

**第三次守谷市男女共同参画推進計画  
策定のためのアンケート調査  
報告書**

平成 29 年 1 月



## 第三次守谷市男女共同参画推進計画策定のためのアンケート調査報告書

### <目 次>

【調査の概要】 .....	1
I 調査の概要 .....	3
(1) 調査の目的 .....	3
(2) 調査の種類 .....	3
(3) 調査方法と回収状況 .....	3
(4) 平成 26 年 市民意識調査 .....	3
(5) 調査項目 .....	4
(6) 報告書を見る際の注意事項 .....	4
調査結果分析 .....	5
1. 男女の地位や平等に関する意識について .....	7
2. 男女の生き方や家庭生活, 地域活動等に関する考え, 役割分担等について ..	10
3. 仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) について .....	15
4. 就業について .....	17
5. 女性の人権, ドメスティック・バイオレンス (配偶者・恋人等からの暴力) について ..	19
6. 男女共同参画社会の実現に向けて .....	22
単純集計結果 【市民】 .....	23
1. 属性について .....	25
2. 男女共同参画に関する用語について .....	32
3. 男女の地位や平等に関する意識について .....	34
4. 男女の生き方や家庭生活, 地域活動等に関する考え, 役割分担等について ..	37
5. 仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) について .....	49
6. 就業について .....	52
7. 女性の人権, ドメスティック・バイオレンス (配偶者・恋人等からの暴力) について ..	56
8. 男女共同参画社会の実現に向けて .....	62
9. 自由意見 .....	67
単純集計結果 【事業所】 .....	91
1. 事業所について .....	93

2. 男女共同参画に関する用語について.....	95
3. 雇用や職場環境について.....	97
4. 女性の活躍推進における取組みについて.....	106
5. 女性管理職登用における取組みについて.....	108
6. 育児休業制度・介護休業制度について.....	111
7. 非正規雇用者について.....	119
8. セクシュアル・ハラスメント等について.....	121
9. パワー・ハラスメントについて.....	123
10. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について.....	124

## 【調査の概要】



## I 調査の概要

### (1) 調査の目的

本調査は、(仮称)第三次守谷市男女共同参画推進計画を策定するにあたって、男女共同参画に係る市の現況、問題点の把握、課題の整理等の基礎的な調査及び分析を行うため、本アンケート調査を実施した。

### (2) 調査の種類

調査名	調査対象
市民意識調査	守谷市在住 20 歳以上の男女を無作為に抽出
事業者意識調査	守谷市内に立地する事業所から抽出

### (3) 調査方法と回収状況

調査期間：平成 28 年 11 月 1 日 (火) ～11 月 15 日 (火)

調査名	調査方法	調査対象数	回収数	回収率
1. 市民意識調査	郵送調査	3, 000 人	963 人	32. 1%
2. 事業者意識調査		300 社	95 社	31. 3%

### (4) 平成26年 市民意識調査概要

調査機関：平成 26 年 4 月 8 日 (木) ～5 月 7 日 (水)

調査名	調査方法	調査対象数	回収数	回収率
1. 市民意識調査	郵送調査	2, 700 人	1, 026 人	38. 1%
2. 事業者意識調査		300 社	75 社	25. 0%

## (5) 調査項目

調査名	調査項目
1. 市民意識調査	<ul style="list-style-type: none"><li>○属性について</li><li>○男女共同参画に関する用語について</li><li>○男女の生き方や家庭生活，地域活動等に関する考え，役割分担等について</li><li>○仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について</li><li>○就業について</li><li>○女性の人権，ドメスティック・バイオレンス（配偶者・恋人等からの暴力）について</li><li>○男女共同参画社会の実現に向けて</li></ul>
2. 事業者意識調査	<ul style="list-style-type: none"><li>○事業所について</li><li>○男女共同参画に関する用語について</li><li>○雇用や職場環境について</li><li>○女性の活躍推進における取組みについて</li><li>○女性管理職登用における取組みについて</li><li>○育児休業制度・介護休業制度について</li><li>○非正規雇用者について</li><li>○セクシュアル・ハラスメント等について</li><li>○パワー・ハラスメントについて</li><li>○仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について</li></ul>

## (6) 報告書を見る際の注意事項

- 図表中の「n」は，設問への回答者数を示しています。
- 調査結果の比率は，その設問の回答者数を基数として，少数点以下第2位を四捨五入して算出し，小数点第1位までを表示しています。したがって，回答者比率の合計は必ずしも100%にならない場合があります。
- 複数回答形式の設問については，その設問の回答者数を基数として比率を算出しています。したがって，すべての回答比率が100%を超えることがあります。
- 選択肢の語句が長い場合，本文や図表中では省略した表現を用いている場合があります。
- クロス分析において，回答者数の少ない属性についてのコメントは控えている場合があります。

## 調查結果分析



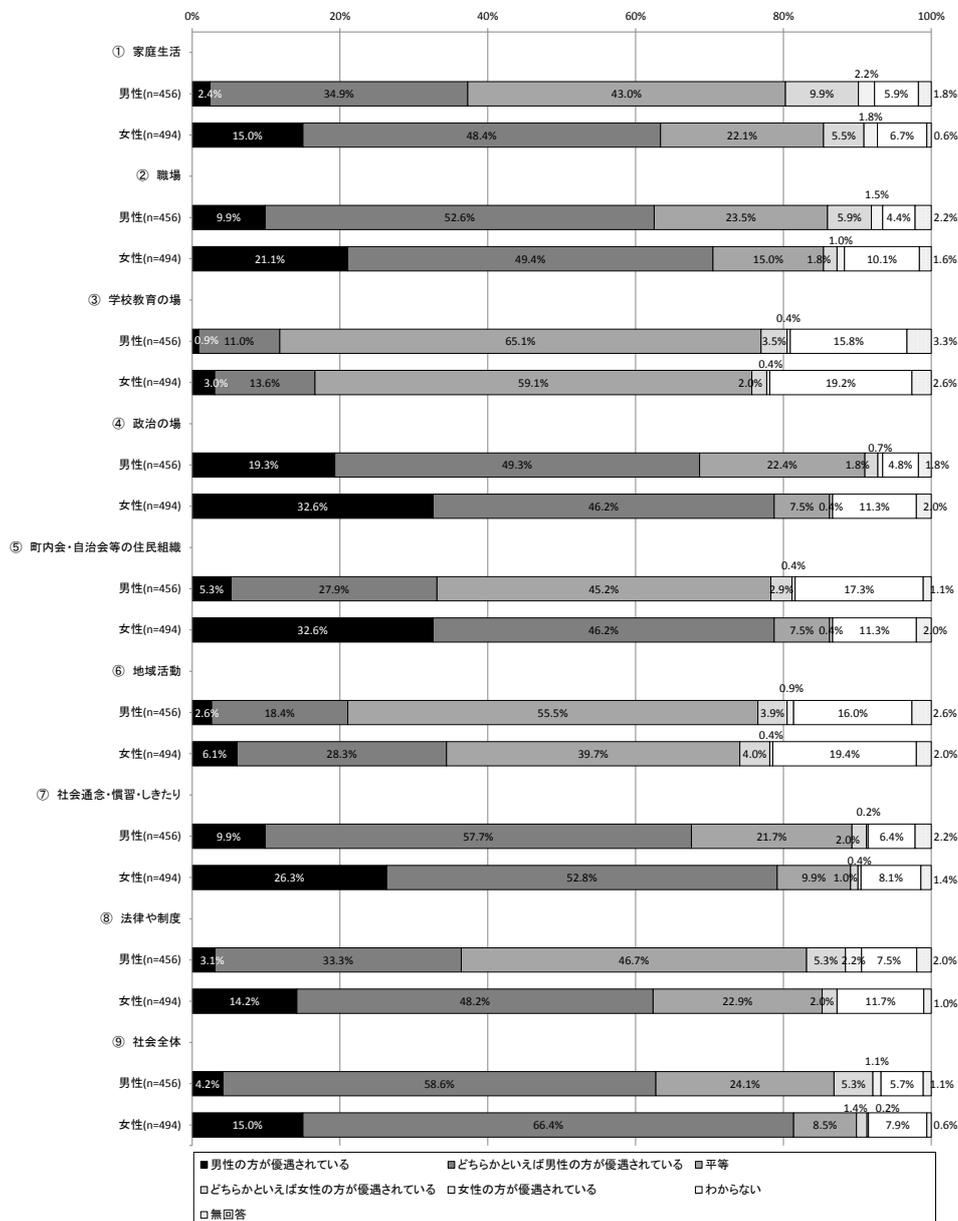
# 1. 男女の地位の平等に関する意識について

問 次にあげる分野において、男女の地位は平等になっていると思いますか。（それぞれについてあてはまる番号に○を1つ）

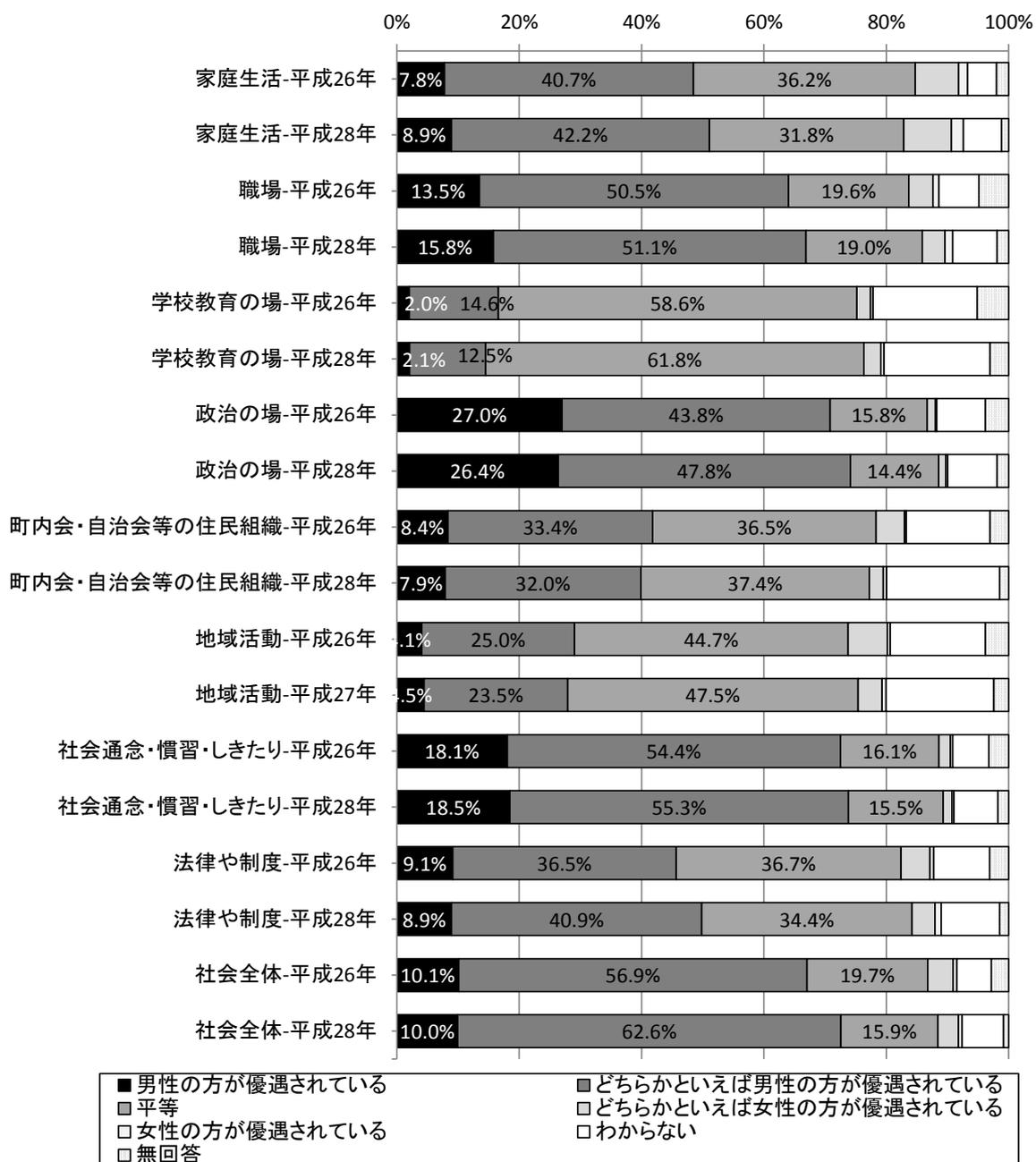
## 【性別クロス表】

性別で、各項目を比較すると、全ての項目において男性よりも女性の方が、「男性の方が優遇されている」、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」という回答が多くなっています。特に、「家庭生活」、「町内会・自治会等の住民組織」、「法律や制度」、「社会全体」では、男女で大きな意識の差があり、男性優遇の社会構造を改めるとともに、男女間の意識改革が必要となります。

しかし、「学校教育の場」では、男女とも約6割の方が「平等」と回答しており、学校では、男女共同参画が進んでいることが伺えます。



【参考：前回比較（前回調査平成26年4月）】



※母集団：平成26年調査は1,029

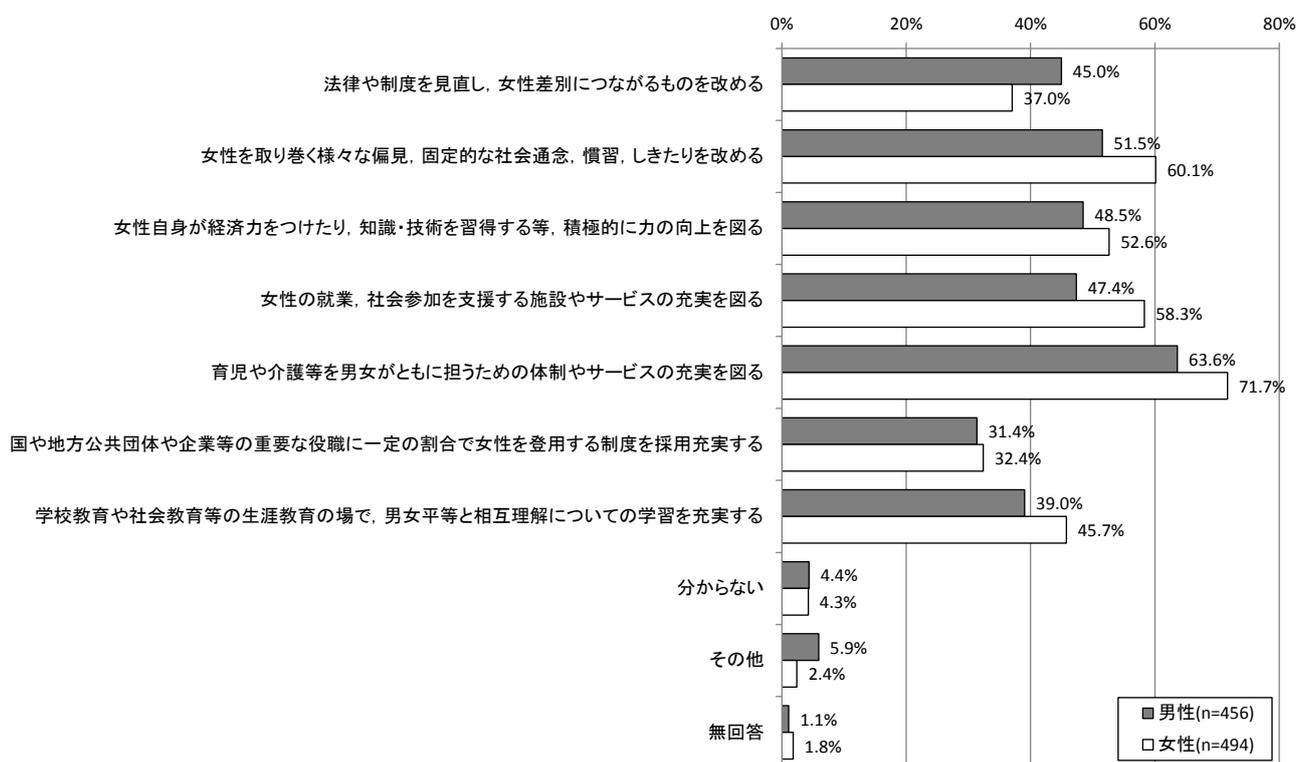
平成28年調査は963

**問 今後、男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために、重要と思うことは何ですか。(〇はあてはまるものすべて)**

**【性別クロス】**

性別で、各項目を比較すると、第1位、第2位は同項目となっていますが、男性の第3位である「女性自身が経済力をつけたり、知識・技術を習得する等、積極的に力の向上を図る」が女性では、第4位となり、男性の第4位である「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」が女性では第3位となっています。また、男性では比較的回答の多かった「法律や制度を見直し、女性差別につながるものを改める」は女性の回答が少なくなっています。このことから、男性は、しきたりや法律・制度が重要と考えているのに対し、女性は、支援サービスが重要と考えています。

このように、男女平等社会の実現には、男女のニーズの違いを考慮し、対応策を検討していく必要があります。



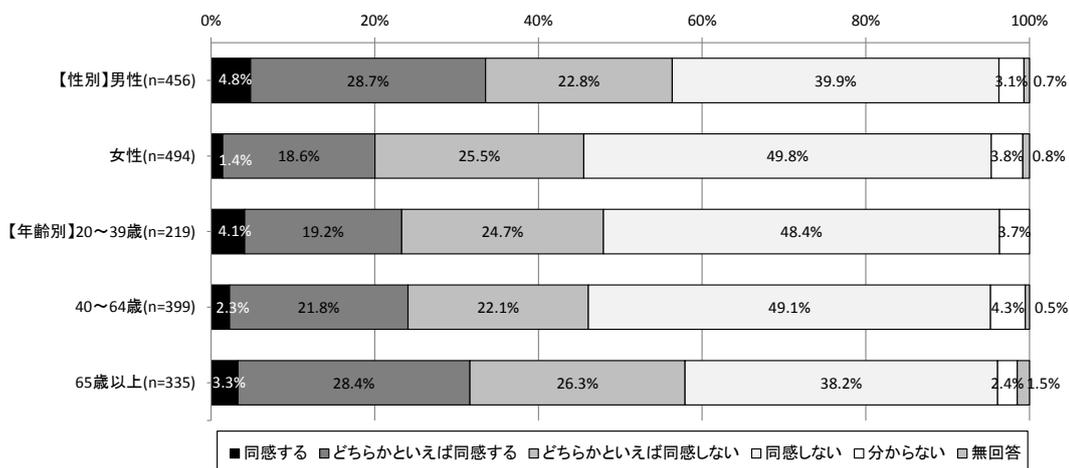
## 2. 男女の生き方や家庭生活，地域活動等に関する考え，役割分担等について

問 「男性は仕事，女性は家庭」という，性別で役割を固定的に分ける考え方に同感しますか。(〇は1つまで)

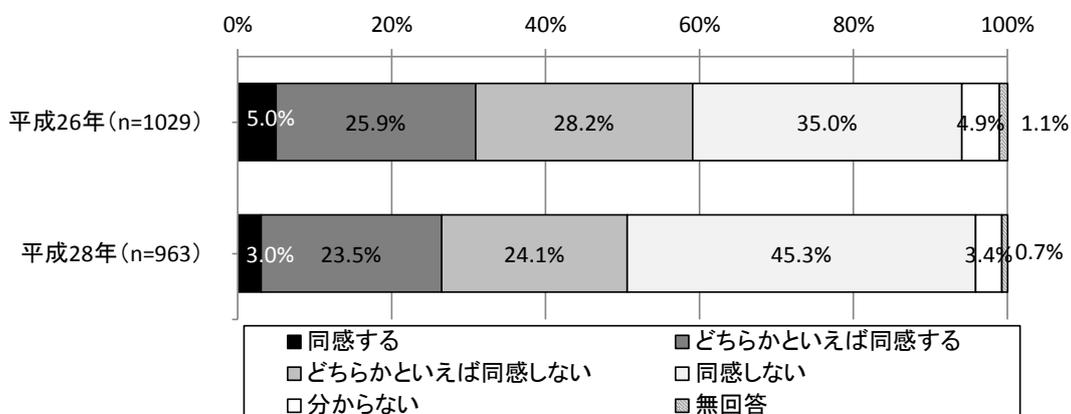
【性別・年齢別クロス表】

性別で見ると，女性よりも男性の方が「同感する」，「どちらかといえば同感する」という回答が多く，13.5ポイントの差があり，以前として固定的役割分担意識の差が明確となっています。

また，年齢別でみると，年齢が上がるに従い，「同感する」，「どちらかといえば同感する」という回答が多くなっています。64歳以下の方は大きな差はありませんが，65歳以上は3割以上の方が同感すると回答しています。



【参考：前回比較（前回調査平成26年4月）】

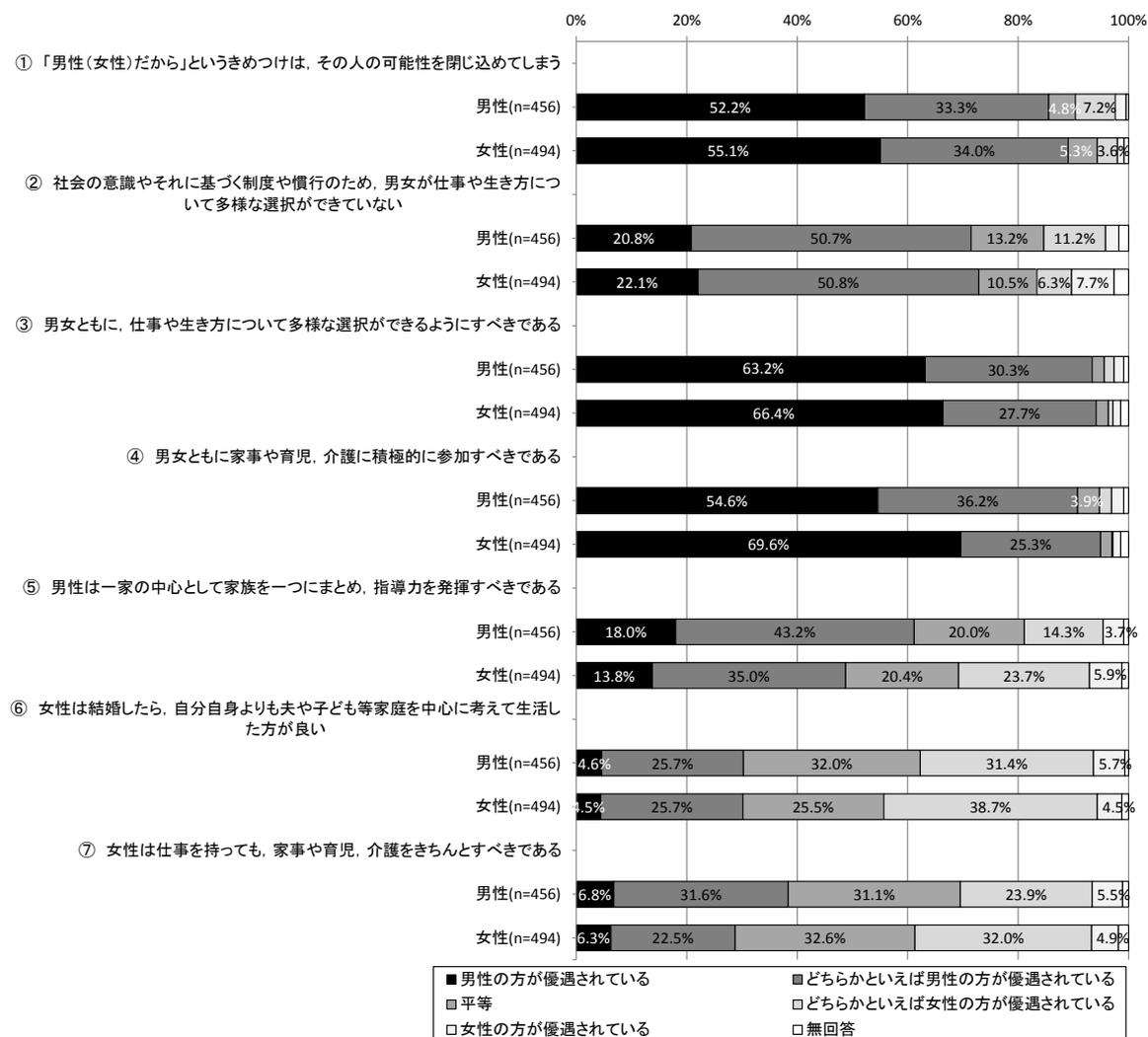


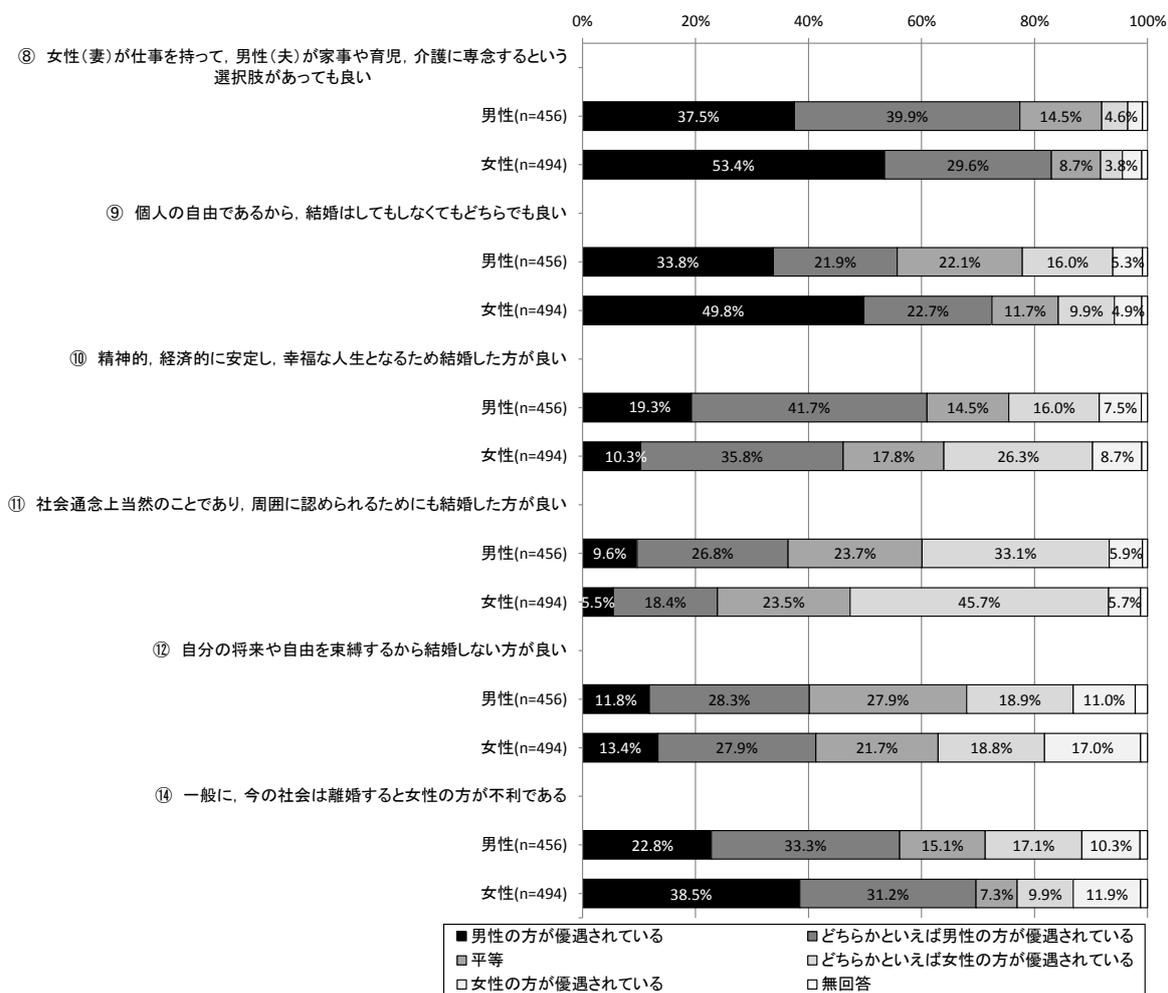
**問 男女の生き方や家庭生活等に関する考えについて、どう思いますか。(それぞれについてあてはまる番号に○を1つ)**

**【性別クロス表】**

男女別に各項目を見ると、概ね、その人の生き方については、男女間の差はありません。しかし、家庭内の役割分担の平等化については、男性よりも女性の方が「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」という回答が多くなっています。特に、「男女ともに家事や育児、介護に積極的に参加すべき」、「女性（妻）が仕事を持って、男性（夫）が家事や育児、介護に専念するという選択肢があっても良い」という回答は男女間で大きな差があるため、家庭内での役割分担意識の向上が求められます。

また、結婚観については、女性よりも男性の方が結婚した方が良いという回答が多くなっています。

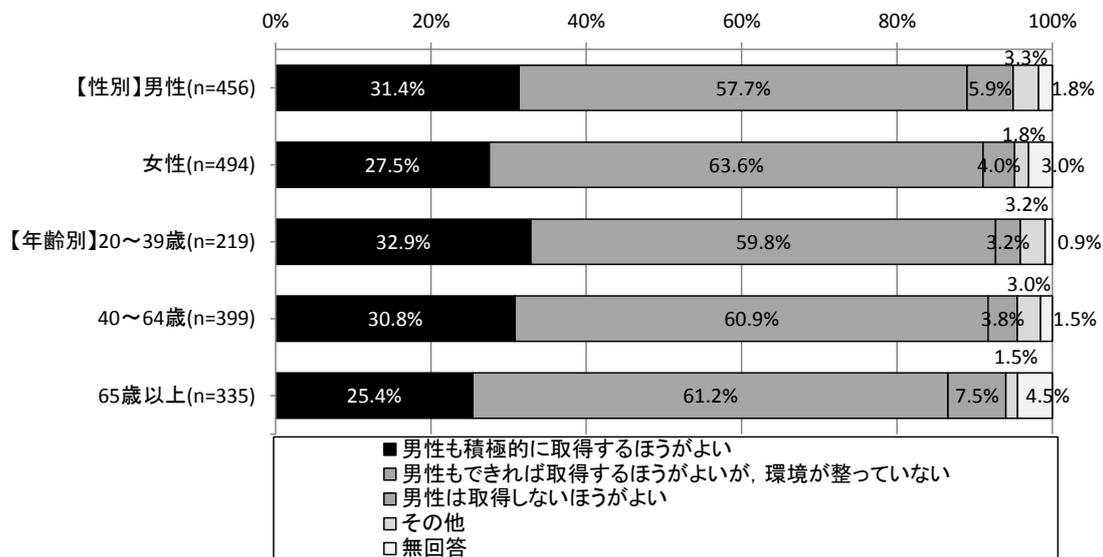




**問 あなたは、男性の育児休業取得についてどう思いますか。(〇は1つまで)**

【性別・年齢別クロス表】

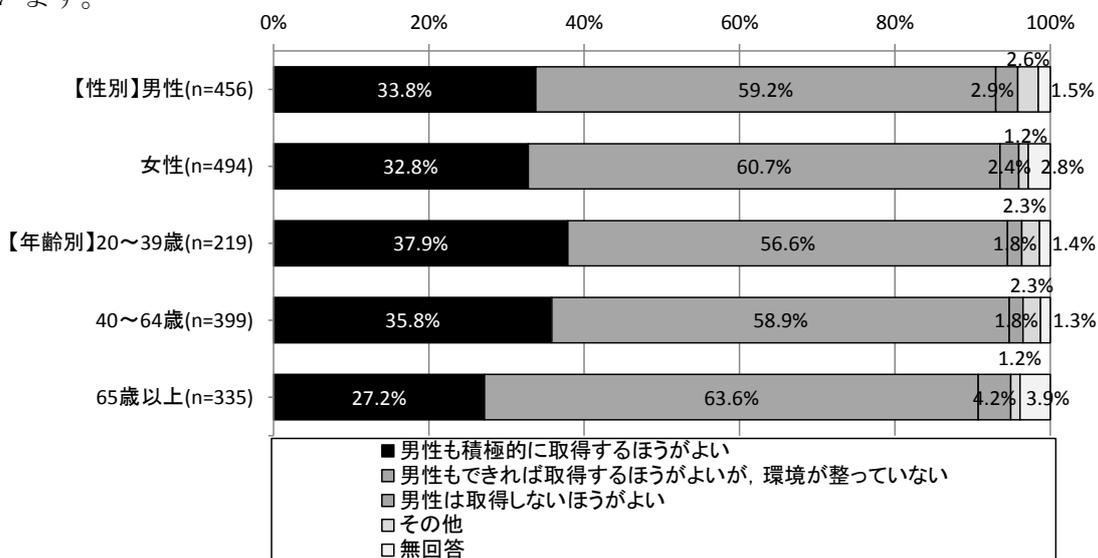
性別では、大きな差は見られませんでした。年齢別でみると、年齢が上がるに従い、「積極的に取得するほうがよい」という回答が少なくなっています。男性の育児休業促進の啓発と同時に、特に高齢者への理解啓発が必要となります。



**問 あなたは、男性の介護休業取得についてどう思いますか。(〇は1つまで)**

【性別・年齢別クロス表】

育児休業と同様に、性別では、大きな差は見られませんでした。年齢別でみると、年齢が上がるに従い、「積極的に取得するほうがよい」という回答が少なくなっています。男性の介護休業促進の啓発と同時に、特に高齢者への理解啓発が必要となります。全体的に見ると、育児休業より介護休業の方が取得するほうがよいと回答が多くなっています。



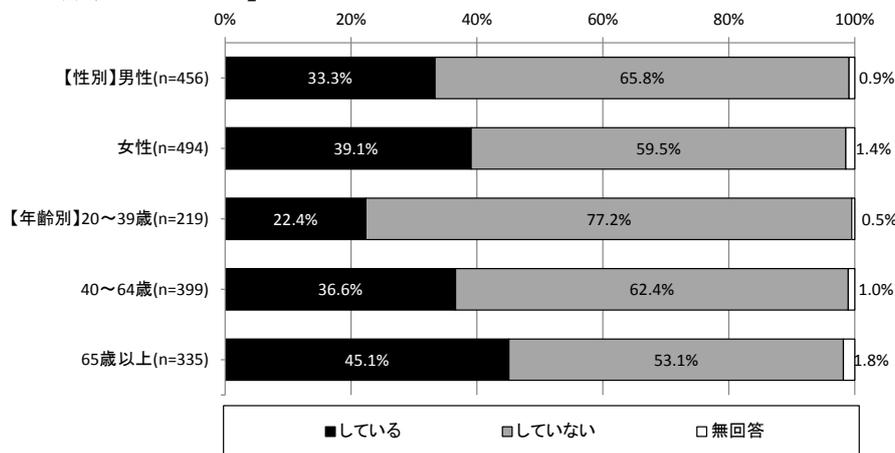
**問 現在, 町内会やボランティア活動等の地域活動をしていますか。(〇は1つまで)**

**【性別・年齢別クロス】**

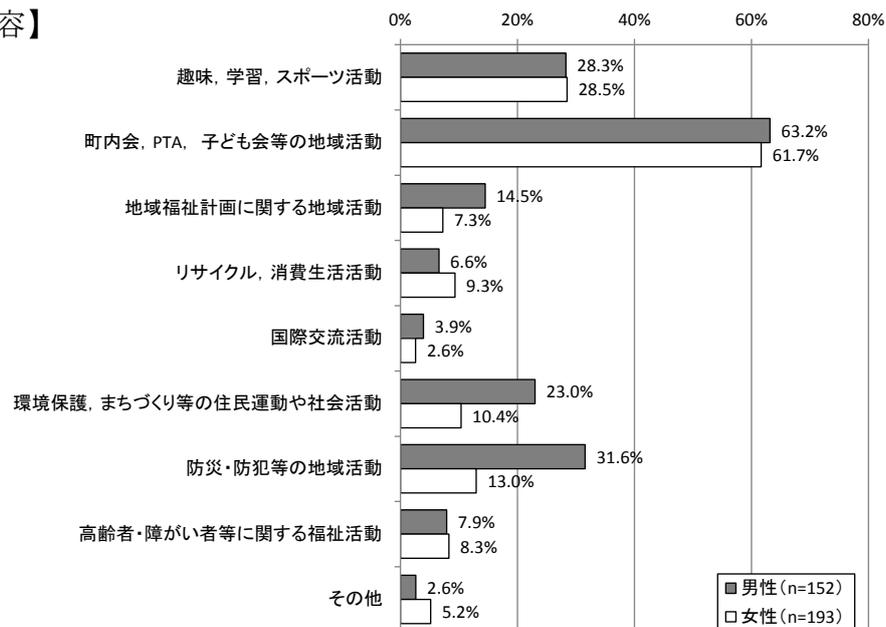
性別で見ると, 男性よりも女性のほうが「している」という回答が多くなっています。活動内容を男女別で見ると, 男性は, 環境保護, まちづくり等, 防災・防犯活動が女性よりも多く, 女性は, 高齢者や障がい者に関する福祉活動が多くなっていますが, 趣味・学習・スポーツ活動, 町内会・PTA・子ども会等では, 男女の差はなくなっており, 地域における男女共同参画が推進されているといえます。

また, 年齢別で見ると, 年齢が上がるに従い, 「している」という回答が多くなっています。

**【地域での活動について】**



**【活動内容】**



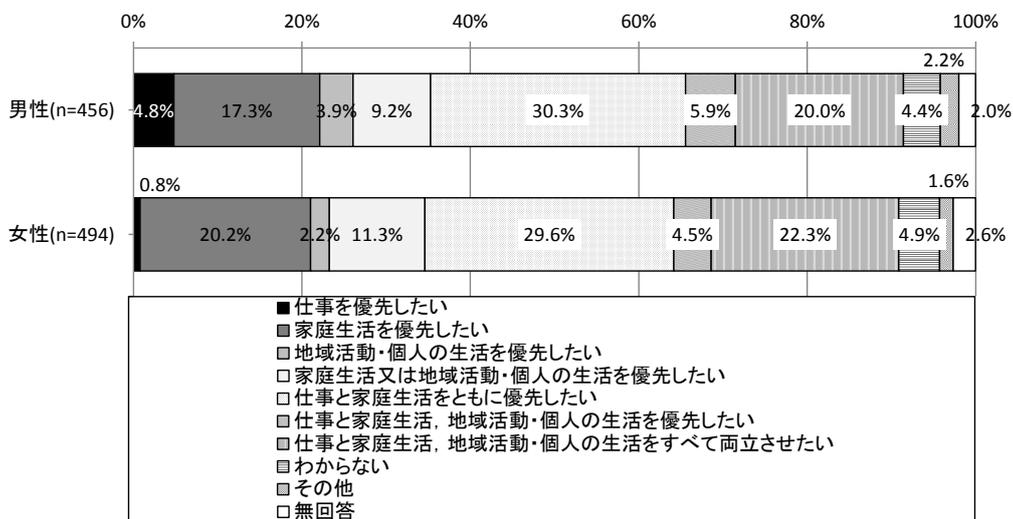
### 3. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について

問 仕事, 家庭生活, 地域活動・個人の生活の状況について, 理想はどうあるべきだと思いますか。また実際はどうですか。現在, 仕事等を行っていない方は, 今後の考えをお答えください。

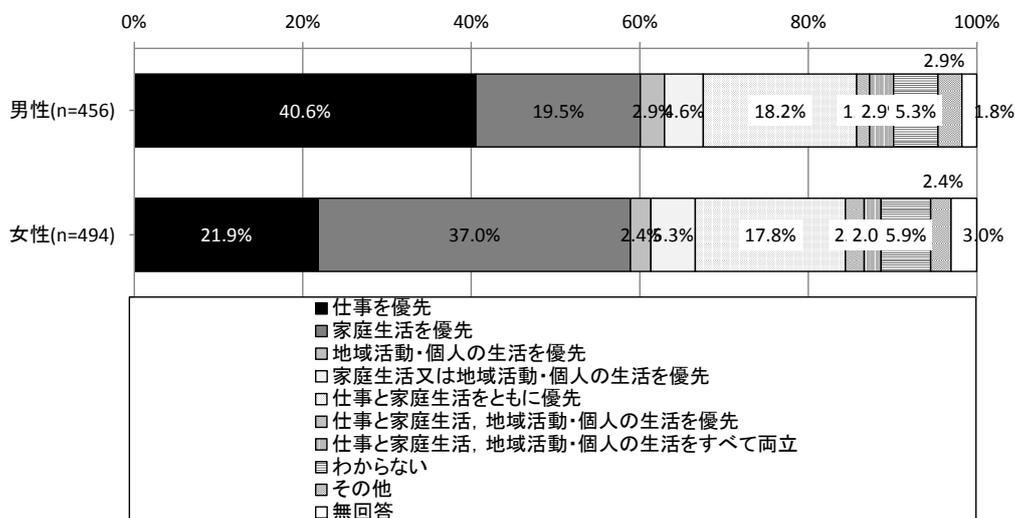
#### 【性別クロス表】

「理想」では, 男女ともに, 「仕事と家庭生活をともに優先したい」という回答が最も多く, 次いで「仕事と家庭生活, 地域活動・個人の生活をすべて両立させたい」という回答が続いていますが, 現実では, 男性は「仕事が優先」, 女性は「家庭生活が優先」となっており, 家庭内においてワーク・ライフ・バランスが浸透していない現状です。よって, 今後もさらに, 仕事も家庭も男女がともに調和が図れるよう, ワーク・ライフ・バランスの周知に努める必要があります。

#### 【理想】

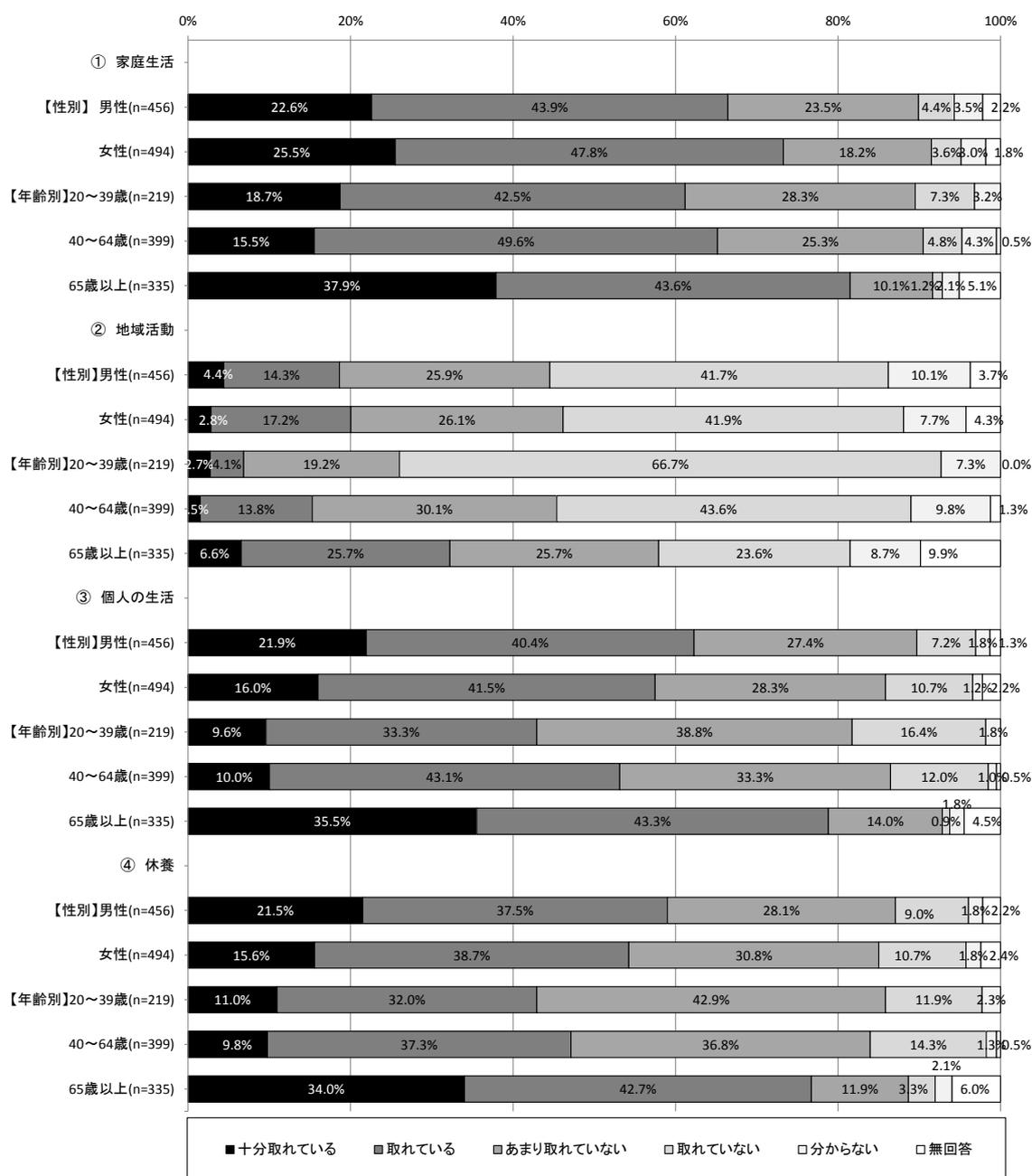


#### 【現実】



**問 家庭生活、地域活動・個人の生活のための時間は十分とれていますか。（それぞれについてあてはまる番号に○を1つ）**

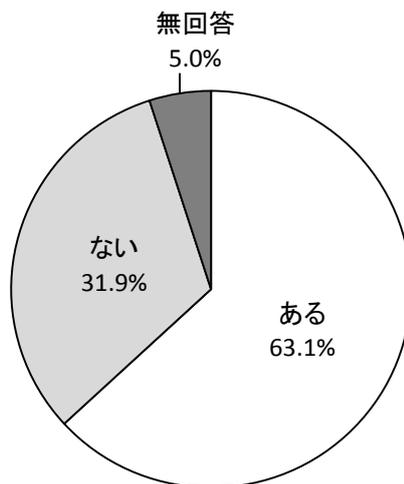
家庭生活、地域活動・個人の生活のための時間について、男女間で差が出ている項目をみると、男性は、「家庭生活」において女性よりも「取れている」という回答が少なく、女性では、男性よりも、「個人の生活」、「休養」で「取れている」という回答が少なくなっています。特に女性は、固定的役割分担意識により家庭内での役割が多く、休養がとれていないことが推測されるため、より一層の固定的役割分担意識の解消やワーク・ライフ・バランスの周知啓発が必要となります。



#### 4. 就業について

問 「仕事を辞めた経験」がありますか。いずれかに○印をつけてください。(○は1つまで)

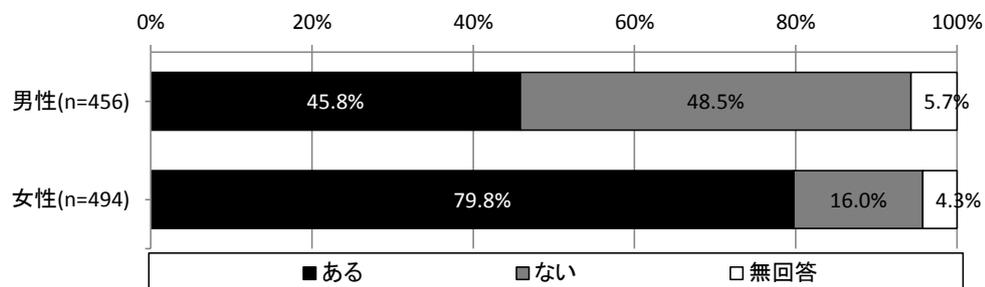
「仕事を辞めた経験」では、「ある」が63.1%「ない」が31.9%となっています。



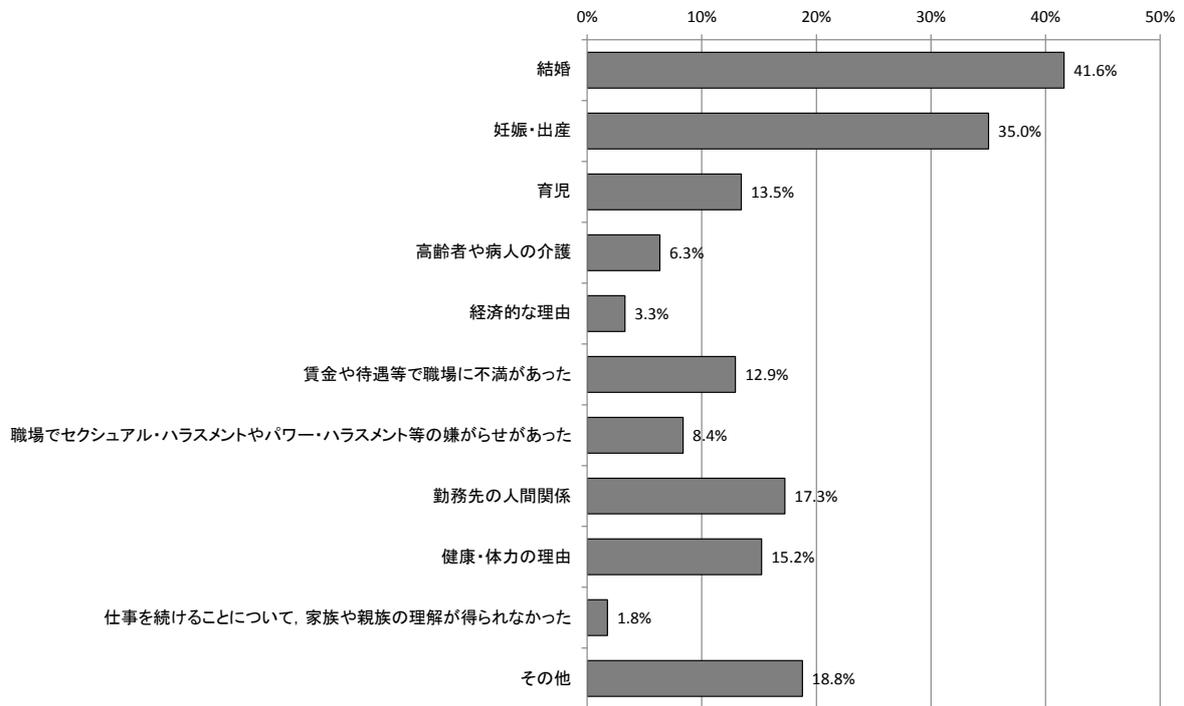
項目	度数	構成比
ある	608	63.1%
ない	307	31.9%
無回答	48	5.0%
合計	963	100.0%

#### 【性別クロス】

性別で見ると、男性よりも女性の方が仕事を辞めた経験があるとしています。女性が仕事を辞めた理由としては、「結婚」、「妊娠・出産」という回答が多くなっており、結婚や妊娠・出産をしても仕事が続けられるような社会環境の整備が必要となります。



## 【女性の仕事を辞めた理由】

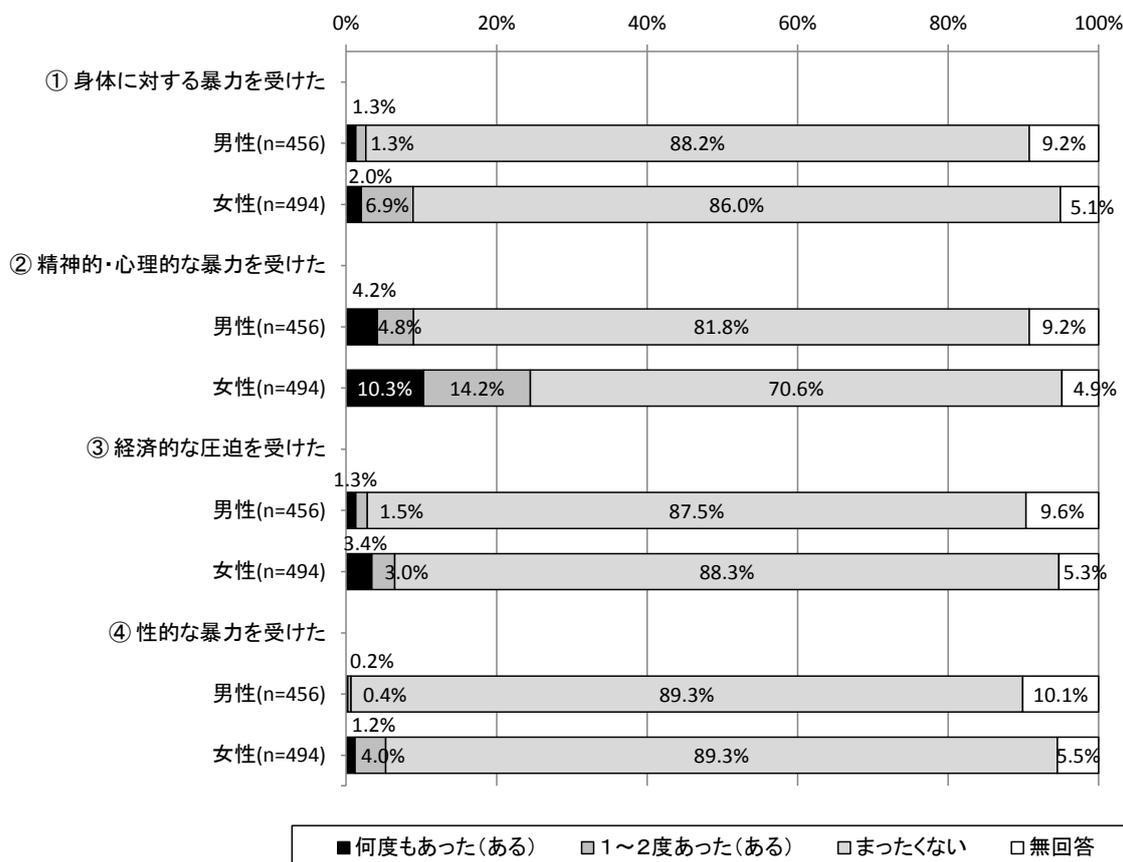


## 5. 女性の人権, ドメスティック・バイオレンス(配偶者・恋人等からの暴力)について

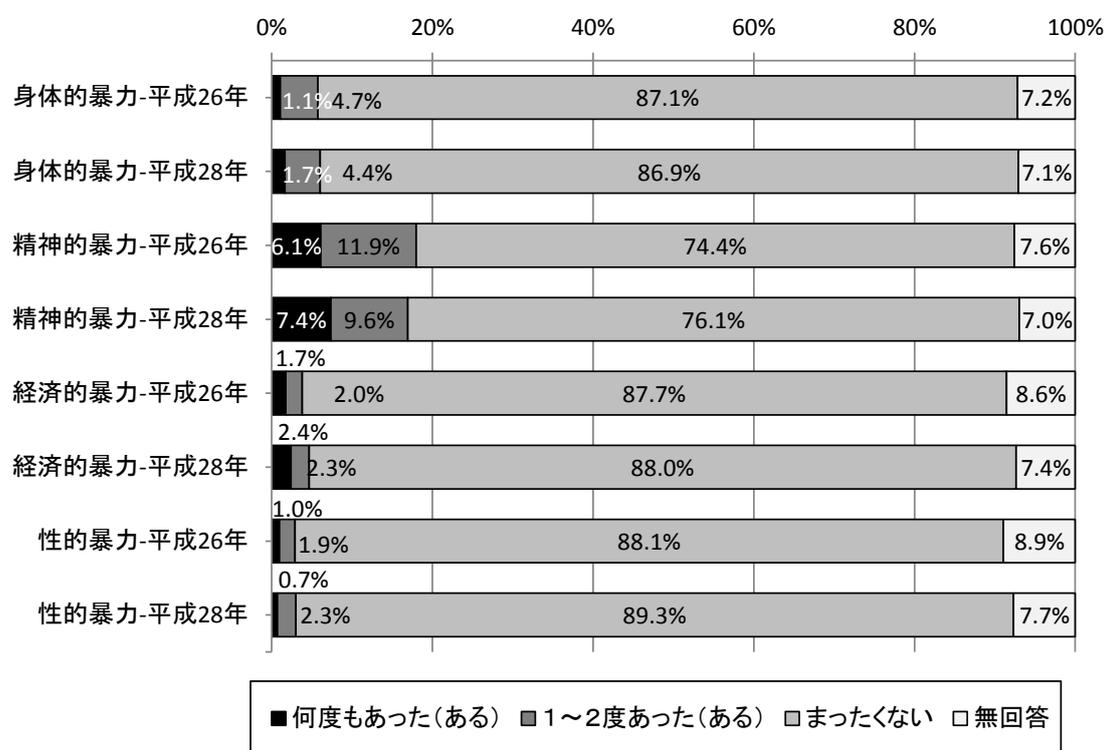
問 過去5年の間に、配偶者(元配偶者も含む)や親密な関係にあるパートナー、恋人から次のようなことをされた経験がありますか。(それぞれについてあてはまる番号に○を1つ)

### 【性別クロス表】

全ての暴力において、男性よりも女性の方が「あった」と回答した方が多くなっています。身体に対する暴力は約 9%，精神的・心理的暴力は 24.5%，経済的な暴力は 6.4%，性的な暴力は 5.2%の女性が1度以上「あった」と回答しています。これらのことから、暴力の対象は女性が圧倒的に多いことから、女性に対する暴力を無くす取り組みが必要です。



【参考：前回比較（前回調査平成26年4月）】

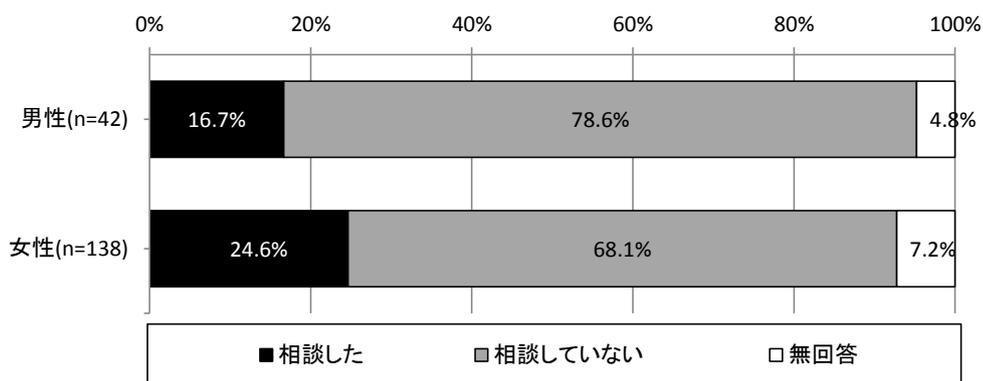


◀前問で「1 何度もあった（ある）」または「2 1～2度あった（ある）」に1つでも○があった方にお伺いします。▶

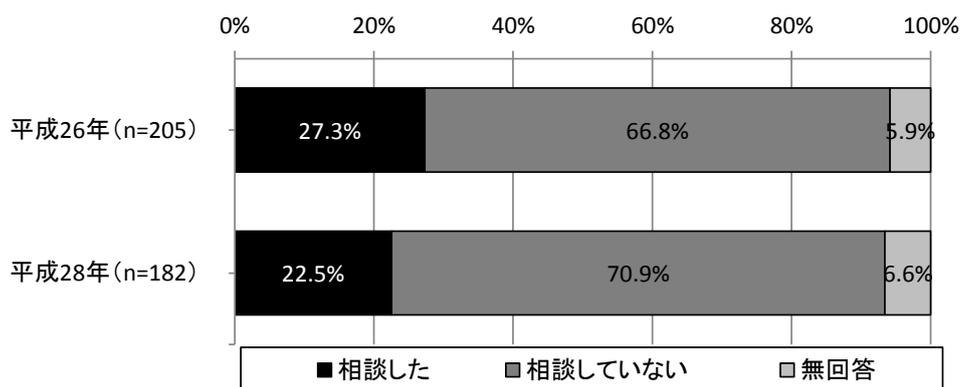
**問 そうした行為を誰かに電話や窓口で相談しましたか。(○は1つまで)**

**【性別クロス表】**

暴力に関する事を他の人や窓口で相談したのでは、女性の約7割が「相談しなかった」としていることから、相談しやすい体制の整備や相談窓口のさらなる周知が必要となります。



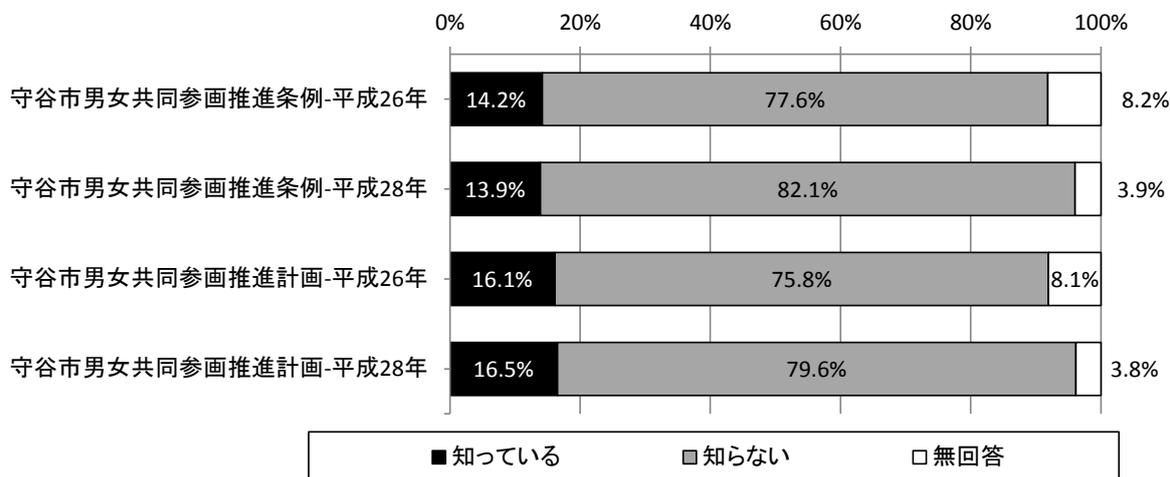
**【参考：前回比較（前回調査平成26年4月）】**



## 6. 男女共同参画社会の実現に向けて

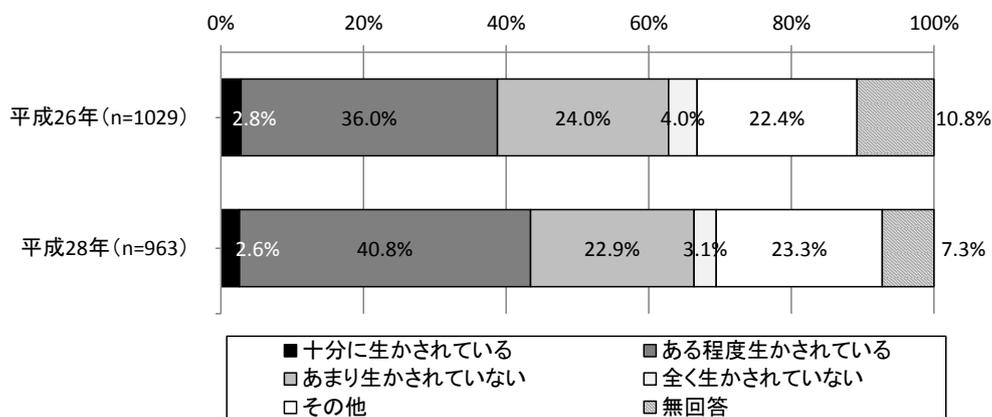
問 市では、男女共同参画推進のために様々な取り組みをしています。以下の市の取り組みについてご存知ですか。(それぞれについてあてはまる番号に○を1つ)

【参考：前回比較（前回調査平成26年4月）】



問 市政運営において、女性の意見や視点が十分に生かされていると思いますか。(○は1つまで)

【参考：前回比較（前回調査平成26年4月）】



## 単純集計結果 【市民】

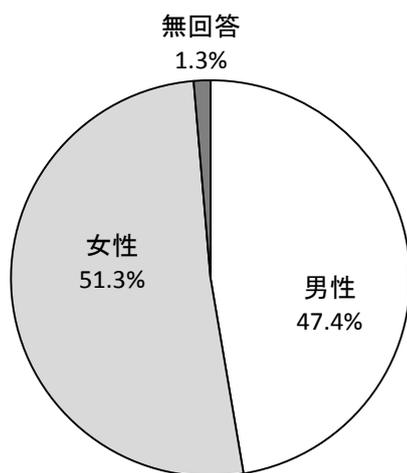


## 【市民】

### 1. 属性について

#### F1 性別はどちらですか。

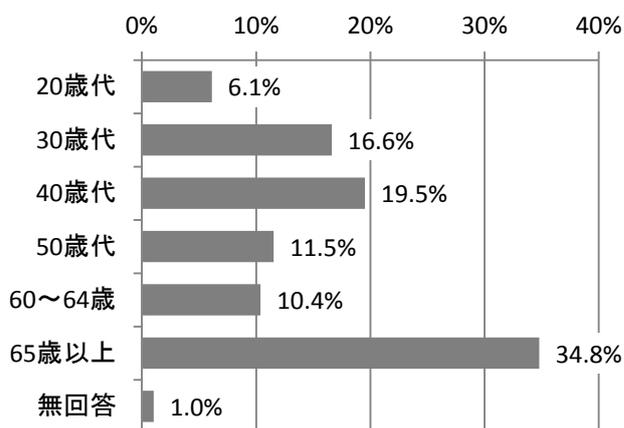
性別では、「男性」が47.4%、「女性」が51.3%となっています。



項目	度数	構成比
男性	456	47.4%
女性	494	51.3%
無回答	13	1.3%
合計	963	100.0%

#### F2 年齢は何歳代ですか。

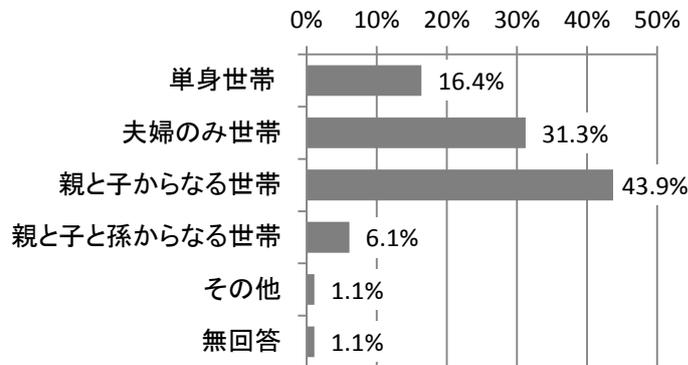
年齢では、「65歳以上」が34.8%と最も多く、次いで「40歳代」19.5%、「30歳代」16.6%となっています。



項目	度数	構成比
20歳代	59	6.1%
30歳代	160	16.6%
40歳代	188	19.5%
50歳代	111	11.5%
60~64歳	100	10.4%
65歳以上	335	34.8%
無回答	10	1.0%
合計	963	100.0%

### F3 世帯状況は、次のどれですか。

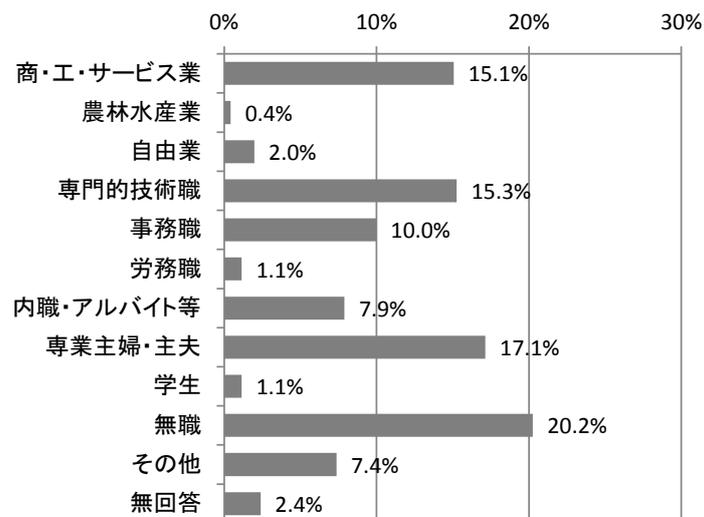
世帯状況では、「親と子からなる世帯」が 43.9%と最も多く、次いで「夫婦のみ世帯」31.3%、「単身世帯」16.4%となっています。



項目	度数	構成比
単身世帯	158	16.4%
夫婦のみ世帯	301	31.3%
親と子からなる世帯	423	43.9%
親と子と孫からなる世帯	59	6.1%
その他	11	1.1%
無回答	11	1.1%
合計	963	100.0%

### F4 あなたの職業は次のどれですか。

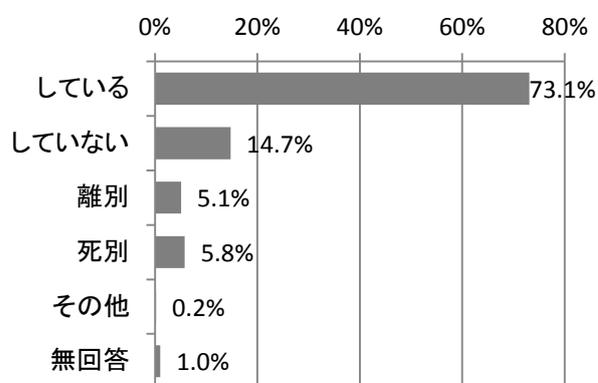
職業では、「無職」が 20.2%と最も多く、次いで「専業主婦・主夫」17.1%、「専門的技術職」15.3%、「商・工・サービス業」15.1%となっています。



項目	度数	構成比
商・工・サービス業	145	15.1%
農林水産業	4	0.4%
自由業	19	2.0%
専門的技術職	147	15.3%
事務職	96	10.0%
労務職	11	1.1%
内職・アルバイト等	76	7.9%
専業主婦・主夫	165	17.1%
学生	11	1.1%
無職	195	20.2%
その他	71	7.4%
無回答	23	2.4%
合計	963	100.0%

### F5 結婚はしていますか。

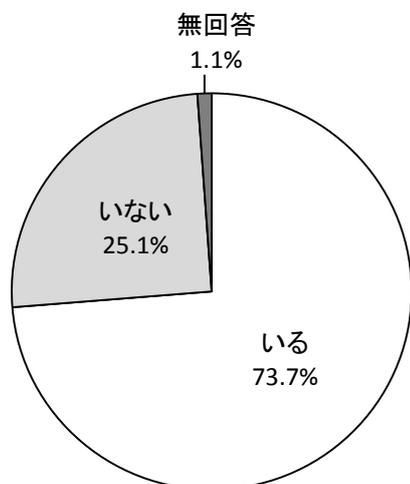
結婚では、「している」が73.1%と最も多く、次いで「していない」が14.7%となっています。



項目	度数	構成比
している	704	73.1%
していない	142	14.7%
離別	49	5.1%
死別	56	5.8%
その他	2	0.2%
無回答	10	1.0%
合計	963	100.0%

### F6 お子さんはいますか(別居を含む)。

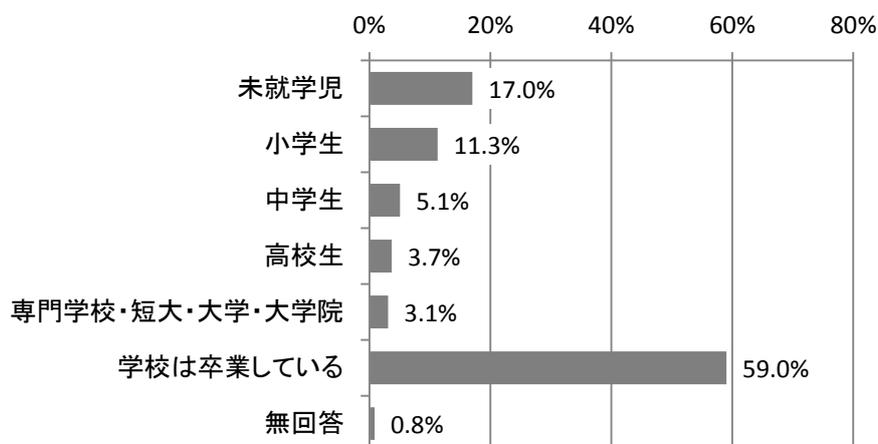
お子さんについては、「いる」が73.7%、「いない」が25.1%となっています。



項目	度数	構成比
いる	710	73.7%
いない	242	25.1%
無回答	11	1.1%
合計	963	100.0%

### F7 一番下のお子さんの年代は。

一番下のお子さんの年代については、「学校は卒業している」59.0%が最も多く、次いで「未就学児」17.0%、「小学生」11.3%となっています。

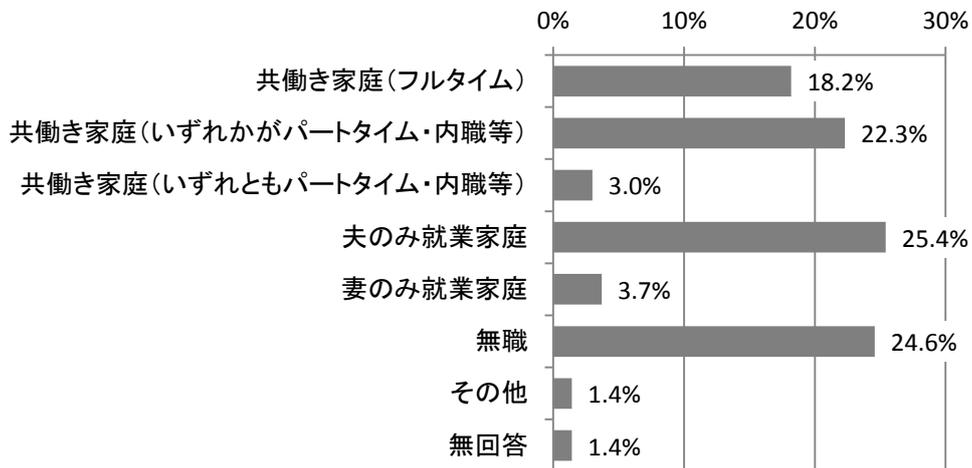


項目	度数	構成比
未就学児	121	17.0%
小学生	80	11.3%
中学生	36	5.1%
高校生	26	3.7%
専門学校・短大・大学・大学院	22	3.1%
学校は卒業している	419	59.0%
無回答	6	0.8%
回答者数	710	100.0%
非該当	253	
合計	963	

※この設問が該当しない「非該当」の数を除いた度数で構成比を計算しています。

**F8 既婚者の方にお伺いします。御夫婦の就業形態について選択してください。**

夫婦の就業形態については、「夫のみ就業家庭」が25.4%と最も多く、次いで「無職」24.6%、「共働き家庭（いずれかがパートタイム・内職等）」22.3%、「共働き家庭（フルタイム）」18.2%となっています。

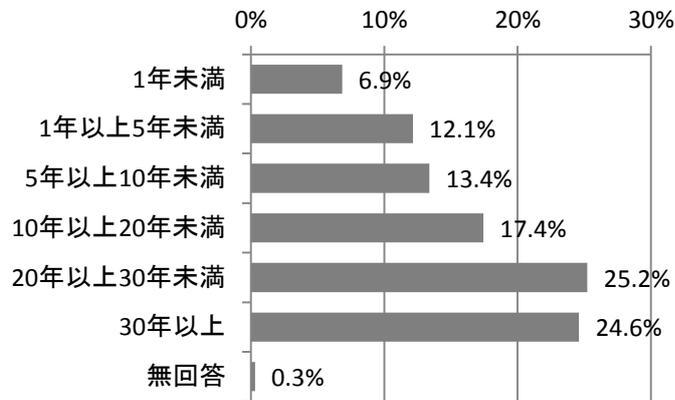


項目	度数	構成比
共働き家庭(フルタイム)	128	18.2%
共働き家庭(いずれかがパートタイム・内職等)	157	22.3%
共働き家庭(いずれともパートタイム・内職等)	21	3.0%
夫のみ就業家庭	179	25.4%
妻のみ就業家庭	26	3.7%
無職	173	24.6%
その他	10	1.4%
無回答	10	1.4%
回答者数	704	100.0%
非該当	259	
合計	963	

※この設問が該当しない「非該当」の数を除いた度数で構成比を計算しています。

### F9 守谷市にお住まいの期間はどれくらいですか。

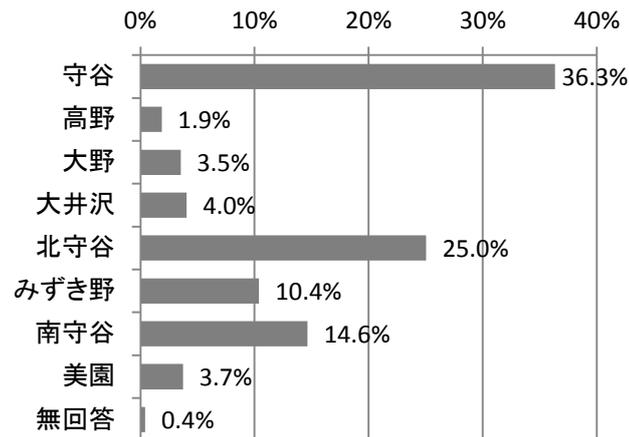
居住期間では、「20年以上30年未満」が25.2%と最も多く、次いで「30年以上」24.6%、「10年以上20年未満」17.4%となっています。



項目	度数	構成比
1年未満	66	6.9%
1年以上5年未満	117	12.1%
5年以上10年未満	129	13.4%
10年以上20年未満	168	17.4%
20年以上30年未満	243	25.2%
30年以上	237	24.6%
無回答	3	0.3%
合計	963	100.0%

### F10 現在お住まいの地区はどこですか。

お住まいの地区では、「守谷（本町、百合ヶ丘、松並、ひがし野、中央、小山、同地、赤法花）」が36.3%と最も多く、次いで「北守谷（久保ヶ丘、御所ヶ丘、薬師台、松前台）」25.0%、「南守谷（松ヶ丘、けやき台）」14.6%となっています。



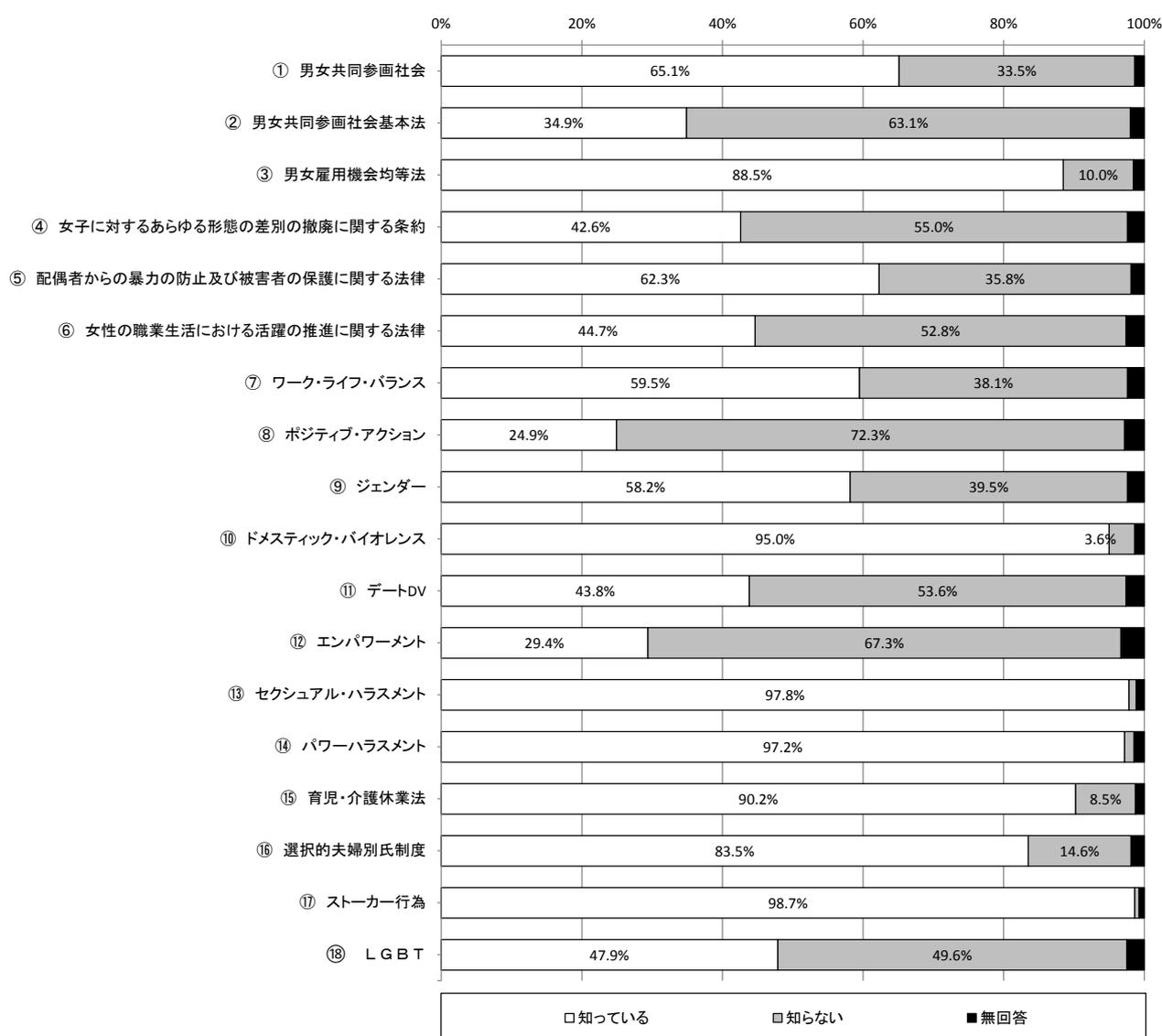
項目	度数	構成比
守谷(本町, 百合ヶ丘, 松並, ひがし野, 中央, 小山, 同地, 赤法花)	350	36.3%
高野(高野, 鈴塚, 乙子)	18	1.9%
大野(野木崎, 大柏),	34	3.5%
大井沢(大木, 板戸井, 立沢, 大山新田)	39	4.0%
北守谷(久保ヶ丘, 御所ヶ丘, 薬師台, 松前台)	241	25.0%
みずき野	100	10.4%
南守谷(松ヶ丘, けやき台)	141	14.6%
美園	36	3.7%
無回答	4	0.4%
合計	963	100.0%

## 2. 男女共同参画に関する用語について

問1 次にあげる男女共同参画に関する用語を聞いたことがありますか。  
(それぞれについてあてはまる番号に○を1つ)

男女共同参画に関する用語の周知では、「知っている」項目の「⑩ドメスティック・バイオレンス」「⑬セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）」「⑭パワー・ハラスメント（職場の権力を利用した嫌がらせ）」「⑮育児・介護休業法」「⑰ストーカー行為」が9割以上となっています。

また、「知らない」項目では「②男女共同参画社会基本法」「⑧ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」「⑫エンパワーメント」が多くなっています。



項目	知っている	知らない	無回答	合計
① 男女共同参画社会	627	323	13	963
② 男女共同参画社会基本法	336	608	19	963
③ 男女雇用機会均等法	852	96	15	963
④ 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)	410	530	23	963
⑤ 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(配偶者暴力防止法)	600	345	18	963
⑥ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性の活躍推進法)	430	508	25	963
⑦ ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)	573	367	23	963
⑧ ポジティブ・アクション(積極的改善措置)	240	696	27	963
⑨ ジェンダー(社会的性別)	560	380	23	963
⑩ ドメスティック・バイオレンス(DV)	915	35	13	963
⑪ デートDV	422	516	25	963
⑫ エンパワーメント	283	648	32	963
⑬ セクシュアル・ハラスメント(性的嫌がらせ)	942	10	11	963
⑭ パワーハラスメント(職場の権力を利用した嫌がらせ)	936	13	14	963
⑮ 育児・介護休業法	869	82	12	963
⑯ 選択的夫婦別氏制度(選択的夫婦別姓制度)	804	141	18	963
⑰ ストーカー行為	950	6	7	963
⑱ LGBT	461	478	24	963

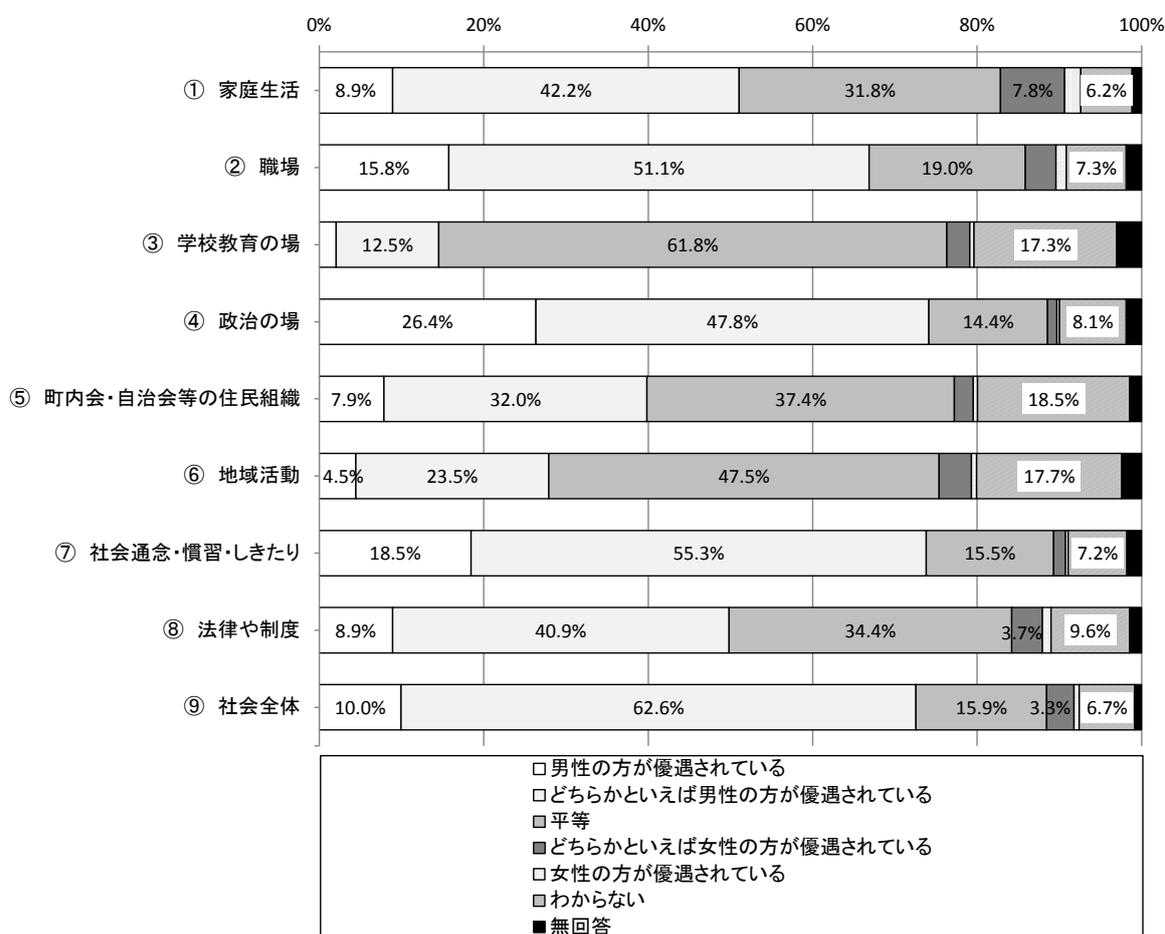
項目(構成比)	知っている	知らない	無回答	合計
① 男女共同参画社会	65.1%	33.5%	1.3%	100.0%
② 男女共同参画社会基本法	34.9%	63.1%	2.0%	100.0%
③ 男女雇用機会均等法	88.5%	10.0%	1.6%	100.0%
④ 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)	42.6%	55.0%	2.4%	100.0%
⑤ 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(配偶者暴力防止法)	62.3%	35.8%	1.9%	100.0%
⑥ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性の活躍推進法)	44.7%	52.8%	2.6%	100.0%
⑦ ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)	59.5%	38.1%	2.4%	100.0%
⑧ ポジティブ・アクション(積極的改善措置)	24.9%	72.3%	2.8%	100.0%
⑨ ジェンダー(社会的性別)	58.2%	39.5%	2.4%	100.0%
⑩ ドメスティック・バイオレンス(DV)	95.0%	3.6%	1.3%	100.0%
⑪ デートDV	43.8%	53.6%	2.6%	100.0%
⑫ エンパワーメント	29.4%	67.3%	3.3%	100.0%
⑬ セクシュアル・ハラスメント(性的嫌がらせ)	97.8%	1.0%	1.1%	100.0%
⑭ パワーハラスメント(職場の権力を利用した嫌がらせ)	97.2%	1.3%	1.5%	100.0%
⑮ 育児・介護休業法	90.2%	8.5%	1.2%	100.0%
⑯ 選択的夫婦別氏制度(選択的夫婦別姓制度)	83.5%	14.6%	1.9%	100.0%
⑰ ストーカー行為	98.7%	0.6%	0.7%	100.0%
⑱ LGBT	47.9%	49.6%	2.5%	100.0%

### 3. 男女の地位の平等に関する意識について

問2 次にあげる分野において、男女の地位は平等になっていると思いますか。（それぞれについてあてはまる番号に○を1つ）

各分野において、男女の地位は平等になっているでは、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた項目の「④政治の場」「⑦社会通念・慣習・しきたり」「⑨社会全体」が多くなっています。

また、「女性の方が優遇されている」「どちらかといえば女性の方が優遇されている」を合わせた項目では「①家庭生活」が多くなっています。

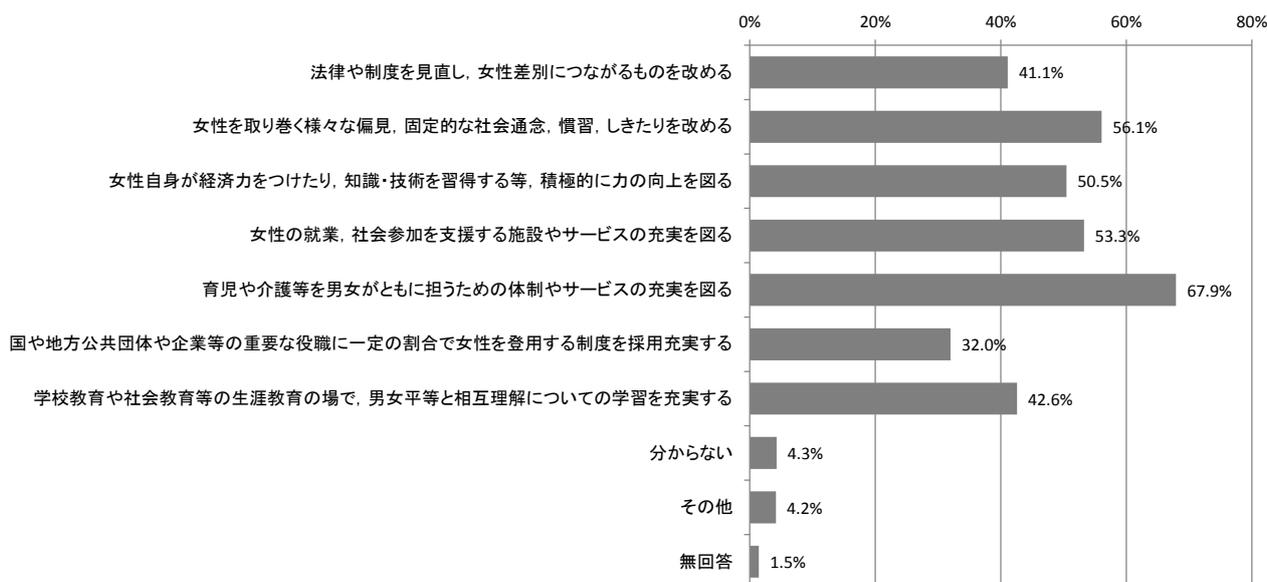


項目	男性の方が優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	平等	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が優遇されている	わからない	無回答	合計
① 家庭生活	86	406	306	75	19	60	11	963
② 職場	152	492	183	36	12	70	18	963
③ 学校教育の場	20	120	595	27	5	167	29	963
④ 政治の場	254	460	139	11	3	78	18	963
⑤ 町内会・自治会等の住民組織	76	308	360	22	5	178	14	963
⑥ 地域活動	43	226	457	38	6	170	23	963
⑦ 社会通念・慣習・しきたり	178	533	149	14	3	69	17	963
⑧ 法律や制度	86	394	331	36	10	92	14	963
⑨ 社会全体	96	603	153	32	6	65	8	963

項目(構成比)	男性の方が優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	平等	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が優遇されている	わからない	無回答	合計
① 家庭生活	8.9%	42.2%	31.8%	7.8%	2.0%	6.2%	1.1%	100.0%
② 職場	15.8%	51.1%	19.0%	3.7%	1.2%	7.3%	1.9%	100.0%
③ 学校教育の場	2.1%	12.5%	61.8%	2.8%	0.5%	17.3%	3.0%	100.0%
④ 政治の場	26.4%	47.8%	14.4%	1.1%	0.3%	8.1%	1.9%	100.0%
⑤ 町内会・自治会等の住民組織	7.9%	32.0%	37.4%	2.3%	0.5%	18.5%	1.5%	100.0%
⑥ 地域活動	4.5%	23.5%	47.5%	3.9%	0.6%	17.7%	2.4%	100.0%
⑦ 社会通念・慣習・しきたり	18.5%	55.3%	15.5%	1.5%	0.3%	7.2%	1.8%	100.0%
⑧ 法律や制度	8.9%	40.9%	34.4%	3.7%	1.0%	9.6%	1.5%	100.0%
⑨ 社会全体	10.0%	62.6%	15.9%	3.3%	0.6%	6.7%	0.8%	100.0%

**問3 今後、男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために、重要と思うことは何ですか。(〇はあてはまるものすべて)**

今後、男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために、重要なことでは、「育児や介護等を男女がともに担うための体制やサービスの充実を図る」が 67.9%と最も多く、次いで「女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習、しきたりを改める」56.1%、「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」53.3%となっています。



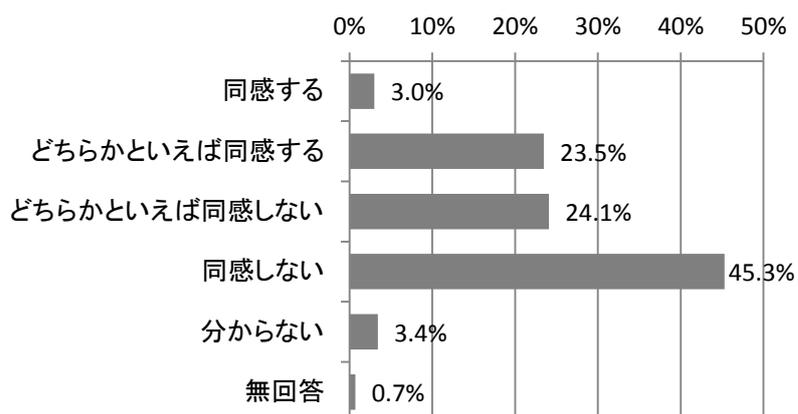
項目	度数	構成比
法律や制度を見直し、女性差別につながるものを改める	396	41.1%
女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習、しきたりを改める	540	56.1%
女性自身が経済力をつけたり、知識・技術を習得する等、積極的に力の向上を図る	486	50.5%
女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図る	513	53.3%
育児や介護等を男女がともに担うための体制やサービスの充実を図る	654	67.9%
国や地方公共団体や企業等の重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用充実する	308	32.0%
学校教育や社会教育等の生涯教育の場で、男女平等と相互理解についての学習を充実する	410	42.6%
分からない	41	4.3%
その他	40	4.2%
無回答	14	1.5%
回答者数	963	

#### 4. 男女の生き方や家庭生活，地域活動等に関する考え，役割分担等について

問4 「男性は仕事，女性は家庭」という，性別で役割を固定的に分ける考え方に同感しますか。(○は1つまで)

性別で役割を固定的に分ける考え方については、「同感しない」が45.3%と最も多く、「どちらかといえば同感しない」を合わせると69.4%となっています。

また「同感する」「どちらかといえば同感する」を合わせると26.5%となっています。

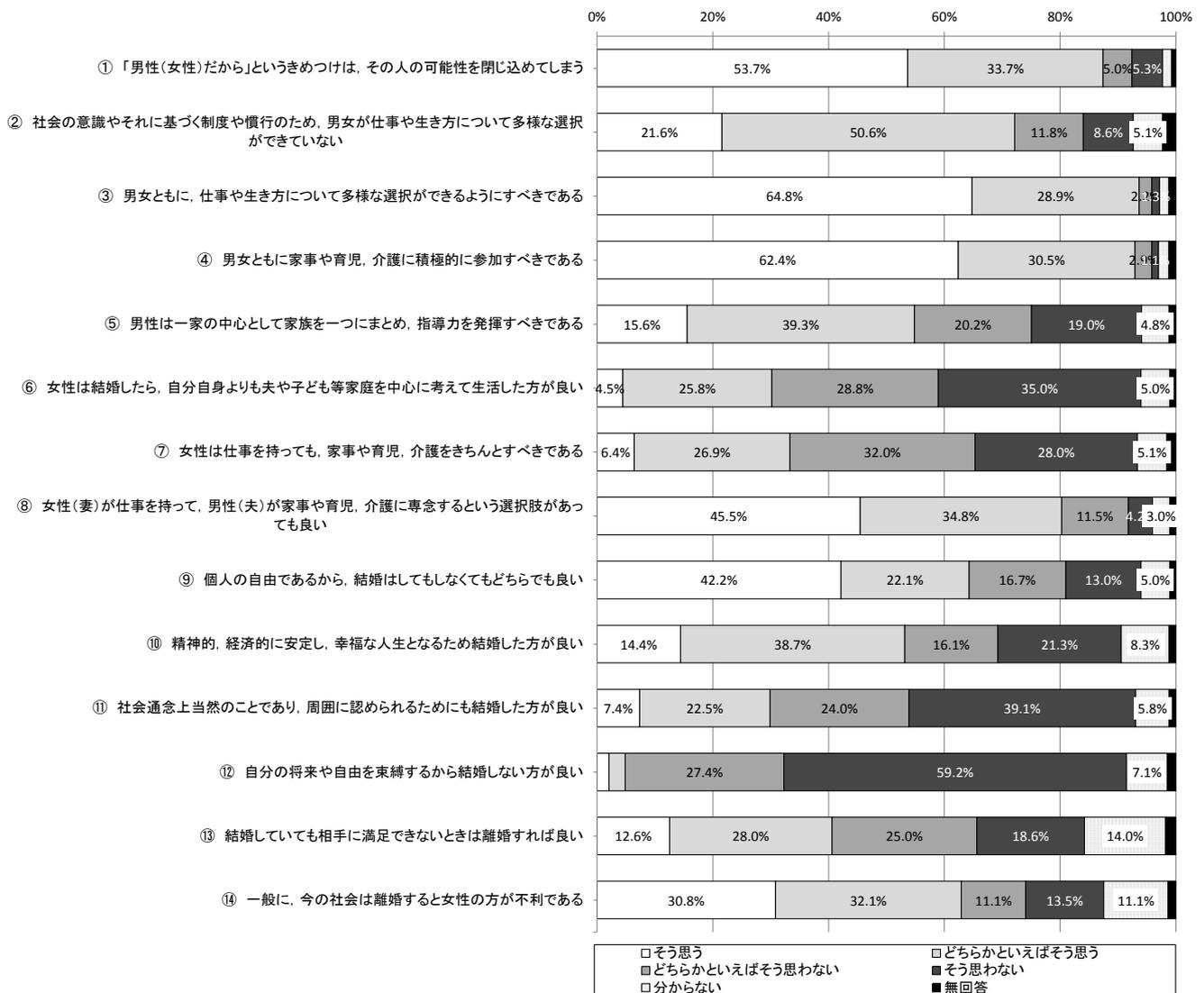


項目	度数	構成比
同感する	29	3.0%
どちらかといえば同感する	226	23.5%
どちらかといえば同感しない	232	24.1%
同感しない	436	45.3%
分からない	33	3.4%
無回答	7	0.7%
合計	963	100.0%

**問5 男女の生き方や家庭生活等に関する考えについて、どう思いますか。(それぞれについてあてはまる番号に○を1つ)**

男女の生き方や家庭生活等に関する考えについては、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた項目の「①「男性（女性）だから」というきめつけは、その人の可能性を閉じ込めてしまう」「③男女ともに、仕事や生き方について多様な選択ができるようにすべきである」「④男女ともに家事や育児、介護に積極的に参加すべきである」が多くなっています。

また「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」を合わせた項目では「⑥女性は結婚したら、自分自身よりも夫や子ども等家庭を中心に考えて生活した方が良い」、「⑦女性は仕事を持って、家事や育児、介護をきちんとすべきである」「⑩社会通念上当然のことであり、周囲に認められるためにも結婚した方が良い」「⑫自分の将来や自由を束縛するから結婚しない方が良い」が多くなっています。



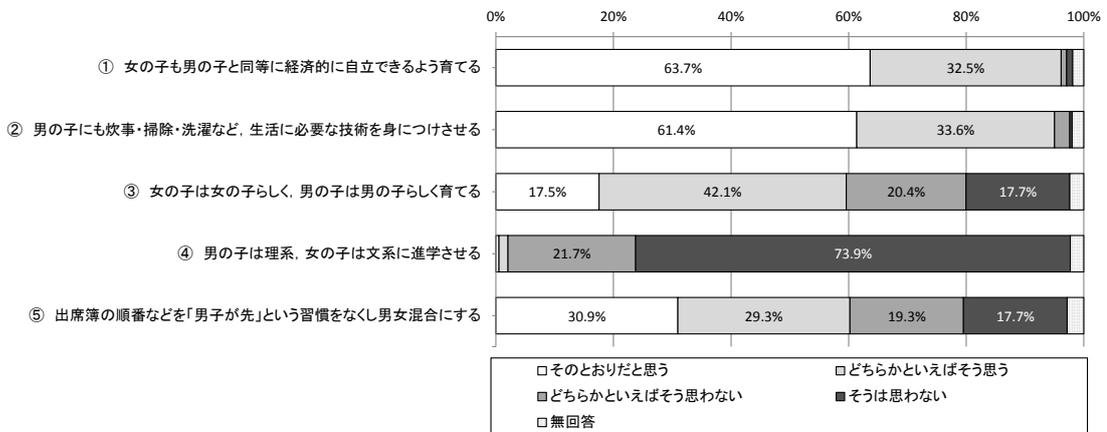
項目	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	分らない	無回答	合計
① 「男性(女性)だから」というきめつけは、その人の可能性を閉じ込めてしまう	517	325	48	51	15	7	963
② 社会の意識やそれに基づく制度や慣行のため、男女が仕事や生き方について多様な選択ができていない	208	487	114	83	49	22	963
③ 男女ともに、仕事や生き方について多様な選択ができるようにすべきである	624	278	21	13	15	12	963
④ 男女ともに家事や育児、介護に積極的に参加すべきである	601	294	28	11	17	12	963
⑤ 男性は一家の中心として家族を一つにまとめ、指導力を発揮すべきである	150	378	195	183	46	11	963
⑥ 女性は結婚したら、自分自身よりも夫や子ども等家庭を中心に考えて生活した方が良い	43	248	277	337	48	10	963
⑦ 女性は仕事を持って、家事や育児、介護をきちんとすべきである	62	259	308	270	49	15	963
⑧ 女性(妻)が仕事を持って、男性(夫)が家事や育児、介護に専念するという選択肢があっても良い	438	335	111	40	29	10	963
⑨ 個人の自由であるから、結婚はしてもしなくてもどちらでも良い	406	213	161	125	48	10	963
⑩ 精神的、経済的に安定し、幸福な人生となるため結婚した方が良い	139	373	155	205	80	11	963
⑪ 社会通念上当然のことであり、周囲に認められるためにも結婚した方が良い	71	217	231	377	56	11	963
⑫ 自分の将来や自由を束縛するから結婚しない方が良い	20	27	264	570	68	14	963
⑬ 結婚していても相手に満足できないときは離婚すれば良い	121	270	241	179	135	17	963
⑭ 一般に、今の社会は離婚すると女性の方が不利である	297	309	107	130	107	13	963

項目(構成比)	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	分らない	無回答	合計
① 「男性(女性)だから」というきめつけは、その人の可能性を閉じ込めてしまう	53.7%	33.7%	5.0%	5.3%	1.6%	0.7%	100.0%
② 社会の意識やそれに基づく制度や慣行のため、男女が仕事や生き方について多様な選択ができていない	21.6%	50.6%	11.8%	8.6%	5.1%	2.3%	100.0%
③ 男女ともに、仕事や生き方について多様な選択ができるようにすべきである	64.8%	28.9%	2.2%	1.3%	1.6%	1.2%	100.0%
④ 男女ともに家事や育児、介護に積極的に参加すべきである	62.4%	30.5%	2.9%	1.1%	1.8%	1.2%	100.0%
⑤ 男性は一家の中心として家族を一つにまとめ、指導力を発揮すべきである	15.6%	39.3%	20.2%	19.0%	4.8%	1.1%	100.0%
⑥ 女性は結婚したら、自分自身よりも夫や子ども等家庭を中心に考えて生活した方が良い	4.5%	25.8%	28.8%	35.0%	5.0%	1.0%	100.0%
⑦ 女性は仕事を持って、家事や育児、介護をきちんとすべきである	6.4%	26.9%	32.0%	28.0%	5.1%	1.6%	100.0%
⑧ 女性(妻)が仕事を持って、男性(夫)が家事や育児、介護に専念するという選択肢があっても良い	45.5%	34.8%	11.5%	4.2%	3.0%	1.0%	100.0%
⑨ 個人の自由であるから、結婚はしてもしなくてもどちらでも良い	42.2%	22.1%	16.7%	13.0%	5.0%	1.0%	100.0%
⑩ 精神的、経済的に安定し、幸福な人生となるため結婚した方が良い	14.4%	38.7%	16.1%	21.3%	8.3%	1.1%	100.0%
⑪ 社会通念上当然のことであり、周囲に認められるためにも結婚した方が良い	7.4%	22.5%	24.0%	39.1%	5.8%	1.1%	100.0%
⑫ 自分の将来や自由を束縛するから結婚しない方が良い	2.1%	2.8%	27.4%	59.2%	7.1%	1.5%	100.0%
⑬ 結婚していても相手に満足できないときは離婚すれば良い	12.6%	28.0%	25.0%	18.6%	14.0%	1.8%	100.0%
⑭ 一般に、今の社会は離婚すると女性の方が不利である	30.8%	32.1%	11.1%	13.5%	11.1%	1.3%	100.0%

**問6 子どもの教育・しつけや家庭内での男女のあり方について、あなたの考えに近いのはどれですか。(それぞれについてあてはまる番号に○を1つ)**

子どもの教育・しつけや家庭内での男女のあり方についての考え方では、「そのとおりだと思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた項目の「①女の子も男の子と同等に経済的に自立できるよう育てる」「②男の子にも炊事・掃除・洗濯など、生活に必要な技術を身につけさせる」が多くなっています。

また「そうは思わない」「どちらかといえばそう思わない」を合わせた項目では「④男の子は理系、女の子は文系に進学させる」が多くなっています。



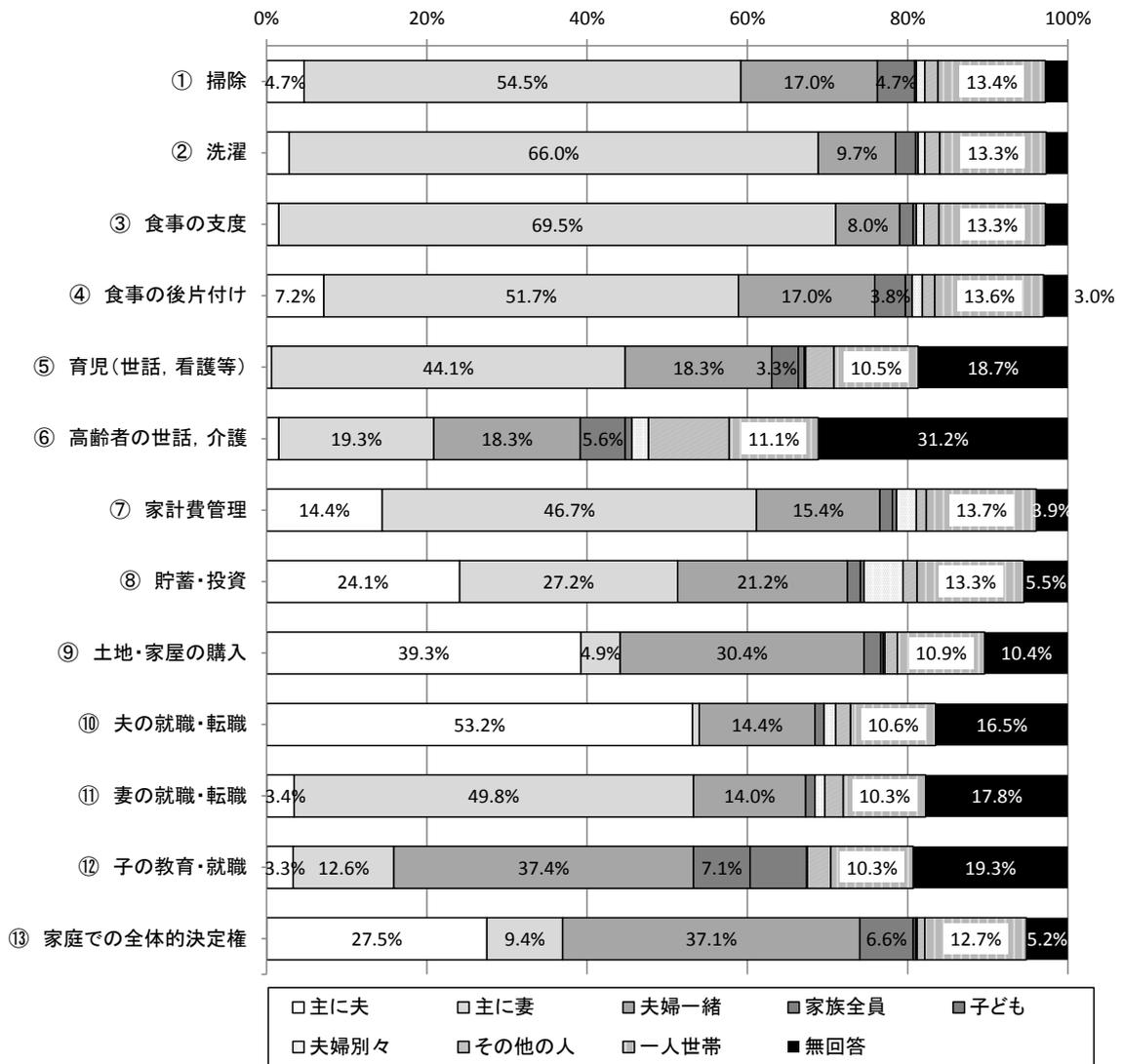
項目	そのとおりだと思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そうは思わない	無回答	合計
① 女の子も男の子と同等に経済的に自立できるよう育てる	613	313	9	10	18	963
② 男の子にも炊事・掃除・洗濯など、生活に必要な技術を身につけさせる	591	324	25	4	19	963
③ 女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てる	169	405	196	170	23	963
④ 男の子は理系、女の子は文系に進学させる	5	15	209	712	22	963
⑤ 出席簿の順番などを「男子が先」という習慣をなくし男女混合にする	298	282	186	170	27	963

項目(構成比)	そのとおりだと思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そうは思わない	無回答	合計
① 女の子も男の子と同等に経済的に自立できるよう育てる	63.7%	32.5%	0.9%	1.0%	1.9%	100.0%
② 男の子にも炊事・掃除・洗濯など、生活に必要な技術を身につけさせる	61.4%	33.6%	2.6%	0.4%	2.0%	100.0%
③ 女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てる	17.5%	42.1%	20.4%	17.7%	2.4%	100.0%
④ 男の子は理系、女の子は文系に進学させる	0.5%	1.6%	21.7%	73.9%	2.3%	100.0%
⑤ 出席簿の順番などを「男子が先」という習慣をなくし男女混合にする	30.9%	29.3%	19.3%	17.7%	2.8%	100.0%

**問7 家庭内で、家事や介護を主に担当しているのは誰ですか。また、家計費の管理等について最終的に決めているのは誰ですか。(それぞれについてあてはまる番号に○を1つ)**

家庭内で、家事や介護を主に担当は誰がしているかでは、「主に妻」の「①掃除」「②洗濯」「③食事の支度」が多くなっています。

また家計費の管理等について最終的に誰が決めているについては、「主に夫」の「⑨土地・家屋の購入」「⑩夫の就職・転職」「⑬家庭での全体的決定権」が多くなっています。



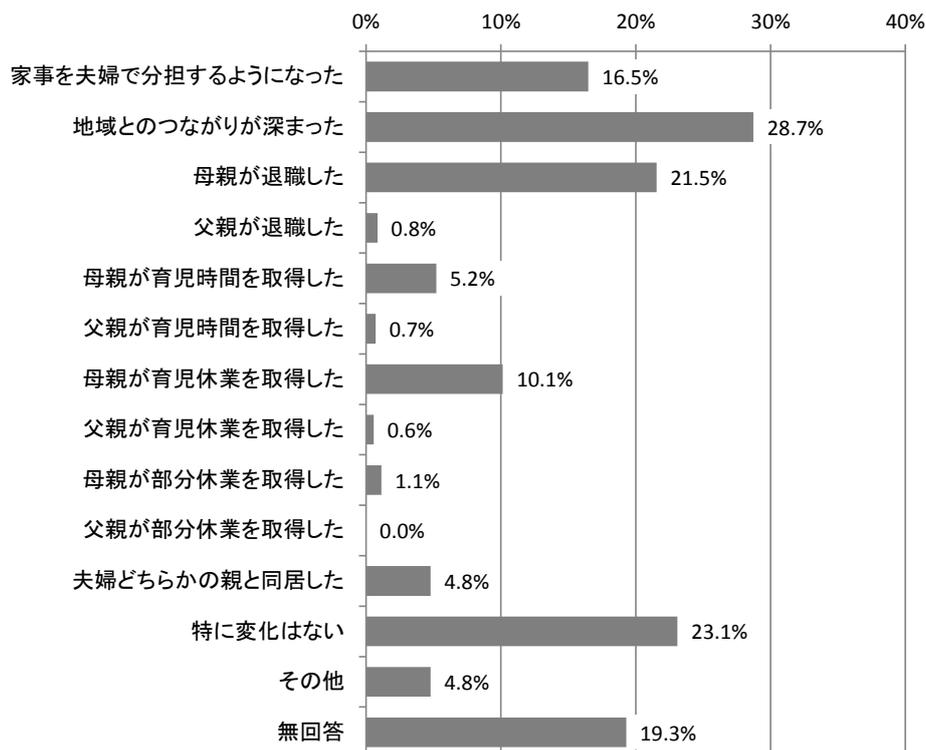
項目	主に夫	主に妻	夫婦一緒	家族全員	子ども	夫婦別々	その他の人	一人世帯	無回答	合計
① 掃除	45	525	164	45	2	10	16	129	27	963
② 洗濯	27	636	93	24	3	8	18	128	26	963
③ 食事の支度	15	669	77	16	4	9	18	128	27	963
④ 食事の後片付け	69	498	164	37	8	12	15	131	29	963
⑤ 育児(世話、看護等)	6	425	176	32	7	2	34	101	180	963
⑥ 高齢者の世話、介護	15	186	176	54	8	20	97	107	300	963
⑦ 家計費管理	139	450	148	15	5	24	12	132	38	963
⑧ 貯蓄・投資	232	262	204	16	4	47	17	128	53	963
⑨ 土地・家屋の購入	378	47	293	20	3	2	15	105	100	963
⑩ 夫の就職・転職	512	8	139	11	0	14	18	102	159	963
⑪ 妻の就職・転職	33	480	135	11	0	12	22	99	171	963
⑫ 子の教育・就職	32	121	360	68	68	1	28	99	186	963
⑬ 家庭での全体的決定権	265	91	357	64	3	2	9	122	50	963

項目(構成比)	主に夫	主に妻	夫婦一緒	家族全員	子ども	夫婦別々	その他の人	一人世帯	無回答	合計
① 掃除	4.7%	54.5%	17.0%	4.7%	0.2%	1.0%	1.7%	13.4%	2.8%	100.0%
② 洗濯	2.8%	66.0%	9.7%	2.5%	0.3%	0.8%	1.9%	13.3%	2.7%	100.0%
③ 食事の支度	1.6%	69.5%	8.0%	1.7%	0.4%	0.9%	1.9%	13.3%	2.8%	100.0%
④ 食事の後片付け	7.2%	51.7%	17.0%	3.8%	0.8%	1.2%	1.6%	13.6%	3.0%	100.0%
⑤ 育児(世話、看護等)	0.6%	44.1%	18.3%	3.3%	0.7%	0.2%	3.5%	10.5%	18.7%	100.0%
⑥ 高齢者の世話、介護	1.6%	19.3%	18.3%	5.6%	0.8%	2.1%	10.1%	11.1%	31.2%	100.0%
⑦ 家計費管理	14.4%	46.7%	15.4%	1.6%	0.5%	2.5%	1.2%	13.7%	3.9%	100.0%
⑧ 貯蓄・投資	24.1%	27.2%	21.2%	1.7%	0.4%	4.9%	1.8%	13.3%	5.5%	100.0%
⑨ 土地・家屋の購入	39.3%	4.9%	30.4%	2.1%	0.3%	0.2%	1.6%	10.9%	10.4%	100.0%
⑩ 夫の就職・転職	53.2%	0.8%	14.4%	1.1%	0.0%	1.5%	1.9%	10.6%	16.5%	100.0%
⑪ 妻の就職・転職	3.4%	49.8%	14.0%	1.1%	0.0%	1.2%	2.3%	10.3%	17.8%	100.0%
⑫ 子の教育・就職	3.3%	12.6%	37.4%	7.1%	7.1%	0.1%	2.9%	10.3%	19.3%	100.0%
⑬ 家庭での全体的決定権	27.5%	9.4%	37.1%	6.6%	0.3%	0.2%	0.9%	12.7%	5.2%	100.0%

**問8 子どもがいる方にお伺いします。子どもが生まれて家庭内に何か変化がありましたか。(〇はあてはまるものすべて)**

子どもが生まれてから家庭内に何か変化があったかについては、「地域とのつながりが深まった」が 28.7%と最も多く、次いで「母親が退職した」21.5%、「家事を夫婦で分担するようになった」16.5%となっています。

また「特に変化はない」は23.1%となっています。

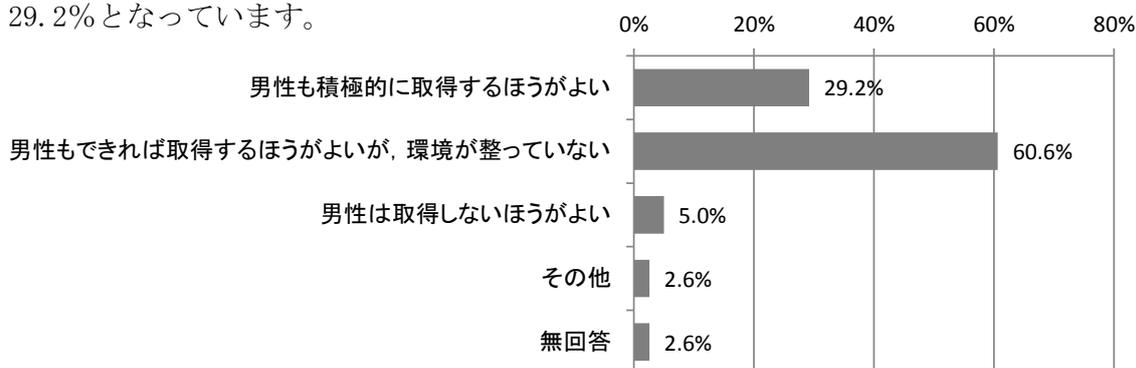


項目	度数	構成比
家事を夫婦で分担するようになった	117	16.5%
地域とのつながりが深まった	204	28.7%
母親が退職した	153	21.5%
父親が退職した	6	0.8%
母親が育児時間を取得した	37	5.2%
父親が育児時間を取得した	5	0.7%
母親が育児休業を取得した	72	10.1%
父親が育児休業を取得した	4	0.6%
母親が部分休業を取得した	8	1.1%
父親が部分休業を取得した	0	0.0%
夫婦どちらかの親と同居した	34	4.8%
特に変化はない	164	23.1%
その他	34	4.8%
無回答	137	19.3%
回答者数	710	
非該当	253	
合計	963	

※この設問が該当しない「非該当」の数を除いた度数で構成比を計算しています。

**問9 あなたは、男性の育児休業取得についてどう思いますか。(○は1つまで)**

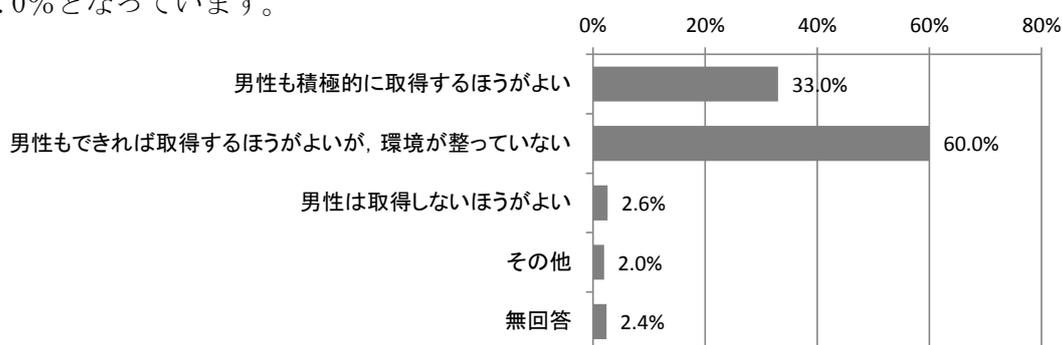
男性の育児休業取得については、「男性もできれば取得するほうがよいが、環境が整っていない」が 60.6%と最も多く、次いで「男性も積極的に取得するほうがよい」29.2%となっています。



項目	度数	構成比
男性も積極的に取得するほうがよい	281	29.2%
男性もできれば取得するほうがよいが、環境が整っていない	584	60.6%
男性は取得しないほうがよい	48	5.0%
その他	25	2.6%
無回答	25	2.6%
合計	963	100.0%

**問10 あなたは、男性の介護休業取得についてどう思いますか。(○は1つまで)**

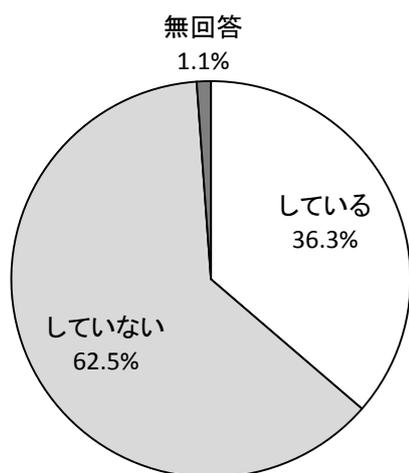
男性の介護休業取得については、「男性もできれば取得するほうがよいが、環境が整っていない」が 60.0%と最も多く、次いで「男性も積極的に取得するほうがよい」33.0%となっています。



項目	度数	構成比
男性も積極的に取得するほうがよい	318	33.0%
男性もできれば取得するほうがよいが、環境が整っていない	578	60.0%
男性は取得しないほうがよい	25	2.6%
その他	19	2.0%
無回答	23	2.4%
合計	963	100.0%

**問 11 現在, 町内会やボランティア活動等の地域活動をしていますか。(○は1つまで)**

現在, 町内会やボランティア活動等の地域活動しているかでは, 「している」が36.3%, 「していない」が62.5%となっています。

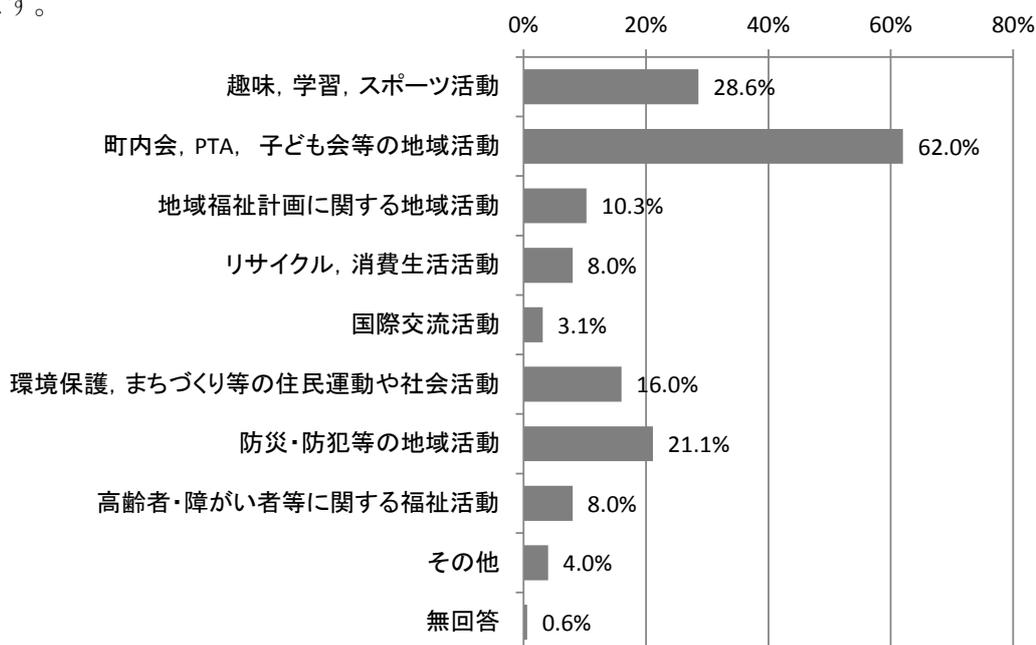


項目	度数	構成比
している	350	36.3%
していない	602	62.5%
無回答	11	1.1%
合計	963	100.0%

《問 11 で「1 している」とお答えいただいた方にお伺いします。》

**問 11-1 その活動内容について、主なものをすべて選んでください。(〇はあてはまるものすべて)**

主な活動内容では、「町内会、PTA、子ども会等の地域活動」が 62.0%と最も多く、次いで「趣味、学習、スポーツ活動」28.6%、「防災・防犯等の地域活動」21.1%となっています。



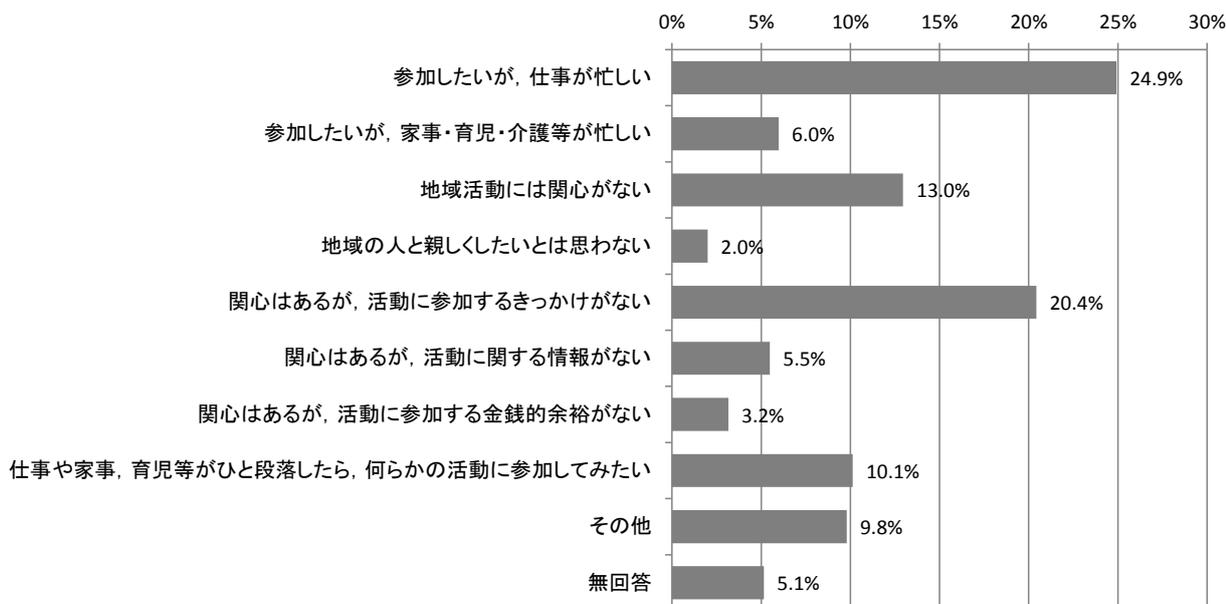
項目	度数	構成比
趣味, 学習, スポーツ活動	100	28.6%
町内会, PTA, 子ども会等の地域活動	217	62.0%
地域福祉計画に関する地域活動	36	10.3%
リサイクル, 消費生活活動	28	8.0%
国際交流活動	11	3.1%
環境保護, まちづくり等の住民運動や社会活動	56	16.0%
防災・防犯等の地域活動	74	21.1%
高齢者・障がい者等に関する福祉活動	28	8.0%
その他	14	4.0%
無回答	2	0.6%
回答者数	350	
非該当	613	
合計	963	

※この設問が該当しない「非該当」の数を除いた度数で構成比を計算しています。

《問 11 で「2 していない」とお答えいただいた方にお伺いします。》

**問 11-2 地域活動についてどう思いますか。(〇は1つまで)**

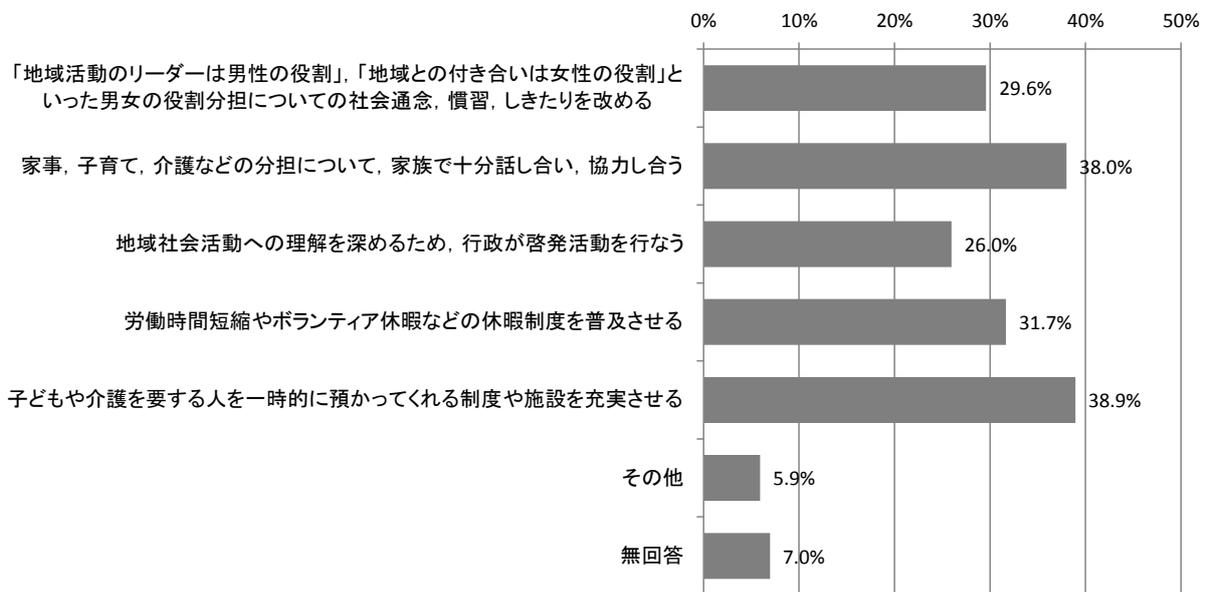
地域活動についてどう思うかでは、「参加したいが、仕事が忙しい」が 24.9%と最も多く、次いで「関心はあるが、活動に参加するきっかけがない」20.4%、「地域活動には関心がない」13.0%となっています。



項目	度数	構成比
参加したいが、仕事が忙しい	150	24.9%
参加したいが、家事・育児・介護等が忙しい	36	6.0%
地域活動には関心がない	78	13.0%
地域の人と親しくしたいとは思わない	12	2.0%
関心はあるが、活動に参加するきっかけがない	123	20.4%
関心はあるが、活動に関する情報がない	33	5.5%
関心はあるが、活動に参加する金銭的余裕がない	19	3.2%
仕事や家事、育児等がひと段落したら、何らかの活動に参加してみたい	61	10.1%
その他	59	9.8%
無回答	31	5.1%
回答者数	602	100.0%
非該当	361	
合計	963	

**問 12 あなたは、女性も男性もそれぞれの個性や能力を生かし、より積極的に地域の団体やサークル活動に参加できるようにするためには、どのようなことが必要だと思いますか。(〇はあてはまるものすべて)**

女性も男性もそれぞれの個性や能力を生かし、より積極的に地域の団体やサークル活動に参加できるようにするために必要なことでは、「子どもや介護を要する人を一時的に預かってくれる制度や施設を充実させる」が 38.9%と最も多く、次いで「家事、子育て、介護などの分担について、家族で十分話し合い、協力し合う」38.0%、「労働時間短縮やボランティア休暇などの休暇制度を普及させる」31.7%となっています。



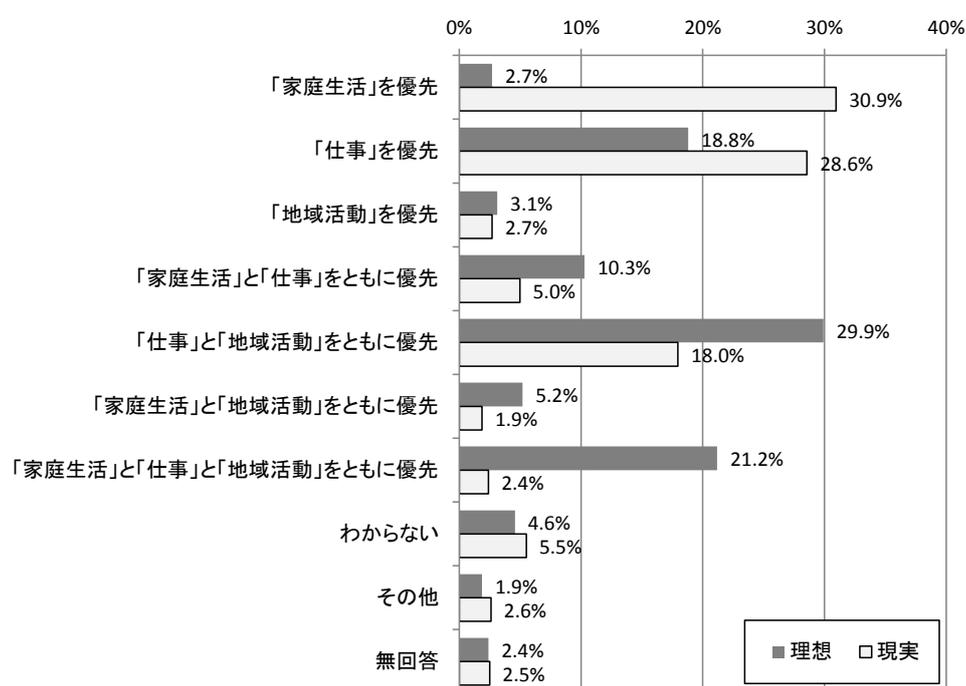
項目	度数	構成比
「地域活動のリーダーは男性の役割」、「地域との付き合いは女性の役割」といった男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める	285	29.6%
家事、子育て、介護などの分担について、家族で十分話し合い、協力し合う	366	38.0%
地域社会活動への理解を深めるため、行政が啓発活動を行なう	250	26.0%
労働時間短縮やボランティア休暇などの休暇制度を普及させる	305	31.7%
子どもや介護を要する人を一時的に預かってくれる制度や施設を充実させる	375	38.9%
その他	57	5.9%
無回答	67	7.0%
回答者数	963	

## 5. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について

**問 13 仕事, 家庭生活, 地域活動・個人の生活の状況について, 理想はどうあるべきだと思いますか。また実際はどうですか。現在, 仕事等を行っていない方は, 今後の考えをお答えください。**

仕事, 家庭生活, 地域活動・個人の生活の状況についての「理想」では, 「仕事」と「地域活動」をともに優先」が 29.9%と最も多く, 次いで「家庭生活」と「仕事」と「地域活動」をともに優先」21.2%, 「仕事を優先」18.8%となっています。

「現実」では, 「家庭生活」を優先」が 30.9%と最も多く, 次いで「仕事を優先」28.6%, 「仕事」と「地域活動」をともに優先」18.0%となっています。



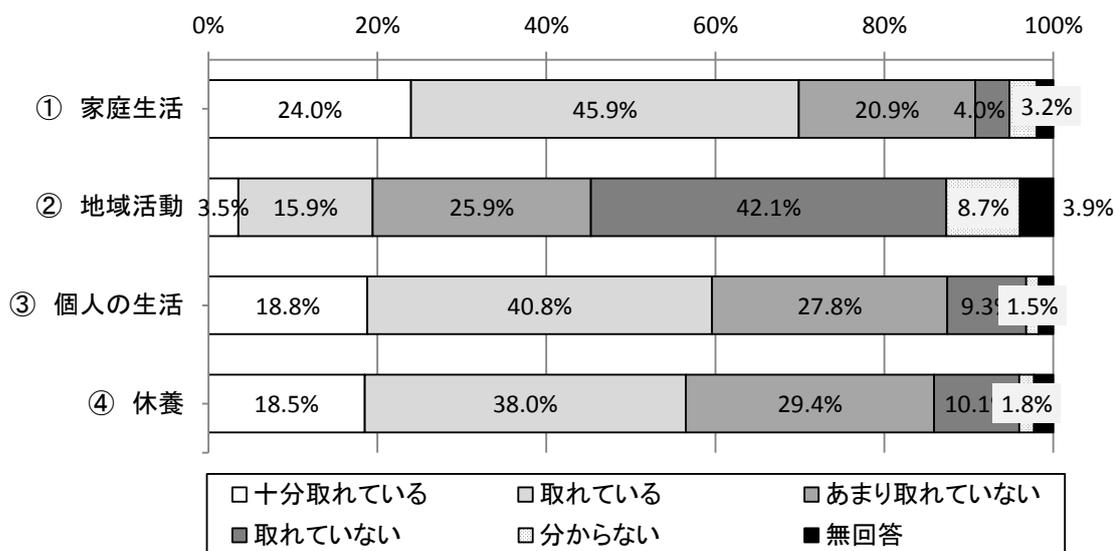
項目	理想		現実	
	度数	構成比	度数	構成比
「家庭生活」を優先	26	2.7%	298	30.9%
「仕事」を優先	181	18.8%	275	28.6%
「地域活動」を優先	30	3.1%	26	2.7%
「家庭生活」と「仕事」をともに優先	99	10.3%	48	5.0%
「仕事」と「地域活動」をともに優先	288	29.9%	173	18.0%
「家庭生活」と「地域活動」をともに優先	50	5.2%	18	1.9%
「家庭生活」と「仕事」と「地域活動」をともに優先	204	21.2%	23	2.4%
わからない	44	4.6%	53	5.5%
その他	18	1.9%	25	2.6%
無回答	23	2.4%	24	2.5%
合計	963	100.0%	963	100.0%

**問 14 家庭生活, 地域活動・個人の生活のための時間は十分とれていますか。**

(それぞれについてあてはまる番号に○を1つ)

家庭生活, 地域活動・個人の生活のための時間は十分とれているかでは, 「十分取れている」「取れている」を合わせた項目の「①家庭生活」「③個人の生活」「④休養」が多くなっています。

また「取れていない」「あまり取れていない」を合わせた項目では, 「②地域活動」が多くなっています。

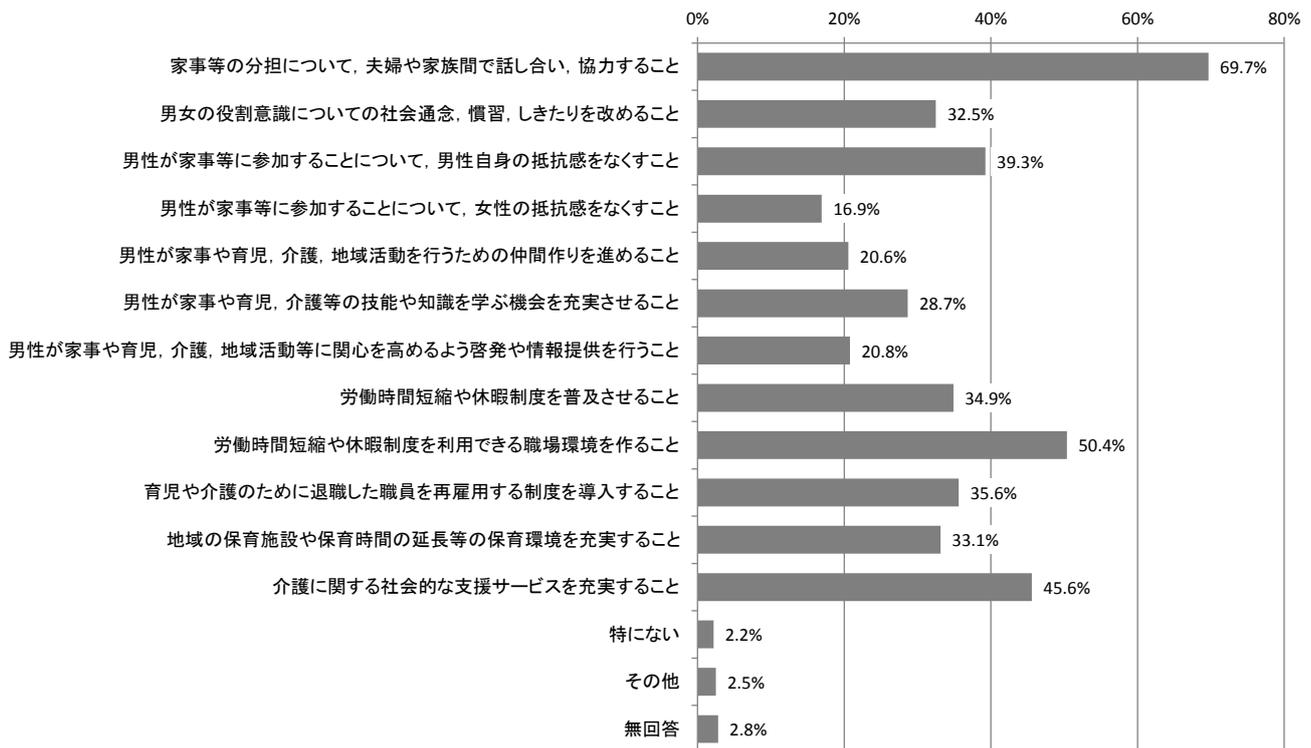


項目	十分取れている	取れている	あまり取れていない	取れていない	分からない	無回答	合計
① 家庭生活	231	442	201	39	31	19	963
② 地域活動	34	153	249	405	84	38	963
③ 個人の生活	181	393	268	90	14	17	963
④ 休養	178	366	283	97	17	22	963

項目(構成比)	十分取れている	取れている	あまり取れていない	取れていない	分からない	無回答	合計
① 家庭生活	24.0%	45.9%	20.9%	4.0%	3.2%	2.0%	100.0%
② 地域活動	3.5%	15.9%	25.9%	42.1%	8.7%	3.9%	100.0%
③ 個人の生活	18.8%	40.8%	27.8%	9.3%	1.5%	1.8%	100.0%
④ 休養	18.5%	38.0%	29.4%	10.1%	1.8%	2.3%	100.0%

**問 15 男女ともに仕事と家庭生活等を両立できるようにするために、どのようなことが必要だと思いますか。(〇はあてはまるものすべて)**

男女ともに仕事と家庭生活等を両立できるようにするために、必要なことでは、「家事等の分担について、夫婦や家族間で話し合い、協力すること」が69.7%と最も多く、次いで「労働時間短縮や休暇制度を利用できる職場環境を作ること」50.4%、「介護に関する社会的な支援サービスを充実すること」45.6%となっています。



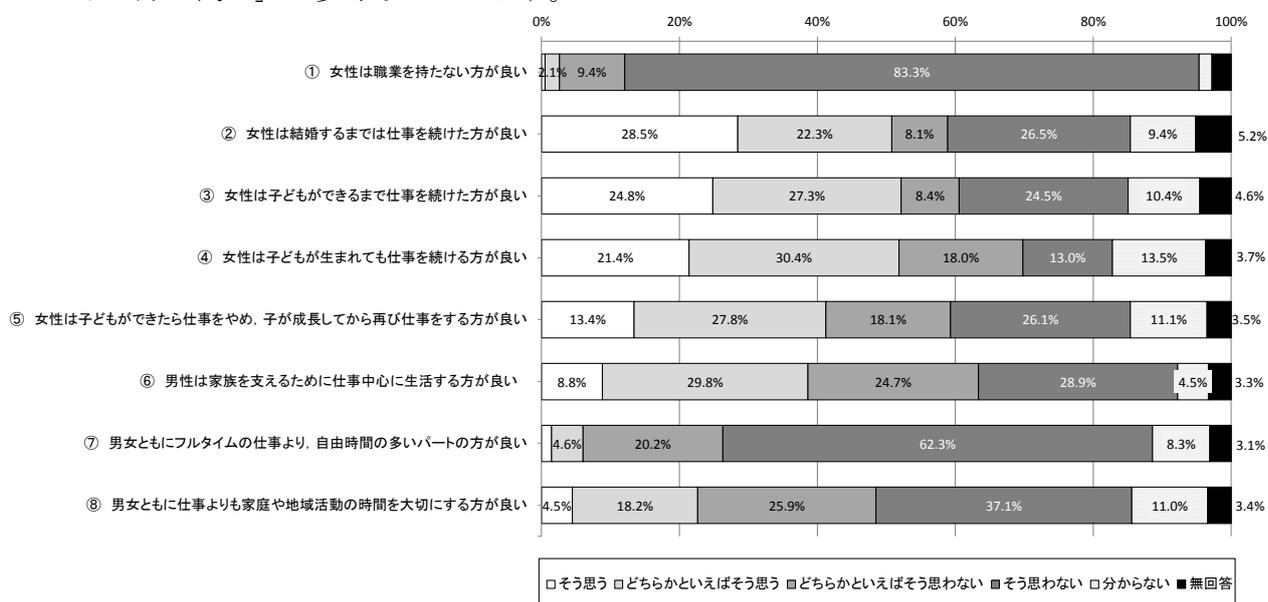
項目	度数	構成比
家事等の分担について、夫婦や家族間で話し合い、協力すること	671	69.7%
男女の役割意識についての社会通念、慣習、しきたりを改めること	313	32.5%
男性が家事等に参加することについて、男性自身の抵抗感をなくすこと	378	39.3%
男性が家事等に参加することについて、女性の抵抗感をなくすこと	163	16.9%
男性が家事や育児、介護、地域活動を行うための仲間作りを進めること	198	20.6%
男性が家事や育児、介護等の技能や知識を学ぶ機会を充実させること	276	28.7%
男性が家事や育児、介護、地域活動等に関心を高めるよう啓発や情報提供を行うこと	200	20.8%
労働時間短縮や休暇制度を普及させること	336	34.9%
労働時間短縮や休暇制度を利用できる職場環境を作ること	485	50.4%
育児や介護のために退職した職員を再雇用する制度を導入すること	343	35.6%
地域の保育施設や保育時間の延長等の保育環境を充実すること	319	33.1%
介護に関する社会的な支援サービスを充実すること	439	45.6%
特にない	21	2.2%
その他	24	2.5%
無回答	27	2.8%
回答者数	963	

## 6. 就業について

問 16 男女が働くことに関して、あなたはどのように思いますか。(それぞれについてあてはまる番号に○を1つ)

男女が働くことに関して思うことでは、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた項目の「③女性は子どもができるまで仕事を続けた方が良い」「④女性は子どもが生まれても仕事を続ける方が良い」「②女性は結婚するまでは仕事を続けた方が良い」が多くなっています。

また「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」を合わせた項目の「①女性は職業を持たない方が良い」「⑦男女ともにフルタイムの仕事より、自由時間の多いパートの方が良い」が多くなっています。



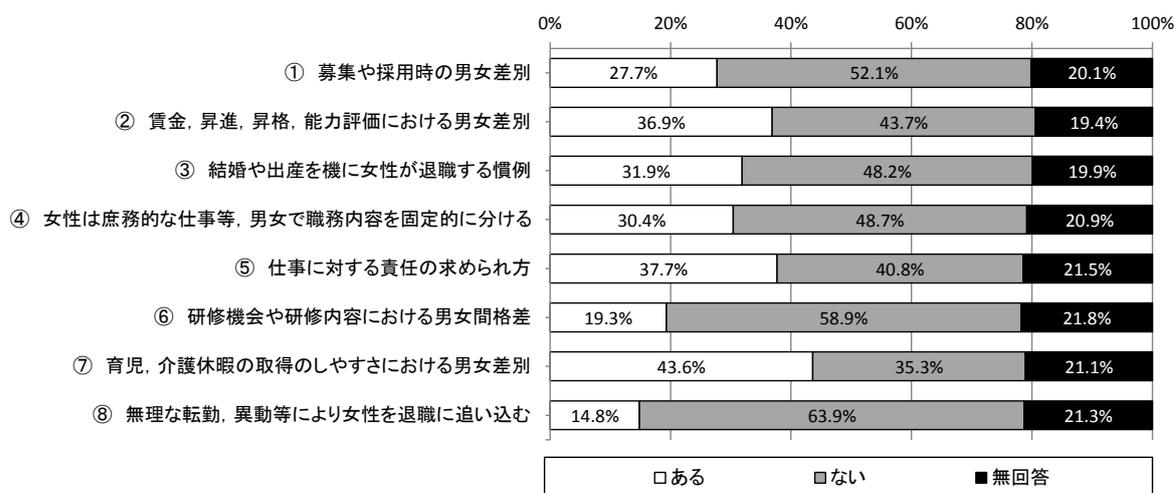
項目	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	分からない	無回答	合計
① 女性は職業を持たない方が良い	5	20	91	802	18	27	963
② 女性は結婚するまでは仕事を続けた方が良い	274	215	78	255	91	50	963
③ 女性は子どもができるまで仕事を続けた方が良い	239	263	81	236	100	44	963
④ 女性は子どもが生まれても仕事を続ける方が良い	206	293	173	125	130	36	963
⑤ 女性は子どもができたらず仕事をやめ、子が成長してから再び仕事をする方が良い	129	268	174	251	107	34	963
⑥ 男性は家族を支えるために仕事中心に生活する方が良い	85	287	238	278	43	32	963
⑦ 男女ともにフルタイムの仕事より、自由時間の多いパートの方が良い	14	44	195	600	80	30	963
⑧ 男女ともに仕事よりも家庭や地域活動の時間を大切にすることが良い	43	175	249	357	106	33	963

項目(構成比)	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	分からない	無回答	合計
① 女性は職業を持たない方が良い	0.5%	2.1%	9.4%	83.3%	1.9%	2.8%	100.0%
② 女性は結婚するまでは仕事を続けた方が良い	28.5%	22.3%	8.1%	26.5%	9.4%	5.2%	100.0%
③ 女性は子どもができるまで仕事を続けた方が良い	24.8%	27.3%	8.4%	24.5%	10.4%	4.6%	100.0%
④ 女性は子どもが生まれても仕事を続ける方が良い	21.4%	30.4%	18.0%	13.0%	13.5%	3.7%	100.0%
⑤ 女性は子どもができたらず仕事をやめ、子が成長してから再び仕事をする方が良い	13.4%	27.8%	18.1%	26.1%	11.1%	3.5%	100.0%
⑥ 男性は家族を支えるために仕事中心に生活する方が良い	8.8%	29.8%	24.7%	28.9%	4.5%	3.3%	100.0%
⑦ 男女ともにフルタイムの仕事より、自由時間の多いパートの方が良い	1.5%	4.6%	20.2%	62.3%	8.3%	3.1%	100.0%
⑧ 男女ともに仕事よりも家庭や地域活動の時間を大切にすることが良い	4.5%	18.2%	25.9%	37.1%	11.0%	3.4%	100.0%

**問 17 職場で次のようなことがありますか。(それぞれについてあてはまる番号に○を1つ)**

職場であることについては、「ある」の項目の「⑦育児、介護休暇の取得のしやすさにおける男女差別」が最も多く、次いで「⑤仕事に対する責任の求められ方」「②賃金、昇進、昇格、能力評価における男女差別」となっています。

また「ない」の項目では「⑧無理な転勤、異動等により女性を退職に追い込む」が最も多く、次いで「⑥研修機会や研修内容における男女間格差」「①募集や採用時の男女差別」となっています。

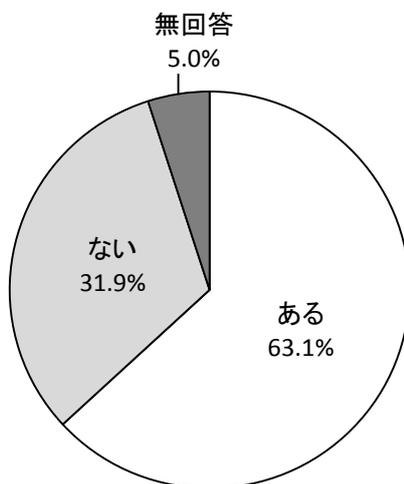


項目	ある	ない	無回答	合計
① 募集や採用時の男女差別	267	502	194	963
② 賃金、昇進、昇格、能力評価における男女差別	355	421	187	963
③ 結婚や出産を機に女性が退職する慣例	307	464	192	963
④ 女性は庶務的な仕事等、男女で職務内容を固定的に分ける	293	469	201	963
⑤ 仕事に対する責任の求められ方	363	393	207	963
⑥ 研修機会や研修内容における男女間格差	186	567	210	963
⑦ 育児、介護休暇の取得のしやすさにおける男女差別	420	340	203	963
⑧ 無理な転勤、異動等により女性を退職に追い込む	143	615	205	963

項目(構成比)	ある	ない	無回答	合計
① 募集や採用時の男女差別	27.7%	52.1%	20.1%	100.0%
② 賃金、昇進、昇格、能力評価における男女差別	36.9%	43.7%	19.4%	100.0%
③ 結婚や出産を機に女性が退職する慣例	31.9%	48.2%	19.9%	100.0%
④ 女性は庶務的な仕事等、男女で職務内容を固定的に分ける	30.4%	48.7%	20.9%	100.0%
⑤ 仕事に対する責任の求められ方	37.7%	40.8%	21.5%	100.0%
⑥ 研修機会や研修内容における男女間格差	19.3%	58.9%	21.8%	100.0%
⑦ 育児、介護休暇の取得のしやすさにおける男女差別	43.6%	35.3%	21.1%	100.0%
⑧ 無理な転勤、異動等により女性を退職に追い込む	14.8%	63.9%	21.3%	100.0%

問 18 「仕事を辞めた経験」がありますか。いずれかに○印をつけてください。(○は1つまで)

「仕事を辞めた経験」では、「ある」が63.1% 「ない」が31.9%となっています。

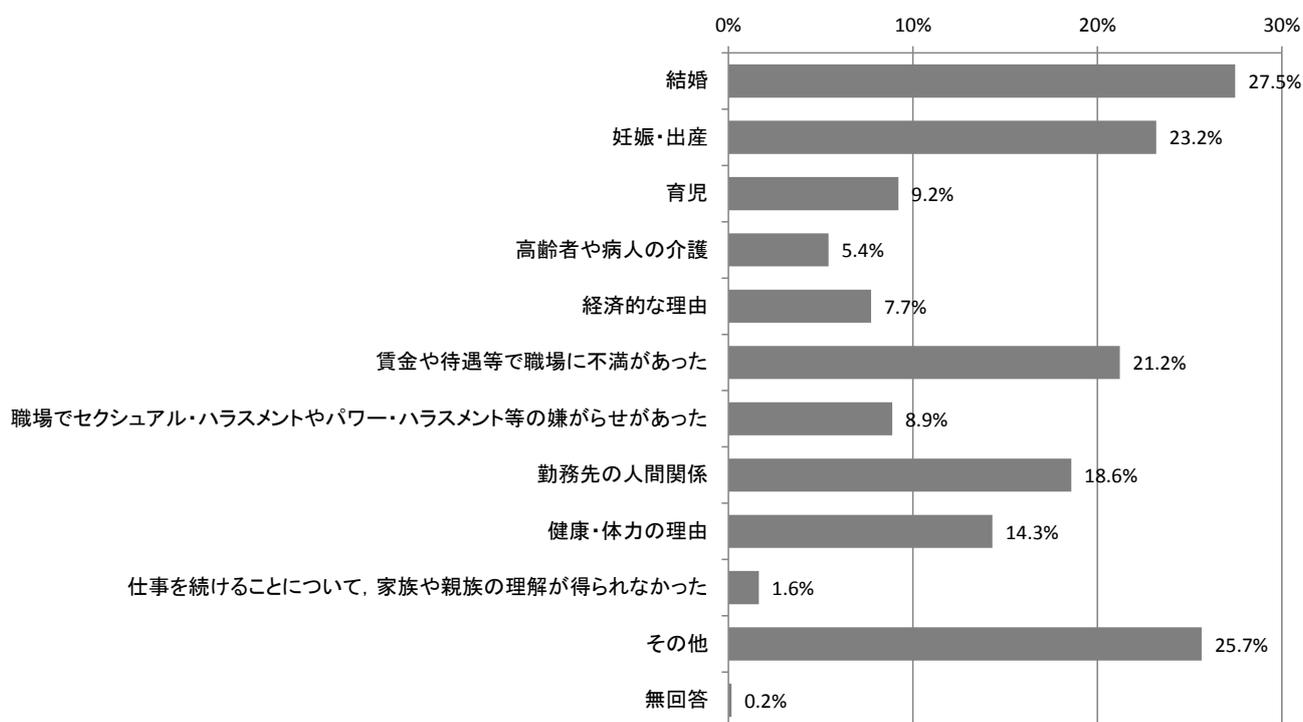


項目	度数	構成比
ある	608	63.1%
ない	307	31.9%
無回答	48	5.0%
合計	963	100.0%

《問 18 で「1 ある」とお答えいただいた方にお伺いします。》

**問 18-1 仕事を辞めた理由は何でしたか。(〇はあてはまるものすべて)**

仕事を辞めた理由では、「結婚」が 27.5%と最も多く、次いで「妊娠・出産」23.2%、「賃金や待遇等で職場に不満があった」21.2%となっています。



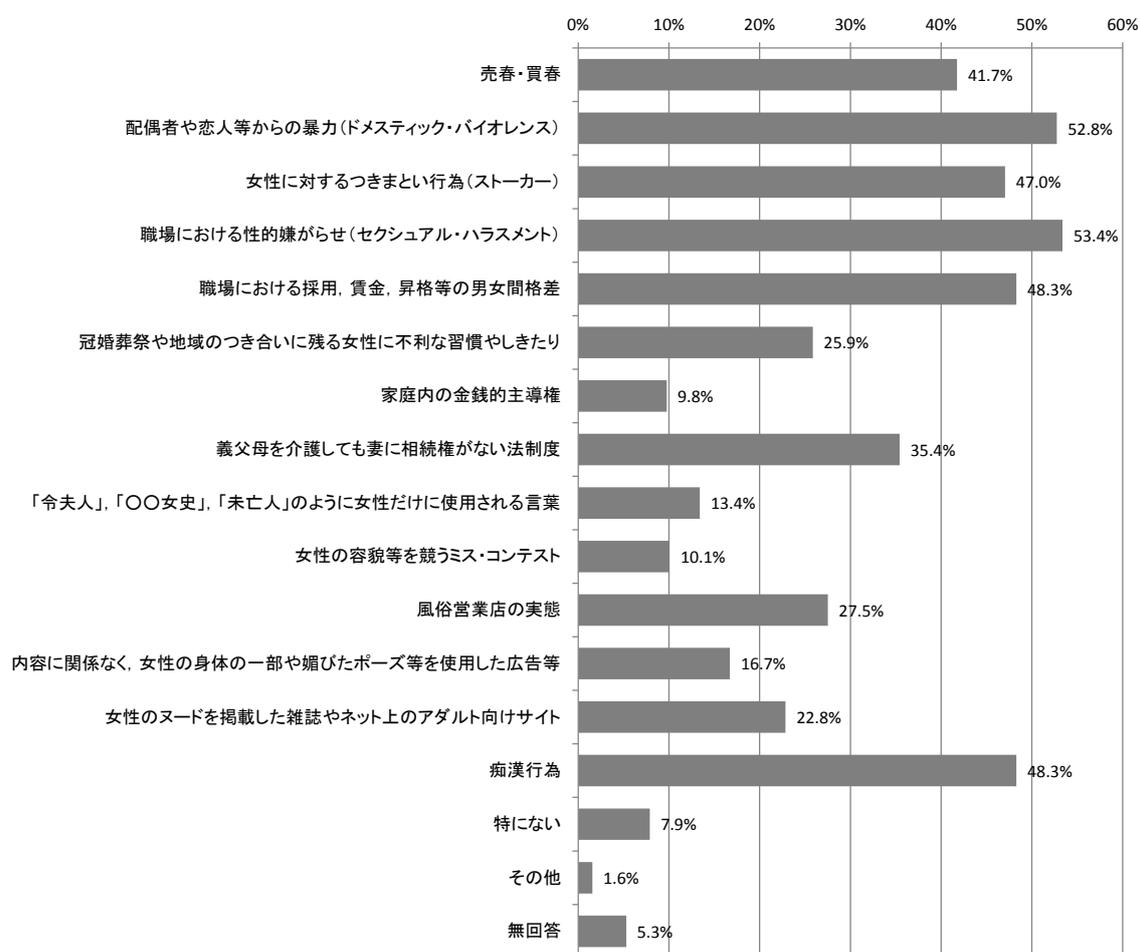
項目	度数	構成比
結婚	167	27.5%
妊娠・出産	141	23.2%
育児	56	9.2%
高齢者や病人の介護	33	5.4%
経済的な理由	47	7.7%
賃金や待遇等で職場に不満があった	129	21.2%
職場でセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等の嫌がらせがあった	54	8.9%
勤務先の人間関係	113	18.6%
健康・体力の理由	87	14.3%
仕事を続けることについて、家族や親族の理解が得られなかった	10	1.6%
その他	156	25.7%
無回答	1	0.2%
回答者数	608	
非該当	355	
合計	963	

※この設問が該当しない「非該当」の数を除いた度数で構成比を計算しています。

## 7. 女性の人権, ドメスティック・バイオレンス(配偶者・恋人等からの暴力)について

**問 19 女性の人権が尊重されていないと感じるのは, どのような点についてでしょうか。(〇はあてはまるものすべて)**

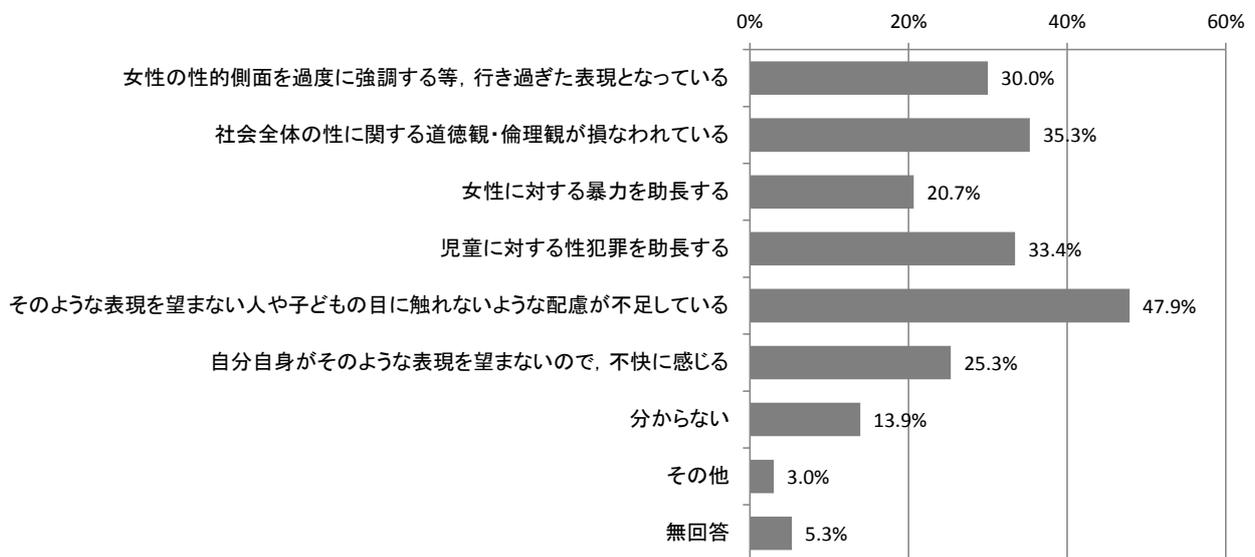
女性の人権が尊重されていないと感じる点では, 「職場における性的嫌がらせ(セクシュアル・ハラスメント)」が53.4%と最も多く, 次いで「配偶者や恋人等からの暴力(ドメスティック・バイオレンス)」52.8%, 「職場における採用, 賃金, 昇格等の男女間格差」「痴漢行為」が同数の48.3%となっています。



項目	度数	構成比
売春・買春	402	41.7%
配偶者や恋人等からの暴力(ドメスティック・バイオレンス)	508	52.8%
女性に対するつきまとい行為(ストーカー)	453	47.0%
職場における性的嫌がらせ(セクシュアル・ハラスメント)	514	53.4%
職場における採用、賃金、昇格等の男女間格差	465	48.3%
冠婚葬祭や地域のつき合いに残る女性に不利な習慣やしきたり	249	25.9%
家庭内の金銭的主導権	94	9.8%
義父母を介護しても妻に相続権がない法制度	341	35.4%
「令夫人」、「〇〇女史」、「未亡人」のように女性だけに使用される言葉	129	13.4%
女性の容貌等を競うミス・コンテスト	97	10.1%
風俗営業店の実態	265	27.5%
内容に関係なく、女性の身体の一部や媚びたポーズ等を使用した広告等	161	16.7%
女性のヌードを掲載した雑誌やネット上のアダルト向けサイト	220	22.8%
痴漢行為	465	48.3%
特にない	76	7.9%
その他	15	1.6%
無回答	51	5.3%
回答者数	963	

**問 20 メディア(新聞, テレビ, インターネット, ゲーム等)における性・暴力表現について, 日ごろ感じることに近い意見はどれですか。(〇はあてはまるものすべて)**

メディア(新聞, テレビ, インターネット, ゲーム等)における性・暴力表現について, 日ごろ感じることでは, 「そのような表現を望まない人や子どもの目に触れないような配慮が不足している」が 47.9%と最も多く, 次いで「社会全体の性に関する道徳観・倫理観が損なわれている」35.3%, 「児童に対する性犯罪を助長する」33.4%, 「女性の性的側面を過度に強調する等, 行き過ぎた表現となっている」30.0%となっています。

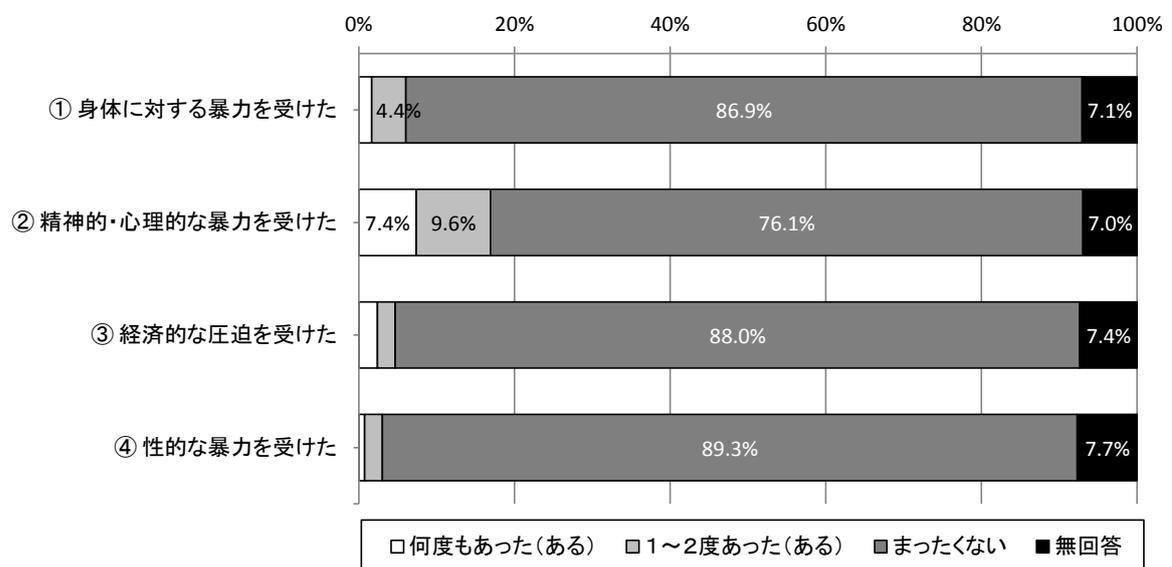


項目	度数	構成比
女性の性的側面を過度に強調する等, 行き過ぎた表現となっている	289	30.0%
社会全体の性に関する道徳観・倫理観が損なわれている	340	35.3%
女性に対する暴力を助長する	199	20.7%
児童に対する性犯罪を助長する	322	33.4%
そのような表現を望まない人や子どもの目に触れないような配慮が不足している	461	47.9%
自分自身がそのような表現を望まないのに, 不快に感じる	244	25.3%
分からない	134	13.9%
その他	29	3.0%
無回答	51	5.3%
回答者数	963	

**問 21 過去5年の間に、配偶者(元配偶者も含む)や親密な関係にあるパートナー、恋人から次のようなことをされた経験がありますか。(それぞれについてあてはまる番号に○を1つ)**

過去5年の間に、配偶者(元配偶者も含む)や親密な関係にあるパートナー、恋人からされた行為では、どの項目も「まったくない」が7割以上となっています。

また「何度もあった(ある)」、「1～2度あった(ある)」の項目では「② 精神的・心理的な暴力を受けた(大切にしているものをわざと捨てる, 暴言や大声で怒鳴る, 無視し続ける, 行動を監視したり外出や人とのつき合いを制限する, 脅迫, 等)」が多くなっています。



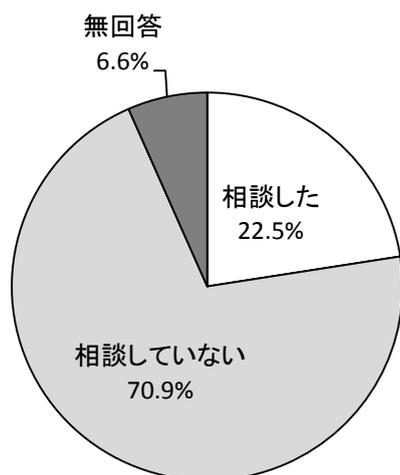
項目	何度もあった(ある)	1～2度あった(ある)	まったくない	無回答	合計
① 身体に対する暴力を受けた(拳骨や平手で殴る, もので殴る, 蹴る, 突き飛ばす, 等)	16	42	837	68	963
② 精神的・心理的な暴力を受けた(大切にしているものをわざと捨てる, 暴言や大声で怒鳴る, 無視し続ける, 行動を監視したり外出や人とのつき合いを制限する, 脅迫, 等)	71	92	733	67	963
③ 経済的な圧迫を受けた(生活費を渡さない, 等)	23	22	847	71	963
④ 性的な暴力を受けた(避妊に協力しない, 性的行為や中絶を強要する, 等)	7	22	860	74	963

項目(構成比)	何度もあった(ある)	1～2度あった(ある)	まったくない	無回答	合計
① 身体に対する暴力を受けた(拳骨や平手で殴る, もので殴る, 蹴る, 突き飛ばす, 等)	1.7%	4.4%	86.9%	7.1%	100.0%
② 精神的・心理的な暴力を受けた(大切にしているものをわざと捨てる, 暴言や大声で怒鳴る, 無視し続ける, 行動を監視したり外出や人とのつき合いを制限する, 脅迫, 等)	7.4%	9.6%	76.1%	7.0%	100.0%
③ 経済的な圧迫を受けた(生活費を渡さない, 等)	2.4%	2.3%	88.0%	7.4%	100.0%
④ 性的な暴力を受けた(避妊に協力しない, 性的行為や中絶を強要する, 等)	0.7%	2.3%	89.3%	7.7%	100.0%

《問 21 で「1 何度もあった（ある）」または「2 1～2度あった（ある）」に1 つでも○があった方にお伺いします。》

**問 21-1 そうした行為を誰かに電話や窓口で相談しましたか。（○は1つまで）**

暴力を受けた際に誰かに電話や窓口で相談したかでは、「相談した」が 22.5%、「相談していない」が 70.9%となっています。



項目	度数	構成比
相談した	41	22.5%
相談していない	129	70.9%
無回答	12	6.6%
回答者数	182	100.0%
非該当	781	
合計	963	

《問 21-1 で「1 相談した」と答えた方にお伺いします。》

**問 21-2 誰（どこ）に相談しましたか。（○はあてはまるものすべて）**

誰（どこ）に相談したかでは、「友人・知人」が 24 件と最も多く、次いで「親族」23 件、「警察」7 件となっています。

項目	度数	構成比
親族	23	56.1%
友人・知人	24	58.5%
警察	7	17.1%
民生・児童委員, 人権擁護委員	0	0.0%
市役所	3	7.3%
民間の相談窓口	0	0.0%
市役所以外の公的機関	0	0.0%
弁護士・家庭裁判所	6	14.6%
医師・カウンセラー	5	12.2%
その他	0	0.0%
無回答	0	0.0%
回答者数	41	
非該当	922	
合計	963	

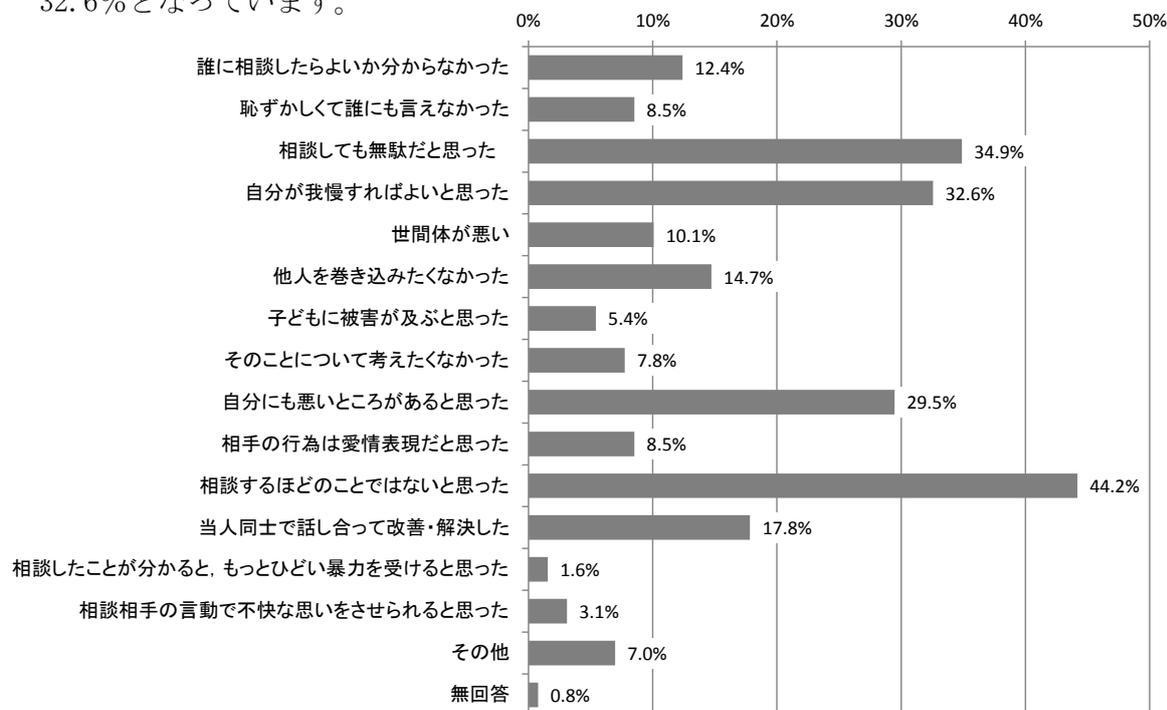
※回答者数が少ないため表のみ掲載

※この設問が該当しない「非該当」の数を除いた度数で構成比を計算しています。

◀ 問 21-1 で「2 相談していない」と答えた方にお伺いします。▶

**問 21-3 その理由は何ですか。(○はあてはまるものすべて)**

相談していない理由では、「相談するほどのことではないと思った」が 44.2%と最も多く、次いで「相談しても無駄だと思った」34.9%、「自分が我慢すればよいと思った」32.6%となっています。



項目	度数	構成比
誰に相談したらよいか分からなかった	16	12.4%
恥ずかしくて誰にも言えなかった	11	8.5%
相談しても無駄だと思った	45	34.9%
自分が我慢すればよいと思った	42	32.6%
世間体が悪い	13	10.1%
他人を巻き込みたくなかった	19	14.7%
子どもに被害が及ぶと思った	7	5.4%
そのことについて考えたくなかった	10	7.8%
自分にも悪いところがあると思った	38	29.5%
相手の行為は愛情表現だと思った	11	8.5%
相談するほどのことではないと思った	57	44.2%
当人同士で話し合っ改善・解決した	23	17.8%
相談したことが分かる、もっとひどい暴力を受けると思った	2	1.6%
相談相手の言動で不快な思いをさせられると思った	4	3.1%
その他	9	7.0%
無回答	1	0.8%
回答者数	129	
非該当	834	
合計	963	

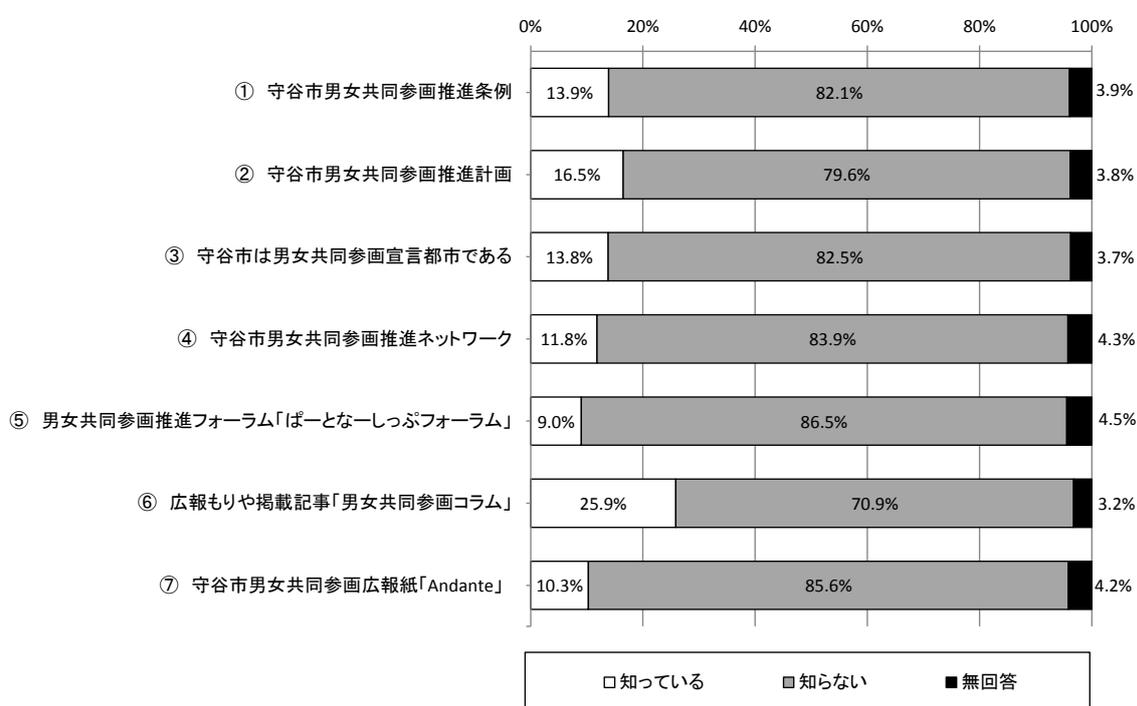
※この設問が該当しない「非該当」の数を除いた度数で構成比を計算しています。

## 8. 男女共同参画社会の実現に向けて

問 22 市では、男女共同参画推進のために様々な取り組みをしています。以下の市の取り組みについてご存知ですか。(それぞれについてあてはまる番号に○を1つ)

市で行っている男女共同参画推進のための様々な取り組みでは、「知っている」の項目では「⑥ 広報もりや掲載記事「男女共同参画コラム」」が25.9%と最も多くなっています。

また「知らない」ではどの項目も7割以上となっています。



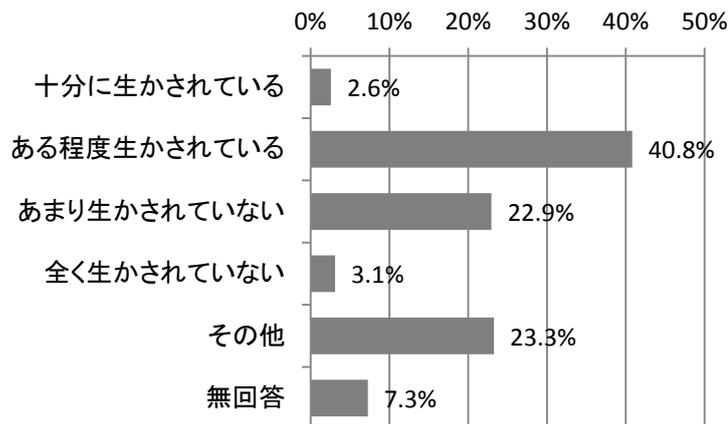
項目	知っている	知らない	無回答	合計
① 守谷市男女共同参画推進条例	134	791	38	963
② 守谷市男女共同参画推進計画	159	767	37	963
③ 守谷市は男女共同参画宣言都市である	133	794	36	963
④ 守谷市男女共同参画推進ネットワーク	114	808	41	963
⑤ 男女共同参画推進フォーラム「ぱーとなーしゅぷフォーラム」	87	833	43	963
⑥ 広報もりや掲載記事「男女共同参画コラム」	249	683	31	963
⑦ 守谷市男女共同参画広報紙「Andante」	99	824	40	963

項目(構成比)	知っている	知らない	無回答	合計
① 守谷市男女共同参画推進条例	13.9%	82.1%	3.9%	100.0%
② 守谷市男女共同参画推進計画	16.5%	79.6%	3.8%	100.0%
③ 守谷市は男女共同参画宣言都市である	13.8%	82.5%	3.7%	100.0%
④ 守谷市男女共同参画推進ネットワーク	11.8%	83.9%	4.3%	100.0%
⑤ 男女共同参画推進フォーラム「ぱーとなーしゅぷフォーラム」	9.0%	86.5%	4.5%	100.0%
⑥ 広報もりや掲載記事「男女共同参画コラム」	25.9%	70.9%	3.2%	100.0%
⑦ 守谷市男女共同参画広報紙「Andante」	10.3%	85.6%	4.2%	100.0%

**問 23 市政運営において、女性の意見や視点が十分に生かされていると思いますか。(〇は1つまで)**

市政運営において、女性の意見や視点が十分に生かされているかでは、「ある程度生かされている」が40.8%と最も多く「十分に生かされている」と合わせると43.4%となっています。

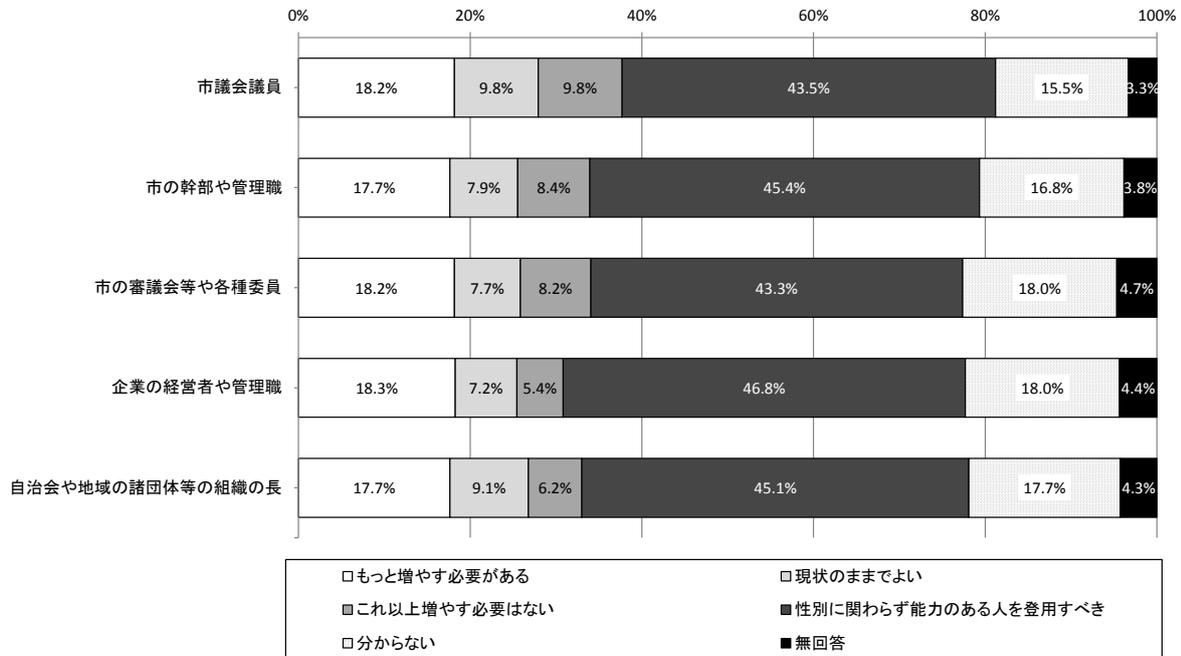
また「全く生かされていない」「あまり生かされていない」を合わせると26.0%となっています。



項目	度数	構成比
十分に生かされている	25	2.6%
ある程度生かされている	393	40.8%
あまり生かされていない	221	22.9%
全く生かされていない	30	3.1%
その他	224	23.3%
無回答	70	7.3%
合計	963	100.0%

**問 24 市の政策・方針決定に関わる役職・公職への女性の進出や登用について、  
どのようにお考えですか。(それぞれについてあてはまる番号に○を1つ)**

市の政策・方針決定に関わる役職・公職への女性の進出や登用についての考え方では、「性別に関わらず能力のある人を登用すべき」の項目がすべて4割以上となっています。

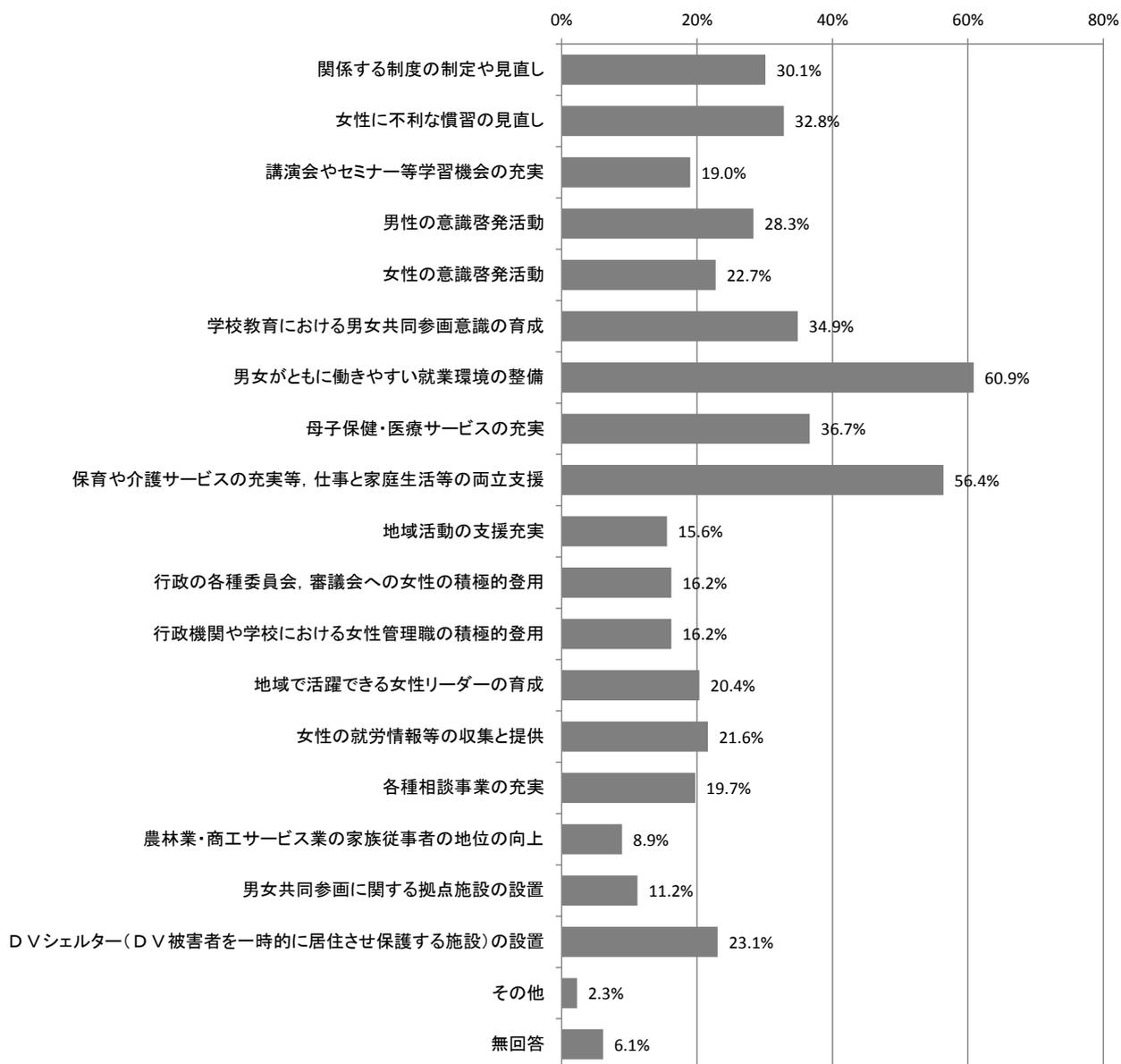


項目	もっと増やす必要がある	現状のままでよい	これ以上増やす必要はない	性別に関わらず能力のある人を登用すべき	分らない	無回答	合計
市議会議員	175	94	94	419	149	32	963
市の幹部や管理職	170	76	81	437	162	37	963
市の審議会等や各種委員	175	74	79	417	173	45	963
企業の経営者や管理職	176	69	52	451	173	42	963
自治会や地域の諸団体等の組織の長	170	88	60	434	170	41	963

項目(構成比)	もっと増やす必要がある	現状のままでよい	これ以上増やす必要はない	性別に関わらず能力のある人を登用すべき	分らない	無回答	合計
市議会議員	18.2%	9.8%	9.8%	43.5%	15.5%	3.3%	100.0%
市の幹部や管理職	17.7%	7.9%	8.4%	45.4%	16.8%	3.8%	100.0%
市の審議会等や各種委員	18.2%	7.7%	8.2%	43.3%	18.0%	4.7%	100.0%
企業の経営者や管理職	18.3%	7.2%	5.4%	46.8%	18.0%	4.4%	100.0%
自治会や地域の諸団体等の組織の長	17.7%	9.1%	6.2%	45.1%	17.7%	4.3%	100.0%

**問 25 男女共同参画社会の実現に向けて、今後、市がどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(〇はあてはまるものすべて)**

男女共同参画社会の実現に向けて、今後、市がどのようなことに力を入れていくべきだと思うかでは、「男女がともに働きやすい就業環境の整備」が60.9%と最も多く、次いで「保育や介護サービスの充実等、仕事と家庭生活等の両立支援」56.4%、「母子保健・医療サービスの充実」36.7%となっています。



項目	度数	構成比
関係する制度の制定や見直し	290	30.1%
女性に不利な慣習の見直し	316	32.8%
講演会やセミナー等学習機会の充実	183	19.0%
男性の意識啓発活動	273	28.3%
女性の意識啓発活動	219	22.7%
学校教育における男女共同参画意識の育成	336	34.9%
男女がともに働きやすい就業環境の整備	586	60.9%
母子保健・医療サービスの充実	353	36.7%
保育や介護サービスの充実等、仕事と家庭生活等の両立支援	543	56.4%
地域活動の支援充実	150	15.6%
行政の各種委員会、審議会への女性の積極的登用	156	16.2%
行政機関や学校における女性管理職の積極的登用	156	16.2%
地域で活躍できる女性リーダーの育成	196	20.4%
女性の就労情報等の収集と提供	208	21.6%
各種相談事業の充実	190	19.7%
農林業・商工サービス業の家族従事者の地位の向上	86	8.9%
男女共同参画に関する拠点施設の設置	108	11.2%
DVシェルター（DV被害者を一時的に居住させ保護する施設）の設置	222	23.1%
その他	22	2.3%
無回答	59	6.1%
回答者数	963	

## 9. 自由意見

注意) 各自由意見については、男女共同参画と関連性のないものも含まれますが、報告書には、原文のまま掲載しました。

【総意見数：170 名の方から御意見がありました】

項目	回答数
男女共同参画に関する意見全般	31
市の男女共同参画推進のための要望等	17
市への要望全般	27
アンケート内容全般について	39
女性が活躍できる世の中について(働きやすいなど)	27
女性への差別について	23
その他	6
合計	170

### (1) 男女共同参画に関する意見全般 (31 件)

- 市の男女共同参画推進の取り組みをほとんど理解していない自分が居た。(男性, 65 歳以上)
- 今回の調査で私へのアンケート (70 代) は多少無理がありました。もう現役世代ではないので。回答は過去そうであったというような答えもあるかもしれません。ただ、男女平等、機会均等は今の世の中当然のことと思います。(無回答, 無回答)
- 慣習などについては、それぞれの地域、また家庭によって違うと思います。例えば家庭で言うと夫(もしくは妻)の収入が多い家は働き手がひとりで良いわけですが。子供を育てるという面では夫婦のどちらかが家庭に居て子供との時間を多くすればより良い家庭環境になる、と考えます。女性、男性にチャンスを与えるという面では反対しませんが、妻(もしくは夫)が、専業で家事をすることを良くないという表現でくくることには閉口してしまいます。女性も男性も、より良い職に就けるように基本的な教育をしっかりとすることが一番優先されることと考えます。(男性, 60~64 歳)
- 男女共にあらゆることを平等に選択する事ができる環境づくりが必要だと思う。男と女はもともと平等にはならない(能力的に一長一短がおたがいにある。)(男性, 40 歳代)
- コンビニで動線の問題なのかアダルトコーナーが奥でないところがあり、不快。条例で規制できないでしょうか? そういった商品があるのはわかりますが多くの人の目に触れるところに並べておいても良いという感覚が一般的になるのは女性軽視につながる。自分は学校の名簿が男→女の順だった世代で理屈ではわかっているけど「長」のつく立場は男性が多いと刷り込みを受けているのを自分でも感じます。学校・教育

の場で男性が先でない名簿を使うなどは小さな事でも後の世代の常識につながるの  
で良いことだと思います。(女性, 40 歳代)

- 共働きをする若い世代の家庭では“男女共同参画”が自然と行われている割合が多い  
と思うのですがある世代以上になると男性側の意識がかなり低いと思われるのです  
が・・・(女性, 60～64 歳)
- 女性の地位向上というよりも、個人個人がそれぞれの能力や適性にあつた立場に立て  
る事が本当の男女平等につながると思います。性差による体力・能力の差は当然のも  
のであり、女性が向く(向かない)仕事、男性が向く(向かない)仕事もあつて当然  
なので一律で女だから、男だからと考えるのではなく上に記したとおり男女の別より  
も個人の資質を正しく理解し、それぞれの個性を生かせる社会になって欲しいと思っ  
ています。よろしく願いいたします。(女性, 20 歳代)
- 女性, 男性に問わず, 相手を思いやる優しさ, 制度が大切で, 女性女性とさわいでい  
る女の人が私は最も苦手です。それこそ男女差別の第一歩ではないでしょうか?(女  
性, 30 歳代)
- 男女平等にしたいという気持ちはわかりますけど, 近づくことはできても平等にはな  
らないと思います。自分が言いたいことは, 男性にできることの幅, 女性にできるこ  
との幅は広げていくべきだと思います。また, 男女が集まる環境では, 両者がお互い  
を尊重する気持ちを持つことが大事だと思います。(男性, 30 歳代)
- 男女を問わず, 有能な人材は参画すべきである。性別を問う必要はない。(男性, 65  
歳以上)
- 若い世代ほど男女平等の意識は高いと感じます。子供たちも男女の違いなく遊んでい  
るので将来的には緩和されていくものと考えてます。(男性, 40 歳代)
- 法が過剰に女性優遇となっており, 男性に不利益が生じてきている。このままだと女  
尊男卑に傾く恐れがあるため法の整備はこれ以上しないことが望ましい。学校教育で  
男女平等はしっかり教育されており, 若い世代は平等意識が高い。老いた世代が意識  
が低い(そういう文化だったので仕方ないが)ので, その年代に啓発することが近道。  
また, 世代が入れ替わる 20～30 年後は一層平等になると思うので時間を使うのも有  
効。若い世代にこれ以上男女平等をけしかけるのは弊害が大きい。より萎縮し, (男  
女どちらでもいいが)リードできないものが増え婚姻が減り少子化につながっている。  
男女平等と少子化はリンクしていることを広く知らしめるべき。(男性, 40 歳代)
- スポーツテストで男女の基準が分かれているので, そもそも平等ではない。平等にす  
るなら, 男女別にしないこと。でも体力が違うので, そもそも男女平等はあり得ない。  
男女平等なんて, ムリ!(男性, 40 歳代)
- 問 24 の解答の通り, 基本的に門戸は開いていて, あとはそれぞれの意識および能力  
の問題だと思います。女性は潜在的に企業や社会活動における能力が男性に劣ると思  
い込んでいるようにも感じ, にもかかわらず「男女共同参画推進」などというスロー

ガンが出されると、少し違和感を覚えます。能力のある人は性別に関係なく社会に進出すればよいと思いますし、能力が劣ると自分で認めている人は家庭や地域での活動を中心に行えばお互いにとって幸せではないのでしょうか。個々人の意識や考えを、男性だから、女性だから、という視点で分類すること自体にそもそも賛同できません。  
(男性, 40 歳代)

- 男女平等は昔に比べれば、すこしは改善されたと思いますが、まだまだ偏見があります。より住みよい市になるよう願っていますが、私はもう人生後半で体力も気力もなくなりました。自分の生活でいっぱいです。そんな年寄りにもやさしい目を向けてほしいと思います。(女性, 65 歳以上)
- 男女共に働かなければならない社会は不幸だと思う。ただ本人が不幸だと思っていないのであればそれはそれでいいことだと思う。(男性, 50 歳代)
- 男性と女性は同じではありません。男性は子供が生まれません。しかし女性一人でも、子供が出来ません。ですからお互いを補い助け合うのは当然でどんな偉人も母(女性)から生まれてきたのです。母性という言葉があるように、母性の子を育てるのは当然で、父親は一家を守る為に外で稼ぎ子育てを助けます。当然の事です。これら当然のことが妨げられてはなりません。男女平等を云うなら女性も男性と同じ様に仕事をこなさなくてはなりません。性別に関係なく能力のある人は社会で活躍してほしい。そのための地盤が必要です。前に「男らしい、女らしい」という言葉は差別用語と聞きましたがそうなのですか？だとしたら残念です。根底にある優しさの表れと思うのですが(女性, 65 歳以上)
- 人間が古いので男は仕事、女は家庭(家事、子供)も悪いとは思わないが、働きたい女性は活躍する場は大切にするのはよい。DVやセクシャルハラスメントは個人の資質の問題のような気がする。女性を守るのはよいことだからカバーしなければならない。しかし男性の特性、女性の特性もあるのではないか。みんな平等でいいのか?? 少し行き過ぎなところも見受けられて来ている。車の運転を見ていると女性は周りの情報をよく見ないので判断が悪い。これも社会性等特有の有るのではないか(もって生まれた性の違いが内在している)(男と女は違うのではないか)(男性, 65 歳以上)
- 介護施設は増えているが内容、働いている人、管理職ナースの質が非常に悪く家族をまかせられません。そのため家族の内の女性の負担を大きくしています。良い介護人が退職しなければならない現状を何とかしてほしい。つまり介護施設の質の低下が女性を家に縛りつけていると思います。(女性, 20 歳代)
- 1. 人の自立には経済的自立, 人に頼らない精神的自立, 家事を行える家庭的な自立があると思う。これは男女関係なく人として必要である。今の社会は男性にとっての家庭的自立, 女性にとっての経済的自立がしにくいように思える。男として, 女としてではなく人として生きやすい社会が必要である。2. 女性のリーダー等を増やすために「何割を女性に」と決めるのはあまり賛成できない。これはやはり女性として決

められたことになるからである。契機としてはじめは有効と思うが女性を啓発し自ら意欲を持つようにし、採用の時その人がたまたま女性であったというのが理想だと思う。3. 保育園不足などの問題を女性の問題としてとらえるのは間違っていると思う。女性の問題ととらえるところに「育児は女性」という偏った考えが介入している。また子育てについて言えば、3歳まで育児休暇をとれるようにすることが幸せのように、安部首相は「3歳まで抱っこし放題」と言っていたが現実を知らなすぎる。3歳で保育園に入れようとしても子供は母親から離れられなくなるし母親も元のように技術的な面で仕事ができるか不安になり、結局は辞職してしまうのではないかと思う。育児休暇を延ばすのではなく0歳から預かり病気でも預かってくれる保育園が必要なのである。さらに保育園の子に対し「可哀想」という人もいるが、これは周囲がそういうから子供も自分は可哀想なんだとってしまうのである。「〇〇ちゃんのお母さんはすごいね。お母さんをしながらお仕事もして。偉いね。」とさえすれば子供は母親に誇りを持って育つはずである。したがって周囲の働く母親への偏見もなくしていかなければならない。4. 最近、女教師が旧姓を通称で使うことを裁判所が認めなかったというニュースもあった。これも女性の社会進出を阻むものである。それならば国会議員の女性は何故旧姓で選挙に立候補し、その後もそのまま活動しているのか・・・教師も議員も公のしごとであり矛盾を感じる出来事であった。5. よくマタハラという言葉を目にするが妊娠した女性を辞める方向へもっていこうとすることである。男性の育児休暇が取りにくいのも根は同じでその人の休んだ分の仕事のしわよせが他の人に行くからだと思う。私の経験では教師が産休、育休をとろうとしてもそのようなことはなく周囲も嫌な顔をしない。それは休む人と全く同じ仕事をしてくれる人が来てくれるからだと思う。担任、部活、委員会等全く同じ仕事を行ってくれるので周囲に負担が行かないのである。(保護者の中には文句をいう人もいますが・・・)他の業種でも退職者やスキルのある人を臨時雇用すれば気持ちよく子供を産める社会になるのではないかと思う。(女性、60～64歳)

- 職業によって男女平等なところとそうでないところがあり、その差が大きいので解答に迷うことがある。(男性、65歳以上)
- 元々、日本の国は女中心の世界であり、表面上は従っているように他人に見せながら、家の中の実権は女が握っていた。又、日本の給料は、「能力給+一家の生計費」であったため、男は仕事・女は家庭と、貧しい中で最高のコスパを得る工夫で出来ていた。男女平等、雇用均等以来、能力のある者が、2世帯分の給料を得るため、能力のない者の機会が失われ、格差も広がり、職安に行けばすぐ気付くが、仕事を求める男の姿が多い。結果、結婚できない若者が多く見られる。又、残念なことに、仕事をして、結婚して、子供が出来た女性の多くは、家事もやることから、夫婦共に疲れが見えて、気の毒である。個人を重視しすぎた結果、夫婦・家族単位で廻っていた時代を知る我々にとって、現在の若者たちは幸せなのか疑問である。又、昔から庶民の世界は男、女

の性別以上に、能力の有無が重要視されており、女性が活躍出来る機会を失うのは、上流社会の問題に過ぎない。(男性, 65 歳以上)

- 1. 世の中全体は平等の意識をもっている。その中で積極的に係わって行おうとする意識こそが大切。2. 行政はそのための啓発行為が必要であり、今はほとんどその実態が感じられない。理由：表記計画に対し、関心がないため？ 3. インターネットにより守谷市男女共同参画推進計画を見たがこのものに手を加える必要は感じられない。(男性, 65 歳以上)
- 共同参画ということ、初めて、知りました。(女性, 65 歳以上)
- 守谷市にこのような活動があることを初めて知りました。今後、注目していきたいと思います。ここからは個人的な意見ですが、男性、女性は生物学的に全く違うもので男女平等にすべてが出来るとは思いません。子供には母親の愛情は絶対的に必要だと感じます。私は子供の教育にできるだけ専念したいと考える一人ですが「女性の社会進出を全女性が思っている」ような社会の流れは疑問を感じます。男性も女性も、どう生きても後ろ指を指されないような社会が理想だと思います。(女性, 40 歳代)
- そもそも社会の制度というより、1人ひとりの意識の問題だと思う。「男性に代わって仕事する」と意識したり考えている女性は多くない。むしろ昔ながらの考えである「男性は仕事」、「女性は家庭」と考えている女性の方が多いのではないかと。どちらが正しいという話ではない。国は女性がお金を稼げる選択ができるよう、保育施設を増やし仕事へ復帰出来るサポート。会社は復帰を受け入れる体制を整えることが必要。しかし「総活躍」したいと考えている人がどのくらいいるのか先につかんでから税金を使って下さいね。(男性, 30 歳代)
- 男女平等については法律、制度以前に考え方をリセットする必要があると思います。言葉では男女平等であると言っても心の奥底では何かしら男だから、男なのに、女だから、女なのにと意識が見え隠れしている様に思います。子供の頃に刷り込まれたものは一生消えることは無いのでしょうか。子供の時のきちんとした人権教育は必要だと思います。男女共同参画については保育所の拡充と共に病児保育の拡充も出来ないのでしょうか。介護に関しては女性の介護地獄からの救出無くして平等も何も無い様な気がします。(女性, 50 歳代)
- 今回、守谷市における男女平等、男女共同参画等についてのアンケートでしたが私自身は守谷市内でのアパートによる単身生活が約10年程になります。平日は朝から晩まで仕事をしている為、市内の自治会等にも参加していません。その為か、「広報もりや」も10年近く見たことがありません。では家に帰ってきてパソコンを立ち上げて守谷の「今」を確認するか・・・というところも作ることはありません。現在、守谷市内がどう動いているのか詳しく知るのには選挙活動が行われている期間の候補者の方の広告内容からのみです。男女平等、男女共同参画について語る前に守谷市民の一人という感覚が欠けているように思います。(女性, 40 歳代)

- 意識して女性を登用するという考えは賛成しない。あくまで平等に扱うべき。「講演会・セミナー等の充実」も賛成しない。お金ばかりかけ効果がなさそう。参加する人はすでに理解者のような気がする。無理解な集団（企業）に対し個人ではアプローチが難しいので政治の面から教育してくれるといいのでは。こちらに学ぶのではなく相手側に入っていき力が見たい。（男性、40歳代）
- 最近では女性もフルタイムで働く人が多くなってきているので家事・育児の分担が求められるのだと思うのですが、それでもまだまだ男性が働いて女性はパート・アルバイトまたは専業主婦という形がほとんどではないかと思うのです。そうすると時間のある女性が料理・洗濯・育児・地域活動をしなければならないのではないのでしょうか？それでも男性は家事をしない地域活動をしな平等じゃないといわれるのは少しかわいそうな気もしました。ただ共働きの場合、同じような条件なのに男の人が家事をただでイクメン、弁当作れば「スゴイ」といわれるのはとてもおかしいと感じます。女の人をそれをして当たり前ですから。でも前よりも男の人が家事・育児をしているような気がします。その家庭でできる人が、得意な人がやる、男女平等とかそういう事ではなくて、と思います。（女性、40歳代）
- 平等と言うことで均等・同等とすることと、男性、女性の能力の出し方資質の違いを同じ扱いにすることには疑問があります。それぞれが能力や得意分は違うところを認めた上でどのように力を出していけるのかの平等ではなく、公平という観点からの調和した社会でありたい（目指したい）と思っています。量ではなく質の部分での平等が公平ではないのでしょうか。義務でも役割でもない必要とされる欲、自分の才能や真心を与えられる豊かな社会を構築していくにはお金と時間の問題もあります。お金、時間という物理的余裕がないと心の豊かさや隣人、地域の豊かさにまで意識が届かないかもしれません。ルールで人も社会も変わるわけではないのであまり希望はもてないところです。日本にもベーシックインカムが導入されるような流れになればかなり改善される問題は多いように思います。税金の支払いの為に働いているような所もあり。国民奴隷社会のような中で豊かさ、公平、調和を望む方が今の社会環境の中では厳しいように思っています。過敏な発言お許し下さい。乱筆にて失礼致します。（男性、50歳代）

## **（2）市の男女共同参画推進のための要望等（17件）**

- 日本における女性リーダー、管理職等の少なさは先進国において最低レベルであることを国民全体が認識し、改善していくべきであると考えます。そのためには女性の側の意識を変えていく必要があります。また、働きやすさを実現するため、香港やシンガポールのように外国からの家事労働者を受け入れるべきです。また、男性の家事参加や育児休暇をとりやすい社会を作っていくべきでしょう。この種の調査質問等で時々気になるのが、DVやセクシャルハラスメントは必ず男性が加害者、女性が被害

者という先入観から書かれていることです。男性がDVやセクシャルハラスメントの被害を受けることも必ずあります。またLGBTの男性が差別を受けることもよくあるでしょう。もっと平等な観点からの設問が好ましいと思います。(女性、50歳代)

- 男女共同参画について市での取組み内容をほとんど把握していなかった。情報の更なる発信を要望したいと思います。(男性、30歳代)
- 身体的特徴もある事から、男女がまったく平等になるというのは難しいと思う。その上で、男女平等を教育の場で充実させ、それぞれがお互いを一人の人間として尊重すべきと教えていく事が大切だと思う。男女だけでなく、一人一人が相手の立場や考えを理解し、思いやりを持つ事が重要と考えます。男女という言葉でくくるのではなく、相手を思いやる、回りの人達を見守るという事をぜひ教えてもらいたいものである。老若男女を問わずに！(男性、60～64歳)
- 守谷市は県内の中でもトップクラスの市外、県外からの流入、特に20～40代の子育世代の世帯の流入が多いと推察しますので、そういう世代の為の保育施設やサービスの増強や充実が急務だと思います。今後は男女ともにワーク・ライフ・バランスが必要だと思うので、育児がどちらかの負担や負荷にならぬよう、行政が主導的になって推進頂けることを切に願っております。また、将来を担う子供達の為にも、教育施設やサービスの充実と機会の積極的な提供を行政には期待しておりますので、今後何十年先も、「住みやすい守谷」を実現できるよう、行政がリーダーシップを発揮して欲しいです。(男性、30歳代)
- 親の介護の為仕事を半減したり退職したりした場合どうしても金銭面でつらいものがあると思います。家庭で介護をされている方々に何か援助的な物を考えられたら良いかと」思います。(女性、50歳代)
- 男女共同参画について、女性向けのセミナーや活動だけでなく、男女一緒に活動できるワークショップがあるとよいと思います。女性向けになってしまうと、結局は女性が自主的に動くだけで男性の意識は変わらないと思います。(育児や労働時間等)長時間労働だけでなく、働き方(ワークシェアリング、リモートワーキング等)男女が同じ位取りやすい仕組みがつかれると良いと思いました。(女性、30歳代)
- 私たちの世代でもジェンダーにとらわれた考えが少なからずあります。男性も女性もジェンダーにとらわれず、自由な選択ができる社会を望みます。(無回答、20歳代)
- 男女共同参画について、よく知らず、すみません。アンケートで、感じるのは女性の社会進出を推進するためにはという意味合いが強いように思います。男女共同参画の目的がこれだとしたら、アンケートは、あったらいい制度や組織なども加えたらどうかと思います。又、守谷は、男性も女性も企業などの面で、遅れているように感じます。レンタルオフィスとか、企業支援の制度、設備の充実を望みます。(男性、60～64歳)

- 共働き世帯が子育てしやすいように保育園，病児保育や学童などの早い時間(6：00～)から，遅い時間(～21：00)までの運営をお願いしたい。アワーズ守谷ななめ前の空き地を，そのような場所にしていただけたらとってもありがたい。(女性，30歳代)
- 私の世代ぐらいから\*の下は，差別意識は少ないと思う。そのような教育を受けてきている。そのため時が経過すれば欧米の感覚に近づくとと思う。今の中年以上が考えているほど，男女差別はない。中年以上の教育が必要。(男性，30歳代)
- 問 21 については男性が加害者という視点でしかとらえていないような気がします。その点は男女ともが加害者になりうることも想定されますので，選択肢を再考しているのではないのでしょうか？多様性の時代になり，「何が良い」「何がダメ」ではなく，どちらの「良い」も並存できることが重要になってくると思います。そのような多様性を認めてくれる街になればいいと思います。(男性，40歳代)
- 女性は，一般的に男性と比べ，気遣いができ，器用であるため，育児，介護，家事を任ってきた面がありますが，国が女性に「働け，産め，育てろ，介護せよ」という無理難題を押し付けようとする以上，男性も育児，介護，家事をしなければ，女性が働くことができないのが現実です。男女平等というのは，思想の問題ではなく，当然のこととして取り組むべき課題と考えます。(女性，40歳代)
- アンケートを採るのは良いのですが，もう「第三次計画」とのことですので，アンケートと共に「第一次」と「第二次」の結果報告も添付したうえでアンケートを採るべきでしょう。このアンケートでは「第一次」「第二次」で進展があったとは思えず，「第三次」も税金のムダづかいになってしまうのでは，と懸念してしまいます。まず，明確に数値で計測することのできる明確な目標を定めるべき。そしてその数値設定が妥当と感じるかを市民にアンケートで問い掛けるべき。「妥当」との解答が過半であれば，その数値の実現に向けて計画を作り，実施し計画期間の途中で何回か達成率を評価。期間の最後になって達成率が60%未満の事業なら無駄なのでさっさと止めて国民健康保険税を安くするとか，計画をきちんと立案できるコンサルに依頼するべき。(男性，50歳代)
- 質問そのものが男女差別，慣行..などの区別をしているようにも思えます。「男性(女性)」のようにすでに男のほうが(かっこ)なしですね。男がしっかりと協力して家事育児介護をしなければ女は働きません→これも事実です。どうするのかはアンケートをまとめても講習をしてもムダのような気がします。「教育」のみです。これは平等ですから，ここからスタート。(女性，60～64歳)
- 男女平等共同参画の推進専門チームの創成を提案したい。推進チームとは中央・北・高野・みずき野等各チーム各業界6～7名を選出，推進とチェック機能を持たせ市民の目で展開してはいかがでしょうか。啓蒙，推進チェックをしっかりとって頂きたい。(男性，65歳以上)

- 現在男女平等と言ってはいるが、実際そんなことは不可能だと皆が感じているのではないか？企業ごとに育休などの制度が違い、平等に取得できなければ結局育児は今までの流れで女性任せになる。国は一億総活躍の前に男女が平等に育児労働ができるようにすべきである。市の方にいうとすれば保育所の問題、真剣に取り組むべきである。保育所の希望が八希望まであり、それでも入所できるかわからない状況で、女性が本当に平等に働けるか？（男性も育児すればよいかもかもしれないが現在の環境では無理）せめて女性が安心して働けるようにする為には育児を安心してできるようにすべき、まず身近でできることを市として考えて実行すべき。TX開業 10 年、人口流入も続いている中、現在の状況は市としてきちんと取り組みしているようには感じられない。また国へ、国や企業が真剣に男女平等できるよう様々な制度を統一するよう提言すべきである。（男性、30 歳代）
- 以前に比べれば、男女平等という認識が広がり、介護、育児休暇等の制度を創設されたが男性の育児取得率が低かったり、妊娠出産を機に退職する（せざるを得ない）女性が多かったり、現状は男女平等とは言えないと感じている。女性が能力をつける、男性が家庭でも役割を持つ等、個人の努力が必要だと思う一方、個人の力では限界があるため、時代に合った制度の創設や、制度を使える社会の環境整備（企業への義務づけ）等を、国や行政に推進して頂きたい。私事ですが現在不妊治療のため正規職員として働くことが困難な状況です。不妊治療のための休暇制度の導入等、大手企業や一部自治体行政に普及啓発等行ってもらえたら有り難いです。不妊治療のため退職した友人が沢山います。現代の社会問題だと思います。女性が生涯通じて働いて活躍できる社会になったら良いなと思います。（女性、30 歳代）

### （3）市への要望全般（27 件）

- 子供の貧困が経済的な負の連鎖等が有るなら対策が先かも？（男性、65 歳以上）
- パートの年間 103 万円までを上限なしにしたらよい。子供の医療費や、子供にかかるお金や子供を増やすためのことをする。（女性、30 歳代）
- 守谷市は単純作業のような求人が多く能力があっても使用する仕事がない。女性が起業したり活躍できるような環境を作ってほしい。（女性、30 歳代）
- 女性が働けるような環境をしっかりと作るのが行政の仕事だと思う。子育て環境が良いと聞いていたが、待機児童がたくさんいるという状況があり得ない。それなりに平等なんて不可能だと思う。（男性、30 歳代）
- 延長保育、延長学童保育してほしい。7 時、8 時ころまで。（残業でおそくなる場合のため）風邪などの病気回復期の子供達をあずかる施設を作ってほしい。（女性、65 歳以上）
- 行政がやる事なのか？やるとしたら男女平等の意識を教育の場で育てることぐらいか？政治、社会、職場が一体にならないと変わらないと思う。制度を作るのが男性で

は難しいのでは？（男性，40 歳代）

- 母子家庭において，自立しようと資格をとり働いても，給料が UP して所得税が上がると国や県市町村 etc からの支援が完全になくなる。実際は経済的余裕はない。時間も無い。ゆるく働いている母子家庭で，内緒でパートナーとかから収入を得たりしている人もいて，平等じゃない。働けば働くほど不平等さを感じる。だったら働かないで給付だけ受け，スポンサーから支援を受けての方が楽。だからそーゆー一人が増えてまったくもって母子家庭や離婚率が増えている。平等でない！！不正をしている人をちゃんと調査すべき。（女性，30 歳代）
- 守谷市が大好きです。これからもずっとずっと守谷に住みたい。益々素敵なお市になります様に。（女性，40 歳代）
- 男女平等も良いですが，まわりには，独身の男女が多く見られます。まずは結婚できる，しやすい場所や，知り合うチャンスを与えてあげてほしい。上司は昔の固定観念を持つ人がまだ多いので，育休なども取りづらい人が多いのではないかと思います。（女性，65 歳以上）
- 転勤等で守谷市に初めて住む家庭が多いと思います。周囲に知り合いがいない等で，女性の方が孤独感を感じる人が多いと思うので，外から来た人も入りやすい地域コミュニティがあると良いと思いました。（女性，40 歳代）
- よく聞くのは，女性がママ達が働くところが守谷にはない。294号は車屋，ガソリンスタンド，コンビニ，ファミレスしかない町。女性が働けるように活性化できるはずなのにしない守谷が不思議。市政はやる気がないのだと感じています。（男性，50 歳代）
- 問24のように女性だから登用するのではなく，能力のある人を登用すべきだと思う。（男性，30 歳代）
- 男女共同参画社会基本法が公布施行されましたが具体的に内容がわからないのが現状かと思っていますので市報などを利用してもっと理解してもらうことも大切だと思います。用語集大変助かりました。（女性，65 歳以上）
- 男女共同参画とは，どんなものなのかをわかりやすく「広報紙」等で，身近な問題などを取り上げ，説明していただければと思っています。これからもこの制度を生かして下さい。（女性，65 歳以上）
- 男女共同参画につき，まだまだ行政にリードして頂かないと本当の意味で定着しないと思います。守谷市に於いて色々と手を打っている事が今回解りましたが市民に対し PR が不足していると思います。PR の発信にもう少し工夫をお願い致します。（男性，65 歳以上）
- 色々な施策は町内会を巻き込んで実施した方が徹底できる。町内会自治会を活用すべし。（男性，65 歳以上）

- 子供を育てていく中で、男女平等に働くことが理想であるがなかなか難しいのが現実です。私は今、時短勤務で17:00まで就業していますが、子供に何かあれば呼び出しは母親、仕事を休むのも母親、夫は子供が生まれても、勤務形態は変わりなく、私だけが職場に頭下げて休み、子供には病み上がりでも保育園に預けて申し訳ない気持ちでいます。主人は同じ職種なため、余計、同等に働けないかと思ってしまいます。でも、お互いフルで残業ありの状況だと家庭が崩壊してしまうので時短を男性でも取れたり、交代でとれないものかと思います。これは企業がやってくれるかですが。市の方では駅近に保育園をと願います。また延長保育の料金の統一を願います。(女性, 30歳代)
- 市議会議員を2/3位に減らして欲しい。市職員も男女各半数位の割合にして欲しい。守谷市に文化的交流の場やホールを作り、近隣市町村の人々が来訪出来る場所を求めます。(女性, 65歳以上)
- 市の活動内容について伝わってこない。広報も必要だが日常的に個人で参加できる機会が少ないのでは。平日の昼間(日中)は無理です。(男性, 65歳以上)
- 男性、女性共に仕事、家事を出来る制度があるといいですね。今後守谷市が良く発展するように協力致します。よろしく願い致します。(女性, 65歳以上)
- 男女共同参画という大きい問題に取り組みましたね。1. この問題に取り組んだ理由は何ですか2. 費用はどの位見積もっているのか又無作為抽出3千人とのこと具体的にどのような事務処理なのかオープンにできますか3. 市民の関心度、高いと思っているのですか、どー見てますか4. 市民生活との関わり具体例を上記も含め広報で知らせることでできますか(男性, 65歳以上)
- 市の公務員に心理職の配置, ソーシャルワーカーの配置。(男性, 20歳代)
- すべては景気が悪く経済的, 收入的に落ち込んでいる為, 町内会, ボランティア, 消防団などに興味がなくなり, 長く守谷市に住んでいる方が優遇されているような気になってしまう。市役所と言うか国はいかにして税金を増やすしか考えてなく女性の社会貢献の妨げになっていると思う。県は県北ばかりにお金を掛けるのではなく, (一日に数台しか通らない道路をきれいにしたり一日に数十台しか渡らない橋に何億円の橋を架けるのならば交通需要のある所に(守谷市)架けたらどうでしょうか?)税金の無駄遣い 会田さんが頑張って下さい。 県知事が県南から誕生したら茨城県が変わると思う。守谷市を含む県南が良くなると思います。(男性, 40歳代)
- 茨城県の中でも守谷市は他の市にくらべてかなり男女格差が少なく女性が活躍できる地域だと感じております。しかし, 自治会などでは不満を感じることもあります。男女の格差を無くすのは男性の意識改革の前に古い慣習を良しとする女性の目の方が厳しく, 動きづらいつとを感じる事が多くあります。男性の意識改革も必要ですが女性が頑固に守る「よい嫁, よい母, よい妻」と言う固定観念に縛られない意識改革が女性にこそ必要で難題だと思っております。もっとこの守谷も個人や個性を受け入れ自

由にお洒落して誰でも意見を自由に言える住みやすい環境を作っていただけることを期待しております。(女性, 60~64歳)

- 産前・産後に来た市のボランティアの方(推進員)親切。お仕事なのは分かりますがしつこくて産前体が辛いのに迷惑でした。無理な訪問や連絡は控えて欲しいです。というのは担当の方に直接言えませんがこっそり対応をお願いします。その他守谷市の市政運営は大変良いです。ありがとうございます。(女性, 20歳代)
- 市が率先して女性の登用や就労環境の改善に取り組んで頂くのが望ましいと考えます。(男性, 40歳代)
- 男女平等については守谷市でどうこうできるような問題ではないように感じます。それよりももっとちがう方面での暮らしやすい街づくりについて考えていただきたいです。(利便性など)時々やっている市民アンケートについては市民の声に耳をかたむけようという体制には好感がもてます。(女性, 30歳代)

#### (4) アンケート内容全般について (39件)

- 設問が多すぎる (男性, 65歳以上)
- 返信用の封筒が小さすぎる。返信率を上げたいなら封筒を大きくすべき! (男性, 40歳代)
- 高齢の為あまりわからず, ごめんなさい。もう少し若い方にお願いした方がいいと思います。又, 回答用紙を別にした方が良くと思う, 封筒に入れにくいから……。用語集を入れたことはありがたいと思う。後日, 使用できると思います。(女性, 65歳以上)
- アンケートの集計結果(全体分)を広報もりや等で公表してほしい。質問が若干多すぎる感がある。もう少し, ポイントをしぼった方が良い。(男性, 65歳以上)
- アンケートが長すぎます。もう少し要点をまとめて短くしてほしい。(男性, 30歳代)
- 5ページの問7は, 結婚していなくて, 親と子からなる世帯の人には答えにくいと思いました。市民アンケートを実施していただきありがとうございます。男女共同参画社会の実現を望みます。(男性, 30歳代)
- 主に市の将来に関するアンケートに78歳の私が参加することは少し抵抗があります。関心ない事が多く, 過去(現役の頃)にそうだったという観点から記入しましたがあまり役に立ったかどうか……。年齢40歳以下とかに限った方がよいのでは。(男性, 65歳以上)
- なるべく若い方でアンケートを。(女性, 65歳以上)
- 現行の取り組みがどの様にされているのか周知等されていると思うが私が十分理解していないので回答がしづらいところがありました。(男性, 65歳以上)
- このアンケートは男女平等より, 女性参画に偏ったアンケートのような気がする。(女性, 40歳代)

- 女性だけを対象としているので男女平等に対する考え方も偏っている(アンケートも誘導的)既に逆差別が。大多数が男性が悪いのかもしれないが。(発信しやすい)能力のない男性が生きる場だって確保されている訳ではない。なぜ本アンケートが世帯主対象なのか?結局何でもないという事か。行政に期待するものではありません(男性, 40歳代)
- 質問の内容自体に理想と現実のギャップがあるように感じました。(男性, 30歳代)
- こういうアンケート調査は年代を調べて用紙を送ったほうが良いと思います。65歳以上は無理。それ以下にしたらどうですか。13ページも答えるのに正直疲れました。以上。(女性, 65歳以上)
- 用語の説明プリントがありましたので良く理解出来ました。この様にお年寄りにも気づかったやさしい市を望みます。毎年の敬老の催しも考え直しが必要かと思っています。(女性, 65歳以上)
- 紙削減のためにもアンケートなどはインターネット等で行った方が良いのではと思います。(集計なども簡単に出来るのでは)(男性, 50歳代)
- 今まで特に意識したことはありませんでしたが今回アンケートがきたことで考えるきっかけとなりました。(女性, 40歳代)
- 会社をリタイアして数年。問17など現役時の答えとなった。(男性, 65歳以上)
- まるで男が悪のようなアンケートで気持ち悪い, 誰が作ったのか, 吐き気がする。ハラスメントは男→女への一方的なものだという決めつけは気持ちわるい。こんなレベルのアンケートなら, 時間のムダだった。(男性, 30歳代)
- 同じような質問が多すぎます, 以上(男性, 30歳代)
- ◎このアンケートの結果を市としての今後の推進していく方向性, 考え方について, 何らかの形で公表して欲しい。◎市役所の推進課の方々には, 日頃の努力に対して敬意を表したい。一般論だが, 役所は「セクション主義」に陥りやすい。極力, 情報, 課題をお互いに認識して欲しい。例えば, 部課長レベルでの話し合いを持つ, 市職員全体に, 共通課題成果, 進捗状況など把握し, 取り組んで欲しい。◎「取り組み」は素晴らしいと思うが, 法令などの整備, 計画の策定の完成が同時に「取り組みの出発点」である。途中の取り組み, プロセスの実態, 実況に応じた法令, 計画などの修正, 新たな取り組みに就いて, 思い切って踏み込んで欲しい。そのためにも, 市民への注文, 要望, 協力など, 折りに触れて呼びかけて欲しい。◎審議会などの会合に是非, 一般市民関係職員(医療, 介護, 教育相談者, 就労相談者, 一人親家庭代表者, 等)メンバーに入れて欲しい。審議の内容は様子が見えるようガラス張りにして欲しい。ボトムアップの精神を持って取り組んで欲しいと思います。◎守谷市にはないと思いますが, 既得権が強すぎて旧態依然の慣習を改めず, 新しい意見, 要望, 改革など進みにくい自治体があると聞きます。公平, 中立, やさしい市政運営を望みます。(男性, 65歳以上)

- 過度な対応は誤解を招くので慎重に。(男性, 65 歳以上)
- 難しい質問でした。私は年齢 70 代になっています。今後の若い方々に、しっかりと社会を作って行く事に希望をつなげたい。(女性, 65 歳以上)
- この調査, 設問の意味がわからないものが多い。なぜこんな質問? みたい。答えも選択の中に入らない。どういう家族構成の人に聞いているのか? 無作為だったとしてもあてはまらない生活のものをきかれても困るだけ。これで統計を出す意味もわからない。子供が産めない体の人に子育ての質問ばかりするのはどうなの? それこそセクハラ。無作為ではなく家族構成が市には分かっているのだから照準をあわせたものを数パターンつくって送ればよいのに。これだけのものを読み込んで答えるには時間だっかかるのですから。もう少し意味のあるものにして下さい。これで統計を出しているとしたら今後は信じられないですね(結果について)とても残念なアンケートでした。守谷市はとても住みやすく暮らしやすいと思っています。良くしようと思っているならアンケート内容はもっと精査すべきでは? 目的が分かりにくすぎます。やり終えて嫌な気分が残っただけ。協力しようと思ってやったのに。私は産めない体ではありませんが産めない体の女性に上司が” お母さんは大変なんだから助けてやれば” というのをみて男女平等なんてことよりも子持ち, 子なしの平等を考えてほしいと思います。(女性, 65 歳以上)
- 1. 男性女性という考えにこだわらず, 能力に応じた雇用, 登用, 参画ができる仕組みを阻害する法律, 条例, 契約の見直しをすることが肝要と思う。男女平等といっても, 肉体的な力, 知識, 能力がみな違う人間であるということにおいてすべて平等であるのであって〇〇に女性何%とか義務つけるのが果たして平等なのか良く分からない。2. 本調査に答えるに当たり仕事から離れ(退職)相当期間が経過している者には答えにくい問があった。(例, 問 17) (男性, 65 歳以上)
- アンケート結果と市の施策反映を公表して下さい。(男性, 65 歳以上)
- 家からあまり外に出ない方なので町の中がどういう事をしているかわかりません。このアンケートでいかに自分自身が無知か知らされました。もっと外に目を向けるようにしたいと思いました。(女性, 65 歳以上)
- 74 才(女性)返答が出来ないものがありました。(女性, 65 歳以上)
- 一部解答の仕方が難しい(選びたいものがない or 選択肢自体当てはまらない)等 ありましたが, 守谷市が積極的に取り組みされていることを知りどのようなことをされているか, 興味を持つきっかけになりました。(女性, 30 歳代)
- 最初, 言葉の意味があまり理解出来ていなかったもので, 説明が欲しかったです。つくばみらい市の 11 月の広報の最初に載っていたので少しは参考にしながらスタートしました。(女性, 60~64 歳)
- 母と子の 2 人世帯で, 私自身が子で療養中です。問 7 は「その他の人」が「母」になります。(女性, 40 歳代)

- あまりにも細かい設問が多すぎて途中で回答するのが嫌になりました。(男性, 40 歳代)
- 今回の調査について現在の市の人口の 1 / 2 2 をアンケートの対象としているようですが, 今後市人口の 1 / 1 0 程度アンケートの対象としていただけるのなら, より詳細な意識調査が行われるのではないかと考えます。また男女平等, 男女共同参画等についての住民の意識啓発を目的にするのであれば, このアンケートに回答するだけでもその効果が望めると考えます。より簡易なアンケートにしていれば各種企画・イベントでも回答しやすいと考えます。(男性, 30 歳代)
- 質問内容が誘導性の高い内容となっており, 保守的である。もう少し, フランクなものの方がよいのでは, と思います。質問を考えた方が逆に男女差別に関して偏見を持っているのだろうと思いました。(男性, 50 歳代)
- このアンケートは気持ち悪い。(女性によりすぎ) 全ての項目 / 分野で男女平等である必要があるのかはなはだ疑問。→性別の特性 / 個人の特性を活かすことに男女平等が必要と感じない。(無回答, 無回答)
- 1. アンケートに回答し難い問あり。問 1 7, 無職の者はどう答えるのか? 問 2 1, この問は基本的に女性への問ではないのか? 尚, 問 2 3. 2 4 については現状かどうなのか分からない。2. 男女共同参画については現状認識不足。行政としては現状認識せしめる事が必要ではないか。(男性, 65 歳以上)
- 今後の守谷市の発展住みやすさにつながる良いアンケートだと思います。(女性, 50 歳代)
- 何もしない選択はないのですか。何かしても改善される? 税金の無駄では? (男性, 40 歳代)
- このアンケートがただの調査として終わるのではなく, 実現に向けて進んで頂ける事を願います。その為に, 税金をお支払いしています。(女性, 30 歳代)
- 家庭のために一度仕事を離れた女性の再就職を支援するような施策をお願いします。アンケートの回答が遅くなり大変申し訳ありません。(女性, 40 歳代)

#### **(5) 女性が活躍できる世の中について (働きやすいなど) (27 件)**

- 女性に対して, 仕事しろ, 育児しろ, 家事をしろとどれいの生活をしいられている。もっと男性の給料があがれば仕事をしなくても生活出来るので男性の給料を上げるか, そのままなら男女共に仕事の都合をつけやすい環境をつくってほしい。(女性, 30 歳代)
- 能力的に差はあることは明白なので, 差別とさわがずに適材適所を考えるべきだと思う。また, 女性ができないことに対して「これだから女性は・・・」という様な下に見るのではなく, 「できないからこそ守ってやる」という精神や考え方を育てることが大事だと思う。(女性, 20 歳代)

- 育児に関して、夫と妻が交互に育児休業する慣習を定着させることが必要。例えば、妻の出産後、1年間妻が休み、次の1年は夫が休む、次は妻、その次は夫と、4歳位までは交互に仕事を休んで、責任もって子どもを育てる。勤務先の理解が必要だが、韓国では2年間の兵役を課せられており、それがあたり前という社会に出来れば可能と思う。これが実現できれば、夫と妻、親と子の絆を深めることができるのではないかと思う。(男性、50歳代)
- 明日の日本を支える力、それは女性にしか出来ない子供を育てる事です(生む事)。それを基本にものごとを組立てて上すべりの政策におちいらぬ事だと思います。(男性、65歳以上)
- 役職、公職への女性の進出についてですが女性だから採用するのではなく有能だから男女問わず採用されるべきです。今の小中学校教育では男女平等がうたわれていると思います。男だから女だからではなく、それぞれの個人の個性が尊重される「人間」としての大人を育ててほしいと思います。(女性、50歳代)
- 保育所に入れる条件として育児休暇が一時的に休職している事が大前提であるため私たちのように他県から運動に伴い引っ越してきた場合、働く意欲があっても新たな職につく事は到底不可能です。働く意欲のある人が働くための環境が整備されるのを望みます。(男性、30歳代)
- 少しずれますが、保育園の入所基準について、同じ点数の場合には収入の低い人から入れるようにする時点で男女ともにフルタイムで必死に働くことを考えていないように感じます。女性の年収が上がったら、ますます保育園に入りにくくなるため、そういったことが全く考慮されていないように思う。(女性、30歳代)
- 収入がある女性は、男性が育児休業など取得する事は可能だと思うが、事務職など男性のような年収が得られないと、パートナーに育児休業など頼めないのが現状だと思う。取得している間に、ライバルに抜かれて、結果的に高年収が得られなければ、取得しないでくれた方がいい。男女平等は、スキルの高い夫婦や、近くに子供を頼める環境の人だけ。現状、フルタイムに変更したいが子供の迎えが19時までなので、なかなか正社員で働くのが厳しい。(女性、40歳代)
- 出産して、育休を取るのは女性のみ。制度があっても取れない社会に疑問を感じた。(男性)ここが変わらないと何も変わらないのではないかと感じる。まだまだ共働き家庭への風当たりは強いと感じる。男性の看護休暇取りづらく、多様な働き方が認められていない。女性の負担が多い。社会はもちろん、個人の考え方を変えていかなければいけない。子育てに対して寛容な社会を目指したい。(女性、30歳代)
- 子育てしやすく、働きやすい環境作りを要望します。◎夜間の小児救急◎体調を崩した時の預かり施設(今の病後児保育は全く利用していません。「熱があつたら預けられない」「診断書が必要など利用しづらいため。)(女性、40歳代)

- 男女平等と言うより全てにおいて能力のある人間が必要とされている所で力を発揮すれば良いと思う。守谷市は過去に住みやすい街「No.1」になったかも知れないが、他の市から比べると全てにおいて遅れている。市長がただ長く居座り続けた結果だと思う。駅前開発にしても、もっと東京まで働きにいかれている女性に意見を聞いたりすれば、こんな殺風景な駅前にはならなかったと思う。子供手当をただばらまくのではなく、働く（フルタイム）女性（ママ）に対してももっと支援して良いと思う。（女性、40歳代）
- 結婚すると女性の負担が増える。出産後も社会復帰しやすい環境づくりが必要。保育園代も高額だと思う。（保育園・学童クラブの充実、ベビーシッター代の補助等）男性が積極的に家事育児に参加できる環境づくり。男性の育児休業等の取得しやすい雰囲気づくり。意識改革。（女性、30歳代）
- 夫も50代ですが「家事・育児は女の仕事」と思っている人です。家庭の中で家事・育児ともに中心になって担う人は存在すべきとは思いますが、”助け合い”は絶対必要です。まずは家庭の中で助ける気持ち（手伝うのではなく！！）を持つ夫（妻）が自然に生活したなら子ども達も男女問わず家庭の中での多くの役割を自然に担えるようになるのでしょうか……。我が家はそれができませんでした。ただ、最近夫婦そろってのフルタイム勤務の方が増えている分、子育てにあてる時間が減少していることは事実です。長時間一緒にいる方が良い、とは全く思いませんが最低限の子供との向き合う時間は確保できたら良いと感じます。子育てを中心に担う父母どちらかでも勤務スタイルに自由が効くと良いですね。それと最近の考え方は専業主婦の方の中には肩身の狭い思いをしている方もいると思います。私自身は専業主婦も立派な仕事をしていると思います。（家事育児の方が社会で働くより大変ですよ！）この方たちが嫌な思いをしない形での男女平等を考えて欲しいです。（女性、50歳代）
- 就業についての項目でそう思わないというところに○をつけました。結婚や育児で仕事をする、やめるとするのは本人の自由であっていい、わるいで決めることではなく、家庭の事情など、いろいろあって働く、働かないがあるので何がいい形かというのは決められるものではないと思う。家庭が円満なのが一番ではあると思うが地域活動を充実させて参加したりすることが家庭と同じように大事と読み取れるのが疑問に思いました。（女性、40歳代）
- それぞれ生活環境が違うので一概に言えませんが、男女共同参画社会を推進するのであれば家庭環境を整えるべく職場の環境、自治体、国が女性が社会に進出しやすい様環境を整えてくれない限り無理な気がします。実生活では育児、介護等まだまだ女性中心であり、働きたい意欲があっても周りの環境が許さない・・・状態にあると思います。私個人の考えですが”女はしゃしゃり出ないで家でおとなしく”・・・なんて女性がリーダーシップを取ることを苦々しく思う男性もいるのでは？（女性、60～64歳）

- 子供を安心して出産できる環境作り。子供を安心して育てられる社会作り。→結婚して男性の稼ぎだけで家庭を養っていける社会に戻すこと。男女共にこの社会に対する安心感が無くなってきているから結婚できない。したくない。子供を育てる自信がない。という社会ができてくる。安心感のないひずんだ状態を修正した後に男女平等を考えないと・・・と思います。(男性, 50 歳代)
- 会社内では、又は、社会的でも、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントなどが女性有利になっておりますが、男性も女性からの被害を受けていることも多く聞かれてはおりますが、男性の場合はほとんど取り上げられていない。会社内では、男女平等になっておりますが、仕事内容面では、女性のほうが有利になっているのが現状です。男性と同じ様な仕事内容(製造職)を女性に同じように平等にするのは無理な事で、どうしても女性が有利になっております。しかし賃金は同様です。職種によっては、女性と男性の雇用形態を分けるのも有りではないかと思えます。(男性, 60~64 歳)
- 女性主体の職場で働いている為、平等な職場環境はできています。家事をもっとしなくてとは感じています。(男性, 40 歳代)
- 実は、この問題はとても難しく、ジレンマを感じています。女性も社会で活躍すべきと思う反面、子供の側からすれば「もっとお母さんに甘えたい」のではないか・・・現在、子供と関わるお仕事をしているので、そのことを痛感します。母親に手をかけてもらえず、満たされず、情緒不安の子供たちが増えていきます。子供にとってはやはり「お母さん」が必要で父親がその代わりをしようとしても、なかなかうまくいきません。そんな実態から、私が考える妥協案は、母親はパートや非常勤の仕事をしながらか、家事、育児と両立させるのが望ましい姿ではないか、と結局そうなります。保育園も、やたらに保育時間を延長するのではなく、むしろ企業、会社が労働時間を短縮することを考えていかなければ、犠牲になるのは子供たちです。現代社会は、大人の都合で子供たちが振り回されている気がしてなりません。そんなわけで、アンケートに答えながら、矛盾する回答があるなあ・・・と感じたりしています。申し訳ありません。でも、日頃思っていることを書かせていただく機会を与えて下さったことに感謝します。ありがとうございました。(女性, 50 歳代)
- 教育の現場では男女平等は当たり前ですが社会に出るとその差が出てくるのは長い間の習慣によると思えますが、小さい時からの教えをもう少し変えて性別ではなく人としての考えを教えていくべきだと思えます。(女性, 65 歳以上)
- 女性を選択的に採用したり、女性限定制度を設ける事が男女平等につながるとは思わない。(例えば大学の女性限定採用枠など) 元々の採用枠や制度の中で対象が男性にのみ限定されたものは実際には多くないはず。根本的な意識改革や男女両者を対象とした制度の充実化が結果的に女性の社会進出等にもつながると考える。そのような点では、今の「男女平等」、「男女共同参画」は本質的な解決策にはなっていないと感じる。今回の調査の回答欄に於いて「女性に不利な慣習」という選択肢がいくつか見ら

れるが同様に世の中には「男性に不利な慣習」も多数存在する。(例えば休職しての育児への貢献など)それらについても同様に改善していく必要があるのではないだろうか。(男性, 30 歳代)

- 人口減少社会で女性の社会進出は最重要な事と思います。労働力の確保のため、健康寿命を上げて、生き生きとした社会を。女性の活性化は守谷市の発展のために必要。(男性, 65 歳以上)
- 日々の生活や子育てにいっぱいいっぱい男女平等とか男女共同参画等考えている時間がない。ただ子供が小さければなかなか働けないのは現状。又、自分の母親が育ててくれたように育てているので、子供がある程度まで大きくなると働けないという考えが刷り込まれている。ただ、家事・子育てに追われていると男っていいな仕事だけして！と感じてしまう。やはり、気持ちに心に余裕がなければ、満たされなければ平等というのはむずかしいのかな……。 (女性, 30 歳代)
- 女性がリーダー(地域の)になると勘違いをして鼻高さんになる人が多いと妻が言っていました。(男性, 65 歳以上)
- 核家族が増えつつある現在、産後に母子共にショートステイできる様な施設があったら良い。(親が近くにいない, 高齢のため等) (女性, 40 歳代)
- 調査票が届いてからの回答までの日数が少なすぎて間に合いませんでした。最低2週間以上は回答日数が欲しいです。夫婦別性や嫁の役割など、現状女性に不利な法律や慣習は今後もずっと残るのかと思うと不公平感を感じます。職場でも産休明けの女性社員は時短勤務や営業から内勤への異動を余儀なくされ、結果、産休前より個人の成績や評価が下がってしまいます。一方男性は子供が産まれても夜の宴席への出席までも減らす事なく変わらない生活を送っています。企業や男性自身の意識の変化を期待します。(女性, 40 歳代)
- 仕事の場において、若い世代にとって環境の場を整えることは早急にすべき課題で、保育施設や保育士を柔軟にアイデアを出してとにかく増やしていくことが大切であると思います。又、地域の活性化の為に、文化施設の充実は理想ではあっても財政難の昨今の状況から難しく、誰もが参加できるもっとゆるい労働の場とかボランティア的活動があるといいなと思います。(女性, 50 歳代)

#### **(6) 女性への差別について (23 件)**

- 女性本人の努力があれば、今の社会女性のみを優遇するほうが逆の差別だと思います (男性, 50 歳代)
- 私は大学時代に男女の性差別について学びましたが、社会に出て経験を積んだり、結婚した結果、結局人それぞれケースは違うので何ともいえないなと思いました。ただ、新卒で入った会社で私も大卒なのに男性と給料が違うのは疑問に思ったことはあります。そういう格差があると男性に多少奢ってもらうのは仕方ないのかなと思ってし

まいます。なのであまり男女差別！男女差別！と騒ぐのも如何なものかと思っ  
てしまいます。(女性, 30 歳代)

- 問 15 以降の設問は女性が差別を受けていることを前提とした内容に感じる。(女性, 65 歳以上)
- 女性の社会進出を推進するには、そのための職場環境、地域のサポートが必要だと思  
うので、そのための法整備環境作りをしてもらいたい。男女平等は賛成だが、女性優  
遇にならない様にする必要がある。(男性, 40 歳代)
- 恋愛しないといけない。結婚しないといけない。(負け組) (晩婚)、子供を産まない  
といけない。(少子化) など、原因は何なのかと考えた時に全て女性のせいにされる。  
子育て、介護、家事、パート(お金が無い場合、半強制的に)等、これだけたくさん  
やらないと家に居る権利も無く、やっても当然あつかいです。これだから女は、これ  
だから若いのは、最近の子は、などと言われます。もう無理です。ゆるきゃらでも男  
の人をみたくないです。女の子は生きてちゃいけないんですか？(女性, 20 歳代)
- 全体的に女性が下である前提の質問が多いと感じた。(男性, 30 歳代)
- 親の口癖は女は損だ、今度生まれ変われるのなら男が良いと。女性は死ぬまで家事労  
働があるけど定年退職した男性はあまり協力しない。女性も家事労働の定年が欲しい  
と今現在も言っています。(男性, 40 歳代)
- 問 19 にも記入したが男女平等と言うが、市や公共団体等で催す会合で参加費に男女  
に差があることなども差別ではないかと思う。(男性, 65 歳以上)
- 女性というだけで、管理職に就けるべきではない(男女の比率を上げるだけの目的  
だと、逆に男差別になる。ヤル気もなくなる)○子供の教育、しつけのためにも母は家  
に在るべき。そこがないから バカな子供→大人が増える。母が仕事するなら、父が  
主婦をやればよい。(男性, 50 歳代)
- 改めて考えると難しいと思いました。差別をしている訳ではないですが、昔ながらの  
「男は仕事、女は家庭」という固定観念は決して悪いとは思ってませんし、世の中の仕  
組として、今日まである事なので・・・現在も専業主婦を望む女性は決して自立して  
ないとも思わないし、立派な仕事だと想います。また外に出て働きたいという女性も  
立派だと思うので女性の社会進出に関しましては、行政でしっかりとした対応、方針  
を示し続けて欲しいです。これからの先を考え、学校教育からの意識の育成、直近では  
保育や介護のサービス支援を行い地域に、人に意識づけていくことで男女問わず行動  
していく事が大事だと思います。女性の人権的なもの(セクハラや、DV、ストーカー行  
為)に関しては、道徳的な問題として、厳しい法的罰則を科さないとなかなかなくな  
らない問題だと思うので思い切った対応を考えないと・・・とも思います。(男性,  
40 歳代)
- 次男が女物のランドセルを欲しが(年中)。女装を好む。話し方も女の子のよう。い  
じめられるのではないかと不安。(女性, 40 歳代)

- 出産経験があるため、妊婦時のつわりや体への負担、ホルモンバランスによる精神不安を体験し、思いのほか辛い時期があった。男性はこのようなことを経験することはないが知識としてもっと知っておくべきことであると思う。そうすれば電車やバス公共機関を利用するときに妊婦さんは気持ちが楽になると思う。(女性, 30 歳代)
- 意図的に女性平等を高めると不平等な採用になります。審議会などでも無理をして女性委員を加える動きもありますが逆にマズイと考えています。運営上も支障をきたしかねない。あくまでも実力主義, 平等に願いたい。(男性, 60~64 歳)
- 女性の権利権利ばかり騒ぐことこそ差別。一人の人間として成長し責任ある行動がとれているならそこに差別はない。女性も甘えず, 勉強し, 向上すべし。(女性, 40 歳代)
- 女性差別から女性優遇傾向にあるので、行き過ぎに注意が必要と思う。(男性, 30 歳代)
- 「平等とは」をもっと考えた方が良く。女性専用があつて男性専用がないとか、共にできることがあると思うので、女性がどうのこうの言うことこそ平等とはほど遠いと思う。平等とは何ですか？(男性, 40 歳代)
- 長年にわたる夫の精神的DV, モラルハラスメントに悩んできました。子供も成人し、時々帰っては来るもののほぼ二人だけの生活ですが何を言われるのかと楽しいと思えない日々が多く、若いうちに離婚しておけばよかったと考える毎日です。家事育児は妻がきちんとしてあたりまえと言う考えの人です。今はお互いフルタイムで働いています。私の方が帰りが遅いととても機嫌が悪くなります。この先夫の顔色ばかりうかがう生活にゾッとします。どこに相談しても本人は自分はずっと正しいと思っているのですからどうしようもないですね。この年代の男の人たちにまだまだいますよね。日本の女性の地位の低い原因はこういう男の人が多いたということもあると思っています。私の夫は、部下が育児休暇を取ると言ったら、「休暇は取得していいが出てきたらお前に仕事はない」と言うそうです。(女性, 60~64 歳)
- 女性の不利益に関する質問ばかりで男性の不利益に関する質問がない時点で不平等である。(男性, 40 歳代)
- 女性の・・・とか, 女性が・・・とか, 女性に・・・とか, このような表現言い回しで物事をすすめる事, それ自体が社会の中で女性と男性の性差を作っているように思う。本当に男女が平等であるなら, 男性が, 女性が, という表現にはならないのではないだろうか。そう思います。(女性, 30 歳代)
- 特に女性の立場が弱い世の中だとは感じません。弱いのは筋力くらいだと思います。(男性, 20 歳代)
- アンケートの最初で性別を質問している時点で男女の意見を区別していると思った。(男性, 30 歳代)
- 女性の社会参画を促進する法律や制度を整備する事は大切である。しかし女性が社会

参画をしたくても出来ない現実の問題を把握 (ex 保育園の待機児童の解消 etc・・・)  
その問題を解決しない限り女性の社会参画への意欲は湧いてこないと思う。又、女性の社会参画を促す余り、家庭を守る専業主婦は”私は社会に何の貢献もしていないのか？社会に必要とされていない人間なのか？”と自身の存在意義を否定してしまう危険性があると思う。専業主婦は社会参画している夫や子ども達を後方支援に、彼らが心おきなく社会で活躍出来ることに大きな力になっている。即ち間接的に社会参画をしていると思う。社会参画している女性と専業主婦を同等に扱う理論が大切と思う。  
(男性, 65 歳以上)

- 女性が働きやすい環境を整備するあまり、子供がいる女性及び妊活している女性が他の人よりも楽な仕事を要求し、それが認められ、他の社員にシワ寄せがくるという事実もあります。病気療養中の男性社員よりもこのような女性の方が職場で優遇される場面を見ると女性の社会での活躍を推進させようとする風潮には首をかしげてしまいます。(女性, 30 歳代)

#### (7) その他 (6件)

- 今回とは関係があまりないが、市にかかる金銭的な部分の見直し(水道料金等)女性の正社員雇用促進を充実させてほしい。待機児童0を目指してほしい。(男性, 40 歳代)
- 今回の市議選挙において、辞表を出した女性の方が、又市議会選に出られる(立候補できる)という選挙の事が非常に理解しがたいと思います。まして、司法の手をわずらわしく(6時間車の中において執行妨害した方)が立候補できるのは守谷市市民をなめているとしか思えません。ましてこのような方が、立候補できる守谷は最低の市政で到底誇りに思えません。これも会田市政の古い体質で自分のことしか考えない、トップであるからでほかなりません。守谷市はどんどん衰退していくと思われまます。先が読めない最低の市です。もっと誇りに思える透明性のある市にして欲しいと思います。アンケートもこのようなアンケートではなく市政についてどう思うかのアンケートにして皆さんの参考にしたらどうでしょうか。(男性, 65 歳以上)
- 弱い立場の人をもっと助ける事ができる市になってほしい。(女性だけでなく、LGBTの人へも配慮があるような。)(女性, 20 歳代)
- 私はここ 20 年以上妻の DV に悩まされている。市の生活相談にも行ったが、何を言っても「離婚は財産を半分にするだけ」という返事で何の解決にもならずむなしく帰った経験もある。孫の面倒を見ないどころか娘に対しても未だに虐待が続いている。離婚訴訟を起こしても不成立。男女共同参画よりいかれた女房を追い出す方法の方が現実の問題として生活している現状である。弁護士などに相談する費用などない！市の中にこの立場で悩んでいる男の相談窓口を開いてもらいたいと思ってる次第です。  
(男性, 65 歳以上)

- 男女平等ではなく、「平等」についてですが以前行ったプレミアム商品券ですが路上駐車のせいで車の運転が大変だったことがあります。渋谷区は抽選にてやっていました。次回「プレミアム商品券」をわたすことがあるならやり方をまねると平等になります。ぜひお願い致します。(女性, 40歳代)
- 啓発的活動よりも具体的なアクションが必要な段階だと思います。(女性, 30歳代)



## 単純集計結果 【事業所】

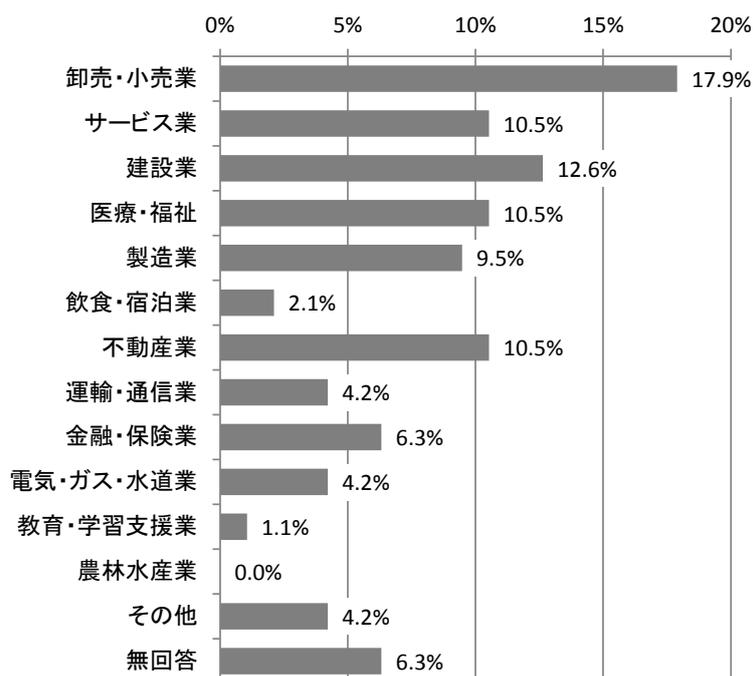


## 【事業所】

### 1. 事業所について

**F1 貴事業所の業種についてお答えください。(複数ある場合は、最も主要な業種に○をつけてください)**

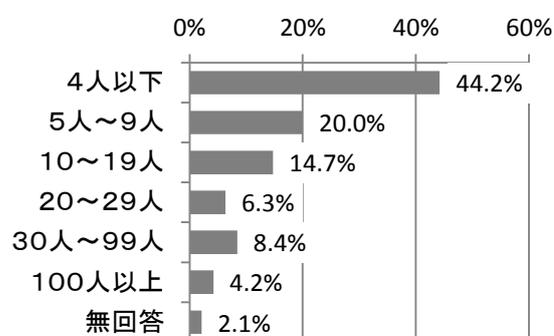
事業所の業種については、「卸売・小売業」が17.9%と最も多く、次いで「建設業」12.6%、「サービス業」「医療・福祉」「不動産業」が同数の10.5%となっています。



項目	度数	構成比
卸売・小売業	17	17.9%
サービス業	10	10.5%
建設業	12	12.6%
医療・福祉	10	10.5%
製造業	9	9.5%
飲食・宿泊業	2	2.1%
不動産業	10	10.5%
運輸・通信業	4	4.2%
金融・保険業	6	6.3%
電気・ガス・水道業	4	4.2%
教育・学習支援業	1	1.1%
農林水産業	0	0.0%
その他	4	4.2%
無回答	6	6.3%
合計	95	100.0%

## F2 従業員規模は(正規雇用者)

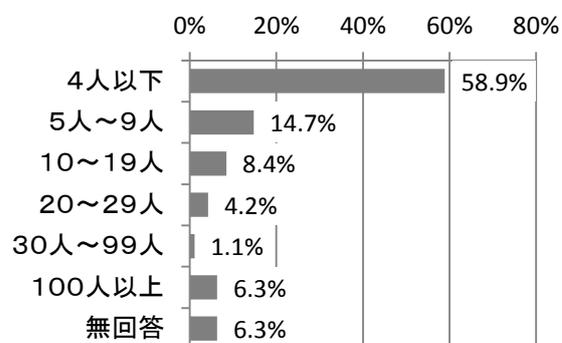
正規雇用者の規模では、「4人以下」が44.2%と最も多く、次いで「5人～9人」20.0%、「10～19人」14.7%となっています。



項目	度数	構成比
4人以下	42	44.2%
5人～9人	19	20.0%
10～19人	14	14.7%
20～29人	6	6.3%
30人～99人	8	8.4%
100人以上	4	4.2%
無回答	2	2.1%
合計	95	100.0%

## F3 従業員規模は(非正規雇用者)

非正規雇用者の規模では、「4人以下」が58.9%と最も多く、次いで「5人～9人」14.7%、「10～19人」8.4%となっています。



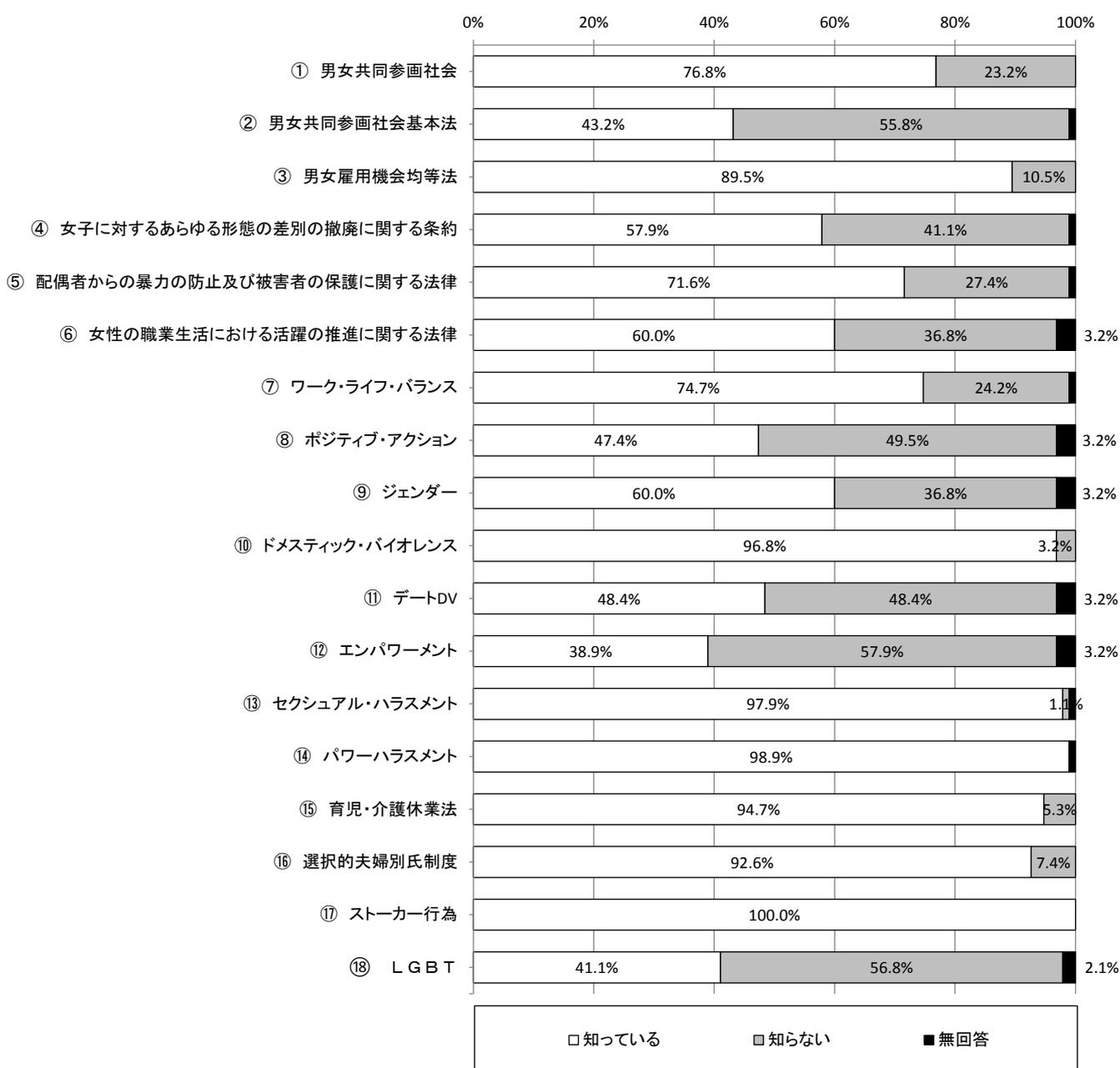
項目	度数	構成比
4人以下	56	58.9%
5人～9人	14	14.7%
10～19人	8	8.4%
20～29人	4	4.2%
30人～99人	1	1.1%
100人以上	6	6.3%
無回答	6	6.3%
合計	95	100.0%

## 2. 男女共同参画に関する用語について

問1 次にあげる男女共同参画に関する用語を聞いたことがありますか。(それぞれについてあてはまる番号に○を1つ)

男女共同参画に関する用語の周知では、「知っている」項目の「⑩ドメスティック・バイオレンス (DV)」「⑬セクシュアル・ハラスメント (性的嫌がらせ)」「⑭パワーハラスメント (職場の権力を利用した嫌がらせ)」「⑮育児・介護休業法」「⑯選択的夫婦別氏制度 (選択的夫婦別姓制度)」「⑰ストーカー行為」が9割以上となっています。

また、「知らない」の項目では「②男女共同参画社会基本法」「⑫エンパワーメント」「⑱LGBT」が多くなっています。



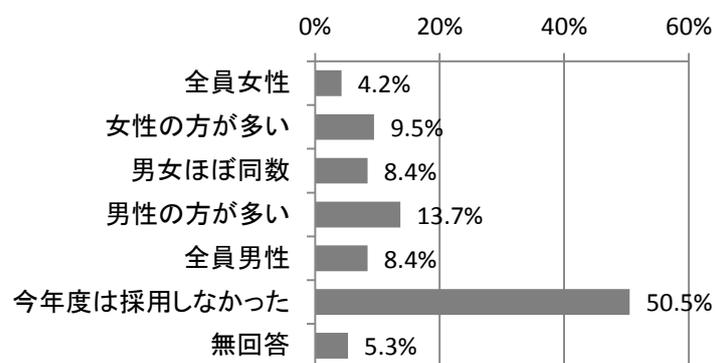
項目	知っている	知らない	無回答	合計
① 男女共同参画社会	73	22	0	95
② 男女共同参画社会基本法	41	53	1	95
③ 男女雇用機会均等法	85	10	0	95
④ 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約 (女子差別撤廃条約)	55	39	1	95
⑤ 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律 (配偶者暴力防止法)	68	26	1	95
⑥ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (女性の活躍推進法)	57	35	3	95
⑦ ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)	71	23	1	95
⑧ ポジティブ・アクション(積極的改善措置)	45	47	3	95
⑨ ジェンダー(社会的性別)	57	35	3	95
⑩ ドメスティック・バイオレンス(DV)	92	3	0	95
⑪ デートDV	46	46	3	95
⑫ エンパワーメント	37	55	3	95
⑬ セクシュアル・ハラスメント(性的嫌がらせ)	93	1	1	95
⑭ パワー・ハラスメント(職場の権力を利用した嫌がらせ)	94	0	1	95
⑮ 育児・介護休業法	90	5	0	95
⑯ 選択的夫婦別氏制度(選択的夫婦別姓制度)	88	7	0	95
⑰ ストーカー行為	95	0	0	95
⑱ LGBT	39	54	2	95

項目(構成比)	知っている	知らない	無回答	合計
① 男女共同参画社会	76.8%	23.2%	0.0%	100.0%
② 男女共同参画社会基本法	43.2%	55.8%	1.1%	100.0%
③ 男女雇用機会均等法	89.5%	10.5%	0.0%	100.0%
④ 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約 (女子差別撤廃条約)	57.9%	41.1%	1.1%	100.0%
⑤ 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律 (配偶者暴力防止法)	71.6%	27.4%	1.1%	100.0%
⑥ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (女性の活躍推進法)	60.0%	36.8%	3.2%	100.0%
⑦ ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)	74.7%	24.2%	1.1%	100.0%
⑧ ポジティブ・アクション(積極的改善措置)	47.4%	49.5%	3.2%	100.0%
⑨ ジェンダー(社会的性別)	60.0%	36.8%	3.2%	100.0%
⑩ ドメスティック・バイオレンス(DV)	96.8%	3.2%	0.0%	100.0%
⑪ デートDV	48.4%	48.4%	3.2%	100.0%
⑫ エンパワーメント	38.9%	57.9%	3.2%	100.0%
⑬ セクシュアル・ハラスメント(性的嫌がらせ)	97.9%	1.1%	1.1%	100.0%
⑭ パワー・ハラスメント(職場の権力を利用した嫌がらせ)	98.9%	0.0%	1.1%	100.0%
⑮ 育児・介護休業法	94.7%	5.3%	0.0%	100.0%
⑯ 選択的夫婦別氏制度(選択的夫婦別姓制度)	92.6%	7.4%	0.0%	100.0%
⑰ ストーカー行為	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
⑱ LGBT	41.1%	56.8%	2.1%	100.0%

### 3. 雇用や職場環境について

#### 問2 今年度の新入社員(従業員)の性別内訳はどのようになっていますか。

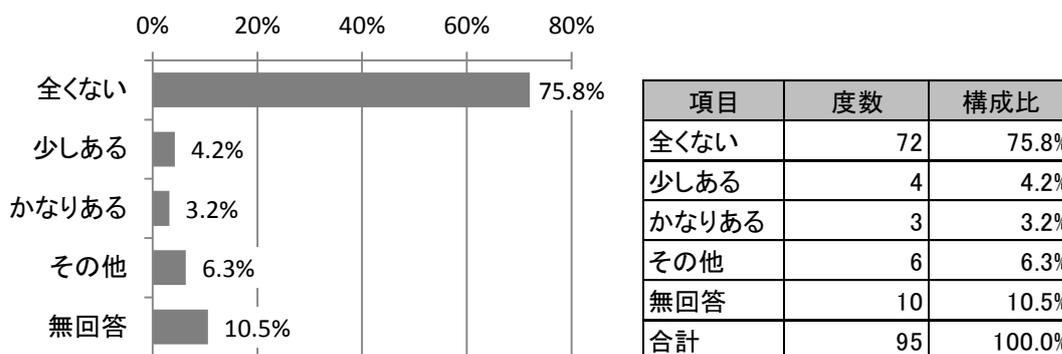
今年度の新入社員(従業員)の性別内訳では、「今年度は採用しなかった」が50.5%と最も多く、次いで「男性が多い」13.7%、「女性の方が多い」9.5%となっています。



項目	度数	構成比
全員女性	4	4.2%
女性の方が多い	9	9.5%
男女ほぼ同数	8	8.4%
男性の方が多い	13	13.7%
全員男性	8	8.4%
今年度は採用しなかった	48	50.5%
無回答	5	5.3%
合計	95	100.0%

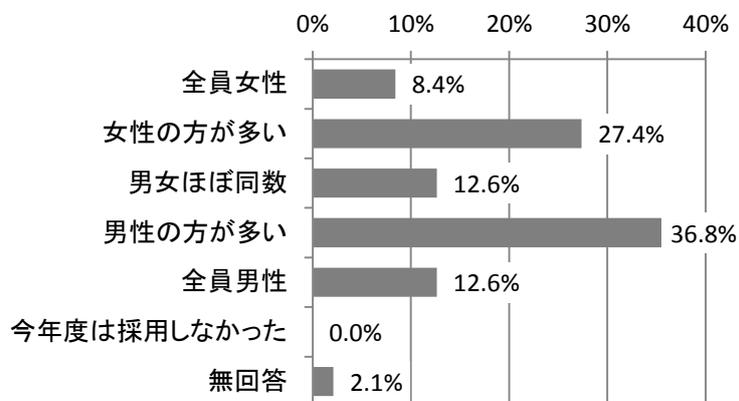
**問3 会社説明会のお知らせや資料の送付に際して、性別によって、時期や内容の異なる対応をすることがありますか。**

会社説明会のお知らせや資料の送付に際して、性別によって、時期や内容の異なる対応をすることがあるかでは、「全くない」が75.8%と最も多くなっています。



**問4 従業員のうち、女性はどのくらいいますか。**

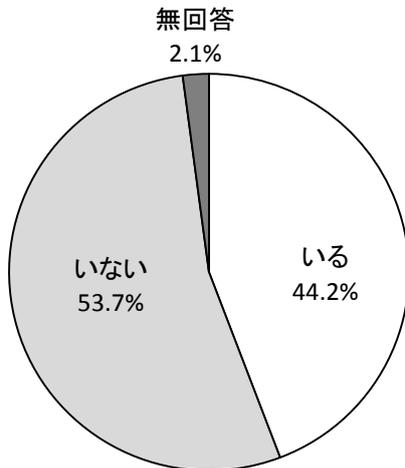
従業員はどのくらいかでは、「男性の方が多い」が36.8%と最も多く、次いで「女性の方が多い」27.4%、「男女ほぼ同数」「全員男性」が同数の12.6%となっています。



項目	度数	構成比
全員女性	8	8.4%
女性の方が多い	26	27.4%
男女ほぼ同数	12	12.6%
男性の方が多い	35	36.8%
全員男性	12	12.6%
今年度は採用しなかった	0	0.0%
無回答	2	2.1%
合計	95	100.0%

**問5 女性の役員はいますか。**

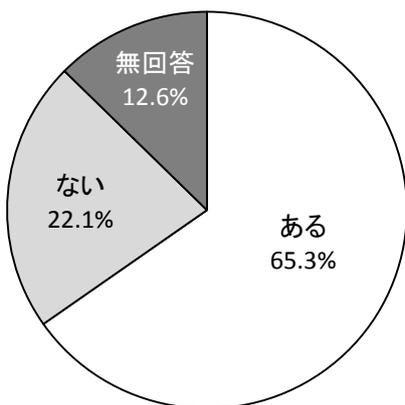
女性の役員はいるかでは、「いる」が44.2%、「いない」が53.7%となっています。



項目	度数	構成比
いる	42	44.2%
いない	51	53.7%
無回答	2	2.1%
合計	95	100.0%

**問6 今後、女性を管理職として登用するつもりはありますか。**

今後、女性を管理職として登用するつもりはあるかでは、「ある」が65.3%、「ない」が22.1%となっています。



項目	度数	構成比
ある	62	65.3%
ない	21	22.1%
無回答	12	12.6%
合計	95	100.0%

《問6で「2 ない」と回答した方にお伺いします。》

**問6-1 それはなぜですか。最も大きな理由を1つだけ選んでください。**

女性を管理職として登用するつもりはない理由では、「仕事と家庭の両立がむずかしいから」「女性を管理職にする制度が十分ではないから」が同数の4件と多く、次いで「管理職を希望する女性が少ないから」3件となっています。

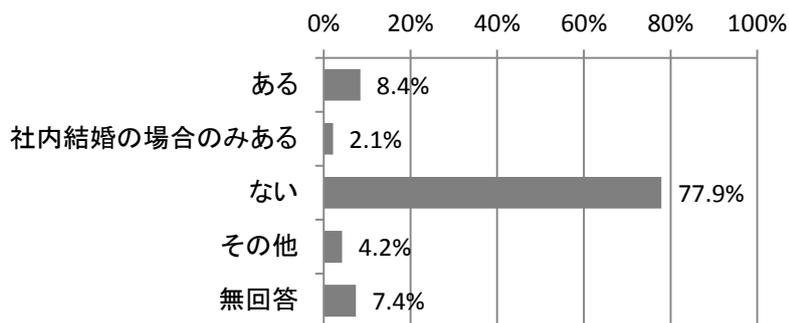
項目	度数	構成比
仕事と家庭の両立がむずかしいから	4	19.0%
女性を管理職にする制度が十分ではないから	4	19.0%
女性は昇進・昇格するためのスキルを身につける機会が少ないから	1	4.8%
管理職を希望する女性が少ないから	3	14.3%
職場の中に女性管理職を受け入れない雰囲気があるから	0	0.0%
社会的に女性管理職を受け入れない雰囲気があるから	0	0.0%
その他	8	38.1%
無回答	1	4.8%
回答者数	21	100.0%
非該当	74	
合計	95	

※回答者数が少ないため表のみ掲載

※この設問が該当しない「非該当」の数を除いた度数で構成比を計算しています。

**問7 女性従業員の結婚、出産、共働き等に際して、配置換えや退職勧告等を行うことがありますか。**

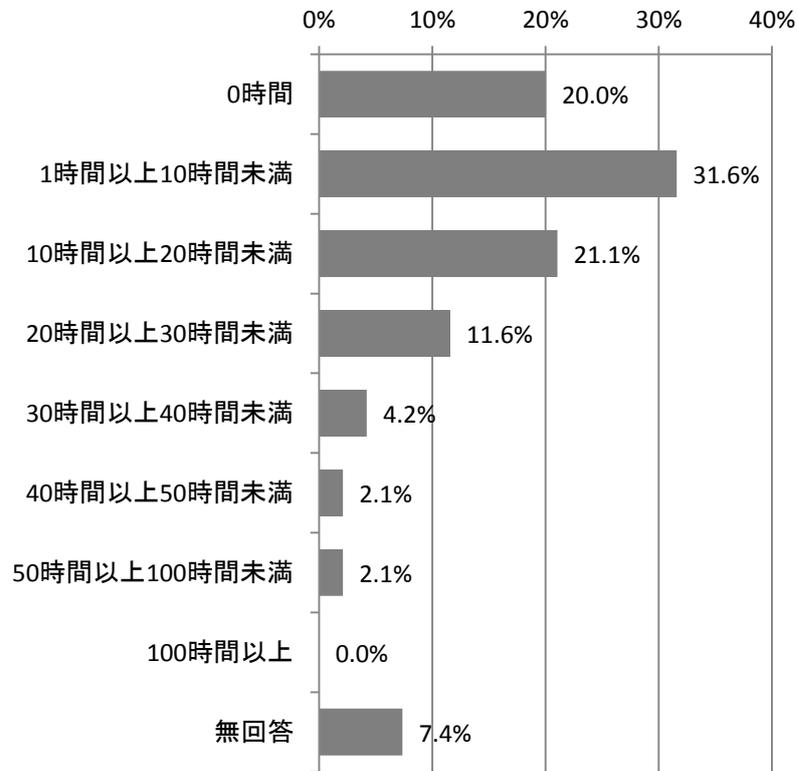
女性従業員の結婚、出産、共働き等に際して、配置換えや退職勧告等を行うことがあるかでは、「ない」が77.9%と最も多くなっています。



項目	度数	構成比
ある	8	8.4%
社内結婚の場合のみある	2	2.1%
ない	74	77.9%
その他	4	4.2%
無回答	7	7.4%
合計	95	100.0%

**問8 社員の1人当たりの1ヶ月の平均残業時間はどの程度ですか。**

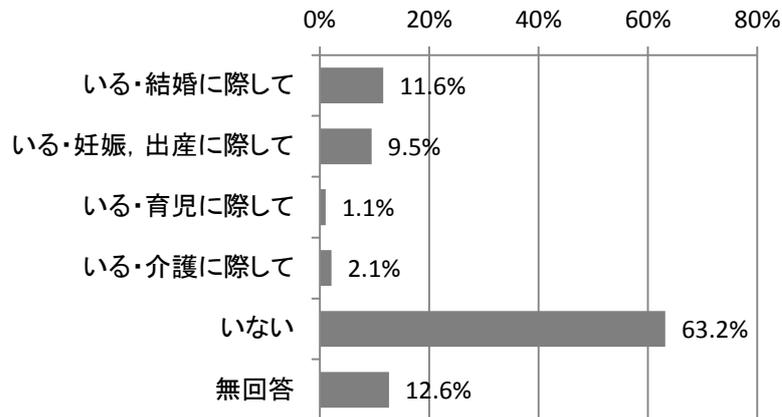
社員の1人の1ヶ月の平均残業時間は、「1時間以上10時間未満」が31.6%と最も多く、次いで「10時間以上20時間未満」21.1%、「0時間」20.0%となっています。



項目	度数	構成比
0時間	19	20.0%
1時間以上10時間未満	30	31.6%
10時間以上20時間未満	20	21.1%
20時間以上30時間未満	11	11.6%
30時間以上40時間未満	4	4.2%
40時間以上50時間未満	2	2.1%
50時間以上100時間未満	2	2.1%
100時間以上	0	0.0%
無回答	7	7.4%
合計	95	100.0%

**問9 結婚, 出産, 育児, または介護に際して退職した従業員はいますか。また, いる場合はどのケースが最も多いですか。**

結婚, 出産, 育児, または介護に際して退職した従業員はいるかでは, 「いない」が63.2%と最も多く, 次いで「いる・結婚に際して」11.6%, 「いる・妊娠, 出産に際して」9.5%となっています。



項目	度数	構成比
いる・結婚に際して	11	11.6%
いる・妊娠, 出産に際して	9	9.5%
いる・育児に際して	1	1.1%
いる・介護に際して	2	2.1%
いない	60	63.2%
無回答	12	12.6%
合計	95	100.0%

《問9で「1 いる・結婚に際して」, 「2 いる・妊娠, 出産に際して」, 「3 いる・育児に際して」, 「4 いる・介護に際して」と回答した方にお伺いします。》

**問9-1 退職した従業員の性別は, 男女どちらが多いですか。**

退職した従業員の性別では, 「女性」が20件, 「男性」1件となっています。

項目	度数	構成比
女性	20	87.0%
男性	1	4.3%
無回答	2	8.7%
回答者数	23	100.0%
非該当	72	
合計	95	

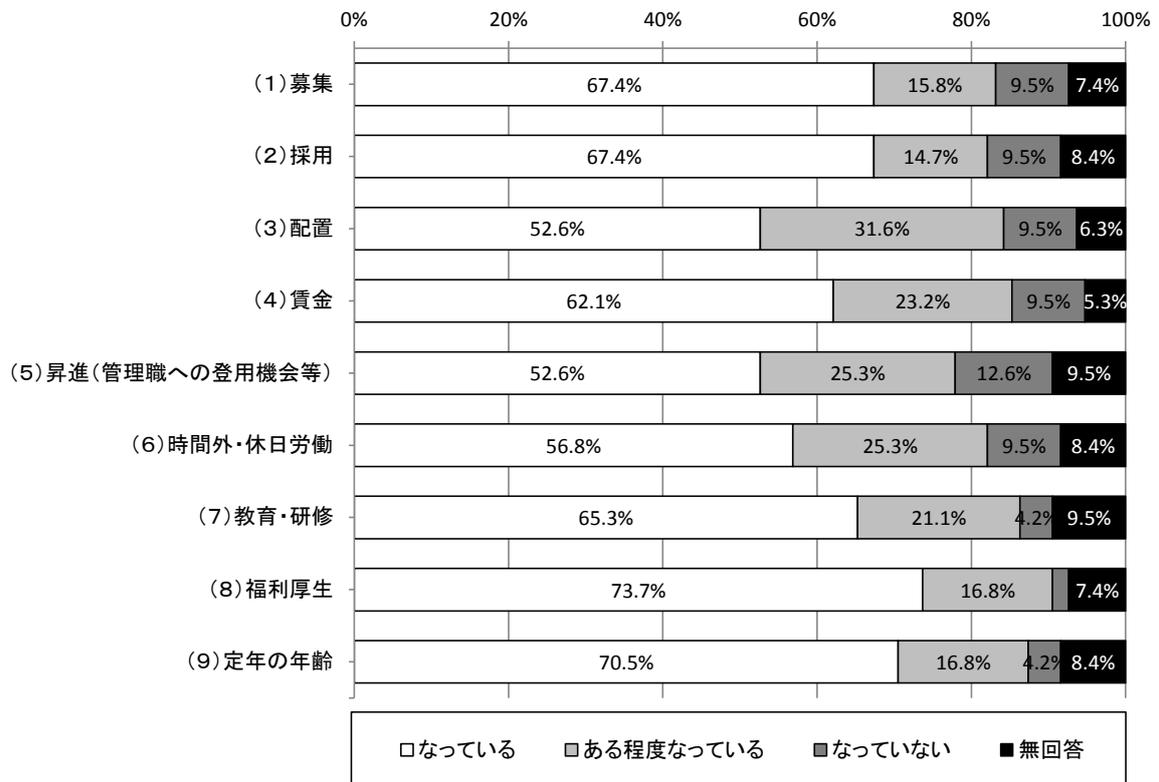
※回答者数が少ないため表のみ掲載

※この設問が該当しない「非該当」の数を除いた度数で構成比を計算しています。

**問 10 以下のような項目で、男女の取扱いの状況は、平等になっていますか。それぞれ1つずつ選んでください。**

男女の取扱いは平等になっているかでは、「なっている」「ある程度なっている」を合わせた項目の「(8) 福利厚生」が最も多く、次いで「(9) 定年の年齢」, 「(4) 賃金」となっています。

また「なっていない」の項目では「(5) 昇進 (管理職への登用機会等)」が多くなっています。

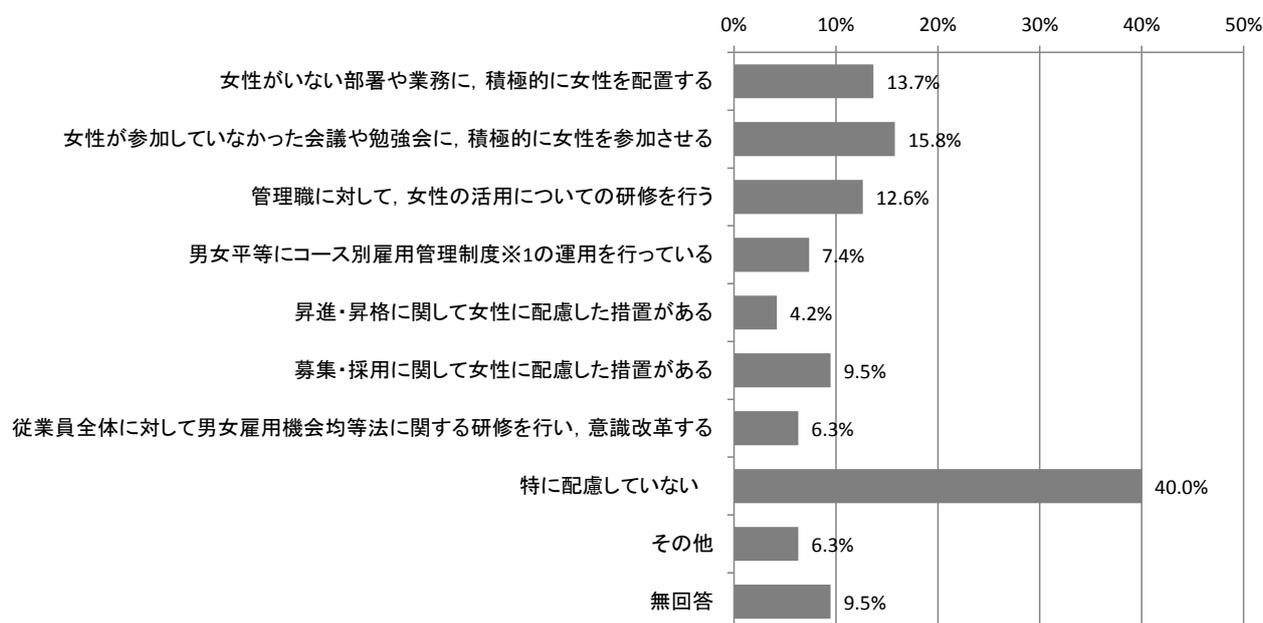


項目	なっている	ある程度なっている	なっていない	無回答	合計
(1) 募集	64	15	9	7	95
(2) 採用	64	14	9	8	95
(3) 配置	50	30	9	6	95
(4) 賃金	59	22	9	5	95
(5) 昇進(管理職への登用機会等)	50	24	12	9	95
(6) 時間外・休日労働	54	24	9	8	95
(7) 教育・研修	62	20	4	9	95
(8) 福利厚生	70	16	2	7	95
(9) 定年の年齢	67	16	4	8	95

項目(構成比)	なっている	ある程度なっている	なっていない	無回答	合計
(1) 募集	67.4%	15.8%	9.5%	7.4%	100.0%
(2) 採用	67.4%	14.7%	9.5%	8.4%	100.0%
(3) 配置	52.6%	31.6%	9.5%	6.3%	100.0%
(4) 賃金	62.1%	23.2%	9.5%	5.3%	100.0%
(5) 昇進(管理職への登用機会等)	52.6%	25.3%	12.6%	9.5%	100.0%
(6) 時間外・休日労働	56.8%	25.3%	9.5%	8.4%	100.0%
(7) 教育・研修	65.3%	21.1%	4.2%	9.5%	100.0%
(8) 福利厚生	73.7%	16.8%	2.1%	7.4%	100.0%
(9) 定年の年齢	70.5%	16.8%	4.2%	8.4%	100.0%

**問 11 貴事業所では、男女雇用機会均等法に定められているポジティブアクション（男女間の格差を解消し、女性労働者の能力発揮促進のために企業が積極的に取り組むこと）について何らかの措置をしていますか。あてはまるものを全てを選んでください。**

男女雇用機会均等法に定められているポジティブアクションについて何らかの措置をしているかでは、「特に配慮していない」が40.0%と最も多く、次いで「女性が参加していなかった会議や勉強会に、積極的に女性を参加させる」15.8%、「女性がいない部署や業務に、積極的に女性を配置する」13.7%となっています。



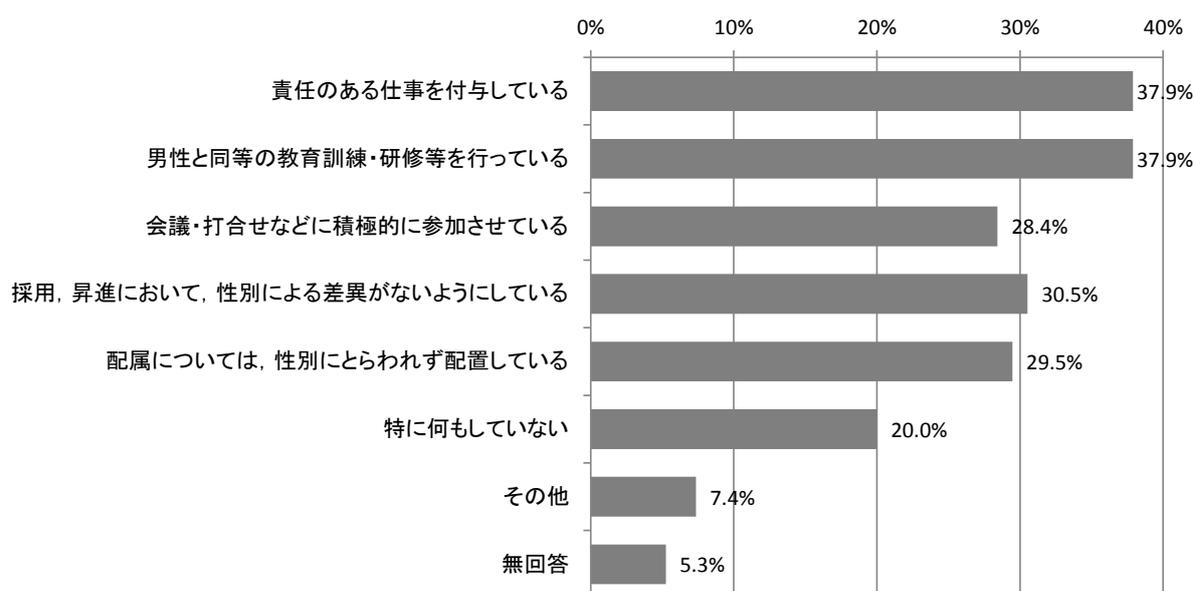
項目	度数	構成比
女性がいない部署や業務に、積極的に女性を配置する	13	13.7%
女性が参加していなかった会議や勉強会に、積極的に女性を参加させる	15	15.8%
管理職に対して、女性の活用についての研修を行う	12	12.6%
男女平等にコース別雇用管理制度※1の運用を行っている	7	7.4%
昇進・昇格に関して女性に配慮した措置がある	4	4.2%
募集・採用に関して女性に配慮した措置がある	9	9.5%
従業員全体に対して男女雇用機会均等法に関する研修を行い、意識改革する	6	6.3%
特に配慮していない	38	40.0%
その他	6	6.3%
無回答	9	9.5%
回答者数	95	

※1：コース別雇用管理制度とは、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムであると定義され、総合職、一般職、準総合職、中間職、専門職、現業職がある。

#### 4. 女性の活躍推進における取組みについて

**問 12 女性の活躍を推進する上で、現在取り組んでいることがありますか。あてはまるもの全てを選んでください。**

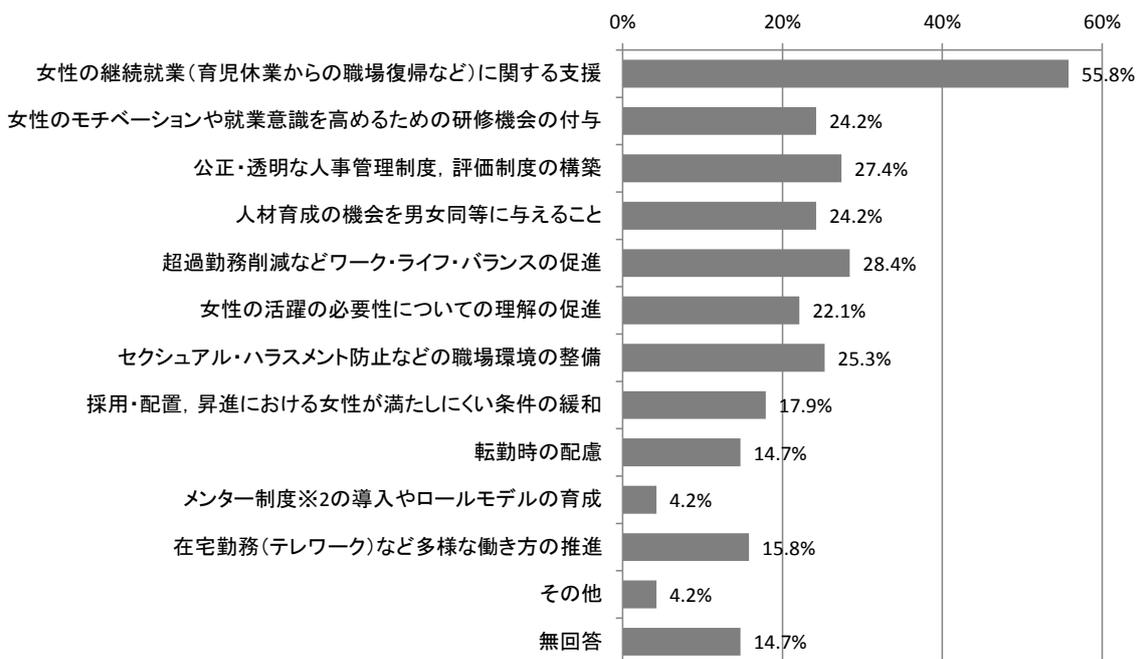
女性の活躍を推進する上で、取り組んでいることでは、「責任のある仕事を付与している」「男性と同等の教育訓練・研修等を行っている」が同数の37.9%と最も多く、次いで「採用、昇進において、性別による差異がないようにしている」30.5%となっています。



項目	度数	構成比
責任のある仕事を付与している	36	37.9%
男性と同等の教育訓練・研修等を行っている	36	37.9%
会議・打合せなどに積極的に参加させている	27	28.4%
採用、昇進において、性別による差異がないようにしている	29	30.5%
配属については、性別にとらわれず配置している	28	29.5%
特に何もしていない	19	20.0%
その他	7	7.4%
無回答	5	5.3%
回答者数	95	

**問 13 女性の活躍を推進する上で、今後どのような取り組みが必要と考えますか。  
あてはまるもの全てを選んでください。**

女性の活躍を推進する上で、今後どのような取り組みが必要かでは、「女性の継続就業（育児休業からの職場復帰など）に関する支援」が 55.8%と最も多く、次いで「超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスの促進」28.4%、「公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築」27.4%となっています。



項目	度数	構成比
女性の継続就業(育児休業からの職場復帰など)に関する支援	53	55.8%
女性のモチベーションや就業意識を高めるための研修機会の付与	23	24.2%
公正・透明な人事管理制度, 評価制度の構築	26	27.4%
人材育成の機会を男女同等に与えること	23	24.2%
超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスの促進	27	28.4%
女性の活躍の必要性についての理解の促進	21	22.1%
セクシュアル・ハラスメント防止などの職場環境の整備	24	25.3%
採用・配置, 昇進における女性が満たしにくい条件の緩和	17	17.9%
転勤時の配慮	14	14.7%
メンター制度※2の導入やロールモデルの育成	4	4.2%
在宅勤務(テレワーク)など多様な働き方の推進	15	15.8%
その他	4	4.2%
無回答	14	14.7%
回答者数	95	

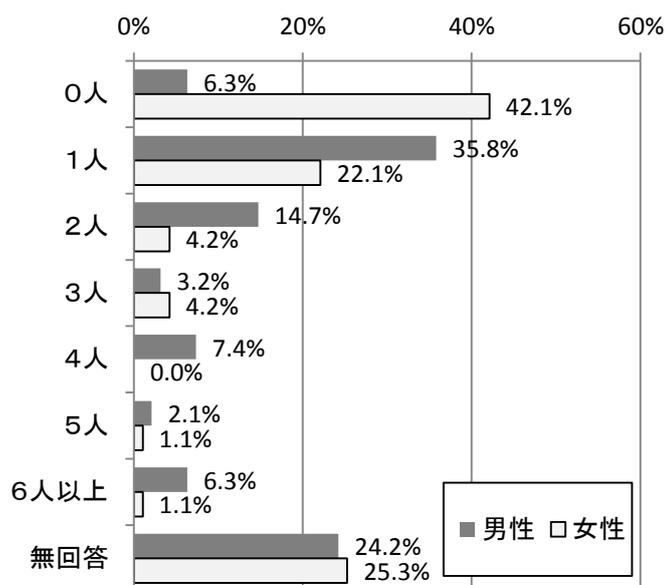
※2：メンター制度とは、豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員（メンター）が、後輩社員（メンティ）に対して行う個別支援活動。

## 5. 女性管理職登用における取り組みについて

### 問 14 管理職(監督職以上)への登用状況についてお聞きます。

管理職(監督職以上)への登用状況の、「男性」では「1人」が35.8%と最も多く、次いで「2人」14.7%、「4人」7.4%となっています。

「女性」では「0人」が42.1%と最も多く、次いで「1人」22.1%となっています。



項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
0人	6	6.3%	40	42.1%
1人	34	35.8%	21	22.1%
2人	14	14.7%	5	5.3%
3人	3	3.2%	4	4.2%
4人	8	8.4%	0	0.0%
5人	2	2.1%	1	1.1%
6人以上	6	6.3%	1	1.1%
無回答	22	23.2%	23	24.2%
合計	95	100.0%	95	100.0%

**問 14-1 女性のほうが少ない事業所にお伺いします。女性管理職が少ないと考えられる理由は何ですか。あてはまるもの全てを選んでください。**

女性管理職が少ないと考えられる理由では、「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」が13件と最も多く、次いで「在籍年数など満たしていない」「家庭の仕事もあるので、長時間労働を要求できない」が同数の10件となっています。

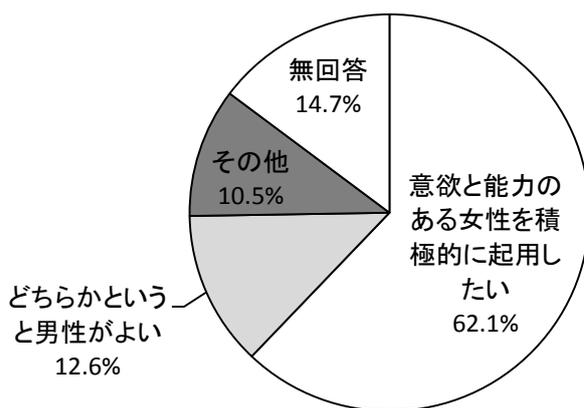
項目	度数	構成比
管理能力の面で、女性の適任者が少ない	13	27.7%
在籍年数など満たしていない	10	21.3%
家庭の仕事もあるので、長時間労働を要求できない	10	21.3%
業務内容が女性に任せられない、向いていないと思う	4	8.5%
管理職試験制度があるが、受験者がいない	2	4.3%
辞めてしまう可能性があるので、人材として育てられない	3	6.4%
その他	12	25.5%
無回答	6	12.8%
回答者数	47	
非該当	48	
合計	95	

※回答者数が少ないため表のみ掲載

※この設問が該当しない「非該当」の数を除いた度数で構成比を計算しています。

**問 15 女性が管理職に就くことについてどう考えますか。**

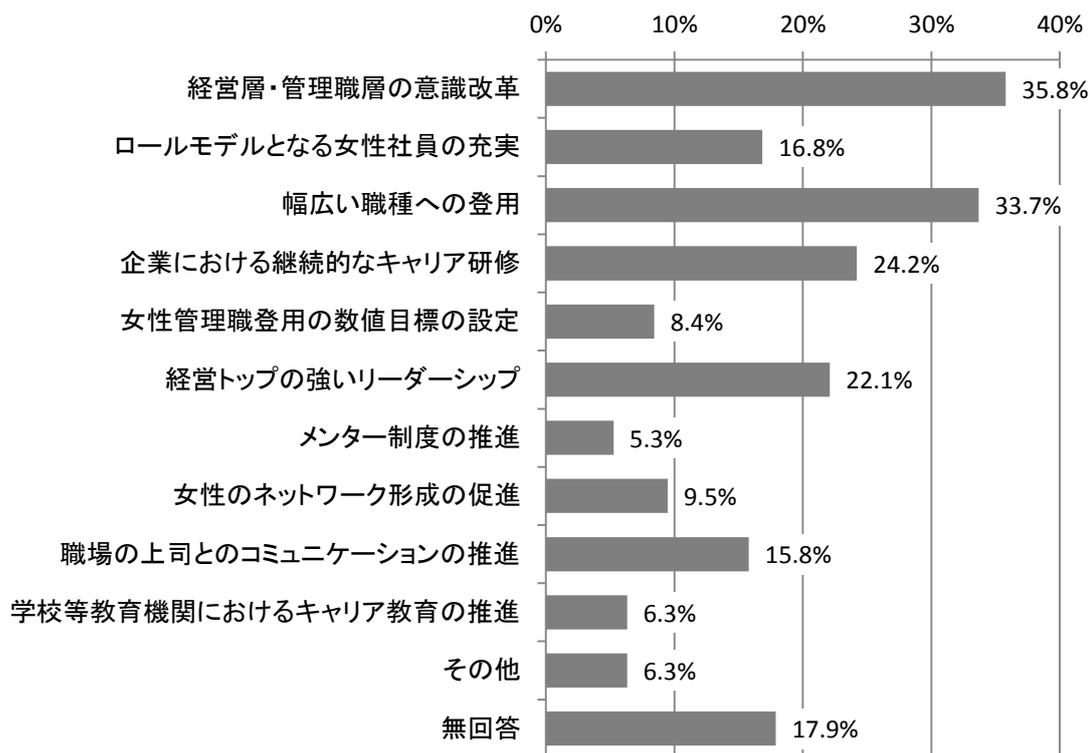
女性が管理職に就くことについては、「意欲と能力のある女性を積極的に起用したい」が62.1%、「どちらかというとも男性がよい」が12.6%となっています。



項目	度数	構成比
意欲と能力のある女性を積極的に起用したい	59	62.1%
どちらかというとも男性がよい	12	12.6%
その他	10	10.5%
無回答	14	14.7%
合計	95	100.0%

**問 16 女性の管理職を増やすためには、今後どのような取り組みが効果的と考えますか。あてはまるもの全てを選んでください。**

女性の管理職を増やすためには、効果的な取り組みでは、「経営層・管理職層の意識改革」が35.8%と最も多く、次いで「幅広い職種への登用」33.7%、「企業における継続的なキャリア研修」24.2%となっています。



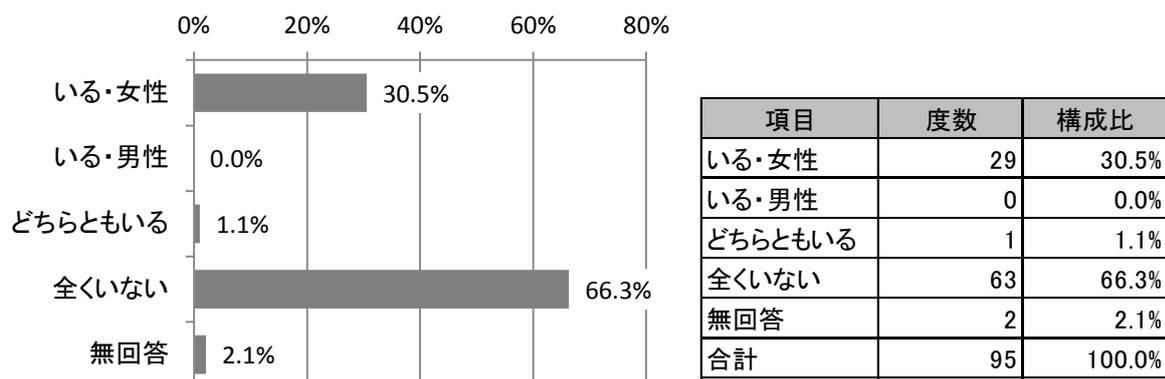
項目	度数	構成比
経営層・管理職層の意識改革	34	35.8%
ロールモデルとなる女性社員の充実	16	16.8%
幅広い職種への登用	32	33.7%
企業における継続的なキャリア研修	23	24.2%
女性管理職登用の数値目標の設定	8	8.4%
経営トップの強いリーダーシップ	21	22.1%
メンター制度の推進	5	5.3%
女性のネットワーク形成の促進	9	9.5%
職場の上司とのコミュニケーションの推進	15	15.8%
学校等教育機関におけるキャリア教育の推進	6	6.3%
その他	6	6.3%
無回答	17	17.9%
回答者数	95	

## 6. 育児休業制度・介護休業制度について

### 【①育児休業制度について】

#### 問 17 これまでに、育児休業制度を利用した従業員はいますか。

これまでに、育児休業制度を利用した従業員はいるかでは、「全くいない」が 66.3%と最も多く、次いで「いる・女性」が 30.5%となっています。



「問 17 で「1 いる・女性」「2 いる・男性」「3 どちらともいる」と回答した方にお伺いします。」

#### 問 17-1 育児休業制度を利用した後、職場復帰した従業員はいますか。

育児休業制度を利用した後、職場復帰した従業員はいるかでは、「ほとんどが復帰している」が 19 件、「半数程度は復帰している」が 6 件、「復帰した従業員はいない」が 4 件となっています。

項目	度数	構成比
ほとんどが復帰している	19	63.3%
半数程度は復帰している	6	20.0%
復帰した従業員はいない	4	13.3%
無回答	1	3.3%
回答者数	30	100.0%
非該当	65	
合計	95	

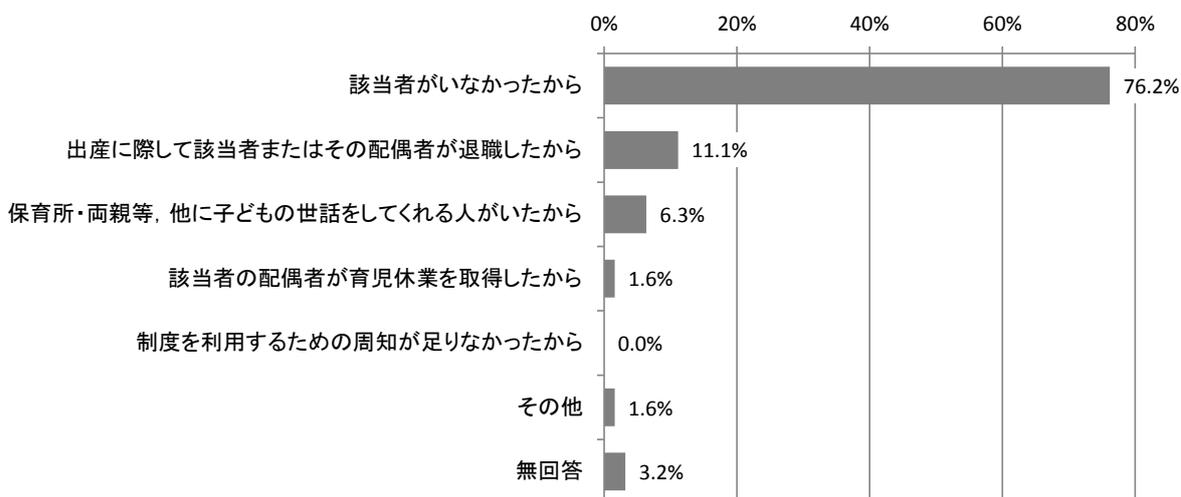
※回答者数が少ないため表のみ掲載

※この設問が該当しない「非該当」の数を除いた度数で構成比を計算しています。

《問 17 で「4 全くいない」と回答した方にお伺いします。》

**問 17-2 育児休業制度を利用した従業員がいないのは、なぜだと思われますか。**

育児休業制度を利用した従業員がいない理由では、「該当者がいなかったから」が 76.2%と最も多く、次いで「出産に際して該当者またはその配偶者が退職したから」11.1%となっています。

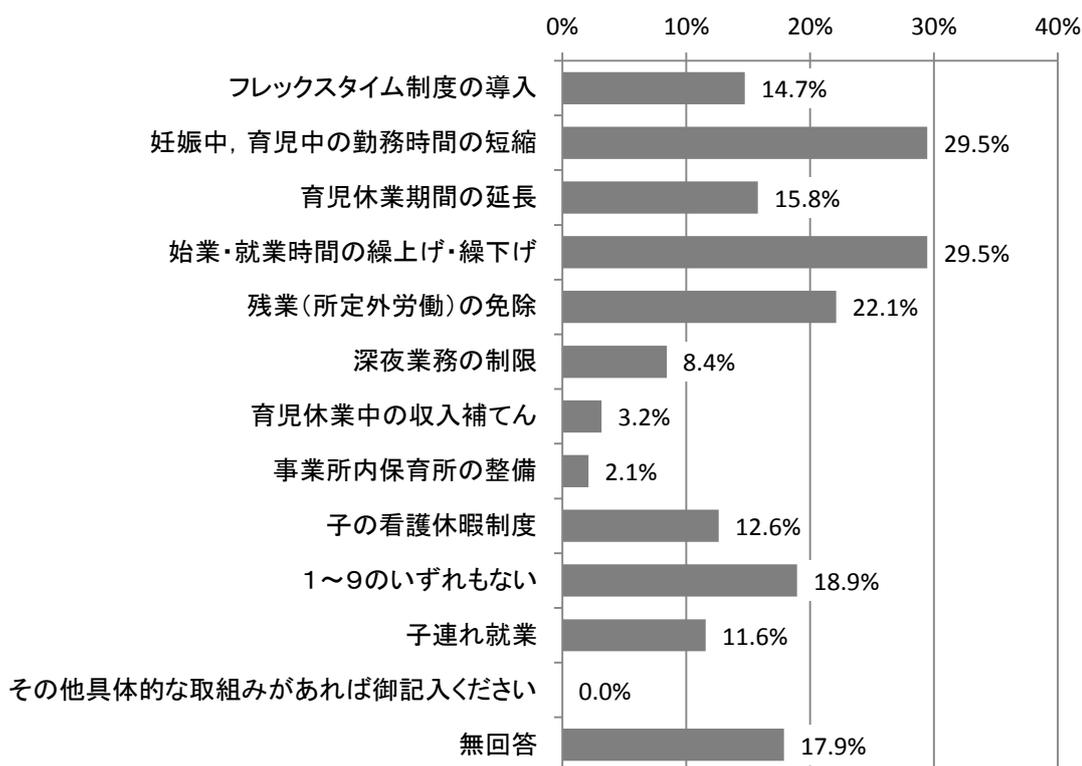


項目	度数	構成比
該当者がいなかったから	48	76.2%
出産に際して該当者またはその配偶者が退職したから	7	11.1%
保育所・両親等、他に子どもの世話をしてくれる人がいたから	4	6.3%
該当者の配偶者が育児休業を取得したから	1	1.6%
制度を利用するための周知が足りなかったから	0	0.0%
その他	1	1.6%
無回答	2	3.2%
回答者数	63	
非該当	32	
合計	95	

※この設問が該当しない「非該当」の数を除いた度数で構成比を計算しています。

**問 18 子育てと仕事が両立できるよう、実施していることはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。**

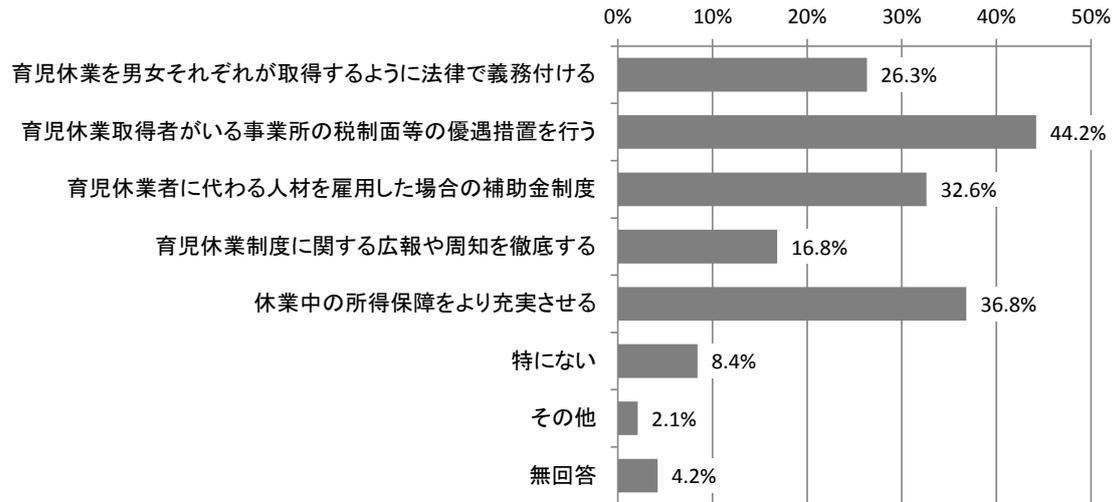
子育てと仕事が両立できるよう、実施していることでは、「妊娠中、育児中の勤務時間の短縮」「始業・就業時間の繰上げ・繰下げ」が同数の29.5%と多く、次いで「残業（所定外労働）の免除」22.1%、「育児休業期間の延長」15.8%となっています。



項目	度数	構成比
フレックスタイム制度の導入	14	14.7%
妊娠中、育児中の勤務時間の短縮	28	29.5%
育児休業期間の延長	15	15.8%
始業・就業時間の繰上げ・繰下げ	28	29.5%
残業(所定外労働)の免除	21	22.1%
深夜業務の制限	8	8.4%
育児休業中の収入補てん	3	3.2%
事業所内保育所の整備	2	2.1%
子の看護休暇制度	12	12.6%
1～9のいずれもない	18	18.9%
子連れ就業	11	11.6%
その他具体的な取組みがあれば御記入ください	0	0.0%
無回答	17	17.9%
回答者数	95	

**問 19 育児休業制度を男女ともに利用しやすくするために、行政がすべきことは何だと思えますか。2つ以内で選んでください。**

育児休業制度を男女ともに利用しやすくするために、行政がすべきことでは、「育児休業取得者がいる事業所の税制面等の優遇措置を行う」が44.2%と最も多く、次いで「休業中の所得保障をより充実させる」36.8%、「育児休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度」32.6%となっています。



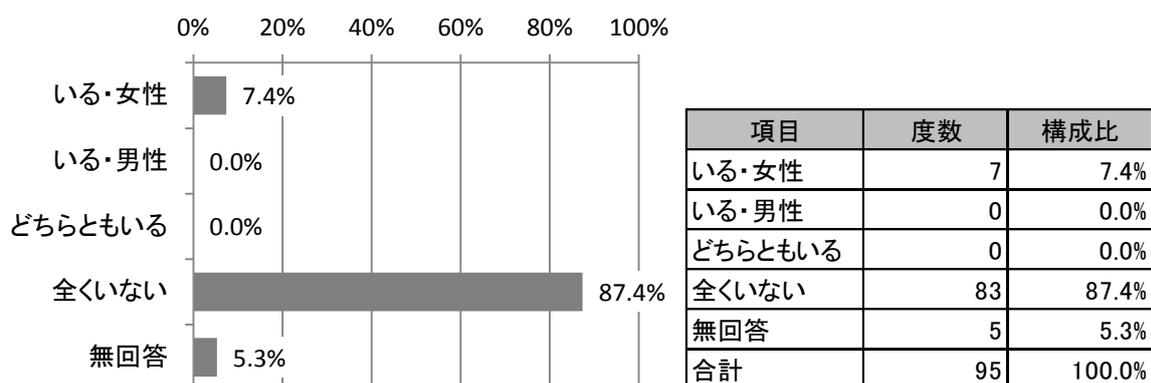
項目	度数	構成比
育児休業を男女それぞれが取得するように法律で義務付ける	25	26.3%
育児休業取得者がいる事業所の税制面等の優遇措置を行う	42	44.2%
育児休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度	31	32.6%
育児休業制度に関する広報や周知を徹底する	16	16.8%
休業中の所得保障をより充実させる	35	36.8%
特にない	8	8.4%
その他	2	2.1%
無回答	4	4.2%
回答者数	95	

## 【②介護休業制度について】

### 問 20 これまでに、介護休業制度を利用した従業員はいますか。

これまでに、介護休業制度を利用した従業員はいるかでは、「全くいない」が87.4%と最も多くなっています。

また「いる・女性」は、7.4%となっています。



「問 20 で「1 いる・女性」「2 いる・男性」「3 どちらともいる」と回答した方にお伺いします。」

### 問 20-1 介護休業制度を利用した後、職場復帰した従業員はいますか。

介護休業制度を利用した後、職場復帰した従業員はいるかでは、「ほとんどが復帰している」が71.4%、「半数程度は復帰している」が28.6%となっています。

項目	度数	構成比
ほとんどが復帰している	5	71.4%
半数程度は復帰している	2	28.6%
復帰した従業員はいない	0	0.0%
無回答	0	0.0%
回答者数	7	100.0%
非該当	88	
合計	95	

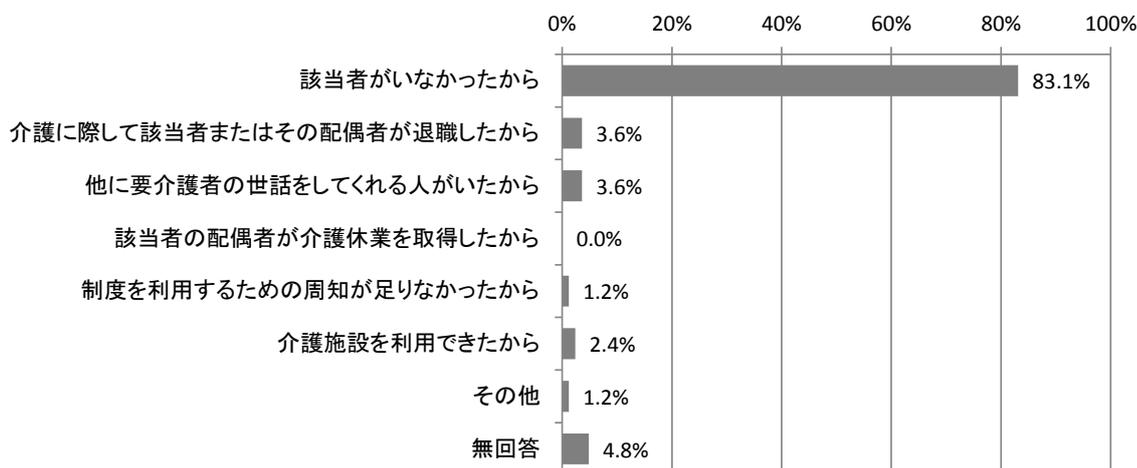
※回答者数が少ないため表のみ掲載

※この設問が該当しない「非該当」の数を除いた度数で構成比を計算しています。

◀問 20 で「4 全くいない」と回答した方にお伺いします。▶

**問 20-2 介護休業制度を利用した従業員がいないのは、なぜだと思われますか。**

介護休業制度を利用した従業員がいない理由では、「該当者がいなかったから」が 83.1%と最も多くなっています



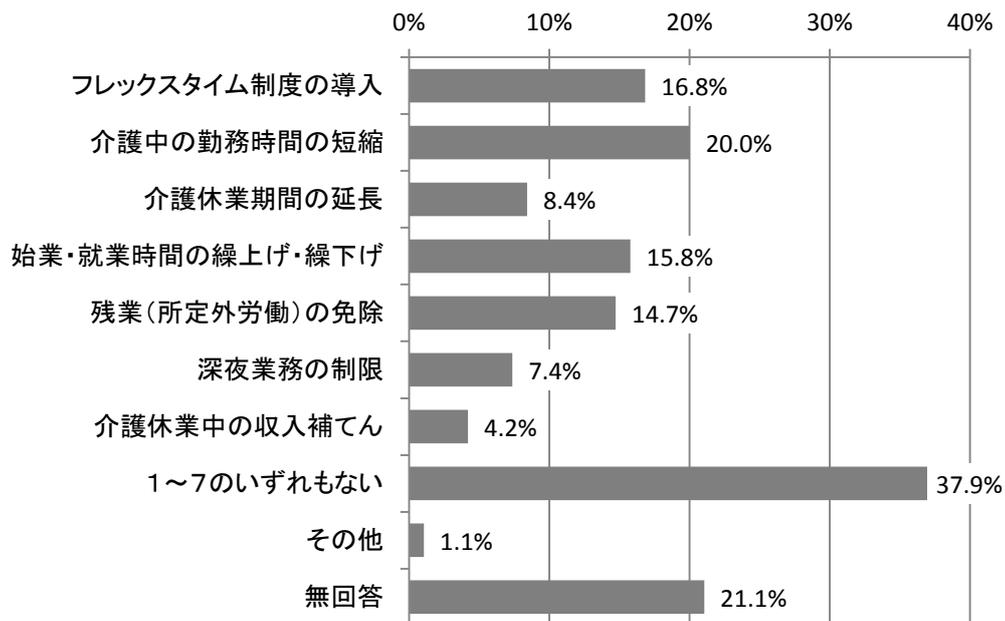
項目	度数	構成比
該当者がいなかったから	69	83.1%
介護に際して該当者またはその配偶者が退職したから	3	3.6%
他に要介護者の世話をしてくれる人がいたから	3	3.6%
該当者の配偶者が介護休業を取得したから	0	0.0%
制度を利用するための周知が足りなかったから	1	1.2%
介護施設を利用できたから	2	2.4%
その他	1	1.2%
無回答	4	4.8%
回答者数	83	100.0%
非該当	12	
合計	95	

※この設問が該当しない「非該当」の数を除いた度数で構成比を計算しています。

**問 21 介護と仕事が両立できるよう、実施していることはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。**

介護と仕事が両立できるよう、実施していることでは、行政がすべきことでは、「介護中の勤務時間の短縮」が20.0%と多く、次いで「フレックスタイム制度の導入」16.8%、「始業・就業時間の繰上げ・繰下げ」15.8%となっています。

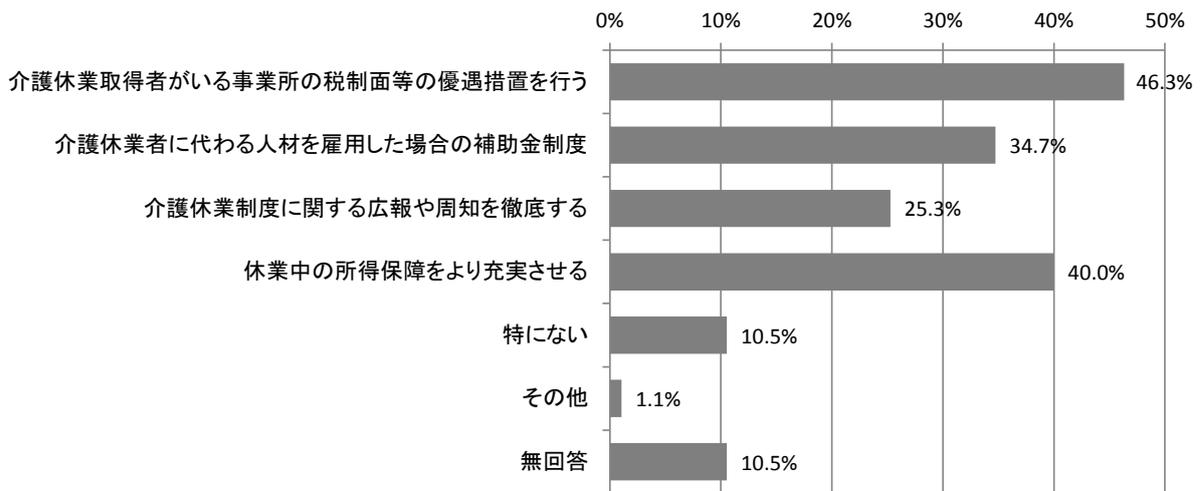
また「1～7のいずれもない」が37.9%となっています。



項目	度数	構成比
フレックスタイム制度の導入	16	16.8%
介護中の勤務時間の短縮	19	20.0%
介護休業期間の延長	8	8.4%
始業・就業時間の繰上げ・繰下げ	15	15.8%
残業(所定外労働)の免除	14	14.7%
深夜業務の制限	7	7.4%
介護休業中の収入補てん	4	4.2%
1～7のいずれもない	36	37.9%
その他	1	1.1%
無回答	20	21.1%
回答者数	95	

**問 22 介護休業制度を男女ともに利用しやすくするために、行政がすべきことは何だと思えますか。2つ以内で選んでください。**

介護休業制度を男女ともに利用しやすくするために、行政がすべきことでは、「介護休業取得者がいる事業所の税制面等の優遇措置を行う」が46.3%と最も多く、次いで「休業中の所得保障をより充実させる」40.0%、「介護休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度」34.7%となっています。

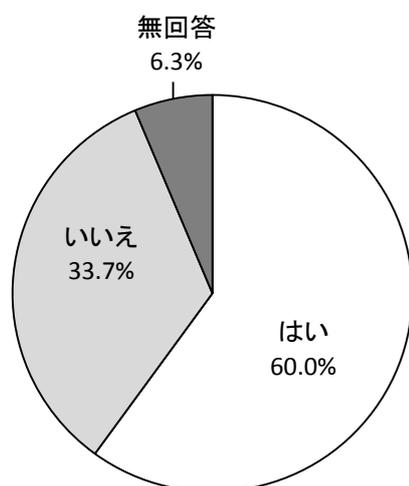


項目	度数	構成比
介護休業取得者がいる事業所の税制面等の優遇措置を行う	44	46.3%
介護休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度	33	34.7%
介護休業制度に関する広報や周知を徹底する	24	25.3%
休業中の所得保障をより充実させる	38	40.0%
特にない	10	10.5%
その他	1	1.1%
無回答	10	10.5%
回答者数	95	

## 7. 非正規雇用者について

### 問 23 非正規雇用者を雇用していますか。

非正規雇用者を雇用しているかでは「はい」が60.0%、「いいえ」が33.7%となっています。

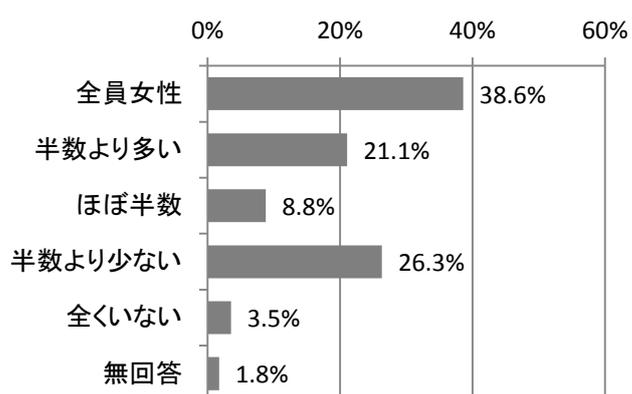


項目	度数	構成比
はい	57	60.0%
いいえ	32	33.7%
無回答	6	6.3%
合計	95	100.0%

### 《問23で「1. はい」と回答した方にお伺いします。》

#### 問 23-1 非正規雇用者全体のうち、女性はどのくらいいますか。

非正規雇用者全体のうち、女性はどのくらいいるかでは、「全員女性」が38.6%と最も多く、次いで「半数より少ない」26.3%、「半数より多い」21.1%となっています。



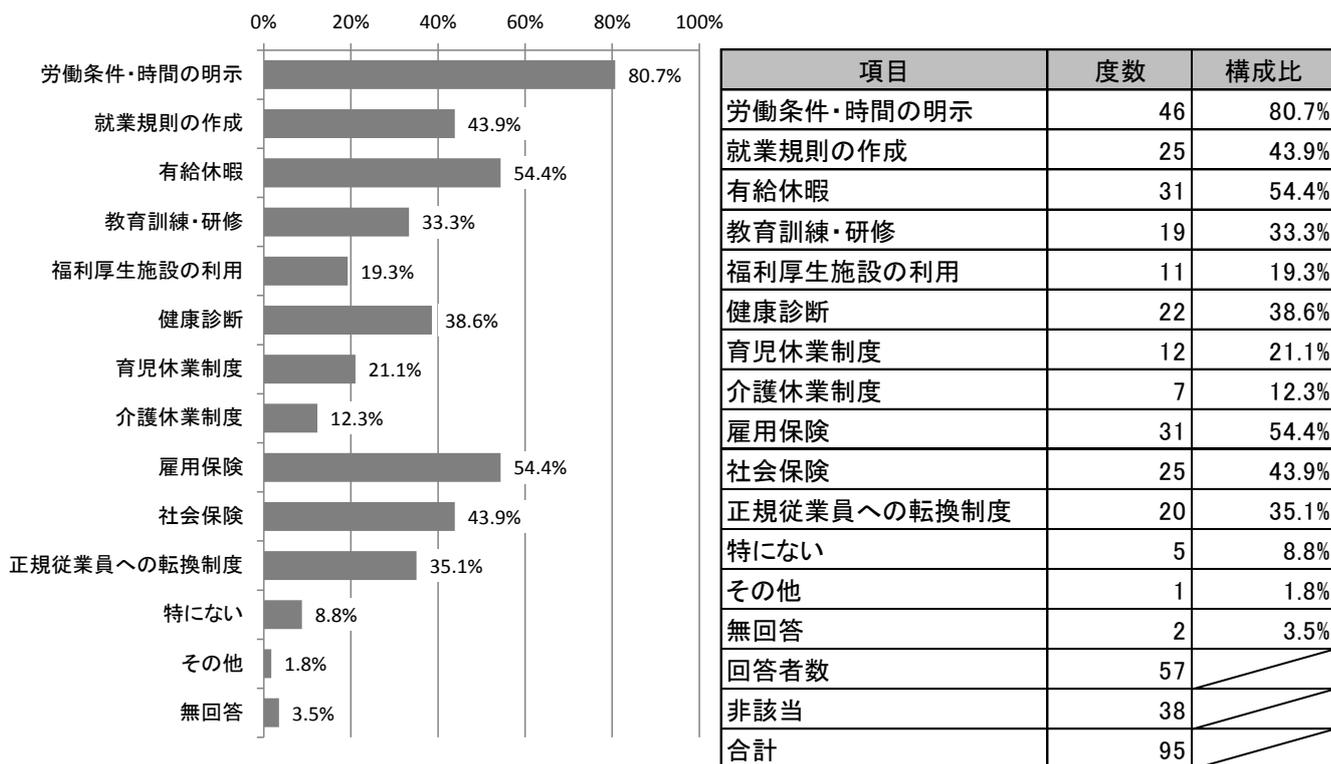
項目	度数	構成比
全員女性	22	38.6%
半数より多い	12	21.1%
ほぼ半数	5	8.8%
半数より少ない	15	26.3%
全くいない	2	3.5%
無回答	1	1.8%
回答者数	57	100.0%
非該当	38	
合計	95	

※この設問が該当しない「非該当」の数を除いた度数で構成比を計算しています。

《問23で「1. はい」と回答した方にお伺いします。》

問 23-2 非正規雇用者に対して、実施している制度や保障しているもの全てを選んでください。

実施している制度や保障しているものでは、「労働条件・時間の明示」が80.7%と最も多く、次いで「有給休暇」「雇用保険」が同数の54.4%となっています。

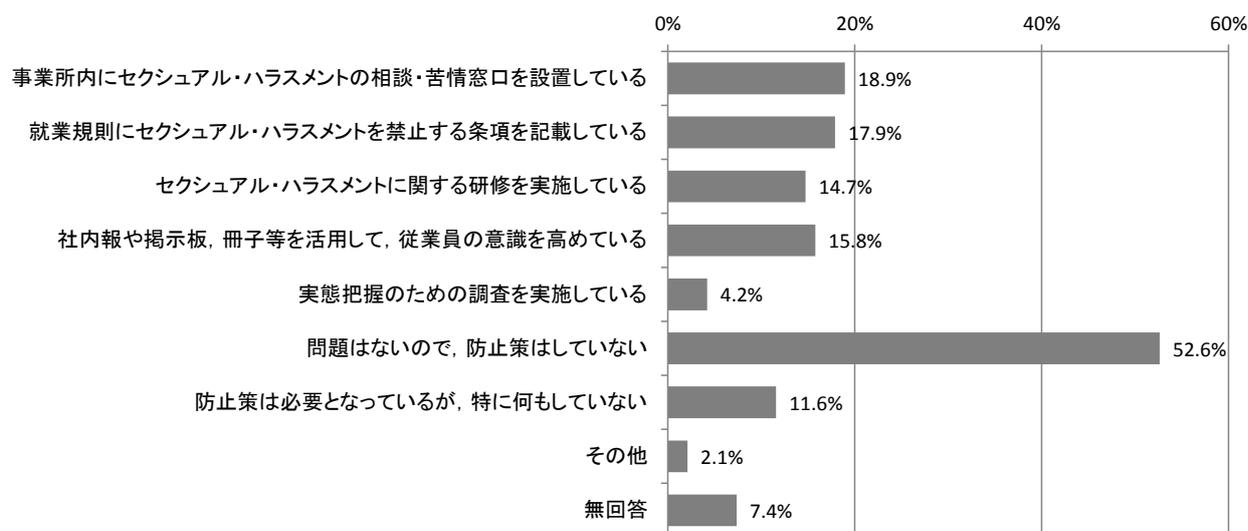


※この設問が該当しない「非該当」の数を除いた度数で構成比を計算しています。

## 8. セクシュアル・ハラスメント等について

**問 24 セクシュアル・ハラスメントを防止するために、取り組んでいることはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。**

セクシュアル・ハラスメントを防止するために、取り組んでいることでは、「問題はないので、防止策はしていない」が 52.6%と最も多く、次いで「事業所内にセクシュアル・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している」18.9%、「就業規則にセクシュアル・ハラスメントを禁止する条項を記載している」17.9%、「就業規則にセクシュアル・ハラスメントを禁止する条項を記載している」17.9%となっています。



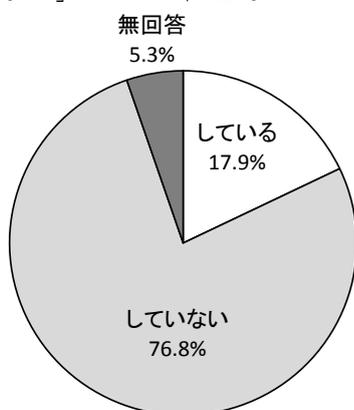
項目	度数	構成比
事業所内にセクシュアル・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している	18	18.9%
就業規則にセクシュアル・ハラスメントを禁止する条項を記載している	17	17.9%
セクシュアル・ハラスメントに関する研修を実施している	14	14.7%
社内報や掲示板、冊子等を活用して、従業員の意識を高めている	15	15.8%
実態把握のための調査を実施している	4	4.2%
問題はないので、防止策はしていない	50	52.6%
防止策は必要となっているが、特に何もしていない	11	11.6%
その他	2	2.1%
無回答	7	7.4%
回答者数	95	

**問 25 セクシュアル・ハラスメントを防止するために、今後取り組みたいと考えていることがありましたら御記入ください。**

- 理解し易い教育の実施（サービス業，4人以下）
- 女性から男性へハラスメントがひどいので男性は泣き寝入りしなくてよい方法がないか考慮中。（医療・福祉，10～19人）
- 就業規則厳守する努力をする（卸売・小売業，10～19人）

**問 26 マタニティハラスメントに対する取り組みをしていますか。**

マタニティハラスメントに対する取り組みをしているかでは「している」が17.9%、「していない」が76.8%となっています。



項目	度数	構成比
している	17	17.9%
していない	73	76.8%
無回答	5	5.3%
合計	95	100.0%

《問26で「1 している」と回答した方にお伺いします。》

**問 26-1 どのような取り組みをしていますか。あてはまるもの全てを選んでください。**

マタニティハラスメントについてどのような取り組みをしているかでは「事業所内に相談窓口を設置している」が10件と最も多く、次いで「就業規則等にマタニティハラスメント禁止を規定している」5件、「事業所内研修を実施して啓発している」4件となっています。

項目	度数	構成比
事業所内に相談窓口を設置している	10	58.8%
対策委員会等の機関を設置している	1	5.9%
事業所内研修を実施して啓発している	4	23.5%
就業規則等にマタニティハラスメント禁止を規定している	5	29.4%
現在、検討中又は計画中である	0	0.0%
その他	3	17.6%
無回答	0	0.0%
回答者数	17	
非該当	78	
合計	95	

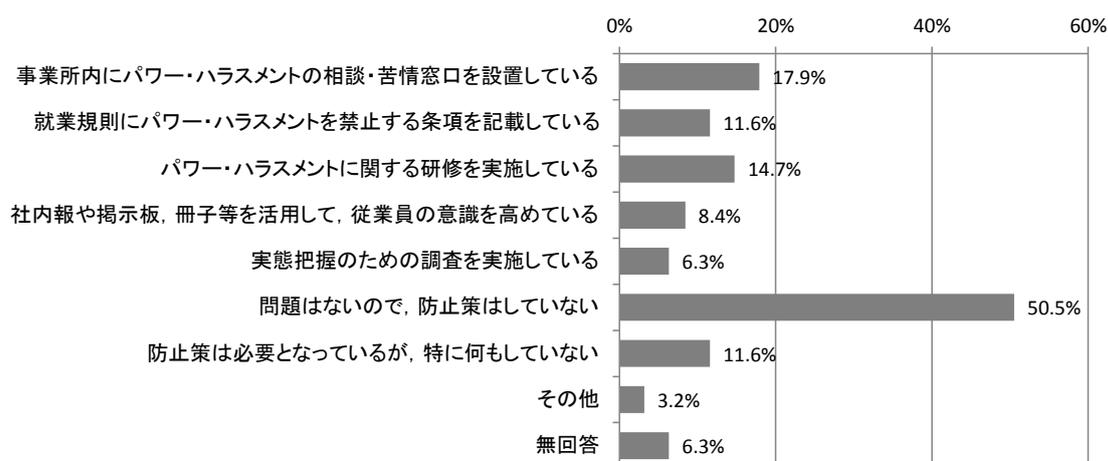
※回答者数が少ないため表のみ掲載

※この設問が該当しない「非該当」の数を除いた度数で構成比を計算しています。

## 9. パワー・ハラスメントについて

**問 27 パワー・ハラスメントを防止するために、取り組んでいることはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。**

パワー・ハラスメントを防止するために取り組んでいることでは、「問題はないので、防止策はしていない」が 50.5%と最も多く、次いで「事業所内にパワー・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している」17.9%、「パワー・ハラスメントに関する研修を実施している」14.7%となっています。



項目	度数	構成比
事業所内にパワー・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している	17	17.9%
就業規則にパワー・ハラスメントを禁止する条項を記載している	11	11.6%
パワー・ハラスメントに関する研修を実施している	14	14.7%
社内報や掲示板、冊子等を活用して、従業員の意識を高めている	8	8.4%
実態把握のための調査を実施している	6	6.3%
問題はないので、防止策はしていない	48	50.5%
防止策は必要となっているが、特に何もしていない	11	11.6%
その他	3	3.2%
無回答	6	6.3%
回答者数	95	

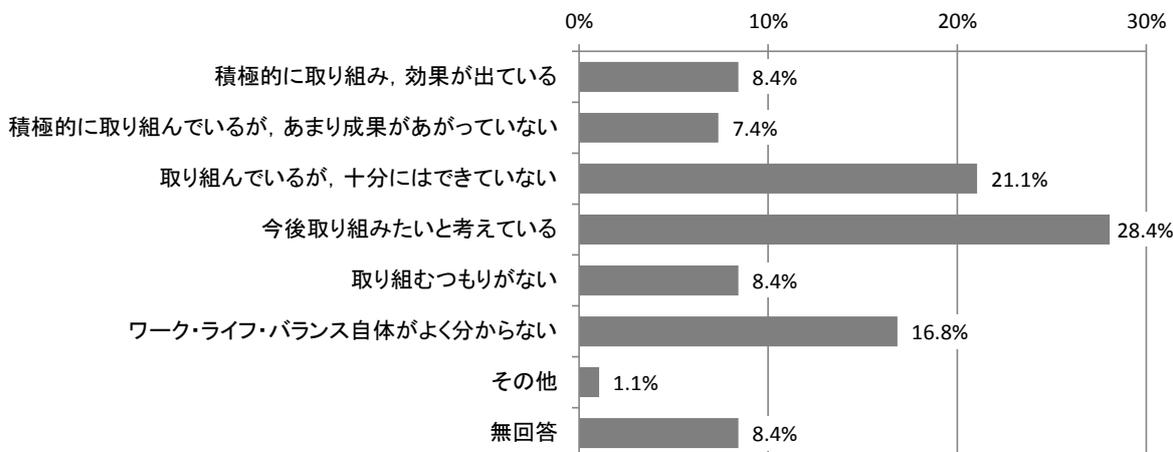
**問 28 パワー・ハラスメントを防止するために、今後取り組みたいと考えていることがありましたら御記入ください。**

- 意見交換の場の確保（サービス業，4人以下）
- 労務契約の一層の明文化（教育・学習支援業，4人以下）
- 個別の面談（医療・福祉，5人～9人）
- 常にコミュニケーションを取りそれぞれの意見を聞いて問題解決をしている（卸売・小売業，4人以下）

## 10. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について

**問 29 現在、貴事業所ではワーク・ライフ・バランスに関する取り組みを行っていますか。この中から1つだけ選んでください。**

現在、貴事業所ではワーク・ライフ・バランスに関する取り組みを行っているかでは「今後取り組みたいと考えている」が 28.4%と最も多く、次いで「取り組んでいるが、十分にはできていない」21.1%、「ワーク・ライフ・バランス自体がよく分からない」16.8%となっています。



項目	度数	構成比
積極的に取り組み、効果が出ている	8	8.4%
積極的に取り組んでいるが、あまり成果があがっていない	7	7.4%
取り組んでいるが、十分にはできていない	20	21.1%
今後取り組みたいと考えている	27	28.4%
取り組むつもりがない	8	8.4%
ワーク・ライフ・バランス自体がよく分からない	16	16.8%
その他	1	1.1%
無回答	8	8.4%
合計	95	100.0%

《問 29 で「1 積極的に取り組み、効果が出ている」「2 積極的に取り組んでいるが、あまり成果があがっていない」「3 取り組んでいるが、十分にはできていない」と回答した方にお伺いします。》

**問 29-1 現在、ワーク・ライフ・バランスに関して行っている取組みはどのようなものですか。あてはまるもの全てを選んでください。**

現在、ワーク・ライフ・バランスに関して行っている取組みでは、「業務効率の向上を図っている」が 22 件と最も多く、次いで「年休を取りやすい環境を整えている」20 件、「ノー残業デーを設けている」14 件となっています。

項目	度数	構成比
社長や取締役等がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる	12	34.3%
管理職の意識改革を行っている	13	37.1%
管理職以外の社員の意識改革を行っている	10	28.6%
ワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を決めている	1	2.9%
業務効率の向上を図っている	22	62.9%
年休を取りやすい環境を整えている	20	57.1%
ノー残業デーを設けている	14	40.0%
育児・介護休業をとりやすい環境を整えている	6	17.1%
時間短縮勤務ができるようにしている	9	25.7%
在宅勤務ができるようにしている	3	8.6%
フレックスタイム制度を導入している	9	25.7%
その他	0	0.0%
無回答	1	2.9%
回答者数	35	
非該当	60	
合計	95	

※回答者数が少ないため表のみ掲載

※この設問が該当しない「非該当」の数を除いた度数で構成比を計算しています。

◀問 29 で「4 今後取り組みたいと考えている」「5 取り組むつもりがない」と回答した方にお伺いします。▶

**問 29-2 貴社においてワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題はなんですか。あてはまるもの全てを選んでください。**

ワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題では「代替りの人員の確保が難しい」が18件と最も多く、次いで「日常的に労働時間が長い部門・事業所がある」8件、「働き方に関する様々な社会通念がある」「全体的に休暇取得率が低い」「制度導入に伴いコストがアップする」が同数の6件となっています。

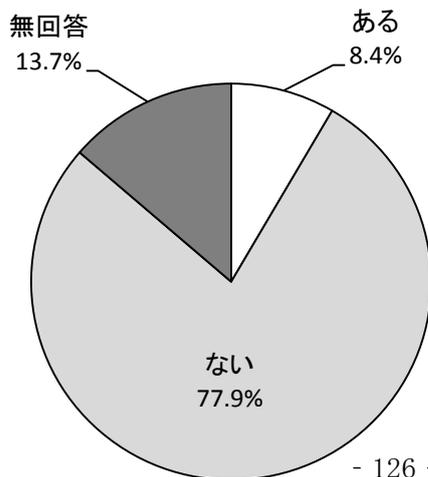
項目	度数	構成比
代替りの人員の確保が難しい	18	51.4%
働き方に関する様々な社会通念がある	6	17.1%
日常的に労働時間が長い部門・事業所がある	8	22.9%
育児・介護休業等により職場で周りの人の業務量が増える	5	14.3%
全体的に休暇取得率が低い	6	17.1%
管理職の認識が乏しい	2	5.7%
制度導入に伴いコストがアップする	6	17.1%
育児・介護支援制度等の利用が昇進・昇格に影響する	2	5.7%
本社又は取引先が取り組むことに理解がない	1	2.9%
その他	1	2.9%
無回答	2	5.7%
回答者数	35	
非該当	60	
合計	95	

※回答者数が少ないため表のみ掲載

※この設問が該当しない「非該当」の数を除いた度数で構成比を計算しています。

**問 30 これまでに従業員や労働組合から、男女ともに仕事のしやすい環境を整えるために何らかの意見や提案、要望等を受けたことがありますか。**

これまでに従業員や労働組合から、男女ともに仕事のしやすい環境を整えるために意見や提案、要望等を受けたことがあるかでは、「ある」が8.4%、「ない」が77.9%となっています。



項目	度数	構成比
ある	8	8.4%
ない	74	77.9%
無回答	13	13.7%
合計	95	100.0%

◀問 30 で「1 ある」と回答した方にお伺いします。▶

問 30-1 要望はどのようなものでしたか。また、それに対してどのように対処しましたか。要望と対処についてそれぞれ御記入ください。

**【要望】**

- 安全パトロール，5Sパトロールでの指摘（製造業，100人以上）
- 1：禁煙室の要望2：労働時間短縮の為のシステム導入設備及び機器の購入（建設業，30人～99人）
- 早く帰りたい（医療・福祉，10～19人）
- アルバイトの有給休暇について，保証して欲しいとの要望（製造業，4人以下）
- スーパーフレックスの導入（建設業，30人～99人）
- 定時退社，有給・年末年始休み（医療・福祉，5人～9人）
- 休日の所得，労働時間の見直し（卸売・小売業，20～29人）

**【対処】**

- 安全衛生委員会，5S推進委員会での対策改善（製造業，100人以上）
- 社内提案制度を実施し実行。稟議書に対し検討し，改善努力をしている 1：直ぐに喫煙室を設備 2：都度対応，部門間の情報一元管理システムを導入し事務部門では仕事量半減になった。（建設業，30人～99人）
- 早く帰す（医療・福祉，10～19人）
- 制度を導入した（建設業，30人～99人）
- 常勤の定時退社，休暇確保に対応するため従業員を増員（医療・福祉，5人～9人）
- 定休日を増やした，タイムカードの導入（卸売・小売業，20～29人）

第三次守谷市男女共同参画推進計画策定のためのアンケート調査報告書

平成 29 年 1 月

発行：守谷市

編集：生活経済部 市民協働推進課

茨城県守谷市大柏 950-1

TEL：0297-45-1111(代) FAX：0297-45-6526