

令和元年度  
男女共同参画に関する職員意識調査

令和3年1月  
長崎市市民生活部  
人権男女共同参画室



# 目 次

第 1 章	調査の概要	1
第 2 章	調査結果	3
	回収結果	3
	回答者の属性	3
1	男女共同参画に関する意識について	6
2	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	8
3	家庭生活の中での男女共同参画について	19
4	職業生活の中での男女共同参画について	28
5	男女共同参画を阻害する暴力について	32
6	その他	37
第 3 章	基礎数値	39
第 4 章	記述データ	50
	(参考) 調査票	67



# 第1章 調査の概要

## 1 調査の目的

市民が男女共同参画に関する理解を深め、男女共同参画社会の実現を目指すにあたり、第2次長崎市男女共同参画計画（平成23～令和2年度）に基づく現在の施策の推進状況に対する職員の満足度や重要度、今後の要望等を把握・分析し、今後の施策や計画策定に反映させるため。

## 2 調査内容

男女共同参画に関する職員意識調査

## 3 調査対象

正規職員（再任用職員、嘱託員、臨時職員を除く）  
（平成31年4月1日時点3,081人）

## 4 調査時期

令和2年1月20日～2月5日

## 5 調査方法

- (1) イン트라ネットで回答・自動集計
- (2) 人権男女共同参画室で集計結果を分析

## 6 調査項目

平成30年度に実施した市民意識調査項目をベースとし、国や県、他の自治体の調査項目を参考としながら、一事業所としての長崎市役所職員の男女共同参画に関する意識や職場の傾向が的確に把握できる項目としている。

### 【調査項目】

- 1 男女共同参画に関する意識について
  - (1) 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方
  - (2) 今後、社会のあらゆる分野で、男女が対等な立場でともに参画していくために必要なこと

- 2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について
  - (3) 生活のなかでの「家庭生活」「仕事」「地域活動」の優先度
  - (4) ワーク・ライフ・バランスを実現するための職場環境づくり
  - (5) 長崎市役所の育児・介護に係る制度
  - (6) (5) の制度の利用
  - (7) (5) を利用しなかった理由
  - (8) 今後、男性が女性とともに家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくために必要なこと
  
- 3 家庭生活の中での男女共同参画について
  - (9) 家庭での役割分担
  
- 4 職業生活の中での男女共同参画について
  - (10) 職場における男女間の待遇の差
  - (11) 性別にかかわらず、各自が能力を発揮して働くために必要なこと
  
- 5 男女共同参画を阻害する暴力について
  - (12) 身近なところでのDVの有無
  - (13) DVに該当する行為の範囲
  - (14) 職場でのセクシュアル・ハラスメントの有無
  - (15) 職場でのパワー・ハラスメントの有無
  
- 6 その他
  - (16) 男女共同参画の実現に向けて行政が力をいれていくべきこと

## 第2章 調査結果

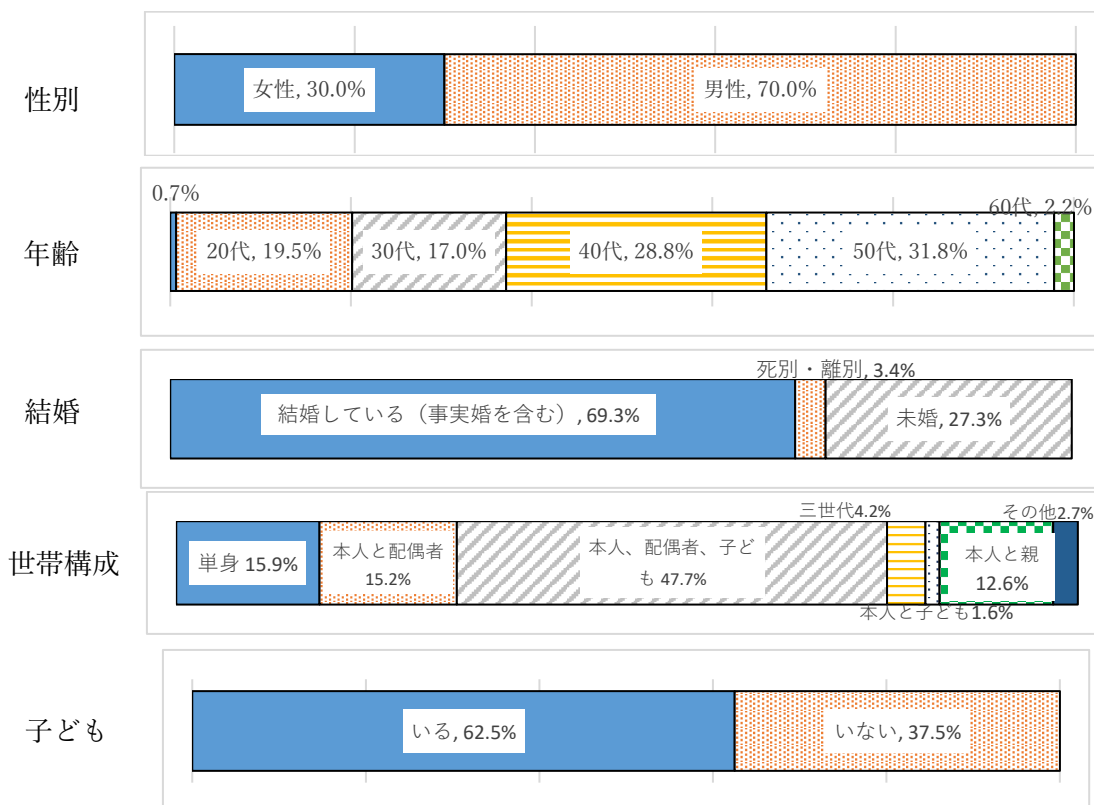
### 回収結果

- 1 調査を依頼した職員数 3,081人・・・①  
(再任用職員、嘱託職員、臨時職員を除く平成31年4月1日時点)
- 2 回答者数 1,655人・・・②
- 3 回答率 53.7% (②/①)
- 4 集計方法

調査結果の数値は、有効回答票のみ回答率(%)を表記しており、小数点第2位を四捨五入し、小数点以下第1位までを表記する。このため、単数回答の合計が100%とならない場合(99.9%、100.1%)や、1人の回答者が複数回答してもよい質問では、回答率の合計が100%を上回ることがある。

### 回答者属性

回答者の属性 (1,655人)



(1) 性別

有効回答者の性別割合は、女性 30.0%、男性 70.0%である。

回答者の性別		
	人数	割合 (%)
女性	496	30.0%
男性	1,159	70.0%
計	1,655	100.0%

(2) 年齢

有効回答者の年齢については、40代～50代が6割以上を占めている。

回答者の年齢		
	人数	割合 (%)
10代	11	0.7%
20代	322	19.5%
30代	282	17.0%
40代	477	28.8%
50代	527	31.8%
60代	36	2.2%
計	1,655	100.0%

(3) 結婚

有効回答者のうち、7割近くが結婚しており、約3割が未婚である。

回答者の結婚		
	人数	割合 (%)
結婚している (事実婚を含む)	1,147	69.3%
死別・離別	56	3.4%
未婚	452	27.3%
計	1,655	100.0%



(4) 世帯構成

有効回答者のうち、「本人と配偶者、子ども」の世帯が5割弱と最も多い。

回答者の世帯構成	人数	割合 (%)
単身世帯	263	15.9%
本人と配偶者のみ	252	15.2%
本人と配偶者、子ども	790	47.7%
本人と配偶者、子ども、父や母 (三世代世帯)	70	4.2%
本人と子ども	26	1.6%
本人と親	209	12.6%
その他	45	2.7%
計	1,655	100.0%

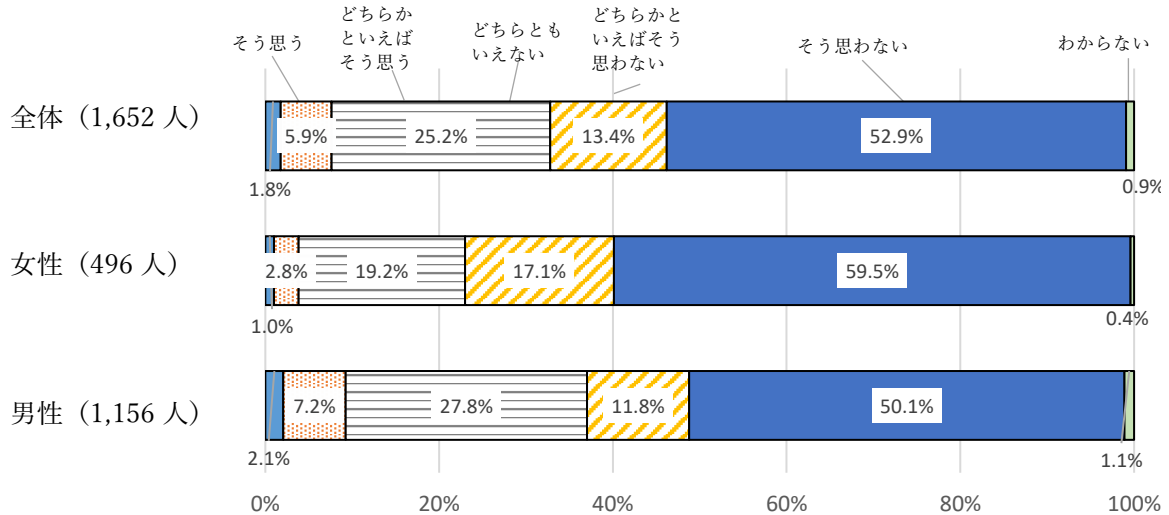
(5) 子どもの有無

有効回答者のうち、子どもがいる人は約6割となっている。

回答者の子ども	人数	割合 (%)
いる	1,035	62.5%
いない	620	37.5%
計	1,655	100.0%

# 1 男女共同参画に関する意識について

問1 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、あなたはどのように思いますか。



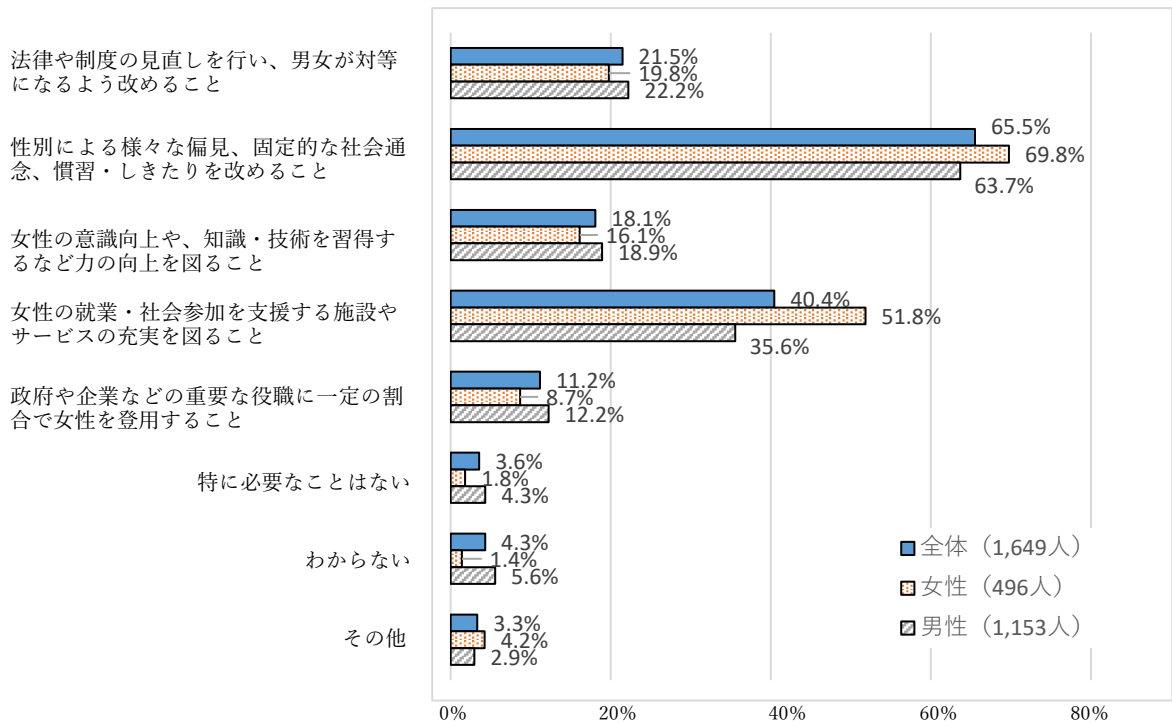
	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらとも いえない	どちらかといえば そう思わない	そう思わない	わからない
全体 (1,652人)	1.8%	5.9%	25.2%	13.4%	52.9%	0.9%
女性 (496人)	1.0%	2.8%	19.2%	17.1%	59.5%	0.4%
男性 (1,156人)	2.1%	7.2%	27.8%	11.8%	50.1%	1.1%
10代 (11人)	0.0%	27.3%	18.2%	18.2%	36.4%	0.0%
20代 (322人)	2.2%	5.6%	21.1%	15.5%	55.0%	0.6%
30代 (282人)	1.8%	4.6%	21.3%	16.0%	56.4%	0.0%
40代 (476人)	0.8%	5.7%	29.0%	12.4%	50.0%	2.1%
50代 (526人)	2.1%	5.9%	26.8%	12.0%	52.7%	0.6%
60代 (35人)	5.7%	14.3%	20.0%	5.7%	54.3%	0.0%

全体で見ると、「そう思わない」と答えた人の割合が最も多く、「どちらかといえばそう思わない」と答えた人と合わせると、66.3%となっている。

性別で見ると、「そう思わない」または「どちらかといえばそう思わない」と答えた人の割合は、『女性』(76.6%)が『男性』(61.9%)よりやや高い割合を示している。一方、「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と答えた人の割合は、『男性』(9.3%)が『女性』(3.8%)よりやや高い割合を示している。

年齢別で見ると、『20代』・『30代』では、「そう思わない」または「どちらかといえばそう思わない」と答えた人の割合が7割以上と高い割合となっているのに対し、他の年齢層では、やや低い割合を示している。

**問2** 今後、社会のあらゆる分野で、男女が対等な立場でともに参画していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。（複数選択、2つまで）



	法律や制度の見直しを行い、男女が対等になるよう改めること	性別による様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること	女性の意識向上や、知識・技術を習得するなど力の向上を図ること	女性の就業・社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること	政府や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用すること	特に必要なことはない	わからない	その他
全体 (1,649人)	21.5%	65.5%	18.1%	40.4%	11.2%	3.6%	4.3%	3.3%
女性 (496人)	19.8%	69.8%	16.1%	51.8%	8.7%	1.8%	1.4%	4.2%
男性 (1,153人)	22.2%	63.7%	18.9%	35.6%	12.2%	4.3%	5.6%	2.9%
10代 (11人)	27.3%	45.5%	9.1%	27.3%	9.1%	9.1%	9.1%	0.0%
20代 (322人)	27.3%	66.8%	13.0%	36.6%	14.0%	1.9%	3.7%	2.8%
30代 (282人)	19.9%	67.4%	13.8%	42.9%	10.3%	3.2%	4.3%	5.0%
40代 (476人)	19.5%	62.0%	18.5%	39.3%	9.9%	3.8%	5.9%	4.8%
50代 (524人)	19.7%	67.7%	22.7%	43.1%	11.3%	4.0%	3.1%	1.7%
60代 (34人)	32.4%	58.8%	26.5%	35.3%	8.8%	11.8%	5.9%	0.0%

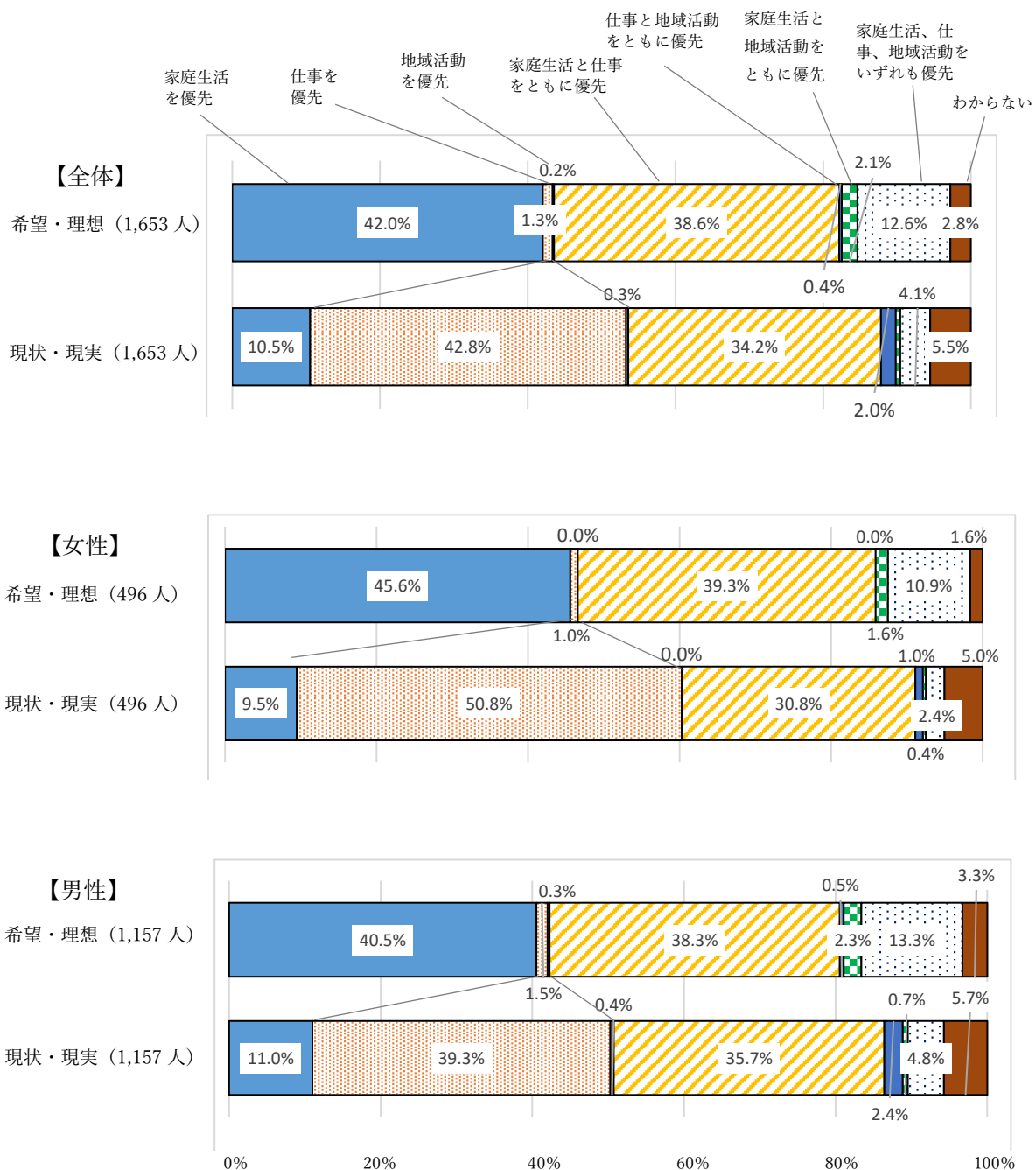
全体でみると、「性別による様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」と答えた人の割合が、65.5%と最も多く、次いで、「女性の就業・社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること」と答えた人の割合が、40.4%と多くなっている。

性別でも、この2項目が他の項目より高い割合を示しているが、このうち、「女性の就業・社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること」についてみると、『女性』(51.8%)が『男性』(35.6%)より16.2ポイント高くなっている。

年齢別にみると、どの年齢層でも、「性別による様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」が高い割合を示している。

## 2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

**問3** 生活の中での「家庭生活」「仕事」「地域活動」の優先度について、「あなたの希望・理想」と「あなたの現状・現実」で、あてはまるものをそれぞれ1つ選択してください。



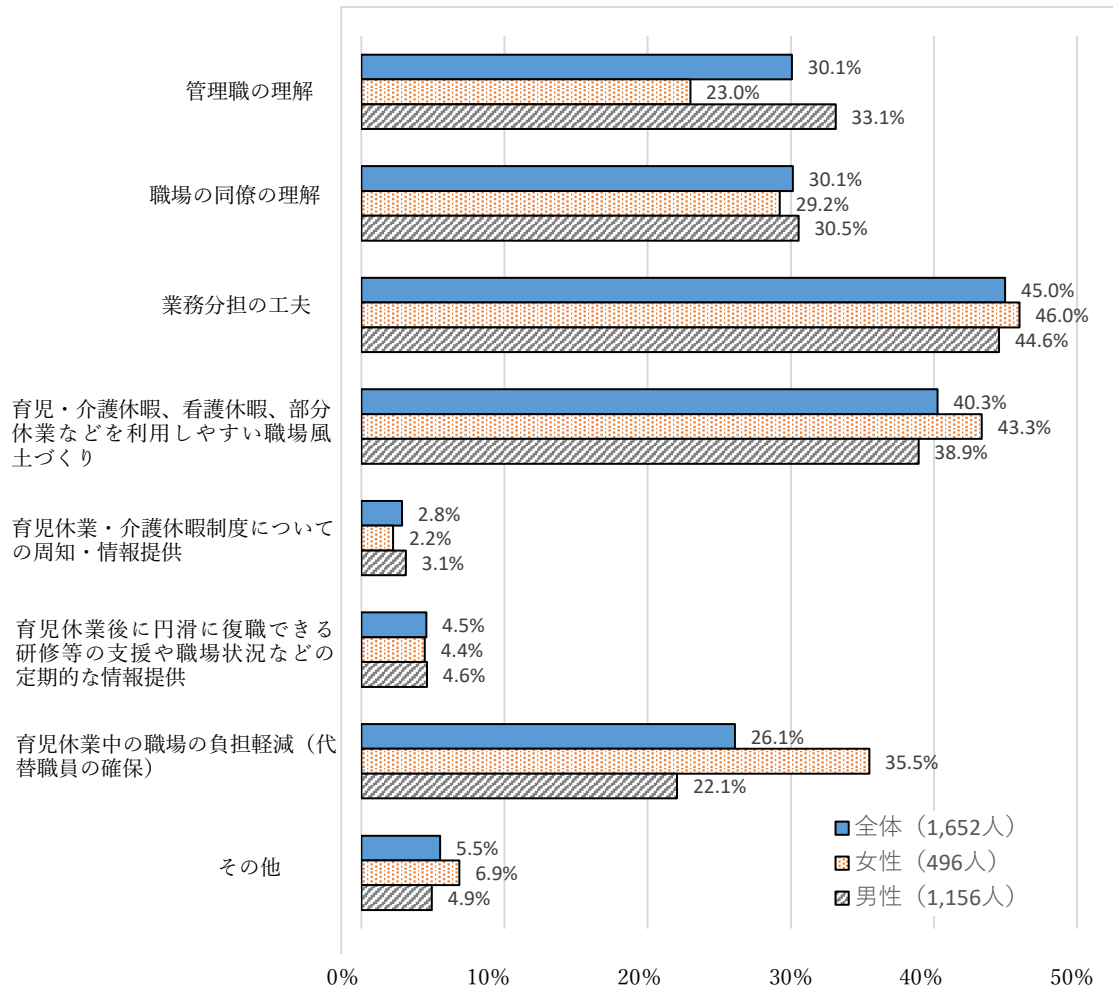
		家庭生活 を優先	仕事を優 先	地域活動 を優先	家庭生活と 仕事をとも に優先	仕事と地域 活動をとも に優先	家庭生活と 地域活動を ともに優先	家庭生活、仕 事、地域活動を いずれも優先	わからない
全体	希望・理想 (1,653人)	42.0%	1.3%	0.2%	38.6%	0.4%	2.1%	12.6%	2.8%
	現状・現実 (1,653人)	10.5%	42.8%	0.3%	34.2%	2.0%	0.6%	4.1%	5.5%
女性	希望・理想 (496人)	45.6%	1.0%	0.0%	39.3%	0.0%	1.6%	10.9%	1.6%
	現状・現実 (496人)	9.5%	50.8%	0.0%	30.8%	1.0%	0.4%	2.4%	5.0%
男性	希望・理想 (1,157人)	40.5%	1.5%	0.3%	38.3%	0.5%	2.3%	13.3%	3.3%
	現状・現実 (1,157人)	11.0%	39.3%	0.4%	35.7%	2.4%	0.7%	4.8%	5.7%
10代	希望・理想 (11人)	36.4%	0.0%	0.0%	54.5%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%
	現状・現実 (11人)	9.1%	45.5%	0.0%	18.2%	0.0%	9.1%	0.0%	18.2%
20代	希望・理想 (322人)	48.1%	1.2%	0.0%	40.1%	0.0%	1.6%	5.3%	3.7%
	現状・現実 (321人)	13.4%	42.1%	0.0%	33.6%	0.6%	0.3%	0.9%	9.0%
30代	希望・理想 (282人)	51.8%	1.1%	0.0%	34.8%	0.7%	2.1%	7.1%	2.5%
	現状・現実 (282人)	11.3%	44.3%	0.0%	33.0%	1.1%	0.4%	2.8%	7.1%
40代	希望・理想 (477人)	46.5%	0.8%	0.2%	32.7%	0.0%	3.1%	13.4%	3.1%
	現状・現実 (477人)	10.3%	43.0%	0.6%	34.4%	2.9%	0.4%	4.2%	4.2%
50代	希望・理想 (526人)	30.4%	1.9%	0.4%	44.1%	0.6%	1.7%	19.0%	1.9%
	現状・現実 (527人)	8.5%	43.6%	0.4%	34.7%	2.5%	0.9%	6.1%	3.2%
60代	希望・理想 (35人)	22.9%	2.9%	0.0%	48.6%	2.9%	0.0%	17.1%	5.7%
	現状・現実 (35人)	11.4%	20.0%	0.0%	45.7%	2.9%	0.0%	11.4%	8.6%

全体でみると、「希望・理想」においては、「家庭生活を優先」と答えた人の割合が、42.0%と最も多かったのに対し、「現状・現実」においては、10.5%と31.5ポイント低くなっている。一方で、「仕事を優先」は、「希望・理想」においては1.3%に対し、「現状・現実」においては42.8%と、41.5ポイント高くなっている。

性別でみると、男女ともに「家庭生活を優先」を「希望・理想」としつつも、「現状・現実」においては、男女ともに「仕事を優先」が高い割合を示している。

年齢別でみると、『20代』から『50代』は、「仕事を優先」と答えた人が「希望・理想」より「現状・現実」が40ポイント以上低くなっているのに対し、『60代』は17.1ポイントと、他の年齢層より差が小さい。

問4 ワーク・ライフ・バランスを実現するための職場環境づくりについて、どのようなことが必要だと思いますか。（複数選択、2つまで）



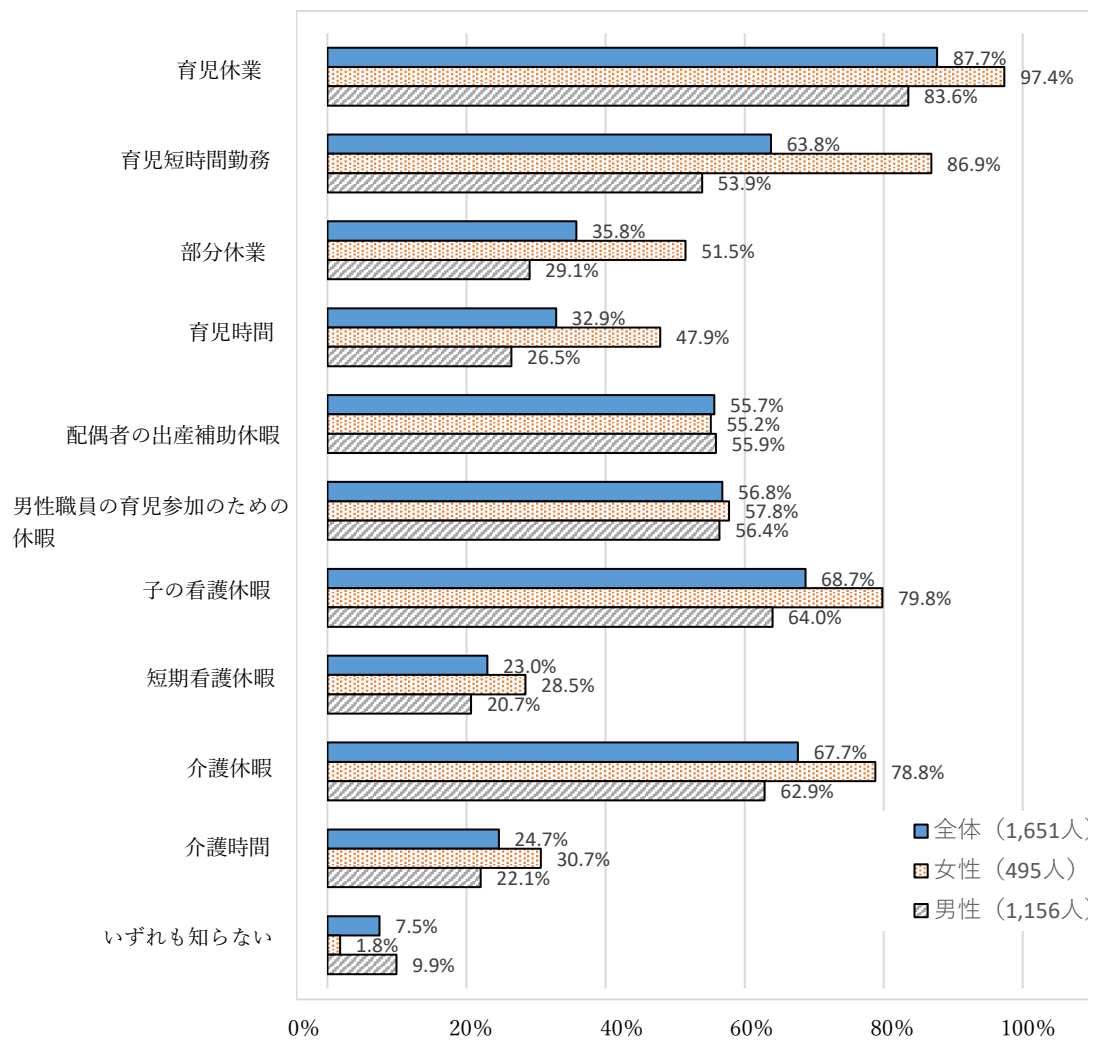
	管理職の理解	職場の同僚の理解	業務分担の工夫	育児・介護休暇、看護休暇、部分休業などを利用しやすい職場風土づくり	育児休業・介護休暇制度についての周知・情報提供	育児休業後に円滑に復職できる研修等の支援や職場状況などの定期的な情報提供	育児休業中の職場の負担軽減（代替職員の確保）	その他
全体 (1,652人)	30.1%	30.1%	45.0%	40.3%	2.8%	4.5%	26.1%	5.5%
女性 (496人)	23.0%	29.2%	46.0%	43.3%	2.2%	4.4%	35.5%	6.9%
男性 (1,156人)	33.1%	30.5%	44.6%	38.9%	3.1%	4.6%	22.1%	4.9%
10代 (11人)	27.3%	18.2%	36.4%	54.5%	0.0%	9.1%	36.4%	0.0%
20代 (322人)	28.6%	25.2%	41.9%	49.7%	5.9%	7.5%	28.6%	1.6%
30代 (282人)	33.0%	30.9%	44.7%	43.3%	1.8%	3.2%	22.7%	8.9%
40代 (477人)	32.9%	29.6%	47.6%	35.0%	1.0%	2.5%	24.7%	6.9%
50代 (526人)	27.0%	33.5%	44.7%	38.2%	3.0%	4.8%	27.4%	5.1%
60代 (35人)	28.6%	31.4%	45.7%	25.7%	5.7%	11.4%	25.7%	2.9%

全体で見ると、「業務分担の工夫」、「育児・介護休暇、看護休暇、部分休業などを利用しやすい職場風土づくり」と答えた人の割合が多くなっており、ともに4割を超えている。

性別で見ても、同じく、「業務分担の工夫」、「育児・介護休暇、看護休暇、部分休業などを利用しやすい職場風土づくり」と答えた人の割合が多くなっており、特に女性でより多くなっている。

年齢別にみると、「業務分担の工夫」と答えた人の割合は、どの年齢層も高くなっているが、「育児・介護休暇、看護休暇、部分休業などを利用しやすい職場風土づくり」と答えた人の割合は、『10代』から『30代』では40%を超えており、『40代』以上より高い割合となっている。

問5 あなたは、長崎市役所の次の育児や介護に係る制度を知っていますか。



	育児休業	育児短時間勤務	部分休業	育児時間	配偶者の出産補助休暇	男性職員の育児参加のための休暇	子の看護休暇	短期看護休暇	介護休暇	介護時間	いずれも知らない
全体 (1,651人)	87.7%	63.8%	35.8%	32.9%	55.7%	56.8%	68.7%	23.0%	67.7%	24.7%	7.5%
女性 (495人)	97.4%	86.9%	51.5%	47.9%	55.2%	57.8%	79.8%	28.5%	78.8%	30.7%	1.8%
男性 (1,156人)	83.6%	53.9%	29.1%	26.5%	55.9%	56.4%	64.0%	20.7%	62.9%	22.1%	9.9%
10代 (11人)	72.7%	54.5%	18.2%	18.2%	27.3%	45.5%	36.4%	9.1%	45.5%	9.1%	27.3%
20代 (322人)	81.7%	56.2%	19.9%	18.0%	29.8%	45.3%	39.1%	8.1%	43.8%	9.6%	14.3%
30代 (282人)	88.3%	69.5%	39.0%	34.4%	59.6%	62.4%	73.0%	18.1%	59.9%	22.0%	6.4%
40代 (474人)	92.0%	70.7%	48.3%	39.7%	62.9%	62.9%	81.2%	28.7%	75.7%	30.8%	4.9%
50代 (526人)	88.2%	60.8%	33.8%	36.1%	63.7%	56.8%	75.1%	30.0%	78.9%	30.0%	5.7%
60代 (36人)	77.8%	41.7%	22.2%	22.2%	52.8%	38.9%	52.8%	22.2%	77.8%	25.0%	11.1%

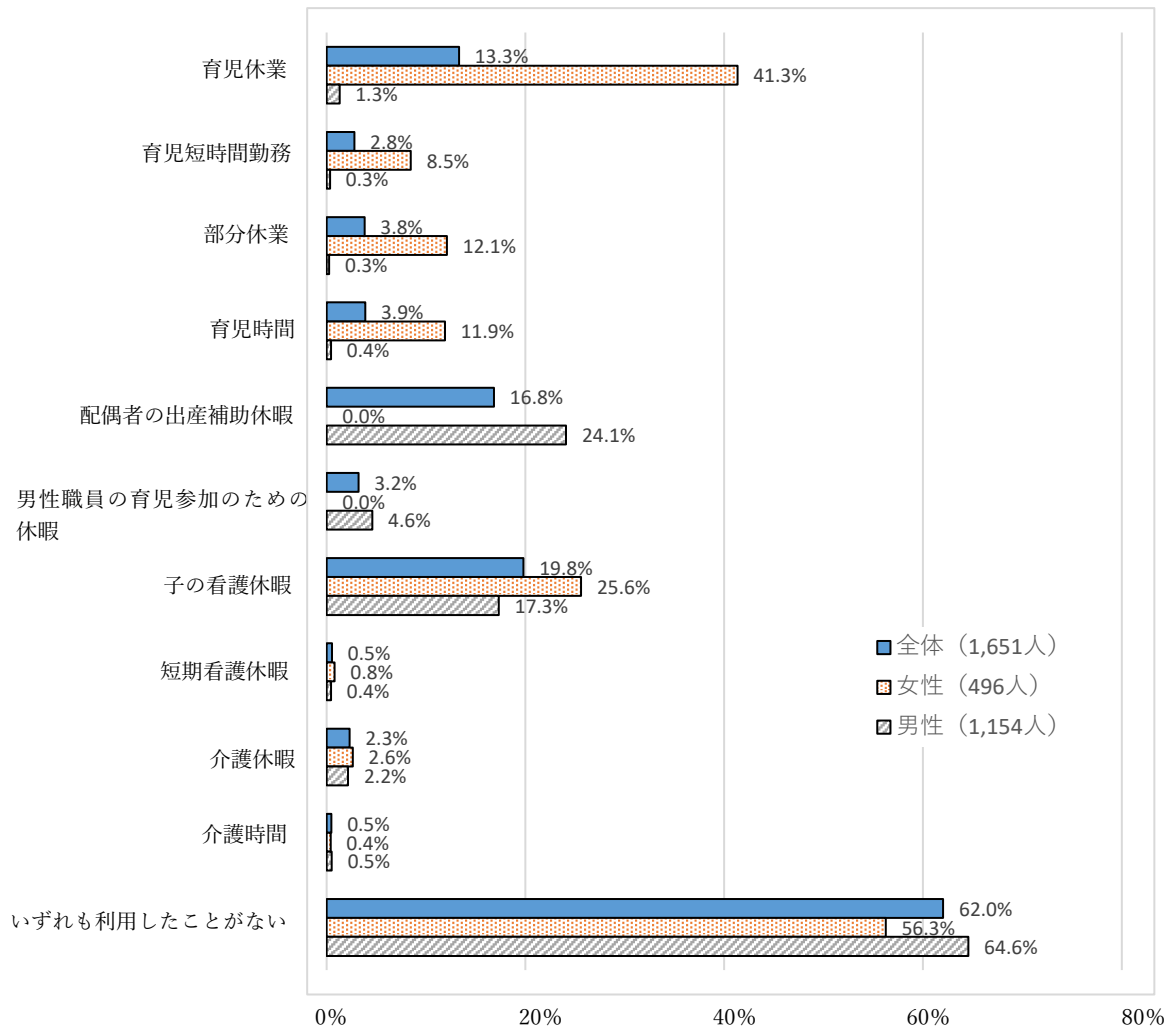


全体で見ると、「育児休業」は、87.7%と最も多く、その他の制度については、知っているとした人の割合が7割以下となっており、特に、「部分休業」、「育児時間」、「短期看護休暇」、「介護時間」を知っていると答えた人の割合が低くなっている。

性別で見ると、「配偶者の出産補助休暇」以外の項目において、制度を知っていると答えた人の割合が、『女性』が『男性』より高くなっている。

年齢別にみると、『30代』から『50代』が、『10代』・『20代』と比べて、制度を知っていると答えた人の割合が高くなっている。特に、「介護休暇」や「介護時間」などの介護に関する制度について、知っているとした人の割合は、『10代』、『20代』は低く、『30代』以上は高くなっている。

**問6** あなたは、これまで次の育児や介護に係る制度を利用したことがありますか。(複数選択、あてはまるもの全て)



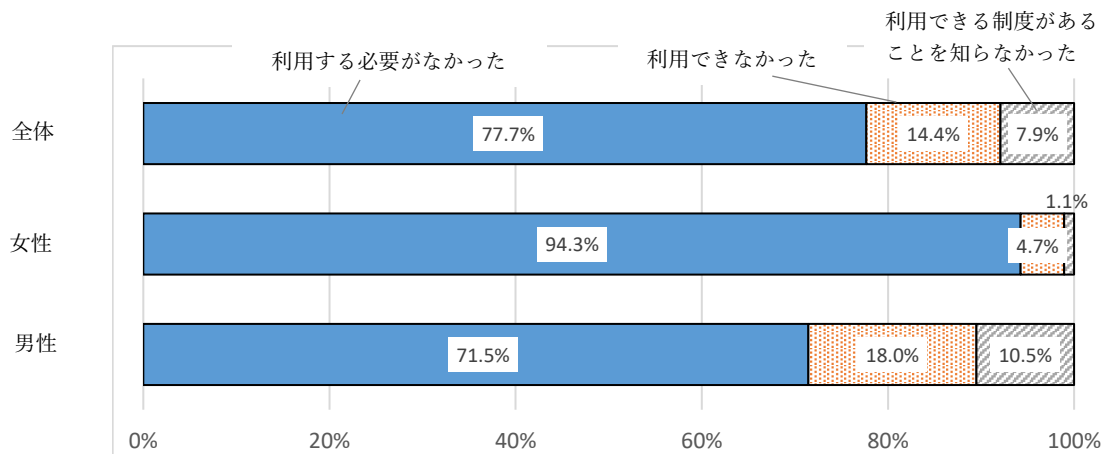
	育児休業	育児短時間勤務	部分休業	育児時間	配偶者の出産補助休暇	男性職員の育児参加のための休暇	子の看護休暇	短期看護休暇	介護休暇	介護時間	いずれも利用したことがない
全体 (1,651人)	13.3%	2.8%	3.8%	3.9%	16.8%	3.2%	19.8%	0.5%	2.3%	0.5%	62.0%
女性 (496人)	41.3%	8.5%	12.1%	11.9%	0.0%	0.0%	25.6%	0.8%	2.6%	0.4%	56.3%
男性 (1,154人)	1.3%	0.3%	0.3%	0.4%	24.1%	4.6%	17.3%	0.4%	2.2%	0.5%	64.6%
10代 (11人)	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	18.2%	0.0%	0.0%	9.1%	81.8%
20代 (322人)	1.2%	0.6%	0.9%	0.6%	8.1%	1.9%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	87.9%
30代 (282人)	13.8%	2.5%	8.2%	8.2%	25.5%	8.2%	30.5%	0.4%	0.7%	0.4%	51.4%
40代 (476人)	20.8%	4.2%	6.5%	6.1%	20.6%	3.6%	34.2%	1.1%	1.5%	0.4%	49.4%
50代 (523人)	14.5%	3.3%	1.1%	1.7%	14.3%	1.1%	11.3%	0.4%	5.0%	0.8%	62.7%
60代 (36人)	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	19.4%	2.8%	2.8%	2.8%	8.3%	0.0%	66.7%

全体で見ると、「いずれも利用したことがない」と答えた人の割合が、62.0%と高くなっている。利用したことがある制度としては、「子の看護休暇」が19.8%と最も多く、次いで、「配偶者の出産補助休暇」(16.8%)、「育児休業」(13.3%)となっている。

性別で見ると、「いずれも利用したことがない」と答えた人の割合は、『男性』(64.6%)が『女性』(56.3%)より8.3ポイント高くなっている。また、利用したことがある制度については、『女性』は「育児休業」が41.3%と最も高く、『男性』は「配偶者の出産補助休暇」が24.1%と最も高くなっている。

年齢別にみると、『10代』、『20代』は、「いずれも利用したことがない」と答えた人の割合が高く、『30代』、『40代』が制度を利用したことがある人の割合が多くなっている。

**問7** 問6で「いずれも利用したことがない」と答えたかたにおたずねします。利用しなかった理由は何ですか。



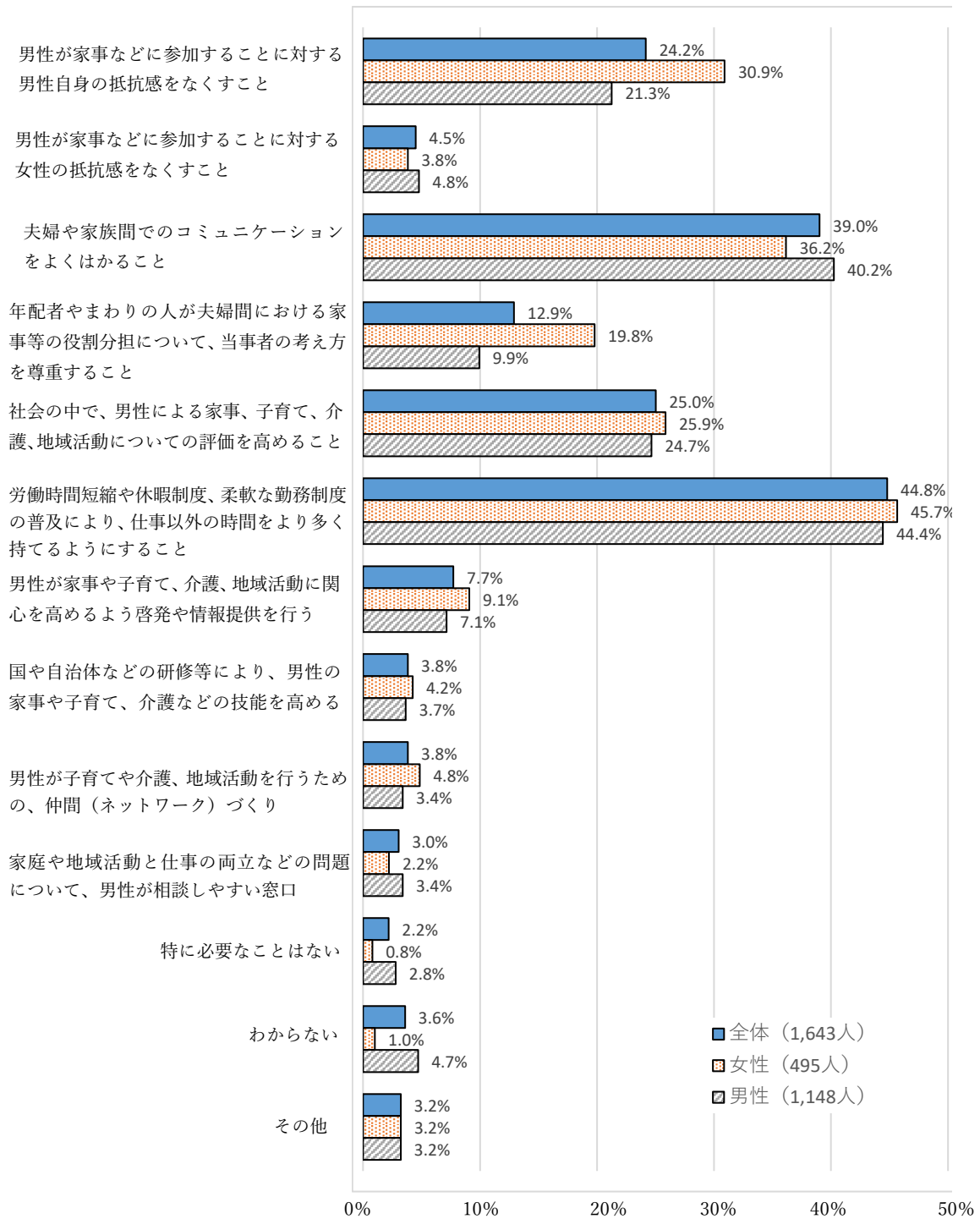
	利用する必要がなかった	利用できなかった	利用できる制度があることを知らなかった
全体 (1,022人)	77.7%	14.4%	7.9%
女性 (279人)	94.3%	4.7%	1.1%
男性 (743人)	71.5%	18.0%	10.5%
10代 (9人)	88.9%	11.1%	0.0%
20代 (283人)	92.9%	2.5%	4.6%
30代 (144人)	83.3%	9.7%	6.9%
40代 (235人)	73.2%	18.3%	8.5%
50代 (327人)	67.0%	22.9%	10.1%
60代 (24人)	50.0%	29.2%	20.8%

全体で見ると、「利用する必要がなかった」と答えた人の割合が77.7%と最も高くなっている。

性別で見ると、『女性』、『男性』ともに、「利用する必要がなかった」と答えた人の割合が最も高くなっているが、『女性』(94.3%)の方が『男性』(71.5%)より22.8ポイント高くなっている。

年齢別で見ると、どの年齢も「利用する必要がなかった」と答えた人の割合が最も高くなっているものの、『50代』、『60代』では、他の年齢層と比べ、「利用できなかった」、「利用できる制度があることを知らなかった」と答えた人の割合が高くなっている。

**問8** 今後、男性が女性とともに家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。（複数選択、2つまで）



	男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと	男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと	夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること	年記者やまわりの人が夫婦間における家事等の役割分担について、当事者の考え方を尊重すること	社会の中で、男性による家事、子育て、介護、地域活動についての評価を高めること	労働時間短縮や休暇制度、柔軟な勤務制度の普及により、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること	男性が家事や子育て、介護、地域活動に関心を高めるよう啓発や情報提供を行うこと	国や自治体などの研修等により、男性の家事や子育て、介護などの技能を高めること	男性が子育てや介護、地域活動を行うための仲間（ネットワーク）づくりをすすめること	家庭や地域活動と仕事の両立などの問題について、男性が相談しやすい窓口を設けること	特に必要はない	わからない	その他
全体 (1,643人)	24.2%	4.5%	39.0%	12.9%	25.0%	44.8%	7.7%	3.8%	3.8%	3.0%	2.2%	3.6%	3.2%
女性 (495人)	30.9%	3.8%	36.2%	19.8%	25.9%	45.7%	9.1%	4.2%	4.8%	2.2%	0.8%	1.0%	3.2%
男性 (1,148人)	21.3%	4.8%	40.2%	9.9%	24.7%	44.4%	7.1%	3.7%	3.4%	3.4%	2.8%	4.7%	3.2%
10代 (11人)	18.2%	9.1%	27.3%	18.2%	9.1%	54.5%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	9.1%	0.0%
20代 (322人)	26.7%	2.8%	37.9%	17.4%	20.2%	46.3%	8.4%	5.0%	4.3%	4.3%	1.2%	3.7%	2.2%
30代 (280人)	17.9%	3.6%	38.6%	13.2%	28.6%	50.0%	7.1%	3.6%	5.4%	3.2%	1.1%	1.4%	5.7%
40代 (475人)	25.9%	4.8%	38.1%	12.0%	24.0%	42.7%	6.5%	3.2%	2.5%	2.3%	2.9%	5.5%	3.2%
50代 (520人)	25.0%	6.0%	40.6%	10.6%	27.9%	43.1%	8.3%	3.8%	4.2%	2.9%	2.5%	2.7%	2.7%
60代 (35人)	17.1%	0.0%	45.7%	14.3%	17.1%	40.0%	14.3%	5.7%	0.0%	2.9%	2.9%	5.7%	2.9%

全体でみると、「労働時間短縮や休暇制度、柔軟な勤務制度の普及により、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」と答えた人の割合が44.8%と最も高く、次いで「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」と答えた人の割合が39.0%と高くなっている。

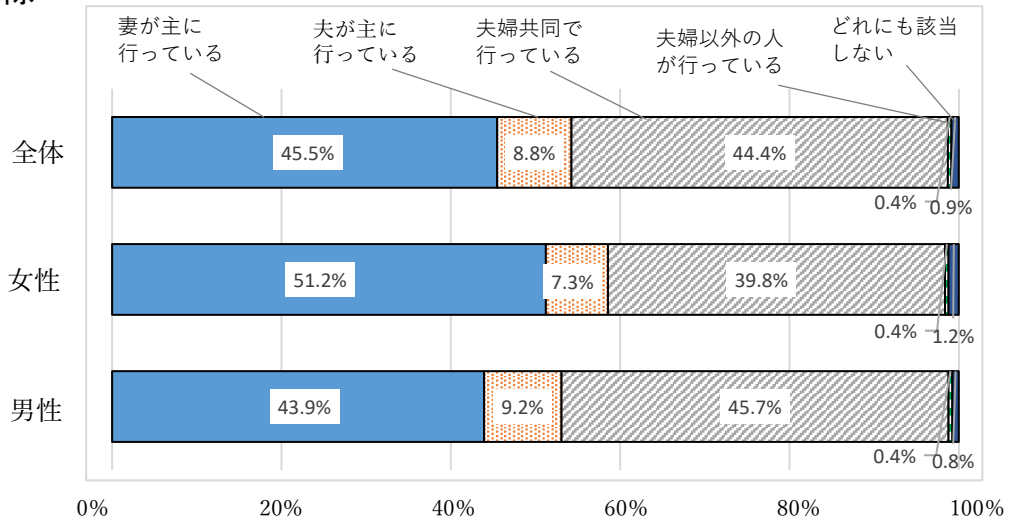
性別でみると、『女性』、『男性』ともに、「労働時間短縮や休暇制度、柔軟な勤務制度の普及により、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」と答えた人の割合が高くなっている。また、「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」と答えた人の割合は、『女性』(30.9%)が『男性』(21.3%)より9.6ポイント高くなっている。

年齢別でみると、「労働時間短縮や休暇制度、柔軟な勤務制度の普及により、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」と答えた人の割合は、どの年齢層も高くなっている。また、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」と答えた人の割合は、『20代』以上で高くなっている。

### 3 家庭生活の中での男女共同参画について

問9 現在ご結婚されているかた（事実婚を含む）におたずねします。  
あなたの家庭では、実際にどなたが次の役割を行っていますか。

#### 1. 掃除



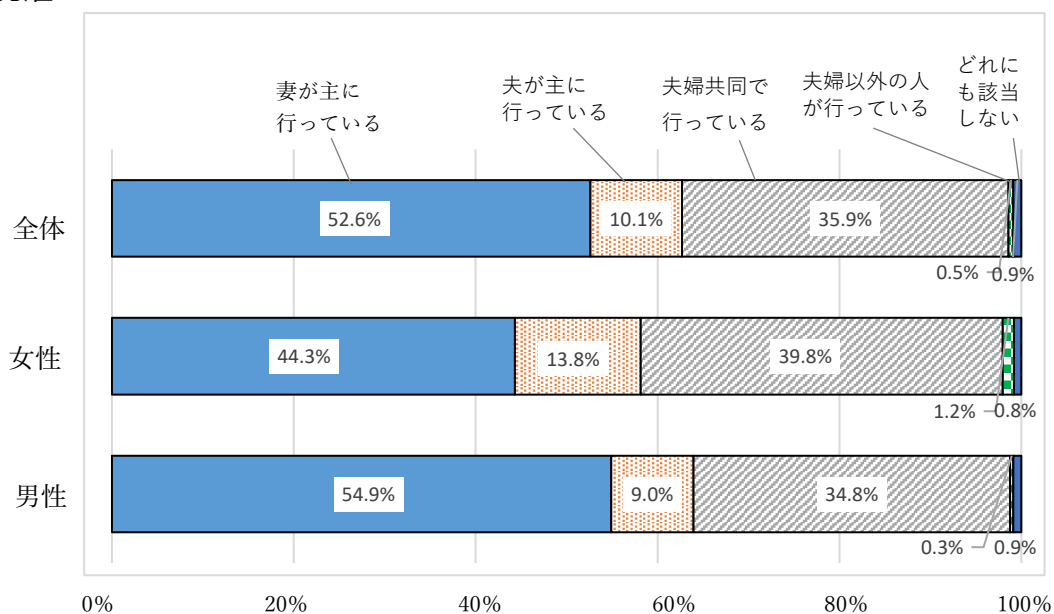
	妻が主に行っている	夫が主に行っている	夫婦共同で行っている	夫婦以外の人が行っている	どれにも該当しない
全体 (1,141人)	45.5%	8.8%	44.4%	0.4%	0.9%
女性 (246人)	51.2%	7.3%	39.8%	0.4%	1.2%
男性 (895人)	43.9%	9.2%	45.7%	0.4%	0.8%
10代 (4人)	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%
20代 (92人)	29.3%	13.0%	55.4%	1.1%	1.1%
30代 (193人)	36.3%	9.8%	52.3%	0.5%	1.0%
40代 (378人)	46.0%	7.7%	44.4%	0.5%	1.3%
50代 (444人)	52.3%	7.9%	39.2%	0.2%	0.5%
60代 (30人)	46.7%	13.3%	40.0%	0.0%	0.0%

全体で見ると、「妻が主に行っている」と答えた人の割合が45.5%、「夫婦共同で行っている」と答えた人の割合が44.4%と高くなっている。

性別で見ると、「妻が主に行っている」と答えた人の割合は、『女性』(51.2%)が『男性』(43.9%)より7.3ポイント高いものの、「夫が主に行っている」と答えた人の割合は、『男性』(9.2%)が『女性』(7.3%)より1.9ポイント、「夫婦共同で行っている」と答えた人の割合は、『男性』が『女性』より5.9ポイント高くなっており、男女間で認識の差が出ている。

年齢別で見ると、『20代』・『30代』は「夫婦共同で行っている」と答えた人の割合が高いのに対し、『40代』以上は「主に妻が行っている」と答えた人の割合が高くなっている。

## 2. 洗濯



	妻が主に行っている	夫が主に行っている	夫婦共同で行っている	夫婦以外の人が行っている	どれにも該当しない
全体 (1,142人)	52.6%	10.1%	35.9%	0.5%	0.9%
女性 (246人)	44.3%	13.8%	39.8%	1.2%	0.8%
男性 (896人)	54.9%	9.0%	34.8%	0.3%	0.9%
10代 (4人)	25.0%	25.0%	50.0%	0.0%	0.0%
20代 (92人)	23.9%	16.3%	57.6%	0.0%	2.2%
30代 (193人)	39.4%	13.5%	46.1%	0.0%	1.0%
40代 (378人)	52.9%	10.1%	35.4%	0.5%	1.1%
50代 (445人)	63.4%	7.0%	28.3%	0.9%	0.4%
60代 (30人)	66.7%	13.3%	20.0%	0.0%	0.0%

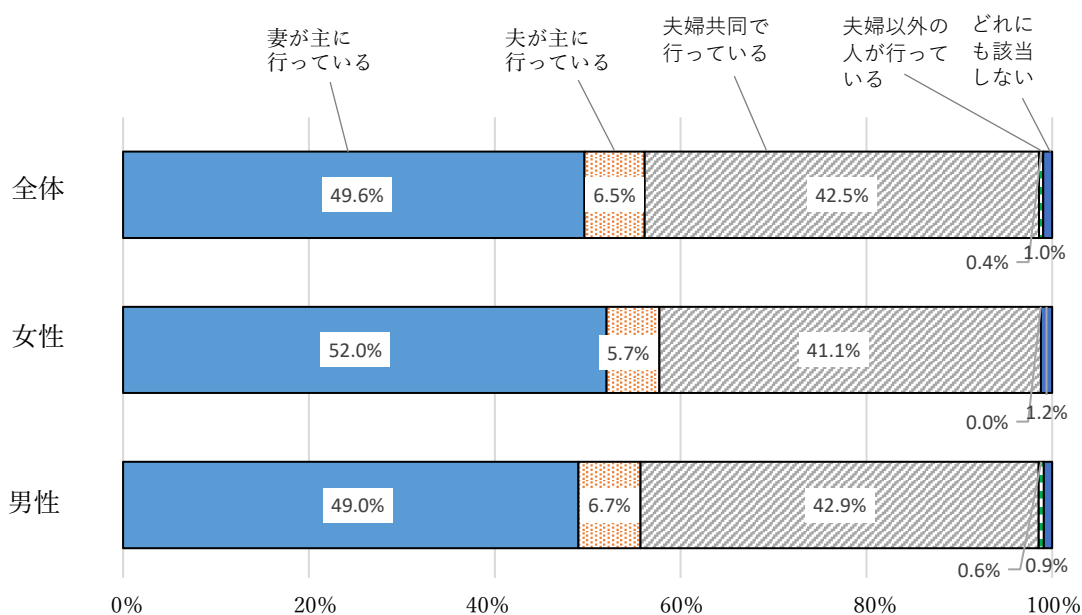
全体で見ると、「妻が主に行っている」と答えた人の割合が5割を超えている。

性別で見ると、「妻が主に行っている」と答えた人の割合は、『男性』(54.9%)が『女性』(44.3%)より10.6ポイント高くなっている。

年齢別で見ると、『10代』から『30代』では、「夫婦共同で行っている」と答えた人の割合が高くなっており、『40代』から『60代』では、「妻が主に行っている」と答えた人の割合が高くなっている。



### 3. 食事の支度、あとかたづけ



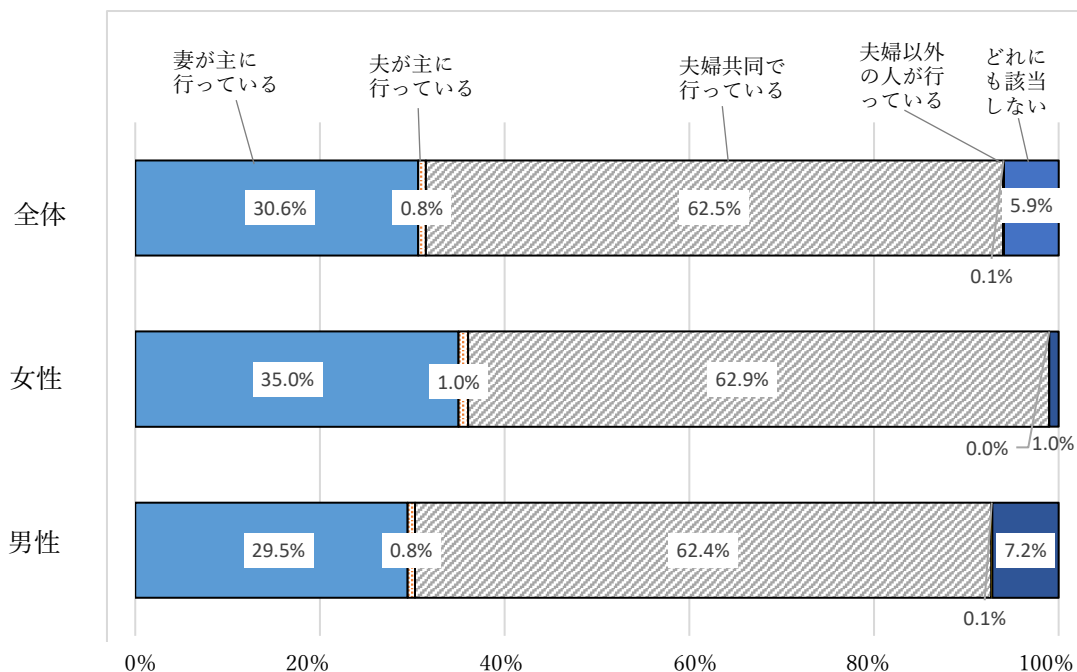
	妻が主に行っている	夫が主に行っている	夫婦共同で行っている	夫婦以外の人が行っている	どれにも該当しない
全体 (1,142人)	49.6%	6.5%	42.5%	0.4%	1.0%
女性 (246人)	52.0%	5.7%	41.1%	0.0%	1.2%
男性 (896人)	49.0%	6.7%	42.9%	0.6%	0.9%
10代 (4人)	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%
20代 (92人)	26.1%	4.3%	67.4%	0.0%	2.2%
30代 (193人)	39.9%	9.3%	49.2%	1.0%	0.5%
40代 (378人)	51.6%	7.9%	38.9%	0.5%	1.1%
50代 (445人)	57.3%	3.4%	38.2%	0.2%	0.9%
60代 (30人)	53.3%	13.3%	33.3%	0.0%	0.0%

全体で見ると、「妻が主に行っている」と答えた人の割合が49.6%、次いで「夫婦共同で行っている」と答えた人の割合が42.5%と高くなっている。

性別で見ると、「妻が主に行っている」と答えた人の割合は、『女性』(52.0%)が『男性』(49.0%)より3.0ポイント高くなっている。

年齢別で見ると、『10代』から『30代』では、「夫婦共同で行っている」と答えた人の割合が高くなっており、『40代』以上では、「妻が主に行っている」と答えた人の割合が高くなっている。

#### 4. 育児（子どもがいる人のみ）



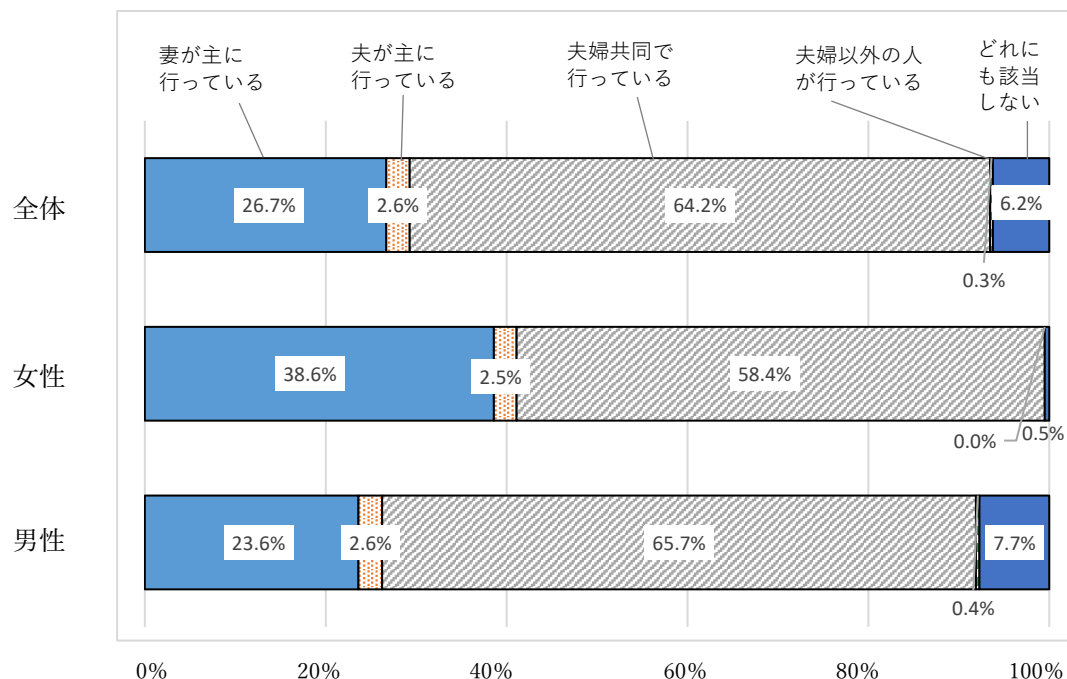
	妻が主に行っている	夫が主に行っている	夫婦共同で行っている	夫婦以外の人が行っている	どれにも該当しない
全体 (963人)	30.6%	0.8%	62.5%	0.1%	5.9%
女性 (197人)	35.0%	1.0%	62.9%	0.0%	1.0%
男性 (766人)	29.5%	0.8%	62.4%	0.1%	7.2%
10代 (3人)	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%
20代 (46人)	17.4%	0.0%	82.6%	0.0%	0.0%
30代 (154人)	24.7%	0.6%	74.0%	0.0%	0.6%
40代 (341人)	34.9%	1.2%	62.5%	0.0%	1.5%
50代 (393人)	31.3%	0.5%	56.0%	0.3%	12.0%
60代 (26人)	26.9%	0.0%	57.7%	0.0%	15.4%

全体で見ると、「夫婦共同で行っている」と答えた人の割合が62.5%と最も高くなっている。

性別で見ると、「妻が主に行っている」と答えた人の割合は、『女性』(35.0%)が『男性』(29.5%)より、5.5ポイント高くなっている。

年齢別で見ると、どの年齢層も「夫婦共同で行っている」と答えた人の割合が最も高くなっているものの、『40代』、『50代』では、「妻が主に行っている」と答えた人の割合が、他の年齢層より高くなっている。

## 5. 子どもの教育（子どもがいる人のみ）



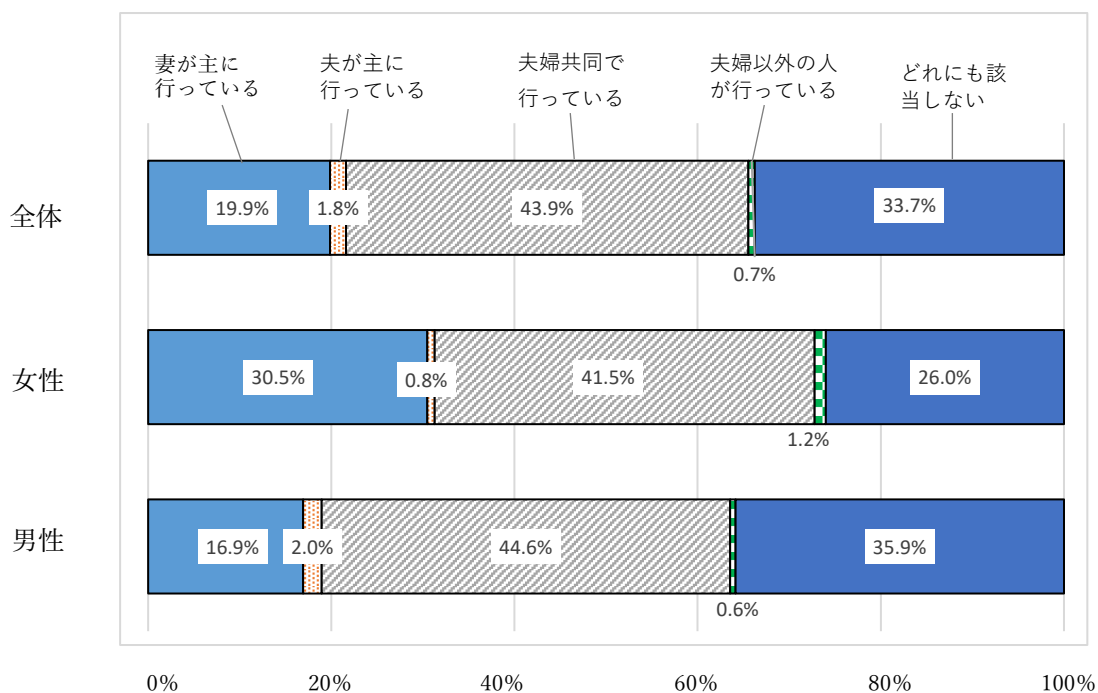
	妻が主に行っている	夫が主に行っている	夫婦共同で行っている	夫婦以外の人が行っている	どれにも該当しない
全体 (963人)	26.7%	2.6%	64.2%	0.3%	6.2%
女性 (197人)	38.6%	2.5%	58.4%	0.0%	0.5%
男性 (766人)	23.6%	2.6%	65.7%	0.4%	7.7%
10代 (3人)	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%
20代 (46人)	13.0%	0.0%	84.8%	0.0%	2.2%
30代 (154人)	25.3%	3.2%	68.2%	0.0%	3.2%
40代 (341人)	33.4%	2.9%	61.9%	0.6%	1.2%
50代 (393人)	23.7%	2.3%	61.8%	0.3%	12.0%
60代 (26人)	15.4%	0.0%	73.1%	0.0%	11.5%

全体で見ると、「夫婦共同で行っている」と答えた人の割合が64.2%と最も高くなっている。

性別で見ると、『男性』『女性』ともに、「妻が主に行っている」と答えた人の割合が、『女性』(38.6%)が『男性』(23.6%)より15.0ポイント高くなっている。

年齢別で見ると、どの年齢層も「夫婦共同で行っている」と答えた人の割合が最も高くなっており、『30代』は84.8%と、他の年齢層より高くなっている。

## 6. 家族の介護や病人の世話



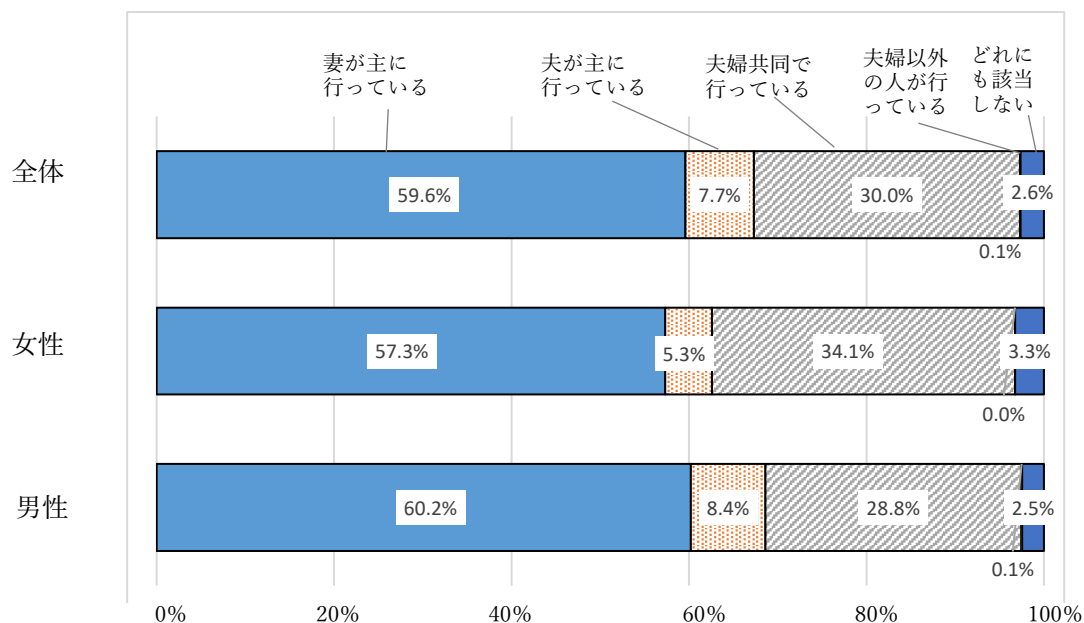
	妻が主に行っている	夫が主に行っている	夫婦共同で行っている	夫婦以外が行っている	どれにも該当しない
全体 (1,138人)	19.9%	1.8%	43.9%	0.7%	33.7%
女性 (246人)	30.5%	0.8%	41.5%	1.2%	26.0%
男性 (892人)	16.9%	2.0%	44.6%	0.6%	35.9%
10代 (4人)	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%
20代 (92人)	2.2%	1.1%	40.2%	0.0%	56.5%
30代 (193人)	12.4%	1.0%	49.2%	1.6%	35.8%
40代 (378人)	24.9%	1.3%	39.7%	0.8%	33.3%
50代 (443人)	22.3%	2.3%	44.9%	0.5%	30.0%
60代 (28人)	25.0%	7.1%	60.7%	0.0%	7.1%

全体で見ると、「夫婦共同で行っている」と答えた人の割合が43.9%と最も高くなっている。

性別で見ると、「妻が主に行っている」と答えた人の割合は、『女性』(30.5%)が『男性』(16.9%)より13.6ポイント高くなっている。

年齢別で見ると、「妻が主に行っている」と答えた人の割合は、『30代』以上で高くなっている。

## 7. 家計の管理



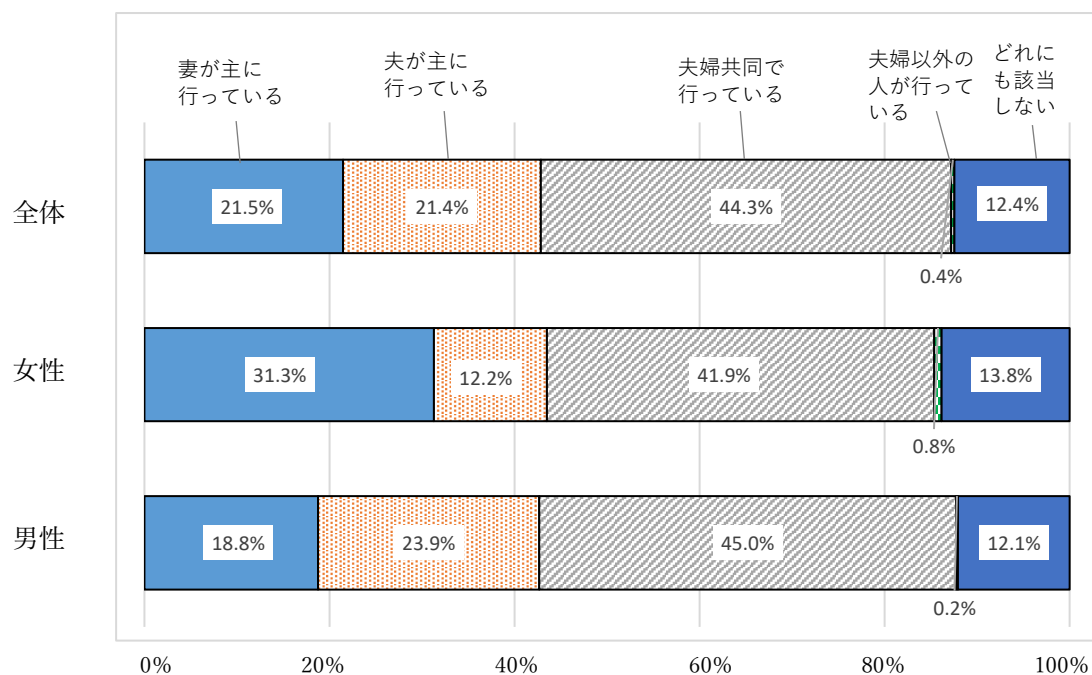
	妻が主に行っている	夫が主に行っている	夫婦共同で行っている	夫婦以外の人が行っている	どれにも該当しない
全体 (1,141人)	59.6%	7.7%	30.0%	0.1%	2.6%
女性 (246人)	57.3%	5.3%	34.1%	0.0%	3.3%
男性 (895人)	60.2%	8.4%	28.8%	0.1%	2.5%
10代 (4人)	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%
20代 (92人)	47.8%	4.3%	42.4%	0.0%	5.4%
30代 (193人)	59.6%	10.4%	28.5%	0.0%	1.6%
40代 (377人)	59.9%	8.2%	28.6%	0.3%	2.9%
50代 (445人)	61.6%	7.2%	29.0%	0.0%	2.2%
60代 (30人)	60.0%	3.3%	36.7%	0.0%	0.0%

全体で見ると、「妻が主に行っている」と答えた人の割合が、59.6%と最も高くなっている。

性別で見ると、「夫婦共同で行っている」と答えた人の割合が、『女性』(34.1%)が『男性』(28.8%)より5.3ポイント高くなっている。

年齢別で見ると、「妻が主に行っている」と答えた人の割合は、『10代』、『20代』が他の年齢層より高くなっており、「夫が主に行っている」と答えた人の割合は、『30代』が特に高くなっている。

## 8. 地域活動への参加（自治会・PTA活動など）



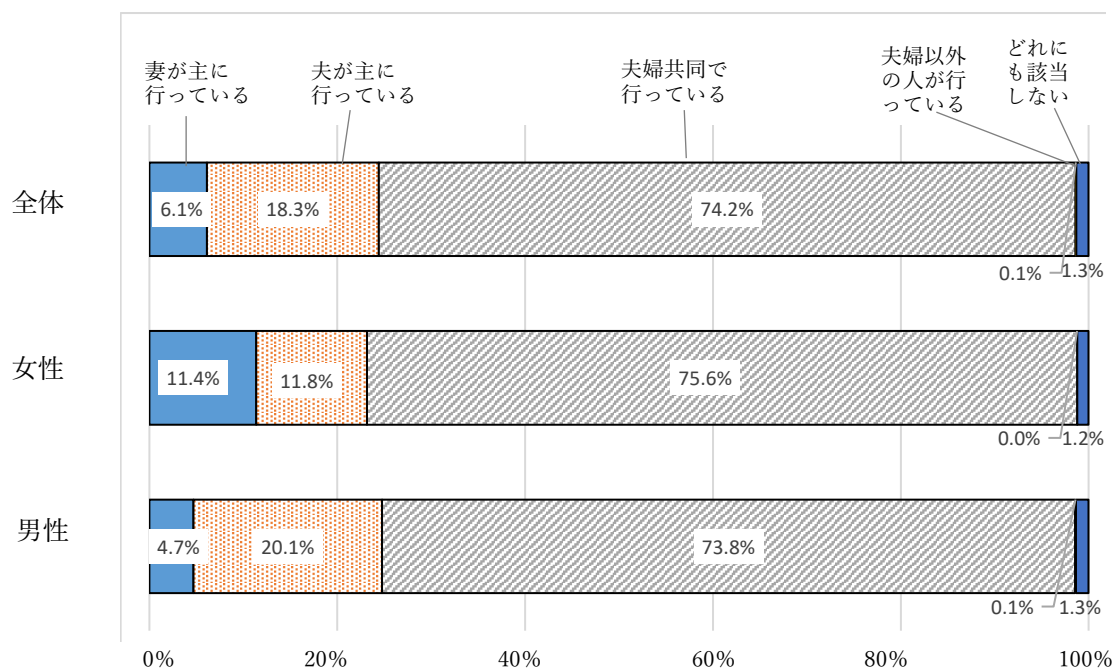
	妻が主に行っている	夫が主に行っている	夫婦共同で行っている	夫婦以外の人が行っている	どれにも該当しない
全体 (1,141人)	21.5%	21.4%	44.3%	0.4%	12.4%
女性 (246人)	31.3%	12.2%	41.9%	0.8%	13.8%
男性 (895人)	18.8%	23.9%	45.0%	0.2%	12.1%
10代 (4人)	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
20代 (92人)	1.1%	9.8%	41.3%	1.1%	46.7%
30代 (193人)	12.4%	19.7%	42.5%	0.5%	24.9%
40代 (378人)	28.0%	19.8%	45.0%	0.3%	6.9%
50代 (444人)	24.1%	25.2%	44.8%	0.2%	5.6%
60代 (30人)	23.3%	26.7%	50.0%	0.0%	0.0%

全体で見ると、「夫婦共同で行っている」と答えた人の割合が、44.3%と最も高くなっており、次いで「妻が主に行っている」(21.5%)、「夫が主に行っている」(21.4%)となっている。

性別で見ると、「夫婦共同で行っている」と答えた人の割合が最も高いものの、「妻が主に行っている」と答えた人の割合は、『女性』(31.3%)が『男性』(18.8%)より12.5ポイント高くなっているのに対し、「夫が主に行っている」と答えた人の割合は、『男性』(23.9%)が『女性』(12.2%)より、11.7ポイント高くなっており、男女間で認識の差が出ている。

年齢別で見ると、『40代』以外では、「夫が主に行っている」と答えた人の割合が「妻が主に行っている」と答えた人の割合より高くなっている。

## 9. 家庭問題における最終的な決定



	妻が主に行っている	夫が主に行っている	夫婦共同で行っている	夫婦以外の人が行っている	どれにも該当しない
全体 (1,141人)	6.1%	18.3%	74.2%	0.1%	1.3%
女性 (246人)	11.4%	11.8%	75.6%	0.0%	1.2%
男性 (896人)	4.7%	20.1%	73.8%	0.1%	1.3%
10代 (4人)	0.0%	25.0%	50.0%	0.0%	25.0%
20代 (92人)	3.3%	7.6%	84.8%	0.0%	4.3%
30代 (193人)	3.6%	22.8%	73.6%	0.0%	0.0%
40代 (378人)	9.3%	14.6%	74.6%	0.3%	1.3%
50代 (445人)	5.6%	21.8%	71.5%	0.0%	1.1%
60代 (30人)	0.0%	16.7%	83.3%	0.0%	0.0%

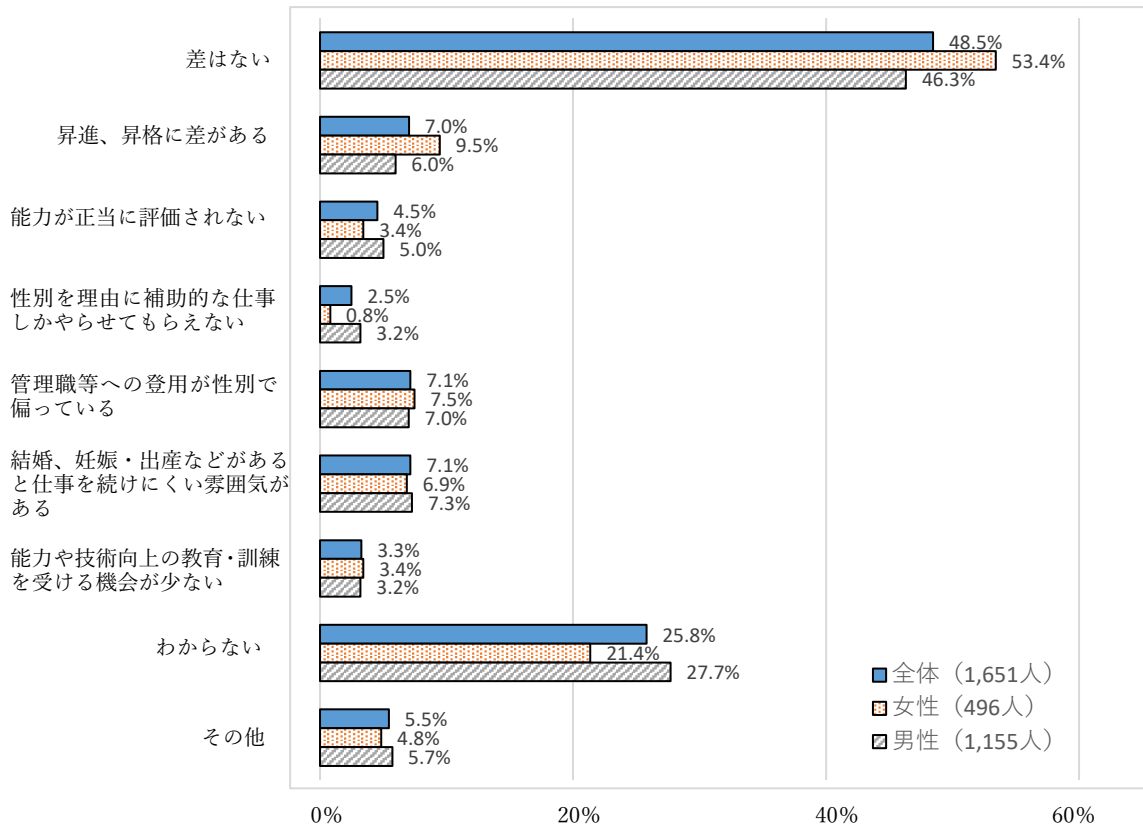
全体で見ると、「夫婦共同で行っている」と答えた人の割合は、74.2%と最も高くなっている。

性別で見ると、『女性』は、「妻が主に行っている」(11.4%)と答えた人の割合と「夫が主に行っている」(11.8%)と答えた人の割合が、ほぼ同じ割合となっていたのに対し、『男性』は、「夫が主に行っている」(20.1%)と答えた人の割合が、「妻が主に行っている」(4.7%)と答えた人の割合より、15.4ポイント高くなっており、男女間で認識の差が出ている。

年齢別で見ると、どの年齢層においても、「夫が主に行っている」と答えた人の割合が、「妻が主に行っている」と答えた人の割合より高くなっており、その差は、『10代』、『30代』、『50代』、『60代』で、より大きくなっている。

## 4 職業生活の中での男女共同参画について

問 10 あなたは、今の職場の仕事内容や待遇の面で、性別を理由とした男女間の差があると思いますか。(複数選択、2つまで)



	差はない	昇進、昇格に差がある	能力が正當に評価されない	性別を理由に補助的な仕事しかやらせてもらえない	管理職等への登用が性別で偏っている	結婚、妊娠・出産などがあると仕事を続けにくい雰囲気がある	能力や技能向上の教育・訓練を受ける機会が少ない	わからない	その他
全体 (1,651人)	48.5%	7.0%	4.5%	2.5%	7.1%	7.1%	3.3%	25.8%	5.5%
女性 (496人)	53.4%	9.5%	3.4%	0.8%	7.5%	6.9%	3.4%	21.4%	4.8%
男性 (1,155人)	46.3%	6.0%	5.0%	3.2%	7.0%	7.3%	3.2%	27.7%	5.7%
10代 (11人)	45.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	36.4%	9.1%
20代 (322人)	48.4%	4.3%	1.9%	1.6%	5.0%	10.6%	3.7%	32.3%	2.2%
30代 (280人)	49.6%	5.4%	1.4%	4.3%	6.4%	10.4%	2.9%	23.6%	6.8%
40代 (477人)	49.3%	8.4%	5.5%	2.3%	8.4%	4.6%	2.7%	24.5%	5.5%
50代 (525人)	48.6%	7.8%	7.0%	2.3%	7.4%	5.1%	3.8%	23.8%	6.5%
60代 (36人)	27.8%	16.7%	5.6%	2.8%	13.9%	13.9%	2.8%	27.8%	8.3%



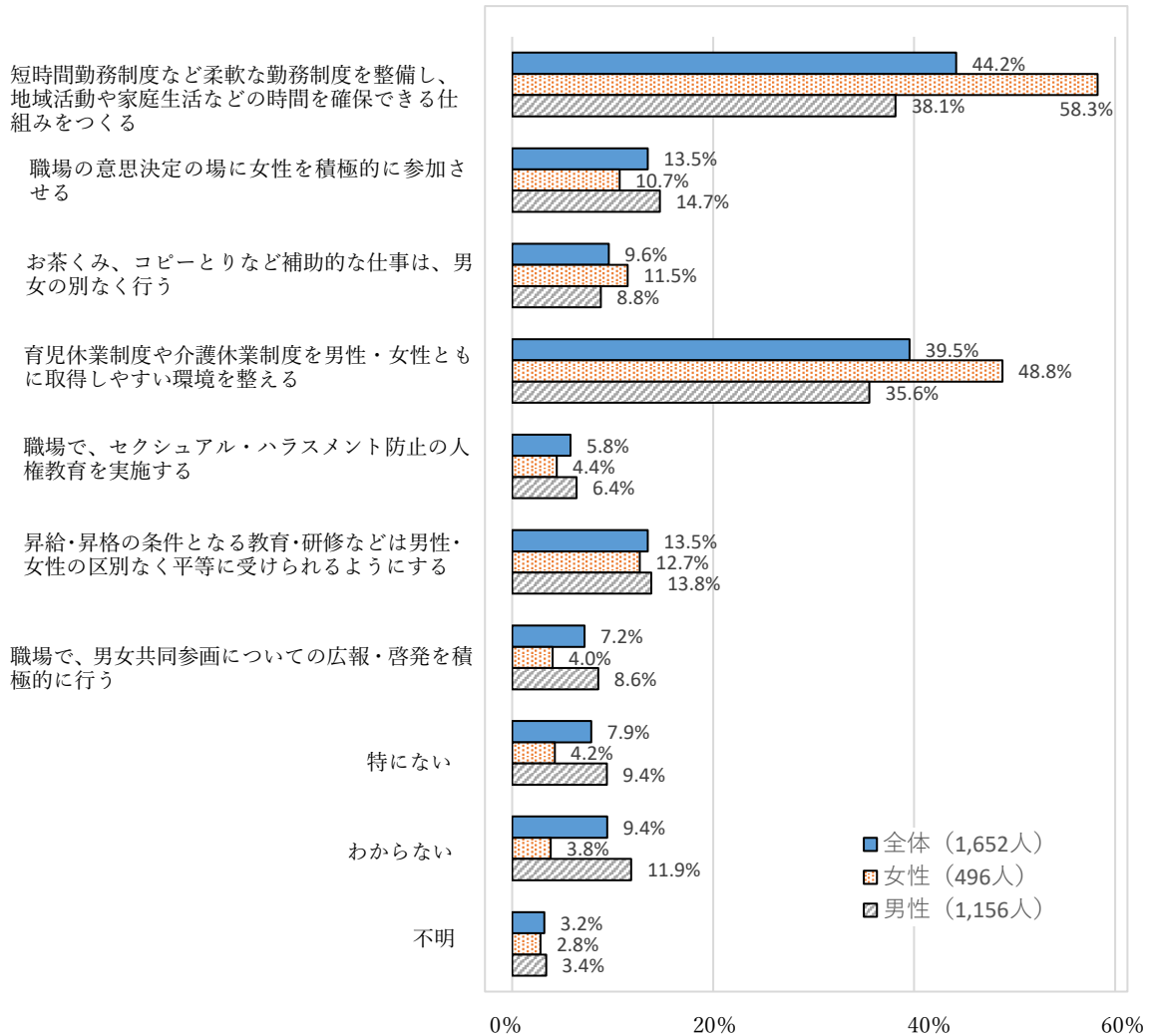
全体で見ると、「差はない」と答えた人の割合が48.5%と最も高くなっており、次いで「管理職等への登用が性別で偏っている」(7.1%)、「結婚、妊娠・出産などがあると仕事を続けにくい雰囲気がある」(7.1%)、「昇進、昇格に差がある」(7.0%)と答えた人の割合が高くなっている。

性別で見ると、『男性』・『女性』ともに、「差はない」と答えた人の割合が最も高くなっており、『女性』(53.4%)が、『男性』(46.3%)より7.1ポイント高くなっている。次いで、『女性』では、「昇進、昇格に差がある」(9.5%)と答えた人の割合が高く、『男性』では、「結婚、妊娠・出産などがあると仕事を続けにくい雰囲気がある」(7.3%)と答えた人の割合が高くなっている。

年齢別で見ると、「差はない」と答えた人の割合は、『10代』から『50代』では、5割近くの高い割合となっているが、『60代』では、27.8%と他の年齢層より低くなっている。また、『20代』・『30代』では、「結婚、妊娠・出産などがあると仕事を続けにくい雰囲気がある」と答えた人の割合が他の年齢層と比べて高くなっている。

問 11

性別にかかわらず、各自の能力を発揮していきいきと働くためには、  
どのようなことが必要だと思いますか。(複数選択、2つまで)



	短時間勤務制度など柔軟な勤務制度を整備し、地域活動や家庭生活などの時間を確保できる仕組みをつくる	職場の意思決定の場に女性を積極的に参加させる	お茶くみ、コピーとりなど補助的な仕事は、男女の別なく行う	育児休業制度や介護休業制度を男性・女性ともに取得しやすい環境を整える	職場で、セクシュアル・ハラスメント防止の人権教育を実施する	昇給・昇格の条件となる教育・研修などは男性・女性の区別なく平等に受けられるようにする	職場で、男女共同参画についての広報・啓発を積極的に行う	特にない	わからない	その他
全体 (1,652人)	44.2%	13.5%	9.6%	39.5%	5.8%	13.5%	7.2%	7.9%	9.4%	3.2%
女性 (496人)	58.3%	10.7%	11.5%	48.8%	4.4%	12.7%	4.0%	4.2%	3.8%	2.8%
男性 (1,156人)	38.1%	14.7%	8.8%	35.6%	6.4%	13.8%	8.6%	9.4%	11.9%	3.4%
10代 (11人)	18.2%	0.0%	9.1%	45.5%	0.0%	18.2%	9.1%	9.1%	18.2%	9.1%
20代 (322人)	50.0%	9.9%	13.7%	43.8%	6.5%	14.6%	7.1%	6.2%	7.5%	1.2%
30代 (281人)	50.9%	10.3%	8.9%	47.7%	4.3%	10.0%	7.1%	5.7%	8.5%	3.6%
40代 (477人)	43.2%	13.4%	9.0%	34.2%	5.0%	11.7%	5.5%	9.0%	12.6%	3.6%
50代 (525人)	40.0%	17.1%	8.2%	37.3%	6.7%	14.9%	9.0%	9.1%	8.0%	3.6%
60代 (36人)	22.2%	22.2%	8.3%	38.9%	11.1%	33.3%	5.6%	5.6%	11.1%	5.6%

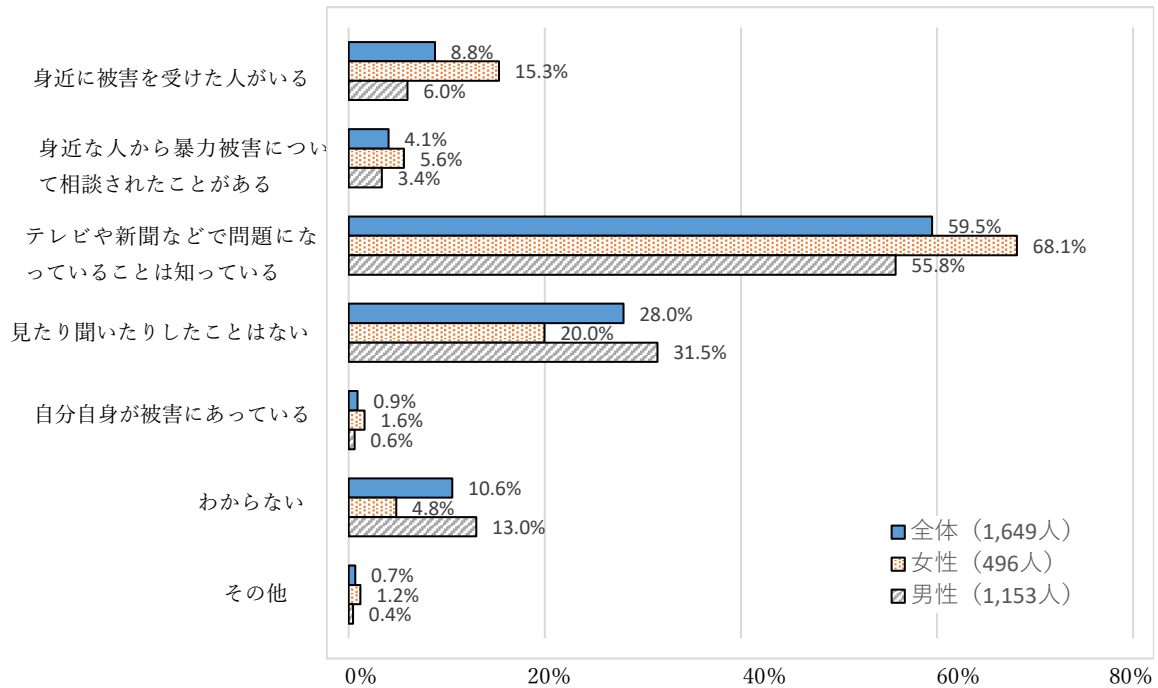
全体でみると、「短時間勤務制度など柔軟な勤務制度を整備し、地域活動や家庭生活などの時間を確保できる仕組みをつくる」と答えた人の割合が44.2%と最も高く、次いで「育児休業制度や介護休業制度を男性・女性ともに取得しやすい環境を整える」と答えた人の割合が39.5%となっている。

性別でみると、「短時間勤務制度など柔軟な勤務制度を整備し、地域活動や家庭生活などの時間を確保できる仕組みをつくる」と答えた人の割合は、『女性』(58.3%)が『男性』(38.1%)より20.2ポイント高くなっている。また、「育児休業制度や介護休業制度を男性・女性ともに取得しやすい環境を整える」と答えた人の割合についても、『女性』(48.8%)が『男性』(35.6%)より13.2ポイント高くなっている。

年齢別でみると、『20代』から『50代』では、「短時間勤務制度など柔軟な勤務制度を整備し、地域活動や家庭生活などの時間を確保できる仕組みをつくる」と答えた人の割合が高くなっているのに対し、『10代』と『60代』では、「育児休業制度や介護休業制度を男性・女性ともに取得しやすい環境を整える」と答えた人の割合が高くなっている。

## 5 男女共同参画を阻害する暴力について

問 12 あなたは、配偶者や恋人など親密な関係にある（あった）異性からの暴力（DV＝ドメスティック・バイオレンス）や、その被害について、見たり聞いたりしたことがありますか。（複数選択、あてはまるもの全て）



	身近に被害を受けた人がいる	身近な人から暴力被害について相談されたことがある	テレビや新聞などで問題になっていることは知っている	見たり聞いたりしたことはない	自分自身が被害にあっている	わからない	その他
全体 (1,649人)	8.8%	4.1%	59.5%	28.0%	0.9%	10.6%	0.7%
女性 (496人)	15.3%	5.6%	68.1%	20.0%	1.6%	4.8%	1.2%
男性 (1,153人)	6.0%	3.4%	55.8%	31.5%	0.6%	13.0%	0.4%
10代 (11人)	9.1%	9.1%	45.5%	45.5%	0.0%	0.0%	0.0%
20代 (321人)	7.8%	3.7%	51.7%	29.9%	0.3%	15.6%	0.6%
30代 (281人)	10.0%	5.0%	63.7%	24.9%	0.7%	6.4%	1.1%
40代 (476人)	9.5%	4.0%	60.3%	28.6%	0.8%	9.0%	0.8%
50代 (524人)	8.0%	3.8%	61.6%	27.7%	1.5%	10.5%	0.4%
60代 (36人)	11.1%	2.8%	58.3%	27.8%	0.0%	22.2%	0.0%

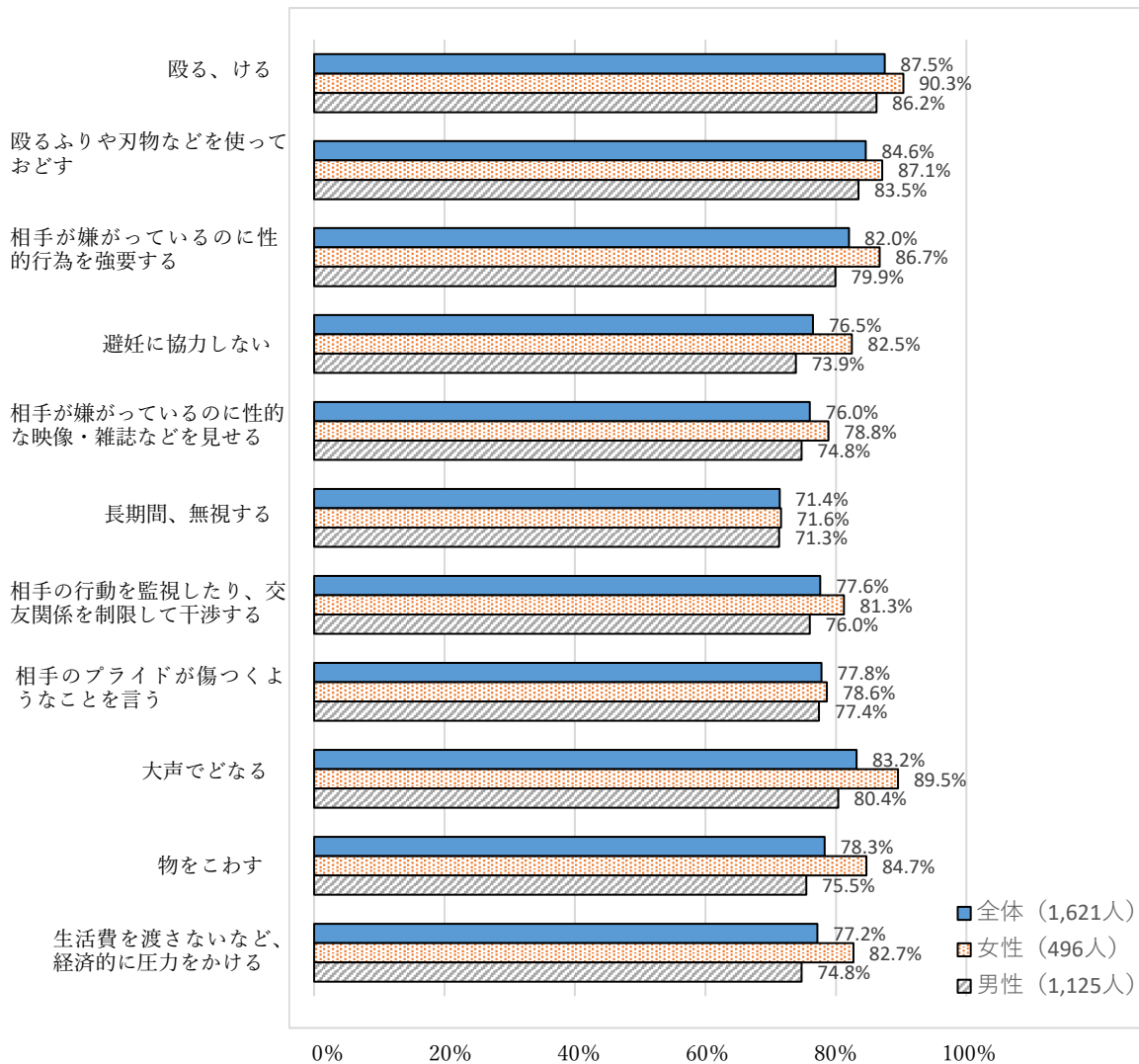
全体で見ると、「テレビや新聞などで問題になっていることは知っている」と答えた人の割合が59.5%と最も高くなっている。

性別で見ると、「身近に被害を受けた人がいる」、「身近な人から暴力被害について相談されたことがある」、「テレビや新聞などで問題になっていることは知っている」、「自分自身が被害にあっている」と答えた人の割合は、全て『女性』が『男性』より高くなっている。

年齢別で見ると、『30代』から『50代』で、「テレビや新聞などで問題になっていることは知っている」と答えた人の割合が、他の年齢層より高くなっている。

問 13

あなたが配偶者や恋人など親密な関係にある（あった）異性からの暴力（DV＝ドメスティック・バイオレンス）に含まれると思うものをすべて選んでください。（複数選択、あてはまるもの全て）



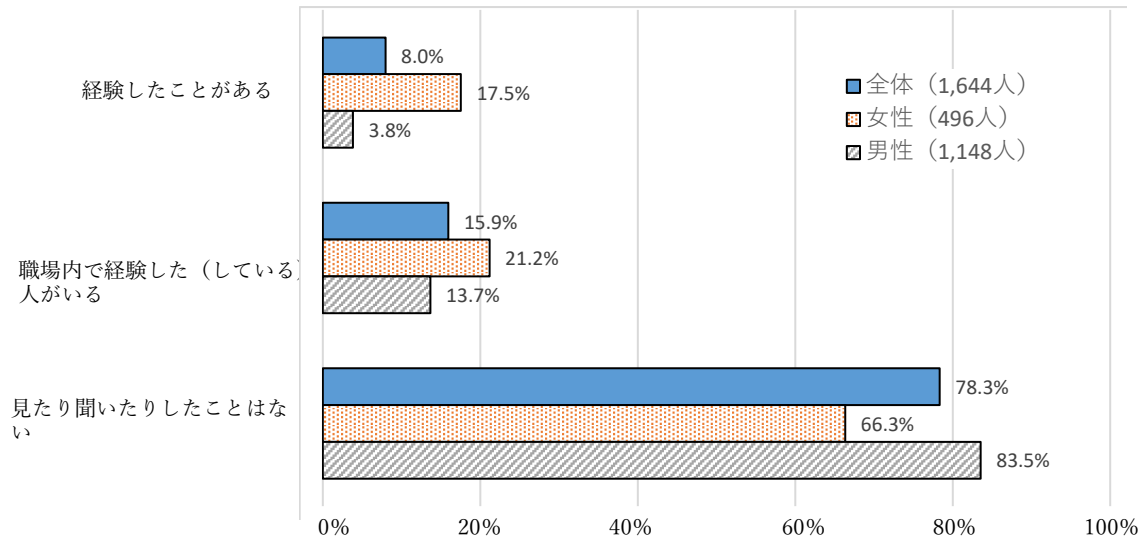
	殴る、ける	殴るふりや刃物などを使っておどす	相手が嫌がっているのに性的行為を強要する	避妊に協力しない	相手が嫌がっているのに性的な映像・雑誌などを見せる	長期間、無視する	相手の行動を監視したり、交友関係を制限して干渉する	相手のプライドが傷つくようなことを言う	大声でどなる	物をこわす	生活費を渡さないなど、経済的に圧力をかける
全体 (1,621人)	87.5%	84.6%	82.0%	76.5%	76.0%	71.4%	77.6%	77.8%	83.2%	78.3%	77.2%
女性 (496人)	90.3%	87.1%	86.7%	82.5%	78.8%	71.6%	81.3%	78.6%	89.5%	84.7%	82.7%
男性 (1,125人)	86.2%	83.5%	79.9%	73.9%	74.8%	71.3%	76.0%	77.4%	80.4%	75.5%	74.8%
10代 (11人)	100.0%	100.0%	100.0%	81.8%	81.8%	63.6%	72.7%	72.7%	72.7%	81.8%	81.8%
20代 (320人)	85.9%	84.1%	79.1%	77.2%	72.5%	66.3%	72.8%	71.9%	82.2%	77.2%	73.8%
30代 (277人)	91.7%	91.7%	90.6%	86.3%	82.7%	76.2%	83.4%	83.4%	88.1%	84.5%	81.6%
40代 (469人)	89.6%	86.6%	83.4%	78.3%	78.5%	75.9%	81.0%	79.3%	85.5%	80.8%	81.4%
50代 (510人)	84.1%	79.6%	78.2%	70.2%	72.9%	68.6%	74.9%	77.5%	79.6%	73.9%	73.7%
60代 (34人)	85.3%	73.5%	70.6%	58.8%	64.7%	61.8%	70.6%	73.5%	76.5%	67.6%	64.7%

全体で見ると、どの項目も7割以上の方が「DVに含まれる」と答えている。中でも、「殴る、ける」、「殴るふりや刃物などを使っておどす」、「相手が嫌がっているのに性的行為を強要する」、「大声でどなる」と答えた人の割合が8割以上と高くなっている。

性別で見ると、全ての項目で、『女性』が『男性』より高い割合となっている。特に、「相手が嫌がっているのに性的行為を強要する」、「避妊に協力しない」、「大声でどなる」と答えた人の割合が『女性』が『男性』より高くなっている。

年齢別で見ると、『50代』から『60代』では、他の年齢層より、全ての項目が「DVに含まれる」と答えた人の割合が低くなっている。

問 14 あなたの職場で、セクシュアル・ハラスメントについて経験したり、見たり聞いたりしたことがありますか。(複数選択、あてはまるもの全て)



	経験したことがある	職場内で経験した（している）人がいる	見たり聞いたりしたことはない
全体 (1,644人)	8.0%	15.9%	78.3%
女性 (496人)	17.5%	21.2%	66.3%
男性 (1,148人)	3.8%	13.7%	83.5%
10代 (11人)	0.0%	9.1%	90.9%
20代 (320人)	5.0%	9.7%	86.9%
30代 (280人)	8.6%	19.3%	74.6%
40代 (476人)	9.2%	18.3%	75.8%
50代 (525人)	9.0%	14.9%	77.3%
60代 (35人)	0.0%	31.4%	68.6%

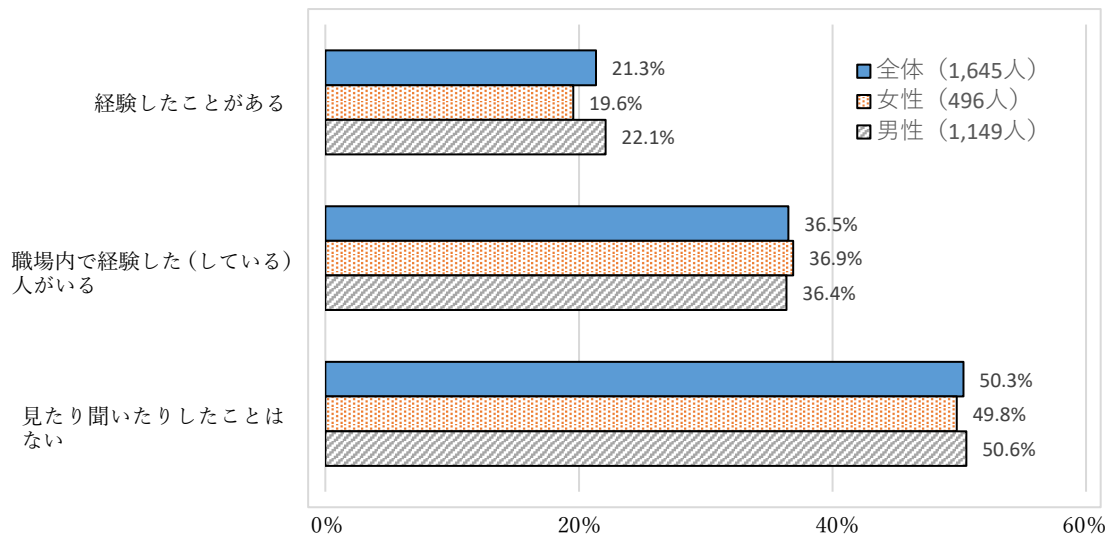
全体で見ると、「見たり聞いたりしたことはない」と答えた人の割合が78.3%と、最も高くなっている。

性別で見ると、「経験したことがある」と答えた人の割合は、『女性』(17.5%)が『男性』(3.8%)より13.7ポイント高くなっており、また、「職場内で経験した（している）人がいる」と答えた人の割合は、『女性』(21.2%)が『男性』(13.7%)より7.5ポイント高くなっている。

年齢別で見ると、「職場内で経験した（している）人がいる」と答えた人の割合は、『30代』以上が『10代』・『20代』より高くなっており、『60代』では、31.4%と特に高い割合となっている。

問 15

あなたの職場で、パワー・ハラスメントについて経験したり、見たり聞いたりしたことがありますか。(複数選択、あてはまるもの全て)



	経験したことがある	職場内で経験した(している)人がある	見たり聞いたりしたことはない
全体 (1,645人)	21.3%	36.5%	50.3%
女性 (496人)	19.6%	36.9%	49.8%
男性 (1,149人)	22.1%	36.4%	50.6%
10代 (11人)	18.2%	18.2%	72.7%
20代 (321人)	14.6%	27.1%	62.9%
30代 (280人)	24.3%	43.9%	41.4%
40代 (476人)	21.0%	41.6%	46.2%
50代 (522人)	24.3%	34.7%	50.4%
60代 (35人)	20.0%	28.6%	54.3%

全体で見ると、「見たり聞いたりしたことはない」と答えた人の割合が50.3%と最も高くなっている。

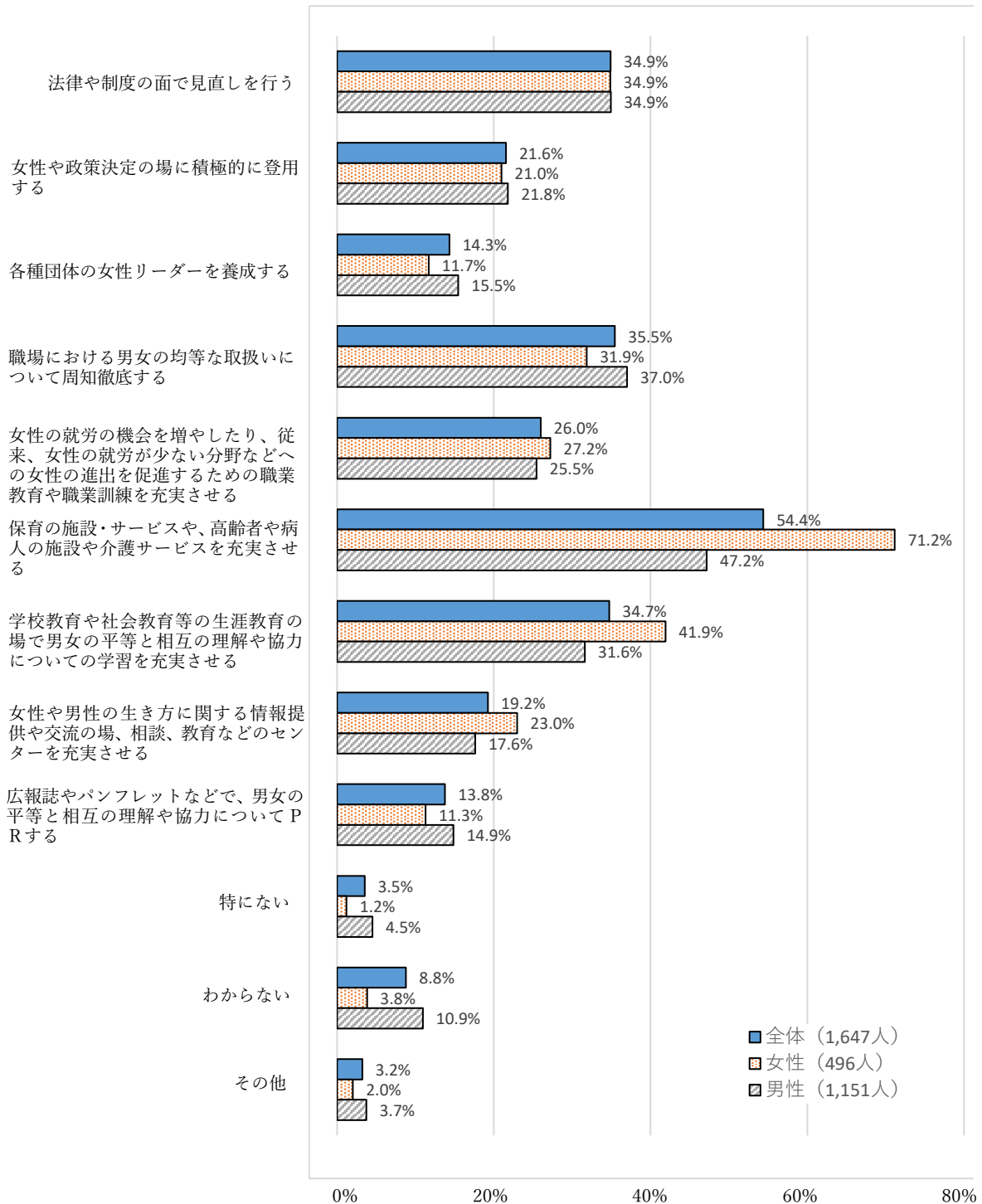
性別で見ると、「経験したことがある」と答えた人の割合は、『男性』(22.1%)が『女性』(19.6%)より、2.5ポイント高くなっている。

年齢別で見ると、「経験したことがある」と答えた人の割合は、『30代』以上で高くなっている。また、「職場内で経験した(している)人がある」と答えた人の割合は、『30代』から『50代』で高くなっている。



## 6 その他

問 16 「男女共同参画社会」の実現に向けて、今後、行政はどのようなことに力をいれていくべきだと思いますか（市役所内での取り組みも含む）。（複数選択、あてはまるもの全て）



	法律や制度の面で見直しを行う	女性を政策決定の場に積極的に登用する	各種団体の女性のリーダーを養成する	職場における男女の均等な取り扱いについて周知徹底する	女性の就労の機会を増やしたり、従来、女性の就労が少ない分野などへの女性の進出を促進するための職業教育や職業訓練を充実させる	保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実させる	学校教育や社会教育等の生涯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させる	女性や男性の生き方に関する情報提供や交流の場、相談、教育などのセンターを充実させる	広報誌やパンフレットなどで、男女の平等と相互の理解や協力についてPRする	特にな	わかない	その他
全体 (1,647人)	34.9%	21.6%	14.3%	35.5%	26.0%	54.4%	34.7%	19.2%	13.8%	3.5%	8.8%	3.2%
女性 (496人)	34.9%	21.0%	11.7%	31.9%	27.2%	71.2%	41.9%	23.0%	11.3%	1.2%	3.8%	2.0%
男性 (1,151人)	34.9%	21.8%	15.5%	37.0%	25.5%	47.2%	31.6%	17.6%	14.9%	4.5%	10.9%	3.7%
10代 (11人)	18.2%	9.1%	0.0%	9.1%	9.1%	45.5%	27.3%	18.2%	9.1%	9.1%	18.2%	18.2%
20代 (319人)	36.1%	19.1%	10.3%	34.8%	20.7%	52.4%	32.3%	18.5%	12.2%	2.5%	7.8%	2.2%
30代 (279人)	33.0%	19.7%	14.3%	33.7%	25.1%	57.0%	33.7%	21.1%	11.8%	4.3%	7.9%	4.7%
40代 (477人)	32.1%	21.6%	11.5%	32.3%	26.2%	51.8%	34.2%	15.9%	12.4%	3.4%	10.9%	3.8%
50代 (525人)	37.3%	24.0%	19.4%	40.0%	29.1%	57.5%	38.1%	21.7%	16.8%	3.6%	7.4%	2.3%
60代 (36人)	47.2%	25.0%	16.7%	38.9%	36.1%	44.4%	25.0%	19.4%	19.4%	5.6%	13.9%	2.8%

全体で見ると、「保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実させる」と答えた人の割合が、54.4%と最も高くなっており、次いで「職場における男女の均等な取り扱いについて周知徹底する」(35.5%)となっている。

性別で見ると、「保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実させる」と答えた人の割合が、『女性』(71.2%)が『男性』(47.2%)より、24.0ポイント高くなっている。

年齢別で見ると、「保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実させる」と答えた人の割合は、どの年齢層でも高くなっており、特に『20代』から『50代』で高くなっている。また、『50代』では、「職場における男女の均等な取り扱いについて周知徹底する」が40.0%と高くなっている。

## 第3章 基礎数値

各表に示している「(全体)」は不明(無回答)を含めた構成比(%)、「(除不)」は不明(無回答)を除いた構成比(%)である。

### 1 男女共同参画に関する意識について

問1		「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、あなたはどのように思いますか。あなたの考えに最も近いものを1つ選択)		
項目	件数	(全体) %	(除不) %	
1 そう思う	29	1.8%	1.8%	
2 どちらかといえばそう思う	97	5.9%	5.9%	
3 どちらともいえない	416	25.1%	25.2%	
4 どちらかといえばそう思わない	221	13.4%	13.4%	
5 そう思わない	874	52.8%	52.9%	
6 わからない	15	0.9%	0.9%	
不明	3	0.2%		
ベース	1,655	100	1,652	

問2		今後、社会のあらゆる分野で、男女が対等な立場でともに参画していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。(必要だと思うものを2つまで選択)		
項目	件数	(全体) %	(除不) %	
1 法律や制度の見直しを行い、男女が対等になるよう改めること	354	21.4%	21.5%	
2 性別による様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること	1,080	65.3%	65.5%	
3 女性の意識向上や、知識・技術を習得するなど力の向上を図ること	298	18.0%	18.1%	
4 女性の就業・社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること	667	40.3%	40.4%	
5 政府や起業などの重要や役職に一定の割合で女性を登用すること	184	11.1%	11.2%	
6 特に必要なことはない	60	3.6%	3.6%	
7 わからない	72	4.4%	4.4%	
8 その他	55	3.3%	3.3%	
不明	6	0.4%		
ベース	1,655	100	1,649	

問3	生活の中での「家庭生活」「仕事」「地域活動」の優先度について、「あなたの希望・理想」と「あなたの現状・現実」で、あてはまるものをそれぞれ1つ選択してください。
----	---

1 あなたの希望・理想

項目	件数	(全体) %	(除不) %
1 家庭生活を優先	695	42.0%	42.0%
2 仕事を優先	22	1.3%	1.3%
3 地域活動を優先	3	0.2%	0.2%
4 家庭生活と仕事をともに優先	638	38.5%	38.6%
5 仕事と地域活動をともに優先	6	0.4%	0.4%
6 家庭生活と地域活動をともに優先	35	2.1%	2.1%
7 家庭生活、仕事、地域活動をいずれも優先	208	12.6%	12.6%
8 わからない	46	2.8%	2.8%
不明	2	0.1%	
ベース	1,655	100	1,653

2 あなたの現状・現実

項目	件数	(全体) %	(除不) %
1 家庭生活を優先	174	10.5%	10.5%
2 仕事を優先	707	42.7%	42.8%
3 地域活動を優先	5	0.3%	0.3%
4 家庭生活と仕事をともに優先	566	34.2%	34.2%
5 仕事と地域活動をともに優先	33	2.0%	2.0%
6 家庭生活と地域活動をともに優先	10	0.6%	0.6%
7 家庭生活、仕事、地域活動をいずれも優先	67	4.0%	4.1%
8 わからない	91	5.5%	5.5%
不明	2	0.1%	
ベース	1,655	100	1,653

問4	ワーク・ライフ・バランスを実現するための職場環境づくりについて、どのようなことが必要だと思えますか。(必要だと思うものを2つまで選択)
----	---

項目	件数	(全体) %	(除不) %
1 管理職の理解	497	30.0%	30.1%
2 職場の同僚の理解	498	30.1%	30.1%
3 業務分担の工夫	743	44.9%	45.0%

4 育児・介護休暇、看護休暇、部分休業などを利用しやすい職場風土づくり	665	40.2%	40.3%
5 育児休業・介護休暇制度についての周知・情報提供	47	2.8%	2.8%
6 育児休業後に円滑に復職できる研修等の支援や職場状況などの定期的な情報提供	75	4.5%	4.5%
7 育児休業中の職場の負担軽減(代替職員の確保)	431	26.0%	26.1%
8 その他	91	5.5%	5.5%
不明	3	0.2%	
ベース	1,655	100	1,652

問5	あなたは、長崎市役所の次の育児や介護に係る制度を知っていますか。(知っているものをすべて選択)		
項目	件数	(全体) %	(除不) %
1 育児休業	1,448	87.5%	87.7%
2 育児短時間勤務	1,053	63.6%	63.8%
3 部分休業	591	35.7%	35.8%
4 育児時間	543	32.8%	32.9%
5 配偶者の出産補助休暇	919	55.5%	55.7%
6 男性職員の育児参加のための休暇	938	56.7%	56.8%
7 子の看護休暇	1,135	68.6%	68.7%
8 短期看護休暇	380	23.0%	23.0%
9 介護休暇	1,117	67.5%	67.7%
10 介護時間	407	24.6%	24.7%
11 いずれも知らない	124	7.5%	7.5%
不明	4	0.2%	
ベース	1,655	100	1,651

問6	あなたは、これまで次の育児や介護に係る制度を利用したことがありますか。(利用したことがあるものをすべて選択)		
項目	件数	(全体) %	(除不) %
1 育児休業	220	13.3%	13.3%
2 育児短時間勤務	46	2.8%	2.8%
3 部分休業	63	3.8%	3.8%
4 育児時間	64	3.9%	3.9%

5	配偶者の出産補助休暇	278	16.8%	16.8%
6	男性職員の育児参加のための休暇	53	3.2%	3.2%
7	子の看護休暇	327	19.8%	19.8%
8	短期看護休暇	9	0.5%	0.5%
9	介護休暇	38	2.3%	2.3%
10	介護時間	8	0.5%	0.5%
11	いずれも利用したことがない	1,024	61.9%	62.1%
	不明	5	0.3%	
	ベース	1,655	100	1,650

問7	問6で「いずれも利用したことがない」と答えたかたにおたずねします。利用しなかった理由は何ですか。(あてはまるものを1つ選択)			
項目	件数	(全体) %	(除不) %	
1	利用する必要がなかった	794	77.5%	77.7%
2	利用できなかった	147	14.4%	14.4%
3	利用できる制度があることを知らなかった	82	8.0%	8.0%
	不明	2	0.2%	
	ベース	1,024	100	1,022

問8	今後、男性が女性とともに家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。(必要だと思うものを2つまで選択)			
項目	件数	(全体) %	(除不) %	
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	397	24.0%	24.2%
2	男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと	73	4.4%	4.4%
3	夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること	641	38.7%	39.0%
4	年配者やまわりの人が夫婦間における家事等の役割分担について、当事者の考え方を尊重すること	212	12.8%	12.9%
5	社会の中で、男性による家事、子育て、介護、地域活動についての評価を高めること	410	24.8%	25.0%
6	労働時間短縮や休暇制度、柔軟な勤務制度の普及により、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること	736	44.5%	44.8%

7 男性が家事や子育て、介護、地域活動に関心を高めるよう啓発や情報提供を行うこと	127	7.7%	7.7%
8 国や自治体などの研修等により、男性の家事や子育て、介護などの技能を高めること	63	3.8%	3.8%
9 男性が子育てや介護、地域活動を行うための、仲間（ネットワーク）づくりをすすめること	62	3.7%	3.8%
10 家庭や地域活動と仕事の両立などの問題について、男性が相談しやすい窓口を設けること	50	3.0%	3.0%
11 特に必要なことはない	36	2.2%	2.2%
12 わからない	59	3.6%	3.6%
13 その他	53	3.2%	3.2%
不明	12	0.7%	
ベース	1,655	100	1,643

問9	現在ご結婚されているかた(事実婚を含む)におたずねします。あなたの家庭では、実際にどなたが次の役割を行っていますか。
----	--

1 掃除

項目	件数	(全体) %	(除不) %
1 妻が主に行っている	519	45.2%	45.5%
2 夫が主に行っている	100	8.7%	8.8%
3 夫婦共同で行っている	507	44.2%	44.4%
4 夫婦以外の人が行っている	5	0.4%	0.4%
5 どれにも該当しない	10	0.9%	0.9%
不明	6	0.5%	
ベース	1,147	100	1,141

2 洗濯

項目	件数	(全体) %	(除不) %
1 妻が主に行っている	601	52.4%	52.6%
2 夫が主に行っている	115	10.0%	10.1%
3 夫婦共同で行っている	410	35.7%	35.9%
4 夫婦以外の人が行っている	6	0.5%	0.5%
5 どれにも該当しない	10	0.9%	0.9%
不明	5	0.4%	
ベース	1,147	100	1,142

### 3 食事の支度、あとかたづけ

項目	件数	(全体) %	(除不) %
1 妻が主に行っている	567	49.4%	49.6%
2 夫が主に行っている	74	6.5%	6.5%
3 夫婦共同で行っている	485	42.3%	42.5%
4 夫婦以外の人が行っている	5	0.4%	0.4%
5 どれにも該当しない	11	1.0%	1.0%
不明	5	0.4%	
ベース	1,147	100	1,142

### 4 育児 (子どもがいる人のみ)

項目	件数	(全体) %	(除不) %
1 妻が主に行っている	295	30.1%	30.6%
2 夫が主に行っている	8	0.8%	0.8%
3 夫婦共同で行っている	602	61.5%	62.5%
4 夫婦以外の人が行っている	1	0.1%	0.1%
5 どれにも該当しない	57	5.8%	5.9%
不明	16	1.6%	
ベース	979	100	963

### 5 子どもの教育 (子どもがいる人のみ)

項目	件数	(全体) %	(除不) %
1 妻が主に行っている	257	26.3%	26.7%
2 夫が主に行っている	25	2.6%	2.6%
3 夫婦共同で行っている	618	63.1%	64.2%
4 夫婦以外の人が行っている	3	0.3%	0.3%
5 どれにも該当しない	60	6.1%	6.2%
不明	16	1.6%	
ベース	979	100	963

### 6 家族の介護や病人の世話

項目	件数	(全体) %	(除不) %
1 妻が主に行っている	226	19.7%	19.9%
2 夫が主に行っている	20	1.7%	1.8%
3 夫婦共同で行っている	500	43.6%	43.9%
4 夫婦以外の人が行っている	8	0.7%	0.7%
5 どれにも該当しない	384	33.5%	33.7%



不明	9	0.8%	
ベース	1,147	100	1,138

#### 7 家計の管理

項目	件数	(全体) %	(除不) %
1 妻が主に行っている	680	59.3%	59.6%
2 夫が主に行っている	88	7.7%	7.7%
3 夫婦共同で行っている	342	29.8%	30.0%
4 夫婦以外の人が行っている	1	0.1%	0.1%
5 どれにも該当しない	30	2.6%	2.6%
不明	6	0.5%	
ベース	1,147	100	1,141

#### 8 地域活動（自治会・PTA活動など）への参加

項目	件数	(全体) %	(除不) %
1 妻が主に行っている	245	21.4%	21.5%
2 夫が主に行っている	244	21.3%	21.4%
3 夫婦共同で行っている	506	44.1%	44.3%
4 夫婦以外の人が行っている	4	0.3%	0.4%
5 どれにも該当しない	142	12.4%	12.4%
不明	6	0.5%	
ベース	1,147	100	1,141

#### 9 家庭問題における最終的な決定

項目	件数	(全体) %	(除不) %
1 妻が主に行っている	70	6.1%	6.1%
2 夫が主に行っている	209	18.2%	18.3%
3 夫婦共同で行っている	847	73.8%	74.2%
4 夫婦以外の人が行っている	1	0.1%	0.1%
5 どれにも該当しない	15	1.3%	1.3%
不明	5	0.4%	
ベース	1,147	100	1,142

問 10	あなたは、今の職場の仕事内容や待遇の面で、性別を理由とした男女間の差があると思いますか。(あてはまるものを2つまで選択)		
項目	件数	(全体) %	(除不) %
1 差はない	800	48.3%	48.5%

2	昇進、昇格に差がある	116	7.0%	7.0%
3	能力が正当に評価されない	75	4.5%	4.5%
4	性別を理由に補助的な仕事しかやらせてもらえない	41	2.5%	2.5%
5	管理職等への登用が性別で偏っている	118	7.1%	7.1%
6	結婚、妊娠・出産などがあると仕事を続けるに くい雰囲気がある	118	7.1%	7.1%
7	能力や技術向上の教育・訓練を受ける機会が 少ない	54	3.3%	3.3%
8	わからない	426	25.7%	25.8%
9	その他	90	5.4%	5.5%
	不明	4	0.2%	
	ベース	1,655	100	1,651

問 11	性別にかかわらず、各自の能力を発揮していきいきと働くためには、どのようなことが必要だと思いますか。(必要だと思うものを2つまで選択)			
項目	件数	(全体) %	(除不) %	
1	短時間勤務制度など柔軟な勤務制度を整備し、地域活動や家庭生活などの時間を確保できる仕組みをつくる	730	44.1%	44.2%
2	職場の意思決定の場に女性を積極的に参加させる	223	13.5%	13.5%
3	お茶くみ、コピーとりなど補助的な仕事は、男女の別なく行う	159	9.6%	9.6%
4	育児休業制度や介護休業制度を男性・女性ともに取得しやすい環境を整える	653	39.5%	39.5%
5	職場で、セクシュアル・ハラスメント防止の人権教育を実施する	96	5.8%	5.8%
6	昇給・昇格の条件となる教育・研修などは男性・女性の区別なく平等に受けられるようにする	223	13.5%	13.5%
7	職場で、男女共同参画についての広報・啓発を積極的に行う	119	7.2%	7.2%
8	特になし	130	7.9%	7.9%
9	わからない	156	9.4%	9.4%
10	その他	53	3.2%	3.2%
	不明	3	0.2%	
	ベース	1,655	100	1,652

項目	件数	(全体) %	(除不) %
1 身近に被害を受けた人がいる	145	8.8%	8.8%
2 身近な人から暴力被害について相談されたことがある	67	4.0%	4.1%
3 テレビや新聞などで問題になっていることは知っている	981	59.3%	59.5%
4 見たり聞いたりしたことはない	462	27.9%	28.0%
5 自分自身が被害にあっている	15	0.9%	0.9%
6 わからない	174	10.5%	10.6%
7 その他	11	0.7%	0.7%
不明	6	0.4%	
ベース	1,655	100	1,649

項目	件数	(全体) %	(除不) %
1 殴る、ける	1,418	85.7%	87.5%
2 殴るふりや刃物などを使っておどす	1,371	82.8%	84.6%
3 相手が嫌がっているのに性的行為を強要する	1,329	80.3%	82.0%
4 避妊に協力しない	1,240	74.9%	76.5%
5 相手が嫌がっているのに性的な映像・雑誌などを見せる	1,232	74.4%	76.0%
6 長期間、無視する	1,157	69.9%	71.4%
7 相手の行動を監視したり、交友関係を制限して干渉する	1,258	76.0%	77.6%
8 相手のプライドが傷つくようなことを言う	1,261	76.2%	77.8%
9 大声でどなる	1,348	81.5%	83.2%
10 物をこわす	1,269	76.7%	78.3%
11 生活費を渡さないなど、経済的に圧力をかける	1,251	75.6%	77.2%
不明	34	2.1%	
ベース	1,655	100	1,621

問 14	あなたの職場で、セクシュアル・ハラスメントについて経験したり、見たり聞いたりしたことがありますか。(あてはまるものをすべて選択)		
項目	件数	(全体) %	(除不) %
1 経験したことがある	131	7.9%	8.0%
2 職場内で経験した(している)人がいる	262	15.8%	15.9%
3 見たり聞いたりしたことはない	1,288	77.8%	78.3%
不明	11	0.7%	
ベース	1,655	100	1,644

問 15	あなたの職場で、パワー・ハラスメントについて経験したり、見たり聞いたりしたことがありますか。(あてはまるものをすべて選択)		
項目	件数	(全体) %	(除不) %
1 経験したことがある	351	21.2%	21.3%
2 職場内で経験した(している)人がいる	601	36.3%	36.5%
3 見たり聞いたりしたことはない	828	50.0%	50.3%
不明	10	0.6%	
ベース	1,655	100	1,645

問 16	「男女共同参画社会」の実現に向けて、今後、行政はどのようなことに力をいれていくべきだと思いますか(市役所内での取り組みも含む)。(あてはまるものをすべて選択)		
項目	件数	(全体) %	(除不) %
1 法律や制度の面で見直しを行う	575	34.7%	34.9%
2 女性を政策決定の場に積極的に登用する	355	21.5%	21.6%
3 各種団体の女性リーダーを養成する	236	14.3%	14.3%
4 職場における男女の均等な取扱いについて周知徹底する	584	35.3%	35.5%
5 女性の就労の機会を増やしたり、従来、女性の就労が少ない分野などへの女性の進出を促進するための職業教育や職業訓練を充実させる	428	25.9%	26.0%
6 保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実させる	896	54.1%	54.4%
7 学校教育や社会教育等の生涯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させる	572	34.6%	34.7%
8 女性や男性の生き方に関する情報提供や交流の場、相談、教育などのセンターを充実させる	317	19.2%	19.2%

10 広報誌やパンフレットなどで、男女の平等と相互の理解や協力についてPRする	227	13.7%	13.8%
11 特になし	58	3.5%	3.5%
12 わからない	145	8.8%	8.8%
13 その他	53	3.2%	3.2%
不明	8	0.5%	0
ベース	1,655	100	1,647

## 第4章 記述データ

「その他」に記載された意見

問2 今後、社会のあらゆる分野で、男女が対等な立場でともに参画していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。

- ・ 男女という言葉が先に男、後に女という表現になっている。対等というのであれば、その表現も男女など、見方を変えていかなければ、対等にはならないと感じる。(男性・30代)
- ・ 女性の「働きたくない」意識を改革すること(女性・20代)
- ・ 女性の活躍を目指すあまり「女性の社会進出」や「女性応援」など、逆に男女で区別したキャンペーンや制度が多いため、男女で区別する言葉を減らすことが必要だと思う。(男性・20代)
- ・ 男性の育児参加に対する職場の配慮(制度、意識改革)(男性・30代)
- ・ 老若男女、既婚未婚問わず、勤務時間を短縮し、サービス残業、風呂敷残業前提の人員配置を厳罰化すること(女性・40代)
- ・ 現在の男女共同参画は男性社会を土台として考えられているものであるため、土台そのものの見直しが必要である(女性・30代)
- ・ 「男女が同数」＝「男女平等」という社会の誤った認識を変えるべき。機会が平等であれば、同数でなくても男女平等。(男性・40代)
- ・ 共働きでなくても子どもを養える程度の収入が必要。(男性・20代)
- ・ 女性の偏見のみでなく、男性への偏見(男らしくあるべき)もなくすこと。(女性・30代)
- ・ 女性を特別視しないこと(男性・20代)
- ・ 女性への支援だけでなく、男性への支援や教育も必要。(女性・40代)
- ・ 休業期間中の生活保障(男性・40代)
- ・ 夫婦間の相互理解、協力(女性・40代)
- ・ 子どもを、夫婦ともや社会全体の責任で、健全に育てるための施策を積極的に打ち出し、実行できる仕組みを作ること。(女性・40代)
- ・ 「リスクの高い仕事は男性」という風潮も見直すべきです。(だから男女の相互補完による役割分担の歴史があると思います。)(男性・50代)
- ・ 男性の育休取得促進など、男女にこだわらない家庭・仕事の両立を図れるよう改革していく。(男性・40代)
- ・ 男と女という性別がある以上困難だと思います。(男性・40代)
- ・ 就労環境に限って言えば、男女共同参画云々の前に、時間外無賃労働やパワハラについてまず整理すべきだし、就労環境についても、管理職がきちんと管理できているかどうかを管理する機関か部署が必要。(男性・50代)
- ・ 産休および育休(男性含む)取得時の業務の割り当て方等の基準の作成(男性・20代)
- ・ 賃金、昇格などを対等にするよう改める(男性・30代)

- ・子育て、介護などの社会的支援の仕組み（女性・40代）
- ・すでに平等である。（男性・20代）
- ・男性の意識向上や、知識・技術を取得するなど力の向上を図ること。（女性・50代）
- ・男女ともに育児休業や介護休業など休みが取りやすいなどの職場環境を整えること（女性・20代）
- ・十分基盤はできていると思います。社会のあらゆる分野で自信をもって女性自身が対等に参画していけばいいのではないのでしょうか。逆に女尊男卑みたいな風潮もどうかと思いますが、あくまで男女平等ですよ。（男性・50代）
- ・女性が自ら立ち上がり、行動すること。評論だけでは前進しない。（男性・50代）
- ・労働時間の短縮（女性・50代）
- ・男性が家のことを行うために仕事を休んだりすることについての、勤め先の雰囲気や周囲の理解（男性・30代）
- ・男性の子育て参加を職場がバックアップする体制を作ること。（男性・40代）
- ・それぞれ個人で、幼稚園、小学生頃からそういったことに慣れ親しんで、当然のことと体に染みつくことが大事だと思います。（男性・40代）
- ・性にある差は必ずあるのだから、無理することなく認め合う意識を醸成すること。片方の性を変に引き上げたり、貶めたりすることがなくなればよい。（女性・40代）
- ・女性の意識を向上させようとしても女性が社会や家庭において負担が大きくなるだけ。男性の意識向上が必要だと思う。（女性・30代）
- ・職種にもよりますが、長崎は女性の賃金が非常に低く、人口流出に拍車をかけている。県庁所在地として非常に恥ずかしい。（男性・40代）
- ・差別と区別の違いが曖昧でわからないのではっきりしてほしい（例・男女別のトイレは差別、区別？など）。（男性・30代）
- ・子育て世代での働き方改革の必要性。イクメンとかの言葉でなく、男女ともに育休や見守りができる時間の確保。（男性・40代）
- ・男女問わず当たり前前に休暇が取れ、残業がなく、家庭を優先できるような社会であること（女性・40代）
- ・男女平等を本当に享受したい人が享受できるようになれば良いのではないですか？昔ながらの女性の扱いを受けたい（重いものを持たなくてよい。深夜の労働をしなくてよい）という方もいらっしゃるのではないですか？（男性・40代）
- ・子育て中の女性でも、働きやすい環境づくり（残業はしなくてよい、急な休暇をとりやすい）を行うこと（女性・40代）
- ・夫婦であれば、夫婦間で役割分担を決めればよいこと。給与を平等にすること。（男性・50代）
- ・男女問わず仕事量、責任の分散等の業務分担の工夫（男性・20代）
- ・子育てが大きなネックになるため、保育園、学童など子育ての負担を減らす対策と、親子の接触する時間が短くなくても、子供がきちんと育てられる対策、環境（男性・40代）
- ・男性の意識を変えること（女性・40代）
- ・産休育休の代替職員の補充が適切でないと休暇取得そのものに精神的負担がのしかかる

- ことになる（男性・40代）
- ・過度なフェミズム運動の抑制（男性・50代）
- ・ルールや仕組みばかりにとらわれず、ただ人として、お互いの違いを認識し、理解し、強調しあう思いやりの心（男性・30代）
- ・長時間労働をなくす。例えば、男性の子育てを許さない実態。組織の上層部に「長時間労働は美德」とする旧態依然の考えを変えない人材がいる。部下も追随する。悪循環。意識改革が必要。（男性・40代）
- ・男性の意識向上。家事に対しての。女性も共働きで働いているのに相変わらず家事負担は女性が多い（内閣府 HP より）（女性・40代）
- ・男性の根本的な意識改革（女性・30代）
- ・法律や制度の見直しも必要だと思うが、ある一定の年齢層の古臭い考え方を変えていかなければならないと思う。（女性・30代）
- ・男女平等を主張するのに女性が都合のいいときだけ女性を主張するのをやめること。（男性・30代）
- ・子育て支援等の子育てと仕事を両立しやすい環境づくり（男性・30代）
- ・これをやっているから女性が結婚しないし子供が減るので多少なりと差別ありでは？（男性・50代）
- ・小さい時からの教育（女性・30代）
- ・何を基準に「対等」を求めるかで違ってくるので一定のものさしでは考えないようにする。（男性・40代）

問4 ワーク・ライフ・バランスを実現するための職場環境づくりについて、どのようなことが必要だと思いますか。

- ・世間の流れを知る。井の中の蛙にならない（男性・30代）
- ・定時で帰られる所属の増加（女性・30代）
- ・会社の理解。効率化でできた時間を新たな時間に割り振るような馬鹿な発想が出るようでは永久に無理。（男性・40代）
- ・従業員の増員。ワークシェアリングによる業務量の軽減。（男性・50代）
- ・業務を減らすための人員増（男性・40代）
- ・休みやすさの向上（男性・50代）
- ・職場や社会全体の風土づくり（女性・50代）
- ・一人当たりの業務量の削減（女性・30代）
- ・職員数の適正配置（増）、又は業務の廃止（減）（男性・40代）
- ・業務量の削減（男性・30代）
- ・業務の見直し（本当にやるべき仕事を見極めて、しなくていい業務は廃止する）（男性・30代）
- ・職場の管理職の意識改革（女性・40代）
- ・再任用職員の仕事に対する意識改革、再任用職員の使用期間制度の導入（女性・30代）
- ・業務の見直し及び職員の質の向上による生産性の向上（男性・50代）



- ・慢性的な人員不足の不足と無駄な事務処理の徹底的な見直し（男性・40代）
- ・職員の増員（女性・30代）
- ・職員の能力向上（男性・30代）
- ・スピードの遅い職員の仕事や難しい仕事の出来る人への偏りをなくすべき。できないから来ない人がいては実現できない。（男性・40代）
- ・市役所及び局、全体の仕事量に対する考えの変化、業務の分担化及び必要がない事務の軽減。（男性・30代）
- ・個々人の事務の効率化（男性・40代）
- ・国全体（男性・30代）
- ・制度は知っているが、はっきり言って同僚が育児休業を取られると現状では迷惑する。同僚の妊娠を素直に喜べない。ギリギリの人員配置で、しわ寄せが同僚にいくのではなく、余裕を持った人員配置で早く仕事を受けられる環境にしてほしい。（女性・50代）
- ・各人の意識醸成（女性・50代）
- ・休業が可能と思えるような職場の環境（体制）、人数配分。他者へのフォロー体制が取れるような多少の余裕がある仕事量であること等。（女性・40代）
- ・仕事するうえで無駄が多い（男性・40代）
- ・育児・介護休暇中、看護休暇中、部分休業中の給与満額支給（女性・20代）
- ・土・日・祝日の勤務が多い、振替休日が取れない（女性・50代）
- ・国民の主流になっている仕事最優先という考え方を、家庭と仕事のバランスが最優先という考え方にシフトすること（男性・40代）
- ・トップや管理職の意識改革（自分には「仕事のみでなく、従業員や部下の生活・人生に関する責任があること」、「それを左右する立場にあること」の自覚）と実践スキルを身につけて実行すること。（女性・40代）
- ・時間外勤務をしなくていい職員配置（女性・50代）
- ・業務量に見合った人員体制（男性・40代）
- ・適切な人員配置（男性・50代）
- ・まず人材次第だと思います。（男性・40代）
- ・「理解は人に左右されがち。「風土づくり」「情報提供」は仕事に押し流される。法や規則など、ある程度の強制力が必要では。（男性・40代）
- ・職責を果たしつつ多様な生き方をするにはどうしたらいいかを課題とした、働き手の希望を尊重した制度環境の構築（例：法令により緩和や推進を社会の意思として形にするほか、組織として宣言することで多様な両立の取り組みを促進する。）（男性・40代）
- ・業務（会議も含む）をトップダウンで削減し、職員の業務を減らすこと。（男性・30代）
- ・職場の人員増（男性・30代）
- ・業務の生産性の向上（女性・40代）
- ・仕事についての意識改革、仕事そのものの見直し、ワークファミリーバランスに偏らないこと（該当しない人の不公平感が阻害要因の一つだと思うので）（女性・50代）
- ・適正な人員配置（男性・40代）
- ・職員の増員または業務委託（男性・50代）

- ・市役所の組織としての企業体質の改革（選択肢の「理解」では不十分で、理解を超える、仕事に傾注させない制度づくり）（男性・40代）
- ・人員の適正配置と拡充。（以前と比べて市役所の業務量が多彩かつ膨大になっている。また、部署ごとの偏りが大きい。）（男性・20代）
- ・市長、副市長、部長級の理解が必要（男性・50代）
- ・職場全体として、女性（母親）が仕事を軽減して男性（父親）が働きやすい環境を作ることを優先する傾向があるので、その意識改革。（女性・30代）
- ・適正な人員配置（男性・40代）
- ・業務量に見合う、職員の配置（男性・50代）
- ・業務（量）の見直し（女性・50代）
- ・人員増または業務減（女性・50代）
- ・所属における職員数を業務量に見合った配置にすること（男性・30代）
- ・固定概念等や中堅以上の年齢の男性職員の意識（自分が子育ての時分には妻が家庭を守っていたなど）（男性・30代）
- ・パワハラが問題になっているが、モラルハラスメントも横行している。親の介護のための同居も認められない。（男性・40代）
- ・子供が病気の時でも安心して預けられる保育所の整備。（男性・50代）
- ・管理部門及び管理職より上の立場の正しい理解（女性・40代）
- ・人員、業務量に余裕が必要。何事にも「あそび」がないと壊れます。（男性・50代）
- ・職員数について適正に配置すべき（男性・50代）
- ・職場の人員増加（女性・50代）
- ・取り組みが建前だけにならないようにすること。（男性・40代）
- ・職員不足が解消されると、もっと働きやすくなると思う。また、育児・介護における女性の負担軽減が必要。（女性・50代）
- ・組織において実現するための労働環境が全く考えられていない（男性・40代）
- ・複雑化する社会の抑制（男性・40代）
- ・業務の削減（男性・20代）
- ・業務のスクラップおよび職員の質の向上（女性・40代）
- ・育休や病休、介護休暇どれも取りやすいように仕事の分担を考えて、余裕のある職場体制をとってほしい。（女性・40代）
- ・業務量に見合った職員の確保（女性・50代）
- ・仕事を減らす（女性・30代）
- ・職員の増加（男性・50代）
- ・職場の上層部の意識改革（女性・30代）
- ・十分な人員の配置（女性・40代）
- ・職員数の増員、または業務量を減らす（女性・20代）
- ・休暇を取得しても、他の職員の業務量に影響がないような職員配置が必要。（男性・50代）
- ・会社全体が各職場の環境を把握すること。それができていない（男性・30代）
- ・仕事量の絶対数を減らす（男性・40代）

- ・年次休暇の取りやすい職場環境の醸成（女性・30代）
- ・事業数の削減、適正な人員配置（男性・50代）
- ・ワーク・ライフ・バランスを実現するには、同僚の負担になるようでは実現しない。スウェーデンを参考にしてほしい。（男性・50代）
- ・職員数の増加（女性・30代）
- ・適正な人員配置（男性・50代）
- ・業務分担より前に業務の見直し＝既存業務のアップグレードによる業務の効率化（男性・30代）
- ・個々人の意識改革。個々のことも大事だが、そのことだけでなく、公共の福祉を重んじそれを家庭の中でも伝えることが大事。（男性・60代）
- ・「管理職の理解」の補足。管理職を含む年配者の意識改革。人手不足社会に対応しようとしてない。例えば介護離職は年間10万人。今後も増加する。旧態依然の組織は長時間労働をしている。生産性の問題をいうのであれば、労働時間に対する生産性が先進国で最低であることを考えるべき。将来の子どもたちにどのような社会をつくるか真剣に考える必要がある。でないと皆疲弊した社会が30年以内に到達すると考える。（男性・40代）
- ・働き方の選択肢の拡充（在宅ワークなどの導入）（女性・30代）
- ・わからない（男性・30代）
- ・休みやすさ（男性・40代）
- ・育児短時間勤務、部分休業の対象を小学卒業までに延長。条例改正。（女性・30代）
- ・育児・介護のひとだけでなく、全員休みやすい職場になるように、人員の見直しが必要（女性・50代）
- ・情報化による、仕事の効率化、重複した業務や、ムダ・ムリの徹底的な削減。手書き書類をゼロにする。配管図でいえばタブレット等を導入し、いつでもどこでも確認し、共有化できるようにするなど（男性・20代）
- ・職場の人間を増員（男性・40代）
- ・管理職が手本となればいい。おのずと周りもいい影響が出てくる。（女性・30代）

問8 今後、男性が女性とともに家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。

- ・偏見をなくす（男性・30代）
- ・男性が家事、子育て、介護に参加できる環境と雰囲気づくり（女性・20代）
- ・不要な仕事をしないことによる時間のねん出（男性・40代）
- ・女性が男性に頼るのをやめ、自立する意識をもつこと（女性・20代）
- ・子育てや介護のための休暇を取得した際の給与保障（男性・40代）
- ・男性の職場が積極的に参加することに対して理解のある職場環境であること（男性・20代）
- ・職場の人手不足を解消。でないとそもそも休暇が取れない。（女性・30代）
- ・家事、子育て、介護、地域活動は女性が行うものだという固定概念を捨てる（女性・30代）

- ・業務の見直し及び職員の質の向上による生産性の向上（男性・50代）
- ・職員の増員によるワーク・ライフ・バランスの推進（女性・30代）
- ・学校教育と教員の教育。（男性・40代）
- ・家事・子育て・介護・地域活動を一括りにする必要はないと思う。他人に迷惑のかからない範囲で、それぞれの家庭のスタイルや考えを尊重させてほしいです。私は全く家事をしないし、教育は、夫婦だけでなく、同居の母にも協力してもらっていると思っています。私は人の家庭を否定していないと思っていますが、逆に、我が家のような昔の家庭の在り方を否定されているようで、こういうアンケートが心苦しいです。（男性・30代）
- ・環境云々より、本人がどう考えどれを選択・優先するかが大きいと思う。仕事も一緒、最終的には本人に「やる気があるかどうか」です。（女性・40代）
- ・男女ともにお金が稼げれば参加はできる（男性・30代）
- ・夫婦間での思いやり（男性・20代）
- ・育児・介護休暇中、看護休暇中、部分休暇中の給与満額支給（女性・20代）
- ・休業期間中の生活保障（男性・40代）
- ・育児休業の際の100%の代替職員の配置（男性・50代）
- ・男性の育児参加に伴う収入の減に対する金銭的な援助（補助）
- ・地域活動を行う時も、特別休暇とすること（男性・50代）
- ・法や規則など、ある程度の強制力が必要では。（男性・40代）
- ・設問の行動を行う男性が「かっこいい」と感じるよう、小学校の段階から教育内容に盛り込む（男性・30代）
- ・男性が家庭を優先しやすい雰囲気づくり（男性・20代）
- ・仕事が多く、家庭や地域活動まで手が回らない（時間がない）（男性・40代）
- ・職場での意識改革・声掛け（女性・30代）
- ・女性も、労働時間短縮や休暇制度、柔軟な勤務制度の普及により、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること（女性・50代）
- ・職場も社会の一部ということを認識し、個人の社会活動、家庭の充実により更なる個人の発展、それが職場にも反映するということができるようになれば素晴らしいと思います。（男性・50代）
- ・家事、子育て、介護、地域活動に参加しても所得が安定するようにすること（男性・40代）
- ・介護のための市外転居も認可する（男性・40代）
- ・該当職員が休暇を取得しても、対応できる職員数を確保すること。（男性・50代）
- ・男性ががんばってやれるスキル、やる気を身につけること。正直仕事をしていた方が楽。（男性・30代）
- ・職員配置を適正化し、男性の業務量も見直すこと（女性・20代）
- ・時間的余裕と当人の考え次第（男性・40代）
- ・どこの職場でも人手不足などによる業務過重のため、制度が利用しづらい。（女性・50代）
- ・職員の増加（男性・50代）

- ・働き方改革、家事子育てで休める環境、人員配置（男性・40代）
- ・業務の軽減（男性・30代）
- ・休暇を取得しても、他の職員の業務量に影響がないような職員配置が必要。（男性・50代）
- ・人員の確保（男性・30代）
- ・国全体として、法整備等による労働生産性及び所得を高めるための制度改革（ベーシックインカムを含む）が必要。また、介護だけでなく子育て（教育の無償化、高等教育、専門教育に対する給付制度も含む。）も社会全体で支える仕組みづくりが必要。そうしないと出生率も上がらない。（男性・50代）
- ・育児休業等を取得している職員の代替えをきちんと確保すること（女性・40代）
- ・男性が、家事、子育ての能力を身につけること。（男性・50代）
- ・ムーブメントを作り出す。（男性・40代）
- ・男性の仕事が大変になりすぎないこと（残業等があると仕事以外のことはできなくなる）（女性・30代）
- ・すべてに積極的に参加することは困難。強要することはよくないので、無理なく意識しないで自分の身の回りから考え、見直す必要があれば見直すことが大事。（男性・60代）
- ・幼少期からの教育（男性・50代）
- ・時間の余裕がある（男性・40代）
- ・ダブルインカムでなくても生活できる十分な収入（男性・30代）
- ・男性の意識改革（女性・30代）
- ・それぞれの夫婦にはそれぞれのルールがある。男性が家事育児介護地域活動に積極的に参加していくべきだと思うし、他人がとやかく言うことじゃないと思う（男性・30代）
- ・全員の勤務時間を短くする（女性・50代）
- ・男性が譲歩する内容しかない。女性がしなければならないことはないのか？（男性・50代）
- ・小さい時からの教育。家事（妻）・子育て（母）・介護（娘）の仕事ではない。家族みんなの仕事として教えられれば、男性の「手伝うよ」という言葉もなくなると思う。（女性・30代）

問10 あなたは、今の職場の仕事内容や待遇の面で、性別を理由とした男女間の差があると思いますか。

- ・性別を論議するほど女性職員がおらず、一緒に勤務したことがない。（男性・50代）
- ・女性がいない。人事の問題ですね！（男性・50代）
- ・男性保育士の採用がない。（女性・50代）
- ・正規の男性保育士がなかなか採用されない。（女性・50代）
- ・男性保育士の採用がない。（女性・60代）
- ・男だけの職場や、女性が多い職場があるなど、性別による職員配置が相当に偏っている。（男性・50代）
- ・仕事内容などで、性別を理由とした役割分担がある（男性・30代）
- ・子供の学校行事（授業参観や三者面談）への参加、子供が病気になった際の休暇取得な

- ど、夫が家庭を理由に休みにくい環境がある。(女性・40代)
- ・女性の地位向上は進んでいると思うが、男性はスーツ・ネクタイ、女性は普段着ということなど、昔からの不平等の風習・差別が根付いている。(男性・40代)
  - ・庶務を女性にさせる傾向にある。(女性・30代)
  - ・産休・育休前後の当事者及びその関係者(同じ系の係員など)の負担がどうしても大きくなってしまふこと(男性・20代)
  - ・男女共同参画のため、能力に関わらず昇進、昇格しやすい感がある。(女性・40代)
  - ・男性は、業務の量・質の両面において、比較的重い責任を負わされている。(男性・30代)
  - ・男性と女性の仕事の分担が暗黙でなされている。(男性・50代)
  - ・差は少しはある。男女が完全に同じである必要はない。(男性・30代)
  - ・男性で育児休暇を取っている人を見たことがないので、取りにくい環境にあるのかなと思います。(女性・20代)
  - ・災害対応時の時間外勤務従事に差がある。(男性・30代)
  - ・若い女性としてのふるまい(愛想、お茶目さ、いじらしさ、外見的美しさ)を求められ、それに応えられるかどうかで職場での評価が決まる。(女性・20代)
  - ・現状、係長が産休・育休を取得することができるのかどうか知りたい。(女性・30代)
  - ・深夜業務(特殊な場合等)、肉体労働は男性が割り当てられる。(男性・40代)
  - ・お茶くみなどは女性が行うのが慣例となっている。(男性・40代)
  - ・差があるわけではない。子どもがいる女性自身が、仕事よりも子育てや家庭生活を大切にするためには、時間や労力を制限せざるを得ないため、自分で仕事に制限を設け、昇進や研修の機会を避けていると考える。(女性・40代)
  - ・待遇に差はないが、消防業務の特殊性で、体力的に女性の配置が難しい部署がある。古い施設には、女子トイレ、更衣室、風呂等が設置されていない。(男性・50代)
  - ・女性管理職数を増やすことを意識しすぎて、女性の管理職登用が男性よりも早い。(女性・50代)
  - ・女性でもできる力仕事・高所作業(蛍光灯取替等)でも男性が行っている。(男性・40代)
  - ・出産された方は家庭を優先する傾向があり、将来的なキャリアの考え方から自ずと差が出てくる。(男性・40代)
  - ・例えば、独身男性宅に訪問しなければならない業務があつて、女性職員1人だけ行かれますかね?男性職員は1人で行かれますよね。これは平等でしょうか?いや、男女問わず2人体制で行かれますかね?この決定・管理を管理職は行っていますか?人員的に組織の体制(複数以上で行ける)はとれていますか?結果的に差が出てくると思います。(男性・50代)
  - ・産前産後の女性に限れば、心身の負担を軽くするために仕事の量を減らす(仕事の量を減らすことと比例し、給与も減らす)ことの差は必要であると思う。(男性・30代)
  - ・妊娠・出産・育児のある女性にとって、仕事との両立は難しく、そういった女性にハードな仕事を任せるには、本人の意思が重要だが、キャリアアップしたいような職場環境でなければ、ただキツイだけであり、長崎市役所はそういった職場である。(女性・40代)

代)

- ・ 差はないと思うが、休職をする職員などは特有の休暇等を活用して存分に休みすぎて不公平だと感じる。(男性・10代)
- ・ 女性(母親)が仕事を軽減して男性(父親)が働きやすい環境を作ることを優先する傾向がある。(女性・30代)
- ・ 女性より男性のほうが業務の負担が大きい。(男性・40代)
- ・ 反抗的な市民に対して女性が積極的に対応しない。(男性・50代)
- ・ 性別を理由に補助的な仕事しかできない雰囲気を出している職員がいる。(男性・30代)
- ・ 家庭や介護がある世帯に配慮が足りない。(女性・40代)
- ・ 子どもがいることで従事できる業務に制限が出てくる。(女性・30代)
- ・ 業務内容によりあってしかるべき差はある。(女性・40代)
- ・ 労働基準法の規制により、全ての業務に女性が登用できない職務がある。(男性・50代)
- ・ 男性の上司が女性に甘いのはしょうがないが、男性に対して露骨に対応が違いすぎる。(男性・30代)
- ・ 女性職員用の厚生施設が無い。(男性・50代)
- ・ 女性の管理職の割合を増やしたいのかもしれないが、能力を見極めずに登用しているのでは？(女性・50代)
- ・ 女性が勤務するための施設が不足している。(男性・40代)
- ・ 男性がさせられているという逆差別もあるのではないかと。(女性・50代)
- ・ 特殊な仕事であるため、内容によっては男女差が生じるのは仕方がない。(男性・20代)
- ・ 女性が多く、男性に企画調整能力がある人が少ないのではないかと感じる。(男性・50代)
- ・ 差別はないが、重労働に関しては仕事に制限がある。(男性・50代)
- ・ 力仕事は男性優先となっている。(男性・30代)
- ・ 女性であることを理由にやらない仕事、事実上免除されている仕事はあると思う。逆もあるのかもしれない。(男性・40代)
- ・ 体力が必要となる職場なので、男性の比率が多い。また、どうしても配属部署が限られる部分がある。しかし、徐々に改善されていると思います。(男性・40代)
- ・ 差別ではないが、大きな荷物運搬など女性にお願いしにくいことがあるのは事実。(男性・40代)
- ・ 制度や評価について差はないが、長年の体質や考えが変化するにはまだ時間がかかっていると思う。(女性・50代)
- ・ 自身の職場では「差はない」が、市役所全体では様々な差があると思う。(女性・30代)
- ・ 今後、少子化、労働人口の減少、人手不足が進展し、終身雇用の形態が崩壊していくスピードは速くなる。これまで社会的な弱者とみなされてきた者も労働力として労働生産性を高めていく必要がある。一億総活躍社会として行く必要がある。採用や処遇面な

ど、都市間競争、企業間競争に勝ち抜くためには、労働の流動化、同一労働同一賃金を意識しながら、福利厚生の方なども含めて、企業のみならず地方自治体も知恵を絞って考えないと、国際競争力も低下する。(男性・50代)

- ・特にハード面で女性を受け入れる体制になっていない。(男性・40代)
- ・休日出勤や動員などについては、男性が割り当てられることが多い。(男性・50代)
- ・差はあると思うが、差がないことが問題。(男性・60代)
- ・産休育休を経て10年以上在職し、家庭>仕事で割り切っている人が多い(と個人的に感じる)。男女平等の観点でいえば、女性が過度に優遇されていると感じる。(女性・30代)
- ・どうしても体力面が重視される職種なので、現場での仕事内容に差が出てくる。(男性・20代)
- ・女性であることを理由に均等な業務分担がなされず、業務内容・業務量が軽減されている。(男性・40代)
- ・部下が多くいてまとめているが、責任は重い給料は低いため、昇格したいと思わない。(女性・50代)
- ・昇進等について何パーセントの女性が、昇進(役職に就く)をする必要がある等の規則自体が差別。必要な人間、能力のある者が上に立つべきだと感じる。(男性・20代)

問11 性別にかかわらず、各自の能力を発揮していきいきと働くためには、どのようなことが必要だと思いますか。

- ・人を生かせる視野の広い人材を育成する。(男性・30代)
- ・不要な仕事(法定受託事務以外)をなくす。まずは必要な仕事をしっかりやれる環境の確立が必要。(男性・40代)
- ・男女平等といいながら、女性の方が育児で忙しいから仕事の負担が軽いなど優遇されており、むしろ男性の方が不平等に扱われていると感じる。(男性・40代)
- ・残業しなくてもよい職場環境をつくる。(女性・30代)
- ・男性と女性を全く同じフィールドに立たせて勝負・協働させること。女性を「弱い」とするステレオタイプを捨て去ること。(女性・20代)
- ・適正な業務量に是正するための人員の確保。(女性・30代)
- ・男性も女性も業務内容及び業務量についても同等とすべきである。(男性・50代)
- ・男女にかかわらず、きちんと責任を果たせる人が偉くなればよいと思う。(男性・40代)
- ・制度の整備よりまずは、余裕を持った人員配置で早く仕事を同僚が受けられる環境にしないと制度整備だけでは成り立たない。(女性・50代)
- ・各人の意識醸成。(女性・50代)
- ・みんなで使用する物や部屋は年齢に関係なく当番制等にして全員で取り組むようにする(管理職も含む)。(男性・20代)
- ・働きたい方とあまり働きたくない方、様々な考え方があるので、就労時間等の選択肢を広げる仕組みづくりを行う。(男性・40代)



- ・結果にコミットする具体的な行動に対する評価方法を確立し公表する。(男性・50代)
- ・男性・女性に区別なくお互いを尊重し、認め合う環境の整備を行うこと。(男性・50代)
- ・男女共同参画の視点として、例えば、管理職は両性を50%ずつにする、そのために能力はあるが席がないので昇進しない者がいても仕方がないというパターンが理想なのでしょうか。男女比とか意識すらしないのが本当の気がします。。。(男性・30代)
- ・女性の昇任・昇格への意欲を高める(能力はあるのに管理職は大変なのでなりたくないという人が多い)。(男性・60代)
- ・それぞれの個人の違いを認めること(男女が同じことをする必要はない)。(男性・40代)
- ・適切な人員配置。(男性・50代)
- ・個人の能力を向上させる。(男性・20代)
- ・男女共同参画したらどのような価値が得られたり、支障が解消されるのか率直かつ分かりやすく伝える取り組みを推進する。(男性・40代)
- ・究極の答えは性別をなくすことだと思いますが、当然無理なので、果てしない目標ではありますが、氣力を無くさないよう強い気持ちを持ち続けることが大事かと思います。(男性・50代)
- ・業務(会議も含む)をトップダウンで削減し、職員の業務量を減らすことが必要。(男性・30代)
- ・女性にハードな仕事や重要な仕事を任せる風土がなかった。そういった育成をされていなければ、育つわけがない。男性管理職や外部の男性の女性を下にみる傾向は今もかなりあり、昇任したいと思える環境ではない。(女性・40代)
- ・休職をする職員などは、自分は〇〇(性別)なのでその業務はできませんなど自分勝手であるため、そういうことをなくさないといけないと感じる。(男性・10代)
- ・他者理解。相手を思いやる心の余裕。(女性・30代)
- ・困難な業務が、ボランティアも含め、男性中心に配分されているように見えます。垣根のない配置を希望します。(男性・50代)
- ・お茶くみ、コピー等仕事を押し付けない、受ける方の仕事が中断する。仕事が遅れる。(男性・40代)
- ・個人ではなく、チームとして仕事に取り組む仕組みづくりと意識改革。(女性・50代)
- ・育児しながらでも管理職として働きやすい環境を整えること。(労働時間短縮、休暇を取りやすい環境づくり)。(男性・30代)
- ・性別にかかわらず、職場内の人間関係を明るく良好に保つこと。(男性・50代)
- ・人員、業務量に余裕が必要。何事にも「あそび」がないと壊れてしまう。(男性・50代)
- ・女性に配慮した職場環境を整える。(男性・50代)
- ・管理職の考え方次第。(男性・40代)
- ・所属に限らず、職場全体で、市役所全体で意識が変わらないと難しいのではないかと。(女性・50代)
- ・仕事に余裕を持たせられるだけの人員の確保。(女性・40代)

- ・働き方に対する、長年の体質や意識を変えて、時間外の状態化や休暇の取りにくい状況を変える必要がある。(女性・50代)
- ・みんながいきいきと働きたいと思っていないように見える。(女性・40代)
- ・設問にあるように性別にかかわらず考えることが必要。ワークシェアなどは低賃金労働者を作ることや労働者の負担を増やすことになってはならない。同一労働同一賃金、ベーシックインカム、教育の無償化などに取り組むべき。(男性・50代)
- ・能力・成果に応じて賃金格差を設けること。(しない者勝ちを減らす)。(男性・40代)
- ・項目全部必要でしょ？ それと、お茶くみっていまどき質問項目に入ること自体恥ずかしいです。(女性・50代)
- ・人員不足を解消し、冗長性を確保する。(男性・50代)
- ・職場の理解。(男性・40代)
- ・係長が業務を正しく理解し、再配分することで、各自の負担の均等化を図ること。(男性・30代)
- ・男性と女性は、総合的な力量は同じでもその出し方が違う。すべての領域において平等にしようとすること自体ナンセンス。(男性・50代)
- ・男女平等は当たり前であり、そのことがされていないのであれば自分で意識改革する必要がある。男女平等を意識しそのことを声高に主張する人に限って自分勝手な人が多い感じがする。(男性・60代)
- ・制度を利用する本人がちゃんと仕事をすれば周囲は納得するし、協力もする。(男性・50代)
- ・努力を評価すること。(男性・40代)
- ・固定観念の払拭。(男性・30代)
- ・時代に係わらず男女いずれにおいても、出来る人、出来ない人はいると思うので、できる女性の方は管理職にどんどんなるべきだと思うが、子育てや育児が残念ながら、足かせとなっている面が大きいので、安心して、働ける環境を社会的にも構造的にも、形成していくべきだと思う。(男性・20代)
- ・男女で性別で見るとはではなく、個人の得意なこと・苦手なことをきちんと理解してくれる人がいる。見守っている人がいることが大切であり、管理者の仕事だと思う。個人の評価よりも、能力を生かせる職場づくりが大切と思う。(女性・30代)
- ・管理職の理解。ミスだけを追及しない事。(男性・40代)

問12 あなたは、配偶者や恋人など親密な関係にある(あった)異性からの暴力(DV=ドメスティック・バイオレンス)や、その被害について、見たり聞いたりしたことがありますか。

- ・窓口で相談を受けたことがある。(女性・30代)
- ・下の問13に「見たり聞いたりしたことがない」を追加してください。「ある」こと前提にしないでほしい。(男性・30代)
- ・業務上で該当する案件があり認知している程度。(男性・50代)
- ・思考的にDV傾向があるとは思いうし、数度手を出されたこともあるが、被害とまで言え

- ・ かどうか分からない。(女性・40代)
- ・ 仕事上で相談を受けたことはある。(女性・40代)
- ・ 業務の一環として相談を受けたり支援をすることがある。(女性・20代)
- ・ かつて受けたことがある。(女性・40代)

問 16 「男女共同参画社会」の実現に向けて、今後、行政はどのようなことに力をいれていくべきだと思いますか。

- ・ 偏見をなくす。女性市長を据える。(男性・30代)
- ・ 女性の地位向上は進んでいるので、男性の家庭生活優先への配慮が必要。(男性・40代)
- ・ 過度に女性を守る社会になりかけていないか。男性の意欲をそぐことなく、本当に実力のある女性が、自ら望んで活躍できるようにする必要がある。(女性・20代)
- ・ 女性自身が、昇格等を望まない場合も多く、数の面だけ均等にすべきではないと考える。(男性・30代)
- ・ この調査において、女性視点の設問が多くみられ、男女差別を感じざるを得ない。また、この調査で既婚未婚を入力する意味がわからない。(男性・20代)
- ・ 女性が自由に選択できることが大事であり、「女性を積極的に登用」「女性の進出の促進」「女性のリーダーを養成」することに力を入れることには疑問を感じる。門を開いておくことは必要だが、誤った認識で力を入れると不幸な女性をつくる結果となるおそれがある。(男性・40代)
- ・ 女性の賃金を上げる。稼げている人もいるが全体的には低いのが普通。(男性・30代)
- ・ 制度の整備よりもまずは、余裕を持った人員配置で早く仕事を同僚が受けられる環境にしないと制度整備だけでは成り立たない。(女性・50代)
- ・ 家事や育児が女性特有の喜びであるような偏見をなくすこと。入試等において女性が不利益を被るような採点をなくすこと。(女性・30代)
- ・ 女性が弱い立場だというそもそもの認識を改める。女性は男性以上に強い。(男性・20代)
- ・ 教育、研修、周知の時代なのでしょうか。多くの人は「知ってはいるけど…」状態なのではないかと思います。(男性・30代)
- ・ 時間外勤務を前提とした人員配置・業務量の見直し。勤務時間外は家庭や地域活動に集中できるように。(男性・40代)
- ・ 「こども」と「管理職」がカギになる。こどもの健全な成長のためには、親の関わり(特に母親)が最重要と考えるため、少なくとも小学校卒業までの親は、何よりも子供優先の生活ができるような仕組みを作ることが施策的に重要。さらに、中高校生に関しては、部活とお弁当問題・金銭的な負担増があり、そこが軽減されると、少しは子育てと仕事の両立がしやすくなると思う。また、問4に記載のとおり、トップと管理職の意識啓発と実践がなければ職場は変わらないため、その方々の研修や義務化で変革してほしい。(女性・40代)
- ・ しごと創生総合戦略の評価の実施、男女問わず各種休暇が取りやすくなるよう、業務量

- に見合った人員配置や、時間外勤務手当に依存しない給与設定。(男性・10代)
- ・男性も女性も意識を持つ。(男性・40代)
  - ・男女の差別がないことは重要だが、肉体的・精神的に異なる「男らしさ、女らしさ」はある程度加味して考えるべきだと思う。(男性・40代)
  - ・お互いの意識ではないでしょうか。男性側からしたらあの人は女性だからしょうがないねとか、女性側からしたら、私は女性だからとか思っている人がたくさんいると思います。(男性・40代)
  - ・今回のアンケートは女性寄りの内容となっている。今後、このようなアンケートを取る際は、偏ったジェンダーではなく、両方からバランスよく回答できるようにしてほしい。(男性・50代)
  - ・個人の能力を向上させる。(男性・20代)
  - ・就労環境に限って言えば、男女共同参画云々の前に、時間外無賃労働やパワハラについてまず整理すべきだし、就労環境全体についても、管理職がきちんと管理できているかどうかを管理する機関か部署が必要。それが済んでから、進めていくべきだと思います。(男性・50代)
  - ・業務（会議も含む）をトップダウンで削減し、職員の業務量を減らしたうえで、十分な空き時間を確保し、職場内のコミュニケーションが取れる体制をつくるべきと思う。(男性・30代)
  - ・何でも男女平等とは思わない。個人として得意な分野を発揮できればいい。女性は男性に頼りたいと思う人もたくさんいると思う。「女性リーダーを養成する」ではなく、女性リーダーになりたいと思える環境を整えるのが先だと思う。なりたいたと思えないから進まない。(女性・40代)
  - ・特別なことは必要ない。性別にかかわらずその人の資質によってのみ評価する。(男性・30代)
  - ・実現に向けては、男性・女性ともに目標に向かう方向が同じでないと難しいと感じる。(男性・10代)
  - ・身体的な差はあるので共同参画とは何でも平等ではなく、相手への配慮を踏まえたうえでの共同参画ができればよいと思う。(女性・30代)
  - ・男女の雇用機会均等、所得格差、育児機会の均等化、会社内の保育施設設置などを積極的に推進する。(男性・40代)
  - ・行政等が、女性の各種リーダー等をサポートし、発展させる仕組みを積み上げていく。
  - ・管理的立場の職員で未だにパワハラ、モラハラ行為を行っている人がいるので再研修する。(男性・40代)(男性・50代)
  - ・既婚の女性にとっては、仕事をしていく上において、現実的に家庭における家事労働などが大変な負担であるので、それが軽減される社会の仕組みや、男性の意識改革を効果的に図ることができる方策が必要だと思います。(女性・50代)
  - ・女性は子育てに関わらざるを得ないという風潮、男性は子育てに必ずしも関わらなくともよいという風潮があり、子育てに関わりたい男性であっても、長時間の時間外勤務となる業務量を持つといった、希望と現実には差があるケースがあると思います。制度は充実してきたので、あとは本人と職場次第。職場での定期的な面談などでこの差を埋める

- 取り組みがあればよいかもしれません。(男性・40代)
- ・ 臨時の事務職員を2カ月で切る雇用の仕方を改善すべき。管理職、男性も積極的にゴミ捨てなどすべき。(女性・50代)
  - ・ 男とか女とかではなく、人として思いやりのある人間に成長できるように道徳や倫理教育をしっかりと行っていく。(男性・50代)
  - ・ 学校教育の場では、平等な考えが根付いていると思うが、社会に出た後、会社などでの制度や職場の雰囲気、上司の意識が改善しないと新社会人に男女不平等の影響が出ていると感じる。女性を助ける制度もだが、残業が当たり前の日本の労働環境も改善しなければ難しいのではないかと感じる。(男性・20代)
  - ・ 子育て中の特に女性は、家庭に重きを置いている人も多いと思うため、そういう人を無理に昇進させない。(女性・30代)
  - ・ 行政側の逆差別の可能性も考え、押し付け指導がないか自問自答する必要もあるのであるのでは？(男性・30代)
  - ・ 各個人の意識の問題だと思います。(男性・30代)
  - ・ 共同の社会を実現するには、女性ばかりでなく男性への対応のPRも必要。(男性・40代)
  - ・ 自身が休んでも業務がスムーズにできる職場づくり。(男性・30代)
  - ・ 国において、母性保護の観点、視点をどこまで踏まえるか、また、性別による身体等の能力差の観点からの調査、議論を医学的、科学的な観点から行う必要がある。意識向上のための啓発やイメージ、心象に訴えるといった手法でなく、科学的、合理的な議論が必要。(男性・50代)
  - ・ 産休育休が取得しやすくなるよう一人当たりの業務量を見直し、気持ちよく取得できる環境づくりが必要。(男性・40代)
  - ・ 一人一人が社会の構成員として尊重されよりより社会の実現を目指していくためには、男女共同参画という言葉自体に違和感を覚える。義務教育の枠組みの中でキャリア教育をもっと充実させるべき。(女性・40代)
  - ・ 平等、差別、区別を理解する。(男性・50代)
  - ・ 最終的には上司が空気をかえないとなにもかわらない。(男性・20代)
  - ・ 性別に関係なく、登用されるものの登用理由が明らかであり、併せて人事異動においても人事の理由・目的をきちんと職員へ伝達すること。(男性・30代)
  - ・ もともと男性と女性は平等です。その特徴が違うだけ。それぞれの性のいいところを伸ばす雰囲気づくりが大切でしょう。(男性・50代)
  - ・ 意識改革。(男性・60代)
  - ・ 特に、年配者の意識改革。(男性・40代)
  - ・ 働き方。(男性・40代)
  - ・ 女性が仕事についたり男性が少々手伝うぐらいではさして現状は進歩しないと思う。女性が平等になると家庭をもつのを煩わしく思って、少子化に拍車をかけるだけでは？全部の女性に適應する内容では実現しない！(男性・50代)
  - ・ 行政で出来る事は限られていると思います。共同参画の手本となるような職場を一番に作ることはないかと思います。今は民間の方が何歩も先を進んでいると思うので。

(男性・20代)

- ・とにかく必要な人数の確保。(男性・40代)
- ・女性だけが不利益を受けていると考える事をやめる。(男性・40代)

## 調査票

# 令和元年度 男女共同参画に関する職員市民意識調査

それぞれの設問について、該当する記号を○で囲んでください。

※今回の調査回答を統計的に分析するために、あなたご自身のことについて、おたずねします。①～⑤について、それぞれ当てはまるものを○で囲んでください。

① あなたの性別（※自認する性で構いません）

- 1 男性                      2 女性

② あなたの年齢

1. 10代    2. 20代    3. 30代    4. 40代    5. 50代    6. 60代

③ あなたは現在ご結婚されていますか。

- 1 結婚している（事実婚を含む）                      2 離別・死別                      3 未婚

④ あなたの世帯の構成

- 1 単身世帯                      2 本人と配偶者のみ                      3 本人と配偶者、子ども  
4 本人と配偶者、子ども、父や母（三世帯世帯）                      5 本人と子ども  
6 本人と親                      7 その他（                      ）

⑤ お子さん（別居を含む）はいらっしゃいますか。

- 1 いる                      2 いない

## 1 男女共同参画に関する意識について

問1 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、あなたはどのように思いますか。

次の1～6の中から、あなたの考えにもっとも近いものを 1つだけ選んで、○で囲んでください。

- 1 そう思う
- 2 どちらかといえばそう思う
- 3 どちらともいえない
- 4 どちらかといえばそう思わない
- 5 そう思わない
- 6 わからない

問2 今後、社会のあらゆる分野で、男女が対等な立場でともに参画していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。

次の1～8の中からあなたが必要だと思うものを 2つまで選んで○で囲んでください。

- 1 法律や制度の見直しを行い、男女が対等になるよう改めること
- 2 性別による様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること
- 3 女性の意識向上や、知識・技術を習得するなど力の向上を図ること
- 4 女性の就業・社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること
- 5 政府や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用すること
- 6 特に必要なことはない
- 7 わからない
- 8 その他（具体的に )



## 2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問3 生活の中での「家庭生活」「仕事」「地域活動」の優先度について、「1 あなたの希望・理想」と「2 あなたの現状・現実」について、それぞれア～クの中からあなたにあてはまるものを1つ選んで○で囲んでください。

項目	家庭生活を優先	仕事を優先	地域活動を優先	家庭生活と仕事をともに優先	仕事と地域活動をともに優先	家庭生活と地域活動をともに優先	家庭生活、仕事、地域活動をいずれも優先	わからない
1 あなたの希望・理想	ア	イ	ウ	エ	オ	カ	キ	ク
2 あなたの現状・現実	ア	イ	ウ	エ	オ	カ	キ	ク

問4 ワーク・ライフ・バランスを実現するための職場環境づくりについて、どのようなことが必要だと思いますか。

次の 1～8 の中からあなたが必要だと思うものを2つまで選んで○で囲んでください。

- 1 管理職の理解
- 2 職場の同僚の理解
- 3 業務分担の工夫
- 4 育児・介護休暇、看護休暇、部分休業などを利用しやすい職場風土づくり
- 5 育児休業・介護休暇制度についての周知・情報提供
- 6 育児休業後に円滑に復職できる研修等の支援や職場状況などの定期的な情報提供
- 7 育児休業中の職場の負担軽減（代替職員の確保）
- 8 その他（具体的に \_\_\_\_\_ ）

**問5** あなたは、長崎市役所の育児や介護に係る制度を知っていますか。  
次の 1 から 11 の中からあなたが知っているものをすべて選んで○で囲んでくだ  
さい。

- 1 育児休業
- 2 育児短時間勤務
- 3 部分休業
- 4 育児時間
- 5 配偶者の出産補助休暇（男性職員のみ）
- 6 男性職員の育児参加のための休暇(男性職員のみ)
- 7 子の看護休暇
- 8 短期看護休暇
- 9 介護休暇
- 10 介護時間休暇
- 11 いずれも知らない

**問6** あなたは、これまで次の育児や介護に係る制度を利用したことがありますか。  
次の 1 から 11 の中から利用したことがあるものをすべて選んで○で囲んでくだ  
さい。

- 1 育児休業
- 2 育児短時間勤務
- 3 部分休業
- 4 育児時間
- 5 配偶者の出産補助休暇（男性職員のみ）
- 6 男性職員の育児参加のための休暇(男性職員のみ)
- 7 子の看護休暇
- 8 短期看護休暇
- 9 介護休暇
- 10 介護時間休暇
- 11 いずれも利用したことがない

**問7** 問6で「11 いずれも利用したことがない」と答えたかたにおたずねします。  
(該当されないかたは**問8**へ)

次の 1～3 の中からあなたが利用しなかった理由を 1 つ選んで○で囲んでくだ  
さい。

- 1 利用する必要がなかった
- 2 利用できなかった
- 3 利用できる制度があることを知らなかった

**問8** 今後、男性が女性とともに家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。

次の1～13の中からあなたが必要だと思うものを 2つまで選んで○で囲んでください。

- 1 男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと
- 2 男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと
- 3 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること
- 4 年配者やまわりの人が夫婦間における家事等の役割分担について、当事者の考え方を尊重すること
- 5 社会の中で、男性による家事、子育て、介護、地域活動についての評価を高めること
- 6 労働時間短縮や休暇制度、柔軟な勤務制度の普及により、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること
- 7 男性が家事や子育て、介護、地域活動に関心を高めるよう啓発や情報提供を行うこと
- 8 国や自治体などの研修等により、男性の家事や子育て、介護などの技能を高めること
- 9 男性が子育てや介護、地域活動を行うための、仲間（ネットワーク）づくりをすすめること
- 10 家庭や地域活動と仕事の両立などの問題について、男性が相談しやすい窓口を設けること
- 11 特に必要なことはない
- 12 わからない
- 13 その他(具体的に )

### 3 家庭生活の中での男女共同参画について

問9 現在ご結婚されているかた（事実婚を含む）におたずねします。

（該当されないかたは問 10）

へ）

あなたの家庭では、実際にどなたが次の1～9までの役割を行っていますか。  
それぞれア～オの中から当てはまるもの1つを選んで、○で囲んでください。

項 目	ておもに妻が行っている	ておもに夫が行っている	夫婦共同で行っている	夫婦以外の人が行っている	ア～エどれにも当てはまらない
1 掃除	ア	イ	ウ	エ	オ
2 洗濯	ア	イ	ウ	エ	オ
3 食事の支度、あとかたづけ	ア	イ	ウ	エ	オ
4 育児（子どもがいる人のみ）	ア	イ	ウ	エ	オ
5 子どもの教育 （子どもがいる人のみ）	ア	イ	ウ	エ	オ
6 家族の介護や病人の世話	ア	イ	ウ	エ	オ
7 家計の管理	ア	イ	ウ	エ	オ
8 地域活動（自治会・PTA活動など）への参加	ア	イ	ウ	エ	オ
9 家庭問題における最終的な決定	ア	イ	ウ	エ	オ

## 4 職業生活の中での男女共同参画について

問 10 あなたは、今の職場の仕事内容や待遇の面で、性別を理由とした男女間の差があると思いますか。

次の 1～9 の中からあてはまるものを 2つまで選んで○で囲んでください。

- 1 差はない
- 2 昇進、昇格に差がある
- 3 能力が正当に評価されない
- 4 性別を理由に補助的な仕事しかやらせてもらえない
- 5 管理職等への登用が性別で偏っている
- 6 結婚、妊娠・出産などがあると仕事を続けにくい雰囲気がある
- 7 能力や技能向上の教育・訓練を受ける機会が少ない
- 8 わからない
- 9 その他(具体的に )

問 11 性別にかかわらず、各自の能力を発揮していきいきと働くためには、どのようなことが必要だと思いますか。

次の 1～10 の中から、あなたが必要だと思うものを 2つまで選んで○で囲んでください。

- 1 短時間勤務制度など柔軟な勤務制度を整備し、地域活動や家庭生活などの時間を確保できる仕組みをつくる
- 2 職場の意思決定の場に女性を積極的に参加させる
- 3 お茶くみ、コピーとりなど補助的な仕事は、男女の別なく行う
- 4 育児休業制度や介護休業制度を男性・女性ともに取得しやすい環境を整える
- 5 職場で、セクシュアル・ハラスメント防止の人権教育を実施する
- 6 昇給・昇格の条件となる教育・研修などは男性・女性の区別なく平等に受けられるようにする
- 7 職場で、男女共同参画についての広報・啓発を積極的に行う
- 8 特に必要なことはない
- 9 わからない
- 10 その他(具体的に )

## 5 男女共同参画を阻害する暴力について

問 12 あなたは、配偶者や恋人など親密な関係にある（あった）異性からの暴力（DV＝ドメスティック・バイオレンス）や、その被害について、見たり聞いたりしたことがありますか。

次の1～7の中から、あてはまるものをすべて選んで○で囲んでください。

- 1 身近に被害を受けた人がいる
- 2 身近な人から暴力被害について相談されたことがある
- 3 テレビや新聞などで問題になっていることは知っている
- 4 見たり聞いたりしたことはない
- 5 自分自身が被害にあっている
- 6 わからない
- 7 その他（具体的に）

問 13 次の1～11の中から、あなたが配偶者や恋人など親密な関係にある（あった）異性からの暴力（DV＝ドメスティック・バイオレンス）に含まれると思うものをすべて選んで○で囲んでください。

- 1 殴る、ける
- 2 殴るふりや刃物などを使っておどす
- 3 相手が嫌がっているのに性的行為を強要する
- 4 避妊に協力しない
- 5 相手が嫌がっているのに性的な映像・雑誌などを見せる
- 6 長期間、無視する
- 7 相手の行動を監視したり、交友関係を制限して干渉する
- 8 相手のプライドが傷つくようなことを言う
- 9 大声でどなる
- 10 物をこわす
- 11 生活費を渡さないなど、経済的に圧力をかける

問 14 あなたの職場で、セクシュアル・ハラスメントについて経験したり、見たり聞いたりしたことがありますか。

次の1～3の中からあてはまるものをすべて選んで○で囲んでください。

- 1 経験したことがある
- 2 職場内で経験した（している）人がいる
- 3 見たり聞いたりしたことはない

問 15 あなたの職場で、パワー・ハラスメントについて経験したり、見たり聞いたりしたことがありますか。

次の 1～3 の中からあてはまるものをすべて選んで○で囲んでください。

- 1 経験したことがある
- 2 職場内で経験した（している）人がいる
- 3 見たり聞いたりしたことはない

## 8 その他

問 16 「男女共同参画社会」の実現に向けて、今後、行政はどのようなことに力をいれていくべきだと思いますか（市役所内での取り組みも含む）。

次の 1～12 までの中から、あてはまるものをすべて選んで○で囲んでください。

- 1 法律や制度の面で見直しを行う
- 2 女性を政策決定の場に積極的に登用する
- 3 各種団体の女性のリーダーを養成する
- 4 職場における男女の均等な取り扱いについて周知徹底する
- 5 女性の就労の機会を増やしたり、従来、女性の就労が少ない分野などへの女性の進出を促進するための職業教育や職業訓練を充実させる
- 6 保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実させる
- 7 学校教育や社会教育等の生涯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させる
- 8 女性や男性の生き方に関する情報提供や交流の場、相談、教育などのセンターを充実させる
- 9 広報誌やパンフレットなどで、男女の平等と相互の理解や協力についてPRする
- 10 特にない
- 11 わからない
- 12 その他（具体的に

調査にご協力いただき、ありがとうございました。