

小牧市男女共同参画に関するアンケート 調査結果報告書

令和8年3月

小 牧 市

目 次

I	調査の概要	1
1	調査の目的	1
2	調査対象	1
3	調査期間	1
4	調査方法	1
5	回収状況	1
6	調査結果の表示方法	2
II	一般 調査結果の概要	3
1	一般の概要について	3
2	男女の平等意識について	3
3	家庭における家事などの分担について	3
4	仕事と育児・介護休業などについて	3
5	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について	3
6	地域活動・社会活動について	4
7	性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）について	4
8	DVや性暴力について	4
9	災害時について	4
10	男女共同参画社会について	4
III	一般 調査結果	5
1	あなた自身のことについて	5
2	男女の平等意識について	8
3	家庭における家事などの分担について	31
4	仕事と育児・介護休業などについて	44
5	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について	55
6	地域活動・社会活動について	63
7	性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）について	67
8	DVや性暴力について	74
9	災害時について	80
10	男女共同参画社会について	83
	（1）行政について（22 件）	111
	（2）アンケートについて（16 件）	111
	（3）教育について（14 件）	111
	（4）就労について（11 件）	112
	（5）「男女共同参画」、「男女平等」について（90 件）	112

(6) 経済について (15 件)	112
(7) 男性の家庭参加 (14 件)	113
(8) その他 (8 件)	113
IV 学生 調査結果の概要	114
1 学生の概要について (中学生：中学2年生 小学生：小学5年生)	114
2 学校生活について	114
3 普段の生活について	114
4 仕事・将来について	114
5 性別・男女の平等意識について	115
6 男女共同参画に関する用語について	115
V 学生 調査結果	116
1 あなた自身のことについて	116
2 学校生活について	117
3 普段の生活について	123
4 仕事・将来について	156
5 性別・男女の平等意識について	172
6 男女共同参画に関する用語について	185
VI 事業所 調査結果の概要	193
1 事業所の概要について	193
2 従業員の育児・介護などとの両立支援について	193
3 ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和) について	193
4 各種ハラスメントの防止について	193
5 男女共同参画社会について	194
VII 事業所 調査結果	195
1 事業所の概要について	195
2 従業員の育児・介護などとの両立支援について	218
3 ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和) について	245
4 各種ハラスメントの防止について	249
5 男女共同参画社会について	256
VIII 調査票	259
1 一般	259
2 中学生	271
3 小学生	280
4 事業所	286

I 調査の概要

1 調査の目的

本調査は、令和9年度を初年度とする「第5次小牧市男女共同参画基本計画」を策定するにあたり、市民の皆様のお考えやご意見をお伺いし、男女共同参画事業を効果的に進めるための基礎資料とすることを目的として、実施したものです。

2 調査対象

一 般：18歳以上の市民

小学生：小学5年生

中学生：中学2年生

事業所：市内の事業所

3 調査期間

令和7年10月1日～10月24日

4 調査方法

一 般：郵送配布、郵送・WEB 併用回収

学 生：学校配布・WEB 回収

事業所：郵送配布、郵送・WEB 併用回収

5 回収状況

調査票の種類	配布数	回収数	回収率
一 般	3,000件	1,097件	36.6%
中学生	1,291件	1,023件	79.2%
小学生	1,273件	895件	70.3%
事業所	300件	60件	20.0%

6 調査結果の表示方法

- ・回答は各質問の回答者数を母数とした百分率（％）で示してあります。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。
- ・クロス集計の場合、無回答や「答えたくない」を除外しているため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計（全体）の有効回答数が合致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。
- ・回答者数が1桁の場合、回答件数による表記としています。また、クロス集計において回答者数が1桁の場合は、コメントを差し控えています。
- ・過去調査との比較、クロス集計については全体の結果と5ポイント以上離れている項目を基準にコメントをしているため、コメントの掲載がない項目があります。
- ・令和2年度調査と選択肢等が異なる設問については、コメントを差し控えています。
- ・本アンケートには、選択肢「わからない」が含まれていますが、全国・愛知県の調査では、当該選択肢がありません。
- ・10代の回答はありませんでしたので表・グラフに記載していません。

Ⅱ 一般 調査結果の概要

1 一般の概要について

- ・「男性」(41.1%)、「女性」(56.9%)、「答えたくない、わからない」(1.3%)
- ・「正規従業員」(34.9%)

2 男女の平等意識について

- ・“男性優遇”(「男性のほうが優遇されている」+「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」)であると思われるのは、「社会通念・慣習・しきたりなど」(73.5%)と「政治の場」(71.5%)
- ・固定的な性別役割分担については、“賛成”(「賛成」+「どちらかといえば賛成」)(31.9%)、“反対”(「反対」+「どちらかといえば反対」)(67.5%)
- ・“賛成”の理由は、「家事(育児、介護などを含む)と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」(56.0%)、「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」(52.6%)
- ・“反対”の理由は、「家事(育児、介護などを含む)は妻だけの役割ではないから」(64.9%)、「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」(61.9%)

3 家庭における家事などの分担について

- ・「自分(回答者)」が担当している役割は「食事のしたく」(40.8%)、「食事の後かたづけ・食器洗い」(37.1%)
- ・「配偶者(パートナー)」が担当している役割は「家計の管理」(21.9%)、「食事のしたく」(21.0%)
- ・「配偶者(パートナー) 同士」が担当している役割は「生活費を稼ぐ」(28.4%)、「食料品・日用品の買い物」(26.3%)

4 仕事と育児・介護休業などについて

- ・管理職以上に昇進することについてのイメージは、「責任が重くなる」(77.4%)、「賃金が上がる」(57.6%)、「能力が認められた結果である」(50.4%)
- ・女性の活躍を更に推進するために必要な取組や支援について、企業側は「育児や介護のための休業制度や短時間勤務制度など、男女ともに仕事との両立を支援するための施策の整備」(65.4%)、行政側は「男性の家事(育児、介護などを含む)参画への理解・意識改革や男性の育児休業の取得の促進を行う」(57.2%)
- ・女性の就労上の問題は、「職場の労働条件(勤務時間・賃金・休暇制度など)」(57.5%)と「一旦退職した女性が、正社員として再就職することが困難である現状」(46.6%)

5 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について

- ・「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の理想の優先度は、『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」すべてを大切にしたい』(37.1%)と『「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい』(24.8%)
- ・「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の現状の優先度は、『「仕事」と「家庭生活」をともに優先している』(24.1%)と『「家庭生活」を優先している』(21.5%)

- ・だれもがいきいきと暮らせる社会を実現するためには、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る」(44.6%)、「柔軟な勤務形態(フレックスタイム制や在宅勤務など)の導入や時間外労働の削減など働き方の見直しを図る」(42.8%)、「子どものころから、職業選択の自由や男女がともに家事(育児、介護などを含む)の責任を分かち合う男女平等の意識づけを行う」(42.5%)

6 地域活動・社会活動について

- ・活動への参加について、参加したことがある活動は「区・町内会、自治会などの活動」(66.8%)、どの活動にも「参加したことがない」(19.4%)
- ・活動に参加したことがない理由は、「仕事が忙しい」(41.8%)と「活動に関する情報が少ない」(31.0%)

7 性的少数者(セクシュアル・マイノリティ)について

- ・自分の性別や性自認、性的指向に違和感を覚えたり、悩んだことが「ある」(3.5%)、「ない」(95.2%)
- ・身近な人からカミングアウトされた場合の対応は、「相手に寄り添って接したい」(41.8%)、「時間はかかっても理解に努めたい」(32.3%)
- ・性的少数者が暮らしやすい社会にするためには、「相談できる窓口の設置」(61.6%)、「同性同士等のパートナーであることを証明する行政の証明書等の発行」(29.4%)、「行政職員や教職員に対する研修の実施」(27.7%)
- ・小牧市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度について、「知っている」(9.7%)、「知らない」(89.2%)

8 DVや性暴力について

- ・DVや性暴力に関する悩みを相談できる窓口について知っているものは、「性犯罪被害 110 番」(28.9%)と「小牧市女性相談」(28.3%)
- ・相談窓口の認知度を向上させるために効果的なものは、「ホームページ・SNS」(59.6%)、「ポスター・リーフレット」(50.3%)、「学校における周知」(45.8%)
- ・相談窓口で配慮してほしいことは、「匿名で相談ができる」(57.4%)、「24時間相談ができる」(55.2%)、「弁護士など、法的知識のある相談員がいる」(47.7%)

9 災害時について

- ・防災分野で男女平等の視点を活かすためには、「避難所で性別に応じてプライバシー(更衣・授乳など)が確保できるようにする」(71.6%)、「避難所でのリーダーや炊き出しなど役割を性別で固定せず分担する」(47.4%)、「災害時の備えについて性別によって異なるニーズを反映する」(37.5%)

10 男女共同参画社会について

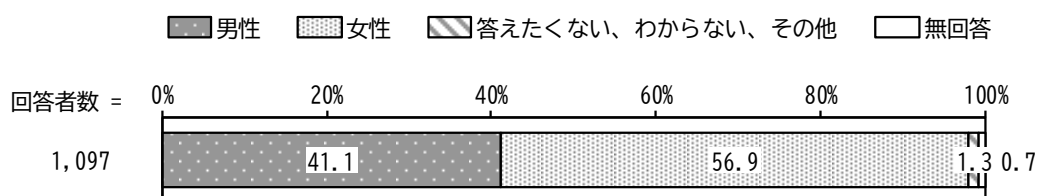
- ・「言葉も内容も知らない」関連用語は、「オールド・ボーイズ・ネットワーク」(90.2%)と「リプロダクティブ・ヘルス・ライツ」(86.0%)、「SOGI(性的指向及び性自認)」(75.7%)、「アンパイドワーク」(74.1%)
- ・小牧市が今後力を入れていくべきことは、「学校教育の場で、男女平等に関する教育をさらに進める」(53.9%)、「保育・子育てサービスや施設を充実させる」(52.9%)、「介護サービスや福祉関連の施設を充実させる」(49.9%)

Ⅲ 一般 調査結果

1 あなた自身のことについて

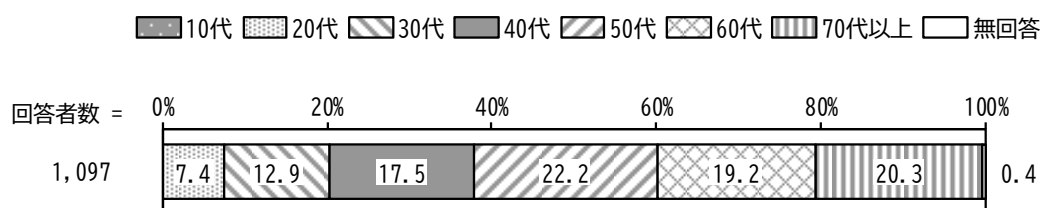
問1 あなたの性別をお答えください。(選択は1つ)

「男性」の割合が41.1%、「女性」の割合が56.9%となっています。



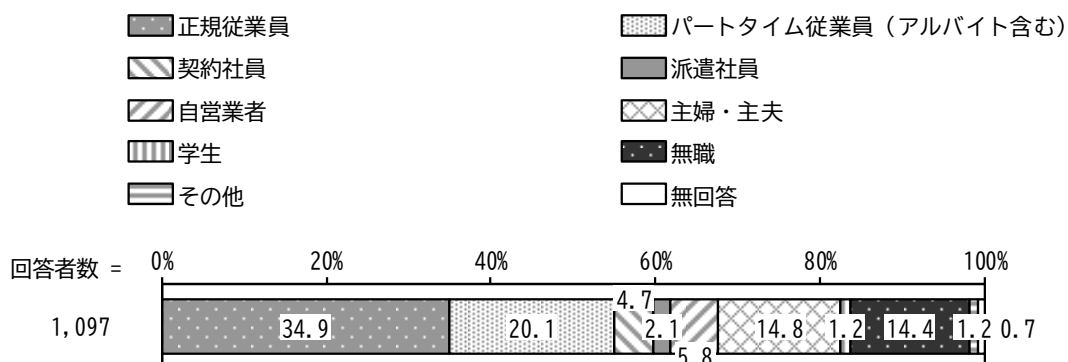
問2 あなたの年齢をお答えください。(選択は1つ)

「50代」の割合が22.2%と最も高く、次いで「70代以上」の割合が20.3%、「60代」の割合が19.2%となっています。



問3 あなたの就業形態などは次のうちどれですか。育児休業・介護休業中の方も働いているものとみなしてください。(選択は1つ)

「正規従業員」の割合が34.9%と最も高く、次いで「パートタイム従業員（アルバイト含む）」の割合が20.1%、「主婦・主夫」の割合が14.8%となっています。

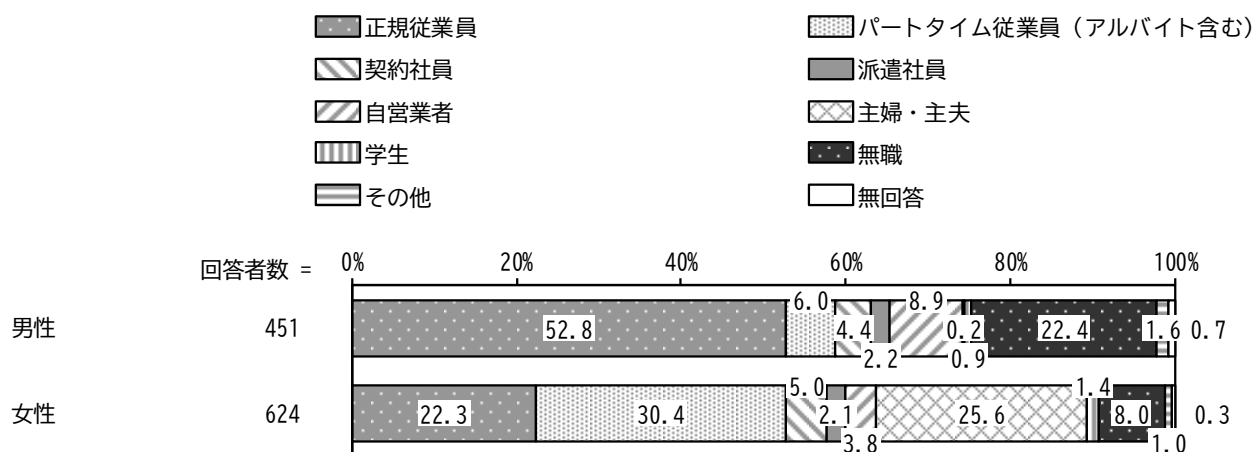


【その他意見】

・ 経営者

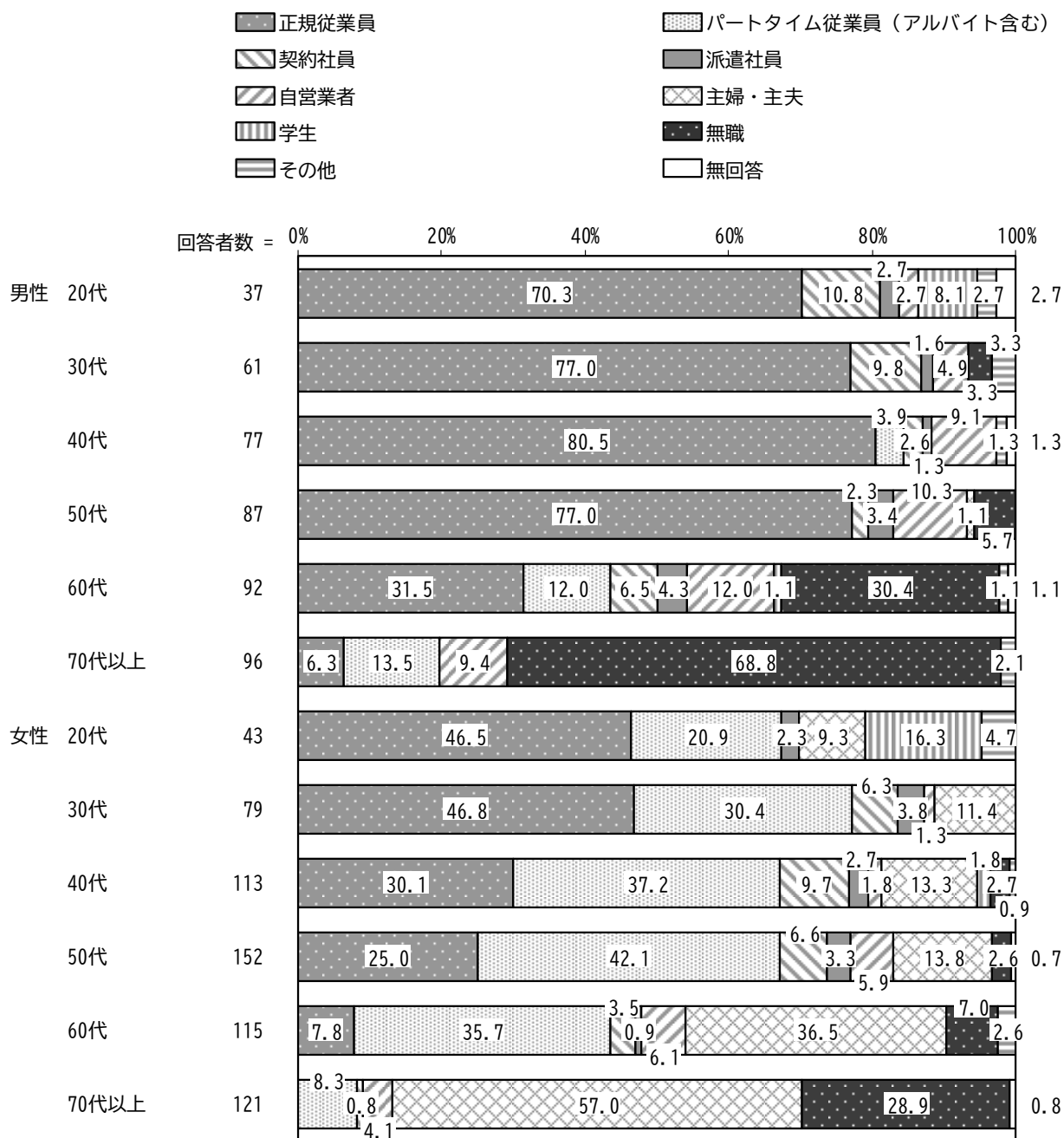
【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「正規従業員」、「自営業者」、「無職」の割合が高く、男性と比較して女性で「パートタイム従業員（アルバイト含む）」、「主婦・主夫」の割合が高くなっています。



【性別・年代別】

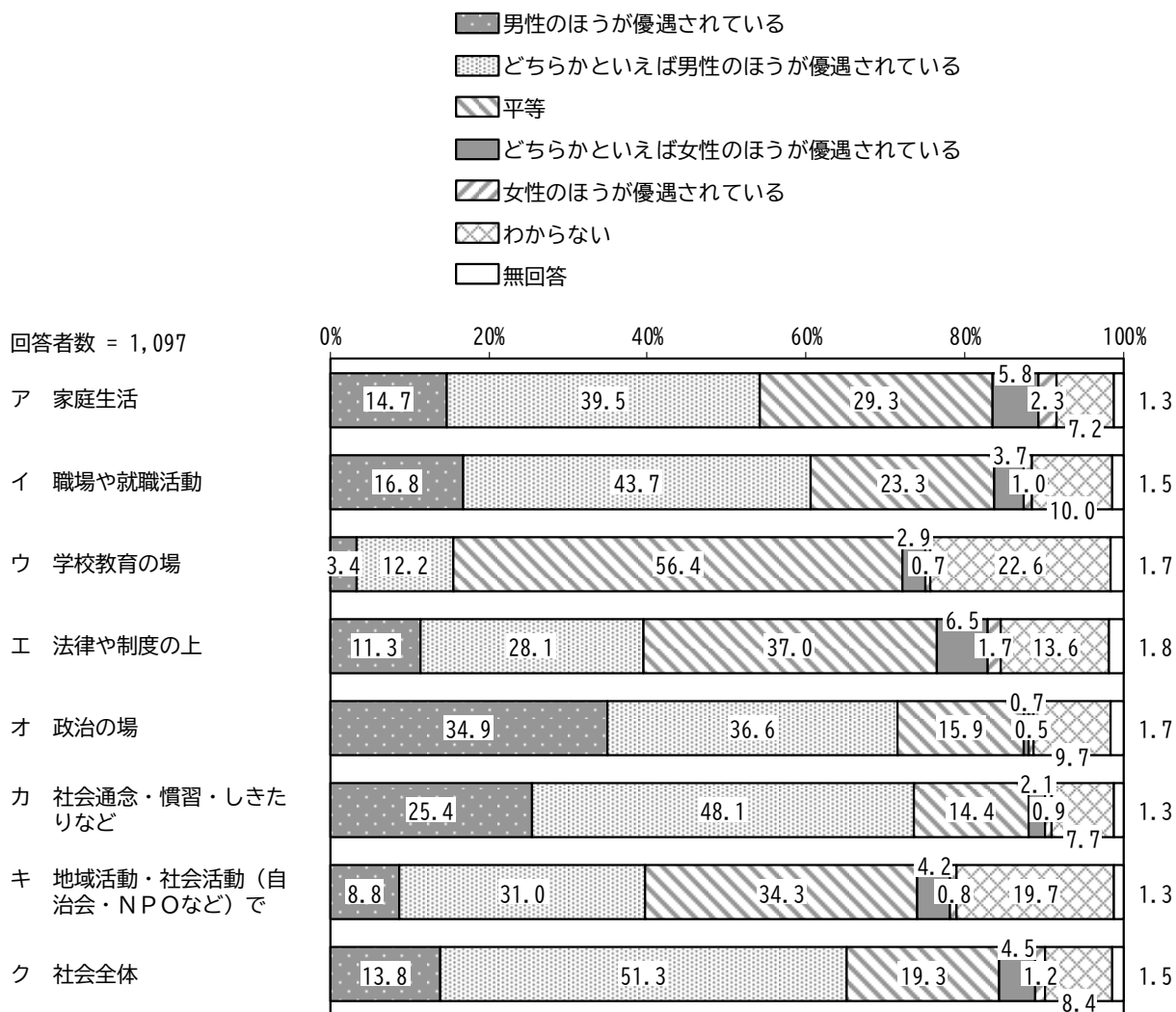
性別・年代別にみると、女性と比較して男性では20代から60代まで年齢が上がるほど「自営業者」の割合が高く、男性と比較して女性では年齢が上がるほど「主婦・主夫」の割合が高くなっています。また、男性40代で「正規従業員」、女性50代で「パートタイム従業員（アルバイト含む）」、男性70代以上で「無職」の割合が高くなっています。



2 男女の平等意識について

問4 あなたは今の社会において、男女の地位はどのようなになっていると思いますか。
それぞれについてお答えください。（選択はそれぞれ1つ）

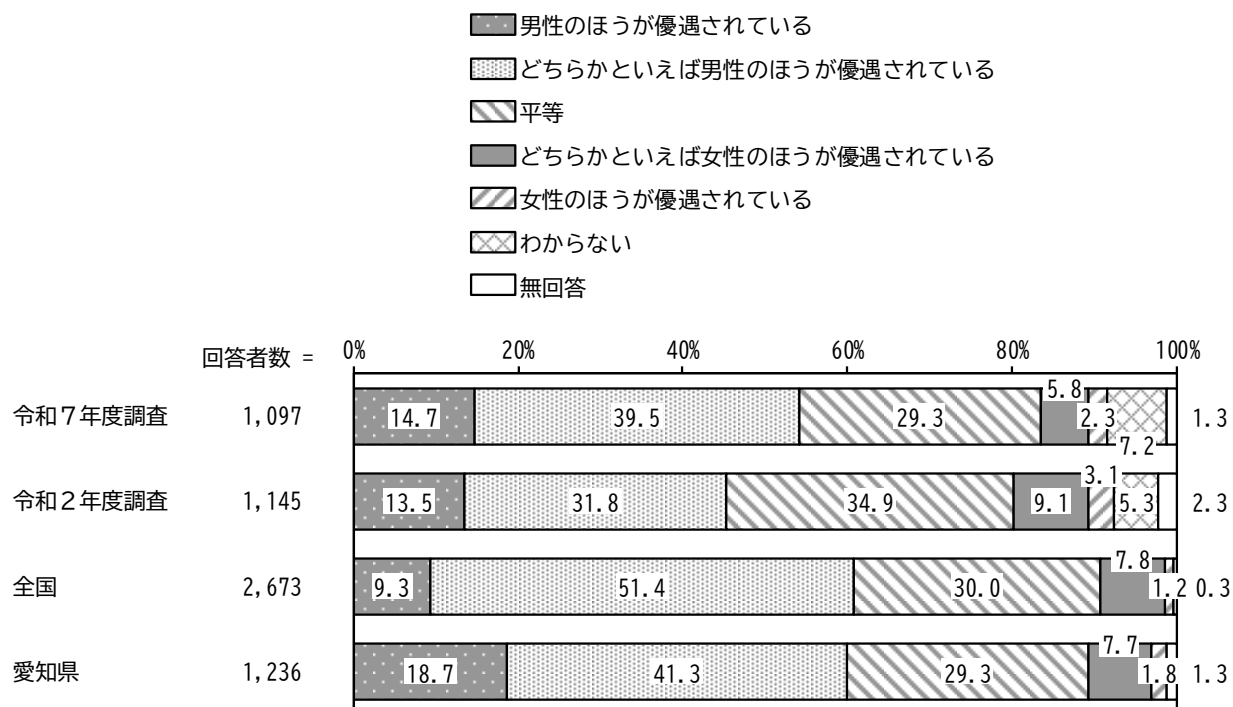
『力 社会通念・慣習・しきたりなど』で「男性のほうが優遇されている」と「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」を合わせた“男性優遇”の割合が73.5%と高くなっています。また、『ウ 学校教育の場』で「平等」の割合が56.4%となっています。



ア 家庭生活

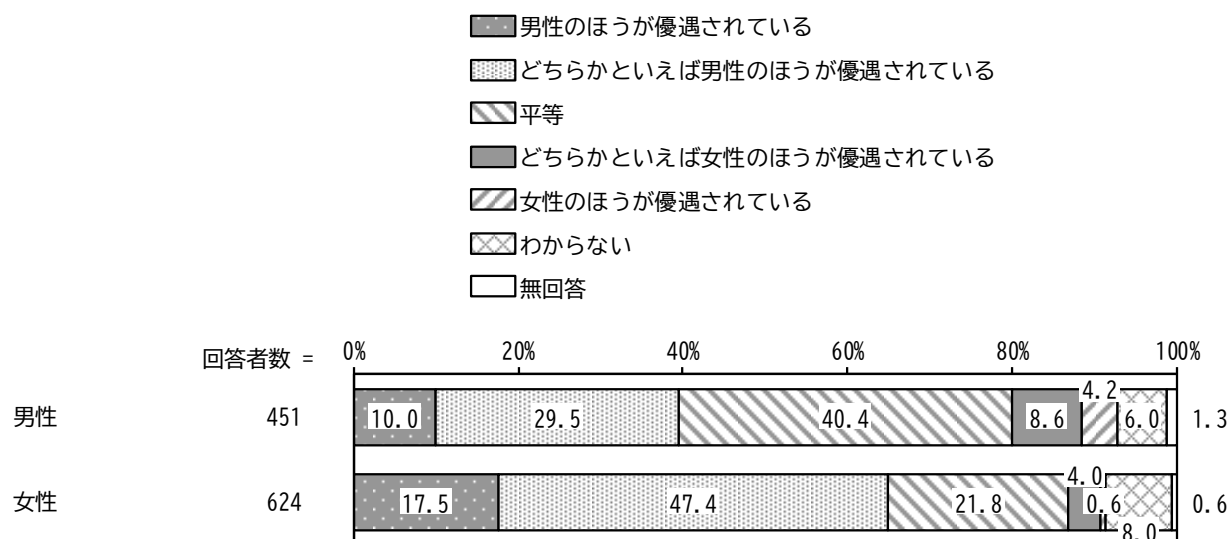
【経年比較、国比較、県比較】

令和２年度調査と比較すると、“男性優遇”の割合が増加し、「平等」の割合が減少しています。
 全国と比較すると、“男性優遇”の割合が低くなっています。
 愛知県と比較すると、“男性優遇”の割合が低くなっています。



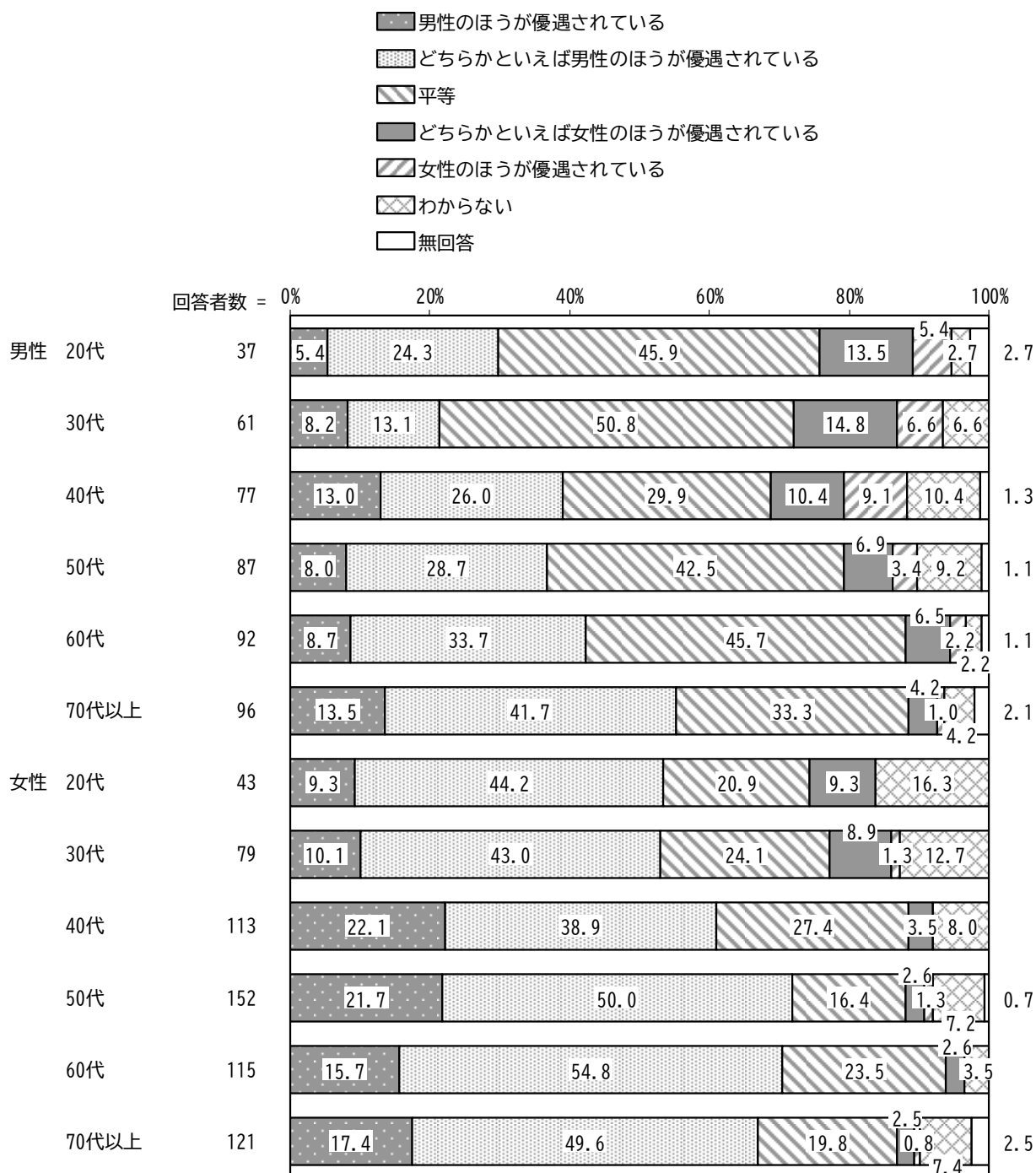
【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「平等」及び「どちらかといえば女性のほうが優遇されている」と「女性のほうが優遇されている」を合わせた“女性優遇”の割合が高く、男性と比較して女性で“男性優遇”の割合が高くなっています。



【性別・年代別】

性別・年代別にみると、女性と比較して男性では 30 代から 70 代以上まで年齢が上がるほど“男性優遇”の割合が高い傾向にあり、“女性優遇”の割合が低く、男性と比較して女性では 20 代から 40 代まで年齢が上がるほど「平等」の割合が高くなっています。また、女性 60 代で「どちらかといえば男性のほうに優遇されている」の割合が高くなっています。

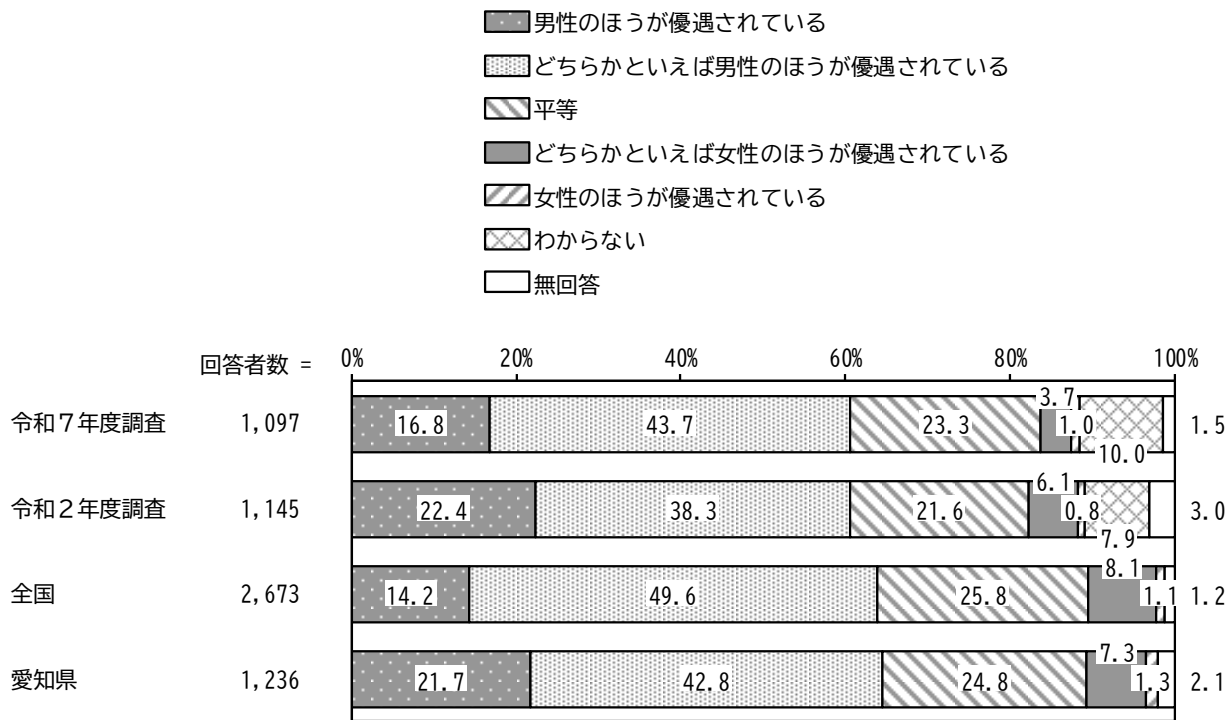


イ 職場や就職活動

【経年比較】

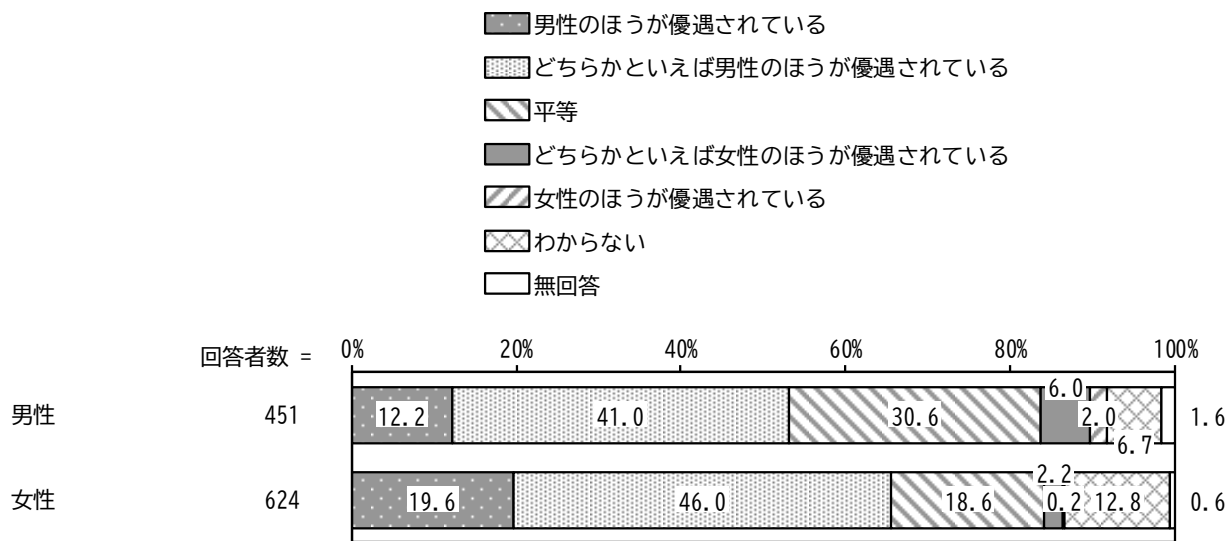
令和2年度調査と比較すると、「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」の割合が増加しています。一方、「男性のほうが優遇されている」の割合が減少しています。

全国と比較すると、「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」の割合が低くなっています。愛知県と比較すると、大きな差はみられません。



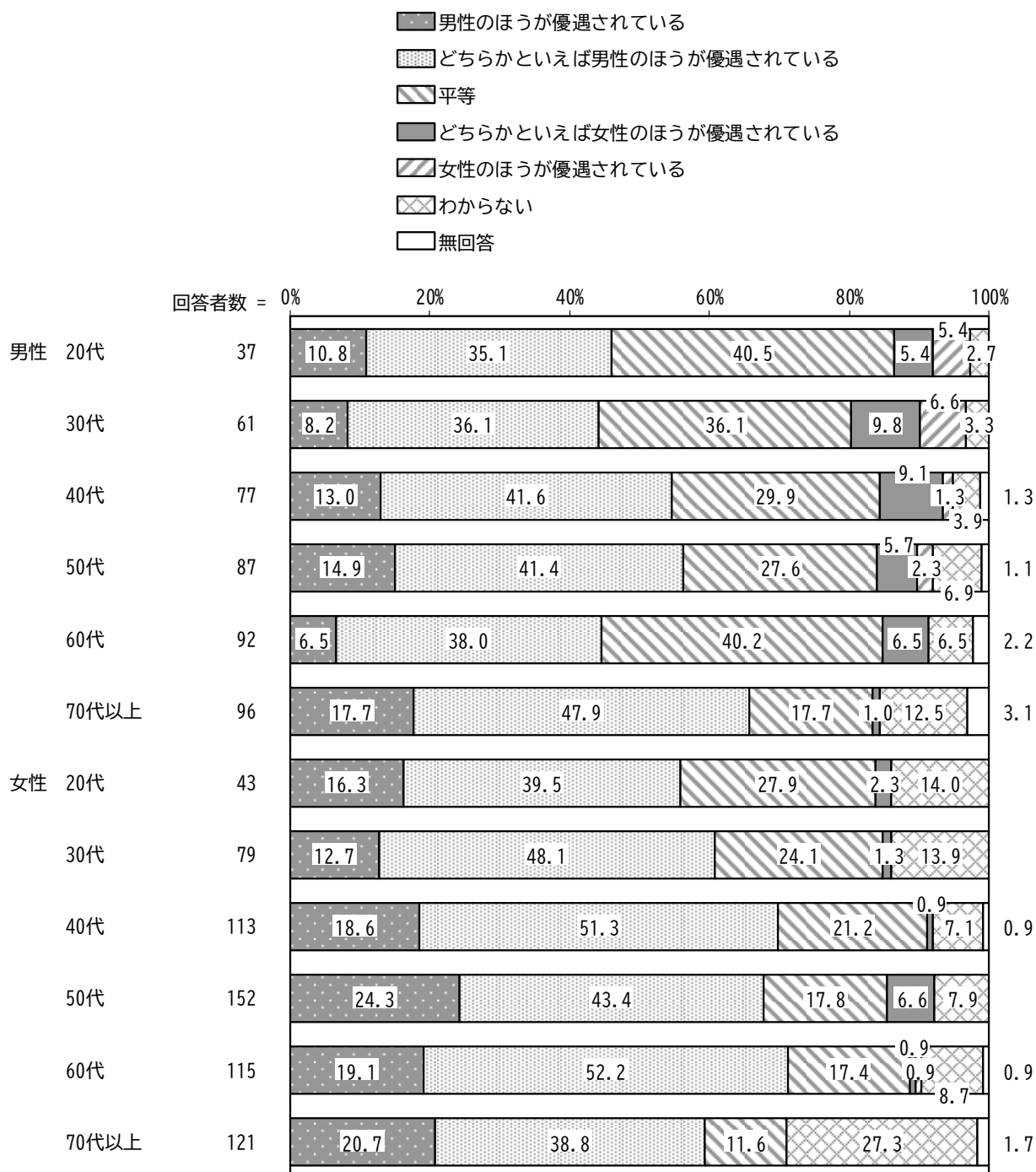
【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「平等」及び“女性優遇”の割合が高く、男性と比較して女性で“男性優遇”の割合が高くなっています。



【性別・年代別】

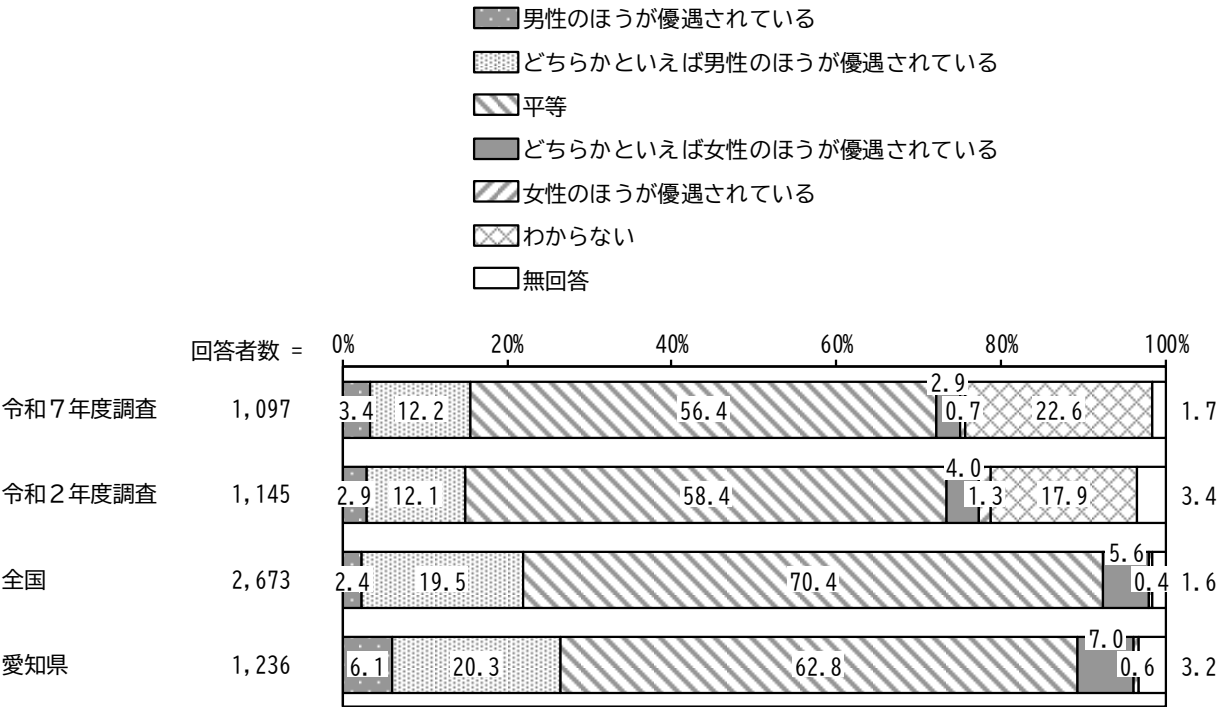
性別・年代別にみると、女性と比較して男性では 70 代以上から 30 代まで年齢が下がるほど“女性優遇”の割合が高く、男性と比較して女性では 70 代以上から 20 代まで年齢が下がるほど「平等」の割合が高くなっています。また、男性 60 代で「男性のほうが優遇されている」の割合が低くなっています。



ウ 学校教育の場

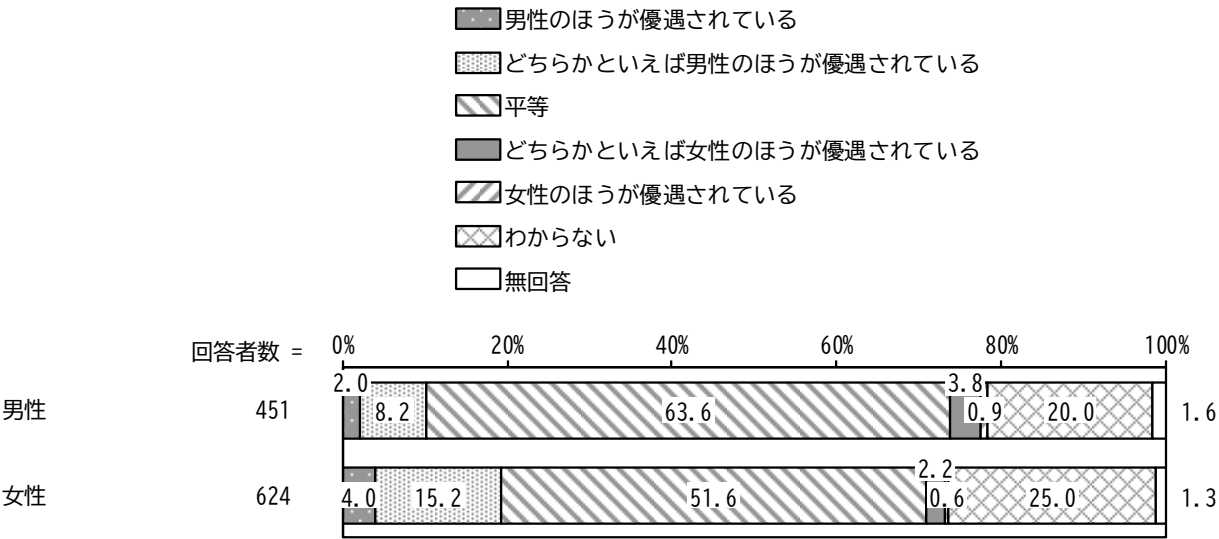
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。
全国と比較すると、“男性優遇”及び「平等」の割合が低くなっています。
愛知県と比較すると、“男性優遇”及び「平等」の割合が低くなっています。



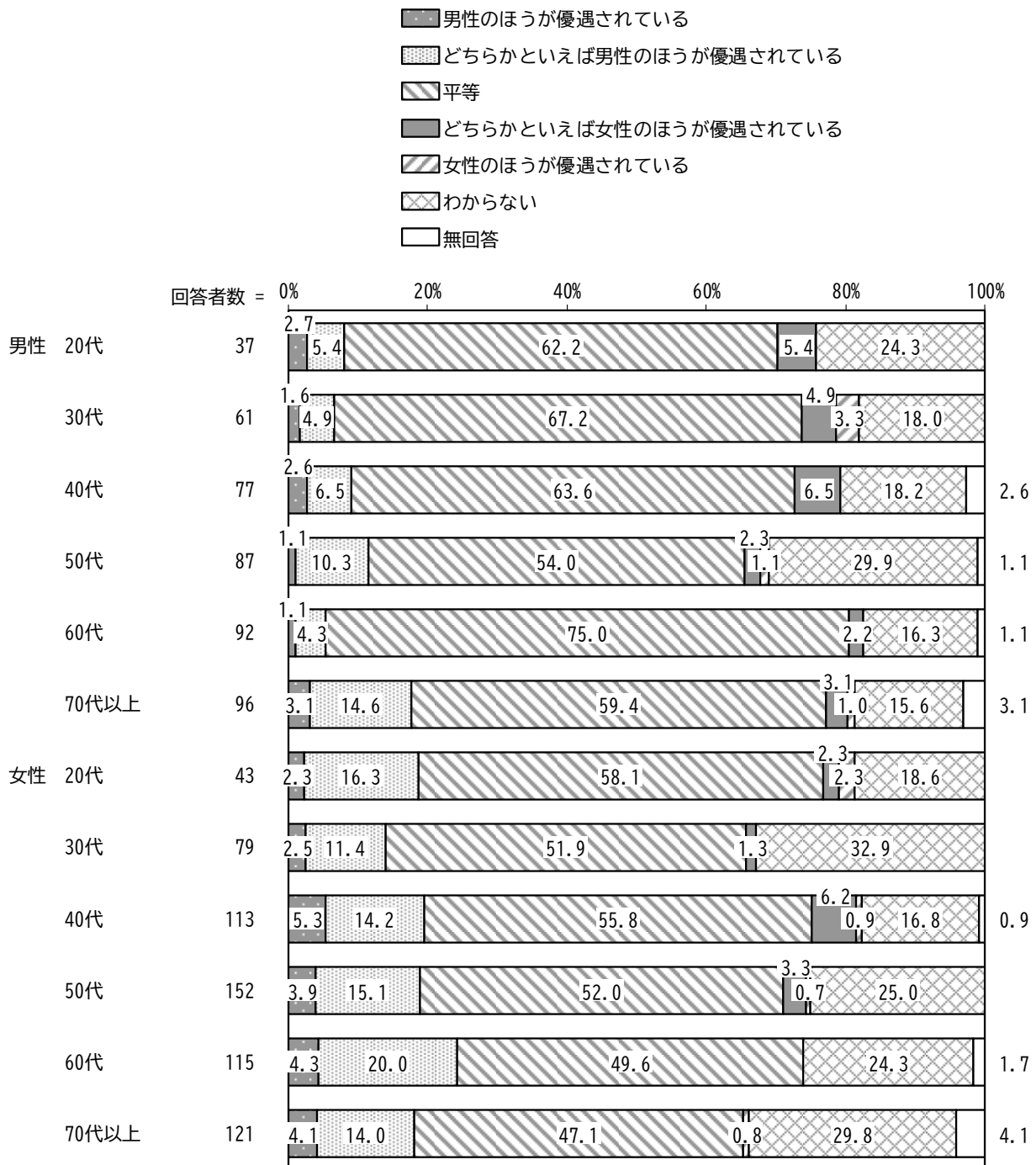
【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「平等」の割合が高く、男性と比較して女性で“男性優遇”の割合が高くなっています。



【性別・年代別】

性別・年代別にみると、男性と比較して女性では70代以上から40代まで年齢が下がるほど「平等」の割合が高くなっています。また、男性60代で“男性優遇”の割合が低くなっています。



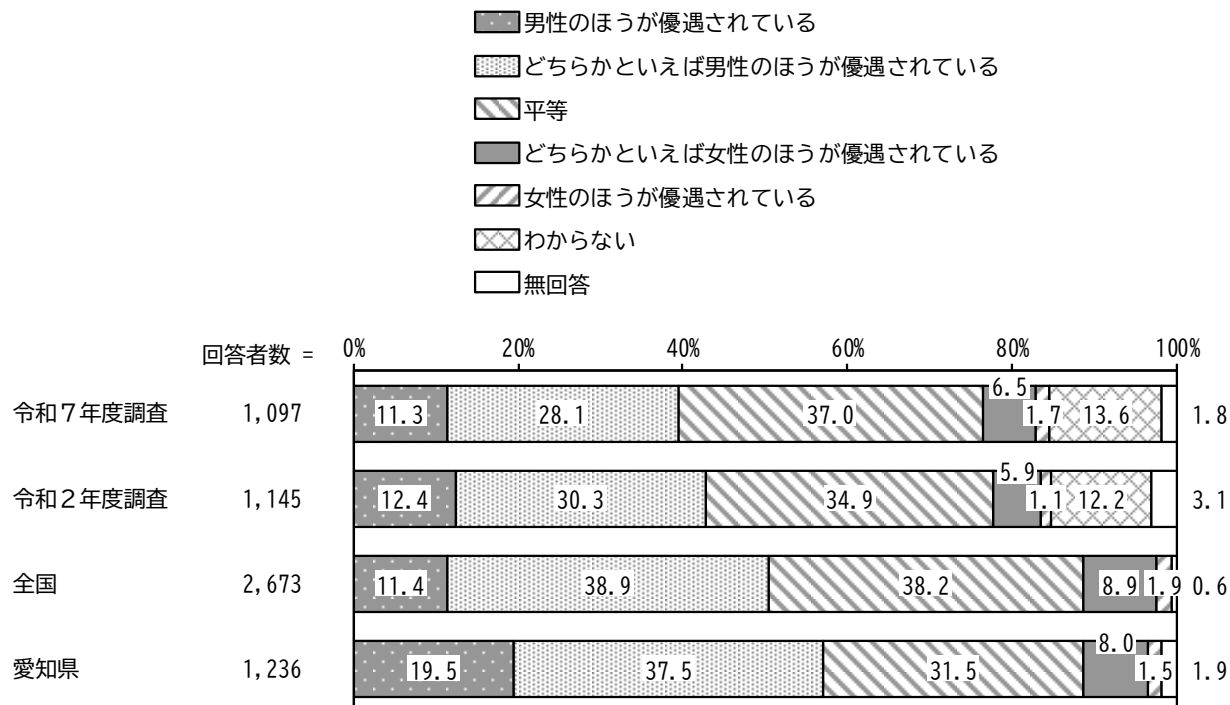
エ 法律や制度の上

【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

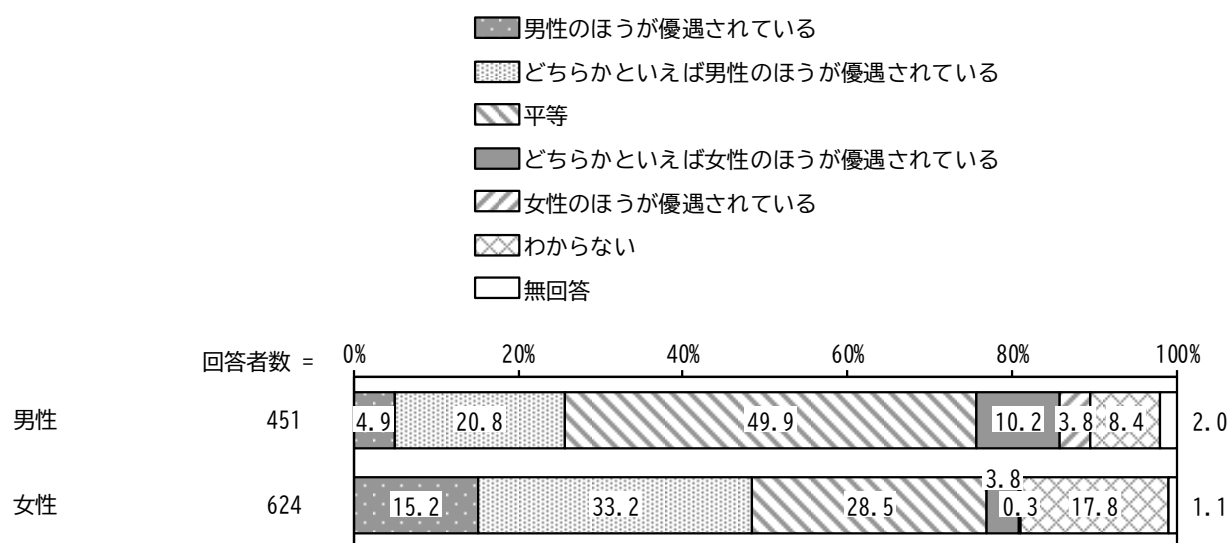
全国と比較すると、“男性優遇”の割合が低くなっています。

愛知県と比較すると、「平等」の割合が高く、“男性優遇”の割合が低くなっています。



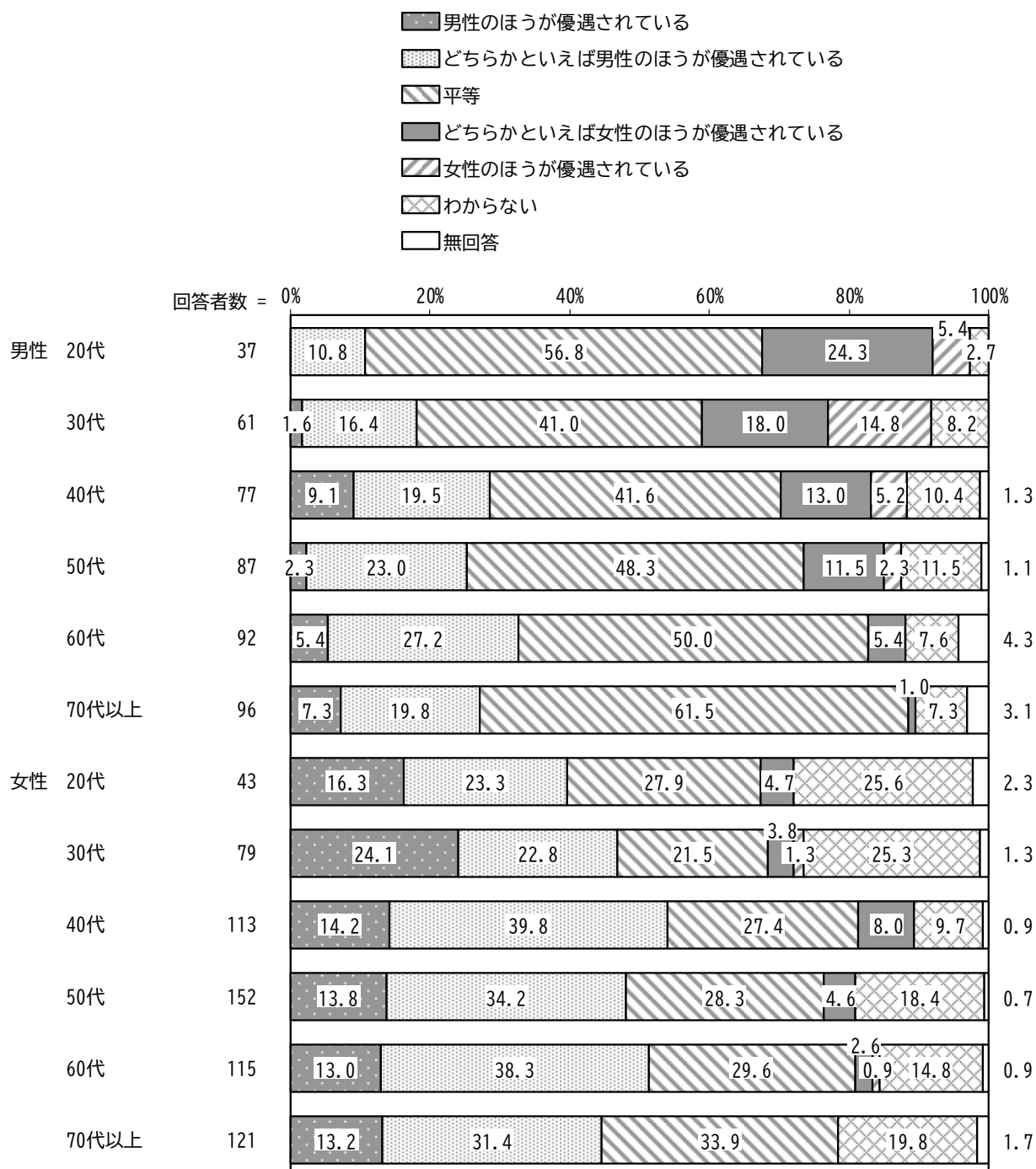
【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「平等」及び“女性優遇”の割合が高く、男性と比較して女性で“男性優遇”の割合が高くなっています。



【性別・年代別】

性別・年代別にみると、男女ともに 30 代から 70 代以上まで年齢が上がるほど「平等」の割合が高く、女性と比較して男性では“女性優遇”の割合が低くなっています。また、女性 30 代で「男性のほうが優遇されている」、女性 40 代、女性 60 代で「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」の割合が高くなっています。



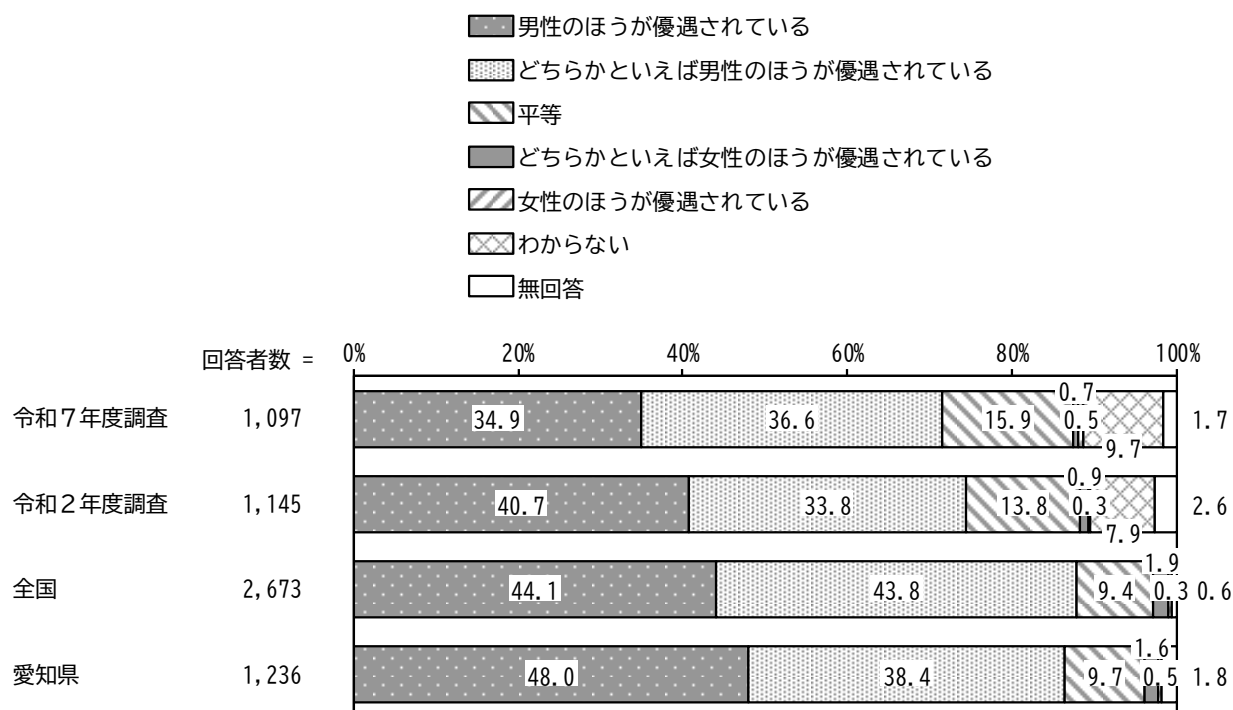
オ 政治の場

【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「男性のほうが優遇されている」の割合が減少しています。

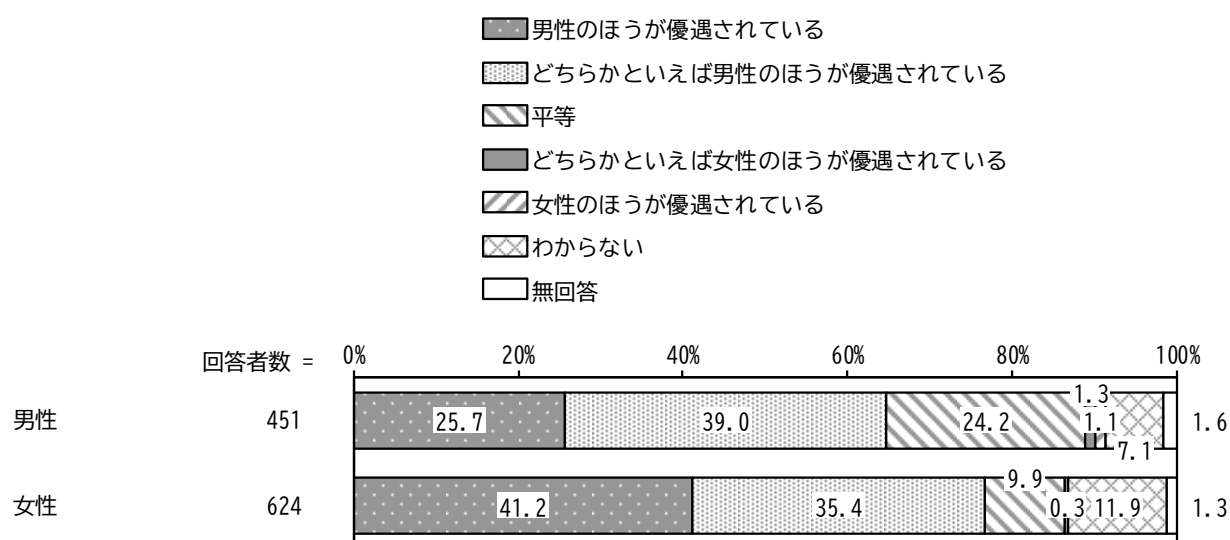
全国と比較すると、「平等」の割合が高くなっています。一方、「男性優遇」の割合が低くなっています。

愛知県と比較すると、「平等」の割合が高くなっています。一方、「男性優遇」の割合が低くなっています。



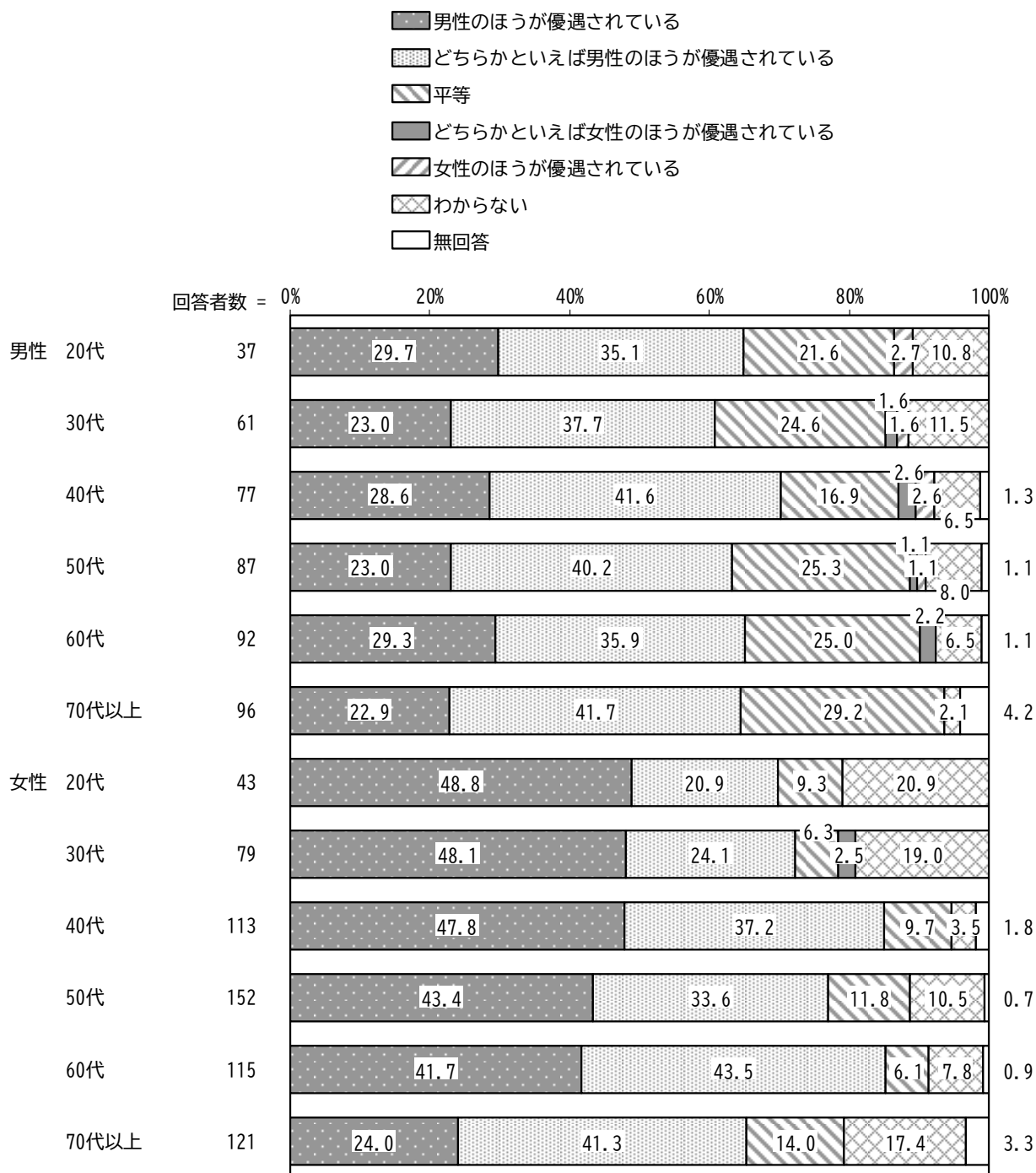
【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「平等」の割合が高く、男性と比較して女性で“男性優遇”の割合が高くなっています。



【性別・年代別】

性別・年代別にみると、男性と比較して女性では 70 代以上から 20 代まで年齢が下がるほど「男性のほうが優遇されている」の割合が高い傾向にあります。また、男性 70 代以上で「平等」の割合が高くなっています。

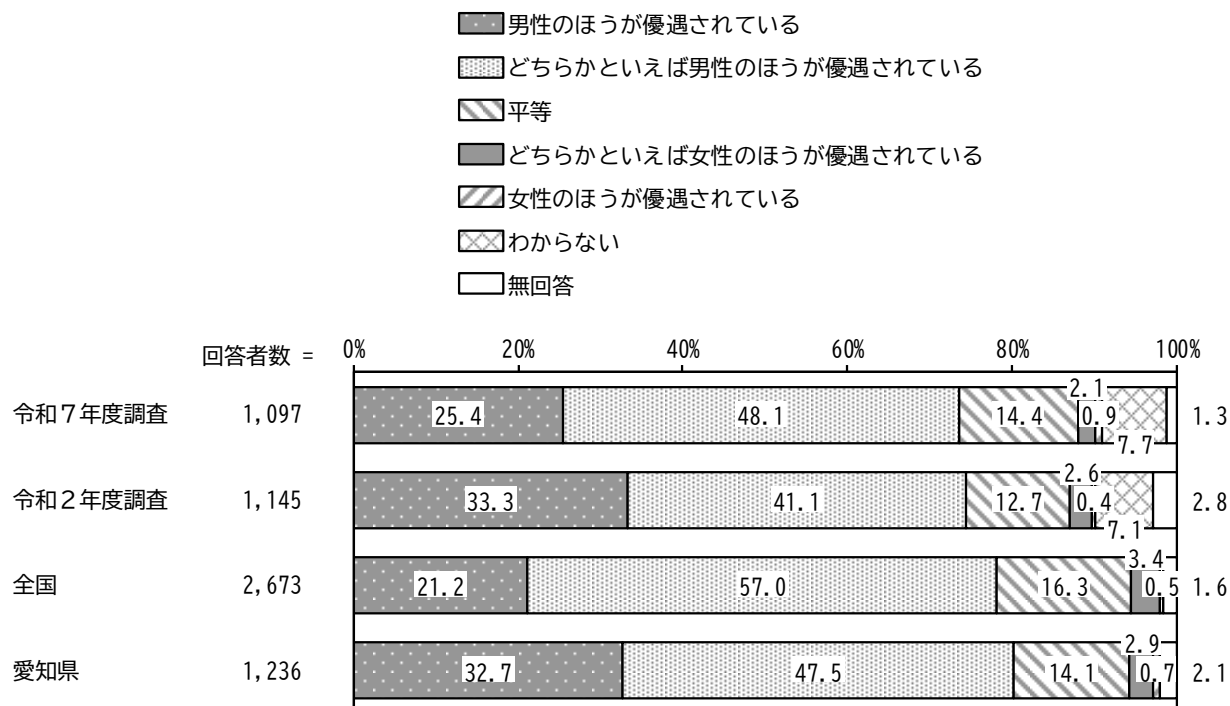


カ 社会通念・慣習・しきたりなど

【経年比較】

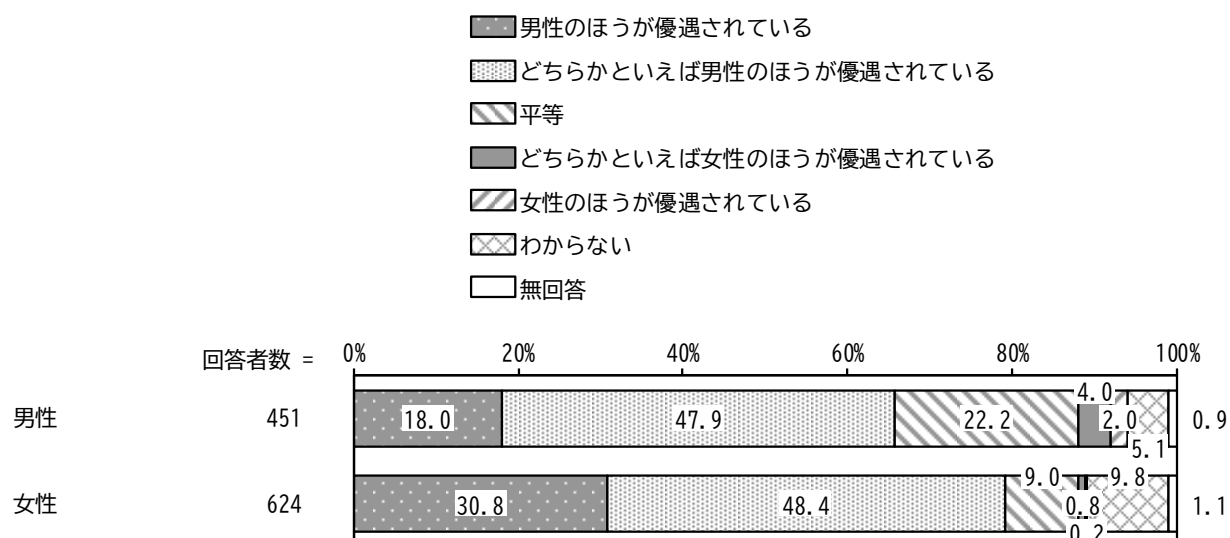
令和2年度調査と比較すると、「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」の割合が増加しています。一方、「男性のほうが優遇されている」の割合が減少しています。

全国と比較すると、「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」の割合が低くなっています。愛知県と比較すると、“男性優遇”の割合が低くなっています。



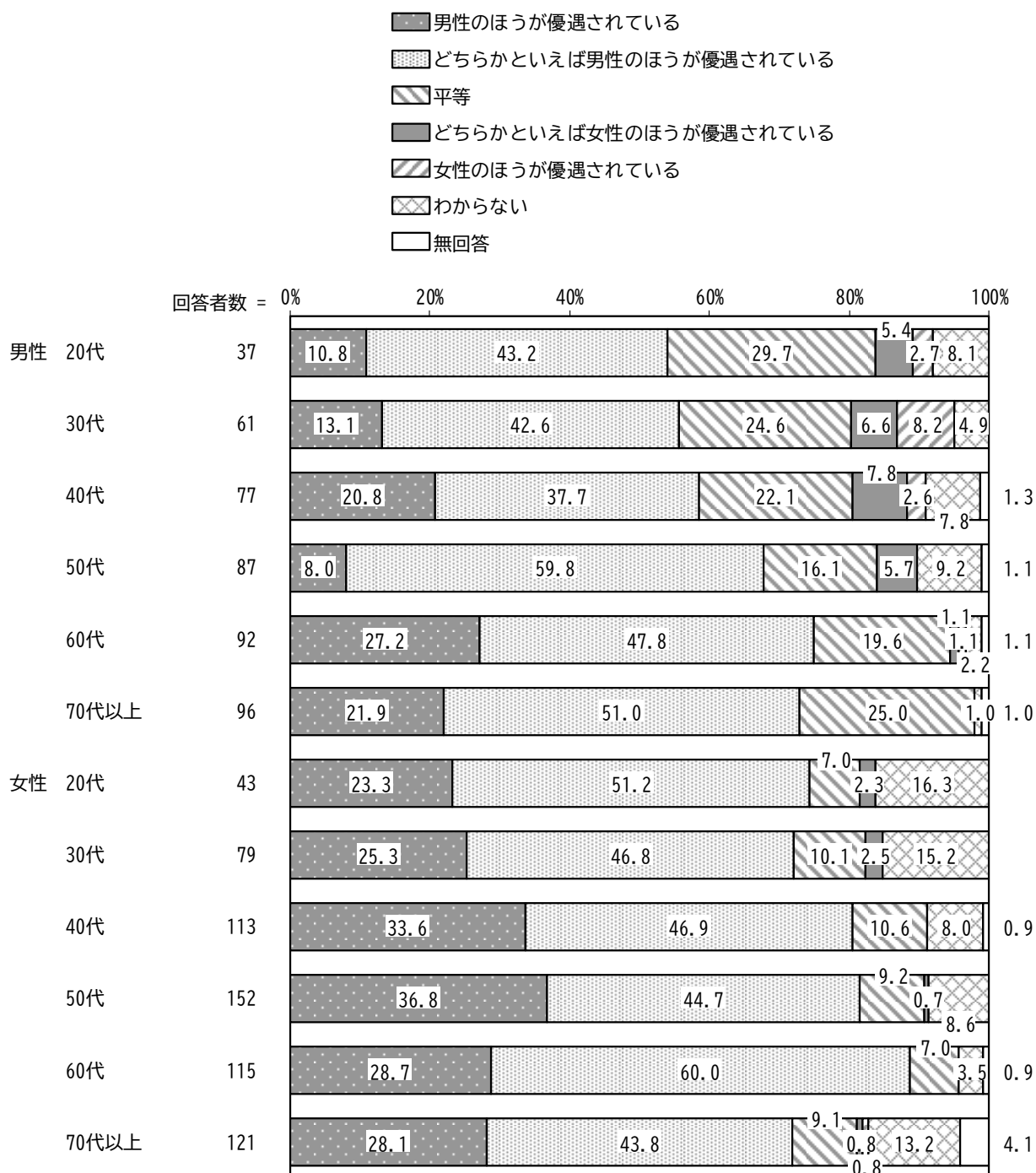
【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「平等」及び“女性優遇”の割合が高く、男性と比較して女性で“男性優遇”の割合が高くなっています。



【性別・年代別】

性別・年代別にみると、女性と比較して男性では 20 代から 60 代まで年齢が上がるほど、男性と比較して女性では 30 代から 60 代まで年齢が上がるほど“男性優遇”の割合が高い傾向にあります。また、女性 50 代で「男性のほうが優遇されている」、男性 50 代、女性 60 代で「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」、男性 20 代で「平等」の割合が高くなっています。



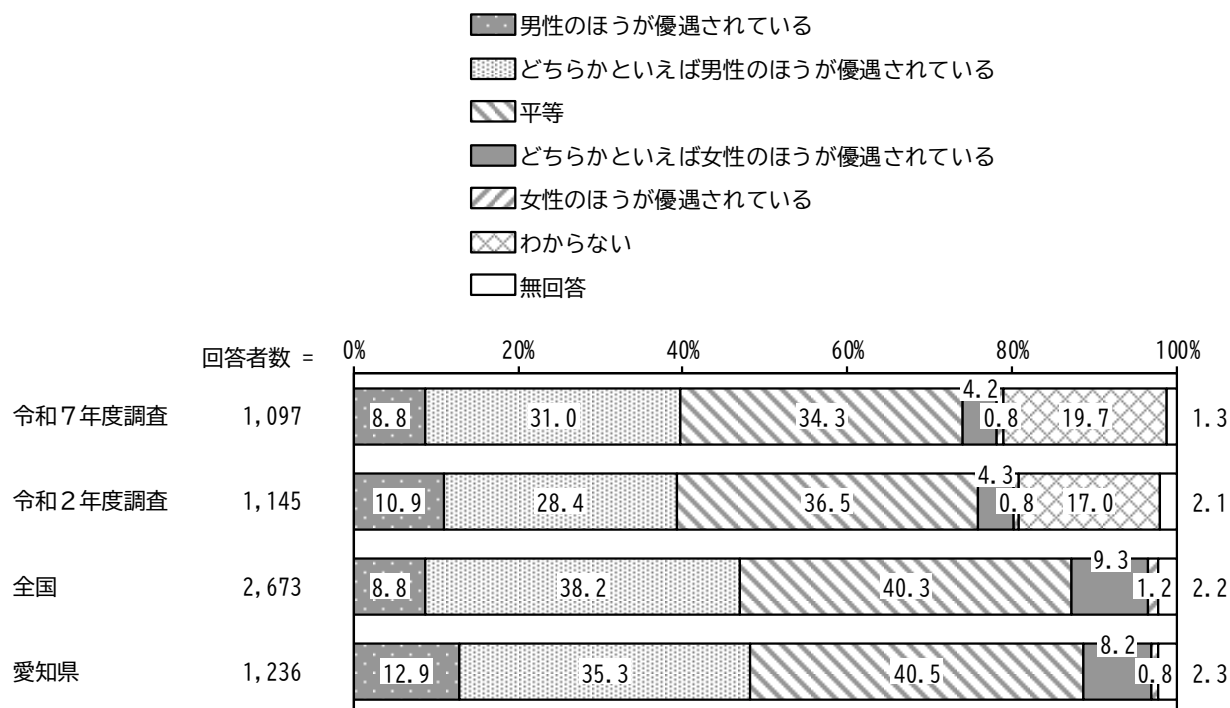
キ 地域活動・社会活動（自治会・NPOなど）で

【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

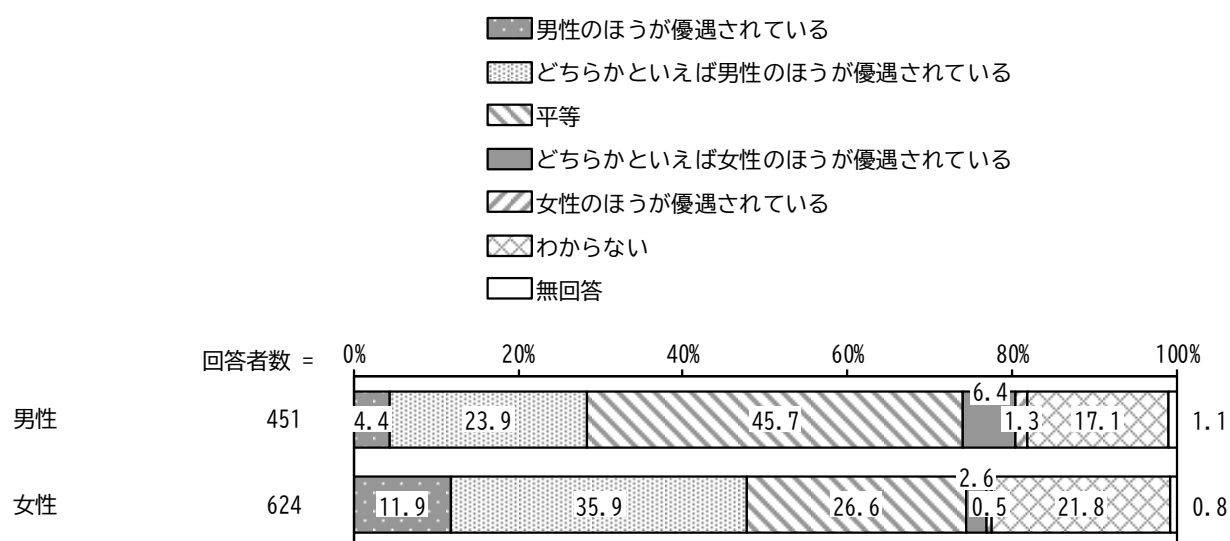
全国と比較すると、“男性優遇”及び「平等」の割合が低くなっています。

愛知県と比較すると、“男性優遇”及び「平等」の割合が低くなっています。



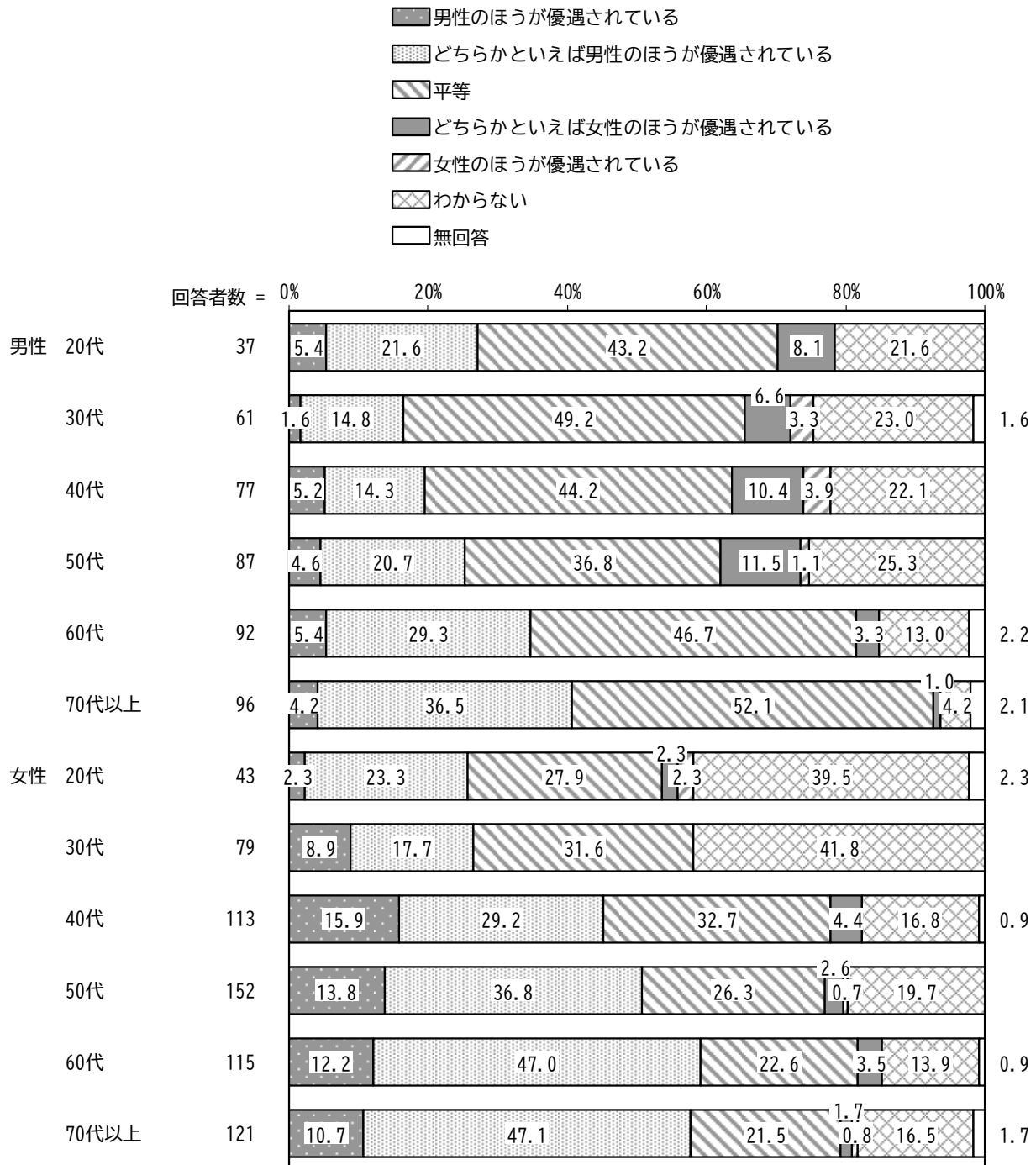
【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「平等」の割合が高く、男性と比較して女性で“男性優遇”の割合が高くなっています。



【性別・年代別】

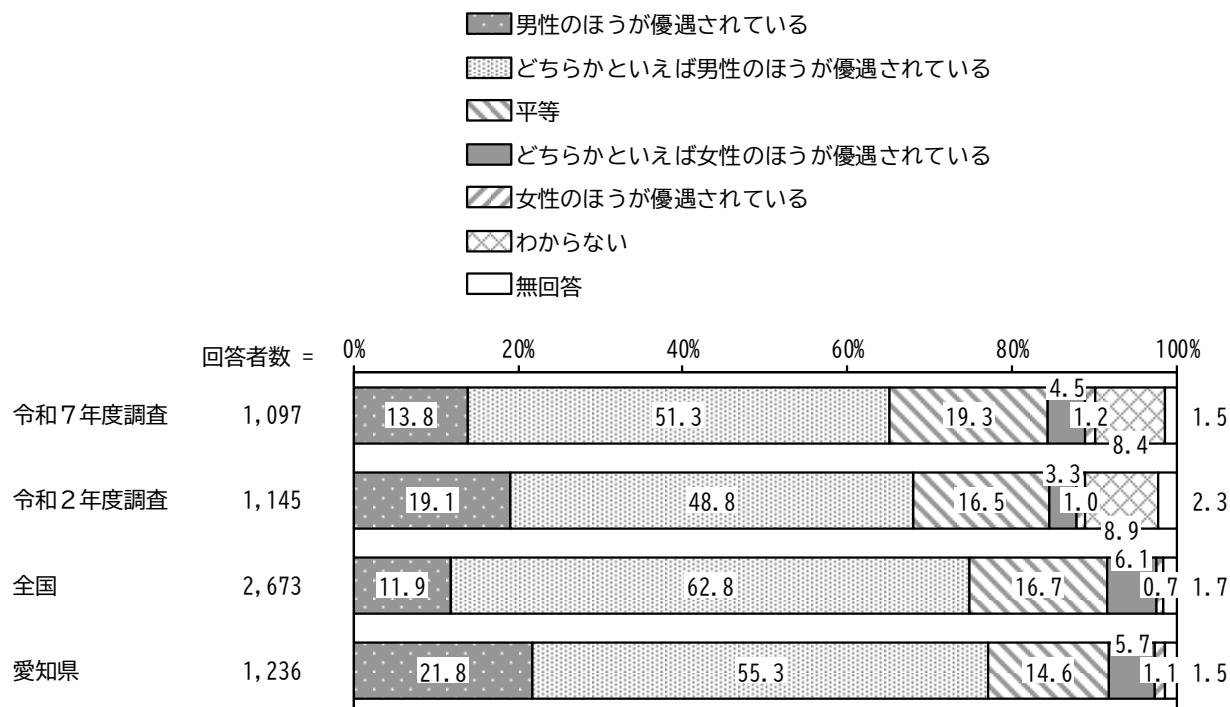
性別・年代別にみると、女性と比較して男性では 30 代から 70 代以上まで年齢が上がるほど、男性と比較して女性では 20 代から 60 代まで年齢が上がるほど“男性優遇”の割合が高くなっています。また、女性 60 代、女性 70 代以上で「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」、男性 30 代、男性 70 代以上で「平等」の割合が高くなっています。



ク 社会全体

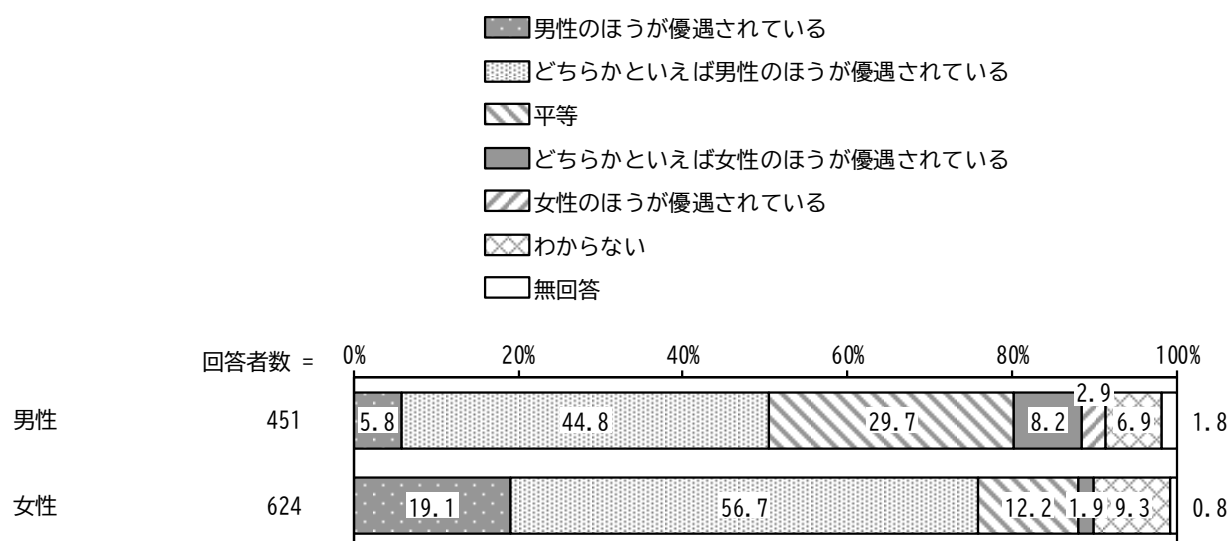
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「男性のほうが優遇されている」の割合が減少しています。
 全国と比較すると、“男性優遇”の割合が低くなっています。
 愛知県と比較すると、“男性優遇”の割合が低くなっています。



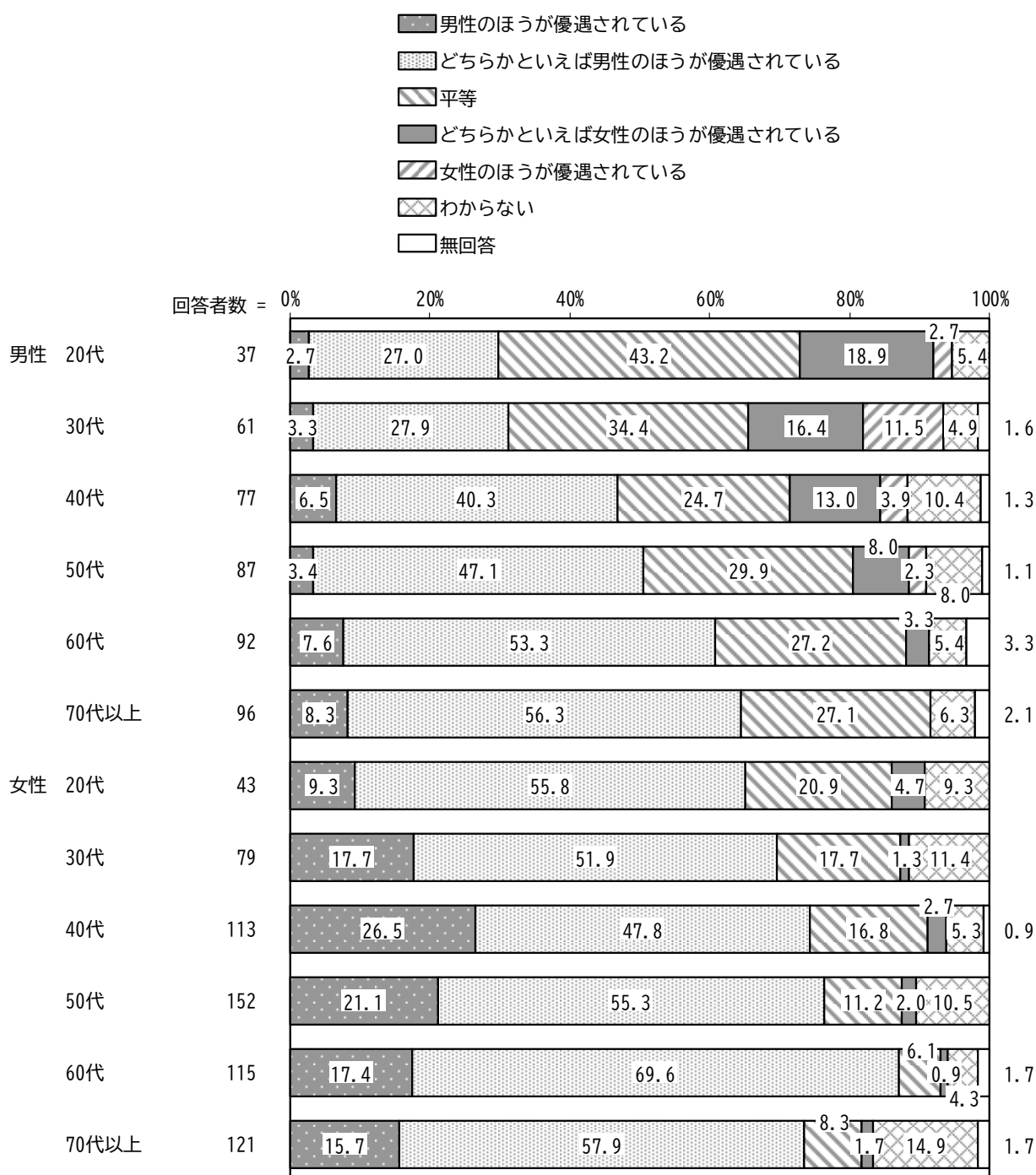
【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「平等」及び“女性優遇”の割合が高く、男性と比較して女性で“男性優遇”の割合が高くなっています。



【性別・年代別】

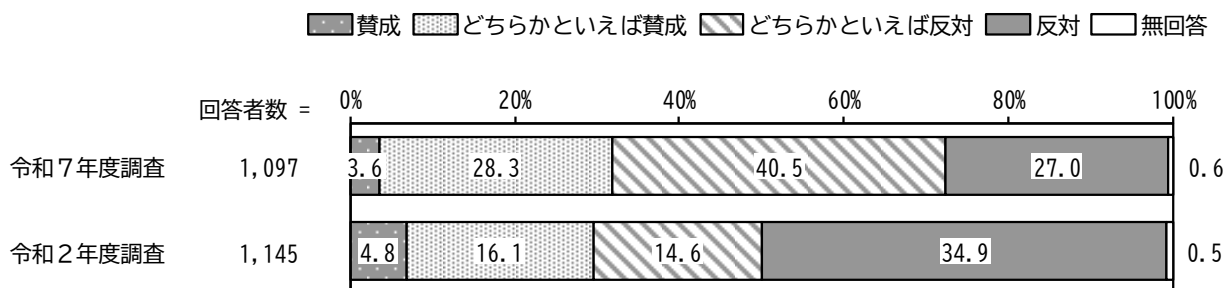
性別・年代別にみると、女性と比較して男性では年齢が上がるほど、男性と比較して女性では20代から60代まで年齢が上がるほど“男性優遇”の割合が高くなっています。また、女性40代で「男性のほうが優遇されている」、女性60代で「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」、男性20代で「平等」の割合が高くなっています。



問5 あなたは「夫は外で働き、妻は家庭を守るほうが良い」といった固定的な性別役割分担について、どのように考えますか。（選択は1つ）※令和2年度類似設問あり

「賛成」「どちらかといえば賛成」を合わせた“賛成”の割合が31.9%、「どちらかといえば反対」「反対」を合わせた“反対”の割合が67.5%となっています。

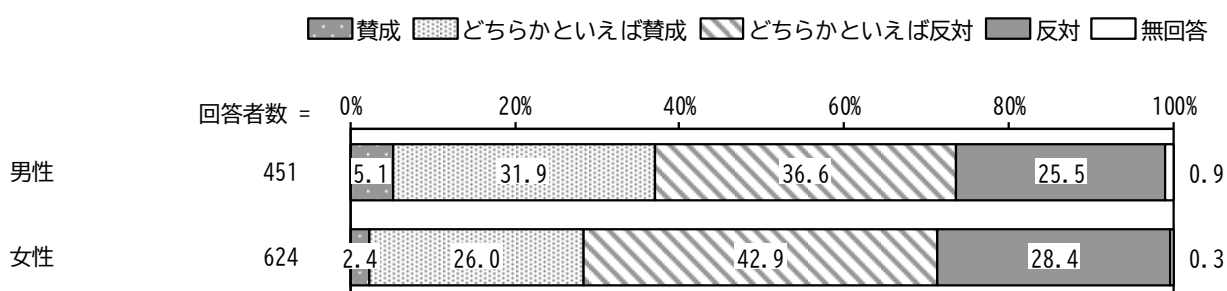
令和2年度調査と比較すると、“反対”の割合が増加しています。



※令和2年度調査では、「賛成」の選択肢は「そう思う」、「どちらかといえば賛成」の選択肢は「どちらかといえばそう思う」、「どちらかといえば反対」の選択肢は「どちらかといえばそう思わない」、「反対」の選択肢は「そう思わない」となっていました。

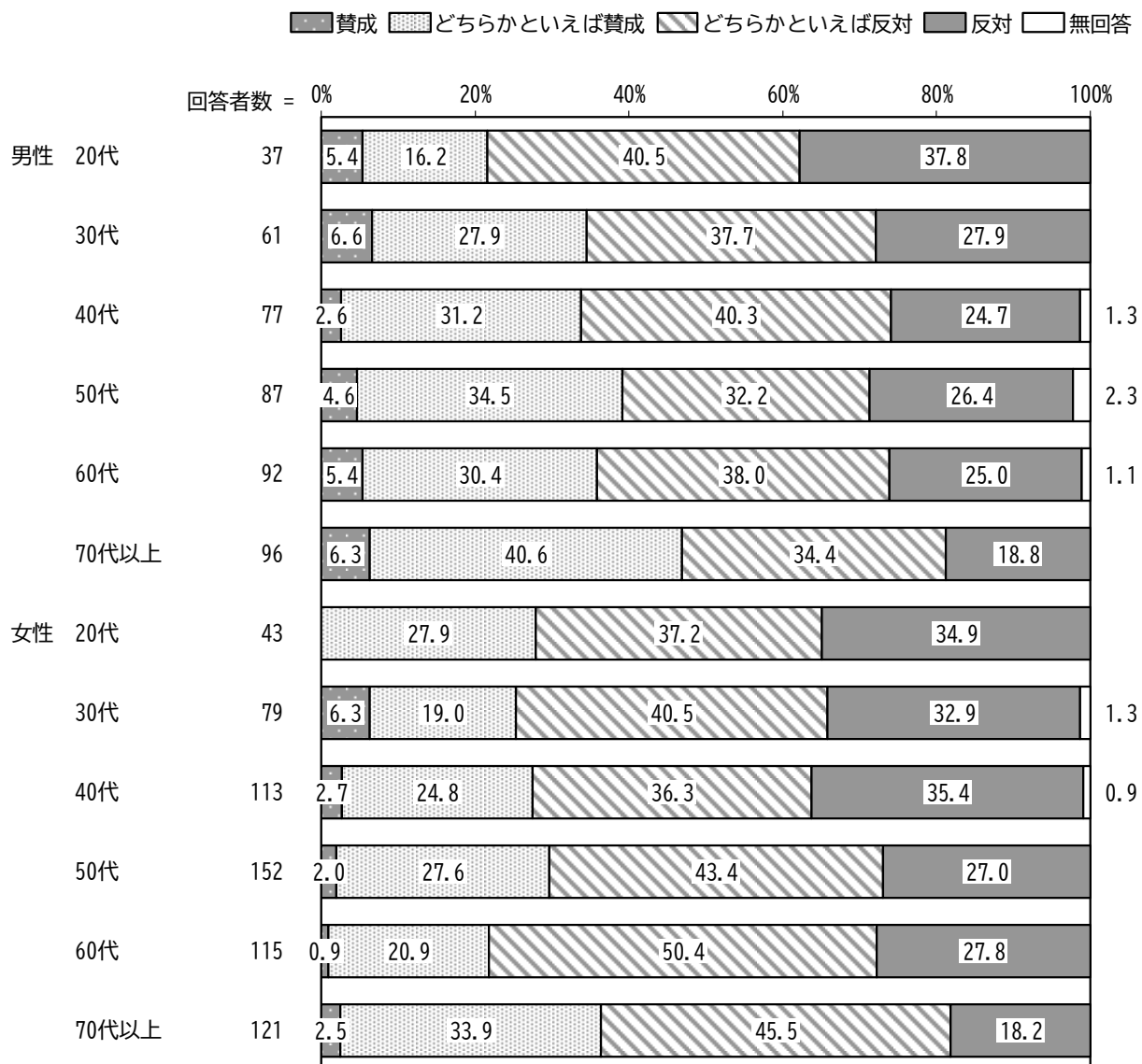
【性別】

性別にみると、男性と比較して女性で“反対”の割合が高くなっています。



【性別・年代別】

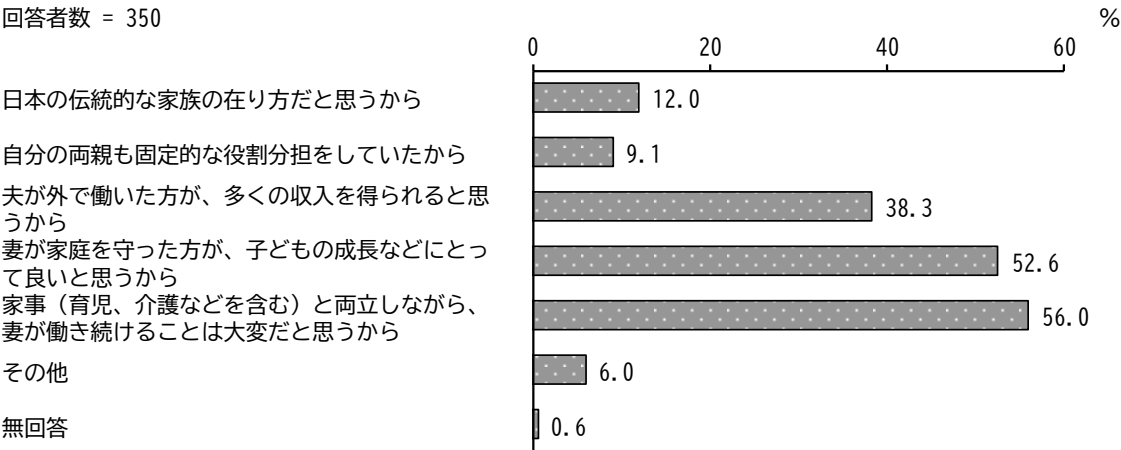
性別・年代別にみると、女性と比較して男性では 20 代から 50 代まで年齢が上がるほど“賛成”の割合が高い傾向にあります。また、女性 60 代で“反対”の割合が高くなっています。



<問5で「賛成」「どちらかといえば賛成」を選択した人にお聞きします。>

問6－1 それはなぜですか。（選択はいくつでも）※令和2年度調査なし

「家事（育児、介護などを含む）と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」の割合が 56.0%と最も高く、次いで「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」の割合が 52.6%、「夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから」の割合が 38.3%となっています。



【その他意見】

- ・母親が家に居ると子どもが安心するから。
- ・会社内での立場はまだ男性中心だから。
- ・二人で相談して決めればよい。

【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「日本の伝統的な家族の在り方だと思うから」、「自分の両親も固定的な役割分担をしていたから」、「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」の割合が高く、男性と比較して女性で「夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから」、「家事（育児、介護などを含む）と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	日本の伝統的な家族の在り方だと思うから	自分の両親も固定的な役割分担をしていたから	夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから	妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから	家事（育児、介護などを含む）と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから	その他	無回答
全 体	350	12.0	9.1	38.3	52.6	56.0	6.0	0.6
男 性	167	15.0	12.6	28.7	57.5	47.3	6.6	0.6
女 性	177	9.0	6.2	46.9	48.0	63.8	5.6	0.6

【性別・年代別】

性別・年代別にみると、女性と比較して男性では 30 代から 70 代以上まで年齢が上がるほど「自分の両親も固定的な役割分担をしていたから」の割合が高い傾向にあります。また、女性 30 代で「家事（育児、介護などを含む）と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」の割合が高くなっています。さらに、男性 60 代で「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」の割合が高くなっています。

単位：％

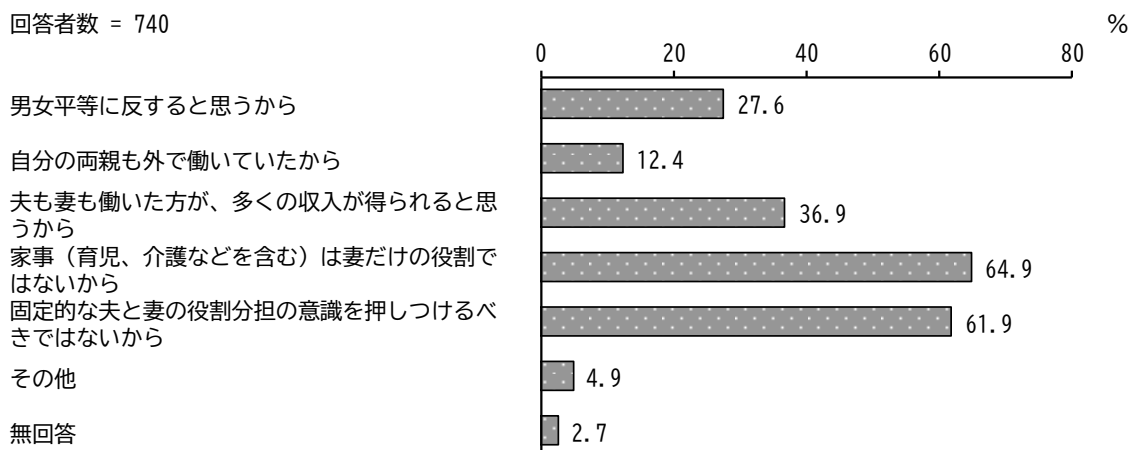
区分	回答者数 (件)	日本の伝統的な家族の 在り方だと思うから	自分の両親も固定的な 役割分担をしていたか ら	夫が外で働いた方が、 多くの収入が得られる と思うから	妻が家庭を守った方 が、子どもの成長など にとって良いと思うか ら	家事（育児、介護など を含む）と両立しながら、 妻が働き続けることは 大変だと思うから	その他	無回答
全 体	350	12.0	9.1	38.3	52.6	56.0	6.0	0.6
男性 20代	8	25.0	25.0	37.5	50.0	50.0	12.5	0.0
30代	21	14.3	9.5	9.5	61.9	47.6	14.3	0.0
40代	26	3.8	19.2	38.5	38.5	50.0	11.5	0.0
50代	34	17.6	8.8	26.5	55.9	55.9	2.9	0.0
60代	33	15.2	9.1	24.2	66.7	30.3	6.1	0.0
70代以上	45	17.8	13.3	35.6	62.2	51.1	2.2	2.2
女性 20代	12	8.3	0.0	16.7	25.0	66.7	16.7	0.0
30代	20	5.0	0.0	35.0	40.0	75.0	10.0	0.0
40代	31	3.2	3.2	32.3	48.4	54.8	6.5	3.2
50代	45	4.4	2.2	66.7	42.2	60.0	6.7	0.0
60代	25	4.0	8.0	36.0	52.0	56.0	4.0	0.0
70代以上	44	22.7	15.9	56.8	61.4	72.7	0.0	0.0

<問5で「どちらかといえば反対」「反対」を選択した人にお聞きします。>

問6－2 それはなぜですか。（選択はいくつでも）※令和2年度調査なし

「家事（育児、介護などを含む）は妻だけの役割ではないから」の割合が 64.9%と最も高く、次いで「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」の割合が 61.9%、「夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから」の割合が 36.9%となっています。

回答者数 = 740



【その他意見】

- ・家事が得意な夫、妻の収入が高い場合もある。
- ・男女関係なく得意なことを分担すれば良いと思う。お互いに話し合って決めれば良い。
- ・共働きが多い世の中となり、仕事は男、家事は女の考え方が古く、どちらも仕事と家事をやるべきである。
- ・物価高なのに給料が上がらず、片方の収入だけで生活できない。

【性別】

性別にみると、男性と比較して女性で「家事（育児、介護などを含む）は妻だけの役割ではないから」、「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	男女平等に反すると思 うから	自分の両親も外で働い ていたから	夫も妻も働いた方が、 多くの収入が得られる と思うから	家事（育児、介護など を含む）は妻だけの役 割ではないから	固定的な夫と妻の役割 分担の意識を押しつけ るべきではないから	その他	無回答
全 体	740	27.6	12.4	36.9	64.9	61.9	4.9	2.7
男 性	280	28.9	12.9	40.0	53.6	53.2	6.1	1.4
女 性	445	27.0	12.1	35.3	72.4	68.1	4.0	3.4

【性別・年代別】

性別・年代別にみると、女性と比較して男性では 70 代以上から 40 代まで年齢が下がるほど「夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから」の割合が高くなっています。男性と比較して女性では 20 代から 60 代まで年齢が上がるほど「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」の割合が高くなっています。また、男性 70 代以上で「男女平等に反すると思うから」、男性 20 代で「自分の両親も外で働いていたから」、女性 30 代で「家事（育児、介護などを含む）は妻だけの役割ではないから」の割合が高くなっています。

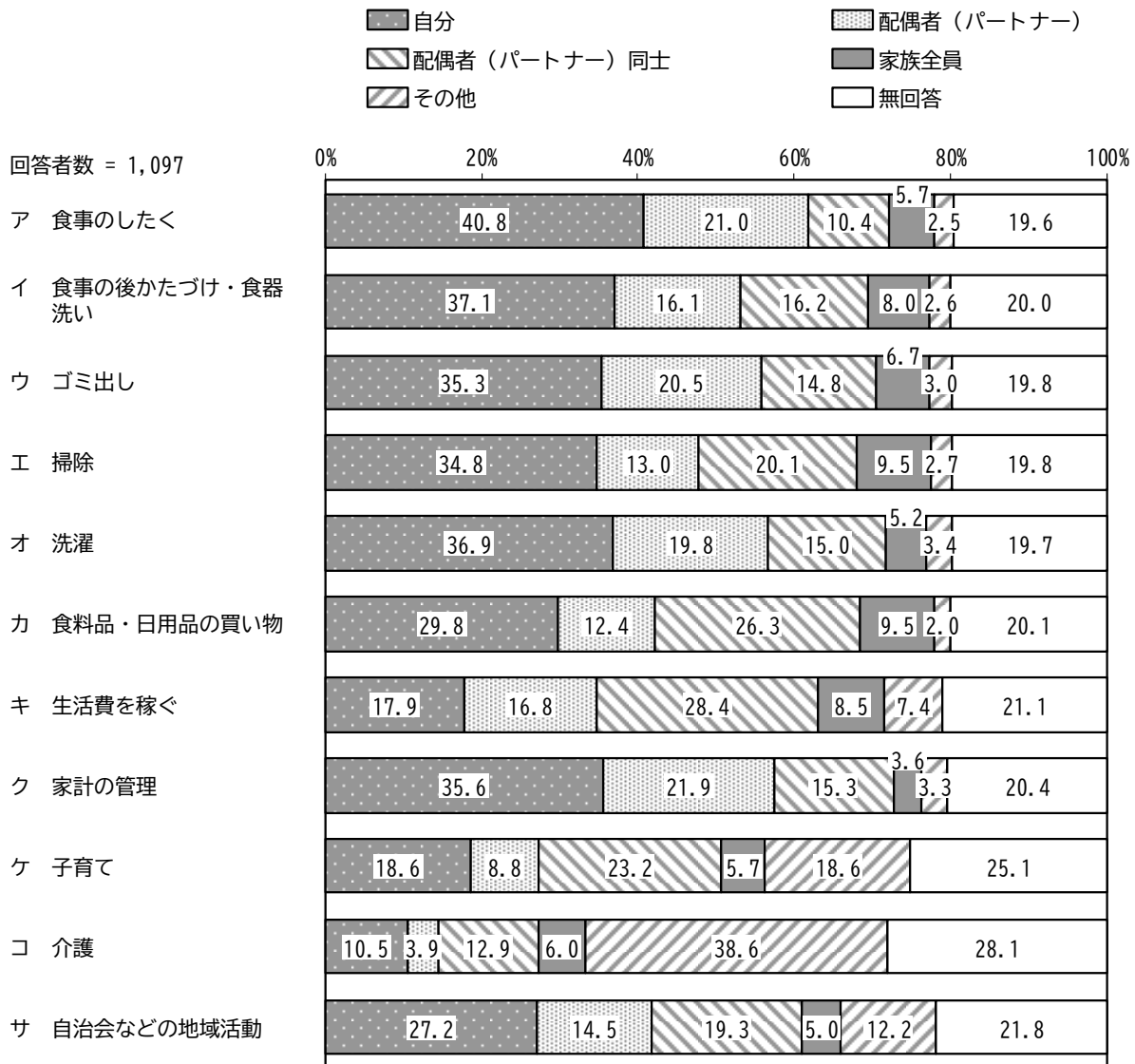
単位：％

区分	回答者数 (件)	男女平等に反する と思うから	自分の両親も外で働 いていたから	夫も妻も働いた方が、 多くの収入が得られる と思うから	家事（育児、介護など を含む）は妻だけの役 割ではないから	固定的な夫と妻の役割 分担の意識を押しつけ るべきではないから	その他	無回答
全 体	740	27.6	12.4	36.9	64.9	61.9	4.9	2.7
男性 20代	29	17.2	37.9	62.1	55.2	44.8	3.4	0.0
30代	40	17.5	5.0	42.5	67.5	35.0	15.0	0.0
40代	50	32.0	12.0	46.0	58.0	56.0	4.0	0.0
50代	51	23.5	7.8	41.2	41.2	56.9	7.8	0.0
60代	58	31.0	10.3	31.0	53.4	60.3	3.4	1.7
70代以上	51	45.1	13.7	29.4	49.0	58.8	3.9	5.9
女性 20代	31	29.0	22.6	22.6	74.2	58.1	16.1	0.0
30代	58	27.6	29.3	53.4	91.4	65.5	5.2	0.0
40代	81	30.9	11.1	39.5	72.8	69.1	6.2	2.5
50代	107	17.8	9.3	30.8	68.2	73.8	2.8	2.8
60代	90	28.9	4.4	40.0	68.9	74.4	1.1	3.3
70代以上	77	32.5	9.1	23.4	66.2	57.1	0.0	9.1

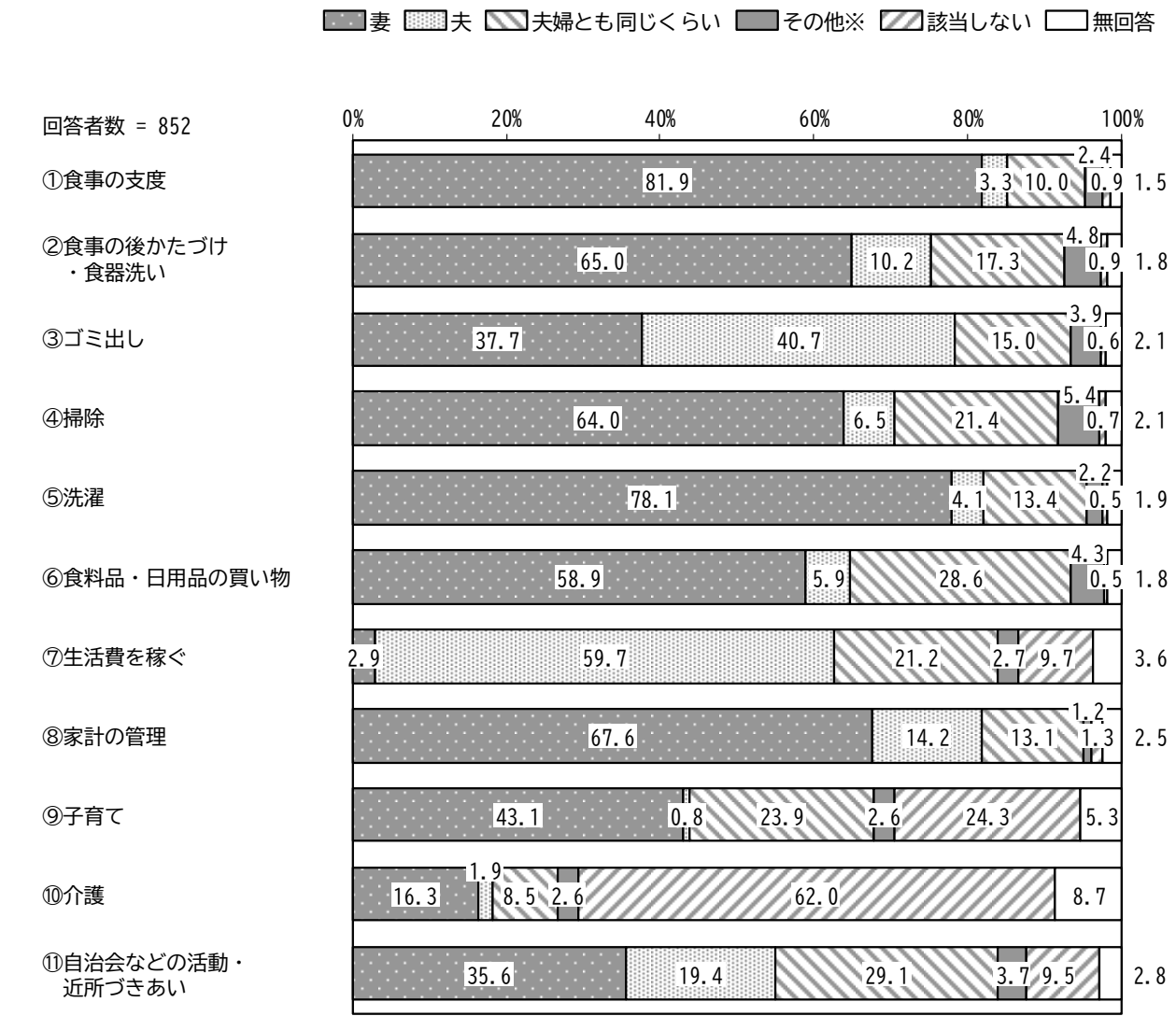
3 家庭における家事などの分担について

問7 「現在配偶者（パートナー）と暮らしている方」にお聞きします。あなたの家庭では次にあげる家事は主に誰が担っていますか。（選択はそれぞれ1つ）
※令和2年度類似設問あり

「自分」と回答した人の割合が、『ア 食事のしたく』で40.8%と最も高く、「配偶者（パートナー）同士」と回答した人は『キ 生活費を稼ぐ』で割合が28.4%と高くなっています。



<令和2年度調査 参考>

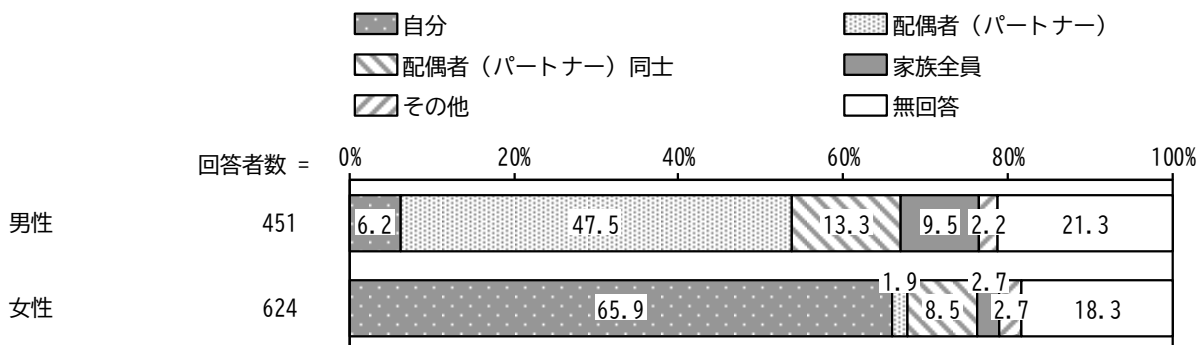


※「子ども」＋「家族全員」＋「その他の人（有償サービスの利用など）」

ア 食事のしたく

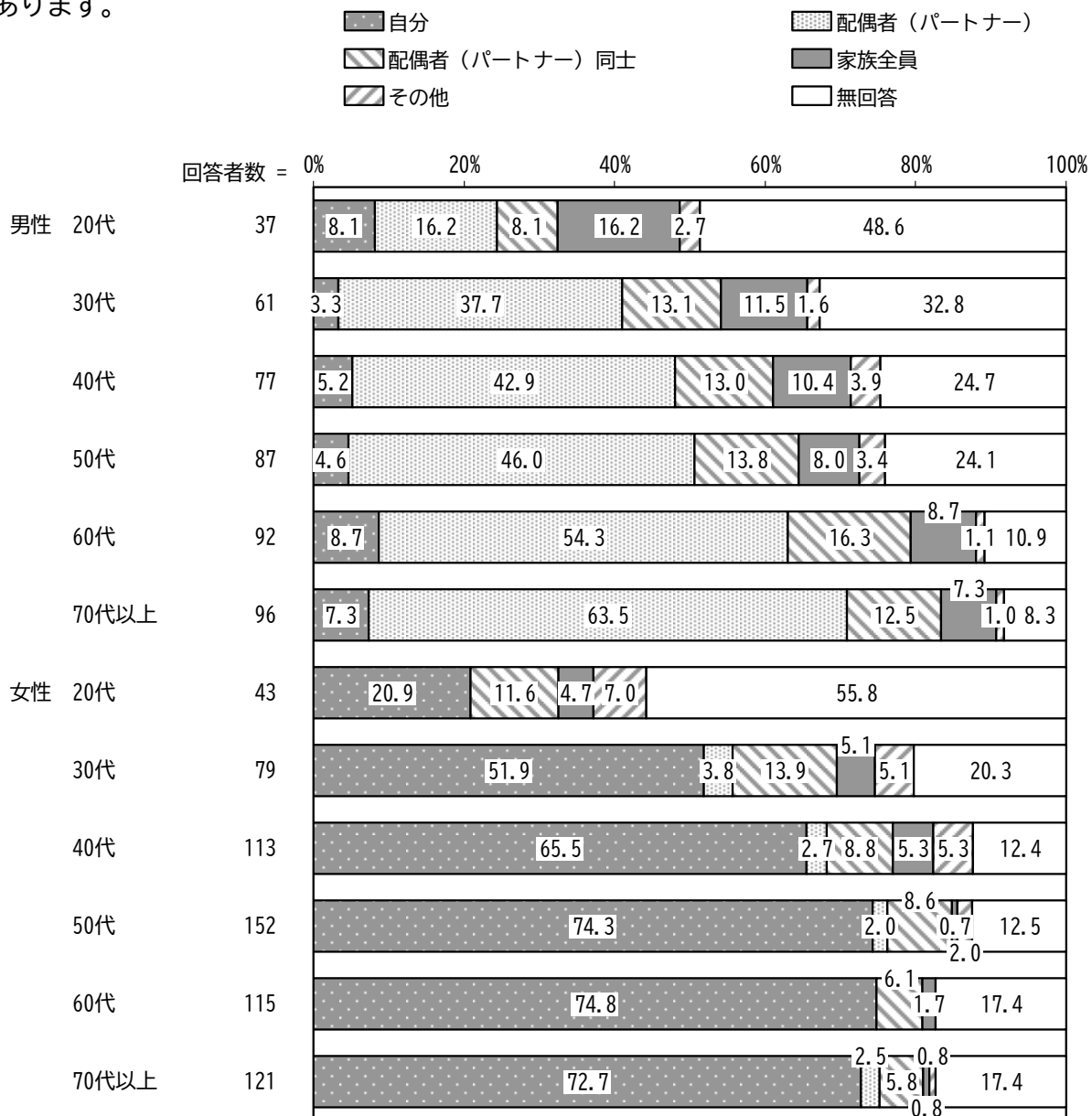
【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「配偶者（パートナー）」、「家族全員」の割合が高く、男性と比較して女性で「自分」の割合が高くなっています。



【性別・年代別】

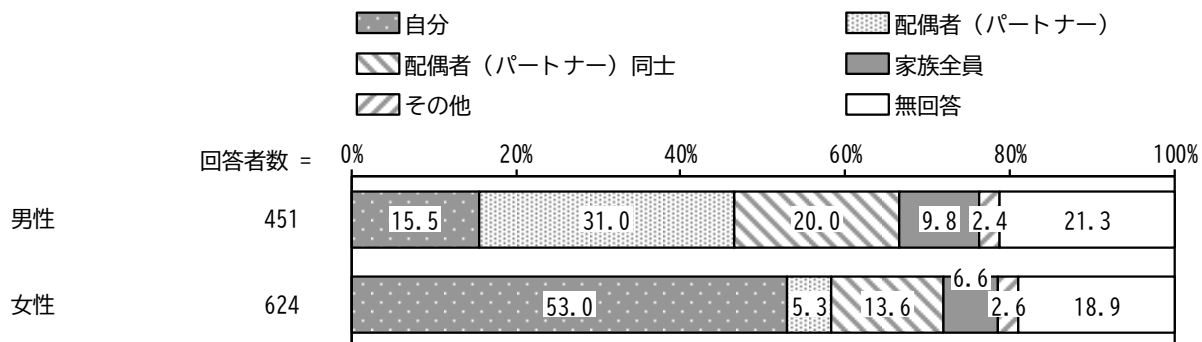
性別・年代別にみると、女性と比較して男性では年齢が上がるほど「配偶者（パートナー）」の割合が高く、男性と比較して女性では 20 代から 60 代まで年齢が上がるほど「自分」の割合が高い傾向にあります。



イ 食事の後かたづけ・食器洗い

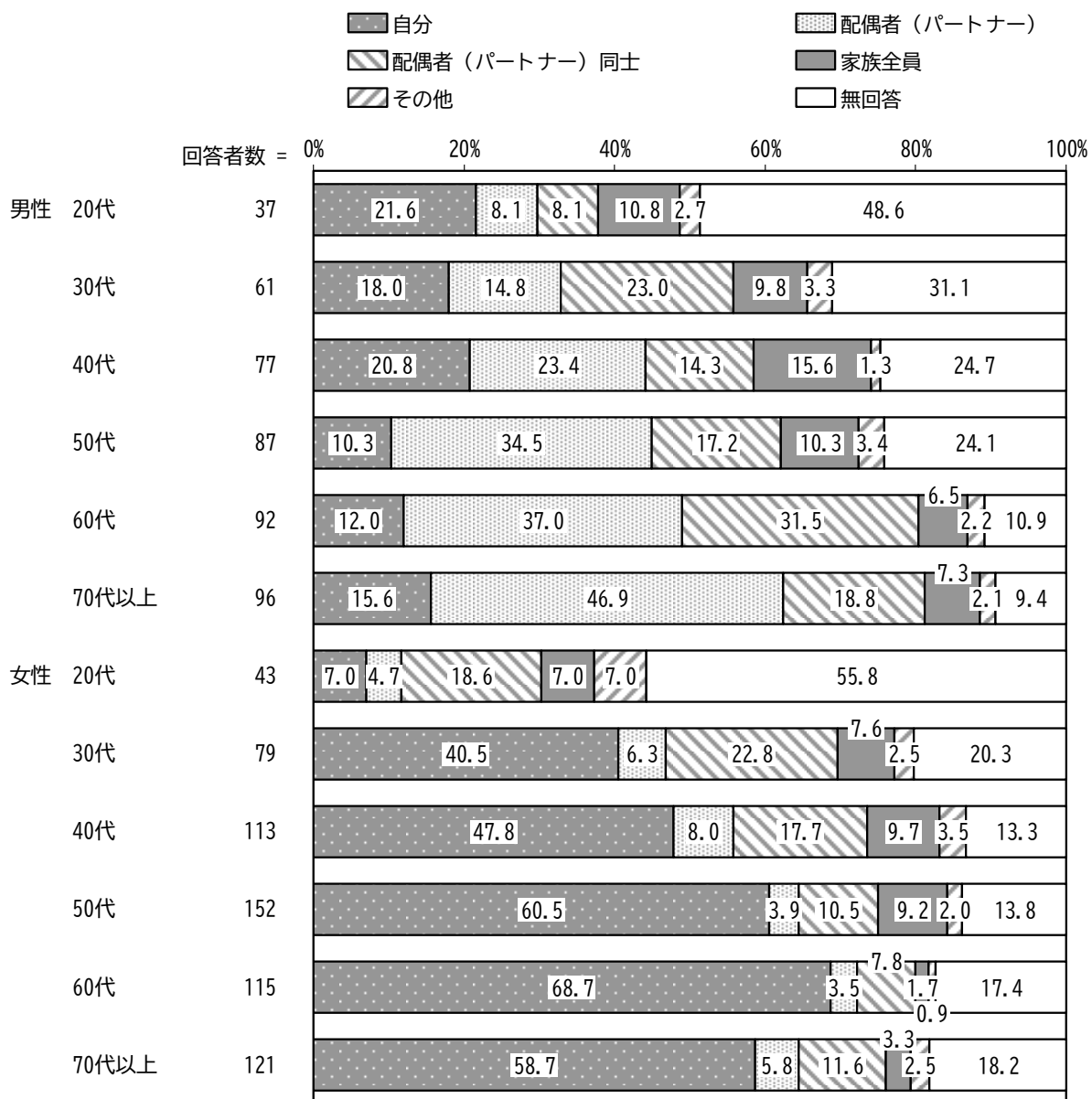
【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「配偶者（パートナー）」、「配偶者（パートナー）同士」の割合が高く、男性と比較して女性で「自分」の割合が高くなっています。



【性別・年代別】

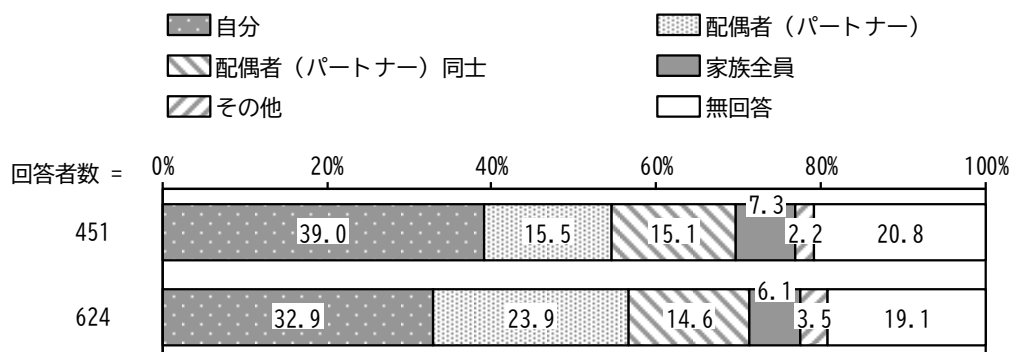
性別・年代別にみると、女性と比較して男性では年齢が上がるほど「配偶者（パートナー）」の割合が高く、男性と比較して女性では 20 代から 60 代まで年齢が上がるほど「自分」の割合が高くなっています。また、男性 60 代で「配偶者（パートナー）同士」の割合が高くなっています。



ウ ゴミ出し

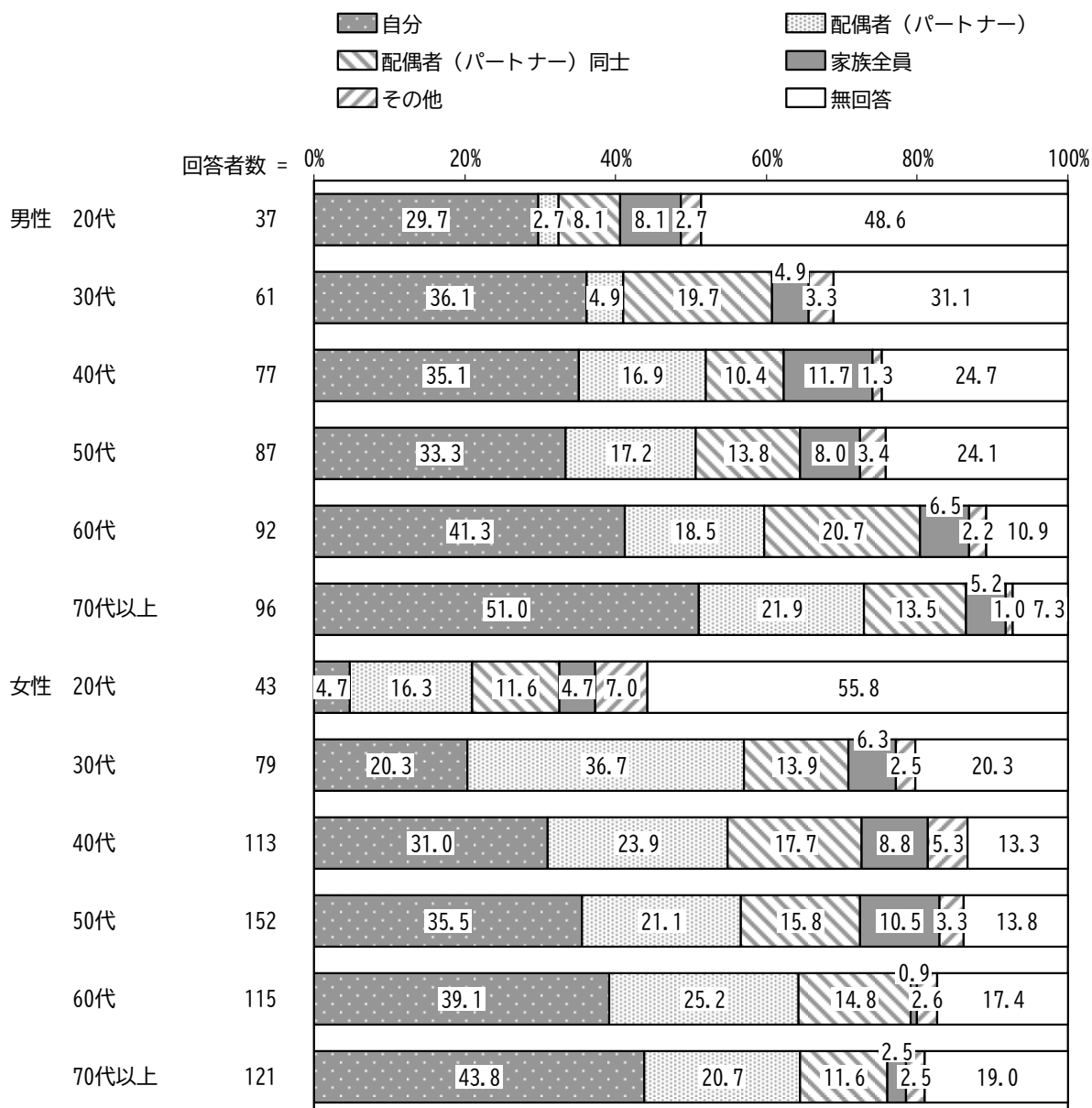
【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「自分」の割合が高く、男性と比較して女性で「配偶者（パートナー）」の割合が高くなっています。



【性別・年代別】

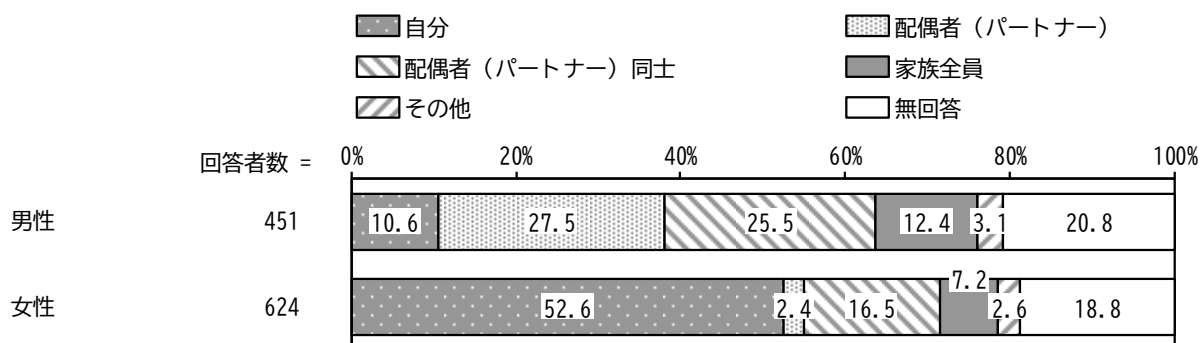
性別・年代別にみると、年齢が上がるほど、女性と比較して男性では「配偶者（パートナー）」の割合が高く、男性と比較して女性では「自分」の割合が高くなっています。



エ 掃除

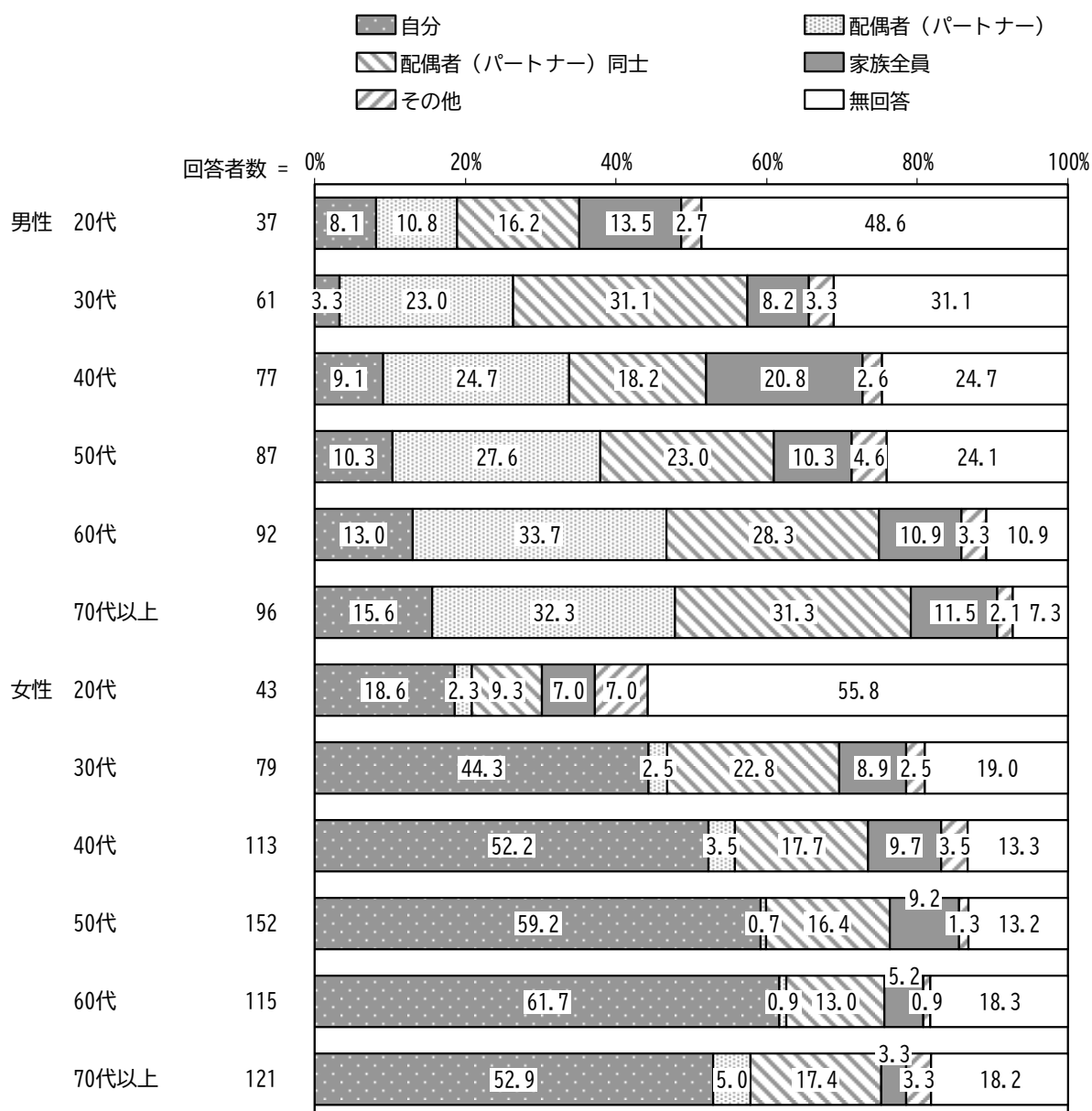
【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「配偶者（パートナー）」、「配偶者（パートナー）同士」及び「家族全員」の割合が高く、男性と比較して女性で「自分」の割合が高くなっています。



【性別・年代別】

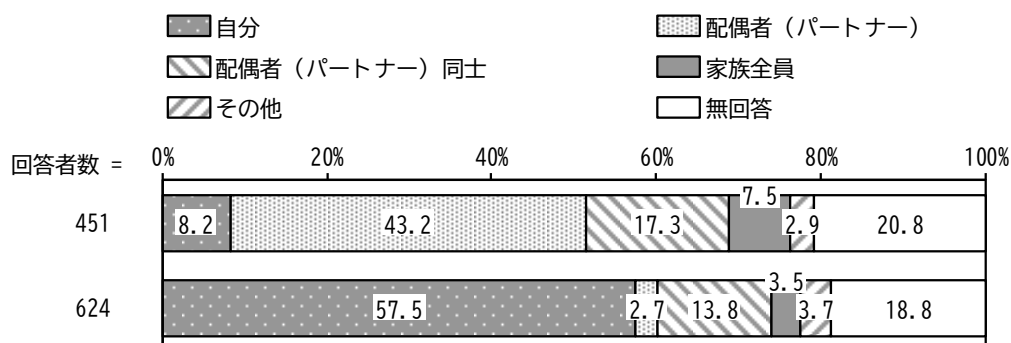
性別・年代別にみると、20代から60代まで年齢が上がるほど、女性と比較して男性では「配偶者（パートナー）」の割合が高く、男性と比較して女性では「自分」の割合が高くなっています。また、男性30代、男性70代以上で「配偶者（パートナー）同士」の割合が高くなっています。



オ 洗濯

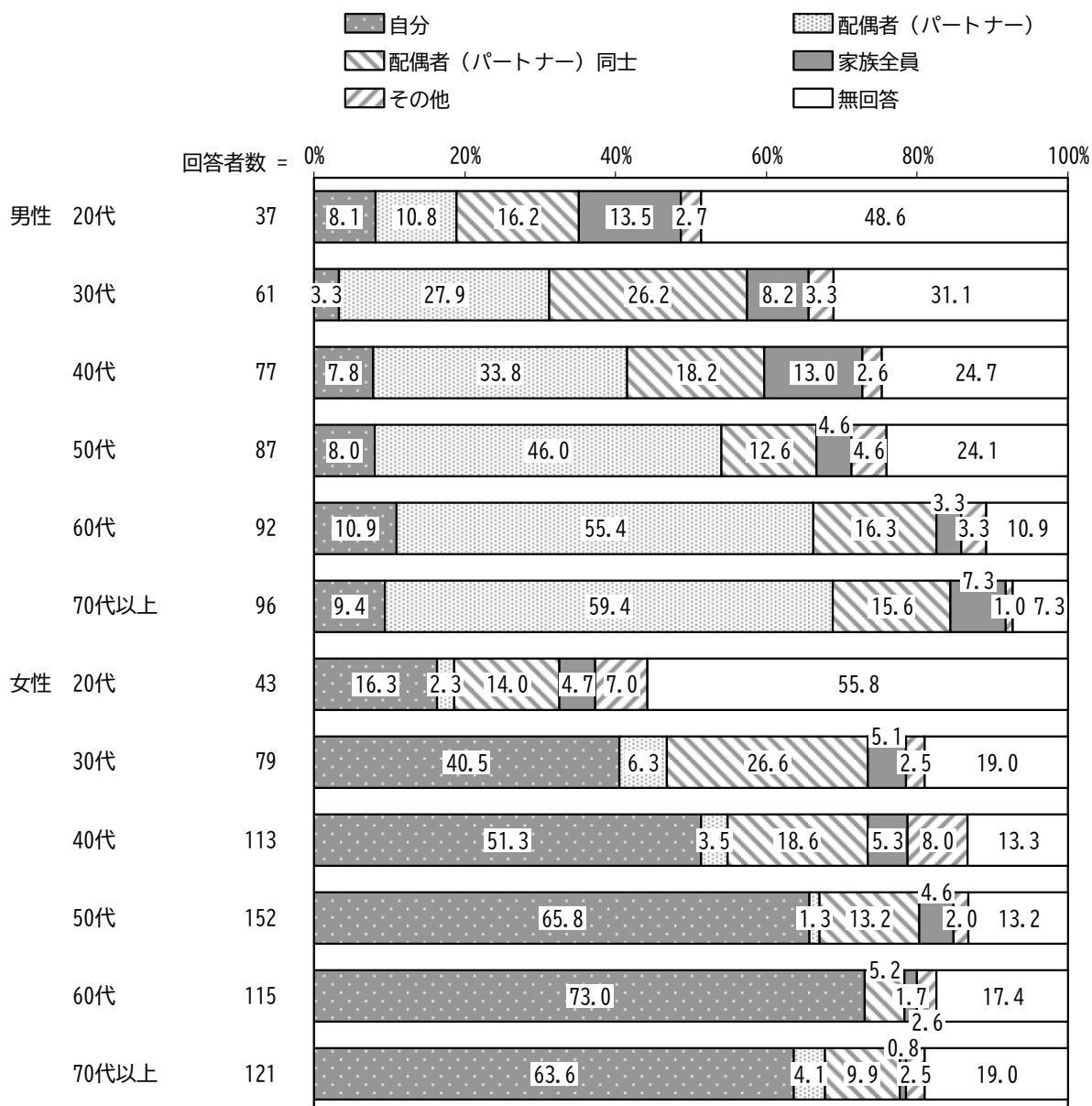
【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「配偶者（パートナー）」の割合が高く、男性と比較して女性で「自分」の割合が高くなっています。



【性別・年代別】

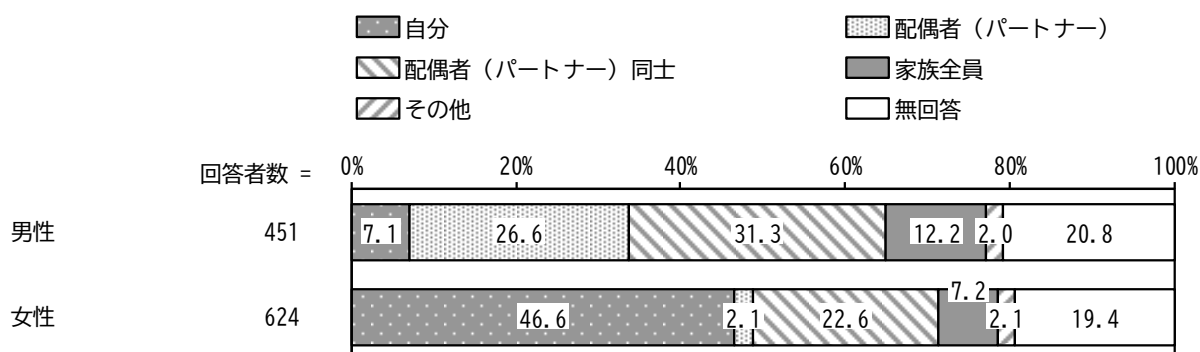
性別・年代別にみると、女性と比較して男性では年齢が上がるほど「配偶者（パートナー）」の割合が高く、男性と比較して女性では 20 代から 60 代まで年齢が上がるほど「自分」の割合が高くなっています。また、男性 30 代、女性 30 代で「配偶者（パートナー）同士」の割合が高くなっています。



カ 食料品・日用品の買い物

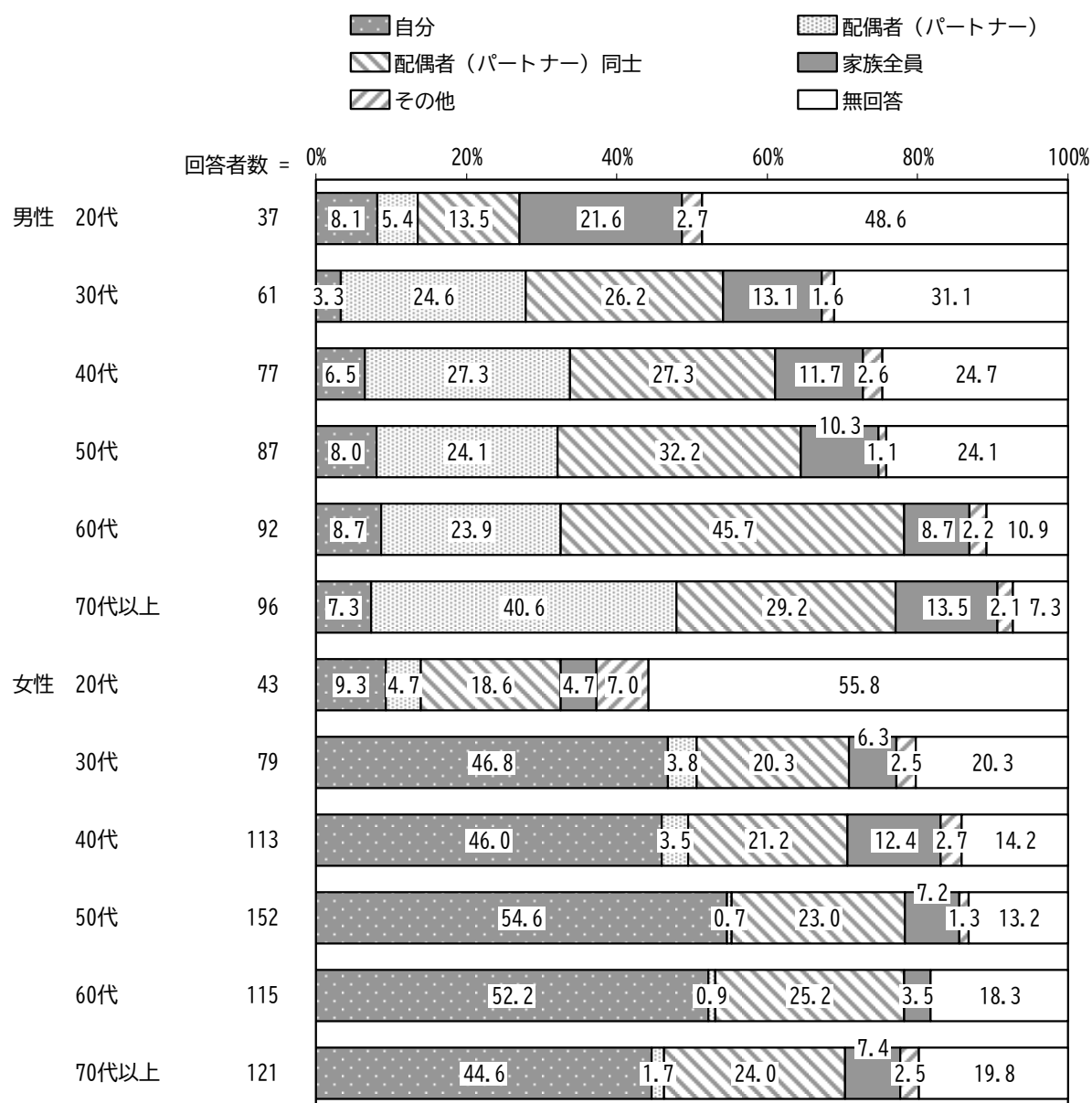
【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「配偶者（パートナー）」、「配偶者（パートナー）同士」及び「家族全員」の割合が高く、男性と比較して女性で「自分」の割合が高くなっています。



【性別・年代別】

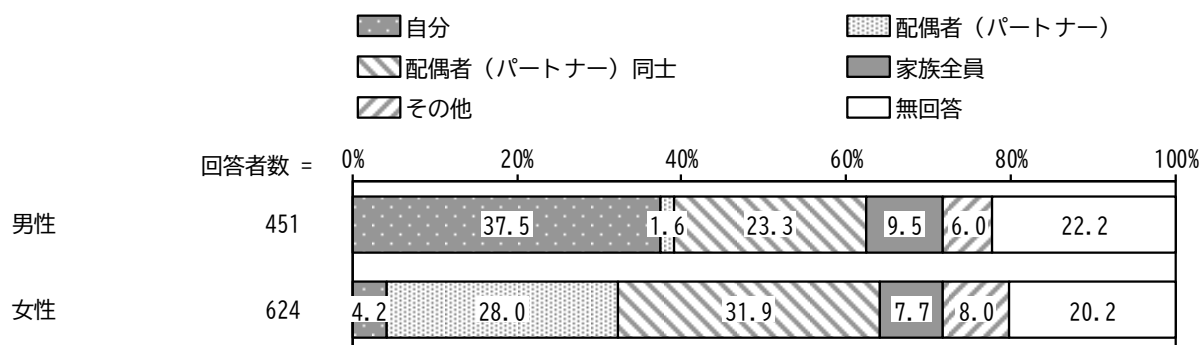
性別・年代別にみると、男女ともに 20 代から 60 代まで年齢が上がるほど「配偶者（パートナー）同士」の割合が高くなっています。また、女性 50 代、女性 60 代で「自分」、男性 70 代以上で「配偶者（パートナー）」の割合が高くなっています。



キ 生活費を稼ぐ

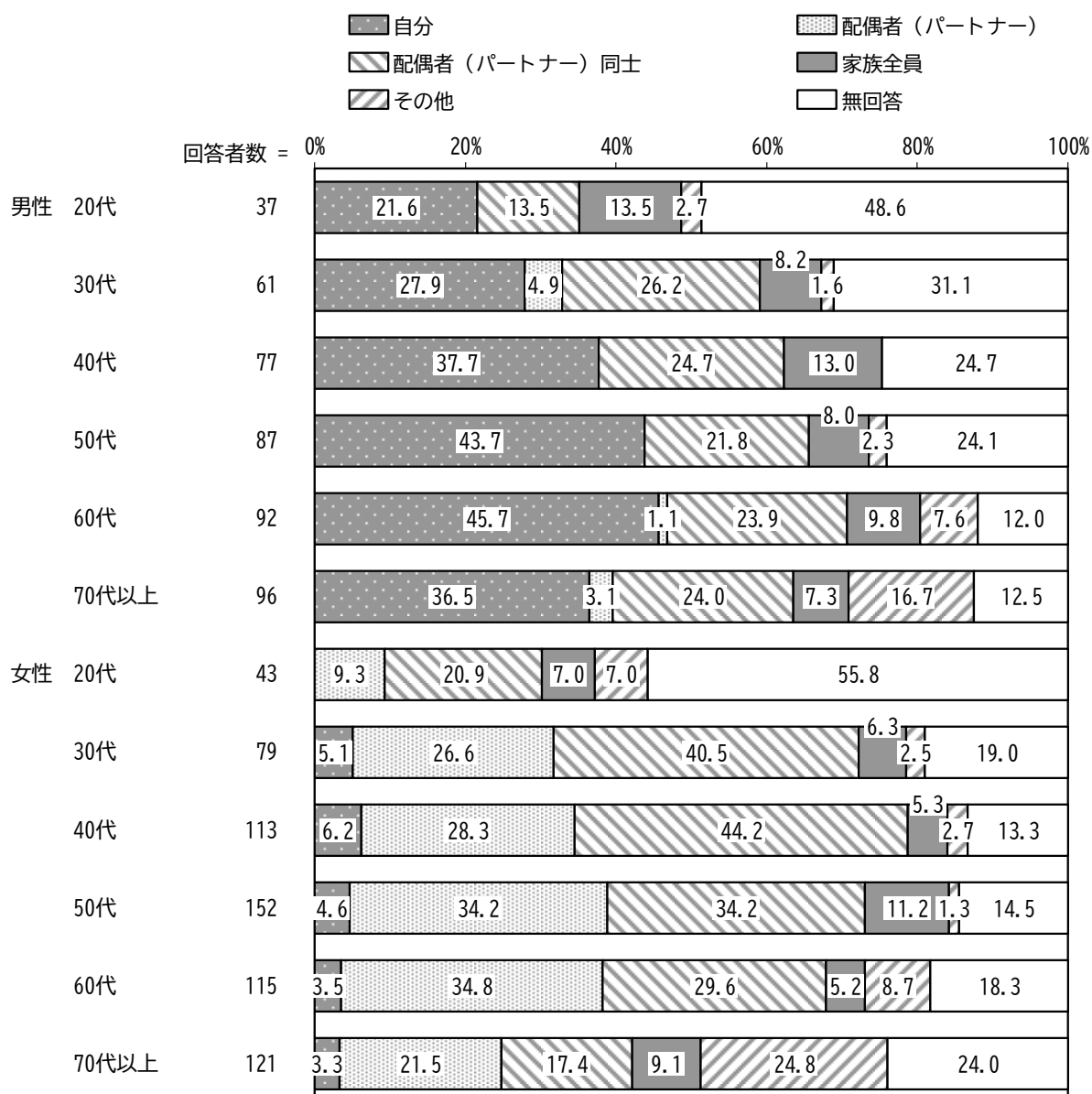
【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「自分」の割合が高く、男性と比較して女性で「配偶者（パートナー）」、「配偶者（パートナー）同士」の割合が高くなっています。



【性別・年代別】

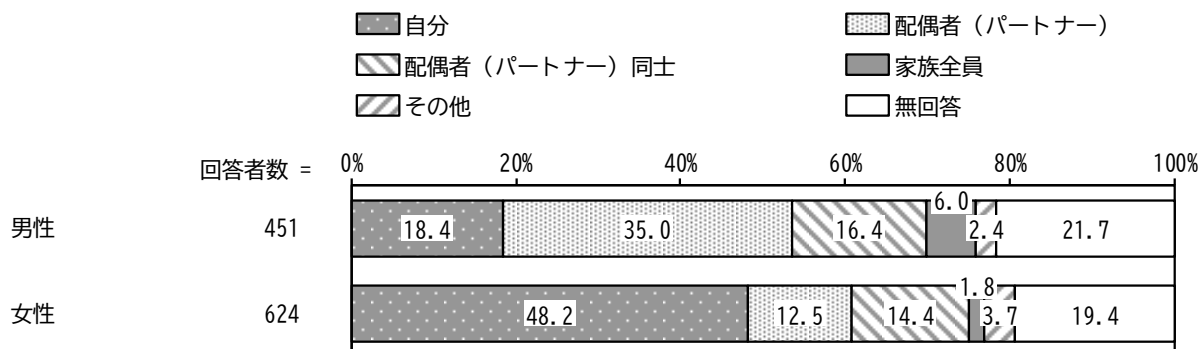
性別・年代別にみると、20代から60代まで年齢が上がるほど、女性と比較して男性では「自分」の割合が高く、男性と比較して女性では「配偶者（パートナー）」の割合が高くなっています。また、女性40代で「配偶者（パートナー）同士」の割合が高くなっています。



ク 家計の管理

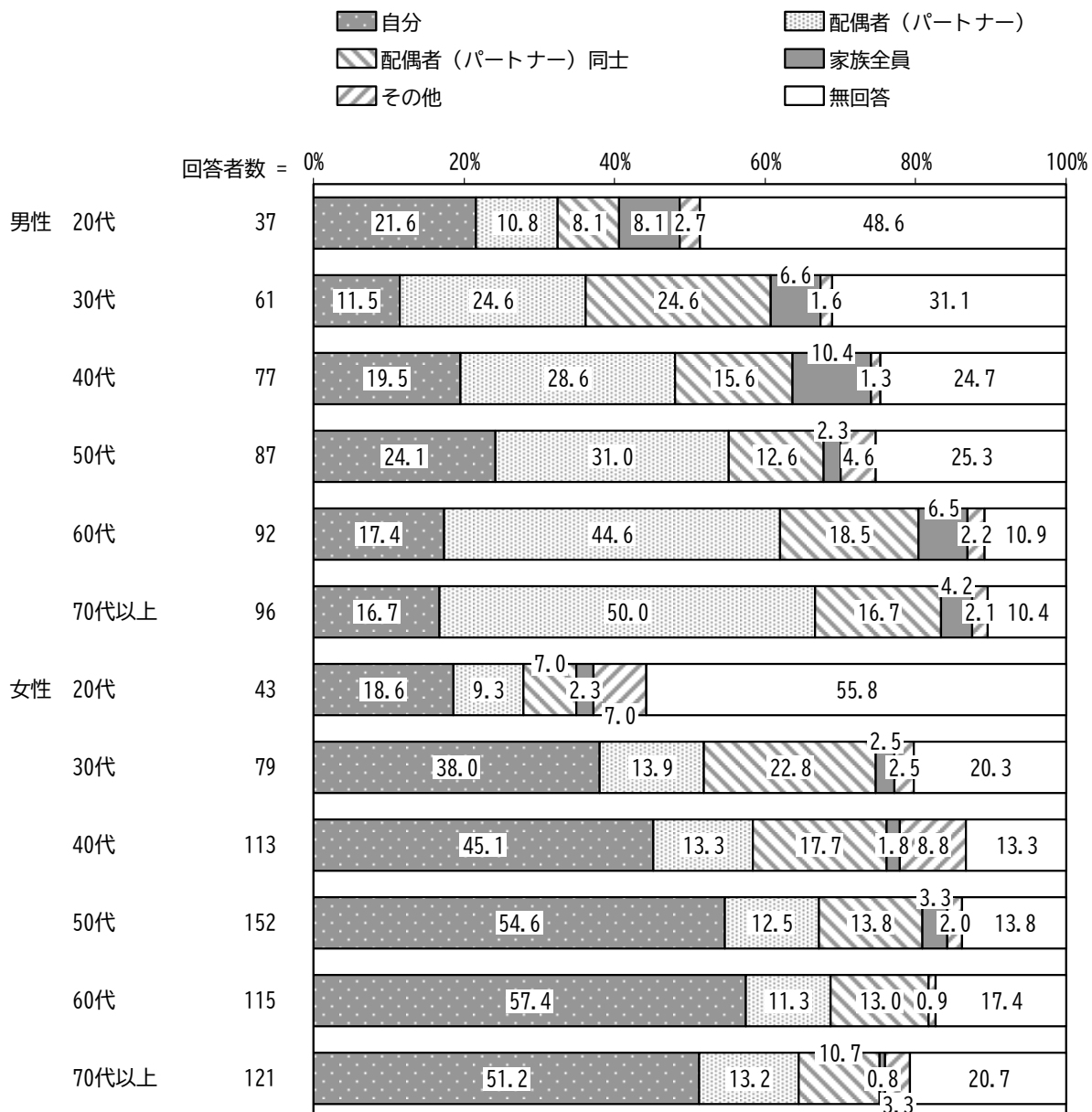
【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「配偶者（パートナー）」の割合が高く、男性と比較して女性で「自分」の割合が高くなっています。



【性別・年代別】

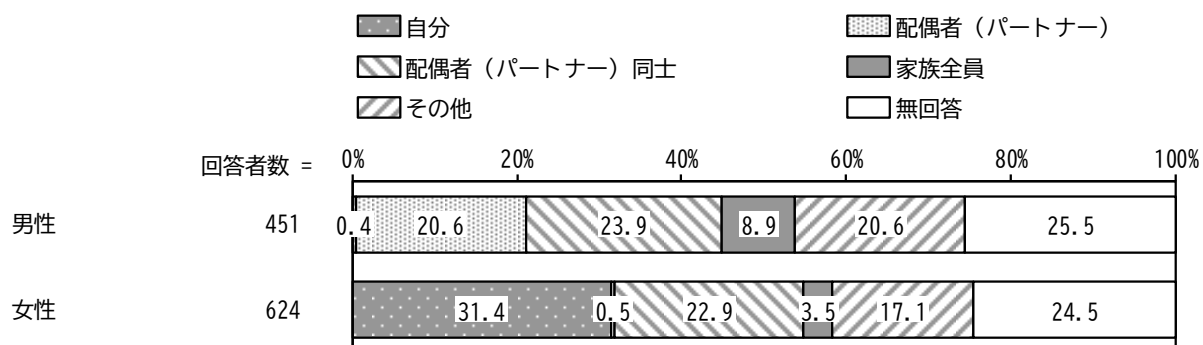
性別・年代別にみると、女性と比較して男性では年齢が上がるほど「配偶者（パートナー）」の割合が高く、男性と比較して女性では 20 代から 60 代まで年齢が上がるほど「自分」の割合が高くなっています。



ケ 子育て

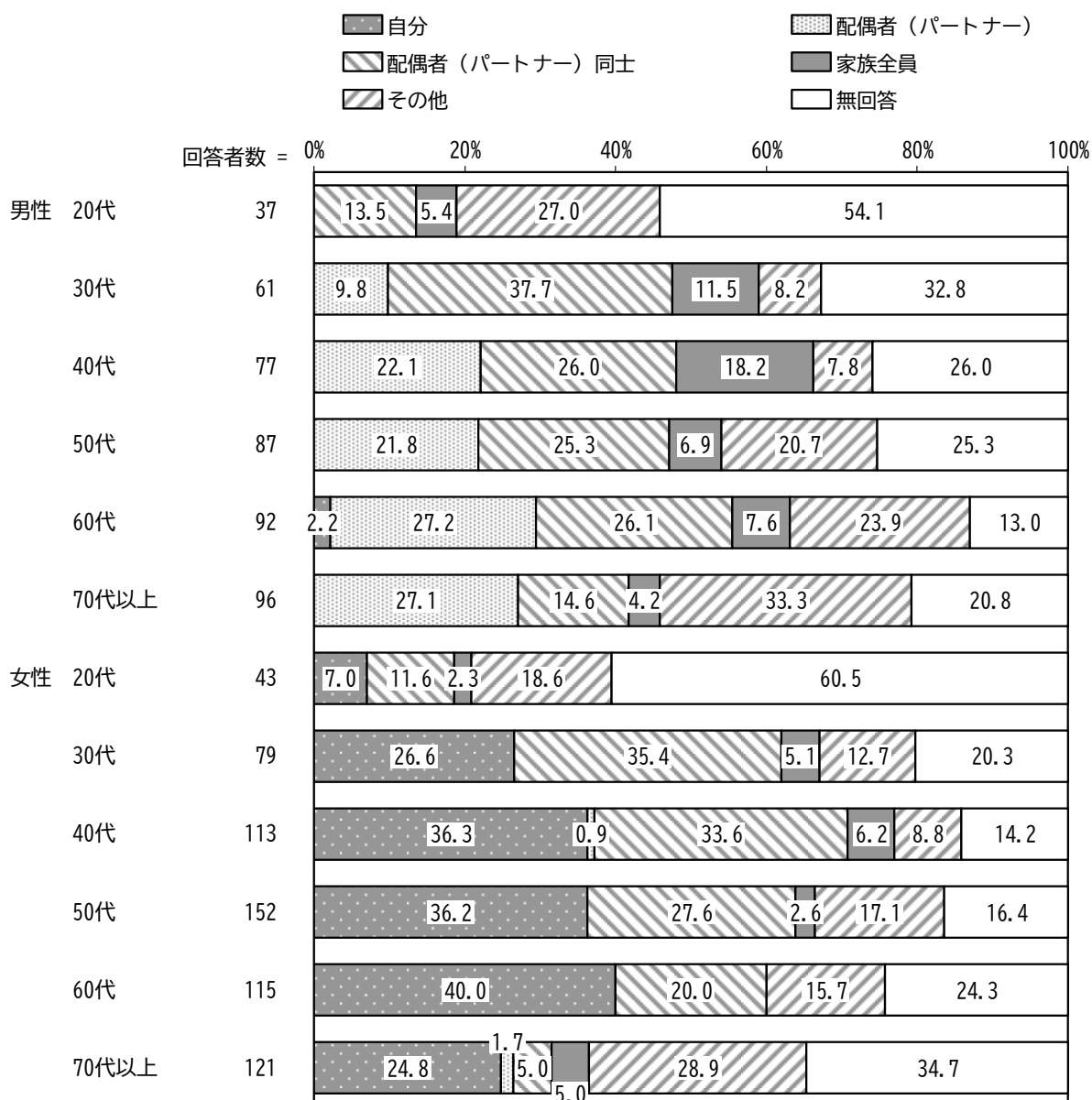
【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「配偶者（パートナー）」、「家族全員」の割合が高く、男性と比較して女性で「自分」の割合が高くなっています。



【性別・年代別】

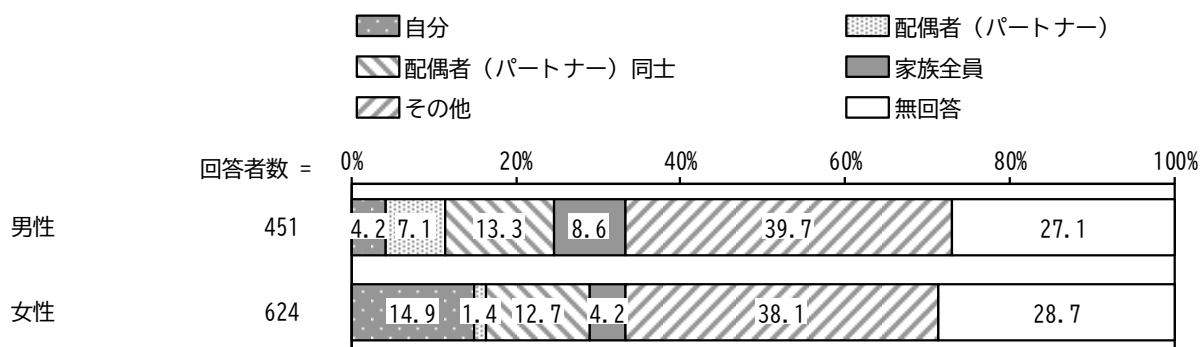
性別・年代別にみると、女性と比較して男性では 70 代以上から 30 代まで年齢が下がるほど「配偶者（パートナー） 同士」の割合が高い傾向にあり、男性と比較して女性では 20 代から 60 代まで年齢が上がるほど「自分」の割合が高い傾向にあります。



コ 介護

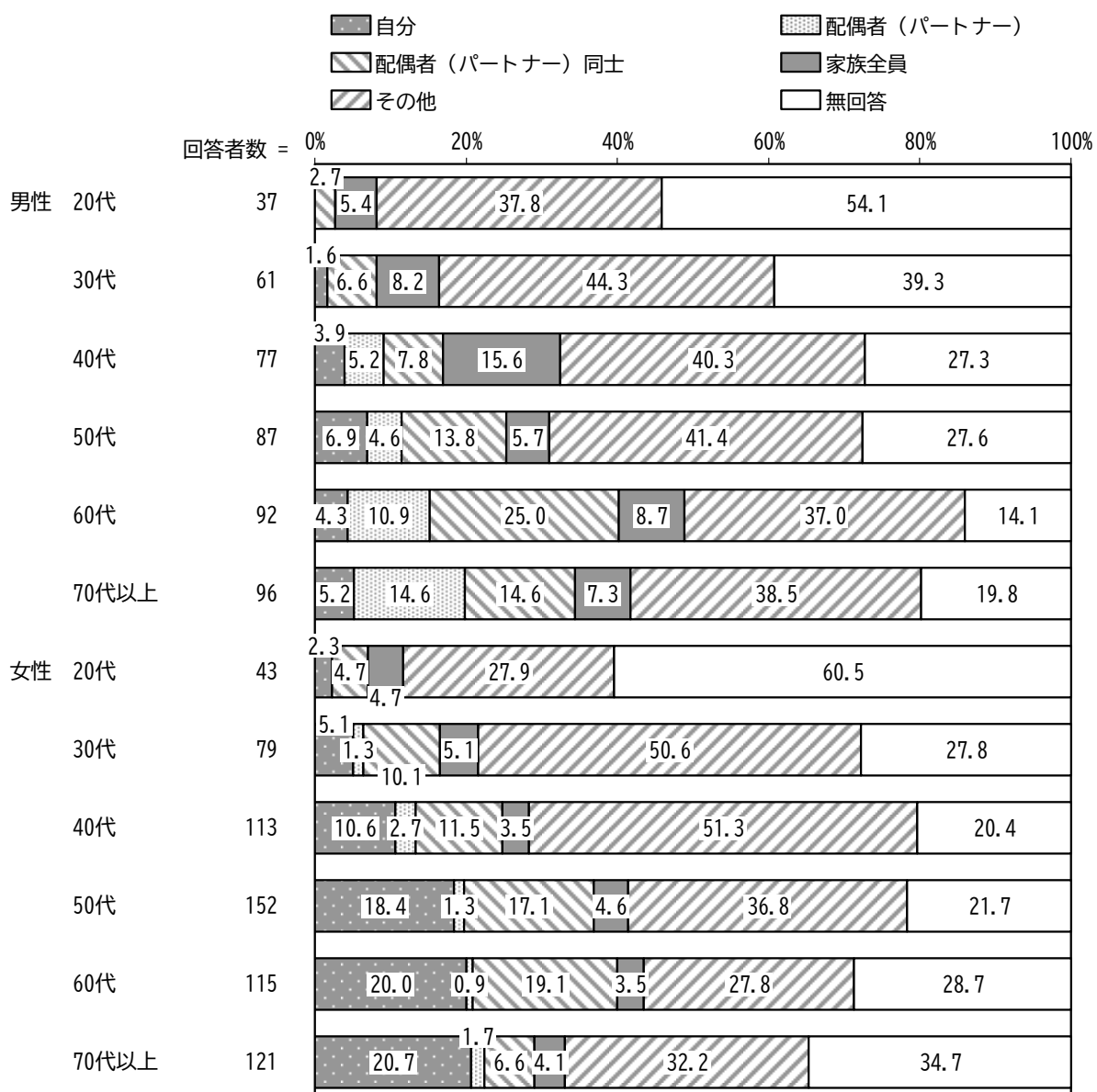
【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「配偶者（パートナー）」の割合が高く、男性と比較して女性で「自分」の割合が高くなっています。



【性別・年代別】

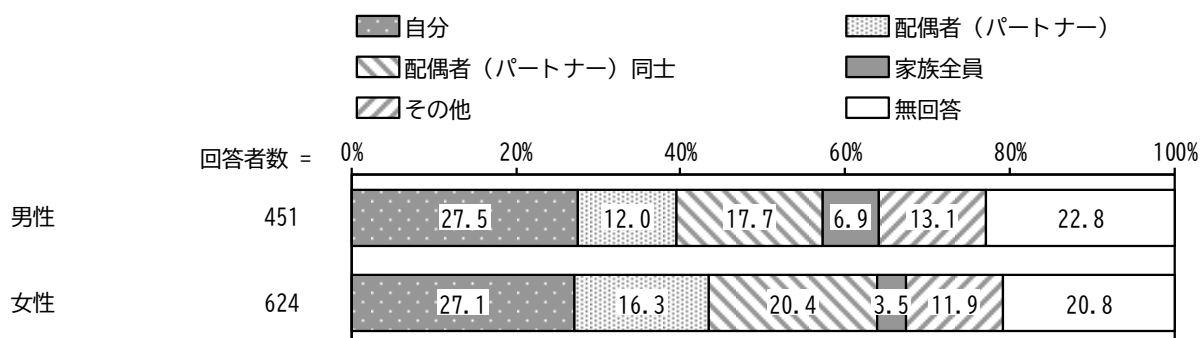
性別・年代別にみると、女性と比較して男性では20代から60代まで年齢が上がるほど「配偶者（パートナー） 同士」の割合が高く、男性と比較して女性では年齢が上がるほど「自分」の割合が高くなっています。



サ 自治会などの地域活動

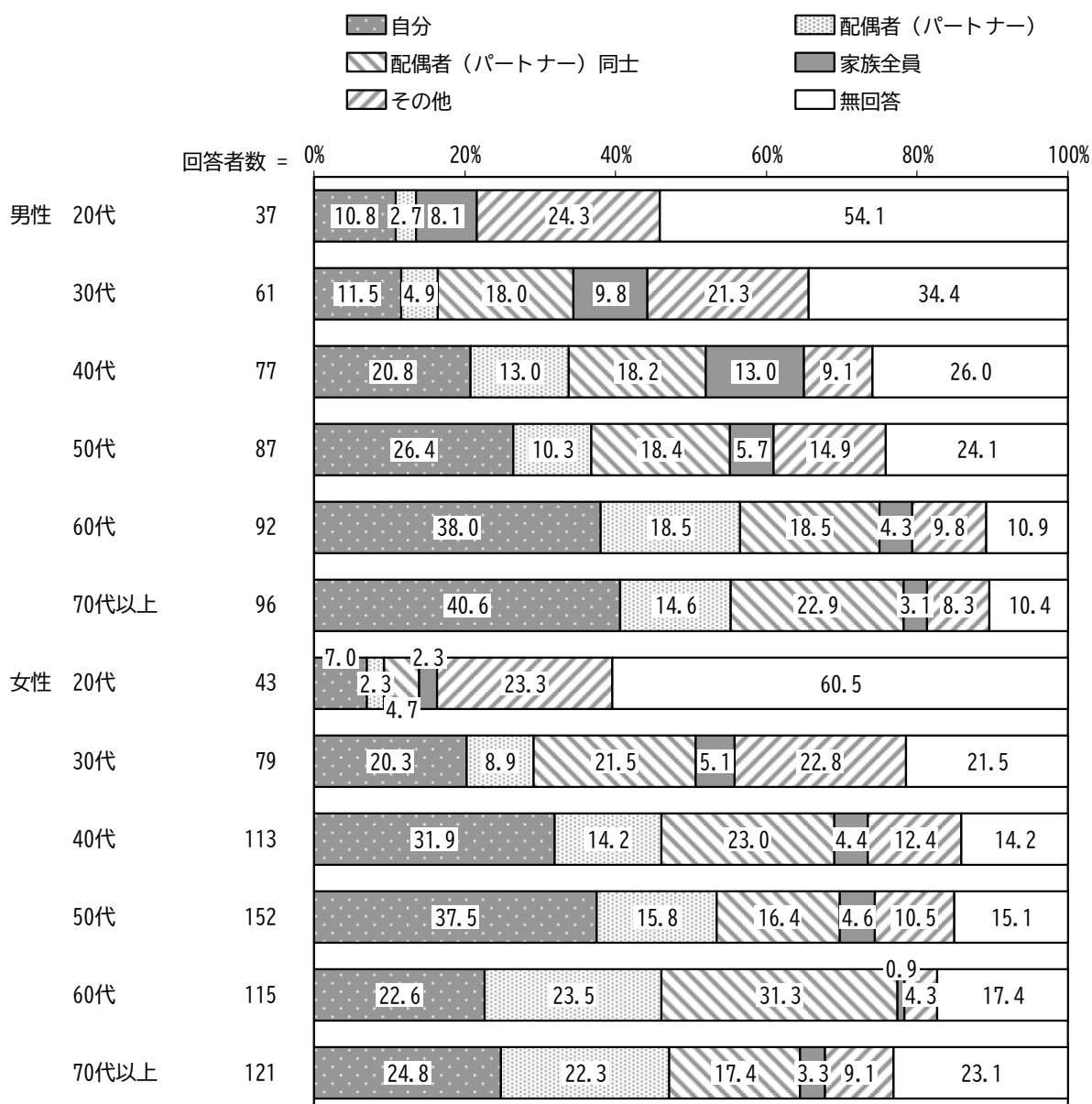
【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



【性別・年代別】

性別・年代別にみると、女性と比較して男性では年齢が上がるほど「自分」の割合が高く、男性と比較して女性では20代から60代まで年齢が上がるほど「配偶者 (パートナー)」の割合が高くなっています。また、女性60代で「配偶者 (パートナー) 同士」の割合が高くなっています。

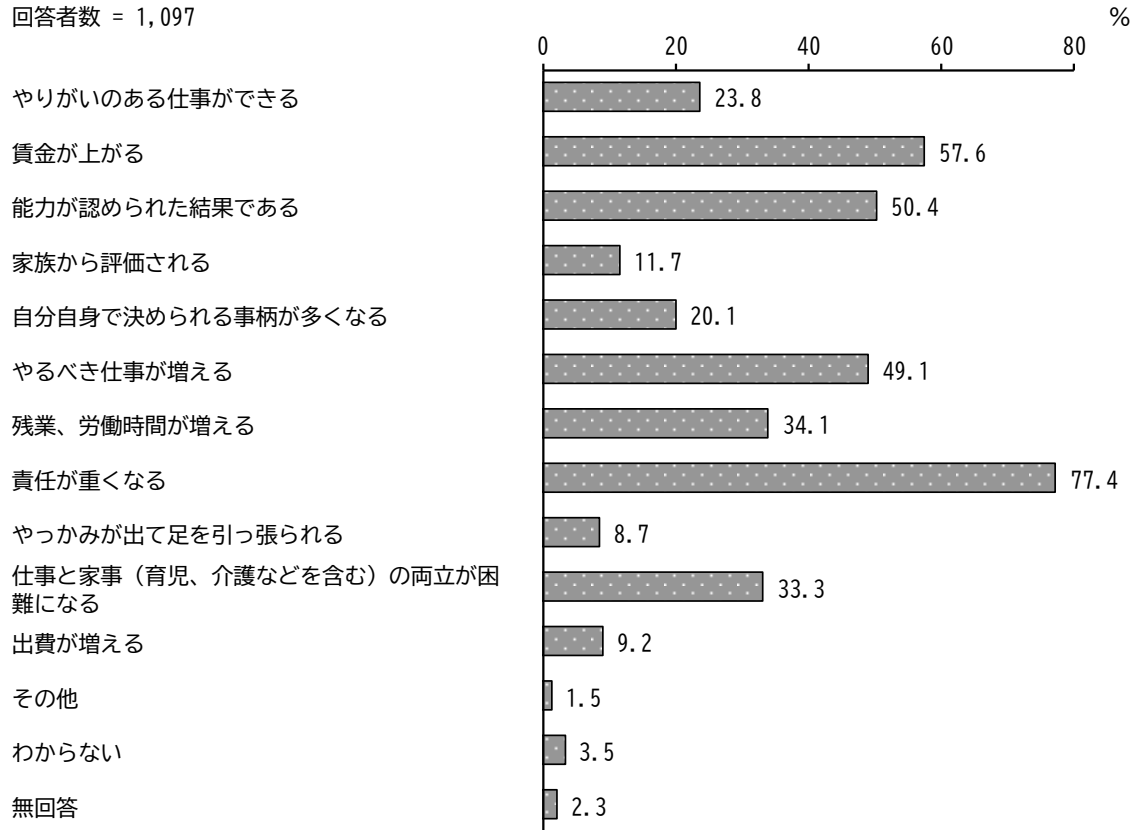


4 仕事と育児・介護休業などについて

問8 管理職以上に昇進することについてどのようなイメージを持っていますか。
(選択はいくつでも) ※令和2年度調査なし

「責任が重くなる」の割合が77.4%と最も高く、次いで「賃金が上がる」の割合が57.6%、「能力が認められた結果である」の割合が50.4%となっています。

回答者数 = 1,097



【その他意見】

- ・仕事量と収入があわない。
- ・プレッシャーなどで心身のバランスを崩す。

【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「自分自身で決められる事柄が多くなる」、「残業、労働時間が増える」の割合が高く、男性と比較して女性で「仕事と家事（育児、介護などを含む）の両立が困難になる」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	やりがいのある仕事 ができる	賃金上がる	能力が認められた 結果である	家族から評価される	自分自身で決められる 事柄が多くなる	やるべき仕事が増える	残業、労働時間が 増える
全 体	1,097	23.8	57.6	50.4	11.7	20.1	49.1	34.1
男 性	451	23.7	56.8	48.3	10.9	25.5	51.2	37.3
女 性	624	24.2	58.7	52.2	12.2	16.7	48.4	32.1

区分	責任が重くなる	やっかみが出て足を 引っ張られる	仕事と家事（育児、 介護などを含む）の 両立が困難になる	出費が増える	その他	わからない	無回答
全 体	77.4	8.7	33.3	9.2	1.5	3.5	2.3
男 性	77.8	10.4	24.6	11.5	2.2	2.7	1.8
女 性	77.7	7.5	40.1	7.9	1.0	3.7	2.2

【性別・年代別】

性別・年代別にみると、女性と比較して男性では 20 代から 60 代まで年齢が上がるほど「自分自身で決められる事柄が多くなる」の割合が高い傾向にあり、男性と比較して女性では 70 代以上から 30 代まで年齢が下がるほど「残業、労働時間が増える」の割合が高くなっています。また、男性 70 代以上で「やりがいのある仕事ができる」、女性 30 代で「賃金が上がる」、女性 70 代以上で「家族から評価される」、男性 30 代で「やるべき仕事が増える」、女性 30 代、女性 60 代で「仕事と家事（育児、介護などを含む）の両立が困難になる」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	やりがいのある 仕事ができる	賃金が上がる	能力が認められ 結果である	家族から評価され る	自分自身で決めら れる事柄が多くな る	やるべき仕事が増 える	残業、 労働時間が増 える
全 体	1,097	23.8	57.6	50.4	11.7	20.1	49.1	34.1
男性 20代	37	13.5	56.8	29.7	2.7	16.2	51.4	48.6
30代	61	6.6	52.5	36.1	8.2	14.8	70.5	55.7
40代	77	24.7	58.4	53.2	13.0	27.3	55.8	37.7
50代	87	19.5	60.9	48.3	10.3	28.7	47.1	33.3
60代	92	26.1	62.0	48.9	12.0	31.5	46.7	27.2
70代以上	96	39.6	49.0	59.4	13.5	26.0	42.7	33.3
女性 20代	43	20.9	53.5	44.2	11.6	27.9	65.1	44.2
30代	79	20.3	68.4	46.8	15.2	21.5	58.2	48.1
40代	113	18.6	56.6	40.7	7.1	14.2	46.0	35.4
50代	152	25.0	66.4	53.9	9.9	13.8	53.3	34.2
60代	115	24.3	54.8	59.1	7.8	13.0	45.2	23.5
70代以上	121	32.2	50.4	60.3	22.3	19.0	34.7	19.0

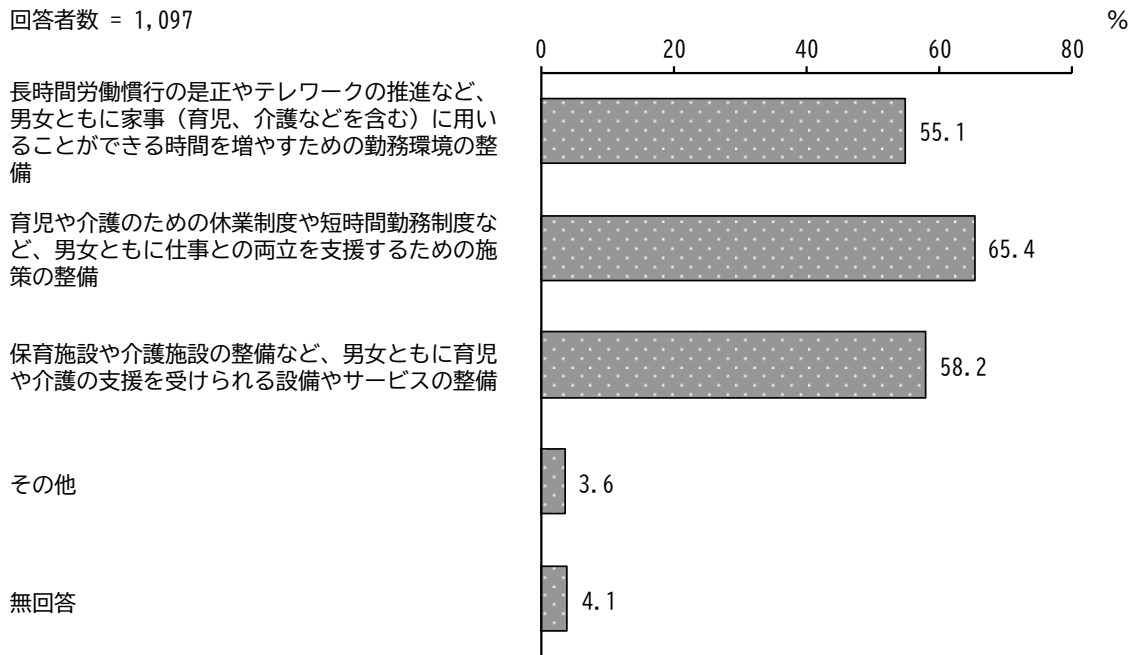
区分	責任が重くなる	やっかみが出て足 を引っ張られる	仕事と家事（育児、 介護などを含む）の 両立が困難になる	出費が増える	その他	わからない	無回答
全 体	77.4	8.7	33.3	9.2	1.5	3.5	2.3
男性 20代	75.7	10.8	27.0	0.0	2.7	0.0	0.0
30代	77.0	11.5	32.8	11.5	0.0	1.6	0.0
40代	77.9	11.7	23.4	10.4	2.6	0.0	3.9
50代	78.2	17.2	19.5	14.9	3.4	6.9	0.0
60代	80.4	6.5	22.8	8.7	1.1	2.2	0.0
70代以上	76.0	6.3	25.0	16.7	3.1	3.1	5.2
女性 20代	81.4	4.7	30.2	11.6	2.3	2.3	0.0
30代	84.8	7.6	44.3	5.1	0.0	2.5	0.0
40代	74.3	6.2	39.8	6.2	0.9	3.5	0.9
50代	80.3	10.5	40.1	7.2	2.0	0.0	1.3
60代	83.5	6.1	45.2	9.6	0.9	3.5	2.6
70代以上	66.1	7.4	36.4	9.1	0.0	9.9	6.6

問9 あなたは、家事（育児、介護などを含む）に費やす時間をバランスのとれたものとし、働く場における女性の活躍を更に推進するためには、どのような取組や支援が必要であると思いますか。（選択はいくつでも）※令和2年度調査なし

（企業側）

「育児や介護のための休業制度や短時間勤務制度など、男女ともに仕事との両立を支援するための施策の整備」の割合が 65.4%と最も高く、次いで「保育施設や介護施設の整備など、男女ともに育児や介護の支援を受けられる設備やサービスの整備」の割合が 58.2%、「長時間労働慣行の是正やテレワークの推進など、男女ともに家事（育児、介護などを含む）に用いることができる時間を増やすための勤務環境の整備」の割合が 55.1%となっています。

回答者数 = 1,097



【その他意見】

- ・ 上司の理解とまわりのサポート。
- ・ 制度を活用しやすい環境づくり（活用への偏見や否定的考えを持つ人への理解活動を含む）

【性別】

性別にみると、男性と比較して女性で「育児や介護のための休業制度や短時間勤務制度など、男女ともに仕事との両立を支援するための施策の整備」、「保育施設や介護施設の整備など、男女ともに育児や介護の支援を受けられる設備やサービスの整備」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	長時間労働慣行の是正やテレワークの推進など、男女ともに家事（育児、介護などを含む）に用いることができる時間を増やすための勤務環境の整備	育児や介護のための休業制度や短時間勤務制度など、男女ともに仕事との両立を支援するための施策の整備	保育施設や介護施設の整備など、男女ともに育児や介護の支援を受けられる設備やサービスの整備	その他	無回答
全 体	1,097	55.1	65.4	58.2	3.6	4.1
男 性	451	53.7	60.1	53.9	5.8	3.5
女 性	624	56.7	69.1	62.2	2.2	4.2

【性別・年代別】

性別・年代別にみると、男性と比較して女性では 70 代以上から 20 代まで年齢が下がるほど「長時間労働慣行の是正やテレワークの推進など、男女ともに家事（育児、介護などを含む）に用いることができる時間を増やすための勤務環境の整備」の割合が高い傾向にあります。

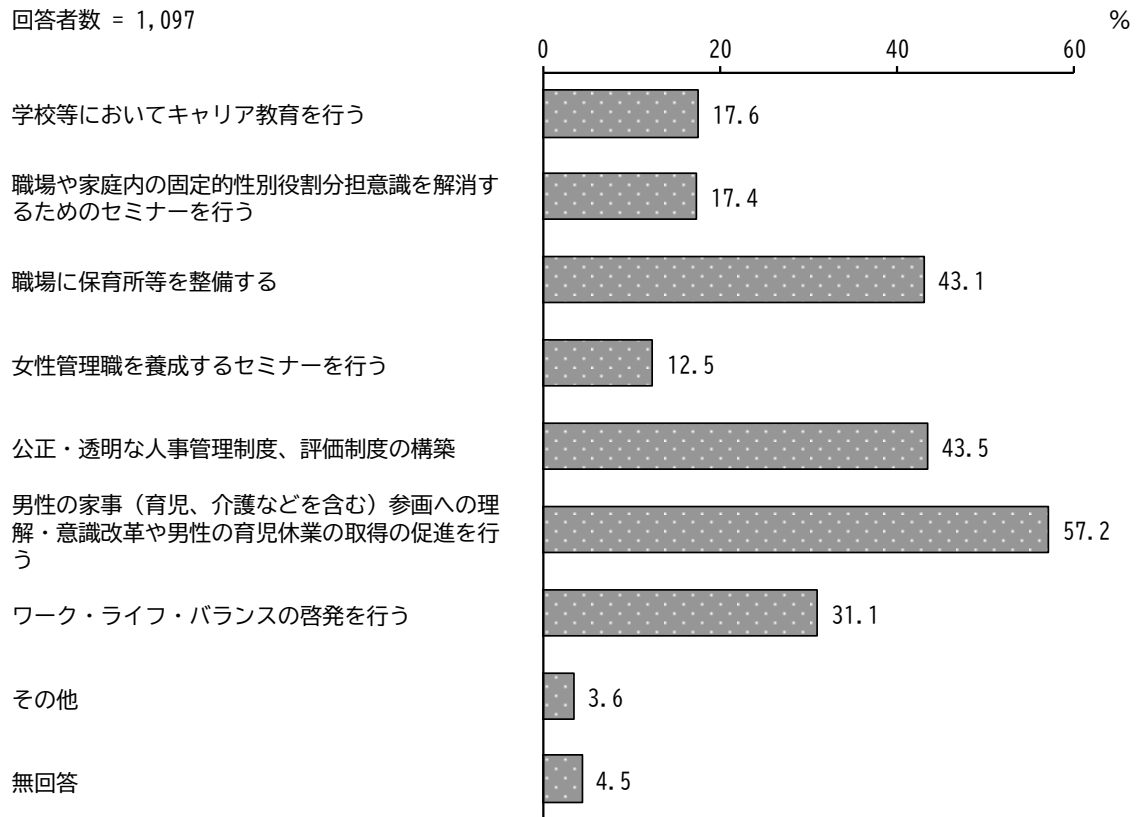
単位：％

区分	回答者数 (件)	長時間労働慣行の是正やテレワークの推進など、男女ともに家事（育児、介護などを含む）に用いることができる時間を増やすための勤務環境の整備	育児や介護のための休業制度や短時間勤務制度など、男女ともに仕事との両立を支援するための施策の整備	保育施設や介護施設の整備など、男女ともに育児や介護の支援を受けられる設備やサービスの整備	その他	無回答
全 体	1,097	55.1	65.4	58.2	3.6	4.1
男性 20代	37	45.9	70.3	51.4	2.7	2.7
30代	61	65.6	59.0	52.5	6.6	0.0
40代	77	54.5	55.8	51.9	10.4	3.9
50代	87	48.3	63.2	59.8	8.0	1.1
60代	92	59.8	62.0	58.7	3.3	1.1
70代以上	96	46.9	56.3	47.9	3.1	10.4
女性 20代	43	69.8	79.1	67.4	2.3	0.0
30代	79	65.8	73.4	67.1	3.8	0.0
40代	113	68.1	72.6	56.6	5.3	0.9
50代	152	53.3	63.8	60.5	1.3	2.6
60代	115	48.7	71.3	68.7	0.0	5.2
70代以上	121	47.1	63.6	58.7	1.7	12.4

（行政側）

「男性の家事（育児、介護などを含む）参画への理解・意識改革や男性の育児休業の取得の促進を行う」の割合が 57.2%と最も高く、次いで「公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築」の割合が 43.5%、「職場に保育所等を整備する」の割合が 43.1%となっています。

回答者数 = 1,097



【その他意見】

- ・賃金補償や補助金など金銭面での補助が必要。
- ・資格や養成するための教材費、子どもの託児所、託児所における費用の負担を確保できる環境や制度をつくる。

【性別】

性別にみると、男性と比較して女性で「男性の家事（育児、介護などを含む）参画への理解・意識改革や男性の育児休業の取得の促進を行う」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	学校等においてキャリア 教育を行う	職場や家庭内の固定的性 別役割分担意識を解消す るためのセミナーを行う	職場に保育所等を整備す る	女性管理職を養成するセ ミナーを行う
全 体	1,097	17.6	17.4	43.1	12.5
男 性	451	16.4	16.0	42.6	12.9
女 性	624	18.3	18.8	43.9	12.3

区分	公正・透明な人事管理制 度、評価制度の構築	男性の家事（育児、介護な どを含む）参画への理解・ 意識改革や男性の育児休 業の取得の促進を行う	ワーク・ライフ・バランス の啓発を行う	その他	無回答
全 体	43.5	57.2	31.1	3.6	4.5
男 性	46.6	51.4	33.5	5.1	2.9
女 性	42.0	61.9	29.8	2.7	5.3

【性別・年代別】

性別・年代別にみると、女性と比較して男性では 70 代以上から 30 代まで年齢が下がるほど、男性と比較して女性では 70 代以上から 20 代まで年齢が下がるほど「ワーク・ライフ・バランスの啓発を行う」の割合が高くなっています。また、女性 30 代で「職場に保育所等を整備する」、女性 20 代で「公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築」、「男性の家事（育児、介護などを含む）参画への理解・意識改革や男性の育児休業の取得の促進を行う」の割合が高くなっています。

単位：％

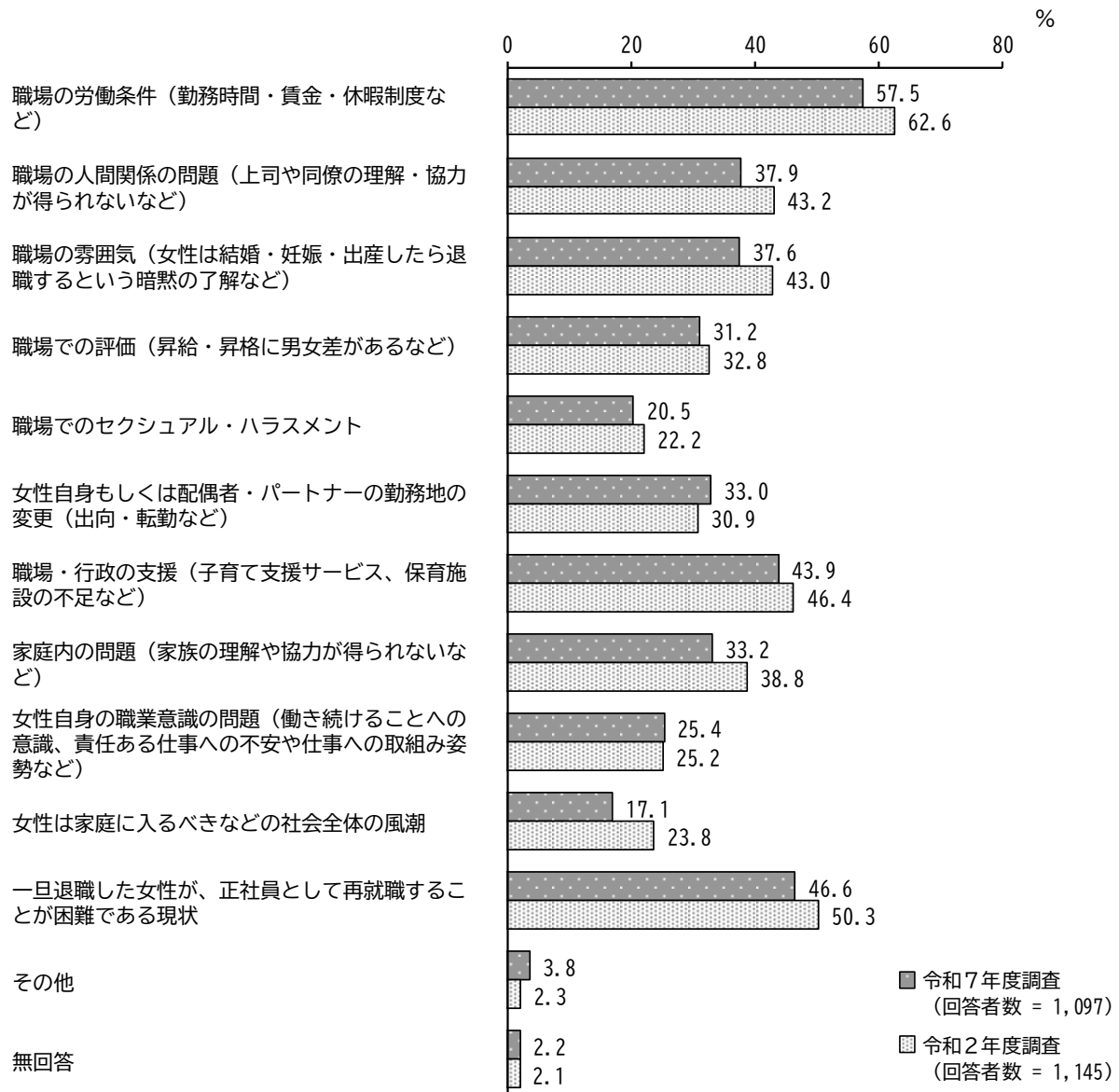
区分	回答者数 (件)	学校等においてキ ャリア教育を行う	職場や家庭内の固 定的性別役割分担 意識を解消するた めのセミナーを行 う	職場に保育所等を 整備する	女性管理職を養成 するセミナーを行 う
全 体	1,097	17.6	17.4	43.1	12.5
男性 20代	37	13.5	8.1	51.4	8.1
30代	61	11.5	4.9	41.0	9.8
40代	77	22.1	20.8	45.5	14.3
50代	87	20.7	20.7	46.0	16.1
60代	92	15.2	14.1	41.3	10.9
70代以上	96	13.5	19.8	36.5	13.5
女性 20代	43	18.6	11.6	37.2	16.3
30代	79	16.5	20.3	62.0	15.2
40代	113	22.1	21.2	44.2	13.3
50代	152	18.4	17.8	36.8	9.9
60代	115	18.3	13.0	39.1	8.7
70代以上	121	15.7	24.0	47.1	14.0

区分	公正・透明な人事管 理制度、評価制度の 構築	男性の家事（育児、 介護などを含む）参 画への理解・意識改 革や男性の育児休 業の取得の促進を 行う	ワーク・ライフ・バ ランスの啓発を行 う	その他	無回答
全 体	43.5	57.2	31.1	3.6	4.5
男性 20代	43.2	54.1	32.4	5.4	0.0
30代	45.9	54.1	42.6	8.2	1.6
40代	40.3	55.8	40.3	5.2	3.9
50代	46.0	49.4	33.3	6.9	1.1
60代	52.2	52.2	31.5	2.2	1.1
70代以上	49.0	45.8	24.0	4.2	7.3
20代	55.8	74.4	44.2	2.3	0.0
30代	39.2	65.8	38.0	10.1	0.0
40代	41.6	58.4	35.4	4.4	1.8
50代	44.7	62.5	31.6	2.0	4.6
60代	50.4	60.9	21.7	0.0	7.8
70代以上	27.3	57.9	19.8	0.0	12.4

問10 女性が仕事を持ったり、仕事をもち続けたりしていく上で、問題となる（なっている）のは何だと思いますか。（選択はいくつでも）

「職場の労働条件（勤務時間・賃金・休暇制度など）」の割合が57.5%と最も高く、次いで「一旦退職した女性が、正社員として再就職することが困難である現状」の割合が46.6%、「職場・行政の支援（子育て支援サービス、保育施設の不足など）」の割合が43.9%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「職場の労働条件（勤務時間・賃金・休暇制度など）」、「職場の人間関係の問題（上司や同僚の理解・協力が得られないなど）」、「職場の雰囲気（女性は結婚・妊娠・出産したら退職するという暗黙の了解など）」、「家庭内の問題（家族の理解や協力が得られないなど）」、「女性は家庭に入るべきなどの社会全体の風潮」の割合が減少しています。



【その他意見】

- ・家事や育児、そして介護や看護。
- ・家事育児が女性だけに重くのしかかる。
- ・出産や育児で男性と同じように働いてもらえないリスクで就職に不利なこと。

【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「女性自身の職業意識の問題（働き続けることへの意識、責任ある仕事への不安や仕事への取組み姿勢など）」の割合が高く、男性と比較して女性で「職場の労働条件（勤務時間・賃金・休暇制度など）」、「職場の人間関係の問題（上司や同僚の理解・協力が得られないなど）」、「家庭内の問題（家族の理解や協力が得られないなど）」、「一旦退職した女性が、正社員として再就職することが困難である現状」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	職場の労働条件（勤務時間・賃金・休暇制度など）	職場の人間関係の問題（上司や同僚の理解・協力が得られないなど）	職場の雰囲気（女性は結婚・妊娠・出産したら退職するという暗黙の了解など）	職場での評価（昇給・昇格に男女差があるなど）	職場でのセクシュアル・ハラスメント	女性自身もしくは配偶者・パートナーの勤務地の変更（出向・転勤など）
全 体	1,097	57.5	37.9	37.6	31.2	20.5	33.0
男 性	451	52.8	30.8	35.5	31.0	23.5	33.0
女 性	624	60.7	43.3	39.7	31.4	18.8	33.0

区分	職場・行政の支援（子育て支援サービス、保育施設の不足など）	家庭内の問題（家族の理解や協力が得られないなど）	女性自身の職業意識の問題（働き続けることへの意識、責任ある仕事への不安や仕事への取組み姿勢など）	女性は家庭に入るべきなどの社会全体の風潮	一旦退職した女性が、正社員として再就職することが困難である現状	その他	無回答
全 体	43.9	33.2	25.4	17.1	46.6	3.8	2.2
男 性	44.1	28.2	30.4	16.9	37.3	5.3	2.0
女 性	44.1	36.7	22.1	17.3	54.0	2.9	2.1

【性別・年代別】

性別・年代別にみると、女性と比較して男性では 20 代から 60 代まで年齢が上がるほど「一旦退職した女性が、正社員として再就職することが困難である現状」の割合が高い傾向にあり、男性と比較して女性では 70 代以上から 30 代まで年齢が下がるほど「職場の雰囲気（女性は結婚・妊娠・出産したら退職するという暗黙の了解など）」の割合が高くなっています。また、女性 50 代で「職場の労働条件（勤務時間・賃金・休暇制度など）」、女性 30 代、女性 60 代で「職場の人間関係の問題（上司や同僚の理解・協力が得られないなど）」、男性 70 代以上、女性 20 代で「職場での評価（昇給・昇格に男女差があるなど）」、男性 20 代で「職場でのセクシュアル・ハラスメント」、男性 30 代で「女性自身もしくは配偶者・パートナーの勤務地の変更（出向・転勤など）」、「女性自身の職業意識の問題（働き続けることへの意識、責任ある仕事への不安や仕事への取組み姿勢など）」、男性 50 代で「家庭内の問題（家族の理解や協力が得られないなど）」、男性 40 代、女性 30 代で「女性は家庭に入るべきなどの社会全体の風潮」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	職場の労働条件（勤務時間・賃金・休暇制度など）	職場の人間関係の問題（上司や同僚の理解・協力が得られないなど）	職場の雰囲気（女性は結婚・妊娠・出産したら退職するという暗黙の了解など）	職場での評価（昇給・昇格に男女差があるなど）	職場でのセクシユアル・ハラメント	女性自身もしくは配偶者・パートナーの勤務地の変更（出向・転勤など）
全 体	1,097	57.5	37.9	37.6	31.2	20.5	33.0
男性 20代	37	51.4	24.3	37.8	13.5	32.4	29.7
30代	61	45.9	34.4	37.7	26.2	21.3	44.3
40代	77	51.9	32.5	36.4	27.3	24.7	28.6
50代	87	51.7	35.6	39.1	33.3	25.3	36.8
60代	92	51.1	26.1	30.4	27.2	22.8	33.7
70代以上	96	60.4	30.2	33.3	45.8	19.8	27.1
女性 20代	43	48.8	46.5	48.8	44.2	30.2	32.6
30代	79	65.8	49.4	55.7	36.7	13.9	34.2
40代	113	59.3	42.5	45.1	29.2	15.9	41.6
50代	152	67.8	38.2	38.2	36.2	19.7	32.9
60代	115	62.6	48.7	31.3	20.9	18.3	27.0
70代以上	121	52.9	39.7	30.6	29.8	19.8	29.8

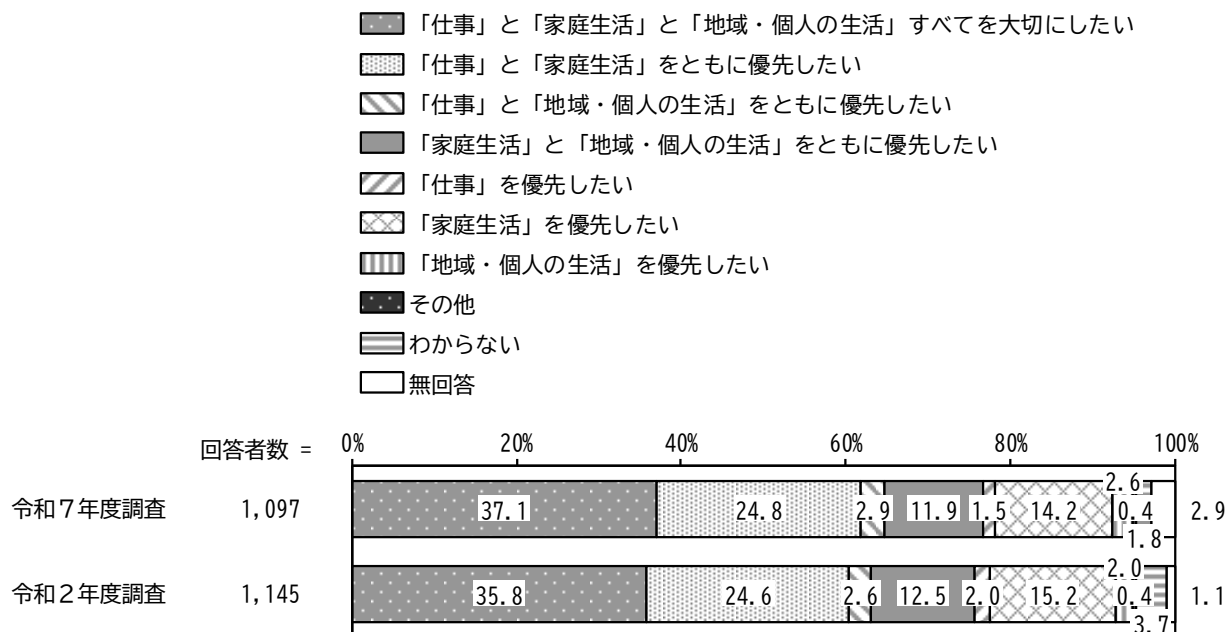
区分	職場・行政の支援（子育て支援サービス、保育施設の不足など）	家庭内の問題（家族の理解や協力が得られないなど）	女性自身の職業意識の問題（働き続けることへの意識、責任ある仕事への不安や仕事への取組み姿勢など）	女性は家庭に入るべきなどの社会全体の風潮	一旦退職した女性が、正社員として再就職することが困難である現状	その他	無回答
全 体	43.9	33.2	25.4	17.1	46.6	3.8	2.2
男性 20代	43.2	10.8	18.9	27.0	21.6	2.7	0.0
30代	49.2	31.1	41.0	11.5	34.4	6.6	0.0
40代	35.1	37.7	28.6	29.9	33.8	3.9	1.3
50代	44.8	43.7	37.9	17.2	39.1	8.0	1.1
60代	46.7	19.6	23.9	8.7	42.4	3.3	2.2
70代以上	45.8	19.8	29.2	13.5	40.6	6.3	5.2
女性 20代	48.8	32.6	16.3	16.3	60.5	7.0	0.0
30代	46.8	40.5	22.8	27.8	51.9	5.1	0.0
40代	38.9	35.4	23.9	16.8	57.5	7.1	0.0
50代	42.8	42.1	25.0	15.8	52.0	1.3	0.7
60代	49.6	40.0	17.4	16.5	53.9	0.0	1.7
70代以上	41.3	26.4	23.1	13.2	52.1	0.8	8.3

5 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

問11-1 あなたは生活の中で、仕事、家庭生活、地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味など）の優先度についてお聞きします。あなたの理想に最も当てはまるものをお答えください。（選択は1つ）

『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」すべてを大切にしたい』の割合が37.1%と最も高く、次いで『「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい』の割合が24.8%、『「家庭生活」を優先したい』の割合が14.2%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

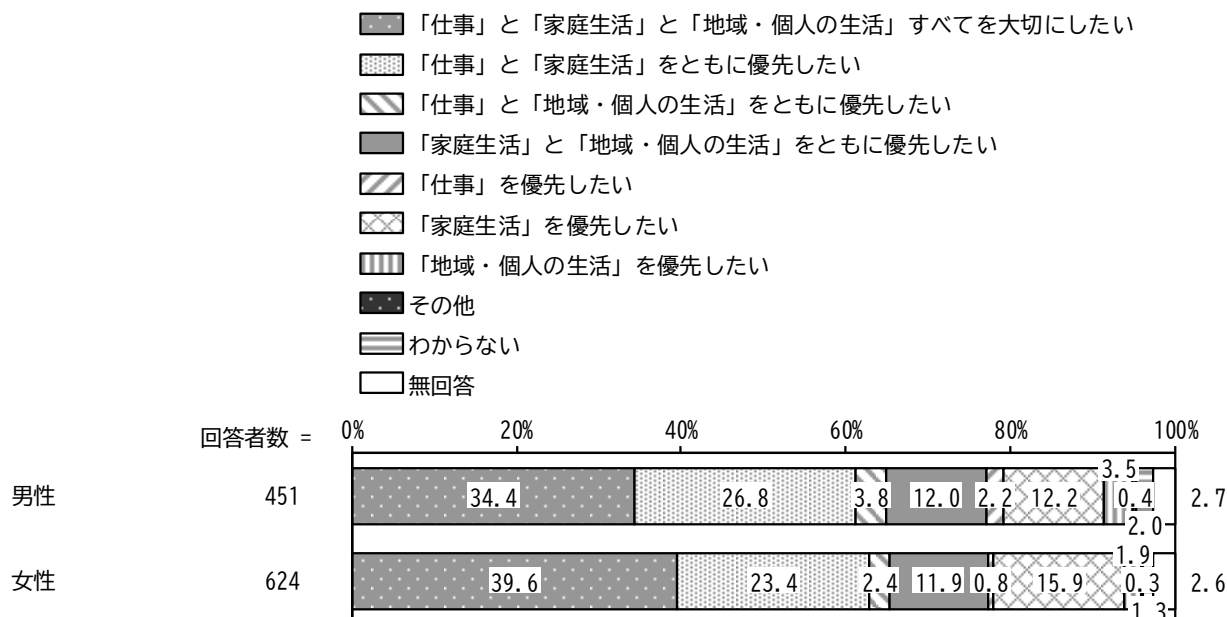


【その他意見】

・1人の時間がほしい

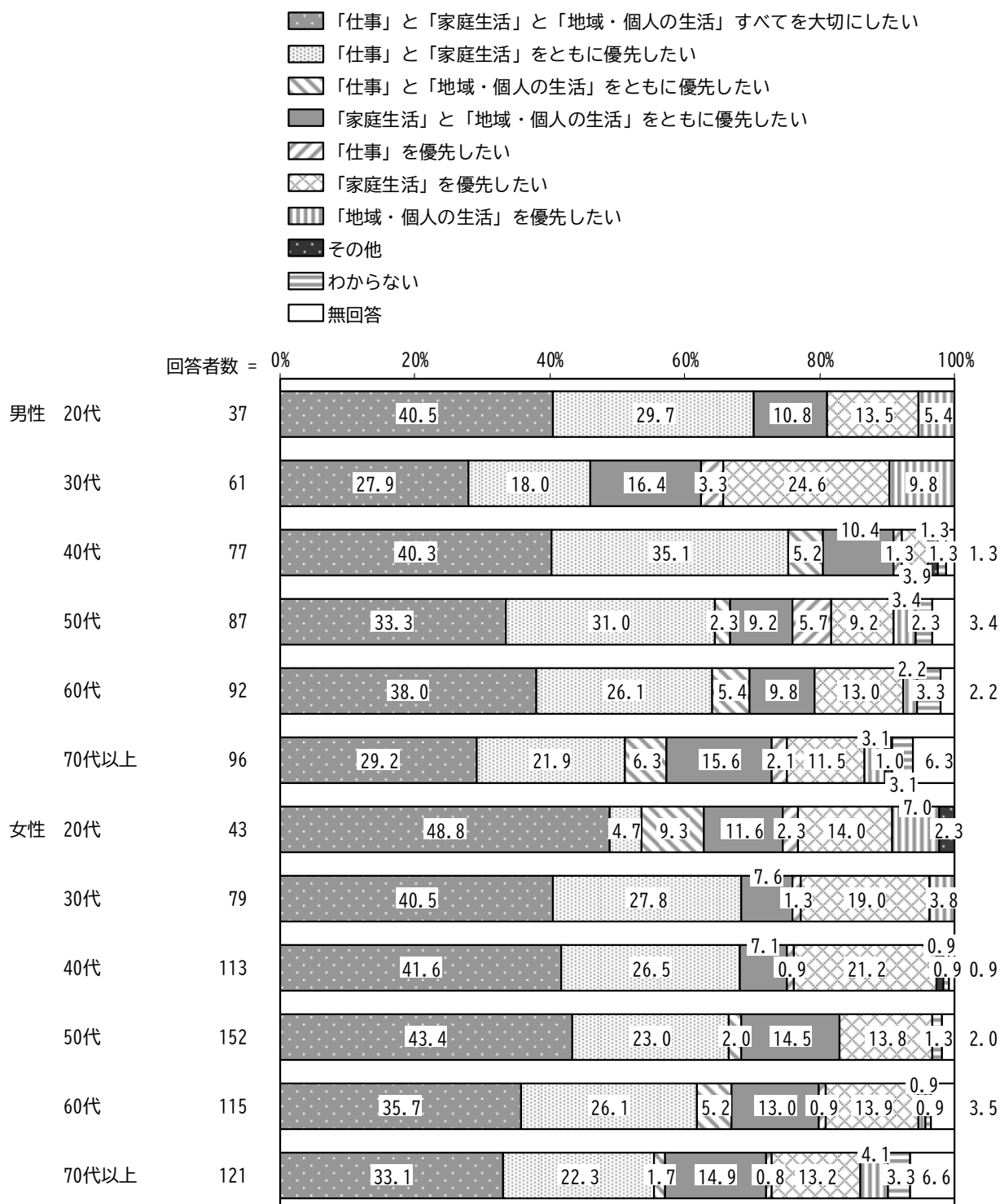
【性別】

性別にみると、男性と比較して女性で『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」すべてを大切にしたい』の割合が高くなっています。



【性別・年代別】

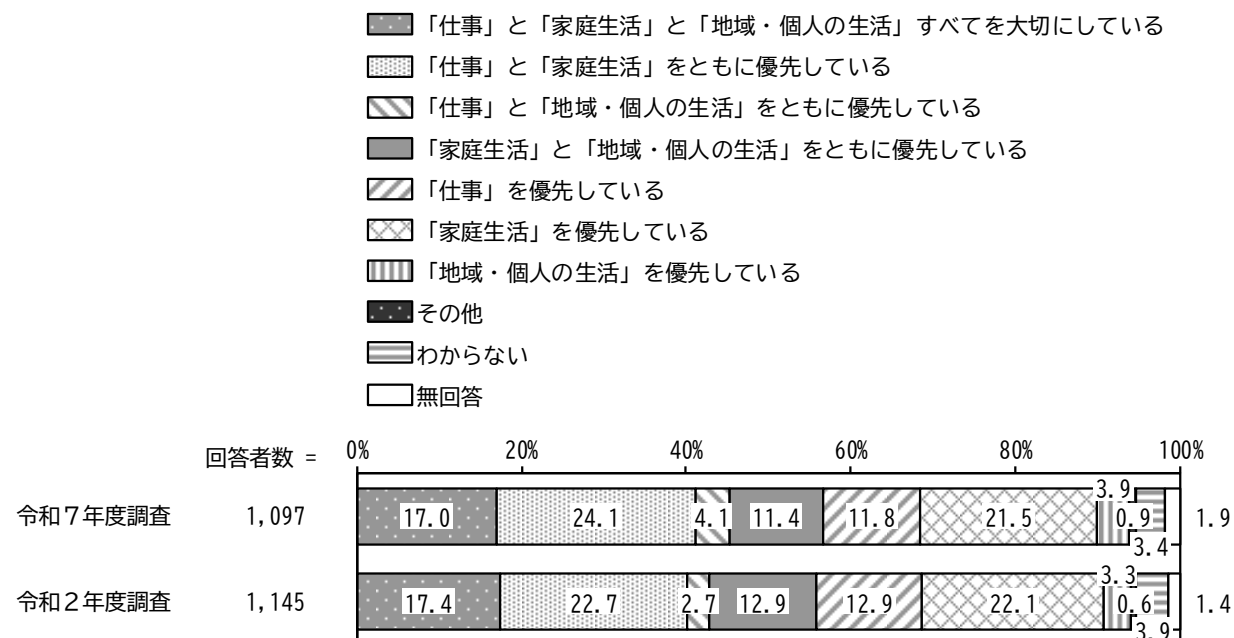
性別・年代別にみると、女性と比較して男性では70代以上から40代まで年齢が下がるほど『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」すべてを大切にしたい』の割合が高くなっています。また、女性20代で『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」すべてを大切にしたい』の割合が高くなっています。



問 11－2 あなたの現状の生活に最も当てはまるものをお答えください。（選択は1つ）

『「仕事」と「家庭生活」とともに優先している』の割合が24.1%と最も高く、次いで『「家庭生活」を優先している』の割合が21.5%、『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」すべてを大切にしている』の割合が17.0%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

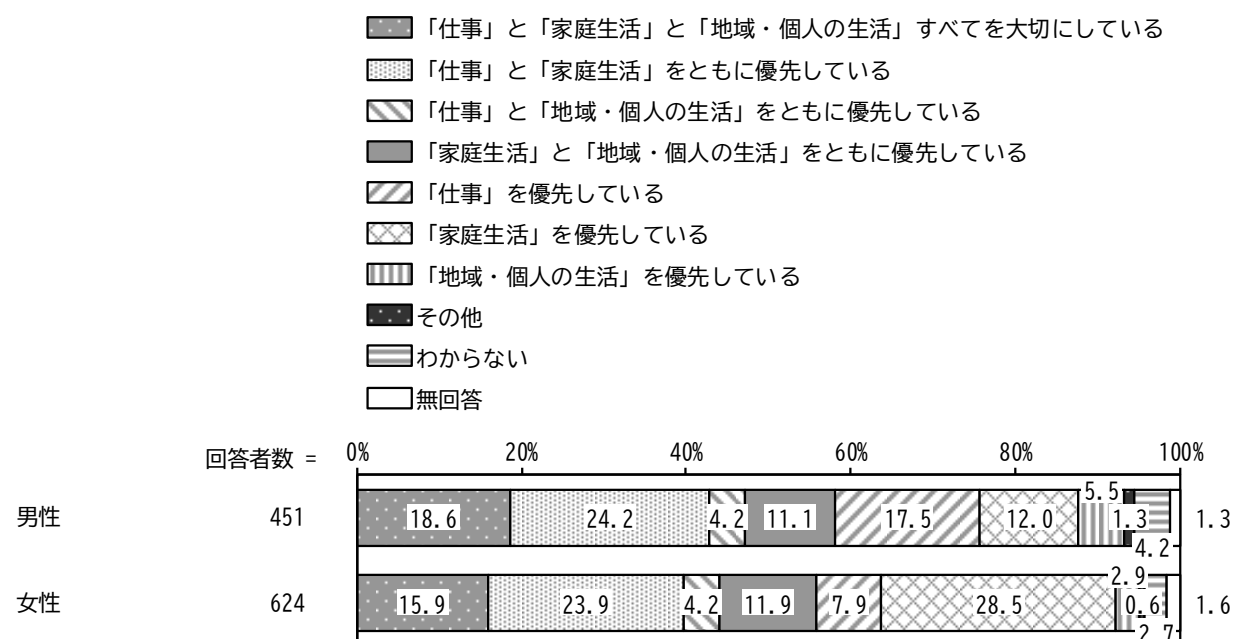


【その他意見】

- ・どれもおろそかになっている。
- ・介護で手いっぱい。

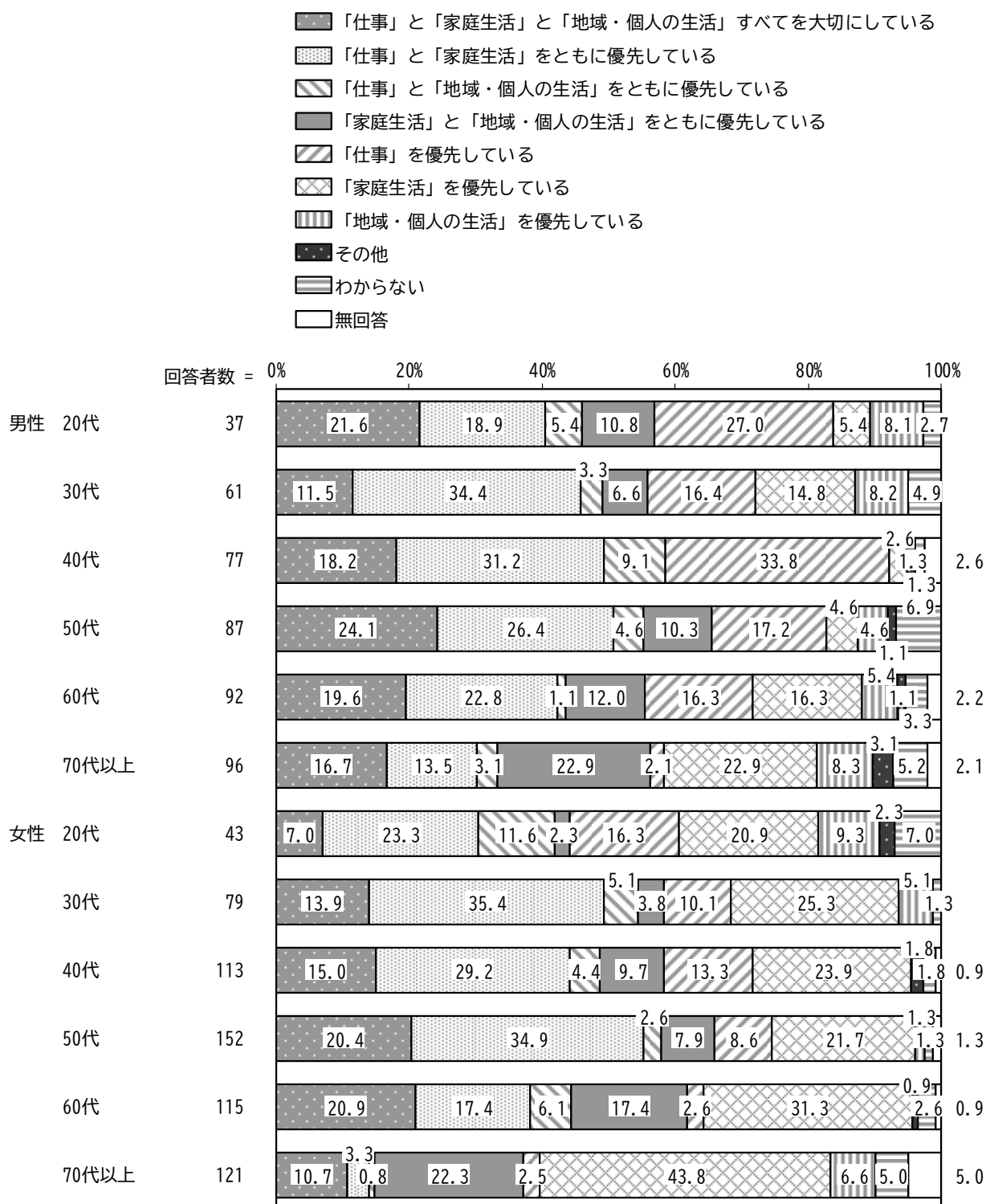
【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で『「仕事」を優先している』の割合が高く、男性と比較して女性で『「家庭生活」を優先している』の割合が高くなっています。



【性別・年代別】

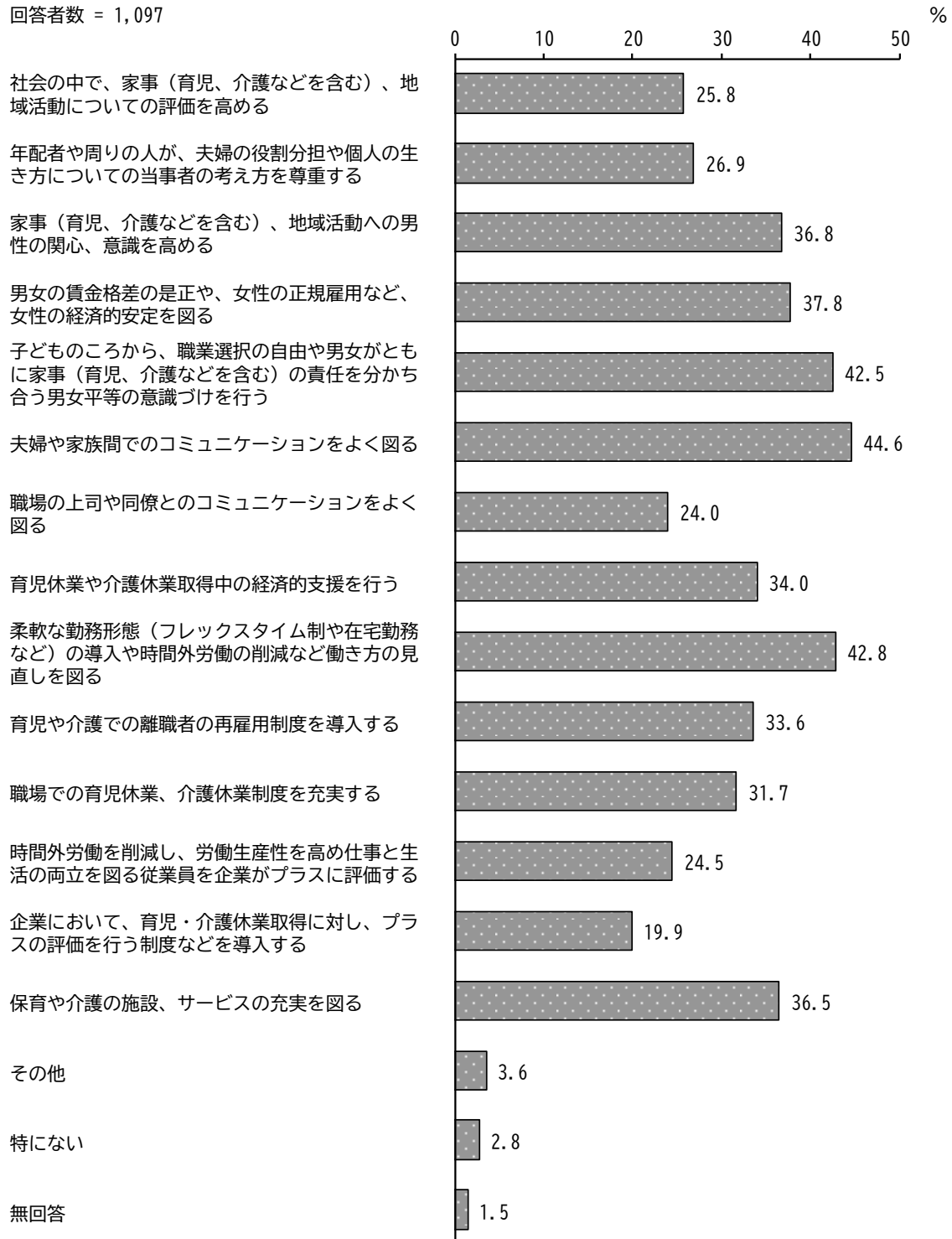
性別・年代別にみると、女性と比較して男性では70代以上から30代まで年齢が下がるほど『「仕事」と「家庭生活」とともに優先している』の割合が高く、男性と比較して女性では年齢が上がるほど『「家庭生活」と「地域・個人の生活」とともに優先している』の割合が高い傾向にあります。また、男性40代で『「仕事」を優先している』、女性70代以上で『「家庭生活」を優先している』の割合が高く、女性20代で『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」すべてを大切にしている』の割合が低くなっています。



問 12 仕事と生活を両立し、だれもがいきいきと暮らせる社会を実現するためには、どのようなことが必要だと思いますか。（選択はいくつでも）※令和２年度調査なし

「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る」の割合が 44.6%と最も高く、次いで「柔軟な勤務形態（フレックスタイム制や在宅勤務など）の導入や時間外労働の削減など働き方の見直しを図る」の割合が 42.8%、「子どものころから、職業選択の自由や男女がともに家事（育児、介護などを含む）の責任を分かち合う男女平等の意識づけを行う」の割合が 42.5%となっています。

回答者数 = 1,097



【その他意見】

- ・ 育休者の代わりに仕事を行ったものに対するプラスの評価や賃金補助を行う。
- ・ 職場と家庭以外に相談できるコミュニティを持つ。
- ・ 物価対策。
- ・ 夫か妻どちらが専業主婦（主夫）になっても、普通に仕事をしていれば、生活に問題ない収入を得られるようにする。

【性別】

性別にみると、男性と比較して女性で「家事（育児、介護などを含む）、地域活動への男性の関心、意識を高める」、「子どものころから、職業選択の自由や男女がともに家事（育児、介護などを含む）の責任を分かち合う男女平等の意識づけを行う」、「育児や介護での離職者の再雇用制度を導入する」、「保育や介護の施設、サービスの充実を図る」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	社会の中で、家事（育児、介護などを含む）、地域活動についての評価を高める	年配者や周りの人が、夫婦の役割分担や個人の生き方についての当事者の考え方を尊重する	家事（育児、介護などを含む）、地域活動への男性の関心、意識を高める	男女の賃金格差の是正や、女性の正規雇用など、女性の経済的安定を図る	子どものころから、職業選択の自由や男女がともに家事（育児、介護などを含む）の責任を分かち合う男女平等の意識づけを行う
全 体	1,097	25.8	26.9	36.8	37.8	42.5
男 性	451	26.8	25.9	27.9	35.3	34.6
女 性	624	25.2	27.7	43.3	40.1	48.7

区分	夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る	職場の上司や同僚とのコミュニケーションをよく図る	育児休業や介護休業取得中の経済的支援を行う	柔軟な勤務形態（フレックスタイム制や在宅勤務など）の導入や時間外労働の削減など働き方の見直しを図る	育児や介護での離職者の再雇用制度を導入する	職場での育児休業、介護休業制度を充実する
全 体	44.6	24.0	34.0	42.8	33.6	31.7
男 性	45.0	25.1	31.9	41.2	29.9	29.5
女 性	44.7	23.6	35.7	44.6	36.4	33.5

区分	時間外労働を削減し、労働生産性を高め仕事と生活の両立を図る従業員を企業がプラスに評価する	企業において、育児・介護休業取得に対し、プラスの評価を行う制度などを導入する	保育や介護の施設、サービスの充実を図る	その他	特にない	無回答
全 体	24.5	19.9	36.5	3.6	2.8	1.5
男 性	26.2	19.7	30.6	4.0	2.9	1.1
女 性	23.4	20.4	40.9	3.2	2.7	1.6

【性別・年代別】

性別・年代別にみると、女性と比較して男性では年齢が上がるほど「子どものころから、職業選択の自由や男女がともに家事（育児、介護などを含む）の責任を分かち合う男女平等の意識づけを行う」の割合が高く、男性と比較して女性では 70 代以上から 20 代まで年齢が下がるほど「男女の賃金格差の是正や、女性の正規雇用など、女性の経済的安定を図る」、「時間外労働を削減し、労働生産性を高め仕事と生活の両立を図る従業員を企業がプラスに評価する」、「企業において、育児・介護休業取得に対し、プラスの評価を行う制度などを導入する」の割合が高い傾向にあります。また、女性 30 代、女性 40 代で「家事（育児、介護などを含む）、地域活動への男性の関心、意識を高める」、女性 30 代で「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る」、「柔軟な勤務形態（フレックスタイム制や在宅勤務など）の導入や時間外労働の削減など働き方の見直しを図る」、「職場での育児休業、介護休業制度を充実する」、「保育や介護の施設、サービスの充実を図る」、女性 20 代で「職場の上司や同僚とのコミュニケーションをよく図る」、女性 20 代、女性 30 代で「育児休業や介護休業取得中の経済的支援を行う」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	社会の中で、家事（育児、介護などを含む）、地域活動についての評価を高める	年配者や周りの人が、夫婦の役割分担や個人の生き方についての当事者の考え方を尊重する	家事（育児、介護などを含む）、地域活動への男性の関心、意識を高める	男女の賃金格差の是正や、女性の正規雇用など、女性の経済的安定を図る	子どものころから、職業選択の自由や男女がともに家事（育児、介護などを含む）の責任を分かち合う男女平等の意識づけを行う
全 体	1,097	25.8	26.9	36.8	37.8	42.5
男性 20代	37	21.6	16.2	21.6	21.6	18.9
30代	61	24.6	19.7	32.8	29.5	29.5
40代	77	35.1	27.3	37.7	36.4	33.8
50代	87	29.9	26.4	27.6	37.9	34.5
60代	92	21.7	25.0	26.1	39.1	38.0
70代以上	96	26.0	33.3	21.9	37.5	41.7
女性 20代	43	20.9	30.2	46.5	53.5	34.9
30代	79	32.9	34.2	46.8	49.4	50.6
40代	113	23.0	27.4	47.8	45.1	50.4
50代	152	27.6	23.7	44.1	43.4	48.0
60代	115	23.5	29.6	41.7	33.0	56.5
70代以上	121	22.3	25.6	35.5	27.3	43.8

（次ページへ続く）

単位：％

区分	職場での育児休業、介護休業制度を充実する	育児や介護での離職者の再雇用制度を導入する	柔軟な勤務形態（フレックスタイム制や在宅勤務など）の導入や時間外労働の削減など働き方の見直しを図る	育児休業や介護休業取得中の経済的支援を行う	職場の上司や同僚とのコミュニケーションをよく図る	夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る
全 体	31.7	33.6	42.8	34.0	24.0	44.6
男性 20代	18.9	21.6	24.3	24.3	18.9	35.1
30代	27.9	27.9	50.8	41.0	26.2	44.3
40代	32.5	27.3	41.6	29.9	27.3	45.5
50代	33.3	31.0	44.8	34.5	33.3	49.4
60代	31.5	30.4	34.8	37.0	21.7	39.1
70代以上	26.0	35.4	43.8	24.0	20.8	51.0
女性 20代	39.5	41.9	55.8	55.8	46.5	53.5
30代	46.8	39.2	60.8	54.4	30.4	62.0
40代	24.8	35.4	46.9	24.8	22.1	38.9
50代	27.6	32.9	47.4	32.9	20.4	40.8
60代	39.1	39.1	40.9	33.9	24.3	46.1
70代以上	32.2	35.5	27.3	31.4	15.7	39.7

区分	無回答	特にない	その他	保育や介護の施設、サービスの充実を図る	企業において、育児・介護休業取得に対し、プラスの評価を行う制度などを導入する	時間外労働を削減し、労働生産性を高め仕事と生活の両立を図る従業員を企業がプラスに評価する
全 体	1.5	2.8	3.6	36.5	19.9	24.5
男性 20代	0.0	2.7	5.4	16.2	10.8	32.4
30代	0.0	4.9	6.6	27.9	31.1	32.8
40代	1.3	1.3	6.5	31.2	18.2	29.9
50代	0.0	2.3	3.4	35.6	21.8	26.4
60代	0.0	2.2	3.3	35.9	14.1	19.6
70代以上	4.2	4.2	1.0	28.1	19.8	22.9
女性 20代	0.0	0.0	4.7	44.2	27.9	32.6
30代	0.0	1.3	7.6	46.8	25.3	31.6
40代	0.0	1.8	4.4	36.3	19.5	23.9
50代	1.3	3.3	3.3	41.4	21.7	24.3
60代	0.0	2.6	0.0	44.3	17.4	18.3
70代以上	6.6	5.0	1.7	36.4	15.7	17.4

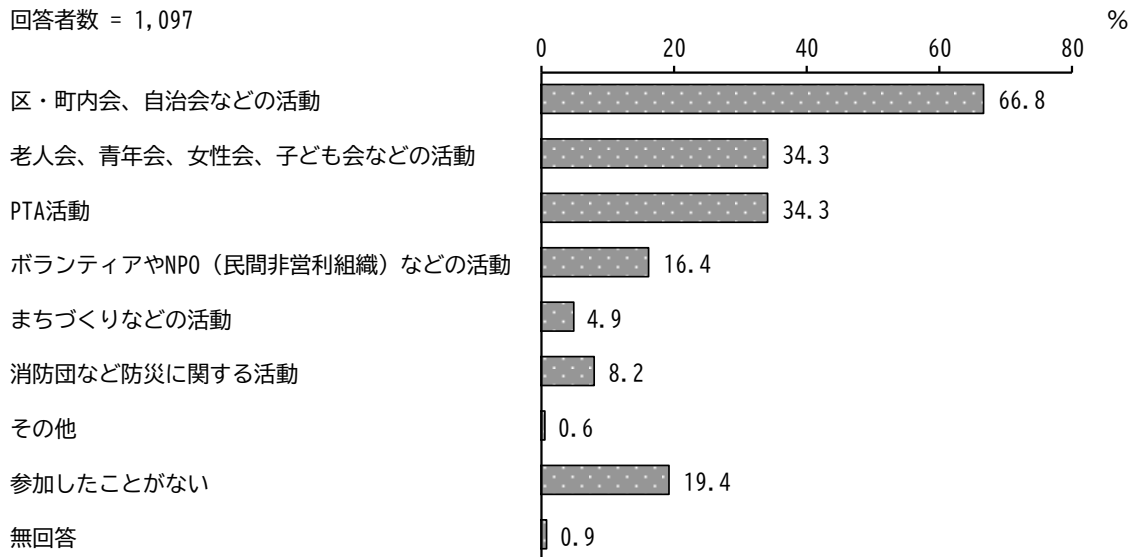
(前ページの表 続き)

6 地域活動・社会活動について

問13 あなたは、次のような活動に参加したことがありますか。(選択はいくつでも)
※令和2年度調査は選択1つ

「区・町内会、自治会などの活動」の割合が66.8%と最も高く、次いで「老人会、青年会、女性会、子ども会などの活動」、「PTA活動」の割合が各々34.3%となっています。

回答者数 = 1,097



【その他意見】

- ・クラブ活動
- ・子ども食堂

【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「参加したことがない」の割合が高く、男性と比較して女性で「老人会、青年会、女性会、子ども会などの活動」、「PTA活動」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	区・町内会、 自治会 などの活動	老人会、青年会、 女性会、子ども会など の活動	PTA活動	ボランティアやNPO (民間非営利組織) などの活動	まちづくりなどの 活動	消防団など防災に 関する活動	その他	参加したことがな い	無回答
全 体	1,097	66.8	34.3	34.3	16.4	4.9	8.2	0.6	19.4	0.9
男 性	451	65.4	19.1	11.5	14.9	6.7	9.8	1.1	23.5	1.1
女 性	624	67.9	45.7	50.6	17.1	3.7	7.1	0.3	16.7	0.5

【性別・年代別】

性別・年代別にみると、女性と比較して男性では 20 代から 60 代まで年齢が上がるほど「区・町内会、自治会などの活動」の割合が高く、男性と比較して女性では 70 代以上から 20 代まで年齢が下がるほど「参加したことがない」の割合が高くなっています。また、女性 60 代で「老人会、青年会、女性会、子ども会などの活動」、女性 50 代、女性 60 代で「PTA 活動」、女性 20 代で「ボランティアや NPO（民間非営利組織）などの活動」の割合が高くなっています。

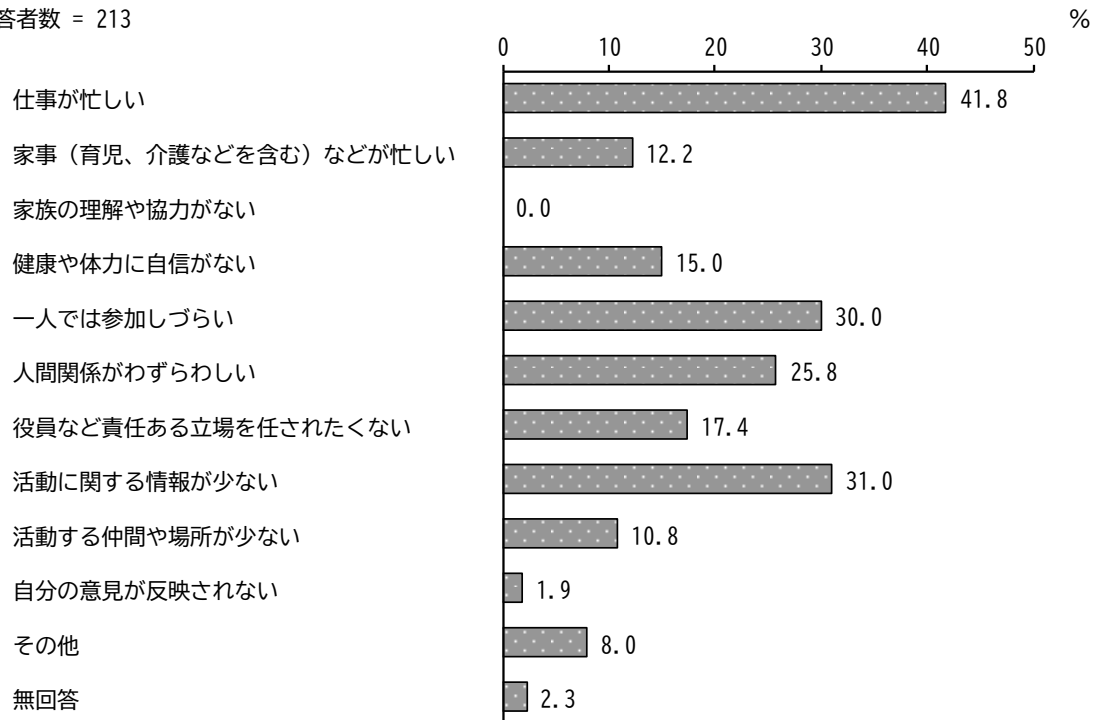
単位：％

区分	回答者数 (件)	区・町内会、自治会 などの活動	老人会、青年会、女 性会、子ども会など の活動	PTA 活動	ボランティアや NPO (民間非営利組織) などの活動	まちづくりなどの 活動	消防団など防災に 関する活動	その他	参加したことがな い	無回答
全 体	1,097	66.8	34.3	34.3	16.4	4.9	8.2	0.6	19.4	0.9
男性 20代	37	18.9	27.0	5.4	24.3	2.7	5.4	0.0	40.5	2.7
30代	61	47.5	19.7	9.8	11.5	3.3	9.8	1.6	41.0	0.0
40代	77	57.1	19.5	14.3	13.0	10.4	9.1	0.0	29.9	1.3
50代	87	62.1	19.5	11.5	11.5	3.4	8.0	1.1	27.6	0.0
60代	92	85.9	19.6	14.1	14.1	7.6	15.2	1.1	10.9	0.0
70代以上	96	84.4	14.6	10.4	18.8	9.4	8.3	2.1	9.4	3.1
女性 20代	43	23.3	30.2	4.7	30.2	7.0	7.0	0.0	41.9	0.0
30代	79	45.6	22.8	11.4	8.9	3.8	2.5	1.3	36.7	0.0
40代	113	60.2	38.9	53.1	14.2	5.3	8.0	0.0	20.4	0.9
50代	152	79.6	48.0	66.4	17.8	3.9	8.6	0.7	9.2	0.7
60代	115	81.7	63.5	68.7	18.3	2.6	5.2	0.0	8.7	0.0
70代以上	121	77.7	52.9	53.7	19.0	1.7	9.1	0.0	8.3	0.8

問 14 問 13 で「参加したことがない」を選択した人にお聞きします。その理由は何ですか。
(選択はいくつでも) ※令和 2 年度調査なし

「仕事が忙しい」の割合が 41.8%と最も高く、次いで「活動に関する情報が少ない」の割合が 31.0%、
「一人では参加しづらい」の割合が 30.0%となっています。

回答者数 = 213



【その他意見】

- ・家族の人が参加している。
- ・土日休みじゃないので参加出来ない。
- ・やりたいと思わない。

【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「人間関係がわずらわしい」の割合が高く、男性と比較して女性で「家事(育児、介護などを含む)などが忙しい」、「健康や体力に自信が無い」、「役員など責任ある立場を任されたくない」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数(件)	仕事が忙しい	家事(育児、介護などを含む)などが忙しい	家族の理解や協力が無い	健康や体力に自信が無い	一人では参加しづらい	人間関係がわずらわしい	役員など責任ある立場を任されたくない	活動に関する情報が少ない	活動する仲間や場所が少ない	自分の意見が反映されない	その他	無回答
全 体	213	41.8	12.2	0.0	15.0	30.0	25.8	17.4	31.0	10.8	1.9	8.0	2.3
男 性	106	43.4	4.7	0.0	9.4	31.1	30.2	12.3	30.2	12.3	1.9	11.3	2.8
女 性	104	39.4	20.2	0.0	20.2	29.8	20.2	22.1	32.7	9.6	1.9	4.8	1.9

【性別・年代別】

性別・年代別にみると、女性と比較して男性では 60 代から 30 代まで年齢が下がるほど「役員など責任ある立場を任されたくない」の割合が高く、男性と比較して女性では 70 代以上から 40 代まで年齢が下がるほど「仕事が忙しい」の割合が高くなっています。また、女性 30 代で「家事（育児、介護などを含む）などが忙しい」、男性 40 代で「活動する仲間や場所が少ない」の割合が高くなっています。

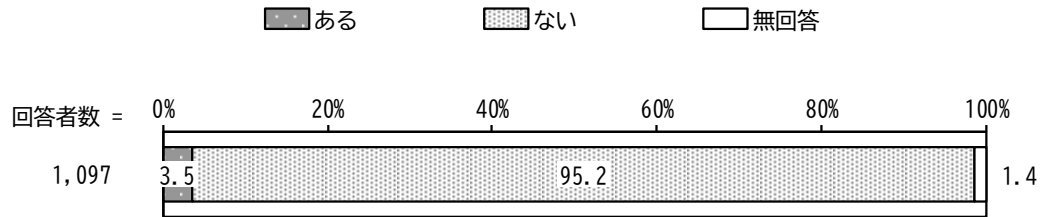
単位：％

区分	回答者数（件）	仕事が忙しい	家事（育児、介護などを含む）などが忙しい	家族の理解や協力がない	健康や体力に自信がない	一人では参加しづらい	人間関係がわずらわしい	役員など責任ある立場を任されたくない	活動に関する情報が少ない	活動する仲間や場所が少ない	自分の意見が反映されない	その他	無回答
全 体	213	41.8	12.2	0.0	15.0	30.0	25.8	17.4	31.0	10.8	1.9	8.0	2.3
男性 20代	15	40.0	0.0	0.0	0.0	33.3	26.7	6.7	33.3	13.3	0.0	13.3	0.0
30代	25	52.0	16.0	0.0	4.0	32.0	24.0	20.0	24.0	20.0	4.0	8.0	8.0
40代	23	47.8	4.3	0.0	17.4	17.4	30.4	13.0	30.4	21.7	4.3	21.7	0.0
50代	24	33.3	0.0	0.0	4.2	41.7	29.2	12.5	41.7	4.2	0.0	8.3	4.2
60代	10	50.0	0.0	0.0	20.0	40.0	30.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0
70代以上	9	33.3	0.0	0.0	22.2	22.2	55.6	11.1	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0
女性 20代	18	33.3	11.1	0.0	0.0	22.2	16.7	16.7	55.6	16.7	0.0	5.6	5.6
30代	29	37.9	34.5	0.0	17.2	24.1	20.7	34.5	31.0	6.9	3.4	10.3	0.0
40代	23	60.9	17.4	0.0	21.7	34.8	21.7	17.4	17.4	13.0	4.3	4.3	4.3
50代	14	50.0	21.4	0.0	14.3	21.4	7.1	14.3	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
60代	10	20.0	10.0	0.0	30.0	60.0	40.0	30.0	30.0	20.0	0.0	0.0	0.0
70代以上	10	10.0	10.0	0.0	60.0	30.0	20.0	10.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0

7 性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）について

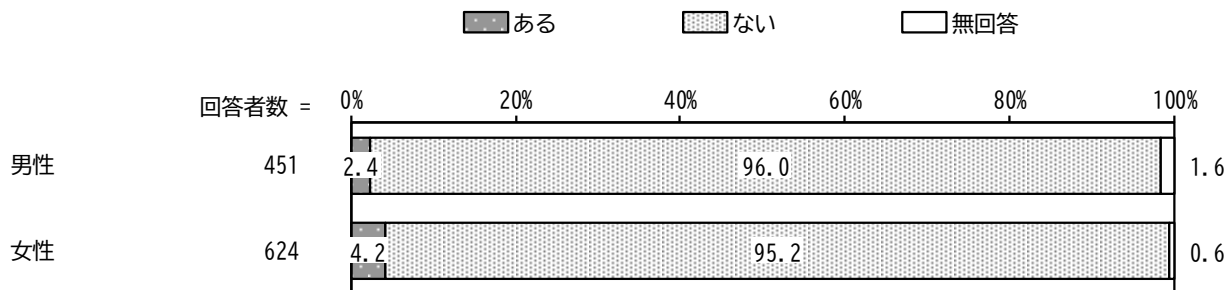
問 15 あなたは今までに自分の性別や性自認、性的指向に違和感を覚えたり、悩んだことはありますか。（選択は1つ）※令和2年度調査なし

「ある」の割合が3.5%、「ない」の割合が95.2%となっています。



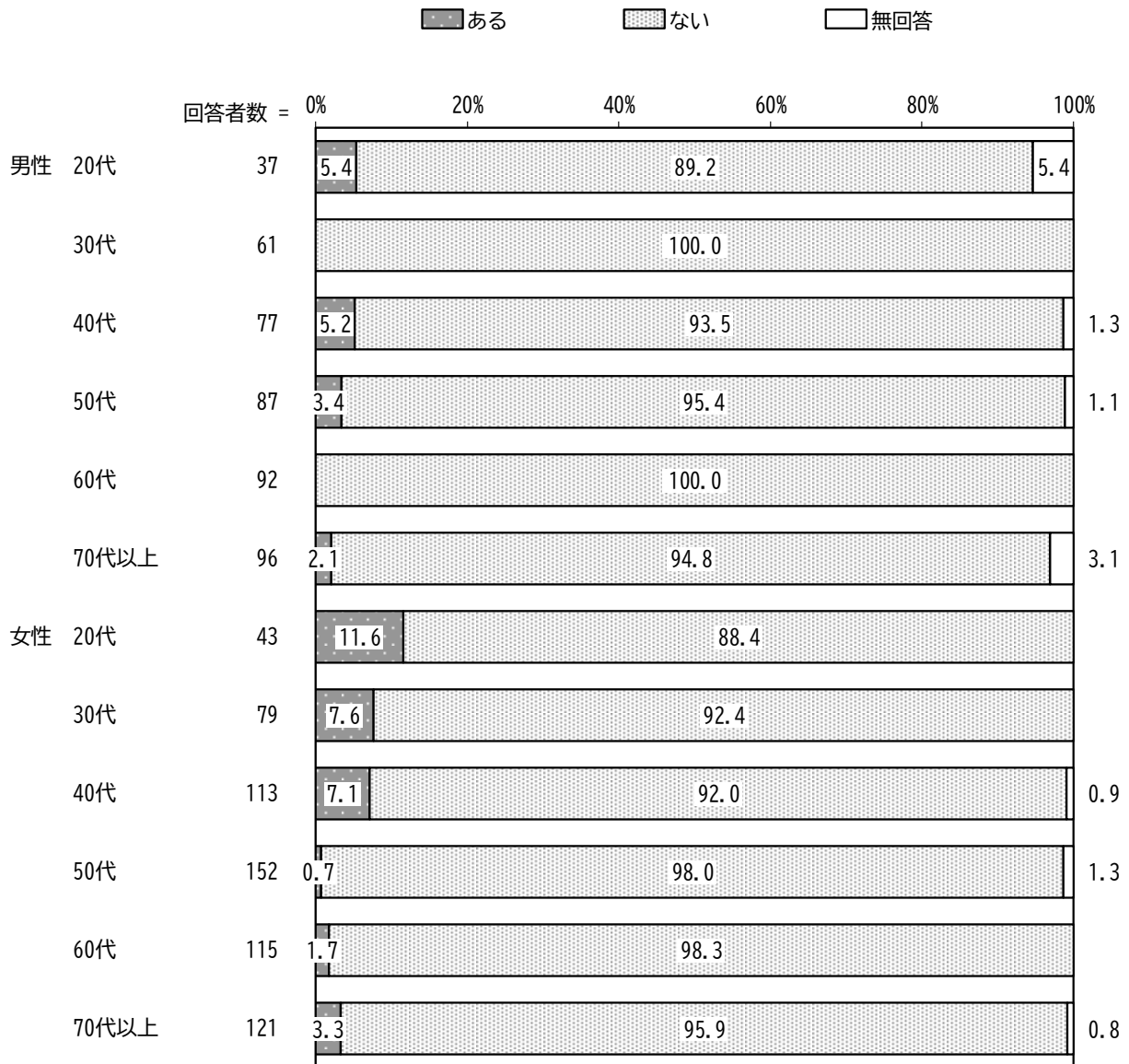
【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



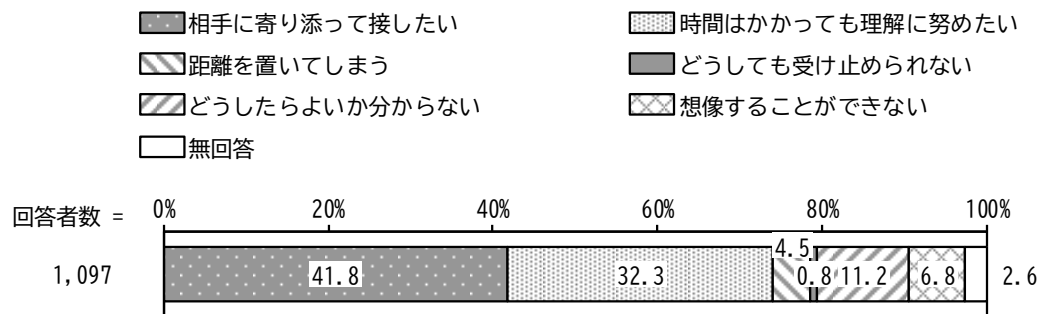
【性別・年代別】

性別・年代別にみると、男性と比較して女性では50代から20代まで年齢が下がるほど「ある」の割合が高くなっています。



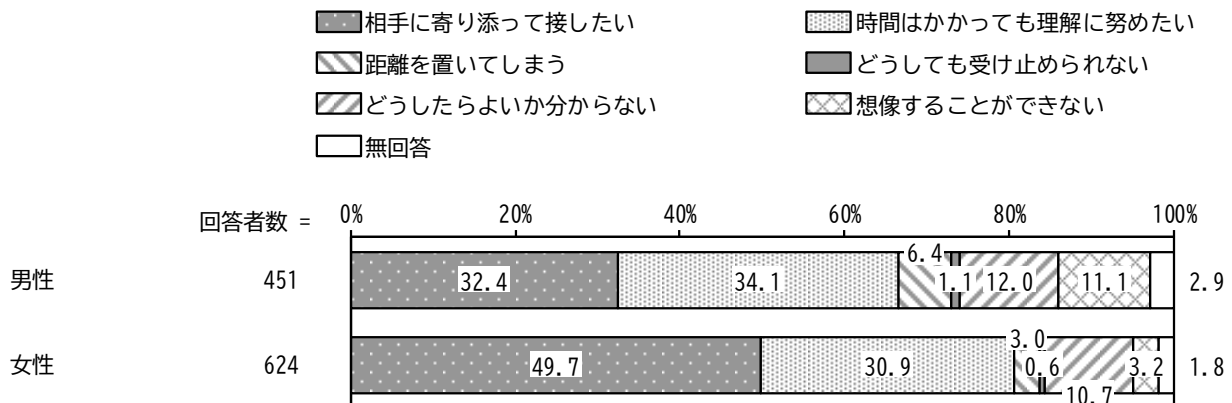
問 16 あなたは身近な人などからカミングアウトされた場合、どのように寄り添える・受け止められると思いますか。（選択は1つ）※令和2年度調査なし

「相手に寄り添って接したい」の割合が41.8%と最も高く、次いで「時間はかかっても理解に努めたい」の割合が32.3%、「どうしたらよいか分からない」の割合が11.2%となっています。



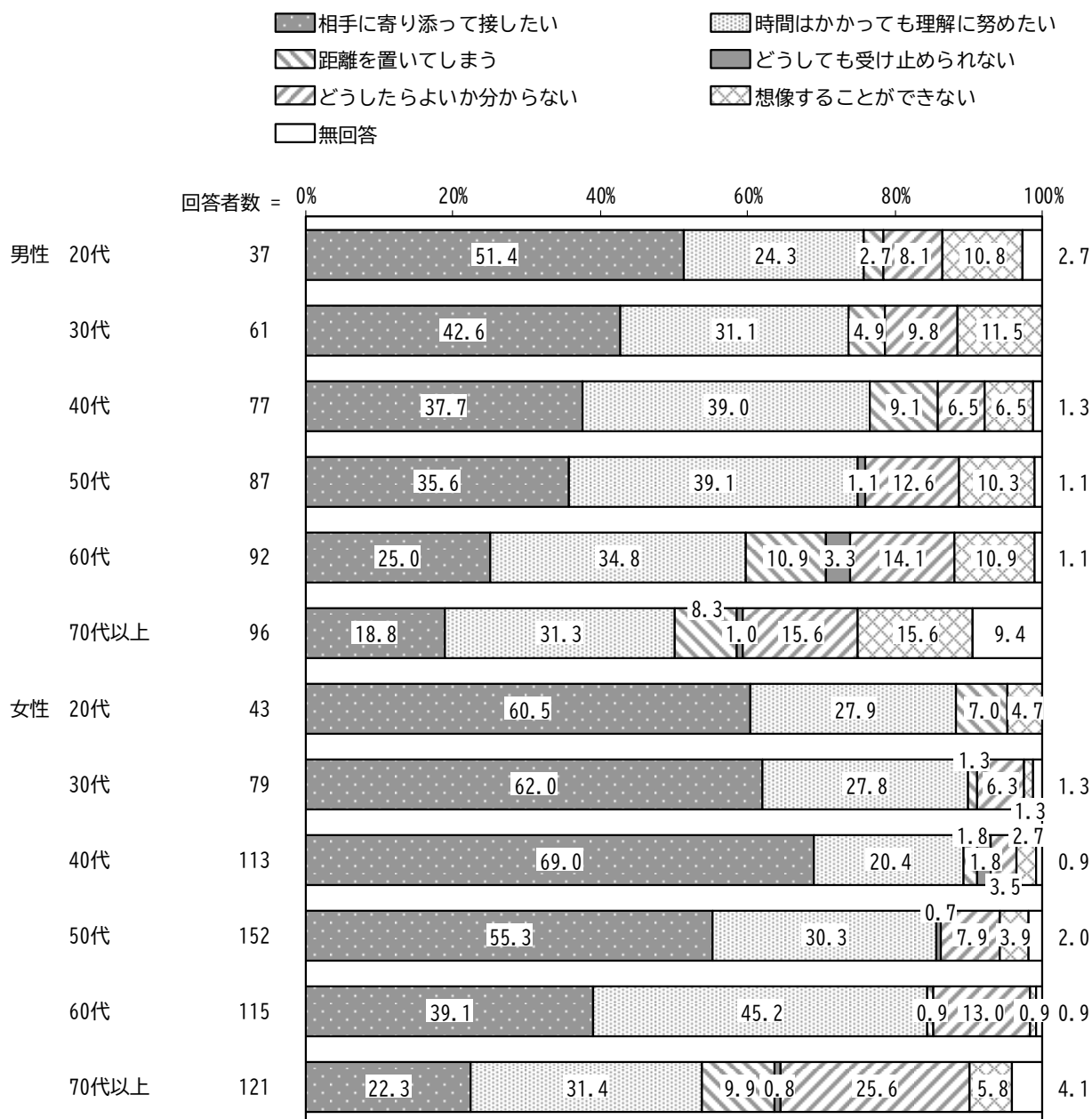
【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「想像することができない」の割合が高く、男性と比較して女性で「相手に寄り添って接したい」の割合が高くなっています。



【性別・年代別】

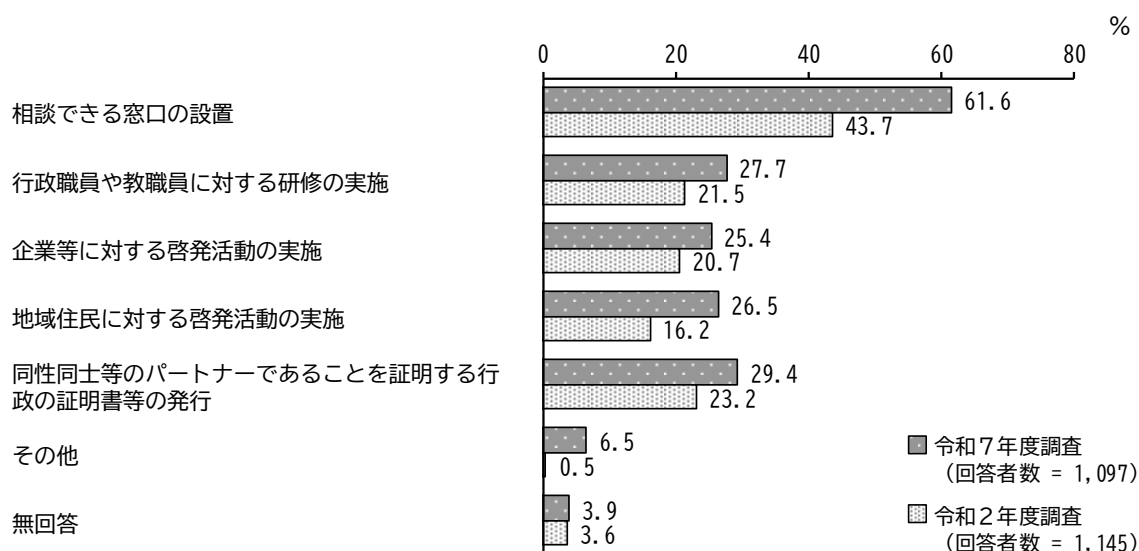
性別・年代別にみると、女性と比較して男性では 70 代以上から 20 代まで年齢が下がるほど「相手に寄り添って接したい」の割合が高く、男性と比較して女性では 20 代から 70 代以上まで年齢が上がるほど「どうしても受け止められない」の割合が高い傾向にあります。また、女性 60 代で「時間はかかっても理解に努めたい」の割合が高くなっています。



問 17 あなたは、性的少数者の方たちが暮らしやすい社会にするためには、どのような意識啓発や支援が必要だと思いますか。（選択はいくつでも）※令和２年度類似設問あり

「相談できる窓口の設置」の割合が 61.6%と最も高く、次いで「同性同士等のパートナーであることを証明する行政の証明書等の発行」の割合が 29.4%、「行政職員や教職員に対する研修の実施」の割合が 27.7%となっています。

令和２年度調査と比較すると、「相談できる窓口の設置」、「行政職員や教職員に対する研修の実施」、「地域住民に対する啓発活動の実施」、「同性同士等のパートナーであることを証明する行政の証明書等の発行」の割合が増加しています。



【その他意見】

- ・性的少数者がどのような支援を必要としているのかわからない。

【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。

単位：％

区分	回答者数(件)	相談できる窓口の設置	行政職員や教職員に対する研修の実施	企業等に対する啓発活動の実施	地域住民に対する啓発活動の実施	同性同士等のパートナーであることを証明する行政の証明書等の発行	その他	無回答
全 体	1,097	61.6	27.7	25.4	26.5	29.4	6.5	3.9
男性	451	60.5	27.1	24.8	28.4	26.6	7.3	2.9
女性	624	63.1	28.4	26.0	25.5	31.4	5.6	4.2

【性別・年代別】

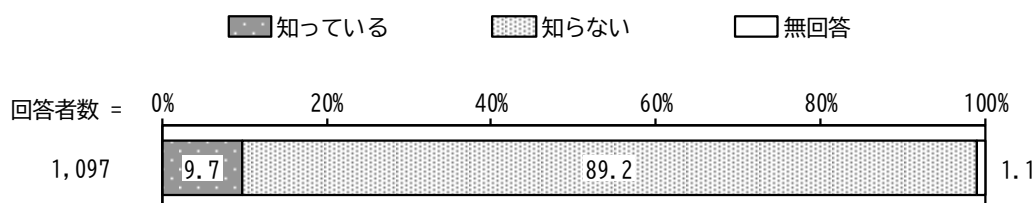
性別・年代別にみると、女性と比較して男性では 20 代から 50 代まで年齢が上がるほど「行政職員や教職員に対する研修の実施」の割合が高く、男性と比較して女性では 70 代以上から 20 代まで年齢が下がるほど「同性同士等のパートナーであることを証明する行政の証明書等の発行」の割合が高くなっています。また、女性 70 代以上で「相談できる窓口の設置」、男性 60 代で「地域住民に対する啓発活動の実施」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	相談できる窓口の設置	行政職員や教職員に対する研修の実施	企業等に対する啓発活動の実施	地域住民に対する啓発活動の実施	同性同士等のパートナーであることを証明する行政の証明書等の発行	その他	無回答
全 体	1,097	61.6	27.7	25.4	26.5	29.4	6.5	3.9
男性 20代	37	67.6	13.5	10.8	8.1	24.3	13.5	2.7
30代	61	39.3	26.2	26.2	26.2	32.8	9.8	0.0
40代	77	46.8	27.3	31.2	32.5	35.1	7.8	2.6
50代	87	67.8	32.2	23.0	25.3	29.9	6.9	2.3
60代	92	64.1	28.3	29.3	42.4	19.6	6.5	1.1
70代以上	96	72.9	27.1	20.8	24.0	20.8	4.2	7.3
女性 20代	43	46.5	20.9	14.0	23.3	51.2	9.3	2.3
30代	79	59.5	27.8	22.8	21.5	48.1	10.1	0.0
40代	113	54.0	30.1	30.1	30.1	37.2	7.1	0.9
50代	152	62.5	33.6	29.6	28.3	33.6	4.6	3.3
60代	115	67.8	31.3	27.8	24.3	19.1	5.2	7.0
70代以上	121	76.9	19.8	21.5	21.5	16.5	1.7	9.1

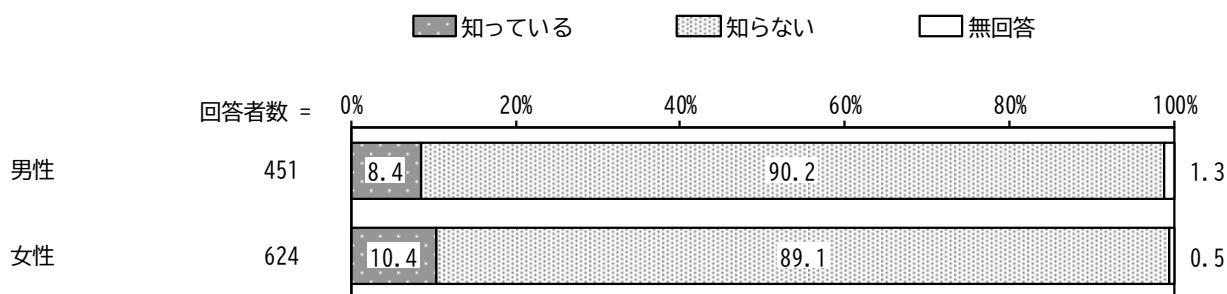
問 18 あなたは、小牧市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度を知っていますか。
(選択は1つ) ※令和2年度調査なし

「知っている」の割合が 9.7%、「知らない」の割合が 89.2%となっています。



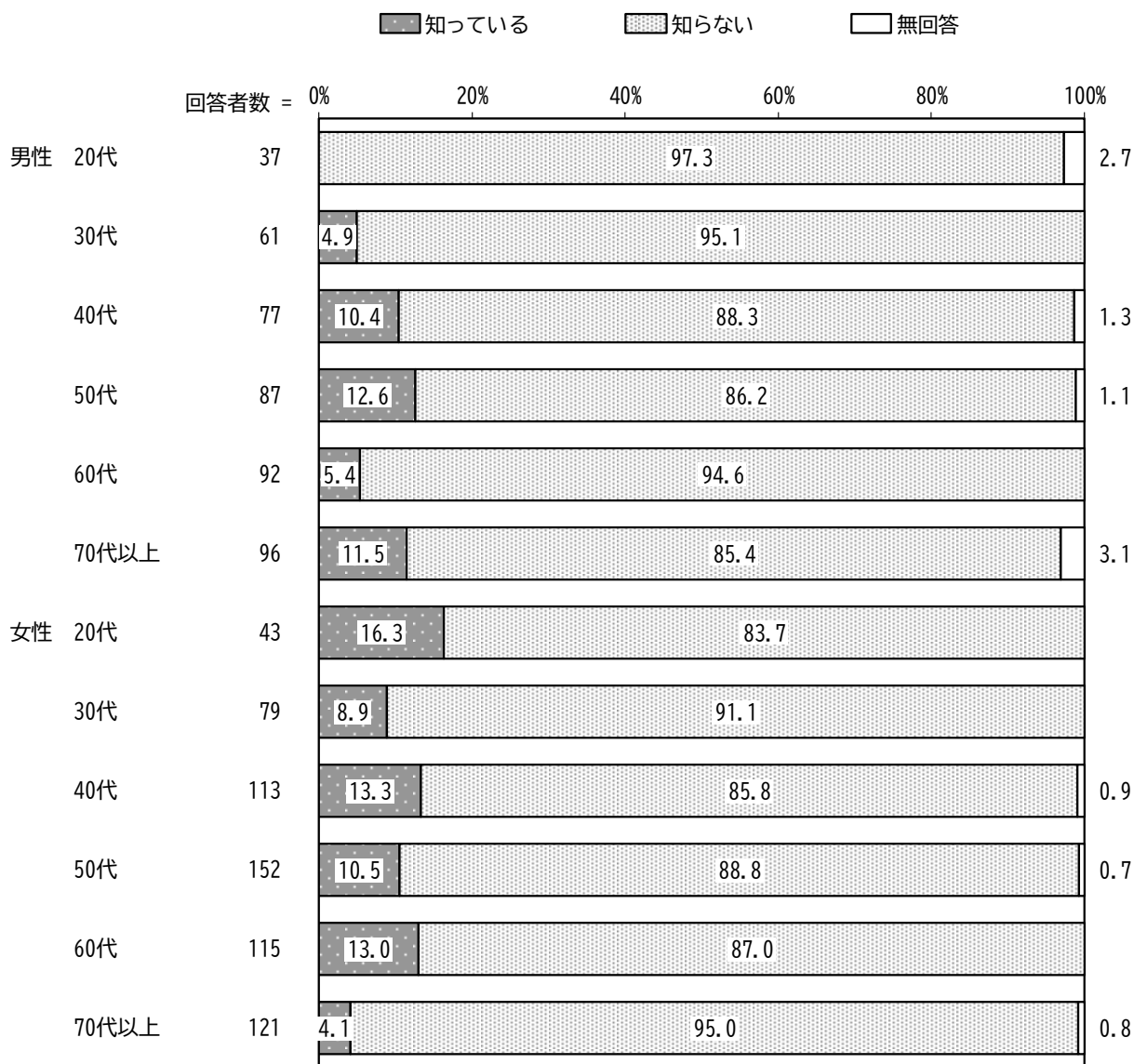
【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



【性別・年代別】

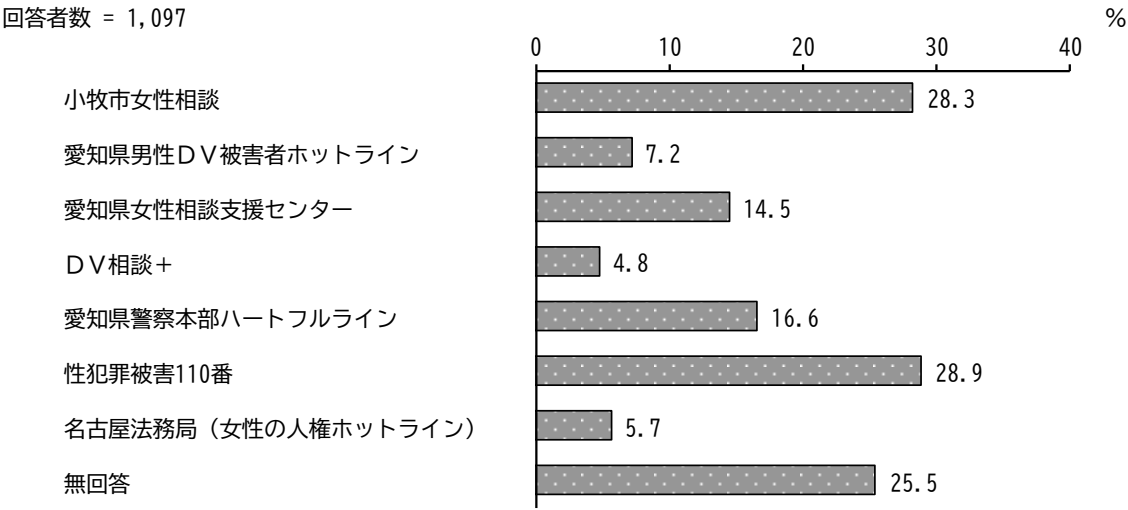
性別・年代別にみると、女性と比較して男性では 20 代から 50 代まで年齢が上がるほど「知っている」の割合が高い傾向にあります。



8 DVや性暴力について

問 19 DVや性暴力の被害やそれに関する悩みを相談できる窓口などについて、あなたが知っているものをあげてください。（選択はいくつでも）※令和2年度調査なし

「性犯罪被害 110 番」の割合が 28.9%と最も高く、次いで「小牧市女性相談」の割合が 28.3%、「愛知県警察本部ハートフルライン」の割合が 16.6%となっています。



【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「愛知県警察本部ハートフルライン」、「性犯罪被害 110 番」の割合が高く、男性と比較して女性で「小牧市女性相談」、「愛知県女性相談支援センター」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	小牧市女性相談	愛知県男性DV被害者 ホットライン	愛知県女性相談支 援センター	DV相談+	愛知県警察本部ハ ートフルライン	性犯罪被害 110番	名古屋法務局（女性 の人権ホットライ ン）	無回答
全 体	1,097	28.3	7.2	14.5	4.8	16.6	28.9	5.7	25.5
男 性	451	18.0	8.6	9.3	5.8	22.0	37.9	7.3	23.5
女 性	624	35.9	6.4	18.4	4.2	13.0	23.4	4.8	25.8

【性別・年代別】

性別・年代別にみると、男性と比較して女性では 70 代以上から 20 代まで年齢が下がるほど「愛知県男性DV被害者ホットライン」の割合が高い傾向にあります。また、男性 20 代、男性 60 代で「愛知県警察本部ハートフルライン」、男性 50 代で「性犯罪被害 110 番」の割合が高くなっています。さらに、女性 40 代で「小牧市女性相談」の割合が高くなっています。

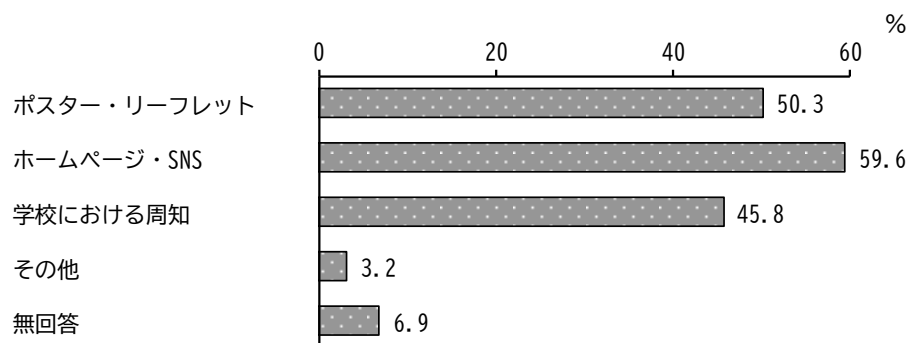
単位：％

区分	回答者数 (件)	小牧市女性相談	愛知県男性DV被害者 ホットライン	愛知県女性相談支援 センター	DV相談＋	愛知県警察本部ハ ートフルライン	性犯罪被害 110 番	名古屋法務局(女性 の権利ホットライ ン)	無回答
全 体	1,097	28.3	7.2	14.5	4.8	16.6	28.9	5.7	25.5
男性 20代	37	16.2	8.1	0.0	0.0	29.7	40.5	8.1	13.5
30代	61	19.7	16.4	8.2	6.6	18.0	36.1	8.2	19.7
40代	77	18.2	7.8	7.8	6.5	24.7	40.3	9.1	18.2
50代	87	20.7	10.3	10.3	6.9	20.7	43.7	6.9	18.4
60代	92	14.1	5.4	6.5	4.3	29.3	33.7	7.6	29.3
70代以上	96	18.8	6.3	16.7	7.3	13.5	34.4	5.2	33.3
女性 20代	43	20.9	14.0	23.3	14.0	14.0	39.5	7.0	11.6
30代	79	41.8	10.1	21.5	1.3	15.2	27.8	3.8	10.1
40代	113	49.6	6.2	15.9	4.4	9.7	23.9	7.1	16.8
50代	152	33.6	6.6	20.4	5.3	15.8	19.1	6.6	27.6
60代	115	35.7	3.5	14.8	0.0	15.7	20.0	3.5	35.7
70代以上	121	27.3	3.3	18.2	5.0	8.3	23.1	1.7	38.0

問 20 相談窓口の認知度を向上させるためには、あなたはどのような方法による周知が効果的だと思いますか。(選択はいくつでも) ※令和 2 年度調査なし

「ホームページ・SNS」の割合が 59.6%と最も高く、次いで「ポスター・リーフレット」の割合が 50.3%、「学校における周知」の割合が 45.8%となっています。

回答者数 = 1,097



【その他意見】

- ・地域回覧板
- ・TVCM
- ・広報にのせる
- ・職場における周知
- ・トイレ

【性別】

性別にみると、男性と比較して女性で「ポスター・リーフレット」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	ポスター・リーフレット	ホームページ・SNS	学校における周知	その他	無回答
全 体	1,097	50.3	59.6	45.8	3.2	6.9
男 性	451	47.5	57.2	46.8	3.8	5.8
女 性	624	52.6	62.0	45.2	2.7	7.4

【性別・年代別】

性別・年代別にみると、女性と比較して男性では20代から60代まで年齢が上がるほど「ポスター・リーフレット」の割合が高く、男性と比較して女性では70代以上から30代まで年齢が下がるほど「ホームページ・SNS」の割合が高い傾向にあります。また、女性40代で「学校における周知」の割合が高くなっています。

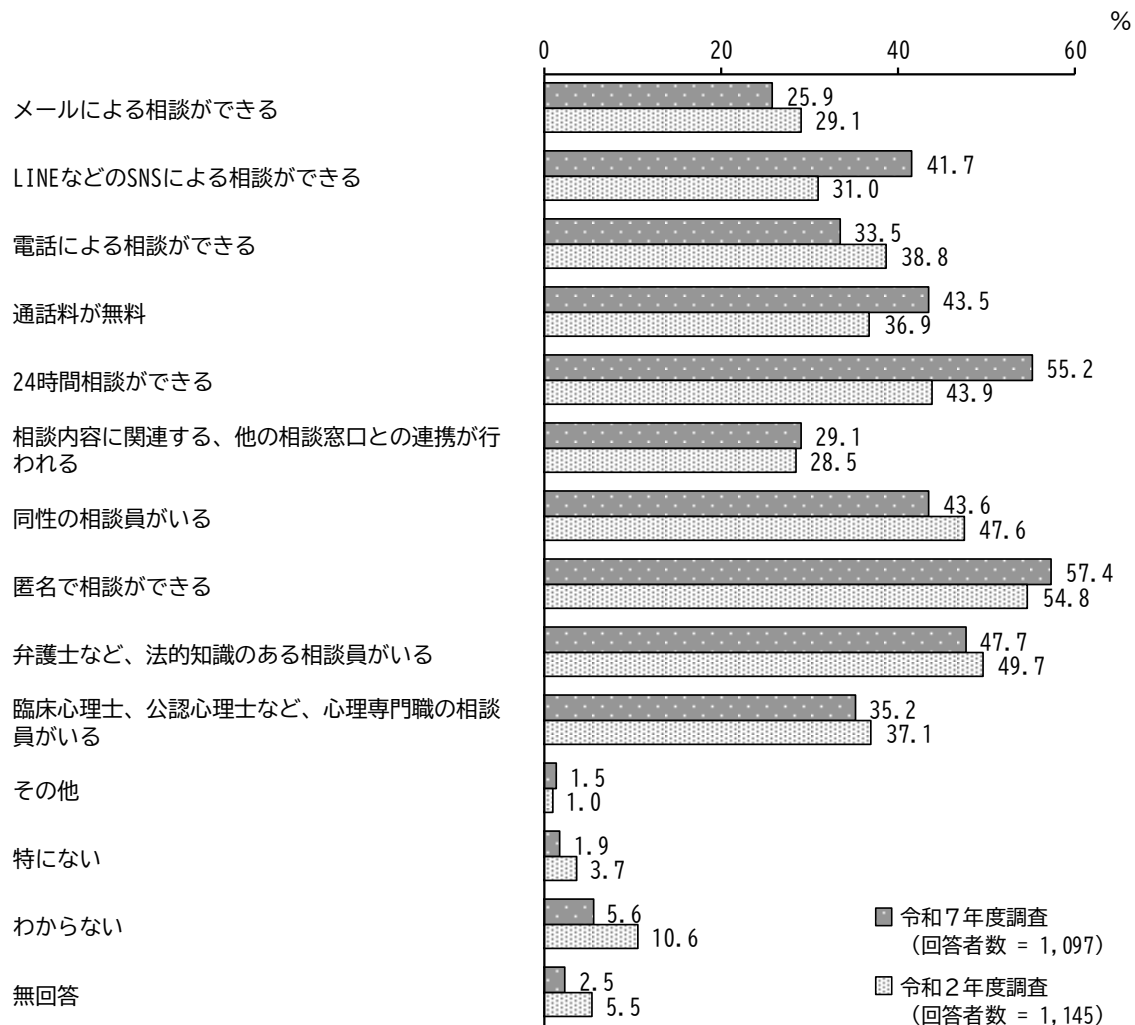
単位：％

区分	回答者数 (件)	ポスター・リーフレット	ホームページ・SNS	学校における周知	その他	無回答
全 体	1,097	50.3	59.6	45.8	3.2	6.9
男性 20代	37	37.8	59.5	40.5	2.7	2.7
30代	61	49.2	65.6	55.7	8.2	0.0
40代	77	49.4	68.8	51.9	0.0	2.6
50代	87	54.0	66.7	50.6	2.3	4.6
60代	92	54.3	44.6	45.7	4.3	3.3
70代以上	96	36.5	44.8	37.5	5.2	16.7
女性 20代	43	46.5	69.8	53.5	0.0	2.3
30代	79	54.4	77.2	53.2	5.1	1.3
40代	113	50.4	69.0	56.6	3.5	1.8
50代	152	55.9	71.1	46.7	3.3	3.3
60代	115	53.0	57.4	35.7	0.9	10.4
70代以上	121	50.4	35.5	33.1	2.5	20.7

問 21 あなたは、性暴力・DV や様々な悩みなどに関する相談窓口などで配慮してほしいと思うことは何ですか。（選択はいくつでも）

「匿名で相談ができる」の割合が57.4%と最も高く、次いで「24時間相談ができる」の割合が55.2%、「弁護士など、法的知識のある相談員がいる」の割合が47.7%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「LINE などの SNS による相談ができる」、「通話料が無料」、「24 時間相談ができる」の割合が増加しています。一方、「電話による相談ができる」の割合が減少しています。



【その他意見】

- ・ 個人情報第3者には絶対に漏らさない。
- ・ 警察との連携。

【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「メールによる相談ができる」、「電話による相談ができる」の割合が高く、男性と比較して女性で「通話料が無料」、「24 時間相談ができる」、「同性の相談員がいる」、「匿名で相談ができる」、「臨床心理士、公認心理士など、心理専門職の相談員がいる」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	メールによる 相談 ができる	LINE などの SNS による 相談が できる	電話による 相談が できる	通話料が 無料	24 時間 相談が でき る	相談内容に 関連する、 他の相談窓 口との連携 が行われる	同性の 相談員が い
全 体	1,097	25.9	41.7	33.5	43.5	55.2	29.1	43.6
男 性	451	29.9	44.3	37.0	39.5	51.7	27.9	37.7
女 性	624	23.2	40.4	31.4	46.5	58.2	30.3	48.4

区分	匿名で 相談が でき る	弁護士など、 法的知 識のある 相談員が いる	臨床心理士、 公認心 理士など、 心理専門 職の相談員 がいる	その他	特 に な い	わ か ら な い	無 回 答
全 体	57.4	47.7	35.2	1.5	1.9	5.6	2.5
男 性	53.7	46.3	30.4	2.4	2.2	6.2	2.4
女 性	60.9	48.9	39.1	0.6	1.6	5.0	2.1

【性別・年代別】

性別・年代別にみると、女性と比較して男性では 20 代から 60 代まで年齢が上がるほど「電話による相談ができる」の割合が高く、男性と比較して女性では 70 代以上から 20 代まで年齢が下がるほど「メールによる相談ができる」の割合が高い傾向にあります。また、女性 30 代で「LINE などの SNS による相談ができる」、「24 時間相談ができる」、「同性の相談員がいる」、「臨床心理士、公認心理士など、心理専門職の相談員がいる」、女性 30 代、女性 40 代で「通話料が無料」、男性 50 代、男性 60 代で「相談内容に関連する、他の相談窓口との連携が行われる」、女性 30 代、女性 50 代で「匿名で相談ができる」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	メールによる 相談 ができる	LINE などの SNS による 相談が できる	電話による 相談が できる	通話料が 無料	24 時間 相談が できる	相談内容に 関連する、 他の相談 窓口との 連携が 行われる	同性の 相談員が いる
全 体	1,097	25.9	41.7	33.5	43.5	55.2	29.1	43.6
男性 20代	37	29.7	54.1	16.2	32.4	43.2	24.3	45.9
30代	61	24.6	52.5	23.0	44.3	50.8	14.8	42.6
40代	77	31.2	53.2	31.2	44.2	62.3	18.2	50.6
50代	87	34.5	56.3	43.7	50.6	59.8	39.1	39.1
60代	92	37.0	37.0	50.0	35.9	54.3	39.1	40.2
70代以上	96	21.9	25.0	40.6	29.2	36.5	25.0	17.7
女性 20代	43	32.6	53.5	23.3	48.8	51.2	23.3	53.5
30代	79	27.8	63.3	27.8	58.2	79.7	38.0	65.8
40代	113	27.4	59.3	31.0	60.2	61.9	23.0	43.4
50代	152	27.0	44.1	25.7	43.4	66.4	36.2	51.3
60代	115	15.7	20.0	39.1	40.9	51.3	33.9	41.7
70代以上	121	15.7	17.4	37.2	34.7	38.8	24.0	43.0

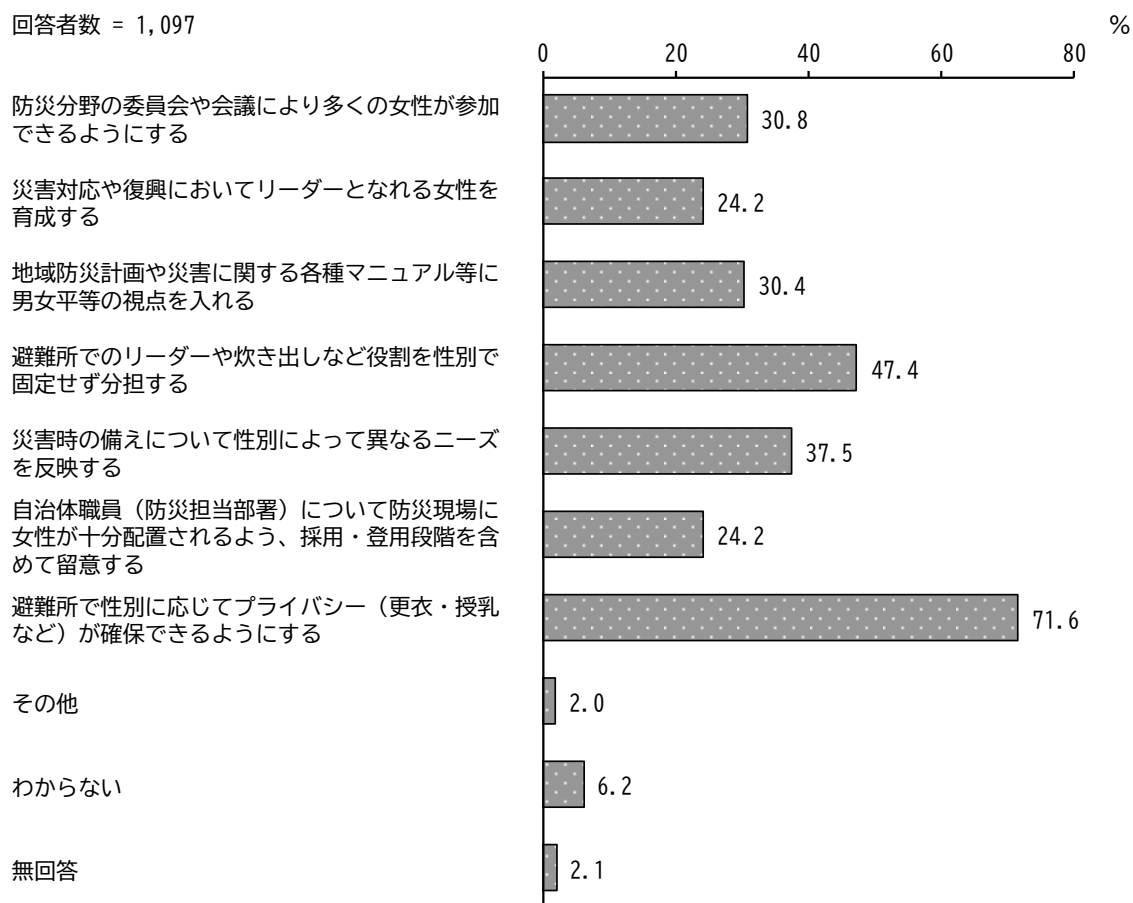
区分	匿名で 相談が できる	弁護士など、 法的知識 のある 相談員が いる	臨床心理士、 公認心理 士など、 心理専門 職の 相談員が いる	その他	特 に ない	わ か ら な い	無 回 答
全 体	57.4	47.7	35.2	1.5	1.9	5.6	2.5
男性 20代	45.9	35.1	32.4	0.0	0.0	8.1	0.0
30代	63.9	44.3	27.9	0.0	0.0	9.8	0.0
40代	57.1	46.8	28.6	2.6	1.3	0.0	2.6
50代	60.9	56.3	36.8	2.3	1.1	6.9	2.3
60代	51.1	50.0	35.9	3.3	3.3	3.3	0.0
70代以上	42.7	39.6	21.9	4.2	5.2	10.4	7.3
女性 20代	65.1	37.2	34.9	2.3	0.0	2.3	0.0
30代	68.4	43.0	49.4	1.3	0.0	1.3	1.3
40代	55.8	56.6	40.7	0.9	0.9	0.9	1.8
50代	67.8	57.2	44.1	0.0	0.7	4.6	0.0
60代	60.0	54.8	35.7	0.0	0.9	8.7	0.9
70代以上	51.2	33.1	28.9	0.0	5.8	9.1	7.4

9 災害時について

問 22 防災分野で男女平等の視点を活かすために、どのようなことが必要だと思いますか。
(選択はいくつでも) ※令和2年度調査なし

「避難所で性別に応じてプライバシー（更衣・授乳など）が確保できるようにする」の割合が71.6%と最も高く、次いで「避難所でのリーダーや炊き出しなど役割を性別で固定せず分担する」の割合が47.4%、「災害時の備えについて性別によって異なるニーズを反映する」の割合が37.5%となっています。

回答者数 = 1,097



【その他意見】

- ・避難所での性犯罪など犯罪防止。
- ・避難所を明確に区分する。避難所施設内を区分する（家族用、男性用、女性用など）。

【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「防災分野の委員会や会議により多くの女性が参加できるようにする」の割合が高く、男性と比較して女性で「避難所でのリーダーや炊き出しなど役割を性別で固定せず分担する」、「避難所で性別に応じてプライバシー（更衣・授乳など）が確保できるようにする」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	防災分野の委員会や会議により多くの女性が参加できるようにする	災害対応や復興においてリーダーとなれる女性を育成する	地域防災計画や災害に関する各種マニュアル等に男女平等の視点を入れる	避難所でのリーダーや炊き出しなど役割を性別で固定せず分担する	災害時の備えについて性別によって異なるニーズを反映する
全 体	1,097	30.8	24.2	30.4	47.4	37.5
男 性	451	35.0	25.9	29.5	43.5	38.8
女 性	624	27.9	22.6	31.4	50.8	36.5

区分	自治体職員（防災担当部署）について防災現場に女性が十分配置されるよう、採用・登用段階を含めて留意する	避難所で性別に応じてプライバシー（更衣・授乳など）が確保できるようにする	その他	わからない	無回答
全 体	24.2	71.6	2.0	6.2	2.1
男 性	24.2	62.5	2.4	6.9	2.9
女 性	24.7	78.2	1.8	5.9	1.1

【性別・年代別】

性別・年代別にみると、女性と比較して男性では 20 代から 50 代まで年齢が上がるほど、男性と比較して女性では 20 代から 40 代まで年齢が上がるほど「地域防災計画や災害に関する各種マニュアル等に男女平等の視点を入れる」の割合が高くなっています。また、男性 50 代で「防災分野の委員会や会議により多くの女性が参加できるようにする」、「災害時の備えについて性別によって異なるニーズを反映する」、女性 70 代以上で「避難所でのリーダーや炊き出しなど役割を性別で固定せず分担する」、女性 60 代で「避難所で性別に応じてプライバシー（更衣・授乳など）が確保できるようにする」の割合が高くなっています。

単位：％

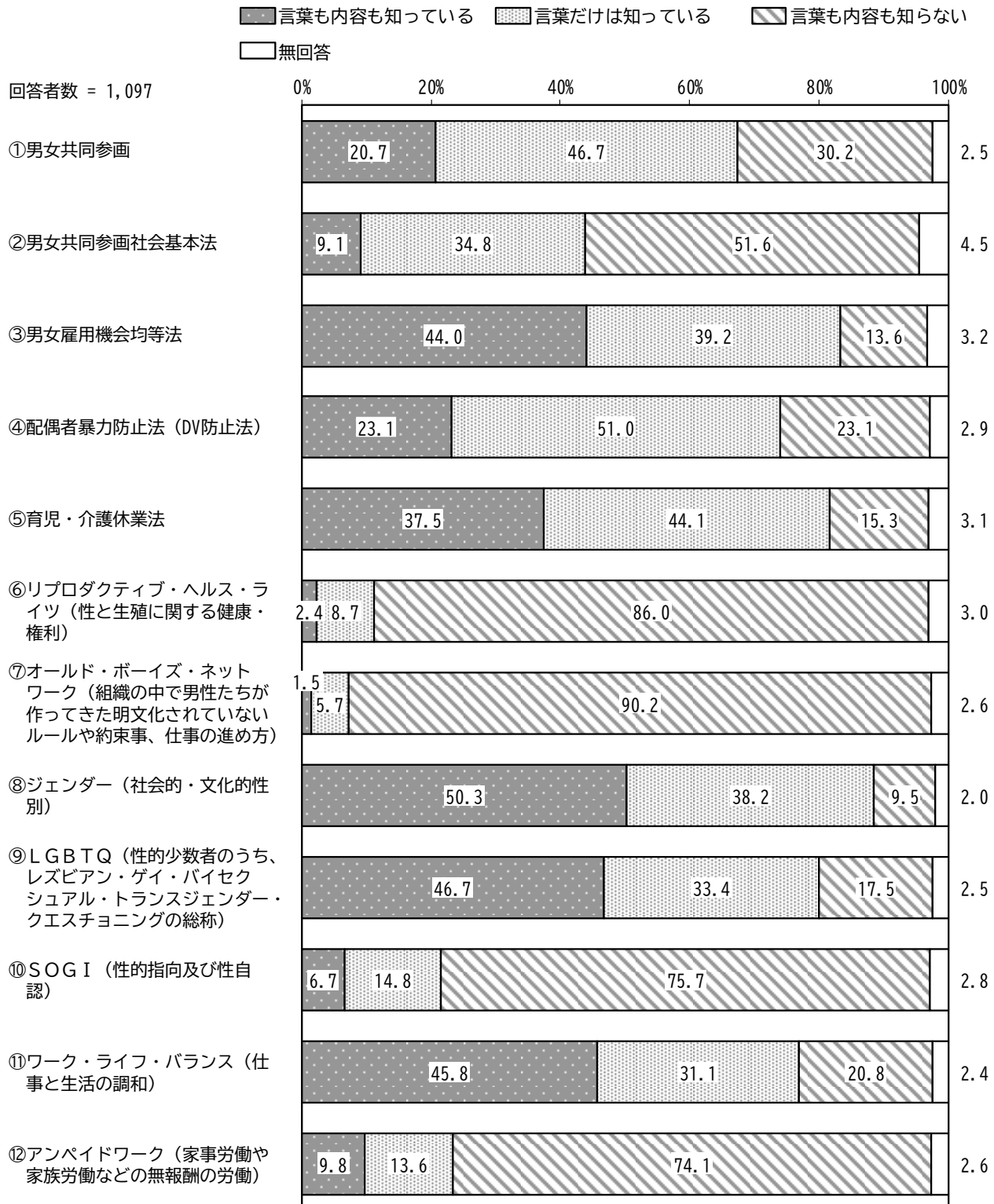
区分	回答者数 (件)	防災分野の委員会や会議により多くの女性が参加できるようにする	災害対応や復興においてリーダーとなれる女性を育成する	地域防災計画や災害に関する各種マニュアル等に男女平等の視点を入れる	避難所でのリーダーや炊き出しなど役割を性別で固定せず分担する	災害時の備えについて性別によって異なるニーズを反映する
全 体	1,097	30.8	24.2	30.4	47.4	37.5
男性 20代	37	21.6	16.2	16.2	40.5	35.1
30代	61	14.8	14.8	19.7	42.6	34.4
40代	77	37.7	31.2	26.0	37.7	40.3
50代	87	46.0	31.0	37.9	47.1	49.4
60代	92	37.0	23.9	29.3	45.7	37.0
70代以上	96	39.6	30.2	36.5	43.8	33.3
女性 20代	43	30.2	25.6	23.3	44.2	46.5
30代	79	39.2	27.8	31.6	45.6	38.0
40代	113	25.7	21.2	31.9	50.4	33.6
50代	152	28.3	25.0	27.6	49.3	40.8
60代	115	25.2	17.4	35.7	49.6	39.1
70代以上	121	24.0	21.5	34.7	60.3	27.3

区分	自治体職員（防災担当部署）について防災現場に女性が十分配置されるよう、採用・登用段階を含めて留意する	避難所で性別に応じてプライバシー（更衣・授乳など）が確保できるようにする	その他	わからない	無回答
全 体	24.2	71.6	2.0	6.2	2.1
男性 20代	13.5	62.2	2.7	2.7	0.0
30代	21.3	60.7	6.6	11.5	0.0
40代	27.3	59.7	2.6	2.6	3.9
50代	24.1	62.1	1.1	8.0	1.1
60代	25.0	60.9	1.1	8.7	4.3
70代以上	27.1	67.7	2.1	6.3	5.2
女性 20代	27.9	76.7	4.7	2.3	0.0
30代	22.8	72.2	3.8	8.9	0.0
40代	22.1	71.7	3.5	3.5	0.9
50代	26.3	76.3	0.0	9.9	0.0
60代	26.1	87.8	0.0	3.5	0.0
70代以上	24.0	81.8	1.7	5.0	5.0

10 男女共同参画社会について

問 23 あなたは、次にあげる男女共同参画社会に関する言葉を知っていますか。
(選択はそれぞれ1つ)

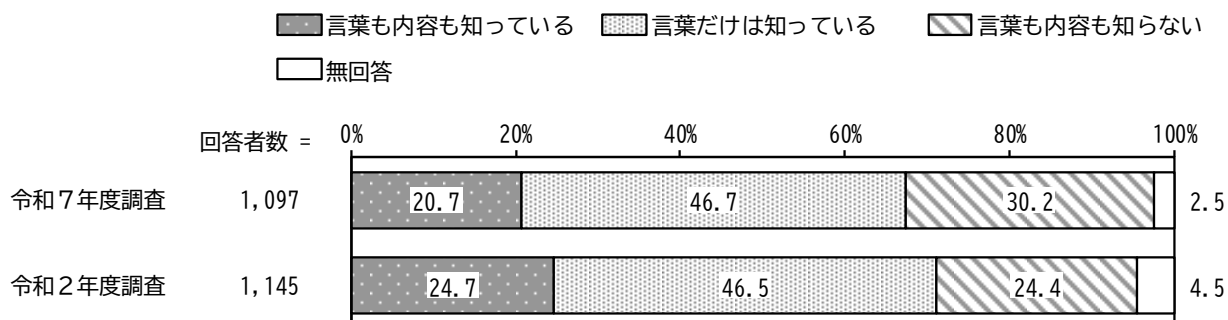
「言葉も内容も知っている」と回答した人の割合が『⑧ジェンダー(社会的・文化的性別)』で 50.3%、
「言葉だけは知っている」と回答した人は『④配偶者暴力防止法 (DV 防止法)』で 51.0%となっています。
一方、「言葉も内容も知らない」と回答した人の割合が『⑦オールド・ボーイズ・ネットワーク (組織の中で男性たちが作ってきた明文化されていないルールや約束事、仕事の進め方)』で 90.2%となっています。



①男女共同参画

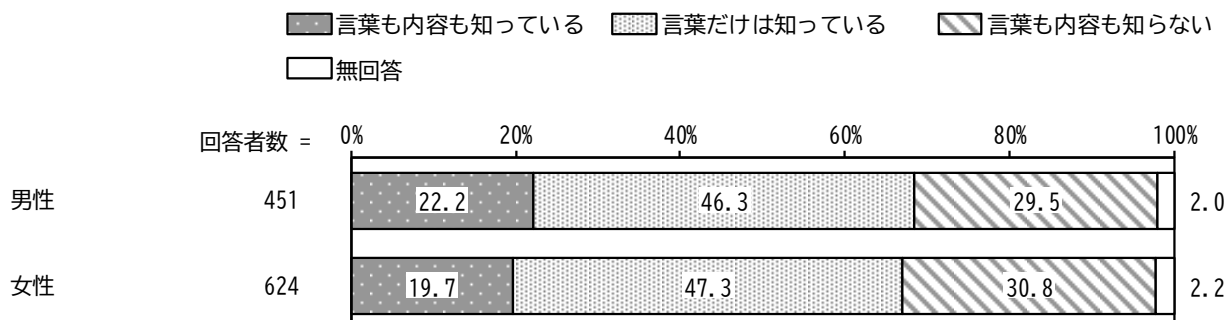
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「言葉も内容も知らない」の割合が増加しています。



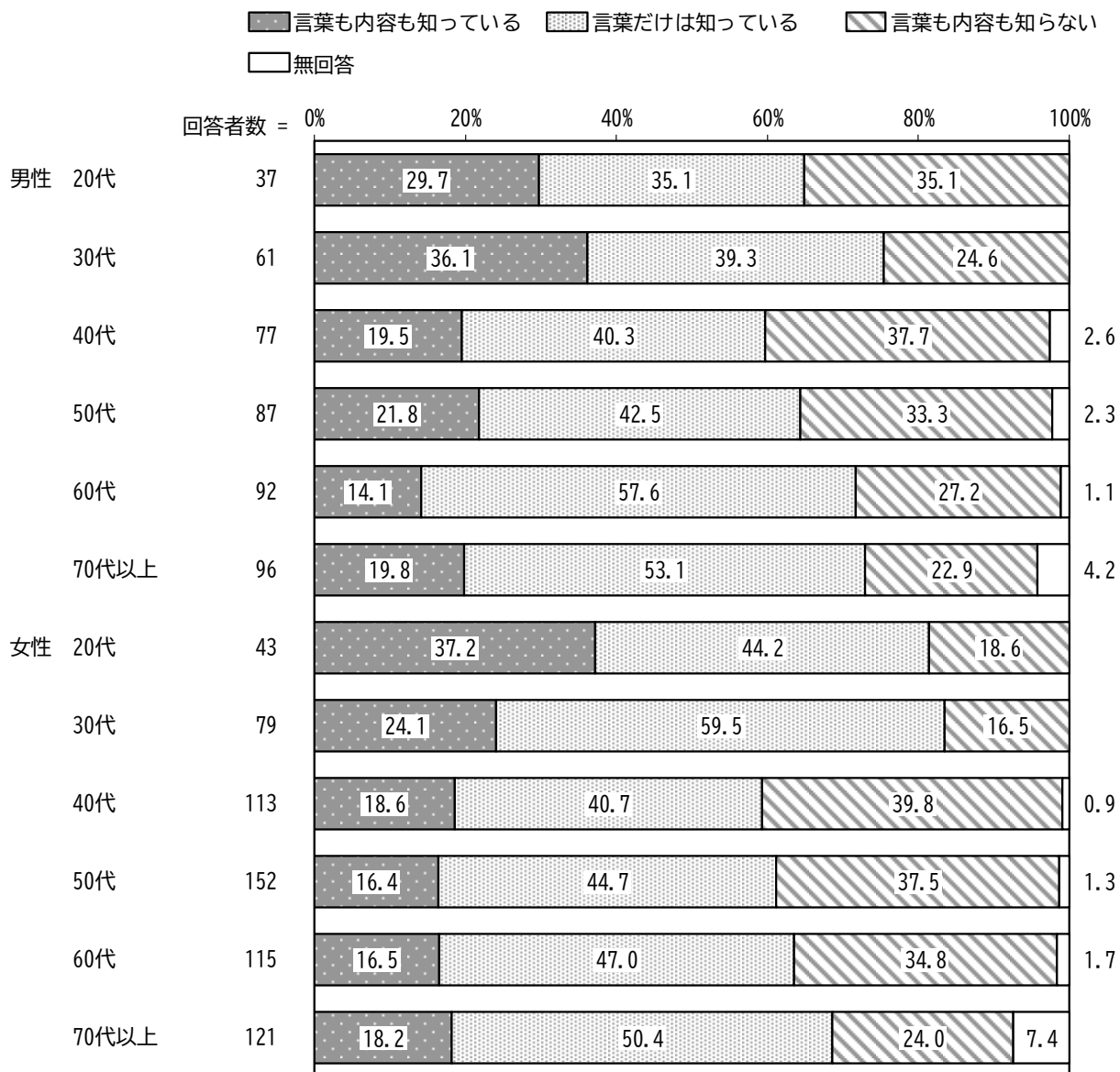
【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



【性別・年代別】

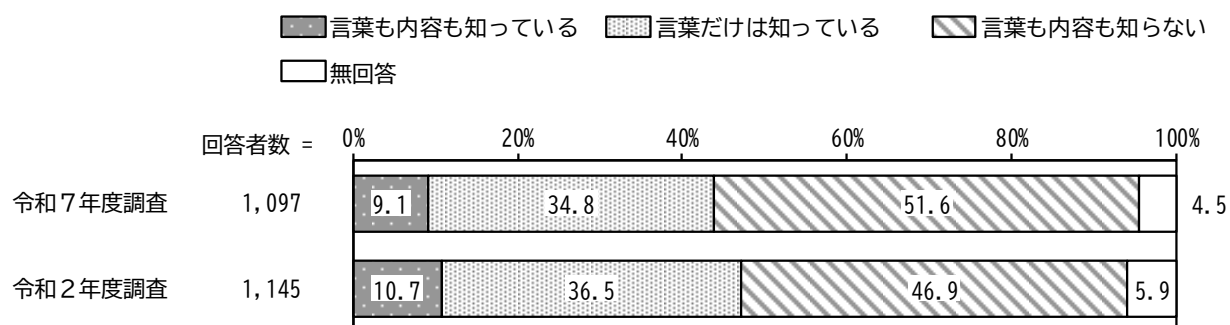
性別・年代別にみると、女性と比較して男性では 20 代から 60 代まで年齢が上がるほど「言葉だけは知っている」の割合が高く、男性と比較して女性では 40 代から 70 代以上まで年齢が上がるほど「言葉だけは知っている」の割合が高く、「言葉も内容も知らない」の割合が低くなっています。また、男性 30 代、女性 20 代で「言葉も内容も知っている」の割合が高くなっています。



②男女共同参画社会基本法

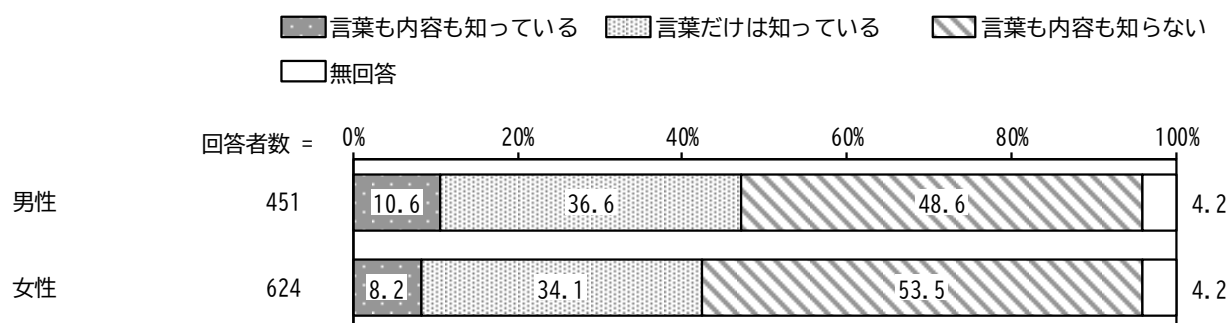
【経年比較】

令和２年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



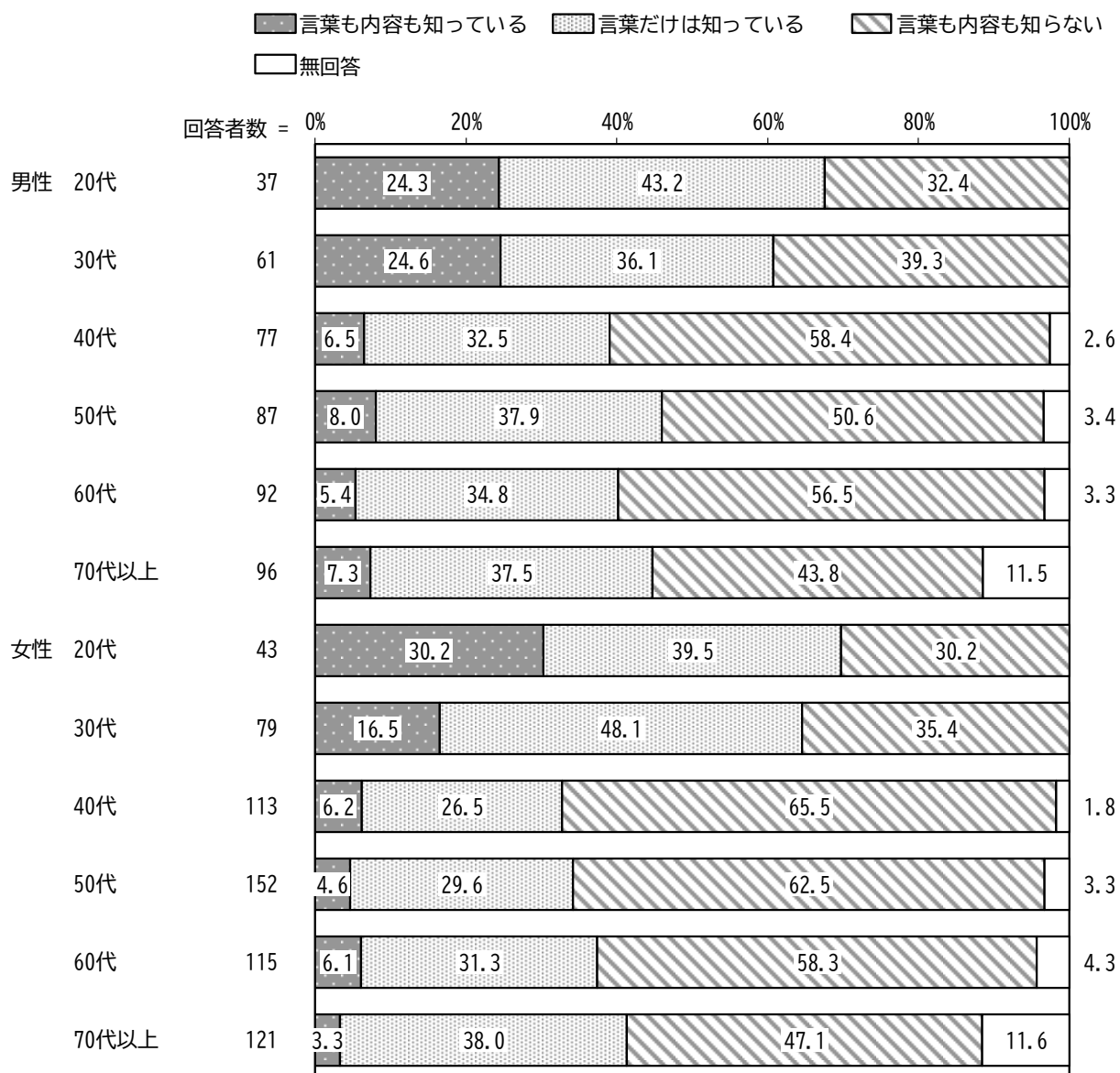
【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



【性別・年代別】

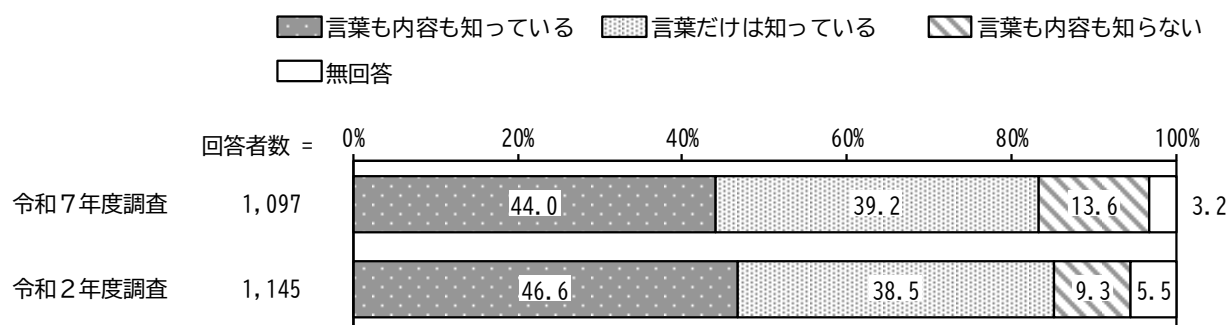
性別・年代別にみると、男性と比較して女性では 70 代以上から 20 代まで年齢が下がるほど「言葉も内容も知っている」の割合が高い傾向にあります。



③男女雇用機会均等法

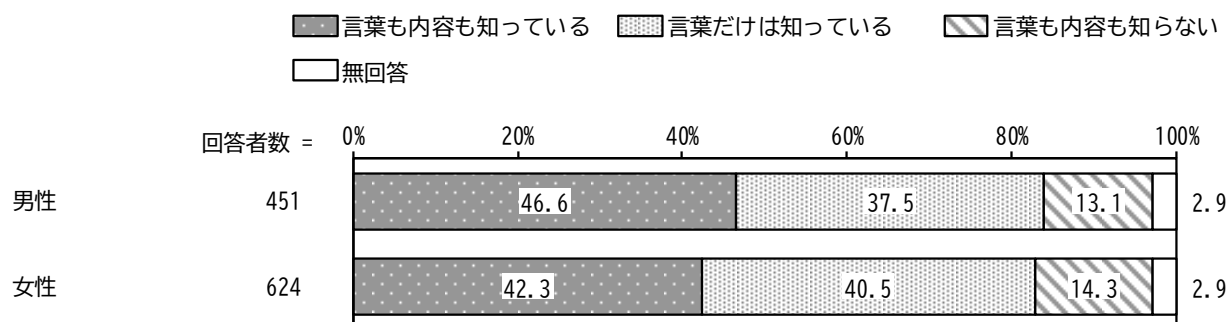
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



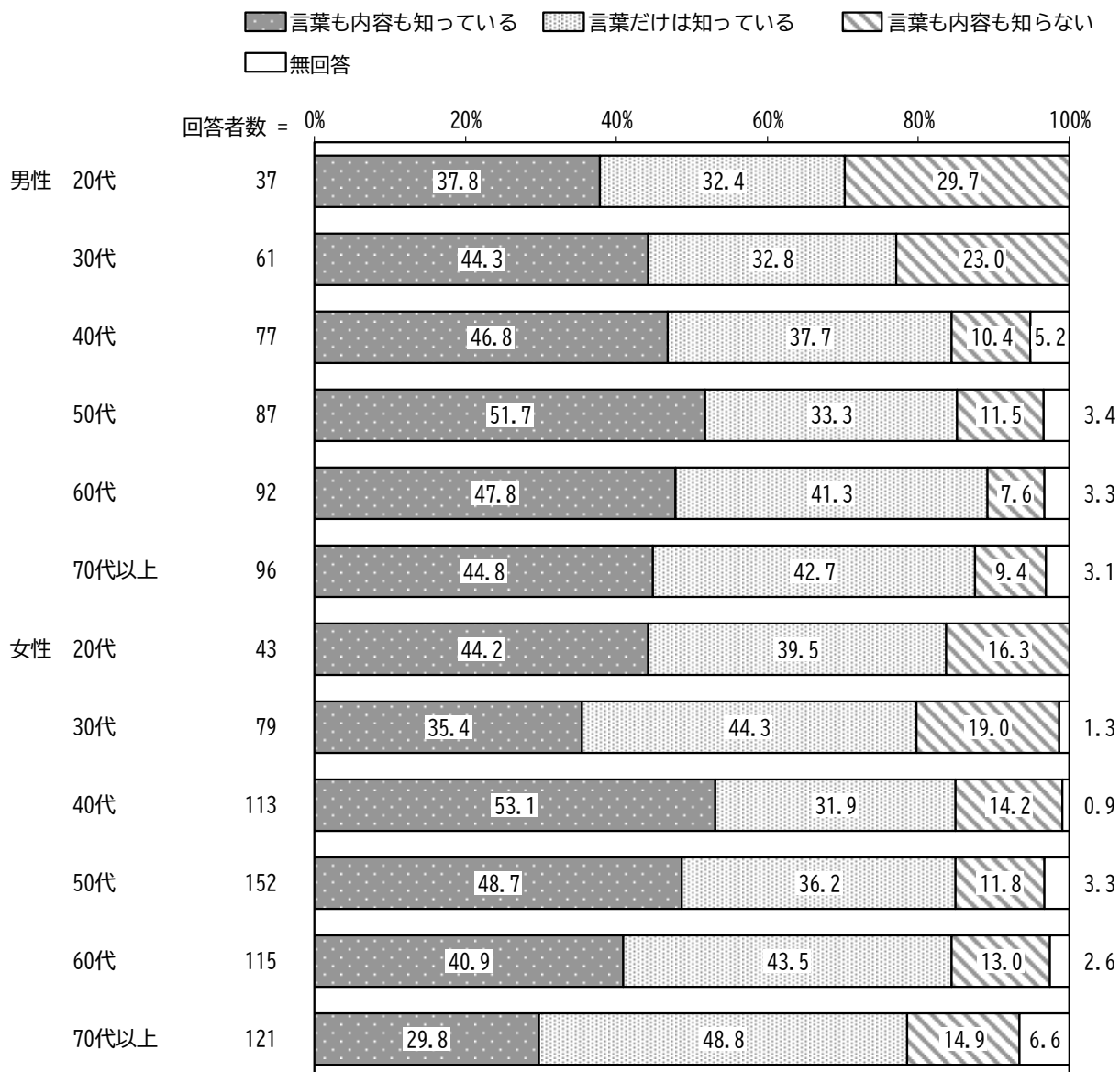
【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



【性別・年代別】

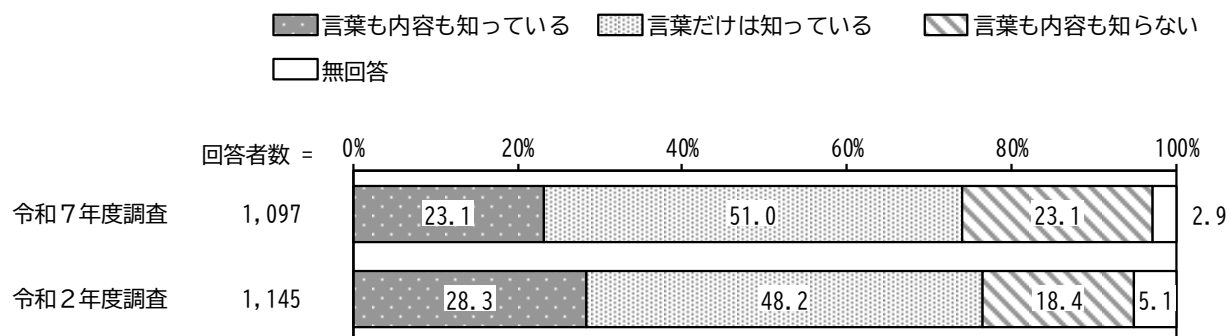
性別・年代別にみると、女性と比較して男性では 60 代から 20 代まで年齢が下がるほど「言葉も内容も知らない」の割合が高い傾向にあり、男性と比較して女性では 40 代から 70 代以上まで年齢が上がるほど「言葉だけは知っている」の割合が高く、「言葉も内容も知っている」の割合が低くなっています。



④配偶者暴力防止法（DV 防止法）

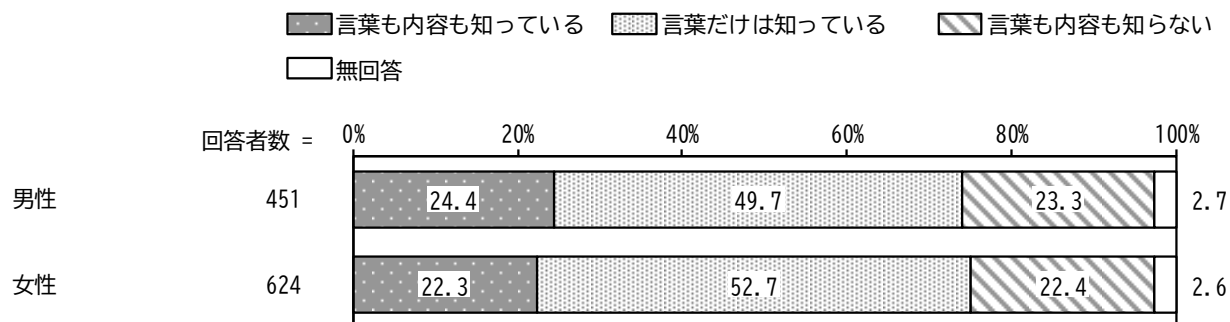
【経年比較】

令和２年度調査と比較すると、「言葉も内容も知っている」の割合が減少しています。



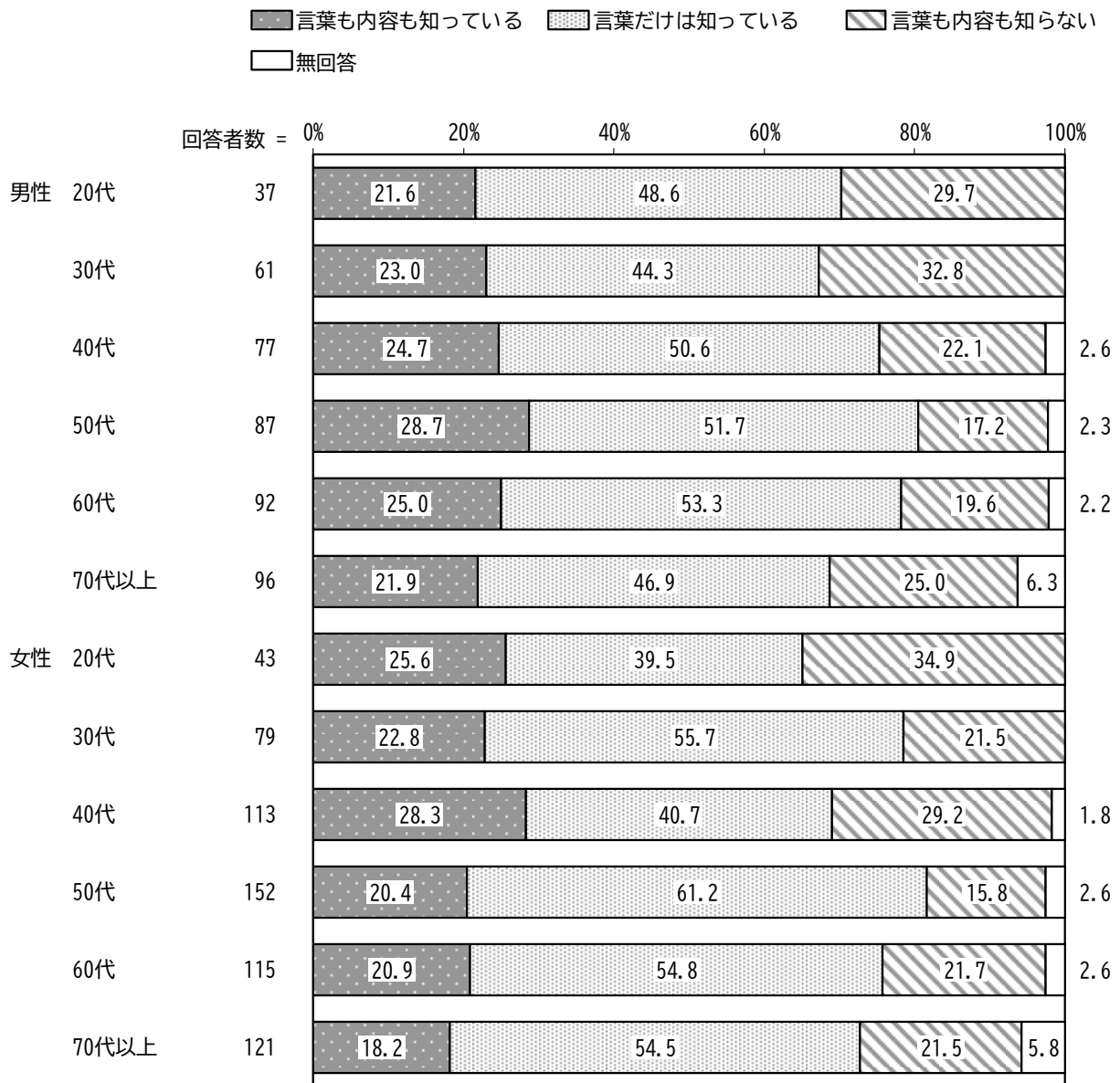
【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



【性別・年代別】

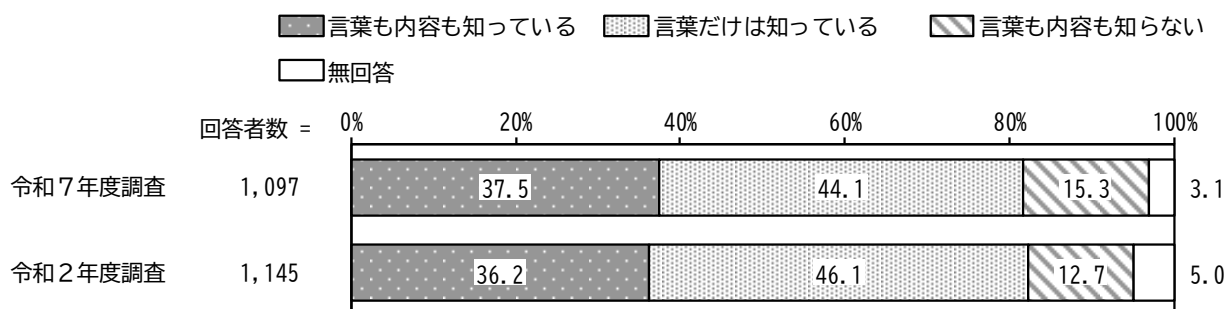
性別・年代別にみると、女性と比較して男性では 20 代から 50 代まで年齢が上がるほど「言葉も内容も知っている」の割合が高い傾向にあります。また、女性 50 代で「言葉だけは知っている」、女性 20 代で「言葉も内容も知らない」の割合が高くなっています。



⑤育児・介護休業法

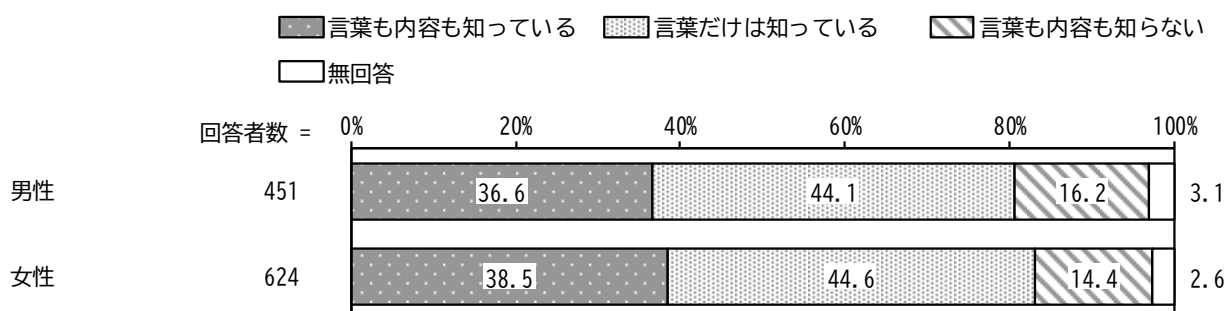
【経年比較】

令和２年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



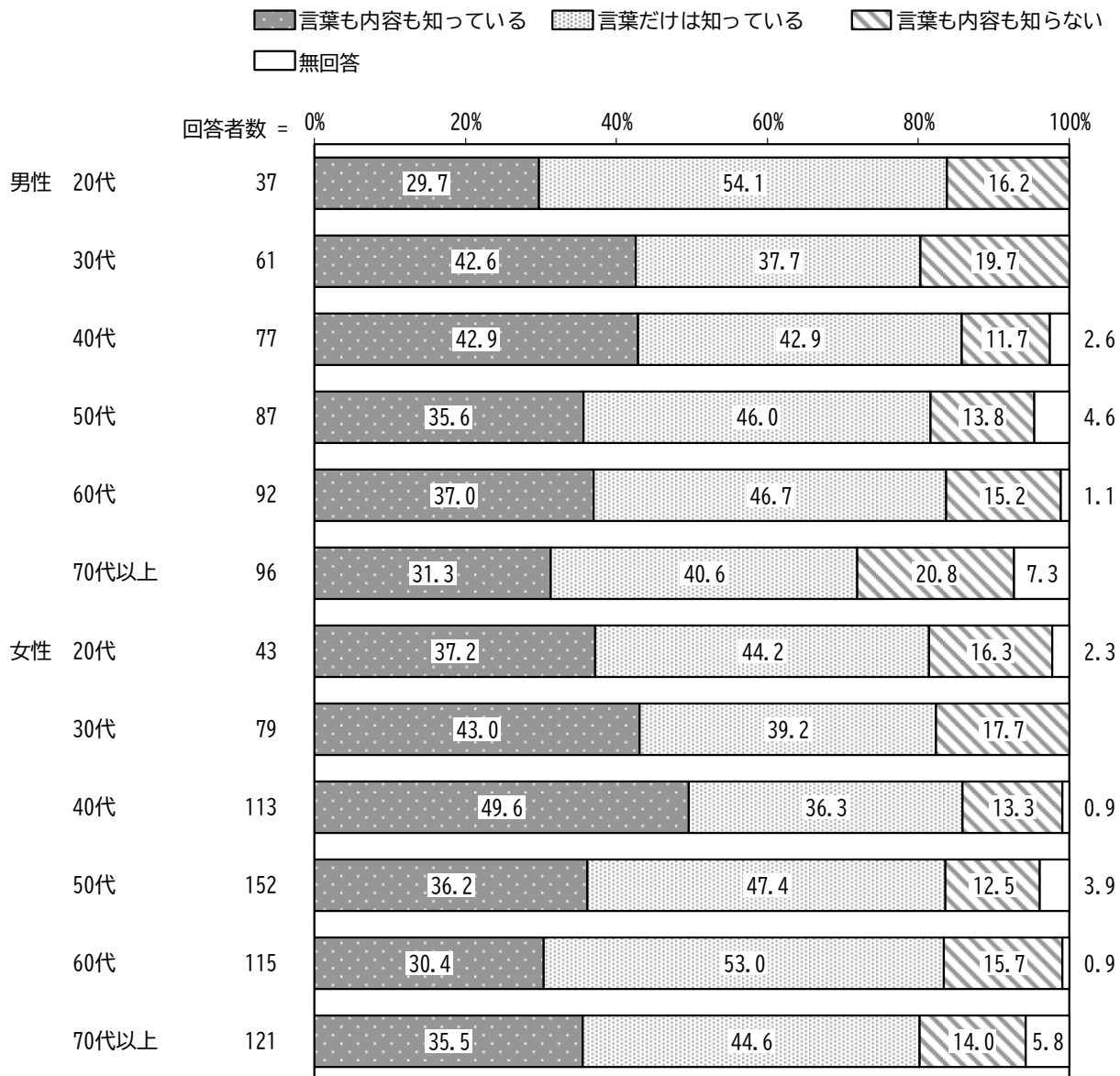
【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



【性別・年代別】

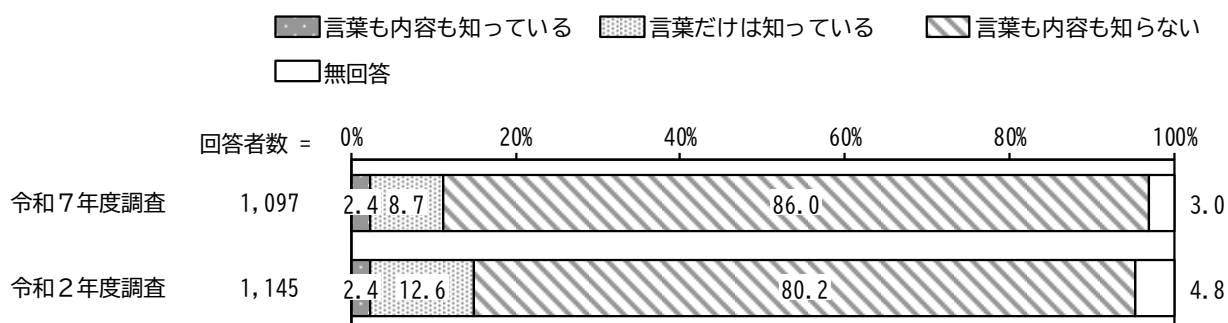
性別・年代別にみると、女性と比較して男性では 40 代から 70 代以上まで年齢が上がるほど「言葉も内容も知らない」の割合が高く、男性と比較して女性では 20 代から 40 代まで年齢が上がるほど「言葉も内容も知っている」の割合が高くなっています。また、男性 20 代、女性 60 代で「言葉だけは知っている」の割合が高くなっています。また、男性 20 代、女性 60 代で「言葉だけは知っている」の割合が高くなっています。



⑥リプロダクティブ・ヘルス・ライツ（性と生殖に関する健康・権利）

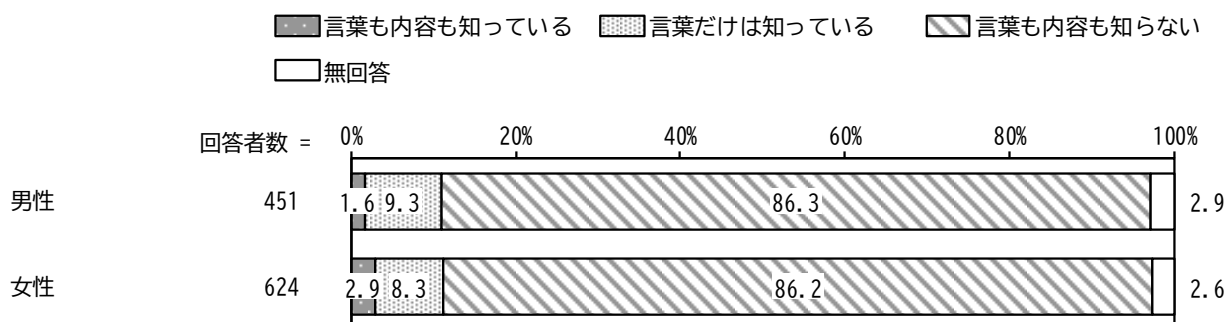
【経年比較】

令和２年度調査と比較すると、「言葉も内容も知らない」の割合が増加しています。



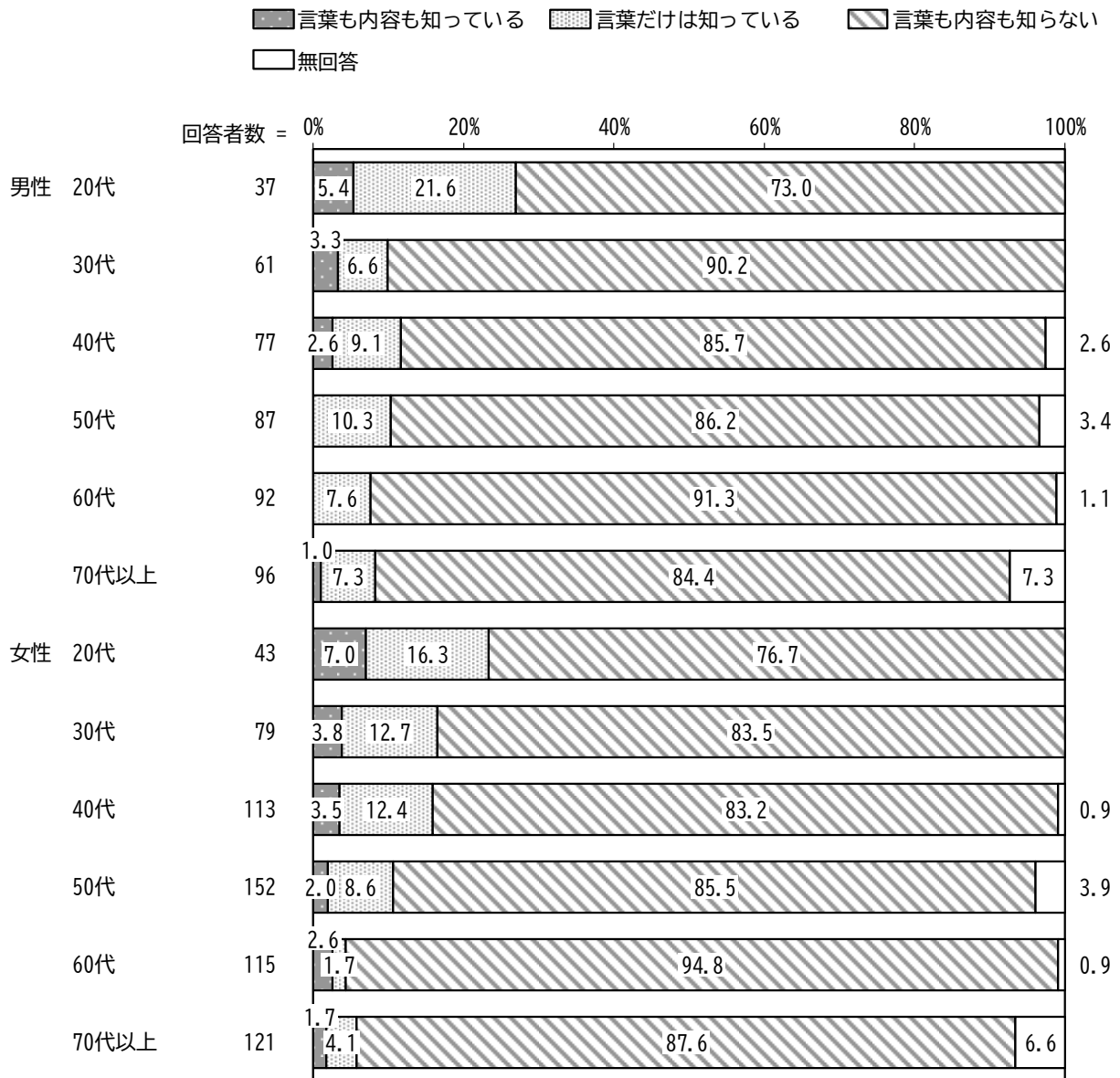
【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



【性別・年代別】

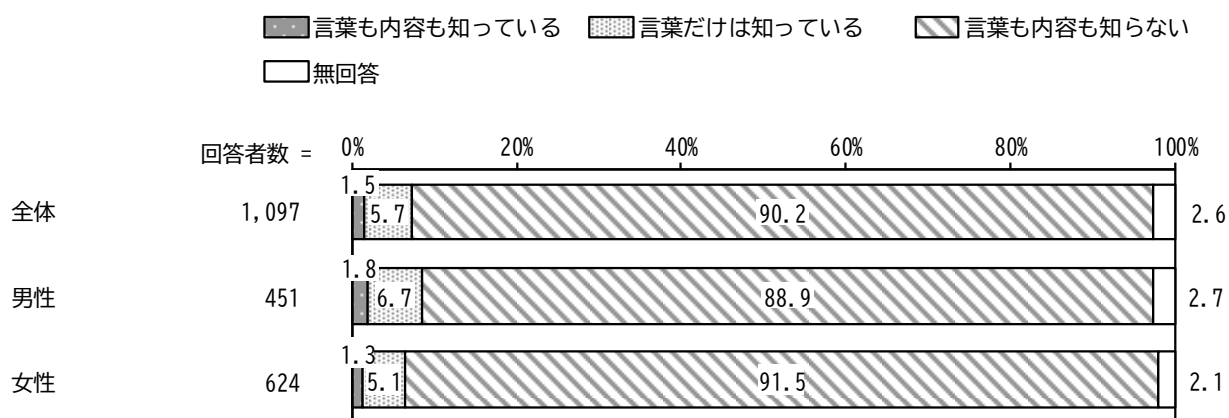
性別・年代別にみると、男性と比較して女性では 20 代から 60 代まで年齢が上がるほど「言葉も内容も知らない」の割合が高い傾向にあり、「言葉だけは知っている」の割合が低くなっています。



⑦オールド・ボーイズ・ネットワーク(組織の中で男性たちが作ってきた明文化されていないルールや約束事、仕事の進め方) ※令和2年度調査なし

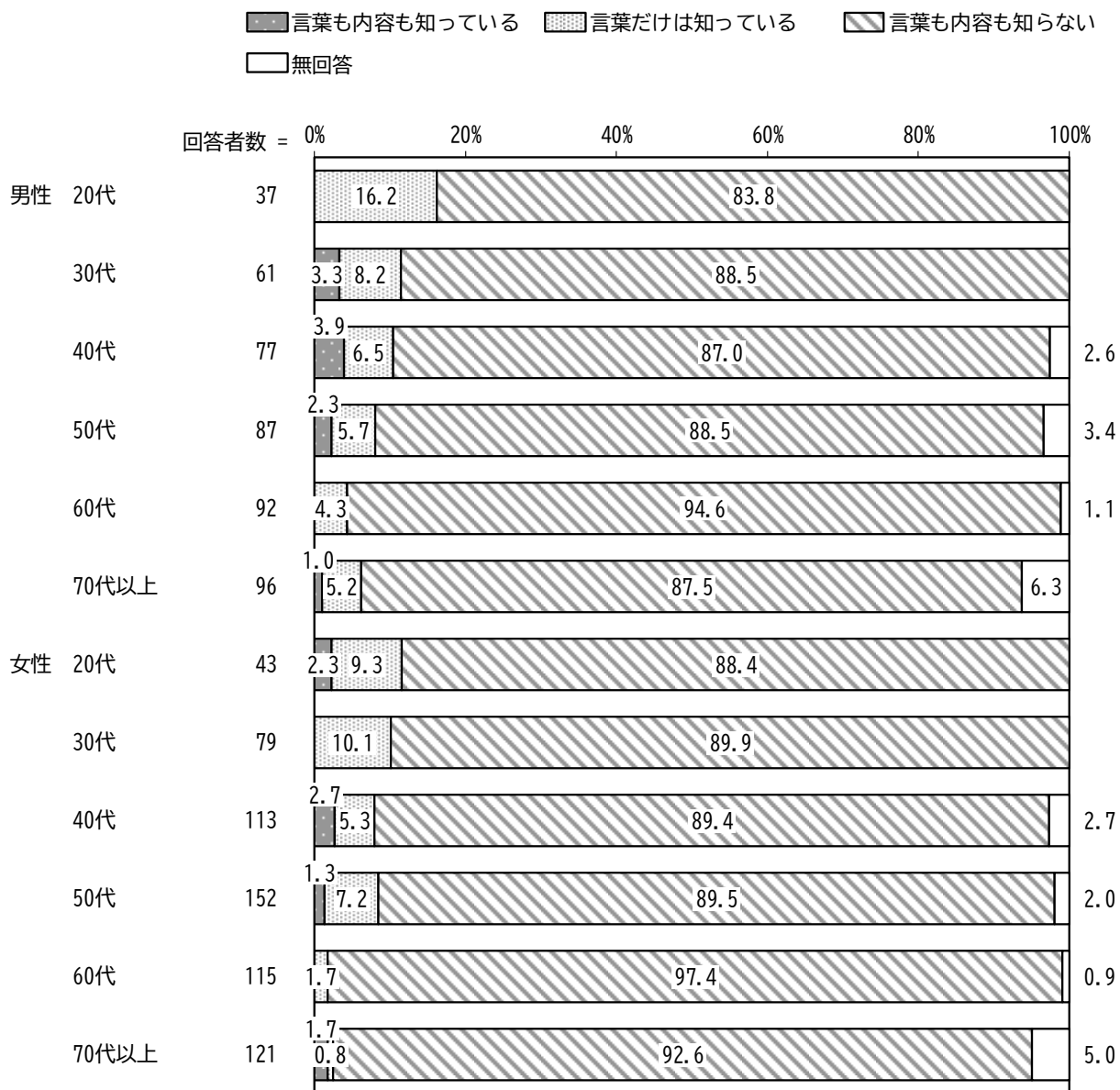
【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



【性別・年代別】

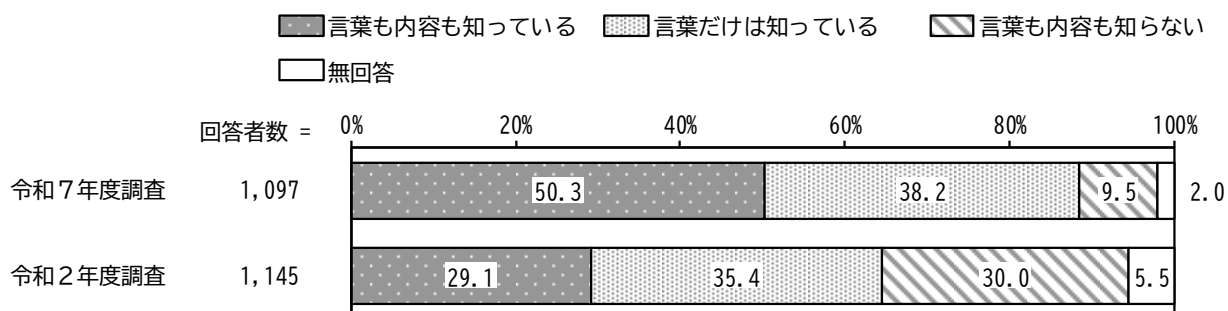
性別・年代別にみると、女性と比較して男性では 60 代から 20 代まで年齢が下がるほど、男性と比較して女性では 70 代以上から 30 代まで年齢が下がるほど「言葉だけは知っている」の割合が高い傾向にあります。



⑧ジェンダー（社会的・文化的性別）

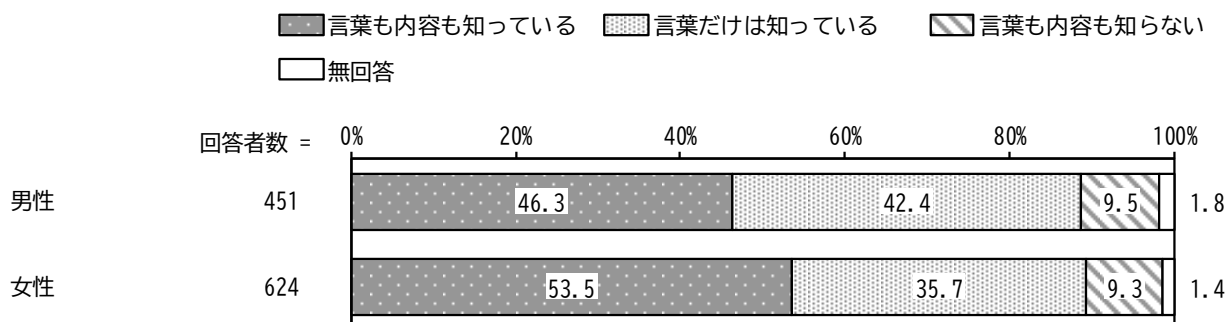
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「言葉も内容も知っている」の割合が増加し、「言葉も内容も知らない」の割合が減少しています。



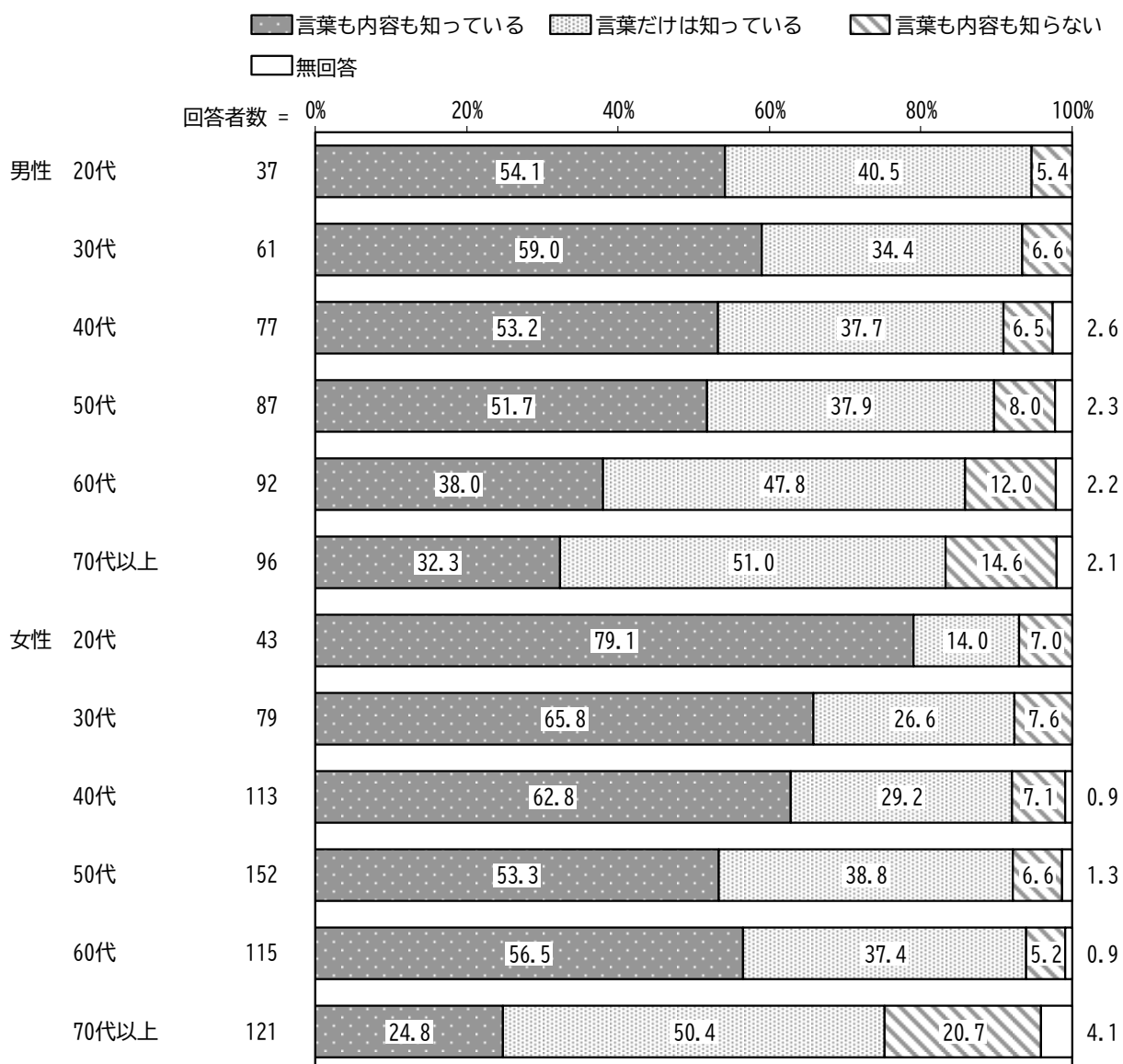
【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「言葉だけは知っている」の割合が高く、男性と比較して女性で「言葉も内容も知っている」の割合が高くなっています。



【性別・年代別】

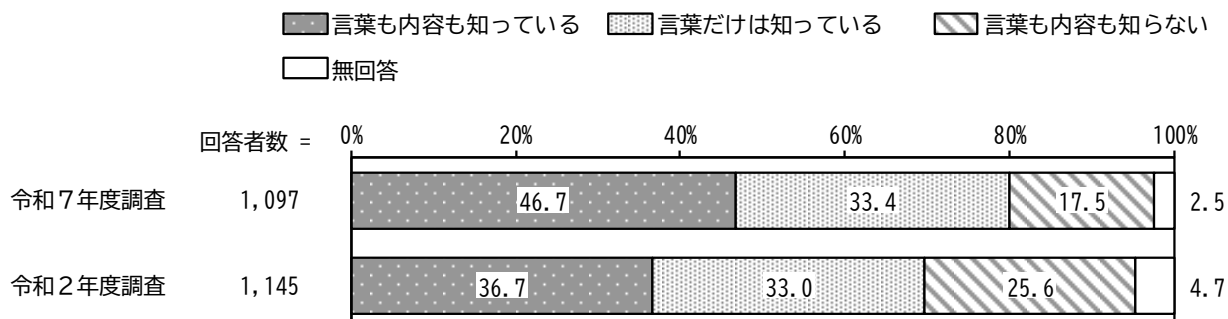
性別・年代別にみると、年齢が上がるほど、女性と比較して男性では「言葉も内容も知らない」の割合が高い傾向にあり、男性と比較して女性では「言葉だけは知っている」の割合が高い傾向にあります。また、女性 20 代で「言葉も内容も知っている」の割合が高くなっています。



⑨LGBTQ（性的少数者のうち、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー・クエスティングの総称）

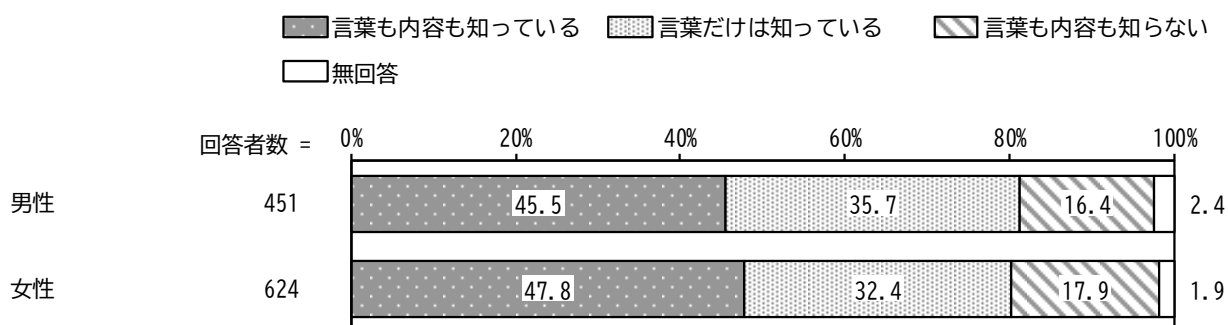
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「言葉も内容も知っている」の割合が増加し、「言葉も内容も知らない」の割合が減少しています。



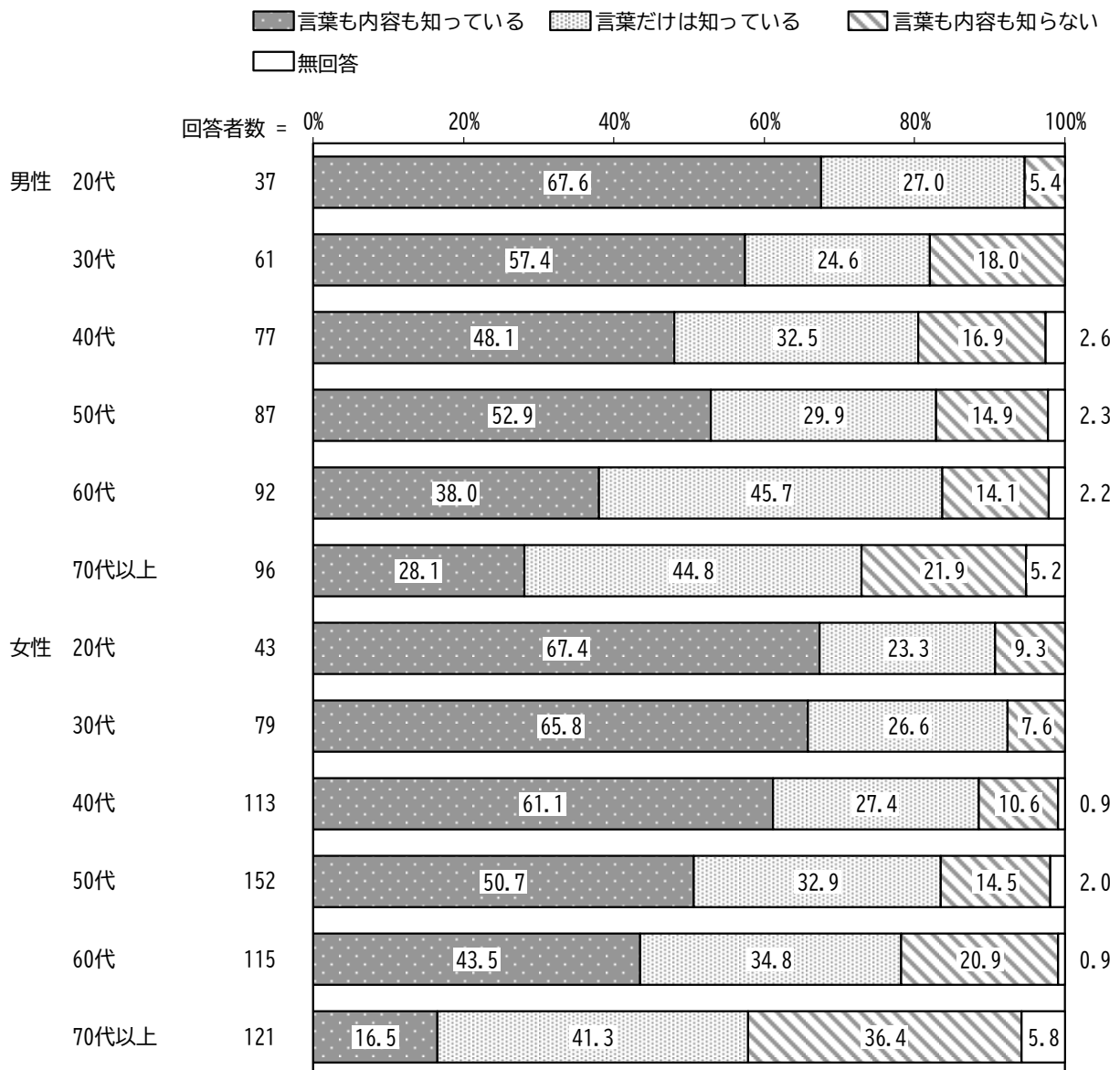
【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



【性別・年代別】

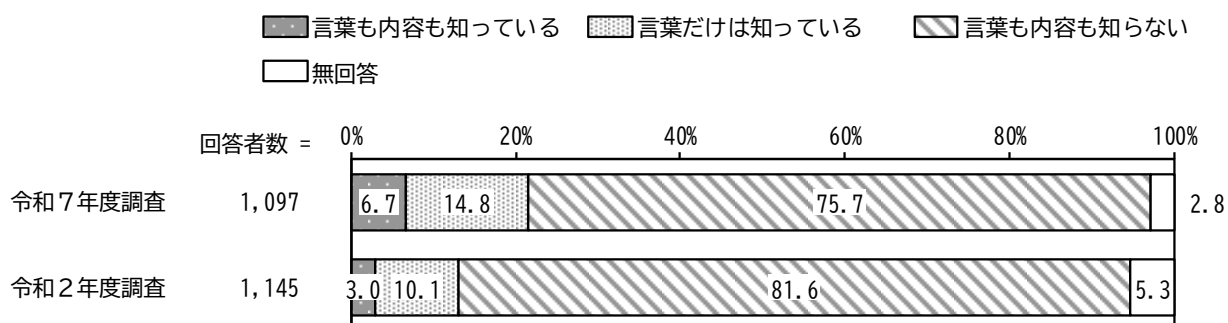
性別・年代別にみると、男性と比較して女性では年齢が上がるほど「言葉だけは知っている」の割合が高く、「言葉も内容も知らない」の割合が高い傾向にあります。また、男性 20 代、女性 20 代で「言葉も内容も知っている」の割合が高くなっています。



⑩ SOG I（性的指向及び性自認）

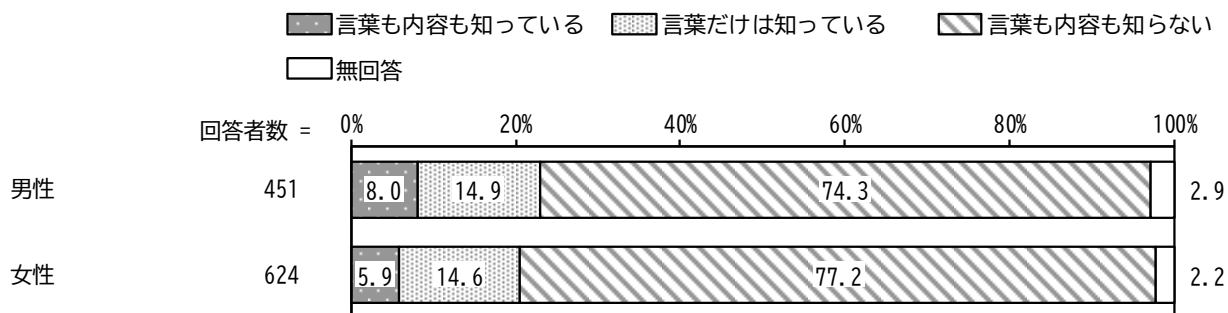
【経年比較】

令和２年度調査と比較すると、「言葉も内容も知らない」の割合が減少しています。



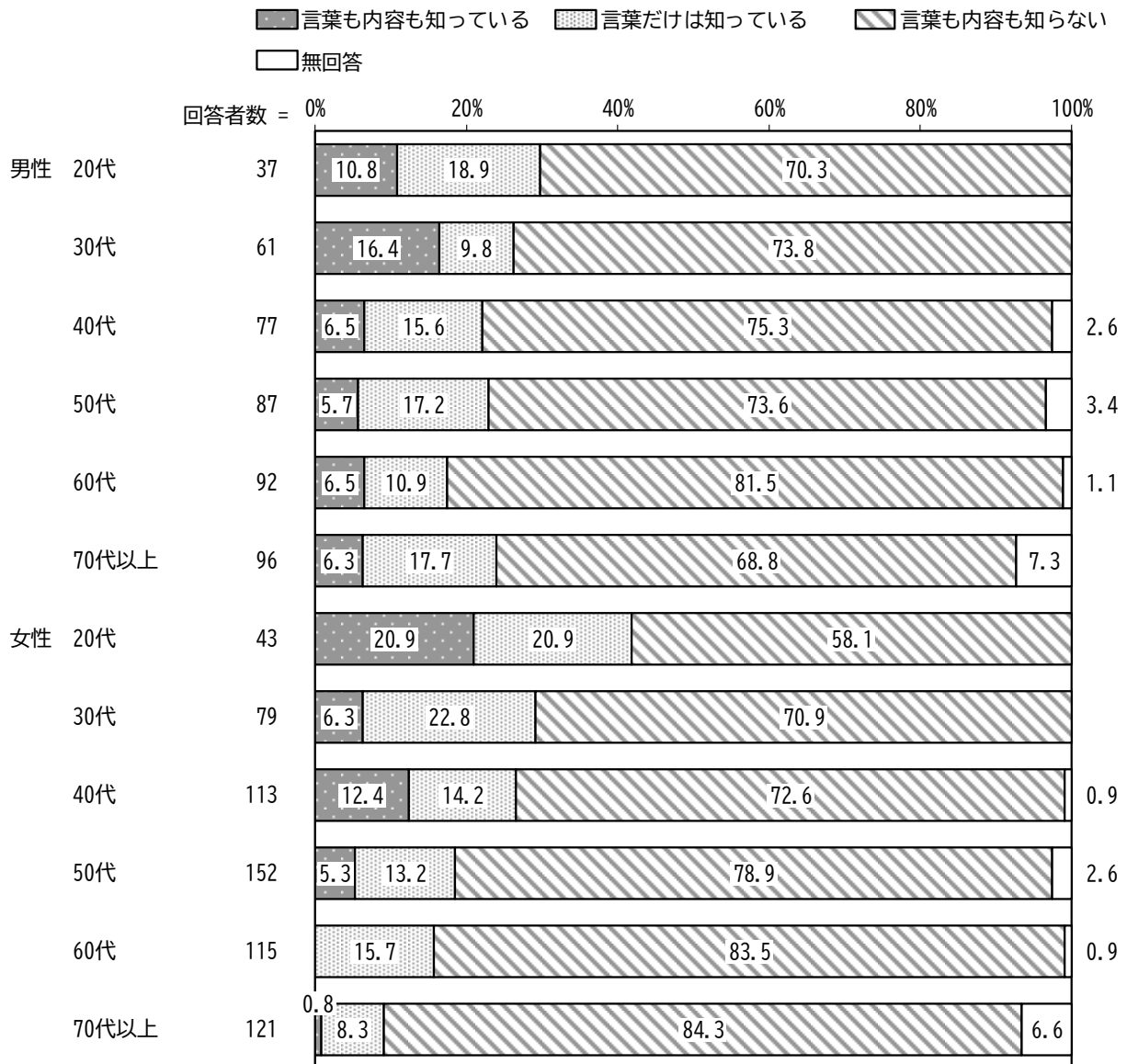
【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



【性別・年代別】

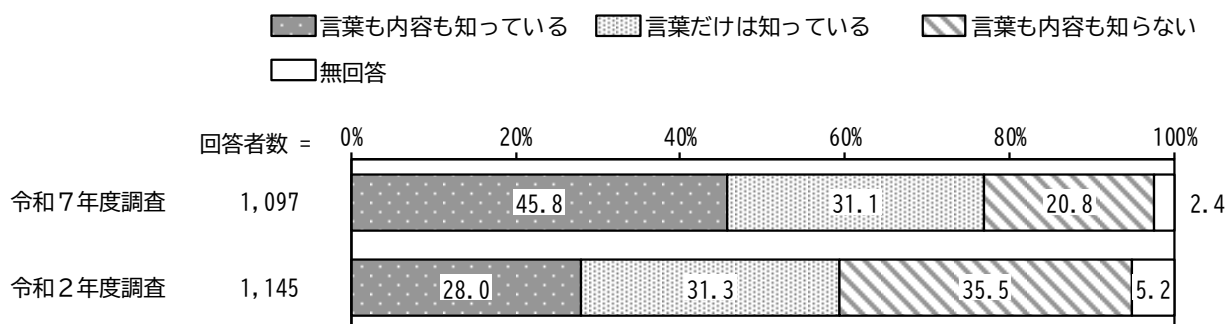
性別・年代別にみると、男性と比較して女性では年齢が上がるほど「言葉も内容も知らない」の割合が高くなっています。



⑪ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

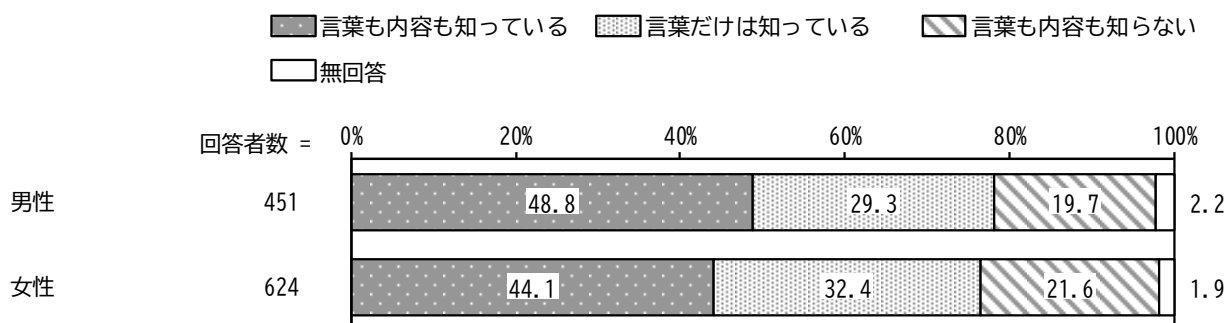
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「言葉も内容も知っている」の割合が増加し、「言葉も内容も知らない」の割合が減少しています。



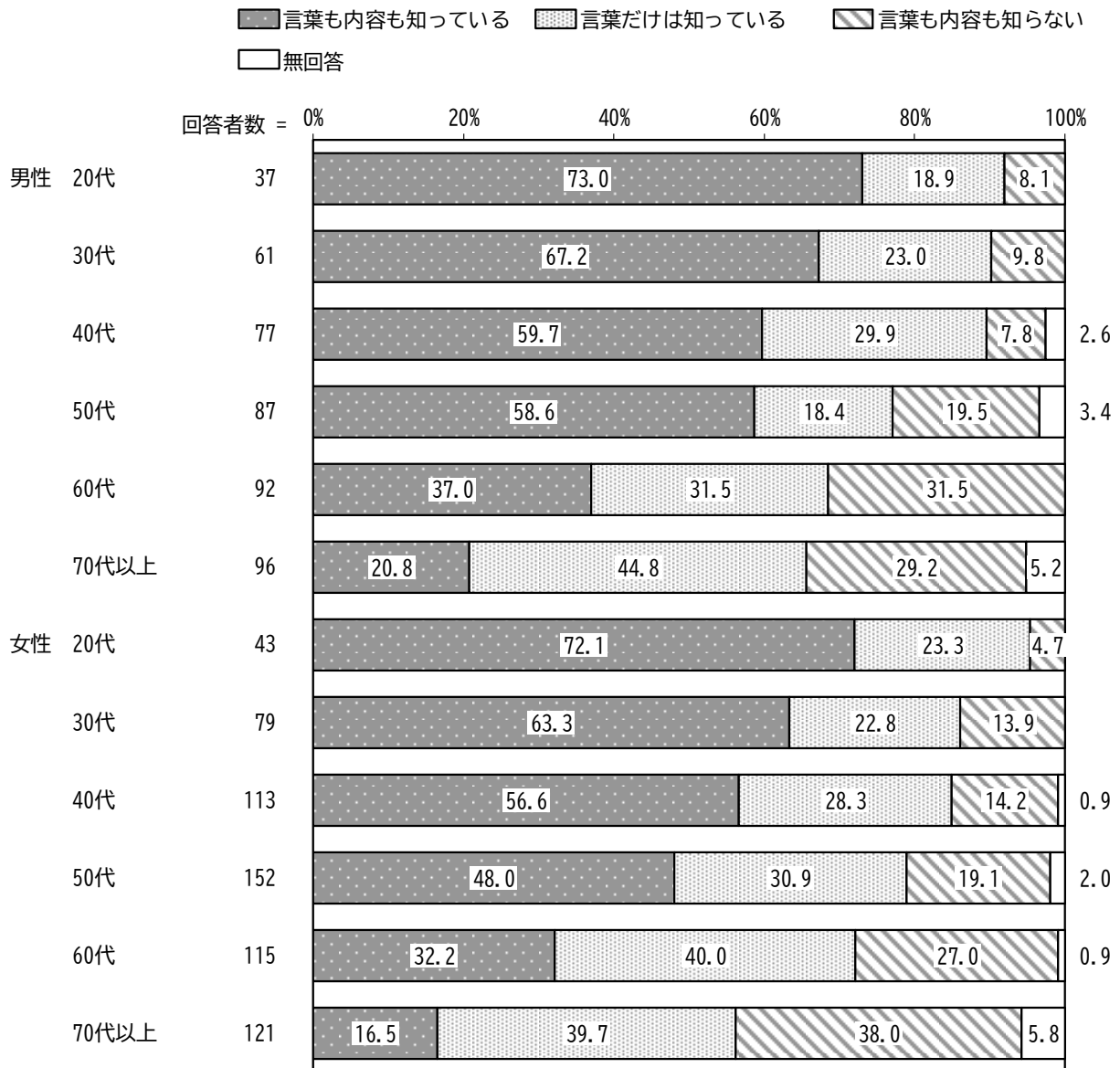
【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



【性別・年代別】

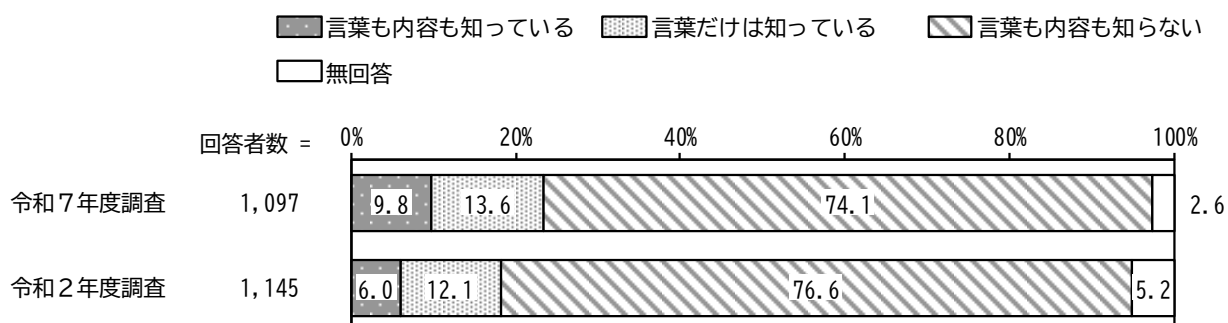
性別・年代別にみると、女性と比較して男性では 70 代以上から 20 代まで年齢が下がるほど「言葉も内容も知っている」の割合が高く、男性と比較して女性では年齢が上がるほど「言葉も内容も知らない」の割合が高くなっています。また、男性 70 代以上で「言葉だけは知っている」の割合が高くなっています。



⑫アンパイドワーク（家事労働や家族労働などの無報酬の労働）

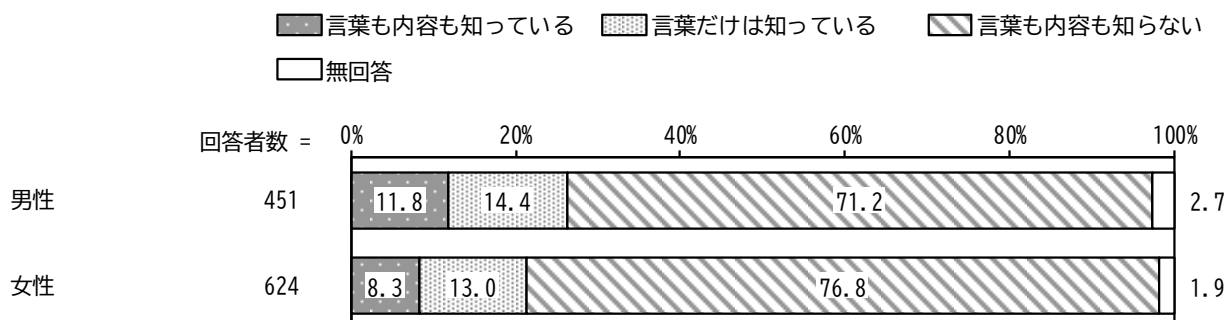
【経年比較】

令和２年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



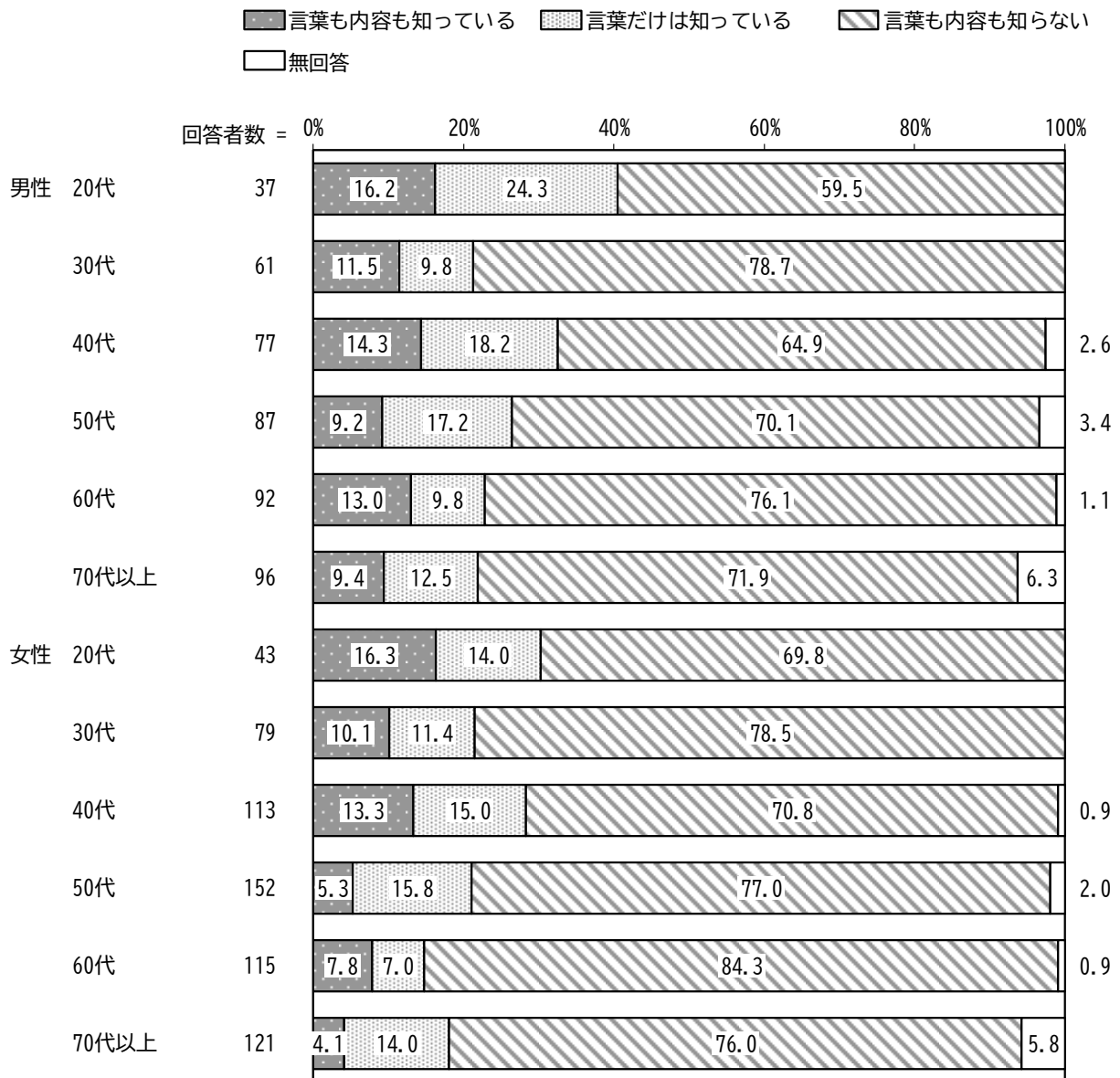
【性別】

性別にみると、男性と比較して女性で「言葉も内容も知らない」の割合が高くなっています。



【性別・年代別】

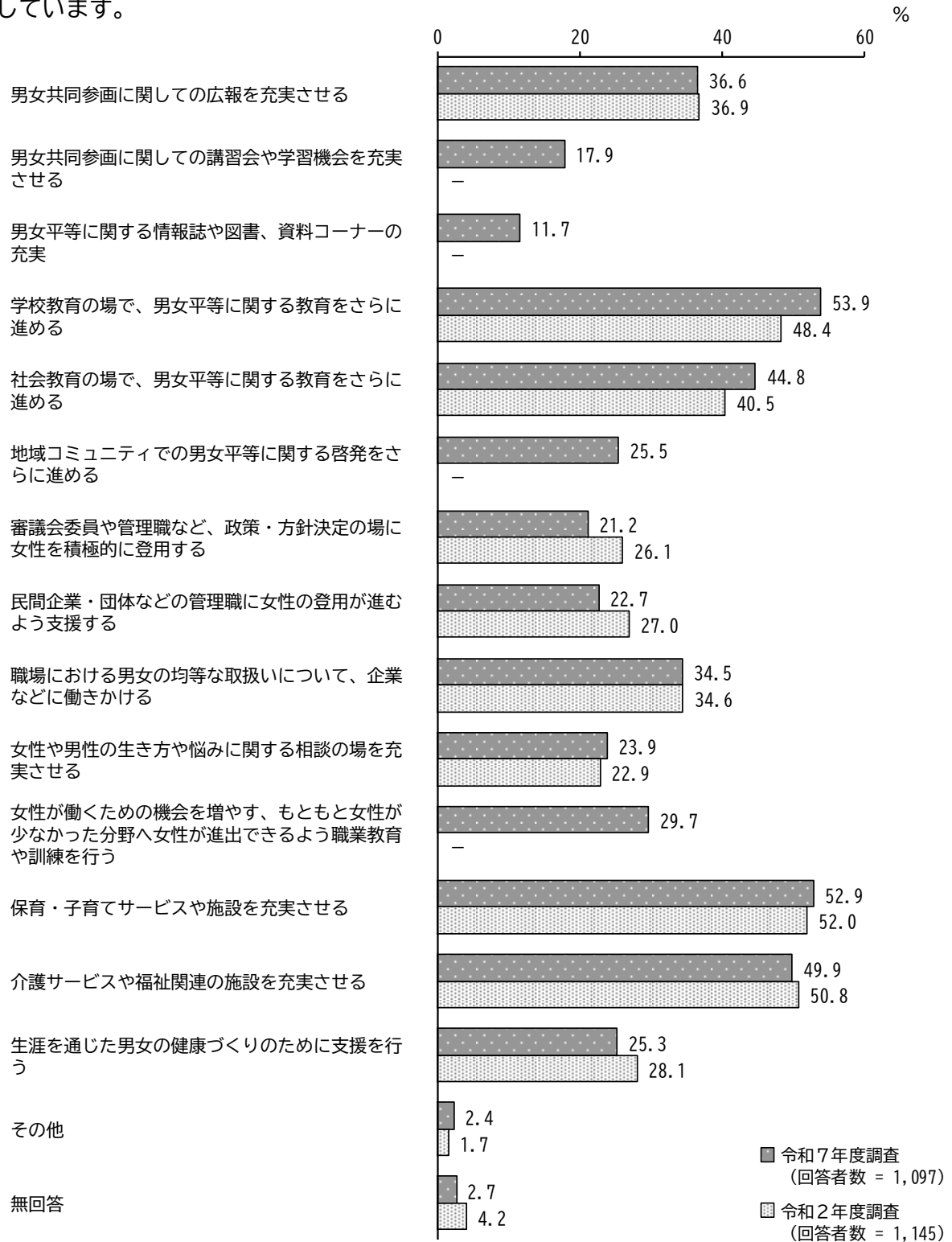
性別・年代別にみると、男性 20 代で「言葉だけは知っている」、女性 60 代で「言葉も内容も知らない」の割合が高くなっています。



問 24 男女共同参画社会を実現していくため、今後、市はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。（選択はいくつでも）

「学校教育の場で、男女平等に関する教育をさらに進める」の割合が 53.9%と最も高く、次いで「保育・子育てサービスや施設を充実させる」の割合が 52.9%、「介護サービスや福祉関連の施設を充実させる」の割合が 49.9%となっています。

令和２年度調査と比較すると、「学校教育の場で、男女平等に関する教育をさらに進める」の割合が増加しています。



※令和２年度調査では、「男女共同参画に関しての講習会や学習機会を充実させる」、「男女平等に関する情報誌や図書、資料コーナーの充実」、「地域コミュニティでの男女平等に関する啓発をさらに進める」、「女性が働くための機会を増やす、もともと女性が少なかった分野へ女性が進出できるよう職業教育や訓練を行う」がありませんでした。

【その他意見】

- ・再雇用など、非正規ではない正規雇用を進めるべきである。
- ・男性だから女性だからではなくその人物に見合った評価をしてほしい。

【性別】

性別にみると、女性と比較して男性で「男女共同参画に関しての広報を充実させる」の割合が高く、男性と比較して女性で「学校教育の場で、男女平等に関する教育をさらに進める」、「女性が働くための機会を増やす、もともと女性が少なかった分野へ女性が進出できるよう職業教育や訓練を行う」、「介護サービスや福祉関連の施設を充実させる」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	男女共同参画に関する 広報を充実させる	男女共同参画に関する講習 会や学習機会を充実させる	男女平等に関する情報誌や図 書、資料コーナーの充実	学校教育の場で、男女平等に 関する教育をさらに進める	社会教育の場で、男女平等に 関する教育をさらに進める	地域コミュニティでの男女平 等に関する啓発をさらに進め る	審議会委員や管理職など、政 策・方針決定の場に女性を積 極的に登用する	民間企業・団体などの管理職 に女性の登用が進むよう支援 する
全 体	1,097	36.6	17.9	11.7	53.9	44.8	25.5	21.2	22.7
男 性	451	39.9	20.6	12.4	49.4	42.6	27.3	19.1	22.4
女 性	624	34.8	16.0	11.1	57.5	46.3	24.5	23.2	23.6

区分	職場における男女の均等な取 扱いかける	女性や男性の生き方や悩みに 関する相談の場を充実させる	女性が働くための機会を増や す、もともと女性が少なくなっ た分野へ女性が進出できるよ う職業教育や訓練を行う	保育・子育てサービスや施設 を充実させる	介護サービスや福祉関連の施 設を充実させる	生涯を通じた男女の健康づく りのために支援を行う	その他	無回答
全 体	34.5	23.9	29.7	52.9	49.9	25.3	2.4	2.7
男 性	34.8	22.4	25.1	50.6	42.4	25.9	3.3	2.7
女 性	34.1	25.0	33.3	55.0	55.6	25.6	1.6	2.2

【性別・年代別】

性別・年代別にみると、男女ともに年齢が上がるほど「介護サービスや福祉関連の施設を充実させる」の割合が高い傾向にあります。また、男性 60 代で「男女共同参画に関する広報を充実させる」、男性 70 代以上で「男女共同参画に関する講習会や学習機会を充実させる」、女性 40 代で「学校教育の場で、男女平等に関する教育をさらに進める」、女性 30 代で「女性が働くための機会を増やす、もともと女性が少なかった分野へ女性が進出できるよう職業教育や訓練を行う」、女性 70 代以上で「生涯を通じた男女の健康づくりのために支援を行う」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	男女共同参画に関する 広報を充実させる	男女共同参画に関する講習 会や学習機会を充実させる	男女平等に関する情報誌や図 書・資料コーナーの充実	学校教育の場で、男女平等に 関する教育をさらに進める	社会教育の場で、男女平等に 関する教育をさらに進める	地域コミュニティでの男女平 等に関する啓発をさらに進め る	審議会委員や管理職など、政 策・方針決定の場に女性を積 極的に登用する	民間企業・団体などの管理職 に女性の登用が進むよう支援 する
全 体	1,097	36.6	17.9	11.7	53.9	44.8	25.5	21.2	22.7
男性 20代	37	21.6	13.5	10.8	35.1	32.4	13.5	8.1	16.2
30代	61	29.5	9.8	6.6	45.9	34.4	16.4	13.1	13.1
40代	77	37.7	18.2	13.0	45.5	46.8	27.3	13.0	18.2
50代	87	36.8	19.5	17.2	59.8	50.6	34.5	26.4	28.7
60代	92	52.2	23.9	13.0	48.9	43.5	31.5	19.6	26.1
70代以上	96	46.9	30.2	11.5	52.1	40.6	29.2	25.0	25.0
女性 20代	43	34.9	14.0	7.0	53.5	48.8	23.3	23.3	25.6
30代	79	29.1	16.5	19.0	59.5	49.4	20.3	27.8	29.1
40代	113	31.9	15.0	8.8	66.4	50.4	23.0	19.5	24.8
50代	152	32.9	19.7	11.8	57.9	49.3	30.3	21.1	20.4
60代	115	39.1	9.6	8.7	56.5	45.2	21.7	22.6	18.3
70代以上	121	39.7	19.0	10.7	49.6	36.4	24.0	26.4	26.4

区分	職場における男女の均等な取 扱いについて、企業などに働 きかける	女性や男性の生き方や悩みに 関する相談の場を充実させる	女性が働くための機会を増や す、もともと女性が少なかっ た分野へ女性が進出できるよ う職業教育や訓練を行う	保育・子育てサービスや施設 を充実させる	介護サービスや福祉関連の施 設を充実させる	生涯を通じた男女の健康づく りのために支援を行う	その他	無回答
全 体	34.5	23.9	29.7	52.9	49.9	25.3	2.4	2.7
男性 20代	32.4	27.0	24.3	51.4	29.7	29.7	5.4	2.7
30代	31.1	19.7	19.7	55.7	27.9	18.0	6.6	0.0
40代	36.4	28.6	23.4	50.6	37.7	29.9	5.2	2.6
50代	35.6	24.1	28.7	42.5	43.7	26.4	3.4	2.3
60代	32.6	22.8	25.0	56.5	50.0	25.0	1.1	2.2
70代以上	38.5	15.6	26.0	49.0	52.1	26.0	1.0	5.2
女性 20代	37.2	30.2	32.6	58.1	41.9	23.3	2.3	0.0
30代	41.8	30.4	40.5	62.0	41.8	34.2	1.3	0.0
40代	29.2	16.8	35.4	51.3	44.2	23.9	1.8	0.9
50代	38.2	25.7	29.6	52.0	57.2	18.4	2.6	2.6
60代	33.9	24.3	27.8	58.3	61.7	20.9	0.9	3.5
70代以上	28.1	26.4	36.4	53.7	72.7	36.4	0.8	4.1

問 25 男女共同参画について、何かご意見があればお聴かせください。（自由意見）

男女共同参画について寄せられた意見を、カテゴリ分類し、抜粋して掲載しています。

※回答いただいた意見を原文のまま掲載しています。

※複数のカテゴリに係る意見はそれぞれでカウントしているため、意見の数とカテゴリ件数の合計は一致しません。

※特になし、わからないを除きます。

（１）行政について（22 件）

- ・ SNS を活用し、小牧市の方に啓発をすると、目にする機会が増えると思います。コロナの時 Line を活用していたと思いますが、インスタグラム等のツールを活用してはどうでしょうか？
- ・ 無理なく参加できるやり方やサポート体制を作れるとよいです。
- ・ 教育や行政の場では、男女共同参画はかなり実現できていると思う。一方で、一般企業（とくに昔ながらの中小企業）では男女不平等や差別がいまだに多い。そういった所へ、男女不平等や男女共同参画の具体例を示す講習が必要。女性の雇用拡大、労働力維持のためにも商工会議所などと連携して周知してほしい。

（２）アンケートについて（16 件）

- ・ アンケートだけで終わる事のない様頑張ってください！！
- ・ このアンケート自体、主語が女性の回答が多く、男女平等よりも女性に対する対応の話が多く感じた。
- ・ せっかくこのようなアンケートがあるならば、賛成や反対、限られた選択肢の中での YES or NO ではなく、1つ1つの質問に対して、文章で答えられる、個々の意見や考えをもっと書けるようにして、作られる方がいいと思います。あらかじめ決められたものの中で、こちらが選ぶだけのアンケートではなく、こちらがもっと言葉でたくさんのことを言える、伝えれるものにすると、もっと充実したアンケートがとれると思います。でもいろいろと考えさせられる内容で、男女共同参画社会について知るいい機会となりました。ありがとうございました。

（３）教育について（14 件）

- ・ 何事についても、社会はいつへんには変わらない。変わるとすれば、若い世代からだ。ついては、若い世代への教育や啓蒙を根気よく続けることが欠かせない。市民全体に訴えつつ、特に若年層への注力を今後も続けてほしい。
- ・ 学校や家庭で子どもに教える事が良いのでは。
- ・ 教育、教え込んでジェンダー問題等を納得させるもいいが、子どもは大人のすがたを見てまねすると思うので、現実の生活の中から自然とジェンダフリーを感じさせるように、頭の固い大人たちがタブーしせず、差別意識も無くすようにそういう人たちこそジェンダー問題に取り組む学ぶ、何か感じる時、場をつくってもらいたい。TVでヨーロッパの取組を見たが取組というより自然な形でジェンダフリーの方々も生活されていた。たくさん学ぶ事があると思った。

(4) 就労について (11 件)

- ・子どもがいると、働きたくてもえらべる仕事は少なく、病気等になった場合、早退や休みを女性（母親）が主にとらざるをえず、職場に対して気まづくなり不公平である。
- ・女性が出産や育児において、キャリアが一時的に途絶えることが大きな課題だと思います。産育休中でも会社との繋がりやキャリアを少しでも保てる仕組みが行政側の支援で出来ると良いと思います。
- ・私は以前正社員で働いていましたが、主人の海外転勤への帯同をきっかけに、離職しました。その後子どもができ、数年後に帰国し、子育てをしながらパートで働いていましたが、同時に私の親の介護が必要となりました。そして再び主人が海外転勤となった為、今は単身赴任をしてもらっています。私一人で子育てと介護をする事はあまりに大変なので、今はパートも辞めました。本心では、正社員での再就職を希望していますが、子育てをするだけでも一人ではサポートが必要な時もあり、その上介護となれば、私自身の就職は諦めざるを得ません。このような状況の者に対してのサポート（例えば、子どもの学校や、年寄りのデイサービスなどでの突破的な体調不良で迎えが必要だったり、看病が必要だったりする時のサポート等）があれば再就職がてきえるのになと思っています。

(5) 「男女共同参画」、「男女平等」について (90 件)

- ・男性と女性では特性や得意な分野、体力など違いも大きいと思います。男女がどうこうより個人個人が平等にいられる社会、個人が認められる社会、違いは違いとして認め合う社会が大切だと思います。男女と書いている時点で差別的なものを感じてしまいます。
- ・このようなテーマは、女性優位に舵が切られがち。あくまでも共同で社会を作る事を忘れないで欲しいです。
- ・男女それぞれの特長や強みを、互いに尊重し、敬意を持つことが基盤になると考えます。その上で、全ての要素で平等にすることは原理的に不可能であるし、無理に平等性を追求することで家庭及び社会が不健康な方向に進むと感じています。日本国内で最大の問題は少子高齢化であり、世界的にみても顕著で（良く言えば先駆的で）女性の社会的活躍と出生率上昇とのトレードオフを強く意識する必要があります。

(6) 経済について (15 件)

- ・女性が経済能力があると男女の平等社会になれると思います。
- ・男女共同参画より前に安い賃金で労働力が欲しいという構造がどうにかならない限りどうしようもないのではと思っています。人口減少や移民政策で更に近い将来男女共同参画なんて言ってもらえなくなるのではと不安で、ある程度の治安・経済がなければどれだけ話し合われても実現しないのではと思います。
- ・社会進出をしたい女性は、しっかりと計画されていくべきだと思うが、そうではなく家庭で頑張りたいという女性（男性）もいる。無理に共働きを推進するのではなく、そもそも賃金の手取りが少ない為、しょうがなく共働きをしなくてはならない家庭も多いので、賃金上昇と無駄な出費をおさえ税金と健康保険、厚生年金、住民税の減少が進めばゆとりある生活ができると思うので、家庭収入を増やす活動に力を入れてもらいたい。

(7) 男性の家庭参加 (14 件)

- ・いくら外で男女平等についての教育を受けても、男性自身が変わろうとしない限り、家庭での家事分担については変わるとは思えない。周りでは若い子たちは家事をやっているが、オレは無理と簡単に言うので、それが現実。昭和世代は、恐らく変わる事はないと思う。
- ・男女共同参画を実現するためには、まず女性が家事・育児を男性と平等に分担することがなければ、女性の一方向的な負担増になるだけです。
- ・家事・育児は男性はお手伝いすると思っている。お手伝いと思っている時点で、主体的に動いていないと認識して欲しい。

(8) その他 (8 件)

- ・すべて他人事と思わず自分自身の事として考えてみる事がのぞましい、少し見る方向を変えて見てみる事をする。
- ・男女共同参加社会であれば、性的な問題も必然的にからんでくる。ならば、現在社会での血液の検査等健康であるという事がお互いに重大な条件であると思う。事が実行されて、1年後の結果でないと判断できない。こんな大切な事を、事前に実行なされてない事が、私自身には理解出来ない。
- ・私たちはコミュニティとして仲良く暮らし、差別や民族の違いなく、お互いの考えを尊重します。

IV 学生 調査結果の概要

1 学生の概要について（中学生：中学2年生 小学生：小学5年生）

- ・「男子」（中学生：50.2%、小学生：48.9%）、「女子」（中学生：49.0%、小学生：48.5%）
「答えたくない、わからない、その他」（中学生：0.8%、小学生：2.6%）

2 学校生活について

- ・「重いものを運んだり、力がある仕事をする事」については「男子ほうが向いていると思う」（中学生：64.6%、小学生：57.7%）

3 普段の生活について

- ・「男の子／女の子だから〇〇しなさい」と“言われる”（「よく言われる」＋「ときどき言われる」）（中学生：28.6%、小学生：24.0%）
- ・「男の子／女の子だから〇〇しなさい」と言われた内容は、「服装・身だしなみ」（中学生：52.6%、小学生：40.0%）、「言葉づかい」（中学生：45.4%、小学生：39.5%）、「掃除や整理整頓」（中学生：31.1%、小学生：27.0%）
- ・「男の子／女の子だから〇〇しなさい」と言われた時、「嫌な気持ちになった」（中学生 28.0%、小学生：40.0%）
- ・「男の子／女の子だから〇〇しなさい」と言ってきたのは「母親」（中学生：64.5%、小学生 61.4%）
- ・家の中の手伝いについて、“している”（「よくしている」＋「時々している」）手伝いは「食事の後かたづけ」（中学生：86.7%、小学生：84.3%）
- ・理想の家事分担として、「お金をかせぐこと」については「男性が中心だが、女性も手伝う」（中学生：27.3%），“男の人がするのがよい”（「男の人がするのがよい」＋「どちらかといえば男の人がするのがよい」）（小学生：11.4%）
また、「料理・そうじ・洗濯など」については「女性が中心だが、男性も手伝う」（中学生：28.6%），“女の人がするのがよい”（「女の人がするのがよい」＋「どちらかといえば女の人がするのがよい」）（小学生：18.2%）

4 仕事・将来について

- ・希望する進路は「4年制大学まで」（中学生：32.0%、小学生：なし）
- ・「男性は外で働き、女性は家庭で家事をする」という考え方について、“そう思う”（「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」）（中学生：27.6%、小学生：26.6%），“そう思わない”（「そう思わない」＋「どちらかといえばそう思わない」）（中学生：58.5%、小学生：59.8%）
- ・“そう思う”理由は、「家事（育児、介護などを含む）と両立しながら、女性が働き続けることは大変だと思うから」（中学生：45.9%、小学生：なし）
- ・“そう思わない”理由は、「性別によって役割を押し付けるべきではないから」（中学生：67.2%、小学生：なし）

- ・男性が家事を行うことについては「男性も家事（育児、介護などを含む）を行うことは当然である」（中学生：49.1%、小学生：36.1%）、「男性が家事（育児、介護などを含む）に参加すると、子どもにいい影響を与える」（中学生：46.9%、小学生：35.8%）、「家事（育児、介護などを含む）を行う男性は、時間の使い方が効率的で仕事もできる」（中学生：32.8%、小学生：36.4%）
- ・将来つきたい仕事は「会社員」（中学生：9.8%、小学生：4.7%）と「スポーツ選手」（中学生：9.2%、小学生：17.1%）
- ・将来、仕事と家庭をどのようにしたいかについて、「仕事も家庭も大切にしたい生活」（中学生：なし、小学生：78.7%）
- ・なりたい仕事を実現する際の性別の影響について、“影響する”（「影響する」＋「少し影響する」）（中学生：33.8%、小学生：32.0%），“影響しない”（「影響しない」＋「あまり影響しない」）（中学生：52.7%、小学生：46.7%）

5 性別・男女の平等意識について

- ・自分の出生時の性別について「良かったと思っている」（中学生：60.0%、小学生：66.0%）、「反対なら良かったと思っている」（中学生：3.0%、小学生：3.0%）
- ・性的少数者について悩んだり、考えたりしたことが「（自分の問題として）ある」（中学生：6.4%、小学生：13.6%）、「（友達や家族のことなど自分に関わりのある人の問題として）ある」（中学生：8.6%、小学生：15.6%）、「ない」（中学生：85.0%、小学生：70.7%）
- ・性について安心して学べる環境にするために必要な支援は、「相談できる窓口の設置」（中学生：32.4%、小学生：なし）と「学校で学ぶ機会を増やす」（中学生：22.0%、小学生：なし）
- ・自分の悩みの伝え方について「直接会って話す」（中学生：40.2%、小学生：なし）、「自分の悩みを人に話さない」（中学生：31.4%、小学生：なし）
- ・「デートDV」という言葉を「知っている」（中学生：43.4%、小学生：なし）、「聞いたことがある」（中学生：30.1%、小学生：なし）、「知らない」（中学生：26.5%、小学生：なし）
- ・「デートDVだと思う」行為は、「殴ったり、叩いたりする」（中学生：82.9%、小学生：なし）と「無理やり性的な行為をする」（中学生：80.3%、小学生：なし）
- ・「社会全体の場で」の男女の地位は「男性のほうが優遇されている」（中学生：21.8%、小学生：なし）、「学校教育の場で」の男女の地位は「平等」（中学生：59.5%、小学生：なし）
- ・男女共同参画について、「学んだことがある」（中学生：46.5%、小学生：なし）、「学んだことはない」（中学生：15.6%、小学生：なし）

6 男女共同参画に関する用語について

- ・「言葉も内容も知らない」関連用語は、「男女共同参画社会基本法」（中学生：79.1%、小学生：なし）、「女子差別撤廃条約」（中学生：67.8%、小学生：なし）、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」（中学生：56.7%、小学生：なし）、「LGBTQ」（中学生：52.6%、小学生：なし）、「ドメスティック・バイオレンス（DV）」（中学生：30.2%、小学生：70.6%）

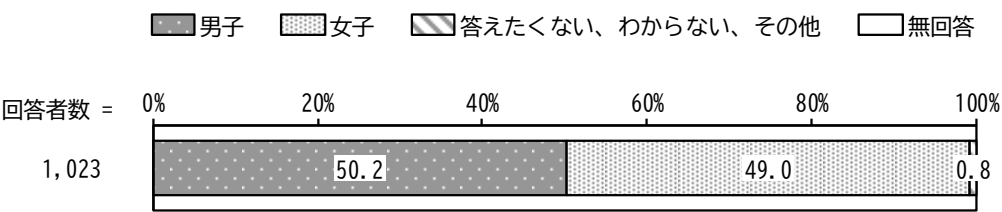
V 学生 調査結果

1 あなた自身のことについて

問 あなたの性別を教えてください。(選択は1つ)

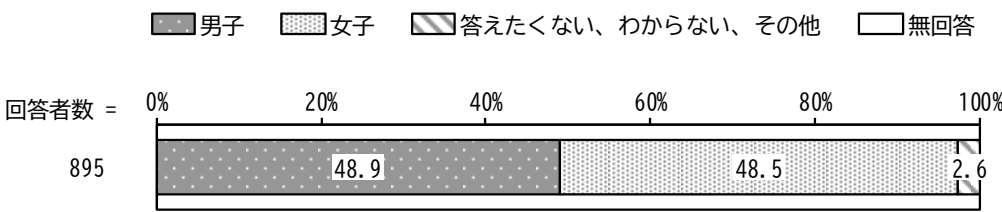
中学2年生

「男子」の割合が 50.2%、「女子」の割合が 49.0%となっています。



小学5年生

「男子」の割合が 48.9%、「女子」の割合が 48.5%となっています。

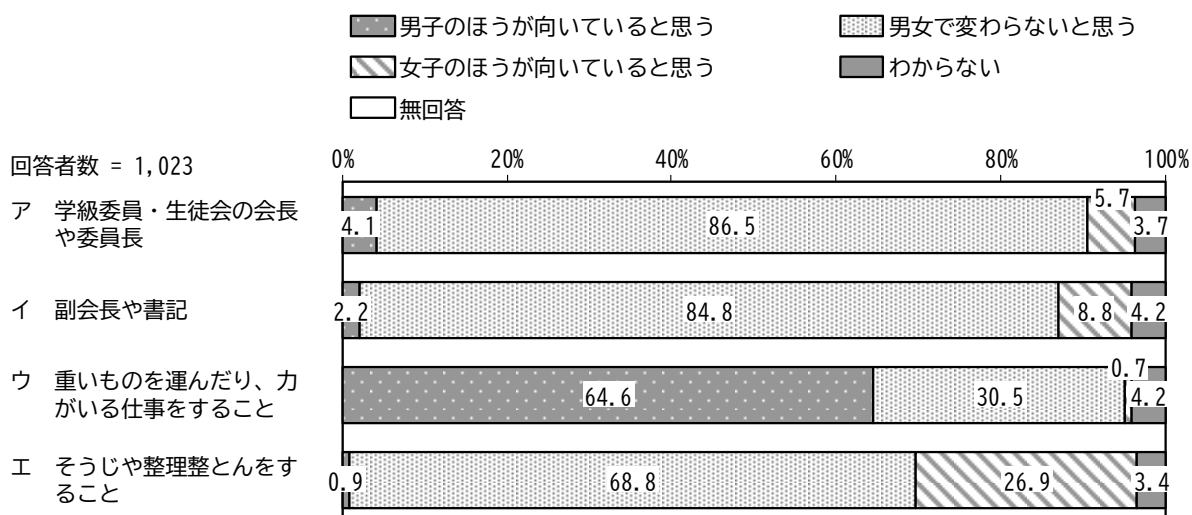


2 学校生活について

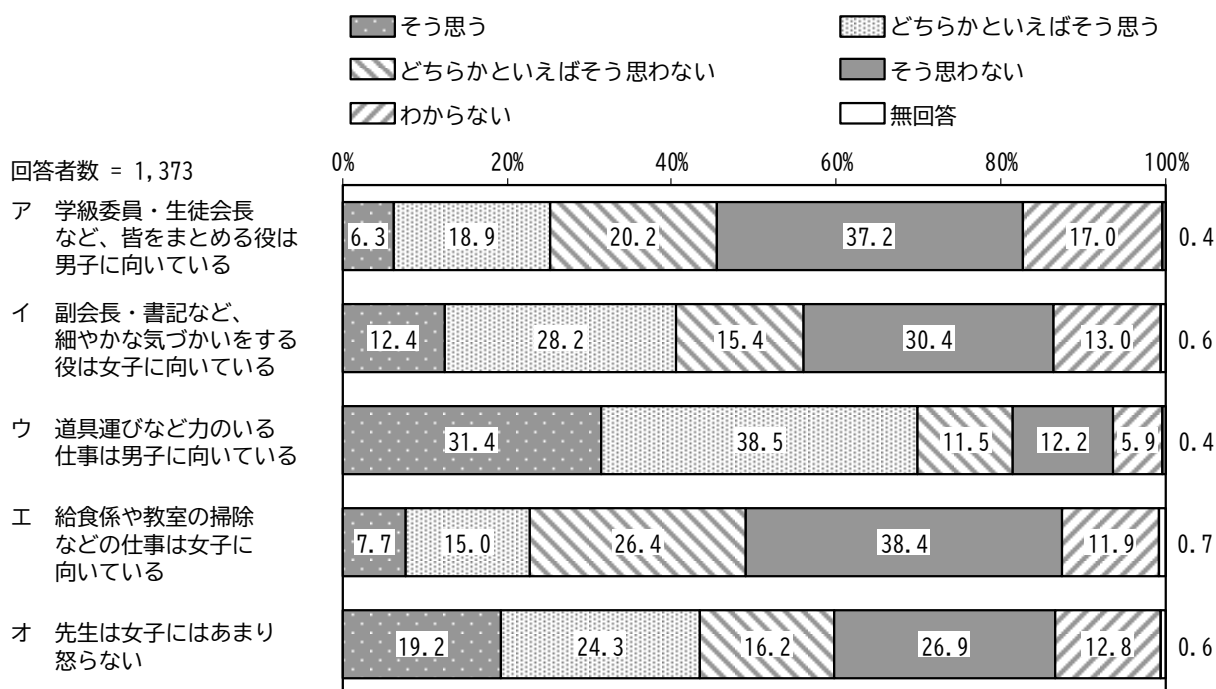
問 学校での生活で、次のものは男女のどちらに向いていると思いますか。
(選択はそれぞれ1つ) ※令和2年度類似設問あり

中学2年生

「男子のほうが向いていると思う」の割合が『ウ 重いものを運んだり、力がある仕事をする事』で64.6%、「男女で変わらないと思う」の割合が『ア 学級委員・児童会の会長や委員長』で86.5%、「女子のほうが向いていると思う」の割合が『エ そうじや整理整とんをすること』で26.9%となっています。

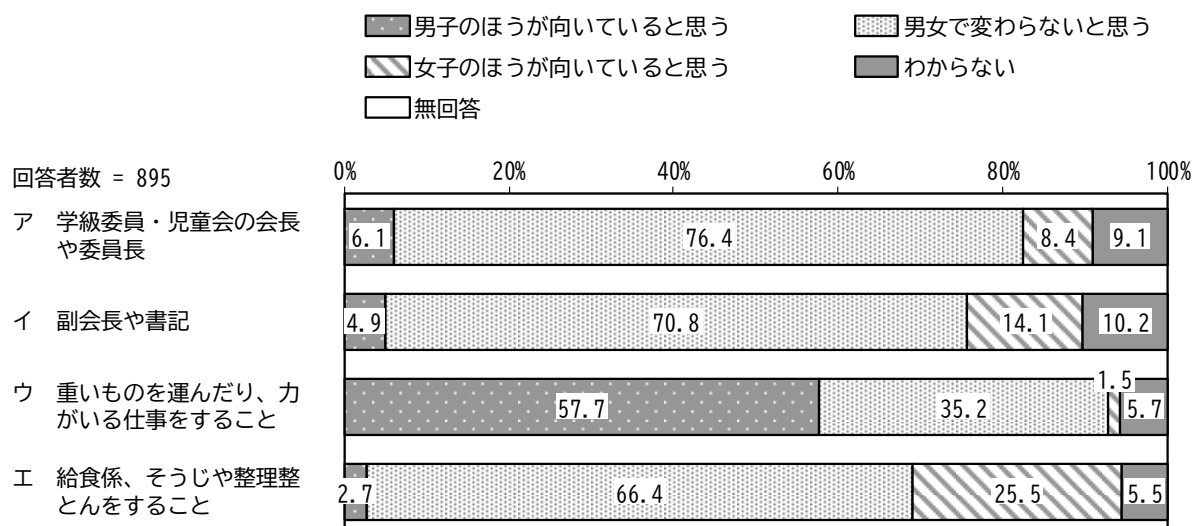


<令和2年度調査 参考>

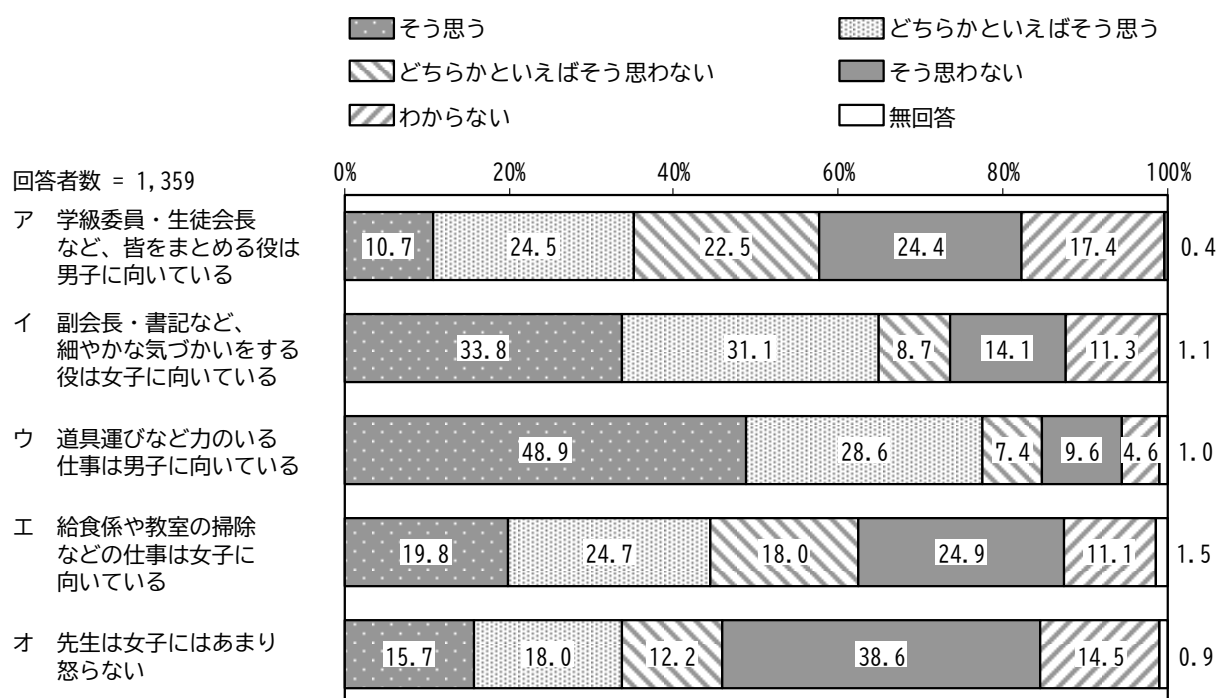


小学5年生

「男子のほうが向いていると思う」の割合が『ウ 重いものを運んだり、力がある仕事をする』で57.7%、「男女で変わらないと思う」の割合が『ア 学級委員・児童会の会長や委員長』で76.4%、「女子のほうが向いていると思う」の割合が『エ 給食係、そうじや整理整頓をすること』で25.5%となっています。



<令和2年度調査 参考>

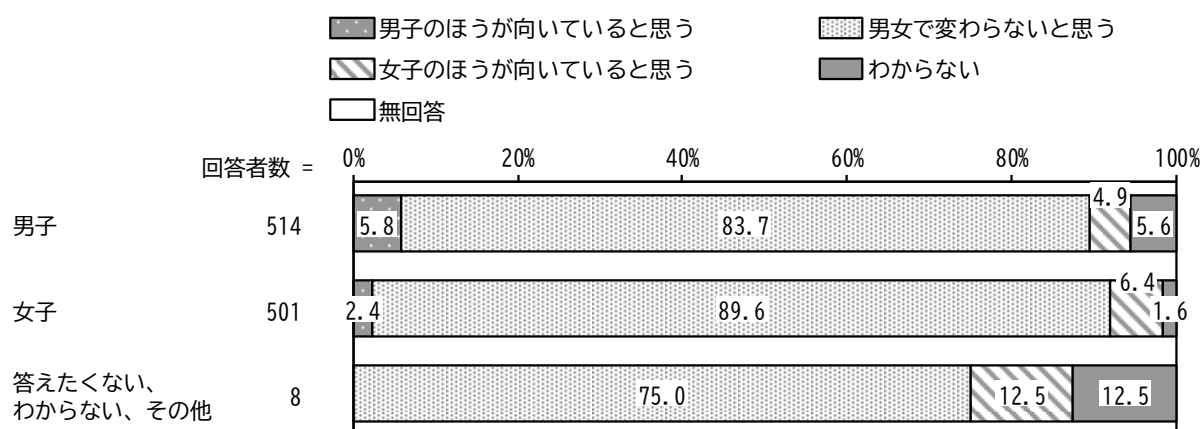


ア 学級委員・生徒会の会長や委員長（小学5年生：学級委員・児童会の会長や委員長）

中学2年生

【性別】

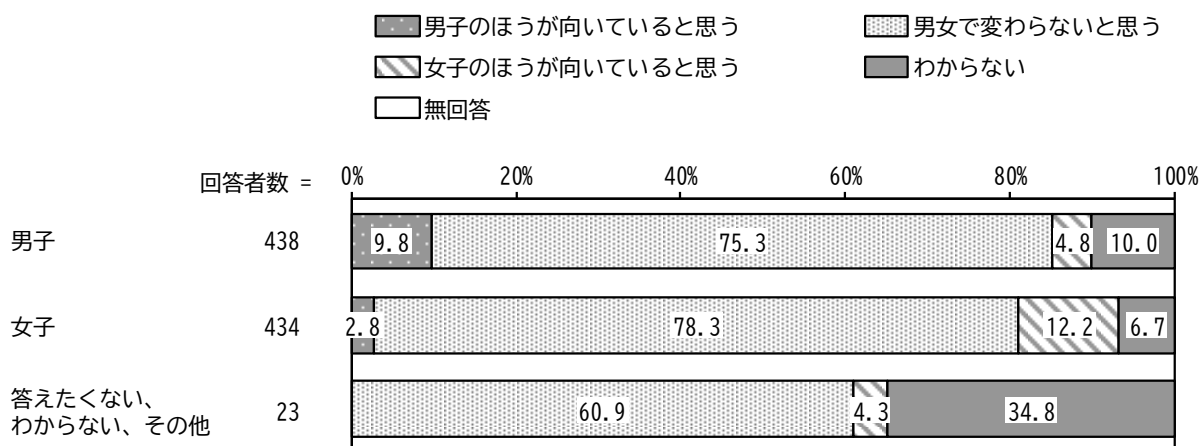
性別にみると、女子で「男女で変わらないと思う」の割合が高くなっています。



小学5年生

【性別】

性別にみると、男子で「男子のほうが向いていると思う」の割合が高く、女子で「女子のほうが向いていると思う」の割合が高くなっています。

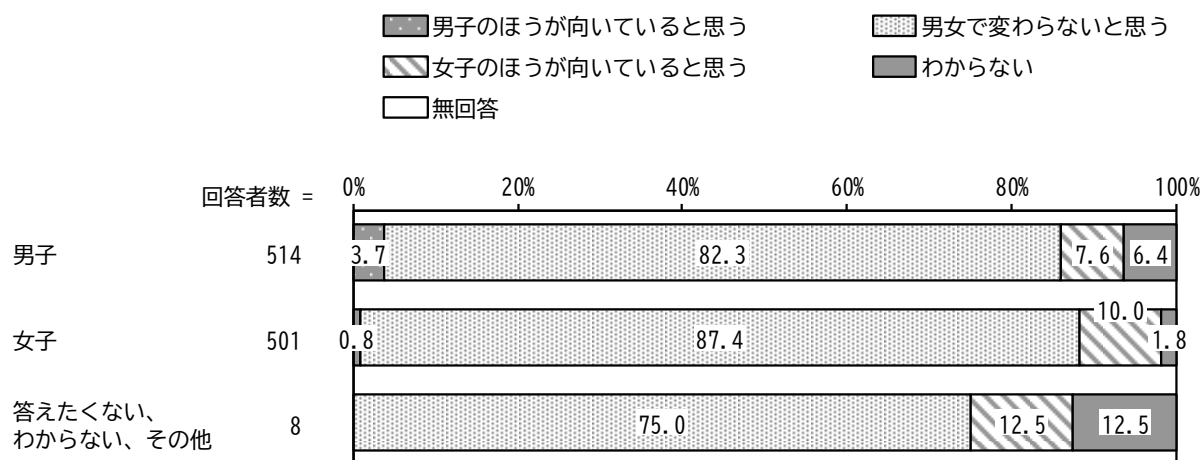


イ 副会長や書記

中学2年生

【性別】

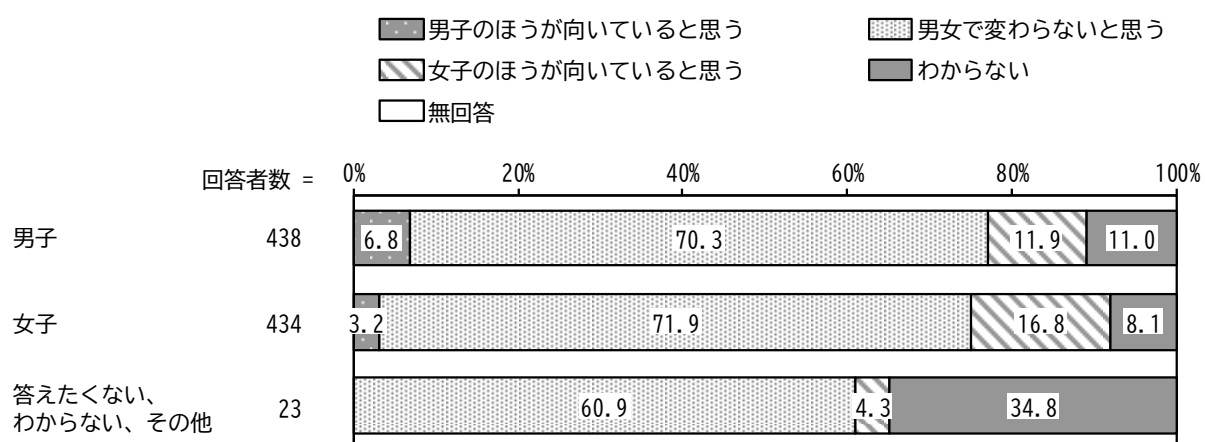
性別にみると、女子で「男女で変わらないと思う」の割合が高くなっています。



小学5年生

【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。

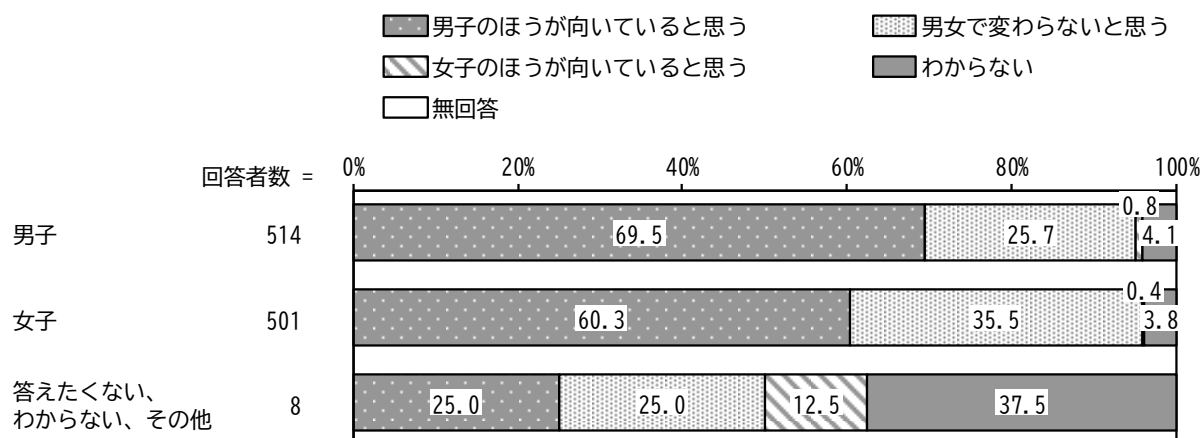


ウ 重いものを運んだり、力がある仕事をする事

中学2年生

【性別】

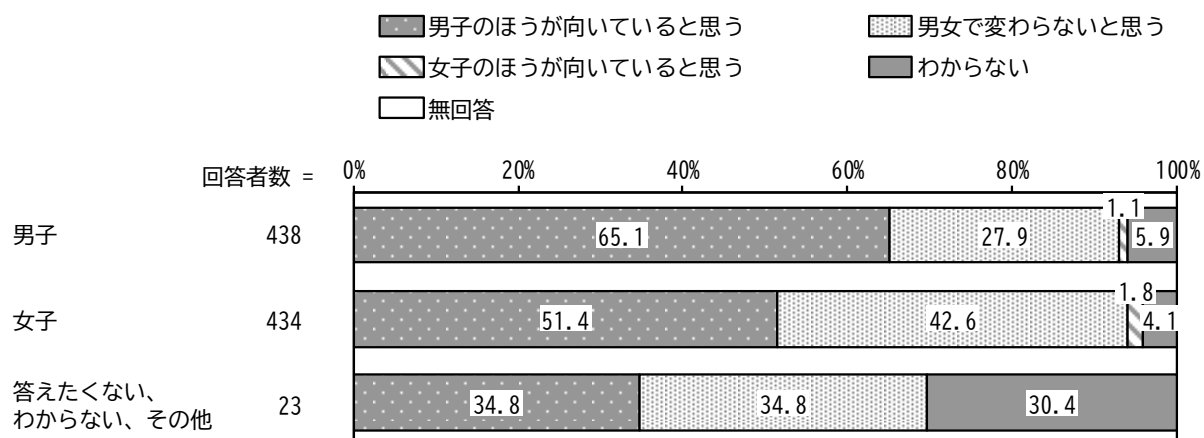
性別にみると、男子で「男子のほうに向いていると思う」の割合が高く、女子で「男女で変わらないと思う」の割合が高くなっています。



小学5年生

【性別】

性別にみると、男子で「男子のほうに向いていると思う」の割合が高く、女子で「男女で変わらないと思う」の割合が高くなっています。

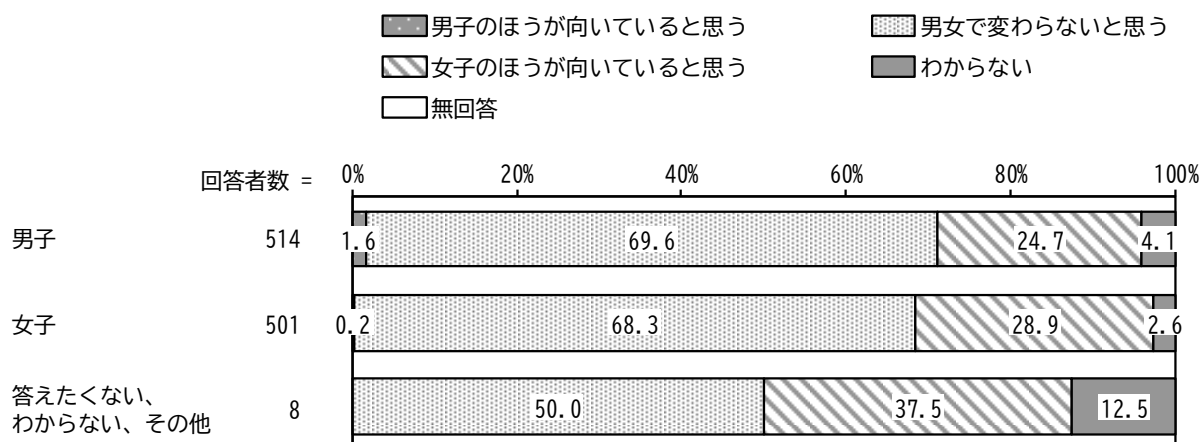


エ そうじや整理整頓をすること（小学5年生：給食係、そうじや整理整頓をすること）

中学2年生

【性別】

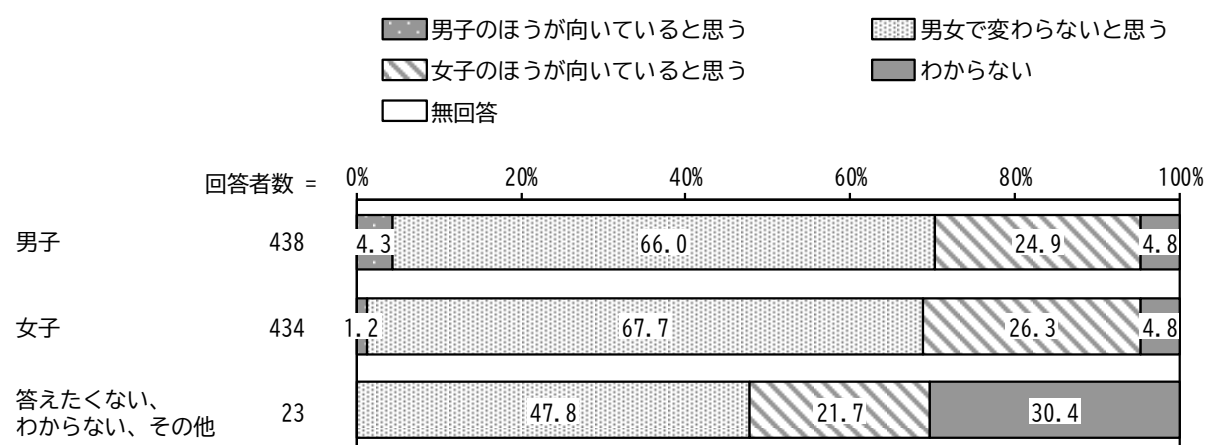
性別にみると、大きな差はみられません。



小学5年生

【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。

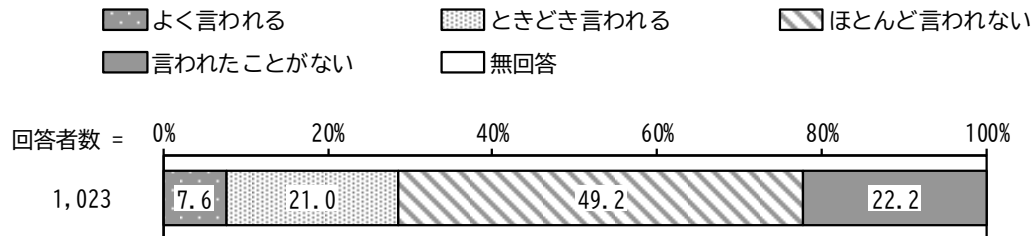


3 普段の生活について

問 あなたは、「男の子だから〇〇しなさい」や「女の子だから〇〇しなさい」と言われたことがありますか。(選択は1つ)

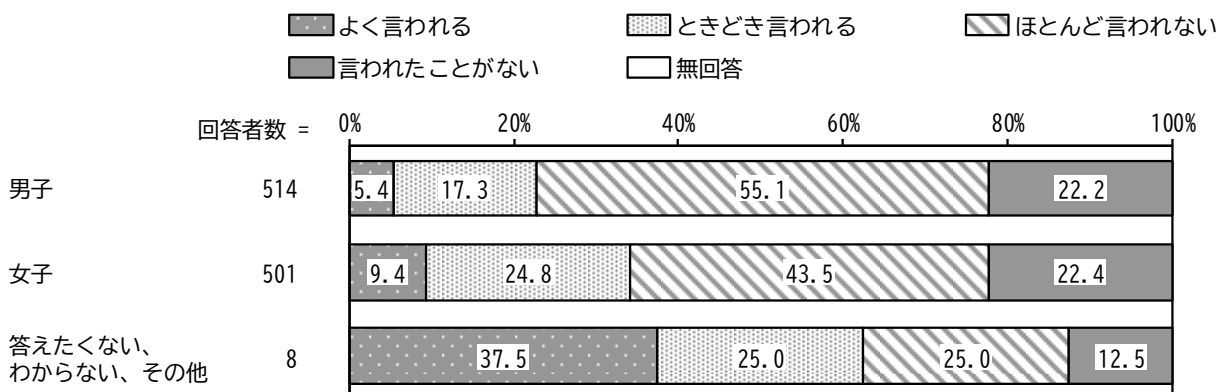
中学2年生

「ほとんど言われなさい」の割合が49.2%と最も高く、次いで「言われたことがない」の割合が22.2%、「ときどき言われる」の割合が21.0%となっています。



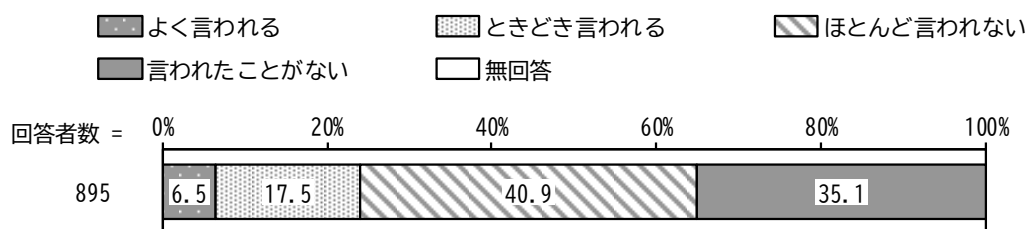
【性別】

性別にみると、男子で「ほとんど言われなさい」の割合が高く、答えたくない、わからない、その他で「よく言われる」の割合が高くなっています。



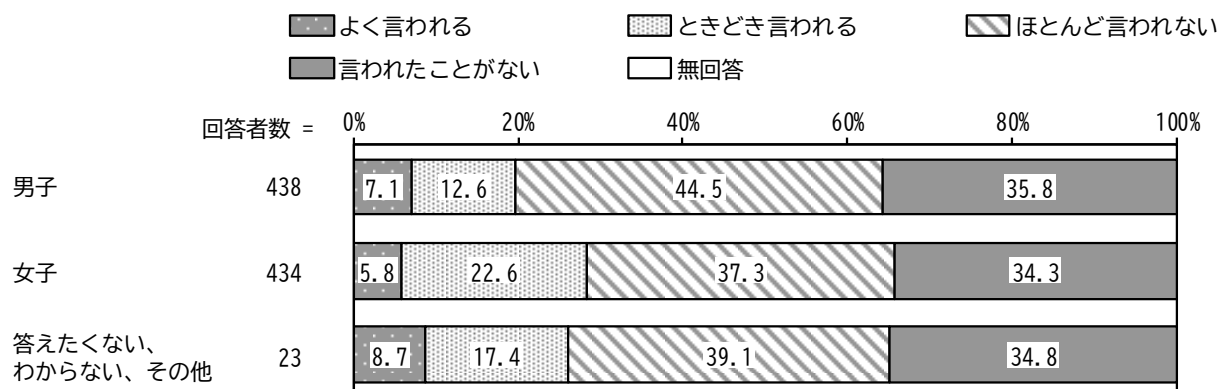
小学5年生

「ほとんど言われなさい」の割合が40.9%と最も高く、次いで「言われたことがない」の割合が35.1%、「ときどき言われる」の割合が17.5%となっています。



【性別】

性別にみると、男子で「ほとんど言われたい」の割合が高く、女子で「ときどき言われる」の割合が高くなっています。



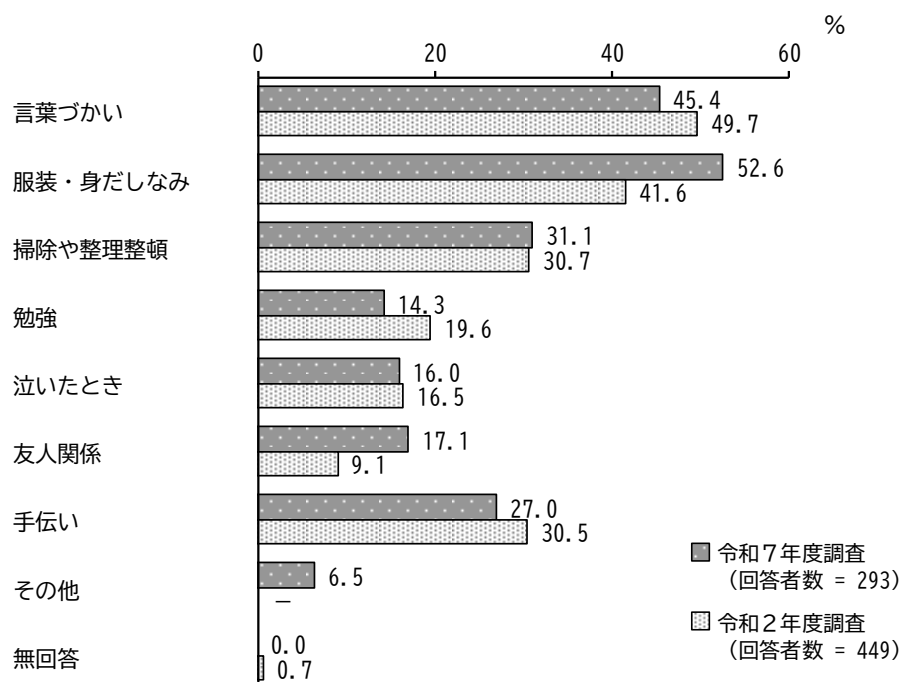
<前問で「よく言われる」「ときどき言われる」を選択した人に聞きます。>

問 どんなことについて言われましたか。(選択はいくつでも)

中学2年生

「服装・身だしなみ」の割合が52.6%と最も高く、次いで「言葉づかい」の割合が45.4%、「掃除や整理整頓」の割合が31.1%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「服装・身だしなみ」、「友人関係」の割合が増加しています。一方、「勉強」の割合が減少しています。



※令和2年度調査では、「言葉づかい」が「言葉づかいが悪いとき」、「服装・身だしなみ」が「服装・身だしなみが悪いとき」、「掃除や整理整頓」が「整理整頓ができないとき」、「勉強」が「勉強をしないとき」、「友人関係」が「友人について」、「手伝い」が「手伝いをしないとき」となっており、「その他」がありませんでした。

【その他意見】

- ・姿勢
- ・スポーツ

【性別】

性別にみると、男子で「手伝い」の割合が高く、女子で「服装・身だしなみ」の割合が高くなっています。

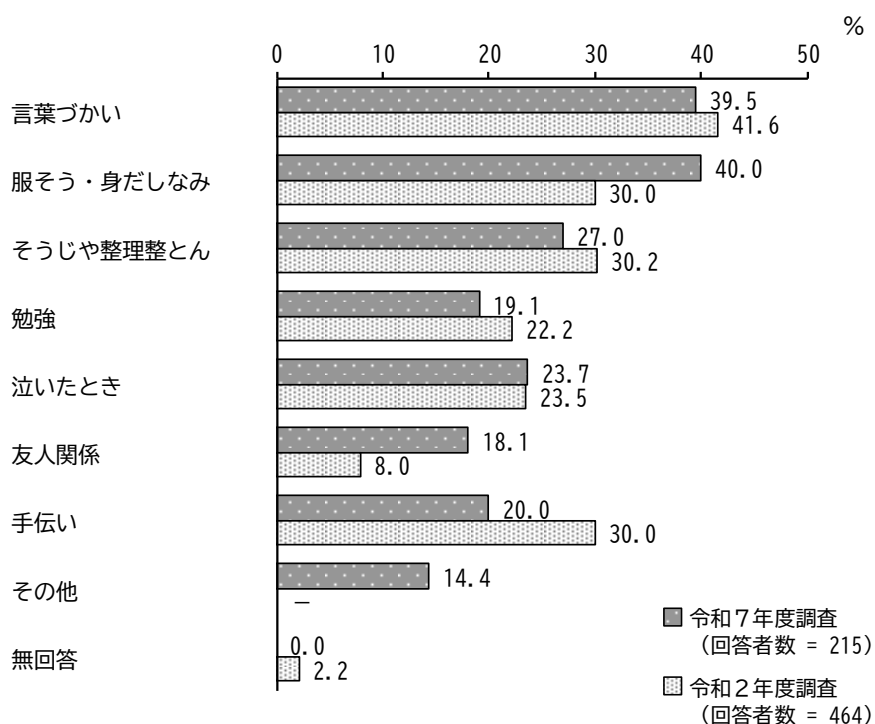
単位：％

区分	回答者数 (件)	言葉づかい	服装・身だしなみ	掃除や整理整頓	勉強	泣いたとき	友人関係	手伝い	その他	無回答
全 体	293	45.4	52.6	31.1	14.3	16.0	17.1	27.0	6.5	0.0
男 子	117	17.1	23.1	17.1	20.5	30.8	17.9	38.5	9.4	0.0
女 子	171	63.7	72.5	40.4	9.4	5.3	15.8	19.9	4.1	0.0
答えたくない、 わからない、その他	5	80.0	60.0	40.0	40.0	40.0	40.0	0.0	20.0	0.0

小学5年生

「服そう・身だしなみ」の割合が40.0%と最も高く、次いで「言葉づかい」の割合が39.5%、「そうじや整理整とん」の割合が27.0%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「服そう・身だしなみ」、「友人関係」の割合が増加しています。一方、「手伝い」の割合が減少しています。



※令和2年度調査では、「言葉づかい」が「言葉づかいが悪いとき」、「服そう・身だしなみ」が「服そう・身だしなみが悪いとき」、「そうじや整理整とん」が「整理整頓ができないとき」、「勉強」が「勉強をしないとき」、「友人関係」が「友人について」、「手伝い」が「手伝いをしないとき」となっており、「その他」がありませんでした。

【その他意見】

- ・座る時の姿勢
- ・物を運ぶとき

【性別】

性別にみると、男子で「泣いたとき」、「手伝い」の割合が高く、女子で「言葉づかい」、「服そう・身だしなみ」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	言葉づかい	服そう・身だしなみ	ん そうじや整理整と	勉強	泣いたとき	友人関係	手伝い	その他	無回答
全 体	215	39.5	40.0	27.0	19.1	23.7	18.1	20.0	14.4	0.0
男 子	86	20.9	14.0	23.3	22.1	44.2	12.8	29.1	17.4	0.0
女 子	123	52.8	57.7	29.3	16.3	9.8	19.5	14.6	10.6	0.0
答えたくない、 わからない、その他	6	33.3	50.0	33.3	33.3	16.7	66.7	0.0	50.0	0.0

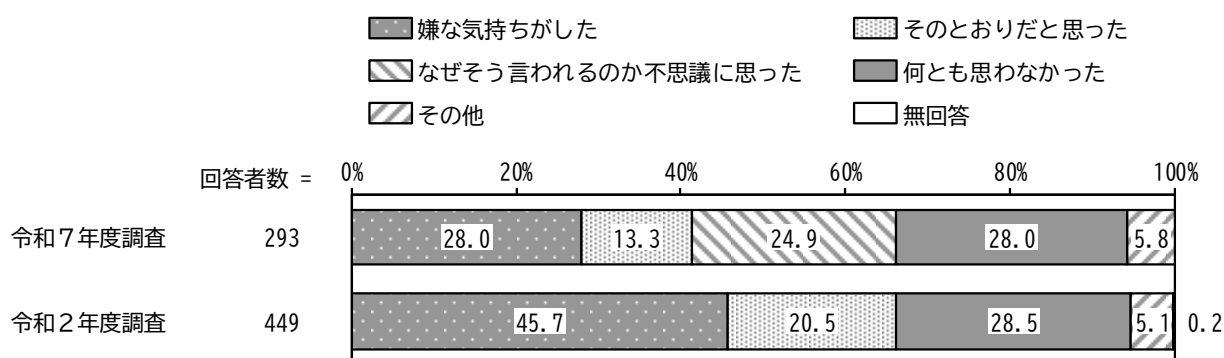
<前問で「よく言われる」・「ときどき言われる」を選択した人に聞きます。>

問 あなたは言われたとき、どんな気持ちでしたか。(選択は1つ) ※令和2年度類似設問あり

中学2年生

「嫌な気持ちでした」、「何とも思わなかった」の割合が 28.0%と最も高く、次いで「なぜそう言われるのか不思議に思った」の割合が 24.9%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「嫌な気持ちでした」、「そのとおりだと思った」の割合が減少しています。



※令和2年度調査では、「なぜそう言われるのか不思議に思った」がありませんでした。

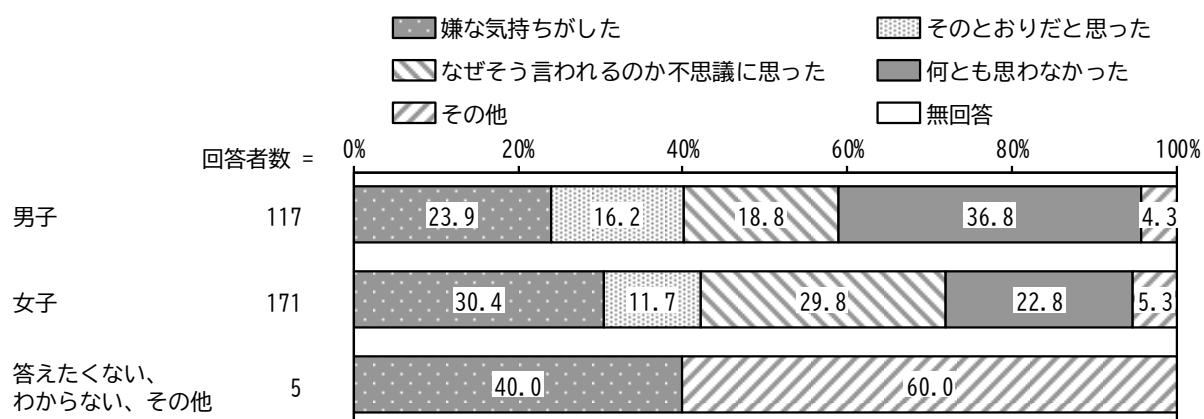
※令和2年度調査では、「嫌な気持ちでした」の選択肢は「嫌な気分だった」となっていました。

【その他意見】

- ・考え方が古いなと思った
- ・怒りの感情を覚えた

【性別】

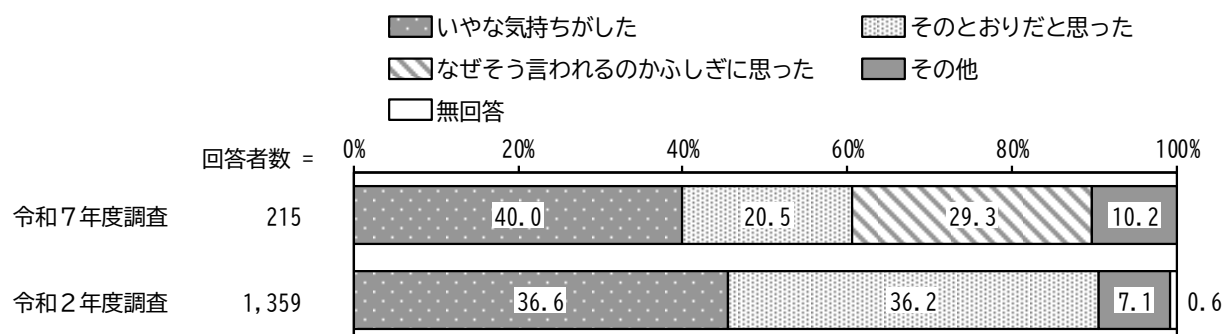
性別にみると、男子で「何とも思わなかった」の割合が高く、女子で「なぜそう言われるのか不思議に思った」の割合が高くなっています。



小学5年生

「いやな気持ちが出た」の割合が40.0%、「そのとおりだと思った」の割合が20.5%、「なぜそう言われるのかふしぎに思った」の割合が29.3%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「なぜそう言われるのかふしぎに思った」の割合が増加し、「そのとおりだと思った」の割合が減少しています。



※令和2年度調査では、「なぜそう言われるのかふしぎに思った」がありませんでした。

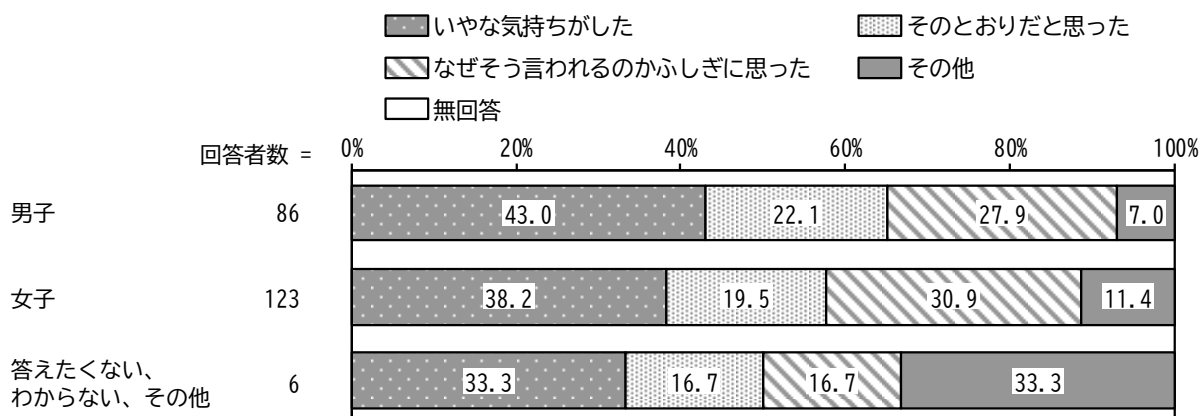
※令和2年度調査では、「いやな気持ちが出た」の選択肢は「いやな気分だった」となっていました。

【その他意見】

- ・男女で差別するとは良くないと思った
- ・イライラした
- ・何とも思わなかった

【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



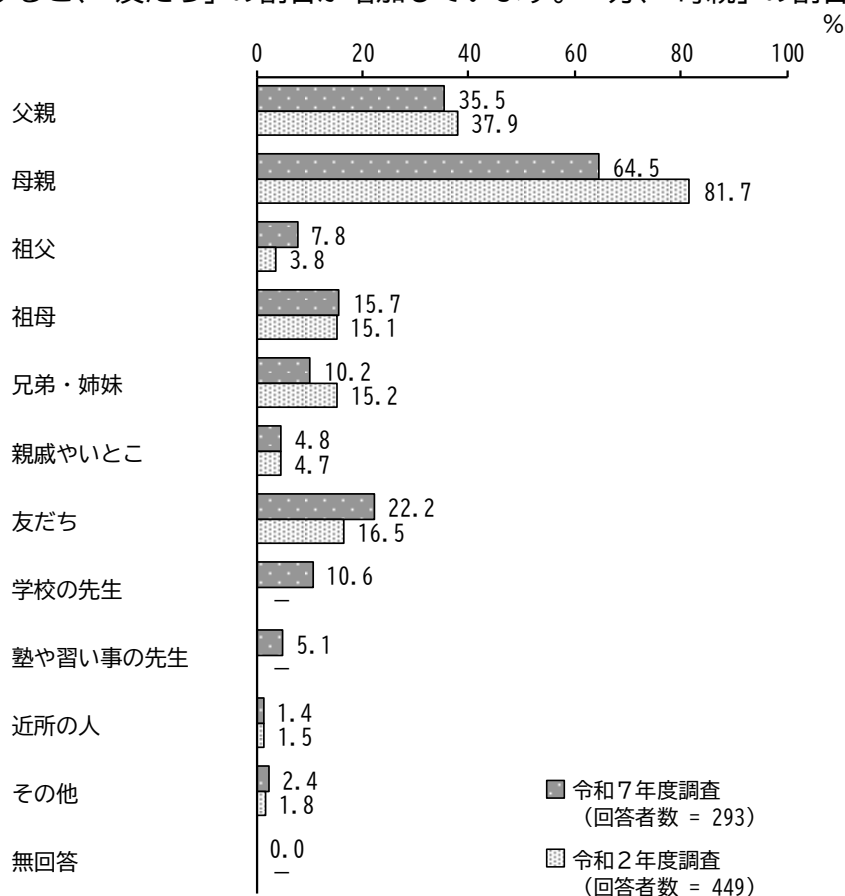
<前問で「よく言われる」・「ときどき言われる」を選択した人に聞きます。>

問 それはだれから言われましたか。(選択はいくつでも)

中学2年生

「母親」の割合が 64.5%と最も高く、次いで「父親」の割合が 35.5%、「友だち」の割合が 22.2%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「友だち」の割合が増加しています。一方、「母親」の割合が減少しています。



※令和2年度調査では、「学校の先生」、「塾や習い事の先生」がありませんでした。

【その他意見】

・同級生

【性別】

性別にみると、男子で「父親」、「塾や習い事の先生」の割合が高くなっています。

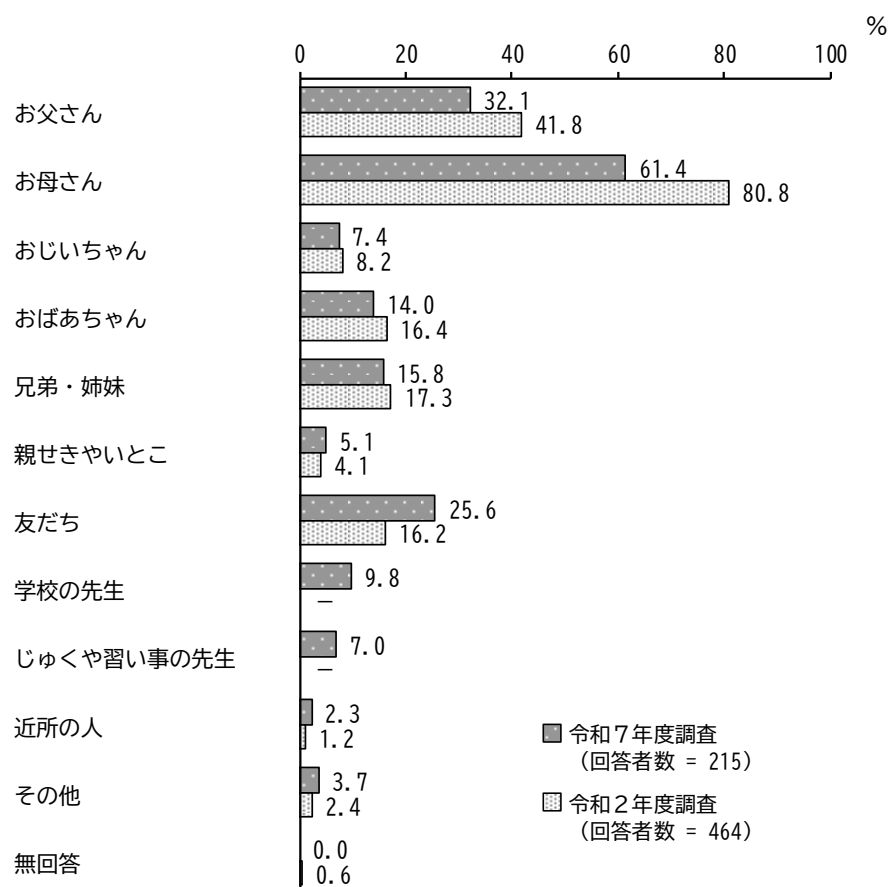
単位：％

区分	回答者数 (件)	父親	母親	祖父	祖母	兄弟・姉妹	親戚やいこ	友だち	学校の先生	塾や習い事の先生	近所の人	その他	無回答
全 体	293	35.5	64.5	7.8	15.7	10.2	4.8	22.2	10.6	5.1	1.4	2.4	0.0
男 子	117	40.2	49.6	6.8	8.5	11.1	1.7	25.6	16.2	9.4	0.9	3.4	0.0
女 子	171	32.7	74.3	8.2	19.9	9.9	6.4	18.7	5.8	2.3	1.8	1.2	0.0
答えたくない、 わからない、その他	5	20.0	80.0	20.0	40.0	0.0	20.0	60.0	40.0	0.0	0.0	20.0	0.0

小学5年生

「お母さん」の割合が61.4%と最も高く、次いで「お父さん」の割合が32.1%、「友だち」の割合が25.6%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「友だち」の割合が増加しています。一方、「お父さん」、「お母さん」の割合が減少しています。



※令和2年度調査では、「学校の先生」、「じゅくや習い事の先生」がありませんでした。

【その他意見】

- ・ 叔母
- ・ 同級生

【性別】

性別にみると、男子で「近所の人」の割合が高く、女子で「お母さん」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	お父さん	お母さん	おじいちゃん	おばあちゃん	兄弟・姉妹	親せきやいとこ	友だち	学校の先生	先生 じゅくや習い事の	近所の人	その他	無回答
全 体	215	32.1	61.4	7.4	14.0	15.8	5.1	25.6	9.8	7.0	2.3	3.7	0.0
男 子	86	34.9	54.7	10.5	10.5	17.4	5.8	23.3	15.1	8.1	5.8	2.3	0.0
女 子	123	30.1	67.5	5.7	17.1	14.6	4.9	26.8	5.7	6.5	0.0	3.3	0.0
答えたくない、 わからない、その他	6	33.3	33.3	0.0	0.0	16.7	0.0	33.3	16.7	0.0	0.0	33.3	0.0

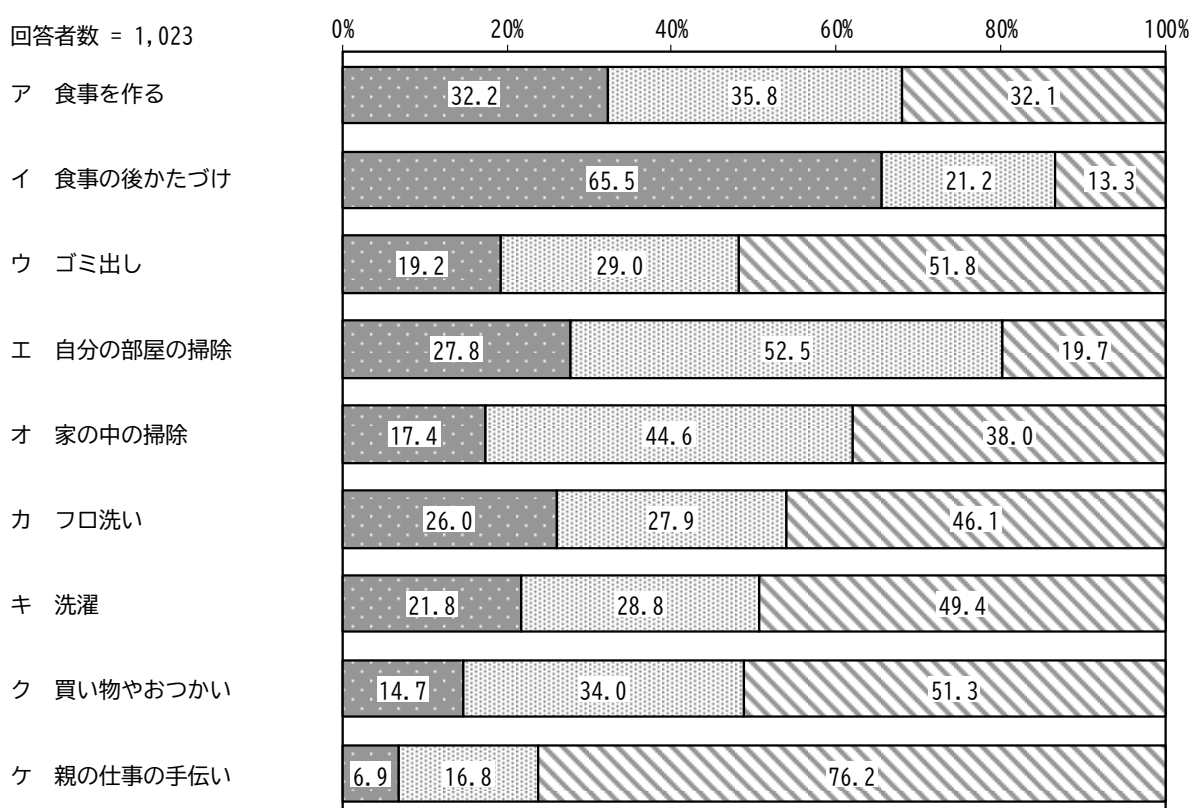
問 あなたは家の中の手伝いをどれくらいしていますか。(選択はそれぞれ1つ)

中学2年生

「よくしている(一週間に1回以上)」の割合が『イ 食事の後かたづけ』で65.5%、「時々している(一月に1回以上)」の割合が『エ 自分の部屋の掃除』で52.5%、「あまりしていない・していない」の割合が『ケ 親の仕事の手伝い』で76.2%となっています。

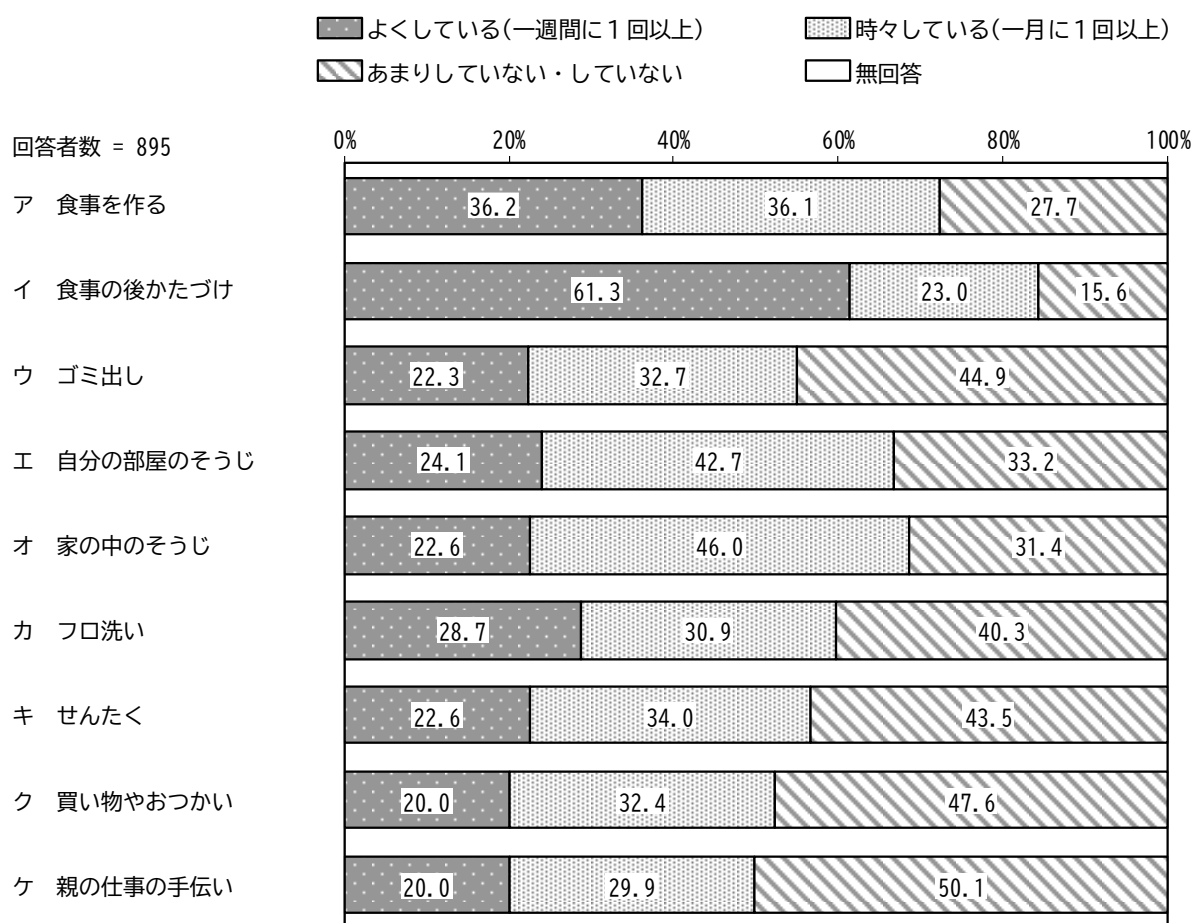
よくしている(一週間に1回以上)
 時々している(一月に1回以上)
 あまりしていない・していない
 無回答

回答者数 = 1,023



小学5年生

「よくしている(一週間に1回以上)」の割合が『イ 食事の後かたづけ』で61.3%、「時々している(一月に1回以上)」の割合が『オ 家の中のそうじ』で46.0%、「あまりしていない・していない」の割合が『ケ 親の仕事の手伝い』で50.1%となっています。

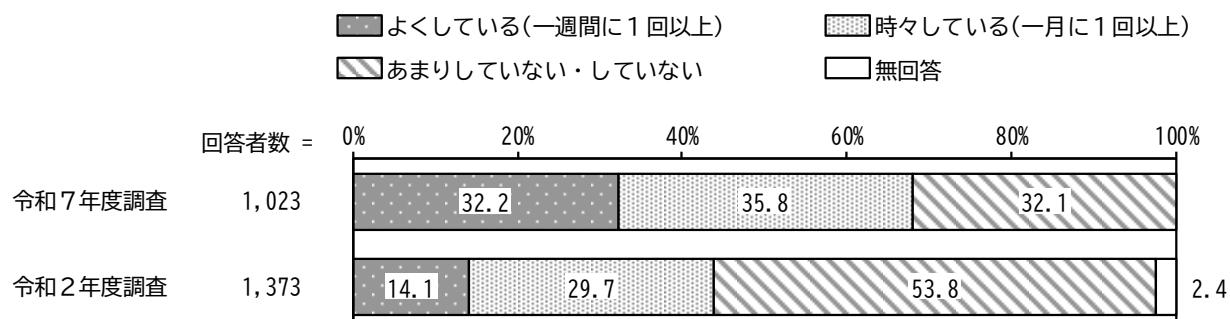


ア 食事を作る

中学2年生

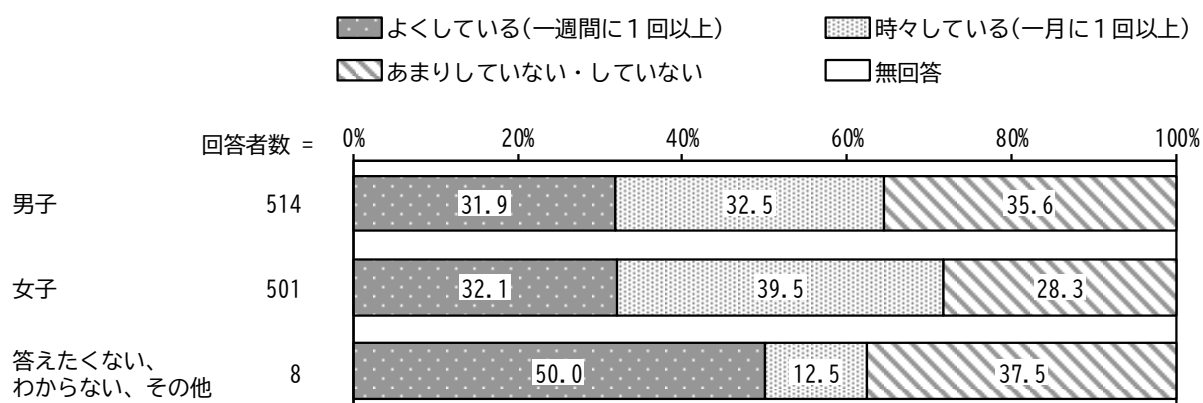
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「よくしている(一週間に1回以上)」、「時々している(一月に1回以上)」の割合が増加し、「あまりしていない・していない」の割合が減少しています。



【性別】

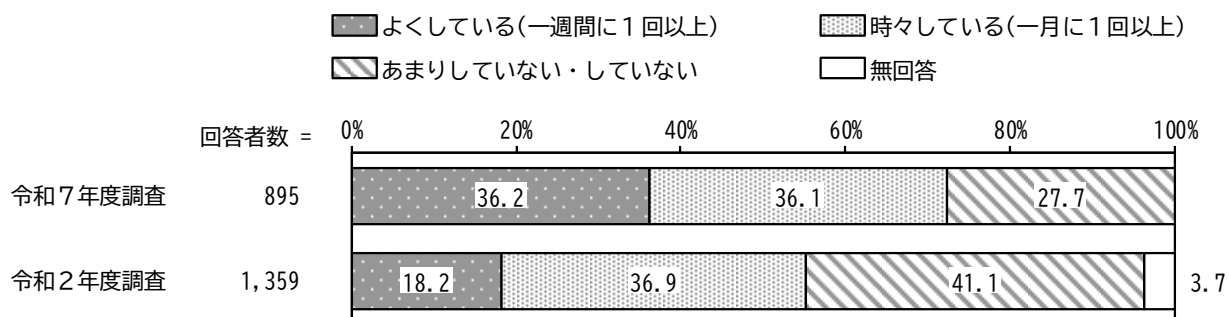
性別にみると、男子で「あまりしていない・していない」の割合が高く、女子で「時々している(一月に1回以上)」の割合が高くなっています。



小学5年生

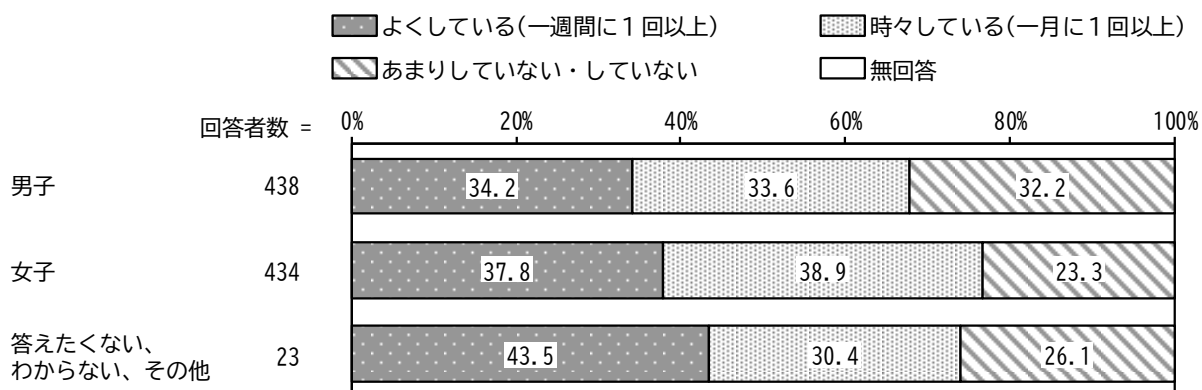
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「よくしている(一週間に1回以上)」の割合が増加し、「あまりしていない・していない」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、男子で「あまりしていない・していない」の割合が高く、女子で「時々している(一月に1回以上)」の割合が高くなっています。

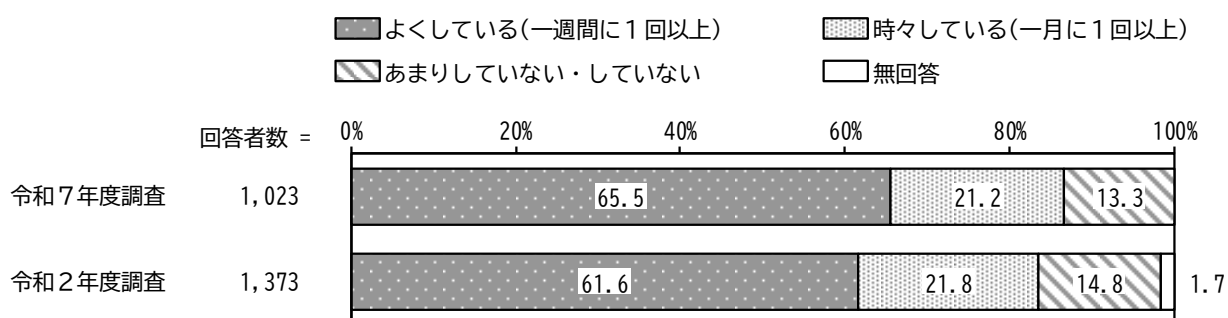


イ 食事の後かたづけ

中学2年生

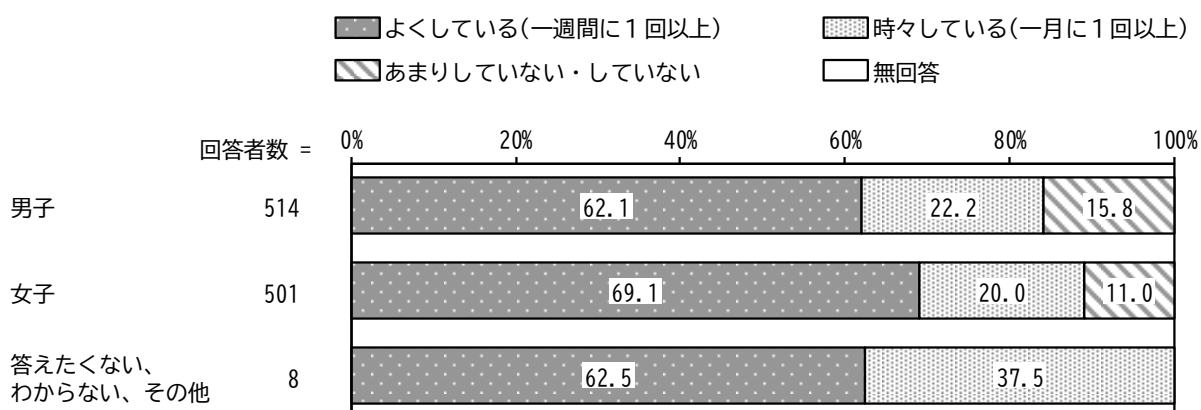
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

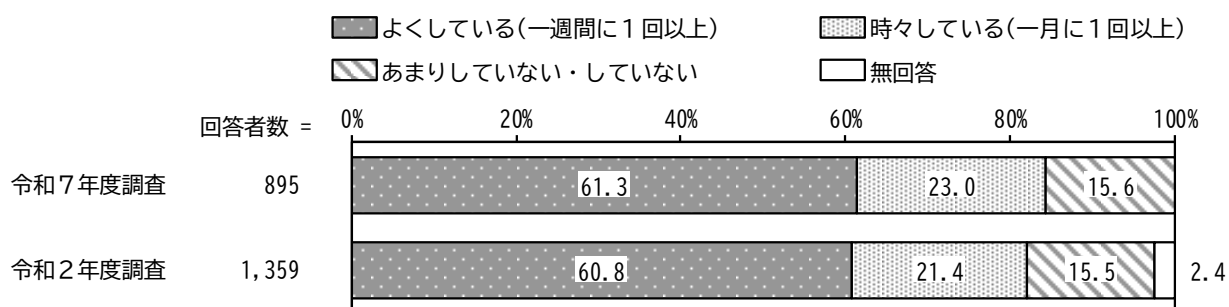
性別にみると、女子で「よくしている(一週間に1回以上)」の割合が高くなっています。



小学5年生

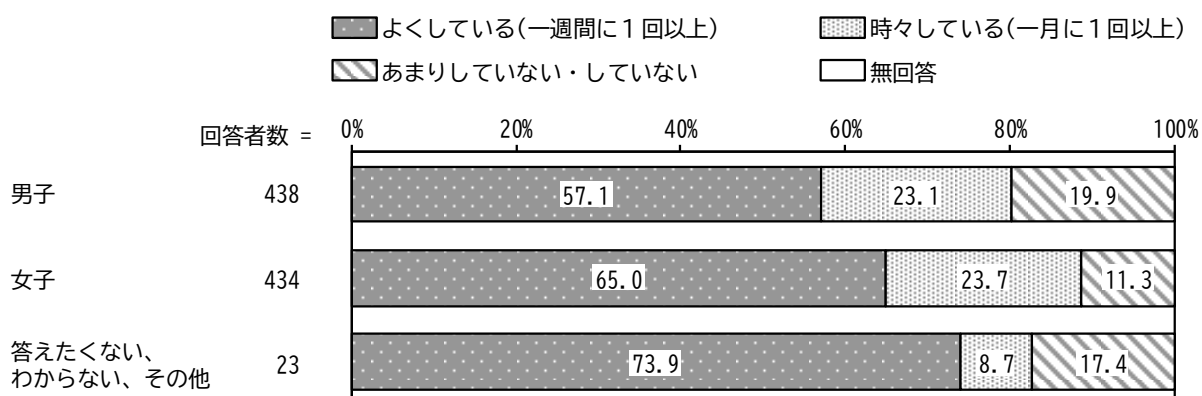
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、答えたくない、わからない、その他で「よくしている(一週間に1回以上)」の割合が高くなっています。

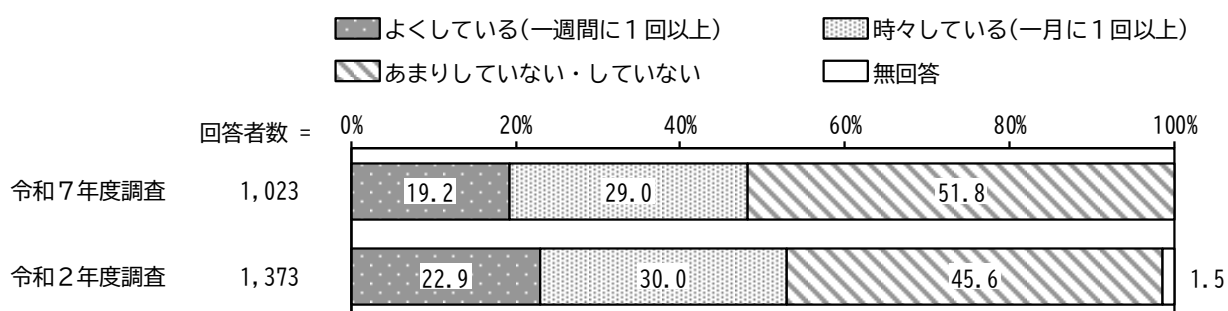


ウ ゴミ出し

中学2年生

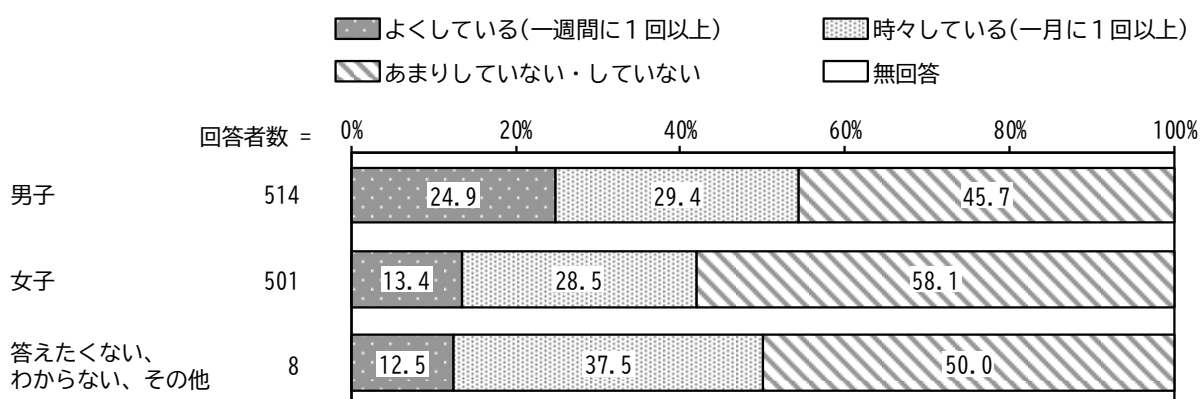
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「あまりしていない・していない」の割合が増加しています。



【性別】

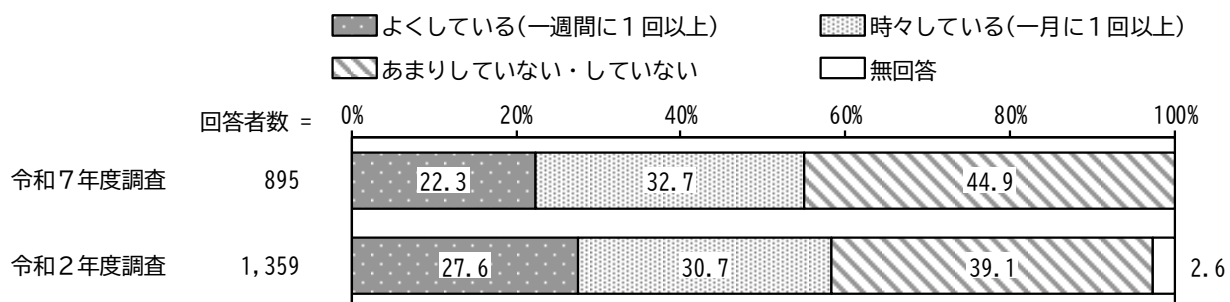
性別にみると、男子で「よくしている(一週間に1回以上)」の割合が高く、女子で「あまりしていない・していない」の割合が高くなっています。



小学5年生

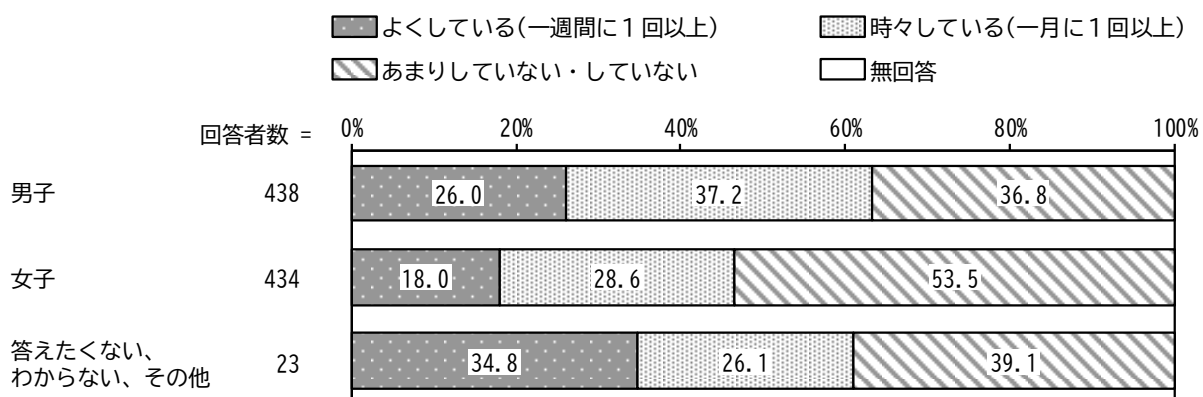
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「あまりしていない・していない」の割合が増加し、「よくしている(一週間に1回以上)」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、男子で「よくしている(一週間に1回以上)」、「時々している(一月に1回以上)」の割合が高く、女子で「あまりしていない・していない」の割合が高くなっています。

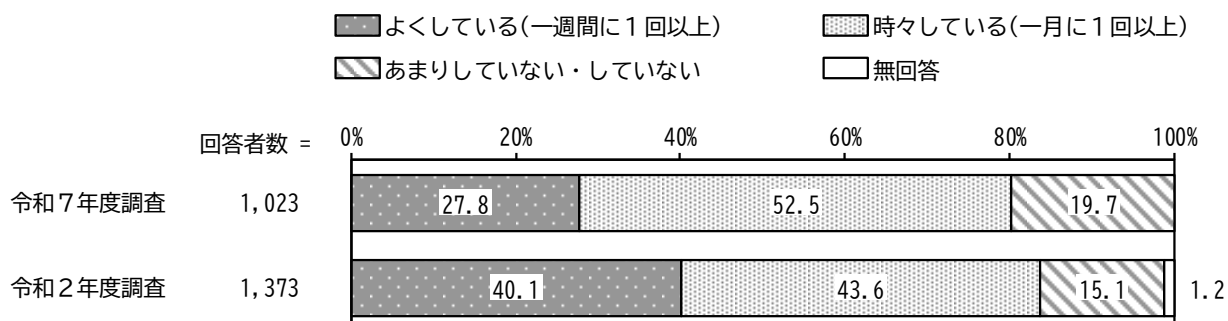


エ 自分の部屋の掃除

中学2年生

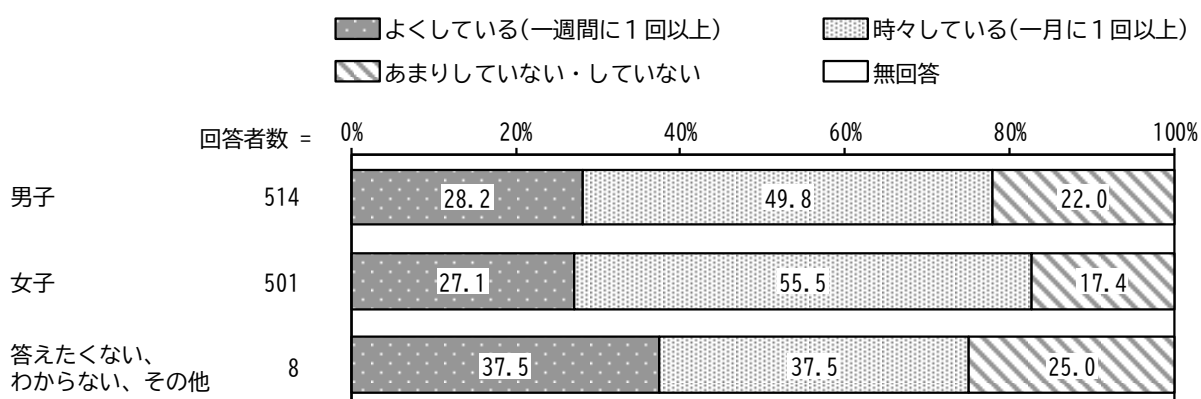
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「時々している(一月に1回以上)」の割合が増加し、「よくしている(一週間に1回以上)」の割合が減少しています。



【性別】

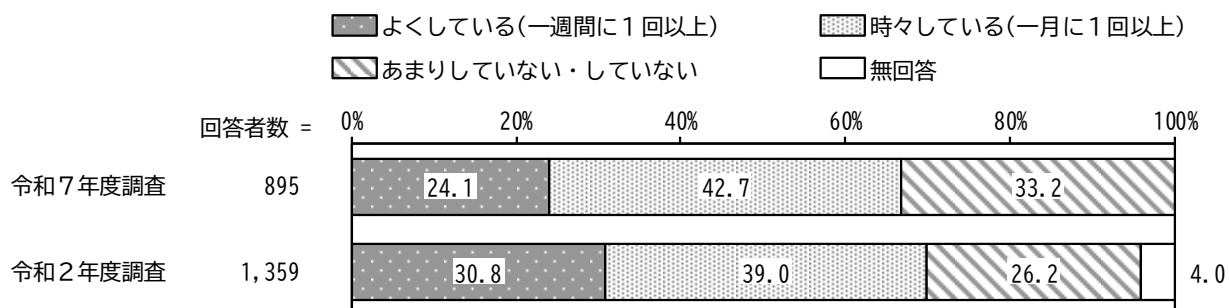
性別にみると、女子で「時々している(一月に1回以上)」の割合が高くなっています。



小学5年生

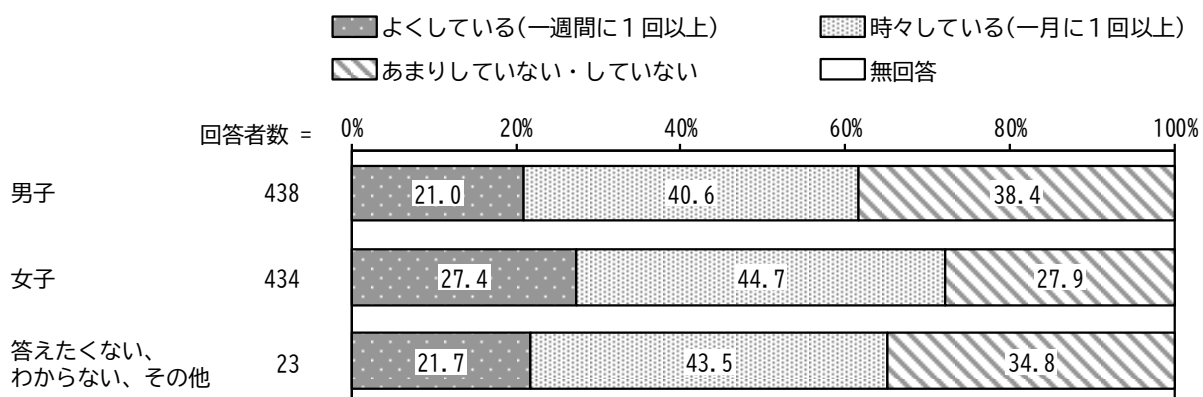
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「あまりしていない・していない」の割合が増加し、「よくしている(一週間に1回以上)」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、男子で「あまりしていない・していない」の割合が高く、女子で「よくしている(一週間に1回以上)」の割合が高くなっています。

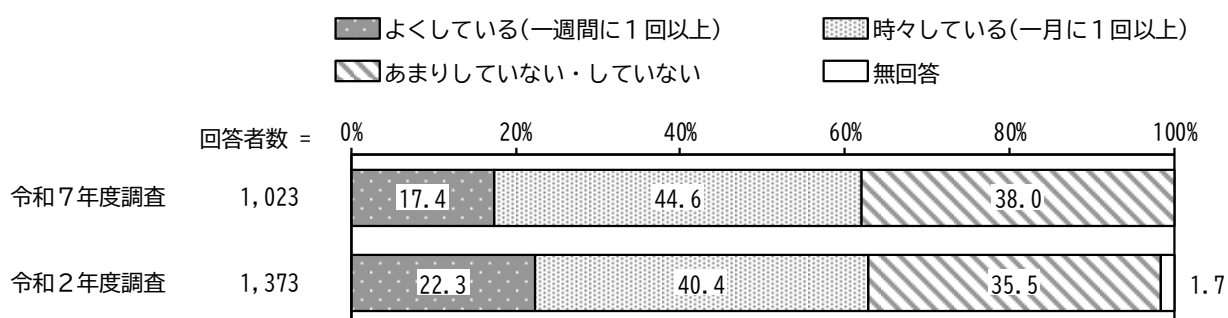


オ 家の中の掃除

中学2年生

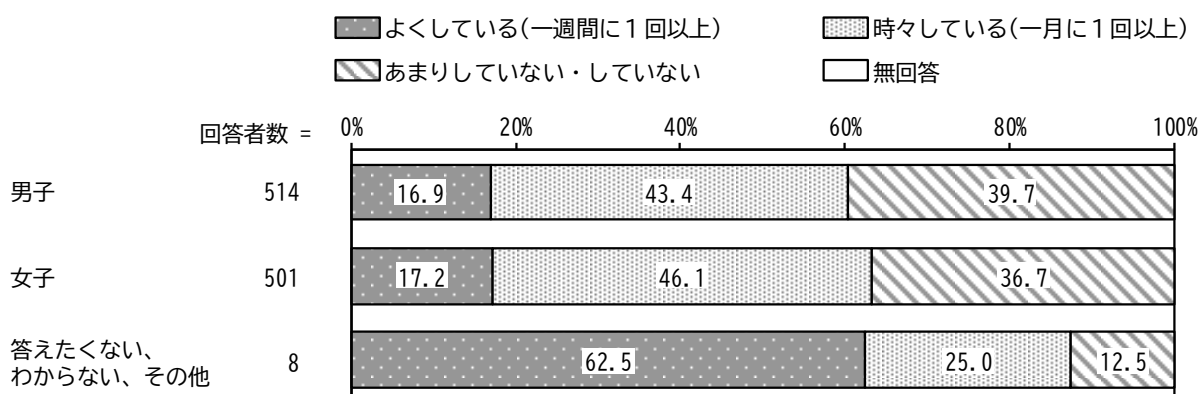
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

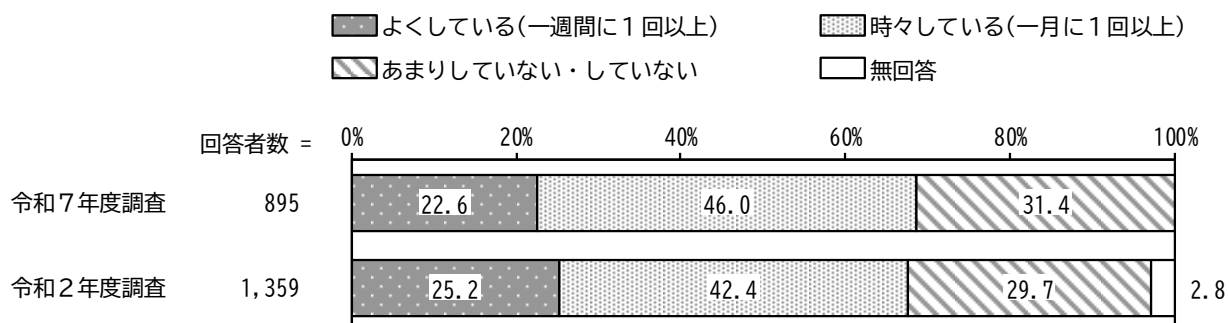
性別にみると、男子と女子で「時々している(一月に1回以上)」の割合が高くなっています。



小学5年生

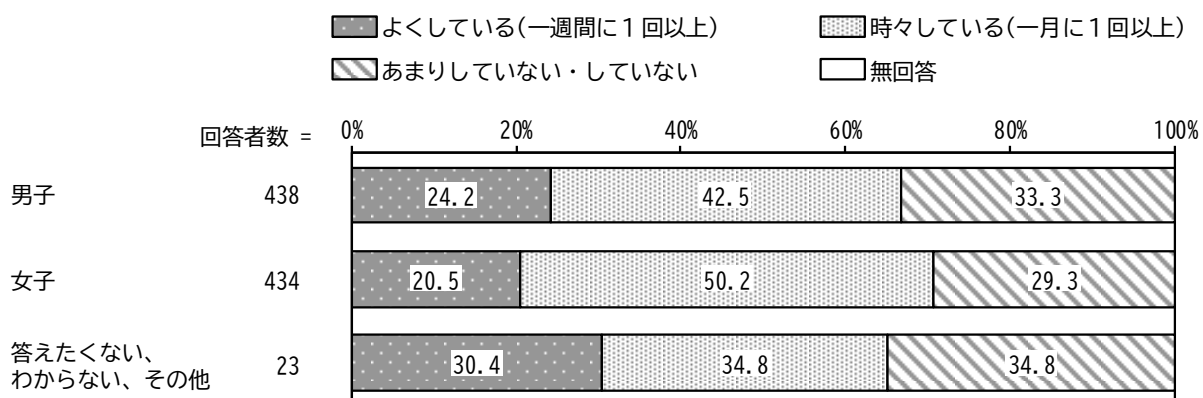
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、女子で「時々している(一月に1回以上)」の割合が高くなっています。

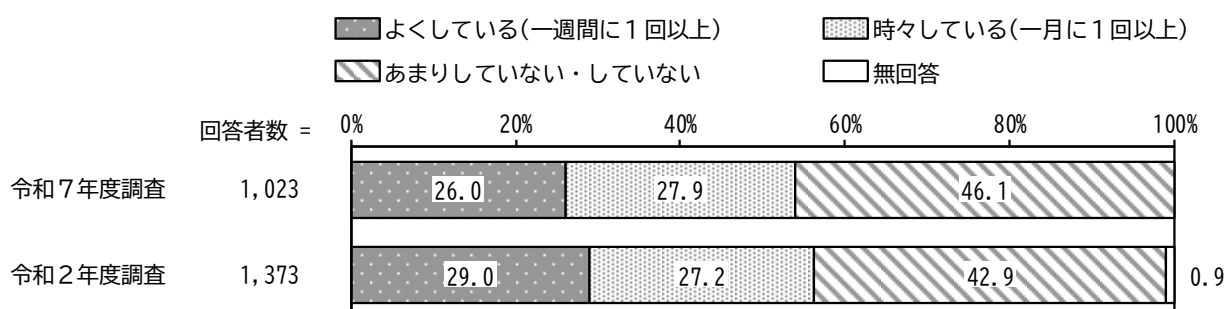


カ フロ洗い

中学2年生

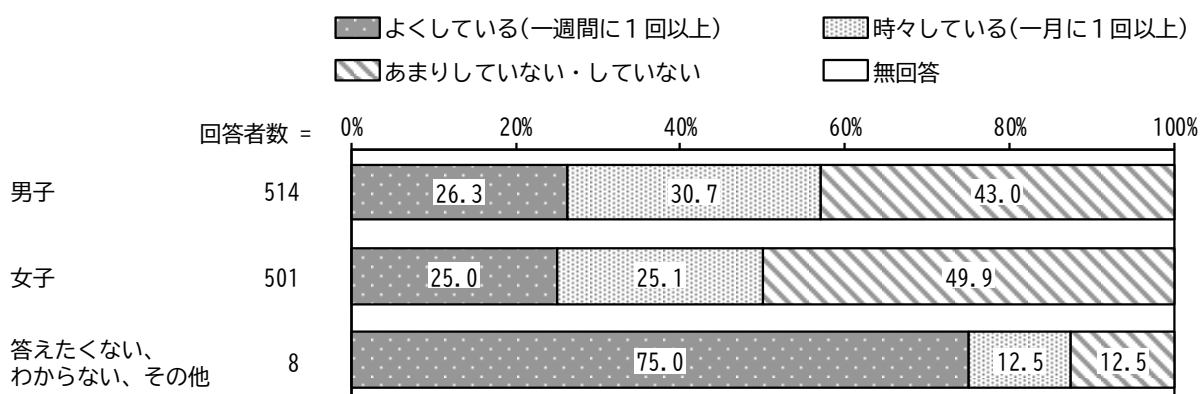
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

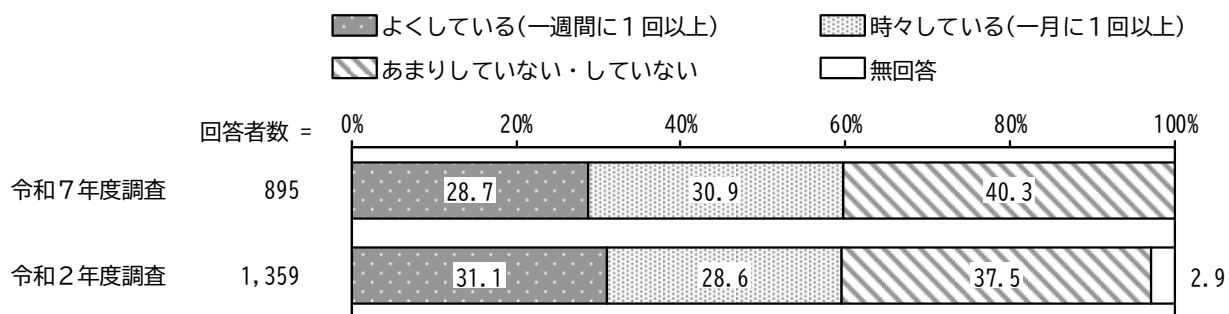
性別にみると、男子で「時々している(一月に1回以上)」の割合が高く、女子で「あまりしていない・していない」の割合が高くなっています。



小学5年生

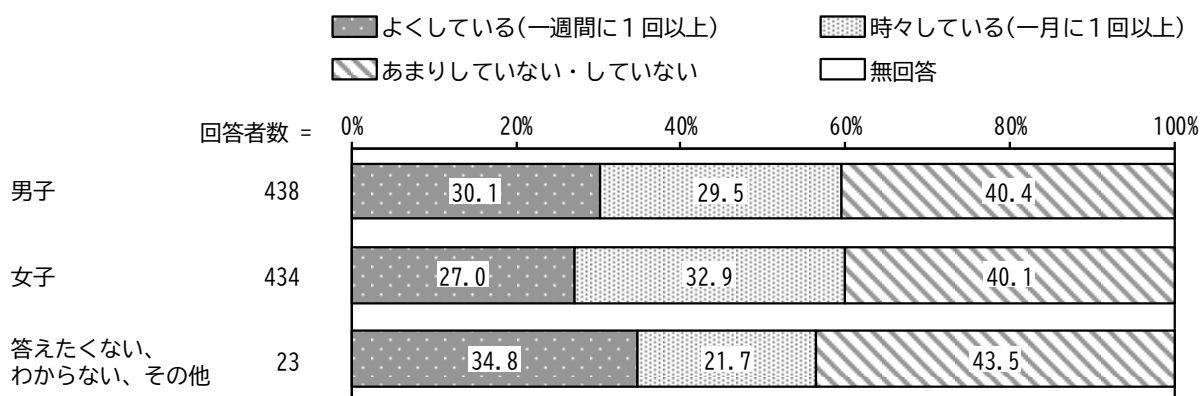
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。

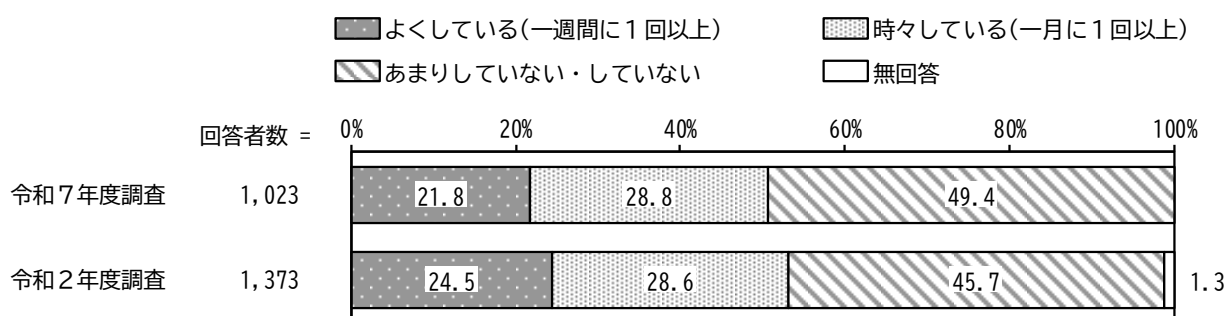


キ 洗濯

中学2年生

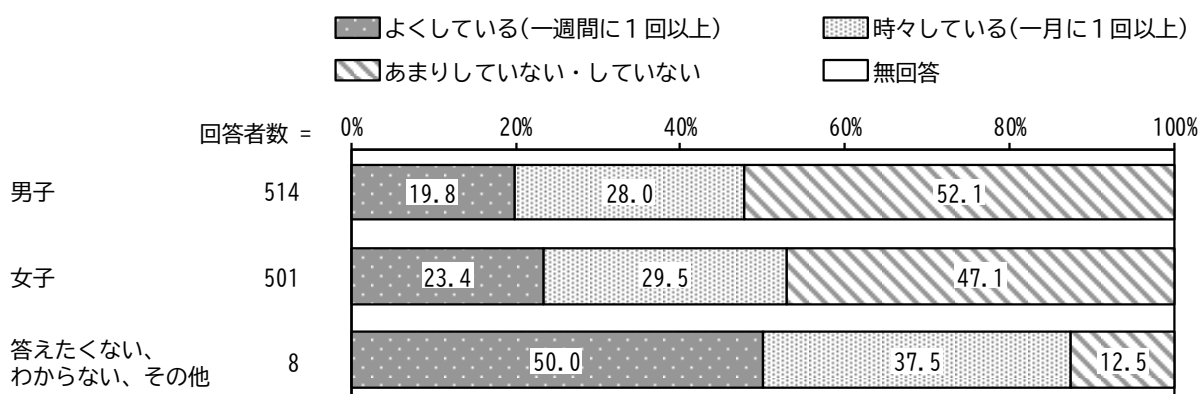
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

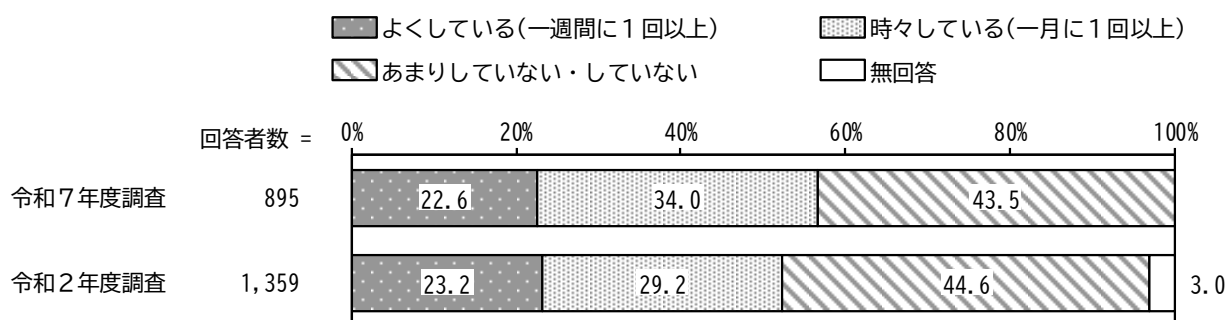
性別にみると、男子で「あまりしていない・していない」の割合が高くなっています。



小学5年生

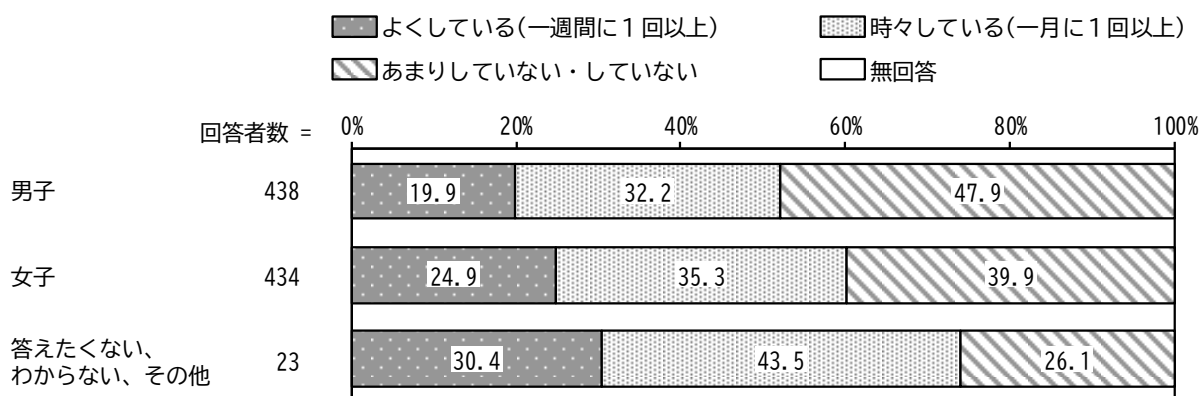
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、男子で「あまりしていない・していない」の割合が高くなっています。

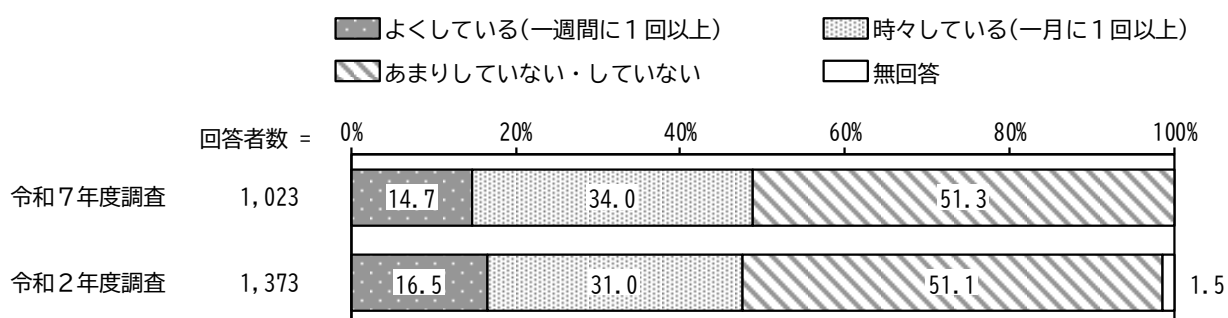


ク 買い物やおつかい

中学2年生

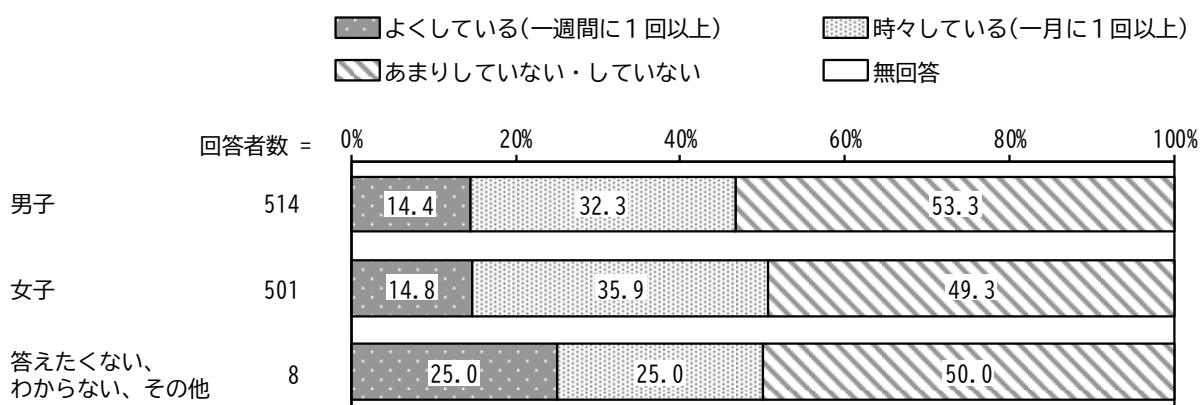
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

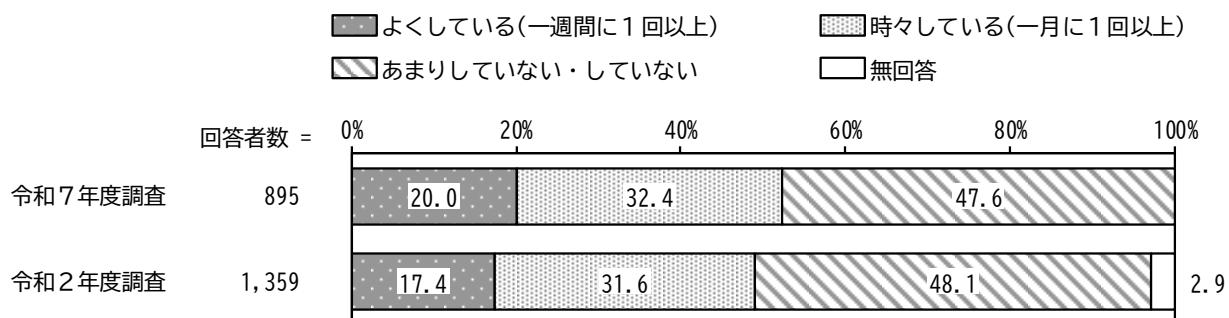
性別にみると、大きな差はみられません。



小学5年生

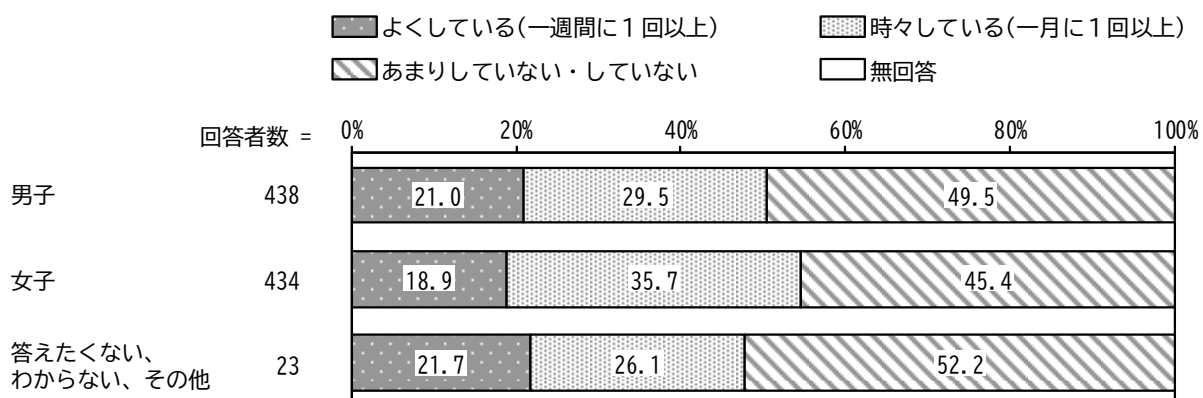
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、女子で「時々している(一月に1回以上)」の割合が高くなっています。

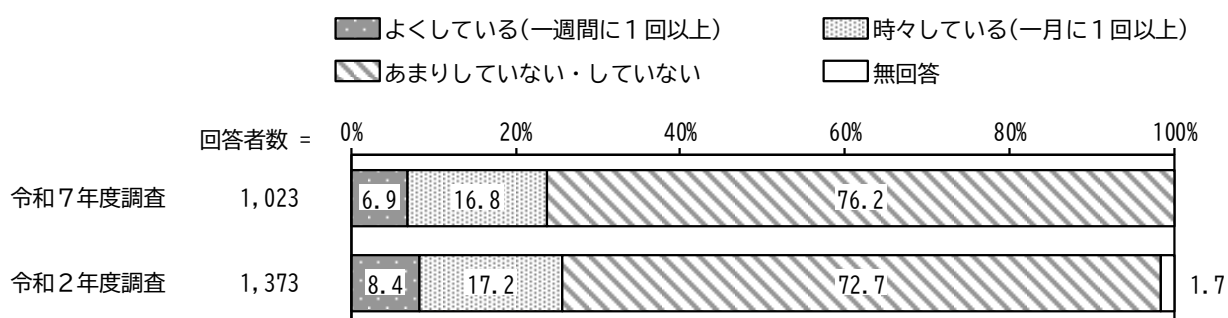


ケ 親の仕事の手伝い

中学2年生

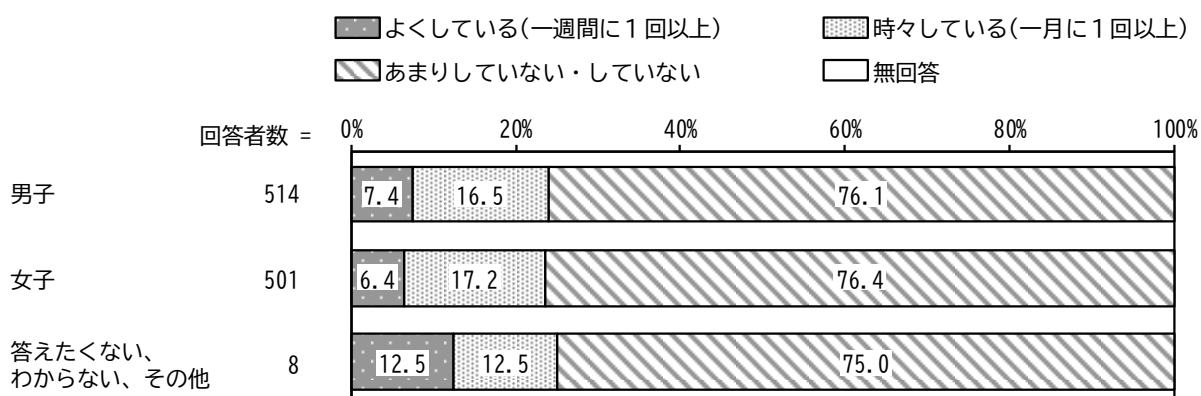
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

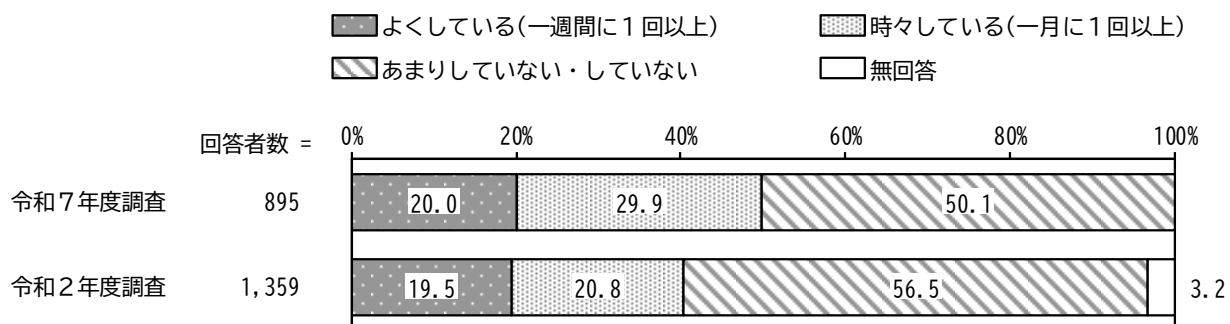
性別にみると、大きな差はみられません。



小学5年生

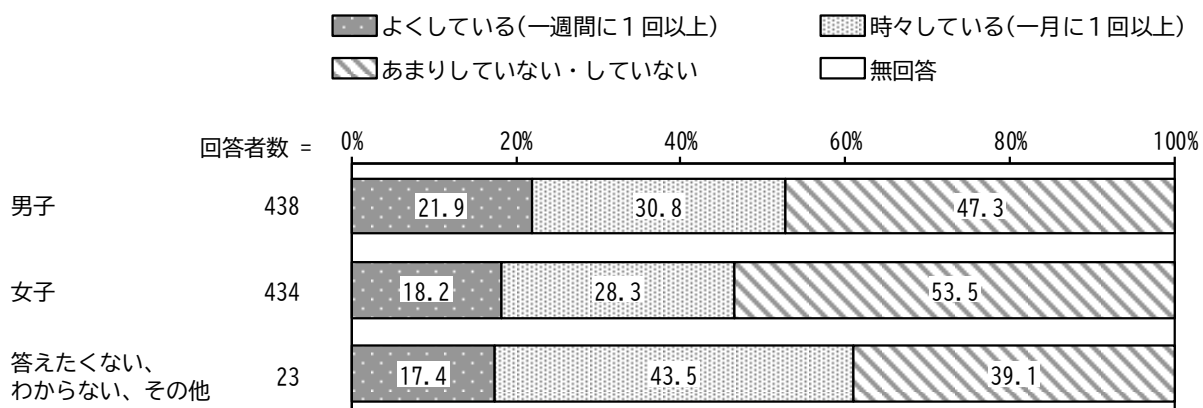
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「時々している(一月に1回以上)」の割合が増加し、「あまりしていない・していない」の割合が減少しています。



【性別】

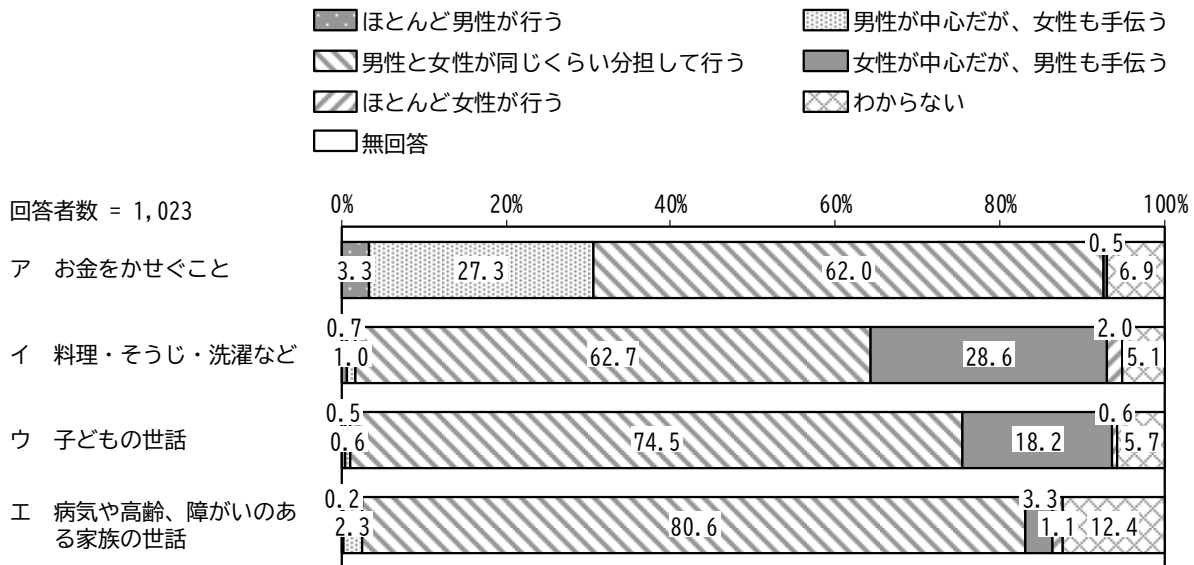
性別にみると、女子で「あまりしていない・していない」の割合が高くなっています。



問 次のことについて、あなたの希望としては、男女でどのように分担したいと思いますか。
(選択はそれぞれ1つ) ※令和2年度調査なし

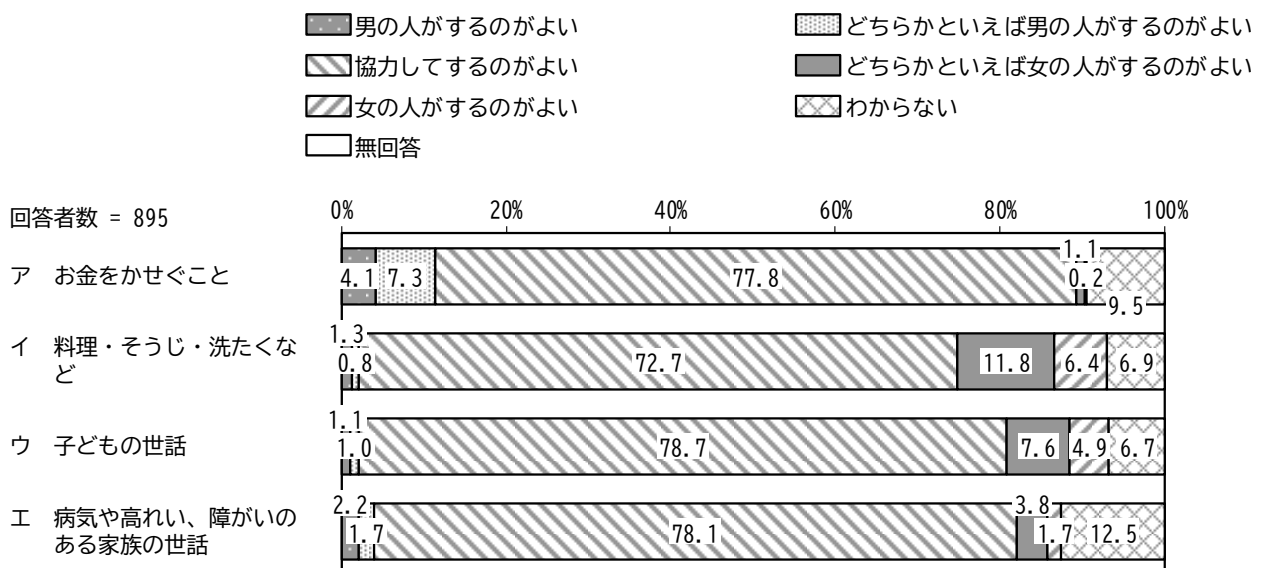
中学2年生

「男性が中心だが、女性も手伝う」の割合が『ア お金をかせぐこと』で27.3%、「男性と女性が同じくらい分担して行う」の割合が『エ 病気や高齢、障がいのある家族の世話』で80.6%、「女性が中心だが、男性も手伝う」の割合が『イ 料理・そうじ・洗濯など』で28.6%となっています。



小学5年生

「男の人がするのがよい」、「どちらかといえば男の人がするのがよい」を合わせた「男の人がするのがよい」の割合が『ア お金をかせぐこと』で11.4%、「協力してするのがよい」の割合が『ウ 子どもの世話』で78.7%、「どちらかといえば女の人がするのがよい」、「女の人がするのがよい」を合わせた「女の人がするのがよい」の割合が『イ 料理・そうじ・洗たくなど』で18.2%となっています。

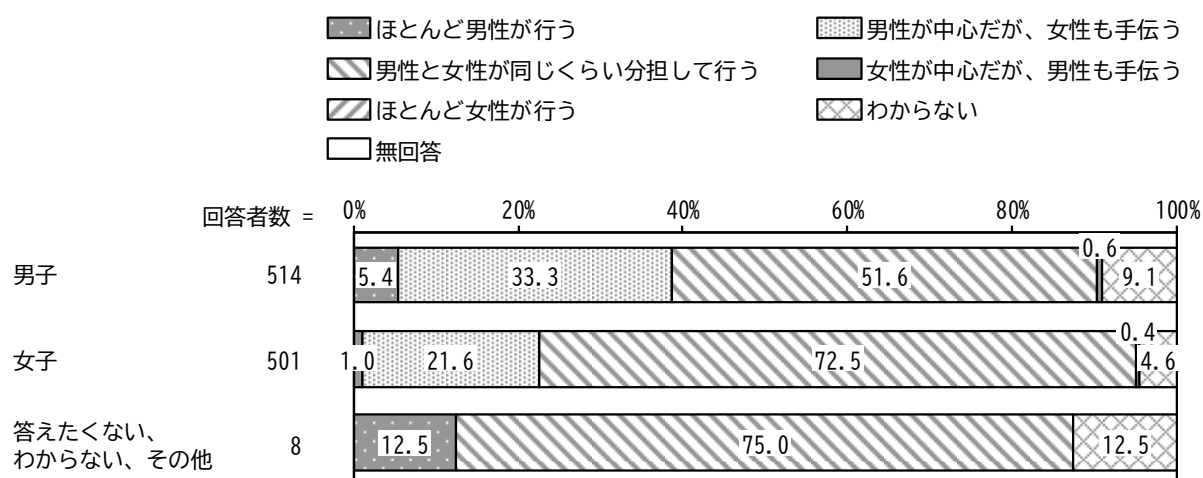


ア お金をかせぐこと

中学2年生

【性別】

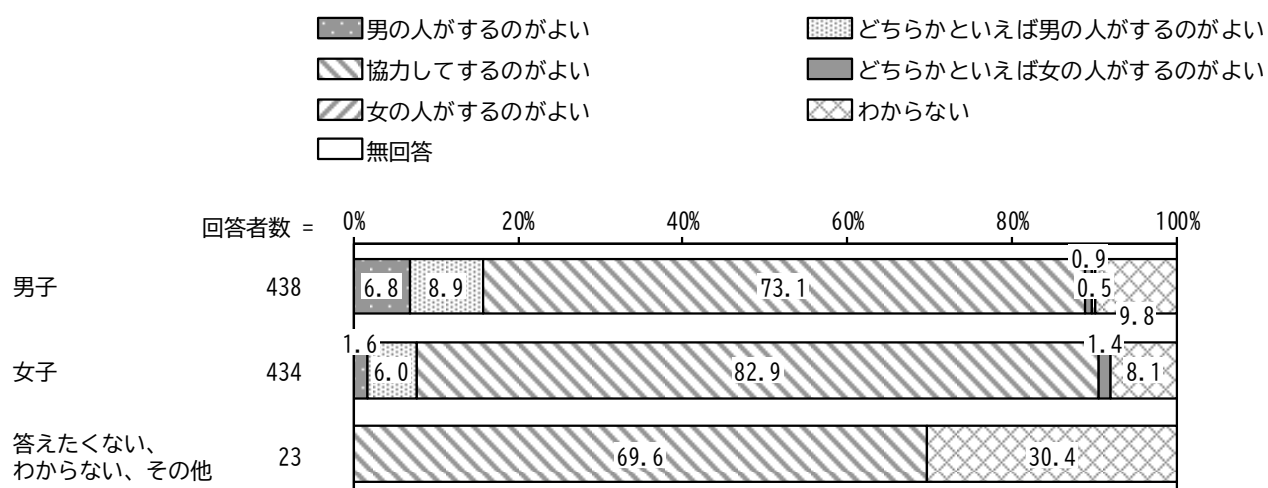
性別にみると、男子で「男性が中心だが、女性も手伝う」の割合が高く、「男性と女性が同じくらい分担して行く」の割合が低くなっています。



小学5年生

【性別】

性別にみると、男子で“男の人がするのがよい”の割合が高く、女子で「協力してするのがよい」の割合が高くなっています。

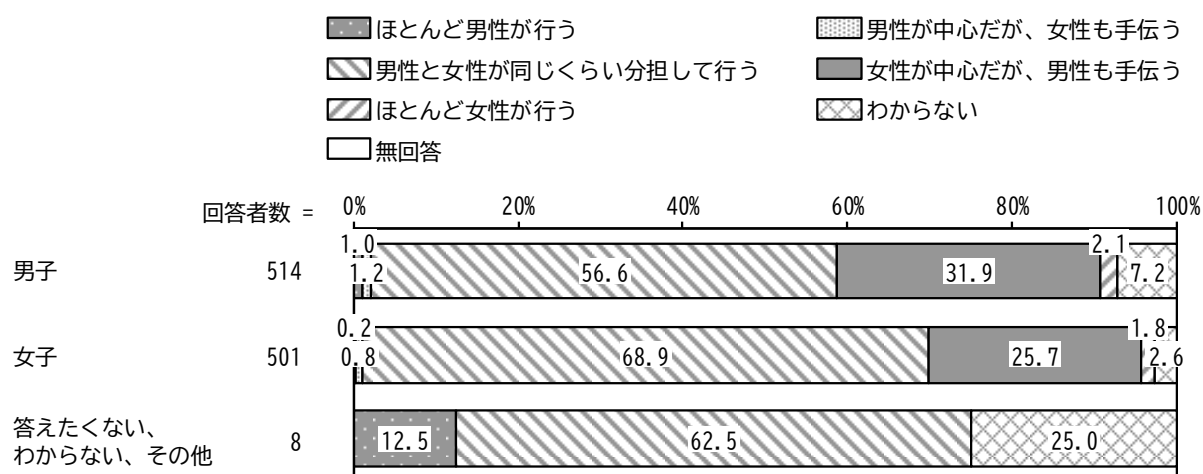


イ 料理・そうじ・洗濯など

中学2年生

【性別】

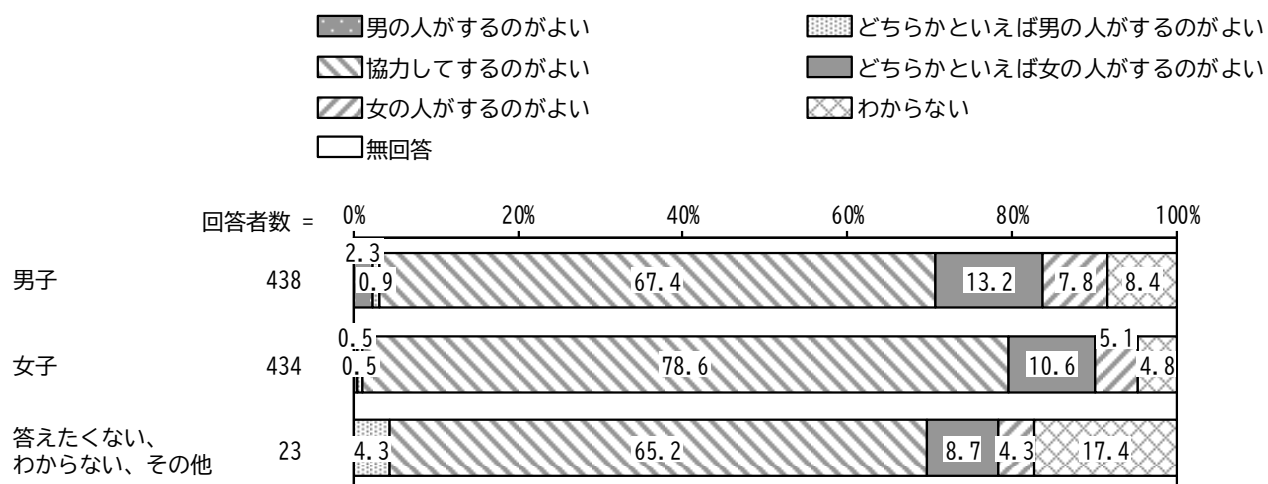
性別にみると、男子で「女性が中心だが、男性も手伝う」の割合が高く、女子で「男性と女性が同じくらい分担して行う」の割合が高くなっています。



小学5年生

【性別】

性別にみると、女子で「協力してするのがよい」の割合が高くなっています。

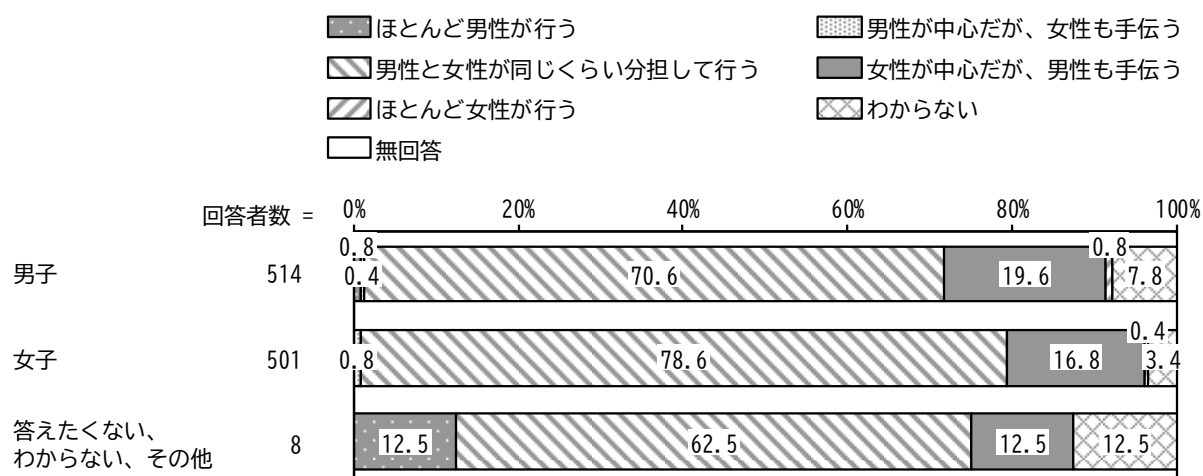


ウ 子どもの世話

中学2年生

【性別】

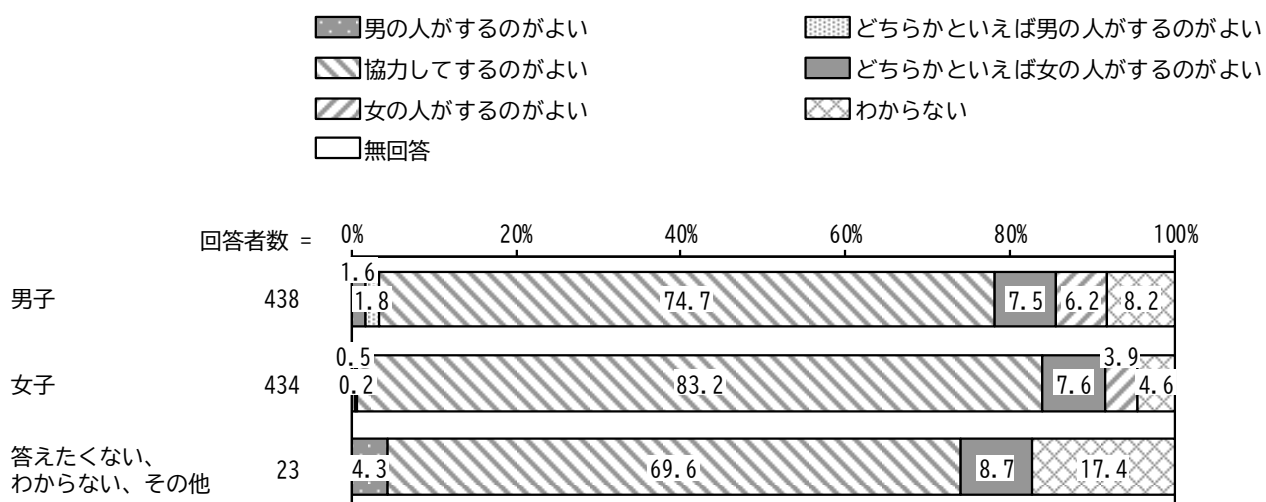
性別にみると、女子で「男性と女性が同じくらい分担して行う」の割合が高くなっています。



小学5年生

【性別】

性別にみると、女子で「協力してするのがよい」の割合が高くなっています。

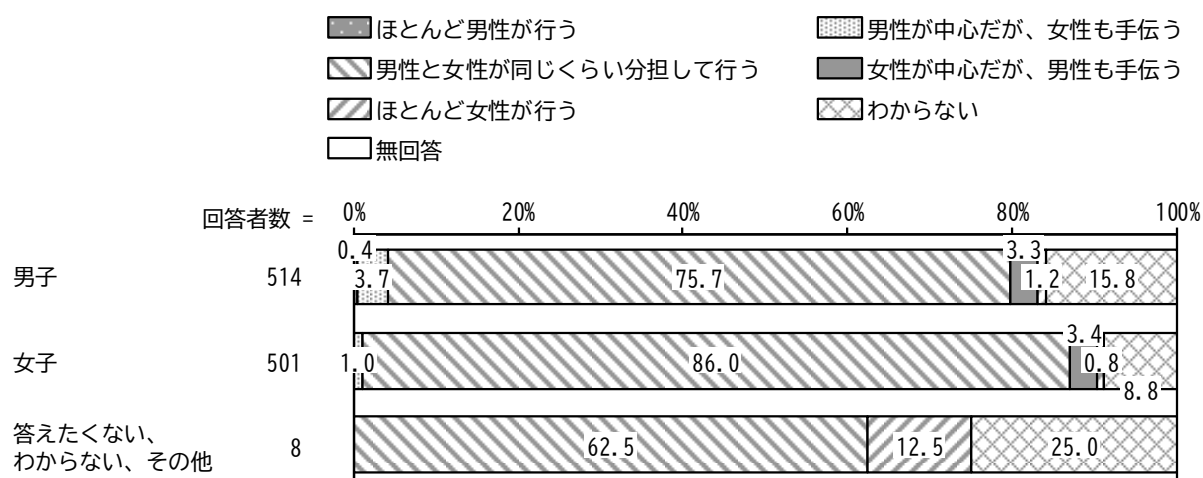


エ 病気や高齢、障がいのある家族の世話

中学2年生

【性別】

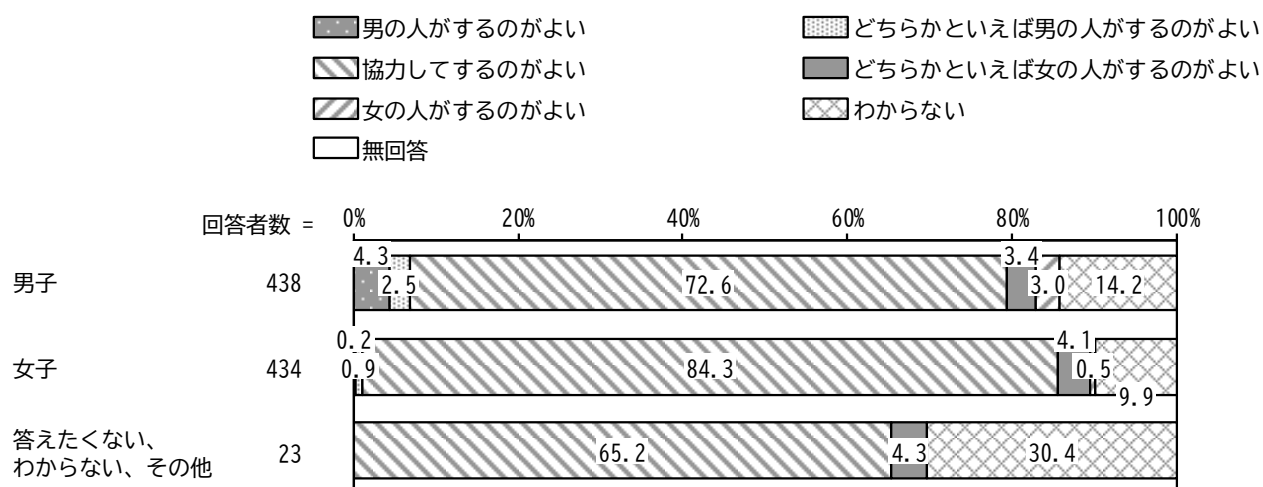
性別にみると、女子で「男性と女性が同じくらい分担して行う」の割合が高くなっています。



小学5年生

【性別】

性別にみると、女子で「協力してするのがよい」の割合が高くなっています。



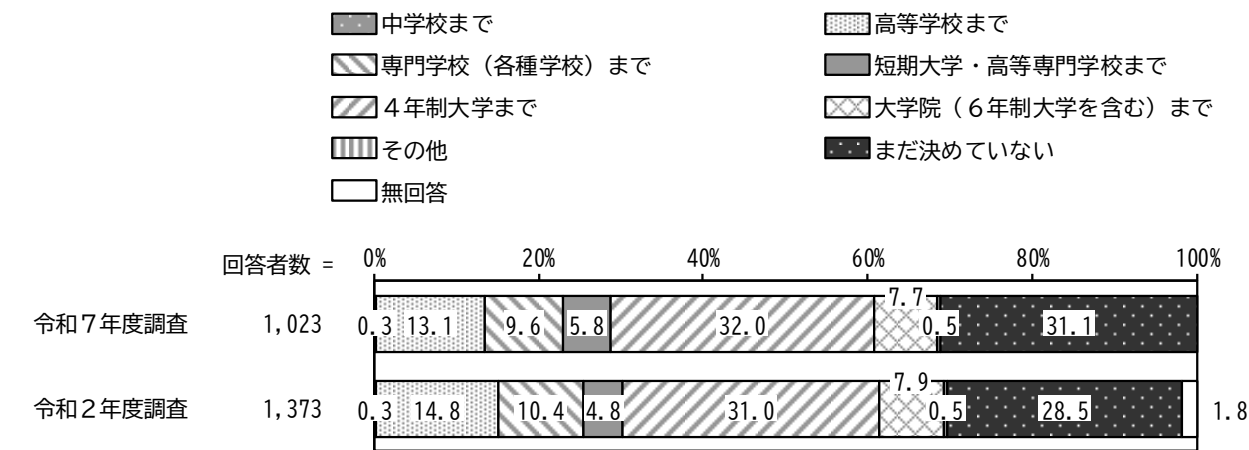
4 仕事・将来について

問 あなたは将来、どの学校まで行きたいと思いますか。(選択は1つ) ※中学生のみ

中学2年生

「4年制大学まで」の割合が32.0%と最も高く、次いで「まだ決めていない」の割合が31.1%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

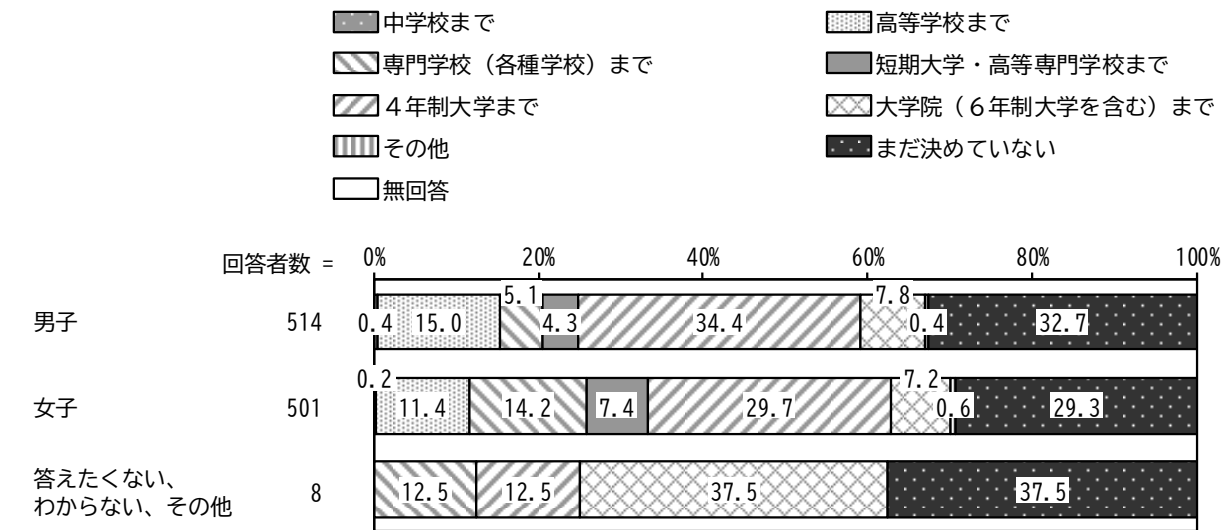


【その他意見】

・博士課程

【性別】

性別にみると、男子で「4年制大学まで」の割合が高くなっています。

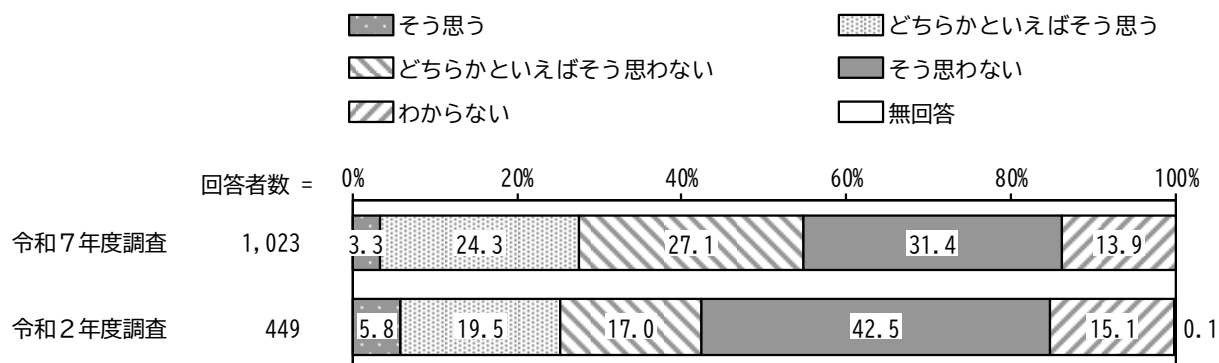


問 「男性は外で仕事をして収入を得て、女性は家庭で家事（育児、介護などを含む）をする」という考え方について、どのように思いますか。（選択は1つ）
※令和2年度類似設問あり

中学2年生

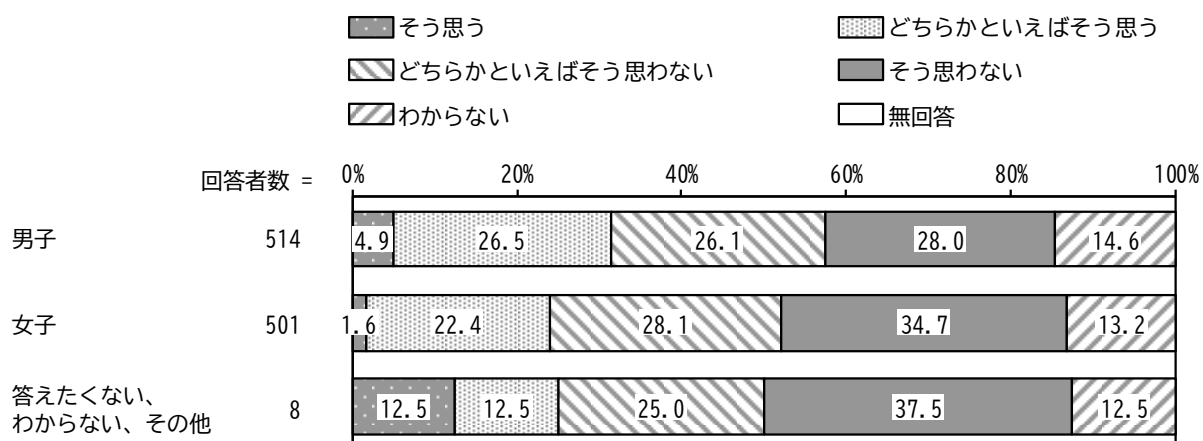
「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”の割合が27.6%、「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」を合わせた“そう思わない”の割合が58.5%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

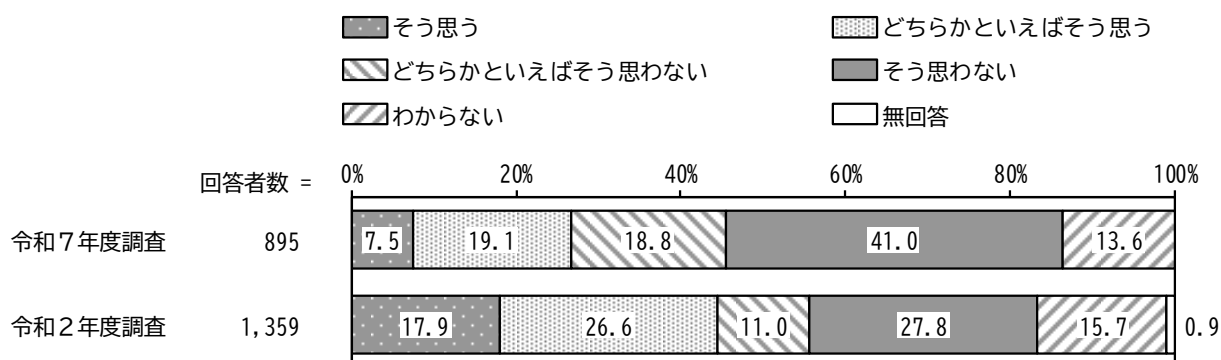
性別にみると、男子で“そう思う”の割合が高くなっています。



小学5年生

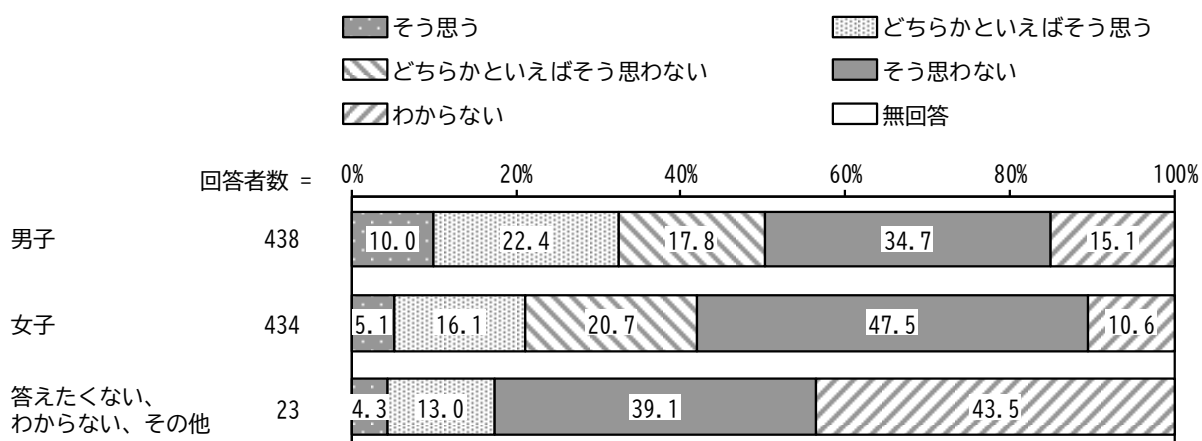
「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」を合わせた“そう思う”の割合が26.6%、「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」を合わせた“そう思わない”の割合が59.8%となっています。

令和2年度調査と比較すると、“そう思わない”の割合が増加しています。



【性別】

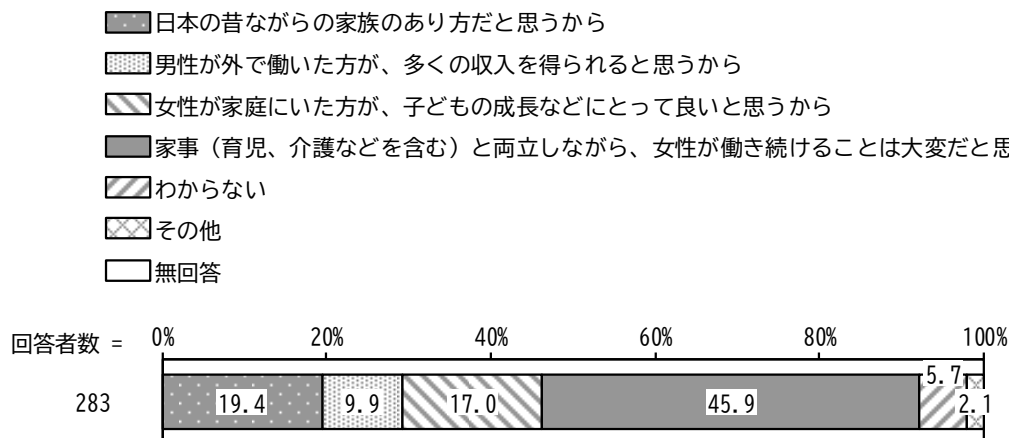
性別にみると、女子で“そう思わない”の割合が高くなっています。



問 前問で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を選択した人に聞きます。
その理由は以下のどれに近いですか。（選択は1つ）
※中学生のみ ※令和2年度調査なし

中学2年生

「家事（育児、介護などを含む）と両立しながら、女性が働き続けることは大変だと思うから」の割合が45.9%と最も高く、次いで「日本の昔ながらの家族のあり方だと思うから」の割合が19.4%、「女性が家庭にいた方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」の割合が17.0%となっています。

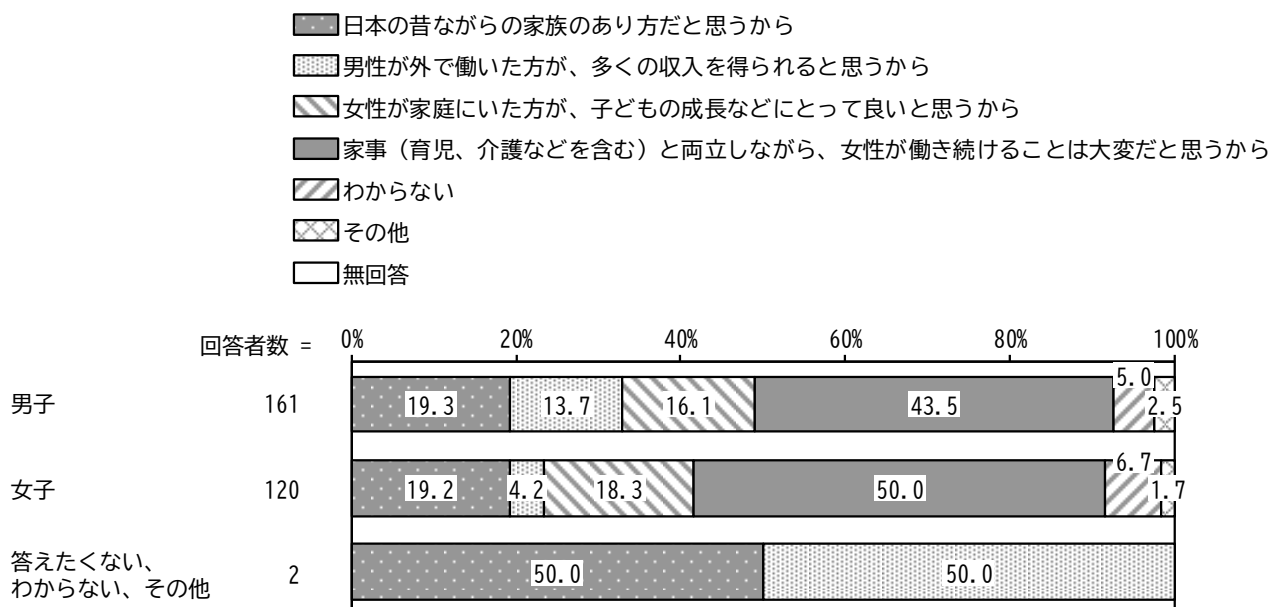


【その他意見】

・男には男の役割があって女には女の役割があるから。

【性別】

性別にみると、女子で「家事（育児、介護などを含む）と両立しながら、女性が働き続けることは大変だと思うから」の割合が高くなっています。

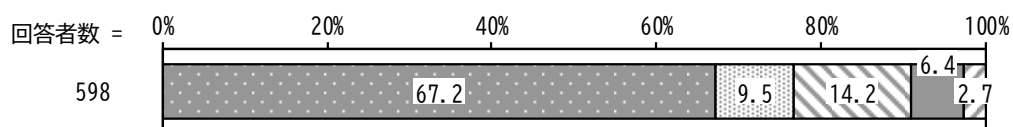


問 前問で「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」を選択した人に聞きます。
その理由は以下のどれに近いですか。（選択は1つ）
※中学生のみ ※令和2年度調査なし

中学2年生

「性別によって役割を押し付けるべきではないから」の割合が 67.2%と最も高く、次いで「男女がともに外の仕事と家事（育児、介護などを含む）を両方する方が、個人や社会にとって良いと思うから」の割合が 14.2%となっています。

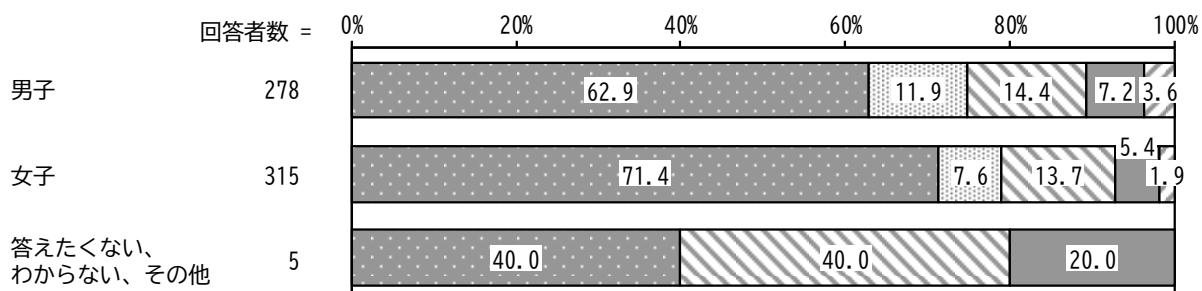
-  性別によって役割を押し付けるべきではないから
-  男女ともに働いた方が、多くの収入を得られると思うから
-  男女がともに外の仕事と家事（育児、介護などを含む）を両方する方が、個人や社会にとって良いと思うから
-  家事（育児、介護などを含む）と両立しながら、男女が働き続けることは可能だと思うから
-  わからない
-  無回答



【性別】

性別にみると、女子で「性別によって役割を押し付けるべきではないから」の割合が高くなっています。

-  性別によって役割を押し付けるべきではないから
-  男女ともに働いた方が、多くの収入を得られると思うから
-  男女がともに外の仕事と家事（育児、介護などを含む）を両方する方が、個人や社会にとって良いと思うから
-  家事（育児、介護などを含む）と両立しながら、男女が働き続けることは可能だと思うから
-  わからない
-  無回答

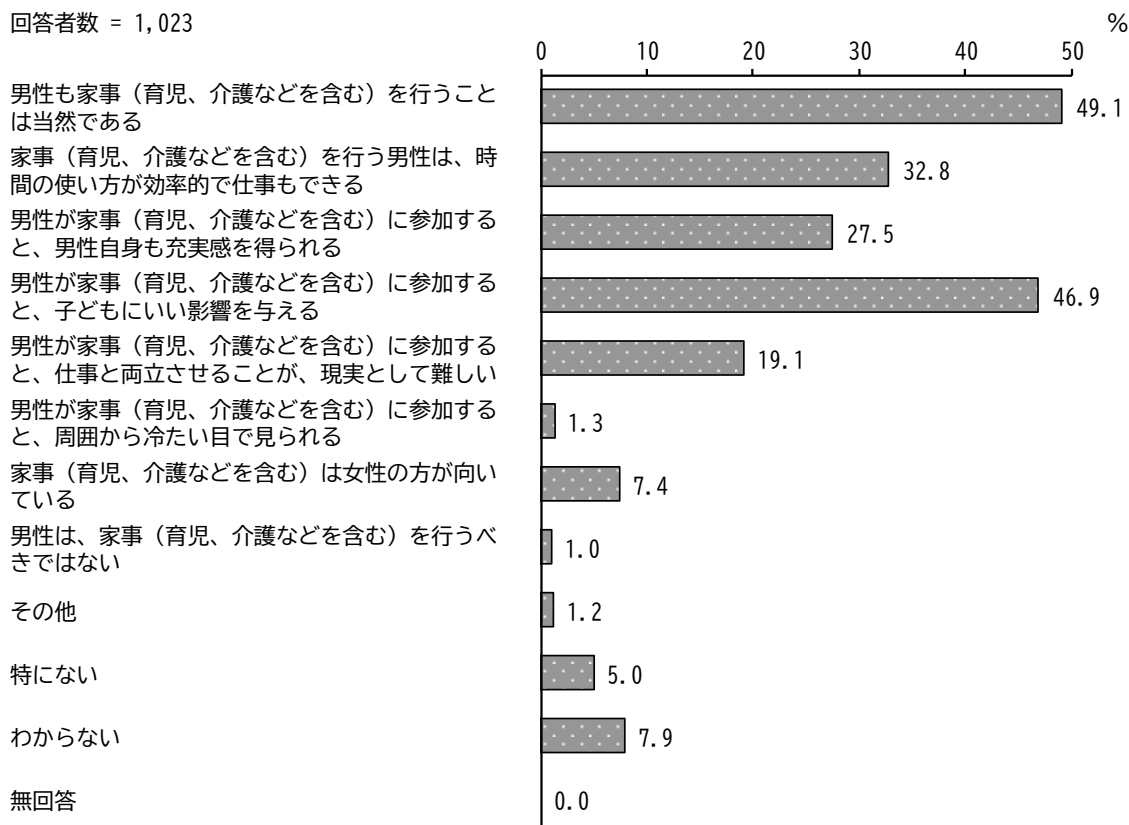


問 男性が家事（育児、介護などを含む）を行うことについて、あなたの考えにあてはまる番号をすべて選んでください。（選択はいくつでも）※令和２年度調査なし

中学２年生

「男性も家事（育児、介護などを含む）を行うことは当然である」の割合が 49.1%と最も高く、次いで「男性が家事（育児、介護などを含む）に参加すると、子どもにいい影響を与える」の割合が 46.9%、「家事（育児、介護などを含む）を行う男性は、時間の使い方が効率的で仕事もできる」の割合が 32.8%となっています。

回答者数 = 1,023



【その他意見】

- ・ 家事をやるのは当然とまではいかないけど、家事をすることはできると思う。
- ・ 男性も女性も家事（育児、介護などを含む）を行うとお互いの信頼関係が築かれ、あったかい家庭になると思う。

【性別】

性別にみると、男子で「男性が家事（育児、介護などを含む）に参加すると、仕事と両立させることが、現実として難しい」の割合が高く、女子で「男性も家事（育児、介護などを含む）を行うことは当然である」の割合が低くなっています。

単位：％

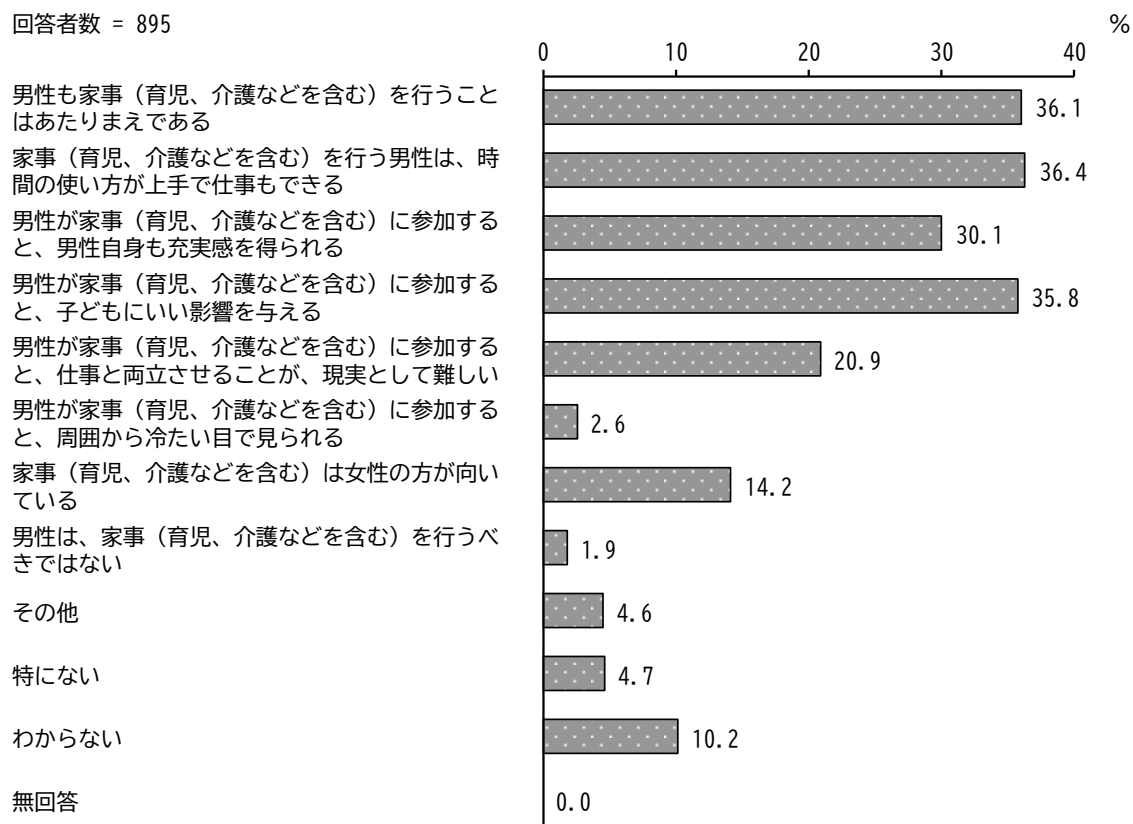
区分	回答者数（件）	男性が家事（育児、介護などを含む）を行うことは当然である	家事（育児、介護などを含む）を行う男性は、時間の使い方が効率的で仕事もできる	男性が家事（育児、介護などを含む）に参加すると、男性自身も充実感を得られる	男性が家事（育児、介護などを含む）に参加すると、子どもにいい影響を与える	男性が家事（育児、介護などを含む）に参加すると、仕事と両立させることが、現実として難しい	男性が家事（育児、介護などを含む）に参加すると、周囲から冷たい目で見られる
全 体	1,023	49.1	32.8	27.5	46.9	19.1	1.3
男 子	514	54.7	31.7	29.2	45.9	22.8	2.1
女 子	501	42.9	33.9	25.5	47.7	15.4	0.4
答えたくない、わからない、その他	8	75.0	37.5	37.5	62.5	12.5	0.0

区分	家事（育児、介護などを含む）は女性の方が向いている	男性は、家事（育児、介護などを含む）を行うべきではない	その他	特にない	わからない	無回答
全 体	7.4	1.0	1.2	5.0	7.9	0.0
男 子	8.2	1.6	1.2	4.9	8.6	0.0
女 子	6.4	0.4	1.2	5.0	7.4	0.0
答えたくない、わからない、その他	25.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0

小学5年生

「家事（育児、介護などを含む）を行う男性は、時間の使い方が上手で仕事もできる」の割合が 36.4% と最も高く、次いで「男性も家事（育児、介護などを含む）を行うことはあたりまえである」の割合が 36.1%、「男性が家事（育児、介護などを含む）に参加すると、子どもにいい影響を与える」の割合が 35.8%となっています。

回答者数 = 895



【その他意見】

- ・ 男性が家事（育児、介護などを含む）して仕事も両立すれば良い。
- ・ 男性も女性も協力して育児をするべき。
- ・ 男性も家事が上手な人もいるからそれぞれだと思う。

【性別】

性別にみると、女子で「家事（育児、介護などを含む）を行う男性は、時間の使い方が上手で仕事もできる」、「男性が家事（育児、介護などを含む）に参加すると、子どもにいい影響を与える」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	男性も家事（育児、介護などを含む）を行うことはあたりまえである	家事（育児、介護などを含む）を行う男性は、時間の使い方が上手で仕事もできる	男性が家事（育児、介護などを含む）に参加すると、男性自身も充実感を得られる	男性が家事（育児、介護などを含む）に参加すると、子どもにいい影響を与える	男性が家事（育児、介護などを含む）に参加すると、仕事と両立させることが、現実として難しい	男性が家事（育児、介護などを含む）に参加すると、周囲から冷たい目で見られる
全 体	895	36.1	36.4	30.1	35.8	20.9	2.6
男 子	438	38.6	34.0	29.0	33.1	22.6	2.7
女 子	434	33.2	39.9	31.1	39.2	19.4	2.3
答えたくない、わからない、その他	23	43.5	17.4	30.4	21.7	17.4	4.3

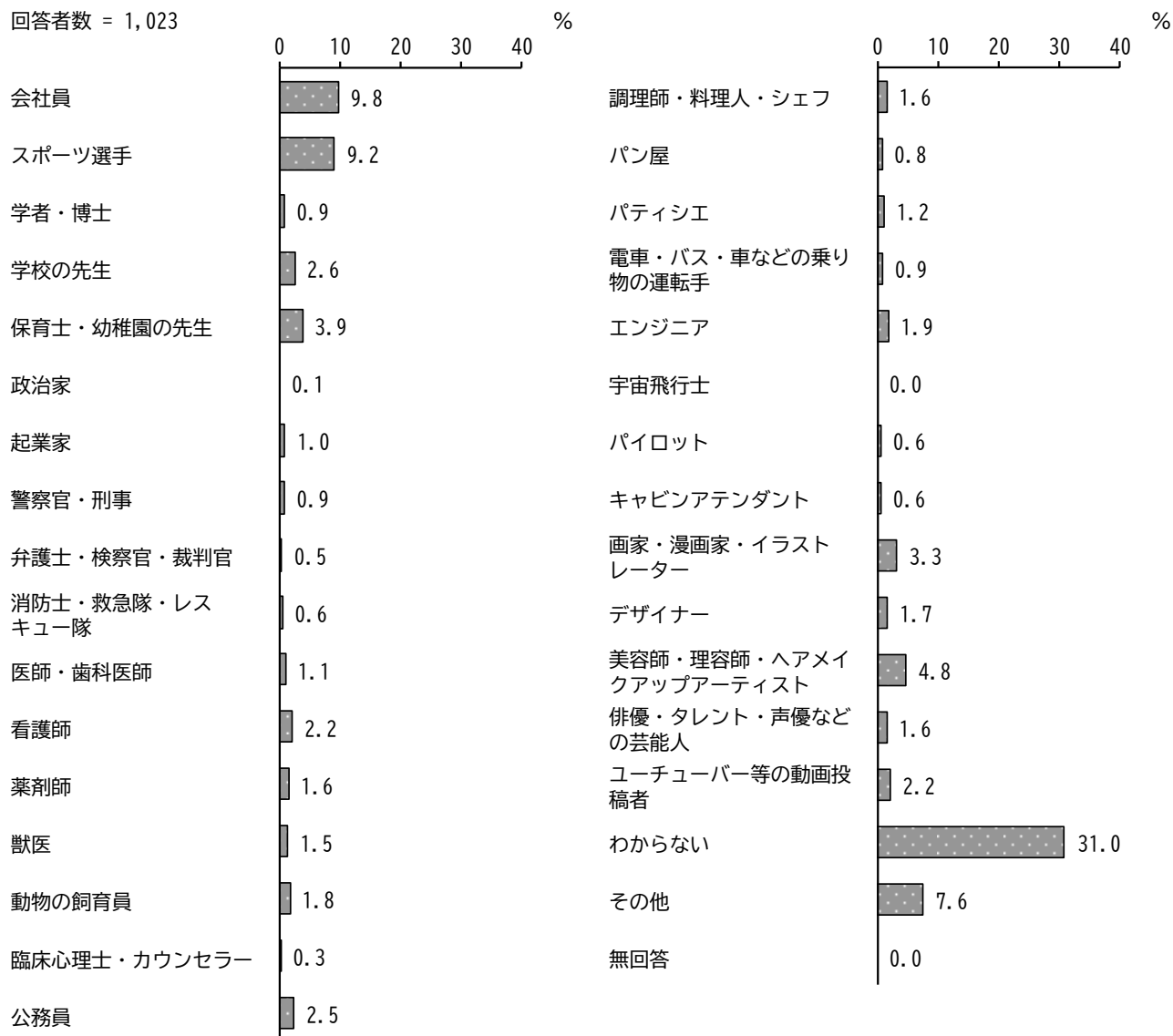
区分	家事（育児、介護などを含む）は女性の方が向いている	男性は、家事（育児、介護などを含む）を行うべきではない	その他	特にない	わからない	無回答
全 体	14.2	1.9	4.6	4.7	10.2	0.0
男 子	15.1	3.0	3.7	4.3	10.0	0.0
女 子	13.6	0.5	5.3	5.1	9.4	0.0
答えたくない、わからない、その他	8.7	8.7	8.7	4.3	26.1	0.0

問 あなたは将来、どんな仕事につきたいと考えていますか。(選択は1つ)
※令和2年度類似設問あり

中学2年生

「会社員」の割合が9.8%と最も高く、次いで「スポーツ選手」の割合が9.2%となっています（「わからない」を除く）。

回答者数 = 1,023



【その他意見】

- ・通訳
- ・建築士
- ・ダンサー
- ・テーマパークスタッフ

【性別】

性別にみると、男子で「スポーツ選手」の割合が高く、女子で「保育士・幼稚園の先生」、「美容師・理容師・ヘアメイクアップアーティスト」の割合が高く、答えたくない、わからない、その他で「政治家」、「薬剤師」、「ユーチューバー等の動画投稿者」の割合が高くなっています。

単位：％

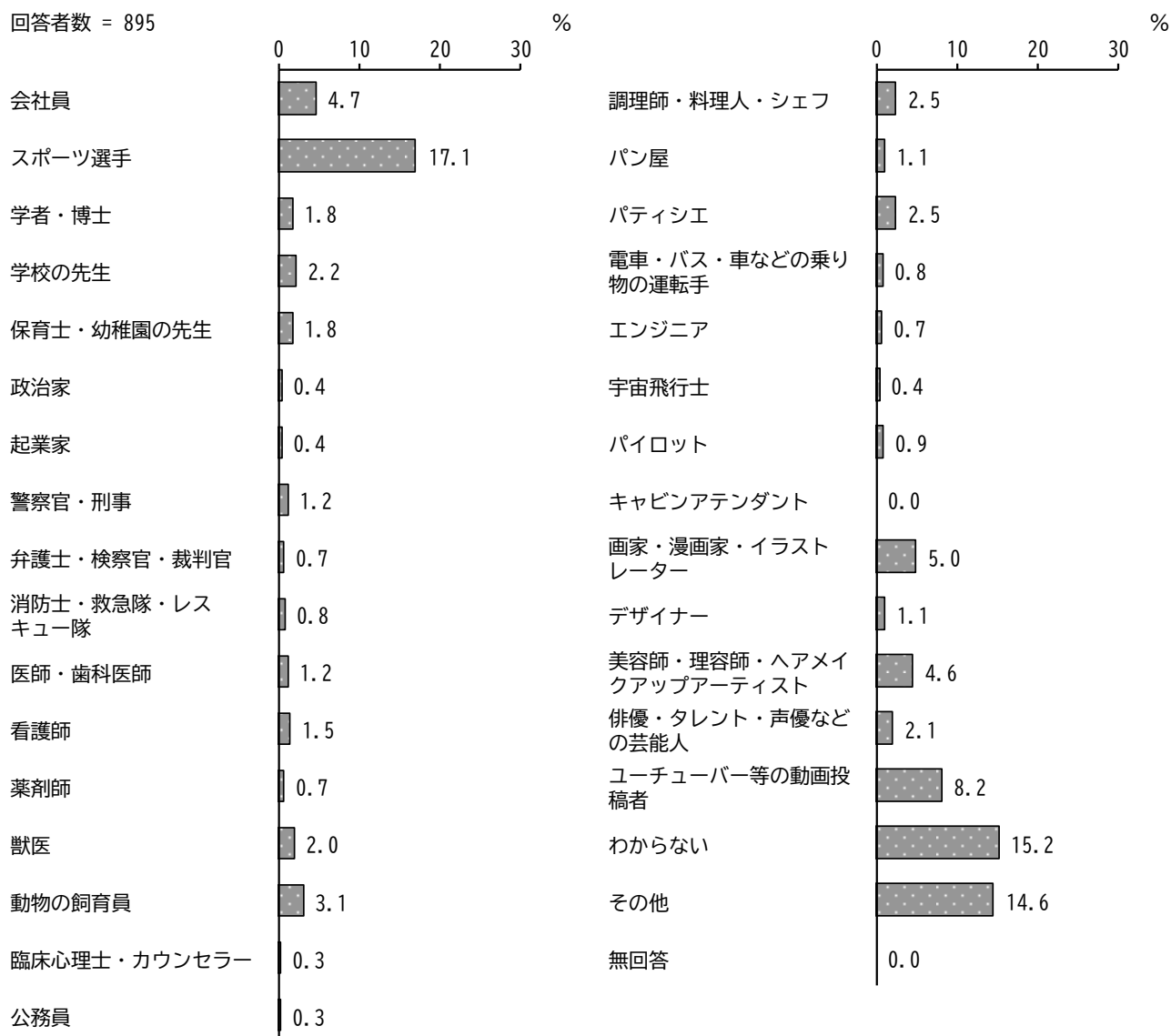
区分	回答者数 (件)	会社員	スポーツ選手	学者・博士	学校の先生	保育士・幼稚園の先生	政治家	起業家	警察官・刑事	弁護士・検察官・裁判官	消防士・救急隊・レスキュー隊	医師・歯科医師	看護師	薬剤師	獣医	動物の飼育員	臨床心理士・カウンセラー
全 体	1,023	9.8	9.2	0.9	2.6	3.9	0.1	1.0	0.9	0.5	0.6	1.1	2.2	1.6	1.5	1.8	0.3
男 子	514	12.1	16.9	1.0	2.3	1.4	0.0	1.6	1.2	0.2	1.0	0.8	0.2	1.0	1.0	1.9	0.0
女 子	501	7.4	1.4	0.8	3.0	6.6	0.0	0.4	0.6	0.8	0.2	1.4	4.4	2.0	2.0	1.6	0.6
答えたくない、 わからない、 その他	8	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0

区分	公務員	調理師・料理人・シェフ	パン屋	パティシエ	電車・バス・車などの乗り物の運転手	エンジニア	宇宙飛行士	パイロット	キャビンアテンダント	画家・漫画家・イラストレーター	デザイナー	美容師・理容師・ヘアメイクアップアーティスト	俳優・タレント・声優などの芸能人	投稿者 ユーチューバー等の動画	わからない	その他	無回答
全 体	2.5	1.6	0.8	1.2	0.9	1.9	0.0	0.6	0.6	3.3	1.7	4.8	1.6	2.2	31.0	7.6	0.0
男 子	2.9	1.9	0.2	0.4	1.8	3.5	0.0	0.8	0.0	1.2	0.4	0.4	1.0	2.5	32.9	7.8	0.0
女 子	2.2	1.2	1.4	2.0	0.0	0.2	0.0	0.4	1.2	5.6	3.0	9.4	2.2	1.8	28.9	7.4	0.0
答えたくない、 わからない、 その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	37.5	12.5	0.0

小学5年生

「スポーツ選手」の割合が 17.1%と最も高く、次いで「ユーチューバー等の動画投稿者」の割合が 8.2%となっています（「わからない」、「その他」を除く）。

回答者数 = 895



【その他意見】

- ・農家
- ・ダンサー
- ・ネイリスト
- ・バンドマン
- ・建築士
- ・漁師
- ・プログラマー

【性別】

性別にみると、男子で「スポーツ選手」、「ユーチューバー等の動画投稿者」の割合が高く、女子で「画家・漫画家・イラストレーター」、「美容師・理容師・ヘアメイクアップアーティスト」の割合が高くなっています。

単位：％

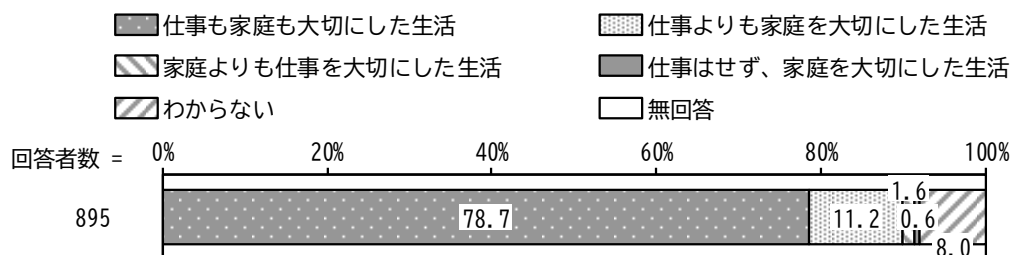
区分	回答者数 (件)	会社員	スポーツ選手	学者・博士	学校の先生	保育士・幼稚園の先生	政治家	起業家	警察官・刑事	弁護士・検察官・裁判官	消防士・救急隊・レスキュー隊	医師・歯科医師	看護師	薬剤師	獣医	動物の飼育員	臨床心理士・カウンセラー
全 体	895	4.7	17.1	1.8	2.2	1.8	0.4	0.4	1.2	0.7	0.8	1.2	1.5	0.7	2.0	3.1	0.3
男 子	438	6.2	28.5	3.7	0.7	0.2	0.9	0.7	1.8	0.9	0.7	0.7	0.0	0.7	1.1	1.8	0.5
女 子	434	3.2	6.0	0.0	3.9	3.5	0.0	0.0	0.7	0.5	0.9	1.8	3.0	0.7	3.0	4.6	0.2
答えたくない、 わからない、 その他	23	4.3	8.7	0.0	0.0	0.0	0.0	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

区分	公務員	調理師・料理人・シェフ	パン屋	パティシエ	電車・バス・車などの乗り物の運転手	エンジニア	宇宙飛行士	パイロット	キャビンアテンダント	画家・漫画家・イラストレーター	デザイナー	美容師・理容師・ヘアメイクアップアーティスト	俳優・タレント・声優などの芸能人	ユーチューバー等の動画投稿者	わからない	その他	無回答
全 体	0.3	2.5	1.1	2.5	0.8	0.7	0.4	0.9	0.0	5.0	1.1	4.6	2.1	8.2	15.2	14.6	0.0
男 子	0.5	1.6	0.9	0.2	1.6	1.4	0.9	1.4	0.0	0.9	0.0	0.5	0.7	11.2	16.7	12.6	0.0
女 子	0.2	3.5	1.4	4.8	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	9.2	2.3	8.8	3.7	5.3	12.2	16.4	0.0
答えたくない、 わからない、 その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.3	0.0	4.3	0.0	4.3	0.0	4.3	43.5	21.7	0.0

問 あなたは将来、仕事と家庭について、どのようにしたいと思いますか。(選択は1つ)
※小学生のみ ※令和2年度調査なし

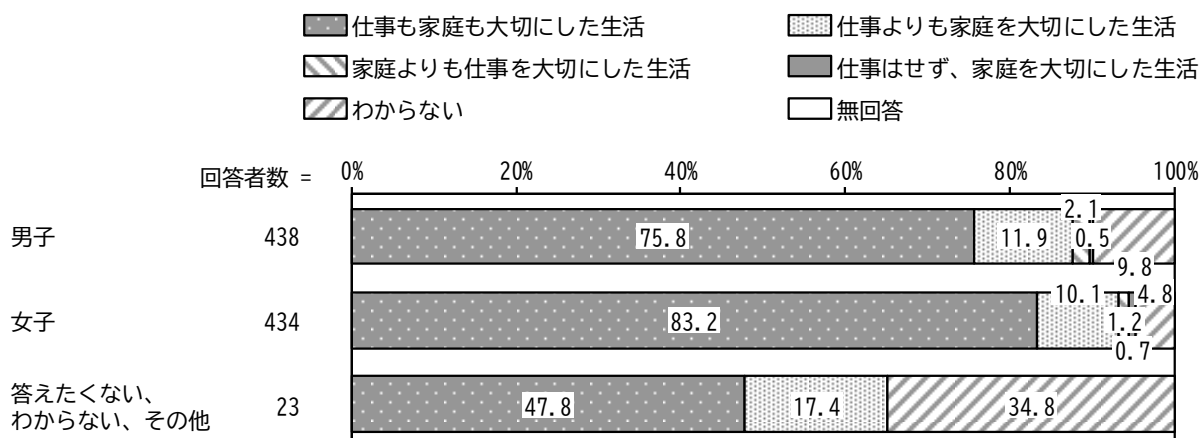
小学5年生

「仕事も家庭も大切にしたい生活」の割合が78.7%と最も高く、次いで「仕事よりも家庭を大切にしたい生活」の割合が11.2%となっています。



【性別】

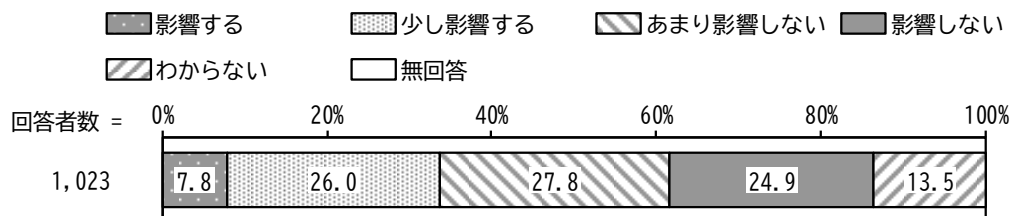
性別にみると、女子で「仕事も家庭も大切にしたい生活」の割合が高くなっています。



問 将来なりたい仕事を実現する上で、「男であること」もしくは「女であること」といった性別が影響すると思いますか。（選択は1つ）※令和2年度調査なし

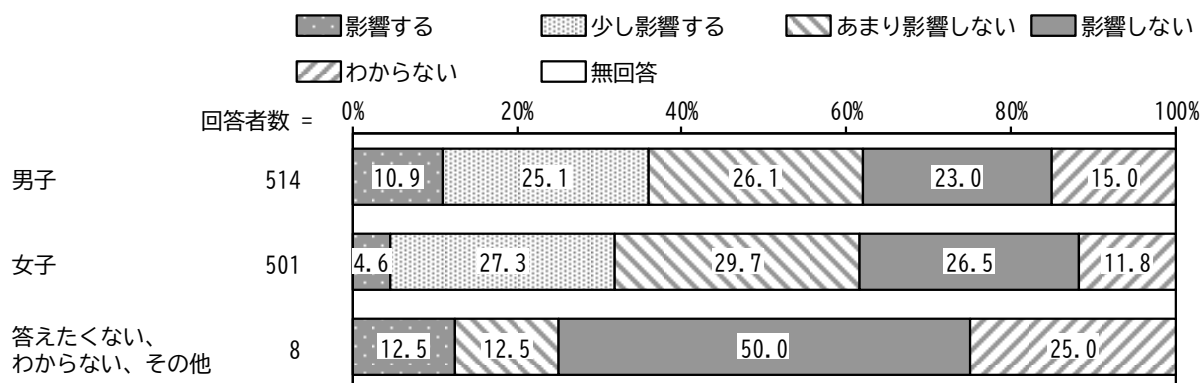
中学2年生

「影響する」、「少し影響する」を合わせた“影響する”の割合が33.8%、「あまり影響しない」、「影響しない」を合わせた“影響しない”の割合が52.7%となっています。



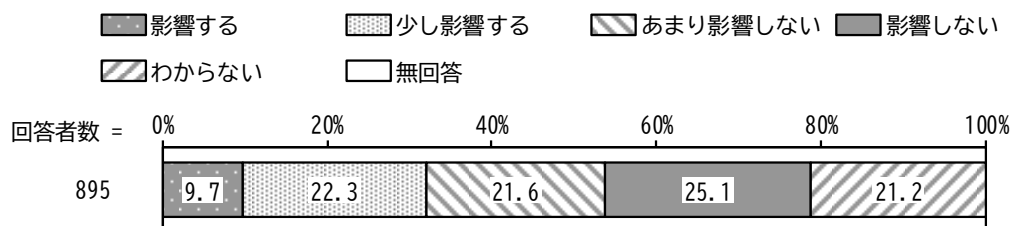
【性別】

性別にみると、男子で“影響する”の割合が高くなっています。



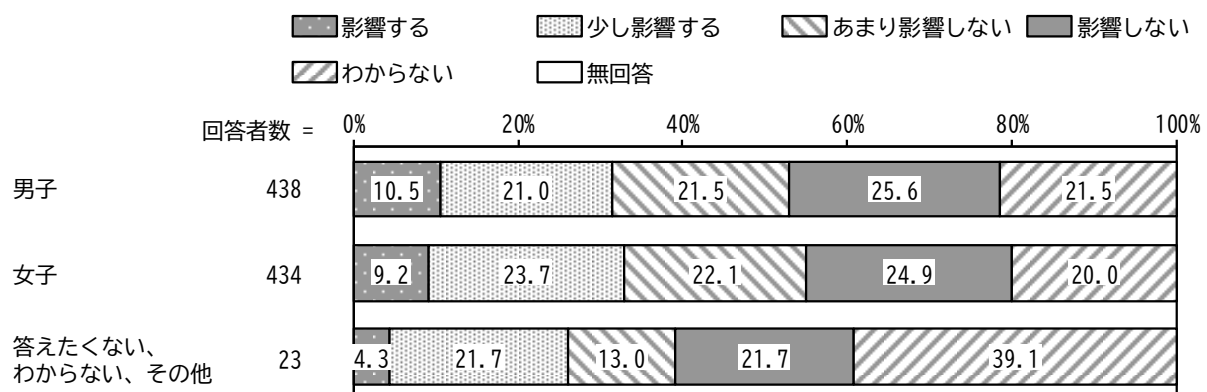
小学5年生

「影響する」、「少し影響する」を合わせた“影響する”の割合が32.0%、「あまり影響しない」、「影響しない」を合わせた“影響しない”の割合が46.7%となっています。



【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



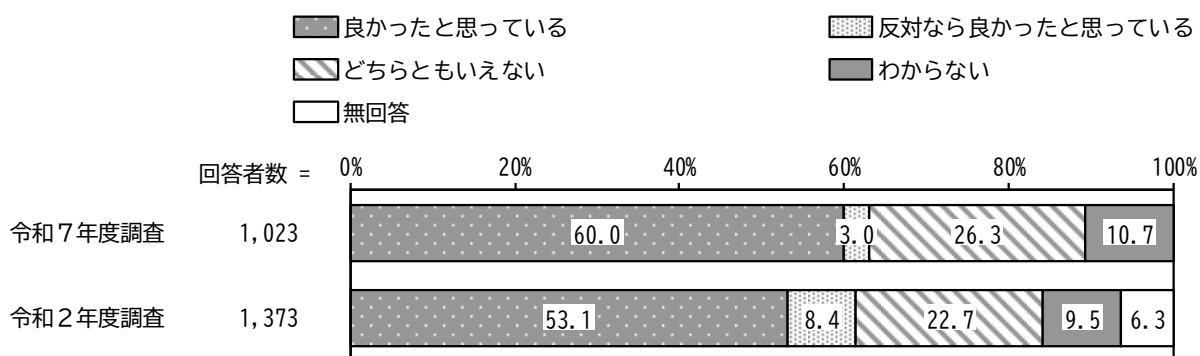
5 性別・男女の平等意識について

問 あなたは、自分が男性または女性に生まれたことをどう思いますか。（選択は1つ）

中学2年生

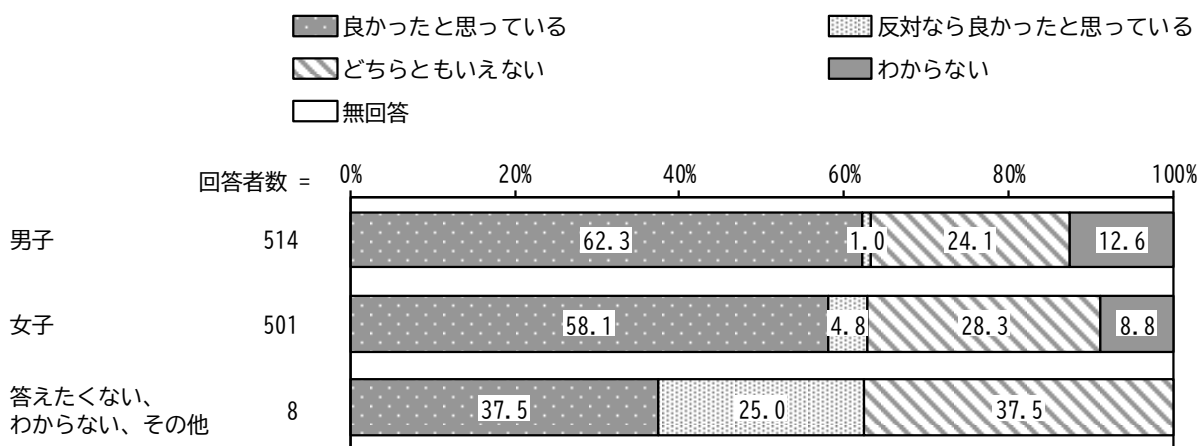
「良かったと思っている」の割合が60.0%、「反対なら良かったと思っている」の割合が3.0%、「どちらともいえない」の割合が26.3%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「良かったと思っている」の割合が増加し、「反対なら良かったと思っている」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



〈前問で「反対なら良かったと思っている」と選択した人だけお答えください。〉

問 理由は何ですか。

【自由記述】

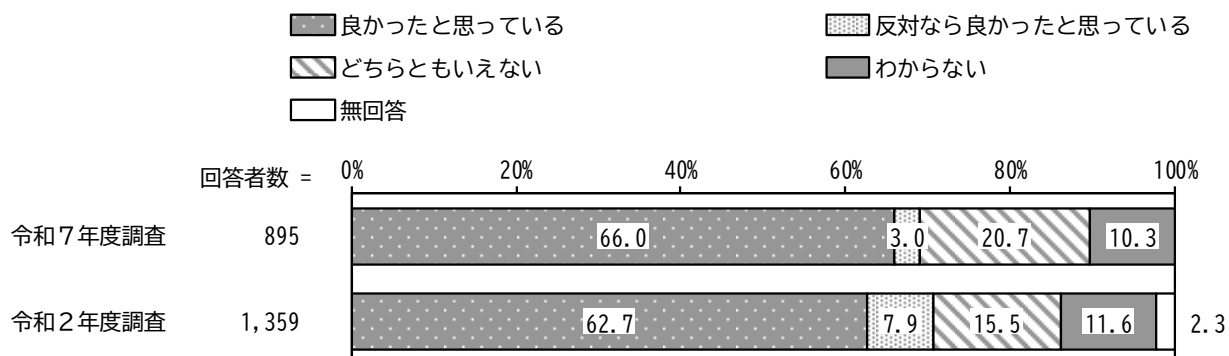
- ・男の子だったら、やりたいこともできるから。恥ずかしさがなくなると思ったから。
- ・女子友達と関わりやすいから。
- ・筋肉がつきやすい体になりたかったから。
- ・女性だときちんとしてないと色々いわれるから。
- ・自分のしたい服装が一般的に男性のする服装としてみなされるものが多いから。

問 あなたは、自分が男性または女性に生まれたことをどう思いますか。(選択は1つ)

小学5年生

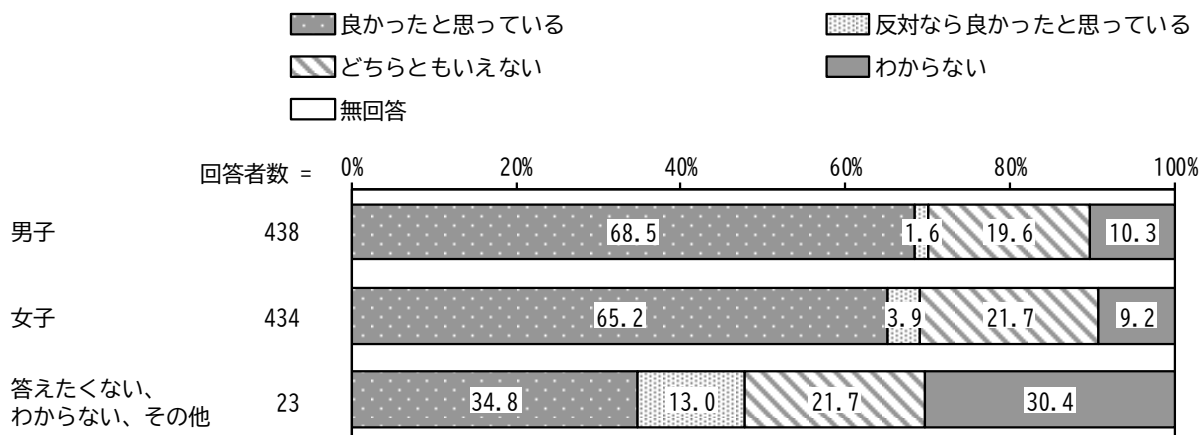
「良かったと思っている」の割合が66.0%、「反対なら良かったと思っている」の割合が3.0%、「どちらともいえない」の割合が20.7%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「どちらともいえない」の割合が増加し、「反対なら良かったと思っている」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、答えたくない、わからない、その他で「反対なら良かったと思っている」の割合が高くなっています。



〈前問で「反対なら良かったと思っている」と選択した人だけお答えください。〉

問 理由は何ですか。

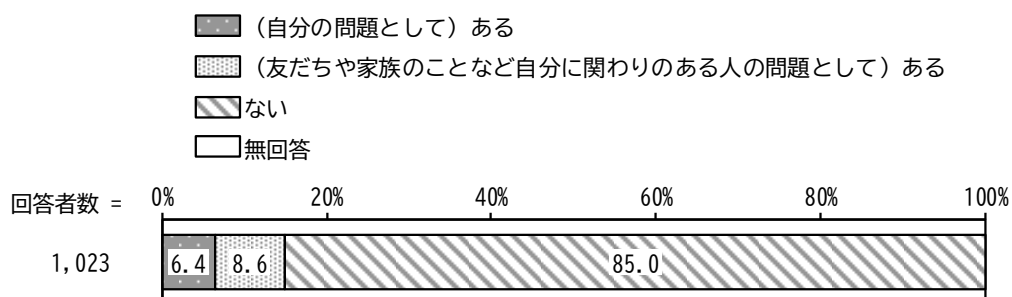
【自由記述】

- ・将来の夢が、男子のほうが優遇されるし、男子が大半だから。可愛い系が、あまり好きではないから。普通に、男子がよかったから。
- ・女性が優遇されることが多いから。
- ・服装や体つきが男子の方が良いと思っているから。
- ・女だからと言うだけで、甘く見られる為。「女は～」や「女だから～」と自分の性別のせいでこんな苦しい気持ちなのかと思ってしまいもしも反対だったらこんな気持ちをしなくて済むのかと思ってしまうから。

問 あなたは、性的少数者（セクシュアル・マイノリティ、LGBTQ等）のことを、自分や自分に関わりのある人の問題として、悩んだり、考えたりしたことがありますか。
（選択は1つ）※令和2年度調査なし

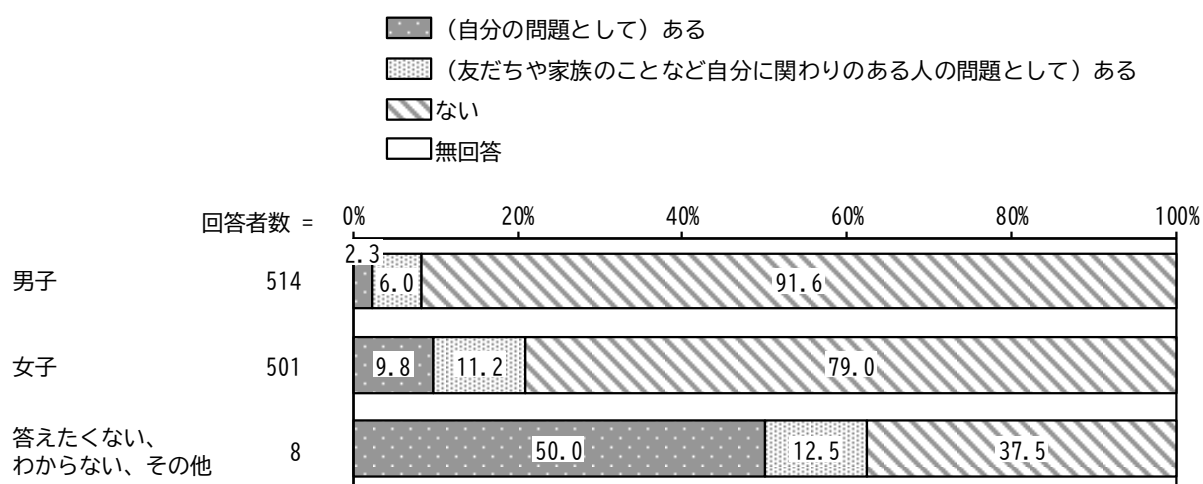
中学2年生

「（自分の問題として）ある」の割合が 6.4%、「（友だちや家族のことなど自分に関わりのある人の問題として）ある」の割合が 8.6%、「ない」の割合が 85.0%となっています。



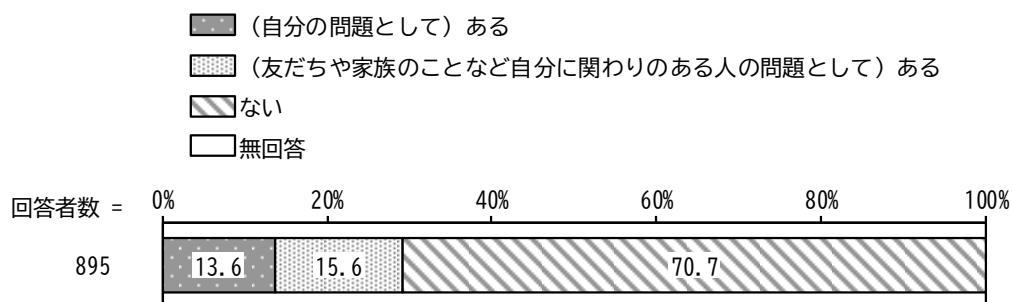
【性別】

性別にみると、男子で「ない」の割合が高くなっています。



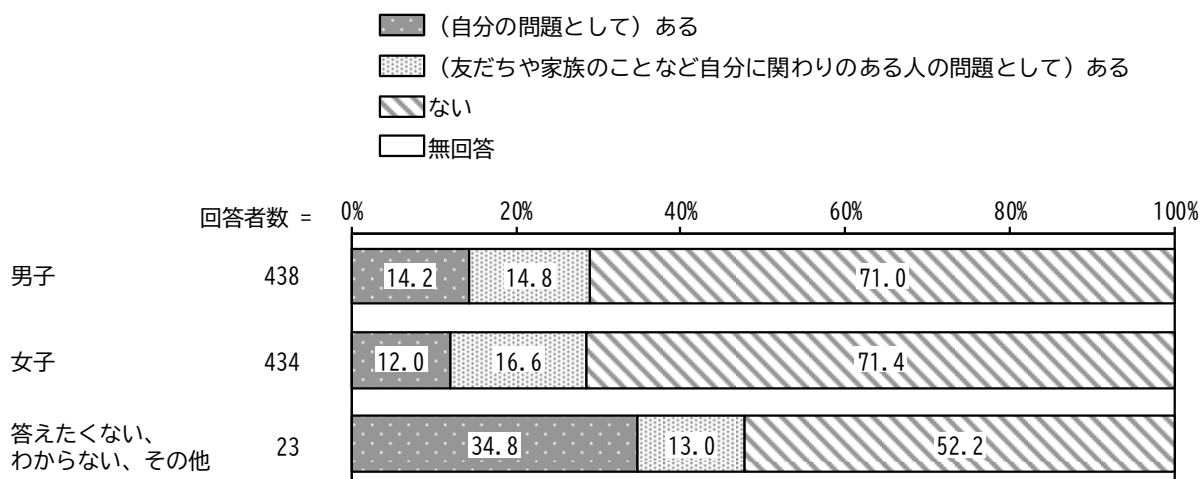
小学5年生

「(自分の問題として) ある」の割合が 13.6%、「(友だちや家族のことなど自分に関わりのある人の問題として) ある」の割合が 15.6%、「ない」の割合が 70.7%となっています。



【性別】

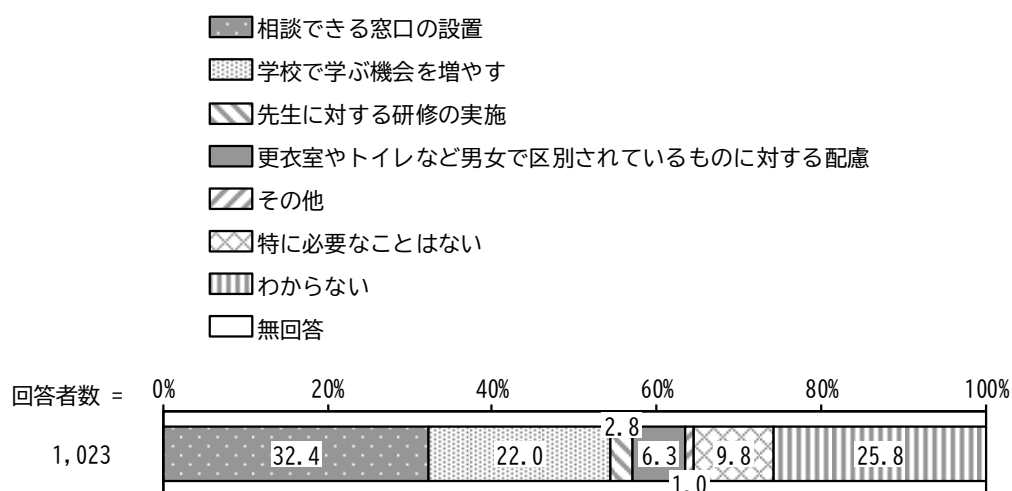
性別にみると、答えたくない、わからない、その他で「(自分の問題として) ある」の割合が高くなっています。



問 自分の身体の性、心の性または恋愛対象の性などで悩んでいる人が、安心して学べる環境にするためには、どのような支援が必要だと思いますか。（選択は1つ）※中学生のみ
※令和2年度調査なし

中学2年生

「相談できる窓口の設置」の割合が 32.4%と最も高く、次いで「学校で学ぶ機会を増やす」の割合が 22.0%となっています。

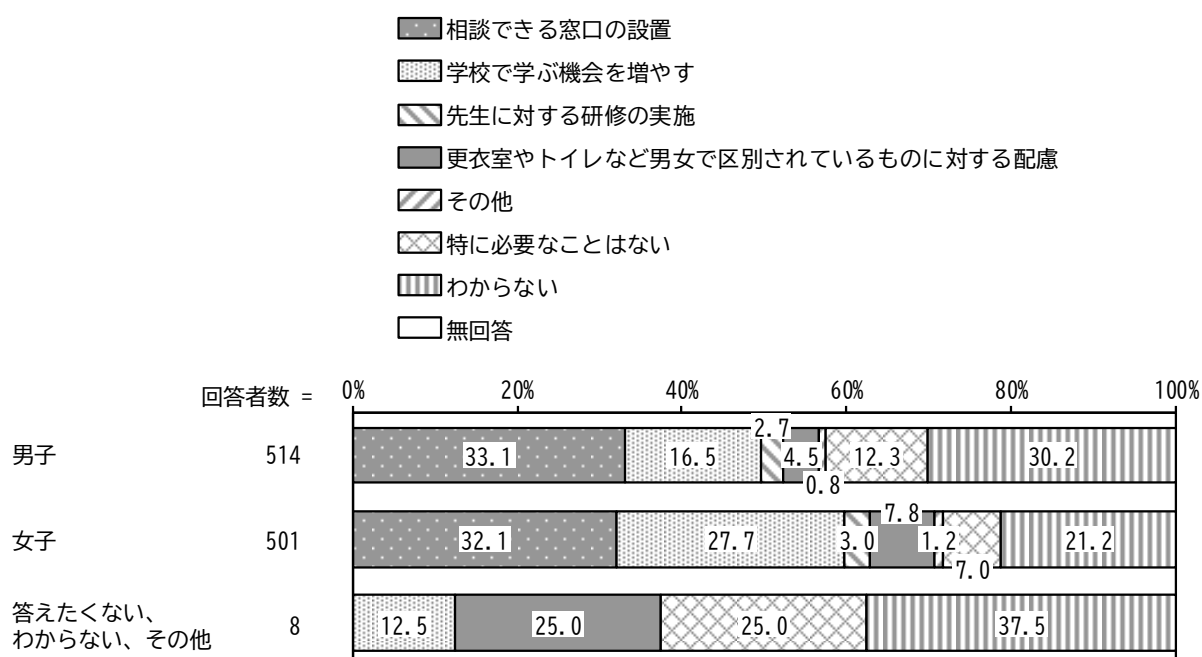


【その他意見】

- ・ 周りの理解。
- ・ 性に関する区別をできるだけ減らす。

【性別】

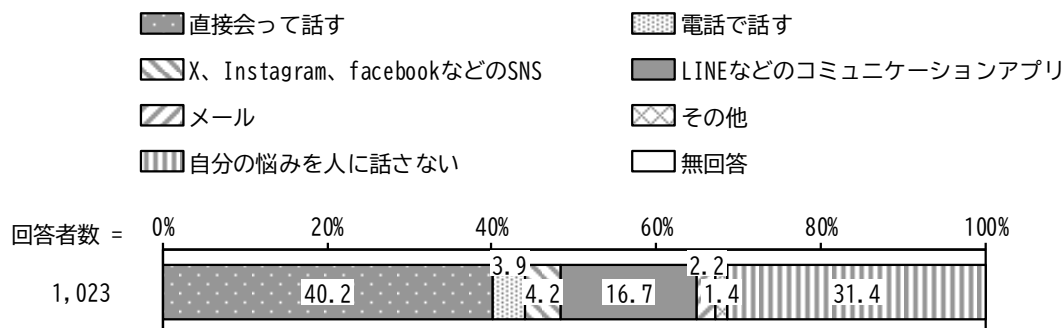
性別にみると、女子で「学校で学ぶ機会を増やす」の割合が高くなっています。



問 あなたは、LGBTQに限らず、自分の悩みをどのように伝えますか。(選択は1つ)
※中学生のみ ※令和2年度調査なし

中学2年生

「直接会って話す」の割合が40.2%と最も高く、次いで「自分の悩みを人に話さない」の割合が31.4%、「LINEなどのコミュニケーションアプリ」の割合が16.7%となっています。

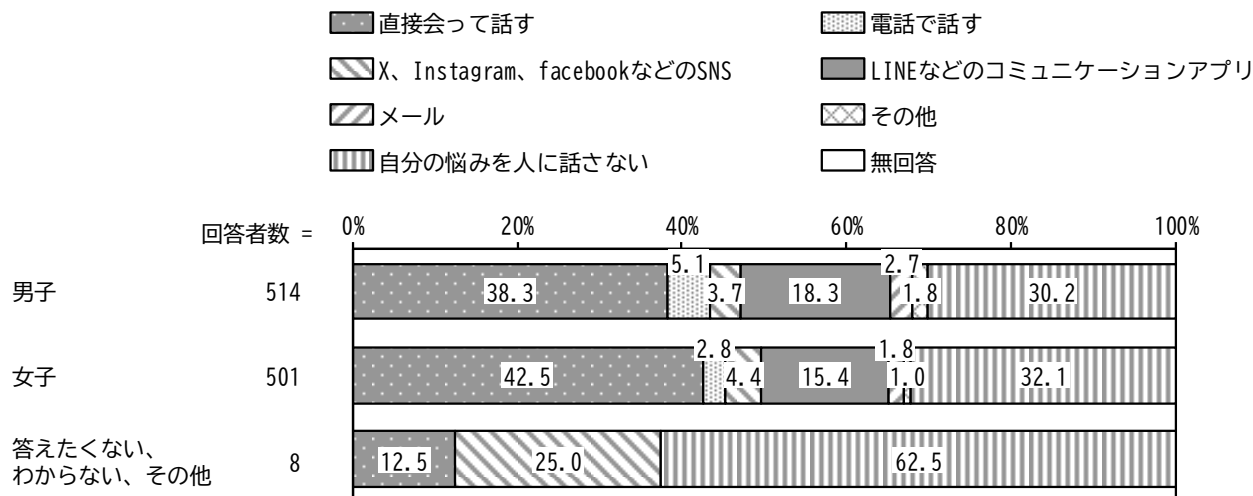


【その他意見】

・悩みがない

【性別】

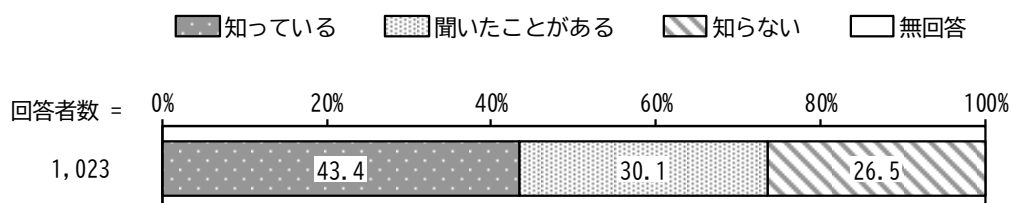
性別にみると、大きな差はみられません。



問 あなたは、「デートDV」という言葉を知っていますか。(選択は1つ)
※中学生のみ ※令和2年度調査なし

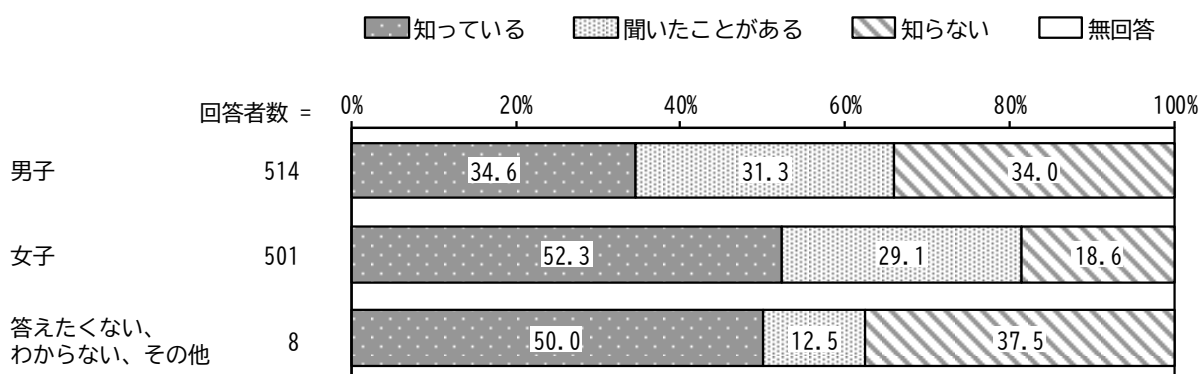
中学2年生

「知っている」の割合が43.4%、「聞いたことがある」の割合が30.1%、「知らない」の割合が26.5%となっています。



【性別】

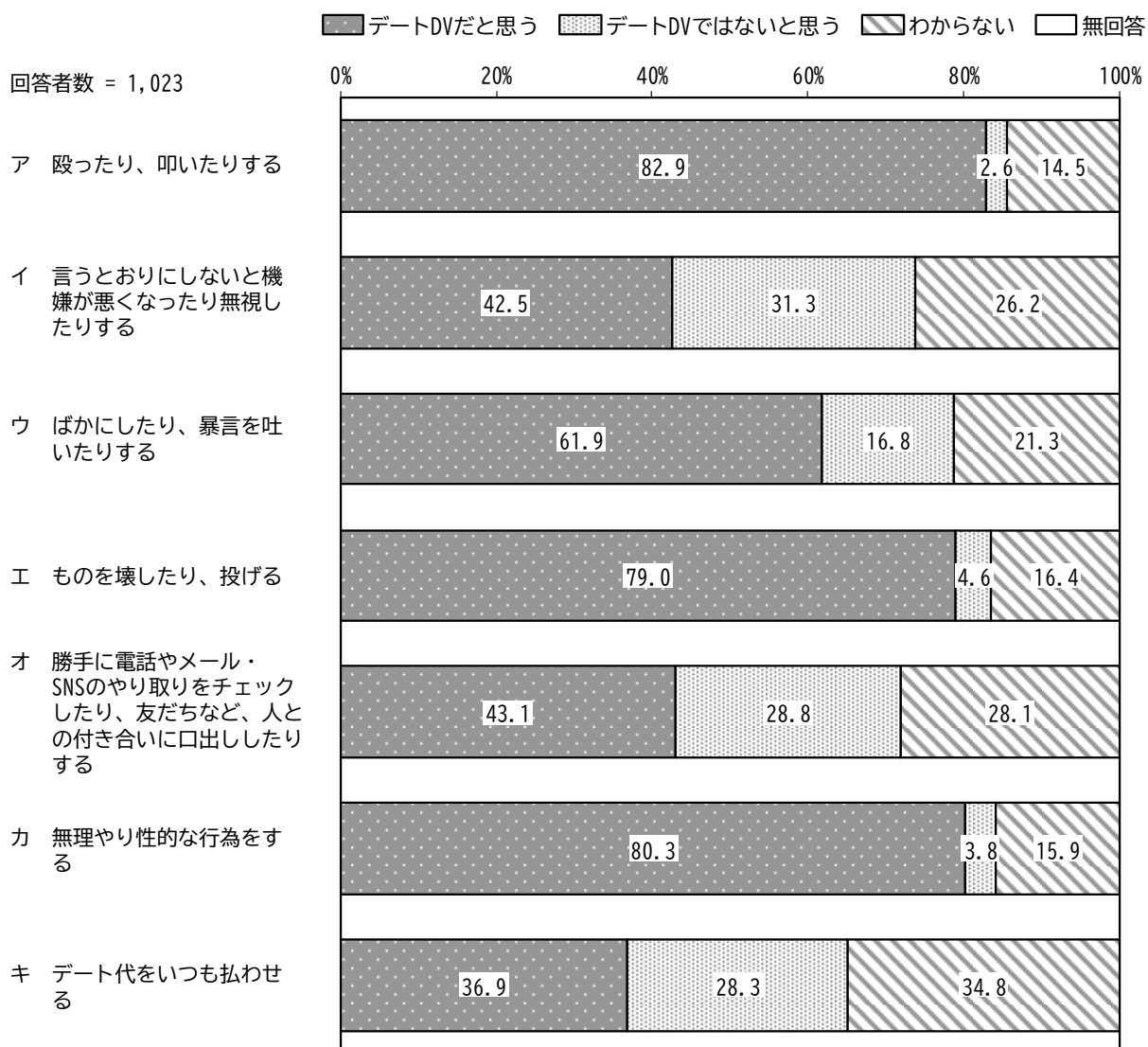
性別にみると、女子で「知らない」の割合が低くなっています。



問 交際中の相手から次のようなことが行われた場合、あなたはどのように思いますか。
(選択はそれぞれ1つ)※中学生のみ ※令和2年度調査なし

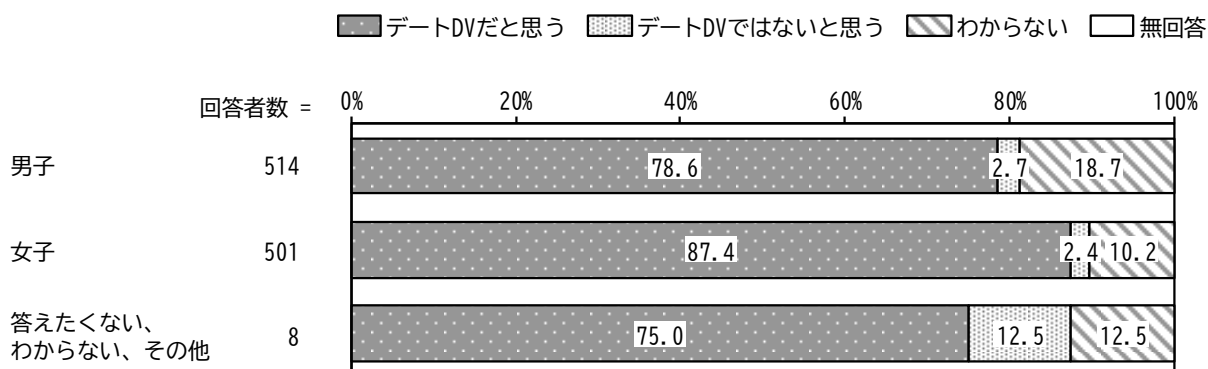
中学2年生

「デートDVだと思う」と回答した人の割合が、『ア 殴ったり、叩いたりする』で82.9%、「デートDVではないと思う」と回答した人は『イ 言うとおりにしないと機嫌が悪くなったり無視したりする』で31.3%となっています。



ア 殴ったり、叩いたりする

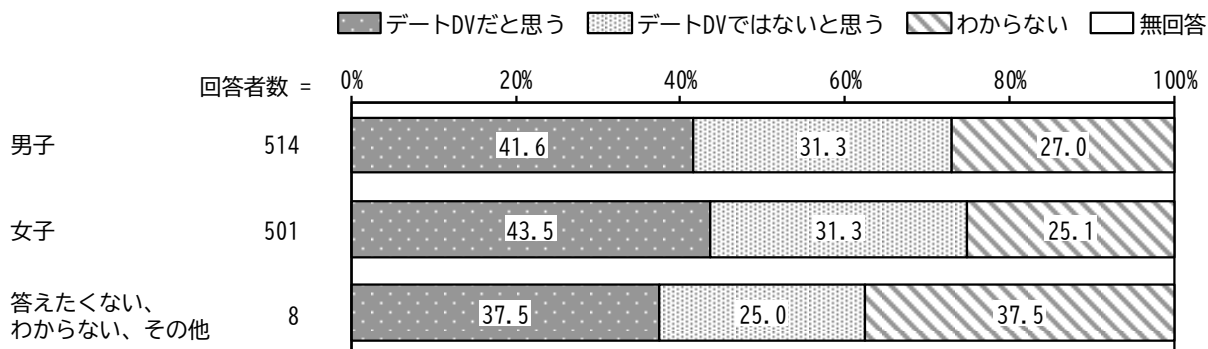
性別にみると、女子で「デート DV だと思う」の割合が高くなっています。



イ 言うとおりにしないと機嫌が悪くなったり無視したりする

【性別】

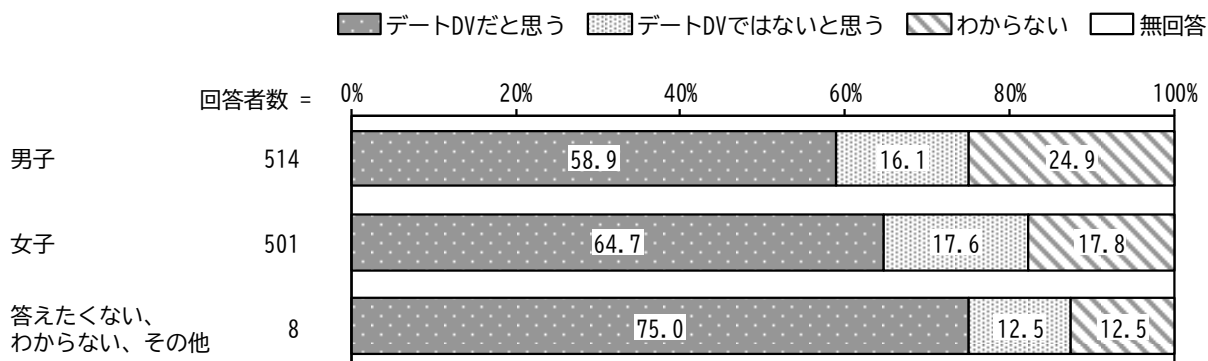
性別にみると、大きな差はみられません。



ウ ばかにしたり、暴言を吐いたりする

【性別】

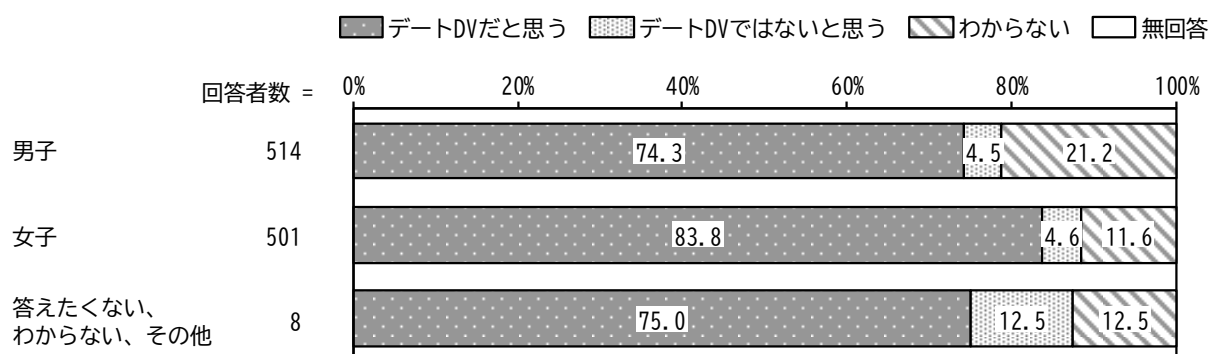
性別にみると、男子で「デート DV だと思う」の割合が低くなっています。



エ ものを壊したり、投げる

【性別】

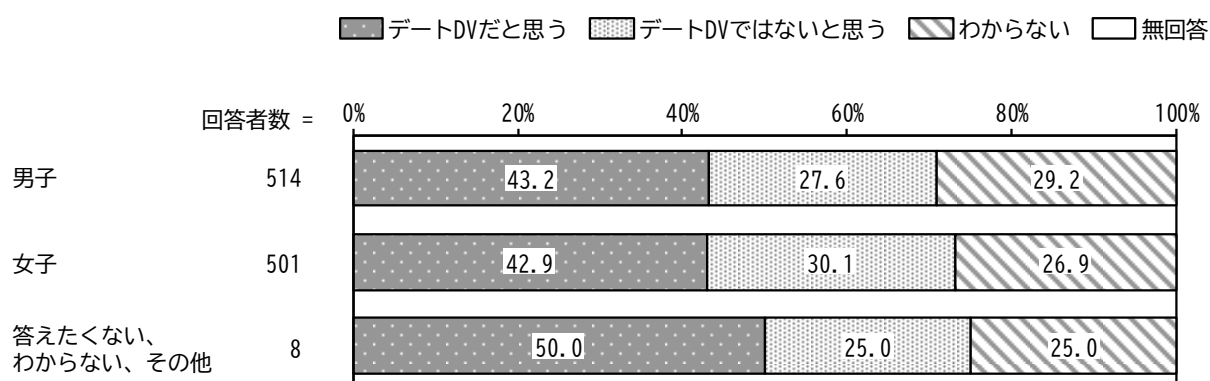
性別にみると、女子で「デート DV だと思う」の割合が高くなっています。



オ 勝手に電話やメール・SNS のやり取りをチェックしたり、友だちなど、人との付き合いに口出ししたりする

【性別】

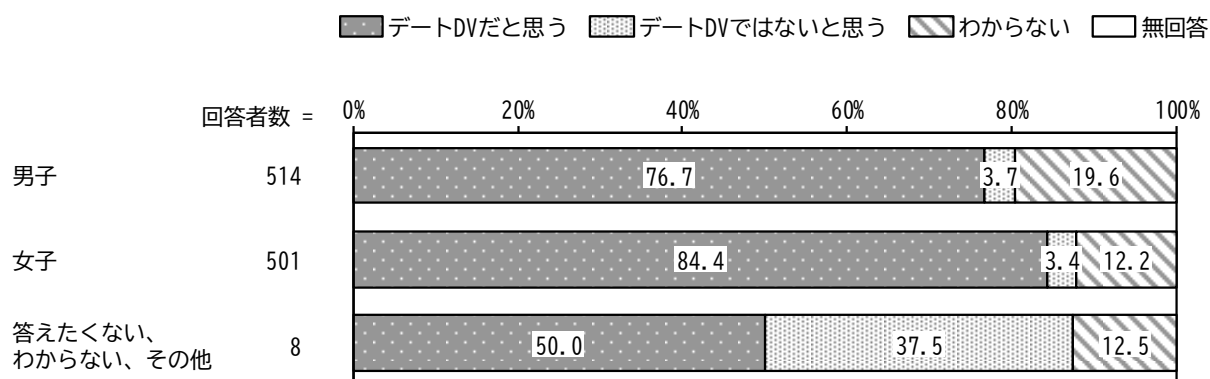
性別にみると、大きな差はみられません。



カ 無理やり性的な行為をする

【性別】

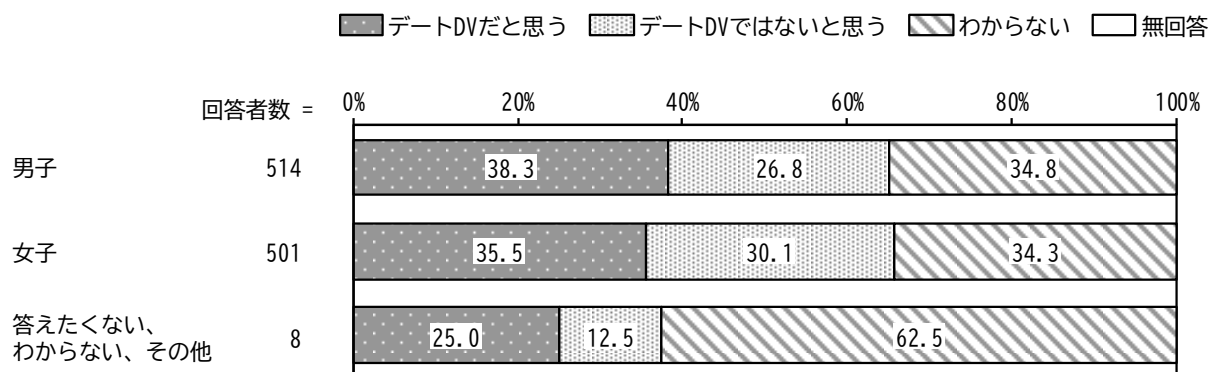
性別にみると、女子で「デート DV だと思う」の割合が高くなっています。



キ デート代をいつも払わせる

【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。

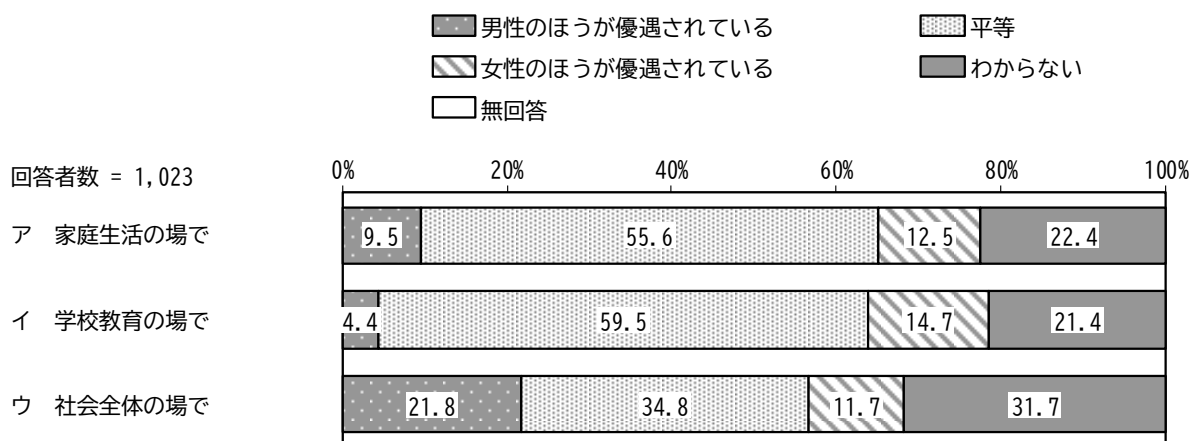


問 あなたは、次の場面で男女は平等になっていると思いますか。(選択はそれぞれ1つ)

※中学生のみ

中学2年生

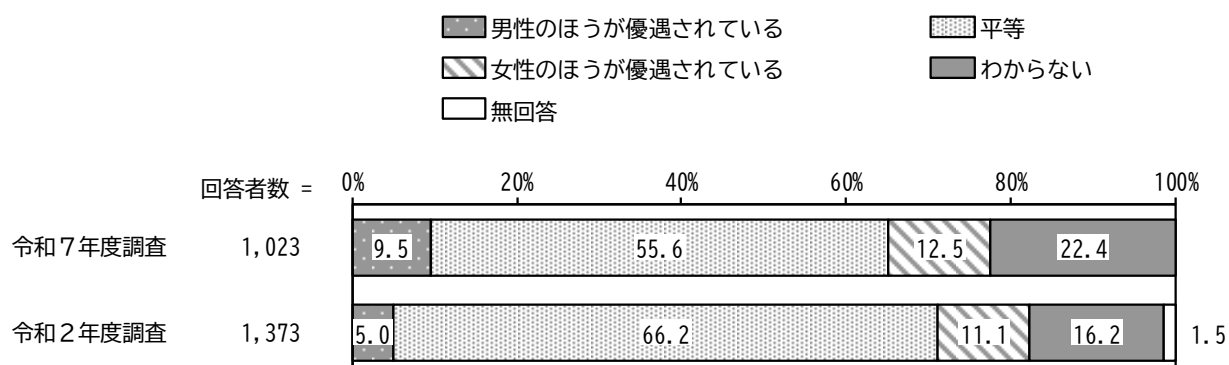
「男性のほうが優遇されている」の割合が『ウ 社会全体の場で』で21.8%、「平等」の割合が『イ 学校教育の場で』で59.5%となっています。



ア 家庭生活の場で

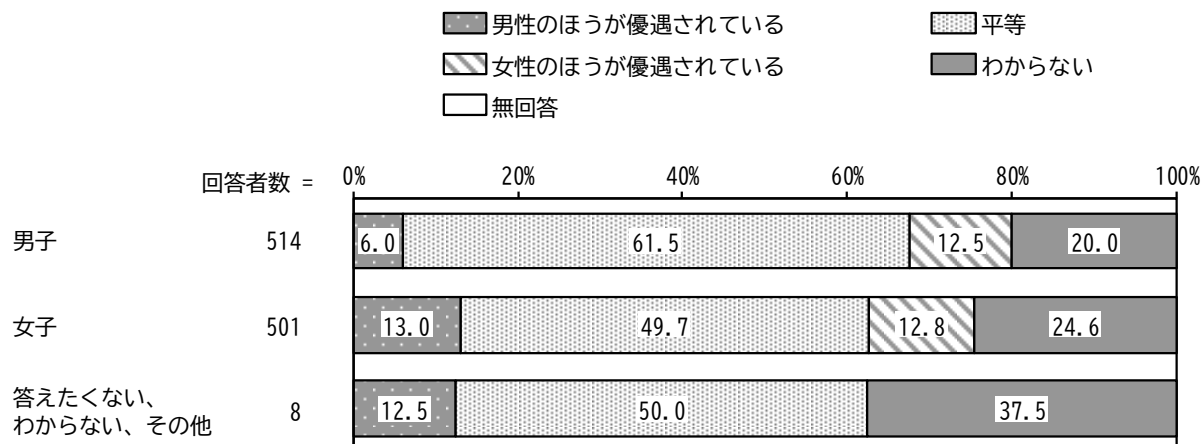
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「平等」の割合が減少しています。



【性別】

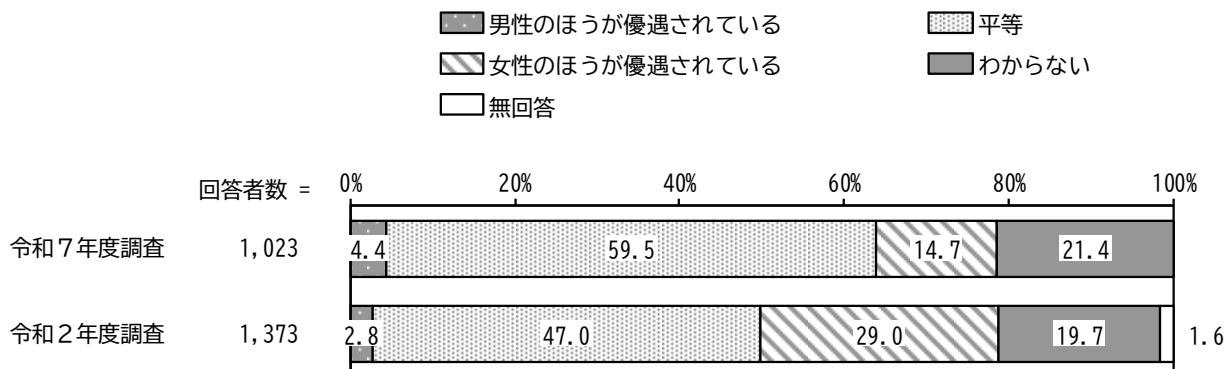
性別にみると、男子で「平等」の割合が高く、女子で「男性のほうが優遇されている」の割合が高くなっています。



イ 学校教育の場で

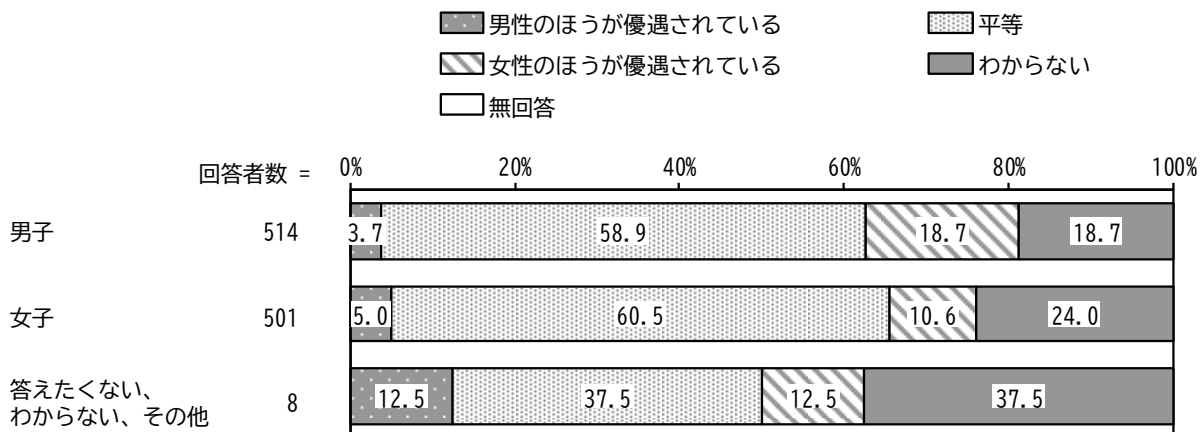
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「平等」の割合が増加しています。一方、「女性のほうが優遇されている」の割合が減少しています。



【性別】

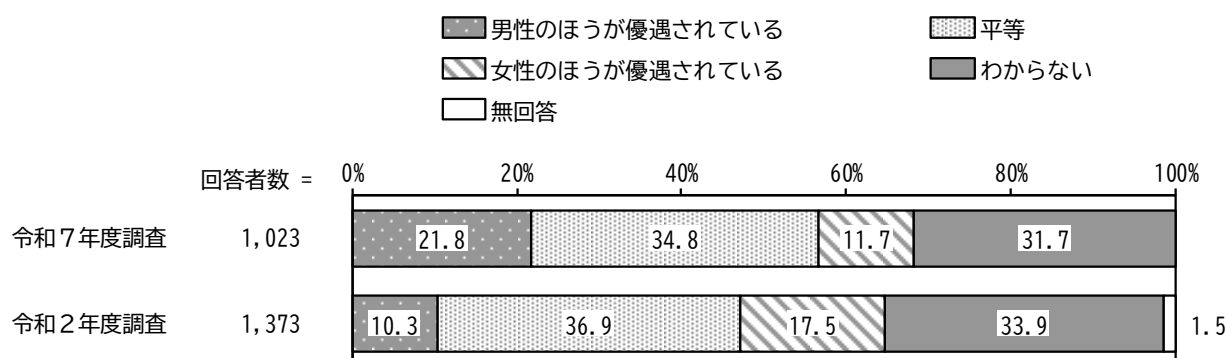
性別にみると、男子で「女性のほうが優遇されている」の割合が高くなっています。



ウ 社会全体の中で

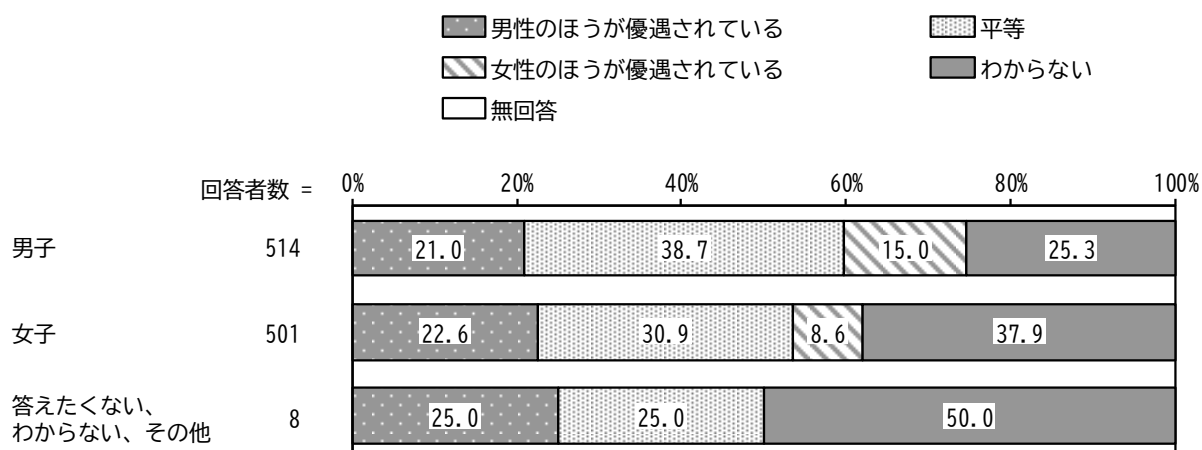
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「男性のほうが優遇されている」の割合が増加しています。一方、「女性のほうが優遇されている」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、男子で「平等」、「女性のほうが優遇されている」の割合が高くなっています。

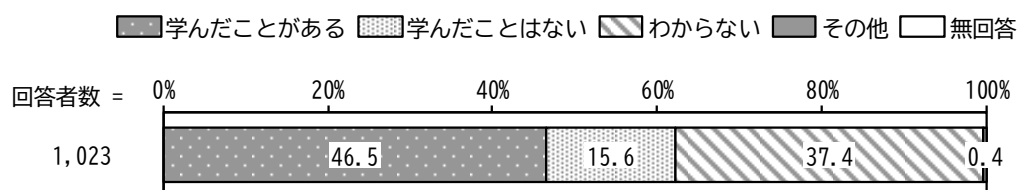


問 あなたは小・中学校で、これまでに「男女共同参画」（以下のような内容）について、学んだことはありますか。（選択は1つ）※中学生のみ ※令和2年度調査なし

- ・自分らしさを大切にすること
- ・性別に関わりなく、個性を発揮することの大切さ
- ・自分の意思で将来の進路を選択すること

中学2年生

「学んだことがある」の割合が46.5%、「学んだことはない」の割合が15.6%となっています。

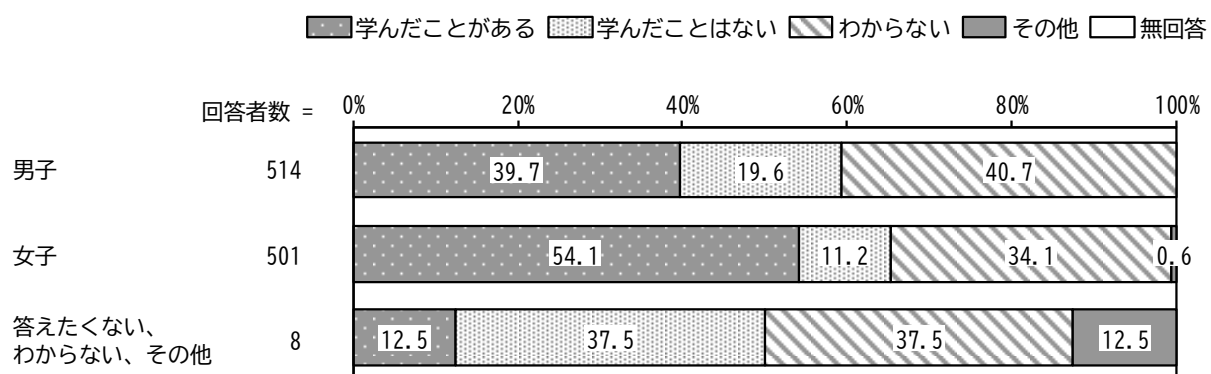


【その他意見】

特に記述はありませんでした。

【性別】

性別にみると、女子で「学んだことがある」の割合が高くなっています。

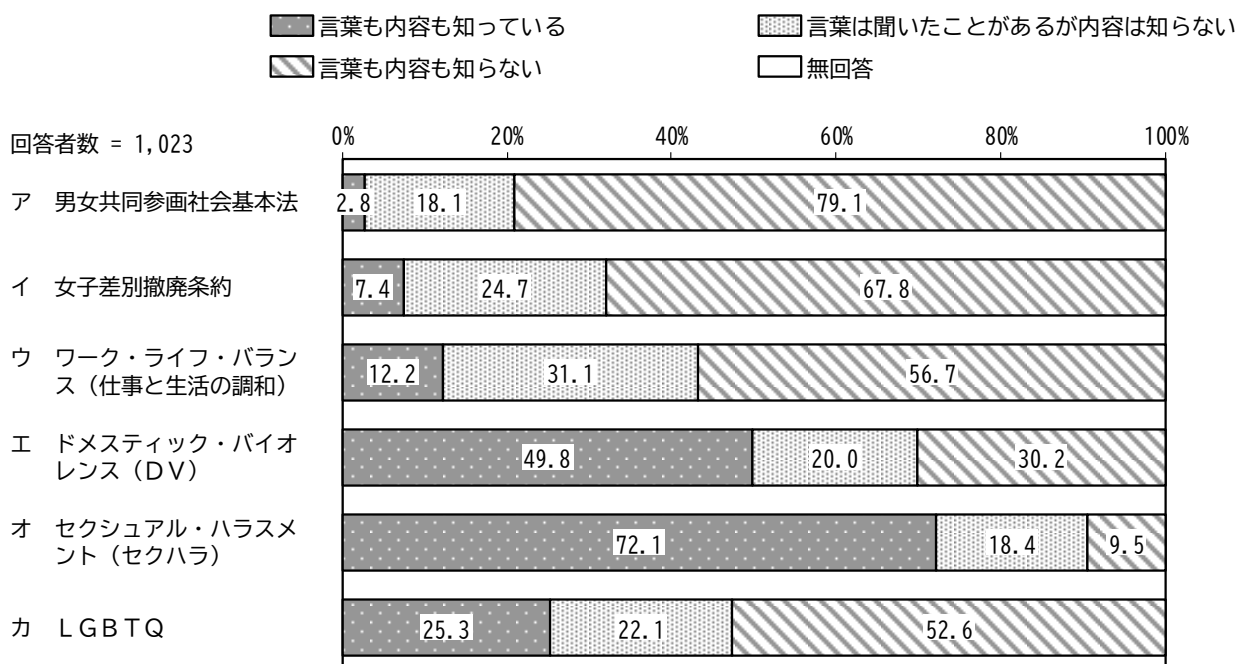


6 男女共同参画に関する用語について

問 あなたは、次の言葉とその内容を知っていますか。(選択はそれぞれ1つ)

中学2年生

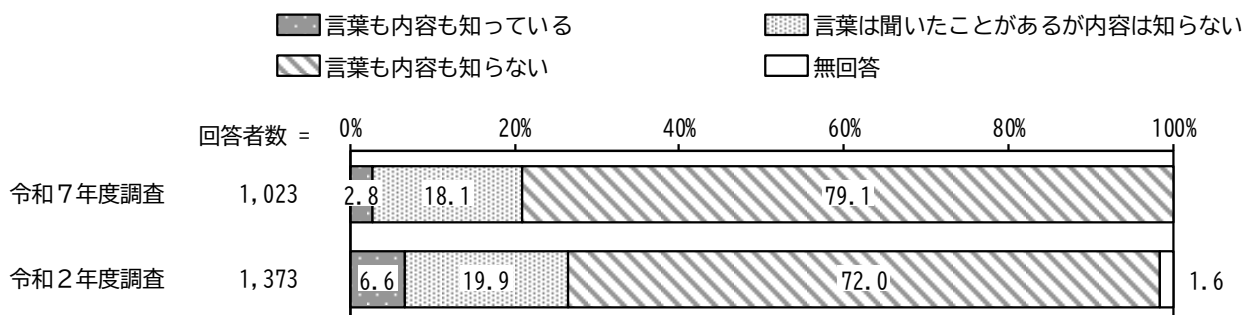
「言葉も内容も知っている」の割合が『オ セクシュアル・ハラスメント (セクハラ)』で 72.1%、
「言葉は聞いたことがあるが内容は知らない」の割合が『ウ ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)』で 31.1%、「言葉も内容も知らない」の割合が『ア 男女共同参画社会基本法』で 79.1%となっています。



ア 男女共同参画社会基本法

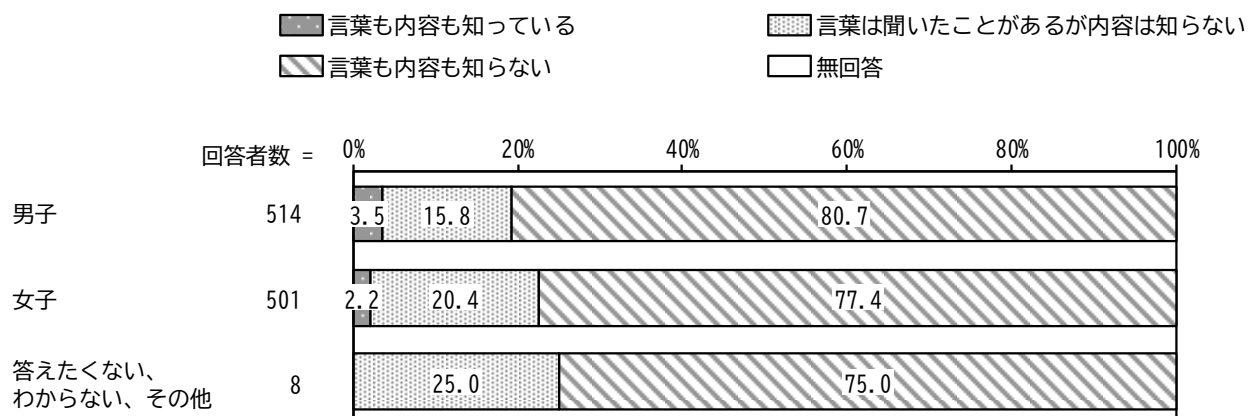
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「言葉も内容も知らない」の割合が増加しています。



【性別】

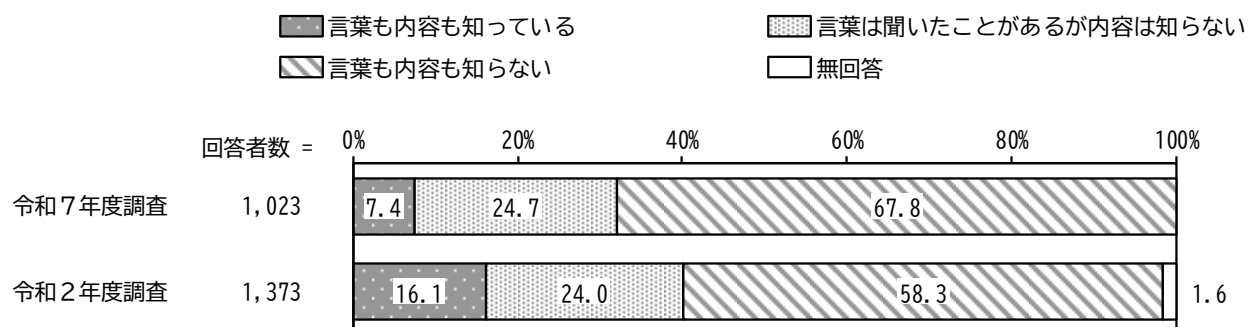
性別にみると、大きな差はみられません。



イ 女子差別撤廃条約

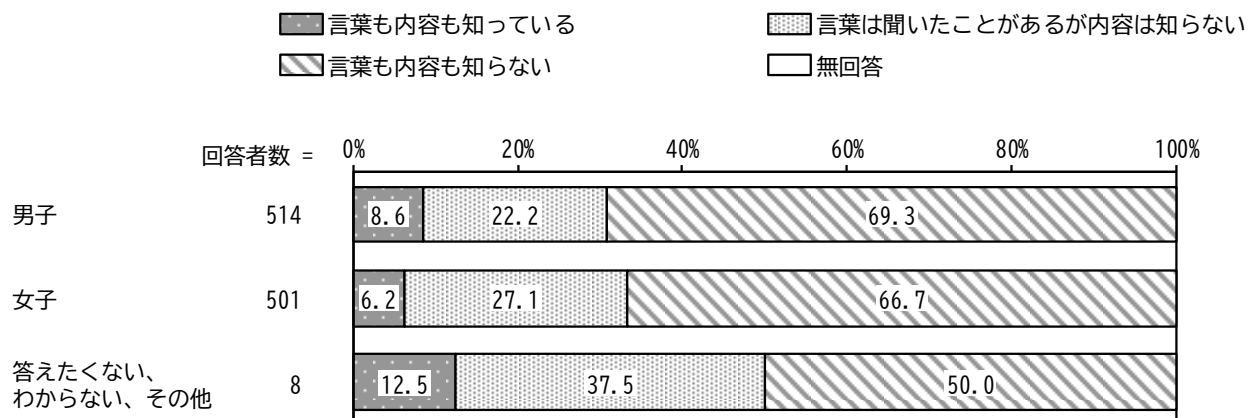
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「言葉も内容も知らない」の割合が増加し、「言葉も内容も知っている」の割合が減少しています。



【性別】

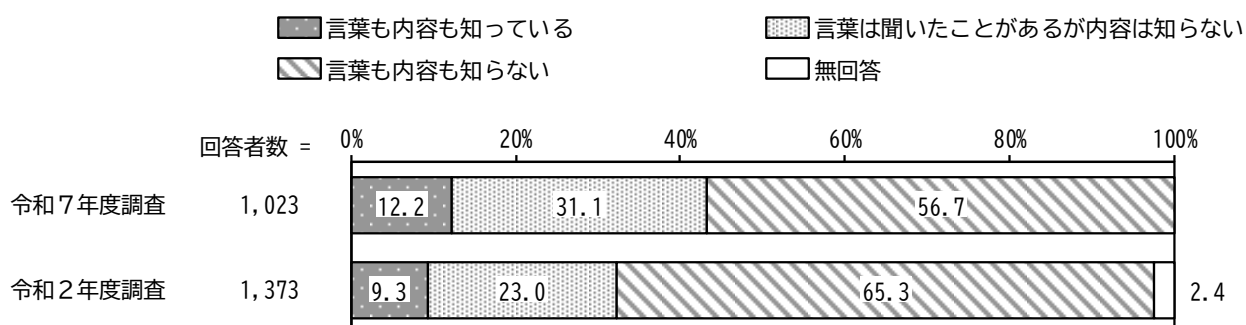
性別にみると、大きな差はみられません。



ウ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

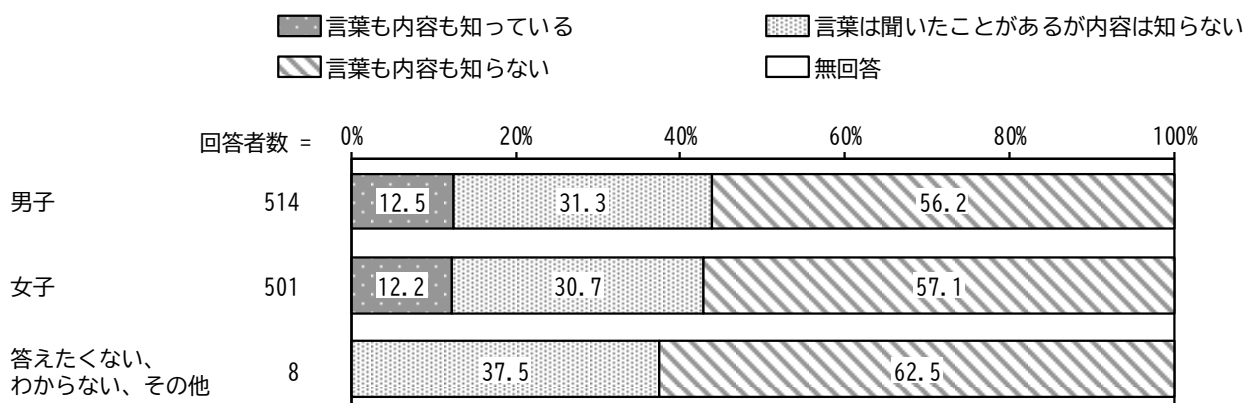
【経年比較】

令和２年度調査と比較すると、「言葉は聞いたことがあるが内容は知らない」の割合が増加し、「言葉も内容も知らない」の割合が減少しています。



【性別】

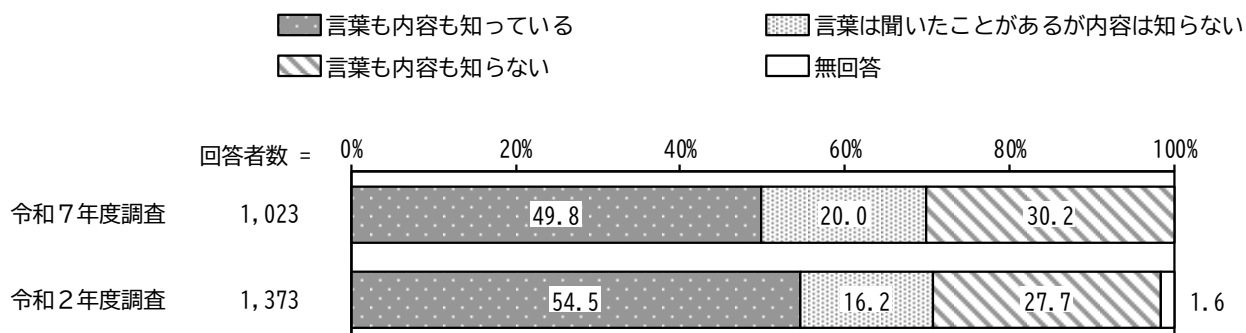
性別にみると、大きな差はみられません。



エ ドメスティック・バイオレンス（DV）

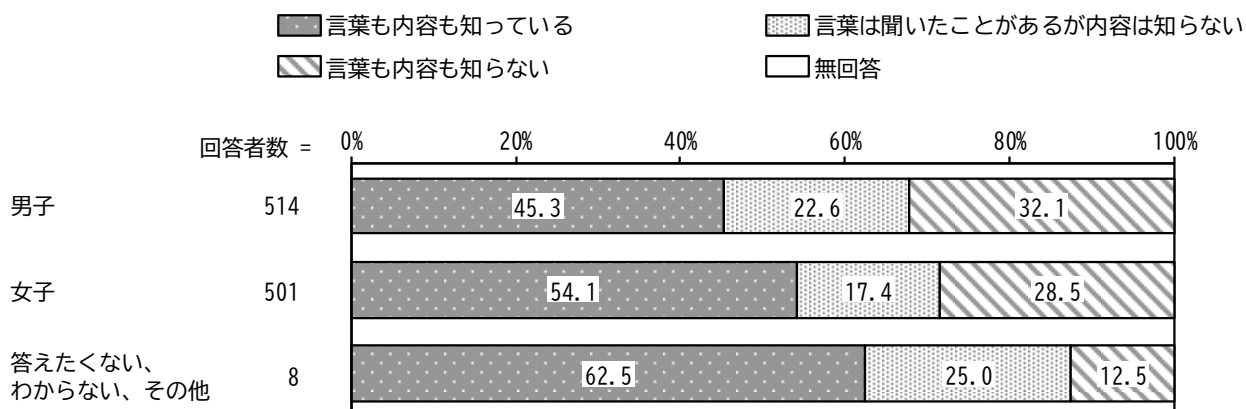
【経年比較】

令和２年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

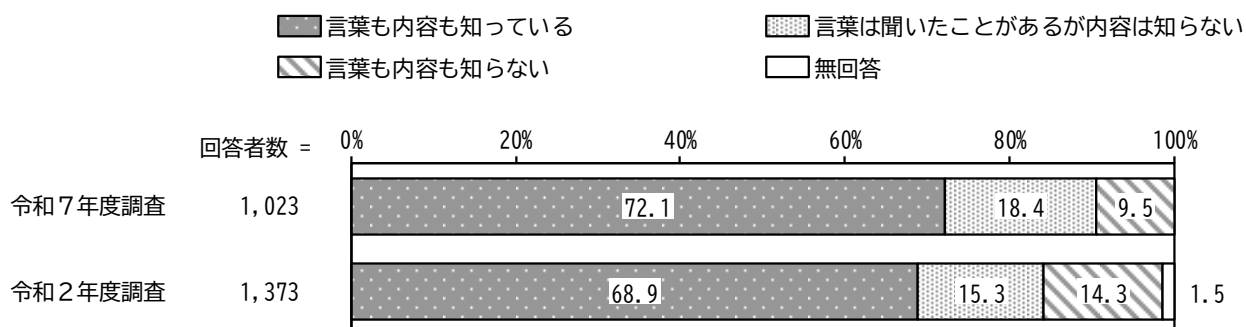
性別にみると、男子で「言葉も内容も知っている」の割合が低く、女子で「言葉は聞いたことがあるが内容は知らない」の割合が低くなっています。



オ セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

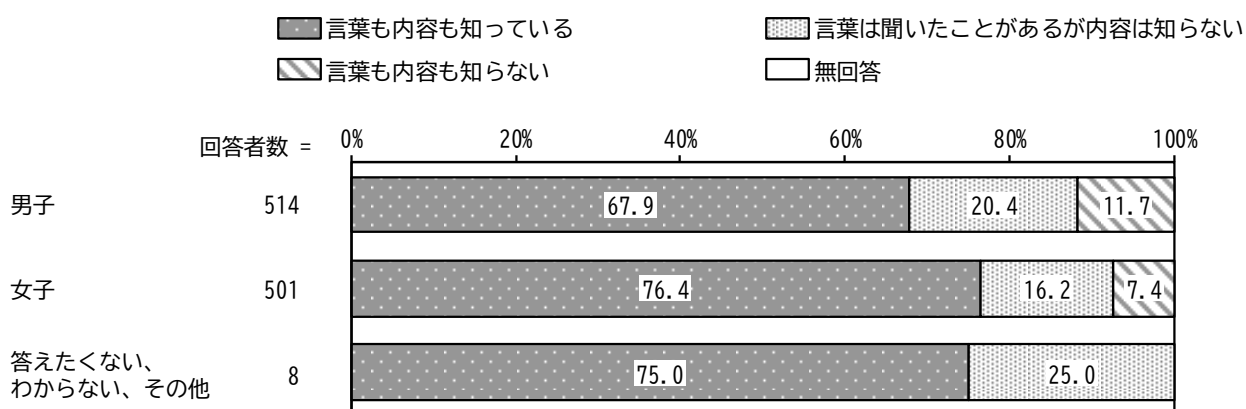
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

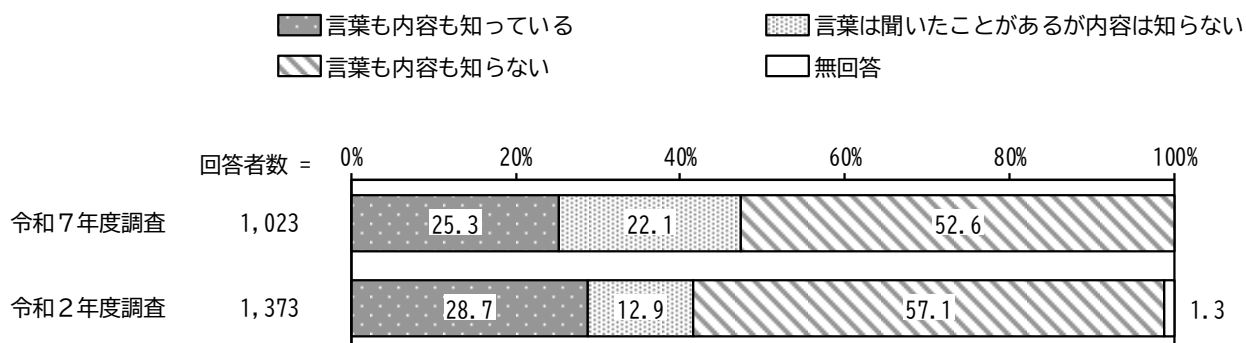
性別にみると、女子で「言葉も内容も知っている」の割合が高くなっています。



カ LGBTQ

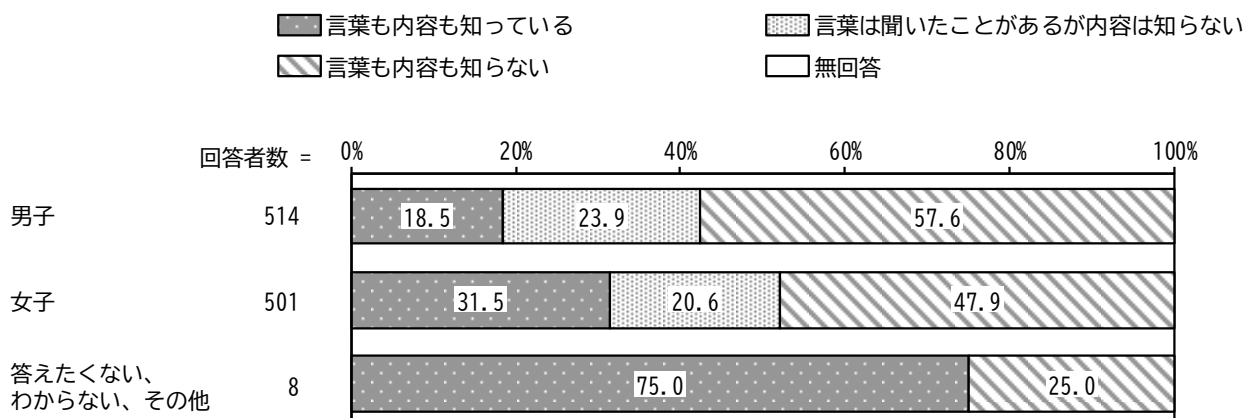
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「言葉は聞いたことがあるが内容は知らない」の割合が増加しています。



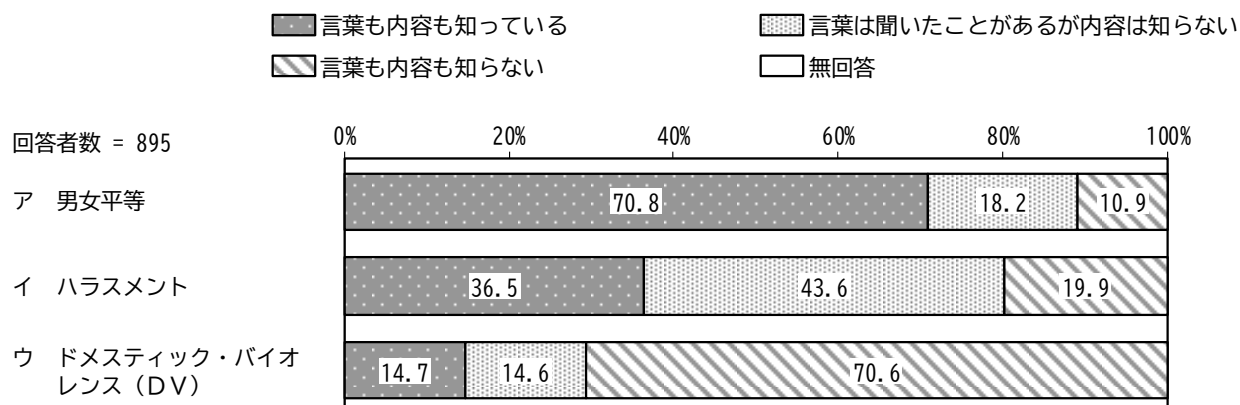
【性別】

性別にみると、男子で「言葉も内容も知らない」の割合が高く、女子で「言葉は聞いたことがあるが内容は知らない」の割合が低くなっています。



小学5年生

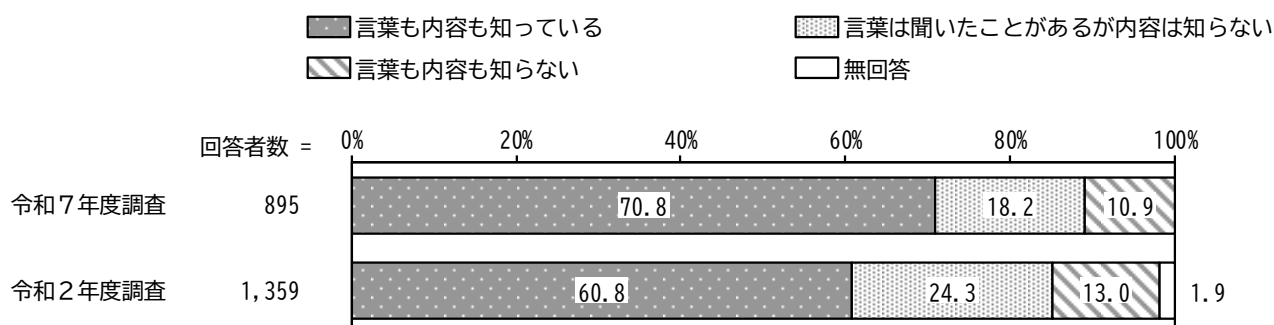
「言葉も内容も知っている」の割合が『ア 男女平等』で70.8%、「言葉は聞いたことがあるが内容は知らない」の割合が『イ ハラスメント』で43.6%、「言葉も内容も知らない」の割合が『ウ ドメスティック・バイオレンス（DV）』で70.6%となっています。



ア 男女平等

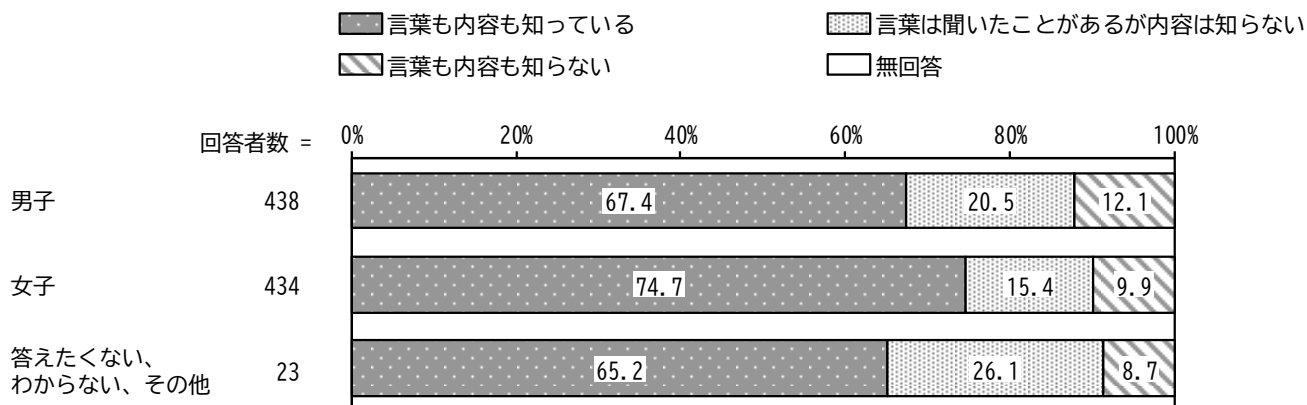
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「言葉も内容も知っている」の割合が増加し、「言葉は聞いたことがあるが内容は知らない」の割合が減少しています。



【性別】

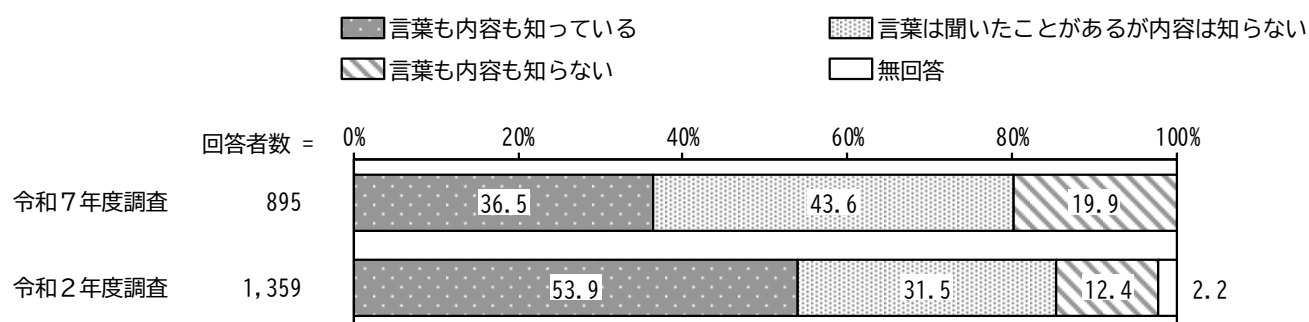
性別にみると、女子で「言葉も内容も知っている」の割合が高くなっています。



イ ハラスメント

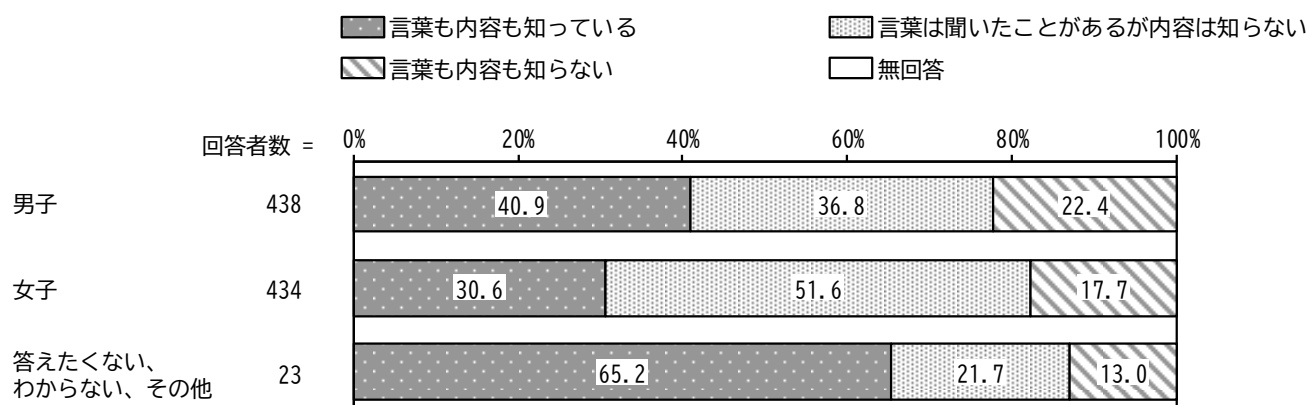
【経年比較】

令和２年度調査と比較すると、「言葉は聞いたことがあるが内容は知らない」の割合が増加し、「言葉も内容も知っている」の割合が減少しています。



【性別】

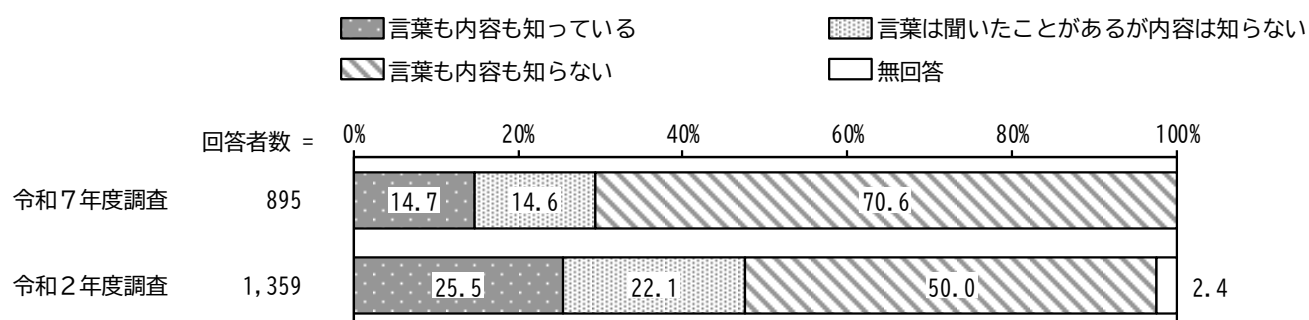
性別にみると、女子で「言葉は聞いたことがあるが内容は知らない」の割合が高くなっています。



ウ ドメスティック・バイオレンス（DV）

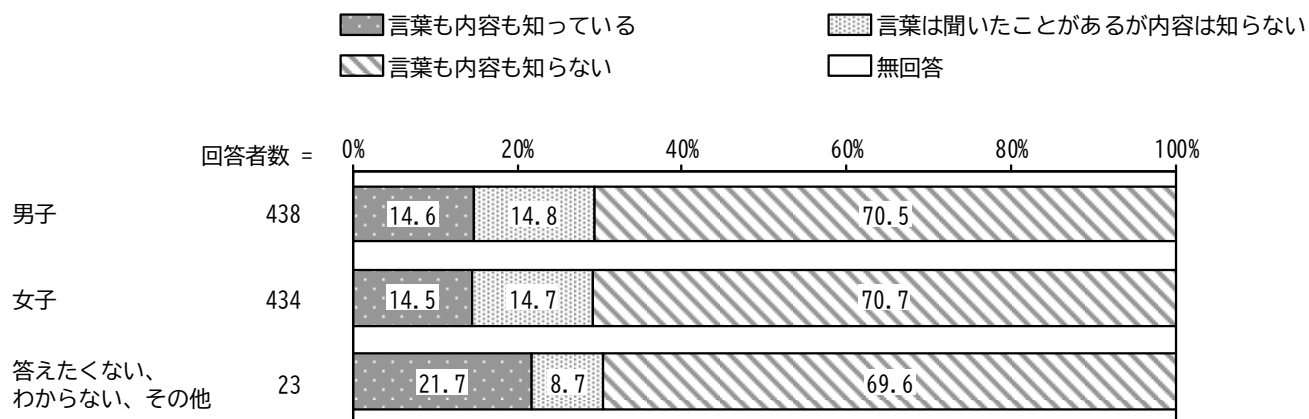
【経年比較】

令和２年度調査と比較すると、「言葉も内容も知らない」の割合が増加し、「言葉も内容も知っている」、「言葉は聞いたことがあるが内容は知らない」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



VI 事業所 調査結果の概要

1 事業所の概要について

- ・管理職の割合について、いずれの役職も女性は「0人」が多い（28.3%）
- ・管理職に女性が少ない理由は、「必要な知識や経験、判断力などを有する女性が少ないから」（23.3%）、
「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多いから」（16.7%）
- ・女性従業員が活躍することで得られる効果は、「男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになる」（66.7%）、
「女性の視点を企業が取り入れることにより、多様なニーズに応えられる」（48.3%）

2 従業員の育児・介護などとの両立支援について

- ・育児との両立支援で「実施予定なし」のものは、「事業所内託児施設の設置」（80.0%）、「保育料など育児に要する経費の援助」（76.7%）、「育児休業取得者にプラスの評価を行う制度の導入」（75.0%）
- ・介護との両立支援で「実施予定なし」のものは、「再雇用制度の充実」（48.3%）、「介護期間中の深夜労働・所定外労働・転勤などの免除」（45.0%）
- ・取り組みによる効果や変化は、「女性従業員の定着率の上昇」（44.7%）、「従業員同士が助け合う雰囲気や一体感の醸成」（34.0%）、「仕事の進め方の効率化や業務改善」（27.7%）
- ・育児休業中の従業員の業務は、「代替要員の補充等を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」（27.3%）
- ・育児休業の取得可能期間は「子どもの年齢が1歳まで」（28.3%）、「規定がない」（26.7%）
- ・介護休業を取得した従業員数は、男女ともに「0人」（男性：83.3%、女性：80.0%）、次いで「1人」（男性：6.7%、女性：5.0%）
- ・介護休業中の従業員の業務は、「代替要員の補充等を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」（38.5%）
- ・「一般事業主行動計画」は「今のところ策定の予定はない」（75.0%）、「策定している」（15.0%）

3 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

- ・ワーク・ライフ・バランスに関して行っている取り組みは、「長時間残業の削減や労働時間の短縮など働き方の見直しを行っている」（41.7%）、「年休を取りやすい環境を整えている」（36.7%）
- ・ワーク・ライフ・バランスを推進する上で特に重要なことは、「企業トップの意識」（55.0%）、「両立に取り組みやすい職場の雰囲気づくり」（46.7%）、「管理職への周知・理解の促進」（38.3%）

4 各種ハラスメントの防止について

- ・ハラスメントの防止について行っている取り組みは、「ハラスメントの防止や対処の内容を就業規則等で明確化している」（48.3%）、「ハラスメントについての相談・苦情窓口の設置」（33.3%）
- ・問題が発生したことが「ある」ものは、「パワー・ハラスメント」（20.0%）、「セクシュアル・ハラスメント」（10.0%）
- ・ハラスメントへの対応で特に難しいと感じたことは、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」（75.0%）、「加害者の可能性のある者に、ハラスメント問題を理解させること」（58.3%）

5 男女共同参画社会について

- ・小牧市が今後力を入れていくべきことは、「保育施設や保育サービスの充実」(60.0%)、「在宅介護サービスや介護施設の充実」(53.3%)

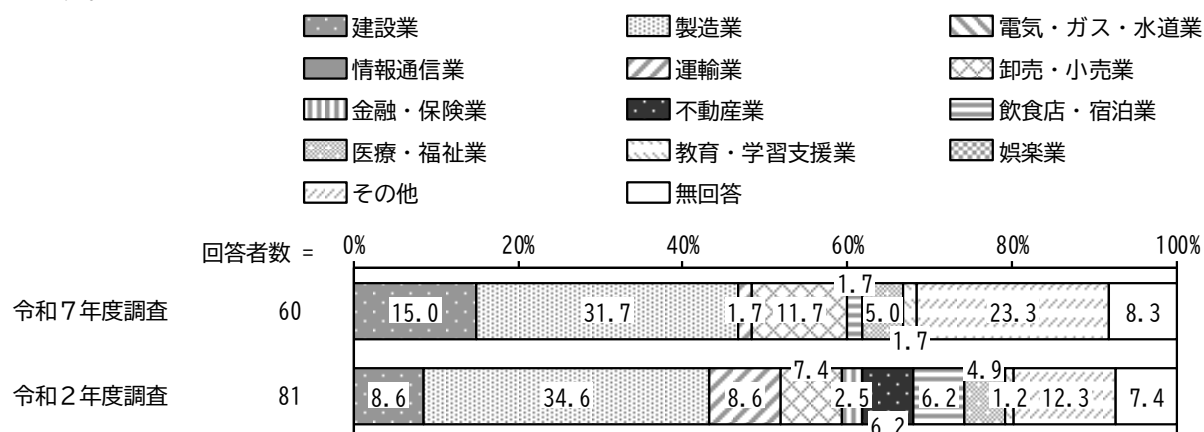
VII 事業所 調査結果

1 事業所の概要について

問1 主な業種について、お答えください。(選択は1つ)

「製造業」の割合が31.7%と最も高く、次いで「建設業」の割合が15.0%、「卸売・小売業」の割合が11.7%となっています（「その他」を除く）。

令和2年度調査と比較すると、「建設業」の割合が増加し、「運輸業」、「不動産業」の割合が減少しています。



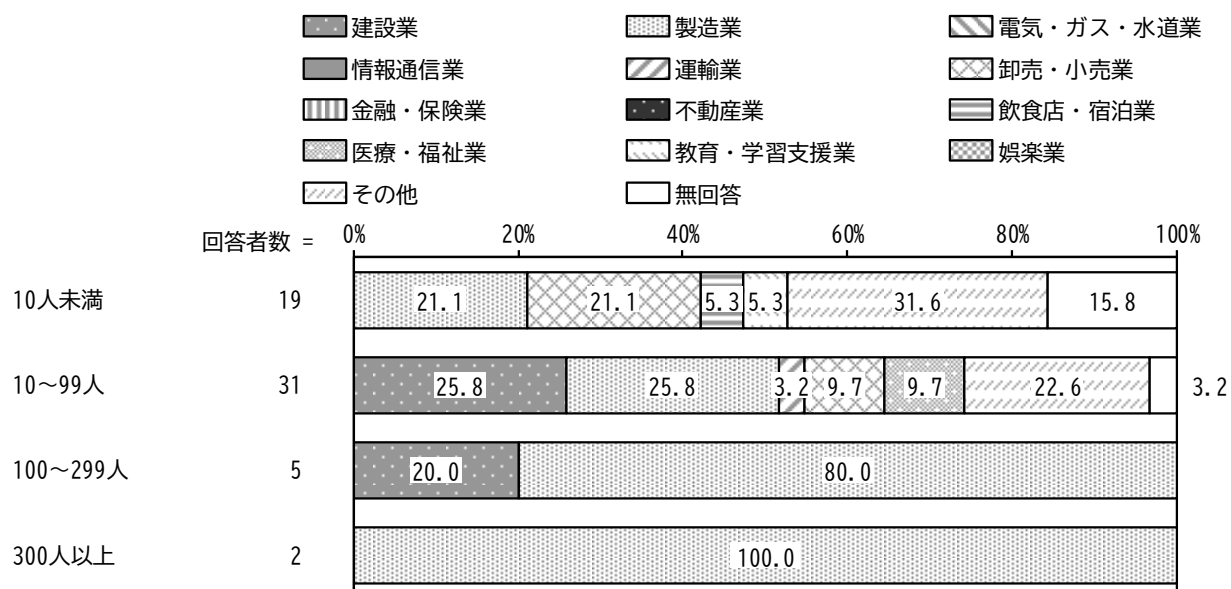
※令和2年度調査では、「電気・ガス・水道業」が「電気・ガス・水道・熱供給・水道業」となっていました。

【その他意見】

- ・人材派遣業
- ・貸倉庫業

【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「製造業」の割合が高く、「卸売・小売業」の割合が低い傾向にあり、従業員規模が小さいほど「建設業」の割合が高い傾向にあります。また、10人未満で「卸売・小売業」、「飲食店・宿泊業」、「教育・学習支援業」の割合が高く、10～99人で「建設業」、「医療・福祉業」の割合が高くなっています。



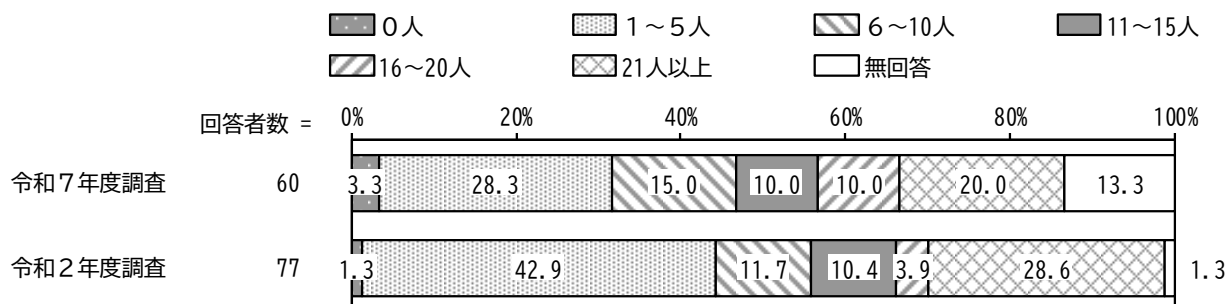
問2 貴事業所の従業員数について、お答えください（令和7年9月1日現在）。

正規従業員

男性（人）

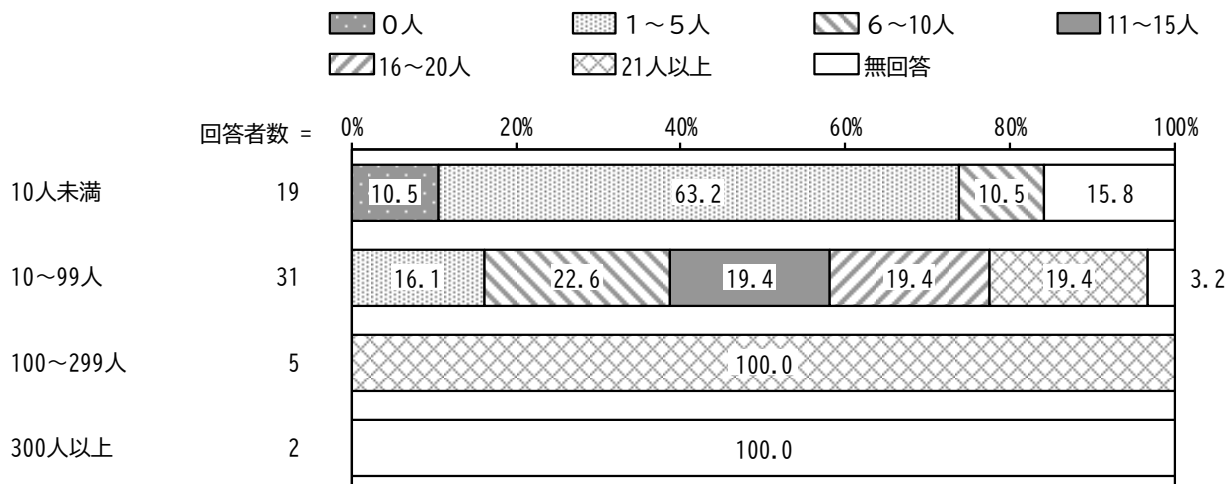
「1～5人」の割合が28.3%と最も高く、次いで「21人以上」の割合が20.0%、「6～10人」の割合が15.0%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「16～20人」の割合が増加し、「1～5人」、「21人以上」の割合が減少しています。



【従業員規模別】

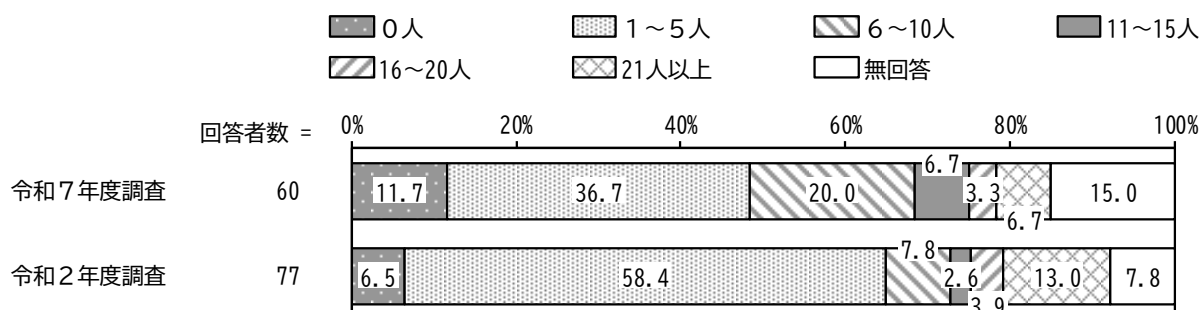
従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「1～5人」の割合が高い傾向にあり、10人未満から100～299人まで従業員規模が大きいほど「21人以上」の割合が高くなっています。また、10人未満で「0人」、「1～5人」の割合が高く、10～99人で「6～10人」、「11～15人」、「16～20人」、「21人以上」の割合が高くなっています。



女性（人）

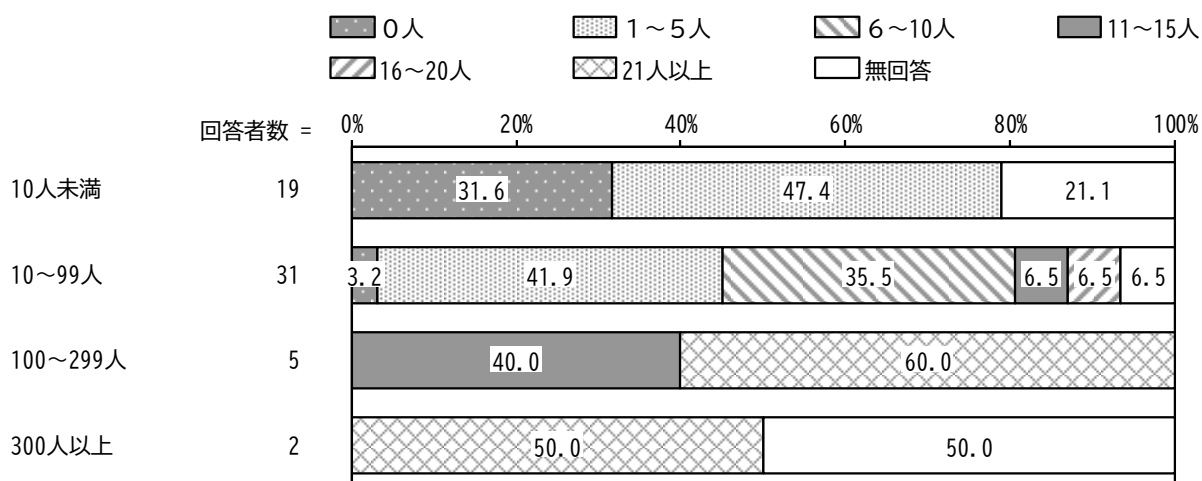
「1～5人」の割合が36.7%と最も高く、次いで「6～10人」の割合が20.0%、「0人」の割合が11.7%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「0人」、「6～10人」の割合が増加し、「1～5人」、「21人以上」の割合が減少しています。



【従業員規模別】

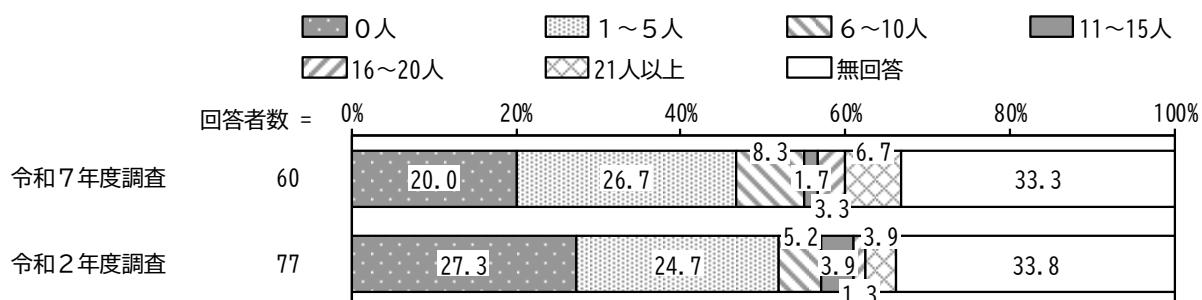
従業員規模別にみると、100～299人から10人未満まで従業員規模が小さいほど「0人」、「1～5人」の割合が高く、「11～15人」の割合が低く、100～299人で「21人以上」の割合が高くなっています。また、10人未満で「0人」、「1～5人」の割合が高く、10～99人で「6～10人」、「11～15人」、「16～20人」の割合が高くなっています。



パートタイム従業員（アルバイト含む）

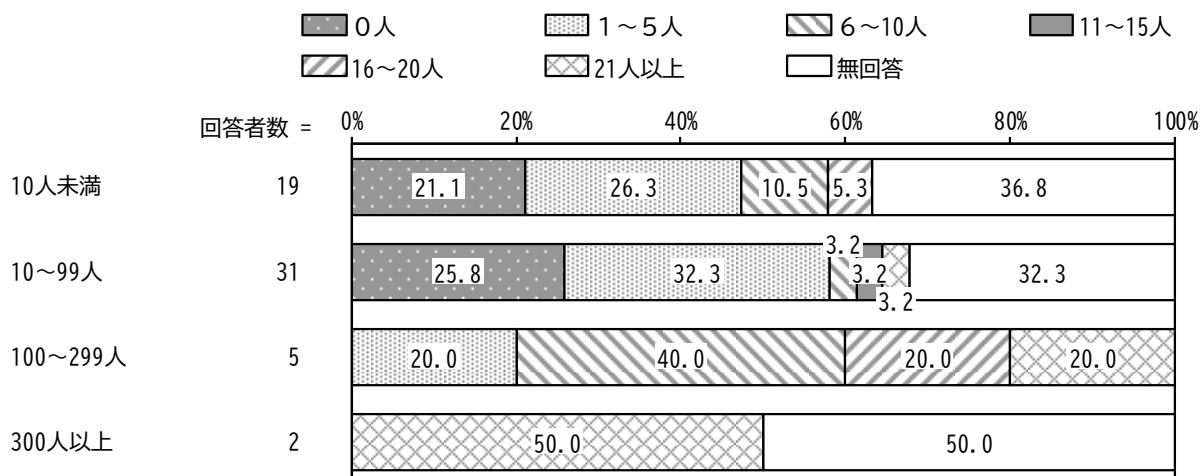
男性（人）

「1～5人」の割合が26.7%と最も高く、次いで「0人」の割合が20.0%となっています。
令和2年度調査と比較すると、「0人」の割合が減少しています。



【従業員規模別】

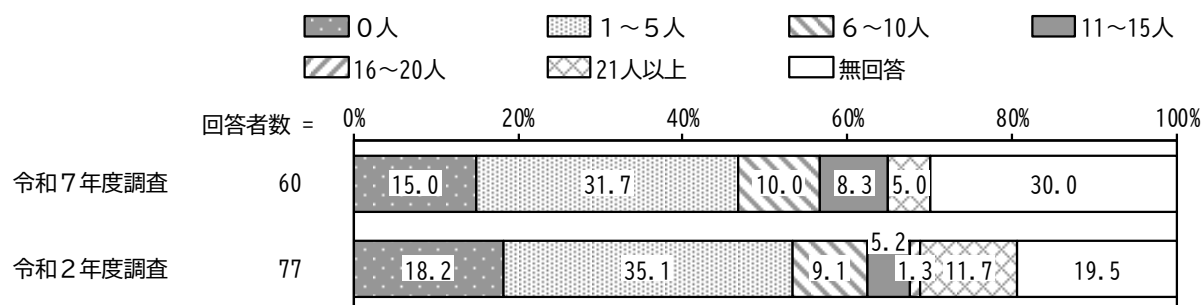
従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「21人以上」の割合が高く、300人以上から10～99人まで従業員規模が小さいほど「1～5人」の割合が高くなっています。また、100～299人で「6～10人」、「16～20人」の割合が高く、10～99人で「1～5人」の割合が高くなっています。



女性（人）

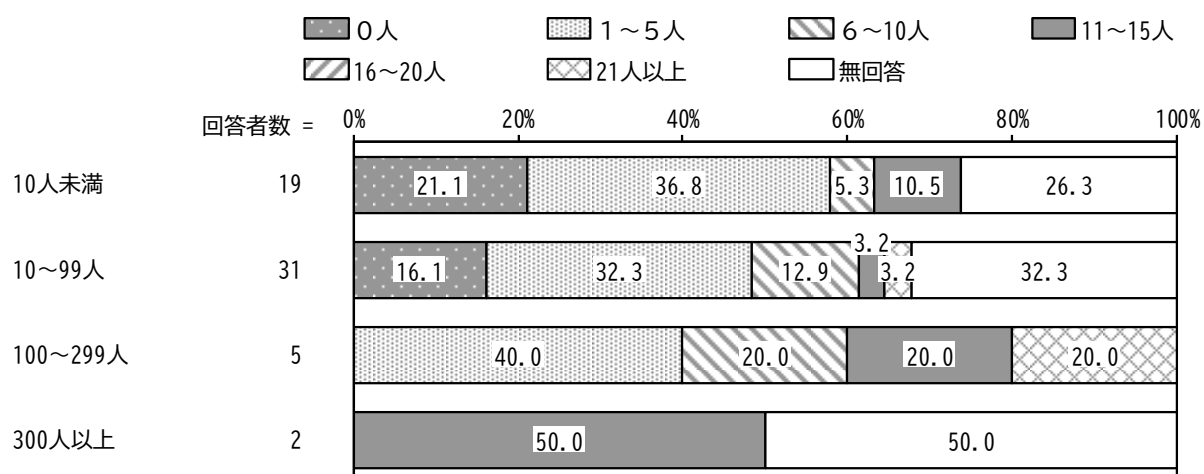
「1～5人」の割合が31.7%と最も高く、次いで「0人」の割合が15.0%、「6～10人」の割合が10.0%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「21人以上」の割合が減少しています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「0人」の割合が高い傾向にあり、10～99人から300人以上まで従業員規模が大きいほど「11～15人」の割合が高くなっています。また、10人未満で「0人」の割合が高く、100～299人で「6～10人」の割合が高くなっています。

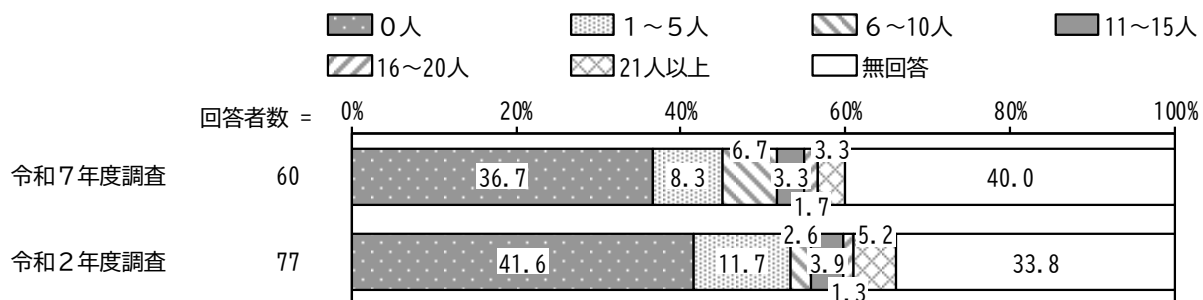


契約社員

男性（人）

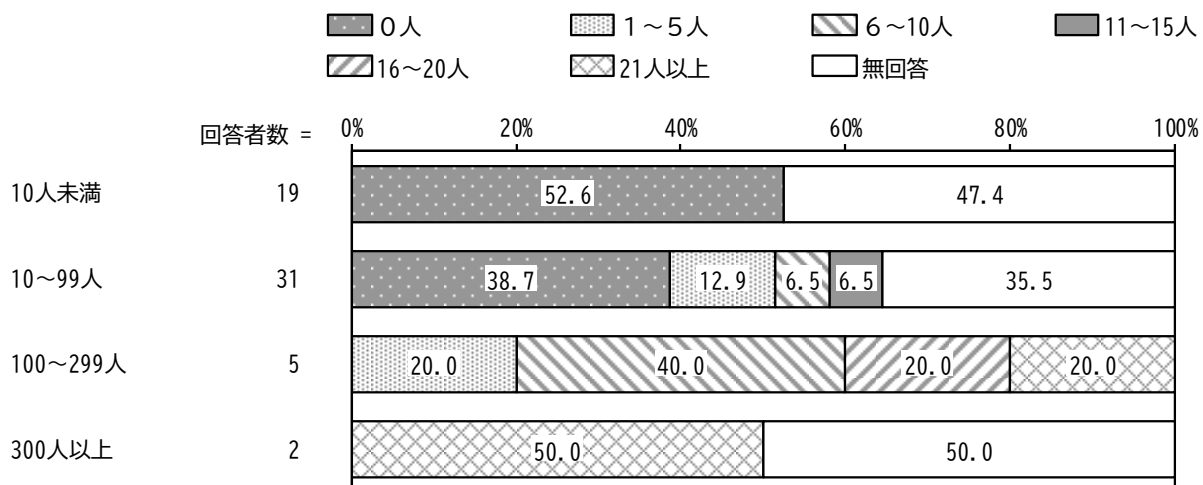
「0人」の割合が36.7%と最も高くなっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



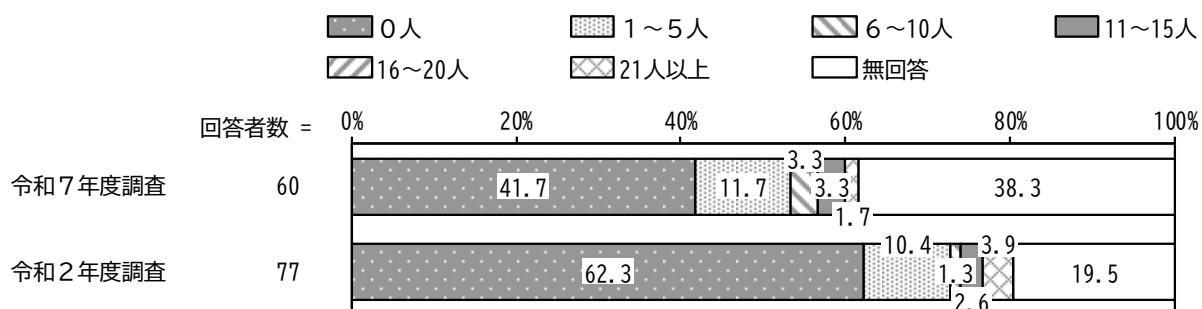
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「21人以上」の割合が高く、「0人」の割合が低い傾向にあり、100～299人で「1～5人」、「6～10人」の割合が高くなっています。また、10人未満で「0人」の割合が高く、10～99人で「11～15人」の割合が高くなっています。



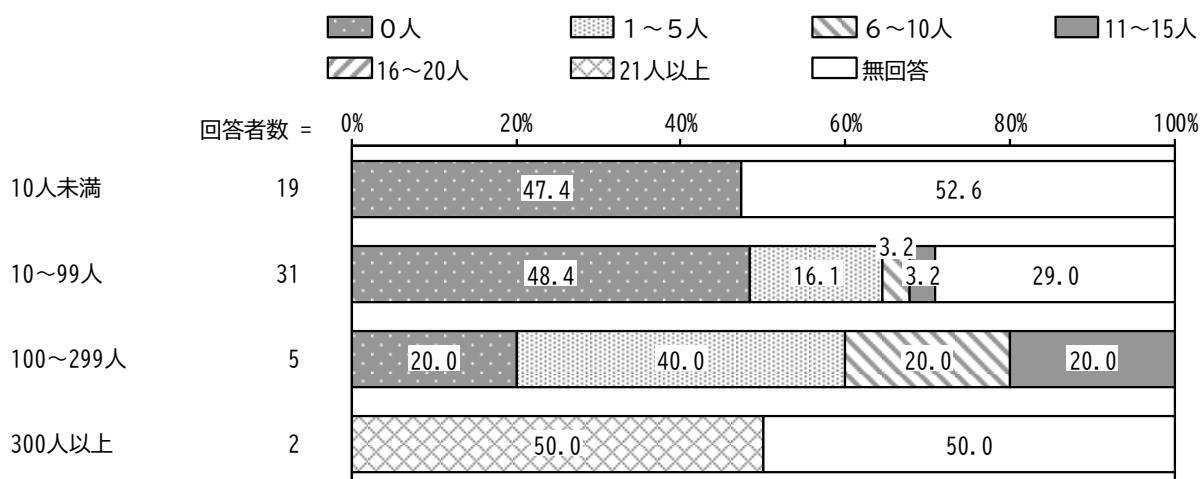
女性（人）

「0人」の割合が41.7%と最も高く、次いで「1～5人」の割合が11.7%となっています。
令和2年度調査と比較すると、「0人」の割合が減少しています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「0人」の割合が高い傾向にあり、100～299 人までで「1～5人」、「6～10人」の割合が高くなっています。

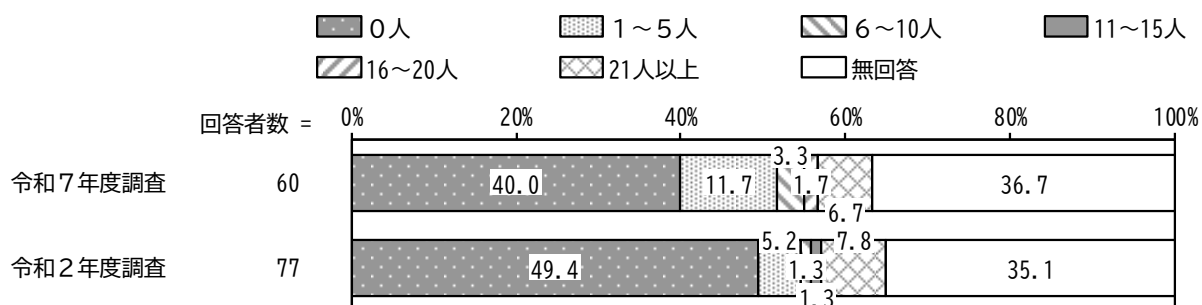


派遣社員

男性（人）

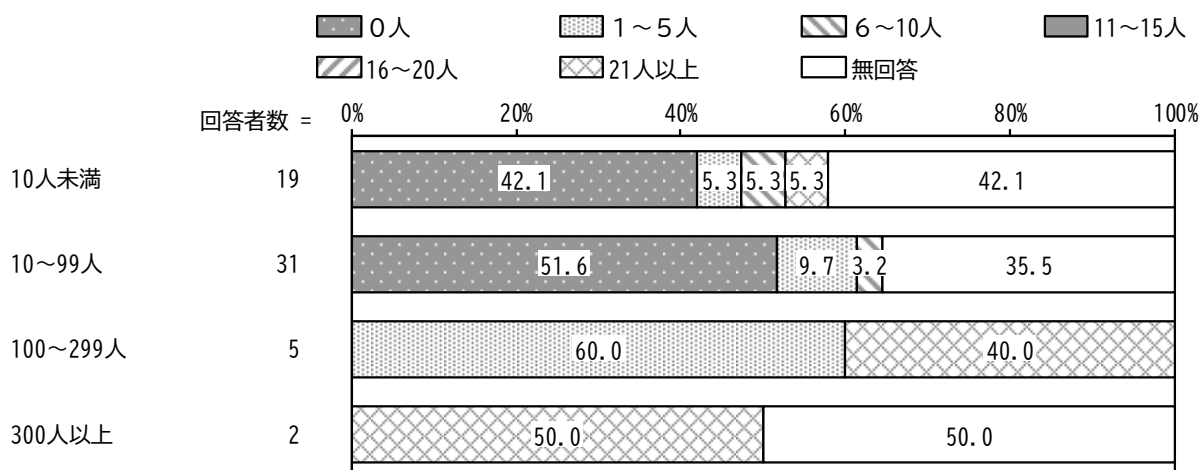
「0人」の割合が40.0%と最も高く、次いで「1～5人」の割合が11.7%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「1～5人」の割合が増加しています。一方、「0人」の割合が減少しています。



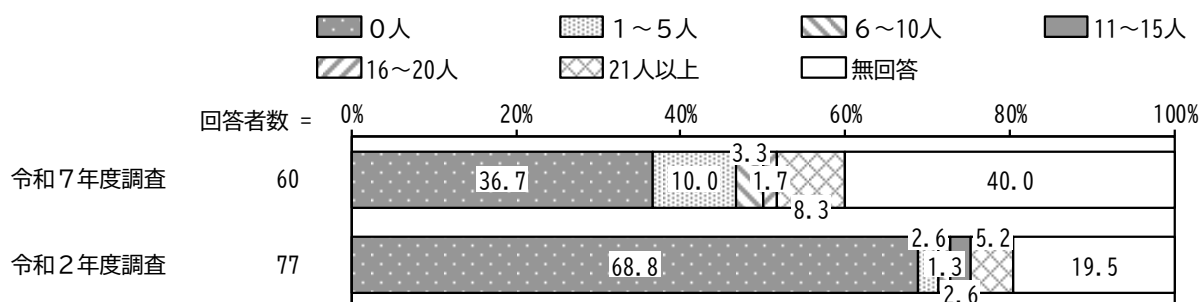
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「21人以上」の割合が高く、従業員規模が大きいほど「1～5人」の割合が高い傾向にあります。また、10～99人で「0人」の割合が高くなっています。



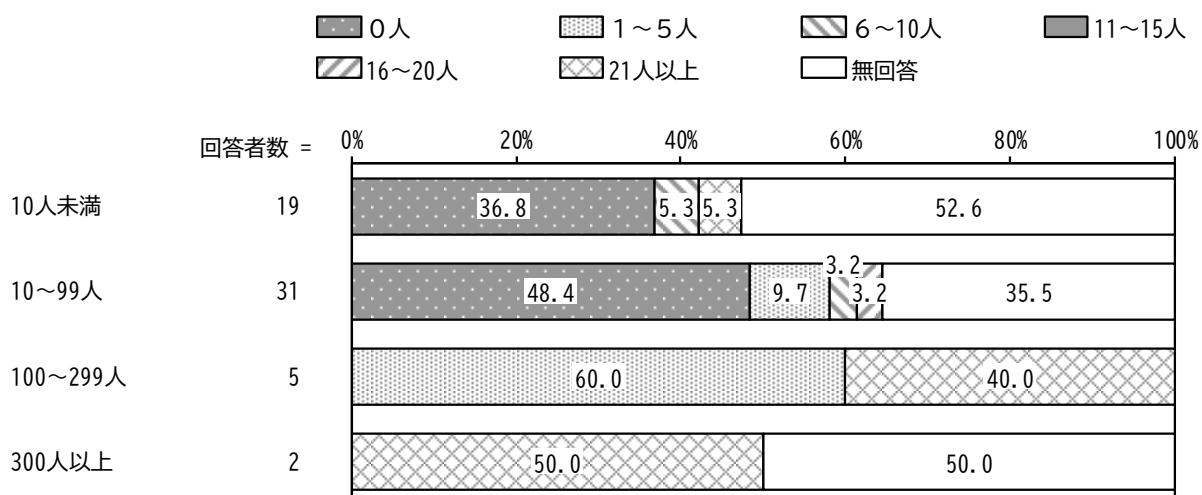
女性（人）

「0人」の割合が36.7%と最も高く、次いで「1～5人」の割合が10.0%となっています。
令和2年度調査と比較すると、「1～5人」の割合が増加し、「0人」の割合が減少しています。



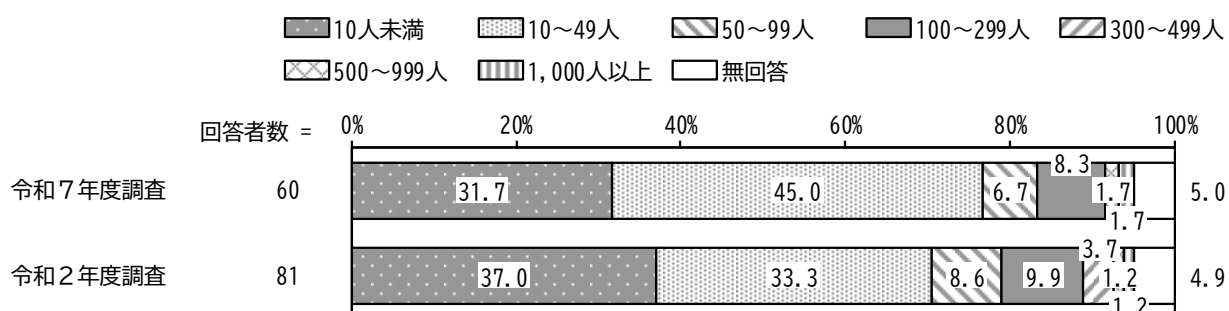
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「1～5人」、「21人以上」の割合が高い傾向にあります。また、10人未満で「6～10人」、10～99人で「0人」の割合が高くなっています。



問3 貴社全体（本社・支店・営業所などの合計）の従業員数（正規従業員のみ）は、次のどれに該当しますか（令和7年9月1日現在）。（選択は1つ）

「10～49人」の割合が45.0%と最も高く、次いで「10人未満」の割合が31.7%となっています。令和2年度調査と比較すると、「10～49人」の割合が増加し、「10人未満」の割合が減少しています。

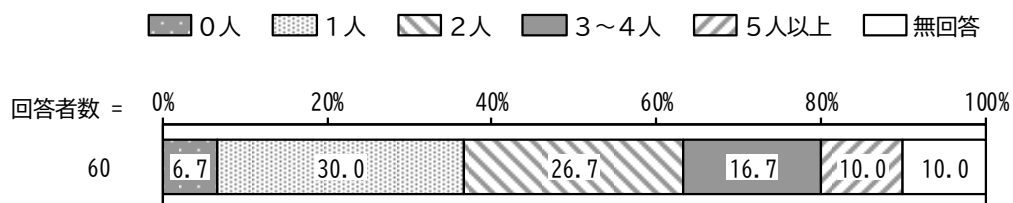


問4 貴事業所の管理職等の状況について、お答えください（令和7年9月1日現在）。
※令和2年度調査なし

役員・事業主相当職

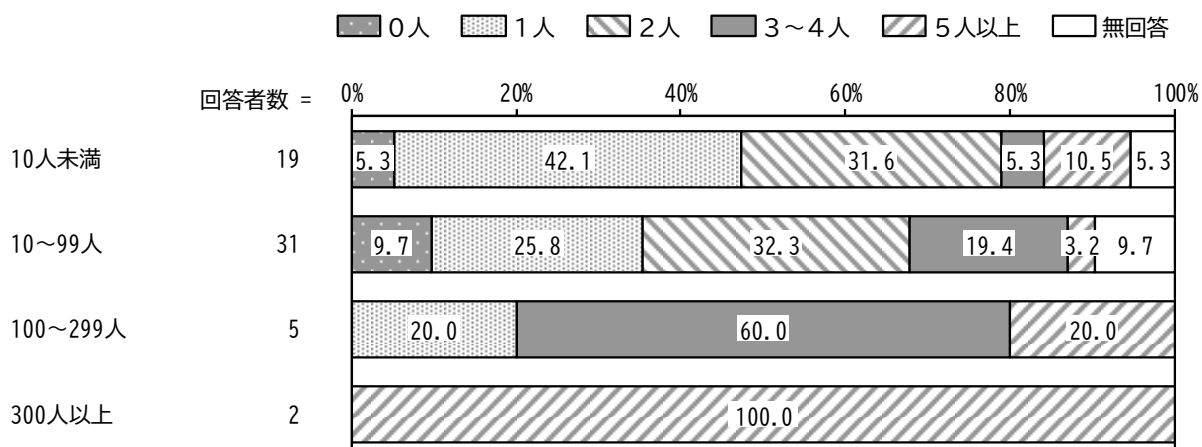
男性（人）

「1人」の割合が30.0%と最も高く、次いで「2人」の割合が26.7%、「3～4人」の割合が16.7%となっています。



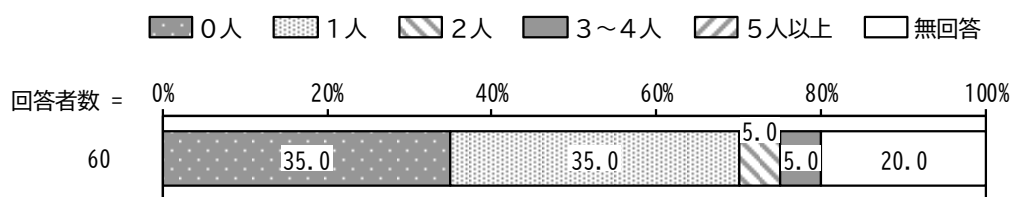
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「1人」の割合が高く、従業員規模が大きいほど「5人以上」の割合が高い傾向にあります。また、10人未満で「1人」の割合が高く、100～299人で「3～4人」の割合が高くなっています。



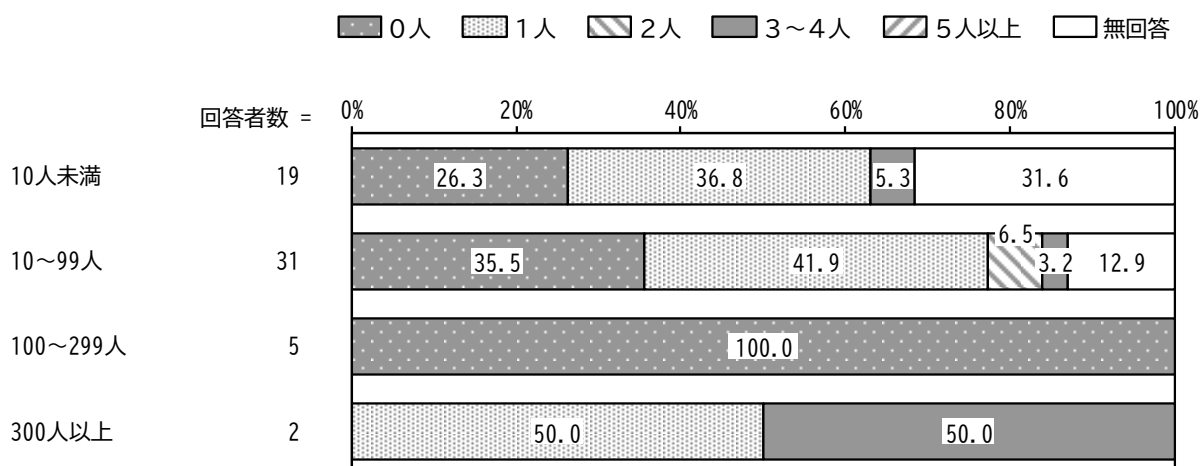
女性（人）

「0人」、「1人」の割合がともに35.0%と高くなっています。



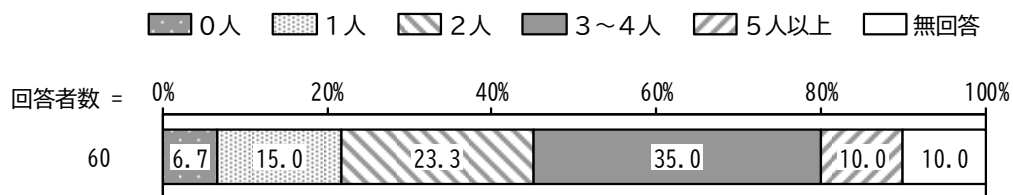
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「0人」の割合が高い傾向にあります。300人以上で「1人」、「3～4人」の割合が高くなっています。また、10～99人で「2人」の割合が高くなっています。



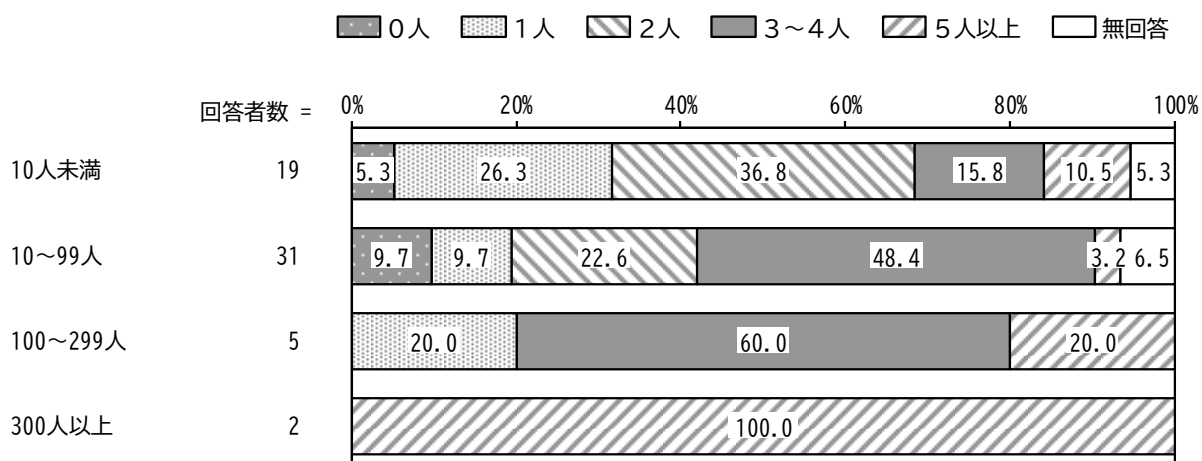
合計（人）

「3～4人」の割合が35.0%と最も高く、次いで「2人」の割合が23.3%、「1人」の割合が15.0%となっています。



【従業員規模別】

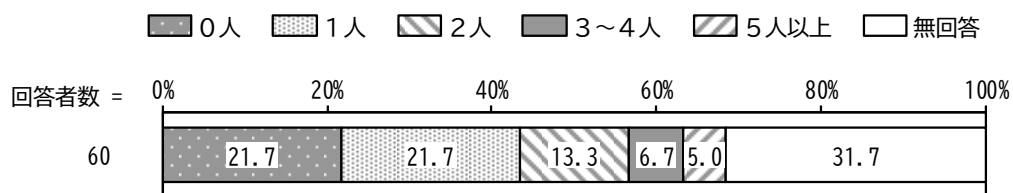
従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「2人」の割合が高く、従業員規模が大きいほど「5人以上」の割合が高い傾向にあります。また、10人未満で「1人」、「2人」の割合が高く、100～299人で「3～4人」の割合が高くなっています。



部長相当職

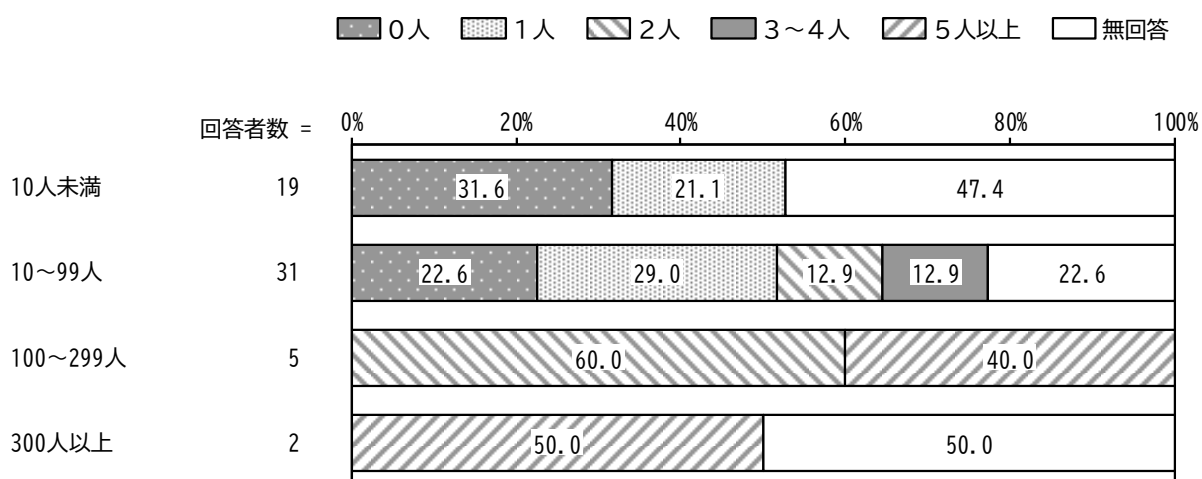
男性（人）

「0人」、「1人」の割合がともに 21.7%と高く、次いで「2人」の割合が 13.3%となっています。



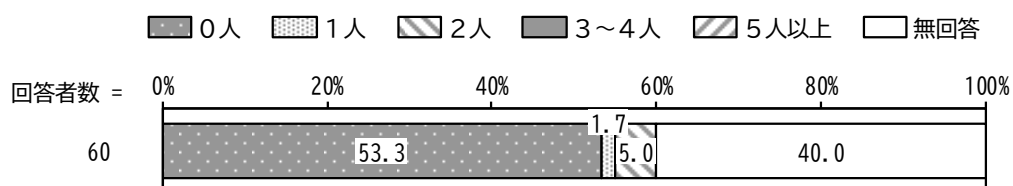
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「5人以上」の割合が高く、「0人」の割合が低い傾向にあります。また、10人未満で「0人」の割合が高く、10～99人で「1人」、「3～4人」の割合が高くなっています。



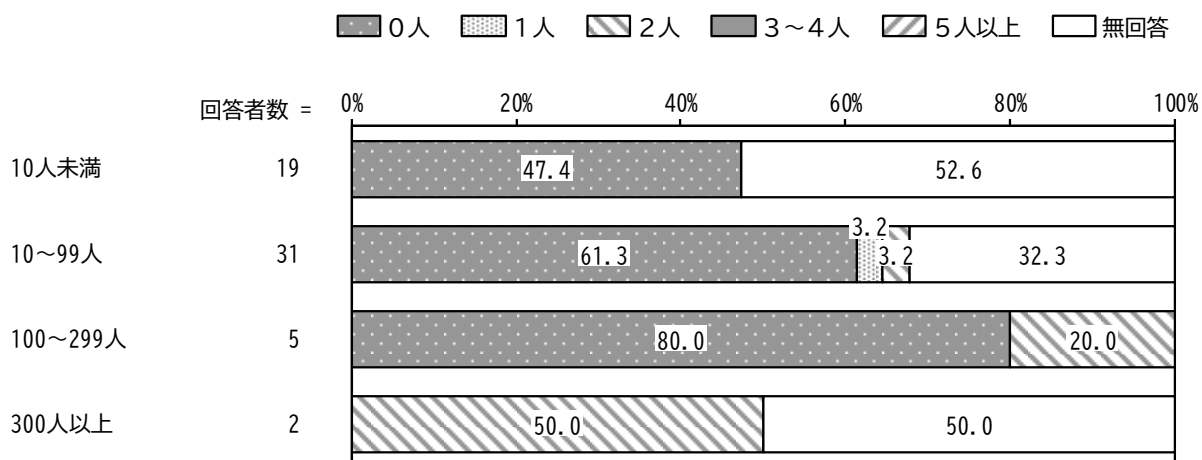
女性（人）

「0人」の割合が 53.3%と最も高くなっています。



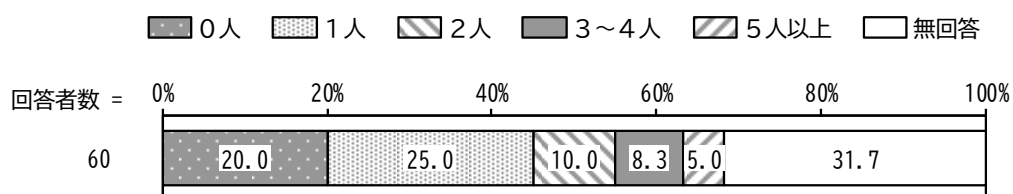
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「0人」、「2人」の割合が高い傾向にあります。また、100～299人で「0人」の割合が高くなっています。



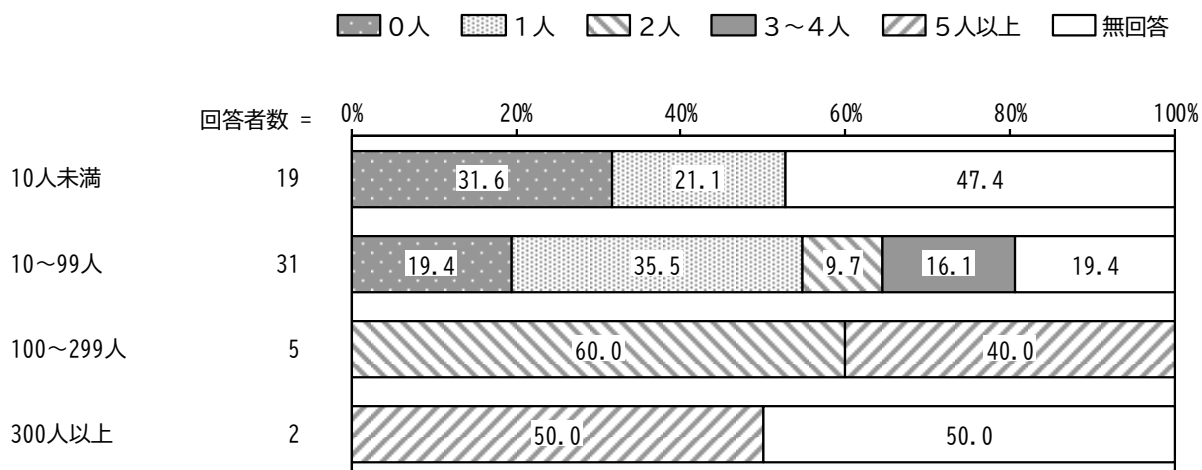
合計（人）

「1人」の割合が25.0%と最も高く、次いで「0人」の割合が20.0%、「2人」の割合が10.0%となっています。



【従業員規模別】

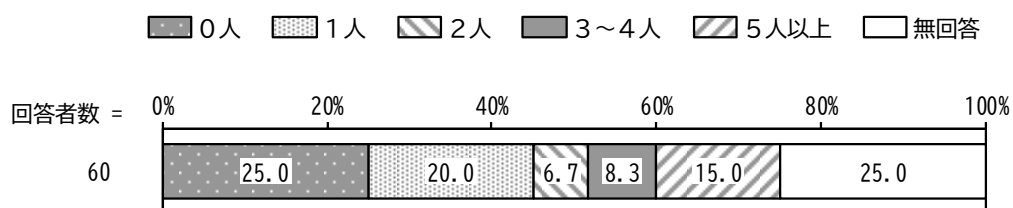
従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「5人以上」の割合が高く、「0人」の割合が低い傾向にあり、100～299人で「2人」の割合が高くなっています。また、10人未満で「0人」の割合が高く、10～99人で「1人」、「3～4人」の割合が高くなっています。



課長相当職

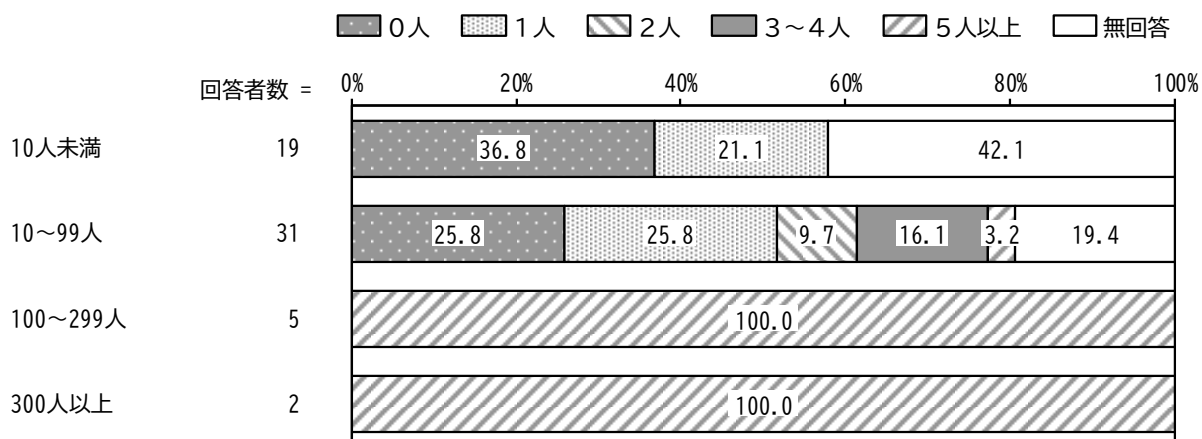
男性（人）

「0人」の割合が25.0%と最も高く、次いで「1人」の割合が20.0%、「5人以上」の割合が15.0%となっています。



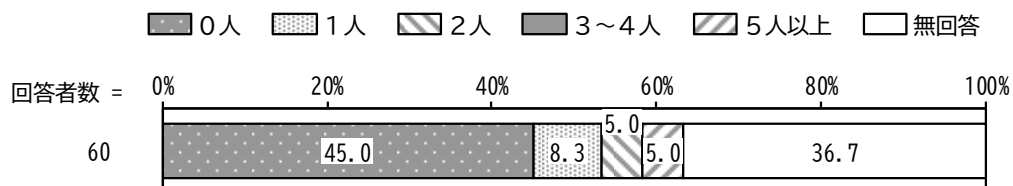
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「0人」の割合が高い傾向にあり、従業員規模が大きいほど「5人以上」の割合が高くなっています。また、10人未満で「0人」の割合が高く、10～99人で「2人」、「3～4人」の割合が高くなっています。



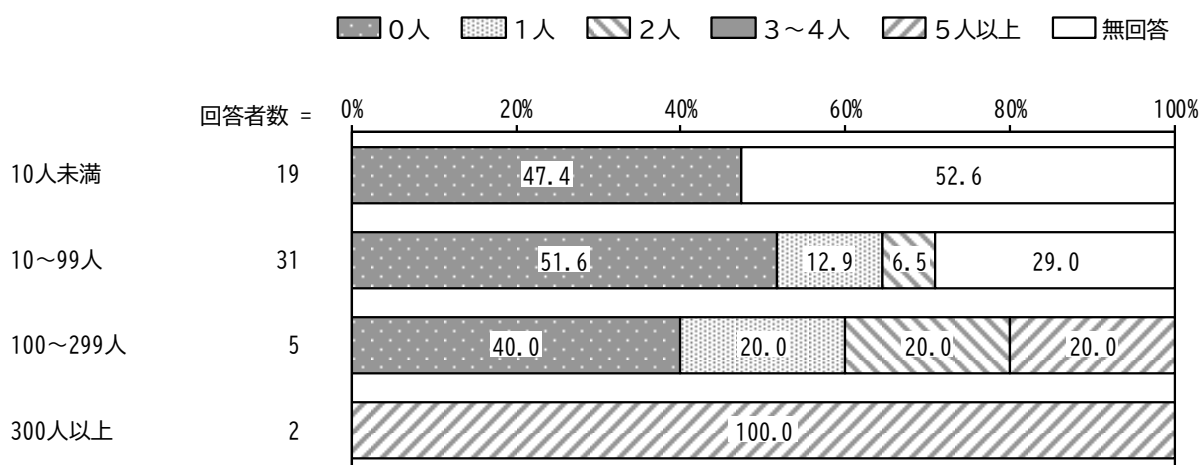
女性（人）

「0人」の割合が45.0%と最も高くなっています。



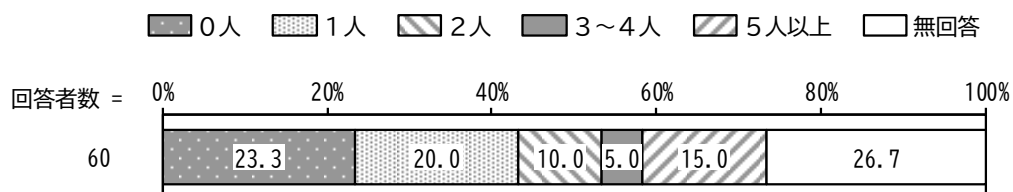
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「5人以上」の割合が高く、従業員規模が小さいほど「0人」の割合が高い傾向にあります。また、100～299人で「1人」、「2人」の割合が高くなっています。



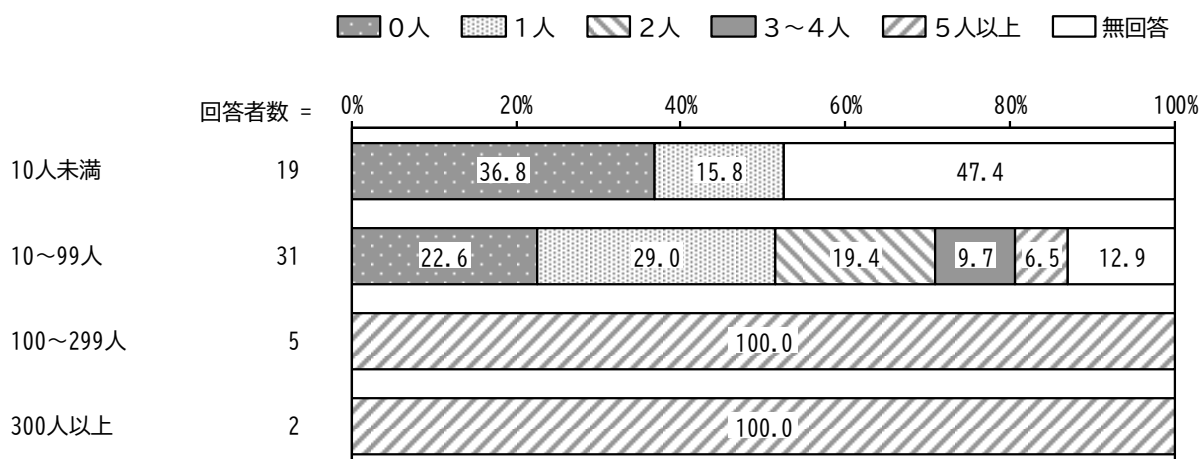
合計（人）

「0人」の割合が23.3%と最も高く、次いで「1人」の割合が20.0%、「5人以上」の割合が15.0%となっています。



【従業員規模別】

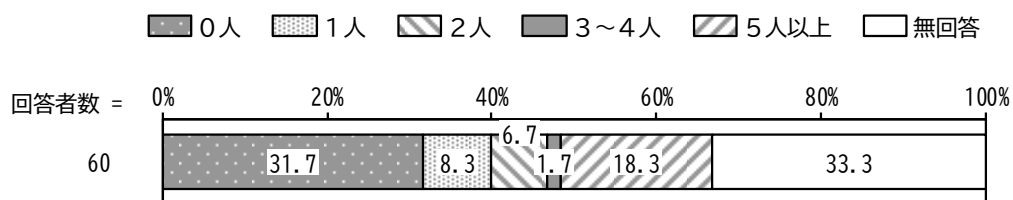
従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「0人」の割合が高く、従業員規模が大きいほど「5人以上」の割合が高い傾向にあります。また、10人未満で「0人」の割合が高く、10～99人で「1人」、「2人」、「3～4人」の割合が高くなっています。



係長相当職

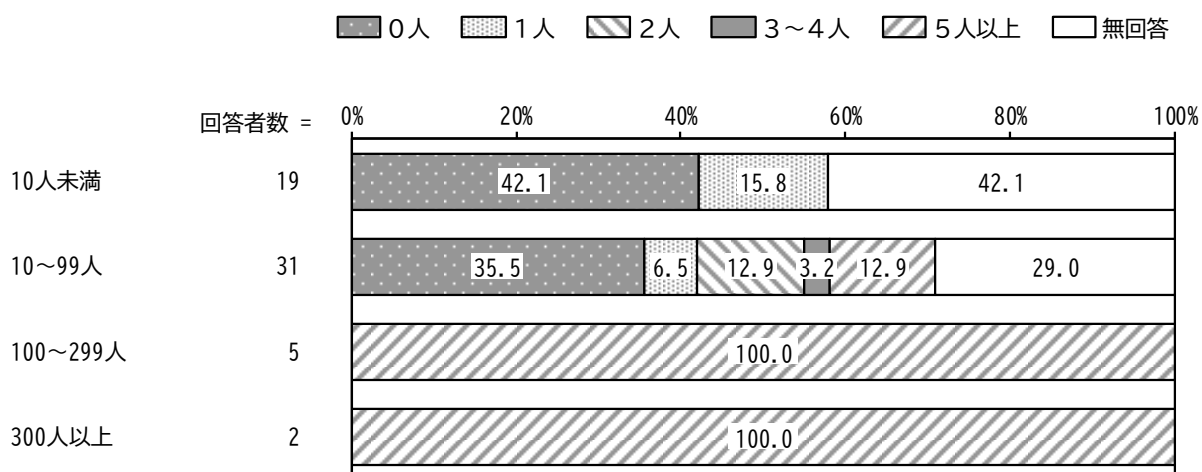
男性（人）

「0人」の割合が31.7%と最も高く、次いで「5人以上」の割合が18.3%となっています。



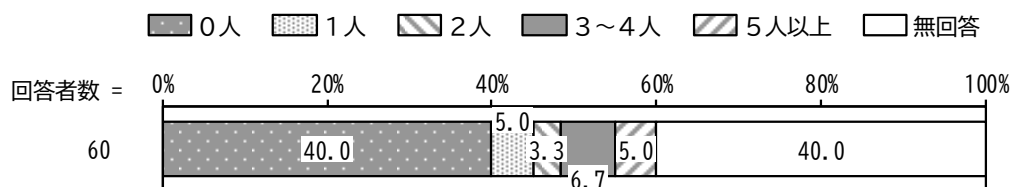
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「1人」の割合が高い傾向にあり、従業員規模が大きいほど「5人以上」の割合が高く、「0人」の割合が低い傾向にあります。また、10人未満で「0人」、「1人」の割合が高く、10～99人で「2人」の割合が高くなっています。



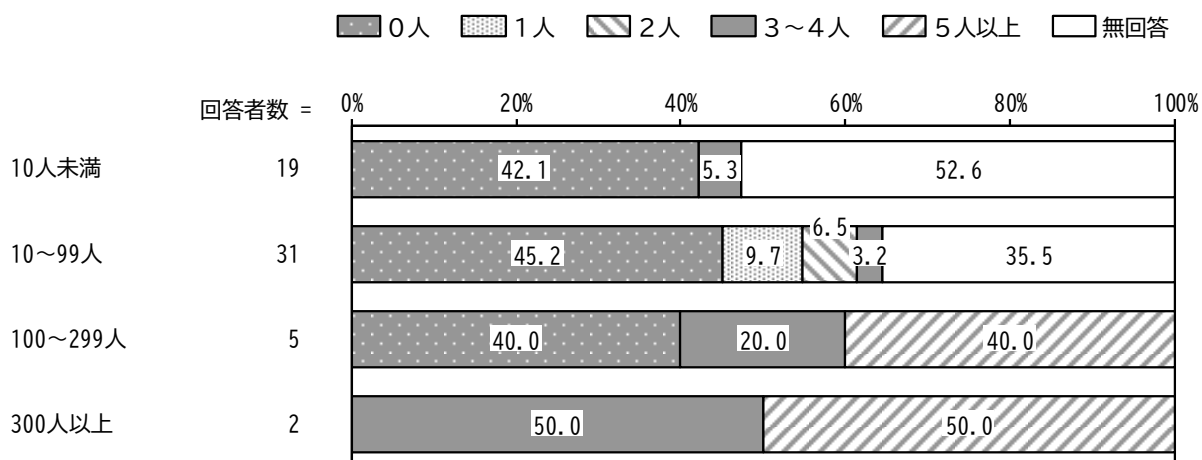
女性（人）

「0人」の割合が40.0%と最も高く、次いで「3～4人」の割合が6.7%となっています。



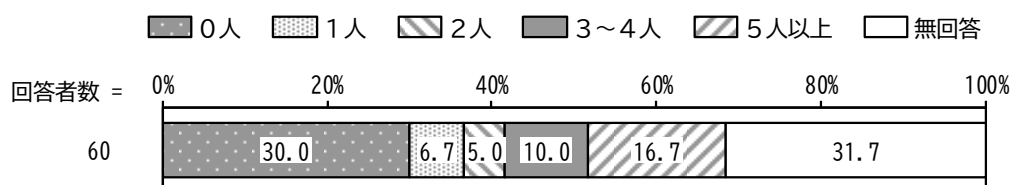
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「3～4人」、「5人以上」の割合が高く、「0人」の割合が低い傾向にあります。また、10～99人で「1人」、「2人」の割合が高くなっています。



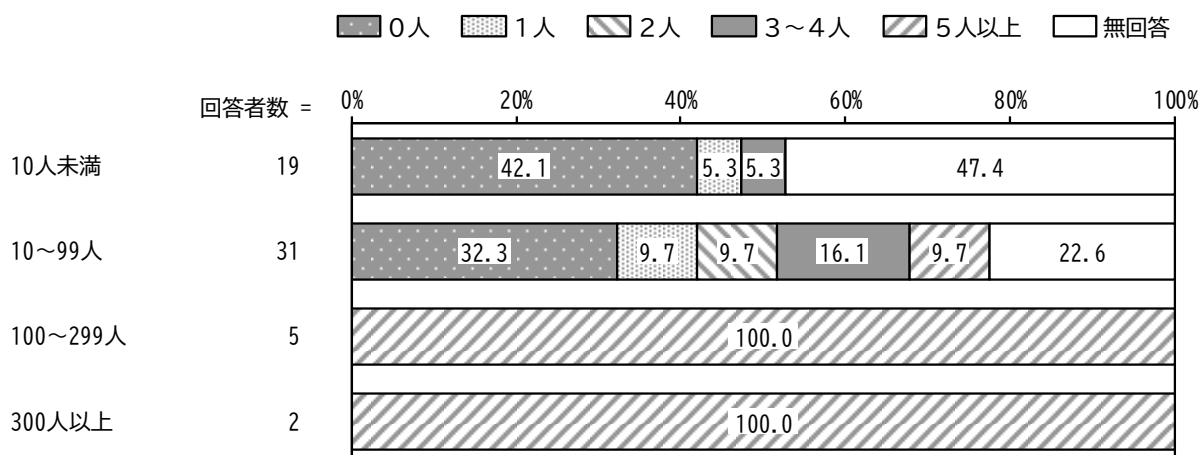
合計（人）

「0人」の割合が 30.0%と最も高く、次いで「5人以上」の割合が 16.7%、「3～4人」の割合が 10.0%となっています。



【従業員規模別】

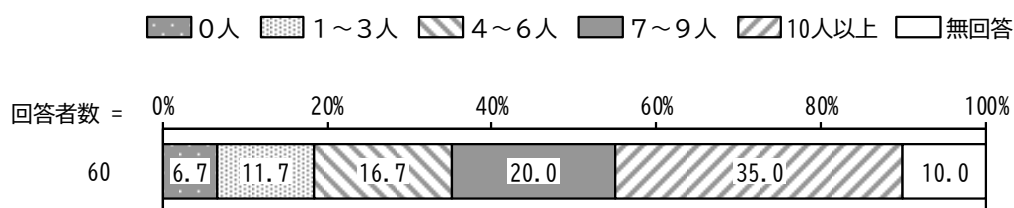
従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「0人」の割合が高く、10人未満から100～299人まで従業員規模が大きいほど「5人以上」の割合が高い傾向にあります。また、10人未満で「0人」の割合が高く、10～99人で「2人」、「3～4人」の割合が高くなっています。



管理職等の合計

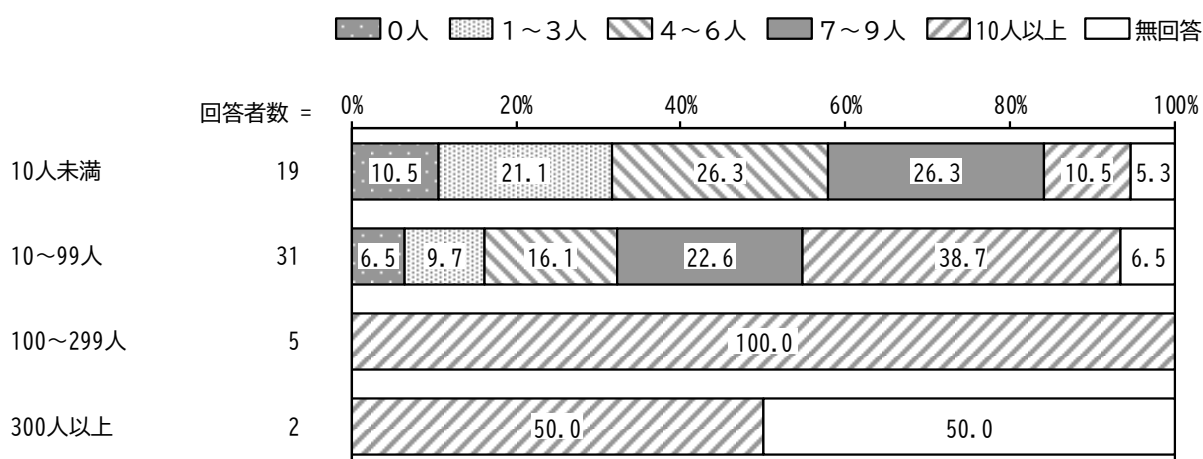
男性（人）

「10人以上」の割合が35.0%と最も高く、次いで「7～9人」の割合が20.0%、「4～6人」の割合が16.7%となっています。



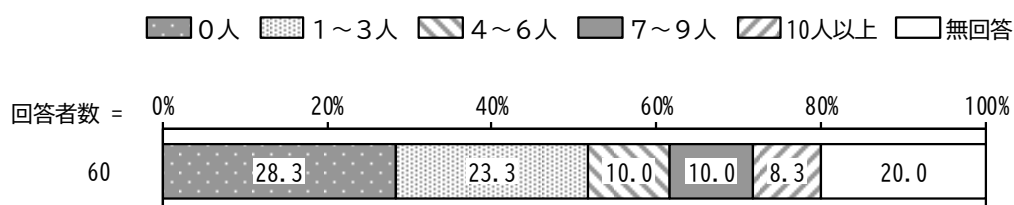
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「0人」、「1～3人」、「4～6人」の割合が高い傾向にあります。従業員規模が大きいほど「10人以上」の割合が高い傾向にあり、「7～9人」の割合が低い傾向にあります。また、10人未満で「1～3人」、「4～6人」の割合が高くなっています。



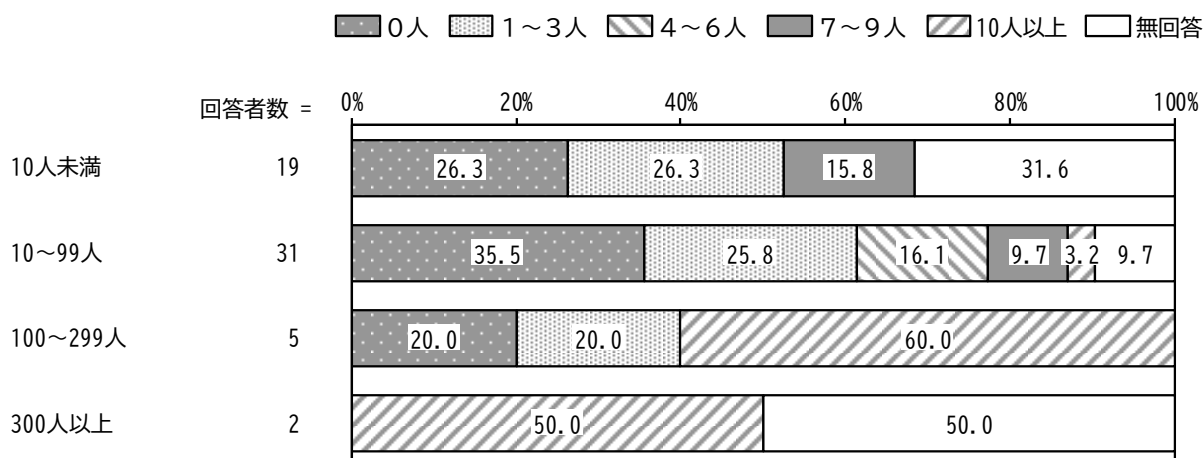
女性（人）

「0人」の割合が28.3%と最も高く、次いで「1～3人」の割合が23.3%、「4～6人」、「7～9人」の割合が各々10.0%となっています。



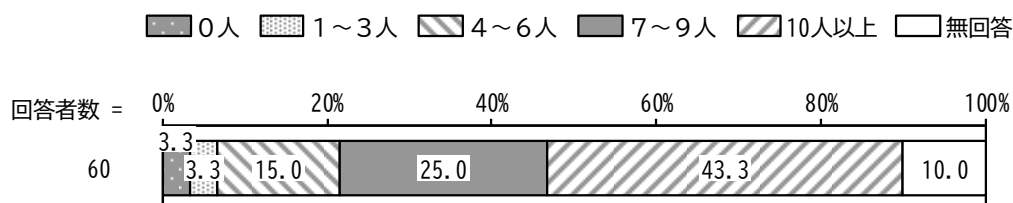
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「1～3人」、「7～9人」の割合が高く、300人以上から10～99人まで従業員規模が小さいほど「0人」の割合が高い傾向にあります。また、10人未満で「7～9人」の割合が高く、10～99人で「0人」、「4～6人」の割合が高くなっています。



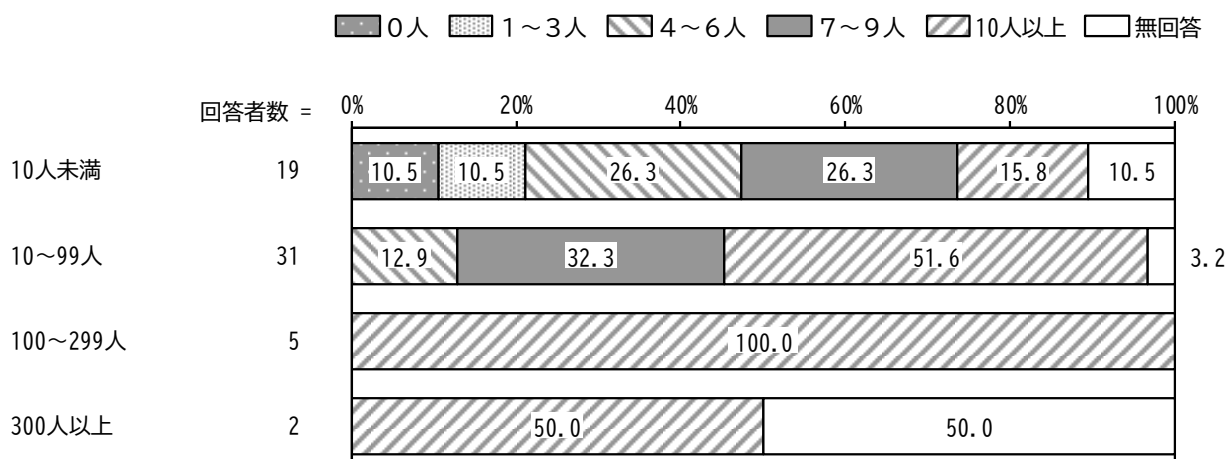
合計（人）

「10人以上」の割合が43.3%と最も高く、次いで「7～9人」の割合が25.0%、「4～6人」の割合が15.0%となっています。



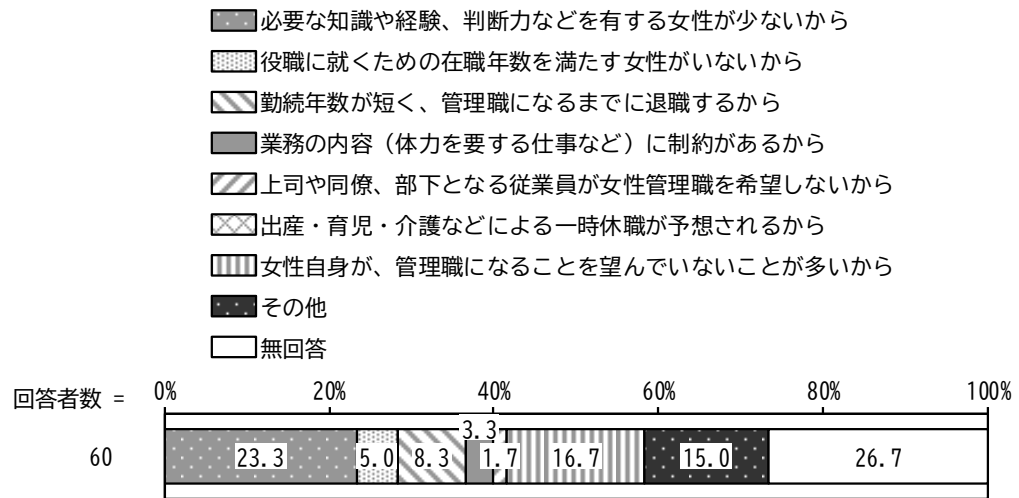
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「4～6人」の割合が高く、10人未満から100～299人まで従業員規模が大きいほど「10人以上」の割合が高い傾向にあります。また、10人未満で「0人」、「1～3人」、「4～6人」の割合が高く、10～99人で「7～9人」の割合が高くなっています。



問5 問4で女性管理職の人数が、男性管理職より少ない事業所に伺います。女性管理職が少ないのはどのような理由からですか。（選択は1つ）※令和2年度類似設問あり

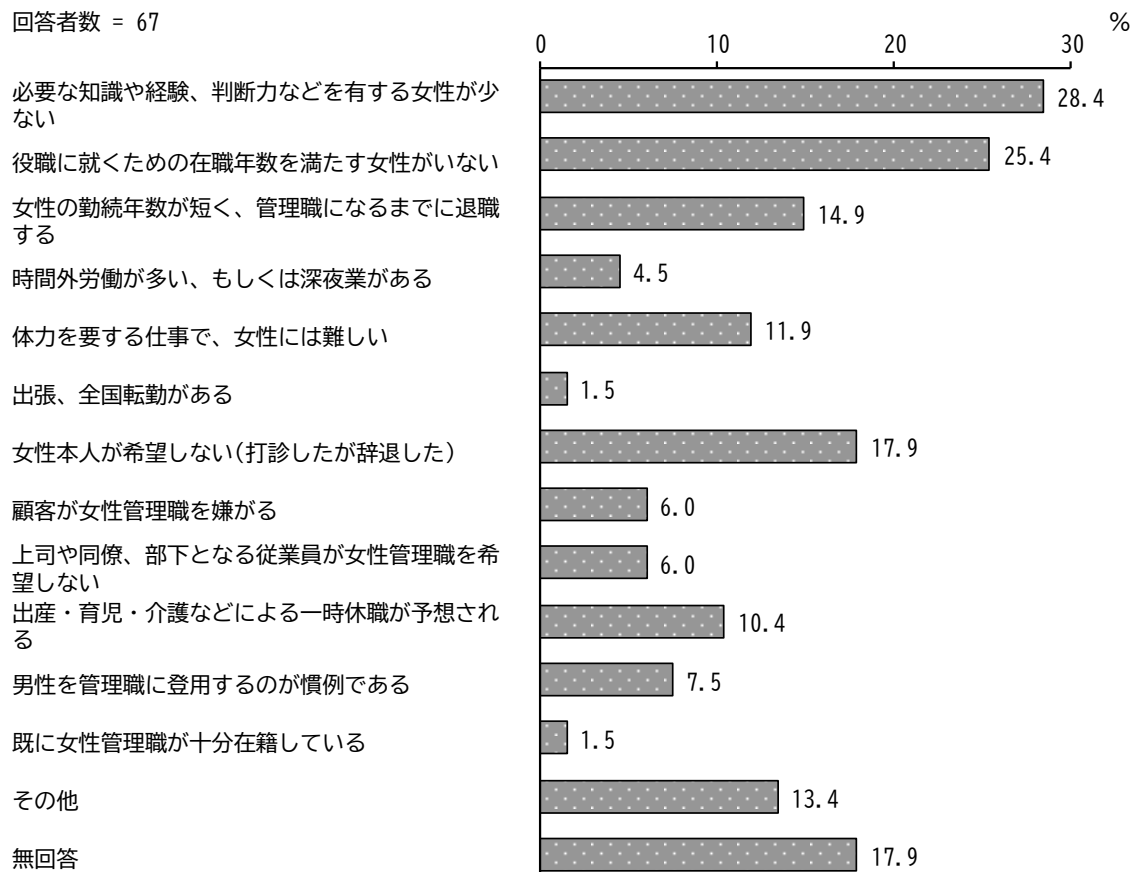
「必要な知識や経験、判断力などを有する女性が少ないから」の割合が23.3%と最も高く、次いで「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多いから」の割合が16.7%となっています。



【その他意見】

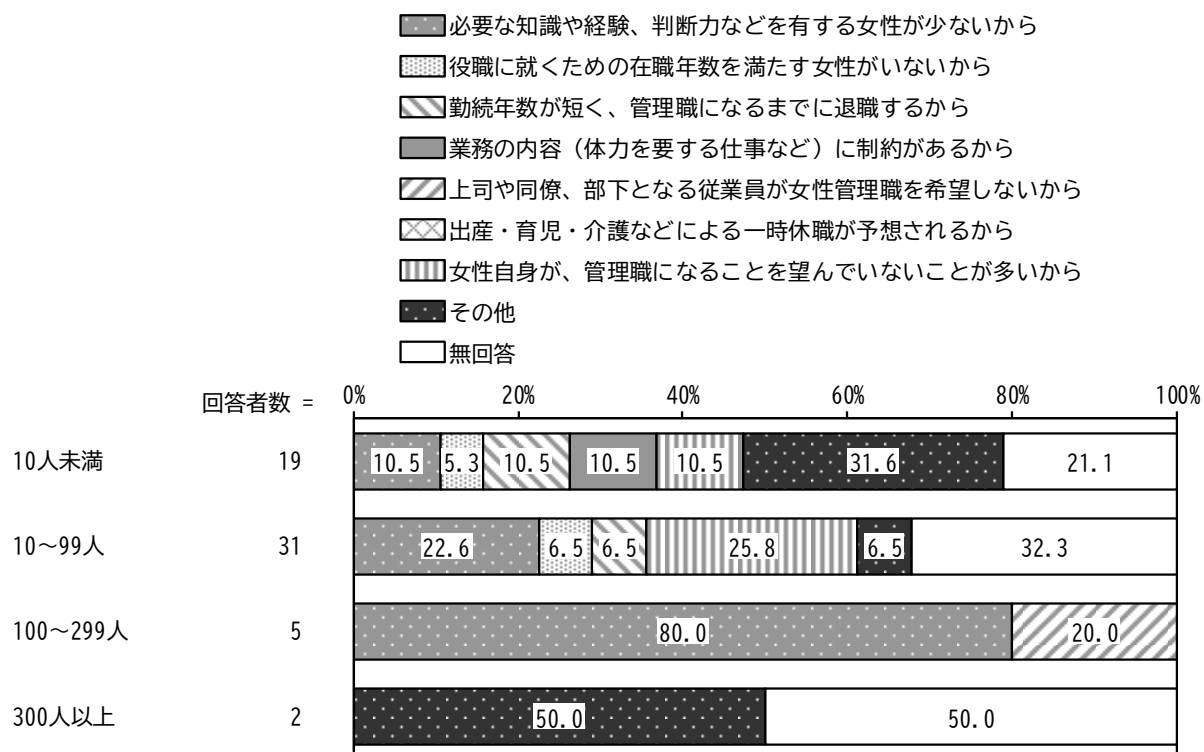
- ・女性従業員がいないため。
- ・パートしかいないため。

<令和2年度調査 参考>



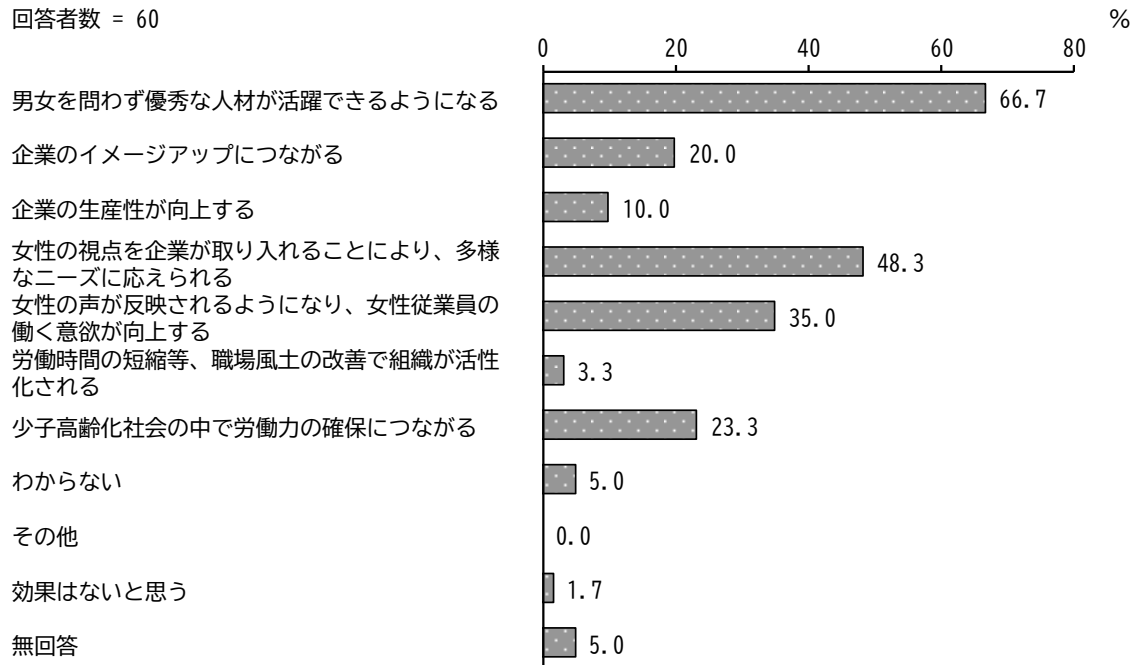
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職するから」の割合が高い傾向にあり、従業員規模が大きいほど「必要な知識や経験、判断力などを有する女性が少ないから」の割合が高くなっています。また、10人未満で「業務の内容（体力を要する仕事など）に制約があるから」の割合が高く、10～99人で「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多いから」の割合が高くなっています。



問6 女性従業員が活躍することで、どのような効果があると思いますか。
(選択はいくつでも) ※令和2年度調査なし

「男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになる」の割合が 66.7%と最も高く、次いで「女性の視点を企業が取り入れることにより、多様なニーズに応えられる」の割合が 48.3%、「女性の声が反映されるようになり、女性従業員の働く意欲が向上する」の割合が 35.0%となっています。



【その他意見】

特に記述はありませんでした。

【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになる」、「企業のイメージアップにつながる」、「女性の声が反映されるようになり、女性従業員の働く意欲が向上する」の割合が高い傾向にあり、100～299人から10人未満まで従業員規模が小さいほど「企業の生産性が向上する」の割合が高くなっています。また、300人以上で「男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになる」、「女性の視点を企業が取り入れることにより、多様なニーズに応えられる」の割合が高くなっています。

単位：%

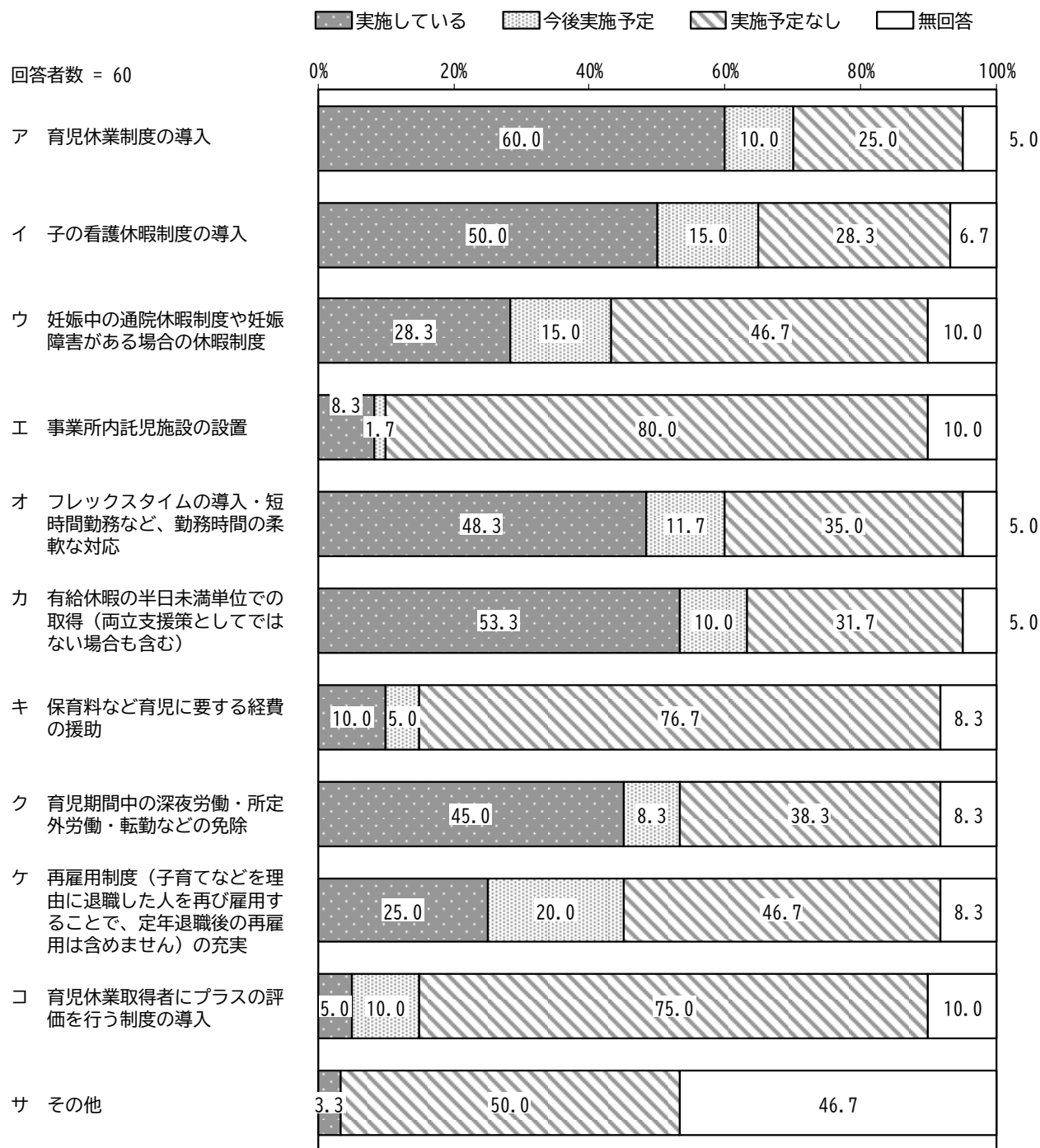
区分	回答者数(件)	男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになる	企業のイメージアップにつながる	企業の生産性が向上する	女性の視点を企業が取り入れることにより、多様なニーズに応えられる	女性の声が反映されるようになり、女性従業員の働く意欲が向上する	労働時間の短縮等、職場風土の改善で組織が活性化される	少子高齢化社会の中で労働力の確保につながる	わからない	その他	効果はないと思う	無回答
全 体	60	66.7	20.0	10.0	48.3	35.0	3.3	23.3	5.0	0.0	1.7	5.0
10人未満	19	42.1	15.8	10.5	42.1	31.6	0.0	21.1	10.5	0.0	0.0	10.5
10～99人	31	80.6	16.1	9.7	51.6	32.3	3.2	22.6	3.2	0.0	3.2	0.0
100～299人	5	80.0	40.0	0.0	40.0	40.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
300人以上	2	100.0	50.0	50.0	100.0	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0

2 従業員の育児・介護などとの両立支援について

問7 貴事業所では、仕事と家事（育児、介護などを含む）との両立を支援するために、どのような取り組みを行っていますか。（取り組みそれぞれについて1つずつ選択）

育児

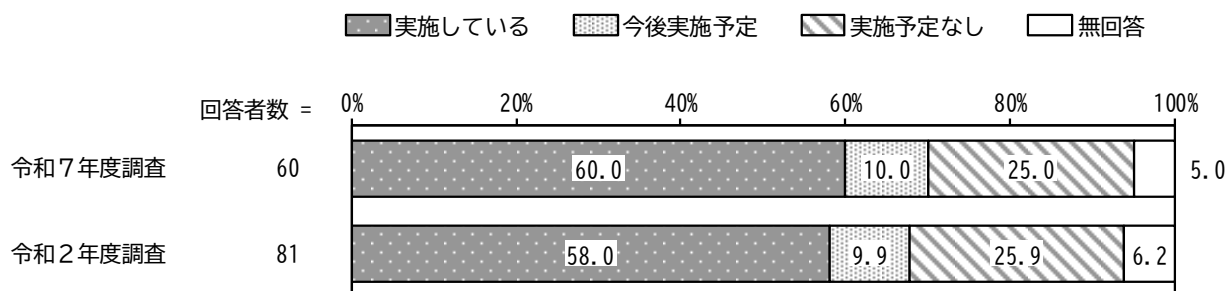
「実施している」の割合が『ア 育児休業制度の導入』で 60.0%、「今後実施予定」の割合が『ケ 再雇用制度（子育てなどを理由に退職した人を再び雇用することで、定年退職後の再雇用は含めません）の充実』で 20.0%、「実施予定なし」の割合が『エ 事業所内託児施設の設置』で 80.0%となっています。



ア 育児休業制度の導入

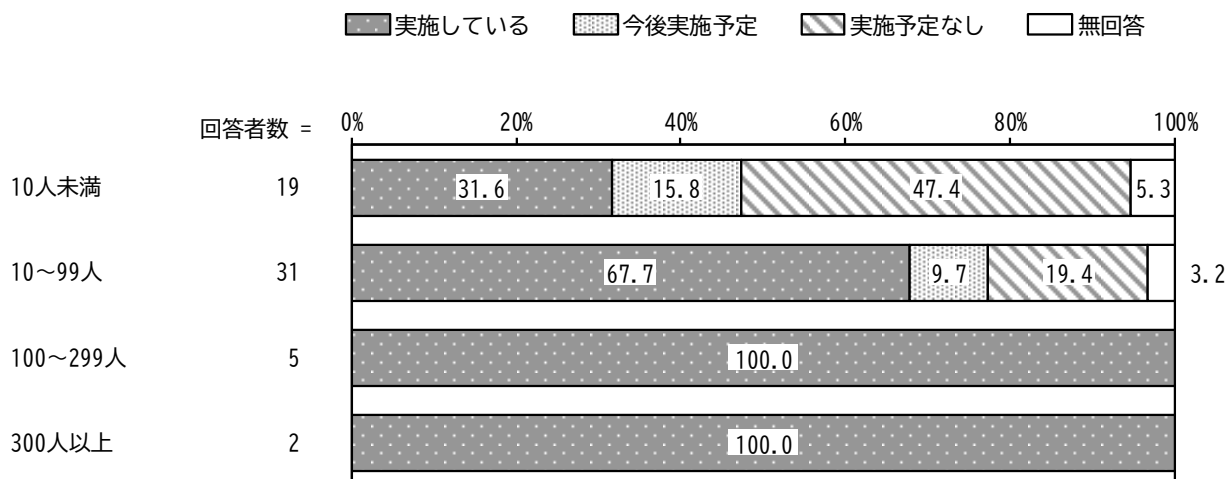
【経年比較】

令和２年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【従業員規模別】

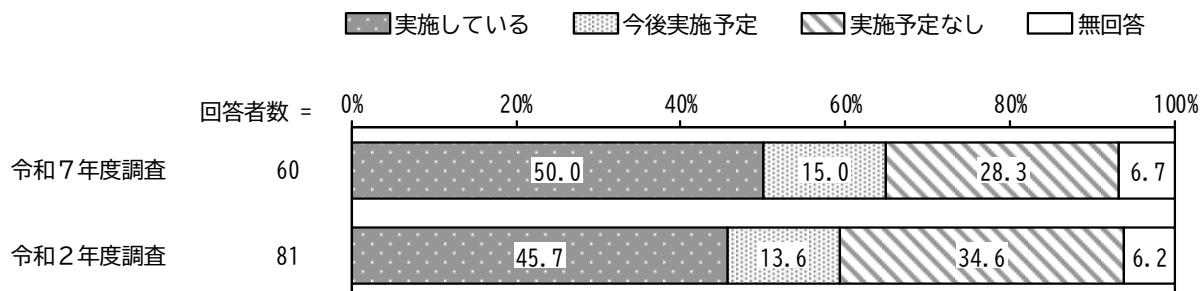
従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「今後実施予定」、「実施予定なし」の割合が高く、「実施している」の割合が低い傾向にあります。また、10人未満で「今後実施予定」、「実施予定なし」の割合が高くなっています。



イ 子の看護休暇制度の導入

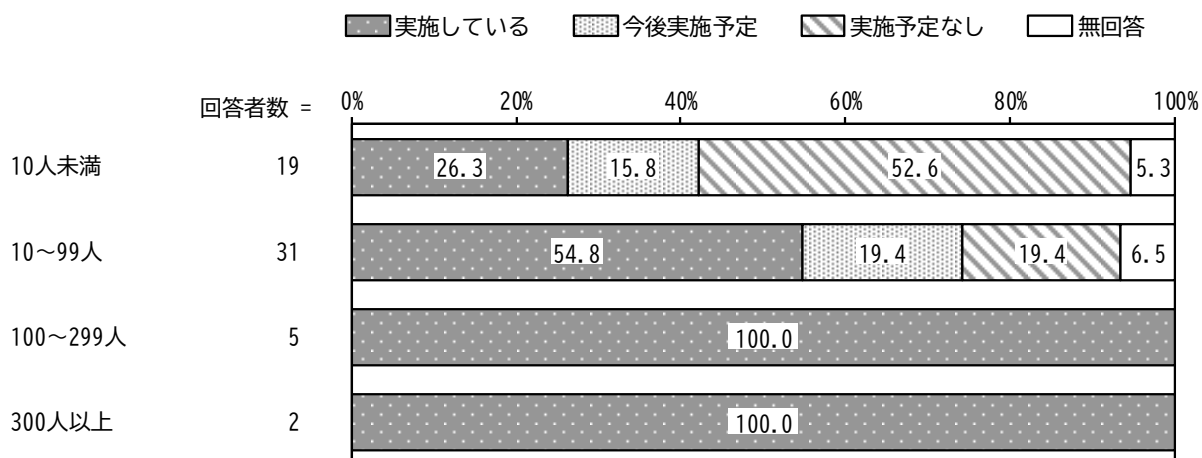
【経年比較】

令和２年度調査と比較すると、「実施予定なし」の割合が減少しています。



【従業員規模別】

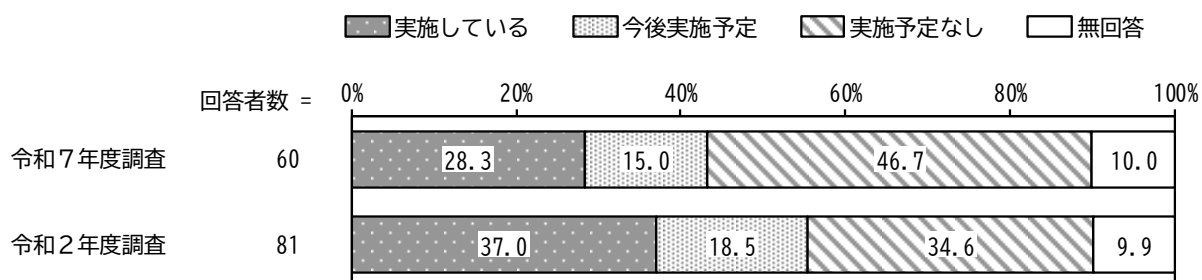
従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「実施している」の割合が高く、「実施予定なし」の割合が低い傾向にあります。また、10人未満で「実施予定なし」の割合が高くなっています。



ウ 妊娠中の通院休暇制度や妊娠障害がある場合の休暇制度

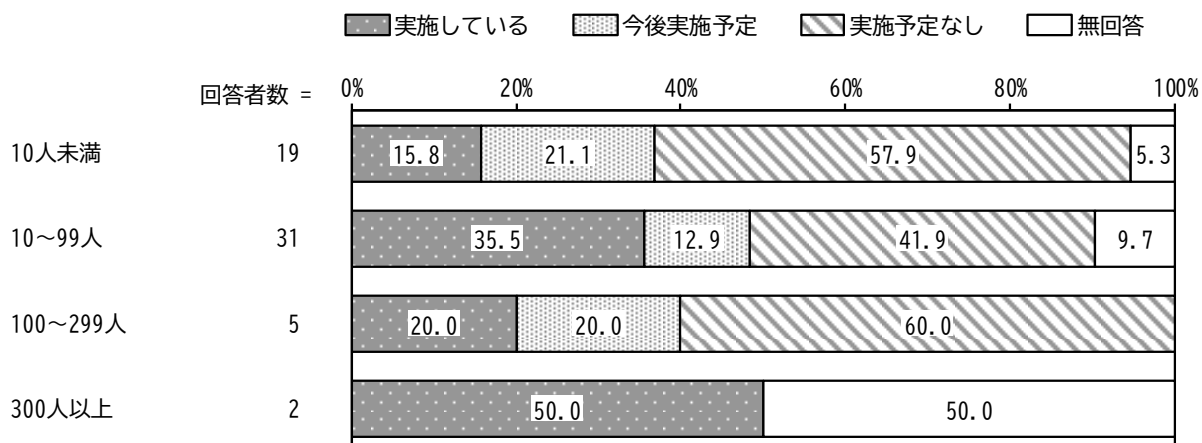
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「実施予定なし」の割合が増加し、「実施している」の割合が減少しています。



【従業員規模別】

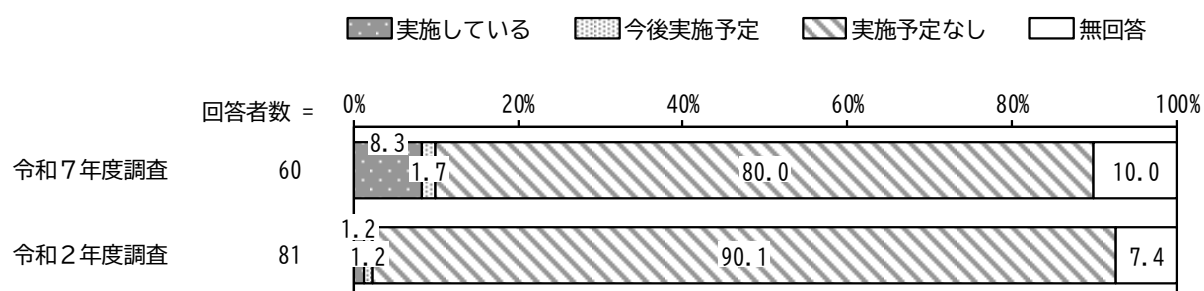
従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「今後実施予定」の割合が高い傾向にあり、「実施予定なし」、「実施している」の割合が低い傾向にあります。また、100～299人で「実施予定なし」の割合が高くなっています。



エ 事業所内託児施設の設置

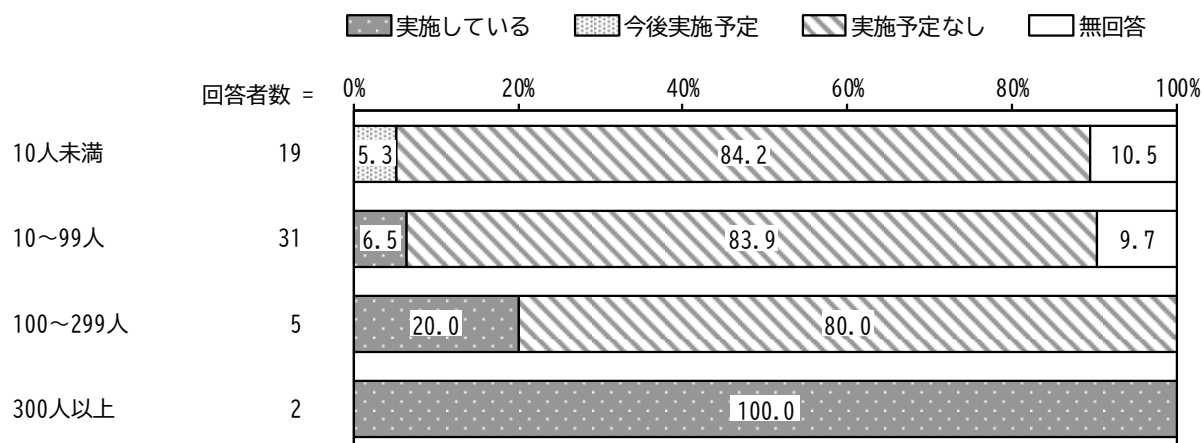
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「実施している」の割合が増加しています。一方、「実施予定なし」の割合が減少しています。



【従業員規模別】

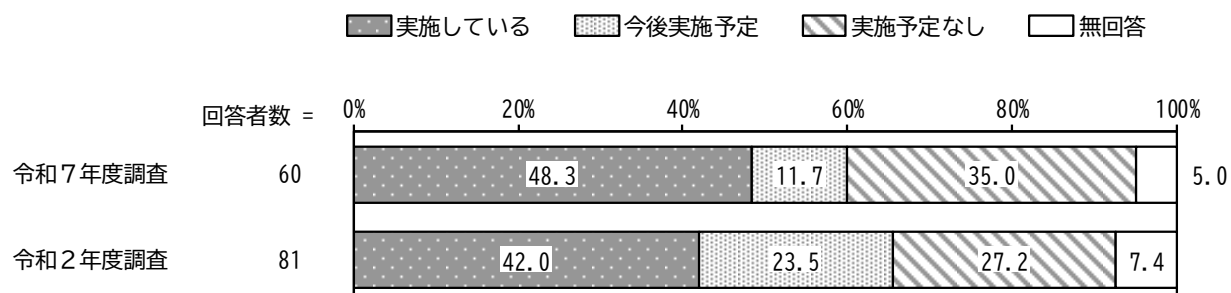
従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「実施している」の割合が高くなっています。また、10人未満で「今後実施予定」の割合が高くなっています。



オ フレックスタイムの導入・短時間勤務など、勤務時間の柔軟な対応

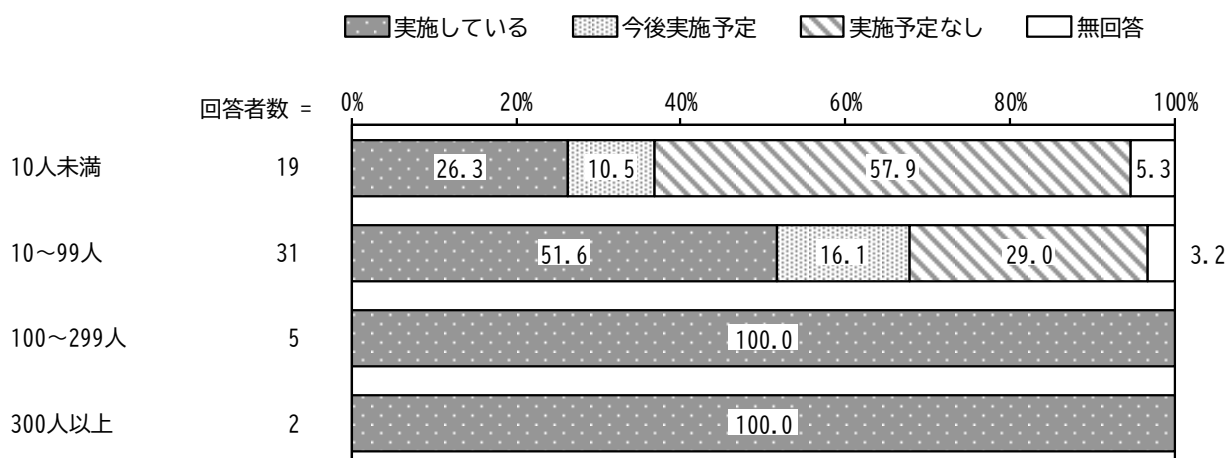
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「実施している」、「実施予定なし」の割合が増加し、「今後実施予定」の割合が減少しています。



【従業員規模別】

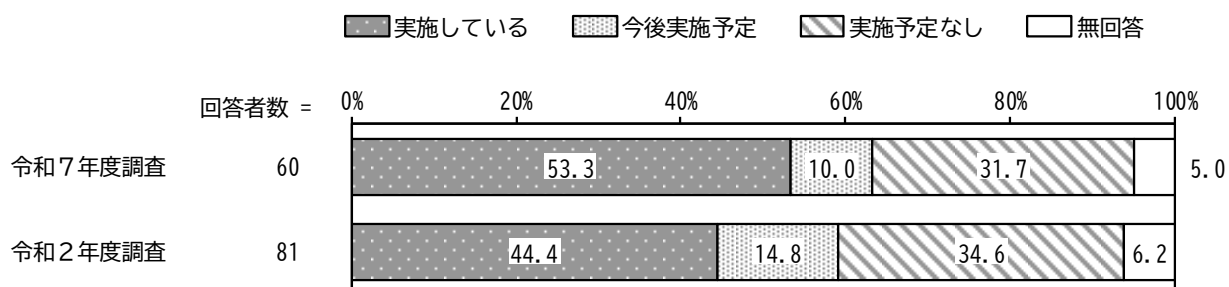
従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「実施している」の割合が高く、「実施予定なし」の割合が低くなっています。また、10人未満で「実施予定なし」の割合が高く、10～99人で「今後実施予定」の割合が高くなっています。



カ 有給休暇の半日未満単位での取得（両立支援策としてではない場合も含む）

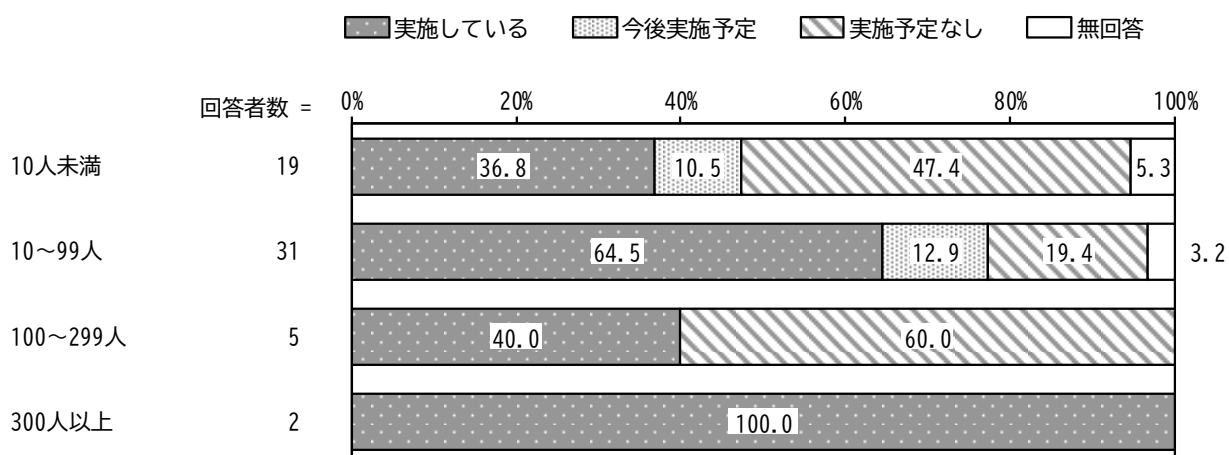
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「実施している」の割合が増加しています。



【従業員規模別】

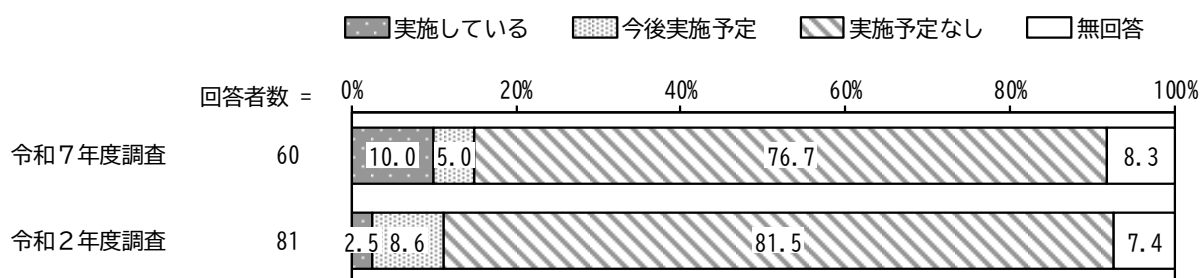
従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「実施している」の割合が高い傾向にあります。また、100～299人で「実施予定なし」の割合が高く、300人以上で「実施している」の割合が高くなっています。



キ 保育料など育児に要する経費の援助

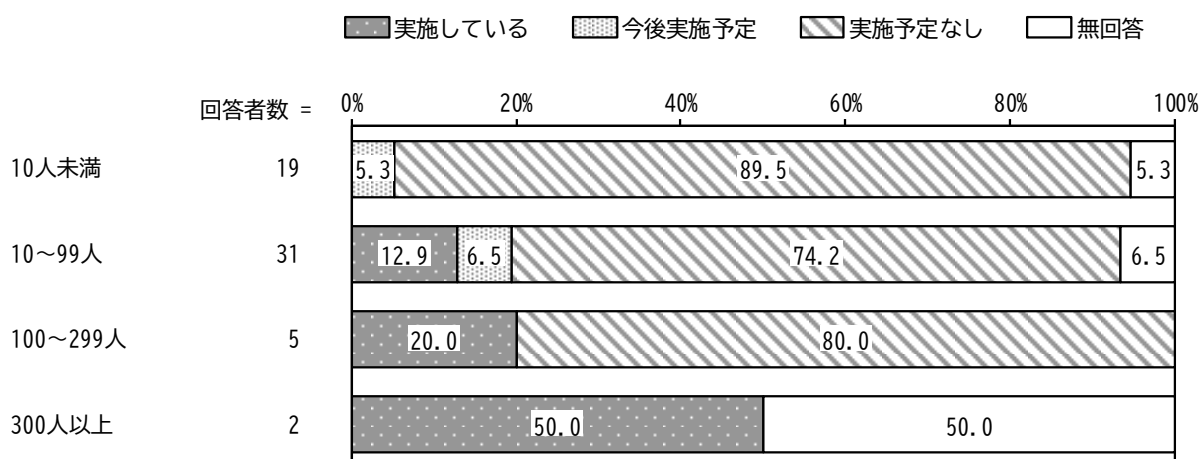
【経年比較】

令和２年度調査と比較すると、「実施している」の割合が増加しています。



【従業員規模別】

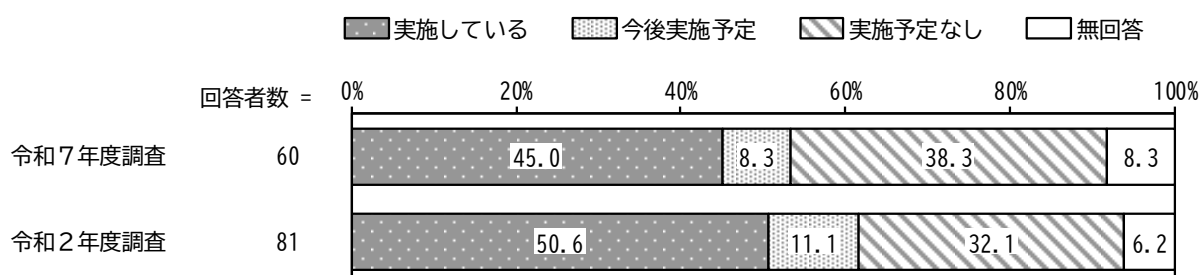
従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「実施している」の割合が高くなっています。また、10人未満で「実施予定なし」の割合が高く、300人以上で「実施している」の割合が高くなっています。



ク 育児期間中の深夜労働・所定外労働・転勤などの免除

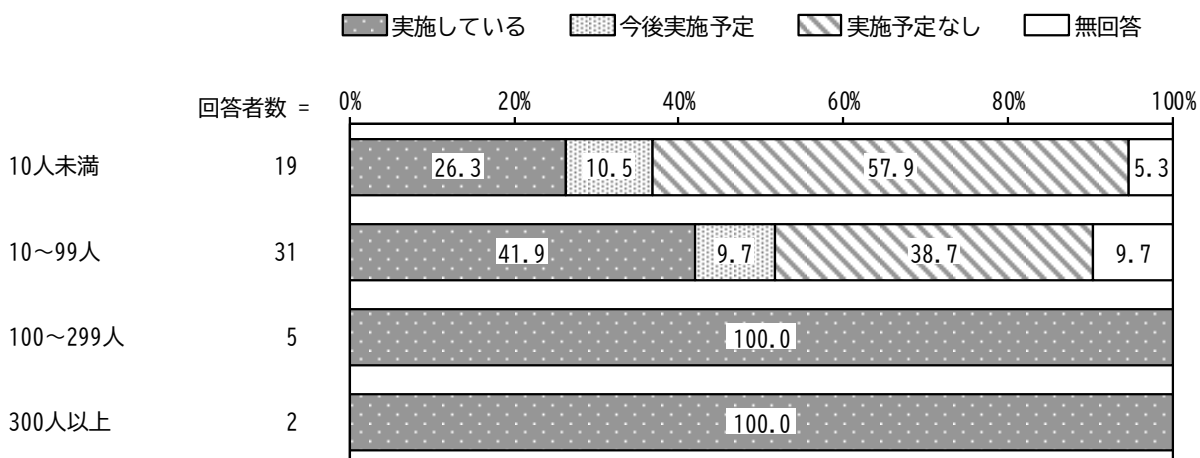
【経年比較】

令和２年度調査と比較すると、「実施予定なし」の割合が増加しています。一方、「実施している」の割合が減少しています。



【従業員規模別】

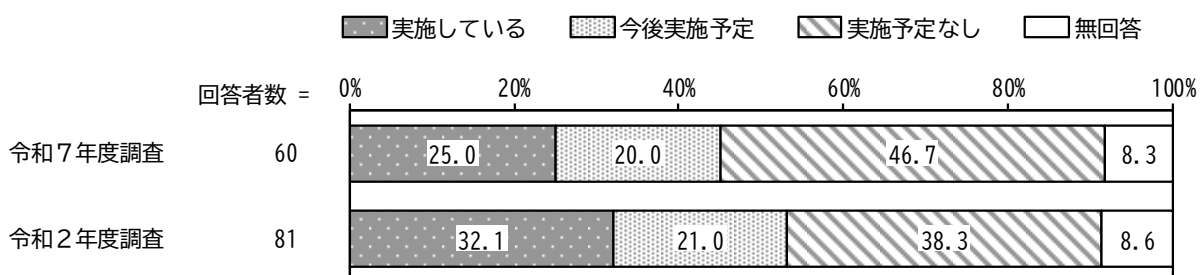
従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「実施している」の割合が高く、「実施予定なし」の割合が低い傾向にあります。また、10人未満で「実施予定なし」の割合が高くなっています。



ケ 再雇用制度（子育てなどを理由に退職した人を再び雇用することで、定年退職後の再雇用は含めません）の充実

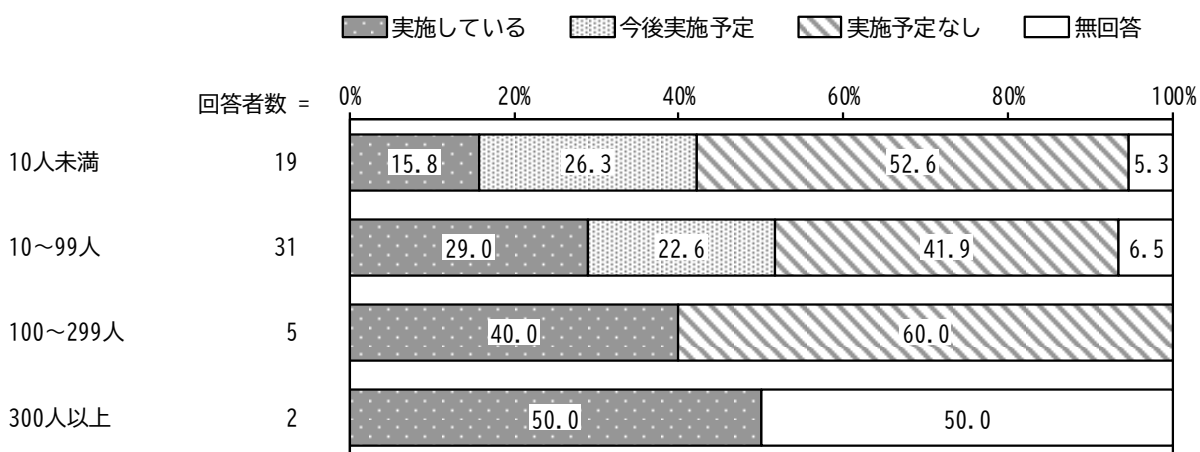
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「実施予定なし」の割合が増加しています。一方、「実施している」の割合が減少しています。



【従業員規模別】

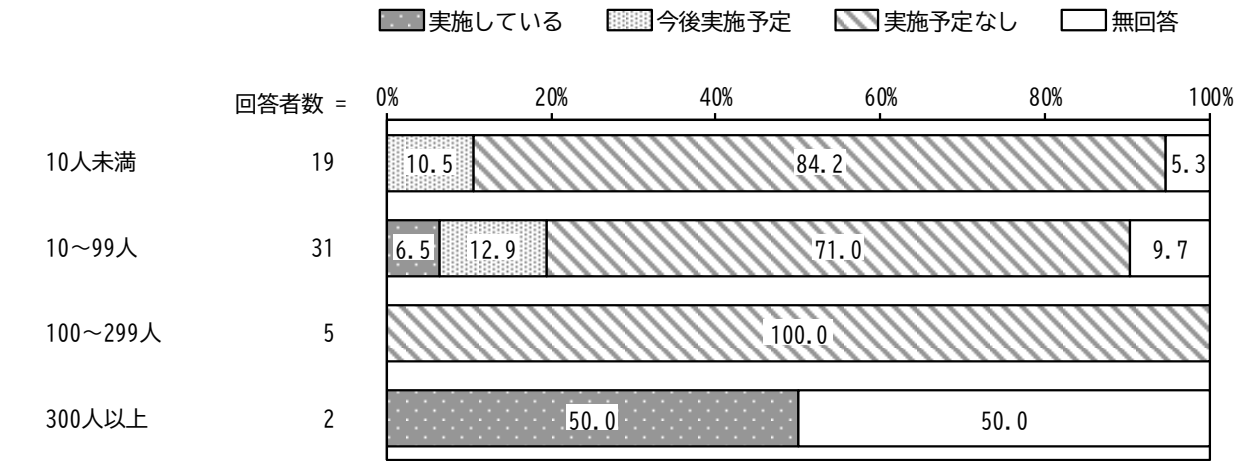
従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「実施している」の割合が高くなっています。また、100～299人で「実施予定なし」の割合が高く、300人以上で「実施している」の割合が高くなっています。



コ 育児休業取得者にプラスの評価を行う制度の導入 ※令和2年度調査なし

【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「実施している」の割合が高い傾向にあり、「実施予定なし」の割合が低い傾向にあります。また、100～299人で「実施予定なし」の割合が高く、300人以上で「実施している」の割合が高くなっています。



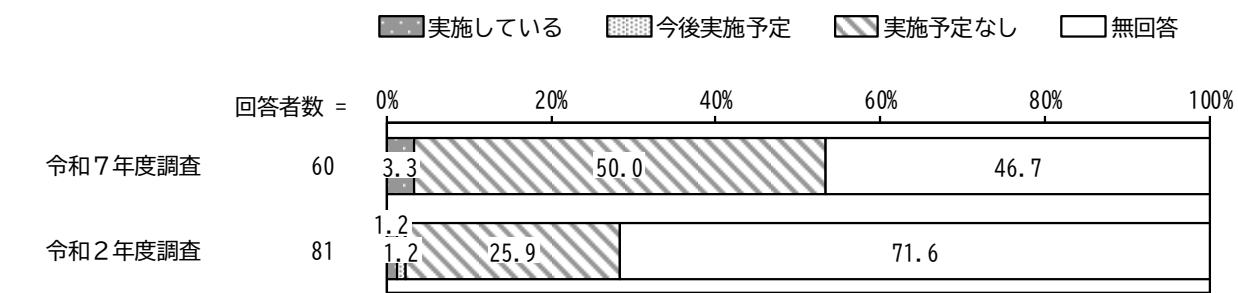
サ その他

【その他意見】

- ・ 託児所の設置や窓口の設置など
- ・ 子どもの学校行事等、子どもに関わることはそちら優先にするルール。

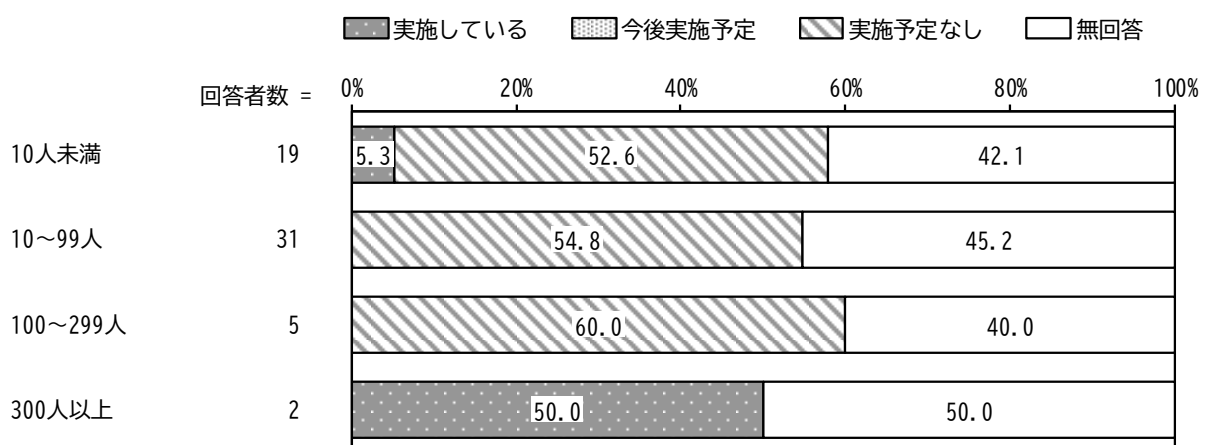
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「実施予定なし」の割合が増加しています。



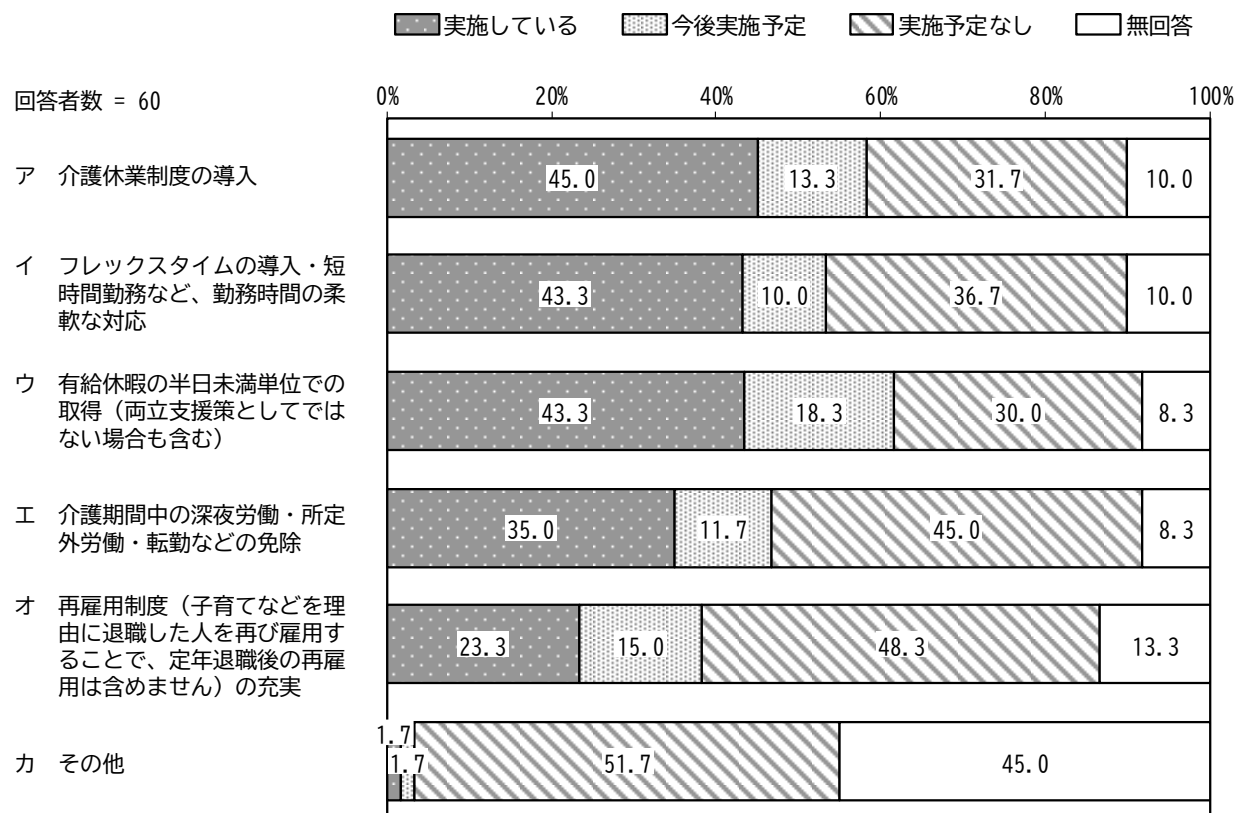
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「実施予定なし」の割合が高い傾向にあります。また、300人以上で「実施している」の割合が高くなっています。



介護

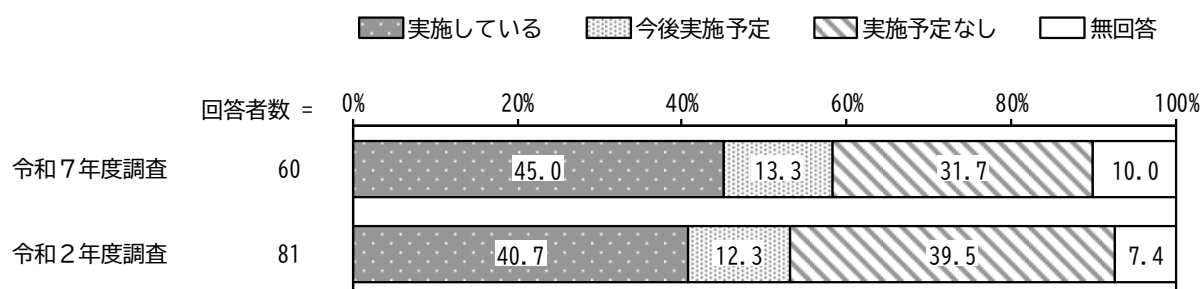
「実施している」の割合が、『ア 介護休業制度の導入』で 45.0%、「今後実施予定」の割合が『ウ 有給休暇の半日未満単位での取得（両立支援策としてではない場合も含む）』で 18.3%、「実施予定なし」の割合が、『オ 再雇用制度（子育てなどを理由に退職した人を再び雇用することで、定年退職後の再雇用は含めません）の充実』で 48.3%となっています。



ア 介護休業制度の導入

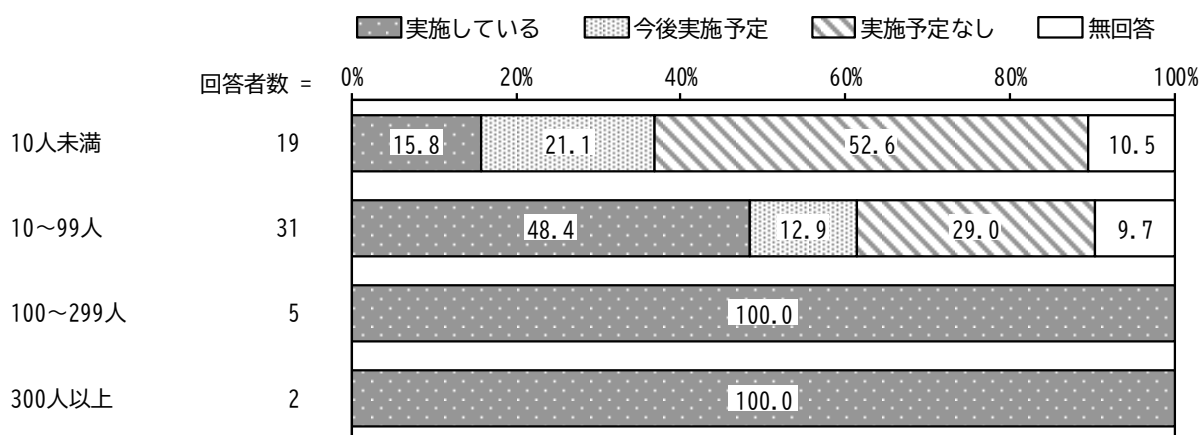
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「実施予定なし」の割合が減少しています。



【従業員規模別】

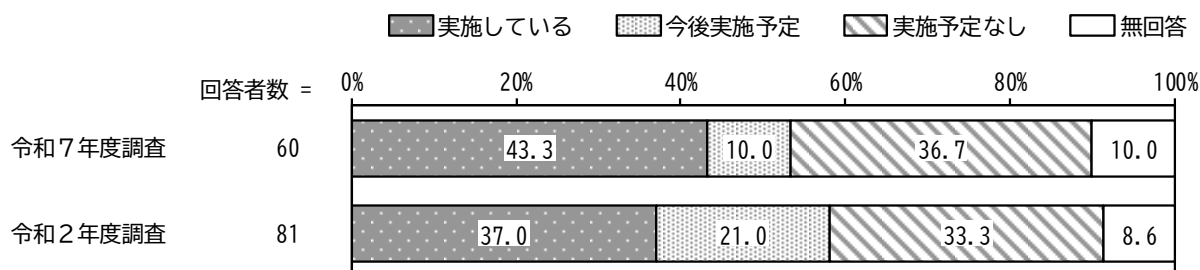
従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「今後実施予定」、「実施予定なし」の割合が高く、「実施している」の割合が低くなっています。また、10 人未満で「今後実施予定」、「実施予定なし」の割合が高くなっています。



イ フレックスタイムの導入・短時間勤務など、勤務時間の柔軟な対応

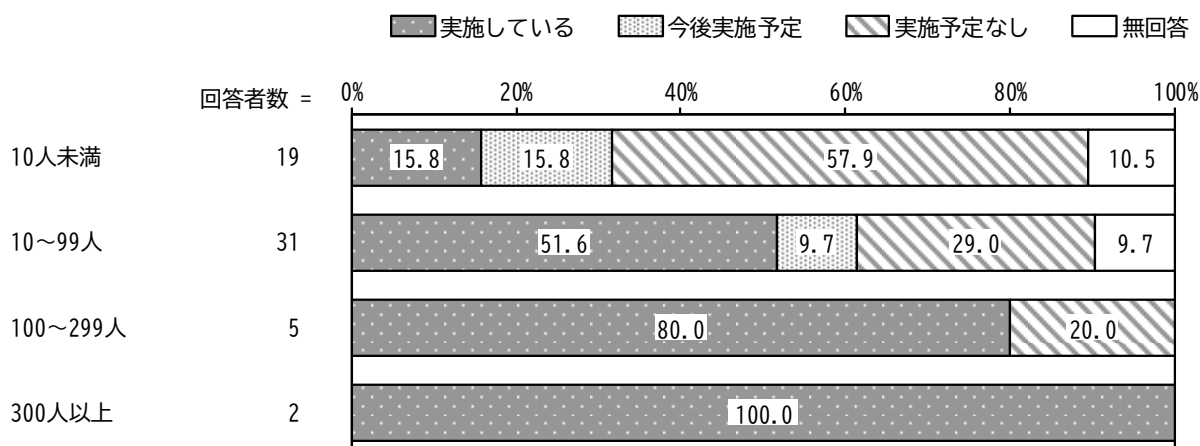
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「実施している」の割合が増加し、「今後実施予定」の割合が減少しています。



【従業員規模別】

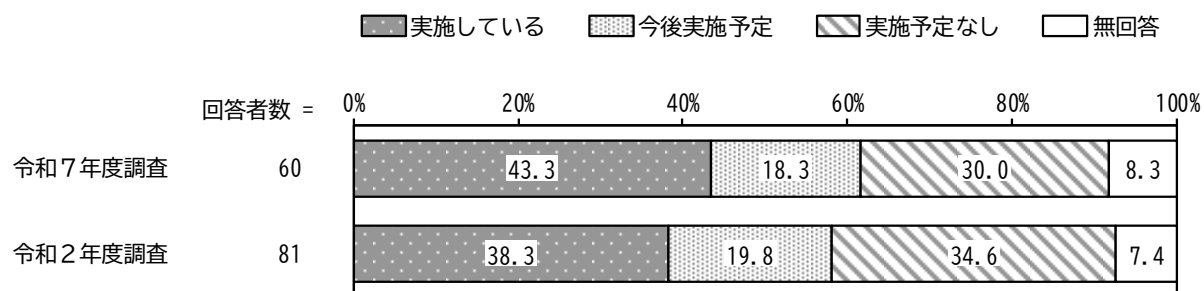
従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「今後実施予定」、「実施予定なし」の割合が高く、「実施している」の割合が低くなっています。また、10 人未満で「今後実施予定」、「実施予定なし」の割合が高く、300 人以上で「実施している」の割合が高くなっています。



ウ 有給休暇の半日未満単位での取得（両立支援策としてではない場合も含む）

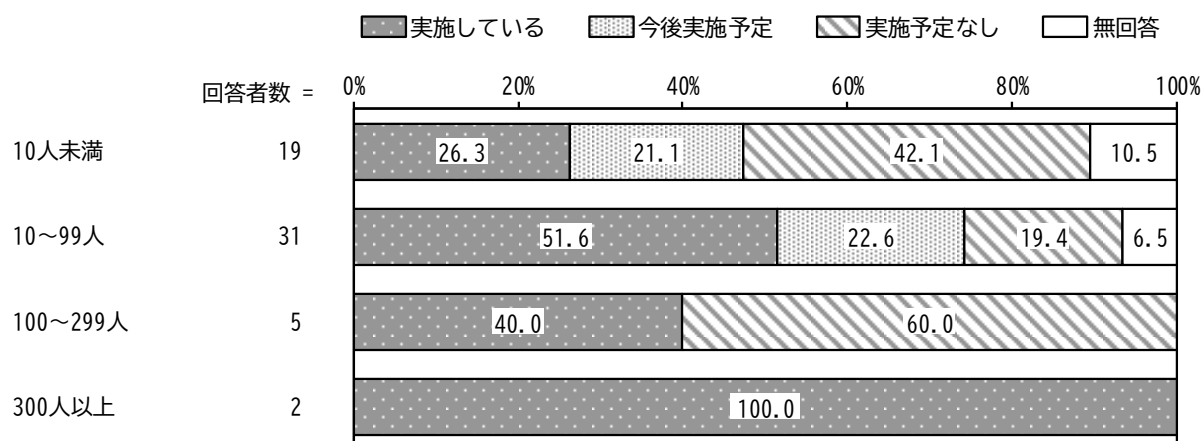
【経年比較】

令和２年度調査と比較すると、「実施している」の割合が増加しています。



【従業員規模別】

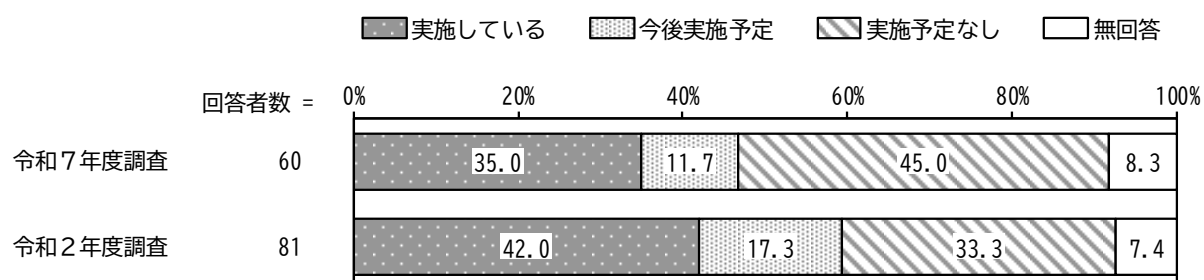
従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「実施している」の割合が高い傾向にあります。また、100～299人で「実施予定なし」の割合が高く、300人以上で「実施している」の割合が高くなっています。



エ 介護期間中の深夜労働・所定外労働・転勤などの免除

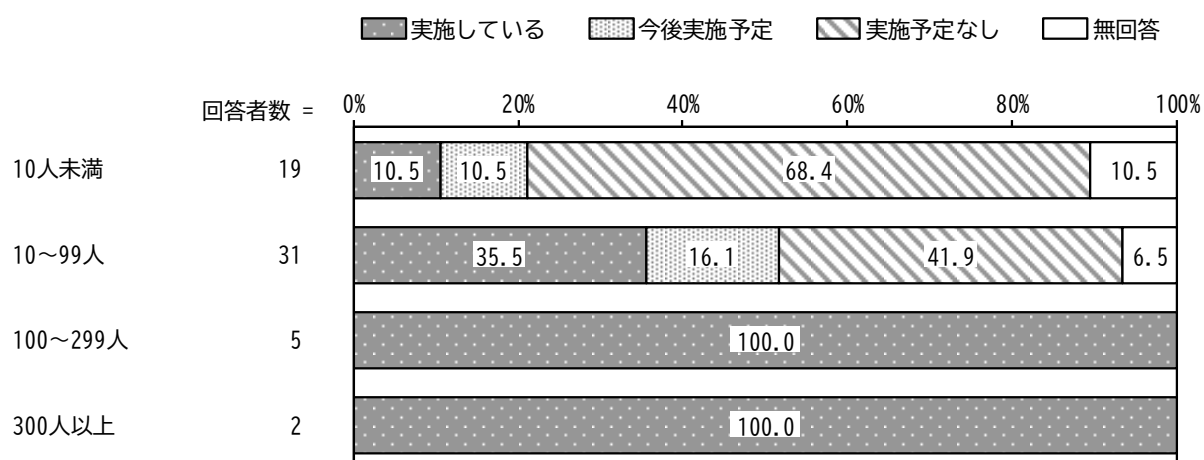
【経年比較】

令和２年度調査と比較すると、「実施予定なし」の割合が増加し、「実施している」、「今後実施予定」の割合が減少しています。



【従業員規模別】

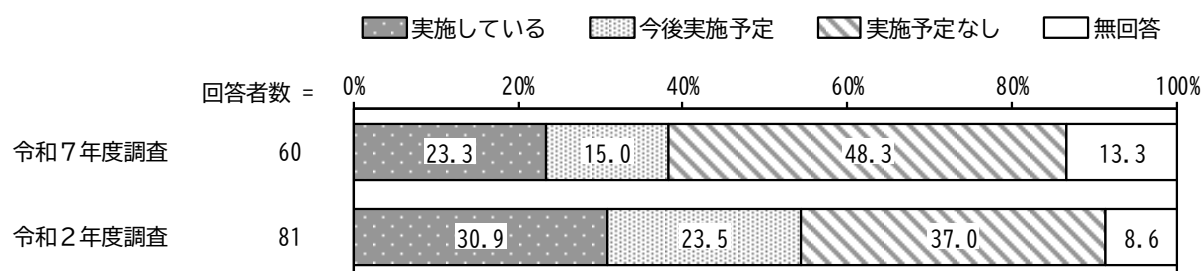
従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「実施している」の割合が高く、「実施予定なし」の割合が低くなっています。また、10人未満で「実施予定なし」の割合が高く、10～99人で「今後実施予定」の割合が高くなっています。



オ 再雇用制度（子育てなどを理由に退職した人を再び雇用することで、定年退職後の再雇用は含めません）の充実

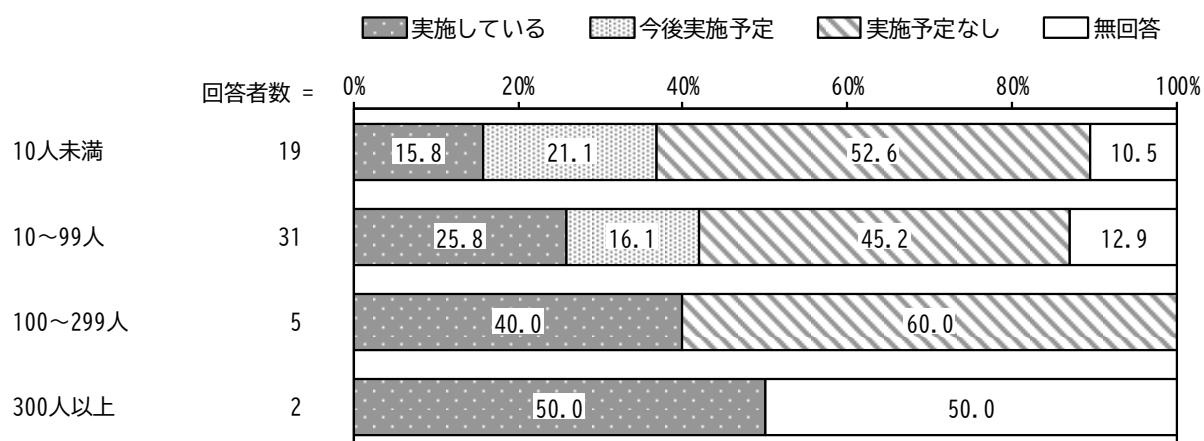
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「実施予定なし」の割合が増加し、「実施している」、「今後実施予定」の割合が減少しています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「実施している」の割合が高く、「今後実施予定」の割合が低い傾向にあります。また、10人未満で「今後実施予定」の割合が高く、300人以上で「実施している」の割合が高くなっています。



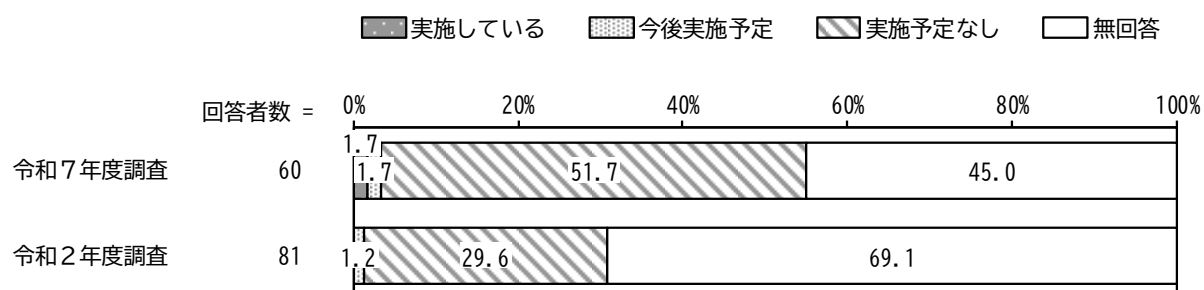
カ その他

【その他意見】

・窓口の設置など

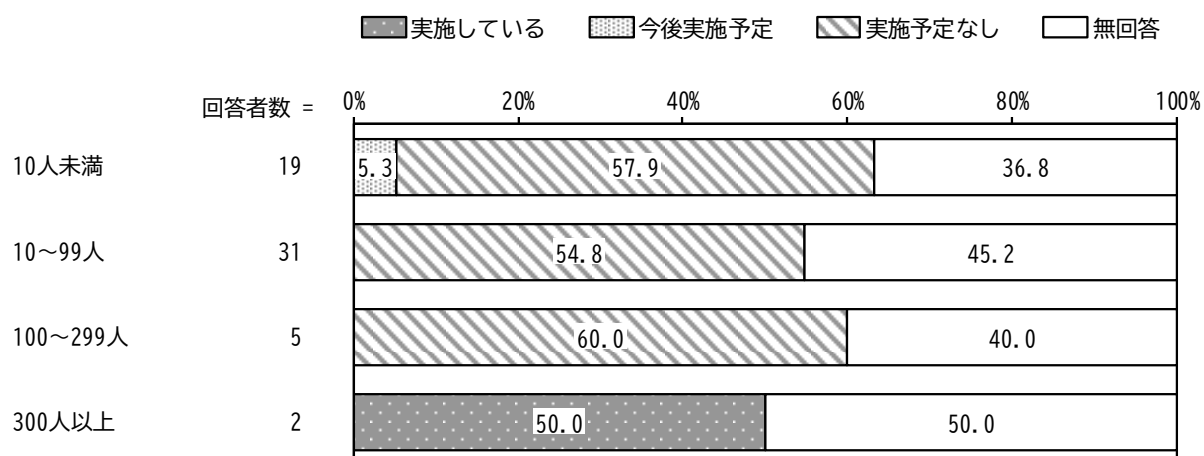
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「実施予定なし」の割合が増加しています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、300人以上で「実施している」の割合が高くなっています。また、100～299人で「実施予定なし」の割合が高くなっています。

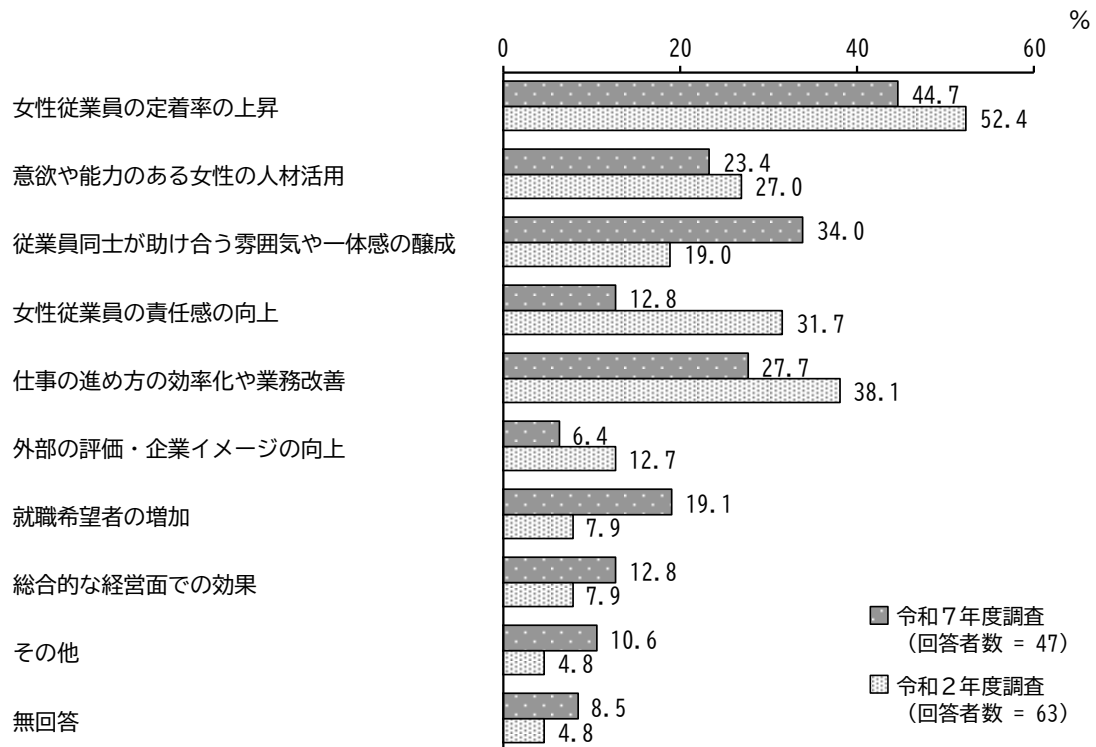


<問7でどれか1つでも「実施している」と答えた事業所にお聞きします。>

問8 上記取り組みを実施したことにより、どのような効果や変化がありましたか。
(選択はいくつでも)

「女性従業員の定着率の上昇」の割合が 44.7%と最も高く、次いで「従業員同士が助け合う雰囲気や一体感の醸成」の割合が 34.0%、「仕事の進め方の効率化や業務改善」の割合が 27.7%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「従業員同士が助け合う雰囲気や一体感の醸成」、「就職希望者の増加」の割合が増加しています。一方、「女性従業員の定着率の上昇」、「女性従業員の責任感の向上」、「仕事の進め方の効率化や業務改善」、「外部の評価・企業イメージの向上」の割合が減少しています。



【その他意見】

・制度利用者なし。

【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「女性従業員の定着率の上昇」、「就職希望者の増加」、「総合的な経営面での効果」の割合が高い傾向にあります。また、300人以上で「女性従業員の定着率の上昇」、「意欲や能力のある女性の人材活用」、「女性従業員の責任感の向上」、「仕事の進め方の効率化や業務改善」、「就職希望者の増加」、「総合的な経営面での効果」の割合が高くなっています。

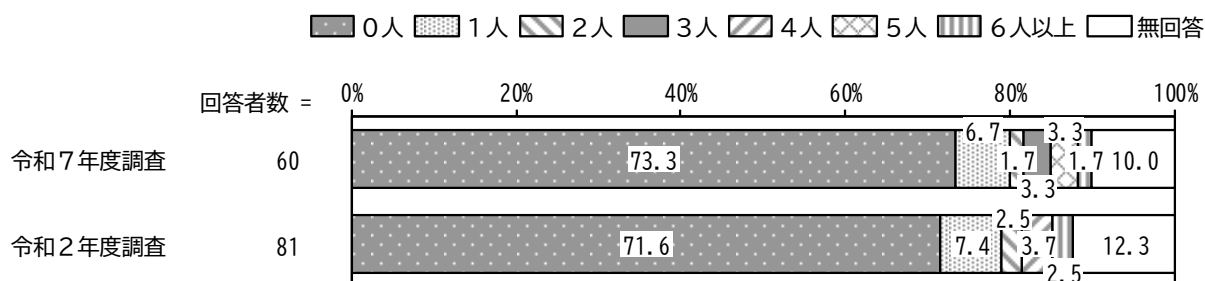
単位：％

区分	回答者数 (件)	女性従業員の定着率の上昇	意欲や能力のある女性の人材活用	従業員同士が助け合う雰囲気や一体感の醸成	女性従業員の責任感の向上	仕事の進め方の効率化や業務改善	外部の評価・企業イメージの向上	就職希望者の増加	総合的な経営面での効果	その他	無回答
全 体	47	44.7	23.4	34.0	12.8	27.7	6.4	19.1	12.8	10.6	8.5
10人未満	12	25.0	16.7	8.3	8.3	16.7	8.3	16.7	16.7	33.3	8.3
10～99人	26	50.0	26.9	53.8	15.4	34.6	3.8	15.4	7.7	3.8	3.8
100～299人	5	60.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0
300人以上	2	100.0	100.0	50.0	50.0	50.0	50.0	100.0	50.0	0.0	0.0

問9 貴事業所では令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に、出産した従業員（男性の場合、配偶者が出産した者）は何人いましたか。

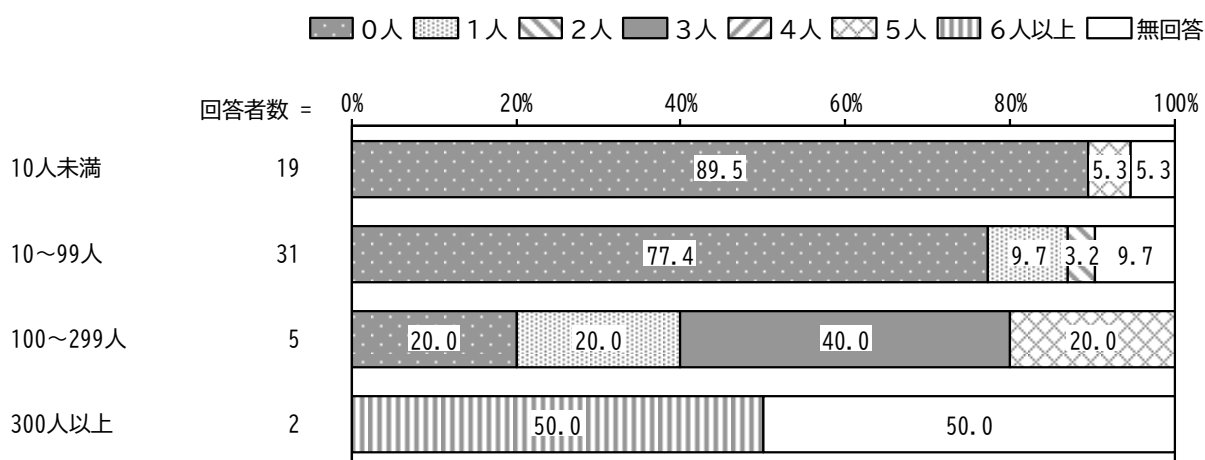
出産した女性従業員（人）

「0人」の割合が73.3%と最も高く、次いで「1人」の割合が6.7%となっています。
令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



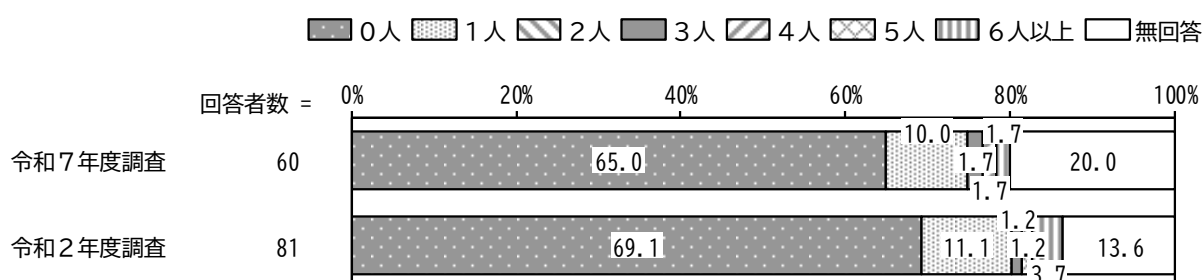
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「0人」の割合が高く、従業員規模が大きいほど「1人」の割合が高い傾向にあります。また、10人未満で「0人」の割合が高く、100～299人で「1人」の割合が高くなっています。



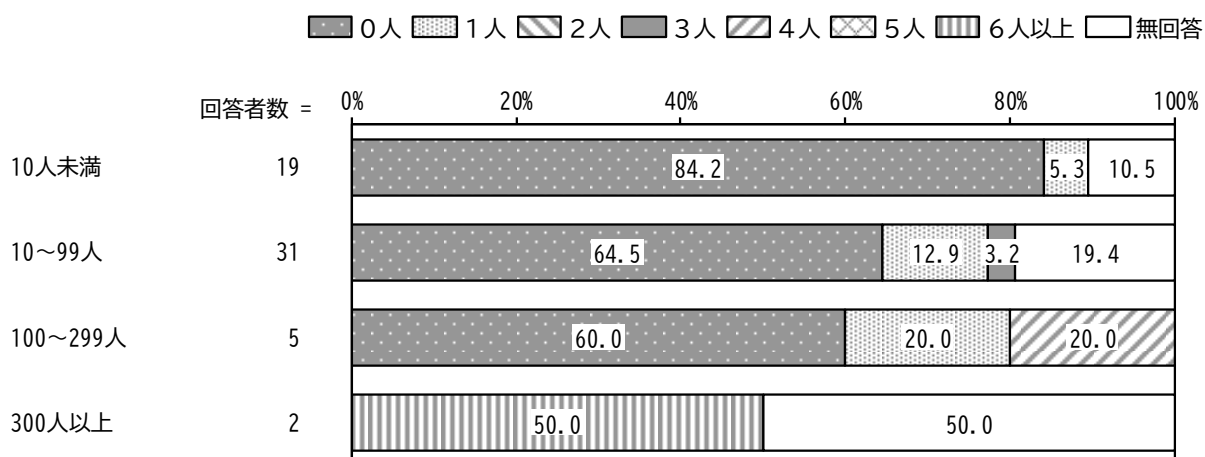
配偶者が出産した男性従業員（人）

「0人」の割合が65.0%と最も高く、次いで「1人」の割合が10.0%となっています。令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【従業員規模別】

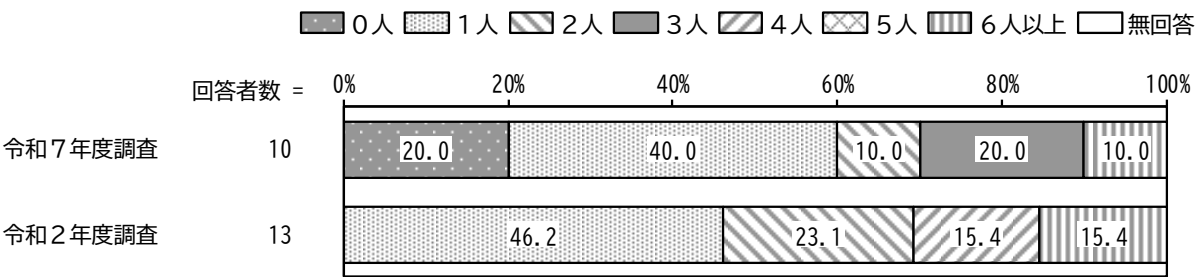
従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「0人」の割合が高く、従業員規模が大きいほど「1人」の割合が高い傾向にあります。また、10人未満で「0人」の割合が高く、100～299人で「1人」の割合が高くなっています。



うち育児休業を取得した女性従業員（人）

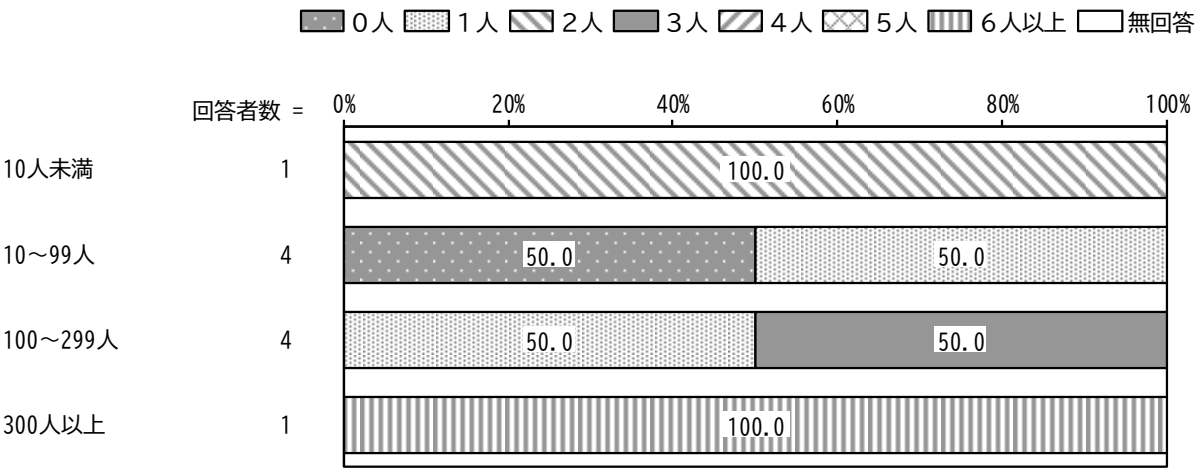
「1人」の割合が40.0%と最も高く、次いで「0人」、「3人」の割合が20.0%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「0人」、「3人」の割合が増加し、「1人」、「2人」、「4人」、「6人以上」の割合が減少しています。



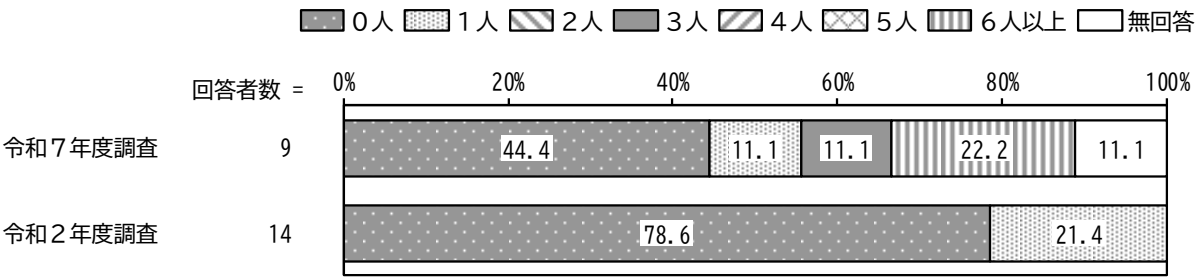
【従業員規模別】

有効回答数が少ないため、コメントは記載しておりません。



うち育児休業を取得した男性従業員（人）

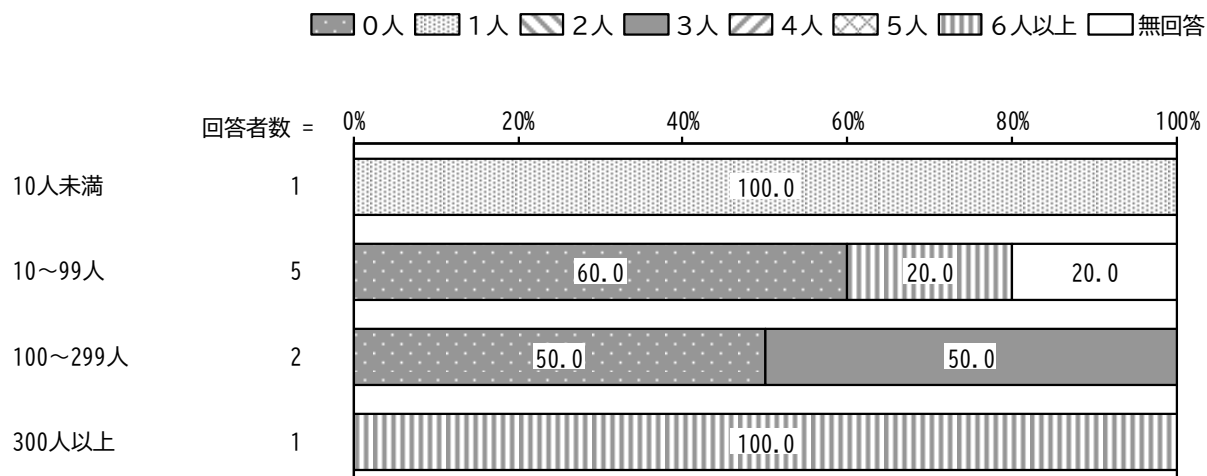
「0人」が4件、「6人以上」が2件、「1人」、「3人」が1件となっています。



※回答数が少ないため、件数表記で記載しています。

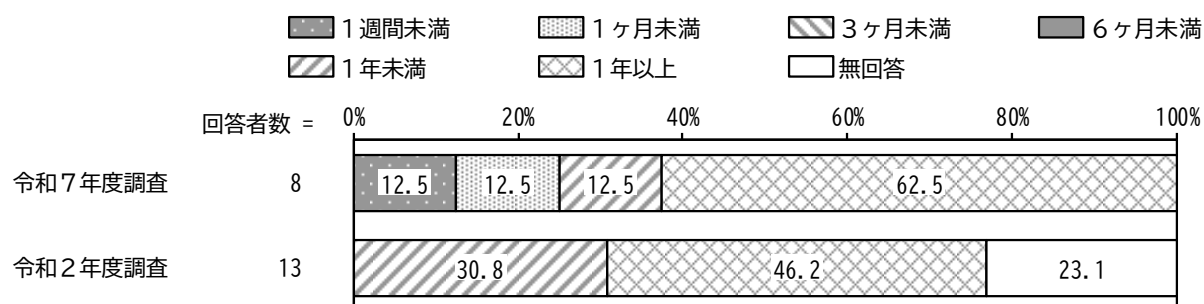
【従業員規模別】

有効回答数が少ないため、コメントは記載しておりません。



育児休業の平均取得期間（女性従業員）

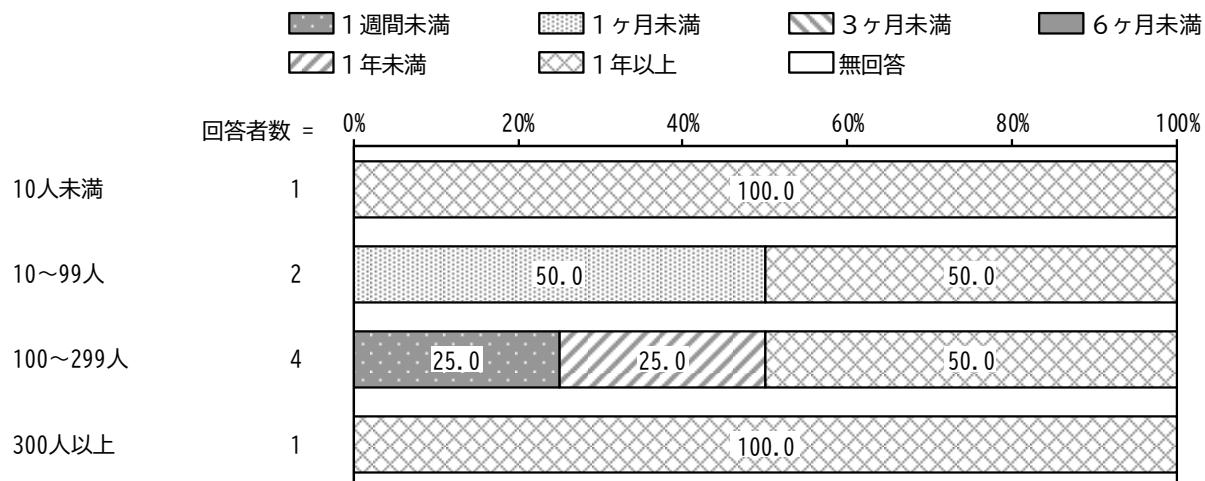
「1年以上」が5件となっています。また、「1週間未満」、「1ヶ月未満」、「1年未満」が各々1件となっています。



※回答数が少ないため、件数表記で記載しています。

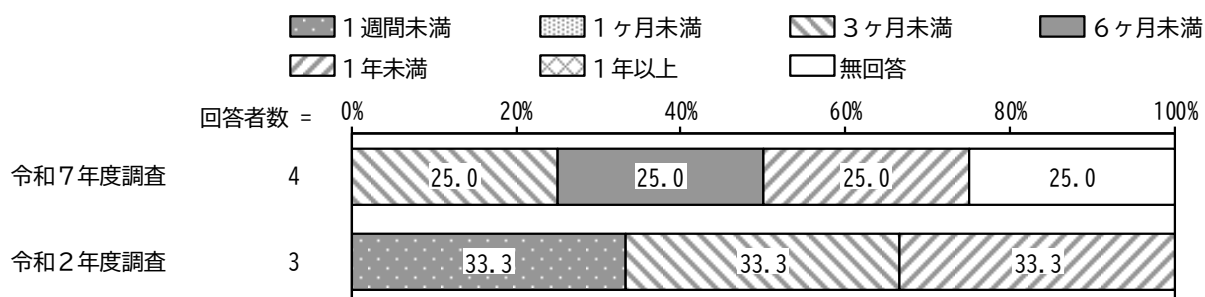
【従業員規模別】

有効回答数が少ないため、コメントは記載しておりません。



育児休業の平均取得期間（男性従業員）

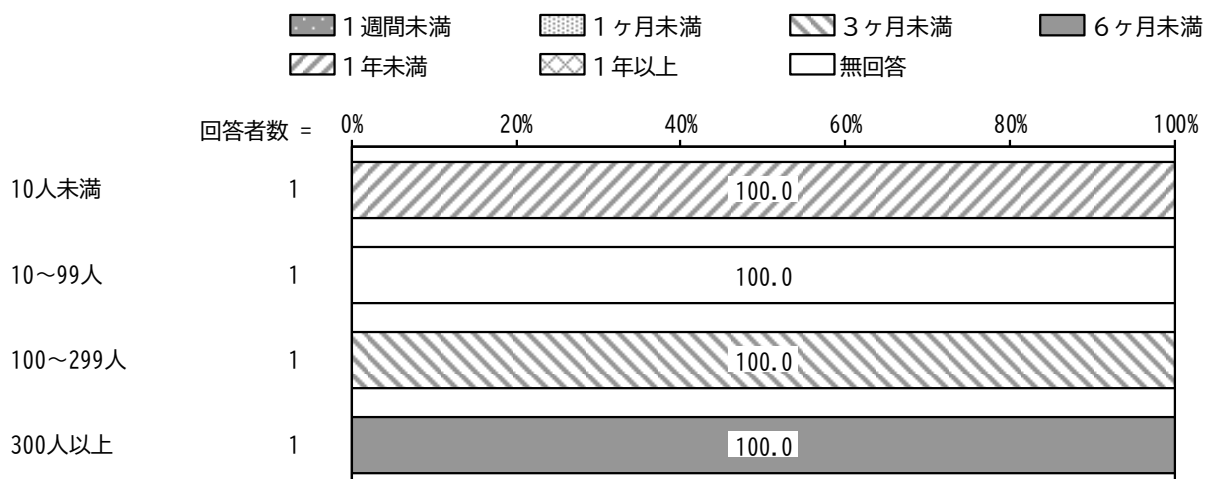
「3ヶ月未満」、「6ヶ月未満」、「1年未満」が各々1件となっています。



※回答数が少ないため、件数表記で記載しています。

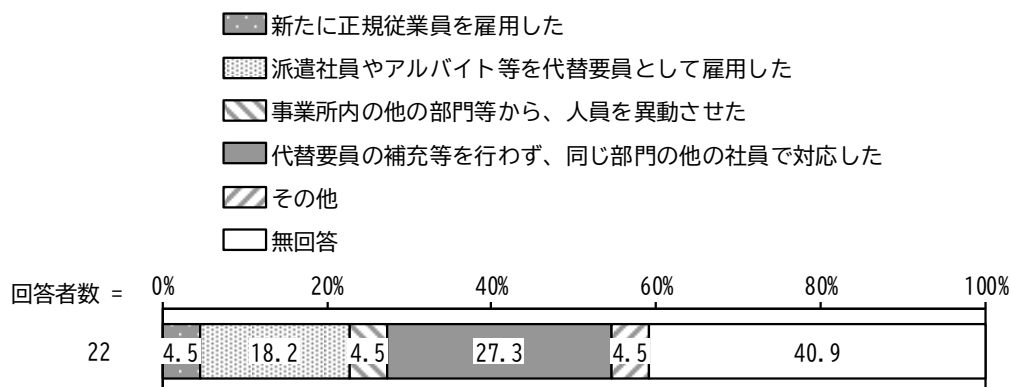
【従業員規模別】

有効回答数が少ないため、コメントは記載しておりません。



問10 問9で育児休業を取得した従業員がいる場合にお答えください。休業中の従業員の業務に関して、どのように対応しましたか。（選択は1つ）※令和2年度類似設問あり

「代替要員の補充等を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」の割合が27.3%と最も高く、次いで「派遣社員やアルバイト等を代替要員として雇用した」の割合が18.2%となっています。

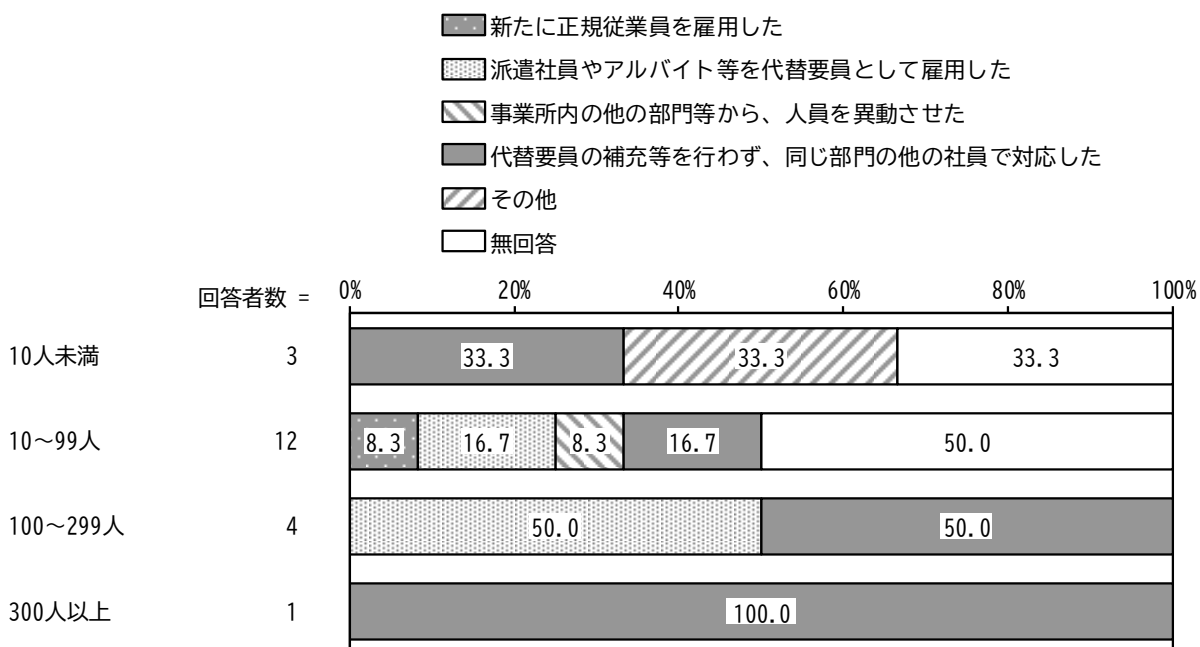


【その他意見】

特に記述はありませんでした。

【従業員規模別】

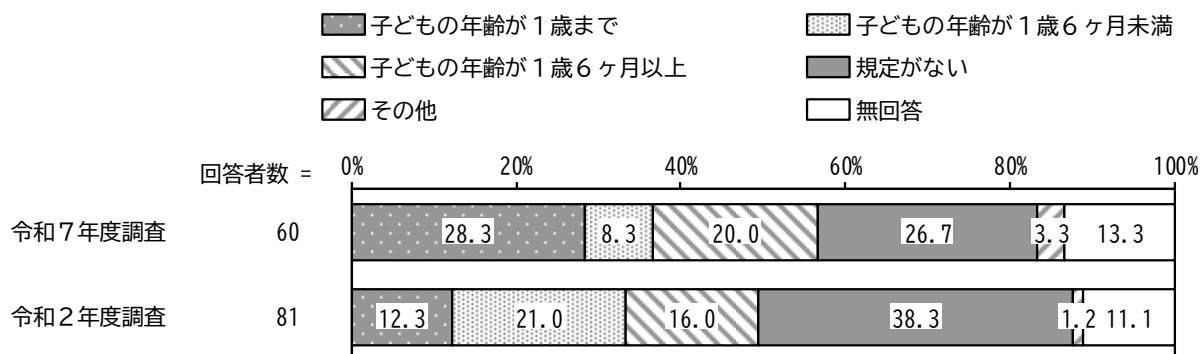
従業員規模別にみると、10～99人で「新たに正規従業員を雇用した」の割合が高くなっています。



問 11 貴事業所における育児休業は、どの程度の期間取得できますか。「子どもの年齢が1歳6ヶ月以上」を選択された場合、具体的な年齢をお教えてください。(選択は1つ)

「子どもの年齢が1歳まで」の割合が28.3%と最も高く、次いで「規定がない」の割合が26.7%、「子どもの年齢が1歳6ヶ月以上」の割合が20.0%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「子どもの年齢が1歳まで」の割合が増加し、「子どもの年齢が1歳6ヶ月未満」、「規定がない」の割合が減少しています。

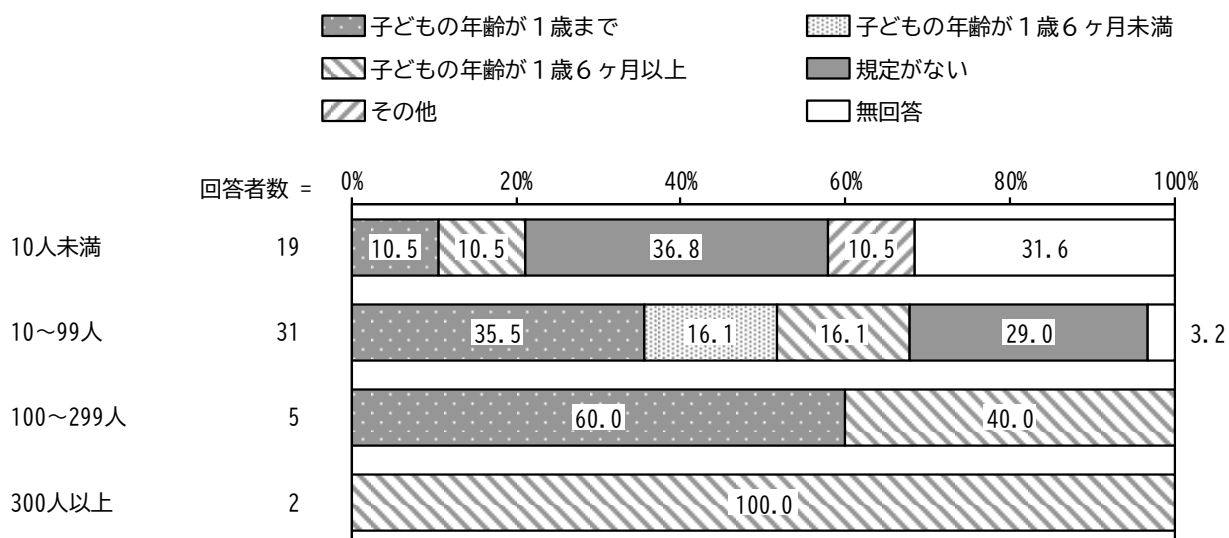


【その他意見】

・相談

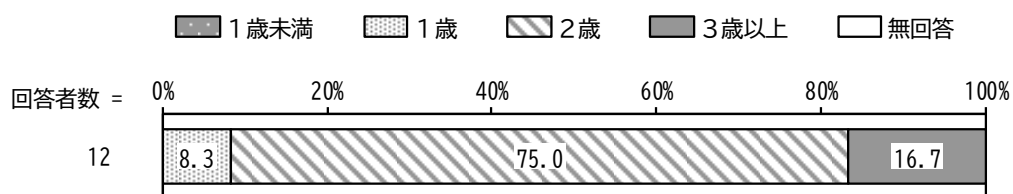
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「子どもの年齢が1歳6ヶ月以上」の割合が高くなっています。また、「規定がない」の割合が低い傾向にあり、「子どもの年齢が1歳まで」の割合が高い傾向にあります。一方、10人未満で「規定がない」の割合が高く、10～99人で「子どもの年齢が1歳6ヶ月未満」の割合が高くなっています。



育児休業は何歳まで取得できますか

「2歳」の割合が75.0%と最も高く、次いで「3歳以上」の割合が16.7%となっています。

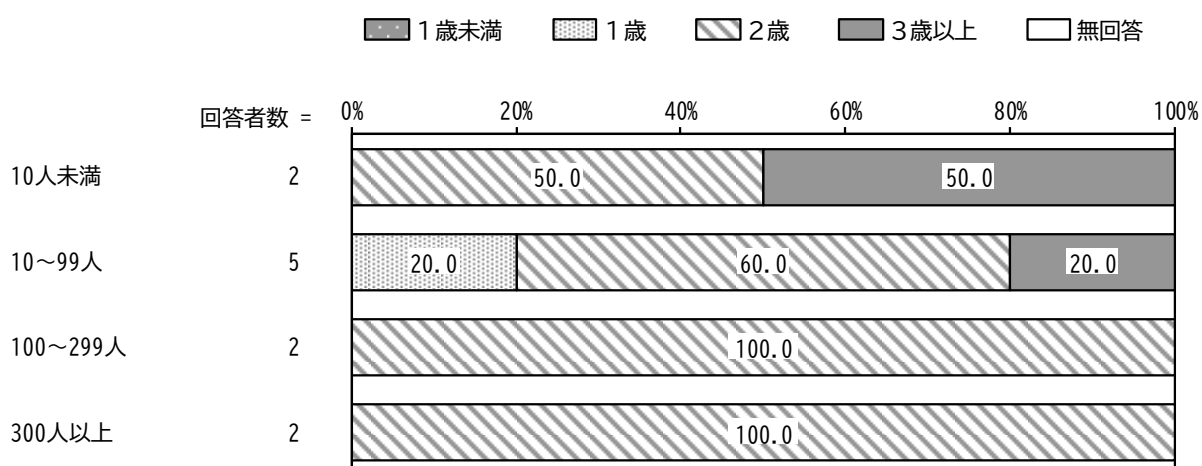


【その他意見】

- ・要相談。

【従業員規模別】

有効回答数が少ないため、コメントは記載しておりません。

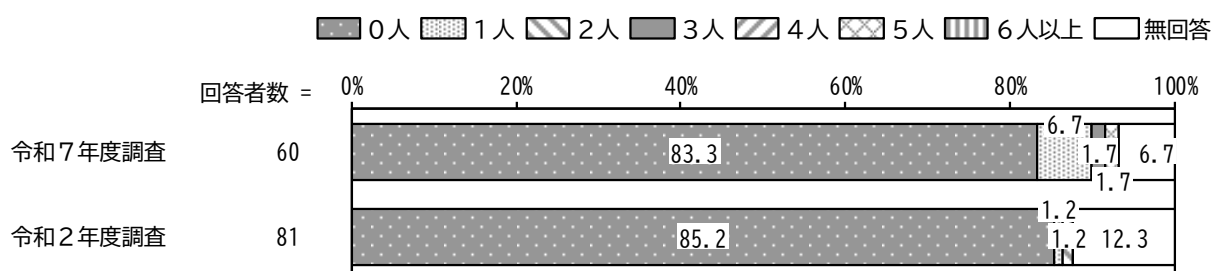


問12 貴事業所では令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に、介護休業を取得した人は何人いましたか。

男性（人）

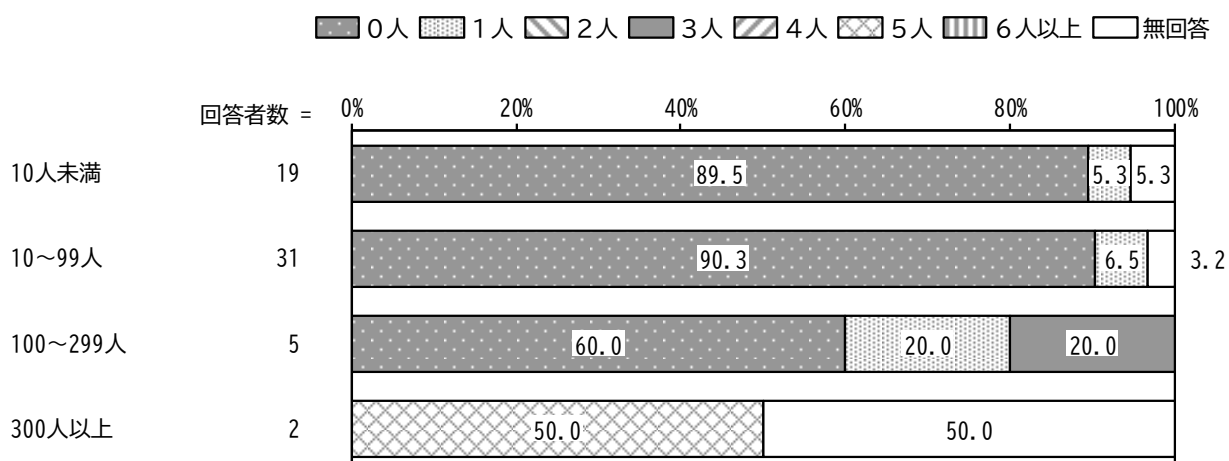
「0人」の割合が83.3%と最も高くなっています。

令和2年度調査と比較すると、「1人」の割合が増加しています。



【従業員規模別】

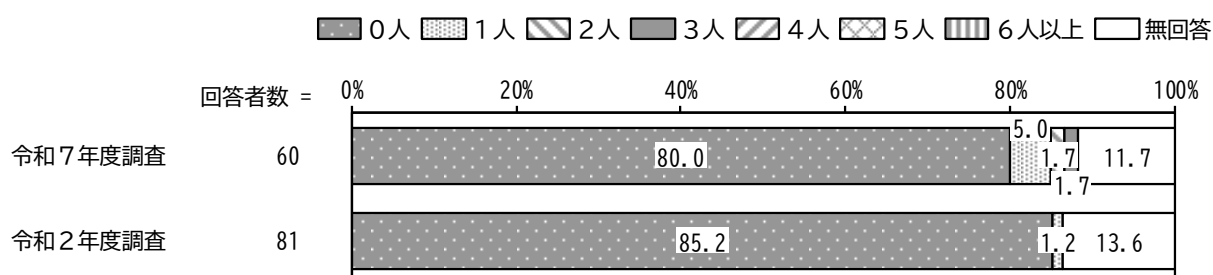
従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「0人」の割合が高く、従業員規模が大きいほど「1人」の割合が高い傾向にあります。



女性（人）

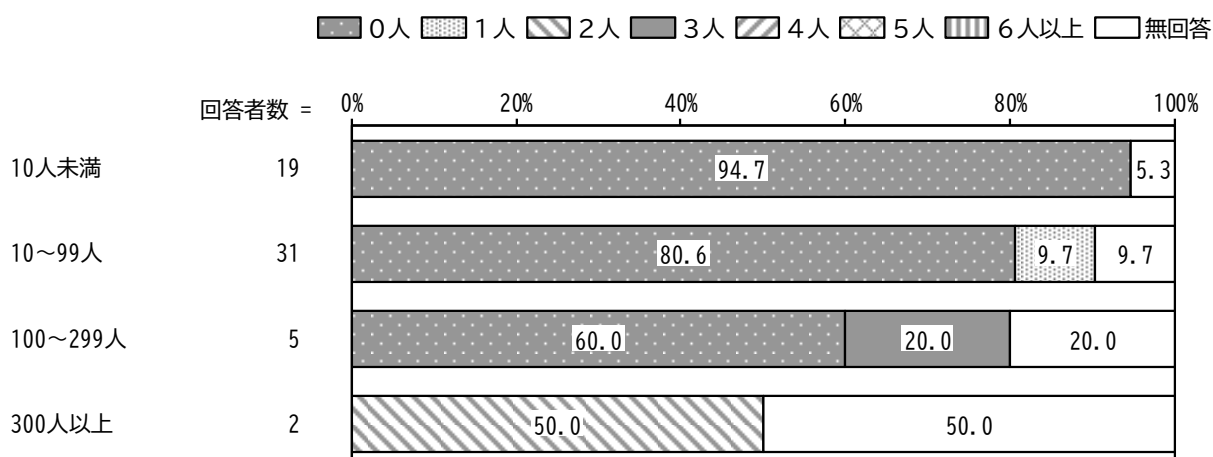
「0人」の割合が80.0%と最も高くなっています。

令和2年度調査と比較すると、介護休業を取得した人の割合が増加しています。



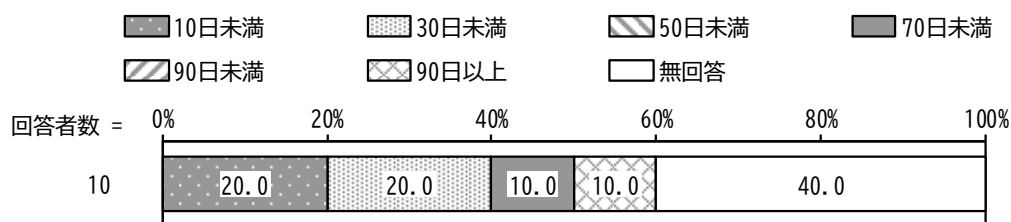
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「0人」の割合が高く、300人以上で「2人」、100～299人で「3人」の割合が高くなっています。また、10人未満で「0人」の割合が高く、10～99人で「1人」の割合が高くなっています。



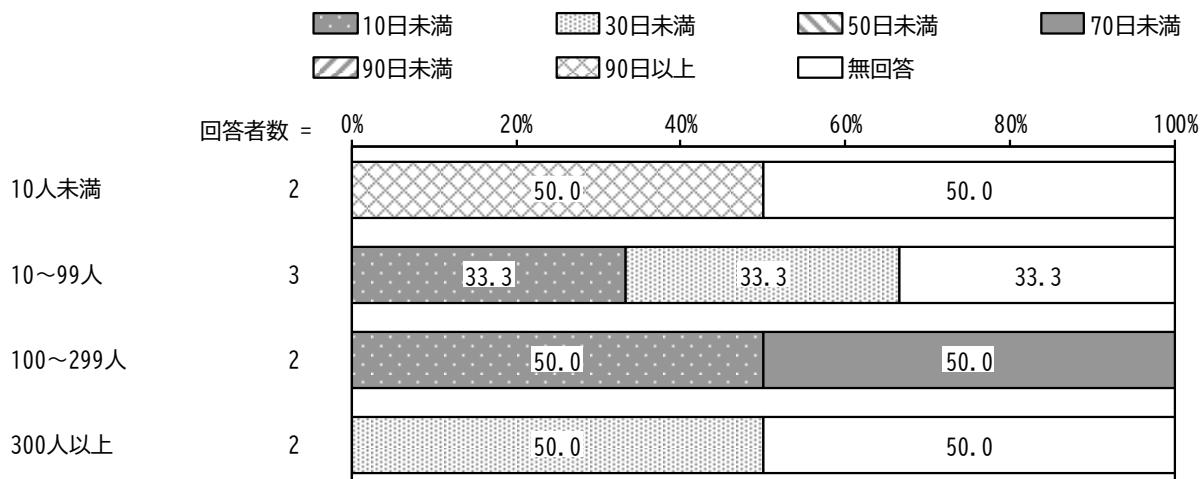
平均取得期間（男性）※令和2年度調査なし

「10 日未満」と「30 日未満」がともに 20.0%で、最も高い割合となっています。



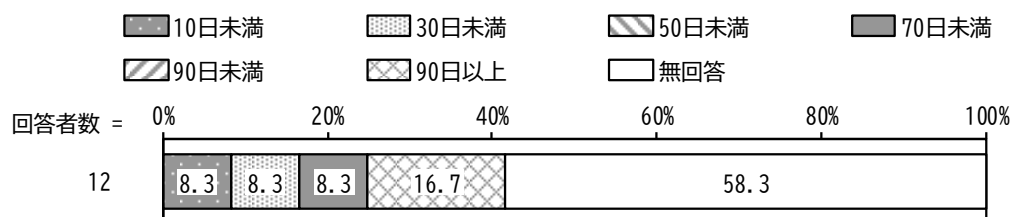
【従業員規模別】

有効回答数が少ないため、コメントは記載していません。



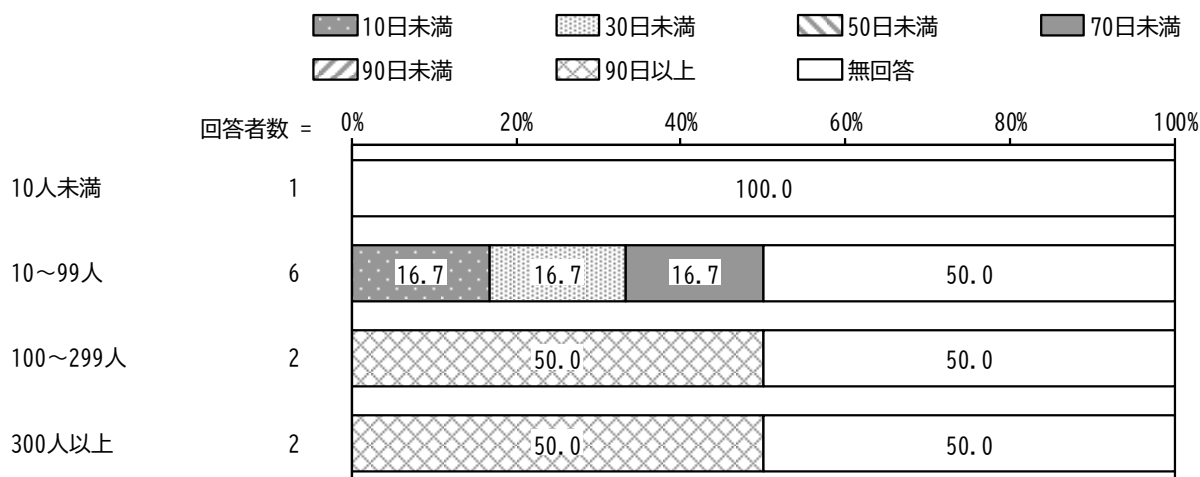
平均取得期間（女性）※令和2年度調査なし

「90 日以上」の割合が 16.7%と最も高くなっています。



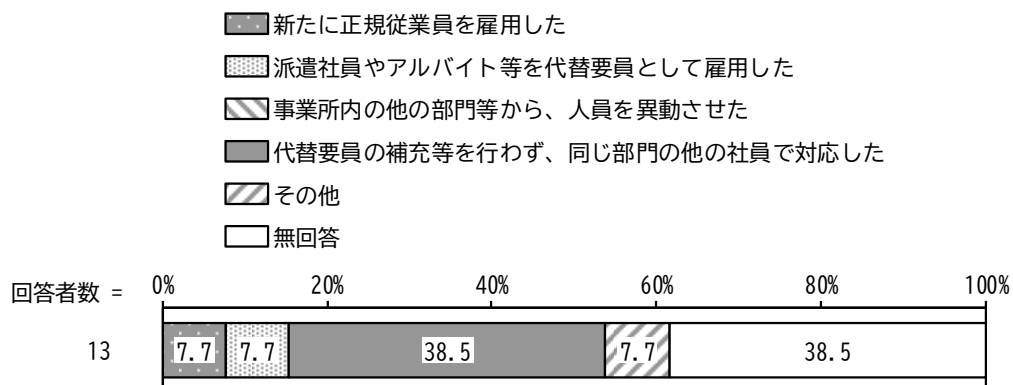
【従業員規模別】

有効回答数が少ないため、コメントは記載していません。



問 13 問 12 で介護休業を取得した従業員がいる場合にお答えください。休業中の従業員の業務に関して、どのように対応しましたか。（選択は 1 つ）※令和 2 年度類似設問あり

「代替要員の補充等を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」の割合が 38.5%と最も高くなっています。

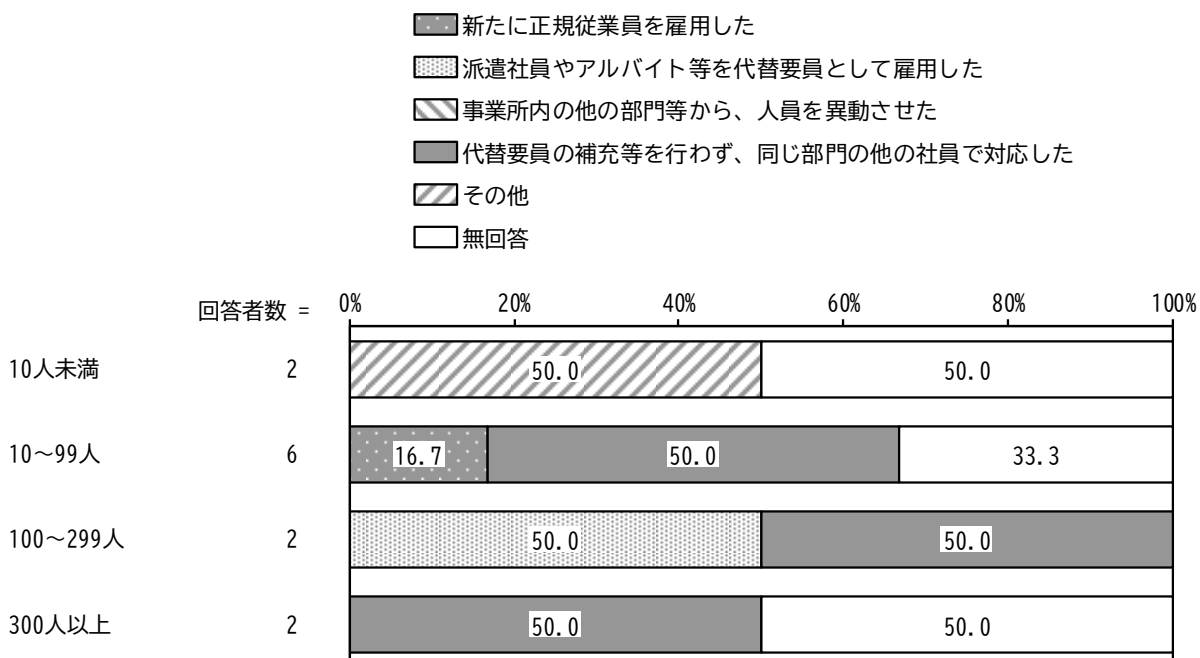


【その他意見】

特に記述はありませんでした。

【従業員規模別】

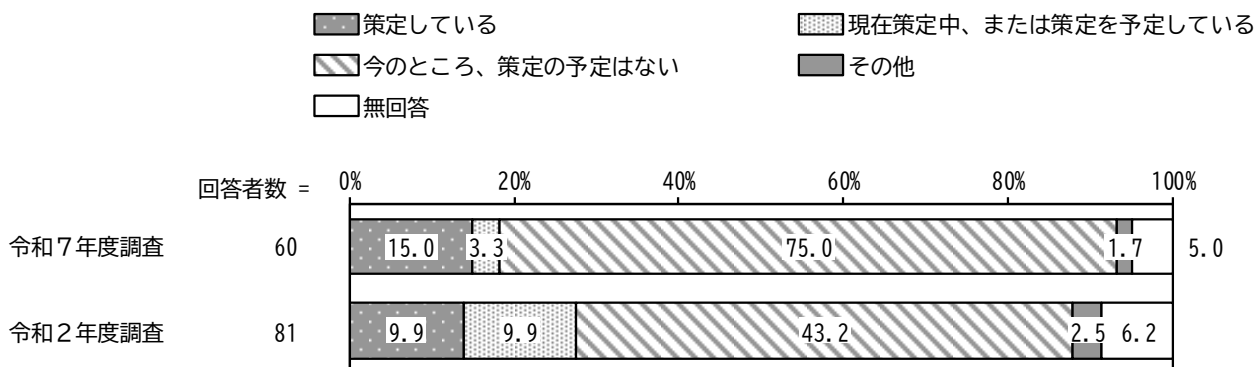
有効回答数が少ないため、コメントは記載しておりません。



問 14 女性活躍推進法に基づいた一般事業主行動計画を策定していますか。(選択は1つ)

「策定している」の割合が 15.0%、「現在策定中、または策定を予定している」の割合が 3.3%、「今のところ、策定の予定はない」の割合が 75.0%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「策定している」、「今のところ、策定の予定はない」の割合が増加し、「現在策定中、または策定を予定している」の割合が減少しています。

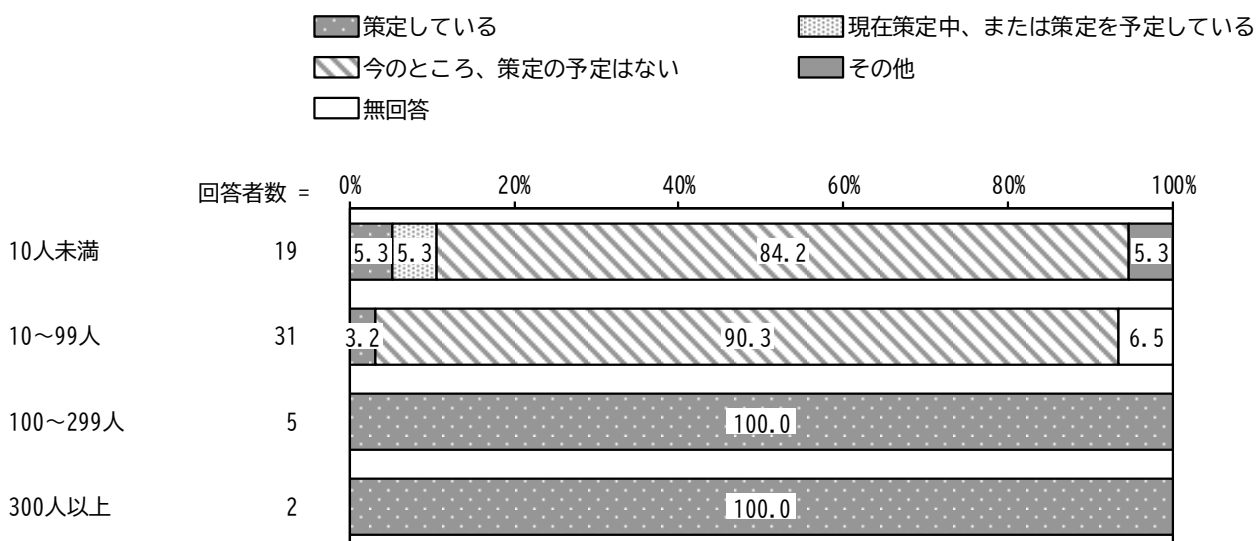


【その他意見】

・労働者 50 人以下。

【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「策定している」の割合が高い傾向にあります。また、10 人未満で「現在策定中、または策定を予定している」、10～99 人で「今のところ、策定の予定はない」の割合が高くなっています。

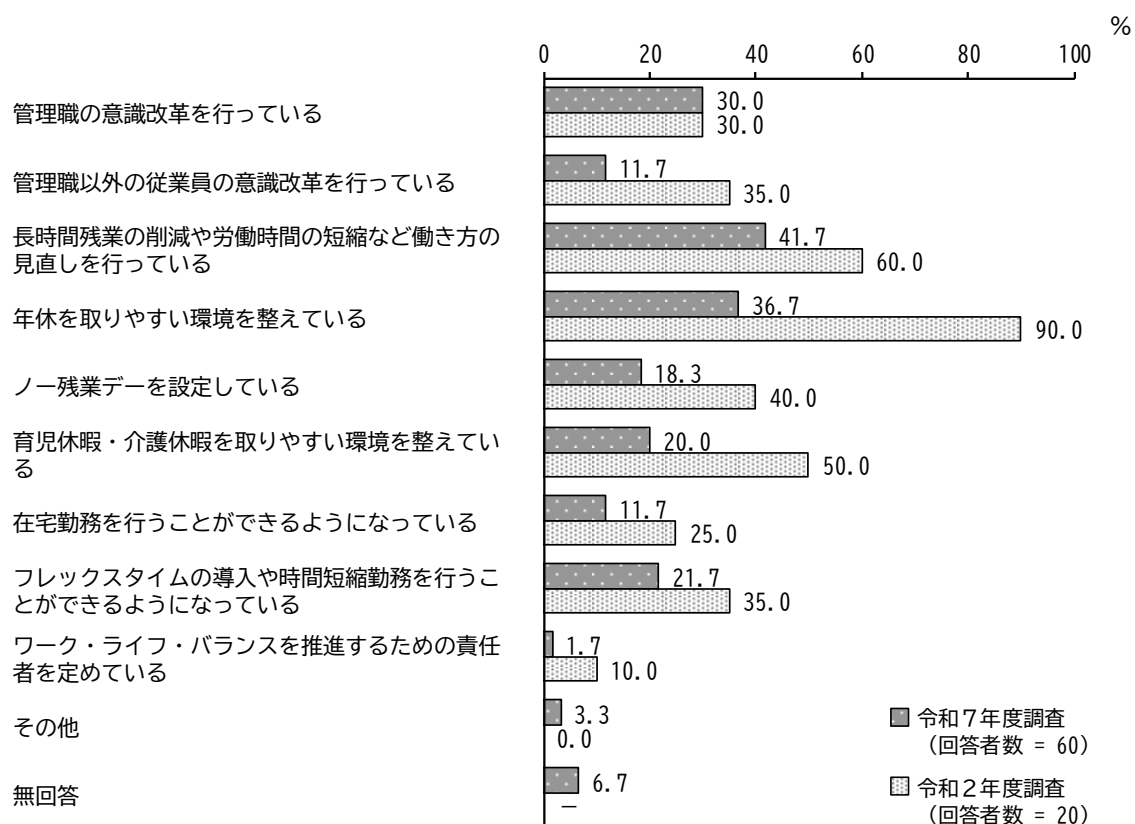


3 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問15 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスについて、どのような取組みを行っていますか。（選択はいくつでも）

「長時間残業の削減や労働時間の短縮など働き方の見直しを行っている」の割合が41.7%と最も高く、次いで「年休を取りやすい環境を整えている」の割合が36.7%、「管理職の意識改革を行っている」の割合が30.0%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「管理職以外の従業員の意識改革を行っている」、「長時間残業の削減や労働時間の短縮など働き方の見直しを行っている」、「年休を取りやすい環境を整えている」、「ノー残業デーを設定している」、「育児休暇・介護休暇を取りやすい環境を整えている」、「在宅勤務を行うことができるようになっている」、「フレックスタイムの導入や時間短縮勤務を行うことができるようになっている」、「ワーク・ライフ・バランスを推進するための責任者を定めている」の割合が減少しています。



【その他意見】

特に記述はありませんでした。

【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「管理職の意識改革を行っている」、「長時間残業の削減や労働時間の短縮など働き方の見直しを行っている」、「育児休暇・介護休暇を取りやすい環境を整えている」、「管理職以外の従業員の意識改革を行っている」、「年休を取りやすい環境を整えている」、「ノー残業デーを設定している」、「在宅勤務を行うことができるようになっている」、「フレックスタイムの導入や時間短縮勤務を行うことができるようになっている」、「ワーク・ライフ・バランスを推進するための責任者を定めている」の割合が高い傾向にあります。また、300人以上で「管理職の意識改革を行っている」、「長時間残業の削減や労働時間の短縮など働き方の見直しを行っている」、「年休を取りやすい環境を整えている」、「ノー残業デーを設定している」、「育児休暇・介護休暇を取りやすい環境を整えている」、「在宅勤務を行うことができるようになっている」、「フレックスタイムの導入や時間短縮勤務を行うことができるようになっている」の割合が高くなっています。

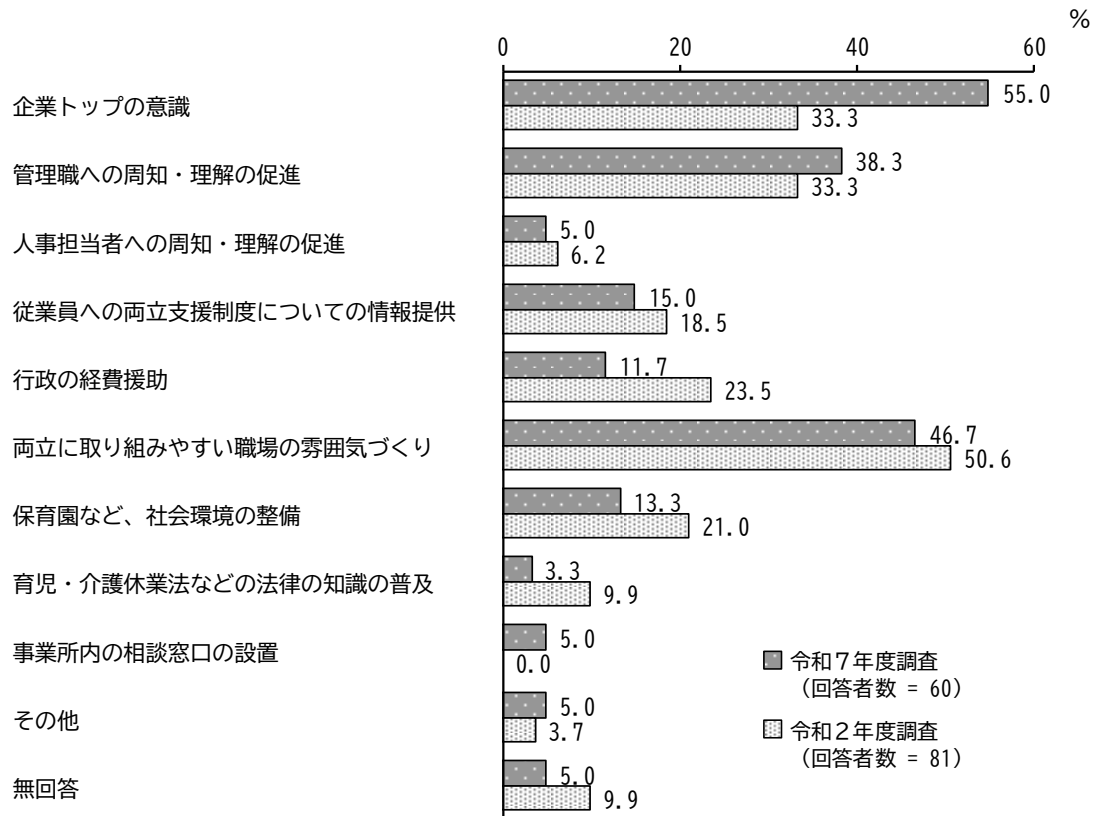
単位：％

区分	回答者数 (件)	管理職の意識改革を行っている	管理職以外の従業員の意識改革を行っている	長時間残業の削減や労働時間の短縮など働き方の見直しを行っている	年休を取りやすい環境を整えている	ノー残業デーを設定している	育児休暇・介護休暇を取りやすい環境を整えている	在宅勤務を行うことができるようになっている	フレックスタイムの導入や時間短縮勤務を行うことができるようになっている	ワーク・ライフ・バランスを推進するための責任者を定めている	その他	無回答
全 体	60	30.0	11.7	41.7	36.7	18.3	20.0	11.7	21.7	1.7	3.3	6.7
10人未満	19	21.1	10.5	26.3	21.1	5.3	10.5	5.3	15.8	0.0	5.3	10.5
10～99人	31	32.3	12.9	41.9	45.2	22.6	19.4	12.9	25.8	0.0	0.0	3.2
100～299人	5	40.0	0.0	80.0	20.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0
300人以上	2	100.0	50.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	50.0	0.0	0.0

問 16 ワーク・ライフ・バランスを推進する上で、特に重要なことは何だと思いますか。
(選択は3つまで)

「企業トップの意識」の割合が 55.0%と最も高く、次いで「両立に取り組みやすい職場の雰囲気づくり」の割合が 46.7%、「管理職への周知・理解の促進」の割合が 38.3%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「企業トップの意識」の割合が増加し、「行政の経費援助」、「保育園など、社会環境の整備」、「育児・介護休業法などの法律の知識の普及」の割合が減少しています。



【その他意見】

・労働効率化

【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「行政の経費援助」の割合が高い傾向にあり、従業員規模が大きいほど「従業員への両立支援制度についての情報提供」の割合が高く、「両立に取り組みやすい職場の雰囲気づくり」の割合が低い傾向にあります。また、10 人未満で「行政の経費援助」の割合が高く、10～99 人で「両立に取り組みやすい職場の雰囲気づくり」、「保育園など、社会環境の整備」、「育児・介護休業法などの法律の知識の普及」の割合が高くなっています。

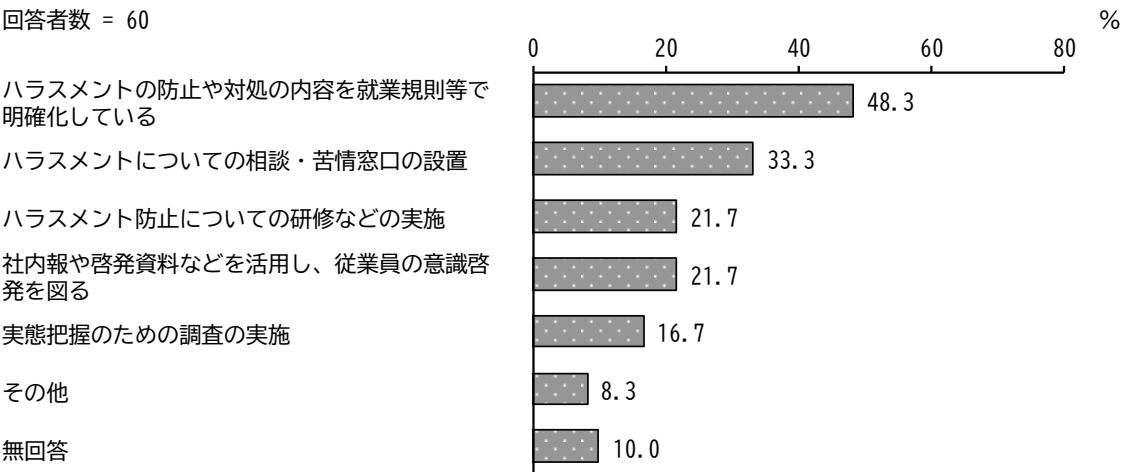
単位：％

区分	回答者数 (件)	企業 トップの意識	管理職への周知・ 理解の促進	人事担当者への周知・ 理解の促進	従業員への両立支援制 度についての情報提供	行政の経費援助	両立に取り組みやすい 職場の雰囲気づくり	保育園など、社会環境 の整備	育児・介護休業法など の法律の知識の普及	事業所内の相談窓口の 設置	その他	無回答
全 体	60	55.0	38.3	5.0	15.0	11.7	46.7	13.3	3.3	5.0	5.0	5.0
10人未満	19	63.2	15.8	10.5	26.3	21.1	31.6	10.5	0.0	5.3	10.5	5.3
10～99人	31	48.4	48.4	0.0	3.2	9.7	61.3	19.4	6.5	3.2	0.0	3.2
100～299人	5	40.0	40.0	0.0	20.0	0.0	40.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0
300人以上	2	100.0	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

4 各種ハラスメントの防止について

問 17 貴事業所では、ハラスメントの防止について、どのような取組みを行っていますか。
(選択はいくつでも) ※令和2年度類似設問あり

「ハラスメントの防止や対処の内容を就業規則等で明確化している」の割合が 48.3%と最も高く、次いで「ハラスメントについての相談・苦情窓口の設置」の割合が 33.3%、「ハラスメント防止についての研修などの実施」、「社内報や啓発資料などを活用し、従業員の意識啓発を図る」の割合が各々 21.7%となっています。



【その他意見】

・特にしていない

【従業員規模別】

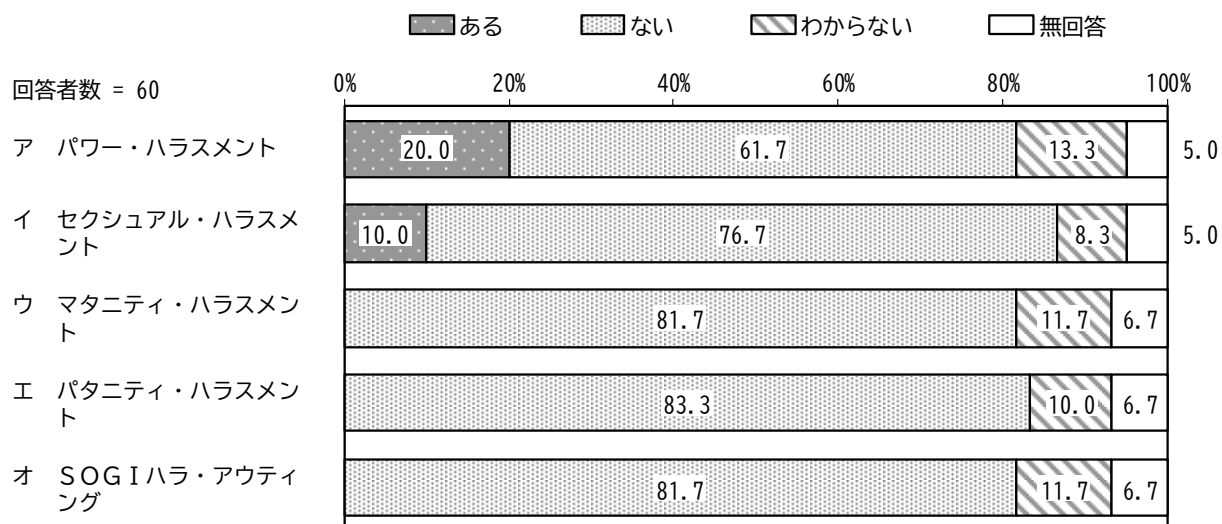
従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「ハラスメントの防止や対処の内容を就業規則等で明確化している」、「ハラスメントについての相談・苦情窓口の設置」、「ハラスメント防止についての研修などの実施」の割合が高くなっています。100～299人で、「社内報や啓発資料などを活用し、従業員の意識啓発を図る」、「実態把握のための調査の実施」の割合が低くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	ハラスメントの防止や対処の内容を就業規則等で明確化している	ハラスメントについての相談・苦情窓口の設置	ハラスメント防止についての研修などの実施	社内報や啓発資料などを活用し、従業員の意識啓発を図る	実態把握のための調査の実施	その他	無回答
全 体	60	48.3	33.3	21.7	21.7	16.7	8.3	10.0
10人未満	19	42.1	10.5	5.3	21.1	10.5	15.8	15.8
10～99人	31	45.2	29.0	19.4	16.1	19.4	6.5	6.5
100～299人	5	100.0	100.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0
300人以上	2	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0

問 18 貴事業所では、ハラスメントと思われる問題が生じたことがありますか。
(選択は1つ)

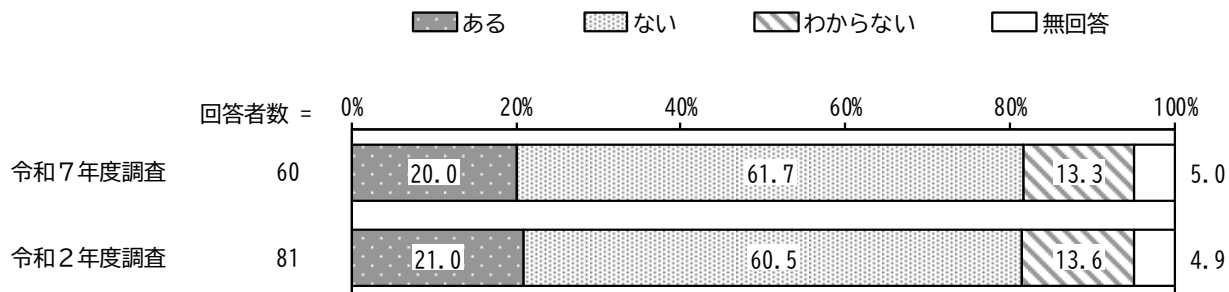
『ア パワー・ハラスメント』で「ある」、「わからない」が、『エ パタニティ・ハラスメント』で「ない」が高くなっています。



ア パワー・ハラスメント

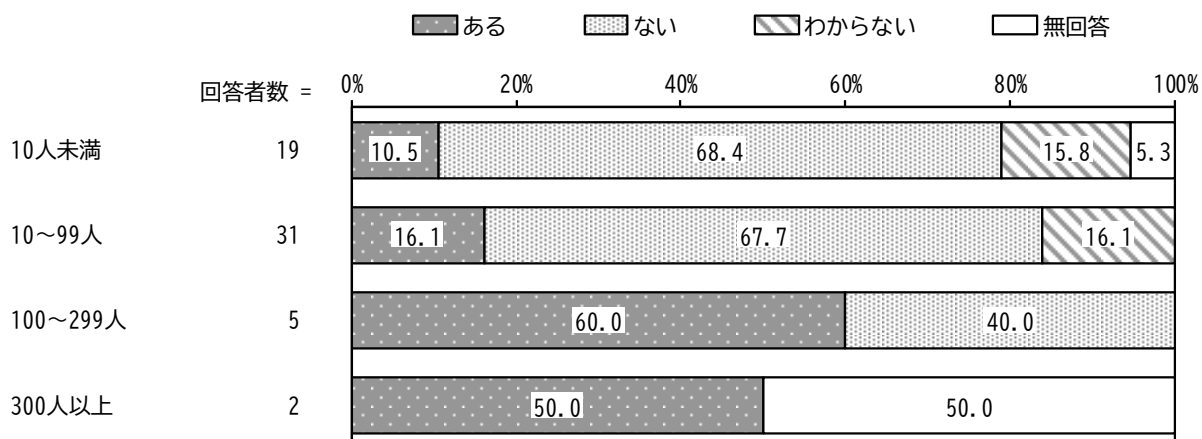
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【従業員規模別】

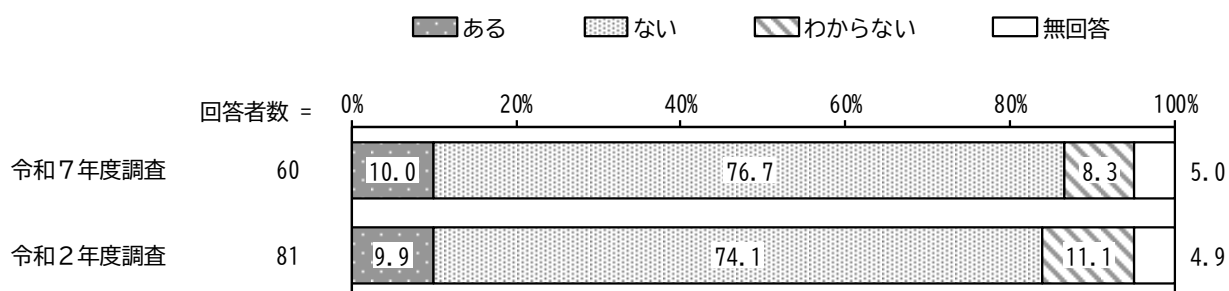
従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「ない」の割合が高くなっています。また、100～299人で「ある」の割合が高くなっています。



イ セクシュアル・ハラスメント

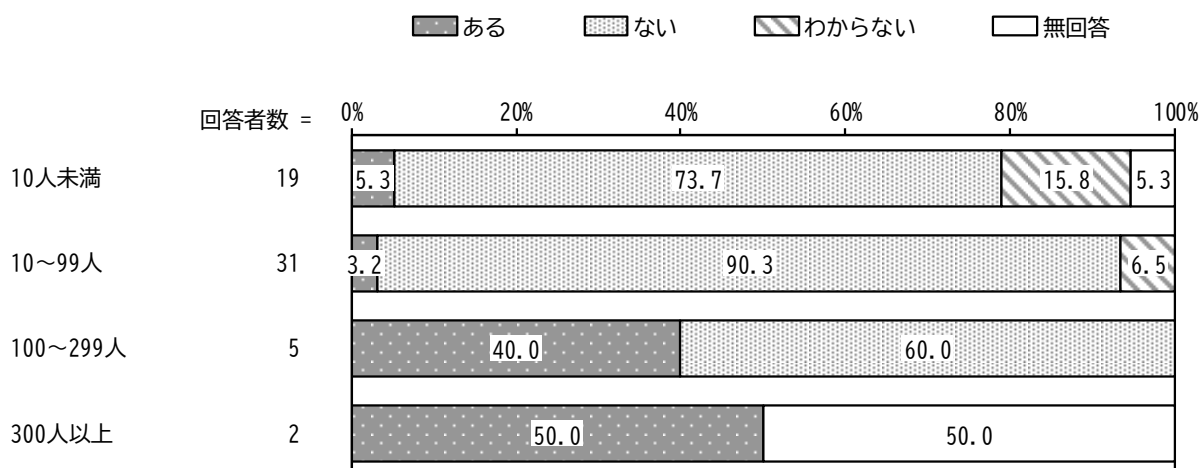
【経年比較】

令和２年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【従業員規模別】

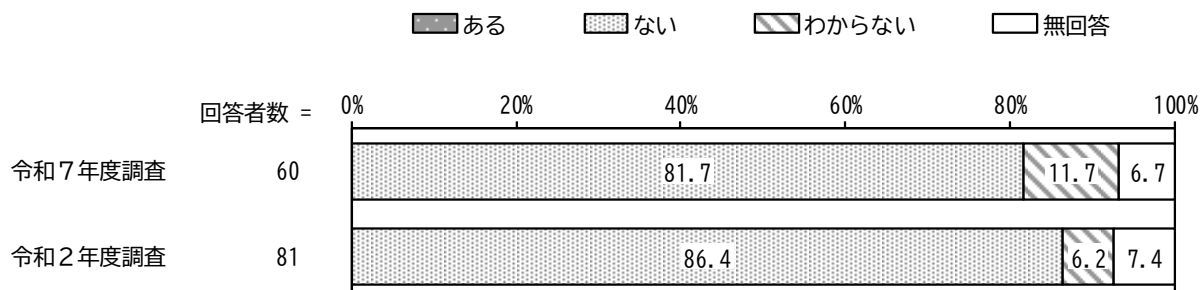
従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「ある」の割合が高い傾向にあります。また、10～99人で「ない」の割合が高くなっています。



ウ マタニティ・ハラスメント

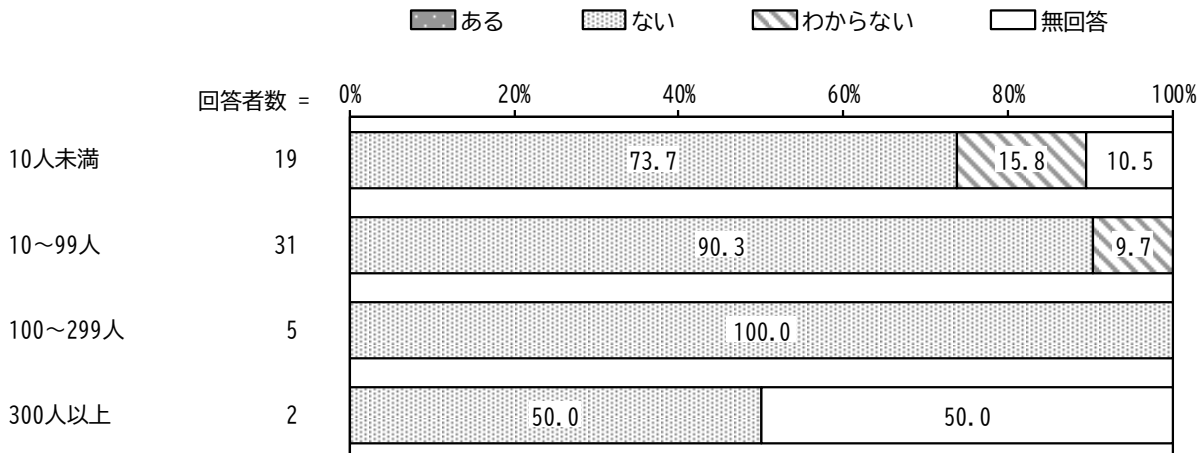
【経年比較】

令和２年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【従業員規模別】

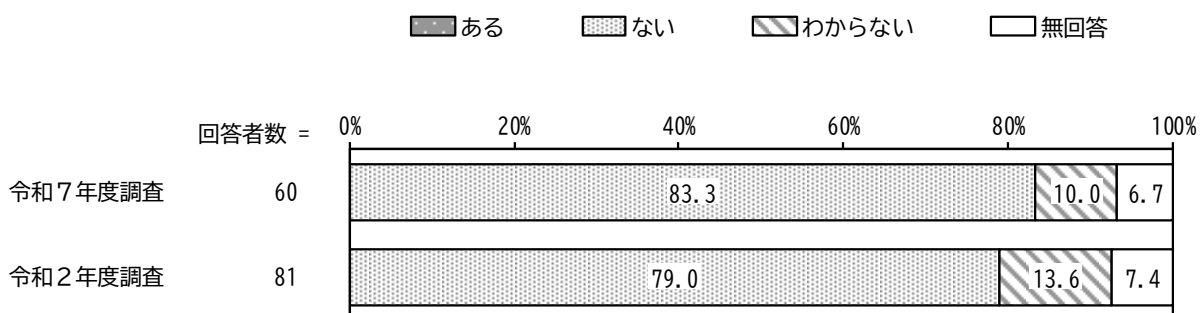
従業員規模別にみると、10人未満で「わからない」の割合が高く、100～299人で「ない」の割合が高くなっています。



エ パタニティ・ハラスメント

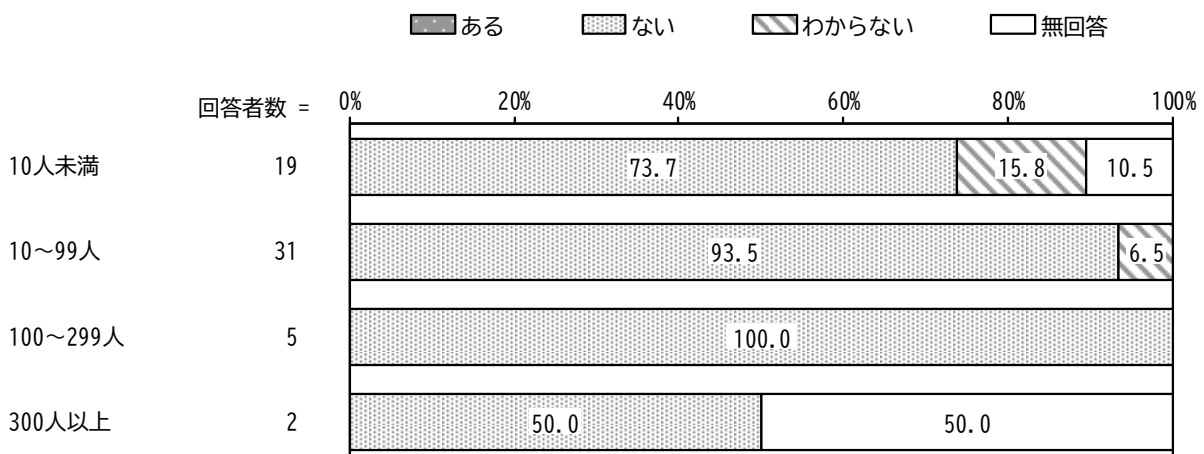
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【従業員規模別】

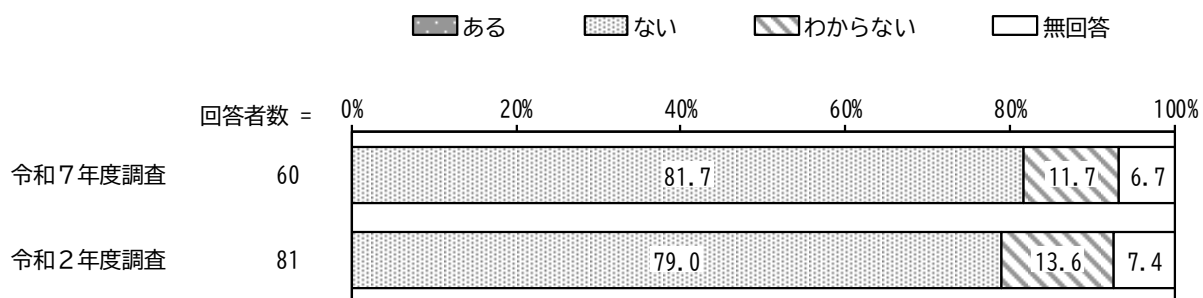
従業員規模別にみると、10人未満で「わからない」の割合が高く、100～299人で「ない」の割合が高くなっています。



オ SOGIハラ・アウティング

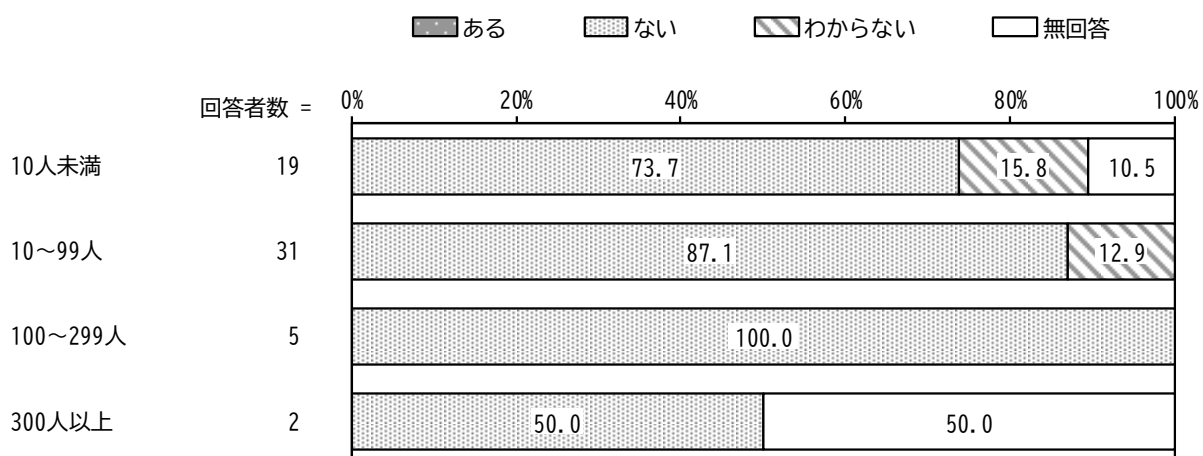
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、10人未満で「わからない」の割合が高く、100～299人で「ない」の割合が高くなっています。

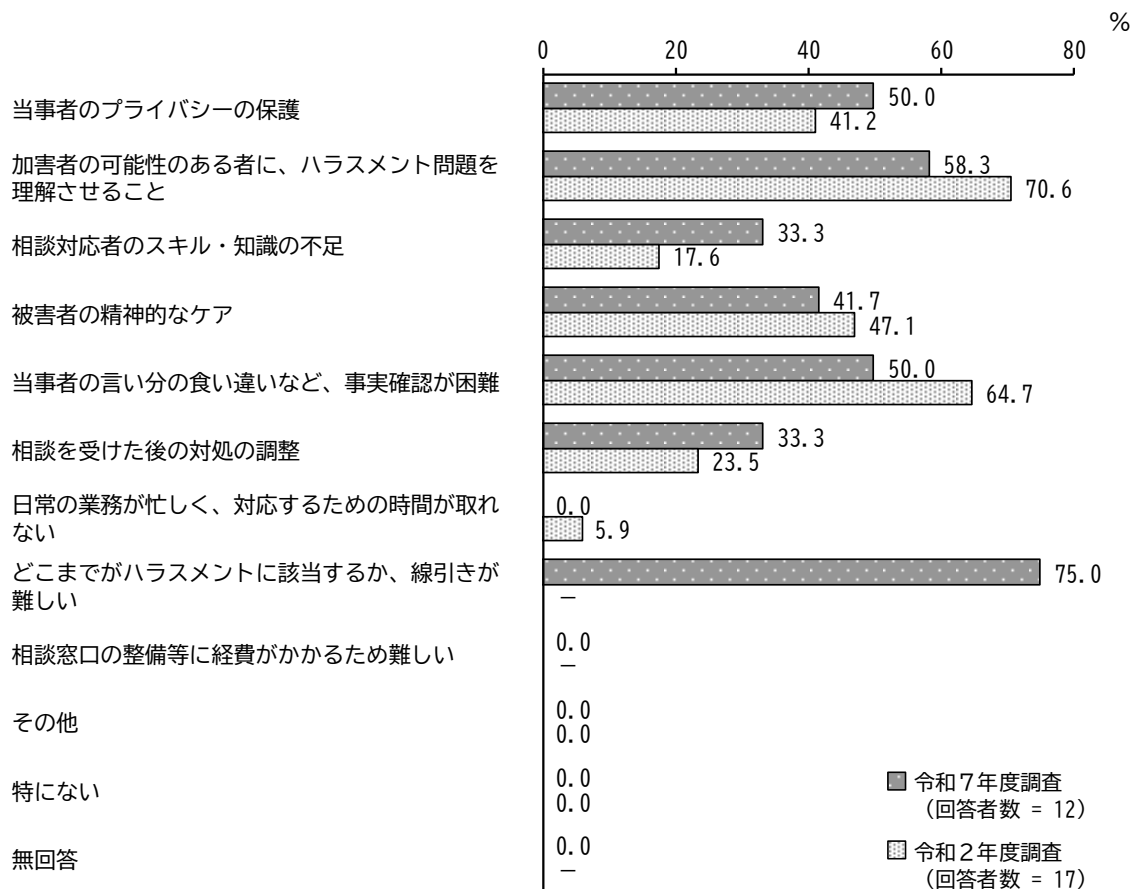


<問 18 で1 つでも「ある」と答えた事業所にお聞きします。>

問 19 貴事業所において、実際にハラスメントの事案が起こった際、対応として特に難しいと感じたのはどのようなことですか。(選択はいくつでも)

「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」の割合が 75.0%と最も高く、次いで「加害者の可能性のある者に、ハラスメント問題を理解させること」の割合が 58.3%、「当事者のプライバシーの保護」、「当事者の言い分の食い違いなど、事実確認が困難」の割合が各々50.0%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「当事者のプライバシーの保護」、「相談対応者のスキル・知識の不足」、「相談を受けた後の対処の調整」の割合が増加し、「加害者の可能性のある者に、ハラスメント問題を理解させること」、「被害者の精神的なケア」、「当事者の言い分の食い違いなど、事実確認が困難」、「日常の業務が忙しく、対応するための時間が取れない」の割合が減少しています。



※令和2年度調査では、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」、「相談窓口の整備等に経費がかかるため難しい」がありませんでした。

【その他意見】

特に記述はありませんでした。

【従業員規模別】

有効回答数が少ないため、コメントは記載しておりません。

単位：％

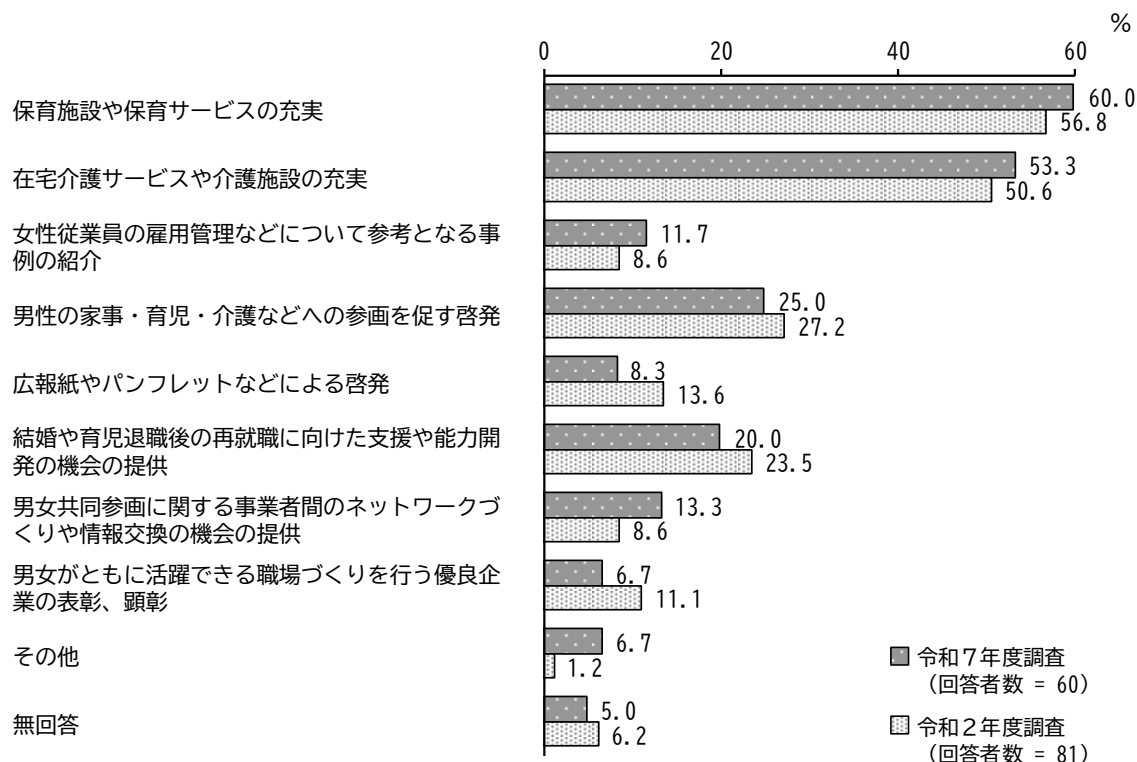
区分	回答者数（件）	当事者のプライバシーの保護	加害者の可能性のある者に、ハラスメント問題を理解させること	相談対応者のスキル・知識の不足	被害者の精神的なケア	当事者の言い分の食い違いなど、事実確認が困難	相談を受けた後の対処の調整	日常の業務が忙しく、対応するための時間が取れない	どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい	相談窓口の整備等に経費がかかるため難しい	その他	特にない	無回答
全 体	12	50.0	58.3	33.3	41.7	50.0	33.3	0.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0
10人未満	2	0.0	50.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
10～99人	5	60.0	40.0	40.0	20.0	80.0	20.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
100～299人	3	66.7	66.7	0.0	33.3	33.3	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
300人以上	1	0.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

5 男女共同参画社会について

問 20 貴事業所において男女共同参画を進めるにあたって、今後、小牧市が力を入れていくべきだと思うことは、どのようなことですか。（選択はいくつでも）

「保育施設や保育サービスの充実」の割合が 60.0%と最も高く、次いで「在宅介護サービスや介護施設の充実」の割合が 53.3%、「男性の家事・育児・介護などへの参画を促す啓発」の割合が 25.0%となっています。

令和2年度調査と比較すると、今後力を入れていくべきだと思う項目については、「保育施設や保育サービスの充実」、「在宅介護サービスや介護施設の充実」、「男性の家事・育児・介護などへの参画を促す啓発」の順となっており、令和2年度と同じ傾向にあります。



【その他意見】

- ・補助金などの拡充。
- ・認可外保育園の保育料助成。

【従業員規模別】

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「在宅介護サービスや介護施設の充実」の割合が高く、「男女がともに活躍できる職場づくりを行う優良企業の表彰、顕彰」の割合が低くなっています。従業員規模が大きいほど「女性従業員の雇用管理などについて参考となる事例の紹介」の割合が高く、「保育施設や保育サービスの充実」の割合が低い傾向にあります。また、10 人未満で「男女がともに活躍できる職場づくりを行う優良企業の表彰、顕彰」の割合が高く、10～99 人で「保育施設や保育サービスの充実」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	保育施設や保育サービスの充実	在宅介護サービスや介護施設の充実	女性従業員の雇用管理などについて参考となる事例の紹介	男性の家事・育児・介護などへの参画を促す啓発	広報紙やパンフレットなどによる啓発	結婚や育児退職後の再就職に向けた支援や能力開発の機会の提供	男女共同参画に関する事業者間のネットワークづくりや情報交換の機会の提供	男女がともに活躍できる職場づくりを行う優良企業の表彰、顕彰	その他	無回答
全 体	60	60.0	53.3	11.7	25.0	8.3	20.0	13.3	6.7	6.7	5.0
10人未満	19	52.6	47.4	15.8	26.3	10.5	31.6	21.1	15.8	5.3	10.5
10～99人	31	67.7	54.8	3.2	22.6	9.7	16.1	9.7	3.2	3.2	0.0
100～299人	5	60.0	60.0	40.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0
300人以上	2	50.0	100.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0

問 21 男女共同参画について、何かご意見があればお聴かせください。(自由意見)

- ・パワーカップルという言葉がよく聞かれるようになり、教育系に携わっていると、子への関わりが減ってきているように感じる。親子間での会話などは、子の教育にとって、大きな力となる。男女が社会で活躍できる社会と同時に、子への関心も低下せず、未来ある社会となってほしいと思う。
- ・駅やバス停、企業の近くに託児所を設ける。
- ・人口を増加させ、公共サービスを手厚くする。
- ・女性管理職がいる企業への助成金制度。
- ・再就職をハローワークで行うのは難しい。細かい説明や知りたい事が書いていない。時間がかかりすぎる。面接までなど。求人をする側も、市など協力してほしい。
- ・「男女共同参画」という言葉が「立派」で、レベルの高いことをしなくてはいけない、という感覚がある。できれば、心理的なハードルの低い表現での広報活動、些細な意識転換から始められるとよい。会社や社会はいろいろと施策を頑張っているがそれを活用する社員や市民に伝わっていないと感じる。超えることができない性差もあるが、性差を超えて協力し合えるようになることを願う。
- ・男女共同参画という事柄自体が既に男女を区別していると思う。

VIII 調査票

1 一般

小牧市男女共同参画の意識に関するアンケート

ご協力をお願い

市民の皆様には、市政の推進につきまして、ご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

小牧市では、平成15年度に制定した「小牧市男女共同参画条例」に基づき、男性、女性、性別を問わず、お互いを理解し、尊重しあえる“男女共同参画社会”を目指して、「第4次小牧市男女共同参画基本計画」に基づき、さまざまな取り組みを実施してまいりました。

この調査は、男女共同参画に関して、市民の皆様のお考えやご意見をお伺いするもので、調査結果は「第5次小牧市男女共同参画基本計画」を策定するうえでの資料にしたいと考えております。

このたび、18歳以上の市民の皆様から3,000人の方を無作為に抽出させていただいた結果、あなた様が対象となりました。お忙しいところ恐縮ですが、調査の趣旨をご理解のうえ、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

令和7年10月 小牧市

この調査は、行政上の基礎資料として活用することを目的としており、他の目的に使用することはありません。なお、回答は無記名です。調査結果は、統計的に処理いたしますので、個人が特定される形で個別の回答や個人情報外部に漏れることは一切ございません。

◆記入にあたって◆

- ・回答の方法は、①インターネットの専用フォームに入力、②当調査票に記入(郵送)の2種類があります。
- ・回答期限は①②ともに令和7年10月24日(金)です。
- ・質問は、全部で25問です。およそ10分かかります。
- ・あなた(あて名の方)自身がお答えください。(事情により本人が記入できない場合は、家族または代理の方が聞き取って記入してください。)
- ・回答にあたっては、周りの方に相談せず、あなたの考えをありのままに答えてください。
- ・記入の際は、黒の鉛筆やボールペンなどではっきりと記入してください。
- ・質問によっては回答していただく方が限られる場合がありますので、説明にしたがって答えてください。
- ・このアンケートは、小牧市が株式会社 名豊に委託して実施しています。調査に関するお問い合わせは、下記までお願いします。

①インターネットの専用フォームに入力の場合
右横の二次元コードから
専用フォームにアクセスしてください。
URL: <https://questant.jp/q/P8DM8W7Y>
ID: ****



※IDは二重回答を防ぐために使用するもので、回答者を特定するものではありません。

②当調査票に記入(郵送)の場合
記入いただいた調査票は、
10月24日(金)
までに、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて、お名前を書かずに、郵便ポストに投函してください。

調査の主旨について:小牧市 こども未来部 多世代交流プラザ 男女共同参画係
電話:0568-71-9842 e-mail:tasedai@city.komaki.lg.jp

調査の回答方法について:株式会社 名豊 政策1課
電話:052-526-6001

1 あなた自身のことについて

問1 あなたの性別をお答えください。(選択は1つ)

- | | | |
|-------|-------|---------------------|
| 1. 男性 | 2. 女性 | 3. 答えたくない、わからない、その他 |
|-------|-------|---------------------|

問2 あなたの年齢をお答えください。(選択は1つ)

- | | |
|--------|----------|
| 1. 10代 | 5. 50代 |
| 2. 20代 | 6. 60代 |
| 3. 30代 | 7. 70代以上 |
| 4. 40代 | |

問3 あなたの就業形態などは次のうちどれですか。育児休業・介護休業中の方も働いているものとみなしてください。(選択は1つ)

- | | |
|-----------------------|--------------|
| 1. 正規従業員 | 6. 主婦・主夫 |
| 2. パートタイム従業員（アルバイト含む） | 7. 学生 |
| 3. 契約社員 | 8. 無職 |
| 4. 派遣社員 | 9. その他(具体的) |
| 5. 自営業者 | |

※パートタイム従業員＝1日の所定労働時間または1週間の所定労働日数が一般労働者より少ない常勤労働者。

※契約社員＝事業所などと直接契約し、あらかじめ定めた契約期間雇用される者。

※派遣社員＝労働者派遣法に基づき派遣元事務所から派遣された者。

2 男女の平等意識について

問 4 あなたは今の社会において、男女の地位はどのようになっていると思いますか。
それぞれについてお答えください。(選択はそれぞれ1つ)

		男性のほう が 優遇され ている	どちらかとい えば 男性のほう が 優遇され ている	平等	どちらかとい えば 女性のほう が 優遇され ている	女性のほう が 優遇され ている	わからない
ア	家庭生活	1	2	3	4	5	6
イ	職場や就職活動	1	2	3	4	5	6
ウ	学校教育の場	1	2	3	4	5	6
エ	法律や制度の上	1	2	3	4	5	6
オ	政治の場	1	2	3	4	5	6
カ	社会通念・慣習・ しきたりなど	1	2	3	4	5	6
キ	地域活動・社会活動 (自治会・NPOなど) で	1	2	3	4	5	6
ク	社会全体	1	2	3	4	5	6

問 5 あなたは「夫は外で働き、妻は家庭を守るほうが良い」といった固定的な性別役割分
担について、どのように考えますか。(選択は1つ)

- | | |
|---------------|---------------|
| 1. 賛成 | 3. どちらかといえば反対 |
| 2. どちらかといえば賛成 | 4. 反対 |

<問 5 で「1 賛成」「2 どちらかといえば賛成」を選択した人にお聞きします。>

問 6-1 それはなぜですか。(選択はいくつでも)

- | |
|--|
| 1. 日本の伝統的な家族の在り方だと思うから
2. 自分の両親も固定的な役割分担をしていたから
3. 夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから
4. 妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから
5. 家事(育児、介護などを含む)と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから
6. その他(具体的に:) |
|--|

<問 5 で「3 どちらかといえば反対」「4 反対」を選択した人にお聞きします。>

問 6-2 それはなぜですか。(選択はいくつでも)

1. 男女平等に反すると思うから
2. 自分の両親も外で働いていたから
3. 夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから
4. 家事(育児、介護などを含む)は妻だけの役割ではないから
5. 固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから
6. その他(具体的に: _____)

3 家庭における家事などの分担について

問 7 「現在配偶者(パートナー)と暮らしている方」にお聞きします。あなたの家庭では次にあげる家事は主に誰が担っていますか。(選択はそれぞれ1つ)

		自分	配偶者(パートナー)	配偶者(パートナー)同士	家族全員	その他
ア	食事のしたく	1	2	3	4	5
イ	食事の後かたづけ・食器洗い	1	2	3	4	5
ウ	ゴミ出し	1	2	3	4	5
エ	掃除	1	2	3	4	5
オ	洗濯	1	2	3	4	5
カ	食料品・日用品の買い物	1	2	3	4	5
キ	生活費を稼ぐ	1	2	3	4	5
ク	家計の管理	1	2	3	4	5
ケ	子育て	1	2	3	4	5
コ	介護	1	2	3	4	5
サ	自治会などの地域活動	1	2	3	4	5

4 仕事と育児・介護休業などについて

問 8 管理職以上に昇進することについてどのようなイメージを持っていますか。
(選択はいくつでも)

1. やりがいのある仕事ができる
2. 賃金上がる
3. 能力が認められた結果である
4. 家族から評価される
5. 自分自身で決められる事柄が多くなる
6. やるべき仕事が増える
7. 残業、労働時間が増える
8. 責任が重くなる
9. やっかみが出て足を引っ張られる
10. 仕事と家事(育児、介護などを含む)の両立が困難になる
11. 出費が増える
12. その他(具体的に:)
13. わからない

問 9 あなたは、家事(育児、介護などを含む)に費やす時間をバランスのとれたものとし、働く場における女性の活躍を更に推進するためには、どのような取組や支援が必要であると思いますか。(選択はいくつでも)

(企業側)

1. 長時間労働慣行の是正やテレワークの推進など、男女ともに家事(育児、介護などを含む)に用いることができる時間を増やすための勤務環境の整備
2. 育児や介護のための休業制度や短時間勤務制度など、男女ともに仕事との両立を支援するための施策の整備
3. 保育施設や介護施設の整備など、男女ともに育児や介護の支援を受けられる設備やサービスの整備
4. その他(具体的に:)

(行政側)

1. 学校等においてキャリア教育を行う
2. 職場や家庭内の固定的性別役割分担意識を解消するためのセミナーを行う
3. 職場に保育所等を整備する
4. 女性管理職を養成するセミナーを行う
5. 公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築
6. 男性の家事(育児、介護などを含む)参画への理解・意識改革や男性の育児休業の取得の促進を行う
7. ワーク・ライフ・バランスの啓発を行う
8. その他(具体的に:)

問 10 女性が仕事を持ったり、仕事を持ち続けたりしていく上で、問題となる(なっている)のは何だと思いますか。(選択はいくつでも)

1. 職場の労働条件(勤務時間・賃金・休暇制度など)
2. 職場の人間関係の問題(上司や同僚の理解・協力が得られないなど)
3. 職場の雰囲気(女性は結婚・妊娠・出産したら退職するという暗黙の了解など)
4. 職場での評価(昇給・昇格に男女差があるなど)
5. 職場でのセクシュアル・ハラスメント
6. 女性自身もしくは配偶者・パートナーの勤務地の変更(出向・転勤など)
7. 職場・行政の支援(子育て支援サービス、保育施設の不足など)
8. 家庭内の問題(家族の理解や協力が得られないなど)
9. 女性自身の職業意識の問題
(働き続けることへの意識、責任ある仕事への不安や仕事への取組み姿勢など)
10. 女性は家庭に入るべきなどの社会全体の風潮
11. 一旦退職した女性が、正社員として再就職することが困難である現状
12. その他(具体的に:)

5 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」のことです。

内閣府「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」より

問 11-1 あなたは生活の中で、仕事、家庭生活、地域・個人の生活(地域活動・学習・趣味など)の優先度についてお聞きます。あなたの理想に最も当てはまるものをお答えください。(選択は1つ)

1. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」すべてを大切にしたい
2. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい
3. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
4. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
5. 「仕事」を優先したい
6. 「家庭生活」を優先したい
7. 「地域・個人の生活」を優先したい
8. その他(具体的に:)
9. わからない

問 11-2 あなたの現状の生活に最も当てはまるものをお答えください。(選択は1つ)

1. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」すべてを大切にしている
2. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先している
3. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している
4. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
5. 「仕事」を優先している
6. 「家庭生活」を優先している
7. 「地域・個人の生活」を優先している
8. その他(具体的に:)
9. わからない

問 12 仕事と生活を両立し、だれもがいきいきと暮らせる社会を実現するためには、どのようなことが必要だと思いますか。(選択はいくつでも)

1. 社会の中で、家事(育児、介護などを含む)、地域活動についての評価を高める
2. 年配者や周りの人が、夫婦の役割分担や個人の生き方についての当事者の考え方を尊重する
3. 家事(育児、介護などを含む)、地域活動への男性の関心、意識を高める
4. 男女の賃金格差の是正や、女性の正規雇用など、女性の経済的安定を図る
5. 子どものころから、職業選択の自由や男女がともに家事(育児、介護などを含む)の責任を分かち合う男女平等の意識づけを行う
6. 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る
7. 職場の上司や同僚とのコミュニケーションをよく図る
8. 育児休業や介護休業取得中の経済的支援を行う
9. 柔軟な勤務形態(フレックスタイム制や在宅勤務など)の導入や時間外労働の削減など働き方の見直しを図る
10. 育児や介護での離職者の再雇用制度を導入する
11. 職場での育児休業、介護休業制度を充実する
12. 時間外労働を削減し、労働生産性を高め仕事と生活の両立を図る従業員を企業がプラスに評価する
13. 企業において、育児・介護休業取得に対し、プラスの評価を行う制度などを導入する
14. 保育や介護の施設、サービスの充実を図る
15. その他(具体的に:)
16. 特にない

6 地域活動・社会活動について

問 13 あなたは、次のような活動に参加したことがありますか。(選択はいくつでも)

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. 区・町内会、自治会などの活動 | |
| 2. 老人会、青年会、女性会、子ども会などの活動 | |
| 3. PTA 活動 | |
| 4. ボランティアや NPO(民間非営利組織)などの活動 | |
| 5. まちづくりなどの活動 | |
| 6. 消防団など防災に関する活動 | |
| 7. その他(具体的に: |) |
| 8. 参加したことがない | |

問 14 問13で「8参加したことがない」を選択した人にお聞きします。その理由は何ですか。
(選択はいくつでも)

- | | | |
|-------------------------|------------------|---|
| 1. 仕事が忙しい | 8. 活動に関する情報が少ない | |
| 2. 家事(育児、介護などを含む)などが忙しい | 9. 活動する仲間や場所が少ない | |
| 3. 家族の理解や協力がでない | 10. 自分の意見が反映されない | |
| 4. 健康や体力に自信がない | 11. その他(具体的に: |) |
| 5. 一人では参加しづらい | | |
| 6. 人間関係がわずらわしい | | |
| 7. 役員など責任ある立場を任されたくない | | |

7 性的少数者(セクシュアル・マイノリティ)について

問 15 あなたは今までに自分の性別や性自認、性的指向に違和感を覚えたり、悩んだことはありますか。(選択は1つ)

- | | |
|-------|-------|
| 1. ある | 2. ない |
|-------|-------|

問 16 あなたは身近な人などからカミングアウト※された場合、どのように寄り添える・受け止められると思いますか。(選択は1つ)

※自身の性的指向や性自認をだれかに打ち明けること

- | |
|--------------------|
| 1. 相手に寄り添って接したい |
| 2. 時間はかかっても理解に努めたい |
| 3. 距離を置いてしまう |
| 4. どうしても受け止められない |
| 5. どうしたらよいか分からない |
| 6. 想像することができない |

問 17 あなたは、性的少数者の方たちが暮らしやすい社会にするためには、どのような意識啓発や支援が必要だと思いますか。(選択はいくつでも)

- | |
|------------------------------------|
| 1. 相談できる窓口の設置 |
| 2. 行政職員や教職員に対する研修の実施 |
| 3. 企業等に対する啓発活動の実施 |
| 4. 地域住民に対する啓発活動の実施 |
| 5. 同性同士等のパートナーであることを証明する行政の証明書等の発行 |
| 6. その他(具体的に:) |

問 18 あなたは、小牧市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度を知っていますか。(選択は1つ)

- | |
|----------|
| 1. 知っている |
| 2. 知らない |

[小牧市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度とは]

互いを人生のパートナーとし、日常生活において協力し合うことを約束した性的マイノリティのお二人が、パートナーシップにあることを市に宣誓し、宣誓したことを市が証明する制度です。

8 DV や性暴力について

問 19 DV や性暴力の被害やそれに関する悩みを相談できる窓口などについて、あなたが知っているものをあげてください。(選択はいくつでも)

- | | |
|-----------------------|------------------------|
| 1. 小牧市女性相談 | 5. 愛知県警本部ハートフルライン |
| 2. 愛知県男性 DV 被害者ホットライン | 6. 性犯罪被害110番 |
| 3. 愛知県女性相談支援センター | 7. 名古屋法務局(女性の人権ホットライン) |
| 4. DV 相談+ | |

問 20 相談窓口の認知度を向上させるためには、あなたはどのような方法による周知が効果的だと思いますか。(選択はいくつでも)

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. ポスター・リーフレット | 3. 学校における周知 |
| 2. ホームページ・SNS | 4. その他(具体的に:) |

問 21 あなたは、性暴力・DVや様々な悩みなどに関する相談窓口などで配慮してほしいと思うことは何ですか。(選択はいくつでも)

- | | |
|------------------------------|--------------------------------|
| 1. メールによる相談ができる | 8. 匿名で相談ができる |
| 2. LINE などのSNSによる相談ができる | 9. 弁護士など、法的知識のある相談員がいる |
| 3. 電話による相談ができる | 10. 臨床心理士、公認心理士など、心理専門職の相談員がいる |
| 4. 通話料が無料 | 11. その他 |
| 5. 24 時間相談ができる | (具体的に:) |
| 6. 相談内容に関連する、他の相談窓口との連携が行われる | 12. 特にない |
| 7. 同性の相談員がいる | 13. わからない |

9 災害時について

問 22 防災分野で男女平等の視点を活かすために、どのようなことが必要だと思いますか。(選択はいくつでも)

- | |
|---|
| 1. 防災分野の委員会や会議により多くの女性が参加できるようにする |
| 2. 災害対応や復興においてリーダーとなれる女性を育成する |
| 3. 地域防災計画や災害に関する各種マニュアル等に男女平等の視点を入れる |
| 4. 避難所でのリーダーや炊き出しなど役割を性別で固定せず分担する |
| 5. 災害時の備えについて性別によって異なるニーズを反映する |
| 6. 自治体職員(防災担当部署)について防災現場に女性が十分配置されるよう、採用・登用段階を含めて留意する |
| 7. 避難所で性別に応じてプライバシー(更衣・授乳など)が確保できるようにする |
| 8. その他(具体的に:) |
| 9. わからない |

10 男女共同参画社会について

男女共同参画社会とは、男女が社会の対等な構成員として自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受し、かつ共に責任を担う社会のことです。

問 23 あなたは、次にあげる男女共同参画社会に関する言葉を知っていますか。
(選択はそれぞれ 1 つ)

		言葉も内容も 知っている	言葉だけは 知っている	言葉も内容も 知らない
①	男女共同参画	1	2	3
②	男女共同参画社会基本法	1	2	3
③	男女雇用機会均等法	1	2	3
④	配偶者暴力防止法(DV 防止法)	1	2	3
⑤	育児・介護休業法	1	2	3
⑥	リプロダクティブ・ヘルス・ライツ (性と生殖に関する健康・権利)	1	2	3
⑦	オールド・ボーイズ・ネットワーク (組織の中で男性たちが作ってきた明文化されて いないルールや約束事、仕事の進め方)	1	2	3
⑧	ジェンダー(社会的・文化的性別)	1	2	3
⑨	LGBTQ(性的少数者のうち、レズビアン・ゲ イ・バイセクシュアル・トランスジェンダー・クエ スチョニングの総称)	1	2	3
⑩	SOGI(性的指向及び性自認)	1	2	3
⑪	ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)	1	2	3
⑫	アンパイドワーク (家事労働や家族労働などの無報酬の労働)	1	2	3

問 24 男女共同参画社会を実現していくため、今後、市はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(選択はいくつでも)

1. 男女共同参画に関しての広報を充実させる
2. 男女共同参画に関しての講習会や学習機会を充実させる
3. 男女平等に関する情報誌や図書、資料コーナーの充実
4. 学校教育の場で、男女平等に関する教育をさらに進める
5. 社会教育の場で、男女平等に関する教育をさらに進める
6. 地域コミュニティでの男女平等に関する啓発をさらに進める
7. 審議会委員や管理職など、政策・方針決定の場に女性を積極的に登用する
8. 民間企業・団体などの管理職に女性の登用が進むよう支援する
9. 職場における男女の均等な取扱いについて、企業などに働きかける
10. 女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を充実させる
11. 女性が働くための機会を増やす、もともと女性が少なかった分野へ女性が進出できるよう職業教育や訓練を行う
12. 保育・子育てサービスや施設を充実させる
13. 介護サービスや福祉関連の施設を充実させる
14. 生涯を通じた男女の健康づくりのために支援を行う
15. その他(具体的に: _____)

問 25 男女共同参画について、何かご意見があればお聴かせください。

自由意見欄

これでアンケートはおわりです。ご協力ありがとうございました。

小牧市男女共同参画に関するアンケート【資料2】

お願い

中学2年生の皆さん、こんにちは！
このアンケートは、みなさんが、男女共同参画について、どのように考えているのかを知り、小牧市をだれもがいきいきとして暮らすことのできるまちにするために、行なっています。

中学2年生の皆さんに、日ごろの生活のことや将来のことなどをお聞きしています。

このアンケートは、テストではありません。

あなたの名前は書かなくてよいです。答えは先生や他の人にはわかりませんので、あなたが思っていることを答えてください。

アンケートにご協力をお願いします。

令和7年10月 小牧市

男女共同参画社会とは、男女が性別に関係なく、自分らしさを発揮して、自分の意思で社会のいろいろな分野で活やくすることをいいます。

◆答え方◆

1. 回答は以下の URL からお願いします。

<https://questant.jp/q/2JY8UCLQ>

2. 質問は、全部で 24 問です。およそ 10 分かかります。

3. 質問ごとにあてはまる番号を選んでください。

なお、質問には(選択は 1 つ)、(選択はいくつでも)などと書いてありますので、その数にしたがって回答してください。

1 あなた自身のことについて

問1 あなたの性別を教えてください。(選択は1つ)

- | | | |
|-------|-------|---------------------|
| 1. 男子 | 2. 女子 | 3. 答えたくない、わからない、その他 |
|-------|-------|---------------------|

2 学校生活について

問2 学校での生活で、次のものは男女のどちらに向いていると思いますか。
(選択はそれぞれ1つ)

		男子のほう が向いてい ると思う	男女で 変わらない と思う	女子のほう が向いてい ると思う	わからない
ア	学級委員・生徒会の会長や委員長	1	2	3	4
イ	副会長や書記	1	2	3	4
ウ	重いものを運んだり、力がある 仕事をする	1	2	3	4
エ	そうじや整理整頓をすること	1	2	3	4

3 普段の生活について

問3 あなたは、「男の子だから〇〇しなさい」や「女の子だから〇〇しなさい」と言われたことがありますか。(選択は1つ)

- 1. よく言われる
- 2. ときどき言われる
- 3. ほとんど言われない
- 4. 言われたことがない

問4・問5・問6へ

<問3で「1 よく言われる」「2 ときどき言われる」を選択した人に聞きます。>

問4 どんなことについて言われましたか。(選択はいくつでも)

- | | |
|-------------|----------------|
| 1. 言葉づかい | 5. 泣いたとき |
| 2. 服装・身だしなみ | 6. 友人関係 |
| 3. 掃除や整理整頓 | 7. 手伝い |
| 4. 勉強 | 8. その他(具体的に:) |

問5 あなたは言われたとき、どんな気持ちでしたか。(選択は1つ)

- 1. 嫌な気持ちでした
- 2. そのとおりだと思った
- 3. なぜそう言われるのか不思議に思った
- 4. 何とも思わなかった
- 5. その他(具体的に:)

問6 それはだれから言われましたか。(選択はいくつでも)

- | | |
|-----------|----------------|
| 1. 父親 | 7. 塾や習い事の先生 |
| 2. 母親 | 8. 近所の人 |
| 3. 祖父 | 9. その他(具体的に:) |
| 4. 祖母 | |
| 5. 兄弟・姉妹 | |
| 6. 親戚やいそこ | |
| 7. 友だち | |
| 8. 学校の先生 | |

問 7 あなたは家の中の手伝いをどれくらいしていますか。(選択はそれぞれ 1 つ)

		よくしている (一週間に 1 回以上)	時々している (ひとつき 一月に 1 回以上)	あまりしていない・ していない
ア	食事を作る	1	2	3
イ	食事の後かたづけ	1	2	3
ウ	ゴミ出し	1	2	3
エ	自分の部屋の掃除	1	2	3
オ	家の中の掃除	1	2	3
カ	風呂洗い	1	2	3
キ	洗濯	1	2	3
ク	買い物やおつかい	1	2	3
ケ	親の仕事の手伝い	1	2	3

問 8 次のことについて、あなたの希望としては、男女でどのように分担したいと思いますか。(選択はそれぞれ 1 つ)

		ほとんど 男性が行 う	男性が中心 だが、女性 も手伝う	男性と女性 が同じくら い分担して 行う	女性が 中心だが、 男性も手伝 う	ほとんど 女性が行 う	わからない
ア	お金をかせぐこと	1	2	3	4	5	6
イ	料理・そうじ・洗濯など	1	2	3	4	5	6
ウ	子どもの世話	1	2	3	4	5	6
エ	病気や高齢、障がいのある 家族の世話	1	2	3	4	5	6

4 仕事・将来について

問 9 あなたは将来、どの学校まで行きたいと思いますか。(選択は1つ)

- | | |
|------------------|--------------------|
| 1. 中学校まで | 5. 4年制大学まで |
| 2. 高等学校まで | 6. 大学院(6年制大学を含む)まで |
| 3. 専門学校(各種学校)まで | 7. その他(具体的に:) |
| 4. 短期大学・高等専門学校まで | 8. まだ決めていない |

問 10 「男性は外で仕事をして収入を得て、女性は家庭で家事(育児、介護などを含む)をする」という考え方について、どのように思いますか。(選択は1つ)

- | |
|-------------------|
| 1. そう思う |
| 2. どちらかといえばそう思う |
| 3. どちらかといえばそう思わない |
| 4. そう思わない |
| 5. わからない |

問 11 問10で「1 そう思う」「2 どちらかといえばそう思う」を選択した人に聞きます。その理由は以下のどれに近いですか。(選択は1つ)

- | |
|--|
| 1. 日本の昔ながらの家族のあり方だと思うから |
| 2. 男性が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから |
| 3. 女性が家庭にいた方が、子どもの成長などにとって良いと思うから |
| 4. 家事(育児、介護などを含む)と両立しながら、女性が働き続けることは大変だと思うから |
| 5. わからない |
| 6. その他(具体的に:) |

問 12 問10で「3 どちらかといえばそう思わない」「4 そう思わない」を選択した人に聞きます。その理由は以下のどれに近いですか。(選択は1つ)

- | |
|--|
| 1. 性別によって役割を押し付けるべきではないから |
| 2. 男女ともに働いた方が、多くの収入を得られると思うから |
| 3. 男女がともに外の仕事と家事(育児、介護などを含む)を両方する方が、個人や社会にとって良いと思うから |
| 4. 家事(育児、介護などを含む)と両立しながら、男女が働き続けることは可能だと思うから |
| 5. わからない |

問 13 男性が家事(育児、介護などを含む)を行うことについて、あなたの考えにあてはまる番号をすべて選んでください。(選択はいくつでも)

1. 男性も家事(育児、介護などを含む)を行うことは当然である
2. 家事(育児、介護などを含む)を行う男性は、時間の使い方が効率的で仕事もできる
3. 男性が家事(育児、介護などを含む)に参加すると、男性自身も充実感を得られる
4. 男性が家事(育児、介護などを含む)に参加すると、子どもにいい影響を与える
5. 男性が家事(育児、介護などを含む)に参加すると、仕事と両立させることが、現実として難しい
6. 男性が家事(育児、介護などを含む)に参加すると、周囲から冷たい目で見られる
7. 家事(育児、介護などを含む)は女性の方が向いている
8. 男性は、家事(育児、介護などを含む)を行うべきではない
9. その他()
10. 特にない
11. わからない

問 14 あなたは将来、どんな仕事につきたいと考えていますか。(選択は1つ)

- | | |
|--------------------|----------------------------|
| 1. 会社員 | 17. 公務員 |
| 2. スポーツ選手 | 18. 調理師・料理人・シェフ |
| 3. 学者・博士 | 19. パン屋 |
| 4. 学校の先生 | 20. パティシエ |
| 5. 保育士・幼稚園の先生 | 21. 電車・バス・車などの乗り物の運転手 |
| 6. 政治家 | 22. エンジニア |
| 7. 起業家 | 23. 宇宙飛行士 |
| 8. 警察官・刑事 | 24. パイロット |
| 9. 弁護士・検察官・裁判官 | 25. キャビンアテンダント |
| 10. 消防士・救急隊・レスキュー隊 | 26. 画家・漫画家・イラストレーター |
| 11. 医師・歯科医師 | 27. デザイナー |
| 12. 看護師 | 28. 美容師・理容師・ヘアメイクアップアーティスト |
| 13. 薬剤師 | 29. 俳優・タレント・声優などの芸能人 |
| 14. 獣医 | 30. ユーチューバー等の動画投稿者 |
| 15. 動物の飼育員 | 31. わからない |
| 16. 臨床心理士・カウンセラー | 32. その他(具体的に:) |

問 15 将来なりたい仕事を実現する上で、「男であること」もしくは「女であること」といった性別が影響すると思いますか。(選択は1つ)

- | | |
|-------------|----------|
| 1. 影響する | 4. 影響しない |
| 2. 少し影響する | 5. わからない |
| 3. あまり影響しない | |

5 性別・男女の平等意識について

問 16 あなたは、自分が女性または男性に生まれたことをどう思いますか。(選択は1つ)

- | | |
|------------------|-------------|
| 1.良かったと思っている | 3.どちらともいえない |
| 2.反対なら良かったと思っている | 4.わからない |

↓
<問 16 で「2 反対なら良かったと思っている」を選択した人だけお答えください。>

問 16-1 理由は何ですか。

自由記述

問 17 あなたは、性的少数者(セクシュアル・マイノリティ、LGBTQ 等)のことを、自分や自分に関わりのある人の問題として、悩んだり、考えたりしたことがありますか。
(選択は1つ)

- | |
|-----------------------------------|
| 1. (自分の問題として)ある |
| 2. (友達や家族のことなど自分に関わりのある人の問題として)ある |
| 3. ない |

※性的少数者(セクシュアル・マイノリティ、LGBTQ等)とは

自分と同じ性別の人を好きになる人、からだの性とところの性(自分が認識する性)が一致しない人、だれも好きにならない人などのこと。

問 18 自分の身体の性、心の性または恋愛対象の性などで悩んでいる人が、安心して学べる環境にするためには、どのような支援が必要だと思いますか。(選択は1つ)

- | |
|--------------------------------|
| 1. 相談できる窓口の設置 |
| 2. 学校で学ぶ機会を増やす |
| 3. 先生に対する研修の実施 |
| 4. 更衣室やトイレなど男女で区別されているものに対する配慮 |
| 5. その他(具体的に:) |
| 6. 特に必要なことはない |
| 7. わからない |

問 19 あなたは、LGBTQ に限らず、自分の悩みをどのように伝えますか。(選択は1つ)

- | |
|---------------------------------|
| 1. 直接会って話す |
| 2. 電話で話す |
| 3. X、Instagram、facebook などの SNS |
| 4. LINE などのコミュニケーションアプリ |
| 5. メール |
| 6. その他(具体的に:) |
| 7. 自分の悩みを人に話さない |

問 20 あなたは、「デート DV」という言葉を知っていますか。(選択は 1 つ)

※DV とは、夫婦や交際相手など、親密な関係にある、またはあった人からふるわれる暴力のことです。その中でも特に、交際相手への暴力のことを「デート DV」と呼んでいます。

1. 知っている
2. 聞いたことがある
3. 知らない

問 21 交際中の相手から次のようなことが行われた場合、あなたはどのように思いますか。
(選択はそれぞれ 1 つ)

		デート DV だと思う	デート DV ではないと思う	わからない
ア	殴ったり、叩いたりする	1	2	3
イ	言うとおりにしないと機嫌が悪くなったり無視したりする	1	2	3
ウ	ばかにしたり、暴言を吐いたりする	1	2	3
エ	ものを壊したり、投げる	1	2	3
オ	勝手に電話やメール・SNS のやり取りをチェックしたり、友だちなど、人との付き合いに口出ししたりする	1	2	3
カ	無理やり性的な行為をする	1	2	3
キ	デート代をいつも払わせる	1	2	3

問 22 あなたは、次の場面で男女は平等になっていると思いますか。(選択はそれぞれ 1 つ)

		男性のほうが優遇されている	平等	女性のほうが優遇されている	わからない
ア	家庭生活の場で	1	2	3	4
イ	学校教育での場で	1	2	3	4
ウ	社会全体の場で	1	2	3	4

問 23 あなたは小・中学校で、これまでに「男女共同参画」(以下のような内容)について、学んだことはありますか。(選択は 1 つ)

- ・自分らしさを大切にすること
- ・性別に関わりなく、個性を発揮することの大切さ
- ・自分の意思で将来の進路を選択すること

- | | |
|-------------|----------------|
| 1. 学んだことがある | 3. わからない |
| 2. 学んだことはない | 4. その他(具体的に:) |

6 男女共同参画に関する用語について

問 24 あなたは、次の言葉とその内容を知っていますか。(選択はそれぞれ1つ)

		言葉も内容も 知っている	言葉は聞いたこと があるが内容は知 らない	言葉も内容も 知らない
ア	男女共同参画社会基本法	1	2	3
イ	女子差別撤廃条約	1	2	3
ウ	ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)	1	2	3
エ	ドメスティック・バイオレンス(DV)	1	2	3
オ	セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)	1	2	3
カ	LGBTQ	1	2	3

これでアンケートはおわりです。ありがとうございました。

だんじょきょうどうさんかく 小牧市男女共同参画に関するアンケート

【資料2】

お願い

小学5年生のみなさん、こんにちは！
このアンケートは、みなさんが、男女共同参画について、どのように考えているのかを知り、小牧市をだれもがいきいきとして暮らすことのできるまちにするために、行なっています。

小学5年生の皆さんに、ふだんの生活のことや将来のことなどをお聞きしています。

このアンケートは、テストではありません。

あなたの名前は書かなくてよいです。答えは先生や他の人にはわかりませんので、あなたが思っていることを答えてください。

アンケートにご協力をお願いします。

令和7年10月 小牧市

男女共同参画社会(だんじょきょうどうさんかくしゃかい)とは、男女が性別に関係なく、自分らしさを発揮(はっき)して、自分の意思で社会のいろいろな分野で活やくすることをいいます。

◆答え方◆

1. 回答は以下の URL からお願いします。

<https://questant.jp/q/AK6ZM95G>

2. 質問は、全部で 16 問です。およそ 10 分かかります。

3. 質問ごとにあてはまる番号を選んでください。

なお、質問には(選択は 1 つ)、(選択はいくつでも)などと書いてありますので、その数にしたがって回答してください。

1 あなた自身のことについて

問1 あなたの性別を教えてください。(選択は1つ)

1. 男子 2. 女子 3. 答えたくない、わからない、その他

2 学校生活について

問2 学校での生活で、次のものは男女のどちらに向いていると思いますか。
(選択はそれぞれ1つ)

		男子のほう が向いてい ると思う	男女で変 わらないと 思う	女子のほう が向いて いると思う	わからない
ア	学級委員・児童会の会長や委員長	1	2	3	4
イ	副会長や書記	1	2	3	4
ウ	重いものを運んだり、力がある仕事 をすること	1	2	3	4
エ	給食係、そうじや整理整とんをする こと	1	2	3	4

3 ふだんの生活について

問3 あなたは、「男の子だから〇〇しなさい」や「女の子だから〇〇しなさい」と言われたことがありますか。(選択は1つ)

1. よく言われる
2. ときどき言われる
3. ほとんど言われない
4. 言われたことがない

問4・問5・問6へ

<問3で「1 よく言われる」「2 ときどき言われる」を選択した人に聞きます。>

問4 どんなことについて言われましたか。(選択はいくつでも)

1. 言葉づかい 5. 泣いたとき
2. 服そう・身だしなみ 6. 友人関係
3. そうじや整理整とん 7. 手伝い
4. 勉強 8. その他(具体的に:)

<問 3 で「1 よく言われる」「2 ときどき言われる」を選択した人に聞きます。>

問 5 あなたは言われたとき、どんな気持ちでしたか。(選択は1つ)

- | | |
|---------------|----------------------|
| 1. いやな気持ちでした | 3. なぜそう言われるのかふしぎに思った |
| 2. そのとおりだと思った | 4. その他(具体的に:) |

<問 3 で「1 よく言われる」「2 ときどき言われる」を選択した人に聞きます。>

問 6 それはだれから言われましたか。(選択はいくつでも)

- | | |
|-----------|-----------------|
| 1. お父さん | 6. 親せきやいとこ |
| 2. お母さん | 7. 友だち |
| 3. おじいちゃん | 8. 学校の先生 |
| 4. おばあちゃん | 9. じゅくや習い事の先生 |
| 5. 兄弟・姉妹 | 10. 近所の人 |
| | 11. その他(具体的に:) |

問 7 あなたは家の中の手伝いをどれくらいしていますか。(選択はそれぞれ1つ)

		よくしている (一週間に1回以上)	時々している (ひとつき 一月に1回以上)	あまりしていない・ していない
ア	食事を作る	1	2	3
イ	食事の後かたづけ	1	2	3
ウ	ゴミ出し	1	2	3
エ	自分の部屋のそうじ	1	2	3
オ	家の中のそうじ	1	2	3
カ	フロ洗い	1	2	3
キ	せんたく	1	2	3
ク	買い物やおつかい	1	2	3
ケ	親の仕事の手伝い	1	2	3

問 8 あなたは、次のようなことはだれがするのが一番よいと思いますか。
(選択はそれぞれ 1 つ)

		男の人が するのが よい	どちらか といえば 男の人が するのが よい	協力して するのが よい	どちらかと いえば女の 人がするの がよい	女の人 がする のがよ い	わからない
ア	お金をかせぐこと	1	2	3	4	5	6
イ	料理・そうじ・洗たくなど	1	2	3	4	5	6
ウ	子どもの世話	1	2	3	4	5	6
エ	病気や高れい、障がいのある家族の世話	1	2	3	4	5	6

4 仕事・将来について

問 9 あなたは「男は仕事をして、女は家で家事(育児、介護などを含む)をするべきだ」という性別によって役割分担をするという考え方について、どのように思いますか。
(選択は 1 つ)

- | | |
|-------------------|-----------|
| 1. そう思う | 4. そう思わない |
| 2. どちらかといえばそう思う | 5. わからない |
| 3. どちらかといえばそう思わない | |

問 10 男性が家事(育児、介護などを含む)を行うことについて、あなたの考えにあてはまる番号をすべてえらんでください。(選択はいくつでも)

- | |
|---|
| 1. 男性も家事(育児、介護などを含む)を行うことはあたりまえである
2. 家事(育児、介護などを含む)を行う男性は、時間の使い方が上手で仕事もできる
3. 男性が家事(育児、介護などを含む)に参加すると、男性自身も充実感を得られる
4. 男性が家事(育児、介護などを含む)に参加すると、子どもにいい影響を与える
5. 男性が家事(育児、介護などを含む)に参加すると、仕事と両立させることが、現実として難しい
6. 男性が家事(育児、介護などを含む)に参加すると、周囲から冷たい目で見られる
7. 家事(育児、介護などを含む)は女性の方が向いている
8. 男性は、家事(育児、介護などを含む)を行うべきではない
9. その他()
10. 特にな
11. わからない |
|---|

問 11 あなたは将来、どんな仕事につきたいと考えていますか。(選択は 1 つ)

- | | |
|--------------------|---|
| 1. 会社員 | 17. 公務員 |
| 2. スポーツ選手 | 18. 調理師・料理人・シェフ |
| 3. 学者・博士 | 19. パン屋 |
| 4. 学校の先生 | 20. パティシエ |
| 5. 保育士・幼稚園の先生 | 21. 電車・バス・車などの乗り物の運転手 |
| 6. 政治家 | 22. エンジニア |
| 7. 起業家 | 23. 宇宙飛行士 |
| 8. 警察官・刑事 | 24. パイロット |
| 9. 弁護士・検察官・裁判官 | 25. キャビンアテンダント |
| 10. 消防士・救急隊・レスキュー隊 | 26. 画家・漫画家・イラストレーター |
| 11. 医師・歯科医師 | 27. デザイナー |
| 12. 看護師 | 28. 美容師・理容師・ヘアメイクアップアーティスト |
| 13. 薬剤師 | 29. 俳優・タレント・声優などの芸能人 |
| 14. 獣医 | 30. ユーチューバー等の動画投稿者 ^{どうがとうこうしや} |
| 15. 動物の飼育員 | 31. わからない |
| 16. 臨床心理士・カウンセラー | 32. その他(具体的に:) |

問 12 あなたは将来、仕事と家庭について、どのようにしたいと思いますか。
(選択は 1 つ)

- | |
|---------------------|
| 1. 仕事も家庭も大切にした生活 |
| 2. 仕事よりも家庭を大切にした生活 |
| 3. 家庭よりも仕事を大切にした生活 |
| 4. 仕事はせず、家庭を大切にした生活 |
| 5. わからない |

問 13 将来なりたい仕事を実現する上で、「男であること」もしくは「女であること」といった性別が影響^{えいきやう}すると思いますか。(選択は 1 つ)

- | | |
|-------------------------------|----------------------------|
| 1. 影響 ^{えいきやう} する | 4. 影響 ^{えいきやう} しない |
| 2. 少し影響 ^{えいきやう} する | 5. わからない |
| 3. あまり影響 ^{えいきやう} しない | |

5 性別・男女の^{びょうどう}平等意識について

問 14 あなたは、自分が男性または女性に生まれたことをどう思いますか。(選択は 1 つ)

1. 良かったと思っている	3. どちらともいえない
2. 反対なら良かったと思っている	4. わからない

↓
<問 13 で「2 反対なら良かったと思っている」を選択した人だけお答えください。>

問 14-1 理由は何ですか。

自由記述

問 15 あなたは、性的少数者(セクシュアル・マイノリティ、LGBTQ 等)のことを、自分や自分に関わりのある人の問題として、悩んだり、考えたりしたことがありますか。(選択は 1 つ)

1. (自分の問題として)ある
2. (友達や家族のことなど自分に関わりのある人の問題として)ある
3. ない

※性的少数者(セクシュアル・マイノリティ、LGBTQ等)とは

自分と同じ性別の人を好きになる人、からだの性とこころの性(自分が認識する性)が一致しない人、だれも好きにならない人などのこと。

6 ^{だんじょきょうどうさんかく}男女共同参画に関する用語について

問 16 あなたは、次の言葉とその内容を知っていますか。(選択はそれぞれ 1 つ)

		言葉も内容も知っている	言葉は聞いたことがあるが内容は知らない	言葉も内容も知らない
ア	^{だんじょびょうどう} 男女平等	1	2	3
イ	ハラスメント	1	2	3
ウ	ドメスティック・バイオレンス(DV)	1	2	3

これでアンケートはおわりです。ありがとうございました。

小牧市男女共同参画に関する事業所アンケート

ご協力をお願い

皆様には、日頃から市政全般にわたり、ご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

小牧市では、平成15年に制定した「小牧市男女共同参画条例」に基づき、男性、女性、性別を問わず、お互いを理解し、尊重しあえる“男女共同参画社会”を目指して、「第4次小牧市男女共同参画基本計画」に基づきさまざまな取り組みを実施してまいりました。

この調査は、男女共同参画に関して、市内の事業所の皆様のお考えやご意見をお伺いするもので、調査結果は「第5次小牧市男女共同参画基本計画」を策定するうえでの資料にさせていただきます。

なお、この調査は、行政上の基礎資料として活用することを目的としており、他の目的に使用することはありません。なお、ご回答は無記名です。調査結果は、統計的に処理いたしますので、個人が特定される形で個別の回答や個人情報が外部に漏れることは一切ございません。

令和7年10月 小牧市

◆記入にあたって◆

- ・この調査にお答えいただくのは、小牧市内の事業所から無作為に選ばれた300社です。
- ・回答の方法は、①インターネットの専用フォームに入力、②当調査票に記入(郵送)の2種類があります。
- ・回答は貴事業所の総務・人事などの担当者様に記入をお願いいたします。
- ・特に記載がない場合、原則として「貴事業所」とは、この調査票が送られた当該事業所(支店の場合は支店のみ)を示します。
- ・記入の際は、黒の鉛筆やボールペンなどではっきりと記入してください。
- ・質問には(選択は1つ)、(選択はいくつでも)などと書いてありますので、その数にしたがって回答してください。
- ・回答が「その他」に当てはまる場合は、お手数ですが()内になるべく具体的に内容を回答してください。
- ・質問によっては回答していただく方が限られる場合がありますので、矢印や説明にしたがって答えてください。
- ・このアンケートは、小牧市が株式会社 名豊に委託して実施しています。調査に関するお問い合わせは、下記までお願いします。

①インターネットの専用フォームに入力の場合
右横の二次元コードから
専用フォームにアクセスしてください。
URL: <https://questant.jp/q/ZEJA92B9>
ID: ****
※IDは二重回答を防ぐために使用するもので、回答者を
特定するものではありません。



②当調査票に記入(郵送)の場合
記入いただいた調査票は、
10月24日(金)
までに、同封の返信用封筒(切手不要)に
入れて、お名前を書かずに、郵便ポストに
投函してください。

調査の主旨について:小牧市 こども未来部 多世代交流プラザ 男女共同参画係
電話:0568-71-9842 e-mail:tasedai@city.komaki.lg.jp

調査の回答方法について:株式会社 名豊 政策1課
電話:052-526-6001

1 事業所の概要について

問 1 主な業種について、お答えください。(選択は 1 つ)

1. 建設業	8. 不動産業
2. 製造業	9. 飲食店・宿泊業
3. 電気・ガス・水道業	10. 医療・福祉業
4. 情報通信業	11. 教育・学習支援業
5. 運輸業	12. 娯楽業
6. 卸売・小売業	13. その他(具体的に:)
7. 金融・保険業	

問 2 貴事業所の従業員数について、お答えください(令和7年9月1日現在)。

	男性	女性
正規従業員	人	人
パートタイム従業員(アルバイト含む)	人	人
契約社員	人	人
派遣社員	人	人

※パートタイム従業員＝1日の所定労働時間または1週間の所定労働日数が一般労働者より少ない常勤労働者。

※契約社員＝事業所などと直接契約し、あらかじめ定めた契約期間雇用される者。

※派遣社員＝労働者派遣法に基づき派遣元事務所から派遣された者。

問 3 貴社全体(本社・支店・営業所などの合計)の従業員数(正規従業員のみ)は、次のどれに該当しますか(令和7年9月1日現在)。(選択は 1 つ)

1. 10 人未満	3. 50～99 人	5. 300～499 人	7. 1,000 人以上
2. 10～49 人	4. 100～299 人	6. 500～999 人	

問 4 貴事業所の管理職等の状況について、お答えください(令和7年9月1日現在)。

従業員数	男性	女性	合計
役員・事業主相当職	人	人	人
部長相当職	人	人	人
課長相当職	人	人	人
係長相当職	人	人	人
合計	人	人	人

問5 問4で女性管理職の人数が、男性管理職より少ない事業所に伺います。女性管理職が少ないのはどのような理由からですか。(選択は1つ)

1. 必要な知識や経験、判断力などを有する女性が少ないから
2. 役職に就くための在職年数を満たす女性がいらないから
3. 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職するから
4. 業務の内容(体力を要する仕事など)に制約があるから
5. 上司や同僚、部下となる従業員が女性管理職を希望しないから
6. 出産・育児・介護などによる一時休職が予想されるから
7. 女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多いから
8. その他(具体的に:)

問6 女性従業員が活躍することで、どのような効果があると思いますか。(選択はいくつでも)

1. 男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになる
2. 企業のイメージアップにつながる
3. 企業の生産性が向上する
4. 女性の視点を企業が取り入れることにより、多様なニーズに応えられる
5. 女性の声が反映されるようになり、女性従業員の働く意欲が向上する
6. 労働時間の短縮等、職場風土の改善で組織が活性化される
7. 少子高齢化社会の中で労働力の確保につながる
8. わからない
9. その他(具体的に:)
10. 効果はないと思う

2 従業員の育児・介護などとの両立支援について

問 7 貴事業所では、仕事と家事(育児、介護などを含む)との両立を支援するために、どのような取り組みを行っていますか。(取り組みそれぞれについて1つずつ選択)

育児		実施している	実施していない	
			今後 実施予定	実施予定 なし
ア	育児休業制度の導入	1	2	3
イ	子の看護休暇制度の導入	1	2	3
ウ	妊娠中の通院休暇制度や妊娠障害がある場合の休暇制度	1	2	3
エ	事業所内託児施設の設置	1	2	3
オ	フレックスタイムの導入・短時間勤務など、勤務時間の柔軟な対応	1	2	3
カ	有給休暇の半日未満単位での取得 (両立支援策としてではない場合も含む)	1	2	3
キ	保育料など育児に要する経費の援助	1	2	3
ク	育児期間中の深夜労働・所定外労働・転勤などの免除	1	2	3
ケ	再雇用制度(子育てなどを理由に退職した人を再び雇用することで、定年退職後の再雇用は含めません)の充実	1	2	3
コ	育児休業取得者にプラスの評価を行う制度の導入	1	2	3
サ	その他(具体的に:)	1	2	3

問 8 へ

介護		実施している	実施していない	
			今後 実施予定	実施予定 なし
ア	介護休業制度の導入	1	2	3
イ	フレックスタイムの導入・短時間勤務など、勤務時間の柔軟な対応	1	2	3
ウ	有給休暇の半日未満単位での取得 (両立支援策としてではない場合も含む)	1	2	3
エ	介護期間中の深夜労働・所定外労働・転勤などの免除	1	2	3
オ	再雇用制度(子育てなどを理由に退職した人を再び雇用することで、定年退職後の再雇用は含めません)の充実	1	2	3
カ	その他(具体的に:)	1	2	3

問 8 へ

<問 7 でどれか 1 つでも「1 実施している」と答えた事業所にお聞きます。>

問 8 上記取り組みを実施したことにより、どのような効果や変化がありましたか。
(選択はいくつでも)

1. 女性従業員の定着率の上昇	6. 外部の評価・企業イメージの向上
2. 意欲や能力のある女性の人材活用	7. 就職希望者の増加
3. 従業員同士が助け合う雰囲気や一体感の醸成	8. 総合的な経営面での効果
4. 女性従業員の責任感の向上	9. その他
5. 仕事の進め方の効率化や業務改善	(具体的に:)

問 9 貴事業所では令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に、出産した従業員(男性の場合、配偶者が出産した者)は何人いましたか。

育 児	出産した女性従業員	人	配偶者が出産した男性従業員	人
	うち育児休業を取得した女性従業員	人	うち育児休業を取得した男性従業員	人
	平均取得期間		平均取得期間	
	1. 1週間未満 3. 3ヶ月未満 5. 1年未満 2. 1ヶ月未満 4. 6ヶ月未満 6. 1年以上		1. 1週間未満 3. 3ヶ月未満 5. 1年未満 2. 1ヶ月未満 4. 6ヶ月未満 6. 1年以上	

問 10 問 9 で育児休業を取得した従業員がいる場合にお答えください。休業中の従業員の業務に関して、どのように対応しましたか。(選択は 1 つ)

1. 新たに正規従業員を雇用した
2. 派遣社員やアルバイト等を代替要員として雇用した
3. 事業所内の他の部門等から、人員を異動させた
4. 代替要員の補充等を行わず、同じ部門の他の社員で対応した
5. その他(具体的に:)

問 11 貴事業所における育児休業は、どの程度の期間取得できますか。「3」を選択された場合、具体的な年齢をお教えてください。(選択は 1 つ)

1. 子どもの年齢が 1 歳まで	→ 何歳まで取得できますか 歳 月
2. 子どもの年齢が 1 歳 6 ヶ月未満	
3. 子どもの年齢が 1 歳 6 ヶ月以上	
4. 規定がない	
5. その他(具体的に:)	

問 12 貴事業所では令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に、介護休業を取得した人は何人いましたか。

介 護	男性	人	女性	人
	平均取得期間		平均取得期間	
	1. 10 日未満 3. 50 日未満 5. 90 日未満 2. 30 日未満 4. 70 日未満 6. 90 日以上		1. 10 日未満 3. 50 日未満 5. 90 日未満 2. 30 日未満 4. 70 日未満 6. 90 日以上	

問 13 問 12 で介護休業を取得した従業員がいる場合にお答えください。休業中の従業員の業務に関して、どのように対応しましたか。(選択は 1 つ)

1. 新たに正規従業員を雇用した
2. 派遣社員やアルバイト等を代替要員として雇用した
3. 事業所内の他の部門等から、人員を異動させた
4. 代替要員の補充等を行わず、同じ部門の他の社員で対応した
5. その他(具体的に:)

問 14 女性活躍推進法に基づいた一般事業主行動計画を策定していますか。(選択は 1 つ)
※令和4年4月1日から、労働者が 101 人以上 300 人以下の企業にも策定・届出と情報公開が義務化されています。

1. 策定している
2. 現在策定中、または策定を予定している
3. 今のところ、策定の予定はない
4. その他(具体的に:)

3 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

問 15 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスについて、どのような取り組みを行っていますか。(選択はいくつでも)

1. 管理職の意識改革を行っている
2. 管理職以外の従業員の意識改革を行っている
3. 長時間残業の削減や労働時間の短縮など働き方の見直しを行っている
4. 年休を取りやすい環境を整えている
5. ノー残業デーを設定している
6. 育児休暇・介護休暇を取りやすい環境を整えている
7. 在宅勤務を行うことができるようになっている
8. フレックスタイムの導入や時間短縮勤務を行うことができるようになっている
9. ワーク・ライフ・バランスを推進するための責任者を定めている
10. その他(具体的に:)

問 16 ワーク・ライフ・バランスを推進する上で、特に重要なことは何だと思えますか。
(選択は3つまで)

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| 1. 企業トップの意識 | 6. 両立に取り組みやすい職場の雰囲気づくり |
| 2. 管理職への周知・理解の促進 | 7. 保育園など、社会環境の整備 |
| 3. 人事担当者への周知・理解の促進 | 8. 育児・介護休業法などの法律の知識の普及 |
| 4. 従業員への両立支援制度についての情報提供 | 9. 事業所内の相談窓口の設置 |
| 5. 行政の経費援助 | 10. その他(具体的に:) |

4 各種ハラスメントの防止について

問 17 貴事業所では、ハラスメントの防止について、どのような取組みを行っていますか。
(選択はいくつでも)

1. ハラスメントの防止や対処の内容を就業規則等で明確化している
2. ハラスメントについての相談・苦情窓口の設置
3. ハラスメント防止についての研修などの実施
4. 社内報や啓発資料などを活用し、従業員の意識啓発を図る
5. 実態把握のための調査の実施
6. その他(具体的に: _____)

問 18 貴事業所では、ハラスメントと思われる問題が生じたことがありますか。(選択は1つ)

		ある	ない	わからない
ア	パワー・ハラスメント	1	2	3
イ	セクシュアル・ハラスメント	1	2	3
ウ	マタニティ・ハラスメント	1	2	3
エ	パタニティ・ハラスメント※	1	2	3
オ	SOGIハラ※・アウティング※	1	2	3

※パタニティ・ハラスメント＝育児を理由とする休暇や時短勤務等を希望する男性に対する嫌がらせ

※SOGIハラ＝性的指向や性自認に関する侮辱的な言動や不当な取扱いなど

※アウティング＝本人の了承を得ずにセクシュアリティを第三者に暴露すること



<問 18で1つでも「1 ある」と答えた事業所にお聞きします。>

問 19 貴事業所において、実際にハラスメントの事案が起こった際、対応として特に難しいと感じたのはどのようなことですか。(選択はいくつでも)

1. 当事者のプライバシーの保護
2. 加害者の可能性のある者に、ハラスメント問題を理解させること
3. 相談対応者のスキル・知識の不足
4. 被害者の精神的なケア
5. 当事者の言い分の食い違いなど、事実確認が困難
6. 相談を受けた後の対処の調整
7. 日常の業務が忙しく、対応するための時間が取れない
8. どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい
9. 相談窓口の整備等に経費がかかるため難しい
10. その他(具体的に: _____)
11. 特にない

5 男女共同参画社会について

問20 貴事業所において男女共同参画を進めるにあたって、今後、小牧市が力を入れていくべきだと思うことは、どのようなことですか。(選択はいくつでも)

1. 保育施設や保育サービスの充実
2. 在宅介護サービスや介護施設の充実
3. 女性従業員の雇用管理などについて参考となる事例の紹介
4. 男性の家事・育児・介護などへの参画を促す啓発
5. 広報紙やパンフレットなどによる啓発
6. 結婚や育児退職後の再就職に向けた支援や能力開発の機会の提供
7. 男女共同参画に関する事業者間のネットワークづくりや情報交換の機会の提供
8. 男女がともに活躍できる職場づくりを行う優良企業の表彰、顕彰
9. その他(具体的に:)

問 21 男女共同参画について、何かご意見があればお聴かせください。

自由意見欄

これでアンケートはおわりです。ご協力ありがとうございました。

小牧市男女共同参画に関するアンケート
調査結果報告書

発行年月：令和8年3月

発 行：小牧市 多世代交流プラザ
〒485-0041

愛知県小牧市小牧三丁目555番地

電 話：0568-71-9842