

印西市
男女共同参画社会づくりに向けての意識調査
結果報告書

令和5年3月
印西市

目 次

I アンケート調査の概要.....	1
1 調査の目的.....	1
2 調査概要.....	1
3 報告書の見方.....	1
II 市民意識調査結果.....	2
1 あなた自身について.....	2
2 家庭生活について.....	6
3 仕事について.....	17
4 人権に関することについて.....	43
5 男女平等について.....	68
6 男女平等推進の施策について.....	76
III 事業所調査結果.....	93
1 事業所の状況について.....	93
2 ワーク・ライフ・バランスについて.....	96
3 ハラスメント対策について.....	106
4 女性従業員の実態について.....	110
5 女性の管理職登用について.....	112
IV 小中学校調査結果.....	120
1 学校での男女平等について.....	120
2 DVについて.....	122
3 男女平等教育について.....	124
4 教職員の状況について.....	128

I アンケート調査の概要

1 調査の目的

本調査は、「第4次印西市男女共同参画プラン」の策定にあたり、市民及び市内事業主、市内小中学校における男女共同参画に関する意識や実態、要望等の情報を整理・分析し、課題を明らかにするとともに、計画の方向性等の検討に向けた基礎資料とするため実施しました。

2 調査概要

項目	市民意識調査	事業所調査	小中学校調査
調査地域	印西市全域		
調査対象者	18歳以上の男女3,000人 (住民基本台帳より無作為抽出)	印西市商工会の会員企業 770事業所 及び非会員企業24事業所	市内小中学校27校 (代表者に配布)
調査期間	令和4年11月2日(水)～11月25日(金)		
調査方法	郵送配布・郵送回収及びWEB	郵送配布・郵送回収	学校に直接配布・回収
配布数	3,000件	794件	27件
有効回収数	1,111件	265件	27件
有効回収率	37.0%	33.4%	100.0%

3 報告書の見方

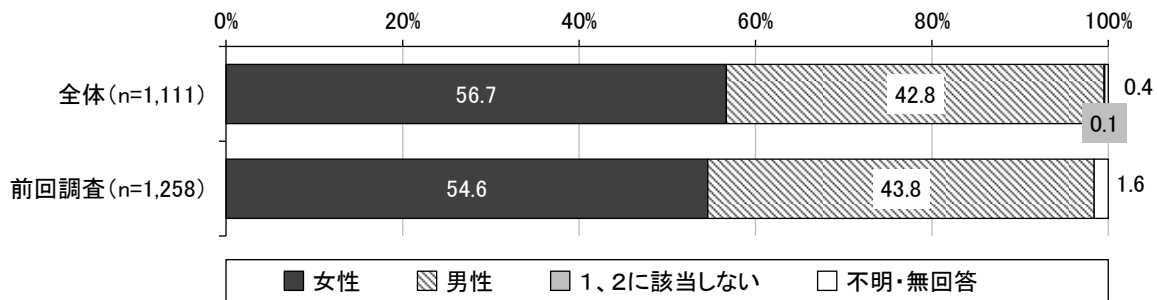
- ◇回答結果の割合「%」は有効サンプル数に対して、それぞれの回答数の割合を小数点以下第2位で四捨五入したものです。そのため、単数回答（複数の選択肢から1つの選択肢を選ぶ方式）であっても合計値が100.0%にならない場合があります。このことは、本報告書内の分析文、グラフ、表においても反映しています。
- ◇複数回答（複数の選択肢から2つ以上の選択肢を選ぶ方式）の設問の場合、回答は選択肢ごとの有効回答数に対して、それぞれの割合を示しています。そのため、合計が100.0%を超える場合があります。
- ◇図表中において「不明・無回答」とあるものは、回答が示されていない、または回答の判別が困難なものです。
- ◇図表中の「n (number of cases)」は、集計対象者総数（あるいは回答者限定設問の限定条件に該当する人）を表しています。
- ◇本文中の設問の選択肢は簡略化している場合があります。
- ◇「その他」「不明・無回答」を除き、回答割合の高いもの**第1位**に網掛けをしています。
- ◇集計対象者総数(n)が少ない(10件未満)クロス集計については、分析文の記載を省略しています。
- ◇前回調査とは、平成29年11月から12月にかけて実施した調査結果です。

Ⅱ 市民意識調査結果

Ⅰ あなた自身について

問1 調査・分析上必要ですので、あなたの自認する性別をお答えください。(単数回答)

「女性」が56.7%と最も高く、次いで「男性」が42.8%、「1、2に該当しない」が0.1%となっています。
 前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。



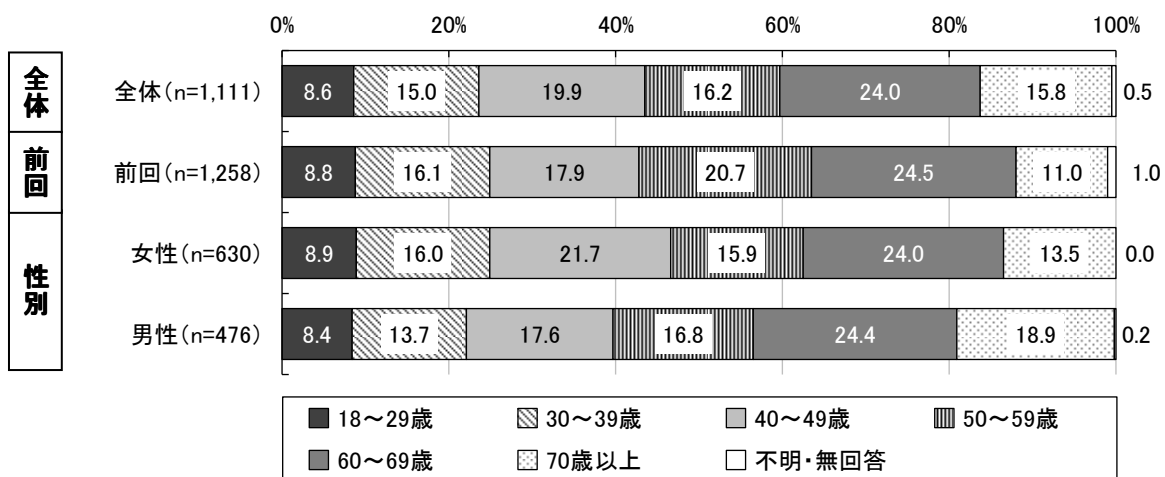
※「1、2に該当しない」は今回調査のみの選択肢

問2 あなたは現在おいくつですか。(単数回答)

「60～69歳」が24.0%と最も高く、次いで「40～49歳」が19.9%、「50～59歳」が16.2%となっています。

前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。

性別にみると、男女ともに「60～69歳」が最も高く、男性は女性と比較して「70歳以上」が5.4ポイント高くなっています。

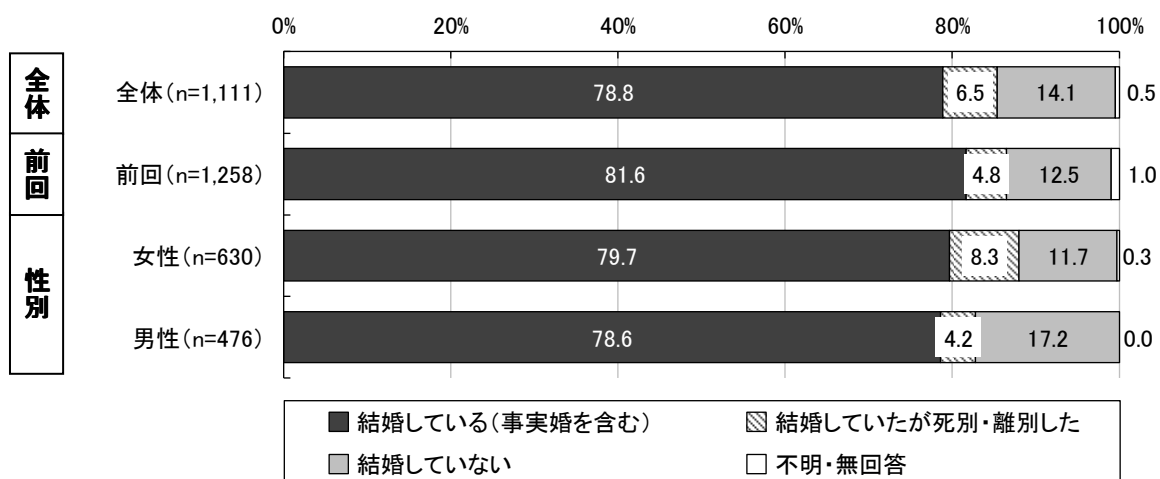


問3 あなたの婚姻関係（事実婚を含む）はどれに該当しますか。（単数回答）

「結婚している（事実婚を含む）」が 78.8%と最も高く、次いで「結婚していない」が 14.1%、「結婚していたが死別・離別した」が 6.5%となっています。

前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。

性別にみると、男女ともに「結婚している（事実婚を含む）」が最も高く、男性は女性と比較して「結婚していない」が 5.5 ポイント高くなっています。



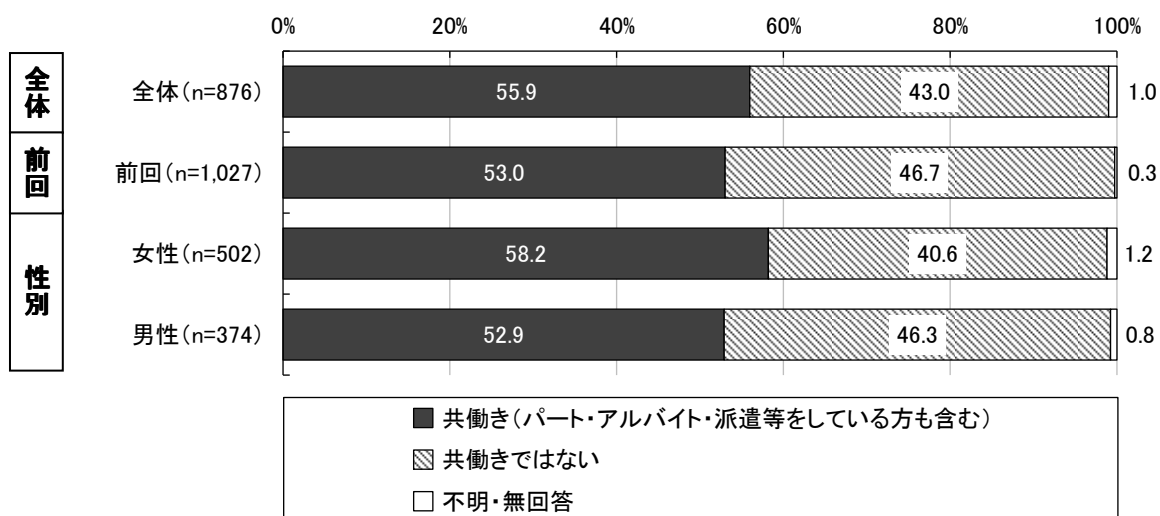
※問3で「結婚している（事実婚を含む）」を回答した方にうかがいます。

問3-1 あなたと配偶者・パートナーは共働きですか。（単数回答）

「共働き（パート・アルバイト・派遣等をしている方も含む）」が 55.9%と、「共働きではない」の 43.0%を上回っています。

前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。

性別にみると、男女ともに「共働き（パート・アルバイト・派遣等をしている方も含む）」が最も高く、男性は女性と比較して「共働きではない」が 5.7 ポイント高くなっています。



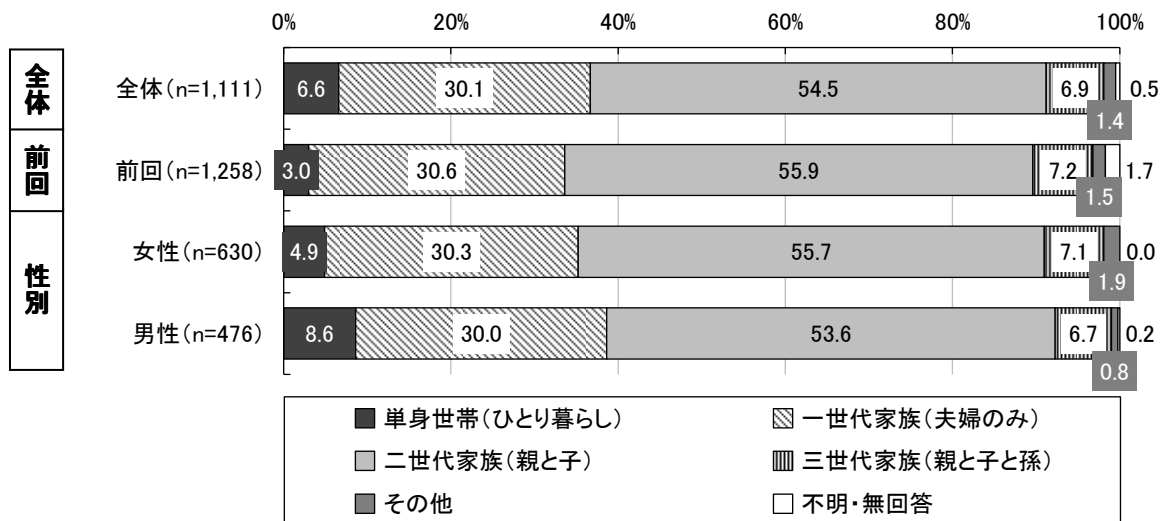
※すべての方にうかがいます。

問4 あなたの世帯は次のどれに該当しますか。(単数回答)

「二世世代家族(親と子)」が 54.5%と最も高く、次いで「一世代家族(夫婦のみ)」が 30.1%、「三世世代家族(親と子と孫)」が 6.9%となっています。

前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。

性別にみても、男女ともに「二世世代家族(親と子)」が最も高く、大きな差はありません。

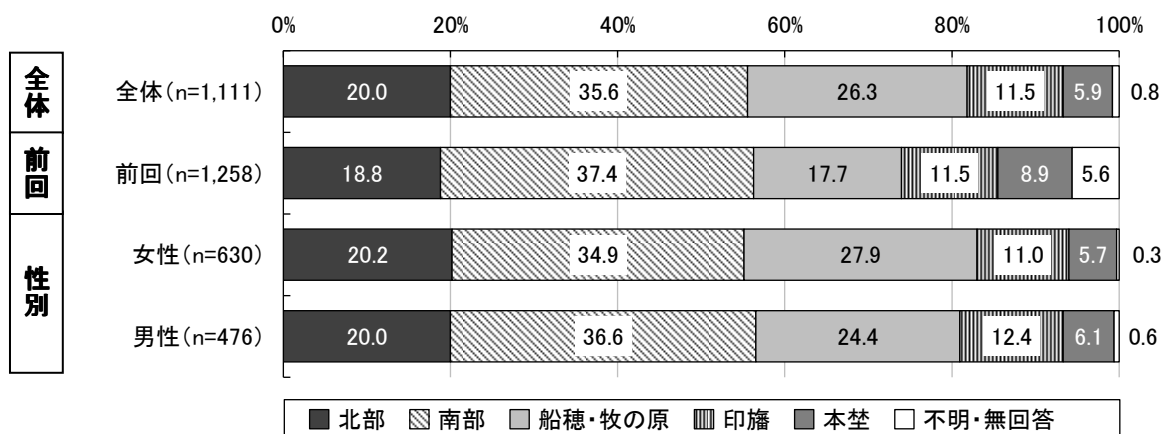


問5 あなたのお住まいはどちらですか。(単数回答)

「南部」が 35.6%と最も高く、次いで「船穂・牧の原」が 26.3%、「北部」が 20.0%となっています。

前回調査と比較すると、「船穂・牧の原」が 8.6 ポイント増加しています。

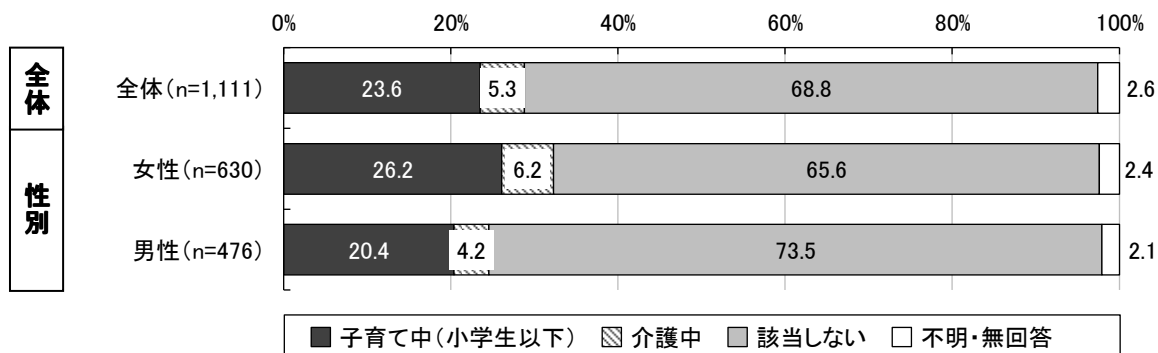
性別にみると、男女ともに「南部」が最も高く、大きな差はありません。



問6 子育て、介護の状況についてお答えください。(複数回答)

「該当しない」が 68.8%と最も高く、次いで「子育て中(小学生以下)」が 23.6%、「介護中」が 5.3%となっています。

性別にみると、男性は「該当しない」が女性と比較して 7.9 ポイント高く、女性は「子育て中(小学生以下)」が男性と比較して 5.8 ポイント高くなっています。



2 家庭生活について

※問3で「結婚している（事実婚を含む）」を回答した方にうかがいます。

問7 あなたの家庭では現在、①～⑨のことは日常どなたが担当していますか。

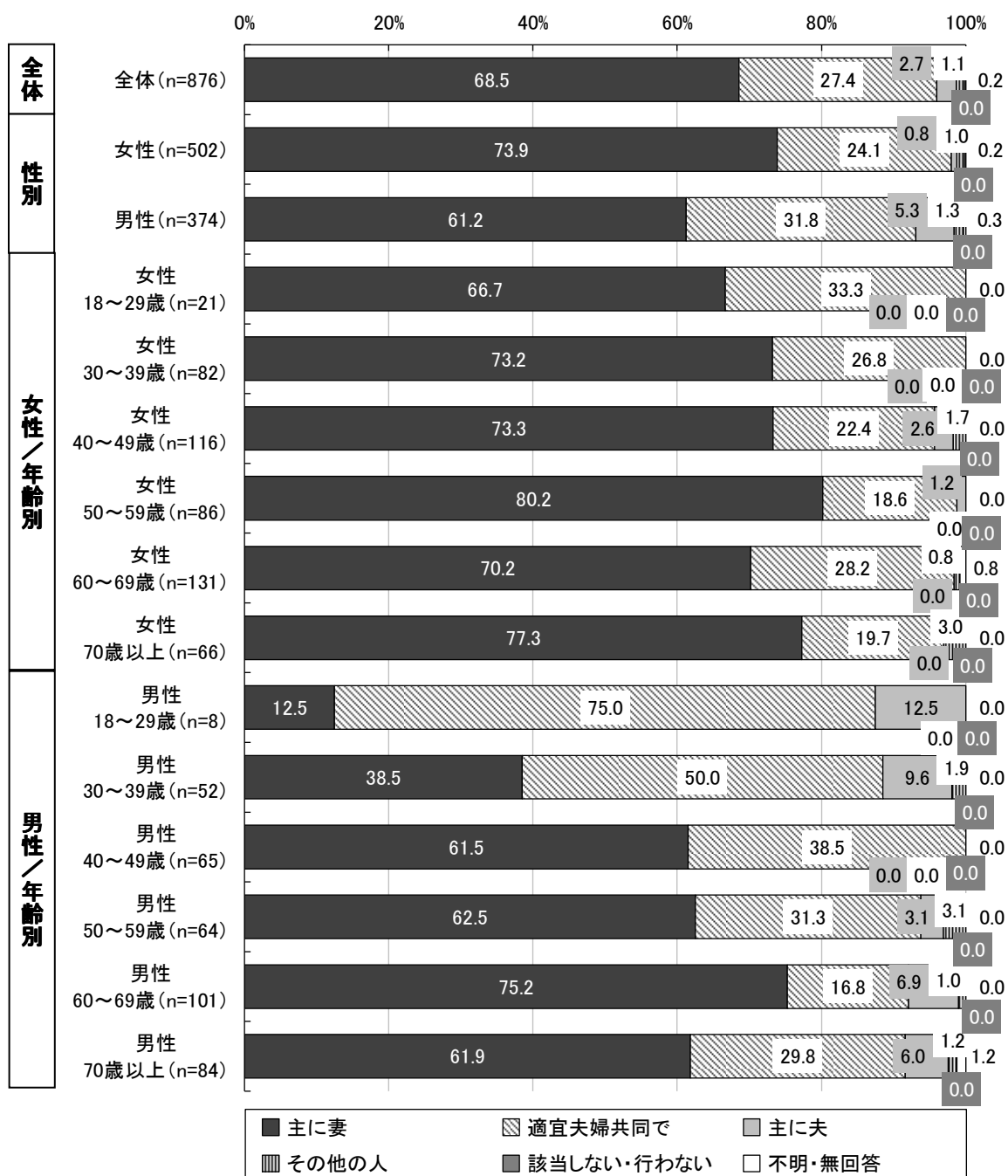
(①～⑨それぞれ単数回答)

①食事のしたく・後片付け

「主に妻」が68.5%と最も高く、次いで「適宜夫婦共同で」が27.4%、「主に夫」が2.7%となっています。

性別にみると、男女ともに「主に妻」が最も高く、女性は男性と比較して「主に妻」が12.7ポイント高くなっています。

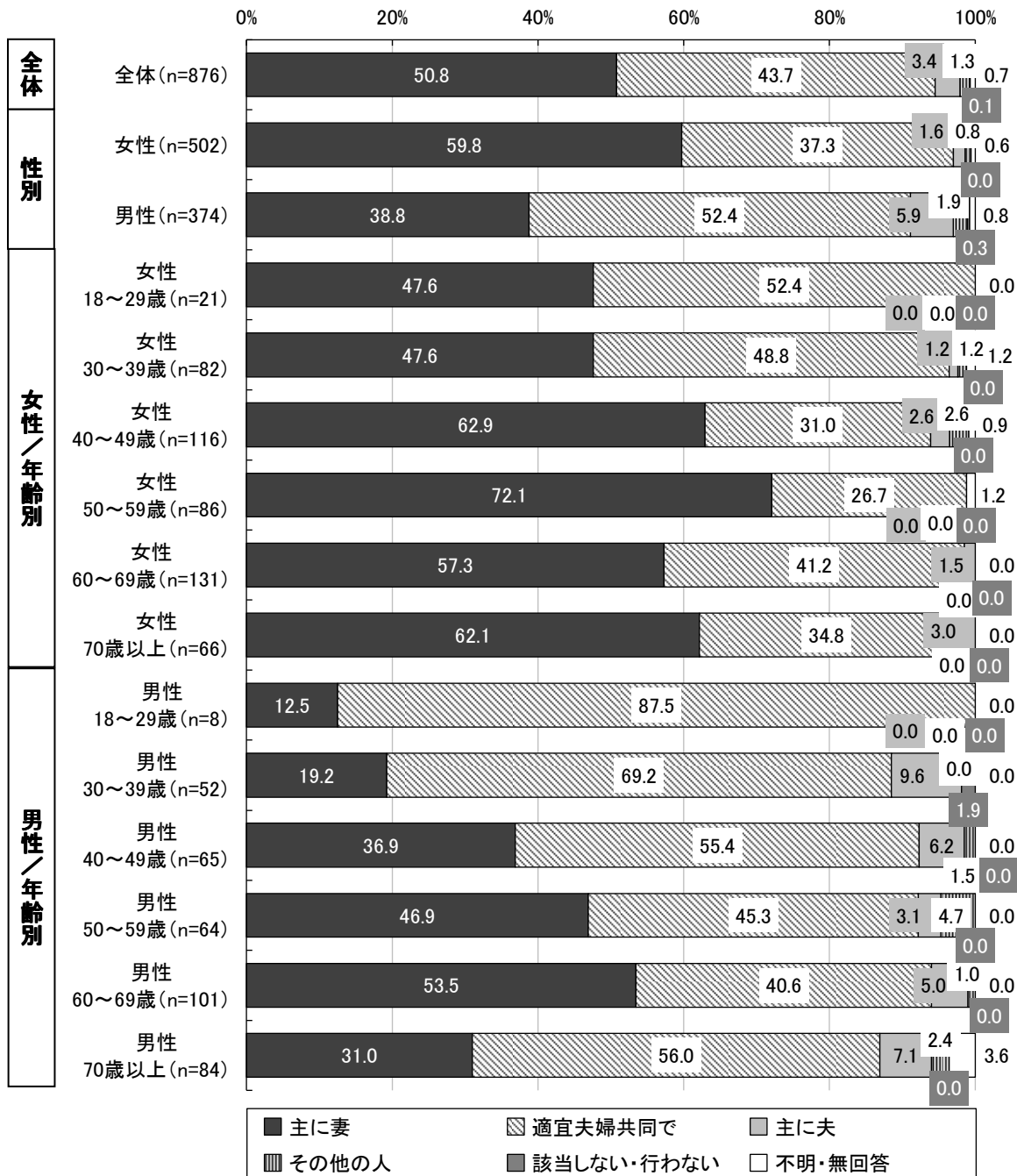
性／年齢別にみると、男女ともに概ねすべての年齢で「主に妻」が最も高くなっていますが、男性の18～29歳、30歳代では「適宜夫婦共同で」が最も高く、男性では60歳代まで年齢が上がるにつれて、「主に妻」の割合が高くなる傾向にあります。



②掃除（部屋・トイレなど）・洗濯・ゴミだし

「主に妻」が50.8%と最も高く、次いで「適宜夫婦共同で」が43.7%、「主に夫」が3.4%となっています。性別にみると、女性は「主に妻」、男性は「適宜夫婦共同で」が最も高くなっています。

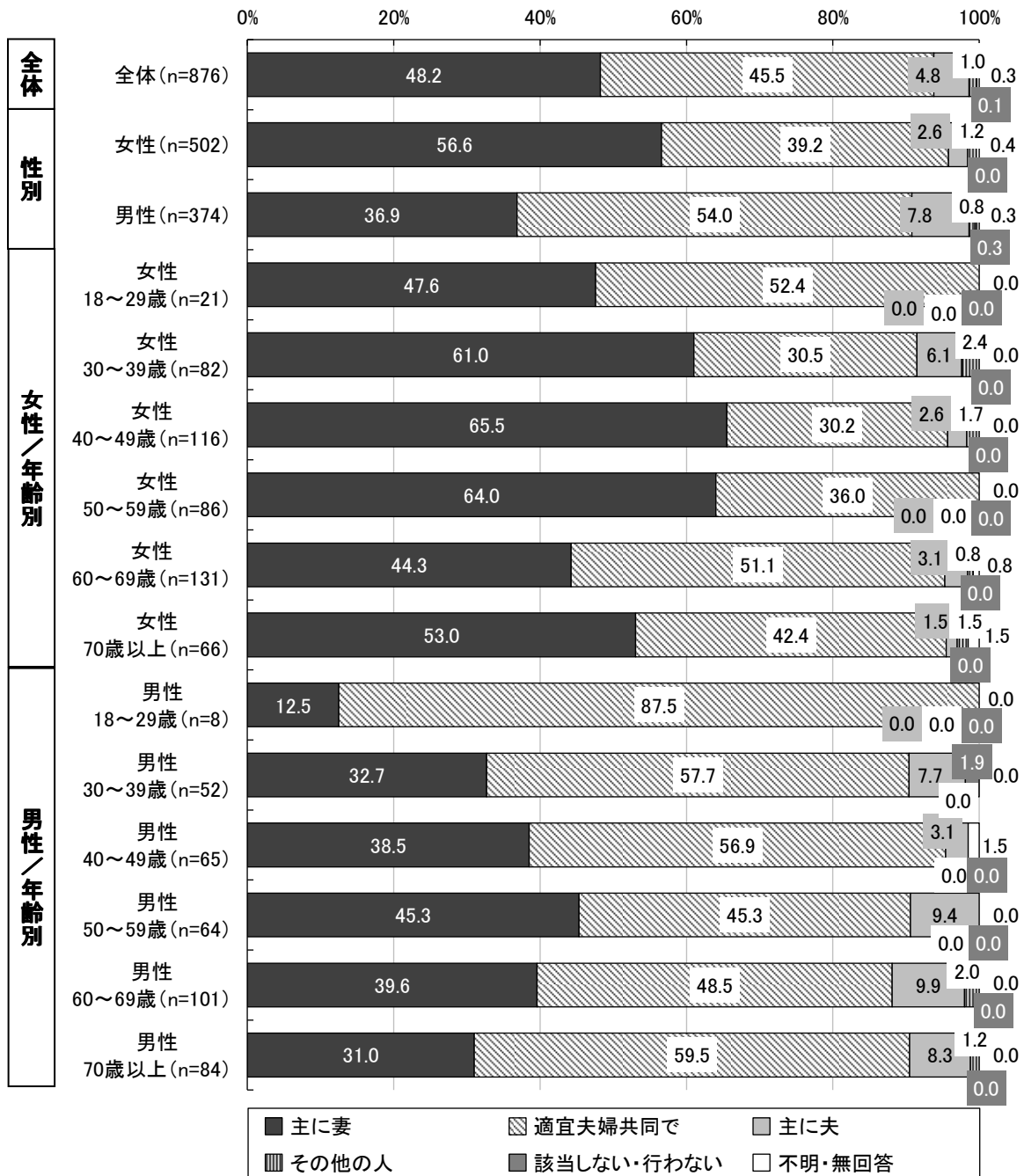
性／年齢別にみると、女性の18～29歳、30歳代では「適宜夫婦共同で」、40歳以上では「主に妻」が最も高くなっています。また、男性の50～60歳代では「主に妻」、それ以外の年齢では「適宜夫婦共同で」が最も高くなっています。男性は60歳代まで年齢が上がるにつれて「主に妻」の割合が高くなる傾向にあります。



③食料品・日用品の買物

「主に妻」が48.2%と最も高く、次いで「適宜夫婦共同で」が45.5%、「主に夫」が4.8%となっています。性別にみると、女性は「主に妻」、男性は「適宜夫婦共同で」が最も高くなっています。

性／年齢別にみると、女性では18～29歳、60歳代で「適宜夫婦共同で」が最も高くなっています。また、男性の50歳代では「主に妻」「適宜夫婦共同で」が同率となっていますが、それ以外の年齢区分では「適宜夫婦共同で」が最も高く、女性の水準より高い傾向となっています。

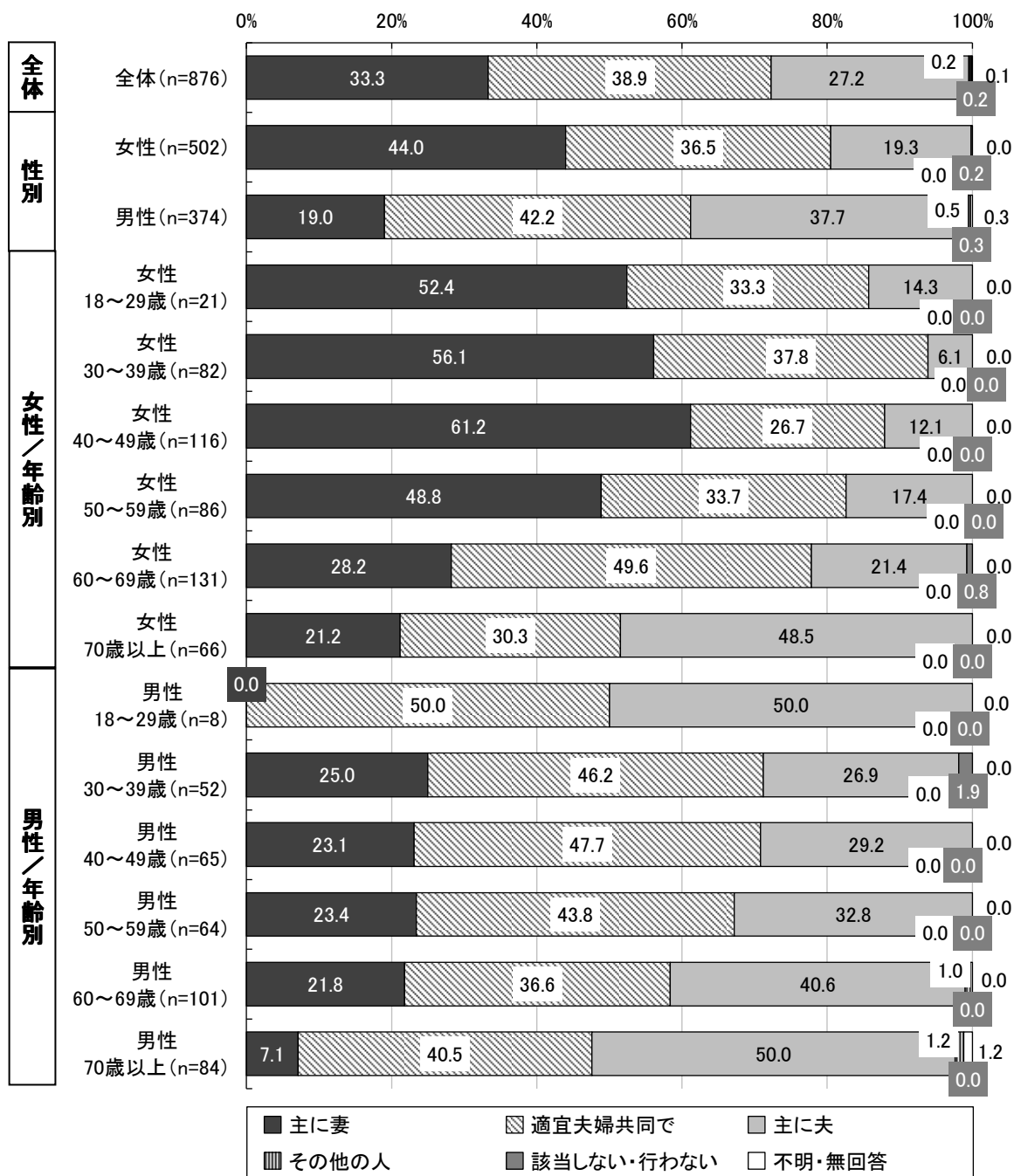


④役所等への用事・書類の作成

「適宜夫婦共同で」が38.9%と最も高く、次いで「主に妻」が33.3%、「主に夫」が27.2%となっています。

性別にみると、女性は「主に妻」、男性は「適宜夫婦共同で」が最も高くなっています。

性／年齢別にみると、女性の18～29歳、30～50歳代では「主に妻」、60歳代では「適宜夫婦共同で」、70歳以上では「主に夫」が最も高くなっています。また、男性の30～50歳代では「適宜夫婦共同で」、60歳代以上では「主に夫」が最も高くなっています。女性の70歳以上、男性の60歳以上では「主に夫」が最も高くなっており、年齢が上がると男性の参画が増える傾向がうかがえます。

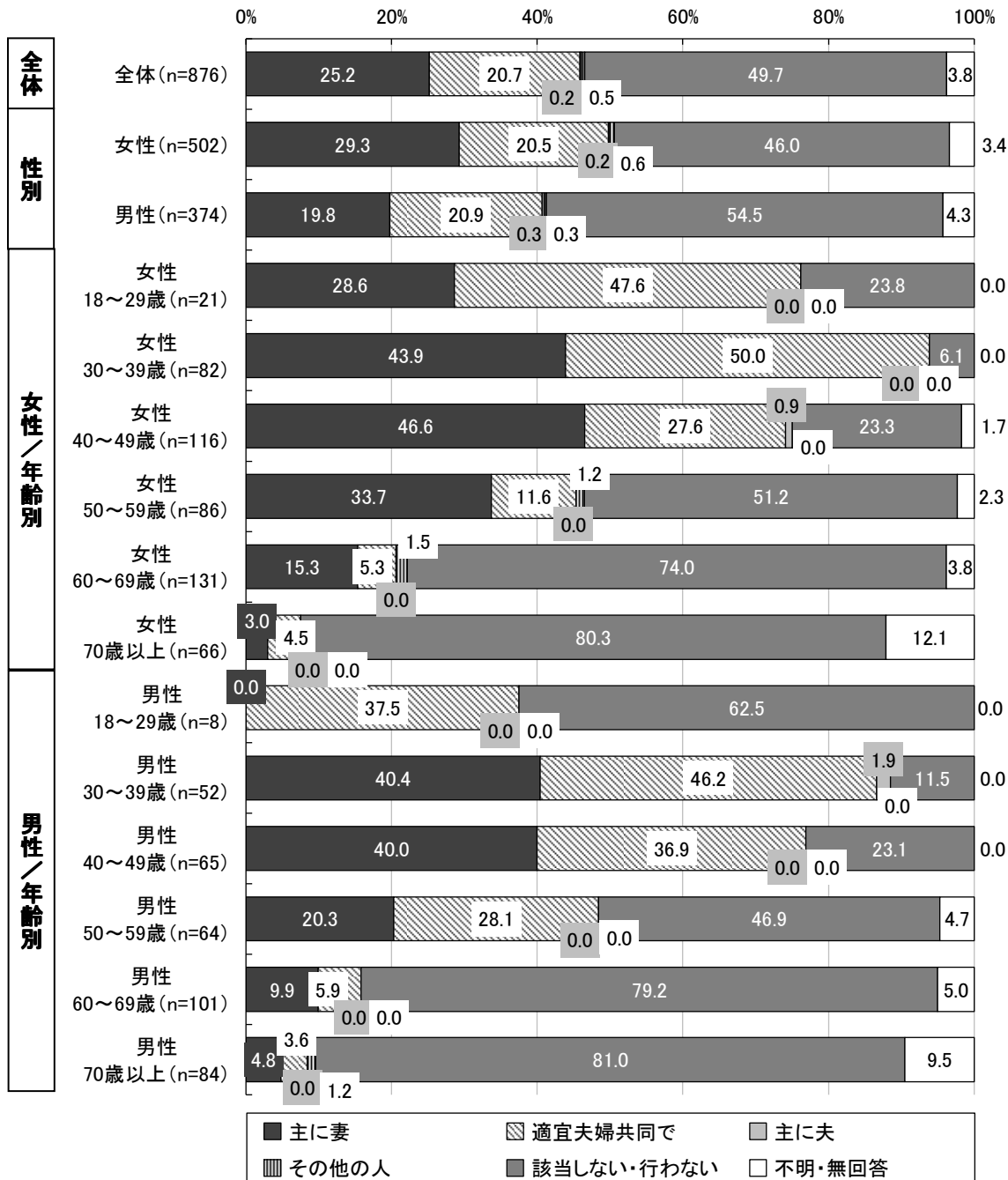


⑤育児（乳幼児・子どもの世話）

「該当しない・行わない」が 49.7%と最も高く、次いで「主に妻」が 25.2%、「適宜夫婦共同で」が 20.7%となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して「主に妻」が 9.5 ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、男女ともに 30 歳代では「適宜夫婦共同で」、40 歳代では「主に妻」が最も高く、育児にかかわることの多い年代では性別による認識の差は少なくなっています。

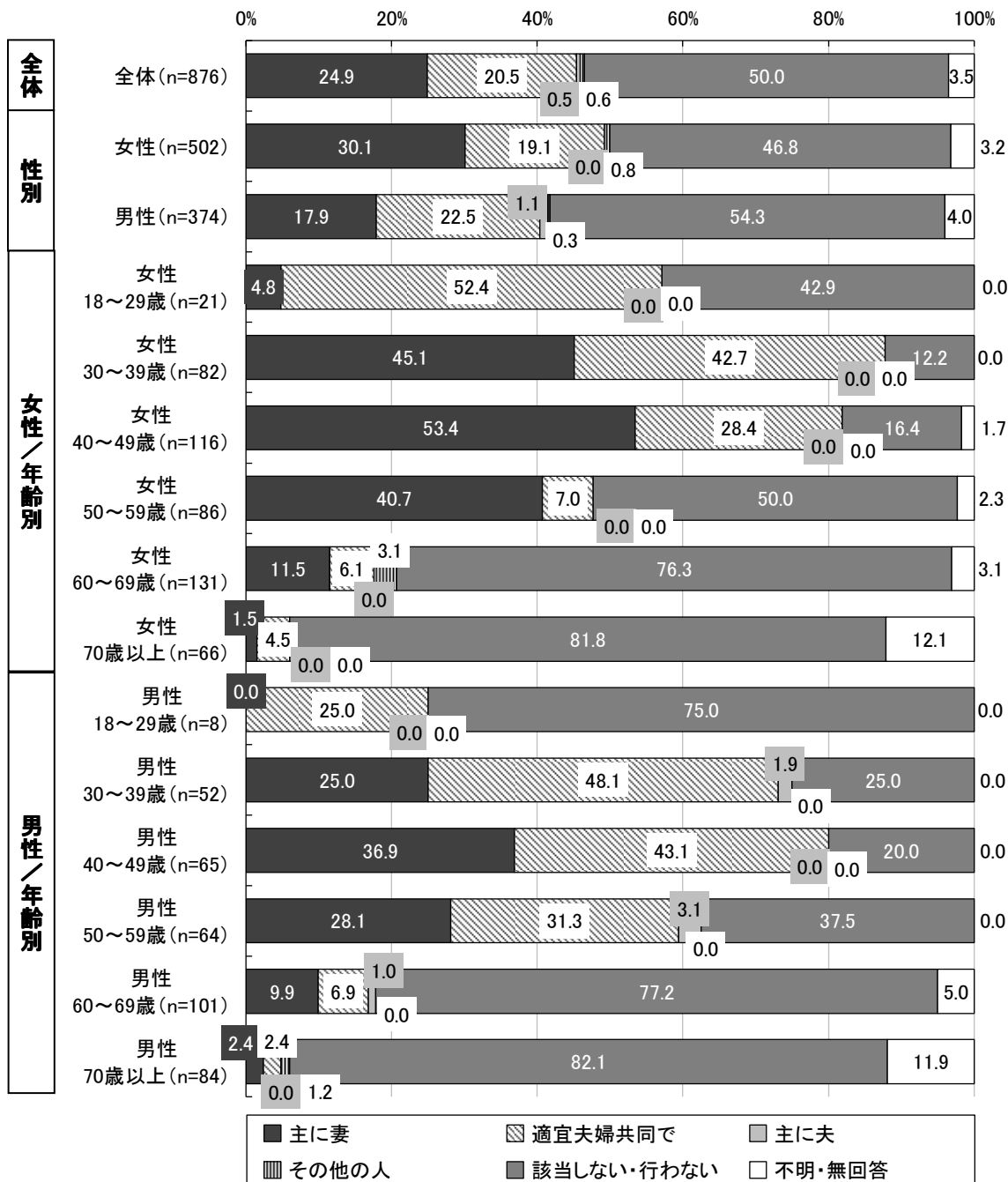


⑥子どもの学校行事への参加

「該当しない・行わない」が 50.0%と最も高く、次いで「主に妻」が 24.9%、「適宜夫婦共同で」が 20.5%となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して「主に妻」が 12.2 ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、30～40 歳代では、女性は「主に妻」、男性は「適宜夫婦共同で」が最も高く、子どもの学校行事への参加機会のある世代で性別による認識の差がうかがえます。

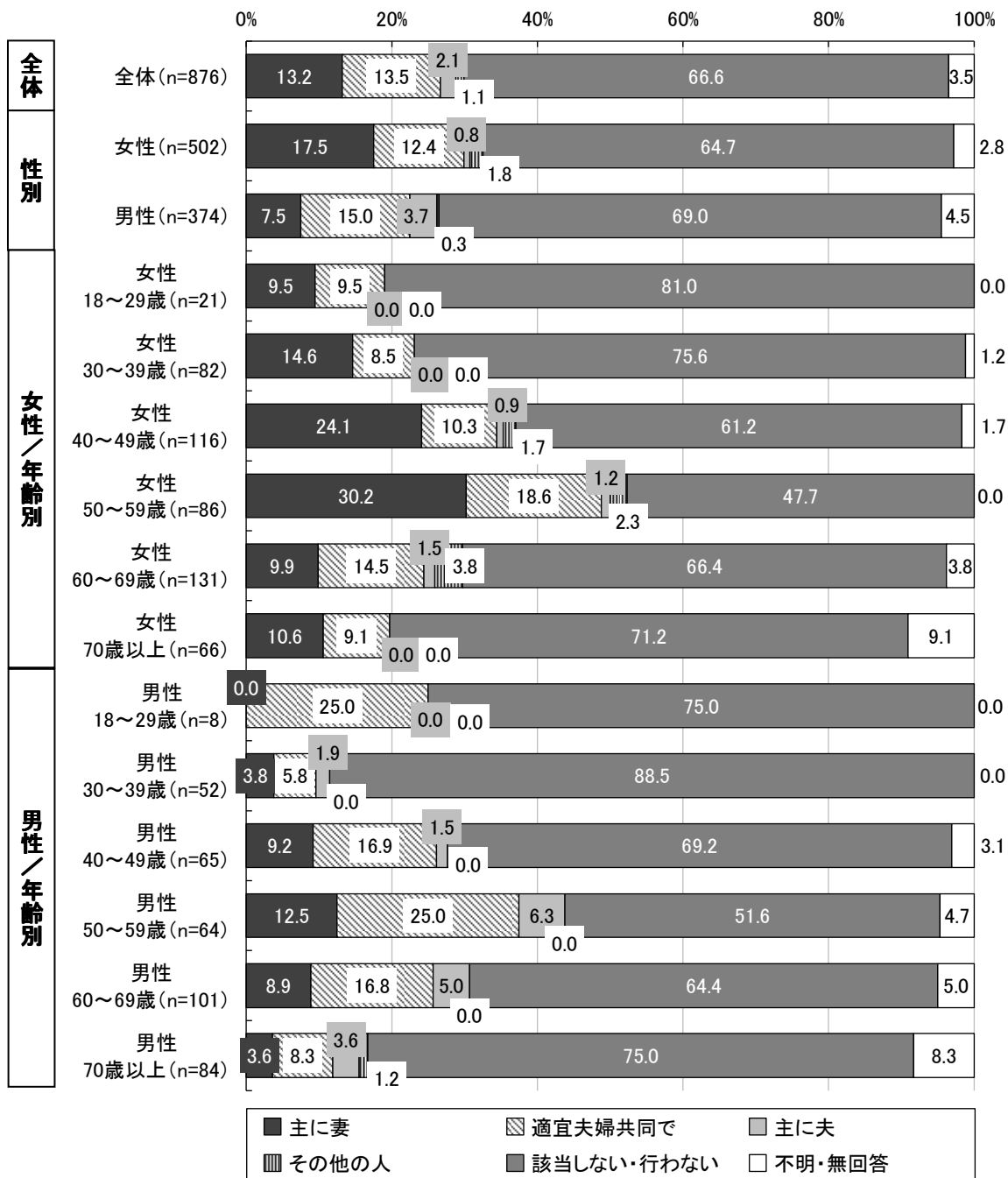


⑦親・病人の介護

「該当しない・行わない」が 66.6%と最も高く、次いで「適宜夫婦共同で」が 13.5%、「主に妻」が 13.2%となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して「主に妻」が 10.0 ポイント高くなっています。

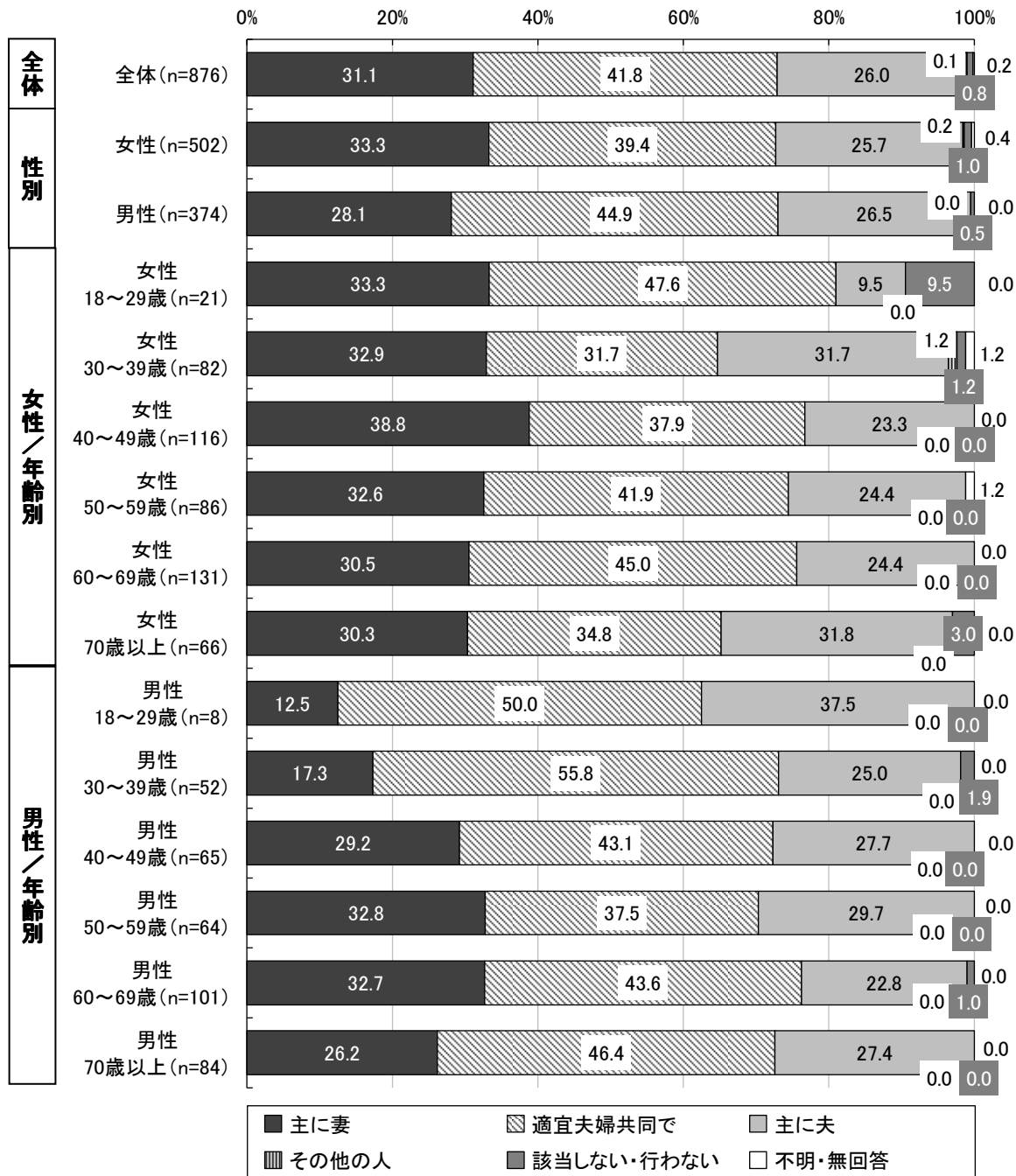
性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「該当しない・行わない」が最も高くなっています。次いで、男性ではすべての年齢区分で「適宜夫婦共同で」が高くなっているのに対し、女性では 30～50 歳代と 70 歳以上で「主に妻」が高く、40 歳代が 2割台、50 歳代が 3割台となっています。



⑧家計の管理・資産・財産管理

「適宜夫婦共同で」が41.8%と最も高く、次いで「主に妻」が31.1%、「主に夫」が26.0%となっています。性別にみると、男性は女性と比較して「適宜夫婦共同で」が5.5ポイント高くなっています。

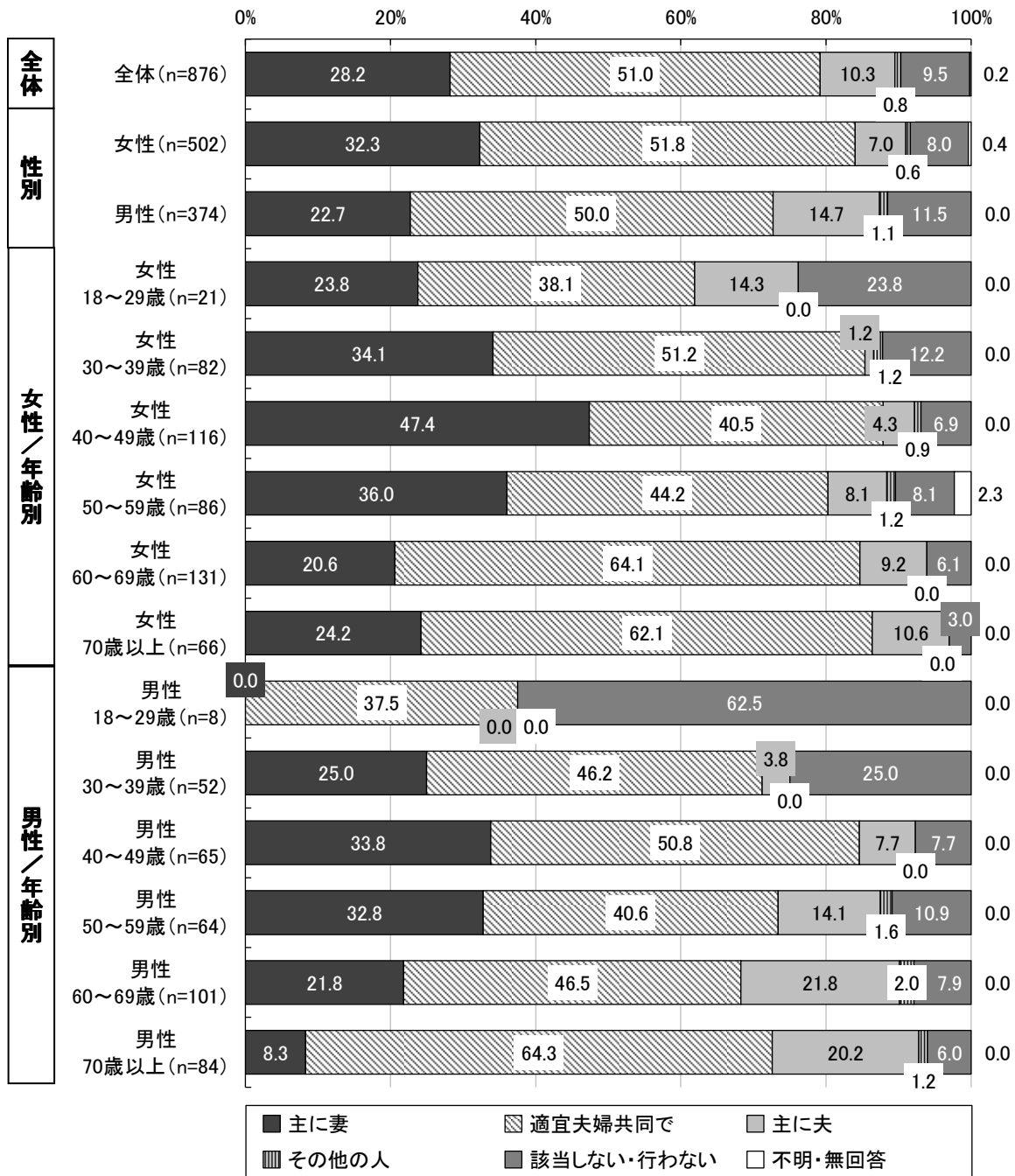
性／年齢別にみると、女性の30～40歳代では「主に妻」、それ以外の年齢区分では「適宜夫婦共同で」が最も高くなっています。



⑨近所付き合い・地域活動への参加

「適宜夫婦共同で」が51.0%と最も高く、次いで「主に妻」が28.2%、「主に夫」が10.3%となっています。性別にみると、女性は男性と比較して「主に妻」が9.6ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、女性の40歳代では「主に妻」、男性の18～29歳では「該当しない・行わない」、それ以外の年齢区分では「適宜夫婦共同で」が最も高くなっています。

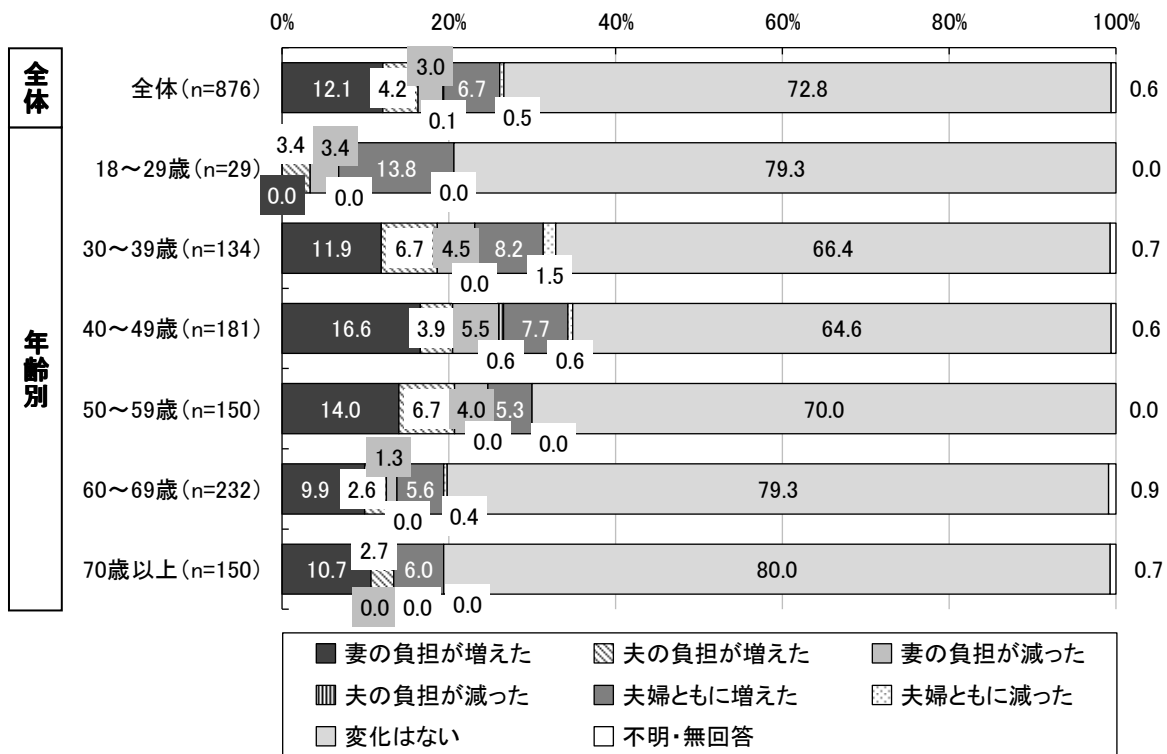


※問3で「結婚している（事実婚を含む）」を回答した方にうかがいます。

問7-1 新型コロナウイルス感染症の影響で家庭における役割分担はどのように変化しましたか。
（単数回答）

「変化はない」が72.8%と最も高く、次いで「妻の負担が増えた」が12.1%、「夫婦ともに増えた」が6.7%となっています。

年齢別にみると、すべての年齢区分で「変化はない」が最も高く、次いで18～29歳では「夫婦ともに増えた」、それ以外の年齢区分では「妻の負担が増えた」が高くなっています。



※すべての方にうかがいます。

問8 今後、男性が家事、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。(複数回答)

「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が62.1%と最も高く、次いで「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」が58.2%、「男性が休暇制度や短時間勤務制度を利用しやすくすること」が57.2%となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して「男性が家事・育児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」が20.0ポイント高くなっています。

性/年齢別にみると、女性の30～40歳代、男性の50歳代では「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」が最も高く、女性の18～29歳、男性の40歳代では「男性が休暇制度や短時間勤務制度を利用しやすくすること」が最も高くなっています。また、男性の30歳代では「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」「男性が休暇制度や短時間勤務制度を利用しやすくすること」が最も高くなっています。

単位：%		男性が家事・育児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・育児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	まわりの人が、夫婦の役割分担などについて、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・育児などについて、その評価を高めること	男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること	労働時間短縮や休暇制度、テレワークなど、ICTを利用した多様な働き方を普及すること、仕事以外の時間をより多く持つようにすること	男性が休暇制度や短時間勤務制度を利用しやすくすること	男性の家事・育児などについて、啓発や情報提供、相談窓口の設置、技能の研修を行うこと	男性が家事・育児などを行うための、仲間（ネットワーク）作りをするためのこと	その他	特に必要なことはない	不明・無回答
全体 (n=1,111)		52.9	19.4	62.1	32.3	46.2	58.2	50.5	57.2	19.6	18.1	3.5	2.5	1.2
性別	女性 (n=630)	61.4	21.6	62.4	35.6	48.1	62.2	51.4	58.6	20.3	19.7	3.5	1.0	1.3
	男性 (n=476)	41.4	16.2	61.6	27.7	43.1	52.7	48.7	55.0	18.1	15.5	3.4	4.6	1.1
女性/年齢別	女性18～29歳 (n=56)	57.1	19.6	66.1	39.3	48.2	64.3	48.2	73.2	12.5	17.9	1.8	1.8	0.0
	女性30～39歳 (n=101)	53.5	9.9	65.3	37.6	47.5	72.3	65.3	59.4	16.8	19.8	3.0	1.0	0.0
	女性40～49歳 (n=137)	51.1	13.1	48.2	26.3	43.1	58.4	51.8	54.7	16.1	17.5	4.4	2.2	0.7
	女性50～59歳 (n=100)	59.0	21.0	64.0	41.0	44.0	58.0	50.0	53.0	18.0	17.0	3.0	0.0	2.0
	女性60～69歳 (n=151)	74.2	33.1	65.6	39.1	54.3	61.6	43.7	60.9	23.2	19.9	4.6	0.7	0.7
	女性70歳以上 (n=85)	70.6	30.6	71.8	32.9	50.6	61.2	51.8	56.5	34.1	27.1	2.4	0.0	4.7
男性/年齢別	男性18～29歳 (n=40)	55.0	25.0	72.5	47.5	55.0	70.0	52.5	57.5	27.5	22.5	2.5	2.5	0.0
	男性30～39歳 (n=65)	40.0	18.5	63.1	35.4	43.1	61.5	61.5	63.1	15.4	15.4	4.6	0.0	1.5
	男性40～49歳 (n=84)	29.8	19.0	60.7	31.0	48.8	56.0	53.6	61.9	14.3	17.9	3.6	4.8	0.0
	男性50～59歳 (n=80)	40.0	17.5	47.5	17.5	40.0	51.2	50.0	47.5	11.3	12.5	5.0	6.3	0.0
	男性60～69歳 (n=116)	39.7	10.3	62.1	25.9	39.7	50.9	48.3	53.4	24.1	17.2	2.6	3.4	1.7
	男性70歳以上 (n=90)	50.0	14.4	67.8	22.2	38.9	40.0	33.3	51.1	17.8	11.1	2.2	8.9	2.2

3 仕事について

問9 あなたの雇用形態はどれに該当しますか。(単数回答)

「正規社員・職員」が34.3%と最も高く、次いで「仕事はしていない(年金生活者・専業主婦(主夫)を含む)」が26.0%、「パート・アルバイト」が21.9%となっています。

性別にみると、女性は「仕事はしていない(年金生活者・専業主婦(主夫)を含む)」、男性は「正規社員・職員」が最も高くなっています。

性/年齢別にみると、男女ともに30歳代以下、男性の40～50歳代では「正規社員・職員」が、女性の40～50歳代では「パート・アルバイト」が最も高くなっています。

単位: %		正規社員・職員	自営業・自営業手伝い	嘱託・派遣	パート・アルバイト	会社役員・経営者	再雇用・シルバー人材センターの就労	学生	仕事はしていない(年金生活者・専業主婦(主夫)を含む)	その他	不明・無回答
全体(n=1,111)		34.3	5.2	4.7	21.9	1.7	2.3	2.4	26.0	1.3	0.3
性別	女性(n=630)	21.6	4.8	4.6	31.4	0.8	0.8	1.9	32.4	1.4	0.3
	男性(n=476)	50.8	5.9	4.8	9.5	2.9	4.2	3.2	17.6	0.8	0.2
女性/年齢別	女性18～29歳(n=56)	46.4	1.8	3.6	17.9	0.0	0.0	21.4	7.1	1.8	0.0
	女性30～39歳(n=101)	48.5	2.0	2.0	24.8	1.0	0.0	0.0	20.8	1.0	0.0
	女性40～49歳(n=137)	25.5	8.0	6.6	33.6	0.0	0.0	0.0	26.3	0.0	0.0
	女性50～59歳(n=100)	17.0	6.0	11.0	46.0	2.0	0.0	0.0	17.0	1.0	0.0
	女性60～69歳(n=151)	6.0	3.3	2.6	39.1	1.3	2.6	0.0	42.4	2.0	0.7
	女性70歳以上(n=85)	0.0	5.9	1.2	14.1	0.0	1.2	0.0	72.9	3.5	1.2
男性/年齢別	男性18～29歳(n=40)	45.0	7.5	5.0	10.0	0.0	0.0	32.5	0.0	0.0	0.0
	男性30～39歳(n=65)	86.2	1.5	0.0	3.1	3.1	0.0	3.1	3.1	0.0	0.0
	男性40～49歳(n=84)	90.5	2.4	1.2	2.4	1.2	0.0	0.0	1.2	1.2	0.0
	男性50～59歳(n=80)	77.5	7.5	2.5	0.0	5.0	0.0	0.0	6.3	1.3	0.0
	男性60～69歳(n=116)	23.3	6.0	11.2	14.7	4.3	13.8	0.0	24.1	1.7	0.9
	男性70歳以上(n=90)	3.3	10.0	5.6	21.1	2.2	4.4	0.0	53.3	0.0	0.0

※本報告書内では、問9において「正規社員・職員」「自営業・自営業手伝い」「嘱託・派遣」「パート・アルバイト」「会社役員・経営者」「再雇用・シルバー人材センターの就労」を選んだ方について、まとめて「仕事をしている」を回答した方と示します。

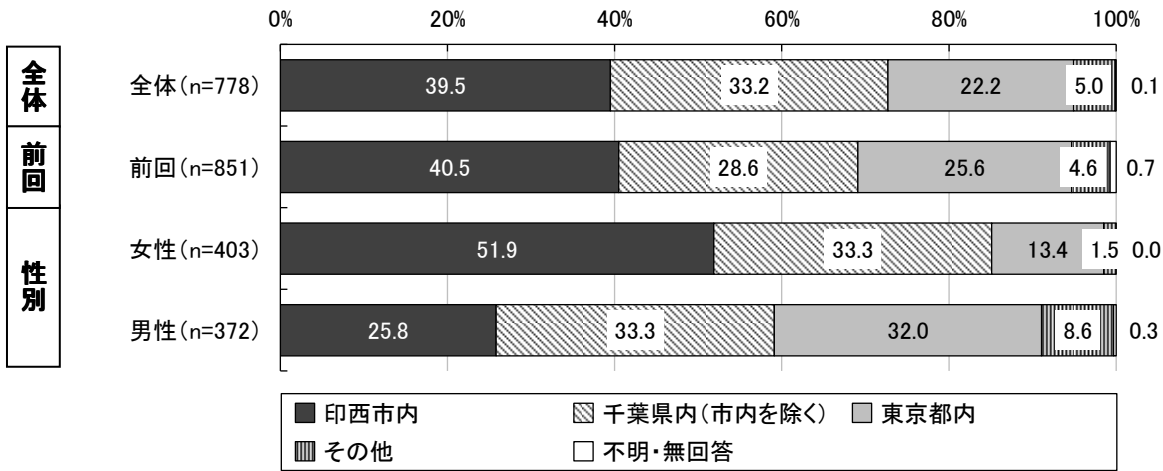
※問9で「仕事をしている」を回答した方にうかがいます。

問9-1 あなたの勤務先はどちらですか。(単数回答)

「印西市内」が 39.5%と最も高く、次いで「千葉県内(市内を除く)」が 33.2%、「東京都内」が 22.2%となっています。

前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。

性別にみると、女性では「印西市内」、男性では「千葉県内(市内を除く)」が最も高くなっています。また、男性では「印西市内」よりも「東京都内」が高く、市外に勤務している割合が高くなっています。



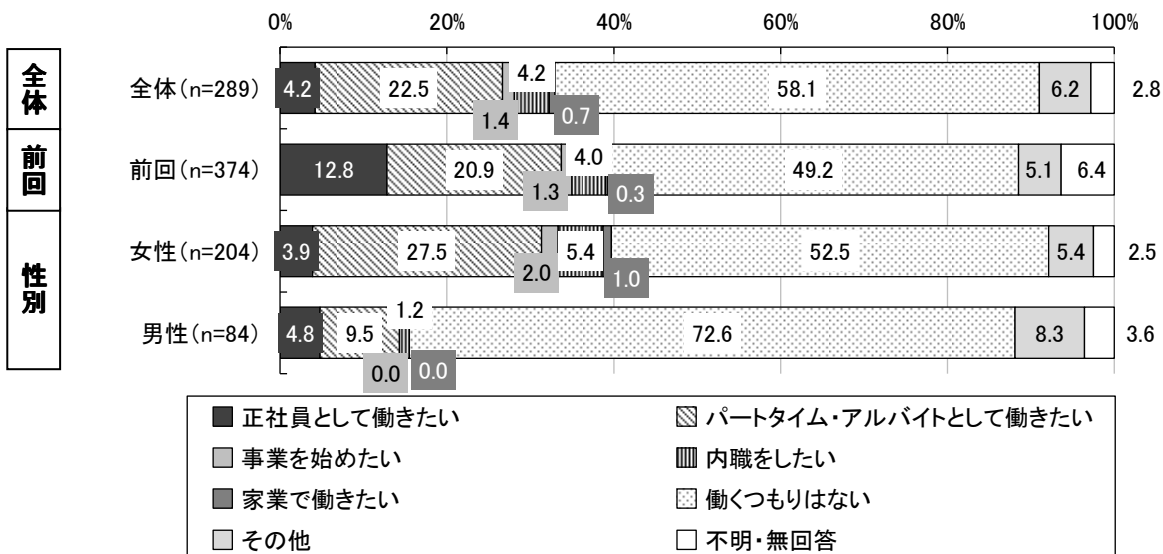
※問9で「仕事はしていない」を回答した方にうかがいます。

問9-2 あなたは、今後仕事をしたいと思いませんか。(単数回答)

「働くつもりはない」が 58.1%と最も高く、次いで「パートタイム・アルバイトとして働きたい」が 22.5%、「その他」を除いて「正社員として働きたい」「内職をしたい」が 4.2%となっています。

前回調査と比較すると、「働くつもりはない」が 8.9 ポイント増加し、「正社員として働きたい」が 8.6 ポイント減少しています。

性別にみると、男女ともに「働くつもりはない」が最も高くなっていますが、女性では「パートタイム・アルバイトとして働きたい」が男性と比較して 18.0 ポイント高く、働く意欲がある割合が高いことがうかがえます。



※問9で「仕事はしていない」を回答した方にうかがいます。

問9-3 あなたが現在、仕事をしていない最も大きな理由は何ですか。(単数回答)

「定年退職したから」が21.5%と最も高く、次いで「健康面の理由から」が19.4%、「経済的に働く必要がないから」が10.7%となっています。

前回調査と比較すると、「健康面の理由から」が9.0ポイント増加しています。

性別にみると、女性では「健康面の理由から」、男性では「定年退職したから」が最も高くなっています。また、男性では「定年退職したから」が女性と比較して40.2ポイント高く、女性では「子育てとの両立が困難だから」が男性と比較して12.7ポイント高くなっています。

単位: %		家事との両立が困難だから	子育てとの両立が困難だから	介護との両立が困難だから	希望する勤務条件(時間、場所、給与等)の仕事がなかったから	求職しているが仕事が見つからないから	経済的に働く必要がないから	年齢面の制約のため	健康面の理由から	配偶者(パートナー)等家族が望まないから	家事や子育て、介護に専念したいから	定年退職したから	その他	特に理由はない	不明・無回答
全体(n=289)		3.1	9.0	1.4	4.2	0.7	10.7	10.0	19.4	1.0	4.8	21.5	4.2	5.5	4.5
前回	前回(n=374)	2.4	9.4	2.7	4.0	0.8	9.6	11.5	10.4	2.9	4.0	16.3	12.0	6.7	7.2
性別	女性(n=204)	4.4	12.7	2.0	3.9	0.5	11.3	10.3	20.6	1.5	6.4	9.8	4.4	7.4	4.9
	男性(n=84)	0.0	0.0	0.0	4.8	1.2	9.5	9.5	16.7	0.0	0.0	50.0	3.6	1.2	3.6

※すべての方にうかがいます。

問 10 ご自身と配偶者・パートナーの働き方について、理想はどうあるべきだと思いますか。また、現実ではどのような働き方ですか。

①・③の理想について、配偶者・パートナーがいない方は、いると想定してお答えください。また、②・④の現実について、配偶者・パートナーがいる方は、これまでの状況も踏まえてお答えください。(①～④それぞれ1つずつ番号を記入)(単数回答)

①あなた自身の働き方の理想

「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」が 37.4%と最も高く、次いで「子育ての時期だけ一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」が 19.3%、「子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が 15.9%となっています。

前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。

性別にみると、女性は「子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」、男性は「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」が最も高くなっています。一方、女性では「子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が高いものの、「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」もほぼ同率となっており、職業を継続する意向が高いことがうかがえます。

性／年齢別にみると、女性では年代によってばらつきがありますが、男性ではすべての年齢区分で「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」が最も高くなっています。

単位：%		結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける	子育ての後はフルタイムで仕事を続ける	子育ての後はパートタイムで仕事を続ける	結婚後もまたは子育て終了時から仕事をまた子育てを終了時か	子どもができるまで家事や子育てに専念する	結婚後は家事などに専念する	仕事はもたない	その他	わからない	配偶者はいない	不明・無回答
全体(n=1,111)		37.4	19.3	15.9	3.4	5.4	2.9	2.2	2.1	3.1	0.1	8.4
前回	前回(n=1,258)	36.4	14.9	14.5	3.5	6.6	4.5	1.6	1.0	2.9	0.6	13.4
性別	女性(n=630)	26.0	19.7	26.2	4.9	7.3	4.3	0.6	1.6	2.2	0.2	7.0
	男性(n=476)	52.3	18.7	2.5	1.3	2.9	1.1	4.2	2.7	4.2	0.0	10.1
女性／年齢別	女性18～29歳(n=56)	21.4	30.4	21.4	5.4	8.9	3.6	1.8	1.8	1.8	1.8	1.8
	女性30～39歳(n=101)	36.6	14.9	28.7	1.0	10.9	3.0	0.0	1.0	3.0	0.0	1.0
	女性40～49歳(n=137)	25.5	19.0	35.0	2.9	6.6	2.2	0.0	1.5	4.4	0.0	2.9
	女性50～59歳(n=100)	27.0	21.0	25.0	5.0	4.0	8.0	0.0	3.0	1.0	0.0	6.0
	女性60～69歳(n=151)	24.5	16.6	27.2	7.9	7.3	4.0	0.7	2.0	0.7	0.0	9.3
	女性70歳以上(n=85)	18.8	23.5	11.8	7.1	7.1	5.9	2.4	0.0	2.4	0.0	21.2
男性／年齢別	男性18～29歳(n=40)	45.0	27.5	0.0	0.0	5.0	2.5	2.5	0.0	7.5	0.0	10.0
	男性30～39歳(n=65)	53.8	26.2	0.0	0.0	6.2	1.5	4.6	1.5	4.6	0.0	1.5
	男性40～49歳(n=84)	57.1	19.0	6.0	0.0	2.4	1.2	4.8	4.8	2.4	0.0	2.4
	男性50～59歳(n=80)	52.5	21.3	2.5	1.3	2.5	0.0	2.5	3.8	6.3	0.0	7.5
	男性60～69歳(n=116)	54.3	18.1	1.7	0.9	1.7	1.7	5.2	0.9	3.4	0.0	12.1
	男性70歳以上(n=90)	47.8	7.8	3.3	4.4	1.1	0.0	4.4	4.4	3.3	0.0	23.3

②あなた自身の働き方の現実

「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」が 40.6%と最も高く、次いで「子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が 17.5%、「子育ての時期だけ一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」が 7.4%となっています。

前回調査と比較すると、「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」が 5.4 ポイント増加しています。

性別にみると、理想と同様に、女性では「子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」、男性では「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」が最も高くなっています。

性／年齢別にみると、女性では 39 歳までは「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」、40 歳以上では「子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が最も高くなっています。男性ではすべての年齢区分で「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」が最も高くなっています。

単位：%		結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける	その後フルタイムで仕事を続ける	子育ての時期だけ一時やめ、その後パートタイムで仕事を続ける	結婚後または子育て終了時から仕事をまた子育て	子どもができるまで家事や子育てに専念する	結婚後は家事などに専念する	仕事はもたない	その他	わからない	配偶者はいない	不明・無回答
全体 (n=1,111)		40.6	7.4	17.5	2.1	4.7	4.1	3.8	2.9	4.0	2.7	10.4
前回	前回 (n=1,258)	35.2	5.6	16.2	2.9	4.4	5.7	2.9	3.6	4.7	3.7	15.0
性別	女性 (n=630)	21.7	10.0	29.4	3.3	7.5	6.0	4.4	3.2	3.8	2.5	8.1
	男性 (n=476)	65.8	4.0	1.9	0.2	1.1	1.5	2.9	2.5	4.0	2.7	13.4
女性／年齢別	女性18～29歳 (n=56)	32.1	8.9	8.9	1.8	1.8	1.8	5.4	3.6	21.4	10.7	3.6
	女性30～39歳 (n=101)	34.7	22.8	19.8	0.0	9.9	2.0	4.0	1.0	2.0	2.0	2.0
	女性40～49歳 (n=137)	24.8	6.6	35.8	0.7	10.2	3.6	5.8	3.6	2.2	3.6	2.9
	女性50～59歳 (n=100)	24.0	8.0	43.0	5.0	4.0	5.0	2.0	1.0	1.0	2.0	5.0
	女性60～69歳 (n=151)	11.3	8.6	34.4	6.6	8.6	10.6	3.3	5.3	0.7	0.7	9.9
	女性70歳以上 (n=85)	10.6	5.9	18.8	4.7	5.9	10.6	7.1	3.5	5.9	0.0	27.1
男性／年齢別	男性18～29歳 (n=40)	42.5	2.5	0.0	0.0	2.5	0.0	5.0	0.0	12.5	17.5	17.5
	男性30～39歳 (n=65)	76.9	6.2	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	4.6	3.1	6.2
	男性40～49歳 (n=84)	81.0	4.8	0.0	0.0	0.0	1.2	0.0	2.4	3.6	2.4	4.8
	男性50～59歳 (n=80)	75.0	5.0	3.8	1.3	0.0	0.0	1.3	1.3	2.5	0.0	10.0
	男性60～69歳 (n=116)	66.4	1.7	0.9	0.0	0.9	2.6	3.4	3.4	3.4	1.7	15.5
	男性70歳以上 (n=90)	45.6	4.4	4.4	0.0	3.3	3.3	7.8	4.4	2.2	0.0	24.4

③あなたの配偶者に望む理想的な働き方

「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」が 43.4%と最も高く、次いで「子育ての時期だけ一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」が 12.8%、「子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が 9.0%となっています。

前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。

性別にみると、女性では「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」、男性では「子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が最も高くなっています。

性／年齢別にみると、女性ではすべての年齢区分で「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」が最も高くなっています。男性では 18～29 歳、60 歳以上で「子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」、30～40 歳代で「子育ての時期だけ一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」、50 歳代で「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」が最も高くなっています。

単位：%		結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける	子育ての時期だけ一時やめ、その後フルタイムで仕事を続ける	子育ての時期だけ一時やめ、その後パートタイムで仕事を続ける	結婚後は子育てを終了時から仕事を再開する	子どもができるまで仕事を続け、子どもができた後家事や子育てに専念する	結婚後は家事などに専念する	仕事はもたない	その他	わからない	配偶者はいない	不明・無回答
全体 (n=1,111)		43.4	12.8	9.0	2.5	5.1	3.1	1.9	3.5	5.2	4.2	9.3
前回	前回 (n=1,258)	39.7	10.5	7.7	3.0	5.2	4.2	1.4	1.6	4.8	4.3	17.5
性別	女性 (n=630)	65.6	8.7	1.0	0.8	2.2	0.6	0.5	3.3	5.1	3.5	8.7
	男性 (n=476)	14.1	18.1	19.7	4.6	9.0	6.3	3.8	3.8	5.5	5.3	9.9
女性／年齢別	女性18～29歳 (n=56)	48.2	16.1	0.0	1.8	3.6	0.0	1.8	5.4	7.1	12.5	3.6
	女性30～39歳 (n=101)	80.2	10.9	0.0	1.0	2.0	0.0	0.0	1.0	1.0	3.0	1.0
	女性40～49歳 (n=137)	75.9	5.1	0.7	0.7	0.7	0.0	0.0	3.6	6.6	2.9	3.6
	女性50～59歳 (n=100)	68.0	8.0	2.0	1.0	2.0	2.0	0.0	3.0	5.0	2.0	7.0
	女性60～69歳 (n=151)	64.9	7.3	2.0	0.0	4.0	0.7	0.0	3.3	5.3	2.6	9.9
	女性70歳以上 (n=85)	41.2	10.6	0.0	1.2	1.2	1.2	2.4	4.7	5.9	2.4	29.4
男性／年齢別	男性18～29歳 (n=40)	5.0	12.5	17.5	5.0	12.5	7.5	0.0	2.5	12.5	15.0	10.0
	男性30～39歳 (n=65)	16.9	26.2	18.5	7.7	12.3	3.1	6.2	1.5	3.1	3.1	1.5
	男性40～49歳 (n=84)	11.9	23.8	22.6	3.6	9.5	3.6	3.6	3.6	6.0	8.3	3.6
	男性50～59歳 (n=80)	20.0	17.5	16.3	1.3	5.0	8.8	5.0	6.3	5.0	7.5	7.5
	男性60～69歳 (n=116)	17.2	13.8	19.8	4.3	8.6	8.6	2.6	6.0	6.0	1.7	11.2
	男性70歳以上 (n=90)	8.9	15.6	21.1	6.7	8.9	5.6	4.4	1.1	3.3	2.2	22.2

④あなたの配偶者の働き方の現実

「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」が46.2%と最も高く、次いで「配偶者はいない」が10.9%、「子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が10.0%となっています。

前回調査と比較すると、「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」が9.1ポイント増加しています。

性別にみると、女性では「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」、男性では「子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が最も高くなっています。

性／年齢別にみると、女性の30歳以上では「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」が最も高く、男性の30歳代では「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」、40歳以上では「子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が最も高くなっています。男女ともに「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」は年齢が上がるにつれて少なくなっています。また、18～29歳では「配偶者はいない」が最も高くなっています。

単位：%		結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける	子育ての時期だけ一時やめ、その後フルタイムで仕事を続ける	子育ての時期だけ一時やめ、その後パートタイムで仕事を続ける	結婚後は子育てを終了時から仕事を再開する	子どもができるまで仕事を専念する	子どもができるまで仕事を専念する	結婚後は家事などに専念する	結婚するまで仕事を専念する	仕事はもたない	その他	わからない	配偶者はいない	不明・無回答
全体 (n=1,111)		46.2	5.1	10.0	1.3	2.1	3.8	4.1	2.6	3.2	10.9	10.9		
前回	前回 (n=1,258)	37.1	4.4	11.6	2.1	3.3	3.7	3.5	2.8	3.3	10.4	18.0		
性別	女性 (n=630)	69.4	1.4	1.0	0.3	0.6	0.0	1.7	3.0	2.7	10.6	9.2		
	男性 (n=476)	15.5	10.1	22.1	2.5	4.0	8.8	7.1	2.1	3.8	10.9	13.0		
女性／年齢別	女性18～29歳 (n=56)	42.9	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.4	44.6	5.4		
	女性30～39歳 (n=101)	87.1	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	1.0	8.9	1.0		
	女性40～49歳 (n=137)	78.1	0.7	0.7	0.0	1.5	0.0	0.7	0.7	2.9	11.7	2.9		
	女性50～59歳 (n=100)	80.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.0	0.0	1.0	4.0	6.0	5.0		
	女性60～69歳 (n=151)	67.5	3.3	2.0	0.7	0.7	0.0	2.6	4.6	1.3	4.6	12.6		
	女性70歳以上 (n=85)	42.4	0.0	1.2	0.0	0.0	0.0	7.1	10.6	3.5	4.7	30.6		
男性／年齢別	男性18～29歳 (n=40)	7.5	0.0	7.5	0.0	2.5	0.0	5.0	0.0	10.0	50.0	17.5		
	男性30～39歳 (n=65)	21.5	20.0	20.0	0.0	7.7	3.1	3.1	1.5	4.6	12.3	6.2		
	男性40～49歳 (n=84)	19.0	17.9	25.0	2.4	4.8	3.6	6.0	1.2	4.8	9.5	6.0		
	男性50～59歳 (n=80)	18.8	8.8	26.3	1.3	2.5	12.5	3.8	3.8	2.5	10.0	10.0		
	男性60～69歳 (n=116)	15.5	7.8	26.7	3.4	1.7	11.2	8.6	2.6	3.4	5.2	13.8		
	男性70歳以上 (n=90)	8.9	4.4	17.8	5.6	5.6	15.6	13.3	2.2	1.1	2.2	23.3		

※問9で「仕事をしている」を回答した方にうかがいます。

問11 あなたの職場では、仕事の内容や待遇面で、女性に対して次のようなことがありますか。

(複数回答)

「あてはまるものはない」が49.1%と最も高く、次いで「男性に比べて女性の採用が少ない」が14.5%、「昇進、昇格に男女差がある」が11.3%となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して「能力を正當に評価しない」が7.3ポイント、「有給休暇や育児・介護休暇が取得しにくい」が6.3ポイント高くなっています。また、男性は女性と比較して「男性に比べて女性の採用が少ない」が18.2ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、「あてはまるものはない」に次いで、男性では70歳以上で「配属先が限られている」、それ以外の年齢区分では「男性に比べて女性の採用が少ない」が高くなっているのに対して、女性はばらつきがあり、18～29歳では「配属先が限られている」、30歳代では「昇進、昇格に男女差がある」、40歳以上では「能力を正當に評価しない」が高くなっています。

単位：%		賃金に男女差がある	男性に比べて女性の採用が少ない	昇進、昇格に男女差がある	能力を正當に評価しない	配属先が限られている	補助的な仕事しかやらせてもらえない	企画会議などに女性が参加できない傾向がある	女性を幹部職員に登用しない	有給休暇や育児・介護休暇が取得しにくい	短時間勤務が認められない	結婚や出産で退職する風潮がある	教育・研修を受ける機会が少ない	その他	あてはまるものはない	不明・無回答
全体(n=778)		10.7	14.5	11.3	11.2	8.1	3.1	3.1	5.9	9.3	5.3	5.7	6.6	3.2	49.1	5.4
性別	女性(n=403)	10.4	5.7	11.2	14.6	4.7	3.5	2.0	5.2	12.2	5.5	4.5	7.7	3.2	53.6	5.0
	男性(n=372)	10.5	23.9	11.6	7.3	11.3	2.4	4.0	6.5	5.9	5.1	6.7	5.4	3.0	44.4	5.9
女性／年齢別	女性18～29歳(n=39)	10.3	5.1	7.7	7.7	12.8	0.0	0.0	10.3	10.3	7.7	7.7	0.0	0.0	48.7	7.7
	女性30～39歳(n=79)	10.1	7.6	15.2	10.1	7.6	2.5	1.3	3.8	13.9	8.9	8.9	5.1	5.1	51.9	3.8
	女性40～49歳(n=101)	11.9	4.0	11.9	15.8	3.0	5.0	3.0	4.0	10.9	3.0	2.0	6.9	2.0	59.4	2.0
	女性50～59歳(n=82)	12.2	7.3	11.0	15.9	1.2	1.2	1.2	4.9	14.6	7.3	4.9	8.5	0.0	52.4	6.1
	女性60～69歳(n=83)	7.2	4.8	10.8	19.3	3.6	4.8	3.6	7.2	10.8	3.6	2.4	14.5	8.4	53.0	3.6
	女性70歳以上(n=19)	10.5	5.3	0.0	15.8	5.3	10.5	0.0	0.0	10.5	0.0	0.0	5.3	0.0	47.4	21.1
男性／年齢別	男性18～29歳(n=27)	0.0	25.9	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	0.0	3.7	7.4	7.4	0.0	51.9	3.7
	男性30～39歳(n=61)	6.6	19.7	11.5	16.4	9.8	1.6	1.6	6.6	3.3	6.6	11.5	3.3	3.3	44.3	3.3
	男性40～49歳(n=82)	9.8	28.0	12.2	7.3	13.4	3.7	7.3	8.5	11.0	4.9	6.1	9.8	3.7	43.9	2.4
	男性50～59歳(n=74)	10.8	31.1	12.2	4.1	13.5	1.4	4.1	4.1	8.1	8.1	5.4	2.7	4.1	40.5	6.8
	男性60～69歳(n=85)	18.8	24.7	17.6	8.2	10.6	2.4	4.7	7.1	3.5	3.5	7.1	5.9	2.4	38.8	4.7
男性70歳以上(n=42)	4.8	7.1	0.0	0.0	11.9	2.4	0.0	7.1	4.8	2.4	2.4	2.4	2.4	59.5	19.0	

※問9で「仕事をしている」を回答した方にうかがいます。

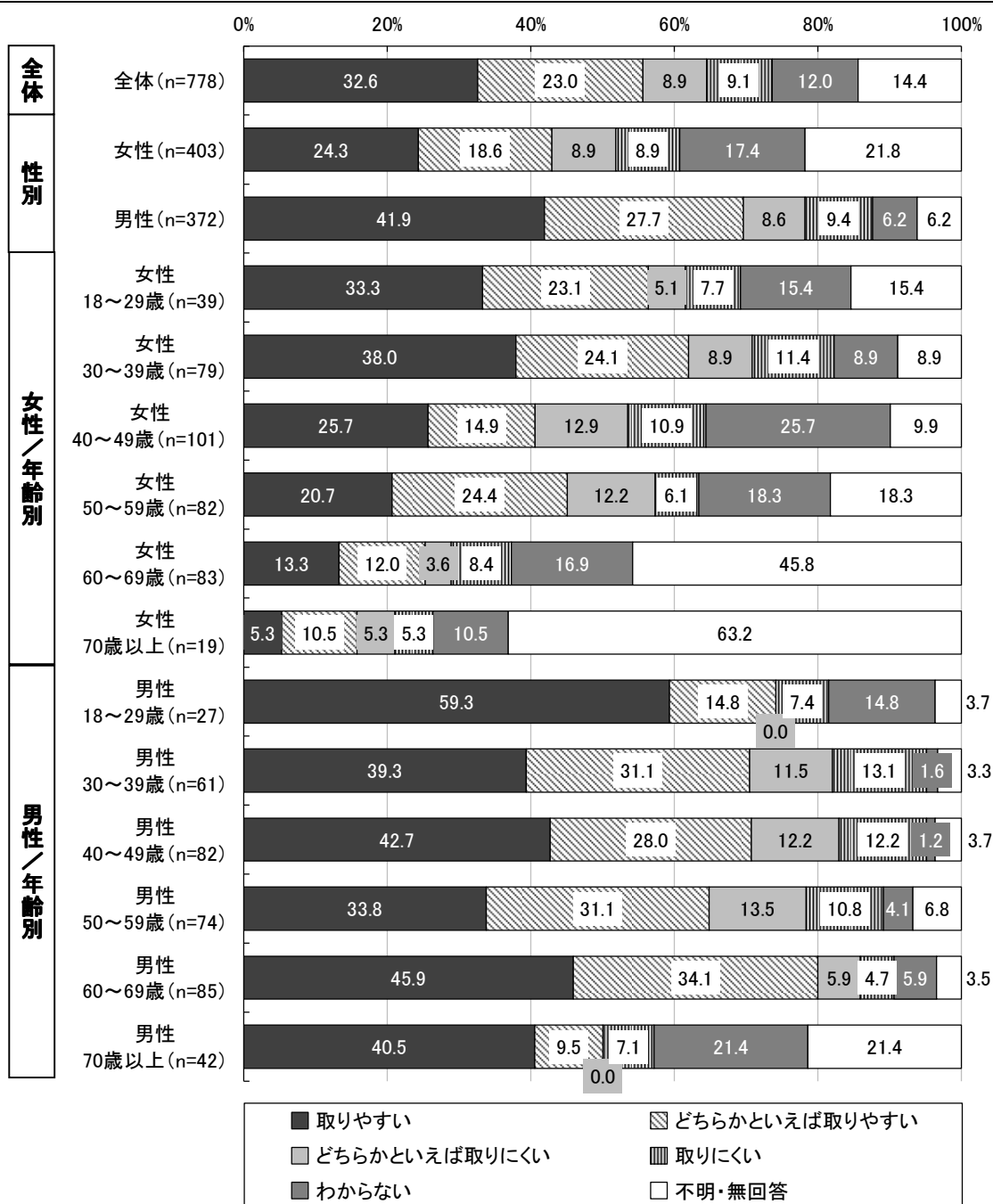
問12 あなたの職場では、男性職員・女性職員が有給休暇や育児・介護休業を取りやすい環境にありますか。(①～③の男性・女性について、それぞれ単数回答)

①有給休暇【男性が取得する場合】

「取りやすい」が32.6%と最も高く、次いで「どちらかといえば取りやすい」が23.0%、「わからない」が12.0%となっています。

性別にみると、男性自身では女性と比較して『取りやすい』(「取りやすい」と「どちらかといえば取りやすい」の計)が26.7ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、男性ではすべての年齢区分で「取りやすい」が最も高くなっているのに対して、女性はその年齢区分も男性より『取りやすい』の割合が低く、特に40歳以上では5割を下回っています。また、男性の30～50歳代では『取りにくい』(「取りにくい」と「どちらかといえば取りにくい」の計)が2割を超えており、そのうち「取りにくい」は1割を超えています。

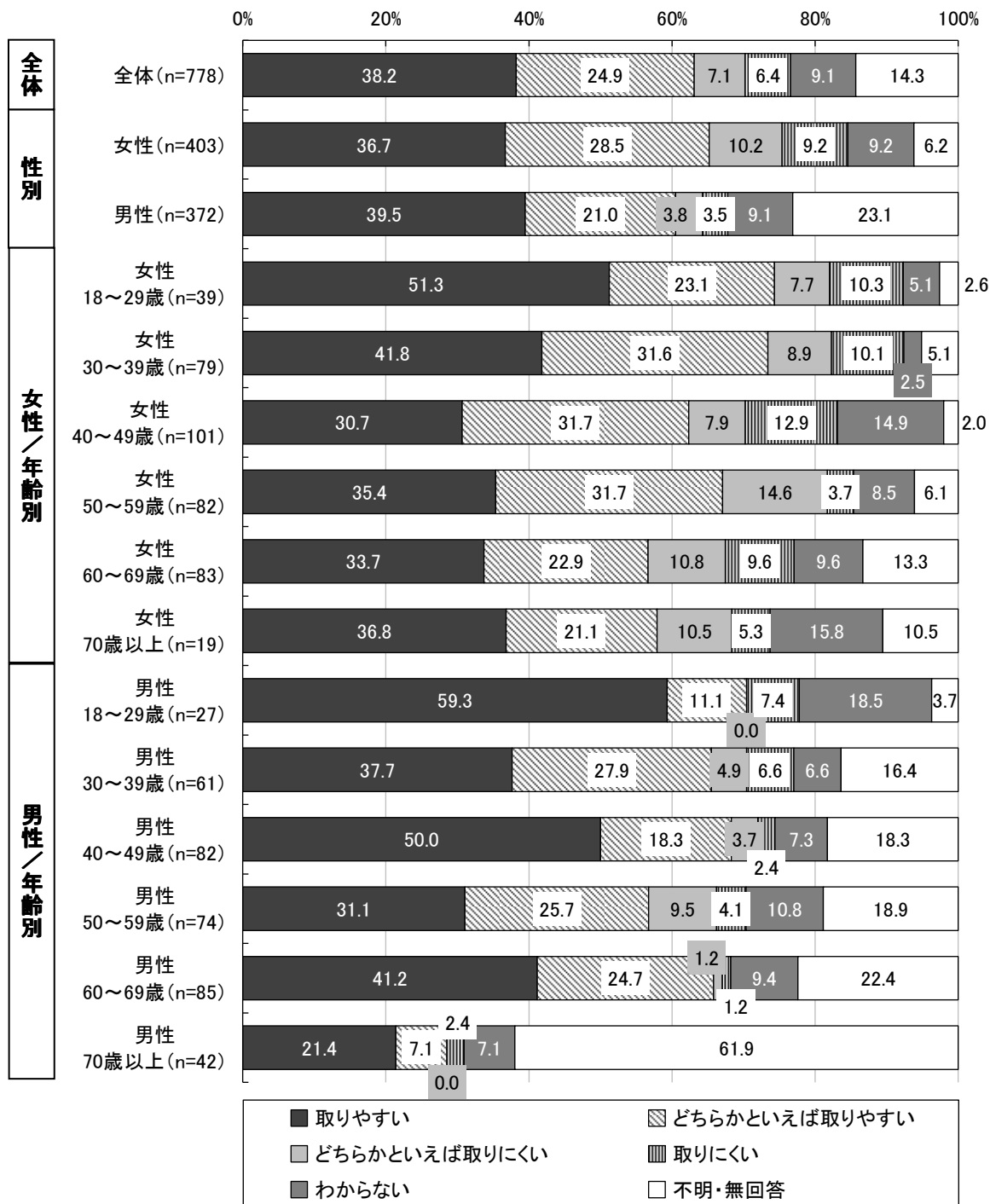


①有給休暇【女性が取得する場合】

「取りやすい」が 38.2%と最も高く、次いで「どちらかといえば取りやすい」が 24.9%、「わからない」が 9.1% となっています。

性別にみると、男女ともに『取りやすい』が5割を超えている一方、女性自身では男性と比較して『取りにくい』が 12.1 ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、男女ともに概ねすべての年齢区分で『取りやすい』が5割以上となっている一方、女性の 40 歳代と 60 歳代では『取りにくい』が2割を超えています。

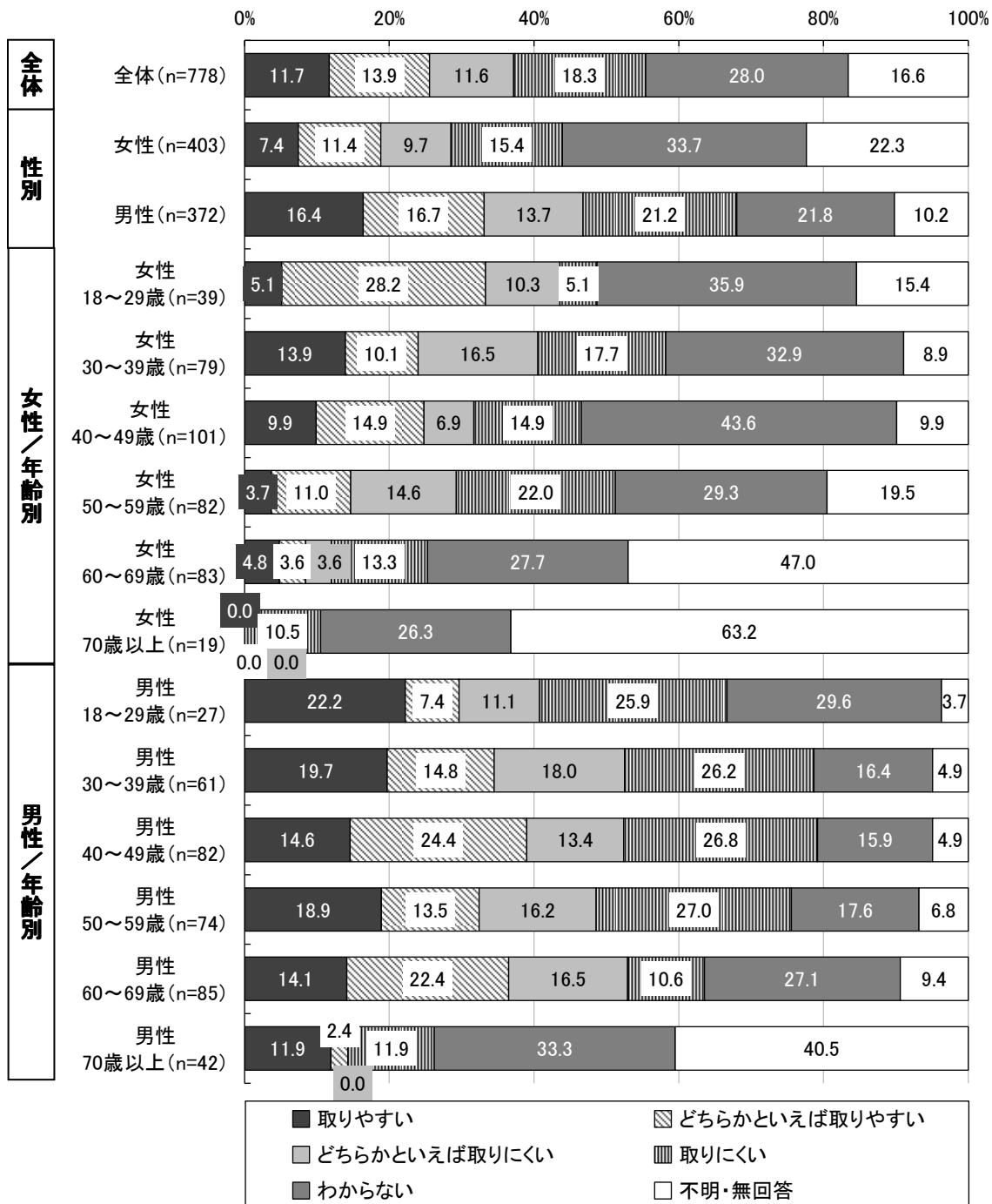


②育児休業【男性が取得する場合】

「わからない」が 28.0%と最も高く、次いで「取りにくい」が 18.3%、「どちらかといえば取りやすい」が 13.9% となっています。

性別にみると、男女ともに『取りにくい』が『取りやすい』を上回っており、一方男性自身は『取りやすい』が3割を超えて高くなっています。

性／年齢別にみると、男性の 30～50 歳代では『取りにくい』が4割を超え、『取りやすい』を上回っています。女性はすべての年代で「わからない」の割合が最も高くなっています。

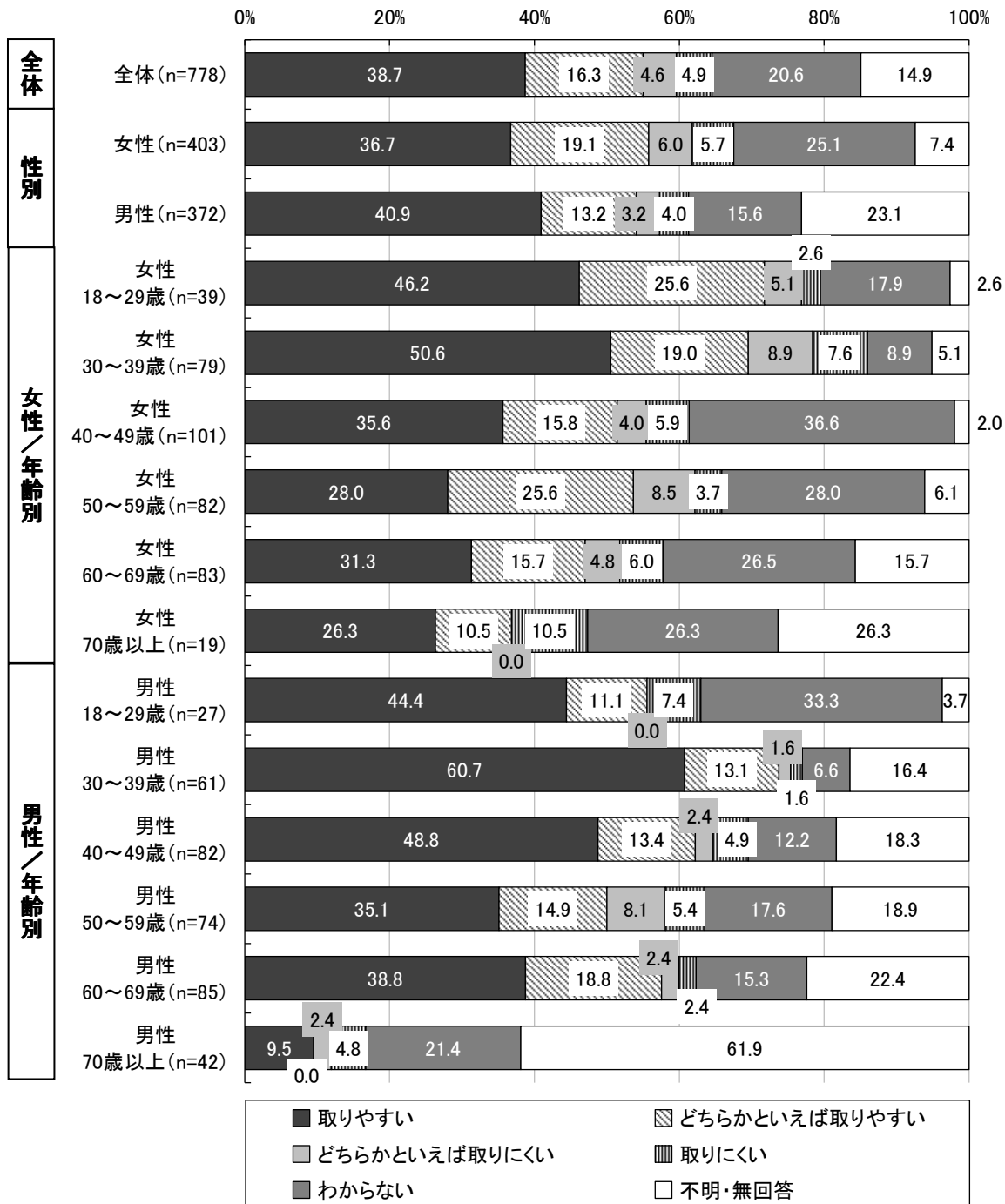


②育児休業【女性が取得する場合】

「取りやすい」が38.7%と最も高く、次いで「わからない」が20.6%、「どちらかといえば取りやすい」が16.3%となっています。

性別にみると、男女ともに『取りやすい』が5割を超えており、概ね同様の傾向となっています。

性／年齢別にみると、女性の18～29歳と30歳代、男性の30歳代では『取りやすい』が7割前後と高くなっています。

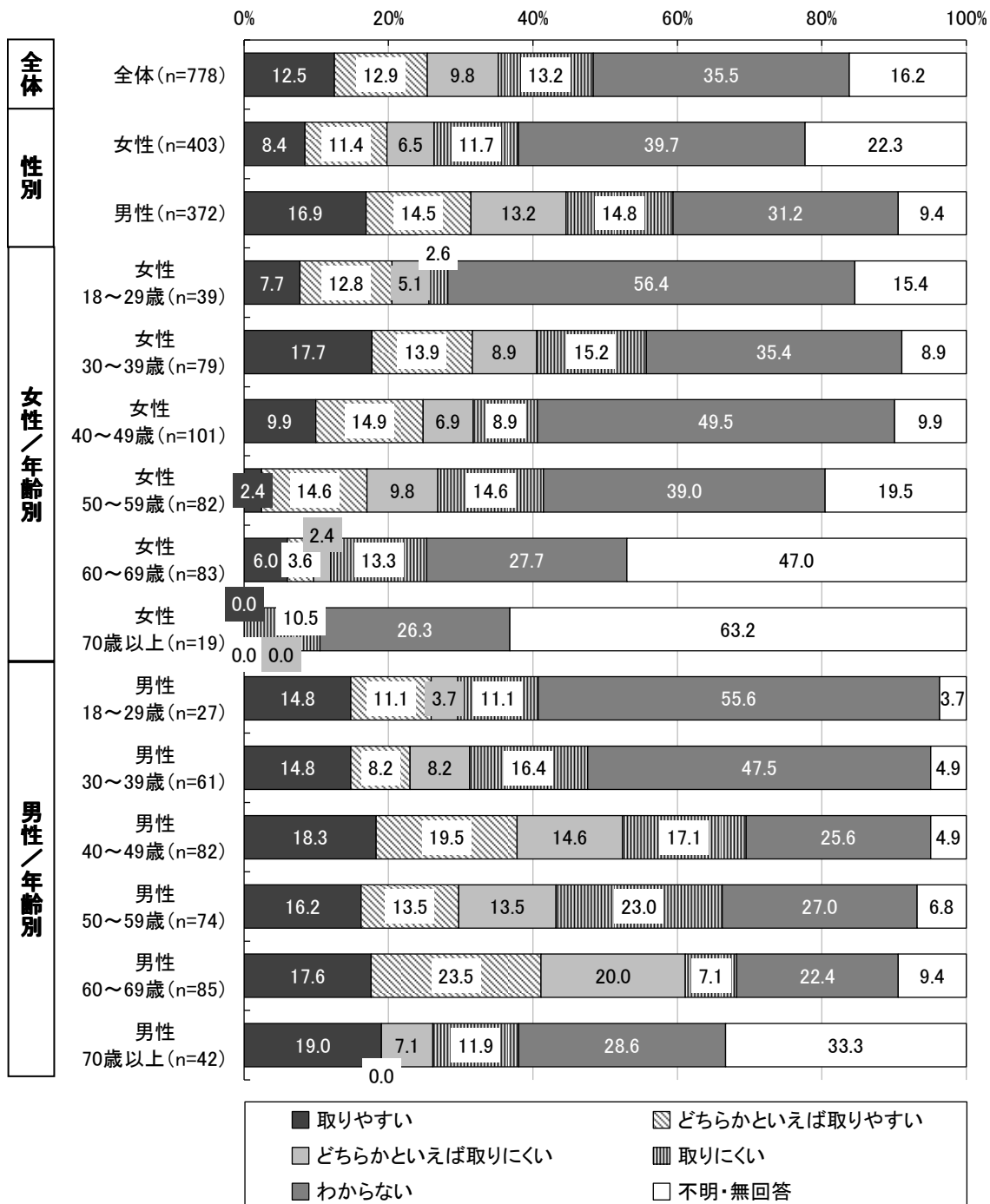


③介護休業【男性が取得する場合】

「わからない」が 35.5%と最も高く、次いで「取りにくい」が 13.2%、「どちらかといえば取りやすい」が 12.9% となっています。

性別にみると、男性は女性と比較して『取りやすい』が 11.6 ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、男性の 18～29 歳、40 歳代、60 歳代では『取りやすい』が『取りにくい』を上回っているものの、50 歳代では『取りにくい』が『取りやすい』を上回っています。

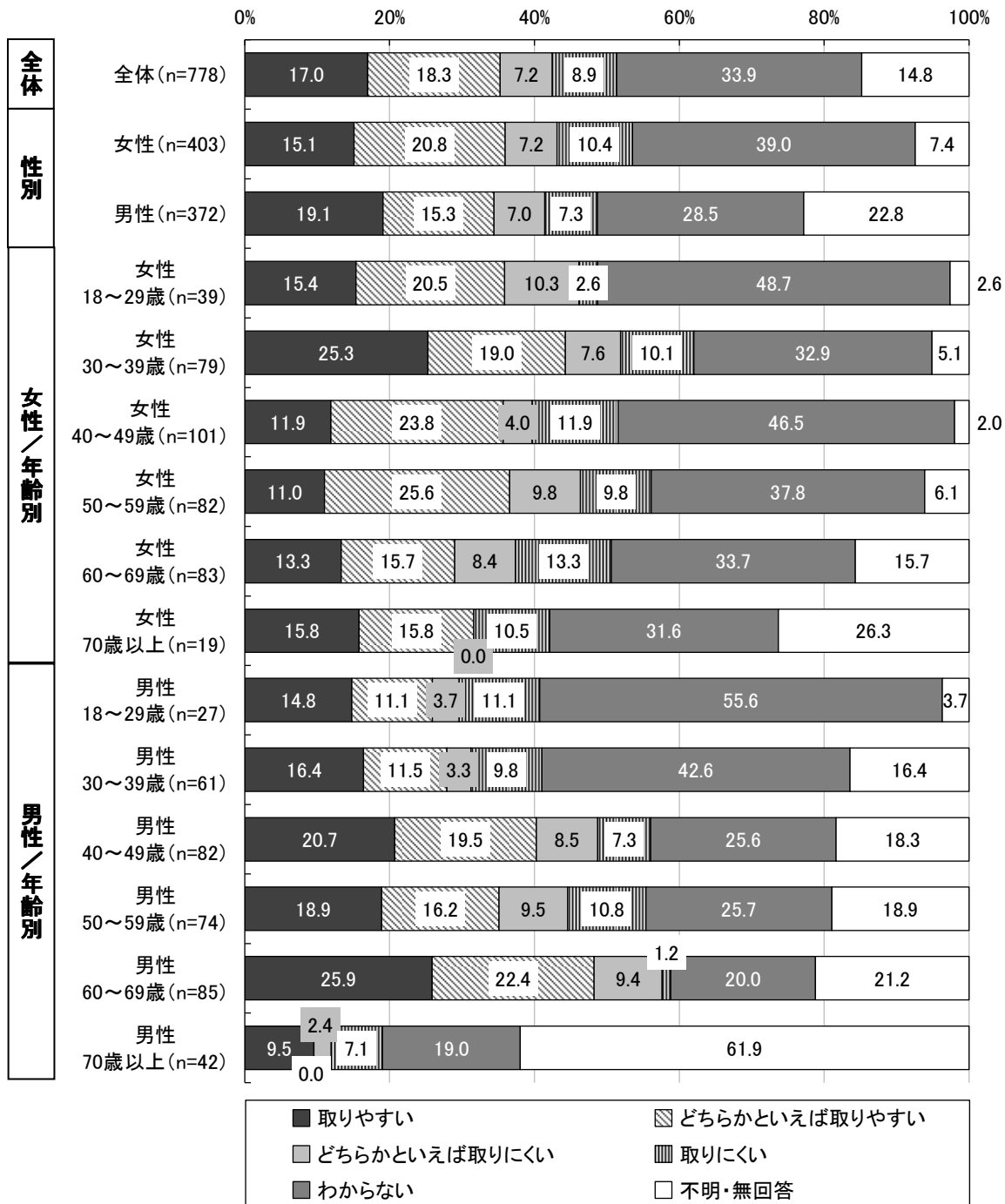


③介護休業【女性が取得する場合】

「わからない」が33.9%と最も高く、次いで「どちらかといえば取りやすい」が18.3%、「取りやすい」が17.0%となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して「わからない」が10.5ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、男性の60歳代を除いて「わからない」が最も高くなっています。一方で女性の30歳代、男性の40歳代、60歳代では『取りやすい』が4割を超えて高くなっています。



※すべての方にうかがいます。

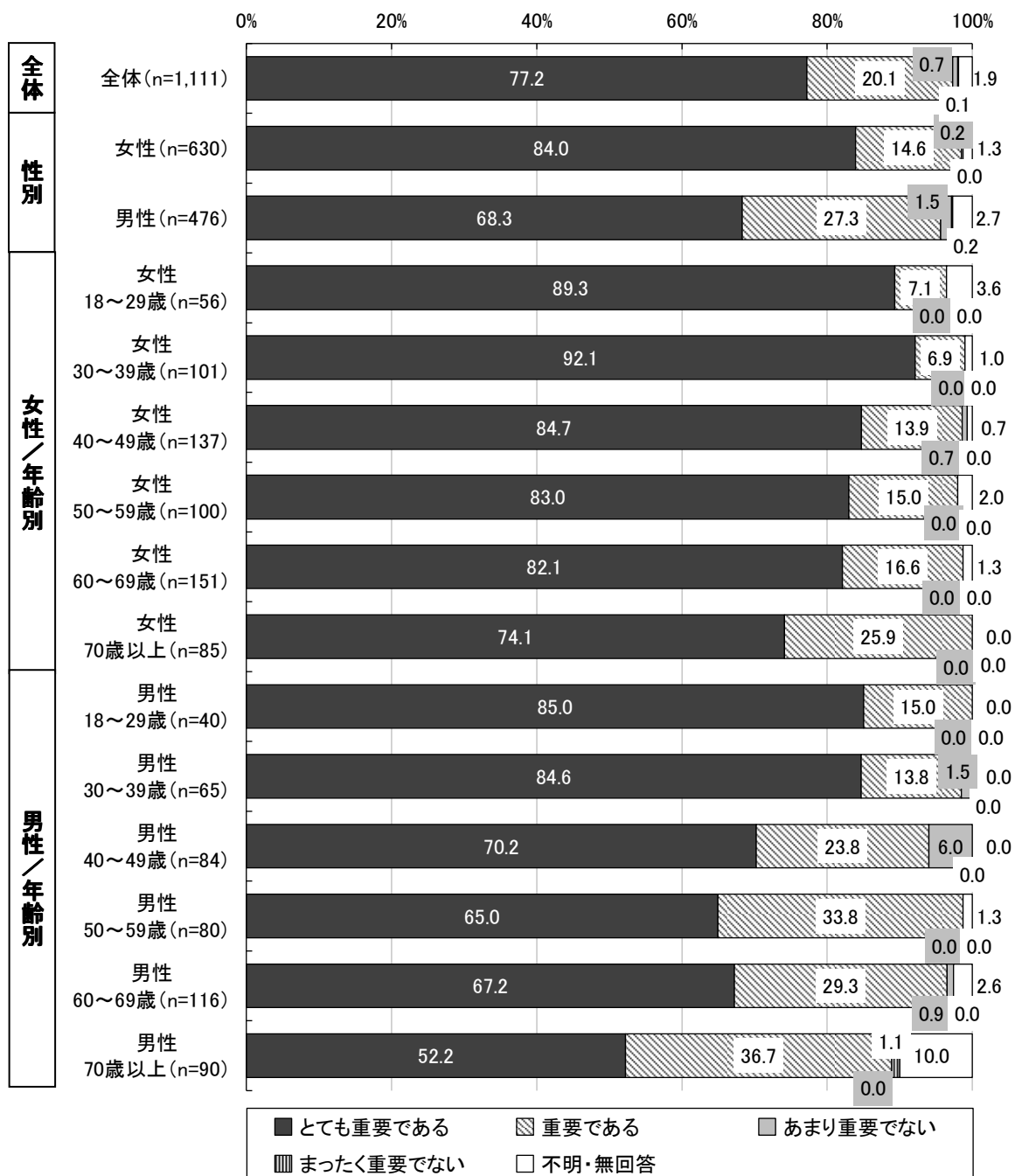
問 13 女性が結婚後、出産後も退職せずに働き続けるためには、どのようなことが重要だと思いますか。(①～⑨それぞれ単数回答)

①配偶者・パートナーの理解や家事・育児などへの参加

「とても重要である」が 77.2%と最も高く、次いで「重要である」が 20.1%、「あまり重要でない」が 0.7%となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して「とても重要である」が 15.7 ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「とても重要である」が最も高くなっています。女性の 70 歳以上、男性の 40 歳以上では「重要である」が 2割～3割台と高く、他の性年代と比較して重要度の認識がやや低くなっています。

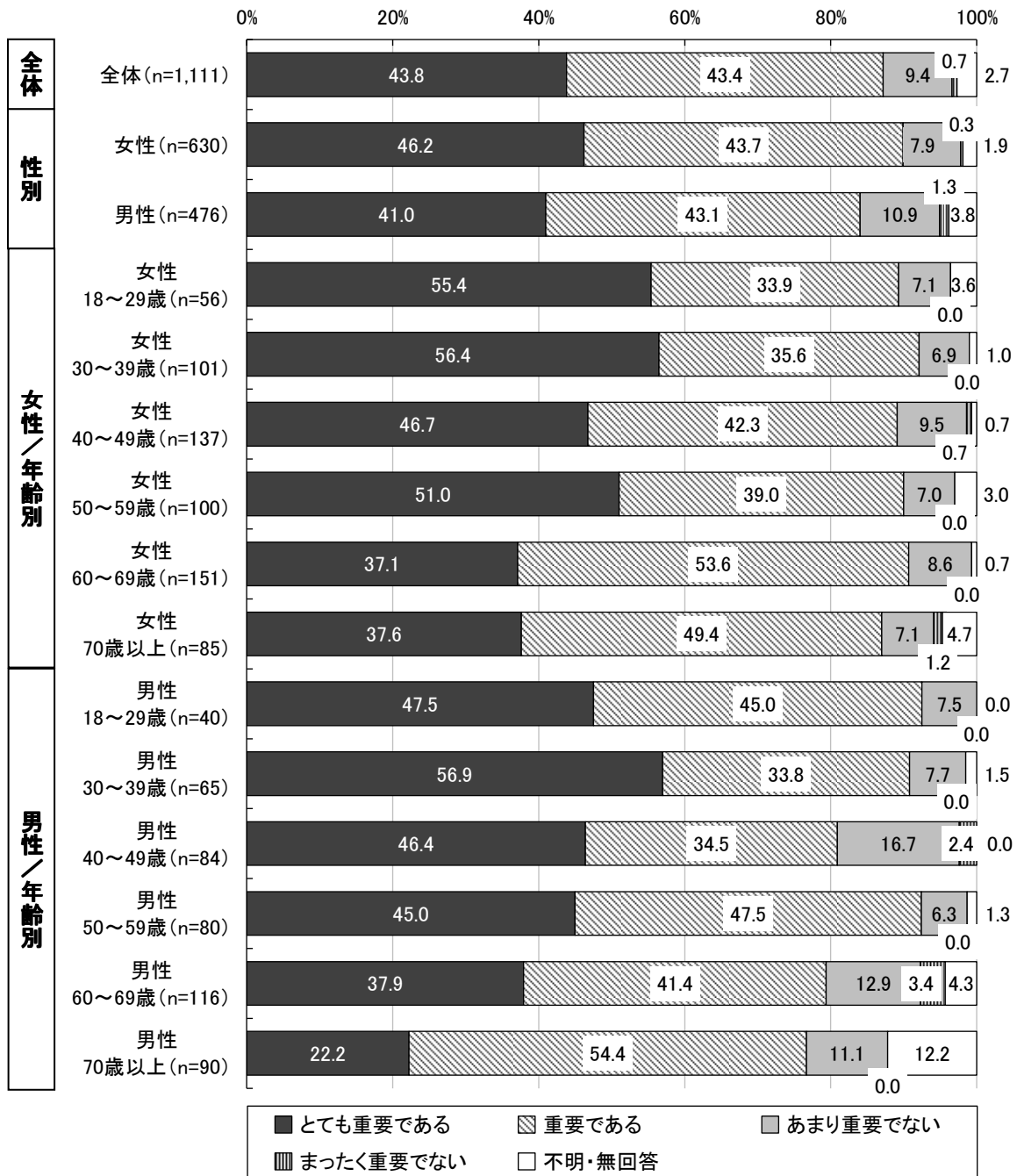


②配偶者・パートナー以外の家族の理解や家事・育児等への参加

「とても重要である」が43.8%と最も高く、次いで「重要である」が43.4%、「あまり重要でない」が9.4%となっています。

性別にみると、女性では男性と比較して『重要である』（「とても重要である」と「重要である」の計）が5.8ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、男性の50歳代、男女の60歳以上では「重要である」が最も高くなっています。また、『重要でない』（「まったく重要でない」と「あまり重要でない」の計）は、男女の40歳代、男性の60歳以上で1割台と他の性年代と比較して高くなっています。

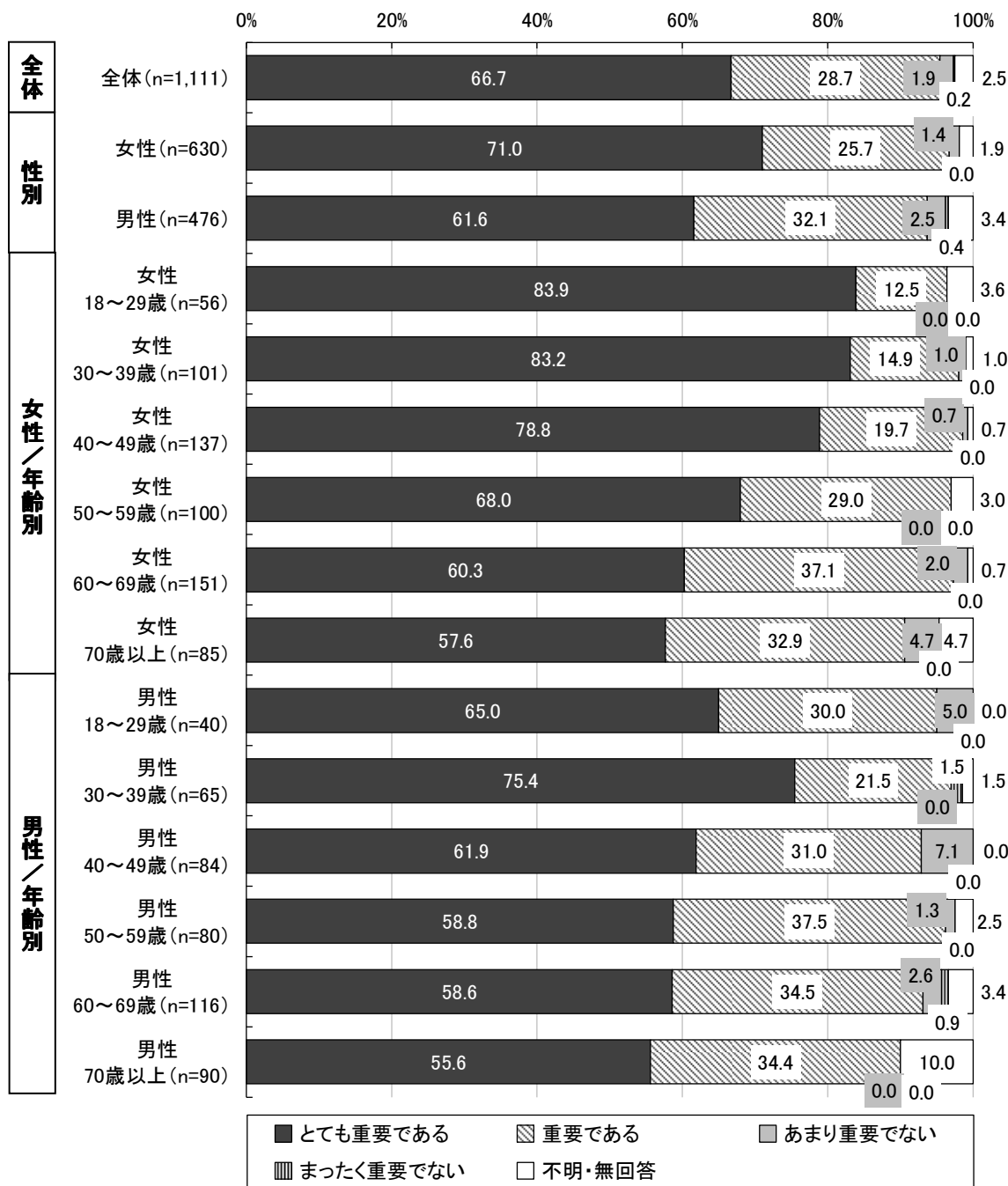


③配偶者・パートナーの職場の理解

「とても重要である」が 66.7%と最も高く、次いで「重要である」が 28.7%、「あまり重要でない」が 1.9%となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して「とても重要である」が 9.4 ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「とても重要である」が最も高くなっています。男性 18～29 歳を除き、年齢が下がるにつれて「とても重要である」の割合が高くなり、重要度の認識が高くなる傾向が伺えます。

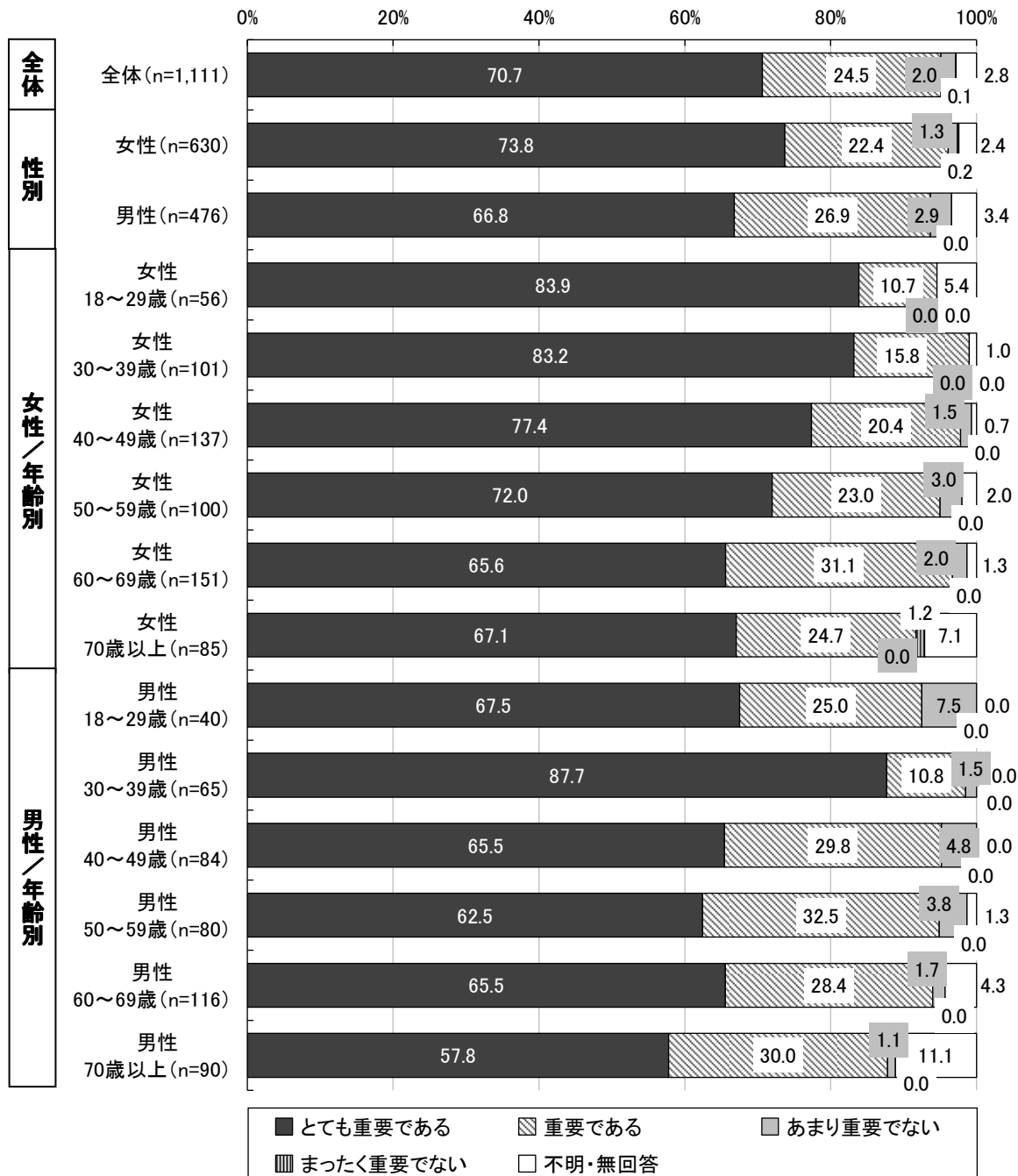


④保育施設や学童保育の充実

「とても重要である」が70.7%と最も高く、次いで「重要である」が24.5%、「あまり重要でない」が2.0%となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して「とても重要である」が7.0ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「とても重要である」が最も高く、特に男性の30歳代では約9割となっています。

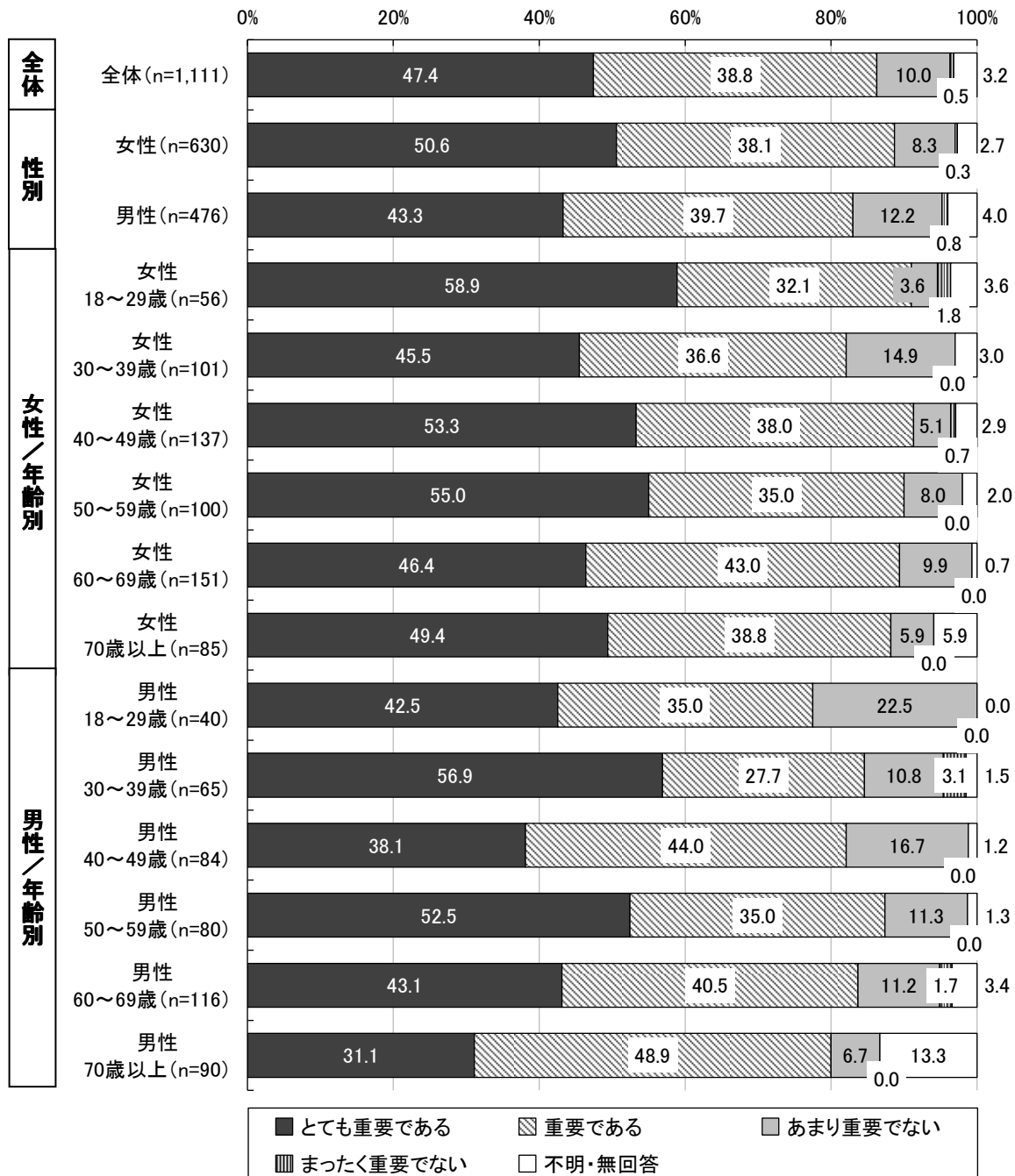


⑤福祉施設やホームヘルパーの充実

「とても重要である」が 47.4%と最も高く、次いで「重要である」が 38.8%、「あまり重要でない」が 10.0%となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して「とても重要である」が 7.3 ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、女性の 30 歳代、男性の 60 歳代以下では「重要でない」「あまり重要でない」「重要でない」の合計が1割以上と他の性年代と比較して高くなっています。

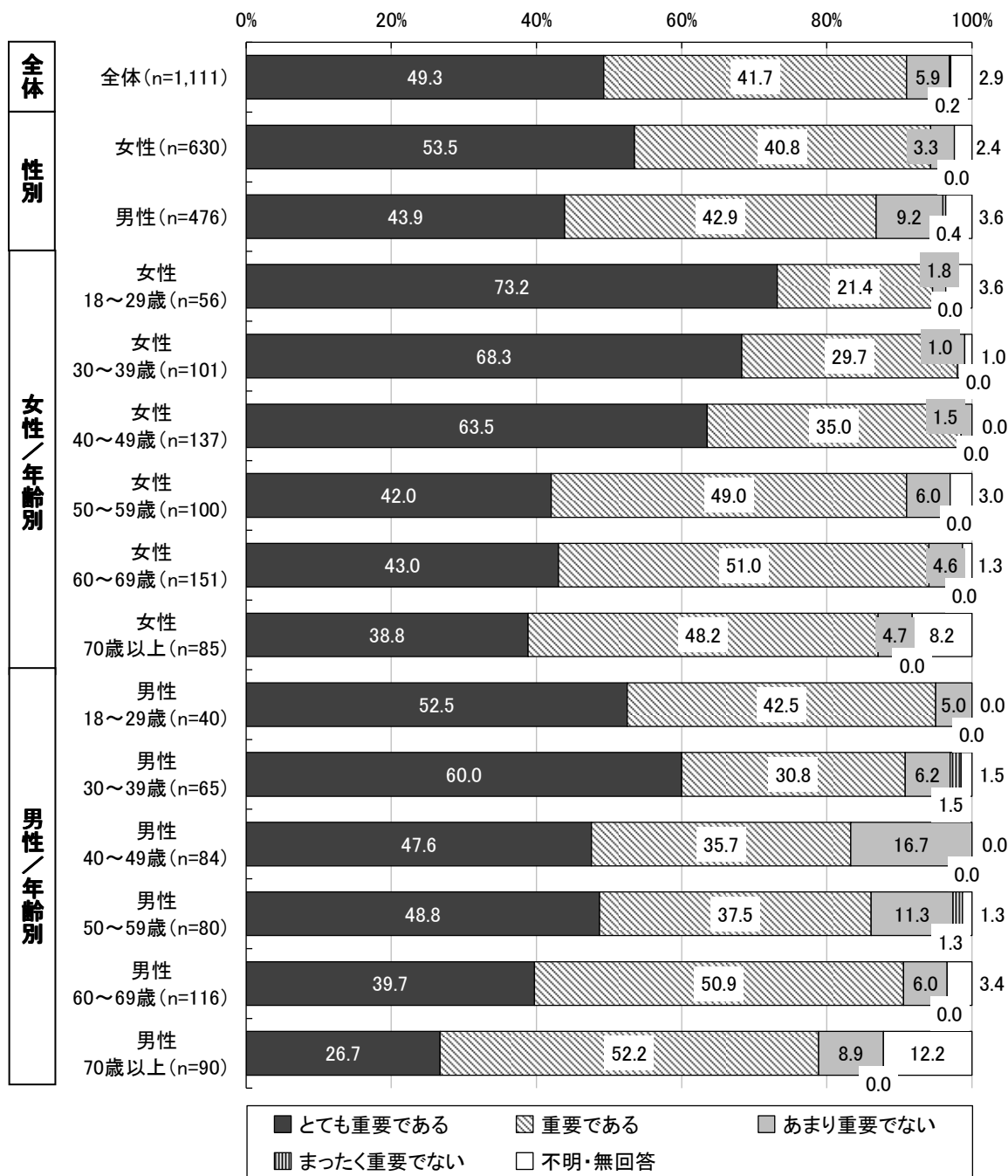


⑥労働時間の短縮、フレックスタイム制度の導入

「とても重要である」が 49.3%と最も高く、次いで「重要である」が 41.7%、「あまり重要でない」が 5.9%となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して「とても重要である」が 9.6 ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、女性の 50 歳代、男女の 60 歳以上で「重要である」が最も高く、それ以外では「とても重要」が最も高くなっています。年齢が下がるにしたがって「とても重要である」の割合が概ね高くなり、重要度の認識が高くなる傾向が伺えます。

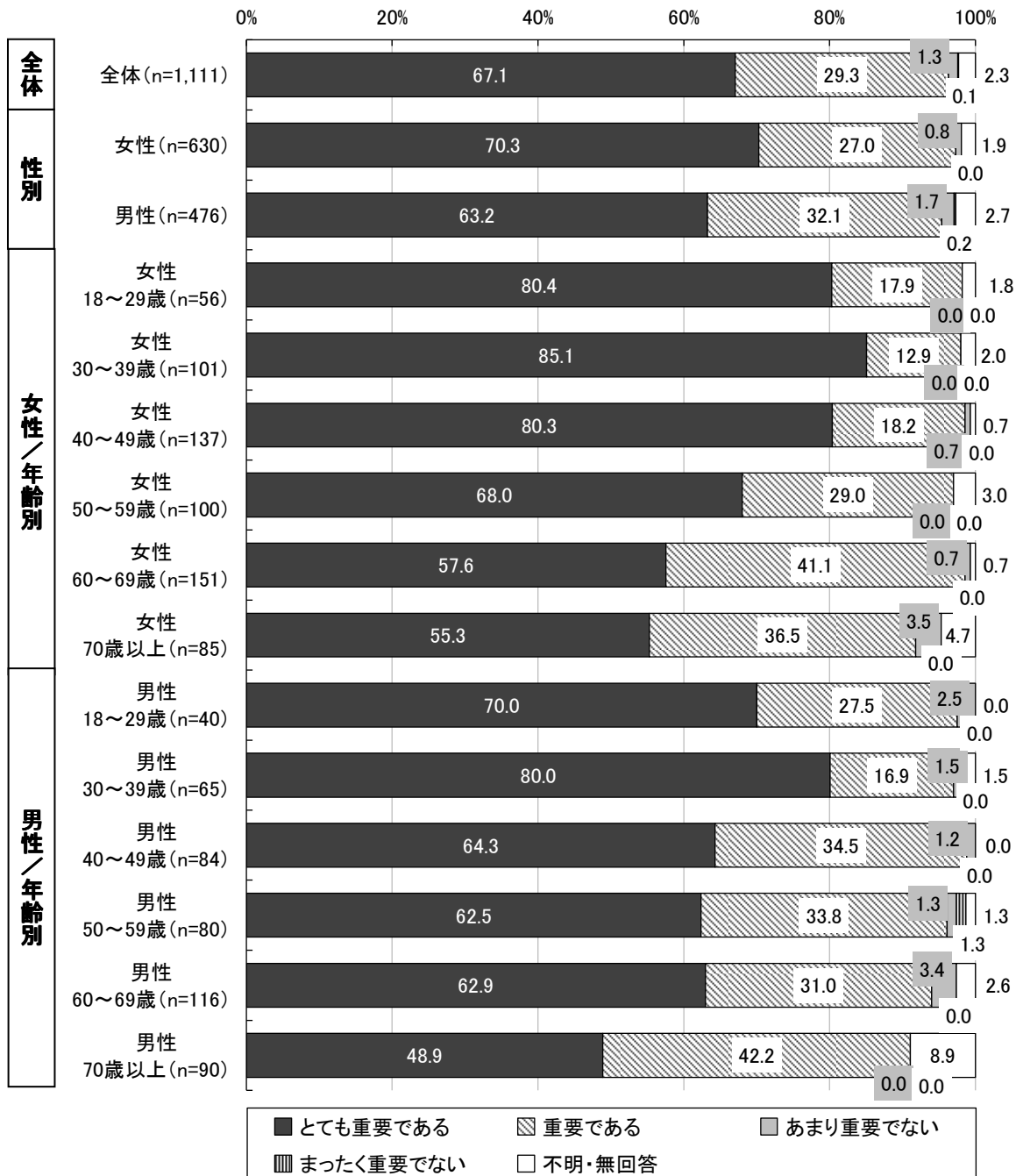


⑦企業経営者や職場の理解

「とても重要である」が 67.1%と最も高く、次いで「重要である」が 29.3%、「あまり重要でない」が 1.3%となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して「とても重要である」が 7.1 ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「とても重要である」が最も高くなっています。特に女性の 18～29 歳と 30～40 歳代、男性の 30 歳代では「とても重要である」が8割を超えています。

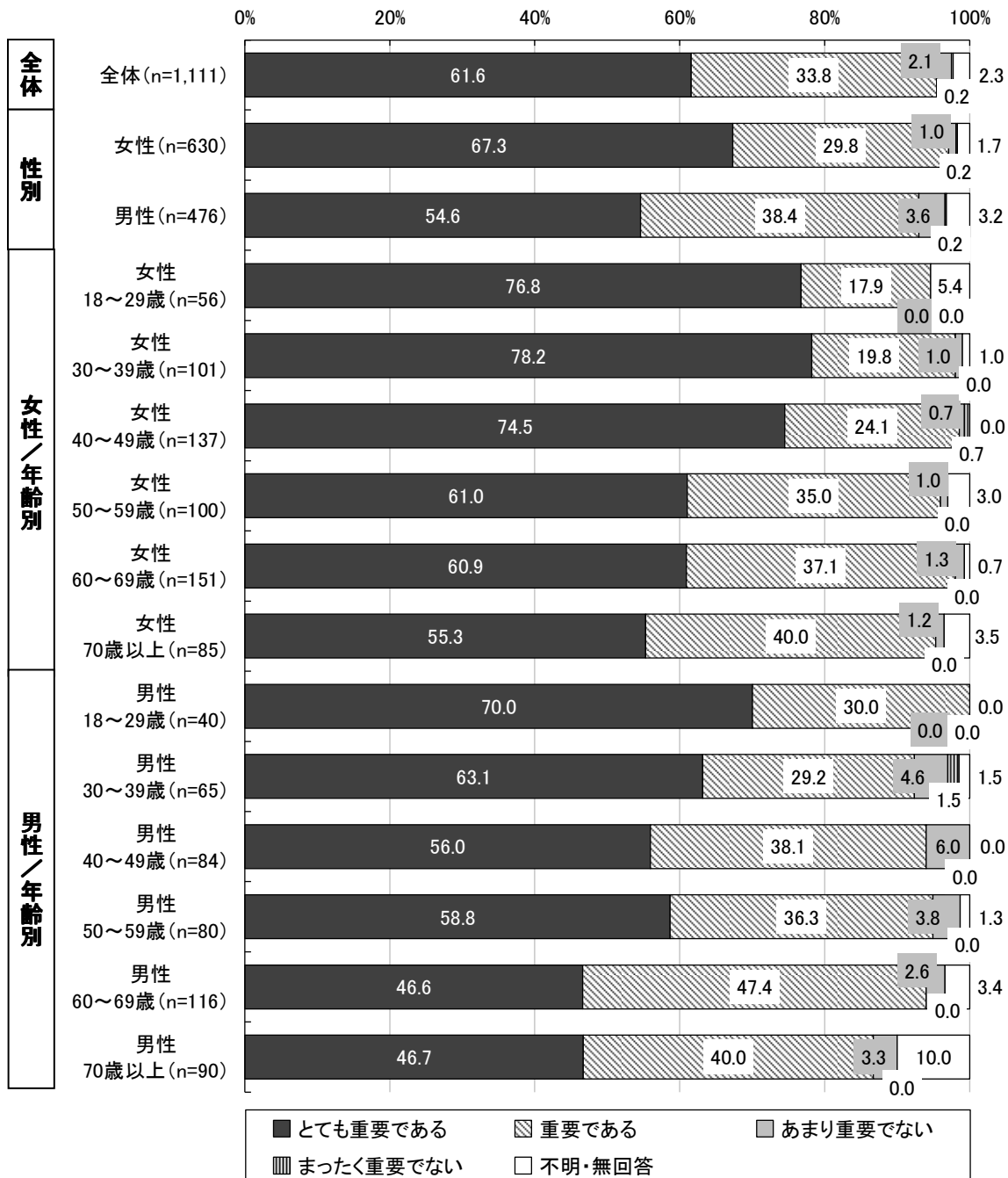


⑧育児・介護休業などの休暇制度の充実

「とても重要である」が 61.6%と最も高く、次いで「重要である」が 33.8%、「あまり重要でない」が 2.1%となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して「とても重要である」が 12.7 ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、女性の 18～29 歳、30～40 歳代と男性の 18～29 歳で「とても重要である」が7割を超え特に高くなっています。

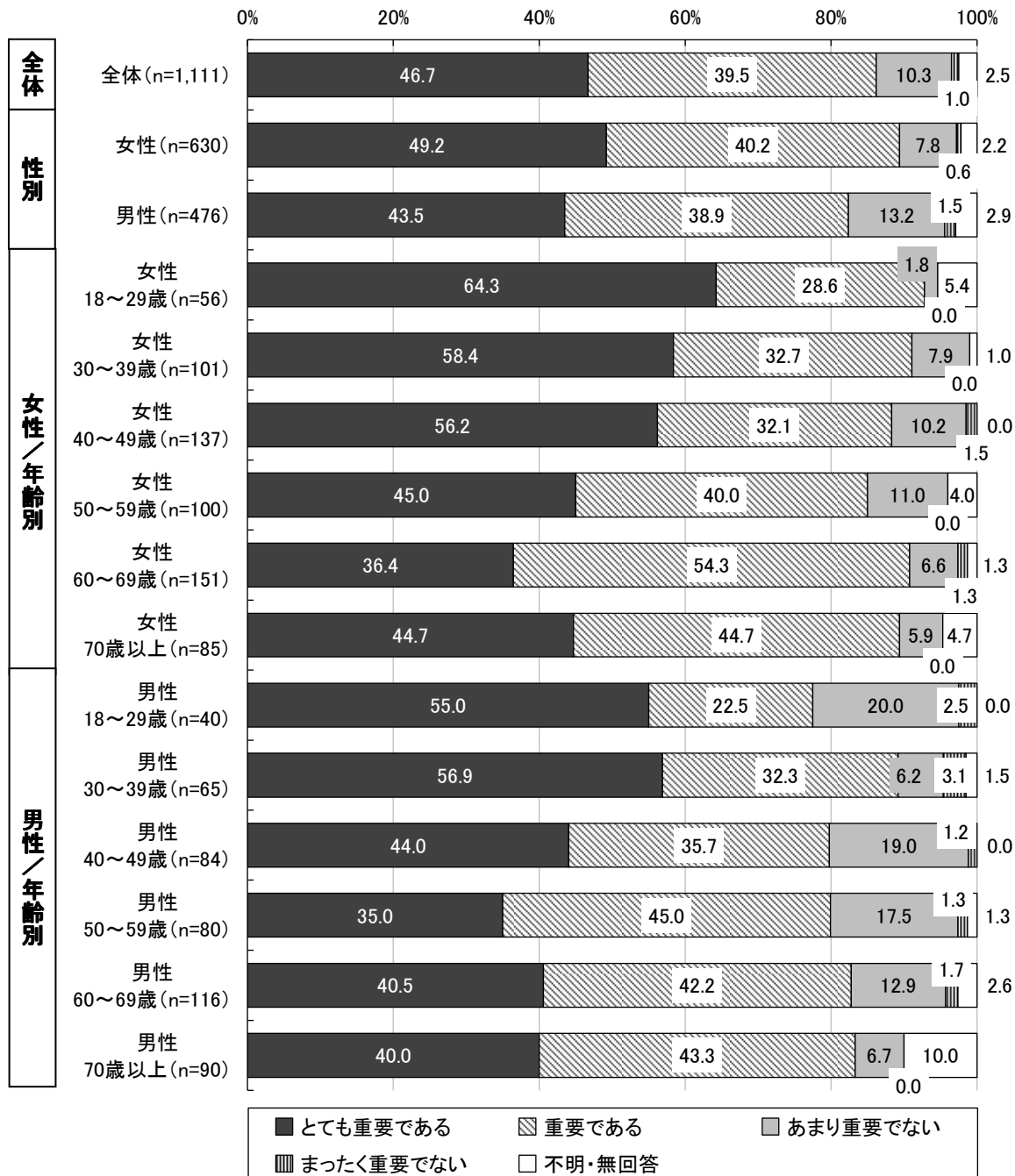


⑨昇進・昇給などの職場での平等の確保

「とても重要である」が 46.7%と最も高く、次いで「重要である」が 39.5%、「あまり重要でない」が 10.3%となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して「とても重要である」が 5.7 ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、女性の 18～29 歳、30～40 歳代と男性の 18～29 歳、30 歳代では「とても重要である」の割合が5割を超えて高くなっています。



問 14 あなたは、管理職に昇進することについてどのようなイメージを持っていますか。

(複数回答)

「責任が重くなる」が 78.4%と最も高く、次いで「賃金が上がる」が 53.5%、「やるべき仕事が増える」が 51.6%となっています。

前回調査と比較すると、「自分自身で決められる事柄が多くなる」が 6.3 ポイント減少しています。

性別にみると、女性では男性と比較して「仕事と家庭の両立が困難になる」が 18.1 ポイント高く、男性では女性と比較して「自分自身で決められる事柄が多くなる」が 15.9 ポイント、「家族から評価される」が 6.8 ポイント、それぞれ高くなっています。

単位: %		やりがいの ある仕事 ができる	賃金 が 上がる	能力 が 認め られ た 結 果 で あ る	家 族 か ら 評 価 さ れ る	自 分 自 身 で 決 め ら れ る 事 柄 が 多 く な る	や る べ き し じ が 増 え る	責 任 が 重 く な る	や っ か み が 出 て 足 を 引 つ 張 ら れ る	し じ と 家 庭 の 両 立 が 困 難 に な る	そ の 他	特 に イ メ ー ジ は な い	わ か ら な い	不 明 ・ 無 回 答
全体	(n=1,111)	30.1	53.5	47.3	11.9	23.2	51.6	78.4	7.8	31.1	2.3	2.6	3.2	1.9
前回	前回(n=1,258)	32.4	59.2	49.3	13.4	29.5	52.3	80.5	7.3	28.4	1.0	2.1	2.7	4.8
性別	女性(n=630)	28.6	52.7	50.0	9.0	16.2	51.3	79.4	7.9	38.7	2.2	2.9	3.0	1.7
	男性(n=476)	31.9	54.2	43.9	15.8	32.1	51.7	77.1	7.8	20.6	2.1	2.3	3.4	2.1

※今回調査「特にイメージはない」は、前回調査では「特にない」

問 15 あなたは、政治・経済・地域などの領域で女性のリーダーを増やすときに障害となるものは何だと思いますか。(複数回答)

「家事・育児・介護などにおける配偶者・パートナーや家族の支援が十分ではないこと」が 53.1%と最も高く、次いで「育児・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」が 43.5%、「長時間労働の改善が十分ではないこと」が 41.7%となっています。

前回調査と比較すると、「育児・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」が 10.1 ポイント減少しています。

性別にみると、女性は男性と比較して「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性のリーダーを希望しないこと」が 19.4 ポイント高くなっています。そのほかにも、女性では「企業などにおいて、周囲の人のサポートが期待できないこと」「家事・育児・介護などにおける配偶者・パートナーや家族の支援が十分ではないこと」「育児・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」が 10.0 ポイント以上高くなっています。一方、男性では「女性自身がリーダーになることを希望しないこと」が 11.2 ポイント高くなっています。

単位：%		と現時点を 持つ女性 が少なく ない	と女性自身 がリーダー になるこ とを希望 しないこ と	や顧客・ 同僚・部 下となる 男性を希 望しないこ と	上司・同 僚・部下 となる男 性を希望 しないこ と	長時間 労働の改 善が十分 ではな いこと	と企業 などにお いては、 管理職 になる と広域異 動が増え るこ	と企業 などにお いて、周 囲の人の サポート が期待で きないこ と	の配 偶者・育 児・介護 などが十 分ではな いこと	家事・育 児・介護 などが十 分ではな いこと	サ ー ビ ス が 十 分 で は な い こ と	育 児 ・ 介 護 の 支 援 な ど の 公 的 サ ー ビ ス が 十 分 で は な い こ と	そ の 他	障 害 と な る も の は な い	わ か ら な い	不 明 ・ 無 回 答
全体	(n=1,111)	21.9	27.0	35.0	41.7	22.8	20.8	53.1	43.5	1.6	2.6	7.1	1.9			
前 回	前回(n=1,258)	20.9	22.7	31.9	38.2	27.2	-	55.6	53.6	2.6	3.1	6.1	4.2			
性 別	女性(n=630)	21.0	22.2	43.3	45.4	24.6	25.1	58.1	48.9	1.0	0.8	7.1	1.4			
	男性(n=476)	23.1	33.4	23.9	36.8	20.2	14.9	46.4	36.6	2.3	4.8	7.1	2.3			

※「企業などにおいて、周囲の人のサポートが期待できないこと」は今回調査のみの選択肢

※今回調査「家事・育児・介護などにおける配偶者・パートナーや家族の支援が十分ではないこと」は、前回調査では「家事・育児・介護などにおける夫や家族の支援が十分ではないこと」

※今回調査「障害となるものはない」は、前回調査では「特にない」

問 16 新型コロナウイルス感染症の影響で、就労・勤務形態に変化はありましたか。(複数回答)

「特でない」が 41.9%と最も高く、次いで「在宅で仕事をするようになった」が 21.2%、「収入が減った」が 12.8%となっています。

性別にみると、男性は女性と比較して「在宅で仕事をするようになった」が 10.3 ポイント、「時差出勤になった」が 8.6 ポイント、それぞれ高くなっています。

性／年齢別にみると、男性の 30 歳代、50 歳代では「在宅で仕事をするようになった」が最も高くなっています。女性はすべての年代で「特でない」が最も多くなっていますが、30～59 歳では「在宅で仕事をするようになった」が2割台と高くなっています。

単位: %		退職や休業など雇用形態で変化した	在宅で仕事をするようになった	時差出勤になった	仕事量が減った	仕事量が増えた	収入が減った	収入が増えた	会社の都合で仕事を休むことがあった	短時間勤務になった	自己都合で仕事を辞めた	会社都合で仕事を辞めた(雇い止め、派遣切りを含む)	その他	特でない	不明・無回答
全体 (n=1,111)		6.2	21.2	7.7	9.1	11.0	12.8	1.2	6.8	3.8	2.0	1.0	4.4	41.9	6.3
性別	女性 (n=630)	6.2	16.8	4.0	7.6	11.7	12.9	0.6	8.7	4.0	2.1	1.6	4.6	44.3	7.1
	男性 (n=476)	6.3	27.1	12.6	10.9	10.1	12.6	1.9	4.2	3.6	1.9	0.2	4.2	38.7	5.3
女性／年齢別	女性18～29歳 (n=56)	5.4	17.9	1.8	5.4	12.5	8.9	0.0	3.6	3.6	1.8	0.0	8.9	48.2	1.8
	女性30～39歳 (n=101)	7.9	23.8	6.9	8.9	18.8	16.8	3.0	9.9	4.0	4.0	1.0	4.0	36.6	0.0
	女性40～49歳 (n=137)	3.6	21.2	1.5	10.9	12.4	12.4	0.0	11.7	5.1	0.7	0.7	5.8	40.9	2.2
	女性50～59歳 (n=100)	10.0	25.0	7.0	11.0	15.0	14.0	0.0	14.0	5.0	4.0	2.0	2.0	41.0	5.0
	女性60～69歳 (n=151)	5.3	8.6	5.3	6.0	9.3	14.6	0.7	7.9	4.0	1.3	2.6	0.7	55.6	7.9
	女性70歳以上 (n=85)	5.9	5.9	0.0	1.2	2.4	7.1	0.0	1.2	1.2	1.2	2.4	10.6	40.0	28.2
男性／年齢別	男性18～29歳 (n=40)	5.0	15.0	15.0	10.0	15.0	12.5	7.5	0.0	5.0	5.0	0.0	2.5	45.0	2.5
	男性30～39歳 (n=65)	4.6	46.2	23.1	13.8	16.9	16.9	4.6	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	29.2	1.5
	男性40～49歳 (n=84)	8.3	31.0	16.7	7.1	10.7	15.5	0.0	4.8	3.6	3.6	0.0	0.0	38.1	1.2
	男性50～59歳 (n=80)	7.5	31.3	6.3	11.3	16.3	13.8	1.3	8.8	6.3	2.5	1.3	5.0	30.0	2.5
	男性60～69歳 (n=116)	7.8	30.2	14.7	10.3	6.0	10.3	0.9	4.3	1.7	1.7	0.0	6.0	37.1	5.2
	男性70歳以上 (n=90)	3.3	7.8	2.2	13.3	2.2	8.9	1.1	3.3	4.4	0.0	0.0	8.9	53.3	15.6

4 人権に関することについて

問17 あなたは以下のハラスメントを受けたことがありますか。(複数回答)

「ハラスメントを受けたことはない」が 56.3%と最も高く、次いで「パワー・ハラスメント」が 32.0%、「セクシュアル・ハラスメント」が 12.0%となっています。

性別にみると、女性では「セクシュアル・ハラスメント」が男性と比較して 16.7 ポイント高く、男性では「ハラスメントを受けたことはない」が女性と比較して 7.2 ポイント高くなっています。

性/年齢別にみると、女性の 40 歳代では「パワー・ハラスメント」が最も高くなっており、女性の 30～50 歳代、男性の 30～60 歳代では3割を超えています。また、男性の 18～29 歳で「セクシュアル・ハラスメント」、女性の 30 歳代で「マタニティ・ハラスメント」がそれぞれ1割と他の性年代と比較して高くなっています。

単位: %		セクシュアル・ハラスメント	パワー・ハラスメント	マタニティ・ハラスメント	パタニティ・ハラスメント	性的指向や性自認に関するハラスメント (SOGIハラ)	その他	ハラスメントを受けたことはない	不明・無回答
全体 (n=1,111)		12.0	32.0	3.1	0.4	0.5	1.6	56.3	4.4
性別	女性 (n=630)	19.0	30.5	5.2	0.6	0.5	1.6	53.3	4.8
	男性 (n=476)	2.3	33.8	0.2	0.0	0.2	1.7	60.5	4.0
女性/年齢別	女性18～29歳 (n=56)	12.5	17.9	3.6	0.0	0.0	0.0	73.2	1.8
	女性30～39歳 (n=101)	29.7	31.7	13.9	2.0	0.0	2.0	48.5	0.0
	女性40～49歳 (n=137)	26.3	45.3	8.8	0.7	0.7	0.7	38.7	2.2
	女性50～59歳 (n=100)	14.0	31.0	1.0	0.0	0.0	3.0	54.0	5.0
	女性60～69歳 (n=151)	15.2	27.2	0.7	0.7	1.3	0.7	60.9	6.6
	女性70歳以上 (n=85)	11.8	18.8	3.5	0.0	0.0	3.5	55.3	12.9
男性/年齢別	男性18～29歳 (n=40)	10.0	25.0	0.0	0.0	2.5	0.0	72.5	0.0
	男性30～39歳 (n=65)	3.1	33.8	0.0	0.0	0.0	1.5	61.5	3.1
	男性40～49歳 (n=84)	0.0	38.1	0.0	0.0	0.0	1.2	54.8	6.0
	男性50～59歳 (n=80)	2.5	42.5	0.0	0.0	0.0	2.5	53.8	1.3
	男性60～69歳 (n=116)	0.9	34.5	0.0	0.0	0.0	1.7	61.2	3.4
男性70歳以上 (n=90)	2.2	24.4	1.1	0.0	0.0	2.2	65.6	7.8	

● マタニティ・ハラスメント (マタハラ)

働く女性が妊娠・出産をきっかけに職場で嫌がらせを受けることや、妊娠・出産などを理由とした解雇、自主退職の強要などの不当な扱いを意味することば。

● パタニティ・ハラスメント (パタハラ)

配偶者等の妊娠・出産をきっかけに職場で嫌がらせを受けることや、育児休業・育児短時間勤務の取得を妨げられる、育児参加を否定するような言動を受ける、降格させられるなどの、不当な扱いを意味することば。

● SOGIハラ

性的指向 (自分の恋愛の感情がどの性別に向くか、向かないか) や性自認 (自分の性別をどのように認識しているか) に関する侮蔑的な言動のこと。

※問 17 で「ハラスメントを受けたことがある」を回答した方にうかがいます。

問 17-1 ハラスメントを受けた時どのように対処されましたか、またはしていますか。

(複数回答)

「何もしなかった」が 39.6%と最も高く、次いで「友人に相談した」が 23.1%、「家族に相談した」が 22.2%となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して「友人に相談した」が 14.3 ポイント、「家族に相談した」が 13.2 ポイント、それぞれ高くなっています。一方、男性では「何もしなかった」が女性と比較して 12.8 ポイント高くなっています。

単位：%		家族に相談した	友人に相談した	上司に相談した	本人に直接抗議した	公的機関などに相談した	その他	何もしなかった	不明・無回答
全体 (n=437)		22.2	23.1	19.0	13.7	2.5	5.3	39.6	2.3
性別	女性 (n=264)	27.3	28.4	19.7	12.5	2.3	6.1	34.8	1.5
	男性 (n=170)	14.1	14.1	17.6	15.9	2.4	4.1	47.6	2.9

※本報告書内では、問 17 において「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「マタニティ・ハラスメント」「パタニティ・ハラスメント」「性的指向や性自認に関するハラスメント(SOGIハラ)」「その他」を選んだ方について、まとめて「ハラスメントを受けたことがある」を回答した方と示します。

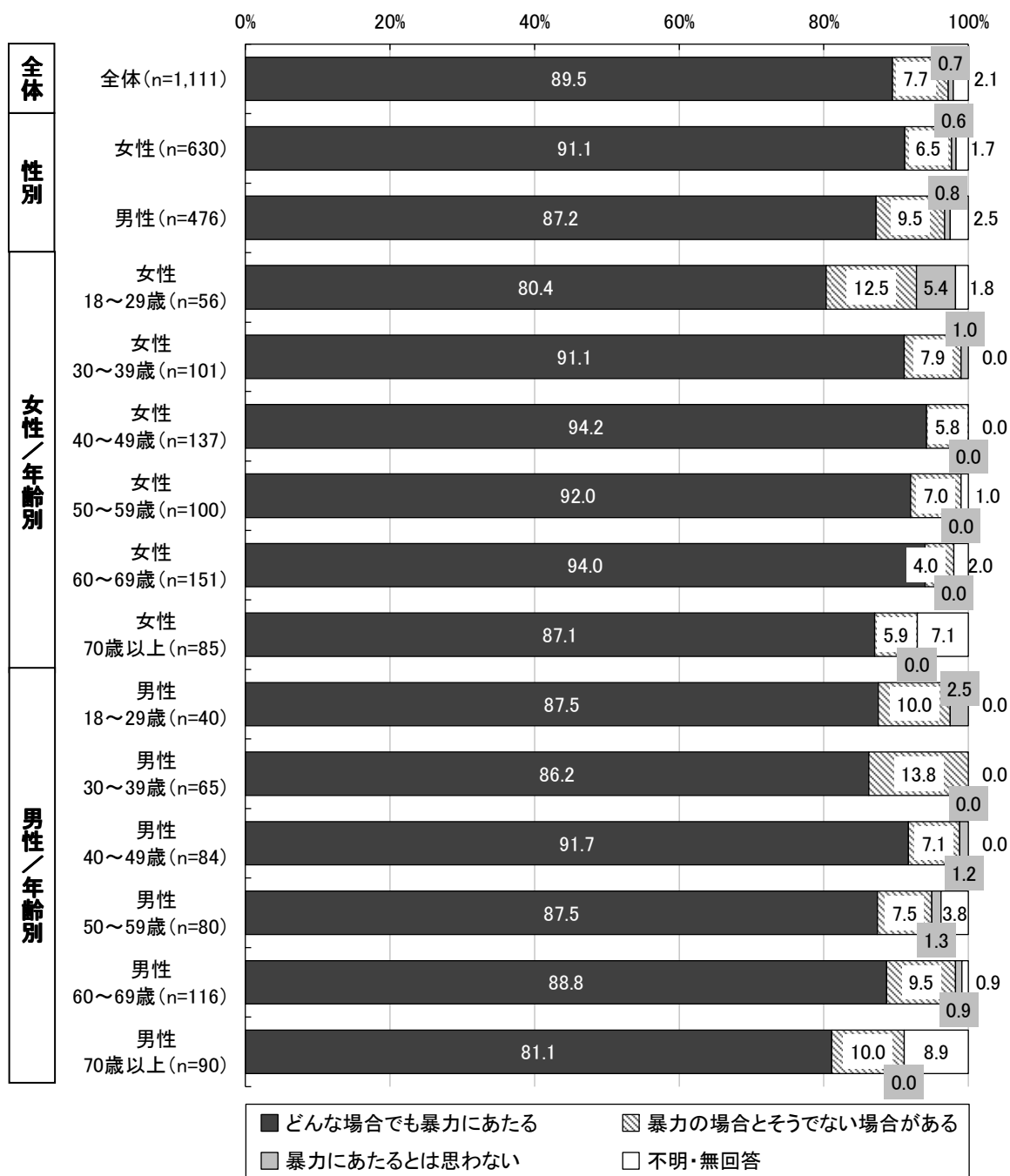
※すべての方にうかがいます。

問 18 次のようなことが配偶者・パートナー（事実婚や別居中を含む）や恋人同士の間で行われた場合、それを暴力であると思いますか。（①～⑭それぞれ単数回答）

①平手で打つ、なぐる、足で蹴る

「どんな場合でも暴力にあたる」が89.5%と最も高く、次いで「暴力の場合とそうでない場合がある」が7.7%、「暴力にあたるとは思わない」が0.7%となっています。

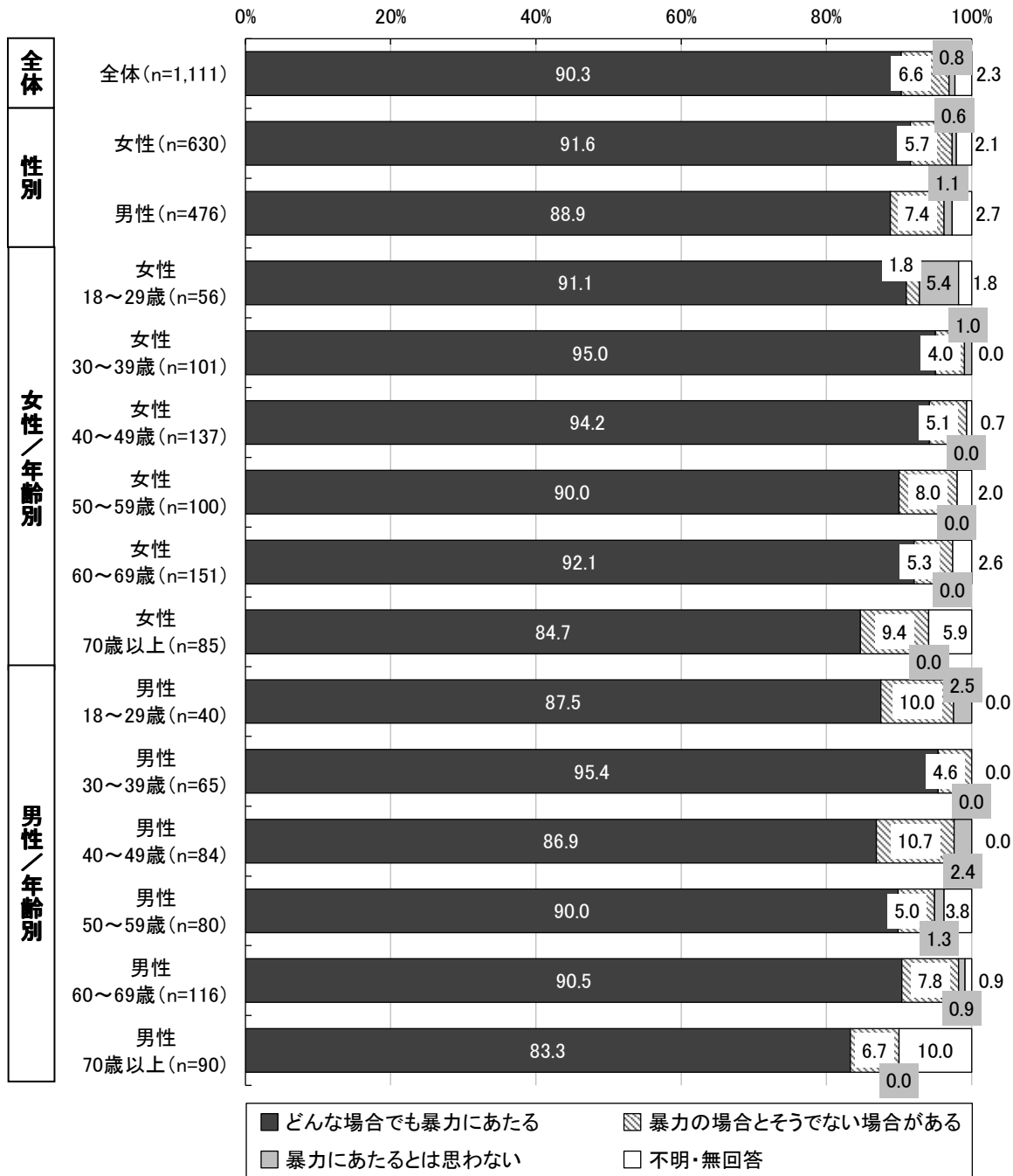
性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「どんな場合でも暴力にあたる」が最も高く、8割以上となっています。一方、女性の18～29歳、男性の70歳以上では「どんな場合でも暴力にあたる」が他の性年代と比較して低くなっています。



②なぐるふりや刃物でおどす

「どんな場合でも暴力にあたる」が90.3%と最も高く、次いで「暴力の場合とそうでない場合がある」が6.6%、「暴力にあたるとは思わない」が0.8%となっています。

性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「どんな場合でも暴力にあたる」が最も高く、8割以上となっています。

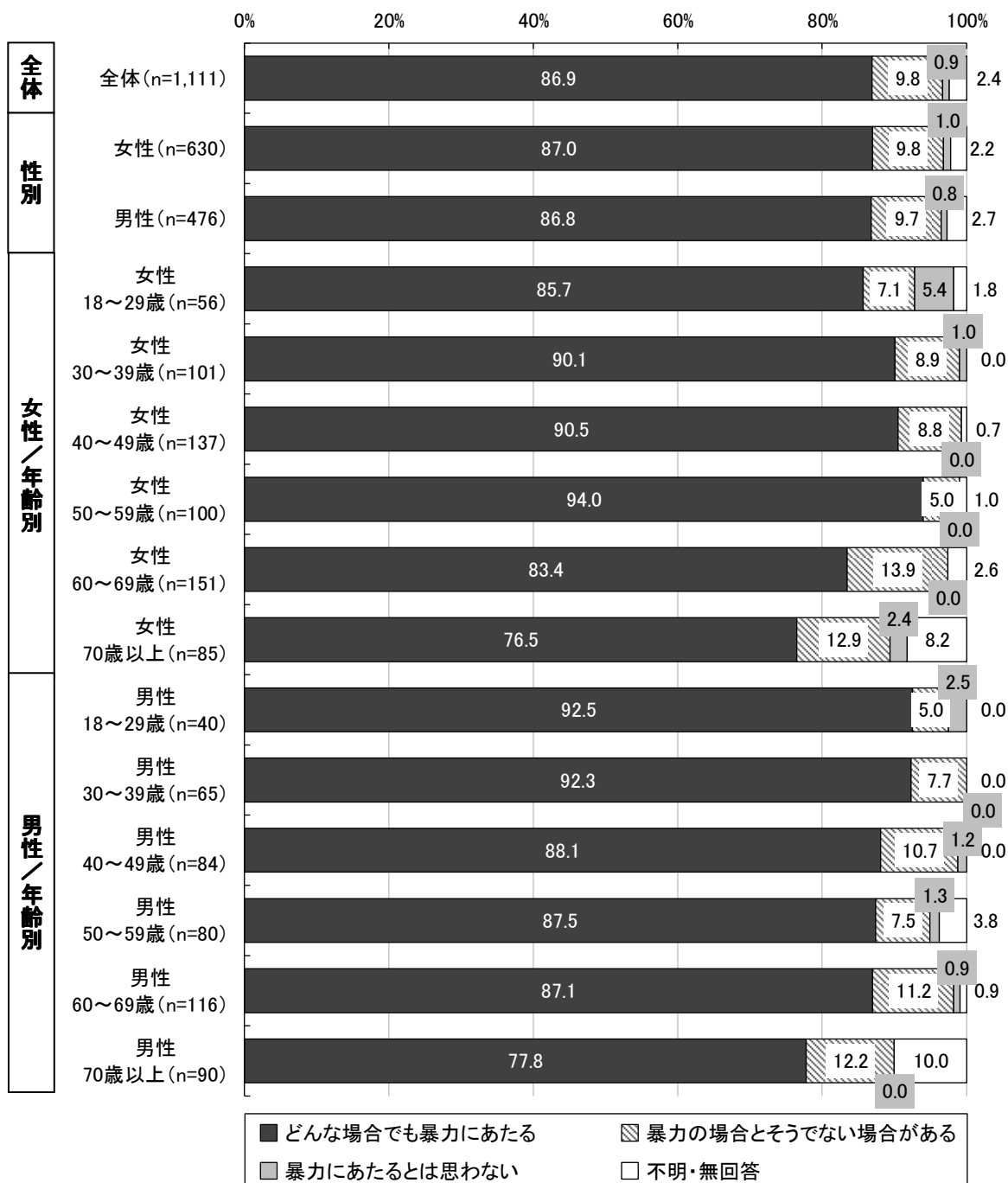


③嫌がっているのに性的な行為を強要する

「どんな場合でも暴力にあたる」が86.9%と最も高く、次いで「暴力の場合とそうでない場合がある」が9.8%、「暴力にあたるとは思わない」が0.9%となっています。

性別にみると、ほぼ同様の傾向となっています。

性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「どんな場合でも暴力にあたる」が最も高く、7割以上となっています。

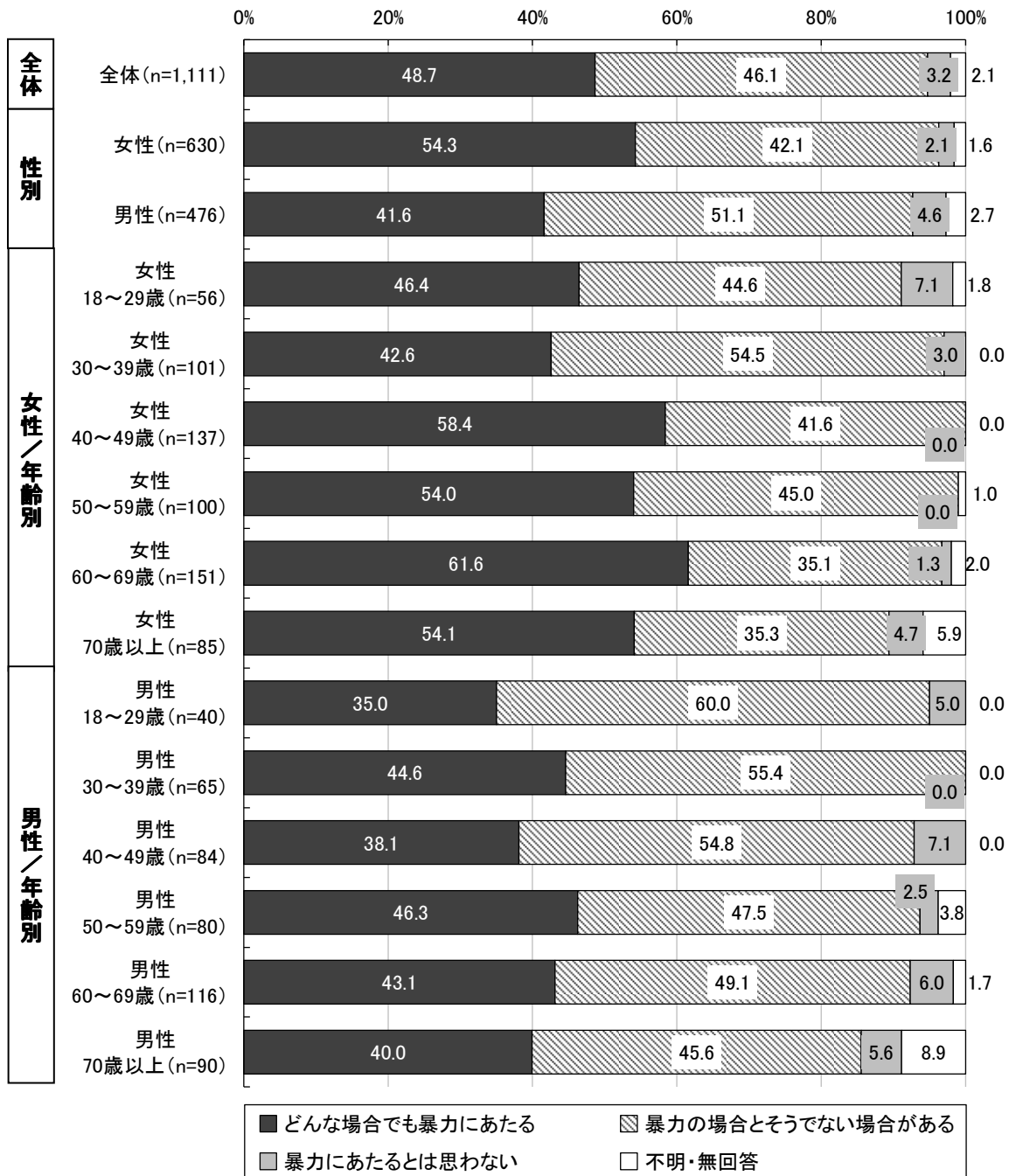


④大声でどなる

「どんな場合でも暴力にあたる」が 48.7%と最も高く、次いで「暴力の場合とそうでない場合がある」が 46.1%、「暴力にあたるとは思わない」が 3.2%となっています。

性別にみると、女性では「どんな場合でも暴力にあたる」、男性では「暴力の場合とそうでない場合がある」が最も高くなっています。男性は女性と比較して「どんな場合でも暴力にあたる」が 12.7 ポイント低くなっています。

性／年齢別にみると、女性の 18～29 歳、40 歳以上では「どんな場合でも暴力にあたる」、女性の 30 歳代、男性のすべての年齢区分では「暴力の場合とそうでない場合がある」が最も高くなっています。

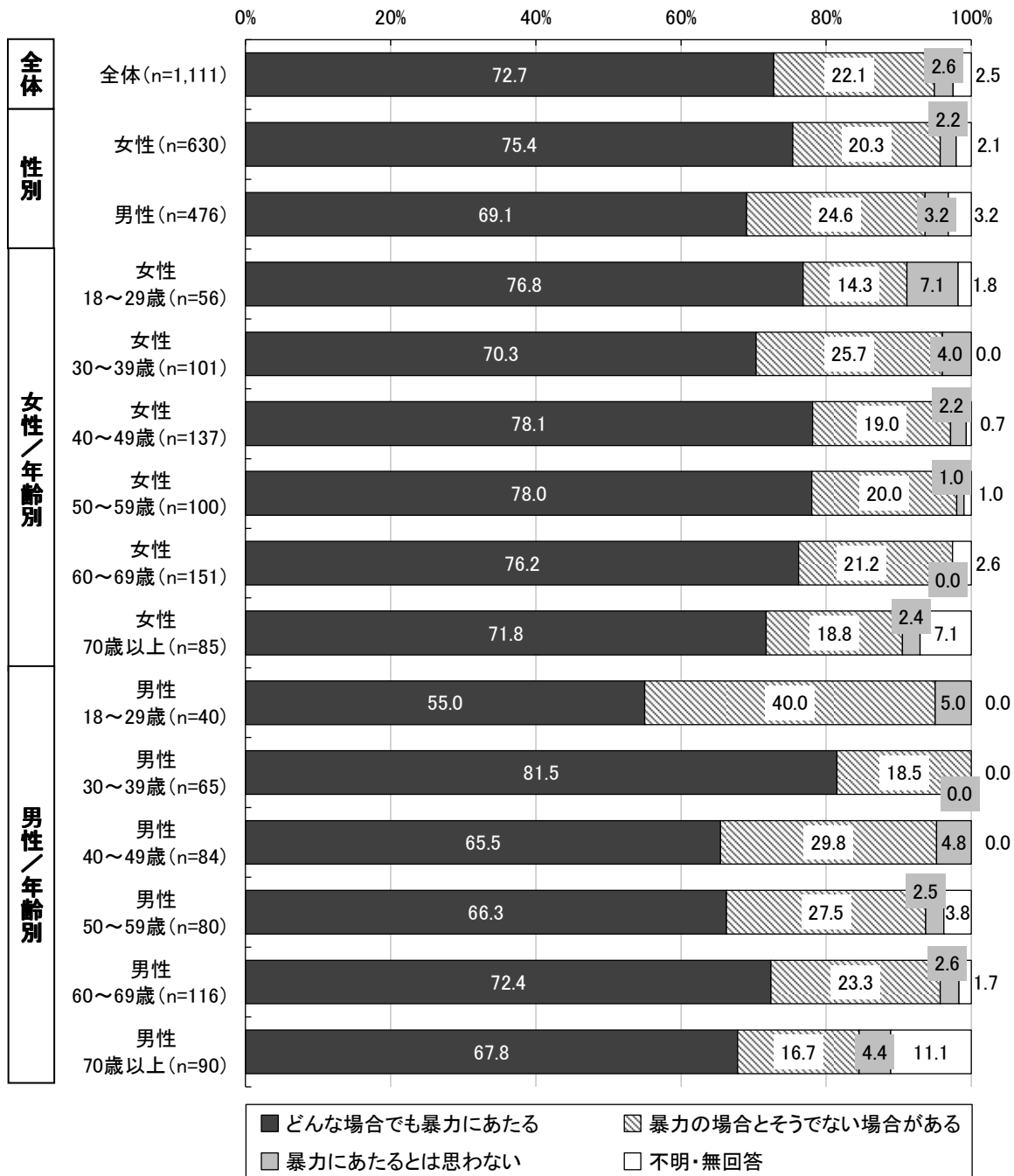


⑤職場に行くことを妨害したり、外出先を制限する

「どんな場合でも暴力にあたる」が 72.7%と最も高く、次いで「暴力の場合とそうでない場合がある」が 22.1%、「暴力にあたるとは思わない」が 2.6%となっています。

性別にみると、男女ともに「どんな場合でも暴力にあたる」が最も高くなっていますが、男性は女性と比較して「どんな場合でも暴力にあたる」が 6.3 ポイント低くなっています。

性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「どんな場合でも暴力にあたる」が最も高く、5割以上となっています。一方、男性の 18～29 歳では「暴力の場合とそうでない場合がある」が4割と高くなっています。

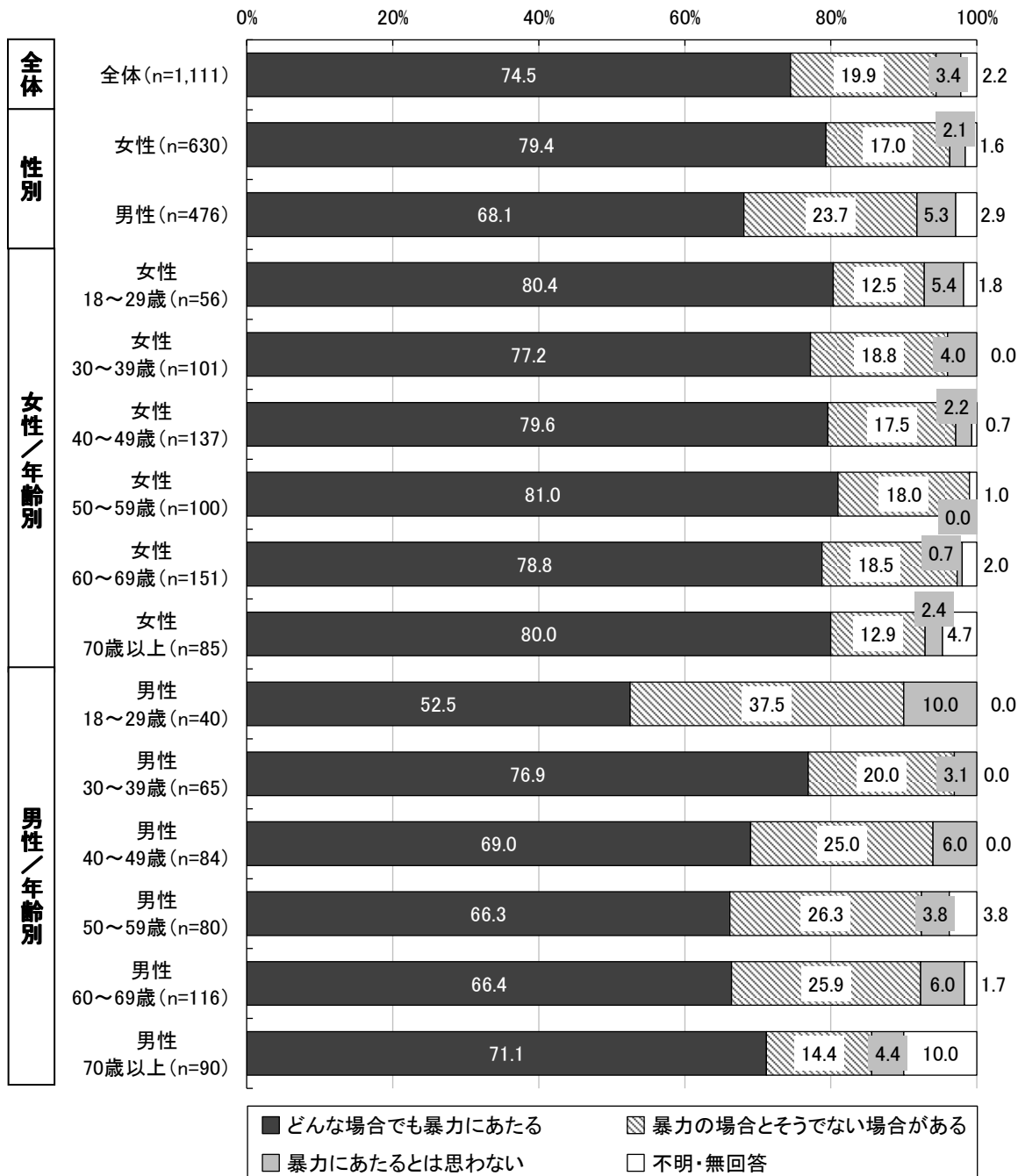


⑥ 「誰のおかげで生活できるんだ」や、「かいしょうなし」と言う

「どんな場合でも暴力にあたる」が 74.5%と最も高く、次いで「暴力の場合とそうでない場合がある」が 19.9%、「暴力にあたるとは思わない」が 3.4%となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して「どんな場合でも暴力にあたる」が 11.3 ポイント高く、男性は女性と比較して「暴力の場合とそうでない場合がある」が 6.7 ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「どんな場合でも暴力にあたる」が最も高く、5割以上となっています。一方、男性の 18～29 歳では「暴力の場合とそうでない場合がある」が3割台と高くなっています。

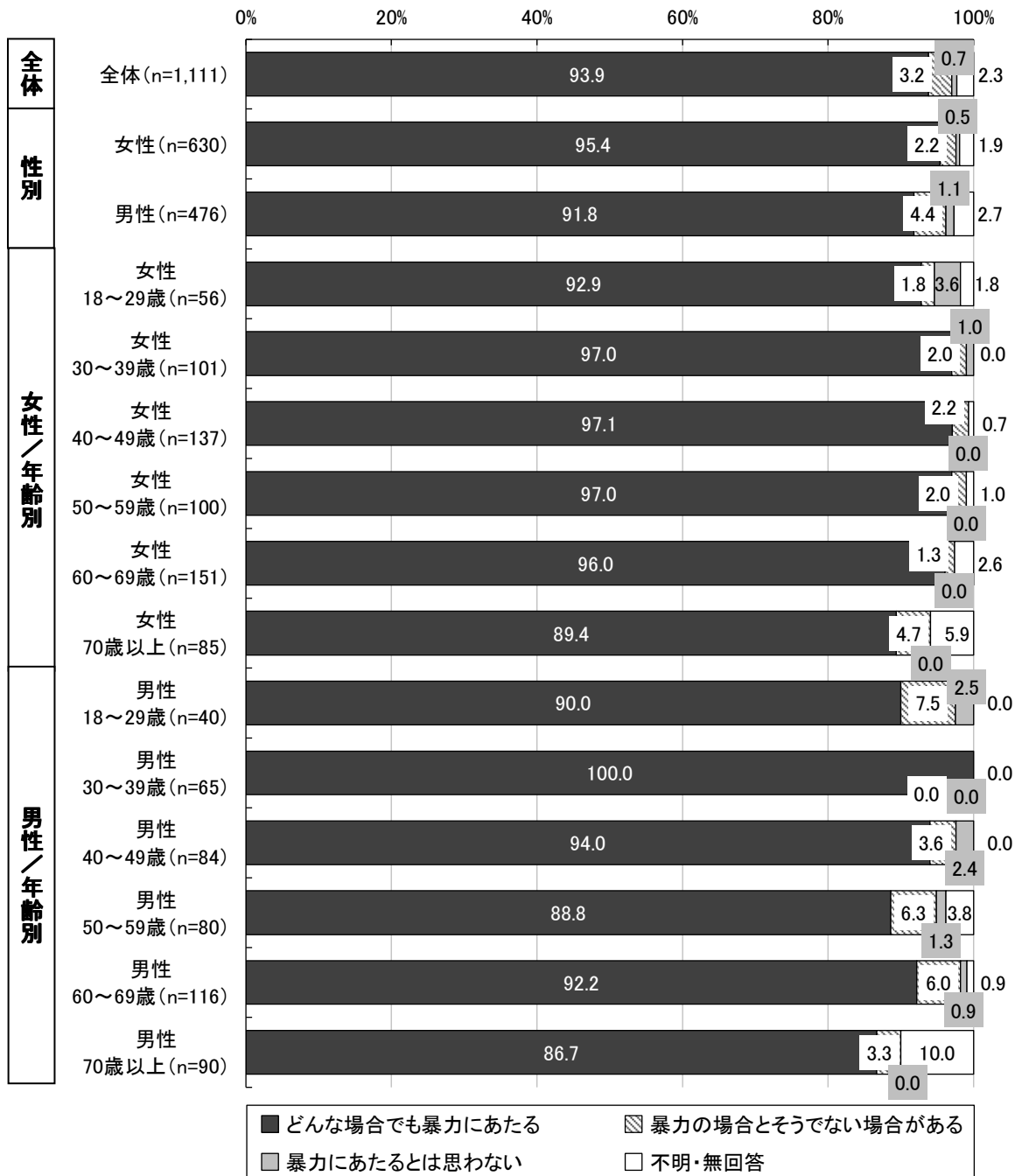


⑦子どもの前で暴力をふるう

「どんな場合でも暴力にあたる」が93.9%と最も高く、次いで「暴力の場合とそうでない場合がある」が3.2%、「暴力にあたるとは思わない」が0.7%となっています。

性別にみると、ほぼ同様の傾向となっています。

性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「どんな場合でも暴力にあたる」が最も高く、8割以上となっています。

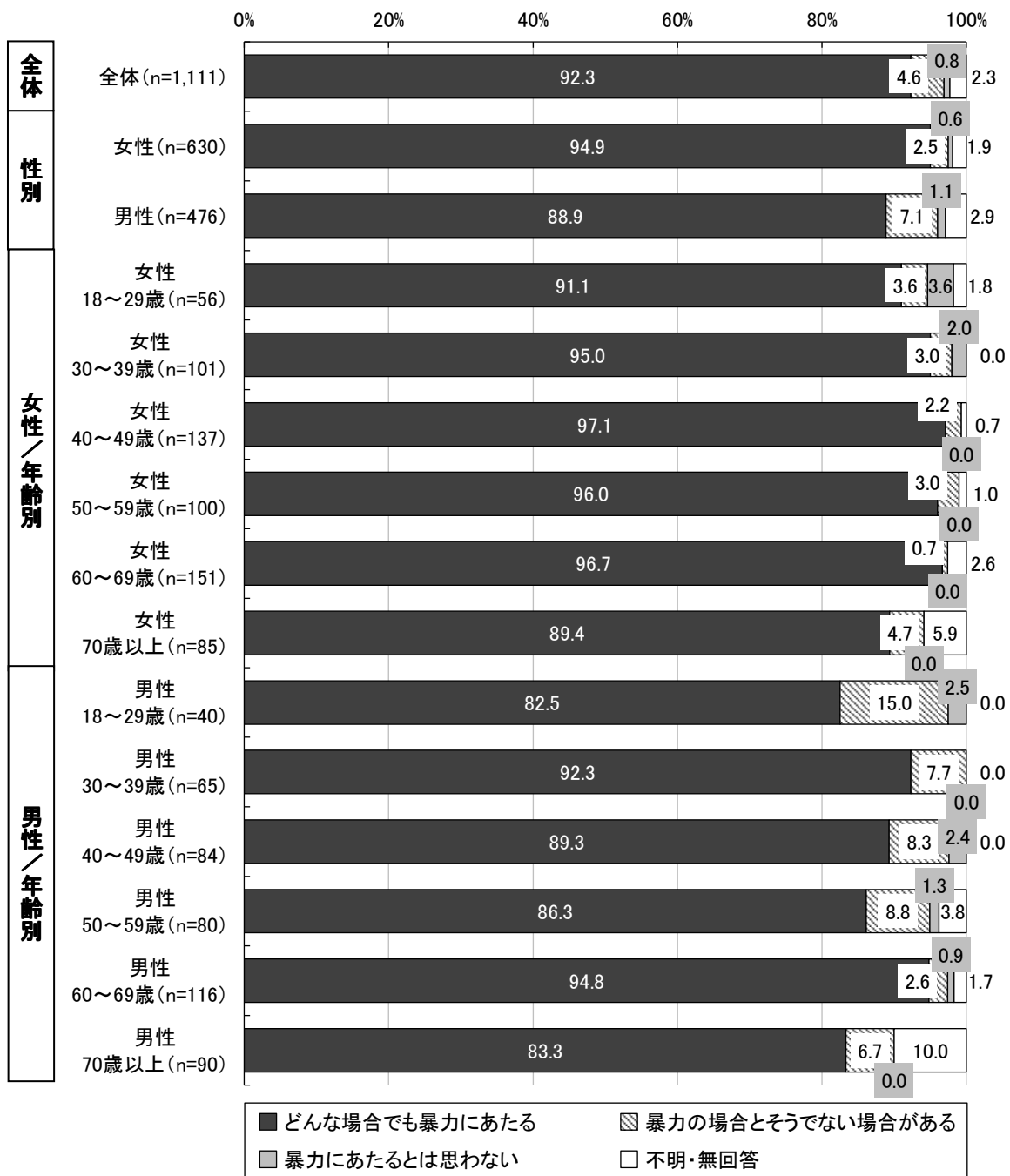


⑧子どもを危険な目に遭わせる

「どんな場合でも暴力にあたる」が92.3%と最も高く、次いで「暴力の場合とそうでない場合がある」が4.6%、「暴力にあたるとは思わない」が0.8%となっています。

性別にみると、男女ともに「どんな場合でも暴力にあたる」が最も高くなっていますが、男性は女性と比較して「どんな場合でも暴力にあたる」が6.0ポイント低くなっています。

性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「どんな場合でも暴力にあたる」が最も高く、8割以上となっています。

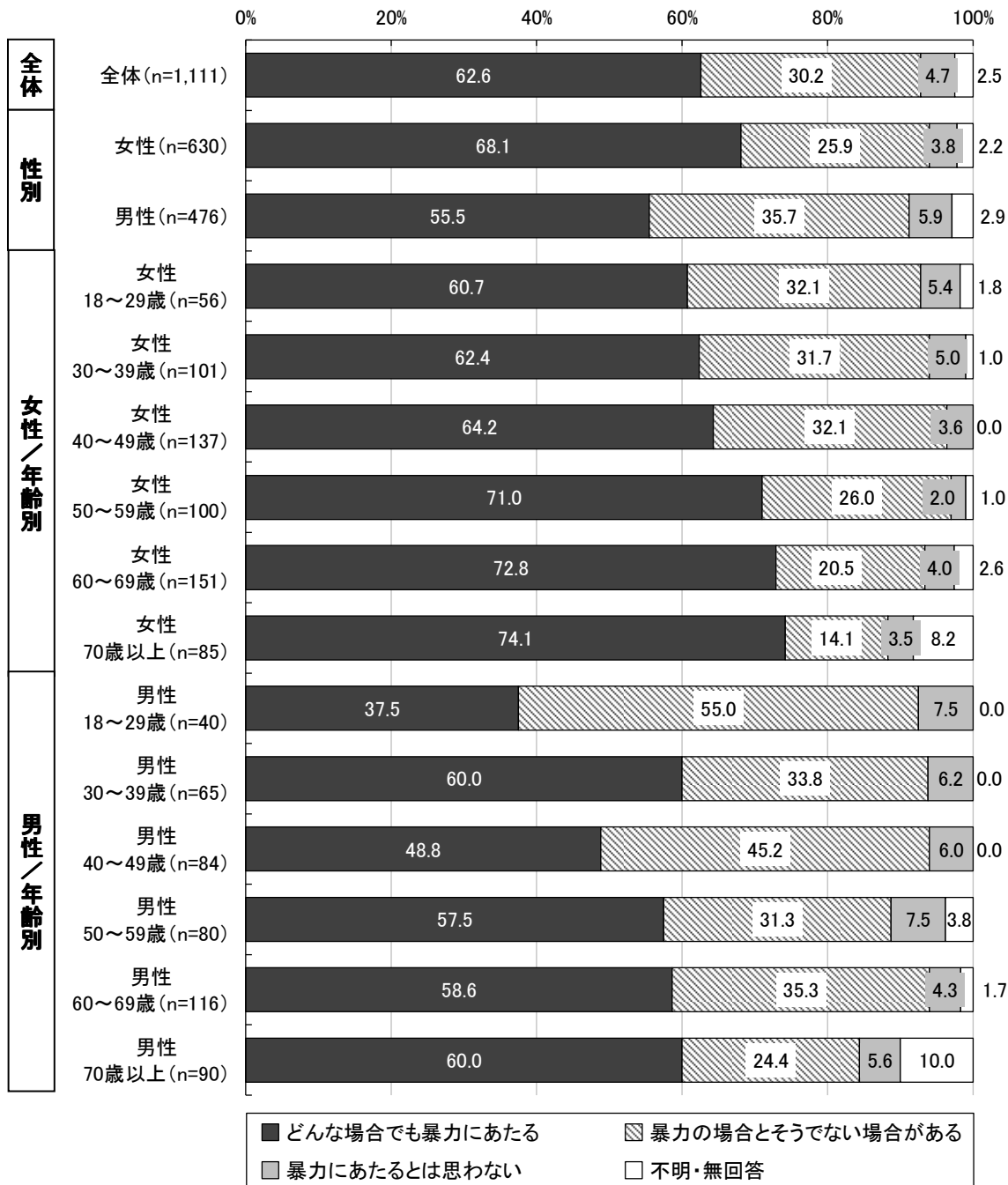


⑨交友関係や行き先、電話・メール・SNSなどを細かく監視する

「どんな場合でも暴力にあたる」が 62.6%と最も高く、次いで「暴力の場合とそうでない場合がある」が 30.2%、「暴力にあたるとは思わない」が 4.7%となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して「どんな場合でも暴力にあたる」が 12.6 ポイント高く、男性は女性と比較して「暴力の場合とそうでない場合がある」が 9.8 ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、女性は年齢が高くなるにつれて「どんな場合でも暴力にあたる」が高くなる傾向にあります。男性の 18～29 歳では「どんな場合でも暴力にあたる」が 3割台と他の性年代と比較して低くなっています。

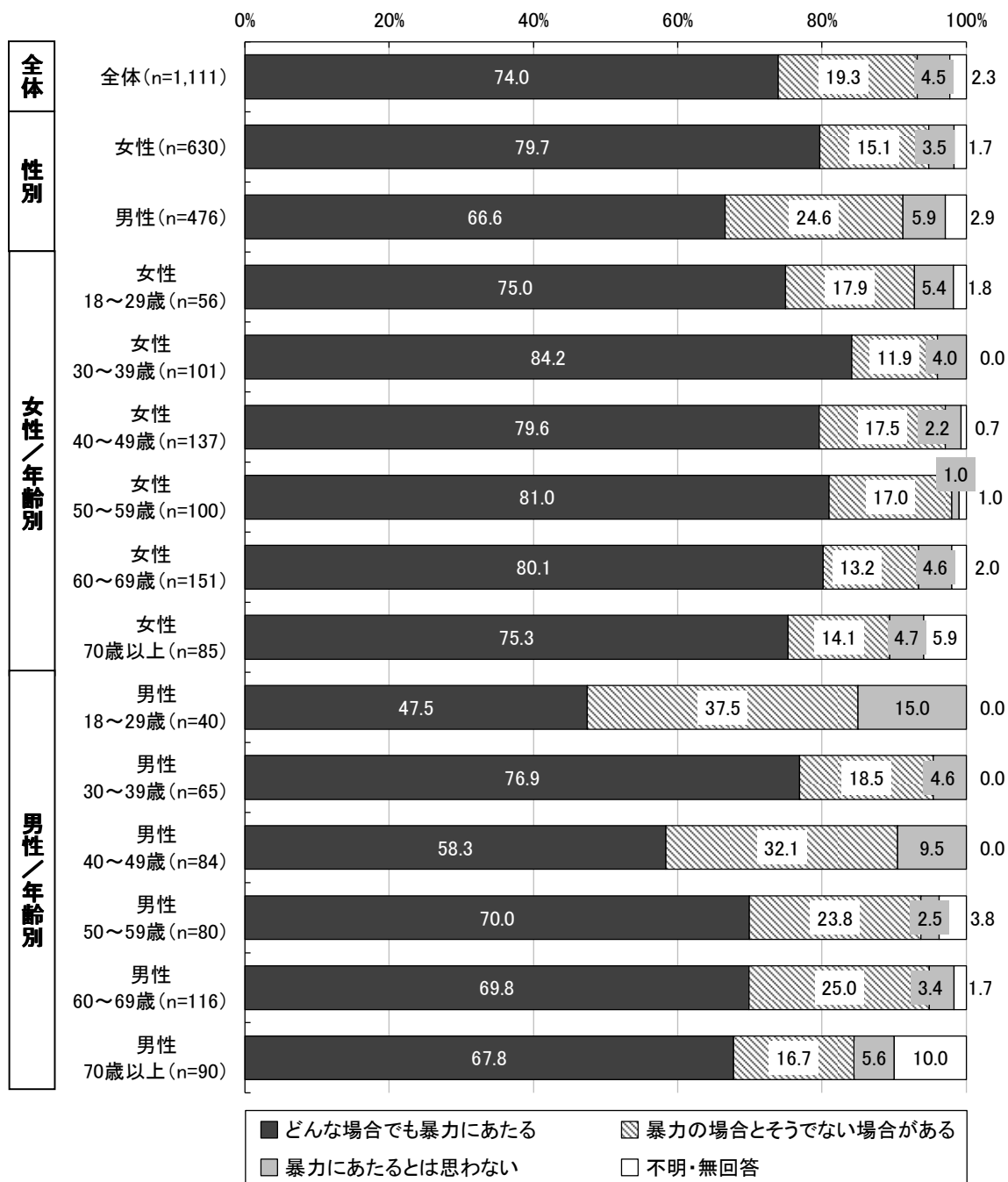


⑩家計に必要な生活費を渡さない

「どんな場合でも暴力にあたる」が 74.0%と最も高く、次いで「暴力の場合とそうでない場合がある」が 19.3%、「暴力にあたるとは思わない」が 4.5%となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して「どんな場合でも暴力にあたる」が 13.1 ポイント高く、男性は女性と比較して「暴力の場合とそうでない場合がある」が 9.5 ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「どんな場合でも暴力にあたる」が最も高くなっていますが、女性が7割以上であるのに対し、男性の 18～29 歳では4割台後半、それ以外の年齢区分では5～7割台と女性と比較して低くなっています。

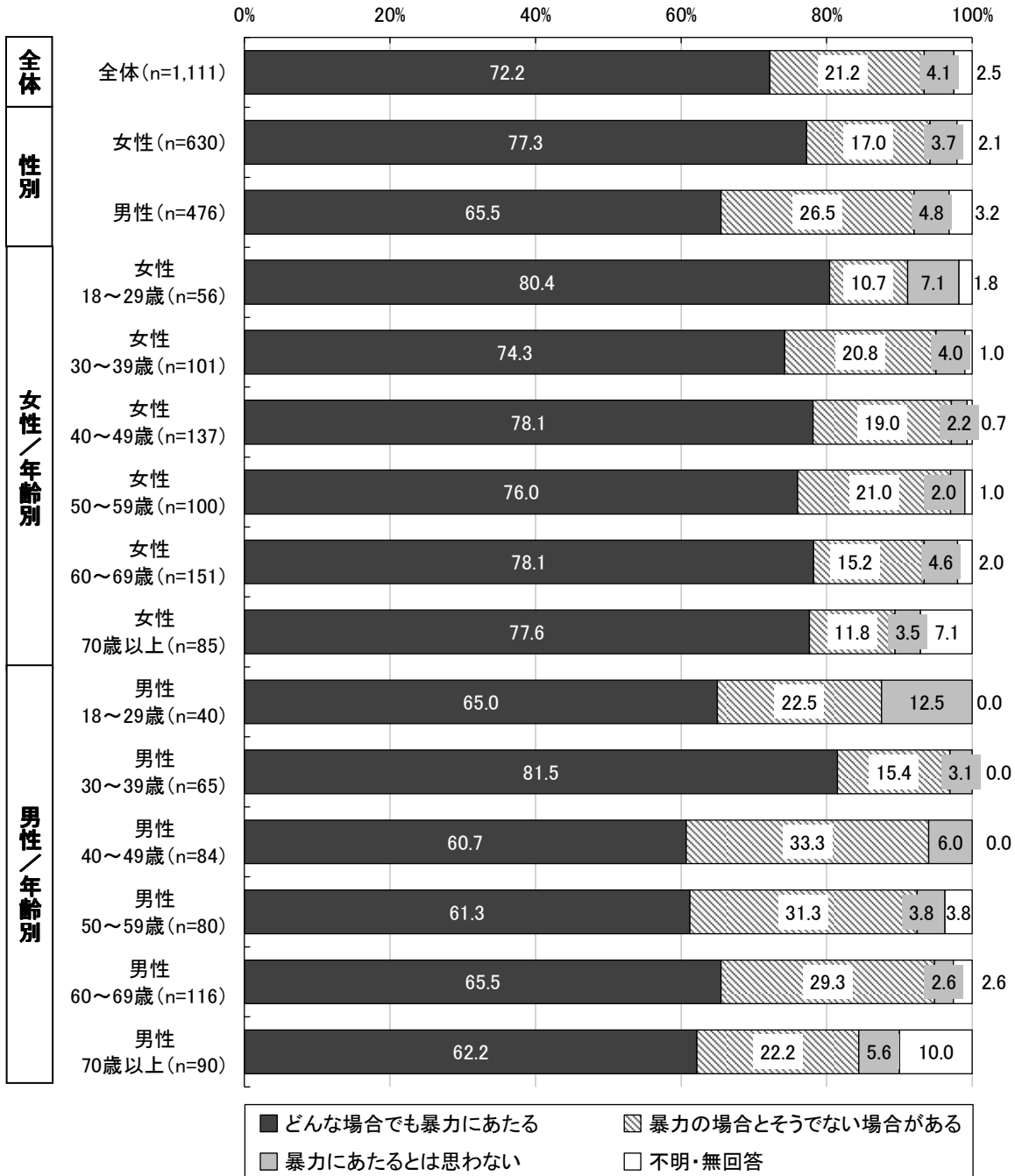


⑪家族や友人との関わりを持たせない

「どんな場合でも暴力にあたる」が 72.2%と最も高く、次いで「暴力の場合とそうでない場合がある」が 21.2%、「暴力にあたるとは思わない」が 4.1%となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して「どんな場合でも暴力にあたる」が 11.8 ポイント高く、男性は女性と比較して「暴力の場合とそうでない場合がある」が 9.5 ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「どんな場合でも暴力にあたる」が最も高く、6～8割台となっています。また、男性の 40～60 歳代では「暴力の場合とそうでない場合がある」が3割前後と高くなっています。

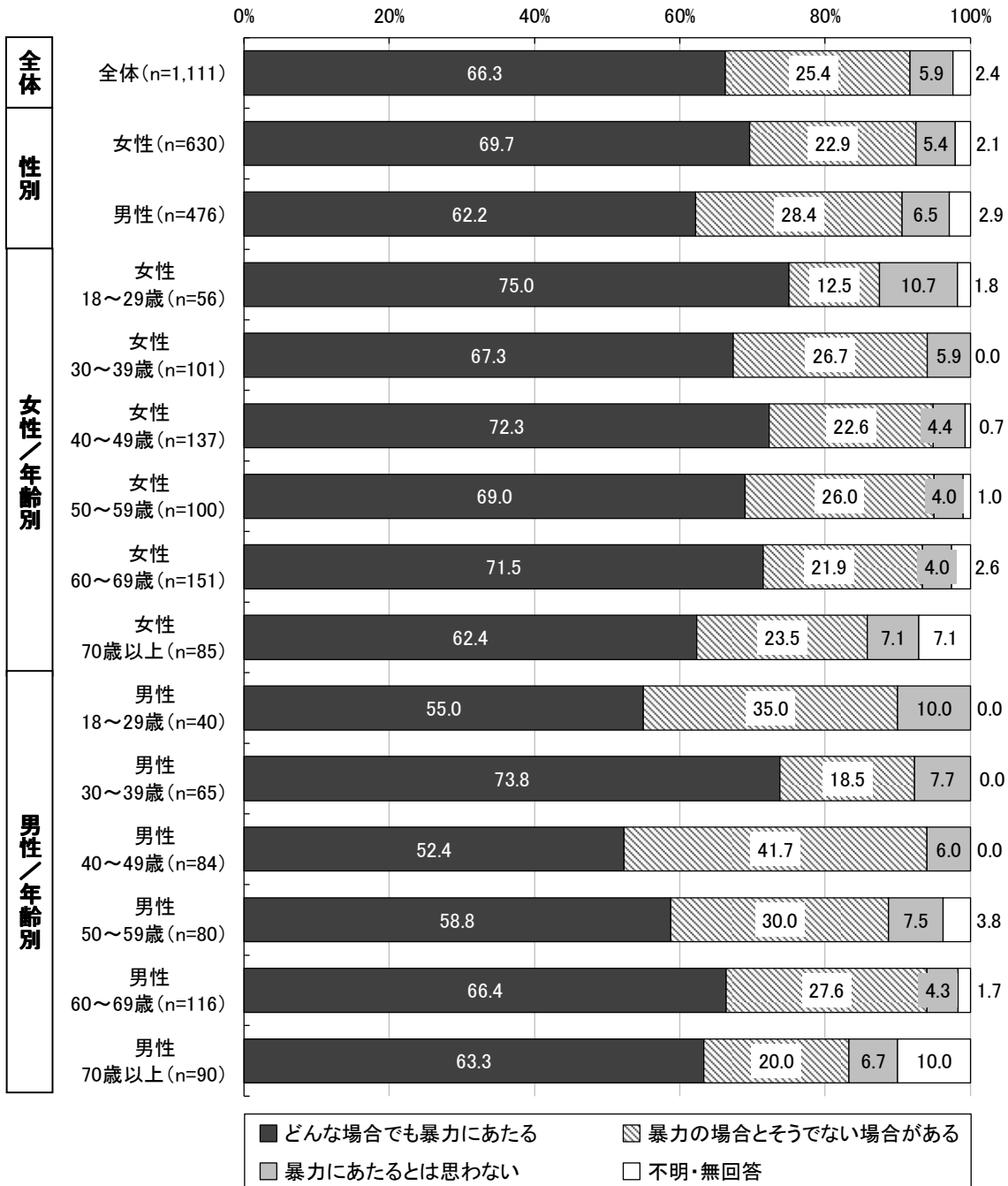


⑫他の異性との会話をさせない

「どんな場合でも暴力にあたる」が 66.3%と最も高く、次いで「暴力の場合とそうでない場合がある」が 25.4%、「暴力にあたるとは思わない」が 5.9%となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して「どんな場合でも暴力にあたる」が 7.5 ポイント高く、男性は女性と比較して「暴力の場合とそうでない場合がある」が 5.5 ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「どんな場合でも暴力にあたる」が最も高く、5～7割台となっています。また、男性の 40 歳代では「暴力の場合とそうでない場合がある」が4割台と高くなっています。

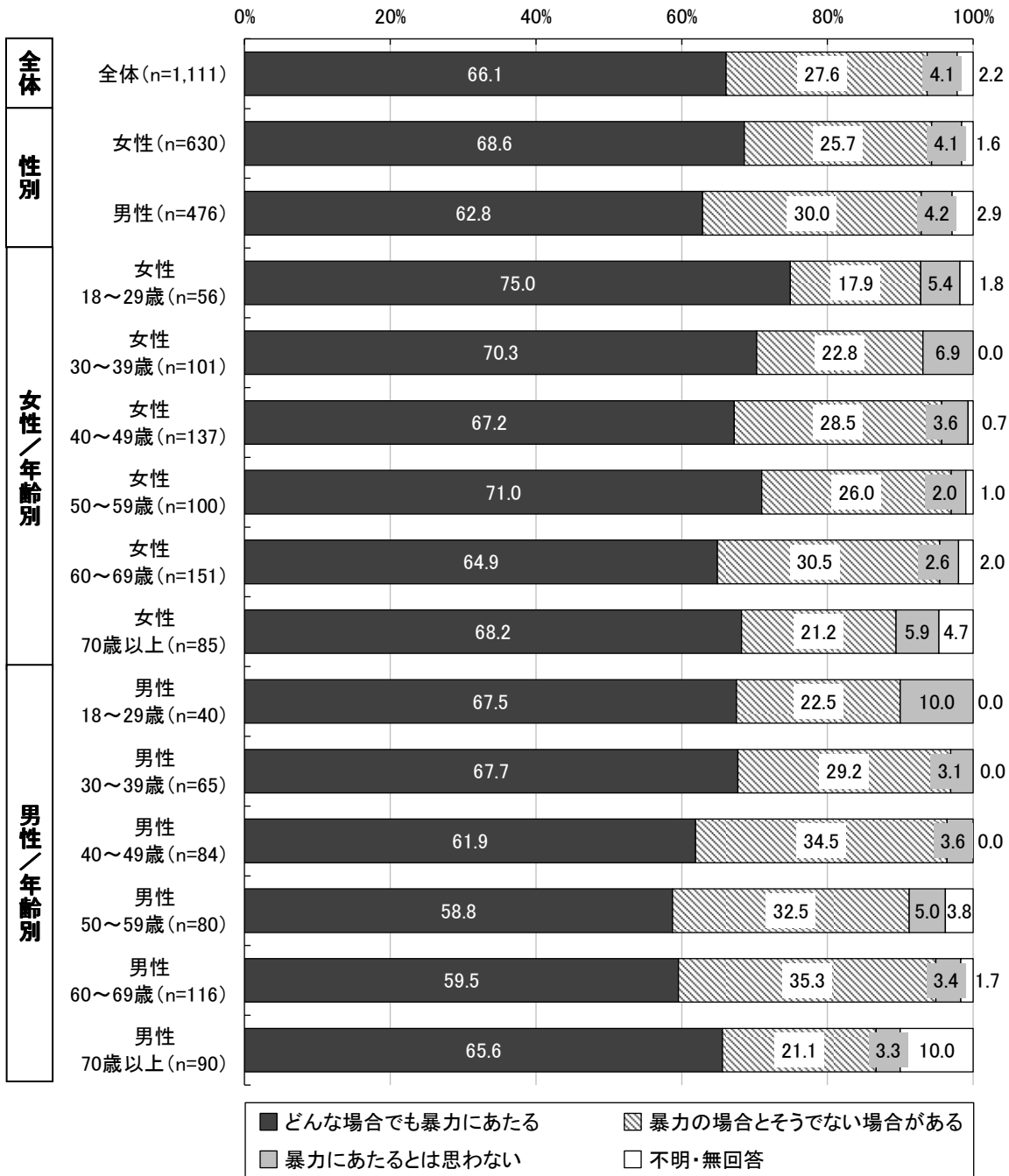


⑬何を言っても長時間無視し続ける

「どんな場合でも暴力にあたる」が 66.1%と最も高く、次いで「暴力の場合とそうでない場合がある」が 27.6%、「暴力にあたるとは思わない」が 4.1%となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して「どんな場合でも暴力にあたる」が 5.8 ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「どんな場合でも暴力にあたる」が最も高くなっています。一方、男性の 50～60 歳代では「どんな場合でも暴力にあたる」が5割台と他の性年代と比較して低くなっています。

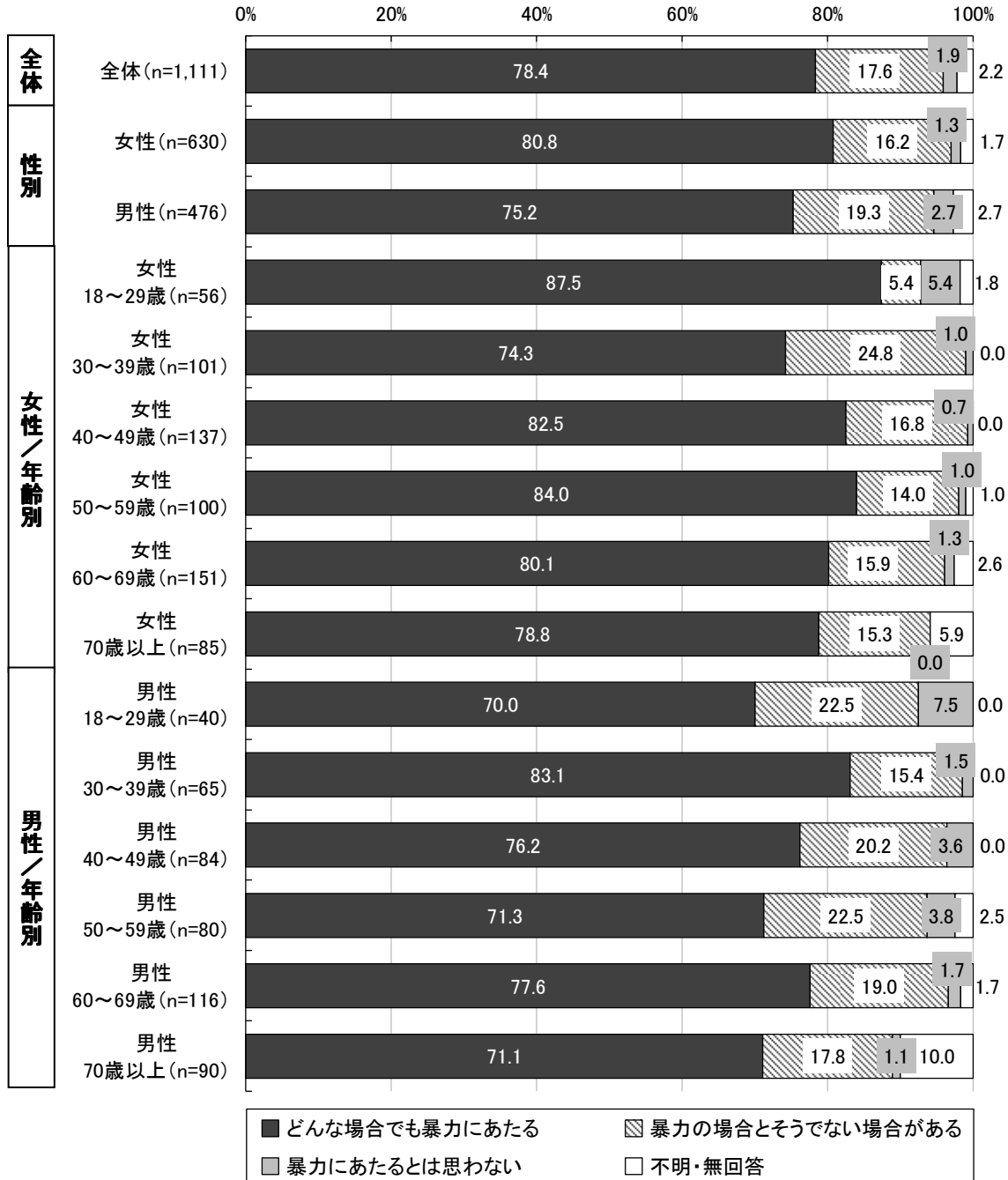


⑭大切にしているものを勝手に壊す、処分する

「どんな場合でも暴力にあたる」が 78.4%と最も高く、次いで「暴力の場合とそうでない場合がある」が 17.6%、「暴力にあたるとは思わない」が 1.9%となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して「どんな場合でも暴力にあたる」が 5.6 ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「どんな場合でも暴力にあたる」が最も高く、7～8割台となっています。



問 19 あなたは、これまでに配偶者・パートナー（事実婚や別居中を含む）や恋人など親密な関係にあるパートナーから、次のようなことをされたことがありますか。

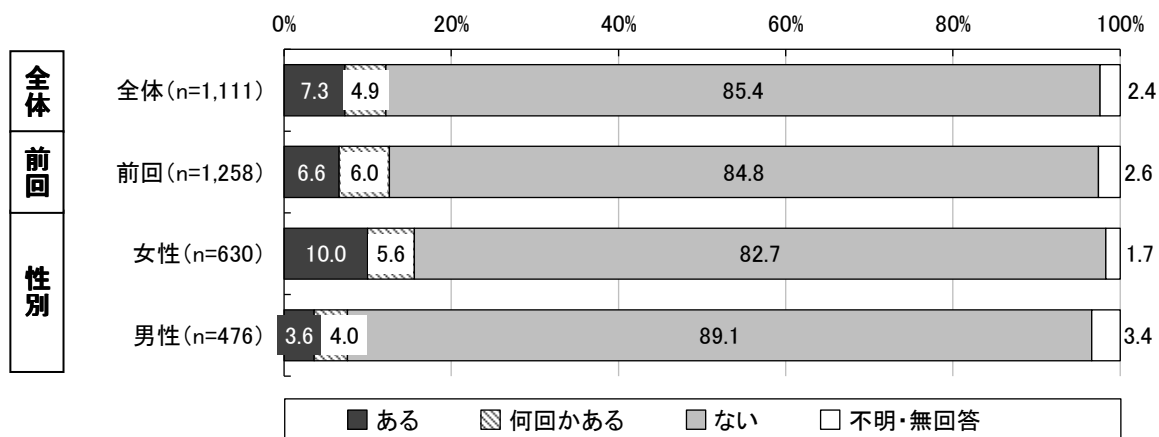
（①～⑭それぞれ単数回答）

①平手で打つ、なぐる、足で蹴る

「ない」が85.4%と最も高く、次いで「ある」が7.3%、「何回かある」が4.9%となっています。

前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して『経験がある』（「ある」と「何回かある」の計）が8.0ポイント高くなっています。

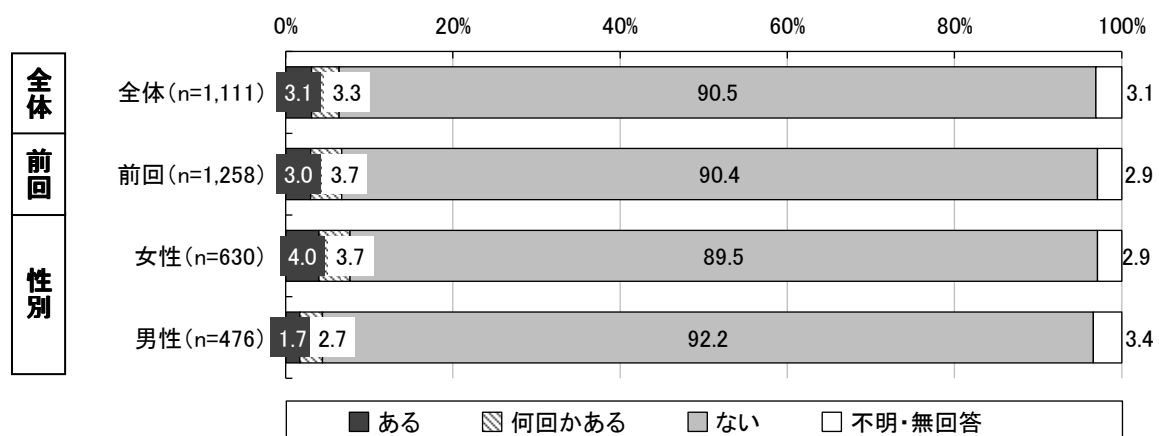


②なぐるふりや刃物でおどす

「ない」が90.5%と最も高く、次いで「何回かある」が3.3%、「ある」が3.1%となっています。

前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。

性別にみても、大きな傾向の差はありません。

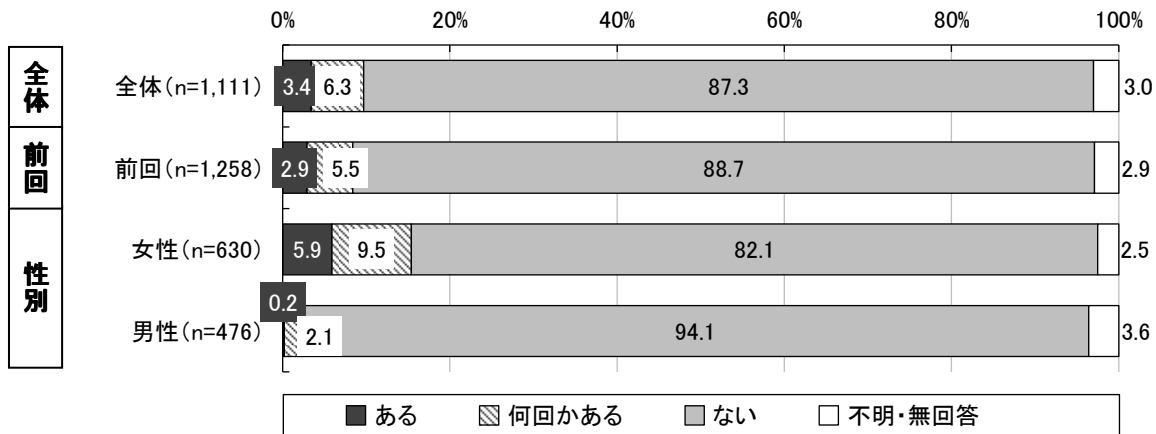


③嫌がっているのに性的な行為を強要する

「ない」が87.3%と最も高く、次いで「何回かある」が6.3%、「ある」が3.4%となっています。

前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して『経験がある』が13.1ポイント高くなっています。

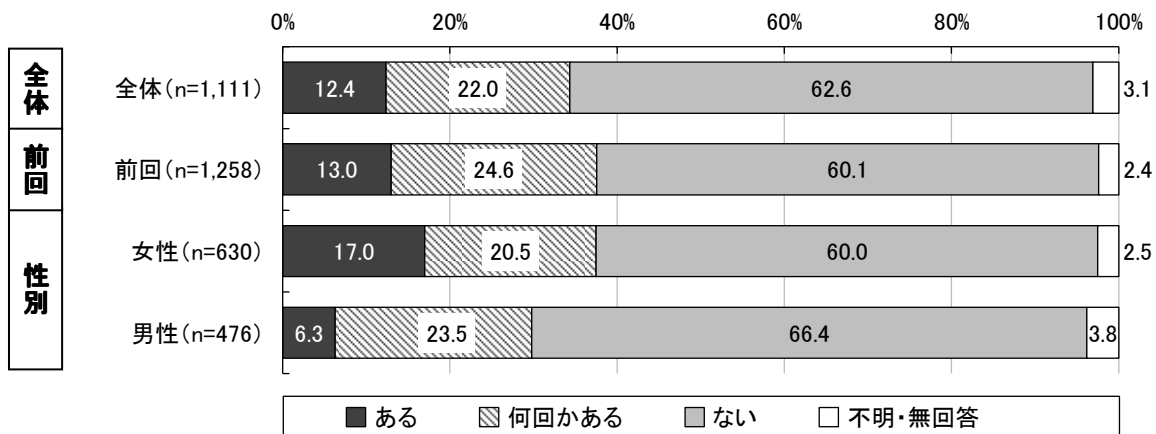


④大声でどなる

「ない」が62.6%と最も高く、次いで「何回かある」が22.0%、「ある」が12.4%となっています。

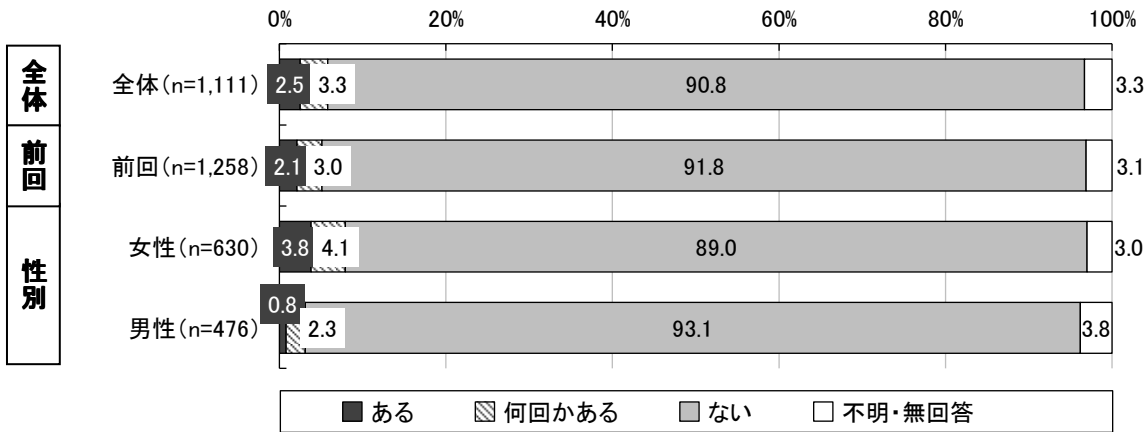
前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して『経験がある』が7.7ポイント高くなっています。



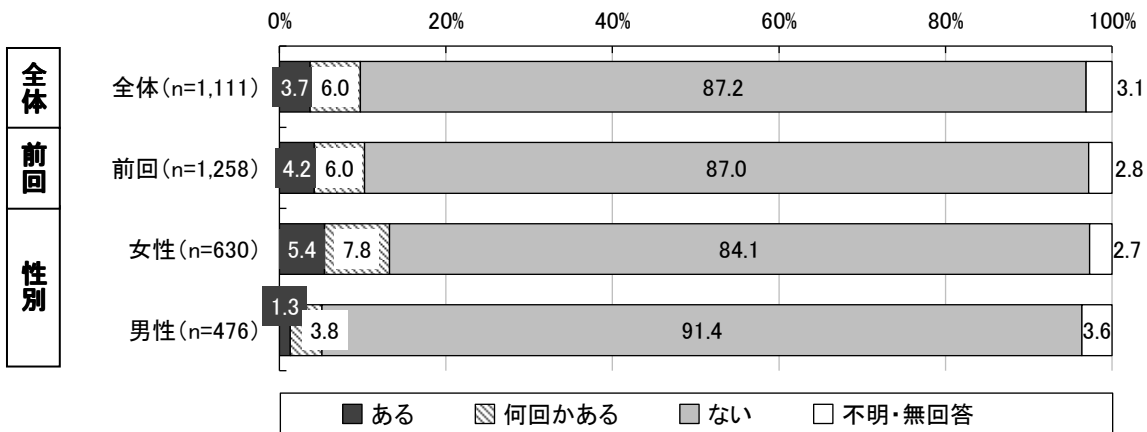
⑤ 職場に行くことを妨害したり、外出先を制限する

「ない」が90.8%と最も高く、次いで「何回かある」が3.3%、「ある」が2.5%となっています。
 前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。
 性別にみても、大きな傾向の差はありません。



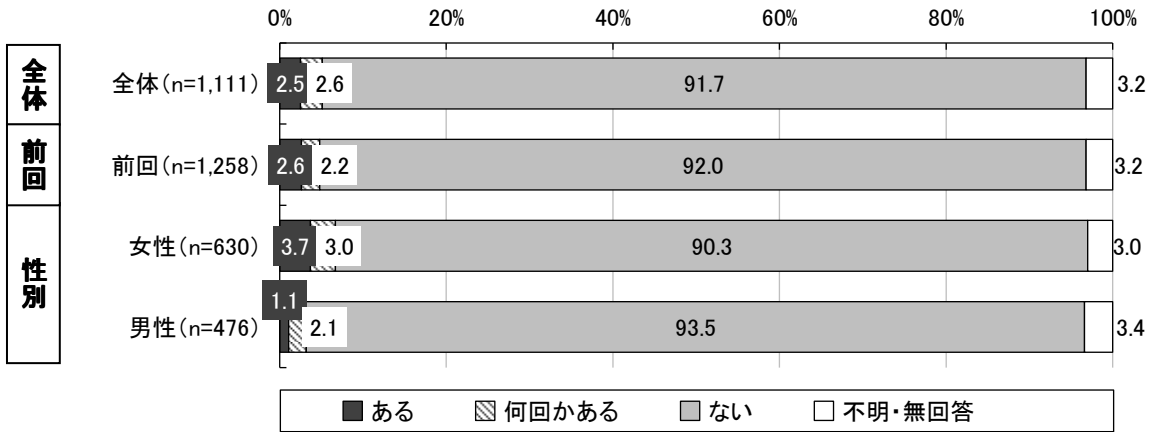
⑥ 「誰のおかげで生活できるんだ」や、「かいしょうなし」と言う

「ない」が87.2%と最も高く、次いで「何回かある」が6.0%、「ある」が3.7%となっています。
 前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。
 性別にみると、女性は男性と比較して『経験がある』が8.1ポイント高くなっています。



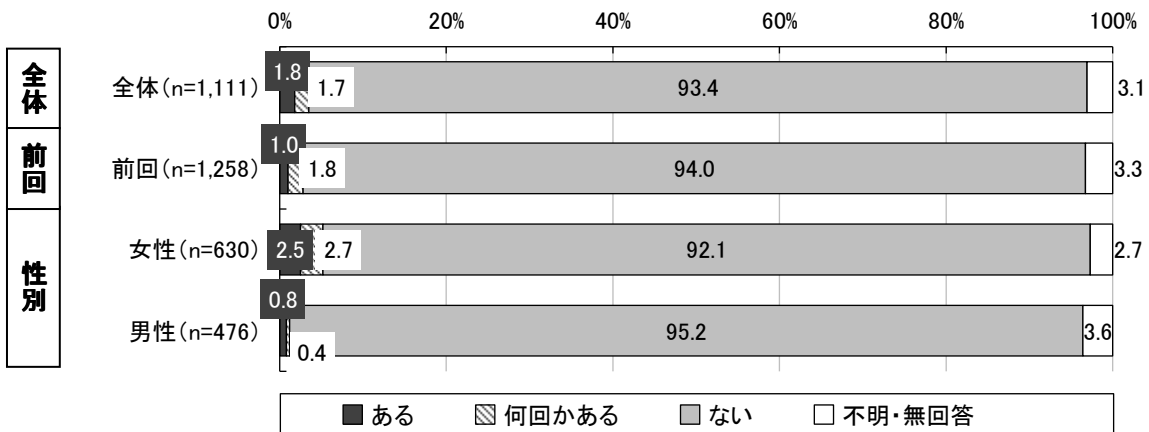
⑦子どもの前で暴力をふるう

「ない」が91.7%と最も高く、次いで「何回かある」が2.6%、「ある」が2.5%となっています。
 前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。
 性別にみても、大きな傾向の差はありません。



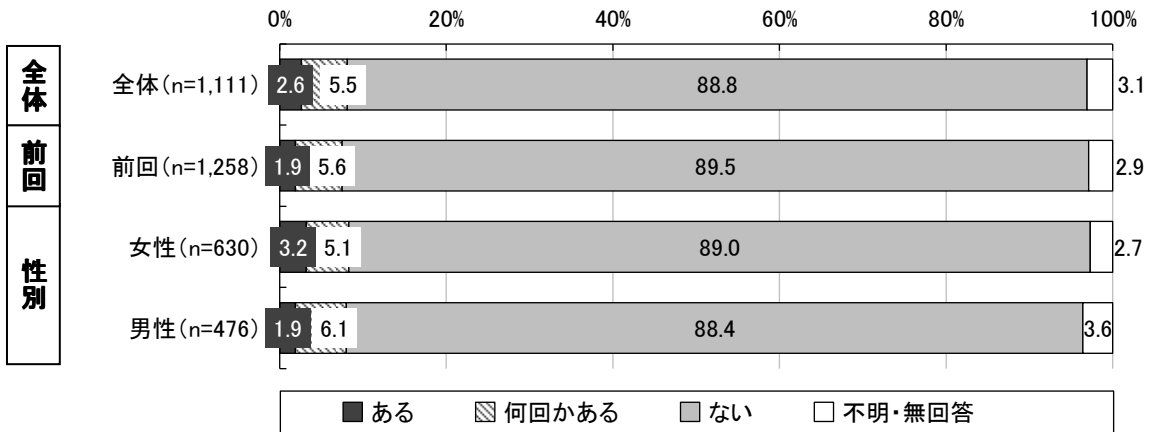
⑧子どもを危険な目に遭わせる

「ない」が93.4%と最も高く、次いで「ある」が1.8%、「何回かある」が1.7%となっています。
 前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。
 性別にみても、大きな傾向の差はありません。



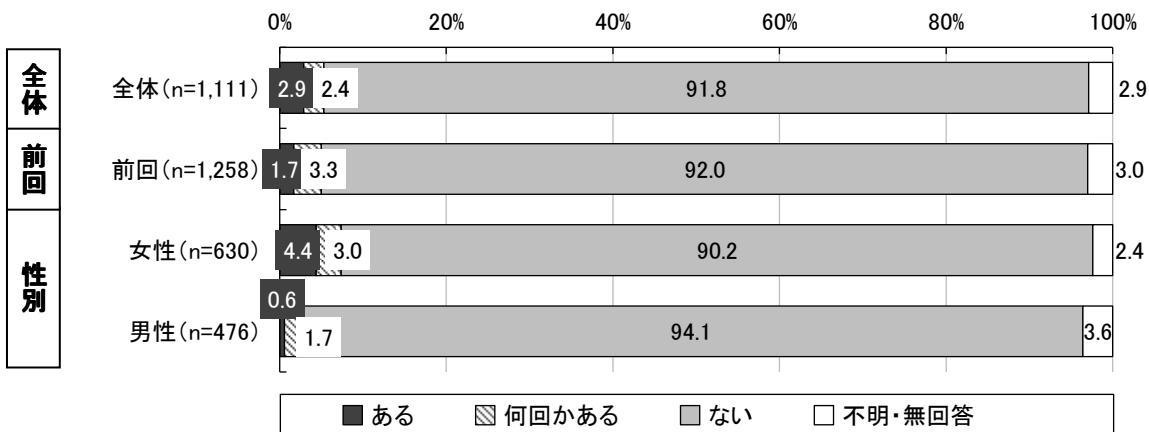
⑨交友関係や行き先、電話・メール・SNSなどを細かく監視する

「ない」が88.8%と最も高く、次いで「何回かある」が5.5%、「ある」が2.6%となっています。
 前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。
 性別にみても、大きな傾向の差はありません。



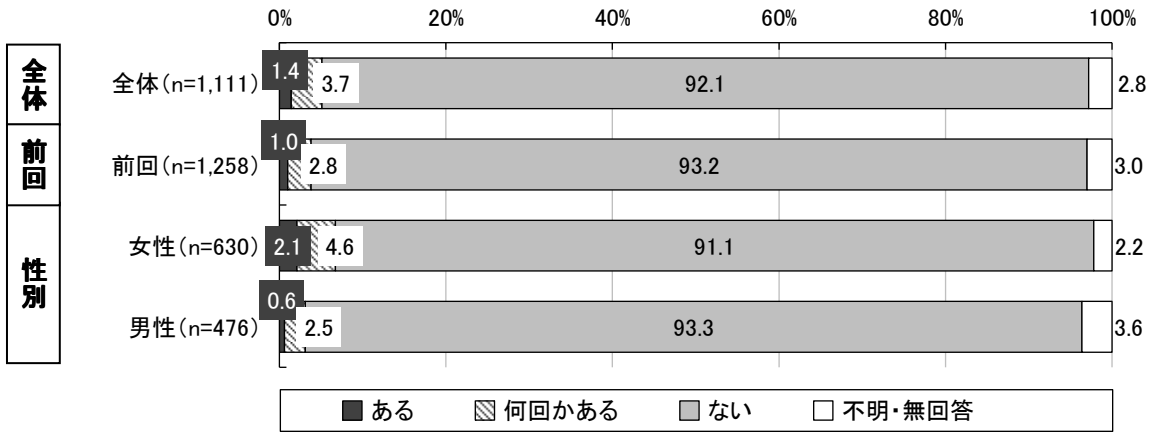
⑩家計に必要な生活費を渡さない

「ない」が91.8%と最も高く、次いで「ある」が2.9%、「何回かある」が2.4%となっています。
 前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。
 性別にみると、女性は男性と比較して『経験がある』が5.1ポイント高くなっています。



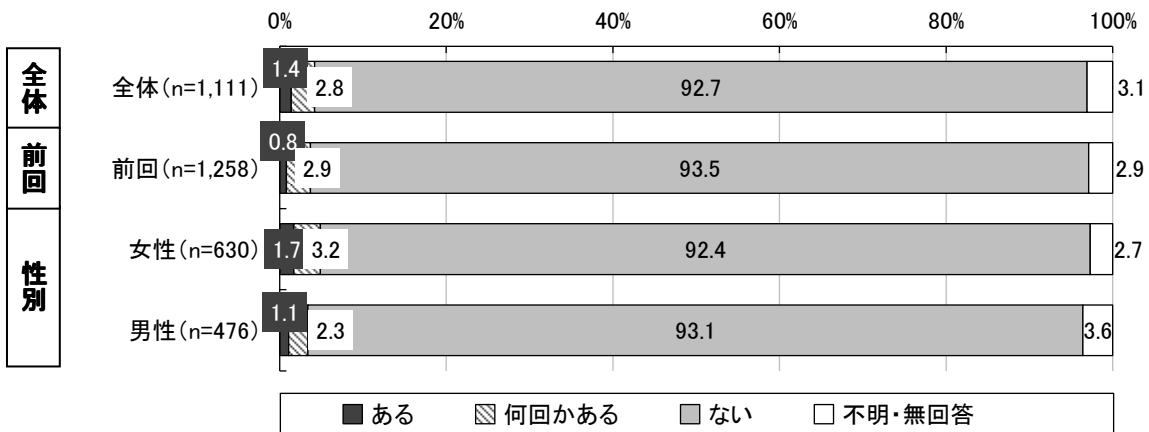
⑪ 家族や友人との関わりを持たせない

「ない」が92.1%と最も高く、次いで「何回かある」が3.7%、「ある」が1.4%となっています。
 前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。
 性別にみても、大きな傾向の差はありません。



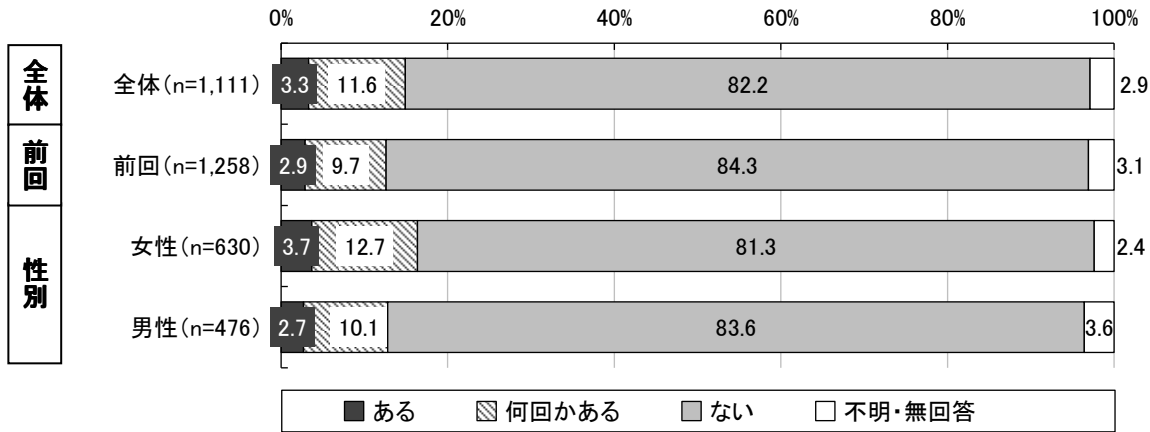
⑫ 他の異性との会話をさせない

「ない」が92.7%と最も高く、次いで「何回かある」が2.8%、「ある」が1.4%となっています。
 前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。
 性別にみても、大きな傾向の差はありません。



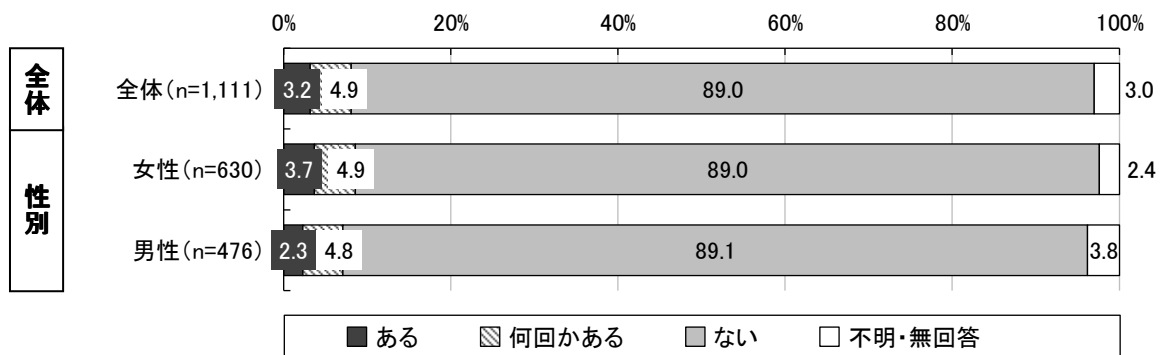
⑬何を言っても長時間無視し続ける

「ない」が82.2%と最も高く、次いで「何回かある」が11.6%、「ある」が3.3%となっています。
 前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。
 性別にみても、大きな傾向の差はありません。



⑭大切にしているものを勝手に壊す、処分する

「ない」が89.0%と最も高く、次いで「何回かある」が4.9%、「ある」が3.2%となっています。
 性別にみると、大きな傾向の差はありません。



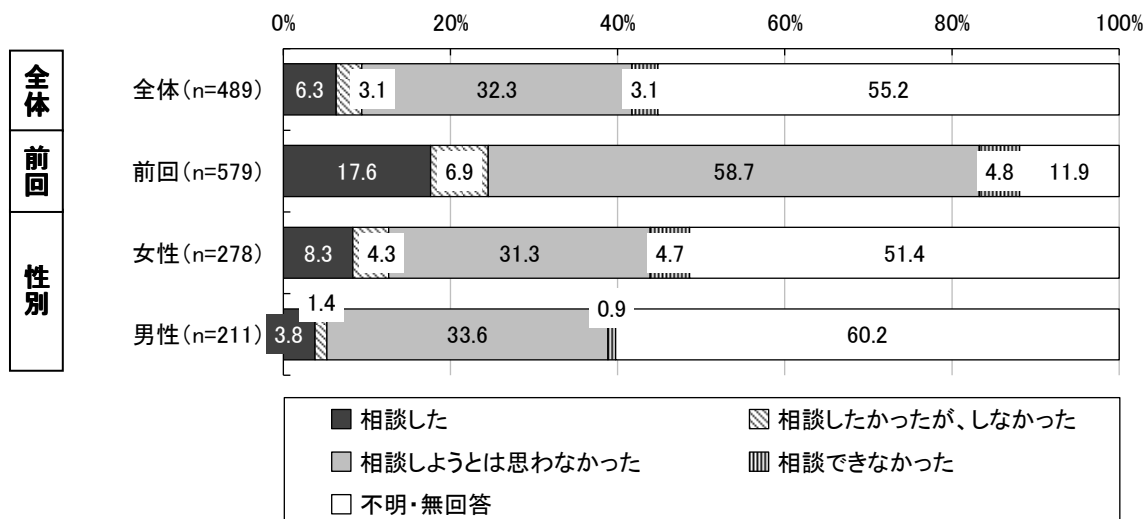
※「⑭大切にしているものを勝手に壊す、処分する」は今回調査の新規設問

※問 19 で「ある」「何回かある」を1つ以上回答した方にうかがいます。

問 19-1 あなたは、その時誰かに相談しましたか。(単数回答)

「相談しようとは思わなかった」が 32.3%と最も高く、次いで「相談した」が 6.3%、「相談したかったが、しなかった」「相談できなかった」が 3.1%となっています。

※不明・無回答が多いため、比較文は記載しておりません。



※問 19-1 で「相談した」を回答した方にうかがいます。

問 19-2 あなたが相談した人(場所)を教えてください。(複数回答)

「家族・親せき」が 67.7%と最も高く、次いで「友人・知人」が 45.2%、「警察(相談窓口・相談サポートコーナー)」「市役所の相談窓口・電話相談など」が 16.1%となっています。

前回調査と比較すると、「警察(相談窓口・相談サポートコーナー)」「市役所の相談窓口・電話相談など」がそれぞれ 11.2 ポイント増加し、「友人・知人」が 9.7 ポイント減少しています。

性別にみると、女性は男性と比較して「家族・親せき」が 23.9 ポイント、「友人・知人」が 10.3 ポイント高くなっています。

単位: %		家族・親せき	友人・知人	警察(相談窓口・相談サポートコーナー)	市役所の相談窓口・電話相談など	千葉県女性サポートセンター	千葉県男女共同参画センター	女性の権利ホットライン	法務局・人権擁護委員	その他の公的機関	弁護士	医師	民間の相談機関	その他	不明・無回答
全体 (n=31)		67.7	45.2	16.1	16.1	6.5	0.0	0.0	0.0	6.5	0.0	6.5	9.7	6.5	3.2
前回	前回 (n=102)	65.7	54.9	4.9	4.9	1.0	0.0	1.0	0.0	1.0	1.0	2.9	1.0	2.9	2.9
性別	女性 (n=23)	73.9	47.8	17.4	17.4	8.7	0.0	0.0	0.0	4.3	0.0	8.7	8.7	4.3	0.0
	男性 (n=8)	50.0	37.5	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	12.5	12.5	12.5

※問 19-1 で「相談したかったが、しなかった」「相談しようとは思わなかった」「相談できなかった」を回答した方にうかがいます。

問 19-3 相談しなかった・できなかったのはなぜですか。(複数回答)

「相談するほどでもないと思った」が 49.5%と最も高く、次いで「相談しても無駄だと思った」が 25.5%、「がまんできると思った」が 22.3%となっています。

前回調査と比較すると、「相談しても無駄だと思った」が 9.3 ポイント増加し、「相談するほどでもないと思った」が 9.3 ポイント減少しています。

性別にみると、男性は女性と比較して「相談しても無駄だと思った」が 8.0 ポイント高くなっています。

単位：%		な ど こ に 相 談 し て よ い か わ か ら な か っ た	相 談 で き る 人 が い な か っ た	相 談 す る の が い や だ っ た	相 談 し て も 無 駄 だ と 思 っ た	が ま ん で き る と 思 っ た	か せ 間 体 が 気 に な る か ら で き な か っ た	た 相 談 す る ほ ど で も な い と 思 っ た	思 他 人 を 巻 き 込 み た く な い と 思 っ た	そ の 他	不 明 ・ 無 回 答
全体 (n=188)		4.8	9.6	5.9	25.5	22.3	5.3	49.5	9.6	2.7	14.4
前 回	前回 (n=408)	2.0	6.4	8.8	16.2	14.7	4.7	58.8	11.0	4.7	10.3
性 別	女性 (n=112)	6.3	11.6	6.3	22.3	22.3	5.4	47.3	8.9	3.6	12.5
	男性 (n=76)	2.6	6.6	5.3	30.3	22.4	5.3	52.6	10.5	1.3	17.1

5 男女平等について

問 20 あなたは、次の分野で、男女平等が現在どの程度実現していると思いますか。

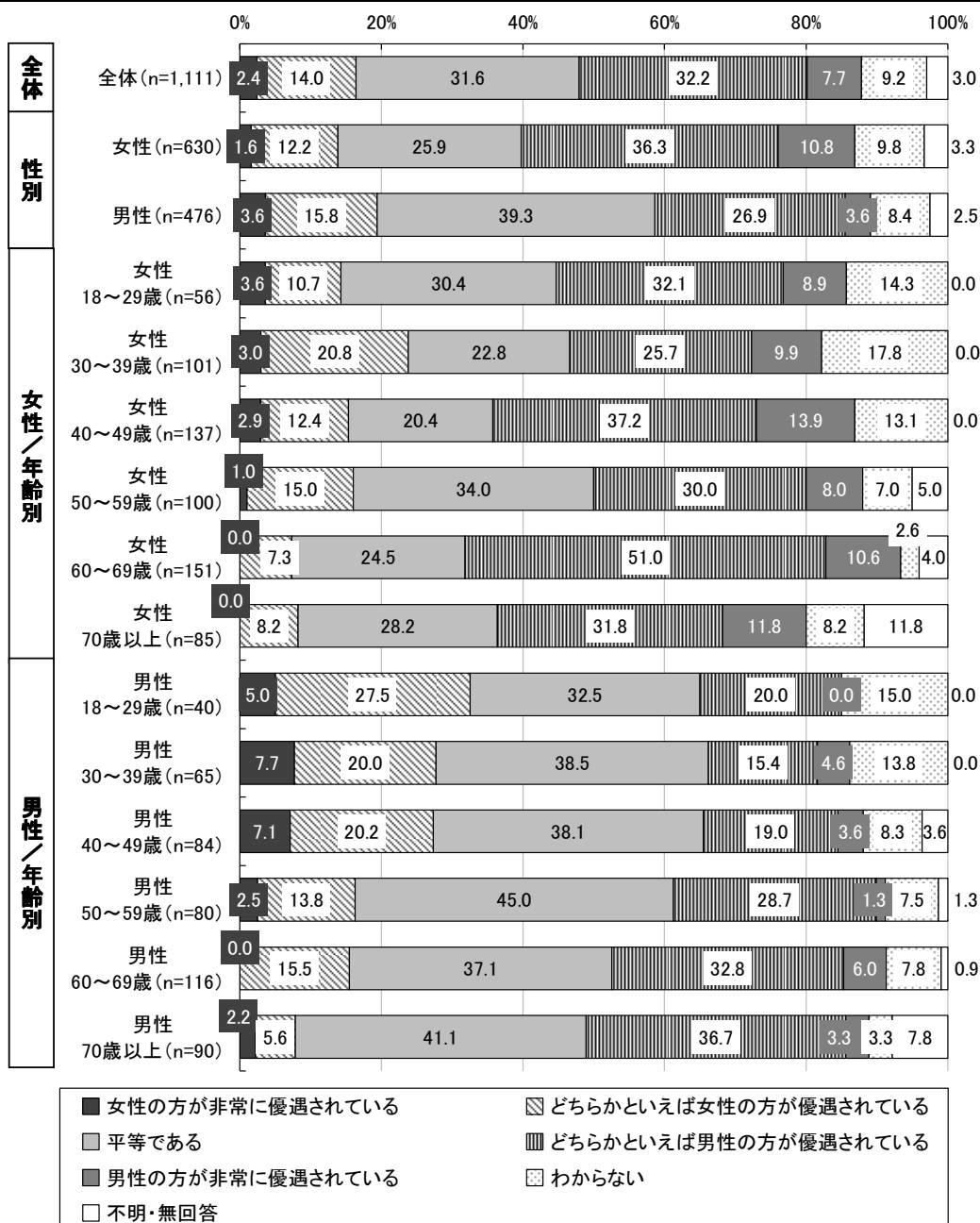
(①～⑧それぞれ単数回答)

①家庭生活

「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が 32.2%と最も高く、次いで「平等である」が 31.6%、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」が 14.0%となっています。

性別にみると、女性では「どちらかといえば男性の方が優遇されている」、男性では「平等である」が最も高くなっています。女性は男性と比較して「平等である」が 13.4 ポイント低くなっています。

性／年齢別にみると、女性では 50 歳代で「平等である」、それ以外の年齢区分で「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が最も高く、男性ではすべての年齢区分で「平等である」が最も高くなっています。また、男性では、年齢が上がるにつれて『女性優遇』（「女性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」の計）が低く、『男性優遇』（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の計）が高くなる傾向がうかがえます。

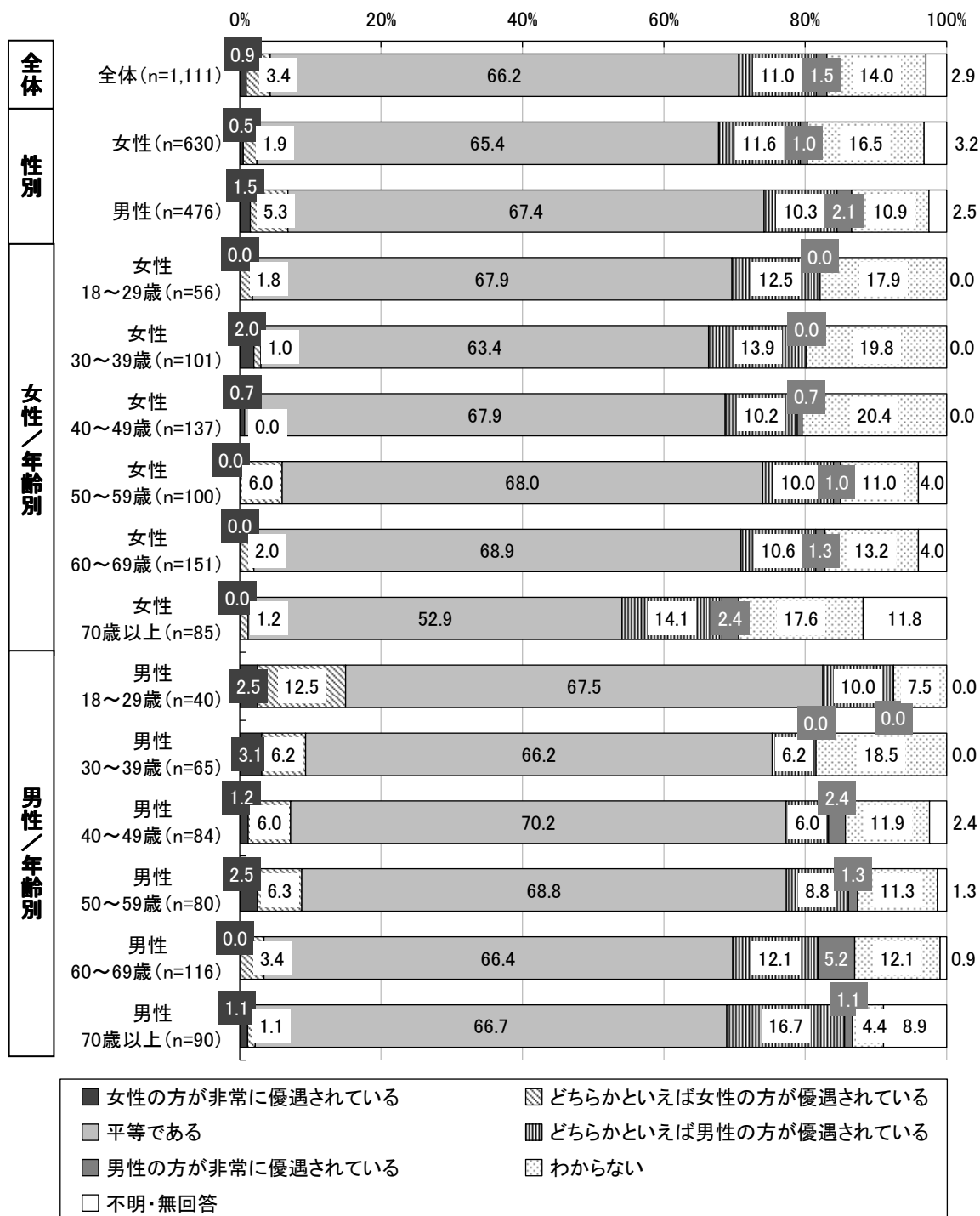


②学校教育

「平等である」が66.2%と最も高く、次いで「わからない」が14.0%、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が11.0%となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して「わからない」が5.6ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「平等である」が最も高くなっています。また、男性の18～29歳では「どちらかといえば女性の方が優遇されている」が12.5%、男性の70歳以上では「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が16.7%と高くなっています。

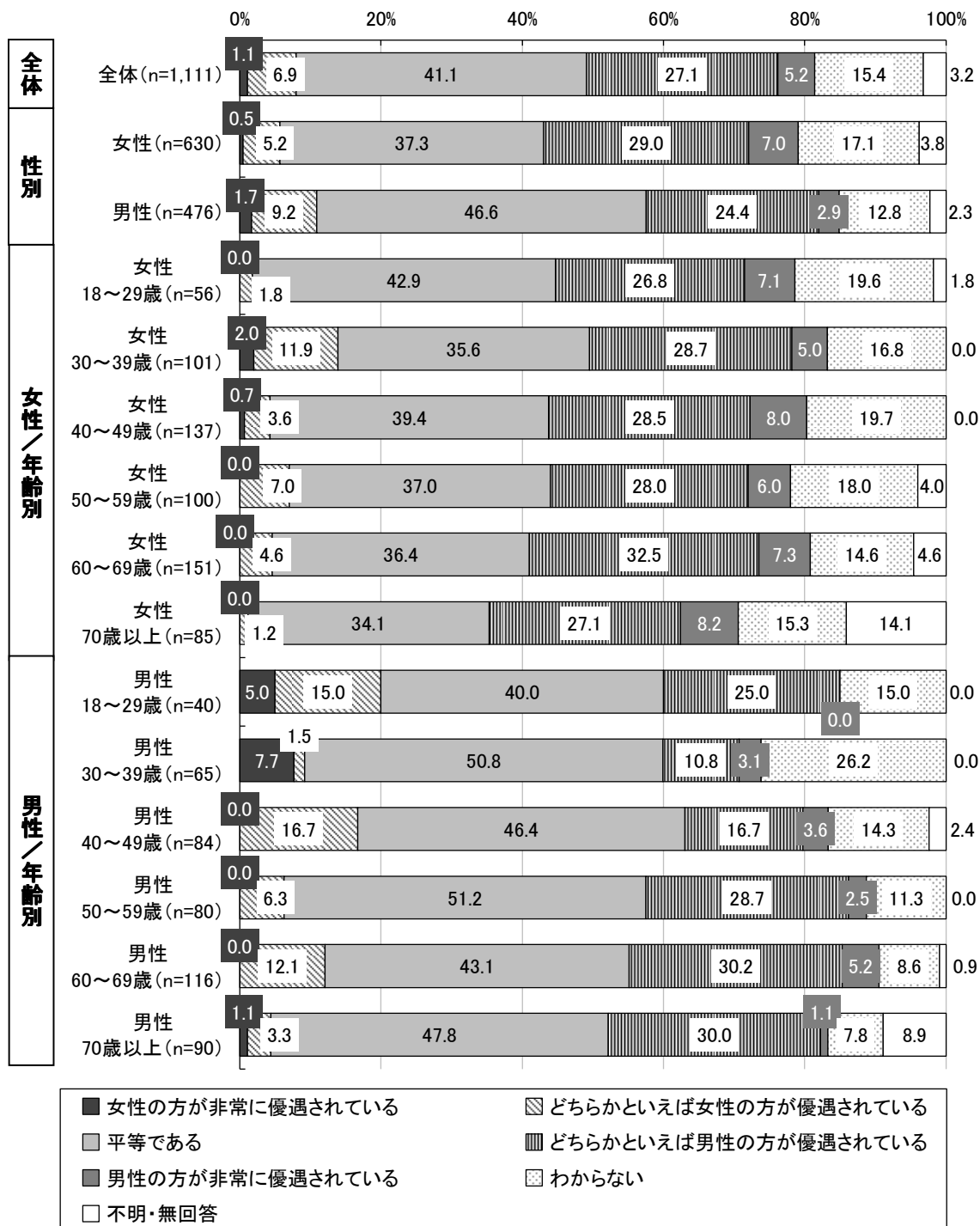


③地域社会

「平等である」が41.1%と最も高く、次いで「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が27.1%、「わからない」が15.4%となっています。

性別にみると、男性は女性と比較して「平等である」が9.3ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「平等である」が最も高くなっています。また、女性は各年代で男性と比較して『男性優遇』の割合が高くなっています。

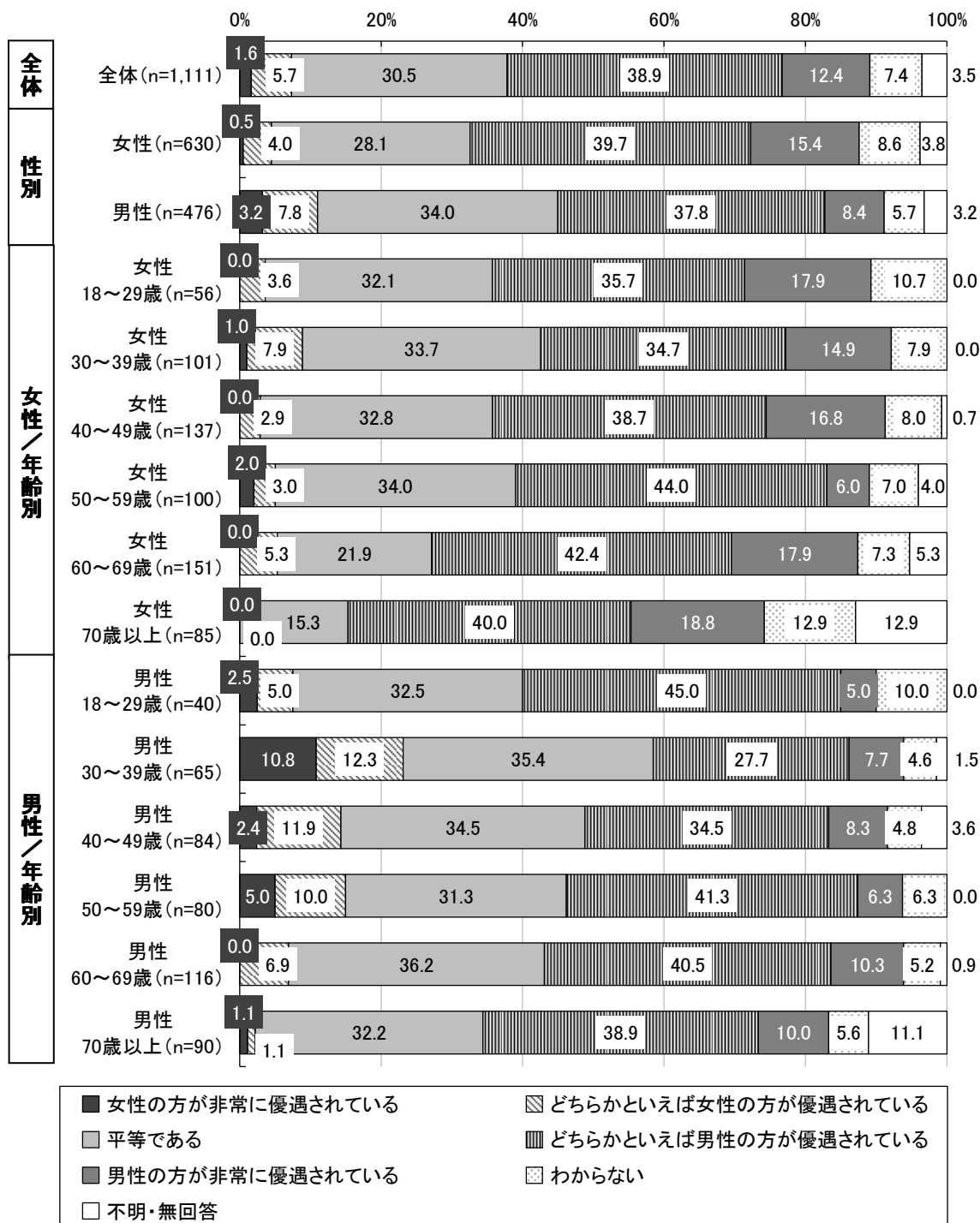


④職場

「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が38.9%と最も高く、次いで「平等である」が30.5%、「男性の方が非常に優遇されている」が12.4%となっています。

性別にみると、男女ともに「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が最も高くなっています。また、女性は男性と比較して『男性優遇』が8.9ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、ほぼすべての性年代で『男性優遇』が4割以上と高くなっており、女性は各年代で男性と比較して割合が高くなっています。一方、男性の30歳代では他の性年代と比較して『男性優遇』が35.4%と低く、『女性優遇』が23.1%と高くなっています。

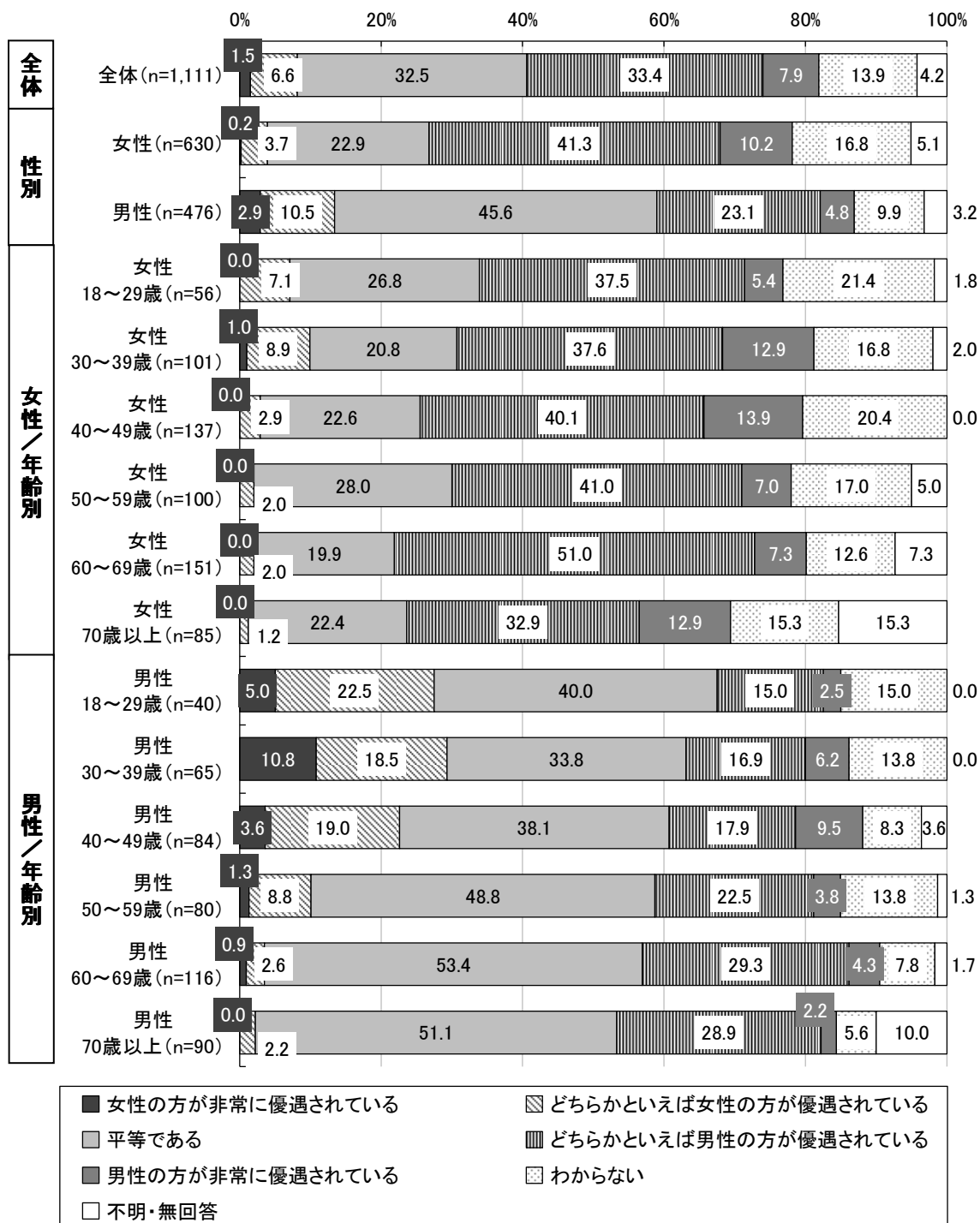


⑤法律や制度

「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が33.4%と最も高く、次いで「平等である」が32.5%、「わからない」が13.9%となっています。

性別にみると、女性では「どちらかといえば男性の方が優遇されている」、男性では「平等である」が最も高くなっています。女性は男性と比較して『男性優遇』が23.6ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、女性ではすべての年齢区分で「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が最も高くなっており、『男性優遇』が4割を超えています。一方、男性ではすべての年齢区分で「平等である」が最も高く、男性の18～29歳、30～40歳代では『女性優遇』が2割台と高くなっています。

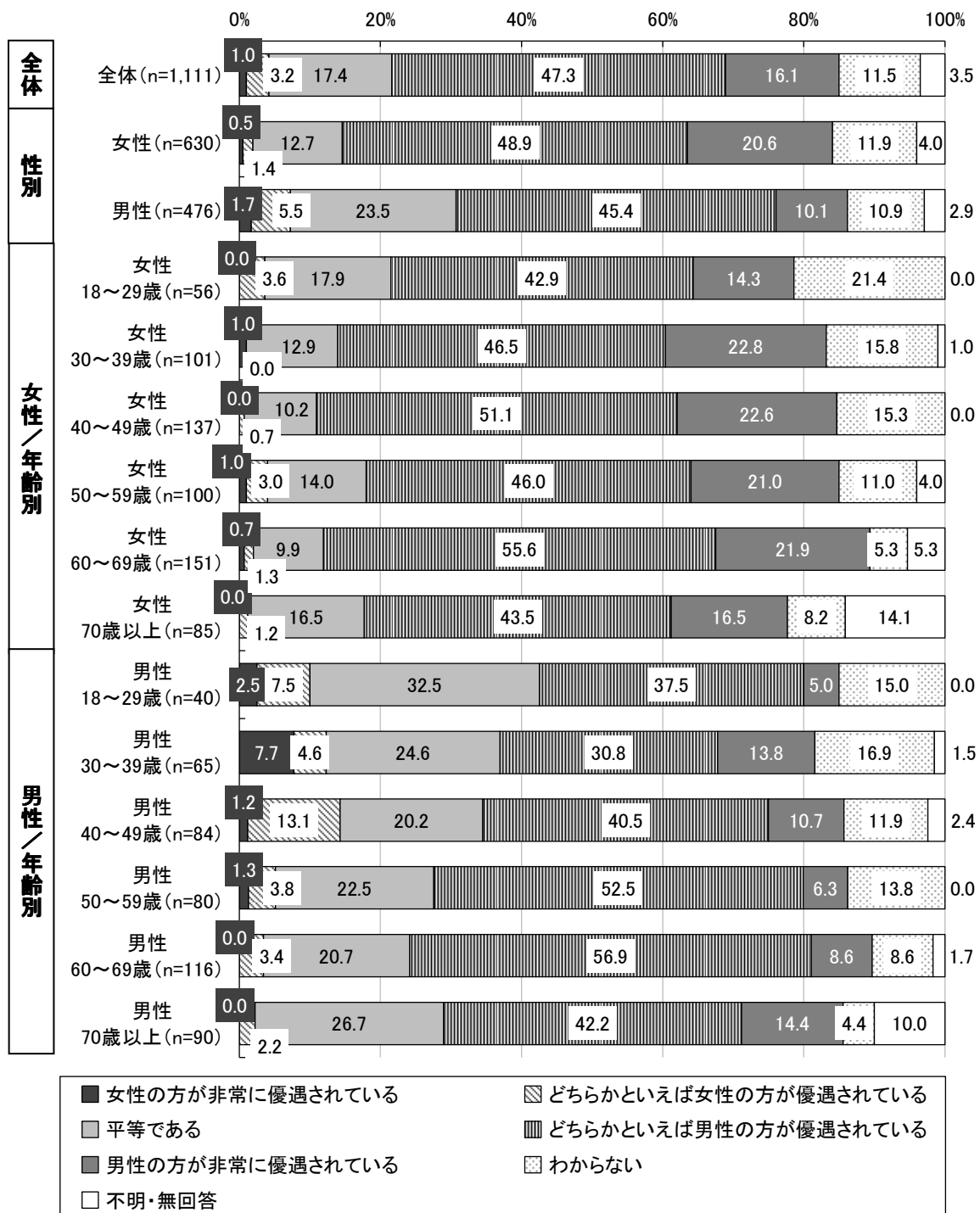


⑥習慣・しきたり

「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が47.3%と最も高く、次いで「平等である」が17.4%、「男性の方が非常に優遇されている」が16.1%となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して『男性優遇』が14.0ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が最も高くなっています。また、女性のすべての年代、男性の40歳以上で『男性優遇』が5割を超えており、特に女性の40歳代、60歳代では7割台となっています。

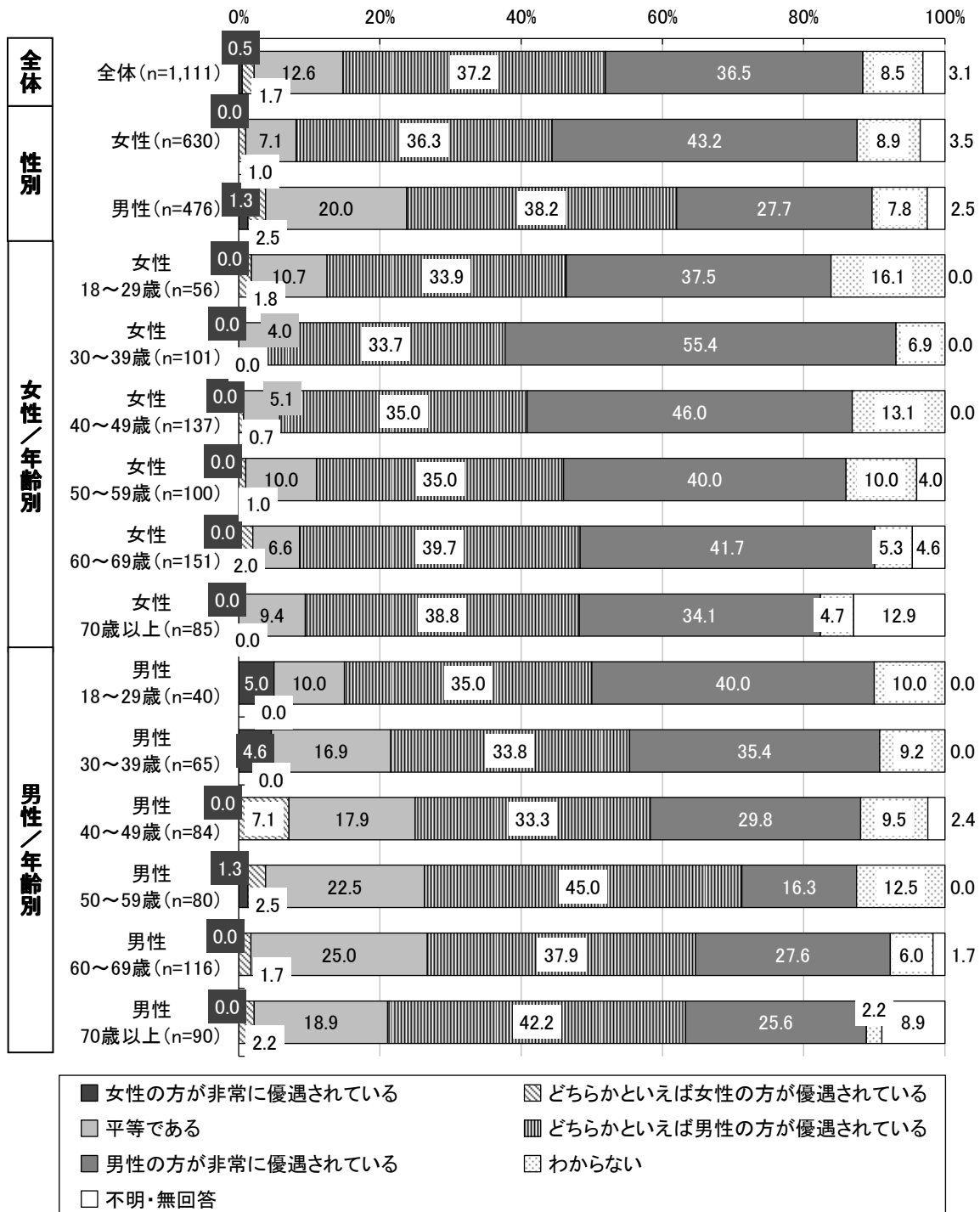


⑦政治の場

「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が 37.2%と最も高く、次いで「男性の方が非常に優遇されている」が 36.5%、「平等である」が 12.6%となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して『男性優遇』が 13.6 ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、すべての年齢区分で『男性優遇』が6割を超えています。一方、男性では 70 歳以上を除き年齢が上がるにつれて「平等である」が高くなっており、50～60 歳で2割を超えています。

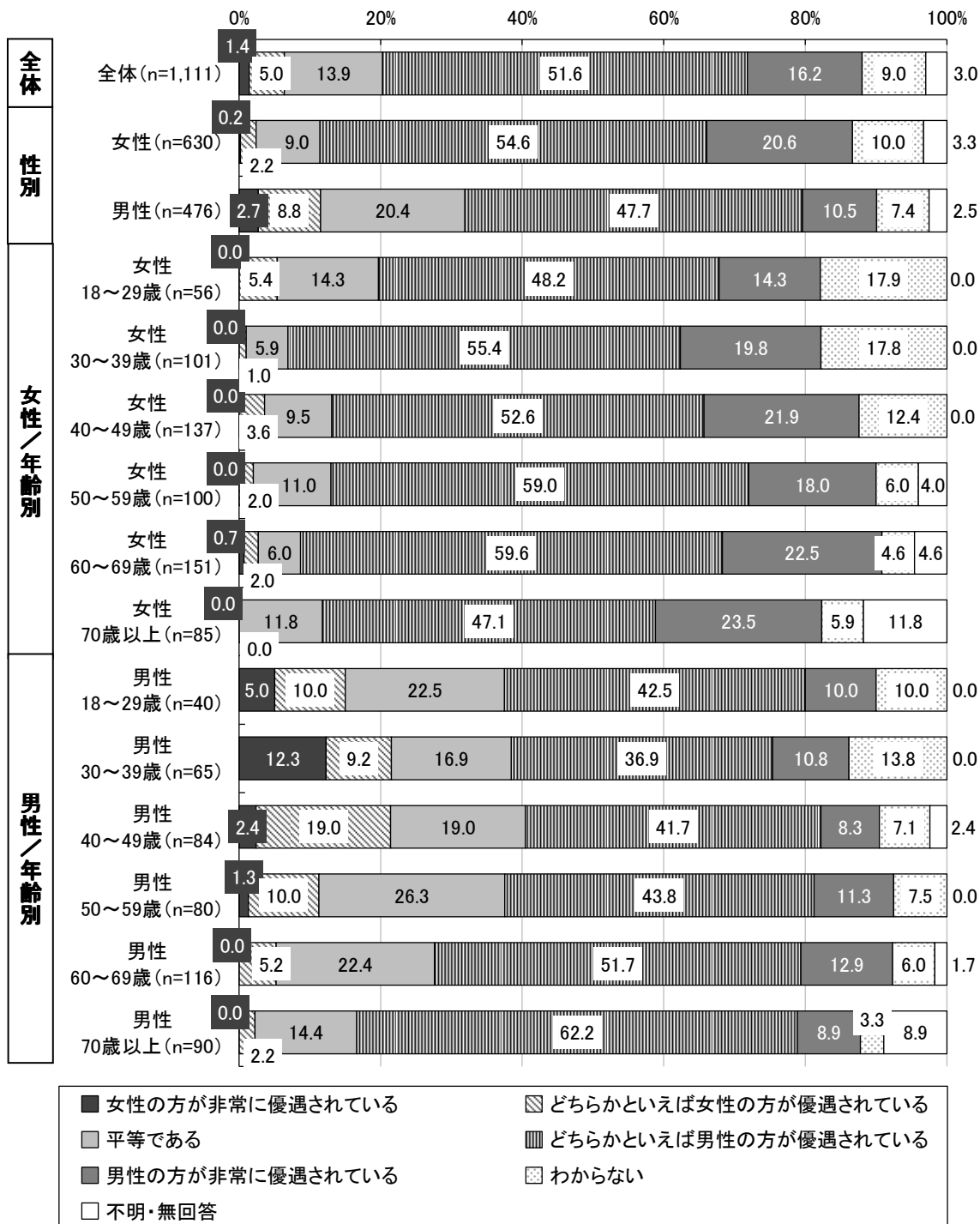


⑧社会全体

「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が 51.6%と最も高く、次いで「男性の方が非常に優遇されている」が 16.2%、「平等である」が 13.9%となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して『男性優遇』が 17.0 ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、すべての年齢区分で男性は女性と比較して「平等である」の割合が高くなっています。



6 男女平等推進の施策について

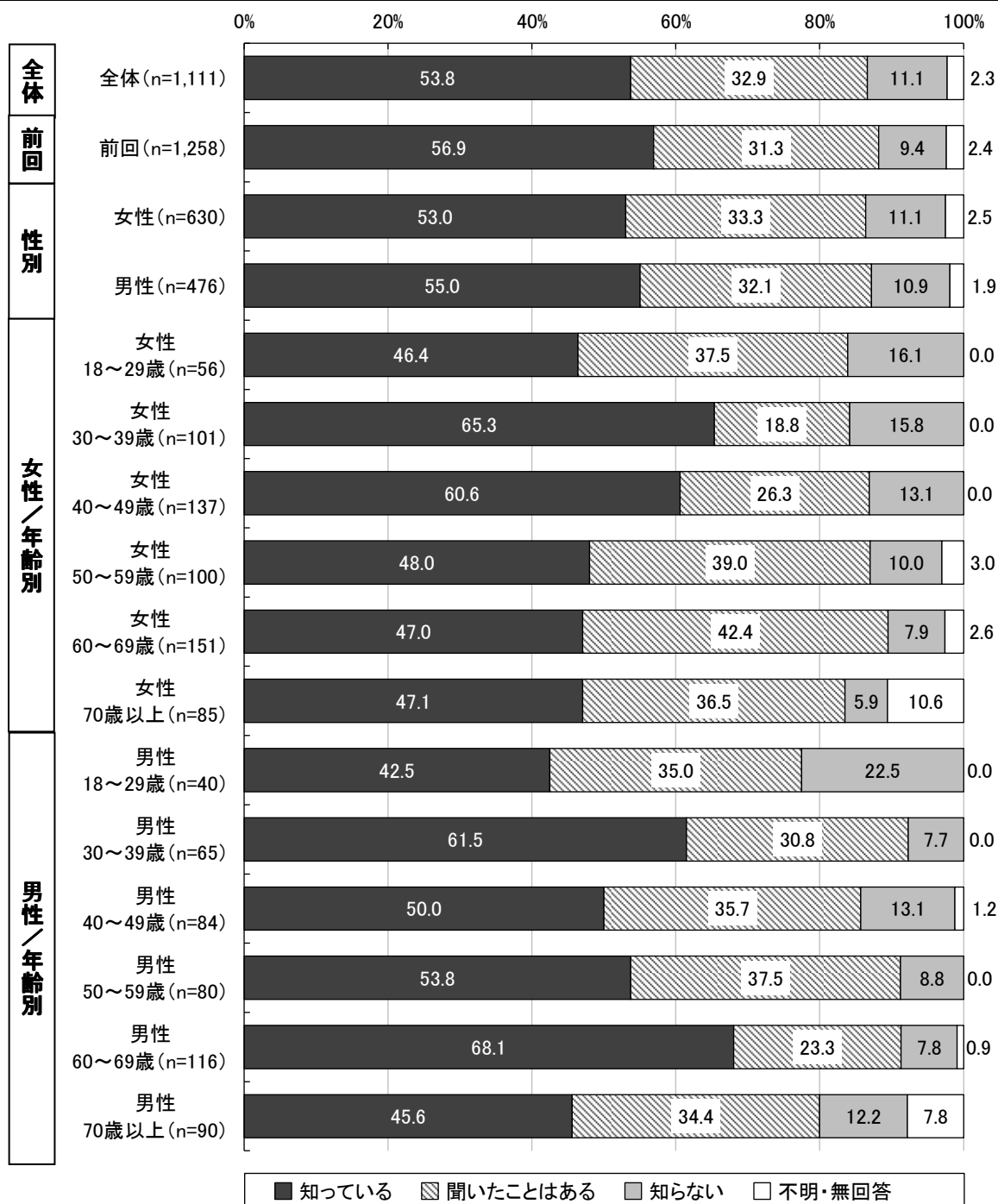
問 21 あなたは、次にあげるような法制度をご存じですか。(①～⑥それぞれ単数回答)

①育児・介護休業法

「知っている」が 53.8%と最も高く、次いで「聞いたことはある」が 32.9%、「知らない」が 11.1%となっています。

前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。

性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「知っている」が最も高く、特に女性の 30～40 歳代と男性の 30 歳代、60 歳代で6割台と高くなっています。



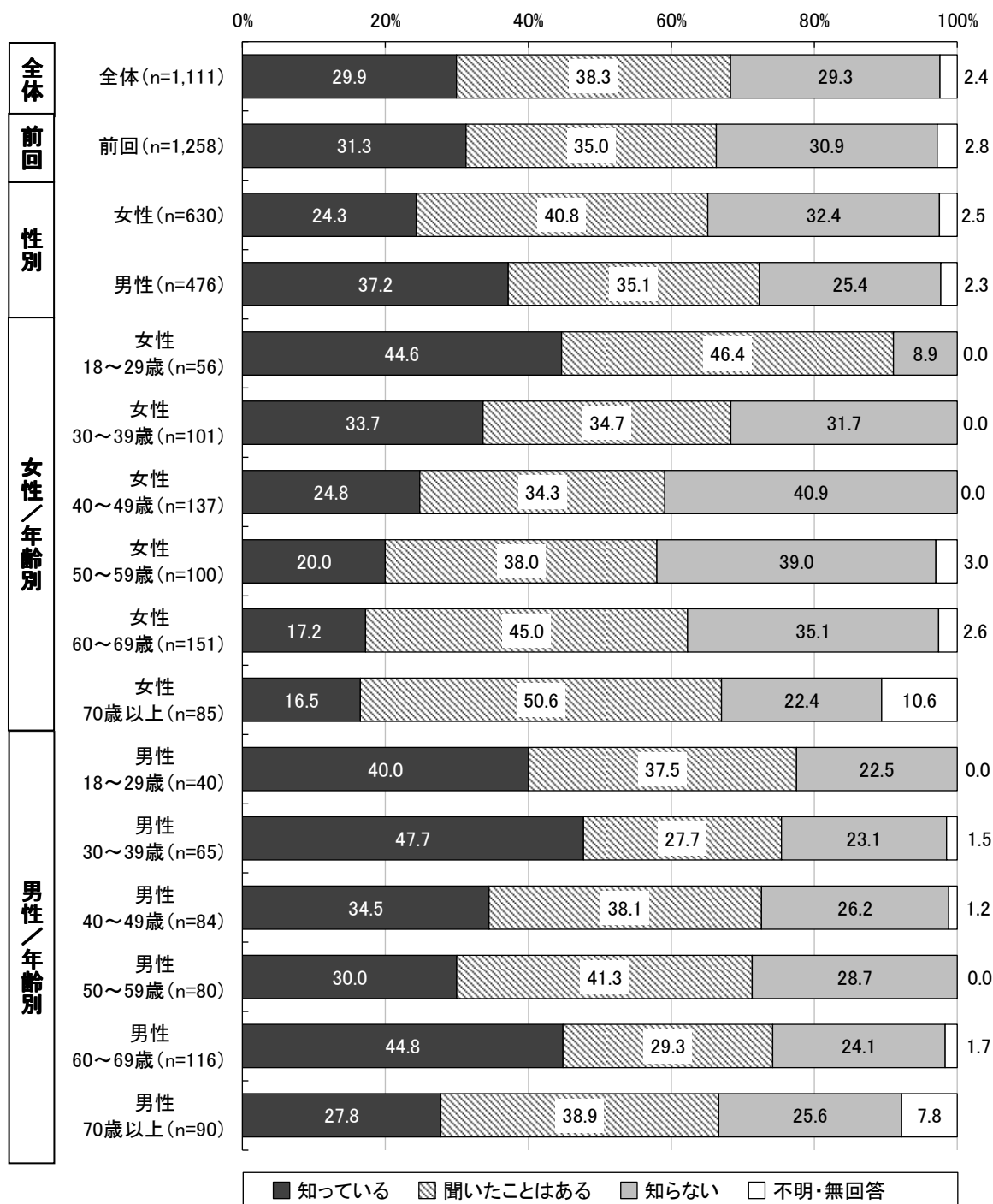
②男女共同参画社会基本法

「聞いたことはある」が 38.3%と最も高く、次いで「知っている」が 29.9%、「知らない」が 29.3%となっています。

前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。

性別にみると、女性では「聞いたことはある」、男性では「知っている」が最も高くなっています。女性は男性と比較して「知っている」が 12.9 ポイント低くなっています。

性／年齢別にみると、女性では年齢が高くなるにつれて「知っている」が低くなる傾向にあり、40～50 歳代では「知らない」が4割前後と最も高くなっています。また、男性の 18～29 歳、30 歳代、60 歳代では「知っている」が4割を超え、最も高くなっています。



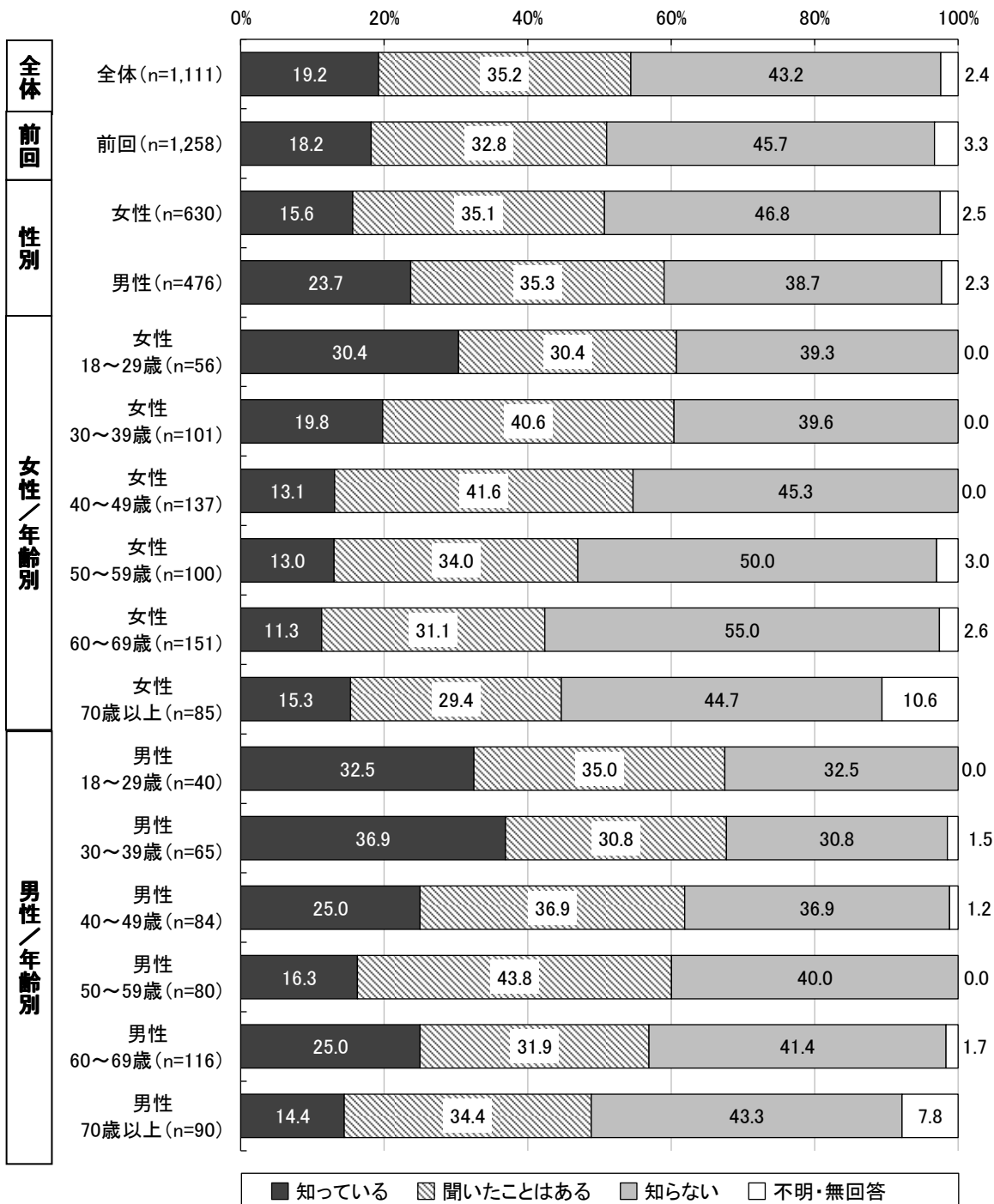
③女子差別撤廃条約

「知らない」が 43.2%と最も高く、次いで「聞いたことはある」が 35.2%、「知っている」が 19.2%となっています。

前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。

性別にみると、男性では女性と比較して「知っている」が 8.1 ポイント、女性では男性と比較して「知らない」が 8.1 ポイント、それぞれ高くなっています。

性／年齢別にみると、女性では 60 歳代まで年齢が上がるにつれて「知らない」が高くなる傾向にあります。男性では 18～29 歳、30 歳代で「知っている」が3割を超え、他の性年代と比較して高くなっています。



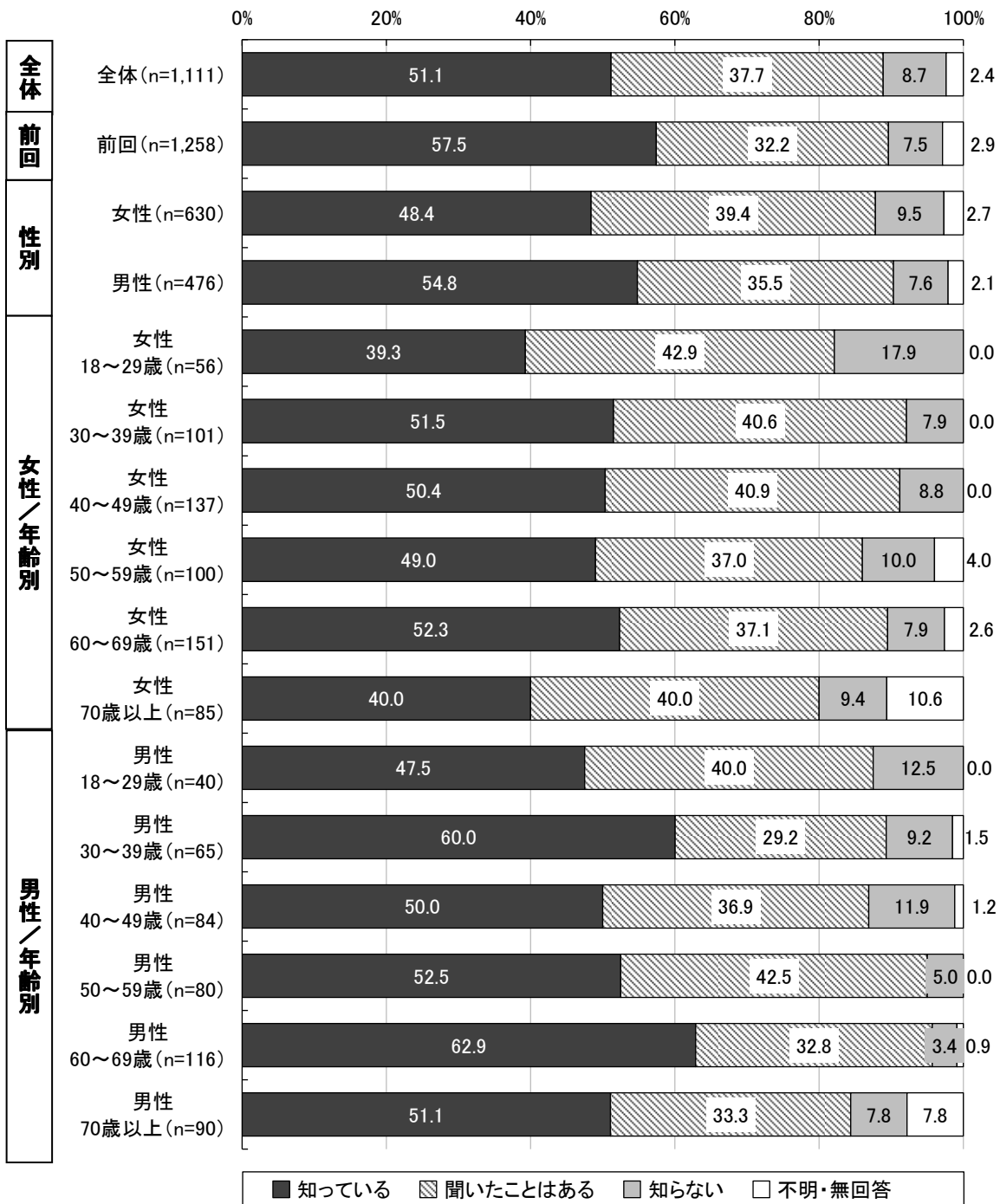
④DV防止法（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律）

「知っている」が 51.1%と最も高く、次いで「聞いたことはある」が 37.7%、「知らない」が 8.7%となっています。

前回調査と比較すると、「知っている」が 6.4 ポイント低くなっています。

性別にみると、男性は女性と比較して「知っている」が 6.4 ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、女性の 18～29 歳では「知っている」が 4 割以下と他の性年代と比較して低い水準となっています。



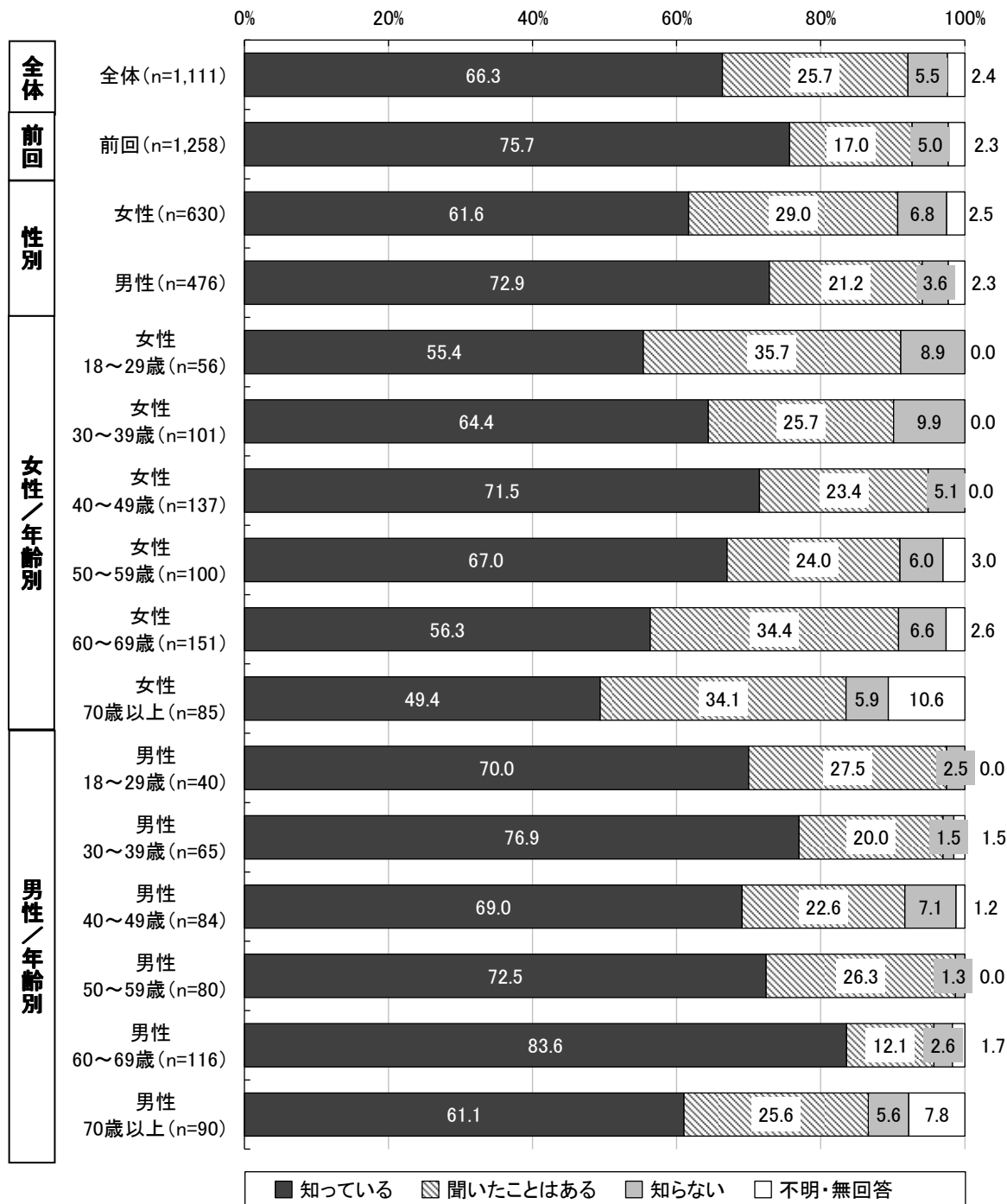
⑤男女雇用機会均等法

「知っている」が 66.3%と最も高く、次いで「聞いたことはある」が 25.7%、「知らない」が 5.5%となっています。

前回調査と比較すると、「知っている」が 9.4 ポイント低くなっています。

性別にみると、男性は女性と比較して「知っている」が 11.3 ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「知っている」が最も高く、男性の 60 歳代では8割台と高くなっています。



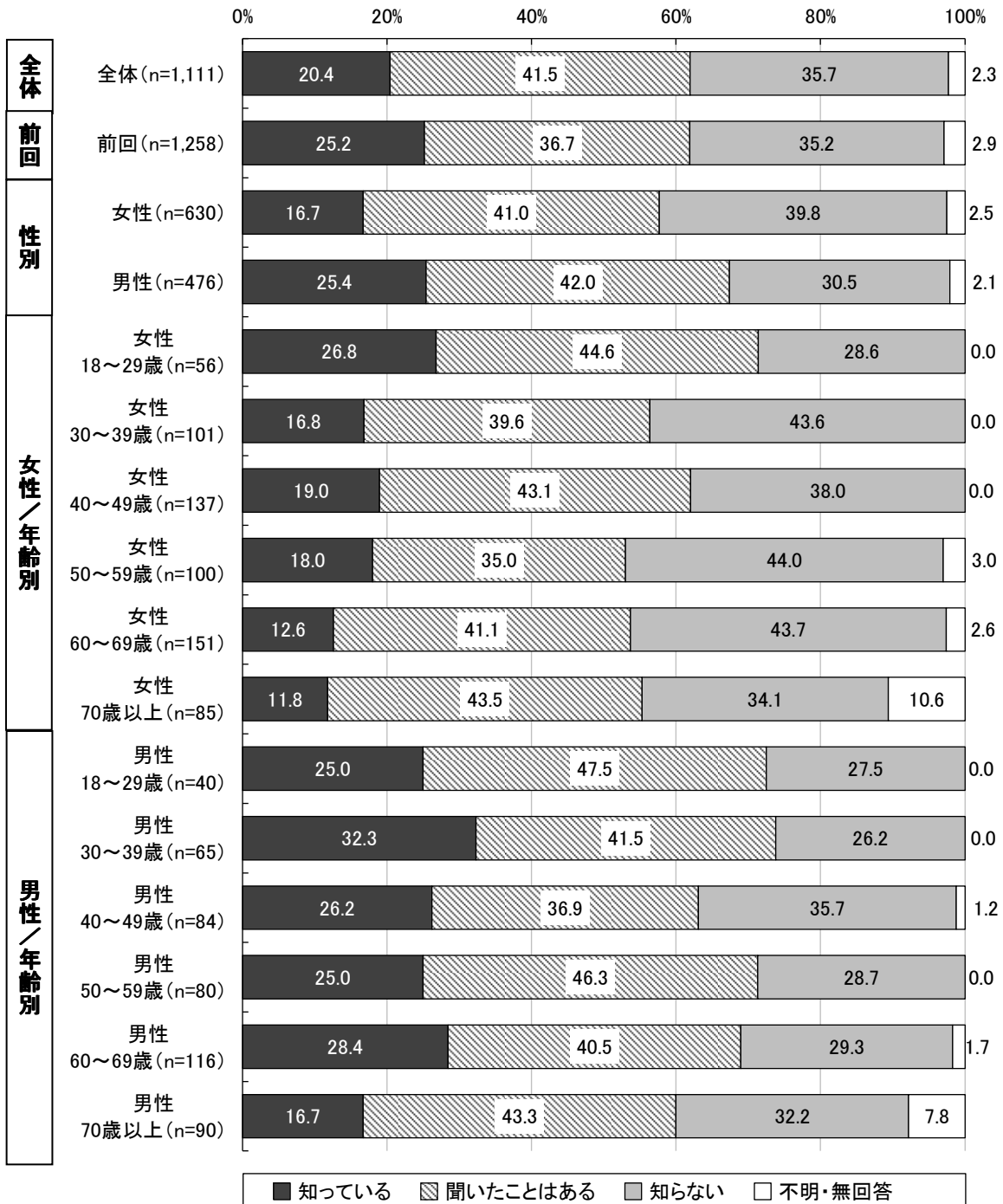
⑥女性活躍推進法

「聞いたことはある」が 41.5%と最も高く、次いで「知らない」が 35.7%、「知っている」が 20.4%となっています。

前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。

性別にみると、男性は女性と比較して「知っている」が8.7ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、女性の30歳代、50～60歳代では、「知らない」が4割台と最も高くなっています。



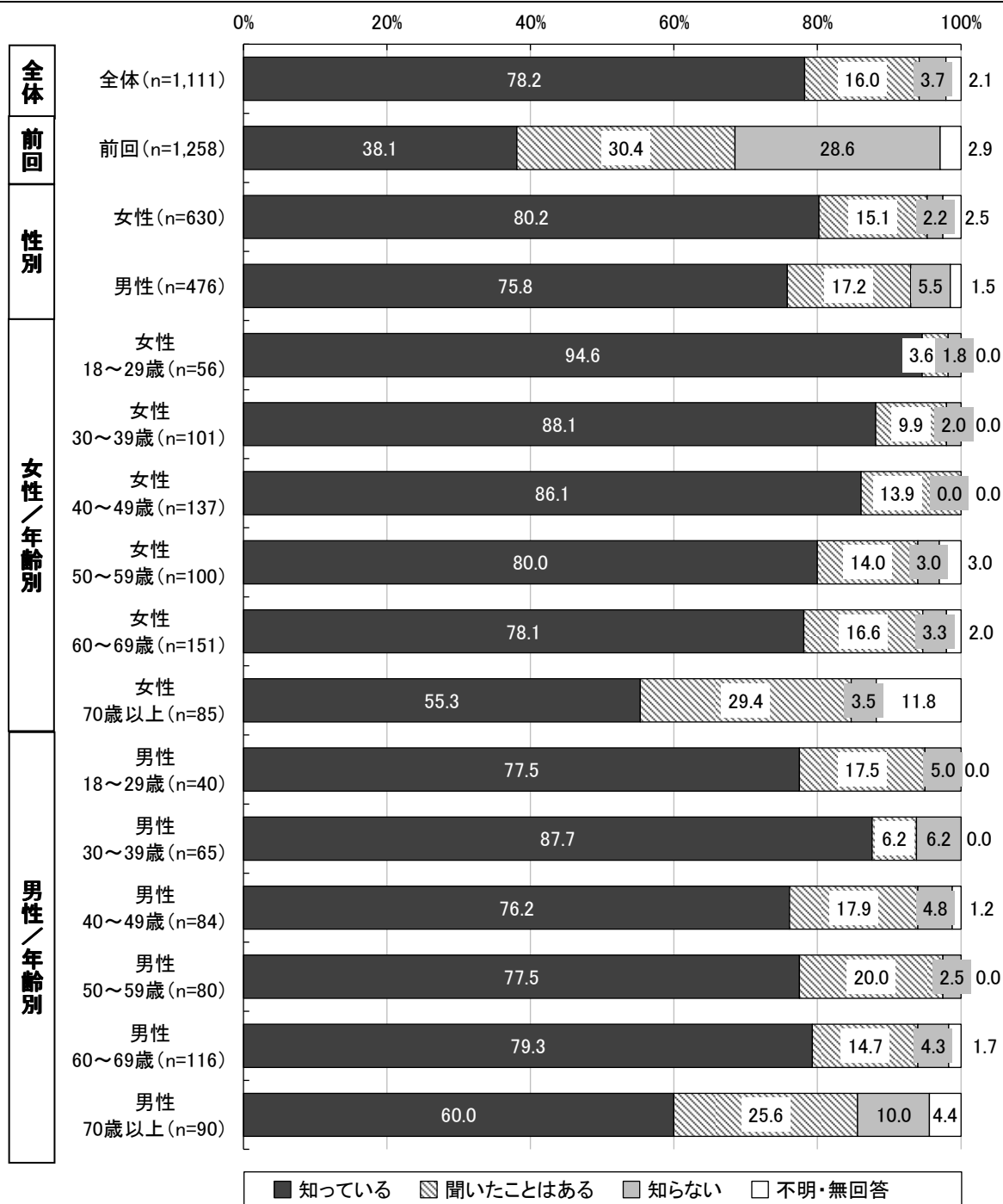
問 22 あなたは、次にあげるような言葉をご存じですか。(①～⑨それぞれ単数回答)

①ジェンダー（社会的文化的性別）

「知っている」が 78.2%と最も高く、次いで「聞いたことはある」が 16.0%、「知らない」が 3.7%となっています。

前回調査と比較すると、「知っている」が 40.1 ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「知っている」が最も高く、特に女性の 18～29 歳では9割台と高くなっています。

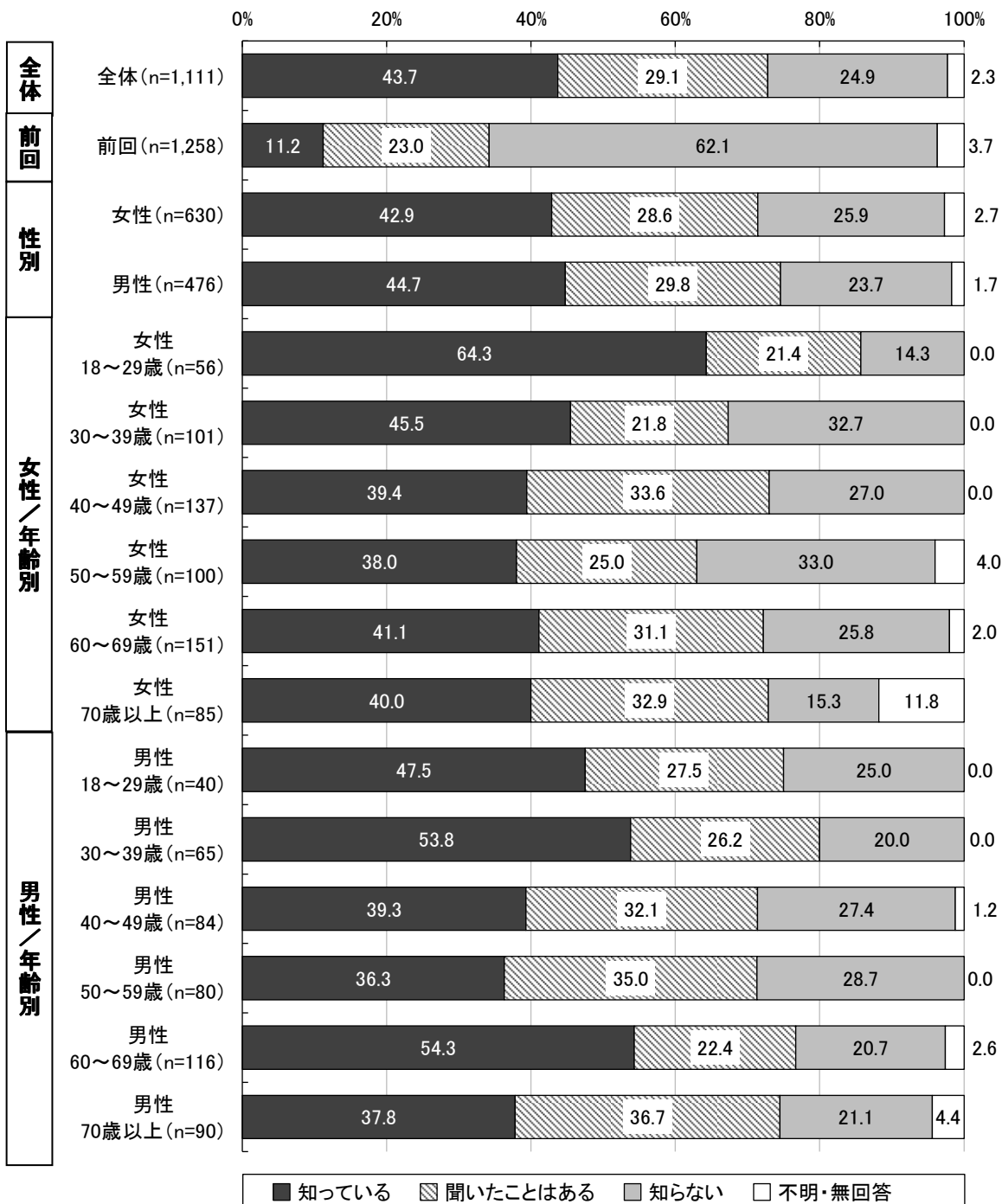


②性別役割分業意識（男は仕事、女は家庭という考え方）

「知っている」が 43.7%と最も高く、次いで「聞いたことはある」が 29.1%、「知らない」が 24.9%となっています。

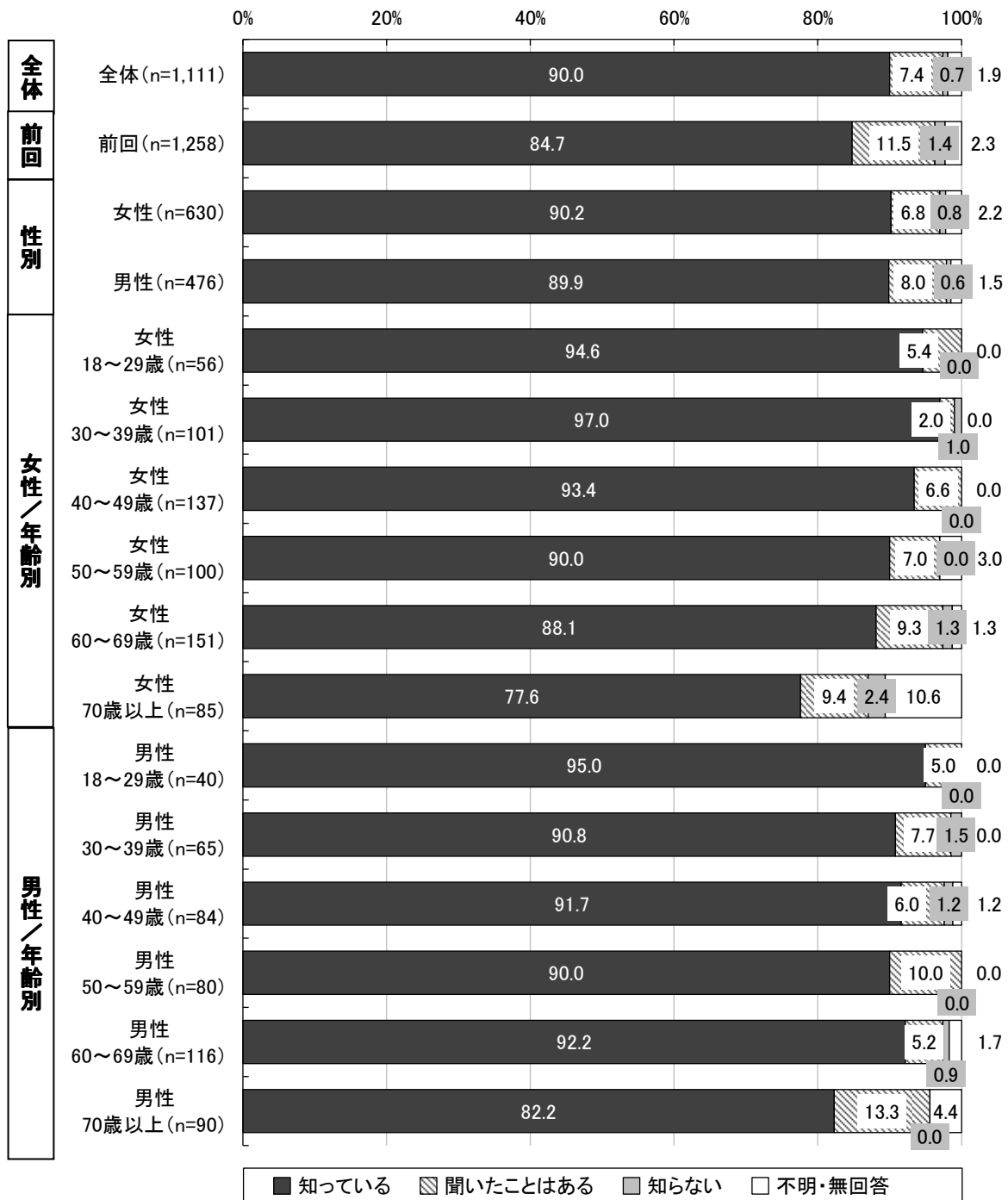
前回調査と比較すると、「知っている」が 32.5 ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「知っている」が最も高く、女性の 18～29 歳では6割台と高くなっています。



③セクシュアル・ハラスメント

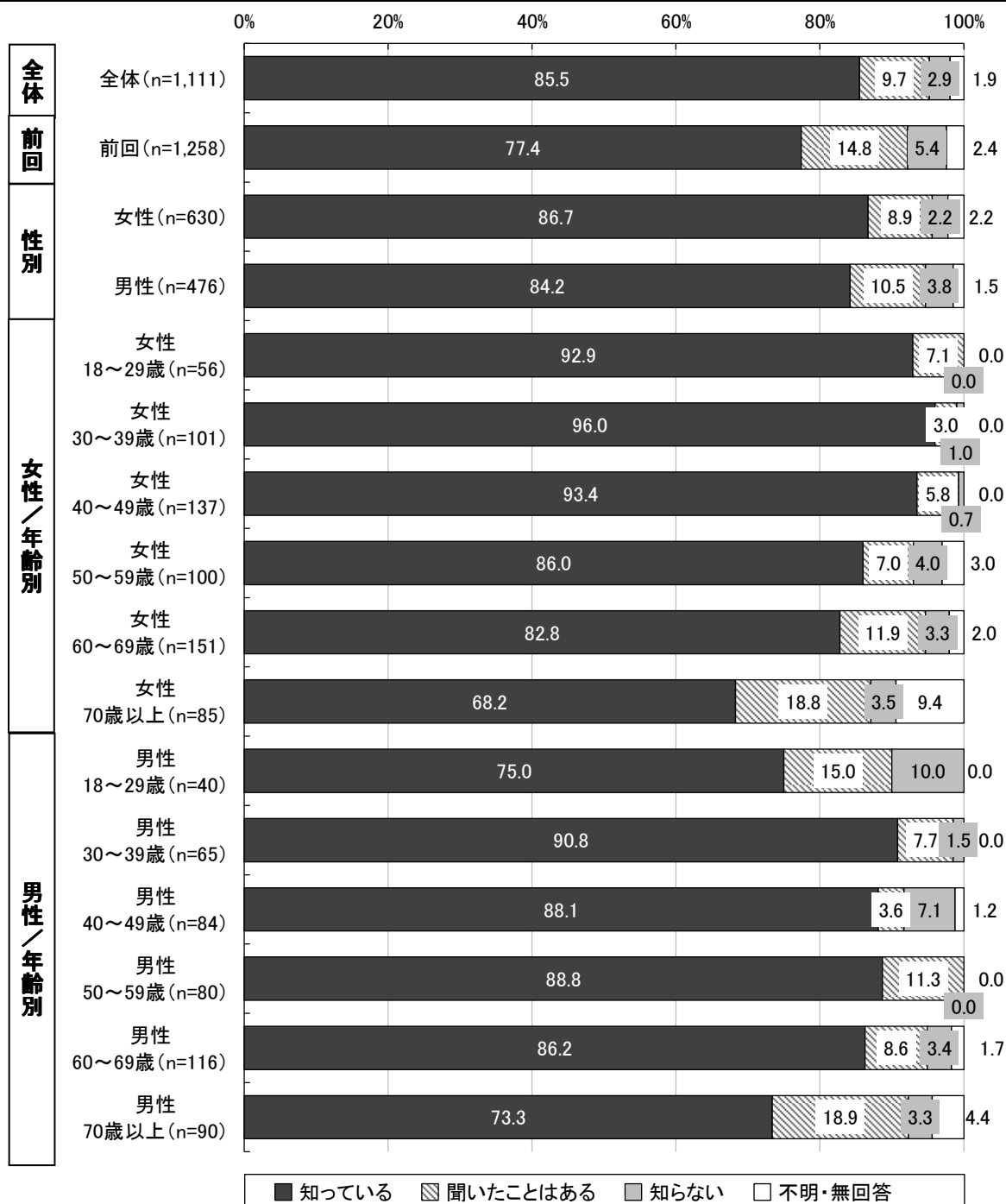
「知っている」が90.0%と最も高く、次いで「聞いたことはある」が7.4%、「知らない」が0.7%となっています。前回調査と比較すると、「知っている」が5.3ポイント高くなっています。性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「知っている」が7～9割台と最も高くなっています。



④ マタニティ・ハラスメント

「知っている」が85.5%と最も高く、次いで「聞いたことはある」が9.7%、「知らない」が2.9%となっています。前回調査と比較すると、「知っている」が8.1ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「知っている」が6～9割台と最も高くなっています。また、女性の70歳以上と男性の18～29歳、70歳以上では「知っている」が6～7割台と他の性年代と比較して低くなっています。



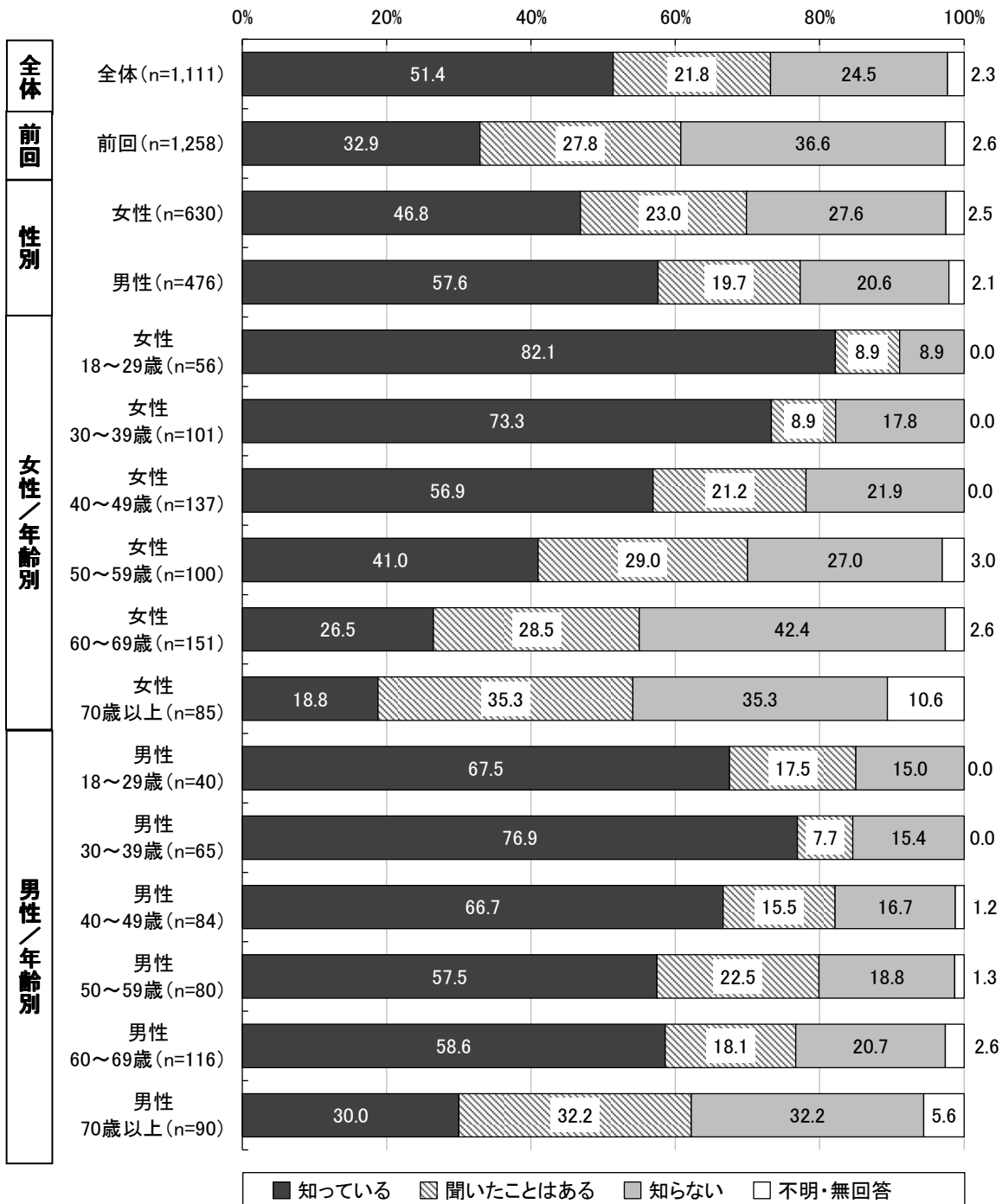
⑤ワーク・ライフ・バランス

「知っている」が 51.4%と最も高く、次いで「知らない」が 24.5%、「聞いたことはある」が 21.8%となっています。

前回調査と比較すると、「知っている」が 18.5 ポイント高くなっています。

性別にみると、男性は女性と比較して「知っている」が 10.8 ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、女性の 60 歳代では「知らない」が最も高く、男女ともに 70 歳以上では「聞いたことはある」「知らない」が同率で最も高くなっています。また、女性は年齢が上がるにつれて「知っている」割合が低くなる傾向となっています。



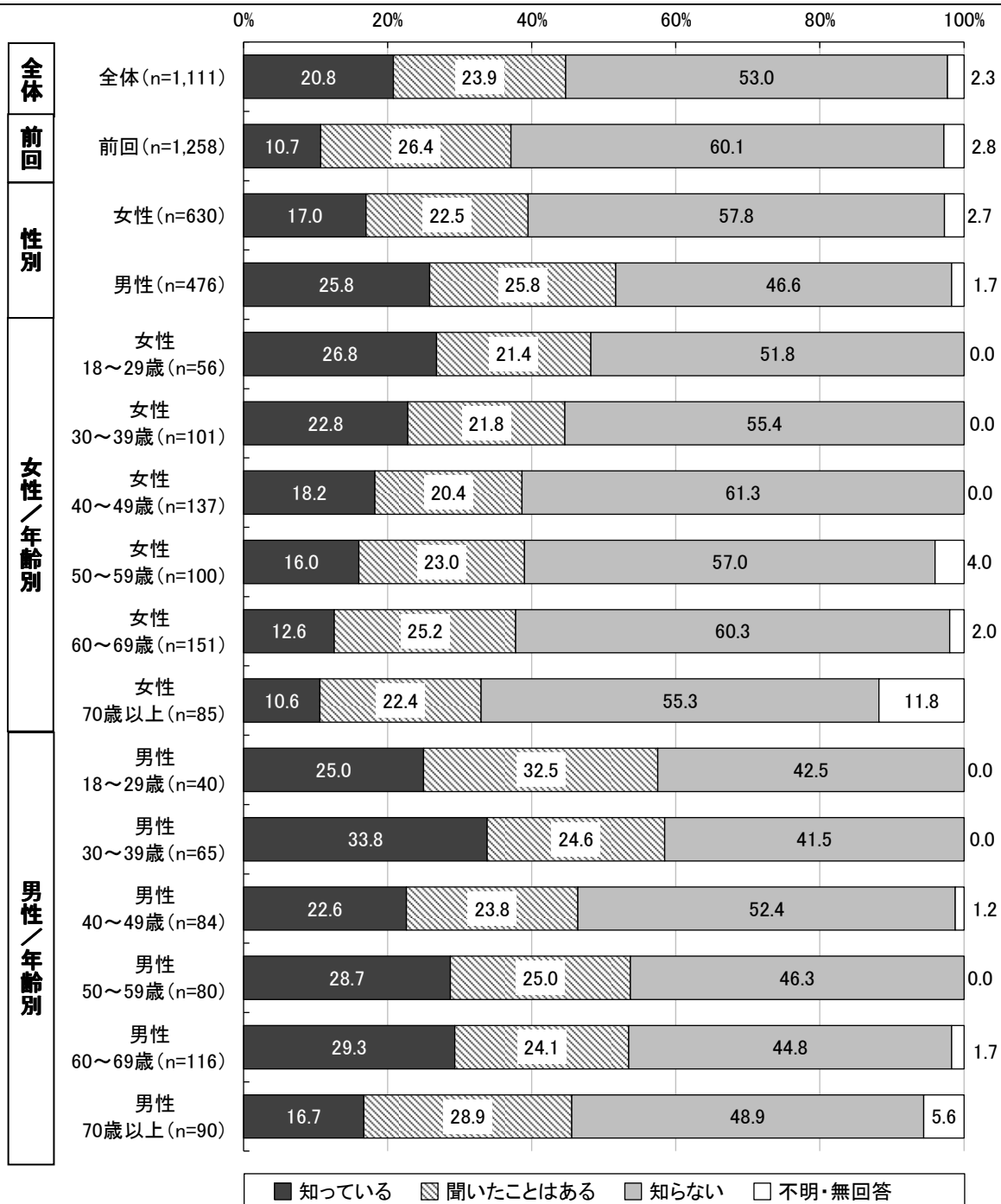
⑥ ポジティブ・アクション

「知らない」が 53.0%と最も高く、次いで「聞いたことはある」が 23.9%、「知っている」が 20.8%となっています。

前回調査と比較すると、「知っている」が 10.1 ポイント高くなっています。

性別にみると、女性は男性と比較して「知らない」が 11.2 ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「知らない」が最も高くなっています。女性は年齢が上がるにつれて「知っている」が低くなる傾向にあります。また、男性は 18～29 歳、30～60 歳代で知っているが 2～3割台となっており、特に 30 歳代で 3割台と高くなっています。



● ポジティブ・アクション

能力発揮の機会、待遇等において男女間で格差が生じている場合に、それを改善するために女性に特別の機会を提供することなどにより実質的な機会均等を実現することを目的とした措置のこと。

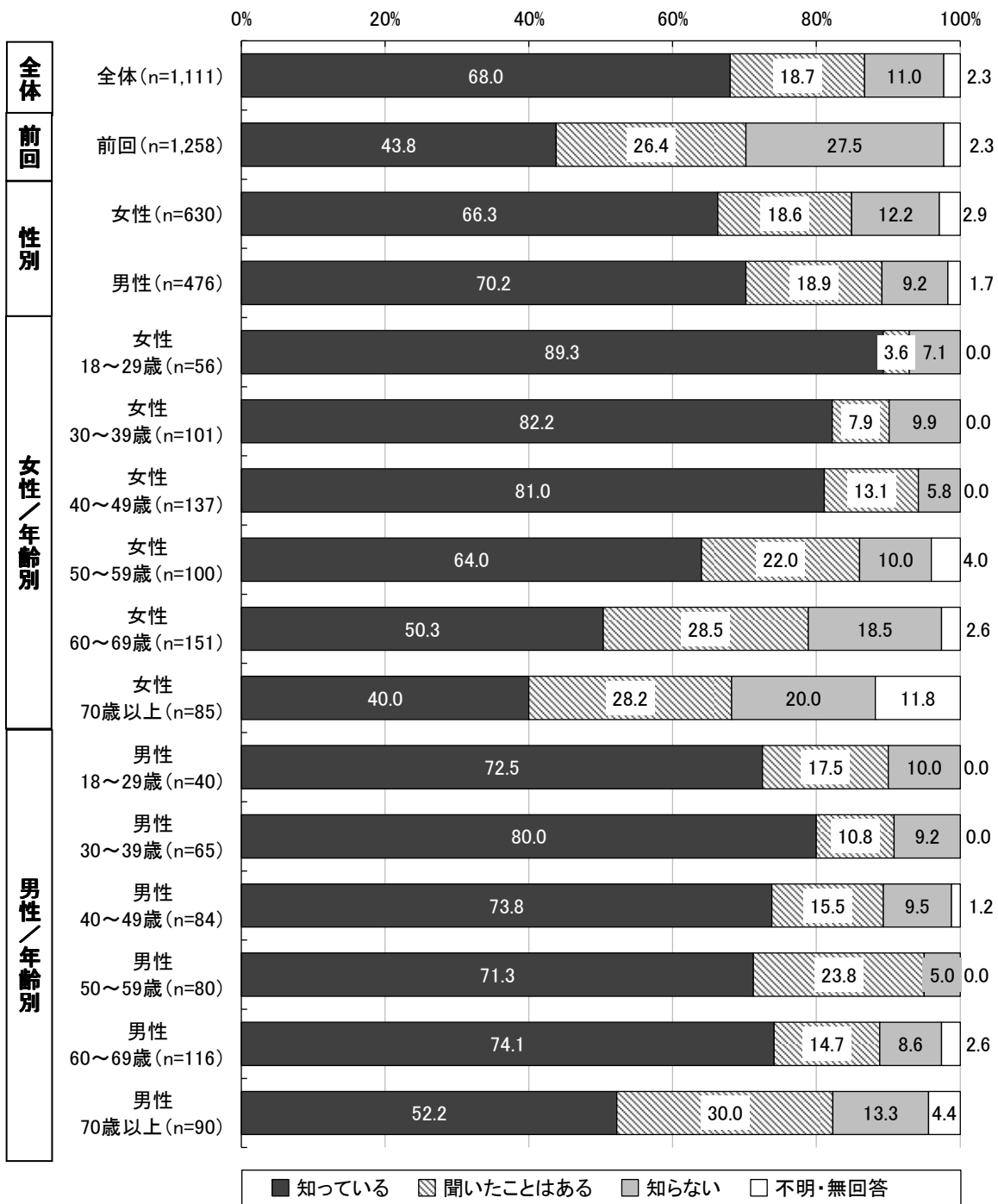
⑦LGBT等（性的少数者）

「知っている」が 68.0%と最も高く、次いで「聞いたことはある」が 18.7%、「知らない」が 11.0%となっています。

前回調査と比較すると、「知っている」が 24.2 ポイント高くなっています。

性別にみると、ほぼ同様の傾向となっています。

性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「知っている」が最も高く、女性の 18～29 歳と 30～40 歳代、男性の 30 歳代では8割台と高くなっています。

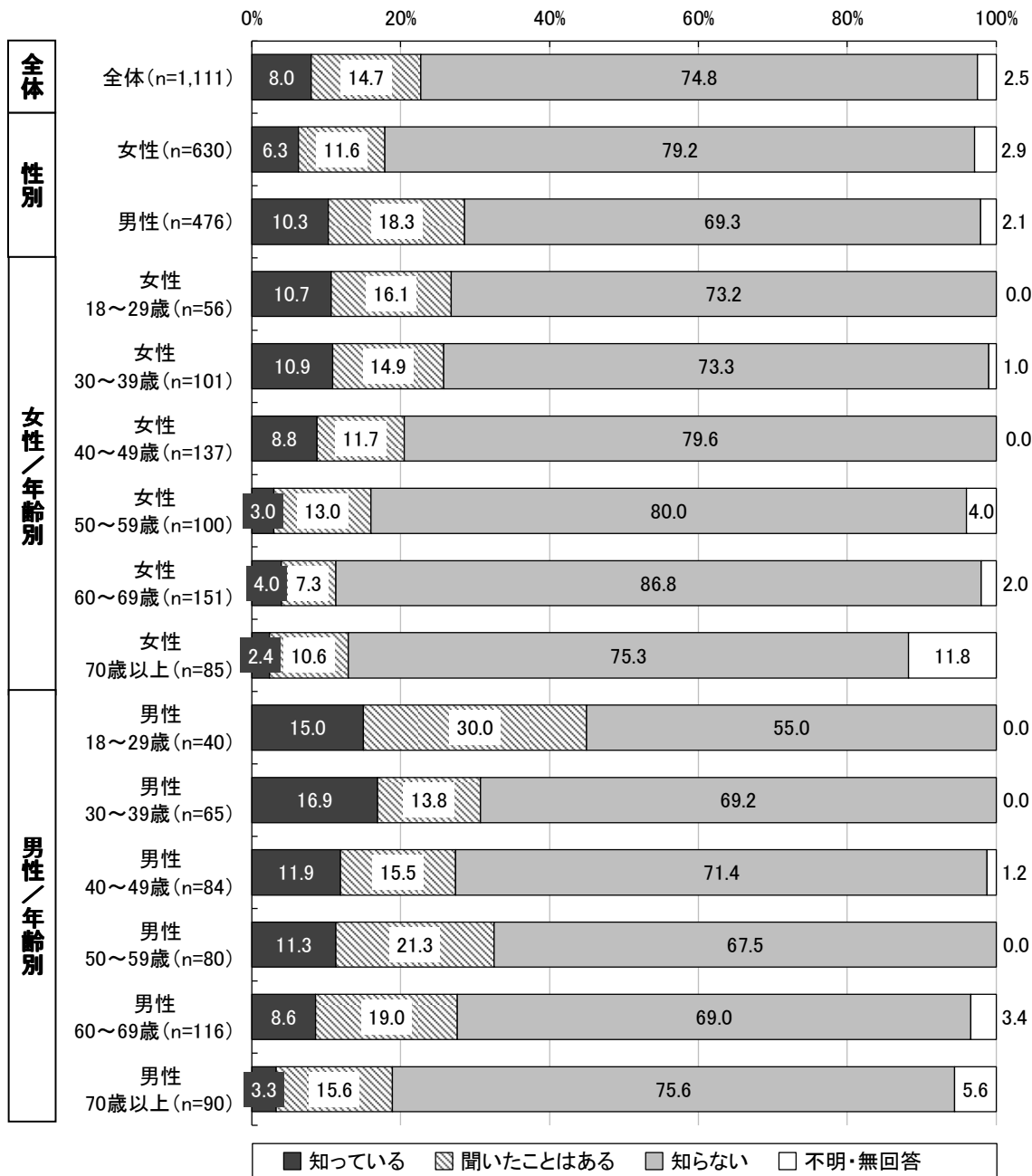


⑧リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

「知らない」が 74.8%と最も高く、次いで「聞いたことはある」が 14.7%、「知っている」が 8.0%となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して「知らない」が 9.9 ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「知らない」が最も高くなっています。男性の 18～29 歳、30 歳代では「知っている」が1割台後半と他の性年代と比較して高くなっています。



●リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

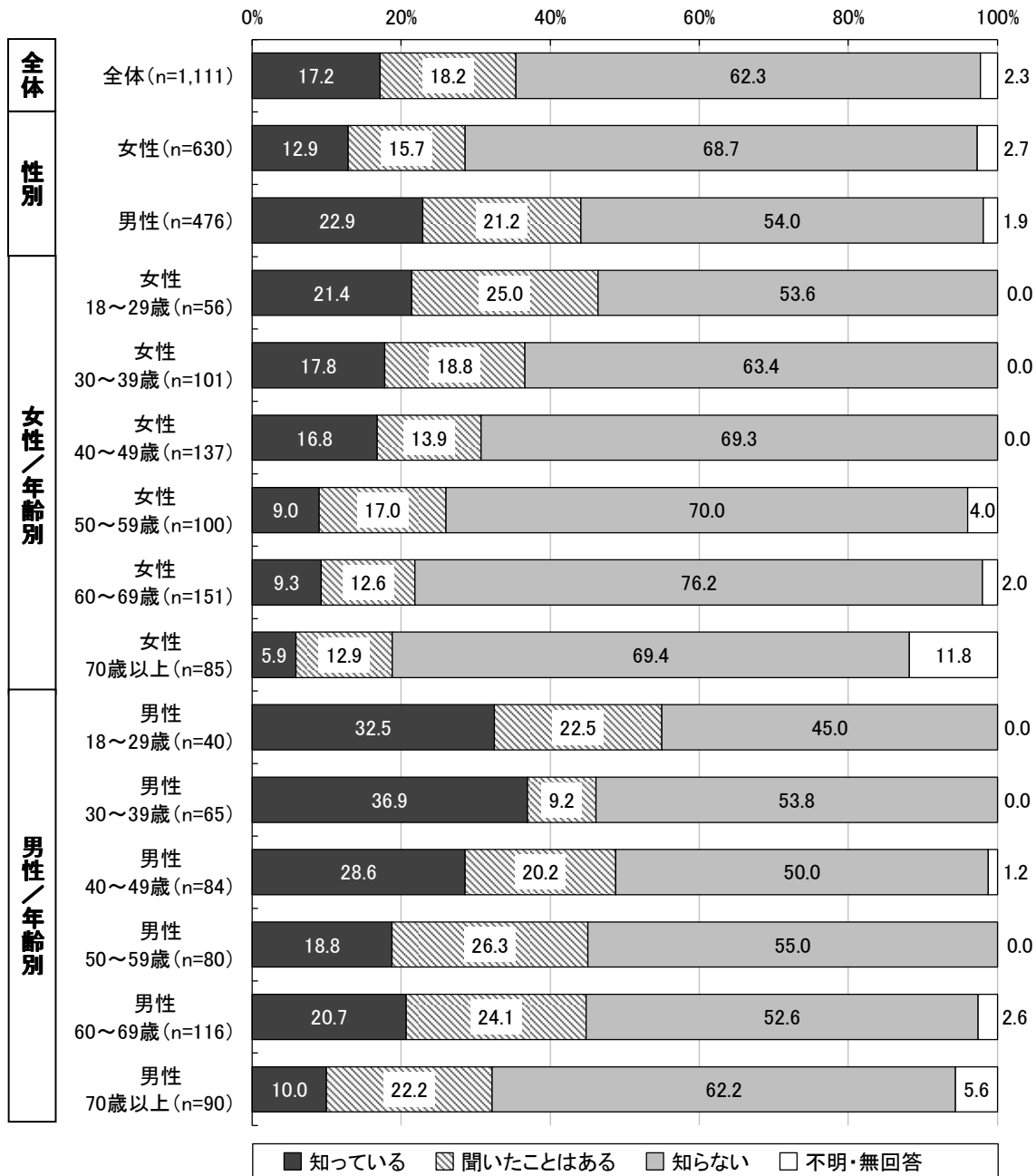
「性と生殖に関する健康と権利」と訳される言葉。安全で満足のいく性生活を営めることや、子どもを産むかどうか、産むならばいつ、何人産むか等を女性が自ら決定する自由を持つこと。

⑨無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）

「知らない」が 62.3%と最も高く、次いで「聞いたことはある」が 18.2%、「知っている」が 17.2%となっています。

性別にみると、女性は男性と比較して「知らない」が 14.7 ポイント高くなっています。

性／年齢別にみると、男女ともにすべての年齢区分で「知らない」が最も高くなっています。また、男性の 18～29 歳、30 歳代では「知っている」が3割台と高くなっています。



●無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）

長年にわたり働き方・暮らし方の根底に形成されてきた固定的な考え方のこと。

問 24 印西市では、男女共同参画センターの設置を予定しています。あなたがセンターに期待する機能は何ですか。(複数回答)

「女性のチャレンジ支援のための相談や資格取得講座、起業セミナー等の充実」が 37.3%と最も高く、次いで「情報発信のためのホームページや情報紙の充実」が 31.1%、「男女共同参画に関する講座やイベントの充実」が 30.7%となっています。

性別にみると、女性では「女性のチャレンジ支援のための相談や資格取得講座、起業セミナー等の充実」が最も高く、男性と比較して 12.4 ポイント高くなっています。男性では「さまざまな活動をしている個人やグループとの交流・情報交換の場づくり」が最も高くなっています。また、男性では「男性のための相談の実施」が女性と比較して 8.5 ポイント高くなっています。

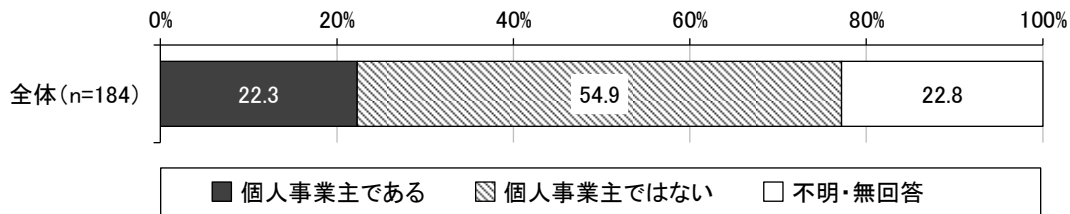
単位：%		男女共同参画に関する講座やイベントの充実	男女共同参画の推進に必要な情報提供や図書等の充実	人やグループとの交流・情報交換の場づくり	さまざまな活動をしている個人やグループとの交流・情報交換	女性のチャレンジ支援のための相談や資格取得講座、起業セミナー等の充実	男性の意識改革・生活技術向上のための講座の充実	講座等へ参加するときの託児サービスの充実	女性のための相談の充実	男性のための相談の実施	情報発信のためのホームページや情報紙の充実	主催事業の周知の強化	その他	特に期待するものはない	不明・無回答
全体(n=1,111)		30.7	24.8	30.4	37.3	27.6	27.9	25.0	17.5	31.1	19.4	2.3	12.0	3.8	
性別	女性(n=630)	30.2	21.6	28.9	42.7	27.8	30.3	26.2	13.8	31.1	19.0	2.1	10.0	3.8	
	男性(n=476)	31.5	28.8	32.1	30.3	27.3	24.6	23.5	22.3	30.7	19.7	2.3	14.7	3.8	

Ⅲ 事業所調査結果

Ⅰ 事業所の状況について

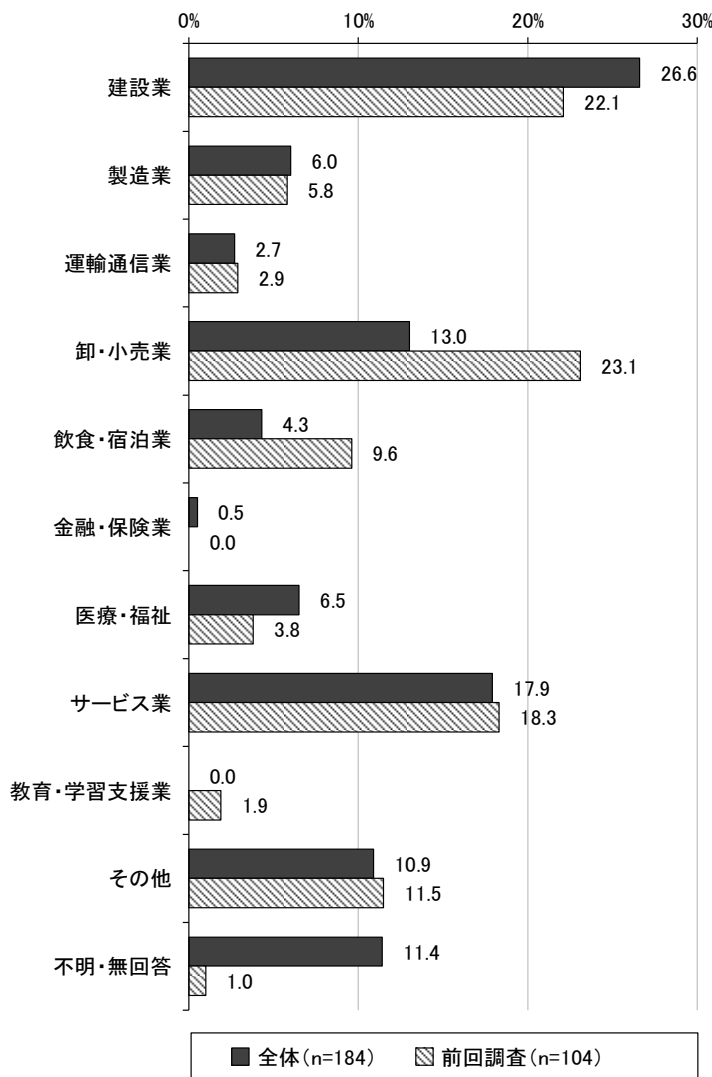
★はじめに、以下にお答えください。(単数回答)

「個人事業主ではない」が54.9%と、「個人事業主である」の22.3%を上回っています。



問1 貴社の産業分類は次のどれに該当しますか。(単数回答)

「建設業」が26.6%と最も高く、次いで「サービス業」が17.9%、「卸・小売業」が13.0%となっています。前回調査と比較すると、「卸・小売業」が10.1ポイント減少しています。

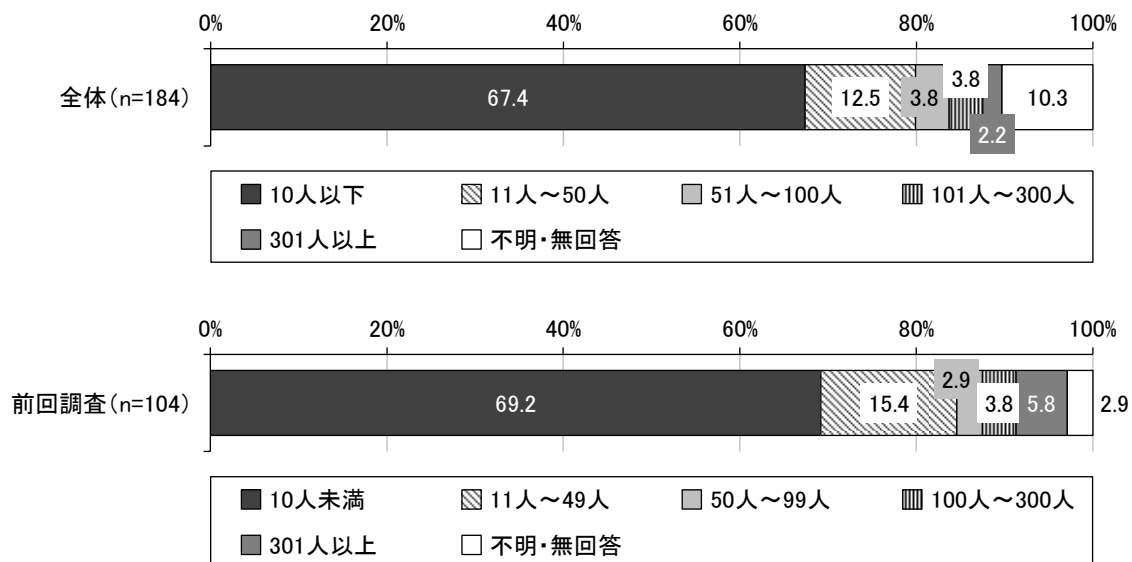


問2 令和4年10月1日現在の企業全体の従業員数は次のどれに該当しますか。(単数回答)

※本社、支店、営業所等も合計した企業全体の人数をお答えください。

「10人以下」が67.4%と最も高く、次いで「11人～50人」が12.5%、「51人～100人」「101人～300人」が3.8%となっています。

前回調査と比較すると、選択肢の人数の範囲に若干違いがあるものの、ほぼ同様の傾向となっています。

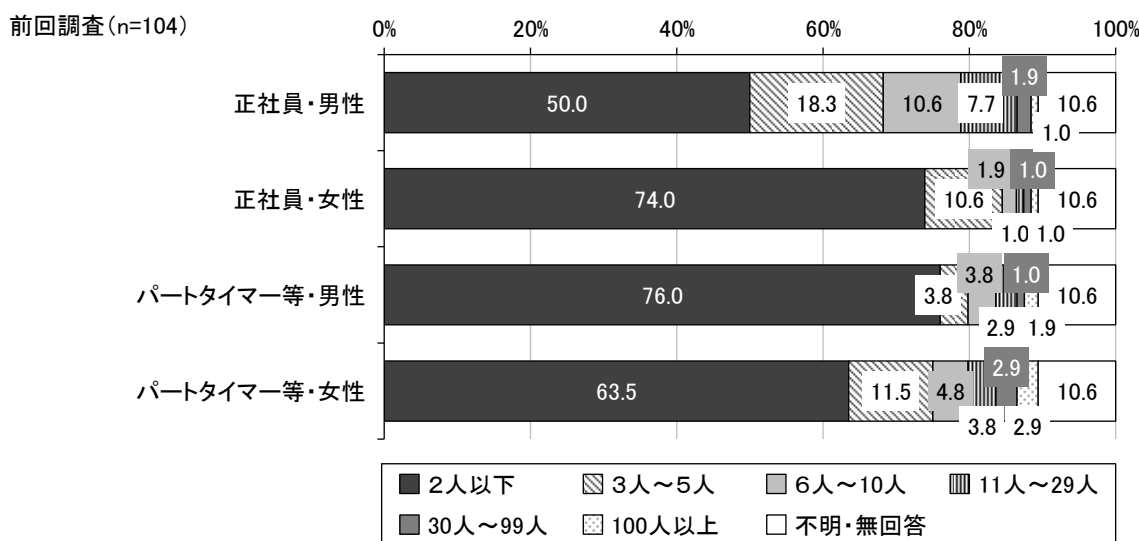
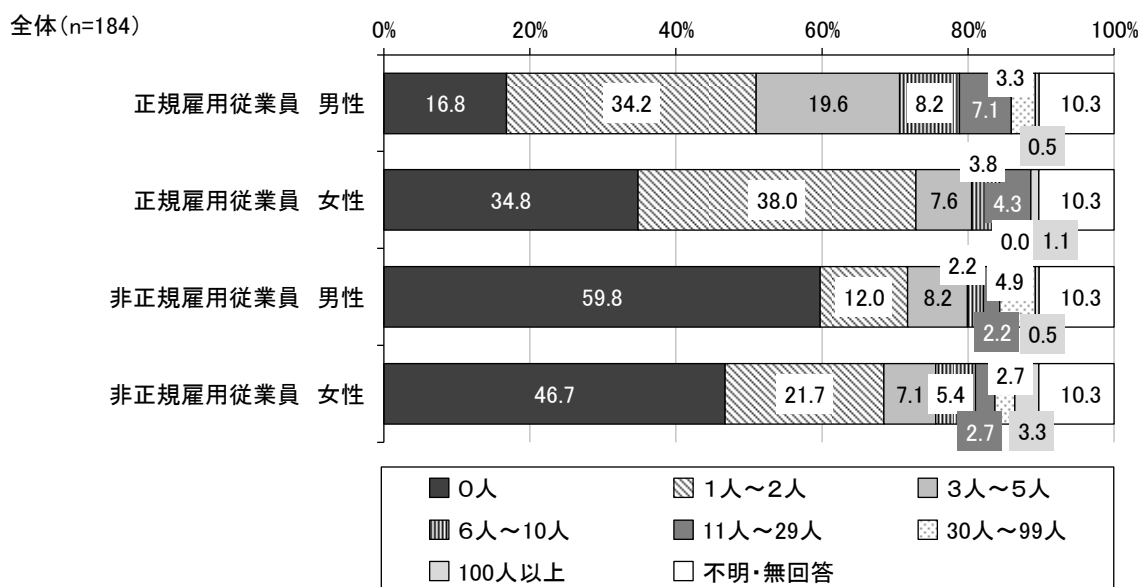


問3 令和4年10月1日現在の貴事業所の従業員数をご記入ください。(数量回答)

※企業全体ではなく、貴事業所のみ的人数をお答えください。

正規雇用従業員の男性では「1人～2人」が34.2%と最も高く、次いで「3人～5人」が19.6%、「0人」が16.8%となっています。女性では「1人～2人」が38.0%と最も高く、次いで「0人」が34.8%、「3人～5人」が7.6%となっています。

非正規雇用従業員では男女ともに「0人」がそれぞれ59.8%、46.7%と最も高く、次いで「1人～2人」がそれぞれ12.0%、21.7%、「3人～5人」がそれぞれ8.2%、7.1%となっています。



●雇用形態の区分

正規雇用従業員…特に雇用期間を定めず雇われている者

非正規雇用従業員

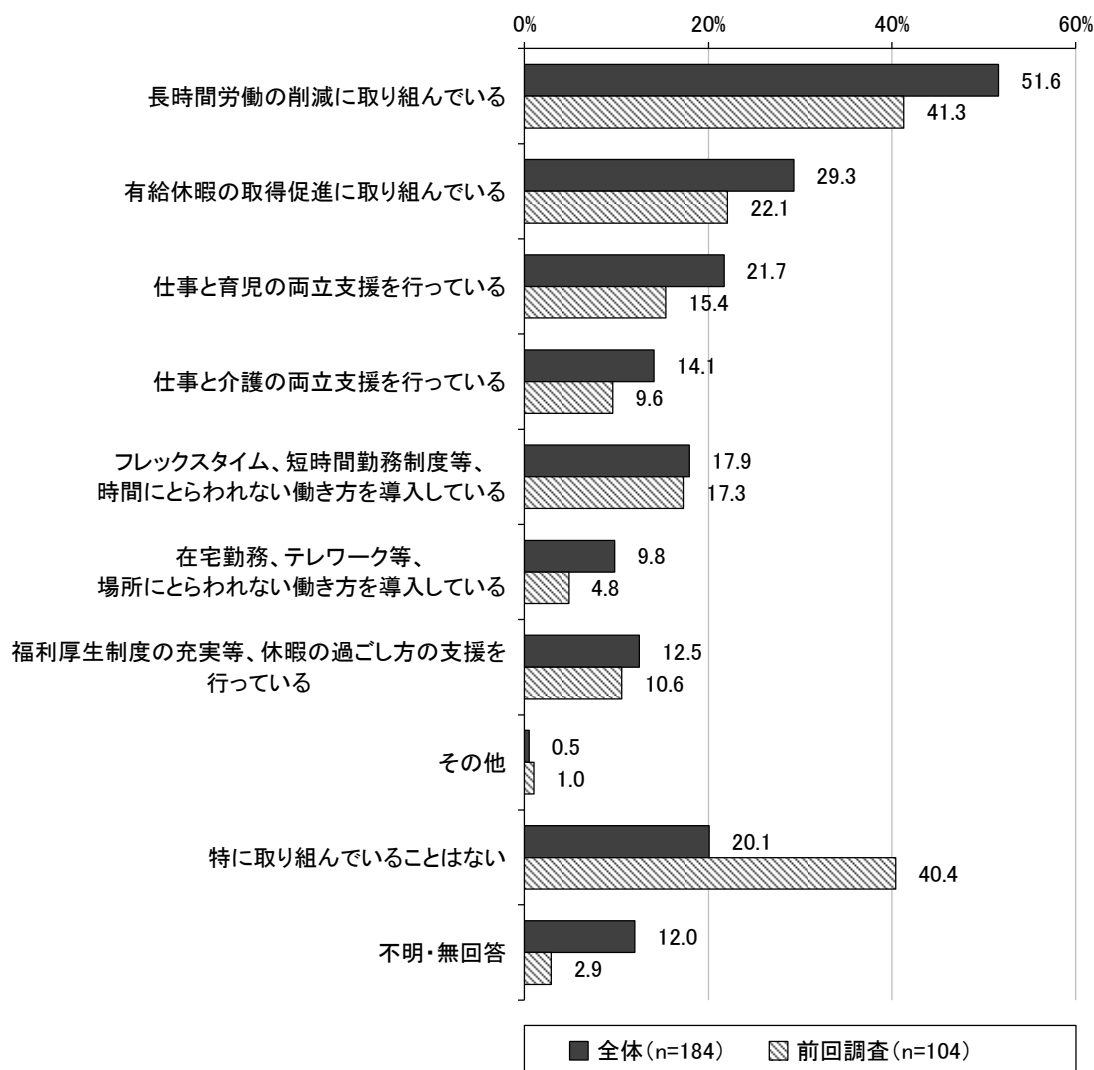
- 〔パート・アルバイト…正規従業員より1週間の所定労働時間が短い者(雇用期間の定めの有無は問わない)
- 〔派遣労働者…労働者派遣法に基づく、派遣元事業主から派遣された者
- 〔その他の非正規雇用従業員…契約社員や臨時社員など上記以外

2 ワーク・ライフ・バランスについて

問4 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスへの取組は行っていますか。(複数回答)

「長時間労働の削減に取り組んでいる」が51.6%と最も高く、次いで「有給休暇の取得促進に取り組んでいる」が29.3%、「仕事と育児の両立支援を行っている」が21.7%となっています。

前回調査と比較すると、「特に取り組んでいることはない」が20.3ポイント減少し、「長時間労働の削減に取り組んでいる」が10.3ポイント増加しています。



※今回調査「フレックスタイム、短時間勤務制度等、時間にとらわれない働き方を導入している」は、前回調査では「フレックスタイム、短時間勤務制度等、柔軟な働き方を導入している」

※今回調査「在宅勤務、テレワーク等、場所にとらわれない働き方を導入している」は、前回調査では「在宅勤務等のテレワーク等、多様な働き方を導入している」

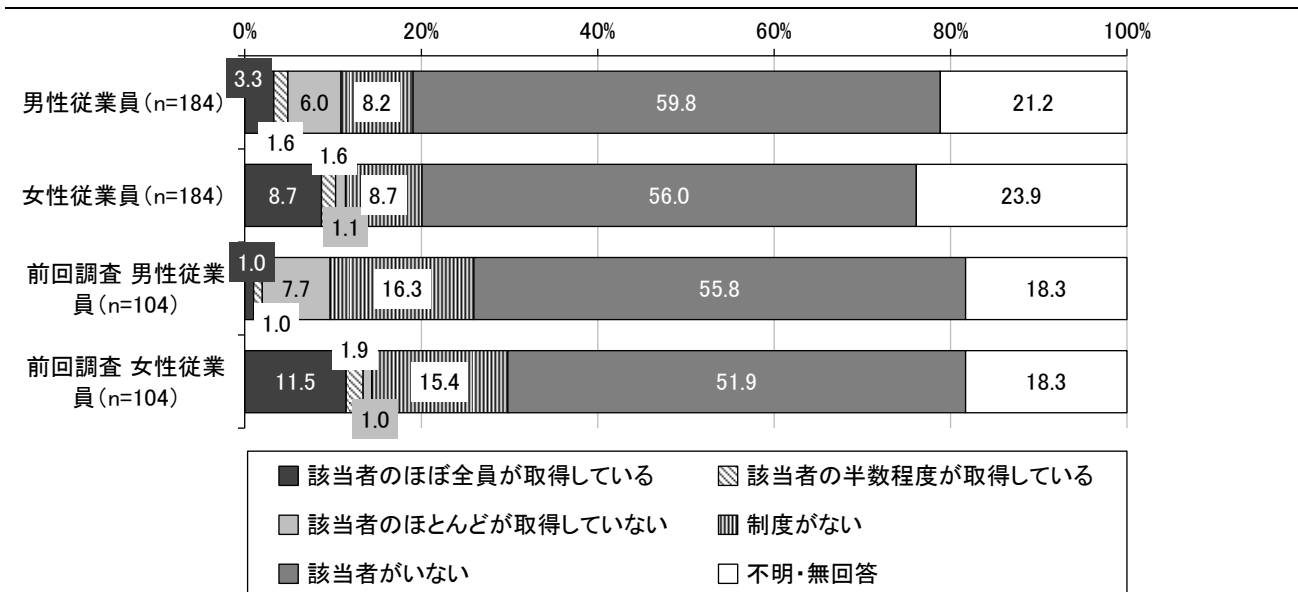
問5 貴事業所では、次の休暇制度・勤務制度について、どの程度取得されていますか。

(①～⑥それぞれ単数回答)

①育児休業

男性従業員では「該当者がいない」が59.8%と最も高く、次いで「制度がない」が8.2%、「該当者のほとんどが取得していない」が6.0%となっています。女性従業員では「該当者がいない」が56.0%と最も高く、次いで「該当者のほぼ全員が取得している」「制度がない」が8.7%、「該当者の半数程度が取得している」が1.6%となっています。

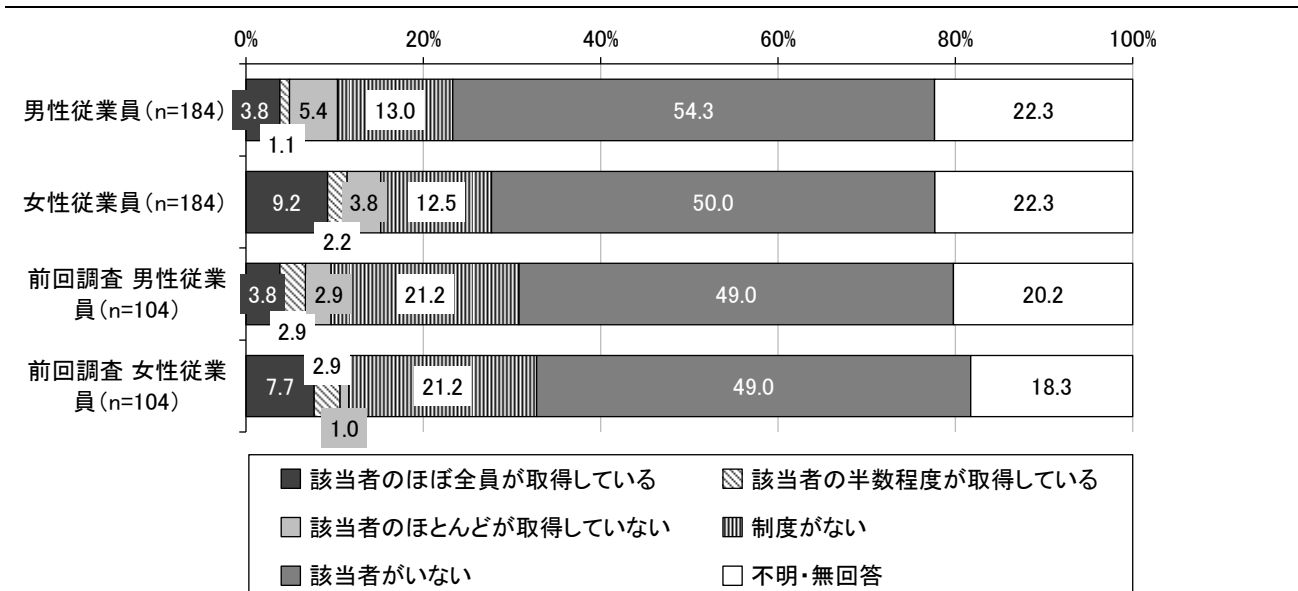
前回調査と比較すると、「制度がない」が男性従業員で8.1ポイント、女性従業員で6.7ポイント減少しています。



②子の看護休暇

男性従業員では「該当者がいない」が54.3%と最も高く、次いで「制度がない」が13.0%、「該当者のほとんどが取得していない」が5.4%となっています。女性従業員では「該当者がいない」が50.0%と最も高く、次いで「制度がない」が12.5%、「該当者のほぼ全員が取得している」が9.2%となっています。

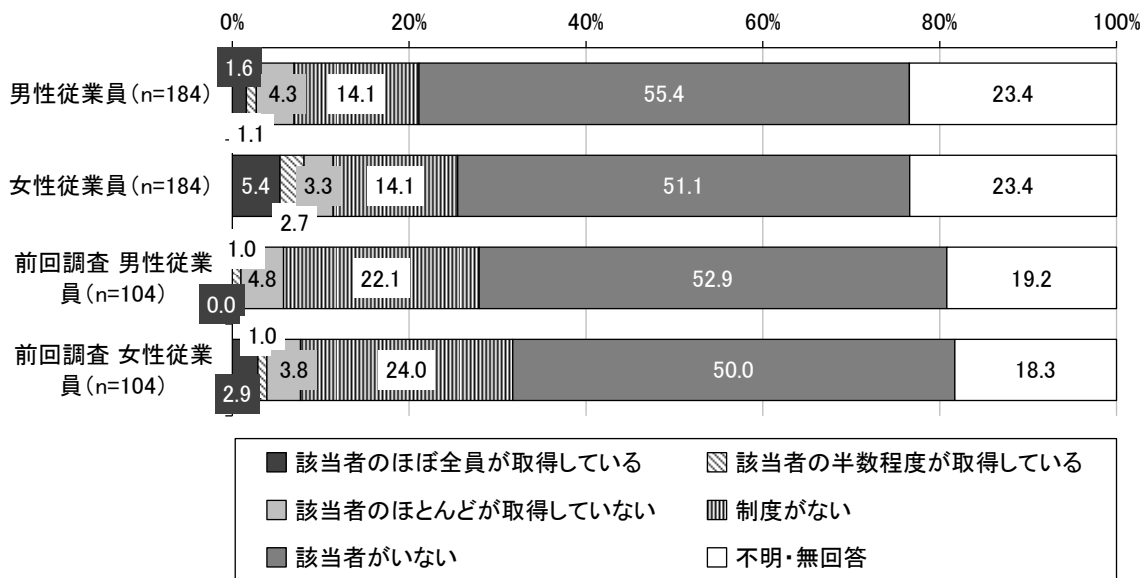
前回調査と比較すると、「制度がない」が男性従業員で8.2ポイント、女性従業員で8.7ポイント減少しています。



③介護休業

男性従業員では「該当者がいない」が 55.4%と最も高く、次いで「制度がない」が 14.1%、「該当者のほとんどが取得していない」が 4.3%となっています。女性従業員では「該当者がいない」が 51.1%と最も高く、次いで「制度がない」が 14.1%、「該当者のほぼ全員が取得している」が 5.4%となっています。

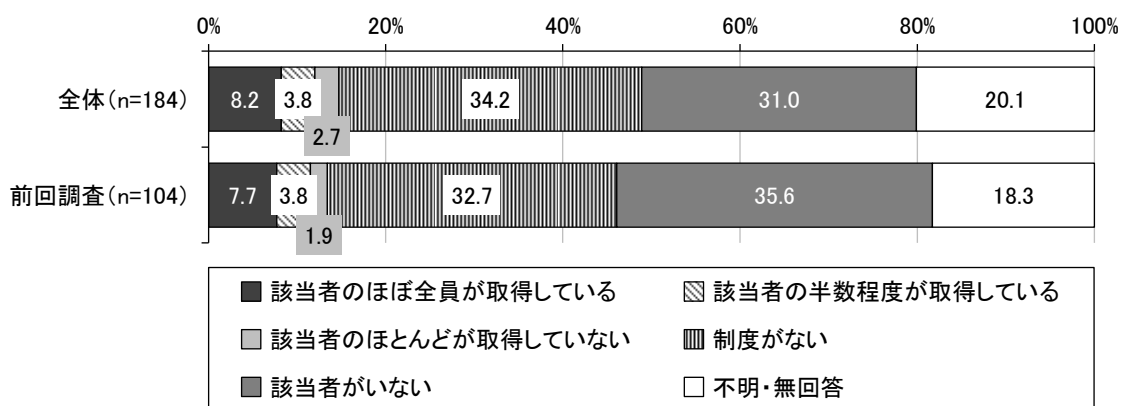
前回調査と比較すると、「制度がない」が男性従業員で 8.0 ポイント、女性従業員で 9.9 ポイント減少しています。



④フレックスタイム制度

「制度がない」が 34.2%と最も高く、次いで「該当者がいない」が 31.0%、「該当者のほぼ全員が取得している」が 8.2%となっています。

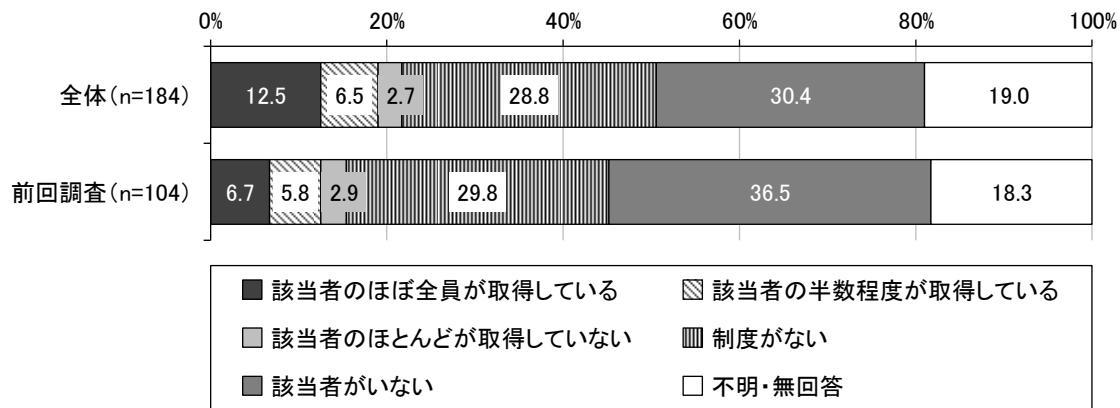
前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。



⑤短時間勤務制度

「該当者がいない」が 30.4%と最も高く、次いで「制度がない」が 28.8%、「該当者のほぼ全員が取得している」が 12.5%となっています。

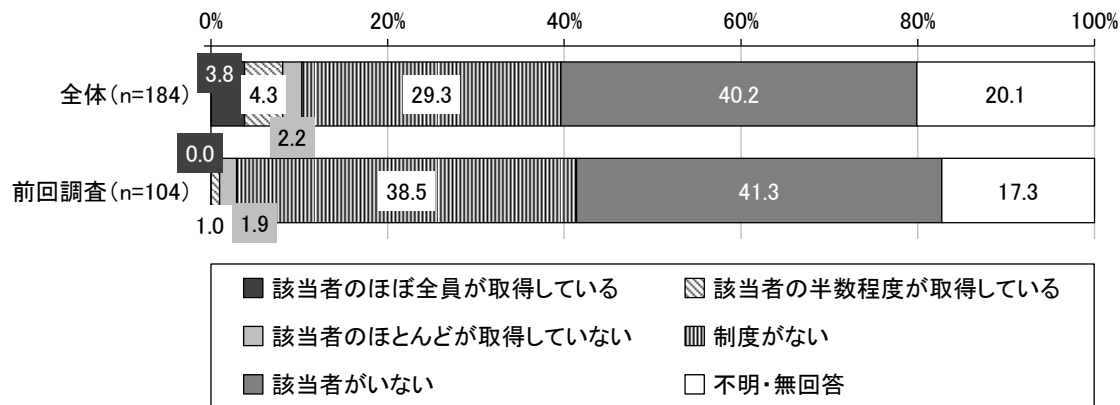
前回調査と比較すると、「該当者のほぼ全員が取得している」が 5.8 ポイント増加し、「該当者がいない」が 6.1 ポイント減少しています。



⑥テレワーク制度

「該当者がいない」が 40.2%と最も高く、次いで「制度がない」が 29.3%、「該当者の半数程度が取得している」が 4.3%となっています。

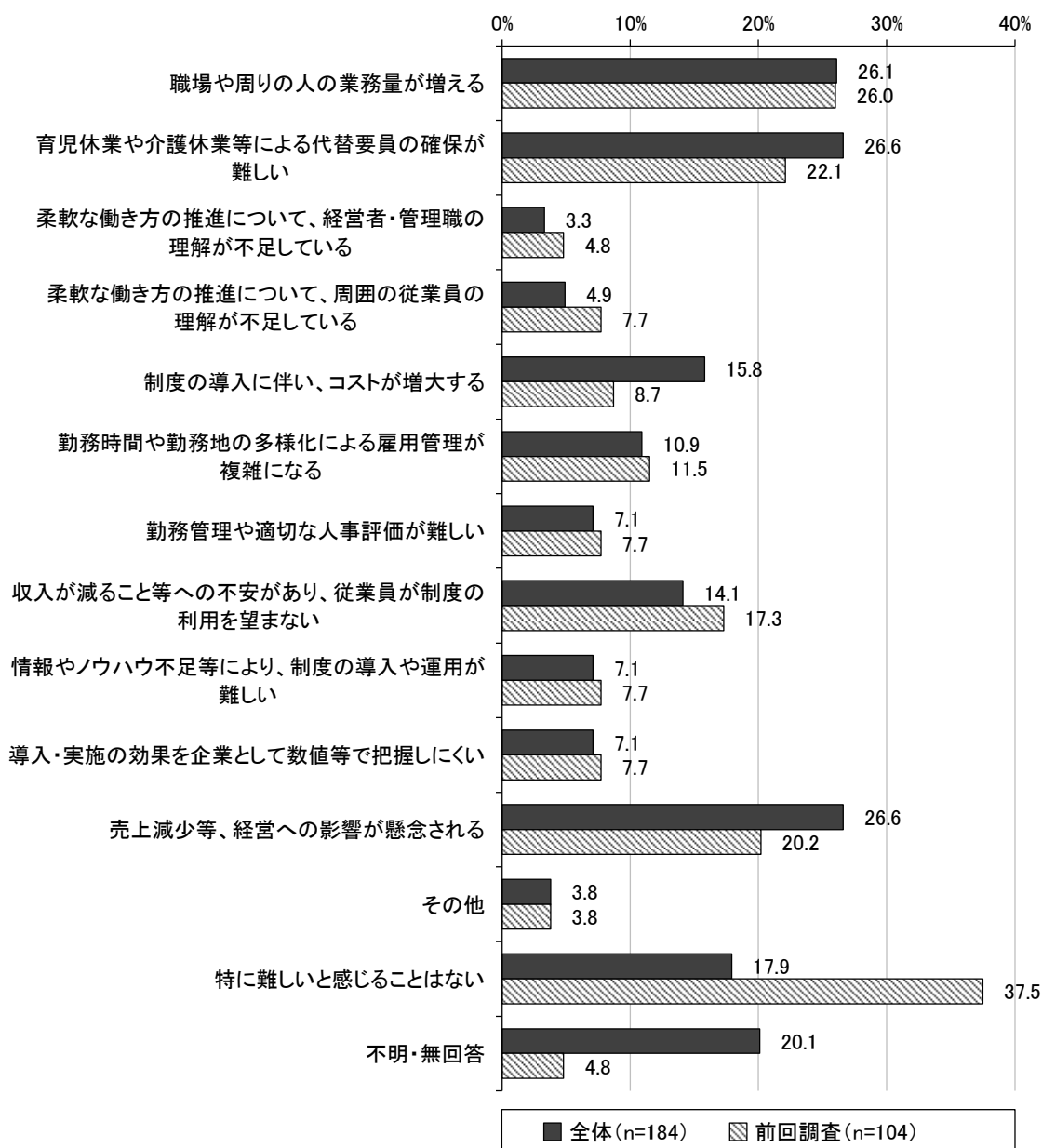
前回調査と比較すると、「制度がない」が 9.2 ポイント減少しています。



問6 貴事業所において、個人の希望に応じた柔軟な働き方ができる制度を整備する上で、難しいと感じていることは何ですか。(複数回答)

「育児休業や介護休業等による代替要員の確保が難しい」「売上減少等、経営への影響が懸念される」が26.6%と最も高く、次いで「職場や周りの人の業務量が増える」が26.1%、「特に難しいと感じることはない」が17.9%となっています。

前回調査と比較すると、「特に難しいと感じることはない」(前回調査:特に問題になることはない)が19.6ポイント減少している一方、「制度の導入に伴い、コストが増大する」が7.1ポイント、「売上減少等、経営への影響が懸念される」が6.4ポイント、それぞれ増加しています。

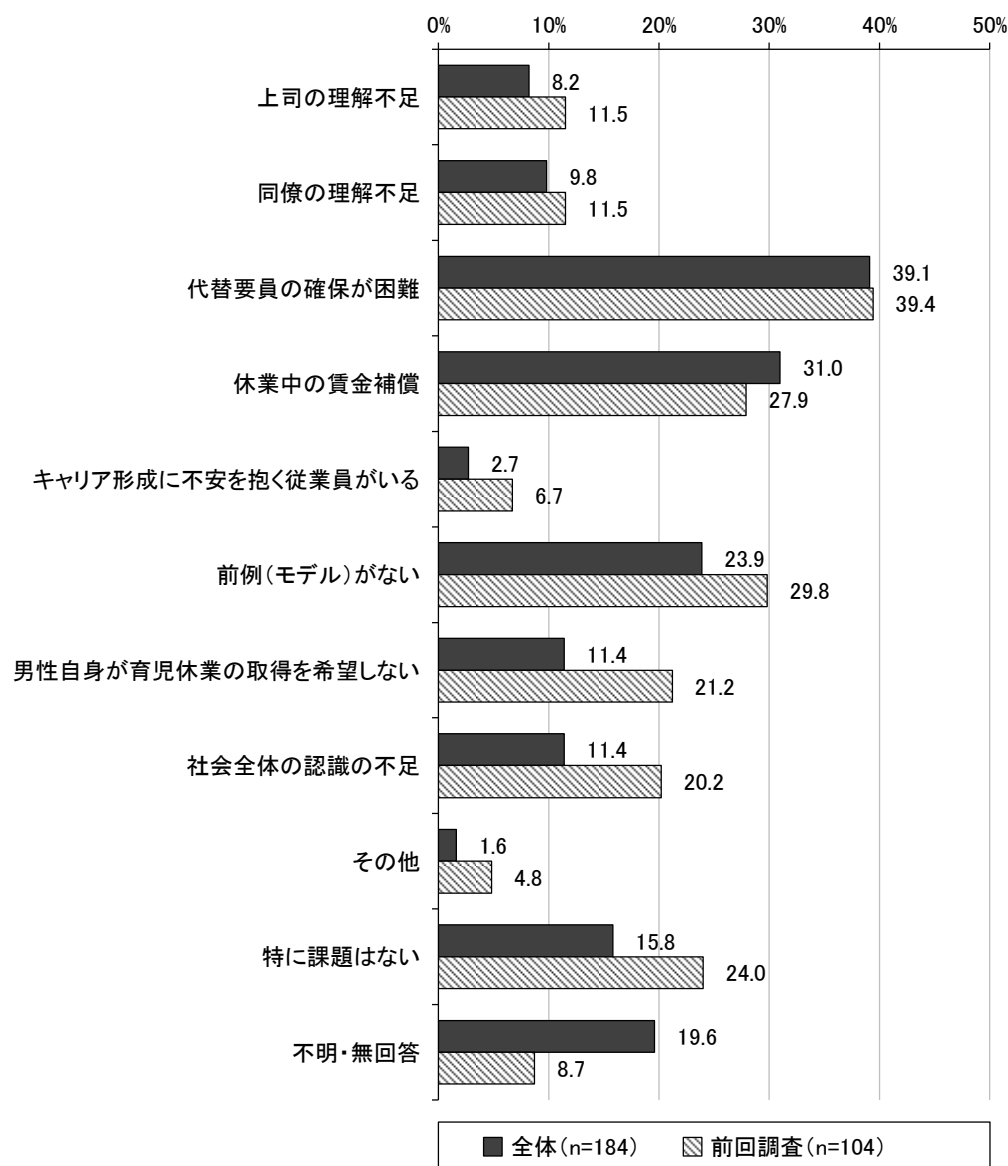


※今回調査「特に難しいと感じることはない」は、前回調査では「特に問題になることはない」

問7 男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題は何だと思いますか。(複数回答)

「代替要員の確保が困難」が 39.1%と最も高く、次いで「休業中の賃金補償」が 31.0%、「前例(モデル)がない」が 23.9%となっています。

前回調査と比較すると、「休業中の賃金補償」を除くすべての項目で減少しており、特に「男性自身が育児休業の取得を希望しない」(前回調査:男性自身に育児休業を取る意識がない)が 9.8 ポイント減少しています。

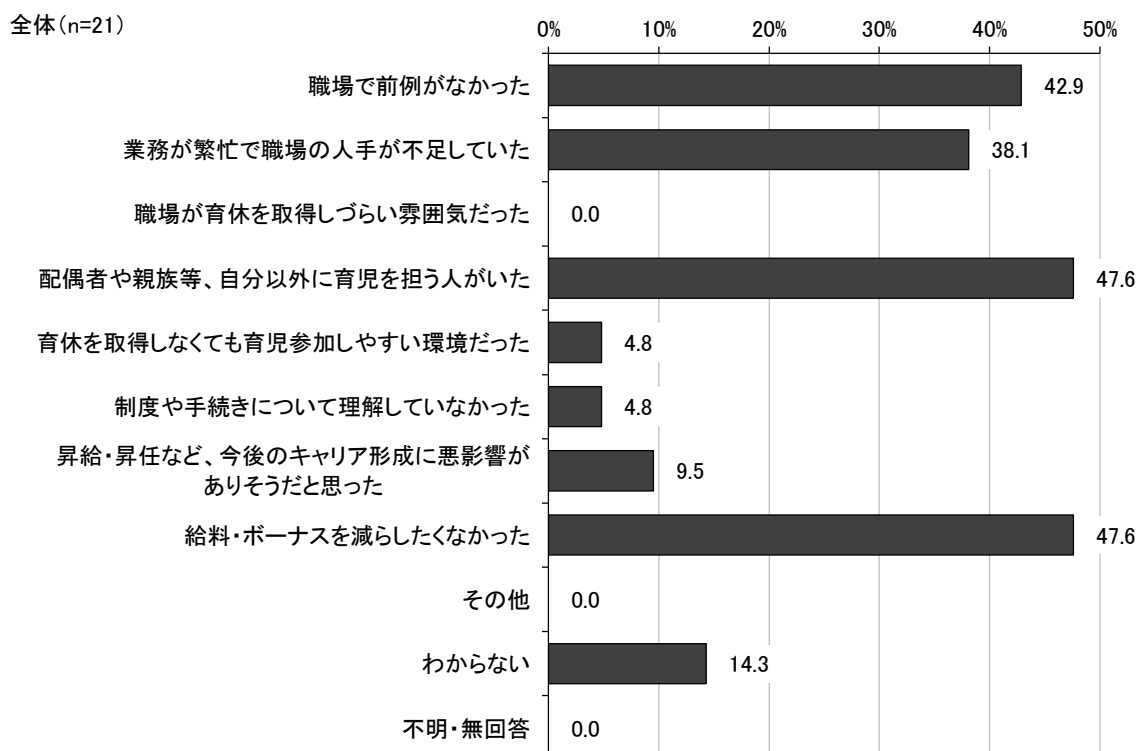


※今回調査「男性自身が育児休業の取得を希望しない」は、前回調査では「男性自身に育児休業を取る意識がない」

問7で「男性自身が育児休業の取得を希望しない」と回答した方におうかがいします。

問8 男性自身が育児休業を取得することを希望しない理由は何だと思えますか。(複数回答)

「配偶者や親族等、自分以外に育児を担う人がいた」「給料・ボーナスを減らしたくなかった」が47.6%と最も高く、次いで「職場で前例がなかった」が42.9%、「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」が38.1%となっています。

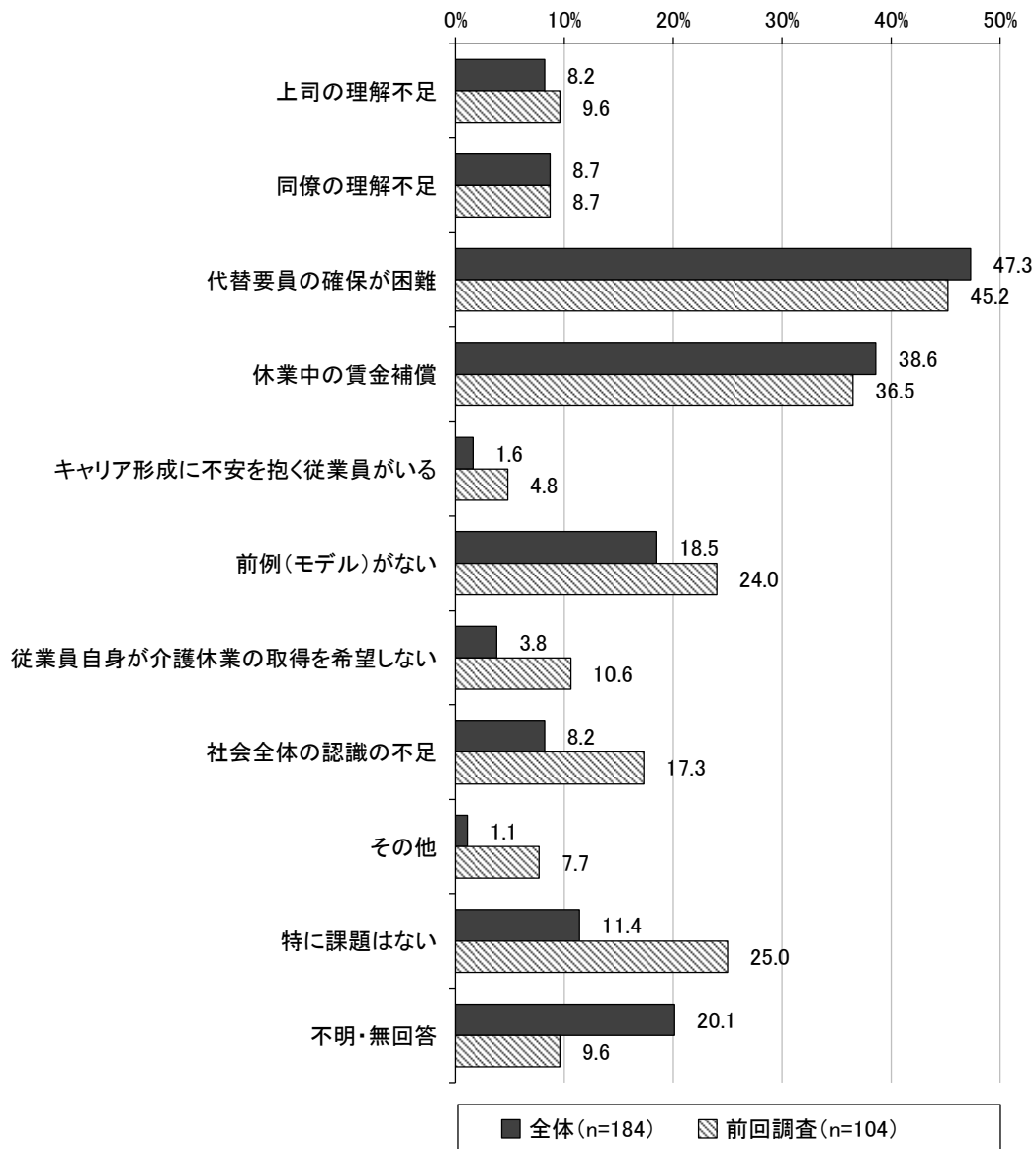


ここからは全員におうかがいします。

問9 従業員が介護休業を取得するにあたっての課題は何だと思いますか。(複数回答)

「代替要員の確保が困難」が 47.3%と最も高く、次いで「休業中の賃金補償」が 38.6%、「前例(モデル)がない」が 18.5%となっています。

前回調査と比較すると、「特に課題はない」が 13.6 ポイント減少しています。

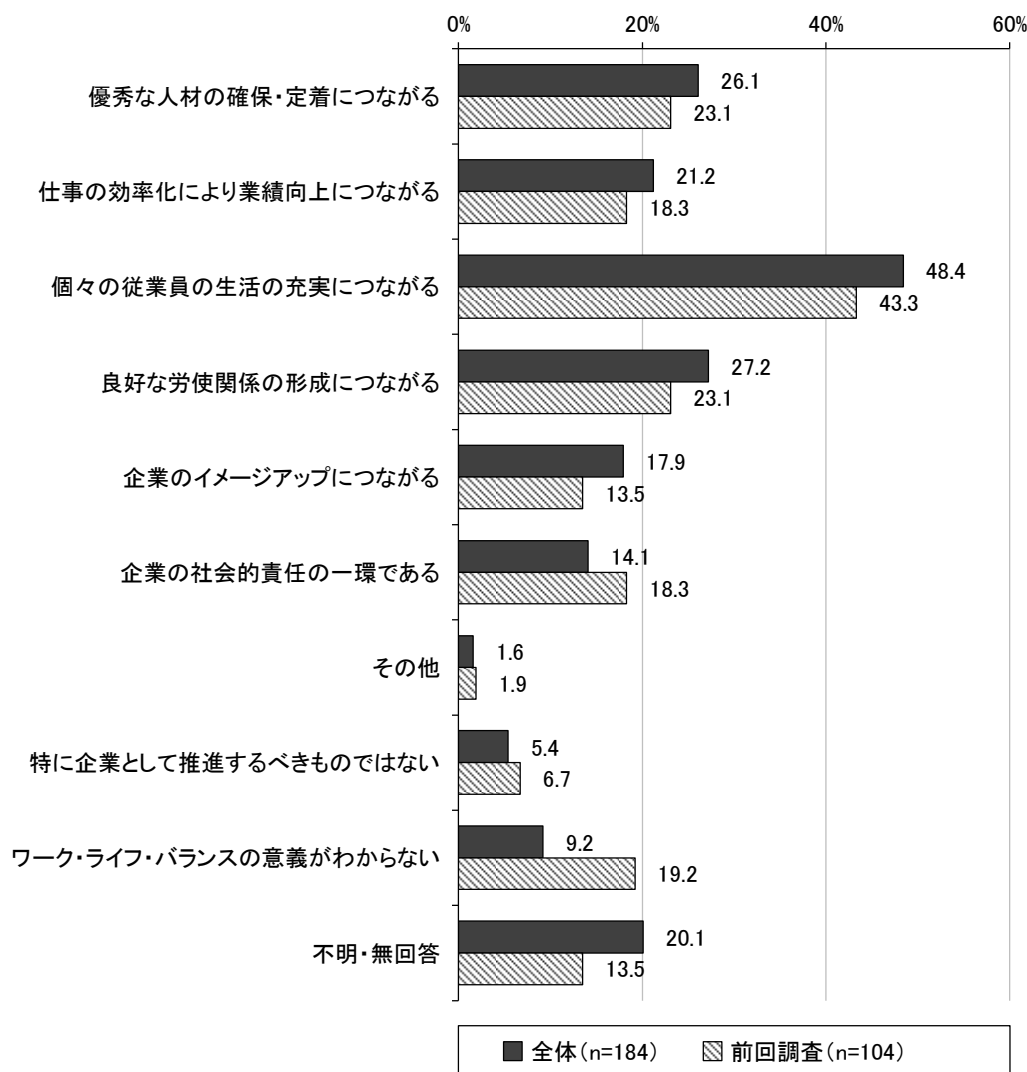


※今回調査「従業員自身が介護休業の取得を希望しない」は、前回調査では「従業員自身に介護休業を取る意識がない」

問10 ワーク・ライフ・バランスの推進は、企業にとってどのようなメリットがあると感じていますか。（複数回答）

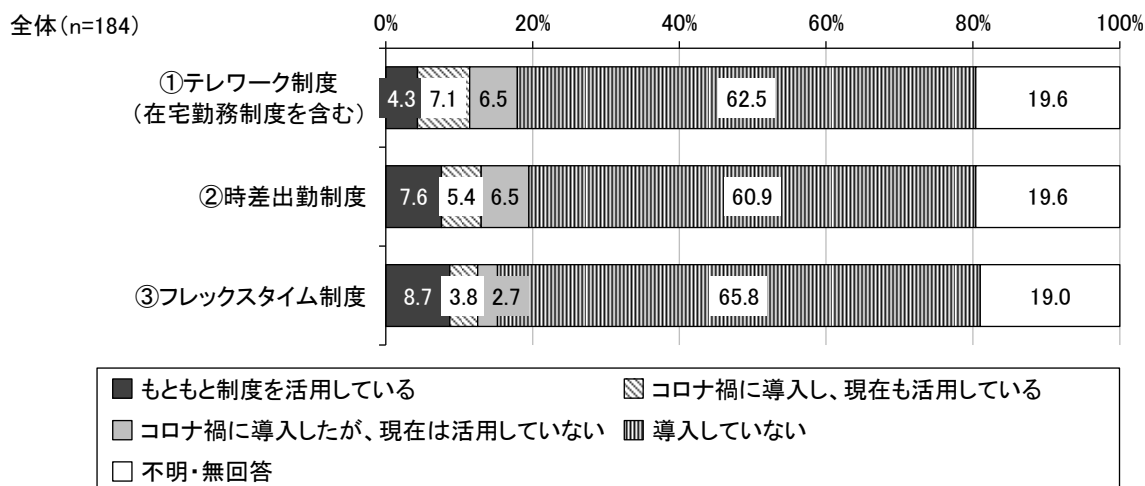
「個々の従業員の生活の充実につながる」が48.4%と最も高く、次いで「良好な労使関係の形成につながる」が27.2%、「優秀な人材の確保・定着につながる」が26.1%となっています。

前回調査と比較すると、「ワーク・ライフ・バランスの意義がわからない」が10.0ポイント減少しています。



問 11 貴事業所において、新型コロナウイルス感染症の流行をきっかけに、以下の制度の活用状況は変化しましたか。(①～③それぞれ単数回答)

①～③のすべての項目で「導入していない」が最も高くなっています。『活用している』(「もともと制度を活用している」と「コロナ禍に導入し、現在も活用している」の計)をみると、「①テレワーク制度(在宅勤務制度を含む)」が11.4%、「②時差出勤制度」が13.0%、「③フレックスタイム制度」が12.5%となっています。

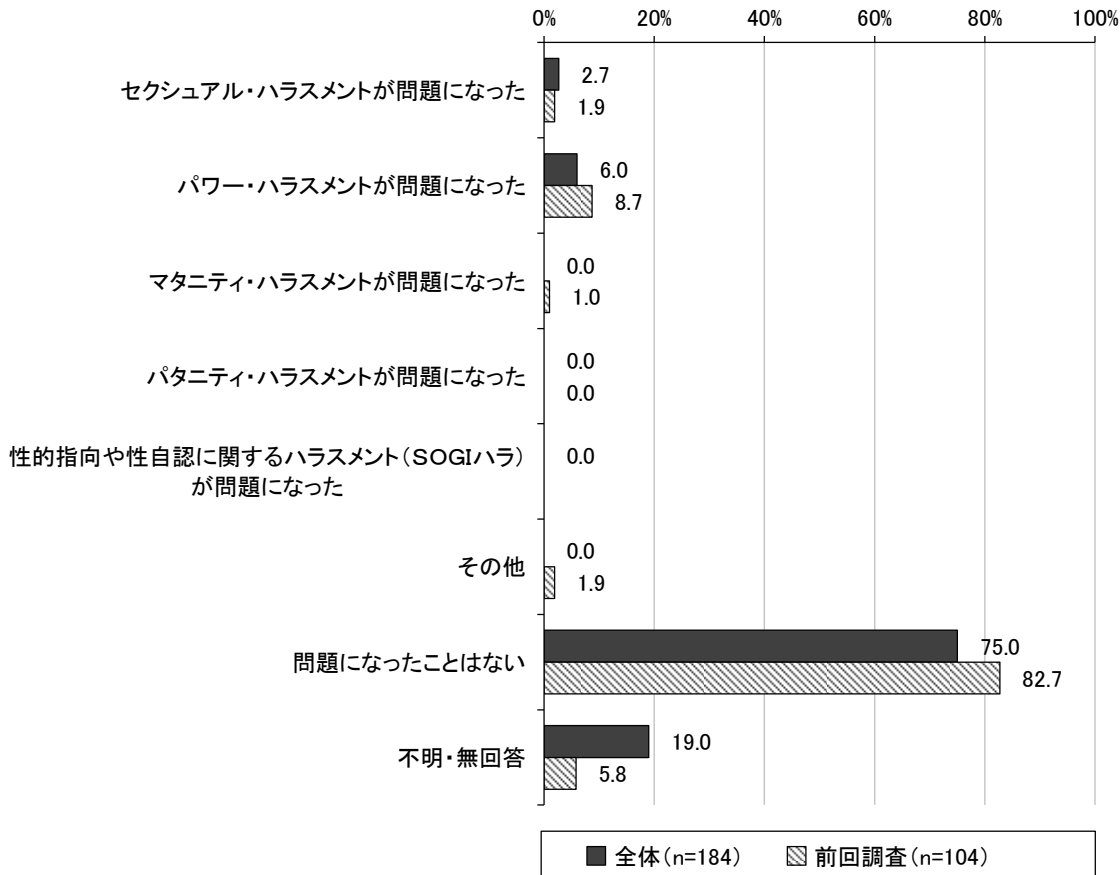


3 ハラスメント対策について

問 12 貴事業所において、ハラスメントが問題になったことはありますか。(複数回答)

「問題になったことはない」が 75.0%と最も高く、次いで「パワー・ハラスメントが問題になった」が 6.0%、「セクシュアル・ハラスメントが問題になった」が 2.7%となっています。

前回調査と比較すると、「問題になったことはない」が 7.7 ポイント減少しています。



※ 「性的指向や性自認に関するハラスメント (SOGIハラ) が問題になった」は今回調査のみの選択肢

● ハラスメントの防止に関する法制度の状況

令和2年6月の改正労働施策総合推進法改正により、パワー・ハラスメントの防止のために雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となりました。

また、令和2年1月に「セクシュアルハラスメントに関するハラスメント防止のための指針」が改正され、セクシュアル・ハラスメント等の防止に関する国・事業主・労働者の責務が明確化されたほか、セクシュアル・ハラスメント等に関して相談した労働者に対して事業主が不利益な取扱いを行うことが禁止されるなど、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策も強化されました。

● マタニティ・ハラスメント (マタハラ)

働く女性が妊娠・出産をきっかけに職場で嫌がらせを受けることや、妊娠・出産などを理由とした解雇、自主退職の強要などの不当な扱いを意味する。

● パタニティ・ハラスメント (パタハラ)

配偶者等の妊娠・出産をきっかけに職場で嫌がらせを受ける、育児休業・育児短時間勤務の取得を妨げられる、育児参加を否定するような言動を受ける、降格させられるなどの不当な扱いを意味する。

● SOGIハラ

性的指向 (自分の恋愛の感情がどの性別に向くか、向かないか) や性自認 (自分の性別をどのように認識しているか) に関する侮蔑的な言動のこと。

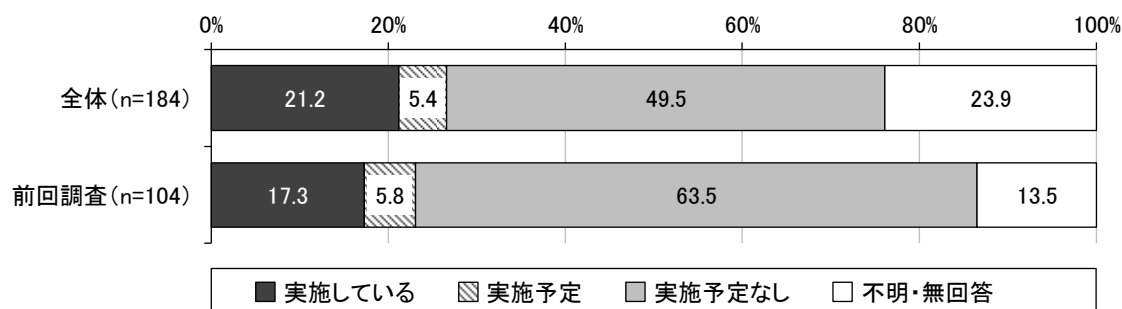
問 13 貴事業所において、次のようなハラスメントの防止に対する取組を行っていますか。

(①～⑥それぞれ単数回答)

①相談・苦情に対処するための窓口（担当）を設ける

「実施予定なし」が 49.5%と最も高く、次いで「実施している」が 21.2%、「実施予定」が 5.4%となっています。

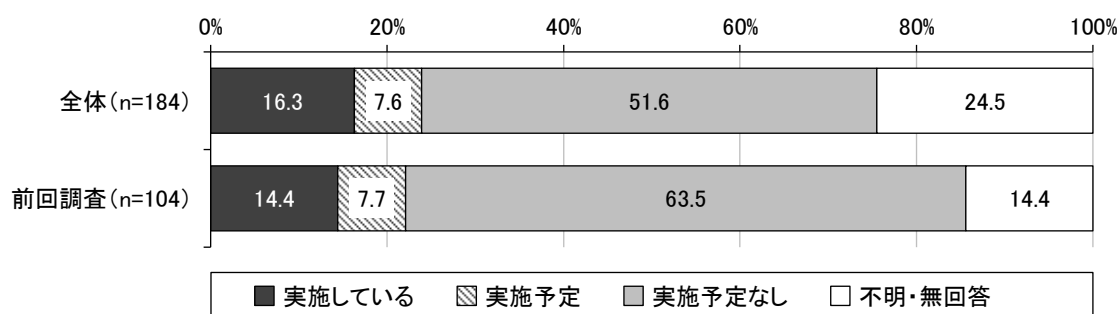
前回調査と比較すると、「実施予定なし」が 14.0 ポイント減少しています。



②就業規則等でハラスメント防止について方針を明確にする

「実施予定なし」が 51.6%と最も高く、次いで「実施している」が 16.3%、「実施予定」が 7.6%となっています。

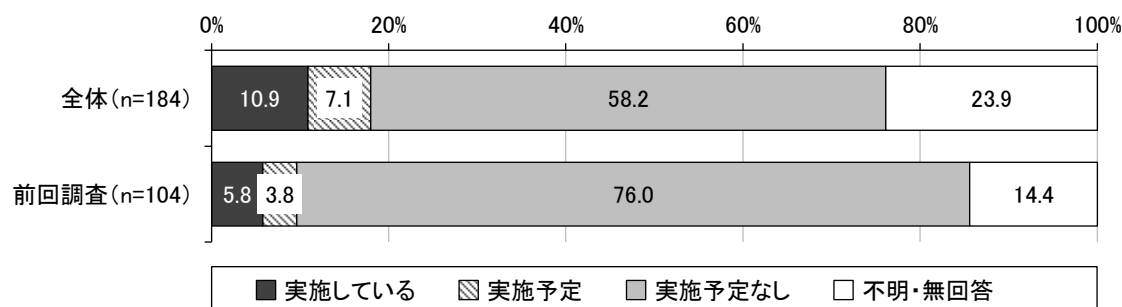
前回調査と比較すると、「実施予定なし」が 11.9 ポイント減少しています。



③社内で実態を把握するための調査を実施する

「実施予定なし」が 58.2%と最も高く、次いで「実施している」が 10.9%、「実施予定」が 7.1%となっています。

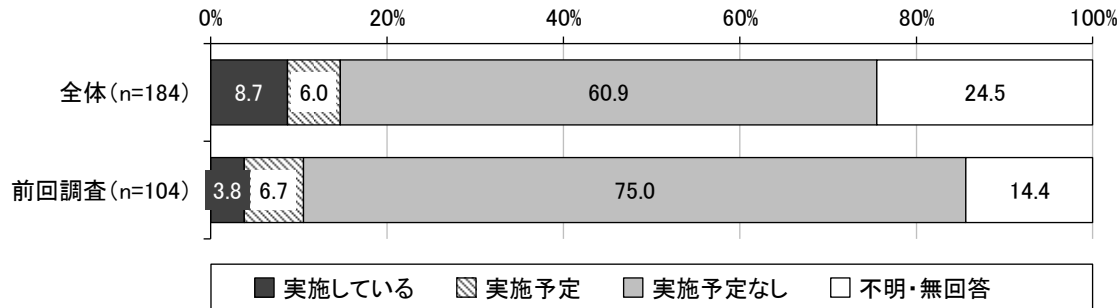
前回調査と比較すると、「実施予定なし」が 17.8 ポイント減少しています。



④ハラスメント防止のための研修、講習等を実施する

「実施予定なし」が 60.9%と最も高く、次いで「実施している」が 8.7%、「実施予定」が 6.0%となっています。

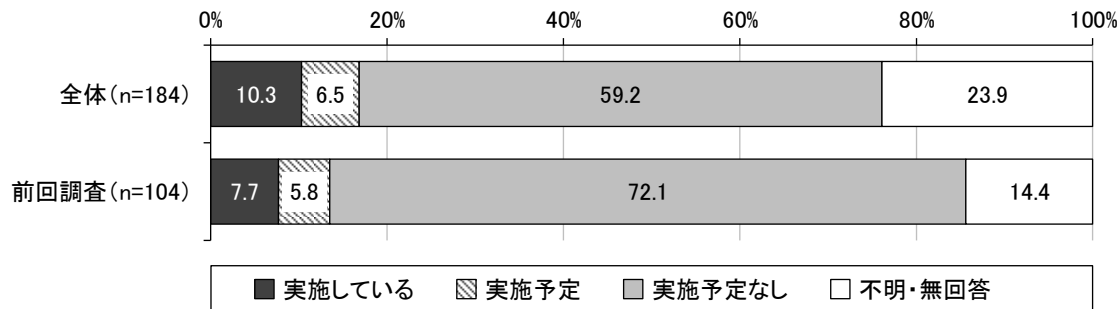
前回調査と比較すると、「実施予定なし」が 14.1 ポイント減少しています。



⑤社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高める

「実施予定なし」が 59.2%と最も高く、次いで「実施している」が 10.3%、「実施予定」が 6.5%となっています。

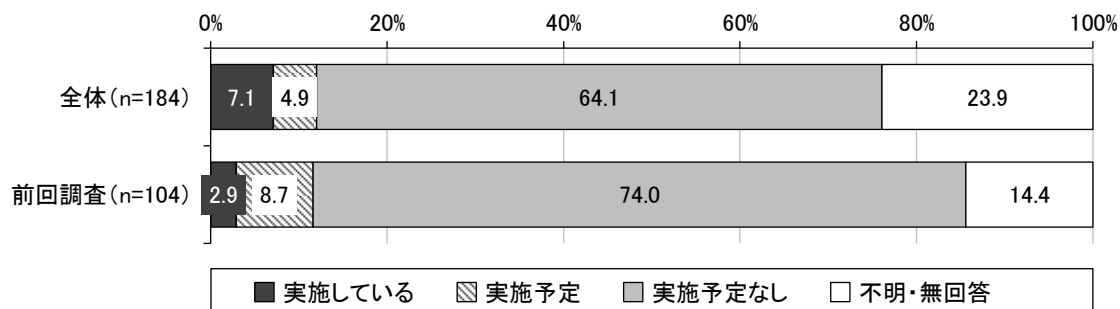
前回調査と比較すると、「実施予定なし」が 12.9 ポイント減少しています。



⑥ハラスメント防止のためのマニュアルを作成する

「実施予定なし」が 64.1%と最も高く、次いで「実施している」が 7.1%、「実施予定」が 4.9%となっています。

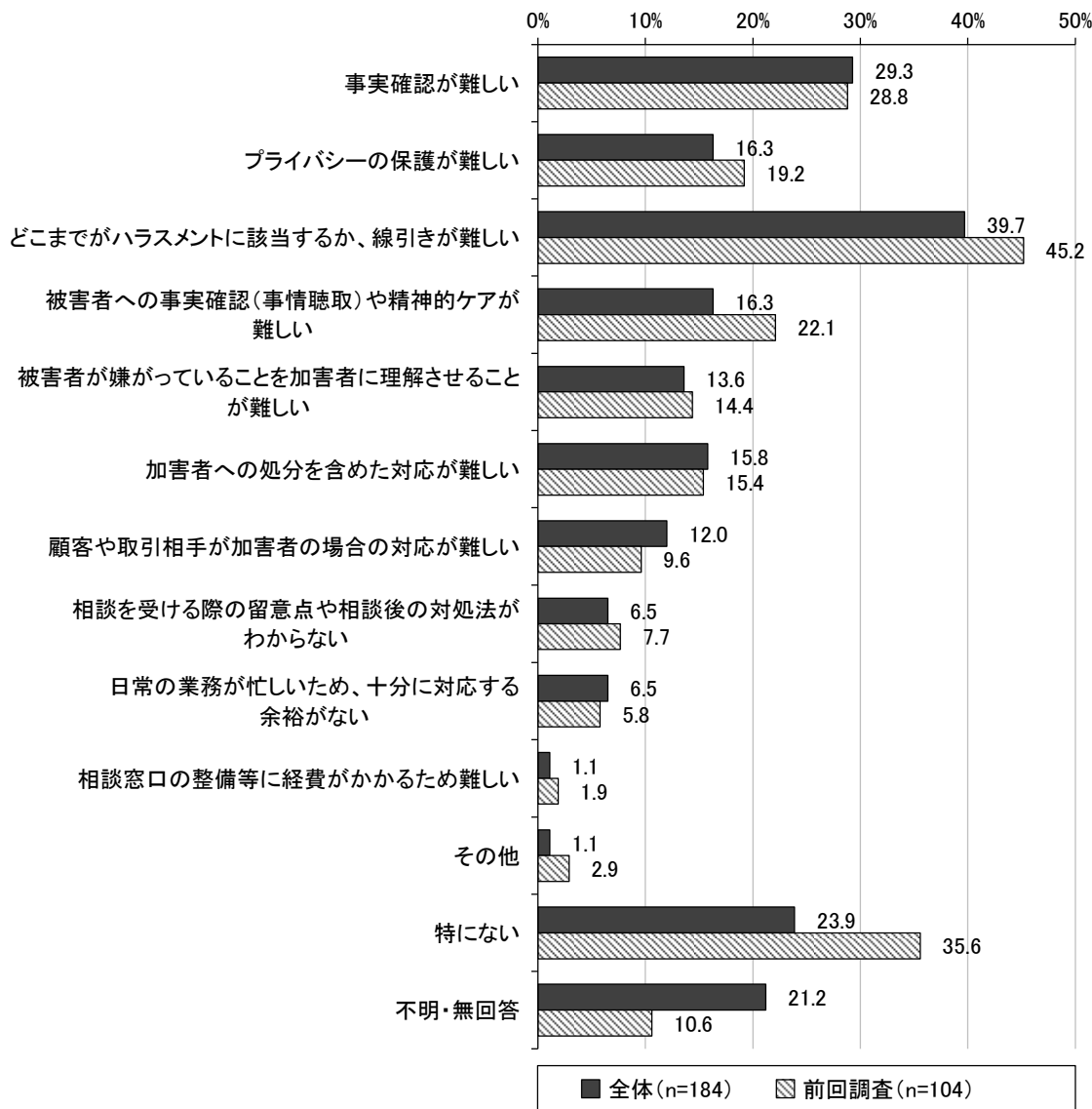
前回調査と比較すると、「実施予定なし」が 9.9 ポイント減少しています。



問 14 ハラスメントが起きたときに対応が困難だと感じることは何ですか。(複数回答)

「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が 39.7%と最も高く、次いで「事実確認が難しい」が 29.3%、「特にない」が 23.9%となっています。

前回調査と比較すると、「特にない」が 11.7 ポイント減少しています。

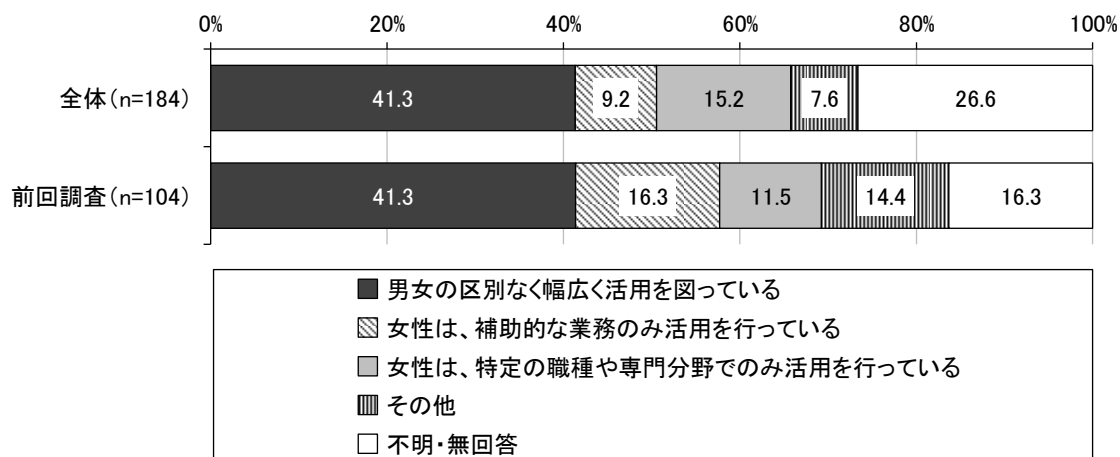


4 女性従業員の実態について

問 15 女性従業員の活用について、どのように実施されていますか。(単数回答)

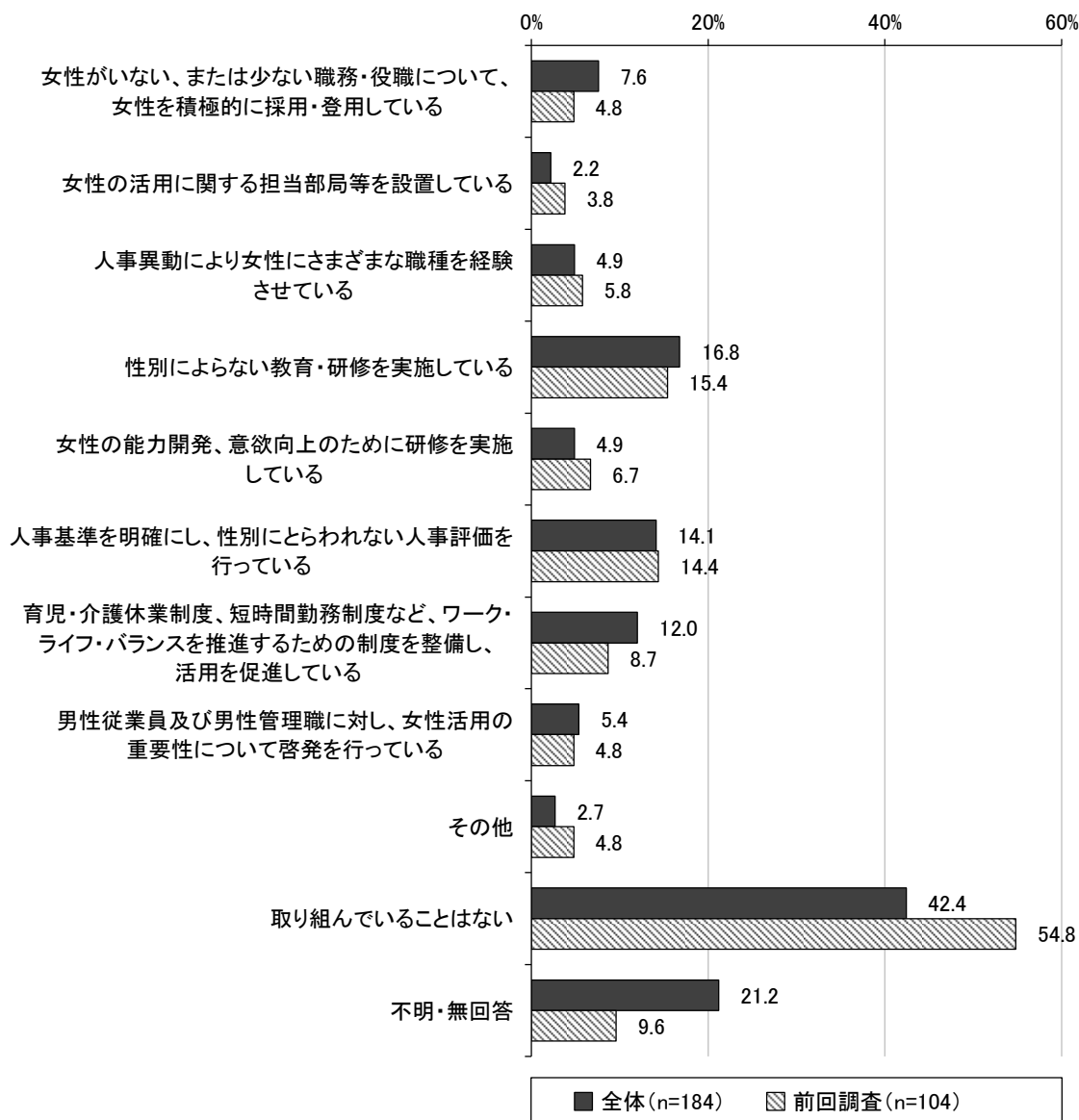
「男女の区別なく幅広く活用を図っている」が 41.3%と最も高く、次いで「女性は、特定の職種や専門分野でのみ活用を行っている」が 15.2%、「女性は、補助的な業務のみ活用を行っている」が 9.2%となっています。

前回調査と比較すると、「女性は、補助的な業務のみ活用を行っている」が 7.1 ポイント減少しています。



問 16 女性従業員の活用にあたって、どのようなことに取り組んでいますか。(複数回答)

「取り組んでいることはない」が 42.4%と最も高く、次いで「性別によらない教育・研修を実施している」が 16.8%、「人事基準を明確にし、性別にとらわれない人事評価を行っている」が 14.1%となっています。
 前回調査と比較すると、「取り組んでいることはない」が 12.4 ポイント減少しています。



5 女性の管理職登用について

※問 17 以降の設問において、「全体」は印西市商工会の会員企業 189 事業所及び非会員企業5事業所よりご回答いただいた結果(合計 194 件)を示しています。

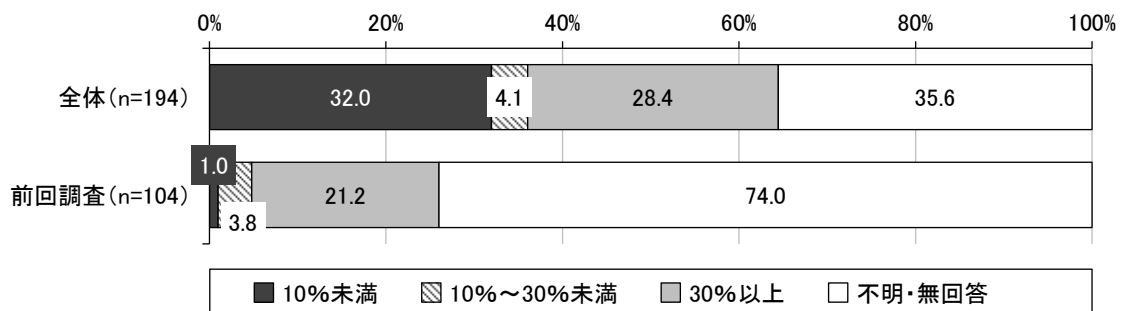
問 17 貴事業所では、係長相当職以上の管理職及び女性管理職は何人いますか。また、管理職における女性比率は何%ですか。該当者がいない場合は0とご記入ください。(数量回答)

女性比率については「10%未満」が32.0%と最も高く、次いで「30%以上」が28.4%、「10%～30%未満」が4.1%となっています。

※一般的に管理職は、「課長相当職」以上ですが、本設問では、事業執行の指揮命令者の「係長相当職」も管理職に含めています。

※不明・無回答が多いため、比較文は記載しておりません。

【女性比率】



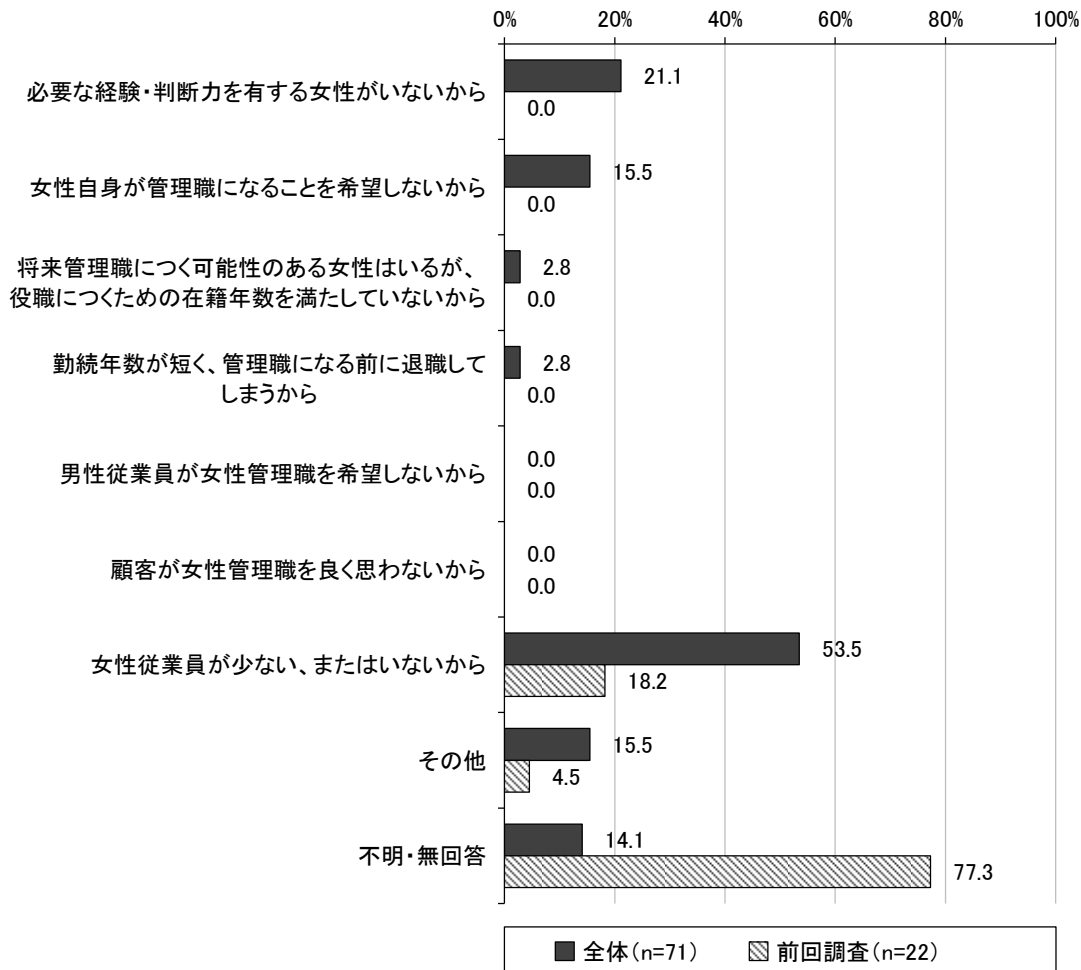
※前回調査「30%以上」の内訳：「30%以上 50%未満」7.7%、「50%以上 80%未満」8.7%、「80%以上」4.8%の合計

管理職の女性比率が30%以下の事業所のみお答えください。

問 18 女性管理職が少ない・または全くいない理由は何ですか。(複数回答)

「女性従業員が少ない、またはいないから」が 53.5%と最も高く、次いで「必要な経験・判断力を有する女性が少ないから」が 21.1%、「女性自身が管理職になることを希望しないから」が 15.5%となっています。

※不明・無回答が多いため、比較文は記載しておりません。

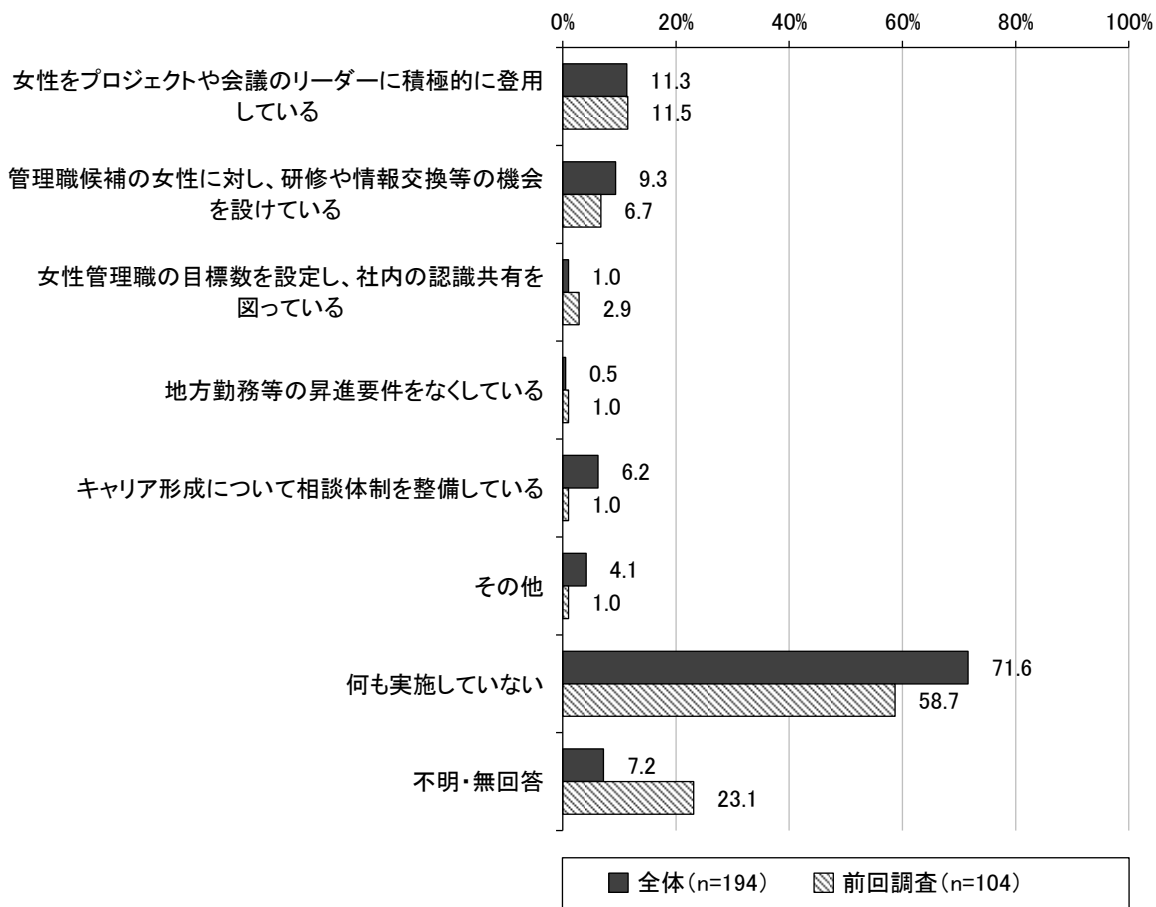


ここからは全員におうかがいします。

問 19 貴事業所では、女性の育成や管理職を増やすためにどのような取組を行っていますか。制度として整備されているものに限らず、実際に行っていることも含めてお答えください。
(複数回答)

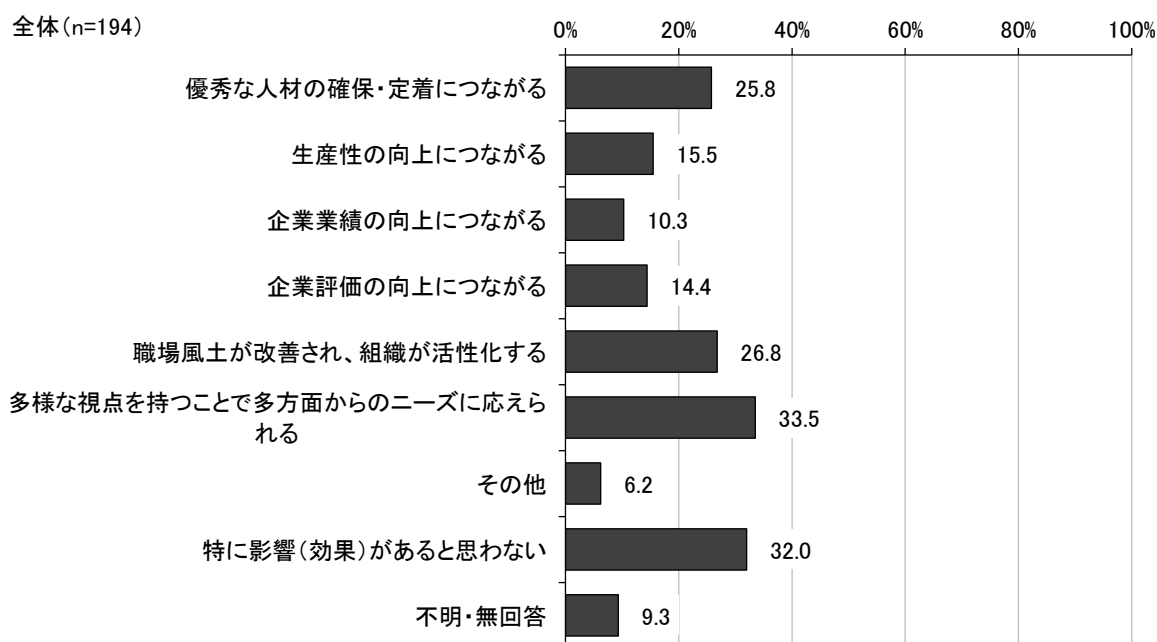
「何も実施していない」が 71.6%と最も高く、次いで「女性をプロジェクトや会議のリーダーに積極的に登用している」が 11.3%、「管理職候補の女性に対し、研修や情報交換等の機会を設けている」が 9.3%となっています。

前回調査と比較すると、「キャリア形成について相談体制を整備している」が 5.2 ポイント増加している一方、「何も実施していない」も 12.9 ポイント増加しています。



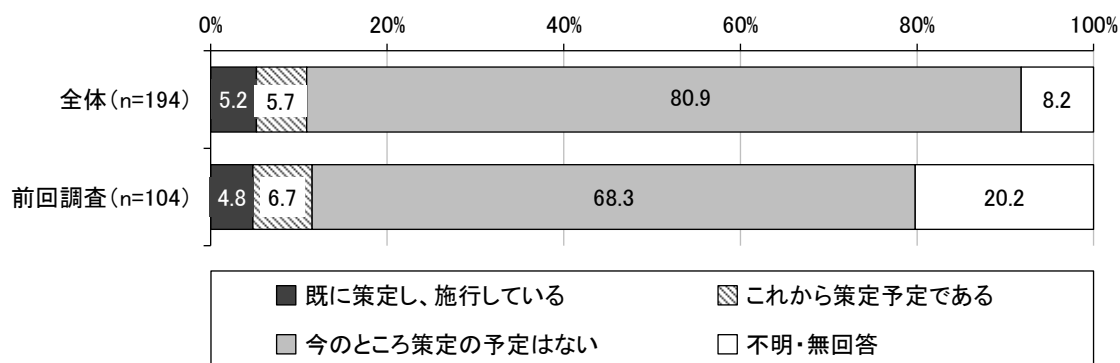
問 20 女性の雇用・登用を進めることによって事業所にどのような影響（効果）を与えていると思いますか。（複数回答）

「多様な視点を持つことで多方面からのニーズに応えられる」が33.5%と最も高く、次いで「特に影響（効果）があると思わない」が32.0%、「職場風土が改善され、組織が活性化する」が26.8%となっています。



問 21 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」では、一般事業主行動計画の策定を定めています。貴事業所での策定の状況をお聞かせください。（単数回答）

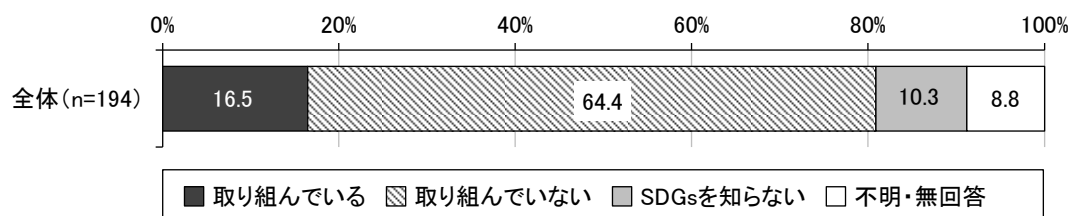
「今のところ策定の予定はない」が80.9%と最も高く、次いで「これから策定予定である」が5.7%、「既に策定し、施行している」が5.2%、「不明・無回答」が8.2%となっています。



問 22 SDGs（持続可能な開発目標）は、地球上の誰ひとり取り残さない持続可能な社会の実現に向けて 2030 年までに達成すべき具体的な目標です。17 の目標のうち、5 はジェンダー平等に関するもので、あらゆる場所・あらゆる形態の差別撤廃、女性への暴力の排除、女性のリーダーシップ確保などが取組として挙げられます。

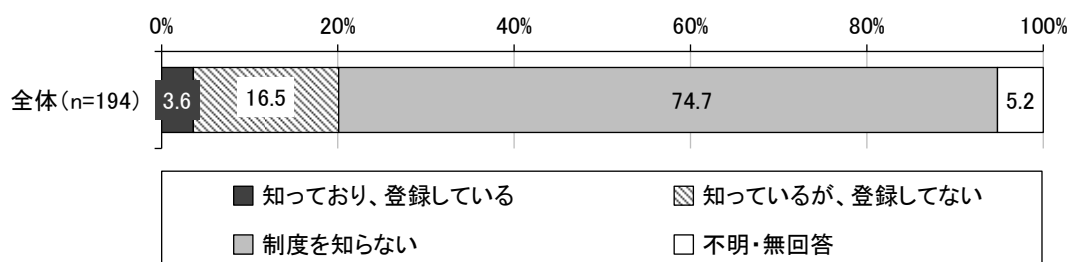
貴事業所では、ジェンダー平等の推進に対し取り組んでいることはありますか。（単数回答）

「取り組んでいない」が 64.4%と最も高く、次いで「取り組んでいる」が 16.5%、「SDGsを知らない」が 10.3%となっています。



問 23 千葉県では、県内企業等におけるSDGs推進の機運を醸成するとともに、具体的な取組を後押しするため、「ちばSDGsパートナー登録制度」を創設しました。この制度について知っていますか。（単数回答）

「制度を知らない」が 74.7%と最も高く、次いで「知っているが、登録していない」が 16.5%、「知っており、登録している」が 3.6%となっています。



●ちばSDGsパートナー登録制度とは

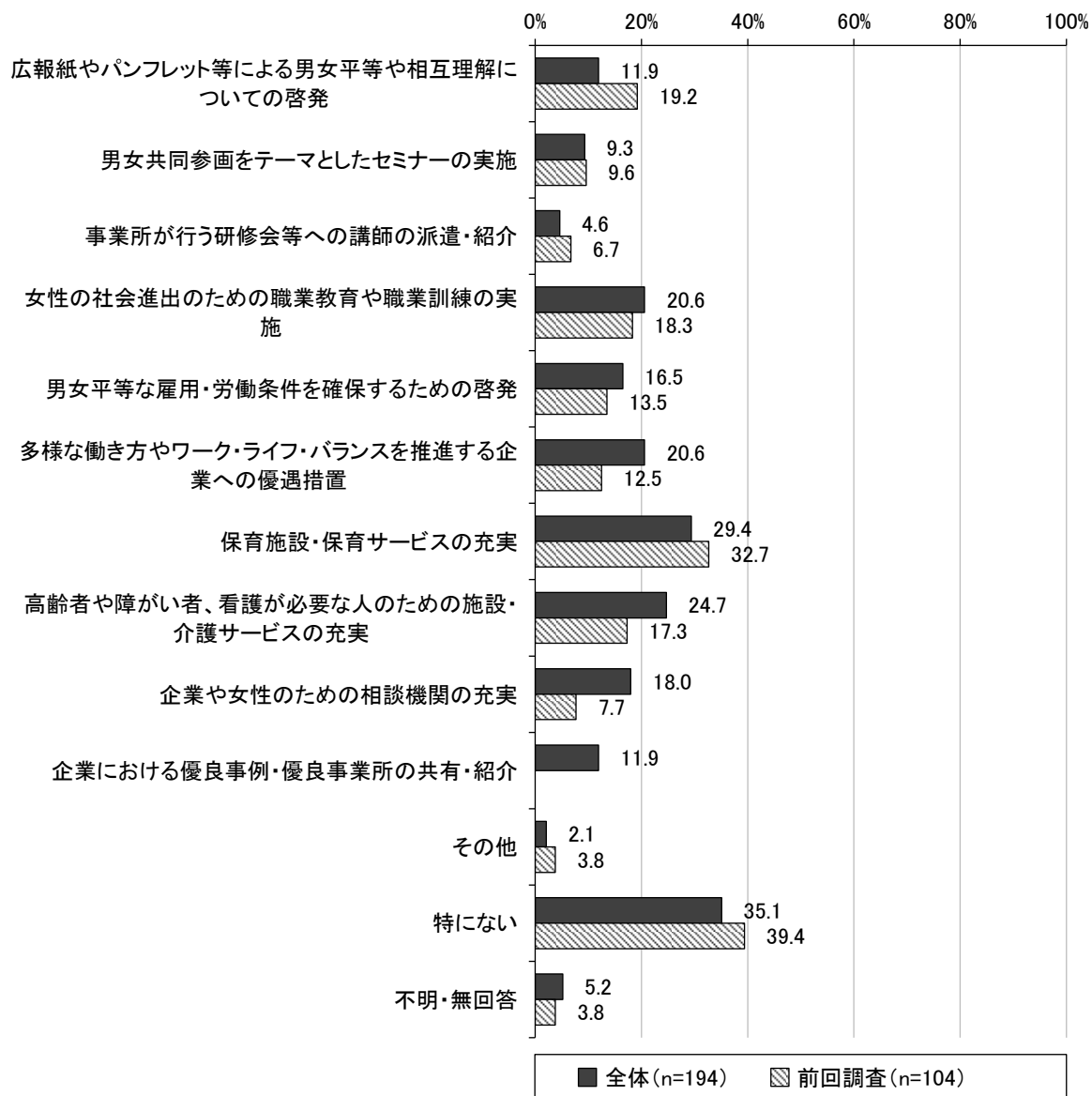
県内企業等におけるSDGs推進の機運を醸成するとともに、具体的な取組を後押しするため、千葉県が創設した制度です。SDGsに積極的に取り組む県内企業等を登録し、その取組を県のホームページ等で発信しています。

6 今後の取組について

問 24 今後、職場において男女共同参画やワーク・ライフ・バランス、女性の活躍を推進するにあたって、市にどのような取組を期待しますか。(複数回答)

「特にない」が 35.1%と最も高く、次いで「保育施設・保育サービスの充実」が 29.4%、「高齢者や障がい者、看護が必要な人のための施設・介護サービスの充実」が 24.7%となっています。

前回調査と比較すると、「企業や女性のための相談機関の充実」が 10.3 ポイント、「多様な働き方やワーク・ライフ・バランスを推進する企業への優遇措置」が 8.1 ポイント、「高齢者や障がい者、看護が必要な人のための施設・介護サービスの充実」が 7.4 ポイント増加しています。

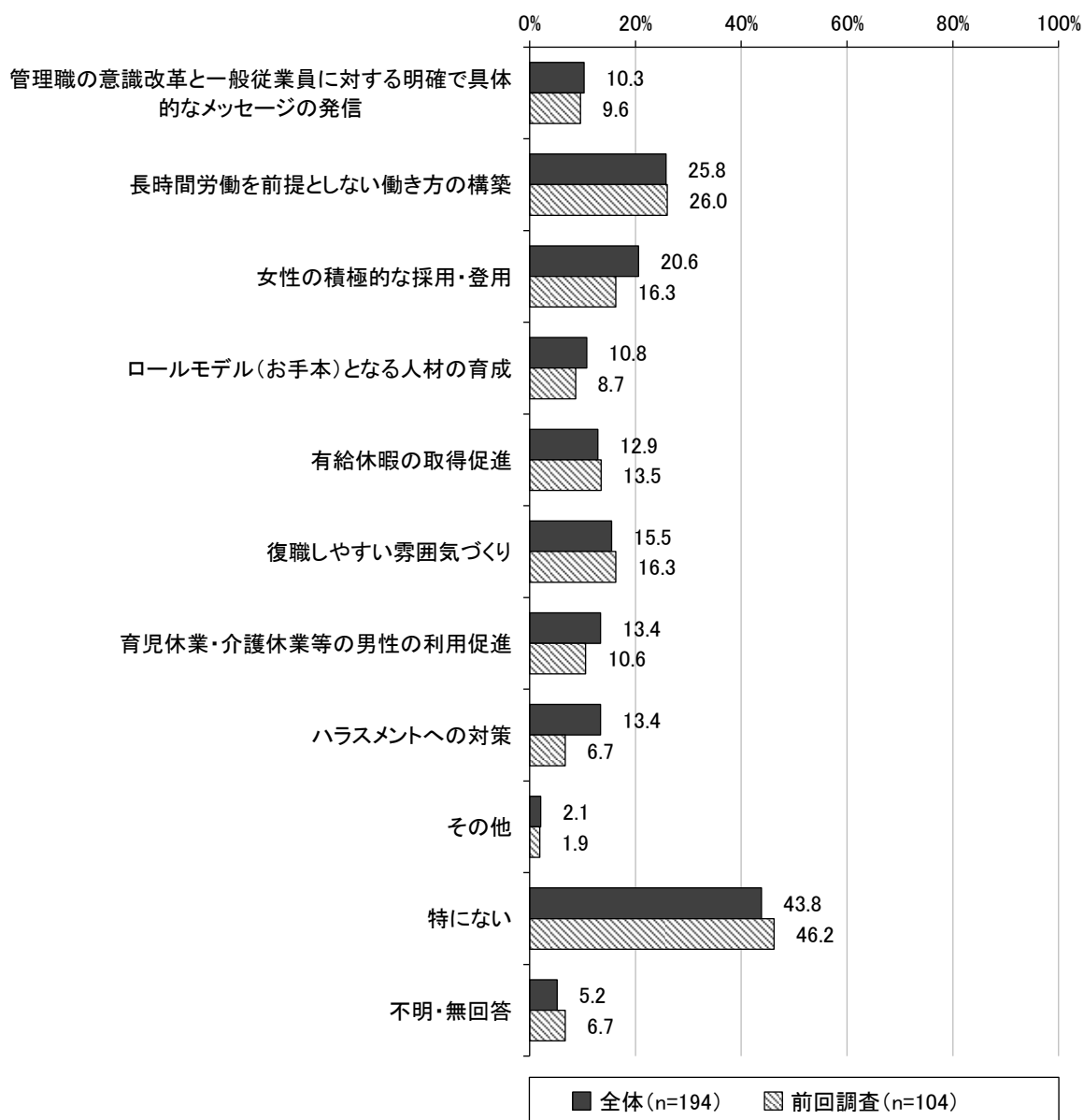


※「企業における優良事例・優良事業所の共有・紹介」は今回調査のみの選択肢

問 25 今後、ワーク・ライフ・バランスや男性の働き方改革、女性の活躍を推進するために、貴事業所が積極的に取り組んでいきたいことはありますか。(複数回答)

「特にない」が 43.8%と最も高く、次いで「長時間労働を前提としない働き方の構築」が 25.8%、「女性の積極的な採用・登用」が 20.6%となっています。

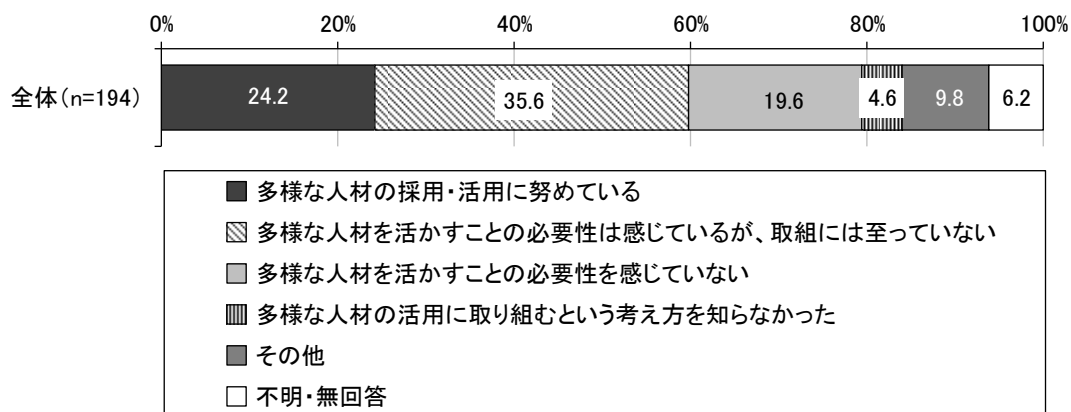
前回調査と比較すると、「ハラスメントへの対策」が 6.7 ポイント増加しています。



※今回調査「特にない」は、前回調査では「特になし」

問 26 貴事業所では、女性、外国人、高齢者、障がいのある人等の多様な人材を活かすために取組を進めていますか。(単数回答)

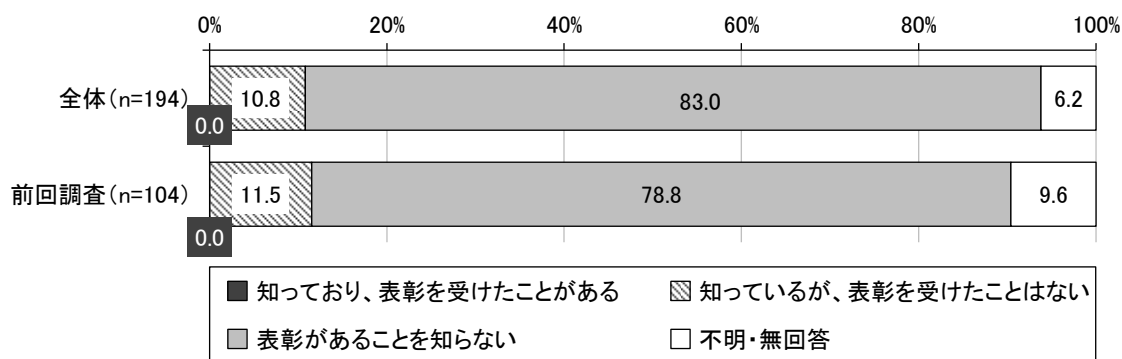
「多様な人材を活かすことの必要性は感じているが、取組には至っていない」が 35.6%と最も高く、次いで「多様な人材の採用・活用に努めている」が 24.2%、「多様な人材を活かすことの必要性を感じていない」が 19.6%となっています。



問 27 千葉県では、労働の場における男女共同参画の取組を促進するため、仕事と家庭の両立支援や女性の登用・職域拡大等に積極的に取り組んでいる県内の事業所に対し、平成 18 年度より表彰を行っていることを知っていますか。(単数回答)

「表彰があることを知らない」が 83.0%と最も高く、次いで「知っているが、表彰を受けたことはない」が 10.8%となっています。「知っており、表彰を受けたことがある」は 0.0%となっています。

前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。

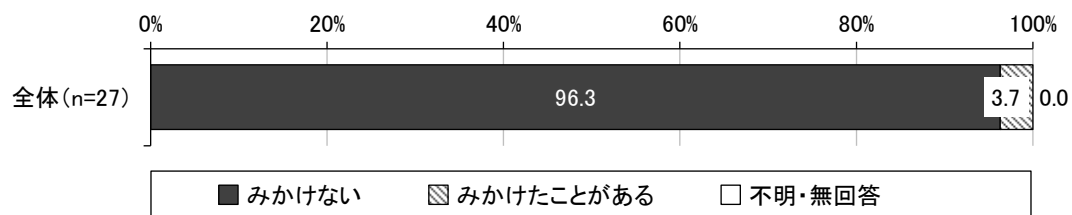


IV 小中学校調査結果

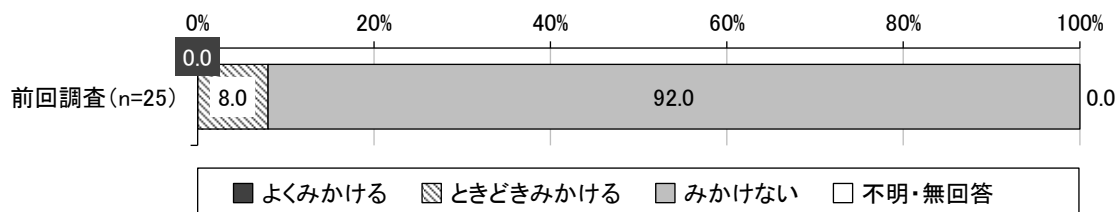
I 学校での男女平等について

問1 あなたの学校で、教職員が児童・生徒に対して、「女らしく」「男らしく」（「女だから」「男だから」、「女のくせに」「男のくせに」）という言い方をする場面を見かけますか。（単数回答）

「みかけない」が96.3%と、「みかけたことがある」の3.7%を上回っています。



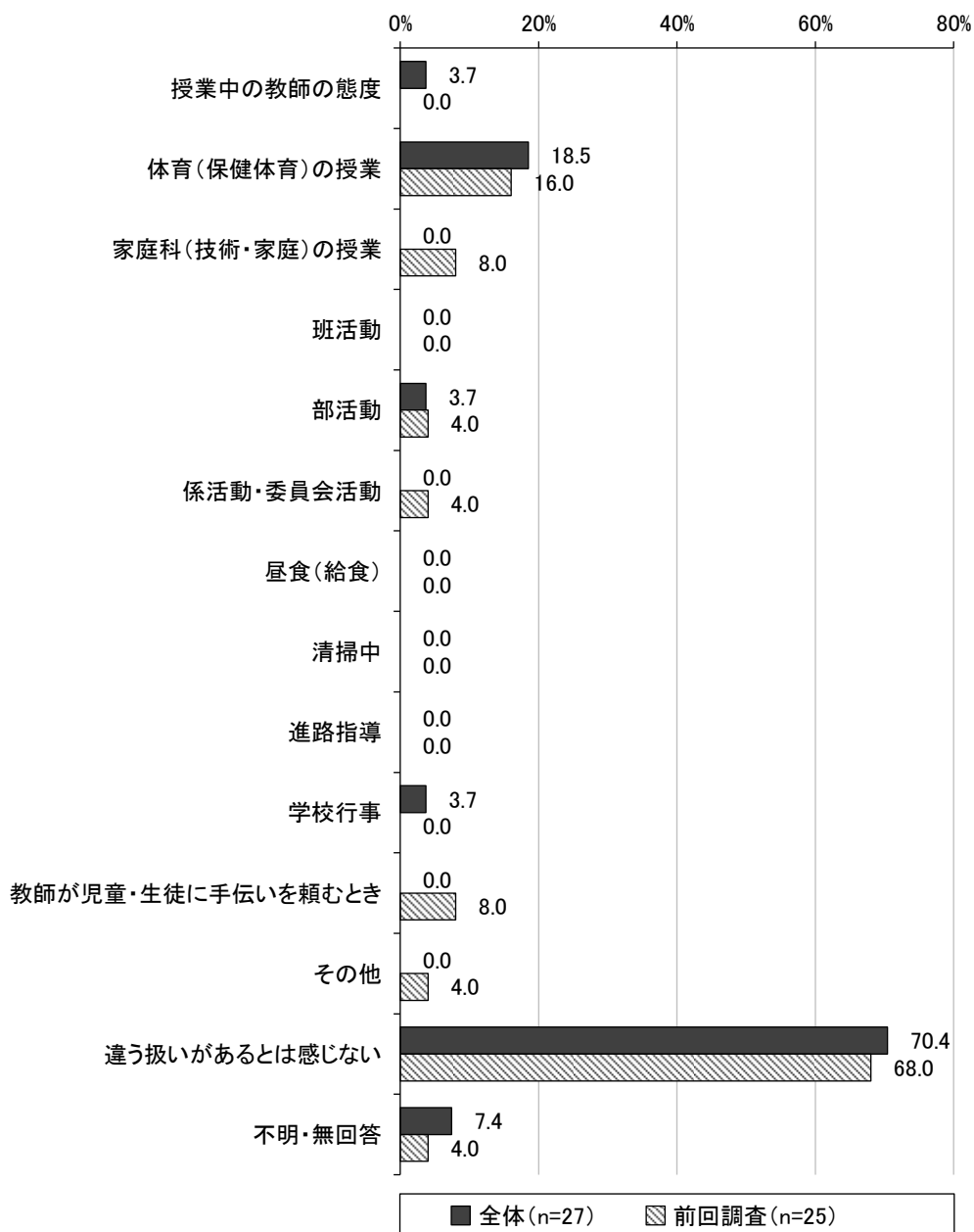
※前回調査は選択肢の項目数等が異なるため、参考として掲載しています。



問2 あなたの学校において、女子と男子とでは違う扱いがなされがちだと感じることがありますか。(複数回答)

「違う扱いがあるとは思わない」が70.4%と最も高く、次いで「体育(保健体育)の授業」が18.5%、「授業中の教師の態度」「部活動」「学校行事」が3.7%となっています。

前回調査と比較すると、「家庭科(技術・家庭)の授業」「教師が児童・生徒に手伝いを頼むとき」が、それぞれ8.0ポイント減少しています。

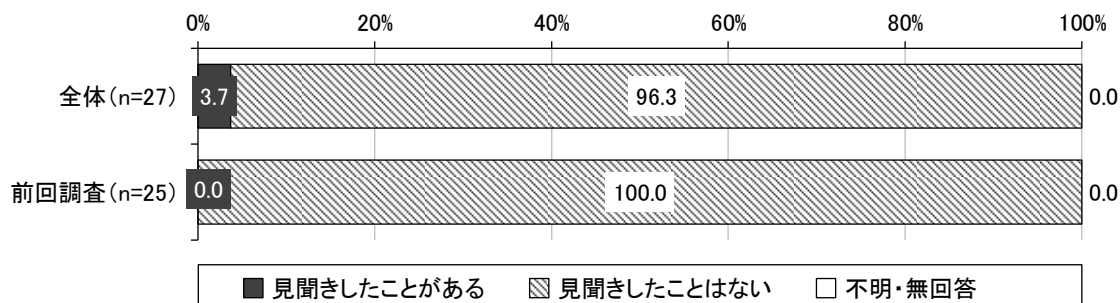


2 DVについて

問3 あなたの学校で、児童・生徒のデートDVを見聞きしたことはありますか。(単数回答)

「見聞きしたことはない」が96.3%、「見聞きしたことがある」が3.7%となっています。

前回調査では0.0%だった「見聞きしたことがある」が3.7%となり、増加しています。



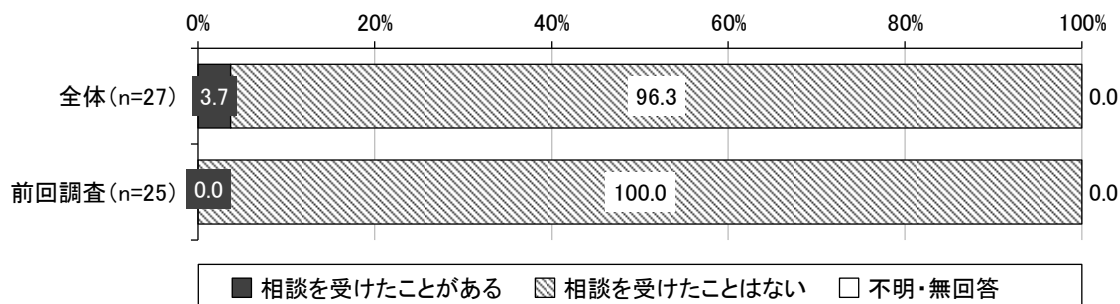
●デートDV

交際期間におけるパートナー間で起こる身体、言葉、態度による暴力(DV)のことをデートDVといいます。デートDVに該当する暴力は一般的なDVと同じです。気づかないうちに被害者や加害者になってしまうケースがあります。若い世代がデートDVの被害を受けることで、心身の健康を損なう可能性があるだけでなく、進路やキャリアの選択に影響を及ぼす場合もあります。

問4 あなたの学校で、デートDVについて、教職員が児童・生徒から相談を受けたことはありますか。(単数回答)

「相談を受けたことはない」が96.3%、「相談を受けたことがある」が3.7%となっています。

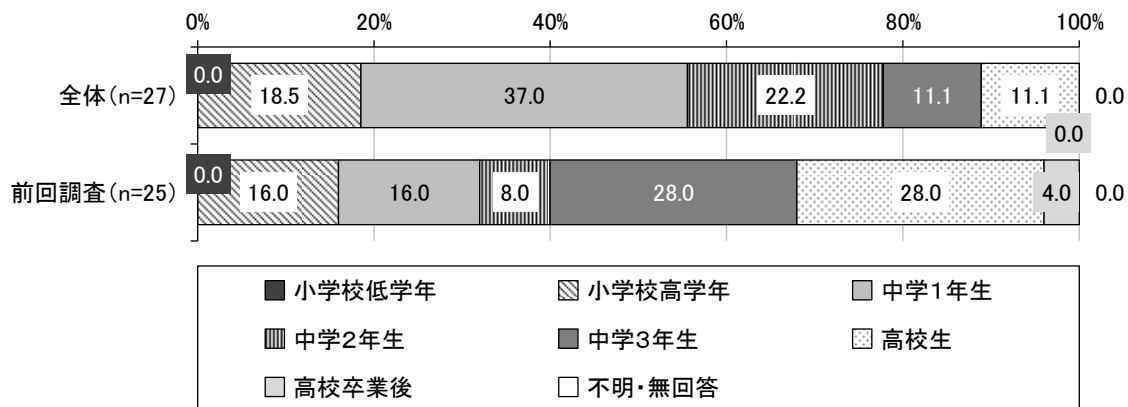
前回調査では0.0%だった「相談を受けたことがある」が3.7%となり、増加しています。



問5 デートDVの予防啓発を受けるのはいつ頃がよいと思いますか。(単数回答)

「中学1年生」が37.0%と最も高く、次いで「中学2年生」が22.2%、「小学校高学年」が18.5%となっています。

前回調査と比較すると、「中学1年生」「中学2年生」がそれぞれ21.0ポイント、14.2ポイント増加し、「中学3年生」「高校生」がともに16.9ポイント減少しています。

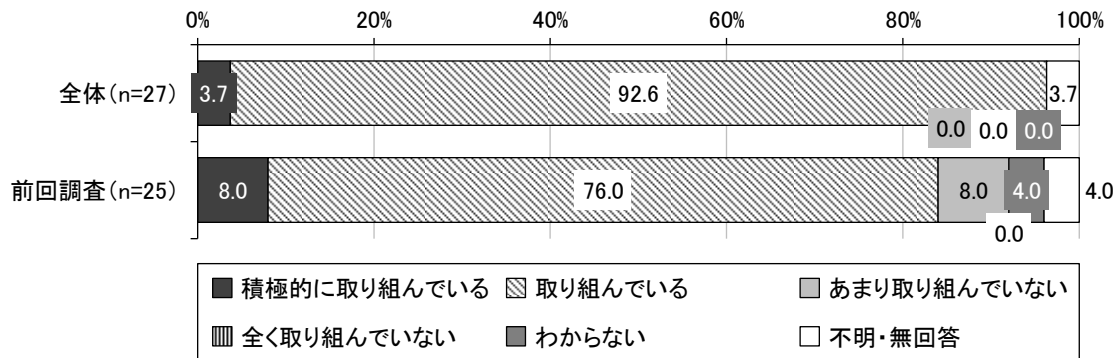


3 男女平等教育について

問6 あなたの学校では、男女平等に関する教育の取組がなされていると思いますか。(単数回答)

「取り組んでいる」が92.6%と最も高く、次いで「積極的に取り組んでいる」が3.7%となっています。

前回調査と比較すると、「取り組んでいる」が16.6ポイント増加しています。

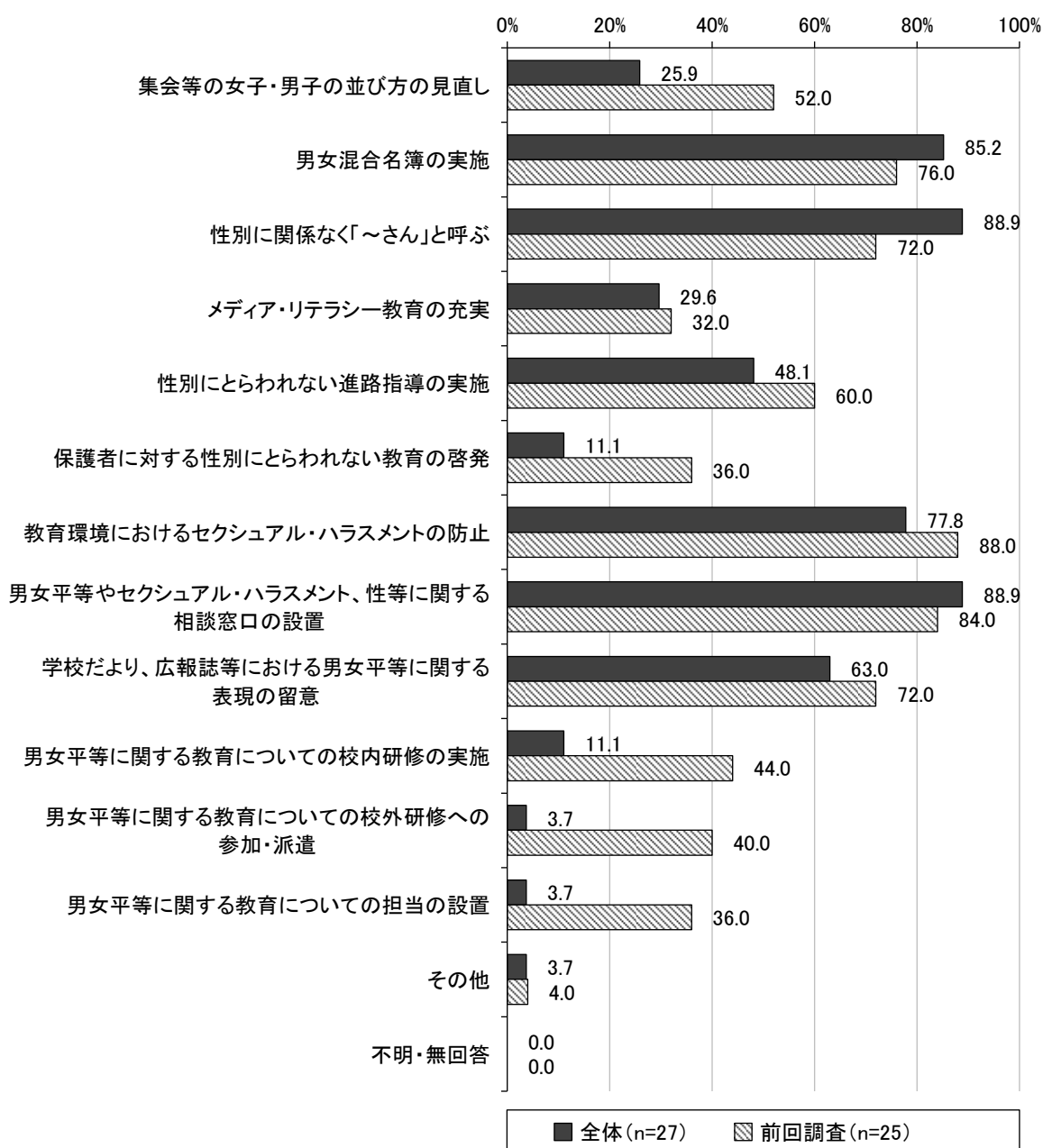


問7 あなたの学校で、男女平等に関する教育として現在取り組んでいることは何ですか。

(複数回答)

「性別に関係なく「～さん」と呼ぶ」「男女平等やセクシュアル・ハラスメント、性等に関する相談窓口の設置」が88.9%と最も高く、次いで「男女混合名簿の実施」が85.2%、「教育環境におけるセクシュアル・ハラスメントの防止」が77.8%となっています。

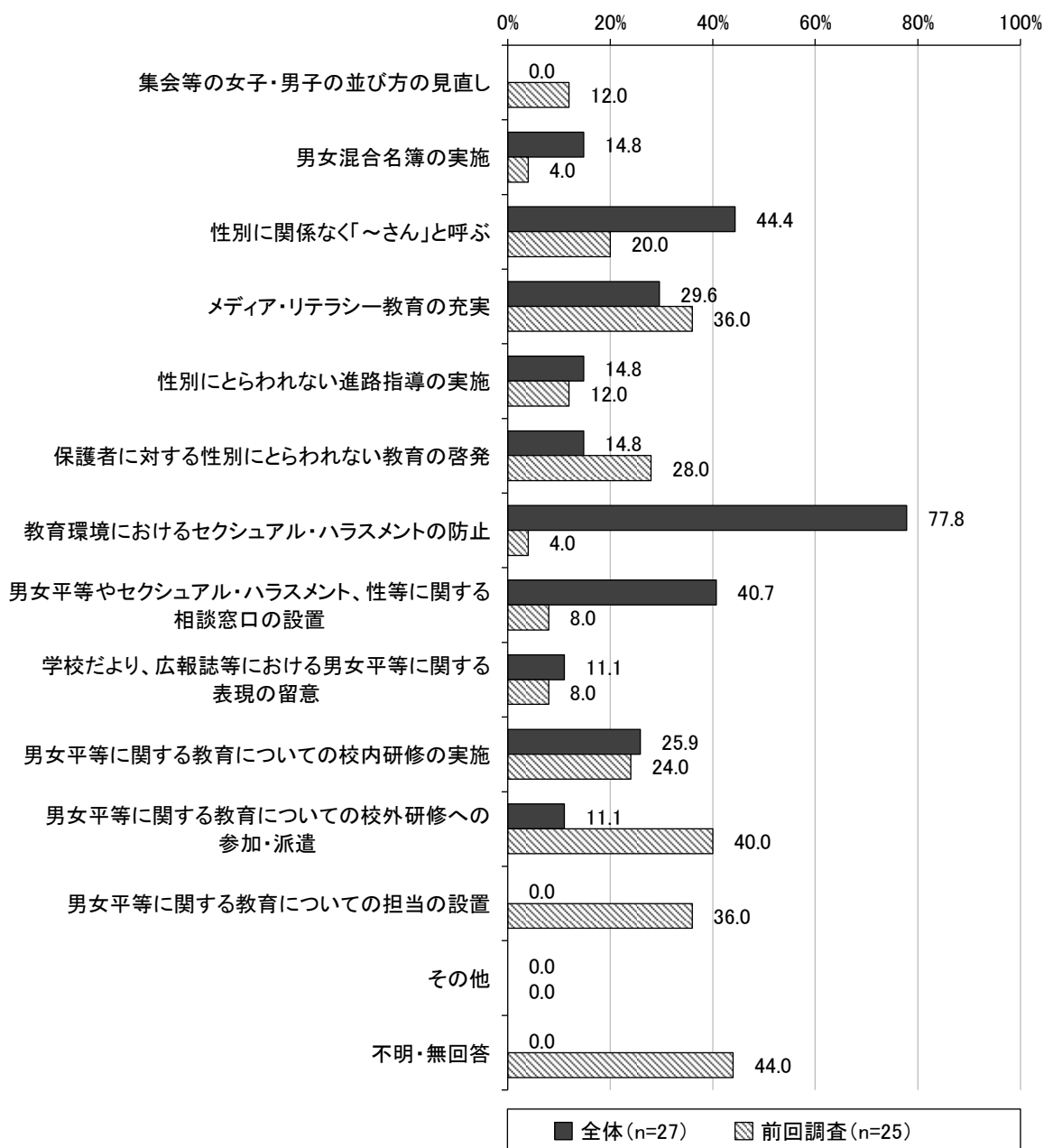
前回調査と比較すると、ほとんどの項目で減少がみられる一方で、「性別に関係なく「～さん」と呼ぶ」が16.9ポイント、「男女混合名簿の実施」が9.2ポイント増加しています。



問8 男女平等に関する教育の取組として特に重要なのはどのようなことだと思いますか。問7の選択肢の中から3つまで選んで以下の枠内に番号を記入してください。(複数回答・3つまで)

「教育環境におけるセクシュアル・ハラスメントの防止」が 77.8%と最も高く、次いで「性別に関係なく「～さん」と呼ぶ」が 44.4%、「男女平等やセクシュアル・ハラスメント、性等に関する相談窓口の設置」が 40.7%となっています。

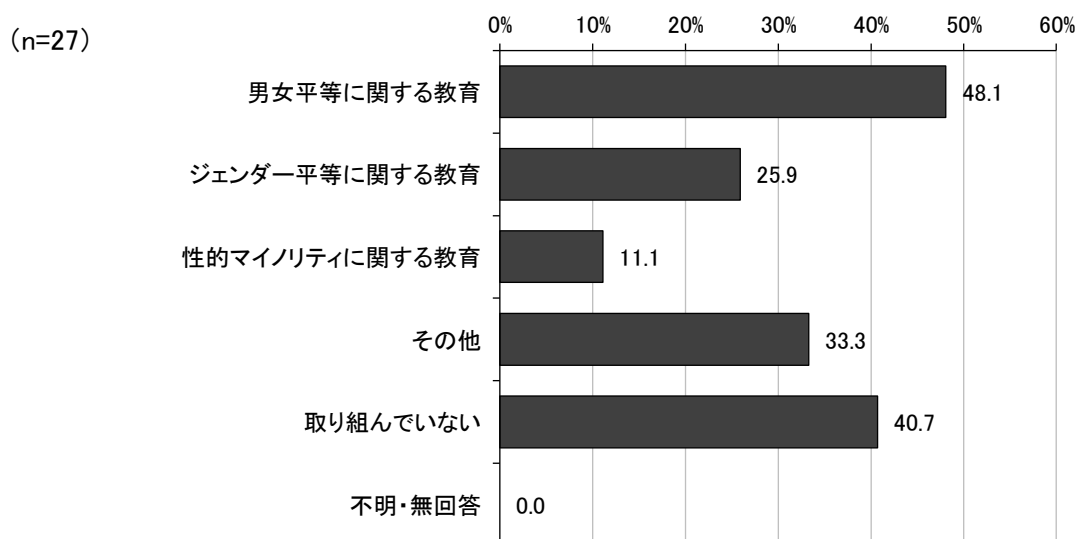
前回調査との比較では、複数回答の形式が異なるため、単純比較には留意が必要ですが、「教育環境におけるセクシュアル・ハラスメントの防止」「男女平等やセクシュアル・ハラスメント、性等に関する相談窓口の設置」「性別に関係なく「～さん」と呼ぶ」が 20.0 ポイント以上増加しています。



※前回調査の設問：「男女平等の実現のために必要だと思うこと」（あてはまるものすべて選択）

問9 あなたの学校では、男女平等に特化した人権教育に取り組んでいますか。(複数回答)

「男女平等に関する教育」が 48.1%と最も高く、次いで「取り組んでいない」が 40.7%、「その他」を除いて「ジェンダー平等に関する教育」が 25.9%となっています。



●男女平等とジェンダー平等

男女平等とは、男女という性別による差別を受けないことをいいます。

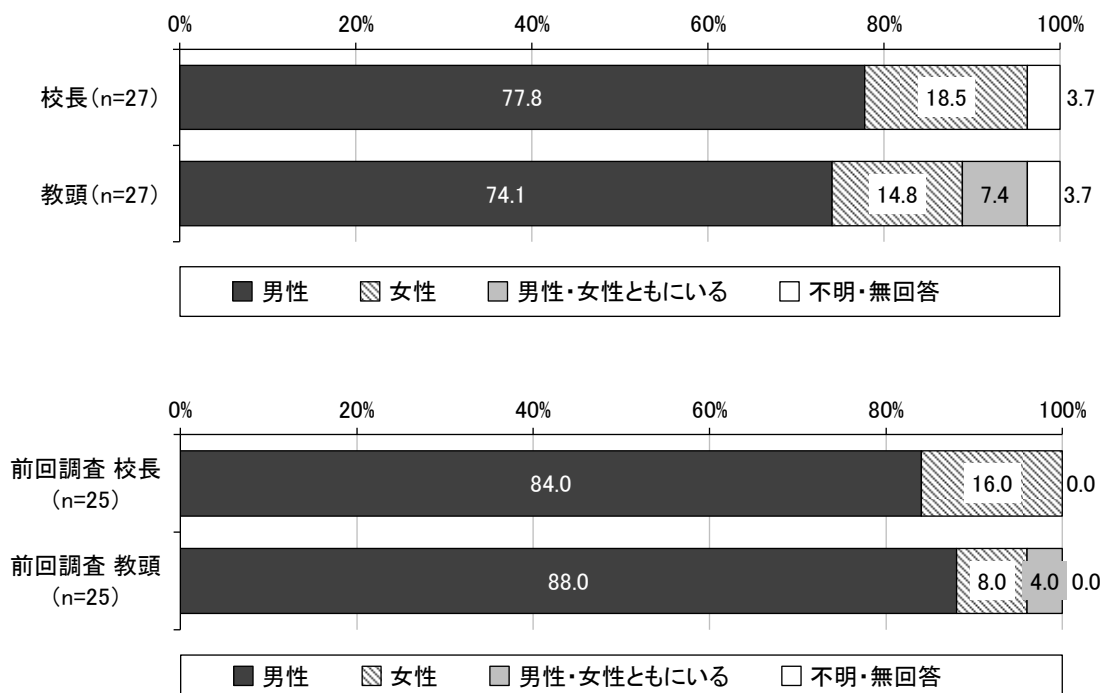
一方、ジェンダー平等とは、ジェンダー（社会的文化的性別）に基づく、固定的な性別役割分業の意識や不平等な慣行や制度を見直すという考え方のことです。「男らしく」「女らしく」といった考え方や「男性は家族を養うべき」「女性は家事を担うべき」といった社会でつくられた偏見やその構造を見直そうという視点です。

4 教職員の状況について

問 10 令和4年10月1日現在の学校の教職員数をご記入ください。(数量回答)

◆校長・教頭の性別構成比

性別構成比について、校長では、「男性」が77.8%と、「女性」の18.5%を上回っています。教頭では、「男性」が74.1%と最も高く、次いで「女性」が14.8%、「男性・女性ともにいる」が7.4%となっています。

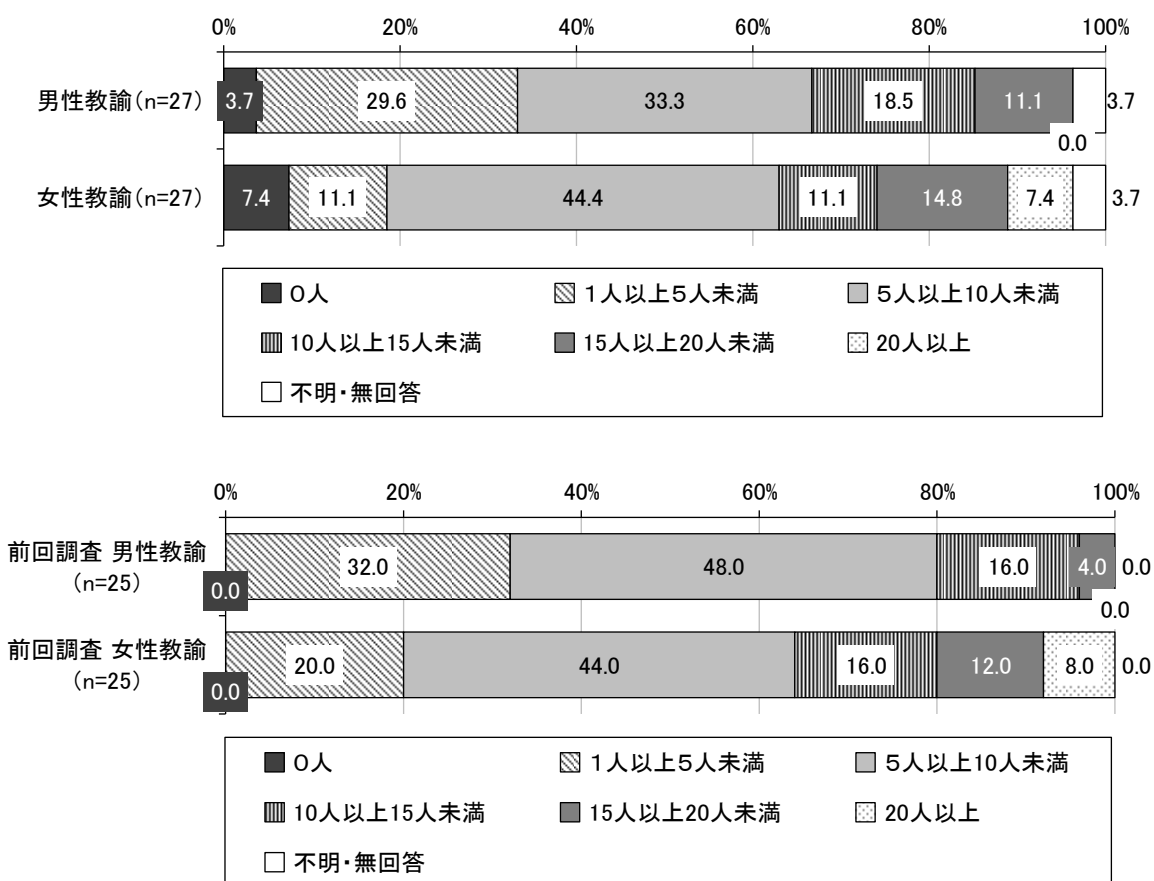


※「男性・女性ともにいる」は教頭のみ

◆教諭の教職員数

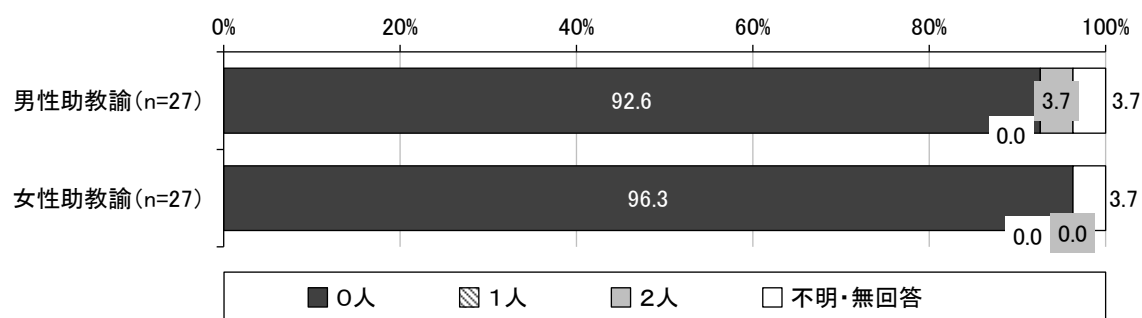
教諭の教職員数について、男性教諭では「5人以上 10 人未満」が 33.3%と最も高く、次いで「1人以上5人未満」が 29.6%、「10 人以上 15 人未満」が 18.5%となっています。女性教諭では、「5人以上 10 人未満」が 44.4%と最も高く、次いで「15 人以上 20 人未満」が 14.8%、「1人以上5人未満」「10 人以上 15 人未満」が 11.1%となっています。

前回調査と比較すると、男性教諭では「5人以上 10 人未満」が 14.7 ポイント、女性教諭では「1人以上5人未満」が 8.9 ポイント、それぞれ減少しています。



◆助教諭の教職員数

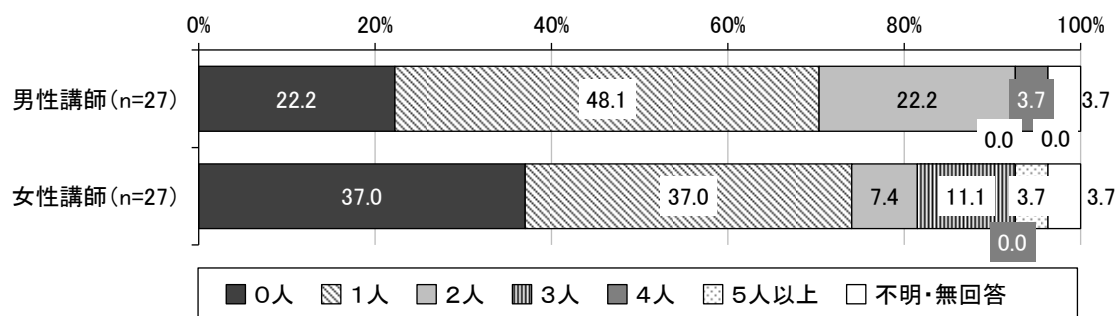
助教諭の教職員数について、男女ともに「0人」がそれぞれ 92.6%、96.3%と最も高くなっています。次いで、男性助教諭では「2人」が 3.7%となっています。



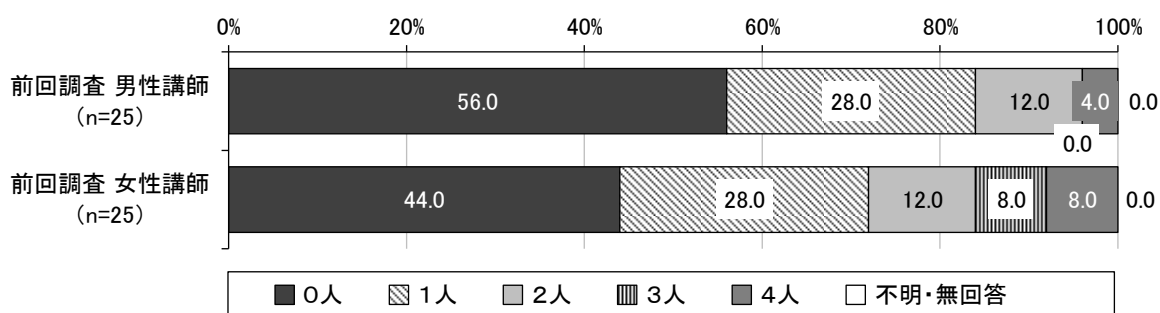
◆講師の教職員数

講師について、男性講師では「1人」が48.1%と最も高く、次いで「0人」「2人」が22.2%、「4人」が3.7%となっています。女性講師では、「0人」「1人」が37.0%と最も高く、次いで「3人」が11.1%、「2人」が7.4%となっています。

前回調査と比較すると、男性講師では「0人」が33.8ポイント減少し、女性講師では「1人」が9.0ポイント増加しています。



※今回調査のみ「5人以上」あり

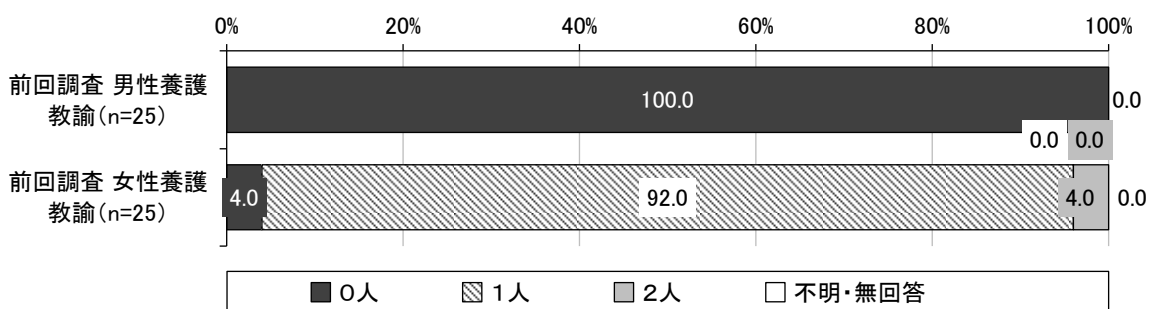
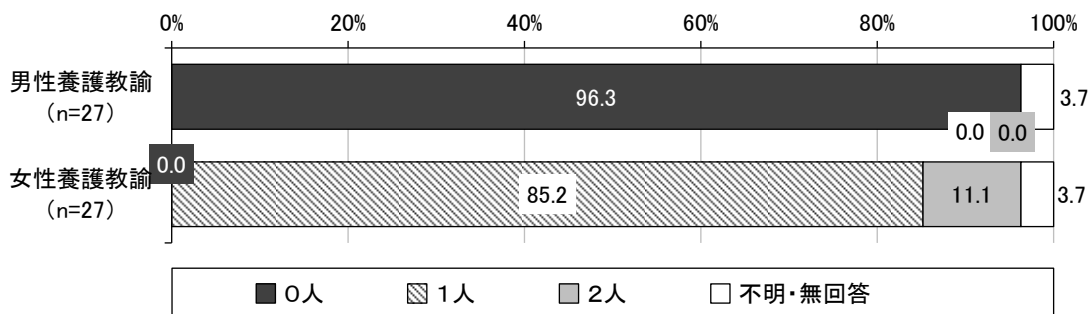


◆養護教諭の教職員数・性別構成比

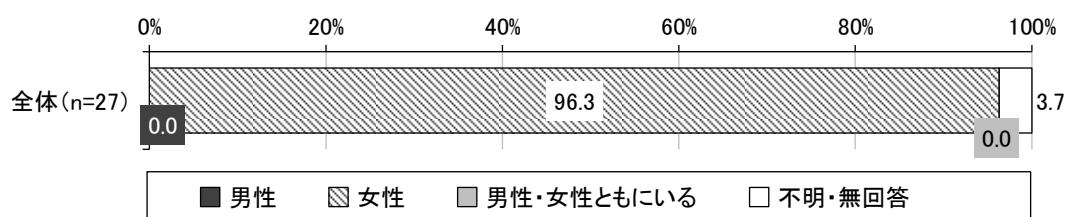
養護教諭について、男性養護教諭では「0人」が 96.3%と最も高くなっています。女性養護教諭では「1人」が 85.2%と最も高く、次いで「2人」が 11.1%となっています。

前回調査と比較すると、男性養護教諭では同様の傾向となっており、女性養護教諭では「2人」が 7.1 ポイント増加しています。

性別構成比については、「女性」が 96.3%と最も高くなっています。



【性別構成比】

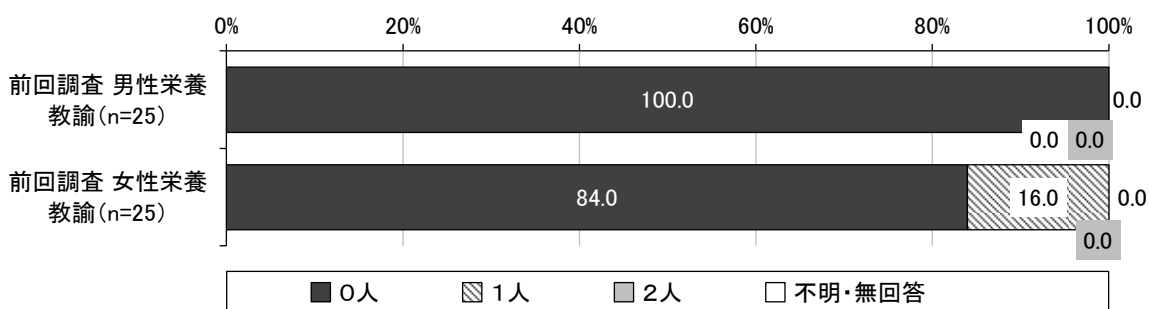
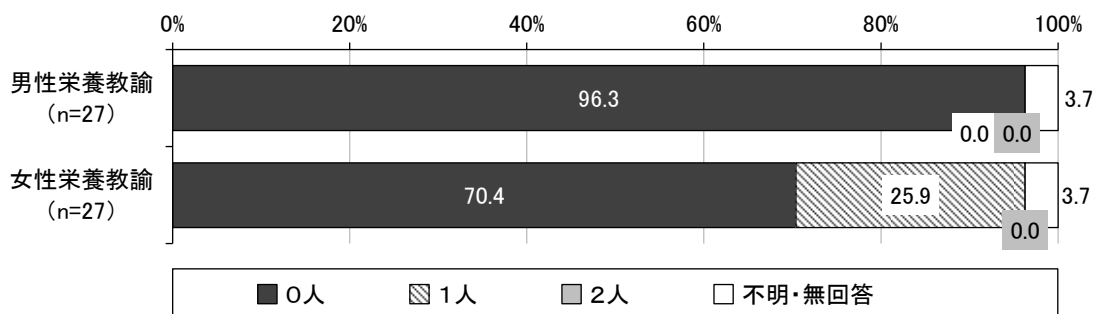


◆栄養教諭の教職員数・性別構成比

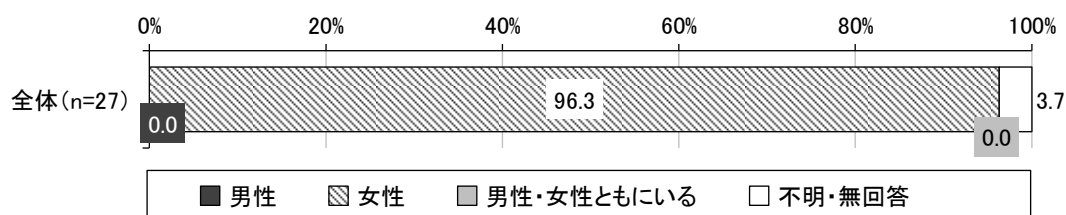
栄養教諭について、男性栄養教諭では「0人」が96.3%と最も高くなっています。女性栄養教諭では、「0人」が70.4%と最も高く、次いで「1人」が25.9%となっています。

前回調査と比較すると、男性栄養教諭では同様の傾向となっており、女性栄養教諭では「0人」が13.6ポイント減少しています。

性別構成比については、「女性」が96.3%と最も高くなっています。



【性別構成比】

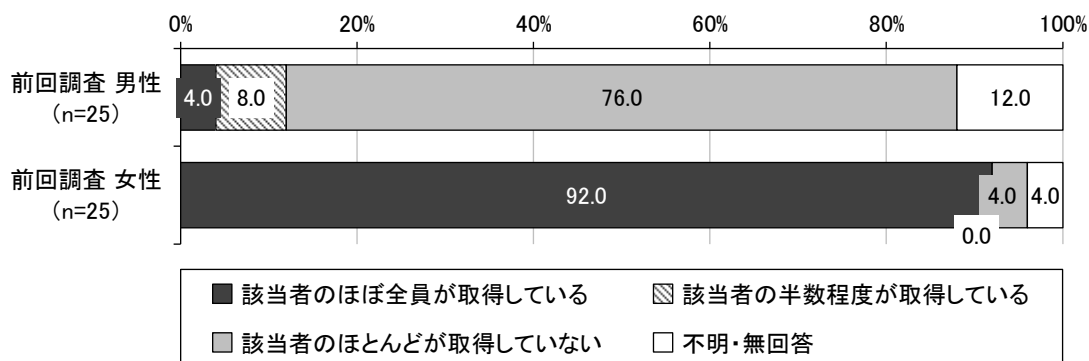
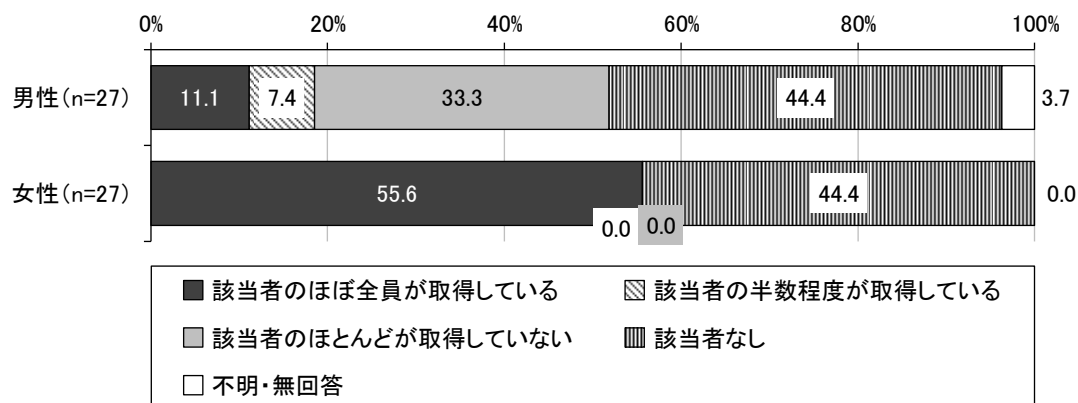


問 11 あなたの学校では、次の休暇制度・勤務制度について、どの程度取得されていますか。

(①～④についてそれぞれ単数回答)

①育児休業

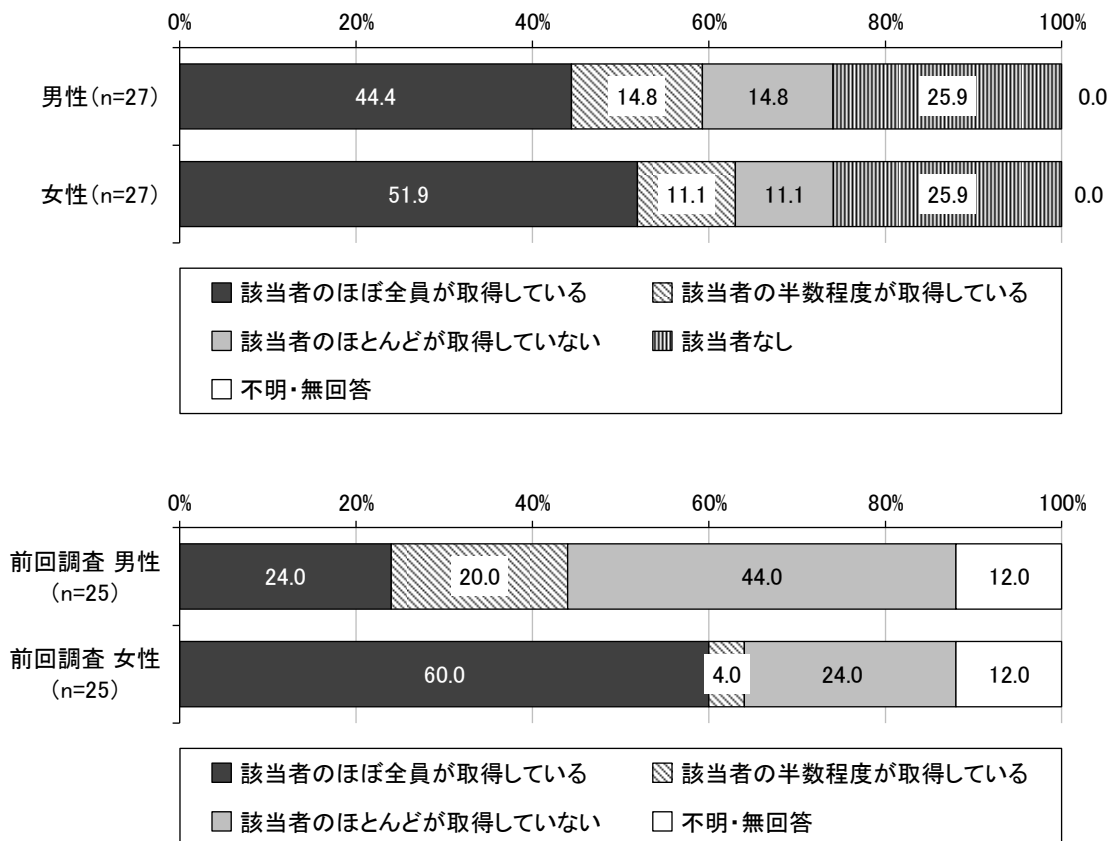
男性では「該当者なし」が 44.4%と最も高く、次いで「該当者のほとんどが取得していない」が 33.3%、「該当者のほぼ全員が取得している」が 11.1%となっています。女性では、「該当者のほぼ全員が取得している」が 55.6%と最も高く、次いで「該当者なし」が 44.4%となっています。



※「該当者なし」は今回調査のみの選択肢

②子の看護休暇

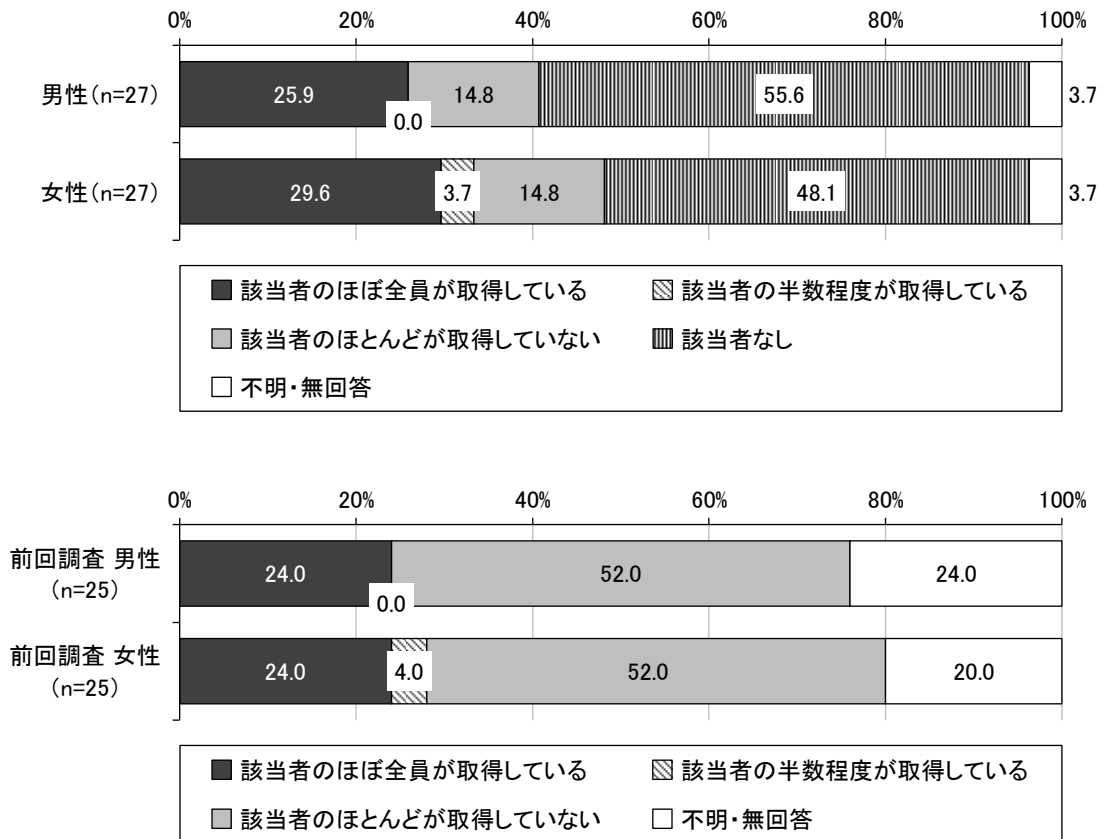
男性では「該当者のほぼ全員が取得している」が 44.4%と最も高く、次いで「該当者なし」が 25.9%、「該当者の半数程度が取得している」「該当者のほとんどが取得していない」が 14.8%となっています。女性では「該当者のほぼ全員が取得している」が 51.9%と最も高く、次いで「該当者なし」が 25.9%、「該当者の半数程度が取得している」「該当者のほとんどが取得していない」が 11.1%となっています。



※「該当者なし」は今回調査のみの選択肢

③介護休業

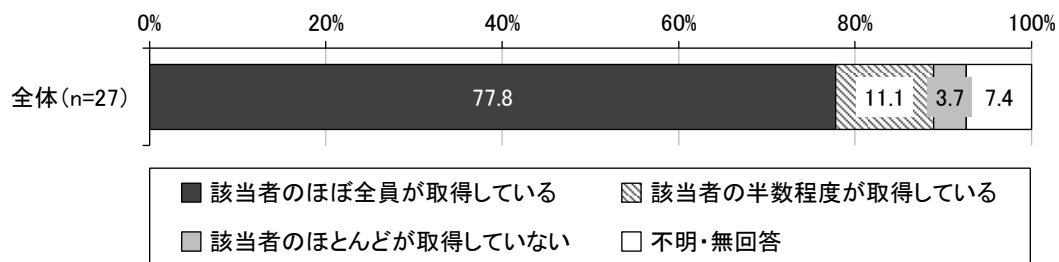
男性では「該当者なし」が 55.6%と最も高く、次いで「該当者のほぼ全員が取得している」が 25.9%、「該当者のほとんどが取得していない」が 14.8%となっています。女性では「該当者なし」が 48.1%と最も高く、次いで「該当者のほぼ全員が取得している」が 29.6%、「該当者のほとんどが取得していない」が 14.8%となっています。



※「該当者なし」は今回調査のみの選択肢

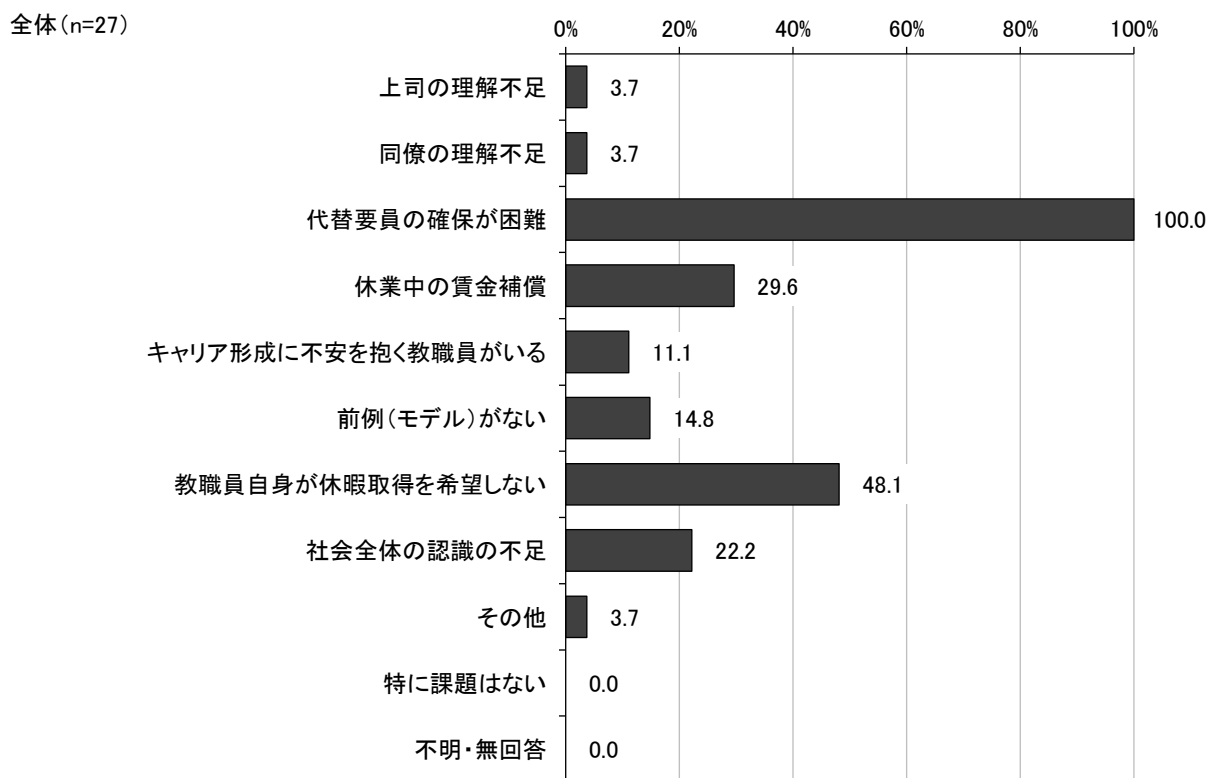
④有給休暇

「該当者のほぼ全員が取得している」が 77.8%と最も高く、次いで「該当者の半数程度が取得している」が 11.1%、「該当者のほとんどが取得していない」が 3.7%となっています。



問 12 教職員が休暇制度を取得するにあたっての課題は何だと思えますか。(複数回答)

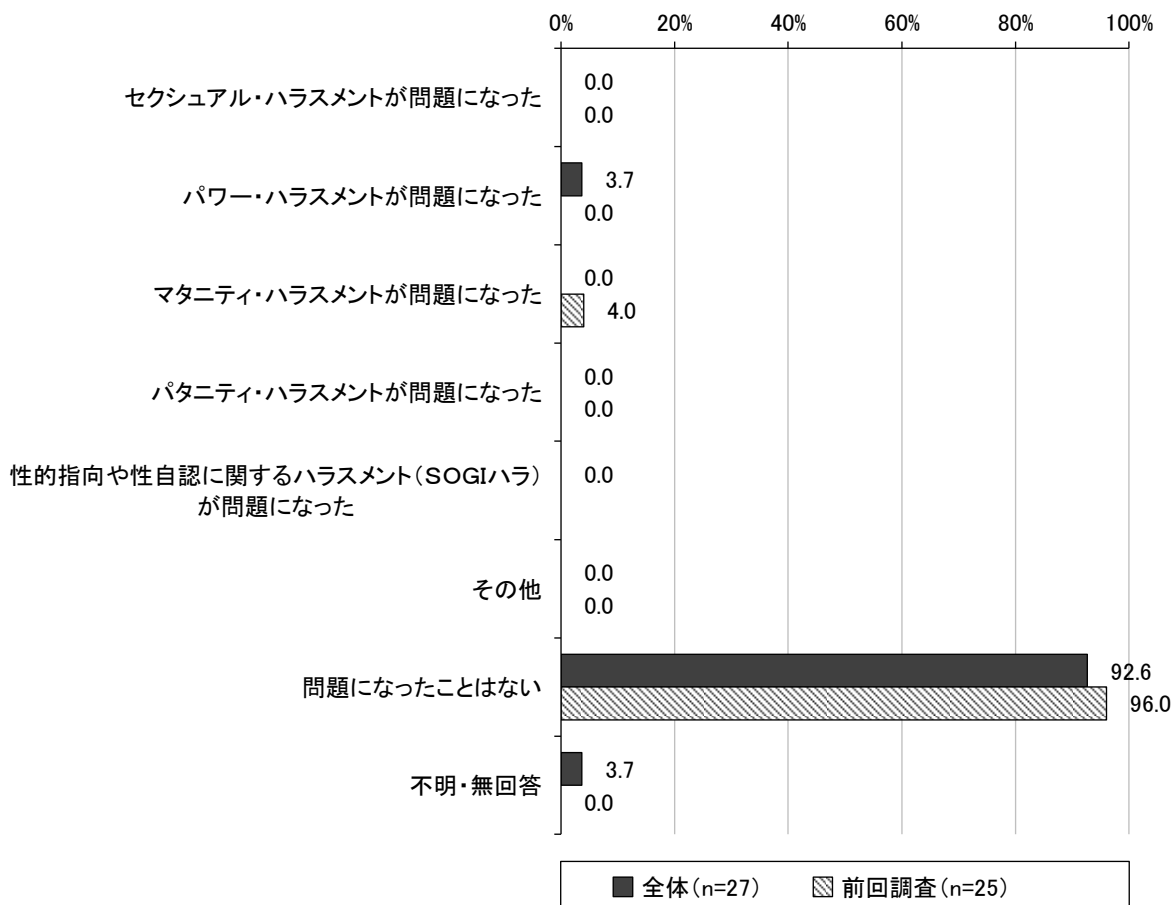
「代替要員の確保が困難」が 100.0%と最も高く、次いで「教職員自身が休暇取得を希望しない」が 48.1%、「休業中の賃金補償」が 29.6%となっています。



問 13 あなたの学校で、ハラスメントが問題になったことはありますか。(複数回答)

「問題になったことはない」が 92.6%と最も高く、次いで「パワー・ハラスメントが問題になった」が 3.7%となっています。

前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。



※「性的指向や性自認に関するハラスメント (SOGIハラ) が問題になった」は今回調査のみの選択肢

- マタニティ・ハラスメント (マタハラ)
働く女性が妊娠・出産をきっかけに職場で嫌がらせを受けることや、妊娠・出産などを理由とした解雇、自主退職の強要などの不当な扱いを意味することば。
- パタニティ・ハラスメント (パタハラ)
配偶者等の妊娠・出産をきっかけに職場で嫌がらせを受けることや、育児休業・育児短時間勤務の取得を妨げられる、育児参加を否定するような言動を受ける、降格させられるなどの、不当な扱いを意味することば。
- SOGIハラ
性的指向 (自分の恋愛の感情がどの性別に向くか、向かないか) や性自認 (自分の性別をどのように認識しているか) に関する侮蔑的な言動のこと。

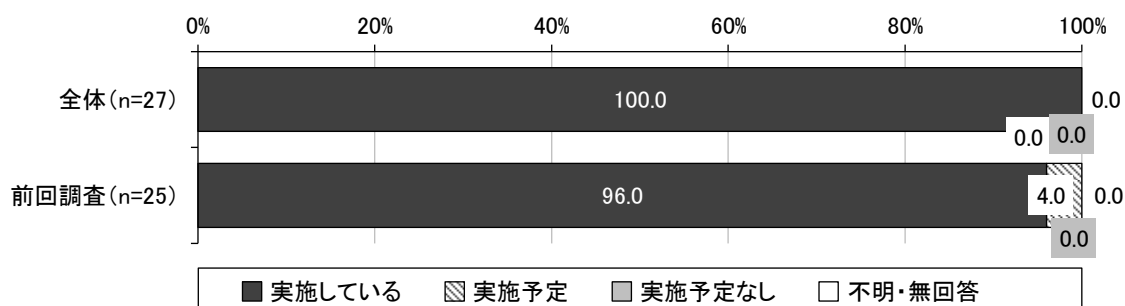
問 14 あなたの学校では、ハラスメントの防止に対する取組を行っていますか。

(①～⑤それぞれ単数回答)

①相談・苦情に対処するための窓口（担当）を設ける

「実施している」が 100.0%となっています。

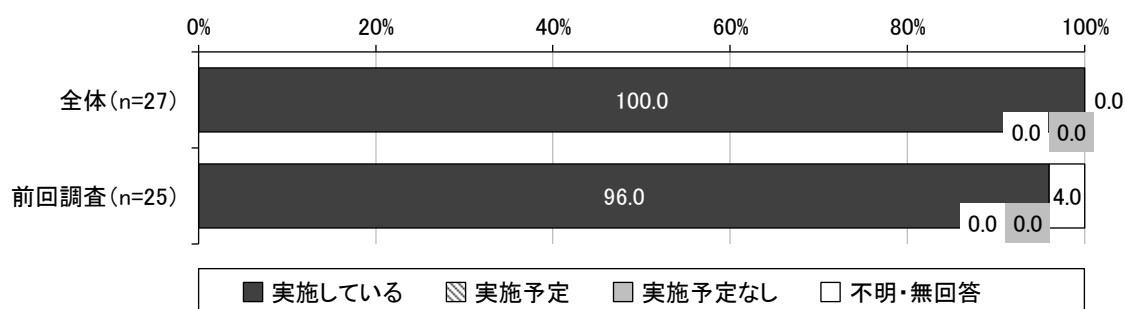
前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。



②校内で実態を把握するための調査を実施する

「実施している」が 100.0%となっています。

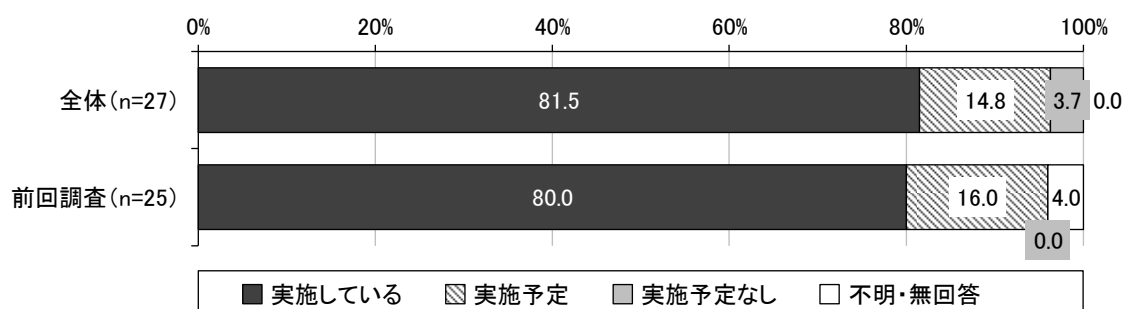
前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。



③ハラスメント防止のための研修、講習等を実施する

「実施している」が 81.5%と最も高く、次いで「実施予定」が 14.8%、「実施予定なし」が 3.7%となっています。

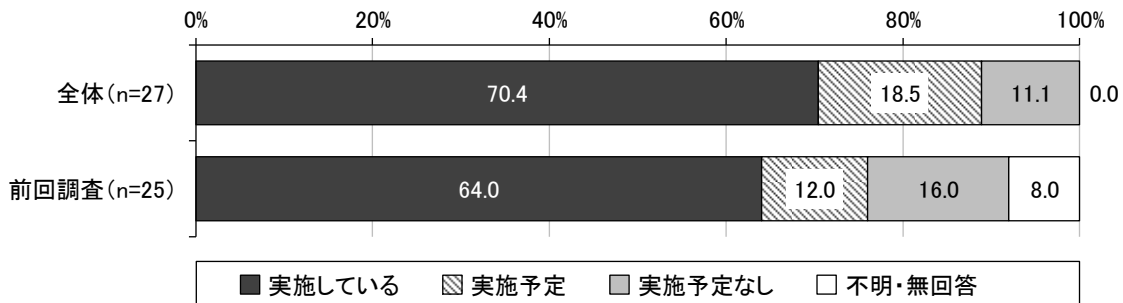
前回調査と比較すると、ほぼ同様の傾向となっています。



④校内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高める

「実施している」が 70.4%と最も高く、次いで「実施予定」が 18.5%、「実施予定なし」が 11.1%となっています。

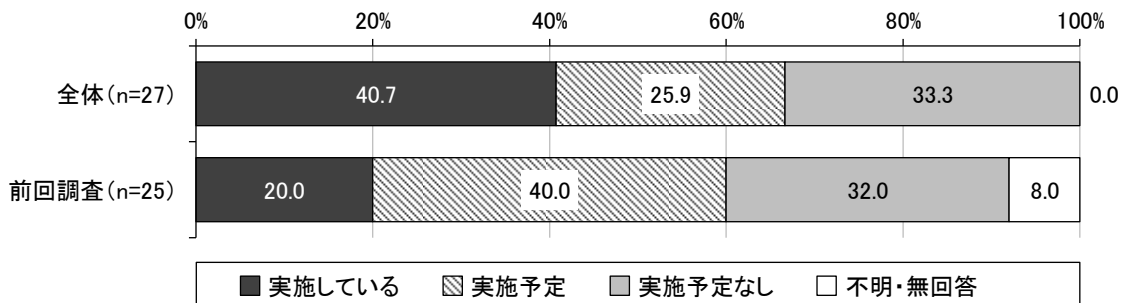
前回調査と比較すると、「実施している」が 6.4 ポイント、「実施予定」が 6.5 ポイントそれぞれ増加しています。



⑤ハラスメント防止のためのマニュアルを作成する

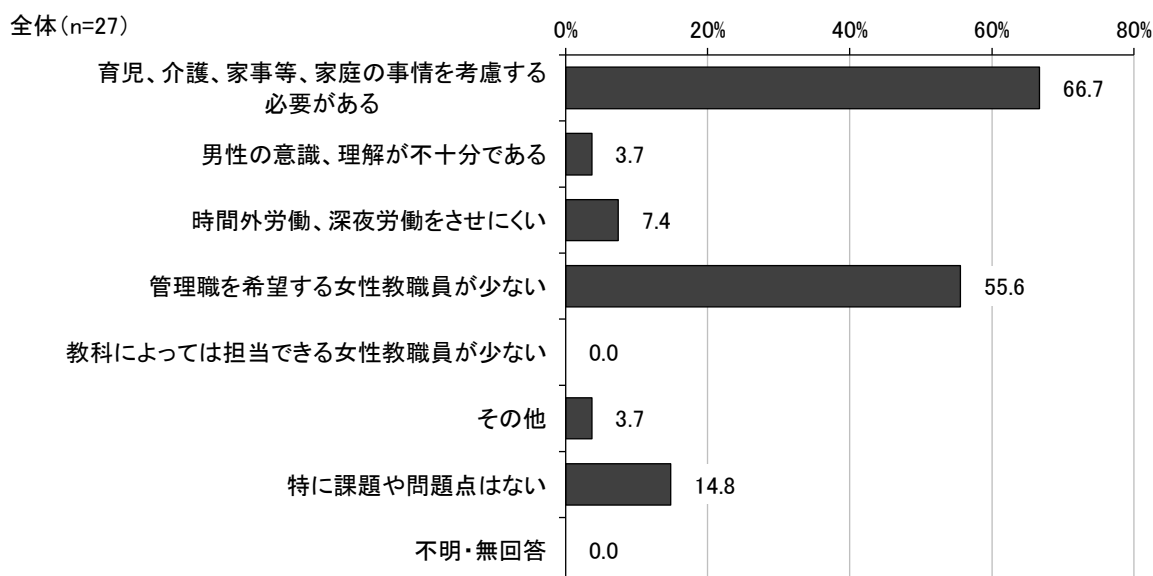
「実施している」が 40.7%と最も高く、次いで「実施予定なし」が 33.3%、「実施予定」が 25.9%となっています。

前回調査と比較すると、「実施している」が 20.7 ポイント増加しています。

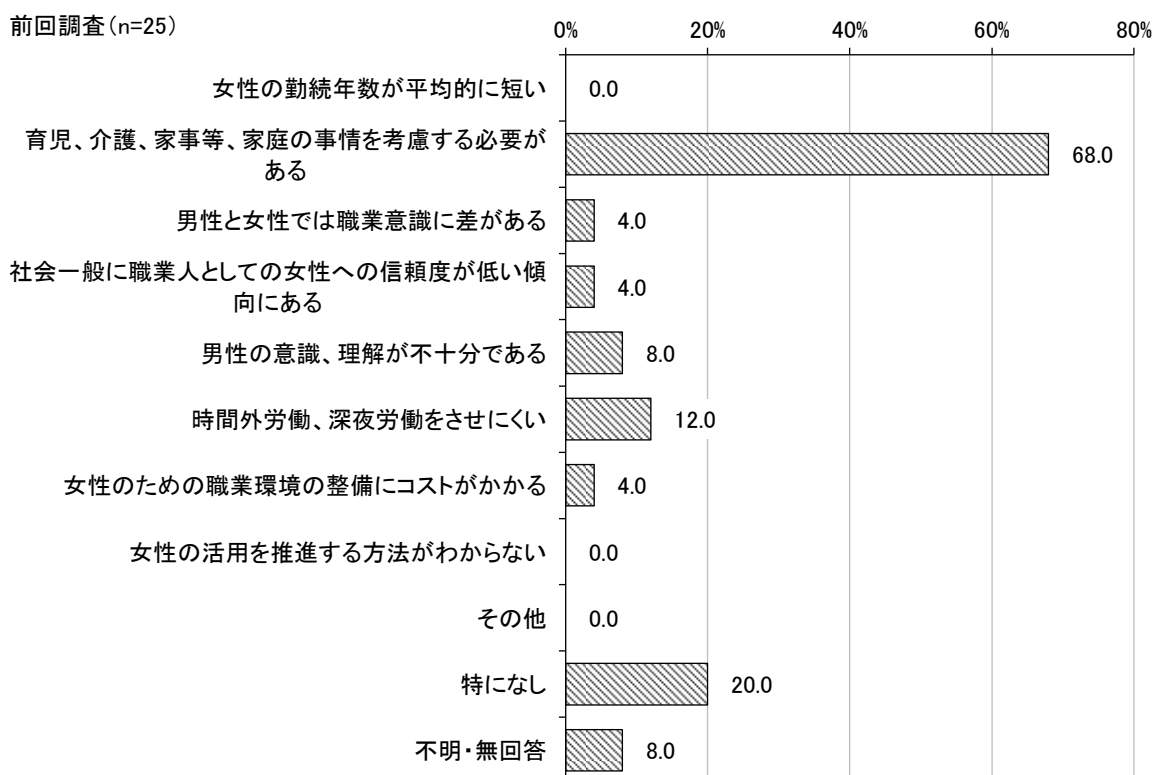


問 15 女性教職員の活用にあたっての課題や問題点をお答えください。(複数回答)

「育児、介護、家事等、家庭の事情を考慮する必要がある」が66.7%と最も高く、次いで「管理職を希望する女性教職員が少ない」が55.6%、「特に課題や問題点はない」が14.8%となっています。



※前回調査は選択肢の項目数等が異なるため、参考として掲載しています。

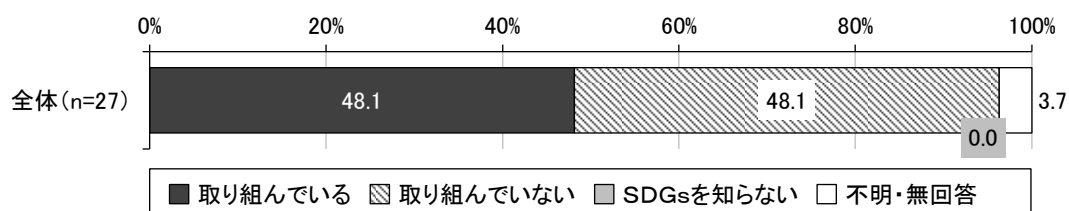


問 16 SDGs（持続可能な開発目標）は、地球上の誰ひとり取り残さない持続可能な社会の実現に向けて 2030 年までに達成すべき具体的な目標です。

17 の目標のうち、5 はジェンダー平等に関するもので、あらゆる場所・あらゆる形態の差別撤廃、女性への暴力の排除、女性のリーダーシップ確保などが取組として挙げられます。あなたの学校において、ジェンダー平等の推進に対し取り組んでいることはありますか。

（単数回答）

「取り組んでいる」「取り組んでいない」が 48.1%と同率になっています。



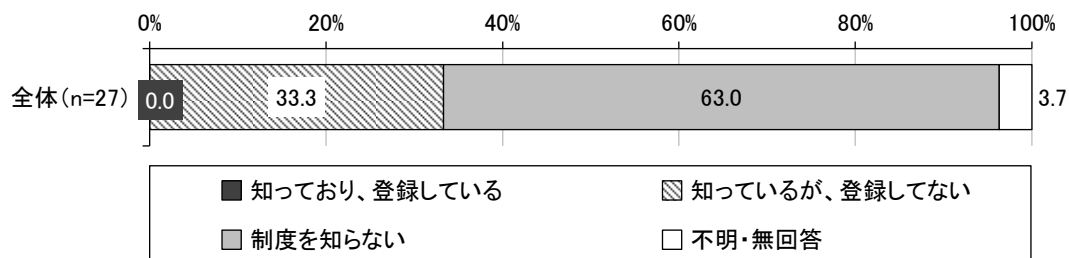
● 「ジェンダー平等」に向けた取組

児童生徒に向けた取組としては、LGBT等（性的少数者）・性の多様性に関する講演会の実施、性別にとらわれず、自由に選べるデザインの新制服の検討を進めるなど様々な事例があります。

また、教職員のワーク・ライフ・バランスの推進、女性管理職の育成、教職員の研修の実施等の教職員に向けた取組も含まれます。

問 17 千葉県では、県内企業等におけるSDGs推進の機運を醸成するとともに、具体的な取組を後押しするため、「ちばSDGsパートナー登録制度」を創設しました。あなたはこの制度について知っていますか。(単数回答)

「制度を知らない」が63.0%と最も高く、次いで「知っているが、登録していない」が33.3%となっています。



- ちばSDGsパートナー登録制度とは
 県内企業等におけるSDGs推進の機運を醸成するとともに、具体的な取組を後押しするため、千葉県が創設した制度です。SDGsに積極的に取り組む県内企業等を登録し、その取組を県のホームページ等で発信しています。

印西市
男女共同参画社会づくりに向けての意識調査
結果報告書

発行：印西市 市民部 市民活動推進課 男女共同参画係
TEL:0476-33-4431(直通)

発行年月：令和5年3月