資料２

宇治市男女共同参画に関する
市民意識・実態調査および事業所調査
結果報告書

令和７年６月

宇　治　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.....1

Ⅱ　調査結果の概要.....2

１　市民意識調査.....2
（１）男女共同参画の意識について.....2
①負担感や生きづらさを感じるきっかけ.....2
②性別役割分担意識.....2
③各分野の男女の地位の平等感.....2
④性別に起因する負担感や生きづらさ.....3
⑤相談窓口の認知度.....3
⑥男女共同参画に関する用語や事柄の周知度.....3
⑦この５年間の男女共同参画の変化.....3

（２）家庭での役割について.....4
①家庭での役割分担に対しての満足度.....4
②男性が家事、育児、介護、地域活動に積極的に参加していくために必要なこと.....4

（３）教育について.....4
①子どもにどのように育ってほしいか.....4
②男女共同参画を進めるために子どもの教育において必要なこと.....4

（４）仕事について.....5
①女性の就労についての考え方.....5
②誰もが働きやすくなるために重要な点.....5
③管理職（課長相当職以上）への昇進希望.....5
④昇進することについてのイメージ.....5
⑤女性の管理職を増やすための効果的な取組.....5
⑥働く目的や理由.....5

⑦今の職場・仕事に対する不満や悩み……6
⑧育児休業制度・介護休業制度の利用状況……6
⑨今後の就労意向……6
⑩現在働いていない理由……6

（５）地域社会での生活と活動について……6
①地域活動の参加状況……6
②地域活動への参加意向……7
③地域活動に参加する際に支障となること……7
④地域活動における男女の違いの有無……7
⑤女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと……7

（６）ドメスティック・バイオレンスについて……7
①ＤＶを受けた経験……7
②ＤＶの相談状況……7
③ＤＶを相談しなかった理由……8
④ＤＶを防止し解決するために必要なこと……8

（７）ハラスメントについて……8
①ハラスメントを受けた経験……8

（８）性的マイノリティについて……8
①性的マイノリティの方が暮らしやすい社会……8

（９）防災について……9
①防災・災害復興対策において性別に配慮した対応が必要なこと……9

（10）ワーク・ライフ・バランスについて……9
①「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人生活」の関わり方……9

（11）政策・方針決定の場への参画について……9
①政策・方針決定の場への参画意向……9

（12）今後の取り組みについて……9
①男女共同参画のまちづくりを推進するために必要な行政施策……9

２　事業所調査……10
（１）育児・介護との両立支援について……10
①育児・介護休業の取得状況……10
②育児・介護支援対策の有無……10
③企業認定・認証制度の認知度……10
④企業認定・認証を取得しない理由……10

⑤両立支援のための取組の実施状況.....10
⑥両立支援のための取組の結果.....11
⑦両立支援を進めることにより期待できる効果.....11
⑧両立支援を推進する上での課題.....11

（２）女性の活躍推進について.....11
①従業員の取扱状況.....11
②女性の雇用状況の変化.....11
③女性の雇用についての考え.....11
④女性の積極的登用のための取組の実施状況.....12
⑤ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の実施状況.....12
⑥女性を管理職に登用する上での課題.....12

（３）男女がともに働きやすい環境について.....12
①ハラスメント防止のための取組の実施状況.....12

（４）男女共同参画に関する今後の取組について.....13
①男女共同参画を進めるにあたり行政に対して希望すること.....13

Ⅲ　調査結果.....14

１　市民意識調査.....14
（１）回答者属性.....14
（２）男女共同参画の意識について.....17
（３）家庭での役割について.....54
（４）教育について.....60
（５）仕事について.....63
（６）地域社会での生活と活動について.....80
（７）ドメスティック・バイオレンスについて.....86
（８）ハラスメントについて.....94
（９）性的マイノリティについて.....96
（10）防災について.....97
（11）ワーク・ライフ・バランスについて.....98
（12）政策・方針決定の場への参画について.....102
（13）今後の取り組みについて.....103

２　事業所調査.....104
（１）事業所について.....104
（２）女性の活躍推進について.....108
（３）男女がともに働きやすい環境について.....113
（４）育児・介護との両立支援について.....114
（５）男女共同参画に関する今後の取組について.....120

Ⅳ　自由記述 121

1　市民意識調査 121
（1）男女共同参画の意識について 121
（2）市の取り組みについて 123
（3）ワーク・ライフ・バランスについて 124
（4）政策・方針決定の場への参画について 124
（5）仕事について 125
（6）教育について 126
（7）地域社会での生活と活動について 126
（8）防災について 126
（9）家庭での役割について 127
（10）性的マイノリティについて 127
（11）ドメスティック・バイオレンスについて 127
（12）その他 127

2　事業所調査 128

Ⅴ　調査票 130

1　市民意識調査 130
2　事業所調査 140

Ⅰ　調査の概要

１　調査の目的

「宇治市男女共同参画計画（第５次ＵＪＩあさぎりプラン）」に次ぐ新たな計画の策定の基礎資料として、調査を実施するものです。

２　調査対象

市民意識調査：宇治市在住の 16 歳以上の市民から無作為抽出
事業所調査：宇治市内の事業所から無作為抽出

３　調査期間

令和７年１月 28 日～令和７年３月 10 日

４　調査方法

郵送による配布、郵送・ＷＥＢによる回収

５　回収状況

	配　布　数	有効回答数	有効回答率
市民意識調査	4,000 通	1,370 通	34.3%
事業所調査	300 通	93 通	31.0%

６　調査結果の表示方法

・回答は各質問の回答者数を基数とした百分率（%）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、無回答を排除しているため、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。

Ⅱ　調査結果の概要

１　市民意識調査

（１）男女共同参画の意識について

①負担感や生きづらさを感じるきっかけ

家族の育児や介護に関することで女性が負担を感じている（問６）

「特に生きづらさを感じていない」は女性で 17.7%、男性で 22.7%と、女性の方が生きづらさを感じている割合が高くなっています。

内容については「家族の育児や介護」、「仕事と家事・育児・介護の両立」で女性の割合が高くなっています。

②性別役割分担意識

性別役割分担に否定的な割合は男女とも増加（問７）

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に否定的な人の割合は、女性は 61.3%、男性は 51.4%です。前回調査と比べると、男性に比べて女性の変化が大きく、否定的な人の割合が約 6 ポイント（男性は約 2 ポイント）増えています。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に賛成する人の理由では、女性では「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」（59.3%）が最も高く、男性では「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとってよいと思うから」（60.0%）が最も高くなっています。

一方の反対する人の理由では、男女とも「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」（女性 75.2%、男性 61.4%）が最も高くなっています。

③各分野の男女の地位の平等感

男女とも「政治の場」と「社会通念・慣習・しきたりなど」で特に男性優遇感が強い（問８）

全体では「学校教育の場」と「地域」は、４～５割が「平等になっている」と回答していますが、それ以外のほとんどの分野では“男性優遇”（「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」の合計）が５割を超えています。特に「政治の場」と「社会通念・慣習・しきたりなど」は“男性優遇”は８割近くとなっています。各分野を総合的にみた「社会全体では」も“男性優遇”の割合は約７割となっています。

性別でみると、すべての分野で女性の方が“男性優遇”が高くなっており、一方、すべての分野で男性の方が「平等になっている」が高くなっています。

前回調査と比較すると、男女ともほとんどの分野でわずかながら“男性優遇”が減少しています。

④性別に起因する負担感や生きづらさ

性別に起因する負担感や生きづらさを、女性は３人に１人が、男性は７人に１人が感じたことがある（問９）

性別に起因する負担感や生きづらさを感じたことがあるのは、女性は男性の約３倍の割合です。

どのようなときに感じたかでは、女性で「女性は仕事をしていても家事、育児、介護の責任を担わされる風潮」（80.6%）「家事、育児、介護は女性がするのが当たり前という考え」（75.7%）が突出して高く、男性では「男性は家族を養って一人前という考え」（56.3%）と「男性は強さやリーダーシップを発揮することを求められる風潮」（52.9%）が半数を超えています。

⑤相談窓口の認知度

男性のための相談窓口の認知度が特に低い（問 10）

女性のための相談（面接相談・電話相談）を知っているのは、全体で 16.9%となっており、女性が 21.3%、男性が 11.7%です。男性のための相談（電話相談）を知っているのは、全体で 8.0%にとどまっており、男女で認知率にほとんど差がありません。

⑥男女共同参画に関する用語や事柄の認知度

「ドメスティック・バイオレンス（DV）」、「マタニティ・ハラスメント」は、半数以上が内容まで知っていると回答（問 11）

「ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）」と「マタニティ・ハラスメント」は「内容まで知っている」割合が５割を超えており、「言葉を見たり聞いたりしたことはある」を合わせた認知度はいずれも９割近くとなっています。

16 項目のうち 11 項目は認知度が５割を超えていますが、認知度が低い項目としては「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」、「第５次ＵＪＩあさぎりプラン（宇治市男女共同参画計画）」、「宇治市男女生き生きまちづくり条例」の３項目が特に低く「全く知らない」が７割を超えています。

性別でみると、「マタニティ・ハラスメント」「ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）」、「第５次ＵＪＩあさぎりプラン（宇治市男女共同参画計画）」、「宇治市男女生き生きまちづくり条例」は女性の方が認知度は高く、これら以外は男性の方が認知度は高くなっています。

⑦この５年間の男女共同参画の変化

前進したと感じる人の方が多いのは「男女平等の考え方」のみ（問 12）

「男女平等の考え方」については、約５割の人が“前進”（「前進した」と「どちらかといえば前進した」の合計）と回答していますが、それ以外の項目では４割未満となっています。

性別でみると、「市の女性の健康保持に関する支援」以外のすべての項目で、男性の方が女性より“前進”の割合が高くなっています。

前回調査と比較すると、男性では「ワーク・ライフ・バランスの実現」が“前進”と回答している方が増加しています。また、男女ともにわずかながら「会社などでの女性管理職の数」「市の女性の健康保持に関する支援」で“前進”と回答した方が減少しています。

（２）家庭での役割について

①家庭での役割分担に対しての満足度

女性の約２割の方が家庭での役割に満足していない（問 13・14）

「満足」「どちらかといえば満足」を合わせた“満足”の割合が女性で 45.9%、男性 68.2%と 22.3 ポイント男性の方が高くなっています。また、「どちらかといえば不満」、「不満」を合わせた“不満”の割合が女性 20.5%、男性 5.6%となり、女性が家庭での役割に満足していない傾向にあります。

不満に感じる理由については「役割分担が不公平」の割合が女性で 68.5%と、男性と比べ 35.2 ポイント高くなっています。それ以外の理由は男性の方が高くなっており、特に「自分の意見が尊重されていない」の割合が 47.2%と、女性と比べ 26.7 ポイント高くなっています。

②男性が家事、育児、介護、地域活動に積極的に参加していくために必要なこと

男性の意識、職場の理解、家族間のコミュニケーションが上位３項目（問 15）

全体では、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」（63.9%）、「男性が家事・育児・介護などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」（56.9%）、「男性による家事・育児・介護などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」（56.4%）の上位３項目が半数を超えています。

性別でみると、男女ともに「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」（女性 65.2%、男性 62.6%）が最も高くなっています。また、ほとんどの項目で女性の回答割合の方が男性より高くなっています。

前回調査と比較すると、女性で「労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどのＩＣＴを利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」が増えています。

（３）教育について

①子どもにどのように育ってほしいか

女の子と男の子では、責任感を持つことへの期待度の差が大きい（問 16）

女の子に対する期待で最も高いのは、「やさしさと思いやりをもてる」（79.3%）で、２番目が「経済的な自立ができる」（73.6%）、３番目は「まわりに気配りができる」（72.4%）となっています。一方、男の子に対しては、「経済的な自立ができる」（79.3%）が最も高く、次いで「責任感をもてる」（77.7%）、「やさしさと思いやりをもてる」（74.2%）の順となっています。「経済的な自立ができる」は、女の子と男の子とでは、5.7 ポイントの差がみられています。

性別でみると、女性より男性の方が、女の子と男の子で期待する割合の差が大きい傾向です。

②男女共同参画を進めるために子どもの教育において必要なこと

子どもの教育において、全ての項目に対する意識が男性より女性の方が高い（問 17）

全体では、「進路や職業選択において多様な選択肢にふれる機会を与え、本人の希望を優先し応援する姿勢をもつ」（61.8%）、「男女双方に、経済的自立の意識をもつよう働きかける」（58.5%）、「『男の子だから』『女の子だから』といった役割やふるまいを性別で決めつけるような言い方をしない」（57.7%）の上位３項目の回答割合は、約６割となっています。

性別でみると、女性では「進路や職業選択において多様な選択肢にふれる機会を与え、本人の希望を優先し応援する姿勢をもつ」（67.0%）が最も高く、すべての項目で女性の方が男性より高くなっています。

（４）仕事について

①女性の就労についての考え方

女性の就労に対する考え方は、性別よりも年代による違いが大きい（問 18）

全体では、「結婚・出産にかかわらず仕事を続ける方がよい」の割合が「出産後は一時家庭に入り、育児が終われば再び仕事に就く方がよい」よりも高くなっていますが、年齢別でみると、「出産後は一時家庭に入り、育児が終われば再び仕事に就く方がよい」の割合が「結婚・出産にかかわらず仕事を続ける方がよい」よりも高くなっているのは、70 歳以上と 10・20 歳代のみで、30 歳代から 60 歳代までは、「結婚・出産にかかわらず仕事を続ける方がよい」の割合の方が高いか同率となっています。

前回調査と比較すると、男女とも「結婚・出産にかかわらず仕事を続ける方がよい」が増加して、女性の就労継続を肯定する意識が高まっています。

②誰もが働きやすくなるために重要な点

労働時間の短縮や職場復帰できる再雇用制度の検討（問 19）

「男女ともに労働時間の短縮を図ること」、「出産後も職場復帰できる再雇用制度を充実させること」（30.7%）が最も高くなっています。また男性の「男女の雇用機会を均等にすること」は女性よりも 10 ポイント以上高くなっています。

③管理職（課長相当職以上）への昇進希望

男性、独身の方が昇進希望の意欲が高い（問 20）

「頑張ってなりたい」「機会があればなりたい」を合わせた割合が男性 24.9%と女性と比べて 9.3 ポイント高くなっています。

配偶関係別にみると、結婚していない方が昇進希望の意欲が高い傾向にあります。

④昇進することについてのイメージ

男性は仕事に対してポジティブ、女性は家庭に対してネガティブなイメージがある（問 21）

「責任が重くなる」（65.5%）が最も高く、次いで「賃金があがる」（40.6%）、「能力が認められた結果である」（38.3%）となっており、上位３項目について性別にみると大きな差はありませんが、「仕事と家庭の両立が困難になる」について女性の方が高く、「自分自身で決められる事柄が多くなる」について男性の方が高くなっています。

⑤女性の管理職を増やすための効果的な取組

女性は家事や子育て等のサポート、男性は社内での意識改革が効果的な取組だと考えている（問 22）

「家事・出産・育児・介護など家族のサポート」と「子育て制度の充実」について男性と比べ女性の方が高くなっています。また、「社内の意識改革」については男性の方が高くなっています。

⑥働く目的や理由

全体で「生活費を得るため」が突出して高い（問 23）

全体で「生活費を得るため」が突出して高く、女性（76.1%）よりも男性（78.0%）の方が高くなっています。また女性の「働くことで視野を広げるため」は男性よりも 10 ポイント以上高くなっています。

⑦今の職場・仕事に対する不満や悩み

最も多い不満や悩みは「収入が少ない」こと（問 24）

最も回答割合が高い「収入が少ない」が突出して高く、男性（36.7%）よりも女性（43.5%）の方が高くなっています。

⑧育児休業制度・介護休業制度の利用状況

育児休業の利用経験は、女性 13.6%、男性 3.6%（問 25）

育児休業制度を利用したことがあると回答した人は、30 歳代が他の年代に比べて高くなっています。

前回調査と比較すると、男性では「制度を利用したことがある」が 2.1 ポイントの増加となっています。

介護休業の利用経験は、男女ともわずか（問 26）

介護休業については、休業取得が必要となったことがない割合が育児休業よりも高く、「制度を利用したことがある」と回答したのは女性の 3.4%、男性の 3.1%です。

前回調査と比較すると、男女とも「制度を利用したことがある」はわずかに高くなっています。

⑨今後の就労意向

女性の 30 歳代以下では９割以上が、40～50 歳代では６割以上が就労意向あり（問 27）

家事専業または無職（失業中など）の人のうち３人に１人は「すぐ働きたい」または「条件が整えば働きたい」と回答しています。

年齢別でみると、50 歳代以下ではほとんどの人が、「すぐ働きたい」または「条件が整えば働きたい」と回答しており、就労意向を示しています。

⑩現在働いていない理由

希望の勤務時間や雇用形態に合う勤め先が見つからない、健康の不安が大きな理由（問 28）

全体の上位３項目は、「希望の勤務時間に合う勤め先が見つからない」（39.7%）、「自分の健康に不安がある」（36.5%）、「自宅に近い勤め先が見つからない」（27.0%）となっています。

性別でみると、男性では、「希望の雇用形態に合う勤め先が見つからない」が女性に比べて突出して高くなっています。

（５）地域社会での生活と活動について

①地域活動の参加状況

女性の方が男性より参加率が高い（問 29）

全体では、「現在、参加している」（24.1%）と「過去に参加したことがある」（42.3%）を合わせて約７割です。

性別でみると、現在、過去とも参加経験は女性の方が高くなっています。

年齢別でみると、現在では 40 歳代の参加経験が高くなっています。

②地域活動への参加意向

今後の参加意向は、男性の方がやや高い（問 30）

男女とも「今後も参加したい（現在、参加している）」または「今後は参加したい」を合わせた参加意向は約４割となっており、男性の方がわずかに高くなっています。

年齢別でみると、30 歳代以下の参加意向が低くなっています。

③地域活動に参加する際に支障となること

若い世代や未婚者の地域活動情報の周知が少ない（問 31）

男性は、「仕事が忙しいこと」（30.0%）が最も高く、女性よりも 2.9 ポイント高くなっています。女性は、「健康・体力に自信がないこと」（32.6%）が最も高く、男性よりも 3.3 ポイント高くなっています。

年齢別・配偶関係別でみると、10・20 歳代、未婚者で「活動情報がないこと」が突出して高くなっています。

④地域活動における男女の違いの有無

地域活動では、女性が飲食の準備や後片付けをすることが多いという認識（問 32）

回答結果に男女の違いはほとんどなく、男女とも約６割が「特にない」と回答しています。地域活動における男女の違いとしては「会議や行事などで女性が飲食の準備や後片付けをすることが多い」が男女とも約 19%の回答割合で、地域活動における男女の違いに対する認識はほとんど変わりません。

⑤女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと

女性がリーダーになることへの男性の抵抗感、女性の抵抗感の両方をなくすことが必要（問 33）

全体では、「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと」が最も高く、次いで高いのが「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」であることは共通で、回答割合は男性の方がやや高くなっていますが大きな違いはみられません。すべての項目で、男性の方が女性より回答割合が高くなっています。

（６）ドメスティック・バイオレンスについて

①ＤＶを受けた経験

「受けたことがある」の回答割合は女性が男性の倍以上（問 34）

ＤＶにあたる行為を「受けたことがある」の割合は女性が 21.9%、男性が 9.5%です。

受けた内容についてもすべて女性の方が高くなっています。特に「ののしる、おどす、ばかにするなどのこころへの暴力」は女性の方が 8.6 ポイント高くなっています。

②ＤＶの相談状況

全体の約４割は、誰にも話さず、相談していない（問 35）

全体では、「誰にも話さず、相談していない」（38.9%）が最も高く、次いで「同僚や友人に相談した」（33.0%）、「家族・親族に相談した」（29.9%）となっています。

男性では、「誰にも話さず、相談していない」の割合が 57.4%と、女性よりも 25.3 ポイント高くなっています。

③ＤＶを相談しなかった理由

相談しない最も大きな理由は「相談しても無駄だと思ったから」（問 36）

「相談しても無駄だと思ったから」は全体では約５割が挙げており、最も高くなっています。

女性の方が高い項目として、「相談しても無駄だと思ったから」、「人に知られたくないから」、「恐怖感があるから」、「誰に相談してよいのかわからなかったから」、「相談したことが知られるとよりひどい暴力を受けると思ったから」が挙げられます。

④ＤＶを防止し解決するために必要なこと

ＤＶの防止と解決に必要なことに対して、男女でやや認識の違いがみられる（問 37）

「警察など関係機関と連携した相談体制の充実」と「公的相談窓口の強化」は全体で回答割合が約４割となっていますが、「当事者同士がよく話し合い理解を深める」は、男性の方が 7 ポイント以上高く、「緊急避難施設・一時保護施設の充実」「ＤＶ・デートＤＶに関する教育の充実」は、女性の方が 8 ポイント以上高くなっています。

男性の方が、ＤＶは当事者間の話し合いで解決できると考えている傾向が強く、一方女性は、相談窓口の充実と同じくらいＤＶから逃れるための支援の場が必要と考えることがうかがえます。

（７）ハラスメントについて

①ハラスメントを受けた経験

パワー・ハラスメントは男性、セクシュアル・ハラスメントは女性の被害が多い（問 38）

「ハラスメントの被害経験がある」人は、女性が 42.3%、男性が 27.5%で約 15 ポイント女性の方が高くなっています。

被害の内訳は、パワー・ハラスメントにあたる行為を受けた割合は男性の方が高く、セクシュアル・ハラスメントにあたる行為は女性の方が高くなっています。

年齢別にみると、30 歳以下で「年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われる」の割合が高くなっています。

（８）性的マイノリティについて

①性的マイノリティの方が暮らしやすい社会

性的マイノリティの理解を深め、差別や偏見を減らすための啓発活動が必要とされる（問 39）

全体では「性的マイノリティについての理解を深める教育プログラムを導入し、差別や偏見を減らすための啓発活動が行われている」（42.6%）が最も高くなっています。

性別で見ると、すべての項目で女性の方が高くなっており、特に「同性婚やパートナーシップ制度の導入、性的指向や性自認に基づく差別を禁止する法律が整備されている」「性的マイノリティの方が安心して利用できるトイレなどの設備が整備されている」は 9 ポイント以上高くなっています。

（９）防災について

①防災・災害復興対策において性別に配慮した対応が必要なこと

８割以上の人が、避難所の設備に性別の配慮が必要と認識（問 40）

「避難所の設備（トイレ、更衣室、洗たく干し場等）」、「災害時の救援医療体制（乳幼児、高齢者、障害者、妊産婦へのサポート事業）」が上位に挙げられています。

男女の回答に大きな違いはみられませんが、ほとんどの項目で女性の方が高くなっており、女性の方が性別に配慮した対応を求める傾向が強いことがうかがえます。

（10）ワーク・ライフ・バランスについて

①「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人生活」の関わり方

希望とは異なり、現実では、女性は「家庭生活」を、男性は「仕事」を優先する傾向（問 41）

「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人生活」のどれかひとつだけでなく、希望としては複数のことを優先したい人が男女とも約６割となっていますが、現実に複数のことを優先できている人は３割台となっています。

希望に比べて現実では、女性は「家庭生活」を優先している割合が、男性は「仕事」を優先している割合が高くなっています。

年齢別にみると現実では 40 歳代、50 歳代で「『仕事』と『家庭生活』を両立している」の割合が高くなっています。

（11）政策・方針決定の場への参画について

①政策・方針決定の場への参画意向

政策・方針決定の場への参画意向に男女で開き（問 42）

政治・地域・職場などにおいて、政策・方針決定の場へ参画したいと思う人の割合は、女性が 9.1%に対して男性は 19.1%で、約２倍となっています。

年齢別でみると、10・20 歳代と 30 歳代、40 歳代は 50 歳代以上に比べて参画意向が高くなっています。

（12）今後の取り組みについて

①男女共同参画のまちづくりを推進するために必要な行政施策

「介護・看護サービスの充実」、「保育サービスの充実」、「男女平等や男女共同参画に関する教育・啓発」が上位３項目（問 43）

男女とも「介護・看護サービスの充実」、「保育サービスの充実」、「男女平等や男女共同参画に関する教育・啓発」が上位３項目となっています。

性別でみると、「介護・看護サービスの充実」と「保育サービスの充実」は、男性と比べて女性の方が約 7 ポイント高くなっています。

２　事業所調査

（１）育児・介護との両立支援について

①育児・介護休業の取得状況

女性で育児休業取得者がいるのは約２割（問５）

令和５年度の育児休業の取得状況は、女性で１％以上の取得者がある事業所は 17.3%（16 社）で、男性の取得者がある事業所は 5.4%（５社）となっています。

介護休業の取得者がいる事業所は、女性で 6.5%（６社)、男性で 3.3%（３社）となっています。

②育児・介護支援対策の有無

育児支援対策を行う事業所は約５割（問６）

従業員の介護を支援する対策を行う事業所は 50.5%（47 社）で、従業員の育児を支援する対策を行う事業所は 58.1%（54 社）となっています。

③企業認定・認証制度の認知度

いずれの企業認定・認証制度とも「知らない」が半数を超える（問 14）

「①くるみんマーク」、「②えるぼし認定」、「③『京都モデル』ワーク・ライフ・バランス認証」の周知度は、いずれの企業認定・認証制度も「知らない」が半数を超えており、これらの企業認定・認証制度が浸透しているとはいえない状況です。

回答事業所のうち、取得済みは「①くるみんマーク」が 3.2%（３社)、「②えるぼし認定」が 1.1%（１社)、「③『京都モデル』ワーク・ライフ・バランス認証」が 8.6%（８社）となっています。

④企業認定・認証を取得しない理由

手が回らない、メリットがないが大きな理由（問 15）

３つのうちひとつでも「知っている」と回答した事業所（42 社）が取得しない理由は、「関心はあるが、忙しくて手が回らないから」が 38.1%（16 社）で最も高く、次いで「取得してもメリットがないと思うから」「認定基準、認証基準を満たしていないから、満たすのが難しいから」が 23.8%（10 社）となっています。

⑤両立支援のための取組の実施状況

有給休暇の取得推進は４割以上が取り組んでいる（問 16）

「すでに取り組んでいる」が４割を超えているのは「有給休暇の計画的取得、時季指定の取得の推進」（46.2%・43 社）です。次いで取組が多いのは、「短時間勤務やフレックスタイムなど弾力的な勤務形態」（39.8%・37 社)、「残業の事前承認による残業時間の削減の推進」（37.6%・35 社）が挙げられます。「時間単位の有給休暇の付与制度」（32.3%・30 社）も３割を超える事業所がすでに取り組んでいます。すでに一定の取組を行っている事業所の割合に比べて、「育児・介護サービス利用料の援助」、「事業所内託児所を設置」を策定している事業所は 3.2%（３社）にとどまり、事業所の金銭的負担が増大する取組は、すでに取り組んでいる事業所は少なく、今後の取組予定もないのが多い現状です。

⑥両立支援のための取組の結果

約２割の事業所の残業削減がすすんだ（問 17）

「残業削減がすすんだ」（19.4%・18 社）が最も高く約２割となっています。それ以外にも「職場が活性化した」「仕事の進め方が効率的になった」「離職者が減った」が１割を超えています。

⑦両立支援を進めることにより期待できる効果

従業員の離職防止が期待する効果として最も高い（問 18）

「中途退職する従業員が減少する」（52.7%・49 社）について半数以上が挙げています。次いで「チームや組織で助け合う雰囲気が醸成される」（28.0%・26 社）、「優秀な人材を採用できる」（26.9%・25 社）、「地域社会への貢献度が高い企業、先駆的な企業など企業イメージ向上につなげることができる」、「従業員全体の業務効率化に向けての意識改革を図ることができる」（22.6%・21 社）が挙げられています。従業員の離職率を下げることや社内で助け合う雰囲気をつくることで、結果的に業務効率化に向けての意識改革を図ることが期待されると考えられます。

⑧両立支援を推進する上での課題

最大の課題は代替要員の確保（問 19）

両立支援の取組の課題では、「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」（47.3%・44 社）について半数近くの事業所が挙げており、突出して高くなっています。「特に問題となることはない」と回答したのは 14.0%（13 社）のみで、多くの事業所が、代替要員の確保のほかにも何らかの課題を感じている状況です。

（２）女性の活躍推進について

①従業員の取扱状況

「募集・採用」、「配置・昇任」、「同一労働における賃金」では７～８割が格差なし、「定年・退職」では９割以上が格差はないと回答（問７）

“男性優遇”（「男性が優遇」と「どちらかと言えば男性が優遇」の合計）について「募集・採用」、「配置・昇任」（17.2%・16 社）が最も高く、次いで「同一労働における賃金」（15.1%・14 社）となっています。

②女性の雇用状況の変化

約２割は女性従業員が増えている（問８）

女性の雇用状況の変化では、女性従業員数、女性管理職数ともに「変わらない」の回答が大半を占めていますが、「増えている」の回答は女性従業員数で 25.8%（24 社）、女性管理職数で 15.1%（14 社）にみられます。

③女性の雇用についての考え

管理職よりも、従業員を増やしたい割合が高い（問９）

女性従業員数を「増やしたい」のは（24.7%・23 社）、女性管理職数を「増やしたい」のは（19.4%・18 社）となっており、女性従業員数で増やしたい割合が高くなっています。

④女性の積極的登用のための取組の実施状況

半数以上が女性従業員の積極的な採用にすでに取り組んでいると回答（問 10）

「従業員から職場環境の改善について意見要望を取り上げる」（62.4%・58 社）について６割を超える事業所が取り組んでおり、「従業員の勤務時間や担当業務などに本人の希望を反映」（57.0%・53 社）や「従業員の資格取得や社会貢献活動を支援」（53.8%・50 社）なども５割を超える事業所が取り組んでいます。

両立支援の取組と同様に、一定の取組が実施されている一方で、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しているのは約１割にとどまっています。

⑤ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の実施状況

数値目標の設定など踏み込んだポジティブ・アクションを行う事業所は少ない（問 11）

「公正な人事考課を行い、能力のある女性の昇任・昇格に努めている」、「職業生活と家庭生活とを両立させ、長く勤められるように、制度の工夫など職場の環境づくりに努めている」（47.3%・44 社）は、４割程度の事業所で実施されていますが、女性従業員や女性管理職比率の数値目標設定などの踏み込んだポジティブ・アクションを実施している事業所は１割に満たない状況です。

⑥女性を管理職に登用する上での課題

女性自身が管理職を望まないことが登用の大きな課題（問 12）

女性を管理職に登用するうえでの課題では、「女性自身が管理職を望まない傾向がある」（38.7%・36 社）、「残業や休日出勤、出張などができない女性が多い」（21.5%・20 社）、「女性の採用が少ない」、「出産、育児、介護等で離職する女性が多い」（18.3%・17 社）の順で挙げられています。女性自身の意識の問題のほかに両立支援にかかわることも挙げられているため、女性の管理職登用は両立支援と並行して取り組まれる必要があることがわかります。

特に課題はないとしている事業所の割合は 20.4%（19 社）で、両立支援に比べて高いことから、事業所によって取組に対する温度差がやや大きい様子がうかがえます。

（３）男女がともに働きやすい環境について

①ハラスメント防止のための取組の実施状況

４割以上がハラスメント防止の取組を行っていない（問 13）

ハラスメント防止の取組は、すべての項目で「今後の取組を検討中」もしくは「取組予定はない」と答えた“どれも取り組んでいない”が（36.6%・34 社）となっています。取り組んでいる内容では「倫理規定や行動基準等を、就業規則に規定」（48.4%・45 社）、「ハラスメントの相談・苦情を受け付ける相談窓口を設置」（39.8%・37 社）が高いですが、半数に達していません。

法改正により職場におけるハラスメント防止の取組が企業に義務づけられたことにより、今後は中小企業にも、取組が求められます。

（４）男女共同参画に関する今後の取組について

①男女共同参画を進めるにあたり行政に対して希望すること

保育所・学童保育などの子育て支援の充実を図るが最も多い希望（問 20）

「保育所・学童保育などの子育て支援の充実を図る」（47.3%・44 社）が最も高く、次いで「取り組みを進めている企業への表彰や助成金の拡充を図る」（28.0%・26 社）が挙げられています。

「特に何もない」は 21.5%（20 社）となっていますが、女性の活躍推進に関しては民間事業所への働きかけは不可欠であることから、事業所に対する効果的なアプローチの検討が必要です。

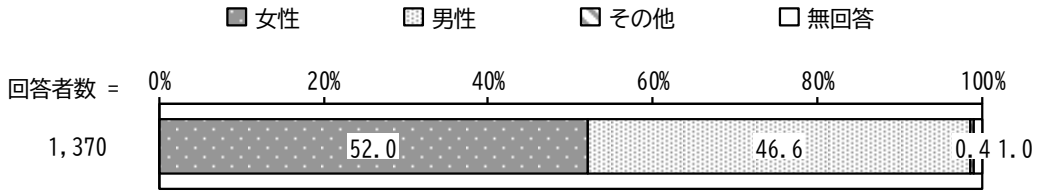
Ⅲ　調査結果

１　市民意識調査

（１）回答者属性

問１　あなたの性別をお書きください。あなた自身が自認する性別についてお答えください。

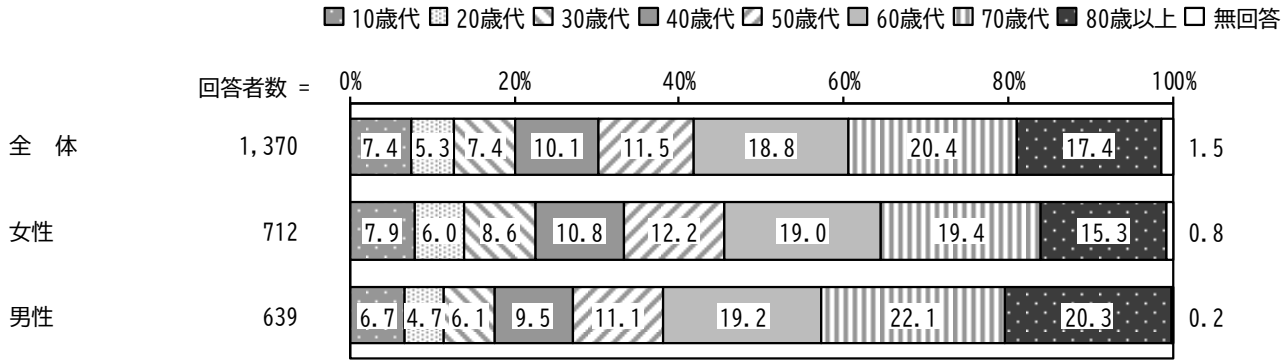
「女性」の割合が 52.0%、「男性」の割合が 46.6%となっています。



問２　あなたの年齢をお書きください。

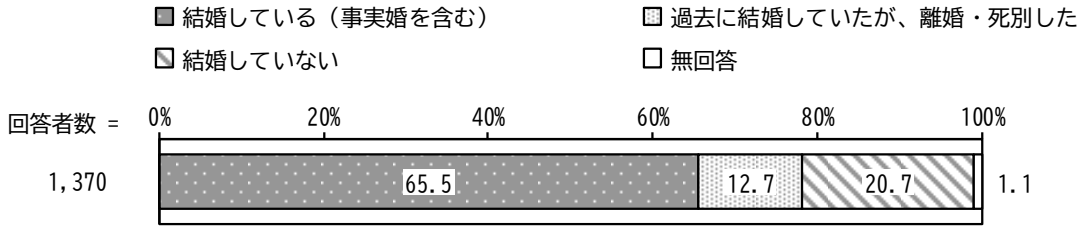
「70 歳代」の割合が 20.4%と最も高く、次いで「60 歳代」の割合が 18.8%、「80 歳以上」の割合が 17.4%となっています。

性別にみると、「80 歳以上」で男性の割合が高くなっています。



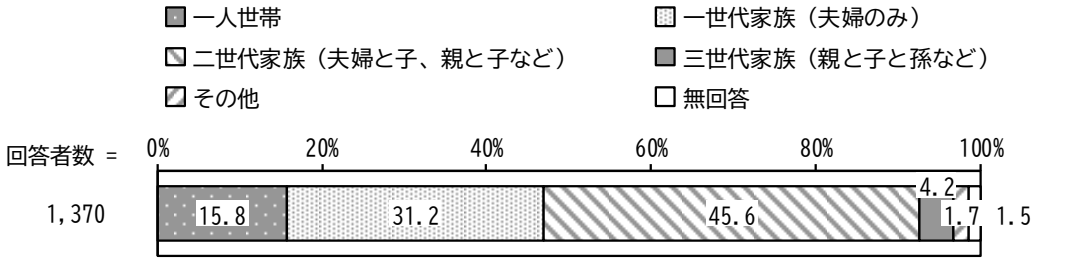
問３　あなたの現在の配偶関係（１つ選んでください）
※事実婚とは、婚姻届を出していないが事実上の婚姻状態にあることをいいます。

「結婚している（事実婚を含む）」の割合が 65.5%、「過去に結婚していたが、離婚・死別した」の割合が 12.7%、「結婚していない」の割合が 20.7%となっています。



問４　あなたの家族構成（１つ選んでください）

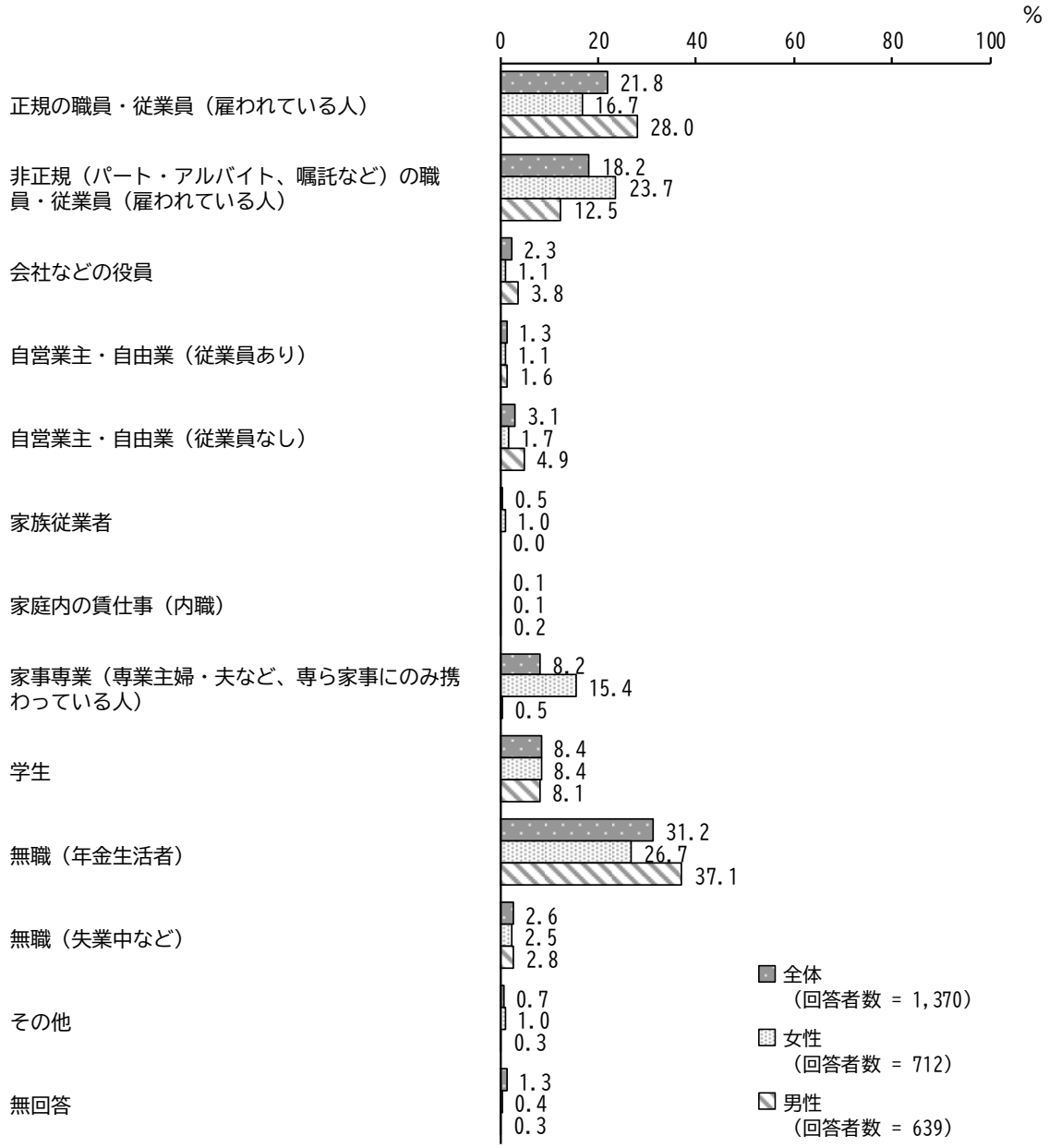
「二世代家族（夫婦と子、親と子など）」の割合が 45.6%と最も高く、次いで「一世代家族（夫婦のみ）」の割合が 31.2%、「一人世帯」の割合が 15.8%となっています。



問５　あなたの仕事の状況は、次のどれに当てはまりますか。
（複数の場合は主なものを１つ選んでください）

「無職（年金生活者）」の割合が 31.2%と最も高く、次いで「正規の職員・従業員（雇われている人）」の割合が 21.8%、「非正規（パート・アルバイト、嘱託など）の職員・従業員（雇われている人）」の割合が 18.2%となっています。

性別にみると、「家事専業（専業主婦・夫など、専ら家事にのみ携わっている人）」で女性の割合が高く、「正規の職員・従業員（雇われている人）」、「無職（年金生活者）」で男性の割合が高くなっています。

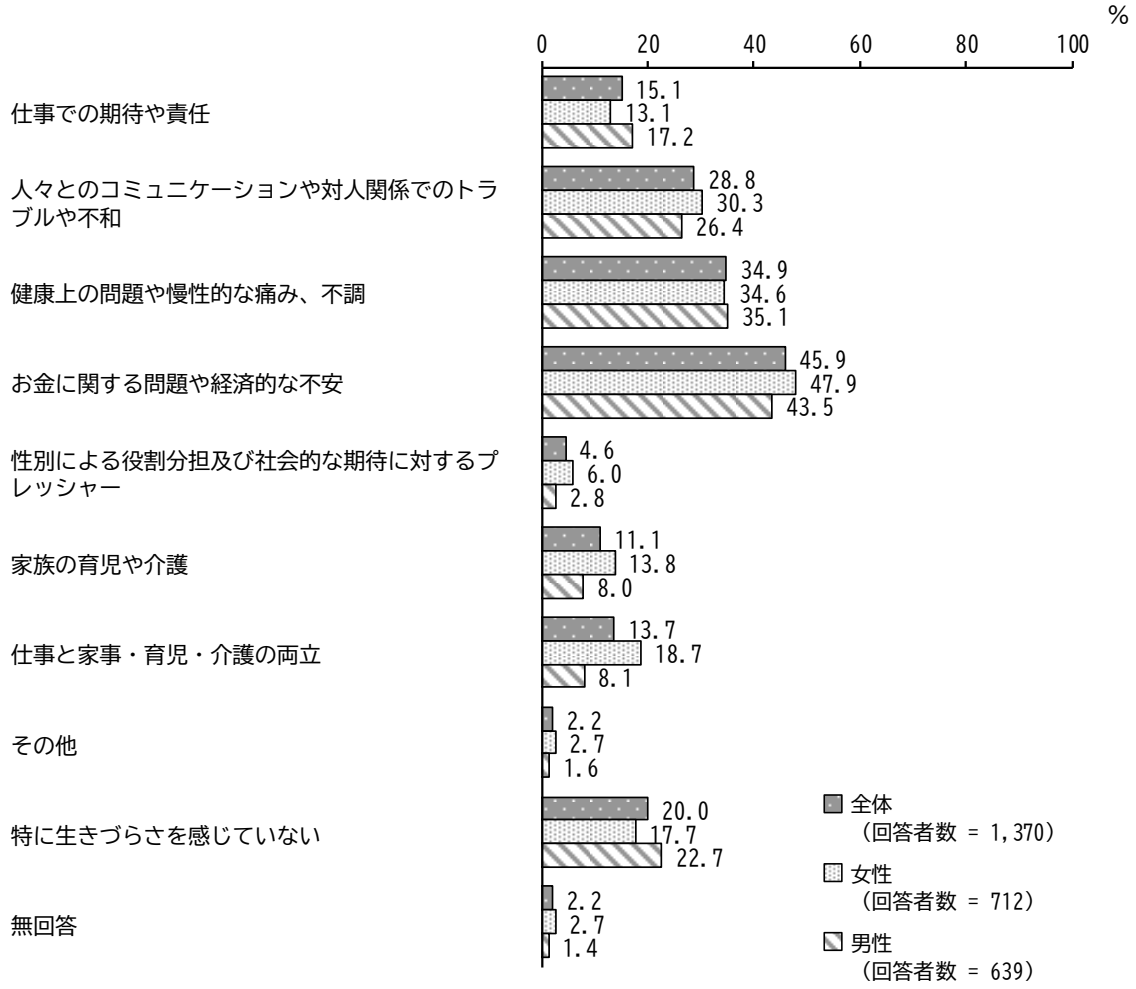


（２）男女共同参画の意識について

問６　どのような場合に負担感や生きづらさを感じますか。（いくつでも選んでください）

「お金に関する問題や経済的な不安」の割合が 45.9%と最も高く、次いで「健康上の問題や慢性的な痛み、不調」の割合が 34.9%、「人々とのコミュニケーションや対人関係でのトラブルや不和」の割合が 28.8%となっています。

性別にみると、「家族の育児や介護」、「仕事と家事・育児・介護の両立」で女性の割合が高く、「特に生きづらさを感じていない」で男性の割合が高くなっています。



【年齢別】

年齢別にみると、「人々とのコミュニケーションや対人関係でのトラブルや不和」の割合が 10・20 歳代で高く、「お金に関する問題や経済的な不安」の割合が 50 歳代で高く、「家族の育児や介護」の割合が 40 歳代で高く、「仕事と家事・育児・介護の両立」の割合が 30 歳代、40 歳代で高く、「特に生きづらさを感じていない」の割合が 70 歳以上で高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	仕事での期待や責任	人々とのコミュニケーションや対人関係でのトラブルや不和	健康上の問題や慢性的な痛み、不調	お金に関する問題や経済的な不安	性別による役割分担及び社会的な期待に対するプレッシャー	家族の育児や介護	仕事と家事・育児・介護の両立	その他	特に生きづらさを感じていない	無回答
全　体	1,370	15.1	28.8	34.9	45.9	4.6	11.1	13.7	2.2	20.0	2.2
10・20歳代	175	29.7	52.6	23.4	45.1	9.1	5.1	9.7	3.4	16.0	－
30歳代	102	29.4	44.1	24.5	58.8	10.8	17.6	34.3	2.9	7.8	－
40歳代	138	27.5	41.3	24.6	62.3	7.2	22.5	33.3	1.4	10.1	－
50歳代	158	19.0	40.5	29.7	62.7	1.9	17.1	22.8	1.9	12.7	1.3
60歳代	258	15.1	23.6	37.6	43.0	4.3	15.5	14.0	1.9	18.2	2.3
70歳以上	519	2.9	13.7	43.7	35.5	2.3	4.6	3.1	1.9	29.5	3.5

【配偶関係別】

配偶関係別にみると、「人々とのコミュニケーションや対人関係でのトラブルや不和」の割合が結婚していないで高く、「仕事と家事・育児・介護の両立」の割合が過去に結婚していたが、離婚・死別したで低くなっています。

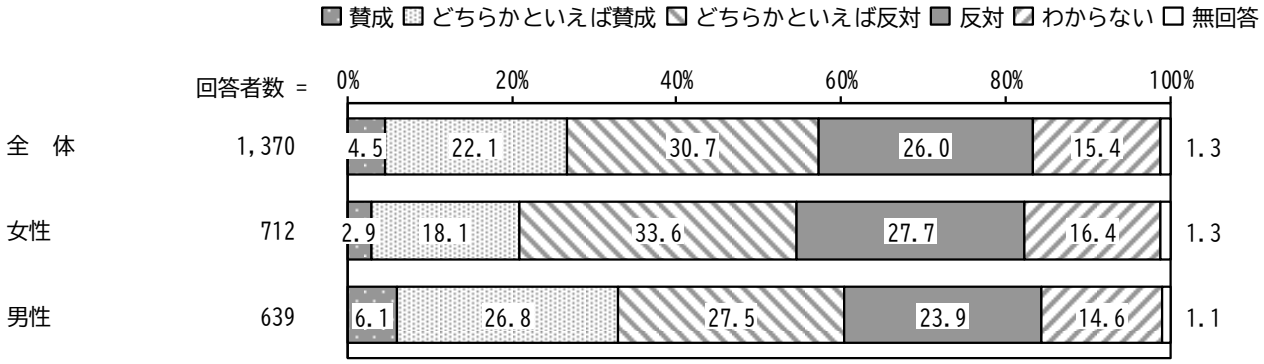
単位：％

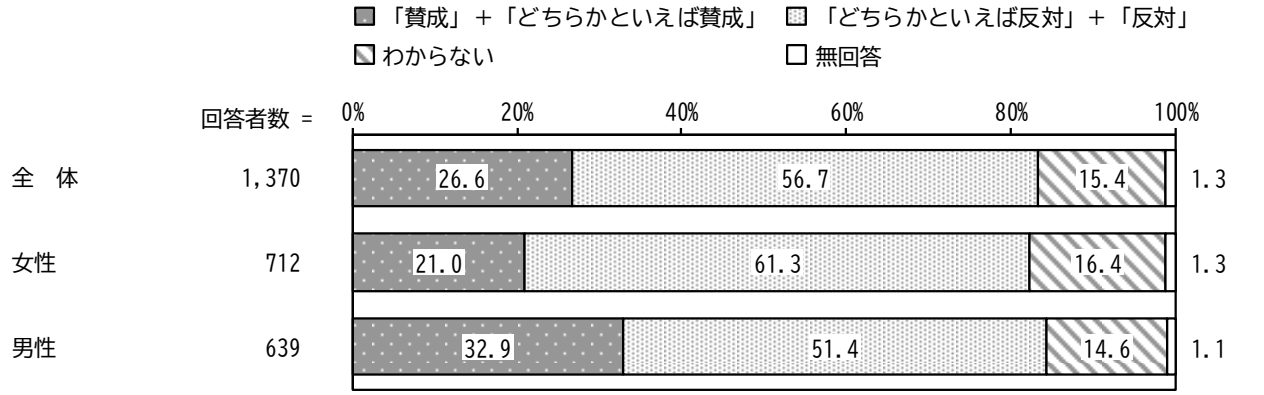
区分	回答者数（件）	仕事での期待や責任	人々とのコミュニケーションや対人関係でのトラブルや不和	健康上の問題や慢性的な痛み、不調	お金に関する問題や経済的な不安	性別による役割分担及び社会的な期待に対するプレッシャー	家族の育児や介護	仕事と家事・育児・介護の両立	その他	特に生きづらさを感じていない	無回答
全　体	1,370	15.1	28.8	34.9	45.9	4.6	11.1	13.7	2.2	20.0	2.2
結婚している（事実婚を含む）	898	13.0	25.4	35.1	44.2	3.9	12.6	15.8	1.7	20.9	2.2
過去に結婚していたが、離婚・死別した	174	7.5	19.5	40.2	46.6	1.1	6.3	6.3	2.3	24.1	3.4
結婚していない	283	26.5	45.2	29.7	50.5	9.2	9.2	12.0	3.5	14.8	1.1

問７　あなたは、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、どのように考えますか。（１つ選んでください）

「賛成」「どちらかといえば賛成」を合わせた“賛成”の割合が 26.6%、「どちらかといえば反対」「反対」を合わせた“反対”の割合が 56.7%となっています。

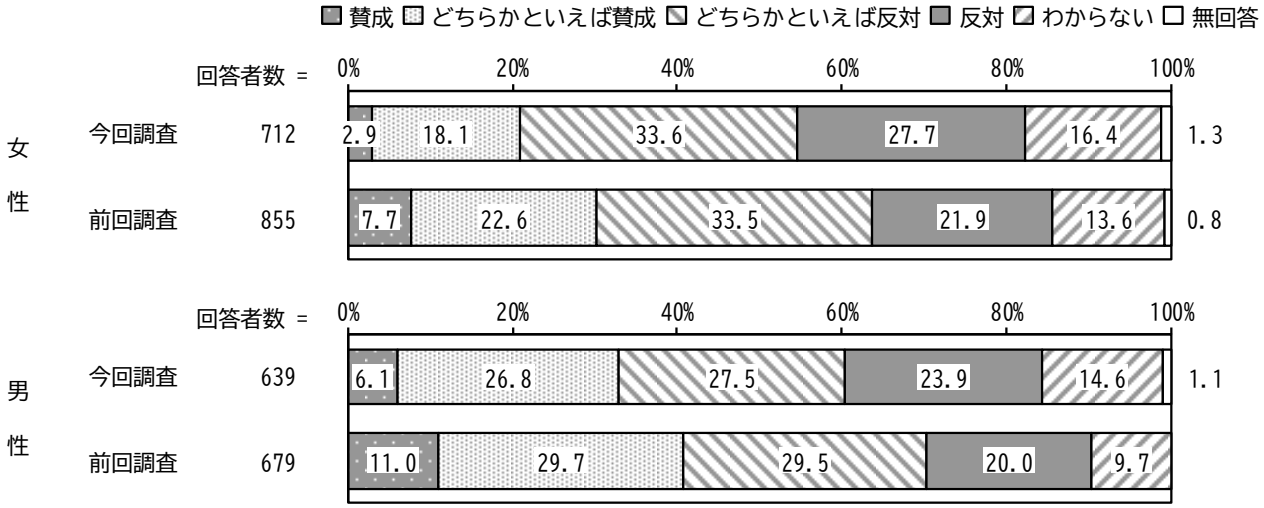
性別にみると、“反対”で女性の割合が高く、“賛成”で男性の割合が高くなっています。





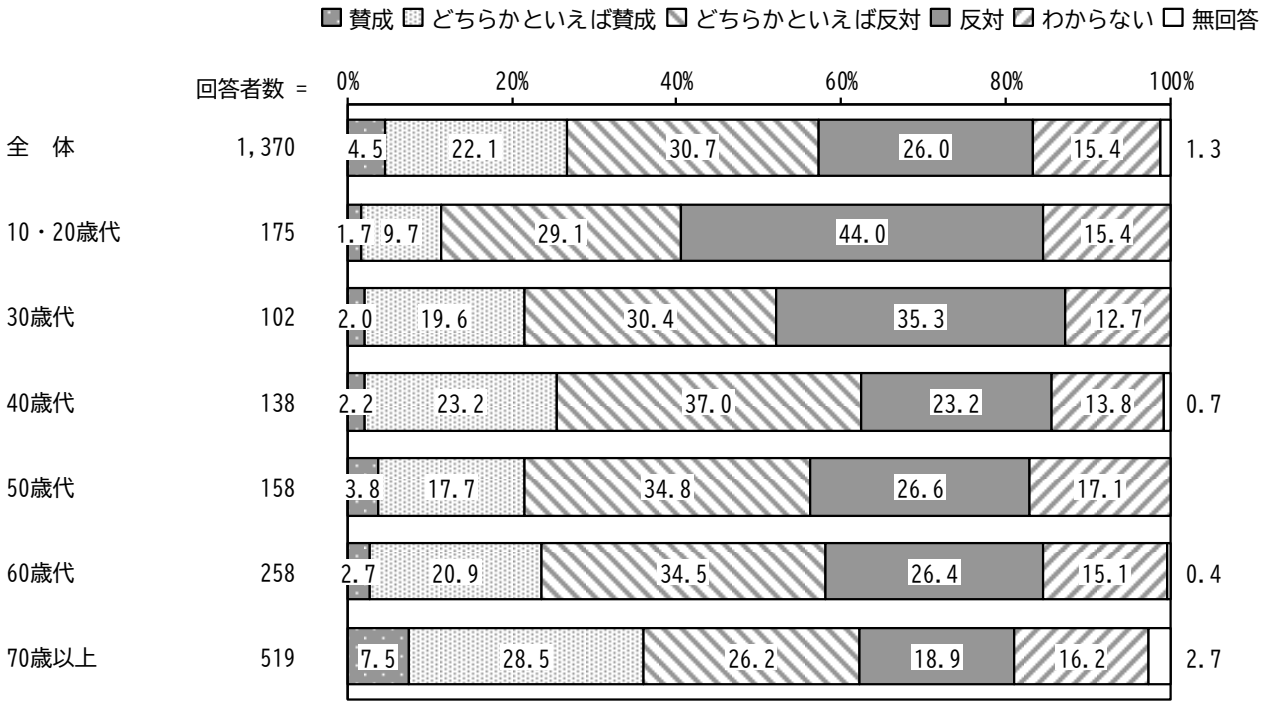
【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、女性では“反対”の割合が増加しています。また、男女ともに“賛成”の割合が減少しています。



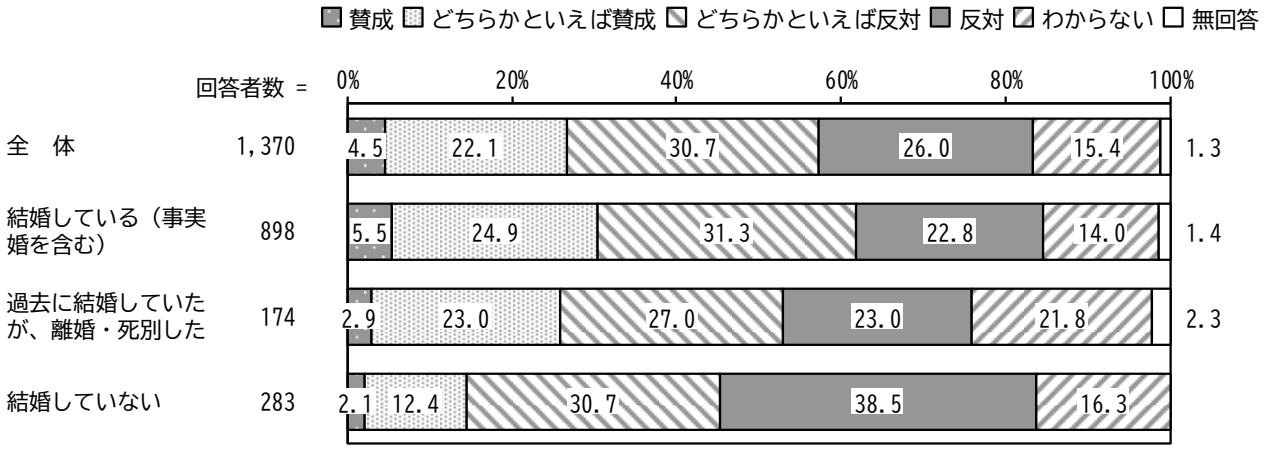
【年齢別】

年齢別にみると、“賛成”の割合が 10・20 歳代で低く、“反対”の割合が 70 歳以上で低くなっています。



【配偶関係別】

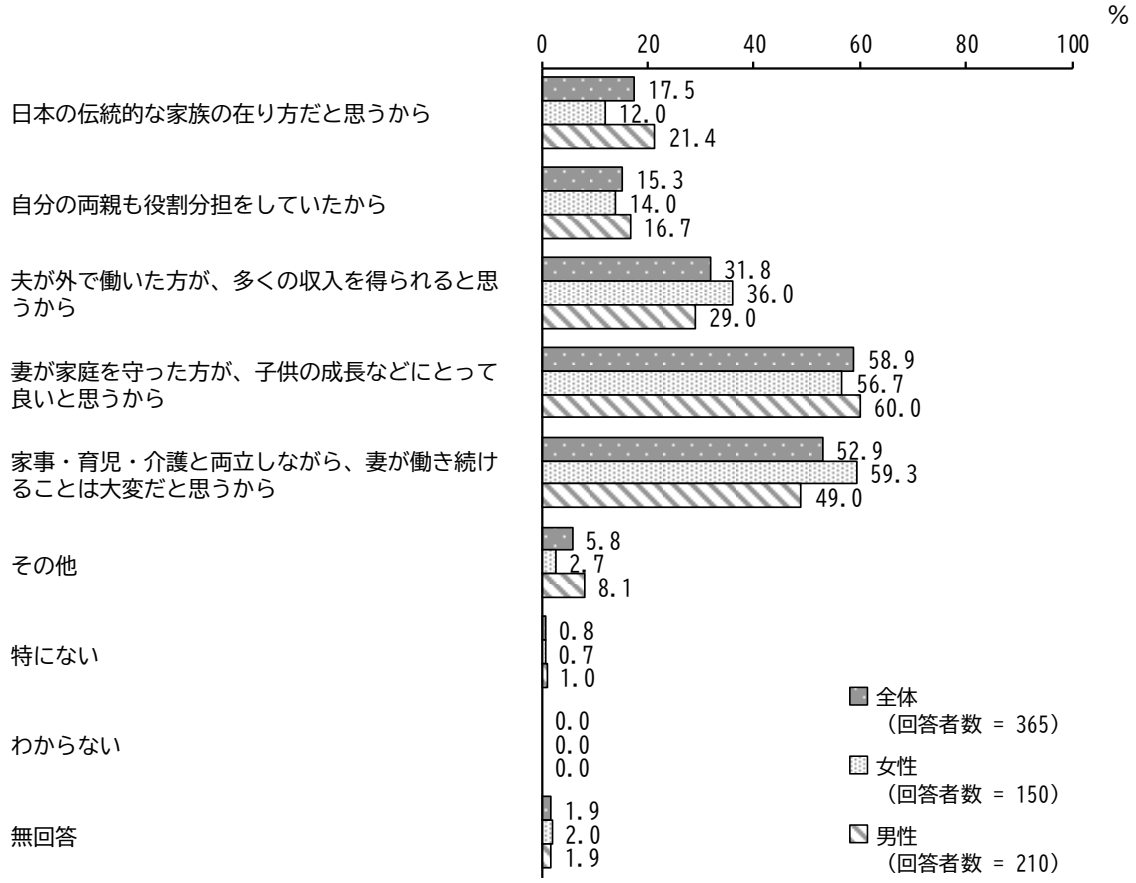
配偶関係別にみると、“賛成”の割合が結婚していないで低くなっています。



問７－１　（問７で「賛成」「どちらかといえば賛成」と答えた方に）
あなたが、そう思うのはなぜですか。（いくつでも選んでください）

「妻が家庭を守った方が、子供の成長などにとって良いと思うから」の割合が 58.9%と最も高く、次いで「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」の割合が 52.9%、「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 31.8%となっています。

性別にみると、「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」で女性の割合が高く、「日本の伝統的な家族の在り方だと思うから」で男性の割合が高くなっています。



【年齢別】

年齢別にみると、「日本の伝統的な家族の在り方だと思うから」の割合が 50 歳代で高く、「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 10・20 歳代で低く、「妻が家庭を守った方が、子供の成長などにとって良いと思うから」の割合が 30 歳代で低くなっています。

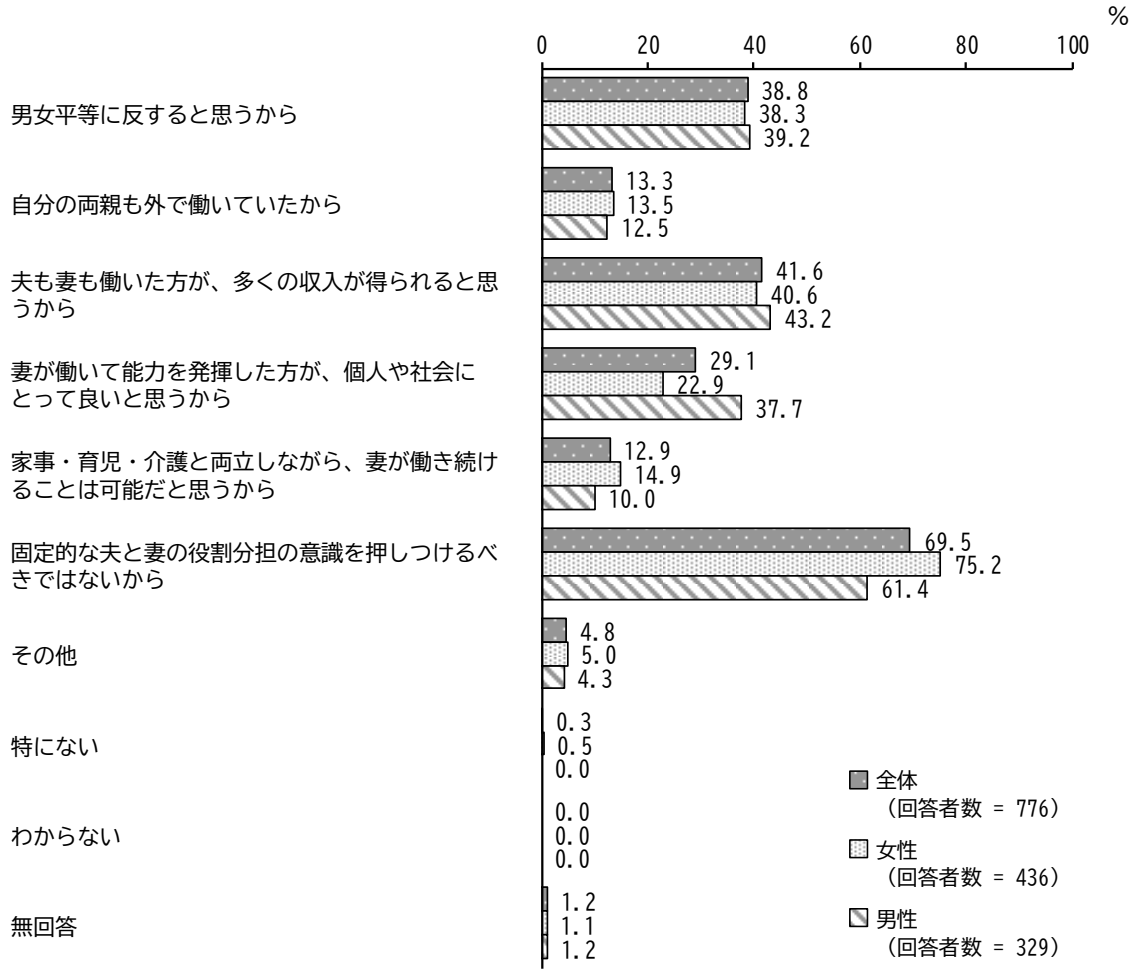
単位：％

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、子供の成長などにとって良いと思うから	家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから	その他	特にない	わからない	無回答
全　体	365	17.5	15.3	31.8	58.9	52.9	5.8	0.8	－	1.9
10・20歳代	20	5.0	25.0	15.0	45.0	45.0	25.0	－	－	－
30歳代	22	9.1	18.2	27.3	40.9	63.6	9.1	－	－	－
40歳代	35	8.6	11.4	31.4	57.1	60.0	11.4	－	－	－
50歳代	34	29.4	11.8	35.3	55.9	58.8	2.9	－	－	－
60歳代	61	18.0	11.5	32.8	63.9	52.5	9.8	－	－	1.6
70歳以上	187	18.7	17.1	33.7	61.5	51.3	1.6	1.6	－	3.2

問７－２　（問７で「３．どちらかといえば反対」「４．反対」と答えた方に）
あなたが、そう思うのはなぜですか。（いくつでも選んでください）

「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 69.5%と最も高く、次いで「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 41.6%、「男女平等に反すると思うから」の割合が 38.8%となっています。

性別にみると、「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」で女性の割合が高く、「妻が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとって良いと思うから」で男性の割合が高くなっています。



【年齢別】

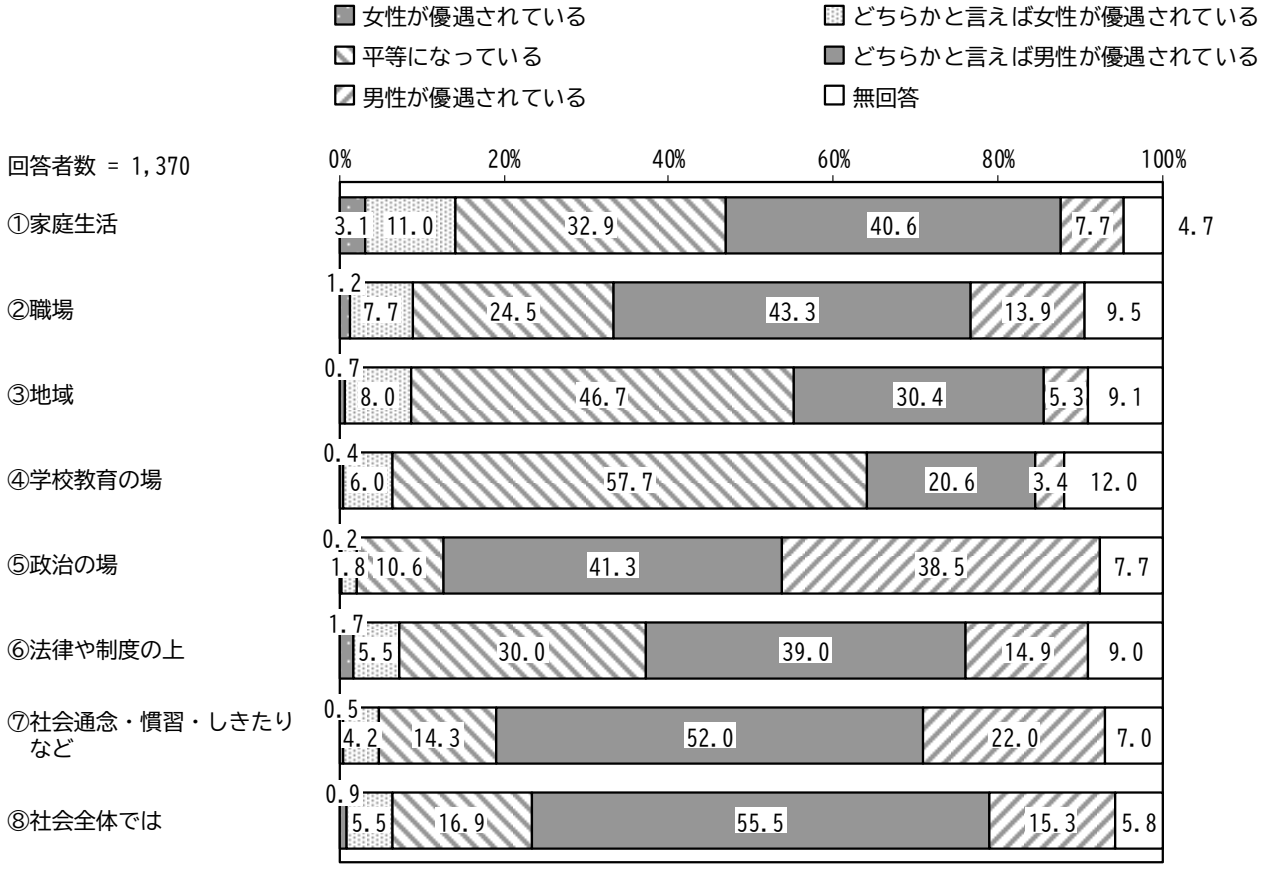
年齢別にみると、「男女平等に反すると思うから」の割合が 40 歳代で低く、「妻が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとって良いと思うから」の割合が 10・20 歳代で低く、「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」の割合が 30 歳代で高くなっています。

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	妻が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとって良いと思うから	家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから	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	特にない	わからない	無回答
全　体	776	38.8	13.3	41.6	29.1	12.9	69.5	4.8	0.3	－	1.2
10・20歳代	128	39.8	25.8	37.5	11.7	2.3	70.3	10.9	－	－	1.6
30歳代	67	34.3	17.9	44.8	22.4	16.4	79.1	9.0	－	－	－
40歳代	83	30.1	13.3	42.2	25.3	16.9	73.5	8.4	－	－	－
50歳代	97	44.3	16.5	44.3	33.0	9.3	72.2	4.1	－	－	－
60歳代	157	38.2	10.2	44.6	33.8	15.9	68.8	0.6	0.6	－	1.3
70歳以上	234	40.2	5.6	39.3	37.6	15.4	64.5	1.7	0.4	－	2.1

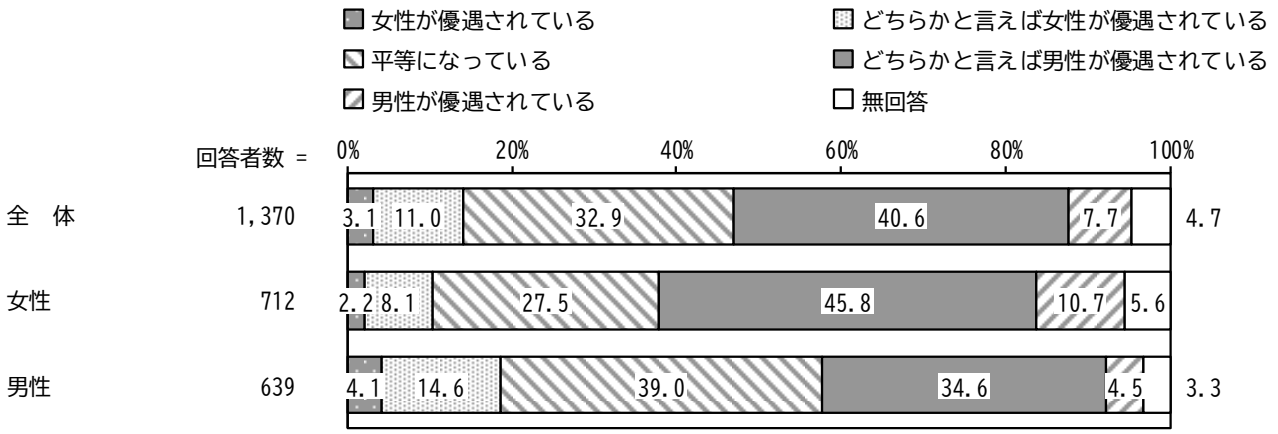
問８　あなたは次の①～⑧で、男女の地位は平等になっていると思いますか。あなたの考えに最も近いものをお答えください。（それぞれ１つ選んでください）

『①家庭生活』で“女性が優遇されている”（「女性が優遇されている」と「どちらかと言えば女性が優遇されている」の合計）の割合が、『④学校教育の場』では「平等になっている」の割合が高くなっています。また、『⑤政治の場』では“男性が優遇されている”（「男性が優遇されている」と「どちらかと言えば男性が優遇されている」の合計）の割合が高くなっています。



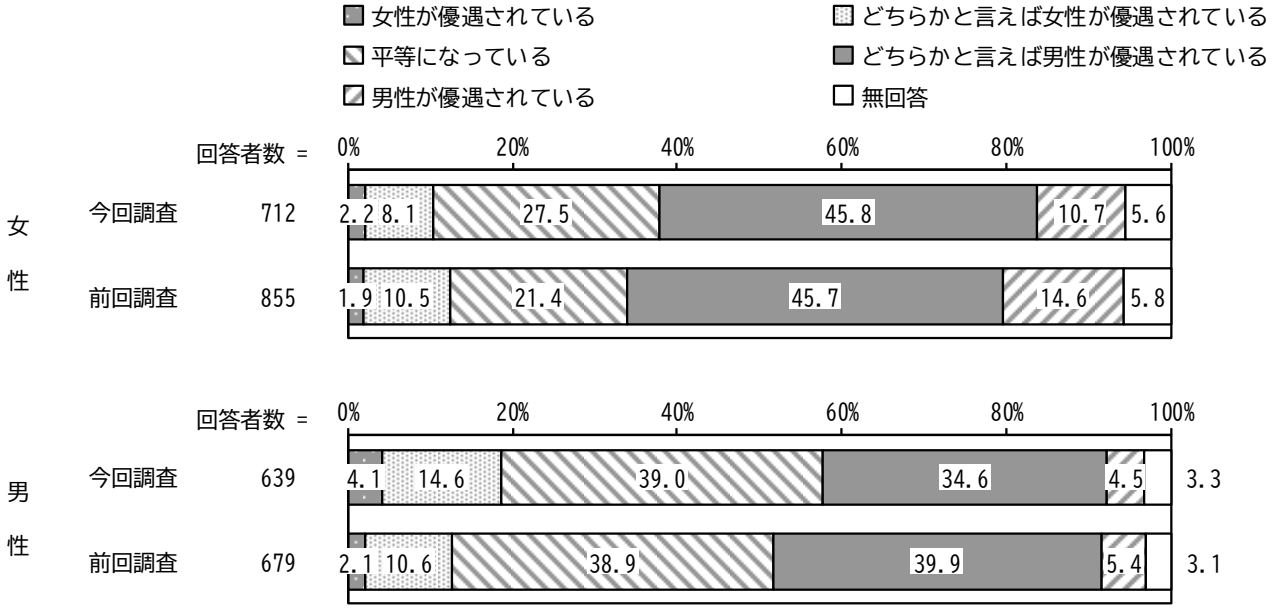
①家庭生活

性別にみると、“男性が優遇されている”で女性の割合が高く、“女性が優遇されている”、“平等になっている”で男性の割合が高くなっています。



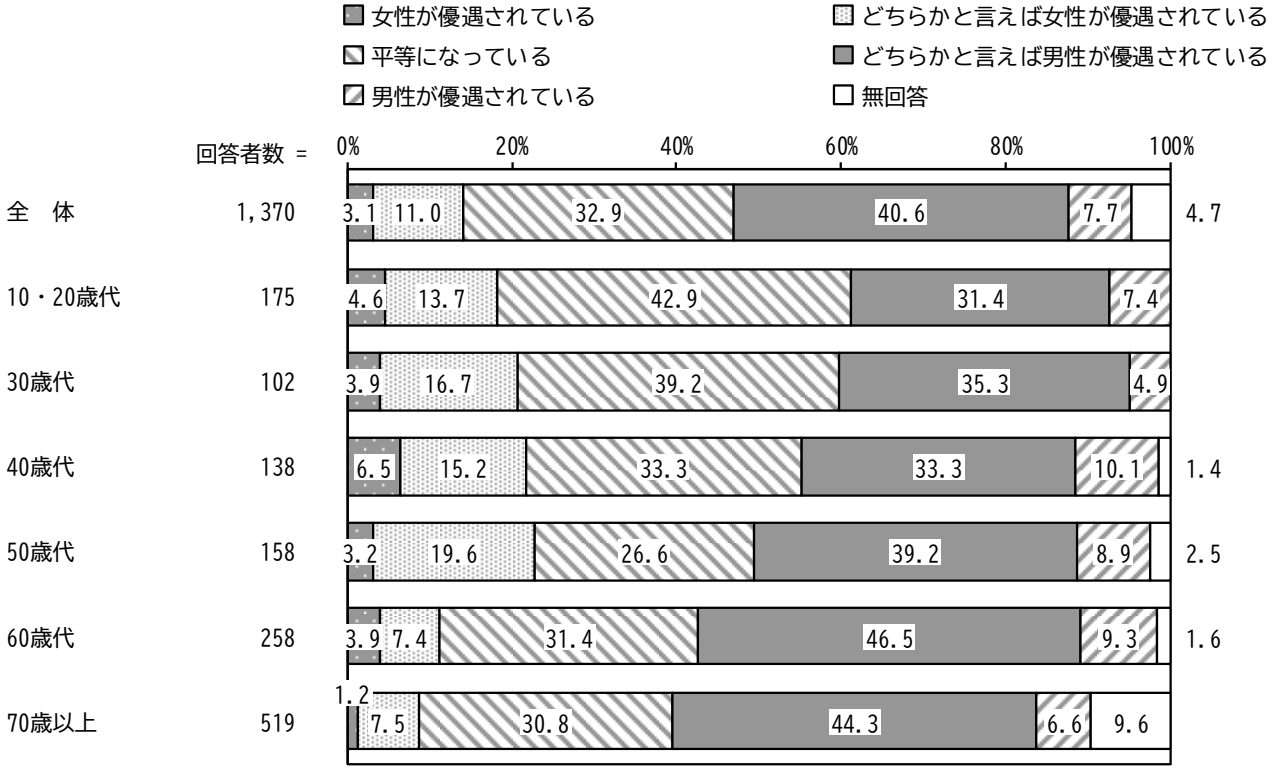
【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、女性では「平等になっている」の割合が増加しています。男性では“女性が優遇されている”の割合が増加している一方、“男性が優遇されている”の割合が減少しています。



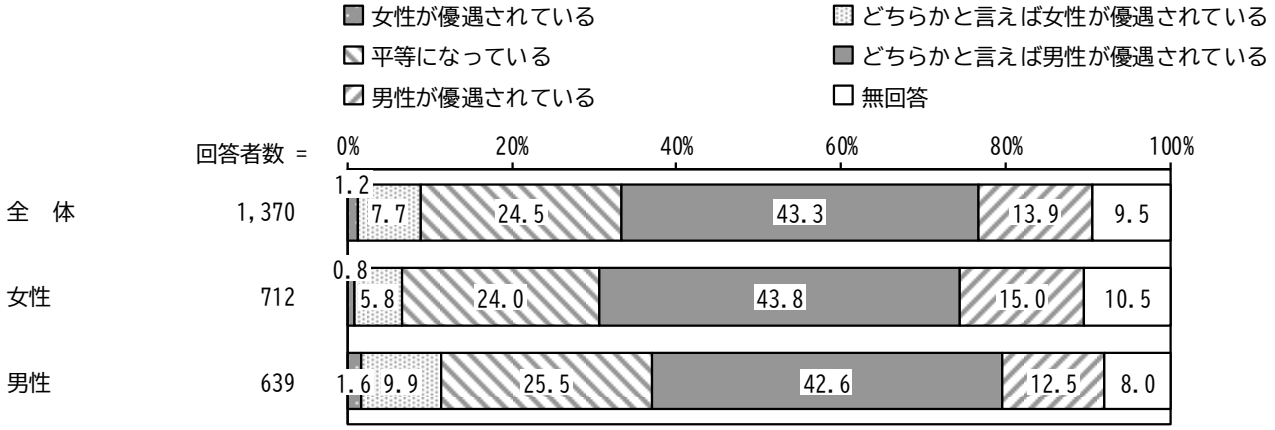
【年齢別】

年齢別にみると、10・20 歳代から 50 歳代では、年齢が上がるにつれて“女性が優遇されている”の割合が高くなり、「平等になっている」の割合が 10・20 歳代で高く、年齢が上がるにつれて“男性が優遇されている”の割合が高くなる傾向にあります。



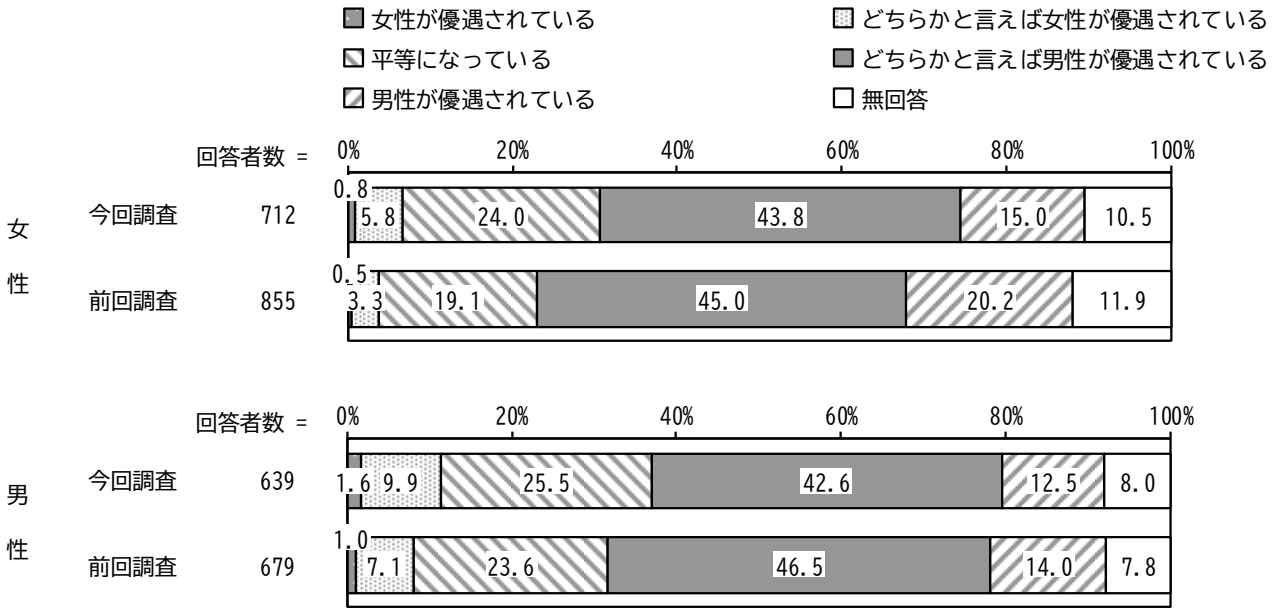
②職場

性別にみると、大きな差はみられません。



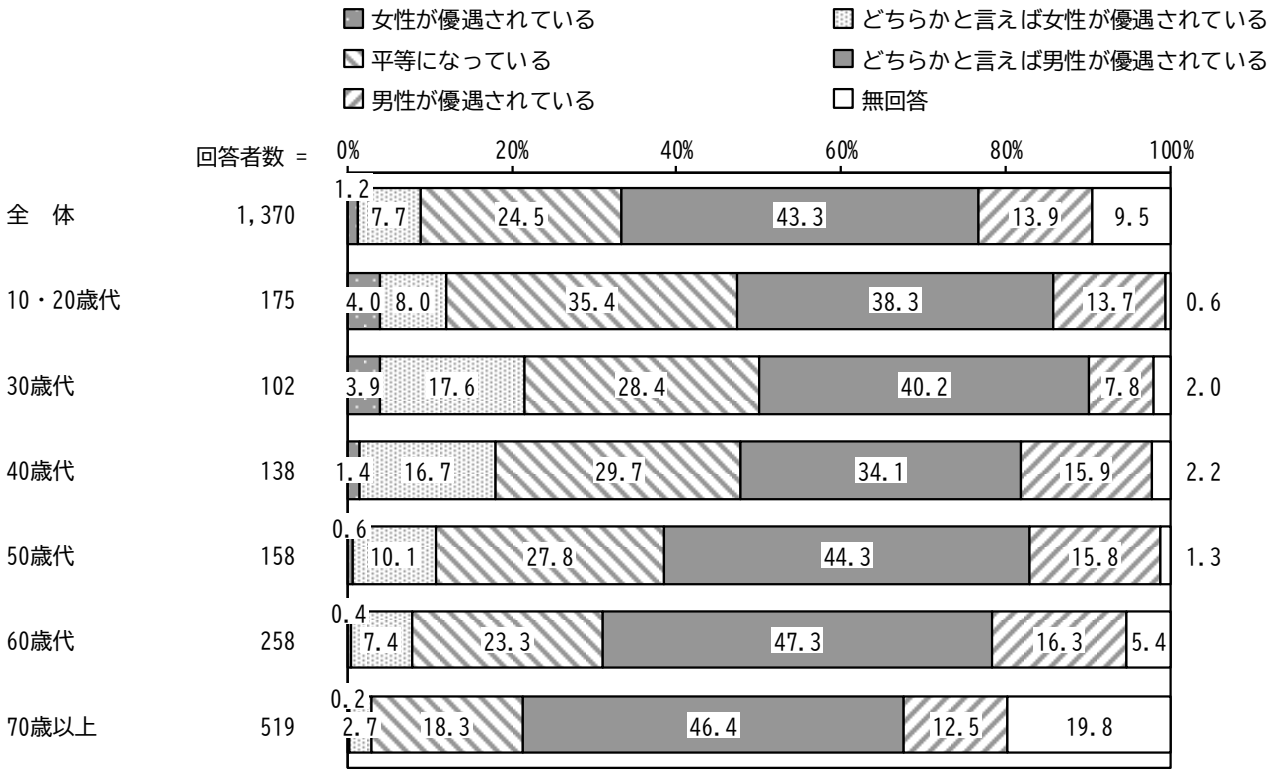
【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、男女ともに“男性が優遇されている”の割合が減少しています。



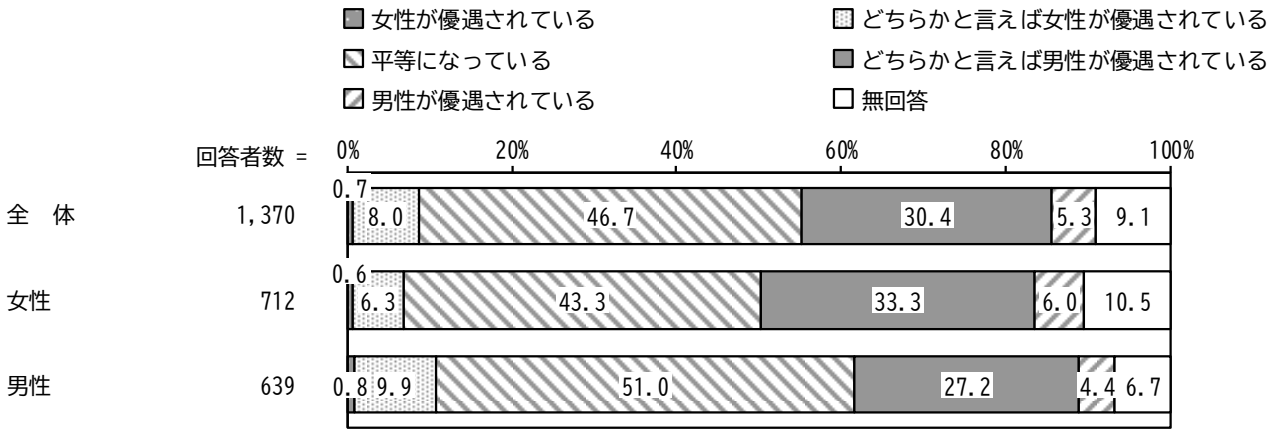
【年齢別】

年齢別にみると、30 歳代以上で、年齢が上がるにつれて“女性が優遇されている”の割合が低くなり、「平等になっている」の割合が 10・20 歳代で高くなっています。



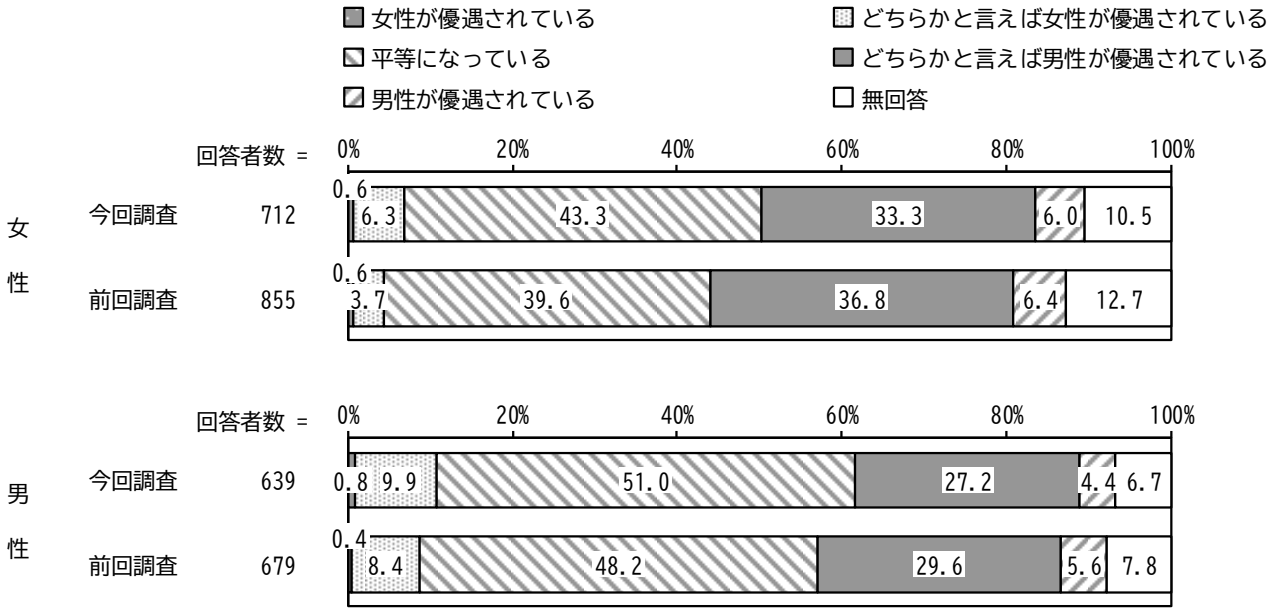
③地域

性別にみると、“男性が優遇されている”で女性の割合が高く、“女性が優遇されている”と「平等になっている」で男性の割合が高くなっています。



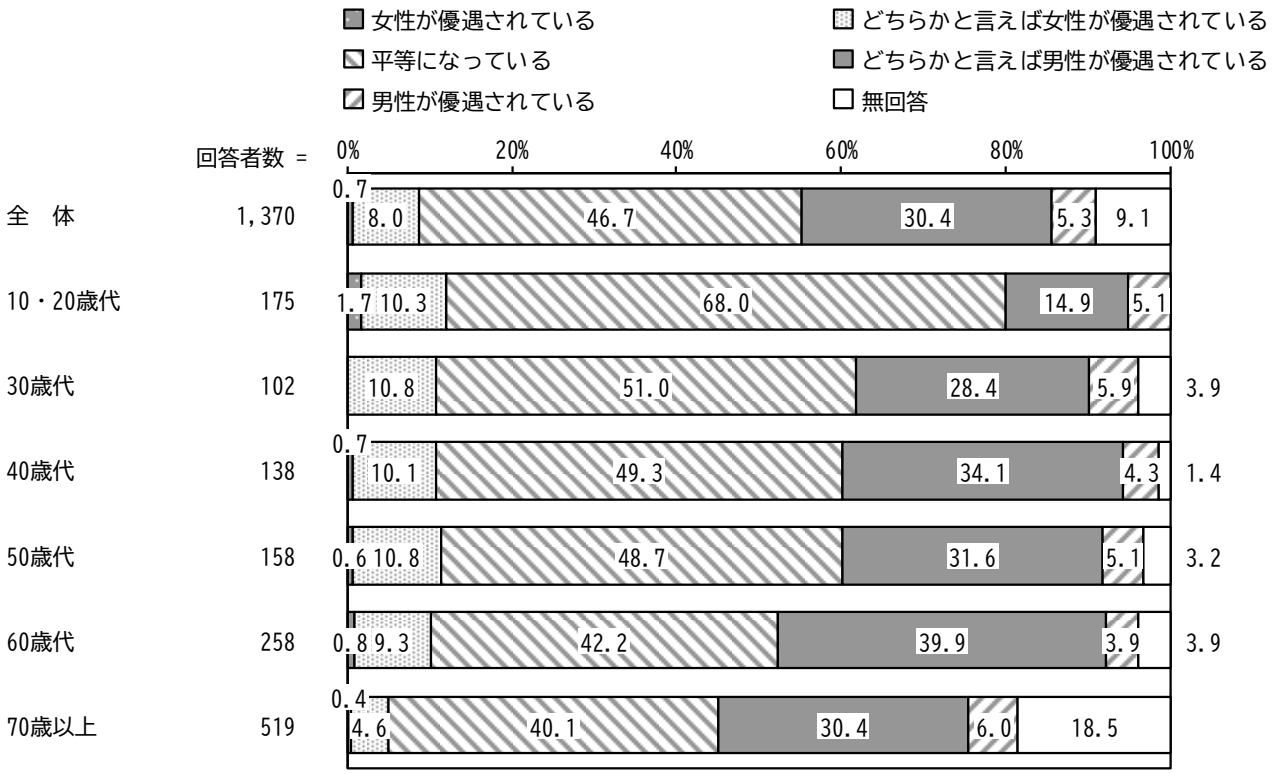
【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、男女ともに大きな変化はみられません。



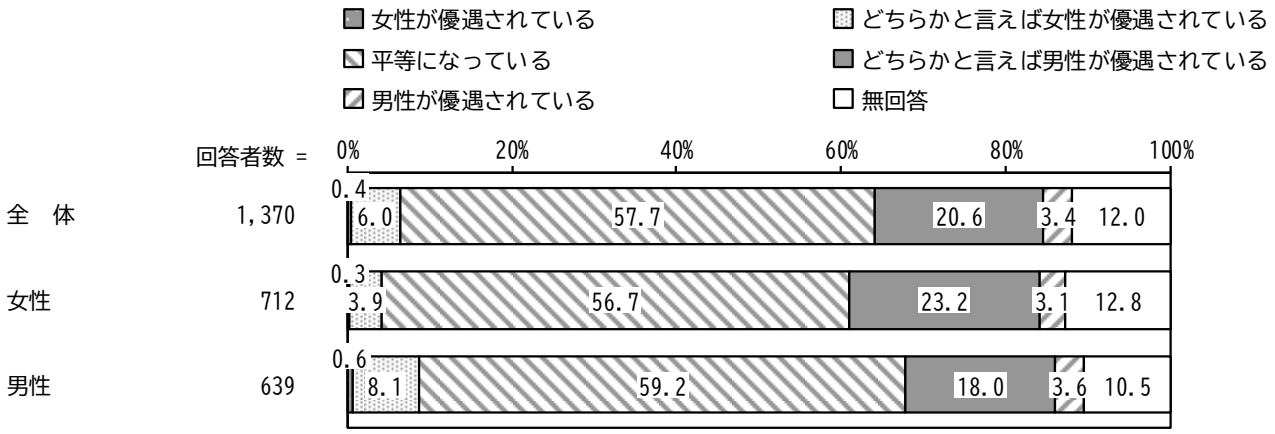
【年齢別】

年齢別にみると、「平等になっている」の割合が 10・20 歳代で高くなっています。



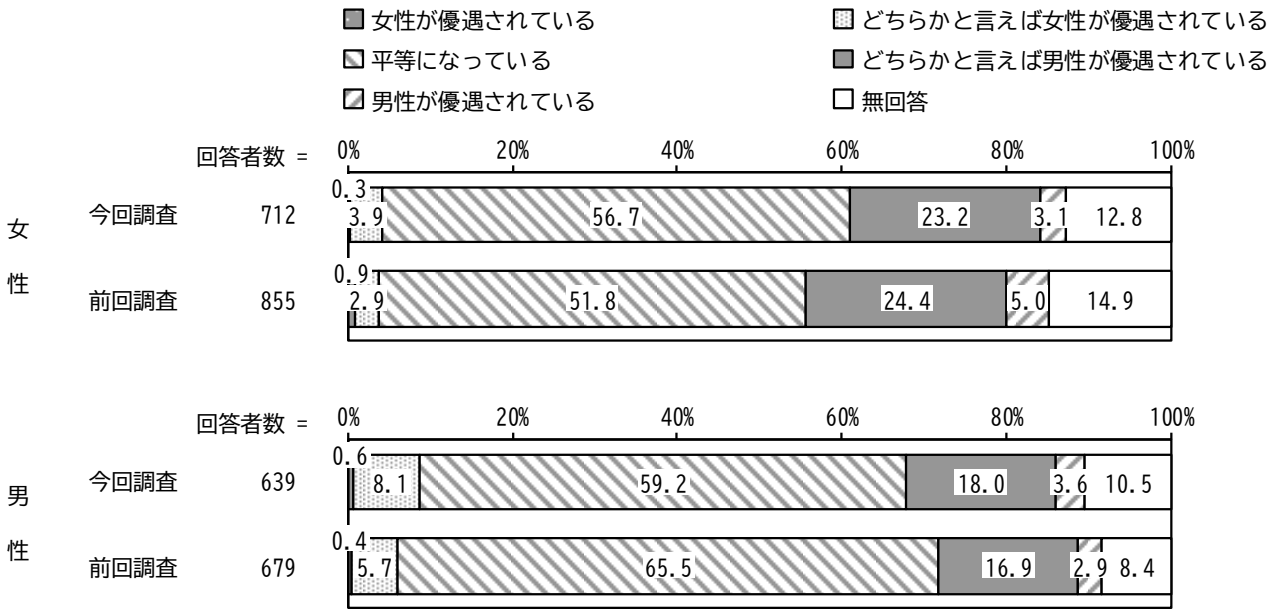
④学校教育の場

性別にみると、大きな差はみられません。



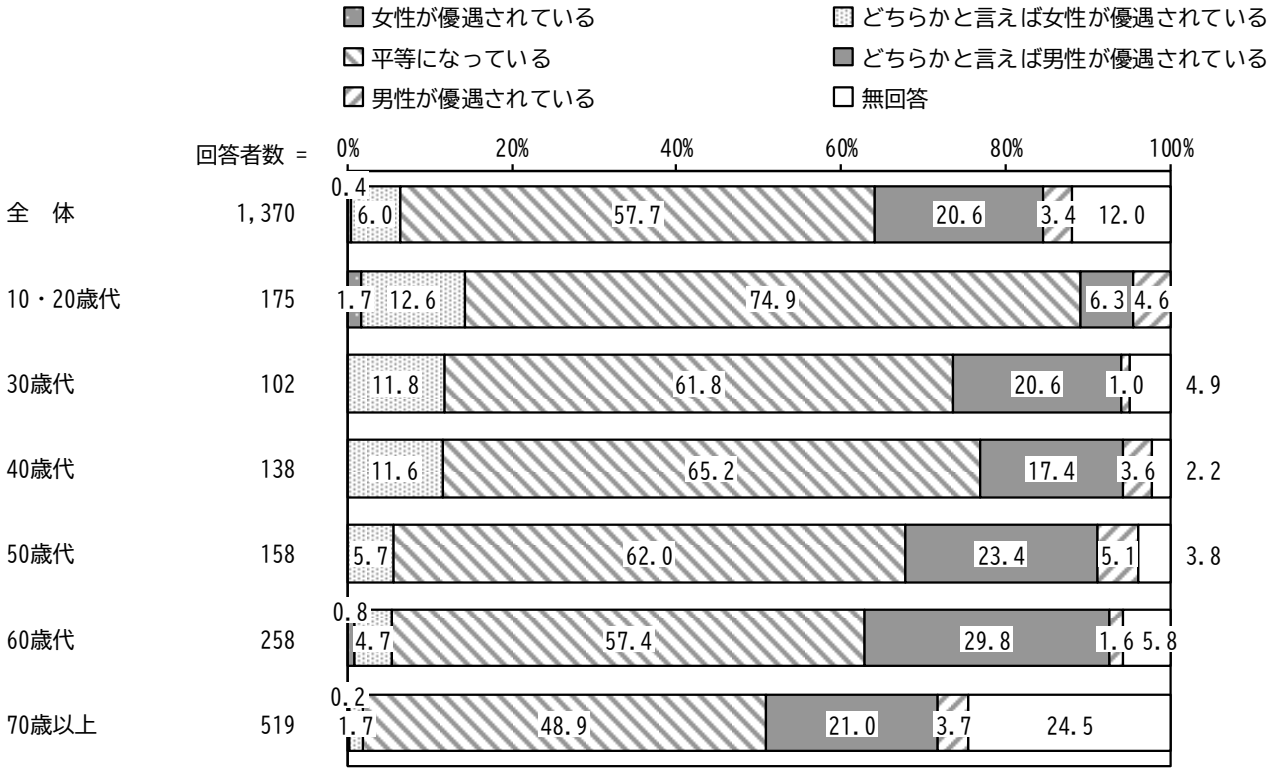
【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、女性では大きな変化はみられません。男性では「平等になっている」の割合が減少しています。



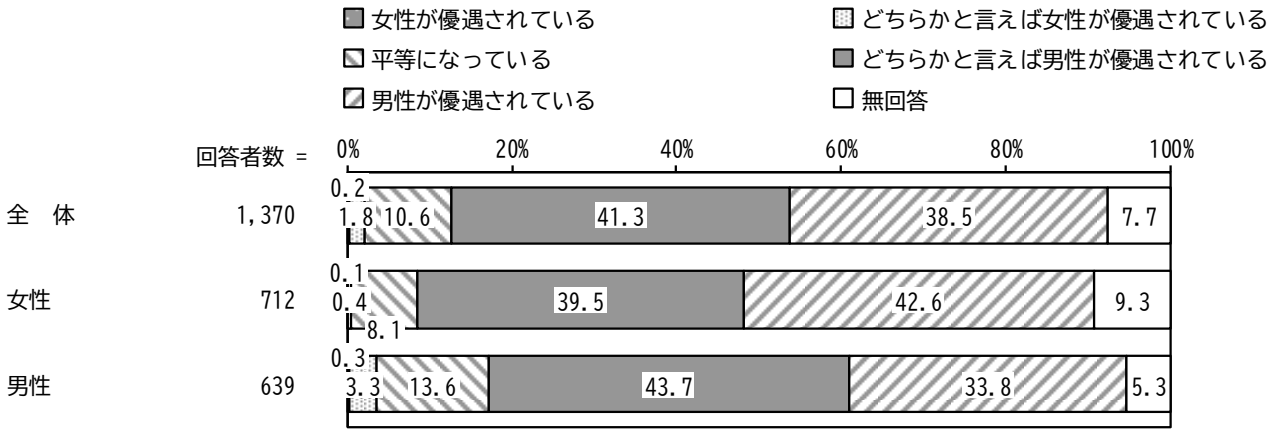
【年齢別】

年齢別にみると、「平等になっている」の割合が 10・20 歳代で高くなっています。



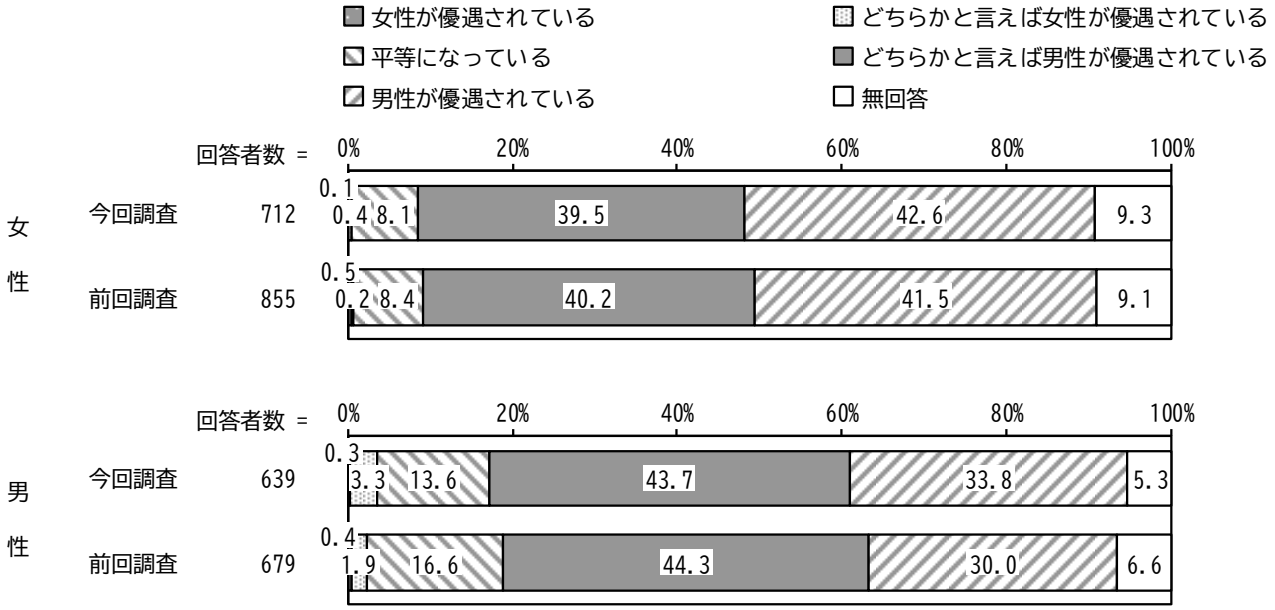
⑤政治の場

性別にみると、「平等になっている」で男性の割合が高くなっています。



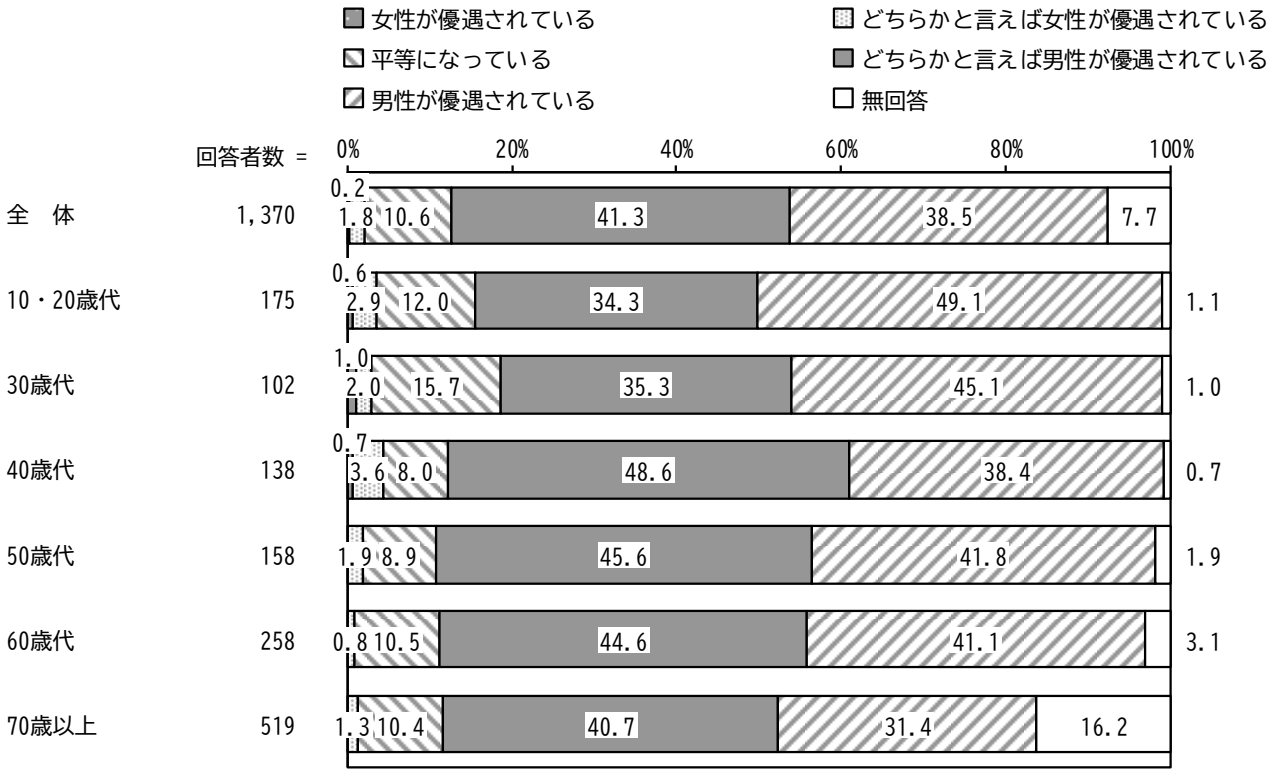
【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、男女ともに大きな変化はみられません。



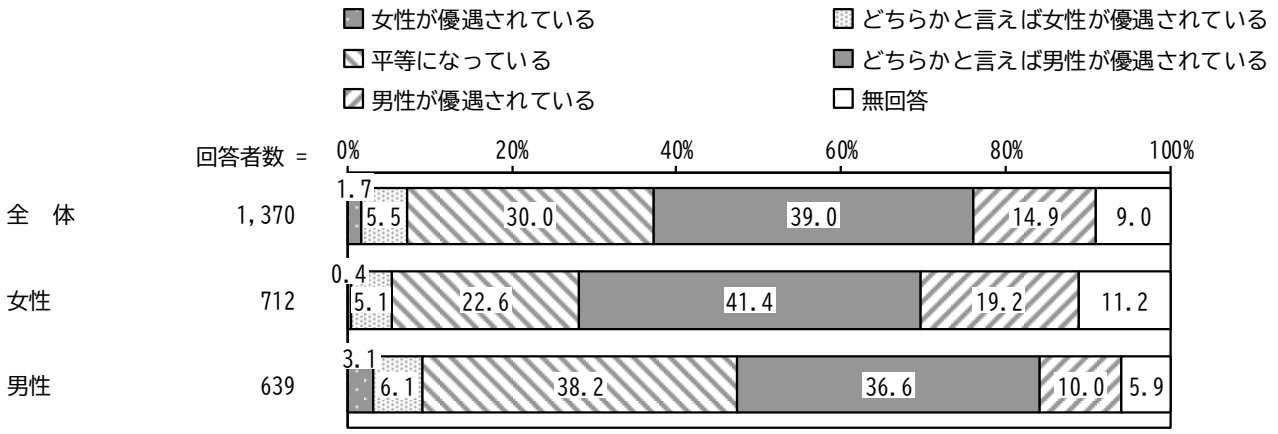
【年齢別】

年齢別にみると、「平等になっている」の割合が 30 歳代で高く、“男性が優遇されている”の割合が 70 歳以上で低くなっています。



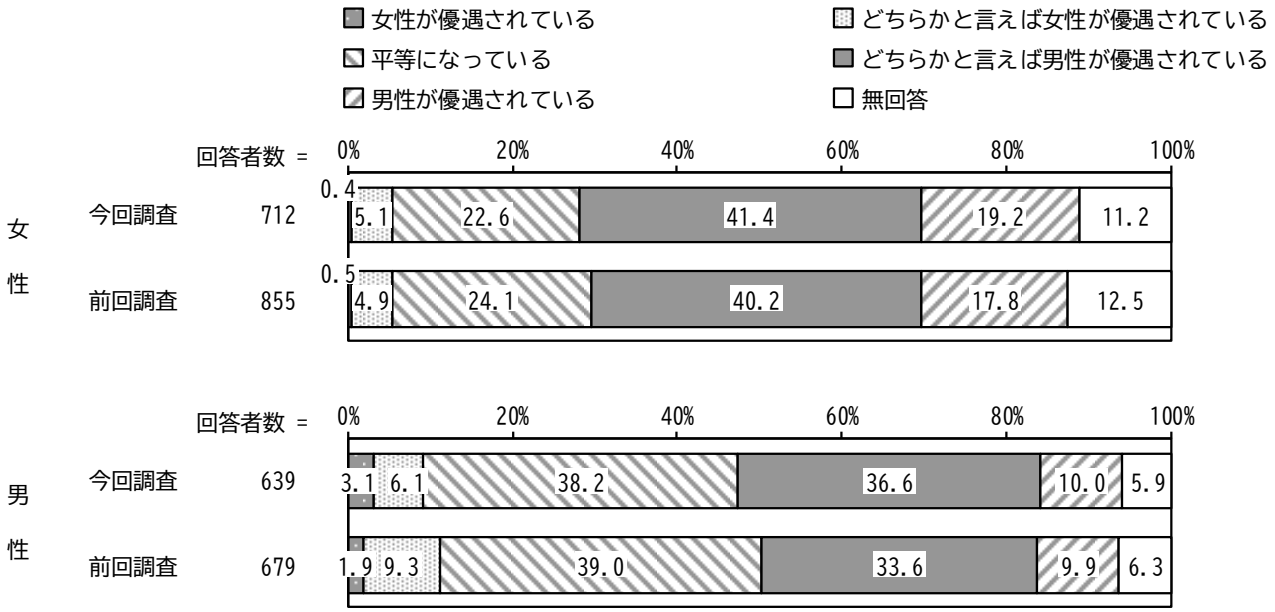
⑥法律や制度の上

性別にみると、“男性が優遇されている”で女性の割合が、「平等になっている」で男性の割合が高くなっています。



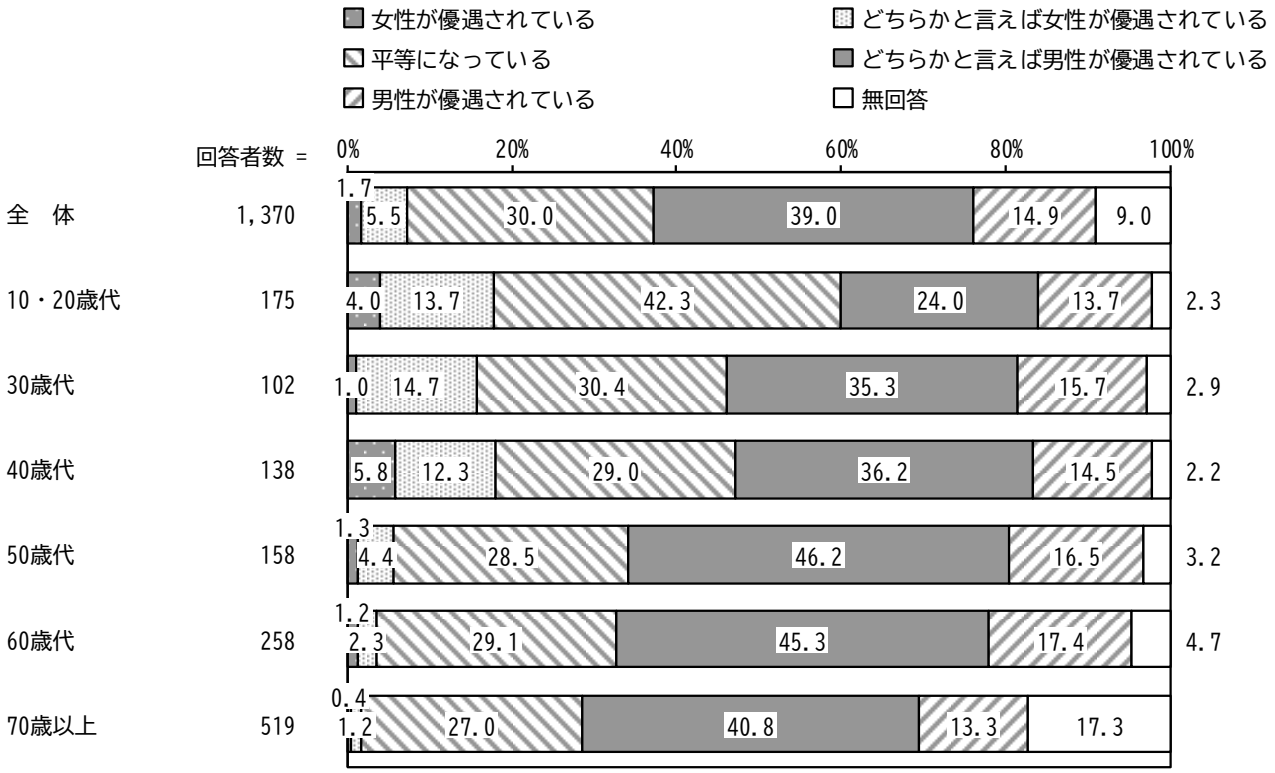
【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、男女ともに大きな変化はみられません。



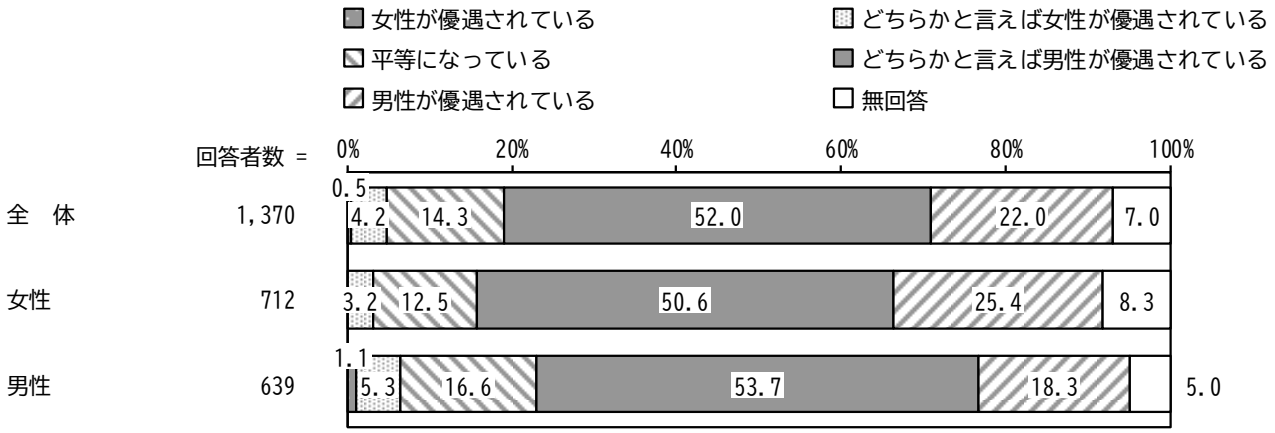
【年齢別】

年齢別にみると、“女性が優遇されている”の割合が 10・20 歳代から 40 歳代で高く、「平等になっている」の割合が 10・20 歳代で高くなっています。



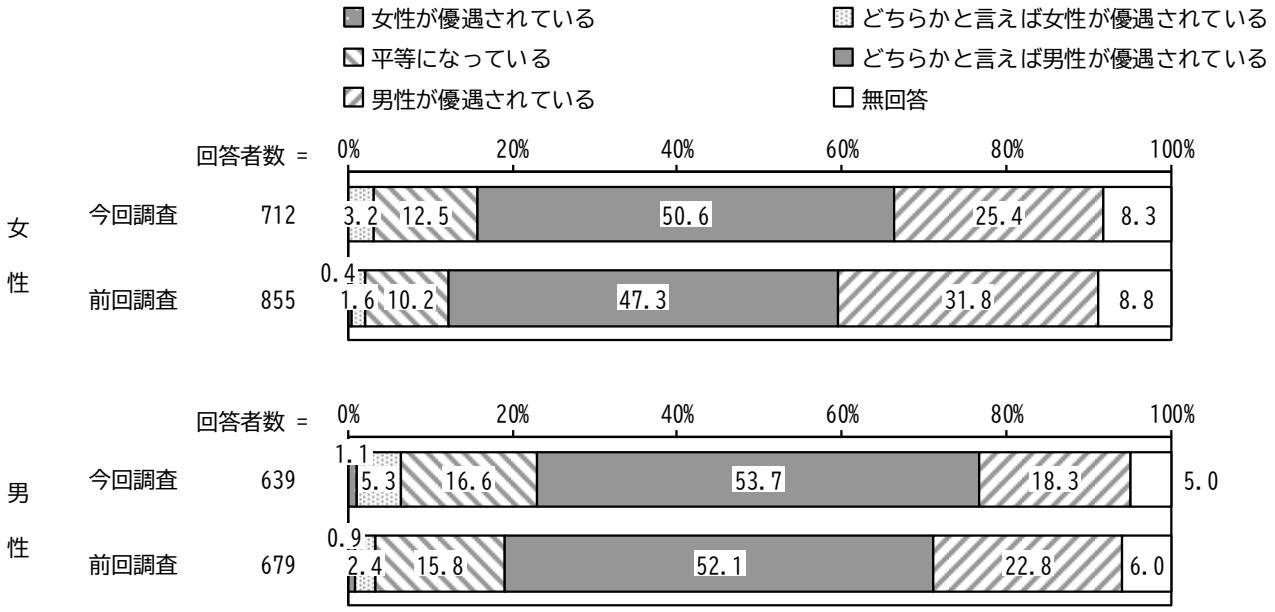
⑦社会通念・慣習・しきたりなど

性別にみると、大きな差はみられません。



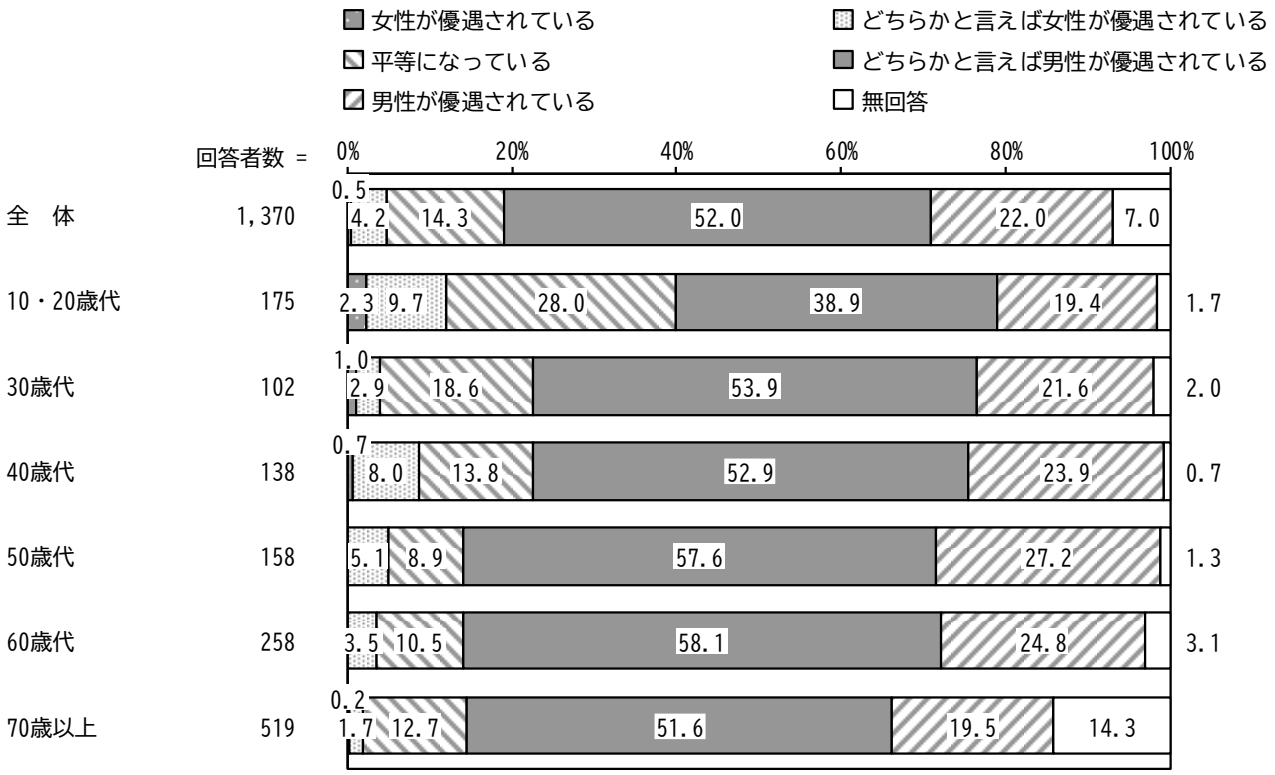
【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、男女ともに大きな変化はみられません。



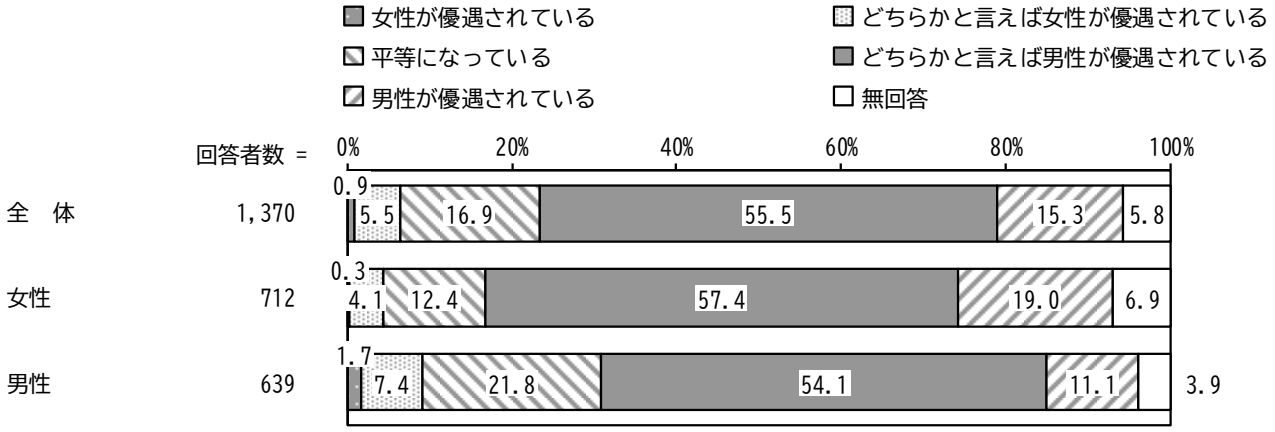
【年齢別】

年齢別にみると、「平等になっている」の割合が 10・20 歳代で高くなっています。



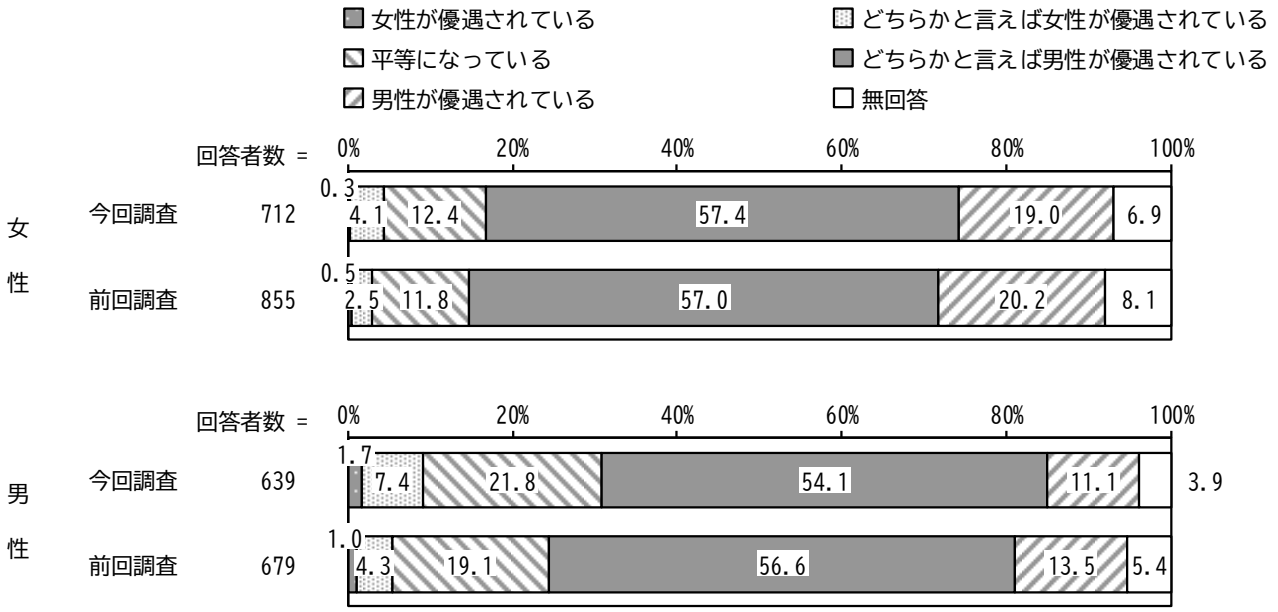
⑧社会全体では

性別にみると、“男性が優遇されている”で女性の割合が高く、“女性が優遇されている”と「平等になっている」で男性の割合が高くなっています。



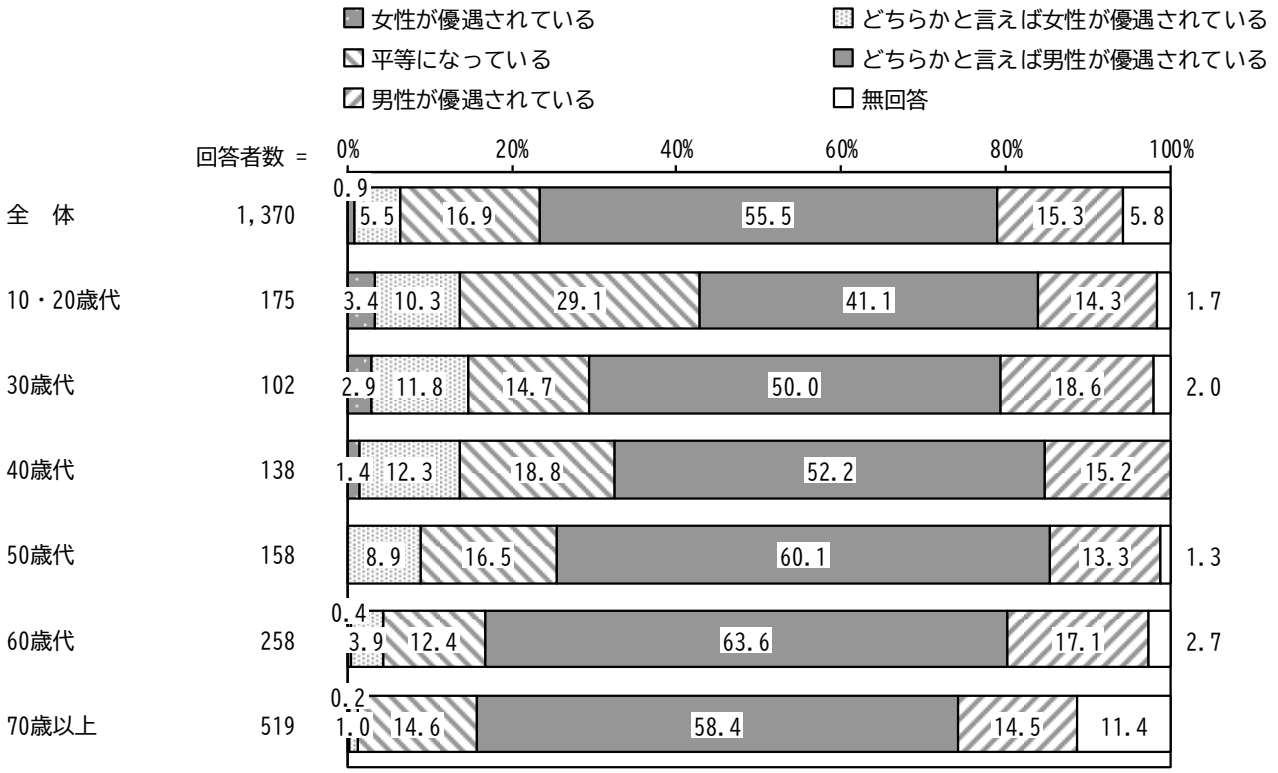
【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、男女ともに大きな変化はみられません。



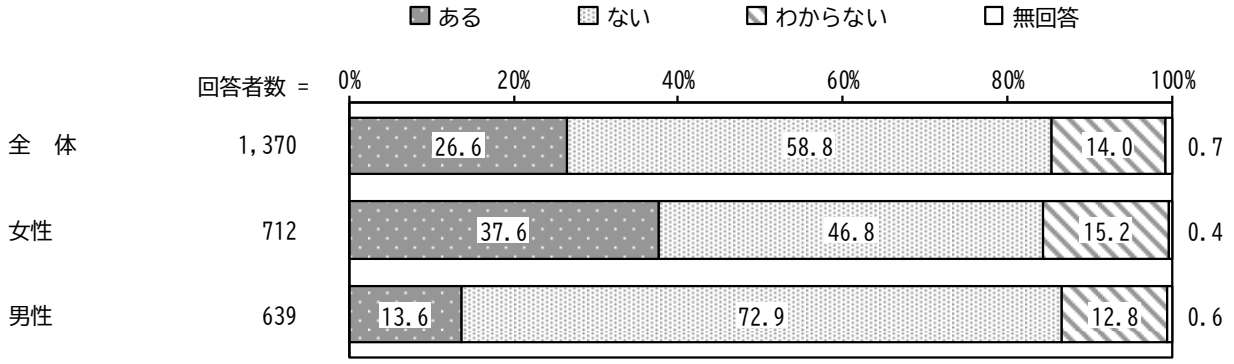
【年齢別】

年齢別にみると、“女性が優遇されている”の割合が 30 歳代、40 歳代で高く、「平等になっている」の割合が 10・20 歳代で高くなっています。



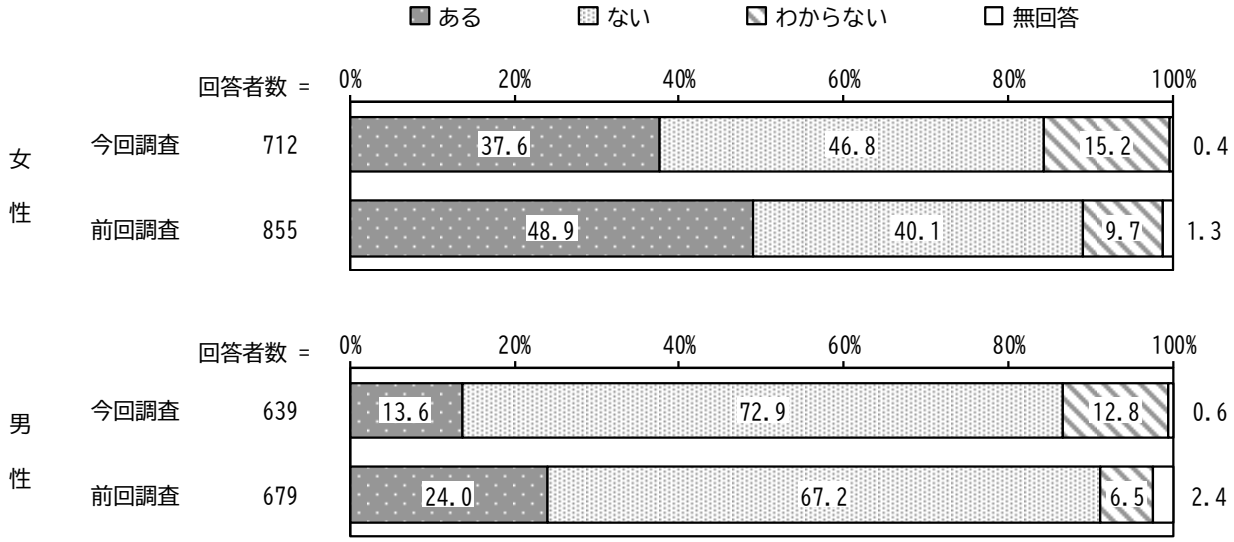
問９　あなたは「女性であること」または「男性であること」によって、負担感や生きづらさを感じたことがありますか。（１つ選んでください）

「ある」の割合が 26.6%、「ない」の割合が 58.8%、「わからない」の割合が 14.0%となっています。性別にみると、「ある」で女性の割合が高く、「ない」で男性の割合が高くなっています。



【前回調査との比較】

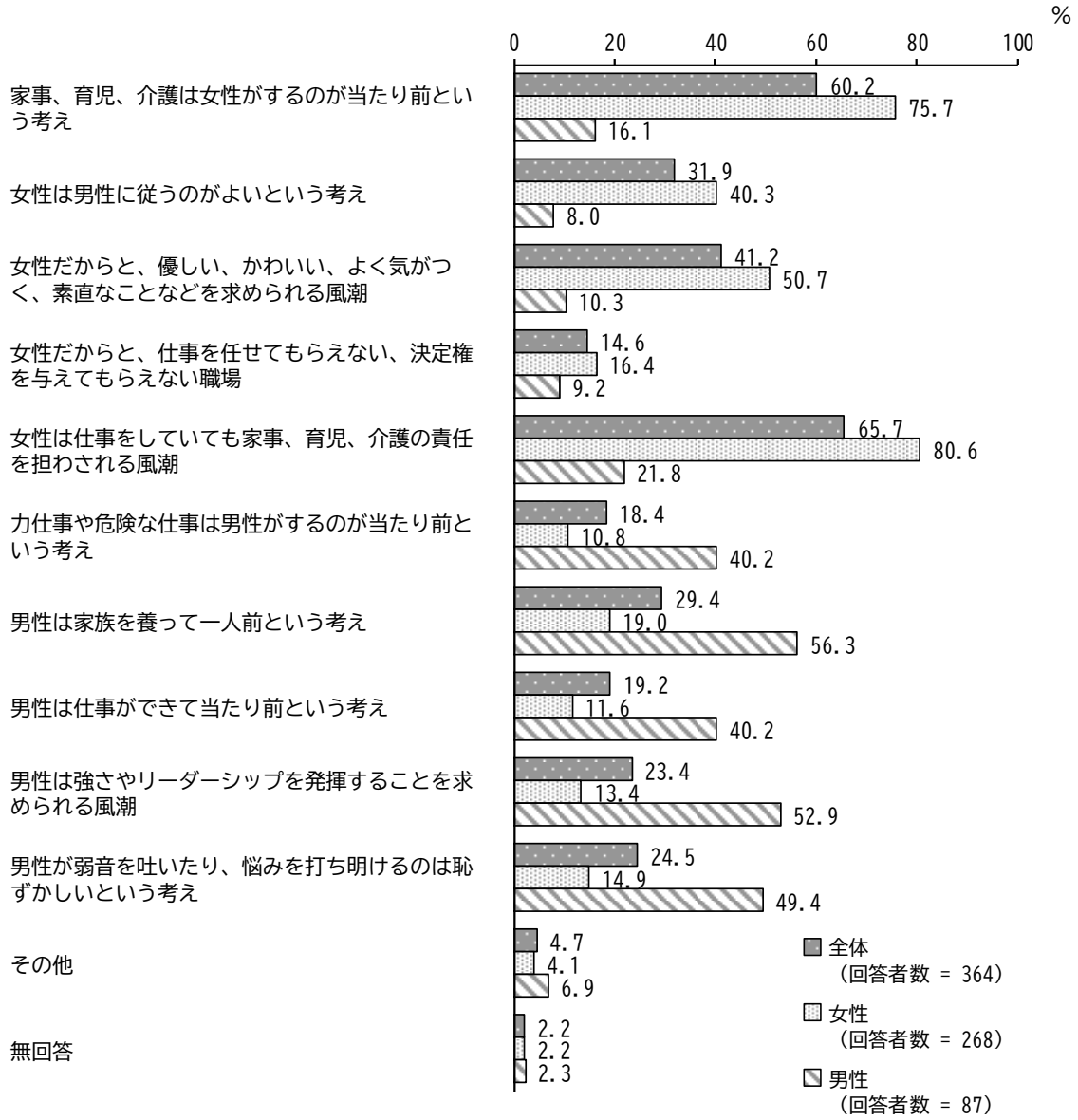
前回調査と比較すると、男女ともに「ない」、「わからない」の割合が増加し、「ある」の割合が減少しています。



問９－１　問９で「ある」と回答した方にお聞きします。
それは、どのようなときに感じましたか。（いくつでも選んでください）

「女性は仕事をしていても家事、育児、介護の責任を担わされる風潮」の割合が 65.7%と最も高く、次いで「家事、育児、介護は女性がするのが当たり前という考え」の割合が 60.2%、「女性だからと、優しい、かわいい、よく気がつく、素直なことなどを求められる風潮」の割合が 41.2%となっています。

性別にみると、女性では「女性は仕事をしていても家事、育児、介護の責任を担わされる風潮」「家事、育児、介護は女性がするのが当たり前という考え」の割合が高くなっています。一方、男性では「男性は家族を養って一人前という考え」「男性は強さやリーダーシップを発揮することを求められる風潮」の割合が高くなっています。

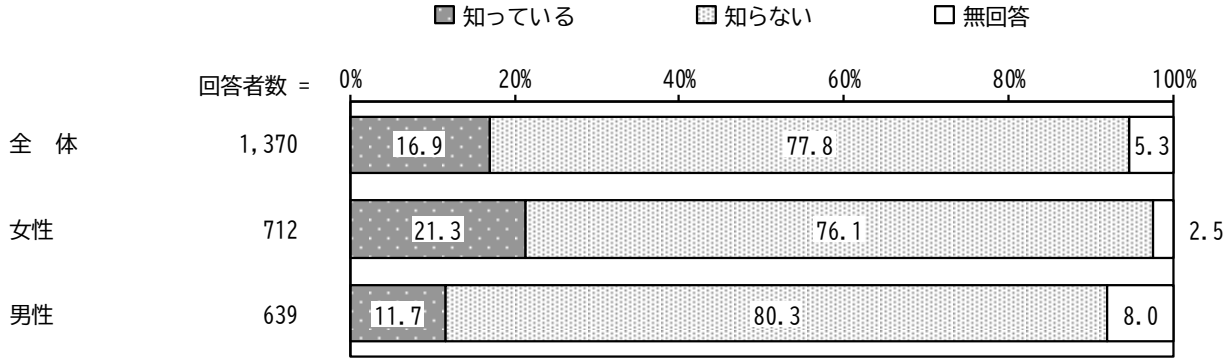


問 10　あなたは宇治市が行っている次の相談窓口についてご存知ですか。
（それぞれ１つ選んでください）

①女性のための相談（面接相談・電話相談）

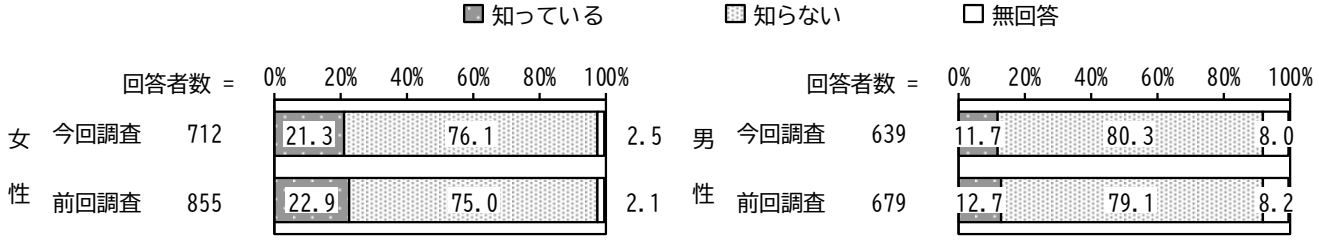
「知っている」の割合が 16.9%、「知らない」の割合が 77.8%となっています。

性別にみると、「知っている」で女性の割合が高くなっています。



【前回調査との比較】

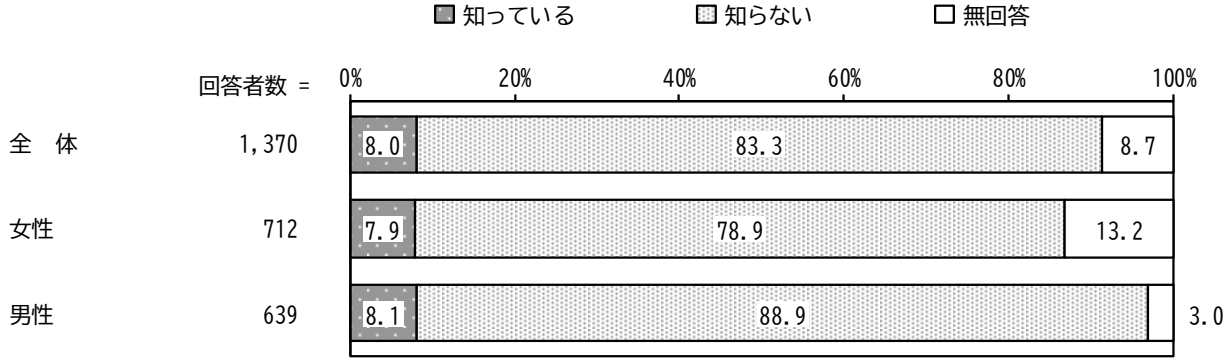
前回調査と比較すると、男女ともに大きな変化はみられません。



②男性のための相談（電話相談）

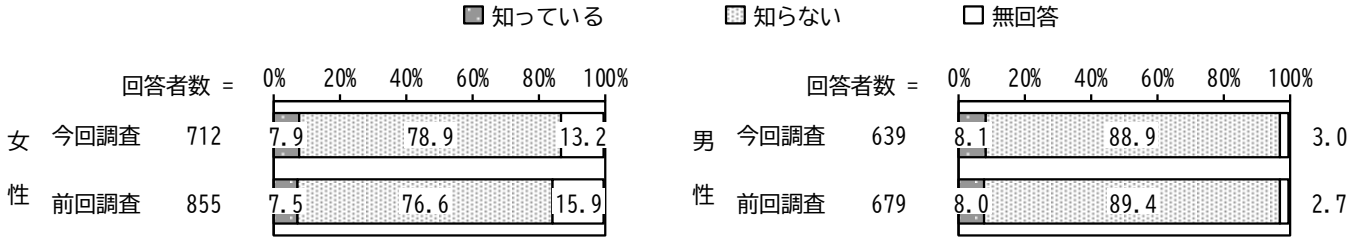
「知らない」の割合が 83.3%となっています。

性別にみると、「知らない」で男性の割合が高くなっています。



【前回調査との比較】

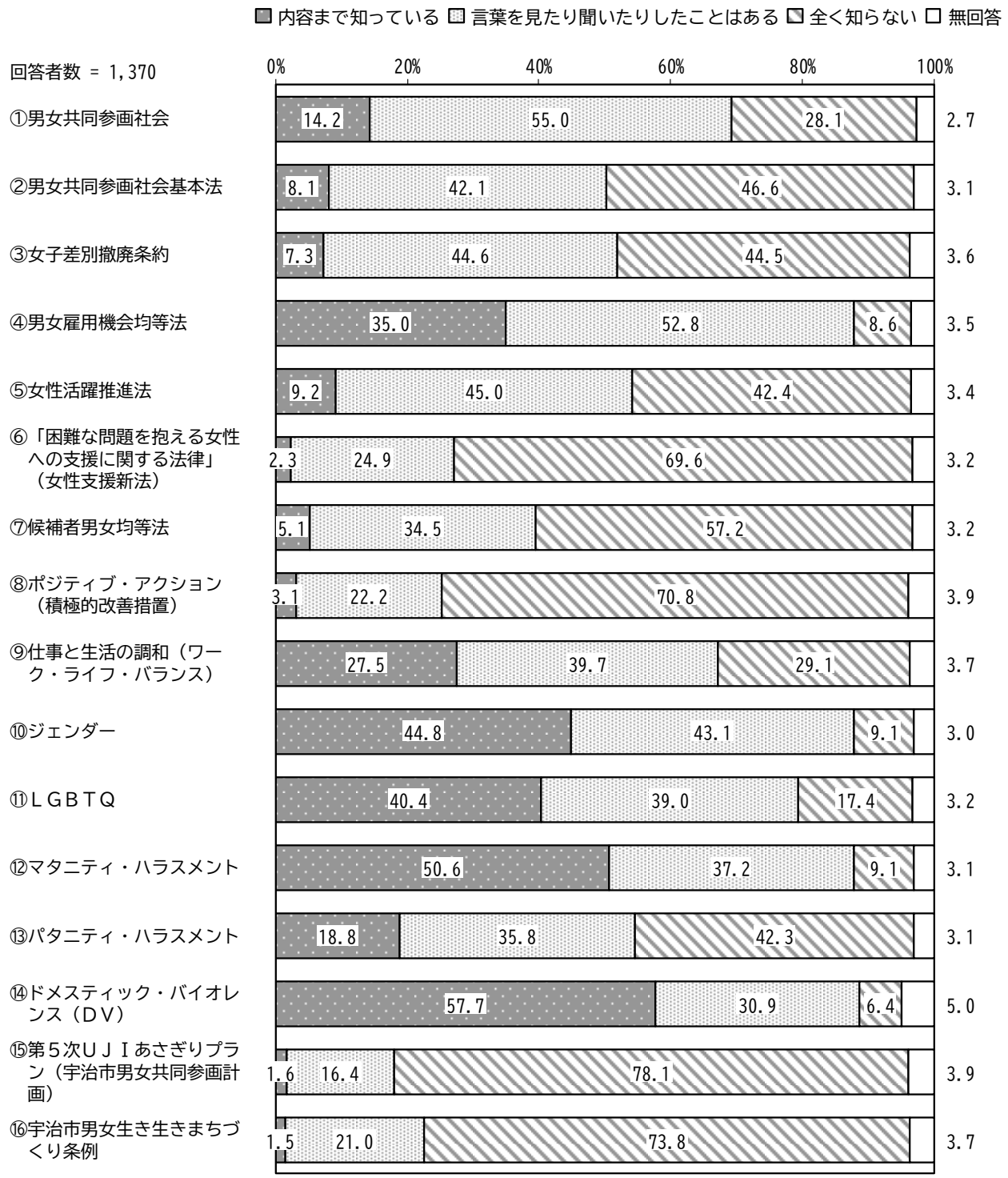
前回調査と比較すると、男女ともに大きな変化はみられません。



問 11　あなたは次の①～⑯の「ことば」や「事柄」についてご存知ですか。（①～⑯にそれぞれ１つ選んでください）

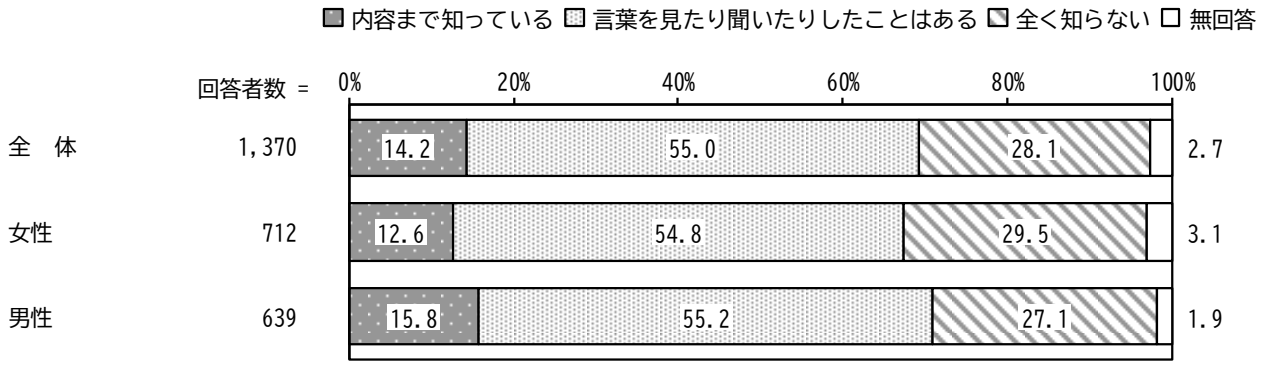
『⑭ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）』で「内容まで知っている」の割合が、『①男女共同参画社会』『④男女雇用機会均等法』で「言葉を見たり聞いたりしたことはある」の割合が高くなっています。

また、「内容まで知っている」の割合が、『⑫マタニティ・ハラスメント』では 50.6%に対し、『⑬パタニティ・ハラスメント』では 18.8%とパタニティ・ハラスメントがまだ定着には至っていないことがうかがえます。



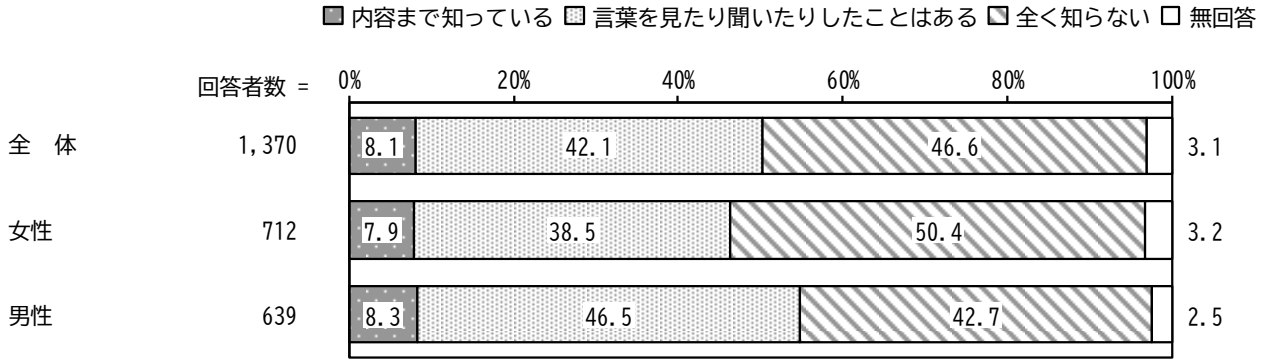
①男女共同参画社会

性別にみると、大きな差はみられません。



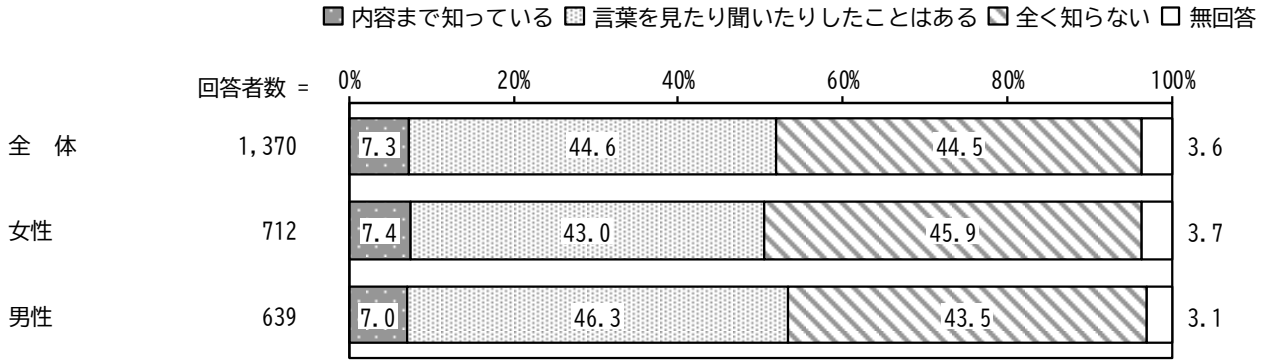
②男女共同参画社会基本法

性別にみると、「全く知らない」で女性の割合が高く、「言葉を見たり聞いたりしたことはある」で男性の割合が高くなっています。



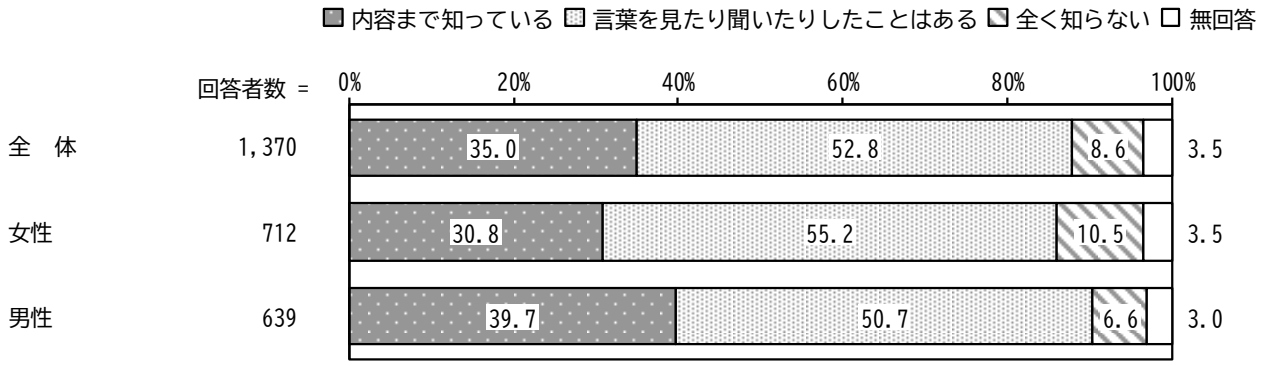
③女子差別撤廃条約

性別にみると、大きな差はみられません。



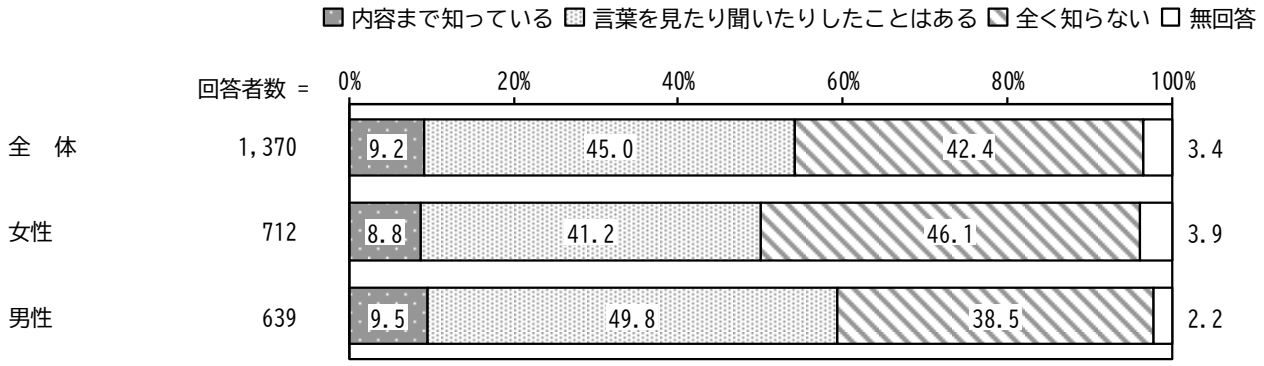
④男女雇用機会均等法

性別にみると、「内容まで知っている」で男性の割合が高くなっています。



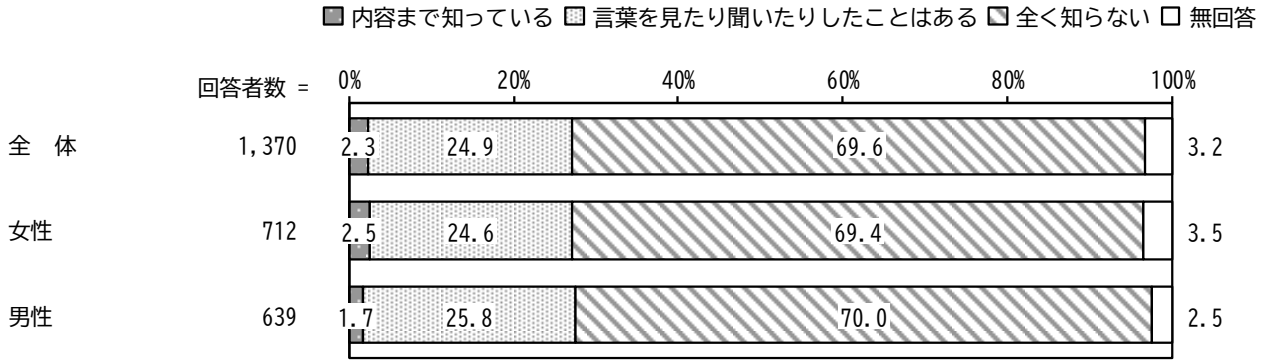
⑤女性活躍推進法

性別にみると、「全く知らない」で女性の割合が高く、「言葉を見たり聞いたりしたことはある」で男性の割合が高くなっています。



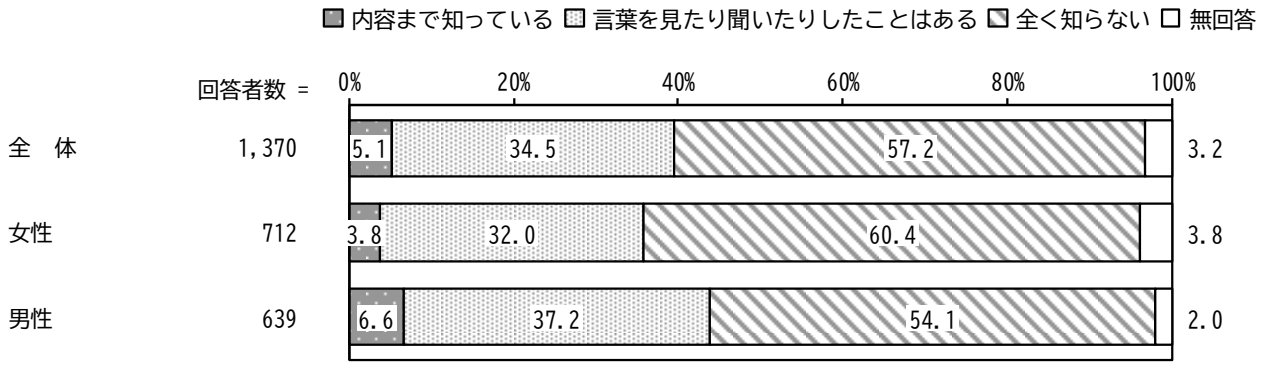
⑥「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（女性支援新法）

性別にみると、大きな差はみられません。



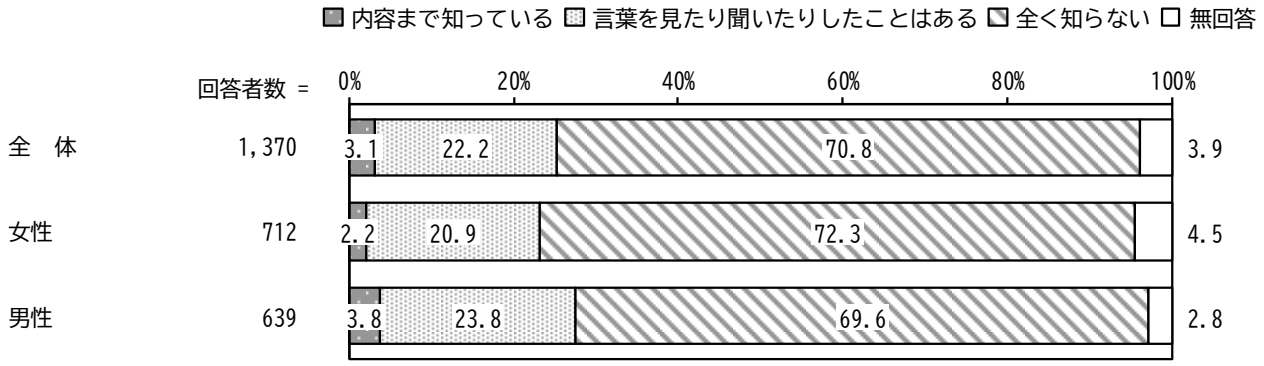
⑦候補者男女均等法

性別にみると、「全く知らない」で女性の割合が高く、「言葉を見たり聞いたりしたことはある」で男性の割合が高くなっています。



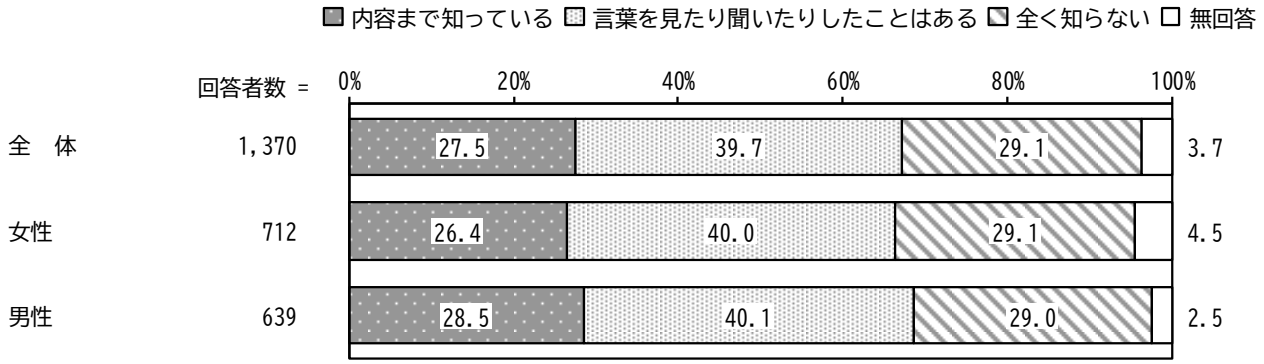
⑧ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

性別にみると、大きな差はみられません。



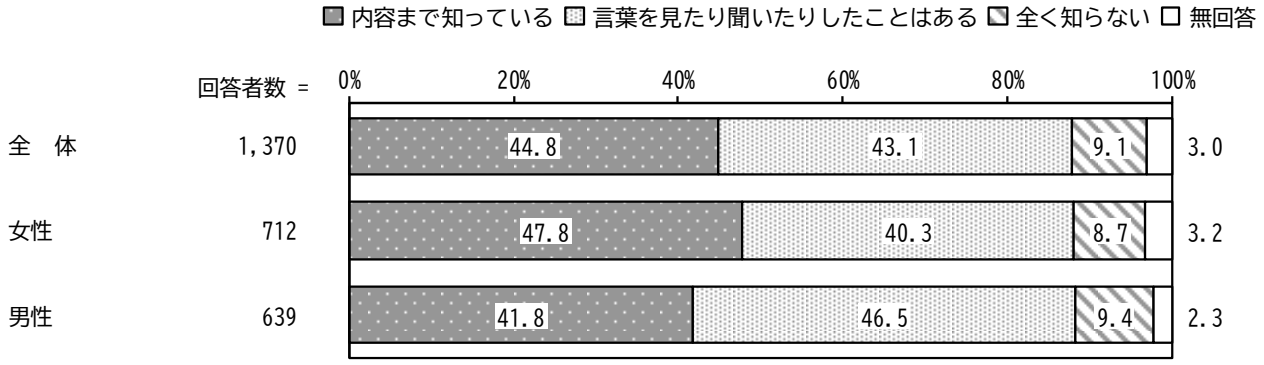
⑨仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

性別にみると、大きな差はみられません。



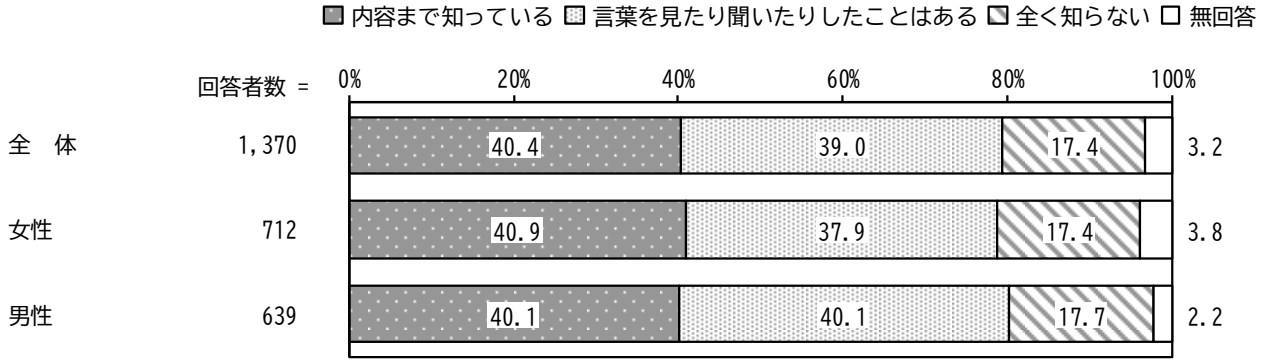
⑩ジェンダー

性別にみると、「内容まで知っている」で女性の割合が高く、「言葉を見たり聞いたりしたことはある」で男性の割合が高くなっています。



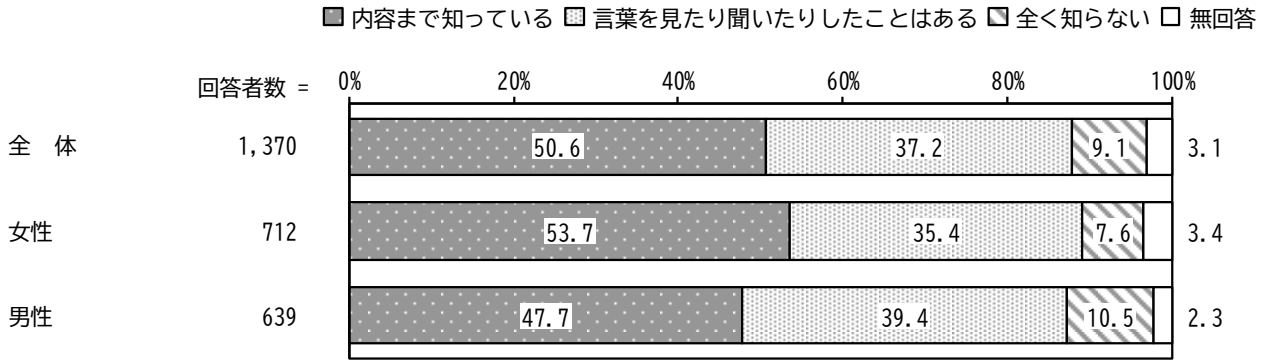
⑪ＬＧＢＴＱ

性別にみると、大きな差はみられません。



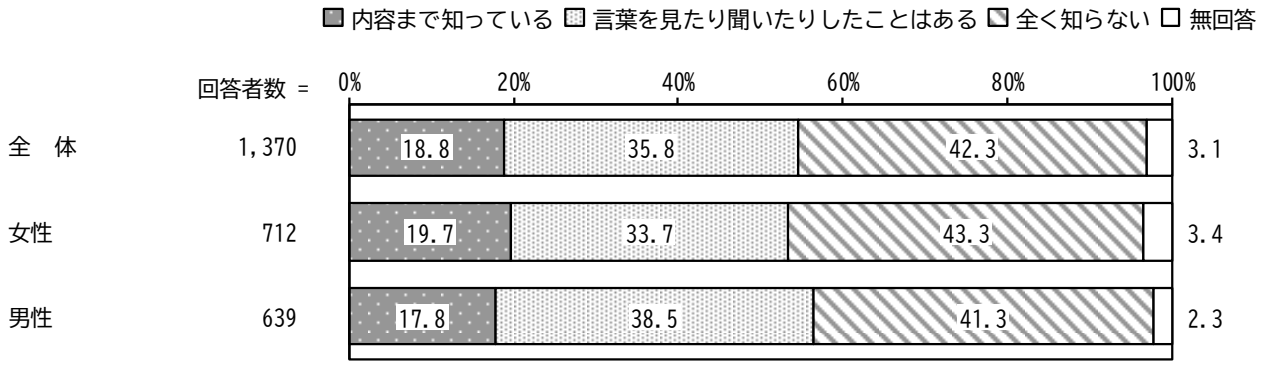
⑫マタニティ・ハラスメント

性別にみると、「内容まで知っている」で女性の割合が高くなっています。



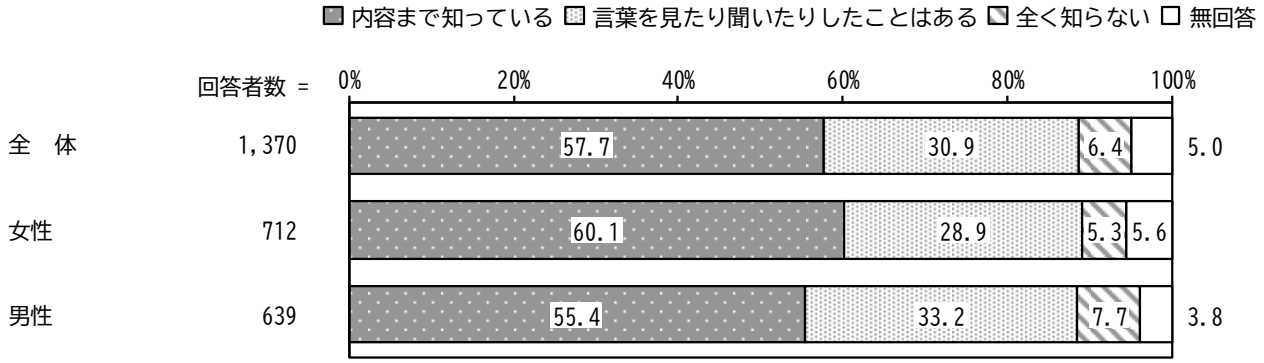
⑬パタニティ・ハラスメント

性別にみると、大きな差はみられません。



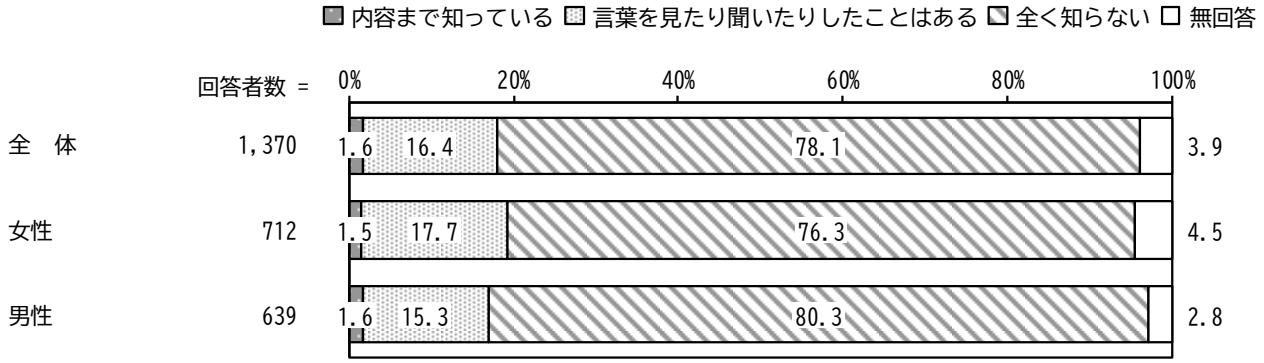
⑭ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）

性別にみると、大きな差はみられません。



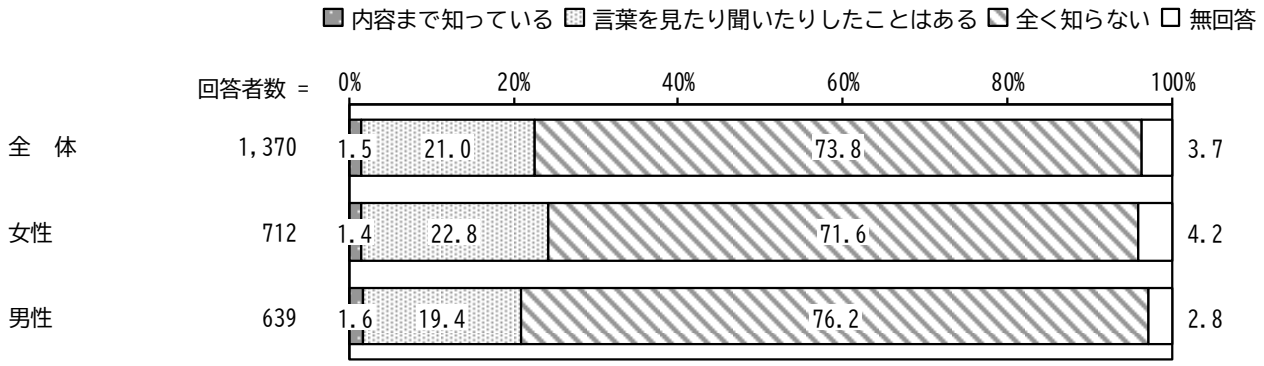
⑮第５次ＵＪＩあさぎりプラン（宇治市男女共同参画計画）

性別にみると、大きな差はみられません。



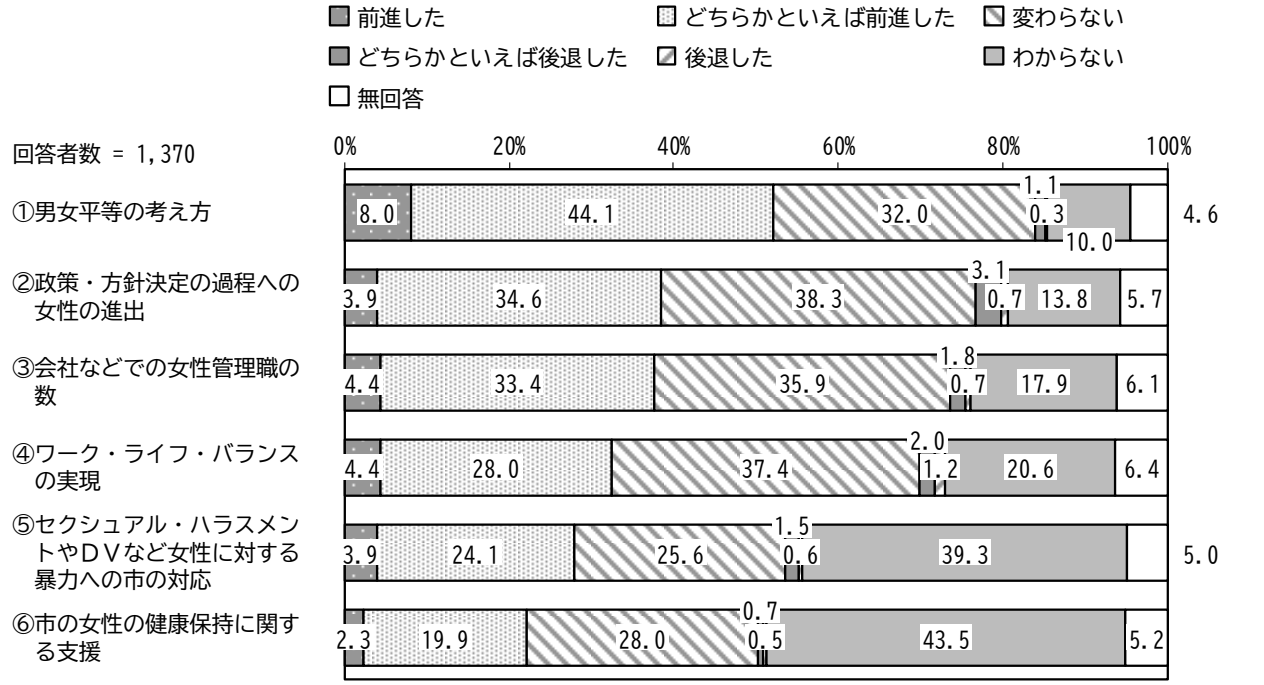
⑯宇治市男女生き生きまちづくり条例

性別にみると、大きな差はみられません。



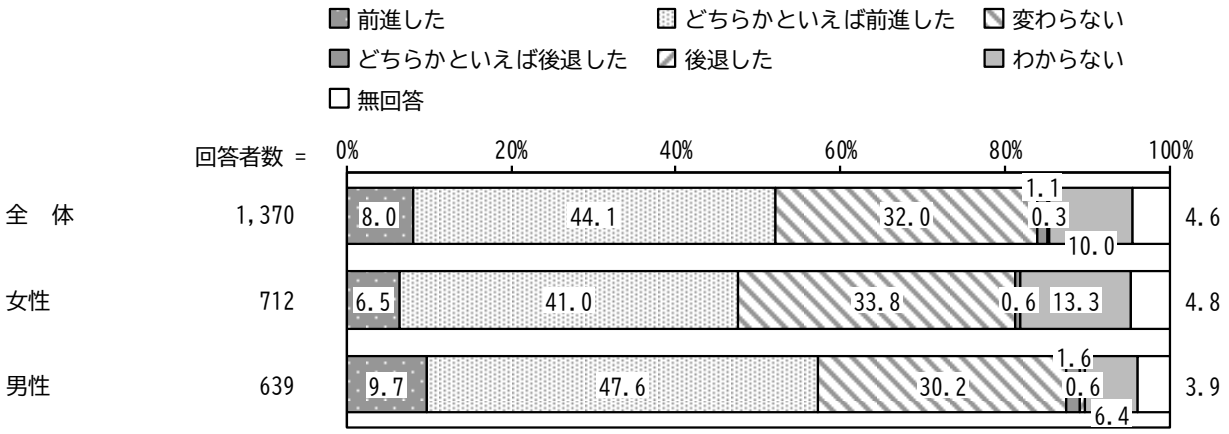
問 12　この５年間で、あなたの周囲の状況から判断して次の①～⑥がどの程度進んだと思いますか。（それぞれ１つ選んでください）

『①男女平等の考え方』で“前進した”（「前進した」と「どちらかといえば前進した」の合計）の割合が高くなっています。



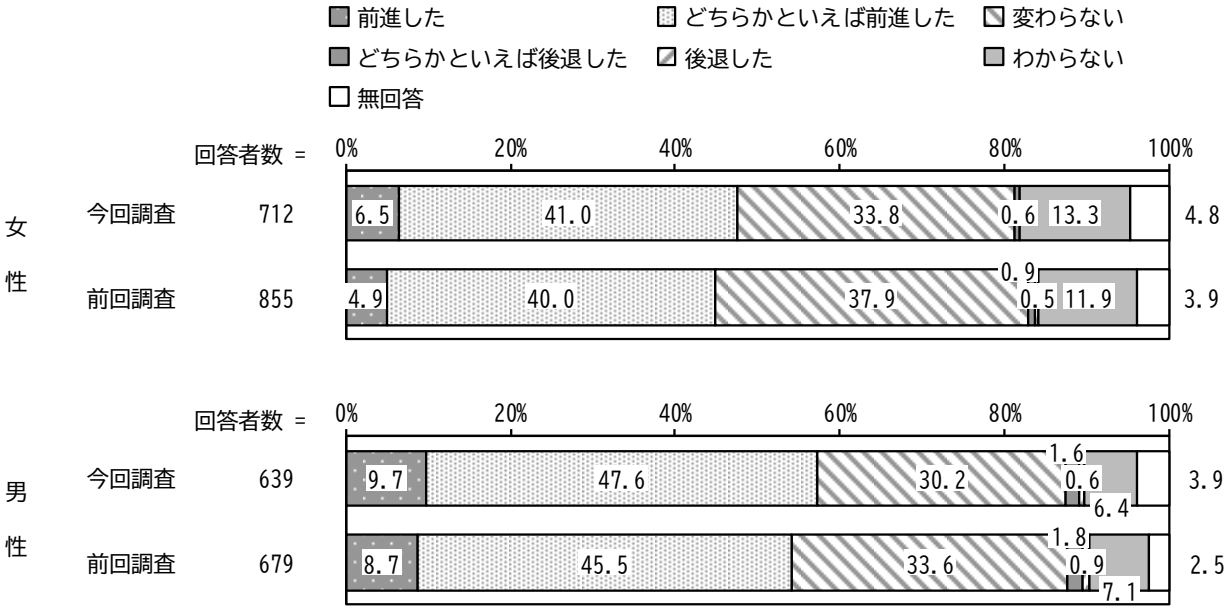
①男女平等の考え方

性別にみると、“前進した”で男性の割合が高くなっています。



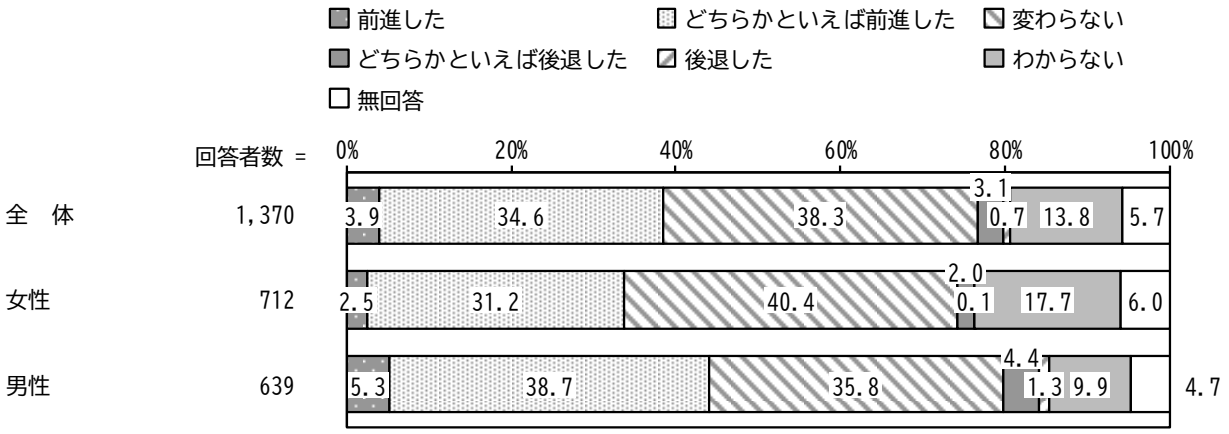
【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、男女ともに大きな変化はみられません。



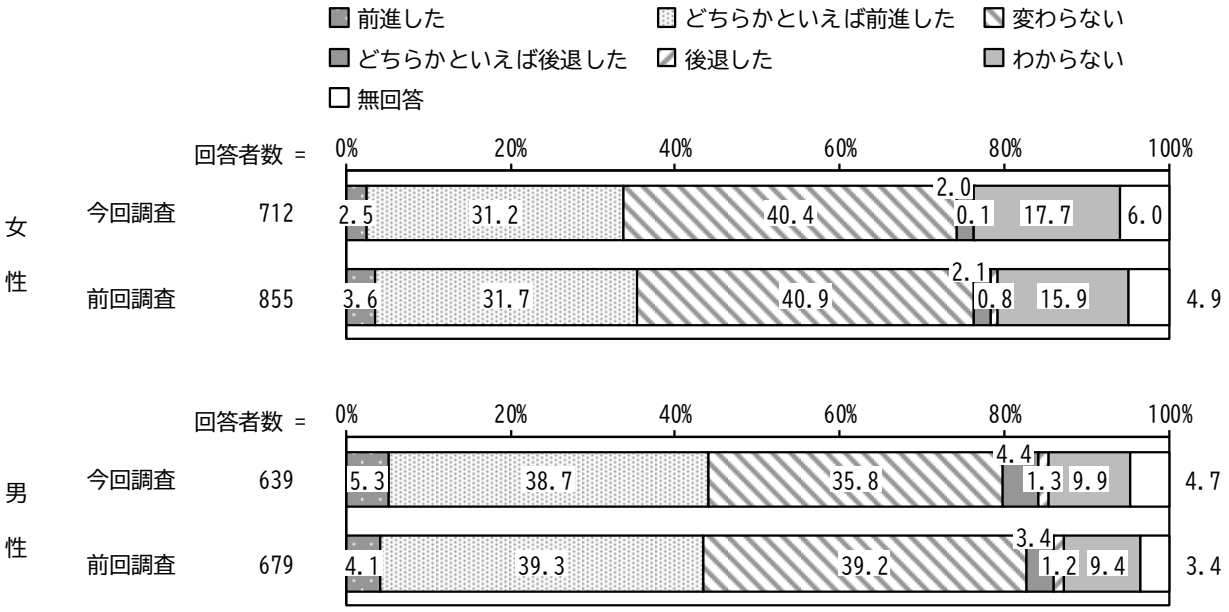
②政策・方針決定の過程への女性の進出

性別にみると、“前進した”で男性の割合が高くなっています。



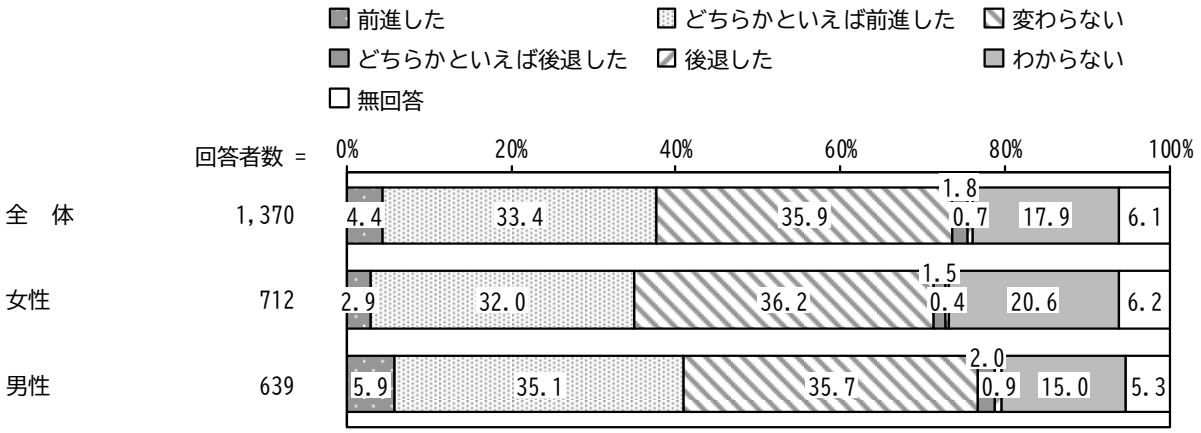
【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、男女ともに大きな変化はみられません。



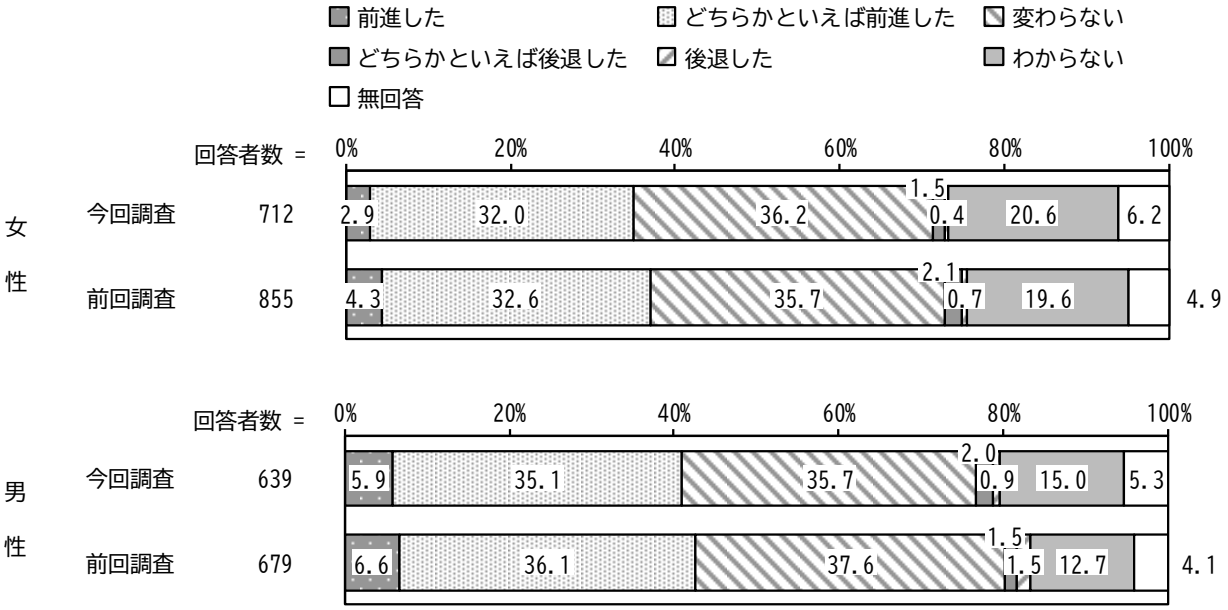
③会社などでの女性管理職の数

性別にみると、“前進した”で男性の割合が高くなっています。



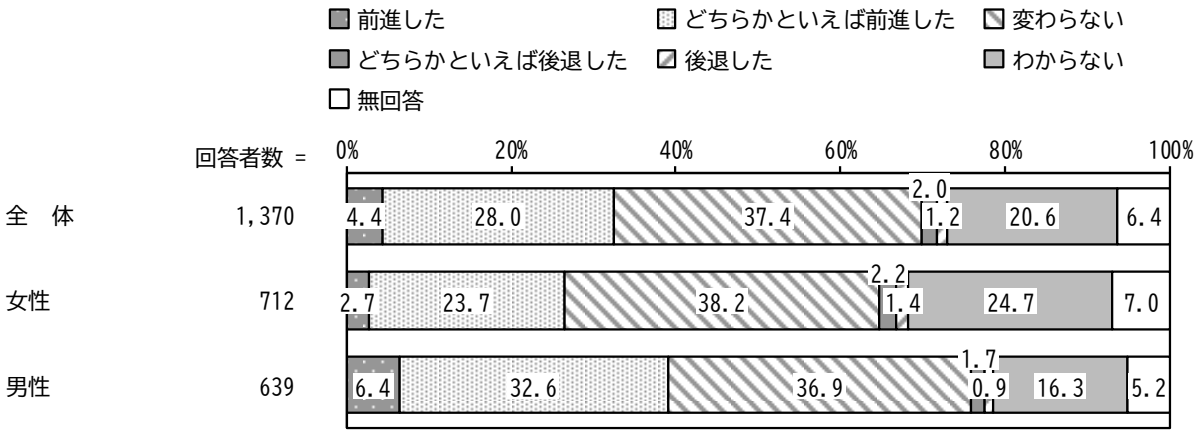
【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、男女ともに大きな変化はみられません。



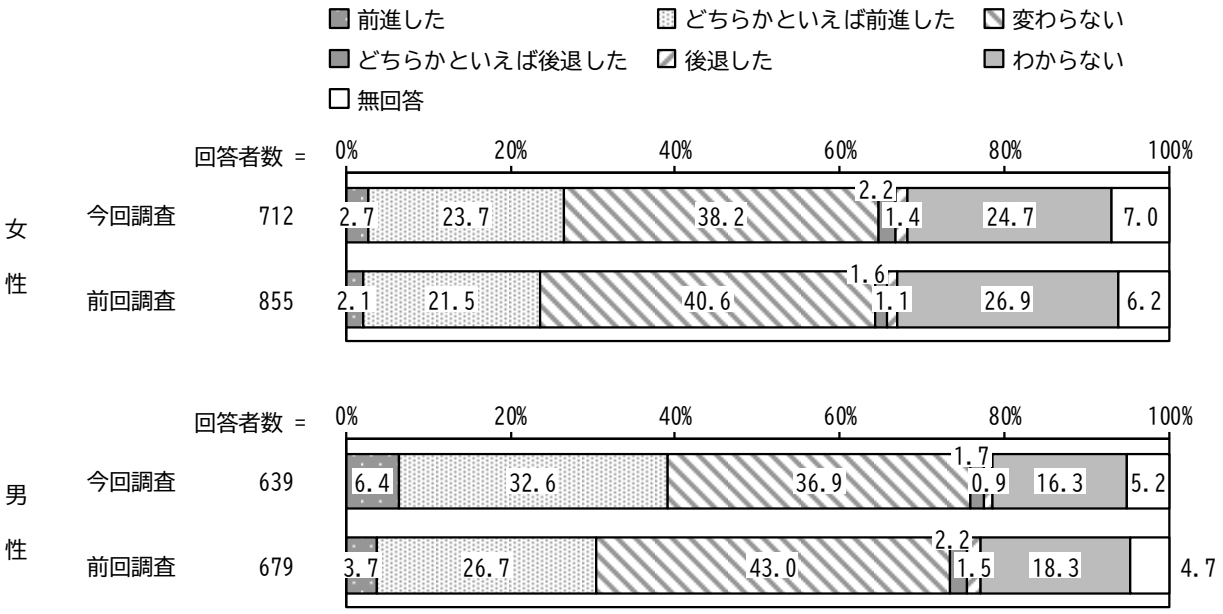
④ワーク・ライフ・バランスの実現

性別にみると、“前進した”で男性の割合が高くなっています。



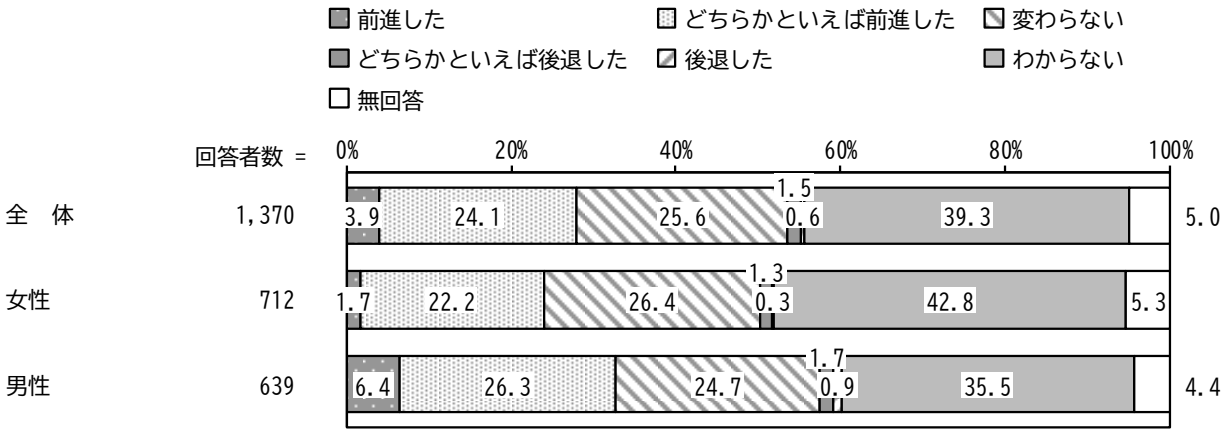
【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、男性で“前進した”の割合が増加し、「変わらない」の割合が減少しています。



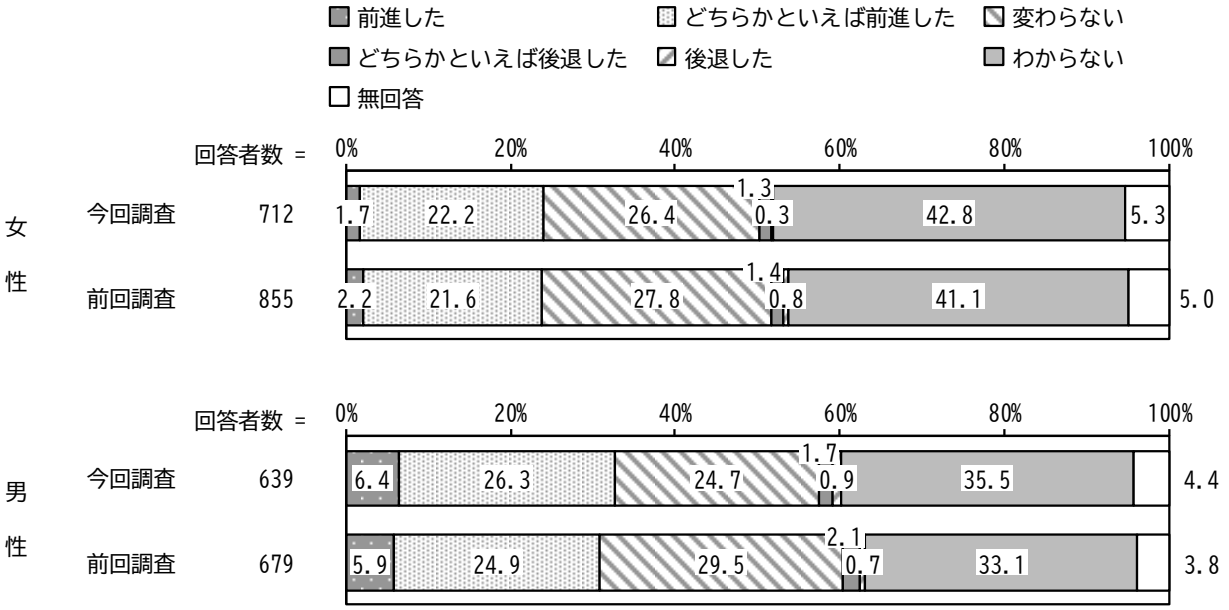
⑤セクシュアル・ハラスメントやＤＶなど女性に対する暴力への市の対応

性別にみると、“前進した”で男性の割合が高くなっています。



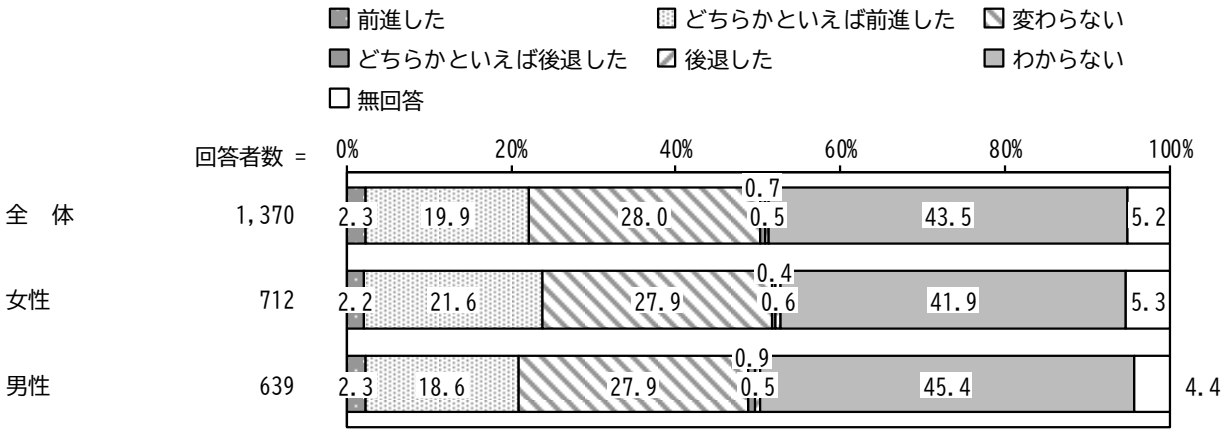
【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、男女ともに大きな変化はみられません。



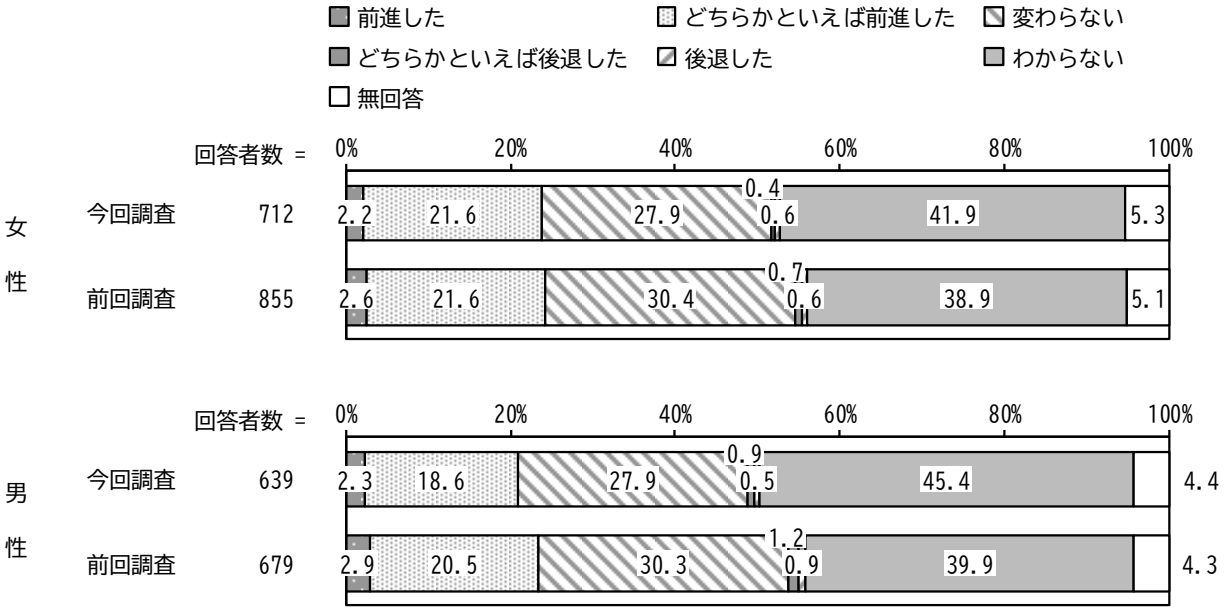
⑥市の女性の健康保持に関する支援

性別にみると、大きな差はみられません。



【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、男女ともに大きな変化はみられません。



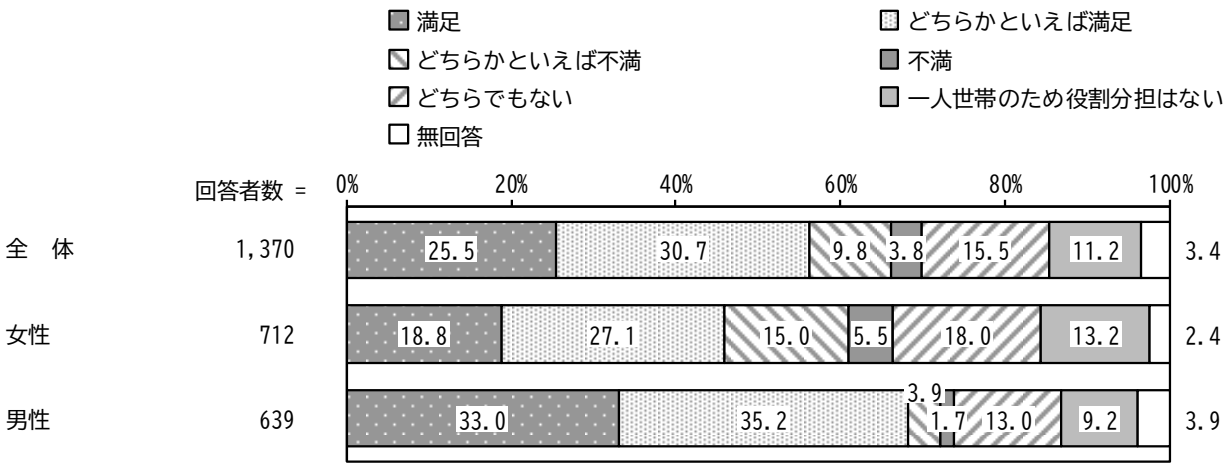
（３）家庭での役割について

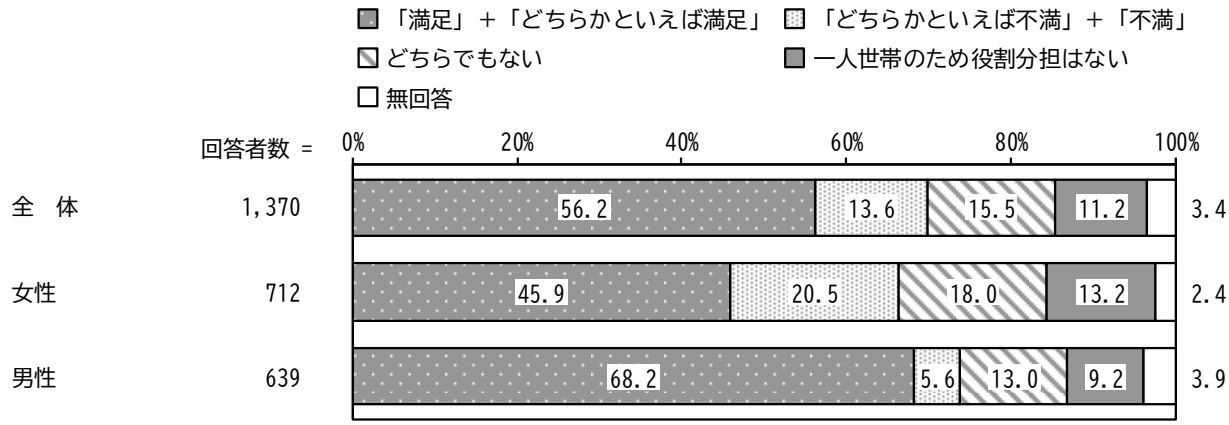
問 13　あなたは、現在の家庭での役割分担に対して満足していますか。
（１つ選んでください）

「満足」「どちらかといえば満足」を合わせた“満足”の割合が 56.2%、「不満」「どちらかといえば不満」を合わせた“不満”の割合が 13.6%となっています。

性別にみると、「満足」「どちらかといえば満足」を合わせた“満足”の割合が、女性で 45.9%、男性 68.2%と 22.3 ポイント男性の方が高くなっています。

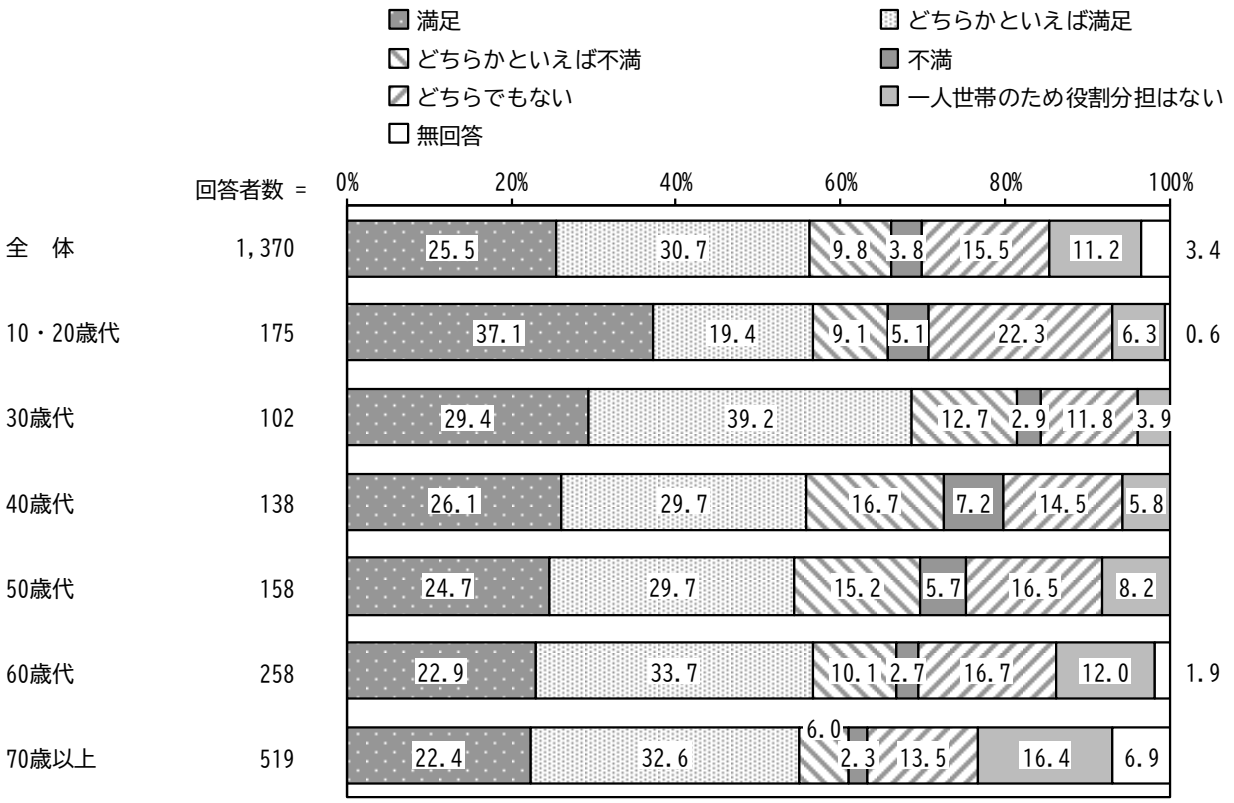
また、“不満”と答えた女性の割合が 20.5%と、男性の 5.6%に比べて３倍以上高くなっています。

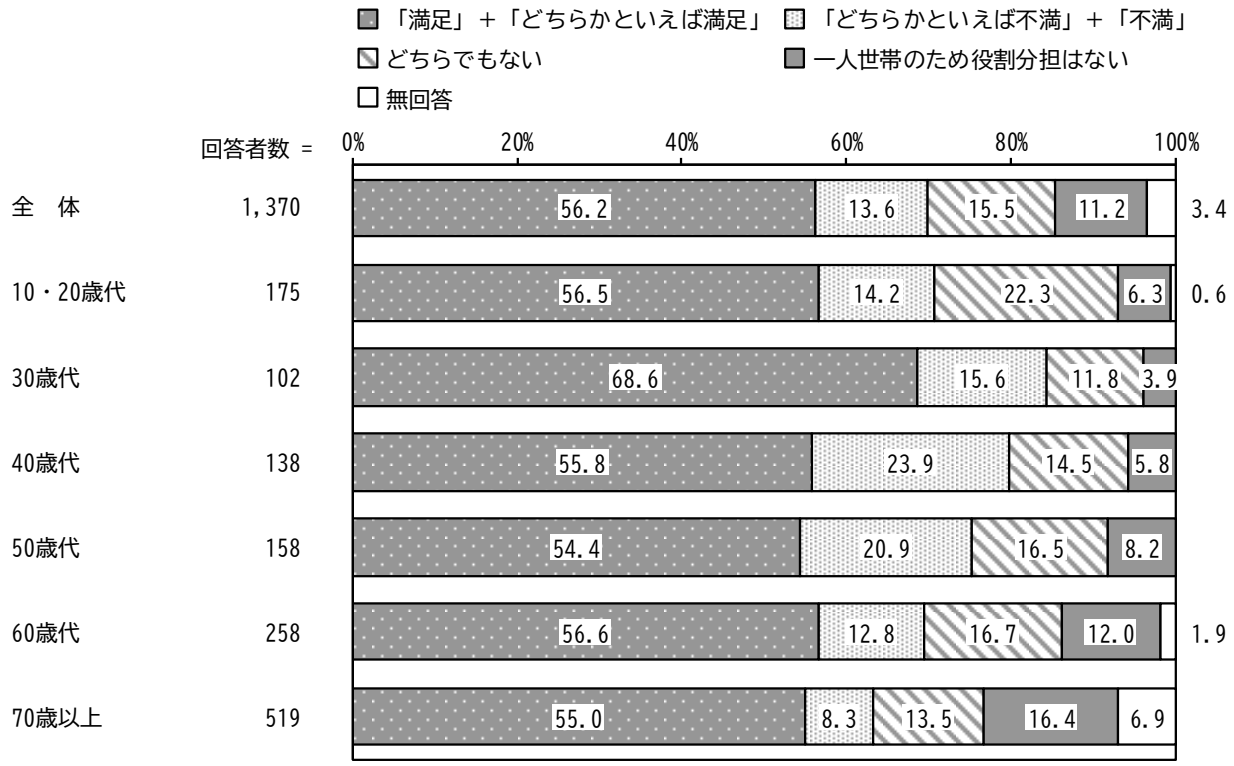




【年齢別】

年齢別にみると、“満足”の割合が 30 歳代で高く、“不満”の割合が 40 歳代、50 歳代で高くなっています。

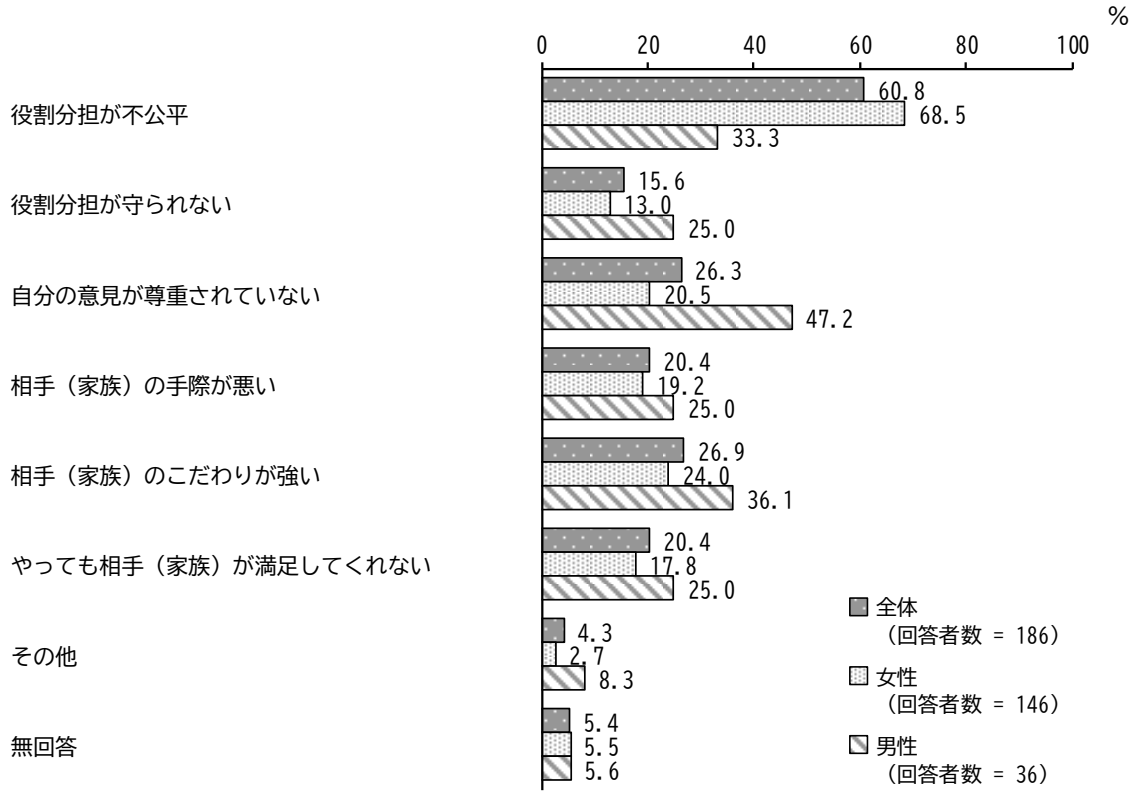




問 14　（問 13 で「どちらかといえば不満」、「不満」とお答えの方に）現在の家庭での役割分担に対して不満に感じる理由は何ですか。（いくつでも選んでください）

「役割分担が不公平」の割合が 60.8%と最も高く、次いで「相手（家族）のこだわりが強い」の割合が 26.9%、「自分の意見が尊重されていない」の割合が 26.3%となっています。

性別にみると、「役割分担が不公平」で女性の割合が高く、「役割分担が守られない」、「自分の意見が尊重されていない」、「相手（家族）の手際が悪い」、「相手（家族）のこだわりが強い」、「やっても相手（家族）が満足してくれない」で男性の割合が高くなっています。



【年齢別】

年齢別にみると、「役割分担が不公平」の割合が 40 歳代で高く、「役割分担が守られない」の割合が 30 歳代で高く、「相手（家族）のこだわりが強い」の割合が 60 歳代で低く、「やっても相手（家族）が満足してくれない」の割合が 50 歳代で低くなっています。

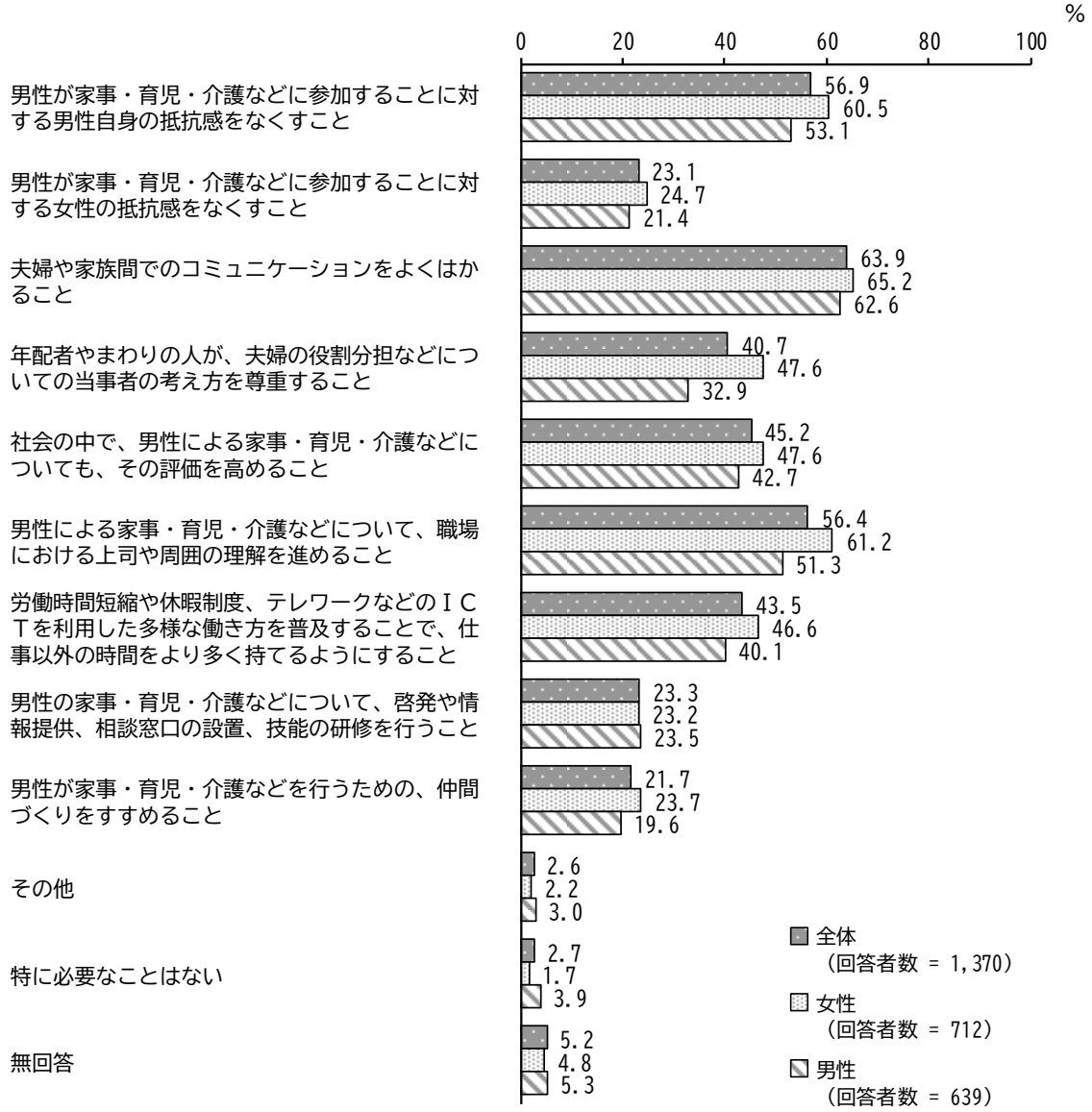
単位：%

区分	回答者数（件）	役割分担が不公平	役割分担が守られない	自分の意見が尊重されていない	相手（家族）の手際が悪い	相手（家族）のこだわりが強い	やっても相手（家族）が満足してくれない	その他	無回答
全　体	186	60.8	15.6	26.3	20.4	26.9	20.4	4.3	5.4
10・20歳代	25	56.0	16.0	28.0	12.0	28.0	28.0	4.0	－
30歳代	16	56.3	25.0	25.0	25.0	25.0	31.3	6.3	6.3
40歳代	33	81.8	12.1	24.2	18.2	24.2	18.2	9.1	6.1
50歳代	33	69.7	12.1	24.2	27.3	30.3	6.1	－	6.1
60歳代	33	60.6	9.1	27.3	21.2	15.2	15.2	3.0	9.1
70歳以上	43	44.2	20.9	25.6	18.6	32.6	23.3	4.7	4.7

問 15　今後、男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためにはどのようなことが必要だと思いますか。（いくつでも選んでください）

「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」の割合が 63.9%と最も高く、次いで「男性が家事・育児・介護などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」の割合が 56.9%、「男性による家事・育児・介護などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」の割合が 56.4%となっています。

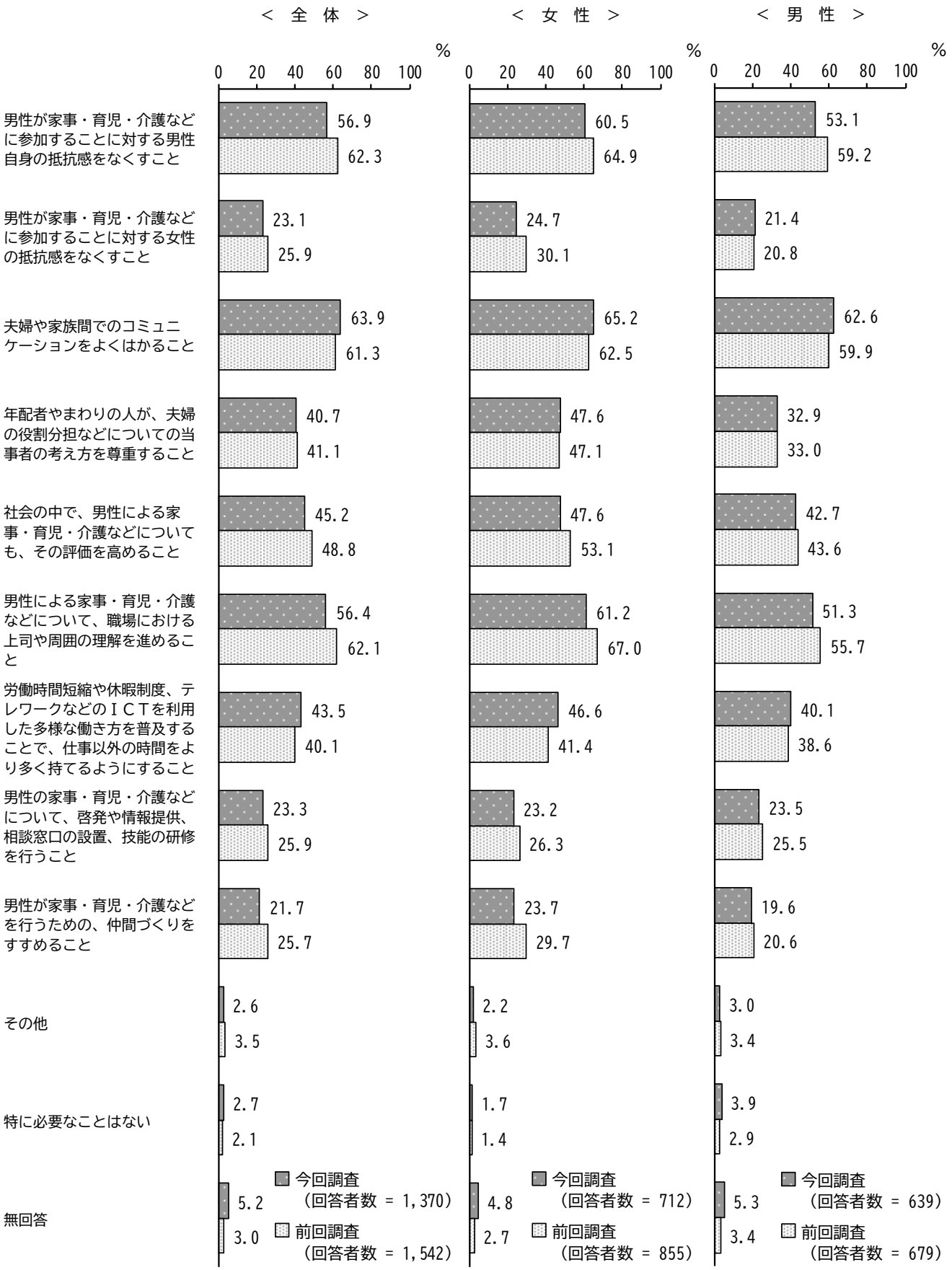
性別にみると、「男性が家事・育児・介護などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」、「年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること」、「男性による家事・育児・介護などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」、「労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどのＩＣＴを利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」で女性の割合が高くなっています。



【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、「男性が家事・育児・介護などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」、「男性による家事・育児・介護などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」の割合が減少しています。

性別でみると、女性で「労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどのＩＣＴを利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」の割合が増加し、「男性が家事・育児・介護などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと」、「社会の中で、男性による家事・育児・介護などについても、その評価を高めること」、「男性による家事・育児・介護などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」、「男性が家事・育児・介護などを行うための、仲間づくりをすすめること」の割合が減少しています。また、男性で「男性が家事・育児・介護などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」の割合が減少しています。


＜ 全 体 ＞
＜ 女 性 ＞
＜ 男 性 ＞
%
0 20 40 60 80 100
男性が家事・育児・介護などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと
56.9 62.3
60.5 64.9
53.1 59.2
男性が家事・育児・介護などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと
23.1 25.9
24.7 30.1
21.4 20.8
夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること
63.9 61.3
65.2 62.5
62.6 59.9
年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること
40.7 41.1
47.6 47.1
32.9 33.0
社会の中で、男性による家事・育児・介護などについても、その評価を高めること
45.2 48.8
47.6 53.1
42.7 43.6
男性による家事・育児・介護などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること
56.4 62.1
61.2 67.0
51.3 55.7
労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどのＩＣＴを利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること
43.5 40.1
46.6 41.4
40.1 38.6
男性の家事・育児・介護などについて、啓発や情報提供、相談窓口の設置、技能の研修を行うこと
23.3 25.9
23.2 26.3
23.5 25.5
男性が家事・育児・介護などを行うための、仲間づくりをすすめること
21.7 25.7
23.7 29.7
19.6 20.6
その他
2.6 3.5
2.2 3.6
3.0 3.4
特に必要なことはない
2.7 2.1
1.7 1.4
3.9 2.9
無回答
5.2 3.0
4.8 2.7
5.3 3.4
今回調査（回答者数 = 1,370）
前回調査（回答者数 = 1,542）
今回調査（回答者数 = 712）
前回調査（回答者数 = 855）
今回調査（回答者数 = 639）
前回調査（回答者数 = 679）

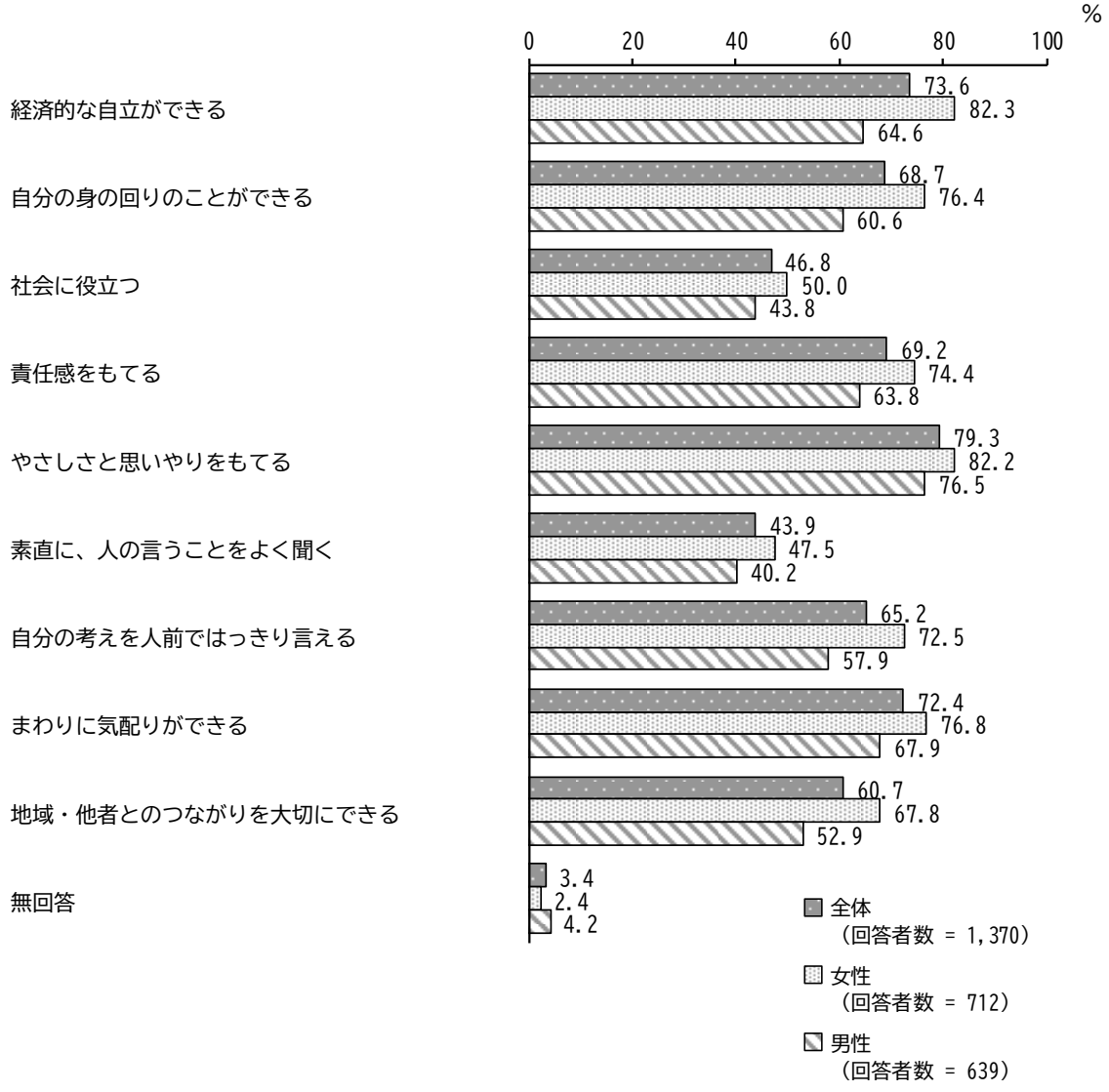
（4）教育について

問 16　あなたは、次世代を担う子どもたちにどのように育ってほしいですか。
（女の子、男の子それぞれいくつでも）

①女の子に

「やさしさと思いやりをもてる」の割合が 79.3%と最も高く、次いで「経済的な自立ができる」の割合が 73.6%、「まわりに気配りができる」の割合が 72.4%となっています。

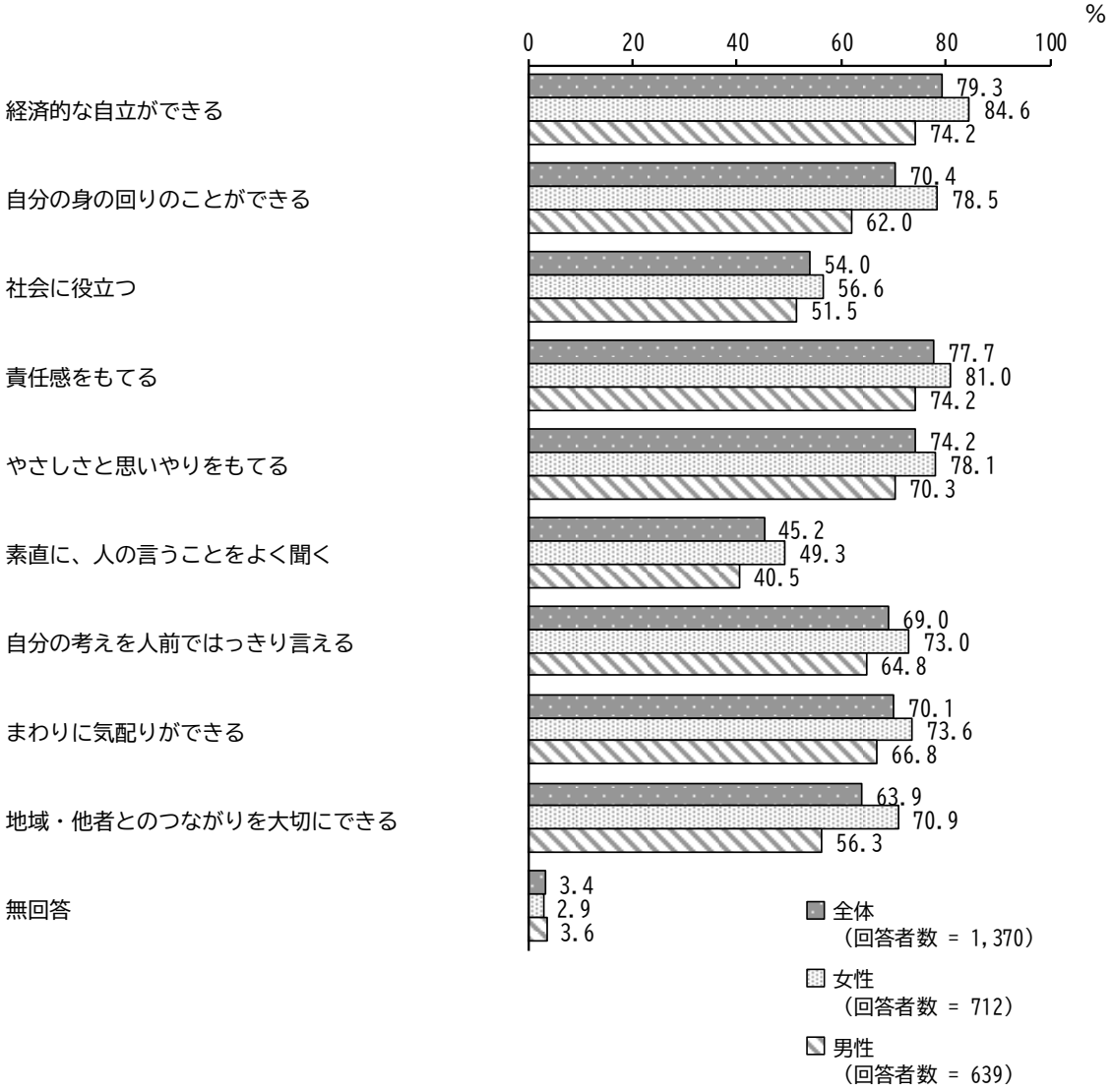
性別にみると、「無回答」を除くすべての項目で女性の割合が高くなっています。



②男の子に

「経済的な自立ができる」の割合が 79.3%と最も高く、次いで「責任感をもてる」の割合が 77.7%、「やさしさと思いやりをもてる」の割合が 74.2%となっています。

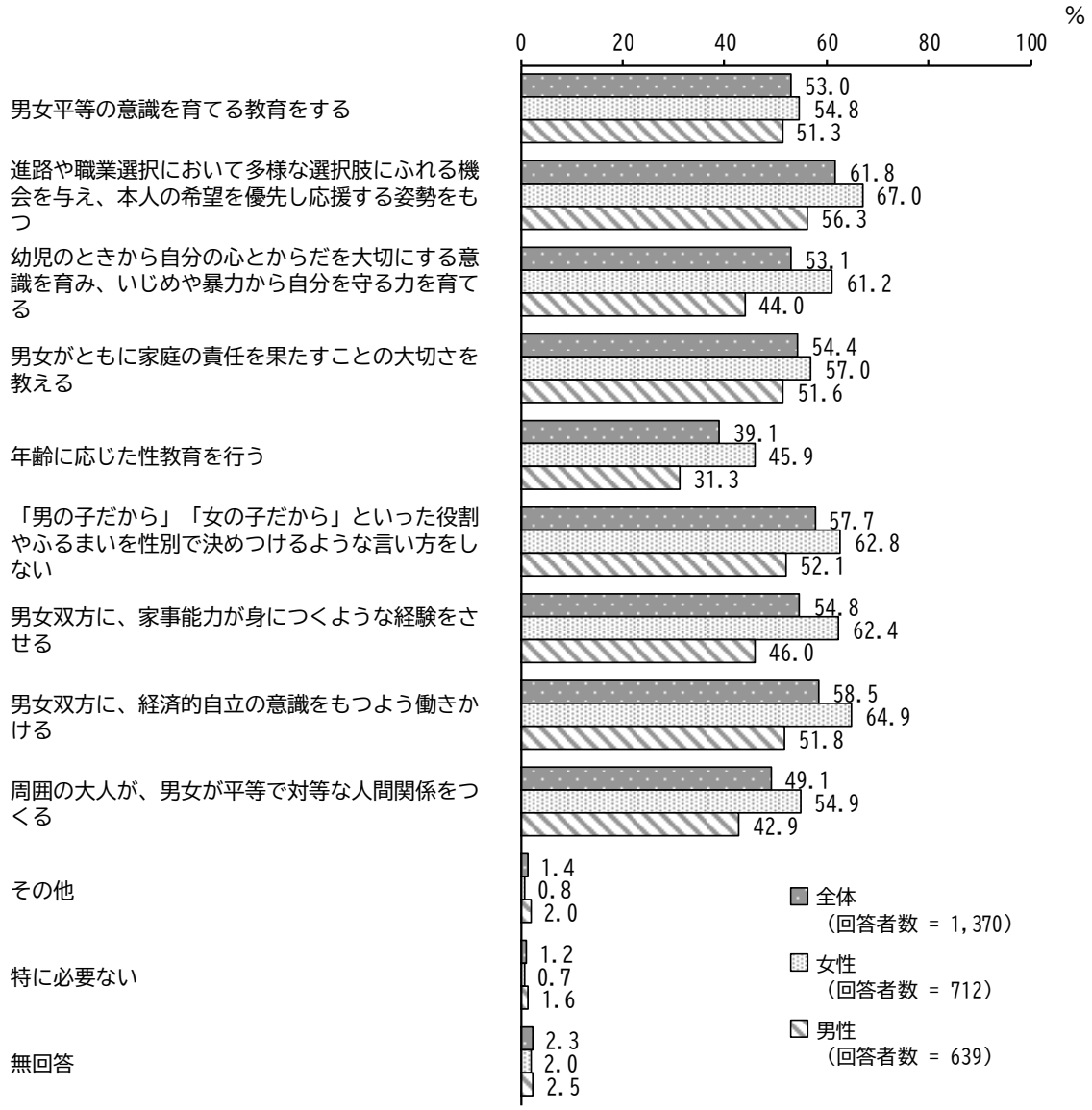
性別にみると、「無回答」を除くすべての項目で女性の割合が高くなっています。



問 17　男女共同参画を進めるために、子どもの教育においてどのようなことが必要だと思いますか。（いくつでも選んでください）

「進路や職業選択において多様な選択肢にふれる機会を与え、本人の希望を優先し応援する姿勢をもつ」の割合が 61.8%と最も高く、次いで「男女双方に、経済的自立の意識をもつよう働きかける」の割合が 58.5%、「『男の子だから』『女の子だから』といった役割やふるまいを性別で決めつけるような言い方をしない」の割合が 57.7%となっています。

性別にみると、「その他」「特に必要ない」「無回答」を除くすべての項目で女性の割合が高くなっています。

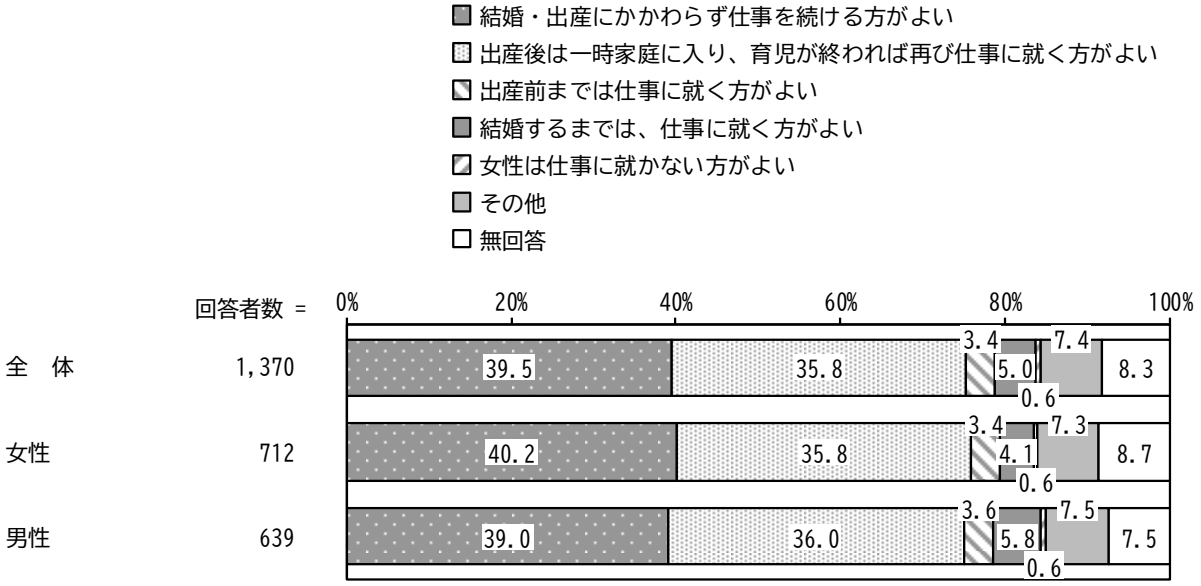


（５）仕事について

問 18　女性が仕事をすることについてあなたはどのようにお考えですか。
（１つ選んでください）

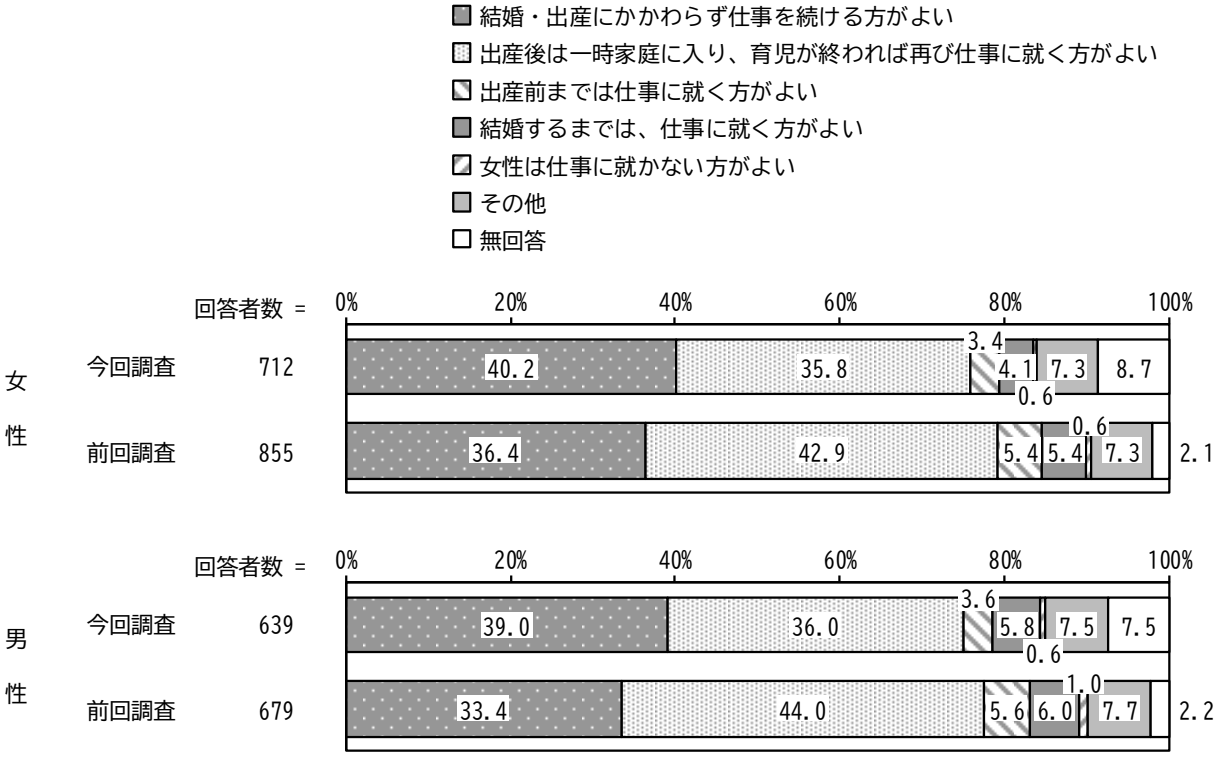
「結婚・出産にかかわらず仕事を続ける方がよい」の割合が 39.5%と最も高く、次いで「出産後は一時家庭に入り、育児が終われば再び仕事に就く方がよい」の割合が 35.8%となっています。

性別にみると、大きな差はみられません。



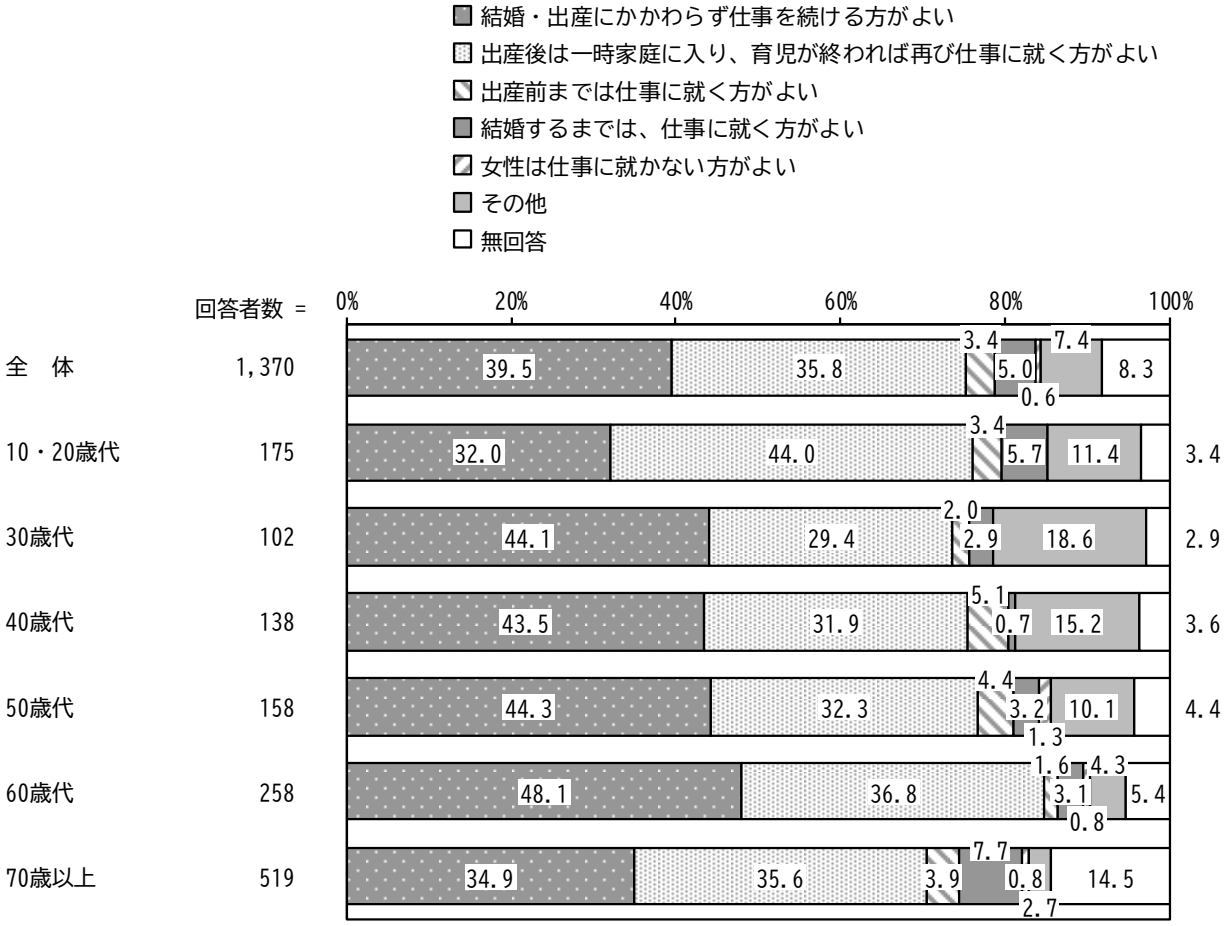
【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、男女ともに「出産後は一時家庭に入り、育児が終われば再び仕事に就く方がよい」の割合が減少、「結婚・出産にかかわらず仕事を続ける方がよい」の割合が増加しています。



【年齢別】

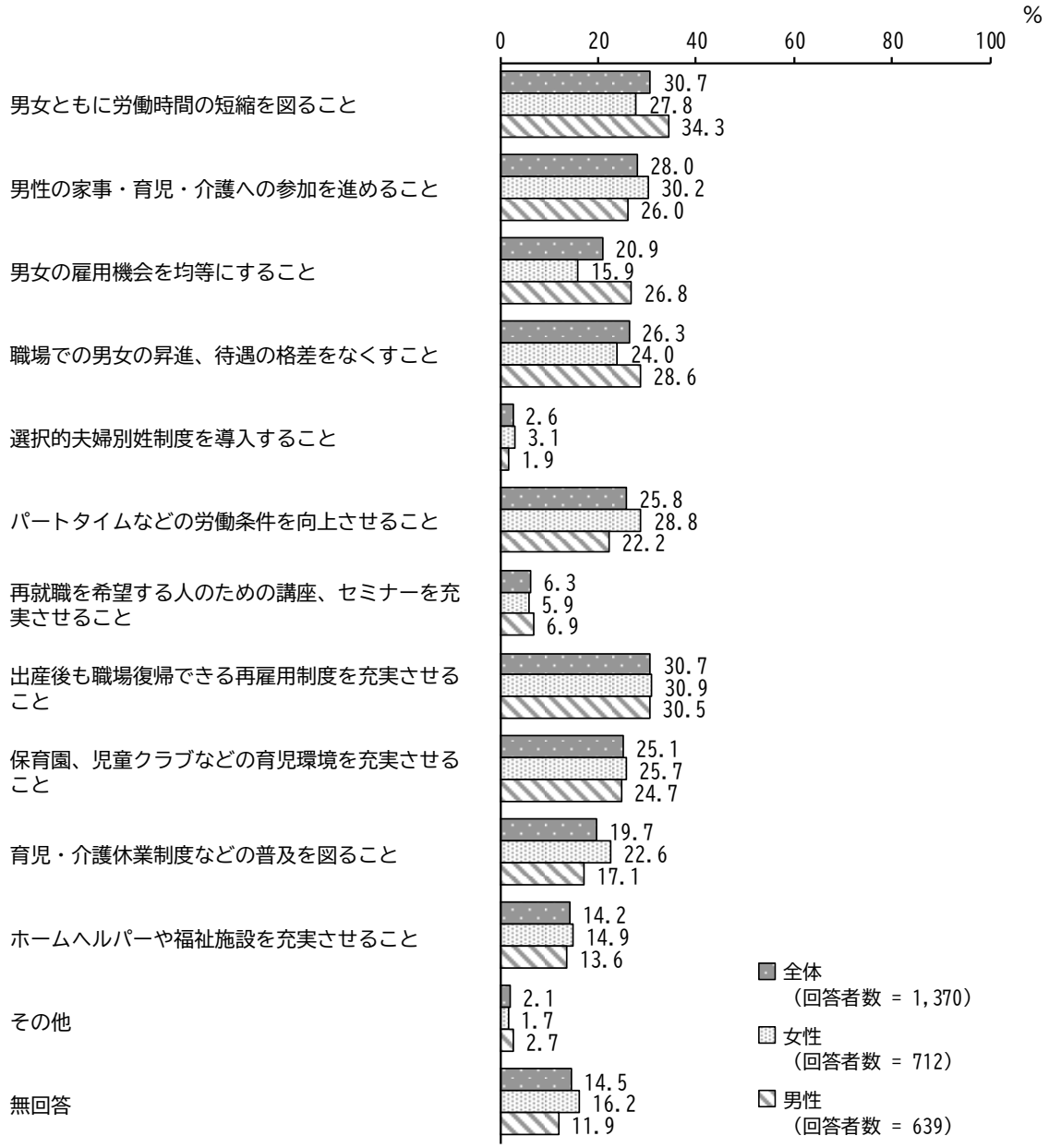
年齢別にみると、「結婚・出産にかかわらず仕事を続ける方がよい」の割合が 60 歳代で高く、「出産後は一時家庭に入り、育児が終われば再び仕事に就く方がよい」の割合が 10・20 歳代で高くなっています。



問 19　誰もが働きやすくなるために、重要なことは何だと考えますか。
（３つまで選んでください）

「男女ともに労働時間の短縮を図ること」、「出産後も職場復帰できる再雇用制度を充実させること」の割合が 30.7%と最も高く、次いで「男性の家事・育児・介護への参加を進めること」の割合が 28.0%となっています。

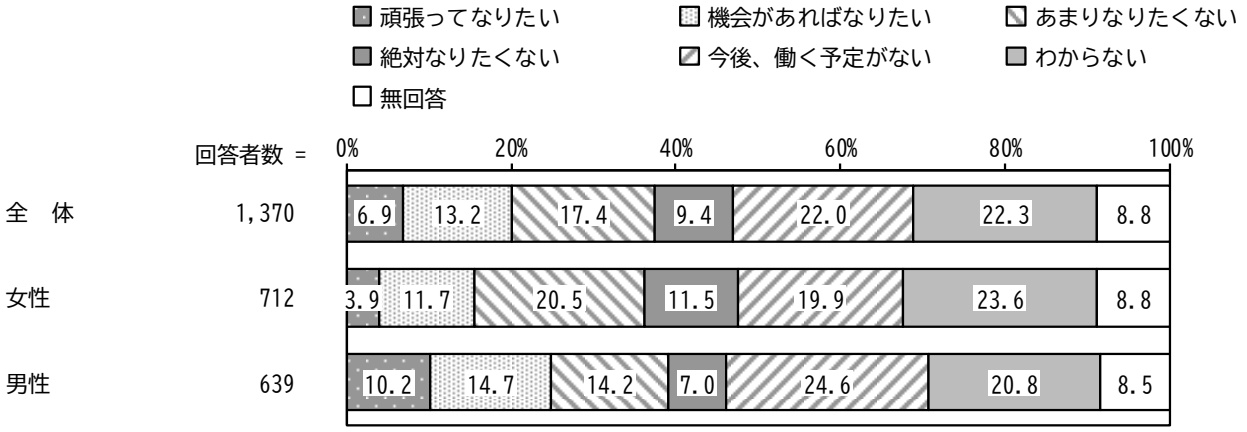
性別にみると、「パートタイムなどの労働条件を向上させること」、「育児・介護休業制度などの普及を図ること」で女性の割合が高く、「男女ともに労働時間の短縮を図ること」、「男女の雇用機会を均等にすること」で男性の割合が高くなっています。



問 20　管理職（課長相当職以上）への昇進希望がありますか。（１つ選んでください）

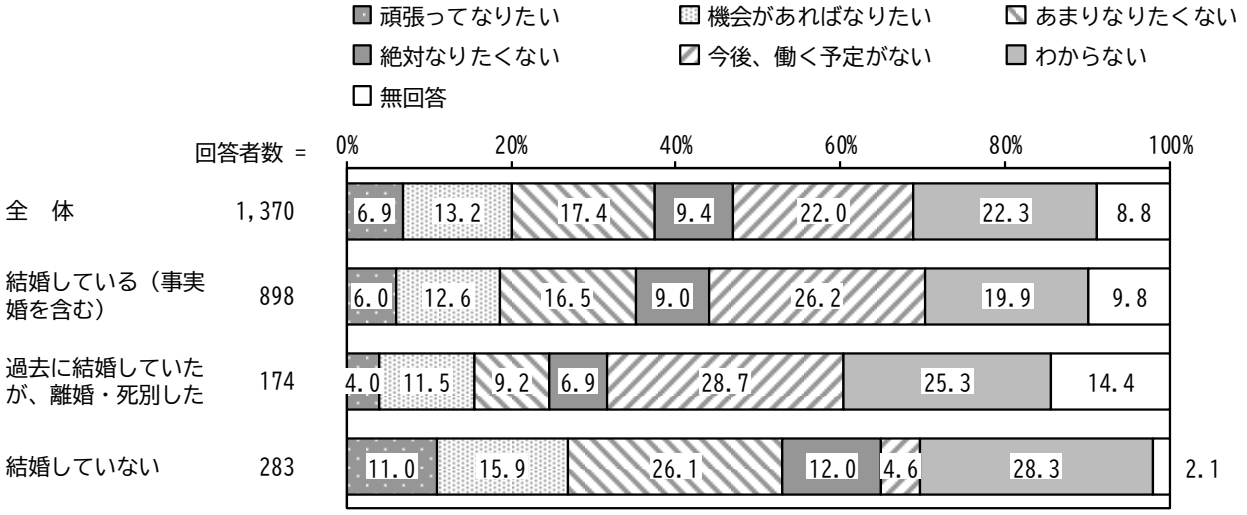
「今後、働く予定がない」の割合が 22.0%と最も高く、次いで「あまりなりたくない」の割合が 17.4%、「機会があればなりたい」の割合が 13.2%となっています。

性別にみると、「あまりなりたくない」で女性の割合が高く、「頑張ってなりたい」で男性の割合が高くなっています。



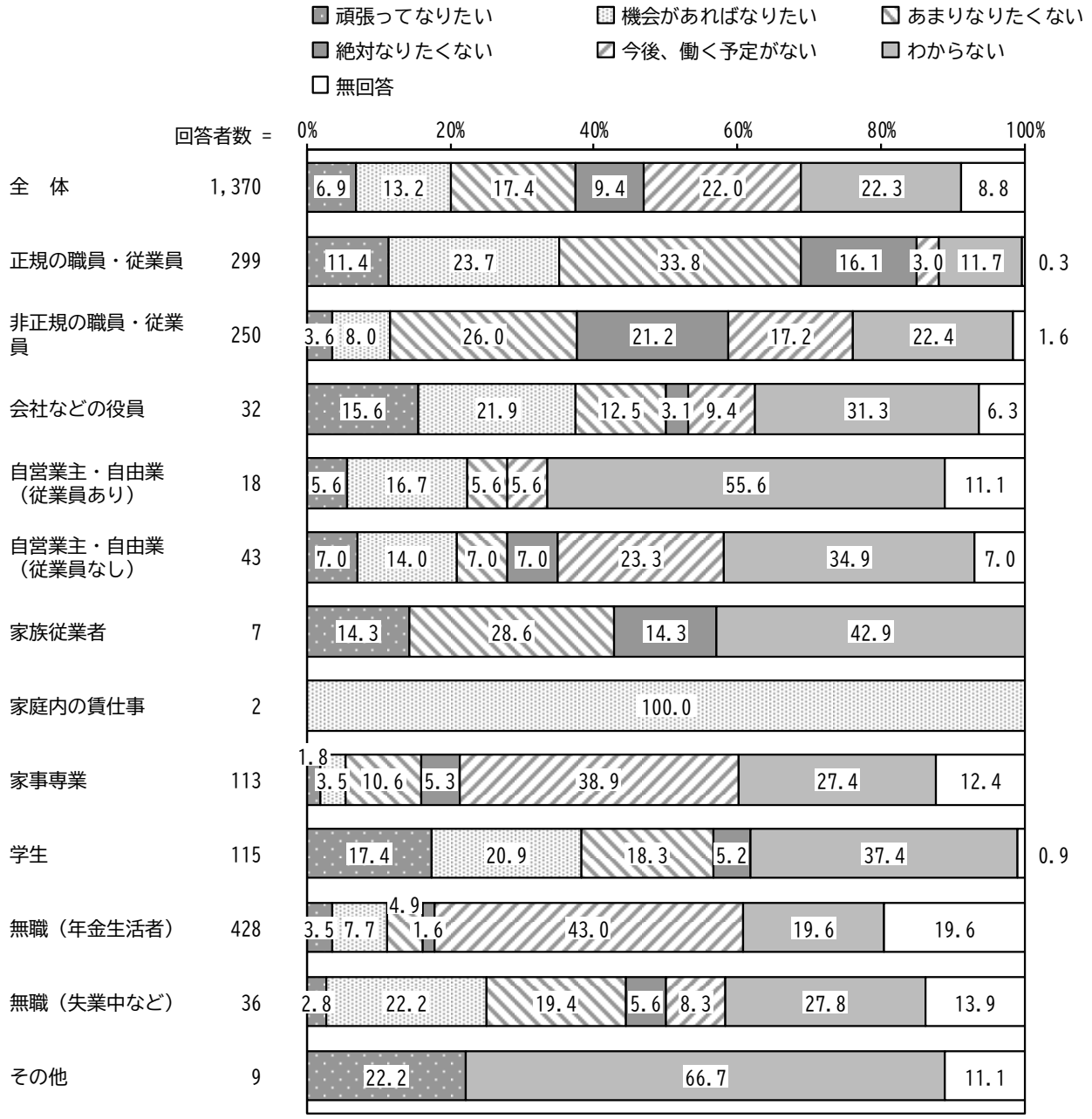
【配偶関係別】

配偶関係別にみると、「あまりなりたくない」の割合が結婚していないで高くなっています。



【仕事の状況別】

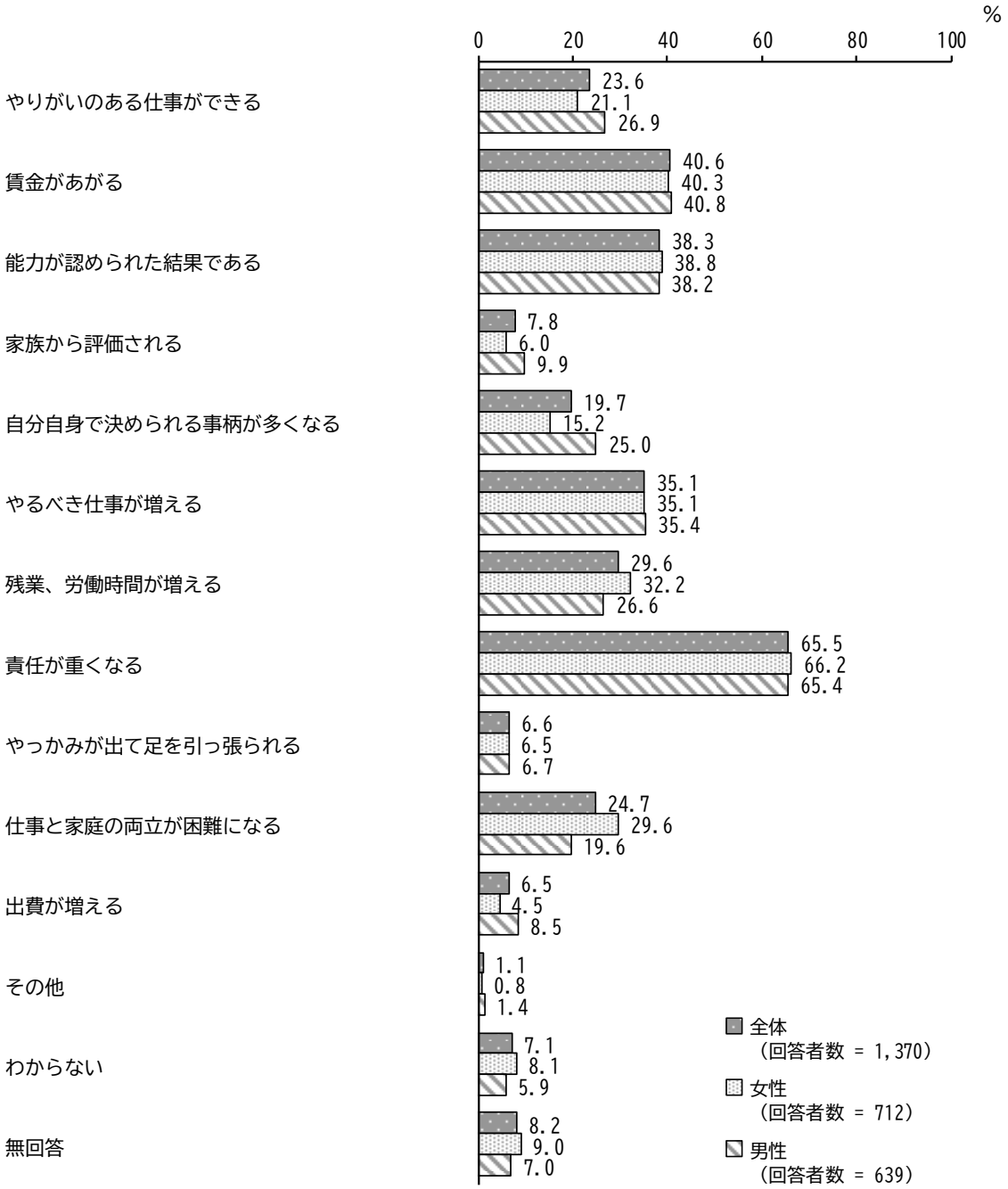
仕事の状況別にみると、「頑張ってなりたい」の割合が学生で高く、「あまりなりたくない」の割合が正規の職員・従業員（雇われている人）で高く、「絶対なりたくない」の割合が非正規（パート・アルバイト、嘱託など）の職員・従業員（雇われている人）で高くなっています。



問 21　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。
（いくつでも選んでください）

「責任が重くなる」の割合が 65.5%と最も高く、次いで「賃金があがる」の割合が 40.6%、「能力が認められた結果である」の割合が 38.3%となっています。

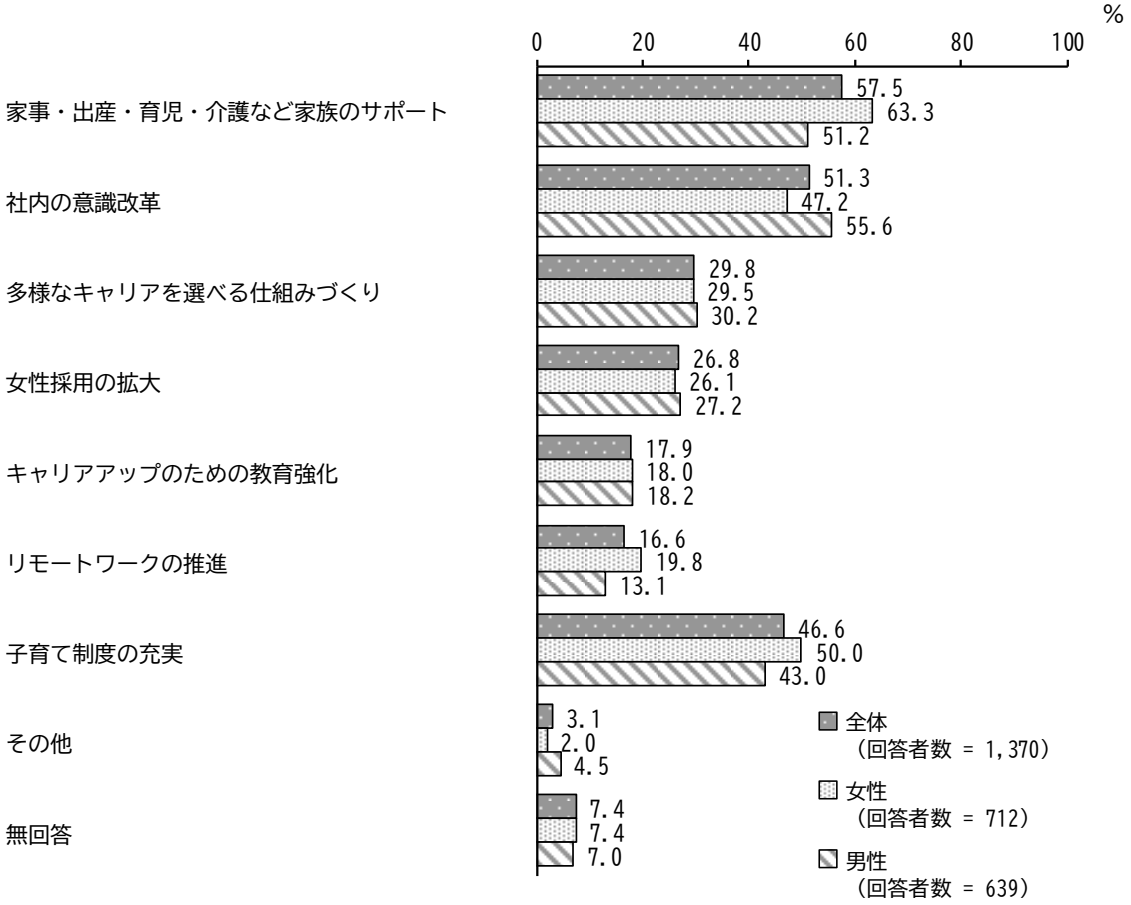
性別にみると、「残業、労働時間が増える」、「仕事と家庭の両立が困難になる」で女性の割合が高く、「やりがいのある仕事ができる」、「自分自身で決められる事柄が多くなる」で男性の割合が高くなっています。



問 22　女性の管理職を増やすための効果的な取組は何だと考えますか。
（いくつでも選んでください）

「家事・出産・育児・介護など家族のサポート」の割合が 57.5%と最も高く、次いで「社内の意識改革」の割合が 51.3%、「子育て制度の充実」の割合が 46.6%となっています。

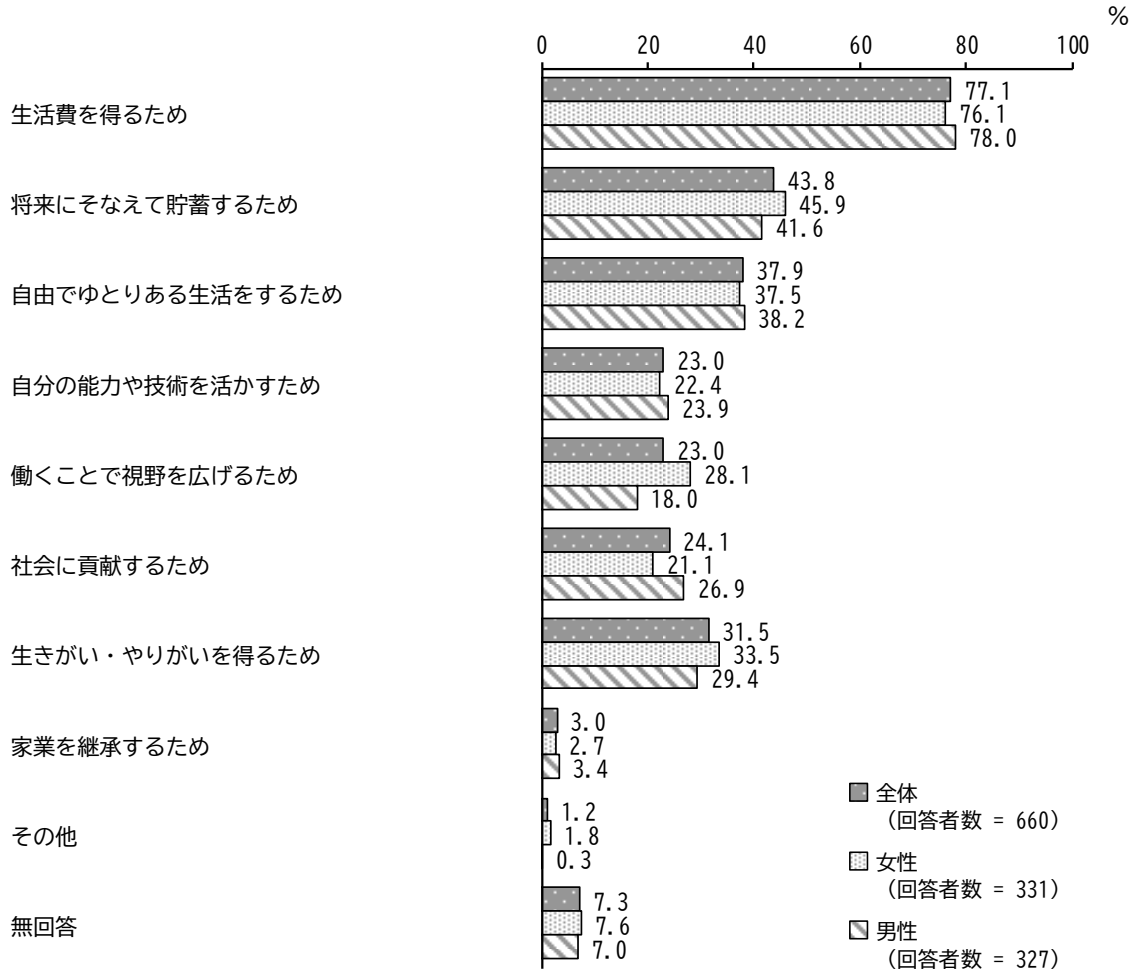
性別にみると、「家事・出産・育児・介護など家族のサポート」、「リモートワークの推進」、「子育て制度の充実」で女性の割合が高く、「社内の意識改革」で男性の割合が高くなっています。



問 23　働く目的や理由について、あてはまるものをお答えください。
（いくつでも選んでください）

「生活費を得るため」の割合が 77.1%と最も高く、次いで「将来にそなえて貯蓄するため」の割合が 43.8%、「自由でゆとりある生活をするため」の割合が 37.9%となっています。

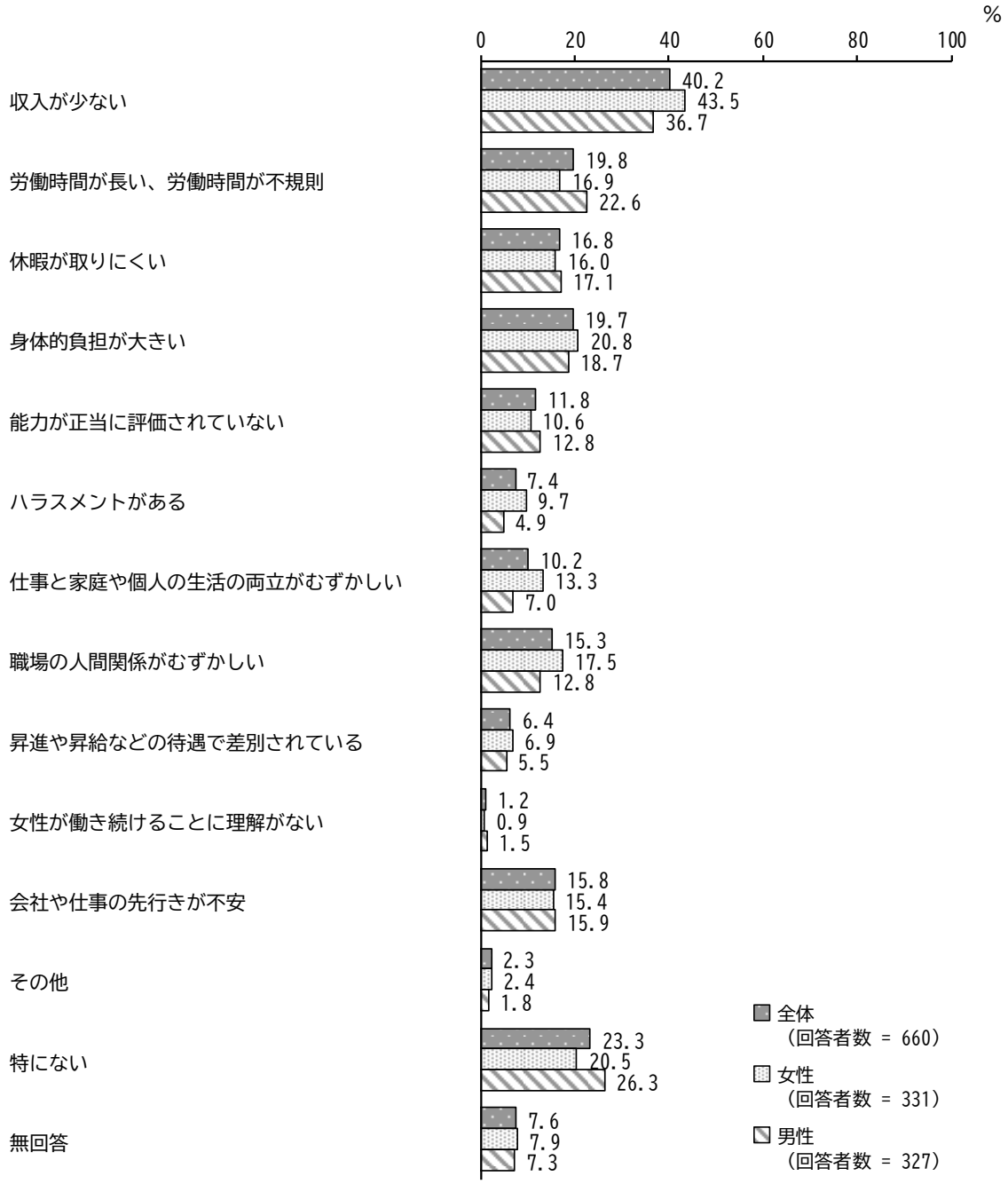
性別にみると、「働くことで視野を広げるため」で女性の割合が高く、「社会に貢献するため」で男性の割合が高くなっています。



問 24　あなたは、今の職場・仕事に不満や悩みがありますか。（いくつでも選んでください）

「収入が少ない」の割合が 40.2%と最も高く、次いで「特にない」の割合が 23.3%、「労働時間が長い、労働時間が不規則」の割合が 19.8%となっています。

性別にみると、「収入が少ない」、「仕事と家庭や個人の生活の両立がむずかしい」で女性の割合が高く、「労働時間が長い、労働時間が不規則」、「特にない」で男性の割合が高くなっています。

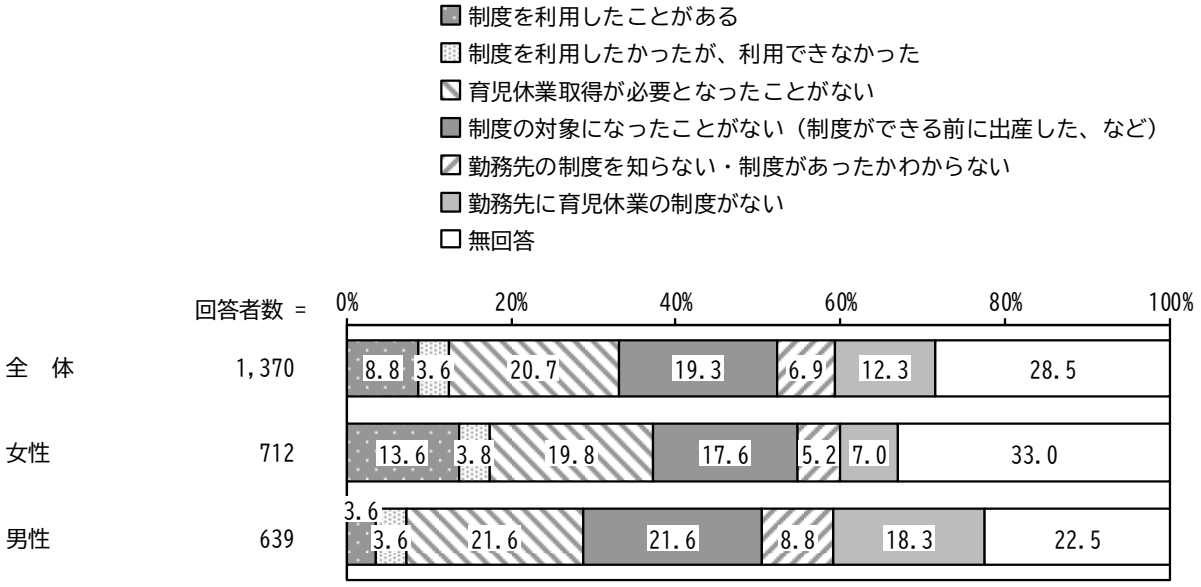


問 25～問 26 は、現在就労している方または過去に就労していた方がお答えください。

問 25　あなたは、育児を行うために育児休業の制度を利用したことがありますか。
（１つ選んでください）

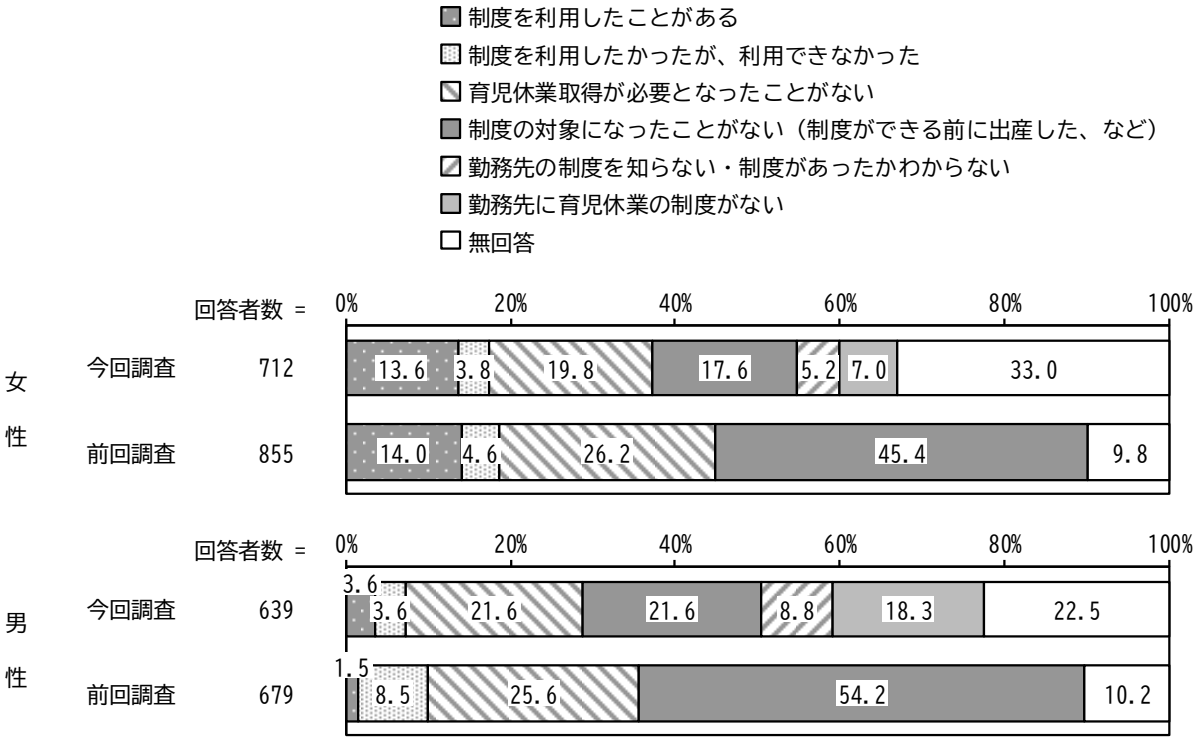
「育児休業取得が必要となったことがない」の割合が 20.7%と最も高く、次いで「制度の対象になったことがない（制度ができる前に出産した、など）」の割合が 19.3%、「勤務先に育児休業の制度がない」の割合が 12.3%となっています。

性別にみると、「制度を利用したことがある」で女性の割合が高く、「勤務先に育児休業の制度がない」で男性の割合が高くなっています。



【参考　前回調査との比較】

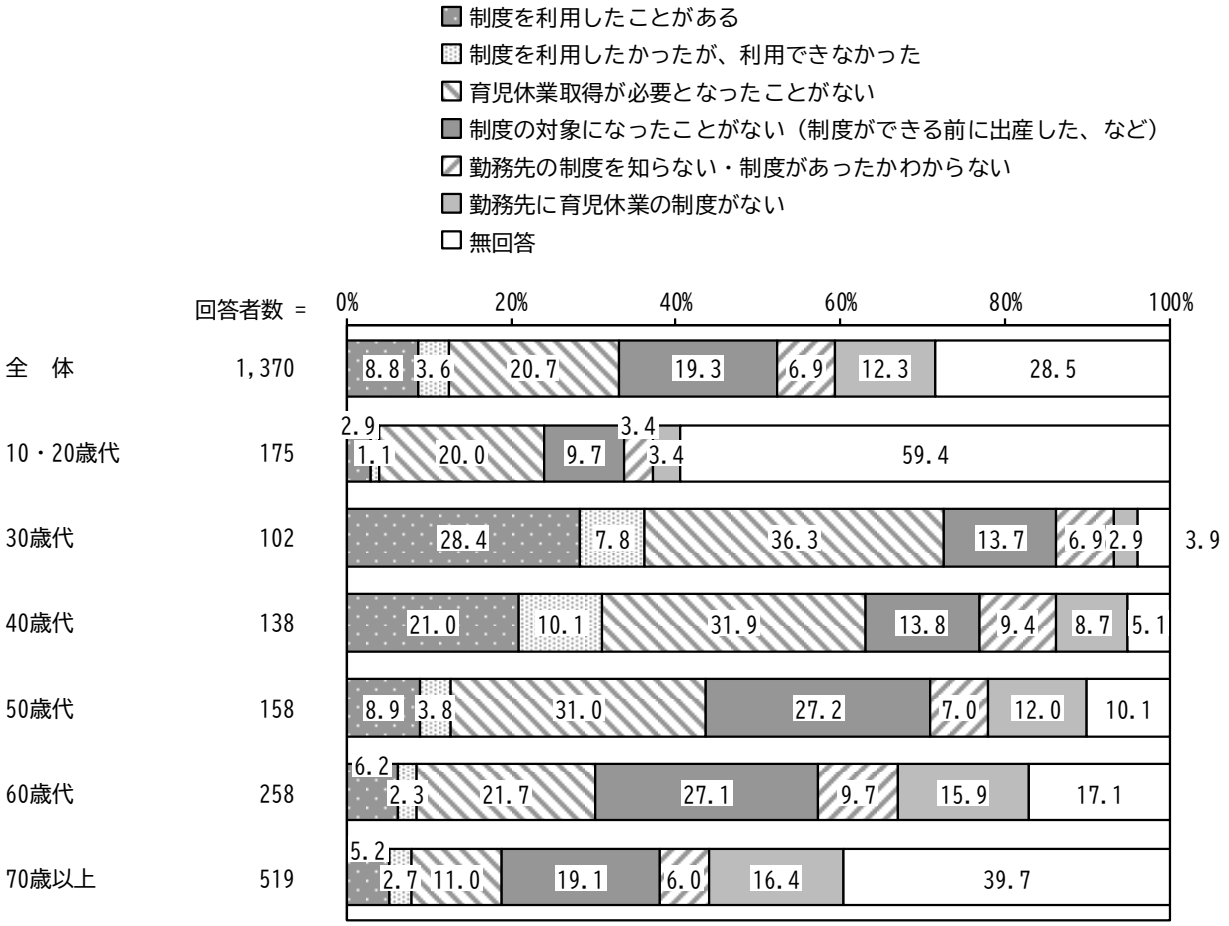
前回調査と選択肢が異なるため、参考として掲載しています。



※前回調査では、「勤務先の制度を知らない・制度があったかわからない」、「勤務先に育児休業の制度がない」の選択肢はありませんでした。

【年齢別】

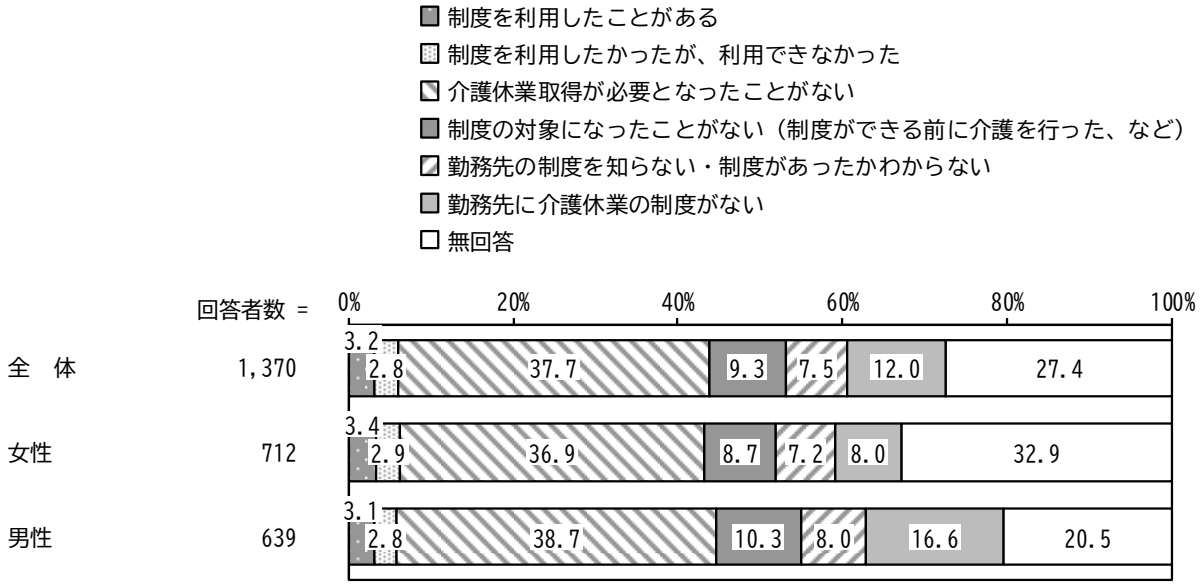
年齢別にみると、「制度を利用したことがある」の割合が 30 歳代、40 歳代で高く、「勤務先に育児休業の制度がない」の割合が 10・20 歳代、30 歳代で低くなっています。



問 26　あなたは、介護を行うために介護休業の制度を利用したことがありますか。
（１つ選んでください）

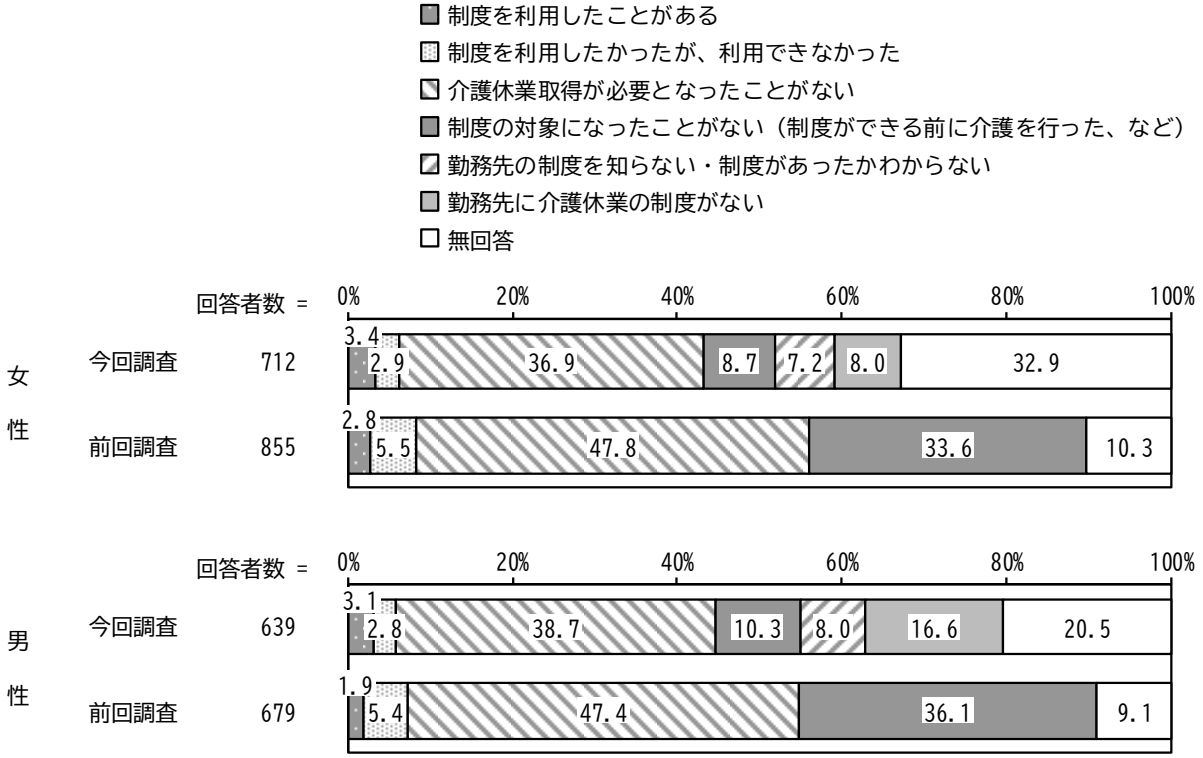
「介護休業取得が必要となったことがない」の割合が 37.7%と最も高く、次いで「勤務先に介護休業の制度がない」の割合が 12.0%となっています。

性別にみると、「勤務先に介護休業の制度がない」で男性の割合が高くなっています。



【参考　前回調査との比較】

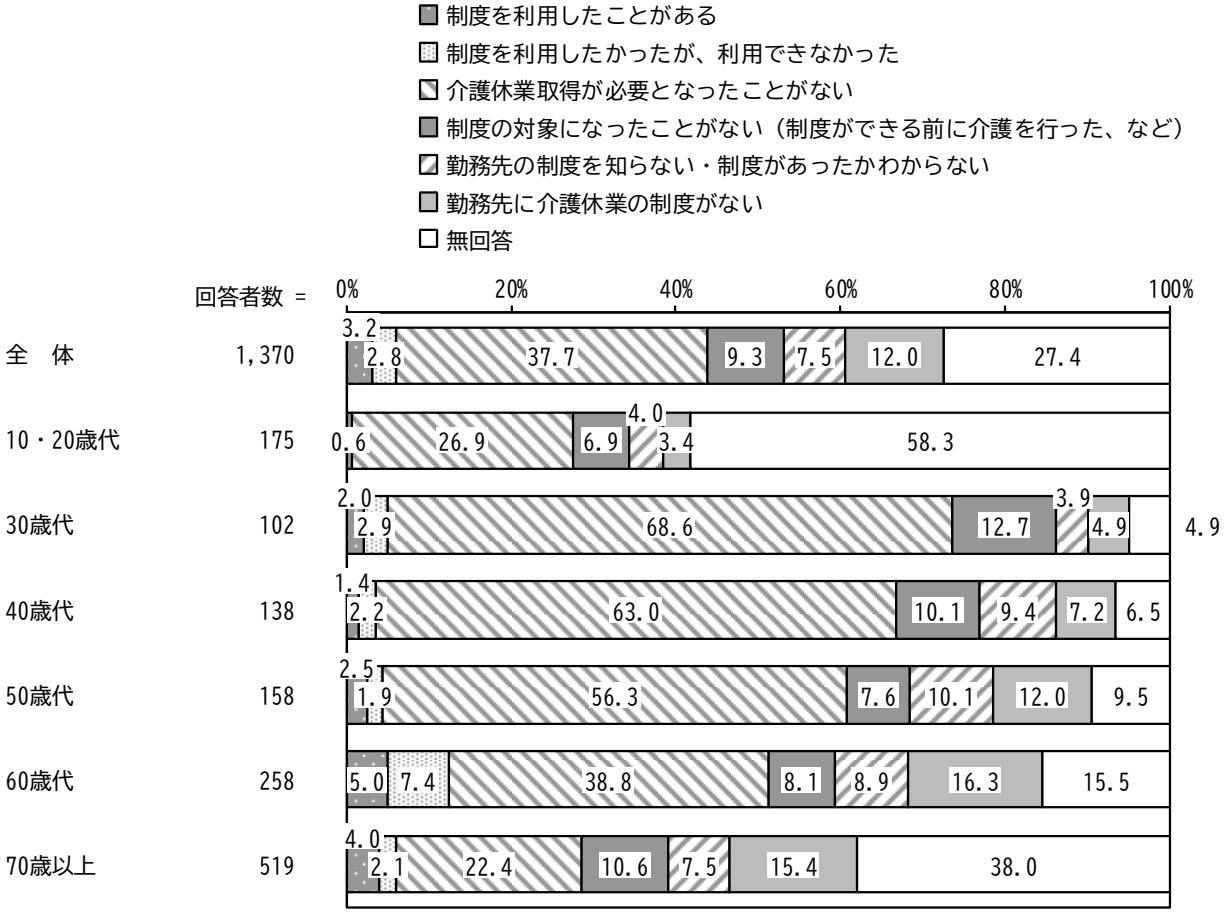
前回調査と選択肢が異なるため、参考として掲載しています。



※前回調査では、「勤務先の制度を知らない・制度があったかわからない」、「勤務先に介護休業の制度がない」の選択肢はありませんでした。

【年齢別】

年齢別にみると、「勤務先に介護休業の制度がない」の割合が 50 歳代、60 歳代で高くなっています。

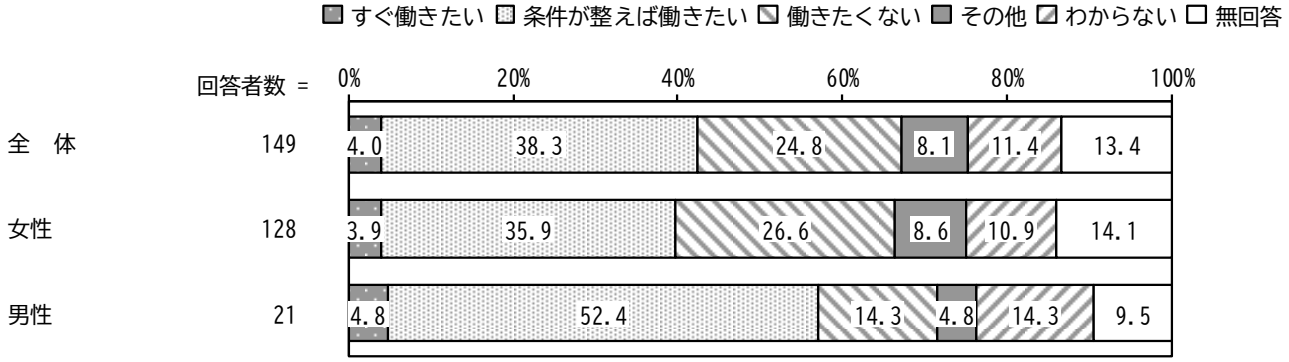


問 27～問 28 は、問５で、「８．家事専業（専業主婦・夫など、専ら家事にのみ携わっている人）」または「11．無職（失業中など）」と答えられた方におたずねします。

問 27　あなたは、今後、働きたいと思いますか。（１つ選んでください）

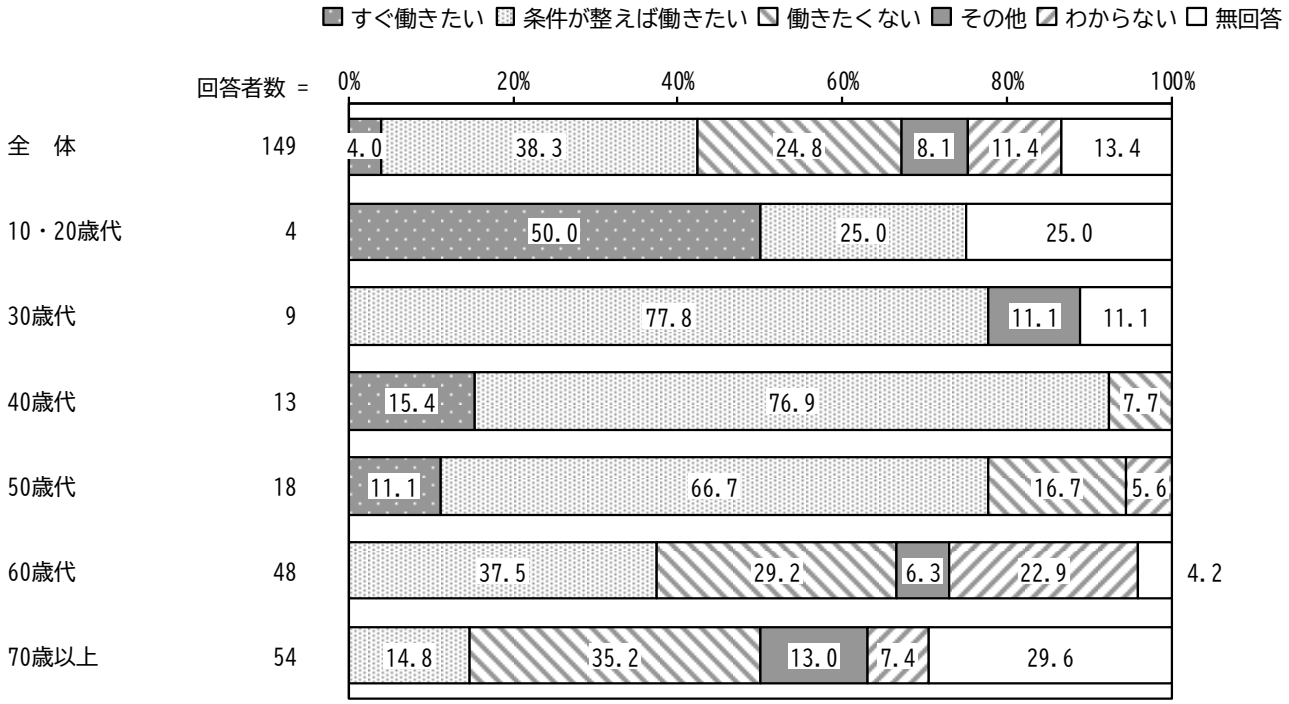
「条件が整えば働きたい」の割合が 38.3%、「働きたくない」の割合が 24.8%となっています。

性別にみると、「働きたくない」で女性の割合が高く、「条件が整えば働きたい」で男性の割合が高くなっています。



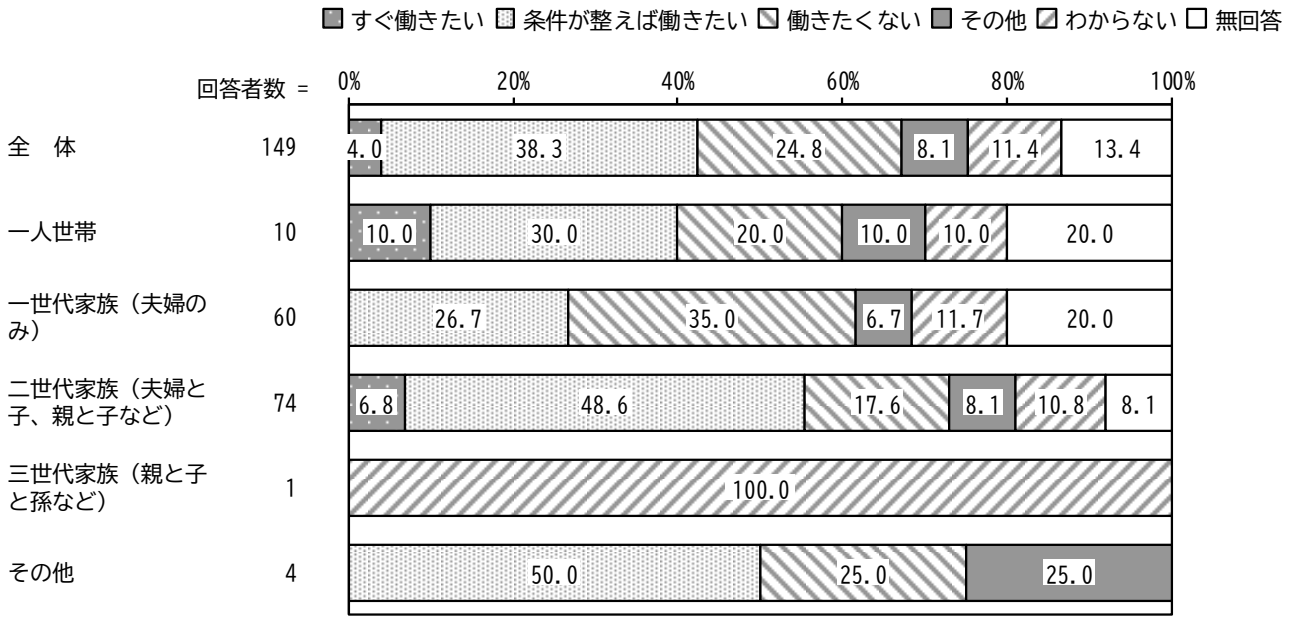
【年齢別】

年齢別にみると、「すぐ働きたい」の割合が 10・20 歳代で高く、「条件が整えば働きたい」の割合が 30 歳代、40 歳代で高くなっています。



【家族関係別】

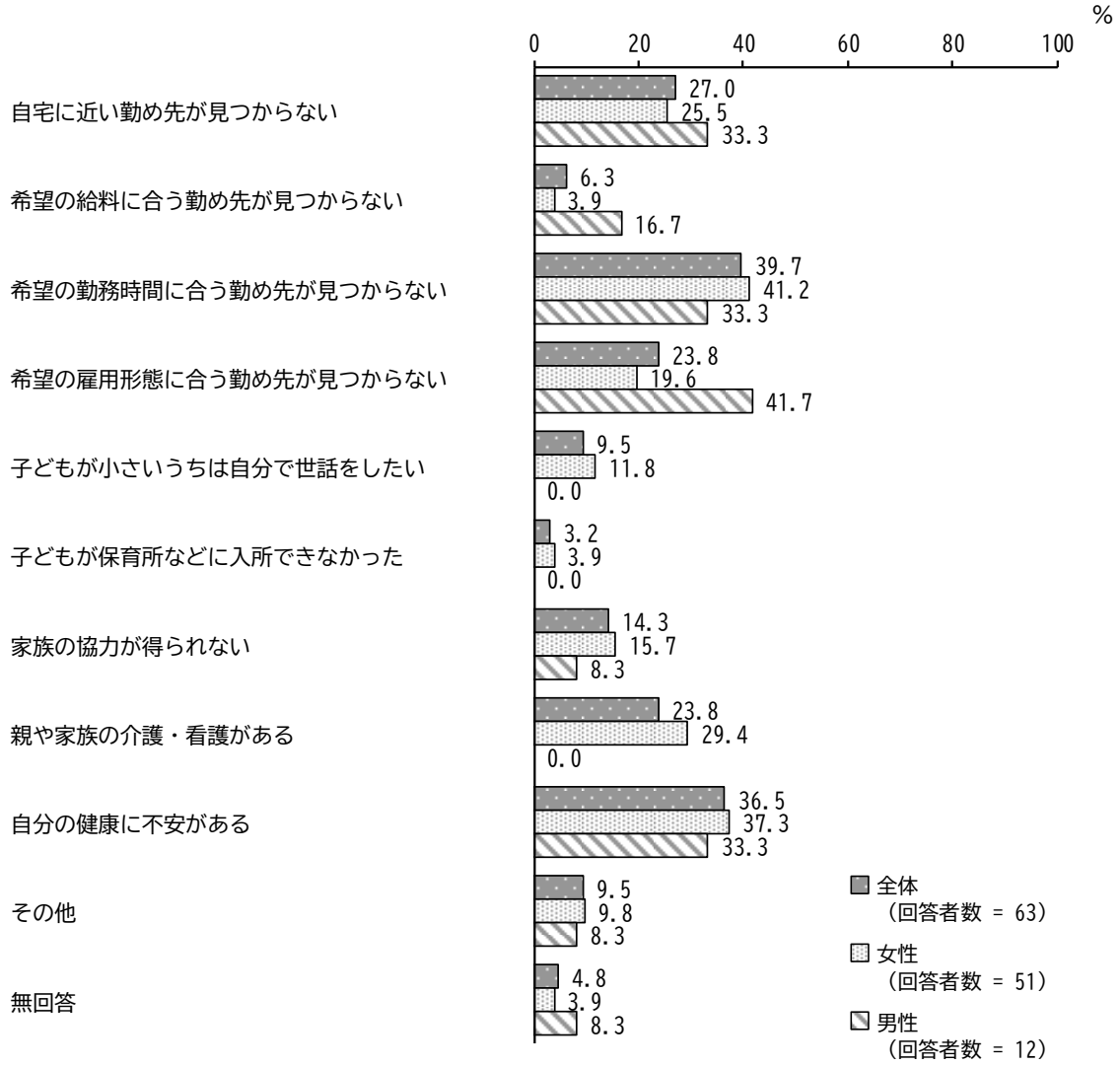
家族関係別にみると、「すぐ働きたい」の割合が一人世帯で高くなっています。



問 28　問 27 で「すぐ働きたい」または「条件が整えば働きたい」と答えられた方におたずねします。今後は働きたいけれども、現在働いていない理由は何ですか。
（いくつでも選んでください）

「希望の勤務時間に合う勤め先が見つからない」の割合が 39.7%と最も高く、次いで「自分の健康に不安がある」の割合が 36.5%、「自宅に近い勤め先が見つからない」の割合が 27.0%となっています。

性別にみると、「希望の勤務時間に合う勤め先が見つからない」、「子どもが小さいうちは自分で世話をしたい」、「家族の協力が得られない」、「親や家族の介護・看護がある」で女性の割合が高く、「自宅に近い勤め先が見つからない」、「希望の給料に合う勤め先が見つからない」、「希望の雇用形態に合う勤め先が見つからない」で男性の割合が高くなっています。



【年齢別】

年齢別にみると、「子どもが小さいうちは自分で世話をしたい」の割合が 30 歳代で高く、「親や家族の介護・看護がある」の割合が 50 歳代で高く、「自分の健康に不安がある」の割合が 70 歳以上で高くなっています。

単位：％

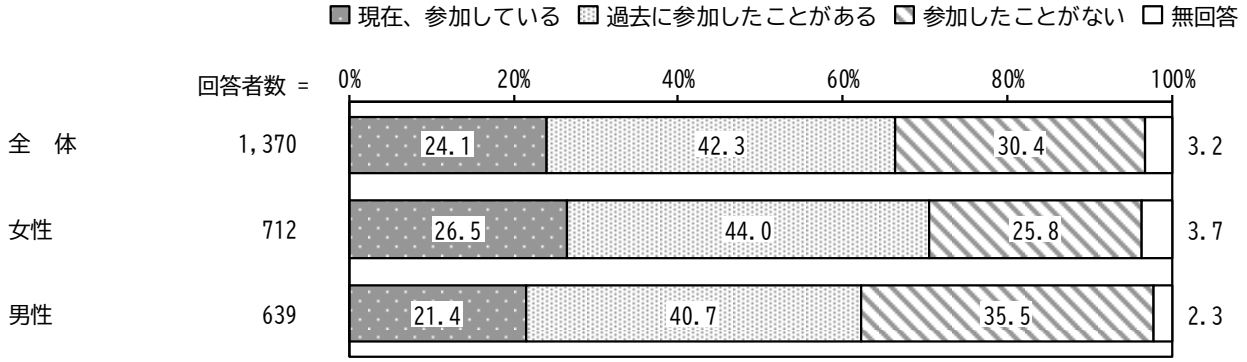
区分	回答者数（件）	自宅に近い勤め先が見つからない	希望の給料に合う勤め先が見つからない	希望の勤務時間に合う勤め先が見つからない	希望の雇用形態に合う勤め先が見つからない	子どもが小さいうちは自分で世話をしたい	子どもが保育所などに入所できなかった	家族の協力が得られない	親や家族の介護・看護がある	自分の健康に不安がある	その他	無回答
全　体	63	27.0	6.3	39.7	23.8	9.5	3.2	14.3	23.8	36.5	9.5	4.8
10・20歳代	3	－	－	－	－	33.3	－	－	－	33.3	66.7	－
30歳代	7	14.3	14.3	71.4	42.9	42.9	14.3	14.3	14.3	14.3	14.3	－
40歳代	12	41.7	8.3	50.0	25.0	16.7	8.3	25.0	8.3	33.3	－	－
50歳代	14	21.4	7.1	50.0	28.6	－	－	－	42.9	35.7	7.1	－
60歳代	18	33.3	5.6	22.2	16.7	－	－	22.2	33.3	38.9	11.1	5.6
70歳以上	8	25.0	－	37.5	12.5	－	－	12.5	12.5	62.5	－	25.0

（６）地域社会での生活と活動について

問 29　あなたの、自治会・町内会、ＰＴＡやボランティアなどの地域活動への参加状況は次のうちどれですか。（１つ選んでください）

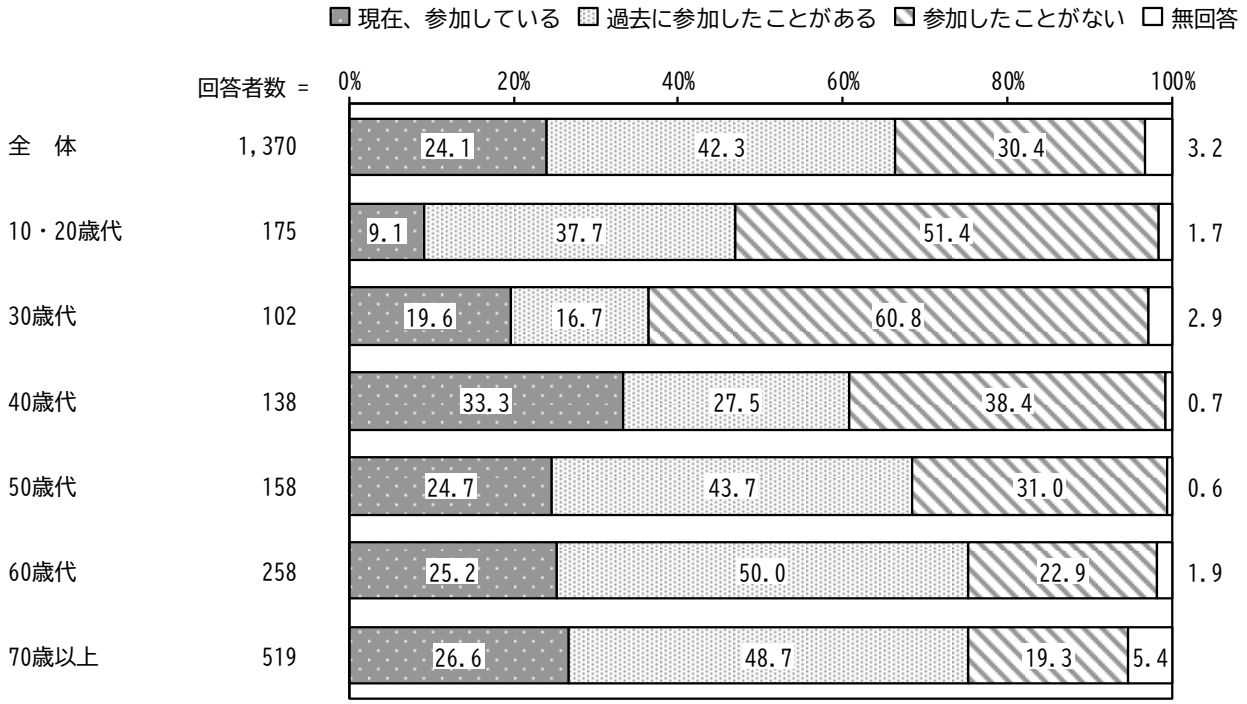
「現在、参加している」の割合が 24.1%、「過去に参加したことがある」の割合が 42.3%、「参加したことがない」の割合が 30.4%となっています。

性別にみると、「現在、参加している」で女性の割合が高く、「参加したことがない」で男性の割合が高くなっています。



【年齢別】

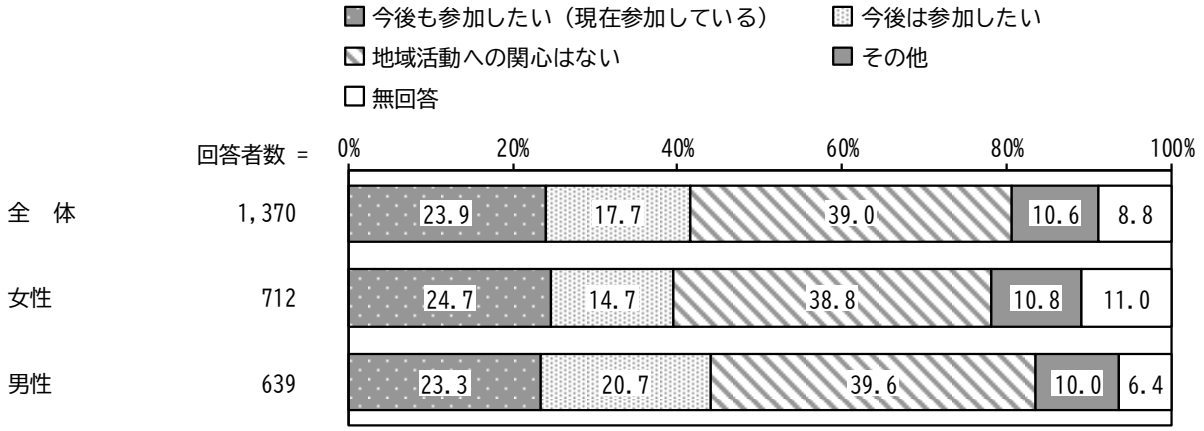
年齢別にみると、「現在、参加している」の割合が 10・20 歳代で低く、「過去に参加したことがある」の割合が 30 歳代で低くなっています。



問 30　あなたの地域活動への参加意向は次のうちどれですか。（１つ選んでください）

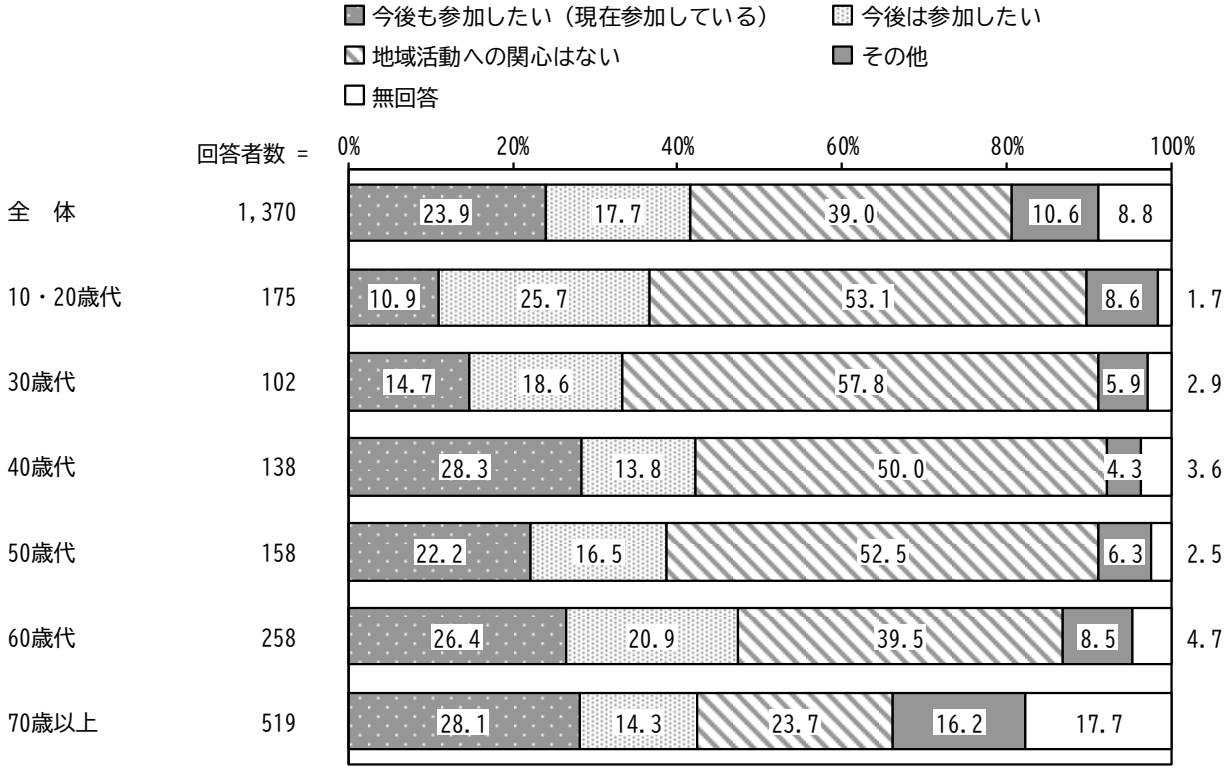
「今後も参加したい（現在参加している）」の割合が 23.9%、「今後は参加したい」の割合が 17.7%、「地域活動への関心はない」の割合が 39.0%となっています。

性別にみると、「今後は参加したい」で男性の割合が高くなっています。



【年齢別】

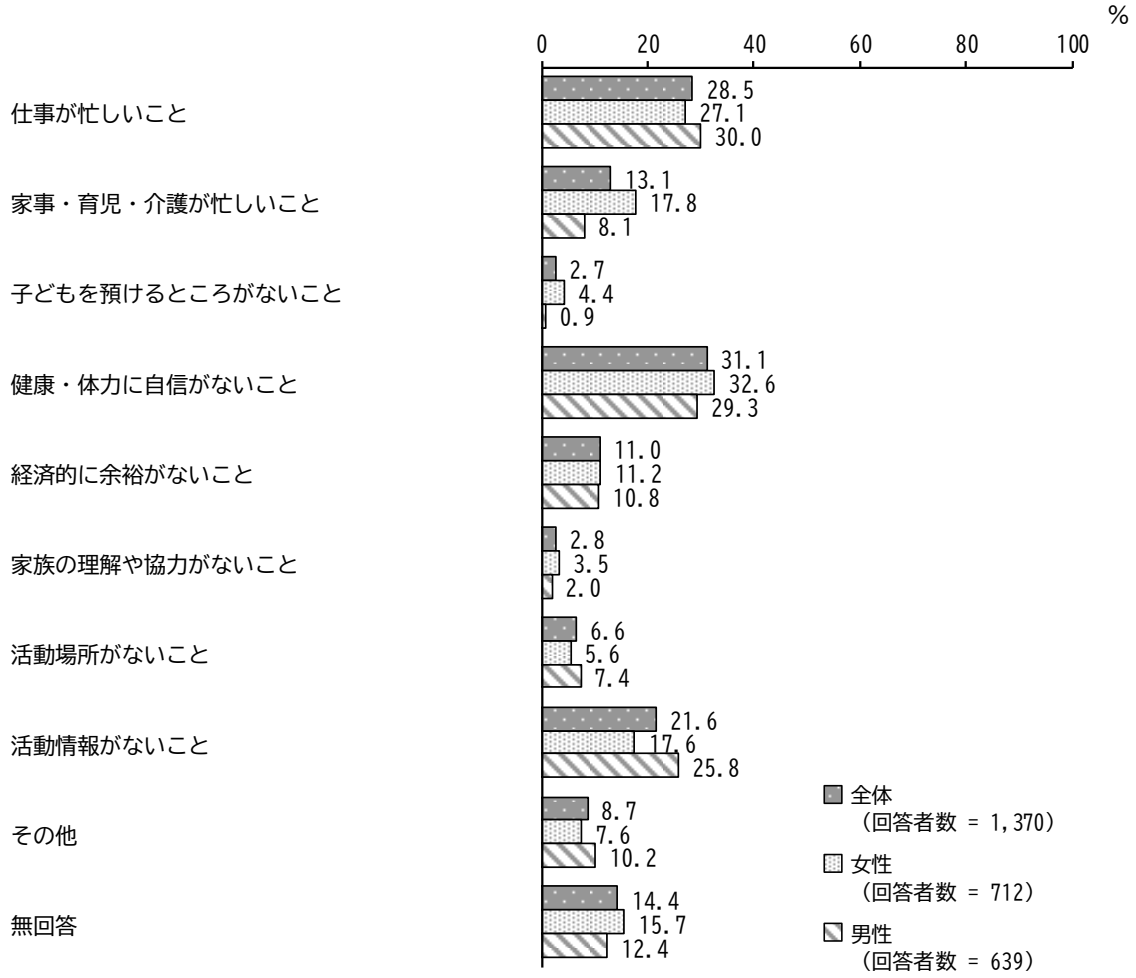
年齢別にみると、「今後は参加したい」の割合が 10・20 歳代で高く、「地域活動への関心はない」の割合が 30 歳代で高く、70 歳以上で低くなっています。



問 31　あなたが、地域活動に参加する際に、支障となることは何でしょうか。
（いくつでも選んでください）

「健康・体力に自信がないこと」の割合が 31.1%と最も高く、次いで「仕事が忙しいこと」の割合が 28.5%、「活動情報がないこと」の割合が 21.6%となっています。

性別にみると、「家事・育児・介護が忙しいこと」で女性の割合が高く、「活動情報がないこと」で男性の割合が高くなっています。



【年齢別】

年齢別にみると、「子どもを預けるところがないこと」の割合が 30 歳代で高く、「健康・体力に自信がないこと」の割合が 70 歳以上で高く、「経済的に余裕がないこと」の割合が 70 歳以上で低く、「活動情報がないこと」の割合が 10・20 歳代で高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	仕事が忙しいこと	家事・育児・介護が忙しいこと	子どもを預けるところがないこと	健康・体力に自信がないこと	経済的に余裕がないこと	家族の理解や協力がないこと	活動場所がないこと	活動情報がないこと	その他	無回答
全　体	1,370	28.5	13.1	2.7	31.1	11.0	2.8	6.6	21.6	8.7	14.4
10・20歳代	175	34.9	7.4	2.3	13.7	12.0	2.9	9.7	40.6	17.1	5.7
30歳代	102	57.8	34.3	15.7	8.8	15.7	3.9	2.0	21.6	4.9	6.9
40歳代	138	55.1	31.9	8.7	11.6	17.4	3.6	7.2	22.5	8.0	5.8
50歳代	158	55.1	21.5	1.9	17.7	16.5	3.2	10.1	20.9	7.6	3.8
60歳代	258	29.5	11.6	0.4	30.2	11.6	3.9	5.0	21.3	10.1	14.0
70歳以上	519	5.2	4.4	0.2	50.7	6.0	1.7	5.4	15.4	6.7	24.1

【配偶関係別】

配偶関係別にみると、「家事・育児・介護が忙しいこと」の割合が過去に結婚していたが、離婚・死別したで低く、「活動情報がないこと」の割合が結婚していないで高くなっています。

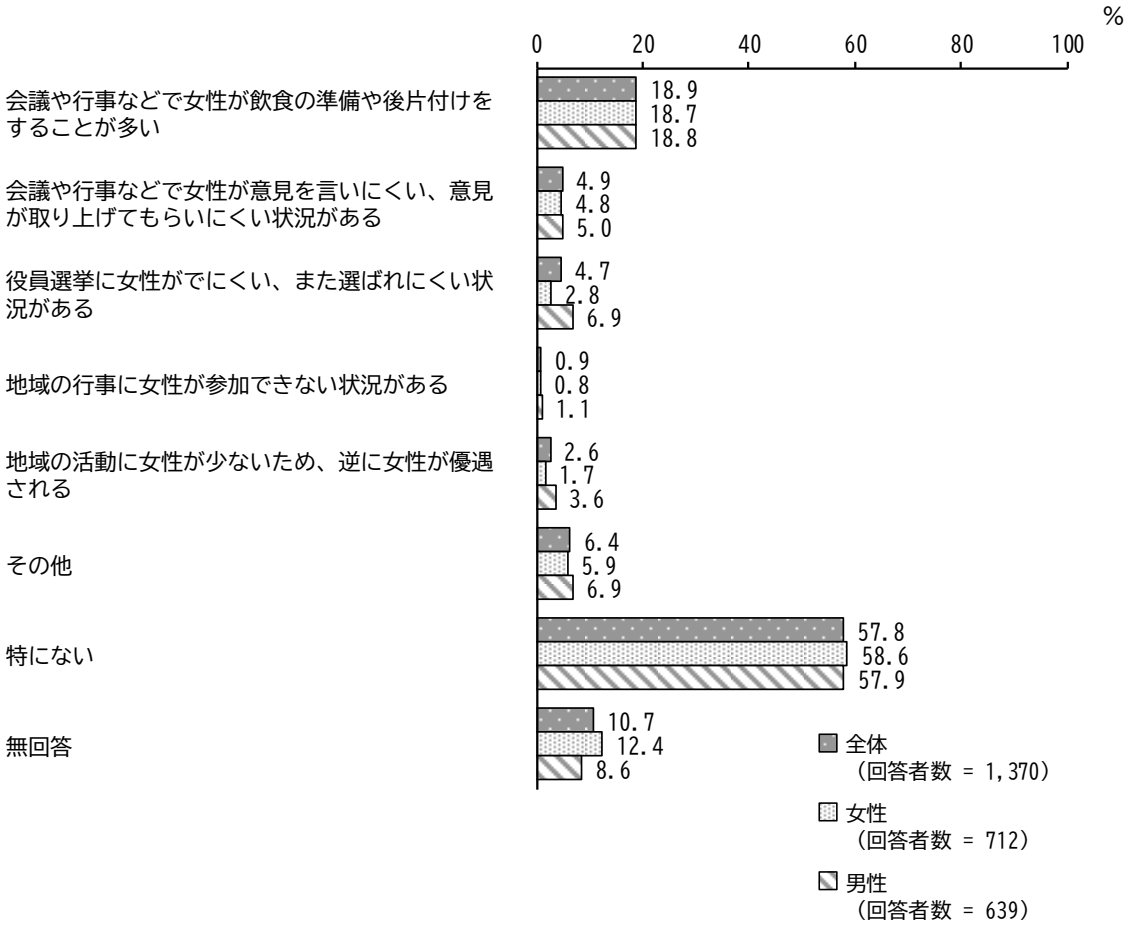
単位：％

区分	回答者数（件）	仕事が忙しいこと	家事・育児・介護が忙しいこと	子どもを預けるところがないこと	健康・体力に自信がないこと	経済的に余裕がないこと	家族の理解や協力がないこと	活動場所がないこと	活動情報がないこと	その他	無回答
全　体	1,370	28.5	13.1	2.7	31.1	11.0	2.8	6.6	21.6	8.7	14.4
結婚している（事実婚を含む）	898	28.4	15.9	3.7	33.0	8.4	3.1	5.7	17.4	7.6	15.4
過去に結婚していたが、離婚・死別した	174	13.2	5.2	－	36.8	14.4	1.7	9.2	18.4	5.7	21.8
結婚していない	283	38.2	9.5	1.4	20.5	17.0	2.5	7.4	37.5	14.5	6.4

問 32　あなたが住んでいる地域（自治会など）は男女で違いがあると思いますか。あると思うものに○をつけてください。（いくつでも選んでください）

「特にない」の割合が 57.8%と最も高く、次いで「会議や行事などで女性が飲食の準備や後片付けをすることが多い」の割合が 18.9%となっています。

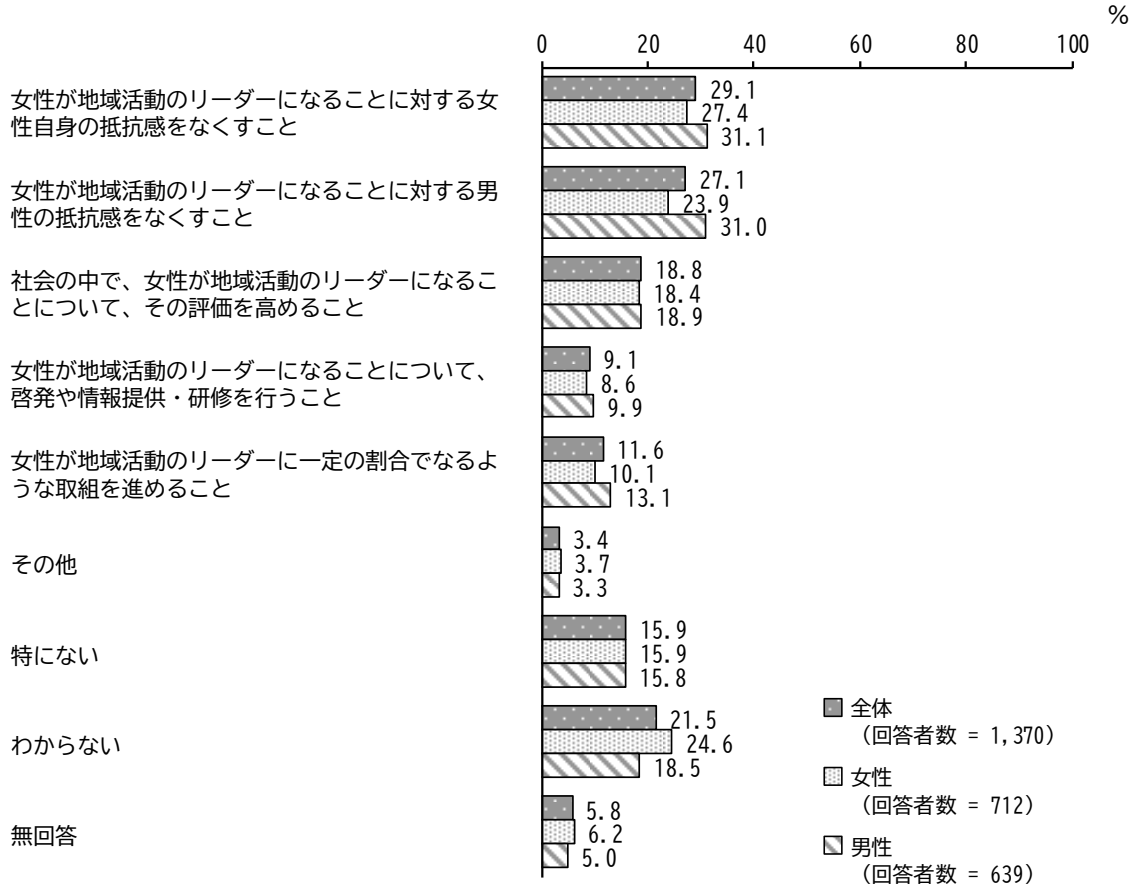
性別にみると、大きな差はみられません。



問 33　あなたは、自治会長やＰＴＡ会長など、女性が地域活動のリーダーになるためには、どのようなことが必要だと思いますか。（いくつでも選んでください）

「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと」の割合が 29.1%と最も高く、次いで「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」の割合が 27.1%、「社会の中で、女性が地域活動のリーダーになることについて、その評価を高めること」の割合が 18.8%となっています。

性別にみると、「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」で男性の割合が高くなっています。

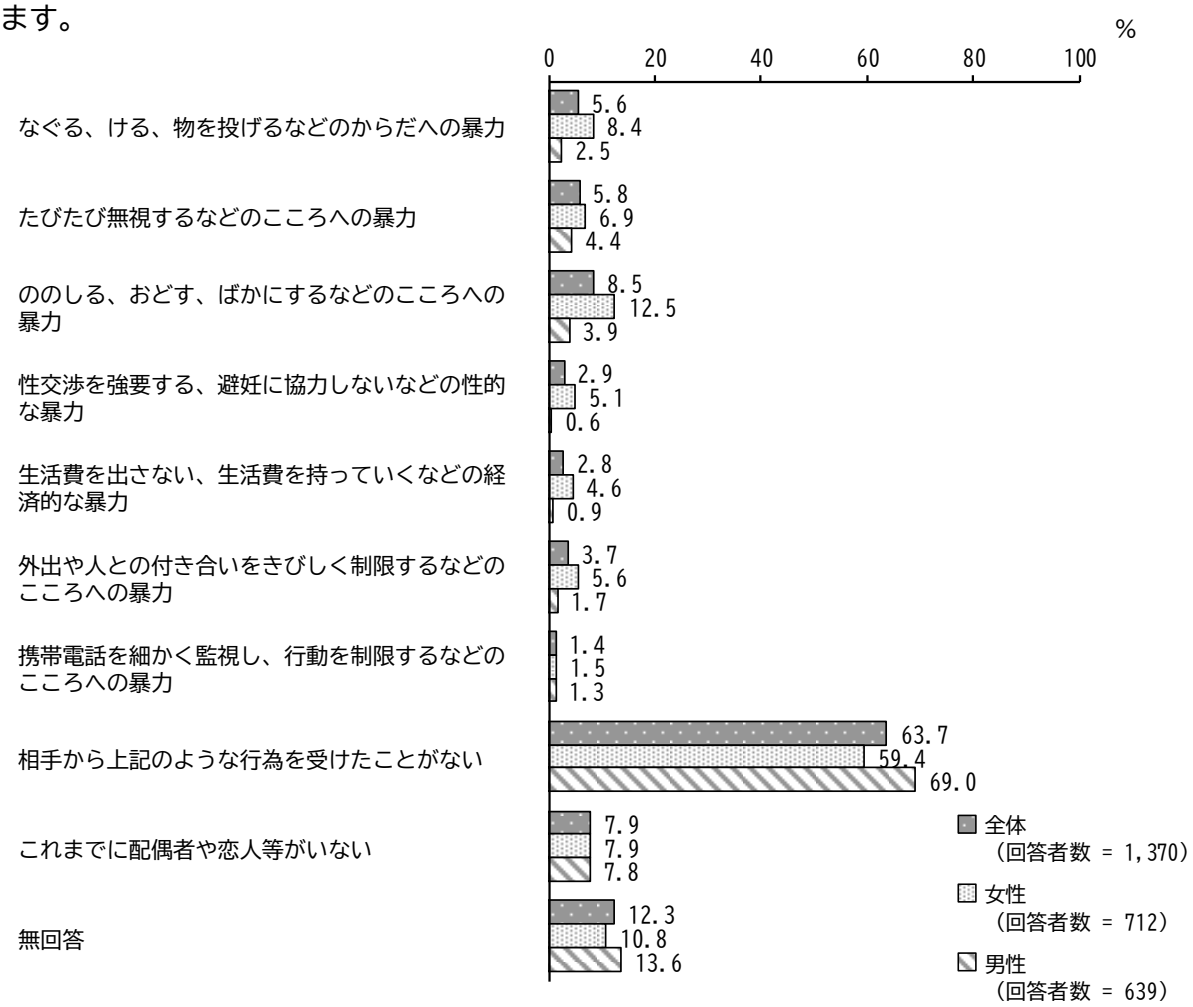


（7）ドメスティック・バイオレンスについて

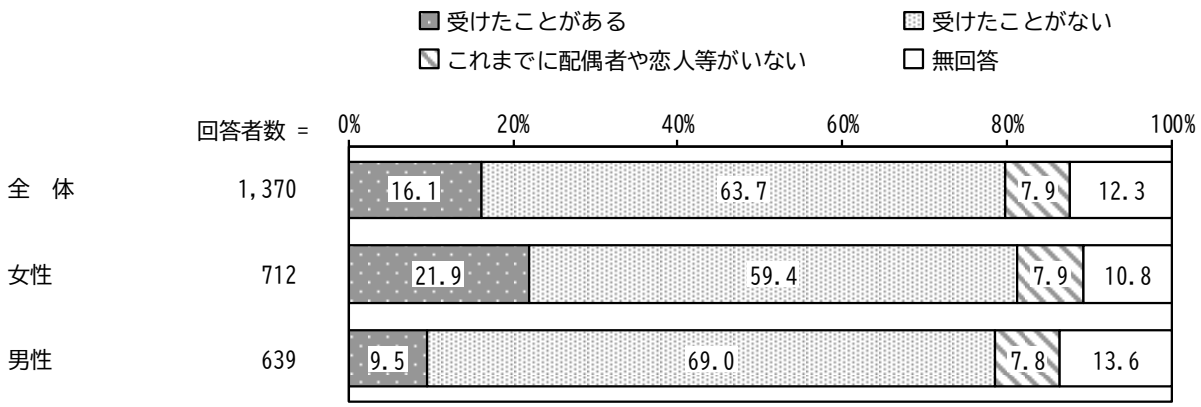
問 34　あなたは、配偶者や親しい間柄（恋人等）の相手から一度でも次のような行為を受けた経験がありますか。（いくつでも選んでください）

相手から何らかの行為を受けたことがある割合が 16.1%となっています。

性別にみると、男性に比べ女性で何らかの行為を受けたことがある割合が約２倍となっており、「なぐる、ける、物を投げるなどのからだへの暴力」、「ののしる、おどす、ばかにするなどのこころへの暴力」で女性の割合が高く、「相手から上記のような行為を受けたことがない」で男性の割合が高くなっています。



受けたことの有無



【年齢別】

年齢別にみると、「ののしる、おどす、ばかにするなどのこころへの暴力」の割合が60歳代で高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	なぐる、ける、物を投げるなどのからだへの暴力	たびたび無視するなどのこころへの暴力	ののしる、おどす、ばかにするなどのこころへの暴力	性交渉を強要する、避妊に協力しないなどの性的な暴力	生活費を出さない、生活費を持っていくなどの経済的な暴力	外出や人との付き合いをきびしく制限するなどのこころへの暴力	携帯電話を細かく監視し、行動を制限するなどのこころへの暴力	相手から上記のような行為を受けたことがない	これまでに配偶者や恋人等がいない	無回答
全　体	1,370	5.6	5.8	8.5	2.9	2.8	3.7	1.4	63.7	7.9	12.3
10・20歳代	175	4.6	5.1	6.3	3.4	0.6	4.6	5.1	46.3	38.3	2.3
30歳代	102	2.0	5.9	8.8	4.9	2.9	3.9	－	69.6	10.8	5.9
40歳代	138	9.4	8.7	10.9	6.5	6.5	7.2	2.9	71.7	2.2	3.6
50歳代	158	5.1	3.8	9.5	3.2	2.5	2.5	1.9	69.6	6.3	7.6
60歳代	258	8.9	6.2	14.3	4.3	3.9	4.3	－	68.2	2.3	7.0
70歳以上	519	4.2	5.4	5.0	0.8	2.3	2.7	0.6	62.6	2.1	22.9

【女性のための相談窓口の認知度別】

女性のための相談窓口の認知度別にみると、「ののしる、おどす、ばかにするなどのこころへの暴力」の割合が「知っている」で高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	なぐる、ける、物を投げるなどのからだへの暴力	たびたび無視するなどのこころへの暴力	ののしる、おどす、ばかにするなどのこころへの暴力	性交渉を強要する、避妊に協力しないなどの性的な暴力	生活費を出さない、生活費を持っていくなどの経済的な暴力	外出や人との付き合いをきびしく制限するなどのこころへの暴力	携帯電話を細かく監視し、行動を制限するなどのこころへの暴力	相手から上記のような行為を受けたことがない	これまでに配偶者や恋人等がいない	無回答
全　体	1,370	5.6	5.8	8.5	2.9	2.8	3.7	1.4	63.7	7.9	12.3
知っている	231	9.5	6.9	13.4	6.9	5.2	6.1	1.7	63.2	6.1	10.4
知らない	1,066	5.2	5.6	7.5	2.3	2.5	3.4	1.4	64.9	8.6	10.8

【男性のための相談窓口の認知度別】

男性のための相談窓口の認知度別にみると、大きな差はみられません。

単位：％

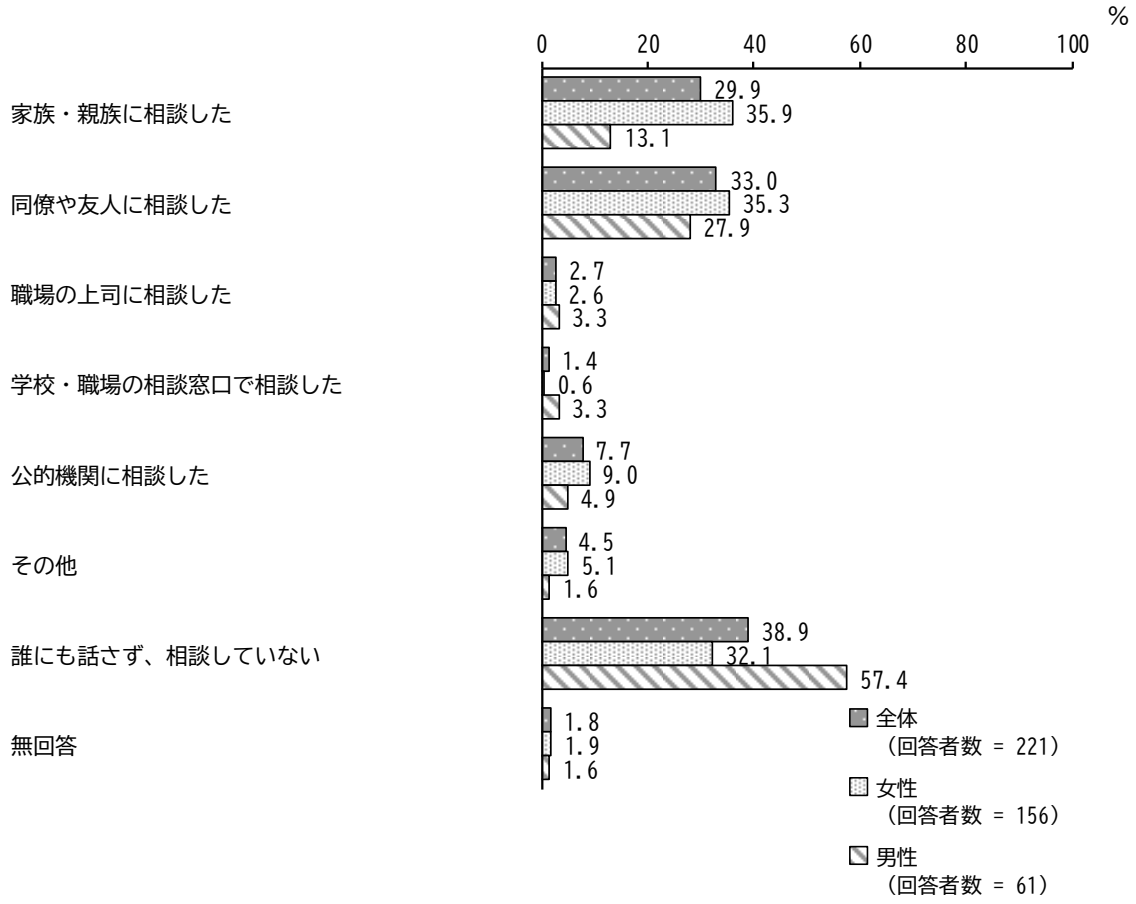
区分	回答者数（件）	なぐる、ける、物を投げるなどのからだへの暴力	たびたび無視するなどのこころへの暴力	ののしる、おどす、ばかにするなどのこころへの暴力	性交渉を強要する、避妊に協力しないなどの性的な暴力	生活費を出さない、生活費を持っていくなどの経済的な暴力	外出や人との付き合いをきびしく制限するなどのこころへの暴力	携帯電話を細かく監視し、行動を制限するなどのこころへの暴力	相手から上記のような行為を受けたことがない	これまでに配偶者や恋人等がいない	無回答
全　体	1,370	5.6	5.8	8.5	2.9	2.8	3.7	1.4	63.7	7.9	12.3
知っている	110	5.5	6.4	9.1	6.4	6.4	4.5	1.8	67.3	5.5	9.1
知らない	1,141	5.3	5.6	8.2	2.5	2.2	3.6	1.5	64.9	8.6	11.0

問 34 で、何らかの行為を受けた経験がある方にお聞きします。

問 35　あなたは、そのことを誰かに話したり、相談したりしましたか。
（いくつでも選んでください）

「誰にも話さず、相談していない」の割合が 38.9%と最も高く、次いで「同僚や友人に相談した」の割合が 33.0%、「家族・親族に相談した」の割合が 29.9%となっています。

性別にみると、「家族・親族に相談した」、「同僚や友人に相談した」で女性の割合が高く、「誰にも話さず、相談していない」で男性の割合が高くなっています。



【女性のための相談窓口の認知度別】

女性のための相談窓口の認知度別にみると、家族・親族・友人、公的機関など、どこかへ相談した割合が「知っている」で全て高く、「誰にも話さず、相談していない」の割合のみ「知らない」が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	家族・親族に相談した	同僚や友人に相談した	職場の上司に相談した	学校・職場の相談窓口で相談した	公的機関に相談した	その他	誰にも話さず、相談していない	無回答
全　体	221	29.9	33.0	2.7	1.4	7.7	4.5	38.9	1.8
知っている	47	38.3	44.7	4.3	2.1	25.5	4.3	25.5	4.3
知らない	167	28.1	29.3	2.4	1.2	3.0	4.8	42.5	1.2

【男性のための相談窓口の認知度別】

男性のための相談窓口の認知度別にみると、「同僚や友人に相談した」、「職場の上司に相談した」、「公的機関に相談した」の割合が「知っている」で高く、「家族・親族に相談した」、「誰にも話さず、相談していない」の割合が「知っている」で低くなっています。

単位：％

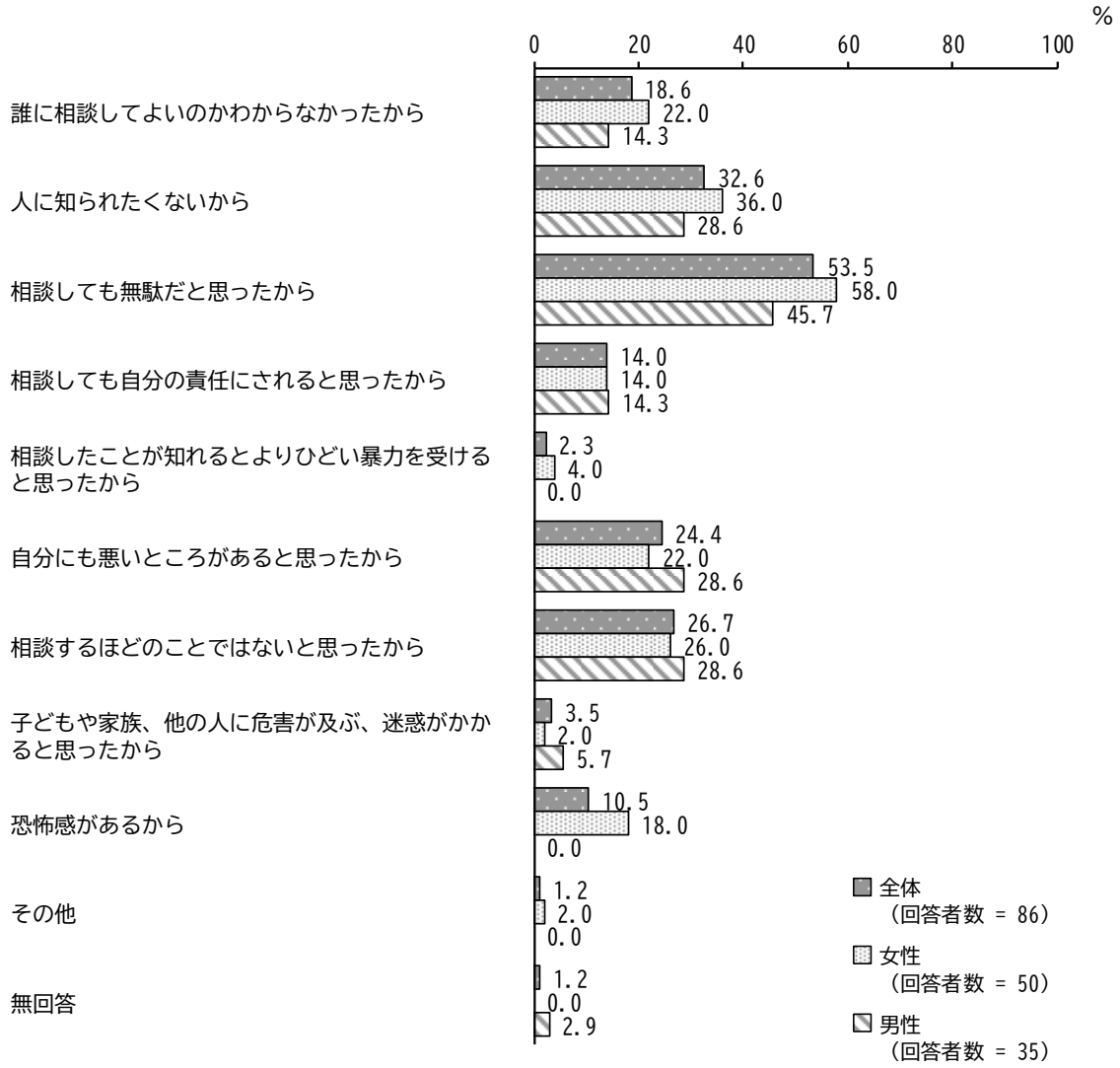
区分	回答者数（件）	家族・親族に相談した	同僚や友人に相談した	職場の上司に相談した	学校・職場の相談窓口で相談した	公的機関に相談した	その他	誰にも話さず、相談していない	無回答
全　体	221	29.9	33.0	2.7	1.4	7.7	4.5	38.9	1.8
知っている	20	25.0	45.0	10.0	5.0	15.0	－	30.0	10.0
知らない	178	30.3	32.0	2.2	1.1	5.6	5.1	41.0	0.6

問 35 で、「誰にも話さず、相談していない」とお答えの方にお聞きします。

問 36　相談しなかったのは、なぜですか。（いくつでも選んでください）

「相談しても無駄だと思ったから」の割合が 53.5%と最も高く、次いで「人に知られたくないから」の割合が 32.6%、「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が 26.7%となっています。

性別にみると、「誰に相談してよいのかわからなかったから」、「人に知られたくないから」、「相談しても無駄だと思ったから」、「恐怖感があるから」で女性の割合が高く、「自分にも悪いところがあると思ったから」で男性の割合が高くなっています。



【女性のための相談窓口の認知度別】

女性のための相談窓口の認知度別にみると、「人に知られたくないから」、「相談しても自分の責任にされると思ったから」、「子どもや家族、他の人に危害が及ぶ、迷惑がかかると思ったから」、「恐怖感があるから」で、「知っている」の割合が「知らない」の割合に対して高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	誰に相談してよいのかわからなかったから	人に知られたくないから	相談しても無駄だと思ったから	相談しても自分の責任にされると思ったから	相談したことが知れるとよりひどい暴力を受けると思ったから	自分にも悪いところがあると思ったから	相談するほどのことではないと思ったから	子どもや家族、他の人に危害が及ぶ、迷惑がかかると思ったから	恐怖感があるから	その他	無回答
全　体	86	18.6	32.6	53.5	14.0	2.3	24.4	26.7	3.5	10.5	1.2	1.2
知っている	12	16.7	50.0	58.3	33.3	－	25.0	16.7	8.3	16.7	－	－
知らない	71	19.7	29.6	52.1	11.3	2.8	25.4	28.2	2.8	9.9	1.4	1.4

【男性のための相談窓口の認知度別】

男性のための相談窓口の認知度別にみると、「相談しても自分の責任にされると思ったから」、「子どもや家族、他の人に危害が及ぶ、迷惑がかかると思ったから」で、「知っている」の割合が「知らない」の割合に対して高くなっています。

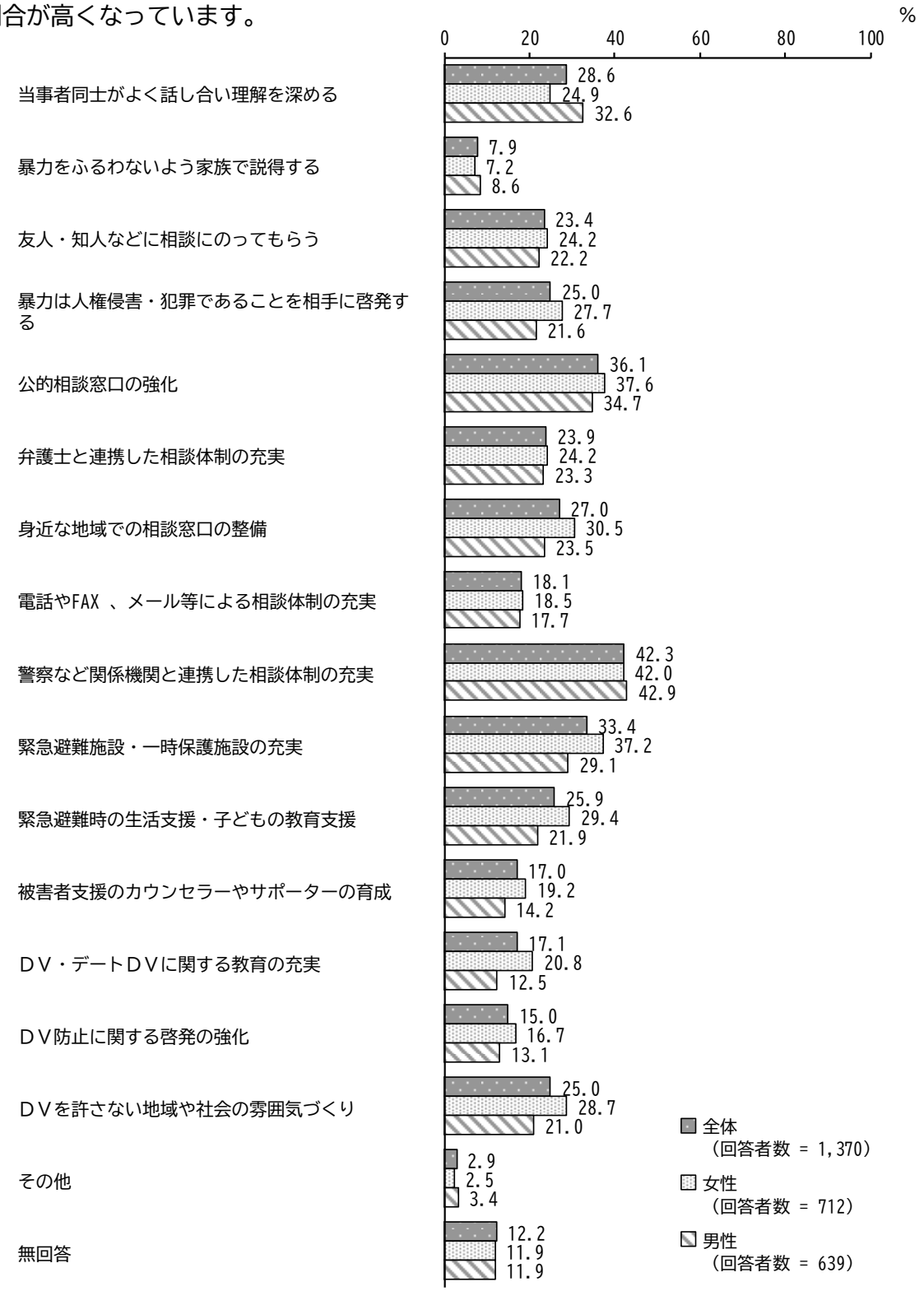
単位：％

区分	回答者数（件）	誰に相談してよいのかわからなかったから	人に知られたくないから	相談しても無駄だと思ったから	相談しても自分の責任にされると思ったから	相談したことが知れるとよりひどい暴力を受けると思ったから	自分にも悪いところがあると思ったから	相談するほどのことではないと思ったから	子どもや家族、他の人に危害が及ぶ、迷惑がかかると思ったから	恐怖感があるから	その他	無回答
全　体	86	18.6	32.6	53.5	14.0	2.3	24.4	26.7	3.5	10.5	1.2	1.2
知っている	6	16.7	50.0	66.7	66.7	－	16.7	－	16.7	16.7	－	－
知らない	73	17.8	30.1	53.4	9.6	2.7	26.0	30.1	2.7	9.6	1.4	1.4

問 37　配偶者や親しい異性（恋人等）からの暴力を防止し、解決するためには、どのようなことが必要だと思いますか。（いくつでも選んでください）

「警察など関係機関と連携した相談体制の充実」の割合が 42.3%と最も高く、次いで「公的相談窓口の強化」の割合が 36.1%、「緊急避難施設・一時保護施設の充実」の割合が 33.4%となっています。

性別にみると、「暴力は人権侵害・犯罪であることを相手に啓発する」、「身近な地域での相談窓口の整備」、「緊急避難施設・一時保護施設の充実」、「緊急避難時の生活支援・子どもの教育支援」、「被害者支援のカウンセラーやサポーターの育成」、「ＤＶ・デートＤＶに関する教育の充実」、「ＤＶを許さない地域や社会の雰囲気づくり」で女性の割合が高く、「当事者同士がよく話し合い理解を深める」で男性の割合が高くなっています。



【女性のための相談窓口の認知度別】

女性のための相談窓口の認知度別にみると、「公的相談窓口の強化」、「緊急避難時の生活支援・子どもの教育支援」の割合が「知っている」で高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	当事者同士がよく話し合い理解を深める	暴力をふるわないよう家族で説得する	友人・知人などに相談にのってもらう	暴力は人権侵害・犯罪であることを相手に啓発する	公的相談窓口の強化	弁護士と連携した相談体制の充実	身近な地域での相談窓口の整備	電話やFAX、メール等による相談体制の充実
全　体	1,370	28.6	7.9	23.4	25.0	36.1	23.9	27.0	18.1
知っている	231	29.9	7.8	23.4	26.4	45.5	31.6	33.3	22.9
知らない	1,066	28.7	8.2	24.5	25.1	34.9	23.4	26.9	18.0

区分	警察など関係機関と連携した相談体制の充実	緊急避難施設・一時保護施設の充実	緊急避難時の生活支援・子どもの教育支援	被害者支援のカウンセラーやサポーターの育成	DV・デートDVに関する教育の充実	DV防止に関する啓発の強化	DVを許さない地域や社会の雰囲気づくり	その他	無回答
全　体	42.3	33.4	25.9	17.0	17.1	15.0	25.0	2.9	12.2
知っている	45.0	39.8	36.8	23.4	24.7	20.8	31.6	5.2	6.5
知らない	43.1	33.3	24.5	16.4	16.4	14.3	24.4	2.6	11.5

【男性のための相談窓口の認知度別】

男性のための相談窓口の認知度別にみると、「緊急避難時の生活支援・子どもの教育支援」、「被害者支援のカウンセラーやサポーターの育成」の割合が「知っている」で高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	当事者同士がよく話し合い理解を深める	暴力をふるわないよう家族で説得する	友人・知人などに相談にのってもらう	暴力は人権侵害・犯罪であることを相手に啓発する	公的相談窓口の強化	弁護士と連携した相談体制の充実	身近な地域での相談窓口の整備	電話やFAX、メール等による相談体制の充実
全　体	1,370	28.6	7.9	23.4	25.0	36.1	23.9	27.0	18.1
知っている	110	36.4	9.1	20.9	27.3	40.9	28.2	27.3	22.7
知らない	1,141	29.2	7.8	24.5	24.8	36.5	24.3	27.5	18.5

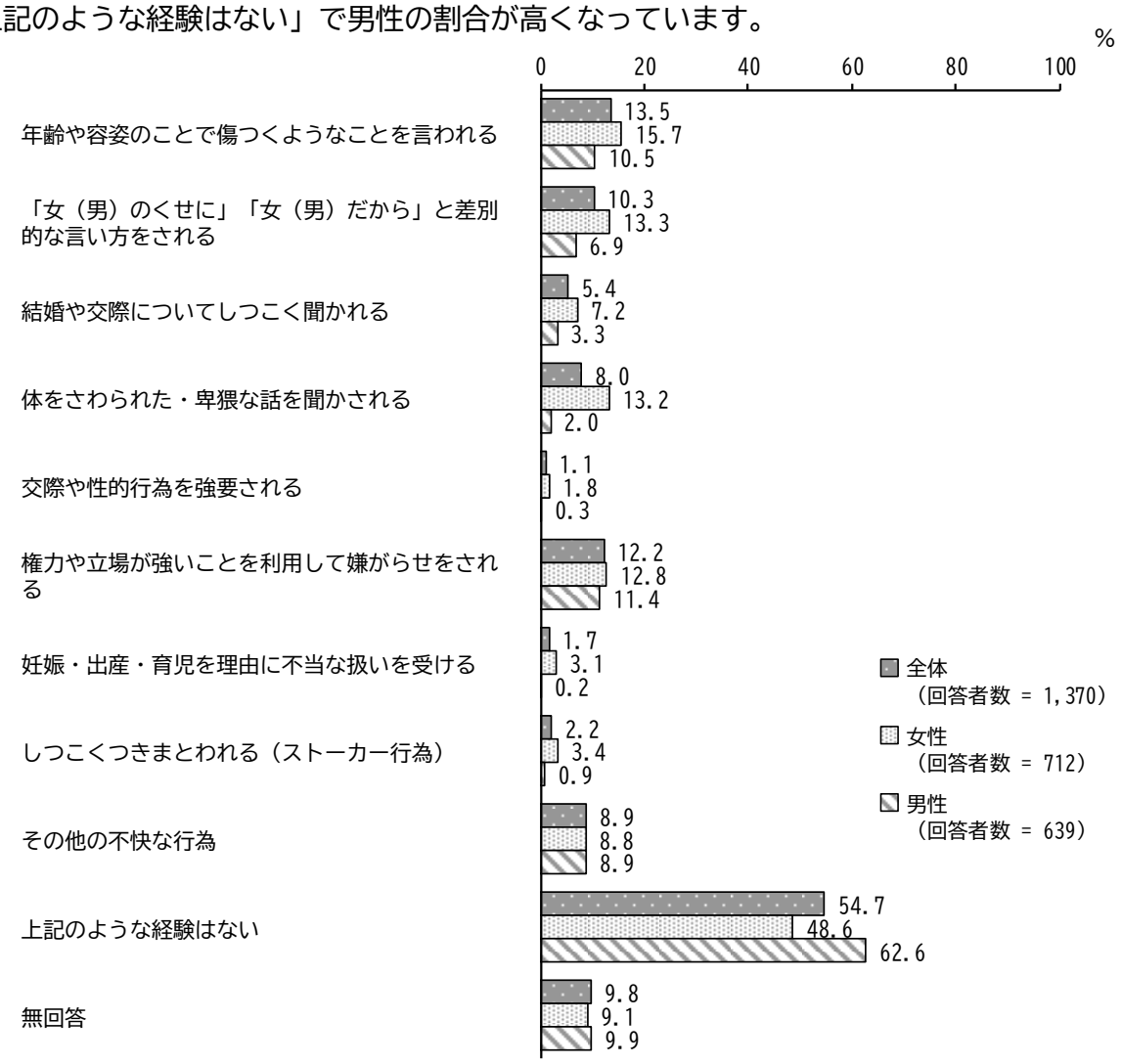
区分	警察など関係機関と連携した相談体制の充実	緊急避難施設・一時保護施設の充実	緊急避難時の生活支援・子どもの教育支援	被害者支援のカウンセラーやサポーターの育成	DV・デートDVに関する教育の充実	DV防止に関する啓発の強化	DVを許さない地域や社会の雰囲気づくり	その他	無回答
全　体	42.3	33.4	25.9	17.0	17.1	15.0	25.0	2.9	12.2
知っている	43.6	40.0	36.4	27.3	22.7	18.2	30.9	4.5	9.1
知らない	43.6	33.8	26.1	16.7	17.3	15.1	25.0	2.9	10.6

（8）ハラスメントについて

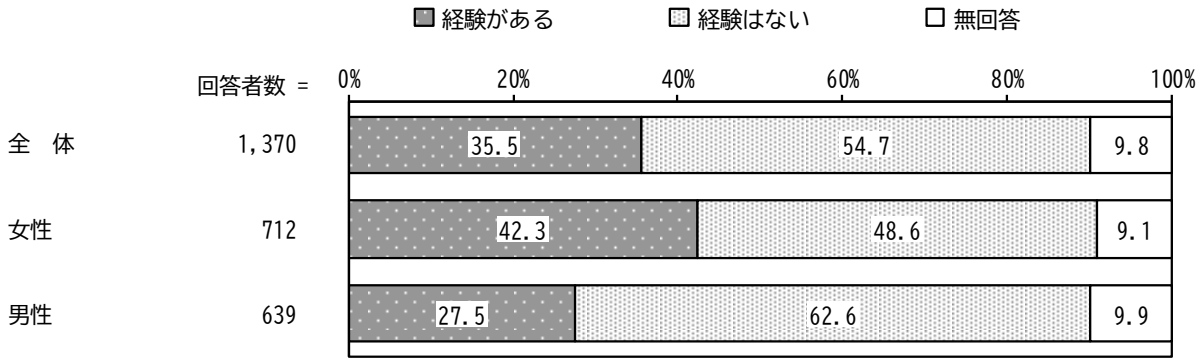
問 38　あなたは、職場や学校、その他の活動の場で次のような不快と感じる行為を受けたことがありますか。（いくつでも選んでください）

「上記のような経験はない」の割合が 54.7%と最も高く、次いで「年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われる」の割合が 13.5%、「権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされる」の割合が 12.2%となっています。

性別にみると、「年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われる」、「『女（男）のくせに』『女（男）だから』と差別的な言い方をされる」、「体をさわられた・卑猥な話を聞かされる」で女性の割合が高く、「上記のような経験はない」で男性の割合が高くなっています。



経験の有無



【年齢別】

年齢別にみると、「『女（男）のくせに』『女（男）だから』と差別的な言い方をされる」の割合が 10・20 歳代で高く、「結婚や交際についてしつこく聞かれる」の割合が 10・20 歳代、30 歳代で高く、「その他の不快な行為」の割合が 40 歳代で高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われる	「女（男）のくせに」「女（男）だから」と差別的な言い方をされる	結婚や交際についてしつこく聞かれる	体をさわられた・卑猥な話を聞かされる	交際や性的行為を強要される	権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされる	妊娠・出産・育児を理由に不当な扱いを受ける	しつこくつきまとわれる（ストーカー行為）	その他の不快な行為	上記のような経験はない	無回答
全　体	1,370	13.5	10.3	5.4	8.0	1.1	12.2	1.7	2.2	8.9	54.7	9.8
10・20歳代	175	26.3	18.3	14.9	10.9	2.3	13.1	1.1	4.0	8.0	52.6	2.3
30歳代	102	24.5	12.7	14.7	10.8	1.0	17.6	2.9	1.0	10.8	46.1	3.9
40歳代	138	18.8	5.8	9.4	14.5	2.2	18.8	7.2	4.3	19.6	43.5	2.9
50歳代	158	16.5	8.9	4.4	10.8	1.9	17.1	1.3	1.3	12.7	52.5	5.1
60歳代	258	10.5	11.6	3.5	10.1	0.8	13.2	1.6	2.7	8.1	60.1	3.1
70歳以上	519	6.2	8.3	0.8	2.9	0.4	7.3	0.4	1.3	5.0	59.0	19.3

【女性のための相談窓口の認知度別】

女性のための相談窓口の認知度別にみると、「上記のような経験はない」の割合が「知っている」で低くなっているほか、大きな差はみられません。

単位：％

区分	回答者数（件）	年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われる	「女（男）のくせに」「女（男）だから」と差別的な言い方をされる	結婚や交際についてしつこく聞かれる	体をさわられた・卑猥な話を聞かされる	交際や性的行為を強要される	権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされる	妊娠・出産・育児を理由に不当な扱いを受ける	しつこくつきまとわれる（ストーカー行為）	その他の不快な行為	上記のような経験はない	無回答
全　体	1,370	13.5	10.3	5.4	8.0	1.1	12.2	1.7	2.2	8.9	54.7	9.8
知っている	231	15.6	13.4	6.1	9.5	0.9	13.0	2.6	2.6	9.1	48.5	8.7
知らない	1,066	13.6	9.9	5.5	8.2	1.2	12.6	1.6	2.3	9.3	55.9	8.5

【男性のための相談窓口の認知度別】

男性のための相談窓口の認知度別にみると、「年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われる」で「知っている」の割合が高くなっています。

単位：％

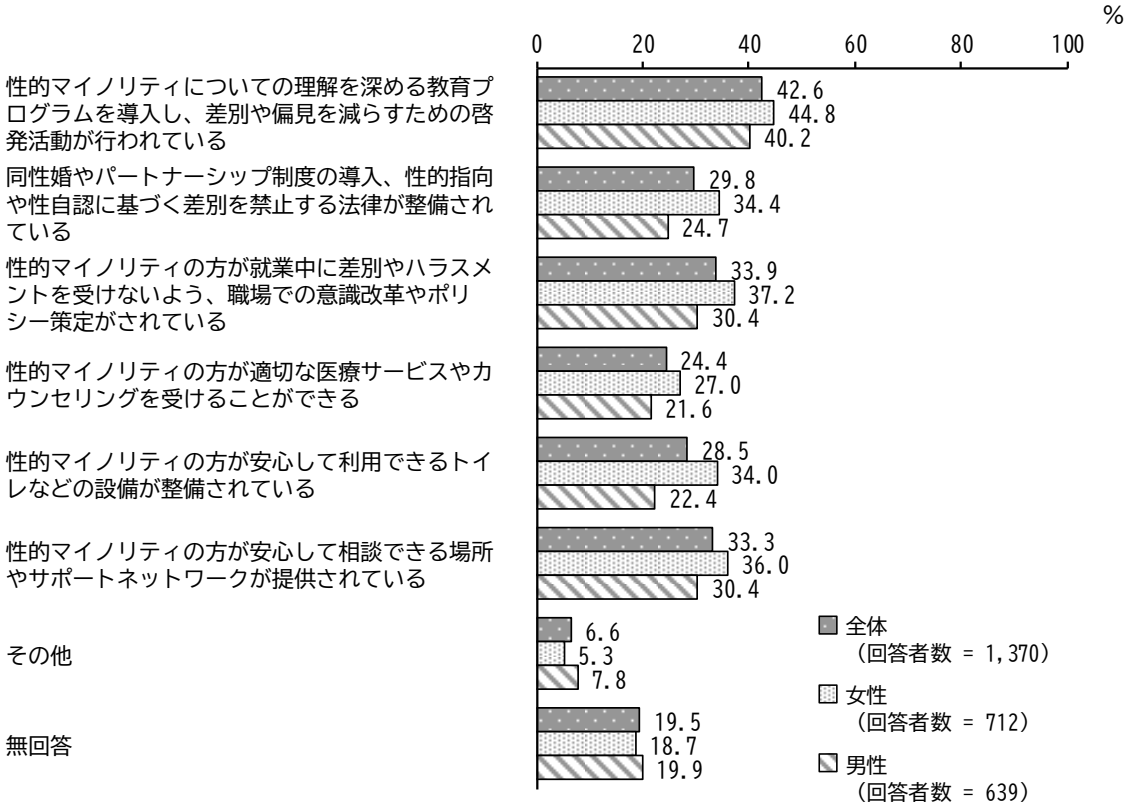
区分	回答者数（件）	年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われる	「女（男）のくせに」「女（男）だから」と差別的な言い方をされる	結婚や交際についてしつこく聞かれる	体をさわられた・卑猥な話を聞かされる	交際や性的行為を強要される	権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされる	妊娠・出産・育児を理由に不当な扱いを受ける	しつこくつきまとわれる（ストーカー行為）	その他の不快な行為	上記のような経験はない	無回答
全　体	1,370	13.5	10.3	5.4	8.0	1.1	12.2	1.7	2.2	8.9	54.7	9.8
知っている	110	18.2	11.8	5.5	6.4	0.9	11.8	2.7	3.6	8.2	50.9	9.1
知らない	1,141	13.3	10.6	5.4	8.1	1.2	12.4	1.5	2.1	9.3	56.3	8.2

（9）性的マイノリティについて

問 39　性的マイノリティの方が暮らしやすい社会とは、どのような社会だと思いますか。
（いくつでも選んでください）

「性的マイノリティについての理解を深める教育プログラムを導入し、差別や偏見を減らすための啓発活動が行われている」の割合が 42.6%と最も高く、次いで「性的マイノリティの方が就業中に差別やハラスメントを受けないよう、職場での意識改革やポリシー策定がされている」の割合が 33.9%、「性的マイノリティの方が安心して相談できる場所やサポートネットワークが提供されている」の割合が 33.3%となっています。

性別にみると、「その他」「無回答」を除くすべての項目で女性の割合が高くなっています。

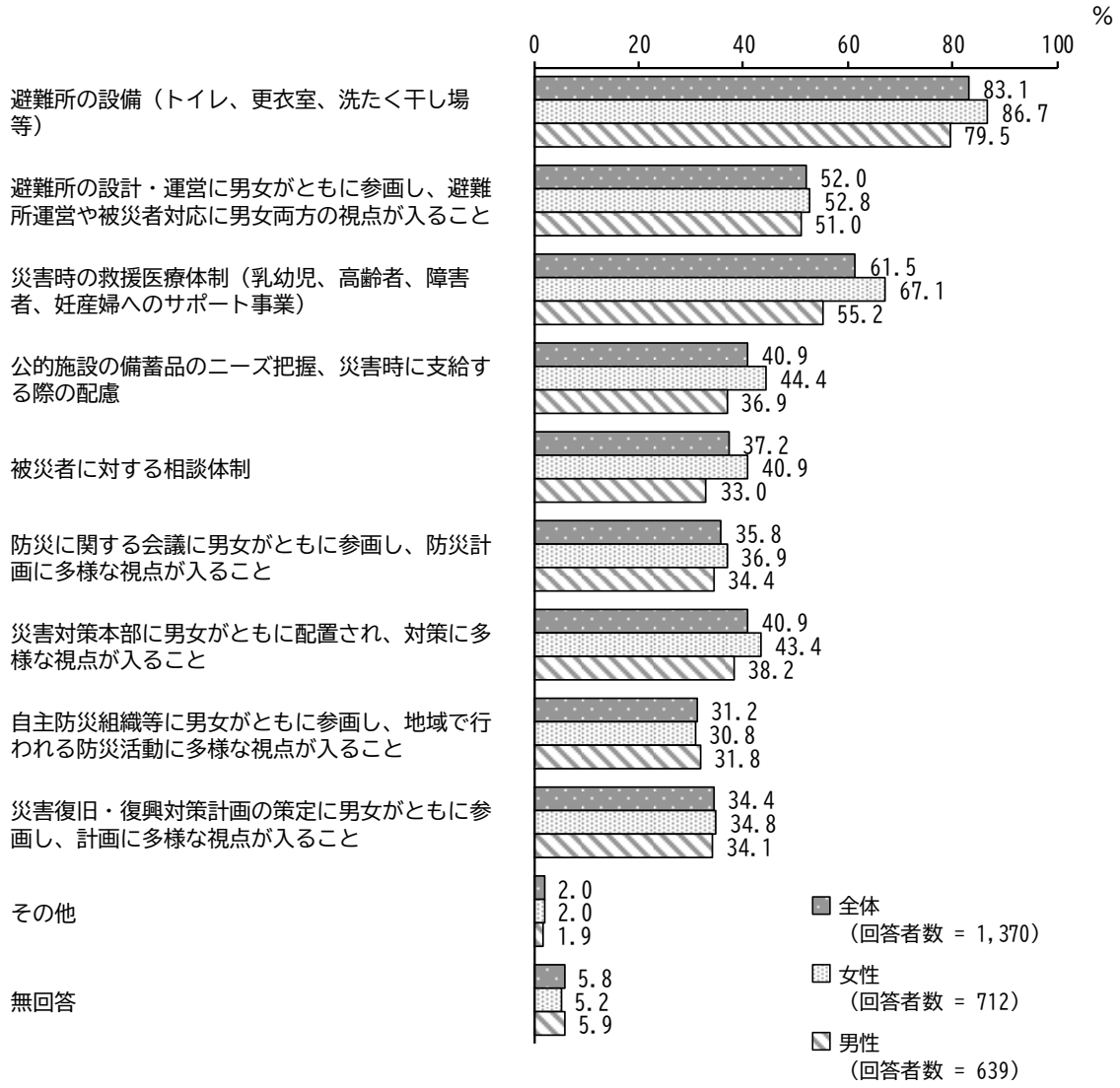


（10）防災について

問 40　防災・災害復興対策において、性別に配慮した対応が必要なことは何だと思いますか。（いくつでも選んでください）

「避難所の設備（トイレ、更衣室、洗たく干し場等）」の割合が 83.1%と最も高く、次いで「災害時の救援医療体制（乳幼児、高齢者、障害者、妊産婦へのサポート事業）」の割合が 61.5%、「避難所の設計・運営に男女がともに参画し、避難所運営や被災者対応に男女両方の視点が入ること」の割合が 52.0%となっています。

性別にみると、「避難所の設備（トイレ、更衣室、洗たく干し場等）」、「災害時の救援医療体制（乳幼児、高齢者、障害者、妊産婦へのサポート事業）」、「公的施設の備蓄品のニーズ把握、災害時に支給する際の配慮」、「被災者に対する相談体制」、「災害対策本部に男女がともに配置され、対策に多様な視点が入ること」で女性の割合が高くなっています。



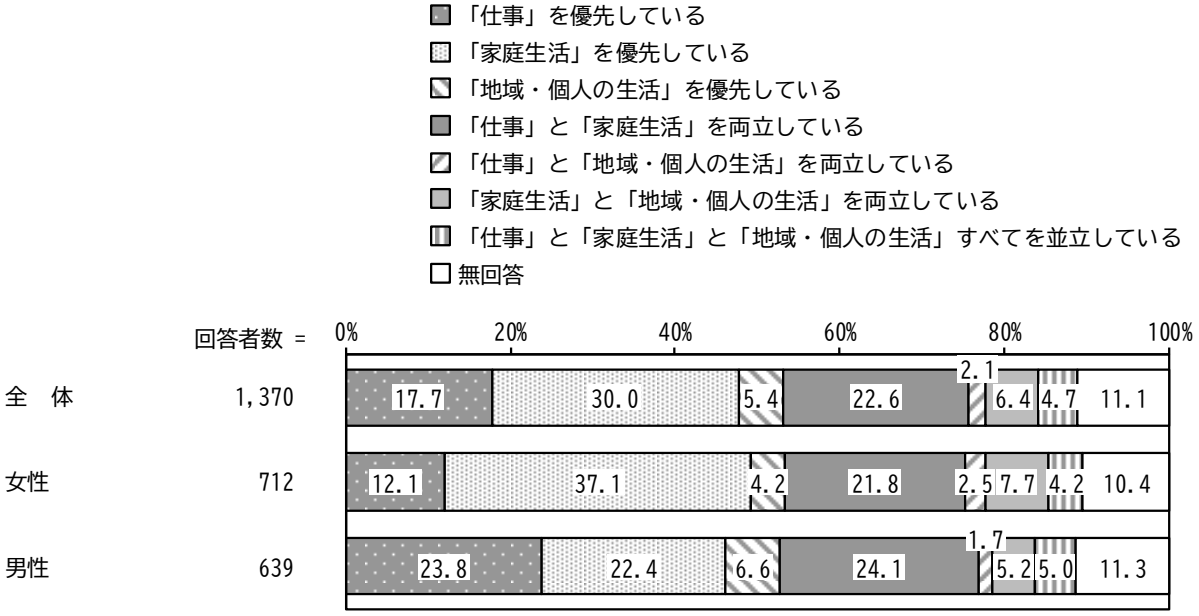
（11）ワーク・ライフ・バランスについて

問 41　生活における「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等）」の優先度について、あなたの現実に最も近いもの、希望に最も近いものはどれですか。（それぞれ１つ選んでください）

現実に最も近い

「『家庭生活』を優先している」の割合が 30.0%と最も高く、次いで「『仕事』と『家庭生活』を両立している」の割合が 22.6%、「『仕事』を優先している」の割合が 17.7%となっています。

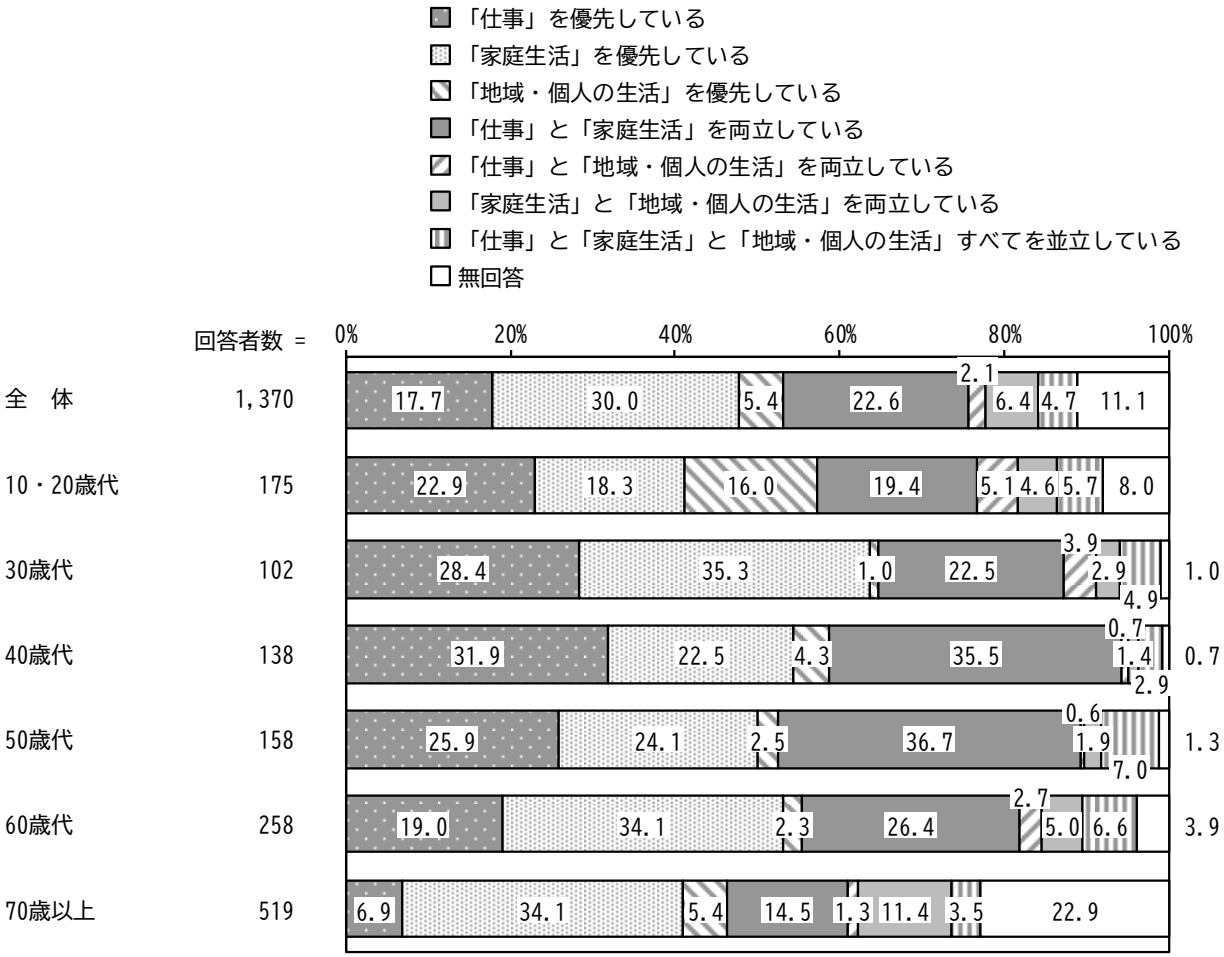
性別にみると、「『家庭生活』を優先している」で女性の割合が高く、「『仕事』を優先している」で男性の割合が高くなっています。



【年齢別】

年齢別にみると、「『仕事』を優先している」の割合が 10・20 歳代から 40 歳代にかけて高くなり、50 歳代以上にかけて低くなる傾向にあります。

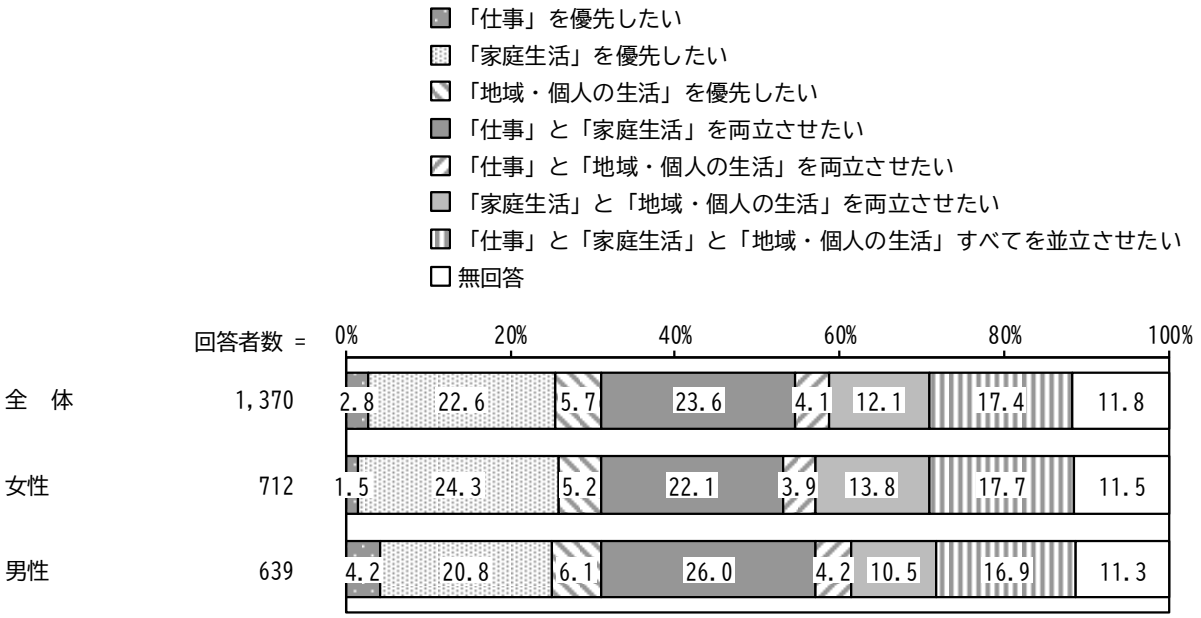
また、「『地域・個人の生活』を優先している」の割合が 10・20 歳代で高く、「『仕事』と『家庭生活』を両立している」の割合が 40 歳代、50 歳代で高くなっています。



希望に最も近い

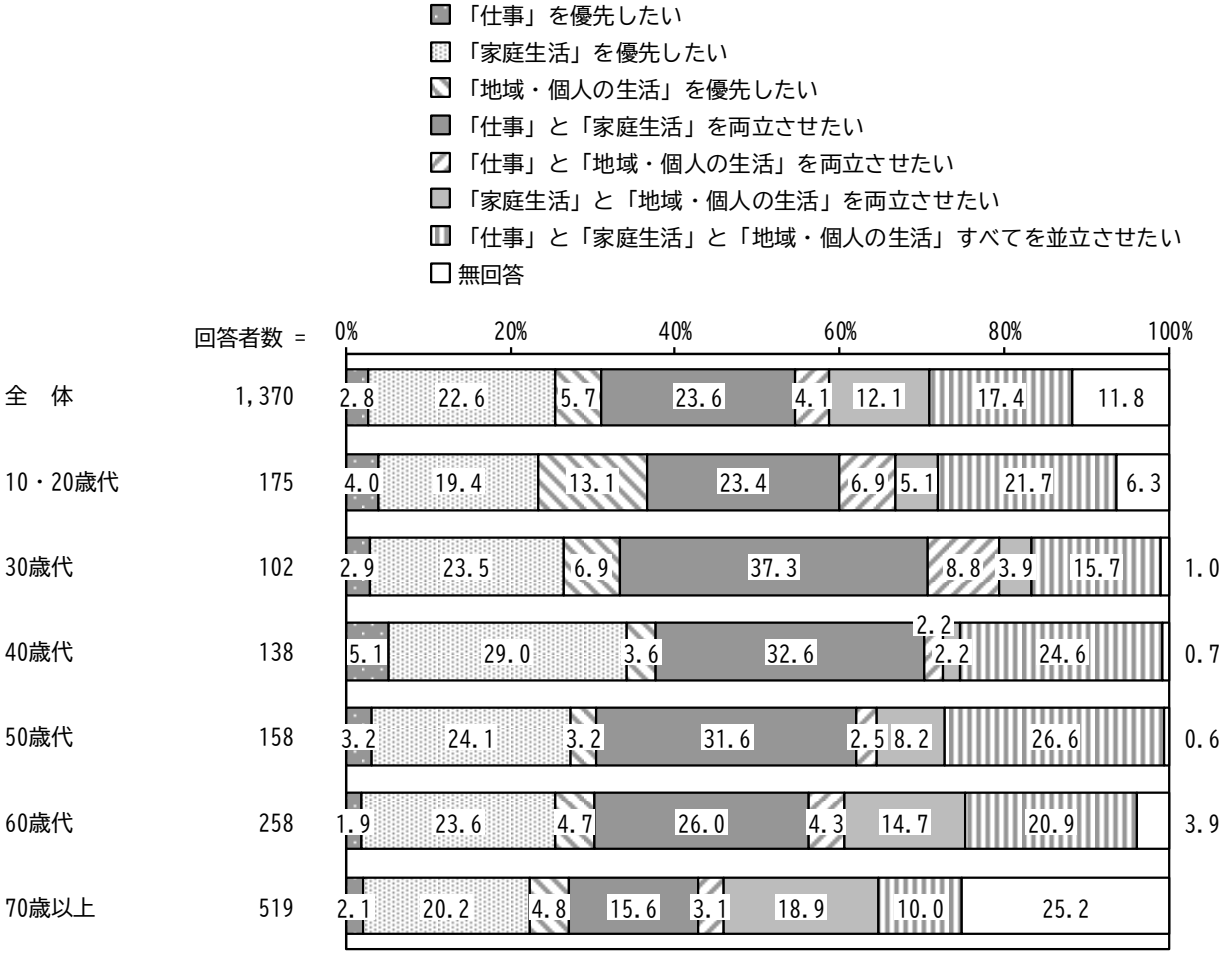
「『仕事』と『家庭生活』を両立させたい」の割合が 23.6%と最も高く、次いで「『家庭生活』を優先したい」の割合が 22.6%、「『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』すべてを並立させたい」の割合が 17.4%となっています。

性別にみると、大きな差はみられません。



【年齢別】

年齢別にみると、「『仕事』と『家庭生活』を両立させたい」の割合が 30 歳代で高く、「『家庭生活』と『地域・個人の生活』を両立させたい」の割合が 40 歳代で低く、「『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』すべてを並立させたい」の割合が 50 歳代で高く、70 歳以上で低くなっています。

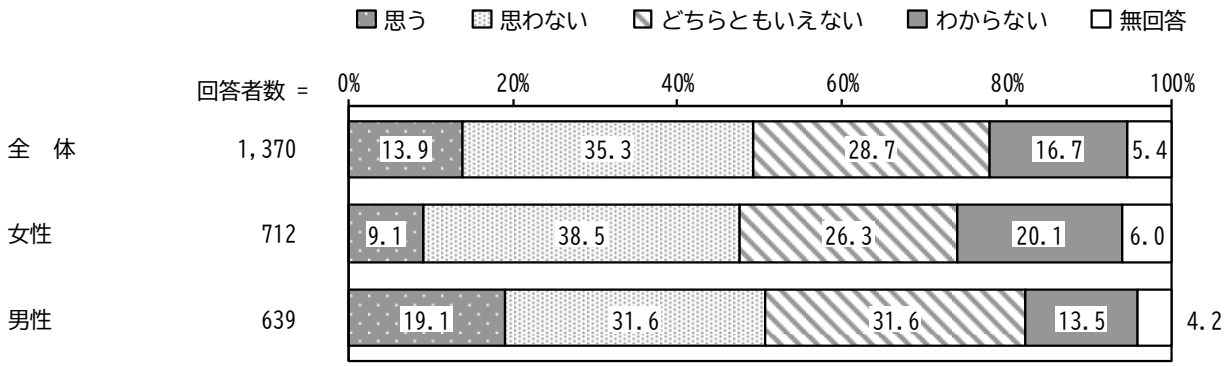


（12）政策・方針決定の場への参画について

問 42　あなたは政治・地域・職場などにおいて、政策・方針決定の場へ参画したいと思いますか。（１つ選んでください）

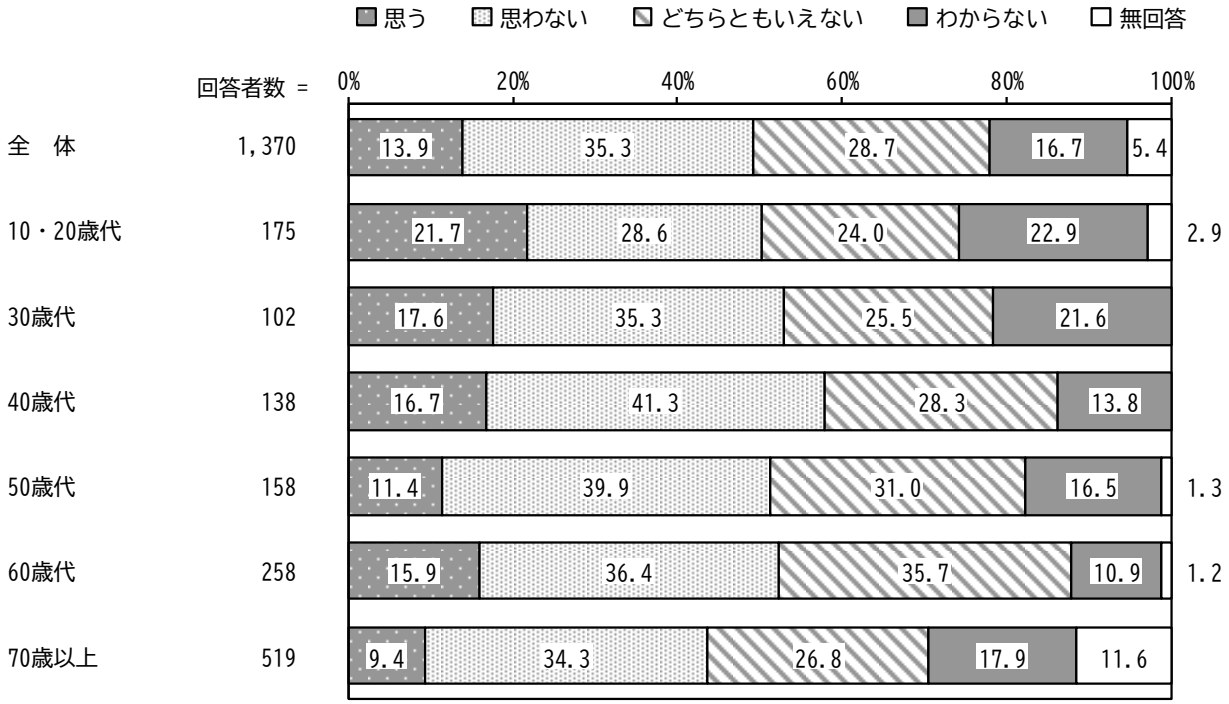
「思う」の割合が 13.9%、「思わない」の割合が 35.3%、「どちらともいえない」の割合が 28.7%となっています。

性別にみると、「思わない」で女性の割合が高く、「思う」、「どちらともいえない」で男性の割合が高くなっています。



【年齢別】

年齢別にみると、「思う」の割合が 10・20 歳代で高く、「思わない」の割合が 40 歳代で高く、「どちらともいえない」の割合が 60 歳代で高くなっています。

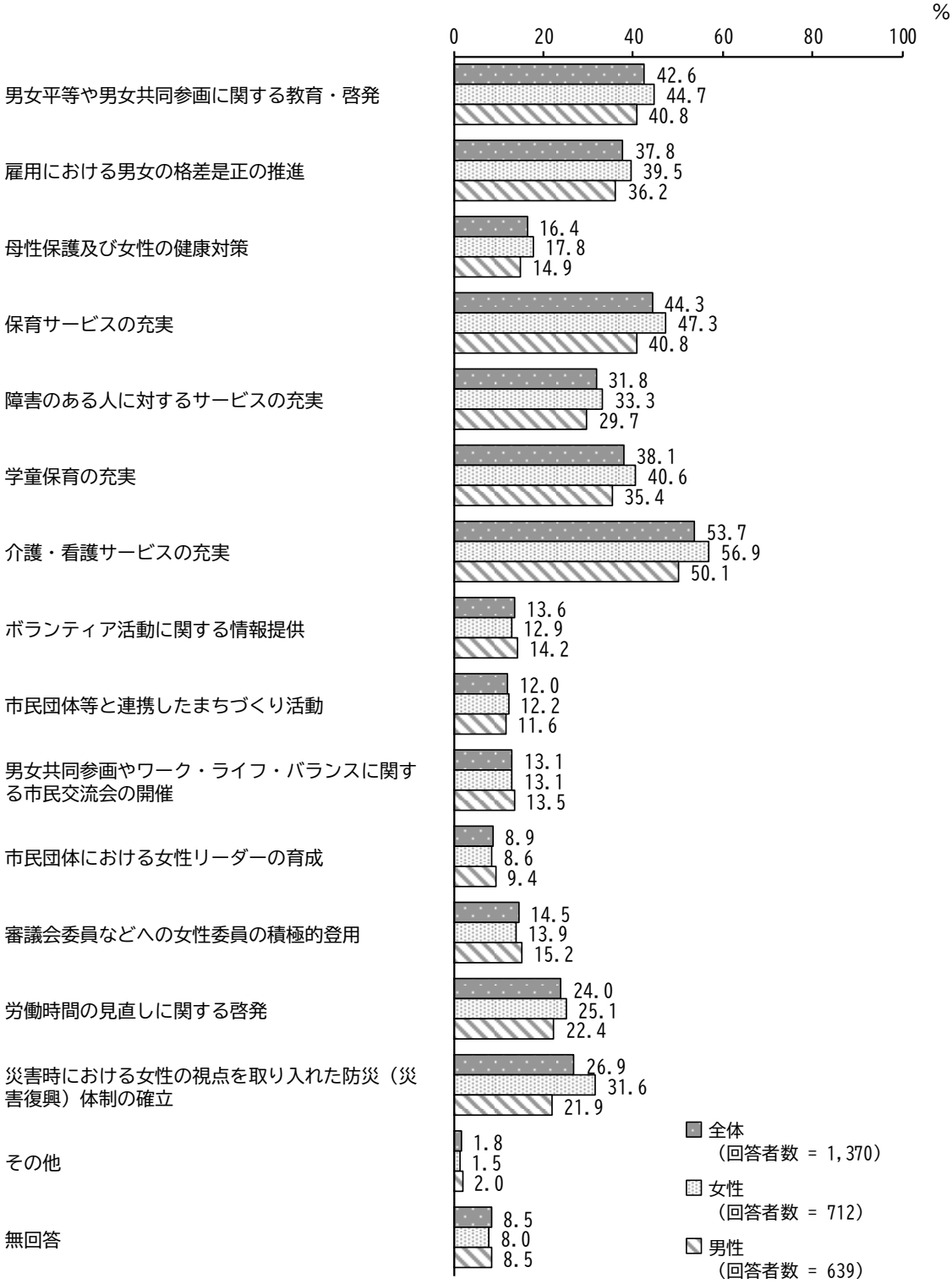


（13）今後の取り組みについて

問 43　あなたは、男女がともに仕事と生活の調和を図りながら、男女共同参画のまちづくりを推進するためには、どのような行政施策が必要であると思いますか。
（いくつでも選んでください）

「介護・看護サービスの充実」の割合が 53.7%と最も高く、次いで「保育サービスの充実」の割合が 44.3%、「男女平等や男女共同参画に関する教育・啓発」の割合が 42.6%となっています。

性別にみると、「保育サービスの充実」、「学童保育の充実」、「介護・看護サービスの充実」、「災害時における女性の視点を取り入れた防災（災害復興）体制の確立」で女性の割合が高くなっています。

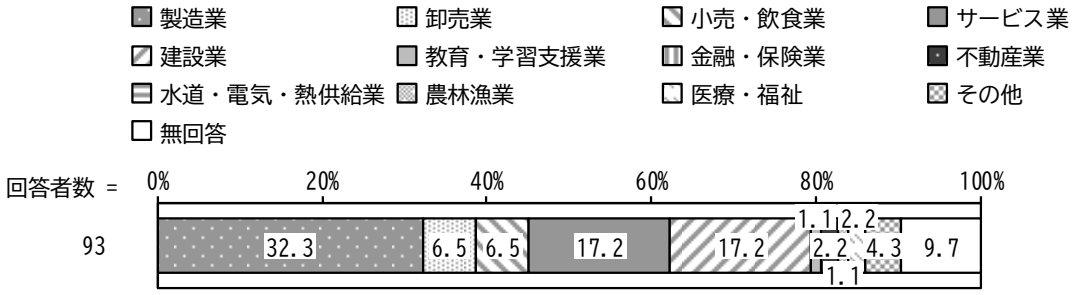


２　事業所調査

（１）事業所について

問１　貴事業所の主な業種をお答えください。（１つ選んでください）

「製造業」の割合が 32.3%と最も高く、次いで「サービス業」、「建設業」の割合が 17.2%となっています。

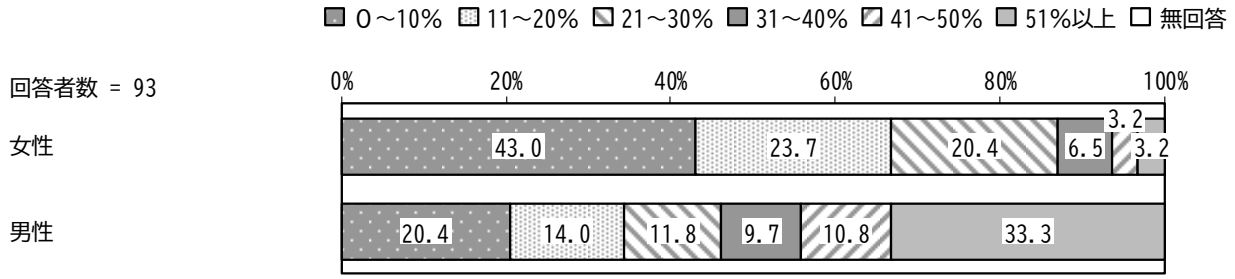


問２　貴事業所の構成員についておたずねします。

①正規従業員数

女性では「０～10%」の割合が 43.0%と最も高く、次いで「11～20%」の割合が 23.7%、「21～30%」の割合が 20.4%となっています。

男性では「51%以上」の割合が 33.3%と最も高く、次いで「０～10%」の割合が 20.4%、「11～20%」の割合が 14.0%となっています。

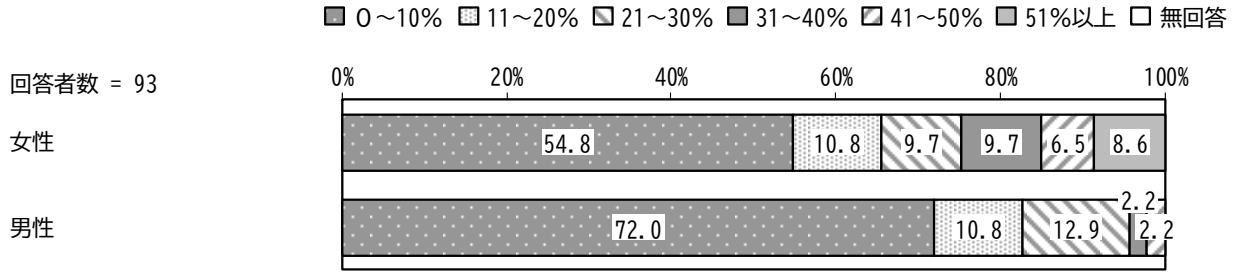


※各事業所の男女別社員数（正規従業員数、非正規従業員数、管理職数、障害者雇用者数）に対する正規従業員数の割合を算出しています。

②非正規従業員数

女性では「０～10%」の割合が 54.8%と最も高く、次いで「11～20%」の割合が 10.8%となっています。

男性では「０～10%」の割合が 72.0%と最も高く、次いで「21～30%」の割合が 12.9%、「11～20%」の割合が 10.8%となっています。

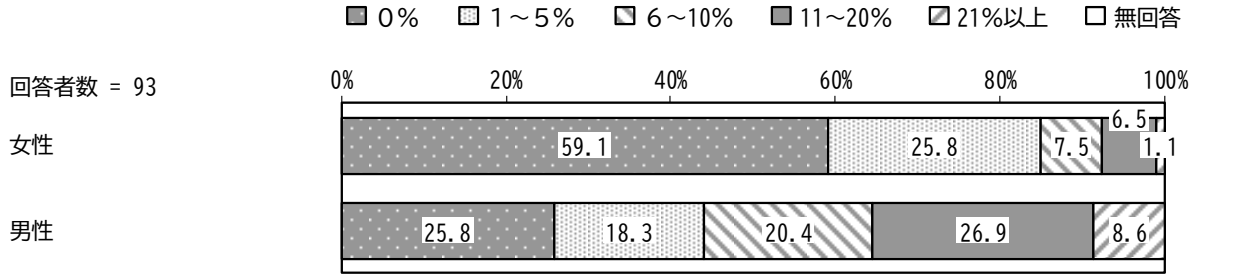


※各事業所の男女別社員数（正規従業員数、非正規従業員数、管理職数、障害者雇用者数）に対する非正規従業員数の割合を算出しています。

③管理職数

女性では「０%」の割合が 59.1%と最も高く、次いで「１～５%」の割合が 25.8%となっています。

男性では「11～20%」の割合が 26.9%と最も高く、次いで「０%」の割合が 25.8%、「６～10%」の割合が 20.4%となっています。

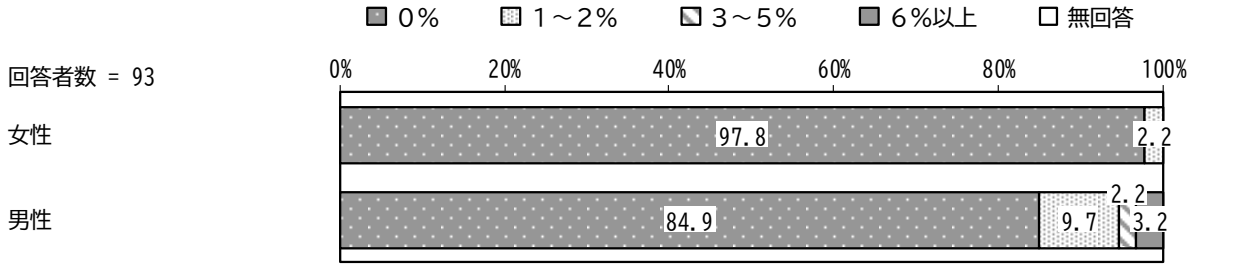


※各事業所の男女別社員数（正規従業員数、非正規従業員数、管理職数、障害者雇用者数）に対する管理職数の割合を算出しています。

④障害者雇用者数（障害者雇用促進法で定める）

女性では「０%」の割合が 97.8%と最も高くなっています。

男性でも「０%」の割合が 84.9%と最も高くなっています。

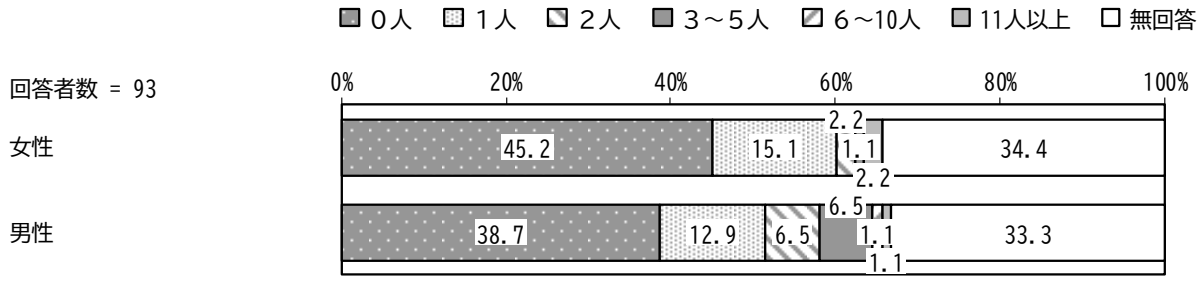


※各事業所の男女別社員数（正規従業員数、非正規従業員数、管理職数、障害者雇用者数）に対する障害者雇用者数の割合を算出しています。

⑤令和６年度（2024 年度）の新規採用者（正規）数

女性では「０人」の割合が 45.2%と最も高く、次いで「１人」の割合が 15.1%となっています。

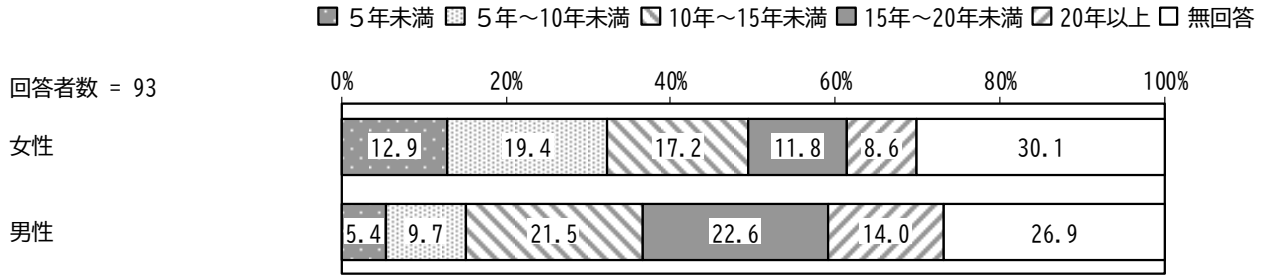
男性では「０人」の割合が 38.7%と最も高く、次いで「１人」の割合が 12.9%となっています。



⑥正規従業員の平均勤務年数（令和６年３月 31 日現在）

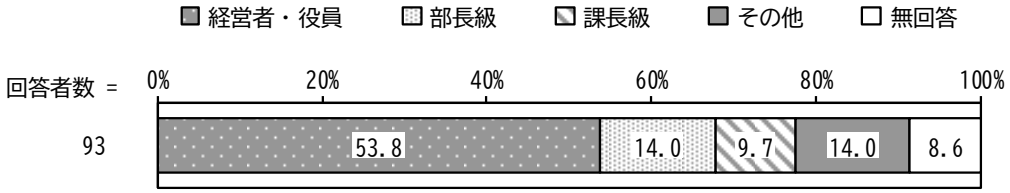
女性では「５年～10 年未満」の割合が 19.4%と最も高く、次いで「10 年～15 年未満」の割合が 17.2%、「５年未満」の割合が 12.9%となっています。

男性では「15 年～20 年未満」の割合が 22.6%と最も高く、次いで「10 年～15 年未満」の割合が 21.5%、「20 年以上」の割合が 14.0%となっています。



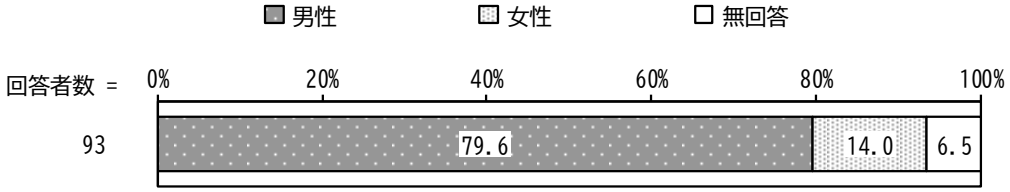
問３　この調査票の記入者の役職をお答えください。（１つ選んでください）

「経営者・役員」の割合が 53.8%、「部長級」の割合が 14.0%となっています。



問４　貴事業所の経営者（代表者）の性別をお答えください。（１つ選んでください）

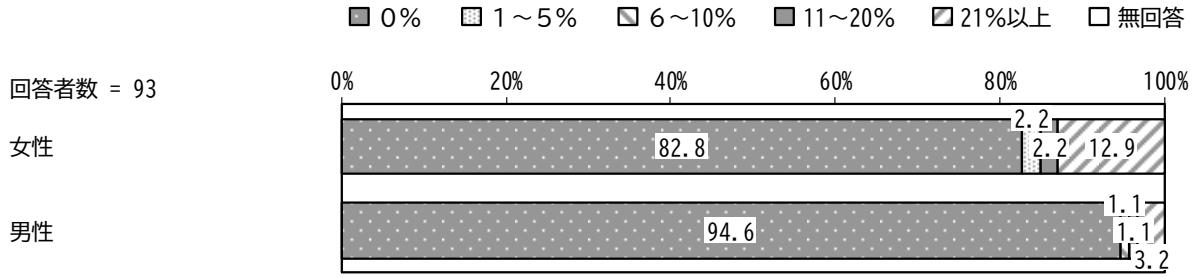
「男性」の割合が 79.6%、「女性」の割合が 14.0%となっています。



問５　育児・介護休業の取得状況についておたずねします。

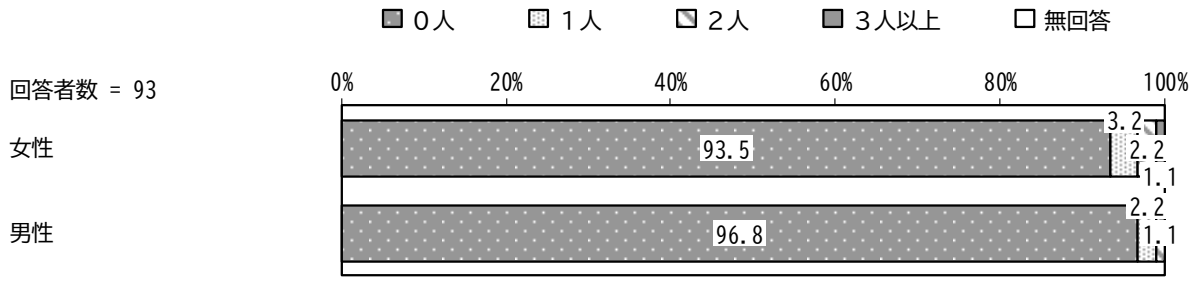
令和５年度の育児休業の取得率（年度内取得者／対象者）

女性では「０％」の割合が 82.8%と最も高く、次いで「21%以上」の割合が 12.9%となっています。
男性では「０％」の割合が 94.6%と最も高くなっています。



令和５年度の介護休業の取得者数

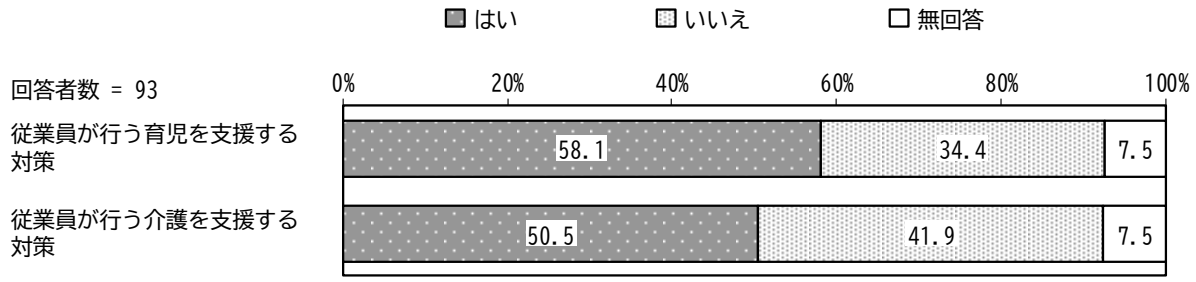
女性では「０人」の割合が 93.5%と最も高くなっています。
男性では「０人」の割合が 96.8%と最も高くなっています。



問６　貴事業所では以下の対策を講じていますか。（それぞれ１つ選んでください）

『従業員が行う育児を支援する対策』では「はい」の割合が 58.1%、「いいえ」の割合が 34.4%となっています。

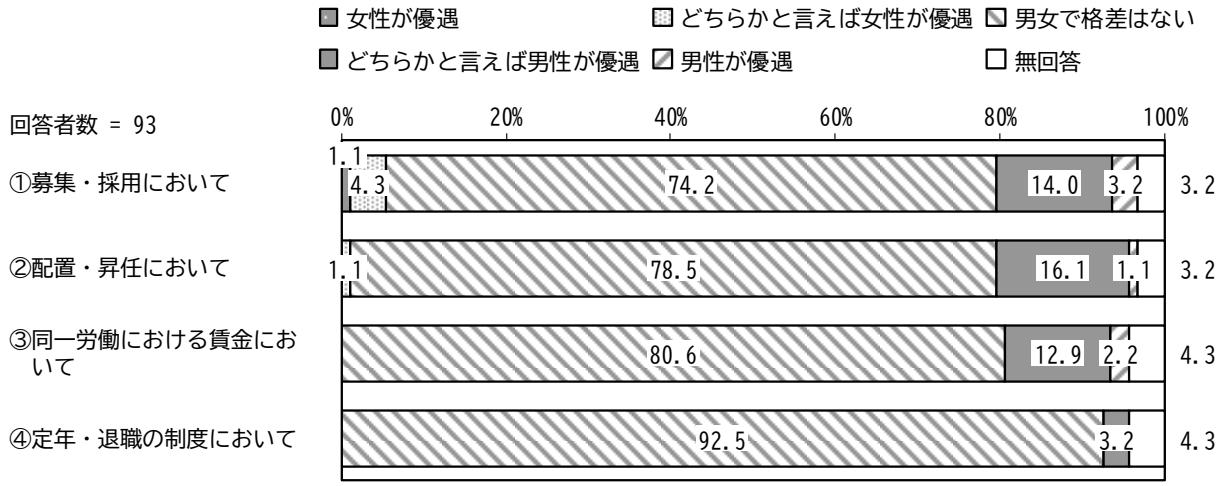
『従業員が行う介護を支援する対策』では「はい」の割合が 50.5%、「いいえ」の割合が 41.9%となっています。



（２）女性の活躍推進について

問７　貴事業所では次の①～④で、男女の取扱状況は均等になっていますか。
（それぞれ１つ選んでください）

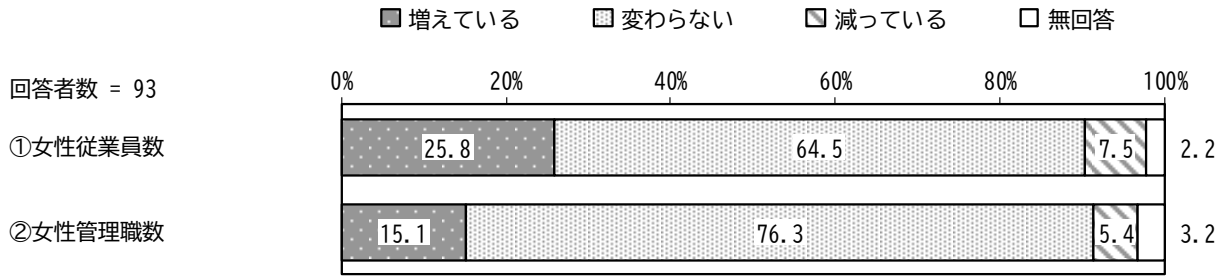
『①募集・採用において』で「男女で格差はない」の割合が低くなっています。また、『④定年・退職の制度において』で「男女で格差はない」の割合が高くなっている一方、“男性が優遇”（「男性が優遇」と「どちらかと言えば男性が優遇」の合計）の割合が低くなっています。



問８　貴事業所では、５年前と比べて女性の雇用状況は変化していますか。
（１つ選んでください）

『①女性従業員数』では「増えている」の割合が 25.8%、「変わらない」の割合が 64.5%となっています。

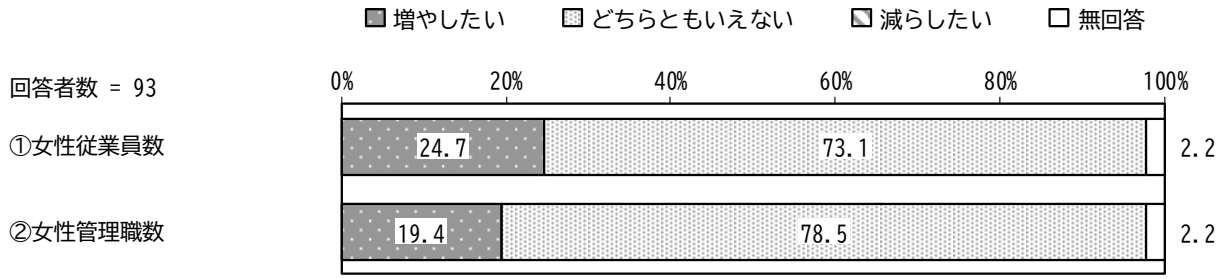
『②女性管理職数』では「増えている」の割合が 15.1%、「変わらない」の割合が 76.3%となっています。



問９　貴事業所では、今後、女性の雇用をどのようにしたいと考えていますか。
（１つ選んでください）

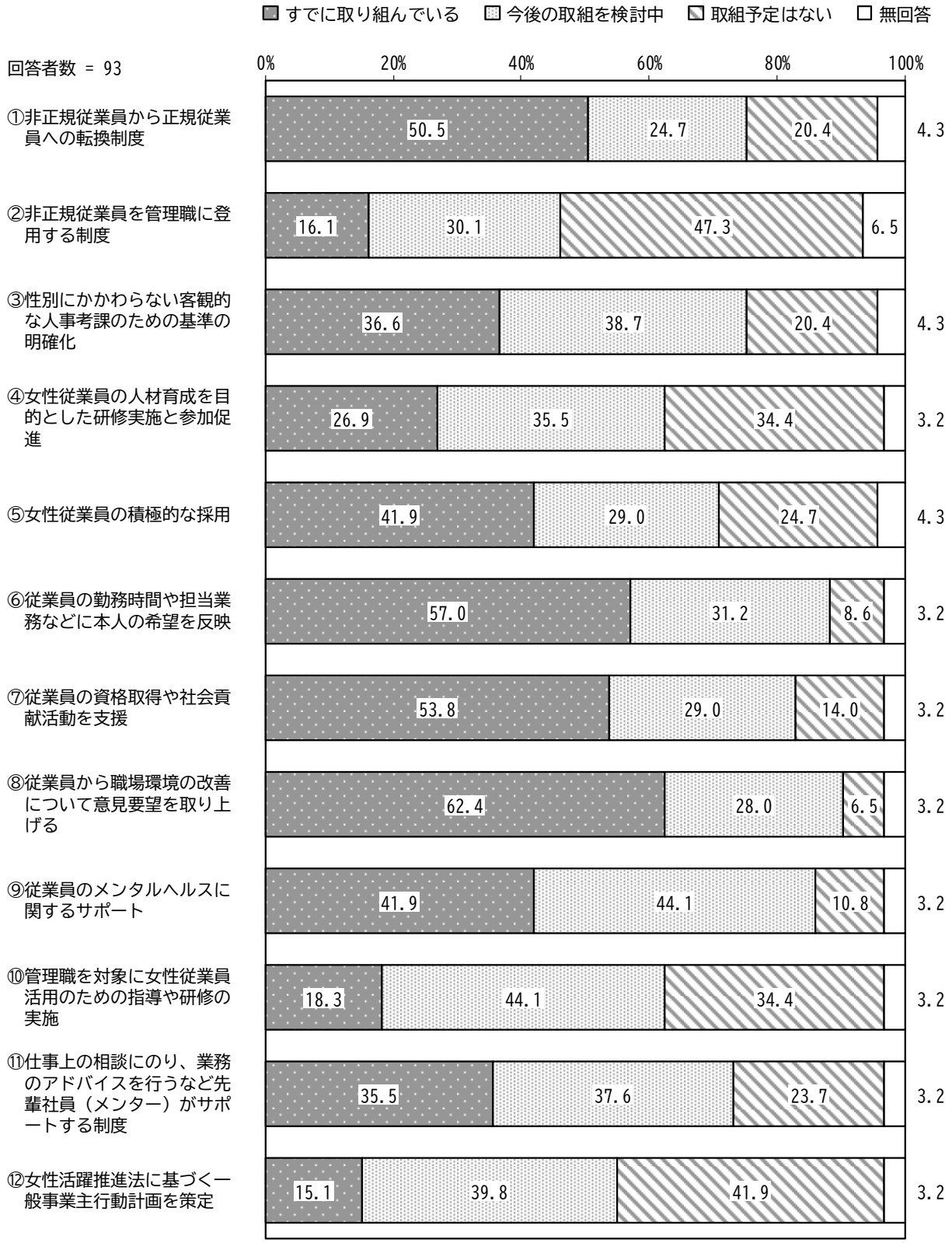
『①女性従業員数』では「増やしたい」の割合が 24.7%、「どちらともいえない」の割合が 73.1%となっています。

『②女性管理職数』では「増やしたい」の割合が 19.4%、「どちらともいえない」の割合が 78.5%となっています。



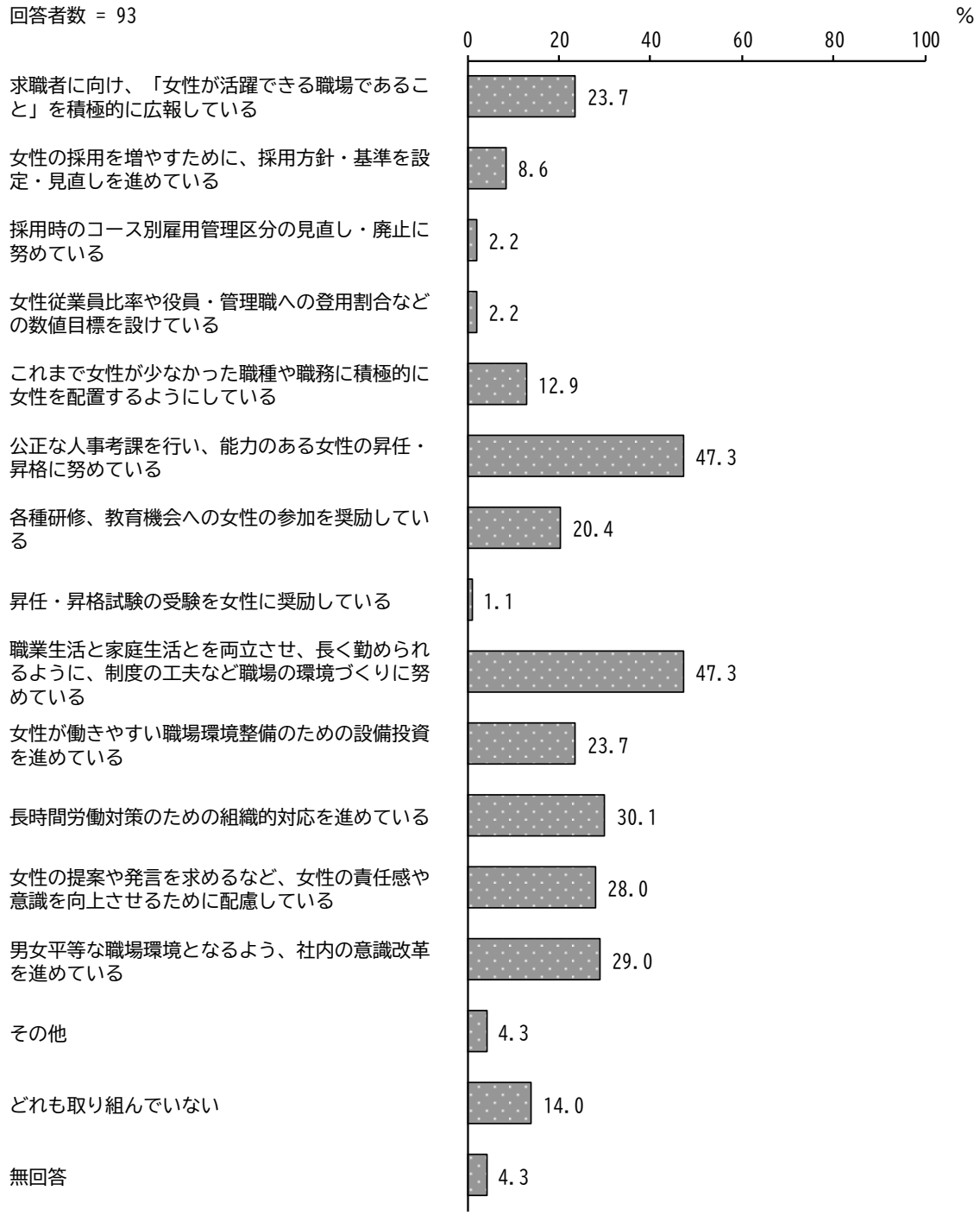
問 10　貴事業所において、女性を積極的に登用するために、次のような取組を行っていますか。①～⑫のそれぞれに１つ選んでください

『⑧従業員から職場環境の改善について意見要望を取り上げる』で「すでに取り組んでいる」の割合が、『②非正規従業員を管理職に登用する制度』で「取組予定はない」の割合が高くなっています。



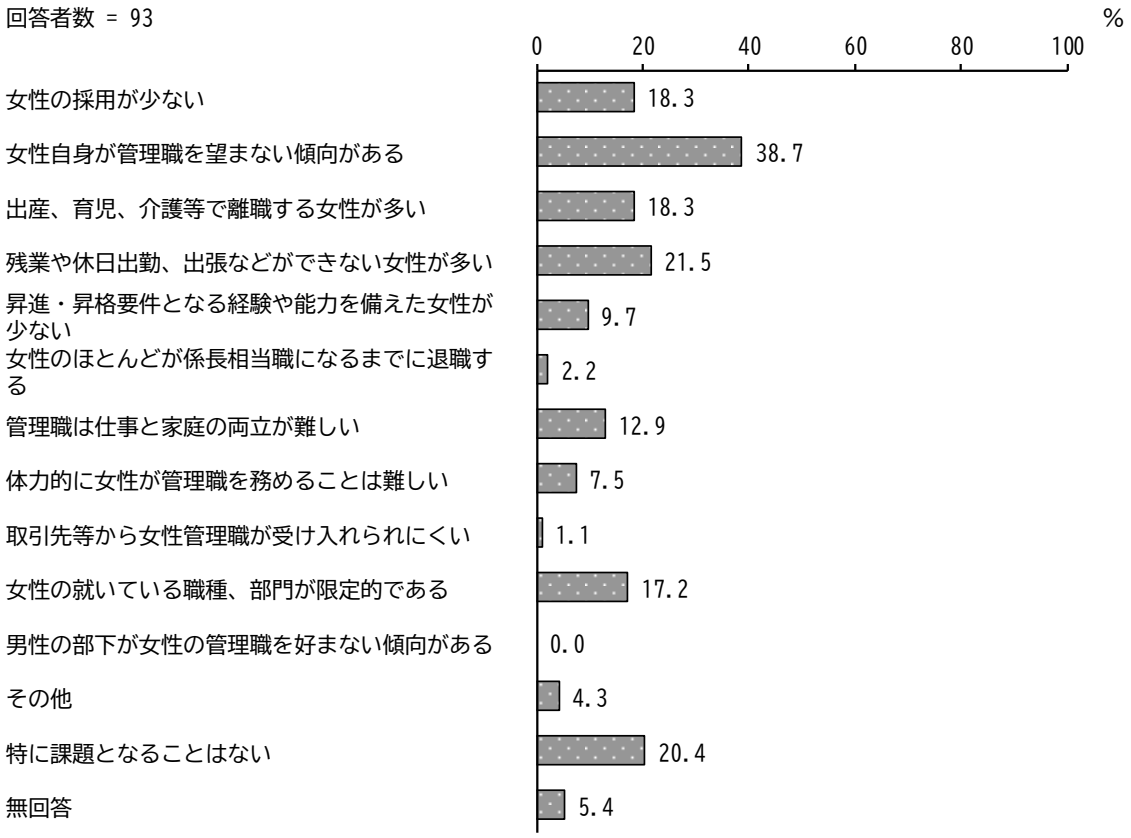
問 11　貴事業所では、次のような「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」に取り組んでいますか。（○はいくつでも）

「公正な人事考課を行い、能力のある女性の昇任・昇格に努めている」、「職業生活と家庭生活とを両立させ、長く勤められるように、制度の工夫など職場の環境づくりに努めている」の割合が 47.3%と最も高く、次いで「長時間労働対策のための組織的対応を進めている」の割合が 30.1%となっています。



問 12　女性を管理職に登用するうえで課題となるのは、どのようなことですか。
（○はいくつでも）

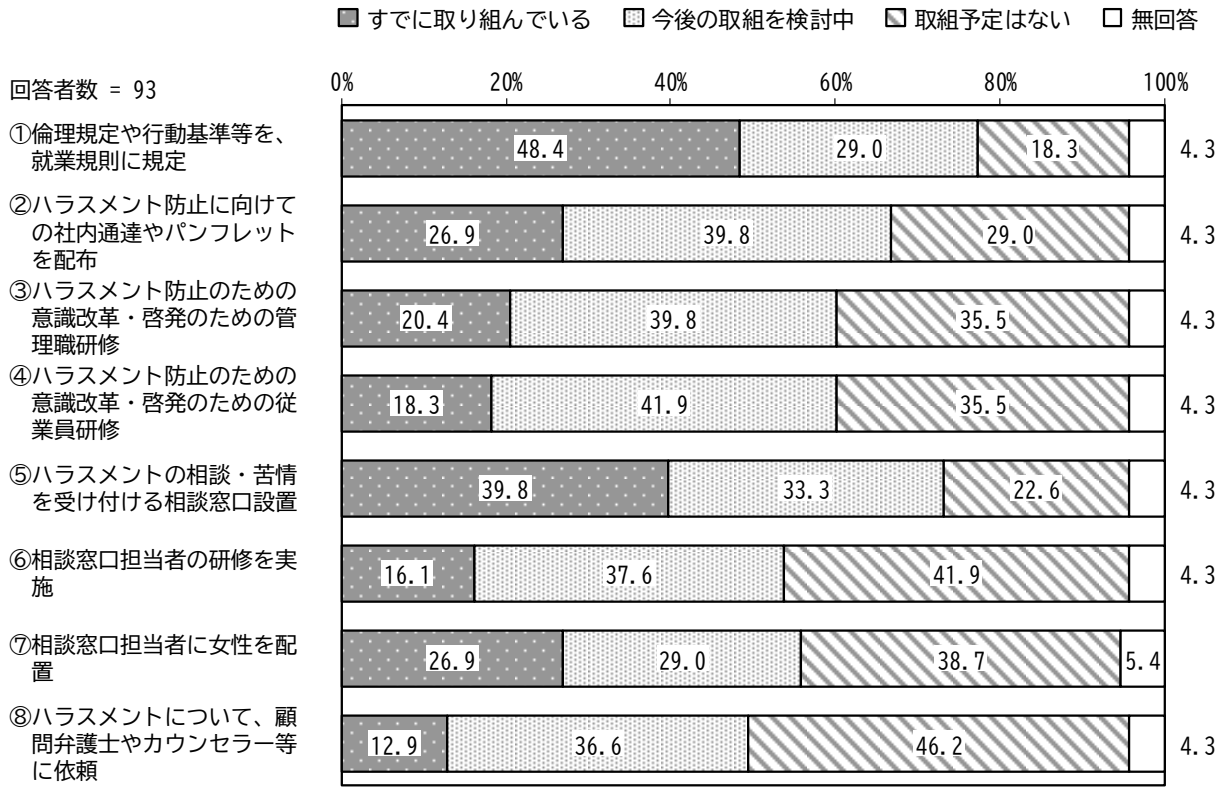
「女性自身が管理職を望まない傾向がある」の割合が 38.7%と最も高く、次いで「残業や休日出勤、出張などができない女性が多い」の割合が 21.5%、「特に課題となることはない」の割合が 20.4%となっています。



（３）男女がともに働きやすい環境について

問 13　貴事業所では、職場におけるハラスメントを防止するため、次のような取組を行っていますか。①～⑧のそれぞれに１つ選んでください

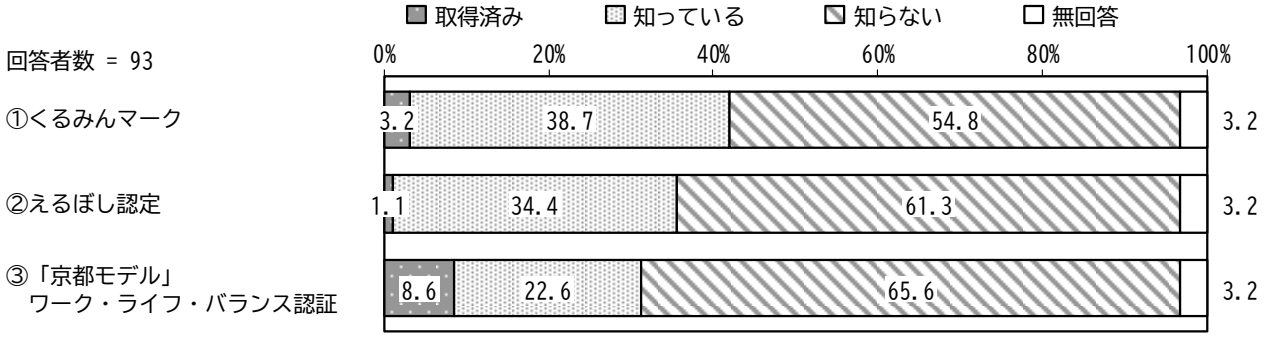
『①倫理規定や行動基準等を、就業規則に規定』で「すでに取り組んでいる」の割合が、『⑧ハラスメントについて、顧問弁護士やカウンセラー等に依頼』で「取組予定はない」の割合が高くなっています。



（4）育児・介護との両立支援について

問 14　国や京都府が取り組む、次の企業認定・認証制度をご存知ですか。
（○は①～③それぞれに１つ）

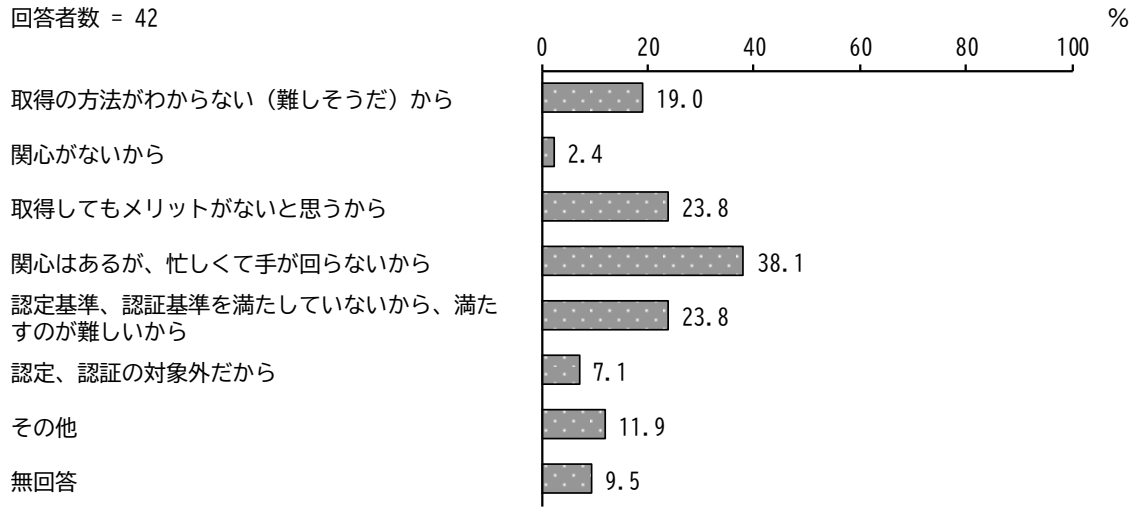
『③「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証』で「取得済み」の割合が、『①くるみんマーク』『②えるぼし認定』で「知っている」の割合が高くなっています。



①（次世代育成支援対策推進法） 「子育てサポート企業」として認定 （くるみんマーク）	
②（女性活躍推進法） 女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の認定 （えるぼし認定）	
③「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証 ワーク・ライフ・バランスに取り組む方針を宣言し、認証基準を満たす従業員 300 人以下の府内事業所を京都府が認証	

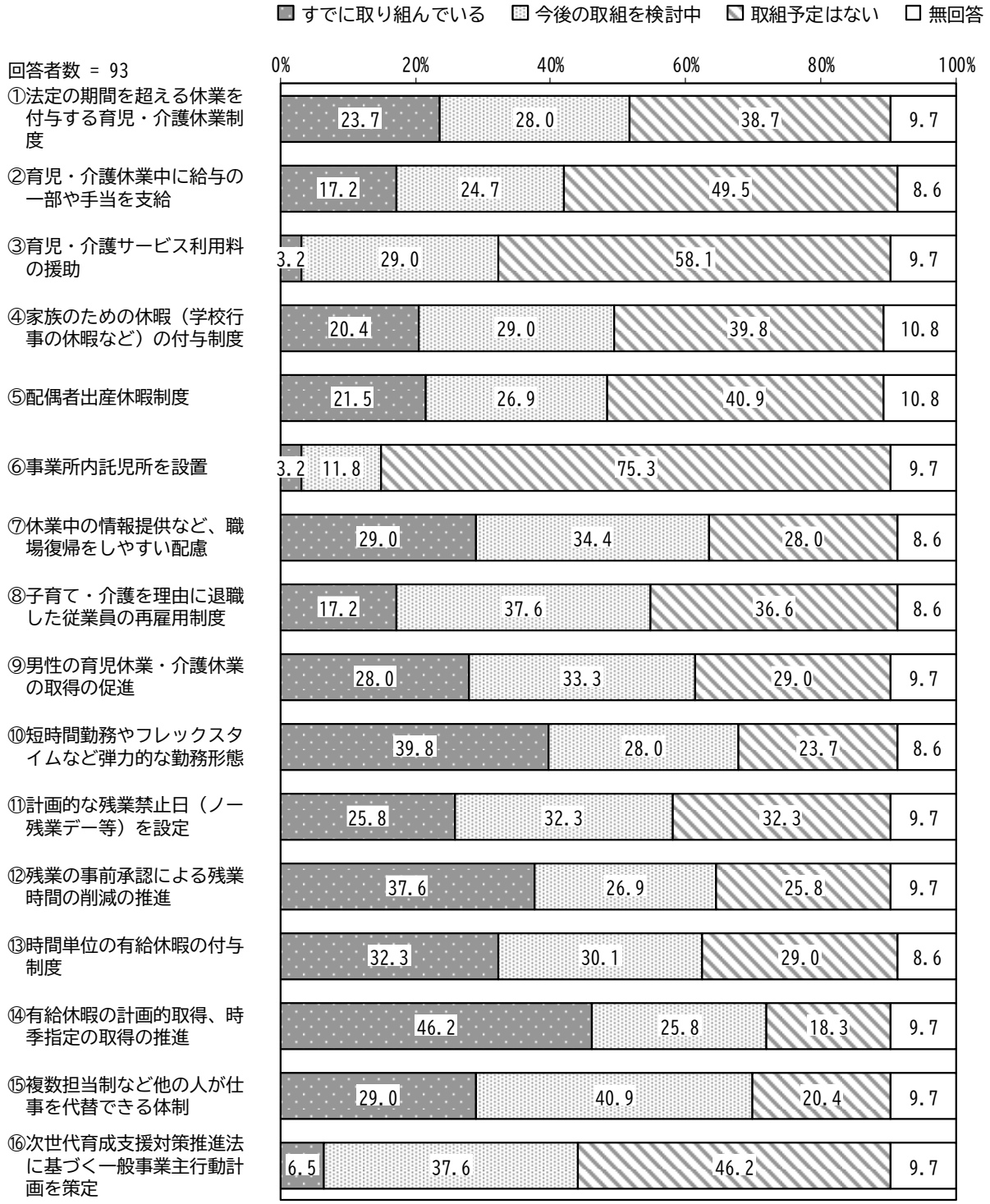
問 15（問 14①②③のうち、１つでも「知っている」と答えた方に）
貴事業所で取得しない理由は何ですか。（○はいくつでも）

「関心はあるが、忙しくて手が回らないから」の割合が 38.1%と最も高く、次いで「取得してもメリットがないと思うから」、「認定基準、認証基準を満たしていないから、満たすのが難しいから」の割合が 23.8%となっています。



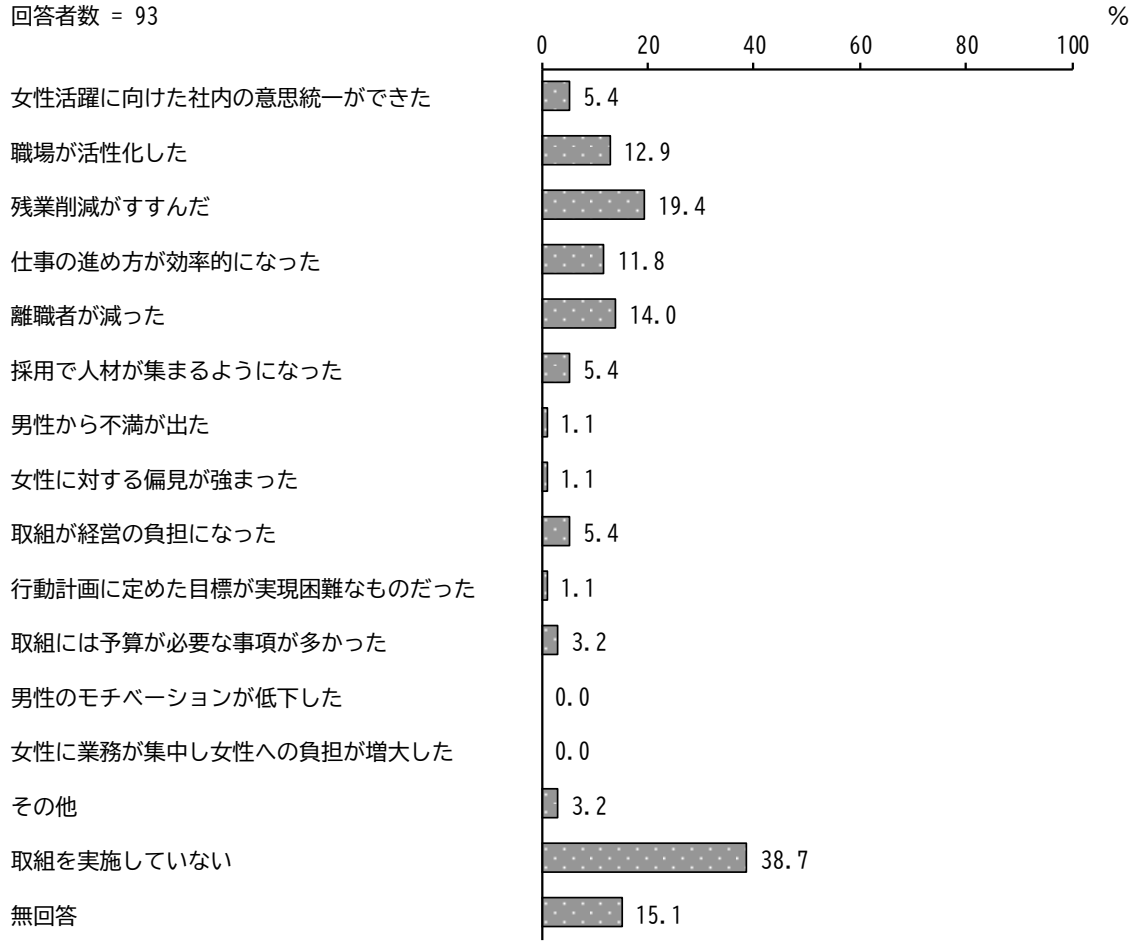
問 16　貴事業所では、男女従業員の仕事と育児・介護の両立支援に、次のような取組を行っていますか。①～⑯のそれぞれに１つ選んでください

『⑭有給休暇の計画的取得、時季指定の取得の推進』で「すでに取り組んでいる」の割合が高く、『⑥事業所内託児所を設置』で「取組予定はない」の割合が高くなっています。



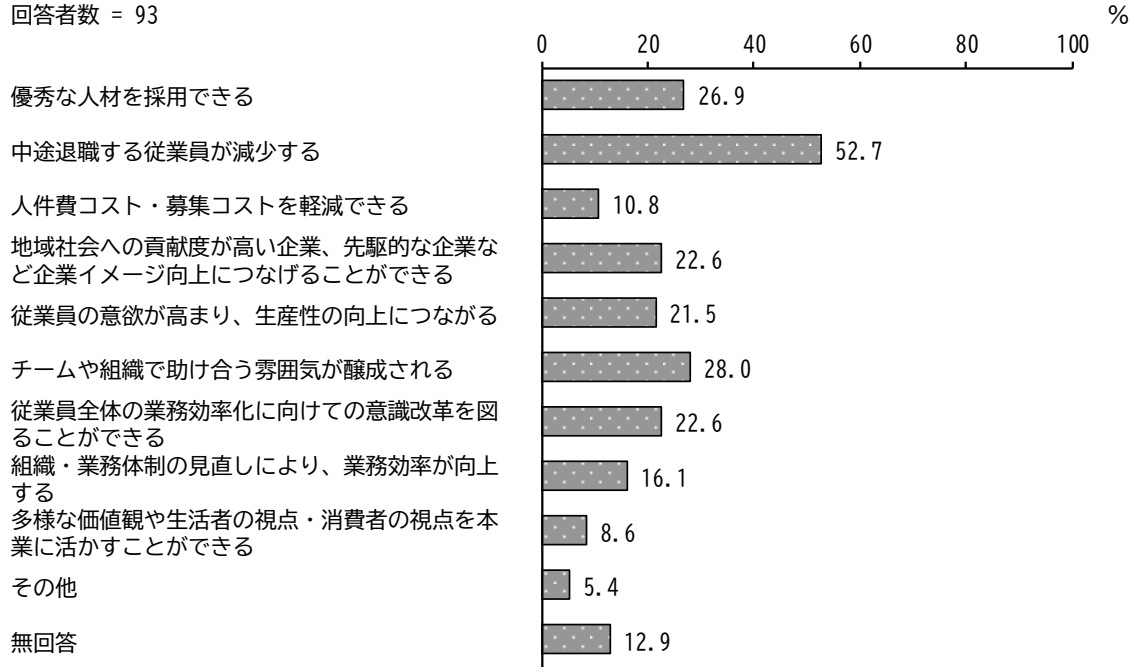
問 17　ワーク・ライフ・バランスへの取組を実施した結果はどうでしたか。
（○はいくつでも）

「取組を実施していない」の割合が 38.7%と最も高く、次いで「残業削減がすすんだ」の割合が 19.4%、「離職者が減った」の割合が 14.0%となっています。



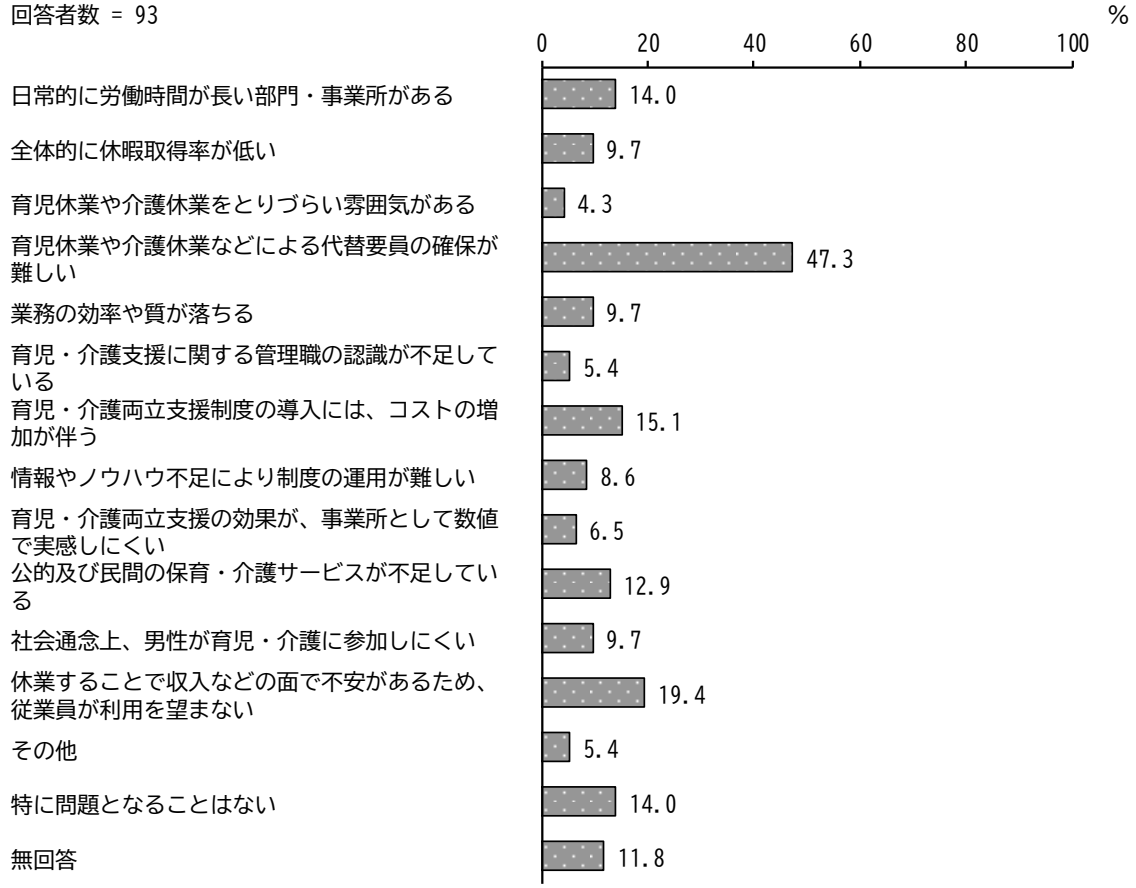
問 18　仕事と育児や介護の両立支援を進めることにより、事業所としてどのような効果が期待できると思いますか。（○はいくつでも）

「中途退職する従業員が減少する」の割合が 52.7%と最も高く、事業所にとって人材の定着が最優先課題となっている様子がうかがえます。次いで「チームや組織で助け合う雰囲気が醸成される」の割合が 28.0%、「優秀な人材を採用できる」の割合が 26.9%となっています。



問 19　貴事業所において、仕事と育児や介護の両立支援を推進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。（○はいくつでも）

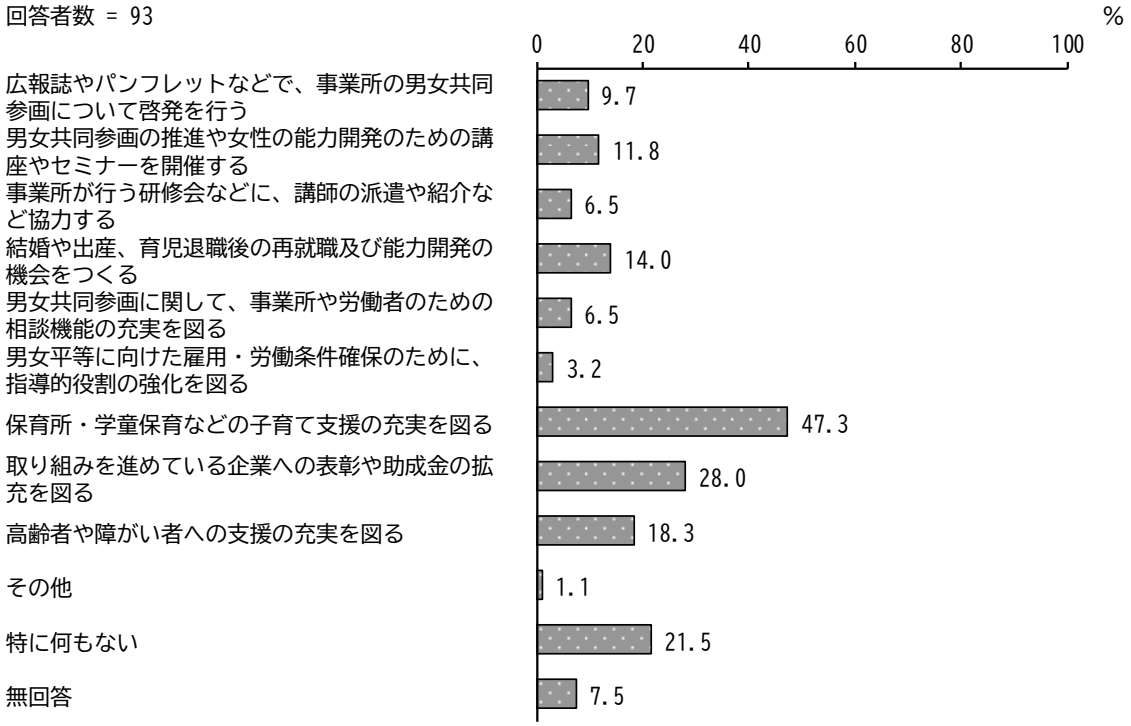
「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」の割合が 47.3%と最も高く、問 18 の結果と同様に事業所にとって人材の定着が最優先課題となっている様子がうかがえます。次いで「休業することで収入などの面で不安があるため、従業員が利用を望まない」の割合が 19.4%、「育児・介護両立支援制度の導入には、コストの増加が伴う」の割合が 15.1%となっています。



（５）男女共同参画に関する今後の取組について

問 20　今後、事業所の男女共同参画を進めるにあたり、行政に対してどのようなことを望まれますか。（○はいくつでも）

「保育所・学童保育などの子育て支援の充実を図る」の割合が 47.3%と最も高く、次いで「取り組みを進めている企業への表彰や助成金の拡充を図る」の割合が 28.0%となっています。



Ⅳ　自由記述

１　市民意識調査

宇治市の男女共同参画施策に関する意見として、156 人から意見が寄せられました。（抜粋）

カテゴリ名	件数
男女共同参画の意識について	61
市の取り組みについて	23
ワーク・ライフ・バランスについて	7
政策・方針決定の場への参画について	7
仕事について地域社会での生活と活動について	6
地域社会での生活と活動について	5
教育について	5
防災について	3
性的マイノリティについて	2
家庭での役割について	2
ドメスティック・バイオレンスについて	1
その他	34

（１）男女共同参画の意識について

- 大変情け無い話なのですが、今まで宇治市の男女共同参画施策について全く知りませんでした。今後は男女共同参画と言う面に意識を置きながら、日常生活を送る様に心懸けます。
- 市の参画施策の実態のPRが不足している。施策の達成度や進捗度合が、よく判らない。
- 皆の意見を聞き今後に活かしてほしい。
- 経済が向上すれば全くうまく行く。結婚、出産し、女性が無理して働かなくてもよい社会が良い。
- ８０～９０歳台の人にも男女平等が浸透するように取り組んでいってほしい。それによって次世代や次々世代の女性が働きやすくなると思います。こういう取り組みを知ることができてよかった。男性だけでなくて強すぎる女性からも行動を制限されていたのであらためて考えさせられた。
- 今、このアンケートをしてみて、自分は古い考え方が残っている様に思いました。これからは若い人の声を聞いていろいろ考えて残り少ない人生を、やっていこうと思いました。
- 男女は違う生き物であるから、同じように扱うことに違和感がある。もちろん不当な差別は良くないが、女性に必要以上に気を使う、男女についてむしろ口にしてはいけないかのような世の中の風潮に疲れます。男女平等を掲げるよりも、違う生き物であることをお互い尊重し合う社会のほうが健全かと思います。
- 何を市民に期待しているのか。参画施策が具体的ではなく何の情報もない。市民との連携に力を入れるべきでは。

- 難しい質問が、ぎっしり詰っていて回答に悩みました。私も高齢の為、質問の内容が、今ひとつ理解しづらい箇所もありました。でも、しっかりと読ませて頂きました。逆にこのような調査表を頂くことで改めて男女共同参画問題について学ばせて頂きました。誠にありがとうございました。
- 施策に関する周知活動の徹底を。知らない市民が多いと思います。
- 宇治市男女共同参画に発言機会をいただき、有難うございます。今回も、あらゆる設問は制度・法律・研修や啓発中心とした提案と理解します。これらの課題は心の問題として取り組む必要があると理解します。直接的な言葉の暴力が存在し、今やネットを利用した社会的暴力を体験します。自殺に追い込む事案も見られます。ありがとう（感謝）、おねがいします（信頼）等の言葉を自然体で全ての人が言える、種をあらゆる機会に撒く必要があると私は理解します。古くて新しい考えかもと述べさせていただきました。
- 今回の設問は女性からの視点的な見方が多く高齢男性として今回のアンケートには回答しにくい。もう少し男女平均的、年齢平均的な設問にしていただきたい。女性に有利な集計結果となる事は間違いないと思慮する。
- 女性市長だからこその目線や思考をこれからも大いに取り入れてほしいです。女性が活躍できる世の中になれば暮らしも豊かになり、住みやすいまちづくりにもつながっていくと期待します。どうか頑張って下さいませ。
- 男女差に苦しむ方が居るなかでも近年能力を発揮される女性は増えている印象をもちます。その反面、若い男性が控えめになり、力強い女性に尻込みしている感があります。性差をこえて、共に思いやりの気持ちを持ち、すべての人に活躍してもらいたいと願います。会社でも家庭でも幸せに過ごしてほしいと考えます。
- 恥ずかしながら男女共同参画という言葉さえ知りませんでした。宇治市男女共同参画社会の実現されるようこれからは理解を深めようと思います。
- 完全な平等は難しい。
- 男女は筋力、体格、脳機能、生理現象など、同じではないことが当然。選択肢を制限することはいけないが、個々の特性や仕事等への考え方などを活かすためには男性らしいor女性らしい選択肢や役割を提示したうえで、本人が最終的に選んだ事柄を周囲か受容できるように。ねじ曲げることはしないようにお願いします。
- まだまだ男性優位の意識が根強くある。その意識改革につながる施策と併せて一部とは思うが女性の甘えが感じられる。自信と自覚を持つような研修、啓発が必要かと思います。

（２）市の取り組みについて

- 各人が政治に関心を持つこと。
- 市政だよりなど、あまり、ありきたりの内容だけ載せないで欲しい。なかなか思う様に進まない政策が多いと思いますが。宇治市がもっと住みやすい市になって欲しいです。
- 介護、看護、学童にあたる人地域の福祉、ケアを担う人への所得の大幅な上昇。統計データの正しい理解、活用。・目的と手段のいれかえのない、一貫性のある政策の実施。・税金の使われ方のわかりやすく透明性のある市民への公開。をがんばって実行して欲しいです。
- 宇治市に住みつづけられる様なまちづくりをしてほしいです。
- 高齢者で認知症の資格がなくても気軽にデイケアサービスを提供してほしい。親をデイサービスに通わせたい。
- 高齢者予算の削減（敬老会等の簡素化）少子の時代子供向け予算増加を希望する。
- まだまだ女性の意見や視点が足りてないと思う。女性の意見が反映される社会の実現に向けての取り組みを増々進められるとよいと思う。
- 市議会議員、市管理職など市が男女のクオータ制（男女均等法）を率先して実施してはどうか。女性市長のメリットを活かしてほしい。
- 若い人達が子育てしやすい様に行政が積極的に取りくんで、子供を安心して育てられるような施策してほしいです。
- 宇治市民が住みやすいまちをめざして市役所の方たちが努力していただきますよう願っております。
- 計画や条令の整備、見直しは重要であるが、決められた年数や国の施策方針の動きによって改定するだけでは何も変わらない！アリバイを作ることが行政の役割ではないことを忘れないこと！！宇治市としてのオリジナル性のある具体的な施策を打ち出す、これが市町村としては最も重要である！看板を変えても中味変わらずでは意味がない。宇治市の取組を府や国がまねる。そんな気概をもって頑張って下さい。
- 町内会の全所帯参画、子供への金銭的補助、老人への福祉充実。
- 男女共同参画施策の前にもっと、みんなが生活を豊かにできる事を考えて欲しい。
- 宇治市は宇治川の東と西とでは差があると思う。施設が全くなってない。
- カウンセラーが体制の充実は必要だが産業カウンセラーを活かして欲しい。公共施設のカウンセラーのレベルをもう少しあげてほしい。オンライン相談の充実を図ってほしい。
- 女性の健康対策、子宮がん、乳がん、婦人科系のがんにかかる、年齢が低年齢化してきているように思います。今は 40 歳を基準に案内が届いておりますが、もう少し若い年齢から検診を受けられるようになればいいと思います。
- アンケートを集計して実のある展望に期待します。行政の取組はトップダウンの色合いをいつも感じます。完全でなくても独自の方針が頂きたいです。個人的な願いは風通しの良いコンパクトシティです。住民が責任をもって参加する街です。行政はなんでも個人責任と言わないで活気ある創造的な支援者になっていただきたいです。
- 「宇治市がそうだ」という意味ではありませんが、公的機関は往々にしてかたちだけの取り組みが多い印象で、例えば何かの相談機関があっても、その分野において専門知識のない人が担当しているなど「話を聞いてもらうだけ」のような事がよくある。どのような取り組みであっても、その分野に精通した人の配置と、その取り組みの進捗や結果などを誰もが見えるようなシステムが必要だと思います。

（3）ワーク・ライフ・バランスについて

- 男女に限らず、能力のある人が上に立つべきだと思う。人間の権利として全ての人に機会を与えたら良いと思う。
- 誰もが働きやすい環境を作ることが大切だと思う。
- 夫婦で子育てができることが当たり前の社会になって欲しいです。女性が安心して子育てできるように（妊娠など働きたくても働けない時に）安定した収入を得られるようにしてほしい。
- 男、女それぞれ身体が異なり機能も異なる。同等に取扱うにしても、困難な事もある（今は法律論で色々言われているが）。要は、働きたい危険な事でも女性ができる、と男が手伝う事もある。思った人が行ない、それを周囲が受け入れる事が大切で、そういう社会を構成する人間を育成する事。それは、道徳をきちんと教える事
- 女性のためのマルシェの時の託児を、充実して欲しいです。男女や、年齢を問わず、お互いを尊重し合いながらできるワークショップや、マルシェもあって欲しい。男性女性としてではなく、tuperatupera さんのようなご夫婦の講座をぜひ、もう１度して欲しいです。
- 仕事、家事、育児を両立できるような環境づくりをもっと早く進めて頂きたい。今の時代、働き方改革等で休日が仕事休みの方も増えてきている。土日が当たり前のように仕事の方もいる。宇治市は休日保育の制度など対応がおそい。男性も女性も働くのが当たり前の時代に安心して働けない。両親に預ける時代はもう終わっています。休日（日曜・祝日）に子どもを預けられない→仕事を休まないといけない→毎週休んでいられない→退職せざるをえない→悪循環です。
- （子供を育てる世代の年収が上がる事）給料の年功序列を廃止、同一賃金同一給料にすればよい。

（4）政策・方針決定の場への参画について

- 新たに策定される皆様ご苦労様です。
- 私は女性ですが、男性特に中年以降の男性への差別が酷いと思います。「オジサン」はバカにしても良い、いじっても良いという社会風潮が気になります。また、子育て世代や子ども真ん中政策というのは余りにそこばかり優遇しすぎている感があり、当てはまらない世帯や世代の反感を買います。一方を立てれば一方が立たずになるのはよく判りますが、だからこそいろんな視点を取り入れた政策を、ぜひよろしくお願い致します。
- 「言うは易し、行うは難し」宇治市だけに限らず行政として、やれる事には限りがあると思われますが、1人1人の意識を変えるのは必要不可欠です。地道な活動と、永い時が必要だと思います。ありがとうございます。宜しくお願いします。
- この実態調査を考え作られた方々は、たぶんお給料をもらって、仕事として、作成されたものと思います。その問いに考え答えた私は、税金を払い、無時給の長い時間を使っています。是非ただ調査しただけで終る事なく、本気でよりよい政策施行される事を願います。

- 政治などの国を発展させるための取り組みを行うような、いわゆるリーダー的な仕事と言えば良いのでしょうか。そのような仕事を行う際は現在議論されている、LGBTQ などの問題はあまり考える必要がないと思います。男女が性別の有無を問わず、自由に議論し、より良い国づくりのための場を作ることは確かに必要ですが、最も必要なのは性別の問題ではなく、議員などの人の各個人々の経験量や信念ではないかと思います。まずは一番大切なこと、つまり真の目的を確実に達成できるように体制や、案を考えるのを第一にして欲しいです。災害発生時において最も必要なのは人命救助以外になく、「男性または女性に配慮した支援」ではないと思います。これは二の次の問題だと思います。真の目的を達成するための取り組みを宇治市に今後も期待しています。
- 子育てや介護等に関して、制度を充実させるのは良いことだが、それをフォローする周辺の人への配慮が足りておらず、その不満が当事者へ向かってしまう。本人や雇用者への保障やインセンティブと同じように、協力した人への謝意が目に見る形でなければ、いつまでたっても溝は埋まらない。思いやりに甘えるようでは、気合いでなんとかしろという昔気質と変わらない。制度や保障を最大限に利用しようと躍起になる当事者の意識改革も必要だと思う。やってもらって当たり前ではなく、自分でなんとかしようという心構えは必要。

（5）仕事について

- 私は 82 歳の老人ですがとても元気です。お金の為ではなく人との交流や生きがいが役に立っている嬉しさ等感じられる為に何歳になっても働ける場所があれば良いと思うしその様な情報がほしい。
- 女性の働く場所がなさすぎます。
- 全ての女性が子供をあずけて仕事をしたいわけじゃないと思う。働かないと生活できないから働いている人もいると思います。
- 女性が働きやすくなる為には、目先の対策だけではなく、子供が自立するまで安心して育てられる環境や支援が必要だと思います。
- 私は 55 歳まで小学校教師と家庭の共働きでした。夫は中学教師、非行少年の多い時代で生徒指導のため、帰りが遅く、家庭は、まかせっきり。子どもの送り迎え、家事は一切私にかかっていました。子どもの勉強を見てやることはできませんでしたが、シャツのアイロンがけ、冷凍を使わない弁当つくりが精一杯の愛情でした。お陰で私は授業の準備、採点など夜の 12 時近くまで、常に睡眠不足。息子二人は、真面目に勉強して国立や有名私大の大学院まで進み、現在企業で責任ある仕事をしています。息子二人が東京へ進学し、子育てに一段落して、自分の時間が持てるようになったのが、47 歳。今更管理職に魅力は感じられず自分のすり減ったキャリアを補おうと、ラジオで仏語の独学を始め 55 歳まで勤めあげました。もともと教師は、ブラック勤務。夫の退職後の燃え尽き症候群を見て、私は5年早く退職。退職後は、本格的に仏語を学びながら併せてフランス人の児童に日本語を教える仕事につき、（週3日、10時間）を 65 歳まで、今 83 歳。これまでの人生を振り返ると、共働きは厳しい毎日でしたが働いて良かったと思えるのは、退職後です。しかし私に娘がいたら共働きは勧めたくありません。家庭生活はもっと穏やかなものであれば、現在の若者の社会問題は少ないと思っています。社会に直結する仕事は面白味もありますが、男女共同参画には労働時間の短縮が必須です。
- 問 43 の7番～介護の仕事をされる方にもっと手厚い補助がないと、どんどん給料が安くて、やめていく方が増えています。各家庭でますます介護が大変になり男女共同参画どころでなくなります。

（６）教育について

- 教育の場が一番大切だと思います。アンケートの量が多すぎます。
- 示された意見をしっかりと聞くこと。間違いない判断できること。これからの子供を導くことのできる大人が、クルーになって背中を見せていける人になることだと思います。背中から教えることができる（口ではなく）人が一人でも増えることが、楽しいまちになるコツだと思います。いつまでも古い宇治ではいけないでしょう。
- 子どもも夏休みや冬休みに利用できるような児童館を充実してほしい（あらゆる地区に）。そうすれば専業主婦にならざるをえなくなっている人も働きやすくなると思う。
- 中学生の子どもがいます。各学校によって副教科の筆記試験がある、ないなど評価の方法が違うことに疑問を感じています。またこれから中学校へ入学する子どももいますが、部活動の外部委託の件も不安に感じています。期待と希望をもって入学する子ども達ががっかりすることがない様、体制を整えていただきたいです。
- 学校教育、初等教育の時からしっかりと児童の皆さんにていねいに語っていく、繰り返し語っていくことが最も大切なことと思っています。

（７）地域社会での生活と活動について

- 町内会にはいっておられない方が多い（高齢者、その他）。いざとなったら皆協立していただけるのか問題です。自分はもう町内会はいらないといっておられる方が半数近く、体調の悪い方はとくに町内にお世話にならなければいけないのに、会費が出せないとか行事には参加しないとか、いざ災害になったときどうでしょう皆、その方々が仲間はずれになるのでは。私は独居人のお世話している身で町内にはいっていない方も気をくばり、災害のときにどう皆でできるかはなししたいと思います。私の町内も高齢者の多くが協力していただけるようにと思っています。高齢者独居人の方でも家族とくらす人が出てきています。少し安心な面がありますが。
- 参加しやすいを探す広報にありつけない。年齢、体調等で残念と思うこと多々。
- 男女共同参画もいいですが、地域猫等動物に関することも全国に先んじて進めてもらえると嬉しいです。
- 妊娠、出産の時期がある事は、どうしようもないが、そこをカバーするような社会のしくみが必要。子供にとって保護者の愛は絶対的なものと思われる。
- 老若男女に関らず暮しやすい充実したまちを求めます。

（８）防災について

- 災害対策ではどうしても業務の困難さ（肉体的にという意味で）から男性職員が多いと思いますが、女性職員を配置して災害時に適切な対応を取れる体制づくりをお願いしたいです。
- 災害時の性暴力をさせないための取り組みなども考えていただきたい。

（９）家庭での役割について

- もっと若い年令でこのようなアンケートに参加したかったです。これからの若い皆さんが男女関係なく仕事、家庭生活を社会の助けを借りながら能力を活かしてほしい。
- 子供2人目以降の育休中の期間は、上の子の子供の保育園の時間が短時間になる。朝は遅くにしか預けられないため、仕事に間に合わない。早くお迎えに行かなければならないため、仕事の退勤時間に間に合わない。そのため仕事している夫が保育園の送迎ができない。せっかくの夫の育児参加の機会を台無しにしている。育児を夫婦協力して行うことができない。2人目以降の育休中は、育休していない方の仕事時間で判断して標準時間で預かって、仕事している方が送迎できるようにしてほしい。まだ 2 ヶ月の子を連れて、上の子を送迎するのは困難である。自転車に乗るのも危険であり、自由に動き回る上の子と抱っこ紐で歩くのも危険が多い。

（10）性的マイノリティについて

- 日本での同姓婚。
- 私は 10 年前から同性のパートナーと共に暮らしています。4 年程前に宇治市で戸建を購入しました。現在日本では同性婚が認められていませんが、同性婚が認められた場合に傷ついたり不幸になる人はいるのでしょうか。同性愛への理解が無い人が気持ち悪いと思われるかもしれませんが、その人は同性婚が認められたら傷ついたり不幸になるのでしょうか。同性婚が認められていない私達は地域の中でも「同居人」という扱いしかできません。自身の大切な人を「同居人」という他人行儀な言い方しかできない今の環境（法律・性的マイノリティへの理解）はとても傷ついています。そんな人達がいるという事を宇治市から国へ発信していけるような市であってほしいと思っています。先述しましたが、戸建を購入した際も 2 人でお金を出し合っているのに、共有財産にならないのでパートナーに何かあれば私はこの家を出ていくしかありません。私のパートナーは宇治で生まれ育ち、宇治の事が大好きです。そんな宇治だからこそパートナーシップ導入の検討を切に願います。京都市や木津川市でもパートナーシップの導入が行われていますが、宇治市は少数派の人を蔑ろにするような行政にならないでほしいです。

（11）ドメスティック・バイオレンスについて

- DVに関しては性別に関わらず相談、ケアしてもらえる環境づくりを。どちらの性も大切にすれば、どちらの性も幸せになれると思います。

（12）その他

- 夏休み冬休み、土曜日などの学童保育を充実させ、日ごとの料金ではなく、月ごと料金（通常の月料金）として欲しい。仕事に学校と同じ長期休みはない。
- 企業からの意見聴取を行うために、市と企業の役職者との懇談会を行って、現状確認をしてもらえば良いかなと思いました。これからもよろしくお願いします。
- ボランティア30年なつかしいあさぎりの文字でした。今では6ヶ月ごとの健康運動申し込みが5回になれば行ける事を知り、せっせと申込んでいます。介護センターの皆様よろしく。
- 現在、81歳のひとり暮しなので、年金生活です。病気にならない様に自分自身で、気をつけて生活しています。

- 私は女性、独身、オーナーですが、選択できないものが多々ありました。
- 頑張ってください。
- 何かにつけいろいろと頑張って貰いたいと思います。
- 私たちは見守るしかないので、よくなるように頑張って下さい。期待しています。
- 回答がしづらい問いがいくつかありましたので、各問に答えたくない等の選択肢もあると良かったと思います。
- これをどなたが作ったのか分かりませんが、選択肢をつけていただいてすぐに答えられるので良いですが、その中からなかった場合のその他の部分が短いので、もう少し長くしていただけると意見を描きやすいのでお願いします。
- 宇治市は市長さんが女性なので、機会は平等に与えられていると思う。体力と根性が必要。また頑張ってみます。
- リーダー層の育成。仲良しクラブのような雰囲気の団体が多すぎる。
- 本件、設問が多すぎる。選ばれた 4,000 人全員がまじめに、時間をかけて回答出来るものか、疑問である。
- 無料のパンフレット等に簡略した内容を載せてもらえば、興味を持って近寄りやすいと思う。

2　事業所調査

- 気持ちだけでは何も動かせないので、具体的な経済的なものが制度として確立して欲しい（介護育児休業させたら休ませた分の費用負担や人的保障など）。
- 育児、介護サービス利用料（ヘルパー料金）等、宇治市からの支援が必要。京都市ではヘルパー料金等を援助されている。
- 従業員がいません。
- あさぎりプランの質問項目について、意識が古すぎる。「男性は仕事で、女性は家庭で」というような質問自体終わっている。いつまでも、そんな意識でとりくんでいるから、潜在的に女性に対して物が言えない雰囲気をつくっているのではないか。
- 現代は未婚で働く女性が多く、育児には理解があるものの仕事の負担が多く、また育児する側ばかり守られている気分になる。まだ介護休暇の方が気分的に楽にとれるみたいです。男女共同というよりも女性同士の問題だと思います。会社としてもどちらの意見もわかりますし、負担を減らすために人を増やしたりもしていますが、難しいです。
- 個人事業主には、関係なさそうです。
- 業種的（製造業）に現場作業においては、力作業（力仕事）が伴う為、女性活躍の場が正直少ない現状がある。又、若年層においては、製造現場での業務を希望する人材が少ない中、人材確保が大きな課題である。今後とも情報提供等、よろしくお願い致します。
- 当社建設業（電気工事）の事務で女性を雇用しているので、家庭を持ち子育て済みの人を採用しているので、人数も少ないのでこの様なアンケートは不要かと思います。
- 男女共同参画を進めるに当り育児介護は企業として課題であるので支援の方法を知らせてほしい。

- 男性社会の業界です。男女問わず募集をかけても男性しか入社希望はありません。ハローワーク、高卒募集についても振り分けが男性になるようです。そのような、偏見その他に意見、要望を伝えても変わりません。先ずはそこからの改革が必要かと思います。
- そもそも「女性に対して」との考え方をしておりませんので、今回の質問を回答するに当り該当する答えがない事が多かったです。
- 個人事業主で尚かつ、１人でやっているため、あてはまらない箇所が多いです。

Ⅴ　調査票

１　市民意識調査

宇治市男女共同参画に関する市民意識・実態調査

―　調査の趣旨とご協力のお願い　―

市民の皆様には、日頃から市政に対し、ご理解とご協力をいただき厚くお礼を申し上げます。

本市では、2004 年（平成 16 年）10 月に「宇治市男女生き生きまちづくり条例」を制定するとともに、2021 年（令和 3 年）3 月には「宇治市男女共同参画計画（第５次ＵＪＩあさぎりプラン）」を策定して、さまざまな施策を推進していますが、この計画は 2025 年度（令和 7 年度）を以って計画期間が満了することから、引き続き男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進していくため、新たな計画を策定することにしています。

つきましては、計画の策定にあたり市内に居住されている 16 歳以上の男女 4,000 人の方々を無作為に抽出したアンケート調査を実施し、男女共同参画社会に関する市民の皆様のご意見を聞かせていただき、計画策定の基礎資料にしてまいりたいと考えています。

お忙しいところ誠に恐縮ではございますが、調査の趣旨をご理解いただき、アンケート調査にご協力いただきますようお願い申し上げます。

2025(令和 7)年１月

宇治市長　　松村　淳子

１．ご記入にあたっては、封筒のあて名のご本人がお答えください。
（ご本人が病気などで回答いただけないときは、代理の方がご本人の意見を聞いてご回答いただければ幸いです。）

２．回答は、ほとんどが選択式になっています。それぞれの質問にしたがってあてはまる番号に○印をつけてください。「その他」の回答に○をつけた場合は（　）の中にその内容をご記入ください。

３．お答えいただいた内容は、すべて統計的に処理し、本計画の策定以外の目的で使用することは決してありませんので、率直な意見をご回答ください。また、個人情報の取り扱いについては、適正に実施しており、返信の封筒から個人の特定はできませんので、安心してご回答ください。

４．ご記入いただいた調査票は、２月２０日(木)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、郵便ポストにご投函ください。

５．ＷＥＢで回答する場合は、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/6SWDBZEI
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。

※　この調査に関するお問い合わせ先

宇治市人権環境部男女共同参画課

TEL　0774-39-9377　　FAX　0774-39-9378

E-Mail：danjokyoudou@city.uji.kyoto.jp

あなたご自身のことについておたずねします

問1　あなたの性別をお書きください。　　あなた自身が自認する性別についてお答えください。

1．女性　　2．男性　　3．（　　）
（「答えたくない」、「どちらでもない」など自由にお書きください）

問2　あなたの年齢をお書きください。

年齢（　　）歳

問3　あなたの現在の配偶関係（１つ選んでください）

1．結婚している（事実婚を含む）　　2．過去に結婚していたが、離婚・死別した
3．結婚していない

※事実婚とは、婚姻届を出していないが事実上の婚姻状態にあることをいいます。

問4　あなたの家族構成（１つ選んでください）

1．一人世帯　　2．一世代家族（夫婦のみ）
3．二世代家族（夫婦と子、親と子など）　　4．三世代家族（親と子と孫など）
5．その他（　　）

問5　あなたの仕事の状況は、次のどれに当てはまりますか。
（複数の場合は主なものを１つ選んでください）

1．正規の職員・従業員（雇われている人）
2．非正規（パート・アルバイト、嘱託など）の職員・従業員（雇われている人）
3．会社などの役員　　4．自営業主・自由業（従業員あり）
5．自営業主・自由業（従業員なし）　　6．家族従業者
7．家庭内の賃仕事（内職）
8．家事専業（専業主婦・夫など、専ら家事にのみ携わっている人）
9．学生　　10．無職（年金生活者）
11．無職（失業中など）　　12．その他（　　）

宇治市宣伝大使　ちはや姫

男女共同参画の意識についておたずねします

問6　どのような場合に負担感や生きづらさを感じますか。（いくつでも選んでください）

1．仕事での期待や責任
2．人々とのコミュニケーションや対人関係でのトラブルや不和
3．健康上の問題や慢性的な痛み、不調
4．お金に関する問題や経済的な不安
5．性別による役割分担及び社会的な期待に対するプレッシャー
6．家族の育児や介護
7．仕事と家事・育児・介護の両立
8．その他（　　）
9．特に生きづらさを感じていない

問7　あなたは、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、どのように考えますか。（１つ選んでください）

1．賛成　→問7-1へ
2．どちらかといえば賛成　→問7-1へ
3．どちらかといえば反対　→問7-2へ
4．反対　→問7-2へ
5．わからない

問7-1（問7で「1．賛成」「2．どちらかといえば賛成」と答えた方に）
あなたが、そう思うのはなぜですか。（いくつでも選んでください）

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、子供の成長などにとって良いと思うから
5．家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから
6．その他（　　）
7．特にない
8．わからない

問7-2（問7で「3．どちらかといえば反対」「4．反対」と答えた方に）
あなたが、そう思うのはなぜですか。（いくつでも選んでください）

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．妻が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとって良いと思うから
5．家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから
6．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
7．その他（　　）
8．特にない
9．わからない

問8　あなたは次の①～⑧で、男女の地位は平等になっていると思いますか。あなたの考えに最も近いものをお答えください。（それぞれ１つ選んでください）

	女性が優遇されている	どちらかと言えば女性が優遇されている	平等になっている	どちらかと言えば男性が優遇されている	男性が優遇されている
①家庭生活	1	2	3	4	5
②職場	1	2	3	4	5
③地域	1	2	3	4	5
④学校教育の場	1	2	3	4	5
⑤政治の場	1	2	3	4	5
⑥法律や制度の上	1	2	3	4	5
⑦社会通念・慣習・しきたりなど	1	2	3	4	5
⑧社会全体では	1	2	3	4	5

問9　あなたは「女性であること」または「男性であること」によって、負担感や生きづらさを感じたことがありますか。（１つ選んでください）

1．ある　　2．ない　　3．わからない

問9-1　問9で「1．ある」と回答した方にお聞きします。
それは、どのようなときに感じましたか。（いくつでも選んでください）

1．家事、育児、介護は女性がするのが当たり前という考え
2．女性は男性に従うのがよいという考え
3．女性だからと、優しい、かわいい、よく気がつく、素直なことなどを求められる風潮
4．女性だからと、仕事を任せてもらえない、決定権を与えてもらえない職場
5．女性は仕事をしていても家事、育児、介護の責任を担わされる風潮
6．力仕事や危険な仕事は男性がするのが当たり前という考え
7．男性は家族を養って一人前という考え
8．男性は仕事ができて当たり前という考え
9．男性は強さやリーダーシップを発揮することを求められる風潮
10．男性が弱音を吐いたり、悩みを打ち明けるのは恥ずかしいという考え
11．その他（　　）

問10　あなたは宇治市が行っている次の相談窓口についてご存知ですか。
（それぞれ１つ選んでください）

①女性のための相談（面接相談・電話相談）	1．知っている	2．知らない
②男性のための相談（電話相談）	1．知っている	2．知らない

※①②とも宇治市男女共同参画支援センター（ゆめりあ うじ内）で実施しています。

問11　あなたは次の①～⑯の「ことば」や「事柄」についてご存知ですか。

（①～⑯にそれぞれ１つ選んでください）	内容まで知っている	言葉を見たり聞いたりしたことはある	全く知らない
①男女共同参画社会 男女が社会の対等なパートナーとして、社会のあらゆる分野の活動に参画し、利益を享受するとともに責任を担う社会。	1	2	3
②男女共同参画社会基本法	1	2	3
③女子差別撤廃条約 1979 年に国連総会において日本を含む 130 カ国の賛成によって採択された条約。日本は国内法整備などを行い 1985 年に批准した。	1	2	3
④男女雇用機会均等法	1	2	3
⑤女性活躍推進法 働く場面で活躍したいという希望を持つ女性が活躍できるよう、一定規模以上の企業等に取組を義務づけた法律。	1	2	3
⑥「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」 （女性支援新法） 困難な問題を抱える女性支援の根拠法を「売春をなすおそれのある女子の保護更生」を目的とする売春防止法から脱却させ、先駆的な女性支援を実践する「民間団体との協働」といった視点も取り入れた新たな支援の枠組みを構築した法律。	1	2	3
⑦候補者男女均等法 国会と地方議会の選挙で、各政党に候補者数をできる限り男女均等にするよう求める法律。	1	2	3
⑧ポジティブ・アクション（積極的改善措置） 社会的・構造的な差別によって不利益を被っている集団に対して、一定の範囲で特別の機会を提供して実質的な機会均等の実現を目的として講じる暫定的な措置のこと。	1	2	3
⑨仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス） 働く人が「仕事」も「生活」（育児や介護、趣味、地域活動など）も充実させて豊かな人生を送ることをめざす働き方、生き方のこと。	1	2	3
⑩ジェンダー 生物学的な性別に対して社会的・文化的に形成された性別のこと。	1	2	3
⑪ＬＧＢＴＱ LGBTQ とは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クエスチョニングやクィアの５つの頭文字からとった言葉で、性的マイノリティの人を表す総称の一つとしても使われている。	1	2	3
⑫マタニティ・ハラスメント 妊娠・出産を理由として被る不利益や、精神的・肉体的な嫌がらせのこと。	1	2	3
⑬パタニティ・ハラスメント 育児休業等を申出・取得した男性が被る不利益や嫌がらせのこと。	1	2	3
⑭ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）※13 ページ参照	1	2	3
⑮第５次ＵＪＩあさぎりプラン（宇治市男女共同参画計画）	1	2	3
⑯宇治市男女生き生きまちづくり条例	1	2	3

問12　この５年間で、あなたの周囲の状況から判断して次の①～⑥がどの程度進んだと思いますか。
（それぞれ１つ選んでください）

	前進した	どちらかといえば前進した	変わらない	どちらかといえば後退した	後退した	わからない
①男女平等の考え方	1	2	3	4	5	6
②政策・方針決定の過程への女性の進出	1	2	3	4	5	6
③会社などでの女性管理職の数	1	2	3	4	5	6
④ワーク・ライフ・バランスの実現	1	2	3	4	5	6
⑤セクシュアル・ハラスメント※やＤＶなど女性に対する暴力への市の対応	1	2	3	4	5	6
⑥市の女性の健康保持に関する支援	1	2	3	4	5	6

※セクシュアル・ハラスメント
相手の意に反する性的な言動により相手方の生活・職業・教育などの環境を害すること、または相手方に不利益を与えることをいいます。

家庭での役割についておたずねします

問 13　あなたは、現在の家庭での役割分担に対して満足していますか。（１つ選んでください）

１．満足	２．どちらかといえば満足
３．どちらかといえば不満	４．不満
５．どちらでもない	６．一人世帯のため役割分担はない

問 14　（問 13 で「３．どちらかといえば不満」、「４．不満」とお答えの方に）
現在の家庭での役割分担に対して不満に感じる理由は何ですか。（いくつでも選んでください）

１．役割分担が不公平	２．役割分担が守られない
３．自分の意見が尊重されていない	４．相手（家族）の手際が悪い
５．相手（家族）のこだわりが強い	６．やっても相手（家族）が満足してくれない
７．その他（　　）	

問 15　今後、男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためにはどのようなことが必要だと思いますか。（いくつでも選んでください）

１．男性が家事・育児・介護などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと
２．男性が家事・育児・介護などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと
３．夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること
４．年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること
５．社会の中で、男性による家事・育児・介護などについても、その評価を高めること
６．男性による家事・育児・介護などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること
７．労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどのＩＣＴを利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること
８．男性の家事・育児・介護などについて、啓発や情報提供、相談窓口の設置、技能の研修を行うこと
９．男性が家事・育児・介護などを行うための、仲間づくりをすすめること
10．その他（　　）
11．特に必要なことはない

教育についておたずねします

問 16　あなたは、次世代を担う子どもたちにどのように育ってほしいですか。（女の子、男の子それぞれいくつでも）

	経済的な自立ができる	自分の身の回りのことができる	社会に役立つ	責任感をもてる	やさしさと思いやりをもてる	素直に、人の言うことをよく聞く	自分の考えを人前ではっきり言える	まわりに気配りができる	地域・他者とのつながりを大切にできる
①女の子に	1	2	3	4	5	6	7	8	9
②男の子に	1	2	3	4	5	6	7	8	9

問 17　男女共同参画を進めるために、子どもの教育においてどのようなことが必要だと思いますか。（いくつでも選んでください）

１．男女平等の意識を育てる教育をする
２．進路や職業選択において多様な選択肢にふれる機会を与え、本人の希望を優先し応援する姿勢をもつ
３．幼児のときから自分の心とからだを大切にする意識を育み、いじめや暴力から自分を守る力を育てる
４．男女がともに家庭の責任を果たすことの大切さを教える
５．年齢に応じた性教育を行う
６．「男の子だから」「女の子だから」といった役割やふるまいを性別で決めつけるような言い方をしない
７．男女双方に、家事能力が身につくような経験をさせる
８．男女双方に、経済的自立の意識をもつよう働きかける
９．周囲の大人が、男女が平等で対等な人間関係をつくる
10．その他(　　)
11．特に必要ない

仕事についておたずねします

問 18　女性が仕事をすることについてあなたはどのようにお考えですか。（１つ選んでください）

1．結婚・出産にかかわらず仕事を続ける方がよい
2．出産後は一時家庭に入り、育児が終われば再び仕事に就く方がよい
3．出産前までは仕事に就く方がよい
4．結婚するまでは、仕事に就く方がよい
5．女性は仕事に就かない方がよい
6．その他(　　)

問 19　誰もが働きやすくなるために、重要なことは何だと考えますか。（３つまで選んでください）

1．男女ともに労働時間の短縮を図ること
2．男性の家事・育児・介護への参加を進めること
3．男女の雇用機会を均等にすること
4．職場での男女の昇進、待遇の格差をなくすこと
5．選択的夫婦別姓制度※を導入すること
6．パートタイムなどの労働条件を向上させること
7．再就職を希望する人のための講座、セミナーを充実させること
8．出産後も職場復帰できる再雇用制度を充実させること
9．保育園、児童クラブなどの育児環境を充実させること
10．育児・介護休業制度などの普及を図ること
11．ホームヘルパーや福祉施設を充実させること
12．その他（具体的に：　　）

※夫婦が望む場合には、結婚後も夫婦がそれぞれ結婚前の氏を称することを認める制度。

問 20　管理職（課長相当職以上）への昇進希望がありますか。（１つ選んでください）

1．頑張ってなりたい　　2．機会があればなりたい
3．あまりなりたくない　　4．絶対なりたくない
5．今後、働く予定がない　　6．わからない

問 21　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。
（いくつでも選んでください）

1．やりがいのある仕事ができる　　2．賃金があがる
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．仕事と家庭の両立が困難になる
11．出費が増える　　12．その他（　　）
13．わからない

問 22　女性の管理職を増やすための効果的な取組は何だと考えますか。（いくつでも選んでください）

1．家事・出産・育児・介護など家族のサポート　　2．社内の意識改革
3．多様なキャリアを選べる仕組みづくり　　4．女性採用の拡大
5．キャリアアップのための教育強化　　6．リモートワークの推進
7．子育て制度の充実　　8．その他（　　）

問 23～問 24 は、現在就労している方がお答えください。

問 23　働く目的や理由について、あてはまるものをお答えください。（いくつでも選んでください）

1．生活費を得るため　　2．将来にそなえて貯蓄するため
3．自由でゆとりある生活をするため　　4．自分の能力や技術を活かすため
5．働くことで視野を広げるため　　6．社会に貢献するため
7．生きがい・やりがいを得るため　　8．家業を継承するため
9．その他（　　）

問 24　あなたは、今の職場・仕事に不満や悩みがありますか。（いくつでも選んでください）

1．収入が少ない　　2．労働時間が長い、労働時間が不規則
3．休暇が取りにくい　　4．身体的負担が大きい
5．能力が正当に評価されていない　　6．ハラスメント※がある
7．仕事と家庭や個人の生活の両立がむずかしい　　8．職場の人間関係がむずかしい
9．昇進や昇給などの待遇で差別されている　　10．女性が働き続けることに理解がない
11．会社や仕事の先行きが不安　　12．その他（　　）
13．特にない

※いろいろな場面での「嫌がらせ、いじめ」のこと。他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせる、尊厳を傷つける、不利益を与える、脅威を与えるなど、その種類は様々。

問 25～問 26 は、現在就労している方または過去に就労していた方がお答えください。

問 25　あなたは、育児を行うために育児休業の制度を利用したことがありますか。（１つ選んでください）

1．制度を利用したことがある
2．制度を利用したかったが、利用できなかった（理由：　　）
3．育児休業取得が必要となったことがない
4．制度の対象になったことがない（制度ができる前に出産した、など）
5．勤務先の制度を知らない・制度があったかわからない
6．勤務先に育児休業の制度がない

問 26　あなたは、介護を行うために介護休業の制度を利用したことがありますか。（１つ選んでください）

1．制度を利用したことがある
2．制度を利用したかったが、利用できなかった
3．介護休業取得が必要となったことがない
4．制度の対象になったことがない（制度ができる前に介護を行った、など）
5．勤務先の制度を知らない・制度があったかわからない
6．勤務先に介護休業の制度がない

問 27～問 28 は、問５で、「８．家事専業（専業主婦・夫など、専ら家事にのみ携わっている人）」または「11．無職（失業中など）」と答えられた方におたずねします。

問 27　あなたは、今後、働きたいと思いますか。（１つ選んでください）

1．すぐ働きたい　　2．条件が整えば働きたい　　3．働きたくない
4．その他（　　）　　5．わからない

問 28　問 27 で「1．すぐ働きたい」または「2．条件が整えば働きたい」と答えられた方におたずねします。今後は働きたいけれども、現在働いていない理由は何ですか。（いくつでも選んでください）

1．自宅に近い勤め先が見つからない
2．希望の給料に合う勤め先が見つからない
3．希望の勤務時間に合う勤め先が見つからない
4．希望の雇用形態に合う勤め先が見つからない
5．子どもが小さいうちは自分で世話をしたい
6．子どもが保育所などに入所できなかった
7．家族の協力が得られない
8．親や家族の介護・看護がある
9．自分の健康に不安がある
10．その他（　　）

地域社会での生活と活動についておたずねします

問 29　あなたの、自治会・町内会、ＰＴＡやボランティアなどの地域活動への参加状況は次のうちどれですか。（１つ選んでください）

1．現在、参加している　　2．過去に参加したことがある　　3．参加したことがない

問 30　あなたの地域活動への参加意向は次のうちどれですか。（１つ選んでください）

1．今後も参加したい（現在参加している）　　2．今後は参加したい
3．地域活動への関心はない　　4．その他（　　）

問 31　あなたが、地域活動に参加する際に、支障となることは何でしょうか。（いくつでも選んでください）

1．仕事が忙しいこと　　2．家事・育児・介護が忙しいこと
3．子どもを預けるところがないこと　　4．健康・体力に自信がないこと
5．経済的に余裕がないこと　　6．家族の理解や協力がないこと
7．活動場所がないこと　　8．活動情報がないこと
9．その他（　　）

問 32　あなたが住んでいる地域（自治会など）は男女で違いがあると思いますか。
あると思うものに○をつけてください。（いくつでも選んでください）

1．会議や行事などで女性が飲食の準備や後片付けをすることが多い
2．会議や行事などで女性が意見を言いにくい、意見が取り上げてもらいにくい状況がある
3．役員選挙に女性がでにくい、また選ばれにくい状況がある
4．地域の行事に女性が参加できない状況がある
5．地域の活動に女性が少ないため、逆に女性が優遇される
6．その他（　　）
7．特にない

問 33　あなたは、自治会長やＰＴＡ会長など、女性が地域活動のリーダーになるためには、どのようなことが必要だと思いますか。（いくつでも選んでください）

1．女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと
2．女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと
3．社会の中で、女性が地域活動のリーダーになることについて、その評価を高めること
4．女性が地域活動のリーダーになることについて、啓発や情報提供・研修を行うこと
5．女性が地域活動のリーダーに一定の割合でなるような取組を進めること
6．その他（　　）
7．特にない
8．わからない

ドメスティック・バイオレンスについておたずねします

ドメスティック・バイオレンス（DV）
配偶者等からの暴力をドメスティック・バイオレンス（DV）といいます。
なぐる・けるなどのからだへの暴力だけでなく大声でおどすなどのこころへの暴力、その他にも性的な暴力・経済的に抑圧する行為・社会的な行動を妨げる行為なども含んでいます。

問 34　あなたは、配偶者や親しい間柄（恋人等）の相手から一度でも次のような行為を受けた経験がありますか。（いくつでも選んでください）

1．なぐる、ける、物を投げるなどのからだへの暴力
2．たびたび無視するなどのこころへの暴力
3．ののしる、おどす、ばかにするなどのこころへの暴力
4．性交渉を強要する、避妊に協力しないなどの性的な暴力
5．生活費を出さない、生活費を持っていくなどの経済的な暴力
6．外出や人との付き合いをきびしく制限するなどのこころへの暴力
7．携帯電話を細かく監視し、行動を制限するなどのこころへの暴力
8．相手から上記のような行為を受けたことがない
9．これまでに配偶者や恋人等がいない

問 34 で、何らかの行為を受けた経験がある方にお聞きします

問 35　あなたは、そのことを誰かに話したり、相談したりしましたか。（いくつでも選んでください）

1．家族・親族に相談した
2．同僚や友人に相談した
3．職場の上司に相談した
4．学校・職場の相談窓口で相談した
5．公的機関に相談した
6．その他（　　）
7．誰にも話さず、相談していない

問 35 で、「7．誰にも話さず、相談していない」とお答えの方にお聞きします

問 36　相談しなかったのは、なぜですか。（いくつでも選んでください）

1．誰に相談してよいのかわからなかったから
2．人に知られたくないから
3．相談しても無駄だと思ったから
4．相談しても自分の責任にされると思ったから
5．相談したことが知れるとよりひどい暴力を受けると思ったから
6．自分にも悪いところがあると思ったから
7．相談するほどのことではないと思ったから
8．子どもや家族、他の人に危害が及ぶ、迷惑がかかると思ったから
9．恐怖感があるから
10．その他（　　）

問 37　配偶者や親しい異性（恋人等）からの暴力を防止し、解決するためには、どのようなことが必要だと思いますか。（いくつでも選んでください）

1．当事者同士がよく話し合い理解を深める
2．暴力をふるわないよう家族で説得する
3．友人・知人などに相談にのってもらう
4．暴力は人権侵害・犯罪であることを相手に啓発する
5．公的相談窓口の強化
6．弁護士と連携した相談体制の充実
7．身近な地域での相談窓口の整備
8．電話や FAX、メール等による相談体制の充実
9．警察など関係機関と連携した相談体制の充実
10．緊急避難施設・一時保護施設の充実
11．緊急避難時の生活支援・子どもの教育支援
12．被害者支援のカウンセラーやサポーターの育成
13．ＤＶ・デートＤＶに関する教育の充実
14．ＤＶ防止に関する啓発の強化
15．ＤＶを許さない地域や社会の雰囲気づくり
16．その他（　　）

ハラスメントについておたずねします

問 38　あなたは、職場や学校、その他の活動の場で次のような不快と感じる行為を受けたことがありますか。（いくつでも選んでください）

1．年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われる
2．「女(男)のくせに」「女(男)だから」と差別的な言い方をされる
3．結婚や交際についてしつこく聞かれる
4．体をさわられた・卑猥な話を聞かされる
5．交際や性的行為を強要される
6．権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされる
7．妊娠・出産・育児を理由に不当な扱いを受ける
8．しつこくつきまとわれる（ストーカー行為）
9．その他の不快な行為
10．上記のような経験はない

性的マイノリティについておたずねします

性的マイノリティ
性的マイノリティとは、同性が好きな人や、自分の性に違和感を覚える人など、性的少数者のことをいいます。

問 39　性的マイノリティの方が暮らしやすい社会とは、どのような社会だと思いますか。（いくつでも選んでください）

1．性的マイノリティについての理解を深める教育プログラムを導入し、差別や偏見を減らすための啓発活動が行われている
2．同性婚やパートナーシップ制度の導入、性的指向や性自認に基づく差別を禁止する法律が整備されている
3．性的マイノリティの方が就業中に差別やハラスメントを受けないよう、職場での意識改革やポリシー策定がされている
4．性的マイノリティの方が適切な医療サービスやカウンセリングを受けることができる
5．性的マイノリティの方が安心して利用できるトイレなどの設備が整備されている
6．性的マイノリティの方が安心して相談できる場所やサポートネットワークが提供されている
7．その他（　　）

防災についておたずねします

問 40　防災・災害復興対策において、性別に配慮した対応が必要なことは何だと思いますか。（いくつでも選んでください）

1．避難所の設備（トイレ、更衣室、洗たく干し場等）
2．避難所の設計・運営に男女がともに参画し、避難所運営や被災者対応に男女両方の視点が入ること
3．災害時の救援医療体制（乳幼児、高齢者、障害者、妊産婦へのサポート事業）
4．公的施設の備蓄品のニーズ把握、災害時に支給する際の配慮
5．被災者に対する相談体制
6．防災に関する会議に男女がともに参画し、防災計画に多様な視点が入ること
7．災害対策本部に男女がともに配置され、対策に多様な視点が入ること
8．自主防災組織等に男女がともに参画し、地域で行われる防災活動に多様な視点が入ること
9．災害復旧・復興対策計画の策定に男女がともに参画し、計画に多様な視点が入ること
10．その他（　　）

ワーク・ライフ・バランスについておたずねします

ワーク・ライフ・バランス：「仕事と生活の調和」と訳され、やりがいのある仕事と充実した個人生活の両者をうまく調和させ、個人が持っている能力を最大限に発揮できるようにすることをいいます。

問 41　生活における「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等）」の優先度について、あなたの**現実に最も近いもの**、**希望に最も近いもの**はどれですか。（それぞれ１つ選んでください）

現実に最も近い	1．「仕事」を優先している 2．「家庭生活」を優先している 3．「地域・個人の生活」を優先している 4．「仕事」と「家庭生活」を両立している 5．「仕事」と「地域・個人の生活」を両立している 6．「家庭生活」と「地域・個人の生活」を両立している 7．「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」すべてを並立している
希望に最も近い	1．「仕事」を優先したい 2．「家庭生活」を優先したい 3．「地域・個人の生活」を優先したい 4．「仕事」と「家庭生活」を両立させたい 5．「仕事」と「地域・個人の生活」を両立させたい 6．「家庭生活」と「地域・個人の生活」を両立させたい 7．「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」すべてを並立させたい

政策・方針決定の場への参画についておたずねします

問 42　あなたは政治・地域・職場などにおいて、政策・方針決定の場へ参画したいと思いますか。（１つ選んでください）

1．思う　　2．思わない
3．どちらともいえない　　4．わからない

※政策・方針決定の場への参画とは、議員や審議会委員、町内会（自治会）での役員、職場においては管理職などになることなどをイメージしてください。

今後の取り組みについておたずねします

問 43　あなたは、男女がともに仕事と生活の調和を図りながら、男女共同参画のまちづくりを推進するためには、どのような行政施策が必要であると思いますか。（いくつでも選んでください）

1．男女平等や男女共同参画に関する教育・啓発
2．雇用における男女の格差是正の推進
3．母性保護及び女性の健康対策
4．保育サービスの充実
5．障害のある人に対するサービスの充実
6．学童保育の充実
7．介護・看護サービスの充実
8．ボランティア活動に関する情報提供
9．市民団体等と連携したまちづくり活動
10．男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する市民交流会の開催
11．市民団体における女性リーダーの育成
12．審議会委員などへの女性委員の積極的登用
13．労働時間の見直しに関する啓発
14．災害時における女性の視点を取り入れた防災（災害復興）体制の確立
15．その他（　　）

問 44　最後に宇治市の男女共同参画施策に関するご意見等がありましたらご自由にお書きください。

ご協力ありがとうございました。
皆様からいただいた貴重なご意見を今後の本市の施策に活かしてまいります。
この調査票は、２月２０日（木）までに、同封の返信用封筒に入れて、ポストに投函してください。

宇治市男女共同参画に関する事業所調査

―　調査の趣旨とご協力のお願い　―

日頃は市政に対し、ご理解とご協力をいただき厚くお礼を申し上げます。

本市では、男女共同参画社会を促進するため、2004 年（平成 16 年）10 月に「宇治市男女生き生きまちづくり条例」を制定するとともに、2021 年（令和 3 年）3 月には「宇治市男女共同参画計画（第５次ＵＪＩあさぎりプラン）」を策定して、さまざまな施策を推進していますが、この計画は 2025 年度（令和 7 年度）を以って計画期間が満了となることから、引き続き男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進していくため、新たな計画を策定することにしています。

つきましては、計画の策定にあたり育児・介護休業や男女の雇用機会均等などに関して市内事業所の実態を把握いたしたく、約 300 事業所を対象にアンケート調査を実施し、計画策定の基礎資料にして参りたいと考えています。

お忙しいところ誠に恐縮ではございますが、調査の趣旨をご理解いただき、アンケート調査にご協力いただきますようお願い申し上げます。

2025(令和 7)年 1 月

宇治市長　　松村　淳子

1．この調査票は、原則として事業所を代表する方または総務・人事の担当管理職の方がお答えください。
2．回答は、ほとんどが選択式になっています。それぞれの質問にしたがってあてはまる番号に○印をつけてください。「その他」の回答に○をつけた場合は（　）の中にその内容をご記入ください。
3．お答えいただいた内容は、すべて統計的に処理し、本計画の策定以外の目的で使用することは決してありませんので、率直な意見をご回答ください。また、事業所情報の取り扱いについては適正に実施しており、返信いただいた封筒から事業所の特定はできませんので、安心してご回答ください。
4．記入いただいた調査票は、２月２０日(木)までに、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、事業所名を書かずに、郵便ポストにご投函ください。
5．ＷＥＢで回答する場合は、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/AF53T4MZ
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。

※　この調査に関するお問い合わせ先

宇治市人権環境部男女共同参画課
TEL　0774-39-9377　　FAX　0774-39-9378
E-Mail：danjokyoudou@city.uji.kyoto.jp

貴事業所について

問1　貴事業所の主な業種をお答えください。（1つ選んでください）

1．製造業	2．卸売業
3．小売・飲食業	4．サービス業
5．建設業	6．教育・学習支援業
7．金融・保険業	8．不動産業
9．水道・電気・熱供給業	10．農林漁業
11．医療・福祉	12．その他（　　）

問2　貴事業所の構成員についておたずねします。

	男性	女性
①正規従業員数	人	人
②非正規従業員数	人	人
③管理職数	人	人
④障害者雇用者数（障害者雇用促進法で定める）	人	人
⑤令和6年度（2024年度）の新規採用者（正規）数	人	人
⑥正規従業員の平均勤務年数（令和6年3月31日現在）	年　月	年　月

問3　この調査票の記入者の役職をお答えください。（1つ選んでください）

1．経営者・役員	2．部長級
3．課長級	4．その他（　　）

問4　貴事業所の経営者（代表者）の性別をお答えください。（1つ選んでください）

1．男性　　2．女性　　3．（　　）

（「答えたくない」、「どちらでもない」などご自由にお書きください）

問5　育児・介護休業の取得状況についておたずねします。

	男性	女性
令和5年度の育児休業の取得率（年度内取得者／対象者）	%	%
令和5年度の介護休業の取得者数	人	人

問6　貴事業所では以下の対策を講じていますか。（それぞれ1つ選んでください）

従業員が行う介護を支援する対策	1．はい	2．いいえ
従業員が行う育児を支援する対策	1．はい	2．いいえ

女性の活躍推進について

問7　貴事業所では次の①～④で、男女の取扱状況は均等になっていますか。
（それぞれ1つ選んでください）

	女性が優遇	どちらかと言えば女性が優遇	男女で格差はない	どちらかと言えば男性が優遇	男性が優遇
①募集・採用において	1	2	3	4	5
②配置・昇任において	1	2	3	4	5
③同一労働における賃金において	1	2	3	4	5
④定年・退職の制度において	1	2	3	4	5

問8　貴事業所では、5年前と比べて女性の雇用状況は変化していますか。（1つ選んでください）

①女性従業員数	1．増えている	2．変わらない	3．減っている
②女性管理職数	1．増えている	2．変わらない	3．減っている

問9　貴事業所では、今後、女性の雇用をどのようにしたいと考えていますか。（1つ選んでください）

①女性従業員数	1．増やしたい	2．どちらともいえない	3．減らしたい
②女性管理職数	1．増やしたい	2．どちらともいえない	3．減らしたい

問10　貴事業所において、女性を積極的に登用するために、次のような取組を行っていますか。

①～⑫のそれぞれに1つ選んでください	すでに取り組んでいる	今後の取組を検討中	取組予定はない
①非正規従業員から正規従業員への転換制度	1	2	3
②非正規従業員を管理職に登用する制度	1	2	3
③性別にかかわらない客観的な人事考課のための基準の明確化	1	2	3
④女性従業員の人材育成を目的とした研修実施と参加促進	1	2	3
⑤女性従業員の積極的な採用	1	2	3
⑥従業員の勤務時間や担当業務などに本人の希望を反映	1	2	3
⑦従業員の資格取得や社会貢献活動を支援	1	2	3
⑧従業員から職場環境の改善について意見要望を取り上げる	1	2	3
⑨従業員のメンタルヘルスに関するサポート	1	2	3
⑩管理職を対象に女性従業員活用のための指導や研修の実施	1	2	3
⑪仕事上の相談にのり、業務のアドバイスを行うなど先輩社員（メンター）がサポートする制度	1	2	3
⑫女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定	1	2	3

問11　貴事業所では、次のような「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」に取り組んでいますか。
（○はいくつでも）

1．求職者に向け、「女性が活躍できる職場であること」を積極的に広報している
2．女性の採用を増やすために、採用方針・基準を設定・見直しを進めている
3．採用時のコース別雇用管理区分の見直し・廃止に努めている
4．女性従業員比率や役員・管理職への登用割合などの数値目標を設けている
5．これまで女性が少なかった職種や職務に積極的に女性を配置するようにしている
6．公正な人事考課を行い、能力のある女性の昇任・昇格に努めている
7．各種研修、教育機会への女性の参加を奨励している
8．昇任・昇格試験の受験を女性に奨励している
9．職業生活と家庭生活とを両立させ、長く勤められるように、制度の工夫など職場の環境づくりに努めている
10．女性が働きやすい職場環境整備のための設備投資を進めている
11．長時間労働対策のための組織的対応を進めている
12．女性の提案や発言を求めるなど、女性の責任感や意識を向上させるために配慮している
13．男女平等な職場環境となるよう、社内の意識改革を進めている
14．その他（　　）
15．どれも取り組んでいない

問12　女性を管理職に登用するうえで課題となるのは、どのようなことですか。（○はいくつでも）

1．女性の採用が少ない
2．女性自身が管理職を望まない傾向がある
3．出産、育児、介護等で離職する女性が多い
4．残業や休日出勤、出張などができない女性が多い
5．昇進・昇格要件となる経験や能力を備えた女性が少ない
6．女性のほとんどが係長相当職になるまでに退職する
7．管理職は仕事と家庭の両立が難しい
8．体力的に女性が管理職を務めることは難しい
9．取引先等から女性管理職が受け入れられにくい
10．女性の就いている職種、部門が限定的である
11．男性の部下が女性の管理職を好まない傾向がある
12．その他（　　）
13．特に課題となることはない

男女がともに働きやすい環境について

問13　貴事業所では、職場におけるハラスメント※を防止するため、次のような取組を行っていますか。

①～⑧のそれぞれに１つ選んでください	すでに取り組んでいる	今後の取組を検討中	取組予定はない
①倫理規定や行動基準等を、就業規則に規定	1	2	3
②ハラスメント防止に向けての社内通達やパンフレットを配布	1	2	3
③ハラスメント防止のための意識改革・啓発のための管理職研修	1	2	3
④ハラスメント防止のための意識改革・啓発のための従業員研修	1	2	3
⑤ハラスメントの相談・苦情を受け付ける相談窓口設置	1	2	3
⑥相談窓口担当者の研修を実施	1	2	3
⑦相談窓口担当者に女性を配置	1	2	3
⑧ハラスメントについて、顧問弁護士やカウンセラー等に依頼	1	2	3

※　ハラスメント：いろいろな場面での「嫌がらせ、いじめ」を指す。他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせる、尊厳を傷つける、不利益を与える、脅威を与えるなど。

（例）【セクシュアル・ハラスメント】
相手が不快に思い、相手が自身の尊厳を傷つけられたと感じるような性的発言や行動のこと。
【パワー・ハラスメント】
職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させる行為のこと。
【マタニティ・ハラスメント】
妊娠・出産を理由に職場において不利益を受けたり、精神的・肉体的な嫌がらせを受けたりすること。
【パタニティ・ハラスメント】
育児休業等を申出・取得した男性が被る不利益や嫌がらせのこと。

育児・介護との両立支援について

問 14　国や京都府が取り組む、次の企業認定・認証制度をご存知ですか。（○は①～③それぞれに１つ）

①（次世代育成支援対策推進法） 「子育てサポート企業」として認定 （くるみんマーク）	1．取得済み 2．知っている 3．知らない
②（女性活躍推進法） 女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の認定 （えるぼし認定） 3段階目(最高位)　2段階目　1段階目	1．取得済み 2．知っている 3．知らない
③「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証 ワーク・ライフ・バランスに取り組む方針を宣言し、認証基準を満たす従業員 300 人以下の府内事業所を京都府が認証	1．取得済み 2．知っている 3．知らない

問 15（問 14①②③のうち、１つでも「知っている」と答えた方に）貴事業所で取得しない理由は何ですか。（○はいくつでも）

1．取得の方法がわからない（難しそうだ）から
2．関心がないから
3．取得してもメリットがないと思うから
4．関心はあるが、忙しくて手が回らないから
5．認定基準、認証基準を満たしていないから、満たすのが難しいから
6．認定、認証の対象外だから
7．その他（　　）

問 16　貴事業所では、男女従業員の仕事と育児・介護の両立支援に、次のような取組を行っていますか。

①～⑯のそれぞれに１つ選んでください	すでに取り組んでいる	今後の取組を検討中	取組予定はない
①法定の期間を超える休業を付与する育児・介護休業制度	1	2	3
②育児・介護休業中に給与の一部や手当を支給	1	2	3
③育児・介護サービス利用料の援助	1	2	3
④家族のための休暇（学校行事の休暇など）の付与制度	1	2	3
⑤配偶者出産休暇制度	1	2	3
⑥事業所内託児所を設置	1	2	3
⑦休業中の情報提供など、職場復帰をしやすい配慮	1	2	3
⑧子育て・介護を理由に退職した従業員の再雇用制度	1	2	3
⑨男性の育児休業・介護休業の取得の促進	1	2	3
⑩短時間勤務やフレックスタイムなど弾力的な勤務形態	1	2	3
⑪計画的な残業禁止日（ノー残業デー等）を設定	1	2	3
⑫残業の事前承認による残業時間の削減の推進	1	2	3
⑬時間単位の有給休暇の付与制度	1	2	3
⑭有給休暇の計画的取得、時季指定の取得の推進	1	2	3
⑮複数担当制など他の人が仕事を代替できる体制	1	2	3
⑯次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定	1	2	3

問 17　ワーク・ライフ・バランスへの取組を実施した結果はどうでしたか。（○はいくつでも）

1．女性活躍に向けた社内の意思統一ができた　　2．職場が活性化した
3．残業削減がすすんだ　　4．仕事の進め方が効率的になった
5．離職者が減った　　6．採用で人材が集まるようになった
7．男性から不満が出た　　8．女性に対する偏見が強まった
9．取組が経営の負担になった
10．行動計画に定めた目標が実現困難なものだった
11．取組には予算が必要な事項が多かった　　12．男性のモチベーションが低下した
13．女性に業務が集中し女性への負担が増大した
14．その他（　　）
15．取組を実施していない

問 18　仕事と育児や介護の両立支援を進めることにより、事業所としてどのような効果が期待できると思いますか。（○はいくつでも）

1．優秀な人材を採用できる　　2．中途退職する従業員が減少する
3．人件費コスト・募集コストを軽減できる
4．地域社会への貢献度が高い企業、先駆的な企業など企業イメージ向上につなげることができる
5．従業員の意欲が高まり、生産性の向上につながる
6．チームや組織で助け合う雰囲気が醸成される
7．従業員全体の業務効率化に向けての意識改革を図ることができる
8．組織・業務体制の見直しにより、業務効率が向上する
9．多様な価値観や生活者の視点・消費者の視点を本業に活かすことができる
10．その他（　　）

問 19　貴事業所において、仕事と育児や介護の両立支援を推進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。（○はいくつでも）

1．日常的に労働時間が長い部門・事業所がある　　2．全体的に休暇取得率が低い
3．育児休業や介護休業をとりづらい雰囲気がある
4．育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい
5．業務の効率や質が落ちる　　6．育児・介護支援に関する管理職の認識が不足している
7．育児・介護両立支援制度の導入には、コストの増加が伴う
8．情報やノウハウ不足により制度の運用が難しい
9．育児・介護両立支援の効果が、事業所として数値で実感しにくい
10．公的及び民間の保育・介護サービスが不足している
11．社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい
12．休業することで収入などの面で不安があるため、従業員が利用を望まない
13．その他（　　）
14．特に問題となることはない

男女共同参画に関する今後の取組について

問 20　今後、事業所の男女共同参画を進めるにあたり、行政に対してどのようなことを望まれますか。（○はいくつでも）

1．広報誌やパンフレットなどで、事業所の男女共同参画について啓発を行う
2．男女共同参画の推進や女性の能力開発のための講座やセミナーを開催する
3．事業所が行う研修会などに、講師の派遣や紹介など協力する
4．結婚や出産、育児退職後の再就職及び能力開発の機会をつくる
5．男女共同参画に関して、事業所や労働者のための相談機能の充実を図る
6．男女平等に向けた雇用・労働条件確保のために、指導的役割の強化を図る
7．保育所・学童保育などの子育て支援の充実を図る
8．取り組みを進めている企業への表彰や助成金の拡充を図る
9．高齢者や障がい者への支援の充実を図る
10．その他（　　）
11．特に何もない

◆　最後に宇治市の男女共同参画施策に関するご意見等がありましたらご自由にお書き下さい。

ご協力ありがとうございました。
この調査票は、2月２０日（木）までに、同封の返信用封筒に入れて、ポストに投函してください。

宇治市男女共同参画に関する
市民意識・実態調査および事業所調査
結果報告書

令和７年６月

編集・発行　宇治市人権環境部男女共同参画課

〒611-0021　宇治市宇治里尻 5-9
ＪＲ宇治駅前市民交流プラザ「ゆめりあうじ」内

TEL（0774）39－9377　FAX（0774）39－9378

E-mail　danjokyoudou@city.uji.kyoto.jp