊重することを学ぶこと」が約7割で第一位。

図表 2 - 25 男女共同参画をすすめていくために、学校教育の場で力を入れること [全体、性別]



男女共同参画をすすめていくために、学校教育の場で力を入れることは、「一人ひとりの個性や人権を尊重することを学ぶこと」が 69.1%と最も高く、次いで「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」が 50.2%、「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」が 49.4%となっている。

性別にみると、女性は「一人ひとりの個性や人権を尊重することを学ぶこと」(男性 65.7%、女性 72.7%) や「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」(同 46.6%、51.2%)、「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」(同 21.4%、29.9%) などが男性よりも 4.6~8.5 ポイント高い。男性は「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」(同 55.7%、47.7%) が女性よりも 8.0 ポイント高い。

図表2 - 26 男女共同参画をすすめていくために、学校教育の場で力を入れること [全体、年齢別]

(%)

| | | 標本数 | 一人ひとりの個性や人権を尊重すること | 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 | 家庭や家族の多様なあり方について学ぶこと | 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 | 平等な教育の理解と協力を深めること | P T A などと連携して、男女体験を行うこと | 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 | 管理職（校長や教頭など）に女性を増やすこと | 教職員に対する男女平等に関する研修を行うこと | その他 | 無回答 |
|-------|---------------|----------------|--------------------|----------------------------|----------------------|---------------------------------------|-------------------|-------------------------|-----------------------------------|-----------------------|------------------------|-----------|-----|
| 全体 | | 1,011 100.0 | 699 69.1 | 271 26.8 | 359 35.5 | 499 49.4 | 53 5.2 | 508 50.2 | 91 9.0 | 128 12.7 | 25 2.5 | 31 3.1 | |
| 年齢別 | 男性:18～29歳 | 37 | 78.4 | 35.1 | 27.0 | 54.1 | 8.1 | 43.2 | 8.1 | 5.4 | 2.7 | 2.7 | |
| | 男性:30～39歳 | 49 | 63.3 | 24.5 | 51.0 | 38.8 | - | 59.2 | 2.0 | 14.3 | 4.1 | 2.0 | |
| | 男性:40～49歳 | 73 | 52.1 | 24.7 | 45.2 | 43.8 | 4.1 | 49.3 | 11.0 | 9.6 | 4.1 | 4.1 | |
| | 男性:50～59歳 | 62 | 61.3 | 29.0 | 46.8 | 37.1 | 3.2 | 50.0 | 3.2 | 11.3 | 1.6 | 4.8 | |
| | 男性:60～69歳 | 83 | 71.1 | 14.5 | 25.3 | 53.0 | 7.2 | 57.8 | 13.3 | 13.3 | 4.8 | 3.6 | |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 72.5 | 12.1 | 23.1 | 50.5 | 8.8 | 64.8 | 9.9 | 15.4 | 1.1 | 4.4 | |
| | 女性:18～29歳 | 47 | 70.2 | 44.7 | 40.4 | 40.4 | 4.3 | 34.0 | 12.8 | 10.6 | 2.1 | 4.3 | |
| | 女性:30～39歳 | 88 | 73.9 | 42.0 | 39.8 | 35.2 | 3.4 | 42.0 | 12.5 | 9.1 | 3.4 | 1.1 | |
| | 女性:40～49歳 | 83 | 63.9 | 34.9 | 42.2 | 47.0 | 4.8 | 43.4 | 13.3 | 13.3 | 2.4 | 3.6 | |
| | 女性:50～59歳 | 106 | 74.5 | 21.7 | 34.9 | 48.1 | 3.8 | 50.0 | 10.4 | 12.3 | 0.9 | 1.9 | |
| | 女性:60～69歳 | 121 | 75.2 | 25.6 | 31.4 | 65.3 | 8.3 | 50.4 | 6.6 | 15.7 | 1.7 | 0.8 | |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 75.0 | 20.7 | 27.2 | 60.9 | 3.3 | 56.5 | 5.4 | 16.3 | 1.1 | 2.2 | |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 55.6 | 40.7 | 37.0 | 48.1 | 7.4 | 40.7 | 7.4 | 18.5 | - | 3.7 | |
| 無回答 | 52 | 63.5 | 30.8 | 40.4 | 51.9 | 5.8 | 44.2 | 5.8 | 7.7 | 5.8 | 7.7 | | |
| 同居家族別 | 乳幼児(3歳未満) | 55 | 63.6 | 45.5 | 34.5 | 50.9 | 5.5 | 49.1 | 7.3 | 9.1 | 3.6 | - | |
| | 未就学児 | 66 | 68.2 | 48.5 | 37.9 | 51.5 | 1.5 | 42.4 | 9.1 | 7.6 | 4.5 | 1.5 | |
| | 小・中学生 | 153 | 66.7 | 32.7 | 46.4 | 51.0 | 2.0 | 51.6 | 6.5 | 10.5 | 2.0 | 1.3 | |
| | 高校生 | 70 | 64.3 | 32.9 | 32.9 | 45.7 | 4.3 | 55.7 | 10.0 | 12.9 | 2.9 | 1.4 | |
| | 専門学校生 | 13 | 76.9 | 38.5 | 61.5 | 46.2 | - | 46.2 | - | 15.4 | - | - | |
| | 大学・短大生 | 48 | 72.9 | 22.9 | 41.7 | 47.9 | 6.3 | 41.7 | 12.5 | 16.7 | 2.1 | 2.1 | |
| | 65歳以上の人 | 416 | 73.6 | 21.9 | 30.3 | 57.7 | 6.5 | 52.4 | 7.2 | 14.7 | 1.9 | 2.9 | |
| | 上記以外の人 | 759 | 67.9 | 27.7 | 38.7 | 45.5 | 5.1 | 48.5 | 9.4 | 13.2 | 2.8 | 2.8 | |
| 無回答 | 18 | 61.1 | 27.8 | 33.3 | 50.0 | - | 66.7 | 11.1 | 11.1 | - | 11.1 | | |

年齢別にみると、「一人ひとりの個性や人権を尊重することを学ぶこと」は男性の18～29歳で78.4%と最も高く、60代以上でも7割台で、女性は40代を除く年代で7割を超えている。「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」は男性の70歳以上で64.8%と最も高く、30代や60代でも約6割と高い。「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」は女性の60代以上、「家庭や家族の多様なあり方について学ぶこと」は男性の30代で51.0%、「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」は女性の18～29歳と30代で4割を超えて高い。

同居家族別にみると、乳幼児（3歳未満）と未就学児、小・中学生、高校生がいる家庭では「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」が約3割から5割と高い。

「抗感をなくすこと」が 33.8%で男性 (29.7%) より 4.1 ポイント高い。男性は「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」が 42.6%で女性 (36.7%) を 5.9 ポイント高い。

前回調査と比べると、「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」は男女とも 6.5~6.8 ポイント、「家事などを男女で分担するよう育て方をすること」は 3.4~5.2 ポイント減少している。「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」は男性で 5.4 ポイント増加し、前回の 3 位から 2 位に上がっている。また、「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」は男女とも 5.0~5.4 ポイント増加している。

図表 2 - 29 男女が共に家事、子育て、介護に参加するために必要なこと [全体、年齢別]

| | | (%) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------|----------------|---|-------------------------------------|--|--|----------------------|--|-------------|--|---------------------------|--|---------------------------|--|--|---|-----|-----|--|
| | | 標本数 | こ対男 とす性 るが 男性 自身 などに 参加 する こと に 対 す る こ と | い、担 、協 力し 合 う こ と | 分、担 に つ い て 、 家 族 で 十 分 話 し 合 い の こ と | 家事、 子育 てや 教育 、介 護な どの 分 担に つ い て の こ と | 方、尊 重す るこ と | 年配者 や周 りの 人 が 、夫 婦の 役割 を 分 担す るこ と | るこ と | つ、性 に よ る 社 会 中 の 評 価 を 高 め る こ と | り、多 く持 てる こ と | せ、働 時間 短縮 や休 暇制 度を 普及 させ るこ と | う、高 めら れる こ と | を、性 が家 事、 子育 て、 介護 に関 心す るこ と | 育、家 事な どを 男女 で分 担す るこ と | と、等 意、校 識、に 基 本的 な人 権の 尊重 や男 女平 等 | その他 | 無回答 | |
| 全体 | | 1,011 100.0 | 316 31.3 | 546 54.0 | 197 19.5 | 291 28.8 | 395 39.1 | 180 17.8 | 340 33.6 | 227 22.5 | 36 3.6 | 30 3.0 | | | | | | | |
| 年齢別 | 男性:18~29歳 | 37 | 24.3 | 62.2 | 16.2 | 29.7 | 48.6 | 16.2 | 24.3 | 18.9 | 0.0 | 5.4 | | | | | | | |
| | 男性:30~39歳 | 49 | 36.7 | 49.0 | 16.3 | 38.8 | 55.1 | 16.3 | 12.2 | 14.3 | 6.1 | 0.0 | | | | | | | |
| | 男性:40~49歳 | 73 | 26.0 | 45.2 | 26.0 | 38.4 | 54.8 | 9.6 | 28.8 | 12.3 | 4.1 | 1.4 | | | | | | | |
| | 男性:50~59歳 | 62 | 30.6 | 38.7 | 16.1 | 27.4 | 32.3 | 17.7 | 27.4 | 17.7 | 4.8 | 8.1 | | | | | | | |
| | 男性:60~69歳 | 83 | 25.3 | 61.4 | 18.1 | 25.3 | 42.2 | 13.3 | 25.3 | 26.5 | 4.8 | 3.6 | | | | | | | |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 33.0 | 53.8 | 14.3 | 15.4 | 31.9 | 19.8 | 45.1 | 35.2 | 3.3 | 4.4 | | | | | | | |
| | 女性:18~29歳 | 47 | 31.9 | 57.4 | 21.3 | 27.7 | 46.8 | 19.1 | 31.9 | 19.1 | 6.4 | 6.4 | | | | | | | |
| | 女性:30~39歳 | 88 | 25.0 | 53.4 | 18.2 | 28.4 | 50.0 | 12.5 | 36.4 | 21.6 | 8.0 | 1.1 | | | | | | | |
| | 女性:40~49歳 | 83 | 28.9 | 44.6 | 25.3 | 32.5 | 45.8 | 20.5 | 39.8 | 15.7 | 3.6 | 3.6 | | | | | | | |
| | 女性:50~59歳 | 106 | 36.8 | 52.8 | 20.8 | 34.9 | 30.2 | 18.9 | 40.6 | 18.9 | 1.9 | 0.0 | | | | | | | |
| | 女性:60~69歳 | 121 | 34.7 | 60.3 | 23.1 | 25.6 | 31.4 | 19.0 | 43.8 | 24.0 | 1.7 | 1.7 | | | | | | | |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 42.4 | 59.8 | 13.0 | 29.3 | 25.0 | 26.1 | 31.5 | 34.8 | 0.0 | 2.2 | | | | | | | |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 18.5 | 66.7 | 18.5 | 37.0 | 37.0 | 40.7 | 18.5 | 18.5 | 3.7 | 0.0 | | | | | | | |
| | 無回答 | 52 | 26.9 | 55.8 | 23.1 | 21.2 | 36.5 | 7.7 | 28.8 | 23.1 | 3.8 | 7.7 | | | | | | | |

年齢別にみると、「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」は男性の 18~29 歳で 62.2%と最も高く、その他男女の 60 代でも約 6 割と高い。「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」は男性の 30 代と 40 代、女性の 30 代で 5 割台と男女とも年齢が低い層で割合が高い。「家事などを男女で分担するよう育て方をすること」は男性の 70 歳以上と女性の 60 代で 4 割台半ば、「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」は女性の 70 歳以上で 42.4%と高い。「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」は男女とも 70 歳以上で 3 割台半ばと年齢の高い層での割合が高い。

II 調査結果

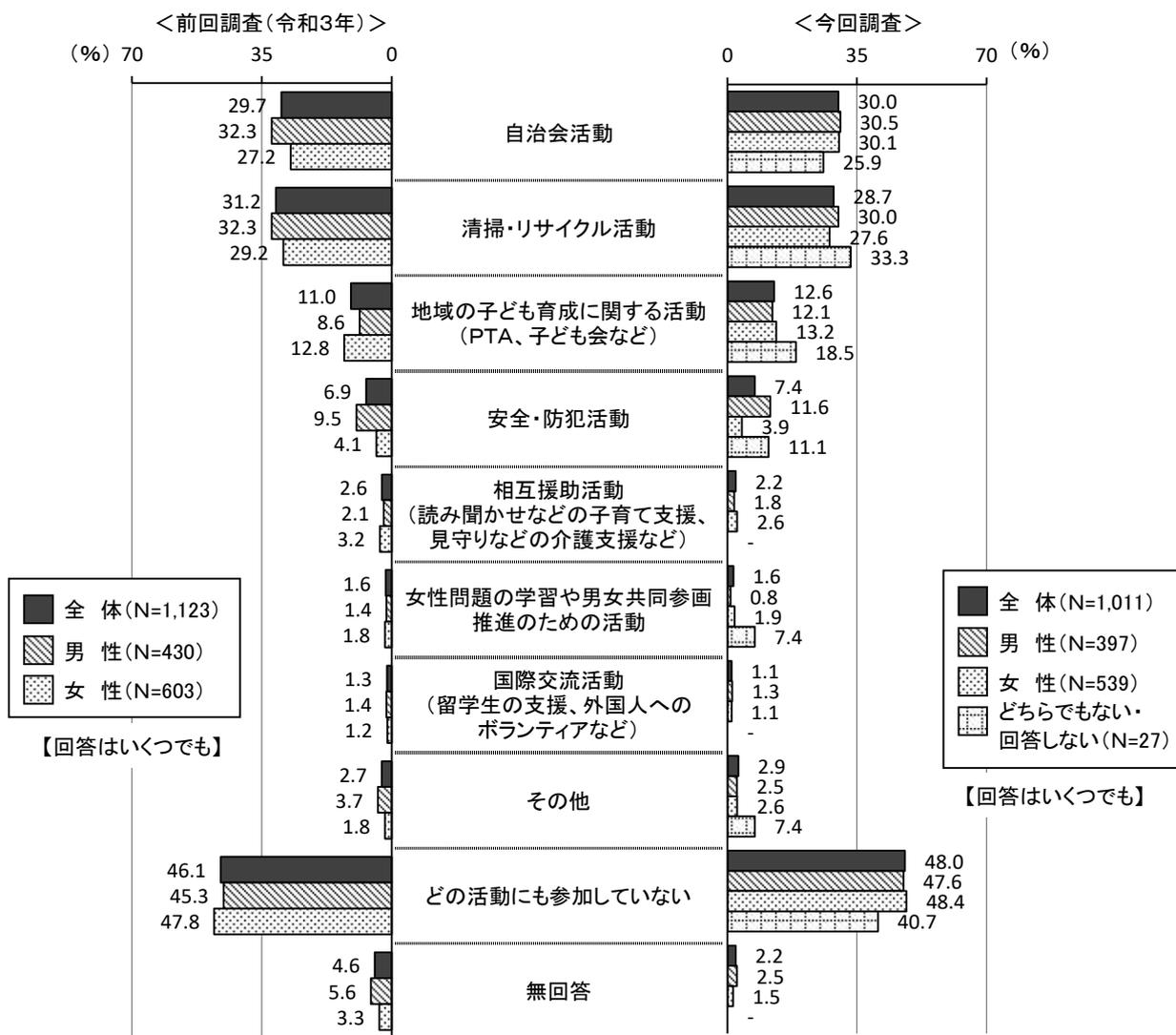
第3章 地域活動について

1. この1年間に参加したことがある地域活動

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)

●この1年間の地域活動への参加状況は「どの活動にも参加していない」が約5割。
 ●活動内容は「清掃・リサイクル活動」「自治会活動」が約3割で高く、男性の70歳以上、女性の60代以上の参加が多い。

図表2-1 この1年間に参加したことがある地域活動〔全体、性別〕(前回調査比較)



この1年間に参加したことがある地域活動について「どの活動にも参加していない」が48.0%と最も高い。参加している活動の中では「自治会活動」(30.0%)と「清掃・リサイクル活動」(28.7%)が約3割で高い。

性別にみると、男性は「安全・防犯活動」が女性よりも7.7ポイント高いが、その他の活動に男女差はあまりみられない。

前回調査と比べると、男女ともあまり大きな差はみられない。

図表3-2 この1年間に参加したことがある地域活動 [全体、年齢別]

| | | 標本数 | 地域の子ども育成に関する活動（PTA、子ども会等） | 自治会活動 | 清掃・リサイクル活動 | 安全・防犯活動 | 相互援助活動（読み聞かせなどの子育て支援など） | 国際交流活動（留学生の支援など） | 女性問題の学習や男女共同参画推進のための活動 | その他 | どの活動にも参加していない | 無回答 |
|-----|---------------|----------------|---------------------------|-------------|-------------|-----------|-------------------------|------------------|------------------------|-----------|---------------|-----------|
| 全体 | | 1,011 100.0 | 127 12.6 | 303 30.0 | 290 28.7 | 75 7.4 | 22 2.2 | 11 1.1 | 16 1.6 | 29 2.9 | 485 48.0 | 22 2.2 |
| 年齢別 | 男性:18～29歳 | 37 | 13.5 | 5.4 | 18.9 | 8.1 | 5.4 | 8.1 | - | 5.4 | 67.6 | - |
| | 男性:30～39歳 | 49 | 16.3 | 10.2 | 12.2 | 10.2 | - | 4.1 | 2.0 | - | 63.3 | - |
| | 男性:40～49歳 | 73 | 16.4 | 23.3 | 26.0 | 16.4 | - | - | - | 1.4 | 53.4 | 2.7 |
| | 男性:50～59歳 | 62 | 11.3 | 32.3 | 29.0 | 8.1 | - | - | - | - | 48.4 | 3.2 |
| | 男性:60～69歳 | 83 | 15.7 | 37.3 | 33.7 | 12.0 | 3.6 | - | 2.4 | 6.0 | 38.6 | 2.4 |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 3.3 | 49.5 | 44.0 | 12.1 | 2.2 | - | - | 2.2 | 34.1 | 4.4 |
| | 女性:18～29歳 | 47 | 6.4 | 2.1 | 8.5 | - | 2.1 | 2.1 | - | - | 83.0 | - |
| | 女性:30～39歳 | 88 | 19.3 | 14.8 | 10.2 | 1.1 | 1.1 | - | 1.1 | 1.1 | 67.0 | - |
| | 女性:40～49歳 | 83 | 22.9 | 25.3 | 18.1 | 4.8 | 2.4 | 1.2 | 2.4 | 6.0 | 53.0 | 1.2 |
| | 女性:50～59歳 | 106 | 16.0 | 27.4 | 29.2 | 4.7 | 3.8 | 1.9 | 0.9 | 1.9 | 46.2 | 0.9 |
| | 女性:60～69歳 | 121 | 6.6 | 44.6 | 38.0 | 5.8 | 3.3 | 0.8 | 2.5 | 4.1 | 28.9 | 4.1 |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 7.6 | 47.8 | 47.8 | 4.3 | 2.2 | 1.1 | 3.3 | 1.1 | 35.9 | 1.1 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 18.5 | 25.9 | 33.3 | 11.1 | - | - | 7.4 | 7.4 | 40.7 | - |
| 無回答 | 52 | 5.8 | 26.9 | 26.9 | 9.6 | 1.9 | - | 1.9 | 5.8 | 51.9 | 7.7 | |

年齢別にみると、「どの活動にも参加していない」は男女とも年齢が低い層で割合が高く、18～29歳では男性は67.6%、女性は83.0%である。「自治会活動」と「清掃・リサイクル活動」は男女とも年齢の高い層で割合が高く、男性の70歳以上で4割台半ばから約5割と女性の60代と70歳以上で約4割から5割と高い。「安全・防犯活動」は男性の30代、40代、60代以上で1割を超えて高い。「地域の子ども育成に関する活動（PTA、子ども会等）」は女性の40代で22.9%、30代が19.3%と子どもがいる世代の女性で高くなっている。

II 調査結果

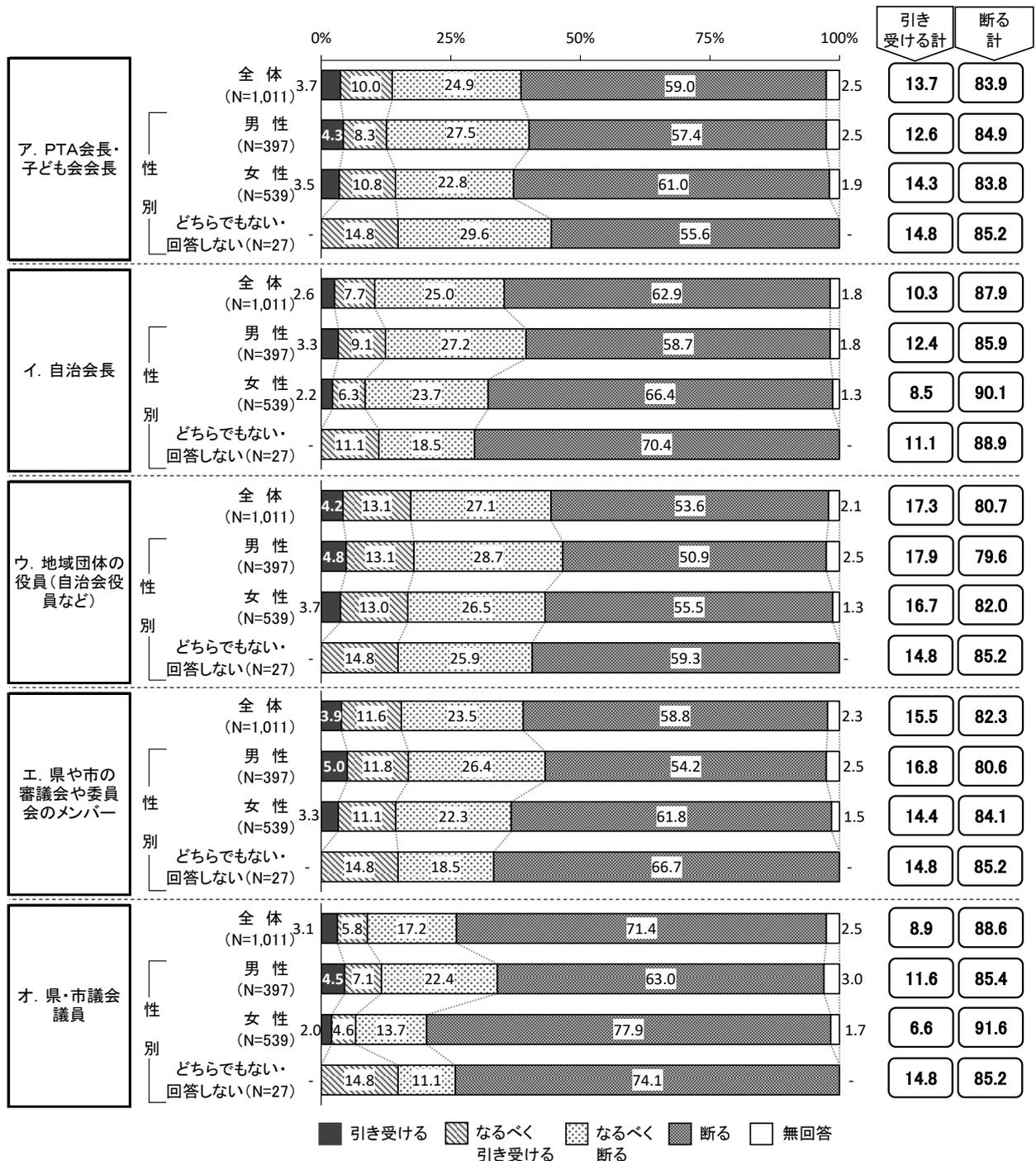
2. 地域の役職・公職につくことについて

(1) 地域の役職・公職への就任や立候補を依頼された場合の対応

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)

●地域の役職・公職につくことについて、いずれの分野も男性より女性の『断る』割合が高い。

図表3-3 地域の役職・公職への就任や立候補を依頼された場合の対応 [全体、性別]



II 調査結果

図表 3 - 4 (2) 地域の役職・公職への就任や立候補を依頼された場合の対応 [全体、年齢別]

| | | 標本数 | オ. 県・市議会議員 | | | | | | (%) | |
|-----|---------------|-------|------------|---------|------|------|------|------|------|------|
| | | | 引き受け | 引き受けにくく | 断るべく | 断る | 無回答 | 引き受け | 断る計 | |
| 全体 | | 1,011 | 31 | 59 | 174 | 722 | 25 | 90 | 896 | |
| | | 100.0 | 3.1 | 5.8 | 17.2 | 71.4 | 2.5 | 8.9 | 88.6 | |
| 年齢別 | 男性:18~29歳 | 37 | 5.4 | 13.5 | 35.1 | 45.9 | - | 18.9 | 81.0 | |
| | 男性:30~39歳 | 49 | 8.2 | 6.1 | 24.5 | 59.2 | 2.0 | 14.3 | 83.7 | |
| | 男性:40~49歳 | 73 | 8.2 | 6.8 | 24.7 | 60.3 | - | 15.0 | 85.0 | |
| | 男性:50~59歳 | 62 | 6.5 | 8.1 | 14.5 | 69.4 | 1.6 | 14.6 | 83.9 | |
| | 男性:60~69歳 | 83 | - | 10.8 | 24.1 | 61.4 | 3.6 | 10.8 | 85.5 | |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 2.2 | 1.1 | 17.6 | 71.4 | 7.7 | 3.3 | 89.0 | |
| | 女性:18~29歳 | 47 | 4.3 | 10.6 | 31.9 | 53.2 | - | 14.9 | 85.1 | |
| | 女性:30~39歳 | 88 | 3.4 | 4.5 | 9.1 | 83.0 | - | 7.9 | 92.1 | |
| | 女性:40~49歳 | 83 | 2.4 | 2.4 | 7.2 | 86.7 | 1.2 | 4.8 | 93.9 | |
| | 女性:50~59歳 | 106 | 0.9 | 4.7 | 16.0 | 78.3 | - | 5.6 | 94.3 | |
| | 女性:60~69歳 | 121 | 1.7 | 5.0 | 14.9 | 76.9 | 1.7 | 6.7 | 91.8 | |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 1.1 | 3.3 | 10.9 | 78.3 | 6.5 | 4.4 | 89.2 | |
| | どちらでもない・回答しない | | 27 | - | 14.8 | 11.1 | 74.1 | - | 14.8 | 85.2 |
| | 無回答 | | 52 | 3.8 | 3.8 | 17.3 | 67.3 | 7.7 | 7.6 | 84.6 |

年齢別にみると、ほとんどの分野で男女の 18~29 歳で『引き受ける』割合が高いが、「地域団体の役員（自治会役員など）」は女性の 60 代で『引き受ける』が 23.2%と女性の中では最も高い。

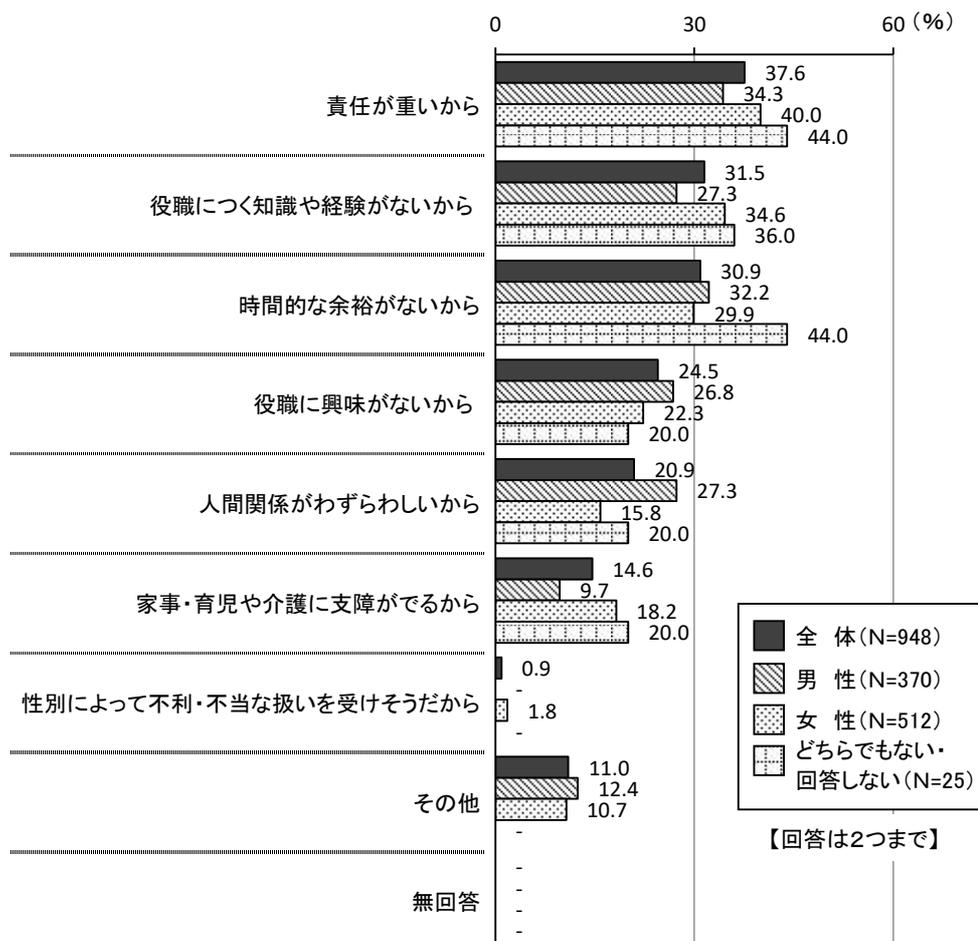
(2) 地域の役職・公職を断る理由

【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)

●地域の役職・公職を断る理由は、「責任が重いから」が4割、「役職につく知識や経験がないから」「家事・育児や介護に支障がでるから」時間的な余裕がないから」が約3割。

図表3-5 地域の役職・公職を断る理由 [全体、性別]



役職・公職への就任や立候補を『断る』と回答した人にその理由をたずねた。「責任が重いから」が37.6%で最も高く、次いで「役職につく知識や経験がないから」が31.5%、「時間的な余裕がないから」が30.9%である。

性別にみると、男性は「役職に興味がないから」(男性26.8%、女性22.3%)や「人間関係がわずらわしいから」(同27.3%、15.8%)などが4.5~11.5ポイント女性よりも高く、女性は「責任が重いから」(同34.3%、40.0%)、「役職につく知識や経験がないから」(同27.3%、34.6%)、「家事・育児や介護に支障がでるから」(同9.7%、18.2%)などの割合が5.7~8.5ポイント男性よりも高い。

II 調査結果

図表 3 - 6 地域の役職・公職を断る理由 [全体、役職・公職別、年齢別]

| | | (%) | | | | | | | | | |
|--------|------------------|--------------|-------------|------------------|-----------------|-------------|---------------|---------------|-------------|-------------|-----|
| | | 標本数 | 責任が重いから | 家事・育児や介護に支障がでるから | 役職につく知識や経験がないから | 時間的な余裕がないから | 人間関係がわずらわしいから | 不当な扱いを受けやすいから | 役職に興味がないから | その他 | 無回答 |
| 全 体 | | 948 100.0 | 356 37.6 | 138 14.6 | 299 31.5 | 293 30.9 | 198 20.9 | 9 0.9 | 232 24.5 | 104 11.0 | - |
| 役職・公職別 | PTA会長・子ども会会長 | 848 | 37.0 | 14.9 | 30.8 | 31.8 | 21.7 | 0.8 | 24.2 | 11.1 | - |
| | 自治会長 | 889 | 34.0 | 13.9 | 27.7 | 28.8 | 20.6 | 0.8 | 22.9 | 9.7 | - |
| | 地域団体の役員(自治会役員など) | 816 | 37.0 | 15.2 | 30.1 | 31.4 | 22.4 | 0.9 | 25.0 | 10.5 | - |
| | 県や市の審議会や委員会のメンバー | 832 | 38.6 | 14.9 | 32.1 | 30.9 | 20.3 | 0.7 | 25.6 | 9.9 | - |
| | 県・市議会議員 | 896 | 38.2 | 14.5 | 32.4 | 30.9 | 20.2 | 1.0 | 25.0 | 10.5 | - |
| 年齢別 | 男性:18~29歳 | 33 | 33.3 | 9.1 | 33.3 | 39.4 | 9.1 | - | 36.4 | 12.1 | - |
| | 男性:30~39歳 | 44 | 31.8 | 18.2 | 25.0 | 40.9 | 25.0 | - | 20.5 | 4.5 | - |
| | 男性:40~49歳 | 70 | 28.6 | 12.9 | 14.3 | 40.0 | 32.9 | - | 24.3 | 12.9 | - |
| | 男性:50~59歳 | 58 | 24.1 | 8.6 | 20.7 | 46.6 | 27.6 | - | 24.1 | 10.3 | - |
| | 男性:60~69歳 | 78 | 46.2 | 10.3 | 33.3 | 28.2 | 21.8 | - | 26.9 | 7.7 | - |
| | 男性:70歳以上 | 85 | 36.5 | 3.5 | 36.5 | 11.8 | 35.3 | - | 30.6 | 22.4 | - |
| | 女性:18~29歳 | 43 | 46.5 | 16.3 | 25.6 | 20.9 | 23.3 | - | 25.6 | 7.0 | - |
| | 女性:30~39歳 | 83 | 31.3 | 44.6 | 19.3 | 41.0 | 18.1 | 1.2 | 20.5 | 7.2 | - |
| | 女性:40~49歳 | 83 | 34.9 | 24.1 | 25.3 | 41.0 | 14.5 | 2.4 | 22.9 | 9.6 | - |
| | 女性:50~59歳 | 103 | 35.9 | 12.6 | 31.1 | 41.7 | 14.6 | 2.9 | 27.2 | 6.8 | - |
| | 女性:60~69歳 | 113 | 48.7 | 8.8 | 50.4 | 21.2 | 14.2 | 1.8 | 25.7 | 8.0 | - |
| | 女性:70歳以上 | 85 | 43.5 | 5.9 | 47.1 | 9.4 | 15.3 | 1.2 | 11.8 | 25.9 | - |
| | どちらでもない・回答しない | 25 | 44.0 | 20.0 | 36.0 | 44.0 | 20.0 | - | 20.0 | - | - |
| | 無回答 | 45 | 33.3 | 11.1 | 26.7 | 26.7 | 26.7 | - | 31.1 | 6.7 | - |

役職・公職別にみると、いずれの役職・公職も「責任が重いから」の理由が最も高い。次いで「PTA会長・子ども会会長」「自治会長」「地域団体の役員(自治会役員など)」は「時間的な余裕がないから」、「県や市の審議会や委員会のメンバー」「県・市議会議員」は「役職につく知識や経験がないから」の理由が上がっている。

年齢別にみると、男女の30代から50代では「時間的な余裕がないから」が4割台、女性の30代では「家事・育児や介護に支障がでるから」が44.6%と他の年代に比べて高い。また、女性の18~29歳と60代以上では「責任が重いから」が4割を超え、女性の60代以上では「役職につく知識や経験がないから」が約5割と高い。

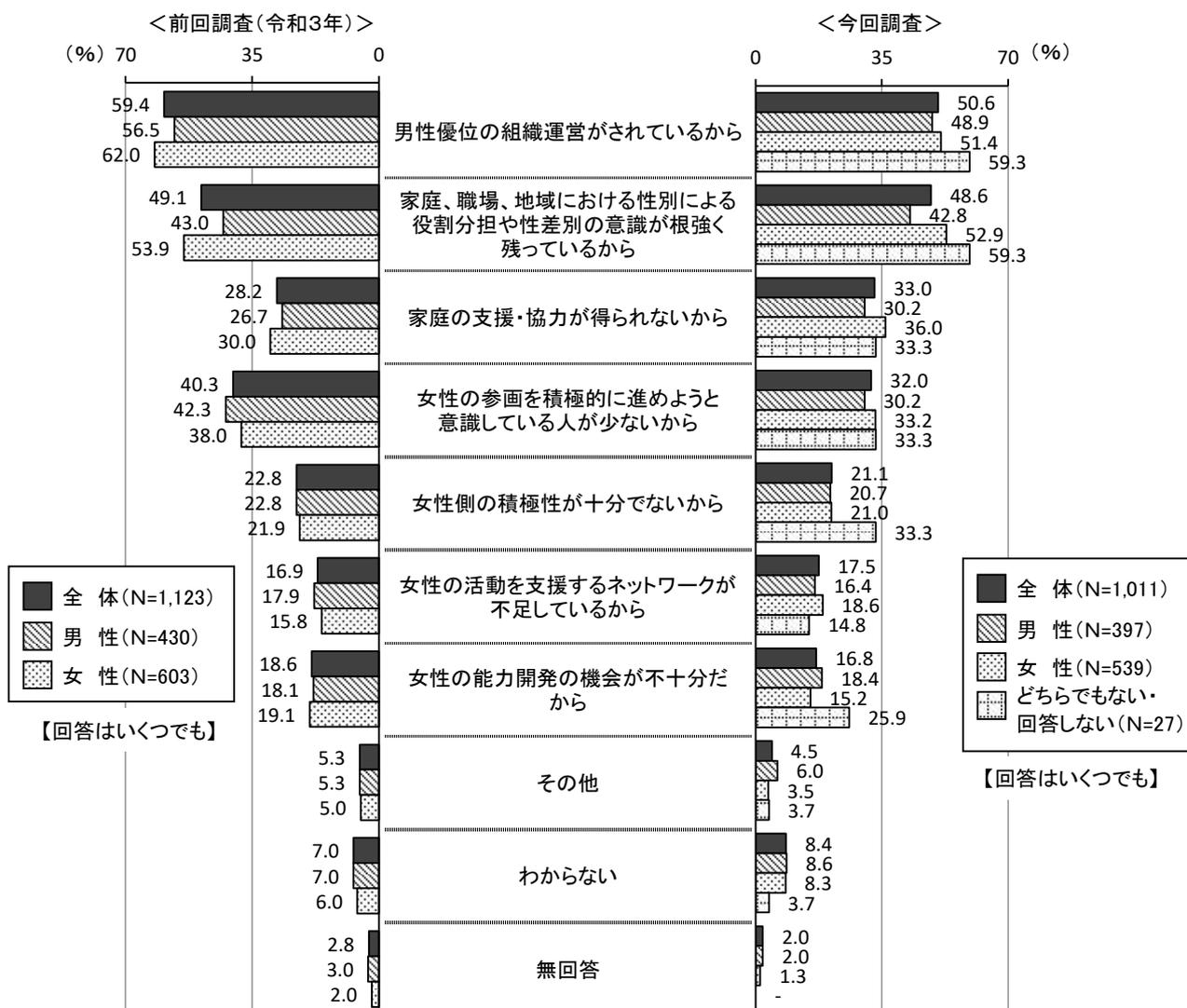
3. 政策の企画・方針決定の過程に女性の参画が少ない理由

問8 あなたは、政治や行政、地域において、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いませんか。(〇はいくつでも)

※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。

●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「男性優位の組織運営がされているから」、「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」が約5割。「家庭の支援・協力が得られないから」は男女とも前回調査より割合が増えている。

図表3-7 政策の企画・方針決定の過程に女性の参画が少ない理由 [全体、性別] (前回調査比較)



政治や行政、地域において、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をたずねたところ、「男性優位の組織運営がされているから」が50.6%と最も高く、次いで「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」が48.6%、「家庭の支援・協力が得られないから」が33.0%、「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」が32.0%であげられている。

II 調査結果

性別にみると、女性は「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」（男性 42.8、女性 52.9%）が 10.1 ポイント、「家庭の支援・協力が得られないから」（同 30.2%、36.0%）が 5.8 ポイント男性よりも高い。その他の項目は男女で大差はみられない。

前回調査と比べると、「男性優位の組織運営がされているから」は男女とも割合が 7.6～10.6 ポイント、「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」は 4.8～12.8 ポイント減っている。「家庭の支援・協力が得られないから」は男女とも 3.5～6.0 ポイント増えている。

図表 3 - 8 政策の企画・方針決定の過程に女性の参画が少ない理由 [全体、年齢別]

| | | 標本数 | 意識が根強く残っているから | 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 | 男性優位の組織運営がされているから | 家庭の支援・協力が得られないから | 女性の能力開発の機会が不十分だから | 女性の活動が不足しているから | 女性側の積極性が十分でないから | 女性と意識している人が少ないから | その他 | わからない | 無回答 |
|-----|---------------|----------------|---------------|---|-------------------|------------------|-------------------|----------------|-----------------|------------------|-----------|-----------|-----|
| 全体 | | 1,011 100.0 | 491 48.6 | 512 50.6 | 334 33.0 | 170 16.8 | 177 17.5 | 213 21.1 | 324 32.0 | 46 4.5 | 85 8.4 | 20 2.0 | |
| 年齢別 | 男性:18～29歳 | 37 | 37.8 | 27.0 | 18.9 | 21.6 | 10.8 | 13.5 | 35.1 | 5.4 | 8.1 | 5.4 | |
| | 男性:30～39歳 | 49 | 51.0 | 44.9 | 26.5 | 16.3 | 10.2 | 30.6 | 22.4 | 12.2 | 2.0 | 2.0 | |
| | 男性:40～49歳 | 73 | 31.5 | 54.8 | 34.2 | 20.5 | 15.1 | 16.4 | 27.4 | 8.2 | 6.8 | - | |
| | 男性:50～59歳 | 62 | 40.3 | 50.0 | 27.4 | 8.1 | 11.3 | 19.4 | 27.4 | 8.1 | 9.7 | - | |
| | 男性:60～69歳 | 83 | 43.4 | 51.8 | 34.9 | 14.5 | 16.9 | 26.5 | 34.9 | 1.2 | 12.0 | 1.2 | |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 49.5 | 50.5 | 31.9 | 27.5 | 26.4 | 16.5 | 31.9 | 4.4 | 9.9 | 4.4 | |
| | 女性:18～29歳 | 47 | 48.9 | 53.2 | 27.7 | 12.8 | 14.9 | 21.3 | 27.7 | 4.3 | 12.8 | 2.1 | |
| | 女性:30～39歳 | 88 | 52.3 | 52.3 | 48.9 | 13.6 | 19.3 | 21.6 | 22.7 | 6.8 | 11.4 | - | |
| | 女性:40～49歳 | 83 | 60.2 | 56.6 | 45.8 | 10.8 | 24.1 | 19.3 | 30.1 | 4.8 | 4.8 | - | |
| | 女性:50～59歳 | 106 | 54.7 | 55.7 | 34.0 | 16.0 | 15.1 | 23.6 | 38.7 | 4.7 | 4.7 | 0.9 | |
| | 女性:60～69歳 | 121 | 54.5 | 48.8 | 33.9 | 17.4 | 20.7 | 20.7 | 32.2 | 1.7 | 6.6 | 3.3 | |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 45.7 | 44.6 | 25.0 | 18.5 | 16.3 | 19.6 | 44.6 | - | 10.9 | 1.1 | |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 59.3 | 59.3 | 33.3 | 25.9 | 14.8 | 33.3 | 33.3 | 3.7 | 3.7 | - | |
| 無回答 | 52 | 42.3 | 51.9 | 21.2 | 15.4 | 15.4 | 19.2 | 32.7 | 3.8 | 13.5 | 9.6 | | |

年齢別にみると、「男性優位の組織運営がされているから」は男性の 40 代以上と女性の 50 代以下で 5 割を超えている。「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」は女性の 40 代で 60.2%と最も高く、その他 30 代や 50～60 代、男性の 30 代で 5 割を超えている。「家庭の支援・協力が得られないから」は女性の 30 代と 40 代で 4 割台半ばから約 5 割、「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」は女性 70 歳以上で 44.6%と高い。「女性側の積極性が十分でないから」は男性の 30 代で 30.6%と高い。

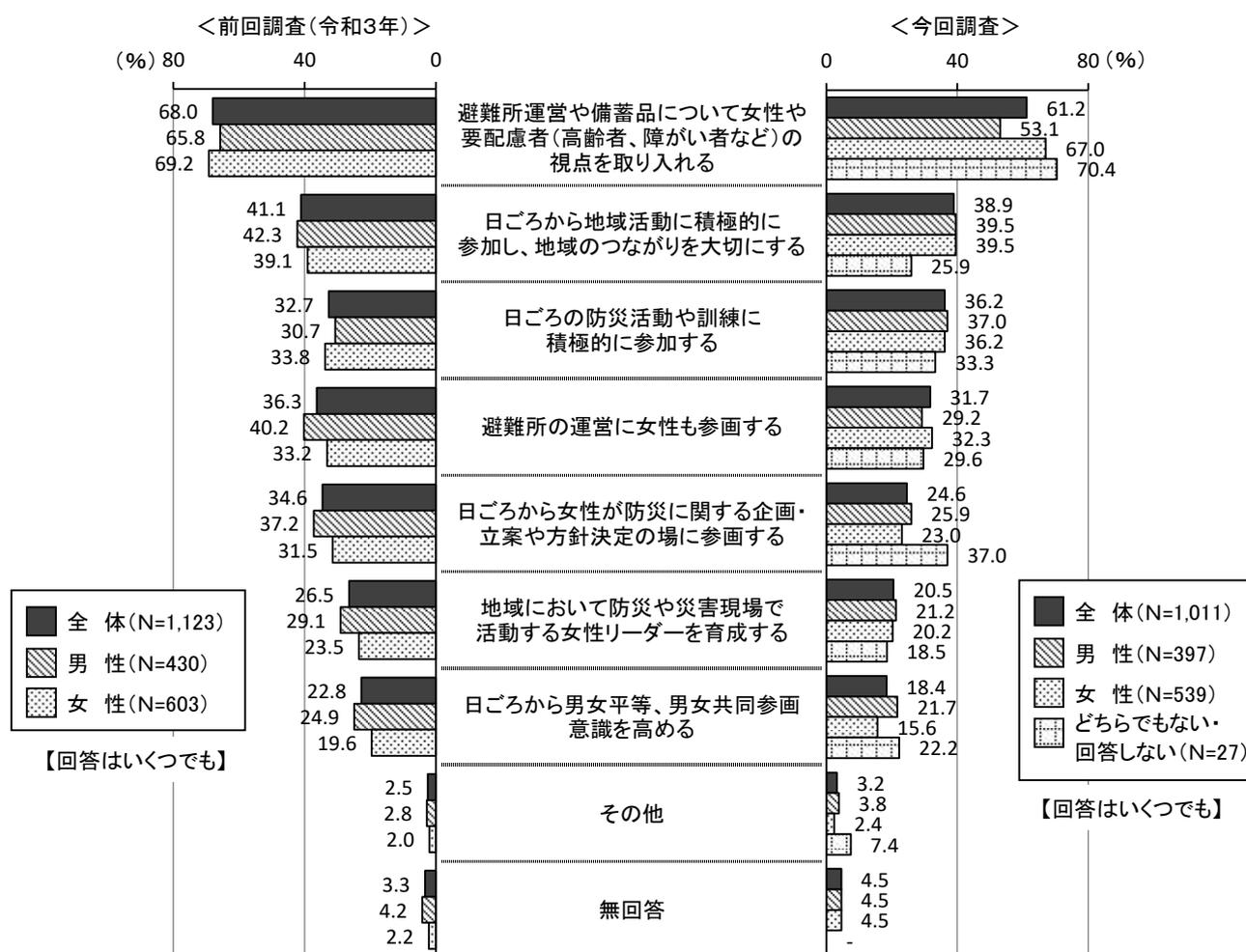
4. 災害に備えるために必要な男女共同参画の視点

問9 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いますか。
(〇はいくつでも)

※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必要な男女共同参画の視点は、「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」が約6割で最も高い。

図表3-9 災害に備えるために必要な男女共同参画の視点 [全体、性別] (前回調査比較)



災害に備えるために必要な男女共同参画の視点は、「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」が 61.2%で最も高い。次いで「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」が 38.9%、「日ごろの防災活動や訓練に積極的に参加する」が 36.2% 「避難所の運営に女性も参画する」が 31.7%であげられている。

性別にみると、女性は「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」（男性 53.1%、女性 67.0%）が男性より 13.9 ポイント、男性は「日ごろから男女平等、男女共同参画意識を高める」（同 21.7%、15.6%）が 6.1 ポイント高いが、その他の項目は男女で大差はみられない。

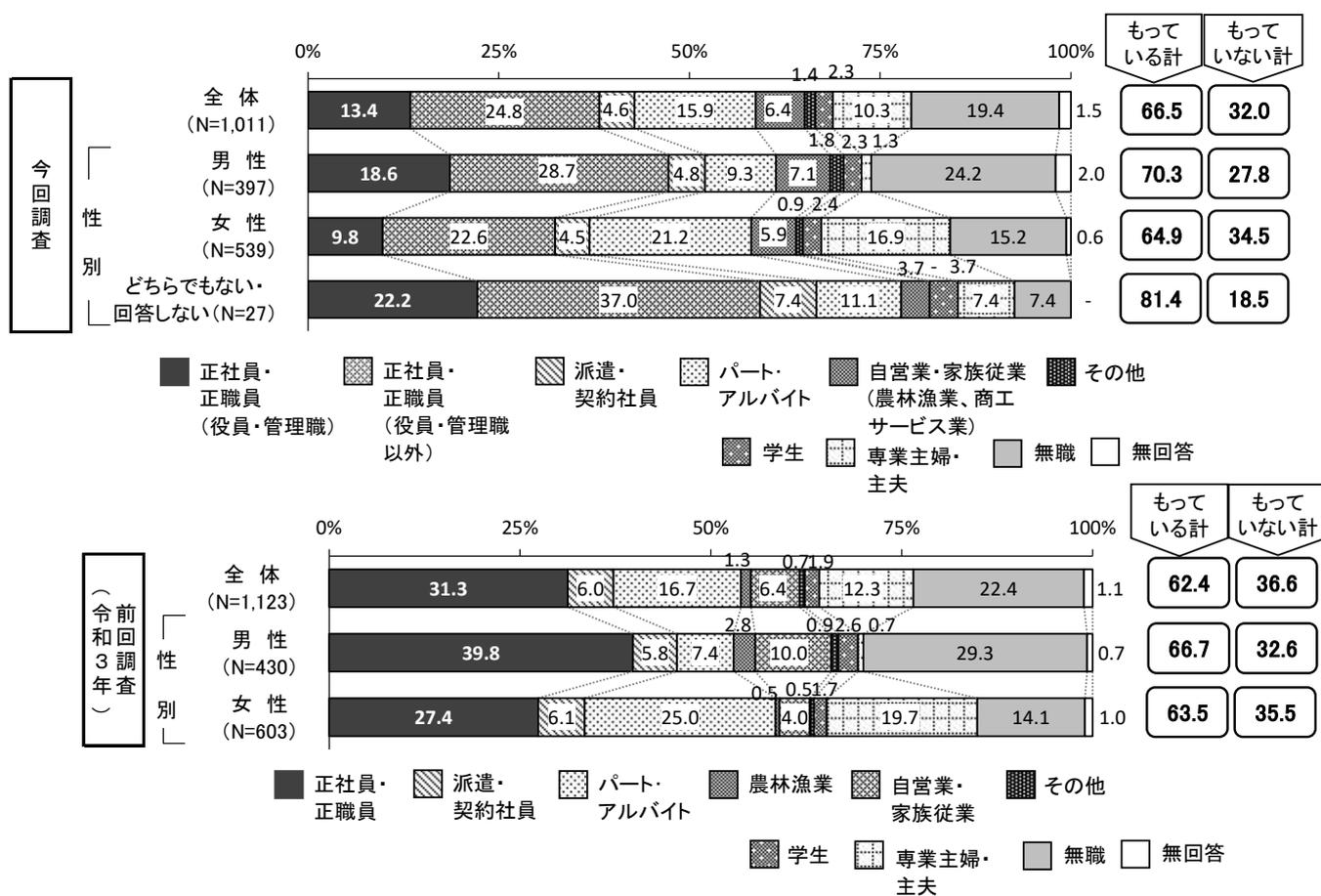
第4章 就労について

1. 職業の有無

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）

●現在、職業をもっている人は66.5%、もっていない人は32.0%。
 ●女性では『正社員・正職員』で働く人が前回調査よりやや増えている。
 ●女性の既婚で共働きの人は非正規よりも『正社員・正職員』で働く人の方が多い。

図表4-1 職業の有無 [全体、性別] (前回調査比較)



現在の職業について、「正社員・正職員（役員・管理職）」の13.4%と「正社員・正職員（役員・管理職以外）」の24.8%をあわせた『正社員・正職員』は38.2%、「パート・アルバイト」が15.9%、「自営業・家族従業（農林漁業、商工サービス業）」が6.4%、「派遣・契約社員」が4.6%で、職業をもっている人は66.5%である。他方、「学生」（2.3%）、「専業主婦・主夫」（10.3%）、「無職」（19.4%）をあわせた職業をもっていない人は32.0%である。

性別にみると、職業を持っている男性は70.3%、女性は64.9%で、内訳をみると、『正社員・正職員』は男性47.3%、女性32.4%、「パート・アルバイト」は男性9.3%、女性21.2%、「派遣・契約社員」は男性4.8%、女性4.5%と非正規で働いている人は女性の方が多い。職業をもっていない男性は27.8%、女性は34.5%である。

II 調査結果

前回調査と比べると、男女とも『正社員・正職員』の割合が5～7.5ポイント増えている。女性は「パート・アルバイト」が3.8ポイント減、「派遣・契約社員」もやや減っており、女性では非正規の働きがやや減っている。

図表4-2 職業の有無〔全体、年齢別、配偶関係別〕

| | | | (正社員・管理職員) | (正社員以外・正職員) | 派遣・契約社員 | パート・アルバイト | サ(自営業・家族従業) | その他 | 学生 | 専業主婦・主夫 | 無職 | 無回答 |
|-------|-------------------|-------|------------|-------------|---------|-----------|-------------|-----|------|---------|------|-----|
| | | 標本数 | | | | | | | | | | (%) |
| 全体 | | 1,011 | 135 | 251 | 47 | 161 | 65 | 14 | 23 | 104 | 196 | 15 |
| | | 100.0 | 13.4 | 24.8 | 4.6 | 15.9 | 6.4 | 1.4 | 2.3 | 10.3 | 19.4 | 1.5 |
| 年齢別 | 男性:18～29歳 | 37 | 10.8 | 37.8 | 5.4 | 8.1 | 2.7 | 8.1 | 24.3 | - | 2.7 | - |
| | 男性:30～39歳 | 49 | 20.4 | 63.3 | - | 4.1 | - | 2.0 | - | - | 8.2 | 2.0 |
| | 男性:40～49歳 | 73 | 30.1 | 46.6 | 5.5 | 6.8 | 5.5 | - | - | - | 5.5 | - |
| | 男性:50～59歳 | 62 | 35.5 | 30.6 | 4.8 | 4.8 | 11.3 | - | - | 1.6 | 8.1 | 3.2 |
| | 男性:60～69歳 | 83 | 13.3 | 18.1 | 9.6 | 15.7 | 10.8 | - | - | 1.2 | 28.9 | 2.4 |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 5.5 | 1.1 | 2.2 | 11.0 | 7.7 | 3.3 | - | 3.3 | 62.6 | 3.3 |
| | 女性:18～29歳 | 47 | 2.1 | 38.3 | 4.3 | 17.0 | 2.1 | 2.1 | 27.7 | 2.1 | 4.3 | - |
| | 女性:30～39歳 | 88 | 8.0 | 39.8 | 5.7 | 22.7 | 2.3 | 1.1 | - | 11.4 | 8.0 | 1.1 |
| | 女性:40～49歳 | 83 | 13.3 | 33.7 | 4.8 | 31.3 | 6.0 | - | - | 7.2 | 3.6 | - |
| | 女性:50～59歳 | 106 | 17.0 | 31.1 | 2.8 | 23.6 | 6.6 | - | - | 13.2 | 5.7 | - |
| | 女性:60～69歳 | 121 | 10.7 | 5.0 | 8.3 | 19.8 | 9.1 | 2.5 | - | 27.3 | 17.4 | - |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 2.2 | 1.1 | - | 12.0 | 6.5 | - | - | 29.3 | 46.7 | 2.2 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 22.2 | 37.0 | 7.4 | 11.1 | 3.7 | - | 3.7 | 7.4 | 7.4 | - |
| | 無回答 | 52 | 5.8 | 11.5 | 3.8 | 15.4 | 7.7 | 3.8 | - | 11.5 | 32.7 | 7.7 |
| 配偶関係別 | 男性:未婚 | 100 | 10.0 | 33.0 | 6.0 | 12.0 | 5.0 | 3.0 | 8.0 | 1.0 | 20.0 | 2.0 |
| | 男性:配偶者がいる(共働きである) | 140 | 31.4 | 42.9 | 5.0 | 8.6 | 8.6 | 1.4 | - | - | - | 2.1 |
| | 男性:配偶者がいる(共働きでない) | 125 | 12.8 | 12.0 | 4.0 | 5.6 | 7.2 | 1.6 | 0.8 | 3.2 | 52.0 | 0.8 |
| | 男性:配偶者とは死・離別した | 27 | 14.8 | 22.2 | 3.7 | 18.5 | 3.7 | - | - | - | 33.3 | 3.7 |
| | 女性:未婚 | 110 | 10.0 | 37.3 | 4.5 | 8.2 | 1.8 | 1.8 | 10.9 | - | 25.5 | - |
| | 女性:配偶者がいる(共働きである) | 204 | 16.7 | 30.4 | 6.9 | 34.3 | 10.3 | 1.0 | - | - | - | 0.5 |
| | 女性:配偶者がいる(共働きでない) | 138 | 0.7 | 1.4 | 0.7 | 10.1 | 3.6 | 0.7 | 0.7 | 59.4 | 22.5 | - |
| | 女性:配偶者とは死・離別した | 83 | 8.4 | 18.1 | 4.8 | 24.1 | 4.8 | - | - | 10.8 | 26.5 | 2.4 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 22.2 | 37.0 | 7.4 | 11.1 | 3.7 | - | 3.7 | 7.4 | 7.4 | - |
| | 無回答 | 57 | 3.5 | 12.3 | 3.5 | 15.8 | 8.8 | 3.5 | - | 10.5 | 33.3 | 8.8 |

年齢別にみると、男女とも50代以下で『正社員・正職員』が4割台から8割台と高い。男性の50代は『正社員・正職員』のうち「役員・管理職」が35.5%と最も高い。「パート・アルバイト」は女性の40代では31.3%と最も多く、18～29歳と50代でも2割台であり、「専業主婦・主夫」の割合より高い。職業を持っていない人は男女とも60代以上が多い。

配偶関係別にみると、女性の未婚は『正社員・正職員』が47.3%、既婚で共働きの方は47.1%と同程度となっている。既婚で共働きの方では「パート・アルバイト」が34.3%、「派遣・契約社員」が6.9%と正規で働く人の方が多い。

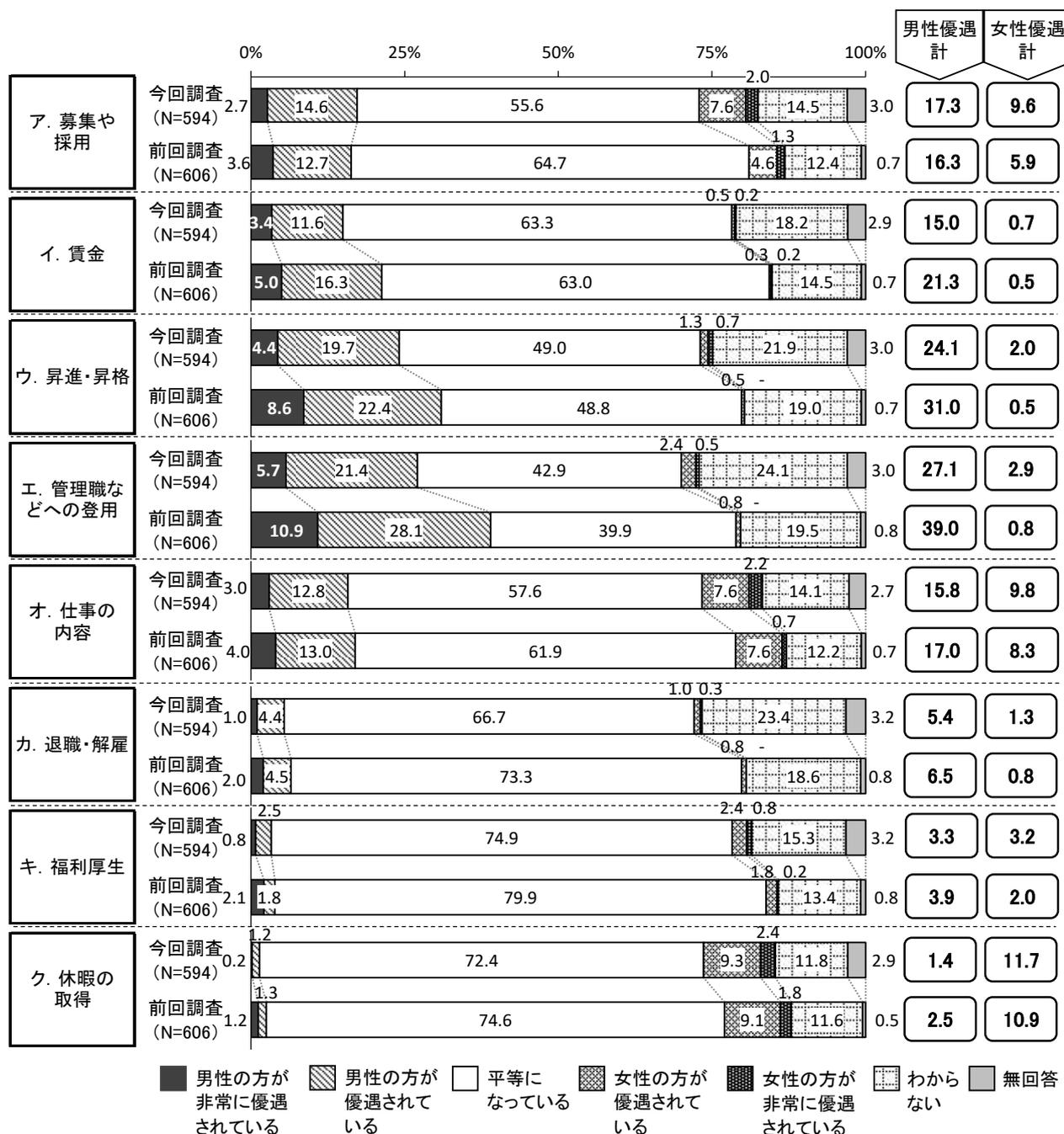
2. 職場における男女の扱いについて

【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）

●職場での男女の扱いはすべての項目で「平等になっている」の割合が最も高い。
 ●前回調査より「管理職などへの登用」「昇進・昇格」「賃金」などの『男性優遇』の割合は約6～12ポイント減っている。

図表4-3 職場における男女の扱い〔全体〕（前回調査比較）



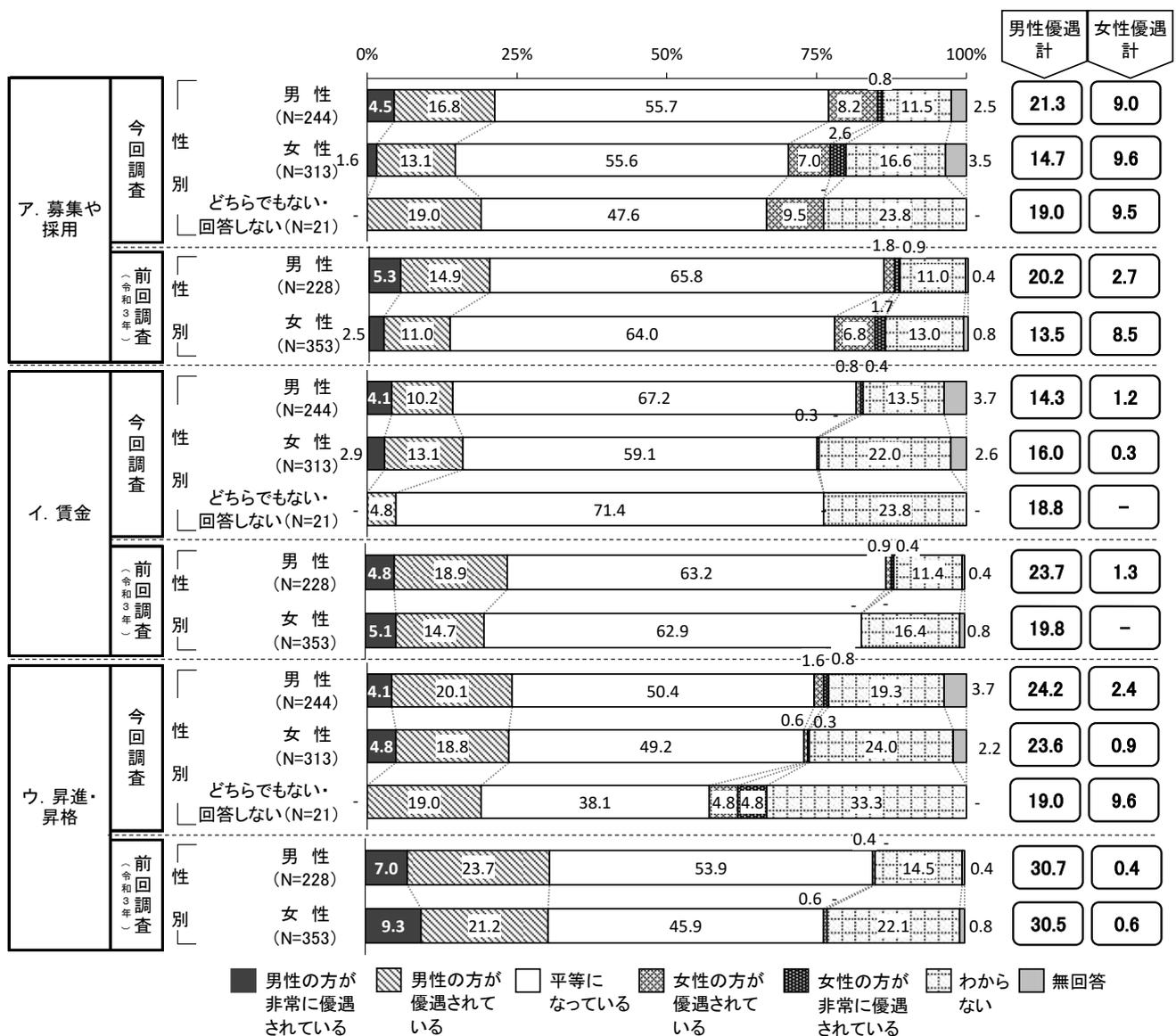
II 調査結果

現在、「正社員・正職員」「パート・アルバイト」「派遣・契約社員」で働いている人の職場における男女の扱いについてたずねた。「男性の方が非常に優遇されている」と「男性の方が優遇されている」をあわせた『男性優遇』が最も高いのは「エ. 管理職等への登用」で27.1%、以下、「ウ. 昇進・昇格」24.1%、「オ. 仕事の内容」15.8%、「イ. 賃金」15.0%などである。

「平等になっている」が最も高いのは「キ. 福利厚生」が74.9%で、その他「ク. 休暇の取得」(72.4%)が7割台、「カ. 退職・解雇」(66.7%)、「イ. 賃金」(63.3%)などが6割台となっている。

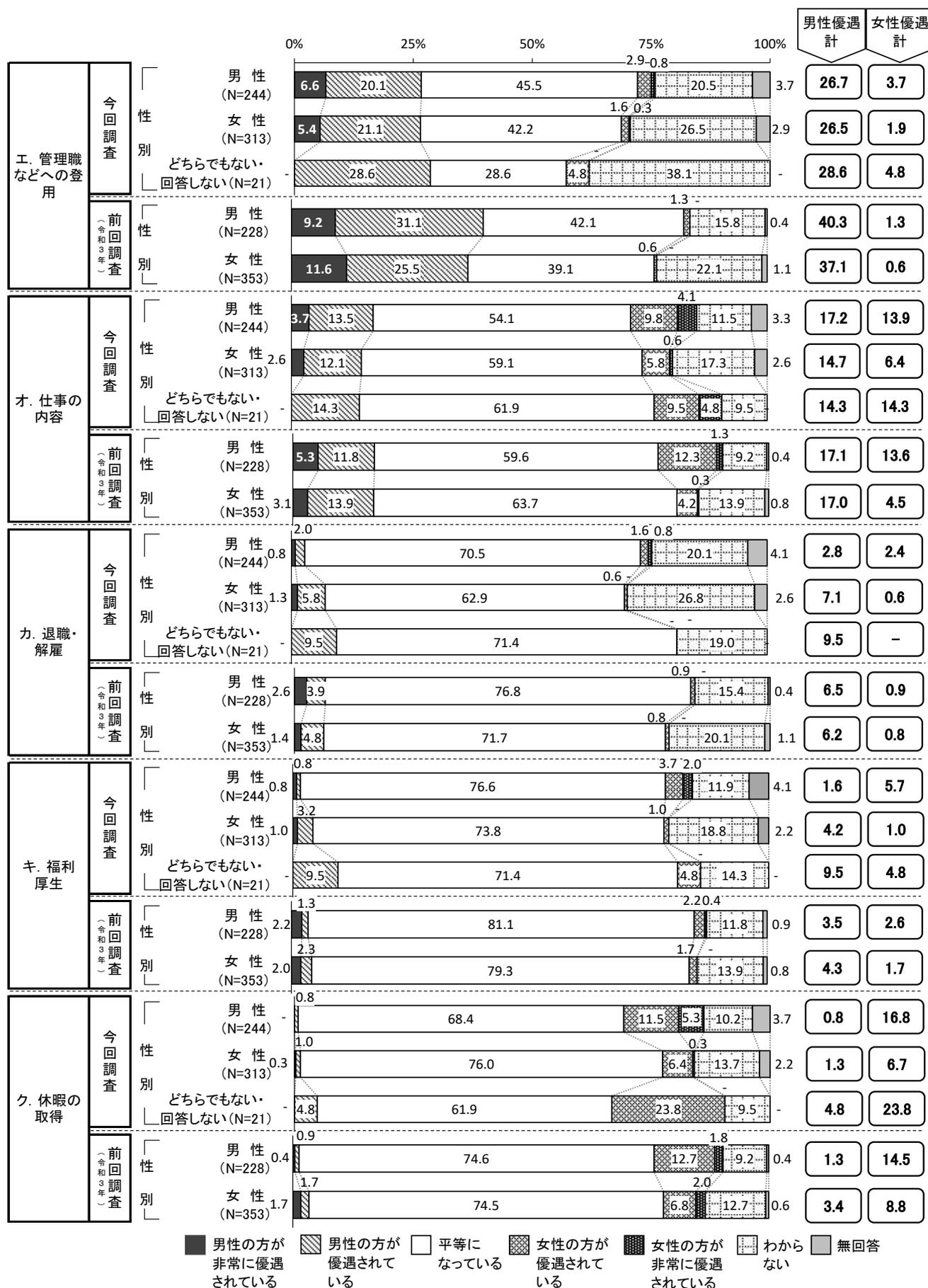
前回調査と比べると、「エ. 管理職等への登用」は『男性優遇』が11.9ポイント減少し、また「ウ. 昇進・昇格」や「イ. 賃金」は6.3~6.9ポイント減っている。しかし、「平等になっている」の割合はすべての項目で減り、「わからない」が増えている。

図表4-4(1) 職場における男女の扱い〔性別〕(前回調査比較)



性別にみると、男性は「ア. 募集や採用」の『男性優遇』の割合が女性よりも6.6ポイント高い。前回調査と比べると、「エ. 管理職などへの登用」は男女とも、「イ. 賃金」は男性、「ウ. 昇進・昇格」は女性の「平等になっている」の割合がやや増えているが、その他は、男女とも割合は減り、「わからない」が増えている。

図表4-4(2) 職場における男女の扱い〔性別〕(前回調査比較)



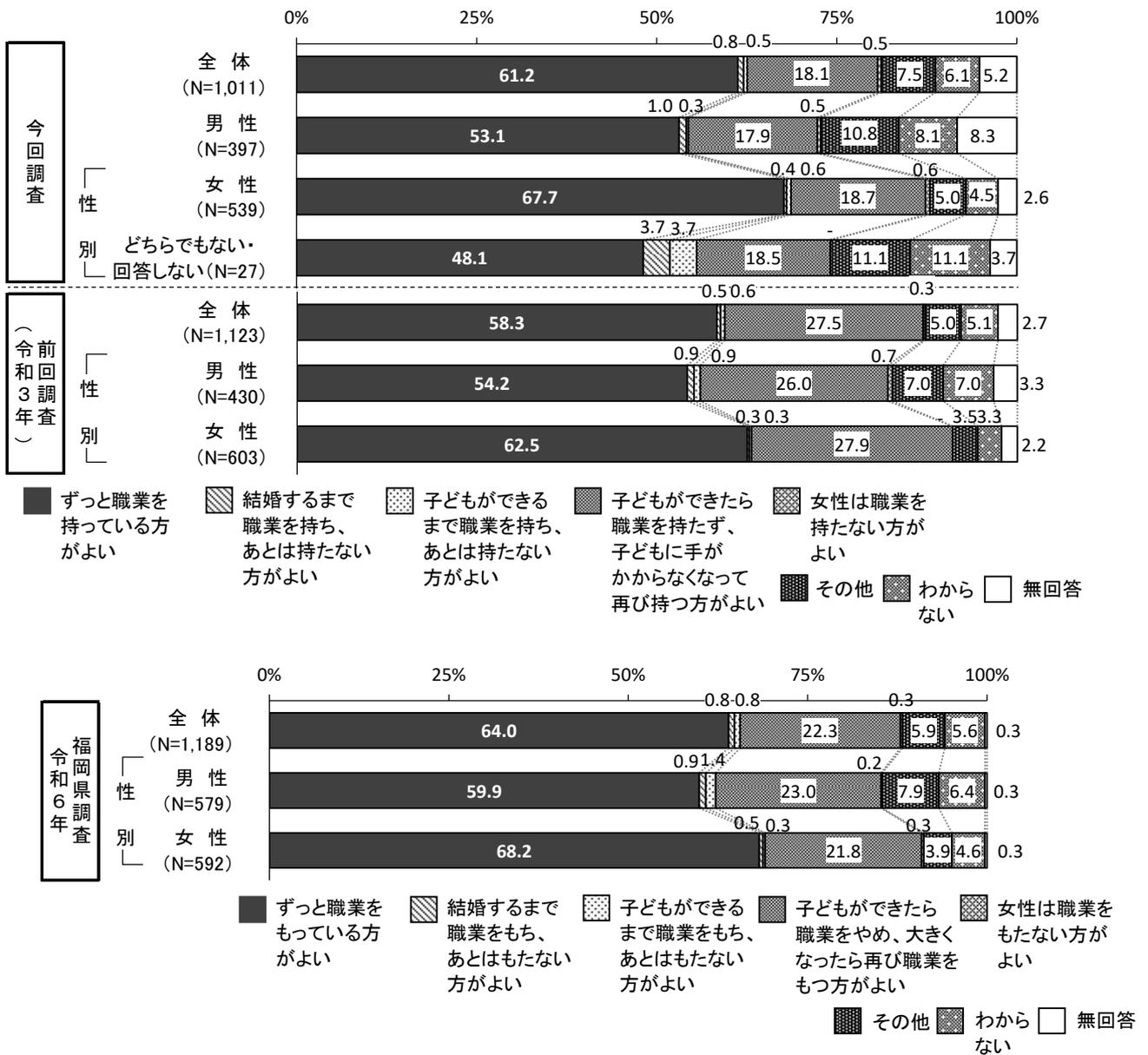
II 調査結果

3. 女性が職業を持つことについての考え方

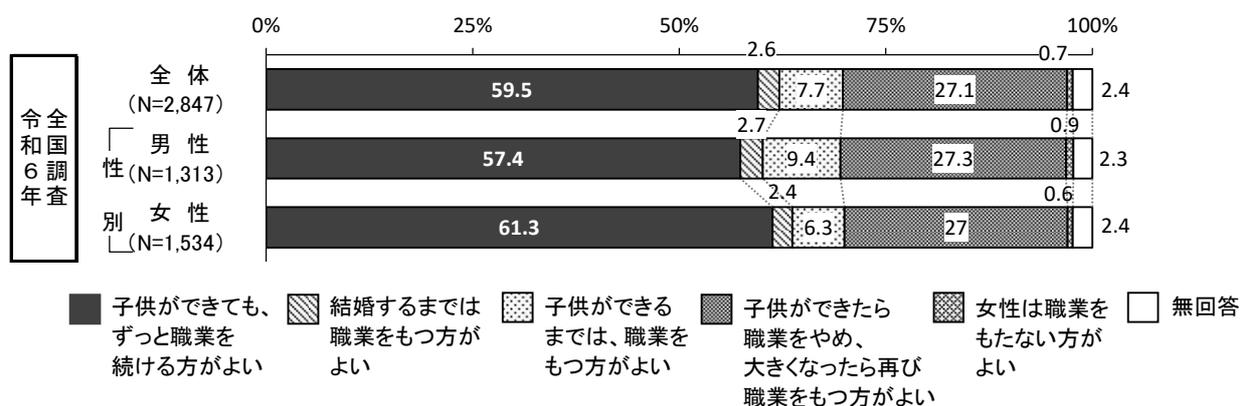
問11 「女性が職業を持つこと」について、あなたはどのようにお考えですか。あなたのお考えに最も近いものを選んでください。(〇は1つ)

- 女性が職業を持つことについて、「就労継続」という考えが約6割で最も多い。
- 「就労継続」の割合は女性の方が男性よりも14.6ポイント高く、女性の60代で7割を超えて特に高い。
- 前回調査よりも女性は「就労継続」が5.1ポイント増加。

図表4-5 女性が職業を持つことについて考え方 [全体、性別] (前回・福岡県・全国調査比較)



資料：令和6年 福岡県男女共同参画社会に向けての意識調査結果



資料：令和6年 内閣府男女共同参画に関する世論調査結果

女性が職業を持つことについて考え方をたずねた。「ずっと職業を持っている方がよい」という就労継続が 61.2%で最も高い。次いで「子どもができれば職業を持たず、子どもに手がかかなくなると再び持つ方がよい」という子育て期に就労を中断する働き方が 18.1%となっている。「結婚するまで職業を持ち、あとは持たない方がよい」(0.8%)、「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」(0.5%)、「女性は職業を持たない方がよい」(0.5%)などはいずれも専業主婦を志向する項目だが、これらの合計は 1.8%と低く、女性が職業を持つことは肯定的にとらえられている。

性別にみると、女性の就労継続は 67.7%で男性 (53.1%) を 14.6 ポイント上回っている。

前回調査と比べると、女性は就労継続が 5.2 ポイント増え、子育て期に就労を中断する働き方は男女とも 8.1~9.2 ポイント減っている。

福岡県調査と比べると、男性の就労継続は今回調査の方が 6.7 ポイント低い。女性はあまり大きな違いはみられない。

全国調査と比べると、男性の就労継続は今回調査の方が 4.3 ポイント低く、女性は 6.4 ポイント高い。

II 調査結果

図表 4 - 6 女性が職業を持つことについて考え方 [全体、年齢別]

(%)

| | | 標本数 | ずっと職業を持っている方がよい | 結婚するまでは職業を持ちたいが、あとは持たない | 子どもができては職業を持ちたい | 子どもができては職業を持ちたいが、子どもが大きくなったら再び見つからない | 子どもができては職業を持ちたいが、子どもが大きくなったら職業を捨てたい | 職業を捨てたい方がよい | その他 | わからない | 無回答 |
|-----|---------------|----------------|-----------------|-------------------------|-----------------|--------------------------------------|-------------------------------------|-------------|-----------|-----------|-----|
| 全体 | | 1,011 100.0 | 619 61.2 | 8 0.8 | 5 0.5 | 183 18.1 | 5 0.5 | 76 7.5 | 62 6.1 | 53 5.2 | |
| 年齢別 | 男性:18~29歳 | 37 | 48.6 | - | - | 13.5 | - | 21.6 | 16.2 | - | |
| | 男性:30~39歳 | 49 | 59.2 | 2.0 | - | 6.1 | - | 20.4 | 6.1 | 6.1 | |
| | 男性:40~49歳 | 73 | 52.1 | - | 1.4 | 17.8 | - | 17.8 | 6.8 | 4.1 | |
| | 男性:50~59歳 | 62 | 58.1 | - | - | 14.5 | - | 8.1 | 4.8 | 14.5 | |
| | 男性:60~69歳 | 83 | 56.6 | - | - | 14.5 | 1.2 | 3.6 | 12.0 | 12.0 | |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 47.3 | 3.3 | - | 30.8 | 1.1 | 4.4 | 5.5 | 7.7 | |
| | 女性:18~29歳 | 47 | 66.0 | - | - | 23.4 | 2.1 | - | 8.5 | - | |
| | 女性:30~39歳 | 88 | 61.4 | - | - | 15.9 | 1.1 | 10.2 | 6.8 | 4.5 | |
| | 女性:40~49歳 | 83 | 67.5 | - | 1.2 | 13.3 | 1.2 | 9.6 | 7.2 | - | |
| | 女性:50~59歳 | 106 | 67.9 | 1.9 | - | 19.8 | - | 5.7 | 1.9 | 2.8 | |
| | 女性:60~69歳 | 121 | 72.7 | - | 0.8 | 19.0 | - | 2.5 | 1.7 | 3.3 | |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 67.4 | - | 1.1 | 22.8 | - | 1.1 | 4.3 | 3.3 | |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 48.1 | 3.7 | 3.7 | 18.5 | - | 11.1 | 11.1 | 3.7 | |
| | 無回答 | 52 | 61.5 | 1.9 | - | 13.5 | - | 5.8 | 5.8 | 11.5 | |

年齢別にみると、女性はいずれの年代も就労継続6割を超え、特に60代で72.7%と高い。男性は30代で59.2%、50代で58.1%と約6割と高い。子育て期に就労を中断する働き方は男女の70歳以上と女性の18~29歳で2割台から約3割と他の年代に比べて高い。

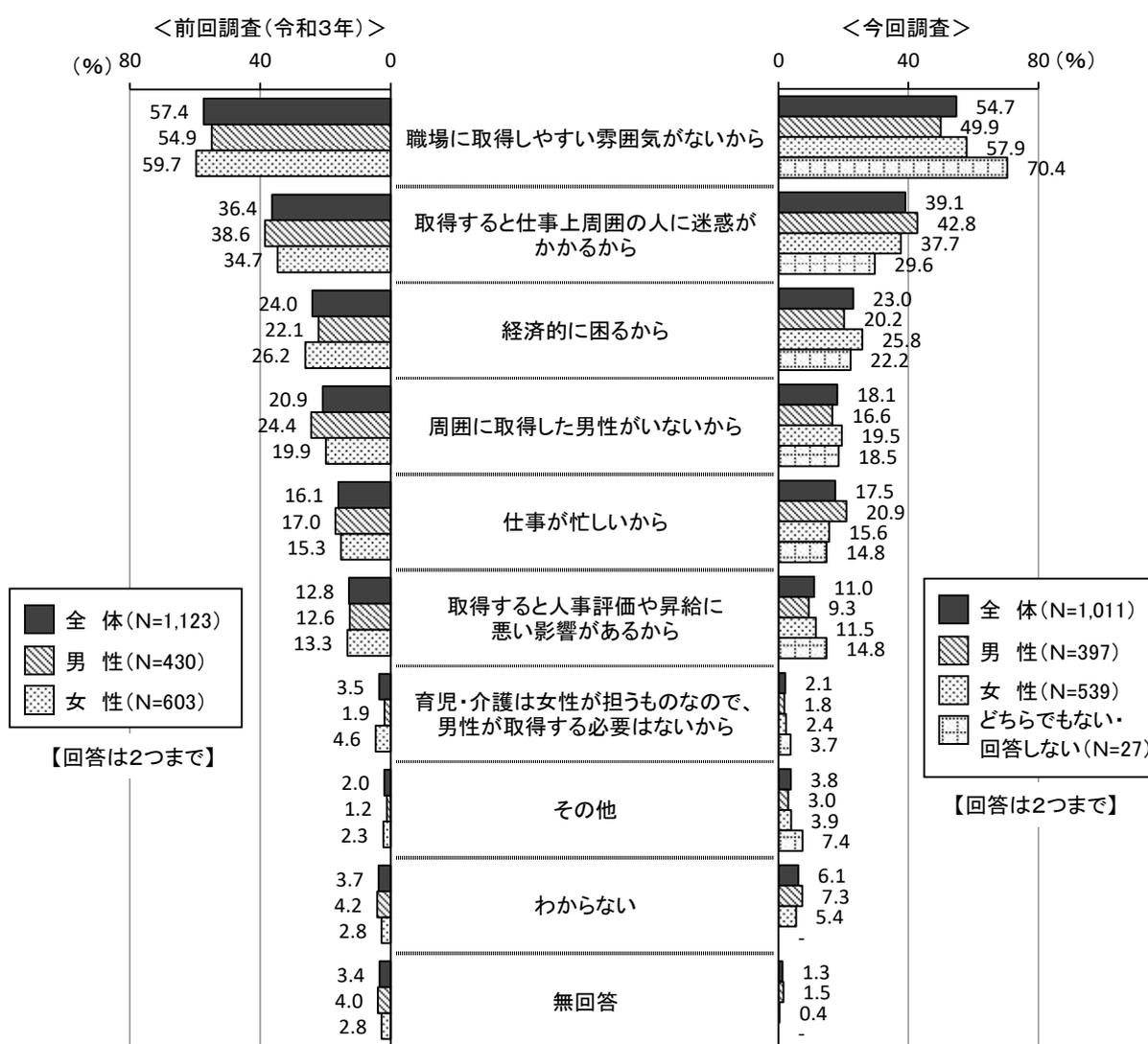
4. 男性が育児休業を取得しない（できない）理由

問12 あなたは男性の約6割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。（〇は2つまで）

※厚生労働省：令和6年度雇用均等基本調査（全国）によると、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%となっています。

●男性が育児休業を取得しない（できない）理由は「職場に取得しやすい雰囲気がないから」が5割台半ばで最も高い。

図表4-7 男性が育児休業を取得しない（できない）理由〔全体、性別〕（前回調査比較）



男性の約6割が育児休業などを取得しない（できない）理由をたずねたところ、「職場に取得しやすい雰囲気がないから」が54.7%と最も高く、次いで「取得すると仕事上周囲の人に迷惑がかかるから」が39.1%、「経済的に困るから」が23.0%、「周囲に取得した男性がいないから」が18.1%などとなっている。

年齢別にみると、「職場に取得しやすい雰囲気がないから」は女性の50代と60代で6割台と高い。「取得すると仕事上周圍の人に迷惑がかかるから」は男性では18～29歳、30代では約3割であるが、その後は年齢が高くなるにつれ割合が高くなり60代以上では約5割となっている。男性の18～29歳では「経済的に困るから」(29.7%)、30代では「周囲に取得した男性がいないから」(22.4%)や「仕事が忙しいから」(34.7%)は男性の50代でも35.5%と男性の中では他の年代に比べて高くなっている。

就業形態別でみると、男性の役員・管理職で「取得すると仕事上周圍の人に迷惑がかかるから」が48.6%と最も高く、「仕事が忙しいから」も39.2%とその他の就労形態に比べて高くなっている。その他の就業形態では男女とも「職場に取得しやすい雰囲気がないから」の理由を第1位にあげている。また、男性の派遣・契約社員と女性の正社員・正職員では「経済的に困るから」が3割台と他の就業形態に比べ割合が高くなっている。

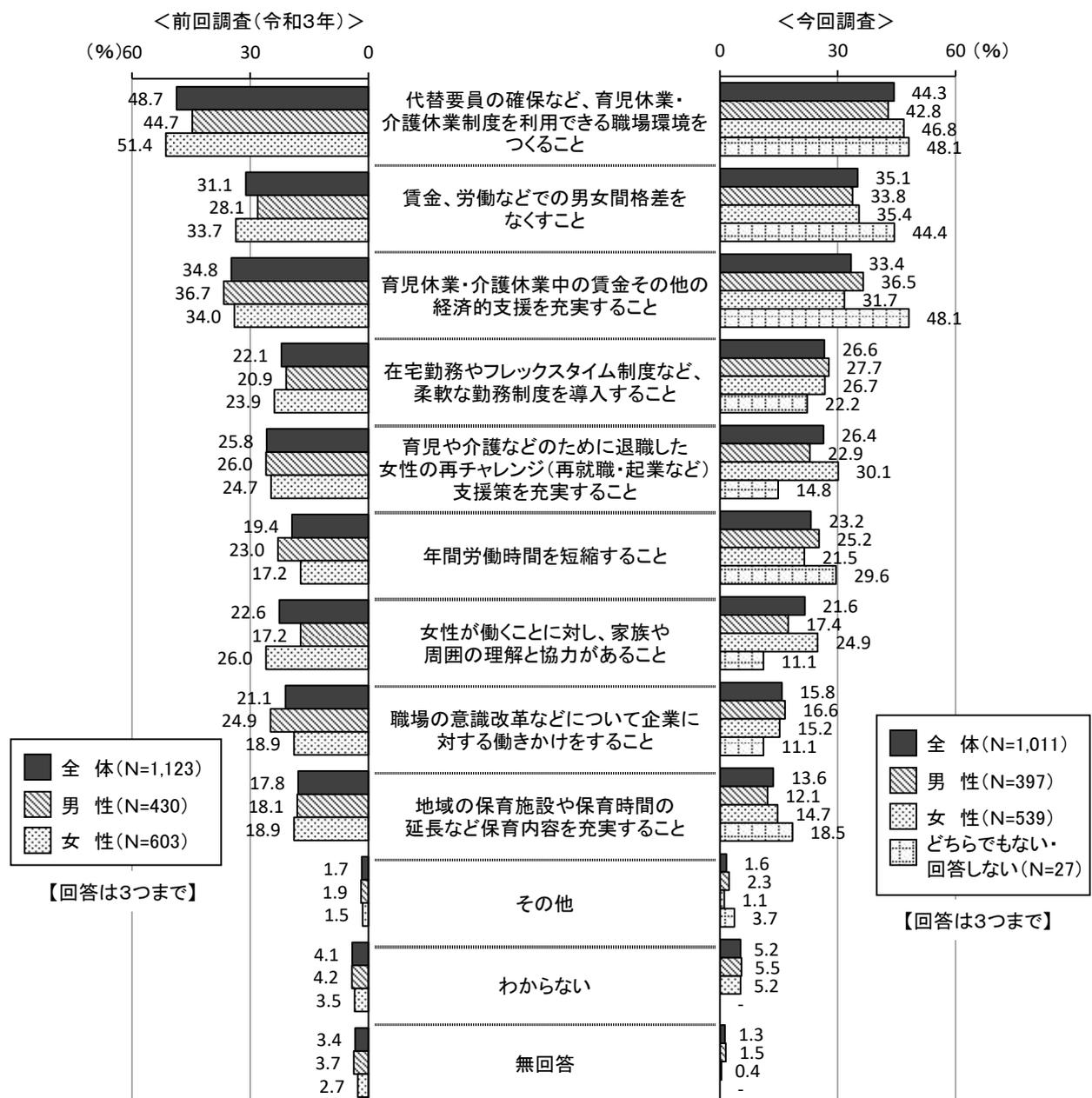
II 調査結果

5. 男女が共にワーク・ライフ・バランスを実現するために必要な条件

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。(〇は3つまで)

●男女が共にワーク・ライフ・バランスを実現するために必要な条件は「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」が4割台半ばで第1位。

図表4-9 男女が共にワーク・ライフ・バランスを実現するために必要な条件〔全体、性別〕
(前回調査比較)



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必要な条件は「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」が44.3%と最も高く、次いで「賃金、労働などでの男女間格差をなくすこと」が35.1%、「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」が33.4%となっている。

性別にみると、男性は「育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的支援を充実すること」や「年間労働時間を短縮すること」などが女性よりも3.7～4.8ポイント高く、女性は「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」や「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」「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」などが4.0～7.5ポイント男性よりも高い。

前回調査と比べると、男性は「賃金、労働などでの男女間格差をなくすこと」や「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」が5.7～6.8ポイント増え、女性は「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」や「年間労働時間を短縮すること」が4.3～5.4ポイント増えている。

II 調査結果

図表 4 - 10 男女が共にワーク・ライフ・バランスを実現するために必要な条件
[全体、年齢別、就業形態別]

(%)

| | | 標本数 | 賃金、労働などでの男女間格差をなくすこと | 年間労働時間を短縮すること | 介護休業制度を利用できる職場環境をつくること | 代替要員の確保など、育児休業環境を整えること | 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 | 育児や介護などのために退職した女性や再就職した女性への再就職支援 | 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 | 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 | 在宅勤務やフレックスタイトム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること | 女性の理解と協力があること、家族や周囲の理解と協力があること | 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 | その他 | わからない | 無回答 |
|-------|---------------|----------------|----------------------|---------------|------------------------|------------------------|-------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|----------------------------|-----------|-------|-----|
| 全体 | | 1,011 100.0 | 355 35.1 | 235 23.2 | 448 44.3 | 267 26.4 | 338 33.4 | 138 13.6 | 269 26.6 | 218 21.6 | 160 15.8 | 16 1.6 | 53 5.2 | 13 1.3 | | |
| 年齢別 | 男性:18～29歳 | 37 | 32.4 | 24.3 | 37.8 | 18.9 | 32.4 | 18.9 | 43.2 | 8.1 | 13.5 | 2.7 | 8.1 | - | | |
| | 男性:30～39歳 | 49 | 26.5 | 40.8 | 44.9 | 18.4 | 44.9 | 4.1 | 32.7 | 16.3 | 14.3 | 2.0 | 2.0 | - | | |
| | 男性:40～49歳 | 73 | 26.0 | 37.0 | 39.7 | 23.3 | 37.0 | 13.7 | 37.0 | 5.5 | 15.1 | 4.1 | 4.1 | - | | |
| | 男性:50～59歳 | 62 | 27.4 | 30.6 | 43.5 | 19.4 | 32.3 | 11.3 | 22.6 | 19.4 | 21.0 | 4.8 | 4.8 | 1.6 | | |
| | 男性:60～69歳 | 83 | 45.8 | 14.5 | 44.6 | 20.5 | 39.8 | 10.8 | 24.1 | 21.7 | 13.3 | - | 7.2 | 2.4 | | |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 37.4 | 13.2 | 44.0 | 31.9 | 33.0 | 14.3 | 18.7 | 25.3 | 20.9 | 1.1 | 6.6 | 3.3 | | |
| | 女性:18～29歳 | 47 | 38.3 | 31.9 | 42.6 | 21.3 | 40.4 | 8.5 | 40.4 | 17.0 | 12.8 | - | 4.3 | - | | |
| | 女性:30～39歳 | 88 | 36.4 | 36.4 | 44.3 | 29.5 | 35.2 | 14.8 | 30.7 | 15.9 | 10.2 | 2.3 | 2.3 | - | | |
| | 女性:40～49歳 | 83 | 37.3 | 25.3 | 51.8 | 28.9 | 27.7 | 9.6 | 31.3 | 18.1 | 19.3 | 1.2 | 3.6 | - | | |
| | 女性:50～59歳 | 106 | 36.8 | 24.5 | 49.1 | 26.4 | 28.3 | 18.9 | 23.6 | 22.6 | 17.0 | 1.9 | 5.7 | - | | |
| | 女性:60～69歳 | 121 | 34.7 | 11.6 | 50.4 | 27.3 | 38.0 | 18.2 | 24.0 | 33.1 | 17.4 | 0.8 | 4.1 | - | | |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 31.5 | 8.7 | 40.2 | 43.5 | 23.9 | 13.0 | 18.5 | 34.8 | 13.0 | - | 10.9 | 2.2 | | |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 44.4 | 29.6 | 48.1 | 14.8 | 48.1 | 18.5 | 22.2 | 11.1 | 11.1 | 3.7 | - | - | | |
| | 無回答 | 52 | 36.5 | 23.1 | 26.9 | 21.2 | 19.2 | 11.5 | 19.2 | 26.9 | 17.3 | - | 5.8 | 9.6 | | |
| 就業形態別 | 男性:役員・管理職 | 74 | 28.4 | 40.5 | 44.6 | 17.6 | 40.5 | 8.1 | 40.5 | 12.2 | 10.8 | 1.4 | 4.1 | - | | |
| | 男性:正社員・正職員 | 114 | 33.3 | 29.8 | 45.6 | 23.7 | 40.4 | 12.3 | 28.9 | 14.0 | 14.9 | 1.8 | 1.8 | 0.9 | | |
| | 男性:派遣・契約社員 | 19 | 42.1 | 5.3 | 42.1 | 26.3 | 52.6 | 21.1 | 10.5 | 47.4 | 10.5 | - | 5.3 | - | | |
| | 男性:パート・アルバイト | 37 | 32.4 | 29.7 | 48.6 | 27.0 | 35.1 | 10.8 | 18.9 | 21.6 | 13.5 | - | 8.1 | - | | |
| | 女性:役員・管理職 | 53 | 37.7 | 24.5 | 43.4 | 18.9 | 22.6 | 3.8 | 30.2 | 24.5 | 28.3 | 3.8 | 3.8 | - | | |
| | 女性:正社員・正職員 | 122 | 35.2 | 27.0 | 52.5 | 25.4 | 42.6 | 13.9 | 35.2 | 16.4 | 9.8 | 0.8 | 1.6 | - | | |
| | 女性:派遣・契約社員 | 24 | 29.2 | 25.0 | 58.3 | 25.0 | 37.5 | 20.8 | 33.3 | 16.7 | 16.7 | - | 4.2 | - | | |
| | 女性:パート・アルバイト | 114 | 30.7 | 21.9 | 48.2 | 30.7 | 29.8 | 18.4 | 21.9 | 27.2 | 11.4 | 0.9 | 7.9 | - | | |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 44.4 | 29.6 | 48.1 | 14.8 | 48.1 | 18.5 | 22.2 | 11.1 | 11.1 | 3.7 | - | - | | |
| 無回答 | 427 | 37.2 | 17.3 | 39.3 | 29.5 | 27.9 | 14.1 | 23.2 | 24.6 | 19.0 | 1.9 | 7.0 | 2.8 | | | |

年齢別にみると、「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」は男性の30代と女性の18～29歳で4割台と高い。その他、男女の18～29歳では「在宅勤務やフレックスタイトム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること」、男性の30代で「年間労働時間を短縮すること」が4割台と他の年代に比べて高い。

就業形態別でみると、男性の役員・管理職では「年間労働時間を短縮すること」や「在宅勤務やフレックスタイトム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること」（同率40.5%）が他の就業形態に比べ割合が高い。

第5章 人権に関することについて

1. ドメスティック・バイオレンスについて

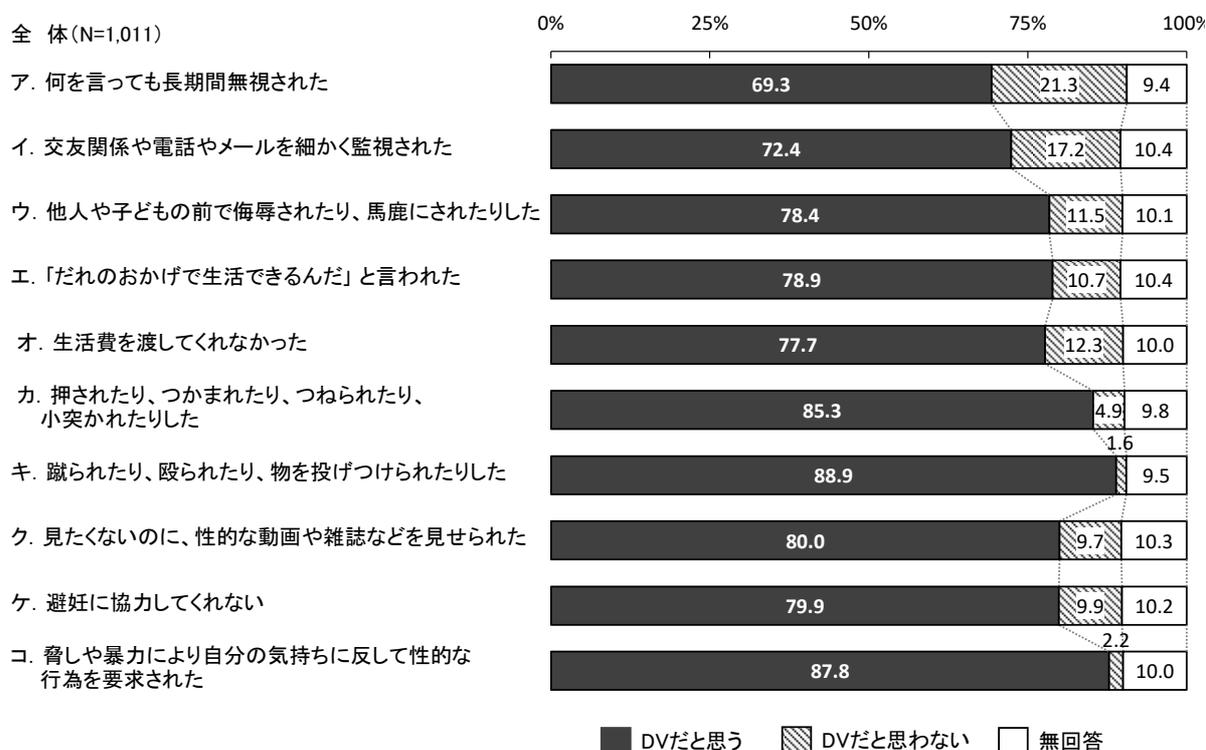
(1) ドメスティック・バイオレンスだと思うもの

問14 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。

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

- DVであるとの認識は精神的暴力は身体的暴力や性暴力に比べて暴力であるとの認識が低い。
- 前回調査よりもDVであるとの認識の割合は特に男性で高くなっている。

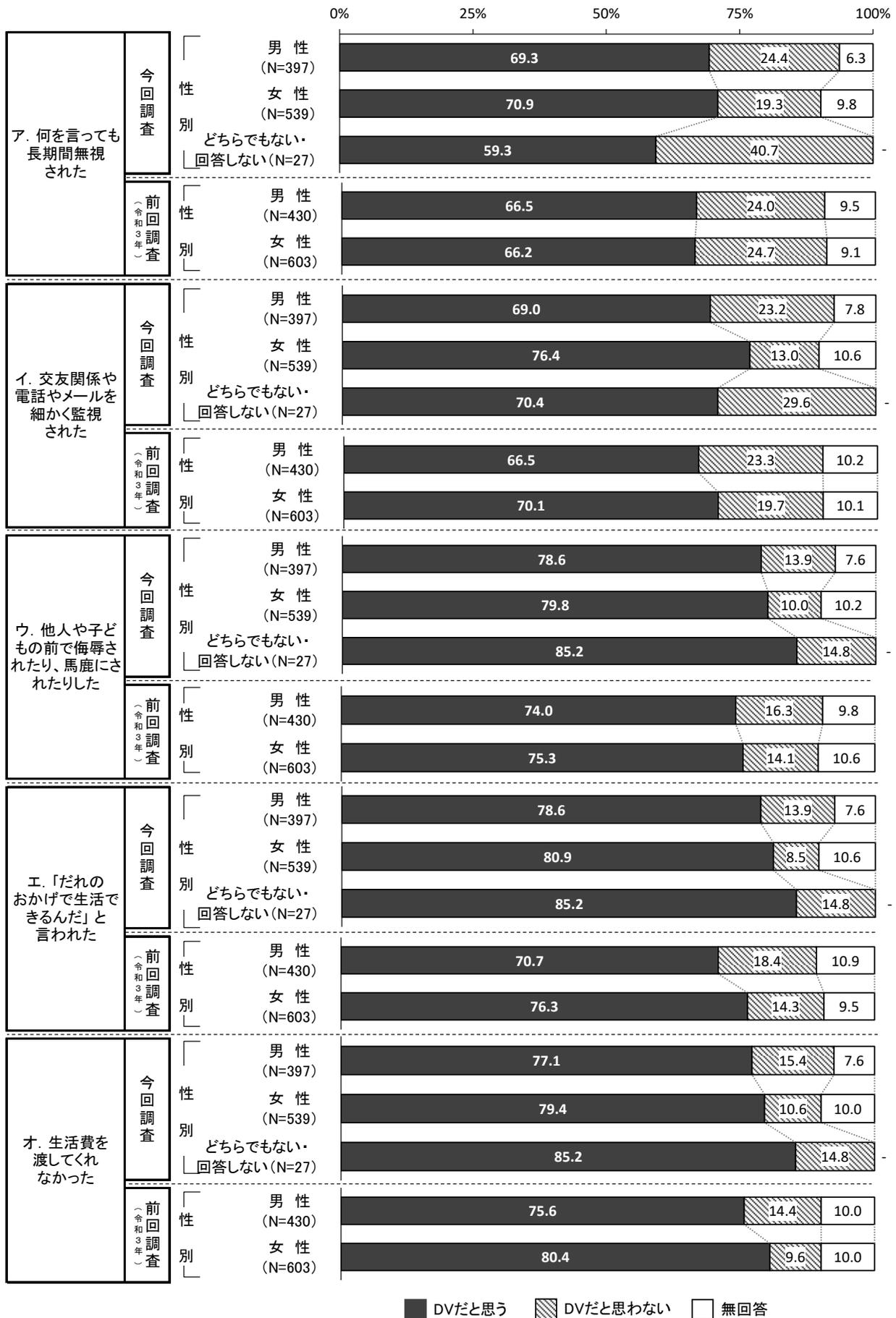
図表5-1 ドメスティック・バイオレンスだと思うもの [全体]



ドメスティック・バイオレンス（以下、DVという）である10項目をあげ、DVだと思うかどうかをたずねた。「ア. 何を言っても長期間無視された」と「イ. 交友関係や電話やメールを細かく監視された」などの精神的暴力は「DVだと思う」が約7割と低く、「DVだと思わない」が約2割ある。その他「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」「エ. 「だれのおかげで生活できるんだ」と言われた」などの精神的暴力、「オ. 生活費を渡してくれなかった」の経済的暴力、「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」「コ. 避妊に協力してくれない」などの性的暴力はDVであるとの認識は約8割である。「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」「キ. 蹴られたり、殴られたり、物を投げつけられたりした」「コ. 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」などの身体的暴力は8割台半ばから約9割が暴力であると認識しているが、「DVとは思わない」との回答も低いながらもある。

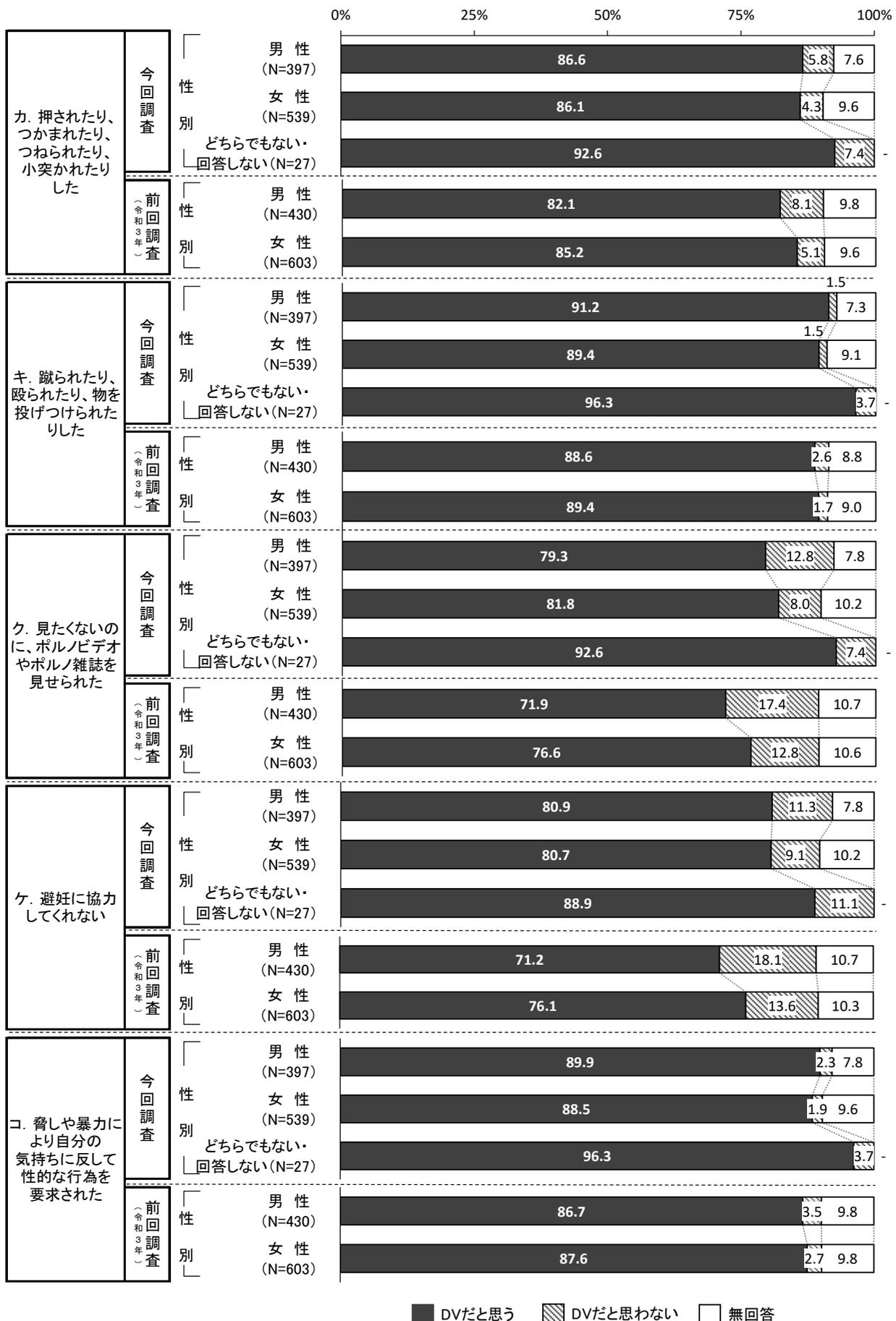
II 調査結果

図表5-2(1) ドメスティック・バイオレンスだと思うもの〔性別〕(前回調査比較)



■ DVだと思う ▨ DVだと思わない □ 無回答

図表5 - 2 (2) ドメスティック・バイオレンスだと思うもの〔性別〕(前回調査比較)



■ DVだと思ふ ▨ DVだと思わない □ 無回答

Ⅱ 調査結果

性別にみると、「ア. 何を言っても長期間無視された」「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」「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」「コ. 避妊に協力してくれない」「ク. 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」などはDVであるとの認識は性別での差はあまりみられない。「キ. 蹴られたり、殴られたり、物を投げつけられたりした」は男性、「イ. 交友関係や電話やメールを細かく監視された」「エ. 「だれのおかげで生活できるんだ」と言われた」「オ. 生活費を渡してくれなかった」「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」などは女性の方がDVであるとの認識が高い。

前回調査と比べると、男性はすべての項目で前回調査よりDVであるとの認識が高くなっており、特に「エ. 「だれのおかげで生活できるんだ」と言われた」「ク. 見たくないのに、性的な動画や雑誌などを見せられた」「ケ. 避妊に協力してくれない」などは 7.4~9.7 ポイント高くなっている。

女性もほとんどの項目でDVであるとの認識は高くなっているが、「オ. 生活費を渡してくれなかった」「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」「キ. 蹴られたり、殴られたり、物を投げつけられたりした」「コ. 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」などは前回調査とあまり変わらない。

(2) ドメスティック・バイオレンスの経験

問14 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。

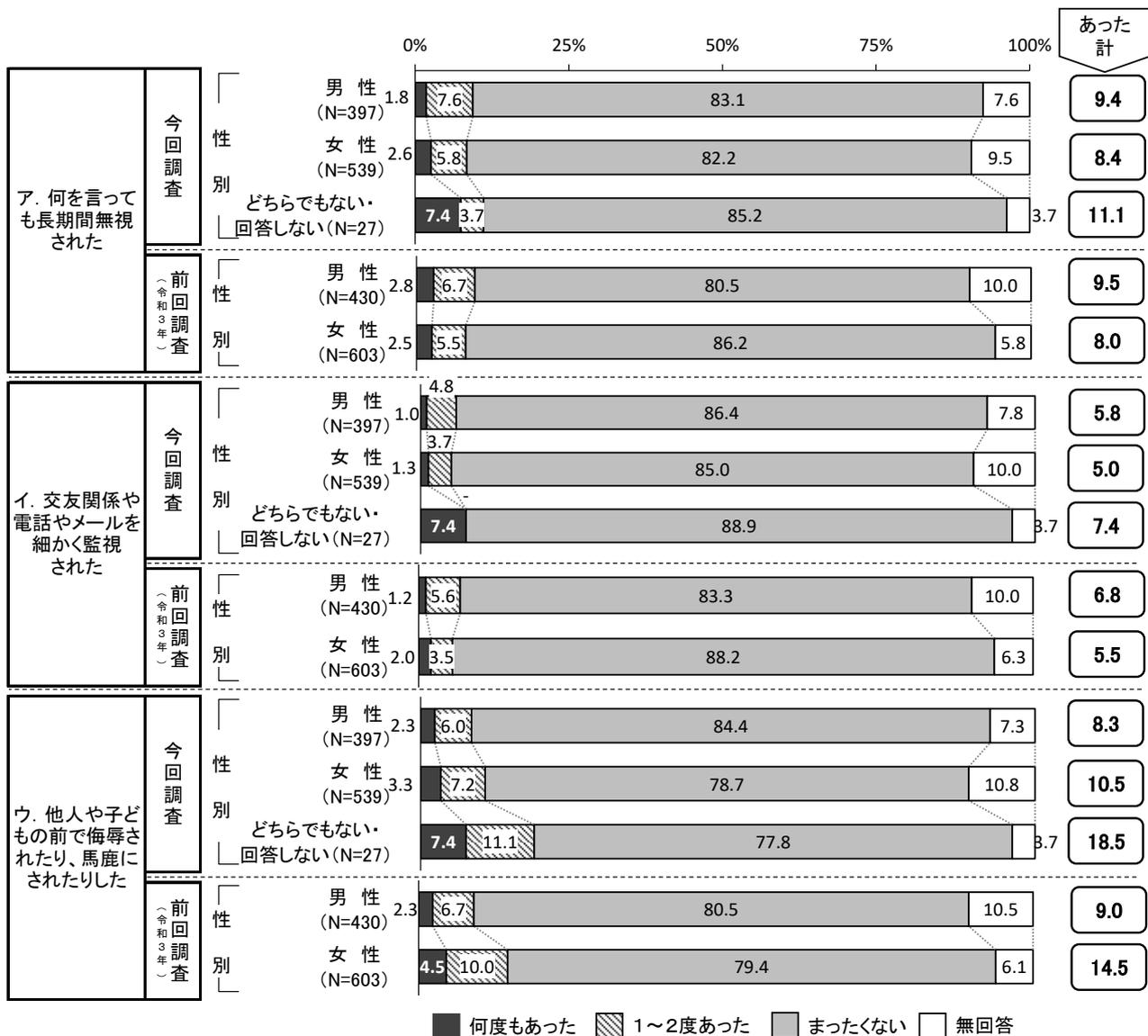
(B)過去3年間に於いてあなたは配偶者、パートナー、交際相手などから、ア～コのような行為を受けたことがありますか。1～3のいずれかに○をつけてください。

(○はそれぞれ1つずつ)

●DVの被害経験は男性 18.6%、女性 22.4%。「何を言っても長期間無視された」「他人や子どもの前で侮辱されたり、馬鹿にされたりした」などの精神的暴力が多い。

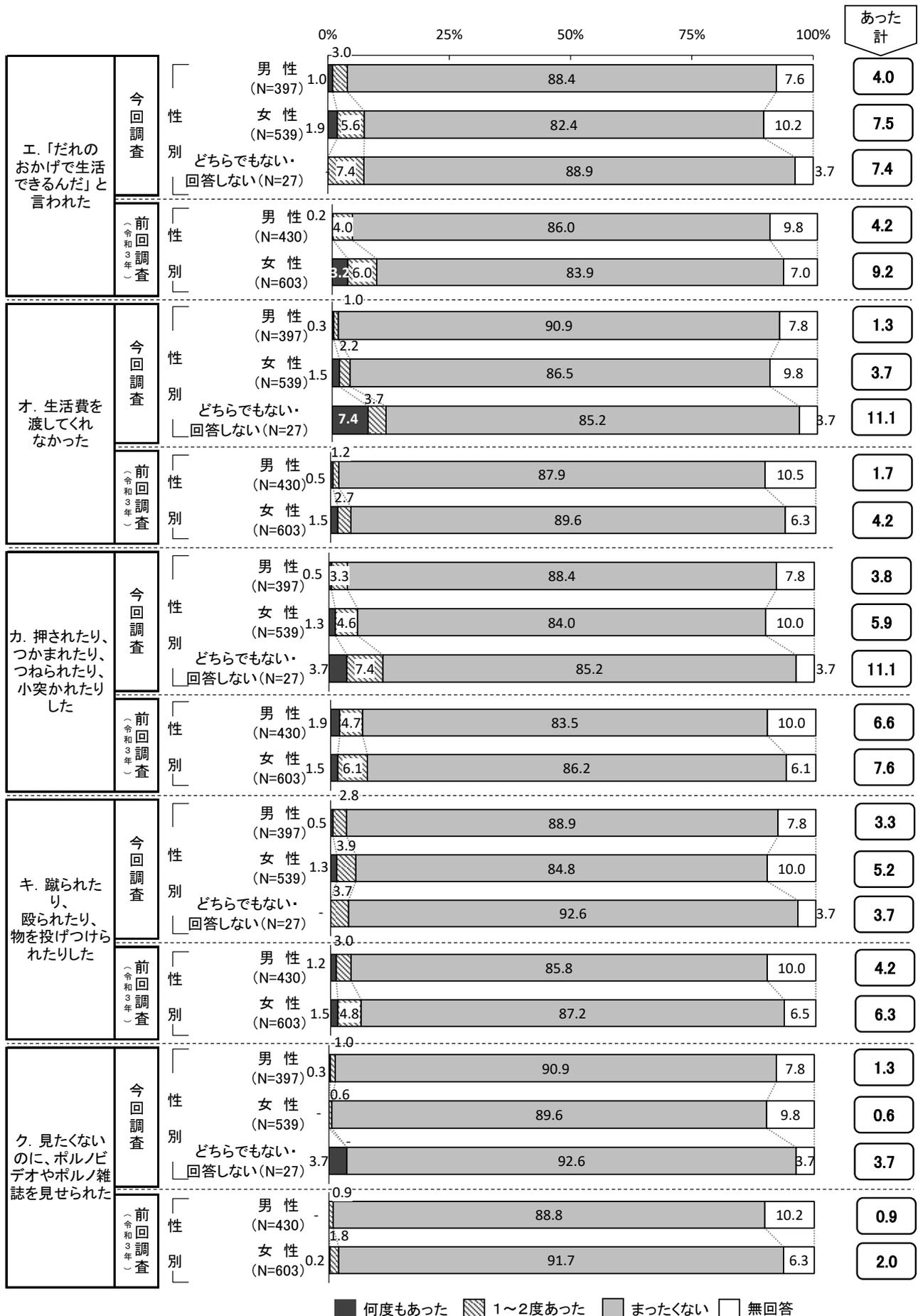
●前回調査に比べ、DV被害の経験者は男女ともやや減少。

図表5-3(1) ドメスティック・バイオレンスの経験[性別](前回調査比較)



II 調査結果

図表5-3(2) ドメスティック・バイオレンスの経験〔性別〕(前回調査比較)

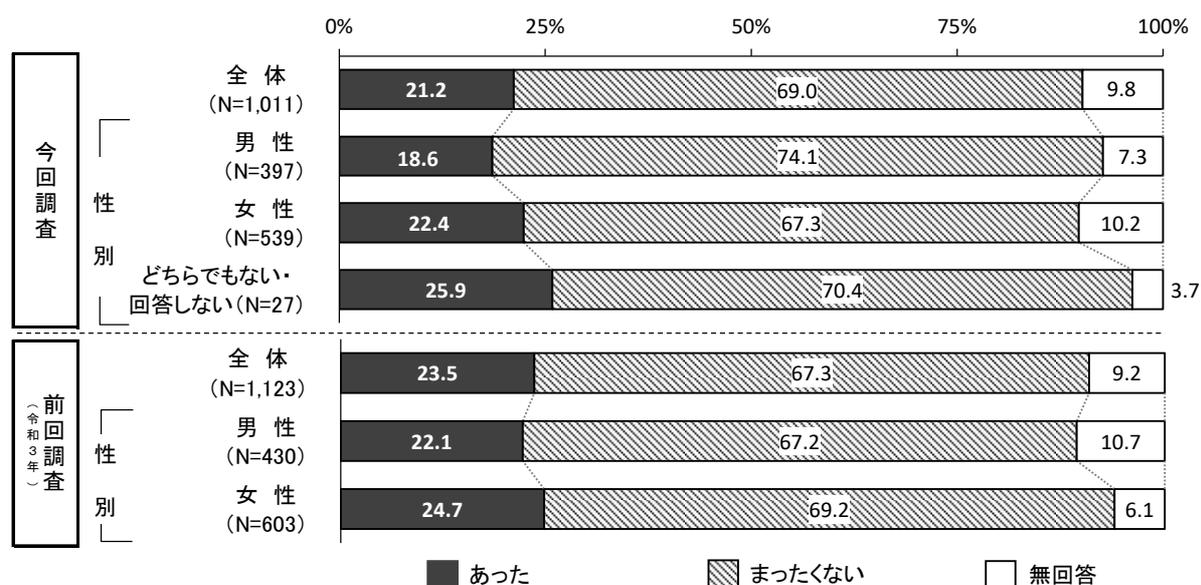


■ 何度もあつた ■ 1~2度あつた ■ まったくない □ 無回答

DVの経験について「何度もあった」と「1～2度あった」をあわせた人はいずれの暴力でも該当者はいる。男性は「ア. 何を言っても長期間無視された」(男性 9.4%、女性 8.4%)、「イ. 交友関係や電話やメールを細かく監視された」(同 5.8%、5.0%)「ク. 見たくないのに、性的な動画や雑誌などを見せられた」(同 1.3%、0.6%)などが女性よりも多い。その他の項目は女性の被害が多く、特に「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」(同 8.3%、10.5%)は約1割となっている。

前回調査と比べると、男女ともすべての項目で被害経験は少なくなっている。

図表5 - 4 ドメスティック・バイオレンスの経験(まとめ)[全体、性別](前回調査比較)



すべての項目の暴力に一つでも「何度もあった」と「1～2度あった」と回答した人は 21.2%、「まったくない」は 69.0%である。男性のDV被害経験が「あった」は 18.6%、女性は 22.4%となっている。

前回調査と比べると男女とも被害の経験はやや減少している。

II 調査結果

図表5 - 5 ドメスティック・バイオレンスの経験（まとめ）[全体、年齢別、配偶関係別]

(%)

| | | 標本数 | あった | なかった | 無回答 |
|-------|--------------------|----------------|-------------|-------------|-----------|
| 全体 | | 1,011 100.0 | 214 21.2 | 698 69.0 | 99 9.8 |
| 年齢別 | 男性: 18～29歳 | 37 | 10.8 | 89.2 | 0.0 |
| | 男性: 30～39歳 | 49 | 20.4 | 73.5 | 6.1 |
| | 男性: 40～49歳 | 73 | 28.8 | 65.8 | 5.5 |
| | 男性: 50～59歳 | 62 | 9.7 | 83.9 | 6.5 |
| | 男性: 60～69歳 | 83 | 19.3 | 75.9 | 4.8 |
| | 男性: 70歳以上 | 91 | 17.6 | 67.0 | 15.4 |
| | 女性: 18～29歳 | 47 | 23.4 | 72.3 | 4.3 |
| | 女性: 30～39歳 | 88 | 20.5 | 68.2 | 11.4 |
| | 女性: 40～49歳 | 83 | 28.9 | 66.3 | 4.8 |
| | 女性: 50～59歳 | 106 | 15.1 | 82.1 | 2.8 |
| | 女性: 60～69歳 | 121 | 28.1 | 64.5 | 7.4 |
| | 女性: 70歳以上 | 92 | 19.6 | 51.1 | 29.3 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 25.9 | 70.4 | 3.7 |
| | 無回答 | 52 | 25.0 | 48.1 | 26.9 |
| 配偶関係別 | 男性: 未婚 | 100 | 11.0 | 79.0 | 10.0 |
| | 男性: 配偶者がいる(共働きである) | 140 | 21.4 | 74.3 | 4.3 |
| | 男性: 配偶者がいる(共働きでない) | 125 | 22.4 | 72.0 | 5.6 |
| | 男性: 配偶者とは死・離別した | 27 | 14.8 | 74.1 | 11.1 |
| | 女性: 未婚 | 110 | 14.5 | 67.3 | 18.2 |
| | 女性: 配偶者がいる(共働きである) | 204 | 26.5 | 70.6 | 2.9 |
| | 女性: 配偶者がいる(共働きでない) | 138 | 27.5 | 65.9 | 6.5 |
| | 女性: 配偶者とは死・離別した | 83 | 15.7 | 61.4 | 22.9 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 25.9 | 70.4 | 3.7 |
| | 無回答 | 57 | 22.8 | 45.6 | 31.6 |

年齢別でみると、男女の40代と女性の60代で「あった」が約3割と高い。また、男女の30代と女性の18～29歳で2割台、男性の60代と女性の70歳以上で約2割ある。

配偶関係別でみると、男女とも未婚で約1割から1割台半ばの人がDVの被害経験がある。また、男女とも配偶者がいる場合に被害経験が2割を超えている。

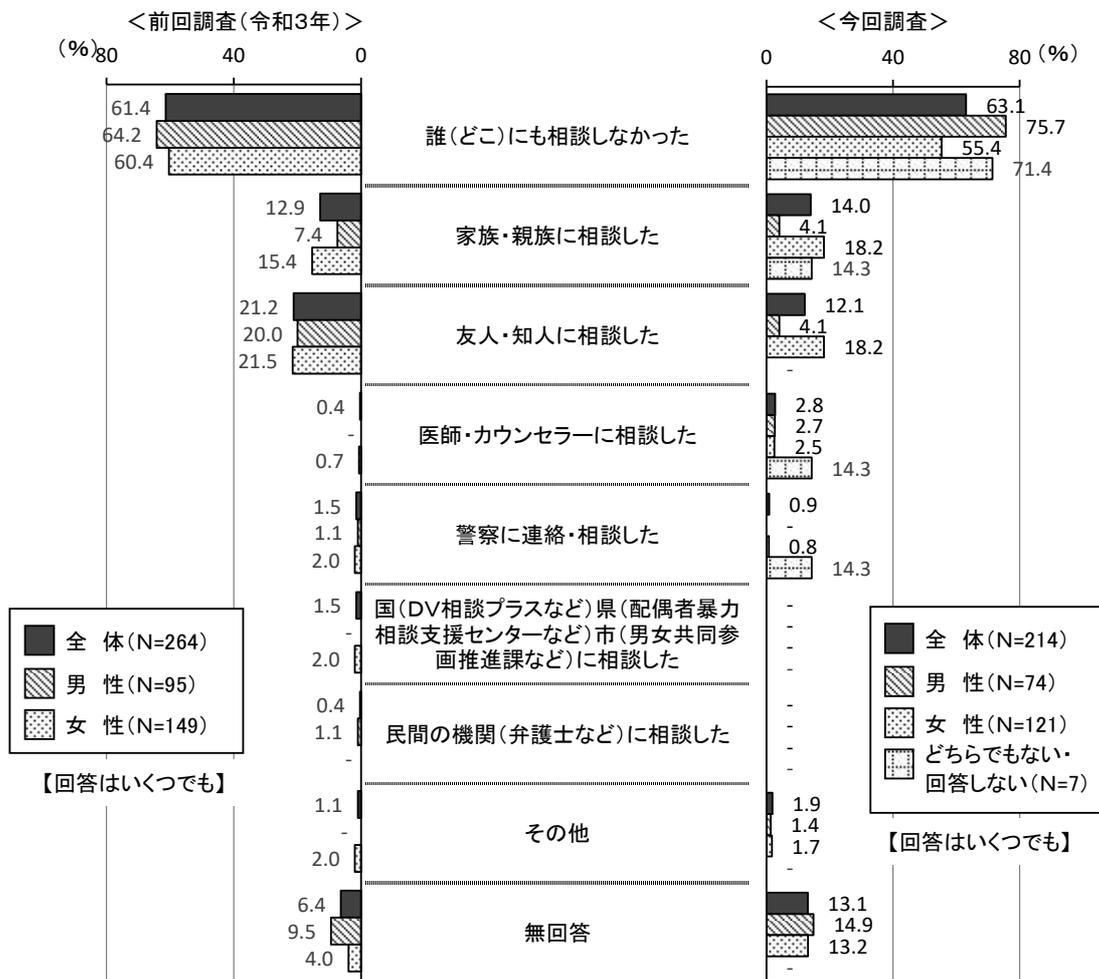
(3) ドメスティック・バイオレンス被害の相談先

【問14(B)で1つでも「1. 何度もあった」「2. 1～2度あった」を選んだ方に】

問14-1 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)

- DVの被害にあったときの相談先について「誰(どこ)にも相談しなかった」が男性は7割台半ば、女性5割台半ば。男性は前回調査より11.5ポイント増加。
- 主な相談先は「友人・知人に相談した」、「家族・親族に相談した」。

図表5-6 ドメスティック・バイオレンス被害の相談先 [全体、性別]



すべての項目の暴力に一つでも「何度もあった」と「1～2度あった」と回答した人に、被害にあったとき、誰(どこ)かに相談したかをたずねたところ、「誰(どこ)にも相談しなかった」が63.1%で最も高かった。相談した人の中では「家族・親族に相談した」(14.0%)、「友人・知人に相談した」(12.1%)が主な相談先となっている。公的な相談機関、民間の機関への相談は該当がなかった。

性別にみると、男性は「誰(どこ)にも相談しなかった」(男性75.7%、女性55.4%)が女性よりも20.3ポイント多い。女性は「家族・親族に相談した」(同4.1%、18.2%)や「友人・知人に相談した」(同4.1%、18.2%)が男性よりも14.1ポイント多い。

II 調査結果

前回調査と比べると、男性は「友人・知人に相談した」が 15.9 ポイント減り、「誰（どこ）にも相談しなかった」が 11.5 ポイント増えている。

図表 5 - 7 ドメスティック・バイオレンス被害の相談先 [全体、年齢別]

(%)

| | | 標本数 | 誰（どこ）にも相談しなかった | 警察に連絡・相談した | 国（DV相談プラスなど）県（配偶者暴力相談支援センター）市（男女共同参画推進課）などに相談した | 民間の機関（弁護士など）に相談した | 医師・カウンセラーに相談した | 家族・親族に相談した | 友人・知人に相談した | その他 | 無回答 |
|-----|---------------|--------------|----------------|------------|---|-------------------|----------------|------------|------------|----------|------------|
| 全体 | | 214 100.0 | 135 63.1 | 2 0.9 | - - | - - | 6 2.8 | 30 14.0 | 26 12.1 | 4 1.9 | 28 13.1 |
| 年齢別 | 男性:18～29歳 | 4 | 75.0 | - | - | - | 25.0 | 25.0 | 25.0 | - | - |
| | 男性:30～39歳 | 10 | 70.0 | - | - | - | - | 10.0 | 10.0 | 10.0 | - |
| | 男性:40～49歳 | 21 | 90.5 | - | - | - | - | - | - | - | 9.5 |
| | 男性:50～59歳 | 6 | 83.3 | - | - | - | - | - | - | - | 16.7 |
| | 男性:60～69歳 | 16 | 50.0 | - | - | - | 6.3 | - | 6.3 | - | 37.5 |
| | 男性:70歳以上 | 16 | 81.3 | - | - | - | - | 6.3 | - | - | 12.5 |
| | 女性:18～29歳 | 11 | 45.5 | - | - | - | - | 18.2 | 36.4 | - | 9.1 |
| | 女性:30～39歳 | 18 | 50.0 | 5.6 | - | - | 16.7 | 22.2 | 22.2 | 5.6 | 11.1 |
| | 女性:40～49歳 | 24 | 66.7 | - | - | - | - | 20.8 | 16.7 | 4.2 | 4.2 |
| | 女性:50～59歳 | 16 | 62.5 | - | - | - | - | 18.8 | 12.5 | - | 6.3 |
| | 女性:60～69歳 | 34 | 50.0 | - | - | - | - | 14.7 | 20.6 | - | 20.6 |
| | 女性:70歳以上 | 18 | 55.6 | - | - | - | - | 16.7 | 5.6 | - | 22.2 |
| | どちらでもない・回答しない | 7 | 71.4 | 14.3 | - | - | 14.3 | 14.3 | - | - | - |
| | 無回答 | 13 | 61.5 | - | - | - | - | 30.8 | 7.7 | 7.7 | 7.7 |

年齢別でみると、男性の 40 代と 50 代は「誰（どこ）にも相談しなかった」が約 8 割から 9 割と高く、相談先の該当がない。「友人・知人に相談した」は女性の 18～29 歳で 36.4%と最も高く、男性の 18～29 歳、女性の 30 代と 60 代でも 2 割台と多い。また、「家族・親族に相談した」も男女の 18～29 歳、女性の 30 代で 2 割台と多い。「医師・カウンセラーに相談した」は男性の 18～29 歳と 60 代、女性の 30 代、性別がどちらでもない・回答しない人でみられる。

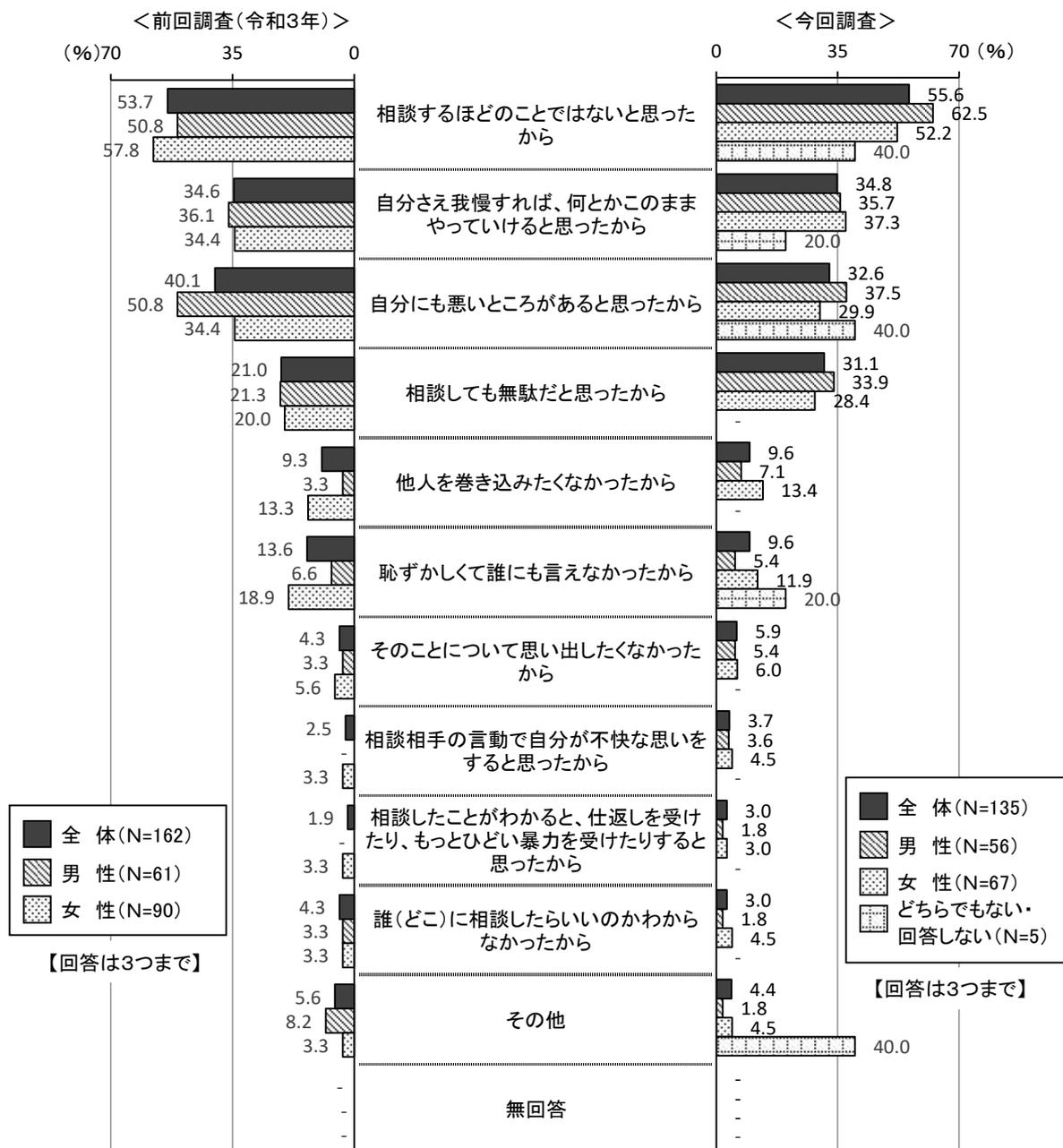
(4) ドメスティック・バイオレンス被害について相談をしなかった理由

【問14-1で「1. 誰(どこ)にも相談しなかった」を選んだ方に】

問14-2 その理由は何ですか。(〇は3つまで)

●DV被害について相談しなかった理由は「相談するほどのことではないと思ったから」「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」「自分にも悪いところがあると思ったから」が上位3位。

図表5-7 ドメスティック・バイオレンス被害について相談をしなかった理由〔全体、性別〕
(前回調査比較)



Ⅱ 調査結果

DV被害について「誰（どこ）にも相談しなかった」と回答した人に相談しなかった理由をたずねたところ、「相談するほどのことではないと思ったから」が55.6%と最も多く、次いで「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」が34.8%、「自分にも悪いところがあると思ったから」が32.6%、「相談しても無駄だと思ったから」が31.1%となっている。

性別にみると、男性は「相談するほどのことではないと思ったから」（男性62.5%、女性52.2%）が10.3ポイント、「自分にも悪いところがあると思ったから」（37.5%、29.9%）が7.6ポイント、「相談しても無駄だと思ったから」（同33.9%、28.4%）が5.5ポイント女性よりも高い。女性は「他人を巻き込みたくなかったから」（同7.1%、13.4%）「恥ずかしくて誰にも言えなかったから」（同5.4%、11.9%）、などが6.3～6.5ポイント男性よりも高くなっている。

前回調査と比べると、男性は「自分にも悪いところがあると思ったから」が13.3ポイント減り、「相談するほどのことではないと思ったから」が11.7ポイント、「相談しても無駄だと思ったから」が12.6ポイントと割合が増えている項目が多い。

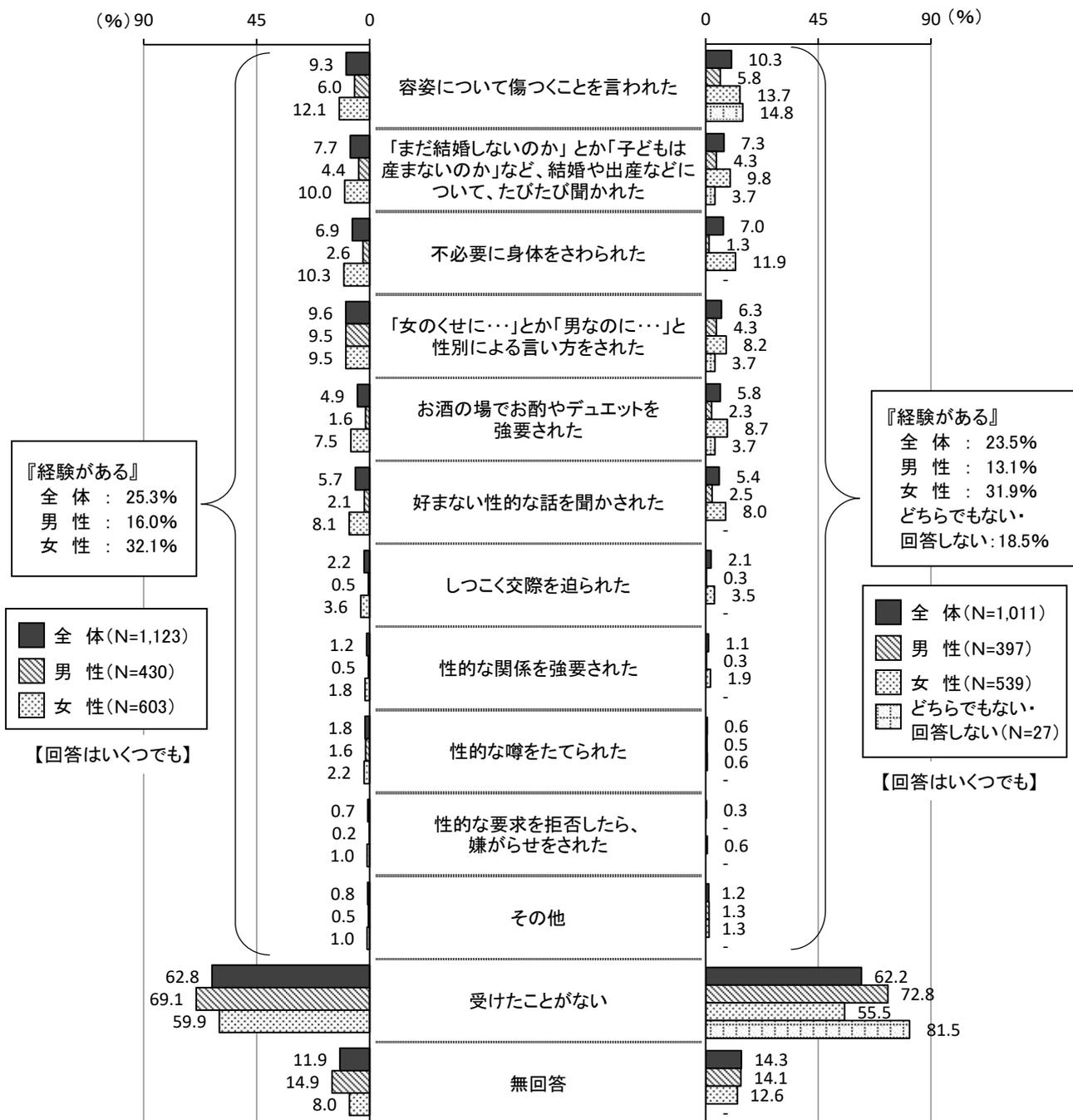
2. セクシュアル・ハラスメントについて

(1) セクシュアル・ハラスメントの経験

問15 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）

●セクシュアル・ハラスメントを受けた経験は男性1割台半ば、女性3割強。
 ●女性は「容姿について傷つくことを言われた」「不必要に身体にさわられた」「結婚や出産などについて、たびたび聞かれた」などの被害が1割強と多い。

図表5-8 セクシュアル・ハラスメントの経験〔全体、性別〕（前回調査比較）



II 調査結果

職場、地域、学校などでのセクシュアル・ハラスメント（以下、セクハラという）の経験をたずねたところ、「受けたことがない」が 62.2%でこれと無回答（14.3%）を除いた 23.5%の人がセクハラを受けた経験がある。内容としては「容姿について傷つくことを言われた」が 10.3%、「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」が 7.3%、「不必要に身体をさわられた」が 7.0%となっている。

性別にみると、セクハラを受けた経験がある人は男性が 13.1%、女性が 31.9%と女性の方が多い。女性は「容姿について傷つくことを言われた」（男性 5.8%、女性 13.7%）、「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」（同 4.3%、9.8%）、「不必要に身体をさわられた」（同 1.3%、11.9%）、「お酒の場でお酌やデュエットを強要された」（同 2.3%、8.7%）、「好まない性的な話を聞かされた」（同 2.5%、8.0%）などは女性の方が 5.5～10.6 ポイント男性よりも高い。

前回調査と比べると、男女ともあまり大きな変化はみられないが、男性は「女のくせに…」とか「男なのに…」と性別による言い方をされた」が 5.2 ポイント減っている。

図表 5 - 9 セクシュアル・ハラスメントの経験 [全体、年齢別]

| | | 標本数 | 好まない性的な話を聞かされた | 容姿について傷つくことを言われた | 「女のくせに…」とか「男なのに…」と性別による言い方をされた | 「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 | 不必要に身体をさわられた | しつこく交際を迫られた | 性的な噂をたてられた | 「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 | 性的な関係を強要された | 性的な要求を拒否したら、嫌がらせをされた | その他 | 受けたことがない | 無回答 | 経験がある (%) |
|-----|---------------|----------------|----------------|------------------|--------------------------------|--|--------------|-------------|------------|--|-------------|----------------------|-----------|-------------|-------------|-----------|
| 全体 | | 1,011 100.0 | 55 5.4 | 104 10.3 | 64 6.3 | 59 5.8 | 71 7.0 | 21 2.1 | 6 0.6 | 74 7.3 | 11 1.1 | 3 0.3 | 12 1.2 | 629 62.2 | 145 14.3 | 23.5 |
| 年齢別 | 男性:18～29歳 | 37 | 2.7 | 5.4 | - | - | 2.7 | - | - | 2.7 | - | - | 2.7 | 91.9 | - | 8.1 |
| | 男性:30～39歳 | 49 | 4.1 | 6.1 | 6.1 | 2.0 | 4.1 | - | - | 10.2 | - | - | - | 77.6 | 6.1 | 16.3 |
| | 男性:40～49歳 | 73 | 5.5 | 12.3 | 5.5 | 2.7 | 1.4 | 1.4 | 1.4 | 6.8 | 1.4 | - | 1.4 | 76.7 | 4.1 | 19.2 |
| | 男性:50～59歳 | 62 | 3.2 | 1.6 | 8.1 | 1.6 | 1.6 | - | - | 4.8 | - | - | - | 66.1 | 16.1 | 17.8 |
| | 男性:60～69歳 | 83 | 1.2 | 6.0 | 3.6 | 3.6 | - | - | - | 3.6 | - | - | 2.4 | 73.5 | 13.3 | 13.2 |
| | 男性:70歳以上 | 91 | - | 3.3 | 2.2 | 2.2 | - | - | 1.1 | - | - | - | 1.1 | 62.6 | 31.9 | 5.5 |
| | 女性:18～29歳 | 47 | 12.8 | 21.3 | 6.4 | 2.1 | 12.8 | 17.0 | - | 6.4 | - | 2.1 | 2.1 | 51.1 | 2.1 | 46.8 |
| | 女性:30～39歳 | 88 | 11.4 | 19.3 | 8.0 | 6.8 | 13.6 | 3.4 | - | 18.2 | 2.3 | 2.3 | 2.3 | 53.4 | 6.8 | 39.8 |
| | 女性:40～49歳 | 83 | 10.8 | 14.5 | 9.6 | 10.8 | 18.1 | 2.4 | - | 12.0 | 3.6 | - | 2.4 | 53.0 | 7.2 | 39.8 |
| | 女性:50～59歳 | 106 | 5.7 | 14.2 | 4.7 | 10.4 | 9.4 | 0.9 | 1.9 | 10.4 | 0.9 | - | 1.9 | 67.9 | 3.8 | 28.3 |
| | 女性:60～69歳 | 121 | 9.1 | 14.0 | 10.7 | 14.9 | 15.7 | 3.3 | 0.8 | 10.7 | 2.5 | - | - | 54.5 | 11.6 | 33.9 |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 1.1 | 3.3 | 8.7 | 2.2 | 2.2 | 1.1 | - | - | 1.1 | - | - | 47.8 | 40.2 | 12.0 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | - | 14.8 | 3.7 | 3.7 | - | - | - | 3.7 | - | - | - | 81.5 | - | 18.5 |
| | 無回答 | 52 | 3.8 | 5.8 | 3.8 | 3.8 | 3.8 | 1.9 | 1.9 | 5.8 | - | - | - | 44.2 | 40.4 | 15.4 |

年齢別にみると、セクハラを受けた経験がある人は女性の 18～29 歳で 46.8%と最も高く、女性の 30 代と 40 代で約 4 割、50 代と 60 代で約 3 割となっている。内容は 18～29 歳と 30 代で「容姿について傷つくことを言われた」が約 2 割、30 代では「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」（18.2%）、40 代では「不必要に身体をさわられた」（18.1%）の被害が多い。

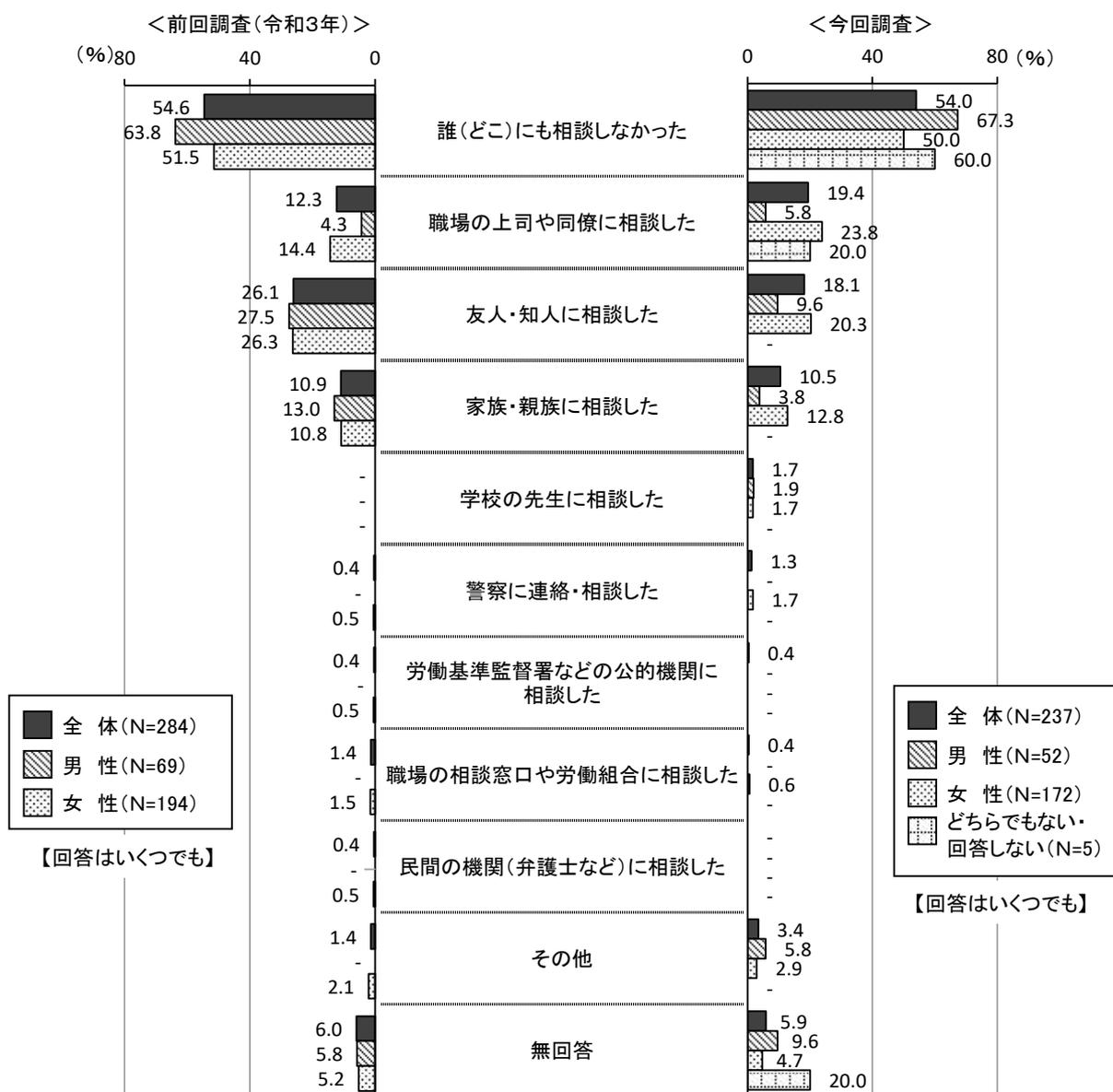
(2) セクシュアル・ハラスメント被害の相談先

【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】

問15-1 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）

●セクハラ被害にあったときの相談先について「誰（どこ）にも相談しなかった」が男性約7割、女性5割。男性は前回調査よりやや増えている。
 ●主な相談先は「職場の上司や同僚に相談した」、「友人・知人に相談した」、「家族・親族に相談した」。

図表5-10 セクシュアル・ハラスメント被害の相談先〔全体、性別〕（前回調査比較）



セクハラ被害を受けた人に被害にあったとき、誰（どこ）かに相談したかをたずねたところ、「誰（どこ）にも相談しなかった」が 54.0%と最も多い。相談した人の中では「職場の上司や同僚に相談した」（19.4%）、「友人・知人に相談した」（18.1%）、「家族・親族に相談した」（10.5%）が主な相談先となっている。警察や公的な相談機関、専門家等への相談した人はわずかであった。

II 調査結果

性別にみると、男性は「誰（どこ）にも相談しなかった」（男性 67.3%、女性 50.0%）が女性よりも 17.3 ポイント多く、女性は「職場の上司や同僚に相談した」（同 5.8%、23.84%）が 18.0 ポイント多い。

前回調査と比べると、男性は「友人・知人に相談した」や「家族・親族に相談した」が 9.2～17.9 ポイント減り、「誰（どこ）にも相談しなかった」が 3.5 ポイント増えている。女性は「友人・知人に相談した」が 6.0 ポイント減り、「職場の上司や同僚に相談した」が 9.4 ポイント増えている。

図表 5 - 11 セクシュアル・ハラスメント被害の相談先 [全体、年齢別]

| | | 標本数 | 誰（どこ）にも相談しなかった | 警察に連絡・相談した | 労働基準監督署などの公的機関に相談した | 民間の機関（弁護士など）に相談した | 職場の相談窓口や労働組合に相談した | 職場の上司や同僚に相談した | 学校の先生に相談した | 家族・親族に相談した | 友人・知人に相談した | その他 | 無回答 |
|-----|---------------|--------------|----------------|------------|---------------------|-------------------|-------------------|---------------|------------|------------|------------|----------|-----------|
| 全体 | | 237 100.0 | 128 54.0 | 3 1.3 | 1 0.4 | - | 1 0.4 | 46 19.4 | 4 1.7 | 25 10.5 | 43 18.1 | 8 3.4 | 14 5.9 |
| 年齢別 | 男性:18～29歳 | 3 | 66.7 | - | - | - | - | - | - | - | - | 33.3 | 33.3 |
| | 男性:30～39歳 | 8 | 62.5 | - | - | - | - | 12.5 | - | 12.5 | 12.5 | - | - |
| | 男性:40～49歳 | 14 | 71.4 | - | - | - | - | 7.1 | 7.1 | - | - | - | 14.3 |
| | 男性:50～59歳 | 11 | 81.8 | - | - | - | - | 9.1 | - | 9.1 | 9.1 | - | - |
| | 男性:60～69歳 | 11 | 63.6 | - | - | - | - | - | - | - | 18.2 | 18.2 | - |
| | 男性:70歳以上 | 5 | 40.0 | - | - | - | - | - | - | - | 20.0 | - | 40.0 |
| | 女性:18～29歳 | 22 | 31.8 | 9.1 | - | - | - | 22.7 | 13.6 | 40.9 | 27.3 | - | - |
| | 女性:30～39歳 | 35 | 57.1 | 2.9 | - | - | - | 31.4 | - | 14.3 | 14.3 | 5.7 | - |
| | 女性:40～49歳 | 33 | 27.3 | - | - | - | 3.0 | 39.4 | - | 18.2 | 24.2 | - | 6.1 |
| | 女性:50～59歳 | 30 | 63.3 | - | - | - | - | 16.7 | - | - | 10.0 | 6.7 | 6.7 |
| | 女性:60～69歳 | 41 | 63.4 | - | - | - | - | 12.2 | - | 2.4 | 26.8 | 2.4 | 2.4 |
| | 女性:70歳以上 | 11 | 45.5 | - | - | - | - | 18.2 | - | 9.1 | 18.2 | - | 27.3 |
| | どちらでもない・回答しない | 5 | 60.0 | - | - | - | - | 20.0 | - | - | - | - | 20.0 |
| | 無回答 | 8 | 50.0 | - | - | 12.5 | - | - | 12.5 | - | 12.5 | 37.5 | - |

年齢別にみると、「誰（どこ）にも相談しなかった」は男性の 70 歳以上を除く年代で 6 割台から約 8 割と高い。女性は 50 代と 60 代で 6 割台と女性の中では高い。は女性の 18～29 歳で「家族・親族に相談した」が 40.9%と最も高い。「職場の上司や同僚に相談した」は女性の 40 代で 39.4%と高く、30 代でも 31.4%ある。「友人・知人に相談した」は女性の 18～29 歳と 40 代、60 代で 2 割台と高い。

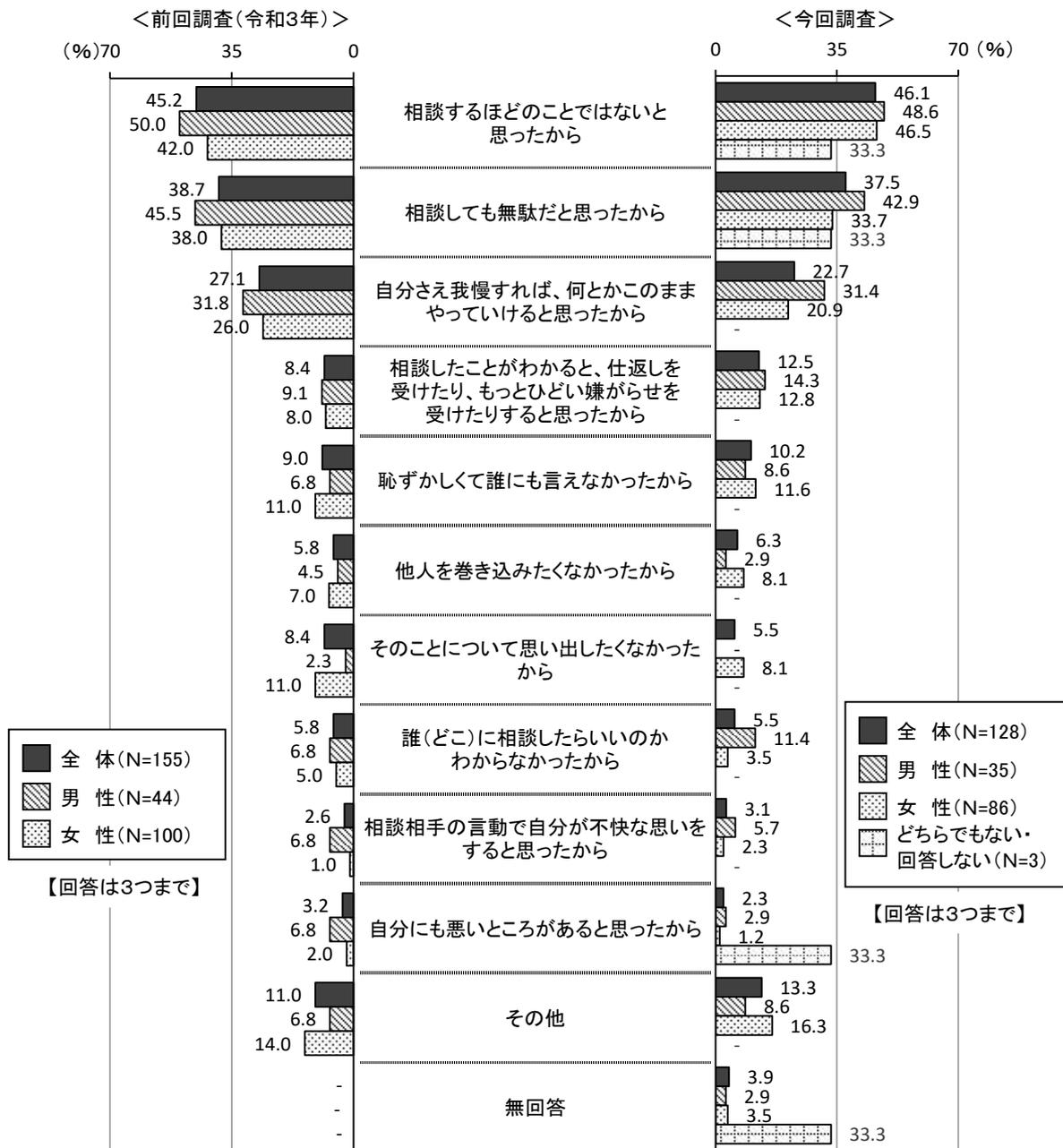
(3) セクシュアル・ハラスメント被害について相談をしなかった理由

【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)

●セクハラ被害について相談しなかった理由は「相談するほどのことではないと思ったから」「相談しても無駄だと思ったから」「自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっているとあったから」が上位3位。

図表5-12 セクシュアル・ハラスメント被害について相談をしなかった理由〔全体、性別〕
(前回調査比較)



Ⅱ 調査結果

セクハラ被害について「誰（どこ）にも相談しなかった」と回答した人に相談しなかった理由をたずねたところ、「相談するほどのことではないと思ったから」が46.1%と最も多く、次いで「相談しても無駄だと思ったから」が37.5%、「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」が22.7%となっている。

性別にみると、男性は「相談しても無駄だと思ったから」「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」の割合が女性よりも9.2～10.5ポイント高い。女性は「他人を巻き込みたくなかったから」「そのことについて思い出したくなかったから」が男性よりも5.2～8.1ポイント高い。また、男性は「誰（どこ）に相談したらいいのかわからなかったから」が女性よりも7.9ポイント高い。

前回調査と比べると、上位2位「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」が男女とも4.8～5.2ポイント増えている。

第6章 リプロダクティブ・ヘルス/ライツについて

1. リプロダクティブ・ヘルス/ライツについての考え方

※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

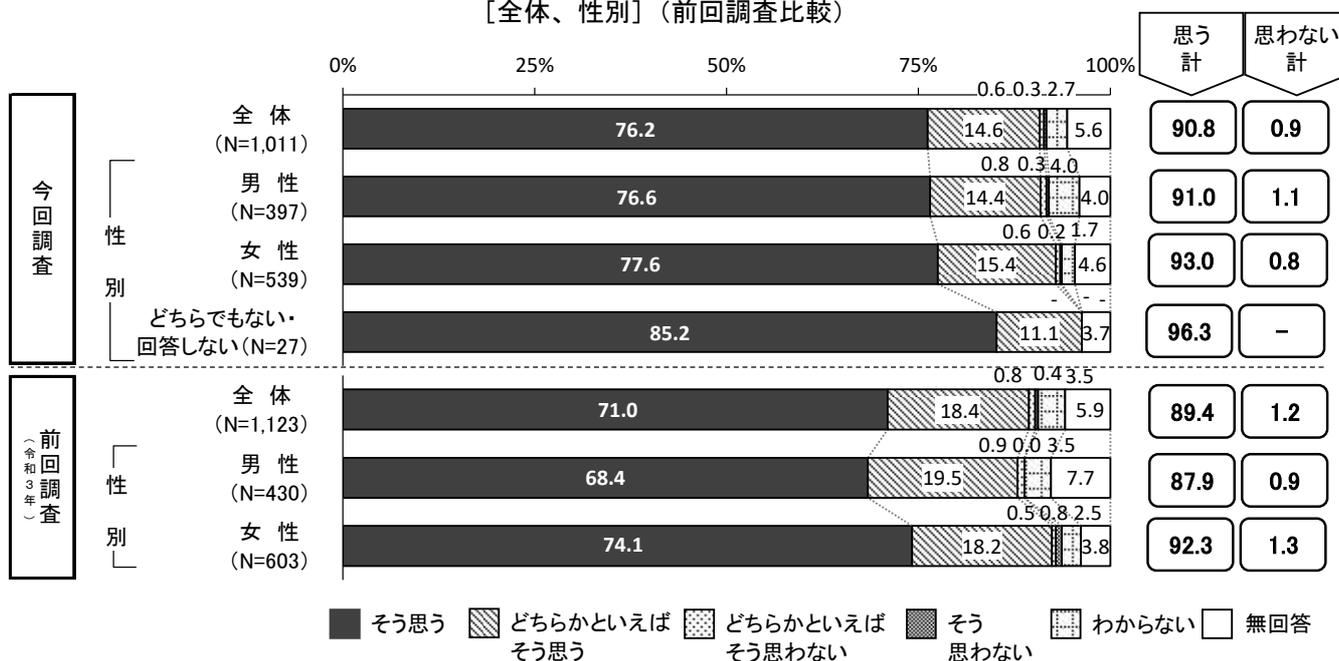
国連の国際人口開発会議(カイロ、1994年)で提唱された権利。人々が政治的・社会的に左右されず、安全で満ち足りた性生活を営むことができ、子どもを「持つ」「持たない」「何人持つか」を決める自由を持ち、子どもの数、出産時期を自由に決定し、そのための健康を享受できること、またそれに関する情報と手段を得ることができることが認められています。

問16 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)

- 「妊娠や性に関して夫婦等の中で十分に話し合うべき」は『思う』が約9割、「妊娠や性に関して夫婦等の中で合意できないときは女性の意思を尊重すべき」は約8割。
- 「妊娠や性に関して夫婦等の中で合意できないときは女性の意思を尊重すべき」の方が『思う』の割合は13.7ポイント低い。

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

図表6-1 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
[全体、性別] (前回調査比較)



「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」という考え方について、「そう思う」が76.2%と最も高く、「どちらかといえばそう思う」が14.6%でこれらをあわせた『思う』は90.8%となっている。「そう思わない」(0.3%)と「どちらかといえばそう思う」(0.6%)をあわせた『思わない』は0.9%とわずかである。

性別にみてもあまり大きな差はみられない。

前回調査と比べると、男性は『思う』がやや増えているが、その内訳をみると強い「そう思う」が8.2ポイント増えている。

II 調査結果

図表6-2 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
[全体、年齢別、配偶関係別]

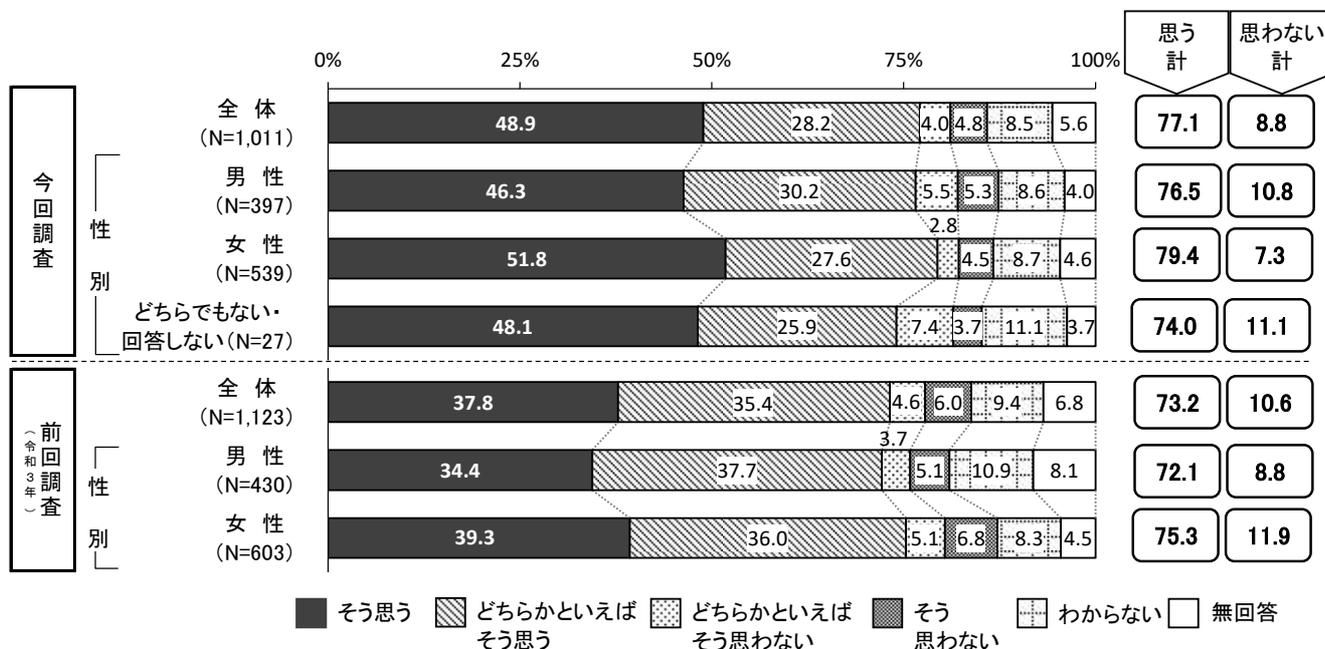
| | | | | | | | | | | (%) |
|-----------------------|-------------------|----------------|-------------|--------------------|--------------------|------------|-----------------------|-------------|-------------|-----------------------|
| | | 標本数 | そう思う | そう どちらかといえ ば | そう どちらかといえ ば | そう 思わない | わ か ら な い | 無 回 答 | 思 う 計 | 思 わ な い 計 |
| 全 体 | | 1,011 100.0 | 770 76.2 | 148 14.6 | 6 0.6 | 3 0.3 | 27 2.7 | 57 5.6 | 918 90.8 | 9 0.9 |
| 年 齢 別 | 男性:18~29歳 | 37 | 97.3 | - | - | - | 2.7 | - | 97.3 | - |
| | 男性:30~39歳 | 49 | 83.7 | 14.3 | 2.0 | - | - | - | 98.0 | 2.0 |
| | 男性:40~49歳 | 73 | 76.7 | 17.8 | 1.4 | - | 2.7 | 1.4 | 94.5 | 1.4 |
| | 男性:50~59歳 | 62 | 75.8 | 16.1 | 1.6 | - | 3.2 | 3.2 | 91.9 | 1.6 |
| | 男性:60~69歳 | 83 | 73.5 | 16.9 | - | - | 6.0 | 3.6 | 90.4 | - |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 67.0 | 14.3 | - | 1.1 | 6.6 | 11.0 | 81.3 | 1.1 |
| | 女性:18~29歳 | 47 | 85.1 | 8.5 | - | - | 4.3 | 2.1 | 93.6 | - |
| | 女性:30~39歳 | 88 | 80.7 | 15.9 | 1.1 | - | 1.1 | 1.1 | 96.6 | 1.1 |
| | 女性:40~49歳 | 83 | 85.5 | 10.8 | - | - | 1.2 | 2.4 | 96.3 | - |
| | 女性:50~59歳 | 106 | 77.4 | 21.7 | - | - | 0.9 | - | 99.1 | - |
| | 女性:60~69歳 | 121 | 79.3 | 14.0 | 1.7 | - | 1.7 | 3.3 | 93.3 | 1.7 |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 60.9 | 17.4 | - | 1.1 | 2.2 | 18.5 | 78.3 | 1.1 |
| | どちらでもない・回答しない | | 27 | 85.2 | 11.1 | - | - | - | 3.7 | 96.3 |
| 無回答 | | 52 | 55.8 | 9.6 | - | 1.9 | 3.8 | 28.8 | 65.4 | 1.9 |
| 配 偶 関 係 別 | 男性:未婚 | 100 | 79.0 | 12.0 | - | - | 7.0 | 2.0 | 91.0 | - |
| | 男性:配偶者がいる(共働きである) | 140 | 80.0 | 13.6 | 1.4 | - | 0.7 | 4.3 | 93.6 | 1.4 |
| | 男性:配偶者がいる(共働きでない) | 125 | 76.8 | 14.4 | 0.8 | 0.8 | 4.0 | 3.2 | 91.2 | 1.6 |
| | 男性:配偶者とは死・離別した | 27 | 55.6 | 25.9 | - | - | 11.1 | 7.4 | 81.5 | - |
| | 女性:未婚 | 110 | 73.6 | 19.1 | 0.9 | - | 2.7 | 3.6 | 92.7 | 0.9 |
| | 女性:配偶者がいる(共働きである) | 204 | 83.8 | 12.7 | - | - | 1.5 | 2.0 | 96.5 | - |
| | 女性:配偶者がいる(共働きでない) | 138 | 79.7 | 11.6 | 1.4 | - | 2.2 | 5.1 | 91.3 | 1.4 |
| | 女性:配偶者とは死・離別した | 83 | 65.1 | 22.9 | - | 1.2 | - | 10.8 | 88.0 | 1.2 |
| | どちらでもない・回答しない | | 27 | 85.2 | 11.1 | - | - | - | 3.7 | 96.3 |
| 無回答 | | 57 | 50.9 | 12.3 | - | 1.8 | 3.5 | 31.6 | 63.2 | 1.8 |

年齢別にみると、男性は年齢が低い層で『思う』の割合が高い傾向がみられる。女性は50代で99.1%と最も高く、18~29歳では93.6%とやや低くなり、「わからない」の割合が4.3%と他の年代に比べて高くなっている。

配偶関係別にみると、男女とも既婚の共働きで『思う』(男性93.6%、女性96.5%)の割合が他の配偶関係に比べて高い。

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

図表6-3 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〔全体、性別〕（前回調査比較）



「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」という考え方について、「そう思う」（48.9%）と「どちらかといえばそう思う」（28.2%）をあわせた『思う』は 77.1%である。「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」に比べ、『思う』の割合が 13.7 ポイント低く、特に強い「そう思う」の割合は 27.3 ポイントと低く、やや消極的な「どちらかといえばそう思う」の割合が 13.6 ポイント高くなっている。「そう思わない」（4.8%）と「どちらかといえばそう思わない」（4.0%）をあわせた『思わない』は 8.8%である。

性別にみると、女性は『思う』が 79.4%で、そのうち強い「そう思う」は 51.3%と男性（46.3%）を 5.0 ポイント上回っている。

前回調査と比べると、男女とも強い「そう思う」が 11.9~12.5 ポイント増えている。

II 調査結果

図表6 - 4 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 [全体、年齢別、配偶関係別]

| | | 標本数 | そう思う | そう思うかといえ | そう思わな | そう思わな | わからない | 無回答 | 思う計 | 思わない計 |
|-------|-------------------|----------------|-------------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|-----------|
| 全体 | | 1,011 100.0 | 494 48.9 | 285 28.2 | 40 4.0 | 49 4.8 | 86 8.5 | 57 5.6 | 779 77.1 | 89 8.8 |
| 年齢別 | 男性:18~29歳 | 37 | 40.5 | 32.4 | 5.4 | 16.2 | 5.4 | - | 72.9 | 21.6 |
| | 男性:30~39歳 | 49 | 49.0 | 20.4 | 10.2 | 8.2 | 12.2 | - | 69.4 | 18.4 |
| | 男性:40~49歳 | 73 | 43.8 | 35.6 | 5.5 | 8.2 | 5.5 | 1.4 | 79.4 | 13.7 |
| | 男性:50~59歳 | 62 | 37.1 | 38.7 | 8.1 | 3.2 | 9.7 | 3.2 | 75.8 | 11.3 |
| | 男性:60~69歳 | 83 | 47.0 | 34.9 | 3.6 | 1.2 | 9.6 | 3.6 | 81.9 | 4.8 |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 54.9 | 19.8 | 3.3 | 2.2 | 8.8 | 11.0 | 74.7 | 5.5 |
| | 女性:18~29歳 | 47 | 59.6 | 23.4 | - | 6.4 | 10.6 | - | 83.0 | 6.4 |
| | 女性:30~39歳 | 88 | 51.1 | 30.7 | 2.3 | 9.1 | 4.5 | 2.3 | 81.8 | 11.4 |
| | 女性:40~49歳 | 83 | 42.2 | 33.7 | 2.4 | 4.8 | 14.5 | 2.4 | 75.9 | 7.2 |
| | 女性:50~59歳 | 106 | 61.3 | 23.6 | 3.8 | 3.8 | 7.5 | - | 84.9 | 7.6 |
| | 女性:60~69歳 | 121 | 54.5 | 28.9 | 3.3 | 1.7 | 8.3 | 3.3 | 83.4 | 5.0 |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 42.4 | 23.9 | 3.3 | 3.3 | 8.7 | 18.5 | 66.3 | 6.6 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 48.1 | 25.9 | 7.4 | 3.7 | 11.1 | 3.7 | 74.0 | 11.1 |
| 無回答 | 52 | 38.5 | 21.2 | 1.9 | 5.8 | 3.8 | 28.8 | 59.7 | 7.7 | |
| 配偶関係別 | 男性:未婚 | 100 | 34.0 | 30.0 | 11.0 | 8.0 | 15.0 | 2.0 | 64.0 | 19.0 |
| | 男性:配偶者がいる(共働きである) | 140 | 50.7 | 34.3 | 2.9 | 5.7 | 2.1 | 4.3 | 85.0 | 8.6 |
| | 男性:配偶者がいる(共働きでない) | 125 | 53.6 | 25.6 | 4.0 | 4.0 | 9.6 | 3.2 | 79.2 | 8.0 |
| | 男性:配偶者とは死・離別した | 27 | 40.7 | 29.6 | 7.4 | - | 14.8 | 7.4 | 70.3 | 7.4 |
| | 女性:未婚 | 110 | 46.4 | 25.5 | 4.5 | 7.3 | 12.7 | 3.6 | 71.9 | 11.8 |
| | 女性:配偶者がいる(共働きである) | 204 | 53.4 | 29.4 | 1.5 | 6.4 | 7.4 | 2.0 | 82.8 | 7.9 |
| | 女性:配偶者がいる(共働きでない) | 138 | 54.3 | 30.4 | 2.9 | 0.7 | 6.5 | 5.1 | 84.7 | 3.6 |
| | 女性:配偶者とは死・離別した | 83 | 51.8 | 21.7 | 3.6 | 2.4 | 9.6 | 10.8 | 73.5 | 6.0 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 48.1 | 25.9 | 7.4 | 3.7 | 11.1 | 3.7 | 74.0 | 11.1 |
| 無回答 | 57 | 35.1 | 21.1 | 1.8 | 5.3 | 5.3 | 31.6 | 56.2 | 7.1 | |

年齢別にみると、女性は40代と70歳以上を除く年代で『思う』が8割を超えて高い。『思わない』は男性の18~29歳で21.6%、30代で18.4%と年齢の低い層で高い傾向がみられる。

配偶関係別にみると、男女の既婚の共働きと女性の既婚の共働きでない人で『思う』の割合が8割超え他の配偶関係に比べて高い。男女の未婚では『思わない』の割合が1割台と比較的高い。

第7章 悩みや困りごとについて

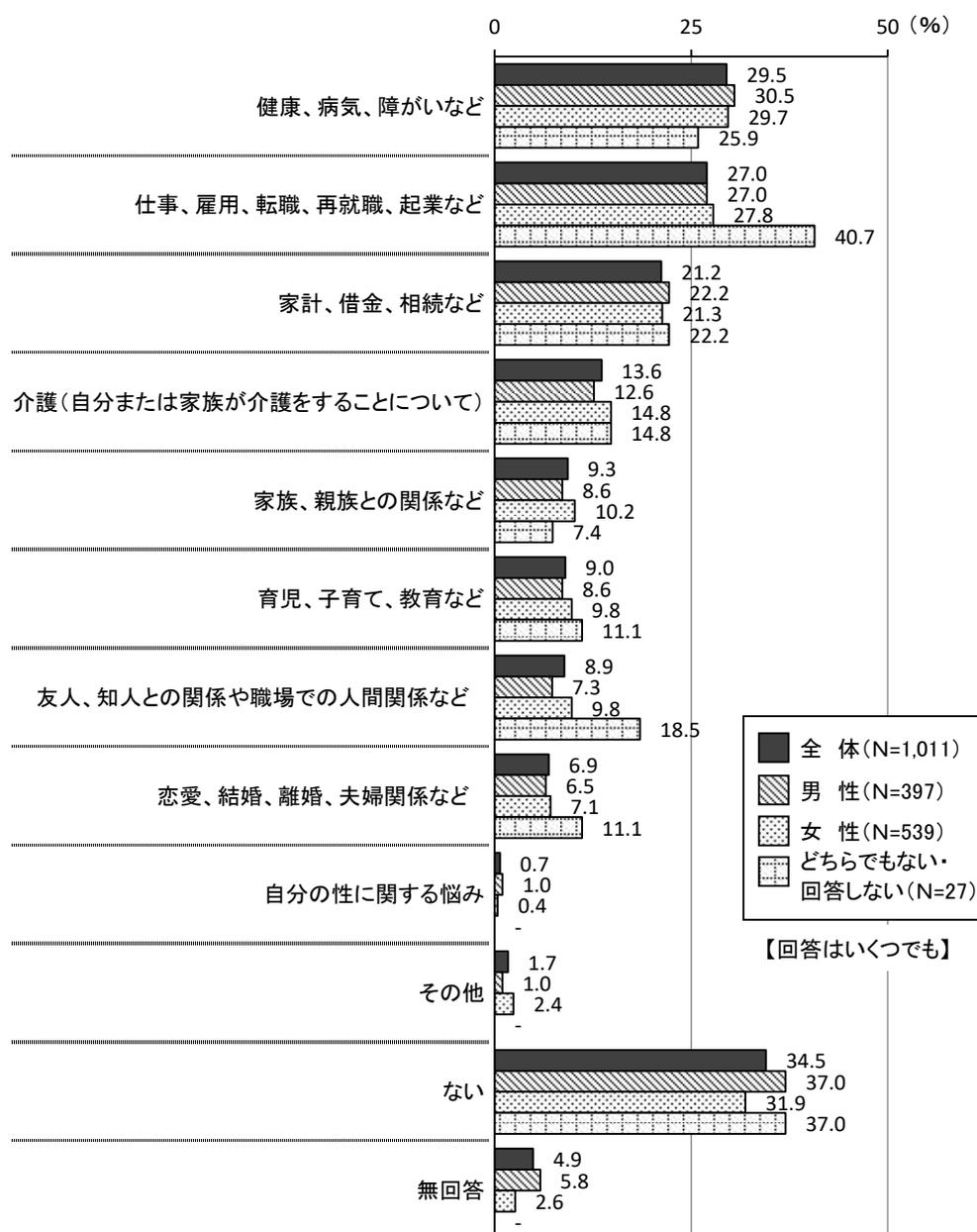
1. 悩みや困りごとについて

(1) 悩みや困りごとの有無

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。(〇はいくつでも)

- 現在、悩みや困りごとを抱えている人は男性 57.2%、女性 65.5%。
- 悩みや困りごとの内容は「健康、病気、障がいなど」「仕事、雇用、転職、再就職、起業など」「家計、借金、相続など」が上位3位。

図表7-1 悩みや困りごとの有無 [全体、性別]



II 調査結果

現在の悩みや困りごとをたずねたところ、「ない」が 34.5%と最も多く、これと無回答を除く 60.6%の人が悩みや困りごとを抱えている。悩みや困りごととして「健康、病気、障がいなど」が 29.5%、「仕事、雇用、転職、再就職、起業など」が 27.0%、「家計、借金、相続など」が 22.2%となっている。

性別にみると、「ない」は男性が 37.0%、女性が 31.9%で、悩みや困りごとを抱えている人は、男性が 57.2%、女性が 65.5%と女性の方が 8.3 ポイント多い。悩みや困りごとについて、男女であまり大きな差はみられない。

図表 7 - 2 悩みや困りごとの有無 [全体、年齢別、配偶関係別]

(%)

| | 標本数 | 仕事、 雇用、 転職、 再 就 職、 起 業 な ど | 健康、 病 気、 障 が い な ど | 家計、 借 金、 相 続 な ど | 友人、 知 人 間 関 係 な ど | 恋愛、 結 婚、 離 婚、 夫 婦 関 係 な ど | 家族、 親 族 と の 関 係 な ど | 育児、 子 育 て、 教 育 な ど | 介護（自 分 ま た は 家 族 が 介 護 を す る こ と に 関 係 な い） | 自 分 の 性 に 関 する 悩 み | そ の 他 | な い | 無 回 答 | |
|-----------------------|-------------------|---|---|------------------------------------|--|---|---|---|--|--|-------------|-------------|-------------|------|
| 全 体 | 1,011 100.0 | 273 27.0 | 298 29.5 | 214 21.2 | 90 8.9 | 70 6.9 | 94 9.3 | 91 9.0 | 137 13.6 | 7 0.7 | 17 1.7 | 349 34.5 | 50 4.9 | |
| 年 齢 別 | 男性:18～29歳 | 37 | 21.6 | 8.1 | 13.5 | 10.8 | 10.8 | 5.4 | - | 2.7 | - | 56.8 | - | |
| | 男性:30～39歳 | 49 | 44.9 | 28.6 | 34.7 | 10.2 | 14.3 | 6.1 | 16.3 | 2.0 | 4.1 | - | 34.7 | 4.1 |
| | 男性:40～49歳 | 73 | 39.7 | 34.2 | 34.2 | 9.6 | 11.0 | 21.9 | 26.0 | 15.1 | - | - | 27.4 | - |
| | 男性:50～59歳 | 62 | 40.3 | 29.0 | 25.8 | 6.5 | 8.1 | 11.3 | 8.1 | 19.4 | 1.6 | 1.6 | 35.5 | 3.2 |
| | 男性:60～69歳 | 83 | 18.1 | 32.5 | 19.3 | 7.2 | - | 2.4 | 1.2 | 9.6 | - | 2.4 | 44.6 | 3.6 |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 8.8 | 37.4 | 9.9 | 3.3 | 2.2 | 4.4 | 1.1 | 18.7 | 1.1 | 1.1 | 30.8 | 17.6 |
| | 女性:18～29歳 | 47 | 29.8 | 14.9 | 10.6 | 10.6 | 14.9 | 10.6 | 10.6 | 2.1 | - | 4.3 | 36.2 | - |
| | 女性:30～39歳 | 88 | 50.0 | 26.1 | 30.7 | 17.0 | 6.8 | 12.5 | 27.3 | 6.8 | - | 4.5 | 20.5 | 1.1 |
| | 女性:40～49歳 | 83 | 39.8 | 27.7 | 31.3 | 15.7 | 13.3 | 9.6 | 15.7 | 16.9 | 2.4 | 2.4 | 21.7 | 1.2 |
| | 女性:50～59歳 | 106 | 33.0 | 30.2 | 18.9 | 10.4 | 7.5 | 8.5 | 6.6 | 16.0 | - | 1.9 | 32.1 | 0.9 |
| | 女性:60～69歳 | 121 | 17.4 | 38.8 | 23.1 | 5.0 | 3.3 | 14.0 | 2.5 | 19.0 | - | 2.5 | 37.2 | 2.5 |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 3.3 | 30.4 | 9.8 | 3.3 | 2.2 | 5.4 | 1.1 | 20.7 | - | - | 41.3 | 8.7 |
| どちらでもない・回答しない | 27 | 40.7 | 25.9 | 22.2 | 18.5 | 11.1 | 7.4 | 11.1 | 14.8 | - | - | 37.0 | - | |
| 無回答 | 52 | 9.6 | 19.2 | 9.6 | 5.8 | 5.8 | 5.8 | 1.9 | 5.8 | 1.9 | - | 46.2 | 25.0 | |
| 配 偶 関 係 別 | 男性:未婚 | 100 | 38.0 | 29.0 | 19.0 | 11.0 | 13.0 | 10.0 | 3.0 | 11.0 | 2.0 | 3.0 | 36.0 | 2.0 |
| | 男性:配偶者がいる(共働きである) | 140 | 27.9 | 28.6 | 27.1 | 5.0 | 5.0 | 7.9 | 17.1 | 10.0 | 0.7 | - | 36.4 | 4.3 |
| | 男性:配偶者がいる(共働きでない) | 125 | 19.2 | 35.2 | 20.8 | 6.4 | 3.2 | 6.4 | 4.0 | 16.8 | 0.8 | - | 38.4 | 7.2 |
| | 男性:配偶者とは死・離別した | 27 | 22.2 | 29.6 | 18.5 | 11.1 | 7.4 | 18.5 | 7.4 | 14.8 | - | 3.7 | 37.0 | 11.1 |
| | 女性:未婚 | 110 | 39.1 | 33.6 | 23.6 | 19.1 | 13.6 | 19.1 | 0.9 | 11.8 | 1.8 | 4.5 | 26.4 | 1.8 |
| | 女性:配偶者がいる(共働きである) | 204 | 37.7 | 24.5 | 27.5 | 12.3 | 7.4 | 7.8 | 17.2 | 12.7 | - | 2.9 | 27.5 | 1.0 |
| | 女性:配偶者がいる(共働きでない) | 138 | 10.9 | 29.0 | 13.0 | 0.7 | 5.1 | 8.0 | 7.2 | 18.1 | - | 0.7 | 40.6 | 2.9 |
| | 女性:配偶者とは死・離別した | 83 | 16.9 | 37.3 | 18.1 | 6.0 | 1.2 | 8.4 | 8.4 | 19.3 | - | 1.2 | 34.9 | 7.2 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 40.7 | 25.9 | 22.2 | 18.5 | 11.1 | 7.4 | 11.1 | 14.8 | - | - | 37.0 | - |
| | 無回答 | 57 | 10.5 | 21.1 | 8.8 | 7.0 | 5.3 | 5.3 | 1.8 | 5.3 | 1.8 | - | 42.1 | 28.1 |

年齢別にみると、男性の 18～29 歳は「ない」が 56.8%と最も高い。「仕事、雇用、転職、再就職、起業など」は男性の 30 代から 50 代、女性の 30 代と 40 代で約 4 割から 5 割と高い。「家計、借金、相続など」は男女の 30 代と 40 代で 3 割台、また「育児、子育て、教育など」も 30 代と 40 代で 1 割台半ばから約 3 割と割合が高い。

配偶関係別にみると、「仕事、雇用、転職、再就職、起業など」は男女の未婚と女性の既婚の共働きで約 4 割と高く、「家計、借金、相続など」は男女の既婚の共働きと男性の共働きでない人、女性の未婚で 2 割台と他の配偶関係に比べて割合が高い。

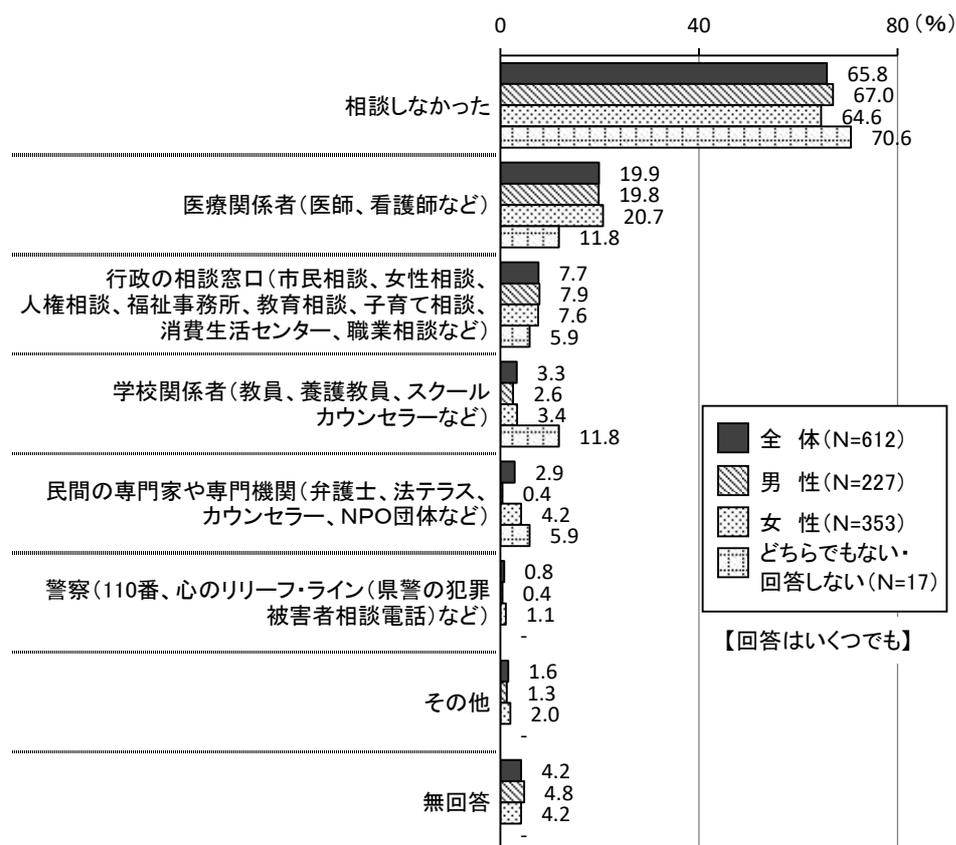
(2) 悩みや困りごとの相談先

【問17で「1.」～「10.」のいずれかを選んだ方に】

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)

- 悩みや困りごとについて「相談しなかった」が男女とも6割台半ば。
- 相談先は「医療関係者」が約2割で最も多い。

図表7-3 悩みや困りごとの相談先 [全体、性別]



悩みや困りごとがある人に相談機関や公的機関に相談したことがあるかたずねたところ、「相談しなかった」が65.8%と最も多い。相談した人では「医療関係者」が19.9%と最も多く、次いで「行政の相談窓口」が7.7%、「学校関係者」が3.3%、「民間の専門家や専門機関」が2.9%である。

性別にみてもあまり大きな差はみられない。

II 調査結果

図表 7 - 4 悩みや困りごとの相談先 [全体、年齢別]

(%)

| | | 標本数 | 相談しなかった | 医療関係者（医師、看護師など） | 学校関係者（教員、養護教員、スクールカウンセラーなど） | PO 団体など | 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） | 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） | 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） | その他 | 無回答 |
|-----|---------------|--------------|-------------|-----------------|-----------------------------|-----------|---------------------------------------|--|-------------------------------------|-----------|-----|
| 全体 | | 612 100.0 | 403 65.8 | 122 19.9 | 20 3.3 | 18 2.9 | 47 7.7 | 5 0.8 | 10 1.6 | 26 4.2 | |
| 年齢別 | 男性:18～29歳 | 16 | 50.0 | 12.5 | 18.8 | - | 6.3 | - | 6.3 | 6.3 | |
| | 男性:30～39歳 | 30 | 83.3 | 10.0 | - | - | 3.3 | - | - | 3.3 | |
| | 男性:40～49歳 | 53 | 75.5 | 13.2 | 1.9 | 1.9 | 3.8 | 1.9 | - | 5.7 | |
| | 男性:50～59歳 | 38 | 81.6 | 13.2 | 2.6 | - | 5.3 | - | 2.6 | 2.6 | |
| | 男性:60～69歳 | 43 | 46.5 | 32.6 | 2.3 | - | 23.3 | - | 2.3 | 2.3 | |
| | 男性:70歳以上 | 47 | 59.6 | 29.8 | - | - | 4.3 | - | - | 8.5 | |
| | 女性:18～29歳 | 30 | 60.0 | 10.0 | 6.7 | - | - | 3.3 | 6.7 | 20.0 | |
| | 女性:30～39歳 | 69 | 63.8 | 17.4 | 2.9 | 1.4 | 8.7 | 1.4 | 1.4 | 5.8 | |
| | 女性:40～49歳 | 64 | 76.6 | 9.4 | 4.7 | 4.7 | 1.6 | 1.6 | 1.6 | 4.7 | |
| | 女性:50～59歳 | 71 | 64.8 | 25.4 | 5.6 | 4.2 | 8.5 | - | - | - | |
| | 女性:60～69歳 | 73 | 56.2 | 31.5 | 1.4 | 9.6 | 9.6 | 1.4 | 4.1 | - | |
| | 女性:70歳以上 | 46 | 65.2 | 23.9 | - | 2.2 | 15.2 | - | - | 4.3 | |
| | どちらでもない・回答しない | 17 | 70.6 | 11.8 | 11.8 | 5.9 | 5.9 | - | - | - | |
| 無回答 | 15 | 73.3 | 13.3 | - | - | 6.7 | 6.7 | - | - | | |

年齢別にみると、「相談しなかった」は男性の30代から50代、女性の40代で7割台半ばから約8割と高い。医療関係者と「行政の相談窓口」への相談は男女とも年齢の高い層で割合が高い傾向がみられる。「学校関係者」は男性の18～29歳で18.8%と他の年代に比べて高い。

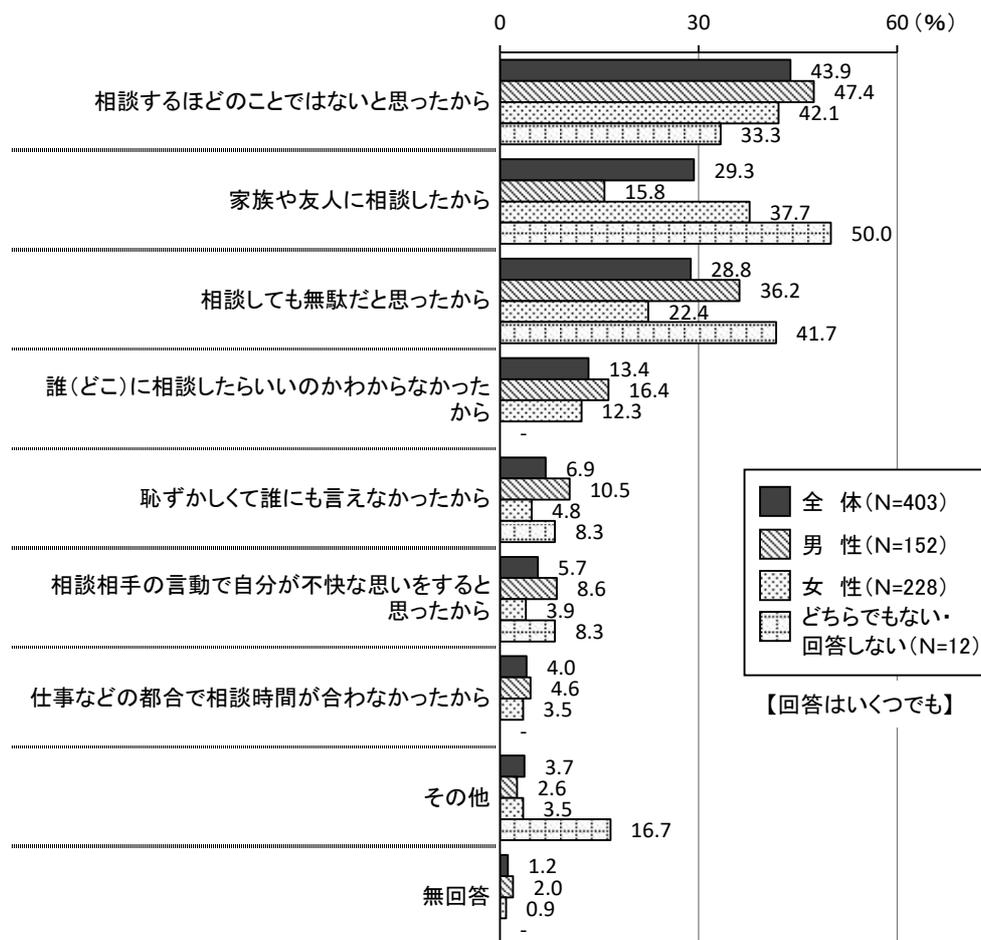
(3) 悩みや困りごとを相談しなかった理由

【問17-1で「1. 相談しなかった」を選んだ方に】

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)

●悩みや困りごとを相談しなかった最も大きな理由は、「相談するほどのことではないと思ったから」。

図表7-5 悩みや困りごとを相談しなかった理由 [全体、性別]



悩みや困りごとを相談しなかった理由は、「相談するほどのことではないと思ったから」が43.9%と最も多い。次いで「家族や友人に相談したから」(29.3%)、「相談しても無駄だと思ったから」(28.8%)が約3割である。「誰(どこ)に相談したらいいのかわからなかったから」は13.4%である。

性別にみると、男性は「相談するほどのことではないと思ったから」(男性47.4%、女性42.1%)、「相談しても無駄だと思ったから」(同36.2%、22.4%)、「誰(どこ)に相談したらいいのかわからなかったから」(同16.4%、12.3%)などほとんどの項目で女性よりも割合が高い項目が多い。女性は「家族や友人に相談したから」(同15.8%、37.7%)が男性を21.9ポイント上回る。

II 調査結果

図表 7 - 6 悩みや困りごとを相談しなかった理由 [全体、年齢別]

| | | (%) | | | | | | | | | |
|-----|---------------|--------------|----------------|---------------------|-------------------|--------------|-----------------------|-------------------------|--------------------------|-----------|----------|
| | | 標本数 | 相談しても無駄だと思ったから | 相談するほどのことではないと思っただけ | 恥ずかしくて誰にも言えなかつたから | 家族や友人に相談したから | 仕事などの都合で相談時間が合わなかつたから | 誰(どこ)に相談したらいのかわからなかつたから | 相談相手の言動で自分が不快な思いをすと思つたから | その他 | 無回答 |
| 全 体 | | 403 100.0 | 116 28.8 | 177 43.9 | 28 6.9 | 118 29.3 | 16 4.0 | 54 13.4 | 23 5.7 | 15 3.7 | 5 1.2 |
| 年齢別 | 男性:18~29歳 | 8 | 25.0 | - | 12.5 | 37.5 | - | 37.5 | 12.5 | - | - |
| | 男性:30~39歳 | 25 | 40.0 | 52.0 | 24.0 | 16.0 | 8.0 | 20.0 | 8.0 | - | - |
| | 男性:40~49歳 | 40 | 35.0 | 57.5 | 7.5 | 17.5 | 5.0 | 10.0 | 7.5 | 5.0 | - |
| | 男性:50~59歳 | 31 | 32.3 | 38.7 | 6.5 | 6.5 | 9.7 | 22.6 | 6.5 | 3.2 | 3.2 |
| | 男性:60~69歳 | 20 | 40.0 | 50.0 | 5.0 | 20.0 | - | 15.0 | 10.0 | - | - |
| | 男性:70歳以上 | 28 | 39.3 | 50.0 | 10.7 | 14.3 | - | 10.7 | 10.7 | 3.6 | 7.1 |
| | 女性:18~29歳 | 18 | 27.8 | 55.6 | - | 44.4 | - | 11.1 | - | - | - |
| | 女性:30~39歳 | 44 | 22.7 | 56.8 | 4.5 | 20.5 | 4.5 | 13.6 | - | 4.5 | - |
| | 女性:40~49歳 | 49 | 28.6 | 28.6 | 8.2 | 40.8 | 6.1 | 18.4 | 10.2 | 2.0 | - |
| | 女性:50~59歳 | 46 | 23.9 | 50.0 | - | 39.1 | 2.2 | 6.5 | 2.2 | 2.2 | 2.2 |
| | 女性:60~69歳 | 41 | 19.5 | 29.3 | 4.9 | 53.7 | 4.9 | 14.6 | - | 2.4 | - |
| | 女性:70歳以上 | 30 | 10.0 | 40.0 | 10.0 | 30.0 | - | 6.7 | 10.0 | 10.0 | 3.3 |
| | どちらでもない・回答しない | | 12 | 41.7 | 33.3 | 8.3 | 50.0 | - | - | 8.3 | 16.7 |
| 無回答 | | 11 | 45.5 | 45.5 | - | 18.2 | 9.1 | 9.1 | - | 9.1 | - |

年齢別にみると、「相談しても無駄だと思った」は男性の30代と60代で4割と高く、「誰(どこ)に相談したらいいのかわからなかつたから」は男性の18~29歳で37.5%、30代で20.0%、50代で22.6%と他の年代に比べて割合が高い。

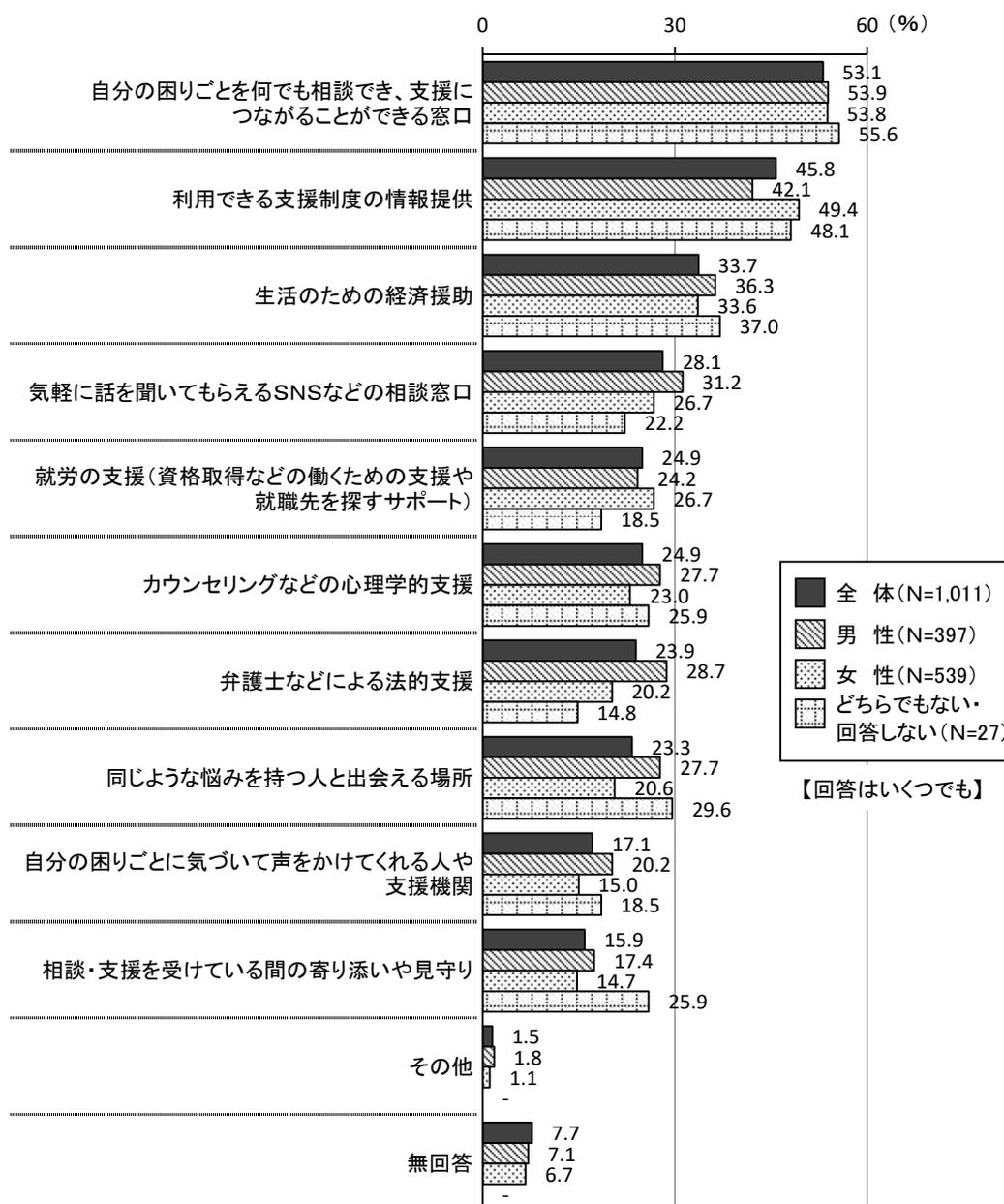
2. 悩みや困りごとを解決するためにあるとよいと思う環境や支援

問18 さまざま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)

※令和6年4月1日に「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。

●さまざま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必要な環境や支援は「自分の困りごとを何でも相談でき、支援につながるることができる窓口」が5割を超え第1位。

図表7-7 悩みや困りごとを解決するためにあるとよいと思う環境や支援 [全体、性別]



II 調査結果

さまざま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必要と思われる環境や支援をたずねた。「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」が53.1%と最も高く、次いで「利用できる支援制度の情報提供」が45.8%、「生活のための経済援助」が33.7%、「気軽に話を聞いてもらえるSNSなどの相談窓口」が28.1%など多岐にわたってあげられている。

性別にみると、「利用できる支援制度の情報提供」は女性が49.4%と男性（42.1%）より7.3ポイント高く、「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）」も女性が26.7%と男性よりやや高い。その他の項目は男性の割合が高い項目が多く、特に「弁護士などによる法的支援」（男性28.7%、女性20.2%）や「同じような悩みを持つ人と出会える場所」（同27.7%、20.6%）「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」（同20.2%、15.0%）などが女性よりも5.2～8.5ポイント高い。

図表7-8 悩みや困りごとを解決するためにあるとよいと思う環境や支援〔全体、年齢別〕

| | | 標本数 | SNSなどの相談窓口 | 気軽に話を聞いてもらえる | 利用できる支援制度の情報提供 | 同じような悩みを持つ人と出会える場所 | 相談・支援を受けたい見守り | 声かけしてくれる人や支えてくれる人 | 生活のための経済援助 | 就労の支援（資格取得など） | 学的支援（カウンセリングなど） | 弁護士などによる法的支援 | その他 | 無回答 |
|-----|---------------|----------------|-------------|--------------|----------------|--------------------|---------------|-------------------|-------------|---------------|-----------------|--------------|-----------|-----------|
| 全体 | | 1,011 100.0 | 284 28.1 | 537 53.1 | 463 45.8 | 236 23.3 | 161 15.9 | 173 17.1 | 341 33.7 | 252 24.9 | 252 24.9 | 242 23.9 | 15 1.5 | 78 7.7 |
| 年齢別 | 男性:18～29歳 | 37 | 43.2 | 43.2 | 21.6 | 37.8 | 5.4 | 13.5 | 27.0 | 27.0 | 27.0 | 13.5 | 5.4 | - |
| | 男性:30～39歳 | 49 | 36.7 | 44.9 | 38.8 | 38.8 | 22.4 | 20.4 | 46.9 | 22.4 | 26.5 | 32.7 | 2.0 | 2.0 |
| | 男性:40～49歳 | 73 | 39.7 | 47.9 | 45.2 | 24.7 | 17.8 | 21.9 | 45.2 | 19.2 | 27.4 | 24.7 | 2.7 | 5.5 |
| | 男性:50～59歳 | 62 | 33.9 | 54.8 | 29.0 | 22.6 | 12.9 | 16.1 | 25.8 | 24.2 | 25.8 | 29.0 | 3.2 | 6.5 |
| | 男性:60～69歳 | 83 | 28.9 | 60.2 | 42.2 | 31.3 | 20.5 | 20.5 | 37.3 | 26.5 | 28.9 | 33.7 | - | 8.4 |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 16.5 | 61.5 | 58.2 | 19.8 | 18.7 | 23.1 | 31.9 | 25.3 | 28.6 | 30.8 | - | 13.2 |
| | 女性:18～29歳 | 47 | 27.7 | 29.8 | 27.7 | 27.7 | 10.6 | 12.8 | 31.9 | 25.5 | 21.3 | 17.0 | - | 17.0 |
| | 女性:30～39歳 | 88 | 40.9 | 47.7 | 50.0 | 28.4 | 15.9 | 19.3 | 39.8 | 33.0 | 28.4 | 12.5 | - | 4.5 |
| | 女性:40～49歳 | 83 | 43.4 | 45.8 | 47.0 | 16.9 | 22.9 | 18.1 | 43.4 | 26.5 | 33.7 | 24.1 | 2.4 | 2.4 |
| | 女性:50～59歳 | 106 | 29.2 | 55.7 | 49.1 | 18.9 | 8.5 | 11.3 | 40.6 | 28.3 | 20.8 | 19.8 | 0.9 | 2.8 |
| | 女性:60～69歳 | 121 | 17.4 | 66.1 | 57.9 | 20.7 | 19.0 | 11.6 | 28.9 | 27.3 | 23.1 | 28.9 | 0.8 | 6.6 |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 7.6 | 62.0 | 52.2 | 14.1 | 9.8 | 18.5 | 18.5 | 19.6 | 12.0 | 15.2 | 2.2 | 10.9 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 22.2 | 55.6 | 48.1 | 29.6 | 25.9 | 18.5 | 37.0 | 18.5 | 25.9 | 14.8 | - | - |
| 無回答 | 52 | 21.2 | 36.5 | 34.6 | 17.3 | 13.5 | 15.4 | 15.4 | 15.4 | 23.1 | 30.8 | 3.8 | 28.8 | |

年齢別にみると、「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」は男女とも60代以上で6割台、「利用できる支援制度の情報提供」は女性の60代と男女の70歳以上で5割台と年齢の高い層で割合が高い。「生活のための経済援助」は男女とも30代と40代で4割台、「気軽に話を聞いてもらえるSNSなどの相談窓口」は男女の18～29歳と女性の30代で4割台、「同じような悩みを持つ人と出会える場所」は男性の18～29歳と30代で約4割と年齢の低い層で割合が高い。「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）」は女性の30代で33.0%と高い。

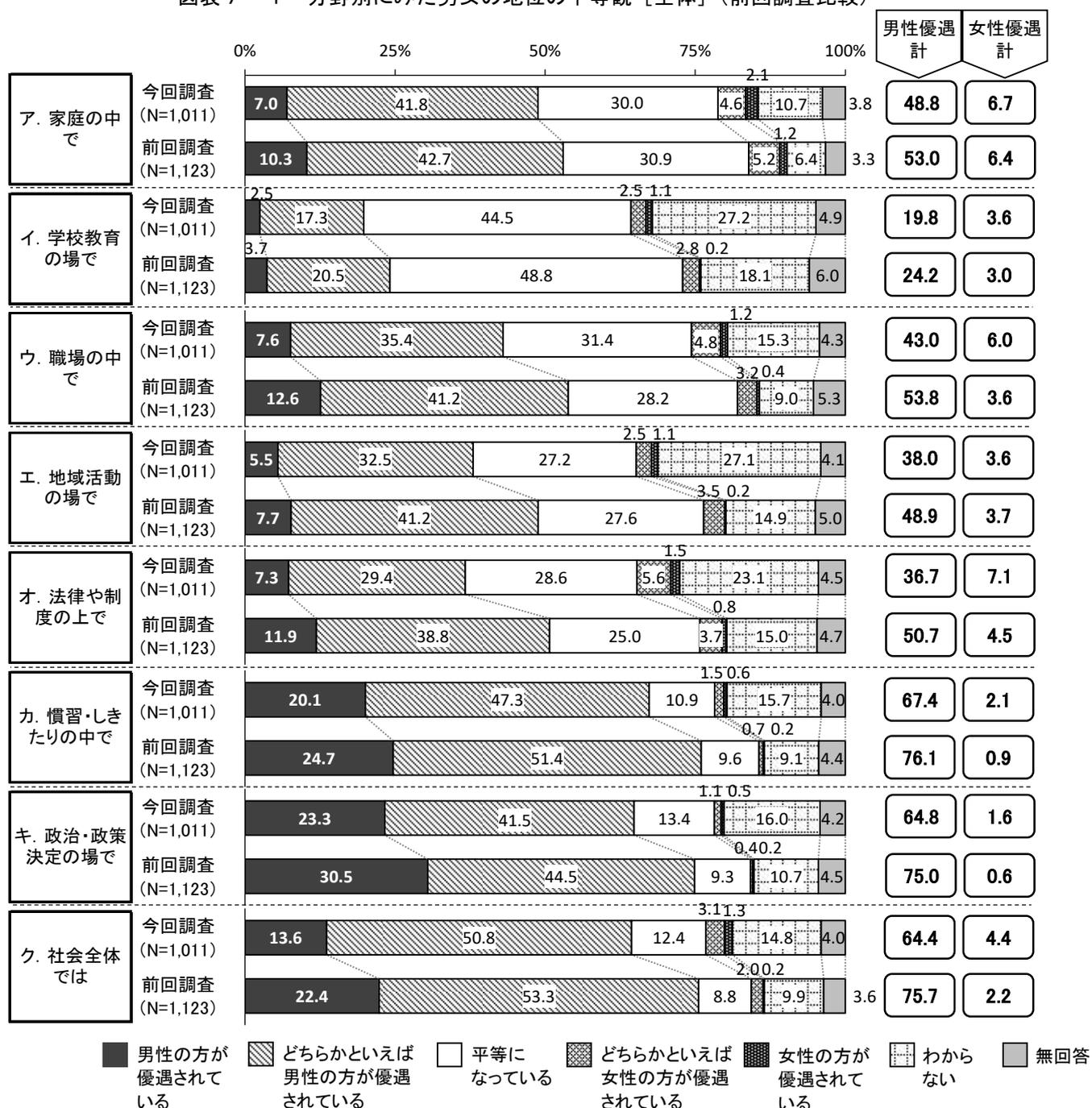
第8章 男女の平等観について

1. 分野別にみた男女の地位の平等観

問19 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)

- 「平等になっている」が高い分野は「学校教育の場」が44.5%。その他の分野は『男性優遇』の方が高く、特に「慣習・しきたり」(67.4%)「政治・政策決定の場」(64.8%)、「社会全体」(64.4%)では6割を超えている。
- いずれの分野も前回調査より『男性優遇』の割合は減少。「わからない」が増えているため「平等になっている」の割合は同程度か微増にとどまる。

図表7-1 分野別にみた男女の地位の平等観 [全体] (前回調査比較)



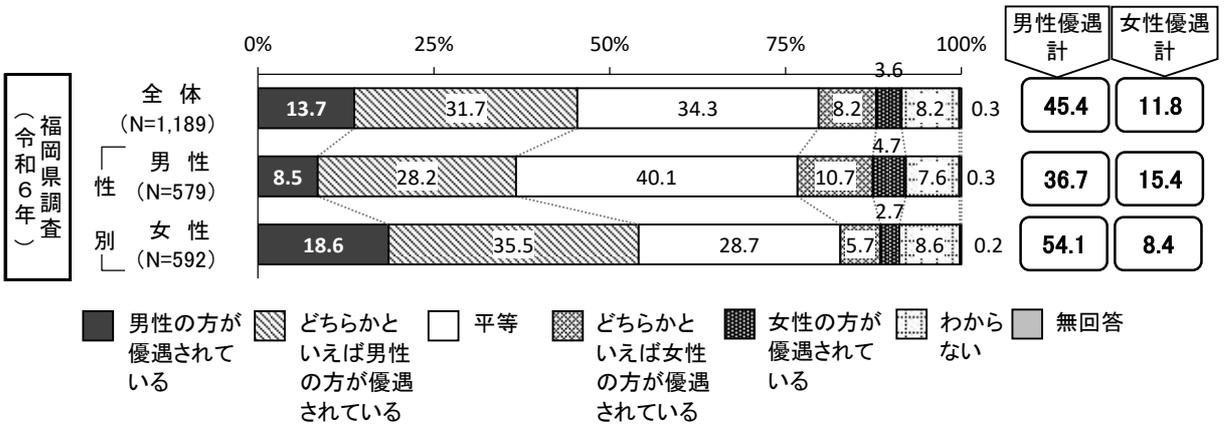
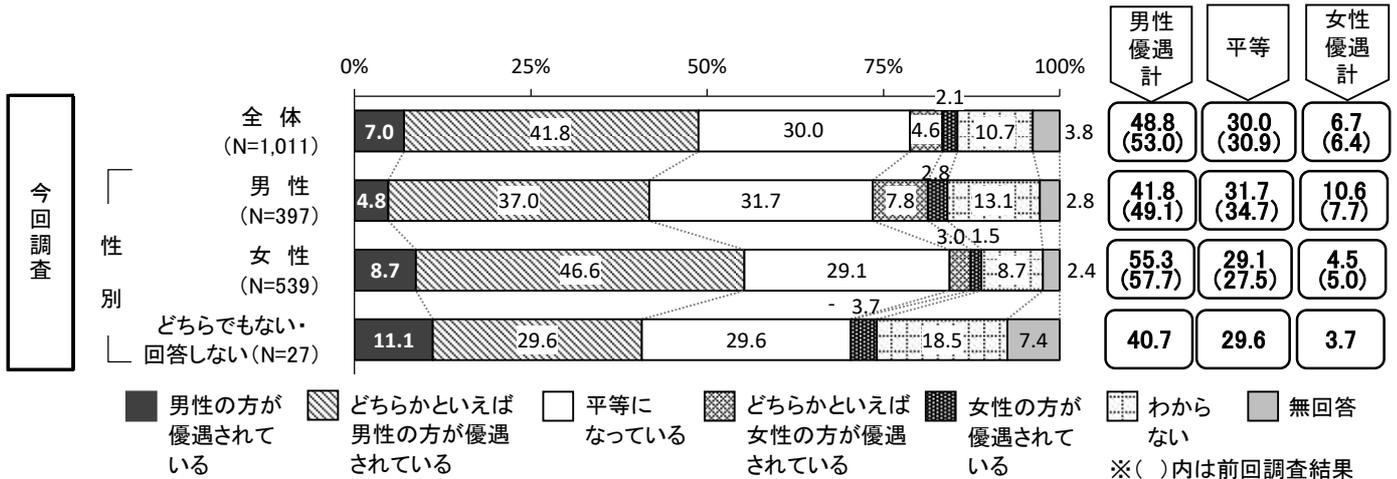
II 調査結果

社会における8種類の分野において、男女の地位の平等感について、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」「平等になっている」「どちらかといえば女性の方が優遇されている」「女性の方が優遇されている」の5段階でたずねた。

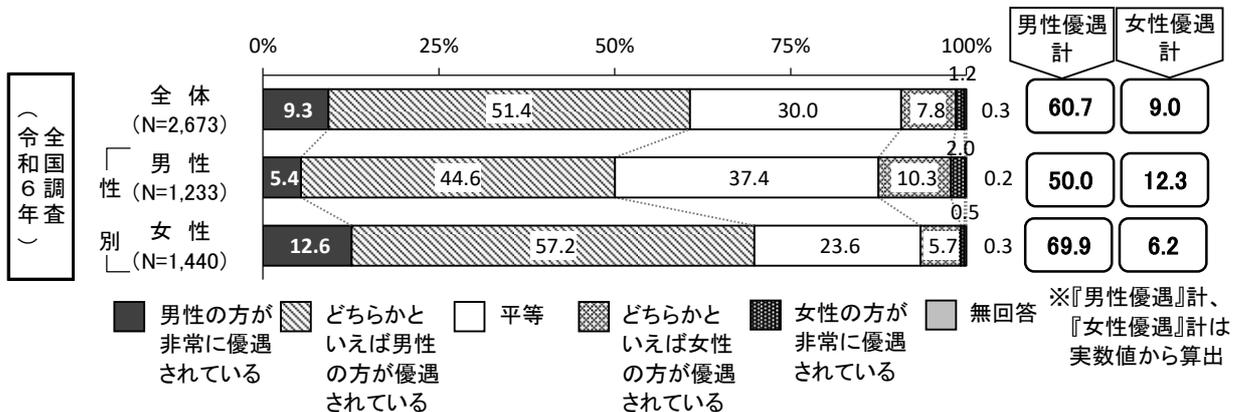
「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計を『男性優遇』、「女性の方が優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」の合計を『女性優遇』とする。

ア. 家庭の中で

図表7-2 家庭の中での男女の地位の平等観 [全体、性別] (前回・福岡県・全国調査比較)



資料：令和6年 福岡県男女共同参画社会に向けての意識調査結果



資料：令和6年 内閣府男女共同参画に関する世論調査結果

家庭の中では、『男性優遇』は48.8%、「平等になっている」は30.0%、『女性優遇』は6.7%である。『男性優遇』は約5割あるが、「平等になっている」の割合は8分野中2番目に高い結果となっている。

性別にみると、『男性優遇』は、女性が55.3%、男性は41.8%と女性の方が13.5ポイント高いが、「平等になっている」は男性が31.7%、女性が29.1%と同程度となっている。

前回調査と比べると、男性は『男性優遇』が7.3ポイント減少し、「平等になっている」が3ポイント増えている。女性は『男性優遇』『平等になっている』の割合はあまり変わらない。

福岡県調査と比べると、今回調査の方が男性は『男性優遇』の割合が5.1ポイント高い。

全国調査と比べると、設問項目の違いがあるため正確な比較はできないが、「平等になっている」は今回調査の方が男女とも約5.5～5.7ポイント低く、また『男性優遇』も男性で8.2ポイント、女性で14.6ポイント低い。

図表7-3 家庭の中での男女の地位の平等観 [全体、年齢別、配偶関係別]

| | | 標本数 | 男性が優遇されている | どちらか優い | 平等になっている | どちらか優い | 女性が優遇されている | わからない | 無回答 | 男性優遇計 | 女性優遇計 |
|-------|-------------------|----------------|------------|-------------|-------------|-----------|------------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| | | | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) |
| 全体 | | 1,011 100.0 | 71 7.0 | 423 41.8 | 303 30.0 | 47 4.6 | 21 2.1 | 108 10.7 | 38 3.8 | 494 48.8 | 68 6.7 |
| 年齢別 | 男性:18～29歳 | 37 | 2.7 | 18.9 | 43.2 | 16.2 | 2.7 | 16.2 | - | 21.6 | 18.9 |
| | 男性:30～39歳 | 49 | 6.1 | 26.5 | 34.7 | 14.3 | 4.1 | 12.2 | 2.0 | 32.6 | 18.4 |
| | 男性:40～49歳 | 73 | 4.1 | 37.0 | 30.1 | 11.0 | 5.5 | 9.6 | 2.7 | 41.1 | 16.5 |
| | 男性:50～59歳 | 62 | - | 40.3 | 29.0 | 6.5 | 1.6 | 21.0 | 1.6 | 40.3 | 8.1 |
| | 男性:60～69歳 | 83 | 7.2 | 38.6 | 30.1 | 4.8 | 1.2 | 14.5 | 3.6 | 45.8 | 6.0 |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 6.6 | 46.2 | 29.7 | 2.2 | 2.2 | 8.8 | 4.4 | 52.8 | 4.4 |
| | 女性:18～29歳 | 47 | 10.6 | 34.0 | 36.2 | - | 2.1 | 14.9 | 2.1 | 44.6 | 2.1 |
| | 女性:30～39歳 | 88 | 8.0 | 45.5 | 27.3 | 5.7 | 3.4 | 10.2 | - | 53.5 | 9.1 |
| | 女性:40～49歳 | 83 | 9.6 | 44.6 | 31.3 | 2.4 | 1.2 | 8.4 | 2.4 | 54.2 | 3.6 |
| | 女性:50～59歳 | 106 | 6.6 | 53.8 | 24.5 | 2.8 | - | 11.3 | 0.9 | 60.4 | 2.8 |
| | 女性:60～69歳 | 121 | 10.7 | 50.4 | 33.1 | 1.7 | 0.8 | 1.7 | 1.7 | 61.1 | 2.5 |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 6.5 | 42.4 | 26.1 | 4.3 | 2.2 | 10.9 | 7.6 | 48.9 | 6.5 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 11.1 | 29.6 | 29.6 | - | 3.7 | 18.5 | 7.4 | 40.7 | 3.7 |
| | 無回答 | 52 | 5.8 | 36.5 | 25.0 | - | 1.9 | 7.7 | 23.1 | 42.3 | 1.9 |
| 配偶関係別 | 男性:未婚 | 100 | 4.0 | 31.0 | 27.0 | 11.0 | 3.0 | 21.0 | 3.0 | 35.0 | 14.0 |
| | 男性:配偶者がいる(共働きである) | 140 | 5.7 | 36.4 | 33.6 | 10.0 | 3.6 | 7.9 | 2.9 | 42.1 | 13.6 |
| | 男性:配偶者がいる(共働きでない) | 125 | 5.6 | 44.0 | 36.8 | 3.2 | 2.4 | 7.2 | 0.8 | 49.6 | 5.6 |
| | 男性:配偶者とは死・離別した | 27 | - | 29.6 | 18.5 | 7.4 | - | 40.7 | 3.7 | 29.6 | 7.4 |
| | 女性:未婚 | 110 | 11.8 | 45.5 | 20.9 | 2.7 | 1.8 | 14.5 | 2.7 | 57.3 | 4.5 |
| | 女性:配偶者がいる(共働きである) | 204 | 7.8 | 45.6 | 36.8 | 2.0 | 1.5 | 6.4 | - | 53.4 | 3.5 |
| | 女性:配偶者がいる(共働きでない) | 138 | 8.0 | 52.2 | 27.5 | 2.9 | 0.7 | 6.5 | 2.2 | 60.2 | 3.6 |
| | 女性:配偶者とは死・離別した | 83 | 7.2 | 41.0 | 25.3 | 6.0 | 2.4 | 9.6 | 8.4 | 48.2 | 8.4 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 11.1 | 29.6 | 29.6 | - | 3.7 | 18.5 | 7.4 | 40.7 | 3.7 |
| | 無回答 | 57 | 5.3 | 36.8 | 22.8 | - | 1.8 | 8.8 | 24.6 | 42.1 | 1.8 |

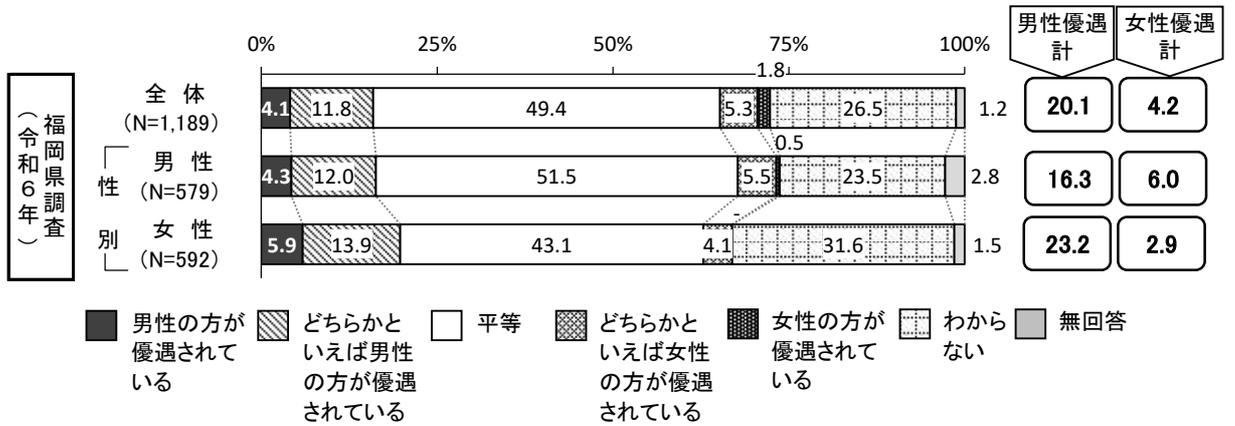
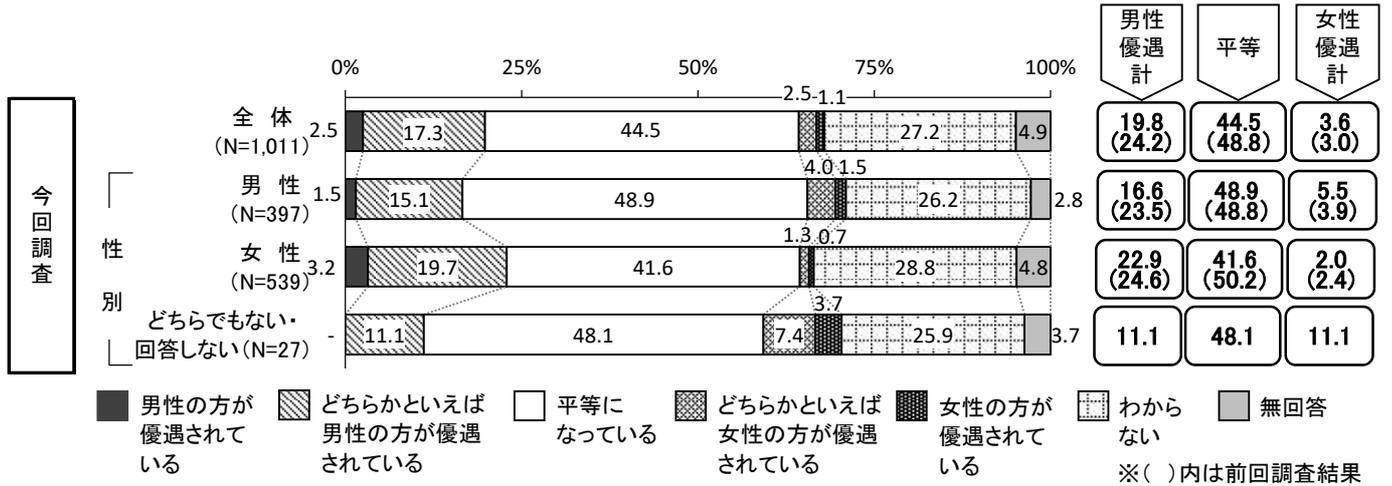
II 調査結果

年齢別にみると、女性の50代と60代で『男性優遇』が約6割と高く、また30代と40代、男性の70歳以上でも5割台である。男性の18～29歳では「平等になっている」が43.2%と最も高い。

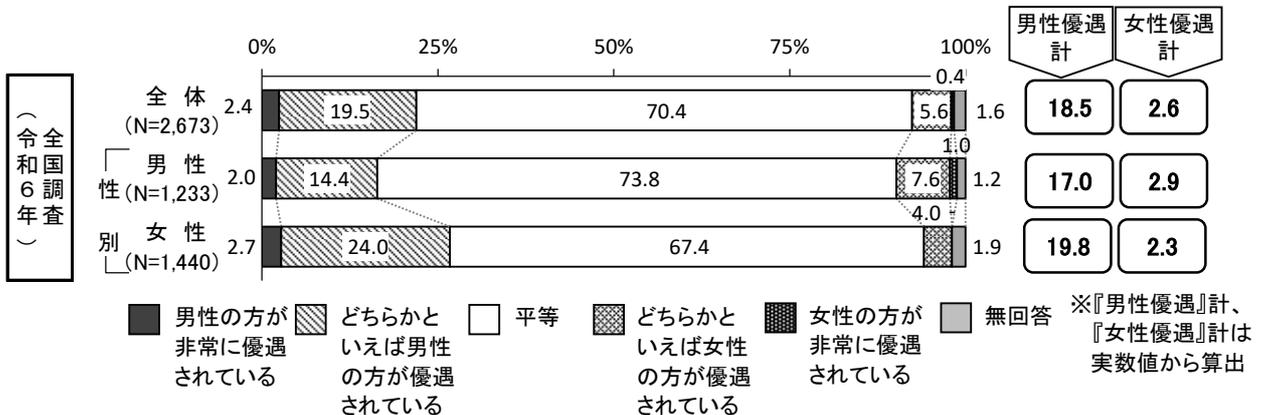
配偶関係別にみると、女性の既婚で共働きでない人の『男性優遇』は60.2%と最も高く、共働きである人(53.4%)より3.2ポイント高く、「平等になっている」(共働きである36.8%、共働きでない27.5%)は9.3ポイント低い。

イ. 学校教育の場で

図表7-4 学校教育の場での男女の地位の平等観 [全体、性別] (前回・福岡県・全国調査比較)



資料：令和6年 福岡県男女共同参画社会に向けての意識調査結果



資料：令和6年 内閣府男女共同参画に関する世論調査結果

学校教育の場では、8分野の中で「平等になっている」が44.5%と最も高い。ただし、「わからない」は27.2%と高く、学校に関わる機会の少ない人では実際の様子が把握しにくいという状況も浮かがる。

性別にみると、「平等になっている」（男性48.9%、女性41.6%）は女性が7.3ポイント低く、『男性優遇』が6.3ポイント高い。

前回調査と比べると、男性は『男性優遇』が6.9ポイント増え、女性は「平等になっている」が8.6ポイント減少している。

福岡県調査と比べると、男女ともあまり大きな差はみられない。

全国調査は「わからない」という項目がないため、今回調査の方が男女とも「平等になっている」は男性で24.9ポイント、女性で25.8ポイント低い。

図表7-5 学校教育の場での男女の地位の平等観 [全体、年齢別、同居家族別]

| | | 標本数 | 男性優遇 | 女性優遇 | 平等 | 男性優遇 | 女性優遇 | わからない | 無回答 | 男性優遇計 | 女性優遇計 |
|-------|---------------|----------------|-----------|-------------|-------------|-----------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| 全体 | | 1,011 100.0 | 25 2.5 | 175 17.3 | 450 44.5 | 25 2.5 | 11 1.1 | 275 27.2 | 50 4.9 | 200 19.8 | 36 3.6 |
| 年齢別 | 男性:18~29歳 | 37 | - | 2.7 | 56.8 | 13.5 | 2.7 | 24.3 | - | 2.7 | 16.2 |
| | 男性:30~39歳 | 49 | 2.0 | 8.2 | 46.9 | 2.0 | 4.1 | 36.7 | - | 10.2 | 6.1 |
| | 男性:40~49歳 | 73 | 2.7 | 16.4 | 49.3 | 4.1 | 2.7 | 23.3 | 1.4 | 19.1 | 6.8 |
| | 男性:50~59歳 | 62 | - | 19.4 | 54.8 | 3.2 | - | 19.4 | 3.2 | 19.4 | 3.2 |
| | 男性:60~69歳 | 83 | - | 15.7 | 47.0 | 4.8 | 1.2 | 28.9 | 2.4 | 15.7 | 6.0 |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 3.3 | 17.6 | 45.1 | 1.1 | - | 26.4 | 6.6 | 20.9 | 1.1 |
| | 女性:18~29歳 | 47 | 4.3 | 14.9 | 51.1 | - | 2.1 | 23.4 | 4.3 | 19.2 | 2.1 |
| | 女性:30~39歳 | 88 | 4.5 | 13.6 | 43.2 | 3.4 | 1.1 | 33.0 | 1.1 | 18.1 | 4.5 |
| | 女性:40~49歳 | 83 | 6.0 | 24.1 | 44.6 | - | - | 22.9 | 2.4 | 30.1 | - |
| | 女性:50~59歳 | 106 | 2.8 | 21.7 | 37.7 | 0.9 | 1.9 | 34.0 | 0.9 | 24.5 | 2.8 |
| | 女性:60~69歳 | 121 | 2.5 | 22.3 | 42.1 | 1.7 | - | 27.3 | 4.1 | 24.8 | 1.7 |
| | 女性:70歳以上 | 92 | - | 18.5 | 34.8 | 1.1 | - | 29.3 | 16.3 | 18.5 | 1.1 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | - | 11.1 | 48.1 | 7.4 | 3.7 | 25.9 | 3.7 | 11.1 | 11.1 |
| 無回答 | 52 | 3.8 | 15.4 | 40.4 | - | - | 17.3 | 23.1 | 19.2 | - | |
| 同居家族別 | 乳幼児(3歳未満) | 55 | - | 14.5 | 52.7 | 5.5 | 3.6 | 20.0 | 3.6 | 14.5 | 9.1 |
| | 未就学児 | 66 | 3.0 | 16.7 | 43.9 | 4.5 | 3.0 | 27.3 | 1.5 | 19.7 | 7.5 |
| | 小・中学生 | 153 | 2.6 | 15.0 | 56.9 | 2.6 | 0.7 | 20.9 | 1.3 | 17.6 | 3.3 |
| | 高校生 | 70 | 5.7 | 18.6 | 55.7 | 1.4 | - | 15.7 | 2.9 | 24.3 | 1.4 |
| | 専門学校生 | 13 | 15.4 | 15.4 | 53.8 | - | - | 15.4 | - | 30.8 | - |
| | 大学・短大生 | 48 | 4.2 | 8.3 | 62.5 | 2.1 | 4.2 | 16.7 | 2.1 | 12.5 | 6.3 |
| | 65歳以上の人 | 416 | 1.9 | 19.5 | 43.5 | 1.4 | 0.7 | 24.8 | 8.2 | 21.4 | 2.1 |
| | 上記以外の人 | 759 | 3.2 | 16.9 | 44.3 | 3.0 | 1.3 | 28.1 | 3.3 | 20.1 | 4.3 |
| | 無回答 | 18 | - | 22.2 | 38.9 | - | - | 11.1 | 27.8 | 22.2 | - |

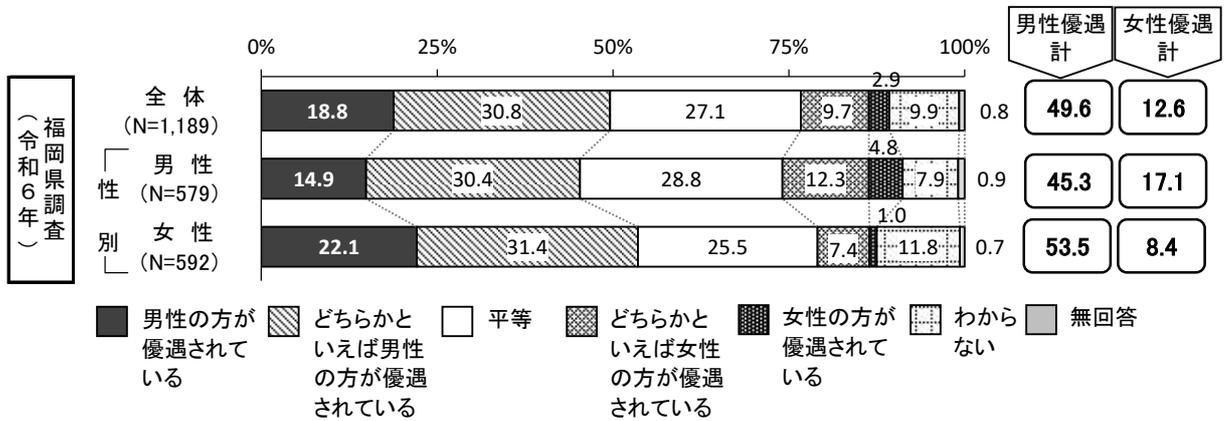
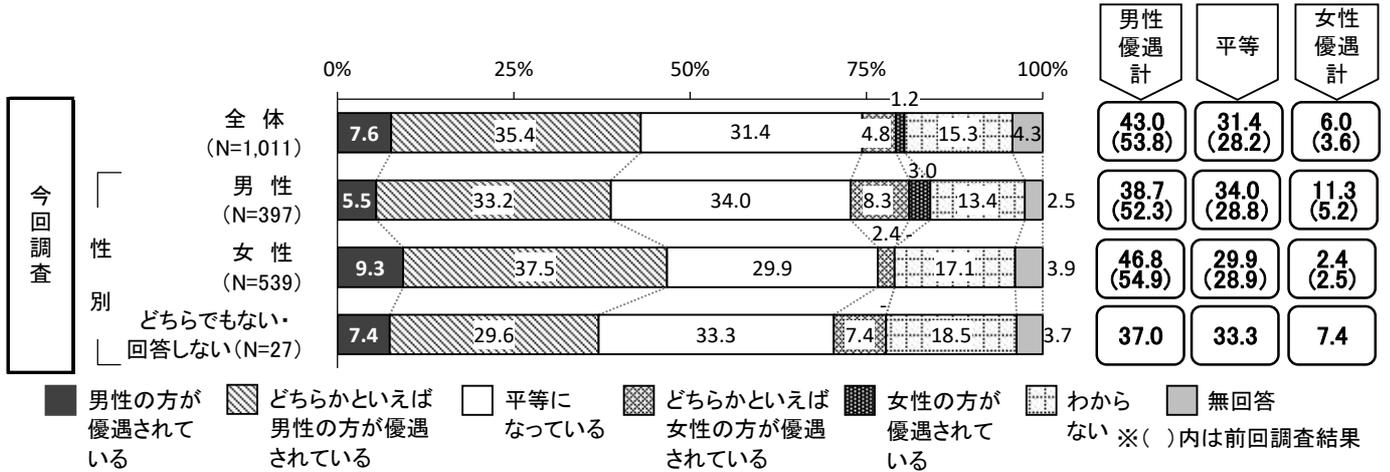
年齢別にみると、「平等になっている」は男女の18~29歳と男性の50代で5割を超えて高い。女性の40代では『男性優遇』が30.1%と他の年代に比べ高くなっている。

同居家族別にみると、大学・短大生で「平等になっている」が62.5%と最も高く、小・中学生、高校生、乳幼児（3歳未満）が同居家族にいる世帯でも5割を超えて高い。

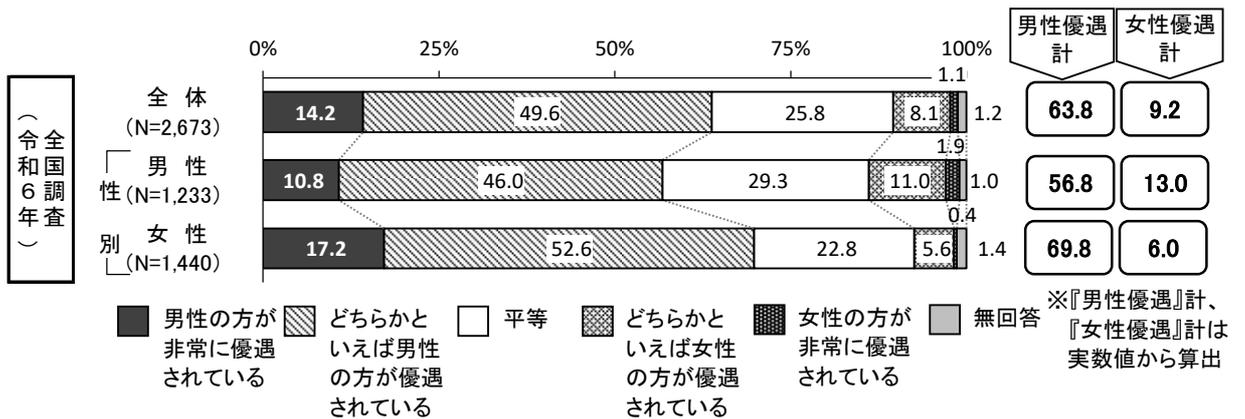
II 調査結果

ウ. 職場の中で

図表 7 - 6 職場の中での男女の地位の平等観 [全体、性別] (前回・福岡県・全国調査比較)



資料：令和6年 福岡県男女共同参画社会に向けての意識調査結果



資料：令和6年 内閣府男女共同参画に関する世論調査結果

職場での『男性優遇』は 43.0%、「平等になっている」は 31.4%と 8分野中 2番目の高さである。

性別にみると、女性の『男性優遇』が 46.8%と男性 (38.7%) より 8.1ポイント高い。

前回調査と比べると、男性は『男性優遇』が 13.6ポイント減少し、「平等になっている」が 5.2ポイント増加している。女性も『男性優遇』が 8.1ポイント減少しているが、「平等になっている」の割合は変わらない。

福岡県調査と比べると、男女とも『男性優遇』が 6.6～6.7 ポイント今回調査の方が低く、「平等になっている」が 4.4～5.2 ポイント高い。

全国調査と比べると、男女とも「平等になっている」が 4.7～7.1 ポイント今回調査の方が高く、『男性優遇』が 18.1～23.0 ポイント低い。

図表 7 - 7 職場の中での男女の地位の平等観 [全体、年齢別、職業の有無別]

(%)

| | | 標本数 | 男性が優遇されている | どちらかというに優遇されている | 平等になっている | どちらかというに優遇されている | 女性が優遇されている | わからない | 無回答 | 男性優遇計 | 女性優遇計 |
|--------|---------------|----------------|------------|-----------------|-------------|-----------------|------------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| 全体 | | 1,011 100.0 | 77 7.6 | 358 35.4 | 317 31.4 | 49 4.8 | 12 1.2 | 155 15.3 | 43 4.3 | 435 43.0 | 61 6.0 |
| 年齢別 | 男性:18～29歳 | 37 | 5.4 | 18.9 | 37.8 | 16.2 | 0.0 | 21.6 | 0.0 | 24.3 | 16.2 |
| | 男性:30～39歳 | 49 | 10.2 | 24.5 | 34.7 | 10.2 | 12.2 | 8.2 | 0.0 | 34.7 | 22.4 |
| | 男性:40～49歳 | 73 | 11.0 | 20.5 | 38.4 | 13.7 | 6.8 | 6.8 | 2.7 | 31.5 | 20.5 |
| | 男性:50～59歳 | 62 | 3.2 | 33.9 | 43.5 | 4.8 | 1.6 | 11.3 | 1.6 | 37.1 | 6.4 |
| | 男性:60～69歳 | 83 | 2.4 | 39.8 | 32.5 | 9.6 | 0.0 | 13.3 | 2.4 | 42.2 | 9.6 |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 2.2 | 47.3 | 24.2 | 1.1 | 0.0 | 19.8 | 5.5 | 49.5 | 1.1 |
| | 女性:18～29歳 | 47 | 6.4 | 23.4 | 36.2 | 4.3 | 0.0 | 23.4 | 6.4 | 29.8 | 4.3 |
| | 女性:30～39歳 | 88 | 11.4 | 26.1 | 40.9 | 3.4 | 0.0 | 18.2 | 0.0 | 37.5 | 3.4 |
| | 女性:40～49歳 | 83 | 10.8 | 34.9 | 34.9 | 2.4 | 0.0 | 14.5 | 2.4 | 45.7 | 2.4 |
| | 女性:50～59歳 | 106 | 4.7 | 42.5 | 29.2 | 3.8 | 0.0 | 18.9 | 0.9 | 47.2 | 3.8 |
| | 女性:60～69歳 | 121 | 9.9 | 45.5 | 29.8 | 0.8 | 0.0 | 10.7 | 3.3 | 55.4 | 0.8 |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 12.0 | 42.4 | 10.9 | 1.1 | 0.0 | 21.7 | 12.0 | 54.4 | 1.1 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 7.4 | 29.6 | 33.3 | 7.4 | 0.0 | 18.5 | 3.7 | 37.0 | 7.4 |
| | 無回答 | 52 | 7.7 | 32.7 | 26.9 | 1.9 | 0.0 | 9.6 | 21.2 | 40.4 | 1.9 |
| 職業の有無別 | 男性:職業をもっている | 279 | 6.8 | 28.3 | 40.9 | 9.7 | 3.6 | 9.0 | 1.8 | 35.1 | 13.3 |
| | 男性:職業をもっていない | 110 | 2.7 | 45.5 | 18.2 | 5.5 | 1.8 | 24.5 | 1.8 | 48.2 | 7.3 |
| | 女性:職業をもっている | 350 | 7.7 | 34.0 | 39.7 | 3.4 | 0.0 | 12.6 | 2.6 | 41.7 | 3.4 |
| | 女性:職業をもっていない | 186 | 12.4 | 44.6 | 11.8 | 0.5 | 0.0 | 24.2 | 6.5 | 57.0 | 0.5 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 7.4 | 29.6 | 33.3 | 7.4 | 0.0 | 18.5 | 3.7 | 37.0 | 7.4 |
| | 無回答 | 59 | 5.1 | 32.2 | 22.0 | 1.7 | 0.0 | 15.3 | 23.7 | 37.3 | 1.7 |

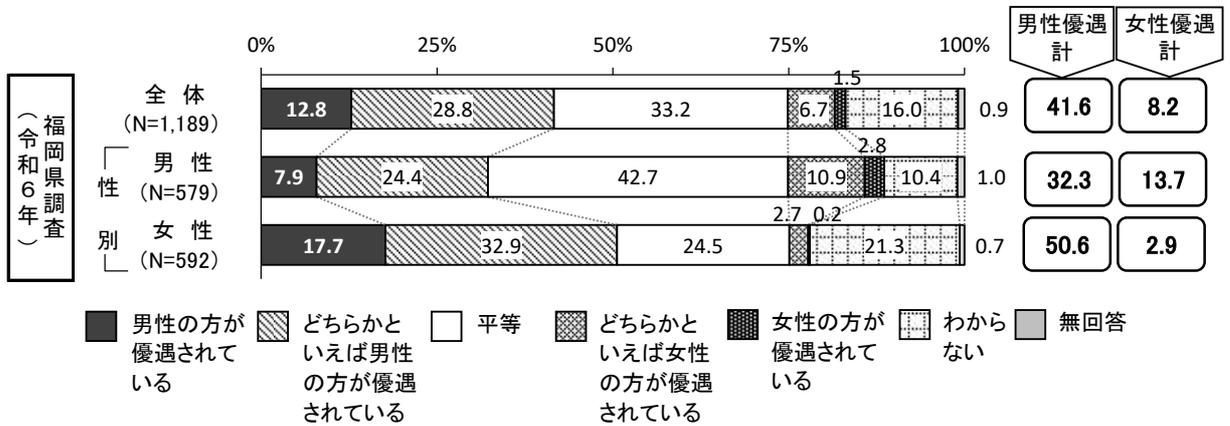
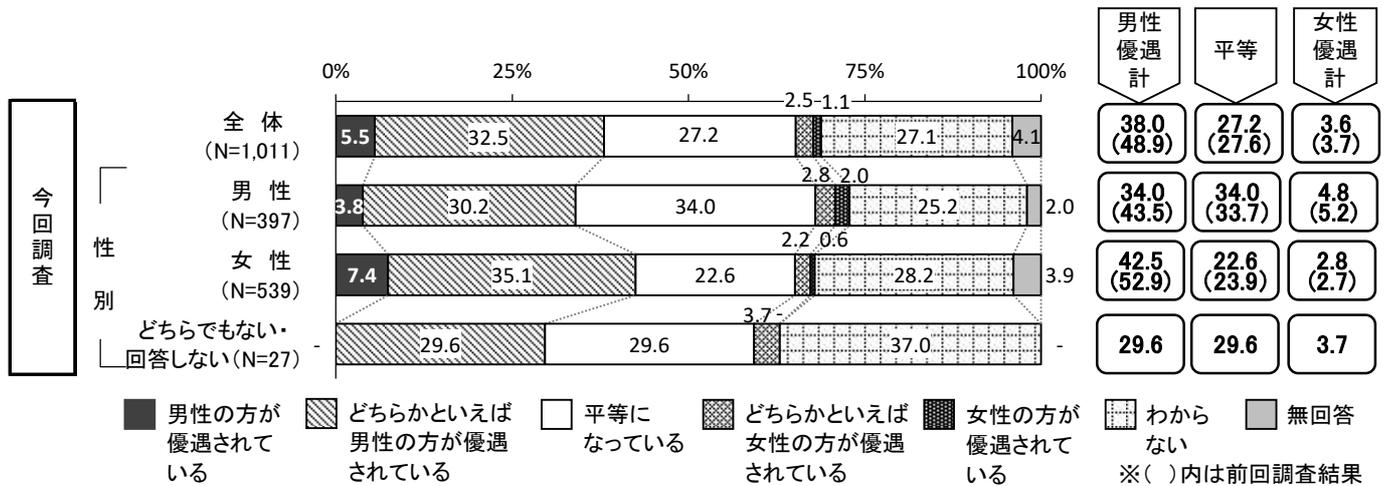
年齢別にみると、「平等になっている」は男性の 50 代と女性の 30 代で 4 割台と高い。『男性優遇』は男女とも年齢の高い層で割合が高い傾向がみられる。

職業の有無別でみると、男女とも職業をもっていない人の方がもっている人よりも『男性優遇』の割合が 13.1～15.3 ポイント高く、「平等になっている」はもっている人の方が 22.7～27.9 ポイント高い。

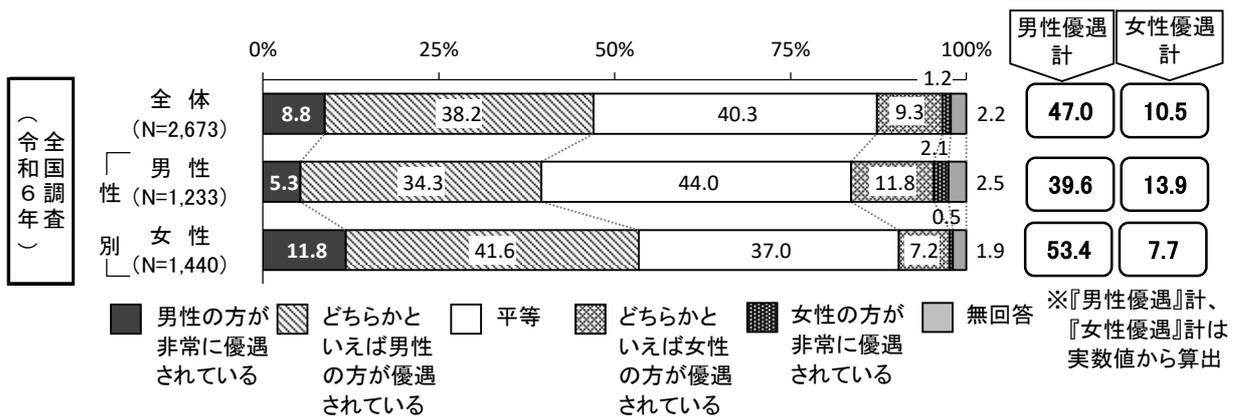
II 調査結果

エ. 地域活動の場で

図表 7 - 8 地域活動の場での男女の地位の平等観 [全体、性別] (前回・福岡県・全国調査比較)



資料：令和6年 福岡県男女共同参画社会に向けての意識調査結果



※自治会やPTAなどの地域活動の場

資料：令和6年 内閣府男女共同参画に関する世論調査結果

地域活動の場では、『男性優遇』が38.0%、「平等である」は27.2%である。

性別にみると、「平等になっている」は男性が34.0%、女性が22.6%と男性の方が11.4ポイント高く、『男性優遇』は男性が34.0%、女性は42.5%と女性の方が8.5ポイント高い。

前回調査と比べると、男女とも『男性優遇』が 9.5～10.4 ポイント減っているが、「平等になっている」は男女とも前回調査と同程度の割合である。

福岡県調査と比べると、女性の『男性優遇』は今回調査の方が 8.1 ポイント低く、男性は「平等になっている」が 8.7 ポイント低い。

全国調査と比べると、今回調査の方が男女とも「平等になっている」は 10.0～14.4 ポイント低く、『男性優遇』は 5.6～10.9 ポイント高いなど地域活動での平等観は、男女とも全国と比べると低い。

図表 7 - 9 地域活動の場での男女の地位の平等観 [全体、年齢別]

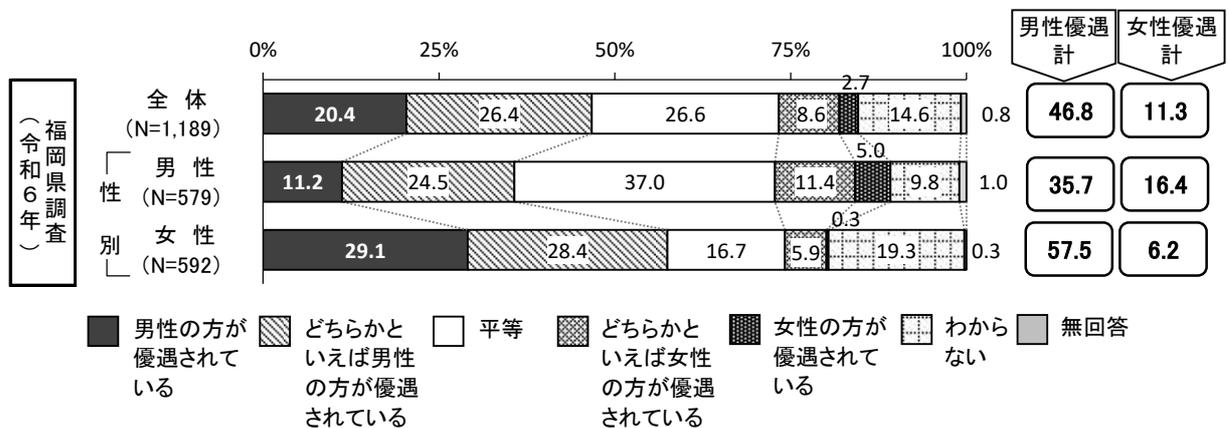
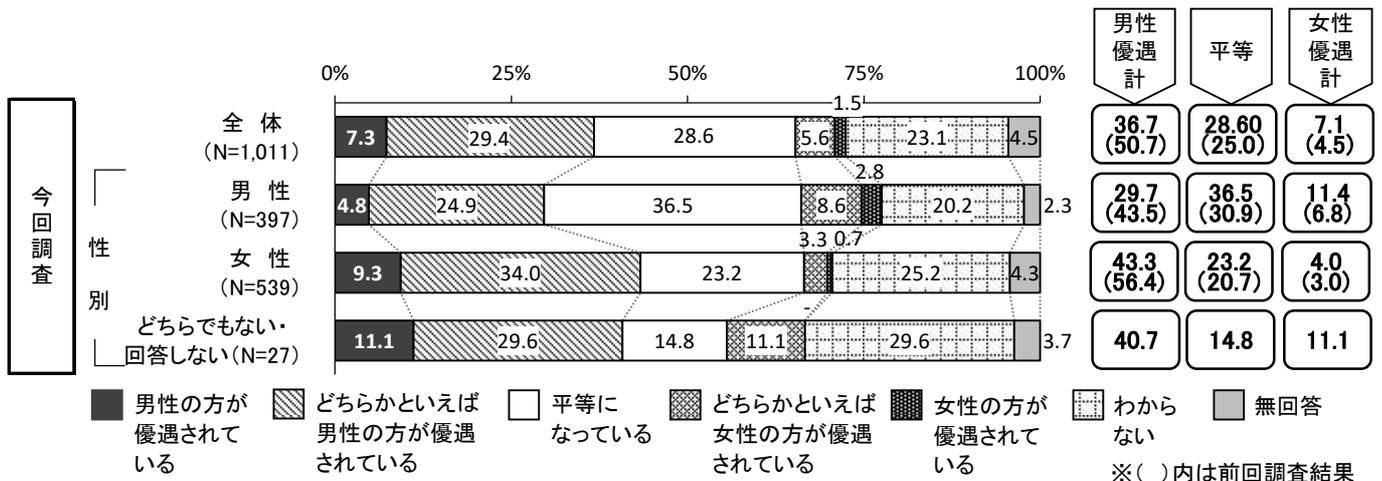
| | | 標本数 | 男性が優遇されている | どちらかというに優遇されている | 平等になっている | どちらかというに優遇されている | 女性が優遇されている | わからない | 無回答 | 男性優遇計 | 女性優遇計 |
|-----|---------------|----------------|------------|-----------------|-------------|-----------------|------------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| 全体 | | 1,011 100.0 | 56 5.5 | 329 32.5 | 275 27.2 | 25 2.5 | 11 1.1 | 274 27.1 | 41 4.1 | 385 38.0 | 36 3.6 |
| 年齢別 | 男性:18～29歳 | 37 | - | 8.1 | 43.2 | 5.4 | 2.7 | 40.5 | - | 8.1 | 8.1 |
| | 男性:30～39歳 | 49 | 2.0 | 22.4 | 24.5 | 6.1 | 6.1 | 38.8 | - | 24.4 | 12.2 |
| | 男性:40～49歳 | 73 | 5.5 | 24.7 | 37.0 | 2.7 | 2.7 | 26.0 | 1.4 | 30.2 | 5.4 |
| | 男性:50～59歳 | 62 | 4.8 | 38.7 | 24.2 | 6.5 | 1.6 | 22.6 | 1.6 | 43.5 | 8.1 |
| | 男性:60～69歳 | 83 | 4.8 | 33.7 | 38.6 | - | 1.2 | 19.3 | 2.4 | 38.5 | 1.2 |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 2.2 | 38.5 | 36.3 | - | - | 18.7 | 4.4 | 40.7 | - |
| | 女性:18～29歳 | 47 | 10.6 | 21.3 | 29.8 | 2.1 | - | 31.9 | 4.3 | 31.9 | 2.1 |
| | 女性:30～39歳 | 88 | 4.5 | 26.1 | 23.9 | 3.4 | - | 40.9 | 1.1 | 30.6 | 3.4 |
| | 女性:40～49歳 | 83 | 9.6 | 36.1 | 18.1 | 2.4 | - | 31.3 | 2.4 | 45.7 | 2.4 |
| | 女性:50～59歳 | 106 | 7.5 | 44.3 | 17.0 | 1.9 | - | 28.3 | 0.9 | 51.8 | 1.9 |
| | 女性:60～69歳 | 121 | 5.8 | 38.8 | 29.8 | 1.7 | 1.7 | 19.0 | 3.3 | 44.6 | 3.4 |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 8.7 | 34.8 | 18.5 | 2.2 | 1.1 | 22.8 | 12.0 | 43.5 | 3.3 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | - | 29.6 | 29.6 | 3.7 | - | 37.0 | - | 29.6 | 3.7 |
| | 無回答 | 52 | 3.8 | 25.0 | 21.2 | 1.9 | - | 25.0 | 23.1 | 28.8 | 1.9 |

年齢別にみると、『男性優遇』は女性の 50 代で 51.8%と最も高く、また 40 代と 60 代でも 4 割台半ばである。地域活動を行うと思われる年代の女性では男性優遇との認識が高い。男性の 18～29 歳では「平等になっている」が 43.2%と最も高く、また 40 代と 60 代でも約 4 割と他の年代に比べて高くなっている。

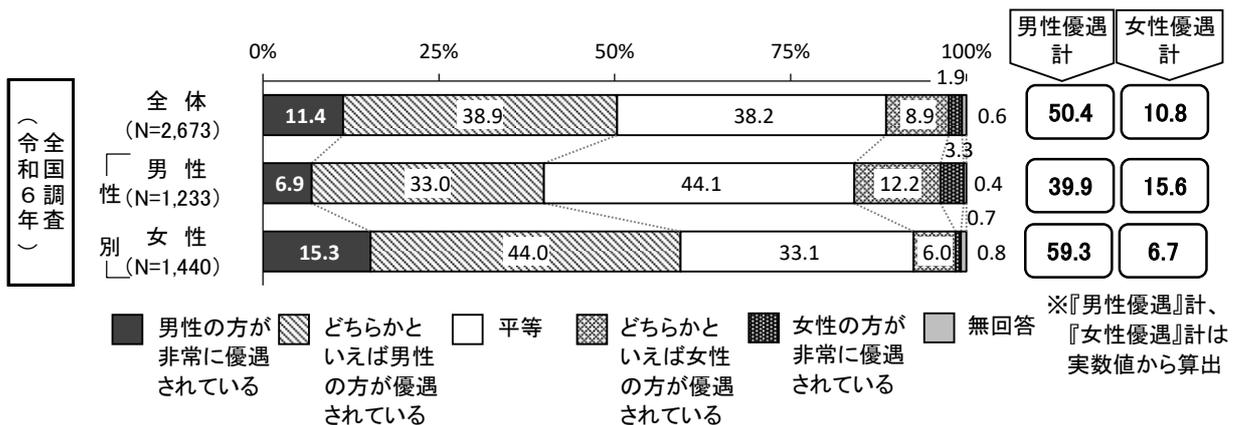
II 調査結果

オ. 法律や制度の上で

図表 7 - 10 法律や制度の上での男女の地位の平等観 [全体、性別] (前回・福岡県・全国調査比較)



資料：令和6年 福岡県男女共同参画社会に向けての意識調査結果



資料：令和6年 内閣府男女共同参画に関する世論調査結果

法律や制度の上での『男性優遇』は36.7%、「平等になっている」は28.6%である。

性別にみると、「平等になっている」は男性が36.5%に対して、女性は23.2%と男性の方が13.3ポイント高く、『男性優遇』は女性が43.3%に対し、男性は29.7%と女性の方が13.6ポイント高いなど、男女の認識の差が大きい分野である。

前回調査と比べると、男女とも『男性優遇』が13.1～13.8ポイント減り、「平等になっている」が2.5～5.6ポイント増えている。

福岡県調査と比べると、男女とも『男性優遇』が今回調査の方が6.0～14.2ポイント低く、「平等になっている」は女性で今回調査の方が6.5ポイント高くなっている。

全国調査と比べると、男女とも「平等になっている」は今回調査の方が7.6～9.9ポイント低い。

図表7-11 法律や制度の上での男女の地位の平等観 [全体、年齢別]

(%)

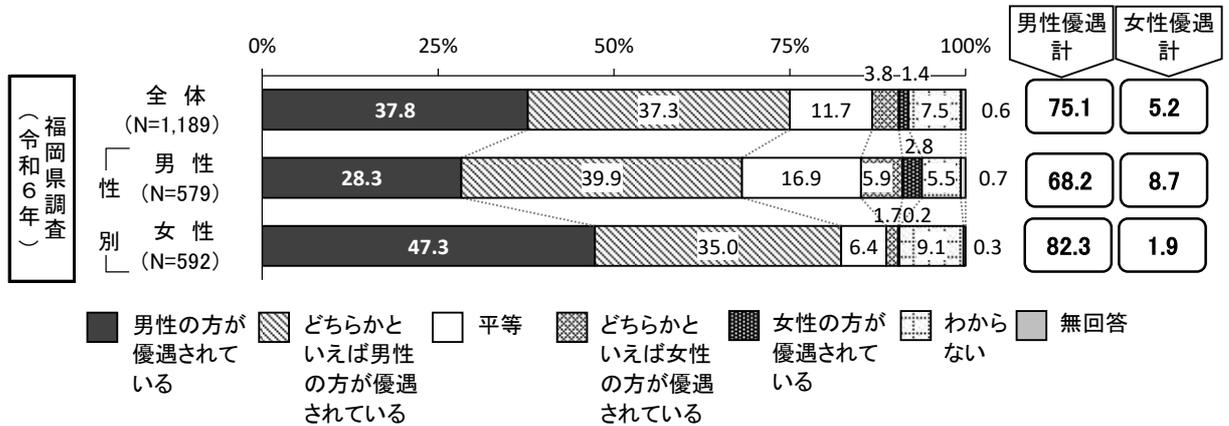
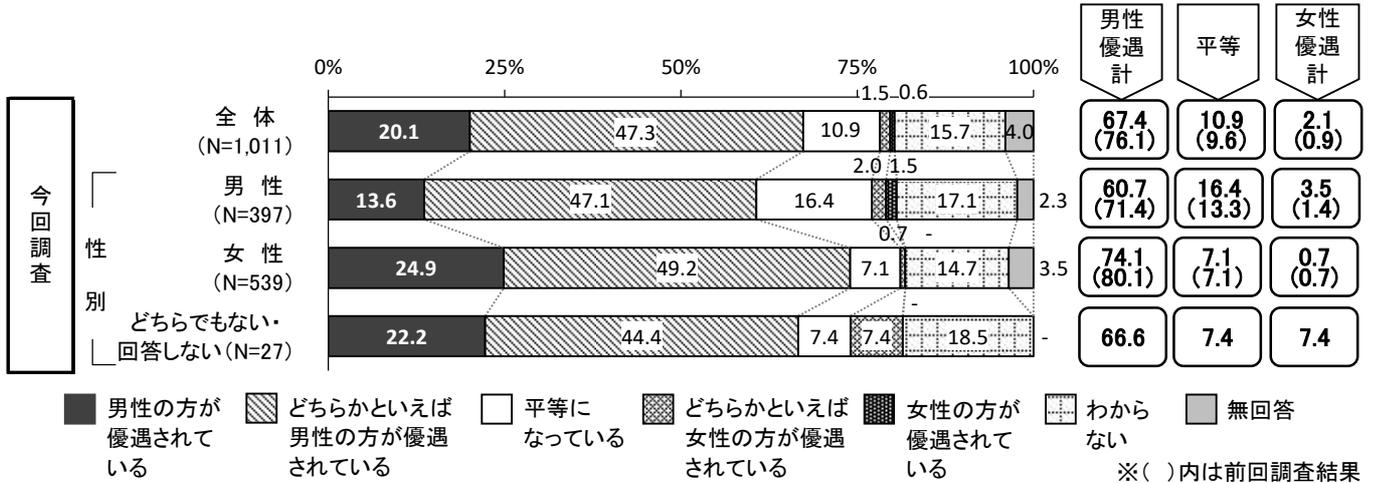
| | | 標本数 | 男性が優遇さ | どちらかというに優い | 平等になって | どちらかというに優い | 女性が優遇さ | わからない | 無回答 | 男性優遇計 | 女性優遇計 |
|-----|---------------|----------------|-----------|-------------|-------------|------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| 全体 | | 1,011 100.0 | 74 7.3 | 297 29.4 | 289 28.6 | 57 5.6 | 15 1.5 | 234 23.1 | 45 4.5 | 371 36.7 | 72 7.1 |
| 年齢別 | 男性:18～29歳 | 37 | 5.4 | 16.2 | 27.0 | 13.5 | 2.7 | 35.1 | - | 21.6 | 16.2 |
| | 男性:30～39歳 | 49 | 8.2 | 12.2 | 30.6 | 20.4 | 12.2 | 16.3 | - | 20.4 | 32.6 |
| | 男性:40～49歳 | 73 | 5.5 | 23.3 | 38.4 | 8.2 | 4.1 | 19.2 | 1.4 | 28.8 | 12.3 |
| | 男性:50～59歳 | 62 | 3.2 | 29.0 | 32.3 | 9.7 | 1.6 | 22.6 | 1.6 | 32.2 | 11.3 |
| | 男性:60～69歳 | 83 | 3.6 | 31.3 | 37.3 | 6.0 | - | 19.3 | 2.4 | 34.9 | 6.0 |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 3.3 | 27.5 | 45.1 | 2.2 | - | 16.5 | 5.5 | 30.8 | 2.2 |
| | 女性:18～29歳 | 47 | 19.1 | 31.9 | 17.0 | 2.1 | 2.1 | 23.4 | 4.3 | 51.0 | 4.2 |
| | 女性:30～39歳 | 88 | 11.4 | 30.7 | 22.7 | 6.8 | 1.1 | 26.1 | 1.1 | 42.1 | 7.9 |
| | 女性:40～49歳 | 83 | 13.3 | 33.7 | 16.9 | 4.8 | - | 28.9 | 2.4 | 47.0 | 4.8 |
| | 女性:50～59歳 | 106 | 10.4 | 39.6 | 16.0 | 1.9 | 0.9 | 29.2 | 1.9 | 50.0 | 2.8 |
| | 女性:60～69歳 | 121 | 5.0 | 38.0 | 30.6 | 1.7 | - | 21.5 | 3.3 | 43.0 | 1.7 |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 3.3 | 27.2 | 30.4 | 3.3 | 1.1 | 21.7 | 13.0 | 30.5 | 4.4 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 11.1 | 29.6 | 14.8 | 11.1 | - | 29.6 | 3.7 | 40.7 | 11.1 |
| | 無回答 | 52 | 5.8 | 15.4 | 30.8 | 3.8 | - | 21.2 | 23.1 | 21.2 | 3.8 |

年齢別で見ると、女性の18～29歳と40代、50代では「平等になっている」が1割台半ばと他の年代に比べて低く、『男性優遇』が5割前後と高いことから、この年代で男性優遇との認識が高いようである。

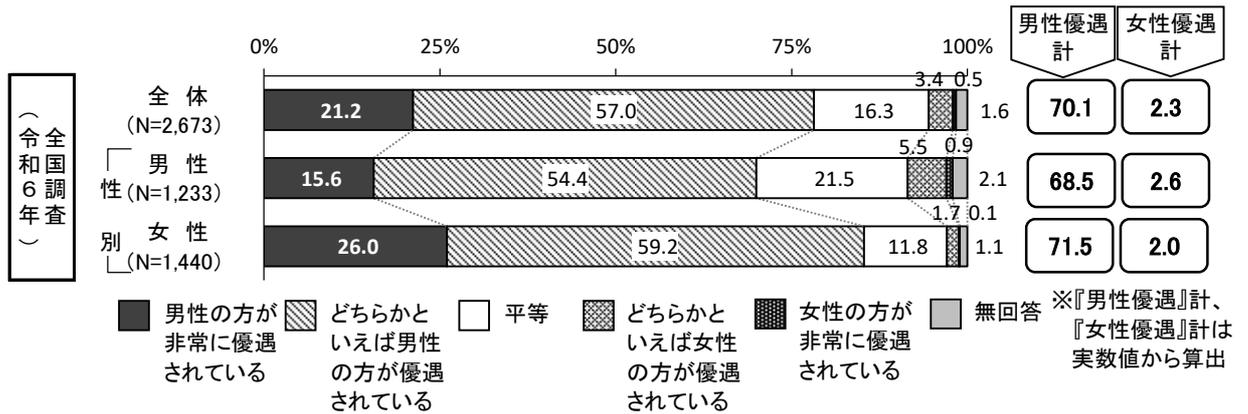
II 調査結果

カ. 慣習・しきたりの中で

図表7-12 慣習・しきたりの中での男女の地位の平等観 [全体、性別] (前回・福岡県・全国調査比較)



資料：令和6年 福岡県男女共同参画社会に向けての意識調査結果



資料：令和6年 内閣府男女共同参画に関する世論調査結果

慣習・しきたりの中で、「平等である」は10.9%と低く、『男性優遇』は67.4%と8分野中最も高く、男性優遇が強く認識されている分野である。

性別にみると、『男性優遇』は女性が74.1%と男性(60.7%)を13.4ポイント上回り、女性の方が慣習・しきたりの中では男性優遇との認識が高い。

前回調査と比べると、男女とも『男性優遇』が今回調査の方が6.0～10.7ポイント減り、特に男性の減り幅の方が大きい。

福岡県調査と比べると、男女とも『男性優遇』は今回調査の方が7.5～8.2ポイント低い。

全国調査と比べると、男女とも「平等になっている」は今回調査の方が4.7～5.1ポイント低い。

図表7-13 慣習・しきたりの中での男女の地位の平等観 [全体、年齢別]

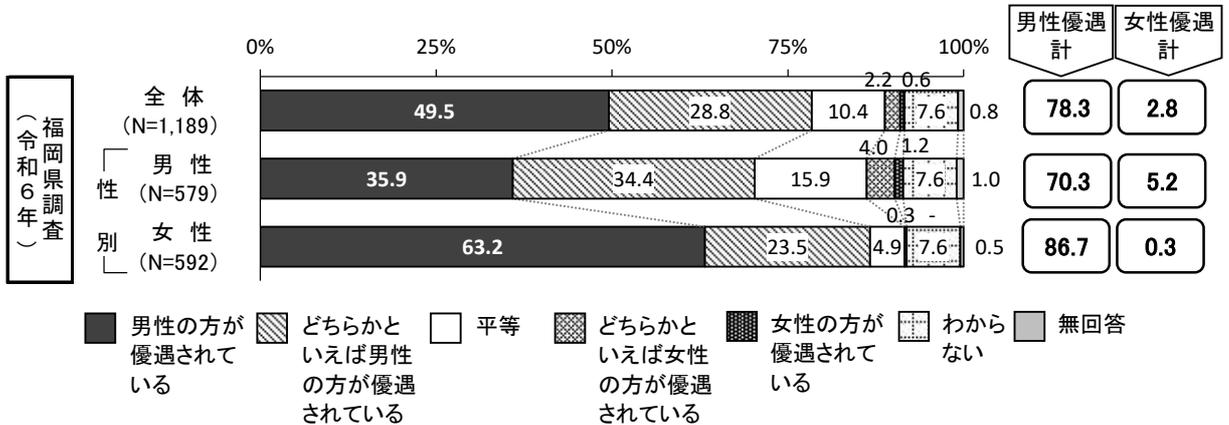
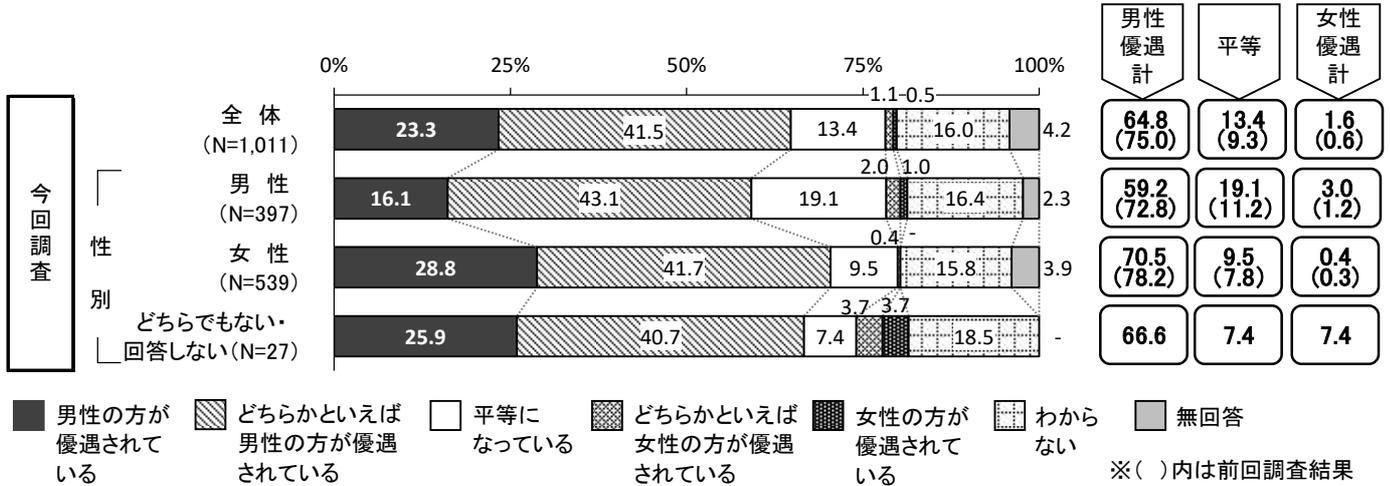
| | | 標本数 | 男性が優遇さ | どちらか優 | 平等にな | どちらか優 | 女性が優遇さ | わからない | 無回答 | 男性優遇計 | 女性優遇計 |
|-----|---------------|----------------|-------------|-------------|-------------|-----------|----------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| | | | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) |
| 全体 | | 1,011 100.0 | 203 20.1 | 478 47.3 | 110 10.9 | 15 1.5 | 6 0.6 | 159 15.7 | 40 4.0 | 681 67.4 | 21 2.1 |
| 年齢別 | 男性:18～29歳 | 37 | 5.4 | 32.4 | 21.6 | 2.7 | 2.7 | 35.1 | - | 37.8 | 5.4 |
| | 男性:30～39歳 | 49 | 16.3 | 36.7 | 16.3 | 4.1 | 6.1 | 20.4 | - | 53.0 | 10.2 |
| | 男性:40～49歳 | 73 | 16.4 | 50.7 | 15.1 | - | 2.7 | 13.7 | 1.4 | 67.1 | 2.7 |
| | 男性:50～59歳 | 62 | 19.4 | 41.9 | 16.1 | - | - | 21.0 | 1.6 | 61.3 | - |
| | 男性:60～69歳 | 83 | 12.0 | 48.2 | 14.5 | 4.8 | - | 18.1 | 2.4 | 60.2 | 4.8 |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 9.9 | 58.2 | 17.6 | 1.1 | - | 7.7 | 5.5 | 68.1 | 1.1 |
| | 女性:18～29歳 | 47 | 29.8 | 31.9 | 8.5 | - | - | 25.5 | 4.3 | 61.7 | - |
| | 女性:30～39歳 | 88 | 26.1 | 44.3 | 8.0 | 1.1 | - | 19.3 | 1.1 | 70.4 | 1.1 |
| | 女性:40～49歳 | 83 | 33.7 | 44.6 | 6.0 | 1.2 | - | 12.0 | 2.4 | 78.3 | 1.2 |
| | 女性:50～59歳 | 106 | 23.6 | 51.9 | 3.8 | 0.9 | - | 17.9 | 1.9 | 75.5 | 0.9 |
| | 女性:60～69歳 | 121 | 24.0 | 57.9 | 5.8 | - | - | 9.1 | 3.3 | 81.9 | - |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 16.3 | 52.2 | 10.9 | 1.1 | - | 10.9 | 8.7 | 68.5 | 1.1 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 22.2 | 44.4 | 7.4 | 7.4 | - | 18.5 | - | 66.6 | 7.4 |
| | 無回答 | 52 | 19.2 | 30.8 | 11.5 | 1.9 | - | 13.5 | 23.1 | 50.0 | 1.9 |

年齢別にみると、女性は18～29歳と70歳以上を除く年代で『男性優遇』が7割を超えており、特に60代は81.9%と最も高い。

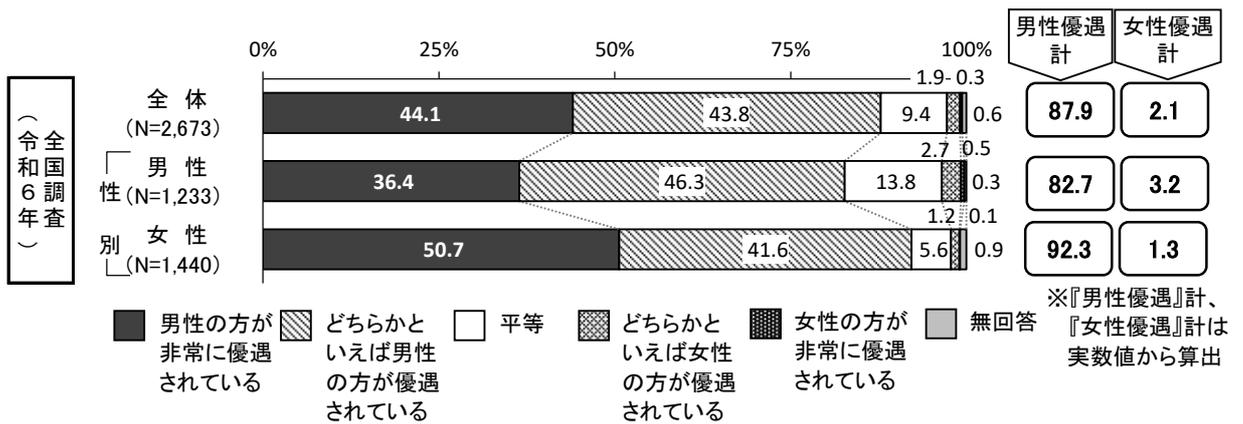
II 調査結果

キ. 政治・政策決定の場で

図表7-14 政治・政策決定の場での男女の地位の平等観 [全体、性別] (前回・福岡県・全国調査比較)



資料：令和6年 福岡県男女共同参画社会に向けての意識調査結果



資料：令和6年 内閣府男女共同参画に関する世論調査結果

政治・政策決定の場では、「平等になっている」は13.4%と低く、『男性優遇』は64.8%と高く、慣習・しきたりと同様に男性優遇が強く認識されている分野である。

性別にみると、『男性優遇』は男性で59.2%、女性は70.5%と女性の方が11.3ポイント高く、女性の方が政治・政策決定の場では男性優遇との認識が高い。

前回調査と比べると、男性で「平等になっている」が7.9ポイント増え、『男性優遇』が13.6ポイント減っており、今回調査の方が男性優遇との認識は低くなっている。

福岡県調査と比べると、男女とも『男性優遇』の割合が11.1～16.2ポイント低く、「平等になっている」は3.2～4.6ポイント高い。福岡県に比べて男性優遇との認識が低い。

全国調査と比べると、男女とも『男性優遇』が21.8～23.5ポイント低く、「平等になっている」は3.9～5.3ポイント高いなど、全国に比べ男性優遇との認識は低い。

図表7-15 政治・政策決定の場での男女の地位の平等観 [全体、年齢別]

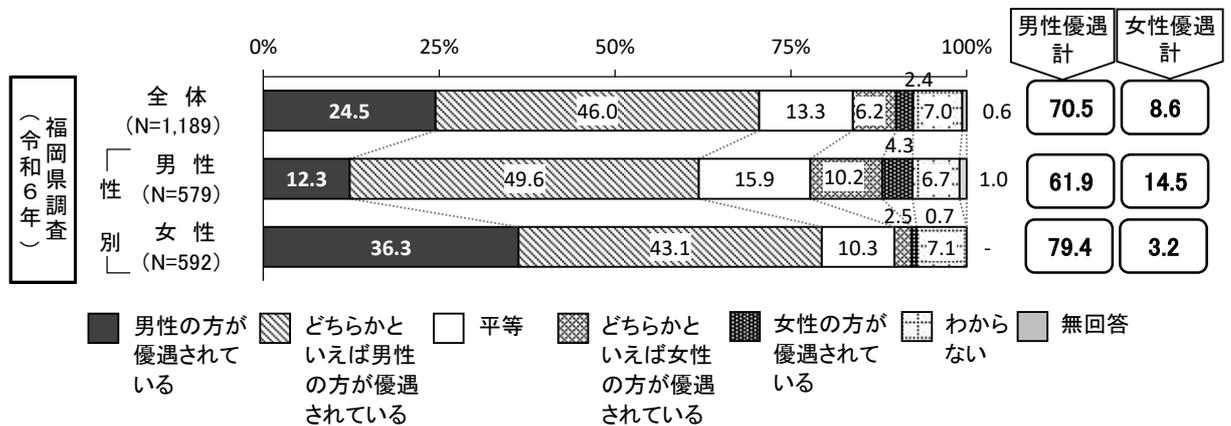
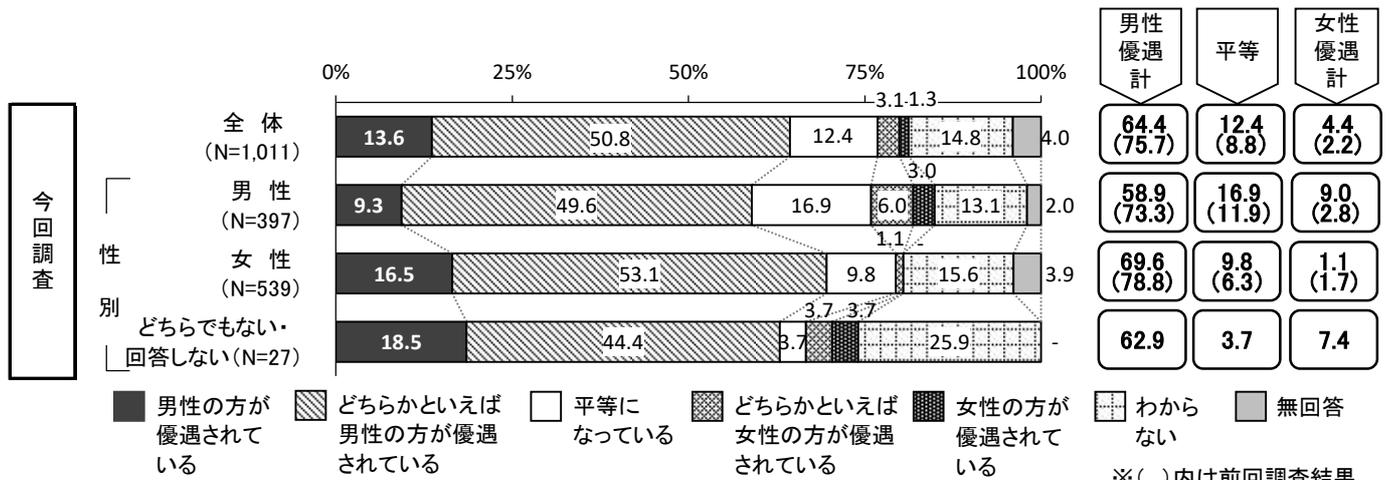
| | | 標本数 | 男性が優遇されている | どちらかというに優遇されている | 平等になっている | どちらかというに優遇されている | 女性が優遇されている | わからない | 無回答 | 男性優遇計 | 女性優遇計 |
|-----|---------------|----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|------------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| 全体 | | 1,011 100.0 | 236 23.3 | 420 41.5 | 135 13.4 | 11 1.1 | 5 0.5 | 162 16.0 | 42 4.2 | 656 64.8 | 16 1.6 |
| 年齢別 | 男性:18～29歳 | 37 | 13.5 | 37.8 | 18.9 | 2.7 | - | 27.0 | - | 51.3 | 2.7 |
| | 男性:30～39歳 | 49 | 24.5 | 36.7 | 14.3 | - | 6.1 | 18.4 | - | 61.2 | 6.1 |
| | 男性:40～49歳 | 73 | 20.5 | 35.6 | 21.9 | 5.5 | 1.4 | 13.7 | 1.4 | 56.1 | 6.9 |
| | 男性:50～59歳 | 62 | 11.3 | 46.8 | 17.7 | 3.2 | - | 19.4 | 1.6 | 58.1 | 3.2 |
| | 男性:60～69歳 | 83 | 16.9 | 43.4 | 20.5 | 1.2 | - | 15.7 | 2.4 | 60.3 | 1.2 |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 11.0 | 51.6 | 19.8 | - | - | 12.1 | 5.5 | 62.6 | - |
| | 女性:18～29歳 | 47 | 38.3 | 31.9 | 8.5 | 2.1 | - | 14.9 | 4.3 | 70.2 | 2.1 |
| | 女性:30～39歳 | 88 | 34.1 | 31.8 | 14.8 | - | - | 18.2 | 1.1 | 65.9 | - |
| | 女性:40～49歳 | 83 | 34.9 | 39.8 | 6.0 | 1.2 | - | 15.7 | 2.4 | 74.7 | 1.2 |
| | 女性:50～59歳 | 106 | 29.2 | 45.3 | 5.7 | - | - | 18.9 | 0.9 | 74.5 | - |
| | 女性:60～69歳 | 121 | 27.3 | 49.6 | 9.1 | - | - | 10.7 | 3.3 | 76.9 | - |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 15.2 | 43.5 | 12.0 | - | - | 17.4 | 12.0 | 58.7 | - |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 25.9 | 40.7 | 7.4 | 3.7 | 3.7 | 18.5 | - | 66.6 | 7.4 |
| | 無回答 | 52 | 21.2 | 28.8 | 13.5 | - | - | 13.5 | 23.1 | 50.0 | - |

年齢別でみると、男女とも年齢の高い層で『男性優遇』の割合が高い傾向がみられるが、女性の18～29歳では70.2%と30代よりも4.3ポイント高く、同年代の男性と比べて18.9ポイント高い。

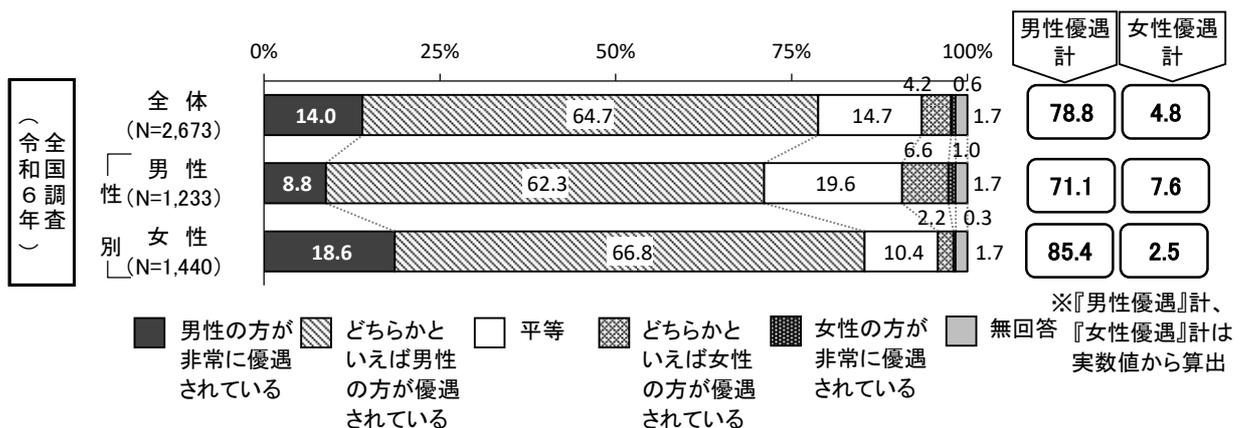
II 調査結果

ク. 社会全体では

図表7-16 社会全体での男女の地位の平等観 [全体、性別] (前回・福岡県・全国調査比較)



資料：令和6年 福岡県男女共同参画社会に向けての意識調査結果



資料：令和6年 内閣府男女共同参画に関する世論調査結果

社会全体でみると、『男性優遇』は64.4%、「平等になっている」は12.4%にと男性優遇の社会ととらえられている。

性別にみると、『男性優遇』は女性で69.6%、男性で58.9%と女性の方が10.7ポイント高い。

前回調査と比べると、男女とも『男性優遇』が 9.2～14.4 ポイント減り、「平等になっている」は 3.5～5.0 ポイント高く、今回調査の方が男性優遇との認識は低くなっている。

福岡県調査と比べると、今回調査の方が男女とも『男性優遇』は 3.0～19.8 ポイント低く、特に女性の減り幅が大きい。

全国調査と比べると、今回調査の方が男女とも『男性優遇』が 12.2～15.8 ポイント低い。

図表 7 - 17 社会全体での男女の地位の平等観 [全体、年齢別]

(%)

| | | 標本数 | 男性が優遇さ | どちらかというに優い | 平等になって | どちらかというに優い | 女性が優遇さ | わからない | 無回答 | 男性優遇計 | 女性優遇計 |
|-----|---------------|----------------|-------------|-------------|-------------|------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| 全体 | | 1,011 100.0 | 138 13.6 | 514 50.8 | 125 12.4 | 31 3.1 | 13 1.3 | 150 14.8 | 40 4.0 | 652 64.4 | 44 4.4 |
| 年齢別 | 男性:18～29歳 | 37 | 5.4 | 35.1 | 16.2 | 18.9 | 2.7 | 21.6 | - | 40.5 | 21.6 |
| | 男性:30～39歳 | 49 | 8.2 | 46.9 | 18.4 | 14.3 | 6.1 | 6.1 | - | 55.1 | 20.4 |
| | 男性:40～49歳 | 73 | 11.0 | 41.1 | 19.2 | 6.8 | 8.2 | 12.3 | 1.4 | 52.1 | 15.0 |
| | 男性:50～59歳 | 62 | 6.5 | 48.4 | 17.7 | 4.8 | 1.6 | 19.4 | 1.6 | 54.9 | 6.4 |
| | 男性:60～69歳 | 83 | 10.8 | 53.0 | 18.1 | 2.4 | 1.2 | 12.0 | 2.4 | 63.8 | 3.6 |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 11.0 | 60.4 | 13.2 | - | - | 11.0 | 4.4 | 71.4 | - |
| | 女性:18～29歳 | 47 | 17.0 | 44.7 | 10.6 | - | - | 23.4 | 4.3 | 61.7 | - |
| | 女性:30～39歳 | 88 | 15.9 | 46.6 | 12.5 | 2.3 | - | 20.5 | 2.3 | 62.5 | 2.3 |
| | 女性:40～49歳 | 83 | 20.5 | 49.4 | 6.0 | 2.4 | - | 18.1 | 3.6 | 69.9 | 2.4 |
| | 女性:50～59歳 | 106 | 16.0 | 56.6 | 8.5 | 0.9 | - | 17.0 | 0.9 | 72.6 | 0.9 |
| | 女性:60～69歳 | 121 | 15.7 | 61.2 | 11.6 | 0.8 | - | 7.4 | 3.3 | 76.9 | 0.8 |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 15.2 | 52.2 | 9.8 | - | - | 13.0 | 9.8 | 67.4 | - |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 18.5 | 44.4 | 3.7 | 3.7 | 3.7 | 25.9 | - | 62.9 | 7.4 |
| 無回答 | 52 | 13.5 | 42.3 | 7.7 | - | - | 15.4 | 21.2 | 55.8 | - | |

年齢別でみると、『男性優遇』は女性の 60 代で 76.9%と最も高く、また 50 代と男性の 70 歳以上でも 7 割台と高い。

II 調査結果

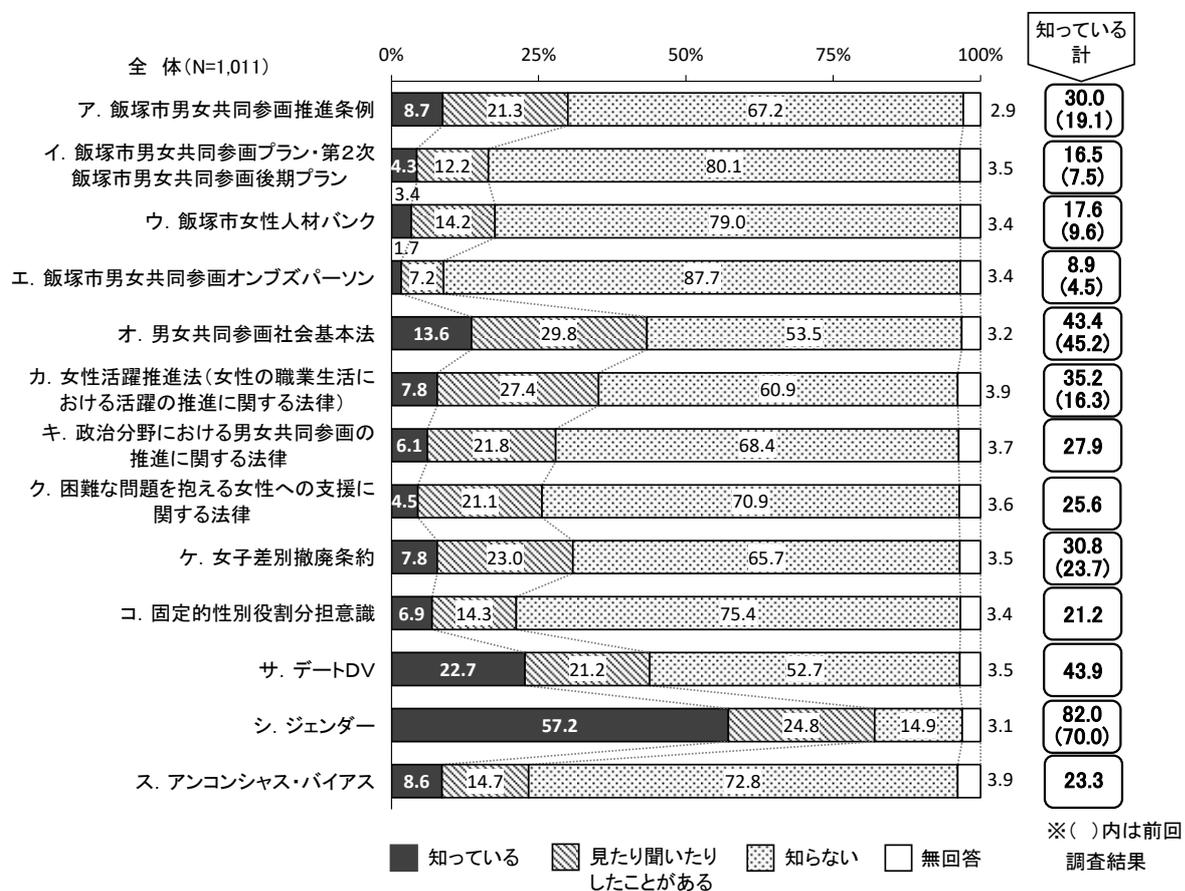
第9章 男女共同参画に関することについて

1. 男女共同参画に関する言葉やことからの認知

問20 次のア～スの言葉やことから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。(〇はそれぞれ1つずつ)

●「ジェンダー」の認知は82.7%と最も高い。「男女共同参画社会基本法」「デートDV」は4割台、「女性活躍推進法」「女子餌別撤廃条約」「飯塚市男女共同参画推進条例」は3割台の認知。
 ●飯塚市の取組みについての認知は前回調査より上昇。

図表9-1 男女共同参画に関する言葉やことからの認知 [全体] (前回調査比較)



男女共同参画に関する言葉やことからの認知をたずねた。「知っている」「見たり聞いたりしたことがある」をあわせた認知が最も高いのは「ジェンダー」で82.7%である。次いで「男女共同参画社会基本法」(45.2%)、「デートDV」(43.9%)が4割台、「女性活躍推進法」(35.2%)、「女子餌別撤廃条約」(30.8%)、「飯塚市男女共同参画推進条例」(30.0%)などが3割台となっている。その他、飯塚市の取り組みである「飯塚市男女共同参画推進条例」は19.1%、「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」は16.5%、「飯塚市女性人材バンク」は9.6%、「飯塚市男女共同参画オンブズパーソン」は8.9%である。

前回調査と比べると、前は複数回答で見たり聞いたりしたものをたずねているため正確な比較はできないが、比べられる項目のほとんどは認知が今回調査の方が高くなっている。

第9章 男女共同参画に関することについて

飯塚市の取組みの認知を性別にみると、男女ともあまり大きな違いはみられないが、「飯塚市女性人材バンク」は女性の認知が20.9%と男性(12.3%)よりも8.6ポイント高い。

年齢別にみると、男女とも年齢の高い層で認知が高い傾向がみられるが、「飯塚市男女共同参画オンブズパーソン」は男性の40代と50代、女性の10～29歳と60代で認知が1割台と他の年齢に比べて高い。

図表9 - 2 (1) 男女共同参画に関する言葉やことがらの認知 [全体、性別、年齢別]

(%)

| | | 標本数 | ア. 飯塚市男女共同参画推進条例 | | | | | イ. 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 | | | | |
|-----|---------------|----------------|------------------|--------------|-------------|-----------|-------------|-----------------------------------|--------------|-------------|-----------|-------------|
| | | | 知っている | とたがりたりあるた聞こい | 知らない | 無回答 | 計知っている | 知っている | とたがりたりあるた聞こい | 知らない | 無回答 | 計知っている |
| 全体 | | 1,011 100.0 | 88 8.7 | 215 21.3 | 679 67.2 | 29 2.9 | 303 30.0 | 43 4.3 | 123 12.2 | 810 80.1 | 35 3.5 | 166 16.5 |
| 性別 | 男性 | 397 | 8.8 | 20.9 | 68.5 | 1.8 | 29.7 | 5.0 | 10.8 | 82.4 | 1.8 | 15.8 |
| | 女性 | 539 | 7.6 | 22.8 | 67.0 | 2.6 | 30.4 | 3.5 | 13.4 | 79.6 | 3.5 | 16.9 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 14.8 | 7.4 | 77.8 | - | 22.2 | 3.7 | 11.1 | 85.2 | - | 14.8 |
| | 無回答 | 48 | 16.7 | 14.6 | 52.1 | 16.7 | 31.3 | 6.3 | 10.4 | 64.6 | 18.8 | 16.7 |
| 年齢別 | 男性:18～29歳 | 37 | 8.1 | 8.1 | 83.8 | - | 16.2 | 5.4 | 5.4 | 89.2 | - | 10.8 |
| | 男性:30～39歳 | 49 | 8.2 | 14.3 | 77.6 | - | 22.5 | 8.2 | 8.2 | 83.7 | - | 16.4 |
| | 男性:40～49歳 | 73 | 8.2 | 24.7 | 65.8 | 1.4 | 32.9 | 2.7 | 13.7 | 82.2 | 1.4 | 16.4 |
| | 男性:50～59歳 | 62 | 4.8 | 22.6 | 72.6 | - | 27.4 | 4.8 | 6.5 | 88.7 | - | 11.3 |
| | 男性:60～69歳 | 83 | 4.8 | 25.3 | 66.3 | 3.6 | 30.1 | 3.6 | 15.7 | 77.1 | 3.6 | 19.3 |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 15.4 | 22.0 | 59.3 | 3.3 | 37.4 | 5.5 | 11.0 | 80.2 | 3.3 | 16.5 |
| | 女性:18～29歳 | 47 | 4.3 | 21.3 | 72.3 | 2.1 | 25.6 | 4.3 | 10.6 | 83.0 | 2.1 | 14.9 |
| | 女性:30～39歳 | 88 | 5.7 | 15.9 | 78.4 | - | 21.6 | 3.4 | 9.1 | 87.5 | - | 12.5 |
| | 女性:40～49歳 | 83 | 7.2 | 15.7 | 74.7 | 2.4 | 22.9 | 3.6 | 12.0 | 81.9 | 2.4 | 15.6 |
| | 女性:50～59歳 | 106 | 9.4 | 20.8 | 68.9 | 0.9 | 30.2 | 5.7 | 10.4 | 83.0 | 0.9 | 16.1 |
| | 女性:60～69歳 | 121 | 6.6 | 29.8 | 62.0 | 1.7 | 36.4 | 2.5 | 14.9 | 78.5 | 4.1 | 17.4 |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 10.9 | 30.4 | 50.0 | 8.7 | 41.3 | 2.2 | 21.7 | 65.2 | 10.9 | 23.9 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 14.8 | 7.4 | 77.8 | - | 22.2 | 3.7 | 11.1 | 85.2 | - | 14.8 |
| | 無回答 | 52 | 17.3 | 13.5 | 53.8 | 15.4 | 30.8 | 7.7 | 9.6 | 65.4 | 17.3 | 17.3 |
| | | | 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 | | | | |
| | | | 知っている | とたがりたりあるた聞こい | 知らない | 無回答 | 計知っている | 知っている | とたがりたりあるた聞こい | 知らない | 無回答 | 計知っている |
| 全体 | | 1,011 100.0 | 34 3.4 | 144 14.2 | 799 79.0 | 34 3.4 | 178 17.6 | 17 1.7 | 73 7.2 | 887 87.7 | 34 3.4 | 90 8.9 |
| 性別 | 男性 | 397 | 3.0 | 9.3 | 85.9 | 1.8 | 12.3 | 1.5 | 8.1 | 88.7 | 1.8 | 9.6 |
| | 女性 | 539 | 3.5 | 17.4 | 75.7 | 3.3 | 20.9 | 1.5 | 6.7 | 88.7 | 3.2 | 8.2 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 7.4 | 18.5 | 74.1 | - | 25.9 | 7.4 | 3.7 | 88.9 | - | 11.1 |
| | 無回答 | 48 | 2.1 | 16.7 | 62.5 | 18.8 | 18.8 | 2.1 | 8.3 | 68.8 | 20.8 | 10.4 |
| 年齢別 | 男性:18～29歳 | 37 | 5.4 | - | 94.6 | - | 5.4 | 5.4 | - | 94.6 | - | 5.4 |
| | 男性:30～39歳 | 49 | 4.1 | 10.2 | 85.7 | - | 14.3 | 2.0 | 6.1 | 91.8 | - | 8.1 |
| | 男性:40～49歳 | 73 | - | 15.1 | 83.6 | 1.4 | 15.1 | - | 12.3 | 86.3 | 1.4 | 12.3 |
| | 男性:50～59歳 | 62 | - | 12.9 | 87.1 | - | 12.9 | - | 11.3 | 88.7 | - | 11.3 |
| | 男性:60～69歳 | 83 | 2.4 | 9.6 | 84.3 | 3.6 | 12.0 | - | 7.2 | 89.2 | 3.6 | 7.2 |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 5.5 | 5.5 | 85.7 | 3.3 | 11.0 | 2.2 | 7.7 | 86.8 | 3.3 | 9.9 |
| | 女性:18～29歳 | 47 | - | 17.0 | 78.7 | 4.3 | 17.0 | - | 10.6 | 87.2 | 2.1 | 10.6 |
| | 女性:30～39歳 | 88 | 2.3 | 14.8 | 83.0 | - | 17.1 | 2.3 | 3.4 | 94.3 | - | 5.7 |
| | 女性:40～49歳 | 83 | 4.8 | 14.5 | 78.3 | 2.4 | 19.3 | 2.4 | 4.8 | 90.4 | 2.4 | 7.2 |
| | 女性:50～59歳 | 106 | 6.6 | 20.8 | 71.7 | 0.9 | 27.4 | 0.9 | 5.7 | 92.5 | 0.9 | 6.6 |
| | 女性:60～69歳 | 121 | 1.7 | 19.8 | 76.0 | 2.5 | 21.5 | 1.7 | 8.3 | 86.8 | 3.3 | 10.0 |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 4.3 | 16.3 | 69.6 | 9.8 | 20.6 | 1.1 | 8.7 | 80.4 | 9.8 | 9.8 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 7.4 | 18.5 | 74.1 | - | 25.9 | 7.4 | 3.7 | 88.9 | - | 11.1 |
| | 無回答 | 52 | 3.8 | 15.4 | 61.5 | 19.2 | 19.2 | 3.8 | 7.7 | 69.2 | 19.2 | 11.5 |

II 調査結果

国や世界の取組みについての認知を性別にみると、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」は男女とも2割台半ばと同程度の認知で、その他の取組みは男性の方が認知は高い。

年齢別にみると、ほとんどの項目で男女とも年齢の低い層で認知が高い傾向がみられ、特に女性に顕著で18～29歳の認知が高い。しかし、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」のみは女性の70歳以上の認知が38.1%と最も高い。

図表9 - 2 (2) 男女共同参画に関する言葉やことからの認知 [全体、性別、年齢別]

(%)

| | 標本数 | 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 | | | | | |
|-----|----------------|--------------------------|---------------|-------------|-----------|-------------|------------------------------------|---------------|-------------|-----------|-------------|----------------------------|---------------|-------------|-----------|-------------|------|
| | | 知っている | とたがりたりある聞いたこい | 知らない | 無回答 | 計知っている | 知っている | とたがりたりある聞いたこい | 知らない | 無回答 | 計知っている | 知っている | とたがりたりある聞いたこい | 知らない | 無回答 | 計知っている | |
| 全体 | 1,011 100.0 | 137 13.6 | 301 29.8 | 541 53.5 | 32 3.2 | 438 43.4 | 79 7.8 | 277 27.4 | 616 60.9 | 39 3.9 | 356 35.2 | 62 6.1 | 220 21.8 | 692 68.4 | 37 3.7 | 282 27.9 | |
| 性別 | 男性 | 397 | 17.4 | 30.7 | 50.1 | 1.8 | 48.1 | 8.8 | 30.5 | 58.2 | 2.5 | 39.3 | 8.3 | 25.9 | 64.0 | 1.8 | 34.2 |
| | 女性 | 539 | 10.6 | 30.6 | 55.8 | 3.0 | 41.2 | 7.1 | 26.3 | 63.1 | 3.5 | 33.4 | 4.3 | 19.7 | 72.4 | 3.7 | 24.0 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 18.5 | 18.5 | 63.0 | - | 37.0 | 14.8 | 11.1 | 74.1 | - | 25.9 | 11.1 | 11.1 | 77.8 | - | 22.2 |
| | 無回答 | 48 | 12.5 | 18.8 | 50.0 | 18.8 | 31.3 | 4.2 | 22.9 | 52.1 | 20.8 | 27.1 | 6.3 | 16.7 | 56.3 | 20.8 | 23.0 |
| 年齢別 | 男性:18～29歳 | 37 | 45.9 | 13.5 | 40.5 | - | 59.4 | 13.5 | 29.7 | 54.1 | 2.7 | 43.2 | 21.6 | 18.9 | 59.5 | - | 40.5 |
| | 男性:30～39歳 | 49 | 20.4 | 24.5 | 55.1 | - | 44.9 | 10.2 | 30.6 | 59.2 | - | 40.8 | 10.2 | 20.4 | 69.4 | - | 30.6 |
| | 男性:40～49歳 | 73 | 13.7 | 42.5 | 42.5 | 1.4 | 56.2 | 13.7 | 41.1 | 42.5 | 2.7 | 54.8 | 9.6 | 28.8 | 60.3 | 1.4 | 38.4 |
| | 男性:50～59歳 | 62 | 11.3 | 38.7 | 50.0 | - | 50.0 | 6.5 | 37.1 | 54.8 | 1.6 | 43.6 | 6.5 | 29.0 | 64.5 | - | 35.5 |
| | 男性:60～69歳 | 83 | 12.0 | 27.7 | 56.6 | 3.6 | 39.7 | 8.4 | 22.9 | 65.1 | 3.6 | 31.3 | 4.8 | 24.1 | 67.5 | 3.6 | 28.9 |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 16.5 | 28.6 | 51.6 | 3.3 | 45.1 | 4.4 | 24.2 | 68.1 | 3.3 | 28.6 | 5.5 | 28.6 | 62.6 | 3.3 | 34.1 |
| | 女性:18～29歳 | 47 | 25.5 | 40.4 | 31.9 | 2.1 | 65.9 | 25.5 | 27.7 | 44.7 | 2.1 | 53.2 | 12.8 | 27.7 | 55.3 | 4.3 | 40.5 |
| | 女性:30～39歳 | 88 | 15.9 | 28.4 | 55.7 | - | 44.3 | 5.7 | 27.3 | 67.0 | - | 33.0 | 5.7 | 15.9 | 78.4 | - | 21.6 |
| | 女性:40～49歳 | 83 | 7.2 | 25.3 | 65.1 | 2.4 | 32.5 | 6.0 | 27.7 | 62.7 | 3.6 | 33.7 | 3.6 | 13.3 | 80.7 | 2.4 | 16.9 |
| | 女性:50～59歳 | 106 | 11.3 | 29.2 | 58.5 | 0.9 | 40.5 | 5.7 | 31.1 | 61.3 | 1.9 | 36.8 | 4.7 | 16.0 | 77.4 | 1.9 | 20.7 |
| | 女性:60～69歳 | 121 | 5.8 | 30.6 | 61.2 | 2.5 | 36.4 | 5.0 | 19.8 | 72.7 | 2.5 | 24.8 | 1.7 | 19.8 | 76.0 | 2.5 | 21.5 |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 6.5 | 34.8 | 48.9 | 9.8 | 41.3 | 4.3 | 26.1 | 58.7 | 10.9 | 30.4 | 2.2 | 29.3 | 57.6 | 10.9 | 31.5 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 18.5 | 18.5 | 63.0 | - | 37.0 | 14.8 | 11.1 | 74.1 | - | 25.9 | 11.1 | 11.1 | 77.8 | - | 22.2 |
| | 無回答 | 52 | 11.5 | 19.2 | 51.9 | 17.3 | 30.7 | 3.8 | 25.0 | 51.9 | 19.2 | 28.8 | 5.8 | 17.3 | 55.8 | 21.2 | 23.1 |
| | 標本数 | 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 | | | | | | | | | | |
| | | 知っている | とたがりたりある聞いたこい | 知らない | 無回答 | 計知っている | 知っている | とたがりたりある聞いたこい | 知らない | 無回答 | 計知っている | | | | | | |
| 全体 | 1,011 100.0 | 45 4.5 | 213 21.1 | 717 70.9 | 36 3.6 | 258 25.6 | 79 7.8 | 233 23.0 | 664 65.7 | 35 3.5 | 312 30.8 | | | | | | |
| 性別 | 男性 | 397 | 3.8 | 21.4 | 72.8 | 2.0 | 25.2 | 9.3 | 25.9 | 63.0 | 1.8 | 35.2 | | | | | |
| | 女性 | 539 | 4.6 | 21.0 | 71.1 | 3.3 | 25.6 | 6.1 | 22.1 | 68.5 | 3.3 | 28.2 | | | | | |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 14.8 | 11.1 | 74.1 | - | 25.9 | 14.8 | 22.2 | 63.0 | - | 37.0 | | | | | |
| | 無回答 | 48 | 2.1 | 25.0 | 52.1 | 20.8 | 27.1 | 10.4 | 10.4 | 58.3 | 20.8 | 20.8 | | | | | |
| 年齢別 | 男性:18～29歳 | 37 | 13.5 | 13.5 | 73.0 | - | 27.0 | 32.4 | 13.5 | 54.1 | - | 45.9 | | | | | |
| | 男性:30～39歳 | 49 | 2.0 | 28.6 | 69.4 | - | 30.6 | 14.3 | 24.5 | 61.2 | - | 38.8 | | | | | |
| | 男性:40～49歳 | 73 | 5.5 | 26.0 | 67.1 | 1.4 | 31.5 | 4.1 | 37.0 | 57.5 | 1.4 | 41.1 | | | | | |
| | 男性:50～59歳 | 62 | 3.2 | 21.0 | 75.8 | - | 24.2 | 3.2 | 25.8 | 71.0 | - | 29.0 | | | | | |
| | 男性:60～69歳 | 83 | 2.4 | 19.3 | 74.7 | 3.6 | 21.7 | 7.2 | 26.5 | 62.7 | 3.6 | 33.7 | | | | | |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 1.1 | 18.7 | 75.8 | 4.4 | 19.8 | 7.7 | 22.0 | 67.0 | 3.3 | 29.7 | | | | | |
| | 女性:18～29歳 | 47 | 6.4 | 27.7 | 63.8 | 2.1 | 34.1 | 17.0 | 27.7 | 53.2 | 2.1 | 44.7 | | | | | |
| | 女性:30～39歳 | 88 | 6.8 | 12.5 | 80.7 | - | 19.3 | 9.1 | 17.0 | 73.9 | - | 26.1 | | | | | |
| | 女性:40～49歳 | 83 | 4.8 | 13.3 | 79.5 | 2.4 | 18.1 | 7.2 | 14.5 | 75.9 | 2.4 | 21.7 | | | | | |
| | 女性:50～59歳 | 106 | 5.7 | 25.5 | 67.0 | 1.9 | 31.2 | 5.7 | 20.8 | 71.7 | 1.9 | 26.5 | | | | | |
| | 女性:60～69歳 | 121 | 2.5 | 15.7 | 79.3 | 2.5 | 18.2 | 2.5 | 25.6 | 69.4 | 2.5 | 28.1 | | | | | |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 3.3 | 34.8 | 51.1 | 10.9 | 38.1 | 2.2 | 27.2 | 59.8 | 10.9 | 29.4 | | | | | |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 14.8 | 11.1 | 74.1 | - | 25.9 | 14.8 | 22.2 | 63.0 | - | 37.0 | | | | | |
| | 無回答 | 52 | 1.9 | 25.0 | 53.8 | 19.2 | 26.9 | 9.6 | 13.5 | 57.7 | 19.2 | 23.1 | | | | | |

関連用語の認知を性別にみると、「ジェンダー」は男女とも8割を超えて同程度の割合である。「固定的性別役割分担意識」と「アンコンシャス・バイアス」は男性、「デートDV」は女性の認知が高い。

年齢別にみると、いずれの項目も男女とも年齢の低い層での認知が高い傾向がみられる。

図表9 - 2 (3) 男女共同参画に関する言葉やことからの認知 [全体、性別、年齢別]

(%)

| | | 標本数 | コ. 固定的性別役割分担意識 | | | | | サ. デートDV | | | | |
|-----|---------------|----------------|----------------|---------------------------------|-------------|-------------|----------------|-----------------|---------------------------------|-------------|-------------|----------------|
| | | | 知っている | とた見 がたり あしり あるた 聞こい | 知らない | 無 回 答 | 計知 つて いる | 知っている | とた見 がたり あしり あるた 聞こい | 知らない | 無 回 答 | 計知 つて いる |
| 全体 | | 1,011 100.0 | 70 6.9 | 145 14.3 | 762 75.4 | 34 3.4 | 215 21.2 | 229 22.7 | 214 21.2 | 533 52.7 | 35 3.5 | 443 43.9 |
| 性別 | 男性 | 397 | 7.6 | 15.4 | 75.1 | 2.0 | 23.0 | 19.1 | 20.4 | 58.2 | 2.3 | 39.5 |
| | 女性 | 539 | 5.8 | 13.9 | 77.4 | 3.0 | 19.7 | 24.7 | 23.2 | 49.0 | 3.2 | 47.9 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 11.1 | 14.8 | 74.1 | - | 25.9 | 29.6 | 11.1 | 59.3 | - | 40.7 |
| | 無回答 | 48 | 12.5 | 10.4 | 56.3 | 20.8 | 22.9 | 25.0 | 10.4 | 45.8 | 18.8 | 35.4 |
| 年齢別 | 男性:18~29歳 | 37 | 18.9 | 16.2 | 64.9 | - | 35.1 | 29.7 | 24.3 | 45.9 | - | 54.0 |
| | 男性:30~39歳 | 49 | 6.1 | 14.3 | 79.6 | - | 20.4 | 20.4 | 14.3 | 65.3 | - | 34.7 |
| | 男性:40~49歳 | 73 | 6.8 | 19.2 | 72.6 | 1.4 | 26.0 | 21.9 | 26.0 | 50.7 | 1.4 | 47.9 |
| | 男性:50~59歳 | 62 | 6.5 | 19.4 | 74.2 | - | 25.9 | 24.2 | 19.4 | 56.5 | - | 43.6 |
| | 男性:60~69歳 | 83 | 7.2 | 12.0 | 77.1 | 3.6 | 19.2 | 13.3 | 24.1 | 59.0 | 3.6 | 37.4 |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 5.5 | 12.1 | 78.0 | 4.4 | 17.6 | 13.2 | 15.4 | 65.9 | 5.5 | 28.6 |
| | 女性:18~29歳 | 47 | 8.5 | 17.0 | 72.3 | 2.1 | 25.5 | 38.3 | 25.5 | 34.0 | 2.1 | 63.8 |
| | 女性:30~39歳 | 88 | 8.0 | 10.2 | 81.8 | - | 18.2 | 31.8 | 13.6 | 54.5 | - | 45.4 |
| | 女性:40~49歳 | 83 | 8.4 | 7.2 | 81.9 | 2.4 | 15.6 | 28.9 | 21.7 | 47.0 | 2.4 | 50.6 |
| | 女性:50~59歳 | 106 | 4.7 | 18.9 | 75.5 | 0.9 | 23.6 | 28.3 | 27.4 | 43.4 | 0.9 | 55.7 |
| | 女性:60~69歳 | 121 | 4.1 | 15.7 | 78.5 | 1.7 | 19.8 | 18.2 | 28.1 | 51.2 | 2.5 | 46.3 |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 3.3 | 14.1 | 71.7 | 10.9 | 17.4 | 12.0 | 20.7 | 56.5 | 10.9 | 32.7 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 11.1 | 14.8 | 74.1 | - | 25.9 | 29.6 | 11.1 | 59.3 | - | 40.7 |
| | 無回答 | 52 | 11.5 | 11.5 | 57.7 | 19.2 | 23.0 | 25.0 | 11.5 | 46.2 | 17.3 | 36.5 |
| | | | シ. ジェンダー | | | | | ス. アンコンシャス・バイアス | | | | |
| | | 標本数 | 知っている | とた見 がたり あしり あるた 聞こい | 知らない | 無 回 答 | 計知 つて いる | 知っている | とた見 がたり あしり あるた 聞こい | 知らない | 無 回 答 | 計知 つて いる |
| 全体 | | 1,011 100.0 | 578 57.2 | 251 24.8 | 151 14.9 | 31 3.1 | 829 82.0 | 87 8.6 | 149 14.7 | 736 72.8 | 39 3.9 | 236 23.3 |
| 性別 | 男性 | 397 | 57.7 | 24.7 | 16.1 | 1.5 | 82.4 | 9.1 | 17.4 | 71.3 | 2.3 | 26.5 |
| | 女性 | 539 | 57.7 | 25.8 | 13.4 | 3.2 | 83.5 | 8.3 | 13.4 | 74.8 | 3.5 | 21.7 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 51.9 | 25.9 | 22.2 | - | 77.8 | 11.1 | 18.5 | 70.4 | - | 29.6 |
| | 無回答 | 48 | 50.0 | 14.6 | 18.8 | 16.7 | 64.6 | 6.3 | 6.3 | 64.6 | 22.9 | 12.6 |
| 年齢別 | 男性:18~29歳 | 37 | 78.4 | 10.8 | 10.8 | - | 89.2 | 21.6 | 27.0 | 51.4 | - | 48.6 |
| | 男性:30~39歳 | 49 | 63.3 | 26.5 | 10.2 | - | 89.8 | 14.3 | 18.4 | 67.3 | - | 32.7 |
| | 男性:40~49歳 | 73 | 63.0 | 23.3 | 12.3 | 1.4 | 86.3 | 9.6 | 12.3 | 76.7 | 1.4 | 21.9 |
| | 男性:50~59歳 | 62 | 58.1 | 25.8 | 16.1 | - | 83.9 | 14.5 | 16.1 | 67.7 | 1.6 | 30.6 |
| | 男性:60~69歳 | 83 | 56.6 | 21.7 | 18.1 | 3.6 | 78.3 | 2.4 | 27.7 | 66.3 | 3.6 | 30.1 |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 42.9 | 31.9 | 23.1 | 2.2 | 74.8 | 3.3 | 7.7 | 84.6 | 4.4 | 11.0 |
| | 女性:18~29歳 | 47 | 74.5 | 12.8 | 10.6 | 2.1 | 87.3 | 10.6 | 21.3 | 66.0 | 2.1 | 31.9 |
| | 女性:30~39歳 | 88 | 63.6 | 22.7 | 13.6 | - | 86.3 | 10.2 | 12.5 | 77.3 | - | 22.7 |
| | 女性:40~49歳 | 83 | 63.9 | 21.7 | 12.0 | 2.4 | 85.6 | 14.5 | 13.3 | 69.9 | 2.4 | 27.8 |
| | 女性:50~59歳 | 106 | 60.4 | 27.4 | 11.3 | 0.9 | 87.8 | 7.5 | 16.0 | 75.5 | 0.9 | 23.5 |
| | 女性:60~69歳 | 121 | 52.1 | 30.6 | 14.0 | 3.3 | 82.7 | 5.8 | 9.1 | 81.8 | 3.3 | 14.9 |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 42.4 | 31.5 | 17.4 | 8.7 | 73.9 | 4.3 | 12.0 | 71.7 | 12.0 | 16.3 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 51.9 | 25.9 | 22.2 | - | 77.8 | 11.1 | 18.5 | 70.4 | - | 29.6 |
| | 無回答 | 52 | 50.0 | 15.4 | 17.3 | 17.3 | 65.4 | 5.8 | 9.6 | 63.5 | 21.2 | 15.4 |

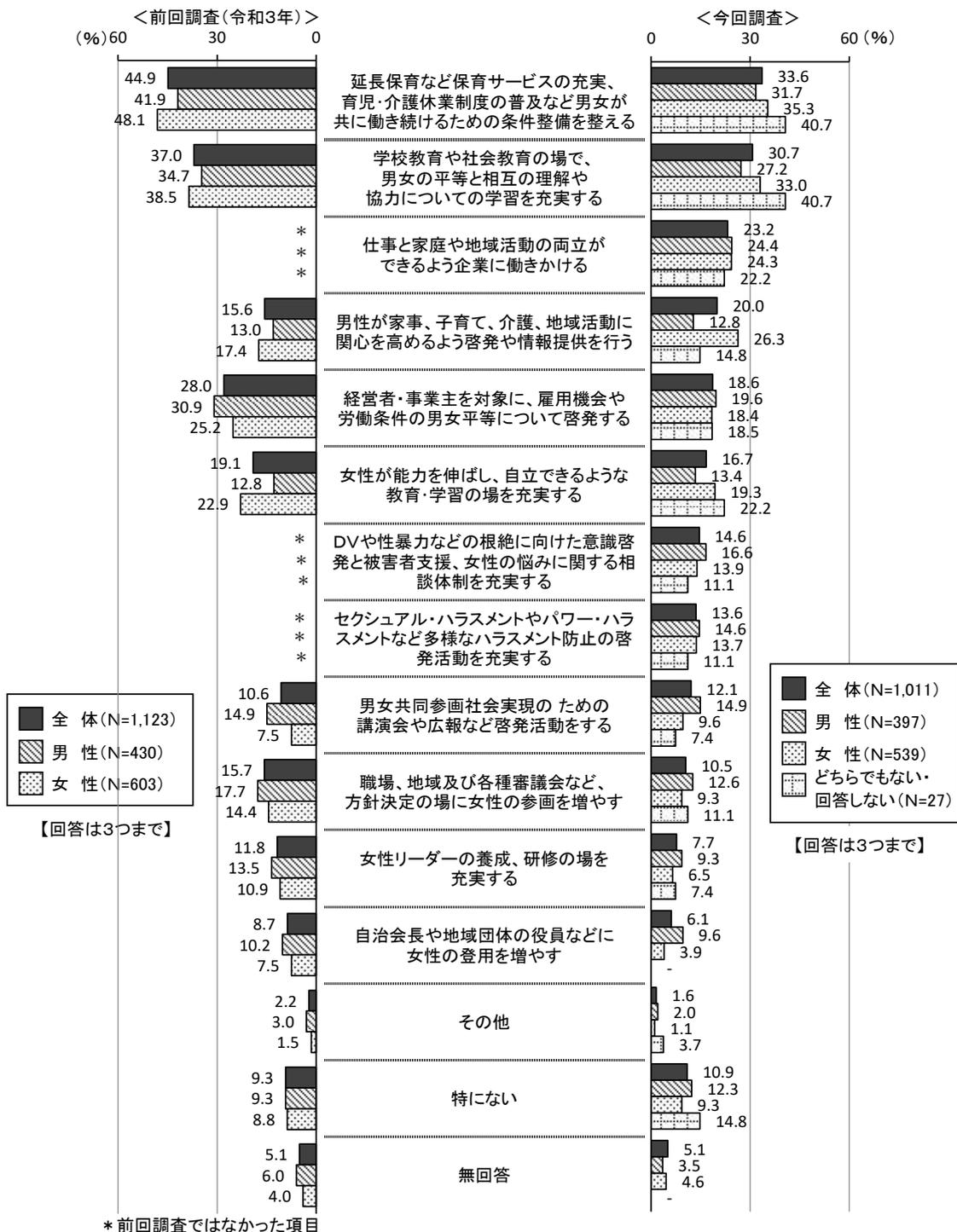
II 調査結果

2. 男女共同参画社会を実現するために望む施策

問21 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)

●男女共同参画社会を実現するために飯塚市に望むことは、「延長保育など保育サービスの充実、育児・介護休業制度な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」が第1位。上位2位は前回調査と変わらない。

図表9-3 男女共同参画社会を実現するために望む施策〔全体、性別〕(前回調査比較)



男女共同参画社会を実現するために飯塚市に望むことは、「延長保育など保育サービスの充実、育児・介護休業制度な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」が 33.6%と最も高く、次いで「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」が 30.7%、「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」が 23.2%で上位3位となっている。「特にない」は 10.9%である。

性別にみると、「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」や「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」は男女とも同程度の割合であるが、それらを除く上位6位までにあげられている項目については、女性の割合が男性よりも高い。特に「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」（男性 12.8%、女性 26.3%）は 13.5 ポイントの差がある。

前回調査にはなかった項目が今回調査は3項目増えている。全体に割合は減っているが、上位2位は前回調査と同様の項目があげられている。

図表9-4 男女共同参画社会を実現するために望む施策 [全体、年齢別]

| | | 標本数 | や男女共同参画社会実現のための講演会や広報など啓発活動をする | 実と相互の理解や協力についての学習を充実する | 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 | 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 | 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 | 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 | 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 | 自治会長や地域団体の役員などに女性の登用を増やす | 女性リーダーの養成、研修の場を充実する | 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 | 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 | 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 | 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実施する | その他 | 特にない | 無回答 |
|-----|---------------|----------------|--------------------------------|------------------------|---|------------------------------------|--------------------------------|---|---------------------------------|--------------------------|---------------------|--------------------------------------|-----------------------------|--|---|-------------|-----------|-----|
| 全体 | | 1,011 100.0 | 122 12.1 | 310 30.7 | 188 18.6 | 169 16.7 | 340 33.6 | 106 10.5 | 62 6.1 | 78 7.7 | 202 20.0 | 235 23.2 | 148 14.6 | 138 13.6 | 16 1.6 | 110 10.9 | 52 5.1 | |
| 年齢別 | 男性:18~29歳 | 37 | 10.8 | 32.4 | 2.7 | 18.9 | 24.3 | 5.4 | 5.4 | 8.1 | 21.6 | 29.7 | 27.0 | 21.6 | 5.4 | 13.5 | - | |
| | 男性:30~39歳 | 49 | 8.2 | 20.4 | 10.2 | 20.4 | 26.5 | 10.2 | 6.1 | 4.1 | 18.4 | 38.8 | 16.3 | 10.2 | 2.0 | 14.3 | - | |
| | 男性:40~49歳 | 73 | 5.5 | 28.8 | 23.3 | 19.2 | 32.9 | 11.0 | 11.0 | 15.1 | 17.8 | 26.0 | 16.4 | 8.2 | 2.7 | 8.2 | 2.7 | |
| | 男性:50~59歳 | 62 | 8.1 | 22.6 | 17.7 | 6.5 | 30.6 | 14.5 | 6.5 | 8.1 | 14.5 | 19.4 | 14.5 | 21.0 | 3.2 | 17.7 | 1.6 | |
| | 男性:60~69歳 | 83 | 24.1 | 32.5 | 25.3 | 9.6 | 32.5 | 16.9 | 9.6 | 10.8 | 4.8 | 19.3 | 19.3 | 15.7 | 1.2 | 12.0 | 3.6 | |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 23.1 | 26.4 | 25.3 | 11.0 | 36.3 | 13.2 | 14.3 | 7.7 | 8.8 | 22.0 | 12.1 | 13.2 | - | 9.9 | 8.8 | |
| | 女性:18~29歳 | 47 | 8.5 | 25.5 | 12.8 | 29.8 | 29.8 | 10.6 | 4.3 | 6.4 | 34.0 | 21.3 | 23.4 | 19.1 | 2.1 | 10.6 | 2.1 | |
| | 女性:30~39歳 | 88 | 5.7 | 25.0 | 12.5 | 20.5 | 42.0 | 8.0 | 3.4 | 4.5 | 21.6 | 29.5 | 13.6 | 13.6 | 4.5 | 11.4 | 2.3 | |
| | 女性:40~49歳 | 83 | 7.2 | 31.3 | 20.5 | 19.3 | 30.1 | 12.0 | 4.8 | 6.0 | 36.1 | 33.7 | 9.6 | 8.4 | - | 10.8 | 2.4 | |
| | 女性:50~59歳 | 106 | 4.7 | 37.7 | 21.7 | 21.7 | 33.0 | 10.4 | 3.8 | 7.5 | 22.6 | 23.6 | 16.0 | 10.4 | 0.9 | 10.4 | 2.8 | |
| | 女性:60~69歳 | 121 | 13.2 | 38.8 | 23.1 | 12.4 | 37.2 | 9.1 | 2.5 | 9.1 | 24.0 | 23.1 | 12.4 | 15.7 | - | 6.6 | 5.8 | |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 16.3 | 32.6 | 15.2 | 19.6 | 35.9 | 6.5 | 5.4 | 4.3 | 26.1 | 14.1 | 13.0 | 17.4 | - | 7.6 | 10.9 | |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 7.4 | 40.7 | 18.5 | 22.2 | 40.7 | 11.1 | - | 7.4 | 14.8 | 22.2 | 11.1 | 11.1 | 3.7 | 14.8 | - | |
| 無回答 | 52 | 21.2 | 26.9 | 11.5 | 11.5 | 28.8 | 5.8 | 5.8 | 7.7 | 9.6 | 3.8 | 7.7 | 7.7 | 1.9 | 15.4 | 25.0 | | |

年齢別にみると、「延長保育など保育サービスの充実、育児・介護休業制度な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」は女性の40代で 42.0%と最も高い。「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」は女性の50代と60代で約4割、「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」は男性の30代で 38.8%と高い。その他「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」は女性の40代と18~29歳で3割台、「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」や「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実施する」は男女の18~29歳の割合が高い。

II 調査結果

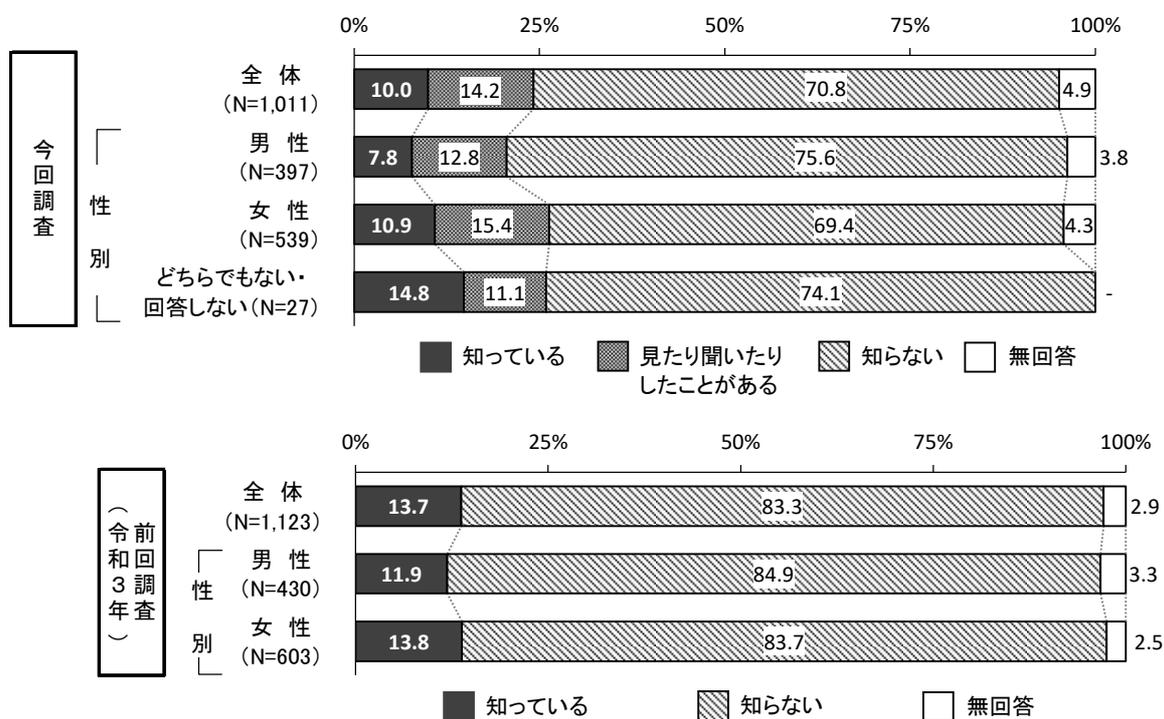
3. 男女共同参画推進センター「サクス」について

(1) 男女共同参画推進センター「サクス」の認知

問22 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 サクスを知っていますか。(〇は1つ)

- 飯塚市男女共同参画推進センター「サクス」の認知について「知っている」は男女とも約1割。前回調査よりやや減少。
- 「見たり聞いたりしたことがある」までの認知度は男性約2割、女性2割台半ば。

図表9-5 男女共同参画推進センター「サクス」の認知〔全体、性別〕(前回調査比較)



飯塚市男女共同参画推進センター「サクス」の認知について、「知っている」は10.0%、「見たり聞いたりしたことがある」が14.2%、「知らない」は70.8%で、「見たり聞いたりしたことがある」を含めた認知度は24.2%である。

性別にみると、女性の認知度（男性20.6%、女性26.3%）の方が5.7ポイント高い。

前回調査とは項目の違いがあるため正確な比較はできないが、男女とも「知っている」の割合がやや減少している。

図表9-6 男女共同参画推進センター「サックス」の認知〔全体、年齢別〕

(%)

| | | 標 本 数 | 知 っ て い る | と た 見 が り た あ し り あ る こ い | 知 ら な い | 無 回 答 |
|-------------|---------------|----------------|-----------------------|---|------------------|-------------|
| 全 体 | | 1,011 100.0 | 101 10.0 | 144 14.2 | 716 70.8 | 50 4.9 |
| 年 齢 別 | 男性:18～29歳 | 37 | 8.1 | 8.1 | 83.8 | - |
| | 男性:30～39歳 | 49 | 10.2 | 10.2 | 79.6 | - |
| | 男性:40～49歳 | 73 | 6.8 | 16.4 | 74.0 | 2.7 |
| | 男性:50～59歳 | 62 | 6.5 | 9.7 | 80.6 | 3.2 |
| | 男性:60～69歳 | 83 | 7.2 | 16.9 | 71.1 | 4.8 |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 7.7 | 12.1 | 72.5 | 7.7 |
| | 女性:18～29歳 | 47 | 2.1 | 10.6 | 85.1 | 2.1 |
| | 女性:30～39歳 | 88 | 9.1 | 10.2 | 79.5 | 1.1 |
| | 女性:40～49歳 | 83 | 10.8 | 10.8 | 77.1 | 1.2 |
| | 女性:50～59歳 | 106 | 11.3 | 20.8 | 64.2 | 3.8 |
| | 女性:60～69歳 | 121 | 11.6 | 19.8 | 62.0 | 6.6 |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 16.3 | 15.2 | 60.9 | 7.6 |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 14.8 | 11.1 | 74.1 | - |
| | 無回答 | 52 | 15.4 | 13.5 | 46.2 | 25.0 |

年齢別にみると、男女とも年齢の高い層で「知っている」の割合が高い傾向がみられ、女性の70歳以上で16.3%と最も高い。「見たり聞いたりしたことがある」は女性の50代と60代で約2割、男性の40代と60代で1割台半ばと比較的高い。

II 調査結果

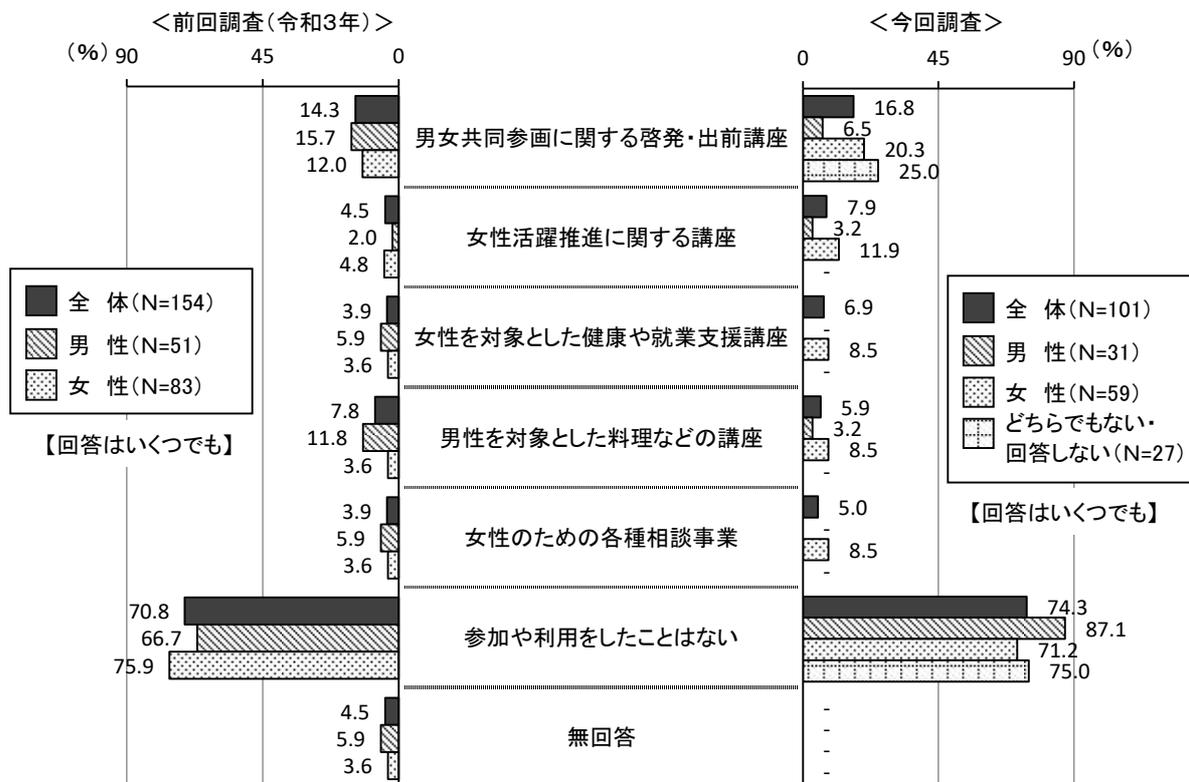
(2) 男女共同参画推進センター「サックス」で参加や利用したことがあるもの

【問22で「1. 知っている」を選んだ方に】

問22-1 飯塚市男女共同参画推進センター サックスでは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。(〇はいくつでも)

●男女共同参画推進センター「サックス」での講座や事業に参加した人は男性で約1割、女性で約3割。

図表9-7 男女共同参画推進センター「サックス」で参加や利用したことがあるもの [全体、性別]



男女共同参画推進センター「サックス」を知っている人に「サックス」で参加や利用した事業をたずねたところ、「参加や利用したことはない」が74.3%で最も高かった。何らかの講座や事業に参加した人は25.7%で、参加した講座は「男女共同参画に関する啓発・出前講座」が16.8%、「女性活躍推進に関する講座」が7.9%となっている。

性別にみると、「参加や利用したことはない」は男性が87.1%、女性が71.2%と男性の方が高い。何らかの講座や事業に参加した人は男性が12.9%、女性が28.8%で女性の方が多く、「男女共同参画に関する啓発・出前講座」は20.3%、「女性活躍推進に関する講座」は11.9%が参加している。

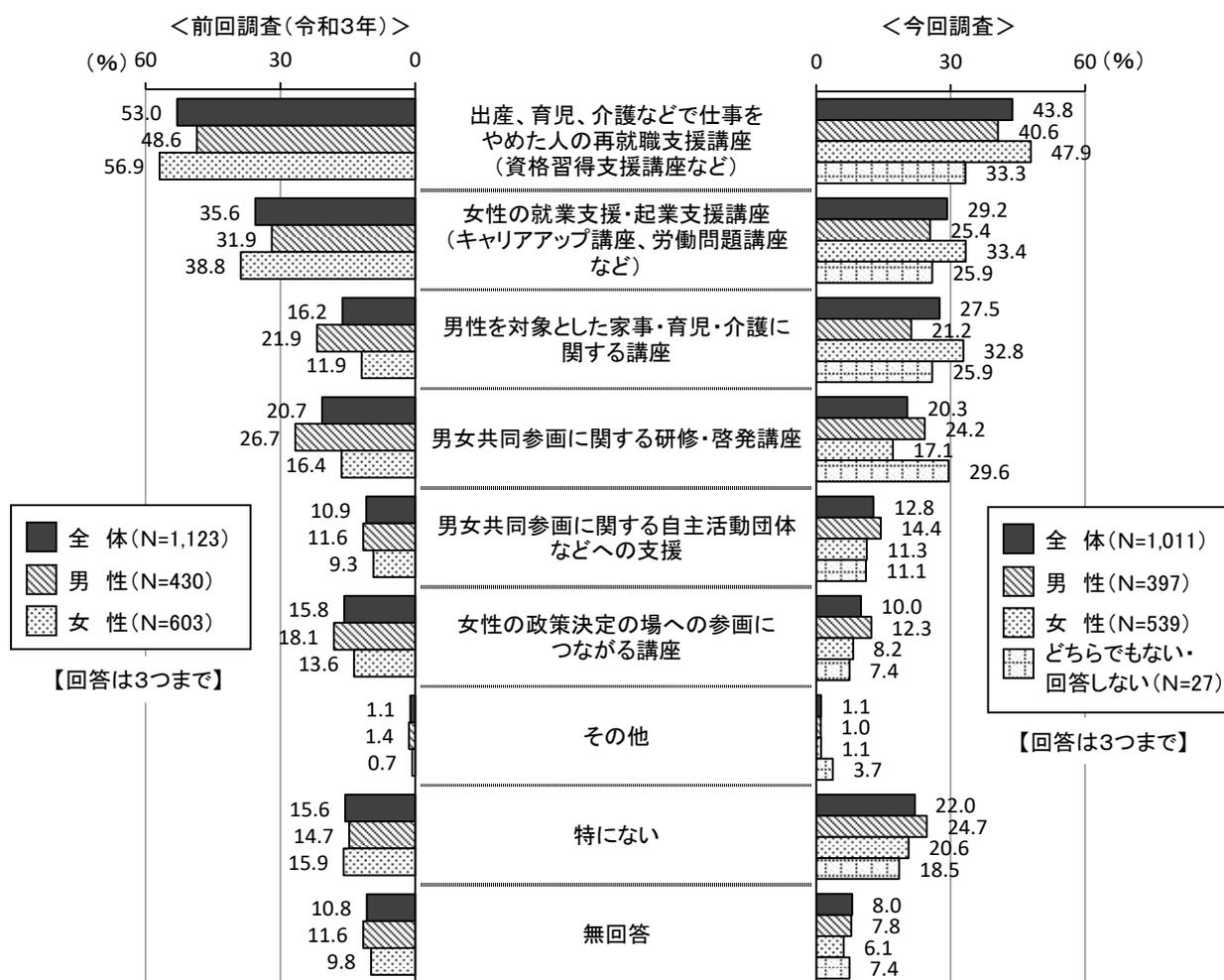
前回調査と比べると、前回調査では男性の方が参加は多かったが、今回調査では女性の方が参加は多い。「男性を対象とした料理などの講座」は前回調査の男性は11.8%あったが、今回は3.2%と8.6ポイント減少している。女性はすべての項目で割合が増加しており、特に「男女共同参画に関する啓発・出前講座」や「女性活躍推進に関する講座」は7.1~8.3ポイント高くなっている。

(3) 男女共同参画推進センター「サクス」で行ってほしい事業

問23 あなたは飯塚市男女共同参画推進センター サクスでは、どのような事業をしてほしいと思いますか。(〇は3つまで)

●男女共同参画推進センター「サクス」で行ってほしい事業は「出産、育児、介護などで仕事をやめた人の再就職支援講座」「女性の就業支援・起業支援講座」「男性を対象とした家事・育児・介護に関する講座」が上位3位。

図表9-8 男女共同参画推進センター「サクス」で行ってほしい事業 [全体、性別]



男女共同参画推進センター「サクス」で行ってほしい事業は「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)」が43.8%で最も高く、次いで「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)」が29.2%、「男性を対象とした家事・育児・介護に関する講座」が27.5%となっている。「特にない」は22.0%である。

性別にみると、女性は「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)」(男性40.6%、女性47.9%)や「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)」(同25.4%、33.4%)、「男性を対象とした家事・育児・介護に関する講座」(同21.2%、32.8%)などが男性よりも7.3~11.6ポイント高く、男性は「男女共同参画に関する研修・啓発講座」(同24.2%、17.1%)や「女性の政策決定の場への参画

II 調査結果

につながる講座」(同 12.3%、8.2%)などが女性よりも4.1～7.1ポイント高い。

前回調査と比べると、「特にない」は今回調査の方が男女とも4.7～10.0ポイント高い。上位2位にあげられた項目は前回と同じであるが、割合が男女とも5.4～9.0ポイント低くなっている。3位の「男性を対象とした家事・育児・介護に関する講座」は前回調査では「男性を対象とした男女共同参画に関する講座」となっており、項目の違いはあるが、男性は同程度に比べ女性は20.9ポイント高くなっている。

図表9-9 男女共同参画推進センター「サンクス」で行ってほしい事業
[全体、年齢別、配偶関係別]

| | | 標本数 | 修男女啓発共同参画に関する研究 | 児男性を介護の対象とした家事・育児 | 講座女性の就業支援・起業支援(キヤリア・起業講座など) | ど講座(資格習得支援講座など) | 講事をやめた人の再就職支援 | 出産、育児、介護などでの参画につながる政策決定の場への参画 | 女性のための参画に関する自主 | 活動団体などへの支援 | その他 | 特にない | 無回答 |
|-------|-------------------|----------------|-----------------|-------------------|-----------------------------|-----------------|---------------|-------------------------------|----------------|-------------|-----------|------|-----|
| 全体 | | 1,011 100.0 | 205 20.3 | 278 27.5 | 295 29.2 | 443 43.8 | 101 10.0 | 129 12.8 | 11 1.1 | 222 22.0 | 81 8.0 | | |
| 年齢別 | 男性:18～29歳 | 37 | 13.5 | 21.6 | 21.6 | 35.1 | 5.4 | 13.5 | - | 37.8 | 2.7 | | |
| | 男性:30～39歳 | 49 | 10.2 | 20.4 | 30.6 | 42.9 | 10.2 | 8.2 | 2.0 | 30.6 | - | | |
| | 男性:40～49歳 | 73 | 17.8 | 23.3 | 26.0 | 46.6 | 16.4 | 16.4 | - | 23.3 | 4.1 | | |
| | 男性:50～59歳 | 62 | 22.6 | 14.5 | 22.6 | 40.3 | 11.3 | 14.5 | 3.2 | 24.2 | 4.8 | | |
| | 男性:60～69歳 | 83 | 32.5 | 26.5 | 26.5 | 38.6 | 15.7 | 18.1 | 1.2 | 20.5 | 7.2 | | |
| | 男性:70歳以上 | 91 | 35.2 | 19.8 | 25.3 | 39.6 | 11.0 | 13.2 | - | 20.9 | 18.7 | | |
| | 女性:18～29歳 | 47 | 17.0 | 46.8 | 29.8 | 55.3 | 6.4 | 6.4 | 2.1 | 21.3 | - | | |
| | 女性:30～39歳 | 88 | 9.1 | 36.4 | 42.0 | 50.0 | 9.1 | 4.5 | 3.4 | 22.7 | 2.3 | | |
| | 女性:40～49歳 | 83 | 16.9 | 38.6 | 39.8 | 55.4 | 10.8 | 8.4 | - | 14.5 | 3.6 | | |
| | 女性:50～59歳 | 106 | 12.3 | 30.2 | 34.0 | 46.2 | 3.8 | 11.3 | 1.9 | 24.5 | 5.7 | | |
| | 女性:60～69歳 | 121 | 23.1 | 29.8 | 31.4 | 45.5 | 9.1 | 14.9 | - | 21.5 | 7.4 | | |
| | 女性:70歳以上 | 92 | 22.8 | 25.0 | 23.9 | 41.3 | 9.8 | 18.5 | - | 17.4 | 13.0 | | |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 29.6 | 25.9 | 25.9 | 33.3 | 7.4 | 11.1 | 3.7 | 18.5 | 7.4 | | |
| 無回答 | 52 | 17.3 | 19.2 | 13.5 | 28.8 | 11.5 | 15.4 | - | 19.2 | 32.7 | | | |
| 配偶関係別 | 男性:未婚 | 100 | 19.0 | 20.0 | 31.0 | 39.0 | 8.0 | 16.0 | 1.0 | 27.0 | 5.0 | | |
| | 男性:配偶者がいる(共働きである) | 140 | 22.9 | 20.7 | 22.9 | 41.4 | 14.3 | 12.9 | 1.4 | 22.1 | 5.0 | | |
| | 男性:配偶者がいる(共働きでない) | 125 | 30.4 | 24.0 | 24.0 | 42.4 | 14.4 | 15.2 | 0.8 | 24.0 | 10.4 | | |
| | 男性:配偶者とは死・離別した | 27 | 25.9 | 18.5 | 29.6 | 40.7 | 11.1 | 14.8 | - | 33.3 | 7.4 | | |
| | 女性:未婚 | 110 | 16.4 | 40.9 | 37.3 | 50.9 | 11.8 | 7.3 | 2.7 | 19.1 | 6.4 | | |
| | 女性:配偶者がいる(共働きである) | 204 | 11.3 | 34.8 | 39.2 | 47.5 | 8.3 | 10.3 | 1.5 | 20.6 | 3.4 | | |
| | 女性:配偶者がいる(共働きでない) | 138 | 23.9 | 29.7 | 26.8 | 50.7 | 5.8 | 15.2 | - | 22.5 | 6.5 | | |
| | 女性:配偶者とは死・離別した | 83 | 21.7 | 24.1 | 25.3 | 41.0 | 7.2 | 13.3 | - | 18.1 | 10.8 | | |
| | どちらでもない・回答しない | 27 | 29.6 | 25.9 | 25.9 | 33.3 | 7.4 | 11.1 | 3.7 | 18.5 | 7.4 | | |
| | 無回答 | 57 | 15.8 | 17.5 | 14.0 | 28.1 | 10.5 | 14.0 | - | 19.3 | 35.1 | | |

年齢別にみると、「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)」は女性の40代以下で5割台、「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)」は女性の30代と40代で約4割、「男性を対象とした家事・育児・介護に関する講座」は18～29歳で46.8%と女性の年齢が低い層で割合が高い傾向がみられる。「男女共同参画に関する研修・啓発講座」は男女とも年齢が高い層で割合が高いが、特に男性で顕著である。

配偶関係別でみると、女性の未婚と既婚の共働きの人で「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)」が約4割、「男性を対象とした家事・育児・介護に関する講座」は女性の未婚で40.9%と最も高い。

4. 男女共同参画推進についての意見・要望等(自由記述)

問24 飯塚市の男女共同参画推進について、ご意見、ご要望など、ご自由にお書きください。

| 性別 | 年齢 | |
|----|--------|---|
| 男性 | 20～29歳 | 今の世の中は男女平等になっていると思う。しかし、女性についてフォーカスが少し多いような気もする。男性側が不利な場面の方が多くあると思う時もある。男性、女性で考え方が異なっているので、そこから改善していかなければ飯塚市の男女共同参画推進センターが目指す目標、目的はとても大変な道になると感じる。 |
| 男性 | 20歳未満 | 講演会や活動では実際に被害を受けている人へは届かないと思う。モノや形にして支援や援助を行い、一人も残ることなく平和に安全に暮らせるようにしてほしい。 |
| 男性 | 30～39歳 | 推進し過ぎで男性の立場が弱くなっていないか。どこに公金が流れているか公表してほしい。無駄な事業は必ずあるはず。 |
| 男性 | 30～39歳 | 私は同性愛者なので正直男女共同参画とか興味がありませんが、女性にばかりクローズアップされても困る。そもそも多様性が尊重されるようになってきた今、女だからとか男だからとかは違う気がする。性別ではなく個々として扱ってほしい。役員でも自治会長でもなりたい人がなれる、それでいいと思う。採用する側が偏見を持っているから何も変わらないのでは。男女に縛られない世の中になっていくことを期待する。 |
| 男性 | 30～39歳 | 何をしても必ず否定したり、ズルをしたり、トラブルが起きるので、「何をやる」ではなく、「何をしないでいいか」を決めた方がいいと思う。研修や講座をしても代金は、時間は、頻度は、誰をよぶか、費用の捻出はなど様々な問題が起き、そこに対する労力が途中で無駄になってしまう可能性もあるので、やることを増やすより減らしていくために何をすべきかを考えていければと思う。 |
| 男性 | 30～39歳 | 男女平等といいながら男性への配慮が少ない。男女平等といいながら男性が相談できる場がない。 |
| 男性 | 40～49歳 | この問自体は極端である。そもそも各家庭、個人を尊重しているとは思えない。極端にどちらがいいかを問うているため、男女の意見どちらにも寄り添っていない。各家庭によって男女の稼ぎ、養育などに違いがあるため一つの意見を求めるのは偏りを生む可能性がある。 |
| 男性 | 40～49歳 | 現在の社会の流れは男女平等で社会的にも同じようにしようとしているが、私の考えは違って、平等であるが出来ることの役割が違うと思う。男性は子どもを産めない。女性の社会進出でこの国のバランスは崩れた。晩婚化、少子化、離婚率すべて崩れた。社会に出たい女性を反対はしないが、大半の女性は男性の賃金が上がらないから働かざるを得ない状況である。日本の女性は積極的に社会に出たい人は少ないと思う。この流れが変わらないかぎり今後の日本は厳しいと思う。今の女性は子どもを産んで半年後には産休から戻ってきている。このような状況でバランスがとれる理由を教えてください。古い考えである |

II 調査結果

| | | |
|----|---------|--|
| | | が、男性の稼ぎで家族全員が余裕をもって暮らせる賃金が必要なのではないか。 |
| 男性 | 40～49 歳 | 今後、国、都道府県、市区町村の首長、代表が女性、障がい者、LGBTQ の方で埋め尽くされたら、飯塚市だけでなく日本社会全体がより良い方向に回りだすかなと思う。男性特有の昔気質の考え方が今の社会では通用しない、必要とされないのに、いまだに手かせ足かせになって、男女平等社会の実現の妨げになっている。 |
| 男性 | 40～49 歳 | このアンケートを実施してもらい、ジェンダーについて考える良い機会を与えてもらいました。可能でしたら飯塚市やサンクスの予算や活動内容を同封してもらえるとありがたいです。市の予算ページは見づらく、サンクスの単独のページは見つけれませんでした。A4 で収まる程度でいいので、ぜひご検討ください。理由は予算効果が図りたいためです。少額の予算で多くの方が参加するセミナーなどは、自分が不要だと思っても継続する方が良い事もあるためです。男女共同参画については「本人が望むか否か」が基本だと考える。それができない状況は本人でなく、周りの理解不足が理由の場合が多いイメージである。特に九州では男尊女卑の考えが上の世代ほど強く残っている。被害を被る女性が、土、日を使ってセミナーを受講しなければならないことがさらなる被害だと思う。アンコンシャス・バイアスがあるのは多くの高齢男性である。ぜひ 40 代以上の男性向け講座の開催や企業での開催もお願いしたい。このアンケートでは女性の 20～40 代の回答もあると思う。ぜひ、回答を別にまとめてもらいたい。この世代の女性が今の社会で一番大変である。仕事、出産、育児、それに関わる人間関係をすべて背負わされてしまっている。何を望んでいるのか耳を傾けてほしい。おそらくは手取りの増加、税負担の軽減、もしくは生活物資などの現物支給ではないか。彼女たちの「やる気スイッチセミナー」や「包丁研ぎ講座」を税金でやってほしいと要望されたのでしょうか。公的な機関と予算でそれをする必要があったのでしょうか。もう一度外注する市民団体の話ではなく市民一人ひとりの声を聞いてほしい。今の飯塚市はこのようなセミナーをやっている場合ではないと思う。それを続けるのであれば予算約 266 万円を（R6 年度）を飯塚 P a y で市民に配った方がいいと思う。 |
| 男性 | 40～49 歳 | 男女共同参画に関わらず、だれもが参画しやすい、意見を言いやすい環境にするために学校の校則を緩和し、講座などの参加時に費用の負担を望む。親、教育者、市町村の議員などの同調圧、権力による押し付けなど自分の考えを押し付けられないようなづくり。 |
| 男性 | 40～49 歳 | 時代が変わってきているが、それについていけない現代社会と感じる。こういった活動が続けることで追いつくことができると期待している。弱者を守る、変なクレームがあれば丁寧に対応しなければならないなどといった偏った意見に引っ張られたり、本当は守らなければいけない人を守れないということがこういった話につながると思うので、頑張ってください。 |
| 男性 | 40～49 歳 | 時代の流れで男女平等になってきていると思うが、いまだに男女の格差は目に見えてある。特に家事、育児に関する部分。産休・育休の取得に際しては、法で定められていても企業は目に見える部分をけるだけで、やっていることは何も変わらない。根本的な改革が必要。 |
| 男性 | 40～49 歳 | 平和に暮らせるまちづくりを目指してほしい。 |
| 男性 | 40～49 歳 | 過ごしやすい環境、女性がのびのびできる地域にしてほしいです |
| 男性 | 40～49 歳 | 女性が働きやすい、生活しやすい社会を実現するためにも選択的夫婦別姓の導入や女性の正規雇用促進を促す制度ができることを願います。 |
| 男性 | 50～59 歳 | 女性主体の職場で 25 年勤めている。私は男性なので重いものを持つ、汚れ仕事は優先的に暗黙のうちに回ってくる。負担ではなく役割と考えているため気にはならない。女性の社会進出は他国に比べて低いかもしれないが、女性の方が地位が低いかとは考えたことはない。男性とか女性とか強調されることがむしろ本来の理想的な社会の実現に逆行しているのではないのでしょうか。 |
| 男性 | 50～59 歳 | この様なアンケートはデジタル化し、無駄な税金を使わないでほしい。 |
| 男性 | 50～59 歳 | 非常に良い取り組みであるので、拡充を図っていただきたい。 |
| 男性 | 50～59 歳 | 男女共同参画については賛成の立場である。しかし、課題は各個人の価値観に |

第9章 男女共同参画に関することについて

| | | |
|----|---------|---|
| | | よる部分が多く、難題であると感じる。中には頑固な方もおられるので、一筋中縄にはいかないと思うが、個人の意識改革を図る方法が必要かと思う。大変な課題であるがより良い方向に進まれることを祈念する。 |
| 男性 | 50～59 歳 | 男女共同参画などの情報が全くない。飯塚市は言葉だけでなくもっと積極的に行動をしてほしい。飯塚市は他の市と比べて何でも遅れていると思う。 |
| 男性 | 50～59 歳 | 女性側の考え方の意識改革も必要だと思う。例えば、男性に尽くすこと（自己犠牲）になりすぎて心身がすり減ったりなどでもそれがいい人もいる。相手に尽くすことで自分の存在価値を見出す女性や男性に依存して安心する女性もいる。対等なパートナーシップは男女共同参画においても必要だと思うが、女性の思考は多様なので、そういった女性はたくさんいると思う。 |
| 男性 | 50～59 歳 | 親子で学ぶ設定が必要だと思う。父、母、子が理解する場。 |
| 男性 | 50～59 歳 | 何のために男女共同参画するのかがわからない。 |
| 男性 | 50～59 歳 | 女性の参画は良いと思います。しかしながら腰掛程度の無責任な方の登用はやめていただきたい。 |
| 男性 | 50～59 歳 | こんなアンケートを取る時点で女性優遇だろう。 |
| 男性 | 50～59 歳 | 今回アンケートに選ばれた事により、知った事もあるので、もっと積極的にアピールされた方が良いと思います。男女格差を無くす為に是非とも実現されてくださると良い社会になると思います。 |
| 男性 | 60～69 歳 | 人権の集い（学習会）と合同で男女の地位を向上するような研修（学習会）をすべきである。男女共同参画推進だけの研修はこれからの時代に合わないと思う。 |
| 男性 | 60～69 歳 | 市単位でできることは限られている。周辺の自治体とも連携したり、官民連携して進めてください。 |
| 男性 | 60～69 歳 | 知らないことが多い。市から SNS などで積極的に発信してほしい。SNS で発信する場合でも 10 代、20 代など年代向けに個別の発信をしてほしい。飯塚市は高齢者が多いが、若者、中年も居ますよ。 |
| 男性 | 60～69 歳 | 学校教育の場で男女共同参画の活動を推進する。まずは教えることが大事。 |
| 男性 | 60～69 歳 | 問 21 の 4.の女性が能力を伸ばしや 8.の女性リーダーの…充実するなど取りようによっては性差別に該当すると思われる文言がいくつか散見しているので再確認された方がいいのでは。 |
| 男性 | 70 歳以上 | 女性が出産や子育てをしても収入が無い、あるいは少ないために無理をして生きる社会を変えてほしい。出産、子育て中の生活費の支給をしてもらえば身体を労りながら子育てができると思う。そうすれば出産率も上がる。子持ちの女性が離婚した場合も生活費の支給をしてほしい。DV に悩んでも生活や子どもを育てられないために別れられない人が多いためである。子どもを出産した女性への支援を望む。 |
| 男性 | 70 歳以上 | 男女共同参画という言葉は知っているが、内容は詳しく知らない市民が大半だと思う。小冊子を作成し、市の取り組みや基本的な考え方を PR する必要がある。 |
| 男性 | 70 歳以上 | 飯塚市の男女共同参画推進事業について、まったく知らなかった。地区外で仕事をしているときは、地元のことはよほどのことがない限り関心がわからない。社会全体の風潮なので少しは知っているが、女性達は本気で社会活動に参加しているのだろうか。権利ばかりを主張するようだが、義務をもう少し知ってもらいたい。 |
| 男性 | 70 歳以上 | 男女共同参画推進の名を借りて税金（この予算）にたかっている人たちがいるのではないかと。利権の監視を適切に行ってほしい。 |
| 男性 | 70 歳以上 | 種々の事例に基づくアンケートも必要ではないか。 |
| 男性 | 70 歳以上 | 女性の年代別就業率ほどの程度でしょうか。女性の年代別投票率はどの程度でしょうか。これらが高くなければ良い条例を作っても理解者は増えない。P14 の条例、法律は用語が難しくなかなかに理解できない。これらの文章を読み解くにはそれなりの能力・知識が必要である。サンクスの成果達成時、どのような絵が描かれるのでしょうか。 |
| 女性 | 20～29 歳 | 子どもが性被害にあわないような環境をまずは作ってほしい。講演会などをして高齢者しか来ず、お金の無駄だと思うので、他のことにお金を回した方が |

II 調査結果

| | | |
|----|---------|--|
| | | いいと思う。飯塚市が男女共同参画推進センターサンクスなどを設置していることを若い人は知らないと思うので、SNS をもう少し強化して情報を発信した方が絶対に良いと思う。 |
| 女性 | 20～29 歳 | 妊娠や生理、子育てなど女性がもともと持っている、もしくは今後持つ可能性のあるハンディキャップを抱えた状態で、男性と同様に仕事をし、定年まで働き、同じくらいの収入を得ることはなかなか難しいことだと思う。妊娠中は休まないといけないし、子育て中も休まなければならないこともある。生理が重い時も休まなければならないかもしれない。休んだうえで男性と同じ収入であれば、男性は不平等だと思うかもしれない。私自身どのような会社が一番良いのかとわからないが、男性も女性も将来不安なく、安心して働き、子どもを育てながら生活できるような会社があるといい。 |
| 女性 | 20～29 歳 | 公務員の夫の部署には育休をとった人がゼロだそうである。子どもが欲しいと思っているが、両親は離れており、車は夫用の 1 台しかなく、タクシーも夜中はつかまらないような中で、妊活に踏み出せないでいる。 |
| 女性 | 20 歳未満 | 性別に囚われず、みんなが救われる政策や対策をしてくれたら嬉しい。飯塚がたくさんの政策をしていると知ることができてよかった。 |
| 女性 | 30～39 歳 | 市として企画しているのはありがたいことだが、結局は市民に伝わっていかないと何も変わらない。少しずつ「男女格差」がなくなっていくことを願っている。しかし、適材適所というものがあるので、男女がお互いに協力し合い、任せることは任せる、無理をしない環境をそれぞれが作っていくしかない。男女の考え方が違うので、いっそトップを男女 1 名ずつだしてみたらどうか。 |
| 女性 | 30～39 歳 | 出産後の再就職がすごく厳しいので、短時間でもすぐに働ける職場が少ないため多くしてほしい。就活中であるが、育児により時間が限られているため、働こうとしてもなかなか見つからない。過去に出産することにより仕事を辞めさせられることがあった。本人の意志を無視で離職を強いられることが少なくなればよい。 |
| 女性 | 30～39 歳 | 小学生から細かい性教育を行ってほしい。そして赤ちゃんを育てることが簡単ではないこと、安易な性交渉の責任の重さを伝える。望まない妊娠をさせた男性への責任を問う法律の厳重化。 |
| 女性 | 30～39 歳 | 飯塚市の中にも不妊に悩む女性は多いと思う。私もその一人である。市には不妊治療を受ける病院も無ければ、不妊検査助成もない。女性にしか子どもを産むことができないので、不妊に悩む女性を一人でも減らせるようにしてほしい。 |
| 女性 | 30～39 歳 | 何事もお金が大切だと思う。シングルマザーでも家を建てられたり、女性一人でも子どもを育て自立して生きていけるような社会になると良い。夫や家族の助けがないと何もできない状態ではいけないと思う。女性も頑張って働いてベビーシッターやお手伝いさんを雇ったりして生活を回していけるのが理想である。 |
| 女性 | 30～39 歳 | 男女共同参画に興味のない人はずっとないままだと思う。仕事や子育てに忙しかったら、このことは優先順位が低いので、もっとほかのことに力を入れてほしい。他市から来たが、子育てにやさしくないと感じる。 |
| 女性 | 30～39 歳 | 女性の権利を過度に訴えることはやめてほしい。 |
| 女性 | 30～39 歳 | 男女関係なく、個人の意思をお互い大事に思っ仕事して、助け合って生活していくことが良いと思う。 |
| 女性 | 30～39 歳 | 発達段階における性教育を教育の場できちんとしてほしい。学校の先生だと難しいと思うので、外部から講師を呼ぶなどして、1 回ではなく段階的にきちんと性教育がなされるべきだと思う。 |
| 女性 | 30～39 歳 | 男女ともに平等な時間的・金銭的余裕があれば、すべて解決すると思う。仕事に忙しいと、考える時間も余裕もない。 |
| 女性 | 40～49 歳 | 学生は学校での教育により男女の差を感じにくくなってきたが、70 歳以上の高齢者に関しては、男尊女卑を感じる。北九州から結婚後、飯塚市へ来たが、特に 70 歳以上の男性には驚かされる。女性は変わろうとしているのに男性の意識を変えないと社会は変わらないと思う。サンクスフォーラムは来る人が義務的になっているので、お金をかけてする必要があるのかと考える。大人数で話を |

第9章 男女共同参画に関することについて

| | | |
|----|---------|---|
| | | 聞くスタイルの時代は終わったと思われる。 |
| 女性 | 40～49 歳 | 今後自分が独身で親も年老いて介護を必要とするとき、生活のために働かなければならなく、親の介護のために働くことが困難な状況になったとき、行政が安心して相談窓口だったり、支援を行っていくことで、より良い飯塚市になると思う。無知なことが多いので情報発信、提供をしてもらえると良いと思う。 |
| 女性 | 40～49 歳 | 仕事が忙しいので地域活動などほとんど参加していない。 |
| 女性 | 40～49 歳 | 具体的な内容や参加方法などわかりやすい内容での SNS での発信を希望する。 |
| 女性 | 40～49 歳 | 女性だけでなく、男性も DV を受けている。男女関係なく相談できる窓口や啓発活動をしてほしい。 |
| 女性 | 40～49 歳 | 性被害において男性側の社会的地位が高い場合、もしくは力関係が強い場合、女性側が心身に病気を抱えている場合などは単純に「男女の問題」とは言えないと思う。そこを理解していない人が多いので、社会全体で理解を深めてほしい。断ることで損失が生じる可能性、周囲の人に迷惑がかかる可能性がある。自動車学校でセクハラがあった。太ももを触る、下の名前で呼び合わないと自動車を動かしてもらえない、抱きつくように言われた。断ると怒る、関係のない話を聞かされて練習ができないことがあった。随分前の話だが、親や自動車学校の人に相談しても無駄だった。どうしたらよかったのだろうか。 |
| 女性 | 40～49 歳 | 職場の人員不足、残業、男性が家事、育児できるような職場環境を整える。ストレスが減るように。子どもが小さいうちは遅い時間までの仕事はいいと思う。さみしい思いをさせないように、家族皆が笑顔で暮らせるように。まだまだ古い考えの人たちも多いのが現実であるが、若い人たちはどんどん変わってきている。年配者が変わらない問題、愛情が子どもに伝わっていきける世の中に。 |
| 女性 | 40～49 歳 | 私は子育て中のため、関心事が育児や教育に関わることです。最近気になった事ですが、悩みを抱えている側(障がい、不登校、生活困窮、病気)が相談する相手が素人では無責任で曖昧な解答になり負のループになってしまい、本来の支援に遅れが出てしまい良い方にはいかないと感じました。女性がのびのびと楽しんで育児や仕事ができるような社会になってほしいと思っております。 |
| 女性 | 50～59 歳 | 女性が働きやすくするために、延長保育や保育サービスを利用するのはわかるが、保育施設の体制が全く整っていないのが現実である。保育士も女性が多く、産休、育休をとる人が多く、結局現場で働ける人が少ない。独身か 50 代以降の職員に負担がかかっており、パンク状態である。まずはそこを整備すべきだと思う。給料は少なく、人員も少ない、仕事量が多いのではなり手もおらず、子どもたちを預かる環境ができていない。行政、国が現場の状況をしっかりと見せて早急に改善すべきだと思う。 |
| 女性 | 50～59 歳 | 飯塚市の最低賃金をアップする（最低時給 1500 円）、会社内での悩み相談窓口を必ず作る、健康診断をパート、アルバイトにも受けさせる、物価高騰給付金を素早く決定させること。 |
| 女性 | 50～59 歳 | SNS によるとイスラム圏では日本より女性の社会的立場が悪い。そこで女性は理系の大学へ進学する。文系よりも結果が目に見えて出るので自分の地位や成績が仕事でわかりやすいためである。しかし、日本では高校までの成績は女性の方が高いところがあるにもかかわらず、理系への進学者は少ない。文系でも就職に困らないからだろうが、文系でははっきり目に見える成績の差を出すのは難しい。日本では理系の女性を増やすために女性の受験に下駄をはかして増やそうとしている。本末転倒なバカな考えの政治家がいる。市町村で考えるなら議会は 1 年中あるわけではなく、これを土・日のみの議会にすれば、女性の議員が出席しやすくなり数も増えるのではなかろうか。 |
| 女性 | 50～59 歳 | 女性が強い場合もあり、男性だけが問題のあるように捉えるのも問題がある。 |
| 女性 | 50～59 歳 | 昭和生まれの私や年配者は「男は仕事、女は家庭」という考えが今も根強く残っていると思う。考え方を変えなければならないのか、変えなくてもいいとも思う。しかし、今の若い世代は男性も家事や育児を積極的にしているので、変わってきていると思う。要は一人の人格者として幸せな人生を歩むことが大事だと思う。まだまだ、時間が必要であろう。 |
| 女性 | 50～59 歳 | 女性は結婚し、子どもを出産し、育児のために家庭にいることが多くなりがち |

II 調査結果

| | | |
|----|---------|--|
| | | であるが、機会があれば、外で働けるような雇用に力を入れた社会がいいと思う。 |
| 女性 | 50～59 歳 | 以前サンクスで弁護士に相談させて頂きました。とても助かりました。困った時に調べて相談できると知りました。一度ではなく、数回相談出来ればもっと助かると思いました。 |
| 女性 | 50～59 歳 | 私の知らない事ばかりで、もう少し男女共同参画推進について理解できるよう、関心をもっていきたいと思います。そういう、知る機会をつくっていただけるとよいと思います。 |
| 女性 | 60～69 歳 | 若い時に一生仕事を続けるという意識を持つことができれば、どのような環境でも仕事は続けられるはずである。夫の転勤と子育てで一生専業主婦でも満足できる。 |
| 女性 | 60～69 歳 | 現状を知らないので、どの程度男女共同参画が進んでいるのか、他自治体と比較して遅れている点などを具体的に示してもらえれば、要望も伝えられると思う。 |
| 女性 | 60～69 歳 | 主婦をしているため、勉強不足である。仕事をもって子育て中の方はたくさん悩みなどがあるのではないかと思う。娘の話で、子育て中で二人目を出産し、育児休業をしていると、上の子は保育園に登園できなくなると聞いた。家で見られるからといって、慣れている保育園を辞めさせるのは納得がいかない。 |
| 女性 | 60～69 歳 | 男女共同参画も大切なのは理解できる。介護など女性が特に主になってほしいといけない。災害や高齢者対策にも力を入れてほしい。この内容だと若い方の意見を聞かれた方がいいのではないか。年をとると違う方面の問題に関心があるものである。 |
| 女性 | 60～69 歳 | ジェンダー平等が進めば女性だけでなく多様な人が生きやすい社会になると思う。幼児期からその年齢に沿った性教育、人権意識の確立に向けての教育が重要と思う。会社で男女共同参画に興味、関心がある人は少数のようである。時に意識していないのかもしれない。今日の夕食はなににしよう、女性が料理するのが当然のようである。 |
| 女性 | 60～69 歳 | お互いの思いやりだと思う。 |
| 女性 | 60～69 歳 | 知ることは大事なので、小さい頃から教育していくことが大事だと思う。身近な高齢の男女ともに古い考えを持ち続けていると思うので。 |
| 女性 | 60～69 歳 | 超高齢社会の現代において、健康なら、そして本人が望むなら性別や年齢に関係なく皆が就労し、幸せに充実した毎日を送ることができる環境づくりをお願いしたい。 |
| 女性 | 60～69 歳 | 市に要望したいことは、生活保護受給者の実態調査に真剣に取り組んでもらいたい。また、ソーラーパネル設置に伴う中国人の移入が増加している現況。男女共同参画を重大とするならば根本的な市民の生活意識、知的レベル、環境の向上を図ることだと思う。今回を機にもっと市民の意見、要望の聞き取り調査を増やしてほしい。結果が生かされることを願います。 |
| 女性 | 60～69 歳 | 男性の中に「家事、育児は女の仕事。お金を稼ぐものが偉い」という間違っただけの考えを本人の自覚のないままに、心の奥底に根付いている人がたくさんいる。先進国、文明国といわれる日本で、2025 年になって初めて女性総理が生まれるという事実が何を意味するのか。今まで男性の中で「女には任せてはられない」という思いがあり、それに女性がつぶされてきたと私は思う。男女共同参画推進に関わる人々の本当の意味でのすべての人々の平等が正しく進められることを期待する。 |
| 女性 | 60～69 歳 | 高齢者、障がい者にやさしい町を願います。 |
| 女性 | 60～69 歳 | 男女平等はよく目にするが、今までの歴史で男尊女卑という時代があり、現在はかなり変化している。しかし、家庭、社会の慣習はどこか拭えないものがあるようである。若い世代を見ていると、やはり男女の差はある。女性が子どもを産むということが男性との同じ立ち位置になっていないように思う。どうしても子どもは母親を求める。その子育ての間に平等という路線から遅れをとるのではないだろうか。親から子へ男女のあり方を家庭で話し合い、子どもの成長過程の中で男女平等なのだと、対等なのだと意識付けをしていくことも大事なのではないかと思う。 |

第9章 男女共同参画に関することについて

| | | |
|---------------|---------|---|
| 女性 | 60～69 歳 | 子育て環境の充実を願います。保育時間を延ばす対策だけでなく(保育士・保育教諭の労働時間が長くなるとますます保育士離れが進むと思う)、ファミサポ制度の充実(低料金にするなど利用しやすく)や病児保育を充実させていただきたいです。更にこれらの取り組みを嘉麻桂川や筑豊全域まで拡げて進めて欲しいです。勤務先が広域になっている時代に「飯塚市の住民だけ」に限定されると少子化現象も偏ると思います。全ての地域で子育て環境が平等に良くなることを願います。 |
| 女性 | 70 歳以上 | 私は後期高齢者で設問に答えるのに無理があった・私は公務員で男女格差のない給与体系で勤めてきたが、仕事については常に何で女の輪私かという気持ちがいっぱいだったのを覚えている。小さい時から男女差なく教育されたらスムーズに入っていけると思う。 |
| 女性 | 70 歳以上 | 男女共同参画推進課という意味や何をやる課なのかということが市民には浸透していないと感じる。アンケートが来たとき、何の事と思った。 |
| 女性 | 70 歳以上 | 年代的に男尊女卑の中で育ったので、今の若い人たちは幸せだと思う。どんどん男女共同参画を推進してってください。 |
| 女性 | 70 歳以上 | 職場でハラスメントにあった。同じ年であったが、年数が長く、はじめは優しく言われていたが、だんだん何時までに終わるように、バカ、一回言ったらわらなんと、遅い、合わないなら辞めてほしい、自分の仕事が遅くなるので辞めてほしいなど毎日言われ、体調を崩し手自分から辞めることにした。今は家で仕事をしている。 |
| 女性 | 70 歳以上 | 男女共同参画という言葉は知っていたが、こういった活動をするのかなど何も知らなかった。 |
| 女性 | 70 歳以上 | 豊かなまちづくり。皆が幸せに暮らせる飯塚市であってほしい。 |
| 女性 | 70 歳以上 | このアンケートで皆様が大変考えられていることがしっかり理解できる。残念ながら、当方もうすぐ 84 歳、しかも脳梗塞をわずらい、あと 10 年若ければ十分参加でき、理解できたことと思う。持病もありなかなか思うようにならず、息子が介護を手伝ってくれる。このアンケートを書くのも必死であった。もう少し若い人の方がよいかと思う。 |
| どちらでもない・回答しない | 20～29 歳 | 男女共同を進めるにはというテーマにおいては何が正しいかがわからない。明確に市民に伝えて欲しい。 |
| どちらでもない・回答しない | 30～39 歳 | 専門的な機関や部署では男女平等についてたくさん話をされていたとしても、田舎で古い考えの人が多すぎて簡単には変わらないと思う。年長者ほど古い考えの人が多く、年功序列で年長社の声が強い影響を持ちすぎていることも問題。啓発活動、講座にしてもそういった考えの人たち参加してもらい、アップデートしてもらうことで社会が変わる 1 番の方法ではないか。頑張っている方もたくさん居ると思うが、根本が変わらないと広がっていかない。 |
| どちらでもない・回答しない | 30～39 歳 | 推進していくべきことであるが、広報、研修、啓発活動に参加したくなるよう仕組みにしないと参加者は増えない。学校関係者なので動員がかかる研修会や講演会に出るが、来ている人は同じような人ばかりで、本当に知ってほしい人には届いていない。また、学校教育が授業でやるべきなのかもしれないが、次々と〇〇教育が入ってきて時間的に限界である。すべて学校に任せるのではなく、社会教育として大人の学校の間を作してほしい。 |
| どちらでもない・回答しない | 70 歳以上 | アンケートの内容及び表現が難しかった。もう少しわかりやすい説明がほしい。 |
| 無回答 | 20～29 歳 | 頭の固い高齢者がいなくなればいいのでは。田舎であるのでなかなか進みそうにないと思うが、頑張してほしい。 |
| 無回答 | 30～39 歳 | 人の考え、概念は簡単には変えられない。いくら研修を企画しても担当者はそれが仕事と思っているだけで本質、根底にある考えをつかんでいないと思う。 |
| 無回答 | 30～39 歳 | 男女の差別、平等の考えもあるかと思うが。生物学的な違いによる区別により、重労働や暴力的な客の対応を男性が担う場面が多くある。女性の社会参加も大切であるが、昔らの考えのまま専業主婦になりたい、パートで働きたいと自ら望んでいる女性も多く見られます。一方、女性の権利ばかりを主張し、女性の社会進出の割合だけみたり、自身の都合の良いことばかりを発言する女性のせいで、あたかも女性全員そう思っている、私は代弁しているという女性も |

II 調査結果

| | | |
|-----|---------|--|
| | | 見られる。女性がどうかでなく、役職や政治に関しては実力がある人間、責任感のある人間が担うべきだと思う。家庭での役割は家庭の判断にゆだねるべきで、外野が口だすことではないと考える。 |
| 無回答 | 40～49 歳 | 男女共同参画をそもそも知らない人が多いと思う。どういうことをしているところなのか、若い人向けに知らせるべきだと思う。子ども家庭センターなどは子育て世帯が多く利用するので、男女共同参画の事業内容をかいつまんで知らせれば興味を持つ人は多いと思う。 |
| 無回答 | 60～69 歳 | 男女平等といっても体力の差は大きい。女性が男性に勝てないところは仕方ないと思う。 |
| 無回答 | 60～69 歳 | 政治家は女性もどんどん働いた方がよい、働く場所をどんどん推進していくべきだと言っている一方で、老人は家で死にたい、家族に暮らしたいたも言う。結局自分の親、夫の親をみななければならないのは妻である女性である。昭和の老人も息子にみてもらうのに抵抗がある。若い嫁は親をみるという考えは無いようである。親自身も経済的自立が必要である。 |
| 無回答 | 60～69 歳 | 地方になればなるほど、男性上位の考え方根強く残っている。まず、そのような考え方から変えていくような啓発が必要だと思う。 |
| 無回答 | 60～69 歳 | 昔に比べて女性の権利が守られていると思う。今の時代に仕事や子育てをしたかったと思う。男女共同参画といっているが、現に女性総理が誕生してもマスコミはじめ評価よりも女性のくせにという感じを受ける。お題目だけで中身は変わっていないように思う。 |
| 無回答 | 70 歳以上 | サークルなどで部落差別の講習を強制的に受講させたりするのは苦痛でしかない。いつの時代の差別を引きずるのか、時代錯誤に尽きると思う。新しい時代、男女共同参画を推進するような啓発活動などの方が積極的に参加したいし、してみたいと思う。 |
| 無回答 | 無回答 | 小さなころからの男女平等の教育が重要。男がすること、女がしなければならないことなどの差別をなくし、生きていくためには男女が協力し合っていかなければならないことを教えるべき。女性が家庭に入るほど、男性の給料も高くはないので、昔のように生活はしていけない。時代遅れで、国は発展しない。生産性が上がらないのは男女に差をつけているからだと思う。トップに女性をという希望はないが、その下に多くの女性（年齢幅を広げて）を入れて、意見を取り入れるべきである。若い男性を入れて、現状を把握するのもいいかと思う。とにかく今まで通りでは何も変わらない。 |
| 無回答 | 無回答 | 飯塚市に男女共同参画推進センターサンクスがあることは知らなかった。どれだけの人がセンターサンクスがあることを知っているのか。 |
| 無回答 | 無回答 | 男女が共に生活をしていくうえで、男性の性、個性などを強調し、生きやすい社会になってほしい。 |

Ⅲ 調査結果のまとめ

Ⅲ 調査結果のまとめ

調査結果からみえる特徴と今後の課題

飯塚市は、2021年に「第2次飯塚市男女共同参画後期プラン」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを進めてきた。を策定するため、本調査は、2027年度からの5年間を計画期間とする「第3次飯塚市男女共同参画プラン」の策定に向け、飯塚市のこれまでの取り組みの成果を検証するとともに、飯塚市における今後の男女共同参画を推進するうえでの課題を把握するための基礎データを得ることを目的として実施したものである。

1. 回答者の特徴

回答者の性別は、「女性」が53.3%、「男性」が39.3%で、女性の方が14.0ポイント高くなっている。年代は、女性は「60～69歳」が、男性は「70歳以上」が最も多く男女とも『60歳以上』が4割前後を占めている。

配偶関係は、男女とも「配偶者・パートナーがいる（共働きである）」が3割台半ばで最も高いが、男性は女性に比べて「未婚」「配偶者・パートナーがいる（共働きでない）」が、女性は男性に比べて「配偶者・パートナーとは死別または離別した」がやや高くなっている。

2. 家庭生活や子どもの育て方について

家庭内での男女の役割分担をみると、「家計を支える（生活費を稼ぐ）」は、『主に男性』が約6割と高い。一方、『主に女性』については「炊事、掃除、洗濯などの家事」が7割台半ば、「日々の家計の管理」が6割台半ばと高く、「病人・高齢者の世話（介護）」や「育児、子どものしつけ」といった家族のケアも、女性が多く担っている。また、「車や高額商品の購入決定」「家庭の問題における最終的な決定」という家庭内の重要な決定については約半数が「両方同じくらい」と回答しているものの、『主に男性』が3割前後を占めている。また、「子どもの教育方針や進学目標の決定」も「両方同じくらい」が約半数を占めるが、『主に女性』も約2割となっている。

前回調査と比較すると、今回調査では「左記以外」との選択肢を設けたため注意が必要ではあるが、「家計を支える（生活費を稼ぐ）」「炊事、掃除、洗濯などの家事」「車や高額商品の購入決定」などで「両方同じくらい」が4～6ポイント程度増加している。「育児・子どものしつけ」「子どもの教育方針や進学目標の決定」については「左記以外」と回答した割合が高いため、それを除いて比較すると、やはり「両方同じくらい」の割合が以前よりも高くなっていると思われる。一方、同じく「左記以外」の回答率が高い「病人・高齢者の世話（介護）」「自治会などの地域活動」については、「左記以外」を除いて比較しても「両方同じくらい」の割合に大きな変化はみられない。

「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担意識については、『反対派』は女性で77.0%、男性は67.7%で、前回調査に比べて『反対派』が女性で8.2ポイント、男性で3.5ポイント増加しており、男女とも性別役割分担を容認しない傾向がみられるが、特に女性の意識の変化が大きい。年代別では、『賛成派』が70歳以上男性で4割弱、60代男性で3割弱と比較的高いが、すべての年代において『反対派』が多数を占めており、特に女性ではすべての年代で7～8割に登っている。男性でも40代以下では『反対派』が7割台後半から8割強と高く、また、国や福岡県の調査と比べても飯塚市では男女とも性別役割分担を容認しない人が多い。飯塚市においては、固

Ⅲ 調査結果のまとめ

定的な性別役割分担意識は解消されつつあるといえる。

子どもの育て方については、「男の子は『男らしく』、女の子は『女らしく』育てる方がよい」という考え方への『反対派』が6割弱で『賛成派』の3割強を大きく上回り、また、前回調査よりも7.1ポイント増加した。「子どもが3歳くらいまでは母親の手で育てる方がよい」といういわゆる「3歳児神話」については『反対派』が『賛成派』をわずかに上回る程度だが、前回調査に比べて『反対派』が8.1ポイント増加しており、子育てに関しても意識の変化がみられる。

男女共同参画をすすめるために学校教育の場で力を入れるべきこととしては、「一人ひとりの個性や人権を尊重することを学ぶこと」が約7割、「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」が「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」がそれぞれ約5割となっている。また同居家族に高校生以下のこどもがいる家庭では「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」が約3割から5割と高くなっており、子どもの保護者が学校での性教育を望んでいることがわかる。

これらのことから、飯塚市においては、固定的な性別役割分担は意識面では相当程度解消されつつあり、子育てについても「男らしく、女らしく」といった意識は薄れつつある。一方、行動面では前回調査に比べると平等になりつつあるものの、依然として「男は仕事、女は家庭」「重要事項の決定は男性」といった家庭内の性別役割分担が行われていることがうかがえる。今後は、意識面での変化をいかにして行動の変化につなげていくかを検討する必要がある。そのためには子どもの頃からの教育も重要になってくると思われる。調査結果からは、児童・生徒に対して学校教育の様々な場面において、男女共同参画や人権の視点を持って教育にあたることが求められていることがわかる。教職員の男女共同参画への理解をより深めるため、市や県の事業や研修に関する情報などを積極的に提供するなど、学校と連携した取り組みが望まれる。

3. 地域活動について

地域の役職に推薦された場合に引き受けるかどうかについては、いずれの役職についても『引き受ける』は1割弱から1割台の後半程度となっており、『断る』という人が男女とも大半を占める。役職別では、「自治会長」「県・市議会議員」は『引き受ける』と回答した割合が男性より女性で約4～5ポイント低くなっており、女性の方がより消極的である。他の役職については性別で大きな差はみられない。

役職を断る理由は、男女とも「責任が重いから」が最も高いが、特に女性で4割と高く、「役職につく知識や経験がないから」「家事・育児や介護に支障がでるから」も女性の方が高くなっている。年代別でみると、30～50代では男女とも「時間的な余裕がないから」が高いが、30代女性では「家事・育児や介護に支障がでるから」が高く、この年代の女性では家庭生活との両立が障壁となっていることがうかがえる。また、20代以下と60代以上の女性では「責任が重いから」が高くなっている。

男女共同参画の視点から災害へ備えるために地域で必要なこととしては、「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」が男女とも最も高く、特に女性では7割弱と高くなっている。続いて「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」「日ごろの防災活動や訓練に積極的に参加する」「避難所の運営に女性も参画する」が3割台となっており、災害対策への男女共同参画の視点の反映や、平時からの防災活動や地域活動への参画などが必要と考えられている。

以上のことから、地域の役職への就任については男女ともに消極的だが、女性の場合は男性よ

りも責任の重さや知識・経験の不足への不安、家庭生活への影響などを懸念していることがうかがえる。しかし、災害対応に女性や要配慮者の視点を取り入れることは、特に女性から求められており、そのためには市や地域の意思決定過程に女性が参画することが必要である。役職者の負担を軽減するために活動の内容や役割分担を見直したり、活動の時間帯に配慮したりするなど、性別や年齢に関わらず地域活動に積極的に参画できるような環境づくりをすすめる必要がある。

4. 就労について

今回調査対象者のうち職業を持っている人は、女性では 64.9%、男性では 70.3%で、年代別にみると 50 代以下女性の 8 割以上、50 代以下男性の 9 割以上が職業を持っている。就労形態をみると、男女とも「正社員・正職員」が最も高いが、女性は「パート・アルバイト」「派遣・契約社員」を合わせた非正規雇用者の割合が男性に比べて高くなっている。ただ、男女とも「正社員・正職員」の割合が前回調査より増加している。

雇用されている人に対して、「募集や採用」「賃金」「昇進・昇格」など 8 項目について、職場での男女の扱いについて平等かどうかをたずねたところ、全ての項目で「平等になっている」の割合が最も高くなっているが、『男性優遇』が「管理職などへの登用」で 3 割弱、「昇進・昇格」で 2 割台半ば、「募集や採用」「賃金」が 1 割台半ばと比較的高い。ただ、それらのうち「募集や採用」以外の 3 項目は、前回調査に比べて『男性優遇』が減少している。

女性が職業を持つことについては、「ずっと職業を持っている方がよい」という就労継続が男女とも最も多く、女性は 7 割弱で男性より 14.6 ポイントと大きく上回っている。「子どもができたから職業を中断し、子どもに手がかからなくなって再び持つ方がよい」といういわゆる M 字型就労の働き方は、男女とも 2 割弱で 2 番目に多くなっているが、前回調査に比べて 8～9 ポイント程度減少しており、女性が結婚や出産に関わらず就労継続するのが望ましいと考える傾向がより強まっている。

男性が育児休業を取得しない（できない）理由については、「職場に取得しやすい雰囲気がないから」が男女とも最も高く、次いで「取得すると仕事上周囲の人に迷惑がかかるから」「経済的に困るから」「周囲に取得した男性がいないから」などが続いている。性別で見ると、男性は「取得すると仕事上周囲の人に迷惑がかかるから」「仕事が忙しいから」が女性に比べて高い。また、前回調査に比べ、男性は「職場に取得しやすい雰囲気がないから」「周囲に取得した男性がいないから」は減少したが、「取得すると仕事上周囲の人に迷惑がかかるから」「仕事が忙しいから」が増加している。また、これら 2 項目は男女とも「役員・管理職」で高くなっており、男性や管理職の意識が仕事優先になっていることがうかがえる。

ワーク・ライフ・バランスを実現するために必要な条件整備は、「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」が 4 割台半ばで最も高く、次いで「賃金、労働などでの男女間格差をなくすこと」「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」が 3 割台となっている。

以上のことから、女性が就労継続することが望ましいとする傾向は強まっており、仕事と家事や育児、介護との両立を可能にする環境整備がこれまで以上に求められることと思われる。育児休業制度が拡充され、全国的には男性の育児休業取得は進みつつあるが、職場に取得しやすい雰囲気がないと感じている人が多く、また、男性自身や取得を促すべき管理職の意識にも課題があることが示唆された。育児・介護休業法や女性活躍推進法等の法制度や、国や県の支援制度につ

Ⅲ 調査結果のまとめ

いて、市内事業所への情報提供を行うとともに、経営者や管理職、男女労働者に対する男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの重要性について意識啓発を行うことが必要である。

5. 暴力などの人権侵害について

ドメスティック・バイオレンス（DV）にあたる行為については、暴力だと思うかどうかについては、「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」「蹴られたり、殴られたり、物を投げつけられたりした」などの身体的暴力は暴DVだとの認識が8割台半ばから約9割と高くなっている。一方、精神的暴力のうち「何を言っても長期間無視された」「交友関係や電話やメールを細かく監視された」などはDVとの認識が約7割と比較的低い。また、性的暴力については、「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」は9割弱がDVと認識しているが、「見たくないのに、性的な動画や雑誌などを見せられた」「避妊に協力してくれない」は8割程度にとどまっている。ただ、前回調査と比べると、「見たくないのに、性的な動画や雑誌などを見せられた」「避妊に協力してくれない」をDVと認識する人は増加しており、特に男性で高くなっている。その他の項目についても男女とも前回調査よりDVとの認識が高いか同程度となっており、DVについての理解は広まっていると考えられる。

DVの内容ごとにこの3年間で被害を受けた経験をたずねたところ、いずれのDVについても被害を経験した人の割合は前回調査より減少しているものの、すべての項目について被害経験がみられた。経験率が高いのは、「何を言っても長期間無視された」「他人や子どもの前で侮辱されたり、馬鹿にされたりした」で、男女とも1割前後が経験していた。また、「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」「蹴られたり、殴られたり、物を投げつけられたりした」という身体的暴力も、女性では5%を超える人が経験していた。

DV被害を受けた際に相談したかどうかについては、女性の5割台半ば、男性の7割台半ばが「誰（どこ）にも相談しなかった」と回答している。相談した場合でも、家族や友人などの身近な人への相談が多く、公的機関や専門機関への相談は非常に低くなっている。誰にも相談しなかった理由は、「相談するほどのことではないと思ったから」が最も高く、女性で5割強、男性で6割強となっている。他に、「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思ったから」「自分にも悪いところがあると思ったから」「相談しても無駄だと思ったから」が3割前後と高くなっており、特に「相談しても無駄だと思ったから」は前回調査から大きく増加している。

以上のことから、DVについての認識は高まっており、DVの被害経験が減少するなど、DVについての状況は改善されつつある。一方で、身体的暴力を含むDVを受けている人がまだ存在しており、また、公的な機関への相談につながっていないことは問題である。引き続き、DVの背景や相談窓口について、市民への啓発と情報提供を行うことが求められる。また、「相談するほどのことではないと思ったから」が高いことや、「相談して無駄」と考えている人が増加していることから、早めの相談が重要であることや、どのような支援を受けることができるかなど、より具体的な情報を提供することも必要であろう。

職場、地域活動の場、学校などでセクシュアル・ハラスメントを受けた経験について、なんらかのセクシュアル・ハラスメントを受けた人の割合は、女性では3割強、男性の被害経験も1割台半ばとなっていた。セクシュアル・ハラスメントの態様について性別にみると、ほとんどの項目で女性の経験率が高く、「容姿について傷つくことを言われた」「不必要に身体をさわられた」「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」「女のくせに…」とか「男のくせに…」と性別による言い方をされた」は女性の1割前後が経験していた。年齢別にみると、被害経験がある人は女性では20代以下で4割台半ばと最も高く、30～40代で約4割、50～60代でも約3割となっている。男性では40代で約2割と高い。

セクシュアル・ハラスメントを受けた際の相談先については、「誰（どこ）にも相談しなかった」が女性で5割、男性で7割弱と高く、セクシュアル・ハラスメントについても被害を受けても相談できていない人が多い。

現在、職場でのハラスメントについては、防止のための措置が事業主に義務づけられているが、2026年からは就職活動中の学生など求職者に対するセクシュアル・ハラスメントも対象となる予定である。事業主に対してはより一層の取り組みが求められることになるため、市内事業所に対して積極的な啓発や情報提供を行うことが必要である。また、職場以外でのハラスメントについても市民や教職員に向けて啓発を行うことが望ましい。

6. リプロダクティブ・ヘルス/ライツについて

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と権利」のことで、子どもを産むか産まないか、子どもの数や出産間隔などを自分自身で決める自由をもつことで、特に女性の人権として国際的に認められている。

「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」という考え方については、『思う』は男女とも9割を超え、前回調査よりも男性の『思う』がやや増加し、また男女ともより積極的な「そう思う」が増加している。

一方、「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」についても『思う』が約8割に上り、前回調査に比べてやや増加しているが、積極的な「そう思う」は女性に比べて男性で5.5ポイント低くなっている。

妊娠や性に関してパートナー間で話し合うことについては大半が肯定的にとらえており、女性の意思の尊重についてもやや消極的な傾向がみられるとはいえ、肯定する割合が高い。リプロダクティブ・ヘルス/ライツは、性暴力やDV、セクシュアル・ハラスメント防止のためにも重要な概念であり、近年では、「性的同意」について、国や県も啓発を進めている。飯塚市においても、地域や学校、市内事業所等とも連携しながら、リプロダクティブ・ヘルス/ライツについて市民に広く啓発することが望まれる。

7. 悩みや困りごとについて

悩みや困りごとについては、女性の65.5%、男性の57.2%が何らかの悩みや困りごとを抱えており、内容としては「健康、病気、障がいなど」が29.5%、「仕事、雇用、転職、再就職、起業など」が27.0%、「家計、借金、相続など」が21.2%と高くなっている。

年齢別にみると、「仕事、雇用、転職、再就職、起業など」は30～50代男性、30～40代女性で約4割から5割と高い。「家計、借金、相続など」「育児、子育て、教育など」は男女とも30～40代で高いなど、ライフステージによって悩みや困りごとが異なることが明らかになった。

悩みや困りごとの相談先としては、「相談しなかった」が6割台半ばと高く、「医療関係者（医師、看護師など）」が約2割となっており、それ以外の相談先に相談した人は低率である。

悩みや困りごとの解決のためにあるとよいと思う支援は、「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」が5割を超えて最も高く、次いで「利用できる支援制度の情報提供」が4割台半ば、「生活のための経済援助」「気軽に話を聞いてもらえるSNSなどの相談窓口」が3割前後などとなっている。

Ⅲ 調査結果のまとめ

2024年に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行され、各自治体は、関係機関や民間団体と連携しながら支援にあたることが求められている。女性が抱える困難が、生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など複雑化・多様化・複合している現在、行政の相談窓口も幅広い相談に対応できる整備するとともに、民間団体と協働しながら支援を行うことが必要である。また、法律では「当事者の意思の尊重」「人権擁護と男女平等の実現」などの理念が掲げられている。市民からの相談等に対応する職員がこれらの理念に基づいて適切な対応が行えるよう、法律の内容等について周知・啓発する機会を設けることも重要である。

8. 男女平等に関する考え方について

社会における様々な分野での平等感について、『男性優遇』と考える人の割合は、「慣習・しきたり」「政治・政策決定の場」「社会全体」で6割台と高く、「家庭の中」「職場の中」で4割台、「地域活動の場」「法律や制度の上」で3割台などとなっている。「学校教育の場」については、「平等になっている」が4割台半ばと最も高くなっている。前回調査と比較すると、すべての分野で『男性優遇』の割合が5～14ポイント程度低下しているが、今回調査ではいずれの分野でも「わからない」が増加しており、「平等になっている」の割合は、「職場の中」「法律や制度の上」「政治・政策決定の場」「社会全体」でやや増加したものの、それほど大きな変化はみられない。

性別でみると、ほとんどの分野について女性で『男性優遇』が高く、「平等になっている」が低い傾向がみられており、女性の方がより不平等感を感じている。

社会の様々な場面において、現在も平等になっていないと認識されており、特に慣習や政治、社会全体で『男性優遇』との認識が根強い。また、『男性優遇』という認識が低下した分野においても、「わからない」との回答が増加しており、「平等になっている」との認識が大きく増加したわけではない。男女共同参画の実現に向けて、社会の様々な分野において取り組みを続けられることが求められるとともに、男女共同参画に関する現状や法制度等について、市民の関心を高めていくことも必要である。

男女共同参画に関する言葉やことからの認知度は、「ジェンダー」が8割超、「男女共同参画社会基本法」「デートDV」が4割超、「女性活躍推進法」「女子差別撤廃条約」「飯塚市男女共同参画条例」が3割超などとなっている。条例以外の飯塚市の取り組みについては、「飯塚市女性人材バンク」が「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」が1割台後半、「飯塚市男女共同参画オンブズパーソン」が1割弱となっており、認知度が高いとはいえない。

男女共同参画社会の実現のために市に望むこととしては「延長保育など保育サービスの充実、育児・介護休業制度な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」「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」が3割台、「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」「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」が2割台で上位となっている。

年齢別でみると、「延長保育など保育サービスの充実、育児・介護休業制度な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」は30代女性で4割を超えて特に高い。また、「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」は30代男性で約4割と高いなど、性別や年代によって求める施策が異なっている。

飯塚市男女共同参画推進センター「サンクス」の認知度については、「知っている」は1割、「見たり聞いたりしたことがある」が14.2%で、男性より女性の認知度が高くなっている。

「サンクス」を知っている人に「サンクス」の事業への参加や利用の有無をたずねたところ、何らかの講座や事業に参加した人は男性が12.9%、女性が28.8%で、「サンクス」を知っている

人でも利用したことない人が7割を超えている。参加・利用したことがあるものでは「男女共同参画に関する啓発・出前講座」が最も高く、女性では約2割で前回調査より増加したが、男性は6.5%で前回調査より大きく低下している。また、「男性を対象とした料理などの講座」についても、前回調査から大きく減少しており、男性の参加・利用が減少している。

「サンクス」でどのような事業を行ってほしいかについては、「出産、育児、介護などで仕事をやめた人の再就職支援講座」が4割超、「女性の就業支援・起業支援講座」が約3割で、就労に関する項目への要望が高く、特に女性で高い。また、「男性を対象とした家事・育児・介護に関する講座」も3割弱と高く、前回調査に比べて10ポイント以上、女性では20ポイント以上増加している。前述したように、家庭内での家事や育児の分担は十分に進んでいるとはいえ、男性の家庭参画を女性が求めているということであろう。今回調査では男性向けの料理講座の利用率は減少しているため、市民の参加を促すような内容や広報の工夫も求められる。また、今回調査では「特にない」も前回より増加しており、「サンクス」の事業に対する市民の関心を高めることが必要である

◎参考資料

男女共同参画に関する市民意識調査

アンケート調査ご協力をお願い

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誠に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。

このたび、市民の皆様の男女共同参画に関するご意見をうかがい、計画の基礎資料とするために調査を実施することとなりました。この調査は市内に在住する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。お答えいただいた内容は統計的に処理し、個人が特定されることや、他の目的で使用することはありません。

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

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

- この調査は、お送りした封筒の宛名の方、ご本人が記入してください。
- この調査は無記名ですので、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○で囲ってください。
- 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、10月31日（金）までにご返送ください。（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://questant.jp/q/iizukashimin>

（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）

※アンケート調査にご回答いただくにあたり、サポートが必要な方はお気軽に担当までご連絡ください。

男女共同参画に関することについておたずねします。

問1 あなたは、男女共同参画に関心がありますか。(〇は1つ)

1. 非常に関心がある
2. まあまあ関心がある
3. あまり関心がない
4. まったく関心がない

家庭生活や子どもの育て方についておたずねします。

【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。】

→「配偶者・パートナー（事実婚含む）と同居している方」以外の方は問3へ

問2 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。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。(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 | 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 |
|---------------------|--------|------------|---------|------------|--------|------|
| ア. 家計を支える（生活費を稼ぐ） | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| イ. 炊事、掃除、洗濯などの家事 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ウ. 日々の家計の管理 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| エ. 育児、子どものしつけ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| オ. 病人・高齢者の世話（介護） | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| カ. 自治会などの地域活動 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| キ. 子どもの教育方針や進学目標の決定 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ク. 車や高額商品の購入決定 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ケ. 家庭の問題における最終的な決定 | 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 | 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 |
|---------------------------------|------|------------------|--------------------|--------|-------|
| 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に力を入れたらよいと思いますか。(〇は3つまで)

| | |
|---|---|
| <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. 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 |) |
|---|---|

◎参考資料

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
9. その他（具体的に)

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。(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 | 引な きる 受ける | 断る なる べく | 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 |

1つでも「なるべく断る」、「断る」を選んだ方は問7-1へ

【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)

※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。

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

)

◎参考資料

問9 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いますか。(〇はいくつでも)

※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。

- | |
|---|
| <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）の視点を取り入れる 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 |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 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 | <ol style="list-style-type: none"> 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11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。（○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。（○は1つ）

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 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 |
|--|

◎参考資料

問 1 2 あなたは男性の約 6 割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）

※厚生労働省：令和 6 年度雇用均等基本調査（全国）によると、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%となっています。

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 1 3 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。（○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支援を充実すること
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

人権に関することについておたずねします。

問 1 4 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～コ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つずつ）

（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～コ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つずつ）

| （A） | | 項 目 | （B） | | |
|------------|--------------|----------------------------------|----------------------------|---------------------------------|----------------------------|
| DVだと思 う | DV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 | ケ. 避妊に協力してくれない | 1 | 2 | 3 |
| 1 | 2 | コ. 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 |

1つでも「何度もあった」「1～2度あった」を選んだ方は問 1 4 - 1 へ

◎参考資料

【問14(B)で1つでも「1. 何度もあった」「2. 1～2度あった」を選んだ方に】

問14-1 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)

| | |
|---|--------|
| <p>1. 誰(どこ)にも相談しなかった →問14-2へ</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など)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15へ |
|---|--------|

【問14-1で「1. 誰(どこ)にも相談しなかった」を選んだ方に】

問14-2 その理由は何ですか。(〇は3つまで)

| |
|---|
| <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と思ったから</p> <p>11. その他(具体的に)</p> |
|---|

問 1 5 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

問 1 5 - 1 へ

12. 受けたことがない →問 1 6 へ

【問 1 5 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 5 - 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 →問 1 5 - 2 へ

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 1 6 へ

◎参考資料

【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。（○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、もっとひどい嫌がらせ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すと思ったから
11. 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16 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。

（○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 | どちらか そう思う | どちらか そう思わない | そう思わない | 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 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。(〇はいくつでも)

| | | |
|---|---|---------|
| <ol style="list-style-type: none"> 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) | } | 問 17-1へ |
| <ol style="list-style-type: none"> 11. ない →問 18へ | | |

【問 17で「1.」～「10.」のいずれかを選んだ方に】

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)

| | | |
|---|---|-------|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 相談しなかった →問 17-2へ | } | 問 18へ |
| <ol style="list-style-type: none"> 2. 医療関係者（医師、看護師など） | | |
| <ol style="list-style-type: none"> 3. 学校関係者（教員、養護教員、スクールカウンセラーなど） | | |
| <ol style="list-style-type: none"> 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） | | |
| <ol style="list-style-type: none"> 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） | | |
| <ol style="list-style-type: none"> 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） | | |
| <ol style="list-style-type: none"> 7. その他（具体的に) | | |

【問 17-1で「1.相談しなかった」を選んだ方に】

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)

| |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 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. 家族や友人に相談したから 5. 仕事などの都合で相談時間が合わなかったから 6. 誰（どこ）に相談したらいいのかわからなかったから 7. 相談相手の言動で自分が不快な思いをと思ったから 8. その他（具体的に) |
|--|

◎参考資料

問 18 さまざま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)

※令和6年4月1日に「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。

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 19 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 | 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 |
|-----------------------|------------|------------------------|----------|------------------------|------------|-------|
| 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 |

男女共同参画社会の実現についておたずねします。

問20 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。(〇はそれぞれ1つずつ)

※18 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 | 知っている | 見たこと 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. 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 | 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 |

◎参考資料

問 2 1 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。(○は3つまで)

1. 男女共同参画社会実現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24にお書きください。

問 2 2 あなたはイ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ックスを知っていますか。(○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 2 3 へ

【問 2 2 で「1. 知っている」を選んだ方に】

問 2 2 - 1 飯塚市男女共同参画推進センター サックスでは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。(○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

最後に、あなたご自身についておたずねします。

問 2 5 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。(○はそれぞれ1つずつ)

| | |
|---|--|
| 性別（性自認） | 1. 男性 2. 女性 3. どちらでもない・回答しない |
| 年 齢 | 1. 20歳未満 4. 40～49歳 7. 70歳以上 2. 20～29歳 5. 50～59歳 3. 30～39歳 6. 60～69歳 |
| 婚 姻 関 係 (事実婚も含む) | 1. 未婚 2. 配偶者・パートナーがいる（共働きである） 3. 配偶者・パートナーがいる（共働きでない） 4. 配偶者・パートナーとは死別又は離別した |
| 同居の家族構成 (事実婚も含む) | 1. 本人だけ 4. 親・子・孫（三世代） 2. 夫婦・パートナーだけ 5. その他（具体的に) 3. 親・子（二世代） |
| 自分を含めた 同居の家族 (あてはまるもの <u>すべてに○</u>) | 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 |
| 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◇◇◇

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
10月31日(金)までにご返送ください。

《(問 20)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。

○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

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的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できる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、無意識に持っ持っている、特定の人や集団に対する偏った見方や考え方のこと

男女共同参画に関する市民意識調査結果報告書

令和8年3月

発行 福岡県飯塚市
企画・編集 飯塚市男女共同参画推進課

〒820-8501 福岡県飯塚市新立岩5番5号
TEL (0948) 22-5500
FAX (0948) 22-5526

(案)

飯塚市女性の労働状況に関する
事業所調査結果報告書

令和8年3月

飯 塚 市

目次

I. 調査の概要

| | |
|---------------|---|
| 1. 調査の目的 | 1 |
| 2. 調査項目 | 1 |
| 3. 調査の性格 | 1 |
| 4. 回答事業所の属性 | 2 |
| 5. 調査結果利用上の注意 | 4 |

II. 調査結果

第1章 事業所の概要について

| | |
|---------------------|---|
| 1. 事業所の常用労働者数 | 5 |
| 2. 事業所の常用労働者の平均勤続年数 | |
| 3. 管理職の登用状況 | |
| 4. 今後の女性管理職割合について | |
| 5. 女性管理職の登用目標設定について | |

第2章 女性従業員の活躍促進について

| | |
|--------------------|--|
| 1. 女性活躍推進への取組みについて | |
|--------------------|--|

第3章 育児休業制度について

| | |
|------------------------------------|--|
| 1. 育児休業制度の規定を明示、周知の実行について | |
| 2. 育児休業の取得状況 | |
| 3. 育児休業取得時の賃金の取り扱い | |
| 4. 女性従業員が結婚・出産を機に休職・退職することについての考え方 | |
| 5. 男性の育児参加を促進するための措置 | |
| 6. 育児休業あけの従業員の円滑な職場復帰を図るための措置 | |
| 7. 代替要員について | |

第4章 介護休業制度について

| | |
|---------------------------|--|
| 1. 介護休業制度の規定を明示、周知の実行について | |
| 2. 介護休業の取得状況 | |
| 3. 介護休業取得時の賃金の取り扱い | |

第5章 介護休暇制度について

| | |
|---------------------------|--|
| 1. 介護休暇制度の規定を明示、周知の実行について | |
|---------------------------|--|

I 調査の概要

第6章 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

1. 育児休業・介護休業制度の成果
2. 育児休業・介護休業制度の問題点

第7章 再雇用制度の実施状況について

1. 再雇用制度の実施状況

第8章 女性の再就職状況について

1. 女性正規従業員の中途採用の状況
2. 中途採用を実施する際に重視する主な条件

第9章 女性のパートタイム労働者の雇用について

1. パートタイム労働者の雇用理由
2. パートタイム労働者が担当している業務の位置づけ
3. パートタイム労働者に適用されているもの
4. パートタイム労働者の職務と責務
5. 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状況

第10章 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

1. ワーク・ライフ・バランスの認知
2. ワーク・ライフ・バランス推進の取組みについて
3. ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度について

第11章 ハラスメント対策について

1. ハラスメントの問題についての取組み
2. セクハラに関する相談等について

第12章 行政の取組みについて

1. 「イクボス推進事業」について
2. 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で行政に望むこと
3. 男女共同参画の推進に関する自由意見

III. 調査結果のまとめ

調査結果からみえる特徴と今後の課題

◎参考資料

使用した調査票

I 調査の概要

I 調査の概要

1. 調査の目的

この調査は、本市に所在する事業所における従業員の就業状況等を把握し、今後の「男女共同参画社会」の実現に向けての施策推進の基礎資料を得ることを目的として実施した。

2. 調査項目

- (1) 事業所の概要について
- (2) 女性従業員の活躍推進について
- (3) 育児休業制度について
- (4) 介護休業制度について
- (5) 介護休暇制度について
- (6) 育児休業・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
- (7) 再雇用制度の実施状況について
- (8) 女性の再就職状況について
- (9) 女性のパートタイム労働者の雇用について
- (10) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について
- (11) ハラスメント対策について
- (12) 行政の取組みについて

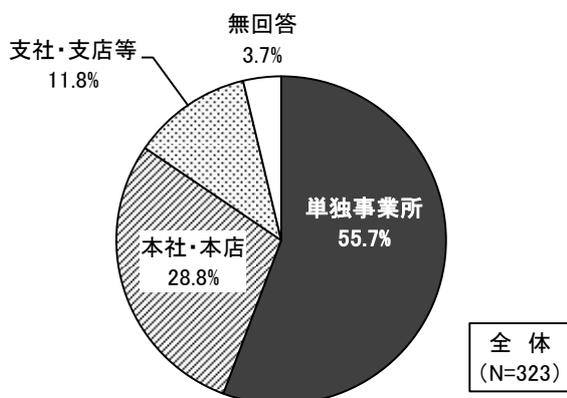
3. 調査の性格

- | | |
|-----------|--|
| (1) 調査地域 | 飯塚市全域 |
| (2) 調査対象者 | 市内所在の事業所 1,000社 |
| (3) 回収率 | 有効回収 323件 有効回収率32.3% |
| (4) 抽出方法 | 飯塚商工会議所、飯塚市商工会及び飯塚医師会の協力により抽出 |
| (5) 調査方法 | 郵送調査（郵送回収または、インターネット回答） （礼状兼督促状を1回発送） |
| (6) 調査期間 | 令和7年10月10日～10月31日 （ただし、令和7年11月28日回収分までを集計に含めている。） |
| (7) 調査の企画 | 飯塚市市民協働部 男女共同参画推進課 |

I 調査の概要

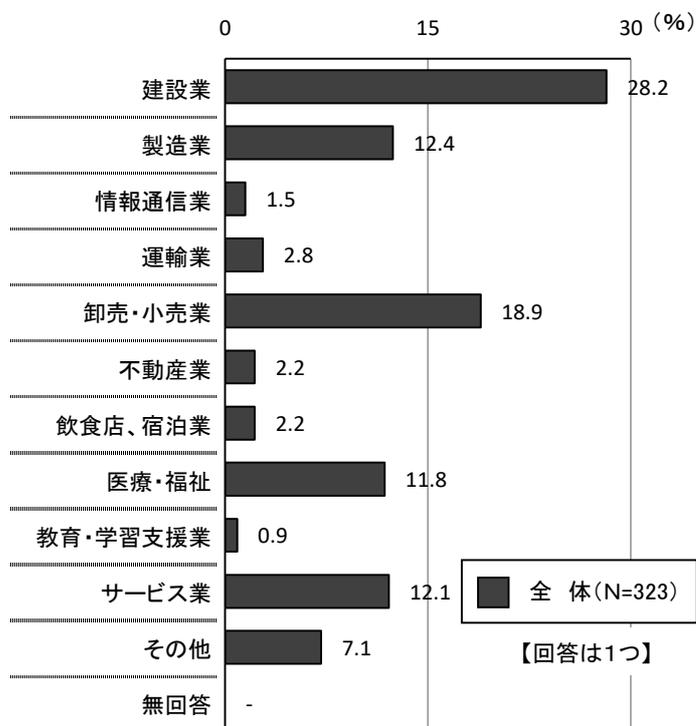
4. 回答事業所の属性

◎事業所区分



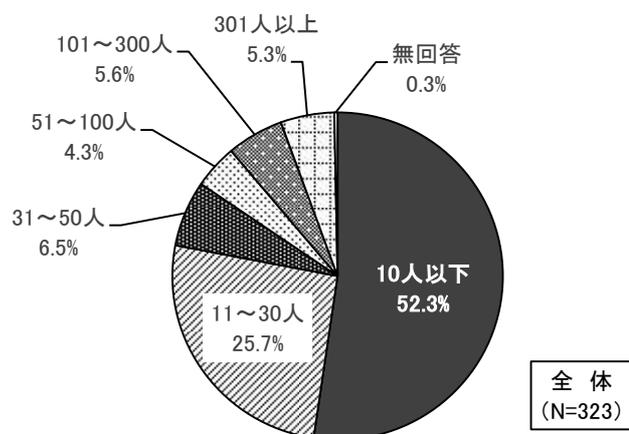
調査に回答した事業所の事業所区分は「単独事業所」が 55.7% で最も多く、次いで「本社・支店」が 28.8%、「支社・支店等」が 11.8% である。

◎業種



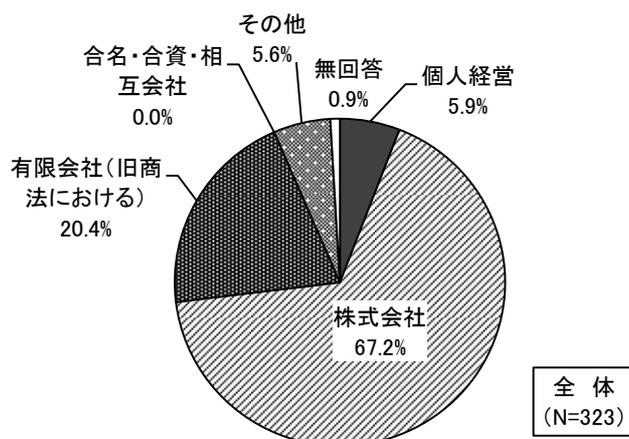
業種は、「建設業」が 28.2% と最も多く、次いで「卸売・小売業」が 18.9%、「サービス業」が 12.1%、「医療・福祉」が 11.8% となっている。「その他」については「金融・保険業」が多かった。

◎常用労働者数



常用労働者数は「10人以下」が52.3%と最も多く、次いで「11~30人」が25.7%である。

◎経営組織



経営組織は「株式会社」が67.2%、「有限会社」が20.4%である。「その他」は「医療法人」が多かった。

I 調査の概要

5. 調査結果利用上の注意

- (1) 数字は、百分比のポイント以下2位を四捨五入しているため、回答比率の合計は、必ずしも100%になるとは限らない。
- (2) 2つ以上の回答を要する(複数回答)質問の場合、その回答比率の合計は、原則として100%を超える。
- (3) 数表、図表、文中に示すNは、比率算出上の基数(標本数)である。数表で、分析項目によっては対象者が限定されるため、全体の標本数と合わないことがある。
- (4) 問○-○は前問で特定の回答をした一部の回答者のみに対して続けて行った質問である。
- (5) 文中の選択肢の表記は「 」で行い、選択肢のうち、2つ以上のものを合計して表す場合は『 』とした。
- (6) 今回の調査は、次の資料と比較分析を行っている。

「飯塚市女性の労働状況に関する事業所調査」令和3年4月実施

Ⅱ 調査結果

II 調査結果

第1章 事業所の概要について

1. 事業所の常用労働者数

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。

- 市内事業所の常用労働者の男女比は男性約6割、女性約4割。そのうち「正規従業員」は男性が約3分の2、「パートタイム労働者」は女性が約3分の2を占めている状況。
- 市内事業所は常用労働者が「1～10人」規模の事業所が多い。
- 正規従業員がいない割合が高い業種は男女とも「不動産業」「情報通信業」。その他、男性は「飲食店、宿泊業」「医療・福祉」、女性は「教育・学習支援業」「サービス業」。

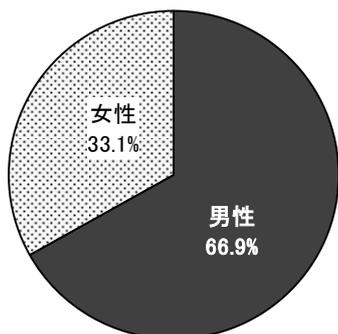
図表1-1 事業所の常用労働者数 [全体、性別]

| | 常用労働者数 | | |
|-----|------------------------|--------------------|--------------------|
| | （正規従業員＋ パートタイム労働者数） | 正規従業員数 | パートタイム労働者数 |
| 全 体 | 9,067 人 (100%) | 7,151 人 (100%) | 1,916 人 (100%) |
| 男 性 | 5,394 人 (59.5%) | 4,782 人 (66.9%) | 612 人 (31.9%) |
| 女 性 | 3,673 人 (40.5%) | 2,369 人 (33.1%) | 1,304 人 (68.1%) |

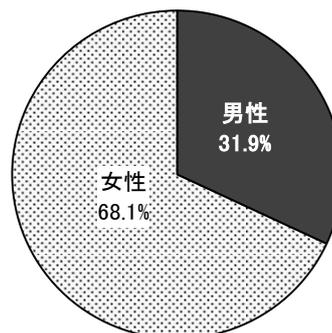
市内に所在する事業所における常用労働者の状況を見てみると、合計人数は9,067人で、男性は5,394人、女性は3,673人で、男女比は男性59.5%、女性40.5%である。

「正規従業員」の男女比をみると、男性は66.9%、女性は33.1%と男性が約3分の2を占めている。一方、「パートタイム労働者」の男女比は男性が31.9%、女性が68.1%と女性が約3分の2を占めており、「正規従業員」とは反対の状況となっている。

図表1-2 正規従業員の男女比 [全体]



図表1-3 パートタイム労働者の男女比 [全体]



図表1-4 事業所の常用労働者数〔全体、業種別〕

(%)

| | 標本数 | 【男性】常用労働者数 | | | | | | 【女性】常用労働者数 | | | | | | |
|-----|--------------|------------|-------------|------------|-----------|-----------|----------|------------|-------------|------------|----------|-----------|----------|-----|
| | | 0人 | 1人 | 1人 | 3人 | 5人 | 無回答 | 0人 | 1人 | 1人 | 3人 | 5人 | 無回答 | |
| 全体 | 323 100.0 | 36 11.1 | 188 58.2 | 54 16.7 | 18 5.6 | 25 7.7 | 2 0.6 | 31 9.6 | 223 69.0 | 39 12.1 | 9 2.8 | 16 5.0 | 5 1.5 | |
| 業種別 | 建設業 | 91 | 2.2 | 71.4 | 19.8 | 3.3 | 2.2 | 1.1 | 12.1 | 83.5 | 1.1 | 1.1 | - | 2.2 |
| | 製造業 | 40 | - | 37.5 | 22.5 | 12.5 | 27.5 | - | 10.0 | 45.0 | 22.5 | 5.0 | 17.5 | - |
| | 情報通信業 | 5 | 40.0 | 20.0 | 20.0 | - | 20.0 | - | 40.0 | 20.0 | 20.0 | - | 20.0 | - |
| | 運輸業 | 9 | - | - | 44.4 | 22.2 | 33.3 | - | - | 77.8 | 22.2 | - | - | - |
| | 卸売・小売業 | 61 | 9.8 | 63.9 | 18.0 | 1.6 | 6.6 | - | 8.2 | 73.8 | 9.8 | 1.6 | 4.9 | 1.6 |
| | 不動産業 | 7 | 57.1 | 28.6 | - | 14.3 | - | - | 28.6 | 57.1 | 14.3 | - | - | - |
| | 飲食店・宿泊業 | 7 | 42.9 | 42.9 | - | 14.3 | - | - | - | 57.1 | 28.6 | - | 14.3 | - |
| | 医療・福祉 | 38 | 34.2 | 57.9 | - | 2.6 | 2.6 | 2.6 | - | 65.8 | 23.7 | 2.6 | 5.3 | 2.6 |
| | 教育・学習支援業 | 3 | - | 66.7 | - | - | 33.3 | - | 33.3 | 66.7 | - | - | - | - |
| | サービス業 | 39 | 12.8 | 61.5 | 15.4 | 7.7 | 2.6 | - | 12.8 | 66.7 | 12.8 | 2.6 | 5.1 | - |
| | その他 | 23 | 4.3 | 65.2 | 21.7 | 4.3 | 4.3 | - | 4.3 | 65.2 | 13.0 | 13.0 | - | 4.3 |

市内事業所の常用労働者数は男女とも「1～10人」（男性58.2%、女性69.0%）の規模の事業所が多い。

図表1-5 事業所の正規従業員数〔全体、業種別〕

(%)

| | 標本数 | 【男性】正規従業員数 | | | | | | 【女性】正規従業員数 | | | | | | |
|-----|--------------|------------|-------------|------------|------------|-----------|----------|------------|-------------|-----------|-----------|----------|----------|-----|
| | | 0人 | 1人 | 1人 | 2人 | 5人 | 無回答 | 0人 | 1人 | 1人 | 2人 | 5人 | 無回答 | |
| 全体 | 323 100.0 | 46 14.2 | 183 56.7 | 38 11.8 | 34 10.5 | 18 5.6 | 4 1.2 | 51 15.8 | 225 69.7 | 16 5.0 | 13 4.0 | 9 2.8 | 9 2.8 | |
| 業種別 | 建設業 | 91 | 2.2 | 70.3 | 15.4 | 7.7 | 2.2 | 2.2 | 15.4 | 79.1 | - | 2.2 | - | 3.3 |
| | 製造業 | 40 | 2.5 | 37.5 | 12.5 | 25.0 | 22.5 | - | 15.0 | 55.0 | 10.0 | 10.0 | 10.0 | - |
| | 情報通信業 | 5 | 40.0 | 20.0 | 20.0 | - | 20.0 | - | 40.0 | 40.0 | 20.0 | - | - | - |
| | 運輸業 | 9 | - | - | 33.3 | 33.3 | 33.3 | - | - | 88.9 | 11.1 | - | - | - |
| | 卸売・小売業 | 61 | 18.0 | 60.7 | 11.5 | 8.2 | 1.6 | - | 16.4 | 67.2 | 4.9 | 3.3 | 3.3 | 4.9 |
| | 不動産業 | 7 | 57.1 | 28.6 | - | 14.3 | - | - | 57.1 | 28.6 | - | 14.3 | - | - |
| | 飲食店・宿泊業 | 7 | 42.9 | 42.9 | - | 14.3 | - | - | - | 85.7 | 14.3 | - | - | - |
| | 医療・福祉 | 38 | 39.5 | 52.6 | - | 2.6 | 2.6 | 2.6 | - | 81.6 | 7.9 | 2.6 | 5.3 | 2.6 |
| | 教育・学習支援業 | 3 | - | 66.7 | - | 33.3 | - | - | 33.3 | 66.7 | - | - | - | - |
| | サービス業 | 39 | 20.5 | 59.0 | 7.7 | 12.8 | - | - | 30.8 | 56.4 | - | 7.7 | 2.6 | 2.6 |
| | その他 | 23 | - | 69.6 | 21.7 | - | 4.3 | 4.3 | 8.7 | 73.9 | 13.0 | - | - | 4.3 |

正規従業員が「0人」は男女とも1割台半ばで、男女とも正規従業員がいない業種は「不動産業」で同率57.1%、「情報通信業」同率40.0%である。その他、男性は「飲食店・宿泊業」（42.9%）、「医療・福祉」（39.5%）、女性は「教育・学習支援業」（33.3%）、「サービス業」（30.0%）が多い。

I 調査の概要

図表 1-6 事業所のパートタイム労働者数 [全体、業種別]

(%)

| | 標本数 | 【男性】パートタイム労働者数 | | | | | 【女性】パートタイム労働者数 | | | | | |
|-----|--------------|----------------|------------|-----------|-----------|-----------|----------------|-------------|-----------|-----------|-----------|------|
| | | 0人 | 1人 | 6人 | 1人以上 | 無回答 | 0人 | 1人 | 6人 | 1人以上 | 無回答 | |
| 全体 | 323 100.0 | 214 66.3 | 64 19.8 | 13 4.0 | 18 5.6 | 14 4.3 | 156 48.3 | 104 32.2 | 21 6.5 | 29 9.0 | 13 4.0 | |
| 業種別 | 建設業 | 91 | 86.8 | 8.8 | - | - | 4.4 | 76.9 | 18.7 | - | - | 4.4 |
| | 製造業 | 40 | 40.0 | 32.5 | 12.5 | 10.0 | 5.0 | 30.0 | 32.5 | 10.0 | 20.0 | 7.5 |
| | 情報通信業 | 5 | 60.0 | 20.0 | 20.0 | - | - | 40.0 | 20.0 | - | 20.0 | 20.0 |
| | 運輸業 | 9 | 55.6 | - | 11.1 | 33.3 | - | 44.4 | 33.3 | 22.2 | - | - |
| | 卸売・小売業 | 61 | 54.1 | 29.5 | 4.9 | 4.9 | 6.6 | 44.3 | 36.1 | 9.8 | 4.9 | 4.9 |
| | 不動産業 | 7 | 85.7 | 14.3 | - | - | - | 42.9 | 57.1 | - | - | - |
| | 飲食店・宿泊業 | 7 | 42.9 | 28.6 | 14.3 | 14.3 | - | 14.3 | 14.3 | 28.6 | 42.9 | - |
| | 医療・福祉 | 38 | 73.7 | 15.8 | 2.6 | 2.6 | 5.3 | 21.1 | 55.3 | 7.9 | 13.2 | 2.6 |
| | 教育・学習支援業 | 3 | 66.7 | - | - | 33.3 | - | 33.3 | 66.7 | - | - | - |
| | サービス業 | 39 | 64.1 | 25.6 | - | 7.7 | 2.6 | 51.3 | 28.2 | 7.7 | 12.8 | - |
| | その他 | 23 | 60.9 | 21.7 | 4.3 | 8.7 | 4.3 | 34.8 | 39.1 | 4.3 | 17.4 | 4.3 |

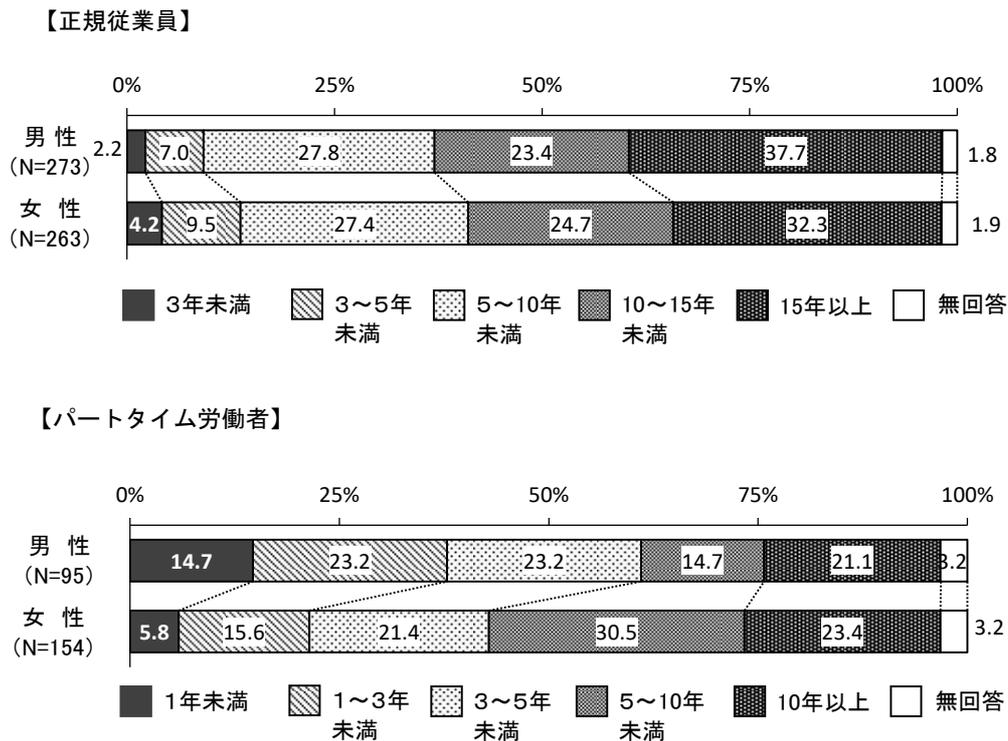
パートタイム労働者が「0人」は男性が 66.3%、女性が 48.3%となっており、女性のパートタイム労働者がいない業種は「建設業」で 76.9%と高い。

2. 事業所の常用労働者の平均勤続年数

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）の大まかな平均勤続年数としてあてはまるものにそれぞれ1つずつ〇をつけてください。

- 正規従業員の勤続年数は、男女とも「15年以上」が多い。女性は『5年未満』は男性より多い。
- パートタイム労働者の勤続年数は男性「1～3年未満」「3～5年未満」、女性は「5～10年未満」が最も多い。男性は「1年未満」が女性より多い。

図表1-7 常用労働者の平均勤続年数 [全体]



正規従業員の勤続年数は男女とも「15年以上」（男性 37.7%、女性 32.3%）が最も多いが、男性の方が5.4ポイント高い。女性は男性に比べて『5年未満』の割合が高い。

パートタイム労働者の勤続年数は男性が「1～3年未満」と「3～5年未満」が同率23.2%、女性は「5～10年未満」が30.5%と最も多い。男性は「1年未満」が女性よりも多い。

I 調査の概要

3. 管理職の登用状況

(1) 管理職に占める女性の割合

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。

- 管理職全体の男女比は男性約8割、女性約2割。女性は係長相当職が約2割で最も多い。
- 「医療・福祉」では女性管理職の割合が「50%以上」が約6割で最も多い。

図表1-8 管理職数 [全体]

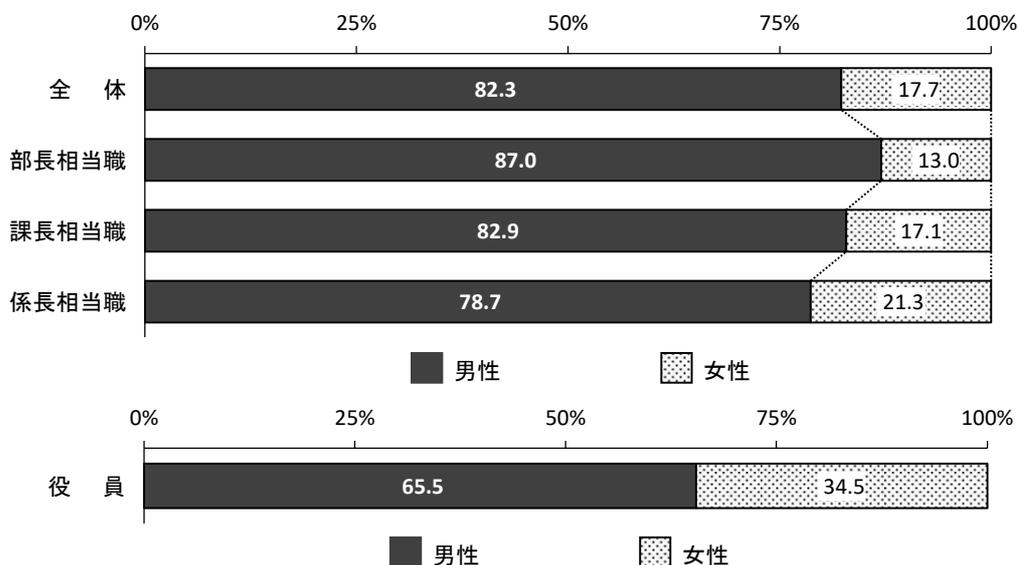
| 役職 | 総数 | うち女性 |
|-------|--------|-------------|
| 部長相当職 | 385人 | 50人(13.0%) |
| 課長相当職 | 514人 | 88人(17.1%) |
| 係長相当職 | 405人 | 125人(21.3%) |
| 合計 | 1,485人 | 263人(17.7%) |
| 役員 | 588人 | 203人(34.5%) |

市内に所在する事業所における係長級以上の管理職の総数は1,485人でそのうち女性は263人である。男女比は男性82.3%、女性17.7%である。

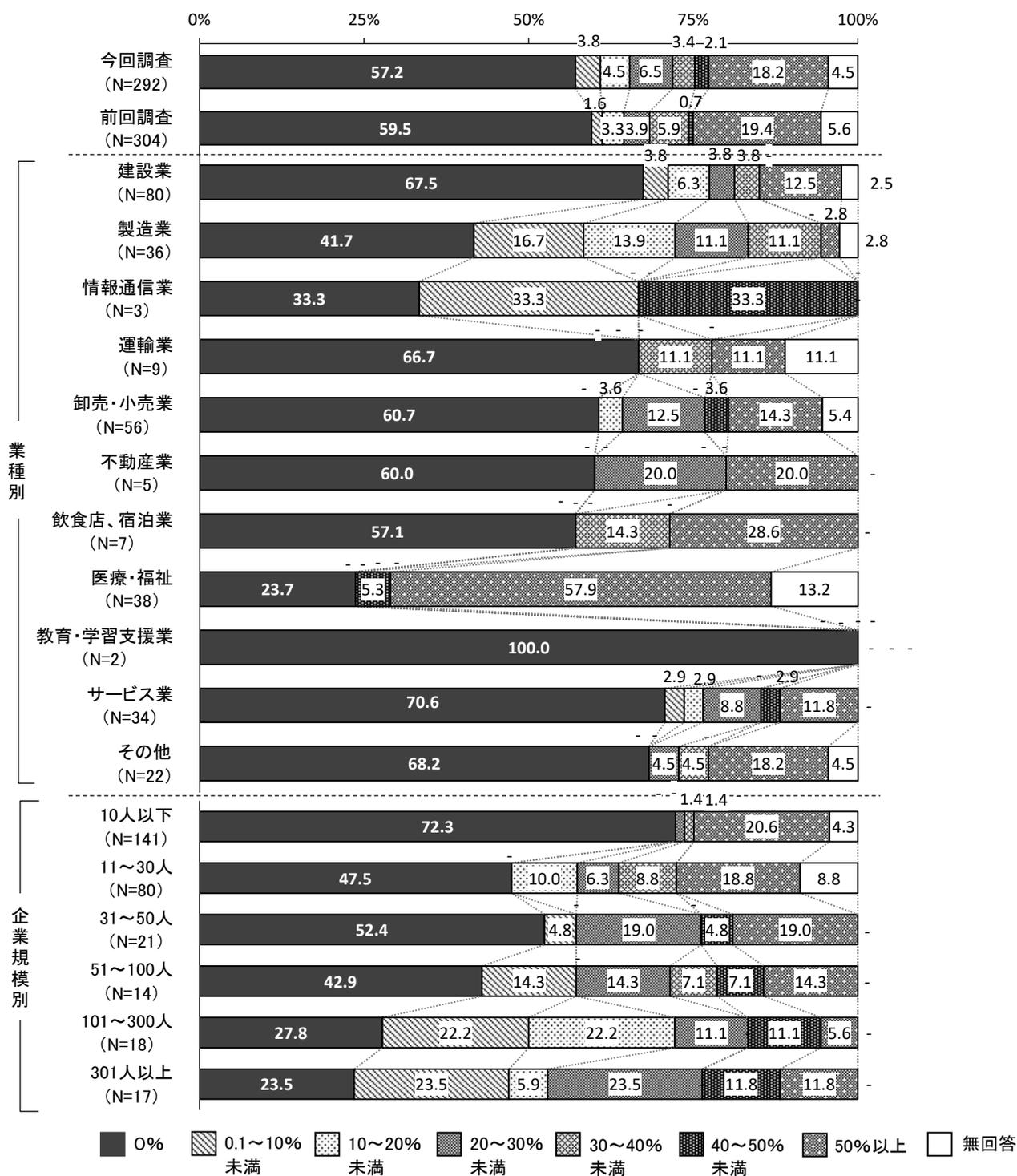
役職ごとの男女比をみると、女性は「係長相当職」が21.3%と最も高く、次いで「課長相当職」が17.1%「部長相当職」が13.0%となっている。

役員は女性が34.5%である。

図表1-9 役職別にみた管理職の男女比 [全体]



図表1-10 女性管理職の割合〔全体、業種別、企業規模別〕（前回調査比較）



女性の常用労働者がいない事業所を除外し、各社の女性管理職の割合をみると、女性管理職の割合は「0%」が57.2%で、「0.1~10%未滿」(3.8%)をあわせた『10%未滿』は61.0%と約6割を占めている。女性管理職がいる場合は「50%以上」が18.2%で最も多い。

令和3年4月に実施された「飯塚市女性の労働状況に関する事業所調査」(以下、前回調査という)と比べると、あまり大きな差はみられないが、『10~50%未滿』でやや割合が増えている。

業種別にみると、「医療・福祉」で女性管理職が「50%以上」が57.9%と最も高い。「製造業」「情報通信業」を除く業種では「0%」が5割を超えている。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど「0%」の割合が減っている。

I 調査の概要

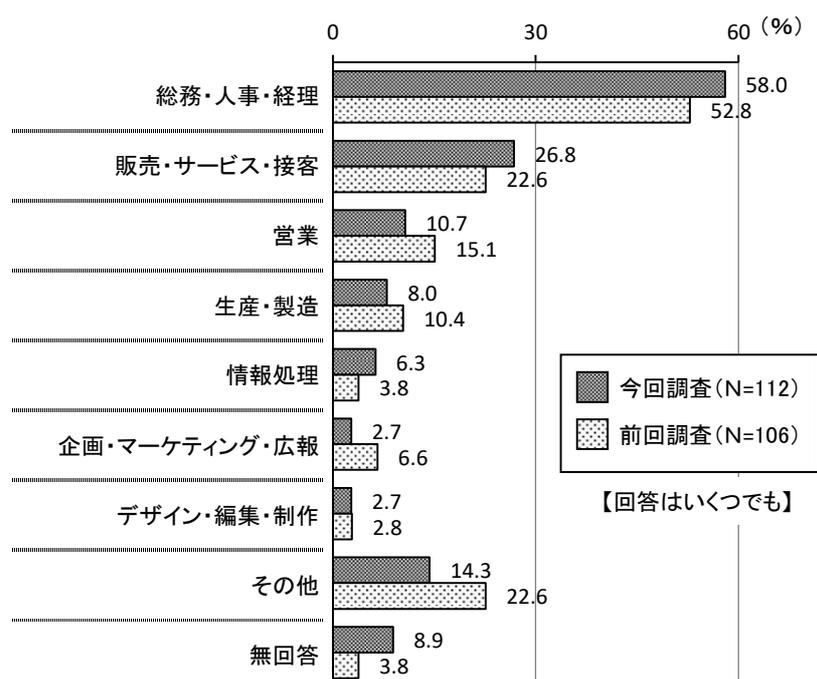
(2) 女性管理職の配置部署

【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あて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。

●女性管理職の配置部署は「総務・人事・経理」が約6割で最も多い。次いで「販売・サービス・接客」が2割台半ば、「営業」「生産・製造」が約1割。

図表1-11 女性管理職の配置部署 [全体] (前回調査比較)



女性管理職の配置部署は「総務・人事・経理」が58.0%で最も多い。次いで「販売・サービス・接客」が26.8%、「営業」が10.7%、「生産・製造」が8.0%である。「その他」では「看護」「事務」の回答が多かった。

前回調査と比べると、「総務・人事・経理」「販売・サービス・接客」が4.2～5.2ポイント増え、「営業」「企画・マーケティング・広報」が前回よりもやや3.9～4.4ポイント減っている。

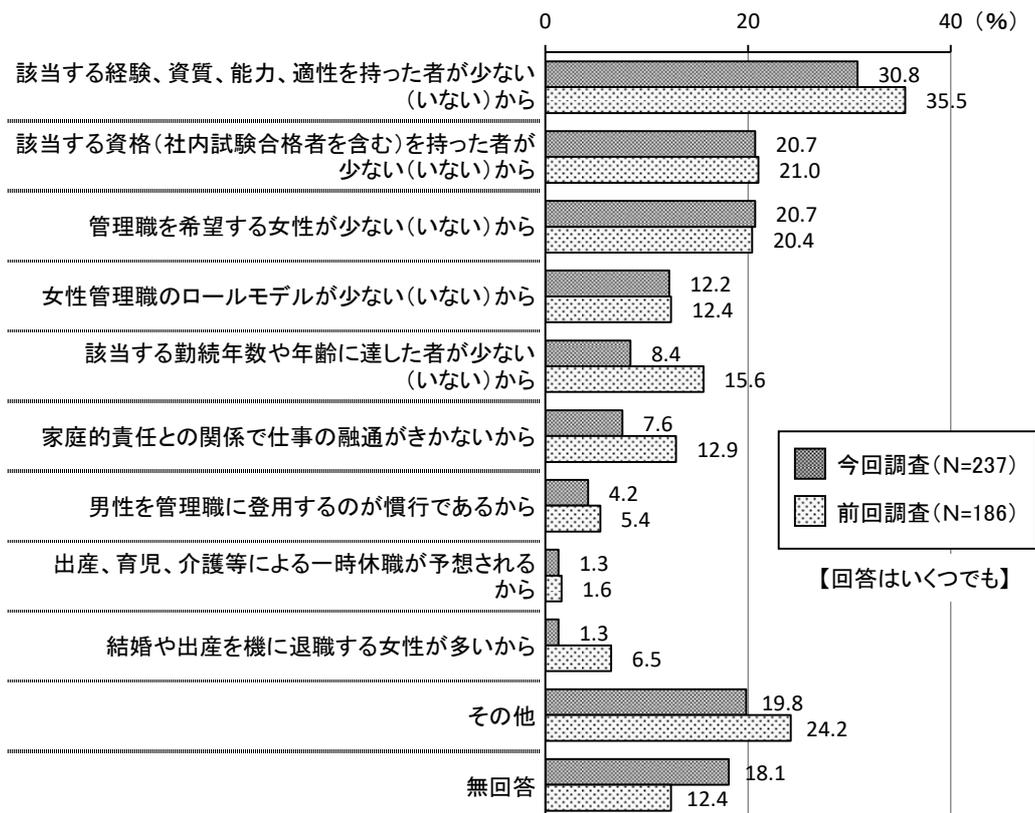
(3) 女性管理職が少ない理由

【問3で女性管理職の割合が0%～30%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。

●女性管理職が少ない理由は「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」が約3割で最も多い。

図表1-12 女性管理職が少ない理由 [全体] (前回調査比較)



女性管理職の割合が30%未満の事業所に、女性管理職が少ない(全くいない)理由をたずねた。「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」が30.8%で最も多く、次いで「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」と「管理職を希望する女性が少ない(いない)から」が同率20.7%となっている。「その他」では「従業員の人数が少なく管理職が必要ない」「女性従業員がいない」などの回答が多かった。

前回調査では10%未満の事業所に理由をたずねている点に留意が必要であるが、「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」「管理職を希望する女性が少ない(いない)から」「女性管理職のロールモデルが少ない(いない)から」の割合はほとんど変わらず、その他の項目は割合が減っている。

第2章 女性従業員の活躍促進について

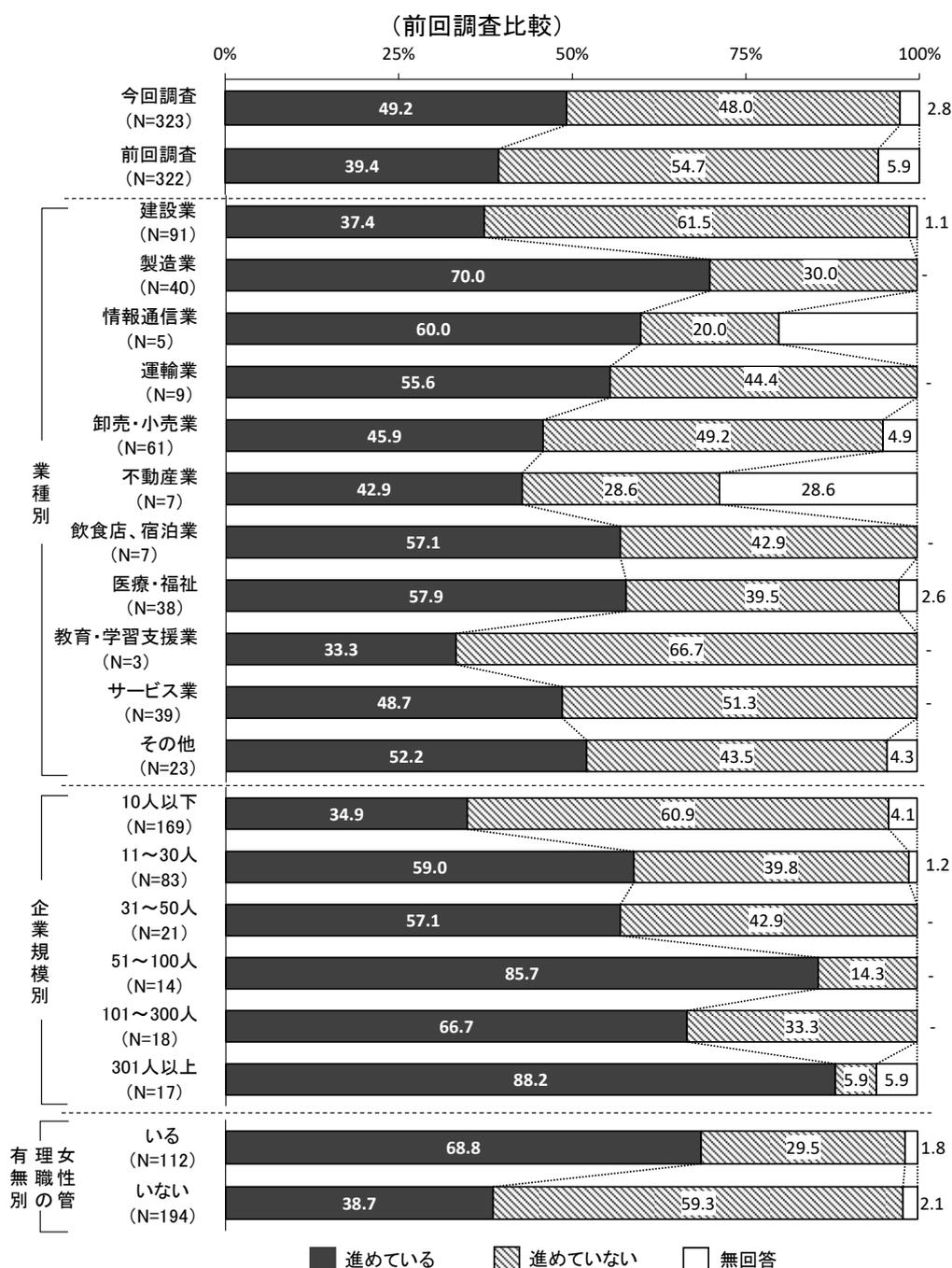
1. 女性活躍推進への取組みについて

(1) 女性活躍推進への取組み状況

問4. 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。

- 女性活躍推進の取組みを「進めている」事業所は約5割。前回より約1割増えている。
- 「製造業」分野及び、現在、女性管理職がいる事業所では約7割が「進めている」と回答。

図表2-1 女性活躍推進への取組み状況 [全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]



第2章 女性従業員の活躍促進について

女性活躍推進への取組みを「進めている」事業所は49.2%、「進めていない」事業所は48.0%である。

前回調査と比べると、「進めている」事業所は9.8ポイント増えている。

業種別にみると、「製造業」で「進めている」が70.0%と最も多く、標本数は少ないが「情報通信業」「運輸業」「飲食店、宿泊業」「医療・福祉」「その他」で5割を超えている。「建設業」と標本数は少ないが「教育・学習支援業」では「進めていない」が6割を超えている。

企業規模別にみると、「10人以下」では「進めている」が33.3%と最も低く、『11人以上』の規模では「進めている」が5割を超え、「301人以上」は88.2%と最も高い。

女性管理職の有無別にみると、いる場合は「進めている」が68.8%といない場合(38.7%)を30.1ポイントと大きく上回っている。

I 調査の概要

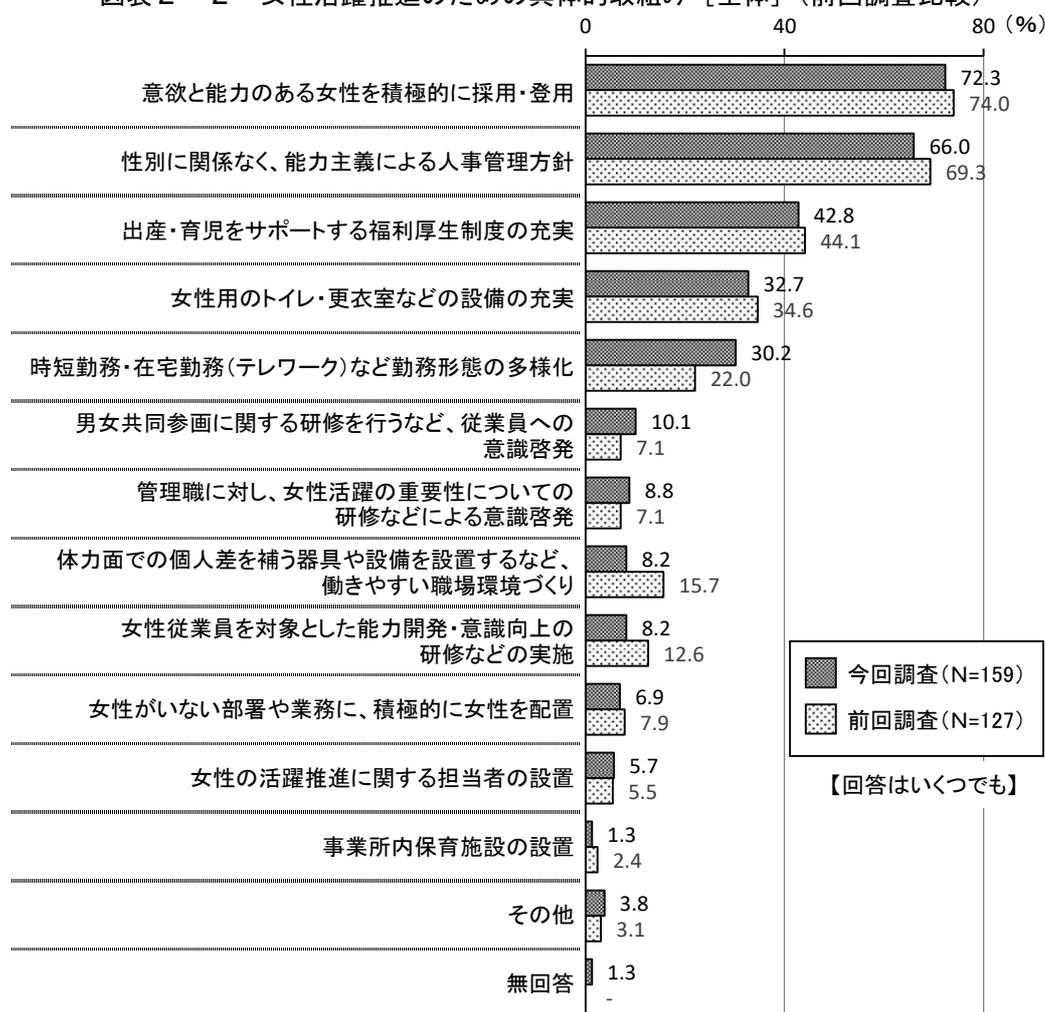
(2) 女性活躍推進のための具体的取組み

【問4で1. と答えた事業所に】

問4-1. 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。

- 女性活躍推進のための具体的な取組みは「女性の積極的な採用・登用」が約7割で最も高い。以下、「能力主義による人事管理方針」「福利厚生制度の充実」「設備の充実」が上位4位で、前回調査と同様。
- 前回調査より「勤務形態の多様化」は割合が増加、「働きやすい職場環境づくり」は減少。

図表2-2 女性活躍推進のための具体的取組み [全体] (前回調査比較)



女性活躍推進の取組みを進めている事業所に具体的な取組みをたずねたところ、「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」が72.3%で最も高く、次いで「性別に関係なく、能力主義による人事管理方針」(66.0%)、「出産・育児をサポートする福利厚生制度の充実」(42.8%)、「女性用のトイレ・更衣室などの設備の充実」(32.7%)などが続いている。

前回調査と比べると、上位4位にあげられている項目の順位は同じで、割合もあまり大きな変化はみられない。「時短勤務・在宅勤務(テレワーク)など勤務形態の多様化」は前回調査より8.2ポイント増え、「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」は7.5ポイント割合減っている。

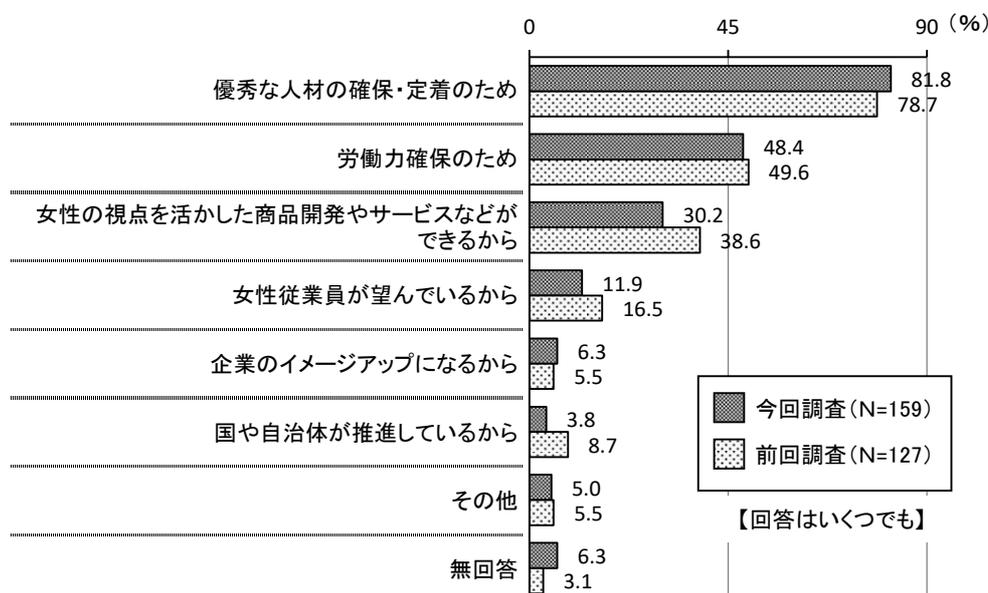
(3) 女性活躍推進への取組みを進めている理由

【問4で1. と答えた事業所に】

問4-2. 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。

- 女性活躍推進の取組みを進めている理由は「優秀な人材の確保・定着のため」が約8割、「労働力確保のため」が約5割、「女性の視点を生かした商品開発やサービスができる」が約3割。
- 前回調査より「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」「女性従業員が望んでいるから」「国や自治体が推進しているから」などの理由は減少。

図表2-3 女性活躍推進への取組みを進めている理由〔全体〕(前回調査比較)



女性活躍推進の取組みを進めている理由は「優秀な人材の確保・定着のため」が81.8%と最も高い。次いで「労働力確保のため」(48.4%)、「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」(30.2%)などがあげられている。

前回調査と比べると、「優秀な人材の確保・定着のため」がやや増加し、「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」「女性従業員が望んでいるから」「国や自治体が推進しているから」などは4.6~8.4ポイント減っている。

I 調査の概要

図表 2-4 女性活躍推進への取組みを進めている理由 [全体、企業規模別]

| | | (%) | | | | | | | | |
|-------|----------|--------------|----------------|------------|---------------|----------------|-----------|----------------------|----------|-----------|
| | | 標本数 | 優秀な人材の確保・定着のため | 労働力確保のため | 女性従業員が望んでいるから | 国や自治体が推進しているから | 企業イメージから | 女性の商品開発やサービスなどができるから | その他の | 無回答 |
| 全体 | | 159 100.0 | 130 81.8 | 77 48.4 | 19 11.9 | 6 3.8 | 10 6.3 | 48 30.2 | 8 5.0 | 10 6.3 |
| 企業規模別 | 10人以下 | 59 | 66.1 | 33.9 | 6.8 | 1.7 | 1.7 | 23.7 | 3.4 | 13.6 |
| | 11～30人 | 49 | 87.8 | 51.0 | 14.3 | 2.0 | 4.1 | 32.7 | 8.2 | 4.1 |
| | 31～50人 | 12 | 91.7 | 58.3 | 25.0 | 8.3 | 8.3 | 41.7 | 8.3 | - |
| | 51～100人 | 12 | 83.3 | 75.0 | 25.0 | - | 8.3 | 25.0 | 8.3 | - |
| | 101～300人 | 12 | 100.0 | 58.3 | 8.3 | - | - | 25.0 | - | - |
| | 301人以上 | 15 | 100.0 | 60.0 | 6.7 | 20.0 | 33.3 | 46.7 | - | - |

企業規模別にみると、いずれの規模でも「優秀な人材の確保・定着のため」の割合が最も高いが、規模が大きくなるにつれ割合も高くなる傾向がみられる。

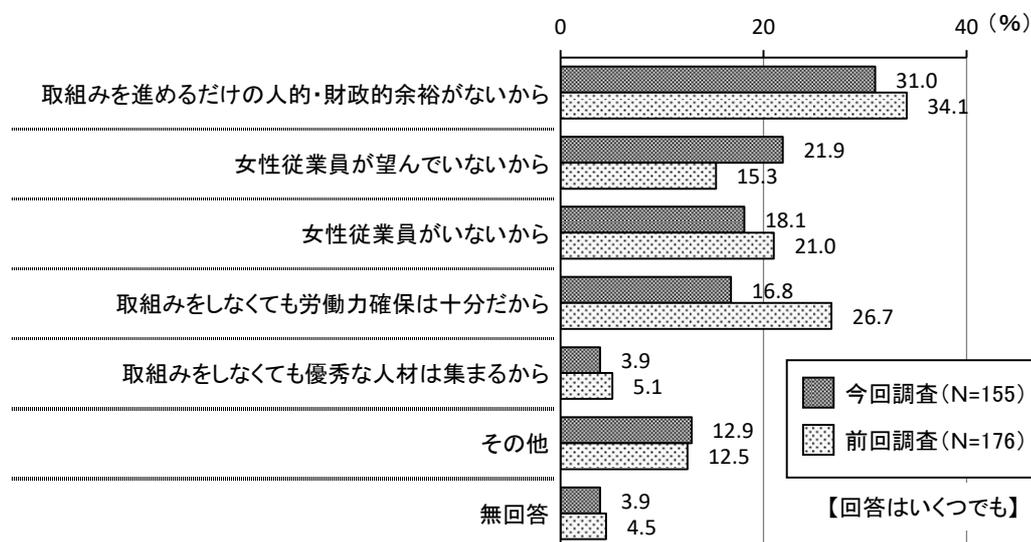
(4) 女性活躍推進への取組みを進めていない理由

【問4で2. と答えた事業所に】

問4-3. 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。

- 女性活躍推進の取組みを進めていない理由は「人的・財政的余裕がないから」が約3割で最も高い。
- 「女性従業員が望んでない」は前回調査よりも6.6ポイント増。

図表 2-5 女性活躍推進への取組みを進めていない理由 [全体] (前回調査比較)



第2章 女性従業員の活躍促進について

女性活躍推進の取組みを進めていない理由は、「取組みを進めるだけの人的・財政的余裕がないから」が31.0%で最も高く、次いで「女性従業員が望んでいないから」21.9%、「女性従業員がいないから」18.1%、「取組みをしなくても労働力確保は十分だから」16.8%と続いている。「その他」では「女性しかいないから」「職種、年齢的に女性では無理だから」などがあげられている。

前回調査と比べると、「女性従業員が望んでいないから」は6.6ポイント増え、その他の項目は割合が減り、特に「取組みをしなくても労働力確保は十分だから」は9.9ポイント減である。

図表2-6 女性活躍推進への取組みを進めていない理由 [全体、企業規模別、女性管理職の有無別]

| | | (%) | | | | | | | |
|-----------|----------|--------------|---------------------|---------------------|--------------|------------|----------------|------------|----------|
| | | 標本数 | まも取る優組か秀みならな人し材なく集て | 分も取だ労組か働みを確し保なくはく十て | で女性ない従業員から望ん | い女性ら従業員がいな | 余け取組が人の進めから政的だ | その他 | 無回答 |
| 全体 | | 155 100.0 | 6 3.9 | 26 16.8 | 34 21.9 | 28 18.1 | 48 31.0 | 20 12.9 | 6 3.9 |
| 企業規模別 | 10人以下 | 103 | 1.0 | 11.7 | 20.4 | 21.4 | 33.0 | 13.6 | 4.9 |
| | 11～30人 | 33 | 3.0 | 30.3 | 27.3 | 18.2 | 15.2 | 12.1 | 3.0 |
| | 31～50人 | 9 | 11.1 | 11.1 | 11.1 | - | 55.6 | 22.2 | - |
| | 51～100人 | 2 | 50.0 | 50.0 | - | - | 50.0 | - | - |
| | 101～300人 | 6 | 16.7 | 33.3 | 33.3 | - | 50.0 | - | - |
| | 301人以上 | 1 | 100.0 | - | - | - | - | - | - |
| | 無回答 | 1 | - | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 有理女無職性の管別 | いる | 33 | 9.1 | 15.2 | 24.2 | 15.2 | 24.2 | 18.2 | 3.0 |
| | いない | 115 | 2.6 | 15.7 | 22.6 | 19.1 | 33.0 | 11.3 | 3.5 |
| | 無回答 | 7 | - | 42.9 | - | 14.3 | 28.6 | 14.3 | 14.3 |

企業規模別にみると、「取組みを進めるだけの人的・財政的余裕がないから」は標本数は少ないが31～300人規模の事業所で5割から5割台半ばと高い。「女性従業員が望んでいないから」は11～30人と101～300人で約3割、「女性従業員がいないから」は30人以下の事業所で割合が高い。「取組みをしなくても労働力確保は十分だから」は51人以上の規模の事業所で割合が高い。

女性管理職の有無別にみると、「取組みを進めるだけの人的・財政的余裕がないから」はいない場合の方が8.8ポイント高い。いる場合もいない場合も「女性従業員が望んでいないから」は2割台と大差はない。

第3章 育児休業制度について

1. 育児休業制度の規定を明示、周知の実行について

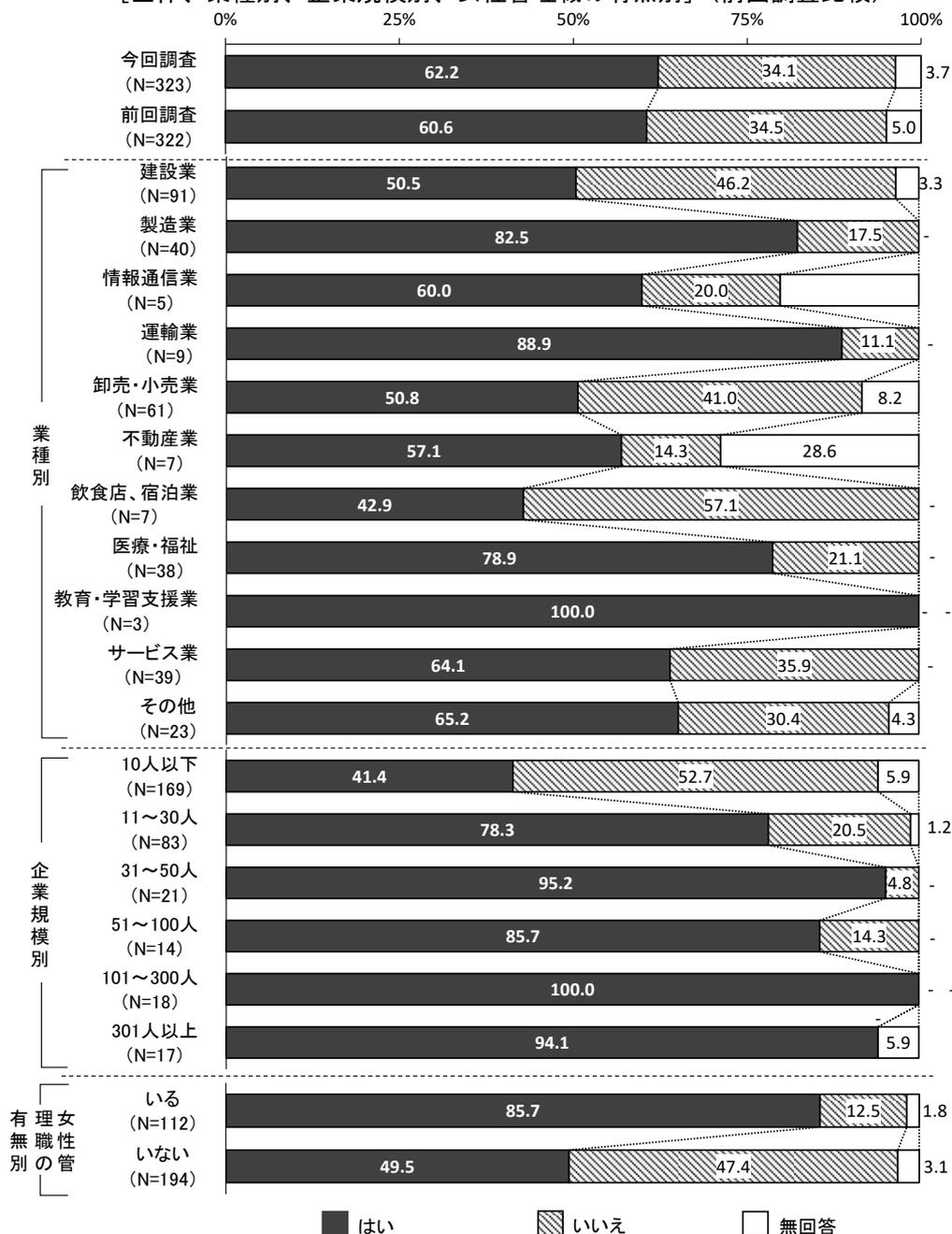
(1) 育児休業制度の規定を明示、周知の実行の状況

問5. 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。

● 育児休業制度について、就業規則などに規定を明示、周知している事業所は約6割。
 ● 女性管理職がいる事業所の方が、いない事業所より明示、周知の割合が36.2ポイント高い。

図表3-1 育児休業制度の規定を明示、周知の実行の状況

[全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別] (前回調査比較)



就業規則などの文書の中で、育児休業制度についての規定を明示し、周知していると回答した事業所は62.2%で、していない事業所は34.1%である。

前回調査と比べてもあまり大きな差はみられない。

業種別にみると、「製造業」「運輸業」「教育・学習支援業」で明示し、周知しているが8割を超え、「医療・福祉」でも78.9%と高い。

企業規模別にみると、11～30人で明示し、周知している78.3%あり、その後も割合は高くなる傾向がみられる。10人以下の事業所では明示し、周知していないが52.7%と5割を超えている。

女性管理職の有無別にみると、女性管理職がいる場合、明示し、周知しているは85.7%に対し、いない場合は49.5%と、いる場合の方が36.2ポイント高い。

I 調査の概要

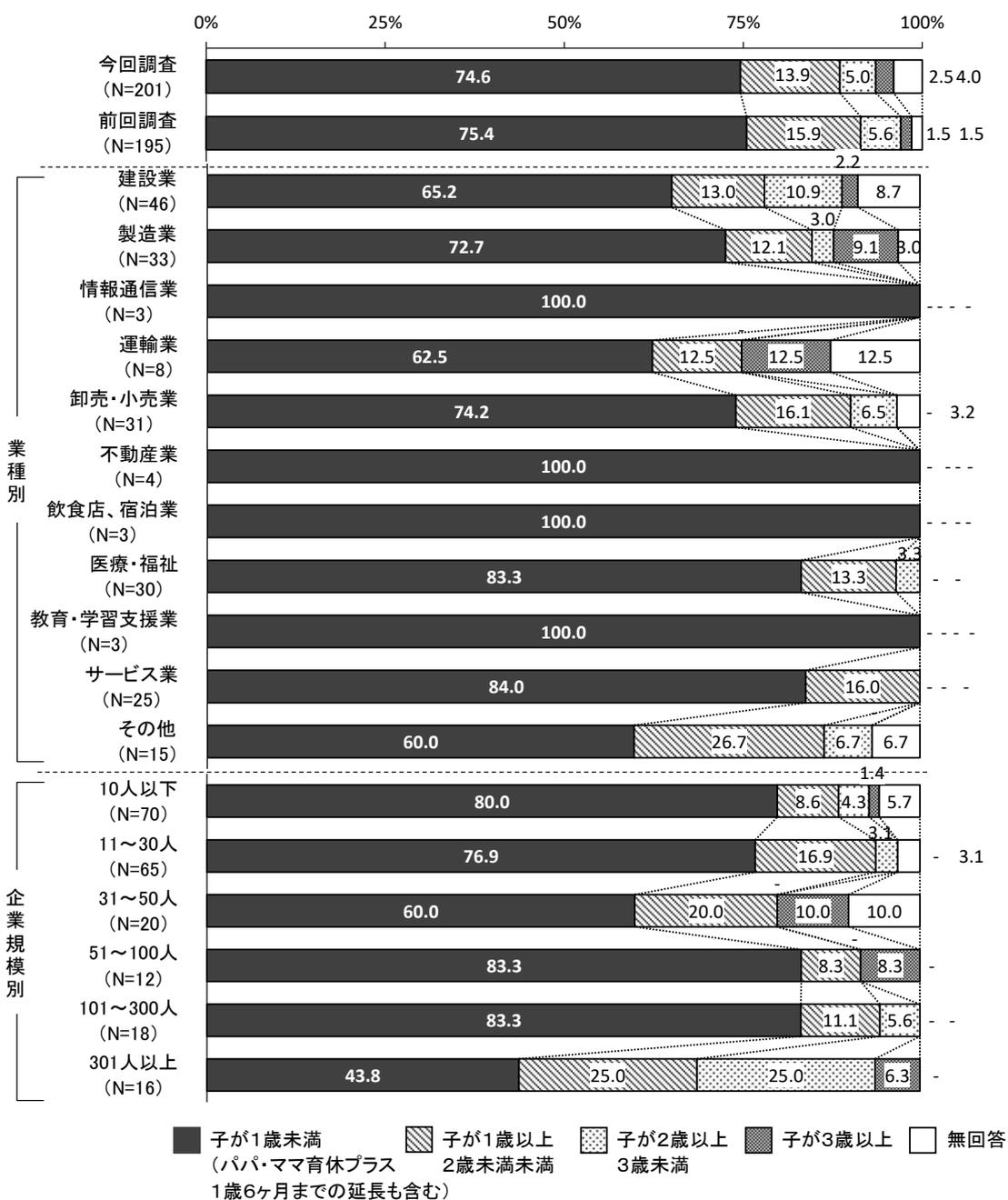
(2) 育児休業期間の定め

【問5で1. と答えた事業所に】

問5-1. 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。

●育児休業期間は「子が1歳未満」が全体の約4分3を占める。前回調査と同様の結果となっている。

図表3-2 育児休業期間の定め [全体、業種別、企業規模別] (前回調査比較)



※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。

就業規則などの文書の中で、育児休業制度についての規定を明示し、周知していると回答した事業所に休業期間の定めをたずねた。「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）」が74.6%で最も高く、次いで「子が1歳以上2歳未満」が13.9%である。

前回調査と比べてもあまり大きな差はみられない。

業種別にみると、いずれの業種も「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）」が最も高いが、「建設業」「運輸業」「製造業」では「子が3歳以上」に該当がみられる。

企業規模別にみると、規模が大きい事業所では「子が1歳以上2歳未満」や「子が2歳以上3歳未満」「子が3歳以上」など期間が長い割合が高い。

2. 育児休業の取得状況

問6. 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。

●育児休業の利用は、女性は53事業所、男性は19事業所。開始した人は女性83人、男性59人で、そのうち女性は5人が退職している。

図表3-3 育児休業の取得状況 [全体、業種別、企業規模別]

| | 女性 | 男性 |
|----------------|-----|-----|
| 育児休業を開始した人 | 83人 | 59人 |
| 開始した人のうち、復職した人 | 48人 | 23人 |
| 開始した人のうち、退職した人 | 5人 | 0人 |

令和6年に育児休業を開始した人は、女性は83人、男性は59人である。開始した人のうち復職をした人は女性48人、男性23人、退職した人は女性5人、男性は全員が復職している。

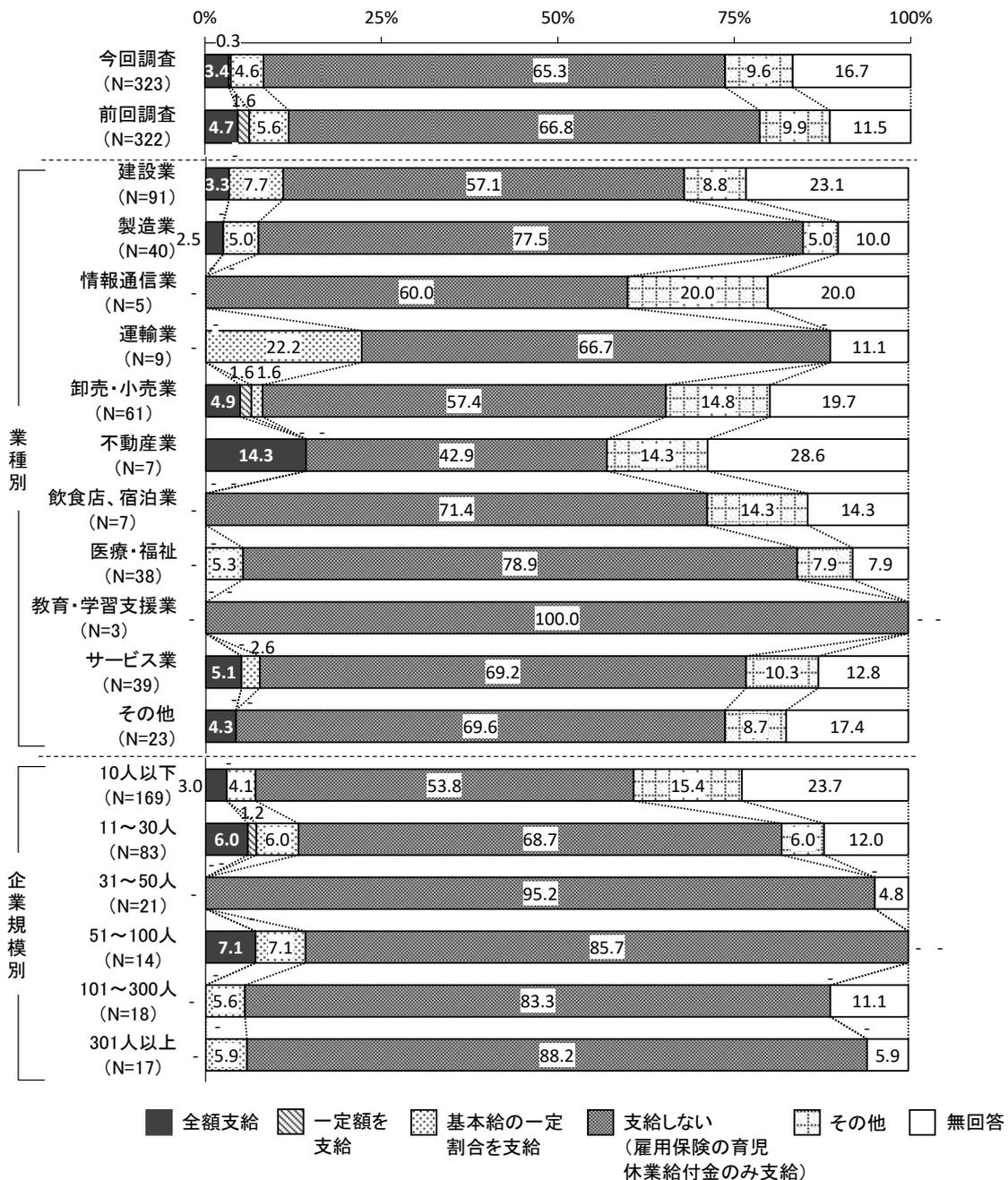
I 調査の概要

3. 育児休業取得時の賃金の取り扱い

問7. 育児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。

●育児休業を取得した際の賃金の扱いは「支給しない（雇用保険の育児休業給付金のみ支給）」が6割台半ば。何らかの支給をする事業所は8.3%。

図表3-3 育児休業取得時の賃金の取り扱い [全体、業種別、企業規模別] (前回調査比較)



育児休業を取得した際の賃金の扱いは「支給しない（雇用保険の育児休業給付金のみ支給）」が65.3%と最も多く、何らかの支給をする事業所は8.3%となっている。

また、「一定額を支給」では具体的数値の記述がなく、「基本給の一定割合を支給」では「6割」が7事業所、「6.7割」「7割」が各々2事業、「8割」が1事業所であった。

前回調査と比べると、何らかの支給をする事業所はやや減っているが、「支給しない（雇用保険の育児休業給付金のみ支給）」は同程度と変わらない。

業種別にみると、「情報通信業」「飲食店、宿泊業」「教育・学習支援業」を除く業種では何らかの支給を行っている。

企業規模別にみると、11～30人と51～100人規模の事業所では何らかの支給をする割合が1割を超えて他の規模よりも高い。

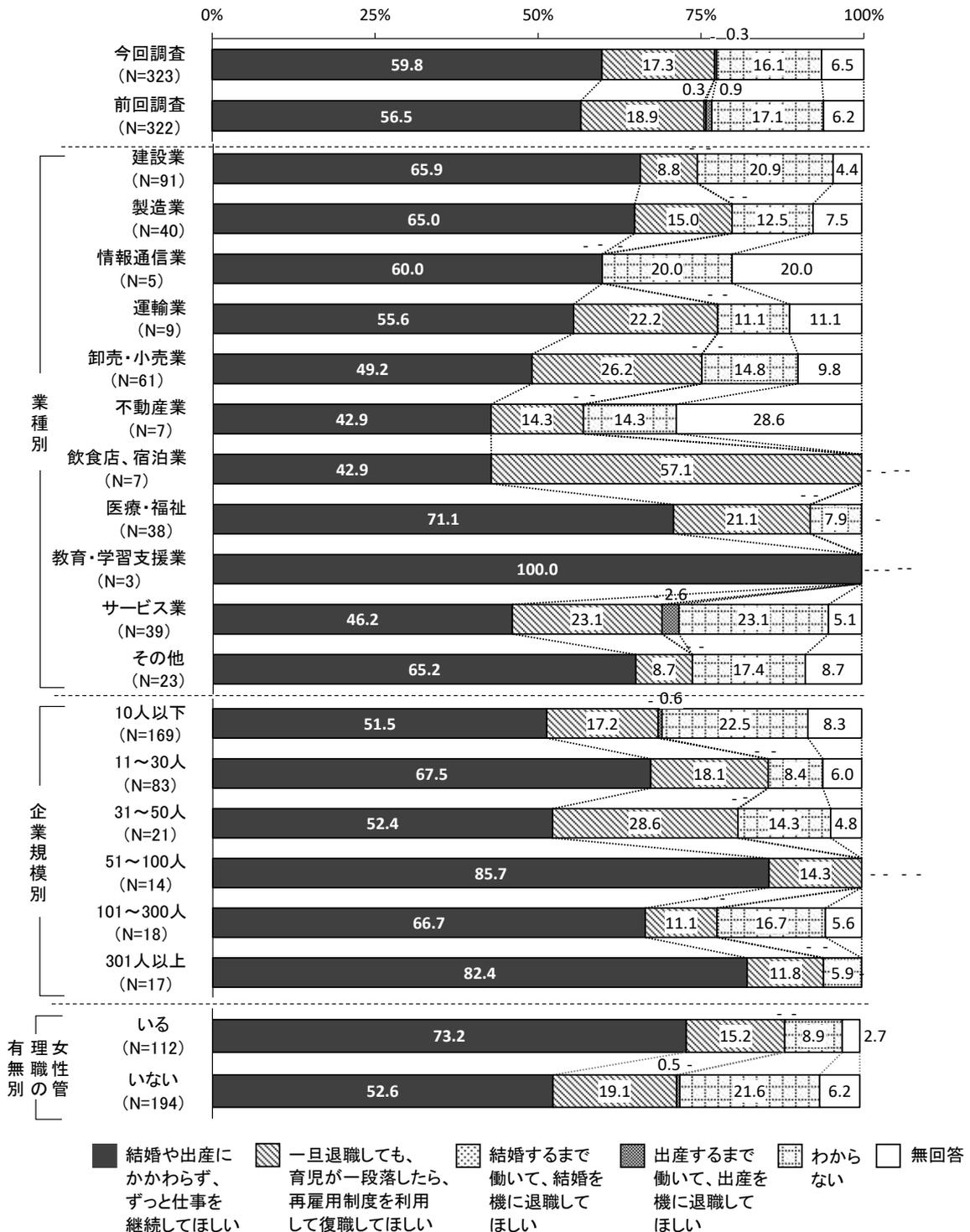
I 調査の概要

4. 女性従業員が結婚・出産を機に休職・退職することについての考え方

問8. 貴事業所では、女性従業員が結婚や出産をきっかけとして休職・退職することについてどのように考えられていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

●女性従業員には「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が約6割。前回調査よりも3.3ポイント増加。51~100人、301人以上の規模の事業所では8割超。

図表3-5 女性従業員が結婚・出産を機に休職・退職することについての考え方
[全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別] (前回調査比較)



女性従業員が結婚や出産をきっかけとして休職・退職することについてどのように考えているかたずねたところ、「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が59.8%と最も高く、次いで「一旦退職しても、育児が一段落したら、再雇用制度を利用して復職してほしい」が17.3%と就労継続や復職を望む考え方が多い。

前回調査と比べると、「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」は3.3ポイント増えている。

業種別にみると、「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」は「医療・福祉」と標本数は少ないが「教育・学習支援業」では7割を超え、また「建設業」「製造業」「その他」で6割台半ばと高い。

企業規模別にみると、51～100人と301人以上では「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」の割合が8割を超えて高い。

女性管理職の有無別にみると、いる場合「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が73.2%で、いない場合（52.6%）を20.6ポイント上回っている。

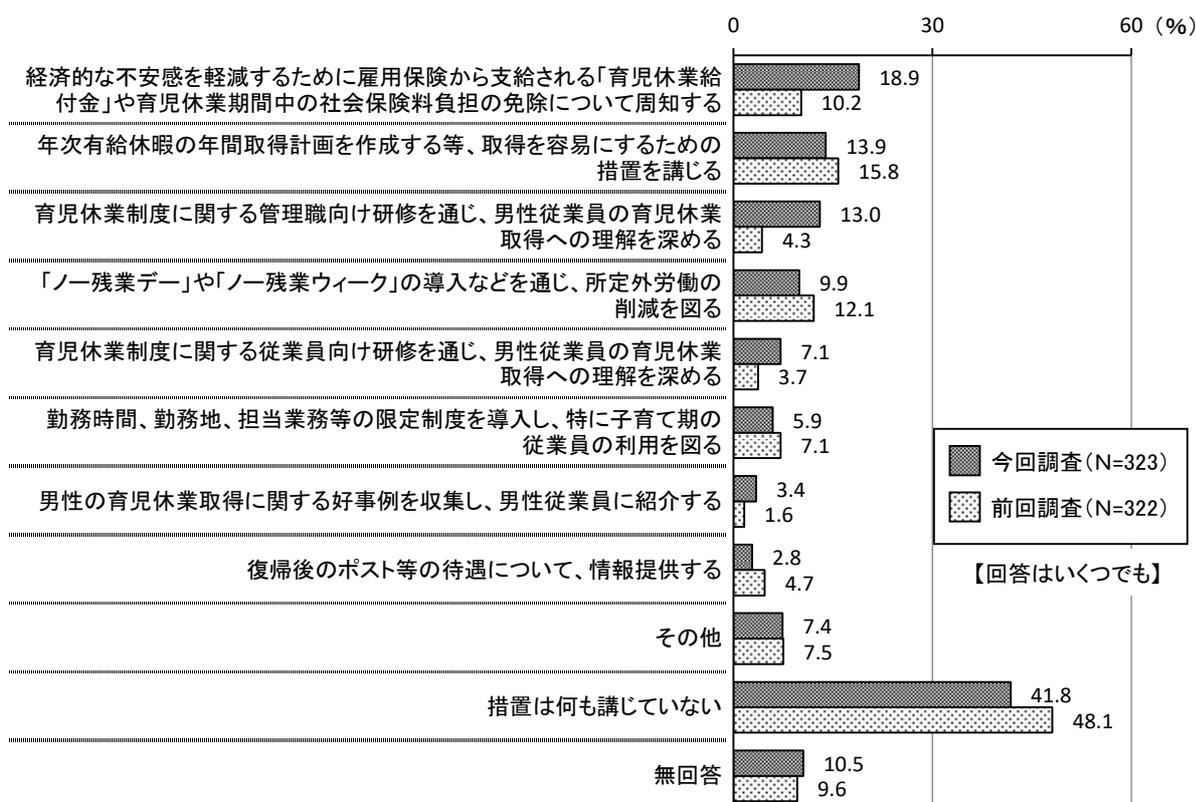
I 調査の概要

5. 男性の育児参加を促進するための措置

問9. 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。

●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、「措置は何も講じていない」は5割弱。
 ●措置としては「年次有給休暇取得を容易にするための措置」が1割台半ばで最も高く、前回調査よりも8.0ポイント増加。

図表3-6 男性の育児参加を促進するための措置 [全体] (前回調査比較)



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るかたずねたところ、「措置は何も講じていない」が41.8%と最も高い。措置としては「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」が18.9%、「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」が13.9%、「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」が13.0%である。

前回調査と比べると、「措置は何も講じていない」は6.3ポイント減り、「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」は8.7ポイント増え、前回調査では第3位であったが、今回は第1位へ上がっている。また、「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」も8.7ポイント増えている。

図表3-7 男性の育児参加を促進するための措置〔全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別〕

| | | (%) | | | | | | | | | | | |
|-----------|----------|--------------|---|---|---|--|---|------------------------|---|---|-----------|-------------------------|------------|
| | | 標本数 | 男性 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 | 男性 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 | 経済的 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 | 復帰後 のポスト 等の待 遇につ いて、 情報提 供す る | 勤務時 間、特 に子育 て期の 従業員 の利用 を図る | 男性 従業 員に紹 介する | 「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 | 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 | その他 | 措置は 何も講 じてい ない | 無回 答 |
| 全体 | | 323 100.0 | 42 13.0 | 23 7.1 | 61 18.9 | 9 2.8 | 19 5.9 | 11 3.4 | 32 9.9 | 45 13.9 | 24 7.4 | 135 41.8 | 34 10.5 |
| 業種別 | 建設業 | 91 | 12.1 | 6.6 | 19.8 | 1.1 | 4.4 | 2.2 | 9.9 | 13.2 | 4.4 | 39.6 | 14.3 |
| | 製造業 | 40 | 25.0 | 12.5 | 30.0 | 2.5 | 7.5 | 7.5 | 12.5 | 25.0 | 2.5 | 37.5 | 7.5 |
| | 情報通信業 | 5 | 20.0 | 20.0 | 20.0 | 20.0 | - | - | - | 20.0 | 20.0 | 60.0 | - |
| | 運輸業 | 9 | 22.2 | - | 44.4 | 22.2 | 11.1 | 22.2 | 22.2 | - | - | 33.3 | 11.1 |
| | 卸売・小売業 | 61 | 9.8 | 3.3 | 18.0 | 1.6 | 11.5 | 1.6 | 9.8 | 11.5 | 1.6 | 47.5 | 8.2 |
| | 不動産業 | 7 | - | - | 14.3 | - | - | - | 14.3 | 14.3 | 28.6 | 28.6 | 14.3 |
| | 飲食店・宿泊業 | 7 | 42.9 | 28.6 | 14.3 | - | - | - | - | - | - | 42.9 | - |
| | 医療・福祉 | 38 | 5.3 | 2.6 | 10.5 | - | 5.3 | - | 10.5 | 13.2 | 15.8 | 42.1 | 10.5 |
| | 教育・学習支援業 | 3 | - | - | 33.3 | - | 33.3 | - | - | - | - | 66.7 | - |
| | サービス業 | 39 | 7.7 | 12.8 | 7.7 | 2.6 | - | - | 7.7 | 12.8 | 7.7 | 43.6 | 17.9 |
| | その他 | 23 | 17.4 | 4.3 | 21.7 | 8.7 | 4.3 | 13.0 | 8.7 | 17.4 | 26.1 | 39.1 | - |
| 常用労働者数別 | 10人以下 | 169 | 13.6 | 7.7 | 14.2 | 1.2 | 5.3 | 2.4 | 7.7 | 10.1 | 7.1 | 45.6 | 11.8 |
| | 11～30人 | 83 | 4.8 | 1.2 | 18.1 | 3.6 | 4.8 | - | 9.6 | 18.1 | 8.4 | 41.0 | 10.8 |
| | 31～50人 | 21 | 14.3 | 9.5 | 28.6 | 14.3 | 4.8 | 4.8 | 4.8 | 14.3 | - | 33.3 | 19.0 |
| | 51～100人 | 14 | 28.6 | 21.4 | 28.6 | - | 7.1 | 14.3 | 21.4 | 28.6 | 14.3 | 28.6 | - |
| | 101～300人 | 18 | 22.2 | 16.7 | 22.2 | 5.6 | 11.1 | 11.1 | 11.1 | 16.7 | 11.1 | 44.4 | 5.6 |
| | 301人以上 | 17 | 23.5 | 5.9 | 47.1 | - | 11.8 | 11.8 | 23.5 | 17.6 | 5.9 | 29.4 | - |
| | 無回答 | 1 | - | - | - | - | - | - | 100.0 | - | - | - | - |
| 女性管理職の有無別 | いる | 112 | 18.8 | 8.9 | 22.3 | 2.7 | 5.4 | 3.6 | 8.0 | 18.8 | 7.1 | 38.4 | 7.1 |
| | いない | 194 | 10.8 | 6.2 | 17.0 | 3.1 | 6.2 | 3.6 | 11.3 | 11.9 | 7.7 | 44.8 | 10.8 |
| | 無回答 | 17 | - | 5.9 | 17.6 | - | 5.9 | - | 5.9 | 5.9 | 5.9 | 29.4 | 29.4 |

業種別にみると、標本数は少ないが「情報通信業」と「教育・学習支援業」で「措置は何も講じていない」が6割台と高い。「運輸業」は「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」が44.4%、また「製造業」「教育・学習支援業」でも3割台と高い。「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」は標本数は少ないが「飲食店・宿泊業」で42.9%と最も高く、また「製造業」「運輸業」「情報通信業」で2割台、「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」も「製造業」「情報通信業」で2割台と他の業種に比べて割合が高い。

I 調査の概要

企業規模別にみると、30人以下と101～300人で「措置は何も講じていない」が4割台と高い。最も低いのは301人以上で29.4%である。措置としては「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」（47.1%）、「「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」と「「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」が同率の23.5%である。これらの項目は従業員規模が51～300人の規模でも比較的高い。

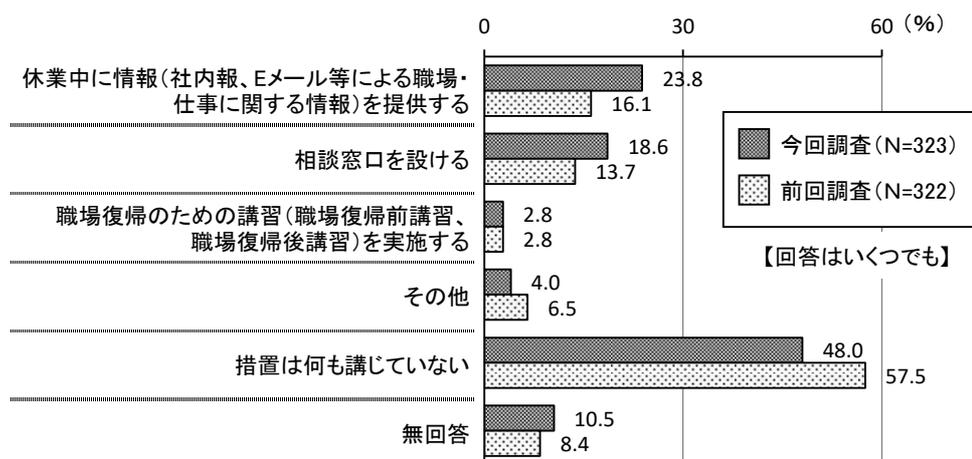
女性管理職の有無別にみると、いる場合の「措置は何も講じていない」は38.4%で、いない場合（44.8%）よりも6.4ポイント低い。

6. 育児休業あけの従業員の円滑な職場復帰を図るための措置

問10. 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。

●育児休業あけの従業員の円滑な職場復帰を図るために、「措置は何も講じていない」が約5割。前回調査より9.5ポイント減。

図表3-8 育児休業あけの従業員の円滑な職場復帰を図るための措置 [全体] (前回調査比較)



育児休業中の従業員の円滑な職場復帰を図るための措置をたずねたところ、「措置は何も講じていない」が48.0%と最も高い。措置としては「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」（23.8%）、「相談窓口を設ける」（18.6%）などがあげられている。

前回調査と比べると、「措置は何も講じていない」が9.5ポイント減り、「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」が7.7ポイント、「相談窓口を設ける」が4.9ポイント増えている。

I 調査の概要

図表 3-9 育児休業あけの従業員の円滑な職場復帰を図るための措置
[全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]

| | | 標本数 | 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 | 職場復帰のための講習（職場復帰後の講習）を実施する | 相談窓口を設ける | その他 | 措置は何も講じていない | 無回答 |
|-----------|----------|--------------|--------------------------------------|---------------------------|------------|-----------|-------------|------------|
| 全体 | | 323 100.0 | 77 23.8 | 9 2.8 | 60 18.6 | 13 4.0 | 155 48.0 | 34 10.5 |
| 業種別 | 建設業 | 91 | 23.1 | 3.3 | 12.1 | 1.1 | 56.0 | 9.9 |
| | 製造業 | 40 | 25.0 | 5.0 | 32.5 | 5.0 | 37.5 | 7.5 |
| | 情報通信業 | 5 | 60.0 | - | 20.0 | - | 20.0 | 20.0 |
| | 運輸業 | 9 | 11.1 | - | 33.3 | - | 44.4 | 11.1 |
| | 卸売・小売業 | 61 | 19.7 | - | 19.7 | 3.3 | 49.2 | 13.1 |
| | 不動産業 | 7 | 14.3 | - | - | - | 57.1 | 28.6 |
| | 飲食店、宿泊業 | 7 | - | - | 14.3 | - | 85.7 | - |
| | 医療・福祉 | 38 | 31.6 | 2.6 | 21.1 | 7.9 | 39.5 | 10.5 |
| | 教育・学習支援業 | 3 | 33.3 | 33.3 | - | - | 33.3 | - |
| | サービス業 | 39 | 23.1 | - | 15.4 | 5.1 | 51.3 | 10.3 |
| | その他 | 23 | 30.4 | 8.7 | 21.7 | 13.0 | 34.8 | 8.7 |
| 常用労働者数別 | 10人以下 | 169 | 17.8 | 1.8 | 8.3 | 3.0 | 56.2 | 15.4 |
| | 11～30人 | 83 | 26.5 | 3.6 | 18.1 | 8.4 | 43.4 | 6.0 |
| | 31～50人 | 21 | 42.9 | - | 28.6 | - | 52.4 | - |
| | 51～100人 | 14 | 42.9 | 7.1 | 35.7 | - | 35.7 | 7.1 |
| | 101～300人 | 18 | 27.8 | - | 50.0 | - | 16.7 | 11.1 |
| | 301人以上 | 17 | 29.4 | 11.8 | 64.7 | 5.9 | 23.5 | - |
| | 無回答 | 1 | - | - | - | - | 100.0 | - |
| 女性管理職の有無別 | いる | 112 | 33.0 | 3.6 | 28.6 | 5.4 | 35.7 | 7.1 |
| | いない | 194 | 19.1 | 2.1 | 13.9 | 3.6 | 56.7 | 9.8 |
| | 無回答 | 17 | 17.6 | 5.9 | 5.9 | - | 29.4 | 41.2 |

業種別にみると、標本数は少ないが「情報通信業」で「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」が60.0%と最も高く、その他「教育・学習支援業」「医療・福祉」でも3割台と比較的高い。「相談窓口を設ける」は「製造業」「運輸業」で3割台と高い。

企業規模別にみると、31～100人では「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」が4割台と高い。「相談窓口を設ける」は従業員規模が大きいほど割合が高くなり、301人以上では64.7%と最も高い。

女性管理職の有無別にみると、女性管理職がいる場合の方が、いない場合よりも何らかの措置を行っている割合が高くなっている。

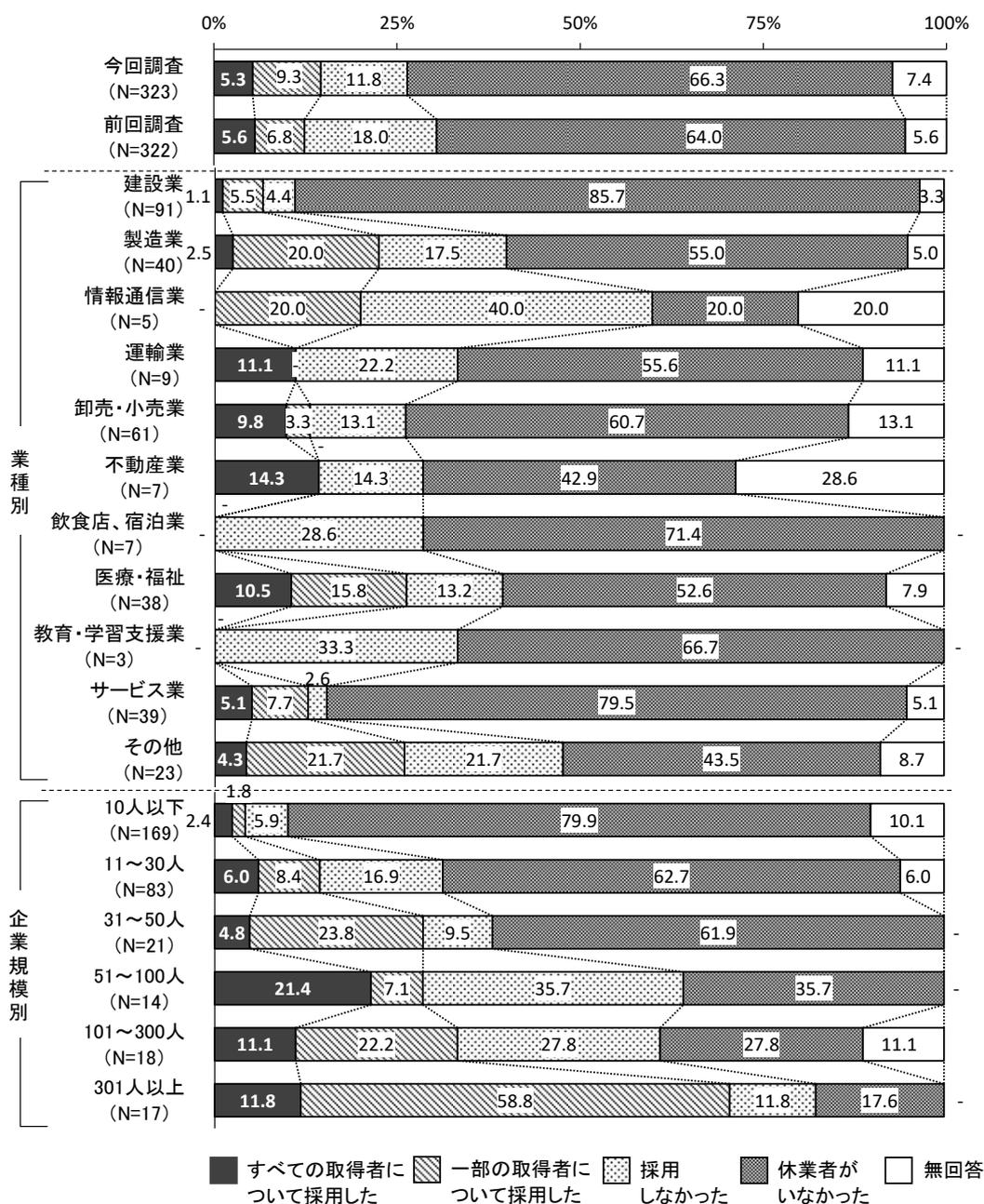
7. 代替要員について

(1) 代替要員の採用状況

問11. 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の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。

●代替要員の採用について、「採用しなかった」(11.8%)約1割。「すべての取得者について採用」(9.3%)や「一部の取得者について採用」(5.3%)は1割台半ば。

図表3-10 代替要員の採用状況〔全体、業種別、企業規模別〕(前回調査比較)



I 調査の概要

最近3年間に、産前産後休暇及び育児休業中の従業員のいる職場に代替要員を採用したかどうかたずねた。「休業者がいなかった」が66.3%と最も多く、次いで「採用しなかった」が11.8%であった。「すべての取得者について採用した」(5.3%)や「一部の取得者について採用した」(9.3%)をあわせた割合は14.6%である。

前回調査と比べると、「採用しなかった」が6.2ポイント減少している。

業種別にみると、「医療・福祉」で「すべての取得者について採用した」(10.5%)や「一部の取得者について採用した」(15.8%)が26.3%、「卸売・小売業」で22.5%、標本数は少ないが「情報通信業」が20.0%と他の業種に比べて高くなっている。

企業規模別にみると、規模が大きくなるにつれ「すべての取得者について採用した」「一部の取得者について採用した」の割合が高くなっている。

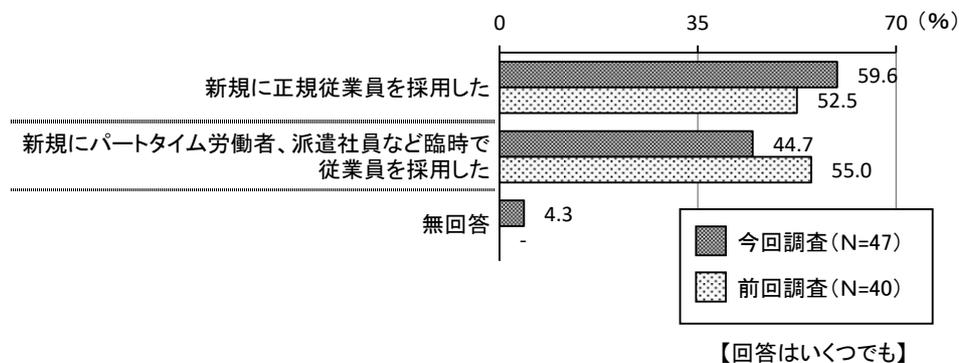
(2) 採用した代替要員の内容

【問11で1. または2. と答えた事業所に】

問11-1. 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。

●採用した代替要員は「パートタイムや派遣などの臨時従業員」と「正規従業員」が5割台半ばで同程度。前回調査よりも「正規従業員」が20ポイント以上増加。

図表3-11 採用した代替要員の内容 [全体] (前回調査比較)



採用した代替要員の内容は「新規に正規従業員を採用した」が59.6%、「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」が44.7%と新規採用が14.9ポイント高い。

前回調査と比べると、「新規に正規従業員を採用した」が7.1ポイント増え、「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」は10.3ポイント減っている。

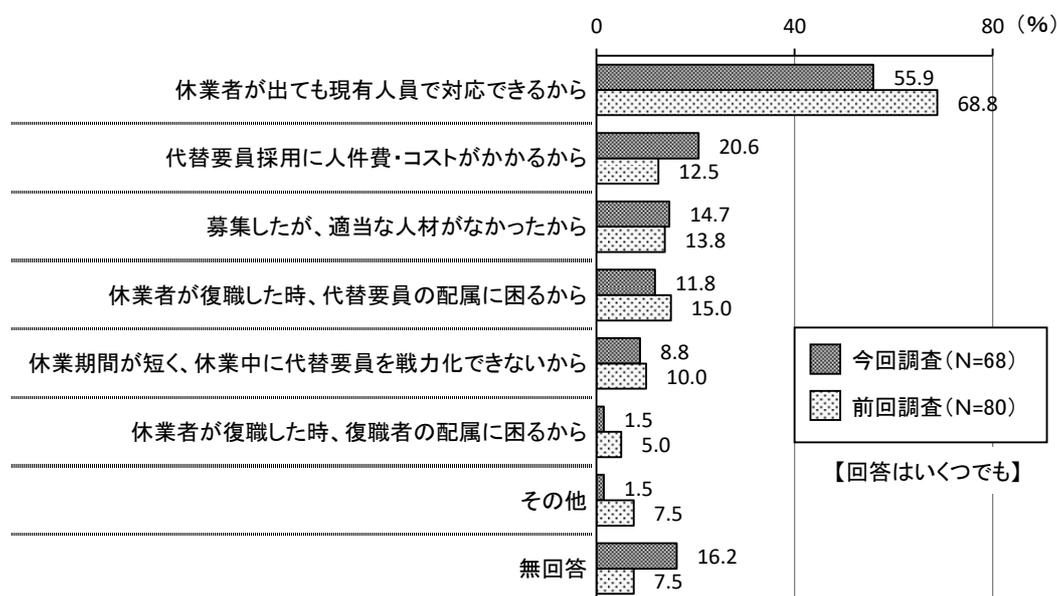
(3) 代替要員を採用しなかった理由

【問11で2. または3. と答えた事業所に】

問11-2. 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。

●代替要員(の一部)を採用しなかった理由は「休業者が出ても現有人員で対応できるから」(55.9%)が最も高く、前回調査よりも12.9ポイント減少。「代替要員採用に人件費・コストがかかるから」(20.6%)は8.1ポイント増加。

図表3-12 代替要員を採用しなかった理由 [全体] (前回調査比較)



代替要員(の一部)を採用しなかった理由は「休業者が出ても現有人員で対応できるから」が55.9%で最も高い。次いで「代替要員採用に人件費・コストがかかるから」が20.6%、「募集したが、適当な人材がなかったから」が14.7%、「休業者が復職した時、代替要員の配属に困るから」が11.8%である。

前回調査と比べると、「休業者が出ても現有人員で対応できるから」は12.9ポイント減り、「代替要員採用に人件費・コストがかかるから」が8.1ポイント増えている。

第4章 介護休業制度について

※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

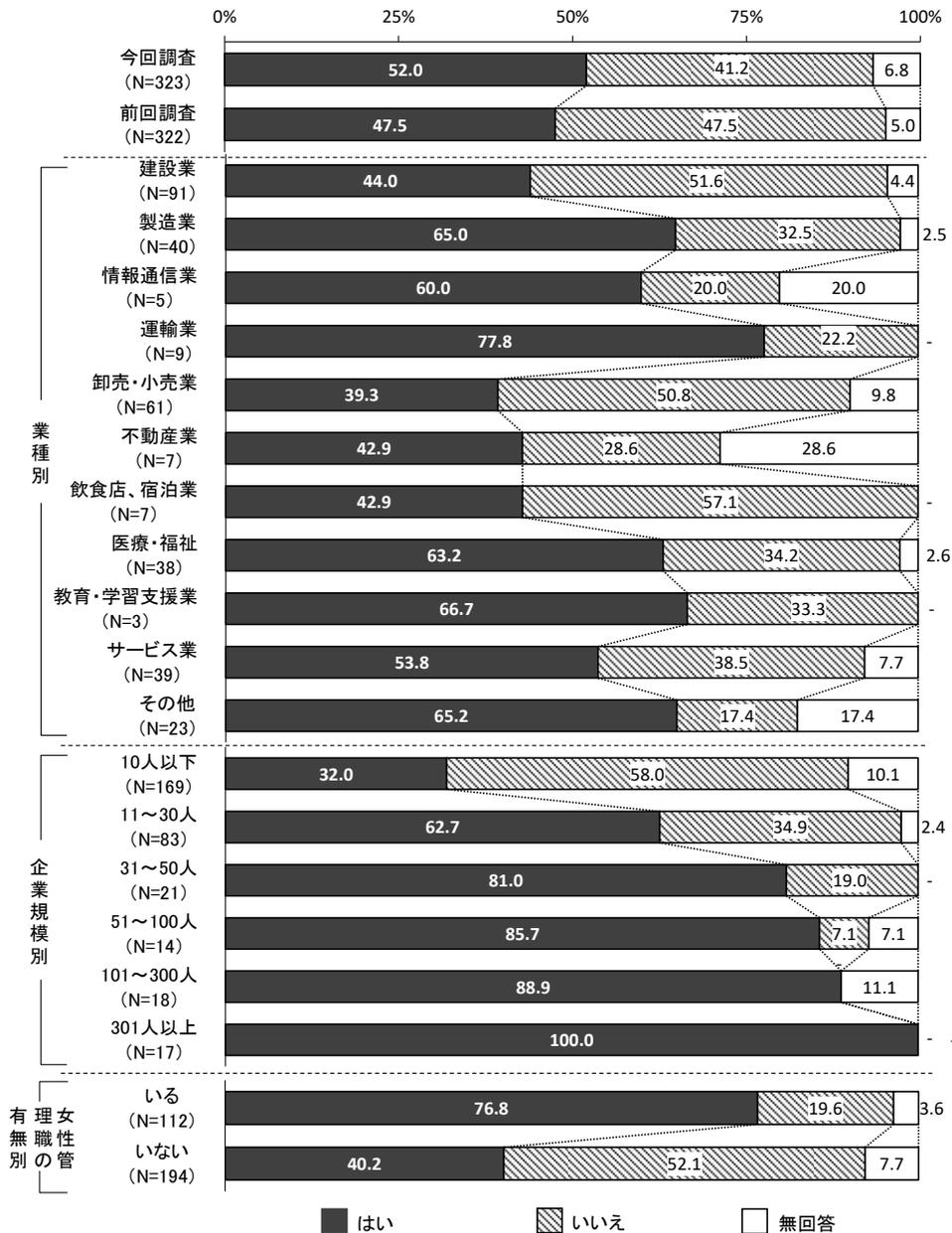
1. 介護休業制度の規定を明示、周知の実行について

(1) 介護休業制度の規定を明示、周知の実行の状況

問12. 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。

- 介護休業制度について、就業規則などに規定を明示、周知している事業所は約5割。前回調査よりも4.5ポイント増加。
- 育児休業制度に比べて明示、周知している事業所は10.2ポイント低い。

図表4-1 介護休業制度の規定を明示、周知の実行の状況
[全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別] (前回調査比較)



就業規則などの文書の中で、介護休業制度についての規定を明示し、周知していると回答した事業所は52.0%、してないと回答した事業所は41.2%である。育児休業(62.2%)に比べて明示し、周知している事業所は10.2ポイント低い。

前回調査と比べると、明示し、周知している事業所は4.5ポイント増加している。

業種別にみると、明示し、周知しているは、標本数は少ないが「運輸業」が77.8%、「製造業」(65.0%)、「医療・福祉」(63.2%)、「その他」(65.2%)や標本数は少ないが「情報通信業」(60.0%)、「教育・学習支援業」(66.7%)で6割台と高い。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど明示し、周知している事業所は多くなり、「301人以上」では100.0%である。反対に「10人以下」の事業所では明示し、周知していないが58.0%と高い。

女性管理職の有無別にみると、いる場合明示し、周知しているは76.8%に対し、いない場合は40.2%と36.6ポイント低くなっている。

I 調査の概要

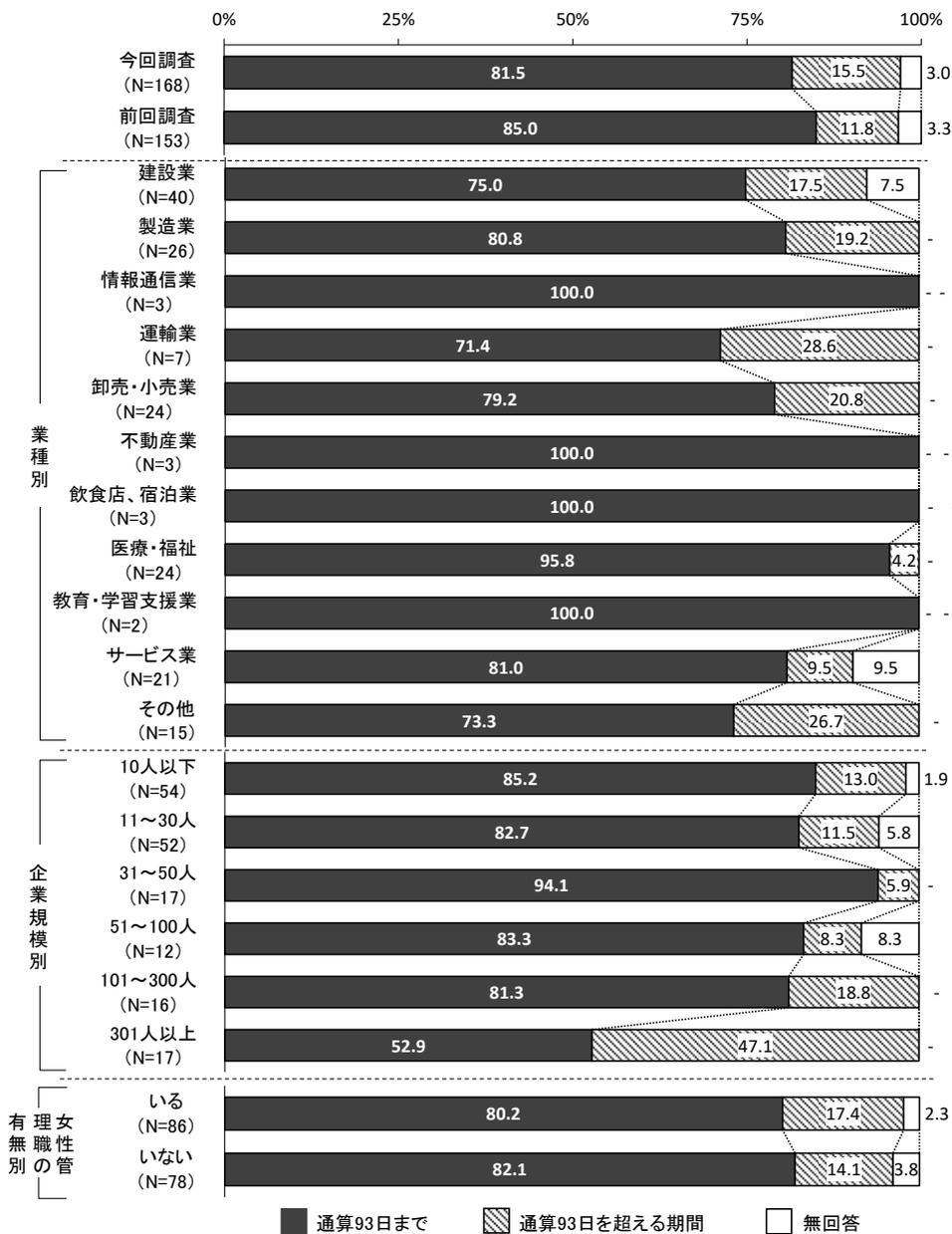
(2) 介護休業期間の定め

【問12で1. と答えた事業所に】

問12-1. 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。

●介護休業期間は育児・介護休業法で定められた「通算93日まで」が約8割。
 ●「通算93日を超える期間」(15.5%)は前回調査より3.7ポイント増加。

図表4-2 介護休業期間の定め [全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別] (前回調査比較)



対象家族1人あたりの休業期間は、育児・介護休業法で定められた「通算93日まで」が81.5%、「通算93日を超える期間」が15.5%となっている。
 前回調査と比べると、「通算93日まで」が3.5ポイント減り、「通算93日を超える期間」が3.7ポイント増えている。

業種別にみると、標本数は少ないが「運輸業」で「通算 93 日を超える期間」が 28.6%と高く、「卸売・小売業」(20.8%)、「その他」(26.7%)でも 2 割台と他の業種に比べて高い。

企業規模別にみると、101 人以上になると「通算 93 日を超える期間」の割合が高くなっており、101～300 人で 18.8%、301 人以上では 47.1%と高い。31～100 人規模の事業所では「通算 93 日を超える期間」が 1 割に満たないのに対し、30 人以下の規模では 1 割台と比較的高い。

女性管理職の有無別にみても、あまり大きな差はみられない。

2. 介護休業の取得状況

問 13. 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。

●介護休業の利用は 11 事業所で、女性は 13 人の利用。そのうち復職は 9 人、退職は 3 人。

図表 4-3 介護休業制度の取得状況 [全体]

| | 女性 | 男性 |
|----------------|------|-----|
| 介護休業を開始した人 | 13 人 | 0 人 |
| 開始した人のうち、復職した人 | 9 人 | 0 人 |
| 開始した人のうち、退職した人 | 3 人 | 0 人 |

介護休業制度の取得状況は 11 事業所で女性は 13 人、そのうち復職した人は 9 人、退職した人は 3 人であった。男性の利用は無かった。

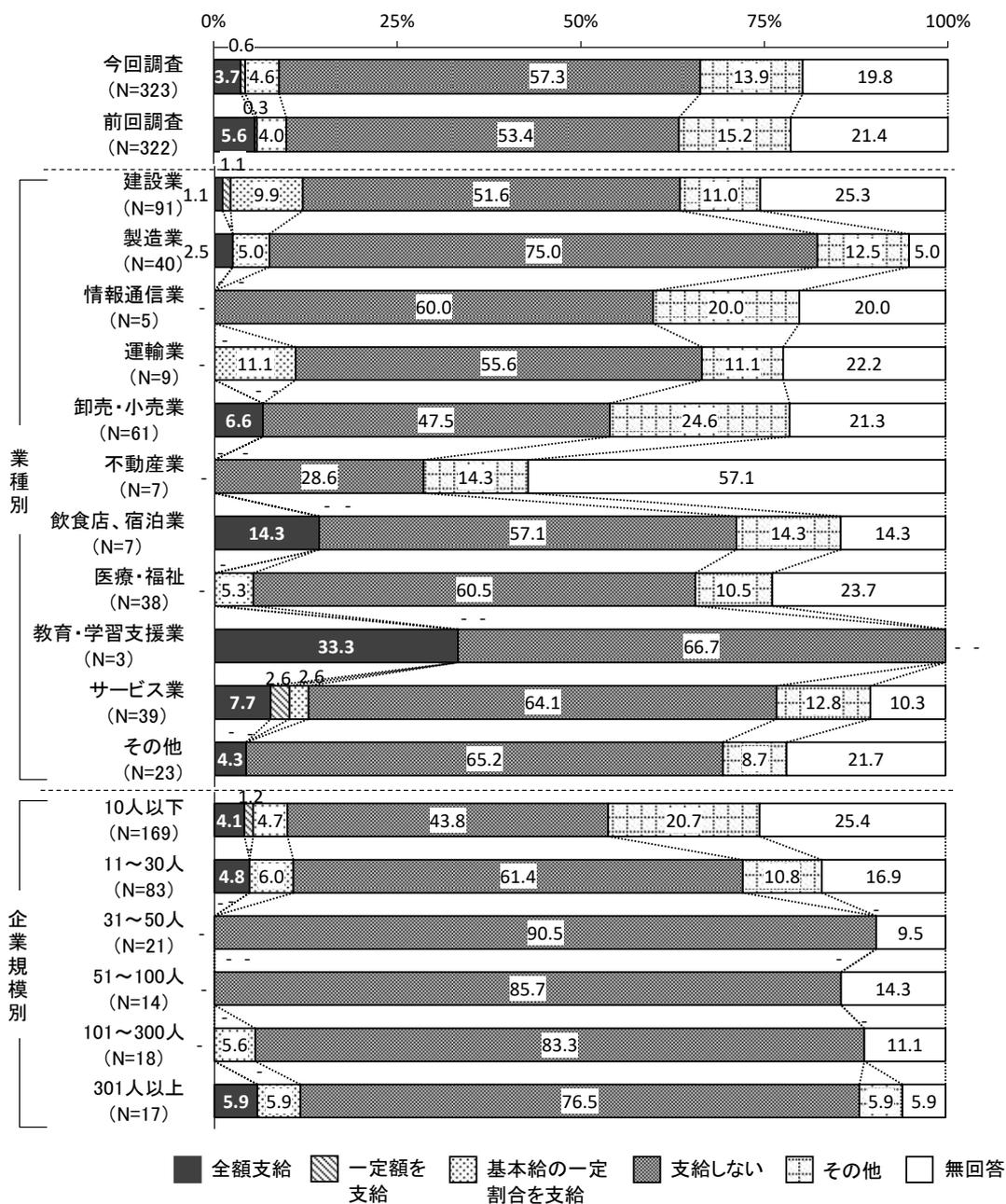
I 調査の概要

3. 介護休業取得時の賃金の取り扱い

問14. 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。

●介護休業を取得した際の賃金の取扱いは「支給しない」が約6割。何らかの支給をする事業所は1割に満たない。

図表4-4 介護休業取得時の賃金の取り扱い [全体、業種別、企業規模別] (前回調査比較)



介護休業を取得した際の賃金の取り扱いは「支給しない」が 57.3%と最も多く、「全額支給」(3.7%)、「一定額を支給」(0.6%)、「基本給の一定割合を支給」(4.6%) など何らかの支給をする事業所は 8.9%となっている。

また、「一定額を支給」では具体的数値の記述がなく、「基本給の一定割合を支給」では「6割」が 6 事業所、「7割」が 3 事業所、「8割」が 1 事業所であった。

前回調査と比べると、「支給しない」が 3.9 ポイント増えている。

業種別にみると、「情報通信業」「不動産業」を除く業種で何らかの支給を行っている。

企業規模別にみると、30 人以下の事業所では何らかの支給をする割合は約 1 割、31～300 人規模の事業所より何らかの支給を行っている割合が高い。

第5章 介護休暇制度について

※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

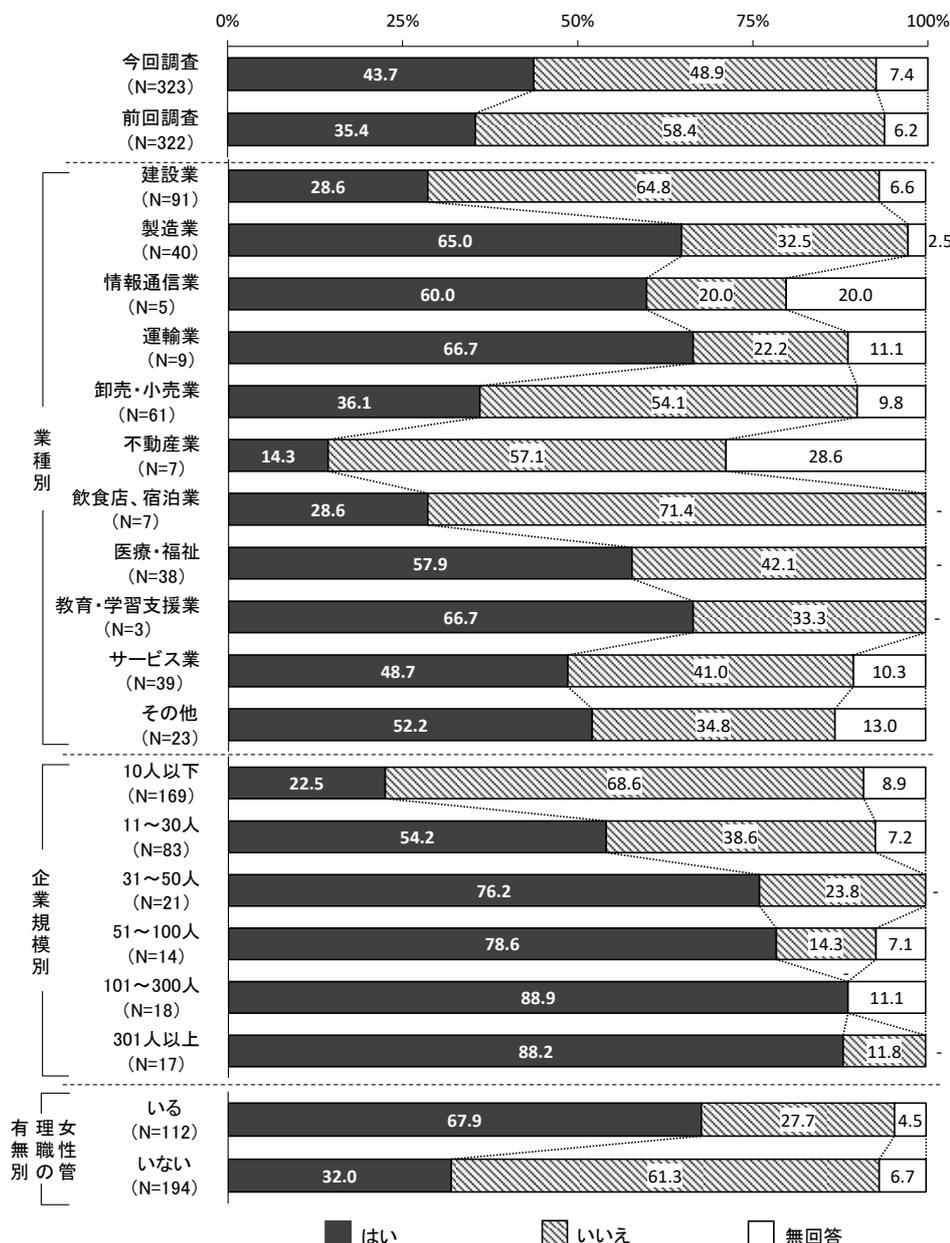
1. 介護休暇制度の規定を明示、周知の実行について

(1) 介護休暇制度の規定を明示、周知の実行の状況

問15. 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。

●介護休暇制度について、就業規則などに規定を明示、周知している事業所は4割台。前回調査よりも8.3ポイント増加。

図表5-1 介護休暇制度の規定を明示、周知の実行の状況
[全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別] (前回調査比較)



就業規則などの文書の中で、介護休暇制度についての規定を明示し、周知していると回答した事業所は43.7%となっている。介護休業（52.0%）に比べて明示し、周知している事業所は8.3ポイント低い。

前回調査と比べると、「建設業」や「卸売・小売業」、標本数は少ないが「不動産業」「飲食店、宿泊業」で明示し、周知している割合が1割台半ばから3割台半ばと他の業種に比べて低いのが目立つ。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど明示し、周知している事業所は多くなる傾向があり、101人以上では8割を超えている。10人以下では明示し、周知しているが22.5%、していないが68.6%である。

女性管理職の有無別にみると、いる場合明示し、周知しているは67.9%に対し、いない場合は32.0%と35.9ポイント低くなっている。

（2）介護休暇期間の定め

【問15で1. と答えた事業所に】

問15-1. 介護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。

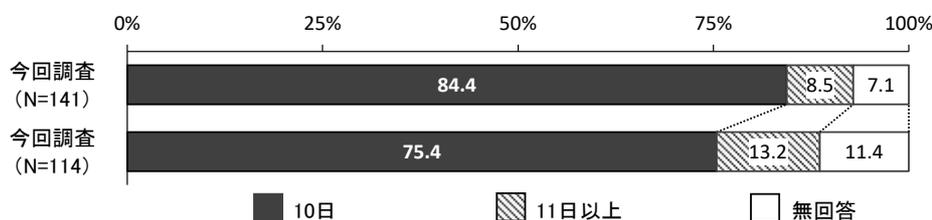
●介護休暇期間は対象家族が1人の場合「5日」、対象家族が2人以上の場合「10日」がいずれも8割台半ば。いずれもの場合も前回調査よりも期間が短い方の割合が増加。

図表5-2 介護休暇期間の定め [全体] (前回調査比較)

【対象家族が1人】



【対象家族が2人以上】



介護休暇期間の定めは対象家族が1人の場合、「5日」が86.5%、「6日以上」が9.2%である。前回調査と比べると、「5日」が4.9ポイント増えている。

対象家族が2人以上の場合、休暇期間は「10日」が84.4%、「11日以上」が8.5%である。

前回調査と比べると、「10日」が9.0ポイント増えている。対象家族が1人の場合でも2人以上の場合でも休暇期間が短い方の割合が高くなっている。

I 調査の概要

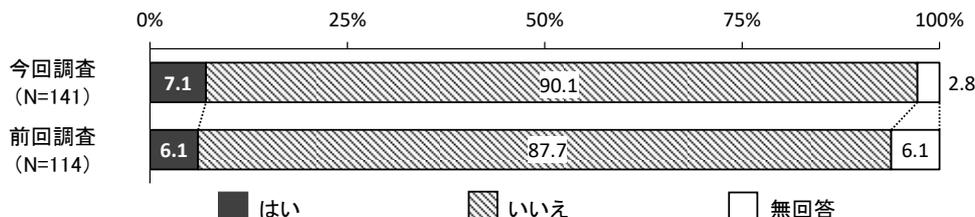
(3) 介護休暇取得者の有無

【問15で1. と答えた事業所に】

問15-2. 貴事業所で介護休暇取得者はいますか。どちらか1つに○をつけてください。

●介護休暇取得者は前回調査よりも3.3ポイント増え、6.1%。

図表5-3 介護休暇取得者の有無 [全体] (前回調査比較)



介護休暇を取得した人がいる事業所は7.1%で、前回調査とあまり変わらない。

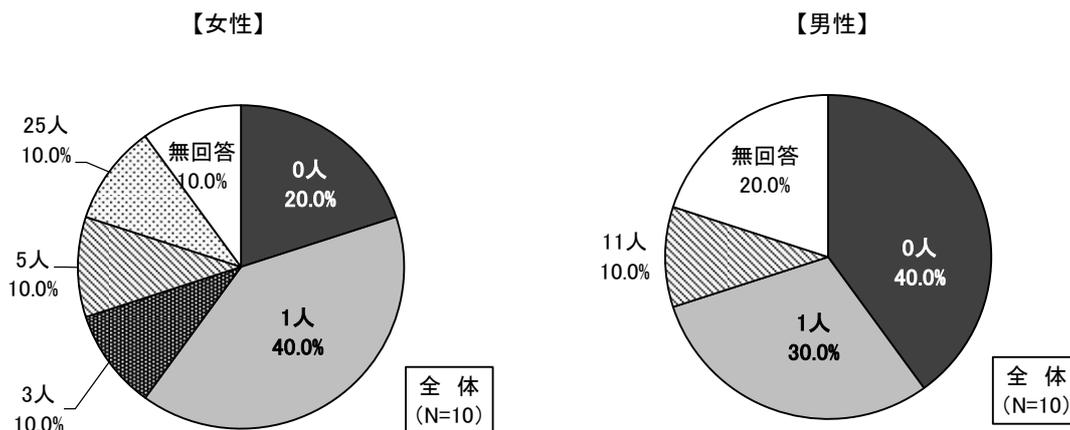
(4) 介護休暇取得者数

【問15-2で1. と答えた事業所に】

問15-3. 介護休暇取得者の人数をご記入ください。該当者がいない場合は「0」と記入してください。

●介護休暇を利用した人は女性37人、男性14人で女性の方が多い。

図表5-4 介護休暇取得者数 [全体]



介護休暇の取得者がいたのは10事業所で、女性は「1人」が4事業所、「3人」と「5人」「25人」が各々1事業所で37人の利用である。男性は「1人」が3事業所、「11人」が1事業所で14人の利用である。女性の方が利用者数は多い。

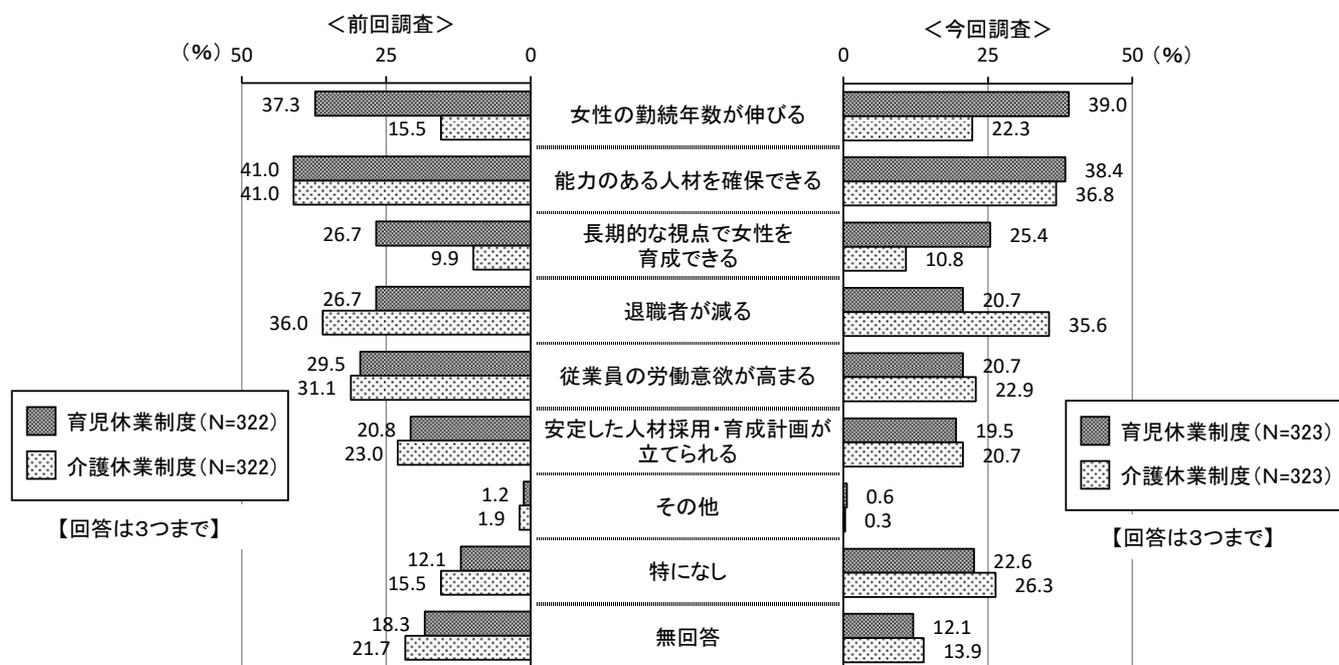
第6章 育児休業制度、介護休業制度の運用により生じた成果及び問題点について

1. 育児休業・介護休業制度の成果

問16. 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。

- 育児休業制度の成果は「女性の勤続年数が伸びる」と「能力のある人材を確保できる」が約4割。介護休業制度の成果は「能力ある人材を確保できる」と「退職者が減る」が3割台半ば。
- 前回調査より「特になし」の割合が育児休業・介護休業制度とも約10ポイント増加。

図表6-1 育児休業・介護休業制度の成果[全体](前回調査比較)



育児休業・介護休業制度の運用によって生じる成果については、育児休業制度は「女性の勤続年数が伸びる」(39.0%)と「能力のある人材を確保できる」(38.4%)が約4割、次いで「長期的な視点で女性を育成できる」が25.4%である。

介護休業制度は「能力のある人材を確保できる」(36.8%)と「退職者が減る」(35.6%)が3割台半ば、次いで「従業員の労働意欲が高まる」(22.9%)と「女性の勤続年数が伸びる」(22.3%)が続いている。

前回調査と比べると、「特になし」は育児休業・介護休業制度とも10.5~10.8ポイント増えている。「女性の勤続年数が伸びる」は介護休業制度で6.8ポイント増えているが、その他の項目は同程度が減少しており、特に「従業員の労働意欲が高まる」は育児休業・介護休業制度とも8.2~8.8ポイント減っている。

I 調査の概要

図表6-2 育児休業・介護休業制度の成果 [全体、業種別、企業規模別]

| | | 標本数 | 育児休業制度の成果 | | | | | | | | 無回答 |
|---------|----------|--------------|-------------|-------------|-------------------|-------------|-------------|---------------|----------|------------|------------|
| | | | 伸び性の勤続年数が | 確保力のある人材を | 性を育成的な視点で女性を育成できる | 退職者が減る | て用安が従業員の高まる | ら・育定した人の労働意欲が | 他 | 特になし | |
| 全体 | | 323 100.0 | 126 39.0 | 124 38.4 | 82 25.4 | 67 20.7 | 63 19.5 | 67 20.7 | 2 0.6 | 73 22.6 | 39 12.1 |
| 業種別 | 建設業 | 91 | 34.1 | 30.8 | 27.5 | 19.8 | 19.8 | 22.0 | - | 29.7 | 8.8 |
| | 製造業 | 40 | 52.5 | 40.0 | 32.5 | 25.0 | 27.5 | 22.5 | 2.5 | 7.5 | 12.5 |
| | 情報通信業 | 5 | 20.0 | 60.0 | - | 20.0 | 20.0 | 20.0 | - | 20.0 | 20.0 |
| | 運輸業 | 9 | 55.6 | 44.4 | 44.4 | 33.3 | 22.2 | 33.3 | - | 11.1 | 11.1 |
| | 卸売・小売業 | 61 | 34.4 | 39.3 | 16.4 | 16.4 | 13.1 | 14.8 | - | 23.0 | 19.7 |
| | 不動産業 | 7 | 14.3 | 14.3 | 14.3 | - | 14.3 | 14.3 | - | 42.9 | 28.6 |
| | 飲食店・宿泊業 | 7 | 28.6 | 28.6 | 28.6 | 42.9 | 28.6 | 14.3 | - | 42.9 | - |
| | 医療・福祉 | 38 | 42.1 | 47.4 | 23.7 | 26.3 | 18.4 | 26.3 | - | 23.7 | 5.3 |
| | 教育・学習支援業 | 3 | 66.7 | 66.7 | 33.3 | - | - | 33.3 | - | 33.3 | - |
| | サービス業 | 39 | 38.5 | 41.0 | 25.6 | 12.8 | 17.9 | 23.1 | 2.6 | 20.5 | 12.8 |
| その他 | 23 | 47.8 | 43.5 | 30.4 | 30.4 | 26.1 | 13.0 | - | 13.0 | 13.0 | |
| 常用労働者数別 | 10人以下 | 169 | 30.2 | 29.6 | 21.3 | 14.8 | 12.4 | 17.8 | 1.2 | 30.2 | 16.6 |
| | 11～30人 | 83 | 41.0 | 43.4 | 22.9 | 16.9 | 22.9 | 20.5 | - | 21.7 | 8.4 |
| | 31～50人 | 21 | 47.6 | 57.1 | 33.3 | 28.6 | 38.1 | 33.3 | - | 4.8 | 4.8 |
| | 51～100人 | 14 | 64.3 | 57.1 | 42.9 | 21.4 | 35.7 | 42.9 | - | 7.1 | - |
| | 101～300人 | 18 | 38.9 | 61.1 | 44.4 | 33.3 | 38.9 | 16.7 | - | 5.6 | 11.1 |
| | 301人以上 | 17 | 88.2 | 41.2 | 35.3 | 76.5 | 17.6 | 23.5 | - | - | 5.9 |
| | 無回答 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | 100.0 | - |
| | | 標本数 | 介護休業制度の成果 | | | | | | | | 無回答 |
| | | | 伸び性の勤続年数が | 確保力のある人材を | 性を育成的な視点で女性を育成できる | 退職者が減る | て用安が従業員の高まる | ら・育定した人の労働意欲が | 他 | 特になし | |
| 全体 | | 323 100.0 | 72 22.3 | 119 36.8 | 35 10.8 | 115 35.6 | 67 20.7 | 74 22.9 | 1 0.3 | 85 26.3 | 45 13.9 |
| 業種別 | 建設業 | 91 | 22.0 | 29.7 | 11.0 | 34.1 | 24.2 | 29.7 | - | 31.9 | 8.8 |
| | 製造業 | 40 | 22.5 | 55.0 | 12.5 | 45.0 | 25.0 | 17.5 | - | 12.5 | 15.0 |
| | 情報通信業 | 5 | 20.0 | 40.0 | - | 40.0 | 40.0 | - | - | 20.0 | 20.0 |
| | 運輸業 | 9 | 33.3 | 55.6 | 22.2 | 55.6 | 22.2 | 33.3 | - | 11.1 | 11.1 |
| | 卸売・小売業 | 61 | 24.6 | 34.4 | 8.2 | 31.1 | 11.5 | 16.4 | - | 26.2 | 19.7 |
| | 不動産業 | 7 | - | - | - | 14.3 | 14.3 | 14.3 | - | 42.9 | 42.9 |
| | 飲食店・宿泊業 | 7 | 14.3 | 42.9 | - | 42.9 | 28.6 | 28.6 | - | 42.9 | - |
| | 医療・福祉 | 38 | 26.3 | 39.5 | 13.2 | 39.5 | 15.8 | 26.3 | - | 28.9 | 7.9 |
| | 教育・学習支援業 | 3 | 33.3 | 66.7 | 33.3 | 33.3 | 33.3 | - | - | 33.3 | - |
| | サービス業 | 39 | 15.4 | 28.2 | 7.7 | 35.9 | 20.5 | 25.6 | 2.6 | 28.2 | 12.8 |
| その他 | 23 | 26.1 | 47.8 | 17.4 | 26.1 | 26.1 | 17.4 | - | 17.4 | 26.1 | |
| 常用労働者数別 | 10人以下 | 169 | 19.5 | 24.3 | 8.3 | 30.2 | 14.2 | 20.7 | 0.6 | 34.3 | 17.2 |
| | 11～30人 | 83 | 30.1 | 42.2 | 12.0 | 32.5 | 16.9 | 25.3 | - | 22.9 | 12.0 |
| | 31～50人 | 21 | 4.8 | 61.9 | 14.3 | 33.3 | 42.9 | 28.6 | - | 23.8 | 4.8 |
| | 51～100人 | 14 | 35.7 | 57.1 | 7.1 | 50.0 | 28.6 | 42.9 | - | 7.1 | 7.1 |
| | 101～300人 | 18 | 27.8 | 66.7 | 33.3 | 44.4 | 44.4 | 11.1 | - | 5.6 | 11.1 |
| | 301人以上 | 17 | 17.6 | 58.8 | 5.9 | 88.2 | 47.1 | 23.5 | - | - | 11.8 |
| | 無回答 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | 100.0 | - |

第6章 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

育児休業制度を業種別にみると、「製造業」で「特になし」が7.5%と最も低く、また標本数は少ないが「運輸業」でも11.1%と低い。「製造業」「運輸業」とも「女性の勤続年数が伸びる」が5割台、「長期的な視点で女性を育成できる」の割合が比較的高い。

介護休業制度でも「製造業」「運輸業」の「特になし」の割合が低く、「能力のある人材を確保できる」が5割台半ば、「退職者が減る」が4割台半ばから5割台半ばと高い。

企業規模別にみると、両制度とも規模が大きくなると「特になし」の割合は低くなる傾向がみられ、育児休業制度では「女性の勤続年数が伸びる」「退職者が減る」「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」「安定した人材採用・育成計画が立てられる」などの割合が高い。介護休業制度では「退職者が減る」「能力のある人材を確保できる」「安定した人材採用・育成計画が立てられる」などの割合が高くなっている。

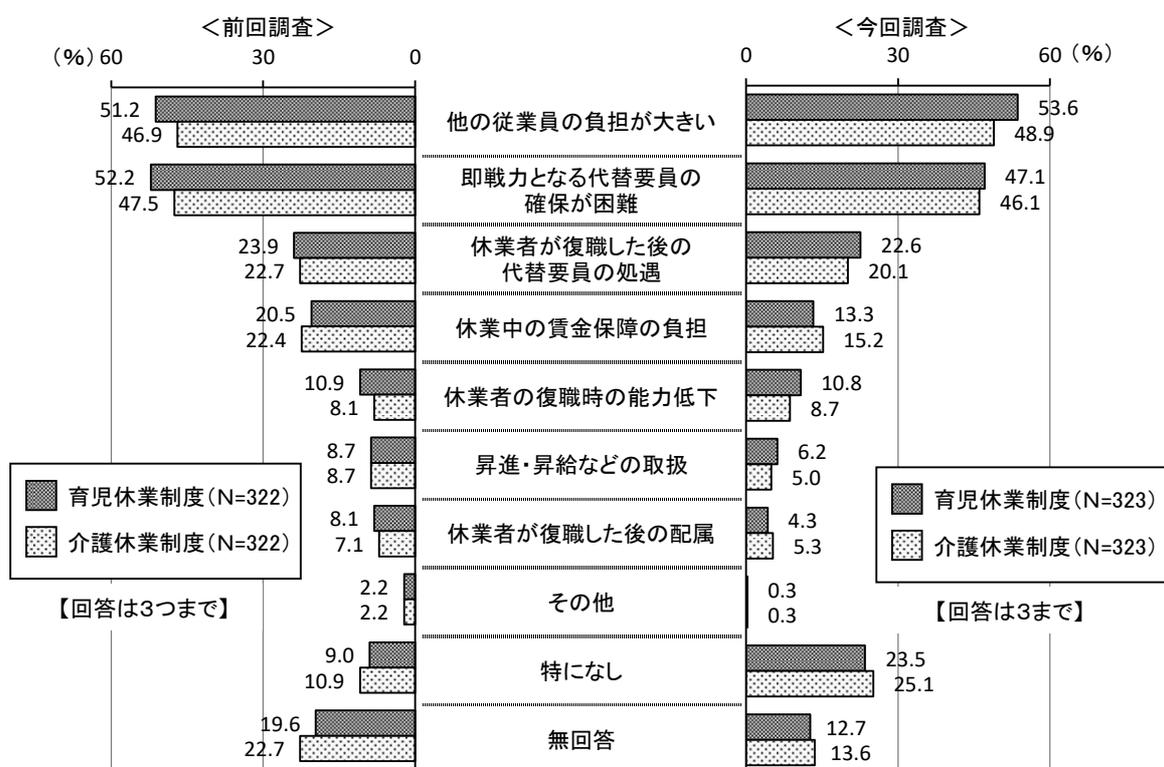
I 調査の概要

2. 育児休業・介護休業制度の問題点

問16. 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。

●育児休業・介護休業制度の問題点は「他の従業員の負担が大きい」「即戦力となる代替要員の確保が困難」が4割台半ばから約5割で上位。

図表6-3 育児休業・介護休業制度の問題点 [全体] (前回調査比較)



育児休業・介護休業制度の運用によって生じる問題点については、両制度とも「他の従業員の負担が大きい」(育児休業 53.6%、介護休業 48.9%)、「即戦力となる代替要員の確保が困難」(同 47.1%、46.1%) が4割台半ばから約5割で高い。

前回調査と比べると、「特になし」は育児休業・介護休業制度とも14.2~14.5ポイント増えている。その他の項目は同程度が減少しており、特に「即戦力となる代替要員の確保が困難」は育児休業制度で5.1ポイント、「休業中の賃金保障の負担」は育児休業・介護休業制度とも7.2ポイント減っている。

第6章 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

図表6-4 育児休業・介護休業制度の問題点 [全体、業種別、企業規模別]

(%)

| | | 標本数 | 育児休業制度の問題点 | | | | | | | | | | | | | |
|---------|----------|--------------|------------|-------------|-------------|------------|-----------|-----------|------------|----------|------------|------------|----------|-----|------|-----|
| | | | の休業者の復職時 | 担当の従業員の負 | 困難 | 代替要員の確保が代 | 即戦力となるが代 | の処遇 | 休業者が復職し | た後の配属 | 休業者が復職し | の昇進・昇給など | 障の業中の賃金保 | その他 | 特になし | 無回答 |
| 全体 | | 323 100.0 | 35 10.8 | 173 53.6 | 152 47.1 | 73 22.6 | 14 4.3 | 20 6.2 | 43 13.3 | 1 0.3 | 76 23.5 | 41 12.7 | | | | |
| 業種別 | 建設業 | 91 | 11.0 | 52.7 | 47.3 | 16.5 | 3.3 | 3.3 | 19.8 | 1.1 | 23.1 | 11.0 | | | | |
| | 製造業 | 40 | 12.5 | 65.0 | 47.5 | 32.5 | - | 10.0 | 2.5 | - | 25.0 | 10.0 | | | | |
| | 情報通信業 | 5 | - | 60.0 | 40.0 | 20.0 | - | - | - | - | 20.0 | 20.0 | | | | |
| | 運輸業 | 9 | 22.2 | 44.4 | 66.7 | - | - | 11.1 | 11.1 | - | 22.2 | 11.1 | | | | |
| | 卸売・小売業 | 61 | 3.3 | 49.2 | 47.5 | 31.1 | 9.8 | 4.9 | 13.1 | - | 18.0 | 18.0 | | | | |
| | 不動産業 | 7 | 28.6 | 28.6 | 14.3 | 14.3 | 14.3 | - | 14.3 | - | 28.6 | 28.6 | | | | |
| | 飲食店、宿泊業 | 7 | - | 28.6 | 28.6 | - | - | 14.3 | 14.3 | - | 57.1 | 14.3 | | | | |
| | 医療・福祉 | 38 | 18.4 | 60.5 | 50.0 | 28.9 | 7.9 | 7.9 | 7.9 | - | 21.1 | 7.9 | | | | |
| | 教育・学習支援業 | 3 | 33.3 | 33.3 | 66.7 | 33.3 | 33.3 | - | - | - | 33.3 | - | | | | |
| | サービス業 | 39 | 12.8 | 43.6 | 43.6 | 15.4 | - | 5.1 | 15.4 | - | 33.3 | 12.8 | | | | |
| その他 | 23 | 4.3 | 73.9 | 52.2 | 26.1 | - | 13.0 | 17.4 | - | 13.0 | 13.0 | | | | | |
| 常用労働者数別 | 10人以下 | 169 | 10.7 | 45.6 | 39.6 | 17.8 | 3.0 | 4.7 | 17.2 | - | 27.8 | 17.8 | | | | |
| | 11～30人 | 83 | 9.6 | 56.6 | 49.4 | 25.3 | 4.8 | 7.2 | 10.8 | 1.2 | 19.3 | 9.6 | | | | |
| | 31～50人 | 21 | 9.5 | 66.7 | 66.7 | 33.3 | 4.8 | - | 9.5 | - | 23.8 | - | | | | |
| | 51～100人 | 14 | 28.6 | 71.4 | 50.0 | 21.4 | 14.3 | 7.1 | 7.1 | - | 14.3 | - | | | | |
| | 101～300人 | 18 | 5.6 | 72.2 | 66.7 | 27.8 | 5.6 | 22.2 | 5.6 | - | 11.1 | 11.1 | | | | |
| | 301人以上 | 17 | 11.8 | 70.6 | 64.7 | 41.2 | 5.9 | 5.9 | 5.9 | - | 17.6 | 5.9 | | | | |
| | 無回答 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | 100.0 | - | | | | |
| | | | 介護休業制度の問題点 | | | | | | | | | | | | | |
| | | 標本数 | の休業者の復職時 | 担当の従業員の負 | 困難 | 代替要員の確保が代 | 即戦力となるが代 | の処遇 | 休業者が復職し | た後の配属 | 休業者が復職し | の昇進・昇給など | 障の業中の賃金保 | その他 | 特になし | 無回答 |
| 全体 | | 323 100.0 | 28 8.7 | 158 48.9 | 149 46.1 | 65 20.1 | 17 5.3 | 16 5.0 | 49 15.2 | 1 0.3 | 81 25.1 | 44 13.6 | | | | |
| 業種別 | 建設業 | 91 | 12.1 | 51.6 | 49.5 | 15.4 | 2.2 | 2.2 | 25.3 | 1.1 | 23.1 | 8.8 | | | | |
| | 製造業 | 40 | 10.0 | 55.0 | 52.5 | 27.5 | - | 10.0 | - | - | 27.5 | 10.0 | | | | |
| | 情報通信業 | 5 | - | 60.0 | 40.0 | 20.0 | - | - | - | - | 20.0 | 20.0 | | | | |
| | 運輸業 | 9 | 11.1 | 44.4 | 66.7 | - | 11.1 | 11.1 | 22.2 | - | 22.2 | 11.1 | | | | |
| | 卸売・小売業 | 61 | 3.3 | 45.9 | 44.3 | 27.9 | 13.1 | 3.3 | 14.8 | - | 16.4 | 23.0 | | | | |
| | 不動産業 | 7 | - | 14.3 | - | 14.3 | 14.3 | 14.3 | - | - | 28.6 | 42.9 | | | | |
| | 飲食店、宿泊業 | 7 | - | 28.6 | 28.6 | - | - | 14.3 | 14.3 | - | 57.1 | 14.3 | | | | |
| | 医療・福祉 | 38 | 10.5 | 57.9 | 52.6 | 23.7 | 7.9 | 7.9 | 10.5 | - | 23.7 | 10.5 | | | | |
| | 教育・学習支援業 | 3 | 33.3 | 33.3 | 66.7 | 33.3 | 33.3 | - | - | - | 33.3 | - | | | | |
| | サービス業 | 39 | 10.3 | 35.9 | 35.9 | 17.9 | 2.6 | - | 12.8 | - | 41.0 | 10.3 | | | | |
| その他 | 23 | 4.3 | 60.9 | 43.5 | 17.4 | - | 8.7 | 21.7 | - | 17.4 | 17.4 | | | | | |
| 常用労働者数別 | 10人以下 | 169 | 7.7 | 45.0 | 38.5 | 16.6 | 3.6 | 3.6 | 18.9 | - | 29.6 | 17.2 | | | | |
| | 11～30人 | 83 | 8.4 | 47.0 | 47.0 | 20.5 | 7.2 | 6.0 | 13.3 | 1.2 | 19.3 | 13.3 | | | | |
| | 31～50人 | 21 | 9.5 | 61.9 | 71.4 | 33.3 | 4.8 | - | 14.3 | - | 23.8 | - | | | | |
| | 51～100人 | 14 | 28.6 | 64.3 | 57.1 | 14.3 | 14.3 | 7.1 | - | - | 14.3 | 7.1 | | | | |
| | 101～300人 | 18 | 5.6 | 55.6 | 66.7 | 22.2 | 5.6 | 16.7 | 5.6 | - | 22.2 | 11.1 | | | | |
| | 301人以上 | 17 | 5.9 | 64.7 | 58.8 | 41.2 | 5.9 | 5.9 | 11.8 | - | 17.6 | 5.9 | | | | |
| | 無回答 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | 100.0 | - | | | | |

I 調査の概要

業種別にみると、育児休業・介護休業制度とも「卸売・小売業」と「その他」で「特になし」の割合が1割台と他の業種に比べて低い。「その他」では育児休業制度で「他の従業員の負担が大きい」が73.9%、介護休業制度でも60.9%と高い。

企業規模別にみると、10人以下の事業所では育児休業・介護休業制度とも「休業中の賃金保障の負担」の割合が他の規模に比べてやや高い。51人～100人規模の事業所では育児休業・介護休業制度とも「他の従業員の負担が大きい」「休業者の復職時の能力低下」などの割合が他の規模に比べて高い。

第7章 再雇用制度の実施状況について

※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。

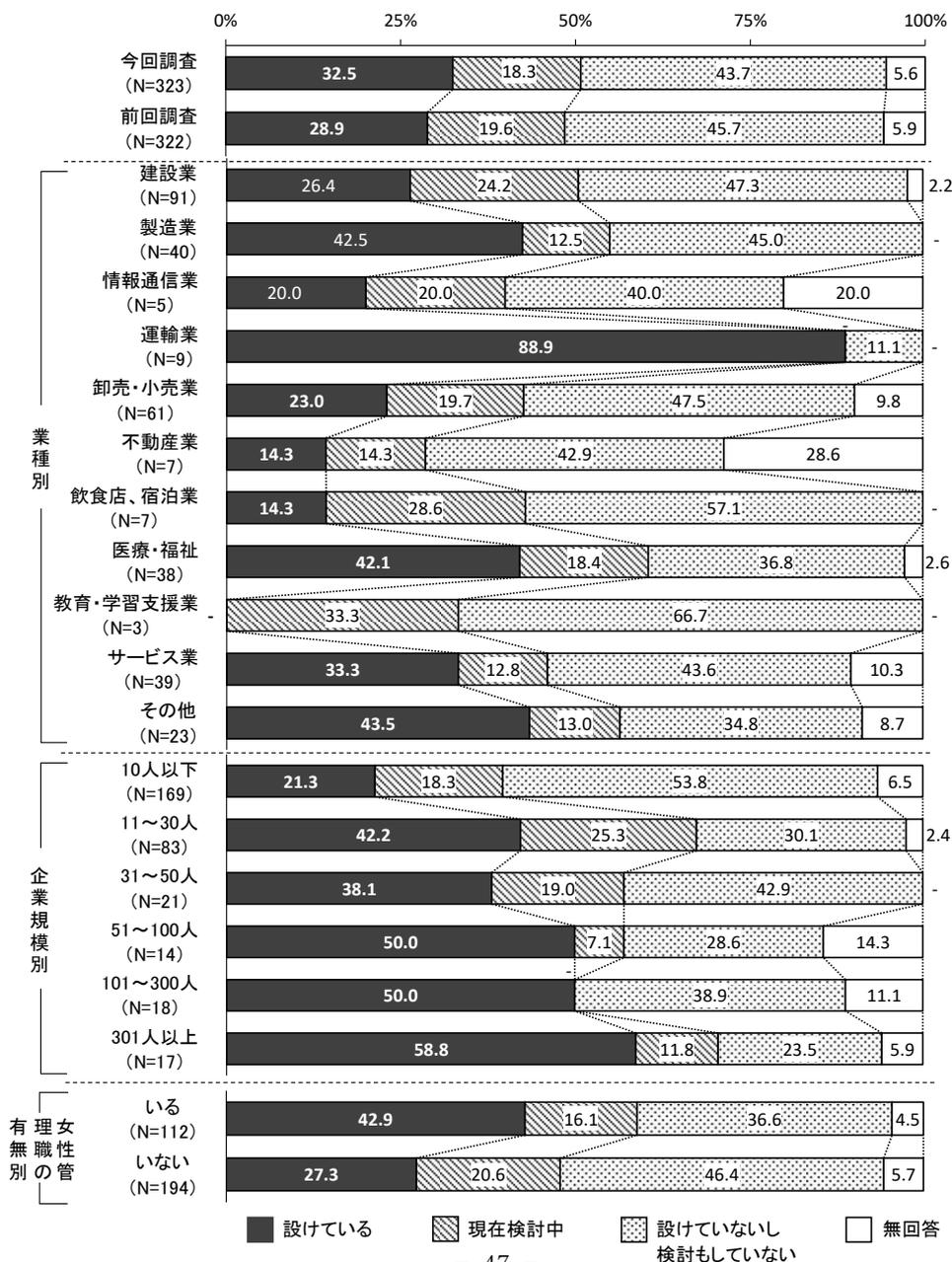
1. 再雇用制度の実施状況

(1) 再雇用制度の有無

問17. 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。

●再雇用制度を「設けている」は約3割、「現在検討中」は約2割。前回調査よりも「設けている」はやや増加。

図表7-1 再雇用制度の有無 [全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別] (前回調査比較)



I 調査の概要

再雇用制度について「設けている」が32.5%、「現在検討中」が18.3%となっている。「設けていないし検討もしていない」は43.7%である。

前回調査と比べると、「設けている」が3.6ポイント増加しているが、「現在検討中」はあまり変わらない。

業種別にみると、標本数は少ないが「運輸業」で「設けている」が88.9%と最も高く、「製造業」「医療・福祉」「その他」でも4割台と高い。

企業規模別にみると、51人以上の規模になると「設けている」が5割台と高い。11～30人規模の事業所では「設けている」が42.2%、「現在検討中」が25.3%と10人以下や31～50人規模の事業所よりも割合が高い。

女性管理職の有無別にみると、いる場合「設けている」が42.9%といない場合(27.3%)より15.6ポイント高い。

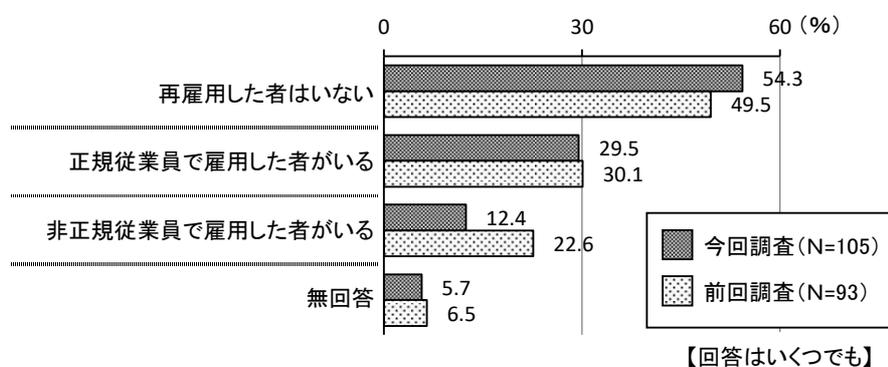
(2) 再雇用した従業員の有無

【問17で1. と答えた事業所に】

問17-1. 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。

●再雇用した従業員は「正規従業員で雇用」が約3割、「非正規従業員で雇用」が約1割。

図表7-2 過去3年間に再雇用した従業員の有無 [全体] (前回調査比較)



再雇用制度を設けている事業所のうち「正規従業員で雇用したものがいる」は29.5%、「非正規従業員で雇用した者がいる」は12.4%で、「再雇用したものはいない」は54.3%である。

前回調査と比べると、「非正規従業員で雇用した者がいる」が10.2ポイント減り、「正規従業員で雇用したものがいる」はあまり変わらない。「再雇用したものはいない」は4.8ポイント増えている。

図表7-3 過去3年間に再雇用した従業員の有無 [全体、業種別、企業規模別]

| | | 標本数 | いる 正規 雇用 した 従業員 が | がで 非 正規 雇用 した 従業員 | は再 雇用 し た 者 | 無 回 答 |
|---------------------------------|----------|--------------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------|-------------|
| 全体 | | 105 100.0 | 31 29.5 | 13 12.4 | 57 54.3 | 6 5.7 |
| 業 種 別 | 建設業 | 24 | 25.0 | 12.5 | 45.8 | 16.7 |
| | 製造業 | 17 | 35.3 | 17.6 | 47.1 | 5.9 |
| | 情報通信業 | 1 | - | - | 100.0 | - |
| | 運輸業 | 8 | 62.5 | 12.5 | 37.5 | - |
| | 卸売・小売業 | 14 | 14.3 | 14.3 | 71.4 | - |
| | 不動産業 | 1 | - | 100.0 | - | - |
| | 飲食店・宿泊業 | 1 | 100.0 | - | - | - |
| | 医療・福祉 | 16 | 37.5 | 6.3 | 56.3 | - |
| | 教育・学習支援業 | - | - | - | - | - |
| | サービス業 | 13 | 30.8 | 7.7 | 61.5 | - |
| その他 | 10 | 10.0 | 10.0 | 70.0 | 10.0 | |
| 常 用 労 働 者 数 別 | 10人以下 | 36 | 22.2 | 8.3 | 63.9 | 5.6 |
| | 11～30人 | 35 | 25.7 | 14.3 | 54.3 | 5.7 |
| | 31～50人 | 8 | 37.5 | - | 62.5 | - |
| | 51～100人 | 7 | 42.9 | 28.6 | 28.6 | - |
| | 101～300人 | 9 | 44.4 | 22.2 | 44.4 | - |
| | 301人以上 | 10 | 40.0 | 10.0 | 40.0 | 20.0 |

業種別にみると、標本数は少ないが「運輸業」と「飲食店、宿泊業」で「正規従業員で雇用したものがいる」の割合が6割を超えて高く、また「製造業」「医療・福祉」「サービス業」でも3割台となっている。

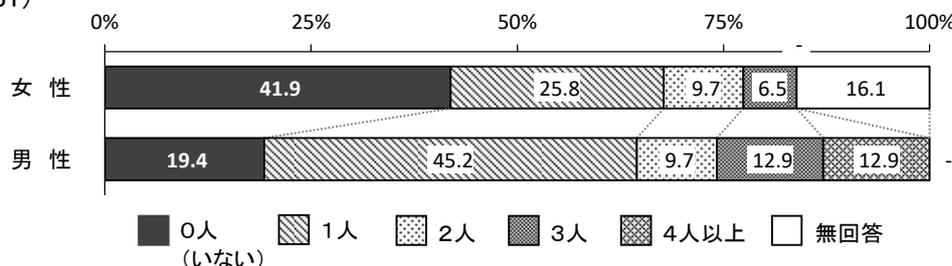
企業規模別にみると、規模が大きい事業所では「正規従業員で雇用したものがいる」の割合が高くなる傾向がみられる。

再雇用した人数は以下のとおりで、正規・非正規従業員とも1～2人が多い。

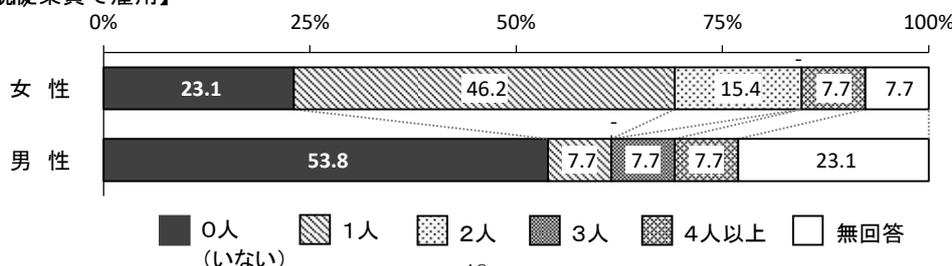
図表7-4 再雇用した従業員の人数 [全体]

【正規従業員で雇用】

(N=31)



【非正規従業員で雇用】



第8章 女性の再就職状況について

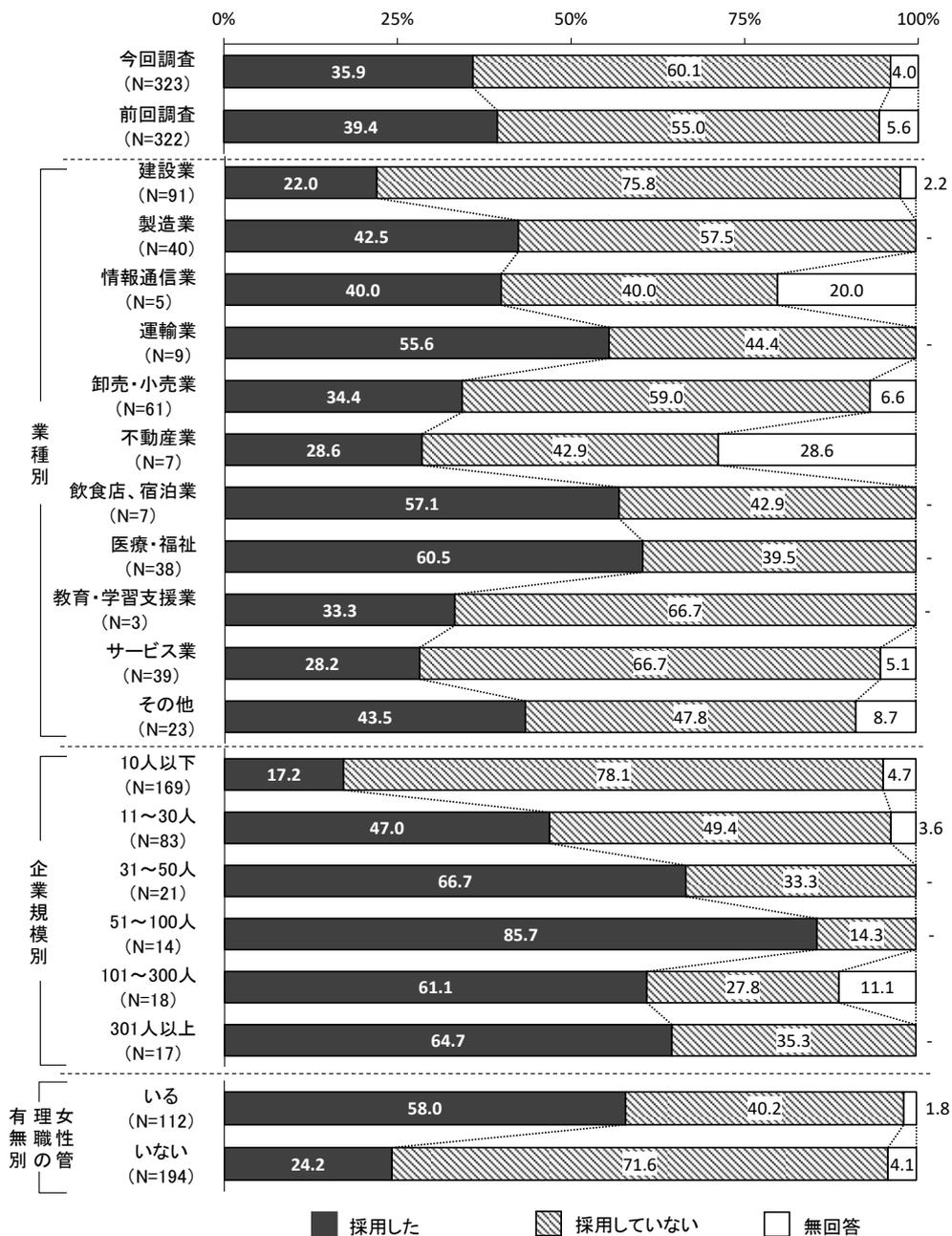
1. 女性正規従業員の中途採用の状況

(1) 中途採用をした女性従業員の有無

問18. 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。

●この3年間で女性の正規従業員を中途「採用した」のは3割台半ば。前回調査よりもやや減少。業種では「医療・福祉」で約6割、企業規模は51~100人で8割台半ば。

図表8-1 中途採用をした女性従業員の有無 [全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別] (前回調査比較)



この3年間に中途採用した女性の正規従業員について、「採用した」が35.9%、「採用していない」が60.1%である。

前回調査と比べると、「採用していない」が5.1ポイント増えている。

業種別にみると、「医療・福祉」で「採用した」が60.5%と最も高い。

企業規模別では51～100人の規模の事業所で「採用した」が85.7%と最も高く、31～50人や101人以上の規模の事業所でも「採用した」は6割を超えている。

女性管理職の有無別にみると、いる場合に「採用した」が58.0%といない場合（24.2%）を33.8ポイント上回っている。

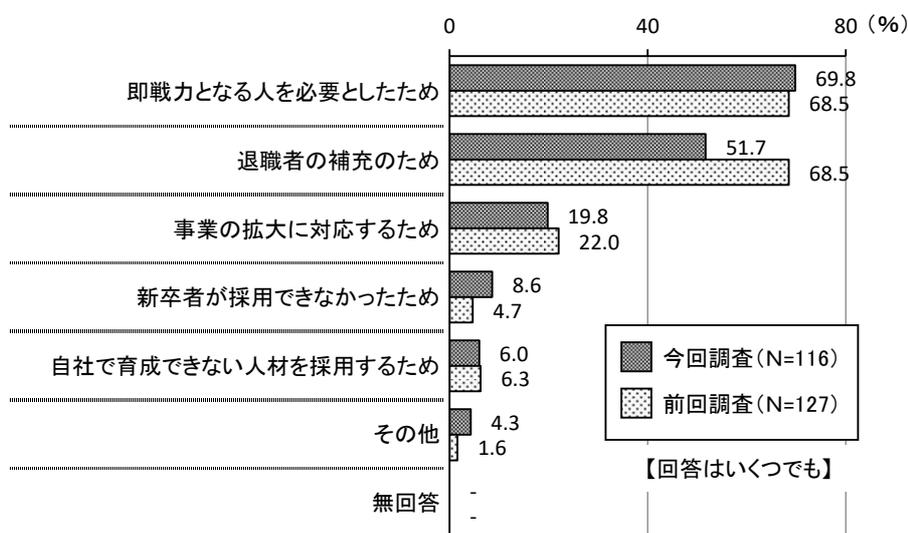
(2) 女性正規従業員を中途採用した理由

【問18で1. と答えた事業所に】

問18-1. 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。

●女性正規従業員を中途採用した理由は「即戦力となる人を必要としたため」が約7割、「退職者の補充のため」が約5割で上位。

図表8-2 女性正規従業員を中途採用した理由 [全体] (前回調査比較)



女性正規従業員を中途採用した理由は「即戦力となる人を必要としたため」が69.8%と最も高く、次いで「退職者の補充のため」が51.7%、「事業の拡大に対応するため」が19.8%である。

前回調査と比べると、「即戦力となる人を必要としたため」はあまり変わらず、「退職者の補充のため」は16.0ポイント減っている。

I 調査の概要

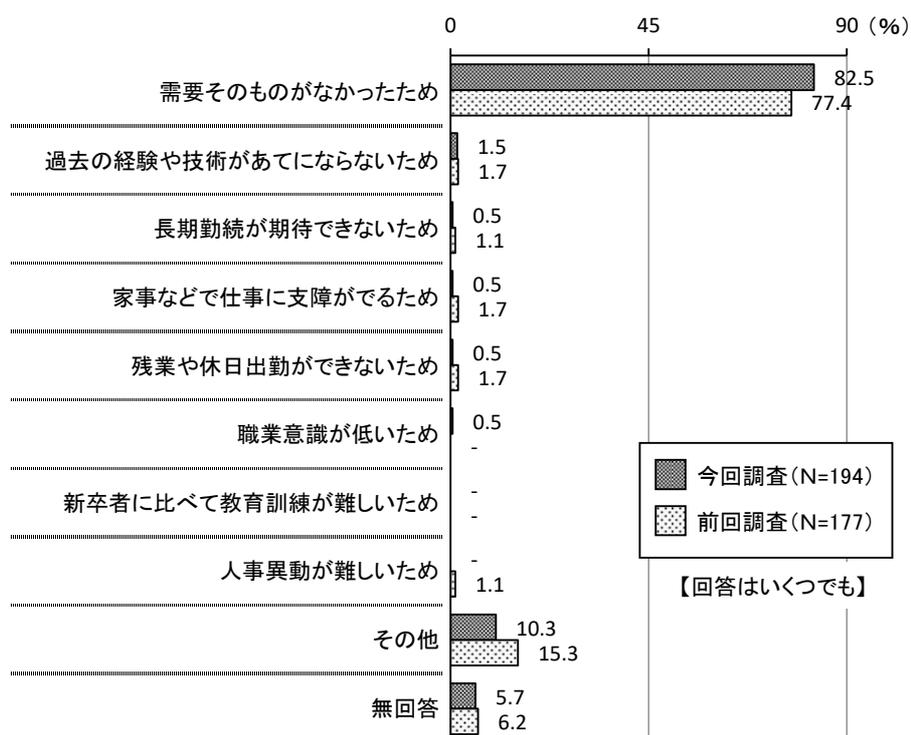
(3) 女性正規従業員を中途採用しなかった理由

【問18で2. と答えた事業所に】

問18-2. 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。

●女性正規従業員を中途採用しなかった理由は「需要そのものがなかった」が約8割で最も高い。

図表8-3 女性正規従業員を中途採用しなかった理由 [全体] (前回調査比較)



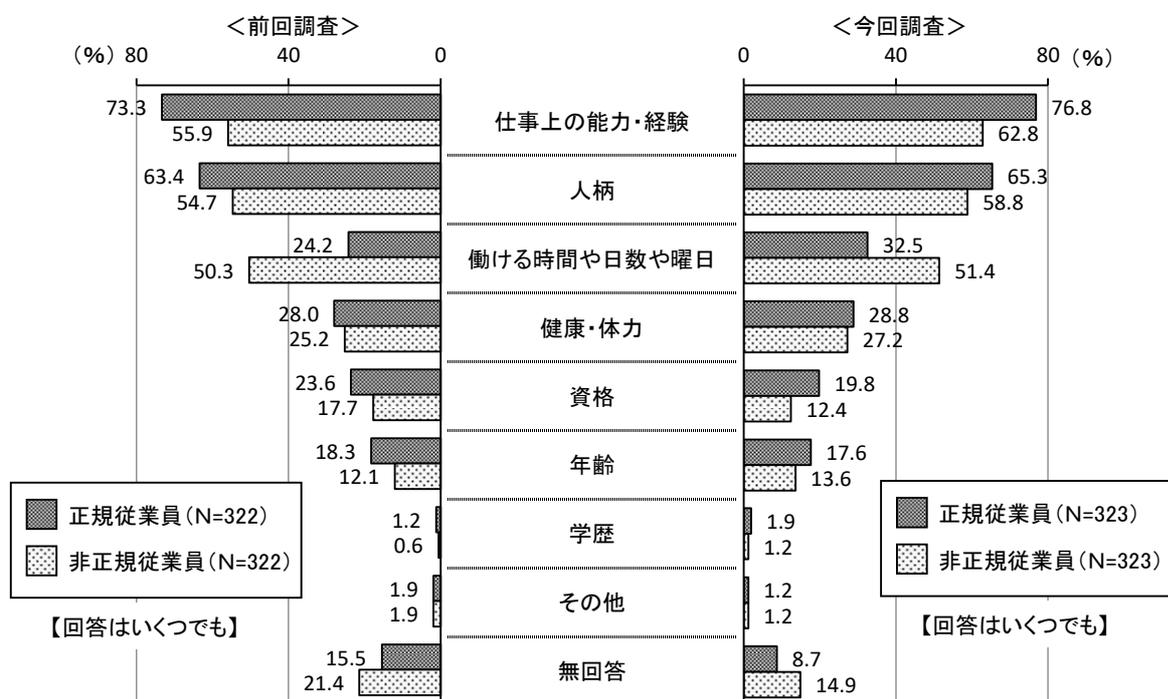
女性正規従業員を中途採用しなかった理由は「需要そのものがなかったため」が82.5%で最も高く、「過去の経験や技術があてにならないため」などのその他の理由は1割に満たない。「その他」は「募集をしても応募がないため」「新卒者で充足」「出向で対応」などの回答があった。前回調査と比べると、「需要そのものがなかったため」は5.1ポイント増えている。

2. 中途採用を実施する際に重視する主な条件

問19. 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。

●女性を中途採用する際に重視する条件は正規・非正規とも「仕事上の能力・経験」「人柄」が上位。

図表8-4 中途採用を実施する際に重視する主な条件 [全体] (前回調査比較)



女性を中途採用する際に重視する主な条件は、正規・非正規従業員とも「仕事上の能力・経験」(正規 76.8%、非正規 62.8%)と「人柄」(同 65.3%、58.8%)が約6割から7割台半ばで上位にあげられている。

前回調査と比べると、正規・非正規従業員とも上位4位にあげられた項目は割合が増えているか、同程度の割合となっており、特に、正規従業員では「働ける時間や日数や曜日」が8.3ポイント、非正規従業員では「仕事上の能力・経験」が6.9ポイント増えている。

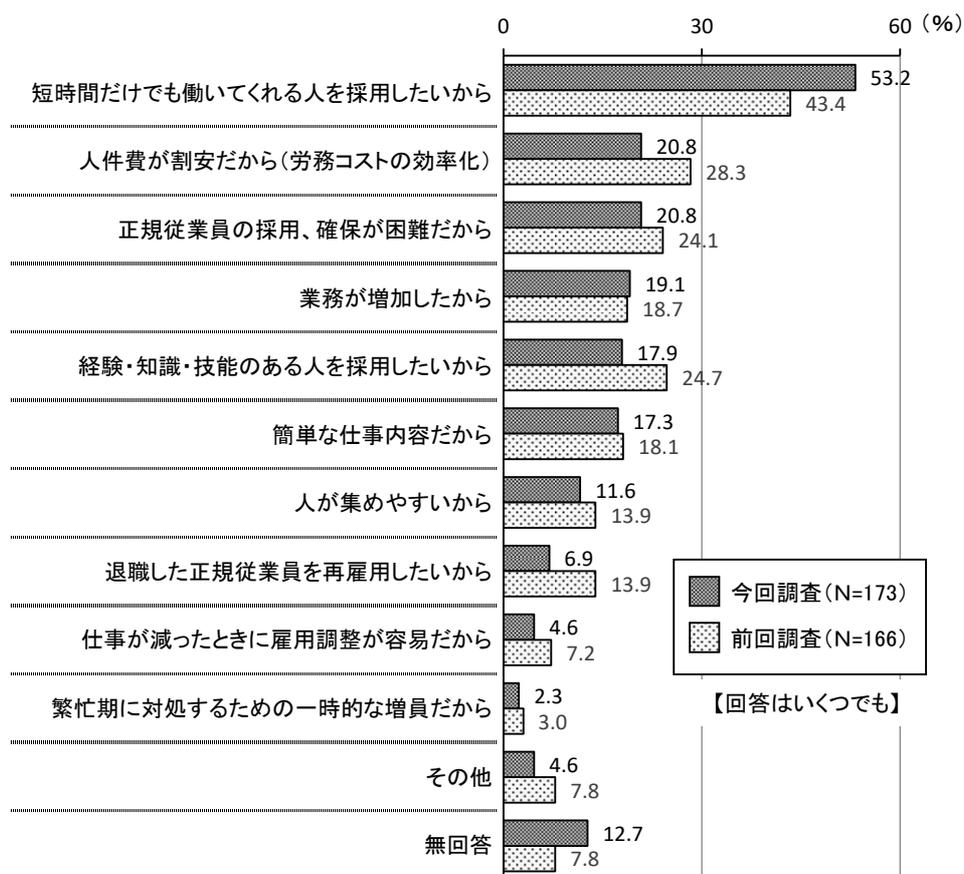
第9章 女性のパートタイム労働者の雇用について

1. パートタイム労働者の雇用理由

問20. 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。

●パートタイム労働者を雇用している理由は「短時間だけでも働いてくれる人を採用したい」が約5割で最も高く、前回調査よりも約10ポイント増加。

図表9-1 パートタイム労働者の雇用理由 [全体] (前回調査比較)



パートタイム労働者を雇用している173事業所に、雇用している理由をたずねた。「短時間だけでも働いてくれる人を採用したいから」が53.2%で最も高く、次いで「人件費が割安だから(労務コストの効率化)」と「正規従業員の採用、確保が困難だから」が同率の20.8%である。

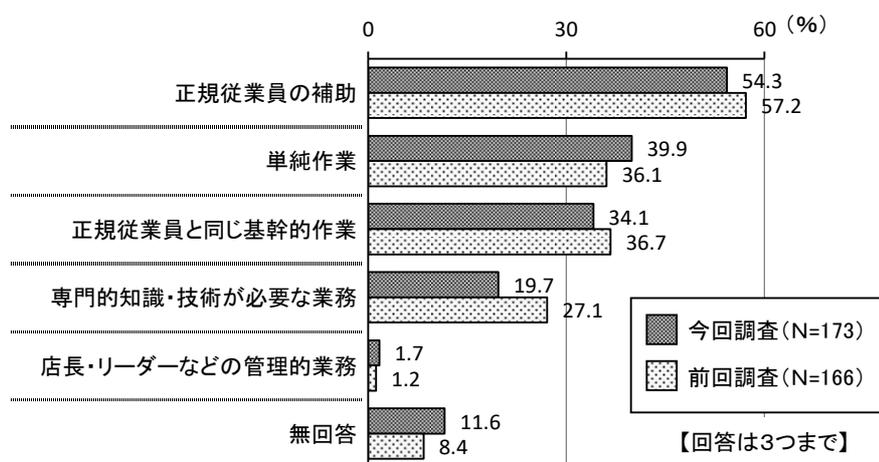
前回調査と比べると、「短時間だけでも働いてくれる人を採用したいから」は9.8ポイント増え、「人件費が割安だから(労務コストの効率化)」や「経験・知識・技能のある人を採用したいから」「退職した正規従業員を再雇用したいから」などは6.8~7.5ポイント減っている。

2. パートタイム労働者が担当している業務の位置づけ

問21. 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。

●パートタイム労働者の業務位置づけは「正規従業員の補助」が5割台半ばで最も高い。次いで「単純作業」が約4割、「正規従業員と同じ基幹的作業」が3割台半ば。

図表9-2 パートタイム労働者が担当している業務の位置づけ〔全体〕（前回調査比較）



パートタイム労働者が担当している業務の位置づけは「正規従業員の補助」が54.3%で最も高く、次いで「単純作業」が39.9%、「正規従業員と同じ基幹的作業」が34.1%である。

前回調査と比べると、「単純作業」が3.8ポイント増えているが、その他の項目は割合が減っている。特に「専門的知識・技術が必要な業務」が7.4ポイント減っている。

I 調査の概要

図表9-3 パートタイム労働者が担当している業務の位置づけ [全体、業種別、企業規模別]

(%)

| | | 標 本 数 | 助正 規 従 業 員 の 補 | 単 純 作 業 | じ正 規 幹 的 作 業 と 同 | 務な店 の長 の・リ 管理 的ダ 業↓ | 術專 が門 必的 要知 識業 ・技 務 | 無 回 答 |
|-----------------------|----------|--------------|----------------------------------|------------------|---------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|-------------|
| 全 体 | | 173 100.0 | 94 54.3 | 69 39.9 | 59 34.1 | 3 1.7 | 34 19.7 | 20 11.6 |
| 業 種 別 | 建設業 | 21 | 47.6 | 33.3 | 19.0 | - | 14.3 | 23.8 |
| | 製造業 | 29 | 58.6 | 58.6 | 20.7 | 3.4 | 17.2 | 10.3 |
| | 情報通信業 | 3 | 100.0 | 33.3 | 33.3 | - | - | - |
| | 運輸業 | 5 | 80.0 | 40.0 | 20.0 | - | 20.0 | - |
| | 卸売・小売業 | 35 | 51.4 | 40.0 | 34.3 | - | 11.4 | 8.6 |
| | 不動産業 | 5 | 40.0 | 40.0 | 40.0 | - | 40.0 | 20.0 |
| | 飲食店、宿泊業 | 6 | 66.7 | 50.0 | 66.7 | 16.7 | 16.7 | - |
| | 医療・福祉 | 29 | 44.8 | 10.3 | 58.6 | 3.4 | 34.5 | 3.4 |
| | 教育・学習支援業 | 2 | - | 50.0 | - | - | - | 50.0 |
| | サービス業 | 23 | 52.2 | 52.2 | 34.8 | - | 34.8 | 17.4 |
| その他 | 15 | 73.3 | 46.7 | 26.7 | - | - | 13.3 | |
| 企 業 規 模 別 | 10人以下 | 67 | 38.8 | 32.8 | 32.8 | 1.5 | 22.4 | 16.4 |
| | 11～30人 | 51 | 52.9 | 27.5 | 39.2 | 3.9 | 19.6 | 9.8 |
| | 31～50人 | 15 | 66.7 | 53.3 | 26.7 | - | 13.3 | 13.3 |
| | 51～100人 | 12 | 75.0 | 41.7 | 41.7 | - | 16.7 | 8.3 |
| | 101～300人 | 12 | 66.7 | 58.3 | 58.3 | - | 8.3 | - |
| | 301人以上 | 15 | 86.7 | 86.7 | 6.7 | - | 26.7 | 6.7 |
| | 無回答 | 1 | 100.0 | - | - | - | - | - |

業種別にみると、標本数は少ないが「飲食店、宿泊業」と「医療・福祉」で「正規従業員と同じ基幹的作業」が約6割から6割台半ば、また標本数は少ないが「不動産業」と「医療・福祉」「サービス業」で「専門的知識・技術が必要な業務」が3割台半ばから4割と他の業種に比べて高くなっている。

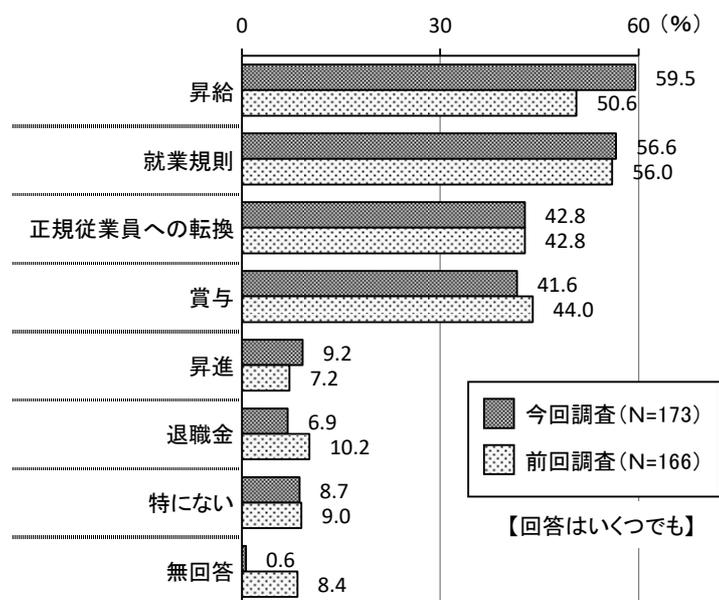
企業規模別にみると、101～300人の規模の事業所で「正規従業員と同じ基幹的作業」が58.3%と最も高く、11～30人や51～100人規模でも約4割と比較的高い。「専門的知識・技術が必要な業務」は301人以上で26.7%、10人以下や11～30人規模でも約2割となっている。企業規模が大きいと「正規従業員の補助」や「単純作業」の割合が高い。

3. パートタイム労働者に適用されているもの

問22. 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。

●パートタイム労働者に適用されているものは、「昇給」が約6割、「就業規則」が5割台半ば、「正規従業員への転換」「賞与」が約4割。前回調査より「昇給」が8.9ポイント増加。

図表9-4 パートタイム労働者に適用されているもの [全体] (前回調査比較)



パートタイム労働者に適用されているものは「昇給」が59.5%で最も高く、次いで「就業規則」が56.6%、「正規従業員への転換」が42.8%、「賞与」が41.6%である。

前回調査と比べると、「昇給」が8.9ポイント増えている。その他の項目はあまり大きな差はみられない。

I 調査の概要

図表 9-5 パートタイム労働者に適用されているもの [全体、業種別、企業規模別]

(%)

| | 標本数 | 昇給 | 賞与 | 退職金 | 昇進 | へ正規従業員 の転換 | 就業規則 | 特 に な い | 無 回 答 | |
|-----------------------|--------------|-------------|------------|-----------|-----------|---------------|------------|------------------|-------------|------|
| 全 体 | 173 100.0 | 103 59.5 | 72 41.6 | 12 6.9 | 16 9.2 | 74 42.8 | 98 56.6 | 15 8.7 | 1 0.6 | |
| 業 種 別 | 建設業 | 21 | 9.5 | 38.1 | - | - | 28.6 | 33.3 | 14.3 | - |
| | 製造業 | 29 | 72.4 | 55.2 | 10.3 | 6.9 | 37.9 | 58.6 | 3.4 | - |
| | 情報通信業 | 3 | 100.0 | 33.3 | - | 66.7 | 100.0 | 100.0 | - | - |
| | 運輸業 | 5 | 40.0 | 40.0 | 20.0 | - | 40.0 | 80.0 | 20.0 | - |
| | 卸売・小売業 | 35 | 65.7 | 45.7 | 8.6 | 17.1 | 48.6 | 54.3 | 11.4 | - |
| | 不動産業 | 5 | 20.0 | 20.0 | - | - | 40.0 | 20.0 | 20.0 | - |
| | 飲食店、宿泊業 | 6 | 66.7 | 50.0 | 16.7 | 33.3 | 50.0 | 50.0 | 33.3 | - |
| | 医療・福祉 | 29 | 69.0 | 37.9 | 13.8 | - | 44.8 | 75.9 | 3.4 | - |
| | 教育・学習支援業 | 2 | - | - | - | - | - | 50.0 | - | 50.0 |
| | サービス業 | 23 | 65.2 | 30.4 | - | 8.7 | 34.8 | 56.5 | 8.7 | - |
| その他 | 15 | 80.0 | 46.7 | - | 13.3 | 60.0 | 53.3 | - | - | |
| 企 業 規 模 別 | 10人以下 | 67 | 44.8 | 31.3 | 6.0 | 3.0 | 19.4 | 40.3 | 14.9 | - |
| | 11～30人 | 51 | 68.6 | 51.0 | 9.8 | 7.8 | 54.9 | 49.0 | 5.9 | - |
| | 31～50人 | 15 | 73.3 | 46.7 | 6.7 | 20.0 | 66.7 | 80.0 | - | - |
| | 51～100人 | 12 | 66.7 | 33.3 | 8.3 | 16.7 | 58.3 | 75.0 | 8.3 | 8.3 |
| | 101～300人 | 12 | 75.0 | 50.0 | - | 8.3 | 66.7 | 91.7 | - | - |
| | 301人以上 | 15 | 66.7 | 53.3 | 6.7 | 26.7 | 53.3 | 93.3 | - | - |
| | 無回答 | 1 | - | - | - | - | - | - | 100.0 | - |

業種別にみると、「就業規則」と「賞与」は「運輸業」と「医療・福祉」で約5割～8割、「昇給」は「サービス業」「その他」で6割強、「正規従業員への転換」は「医療・福祉」で55.6%と他の業種に比べて割合が高い。

企業規模別にみると、「31～100人」で「就業規則」「正規従業員への転換」「賞与」「昇給」などが適用されている割合が高い。

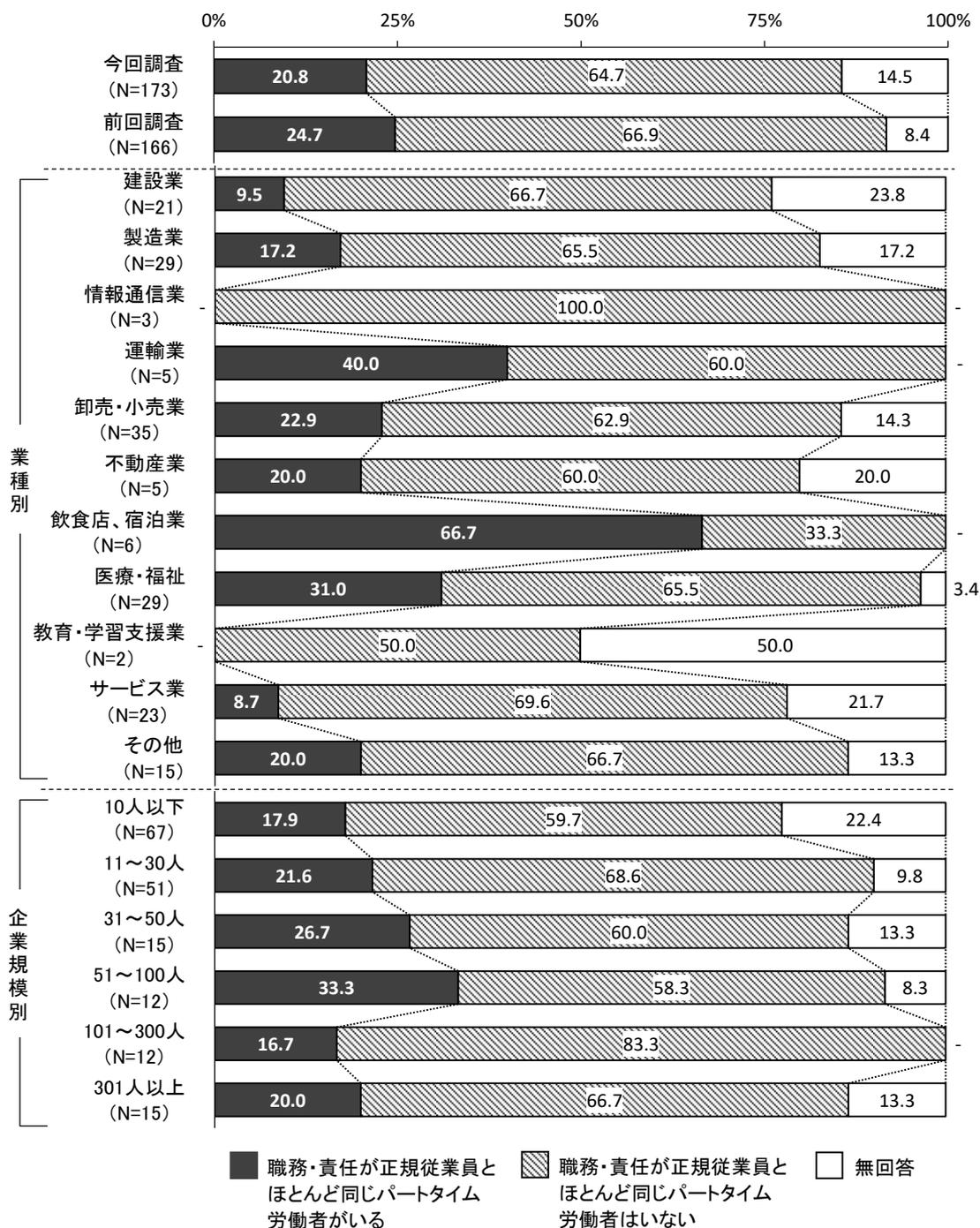
4. パートタイム労働者の職務と責務

(1) 職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の有無

問23. 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1つに〇をつけてください。

●職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者がいる事業所は約2割。「飲食店、宿泊業」と「運輸業」、「医療・福祉」、51～100人規模の事業所で割合が高い。

図表9-8 職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の有無 [全体、業種別、企業規模別]
(前回調査比較)



I 調査の概要

「職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者がいる」事業所は 20.8%、「職務・責任が正規従業員とほとんど同じ女性のパートタイム労働者はいない」は 64.7%である。

前回調査と比べると、「職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者がいる」は 3.9 ポイント減っている。

業種別にみると、標本数は少ないが「飲食店、宿泊業」と「運輸業」で「職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者がいる」が 4 割から 6 割台半ばと高い。また、「医療・福祉」でも 31.0%と他の業種に比べて高い。

企業規模別にみると、51～100 人規模の事業所で、「職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者がいる」が 35.3%と高い。

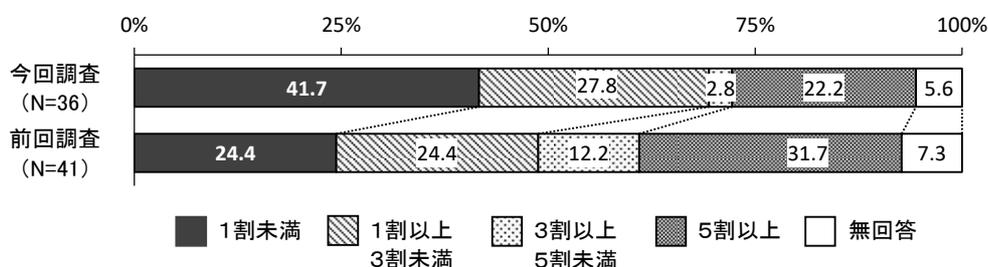
(2) 職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の割合

【問 23 で 1. と答えた事業所に】

問 23-1. 職務・責任が正規従業員とほとんど同じ女性の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。

●職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の割合は「1割未満」が約4割で最も高い。前回調査よりも「1割未満」は 17.3 ポイント増加、「5割以上」は 9.5 ポイント減少。

図表 9-9 職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の割合 [全体] (前回調査比較)



職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の割合は「1割未満」が 41.7%と最も高い。次いで「1割以上 3割未満」が 27.8%、「5割以上」が 22.2%である。

前回調査と比べると、「5割以上」が 9.5 ポイント減り、「1割未満」が 17.3 ポイント増えている。

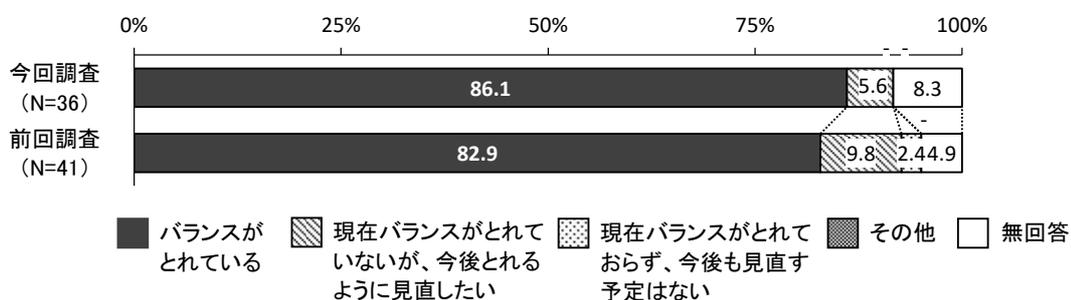
(3) 職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の賃金のバランス

【問23で1. と答えた事業所に】

問23-2. 職務・責任が正規従業員とほとんど同じ女性の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。

●職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の賃金の「バランスがとれている」は8割台半ばで、前回調査よりも3.2ポイント増加。

図表9-10 職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の賃金のバランス
[全体] (前回調査比較)



職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の賃金の「バランスがとれている」事業所は86.1%、「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」が5.6%とほとんどの事業所では今後も含めるとバランスが取れている。

前回調査と比べると、「バランスがとれている」は3.2ポイント増加している。

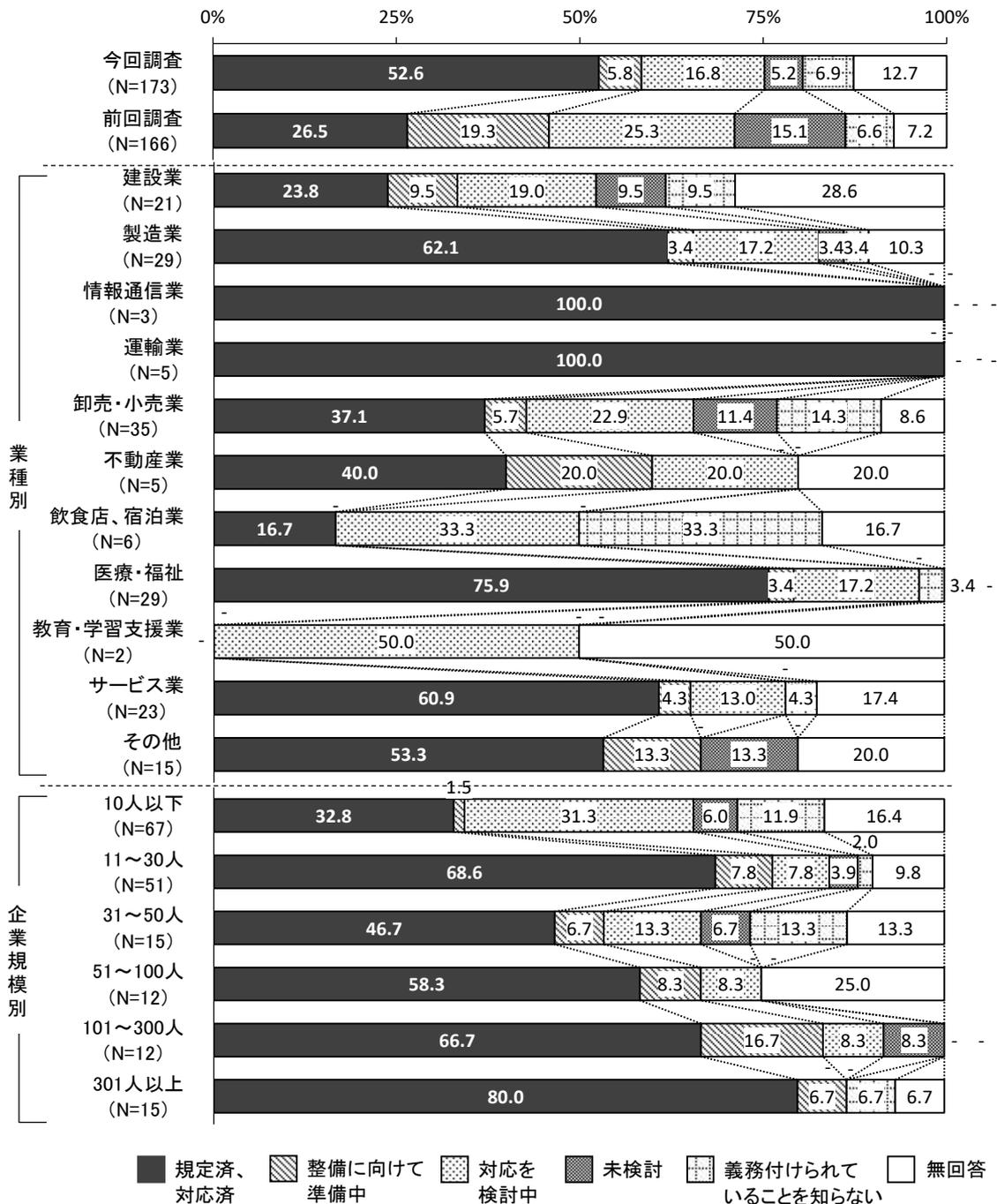
I 調査の概要

5. パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくするための規定の整備状況

問24. パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくするための規定の整備が義務付けられています。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)

●パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくするための規定への対応は「規定済、対応済」52.6%、「整備に向けて準備中」5.8%など具体的な対応をしている事業所は約6割。

図表9-12 パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくするための規定の整備状況
[全体、業種別、企業規模別]



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が義務づけられているが、その対応状況は「規定済、対応済」が52.6%と最も高い。「整備に向けて準備中」が5.8%と具体的な対応をしている事業所は58.4%である。「対応を検討中」は16.8%、「未検討」は5.2%、「義務付けられていることを知らない」は6.9%である。

前回調査と比べると、「規定済、対応済」は26.1ポイント増え、「整備に向けて準備中」「対応を検討中」「未検討」など8.5～13.5ポイント減っている。

業種別にみると、標本数は少ないが「情報通信業」「運輸業」、「製造業」「医療・福祉」「サービス業」で「規定済、対応済」が6割を超えている。

企業規模別にみると、企業規模が大きい事業所ほど、「規定済、対応済」の割合が増える傾向にあるが、11～30人規模の事業所では68.6%と31～100人規模よりも割合が高い。

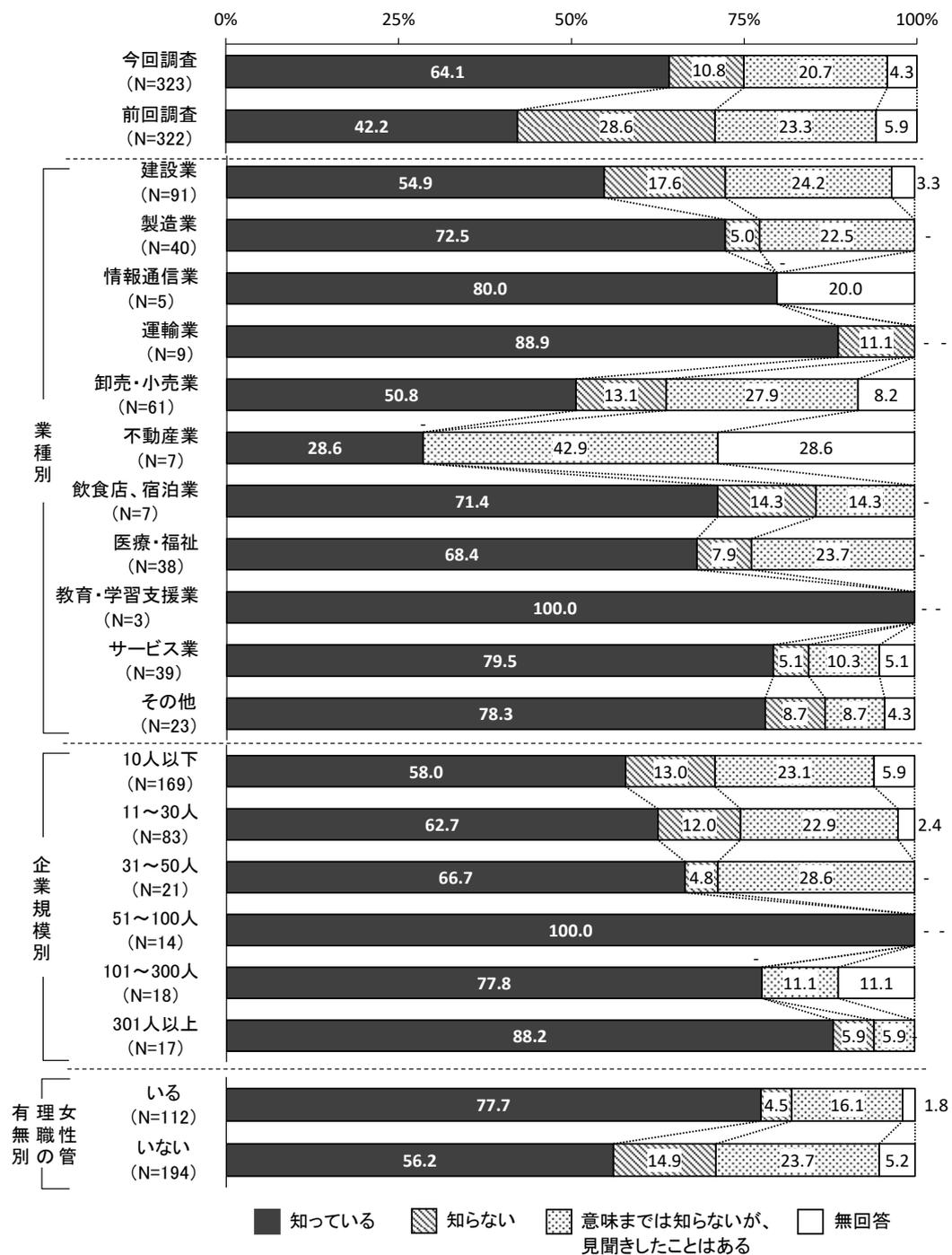
第10章 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

1. ワーク・ライフ・バランスの認知

問25. 「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。

●「ワーク・ライフ・バランス」の意味を「知っている」は6割台半ば、前回調査よりも約21.9ポイント増加。

図表 10-1 ワーク・ライフ・バランスの認知 [全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別] (前回調査比較)



第10章 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

「ワーク・ライフ・バランス」の意味を「知っている」事業所は64.1%で、「意味までは知らないが、見聞きしたことはある」は20.7%で、これらをあわせた認知は84.8%と8割を超える。「知らない」は10.8%である。

前回調査と比べると、「知っている」は21.9ポイント増え、「知らない」は17.8ポイント減っている。

業種別にみると、「建設業」や「卸売・小売業」、標本数は少ないが「運輸業」「飲食店、宿泊業」で「知らない」が1割台と他の業種に比べて高い。

企業規模別にみると、規模が大きい事業所で「知っている」の割合が高くなる傾向がみられる。規模が小さい事業所では「知らない」の割合が1割台と高い。

女性管理職の有無別にみると、いる場合「知っている」が77.7%で、いない場合（56.2%）を21.5ポイント上回る。

I 調査の概要

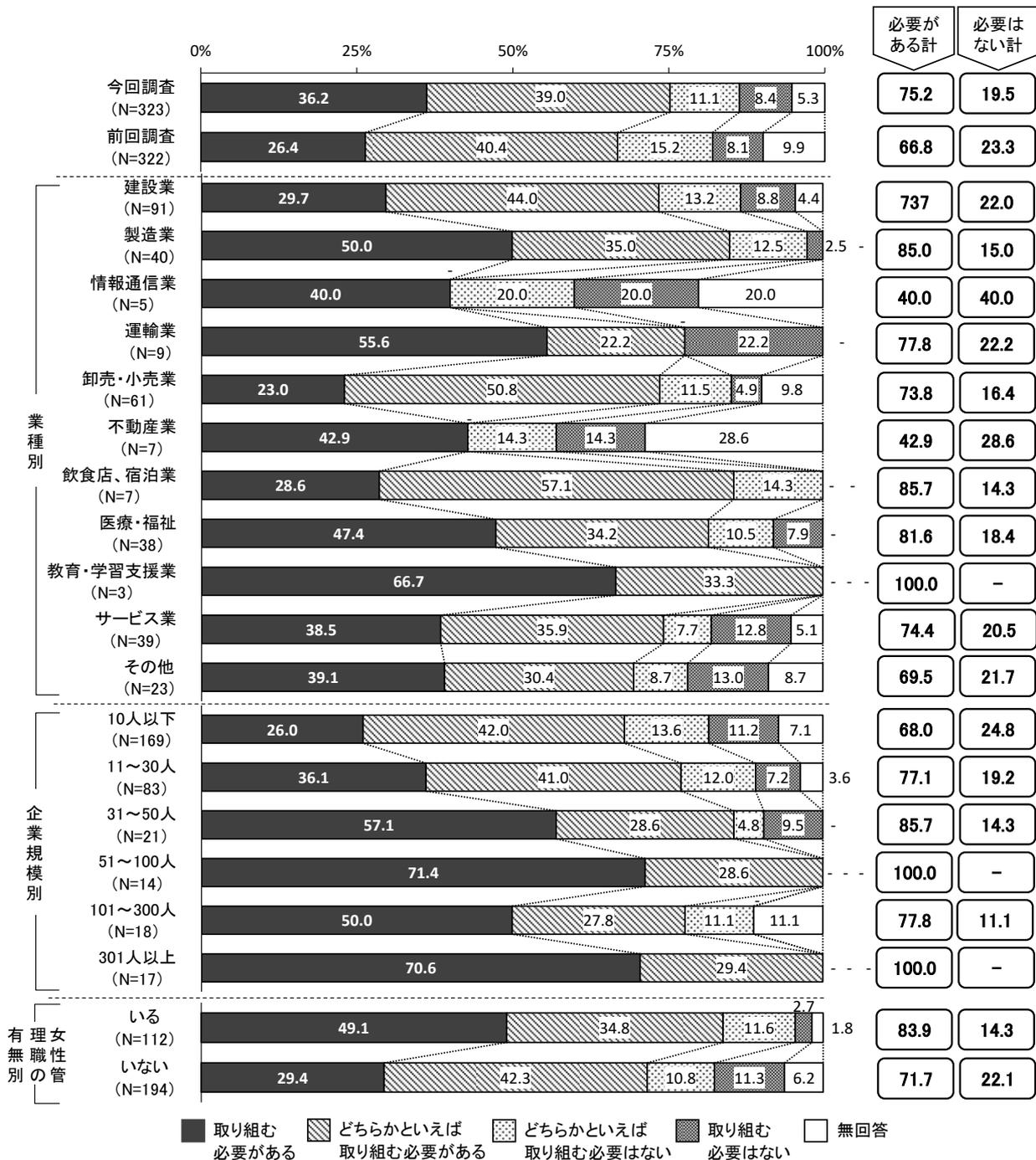
2. ワーク・ライフ・バランス推進の取組みについて

(1) ワーク・ライフ・バランス推進の取組みについての考え方

問26. 「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。

● 「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『必要がある』と考える事業所は7割台半ば。前回調査よりも8.4ポイント増加。

図表 10-2 (1) ワーク・ライフ・バランス推進の取組みについての考え方
 [全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別] (前回調査比較)



第10章 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

「ワーク・ライフ・バランス」推進のための取組みについて「取り組む必要がある」事業所は36.2%、「どちらかといえば取り組む必要がある」は39.0%と、これらをあわせた『必要がある』と考える事業所は75.2%である。反対に『必要はない』（「取り組む必要はない」（8.4%）＋「どちらかといえば取り組む必要はない」（11.1%））と考える事業所は19.5%である。

前回調査と比べると、『必要がある』と考える事業所は8.4ポイント増えている。

業種別にみると、標本数は少ないが「情報通信業」と「不動産業」で『必要がある』は4割台と他の業種に比べて低い。

企業規模別にみると、規模が大きい事業所では取り組む必要性を感じており、51～100人や301人以上では『必要がある』は100.0%である。10人以下では『必要がある』は68.0%あるが、そのうち積極的な「取り組む必要がある」は26.0%、11～30人でも36.1%と「どちらかといえば取り組む必要がある」の割合を下回っている。

女性管理職の有無別にみると、いる場合『必要がある』は83.9%で、いない場合（71.7%）を12.2ポイント上回っている。

I 調査の概要

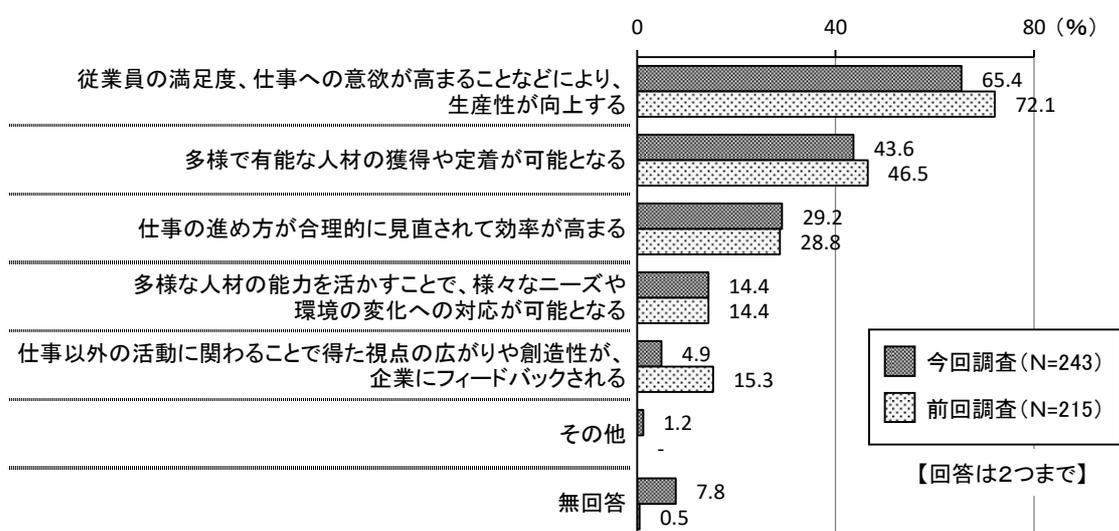
(2) ワーク・ライフ・バランス推進の取組みが必要な理由

【問26で1. または2. と答えた事業所に】

問26-1. 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。

- 「ワーク・ライフ・バランス」推進の取組みが必要な理由は「従業員の満足度、仕事への意欲が高まり、生産性が向上する」「多様で有能な人材の獲得や定着が可能」が上位2位。
- 前回調査より「従業員の満足度、仕事への意欲が高まり、生産性が向上する」は6.7ポイント減。

図表 10-3 ワーク・ライフ・バランス推進の取組みが必要な理由 [全体] (前回調査比較)



「ワーク・ライフ・バランス」推進のための取組みに対して『必要がある』と回答した事業所にその理由をたずねた。「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」が65.4%で最も高い理由としてあげられ、次いで「多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる」が43.6%である。

前回調査と比べると、「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」が6.7ポイント減り、「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」も今回調査では4.9%と前回調査より10.4ポイント減っている。

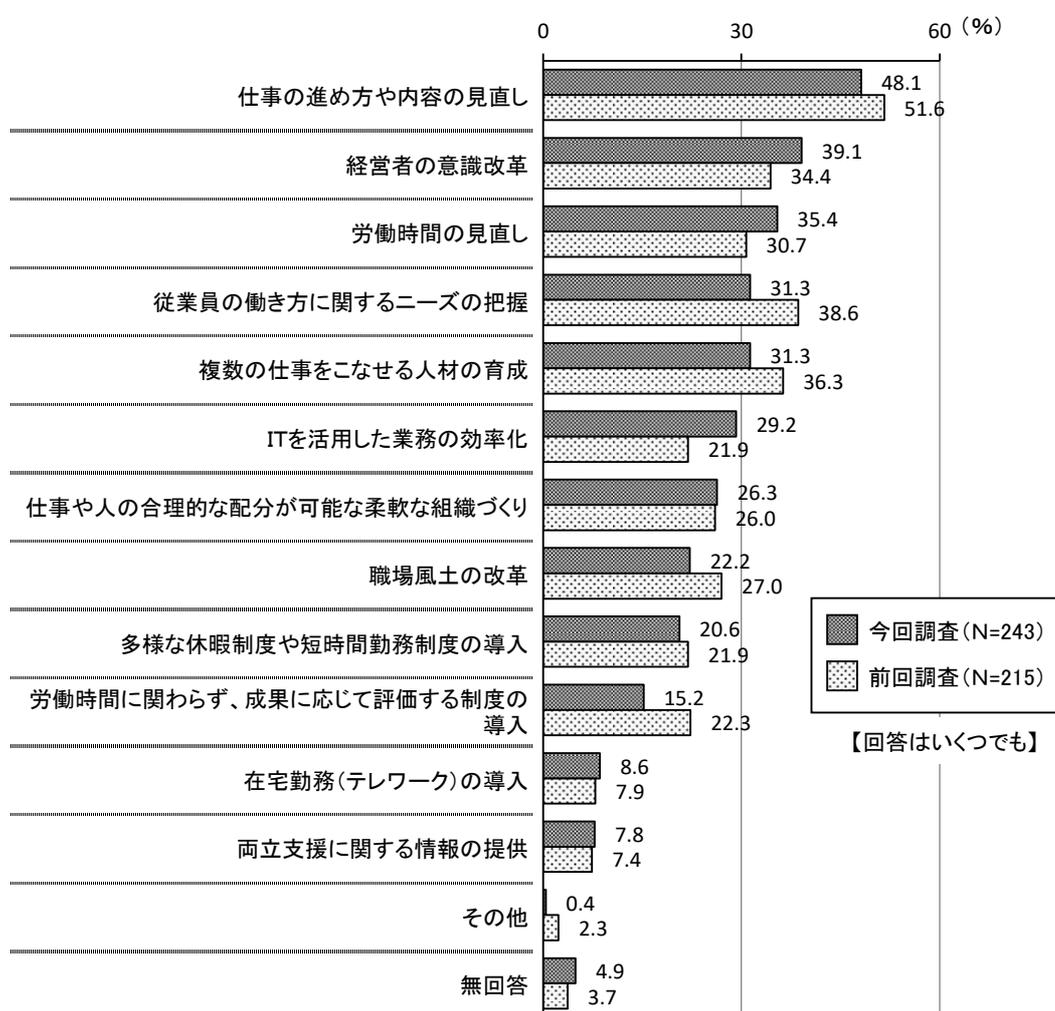
（3）ワーク・ライフ・バランス推進のための具体的な取組み

【問26で1. または2. と答えた事業所に】

問26-2. 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。

- 「ワーク・ライフ・バランス」推進のための具体的な取組みは「仕事の進め方や内容の見直し」が約5割。
- 前回調査に比べ、「ITを活用した業務の効率化」や「経営者の意識改革」「労働時間の見直し」が4.7～7.3ポイント増加。

図表 10-4 ワーク・ライフ・バランス推進のための具体的な取組み [全体] (前回調査比較)



「ワーク・ライフ・バランス」推進のための具体的な取組みは「仕事の進め方や内容の見直し」が48.1%で最も高く、次いで「経営者の意識改革」が39.1%、「労働時間の見直し」が35.4%、「従業員の働き方に関するニーズの把握」と「複数の仕事をこなせる人材の育成」が同率の31.3%、「ITを活用した業務の効率化」が29.2%である。

前回調査と比べると、「ITを活用した業務の効率化」は7.3ポイント増え、また「経営者の意識改革」「労働時間の見直し」も各々4.7ポイント増えている。

I 調査の概要

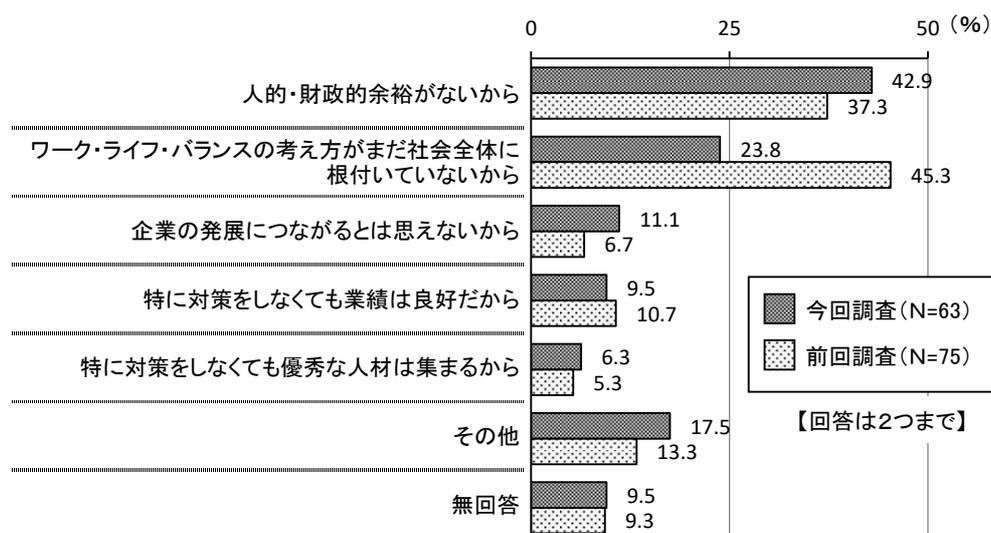
(4) ワーク・ライフ・バランス推進の取組みが必要でない理由

【問26で3. または4. と答えた事業所に】

問26-3. 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。

- ワーク・ライフ・バランス推進の取組みが必要でない理由は「人的・財政的余裕がないから」が約4割で最も高い。

図表 10-5 ワーク・ライフ・バランス推進の取組みが必要でない理由 [全体] (前回調査比較)



「ワーク・ライフ・バランス」推進のための取組みに対して『必要はない』と回答した事業所にその理由をたずねた。人的・財政的余裕がないから」が42.9%で最も高い。次いで「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」が23.8%である。

前回調査と比べると、「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」は21.5ポイント減り、「人的・財政的余裕がないから」が5.6ポイント、「企業の発展につながるとは思えないから」が4.4ポイント増えている。「その他」が4.2ポイント増加している。「その他」の内容としては、「ふだんから休日出勤や残業がないから」「会社が融通を利かせてくれるから」「有給を消化できているから」などの旨の記述があった。

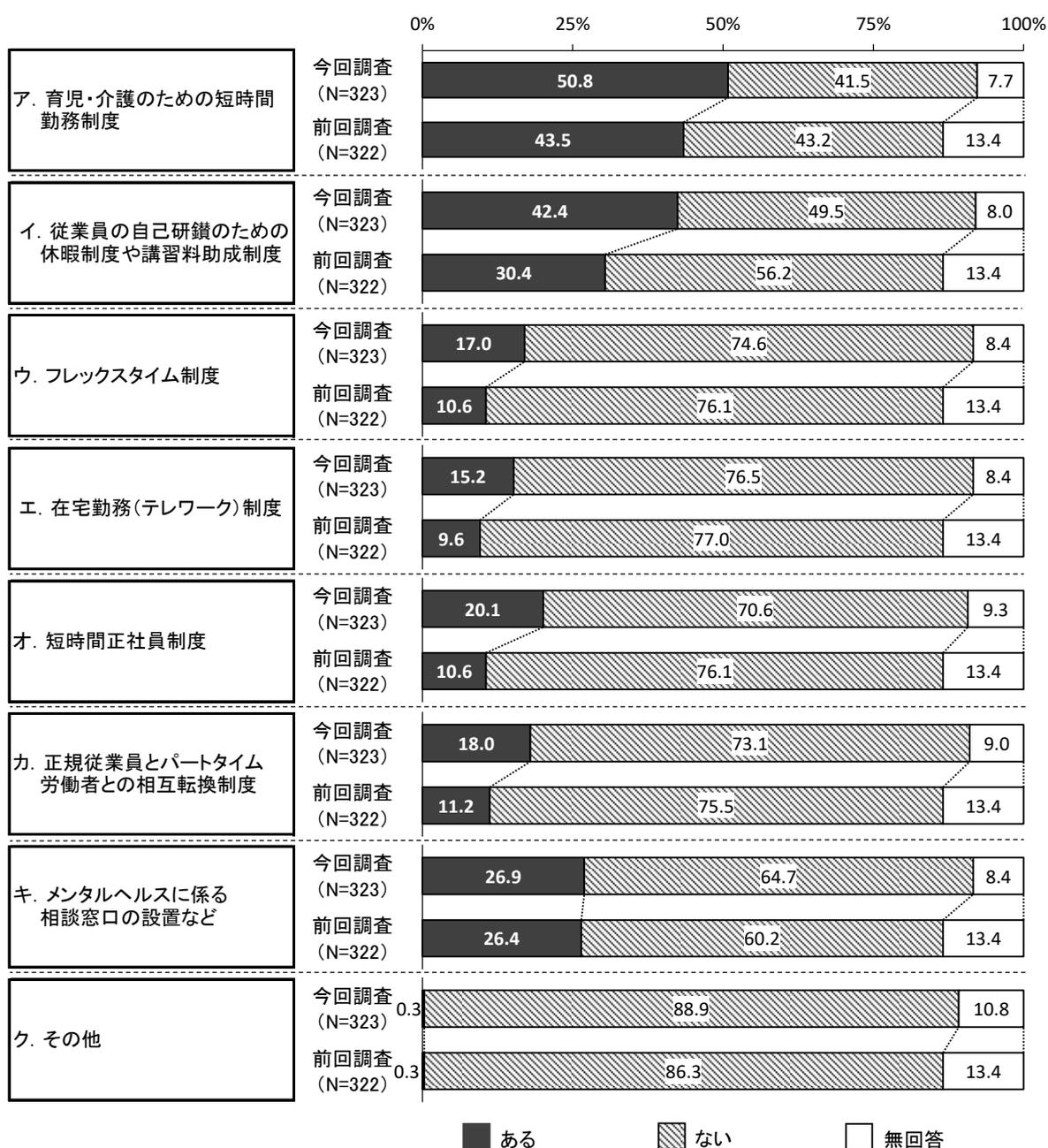
3. ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度について

(1) ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度の有無

問27. 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〜クについて、あてはまるものを選び番号に○をつけてください。

- 「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための各種制度の有無について、「ア. 育児・介護のための短時間勤務制度」が「ある」事業所は約5割で多い。
- 前回調査に比べ、ほとんどの制度は「ある」が増加。

図表 10-6 ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度の有無 [全体] (前回調査比較)



I 調査の概要

「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための各種制度の有無について、「ア. 育児・介護のための短時間勤務制度」が50.8%と最も高く、次いで「イ. 従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」が42.4%、「キ. メンタルヘルスに係る相談窓口の設置など」が26.9%などとなっている。

前回調査と比べると、すべての制度で「ある」の割合が同程度か増える結果となっており、特に「イ. 従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」が12.0ポイント、「オ. 短時間正社員制度」が9.5ポイント増加している。

業種別に制度が「ある」割合をみると、「ア. 育児・介護のための短時間勤務制度」は「製造業」「その他」で約7割と高く、「イ. 従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」「ウ. フレックスタイム制度」「エ. 在宅勤務（テレワーク）制度」「カ. 正規従業員とパートタイム労働者との相互転換制度」などは、標本数は少ないが「情報通信業」での割合が高い。「オ. 短時間正社員制度」「キ. メンタルヘルスに係る相談窓口の設置など」などは、標本数は少ないが「運輸業」、また「キ. メンタルヘルスに係る相談窓口の設置など」は「製造業」でも52.5%と5割を超えている。

企業規模別にみると、ほとんどの制度は規模が大きい事業所で「ある」の割合が高くなる傾向がみられる。

第10章 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

図表10-7 ワーク・ライフ・バランスを推進するため制度の有無

[全体、業種別、企業規模別]

(%)

| | 標本数 | ア. 育児・介護のための短時間勤務制度 | | | イ. 従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度 | | | ウ. フレックスタイム制度 | | | エ. 在宅勤務（テレワーク）制度 | | | |
|---------|--------------|---------------------|-------------|-----------|-----------------------------|-------------|-----------|------------------------|-------------|-----------|------------------|-------------|------------|------|
| | | ある | ない | 無回答 | ある | ない | 無回答 | ある | ない | 無回答 | ある | ない | 無回答 | |
| 全体 | 323 100.0 | 164 50.8 | 134 41.5 | 25 7.7 | 137 42.4 | 160 49.5 | 26 8.0 | 55 17.0 | 241 74.6 | 27 8.4 | 49 15.2 | 247 76.5 | 27 8.4 | |
| 業種別 | 建設業 | 91 | 45.1 | 50.5 | 4.4 | 50.5 | 45.1 | 4.4 | 9.9 | 85.7 | 4.4 | 11.0 | 84.6 | 4.4 |
| | 製造業 | 40 | 72.5 | 25.0 | 2.5 | 50.0 | 45.0 | 5.0 | 17.5 | 77.5 | 5.0 | 30.0 | 65.0 | 5.0 |
| | 情報通信業 | 5 | 60.0 | 20.0 | 20.0 | 60.0 | 20.0 | 20.0 | 40.0 | 40.0 | 20.0 | 60.0 | 20.0 | 20.0 |
| | 運輸業 | 9 | 55.6 | 44.4 | - | 44.4 | 55.6 | - | 22.2 | 77.8 | - | 11.1 | 88.9 | - |
| | 卸売・小売業 | 61 | 37.7 | 45.9 | 16.4 | 31.1 | 52.5 | 16.4 | 16.4 | 65.6 | 18.0 | 8.2 | 73.8 | 18.0 |
| | 不動産業 | 7 | 42.9 | 14.3 | 42.9 | 14.3 | 42.9 | 42.9 | 14.3 | 42.9 | 42.9 | 14.3 | 42.9 | 42.9 |
| | 飲食店・宿泊業 | 7 | 57.1 | 42.9 | - | 14.3 | 85.7 | - | 28.6 | 71.4 | - | - | 100.0 | - |
| | 医療・福祉 | 38 | 50.0 | 44.7 | 5.3 | 44.7 | 50.0 | 5.3 | 18.4 | 76.3 | 5.3 | 2.6 | 92.1 | 5.3 |
| | 教育・学習支援業 | 3 | - | 100.0 | - | 33.3 | 66.7 | - | 33.3 | 66.7 | - | - | 100.0 | - |
| | サービス業 | 39 | 53.8 | 38.5 | 7.7 | 35.9 | 56.4 | 7.7 | 20.5 | 71.8 | 7.7 | 28.2 | 64.1 | 7.7 |
| | その他 | 23 | 69.6 | 26.1 | 4.3 | 47.8 | 47.8 | 4.3 | 26.1 | 69.6 | 4.3 | 21.7 | 73.9 | 4.3 |
| 常用労働者数別 | 10人以下 | 169 | 30.2 | 59.2 | 10.7 | 32.0 | 57.4 | 10.7 | 13.6 | 75.1 | 11.2 | 10.7 | 78.1 | 11.2 |
| | 11～30人 | 83 | 61.4 | 32.5 | 6.0 | 51.8 | 41.0 | 7.2 | 20.5 | 72.3 | 7.2 | 15.7 | 77.1 | 7.2 |
| | 31～50人 | 21 | 85.7 | 14.3 | - | 57.1 | 42.9 | - | 9.5 | 90.5 | - | 14.3 | 85.7 | - |
| | 51～100人 | 14 | 85.7 | 14.3 | - | 50.0 | 50.0 | - | 21.4 | 78.6 | - | 7.1 | 92.9 | - |
| | 101～300人 | 18 | 83.3 | 5.6 | 11.1 | 38.9 | 50.0 | 11.1 | 22.2 | 66.7 | 11.1 | 33.3 | 55.6 | 11.1 |
| | 301人以上 | 17 | 100.0 | - | - | 82.4 | 17.6 | - | 35.3 | 64.7 | - | 47.1 | 52.9 | - |
| | 無回答 | 1 | - | 100.0 | - | - | 100.0 | - | - | 100.0 | - | - | 100.0 | - |
| 全体 | 323 100.0 | オ. 短時間正社員制度 | | | カ. 正規従業員とパートタイム労働者との相互転換制度 | | | キ. メンタルヘルスに係る相談窓口の設置など | | | ク. その他 | | | |
| | | ある | ない | 無回答 | ある | ない | 無回答 | ある | ない | 無回答 | ある | ない | 無回答 | |
| 全体 | 323 100.0 | 65 20.1 | 228 70.6 | 30 9.3 | 58 18.0 | 236 73.1 | 29 9.0 | 87 26.9 | 209 64.7 | 27 8.4 | 1 0.3 | 287 88.9 | 35 10.8 | |
| 業種別 | 建設業 | 91 | 16.5 | 78.0 | 5.5 | 13.2 | 81.3 | 5.5 | 18.7 | 76.9 | 4.4 | 1.1 | 95.6 | 3.3 |
| | 製造業 | 40 | 20.0 | 72.5 | 7.5 | 20.0 | 72.5 | 7.5 | 52.5 | 42.5 | 5.0 | - | 87.5 | 12.5 |
| | 情報通信業 | 5 | 20.0 | 60.0 | 20.0 | 40.0 | 40.0 | 20.0 | 40.0 | 40.0 | 20.0 | - | 80.0 | 20.0 |
| | 運輸業 | 9 | 55.6 | 44.4 | - | 33.3 | 66.7 | - | 55.6 | 44.4 | - | - | 100.0 | - |
| | 卸売・小売業 | 61 | 11.5 | 68.9 | 19.7 | 11.5 | 70.5 | 18.0 | 14.8 | 67.2 | 18.0 | - | 78.7 | 21.3 |
| | 不動産業 | 7 | 14.3 | 42.9 | 42.9 | 14.3 | 42.9 | 42.9 | 14.3 | 42.9 | 42.9 | - | 57.1 | 42.9 |
| | 飲食店・宿泊業 | 7 | 42.9 | 57.1 | - | 28.6 | 71.4 | - | 28.6 | 71.4 | - | - | 100.0 | - |
| | 医療・福祉 | 38 | 31.6 | 63.2 | 5.3 | 23.7 | 71.1 | 5.3 | 26.3 | 68.4 | 5.3 | - | 92.1 | 7.9 |
| | 教育・学習支援業 | 3 | 33.3 | 66.7 | - | - | 100.0 | - | - | 100.0 | - | - | 100.0 | - |
| | サービス業 | 39 | 12.8 | 79.5 | 7.7 | 17.9 | 74.4 | 7.7 | 28.2 | 64.1 | 7.7 | - | 87.2 | 12.8 |
| | その他 | 23 | 30.4 | 65.2 | 4.3 | 30.4 | 65.2 | 4.3 | 39.1 | 56.5 | 4.3 | - | 91.3 | 8.7 |
| 常用労働者数別 | 10人以下 | 169 | 13.6 | 75.1 | 11.2 | 6.5 | 82.2 | 11.2 | 9.5 | 79.3 | 11.2 | 0.6 | 87.6 | 11.8 |
| | 11～30人 | 83 | 28.9 | 61.4 | 9.6 | 27.7 | 63.9 | 8.4 | 31.3 | 61.4 | 7.2 | - | 90.4 | 9.6 |
| | 31～50人 | 21 | 23.8 | 76.2 | - | 38.1 | 61.9 | - | 52.4 | 47.6 | - | - | 81.0 | 19.0 |
| | 51～100人 | 14 | 42.9 | 57.1 | - | 35.7 | 64.3 | - | 71.4 | 28.6 | - | - | 92.9 | 7.1 |
| | 101～300人 | 18 | 16.7 | 66.7 | 16.7 | 33.3 | 50.0 | 16.7 | 61.1 | 27.8 | 11.1 | - | 88.9 | 11.1 |
| | 301人以上 | 17 | 23.5 | 76.5 | - | 29.4 | 70.6 | - | 76.5 | 23.5 | - | - | 100.0 | - |
| | 無回答 | 1 | - | 100.0 | - | - | 100.0 | - | - | 100.0 | - | - | 100.0 | - |

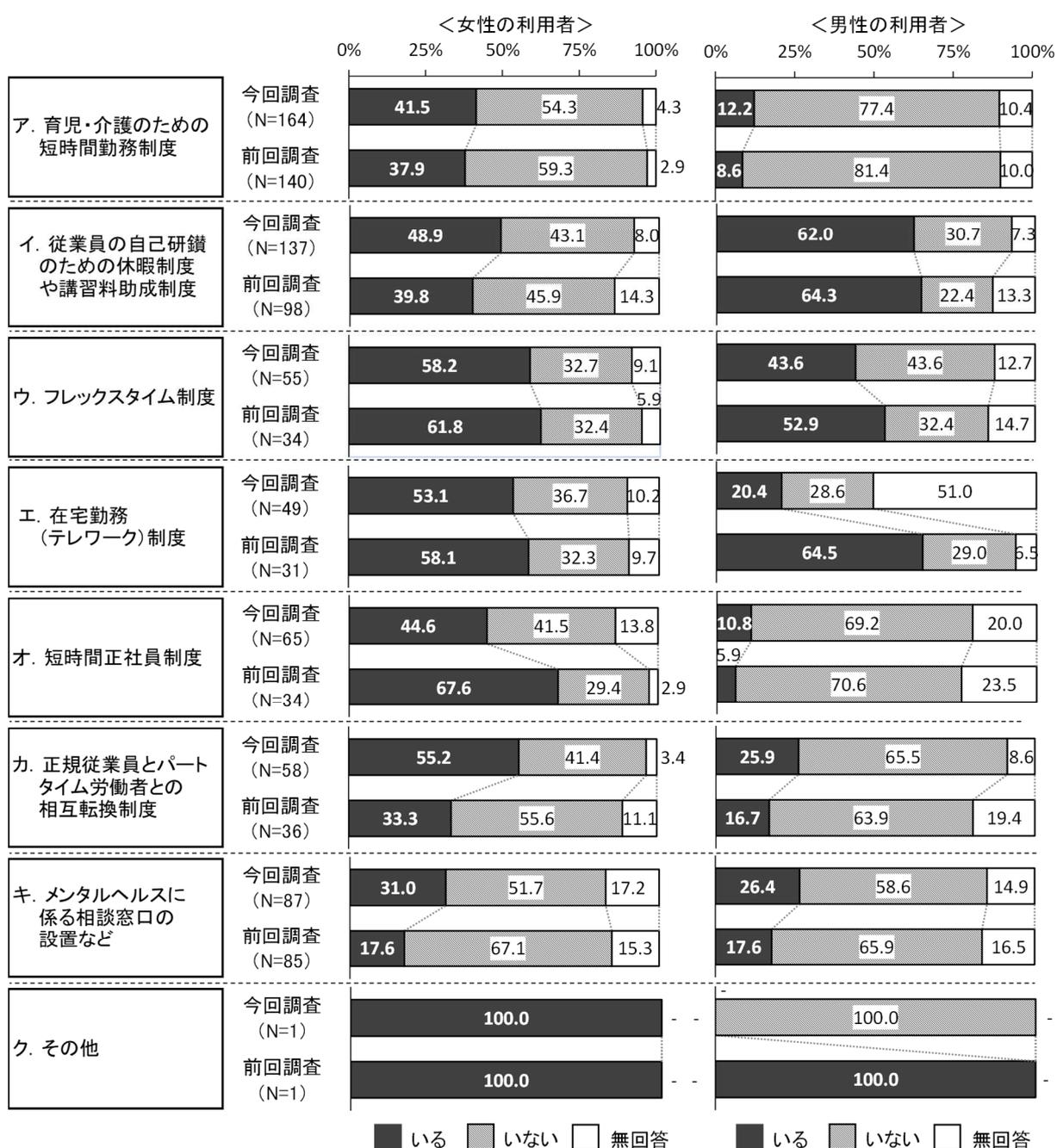
I 調査の概要

(2) ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度の利用者の有無

問27. 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。

- ワーク・ライフ・バランスを推進するため制度の利用者は「イ. 従業員の自己研鑽のための短時間勤務制度」は男性、その他の制度は女性が多い。
- 前回調査に比べ、「在宅勤務（テレワーク）制度」「フレックスタイム制度」は男女とも利用が減り、「短時間正社員制度」は女性の利用が減っている。

図表 10-8 (1) ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度の利用者の有無 [全体]
(前回調査比較)



第10章 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための各種制度が「ある」と回答した事業所に女性と男性別に利用者の有無をたずねた。「イ. 従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」の利用は女性が48.9%、男性は62.0%と男性の利用が多い。その他の制度は女性の利用が多く、特に「ア. 育児・介護のための短時間勤務制度」（女性41.5%、男性12.2%）、「エ. 在宅勤務（テレワーク）制度」（同53.1%、20.4%）、「オ. 短時間正社員制度」（同44.6%、10.8%）、「カ. 正規従業員とパートタイム労働者との相互転換制度」（同55.2%、25.9%）などは女性の利用が男性よりも約30ポイント高い。

前回調査と比べると、「ウ. フレックスタイム制度」「エ. 在宅勤務（テレワーク）制度」は男女とも利用が減り、「オ. 短時間正社員制度」は女性の利用、「イ. 従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」は男性の利用が減っている。その他の制度については男女とも利用は増えている。

第11章 ハラスメント対策について

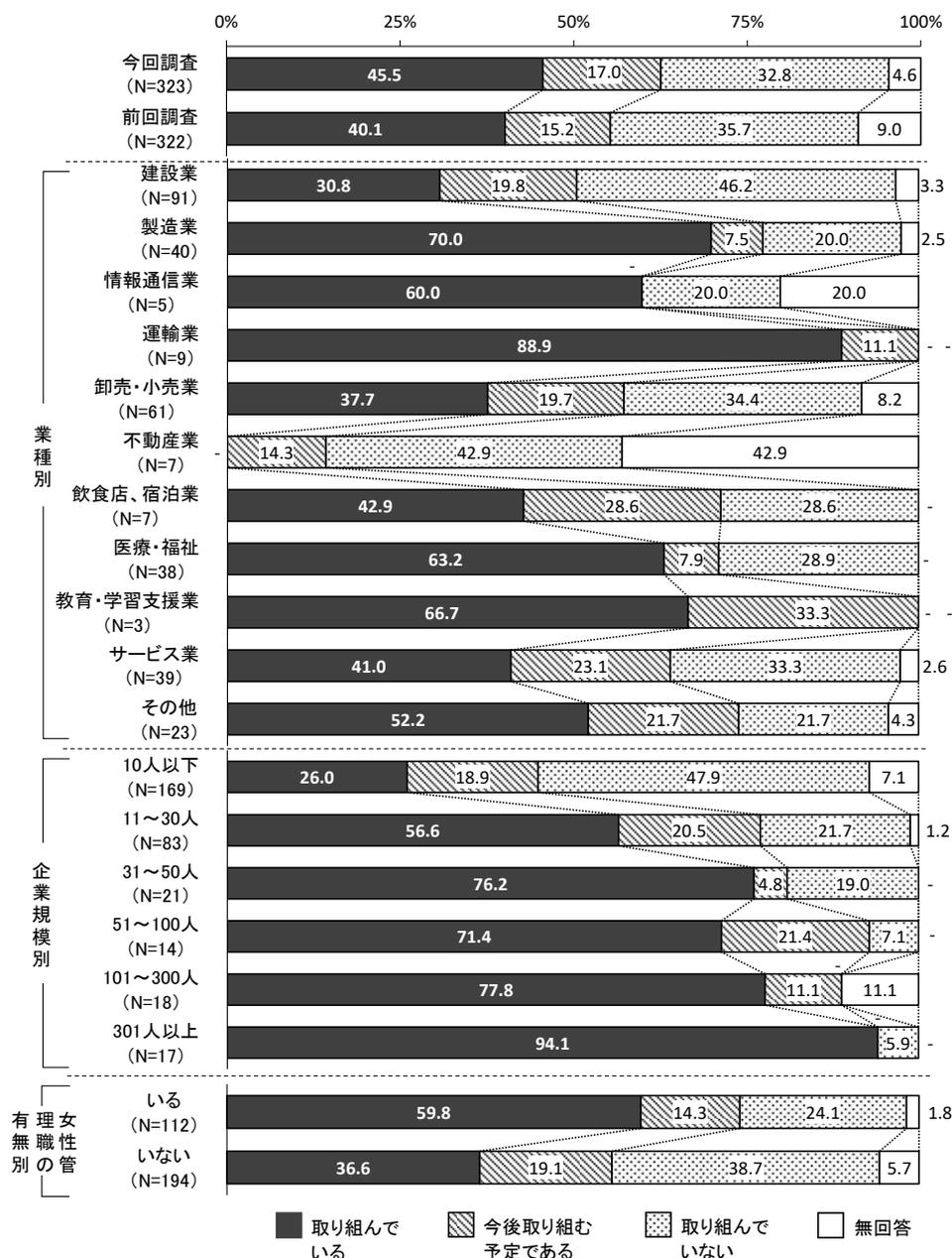
1. ハラスメントの問題についての取り組み

(1) ハラスメントの問題についての取り組み状況

問28. 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り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。

- 職場におけるハラスメント問題の取り組みについて「セクハラ」は4割台半ば、「パワハラ」は約5割、「マタハラ」は約4割が「取り組んでいる」と回答。
- 前回調査と比べ、いずれのハラスメントも「取り組んでいる」割合が5.4～7.7ポイント増加。

図表 11-1 セクシュアル・ハラスメントの問題についての取り組み状況
[全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]



職場におけるセクシュアル・ハラスメントの問題について「取り組んでいる」事業所は45.5%、「今後取り組む予定である」は17.0%、「取り組んでいない」は32.8%である。

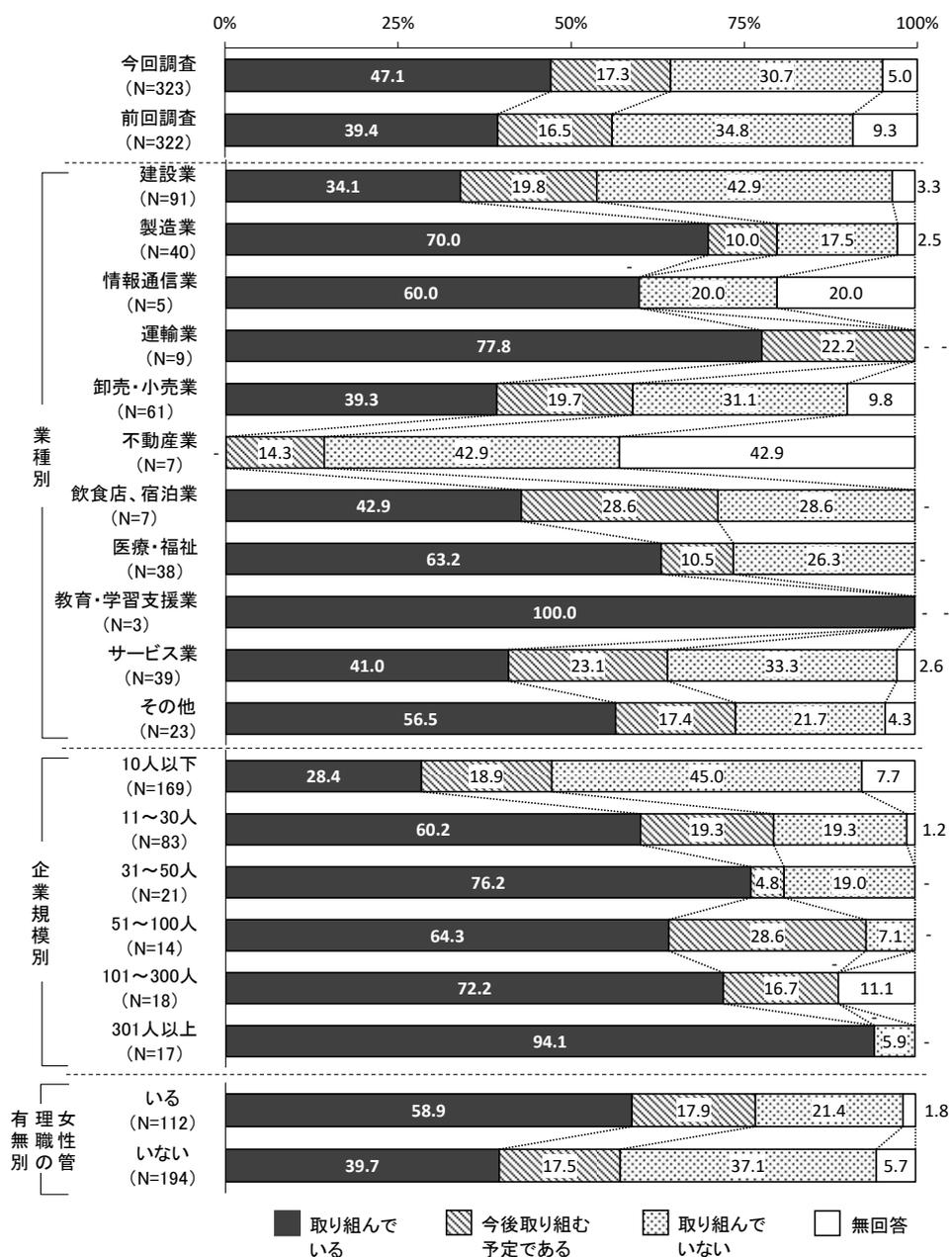
前回調査と比べると、「取り組んでいる」は5.4ポイント増えている。

業種別にみると、「建設業」と標本数は少ないが「不動産業」で「取り組んでいない」が4割台と高い。

企業規模別にみると、規模が小さい事業所では「取り組んでいない」の割合が高い。

女性管理職の有無別にみると、いる場合「取り組んでいる」が59.8%といない場合（36.6%）を23.2ポイント上回っている。

図表 11-2 パワー・ハラスメントの問題についての取り組み状況
[全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]



I 調査の概要

職場におけるパワー・ハラスメントの問題について「取り組んでいる」事業所は47.1%、「今後取り組む予定である」は17.3%、「取り組んでいない」は30.7%である。

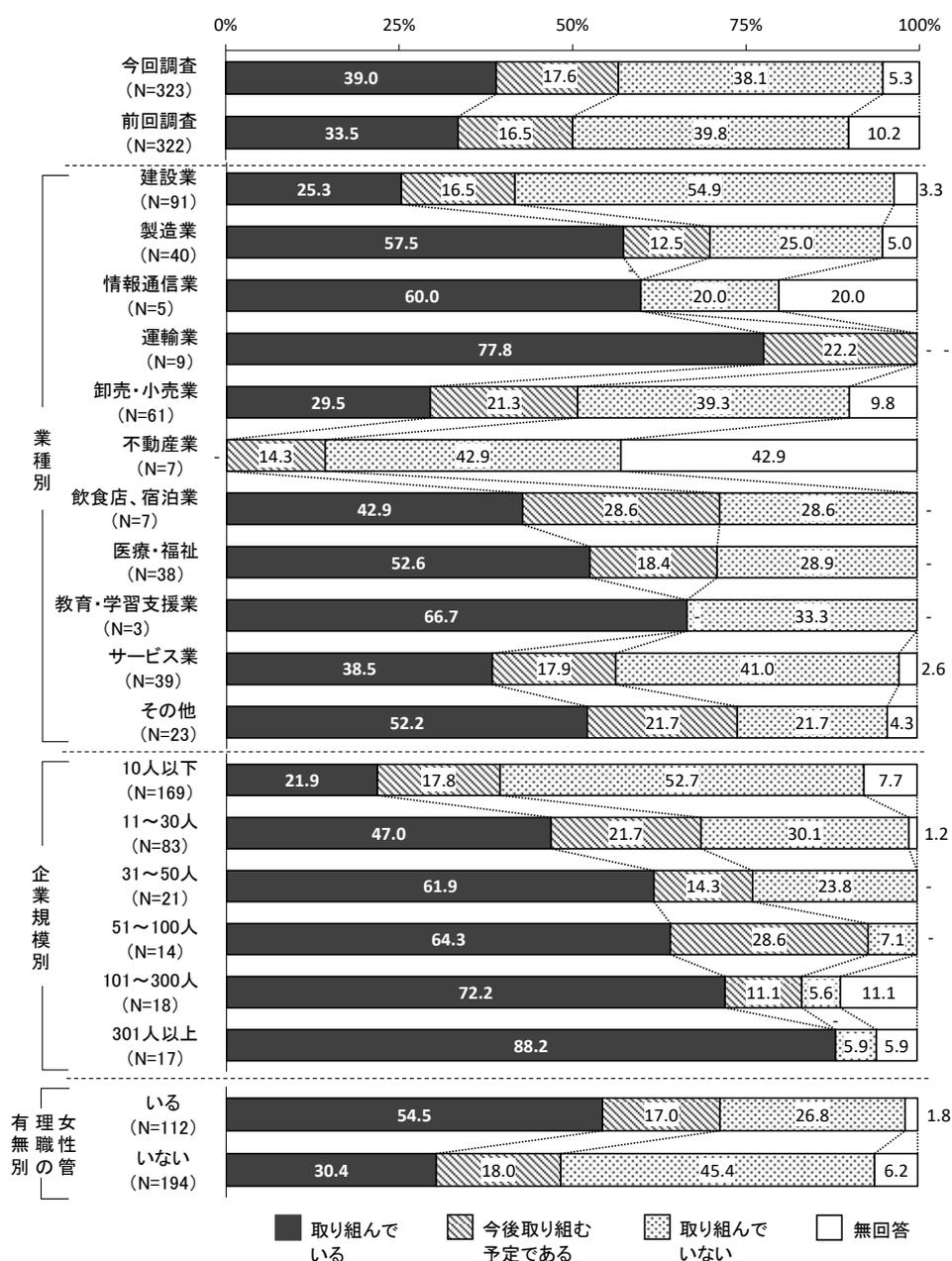
前回調査と比べると、「取り組んでいる」は7.7ポイント増えている。

業種別にみると、セクシュアル・ハラスメントと同様に「建設業」「不動産業」で「取り組んでいない」が4割台と高い。

企業規模別にみると、規模が小さいほど「取り組んでいない」の割合が高い。

女性管理職の有無別にみると、いる場合「取り組んでいる」が58.9%といない場合（39.7%）を19.2ポイント上回っている。

図表 11-3 マタニティ・ハラスメントの問題についての取り組み状況
[全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]



職場におけるマタニティ・ハラスメントの問題について「取り組んでいる」事業所は39.0%、「今後取り組む予定である」は17.6%、「取り組んでいない」は38.1%となっている。セクシュアル・ハラスメント(45.5%)、パワー・ハラスメント(47.1%)に比べて「取り組んでいる」割合が6.5～8.1ポイント低い。

前回調査と比べると、「取り組んでいる」は5.5ポイント増えている。

業種別にみると、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントと同様に「建設業」「不動産業」と「サービス業」で「取り組んでいない」が4割台と高い。

企業規模別にみると、規模が小さいほど「取り組んでいない」の割合が高い。

女性管理職の有無別にみると、いる場合「取り組んでいる」が54.5%といない場合(30.4%)を24.1ポイント上回っている。

I 調査の概要

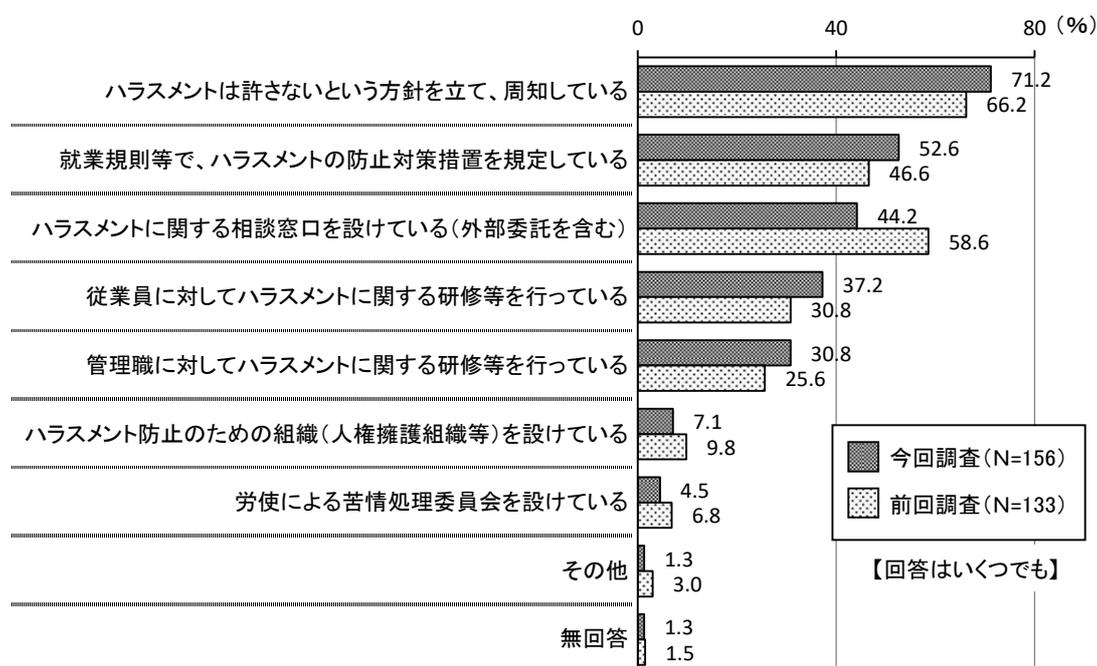
(2) ハラスメントの問題についての具体的な取組み

【問28で1つでも「1. 取り組んでいる」と答えた事業所に)】

問28-1. 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。

- ハラスメントの問題についての具体的な取組みは「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」が約7割で最も多い。
- 前回調査に比べ、「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）」は14.4ポイント減少、その他の上位にあげられている項目は5.0～6.4ポイント増加。

図表 11-4 ハラスメントの問題についての具体的な取組み [全体] (前回調査比較)



職場におけるハラスメントの問題について「取り組んでいる」事業所に具体的な取組みをたずねたところ、「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」が71.2%で最も高く、次いで「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」が52.6%、「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）」が44.2%などとなっている。

前回調査と比べると、「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）」が14.4ポイント低くなっているが、「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」は6.4ポイント、「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」は6.0ポイント、「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」は5.2ポイント、「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」は5.0ポイントと、上位にあげられている項目の割合は増えている。

図表 11-5 ハラスメントの問題についての具体的な取り組み
[全体、業種別、企業別、女性管理職の有無別]

| | | 標本数 | 周知している方針を立許さない | ハラスメント防止策、措置 | 就業規則等で、ハラスメントを防止する措置 | 従業員に対して研修等 | 従業員に対して研修等 | 管理職に対して研修等 | 組織を設けてい護 | ハラスメント防止のた | （外部委託を含む） | ハラスメントに関する | 労使による苦情処理委 | その他 | 無回答 | |
|--------------|-----------|--------------|----------------|--------------|----------------------|------------|------------|------------|----------|------------|-----------|------------|------------|-----|------|--|
| 全体 | | 156 100.0 | 111 71.2 | 82 52.6 | 58 37.2 | 48 30.8 | 11 7.1 | 69 44.2 | 7 4.5 | 2 1.3 | 2 1.3 | | | | | |
| 業種別 | 建設業 | 31 | 64.5 | 22.6 | 32.3 | 19.4 | 6.5 | 22.6 | 3.2 | - | - | | | | | |
| | 製造業 | 29 | 72.4 | 65.5 | 44.8 | 48.3 | 13.8 | 62.1 | 10.3 | - | 3.4 | | | | | |
| | 情報通信業 | 3 | 66.7 | 100.0 | 33.3 | 33.3 | - | 33.3 | - | - | - | | | | | |
| | 運輸業 | 8 | 100.0 | 87.5 | 50.0 | 25.0 | 12.5 | 50.0 | - | - | - | | | | | |
| | 卸売・小売業 | 25 | 76.0 | 48.0 | 20.0 | 24.0 | 4.0 | 32.0 | 4.0 | 8.0 | 4.0 | | | | | |
| | 不動産業 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | | | | |
| | 飲食店・宿泊業 | 3 | 100.0 | - | 66.7 | 33.3 | - | 33.3 | - | - | - | - | | | | |
| | 医療・福祉 | 24 | 66.7 | 58.3 | 41.7 | 29.2 | 4.2 | 37.5 | - | - | - | - | | | | |
| | 教育・学習支援業 | 3 | 100.0 | 33.3 | - | - | - | 33.3 | - | - | - | - | | | | |
| | サービス業 | 17 | 58.8 | 52.9 | 35.3 | 29.4 | - | 64.7 | - | - | - | - | | | | |
| その他 | 13 | 69.2 | 76.9 | 53.8 | 46.2 | 15.4 | 69.2 | 15.4 | - | - | - | | | | | |
| 常用労働者数別 | 10人以下 | 49 | 69.4 | 32.7 | 16.3 | 14.3 | - | 20.4 | - | 2.0 | 2.0 | | | | | |
| | 11～30人 | 51 | 66.7 | 41.2 | 27.5 | 23.5 | - | 35.3 | - | - | 2.0 | | | | | |
| | 31～50人 | 16 | 75.0 | 81.3 | 31.3 | 25.0 | 12.5 | 50.0 | 6.3 | - | - | | | | | |
| | 51～100人 | 10 | 90.0 | 80.0 | 70.0 | 50.0 | 10.0 | 80.0 | 10.0 | - | - | | | | | |
| | 101～300人 | 14 | 50.0 | 71.4 | 64.3 | 50.0 | 7.1 | 71.4 | - | - | - | | | | | |
| | 301人以上 | 16 | 93.8 | 87.5 | 93.8 | 81.3 | 43.8 | 93.8 | 31.3 | 6.3 | - | | | | | |
| | 無回答 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | | | | |
| 有女性管理職の有無別の管 | 女性管理職はいる | 67 | 68.7 | 62.7 | 55.2 | 46.3 | 11.9 | 59.7 | 4.5 | 1.5 | - | | | | | |
| | 女性管理職はいない | 79 | 72.2 | 45.6 | 24.1 | 19.0 | 3.8 | 36.7 | 5.1 | 1.3 | 1.3 | | | | | |
| | 無回答 | 10 | 80.0 | 40.0 | 20.0 | 20.0 | - | - | - | - | - | | | | 10.0 | |

業種別にみると、「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）」は「製造業」や「サービス業」「その他」で6割を超えて高い。「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」は「製造業」と「その他」で4割台、「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」は、標本数は少ないが「運輸業」と「飲食店、宿泊業」、また「その他」でも5割を超えている。

企業規模別にみると、301人以上の規模の事業所ではすべての項目の割合が他の規模に比べて高い。「労使による苦情処理委員会を設けている」が31.3%、「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」が43.8%と他の規模では取組みの割合が低い項目でも高い。

女性管理職の有無別にみると、いる場合はいない場合よりもほとんどの項目で取組みの割合が高い。いない場合は「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」（72.2%）の取組みの割合が高い。

I 調査の概要

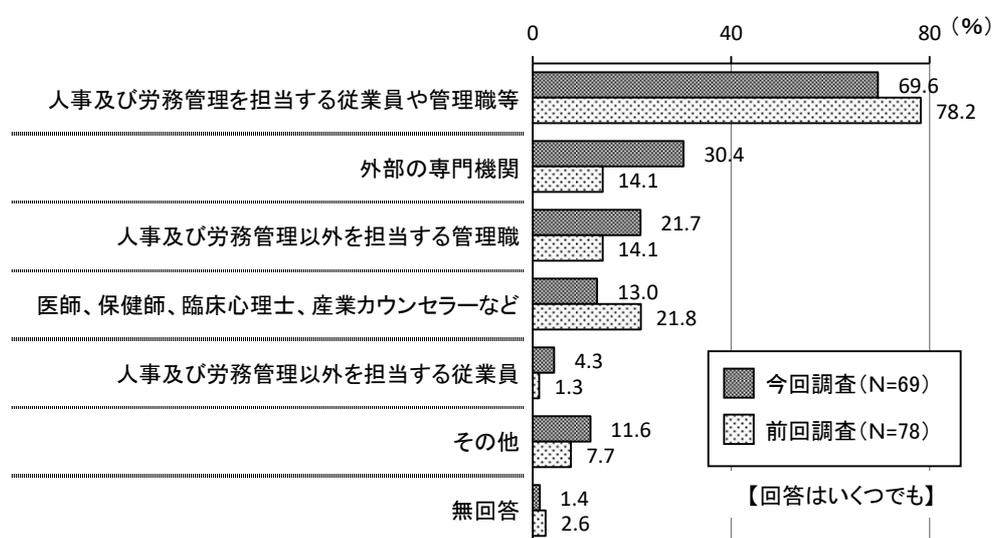
(3) ハラスメントに関する相談の対応者

【問28-1で6. と答えた事業所に】

問28-2. 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。

- ハラスメントに関する相談の対応者は「人事及び労務管理を担当する従業員や管理職等」が約7割で最も多い。
- 前回調査に比べ、「外部の専門機関」「人事及び労務管理以外を担当する管理職」が7.6～16.3ポイント増加。

図表 11-6 ハラスメントに関する相談の対応者 [全体] (前回調査比較)



職場におけるハラスメントの問題への取り組みで「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）」と回答した事業所に、相談への対応者をたずねた。「人事及び労務管理を担当する従業員や管理職等」が69.6%で最も高く、次いで「外部の専門機関」が30.4%、「人事及び労務管理以外を担当する管理職」が21.7%、「医師、保健師、臨床心理士、産業カウンセラーなど」が13.0%となっている。

前回調査と比べると、「人事及び労務管理を担当する従業員や管理職等」が8.6ポイント、「医師、保健師、臨床心理士、産業カウンセラーなど」が8.8ポイント減り、「外部の専門機関」は16.3ポイント、「人事及び労務管理以外を担当する管理職」が7.6ポイント増えている。

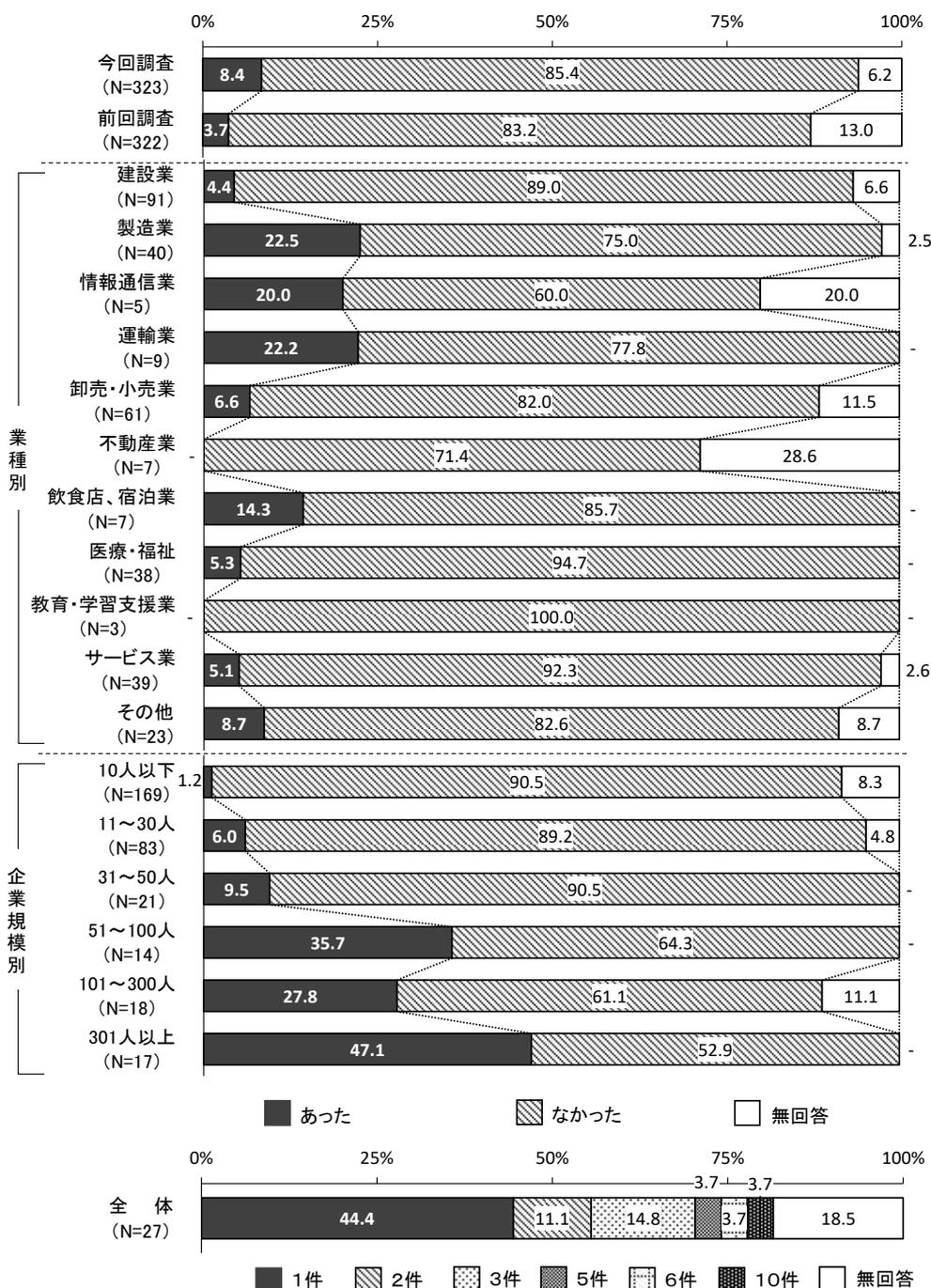
2. セクハラに関する相談等について

(1) セクハラ相談の有無

問29. 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、件数もご記入ください。

- 過去3年間にセクハラ相談等が「あった」事業所は8.4%（27事業所）。件数は1～3件が多い。
- 前回調査よりも「あった」は増加。

図表 11-7 セクハラ相談の有無 [全体、業種別、企業規模別] (前回調査比較)



I 調査の概要

過去3年間に、セクハラに関する相談等が「あった」事業所は8.4%（27事業所）で、件数は1件が12事業所、2件が3事業所、3件が4事業所、5件、6件、10件が各々1事業所である。

前回調査と比べると、「あった」は12事業所から15事業所へと増えている。

業種別にみると、「製造業」や標本数は少ないが「情報通信業」「運輸業」で「あった」が2割台と、「不動産業」「教育・学習支援業」を除く業種で回答がみられる。

企業規模別にみると、規模が大きいので相談等が「あった」とする割合が高い傾向がみられる。

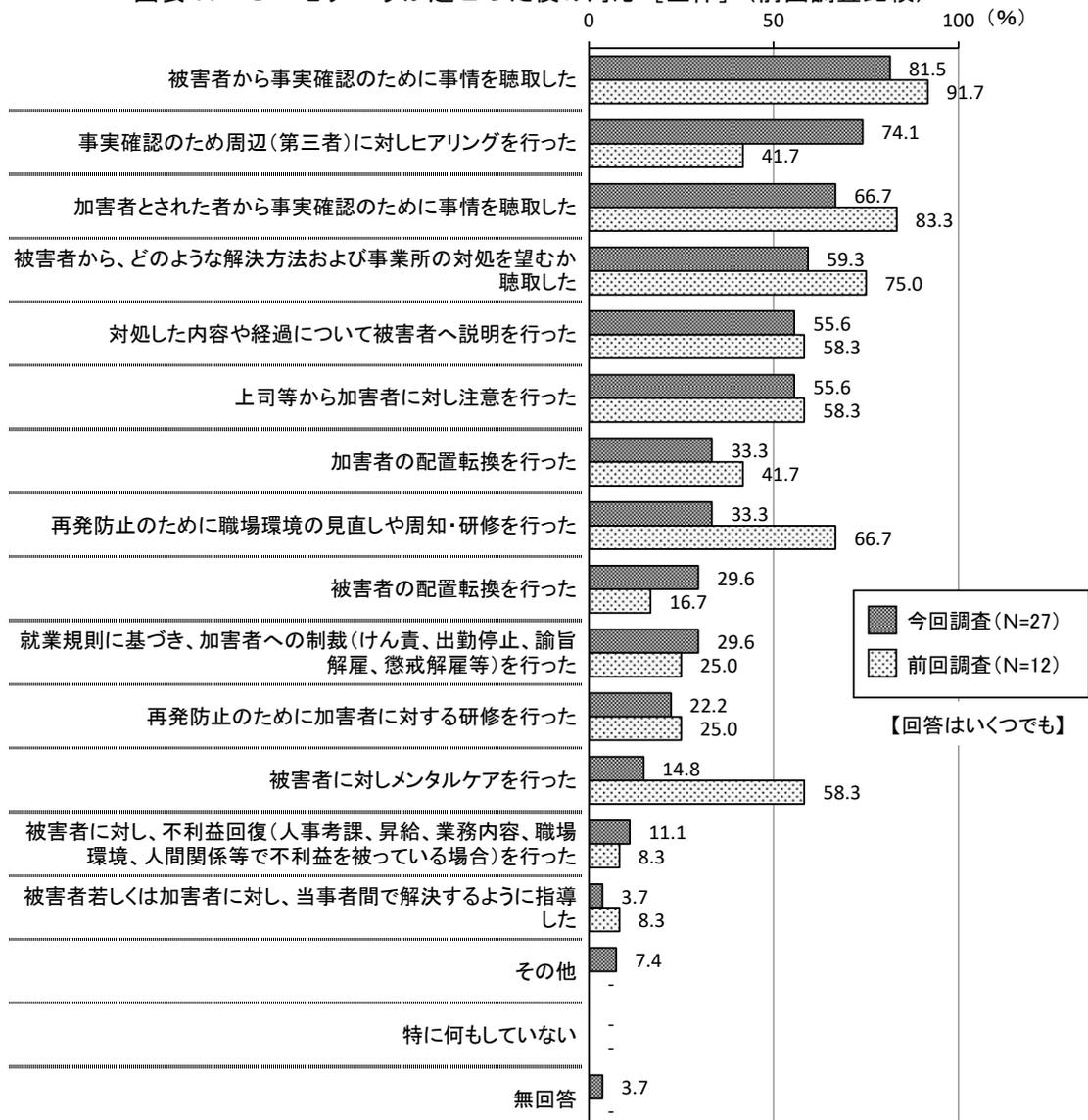
(2) セクハラが起こった後の対応

【問29で1. と答えた事業所に】

問29-1. ハラスメントが起こった後に、どのような対応をしましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

●セクハラが起こった後の対応は、「被害者からの事実確認のために事情を聴取した」「事実確認のため周辺（第三者）に対しヒアリングを行った」が上位2位。その他多岐にわたってあげられている。

図表 11-8 セクハラが起こった後の対応 [全体] (前回調査比較)



セクハラに関する相談等が「あった」事業所にその後の対応をたずねた。「被害者から事実確認のために事情を聴取した」が22事業所、「事実確認のため周辺（第三者）に対しヒアリングを行った」が20事業所、「加害者とされた者から事実確認のために事情を聴取した」が18事業所、「被害者から、どのような解決方法および事業所の対処を望むか聴取した」が16事業所、「上司等から加害者に対し注意を行った」が15事業所と多岐にわたっている。「特に何もしていない」は該当がなかった。

前回調査と比べると、「事実確認のため周辺（第三者）に対しヒアリングを行った」「被害者の配置転換を行った」「就業規則に基づき、加害者への制裁（けん責、出勤停止、諭旨解雇、懲戒解雇等）を行った」「被害者に対し、不利益回復（人事考課、昇給、業務内容、職場環境、人間関係等で不利益を被っている場合）を行った」などの対応が増えている。

図表 11-9 セクハラが起こった後の対応 [事業所数]

| | 標本数 | 被害者から事実確認のために事情を聴取した | 被害者から、どのような解決方法および事業所の対処を望むか聴取した | 加害者とされた者から事実確認のために事情を聴取した | 事実確認のため周辺（第三者）に対しヒアリングを行った | 被害者に対し、不利益回復（人事考課、昇給、業務内容、職場環境、人間関係等で不利益を被っている場合）を行った | 被害者に対しメンタルケアを行った | 加害者の配置転換を行った | 被害者の配置転換を行った | 対処した内容や経過について被害者へ説明を行った |
|------|-----|----------------------|---|---------------------------|----------------------------|---|------------------|--------------|--------------|-------------------------|
| 事業所数 | 27 | 22 | 16 | 18 | 20 | 3 | 4 | 9 | 8 | 15 |
| | 標本数 | 上司等から加害者に対し注意を行った | 就業規則に基づき、加害者への制裁（けん責、出勤停止、諭旨解雇、懲戒解雇等）を行った | 再発防止のために加害者に対する研修を行った | 再発防止のために職場環境の見直しや周知・研修を行った | 被害者若しくは加害者に対する指導した | その他 | 特に何もしていない | 無回答 | |
| 事業所数 | 27 | 15 | 8 | 6 | 9 | 1 | 2 | - | 1 | |

第12章 行政の取組みについて

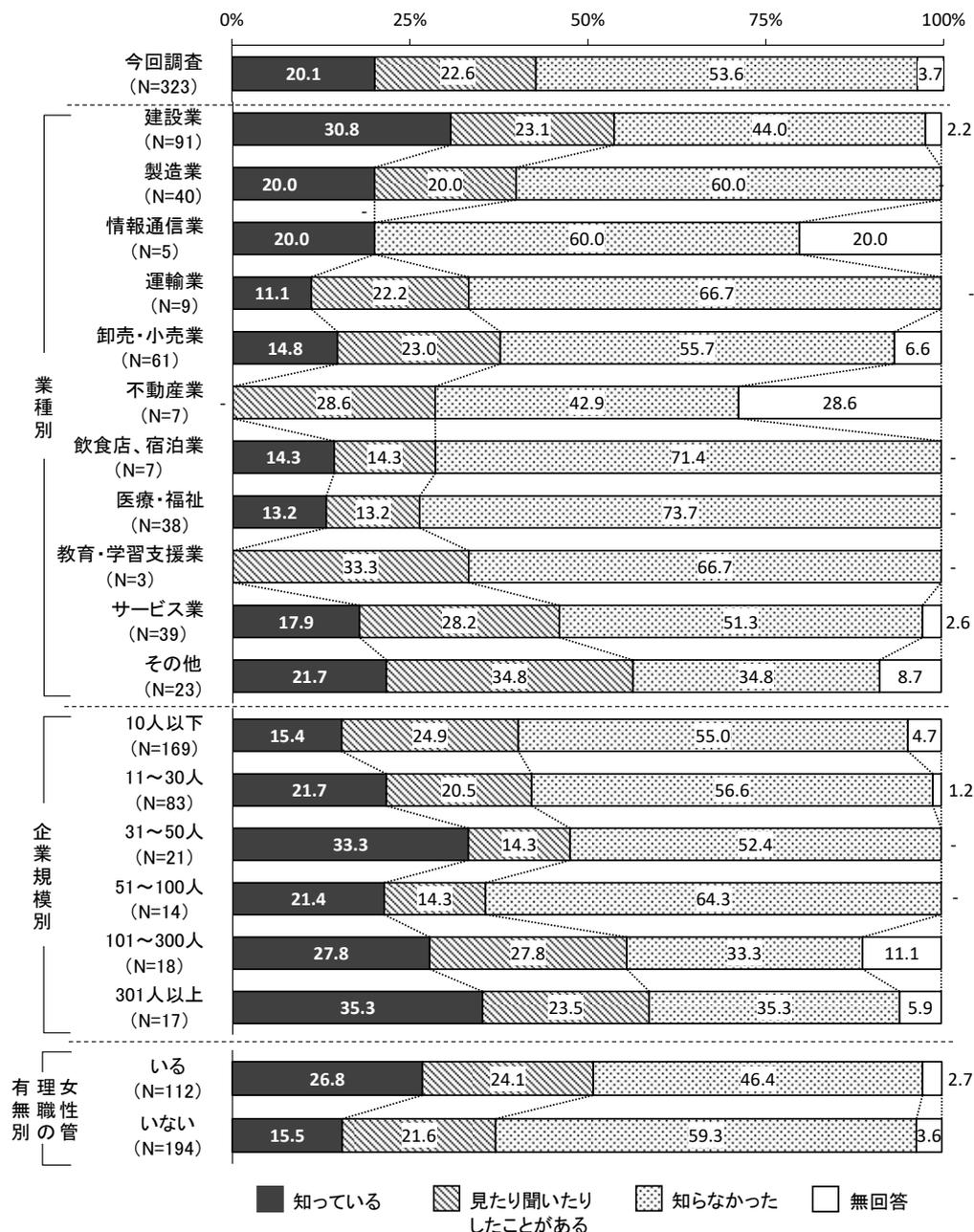
1. 「イクボス推進事業」について

(1) 「イクボス推進事業」の認知

問30. 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。

●「イクボス推進事業」の取組みについて、「知っている」「見たり聞いたりしたことがある」は各々約2割、「知らなかった」は約5割。「知らなかった」が上回っている。

図表 12-1 「イクボス推進事業」の認知 [全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]



市内の事業者を対象にした「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）の取組みの認知について、「知っている」は20.1%、「見たり聞いたりしたことがある」は22.6%、「知らなかった」は53.6%である。

業種別にみると、「建設業」で「知っている」が30.8%、「見たり聞いたりしたことがある」が23.1%とこれらをあわせた認知は53.9%と5割を超え、また「その他」でも認知（「知っている」21.7%+「見たり聞いたりしたことがある」34.8%）は5割を超えている。

企業規模別にみると、31～50人と301人以上の規模の事業所で「知っている」が3割台と高い。「見たり聞いたりしたことがある」を含めた認知は、101人以上の規模の事業所で5割を超えている。

女性管理職の有無別にみると、いる場合は「知っている」が26.8%、「見たり聞いたりしたことがある」が24.1%と認知は50.9%でいない場合よりも高い。

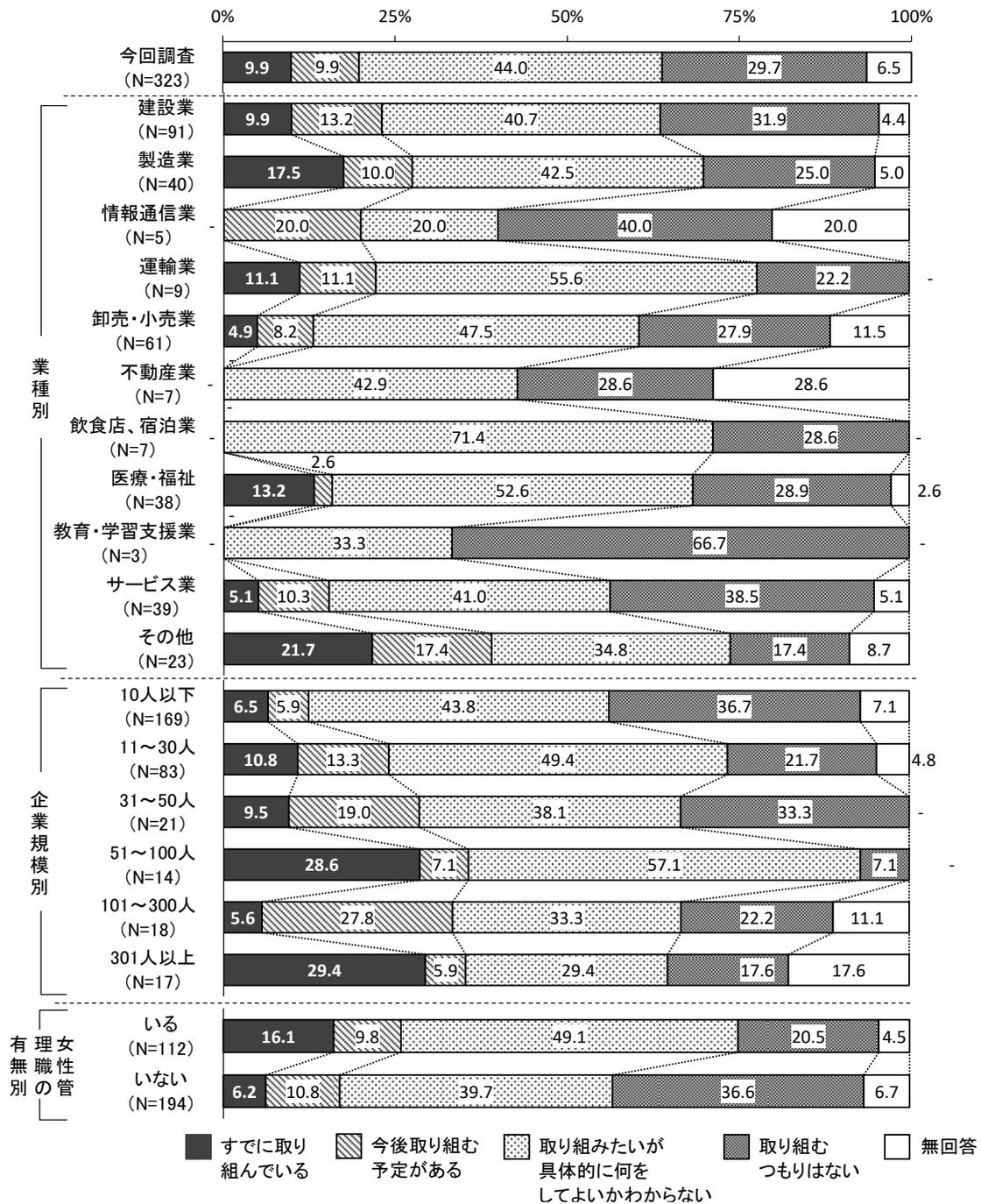
I 調査の概要

(2) 「イクボス推進事業」の取組み意向

問31. 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。

● 「イクボス推進事業」に「すでに取り組んでいる」「今後取り組む予定がある」は各々約1割。

図表 12-1 「イクボス推進事業」の取組み意向 [全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]



今後イクボス推進事業に取組み意向があるかどうかたずねた。「取組みたいが具体的に何を
してよいかわからない」が44.0%で最も高い。「すでに取り組んでいる」と「今後取り組む予定があ
る」は同率の9.9%で、「取り組むつもりはない」は29.7%で意向のない事業所が9.9ポイント上
回っている。

業種別にみると、「その他」で「すでに取り組んでいる」が21.7%と最も高く、「製造業」(17.5%)
と「医療・福祉」(13.2%)、標本数は少ないが「運輸業」(11.1%)などで1割台と他の業種に比べ
て高い。

企業規模別にみると、51~100人と301人以上の規模の事業所で「すでに取り組んでいる」が約
3割と高い。また、51~100人では「取組みたいが具体的に何を
してよいかわからない」57.1%と最も高くなっている。

女性管理職の有無別にみると、いる場合は「すでに取り組んでいる」(16.1%)や「取組みたい
が具体的に何を
してよいかわからない」(49.1%)などの割合がいない場合よりも9.4~9.9ポイント
高く、いない場合は「取り組むつもりはない」(36.6%)がいる場合(20.5%)よりも16.1ポ
イント高い。

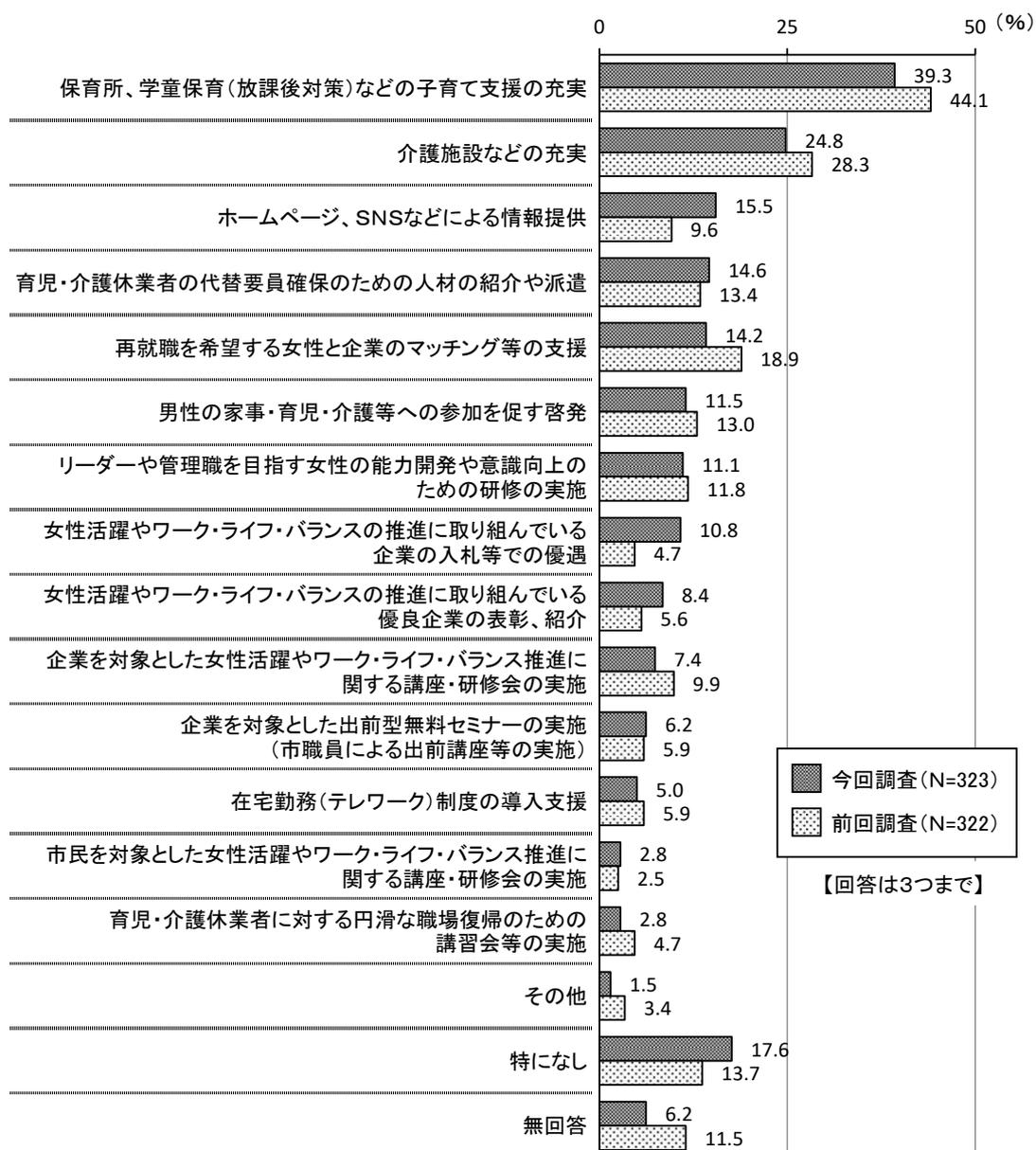
I 調査の概要

2. 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で行政に望むこと

問32. 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。

●男女が共に活躍できる職場づくりのために行政に望むことは「子育て支援の充実」「介護施設の充実」「ホームページ、SNSなどによる情報提供」が上位3位。

図表 12-1 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で行政に望むこと [全体] (前回調査比較)



男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政に望むことは「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」が39.3%で最も高く、次いで「介護施設などの充実」（24.8%）、「ホームページ、SNSなどによる情報提供」（15.5%）が上位3位で以下、「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」（14.6%）、「再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援」（14.2%）などがあげられている。

前回調査と比べると、上位2位にあげられている項目については3.5～4.8ポイント割合が減少し、前回調査で第3位であった「再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援」も4.7ポイント減少している。「ホームページ、SNSなどによる情報提供」は5.9ポイント増え、今回調査では第3位にあげられている。全体の割合は低い、「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」が6.1ポイント増えている。

図表12-2(1) 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で行政に望むこと
[全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]

| | | 標本数 | 優良企業の表彰・紹介 | 女性活躍の推進に取組んでいる企業の入札等での優遇 | 女性活躍の推進に取組んでいる企業の入札等での優遇 | 企業への対象とした職員による無料セミナーの実施(市職員) | 企業への対象とした職員による無料セミナーの実施 | リーダーや管理職を目指す女性の研修の実施 | に関する講座・研修の実施 | 企業を対とした女性活躍や推進 | 市民を対象とした女性活躍や推進 | ホームページ、SNSなどによる情報提供 | 参加を促す啓発 | 男性の家事・育児・介護等への | 再就職を希望する女性と企業の |
|----------------|-----------|--------------|------------|--------------------------|--------------------------|------------------------------|-------------------------|----------------------|--------------|----------------|-----------------|---------------------|---------|----------------|----------------|
| 全体 | | 323 100.0 | 27 8.4 | 35 10.8 | 20 6.2 | 36 11.1 | 24 7.4 | 9 2.8 | 50 15.5 | 37 11.5 | 46 14.2 | | | | |
| 業種別 | 建設業 | 91 | 4.4 | 18.7 | 3.3 | 11.0 | 6.6 | 1.1 | 15.4 | 11.0 | 9.9 | | | | |
| | 製造業 | 40 | 10.0 | 10.0 | 10.0 | 17.5 | 15.0 | - | 15.0 | 2.5 | 20.0 | | | | |
| | 情報通信業 | 5 | - | 20.0 | - | - | - | - | - | - | - | | | | |
| | 運輸業 | 9 | 22.2 | 11.1 | - | 22.2 | - | - | 33.3 | 11.1 | 22.2 | | | | |
| | 卸売・小売業 | 61 | 11.5 | - | 1.6 | 8.2 | 3.3 | 1.6 | 16.4 | 9.8 | 13.1 | | | | |
| | 不動産業 | 7 | - | 14.3 | - | 14.3 | - | 14.3 | 28.6 | 42.9 | 14.3 | | | | |
| | 飲食店、宿泊業 | 7 | 14.3 | - | - | - | - | - | 14.3 | 14.3 | - | | | | |
| | 医療・福祉 | 38 | 13.2 | - | 21.1 | 13.2 | 10.5 | 13.2 | 10.5 | 18.4 | 15.8 | | | | |
| | 教育・学習支援業 | 3 | - | - | - | - | - | 33.3 | - | 33.3 | 33.3 | | | | |
| | サービス業 | 39 | - | 15.4 | 5.1 | 10.3 | 7.7 | 2.6 | 20.5 | 12.8 | 20.5 | | | | |
| その他 | 23 | 17.4 | 21.7 | 8.7 | 8.7 | 8.7 | - | 4.3 | 8.7 | 17.4 | | | | | |
| 常用労働者数別 | 10人以下 | 169 | 4.7 | 8.9 | 3.6 | 8.9 | 5.9 | 3.6 | 17.2 | 12.4 | 14.8 | | | | |
| | 11～30人 | 83 | 8.4 | 13.3 | 7.2 | 9.6 | 4.8 | 2.4 | 15.7 | 9.6 | 12.0 | | | | |
| | 31～50人 | 21 | 9.5 | 23.8 | 9.5 | 9.5 | 14.3 | - | 9.5 | 4.8 | 23.8 | | | | |
| | 51～100人 | 14 | 35.7 | 14.3 | 14.3 | 14.3 | 14.3 | - | 21.4 | 21.4 | 7.1 | | | | |
| | 101～300人 | 18 | 11.1 | 11.1 | 5.6 | 27.8 | 22.2 | - | 5.6 | 11.1 | 5.6 | | | | |
| | 301人以上 | 17 | 17.6 | - | 17.6 | 23.5 | 5.9 | 5.9 | 11.8 | 11.8 | 23.5 | | | | |
| | 無回答 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | | | | |
| 有職女性 無職女性の管 | 女性管理職はいる | 112 | 11.6 | 10.7 | 9.8 | 15.2 | 9.8 | 5.4 | 17.0 | 12.5 | 15.2 | | | | |
| | 女性管理職はいない | 194 | 6.7 | 11.3 | 3.6 | 9.3 | 6.2 | 1.5 | 14.4 | 11.3 | 13.9 | | | | |
| | 無回答 | 17 | 5.9 | 5.9 | 11.8 | 5.9 | 5.9 | - | 17.6 | 5.9 | 11.8 | | | | |

I 調査の概要

図表 12-2 (2) 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で行政に望むこと
[全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]

(%)

| | | 標本数 | のる育 講円児・ 習滑介・ 会な護 等職休 の場業 実復者 施帰に のた 実対 施め す | 紹要育 介員児 や確・ 派保介 遣の護 たため の業者 の者の 人材代 の替 | 制在 度の宅 導勤 入務 支(テ 援レ ワ ーク) | 援後保 の対所 充策)・ 実(学 童 保 育 (放 課 後 支 課) | 介 護 施 設 な ど の 充 実 | そ の 他 | 特 に な し | 無 回 答 |
|-----------|-----------|--------------|---|---|--|---|---|-------------|------------------|-------------|
| 全体 | | 323 100.0 | 9 2.8 | 47 14.6 | 16 5.0 | 127 39.3 | 80 24.8 | 5 1.5 | 57 17.6 | 20 6.2 |
| 業種別 | 建設業 | 91 | 3.3 | 15.4 | 5.5 | 36.3 | 28.6 | 1.1 | 23.1 | 3.3 |
| | 製造業 | 40 | 5.0 | 22.5 | 7.5 | 45.0 | 32.5 | - | 15.0 | 2.5 |
| | 情報通信業 | 5 | - | - | 20.0 | 60.0 | 40.0 | - | 20.0 | 20.0 |
| | 運輸業 | 9 | 11.1 | - | - | 33.3 | 44.4 | - | 11.1 | - |
| | 卸売・小売業 | 61 | 3.3 | 8.2 | 3.3 | 44.3 | 29.5 | 1.6 | 18.0 | 8.2 |
| | 不動産業 | 7 | - | - | - | 28.6 | 14.3 | - | - | 28.6 |
| | 飲食店・宿泊業 | 7 | - | - | - | 14.3 | - | - | 57.1 | - |
| | 医療・福祉 | 38 | 2.6 | 21.1 | 2.6 | 42.1 | 15.8 | 2.6 | 10.5 | 5.3 |
| | 教育・学習支援業 | 3 | - | - | 33.3 | 66.7 | - | - | 33.3 | - |
| | サービス業 | 39 | - | 15.4 | 7.7 | 28.2 | 12.8 | 2.6 | 12.8 | 12.8 |
| その他 | 23 | - | 21.7 | - | 47.8 | 21.7 | 4.3 | 13.0 | 4.3 | |
| 常用労働者数別 | 10人以下 | 169 | 1.8 | 13.6 | 4.7 | 33.7 | 24.9 | 2.4 | 20.1 | 8.3 |
| | 11~30人 | 83 | 2.4 | 19.3 | 4.8 | 48.2 | 25.3 | - | 16.9 | 3.6 |
| | 31~50人 | 21 | - | 14.3 | - | 33.3 | 28.6 | 4.8 | 19.0 | - |
| | 51~100人 | 14 | 7.1 | 7.1 | - | 35.7 | 21.4 | - | 7.1 | 7.1 |
| | 101~300人 | 18 | 5.6 | 5.6 | 11.1 | 33.3 | 16.7 | - | 16.7 | 11.1 |
| | 301人以上 | 17 | 11.8 | 17.6 | 11.8 | 70.6 | 29.4 | - | - | - |
| | 無回答 | 1 | - | - | - | - | - | - | 100.0 | - |
| 女性管理職の有無別 | 女性管理職はいる | 112 | 4.5 | 17.9 | 5.4 | 37.5 | 24.1 | 0.9 | 13.4 | 3.6 |
| | 女性管理職はいない | 194 | 1.5 | 12.9 | 5.2 | 41.2 | 26.3 | 2.1 | 21.1 | 6.2 |
| | 無回答 | 17 | 5.9 | 11.8 | - | 29.4 | 11.8 | - | 5.9 | 23.5 |

業種別にみると、「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」は、標本数は少ないが「情報通信業」と「教育・学習支援業」で6割台、その他「製造業」「卸売・小売業」「医療・福祉」「その他」で4割台と高い。「介護施設などの充実」は、標本数は少ないが「情報通信業」と「運輸業」で4割台、「ホームページ、SNSなどによる情報提供」は、標本数は少ないが「運輸業」「教育・学習支援業」「不動産業」で約3割と高い。その他「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」は「製造業」「医療・福祉」「その他」で2割台と他の業種に比べて高い。

企業規模別にみると、51~100人規模の事業所では「特になし」が7.1%と最も低く、「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」(35.7%)や「ホームページ、SNSなどによる情報提供」「男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発」(同率21.4%)などの割合が他の規模よりも高い。301人以上の規模の事業所では「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」(70.6%)、「介護施設などの充実」(29.4%)の割合が特に高く、また、101~300人では「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」(22.2%)、101人以上では「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」が2割台と他の業種に比べて高い。

女性管理職の有無別にみると、いない場合「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援

の充実」(41.2%)や「介護施設などの充実」(26.3%)などの割合がいる場合に比べてやや高いが、「特になし」は21.1%という場合(13.4%)を7.7ポイント上回っている。

3. 男女共同参画の推進に関する自由意見

◎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。

| 業種 | |
|--------|---|
| 建設業 | まだまだ男女共同参画の推進とはいかず、余裕がない。人員確保ができずギリギリで働かざるを得ない。売上がないため給与も希望通りに昇給できず、中小企業は本当に切羽詰まった状態である。 |
| 建設業 | まだまだ地元の企業は国が決めても動ける余裕がない。経営者の意識向上、改革が必要。家族経営の同族会社が多くは変化を好まない。地元企業の全うな会社代を行えば良き人材が地元に戻ると考える。 |
| 建設業 | 小さな会社では、この調査に関わる取り組みをすべて行っていたら成り立たない部分も多い。とはいえ、色々な決め事がなくても、人数が少ない分、会社側がなるべく融通を利かしてくれて、この調査にあった事項に該当する良いことを自然と行ってくれて助かる点が多い。男性が労力を使って成り立つ職場なので、女性が役職や休暇を求めなくても、会社全体で女性職員に対して柔軟な考えでいてくれる。 |
| 建設業 | 少人数のため手が回らない。人権研修などには参加している。規則、制度で手かせ足かせ固められて、企業側としては会社を守るためと言われても窮屈に感じる。男女関係なく会社がまわるよう仕事をしてもらえればそれだけでありがたいと思う。 |
| 製造業 | 理想と現実のギャップが大きく、大企業や行政では出来ることも中小では難しかったりする。人材やお金の部分だと思う。安心して取り組める環境があればもっと前進できると思う。 |
| 製造業 | 時々飯塚市が主催しているセミナー等の案内を頂きますが、時間が勤務時間外(17時以降)のものが結構あったと思います。ワーク・ライフ・バランスを考えると、その時間帯のセミナーは社員に参加を促すことは難しいと思いました。その点参考にして頂ければ幸いです。 |
| 卸売・小売業 | 管理職には能力次第で選ぶのが良い。 |
| 卸売・小売業 | 出来るところは推進し、全体の動きを作ってくれるようお願いしたい。零細企業はやろうにも物理的にできない。 |
| 卸売・小売業 | 経営が非常に厳しく、社労士の指導で、社員には気持ち勤務してもらうように給与、休暇など気を使っている。皆、40年など長く勤務しており、家族のようにしてもらいたい。残念ながら若者がおらず、子育て支援などの制度は使わない。 |
| 医療・福祉 | 女性の能力、まじめさは高く、いろいろな面でリーダーになれる能力が高いと思う。育児、出産、介護に関わる時間が長い。この間自分で能力を上げる研修(インターネット、通信)で能力を上げ、職場復帰した際にもっと仕事ができる、そうなりたいものである。 |
| 医療・福祉 | 男性と女性では同じ人間であるが、性別学的に翻字質的に違いがある。まったく同じものではない。それぞれの特性を生かした、生かせるような社会を目指すべきである。従来の男らしさ女らしさを全面的に否定する昨今の風潮は人間の生き方として正しいとは思えない。 |

I 調査の概要

| | |
|-------|---|
| 医療・福祉 | 回答する中でいろいろなことを考え、見つめなおすことが出来た。その気持ちを大事にそしてより良い会社にしてきたいと思った。 |
| サービス業 | 中途採用をハローワークより紹介いただき、採用に至ってもすぐに辞める。意欲、向上心、熱さ、夢中さ何もかもなく、その時だけ良ければ良い、その時だけの都合で動く、自分に対して少しでも無理があればすぐに辞めるといった考えを持った人が多すぎる。 |
| サービス業 | 第3号被保険者の廃止。 |

Ⅲ 調査結果のまとめ

調査結果からみえる特徴と今後の課題

はじめに

飯塚市男女共同参画推進条例第8条には「事業者等の責務」が定められ、事業者等は「男女共同参画社会の形成について理解を深め、その事業又は活動に関し、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進を阻害する要因を除去するよう努めるとともに、市が実施する参画施策に協力するよう努めなければならない」と定められている。また、同第14条「女性の労働環境改善のための支援」では、「派遣労働及びパートタイム労働を含む就労の場における男女格差はなお大きく、家事、育児、介護等に加え女性労働の負担が重いことにかんがみ、市は、男性の家庭責任の共有を促進するとともに、女性の労働環境の改善について必要な支援を行うものとする」と定められている。

本調査はこれらの条例の規定に基づき、市内にある事業所に対して男女共同参画推進状況をたずねたものである。また、2021年に同様の調査を実施しており、前回の調査と比較することで、この5年間の市内事業所における女性労働状況の変化を把握し、今後の市の男女共同参画施策に反映させることができる。本調査結果より、市内事業所の現状と課題を述べる。

1. 事業所の概要について

今回調査の調査票を回収した事業所の内訳をみると、業種では、「建設業」が約3割、「卸売・小売業」が約2割、「製造業」「サービス業」「医療・福祉」が約1割で続く。

従業員規模は、「10人以下」が半数を超え最も多く、「11～30人」の25.7%を合わせると、「30人以下」で約8割を占め、全体に事業所規模は小さい。経営組織は、株式会社が約7割、有限会社が約2割となっている。

事業所すべての従業員数の合計で男女比をみると、女性対男性は40.5%対59.5%で女性は男性を下回る。しかし、パートタイム労働者の男女比をみると、女性対男性は68.1%対31.9%で女性は男性を大きく上回り、非正規雇用者では女性の比率が高い。

パートタイム労働者の勤続年数は、「5～10年未満」では女性が男性を約16ポイント上回る。『5年未満』では男性が女性を上回る。これらのことより、女性は働くとしても、非正規雇用が中心で、その勤続期間も長く、男性よりも不安定な雇用状態に長くとどまっていることがわかる。

2. 女性の活用について

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」）の基本原則では、女性の活躍のためには男女間に格差がある現状をふまえ、採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更など女性に機会を積極的に提供すること、女性の活躍を阻む固定的な性別役割分担が反映された職場の慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮すること、また、男女がともに職業生活と家庭生活とを円滑かつ継続的に両立できる環境整備が求められている。

市内事業所における女性管理職の登用状況をみえる。

事業所すべての役職者（係長以上）数の合計に占める女性の比率をみると、女性管理職がいる比率は17.7%で、正規従業員員数の女性比率より低く、また職階では係長相当職が最も高く、全くいない比率は約6割に上り、前回調査と比べても女性管理職の登用は進んでいない。業種別にみると、

Ⅲ 調査結果のまとめ

「医療・福祉」では、女性管理職割合（「50%以上」が57.9%）は男性を上回っている。

女性管理職の配置部署については、「総務・人事・経理」が約6割と高い。これ以外では「販売・サービス・接客」が2割半ばで比較的高く、他の部署は低い。女性管理職の配置部署は偏っている傾向が伺える。

女性の管理職が30%未満の事業所に対して女性管理職が少ない理由を尋ねたところ、「該当する経験、資質、能力、適性を持った者がいない」が最も高く3割を占める。これ以外では、「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」「管理職を希望する女性が少ない（いない）から」が約2割となっている。前回調査と比べると、あまり変化がみられないが、「家庭的責任との関係で仕事の融通がきかないから」「結婚や出産を機に退職する女性が多いから」が減少している。家庭責任や結婚・出産など家庭の事情をあげる事業所が減少していることは、両立支援策が機能している傾向もうかがえる。

次に、女性活躍推進の取り組み状況をみえる。

女性活躍推進への取り組みを進めているかどうかについては、「進めている」「進めていない」のどちらも約5割で拮抗しているが、「進めている」は前回調査よりも約10ポイント高くなっている。女性管理職のいる事業所は「進めている」割合は、女性管理職のいない事業所を約30ポイントと大きく上回っている。女性活躍の推進の取り組みと女性管理職の有無は関連していることがわかる。

実施している取り組みの内容は、「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」「性別に関係なく、能力主義による人事管理方針」の能力に関わる2項目が7割前後で高く、次いで、「出産・育児をサポートする福利厚生制度の充実」「女性用のトイレ・更衣室などの設備の充実」の環境整備に関わる項目が続いている。前回調査と比べると、大きな違いはないが、「時短勤務・在宅勤務（テレワーク）など勤務形態の多様化」が増加していた。

取り組みを進めている理由は、「優秀な人材の確保・定着のため」が約8割、「労働力確保のため」が約5割、「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」が約3割と高い。前回調査と比べると、「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」が低くなっている以外では大きな違いはみられない。依然として、人材や労働力確保が女性活躍を進める理由となっている。

女性活躍推進の取り組みを進めていない理由は、「取り組みを進めるだけの人的・財政的余裕がないから」が3割を超えて最も高く、「女性従業員が望んでいないから」が約2割で2番目に高い。前回調査と比べると、「取り組みをしなくても労働力確保は十分だから」は10ポイント下がっており、労働力確保は課題としても女性活躍に取り組む余裕がない事業所もあることが推測される。

以上のことより、女性管理職登用については、あまり進んでおらず配置も偏っているが、女性活躍推進の取り組みとの相関関係がうかがえ、女性活用のための取り組みはやや進んでいることが分かった。労働力確保が女性活躍推進の要因となっており、労働力不足の深刻化が予測される社会状況において、女性活躍は必須となるため、事業所へは国や県の事業や制度などについて情報提供していくことは重要で、結果的には女性管理職比率向上につながるといえる。

3. 育児及び介護に関する休業制度について

育児休業と介護休業は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下、育児・介護休業法とする）に基づき、全ての労働者が事業主に対して請求できる権利と定められている。同法指針には、「育児休業及び介護休業については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意

すること」と制度化が求められている。また、就業規則の記載事項の中で「休暇」に関する項目は必須事項であり、育児休業、介護休業のみならず、介護休暇の規定は掲載しなければならない。さらに、雇用される立場では職場に規定がなければ制度を活用しづらく、制度化は必要である。

今回調査で就業規則などに育児休業制度の規定を明示し周知しているかについては、「はい」は6割を超えるが、前回調査からはほとんど増えていない。「はい」は「製造業」「医療・福祉」「運輸業」で8割前後と高く、女性管理職がいる事業所では8割台半ばでと女性管理職のいない事業所を約36ポイントと大きく上回る。企業規模別では、明示していないのは企業規模が小さくなるほど高くなる傾向があり、「10人以下」の事業所で5割を超える。

今回調査の育児休業制度の規定がある事業所に対して育児休業期間をたずねたところ、法定基準の「1歳未満」が4分の3を占めており、前回調査から変化はみられない。

女性従業員が結婚や出産で休職・退職することに対して、事業所としてどう考えているかについては、「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が約6割と高く、2位の「一旦退職しても、育児が一段落したら、再雇用制度を利用して復職してほしい」を合わせると8割台半ばは出産に関わらず女性の就業継続を求めており、また、「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」は女性管理職のいる事業所ではいない事業所よりも約20ポイント高く、「医療・福祉」が「建設業」「製造業」でも高くなっている。

男性の育児休業取得を促進するための措置については、「何も講じていない」が4割を超えていた。措置の内容では、「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」が2割で最も高く、前回調査よりも高くなっていた。

育児休業明けの従業員の円滑な職場復帰については、「何も講じていない」が約5割を占めており、また、女性管理職のいない事業所では高い。前回調査と比べると、「何も講じていない」は約10ポイント低くなっており、取り組みが進んでいる状況がうかがえる。

従業員が産前産後休暇や育児休業を取得した場合の代替要員の採用については、「採用しなかった」が約1割で前回調査より低くなっている。代替要員は「新規に正規従業員を採用した」が約6割と高く、前回調査と比べると正規従業員が増え、パートタイムなどの非正規従業員は減っている。

介護休業制度について、就業規則などに規定を明示し周知しているかどうかをたずねたところ、「はい」が半数を超えて前回調査よりも高くなっているが、前回調査と同様に育児休業制度と比べる10ポイント以上低い。「はい」は育児休業と同じ特徴があり、業種別では「運輸業」「医療・福祉」「製造業」が高く、女性管理職がいる事業所では女性管理職のいない事業所を大きく上回り、企業規模別では、規模が小さくなるほど低く「30人以下」では3分の1にとどまる。

介護休業制度を規定している事業所に、介護休業期間をたずねた。介護休業の最長期間は、「通算93日まで」と法定内が約8割と高く、前回調査から大きな変化はない。

介護休暇については、就業規則などに規定を明示し周知している事業所は約4割で、介護休業よりも低く、女性管理職がいる事業所では女性管理職のいない事業所を約36ポイントも上回り、企業規模が小さくなるほど低く「10人以下」では2割強にとどまる。

介護休暇制度を規定している事業所の介護休暇期間については、対象家族が1人の場合も2人の場合も法定内の期間が8割台半ばで高いが、前回調査よりもどちらの場合も高くなっており、法定内に収める傾向が進んでいるといえる。介護休暇を取得した人のいる事業所は7.1%と低い。また、取得した人の性別をみると女性の方が男性より多くなっていた。

育児休業制度と介護休業の制度の運用による成果と問題点をたずねた。

成果では、育児休業制度は「女性の勤続年数が伸びる」「能力のある人材を確保できる」が約4割

Ⅲ 調査結果のまとめ

で高く、次いで「長期的な視点で女性を育成できる」が2割半ばとなった。介護休業制度は「能力のある人材を確保できる」「退職者が減る」が3割台半ばで高い。育児休業・介護休業制度とも「特になし」は前回調査より約10ポイント高い。また、規模が大きくなるほど「特になし」の割合は低くなる傾向がみられた。

問題点については、育児休業制度も介護休業制度とも「他の従業員の負担が大きい」「即戦力となる代替要員の確保が困難」が5割前後で高く、「特になし」は2割台半ばであった。前回調査と比べると、両制度とも「特になし」は約14ポイント増えており、「他の従業員の負担が大きい」以外の項目は減少していた。両制度とも、10人以下の事業所では「休業中の賃金保障の負担」の割合がやや高く、51人～100人規模の事業所では「他の従業員の負担が大きい」「休業者の復職時の能力低下」などの割合が他の規模に比べて高い。

以上の結果から、労働力不足を背景に女性従業員への就労継続が望まれている一方で、前回調査と比べると市内事業所において子育てと就労を継続するための両立支援制度の推進状況は進んでいるとはいえない。特に、企業規模が小さくなると取り組みが遅れている。女性管理職のいる場合には、制度の整備は進んでいることも示唆された。成果としては、労働力や人材の確保があげられる一方で、問題点は他の従業員の負担や賃金保障の負担があげられている。高齢化率の上昇による要介護者の増加に伴い、今後は、男女を問わず介護休業対象者が増える可能性は高い。国は中小企業対象に「両立支援等助成金」など助成金制度を進めている。休業制度を就業規則に明文化することや助成金制度に関しての情報提供も重要である。また、両立支援制度推進における女性管理職の意義も伝える必要がある。事業所へのさらなる情報提供と啓発が求められる。

4. 女性の再就労について

子育てや介護で離職した女性に対して、企業の採用状況などをたずねた。

育児や介護等の理由で退職した男女従業員の再雇用制度については、設けているのは約3割で、規模が小さい事業所では「現在検討中」の割合が高い。女性管理職のいる事業所では設けている割合が高い。実際の再雇用の状況は、正規雇用した従業員は約3割、非正規雇用した従業員は約1割で、前回調査より非正規雇用が約10ポイント減少している。企業規模が大きくなると正規での再雇用が高くなる傾向がある。

次に、女性の正規従業員の中途採用については、この3年間で「採用した」事業所は3割台半ばであった。採用した割合が高いのは、業種では「医療・福祉」、女性管理職がいる事業所で約6割であった。女性正規従業員を中途採用した理由は「即戦力となる人を必要としたため」で最も高く、「退職者の補充のため」も5割を超えるが前回調査よりも約16ポイント低くなっている。女性を中途採用する場合に重視する主な条件は、正規雇用では「仕事上の能力・経験」「人柄」が高い項目だが、非正規では「働ける時間や日数や曜日」が正規より高くなっている。

女性のパートタイム労働者の雇用について、パート労働者を雇用している事業所の調査結果をみてる。なお、女性割合の高いパートタイム労働の待遇については、「パートタイム・有期雇用労働法」で正社員との均等待遇の確保のための措置が義務化されている。

今回調査では、パートタイム労働者を雇用している理由は、「短時間だけでも働いてくれる人を採用したいから」が5割を超えて最も高く前回調査より高くなっている。次いで「人件費が割安だから（労務コストの効率化）」「正規従業員の採用、確保が困難だから」は約2割で前回調査より低くなっている。

パートタイム労働者が担当している業務は、「正規従業員の補助」が5割台半ば、「単純作業」が

約4割で補助的・定型的仕事を中心ではあるが、「正規従業員と同じ基幹的作業」も3割台半ばとなっている。これらは前回調査とほぼ同じである。「正規従業員と同じ基幹的作業」は、「医療・福祉」「飲食店、宿泊業」では高くなっていた。

パートタイム労働者に適用されているものは「昇給」「就業規則」が6割近く、「賞与」「正規従業員への転換」が約4割で高い。これらは前回調査とほぼ同じである。業種別では、正規従業員と同じ基幹的作業が半数を占める「医療・福祉」では、「就業規則」「賞与」「正規従業員への転換」などが高くなっていた。企業規模別では、「101～300人」「300人以上」で「就業規則」「正規従業員への転換」「賞与」「昇給」などが適用されている割合が高い。正規従業員と同じ業務を担当させている場合には待遇をよくする傾向が伺える。

女性のパートタイム労働者で「職務と責務が正規従業員と同じ」事業所は約2割で、事業所規模が大きくなるほど高くなり「51～100人」では3割を超えるが、101人以上になると割合は低くなる。さらに、「職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者がいる」場合に、パートタイム労働者全体のどの程度を占めているかについては、「1割未満」が41.7%と最も高く、前回調査より減っている。「5割以上」は約2割であるが前回調査より減っている。また、このような職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の賃金について、「バランスがとれている」事業所は約8割台半ばで前回調査よりやや高くなっている。

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が法律で義務づけられているが、「規定済み」は5割を超え、前回調査より約26ポイント増え、「未検討」は約10ポイント減少し、待遇差をなくす規定の取りくみは進んできていることがわかる。業種別では、「正規従業員と同じ基幹的作業」の高かった「医療・福祉」で規定済みが高い。「規定済」は企業規模が大きくなるほど高くなっているが、11～30人規模の小規模の事業所では約7割と高い。

以上のことより、再雇用の場合に正規での雇用が増えており、また、パートタイム労働者への待遇改善は、「医療・福祉」「飲食店・サービス業」など労働者不足が大きな課題となっている職種を中心に進みつつある。正規従業員と同じ業務を遂行するパートタイム労働者に対しての均等待遇は進んでいる傾向がうかがえる。とはいえ、10人以上の事業所では従業員への就業規則は義務付けられているが、このような法律で定められたことへの取組みの割合は低いといえる。今後とも事業所に対しては、女性の再雇用や非正規雇用労働者の均等待遇などについて情報提供していくことが求められる。

5. ワーク・ライフ・バランスについて

ワーク・ライフ・バランスについては、2007（平成19）年に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定されて以来、国、県や市では実現に向けて取組みが進められてきた。

ワーク・ライフ・バランスの認知について、「知っている」は6割台半ばで、前回調査より約20ポイント増え、認知は向上している。「知っている」は規模が大きい事業所ほど割合が高くなる傾向があり、女性の管理職がいる事業所では高い。

「ワーク・ライフ・バランス」推進のための取組みについて、「必要がある」という回答は3割台半ばで「どちらかといえば取り組む必要がある」をあわせた『必要がある』と考える事業所は7割台半ばとなり、前回調査より約8ポイント増えている。また、規模が大きい事業所ほど割合が高くなる傾向があり、女性の管理職がいる事業所では高く、認知度と同じ傾向がうかがえる。『必要はない』と回答は約2割で前回調査よりやや低くなっている。取組みが『必要ではない』理由は「人的・財政的余裕がないから」が約4割で最も高く、前回調査よりやや増えており、「ワーク・ライフ・バ

Ⅲ 調査結果のまとめ

ランスの考え方がまだ社会全体に根付いていないから」は約2割で、前回調査より21.5ポイント減り、社会に考え方は定着しているという認識は高まっている。

「ワーク・ライフ・バランス」推進のための取組みが必要と考える事業所のその理由については、第1位は「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」は6割台半ばで高く、第2位の「多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる」が4割台半ばで、前回調査とあまりかわらない。

「ワーク・ライフ・バランス」推進のための具体的な取組みについては、「仕事の進め方や内容の見直し」が約5割で高い。次いで高い項目は「経営者の意識改革」「労働時間の見直し」で、これらの項目は前回調査よりも高くなっていた。「ITを活用した業務の効率化」は約3割で、前回調査より約7ポイント増えていた項目であった。

「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために導入されている制度としては、「育児・介護のための短時間勤務制度」が5割で最も高く、次いで「従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」が4割を超え「短時間正社員制度」が約2割で続く。前回調査と比べると、すべての項目で割合が増加していた。ほとんどの制度は規模が大きい事業所で「ある」の割合が高くなる傾向がみられる。

さらに、従業員の制度の利用状況を性別でみると、ほとんどの制度は女性の方が男性よりも利用が多い。特に女性の利用が多い制度は、「育児・介護のための短時間勤務制度」「在宅勤務（テレワーク）制度」「短時間正社員制度」「正規従業員とパートタイム労働者との相互転換制度」は男性を約30ポイント上回る。前回調査と比べると、男性の「在宅勤務（テレワーク）制度」は44.1ポイント低く、女性の「短時間正社員制度」は23.0ポイント低くなっていた。「正規従業員とパートタイム労働者との相互転換制度」は女性で約20ポイント、男性で約10ポイント増えていた。

以上のことから、市内事業所ではワーク・ライフ・バランスの取りくみは進んでいる状況がうかがえ、4項でみたように育児休業や介護休業取得に向けた取り組みの推進に伴い両立支援策が進んでいることから当然ともいえる。一方、短時間正社員制度や正規従業員への転換制度なども高く、女性管理職率の高い職場では特にワーク・ライフ・バランスが推進されており、働きやすい職場は女性の活躍に結びつくことが分かる。規模の小さな事業所での模範事例を示すなどして、ワークライフバランスの効果を広く示していくことも今後重要といえる。

6. ハラスメント防止対策について

職場におけるハラスメント防止対策については、「パワハラ」が約5割で高く、「セクハラ」も4割台半ば、「マタハラ」は約4割で、いずれも前回調査よりも割合が増加していた。取り組んでいない割合は、事業規模の小さいほど高く、女性管理職がいない場合に高くなっていた。

ハラスメント対策の具体的な取組みとしては、「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」が約7割で高く、次いで「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」が5割を超えて高かった。「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）」が4割台半ばあるものの、前回調査よりも14.4ポイント減少していた。これ以外の項目は殆ど前回調査よりも増加しており、多様な取り組みが進んでいる状況がうかがえる。

企業規模別にみると、301人以上の規模の事業所ではすべての項目の割合が他の規模に比べて高い。女性管理職の有無別にみると、いる場合はいない場合よりもほとんどの項目で取り組みの割合が高い。「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）」は、「製造業」「運輸業」「サービス業」で高くなっていた。

「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）」事業所で、相談を受けているのは、「人事及び労務管理を担当する従業員や管理職等」が約7割にのぼる。「外部の専門機関」は約3割で前回調査よりも増えているが、「医師、保健師、臨床心理士、産業カウンセラーなど」は約1割強で前回調査よりも減っている。

過去3年間に、セクハラに関する相談等が「あった」事業所は8.4%（27事業所）で、前回調査よりも増えている。相談があった事業所にその後の対応をたずねたところ、最も高いのは「被害者から事実確認のために事情を聴取した」で、次いで「事実確認のため周辺（第三者）に対しヒアリングを行った」が7割台半ばあり、前回調査よりも大幅に高くなっていた。3番目の「加害者とされた者から事実確認のために事情を聴取した」は、前回調査よりも16.6ポイント減少している。また、「特に何もしていない」は該当がなかった。前回調査と比べると「被害者の配置転換を行った」「就業規則に基づき、加害者への制裁（けん責、出勤停止、諭旨解雇、懲戒解雇等）を行った」「被害者に対し、不利益回復（人事考課、昇給、業務内容、職場環境、人間関係等で不利益を被っている場合）を行った」などの対応が増えている。

以上のことより、ハラスメント対策に取り組んでいる割合は半数以下ではあるが、以前より進んでいる状況もうかがえる。とはいえ、規模の小さな事業所では取組みが進んでいない。また、相談窓口の設置が低くなっており、内部に偏る傾向があるのは課題である。被害者支援のための取り組みは進んでおり、当事者以外の周辺の第三者からする事情聴取も増えており、今後は、被害者の立場や心理を理解できるような研修を従業員全員が受けられるような体制が求められる。行政の相談窓口の周知を高め、ハラスメント対策のための研修機会を提供していく工夫が必要である。

7. 行政の取り組みについて

飯塚市では市内の事業者を対象に、「イクボス推進事業」を実施しており、この事業の認知については、「知っている」「見たり聞いたりしたことがある」を合わせて約4割だが、「知らなかった」が約5割と高い。今後イクボス推進事業に取り組む意向については、「取り組みたいが具体的に何をしてもよいかかわからない」が4割を超えて最も高かった。「取り組むつもりはない」は約3割あった。

男女が共に活躍できる職場づくりのために、行政に望むことは「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」が約4割で最も高く、集中している。「介護施設などの充実」が2割台半ばで、3位は「ホームページ、SNSなどによる情報提供」で、以下1割台で「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」、「再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援」が続く。前回調査と比べると、上位2位にあげられている項目については割合が減少し、前回調査で第3位であった「再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援」も減少している。「ホームページ、SNSなどによる情報提供」は増えている。

職場での両立支援やワーク・ライフ・バランス制度が整備されつつあることから、行政の福祉施策はより就労の実情にあった内容が求められることや国や県の最新の制度や法改正などITを活用した情報提供が高まることも予測される。特に、小規模事業所では経営者の意識が反映されることから、トップへの研修と情報提供は重要である。残念ながら、イクボス推進事業の認知は低かったが、今後は、この事業を現場でどう生かすかを踏まえて周知を高めることが求められる。また、前回調査と同じく、女性管理職のいる事業所では非正規雇用女性の待遇改善や両立支援のための環境整備が進んでいることが明白であった。今後とも、女性管理職の意義を広く周知し、市内のモデルとなる事業所を広報することはよい影響を与えるといえよう。

◎参考資料
使用した調査票

飯塚市女性の労働状況に関する事業所調査

【調査ご協力のお願い】

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みなさまの就業状況をお伺いするとともに、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。

ご回答いただいた内容は統計的に処理し、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、11月7日(金)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://questant.jp/q/iizukajigyosho>
(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「1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. 10人以下 3. 31～50人 5. 101～300人 2. 11～30人 4. 51～100人 6. 301人以上 | | |
| 経営組織 | 1. 個人経営 4. 合名・合資・相互会社 2. 株式会社 5. その他（具体的に： ） 3. 有限会社（旧商法における） | | |

※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）の大まか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 4. 10～15年未満 2. 3～5年未満 5. 15年以上 3. 5～10年未満 | 1. 1年未満 4. 5～10年未満 2. 1～3年未満 5. 10年以上 3. 3～5年未満 |
| 女性 | 1. 3年未満 4. 10～15年未満 2. 3～5年未満 5. 15年以上 3. 5～10年未満 | 1. 1年未満 4. 5～10年未満 2. 1～3年未満 5. 10年以上 3. 3～5年未満 |

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 | |
|-------|----------|---|----------|---|
| | 人 | 人 | 人 | 人 |
| 部長相当職 | | | | |
| 課長相当職 | | | | |
| 係長相当職 | | | | |
| 計 | A | | B | |

(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、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。

| | | |
|----|---|---|
| 役員 | 人 | 人 |
|----|---|---|

◎貴事業所の女性管理職の割合

(女性計/総数計×100)

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

※小数点第1位まで(小数点第2位を四捨五入)

- ・女性管理職がない(0%)の事業所 → 問3-2へ
- ・女性管理職の割合が30%未満の事業所 → 問3-1、3-2へ
- ・女性管理職の割合が30%以上の事業所 → 問3-1へ

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

【問3で女性管理職の割合が0%~30%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. 女性管理職のロールモデルが少ない(いない)から |
| 10. 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4. 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4-1、問4-2へ 2. 進めていない → 問4-3へ

【問4で1. と答えた事業所に】

問4-1. 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、場所や時間にとらわ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4で1. と答えた事業所に】

問4-2. 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10. 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11. 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11-1へ
2. 一部の取得者について採用した → 問11-1、問11-2へ
3. 採用しなかった → 問11-2へ
4. 休業者がいなかった → 問12へ

【問11で1. または2. と答えた事業所に】

問11-1. 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11で2. または3. と答えた事業所に】

問11-2. 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12. 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12-1へ
2. いいえ → 問13へ

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17. 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17-1へ
- 2. 現在検討中 → 問18へ
- 3. 設けていないし検討もしていない → 問18へ

【問17で1. と答えた事業所に】

問17-1. 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18. 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18-1へ
- 2. 採用していない → 問18-2へ

【問18で1. と答えた事業所に】

問18-1. 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18で2. と答えた事業所に】

問18-2. 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19. 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25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。

◎参考資料

問20. 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21. 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22. 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23. 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女性のパートタイム労働者がいる
→ 問23-1、問23-2へ
2. 職務・責任が正規従業員とほとんど同じ女性のパートタイム労働者はいない → 問24へ

【問23で1. と答えた事業所に】

問23-1. 職務・責任が正規従業員とほとんど同じ女性の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23で1. と答えた事業所に】

問23-2. 職務・責任が正規従業員とほとんど同じ女性の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24. 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か、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25. 「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26. 「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26-1、問26-2へ
- 2. どちらかといえば取り組む必要がある → 問26-1、問26-2へ
- 3. どちらかといえば取り組む必要はない → 問26-3へ
- 4. 取り組む必要はない → 問26-3へ

【問26で1. または2. と答えた事業所に】

問26-1. 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26で1. または2. と答えた事業所に】

問26-2. 具体的にはどのような取組みが必要だと思えますか。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26で3. または4. と答えた事業所に】

問26-3. 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。

ハラスメント対策についておたずねします。

問28. 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28で1つでも「1. 取り組んでいる」と答えた事業所に】

問28-1. 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28-2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28-1で6. と答えた事業所に】

問28-2. 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。

◎参考資料

問32. 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（サックス）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）、
11月7日（金）までにご返送ください。

飯塚市女性の労働状況に関する事業所調査結果報告書

令和8年3月

発行 福岡県飯塚市
企画・編集 飯塚市男女共同参画推進課

〒820-8501 福岡県飯塚市新立岩5番5号
TEL (0948) 22-5500
FAX (0948) 22-5526

令和 7 年度飯塚市男女共同参画推進委員会提言書(素案)

飯塚市長 武井 政 一 様

令和 8 年 3 月〇日
飯塚市男女共同参画推進委員会
会長 坂 無 淳
委員 一 同

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」(以下、現プラン)の進捗状況について、現状の検討を行いました。現プランの全項目が男女共同参画の推進に重要なものですが、推進委員会での検討の上、今回特に以下の 3 点を市長に対して提言します。

【提言一】

- 市職員の女性管理職の割合向上に向けた取組の強化

市長のリーダーシップの下で、現プランに掲げた市職員の女性管理職比率の目標達成と、達成に向けた一層の取組を要請します。

補足説明

社会における意思決定過程への女性の参画の促進のため、前回(令和 5 年度)の提言では女性管理職比率の目標達成を求めるとともに、達成に向けた一層の取組を要請しました。しかし、現プランの目標値に照らすと、令和 7 年度の課長相当職以上の女性職員の割合は 15.2%(速報値)と、令和 6 年度に比べ 3.9 ポイント上昇したものの、依然として目標の令和 8 年度末までに 20%以上に届いていません。また、課長補佐相当職にある女性職員の割合は目標に達しているものの、係長相当職にある女性職員の割合は目標に達していません。

前回の提言に対する担当課の回答では、職員全体に占める女性比率と年齢構成や、昇任希望の有無といった職員の特性があげられました。具体的には、課長相当職が多い世代は 55 歳以上で女性比率が 24.3%、課長補佐職が多い世代は 50～54 歳で女性比率が 41.4%であること、次に課長補佐職以上の女性職員が令和 5 年度の人事異動の自己申告書において「昇任を希望する/どちらかといえば希望する」と回答した割合が 15.4%であることが示されました。また、女性管理職のキャリアアップ研修や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、女性職員が経験を糧として昇任に前向きになれる環境づくり等に取り組んでいることが示されました。

しかしながら、現プラン策定時に設定した目標値を達成できていないのが現状です。このままでは、目標達成が遅れ続けるおそれがあり、くわえて国や他の地方自治体、民間企業の数値が上昇すれば、本市は相対的に大きく取り残されかねません。

現プランの女性管理職比率の目標達成のためには、現在有効だと考えられる取組の継続のほかにも、管理職の働き方自体の見直しや仕事と生活との両立の観点、女性職員のニーズの把握など別の観点からの取組もありうると考えられます。

また、現プランの計画期間が令和 8 年度末をもって終了することから、現プランに掲げた目標を踏まえつつ、次期プラン策定に向けては、先を見据えた新たな高い目標設定と具体的な施策の提示が必要な時期に来ています。

以上、市長のリーダーシップの下で、現プランに掲げた女性管理職比率の目標達成と達成に向けた一層の取組を要請いたします。

【現状値と目標値】

| 管理指標 | 令和 6 年度 現状値 | 令和 7 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 | 11.3% | 15.2% | 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) | 37.9% (32.7%) | 36.4% (30.7%) | 30% (40%) |

【関連する現プランの目標】

基本目標2 あらゆる分野における女性の活躍推進

重点目標1 社会における意思決定過程への女性の参画の促進

【提言一】

- 子どもたちが性暴力やデート DV 等の加害者、被害者、傍観者にならないための教育の充実と、男女共同参画の視点に基づいた教育のさらなる推進

子どもたちが、性暴力やデート DV の加害者、被害者、傍観者にならないための教育の機会を提供と内容の充実を行ってください。また、男女共同参画の視点に基づいた教育をさらに推進してください。教職員への研修を通じて、個々の教職員が現在の性暴力やデート DV 等、日本や世界の男女共同参画に関する社会の状況を知り、意識や指導力を高める機会を充実させてください。

補足説明

スマートフォンの普及に伴い、子どもたちを取り巻く環境は多様化する一方で深刻な問題にも直面しています。とりわけ SNS は身近で手軽なコミュニケーション手段である一方、見知らぬ相手との接触の機会が増え、巧妙な誘導によって性被害に遭う危険性が高まっています。それらの手段では個人間のやり取りが中心となるため、保護者の目が届きにくく、被害の早期発見が遅れるという課題もあります。また、恋人など親しい関係にある(あった)人からの暴力であるデート DV は、若年層においても引き続き深刻な問題となっています。また、直接自分がそのような被害にあわなくても、友人や知り合いにそのような被害にあった人がいる場合、どのように助けることができるかを知ることが子どもたちにとって重要です。

このような状況を踏まえ、子どもたちが小学校低学年から発達段階に応じて、自分自身や相手、一人ひとりを尊重する意識を身につけ、性暴力やデート DV 等の加害者、被害者、傍観者にならないための教育の機会を提供し、その内容を充実させることが、現在特に重要になっていると考えます。

さらに、男女共同参画の視点に基づいた教育のさらなる推進を行ってください。人の意識や価値観は、成長過程において周囲の様々な影響を受けて形成され、学校は次代を担う子どもたちが男女共同参画を推進する意識を育む重要な場であり、教育の果たす役割は極めて大きいといえます。様々な場面において、子どもたちが、性別による固定的な役割分担意識にとらわれず、それぞれの個性と能力を十分に伸ばすことができるよう男女共同参画の視点に基づいた教育のさらなる推進を求めます。

以上 2 点の教育に関しては、教職員の意識と指導力を高め、学校全体での取組の質を向上させることが不可欠だと考えます。そのために、教職員への研修を通じて、個々の教職員が現在の性暴力やデート DV 等に関する状況、日本や世界の男女共同参画に関する社会の状況を知り、意識や指導力を高める機会をさらに充実させてください。

【関連する現プランの目標】

基本目標1 あらゆる年代における男女共同参画への意識づくり

重点目標 2 人権尊重・男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進

基本目標 3 男女が共に支えあい、安全・安心で住みよいまちづくり

重点目標 3 性の尊重とあらゆる暴力の根絶

【提言一】

●地域活動団体における役員の女性登用促進に向けた取組の強化

12 地区まちづくり協議会や自治会など、地域活動団体における役員の女性登用促進に向けた取組を強化してください。女性の地域活動自体への参画は得られているにもかかわらず、役職につく女性が少ないという実態を踏まえて、他市町村の取組なども参考にして、女性の役職就任につながる市の支援体制構築のために、多様な施策を検討・実行してください。

補足説明

男女共同参画社会を形成するためには、男女がともに広く地域や社会に参加するとともに、あらゆる意思決定の場に男女が対等な立場で参画し、多様な考え方を生かしていくことが不可欠です。また、少子高齢化など地域コミュニティの変容により、地域活動の担い手不足、役員の高齢化や固定化の問題もあり、地域コミュニティの再構築と活動の活性化が求められています。

その中で本市の令和 7 年度の「自治会長のうち女性の割合」は 6.7%であり、役職が男性で占められているケースが少なくありません。また、12 地区まちづくり協議会の役員に占める女性の割合は、5 年度 21.7%、6 年度 22.5%、令和 7 年度 22.0%(速報値)と低水準にとどまり、目標値の 40%には遠く及びません。また、まちづくり協議会の女性役員の割合が 20%未満の地区数は、令和 7 年度に 5 地区(速報値)となっており、目標値の令和 8 年度までに 0 地区に達していません。このままの推移が続くと目標達成にかなりの年数を要する見込みであり、従来の取組だけでは不十分であるといわざるをえません。

一方で、地域における男女共同参画推進講座の実施や担当課による積極的な働きかけ

の結果、10 地区のまちづくり協議会が規約を改正し、「男女共同参画の視点」を明記したことは目標達成に向けた着実な前進だと評価できます。さらに、12 地区まちづくり協議会と地域で活動する市民活動団体の事例発表・相互交流を目的とする「みんなのまちづくりフェスタ」が毎年開催され、役職にはついていないものの、多くの女性が毎年参画していると報告されています。

令和 7 年 10 月には、次期プラン策定の基礎資料とするため「男女共同参画に関する市民意識調査」が実施され、その中には地域活動や役員就任に関する設問も含まれています。これらの調査結果を精査するとともに、他市町村で行われている手法も参考にした新たな取組の検討や工夫が必要だと考えます。

以上、女性の地域活動自体への参画は得られているにも関わらず、役職につく女性が少ないという実態を踏まえて、女性が地域活動団体の役員として、これまで以上に意思決定の場に参画できるよう市の支援体制を構築してください。そのために、現在の取組の強化とともに、多様な施策の検討と実施を進めてください。

【現状値と目標値】

| 管理指標 | 令和 6 年度 現状値 | 令和 7 年度 現状値（速報値） | 令和 8 年度 目標値 |
|-----------------------------|----------------|---------------------|----------------|
| まちづくり協議会の女性役員の割合が 20%未満の地区数 | 6 か所 | 5 か所 | 0 か所 |
| まちづくり協議会における女性役員の登用率 | 22.5% | 22.0% | 40% |

【関連する現プランの目標】

基本目標 2 あらゆる分野における女性の活躍推進

重点目標 1 社会における意思決定過程への女性の参画の促進

基本目標 3 男女が共に支えあい、安全・安心で住みよいまちづくり

重点目標 2 地域社会への男女共同参画の促進

| 番号 | 取組№ | 取組内容 | 各課の取組の概要 | 実施項目 | 指標 | R4 | R5 | R6 | 進捗評価 | R6年度に新たに実施した取組 | 今後の取組 | 課名 | 質問、意見 | 回答 |
|----|-----|--|---|--|--|---|--|--|----------------|---|--|-----------|---|--|
| 33 | 26 | 市の目標審議会等における委員選定時の女性委員の割合は原則40%以上60%以下を目指し、女性委員のいない審議会等が発生しないよう、「女性人材バンク」の活用及び「飯塚市審議会等の委員へ女性委員増進に関する要綱」に基づく女性委員の登用に努めます。 | 審議会の女性委員登用率が40%から80%となるよう、審議会所管課の職員とともに女性委員を増やすための努力をしていく。 | 審議会所管課職員と協議の上、女性委員登用率向上策を検討し助言する。 | 推薦依頼前協議の実施 | 7回 | 8回 | 8回 | B:80%程度達成できている | 女性委員登用率が40%を下回る審議会について、団体に推薦を依頼する前に面談を実施することができた。 | 女性委員登用率40%を超えるような方策について調査研究する。 | 男女共同参画推進課 | 女性委員0の審議会はあります。どのような分野の審議会の登用が困難なのでしょう。 | 市民参画による審議会のうち、農区長の女性登用率が0%となっております。なお、地方自治法202条の3の審議会におきましては、女性委員登用率0%の審議会はございません。(男女共同参画推進課) |
| 35 | 27 | 子育て中の女性も委員として社会参画できるように、託児など女性委員参画のための環境づくりを努めます。 | 審議会開催時の託児の実施につき、審議会所管課に働きかけ、子育て中の女性も審議会員として参画しやすい環境づくりを行う。 | ①審議会担当課職員への周知依頼 ②SNS、市報、チラシ等を活用した市民への周知回数 | ①直接周知を依頼した回数 ②市民への周知回数 | ①7回 ②0回 | ①8回 ②1回 | ①6回 ②0回 | B:80%程度達成できている | 6年度は職員への周知依頼の他、市民への広報も実施できた。 | 託児は女性だけが利用するものではないので、次期プランに向けて取り組みの在り方を検討する。 | 男女共同参画推進課 | 女性の登用率UPを目標としての託児などの環境整備をすることで子育て世代も含めてあらゆる世代、性別の方の参画につながると思います。 | ご意見ありがとうございます。子育て世代をはじめあらゆる世代、性別の方の参画しやすい環境づくりに努めてまいります。(男女共同参画推進課) |
| 36 | 28 | 性別にとらわれない人事配置や管理職への参画、女性職員の職域拡大、介護・育児休業を取得しやすい体制づくりなど、「飯塚市特定事業主行動計画」に基づき、育児休業取得等に関する取組を進めます。 | 性別にとらわれない人事配置や管理職への参画 性別にとらわれない人事配置や管理職への参画 性別にとらわれない人事配置や管理職への参画 特定事業主行動計画に基づく介護・育児休業取得等に関する取組の推進 | 性別にとらわれない人事配置や管理職への参画に努めた。 特定事業主行動計画に基づく介護・育児休業取得等に関する取組の推進 | ①課長以上課長補佐の割合 ②課長補佐の割合 ③介護休暇取得者数 ④育児休業取得者数 | ①10.4% ②31.7% ③0名、短期介護休暇3名取得。(男性1名、女性2名) ④対象者60名(男性20名、女性40名) 取得者：42名(男性2名、女性40名)※常勤職員(継続取得中含む) | ①10.3% ②35.9% ③介護休暇：1名(男性) 短期介護休暇：5名(女性) ④対象者：65名(男性23名、女性42名) 取得者：53名(男性11名、女性42名)※常勤職員(継続取得中含む) | ①11.3% ②37.9% ③介護休暇：1名(男性) 短期介護休暇：3名(女性) ④対象者：55名(男性18名、女性37名) 取得者：48名(男性11名、女性37名)※常勤職員(継続取得中含む) | B:80%程度達成できている | 男性職員の育児休業取得促進に係る管理職向け研修を実施し、R5年度は課長級を、R6年度は課長補佐級を対象とした。 | 引き続き、マネジメントフローを活用し、介護・育児休業制度の周知を積極的に行い、取得促進を図る。また、性別に関わらず職員が働く意欲を持ち続けられるための各種支援や取り組みを実施する。 | 人事課 | 今後は育児取得率の向上だけでなく、育児中の内容の充実が望まれるのではないのでしょうか。そのような視点での職員研修も検討されないでしょうか。例えば育児中に「俺の旦那は？」と言う行動の父親の話も聞きますので、実際の子どもや家族への関わり方の充実に向けての研修(?)など。また、今後さらに介護保険の活用が困難な家族によって介護離職にならないような介護休暇制度が望まれます。 | 休暇取得中の職員は、その意義を十分理解したうえで育児に専念し、充実した家族との生活を過ごしているものと捉えておりますが、ご意見ありがとうございます。「子どもや家族とのより充実した関わり方」について、「職員研修が実施する研修」という形態による職員への意識醸成が必要と認められる場合など、今後必要に応じて実施を検討いたします。なお、男性職員の育児休業取得促進に係る管理職向けの研修においては、講師の実体験を踏まえた子どもや家族へのかかり方や実際に育児休業を取得した男性職員の体験談にも触れております。介護休暇については、介護休暇(6か月を超えない範囲)、短期介護休暇(年5日)、介護時間(1日に2時間を超えない範囲)の休暇制度を設けており、介護による休暇取得希望者への周知等を行っております。なお、全職員に対してはワーク・ライフ・バランス関連支援ハンドブックにより周知しております。(人事課) |
| 39 | 29 | 事業所や地域団体等に対して、女性の参画促進の重要性・必要性について理解を得られるための周知・啓発、情報を提供を進めます。 | 自治会役員等の選任は、積極的に女性を役員に登用するよう促し、男女ともに地域づくりに参画するという考えを推進する | 自治会長会長の役員改選時などに、女性の参画を促した。男女共同参画の推進の目的が掲載された自治会長ハンドブックを配布することにより、役員への女性参画を促進した。 | 自治会長に参画するハンドブック数 全会長人数 271人 | 273部 | 271部 | 270部 | A:100%達成できている | 特になし | 継続して自治会長会長の役員改選時などに、女性の参画を促していく。地域の自治会に対しても、引き続き自治会長に配布するハンドブックを用いて、役員への女性参画を促進する。 | まちづくり推進課 | ・自治会長ハンドブックP7参照(別紙のとおり) ・市よりまちづくり協議会の構成員に配布しているハンドブックはなく、各地区的協議会規約を確認しましたが、女性の登用について明文化している協議会はありません。しかし、規約改正により12地区のうち8地区について男女共同参画の視点について明記されています。(R7.7.1現在) ・自治会長ハンドブックを配付することで、自治会役員女性の女性登用促進になるとは思いません。もっと積極的な取組が必要だと思います。(まちづくり推進課) | |
| 42 | 31 | 地域活動団体等における女性の参画状況の把握に努め、団体役員への女性の参画など、女性が方針決定の場に参画できるように団体等への啓発に努めます。 | まちづくり協議会における女性役員等の参画状況を把握し、団体役員への女性の参画を促進する | まちづくり協議会における女性の参画状況を把握し、団体役員への女性の参画を促進する | まちづくり協議会役員女性の参画率 40%とする | 20.11% 37人/184人中 | 21.72% 43/198人中 | 22.51% 43/191人中 | C:60%程度達成できている | 特になし | 継続してまちづくり協議会における女性役員等の参画状況を把握しながら、団体役員への女性の参画を促進していく | まちづくり推進課 | 現在、役員女性の参画については、市が掲げる目標として40%が示されており、その趣旨は各関係者にも随時お伝えしていると女です。必ずしも全員が具体的な数値まで把握しているとは限りませんが、今後も機会をとらえて、より丁寧な周知に努めます。(まちづくり推進課) | |
| 43 | 31 | 地域活動団体等における女性の参画状況の把握に努め、団体役員への女性の参画など、女性が方針決定の場に参画できるように団体等への啓発に努めます。 | 地域活動団体等に対して啓発を行う。 | ①男女共同参画推進センター、本庁等の公共施設及び民間施設でのパンフレット等の配架及びパネル展示 ②市報掲載 ③市ホームページ掲載(更新) ④情報誌サンクス発行 ⑤イクボス研修の市公式YouTube配信 ⑥県主催キャリアアップセミナーのチラシ等配架 | ①実施回数 ②～⑤掲載件数 ⑥実施回数 | ① 28箇所 ② 21件 ③ 19件 ④ 1件 ⑤ 1件 ⑥ 12箇所 | ① 28箇所 ② 18件 ③ 28件 ④ 1件 ⑤ 1件 ⑥ 12箇所 | ① 28箇所 ② 1件 ③ 2件 ④ 1件 ⑤ 1件 ⑥ 26箇所 | A:100%達成できている | ※右欄R4・R5の②③について、取組内容からして本対象とすべきでない件(相談事業)が含まれておられ、情報提供を行っている。 | 今後も関係課と連携を図りながら地域団体等に対し、周知・啓発、情報提供を行っていく。 | 男女共同参画推進課 | 「情報誌サンクス」は単体で印刷し、施設への配架、講座やイベント時の配布等を行っていましたが、より多くの市民に届けていただくため、R6年度より市報に掲載する方法に変更いたしました。(男女共同参画推進課) | |
| 44 | 32 | 固定的な性別役割分担意識にとらわれない、女性が方針決定の場に積極的に参画できるように、意識改革の啓発に努めます。 | 審議会への女性委員登用数を増やすほか、市報、HP等の広報媒体も活用し女性が方針決定の場に積極的に参画できるように、意識改革の啓発を行います。 | ①職員が団体等へ審議会の女性委員登用を呼びかけることで、市内団体の意識改革ができるので、審議会委員の女性登用数を増やす取組を継続する。 ②市報、SNS等で女性人材バンク登録や審議会委員の女性登用を呼びかける。 | ①直接周知を依頼した回数 ②市報、SNS掲載回数 | ①7回 ②SNS1回 | ①8回 ②市報2回 | ①6回 ②市報1回 | B:80%程度達成できている | 特になし | 女性が方針決定の場に積極的に参画できるように、これからはあらゆる機会を活用し周知・啓発に努める。 | 男女共同参画推進課 | 市内団体へ参画を呼びかける場合、実際はどのようなものですか。例えば〇〇審議会へは〇〇協議会へ打診するなど。また女性人材バンクの登録者をご紹介いたしますが、その後は担当課に引き継ぎ審議会等の内容説明を行うこととなります。令和6年度に委員登用につなげた事例は2件でした。(男女共同参画推進課) | |
| 45 | 33 | 地域活動における女性リーダー育成のための、研修や講座等の機会の提供と情報提供の充実を図ります。 | 女性リーダー育成のための研修や講座等の情報提供を行う等の支援を行う。 | ①実施件数 ②男女共同参画推進センター、本庁でのチラシ等の配架 ③市報掲載 ④ホームページ掲載(更新) | ①実施件数 ②実施箇所 ③実施件数 ④実施件数 | ① 1件 ② 12箇所 ③ 1件 ④ 1件 | ① 1件 ② 12箇所 ③ 1件 ④ 1件 | ① 2件 ② 2件 ③ 2件 ④ 2件 | A:100%達成できている | 福岡県との共催事業として「福岡キャリア・カフェ」を2回開催し、チラシやHPにより市民へ広く周知した。 | 今後も引き続き講座等の情報提供を行っていく。 | 男女共同参画推進課 | ②の配架の箇所が倍増していますが、どちらが増やされたのでしょうか。またR7年度も同様に配架されているのでしょうか。 | 本庁、各支所、各交流センター、各子育て支援センター、各図書館の26箇所です。令和7年度も同様に配架する予定です。(男女共同参画推進課) |