

令和7年9月4日
産業・人権環境常任委員会資料
人権環境部男女共同参画課

宇治市男女共同参画計画第5次UJIあさぎりプラン 令和6年度実施状況等報告書等について

宇治市男女共同参画計画「第5次UJIあさぎりプラン」につきまして、令和6年度の施策実施状況及び令和7年度の実施計画をご報告させていただきます。

また、次期宇治市男女共同参画計画「(仮称)第6次UJIあさぎりプラン」につきましては、現在、策定を行っているところであり、市民意識・実態調査等を実施し、体系案を取りまとめましたので、併せてご報告いたします。

1. 第5次UJIあさぎりプラン令和6年度実施状況等報告書 資料1

2. 次期宇治市男女共同参画計画「(仮称)第6次UJIあさぎりプラン」について
 - (1) 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 資料2

 - (2) 宇治市男女共同参画計画策定に向けた市民ワークショップ 資料3

 - (3) 次期宇治市男女共同参画計画「(仮称)第6次UJIあさぎりプラン」体系案 資料4

 - (4) 計画策定にかかる今後の予定について
 - 【初案・パブリックコメント実施について】

令和7年10月	宇治市男女共同参画審議会	審議
11月	産業・人権環境常任委員会	報告
12月中旬	パブリックコメント終了	

 - 【最終案・パブリックコメント報告について】

令和8年 1月	宇治市男女共同参画審議会	審議
	宇治市男女共同参画審議会	答申
2月	産業・人権環境常任委員会	報告
3月	次期計画策定	

宇治市男女共同参画計画
第5次UJIあさぎりプラン
令和6年度実施状況等報告書

目 次

I	はじめに	1
II	「第5次UJIあさぎりプラン」の実施状況及び評価等について	1
III	「第5次UJIあさぎりプラン」の体系	2
IV	「第5次UJIあさぎりプラン」の推進に係る目標値及び指標値	3
V	事業に関する評価	4
VI	第5次UJIあさぎりプラン令和6年度実施状況及び令和7年度実施計画	5
VII	男女共同参画の推進に関する市民アンケート調査について	17

I はじめに

「第5次UJIあさぎりプラン」は実効性のあるアクションプラン（行動計画）とするため、できる限り具体的な目標値または指標値を設定するとともに、年次に作成する実施計画で具体的に示し、実施後に施策の進捗状況の評価を行います。

この報告書は、宇治市男女生き生きまちづくり条例第18条の規定に基づき、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況の年次報告書として公表します。

II 「第5次UJIあさぎりプラン」の実施状況及び評価等について

次のとおり「第5次UJIあさぎりプラン」の実施状況を把握し、評価します。

1. 「第5次UJIあさぎりプラン」の推進に係る目標値及び指標値

プランで設定している目標値及び指標値の達成状況です。

担当課の事業実績と、市民アンケートにより把握します。

2. 事業実施状況及び評価

担当課より前年度の事業実績と実施結果及び課題の報告を受け、次の評価方法により実施状況を個別に評価するとともに、全体と基本方向ごとに評価します。

実施事業の成果に対する評価で、年度当初に計画された「目標値」と「実績」の比較により、「A」「B」「C」「D」の4段階で評価します。

評価	実施結果	達成度【実績値／目標値】
A	計画どおりか計画を上回る実施で男女共同参画の推進に寄与できた	目標値と同程度以上 90%以上
B	概ね効果的、順調に実施できている	ほぼ目標値を達成 70%以上 90%未満
C	実施しているが、効果的な実施に向けて内容の見直しが必要	目標値を下回った 70%未満
D	実施できていない	

※ 目標値を具体的な数値ではなく「実施」とした事業は、実施結果が「実施」だった場合であっても、評価は「A」とせずに「B」とする。

3. 事業実施計画

担当課より本年度の実施計画事業の取組内容と目標値の報告を受け、本年度の実施計画とします。

4. 市民アンケート

市民アンケートを実施し、指標値となっている項目を把握します。

Ⅲ 「第5次UJIあさぎりプラン」の体系

重点課題	基本方向	計画課題	推進施策
固定的な性別イメージの解消 女性の活躍推進とエンパワーメント 家事・育児・介護等の場における 男女共同参画のさらなる推進 女性に対する暴力の根絶と相談支援体制の強化 地域防災における男女 共同参画の推進	意識の浸透 基本方向1 多様な選択を 可能にする男女共同参画	(1) 男女の人権の確立とジェンダー平等の浸透	①固定的な性別イメージの解消に向けた意識啓発 ②人権及び男女共同参画に関する相談の充実 ③メディア・リテラシー向上のための教育の推進
		(2) 幼少期からの多様な選択を可能にする教育の推進	④男女平等・男女共同参画教育・学習の推進 ⑤教育関係者等に対する人権・男女共同参画研修の充実
		(3) 生涯学習等を通じた男女平等意識の醸成	⑥男女共同参画の視点に立った生涯学習の推進 ⑦市民の生涯学習活動の支援
	市女性活躍推進計画 基本方向2 あらゆる分野における女性の活躍の推進【宇治市女性活躍推進計画】	(4) 職業生活における男女共同参画の推進	⑧男女が共に働きやすい職場環境づくりの促進 ⑨職業分野における女性の活躍推進 ⑩女性の就業や経営参画の支援
		(5) 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	⑪本市審議会等への女性委員の登用推進 ⑫企業・地域団体等の役職における女性登用の促進 ⑬市職員における女性登用の推進
		(6) 女性のチャレンジ支援	⑭女性のチャレンジを可能にする環境整備 ⑮女性活躍に向けたネットワークづくりの支援
	性活躍推進計画 基本方向3 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現【宇治市女性活躍推進計画】	(7) 男性にとっての男女共同参画の推進	⑯男性の家事・育児・介護等の参画促進に向けた学習機会の提供 ⑰男性のための相談の充実
		(8) 仕事と育児・介護等との両立支援	⑱ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた意識啓発 ⑲仕事と育児の両立を可能にする環境整備 ⑳仕事と介護の両立を可能にする環境整備 ㉑職場における両立支援の促進
		(9) 女性に対するあらゆる暴力の根絶	㉒性に基づくあらゆる暴力を許さない社会意識の浸透 ㉓女性に対するハラスメント防止の強化
	基本方向4 安全・安心な暮らしの実現	(10) 配偶者等に対する暴力の根絶【宇治市DV対策基本計画】	㉔相談体制と被害者支援の充実 ㉕関係機関等との連携強化
		(11) 困難な状況を抱えた女性等への支援と多様性を尊重する社会づくり	㉖生活上の困難に直面した女性等への支援 ㉗高齢者、障害者、外国人、性的少数者等が安心して暮らせる地域社会づくり
		(12) 生涯を通じた男女の健康支援	㉘リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する普及・啓発 ㉙発達段階に応じた性教育・健康教育の推進 ㉚生涯の各時期に応じた心身の健康対策の推進
	協働による男女生き生きまちなづくりの推進 基本方向5	(13) 地域防災における男女共同参画の推進	㉛男女共同参画の視点を取り入れた地域防災活動の推進 ㉜男女共同参画の視点に立った災害時の対応の推進
		(14) 市民等との協働の推進	㉝男女共同参画のまちづくりに向けた市民活動の促進 ㉞市民等との連携・協働事業の推進

IV 「第5次UJIあさぎりプラン」の推進に係る目標値及び指標値

項目		目標値 指標値 令和7年	プラン 策定時 (令和元年)	令和6年度〔達成率〕 〔前年度比〕		令和6年度 達成率 (R6/目標値)
				(令和5年度)		
基本 方向 1	「男女共同参画社会」という言葉の認識度※1	80%	71.8%	79.3%	↓	99.1%
			(83.1%)			
	「ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）」という言葉の認識度 ※1	80%	67.3%	92.1%	↓	115.1%
				(97.4%)		
				56.8%	↑	94.7%
				(53.9%)		
基本 方向 2	本市管理監督者への女性職員の登用割合 ※2	25%	22.1%	21.9%	↑	87.6%
			(21.7%)			
	本市審議会等における女性委員の登用割合 ※2	40%	28.6%	33.0%	↑	82.5%
				(31.8%)		
				8/84	↑	87.9%
				(10/83)		
基本 方向 3	「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認識度 ※1	70%	60.5%	76.7%	↓	109.6%
			(81.2%)			
				58.1%	↑	193.7%
				(31.6%)		
基本 方向 4	男女共同参画支援センター（ゆめりあうじ）女性のための相談窓口の認知度 ※1	30%	18.4%	21.1%	↓	70.3%
			(28.8%)			
				60.4%	↓	151.0%
				(70.8%)		
基本 方向 5	地域活動へ参加したことがある人の割合 ※1	80%	70.3%	66.1%	↑	82.6%
				(65.6%)		

※1 は、指標値で、市民アンケートにより把握する数値です。

※2 は、目標値で、担当課への進捗状況調査により把握する数値です。

言葉の認識度については、一部の数値が前年度から下降する結果となりましたが、おおそ現行計画の目標値を超える、もしくは目標値近くの数値となりました。

また、昨年度大幅に上昇しました「女性のための相談窓口」の認知度が下降したため、男性電話相談を含め、あらたな周知方法を検討してまいります。

基本方向2の「本市管理監督者への女性職員の登用割合」等の全ての数値が、前年度から改善しました。

今年度が現行計画の最終年度となりますので、引き続き目標値達成に向けて啓発等に取り組んでまいります。

V 事業に関する評価

事業全体の評価

評価	事業数	割合
A	50	54.3%
B	34	37.0%
C	7	7.6%
D	1	1.1%
合計	92	

事業全体では、A評価とB評価が占める割合が91.3%となり、多くの事業が計画どおりか、概ね効果的、順調に実施できました。

あわせて、全事業に占めるC評価の割合が前年度から減少しましたが、D評価が1事業あったため、令和7年度はD評価が0となるよう、各事業を進めてまいります。

基本方向1 多様な選択を可能にする 男女共同参画意識の浸透

重点課題 固定的な性別イメージの解消

※基本方向4 ㉔を含む

評価	事業数	割合
A	21	72.4%
B	8	27.6%
C	0	0.0%
D	0	0.0%
合計	29	

基本方向2 あらゆる分野における 女性の活躍の推進

重点課題 女性の活躍推進と

エンパワーメント支援

評価	事業数	割合
A	12	60.0%
B	5	25.0%
C	2	10.0%
D	1	5.0%
合計	20	

基本方向3 ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)の実現

重点課題 家事育児介護等の場における
男女共同参画のさらなる推進

評価	事業数	割合
A	9	64.3%
B	4	28.6%
C	1	7.1%
D	0	0.0%
合計	14	

基本方向4 安全・安心な暮らしの実現

重点課題 女性に対する暴力の根絶と
相談支援体制の強化

※基本方向2 ㉔を含む

評価	事業数	割合
A	11	36.7%
B	15	50.0%
C	4	13.3%
D	0	0.0%
合計	30	

基本方向5 協働による男女生き生き まちづくりの推進

重点課題 地域防災における男女共同参画の推進

評価	事業数	割合
A	4	44.4%
B	5	55.6%
C	0	0.0%
D	0	0.0%
合計	9	

VI 第5次UJIあさぎりプラン令和6年度実施状況及び令和7年度実施計画

基本方向1 多様な選択を可能にする男女共同参画意識の浸透

【令和6年度の実績】

重点課題：固定的な性別イメージの解消

男女共同参画週間「UJIのつどい」では、社会学博士の上野千鶴子さんを講師に迎え、講演「フェミニズムがひらいた道」を実施しました。定員を大幅に上回る417人の参加申し込みがあり、多くの方に男女共同参画支援センターを知ってもらうことができました。

「UJIのつどい」をはじめ、実施する講座への参加申込の方法に電子（オンライン）申請を加えたことで、より参加してもらいやすい環境整備に努めました。

女性問題アドバイザー派遣による研修実施については、2名の女性問題アドバイザーが幅広いテーマに対応しましたが、前年度から実施回数が減少しました。

【令和7年度の実施計画】

情報誌「リズム」による啓発や、ホームページの内容の充実を進めるほか、引き続き電子（オンライン）申請による参加申込を拡充することとし、より多くの方に参加してもらいやすい環境の整備に努めます。

また、女性問題アドバイザーの派遣については、幼少期の子どもに関わる職員に対して研修を実施するほか、中学校など教育現場での啓発活動を含め、積極的に呼びかけて実施していきます。

《推進施策》

①固定的な性別イメージの解消に向けた意識啓発／②人権及び男女共同参画に関する相談の充実⇒基本方向4の④に掲載／③メディア・リテラシー向上のための教育の推進／④男女平等・男女共同参画教育・学習の推進／⑤教育関係者等に対する人権・男女共同参画研修の充実／⑥男女共同参画の視点に立った生涯学習の推進／⑦市民の生涯学習活動の支援

計画課題	推進施策	R6実施計画事業名	現担当課	R6成果目標	R6目標値	R6実績	R6実施結果及び課題	評価	R7実施計画取組内容	R7目標値
男女の人権の確立とジェンダー平等の浸透	①	ホームページの充実による情報発信	男女共同参画課	相談・申請経路がホームページ	45件	329件	令和6年度は4つの講座で参加申込方法に電子（オンライン）申請を追加した。オンラインから多くの申請があり、より参加しやすい環境整備に努めた。	A	ホームページの内容の充実や電子（オンライン）申請の推進により、相談や講座への参加につながりやすい環境を整備する。	200件
		情報紙「リズム」の内容の充実	男女共同参画課	紹介記事掲載回数	2回	2回	宇治商工会議所と連携し、市内で女性の活躍や両立支援等を積極的に推進している事業所を「リズム」で紹介した。	A	男女共同参画の啓発を行うほか、市内の女性活躍事業所やロールモデルとなる女性を紹介する。	2回
		男女共同参画基礎講座開催	男女共同参画課	参加者数	50人	56人	弁護士の佐賀千恵美氏を講師に迎え、「はて、社会は本当に変わったのか」として、日本における男女共同参画社会の実現への道筋を読み取る機会とする講座を実施した。	A	重点課題に沿った内容の市民向け講座を実施し、男女共同参画の啓発に努める。	50人
		職員向けゆめりあ通信発行	男女共同参画課	発行回数	5回	5回	男女共同参画に関わるタイムリーな話題を題材にゆめりあ通信をポータルサイト全庁掲示板に掲載し、職員への啓発に努めた。	A	職員に関心をもってもらえるよう、タイムリーな話題を題材にゆめりあ通信を発行することで、啓発を実施する。	5回
		男女共同参画週間UJIのつどい開催	男女共同参画課	参加者数	100人	125人	社会学博士の上野千鶴子氏を講師に招き、講演「フェミニズムがひらいた道」を実施した。講師の知名度も高く、市外からの申込も含めて定員を超える申し込みがあり、多くの方にセンターを知ってもらう機会にもなった。	A	性別にとらわれず活躍する著名人の講演会を実施し、週間の啓発を図るとともにセンターの周知を図る。	100人
		人権に関する研修の実施	人権啓発課	実施回数	1回	1回	身近に感じる人権講座において、国際女性デーの取り組みとして「この世界の片隅に」の映画上映会を開催した。今後も、男女共同参画の視点を盛り込んだ講座を開催する。	A	人権啓発課主催の講座開催時に男女共同参画課の視点を盛り込む。	1回
		実施事業での広報	人権啓発課	実施	実施	実施	事業開催時に、男女共同参画課のチラシの配布等を行った。	B	身近に感じる人権講座開催時に男女共同参画課の事業の広報を行う。	実施
		人権研修実施	人権啓発課	実施	実施	実施	宇治市第2次人権教育・啓発推進計画の説明等、人権研修実施の際に、男女共同参画について研修に盛り込んだ。	B	人権研修実施の際に、男女共同参画のことを研修に盛り込む。	実施

計画課題	推進施策	R6 実施計画事業名	現担当課	R6 成果目標	R6 目標値	R6 実績	R6実施結果及び課題	評価	R7実施計画取組内容	R7 目標値
男女の人権の確立とジェンダー平等の浸透	①	職員研修の実施	人事課	実施回数	15回	15回	新規採用職員研修や管理監督者研修にて実施をした。目標達成に向けて、今後も継続した実施が必要である。	A	新規採用職員研修や監督者研修等で、人権研修や男女共同参画に関する研修を実施する。	15回
		男女共同参画の視点に立った表現の徹底	秘書広報課	実施	24回	24回	市政だより等の編集業務において、男女共同参画の視点に立った表現を徹底し、その考え方の普及に努めた。	A	広報物に男女共同参画の視点に立った表現を徹底する。	24回
	③	女性問題アドバイザー派遣の推進	男女共同参画課	実施回数	12回	9回	男女共同参画について、より幅広いテーマで派遣依頼を受け付けたが、民間からの派遣依頼が昨年度より減少した。アドバイザー派遣は定着しているが、引き続き周知・広報の強化に努める。	B	広く派遣依頼を呼びかけるとともに、これまでの周知方法に加えて、SNS等を用いて啓発を実施する。	12回
		情報ライブラリーの図書展示活用	男女共同参画課	貸出件数	1,700件	1,898件	「リズム」の記事や、キャンペーンイベントに合わせた図書紹介および図書展示を行い、蔵書の貸し出し促進に努めた。	A	「リズム」の記事や、スタッフのおすすめ等の展示を工夫し、蔵書の貸し出しを促進する。	1,700件
幼少期からの多様な選択を可能にする教育の推進	④	男女共同参画ハンドブックの発行	男女共同参画課	実施回数	1回	1回	最近の情勢にあった内容となるよう、教育委員会と協議し、データを最新のものに差し替え、内容の更新を行った。また、HP掲載分も最新の内容に更新した。	A	情報誌などに掲載し、より多くの方に見てもらえる工夫をする。	1回
		男女共同参画ハンドブック（中学校向け）の活用	学校教育課	実施校	10校	10校	10校において学級活動等で男女共同参画ハンドブックを配布し、男女共同参画社会についての学習に活用した。	A	中学校においてハンドブック等を活用し、男女共同参画社会についての学習を実施する。	10校
		子育て支援関係職員の研修実施	こども福祉課	実施	実施	実施	地域子育て支援拠点の担当者会議において、「男女共同参画の視点の防災について」に関する研修を実施し、防災に関する対応力の向上を図った。	B	子育てひろばのスタッフに向けて、男女共同参画についての啓発とともに相談窓口の周知を行う。	実施
	⑤	教職員の人権教育研修	学校教育課	実施	実施	実施	本市幼稚園、小・中学校の教職7年目、12年目の教員を対象に、人権教育にかかる教職員研修講座を実施した。	B	人権教育にかかる教職員研修講座と、各学校での研修参加者による報告研修会を実施する。	実施
		育成学級指導員研修の実施	こども福祉課	実施回数	1回	1回	保育現場における男女共同参画についての研修を実施することができ、育成学級指導員の資質を向上できた。	A	育成学級指導員に向けて男女共同参画に関する研修を実施する。	1回
		保育所職員研修の実施	保育支援課	参加人数	7人	7人	令和6年11月13日、公立所長会の場に男女共同参画課女性問題アドバイザーを講師に招き、「アンコンシャス・バイアス」をテーマとした研修を実施した。	A	民間園長会にて男女共同参画研修の機会を設け、各施設で啓発に努める。	19人
生涯学習等を通じた男女平等意識の醸成	⑥	男女共同参画視点の講座を実施	生涯学習課	実施回数	4回	4回	性別を問わずシニアのセカンドライフ支援のため、講座（大学教授等による講演、ボランティア活動者の発表、参加者の交流）を行った。より男女共同参画の視点に立った講座の企画に努める。	A	各種事業実施において、男女共同参画への意識を高める働きかけを行う。	4回
		男女共同参画の啓発	中央図書館	実施回数	1回	1回	6月29日～7月7日の期間、「自分らしく生きる」をテーマとして図書展示を実施した。	A	男女共同参画をテーマとした図書展示による啓発を実施する。	1回
	⑦	男女共同参画の啓発	東宇治図書館	実施回数	1回	2回	男女共同参画週間（6月23日～29日）に合わせたテーマ図書展示「だれもがどれも選べる社会に」、女性に対する暴力をなくす運動（11月12日～25日）に合わせたテーマ図書展示「読む・考える・人ごとにしない オレンジリボン・パープルリボン運動」による啓発を実施した。	A	男女共同参画をテーマとした図書展示による啓発を実施する。	2回
男女共同参画課との共同企画を実施		西宇治図書館	実施回数	1回	1回	オレンジリボン・パープルリボンキャンペーンに合わせ、テーマ展示で啓発を行った。	A	男女共同参画をテーマとした図書展示による啓発を実施する。	1回	

基本方向2 あらゆる分野における女性の活躍の推進

【宇治市女性活躍推進計画】

【令和6年度の実績】

重点課題：女性の活躍推進とエンパワーメント支援

「ここからチャレンジ相談」を活かす場の一つとして、ゆめりあうじ前の広場で「ここからチャレンジマルシェ」を、UJIあさぎりフェスティバルなどのイベントに合わせて、男女共同参画についての啓発も兼ねて実施し、多くの相談者をマルシェ出店につなぐことができました。

この他にも、「ここからチャレンジ相談」を受けた方を、あさぎりフェスティバルや市民企画事業につなぐことで、相談者の活動の機会を広げることができました。

また、令和6年度は、これまでの年4回（のべ8日）の実施に加えて、令和6年12月に宇治商工会議所と共催でマルシェを開催しました。

政策決定等の場面での女性の割合増加のため、審議会等委員を女性へ委嘱、市女性職員の管理職への登用や女性消防職員の採用に努めましたが、一部の事業では目標を達成することができませんでした。

【令和7年度の実施計画】

女性のチャレンジ支援として、就労支援セミナー「多様な働き方のセミナー」・「しごと力Upセミナー（マザーズジョブカフェとの共催）」を実施します。

また、「ここからチャレンジマルシェ」や「ここからチャレンジ相談」の実施により、女性のチャレンジを支援するとともに、ネットワークづくりを促進します。

政策決定等の場面での女性の参画拡大のため、審議会等の女性委員割合の増加等を促進します。

また、働きやすい職場環境づくりのため、関係機関と連携した研修の実施や情報紙などによる啓発を行います。

《推進施策》

⑧男女が共に働きやすい職場環境づくりの促進／⑨職業分野における女性の活躍推進／⑩女性の就業や経営参画の支援／⑪本市審議会等への女性委員の登用推進／⑫企業・地域団体等の役職における女性登用の促進／⑬市職員における女性登用の推進／⑭女性のチャレンジを可能にする環境整備／⑮女性活躍に向けたネットワークづくりの支援

計画課題	推進施策	R6実施計画事業名	現担当課	R6成果目標	R6目標値	R6実績	R6実施結果及び課題	評価	R7実施計画取組内容	R7目標値
職業生活における男女共同参画の推進	⑧	職員研修の実施	人事課	実施回数	15回	13回	新規採用職員研修や管理監督者研修にて実施した。目標達成に向けて、今後も継続した実施が必要である。	B	各階層別研修に人権研修をはじめ、男女共同参画研修を取り入れ実施し、担当部局職員へ積極的な参加を呼びかける。	15回
		教職員向けのパワハラ・セクハラ研修の実施	教育総務課	実施回数	各校1回以上	全校実施	年度当初や校長会議・職員研修等において、ハンドブック等を活用して実施した。女性問題アドバイザーの活用はなかった。	A	ハラスメント防止のため、各校で「京都府公立学校教職員コンプライアンスハンドブック」等の資料を用いて、教職員研修を実施。また、研修の実施に際して、各校へ女性問題アドバイザーの派遣を促し検討する。	各校1回以上
		労政ニュースの発行	産業振興課	掲載回数	1回	1回	労政ニュース169号に、京都府の最低賃金に関する記事を掲載した。	A	労政ニュースに男女が共に働きやすい職場環境づくりの促進や、女性の活躍推進に関する記事を掲載する。	1回
	⑨ ⑫	市内事業所に向けた職場環境づくりや女性活躍啓発	男女共同参画課	実施	4回	4回	男女が働きやすい職場環境づくりや女性が活躍している事業所を「広報うじ」「リズム」に掲載したほか、労政ニュースでも両立支援の制度等を掲載し、啓発を行った。	A	男女が働きやすい職場環境づくりや女性の活躍推進に向け、各制度等を「リズム」、商工会議所の会報、介護サービス事業所対象の広報、労政ニュースで啓発する。	4回

計画課題	推進施策	R6実施計画事業名	現担当課	R6成果目標	R6目標値	R6実績	R6実施結果及び課題	評価	R7実施計画取組内容	R7目標値
政策・方針決定過程への女性の参画拡大	⑪	審議会の女性委員登用推進	男女共同参画課	女性0人の審議会数	7審議会	8審議会	女性委員の登用を積極的に促進するよう各部長及び所属長に周知し啓発に努め、目標には届かなかったが、前年度より女性が0人の審議会の減少につながった。	B	女性委員の登用を積極的に促進する文書を全所属に通知するとともに、登用率の低い審議会等を所管する所属に改善策の検討を求める。	7審議会
		審議会の女性委員登用推進	男女共同参画課	女性委員の登用割合	33.0%	33.0%	女性委員の登用を積極的に促進するよう各部長及び所属長に周知し、啓発に努めた。	A	女性委員の登用を積極的に促進する文書を全所属に通知するとともに、登用率の低い審議会等を所管する所属に改善策の検討を求める。	33.0%
	⑬	女性の職域の拡大を実施	人事課	女性が配置されていない職場数	14課	12課	現在全職員数の内、女性職員数が約3割、そのうち6割が保育士、幼稚園教諭、調理師であり、勤務職場に限られている。その上で全課に女性職員を配属するのは、職場の男女比率等の関係から、非常に難しい状況ではあったが、改善に努めた。	B	女性職員の人事異動にあたって特定業務への配置解消、女性の職域拡大に配慮できる職場づくりを推進する。	14課
		管理監督者登用促進	人事課	女性職員管理監督者数	22.7%	21.9%	人事の登用は、男女に関わらず職員の能力・実績に基づいて公正・公平に行うものであり、登用の判断基準となる能力発揮の機会を積極的に提供し、職域の拡大を図ったが、目標達成には至らなかった。目標達成に向けた更なる取り組みが必要となる。	A	人事の登用は、男女に関わらず職員の能力・実績に基づいて公正・公平に行うものであり、登用の判断基準となる能力発揮の機会を積極的に提供し、職域の拡大を図る。	22.7%
		次世代育成支援特定事業主行動計画周知事業	人事課	周知回数	4回	3回	宇治市次世代育成支援特定事業主行動計画の周知を行った。目標達成に向け、各種研修等で周知を行い、育児・介護休業を取得しやすい環境づくりに努める。	B	宇治市次世代育成支援特定事業主行動計画の周知を行い、育児・介護休業を取得しやすい環境づくりに努める。	4回
		女性消防職員採用拡大	消防総務課	女性消防職員採用数	1名	0名	採用試験申込者84名のうち女性6名の申し込みがあり、1名を合格としたものの、辞退されたため実績としては0名。引き続き啓発を行い女性受験者の増加を図る。	D	女性職員採用人員拡大のため、官公庁合同の就職説明会や公務員・救急救命士の養成を主体とした専門学校での就職説明会へ積極的に参加するなど、採用試験の女性受験者数増加のための啓発を図る。	1名
		女性消防職員職域拡大	消防総務課	女性消防職員の職域拡大	6名	6名	R6年度採用女性職員2名を隔日勤務（消防隊）へ配置し、職域の拡大を図った。現在の女性職員の配置状況としては、消防隊：3名、救急隊：2名、毎日勤務（予防課）：1名。	A	現在の職場配置について検証を行い、更なる職域拡大に向けた検討を行う。	6名
女性のチャレンジ支援	⑭	多様な働き方セミナー実施	男女共同参画課	参加者数	のべ60人	のべ37人	起業・副業したい人を対象に、自分が持っている個性や強みを分析し、それらを戦略的にアピールしていくことを目的とした、①「自信が持てるあなたに変わる」②「顧客を惹きつける！」のテーマで全2回の連続講座を行った。	C	SNSなどデジタル技術を活用するなど、女性の多様な働き方をテーマにしたセミナーを開催する。	のべ60人
		ここからチャレンジ相談実施	男女共同参画課	参加者数	15人	24人	ここからチャレンジ相談を受けた相談者のうち、新たにあさぎりフェスティバルに3人、市民企画事業に2人、ここからチャレンジマルシェ出店に19人つながることができ、相談者の活動を広げる機会とすることができた。	A	女性がチャレンジできる場として、市民企画事業、マルシェ、あさぎりフェスティバルへの企画参加などにつながるなど、相談者のフォローを含め、ここからチャレンジ相談員と連携して相談を実施する。	15人
		ここからチャレンジマルシェ実施	男女共同参画課	開催回数	4回	5回	出店者募集時にセンター事業の目的を提示し、出店説明会でマルシェの開催目的を伝え、センターと出店者が協働したマルシェを開催することができた。また、令和6年12月に宇治商工会議所と共催でマルシェを追加開催した。	A	センター事業に合わせて、チャレンジする女性を支援するためのマルシェを実施する。	4回
		就労支援のためのセミナー実施	男女共同参画課	参加人数	25人	12人	マザーズジョブカフェと共催し、これまで実施していなかった「敬語の使い方」・「電話対応」をテーマとしたが、参加人数が目標に届かなかった。より参加者が集まり就労支援につながるテーマの選定を行う必要がある。	C	マザーズジョブカフェと共催し、就労支援のためのセミナーを実施する。	25人
		女性起業家セミナー等実施	産業振興課	実施回数	1回	1回	女性起業家を講師として招き、何かを始めたいと考えている人向けの連続講座を実施した。	A	女性の起業のためのセミナー等を実施する。	1回

計画課題	推進施策	R6 実施計画事業名	現担当課	R6 成果目標	R6 目標値	R6 実績	R6実施結果及び課題	評価	R7実施計画取組内容	R7 目標値
女性のチャレンジ支援	⑭	紫式部文学賞・同 市民文化賞実施	文化スポーツ課	市民文化 賞女性応 募者数	15人	12人	作品募集チラシを公共施設や書店、コンビニエンスストアなどに送付するとともに、市ホームページやSNSで広報し、応募者数は前年より増加したが、目標値には届かなかった。	B	作品募集チラシ・ポスターを公共施設等に配布し応募を募るとともに、引き続き、市ホームページやSNS広報を行う。	15人
		自立支援事業	産業振興課	掲載回数	12回	12回	城南地域職業訓練センターにおける技術講習への参加催促を図るため、毎月市政だよりで広報を行うとともに、産業会館においてパンフレットを配架した。	A	城南地域職業訓練センターにおける技術講習への参加催促を図るため、毎月市政だよりで広報を行うとともに、産業会館においてパンフレットを配架する。	12回
		宇治市健康づくり・食育アライアンス事業	健康づくり推進課	加入団体数	107団体	113団体	健康づくり・食育関連団体の加入団体数が増加し、目標数を達成することができた。健康づくりや食育の推進および健康づくり・食育アライアンスを普及するため、今後も様々な活動や広報を通じて周知を行っていく。	A	引き続き、健康づくり・食育関連団体に健康づくり・食育アライアンスの加入を促し、イベント等各種事業を通じて加入団体同士の交流を深め、地域での健康づくり・食育活動をより一層活性化させる。	123団体
	⑮	起業カフェ yukichiの実施	男女共同参画課	参加人数	30人	33人	多種多様な活動をしている女性が参加し、活発に意見交換した。1回あたりの参加者も増加傾向にあり、参加者同士のネットワーク形成もできている。	A	起業している女性や、起業しようとしている人、活動を広げていきたい人などの交流を図り、ネットワークの形成や事業展開などについて意見交換する場を設ける。	30人

基本方向3 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現

【宇治市女性活躍推進計画】

【令和6年度の実績】

重点課題：家事・育児・介護の場における男女共同参画のさらなる推進

家事・育児・介護等の場における男女共同参画の啓発のため、男性のための男女共同参画講座として、「男性とパートナー」、「父と子ども」がそれぞれ一緒に参加する講座を開催しました。

例年、男性対象の講座は集客に苦勞することが多いですが、「父と子ども」が参加する講座については「親子で調理」をテーマにすることで、定員を超える参加申込があり、多くの男性に家事・育児について考えてもらう機会を作ることができました。

男性電話相談については、悩みを抱える男性が増加しており、新規相談者が電話相談につながったことから前年度から相談件数が増加しました。

【令和7年度の実施計画】

男性を対象とした家事・育児・介護等への参画促進に向けたセミナーを実施します。男性職員の育休取得率増加を目指すとともに、育児パパセミナーや、市民対象のパパママ教室への男性参加者の増加に努めます。

男性電話相談については、引き続き相談案内カード等による啓発を進める他、相談時間外や面接による相談を希望された場合は、京都府が実施している「男性相談員による男性相談窓口」を案内するため、連携の強化を図ります。

《推進施策》

⑩男性の家事・育児・介護等の参画促進に向けた学習機会の提供／⑪男性のための相談の充実／⑫ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発／⑬仕事と育児の両立を可能にする環境整備／⑭仕事と介護の両立を可能にする環境整備／⑮職場における両立支援の促進

計画課題	推進施策	R6 実施計画事業名	現担当課	R6 成果目標	R6 目標値	R6 実績	R6実施結果及び課題	評価	R7実施計画取組内容	R7 目標値
男性にとつての男女共同参画の推進	⑩	男女共同参画週間UJIのつどい開催	男女共同参画課	—	—	—	基本方向1で実施	—	基本方向1で実施	—
		男性向けセミナーの実施	男女共同参画課	男性参加者数	のべ60人	のべ47人	家事分担・料理をテーマにした講座をそれぞれ1回ずつ開催した。家事分担についてはパートナーと、料理については子どもと講座に参加することにより、男性が身近なところから積極的に家事・育児に参加することなど、男女共同参画について考える機会を提供することができた。	B	男性が家事・育児・介護等に積極的に取り組めるような連続講座を開催する。	のべ60人
		男性の育児参加促進	保健推進課	パパママ教室男性参加者数	250人	158人(男性参加者)	各日程の参加人数 ①婦婦さんの交流会 32名 ②プレママの食事 37名 ③パパとママの沐浴・お世話体験 319名	C	男性も教室等に参加しやすいような方法を検討する。	250人
		男性のための料理教室実施	人権啓発課	参加者数	10人	8人	調理実習教室をきっかけに、固定的な性別役割分担について振り返ってもらうことができた。	B	男性を対象とした料理教室を実施し、男女の役割分担について考える機会を提供する。	10人
		認知症家族支援プログラム・認知症家族支援プログラム0B会	長寿生きがい課	参加者数	130人	106人	認知症家族支援プログラム及び0B会を開催し、介護者同士の交流から心身の安定を得ることができている。ケアマネジャー等と連携によるプログラムの周知啓発が今後も必要である。	B	・認知症家族支援プログラムでは、認知症の介護方法等の学習の機会として、年6回開催。 ・認知症家族支援プログラム0B会では、介護者同士のピアサポートの機会として、月1回開催。	130人
		初期認知症総合支援事業	長寿生きがい課	相談者数	1,300人	1,190人	認知症コーディネーターへの電話・来所による個別相談や認知症対応型カフェの機会における介護者の相談に対応した。認知症介護者の相談先の周知啓発及び効果的なカフェの運営が課題となっている。	A	認知症コーディネーターを市内4か所に配置し、平日9時～17時に相談対応を実施。また、日常生活圏域において、認知症対応型カフェを圏域および市全域の単位で年間を通じて計60回程度実施。	1,300人
		食育事業等への男性の参加者の増加	健康づくり推進課	参加者数	110人	99人	引き続き、今後も男女問わず、幅広い世代を対象にした健康増進事業へ参加を促し、健康意識をもつ市民を増やす必要がある。	A	健康教育事業や健康づくり・食育ライアンス事業において、男性が参加しやすいプログラムを実施することで男性の参加を促し、健康に関する学習機会を提供する。	110人
	⑪	男性電話相談の実施	男女共同参画課	相談件数	48件	37件	相談啓発カードの配布等により啓発を行っており、相談件数は前年度から増加した。京都府においても令和6年度から男性相談が開始されたため、今後も連携を図り、男性相談の周知啓発に努める。	B	名刺サイズの男性相談啓発カードを作成しており、今後も公共施設に配架するなど、男性相談の周知啓発に努める。	48件

計画課題	推進施策	R6 実施計画事業名	現担当課	R6 成果目標	R6 目標値	R6 実績	R6実施結果及び課題	評価	R7実施計画取組内容	R7 目標値
仕事と育児・介護等との両立支援	⑱ ⑲ ⑳	市内事業者への情報発信	男女共同参画課	事業所掲載回数	2回	2回	宇治商工会議所と連携し、「リズム」において市内で女性の活躍や両立支援等を積極的に推進している事業所を紹介したり、労政ニュースで両立支援等の情報を発信した。	A	両立支援等や女性活躍で先進的な取り組みをしている事業所を「リズム」や労政ニュースで発信する。	2回
		労政ニュースの発行	産業振興課	掲載回数	1回	2回	労政ニュース169号に、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正に関する記事を掲載した。労政ニュース171号に、出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金に関する記事を掲載した。	A	労政ニュースに仕事と育児・介護等との両立支援や、ワークライフバランスに関する記事を掲載し、情報提供と啓発に努める。	1回
		放課後子ども教室の支援	教育支援課	参加人数	4,500人	4,218人	地域住民等で構成される推進組織の運営により、放課後等の学校において児童の遊びと学びの場を提供した。教室を持続的に運営するための地域の安定した協力体制に課題があった。	A	平日の放課後及び土曜日の午前中に、地域住民等で構成される推進組織の運営により、子どもに安全・安心な居場所を提供し、自主的な学習及びスポーツ、文化活動、地域住民との交流活動などの支援を行う。また、地域の方の協力を得ることによって地域と学校との連携を図り、子どもが心豊かで健やかに育まれる環境づくりを進める。	4,500人
	㉑	ファミリーサポート休暇周知事業	人事課	男性職員取得者数	350人	365人	ファミリーサポート休暇の周知推進を図った。	A	ファミリーサポート休暇のさらなる周知により、男子職員の子の看護等、男子職員の育児参加の促進を図る。	350人
		年休取得促進事業	人事課	平均取得日数	15日	17日	年休取得日数が向上するよう、職員への周知と、職場全体での取り組みの推進を図ったことにより、目標達成となった。	A	男女共同参画並びに業務における生産性の向上の両視点を踏まえて、職員が様々な角度から内容を理解し、年休取得率の向上を図る。	15日
		育児パパセミナー開催	人事課	開催回数	1回	1回	勤務環境の整備に関する措置として、各所属において、妊娠・出産等申し出た職員に対する個別の周知・意向確認を行った。	A	「育児パパセミナー」を開催し、両立支援制度の活用率の向上を図る。	1回
		男性職員の育児休業取得促進事業	人事課	取得率	30%	58.1%	管理職員へ制度の周知を行う等、育休取得率の向上に努めたことにより、目標達成となった。引き続き、育児休業についての周知を徹底し、育児休業を取得しやすい環境づくりに努める。	A	育児休業に関する制度を周知し、取得の意向を確認するための面談等を実施するとともに職員研修や相談体制の整備等の育児休業に係る環境の整備を行い、さらなる取得率向上を図る。	30%

基本方向4 安全・安心な暮らしの実現

【令和6年度の実績】

重点課題：女性に対する暴力の根絶と相談支援体制の強化

令和3年度から相談担当の女性問題アドバイザーを配置し、予約のいらない電話相談を実施しており、受付時間外の臨時相談を含めて、相談件数は前年度から微増となりました。

「女性のための相談担当者ネットワーク会議」及び「DV対策ネットワーク会議」を開催し、女性問題アドバイザーの役割やDV（ドメスティック・バイオレンス）について周知・情報共有を行うことで、関係課及び関係機関との連携強化に努めました。

オレンジリボン・パープルリボンキャンペーンでは、男女共同参画支援センターの関係団体に協力を呼びかけ街頭啓発を行いました。併せて、セミナー開催時に参加者へ啓発チラシを配付、市役所ロビーでの展示等によりDVや児童虐待の防止への啓発を行いました。

【令和7年度の実施計画】

DVについては、さらに市民の理解を進めるため、オレンジリボン・パープルリボンキャンペーンでのDV対策の啓発をさらに進めるとともに、関係課に対し女性問題アドバイザーの役割とDVについての周知を一層進めます。また、気軽に相談できる窓口として女性のための相談窓口のさらなる啓発に努めます。

「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が令和6年4月1日に施行されたことから、今年度も「困難を抱える女性向けセミナー」を開催し、当事者だけでなく支援者など周りの方も含めて、理解が深まるように努めます。

《推進施策》

⑳性に基づくあらゆる暴力を許さない社会意識の浸透／㉑女性に対するハラスメント防止の強化⇒基本方向2の⑧に掲載／㉒相談体制と被害者支援の充実／㉓関係機関等との連携強化／㉔生活上の困難に直面した女性等への支援／㉕高齢者、障害者、外国人、性的少数者等が安心して暮らせる地域社会づくり／㉖リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する普及・啓発／㉗発達段階に応じた性教育・健康教育の推進／㉘生涯の各時期に応じた心身の健康対策の推進

計画課題	推進施策	R6 実施計画事業名	現担当課	R6 成果目標	R6 目標値	R6 実績	R6実施結果及び課題	評価	R7実施計画取組内容	R7 目標値
女性に対するあらゆる暴力の根絶	㉒	若年層の性暴力被害予防啓発	男女共同参画課	実施	実施	実施	若年層の性暴力被害予防月間（4月）にFMうじの出演とオリジナルポスターの掲示と啓発図書の展示を行った。 11月のパープルリボンキャンペーンで街頭啓発を行った。	B	若年層の性暴力被害予防月間（4月）にFMうじの出演と市政だよりへの掲載、啓発ポスター、関連図書を展示し、11月のパープルリボンキャンペーンでも啓発を実施する。	実施
		オレンジリボン・パープルリボンキャンペーン	男女共同参画課	実施	実施	実施	女性に対する暴力の根絶に向けて、オレンジ・パープルマルシェなど、期間中に街頭啓発を4回実施した。	B	女性に対する暴力の根絶に向けて啓発活動を行う。	実施
		オレンジリボン・パープルリボンキャンペーン	障害福祉課	実施	実施	実施	障害者への虐待や暴力の根絶に向けてチラシを配架した。	B	障害者への虐待や暴力の根絶に向けてキャンペーンで啓発する。	実施
		オレンジリボン・パープルリボンキャンペーンセミナー	こども福祉課	参加人数	50人	43人	「きょうだい児支援で感じたこと」をテーマにセミナーを実施した。令和5年度の32人から若干参加者が増加しているので、引き続き啓発に努める。	B	子どもへの虐待と女性に対する暴力の根絶に向けて、キャンペーンを実施するとともに、期間中にセミナーを開催する。	50人

計画課題	推進実施	R6実施計画事業名	現担当課	R6成果目標	R6目標値	R6実績	R6実施結果及び課題	評価	R7実施計画取組内容	R7目標値
配偶者等に対する暴力の根絶【宇治市DV対策基本計画】	②4	予約のいらない電話相談事業	男女共同参画課	相談件数	100件	133件	火曜日から金曜日までの午前中に「予約のいらない電話相談」を実施したほか、相談時間外の架電に対しても臨時相談として対応し、相談者へ適切な情報提供を行った。	A	平日の午前中の「予約のいらない電話相談」を含め、相談に対応し、適切な情報提供を行う。	100件
		女性のための相談実施	男女共同参画課	相談件数	300件	314件	「予約のいらない電話相談」や臨時相談から、一般相談へ繋がるよう支援を実施した。今後、さらに相談内容に応じて専門相談や関係課・関係機関に繋がられるよう努めたい。	A	「予約のいらない電話相談」や臨時相談から一般相談へ繋ぐことで、より細やかな支援を行い、関係課・関係機関へ繋がるよう努める。	300件
		女性のための相談（専門相談）実施	男女共同参画課	相談件数	150件	105件	専門相談として、相談者が抱える問題に応じた、フェミニストカウンセリング、法律相談、こころとからだの相談を実施した。	B	専門相談として、相談者が抱える問題に応じた、フェミニストカウンセリング、法律相談、こころとからだの相談を実施する。	150件
		相談カード、ステッカーの設置	男女共同参画課	設置箇所	100ヶ所	100ヶ所	関係機関へ設置した相談カード、ステッカーの補充を行った。より女性相談の周知を図るため、設置場所の追加を含めて、設置場所の検討が必要である。	A	設置しているカード、ステッカーの補充を適切に行い、設置場所の拡充を含め、さらに相談窓口の啓発に努める。	100ヶ所
		エンパワーメント支援セミナーの実施	男女共同参画課	参加者数	のべ24人	17人	女性が政策・方針決定過程への場に参画するために役立つスキルを身に付けるため、「心穏やかに働くための怒りのマネジメント～イライラ・ムカムカとの付き合い方～」を実施した。	B	女性が政策・方針決定過程への場に参画する上で役立つ、女性の学習機会を提供するとともに、参加者同士のネットワークづくりを目的として実施する。	25人
		相談支援体制の強化	男女共同参画課	実施	実施	実施	支援が必要な相談者が本庁の窓口で行う手続きに同行することにより、相談者を必要な支援につなげることができた。	B	相談の際、各課の要請に応じて女性問題アドバイザーが同行支援を行う等連携し、必要な支援に迅速につなげるようにする。	実施
	②5	犯罪被害者支援ホンデリング事業	総務課	ホンデリング事業回収箱設置箇所数	17ヶ所	16ヶ所	全国犯罪被害者支援週間（11月25日～12月1日）を中心にホンデリング事業を実施した。また、市政だよりや市HP等による広報の他、パンフレット等を配架し、啓発に努めた。なお、施設の改修工事により回収箱設置箇所が1ヶ所減となった。	A	全国犯罪被害者支援週間（11月25日～12月1日）に市政だよりへの啓発記事掲載や各種の広報媒体の活用等により広くホンデリング事業（本の寄付による支援）への参加を呼び掛ける。	17ヶ所
		女性のための相談担当者ネットワーク会議の活用	男女共同参画課	他課との連携件数	50件	16件	女性のための相談担当者ネットワーク会議を開催し、事例報告を含め関係課職員と情報共有し、連携を行った。連携件数は目標値には届いていないが、相談者を確実に必要な支援につなげることができているため、引き続き、関係課と意見交換を図り、確実に被害者の支援につなげる。	C	DV等の相談があった場合の連携について、関係課で意見交換を行い、連携して支援を実施する。	50件
		DV対策ネットワーク会議の活用	男女共同参画課	他機関との連携件数	15件	6件	DV対策ネットワーク会議を開催し、弁護士・カウンセラーなど各委員から事例報告をしてもらうなど、関係機関職員と情報共有し、迅速な連携を行った。連携件数は目標値には届いていないが、相談者を確実に必要な支援につなげることができているため、引き続き、関係課と意見交換を図り、確実に被害者の支援につなげる。	C	DV被害者の保護や支援について、関係機関と意見交換を行い、連携して支援を実施する。	15件
		困難を抱える女性のためのセミナーの実施	男女共同参画課	参加人数	各20人	32人	講座「『大人の生きづらさ』を生むACE（子ども期の逆境体験）を考える」を開催し、悩みを抱える当事者だけでなく、その支援者を対象としたテーマの講座を開催した。	A	困難を抱える女性に向けたテーマのセミナー実施し、当事者だけでなく、その支援者や市民への理解を深める	30人
		民間団体との協働	男女共同参画課	実施	実施	実施	市内のNPO法人と協議し、現在の状況確認を行うとともに、今後の連携を含めて協議を行った。	B	DV被害者等に支援を行うNPO等との連携を進めるため、市内支援団体の状況把握に努める。	実施

計画課題	推進実施	R6実施計画事業名	現担当課	R6成果目標	R6目標値	R6実績	R6実施結果及び課題	評価	R7実施計画取組内容	R7目標値
困難な状況を尊重する女性社会等づくりの支援と	②6	相談支援体制の強化	保健推進課	実施	実施	実施	妊婦面談により、親子健康手帳交付時に、全数の妊婦と面談し、状況を把握している。妊娠期から支援が必要な人には、支援を開始している。	B	妊娠届出時から産前・産後まで支援が必要な女性を把握し、必要な支援につなぐ。	実施
		相談支援体制の強化	こども福祉課	実施	実施	実施	男女共同参画課や児童相談所等関係機関と連携し、相談時に必要な支援につなぐことができた。	B	児童扶養手当等の相談や児童虐待相談等の際に支援が必要な場合、必要な支援につなぐ等連携を強化する。	実施
		相談支援体制の強化	生活支援課	実施	実施	実施	相談者の困っている状況に応じて、関係機関に繋げる等適切に対応することができた。生活困窮者自立支援制度担当課との連携については、課間の情報共有の難しさがあつた。スムーズに連携していくかが課題である。	B	個々の状況を聞き取り、必要な情報の提供及び助言を行い、生活保護受給者の自立の促進を図る。また生活困窮者自立支援制度担当課と相談支援について連携を図っていく。	実施
	②7	総合支援体制の強化・地域包括支援センターにおける総合相談	長寿生きがい課	実施	実施	実施	高齢者の健康、介護、福祉などの相談に対応し、必要に応じて支援を実施した。高齢者の総合相談窓口としてセンターの更なる周知を行う。	B	高齢者の健康・介護・福祉などの総合的な相談を受け付け、各分野の関係機関とも連携し、個別の相談内容に応じた支援を行う。	3,950人
		健康相談事業	健康づくり推進課	実施回数	150回	69回	前年度と比較し実施回数が減少している。健康相談事業について、市民や関係機関に周知を行う必要がある。	C	保健師等の専門職による健康相談を実施し、関係機関と連携し必要な支援につなげる	150回
生涯を通じた男女の健康支援	②8 ②9 ③0	相談支援体制の強化	障害福祉課	実施	実施	実施	11月に市内2か所目となる新たな委託相談支援事業所を開設した。障害者生活支援センター、指定特定相談支援事業所、身体・知的障害者相談員による相談支援を進めた。また、10月に権利擁護センターを設置し、地域連携ネットワークを構築することにより、本人及び支援者を地域で支え、権利擁護の推進を図った。	B	個々の障害の状態に応じた支援が出来るよう、障害者生活支援センター、指定特定相談支援事業所、身体障害者相談員及び知的障害者相談員による相談支援の充実に努める。権利擁護センターにおいても、相談体制の強化を図り、権利擁護の推進を図っていく。	実施
		相談事業（カウンセラー配置）	教育支援課	相談件数	4,900件	4,366件	スクールカウンセラーの配置により、児童生徒・保護者・教員の悩み相談に適切に対応できた。スクールカウンセラーのニーズが高まっており、学校からは配置時間数の増加を求める声がある。	B	小中学校にスクールカウンセラーを配置して、児童生徒・保護者・教員からの相談にきめ細やかに対応する。	4,900件
		女性の健康支援セミナーの実施	男女共同参画課	参加人数	30人	35人	「教えてDr.（せんせい）！今日から『骨（ほね）活（かつ）』」と題したセミナーとあわせて、精神科医によるこころとからだの相談を実施した。	A	女性の健康週間（3月）のセミナーを始め、複数の企画を開催し、こころとからだの相談も実施する。	30人
		自殺対策セミナーや生きづらさに対応するセミナーの共催	地域福祉課	実施回数	5回	5回	自殺対策におけるゲートキーパーを養成する研修や、自殺対策強化月間に合わせて若年層の自殺をテーマとしたセミナーを開催した。市民向け広報や民生児童委員への参加呼びかけを行い、自殺対策関連セミナーの継続実施及び機会の充実を図る。	A	第2期宇治市自殺対策計画に基づく「自殺者ゼロ」を目標に、誰も自殺に追い込まれることのないまちの実現に向けて啓発を行う。	6回
		自殺対策セミナーの共催	男女共同参画課	参加者数	50人	23人	「思春期・青年期の自傷・自殺対策と援助要請力の育成について」と題した講演会を、地域福祉課と共催で実施した。来場できない方に向け、オンライン配信も実施したが、参加者数が目標に到達しなかった。	C	自殺対策強化月間（3月）に自殺対策セミナーを地域福祉課と共催で実施する。	50人
	健康教育事業	健康づくり推進課	参加者数	2,500人	2,721人	健康教育を行うことで生涯を通じた男女の健康支援を実施した。64歳以下の年齢の参加が少ないため、広報等の工夫が必要である。	A	健康教育を通年で実施するとともに、イベント等において健康に関する普及啓発を実施する。	2,500人	
		子宮頸がん検診・乳がん検診	健康づくり推進課	受診率	子宮頸がん：12.4% 乳がん：16.5%	子宮頸がん：12.9% 乳がん：15.7%	受診率向上のため、対象者の一部に個別勧奨を送付するとともに、国保特定健診対象者全員に各種健診・がん検診の一体的勧奨通知を送付した。受診率は、子宮頸がん検診、乳がん検診ともに増加した。今後も受診率向上に向けたさらなる周知啓発の強化が必要である。	A	がん検診の実施により、市民の健康保持・増進を図り、がんによる死亡率を減少させる。令和7年度は、対象者の一部への個別勧奨、市国保加入者に対する特定健診と合わせた受診勧奨を継続実施する。受診行動につながるような啓発内容を検討し、受診率の向上を図る。	子宮頸がん：13.4% 乳がん：17.5%

基本方向5 協働による男女生き生きまちづくりの推進

【令和6年度の実績】

重点課題：地域防災における男女共同参画の推進

災害時の避難所運営に男女共同参画の視点を取り入れるため、災害対策本部地区班の職員に対して、男女共同参画課職員が研修を行いました。また、京都文教大学の「ともいきフェスティバル」へ参加し、防災に関するクイズ企画を危機管理室と共催で実施し、参加者へ地域防災の啓発に努めました。

UJIあさぎりフェスティバルは、実行委員の協力によって開催することができ、2日間で1,100人の参加がありました。

市民企画事業については、奨励事業、サポート事業はここチャレ相談からつながった方も含め、予定数近くの応募がありました。事業所や自治会を対象とした地域支援推進事業については、前年度も応募がなかったことから、市内の事業所への広報に加え、自治会・町内会へ企画事業チラシ配付を行いました。今年度も応募がありませんでした。

【令和7年度の実施計画】

男女共同参画の視点からの防災に取り組むため、防災パンフレットの配布や地域防災の出前講座や地区班の研修等を活かして、男女共同参画の視点からの地域防災の取組みを進めます。

UJIあさぎりフェスティバルについては、昨年度と同時期の10月上旬に実施します。「ここからチャレンジマルシェ」と同日に開催することで、双方の参加者を増やし、市民活動のさらなる促進と啓発に努めます。

また、市民企画事業やギャラリーステップワンの展示での啓発や、男女共同参画支援センター関係団体の加入団体の増加を促進し、男女共同参画のまちづくりに向けた市民活動を推進します。

《推進施策》

①男女共同参画の視点を取り入れた地域防災活動の推進／②男女共同参画の視点に立った災害時の対応の推進／③男女共同参画のまちづくりに向けた市民活動の促進／④市民等との連携・協働事業の推進

計画課題	推進施策	R6 実施計画事業名	現担当課	R6 成果目標	R6 目標値	R6 実績	R6実施結果及び課題	評価	R7実施計画取組内容	R7 目標値
地域 防災に おける 男女共 同参画 の推進	①	女性問題アドバイザー派遣	男女共同参画課	参加者数	60人	200人	京都文教大学の「ともいきフェスティバル」へ参加し、防災に関するクイズ企画を危機管理室と共催で実施し、子どもをはじめ、大人の方も楽しみながら防災を考える機会とし、地域防災の啓発に努めた。	A	男女共同参画の視点からの防災・減災について、自治会、町内会の会合や地域のイベントなどに出向き啓発する。	100人
		地域防災の出前講座実施	危機管理室 男女共同参画課	実施回数	1回	1回	京都文教大学が主催する「ともいきフェスティバル」に参加し、男女共同参画課と共同して出前講座を実施した。	A	男女共同参画課と共同して、男女共同参画の視点に立った地域防災に関する出前講座を実施する。	1回
	②	避難所運営研修等の実施	危機管理室 男女共同参画課	実施	実施	実施	地区班研修の際に、男女共同参画課へ講師を依頼し、男女共同参画の視点での避難所運営について説明を実施した。	B	男女共同参画の視点に立った避難所運営に取り組むことができるよう、男女共同参画課職員を講師とした地区班研修を実施する。	実施
市民との 協働の 推進	③④	あさぎりフェスティバルの実施	男女共同参画課	実施	実施	実施	あさぎりフェスティバルを実行委員会形式で開催し、多くの市民、地域の団体から参加があった。ここからチャレンジマルシェと同日に開催することで、家族連れなどあらたな来場者を獲得することができた。	B	実行委員会形式によるあさぎりフェスティバルを開催する。	実施
		男女共同参画支援センター関係団体交流会実施	男女共同参画課	登録団体数	31団体	30団体	団体の後継者不足により、センター登録団体から退会する団体もあったが、新規登録が1団体あり、前年度と同数の登録となった。	A	関係団体への登録要件を緩和する等により、登録を促進し、団体間の交流と連携を推進する。	31団体
		市民企画事業の実施	男女共同参画課	実施事業数	8事業	7事業	奨励事業とサポート事業では、新規開催団体もあり目標に近い事業数を開催できたが、地域推進支援事業については0件であった。地域推進支援事業については、自治会、町内会への周知方法の見直しが必要である。	B	市民や自治会、団体等に対し、市民企画事業として奨励事業や地域推進支援事業、サポート事業の実施を促進し、協働して男女共同参画を推進する。	8事業
		ギャラリーステップワンにおける展示の活用	男女共同参画課	実施事業数	10回	17回	展示ごとに男女共同参画との関連を明示し、観覧者への啓発に努めた。一部出展者からはセンター事業やセンター展示への協力も得られた。	A	市民から男女共同参画の推進に資する活動成果や作品を募集し、展示を行う。	10回

計画課題	推進施策	R6 実施計画事業名	現担当課	R6 成果目標	R6 目標値	R6 実績	R6実施結果及び課題	評価	R7実施計画取組内容	R7 目標値
市民との協働の推進	③③	男女共同参画による地域コミュニティ活性化に向けた取組の推進	市民協働推進課	実施	実施	実施	男女共同参画による地域コミュニティ活性化に向けて、町内会等との意見交換を行った。	B	男女共同参画による地域コミュニティ活性化に向けて、町内会等との意見交換を行う。	実施
	③④	地球温暖化対策推進パートナーシップ会議(ecoット宇治)との協働	環境企画課	女性会員の増	9人	7人	新規会員の登録がなかったため、女性会員の増加にはつながらなかった。	B	男女が対等な立場で参加できる内容を目指すとともに、イベント等を通じて活動内容を周知し、新たな女性会員の参加を促す。	9人

Ⅶ. 男女共同参画の推進に関する市民アンケート調査について

1. 調査方法

16歳以上の市民 1,000人を年齢ごとに無作為抽出(過去にアンケートを送付した方を除く)

2. 回収結果

有効回収数:227件

回収内訳:郵送172件 オンライン55件

有効回収率:22.7%

3. 調査時期

令和7年2月～3月

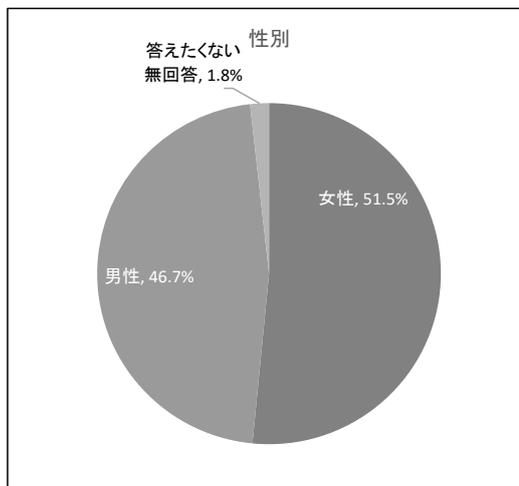
4. 調査結果

※調査結果は、回答者数を基数にした百分率(%)で示しており、小数点第2位を四捨五入していますので、内訳の合計が100%にならない場合があります。

(1) 性別

単位・人

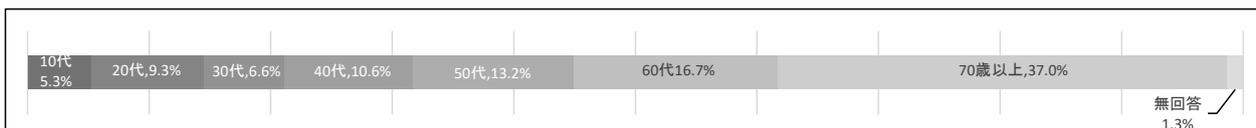
	女性	男性	答えたくない 無回答
回答数	117	106	4
割合	51.5%	46.7%	1.8%



(2) 年齢

単位・人

	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70歳以上	無回答
回答数	12	21	15	24	30	38	84	3
割合	5.3%	9.3%	6.6%	10.6%	13.2%	16.7%	37.0%	1.3%



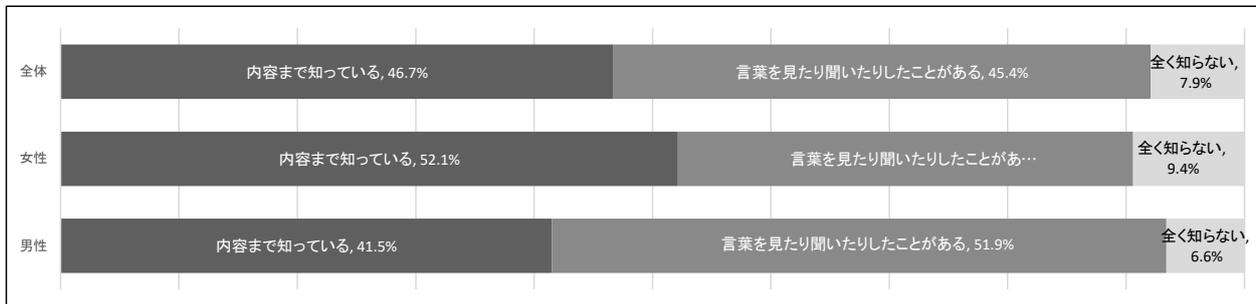
(3)「男女共同参画」という言葉について

	内容まで知っている	言葉を見たり聞いたりしたことがある	全く知らない
回答数	51	129	47
全体	22.5%	56.8%	20.7%
女性	23.9%	49.6%	26.5%
男性	21.7%	64.2%	14.2%
その他	0.0%	75.0%	25.0%



(4)「ジェンダー」という言葉について

	内容まで知っている	言葉を見たり聞いたりしたことがある	全く知らない
回答数	106	103	18
全体	46.7%	45.4%	7.9%
女性	52.1%	38.5%	9.4%
男性	41.5%	51.9%	6.6%
その他	25.0%	75.0%	0.0%



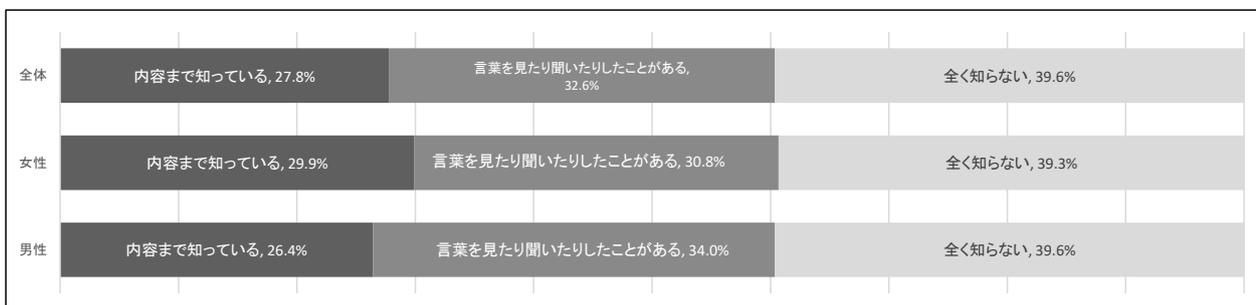
(5)「ワークライフバランス」という言葉について

	内容まで知っている	言葉を見たり聞いたりしたことがある	全く知らない
回答数	87	87	53
全体	38.3%	38.3%	23.3%
女性	33.3%	38.5%	28.2%
男性	44.3%	36.8%	18.9%
その他	25.0%	75.0%	0.0%



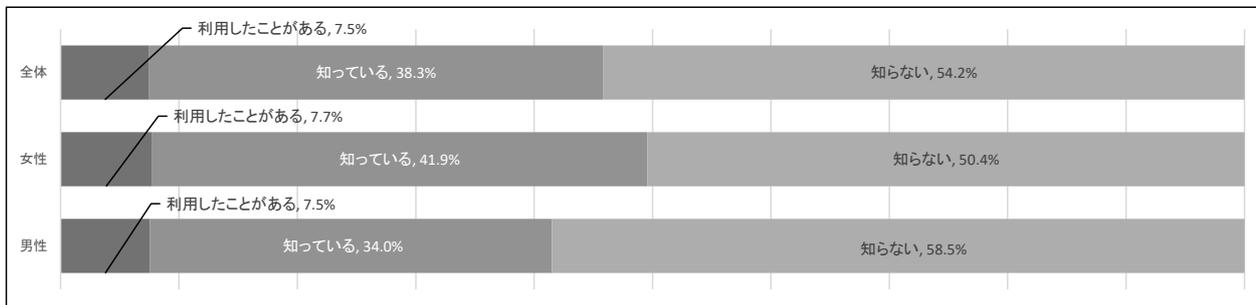
(6)「デートDV」という言葉について

	内容まで知っている	言葉を見たり聞いたりしたことがある	全く知らない
回答数	63	74	90
全体	27.8%	32.6%	39.6%
女性	29.9%	30.8%	39.3%
男性	26.4%	34.0%	39.6%
その他	0.0%	50.0%	50.0%



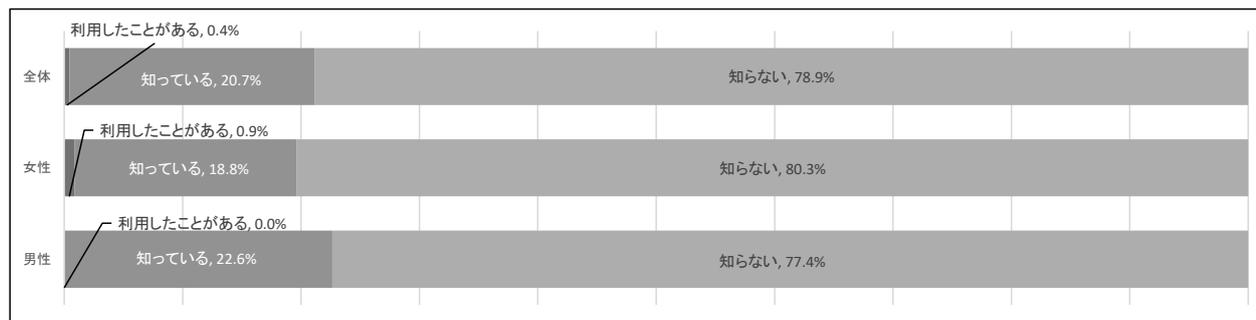
(7)「男女共同参画支援センター(ゆめりあ うじ)」について

	利用したことがある	知っている	知らない
回答数	17	87	123
全体	7.5%	38.3%	54.2%
女性	7.7%	41.9%	50.4%
男性	7.5%	34.0%	58.5%
その他	0.0%	50.0%	50.0%



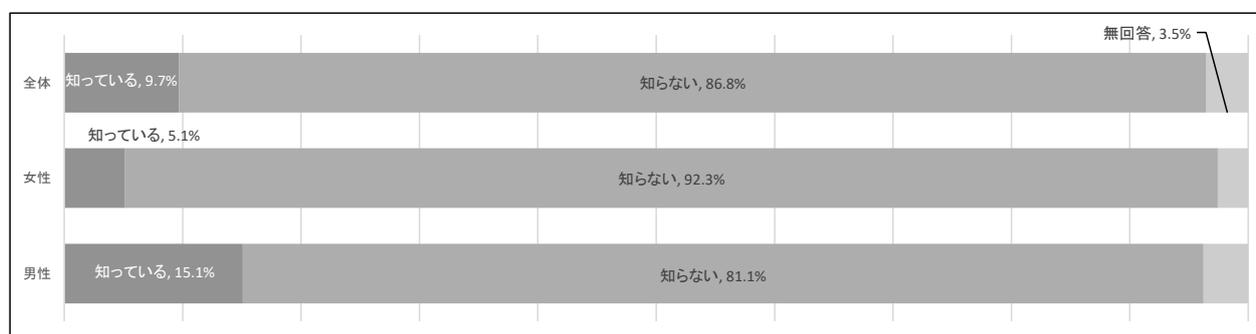
(8)「女性のための相談」について

	利用したことがある	知っている	知らない
回答数	1	47	179
全体	0.4%	20.7%	78.9%
女性	0.9%	18.8%	80.3%
男性	0.0%	22.6%	77.4%
その他	0.0%	25.0%	75.0%



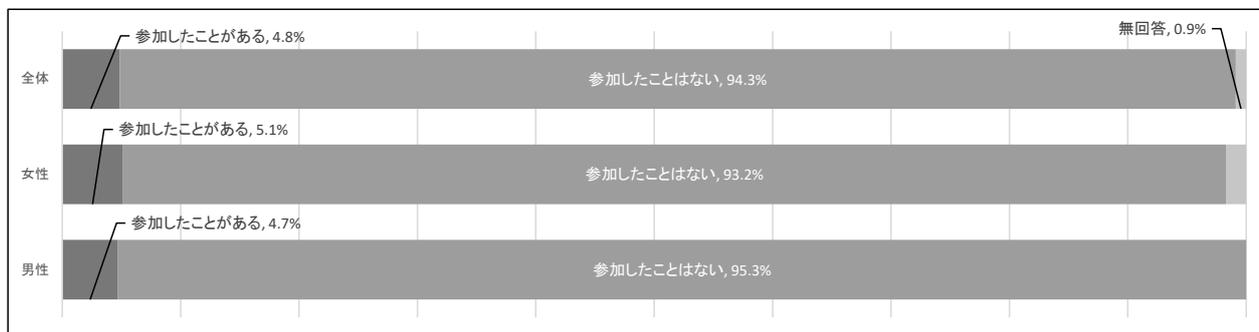
(9)「男性のための電話相談」について

	利用したことがある	知っている	知らない	無回答
回答数	0	22	197	8
全体	0.0%	9.7%	86.8%	3.5%
女性	0.0%	5.1%	92.3%	2.6%
男性	0.0%	15.1%	81.1%	3.8%
その他	0.0%	0.0%	75.0%	25.0%



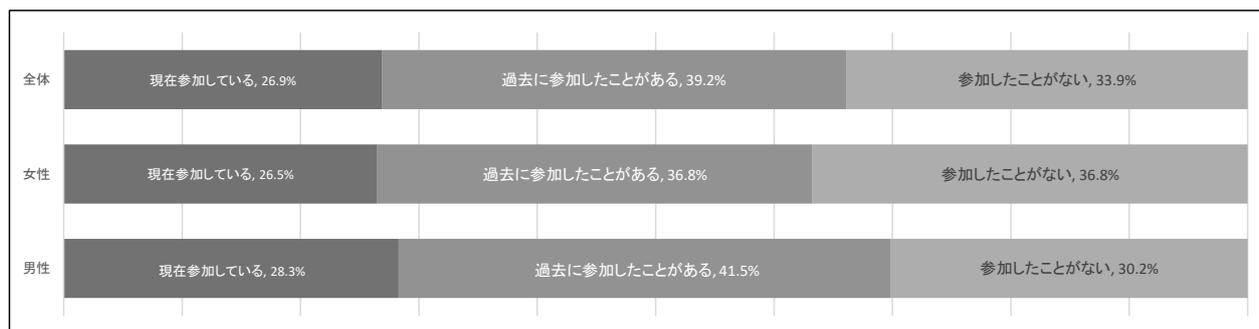
(10)「センターが主催するセミナーや講演会」について

	参加したことがある	参加したことはない	無回答
回答数	11	214	2
全体	4.8%	94.3%	0.9%
女性	5.1%	93.2%	1.7%
男性	4.7%	95.3%	0.0%
その他	0.0%	100.0%	0.0%



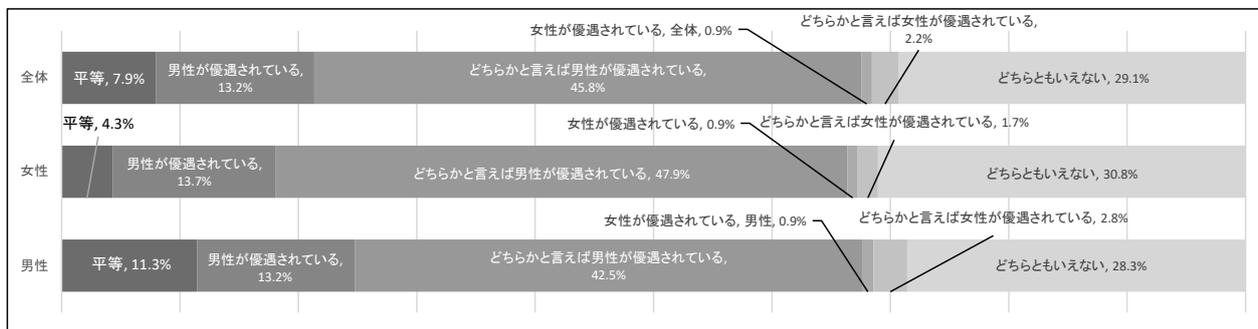
(11)「地域活動への参加状況」について

	現在参加している	過去に参加したことがある	参加したことがない
回答数	61	89	77
全体	26.9%	39.2%	33.9%
女性	26.5%	36.8%	36.8%
男性	28.3%	41.5%	30.2%
その他	0.0%	50.0%	50.0%



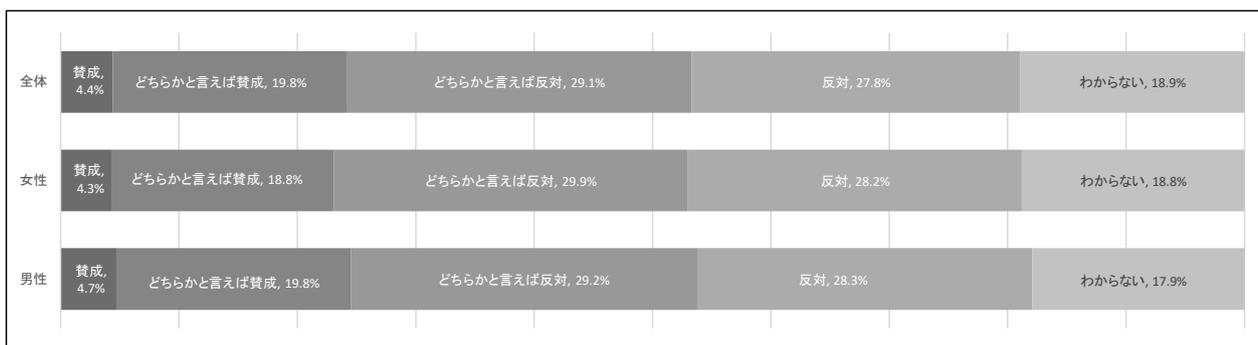
(12)「社会全体での男女の地位」について

	平等	男性が優遇されている	どちらかと言えば男性が優遇されている	どちらともいえない	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	無回答
回答数	18	30	104	66	2	5	2
全体	7.9%	13.2%	45.8%	29.1%	0.9%	2.2%	0.9%
女性	4.3%	13.7%	47.9%	30.8%	0.9%	1.7%	0.9%
男性	11.3%	13.2%	42.5%	28.3%	0.9%	2.8%	0.9%
その他	25.0%	0.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%



(13)「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考えについて

	賛成	どちらかと言えば賛成	どちらかと言えば反対	反対	わからない
回答数	10	45	66	63	43
全体	4.4%	19.8%	29.1%	27.8%	18.9%
女性	4.3%	18.8%	29.9%	28.2%	18.8%
男性	4.7%	19.8%	29.2%	28.3%	17.9%
その他	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%



(14) 女性に対する差別や男女の格差を感じたこと、日頃感じていること（自由記述）

No		性別	年齢
1	外で同じだけ働いていても、家庭内の事や、育児は女性の負担が大きい。とくに休日は、男性は休日だが、女性は休日にならない。	女性	40代
2	13番で思う解答がありませんでした。これからは働く人手も足りなくなると言われています。仕事を続けたいと思っている人は続けられればいいし。子供が小さい時は家に居たいと思う人はそうしたらいいと思います。一概に男性は仕事、女性は家にとは、思いません。家に居る人は、地域のサポートをしたりとお互いに助け合っていたらと思います。	女性	70歳以上
3	給料、家庭での役割	女性	60代
4	○女性は、出産や育児、又、生理等で、社会で働く事に、妨げとなる事があるのは、否めない。一方、父親は、母性がなく（？）子育てでは、圧倒的に母親より難しいと、自分自身の経験では感じている。（平等であって欲しいが、生物学的には課題がありそう？）○現在は、社会において、自身の身の回りで女性差別は、ほとんど感じない。○自身は、家事が好きで、逆に妻が外で働くのが合っているようで・・・。個人の得手不得手もありますね。	男性	50代
5	賃金格差	女性	50代
6	市役所に行っても偉いさんは大体男の人が多く感じています。男女共同参画とはどんな作業をしているのかわからない何をするといいですか。	女性	70歳以上
7	女性に対する差別も男女格差もほとんど感じないのにその事をとりあげている事事態が意識しすぎてるのではないのでしょうか	女性	60代
8	特にありませんが生きづらさを感じておられ、困っている方々にとっては、相談の場があることが心強いことではないかと思えます。	女性	70歳以上
9	「男女の差別」について、数値での平均では無く、人間として、肉体的、精神的にその特性を生かし、充実させた上での、両性が最大限に生かせるよう互いに助け合い、理解することこそ、大切だと思う	男性	70歳以上
10	どちらとも言えないが…例えば女であることを利用している人もいれば弱い立場にある人を追いつめていてるところを見ることもある。男が女がどうというより人としてどうかと言いたくなる人が増えた。	男性	40代
11	時代にあった「平等」といってますが、子育て・仕事etc、まだまだ女性に負担があります。又、男性は、職場の子育てについてなかなか理解を得られず、役職や昇任etcに影響をあたえられています。この様な状況で、平等とはいえません。	女性	50代
12	女性のキャリアとして子育てしながらの仕事、というテーマが職場などで語られるが、そもそも子育ては夫婦で行うものなので、女性にだけそのテーマが話されることに違和感がある。	女性	30代
13	職場に共働きの夫婦の方もいますが、家庭や子供に何かあると、必ず母親の方が早退します。また夫婦も100%ご主人の方が上位のポストに就いています。男性の育休も少なからず取る人もいますが、本音では皆、迷惑しています	男性	50代
14	男性と女性、身体的、生理機能的に違いがあるのは確かであり、本当は、お互いの違いを補い合える社会、学校、家庭であるべき。男女の違いに限らず、100人居れば100人とも個性が違う。誰もが皆、自分以外の人を認める世界がベスト	女性	60代
15	上司は男性がどこでも多いので、女性の健康問題について相談しづらいように思う。	男性	30代
16	賃金の格差	女性	40代
17	現代は男女共一技的には平等に近いと思われます。但し、男性、女性、共、それぞれ、思考、行動力に異なっています。	女性	回答なし
18	体操競技…男子鉄棒で女子ない。段違い平行棒は女子あって男子ないなど。理由はあとづけになってしまう。	男性	50代
19	正規従業員の賃金格差、昇進等、物価高、教育費etcで、夫だけでは収入が足りないと思います。	男性	60代
20	差別というよりは、それが性差と混同されて大きな問題として扱われている（ニュース）ことに疑問を感じている。	男性	20代
21	やはりまだ男女の格差は働き方、勤務時間等に男女の子育てや家事労働の格差は大きいと思う。	女性	70歳以上
22	若いお父さんがだっこベルトで赤ちゃんを抱いているご夫婦を見ると、ほほえましいと思う反面、違和感を覚えるのは、大正生まれの親に、昭和時代に育てられた、無意識に男尊女卑の精神が染みついていてのかもしれない。女性の中にも「女性に対する差別」があると思う。	女性	60代
23	私（89才）若い時代（10代-30代）と異って女性の差別がなくなってこのまじい事です。男女の格差が、より、一そうなくなってもらいたい。	男性	70歳以上
24	・賃金格差・産休、育休の利用差や制度・少し違うかもだが単身者と既婚者との対遇差（制度）	女性	50代
25	男女平等の考え方	男性	70歳以上
26	もう90才近いので特にありません	女性	70歳以上
27	・男女は、体力的に差がある為、どうしても格差は発生するのでは？と思いますが、その差を男女互いが協力していくのがよいと思います。まずは、人として差別しないことが大事だと思っています。・給料の差（学れきの差）はまだあるのでしょうか？	男性	70歳以上

(14) 女性に対する差別や男女の格差を感じたこと、日頃感じていること（自由記述）

No		性別	年齢
28	我家では家事は夫婦どちらも手が空いている方がするのですが、友人達の話では、夫は、何もしないという声がほとんど。男性の意識改革も必要であるが、女性側も共にするという意識改革が必要かと思う。	女性	70歳以上
29	ほとんど感じていない。	男性	70歳以上
30	今は未就であり特に感じない	男性	70歳以上
31	自分を含め男女の差別より、年寄りのわがままを何とかしてほしい	男性	70歳以上
32	自宅にて『名もなき家事』について、よく感じる。	女性	60代
33	女性専用車両があるが男性も乗っている	女性	10代
34	個性が活かされる時代となりつつありますがまだ昔からある差別・格差は残ってます。	女性	60代
35	女性に対する差別、格差などは私の周りではあまり感じた事はありません。	男性	70歳以上
36	私共は年令的にもう過ぎた事なのですが時代はもはや変わったと感じています。子供が置き去りにされない様に常にバランス感覚を大切にしたいと思います。	女性	70歳以上
37	〇シングルマザーの場合家に男性がいけないという事で訪問被害にあう可能性がありそうな気がします。〇男性、女性に分けず、出来る方がやっていけたらいいのではないかと思います。	女性	60代
38	特に京都において女性に対する差別が本音のところではあると思う。	男性	60代
39	殊更に感じたことはない。そもそも差別とは、ステレオタイプに当てはめて相手を論ずることであり、男女という関係は前提から差別を伴うものだといえる。人は差別の中で自身の役割やかけがいのなさに気付いていくべきであり、それは平等とは縁のないものかもしれないが、平等であることよりも価値あるものであるはずだ。その為、人は差別や格差を論ずる前に己の固有性を自他から認識されることが先決である。	男性	20代
40	お互い助け合って生きていきたい。	女性	70歳以上
41	現在、仕事等、リタイヤしているので特に差別、格差について感じていないが、まだまだ男女の格差は、あるのでは！？	男性	70歳以上
42	給与の低さ	女性	10代
43	社会を見ると女性の進出はすばらしく差別するところは見えず、男性が何んだか小さく見える。女性は強くなっている。	男性	70歳以上
44	「男性を立てる」という意識が自然と根付いていると思いますし、また女性の喜びでもあると感じます。「差別」や「格差」の言葉については、悪い印象を抱いている方が身近に多いような気がしています。	女性	40代
45	私の若い頃に比べたら女性の地位は上ったと思いますがそれでも就職等を見ていると、まだまだ女性は難しい事が多いと思います。家庭内では女性のする事が多すぎて、娘は出来ないとの事で未婚です。	女性	70歳以上
46	男女とか年齢、人種とか全く関係なく能力の高い人が優遇されるべきです。それこそが平等な社会だと思います。	男性	70歳以上
47	・町内会の雑用はすべて女性が担当・そもそも、性差があるのだから差別（区別）はあって当たり前なのに、すべて男女平等を求める社会は女性が生き辛だけかと・・・	女性	30代
48	☆正社員の給料☆天皇が「男性」しか考えていないこと。	女性	50代
49	言葉を選んで会話する事が苦痛	男性	70歳以上
50	昔も今もさほど女性の立場がよくなつとは思えない。	女性	60代
51	私のパート先での事ですが、正規職員は男性が多い、パートは全員女性、賃金も差があるらしい、差別は全く感じないですが、30年～40年前からは随分、認識が変わっていると思います、今後も徐々に変化していくと思う、自分自身もアップデートしていきたい、郵送している時点ですでに遅れているのかも？	女性	50代
52	同性介護 介護の現場は、お給料が低いのでやっぱり男性が少なく、同性介護の原則が守れないことが多い。なのに女性はパートだったりアルバイトだったりする。	女性	20代
53	企業や各種団体の幹部の多くは未だ男性が多くを占めています。社会の中核を担う女性が少ない原因を分析して地方自治体でも実現可能な施策を進めてください。目に見える形での「女性差別」はほぼ解消されていると思います。	男性	60代
54	企業の給与	男性	40代
55	私が所属する職場では、事務職員の大半が女性であり、5年任期や派遣で構成されており、退職後も人出不足の際は呼び戻されることがある。対して部長など管理職は男性であり、その格差を考えさせられる。本部では、事務総長が男性であり、ハラスメントが横行し、女性職員の退職者も出ている。	男性	30代
56	差別は絶対にゆるされることではないし、あってはならないが、男と女の違いはあってよいし、あったらよいと思うが、今日、「違い」と「差別（格差）」が、少し混同しているような気がする。	男性	70歳以上
57	もっと差別をしない環境づくりが必要であると思います。	男性	70歳以上
58	男女の格差はあると思うが、男女の能力に差があったり向き不向きがあると思うので、それを問題視しなくても良いのでは、と思う。家でも社会でも、男性は頼られたらがんばろうとしてくれるし、守ろうとしてくれるだろうし、そしたら女性は安心して好きなことができると思う。差別、格差というより役割分担と思う	女性	60代

(14) 女性に対する差別や男女の格差を感じたこと、日頃感じていること（自由記述）

No		性別	年齢
59	80才の女性ですが、女性に対する差別に育っていますので、子供たちの事について、あまり私達の生活の拘りにならずに平等にやっていきなさいといっています。	女性	70歳以上
60	おまえと言われ、差別ではないと何十年も直してくれない。自分は言われるとムツとする。子供（息子）にも同じ。…となると男女平等？	女性	50代
61	頭の中では「女性に対する差別は、あってはならない」と考えているが、行動において、無意識に「差別」的行動が出ることもある。	男性	70歳以上
62	特に感じた事は、ありません	女性	60代
63	母子家庭の方が支援金が多かったり、父子家庭の方が少なかったりそこで男女の格差を感じます。（テレビで見ていると考えさせられました。なんでだろうとか働けなかったらどうするんだろうと思いました。）	女性	70歳以上
64	○公務員時代は妻に家庭・子育てをまかせていた。○年金生活に入ってから、自分の趣味と家事をガンバっています。	男性	70歳以上
65	アンケート調査に選んで頂き申し訳ないです。広報も一応読ませて頂いているのですが毎日の生活（体の不調）で一杯です。昔あたり前に受け止めていた事が、時代が変わり女性も生きやすくなったと思います。	女性	70歳以上
66	シングルマザーの方が、シングルファザーよりもかなり多いと思う。その中で貧困の家庭も多くあります。その状況下をみても、女性の生活が難しいのが分かる。これも女性が平等でない事わかります。子供の為にもっと支援改善施策が必要であると強く感じます。	男性	70歳以上
67	あまり感じていない	女性	70歳以上
68	女性が家事・育児がメインになっていること（どちらもフル勤務の場合）は、男女の格差を感じる。	女性	30代
69	お給料、昇格 女は前に出づらい	女性	20代
70	男性より女性の方が賃金かせげない。男女ともに同じ条件の会社で働いているが、子どもの事や家庭の事でなかなか自由に働けない。男女という問題ではないが、学校のPTAなど参加しなくてもいいように宇治の予算でなんとかしてほしい。とりあえず時間がない。	女性	30代
71	夫は外で働き、女は家庭を守るという考えについては昔はその通りだと思っていましたが、今の世の中は男も女も平等で男も女も外で働いたり女だけ子育てをするのではなく男の人でも子育てをしたり家事もするべきだと思います。	女性	60代
72	・女性の社会進出や地位向上は進んでいると思う。また、育休、産休に対する認知も進んでおり、女性に対する差別も少なくなっていると感じる。	男性	50代
73	・差別や格差を感じたことはありません	男性	50代
74	・子どもの頃に比べたら、男女の格差はなくなりつつあると思う	男性	30代

(15) その他、男女共同参画について自由な意見

No		性別	年齢
1	近くに気軽にスポーツ出来る所があるといいなと思います。	女性	70歳以上
2	宇治市の男女共同参画に関する取り組みは、自分のアンテナの問題もあってか、ほぼ知りませんでした。今後も、色々な形で、外に向けて発信して行って頂きたいと思います。	男性	50代
3	男女共同参画と言う言葉も初めて聞いたのでどんなことをされてるかも知らないのでもっと知らせてほしい	女性	50代
4	講話等開催してもいいのですが、机上の空論だと考えます。	女性	50代
5	平日では行けないし、動画やネット配信してもらえればありがたいです。	男性	50代
6	以前にゆめりあうじて上野千鶴子さんの講演があった時、申し込み多数で抽選にはずれました。またその様な企画があればお話を聞きたいです。	女性	70歳以上
7	女性が普段不平等に感じていること、男性への希望などの啓蒙活動があればいいと思う。	男性	30代
8	イベントの取組も知らないのでも今後参加するようにしたい。	女性	70歳以上
9	介護中に付、不可能です。	男性	60代
10	パートナーとの共同参画の話を、パートナーや職場の上司や、メンバー等が色々な場面で協力が必要だと思わせるストーリーの映画や、講演会を、気軽に見聞出来る所を増やして欲しい	女性	70歳以上
11	男女平等の働き方の考えを聞きたいです。	男性	70歳以上
12	男女共同参画支援センターがあること自体、皆さんが知っているのでしょうか？お話も大事だと思いますが、楽しい、にぎやかなイベントは参加者がふえることにつながる！と思います。駅前フリーマーケットで購入された方にイベント参加券を配って（人形げきやマジック・ストレッチ体そうなどに参加してもらうなど、体力測定など）知ってもらおうとか、どうでしょうか。	男性	70歳以上
13	魅力のあるものが望ましい。	男性	70歳以上
14	野々村友紀子さんの講演	女性	60代
15	あまりくわしくはわかりません。わかりやすいイベントなどから参加したいです。	女性	60代
16	私は72才の高齢者なのでこれから人生を楽しく生きる事の話く聞きたいです。	男性	70歳以上
17	・見た目での差別などの思いこみでの考えをどう乗りこえるかというようなセミナー・アンガーマネジメントのセミナー他	男性	60代
18	健康上の問題もあり参加出来る状況にない！	男性	70歳以上
19	職業別に女性の方々の意見が聞きたい。女性医師、大学教授、裁判官、管理栄養士、代議士、報道関係者、女性弁護士等・・・・・・・・	男性	70歳以上
20	正直、どこが主催しているイベントか把握せずに参加している事もありますし、「男女共同参画」という言葉を目にする事もよくありますので、自然とどこかで参加しているのかもという印象を持っています。これからは様々な企画やイベントを楽しみにしております。	女性	40代
21	年寄りの為行けない	男性	70歳以上
22	子供さんから年配の方までが楽しめる音楽の集りをもっと広めたら楽しいと思います。音楽のジャンルはクラシック、ポピュラー、歌謡曲なんでも。ジャンルは問わない。みんなが楽しめるもの。プロ、アマ問わず。とにかく楽しくやりましょう。せいぜいお金がかからない内容で。	女性	70歳以上
23	バリアフリー 車イスで参加できるかどうか。	女性	20代
24	市役所で働く女性 内容は給与に不満はないか。男性との差について本心を聞かないと、又言わないと、行政も企業もかわらないと思います。	男性	40代
25	高知東生氏の講演を聞いてみたいと思う。	男性	30代
26	「みんな違ってみんないい」という視点の話があればいいです。	男性	70歳以上
27	特にない 男女平等、という人達が集まる所に興味ない	女性	60代
28	社会の中では、男、女平等であり男らしさ、女らしさも大切ではないでしょうか	女性	70歳以上
29	心と身体の健康、男女共同参画社会が両立するのか、各家庭での女性家事負担の割合いを可視化するべき。	女性	50代
30	所属する集合体（家庭、企業の職場、官庁、学校等）によって様々な差別が存在し、それらが相互につながっている。模範となる国の実例を参考にしようか。	男性	70歳以上
31	DV事件などがたまにニュースになるけど、日常的には実感がありません。	男性	70歳以上
32	センターの名称が、インパクトが全く有りません。だから全く知りませんでした。何か、標準の言葉を組み合わせただけ弱いですね。もっと力強いネーミングと強力な推進をお願いします。宜しくお願いします！！	男性	70歳以上
33	参加してみたいとはどんなイベントでも思うけど時間がない。宇治市は子育て世帯をもっと手厚くしてほしい。特にシングルは子ども食べさせるので精一杯です。	女性	30代
34	男女共同参画の言葉は洛タイ新聞等で時々活動等の文字を読みますが、誰でも入会出来るのか？わかりません。	男性	50代

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する満足度.....	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ててほしいか.....	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。

性別で見ると、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(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。

性別で見ると、「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。

性別で見ると、「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する満足度

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。

不満を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。

性別で見ると、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ててほしいか

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、女の子と男の子とは、5.7ポイントの差がみられています。

性別で見ると、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。

性別で見ると、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）

「頑張っておりたい」「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、ばかにするなどのところへの暴力」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割以上の方が、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、現実には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、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。

「特に何も無い」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。

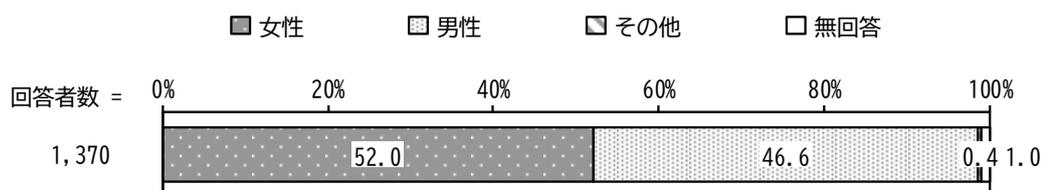
Ⅲ 調査結果

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。

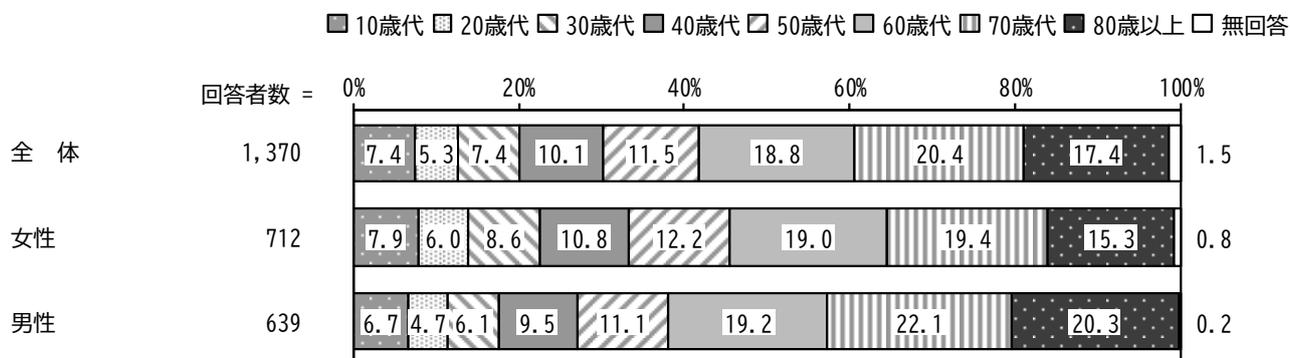
「女性」の割合が52.0%、「男性」の割合が46.6%となっています。



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。

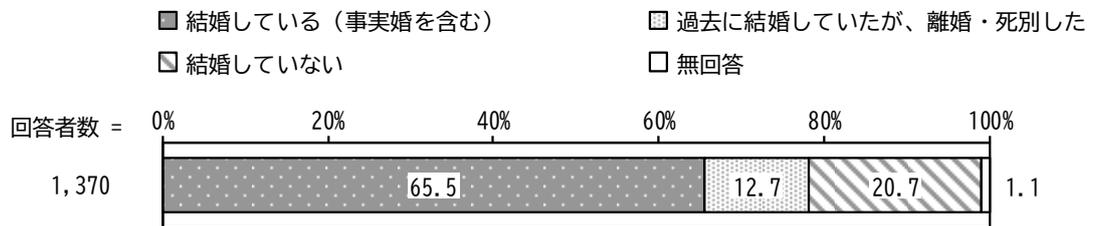
性別にみると、「80歳以上」で男性の割合が高くなっています。



問3 あなたの現在の配偶関係（1つ選んでください）

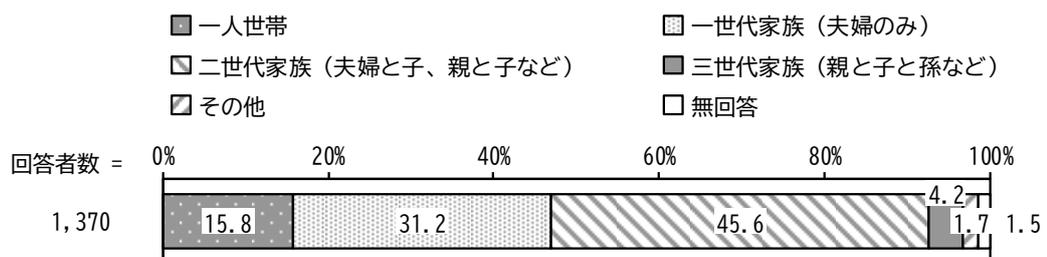
※事実婚とは、婚姻届を出していないが事実上の婚姻状態にあることをいいます。

「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）

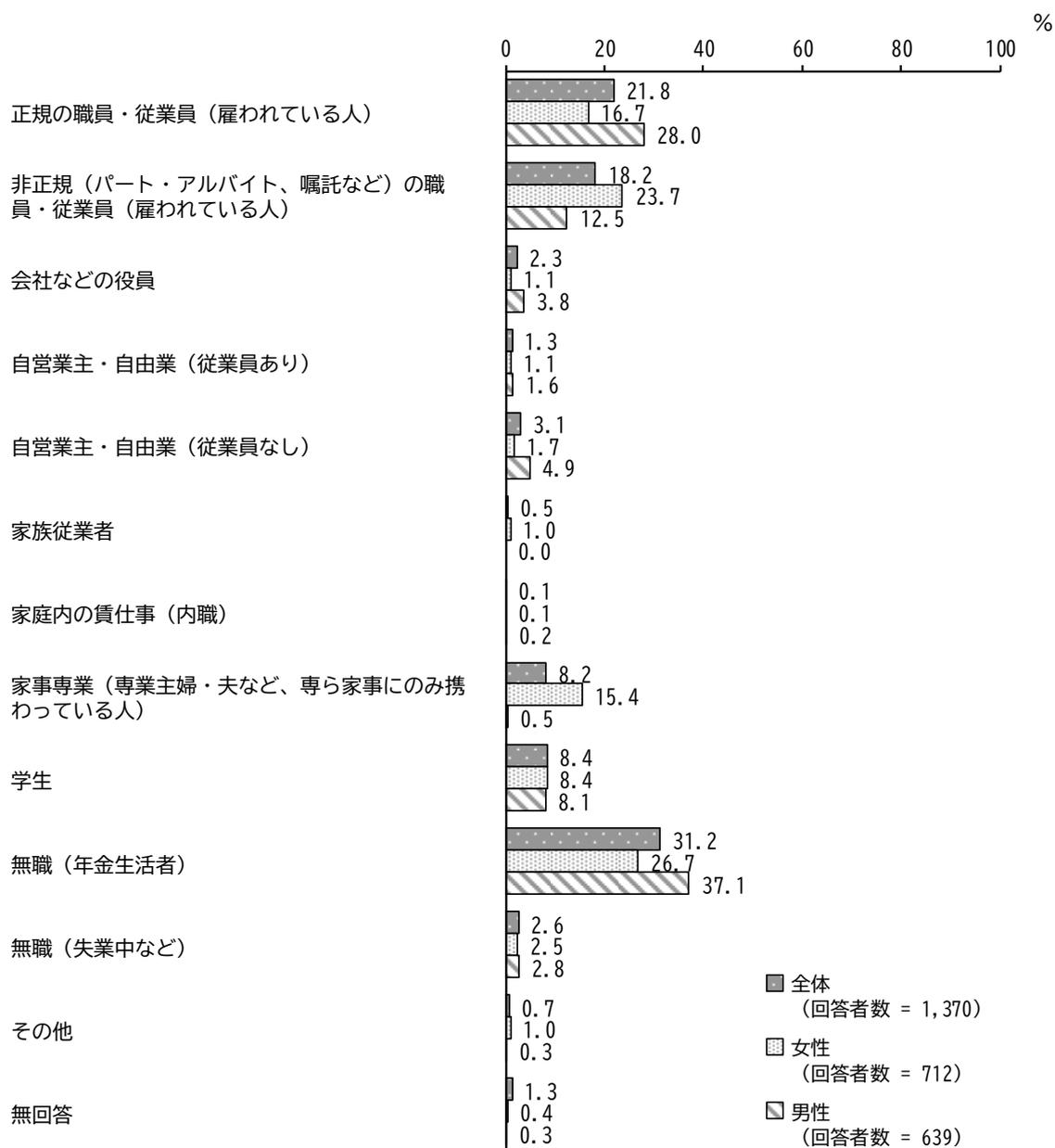
「二世世代家族（夫婦と子、親と子など）」の割合が 45.6%と最も高く、次いで「一世代家族（夫婦のみ）」の割合が 31.2%、「一人世帯」の割合が 15.8%となっています。



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。

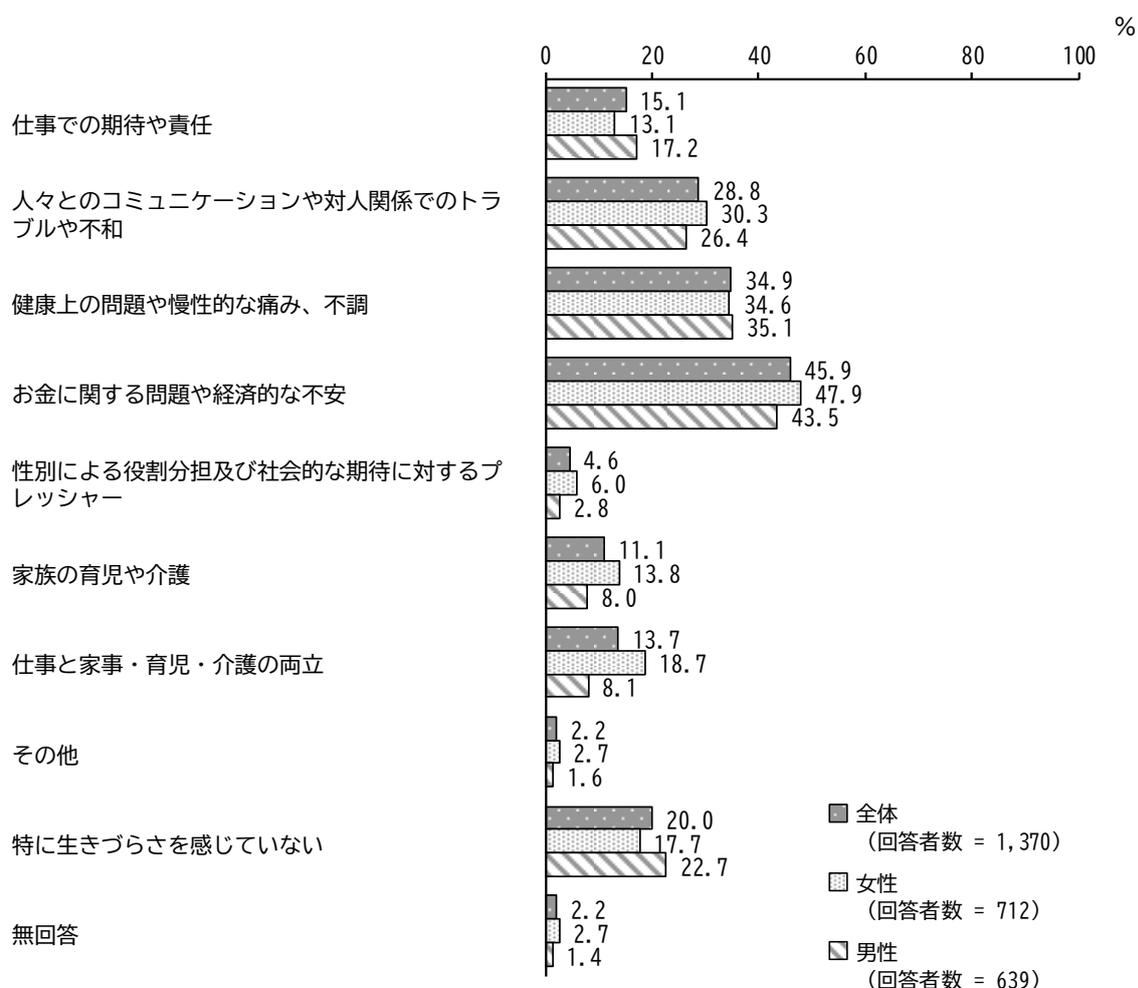


(2) 男女共同参画の意識について

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。

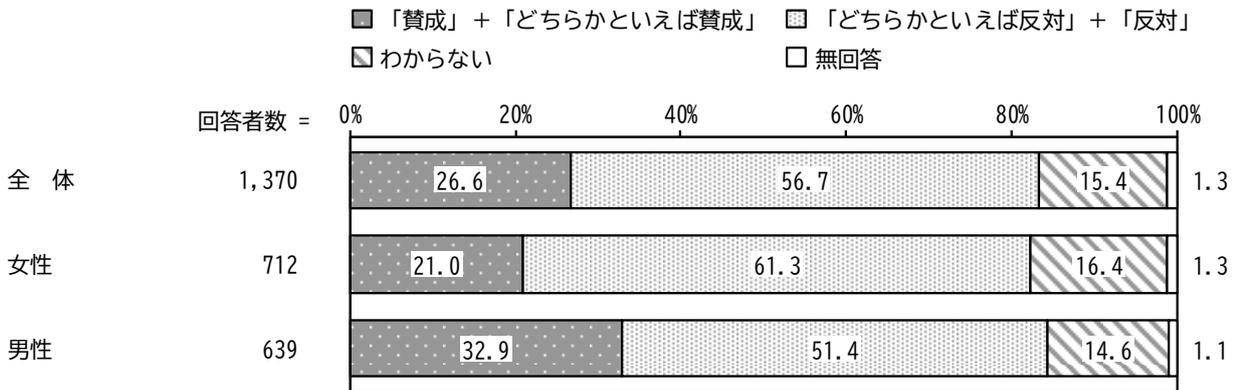
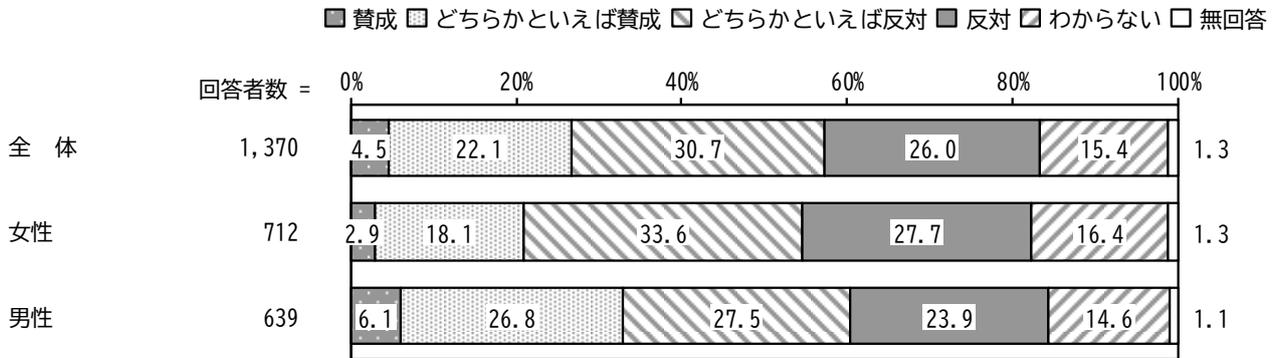
単位：％

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)

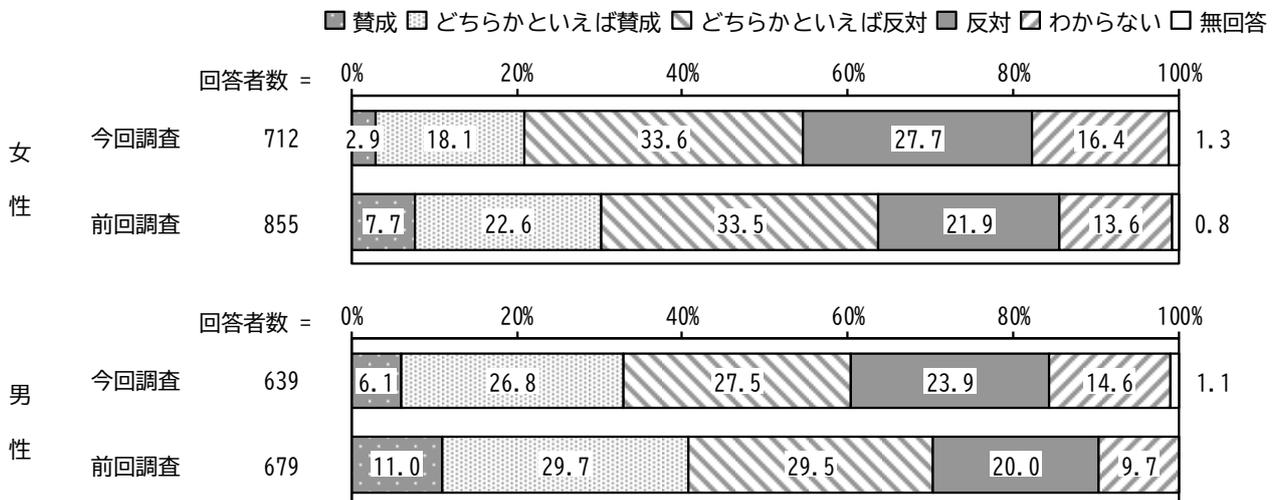
「賛成」「どちらかといえば賛成」を合わせた“賛成”の割合が26.6%、「どちらかといえば反対」「反対」を合わせた“反対”の割合が56.7%となっています。

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。



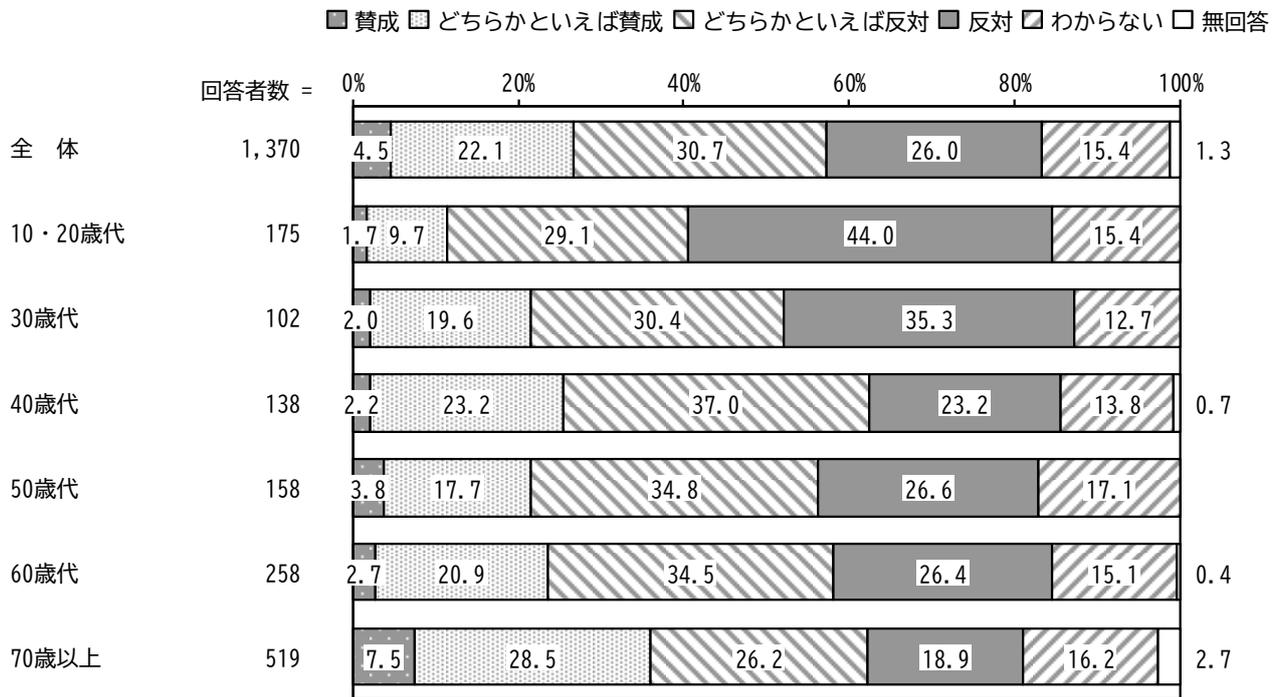
【前回調査との比較】

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。



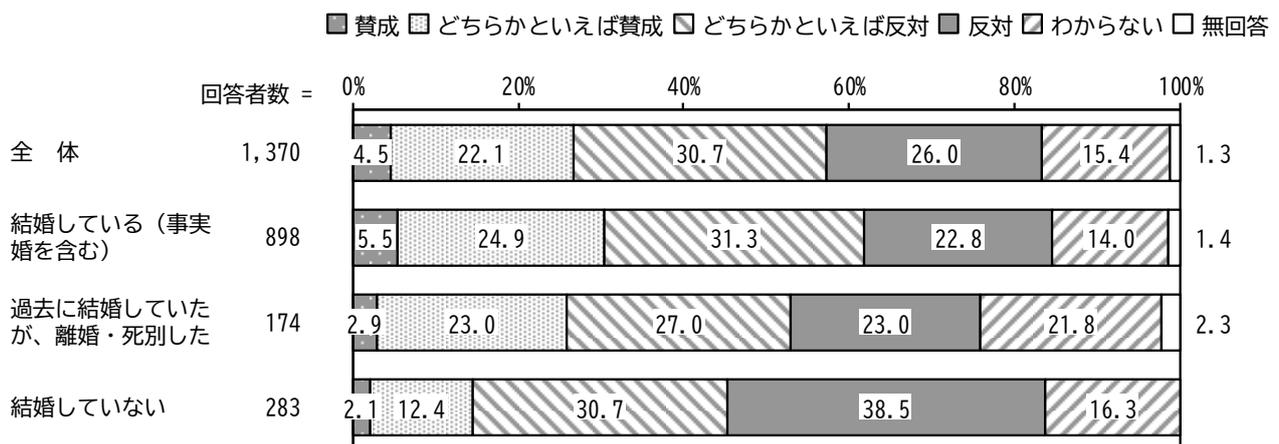
【年齢別】

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】

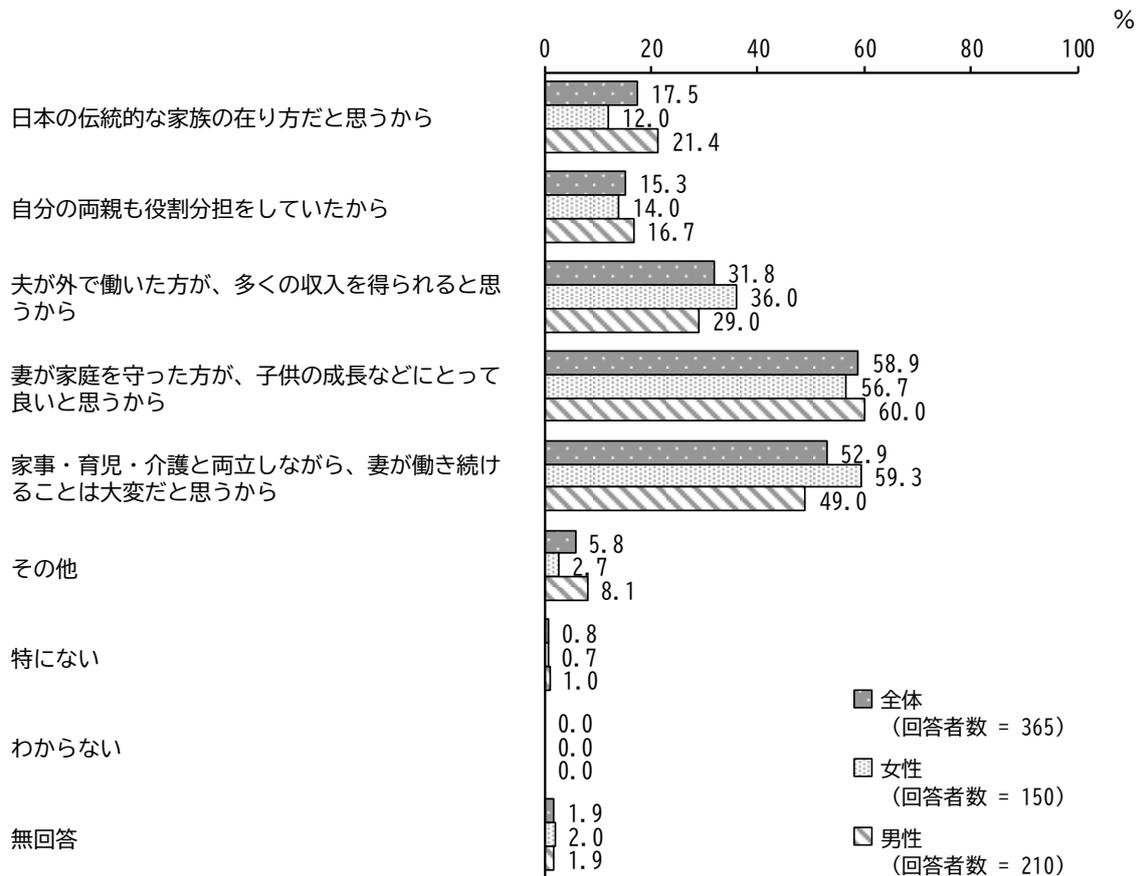
配偶関係別にみると、“賛成”の割合が結婚していないで低くなっています。



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。

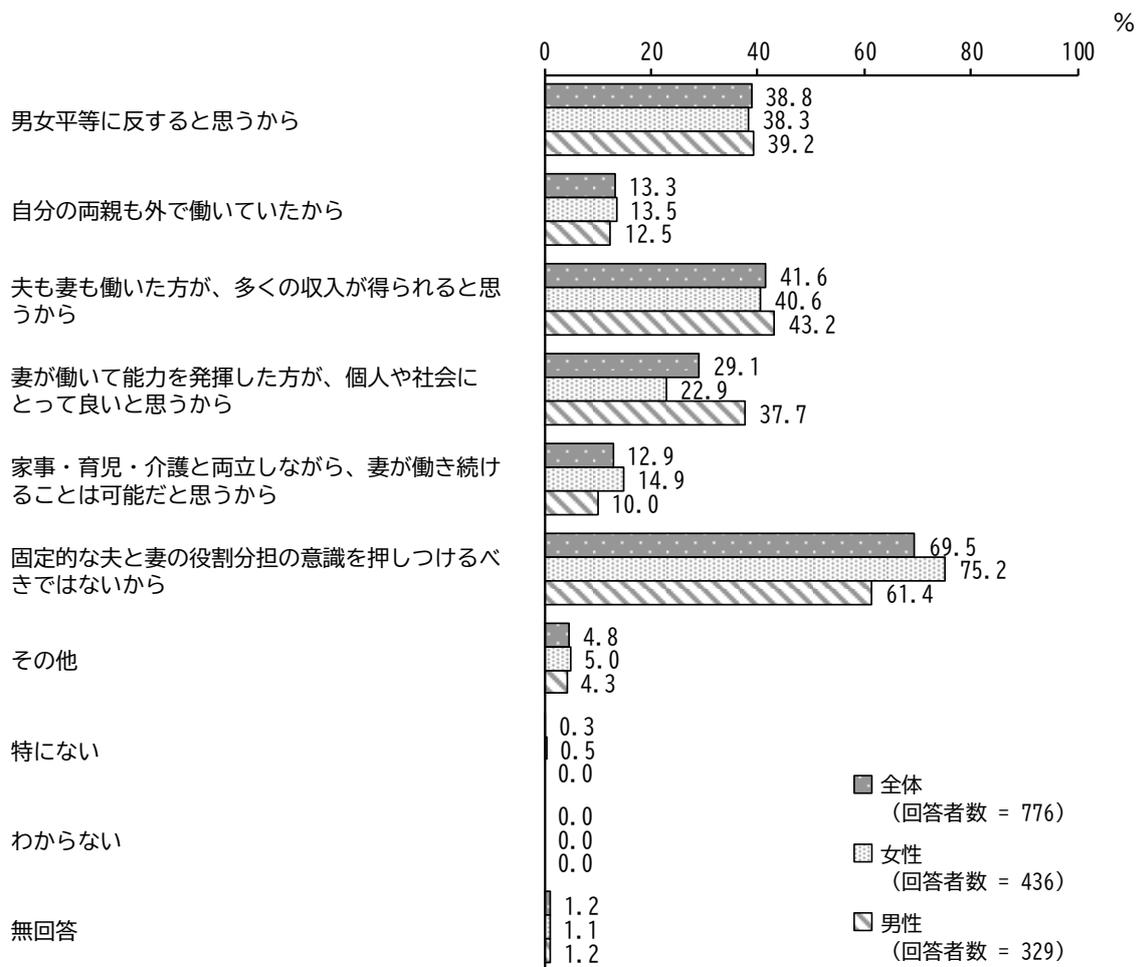
単位：%

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】

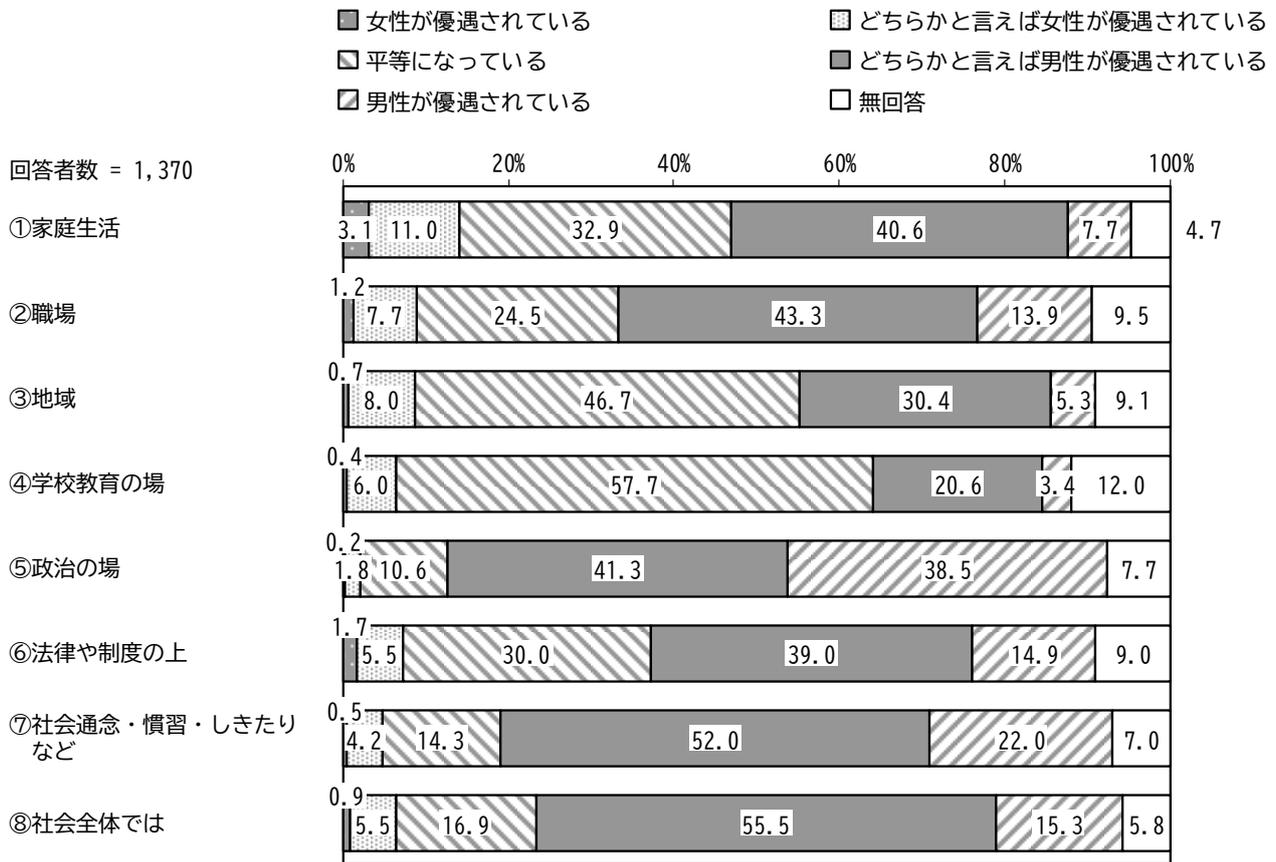
年齢別にみると、「男女平等に反すると思うから」の割合が40歳代で低く、「妻が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとって良いと思うから」の割合が10・20歳代で低く、「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」の割合が30歳代で高くなっています。

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	特になし	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

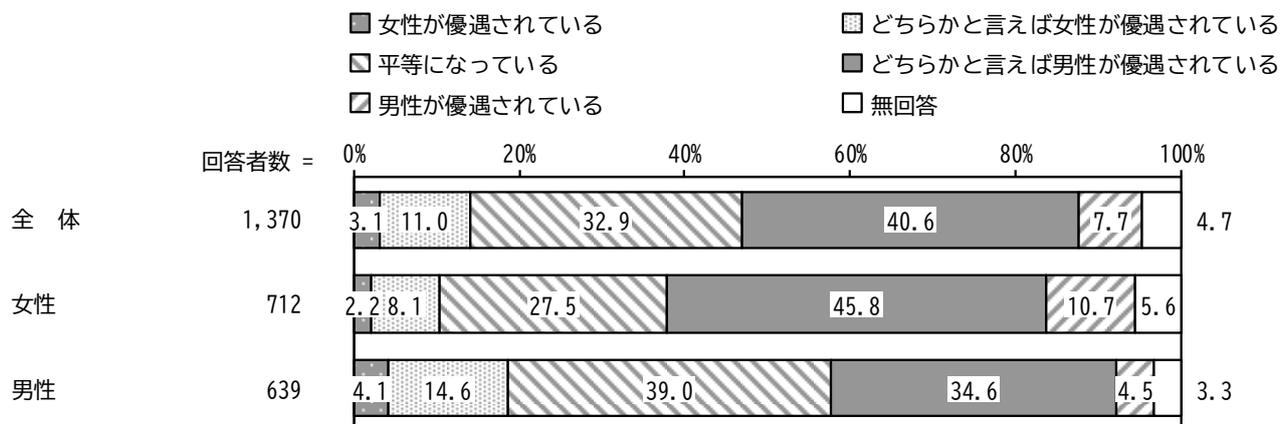
問8 あなたは次の①～⑧で、男女の地位は平等になっていると思いますか。あなたの考えに最も近いものをお答えください。(それぞれ1つ選んでください)

『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。



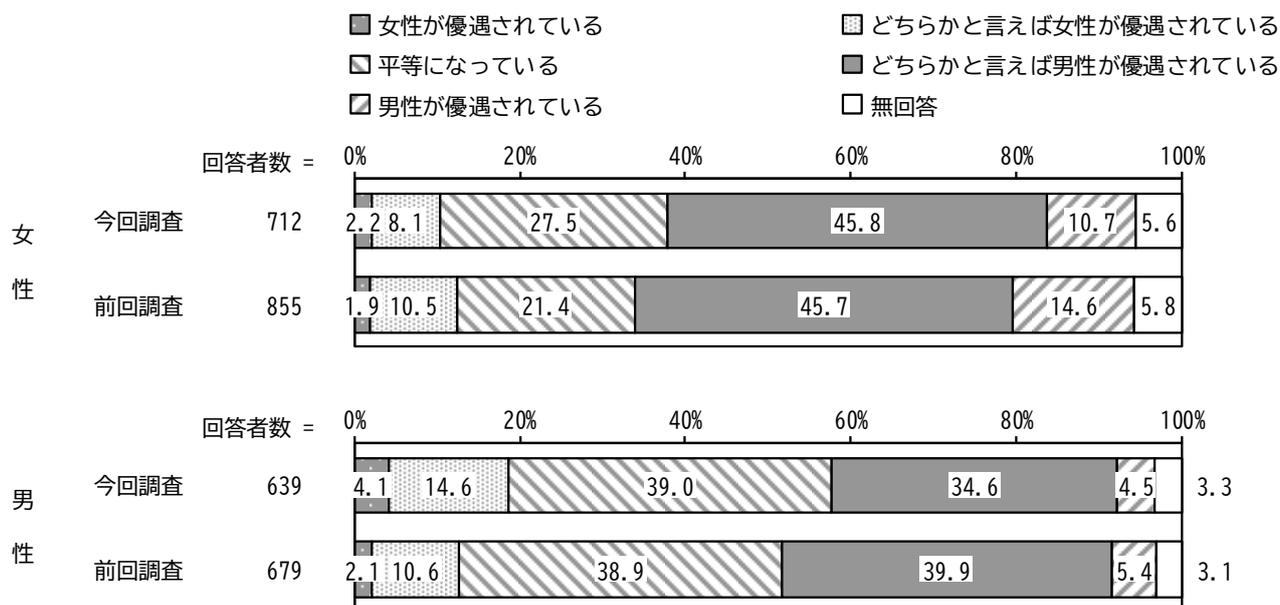
①家庭生活

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。



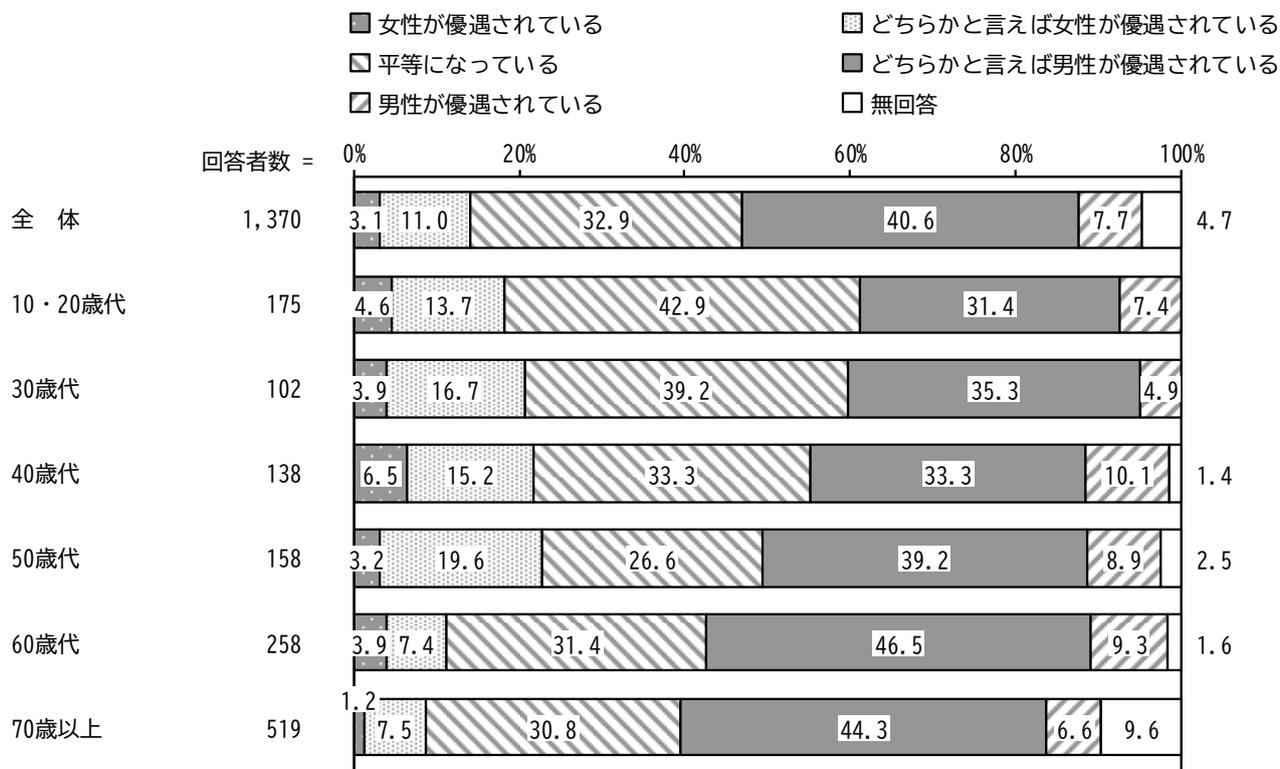
【前回調査との比較】

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。



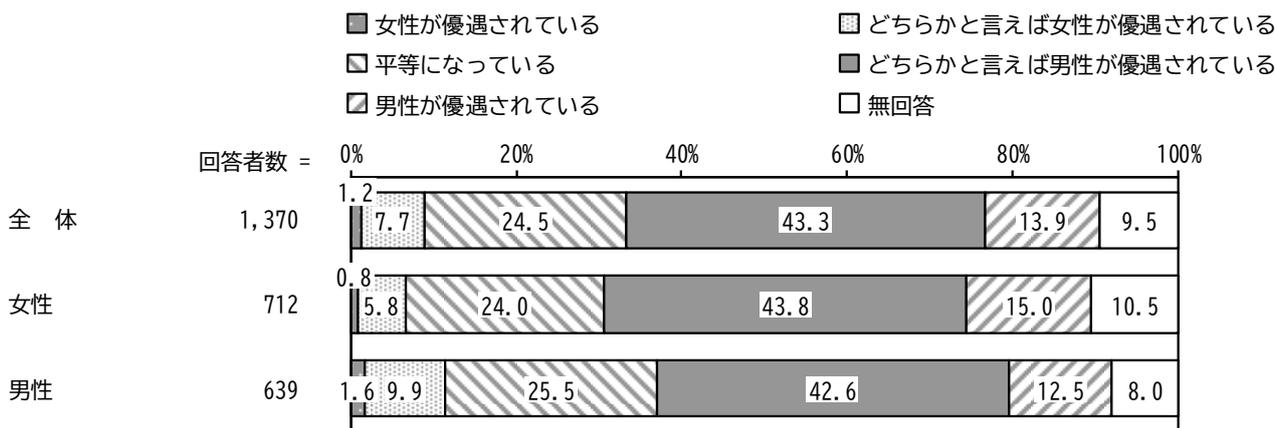
【年齢別】

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。



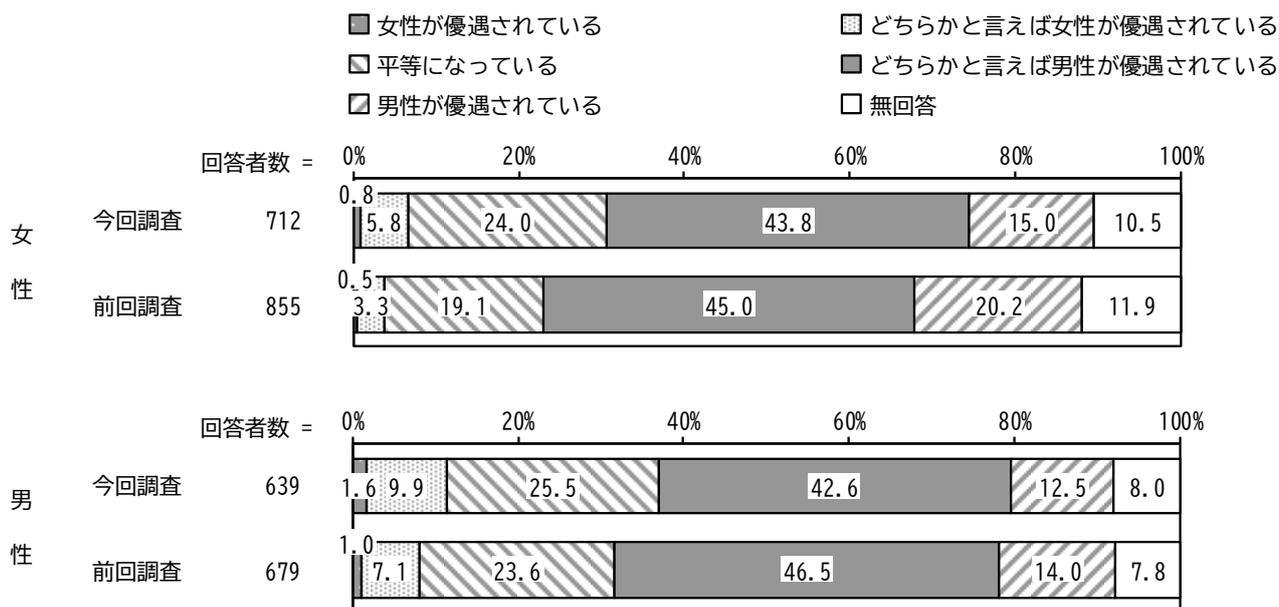
②職場

性別にみると、大きな差はみられません。



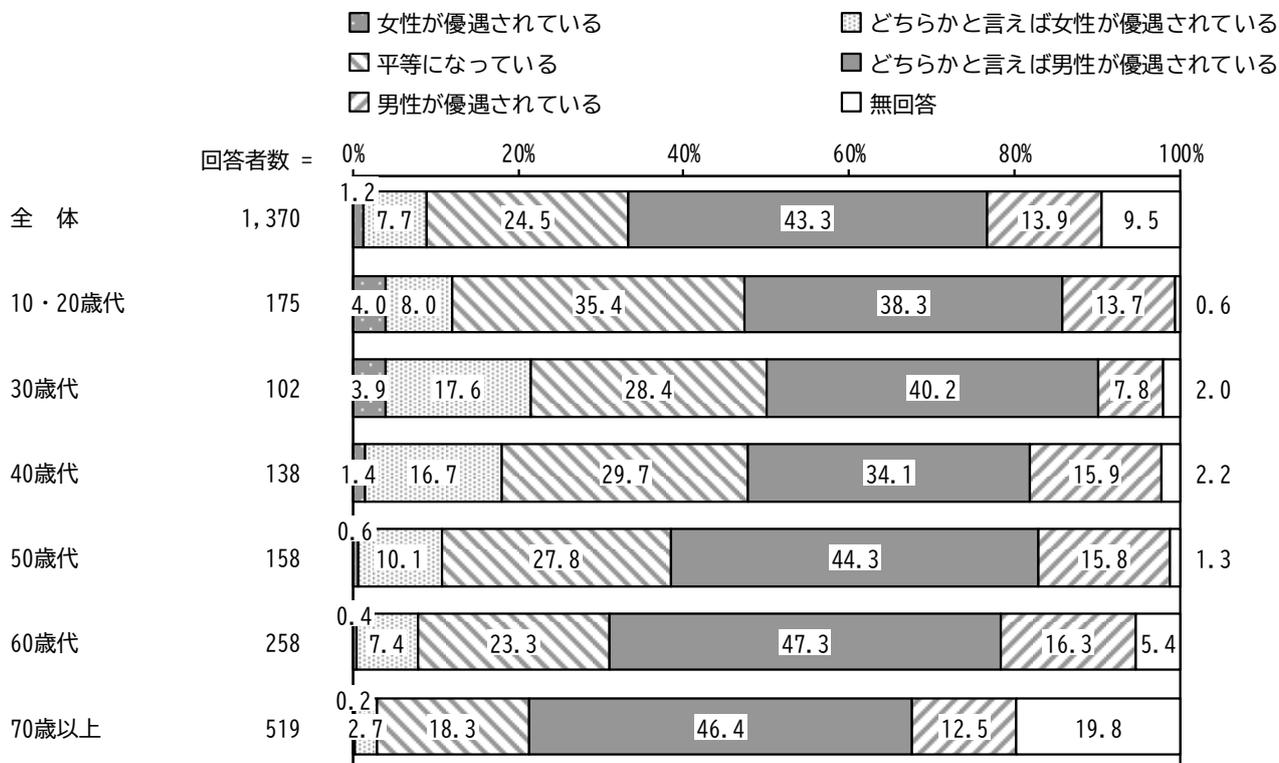
【前回調査との比較】

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。



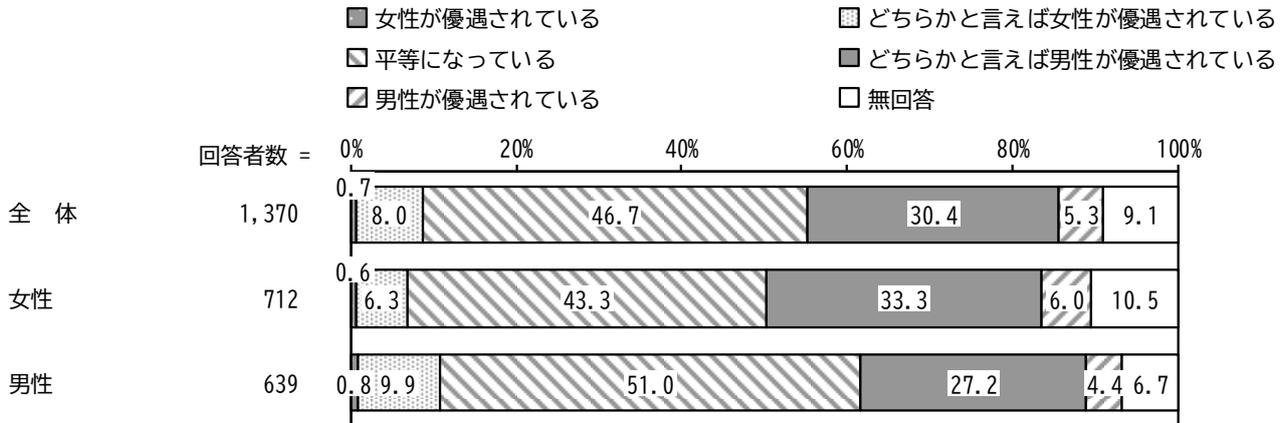
【年齢別】

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。



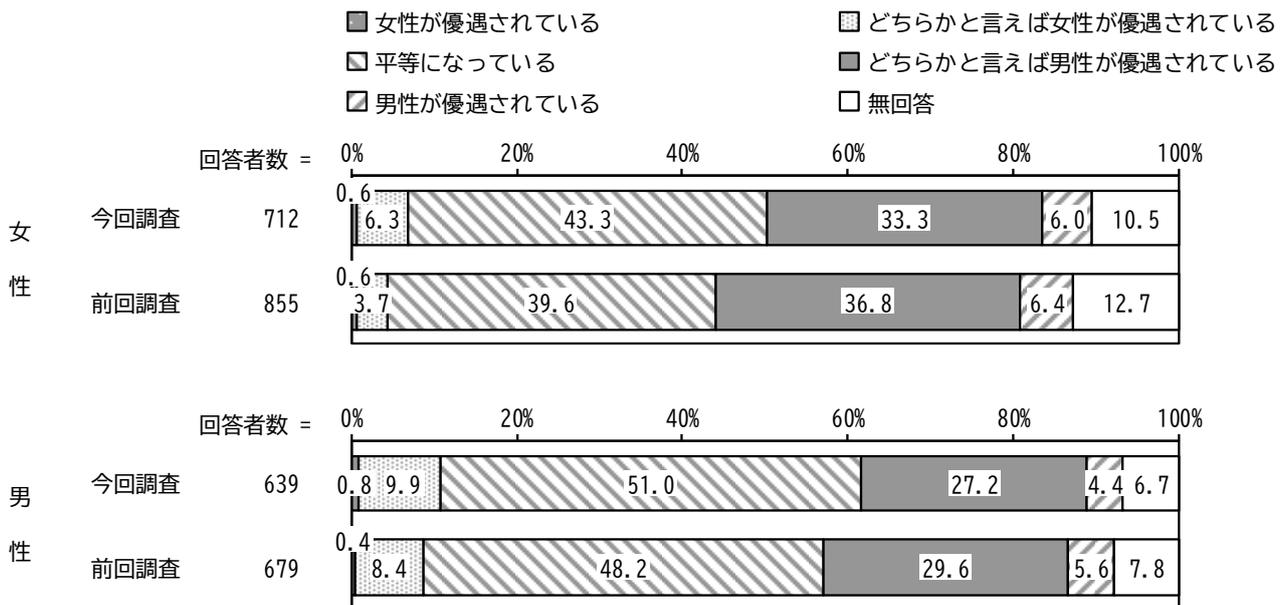
③地域

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。



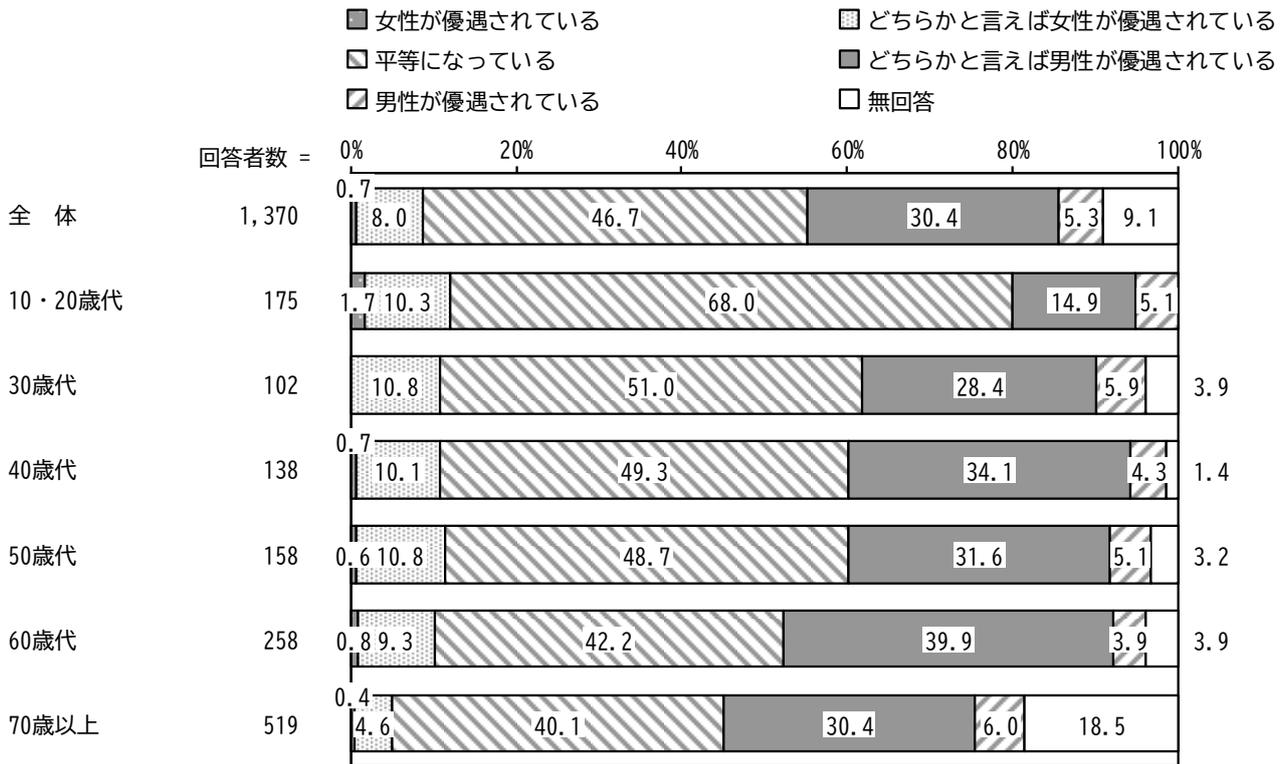
【前回調査との比較】

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。



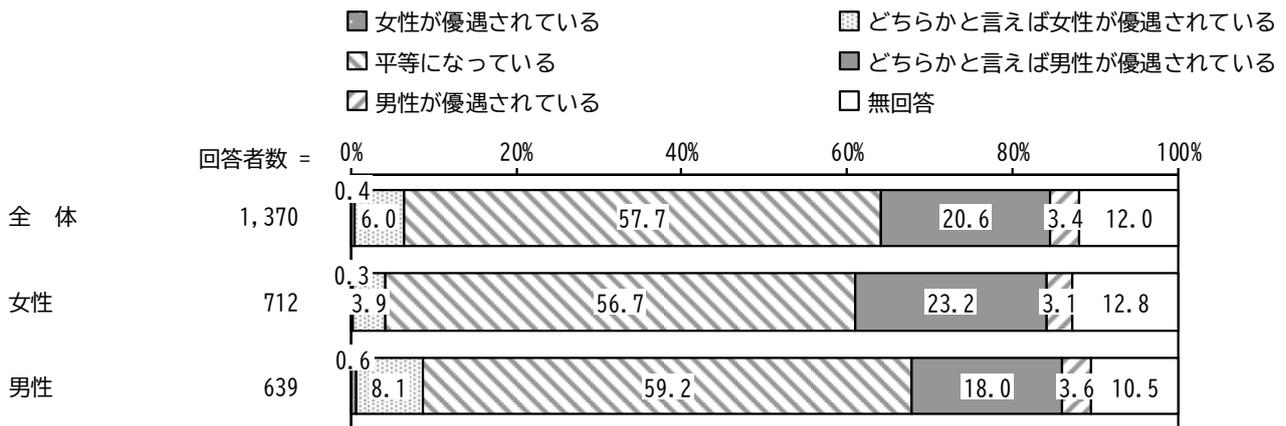
【年齢別】

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。



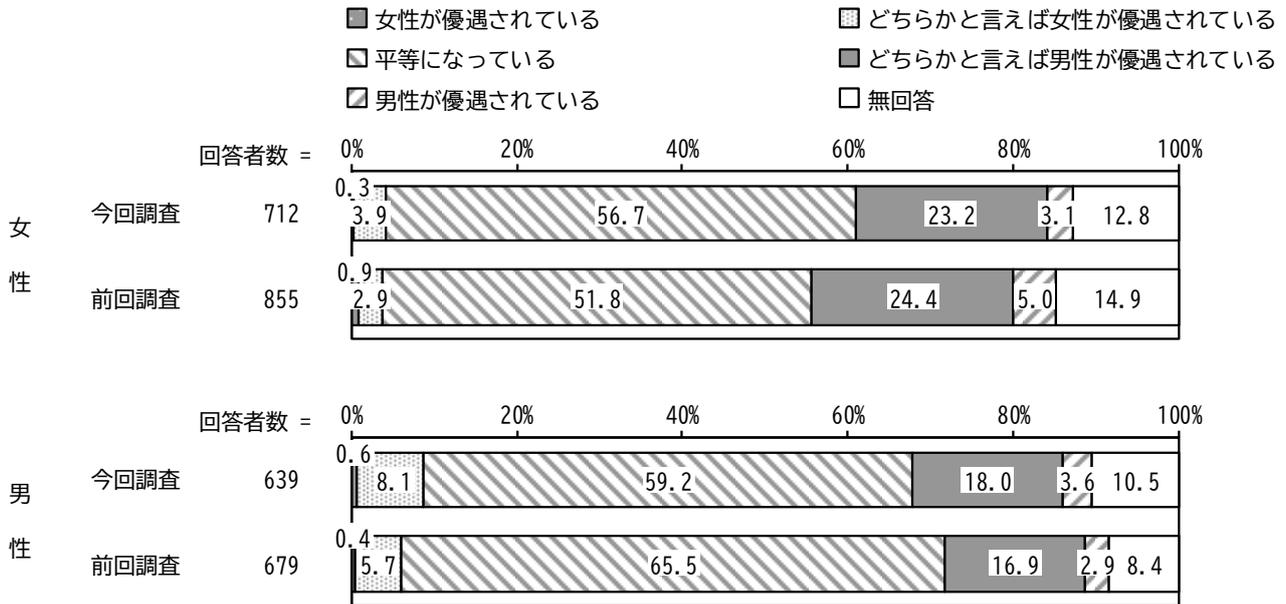
④学校教育の場

性別にみると、大きな差はみられません。



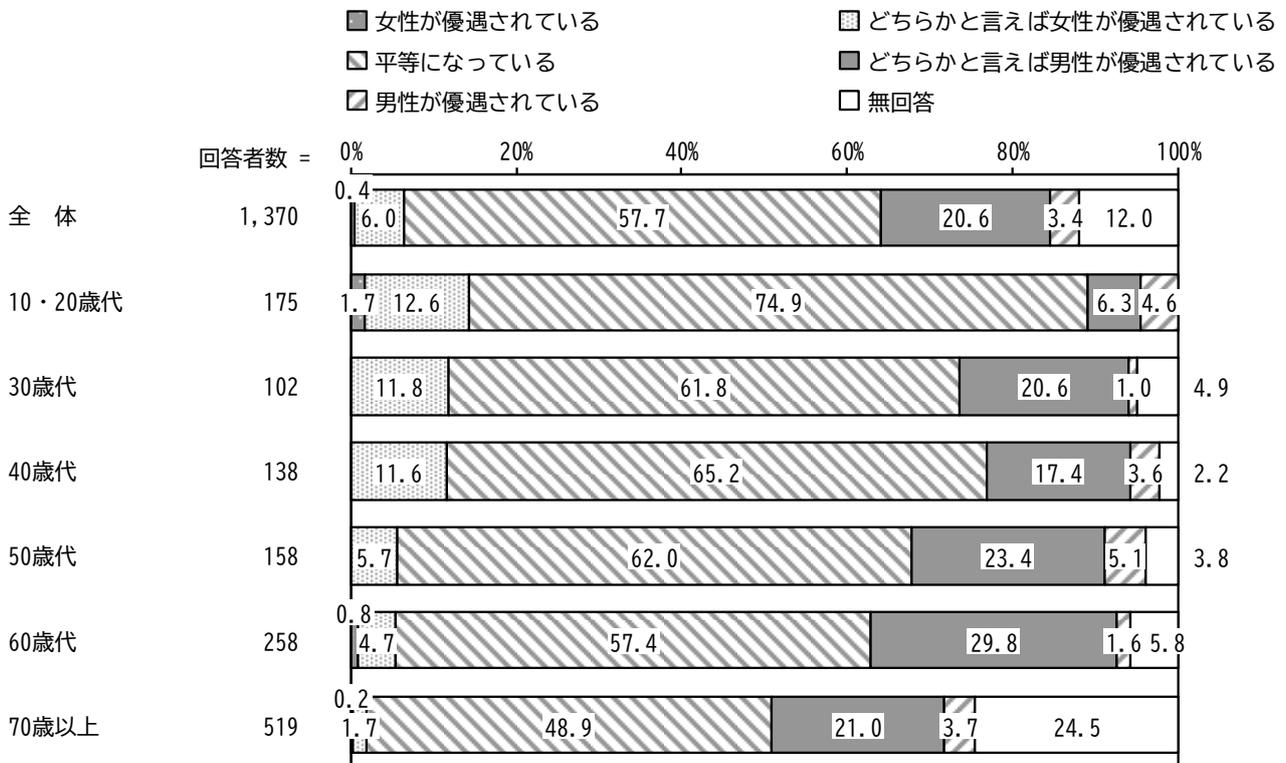
【前回調査との比較】

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。



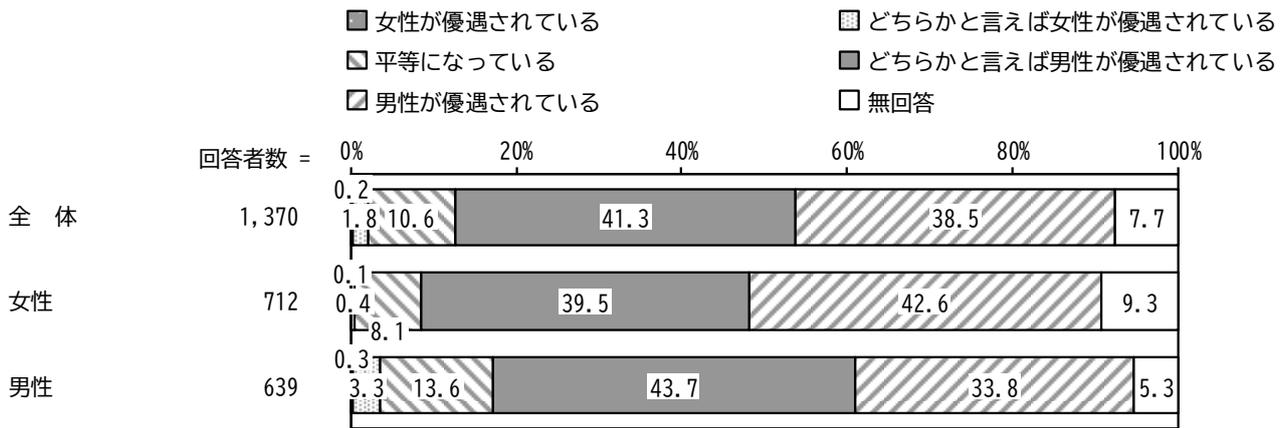
【年齢別】

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。



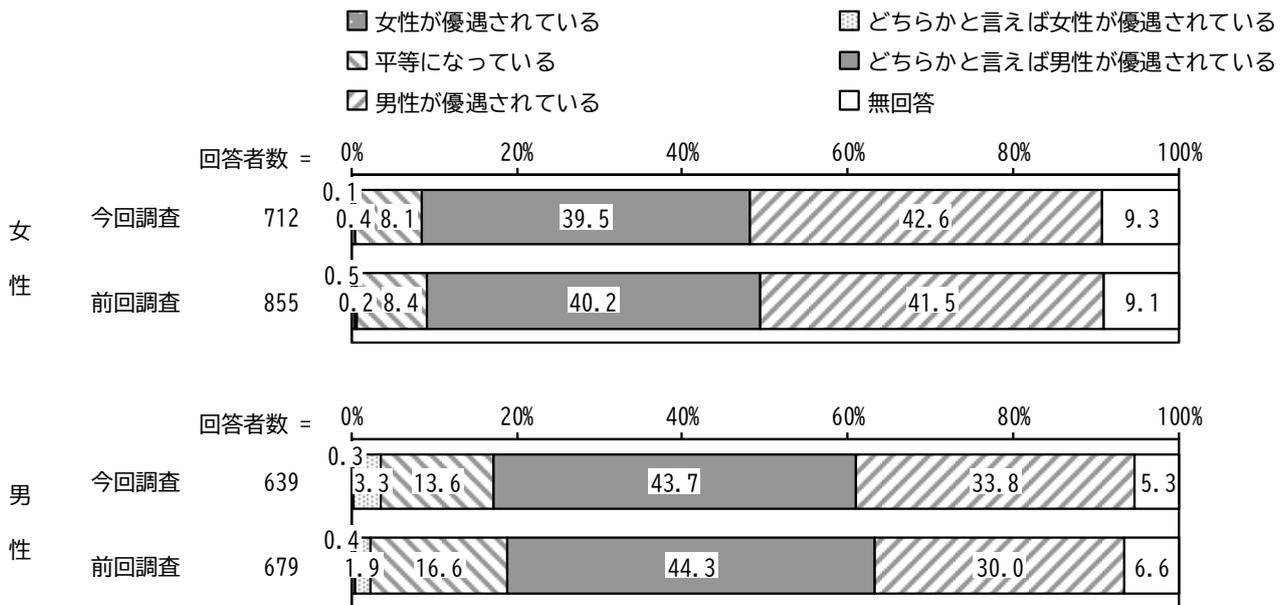
⑤政治の場

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。



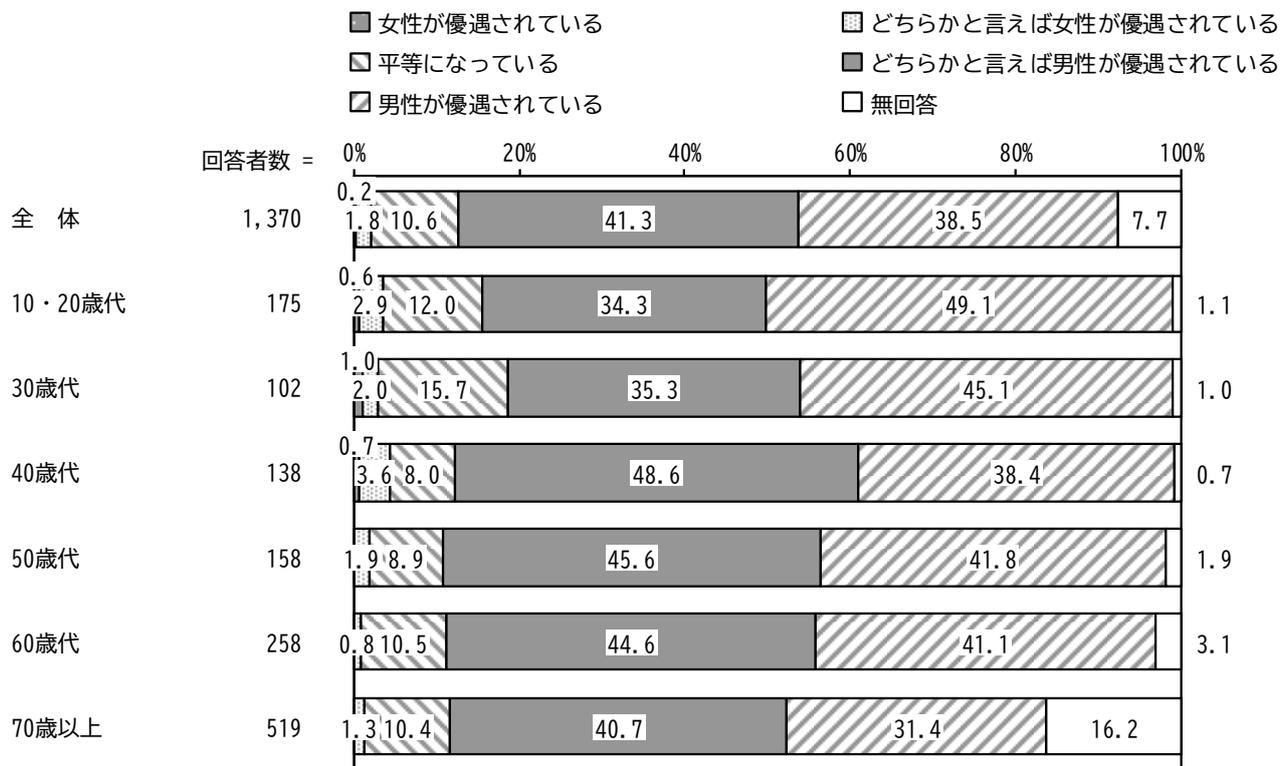
【前回調査との比較】

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。



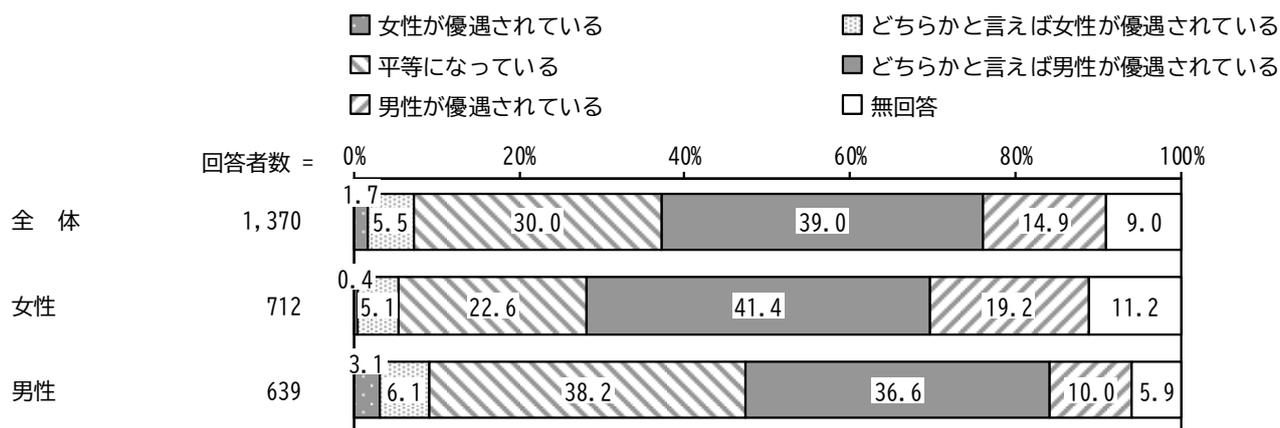
【年齢別】

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。



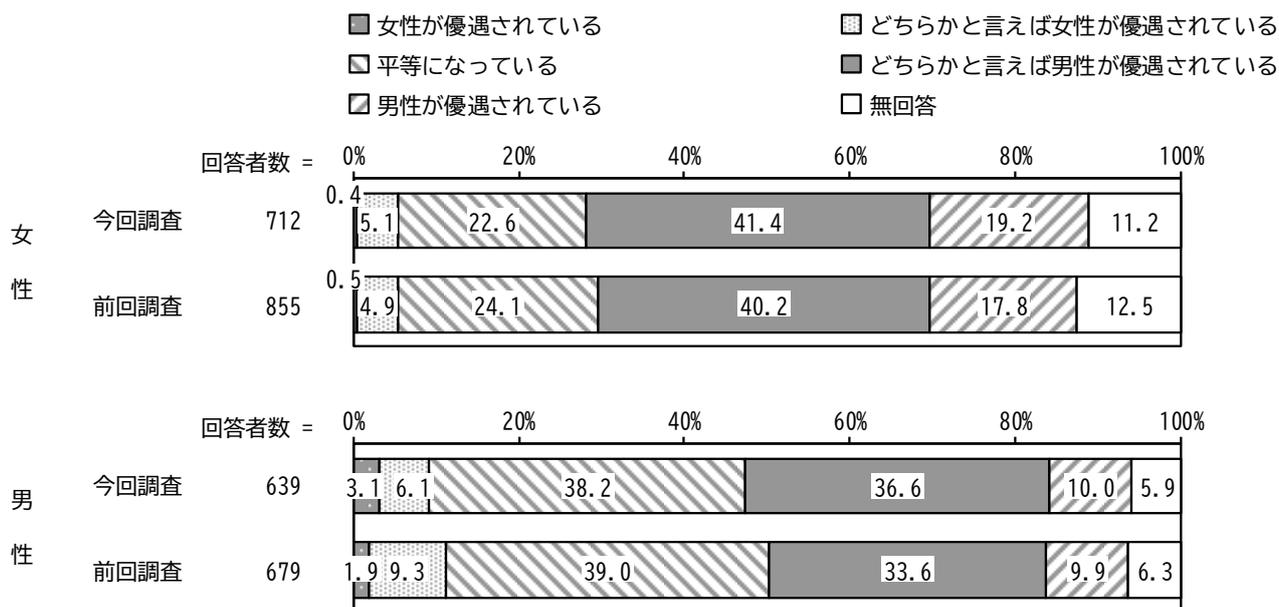
⑥法律や制度の上

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。



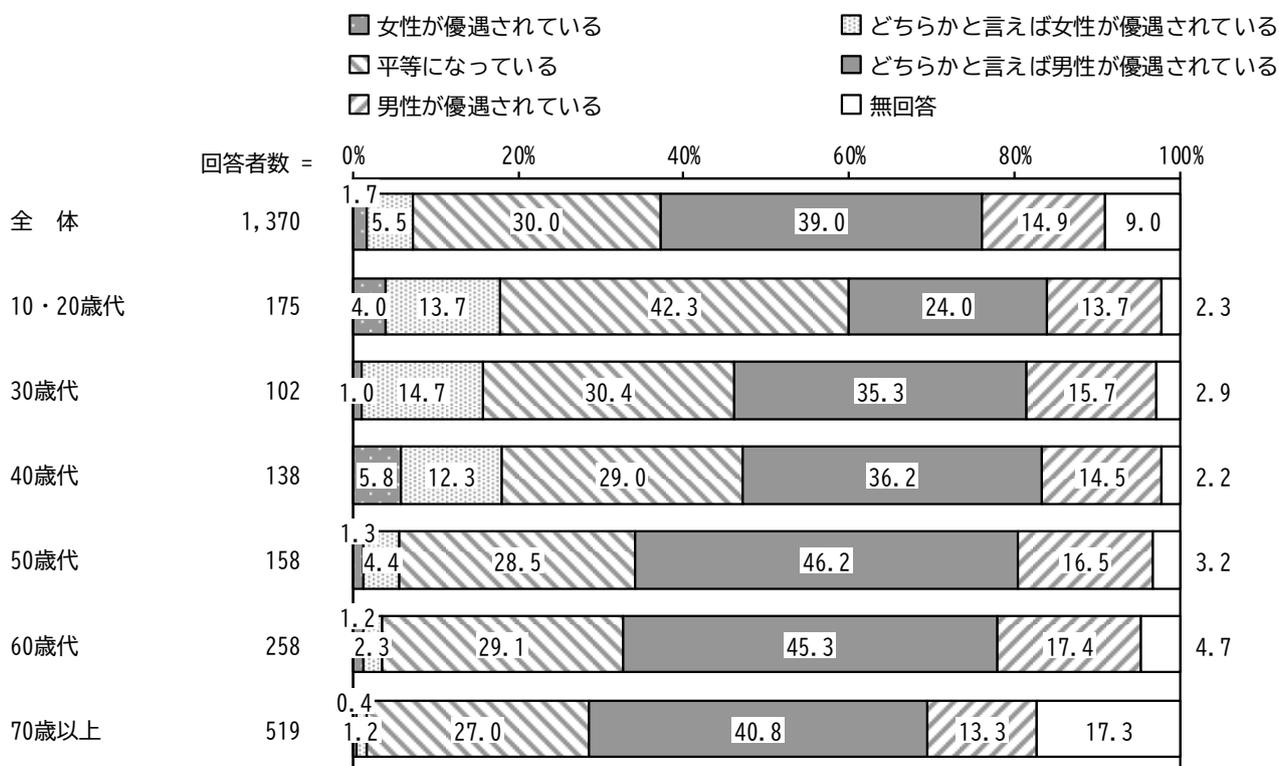
【前回調査との比較】

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。



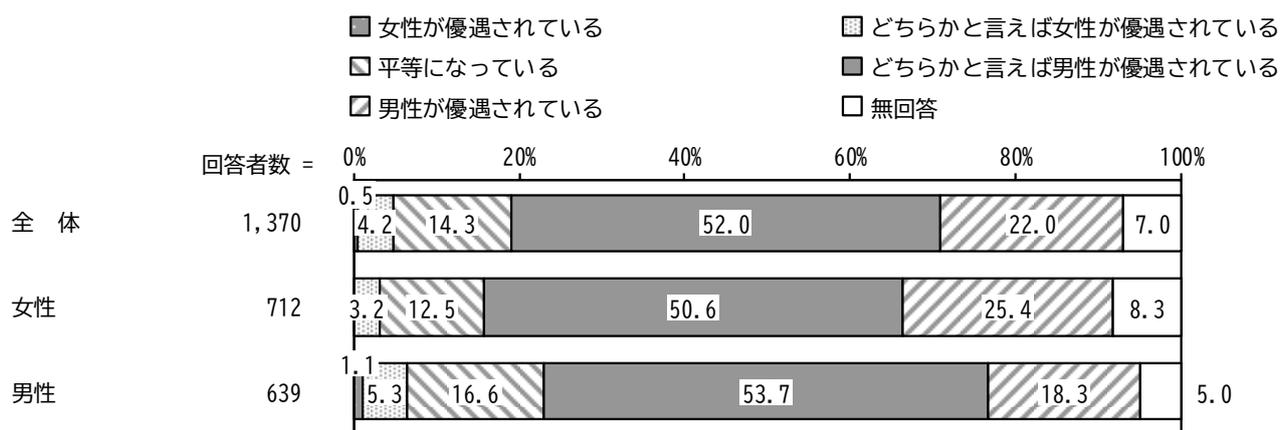
【年齢別】

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。



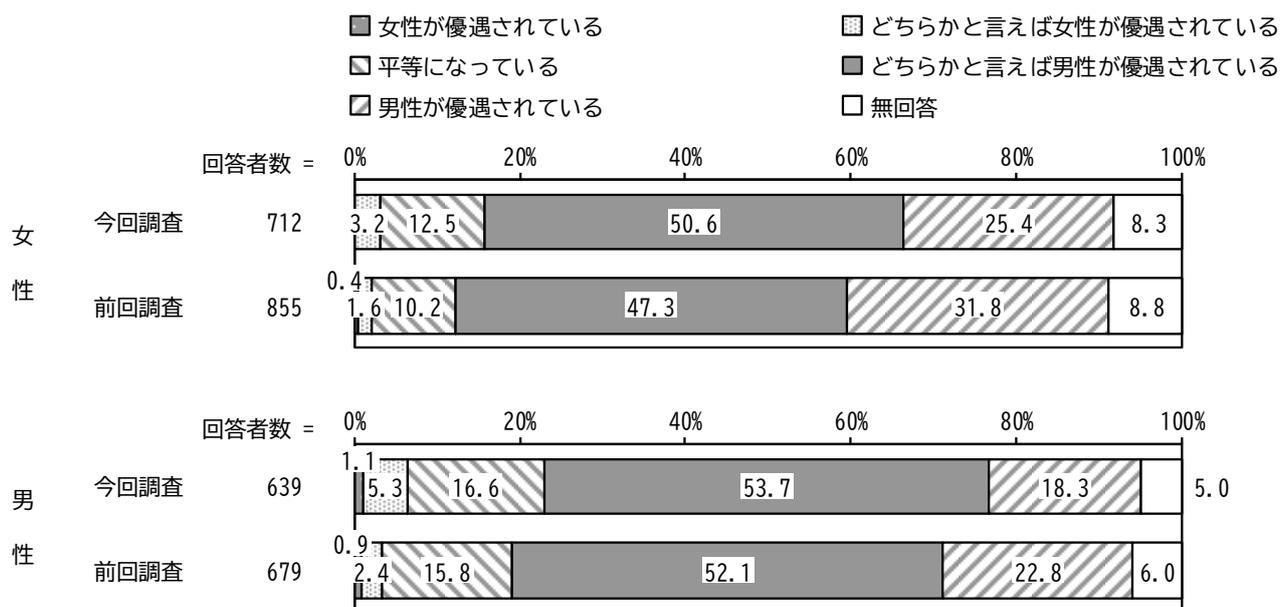
⑦社会通念・慣習・しきたりなど

性別にみると、大きな差はみられません。



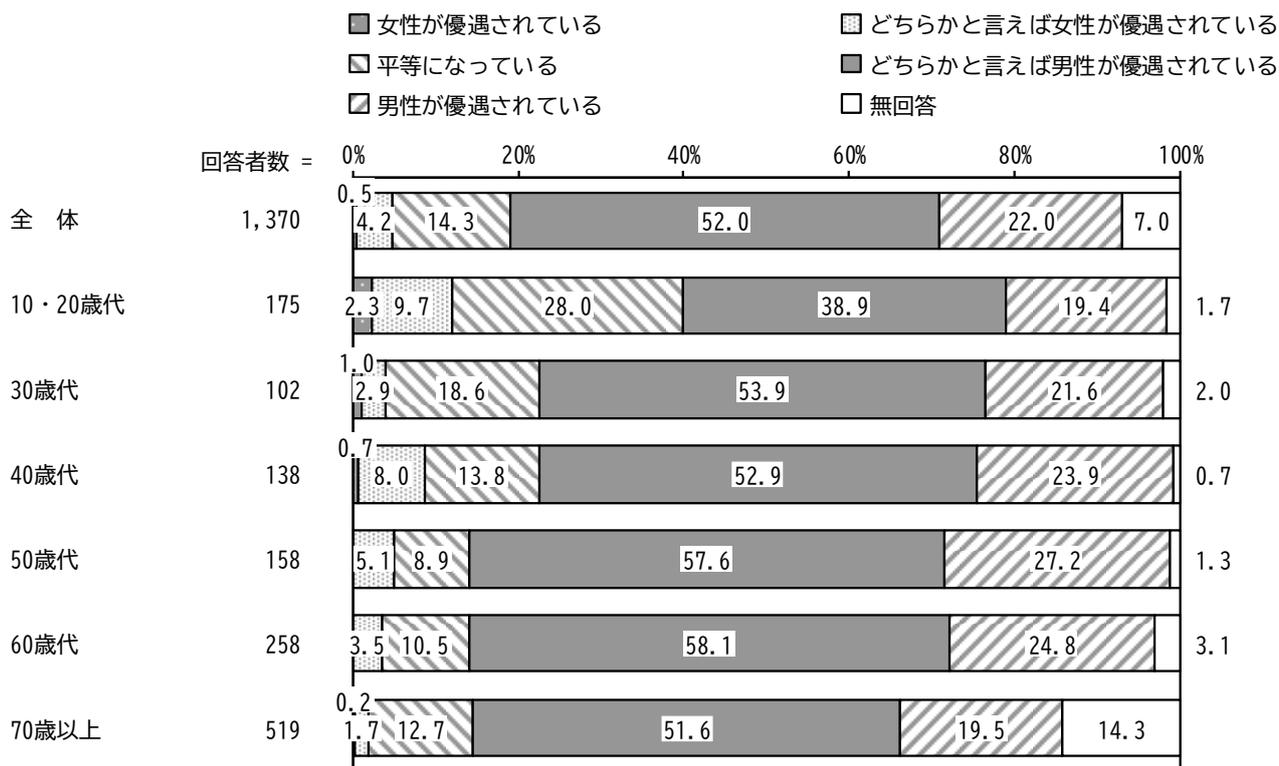
【前回調査との比較】

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。



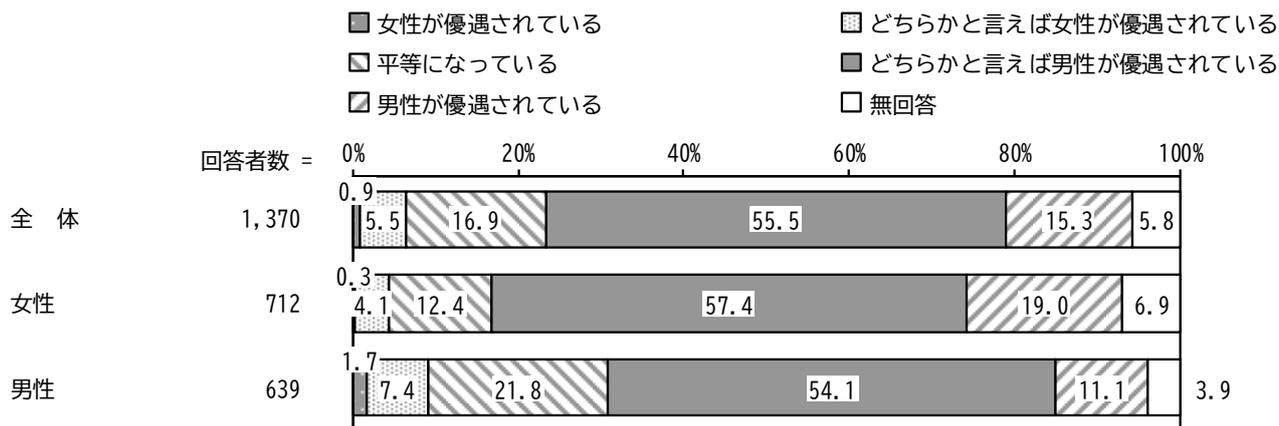
【年齢別】

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。



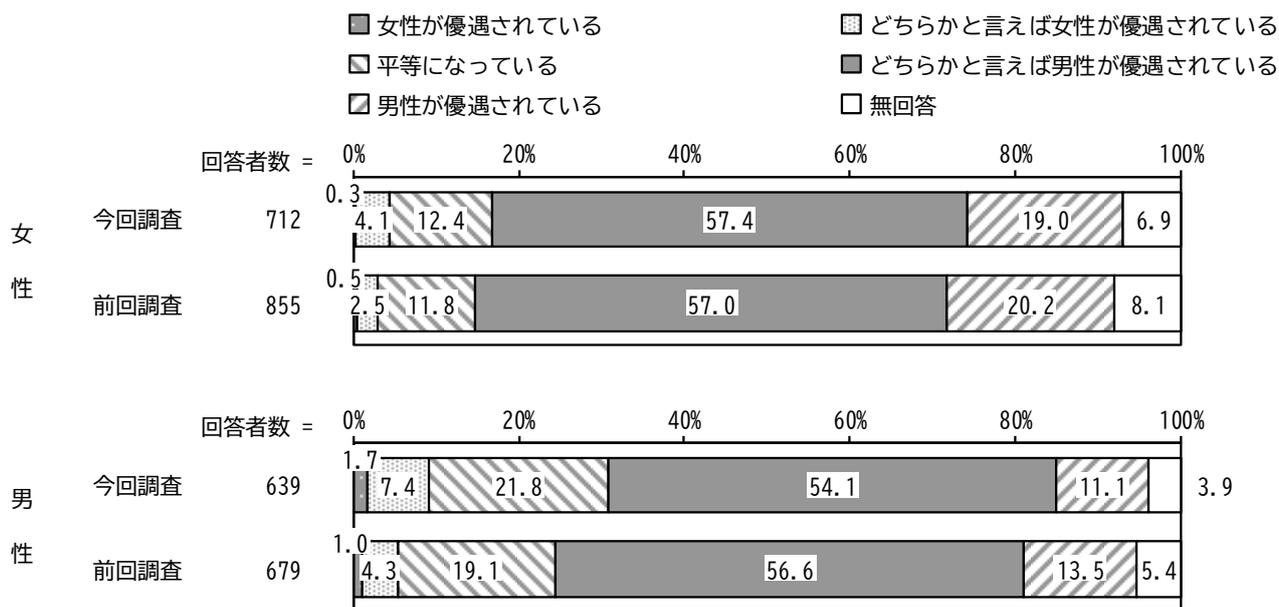
⑧社会全体では

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。



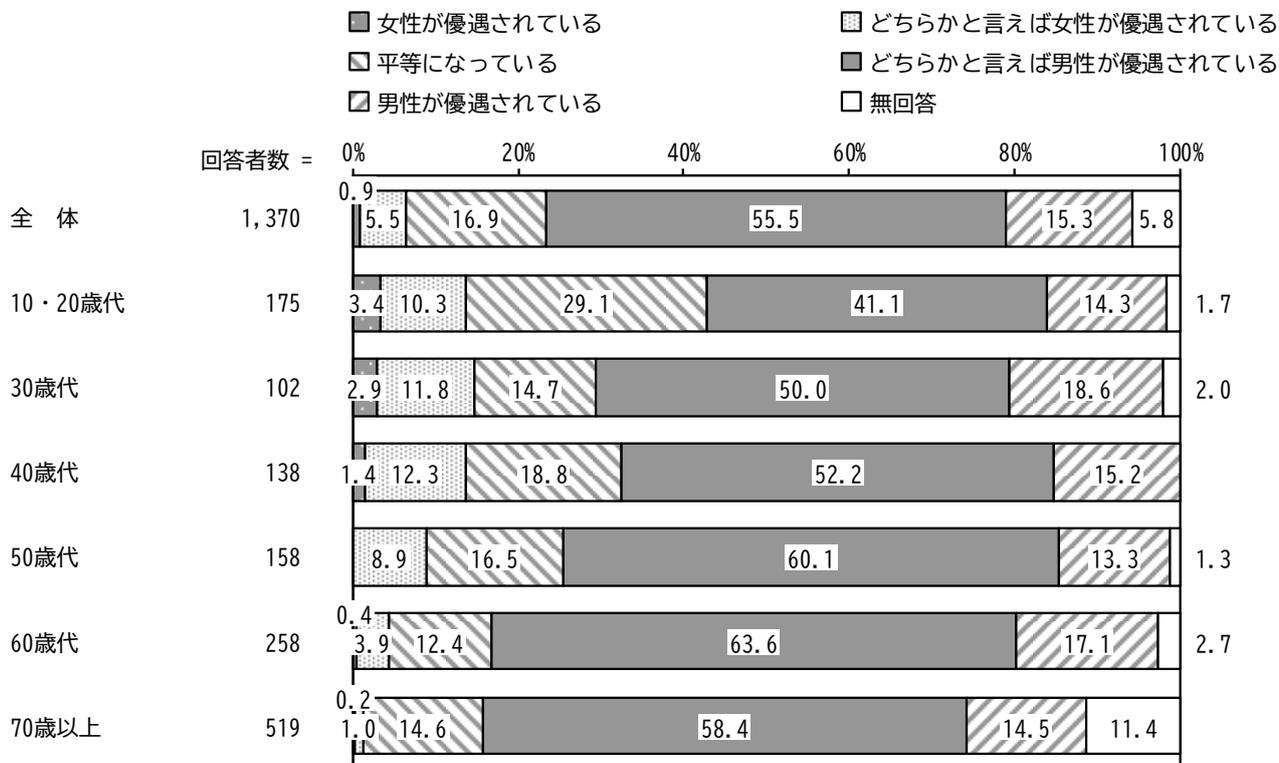
【前回調査との比較】

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。



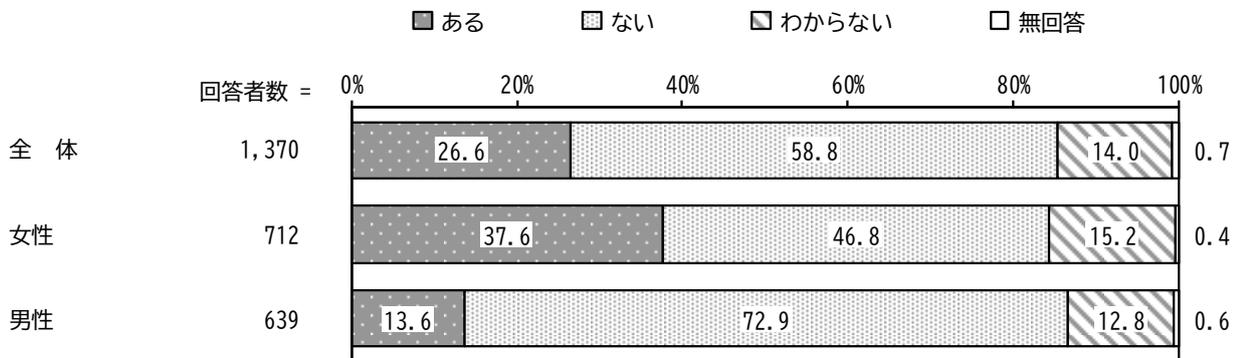
【年齢別】

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。



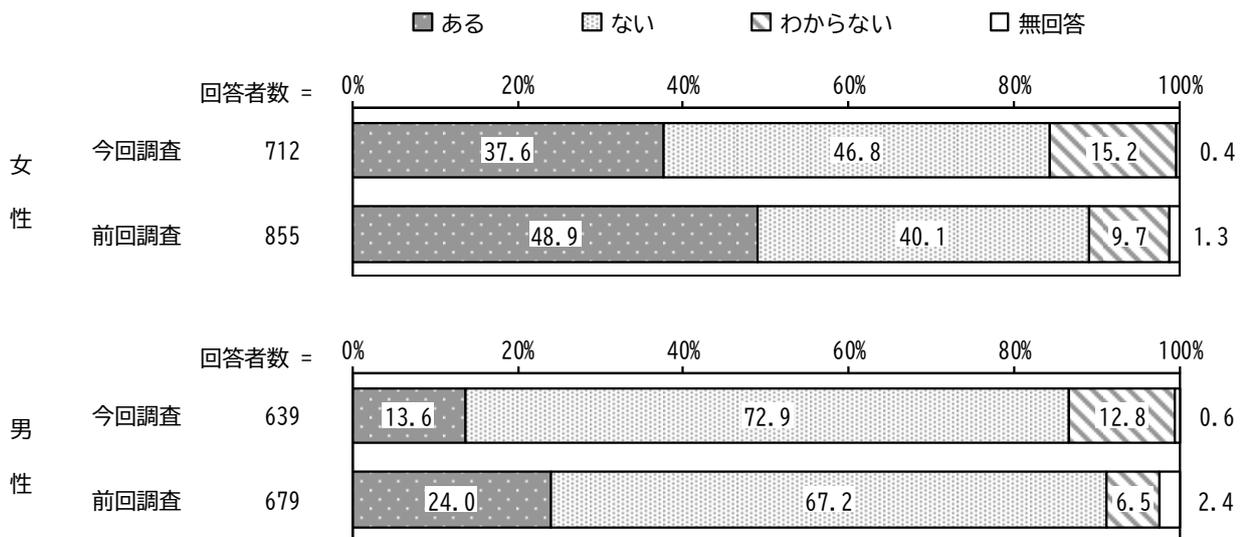
問9 あなたは「女性であること」または「男性であること」によって、負担感や生きづらさを感じたことがありますか。(1つ選んでください)

「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。

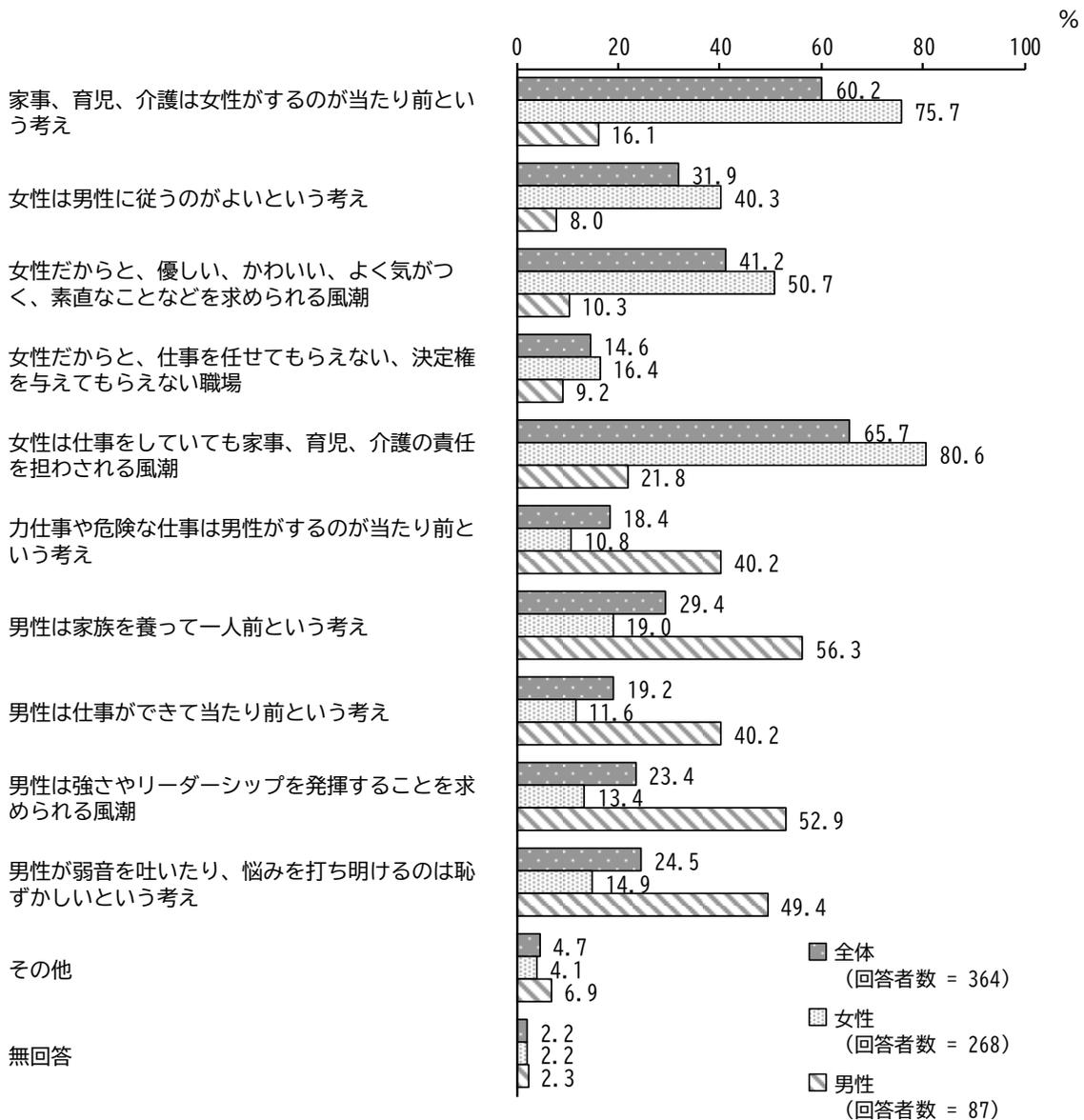


問9-1 問9で「ある」と回答した方にお聞きします。

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。

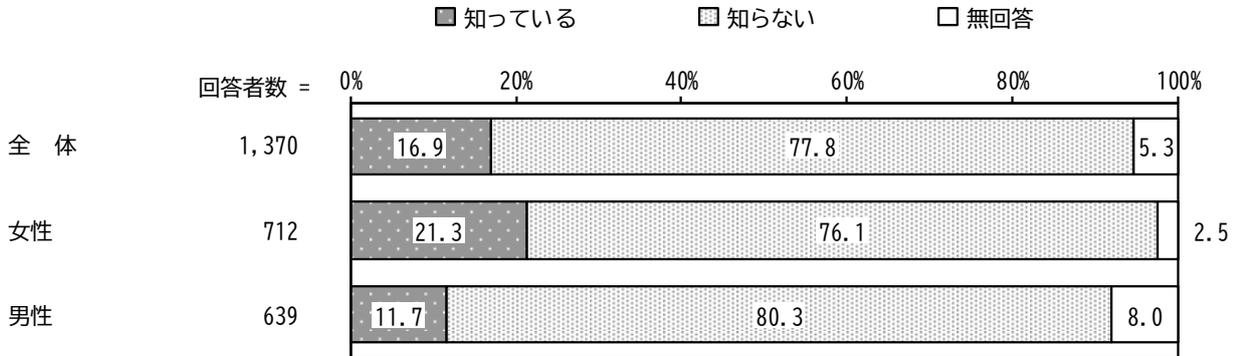
性別にみると、女性では「女性は仕事をしていても家事、育児、介護の責任を担わされる風潮」「家事、育児、介護は女性がするのが当たり前という考え」の割合が高くなっています。一方、男性では「男性は家族を養って一人前という考え」「男性は強さやリーダーシップを発揮することを求められる風潮」の割合が高くなっています。



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)

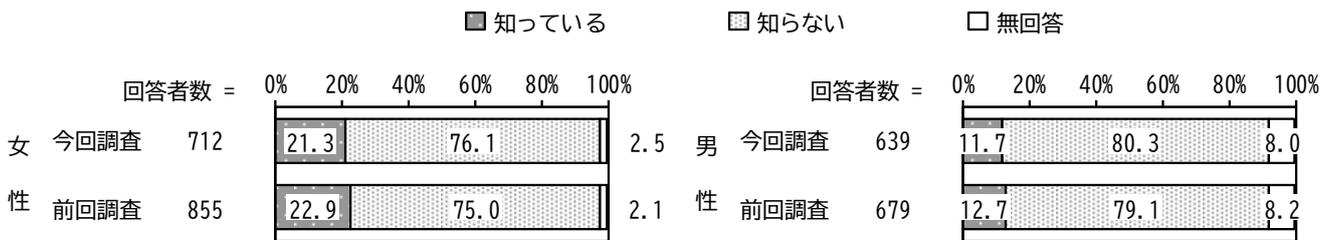
①女性のための相談（面接相談・電話相談）

「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。



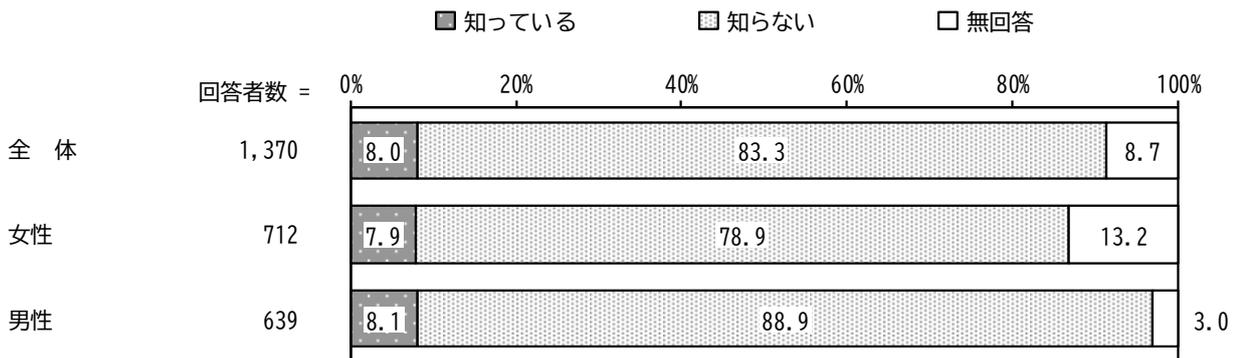
【前回調査との比較】

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。



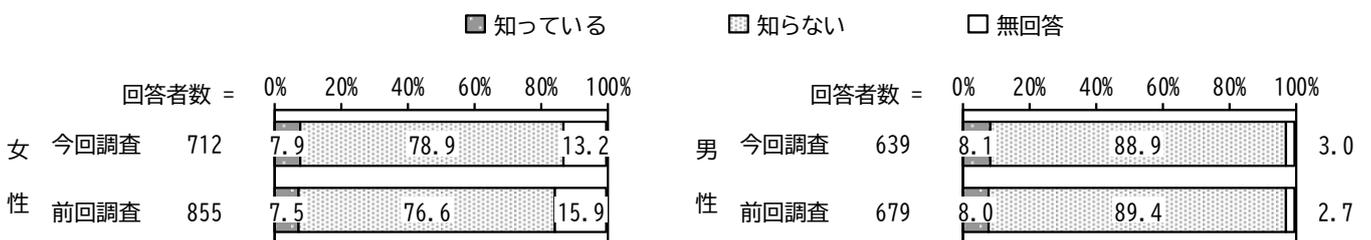
②男性のための相談（電話相談）

「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】

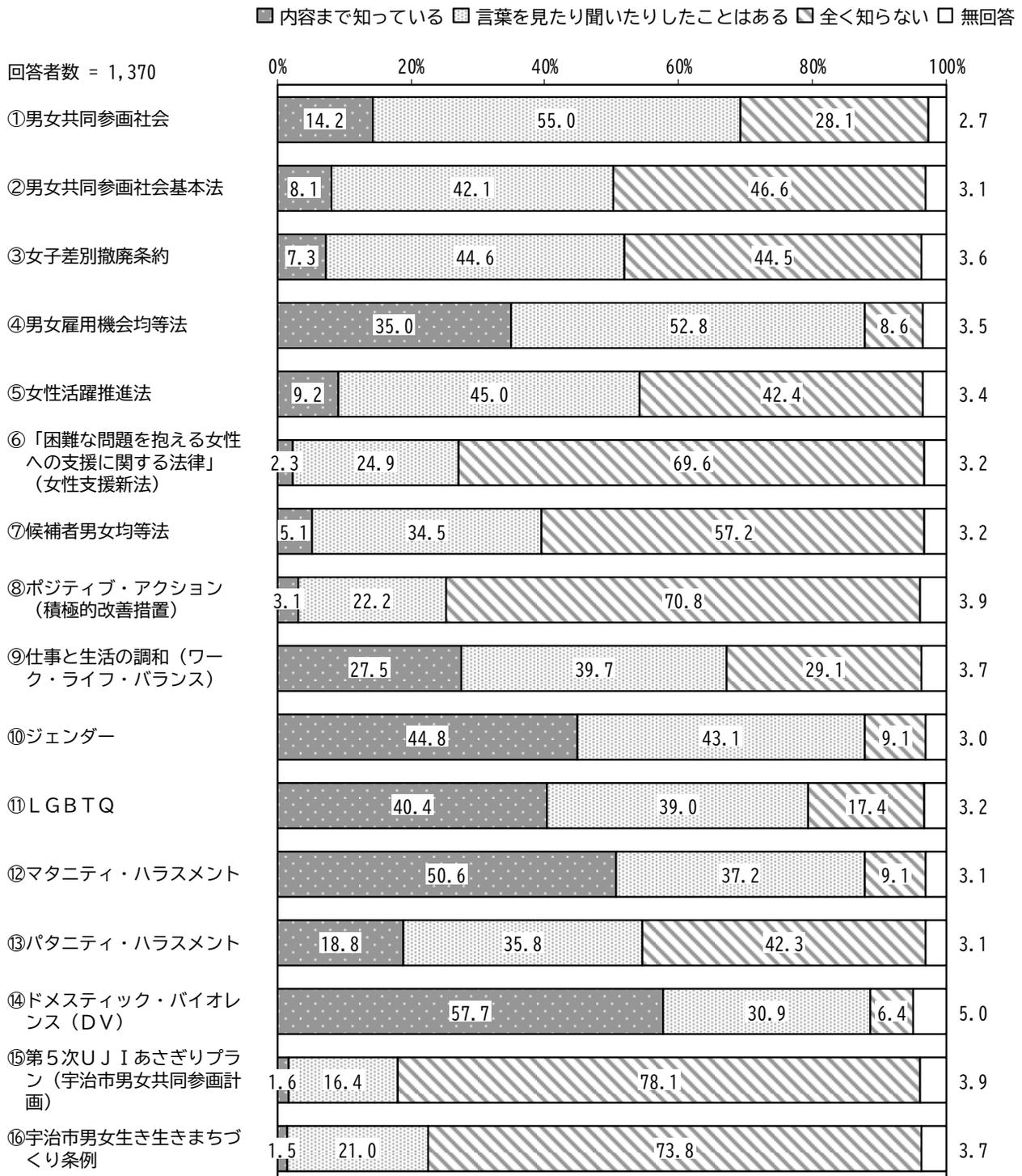
前回調査と比較すると、男女ともに大きな変化はみられません。



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)

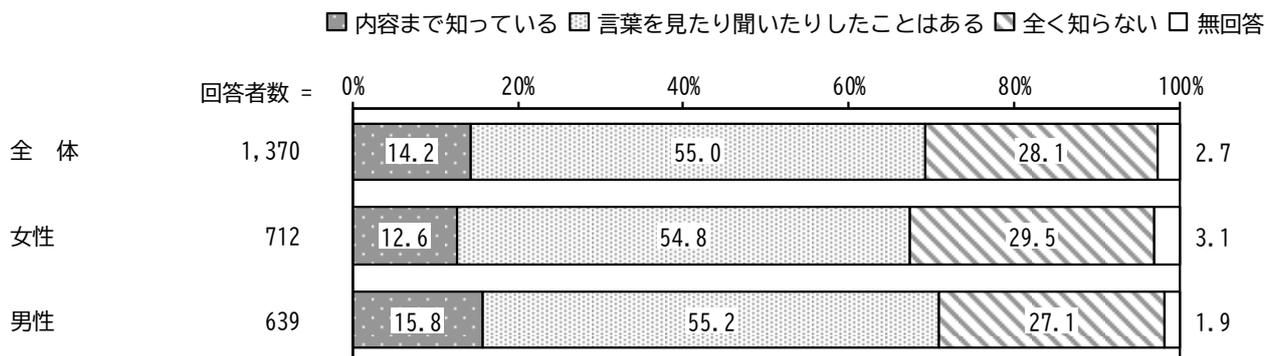
『⑭ドメスティック・バイオレンス (DV)』で「内容まで知っている」の割合が、『①男女共同参画社会』『④男女雇用機会均等法』で「言葉を見たり聞いたりしたことはある」の割合が高くなっています。

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。



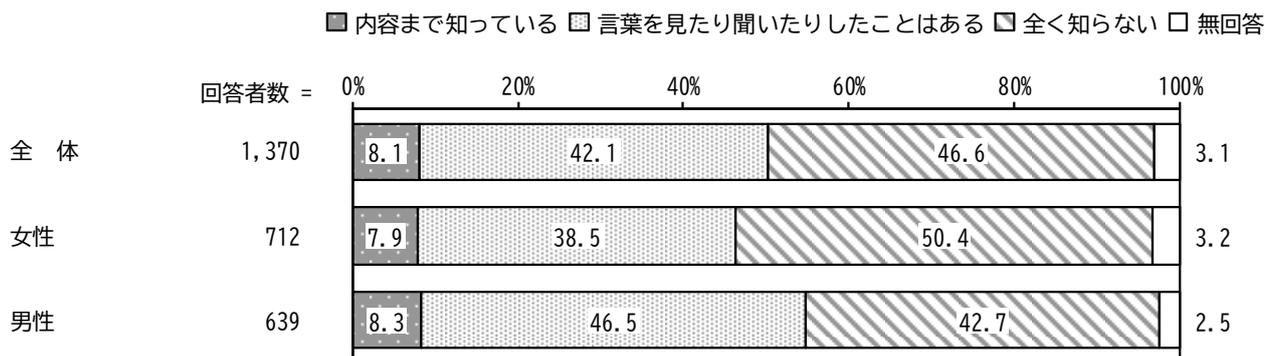
①男女共同参画社会

性別にみると、大きな差はみられません。



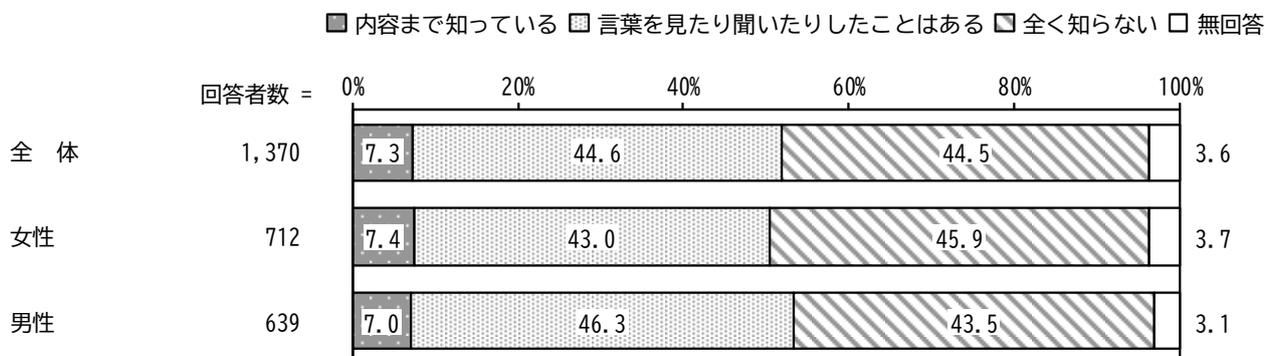
②男女共同参画社会基本法

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。



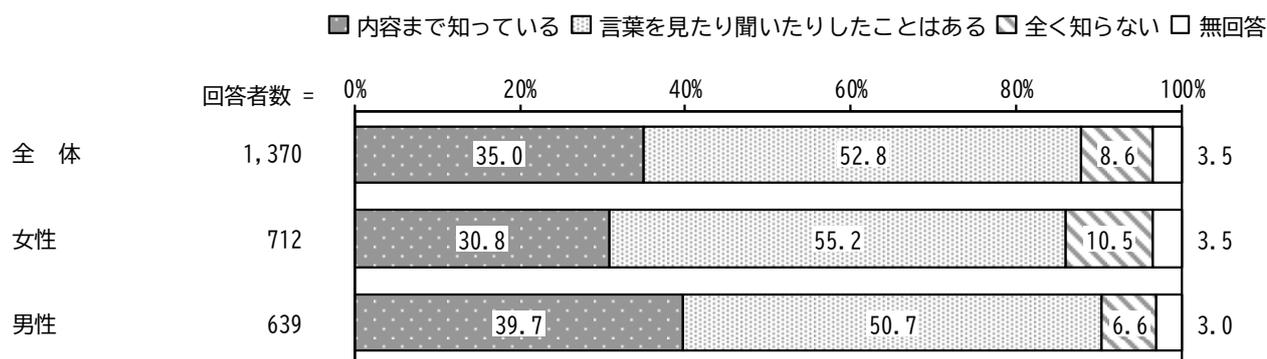
③女子差別撤廃条約

性別にみると、大きな差はみられません。



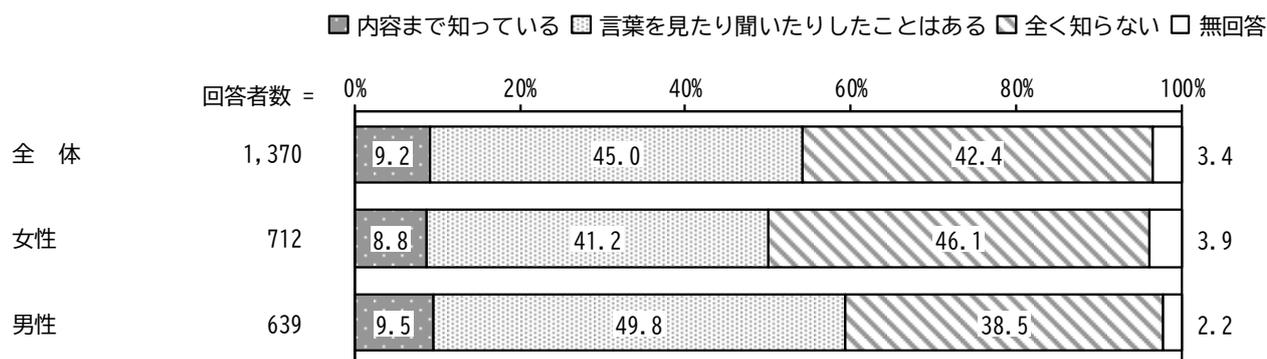
④男女雇用機会均等法

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。



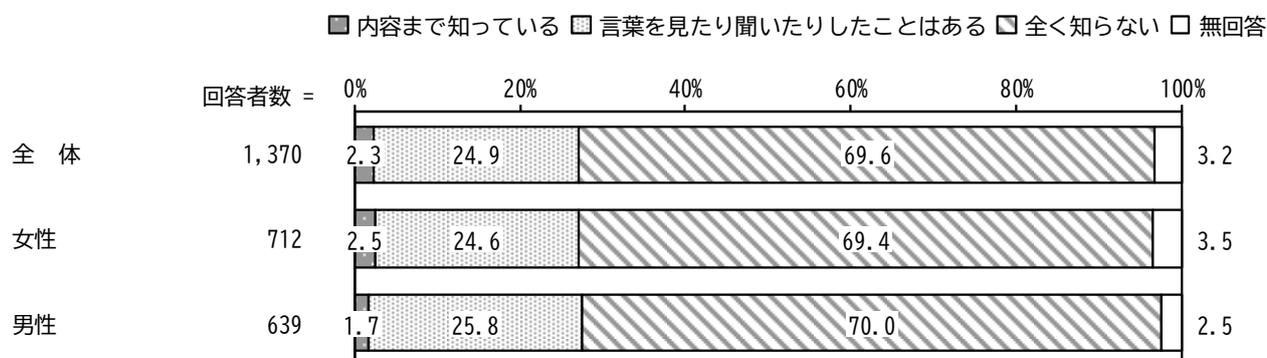
⑤女性活躍推進法

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。



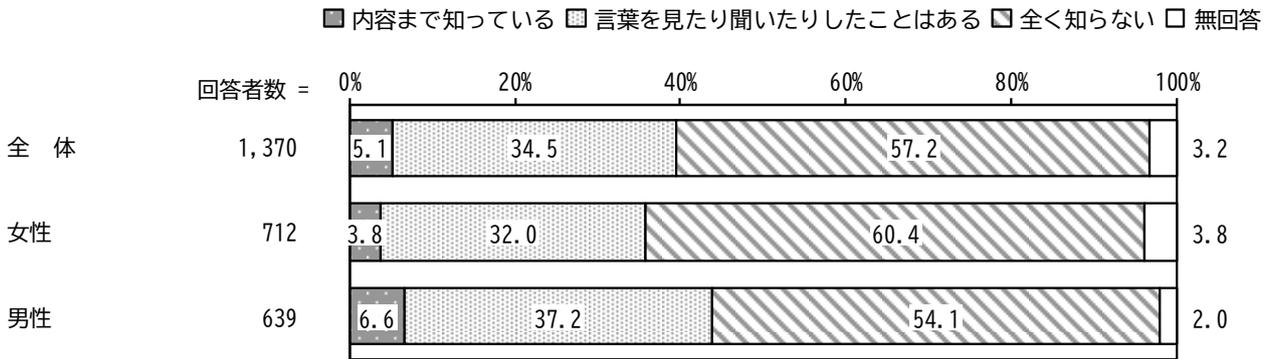
⑥「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」(女性支援新法)

性別にみると、大きな差はみられません。



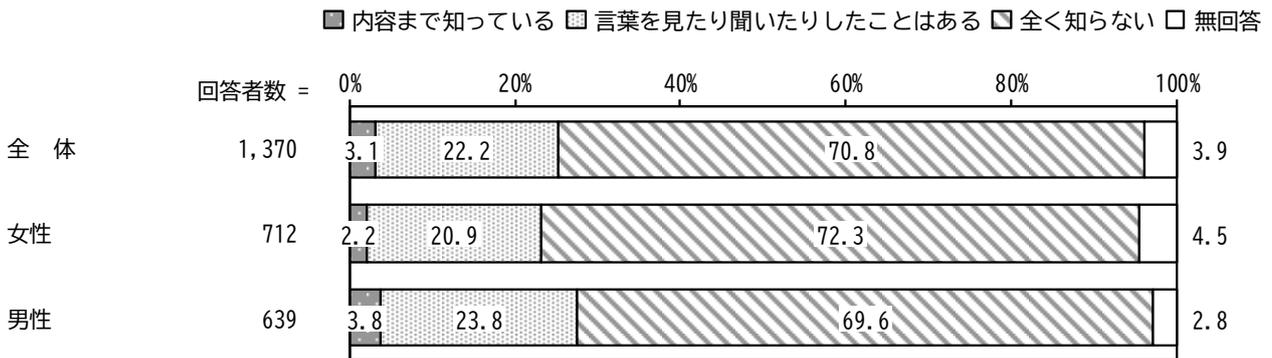
⑦候補者男女均等法

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。



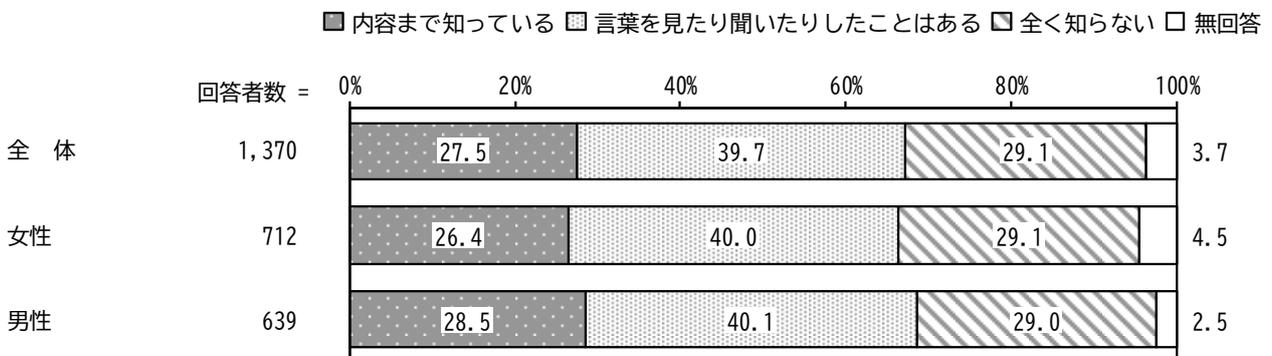
⑧ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

性別にみると、大きな差はみられません。



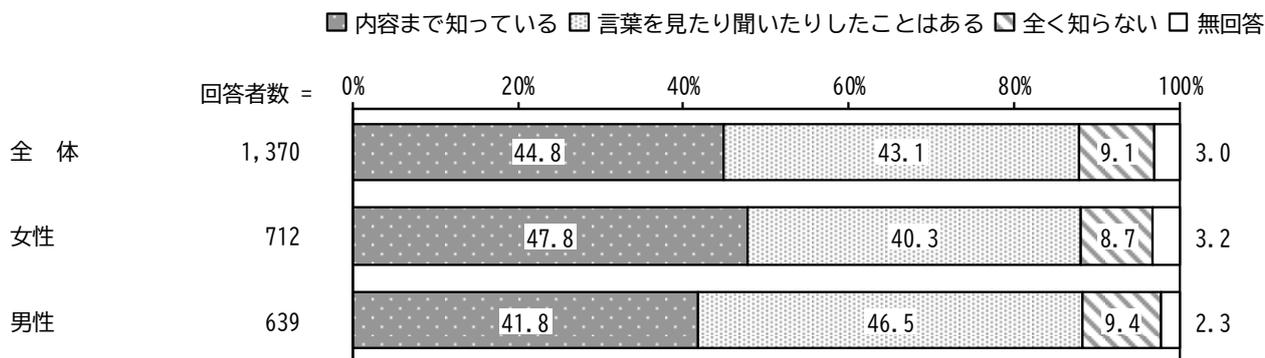
⑨仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

性別にみると、大きな差はみられません。



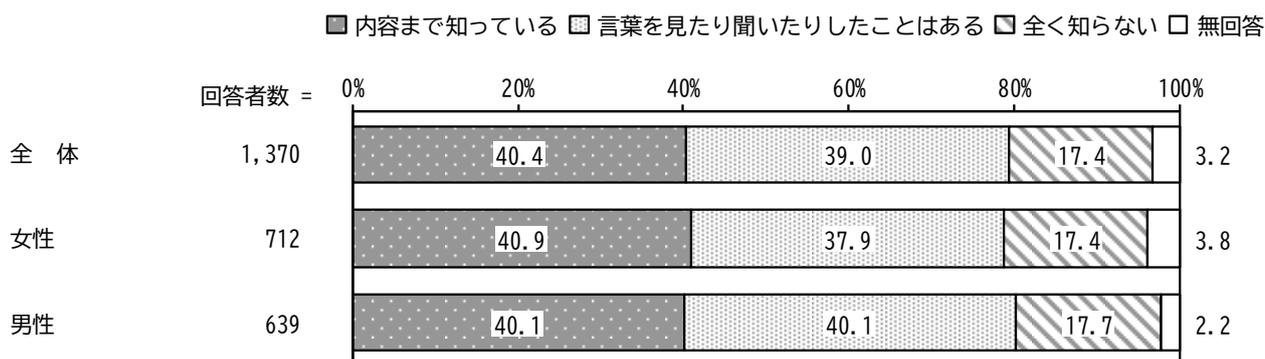
⑩ジェンダー

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。



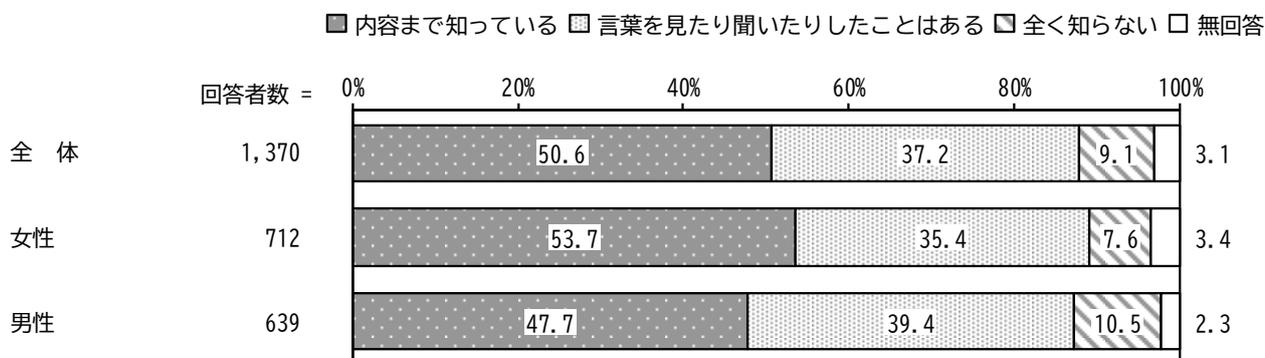
⑪LGBTQ

性別にみると、大きな差はみられません。



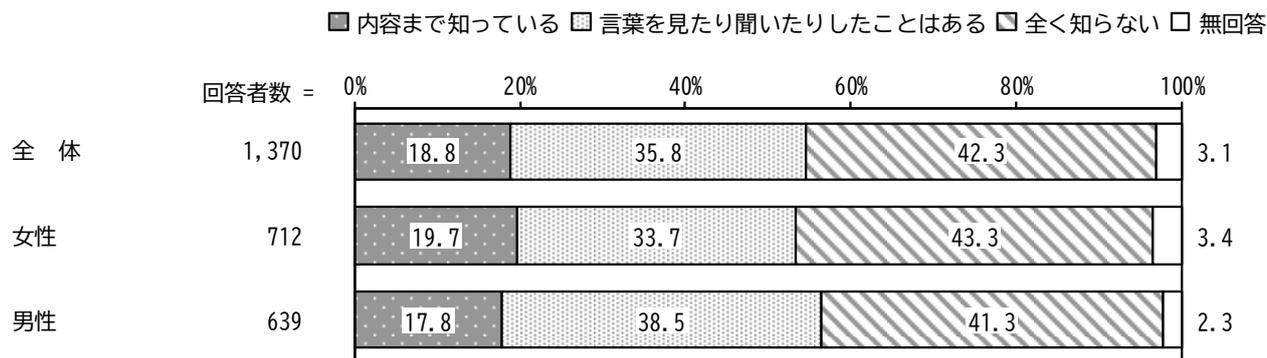
⑫マタニティ・ハラスメント

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。



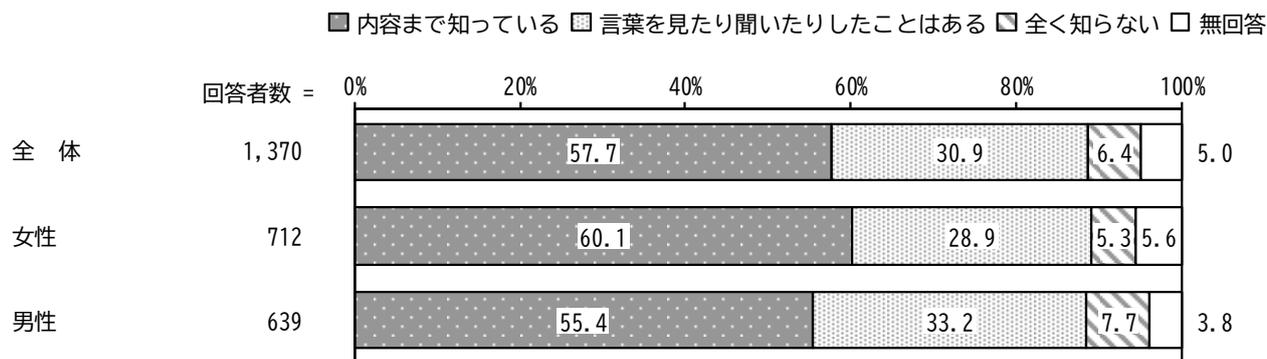
⑬パタニティ・ハラスメント

性別にみると、大きな差はみられません。



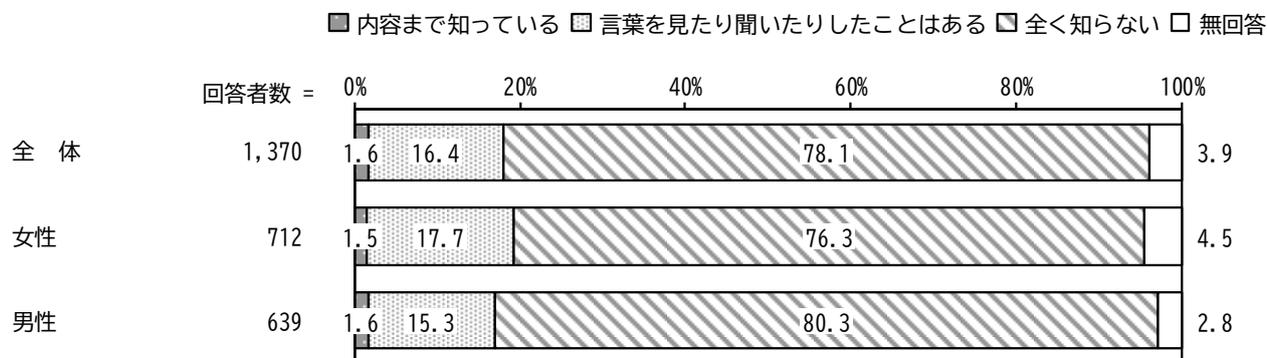
⑭ドメスティック・バイオレンス（DV）

性別にみると、大きな差はみられません。



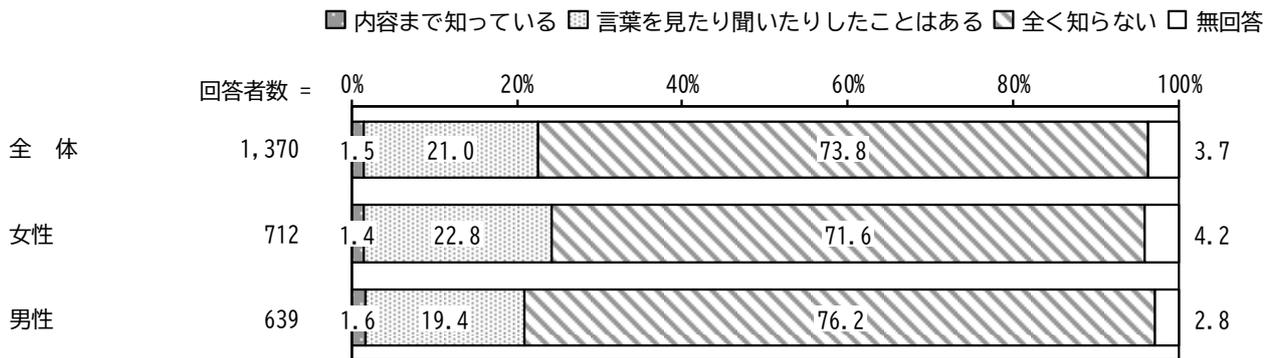
⑮第5次UJIあさぎりプラン（宇治市男女共同参画計画）

性別にみると、大きな差はみられません。



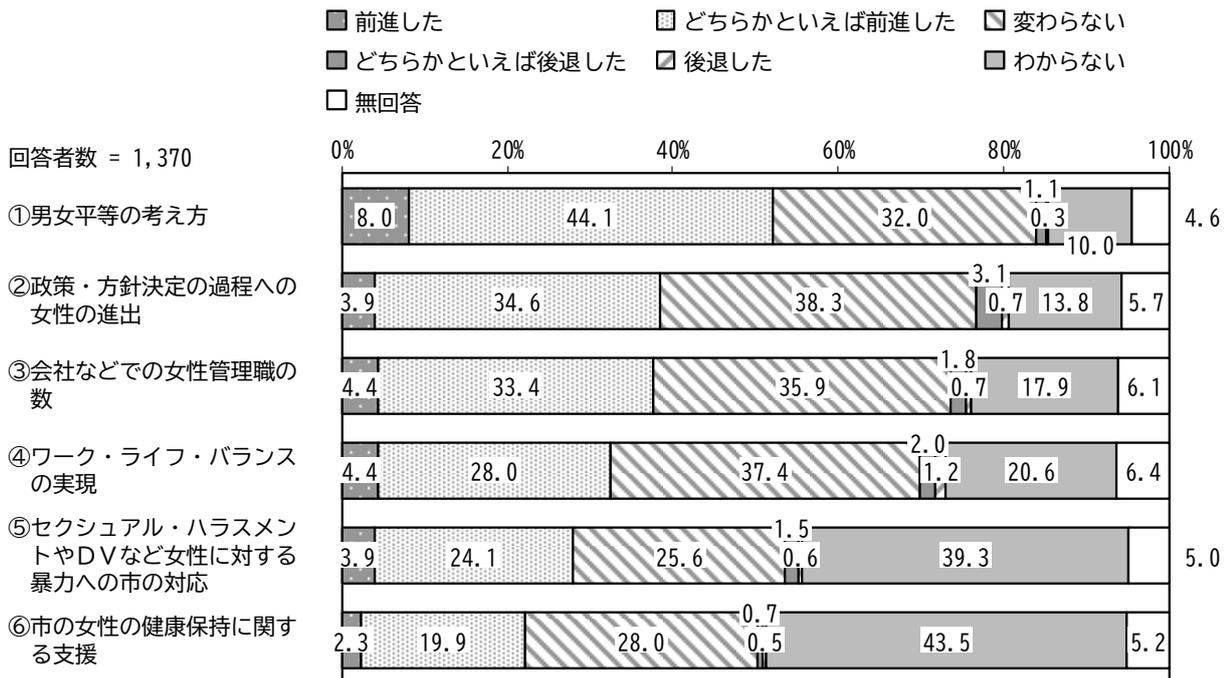
⑩宇治市男女生き生きまちづくり条例

性別にみると、大きな差はみられません。



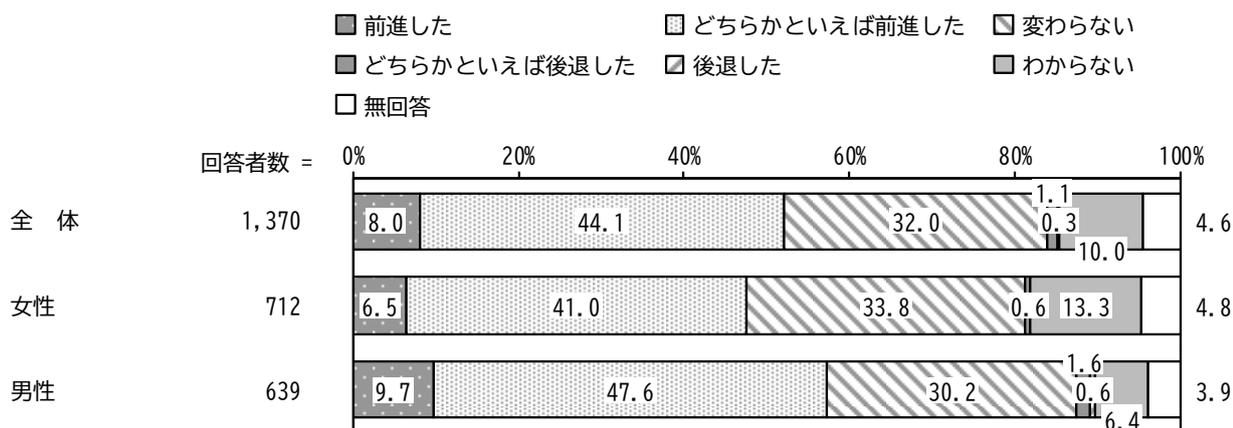
問 12 この5年間で、あなたの周囲の状況から判断して次の①～⑥がどの程度進んだと思いますか。(それぞれ1つ選んでください)

『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。



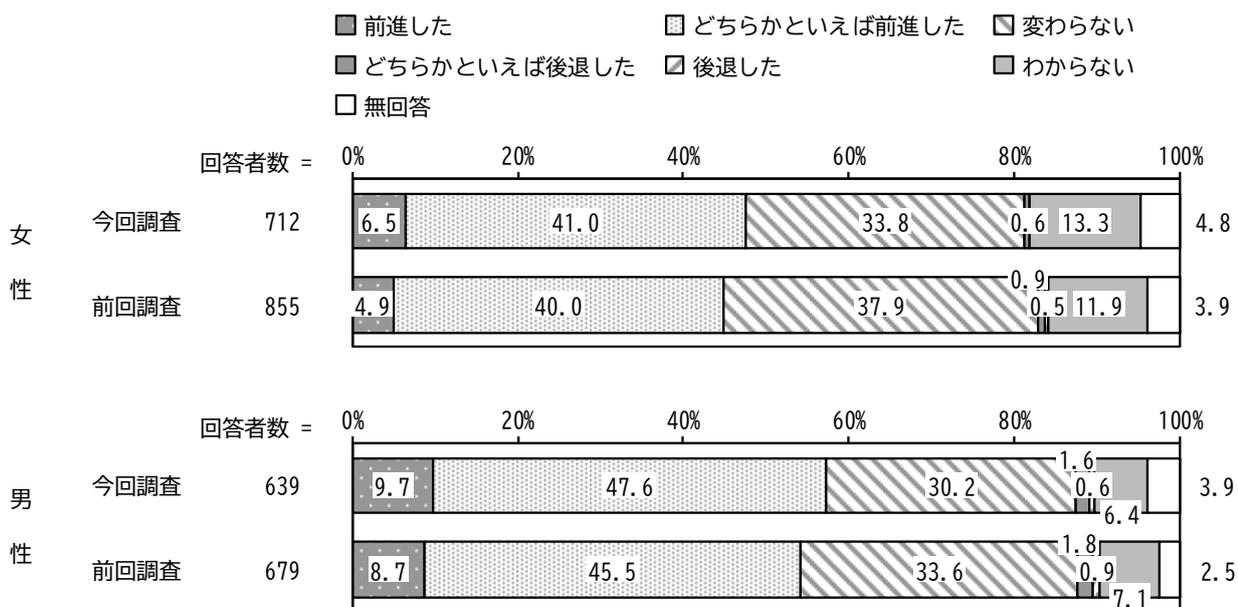
①男女平等の考え方

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。



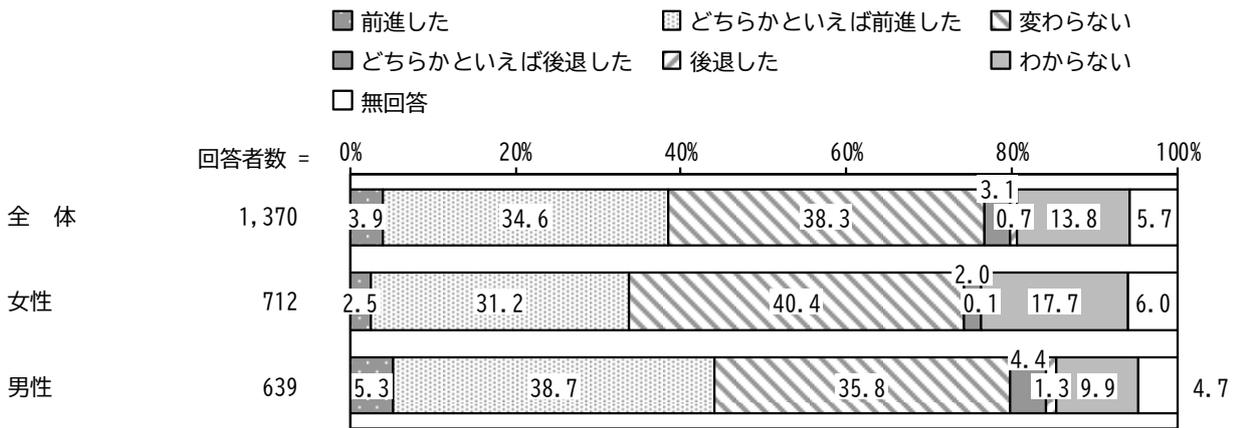
【前回調査との比較】

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。



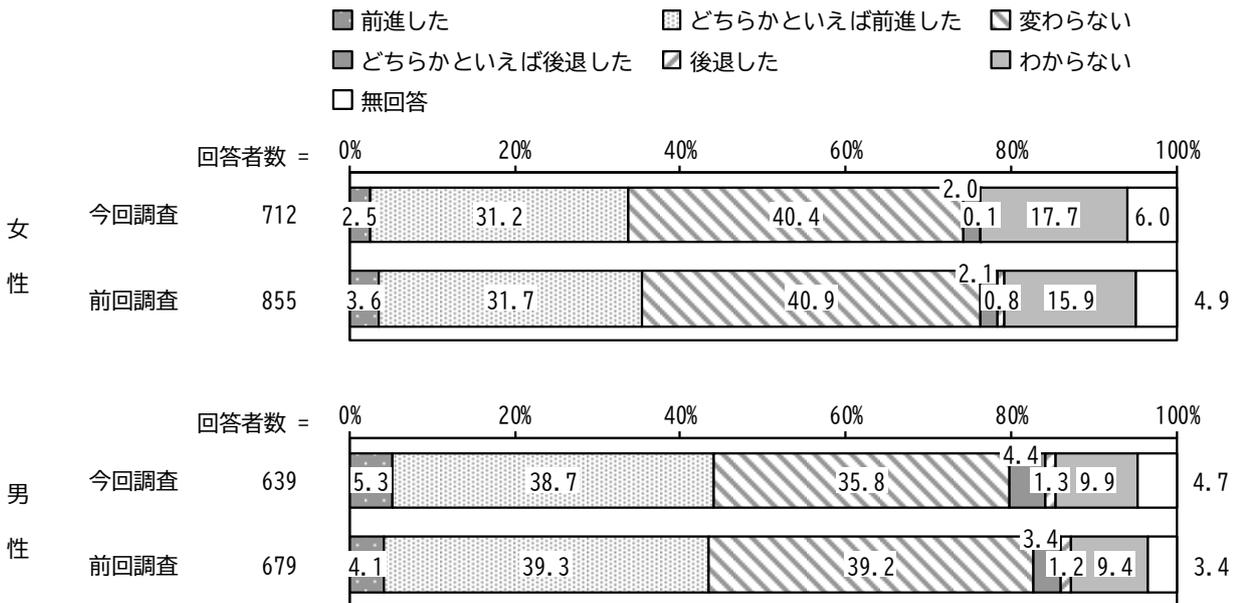
②政策・方針決定の過程への女性の進出

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。



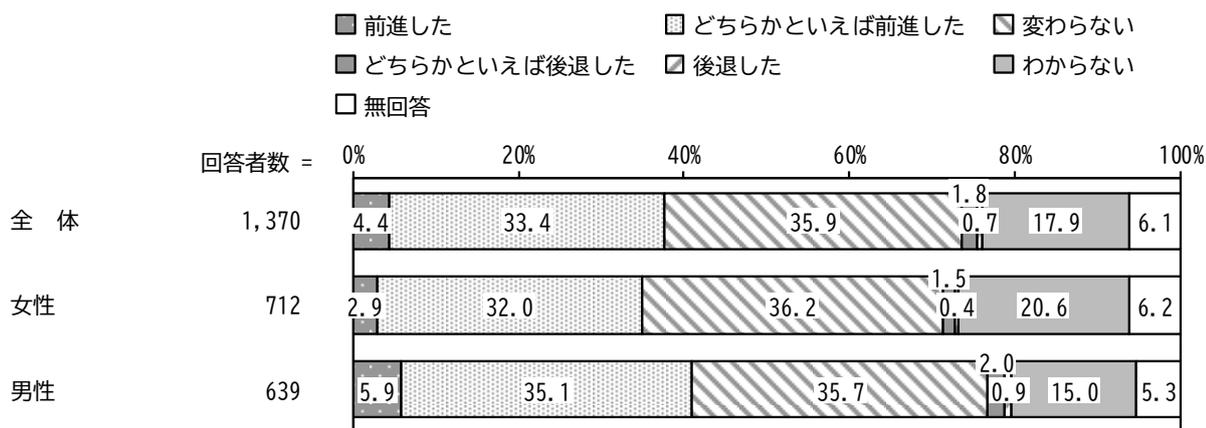
【前回調査との比較】

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。



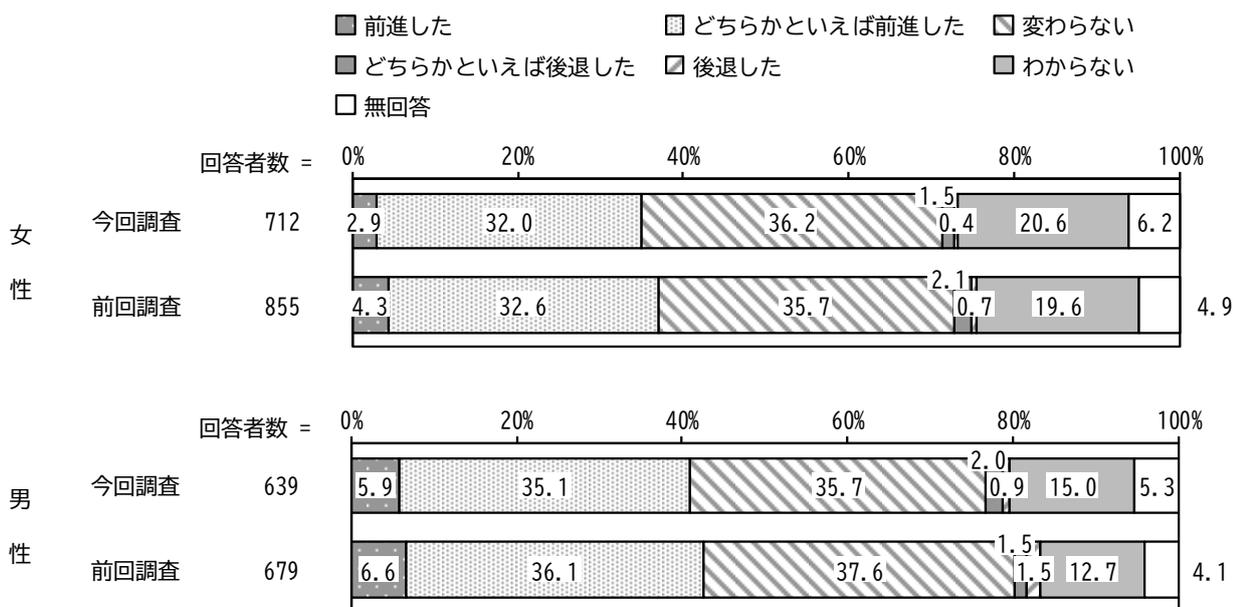
③会社などでの女性管理職の数

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。



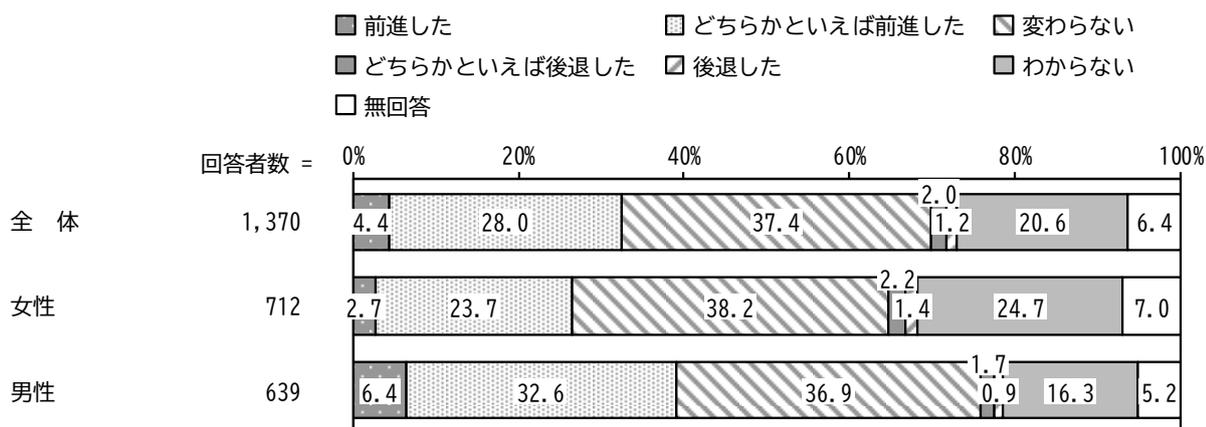
【前回調査との比較】

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。



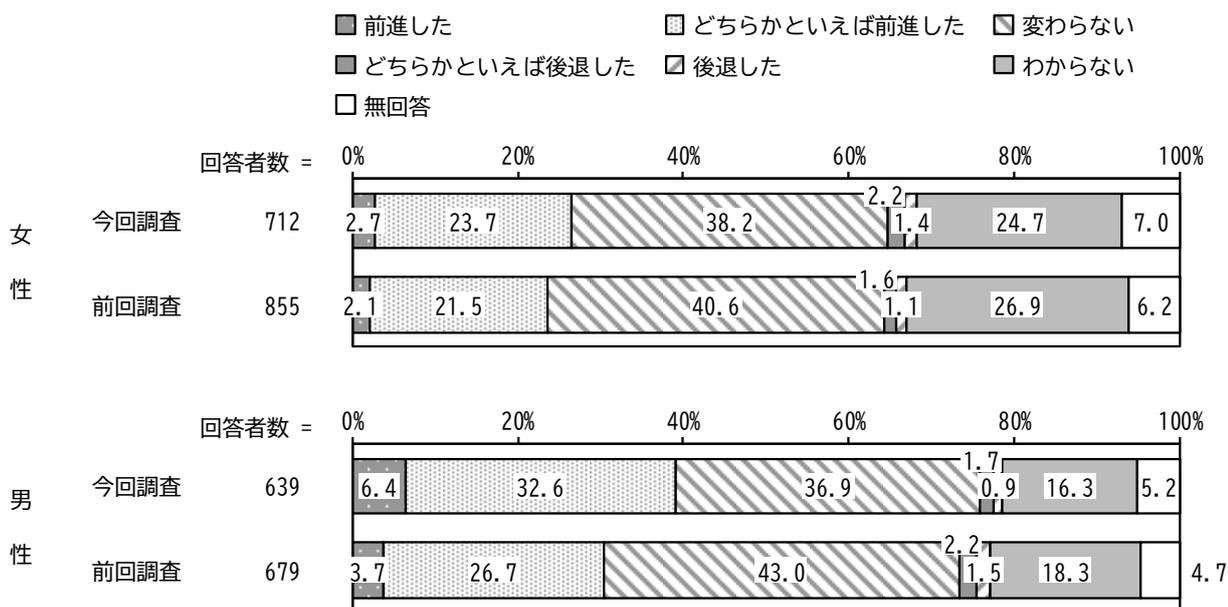
④ワーク・ライフ・バランスの実現

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。



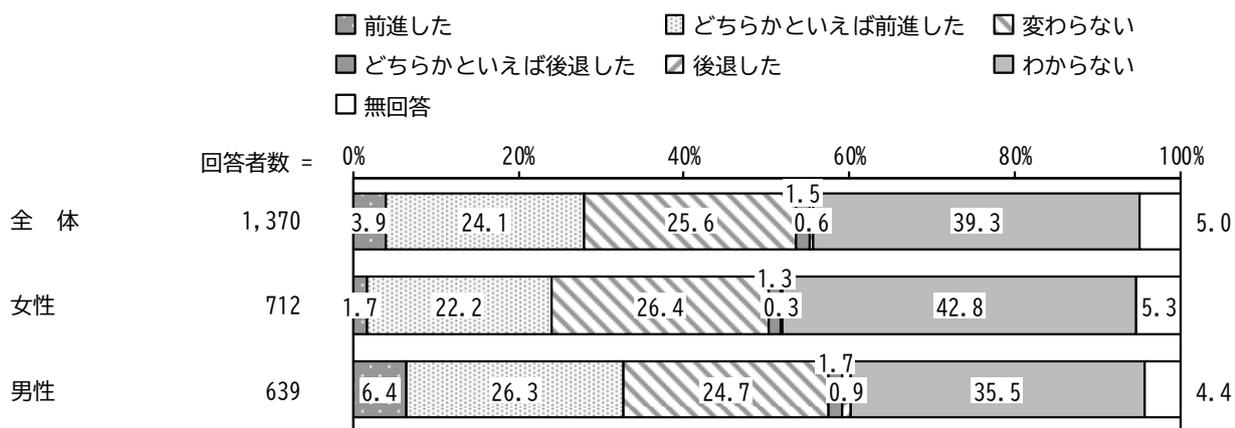
【前回調査との比較】

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。



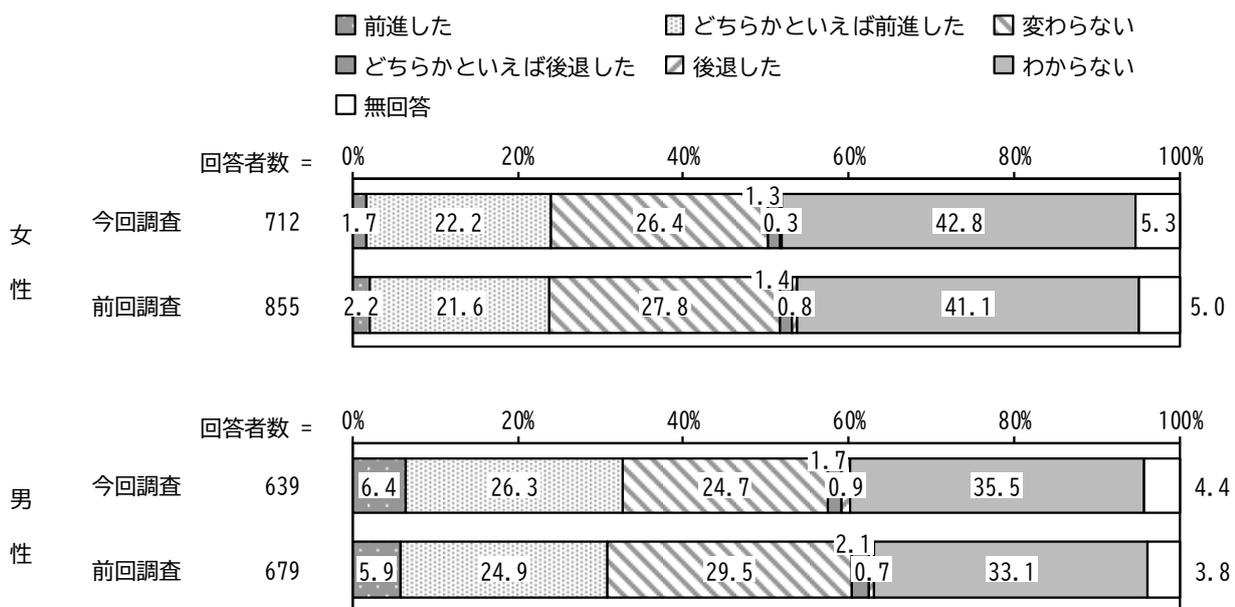
⑤セクシュアル・ハラスメントやDVなど女性に対する暴力への市の対応

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。



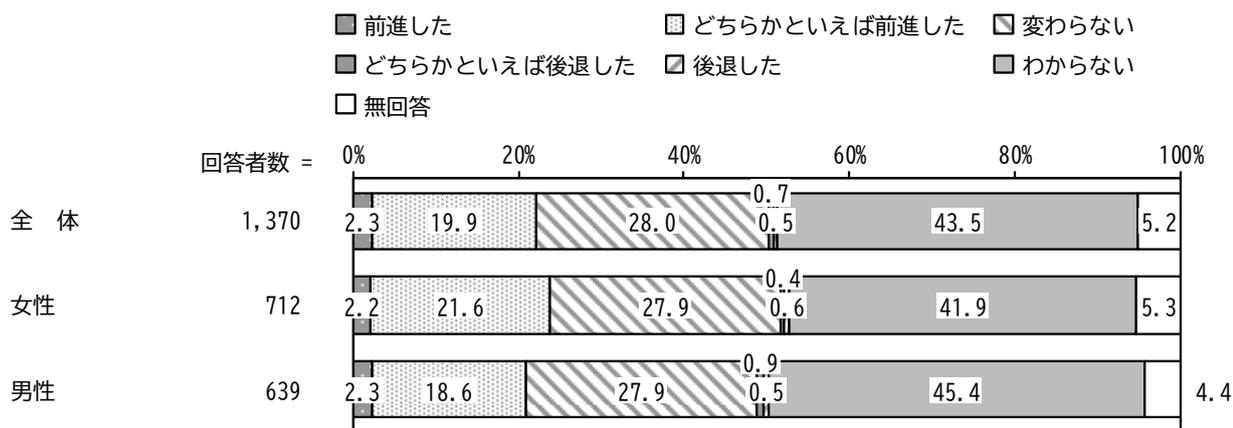
【前回調査との比較】

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。



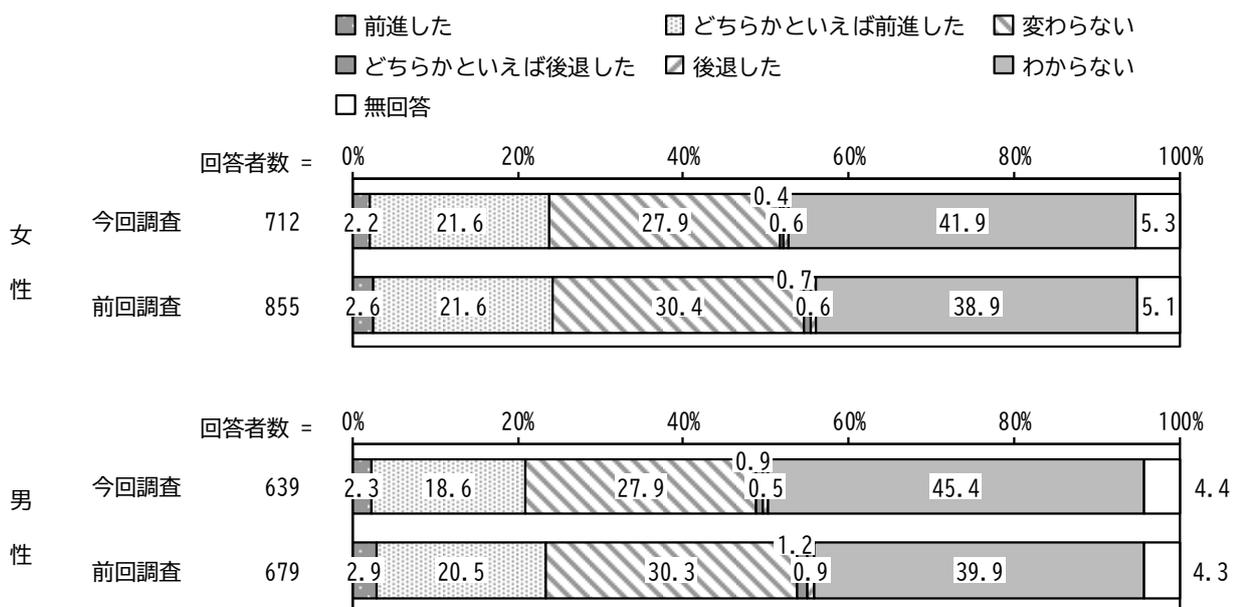
⑥市の女性の健康保持に関する支援

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。



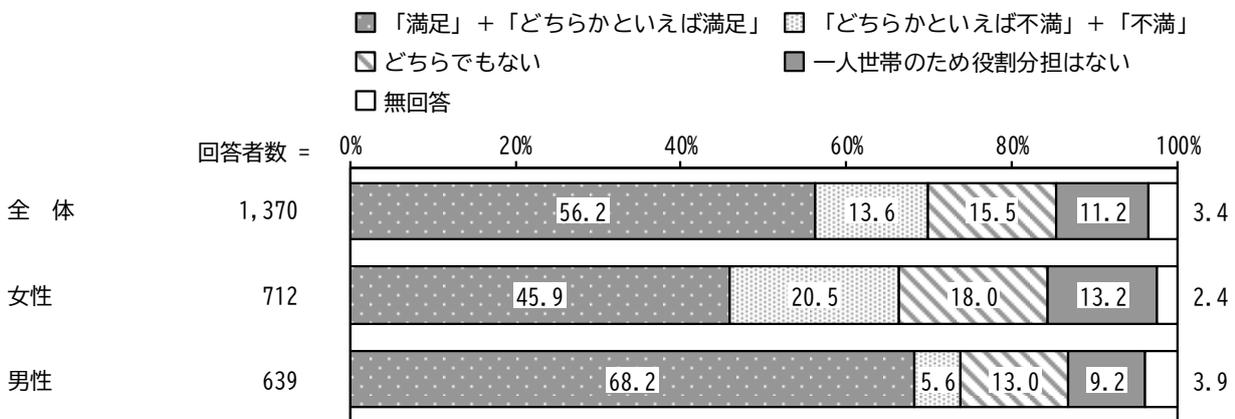
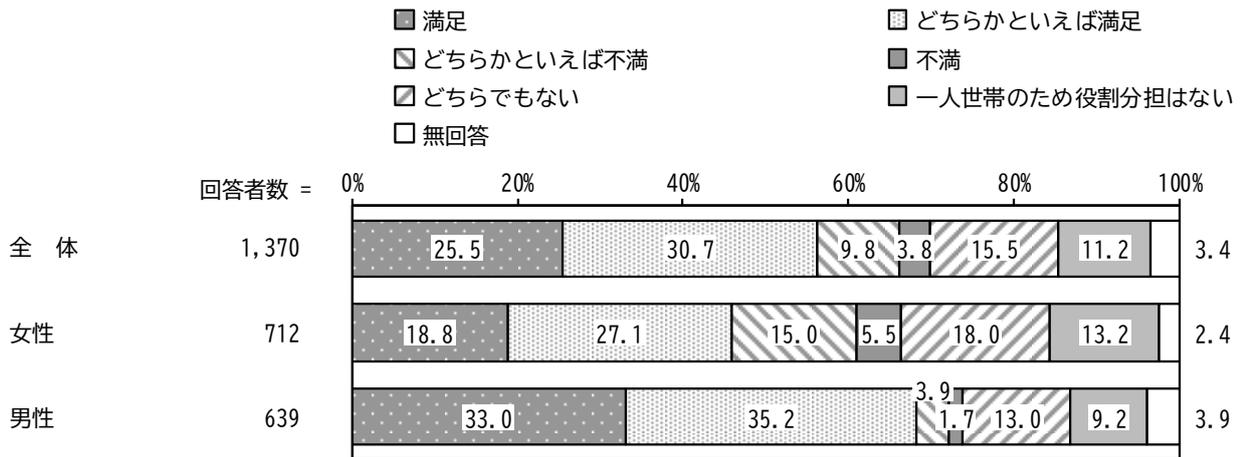
(3) 家庭での役割について

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。

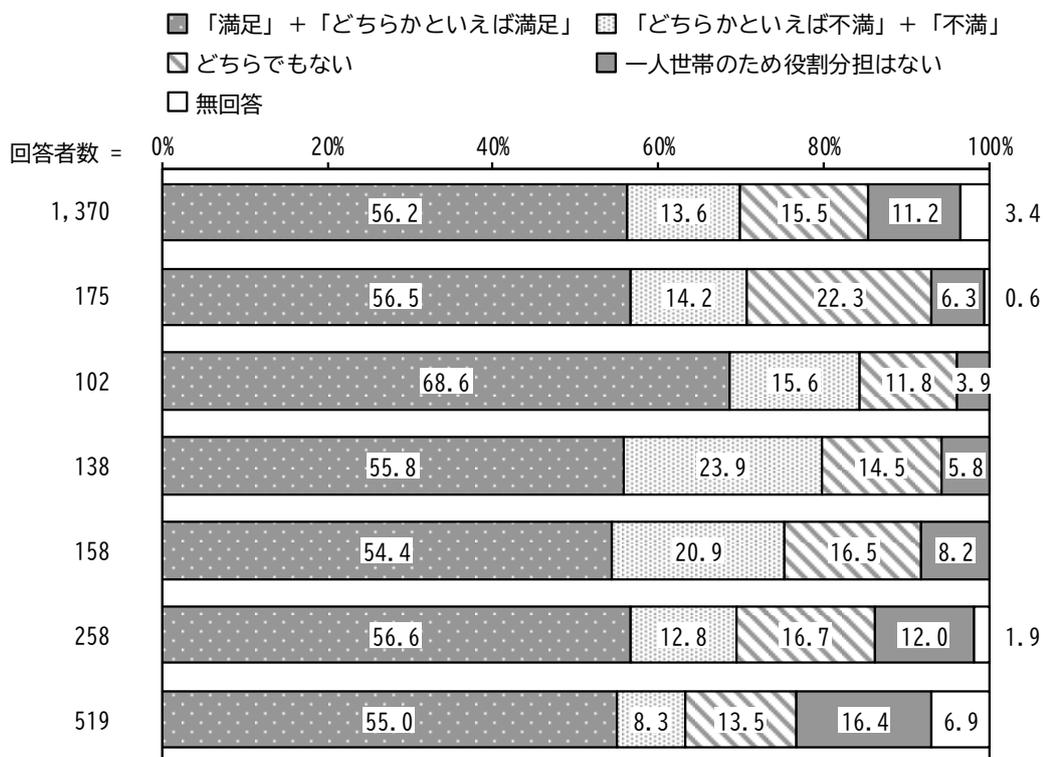
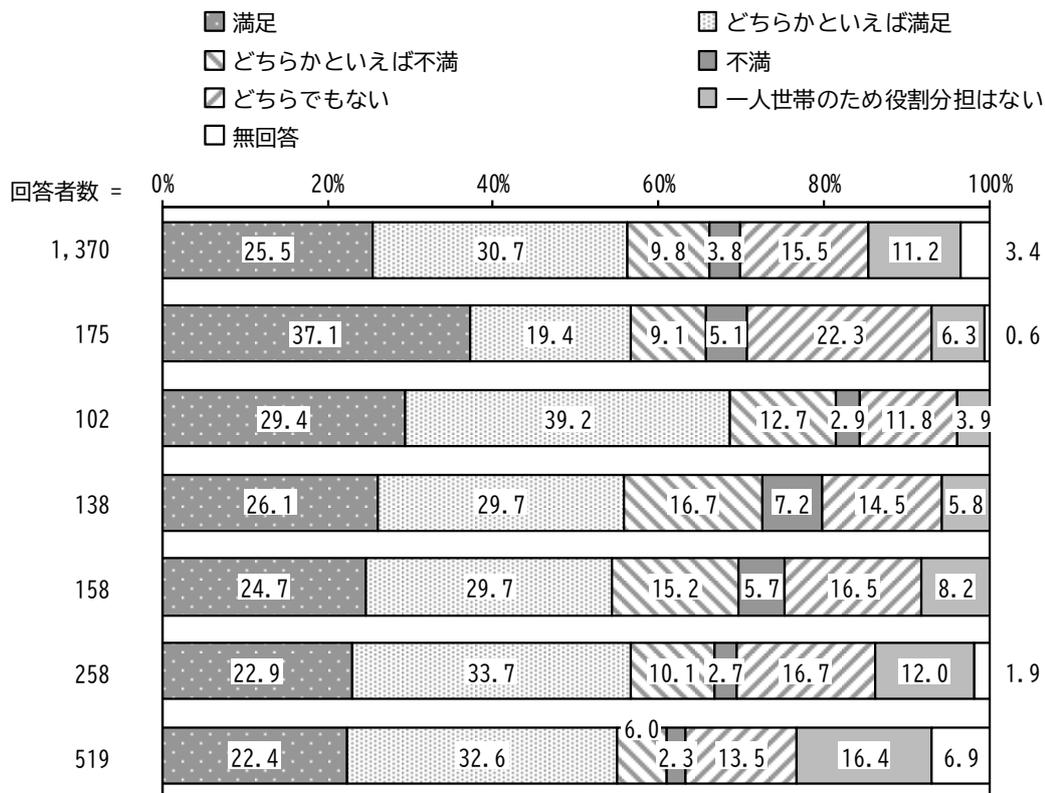
性別にみると、「満足」「どちらかといえば満足」を合わせた“満足”の割合が、女性で45.9%、男性68.2%と22.3ポイント男性の方が高くなっています。

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】

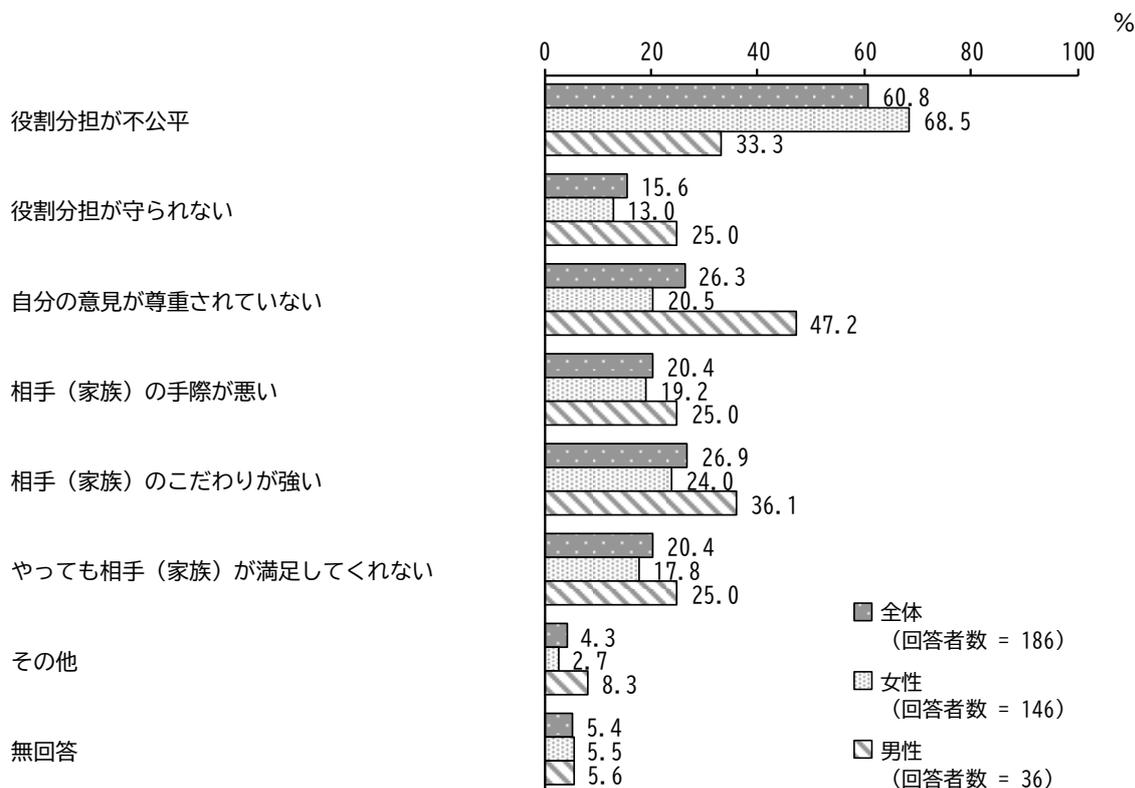
年齢別にみると、“満足”の割合が30歳代で高く、“不満”の割合が40歳代、50歳代で高くなっています。



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を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。

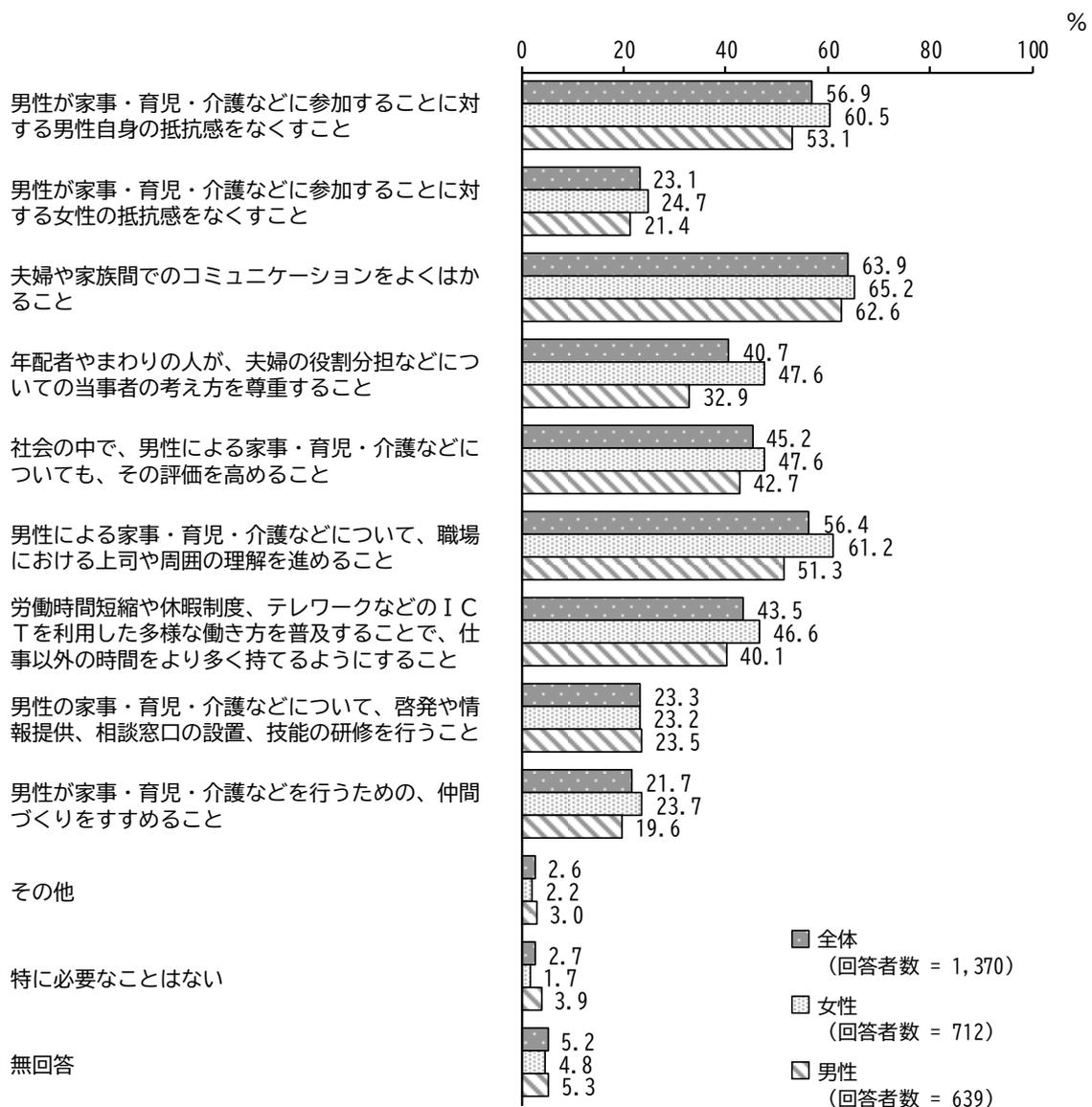
単位：%

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。

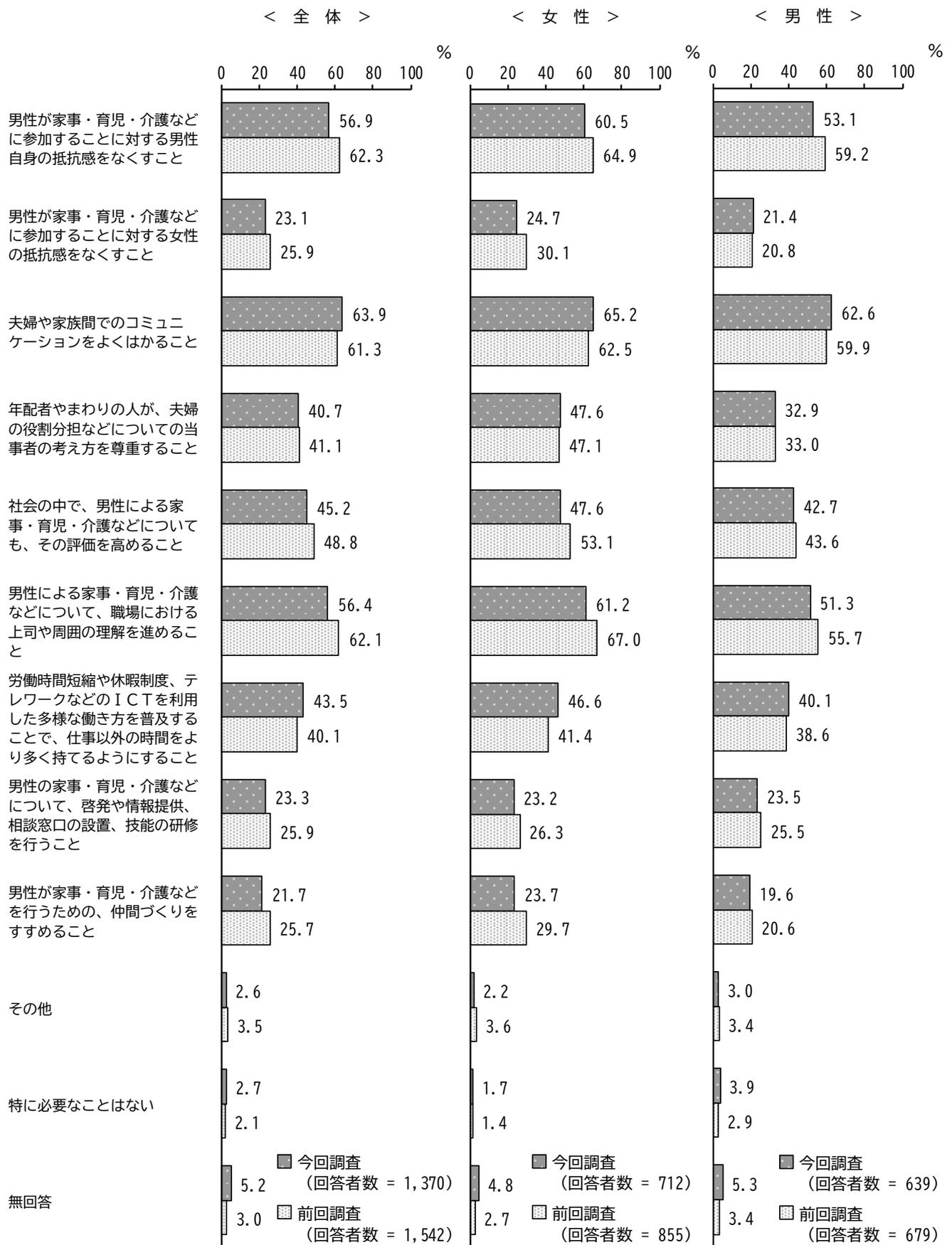
性別にみると、「男性が家事・育児・介護などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」、「年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること」、「男性による家事・育児・介護などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」、「労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどのICTを利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」で女性の割合が高くなっています。



【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。

性別で見ると、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。



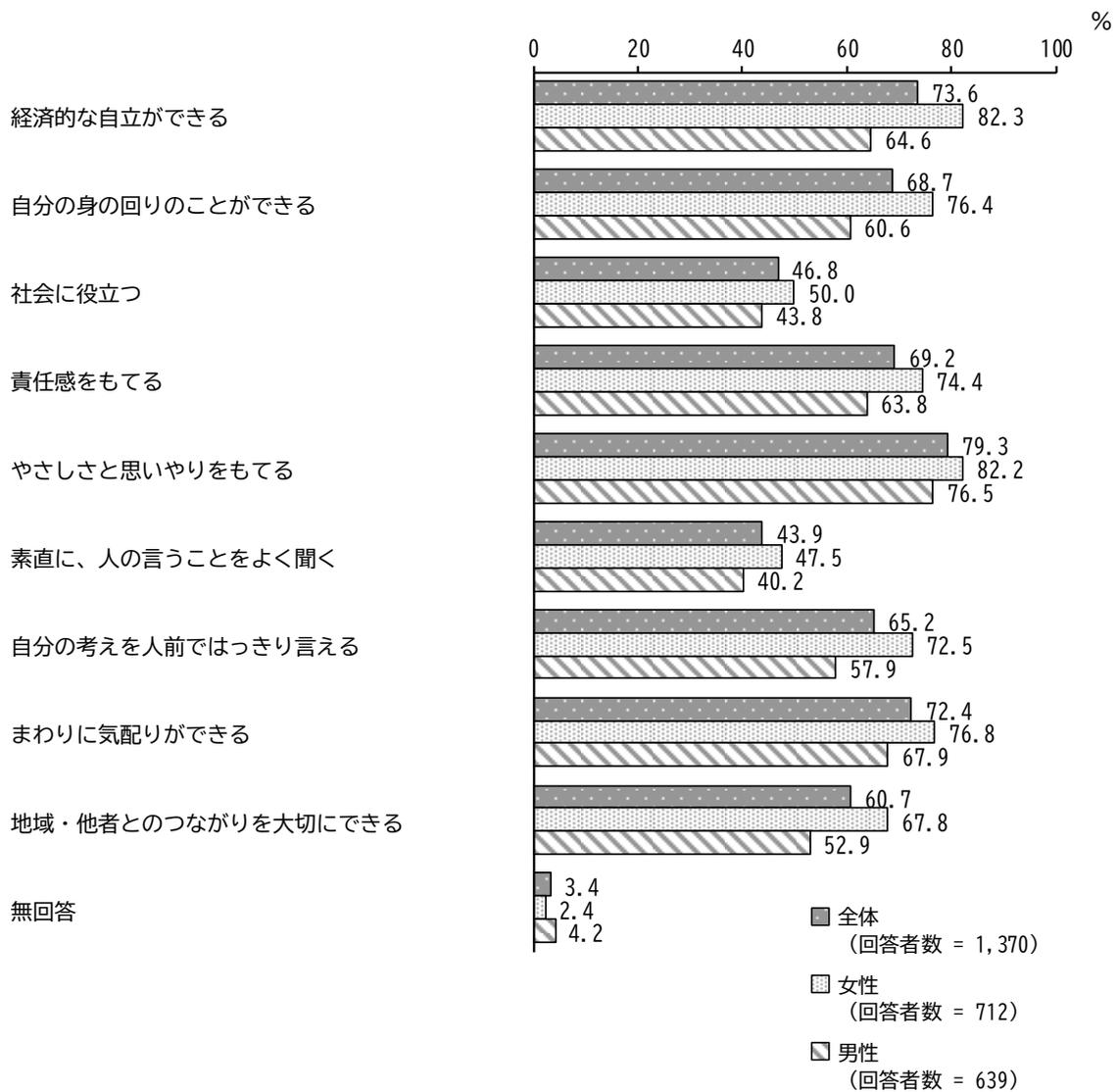
(4) 教育について

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。

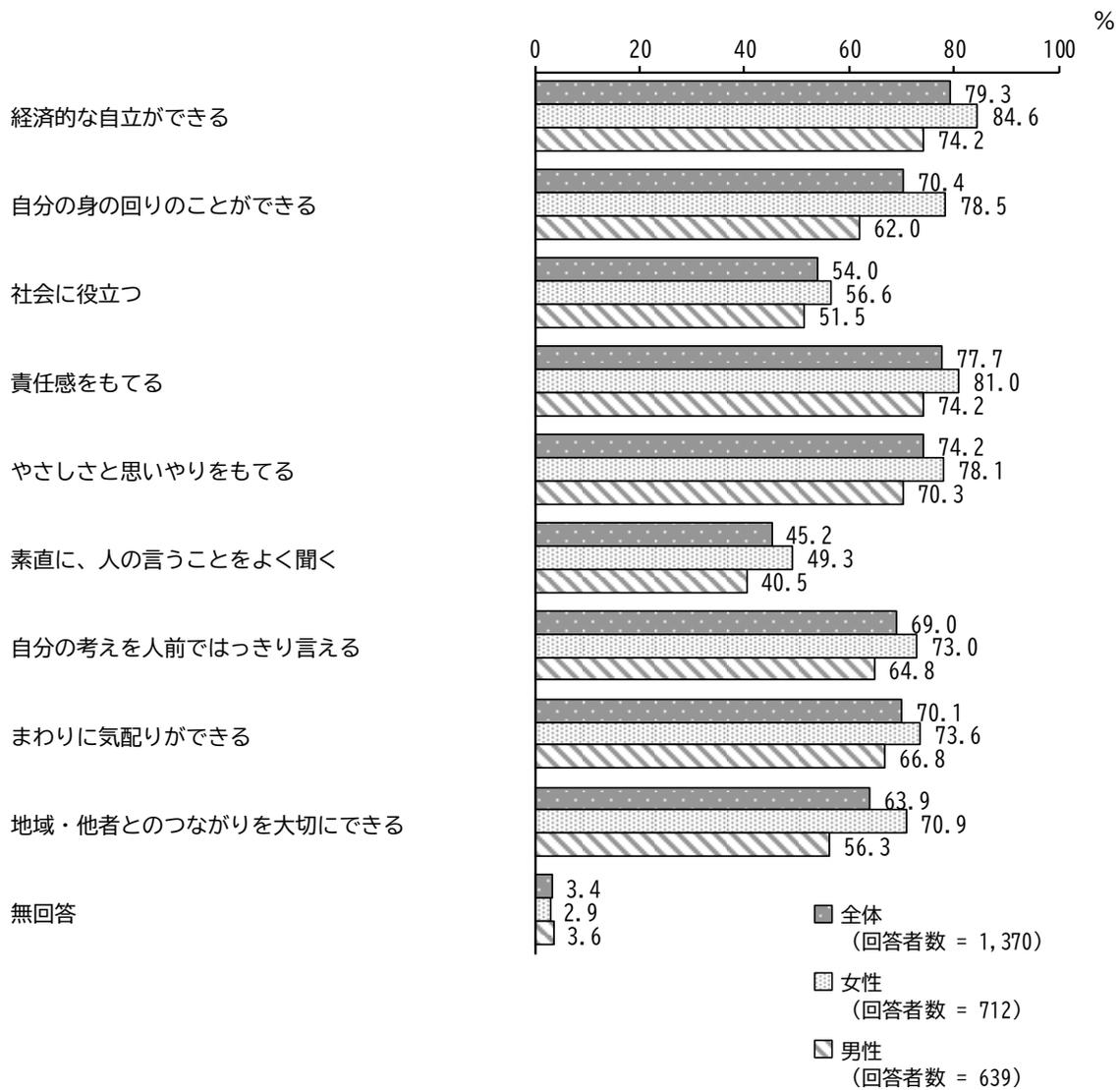
性別にみると、「無回答」を除くすべての項目で女性の割合が高くなっています。



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。

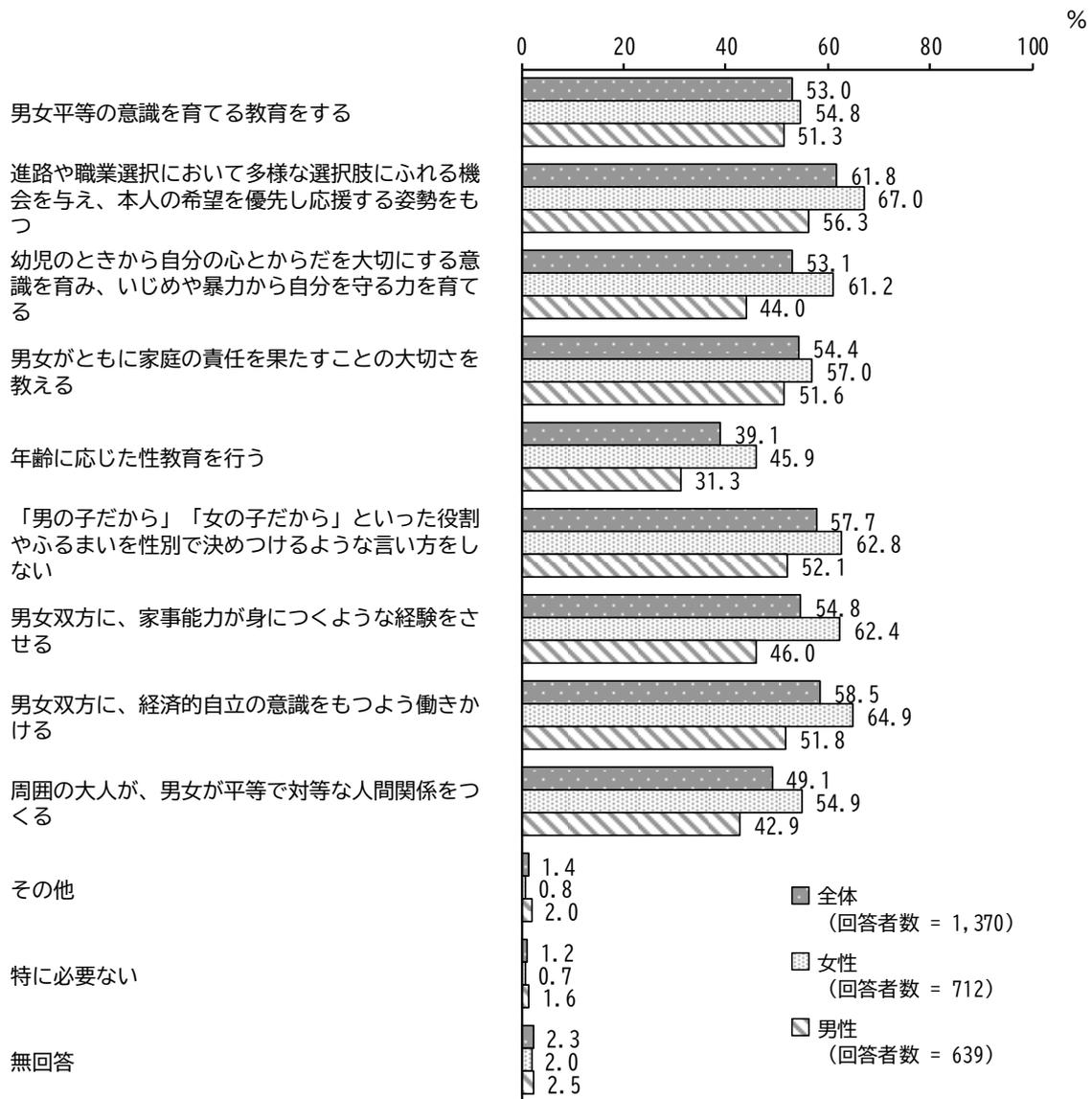
性別にみると、「無回答」を除くすべての項目で女性の割合が高くなっています。



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。

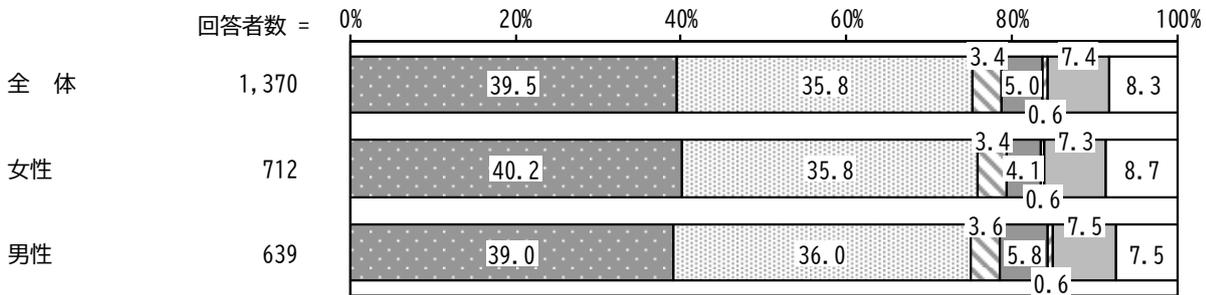


(5) 仕事について

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。

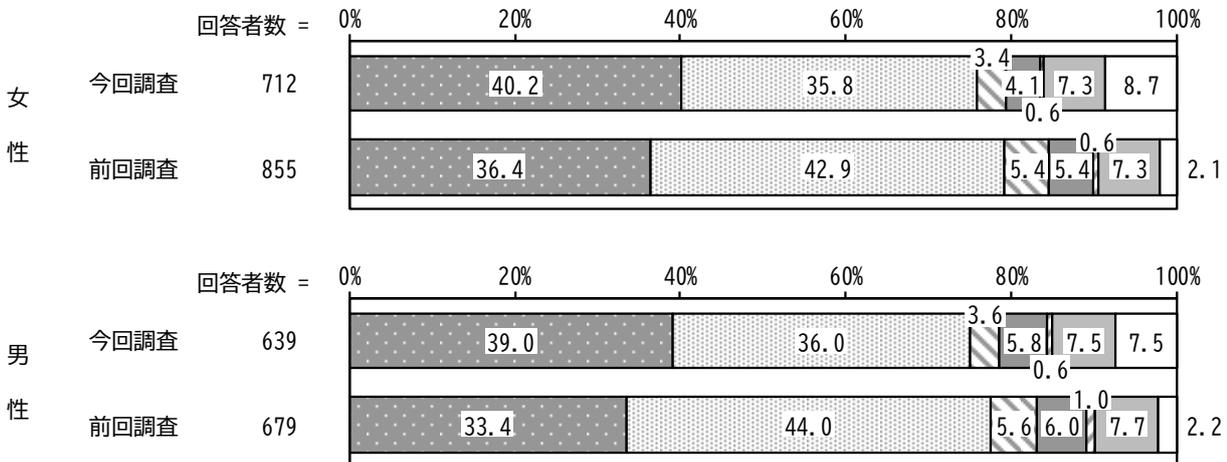
- 結婚・出産にかかわらず仕事を続ける方がよい
- 出産後は一時家庭に入り、育児が終われば再び仕事に就く方がよい
- 出産前までは仕事に就く方がよい
- 結婚するまでは、仕事に就く方がよい
- 女性は仕事に就かない方がよい
- その他
- 無回答



【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。

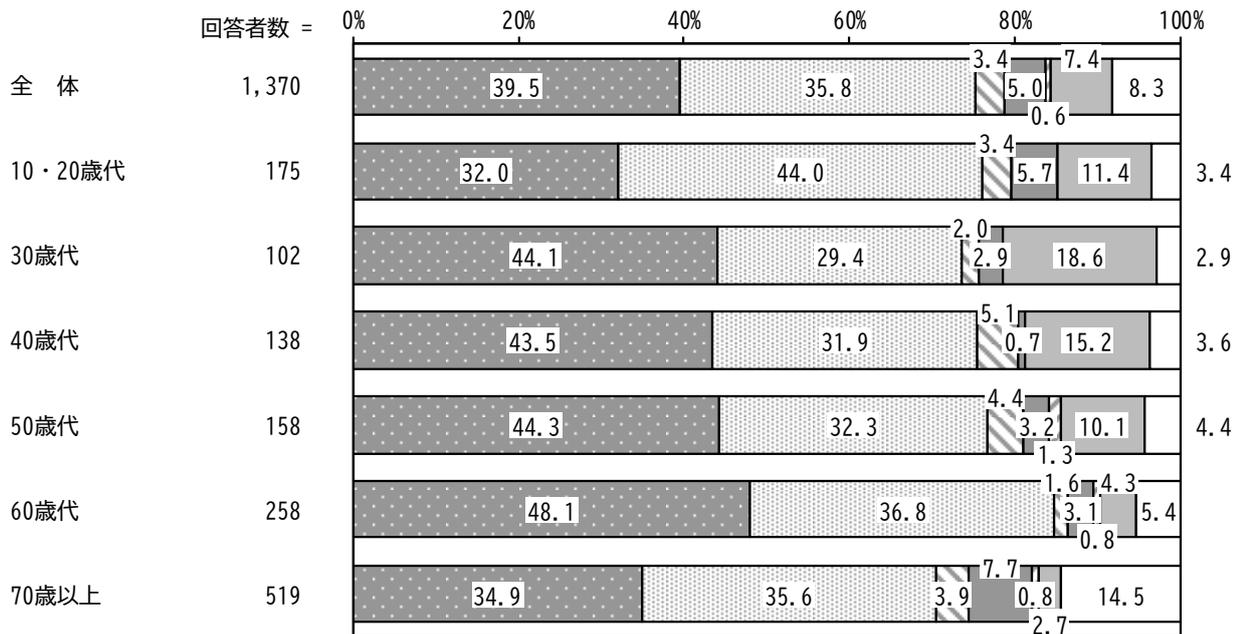
- 結婚・出産にかかわらず仕事を続ける方がよい
- 出産後は一時家庭に入り、育児が終われば再び仕事に就く方がよい
- 出産前までは仕事に就く方がよい
- 結婚するまでは、仕事に就く方がよい
- 女性は仕事に就かない方がよい
- その他
- 無回答



【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。

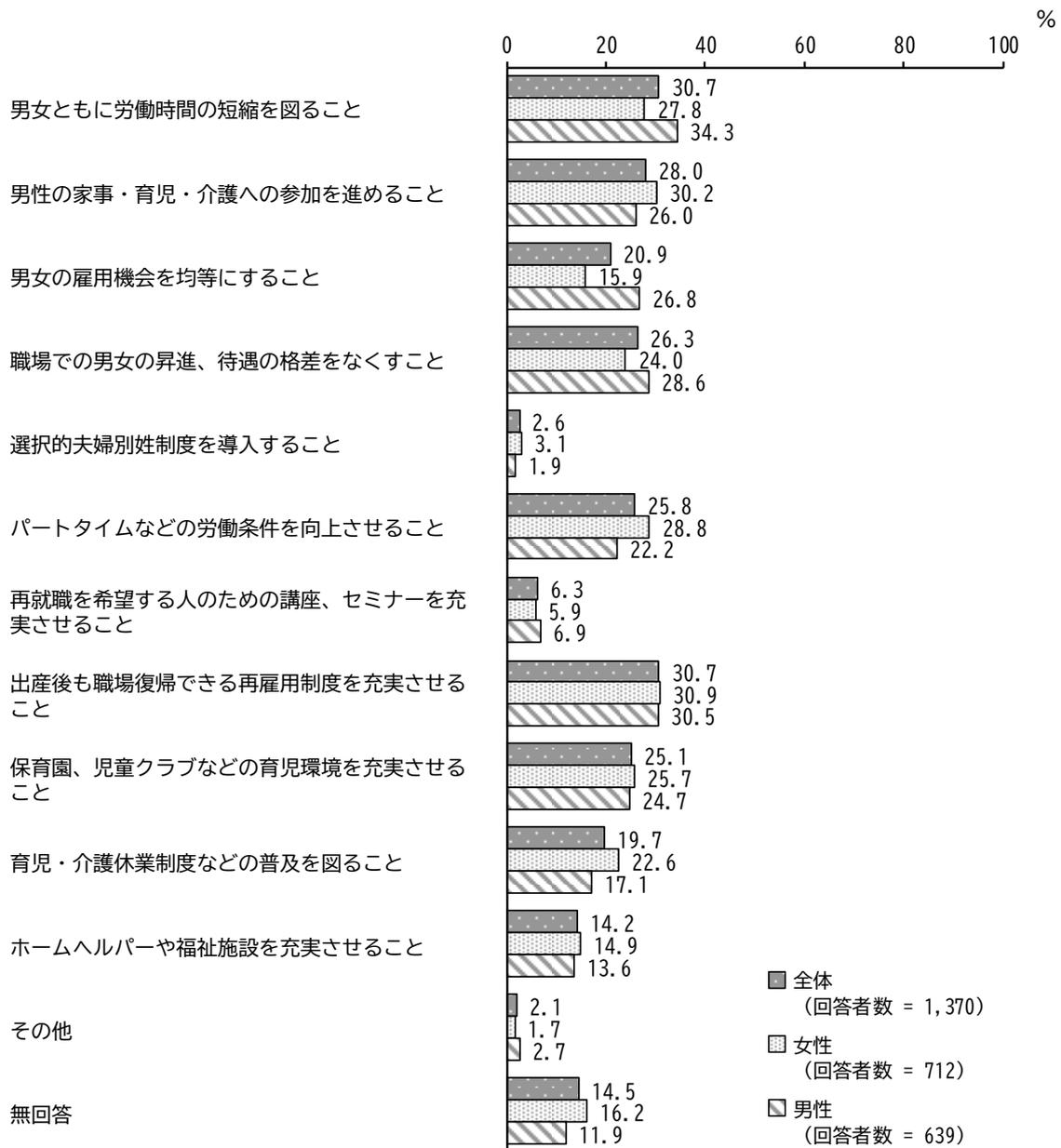
- 結婚・出産にかかわらず仕事を続ける方がよい
- ▨ 出産後は一時家庭に入り、育児が終われば再び仕事に就く方がよい
- ▩ 出産前までは仕事に就く方がよい
- 結婚するまでは、仕事に就く方がよい
- ▨ 女性は仕事に就かない方がよい
- その他
- 無回答



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。

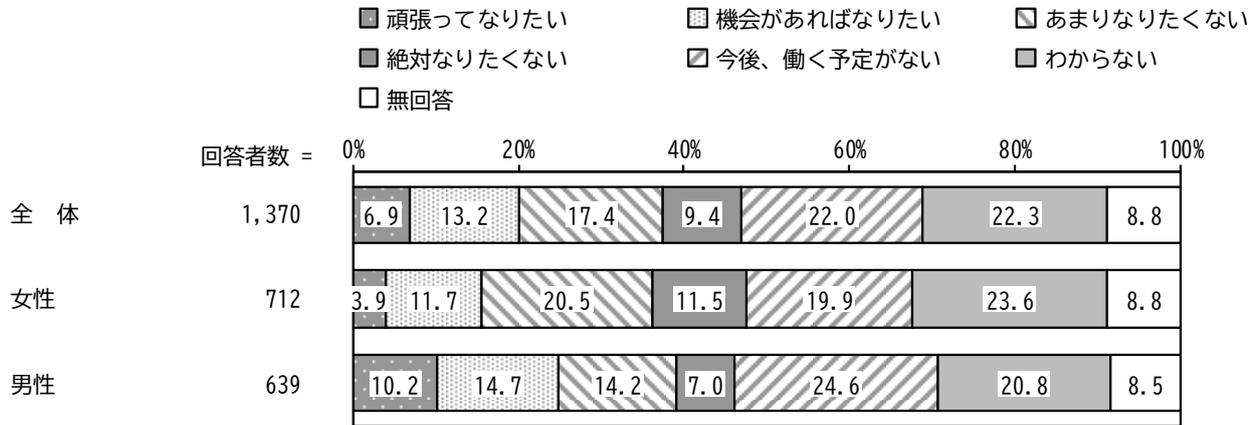
性別にみると、「パートタイムなどの労働条件を向上させること」、「育児・介護休業制度などの普及を図ること」で女性の割合が高く、「男女ともに労働時間の短縮を図ること」、「男女の雇用機会を均等にすること」で男性の割合が高くなっています。



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）

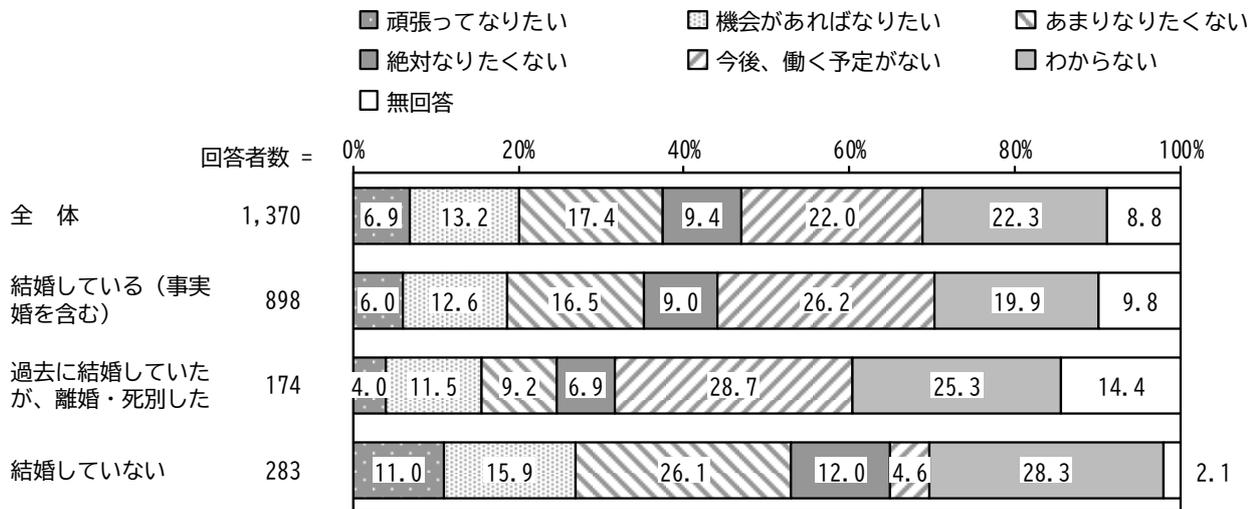
「今後、働く予定がない」の割合が22.0%と最も高く、次いで「あまりなりたくない」の割合が17.4%、「機会があればなりたい」の割合が13.2%となっています。

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



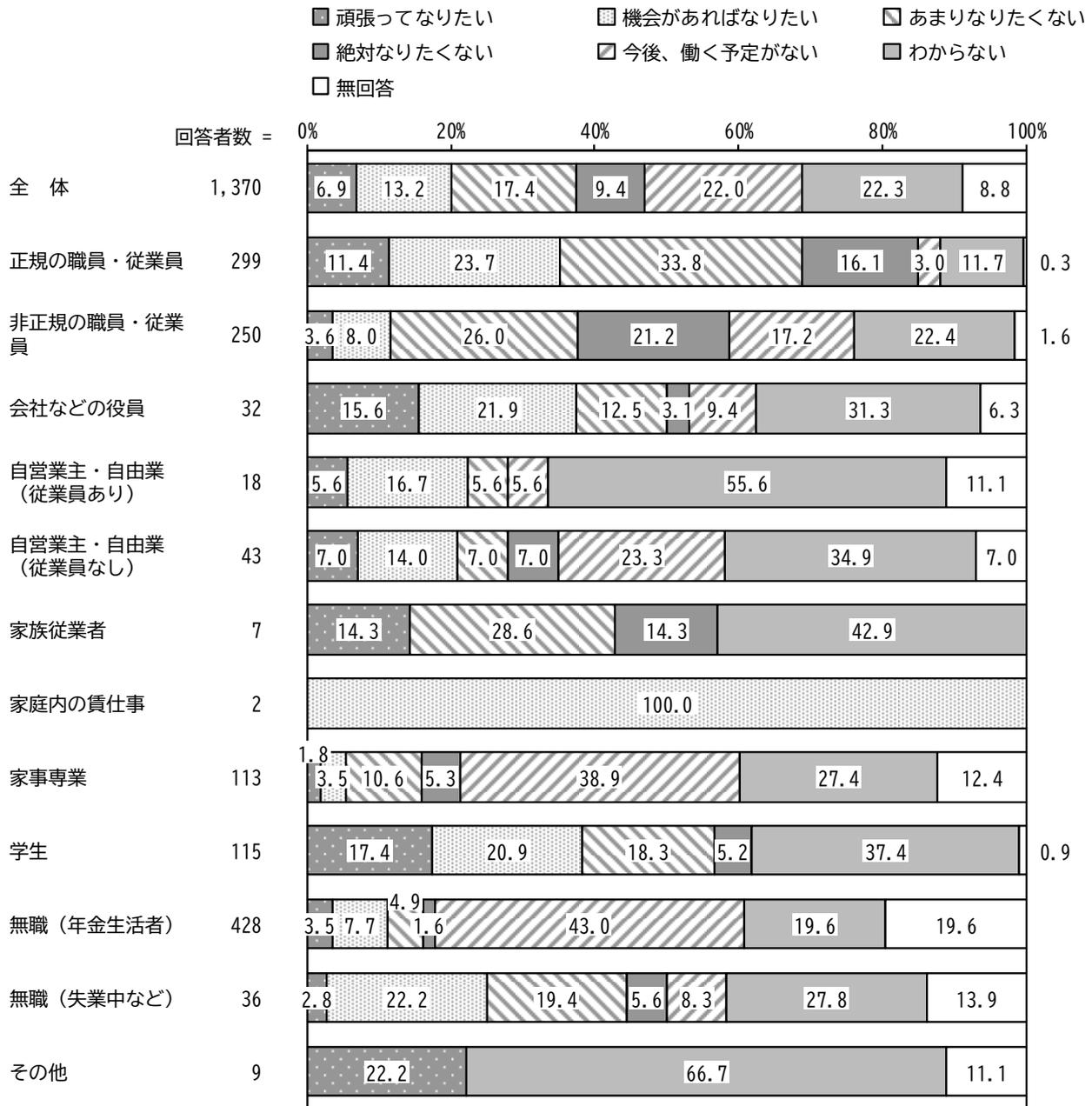
【配偶関係別】

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】

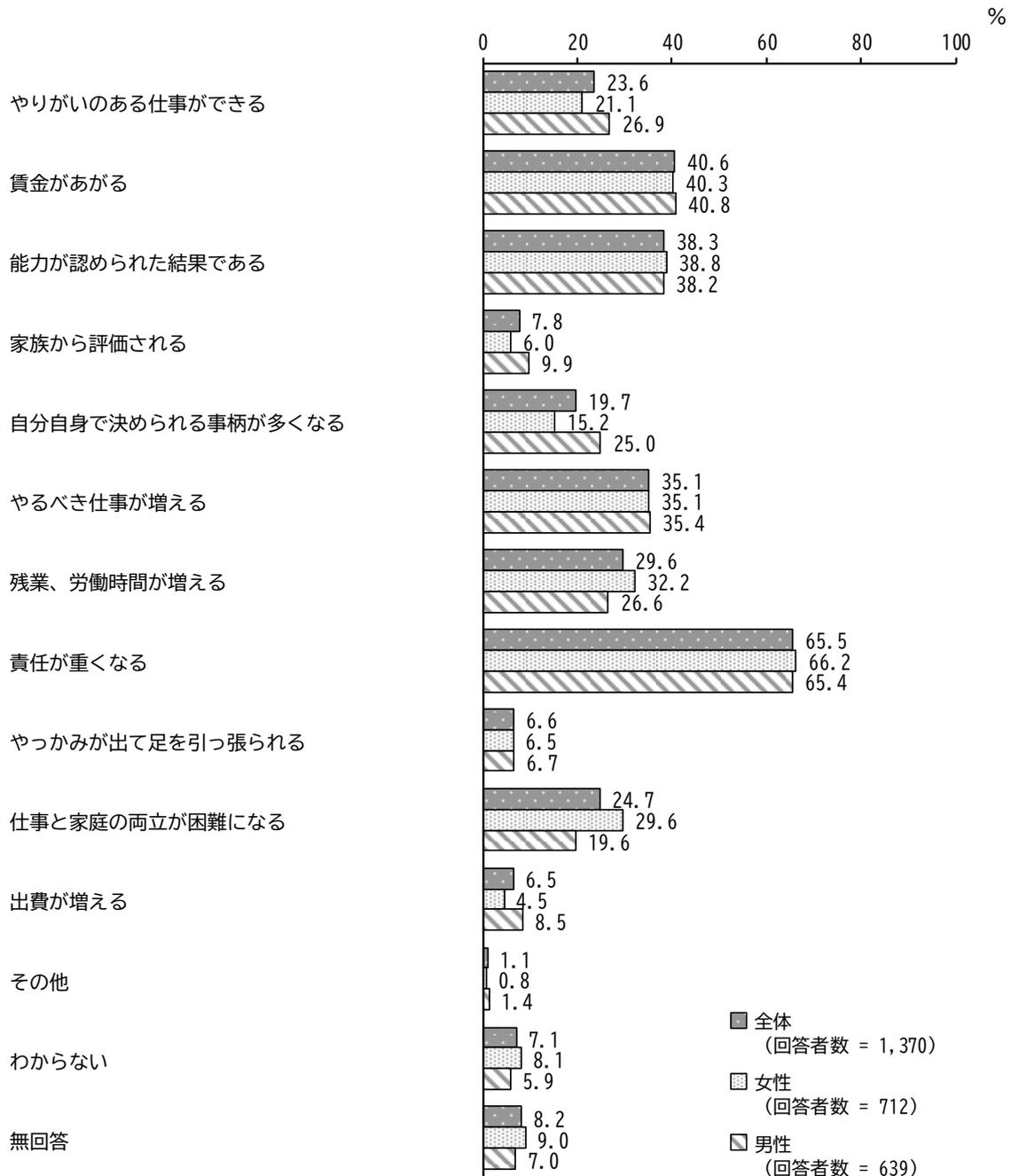
仕事の状況別にみると、「頑張ってるたい」の割合が学生で高く、「あまりなりたくない」の割合が正規の職員・従業員（雇われている人）で高く、「絶対なりたくない」の割合が非正規（パート・アルバイト、嘱託など）の職員・従業員（雇われている人）で高くなっています。



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。

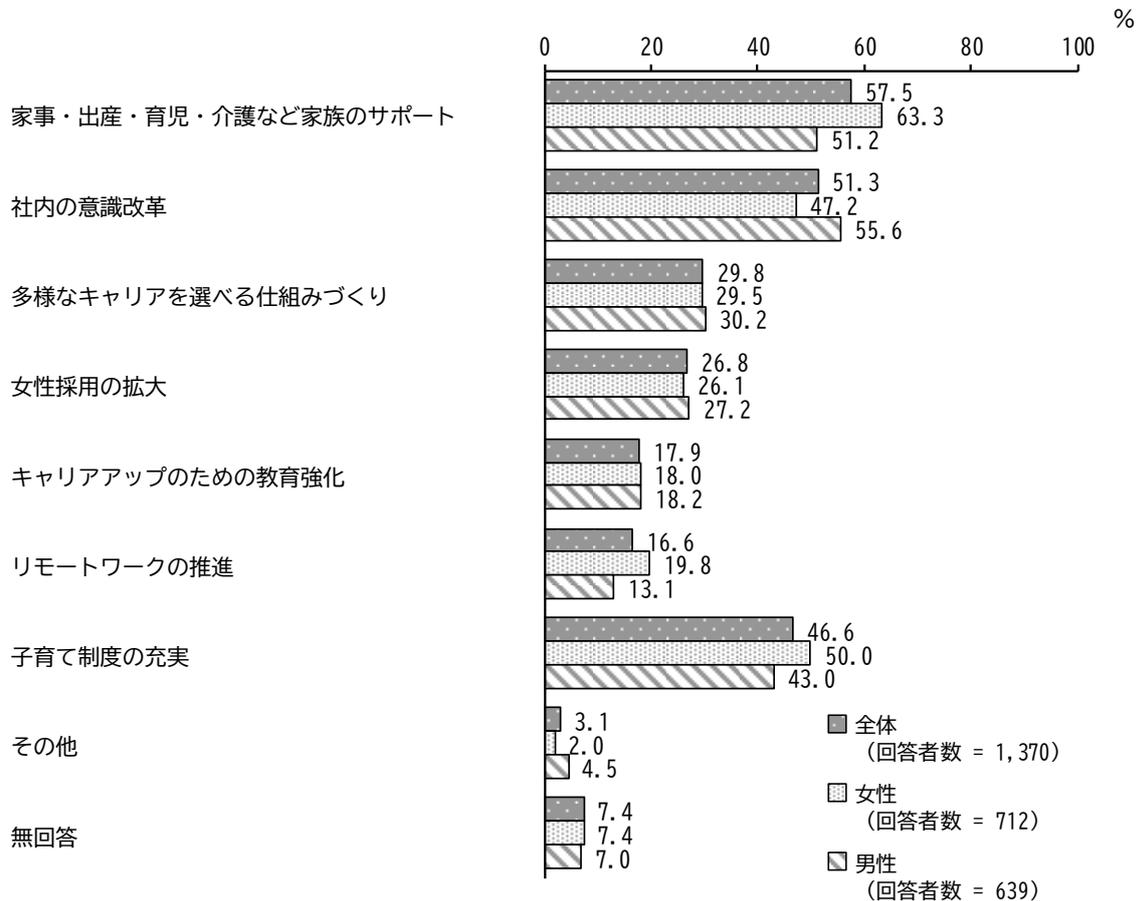
性別にみると、「残業、労働時間が増える」、「仕事と家庭の両立が困難になる」で女性の割合が高く、「やりがいのある仕事ができる」、「自分自身で決められる事柄が多くなる」で男性の割合が高くなっています。



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。

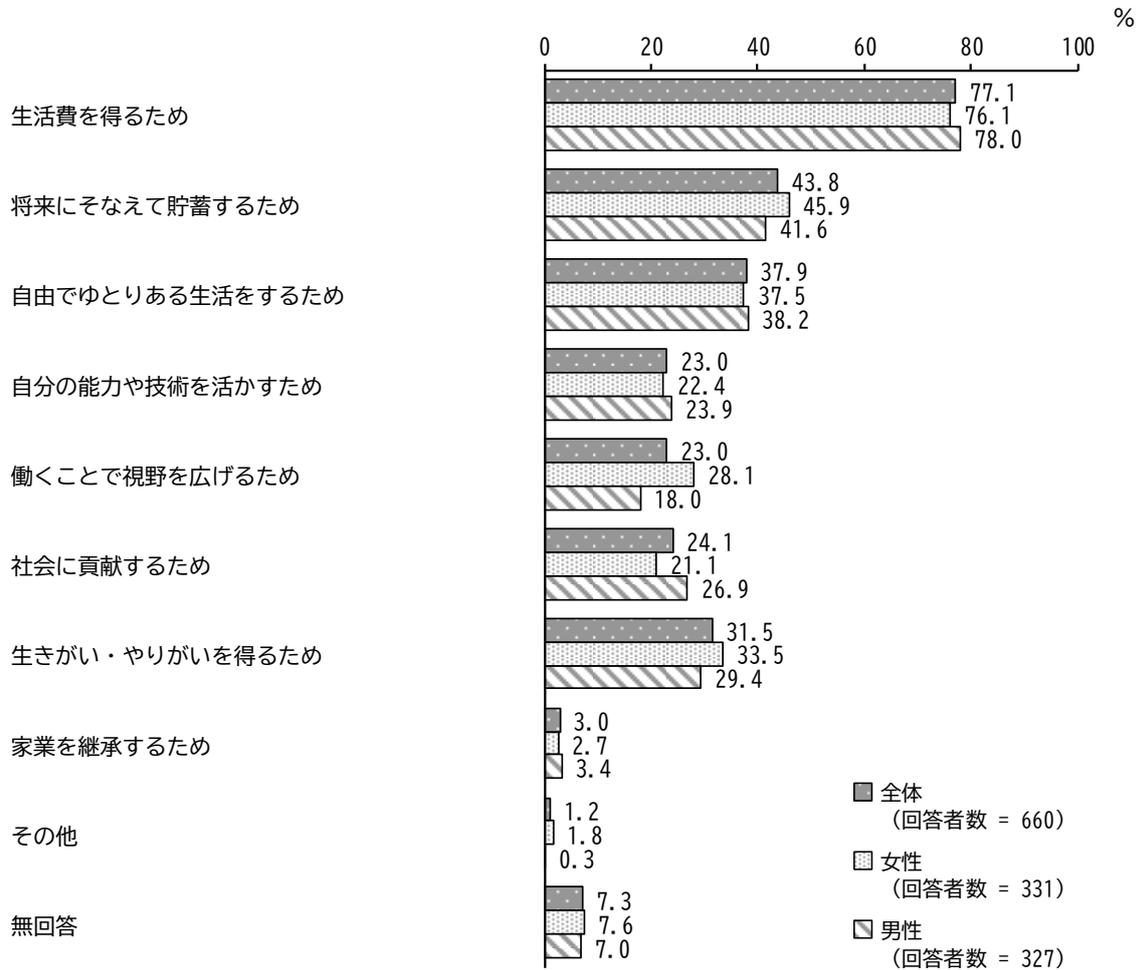
性別にみると、「家事・出産・育児・介護など家族のサポート」、「リモートワークの推進」、「子育て制度の充実」で女性の割合が高く、「社内の意識改革」で男性の割合が高くなっています。



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。

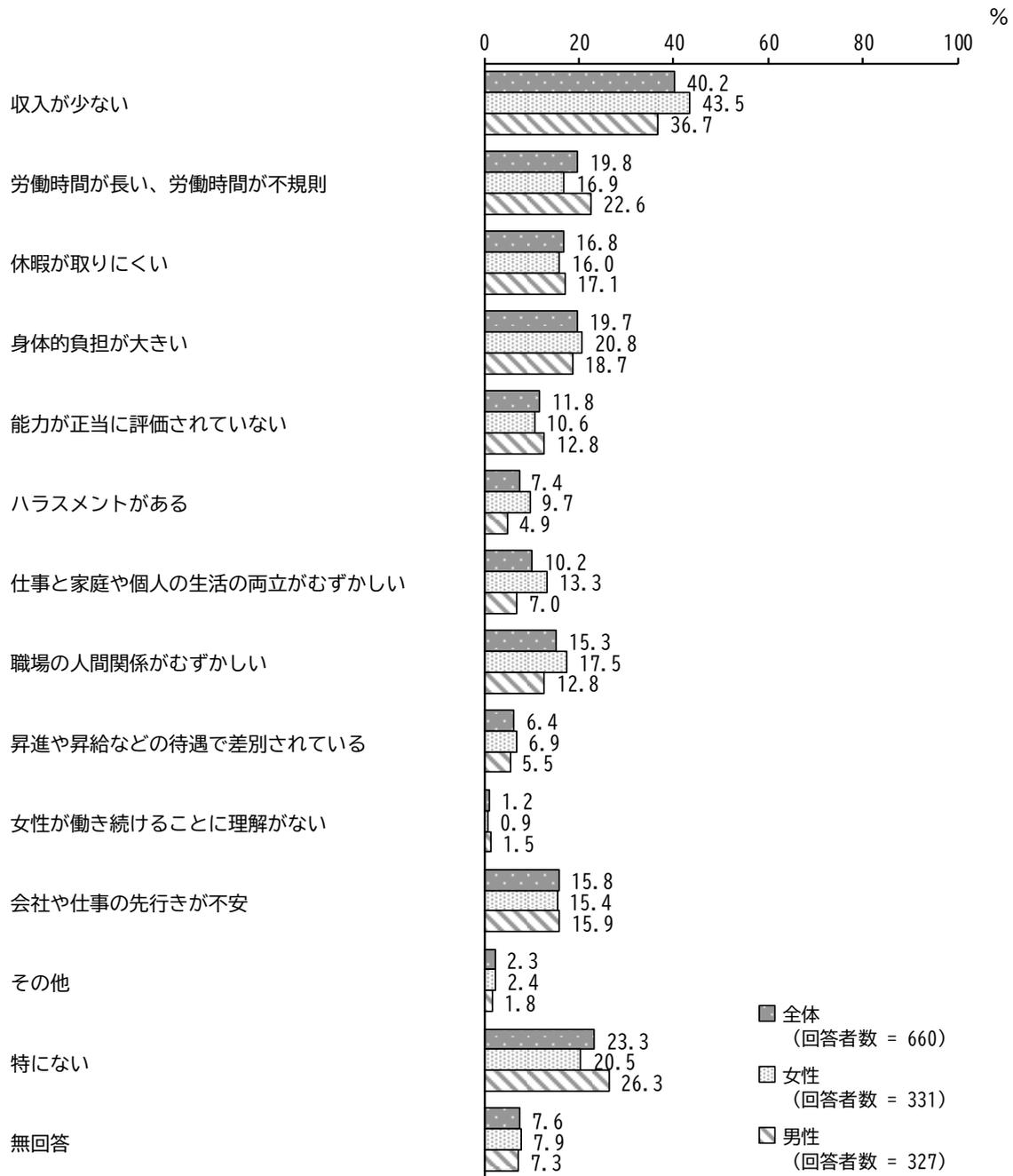
性別にみると、「働くことで視野を広げるため」で女性の割合が高く、「社会に貢献するため」で男性の割合が高くなっています。



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。



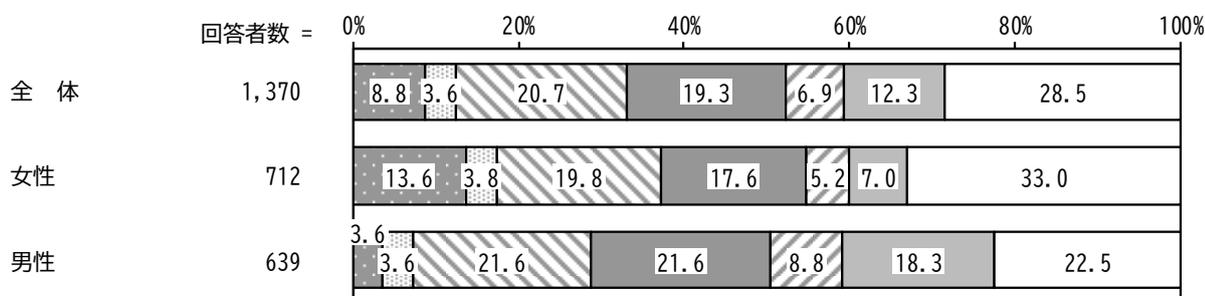
問 25～問 26 は、現在就労している方または過去に就労していた方がお答えください。

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。

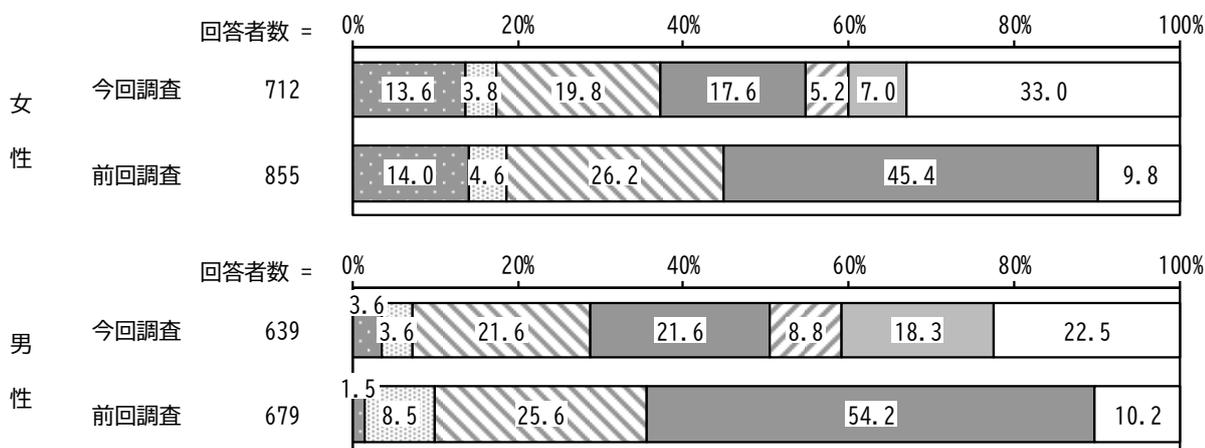
- 制度を利用したことがある
- ▨ 制度を利用したかったが、利用できなかった
- ▩ 育児休業取得が必要となったことがない
- 制度の対象になったことがない（制度ができる前に出産した、など）
- ▨ 勤務先の制度を知らない・制度があったかわからない
- 勤務先に育児休業の制度がない
- 無回答



【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。

- 制度を利用したことがある
- ▨ 制度を利用したかったが、利用できなかった
- ▩ 育児休業取得が必要となったことがない
- 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）
- ▨ 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
- 無回答

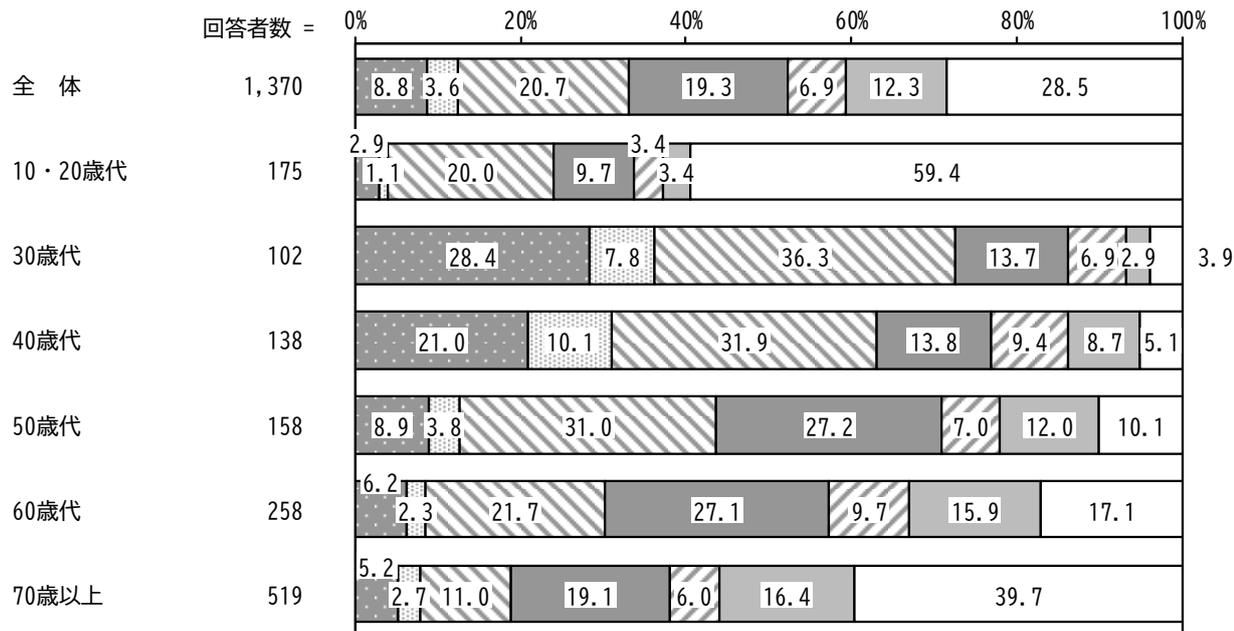


※前回調査では、「勤務先の制度を知らない・制度があったかわからない」、「勤務先に育児休業の制度がない」の選択肢はありませんでした。

【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。

- 制度を利用したことがある
- ▨ 制度を利用したかったが、利用できなかった
- ▧ 育児休業取得が必要となったことがない
- 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）
- ▨ 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
- 無回答

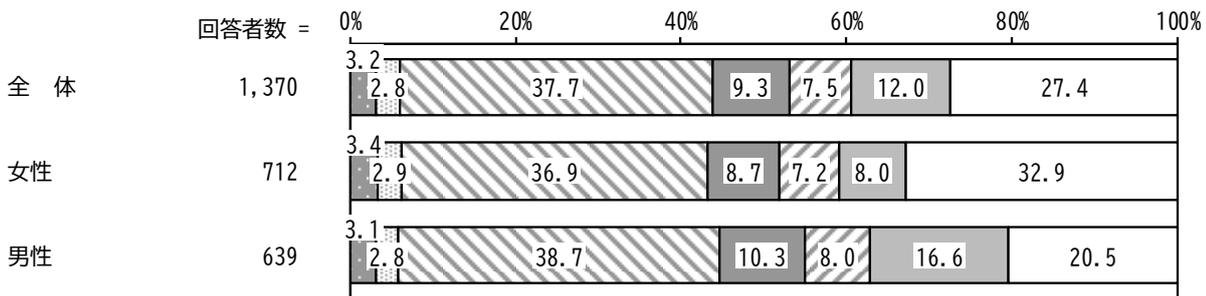


問 26 あなたは、介護を行うために介護休業の制度を利用したことがありますか。
(1つ選んでください)

「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。

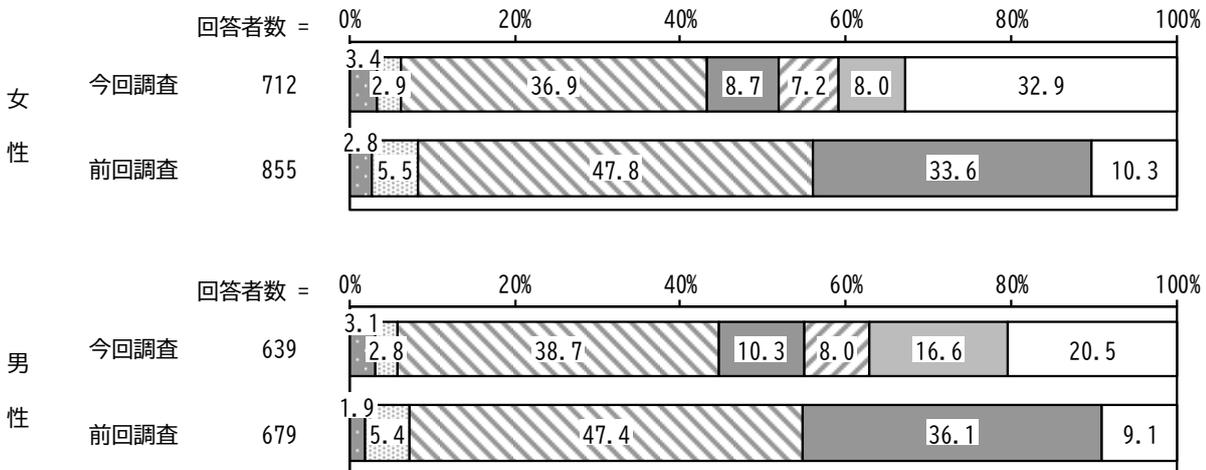
- 制度を利用したことがある
- ▨ 制度を利用したかったが、利用できなかった
- ▧ 介護休業取得が必要となったことがない
- 制度の対象になったことがない（制度ができる前に介護を行った、など）
- ▨ 勤務先の制度を知らない・制度があったかわからない
- ▧ 勤務先に介護休業の制度がない
- 無回答



【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。

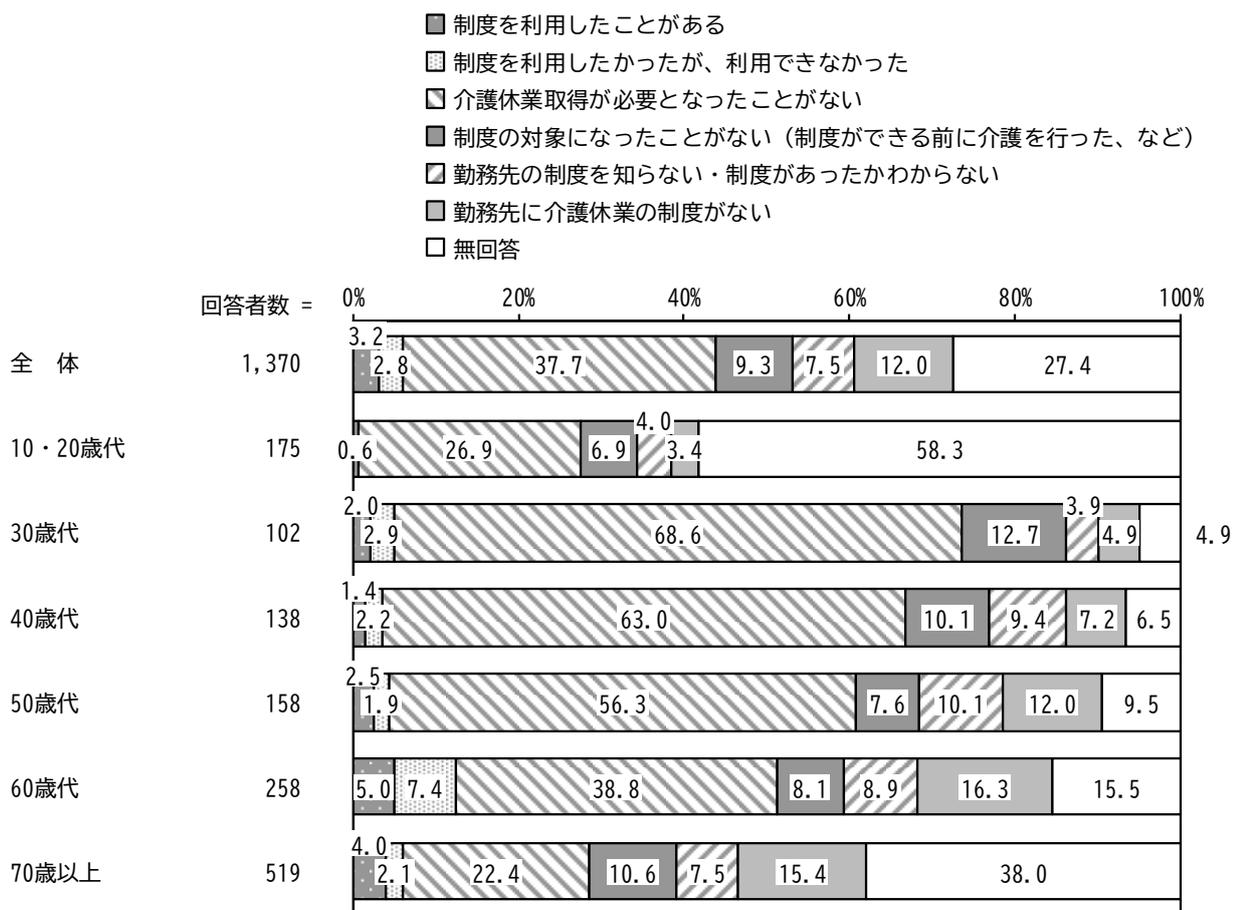
- 制度を利用したことがある
- ▨ 制度を利用したかったが、利用できなかった
- ▧ 介護休業取得が必要となったことがない
- 制度の対象になったことがない（制度ができる前に介護を行った、など）
- ▨ 勤務先の制度を知らない・制度があったかわからない
- ▧ 勤務先に介護休業の制度がない
- 無回答



※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。

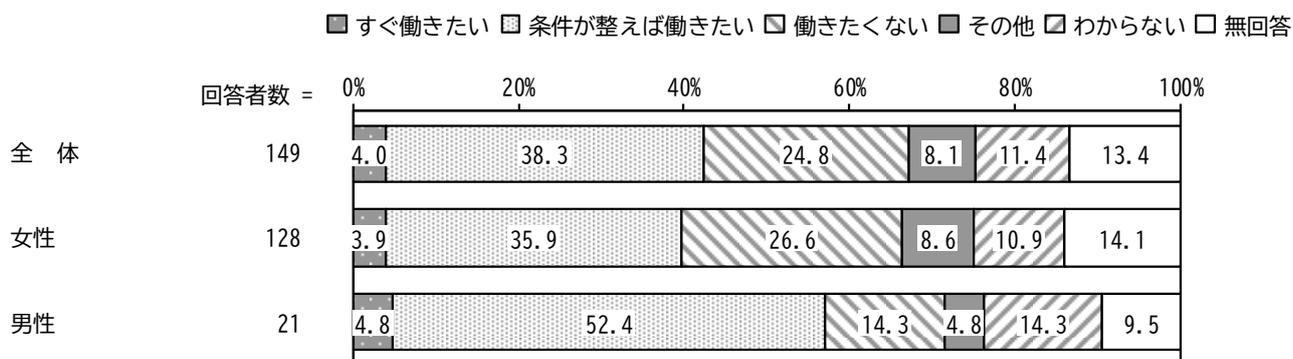


問 27～問 28 は、問 5 で、「8. 家事専業（専業主婦・夫など、専ら家事にのみ携わっている人）」または「11. 無職（失業中など）」と答えられた方におたずねします。

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）

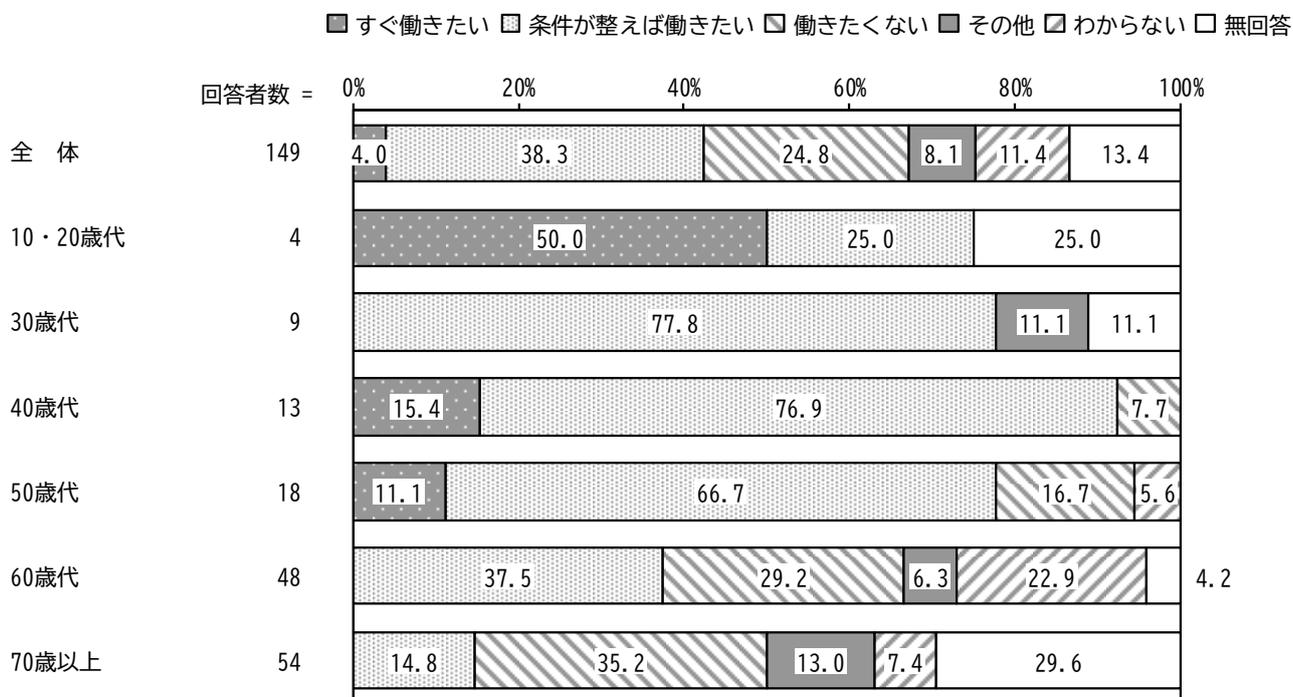
「条件が整えば働きたい」の割合が 38.3%、「働きたくない」の割合が 24.8%となっています。

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。



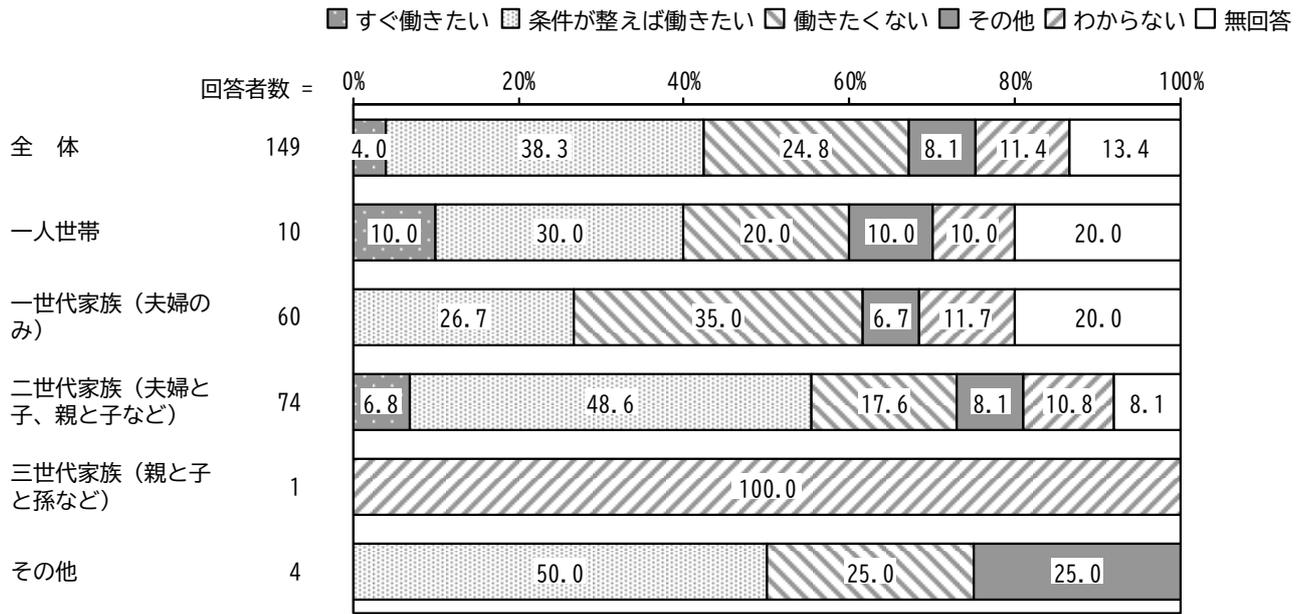
【年齢別】

年齢別にみると、「すぐ働きたい」の割合が 10・20 歳代が高く、「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】

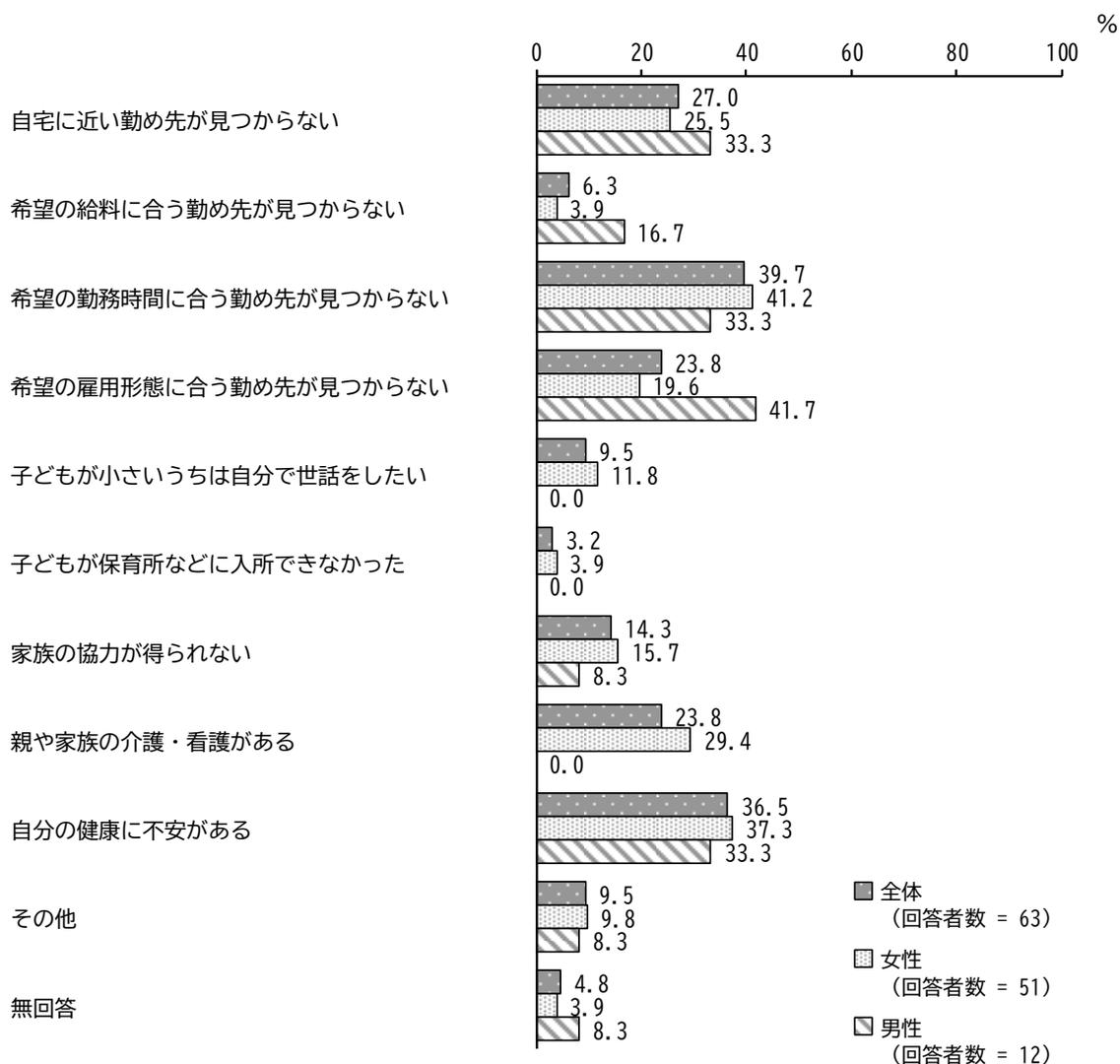
家族関係別にみると、「すぐ働きたい」の割合が一人世帯で高くなっています。



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	希望の給料に合わない勤め先が見つからない	希望の勤務時間に見つからない	希望の雇用形態に見つからない	希望の雇用形態に見つからない	子どもが小さいうちは自分で世話をしたい	子どもが入所で保育所などに入所できない	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	

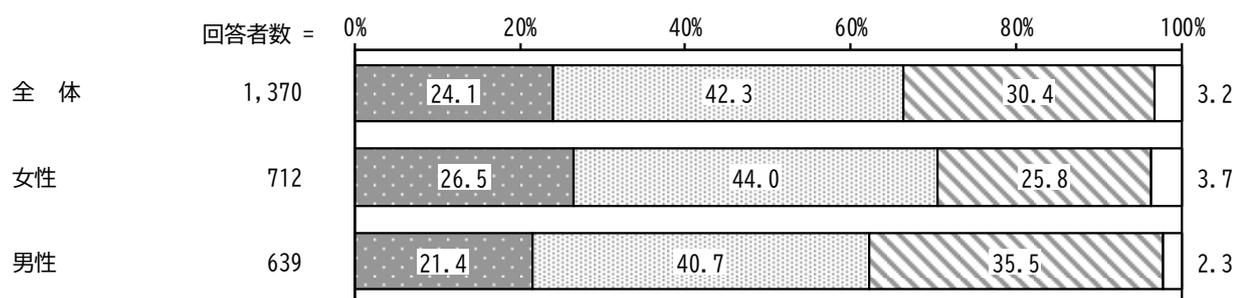
(6) 地域社会での生活と活動について

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。

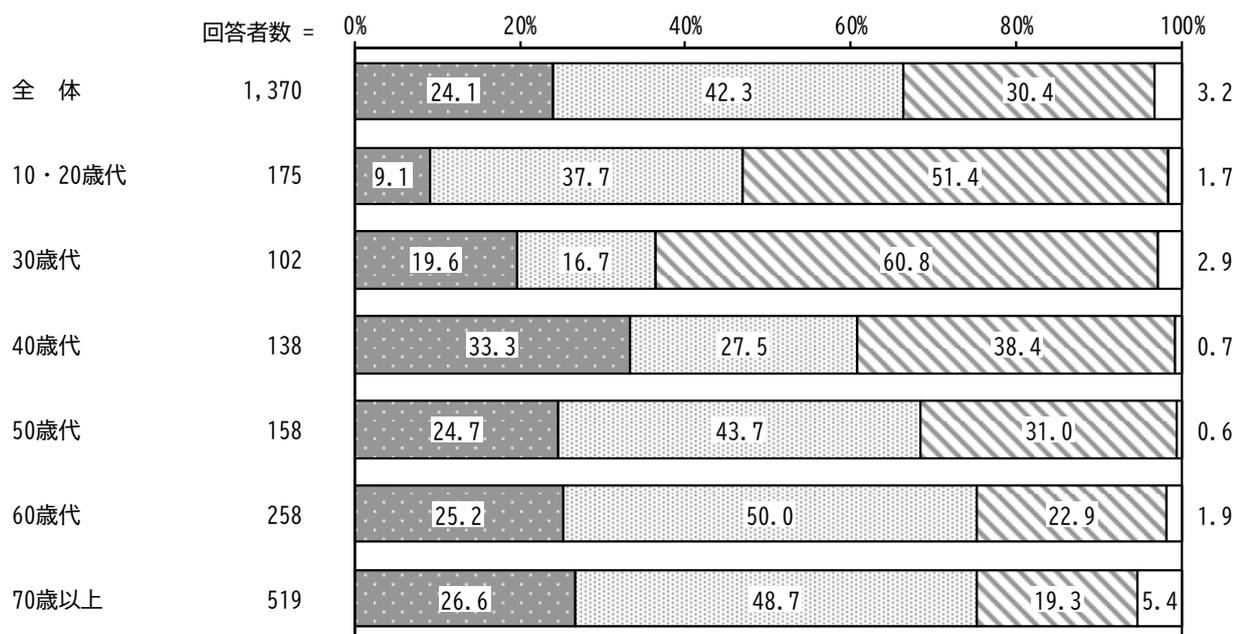
■ 現在、参加している ■ 過去に参加したことがある ■ 参加したことがない □ 無回答



【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。

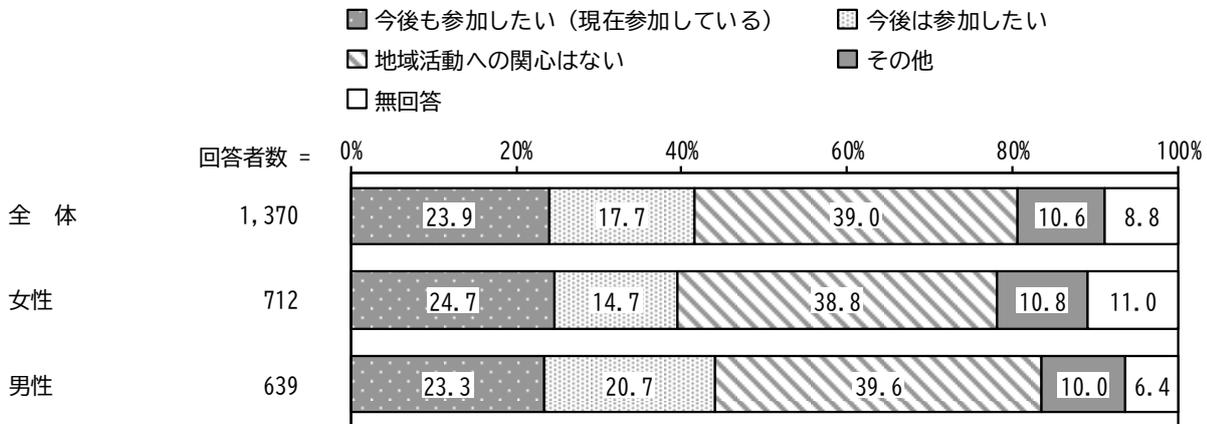
■ 現在、参加している ■ 過去に参加したことがある ■ 参加したことがない □ 無回答



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)

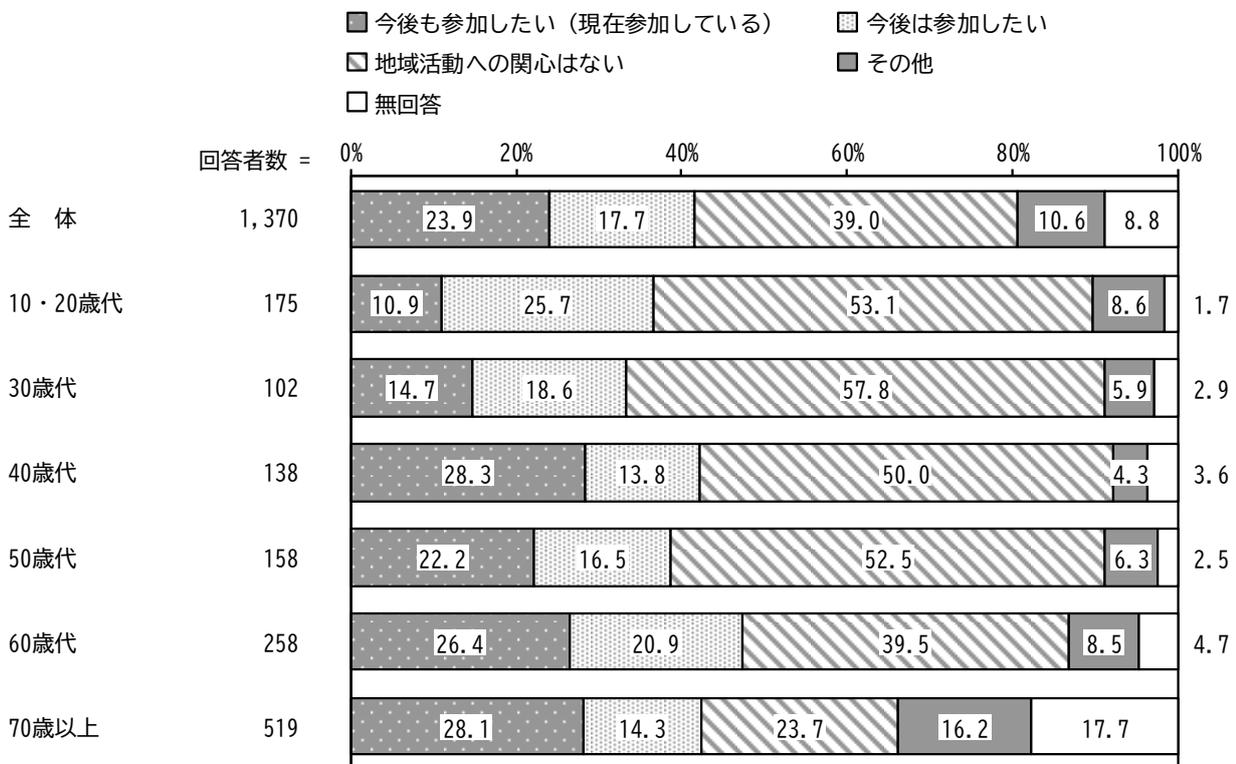
「今後も参加したい(現在参加している)」の割合が23.9%、「今後は参加したい」の割合が17.7%、「地域活動への関心はない」の割合が39.0%となっています。

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】

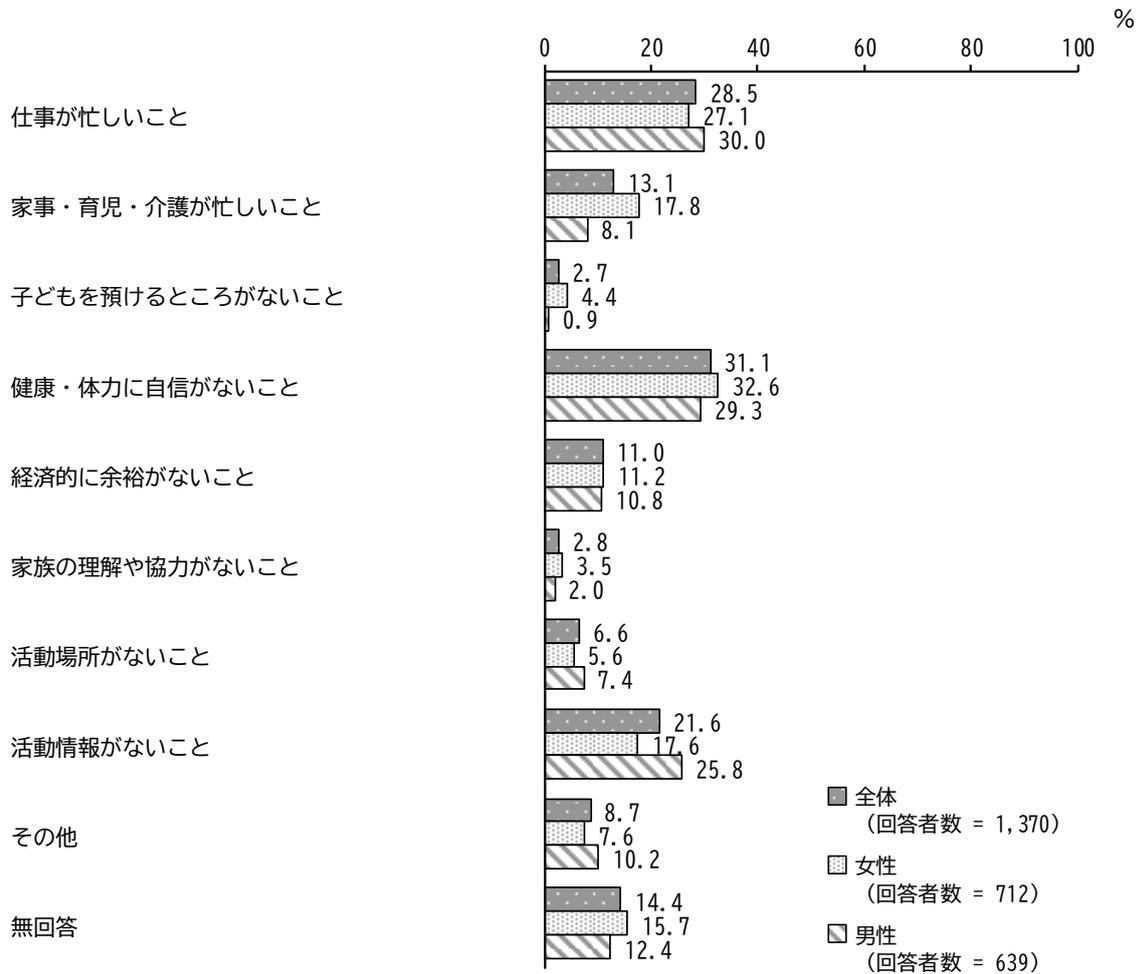
年齢別にみると、「今後は参加したい」の割合が10・20歳代で高く、「地域活動への関心はない」の割合が30歳代で高く、70歳以上で低くなっています。



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いないこと	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。

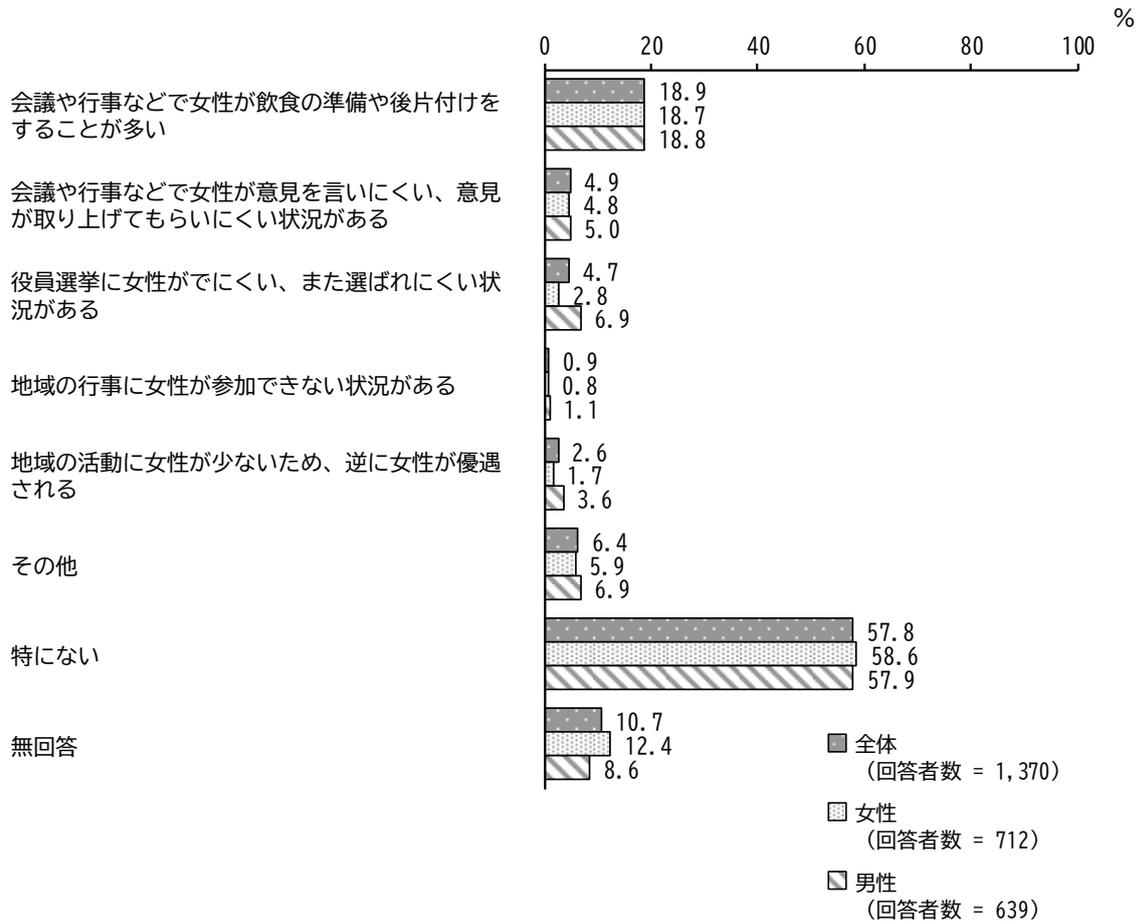
単位：％

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いないこと	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。

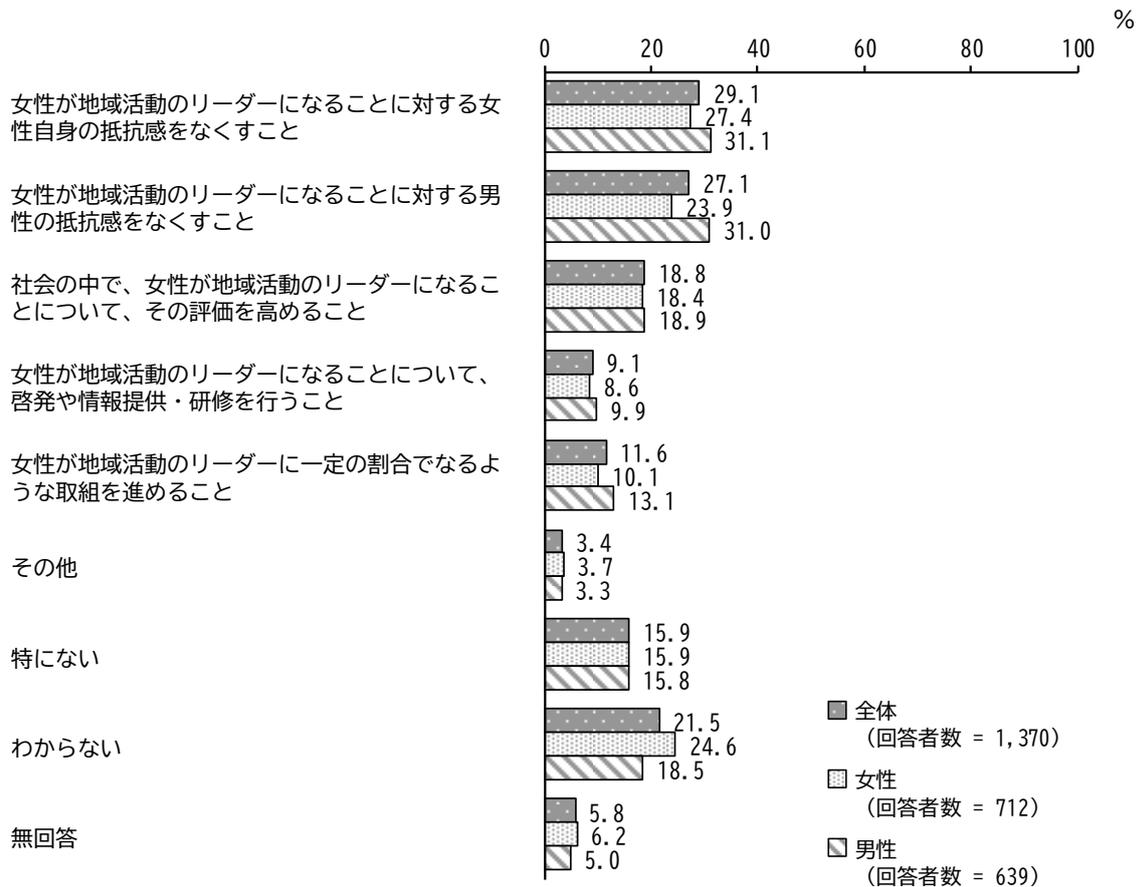
性別にみると、大きな差はみられません。



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。

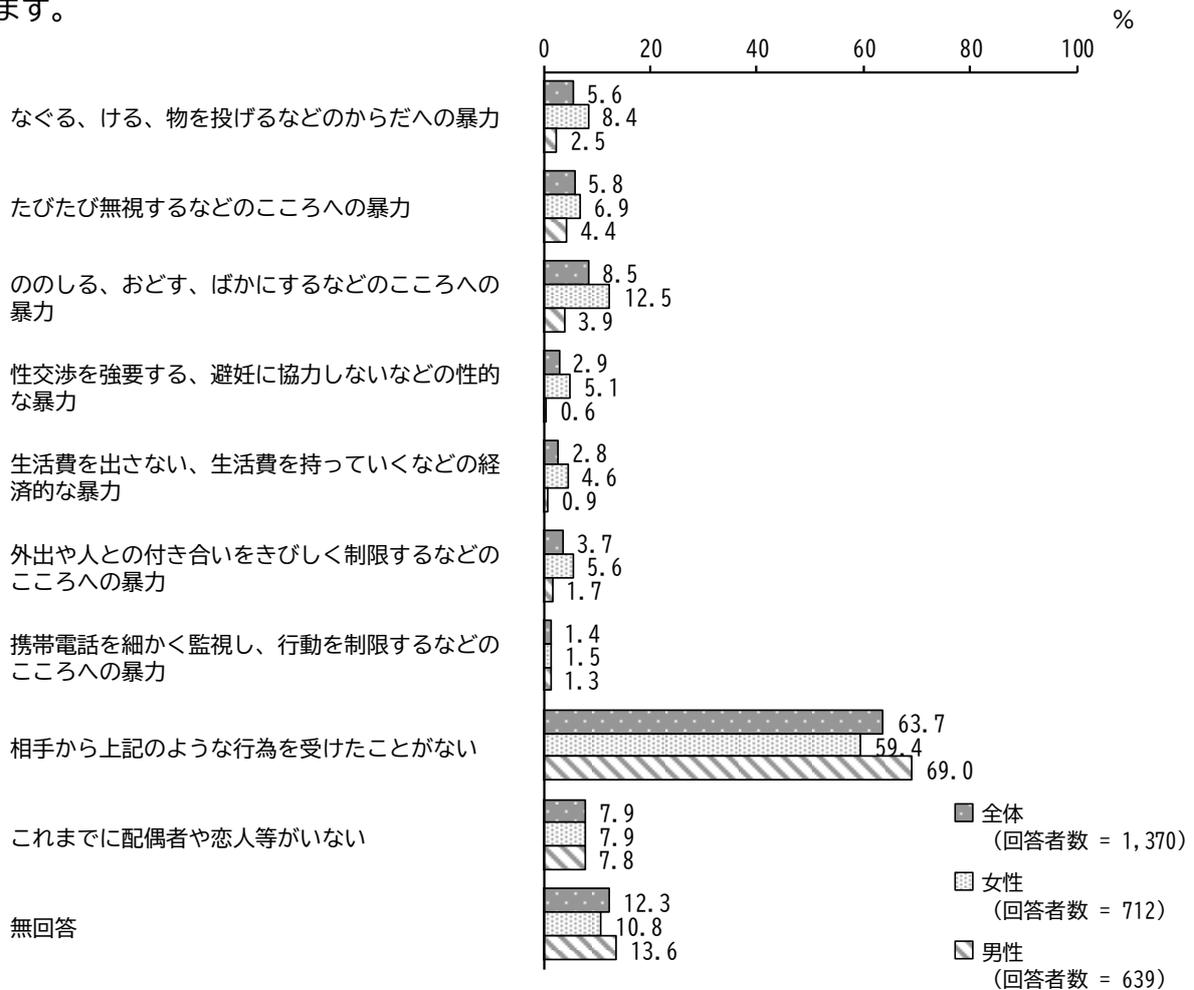


(7) ドメスティック・バイオレンスについて

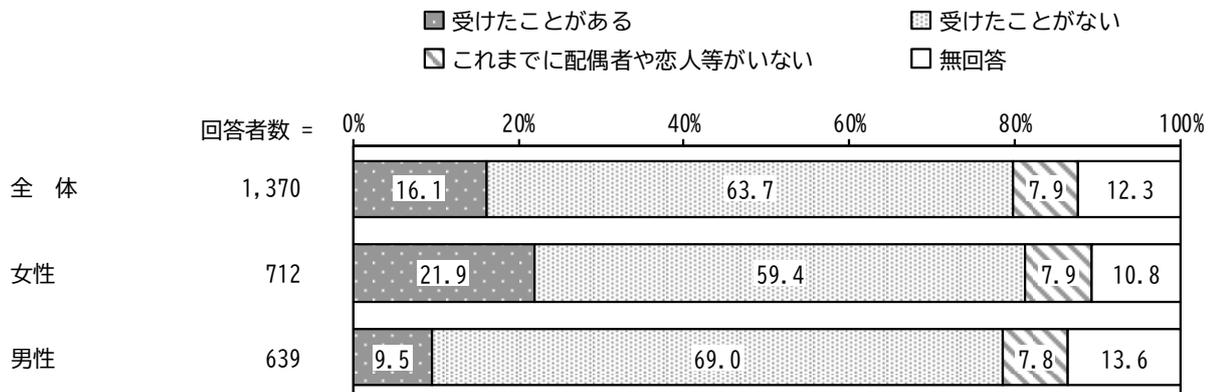
問 34 あなたは、配偶者や親しい間柄（恋人等）の相手から一度でも次のような行為を受けた経験がありますか。（いくつでも選んでください）

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、ばかにするなどのところへの暴力」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、ばかにするなどのところへの暴力」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)	力なぐる、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ところへの暴力	ののしる、おどす、ばかにするなどのところへの暴力	性的な暴力	性交渉を強要する、避妊に協力しないなどの避妊的な暴力	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ところへの暴力	携帯電話を細かく監視し、行動を制限するなどのところへの暴力	い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らない	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、ばかにするなどのところへの暴力」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)	力なぐる、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ところへの暴力	ののしる、おどす、ばかにするなどのところへの暴力	性的な暴力	性交渉を強要する、避妊に協力しないなどの避妊的な暴力	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ところへの暴力	携帯電話を細かく監視し、行動を制限するなどのところへの暴力	い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らない	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：％

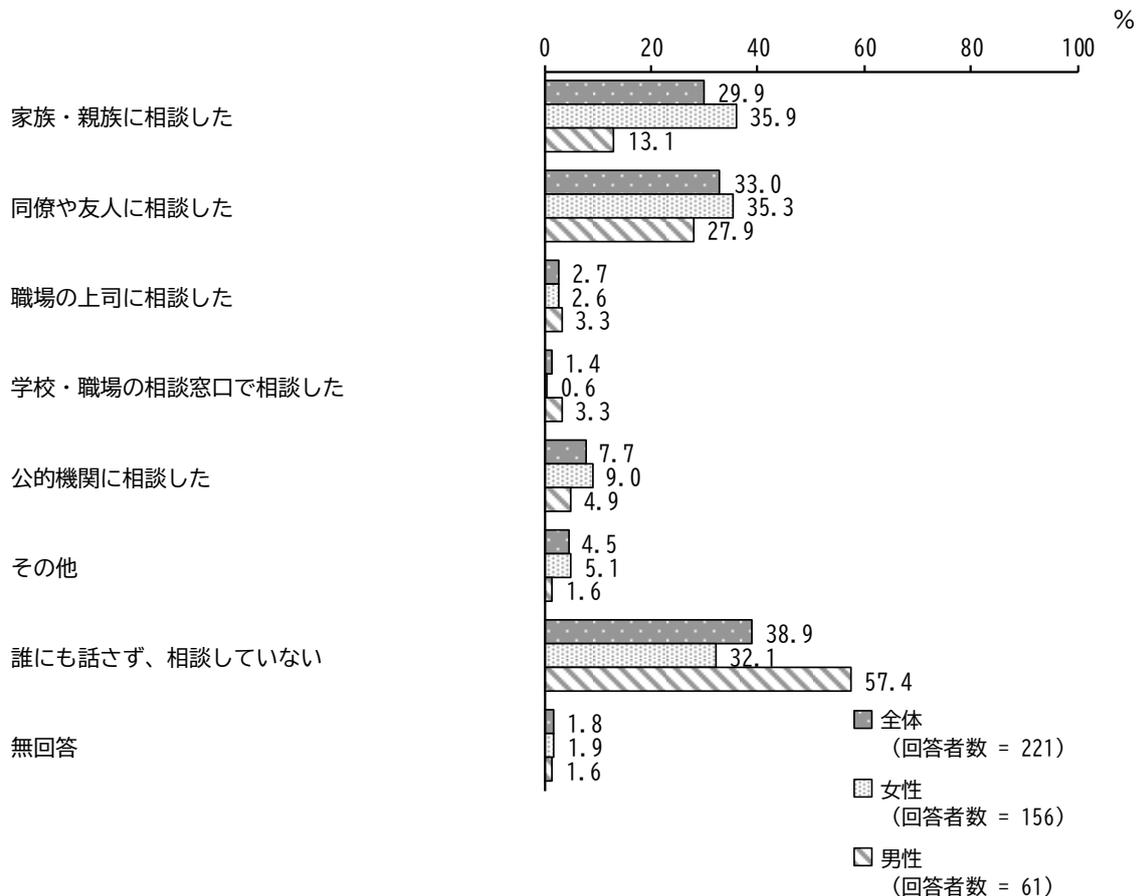
区分	回答者数(件)	力なぐる、ける、物を投げるなどのからだへの暴力	たびたび無視するなどのところへの暴力	ののしる、おどす、ばかにするなどのところへの暴力	性的な暴力	性交渉を強要する、避妊に協力しないなどの避妊的な暴力	生活費を出さない、生活費を持っていくなどの経済的な暴力	外出や人との付き合いをきびしく制限するなどのところへの暴力	携帯電話を細かく監視し、行動を制限するなどのところへの暴力	い相手から上記のような行為を受けたことがない	これまでに配偶者や恋人等がいらない	無回答
全体	1,370	5.6	5.8	8.5	2.9	2.8	3.7	1.4	63.7	7.9	12.3	
知って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

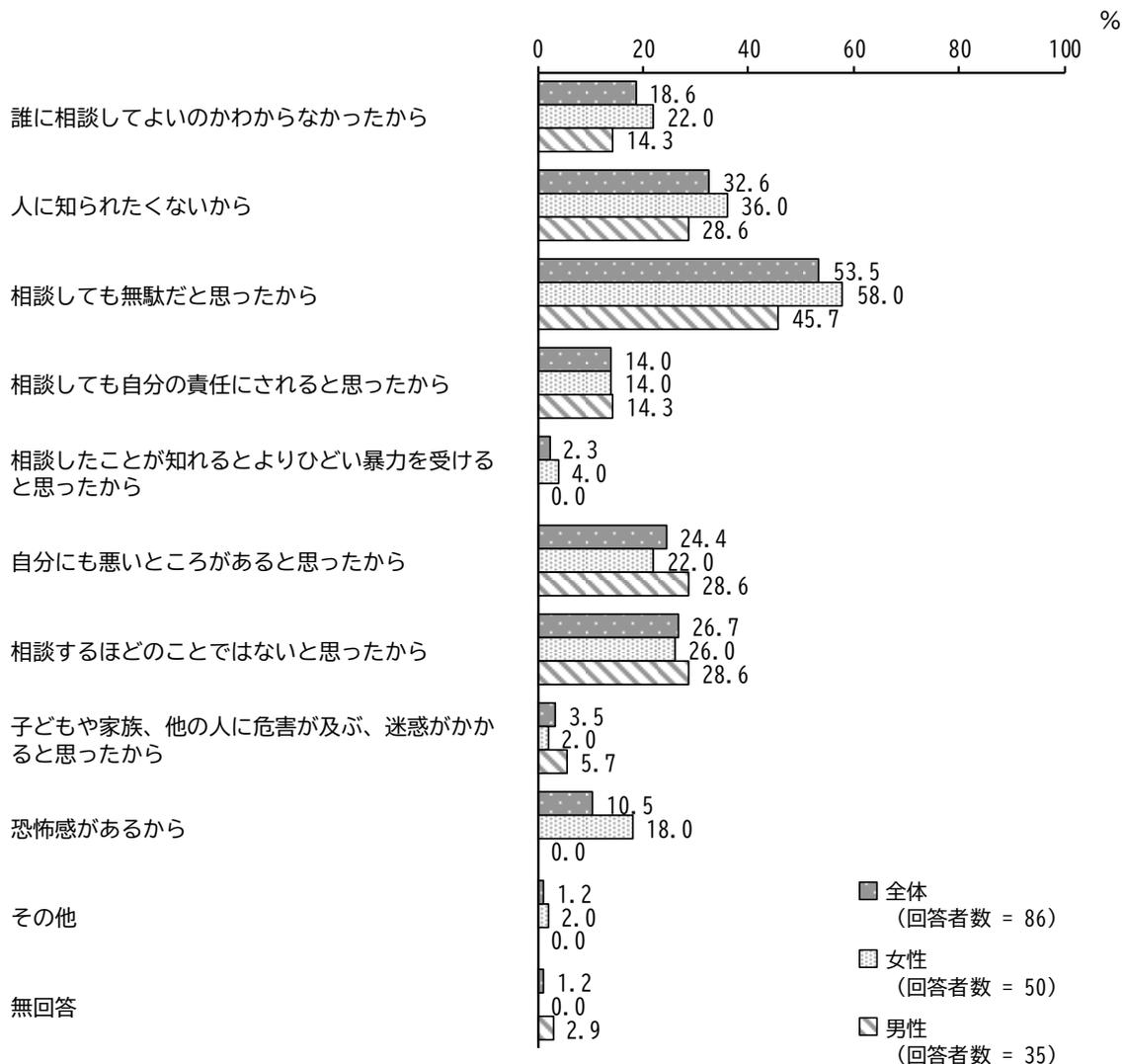
区分	回答者数 (件)	家族・親族に相談した	同僚や友人に相談した	職場の上司に相談した	学校・職場の相談窓口 で相談した	公的機関に相談した	その他	誰にも話さず、相談し ていない	無回答
全 体	221	29.9	33.0	2.7	1.4	7.7	4.5	38.9	1.8
知っている	20	25.0	45.0	10.0	5.0	15.0	—	30.0	10.0
知らない	178	30.3	32.0	2.2	1.1	5.6	5.1	41.0	0.6

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)	誰に相談してよいか わからなかったから	人に知られたくないか	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 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。

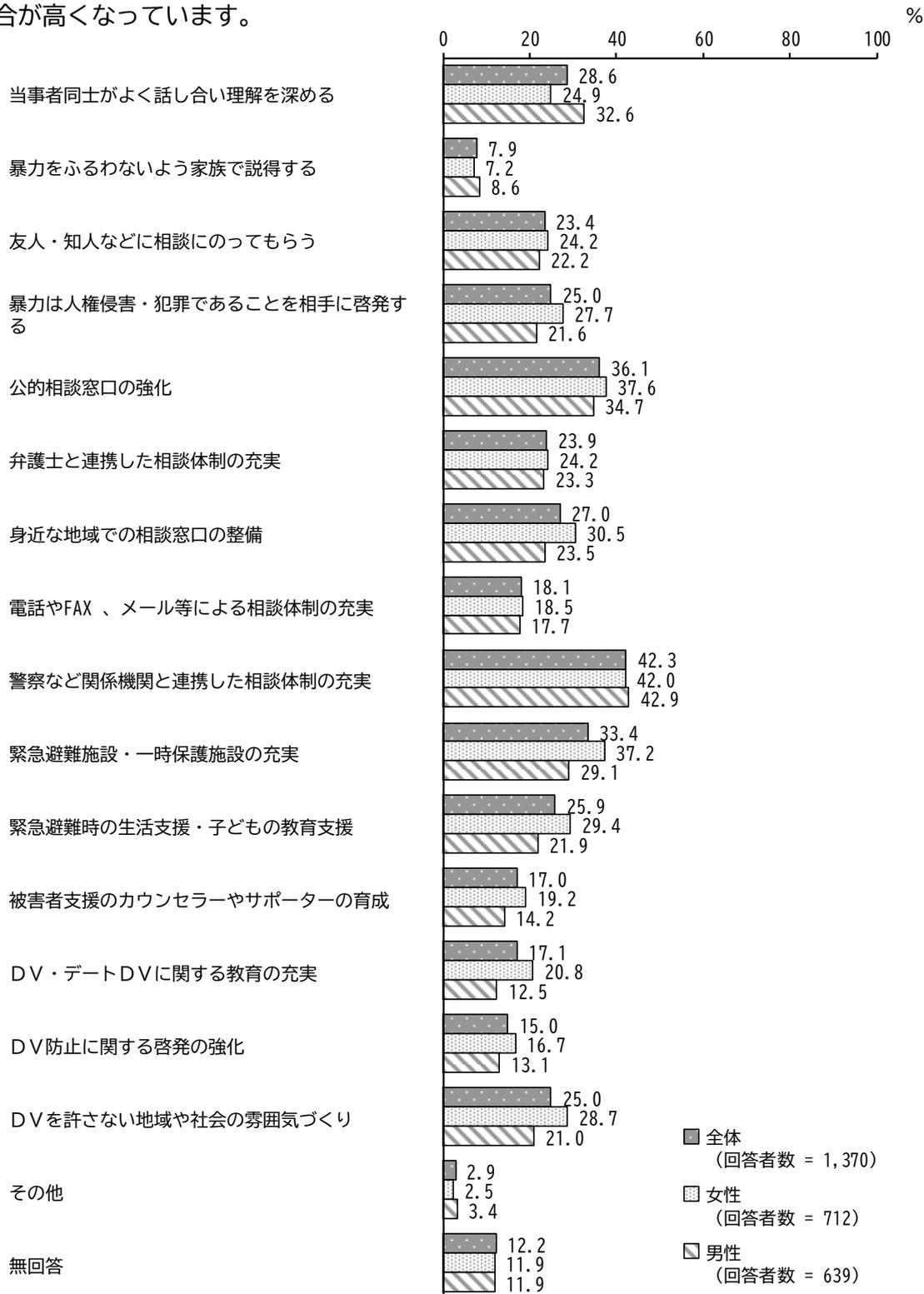
単位：％

区分	回答者数(件)	誰に相談してよいか わからなかったから	人に知られたくないか	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 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・知人などに相談のつてもらう	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	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・知人などに相談のつてもらう	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

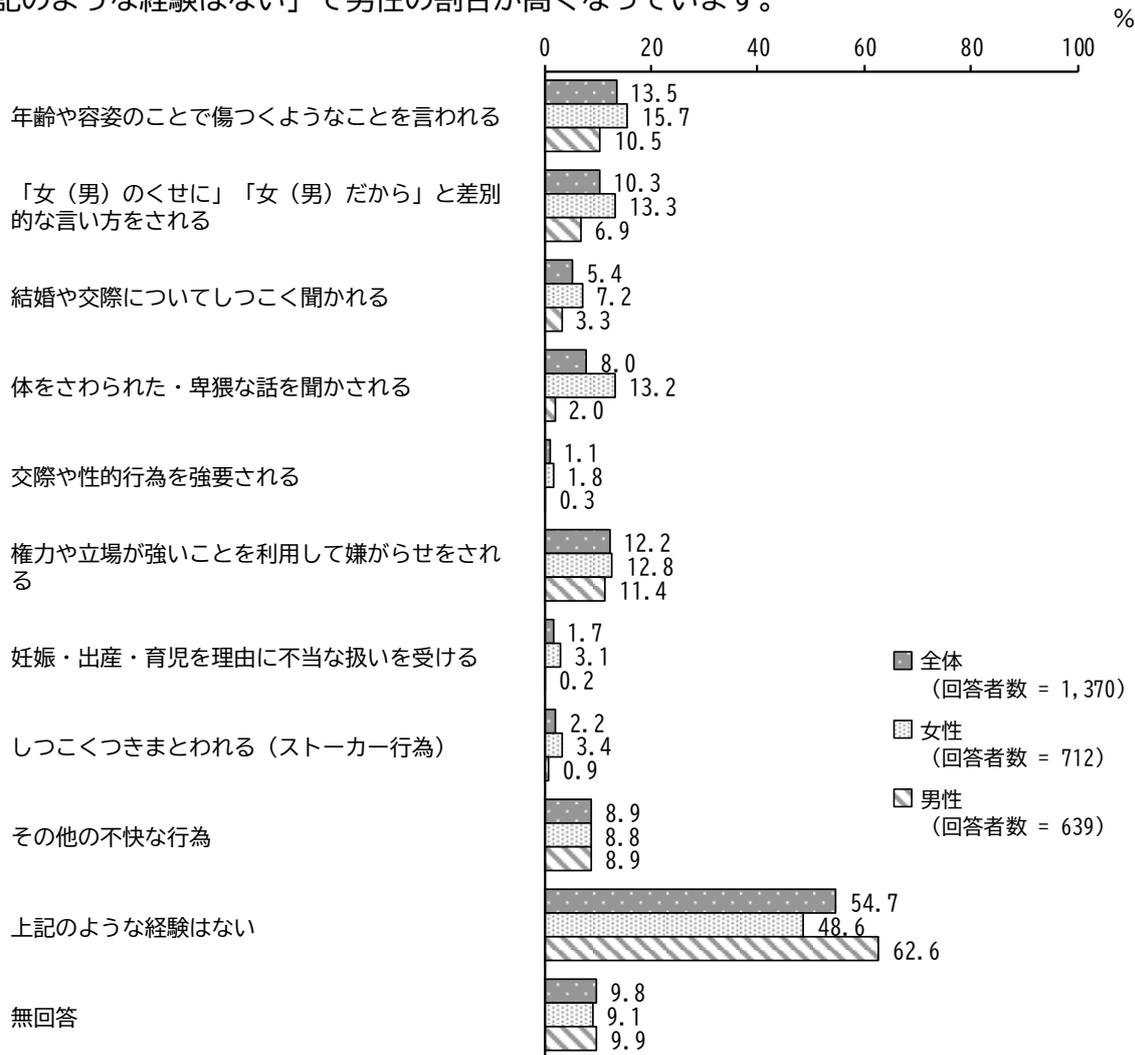
区分	警察など関係機関と連携した相談体制の充実	緊急避難施設・一時保護施設の充実	緊急避難時の生活支援・子どもの教育	被害者支援のカウンセラーやサポーターの育成	DV・デートDVに関する教育の充実	DV防止に関する啓発の強化	DVを許さない地域や社会の雰囲気づくり	その他	無回答
全体	42.3	33.4	25.9	17.0	17.1	15.0	25.0	2.9	12.2
知っている	43.6	40.0	36.4	27.3	22.7	18.2	30.9	4.5	9.1
知らない	43.6	33.8	26.1	16.7	17.3	15.1	25.0	2.9	10.6

(8) ハラスメントについて

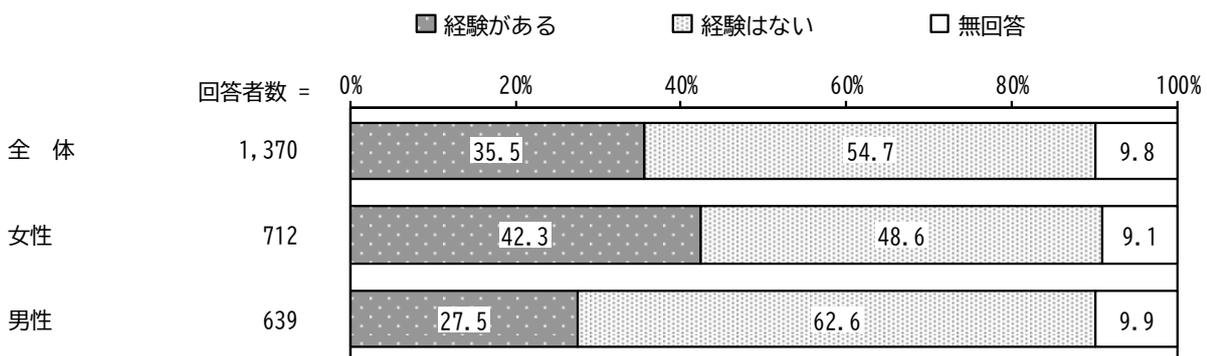
問 38 あなたは、職場や学校、その他の活動の場で次のような不快と感じる行為を受けたことがありますか。(いくつでも選んでください)

「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：％

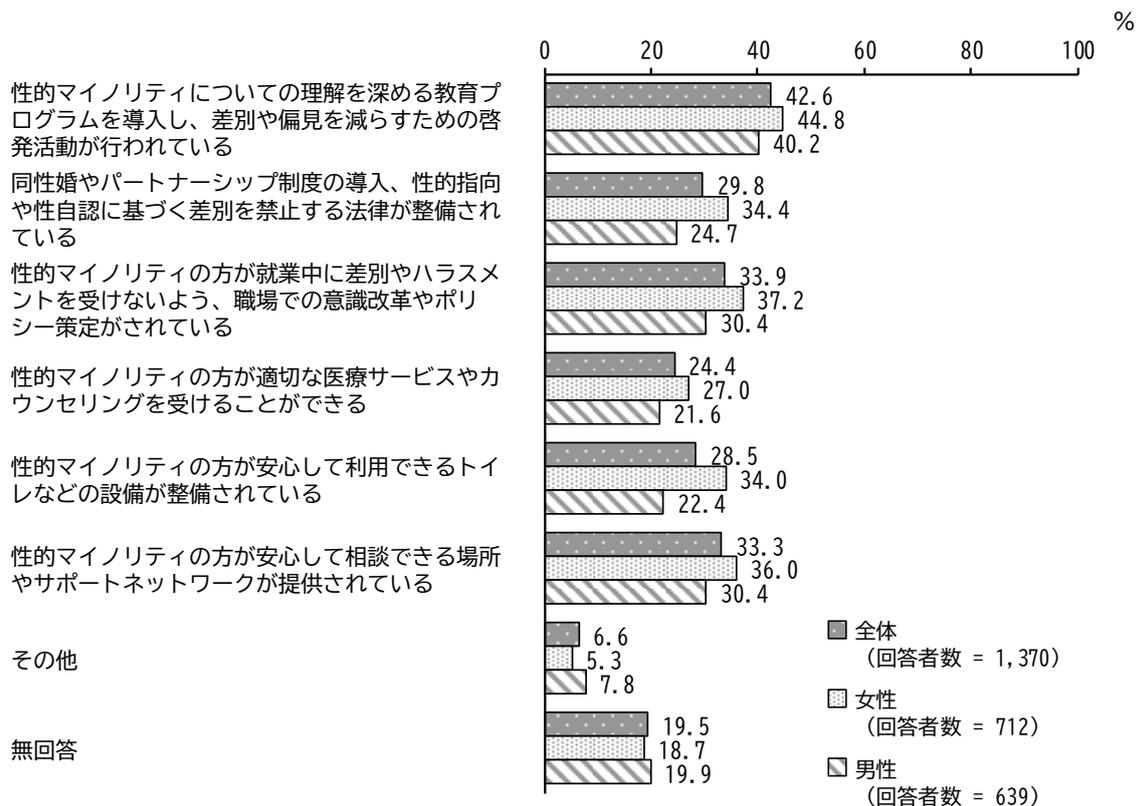
区分	回答者数(件)	年齢や容姿のことで傷つくようなことを言われる	「女（男）のくせに」「女（男）だから」と差別的な言い方をされる	結婚や交際についてしつこく聞かれる	体をさわられた・卑猥な話を聞かされる	交際や性的行為を強要される	権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされる	妊娠・出産・育児を理由に不当な扱いを受ける	しつこくつきまとわれる（ストーカー行為）	その他の不快な行為	上記のような経験はない	無回答
全体	1,370	13.5	10.3	5.4	8.0	1.1	12.2	1.7	2.2	8.9	54.7	9.8
知っている	110	18.2	11.8	5.5	6.4	0.9	11.8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

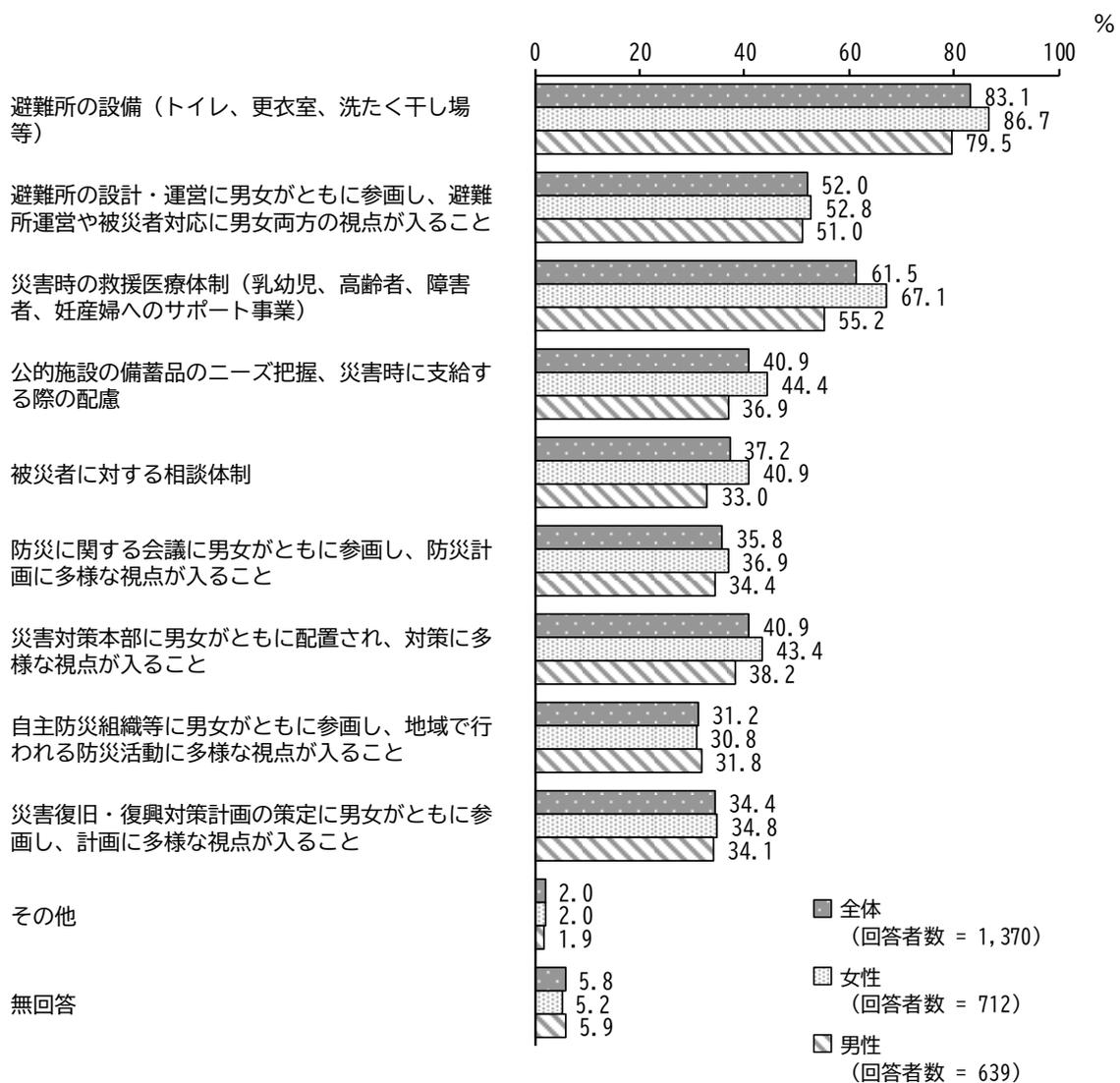


(10) 防災について

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えますか。(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

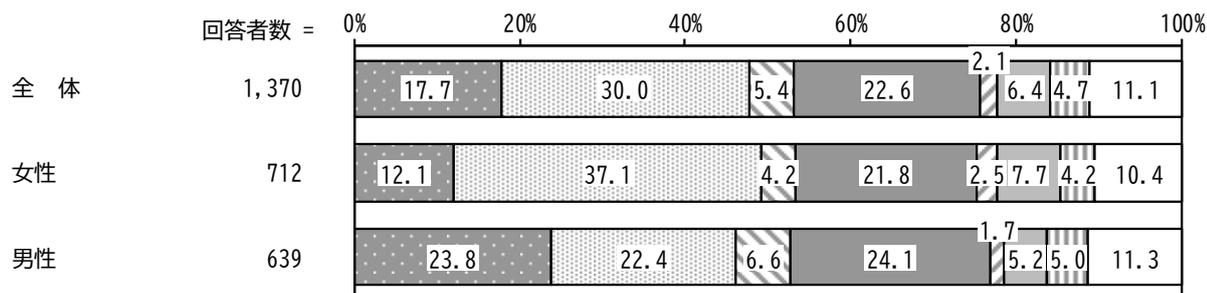
問 41 生活における「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等）」の優先度について、あなたの現実に最も近いもの、希望に最も近いものはどれですか。（それぞれ1つ選んでください）

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。

- 「仕事」を優先している
- 「家庭生活」を優先している
- 「地域・個人の生活」を優先している
- 「仕事」と「家庭生活」を両立している
- 「仕事」と「地域・個人の生活」を両立している
- 「家庭生活」と「地域・個人の生活」を両立している
- 「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
- 無回答

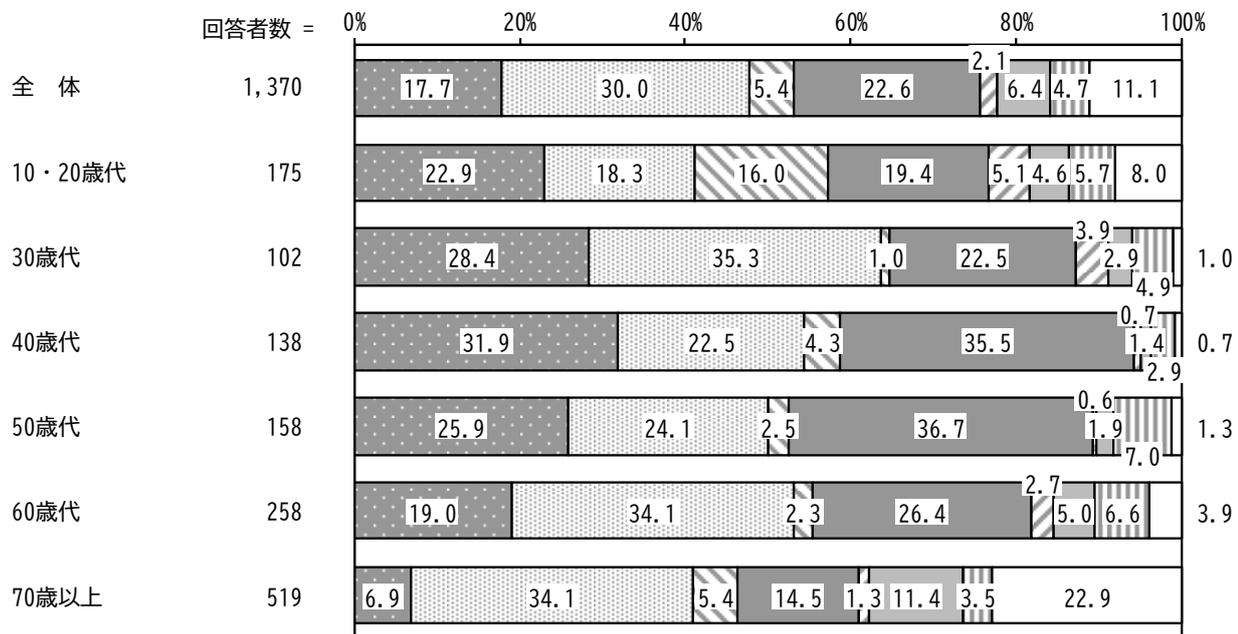


【年齢別】

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。

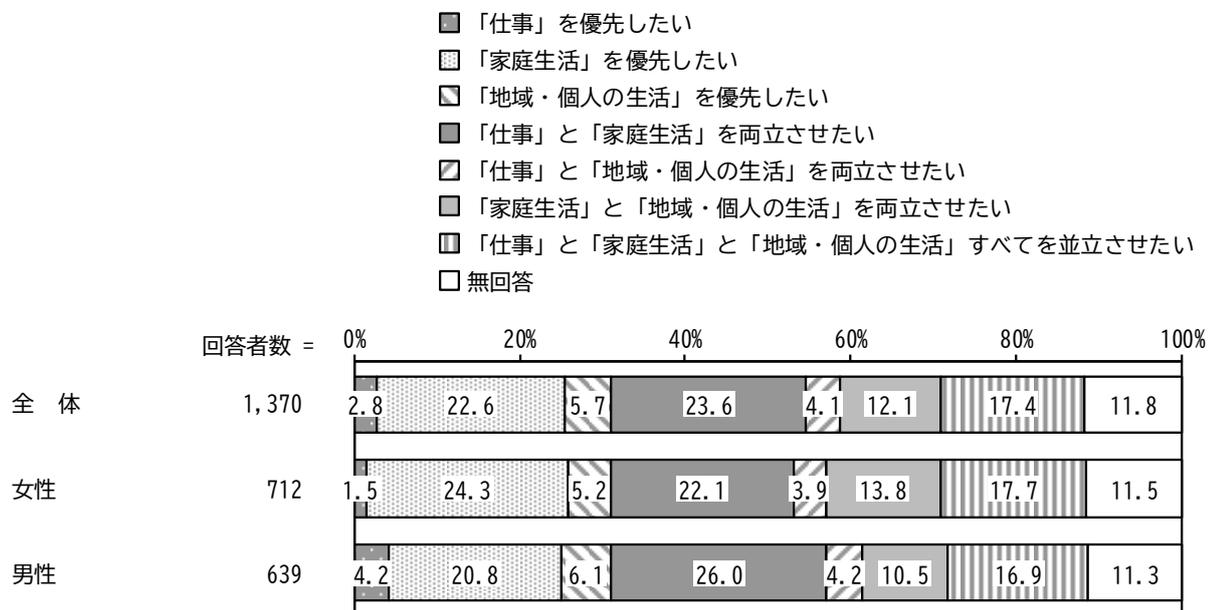
- 「仕事」を優先している
- 「家庭生活」を優先している
- 「地域・個人の生活」を優先している
- 「仕事」と「家庭生活」を両立している
- 「仕事」と「地域・個人の生活」を両立している
- 「家庭生活」と「地域・個人の生活」を両立している
- 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」すべてを並立している
- 無回答



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。

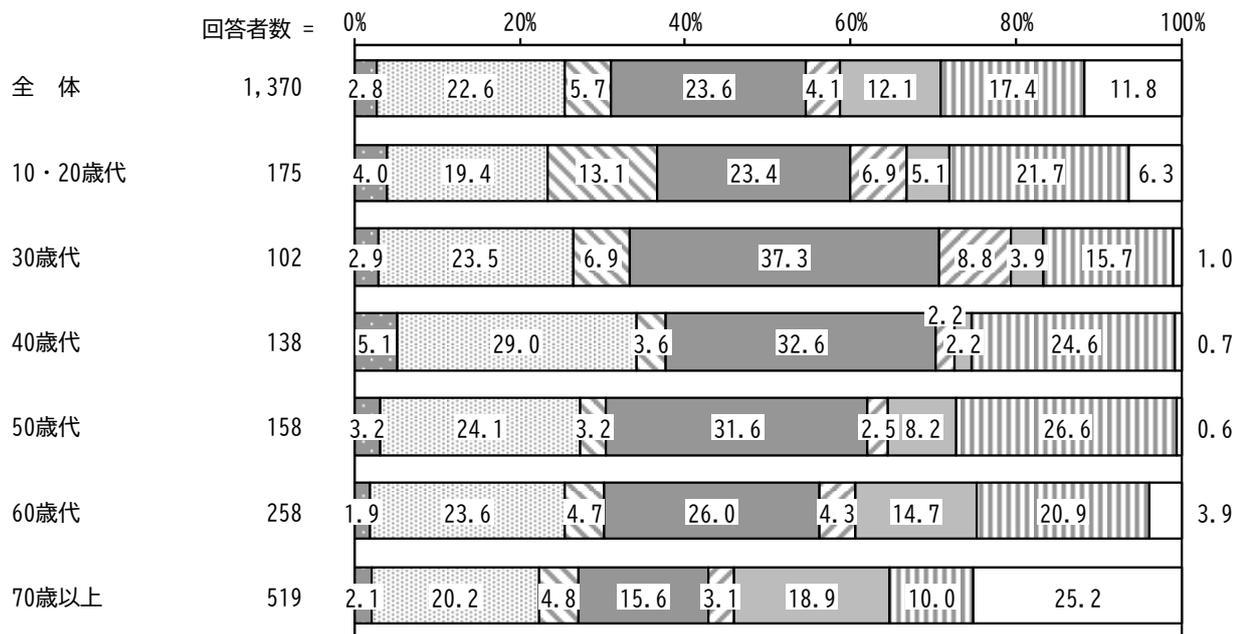
性別にみると、大きな差はみられません。



【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。

- 「仕事」を優先したい
- ▨ 「家庭生活」を優先したい
- ▩ 「地域・個人の生活」を優先したい
- 「仕事」と「家庭生活」を両立させたい
- ▨ 「仕事」と「地域・個人の生活」を両立させたい
- ▩ 「家庭生活」と「地域・個人の生活」を両立させたい
- ▨ ▩ 「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
- 無回答

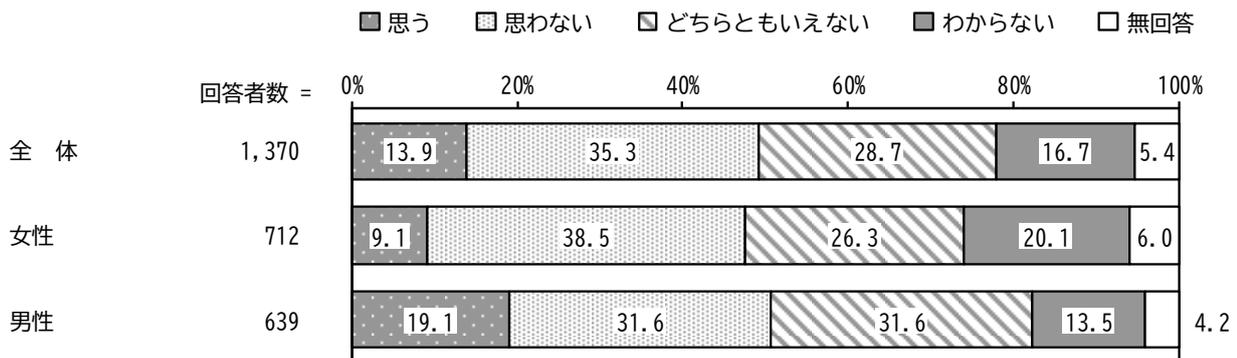


(12) 政策・方針決定の場への参画について

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)

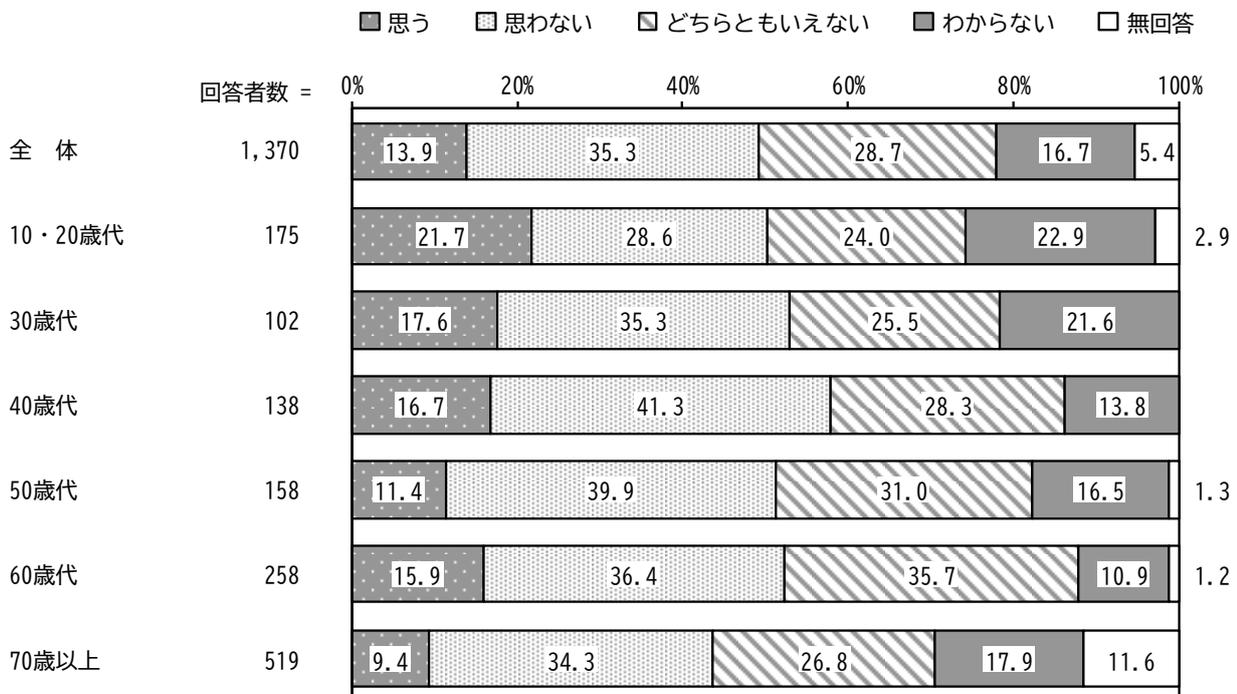
「思う」の割合が13.9%、「思わない」の割合が35.3%、「どちらともいえない」の割合が28.7%となっています。

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歳代が高く、「思わない」の割合が40歳代が高く、「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。

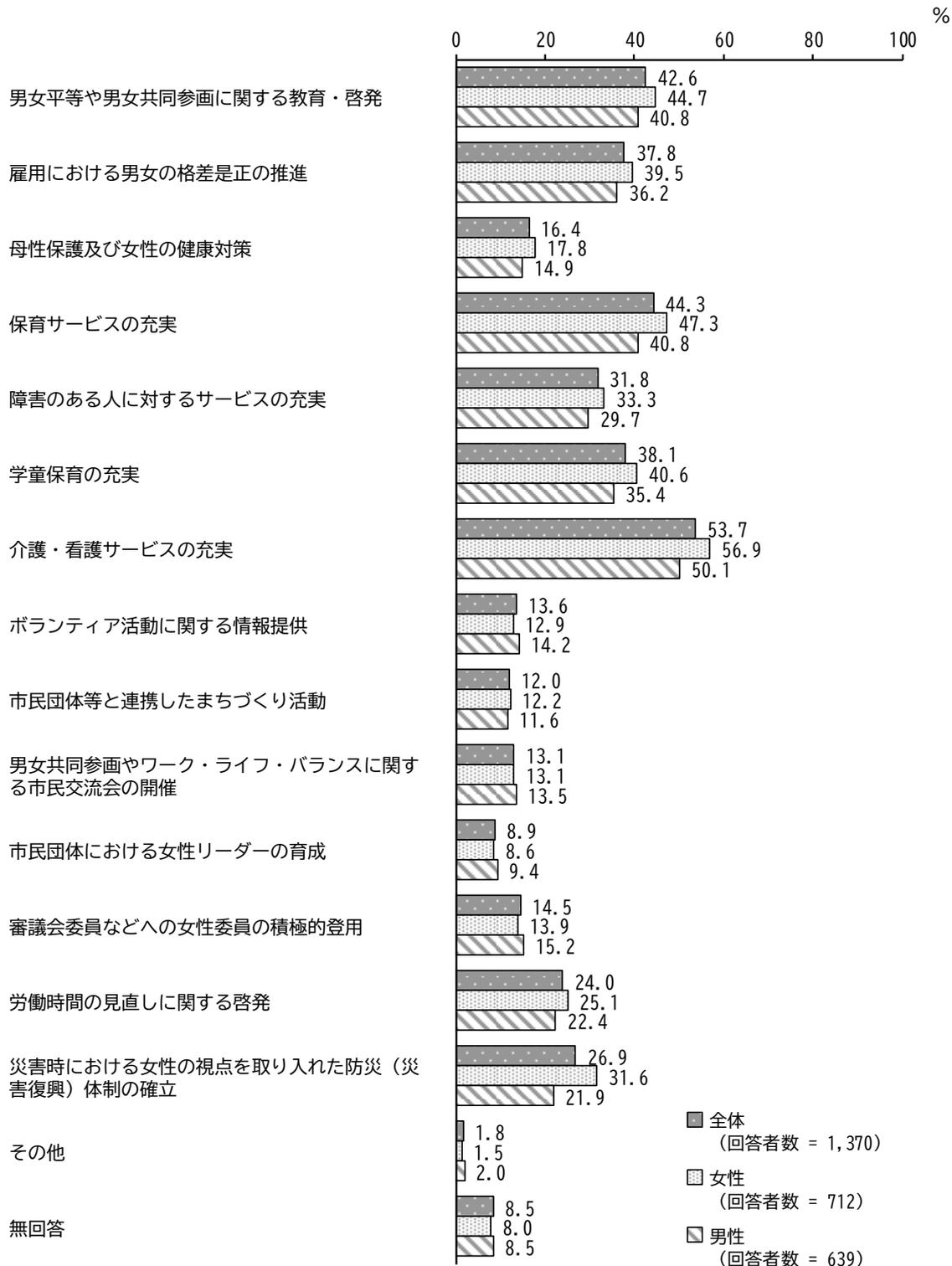


(13) 今後の取り組みについて

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。

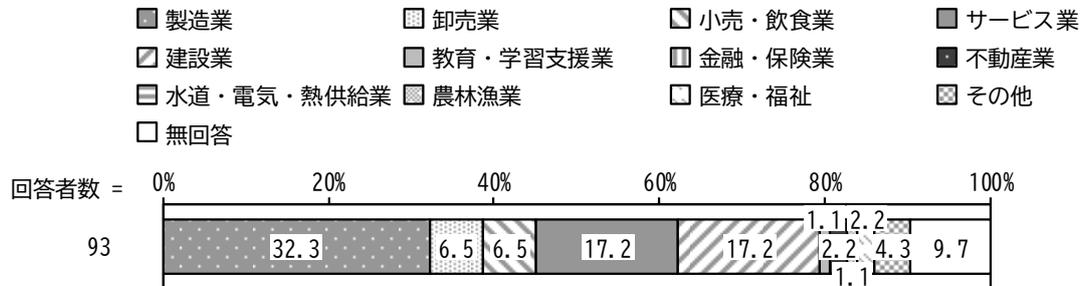


2 事業所調査

(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。

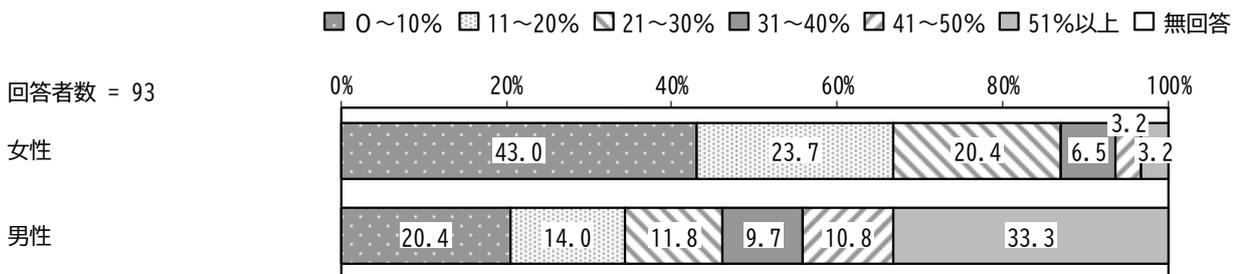


問2 貴事業所の構成員についておたずねします。

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。

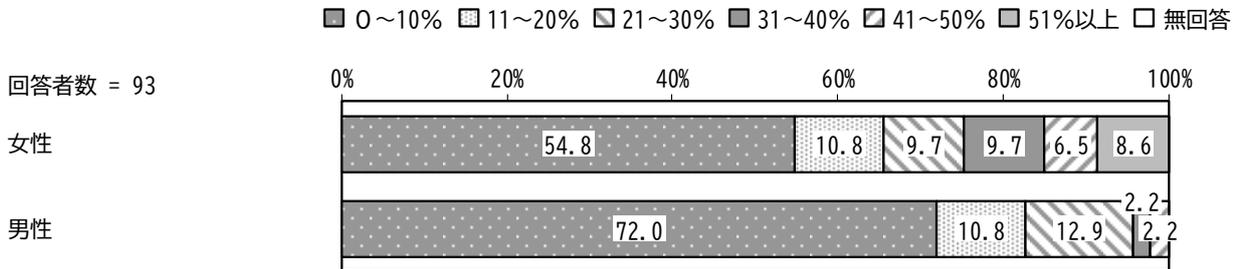


※各事業所の男女別社員数（正規従業員数、非正規従業員数、管理職数、障害者雇用者数）に対する正規従業員数の割合を算出しています。

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。

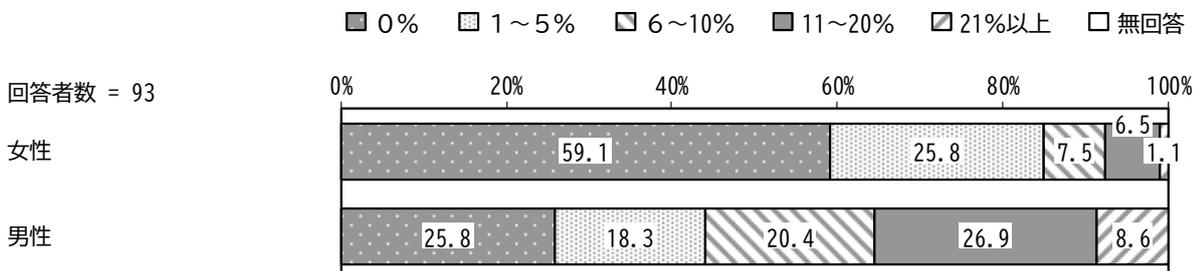


※各事業所の男女別社員数（正規従業員数、非正規従業員数、管理職数、障害者雇用者数）に対する非正規従業員数の割合を算出しています。

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。

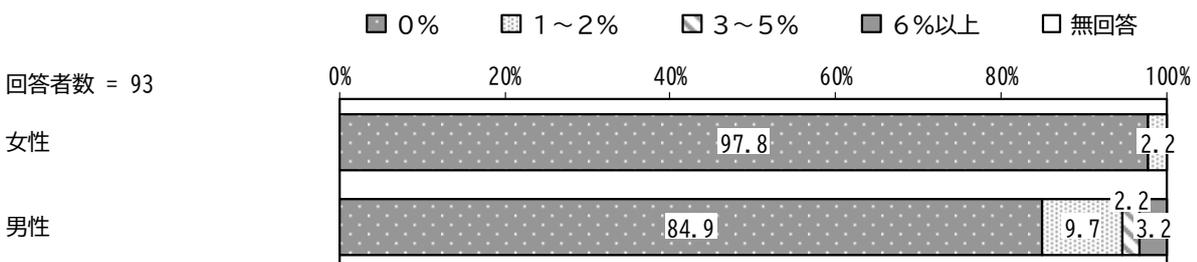


※各事業所の男女別社員数（正規従業員数、非正規従業員数、管理職数、障害者雇用者数）に対する管理職数の割合を算出しています。

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。

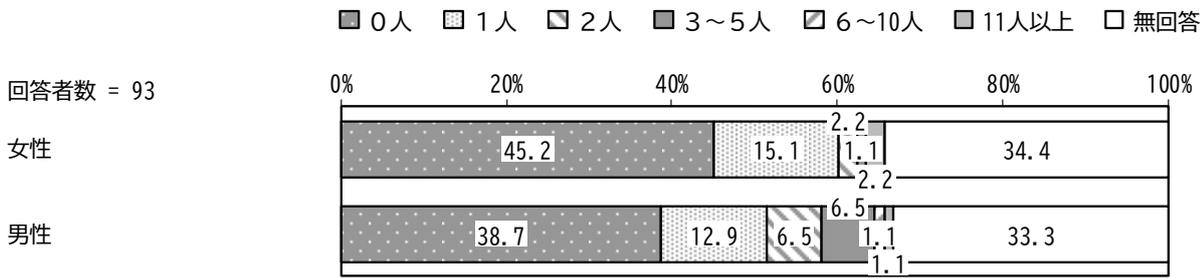
男性でも「0%」の割合が84.9%と最も高くなっています。



※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

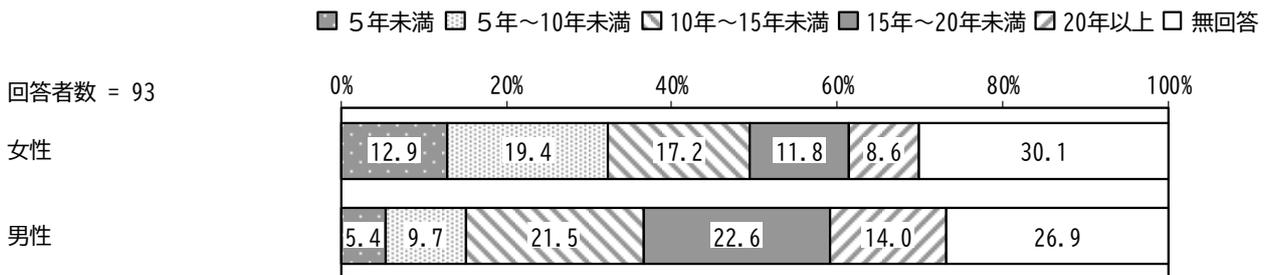
女性では「0人」の割合が45.2%と最も高く、次いで「1人」の割合が15.1%となっています。
男性では「0人」の割合が38.7%と最も高く、次いで「1人」の割合が12.9%となっています。



⑥正規従業員の平均勤務年数（令和6年3月31日現在）

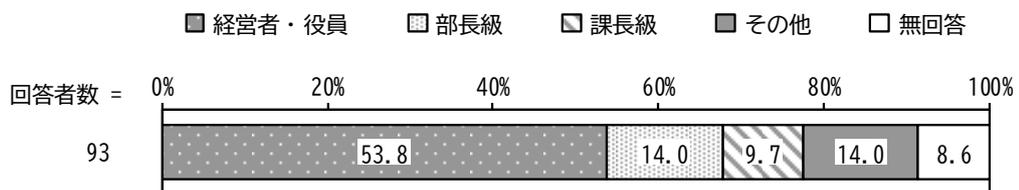
女性では「5年～10年未満」の割合が19.4%と最も高く、次いで「10年～15年未満」の割合が17.2%、「5年未満」の割合が12.9%となっています。

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。



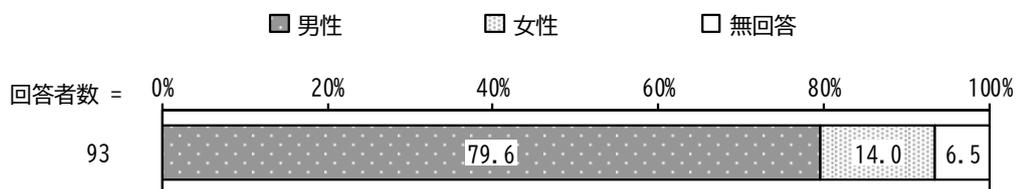
問3 この調査票の記入者の役職をお答えください。（1つ選んでください）

「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）

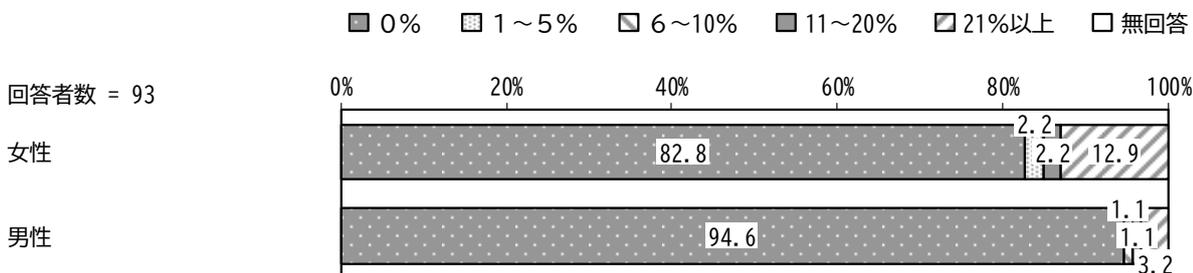
「男性」の割合が79.6%、「女性」の割合が14.0%となっています。



問5 育児・介護休業の取得状況についておたずねします。

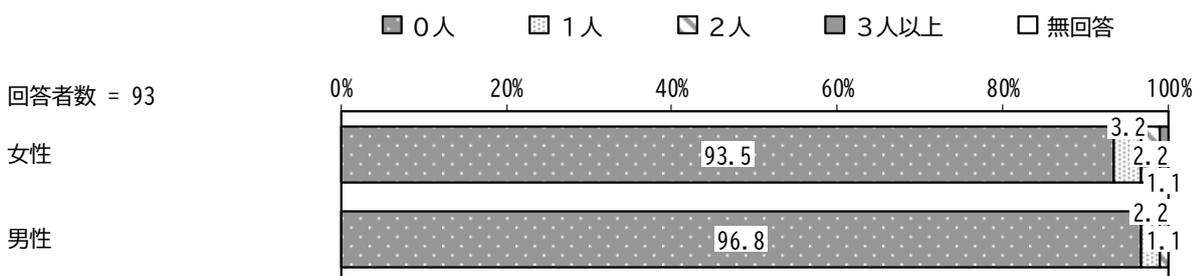
令和5年度の育児休業の取得率（年度内取得者／対象者）

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

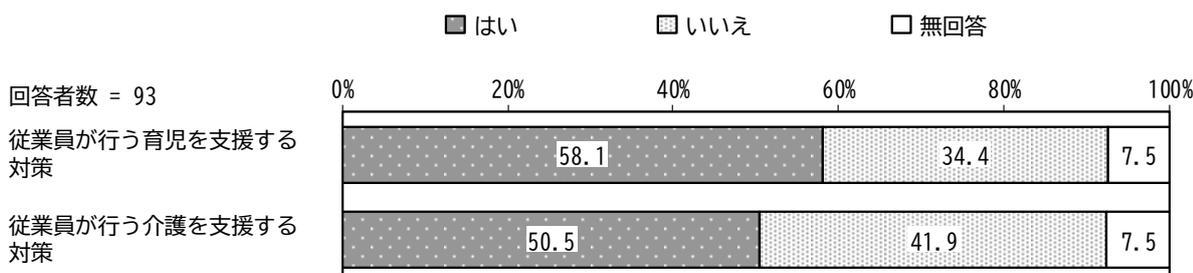
女性では「0人」の割合が93.5%と最も高くなっています。
男性では「0人」の割合が96.8%と最も高くなっています。



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。

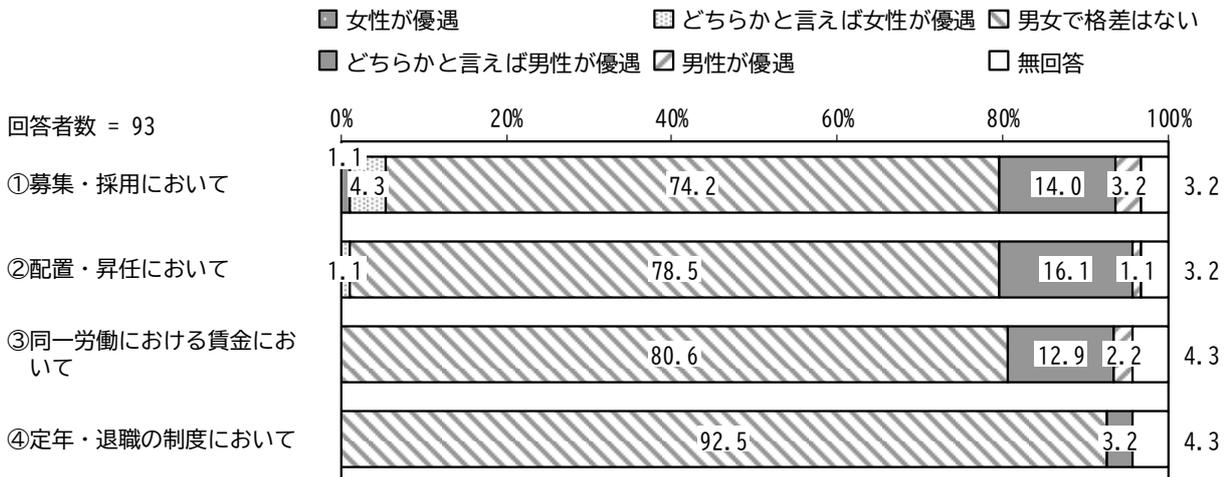
『従業員が行う介護を支援する対策』では「はい」の割合が50.5%、「いいえ」の割合が41.9%となっています。



(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)

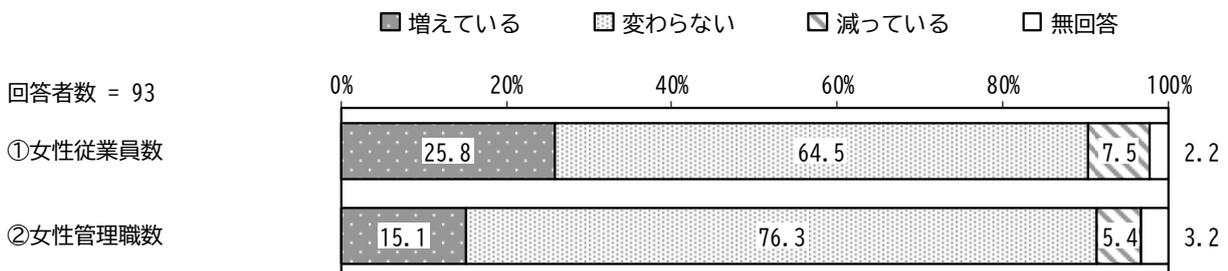
『①募集・採用において』で「男女で格差はない」の割合が低くなっています。また、『④定年・退職の制度において』で「男女で格差はない」の割合が高くなっている一方、“男性が優遇”（「男性が優遇」と「どちらかと言えば男性が優遇」の合計）の割合が低くなっています。



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。

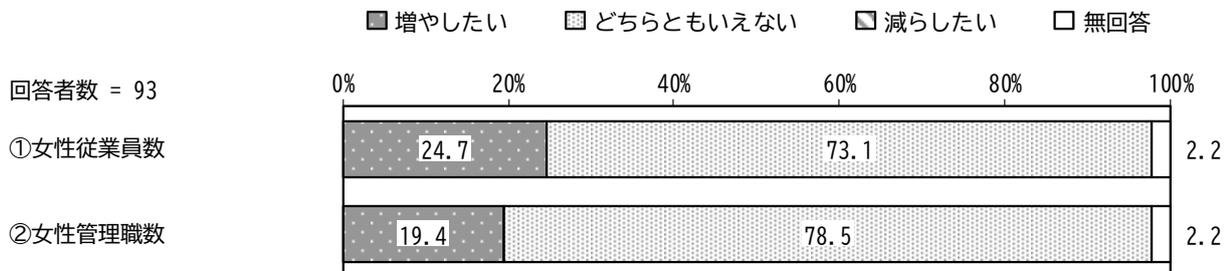
『②女性管理職数』では「増えている」の割合が15.1%、「変わらない」の割合が76.3%となっています。



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)

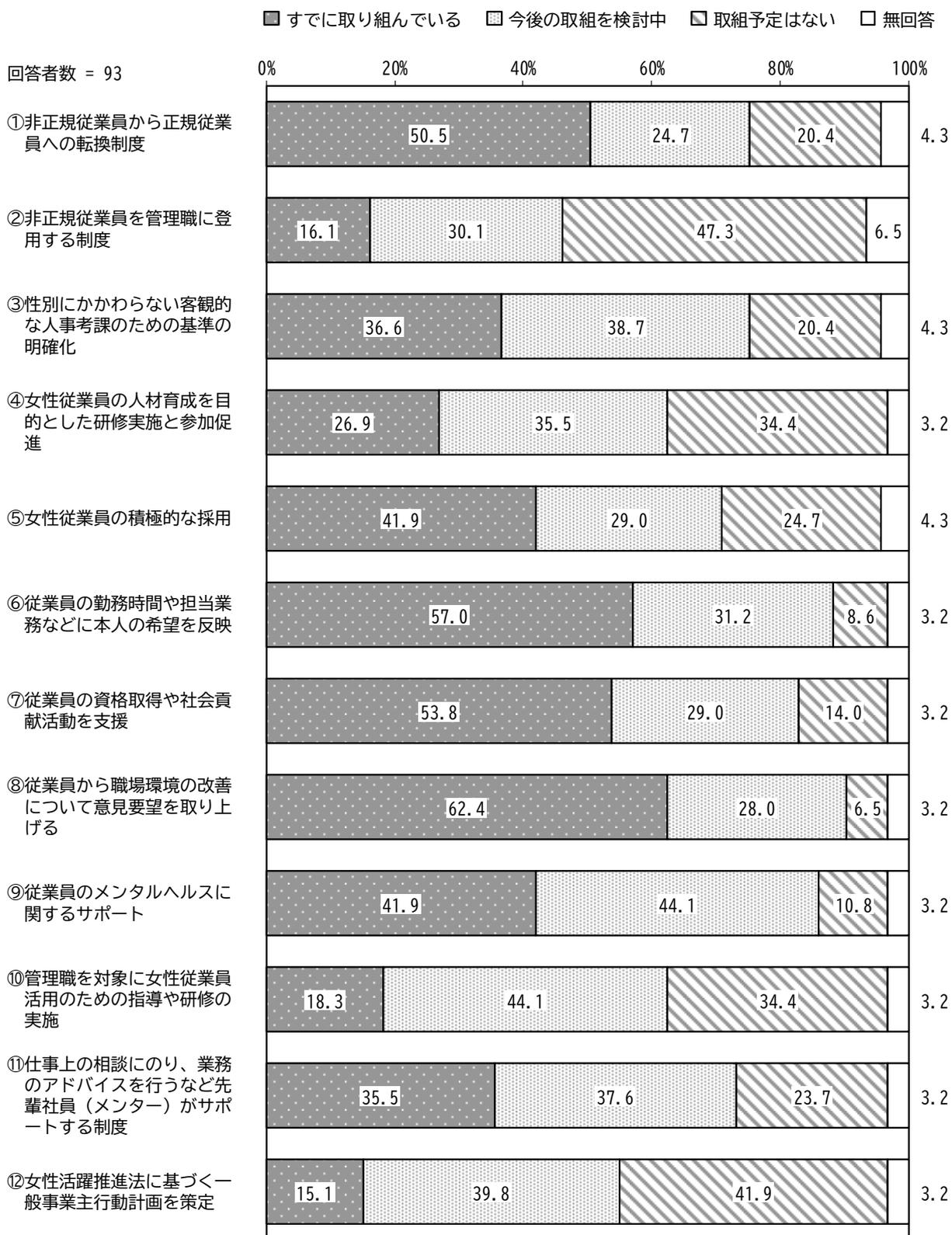
『①女性従業員数』では「増やしたい」の割合が24.7%、「どちらともいえない」の割合が73.1%となっています。

『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

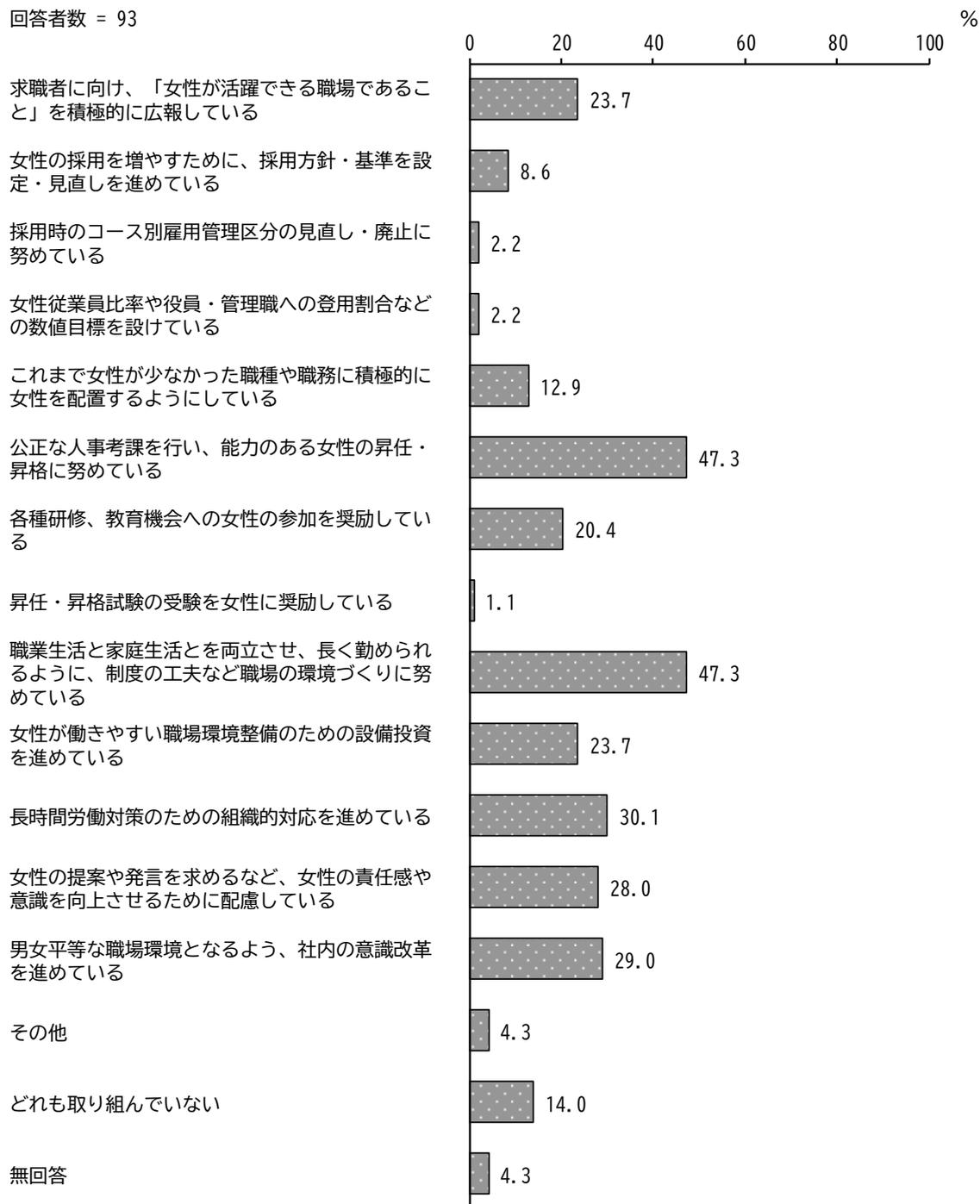
『⑧従業員から職場環境の改善について意見要望を取り上げる』で「すでに取り組んでいる」の割合が、『②非正規従業員を管理職に登用する制度』で「取組予定はない」の割合が高くなっています。



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。（〇はいくつでも）

「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。

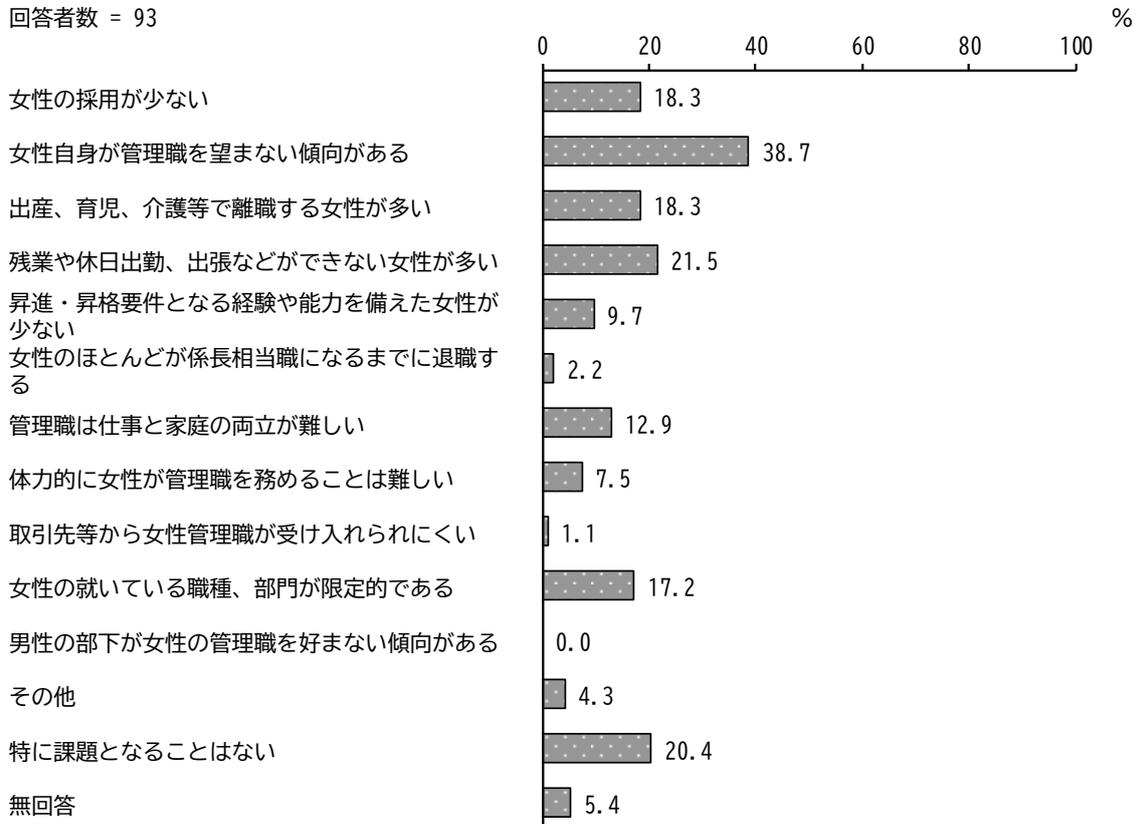
回答者数 = 93



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。
(〇はいくつでも)

「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。

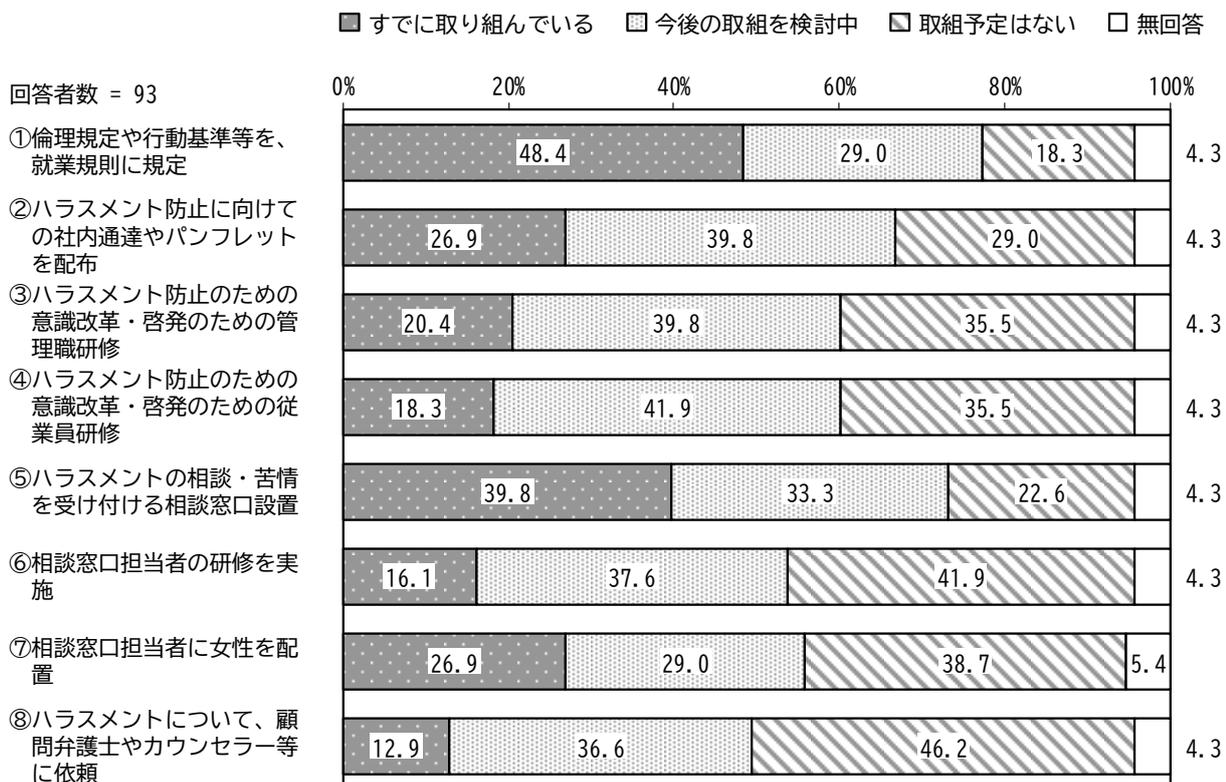
回答者数 = 93



(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

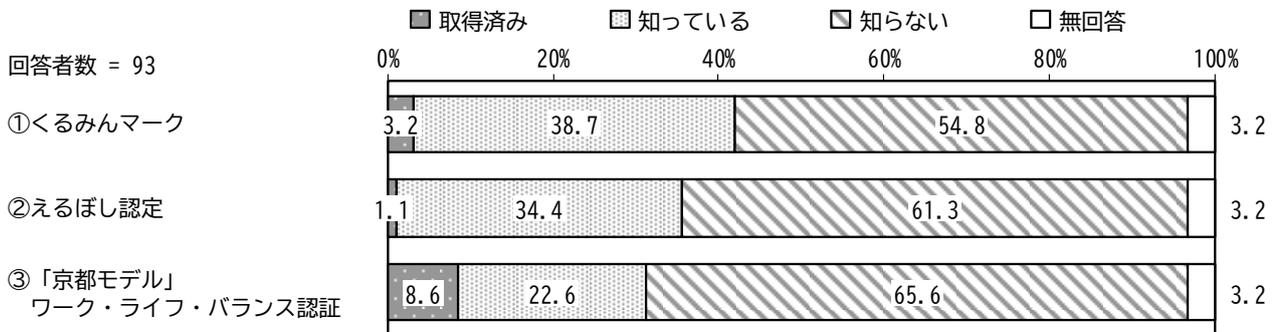
『①倫理規定や行動基準等を、就業規則に規定』で「すでに取り組んでいる」の割合が、『⑧ハラスメントについて、顧問弁護士やカウンセラー等に依頼』で「取組予定はない」の割合が高くなっています。



(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。

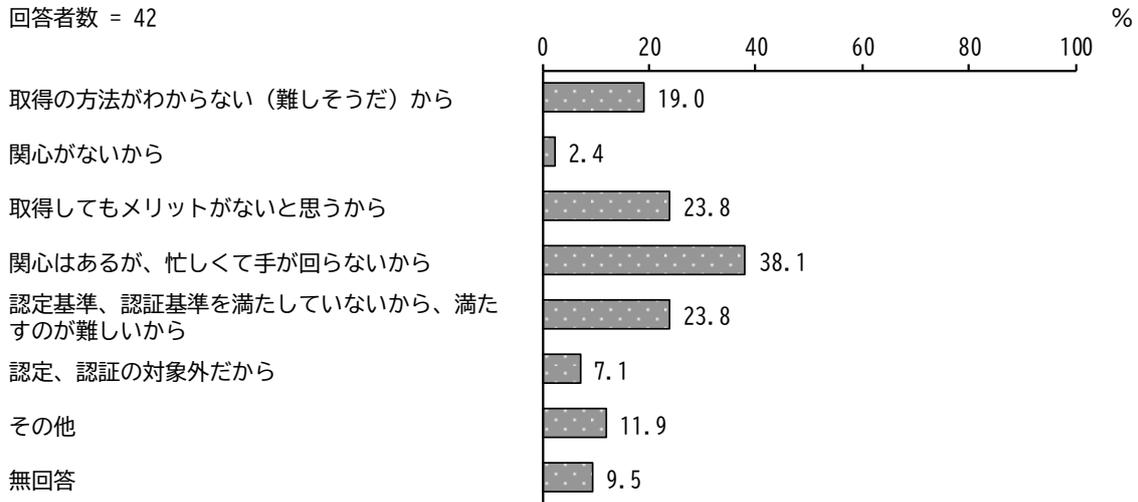


<p>① (次世代育成支援対策推進法) 「子育てサポート企業」として認定 (くるみんマーク)</p>	
<p>② (女性活躍推進法) 女性の活躍推進に関する状況 等が優良な事業主の認定 (えるぼし認定)</p>	
<p>③ 「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証 ワーク・ライフ・バランスに取り組む方針を宣言し、 認証基準を満たす従業員 300 人以下の府内事業所を京 都府が認証</p>	

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。(〇はいくつでも)

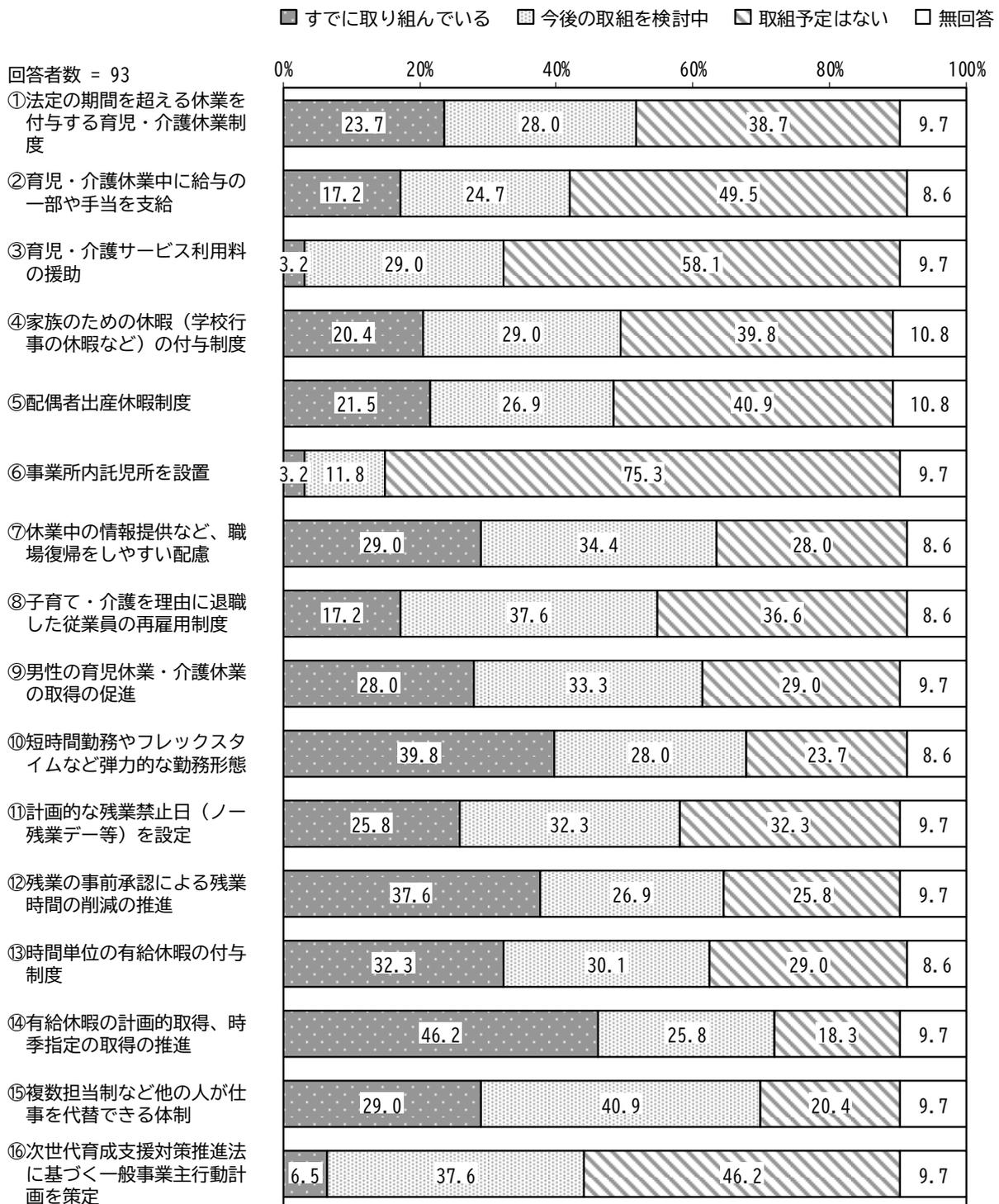
「関心はあるが、忙しくて手が回らないから」の割合が 38.1%と最も高く、次いで「取得してもメリットがないと思うから」、「認定基準、認証基準を満たしていないから、満たすのが難しいから」の割合が 23.8%となっています。

回答者数 = 42



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

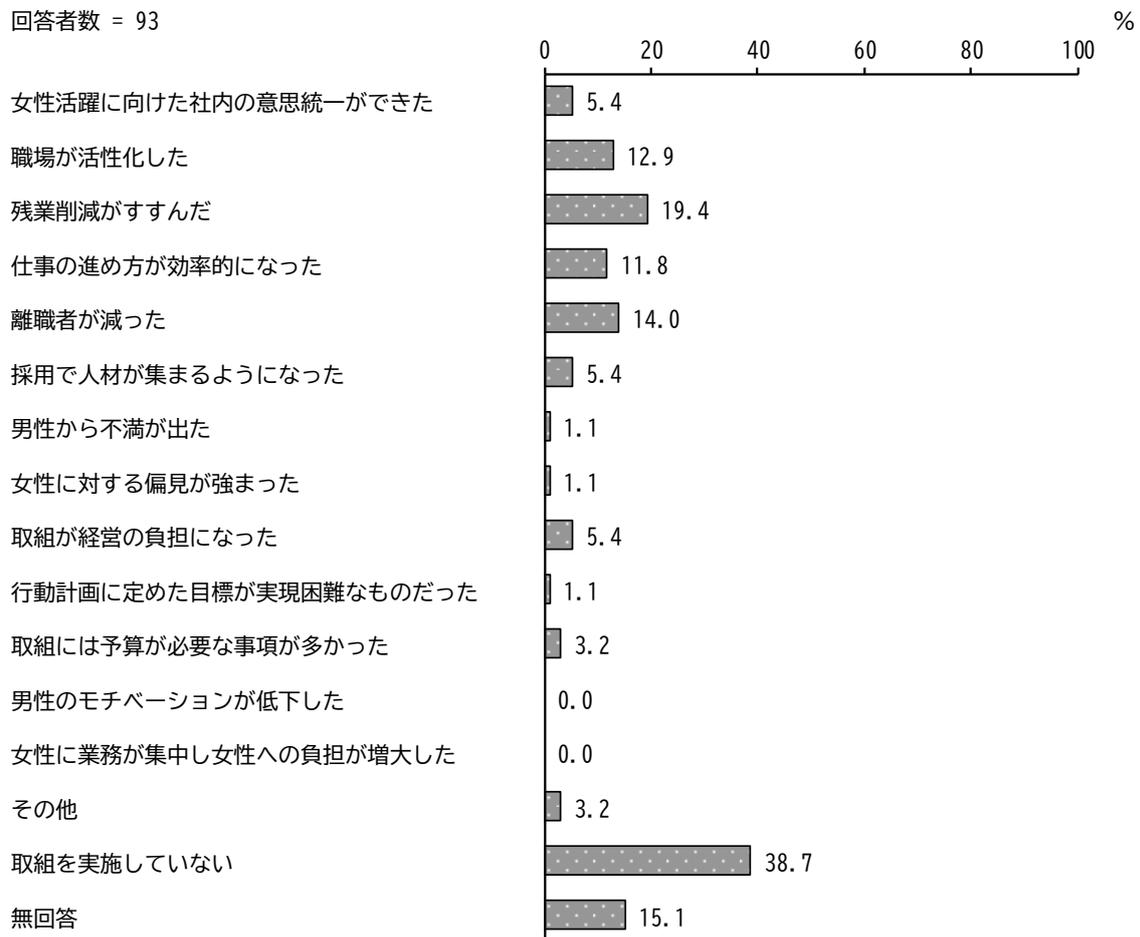
『⑭有給休暇の計画的取得、時季指定の取得の推進』で「すでに取り組んでいる」の割合が高く、『⑯事業所内託児所を設置』で「取組予定はない」の割合が高くなっています。



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。
 (〇はいくつでも)

「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。

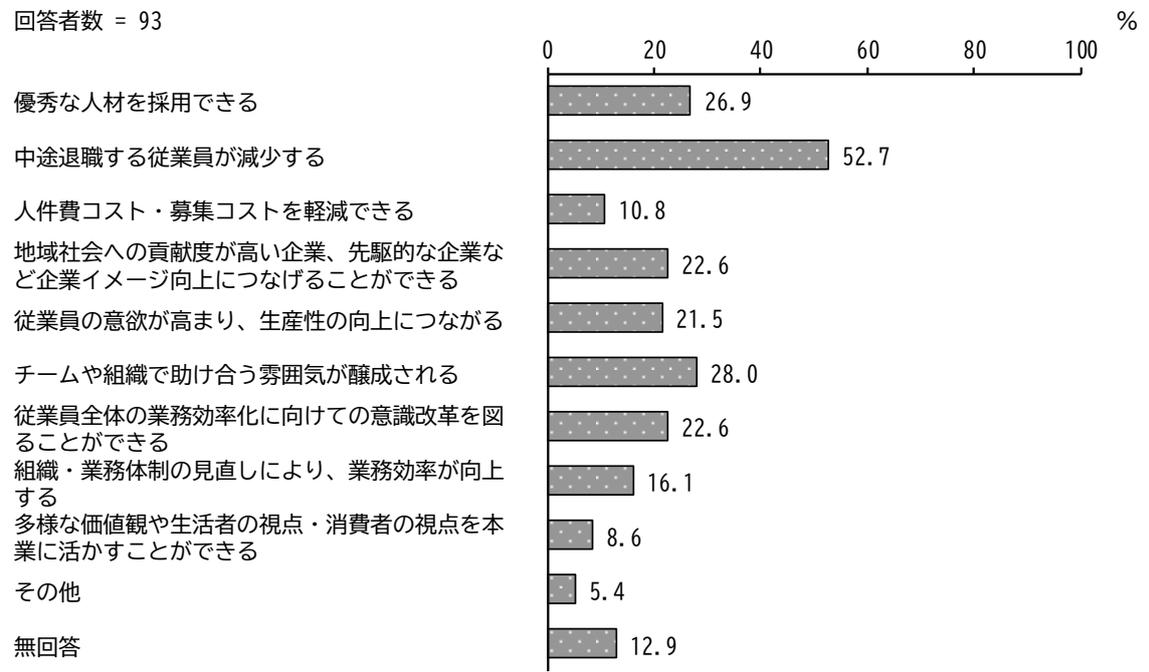
回答者数 = 93



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。(〇はいくつでも)

「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。

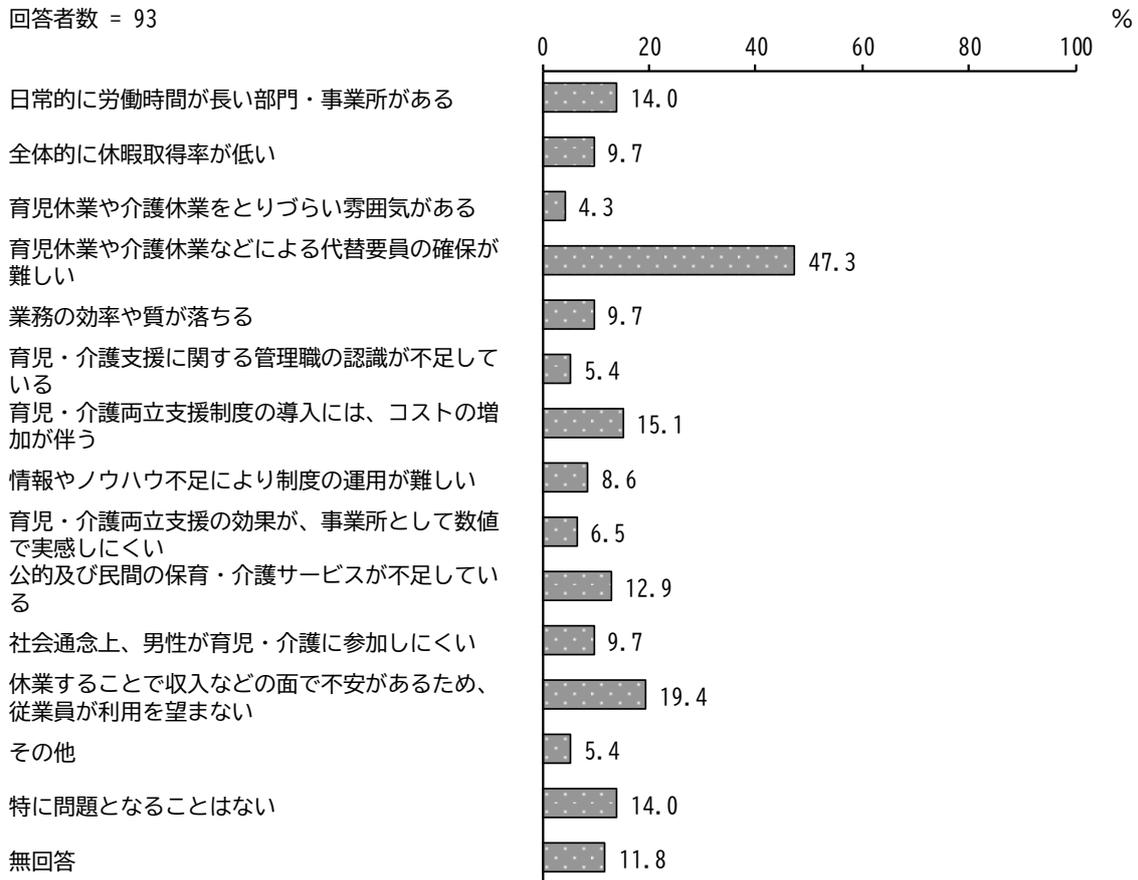
回答者数 = 93



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。(〇はいくつでも)

「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。

回答者数 = 93

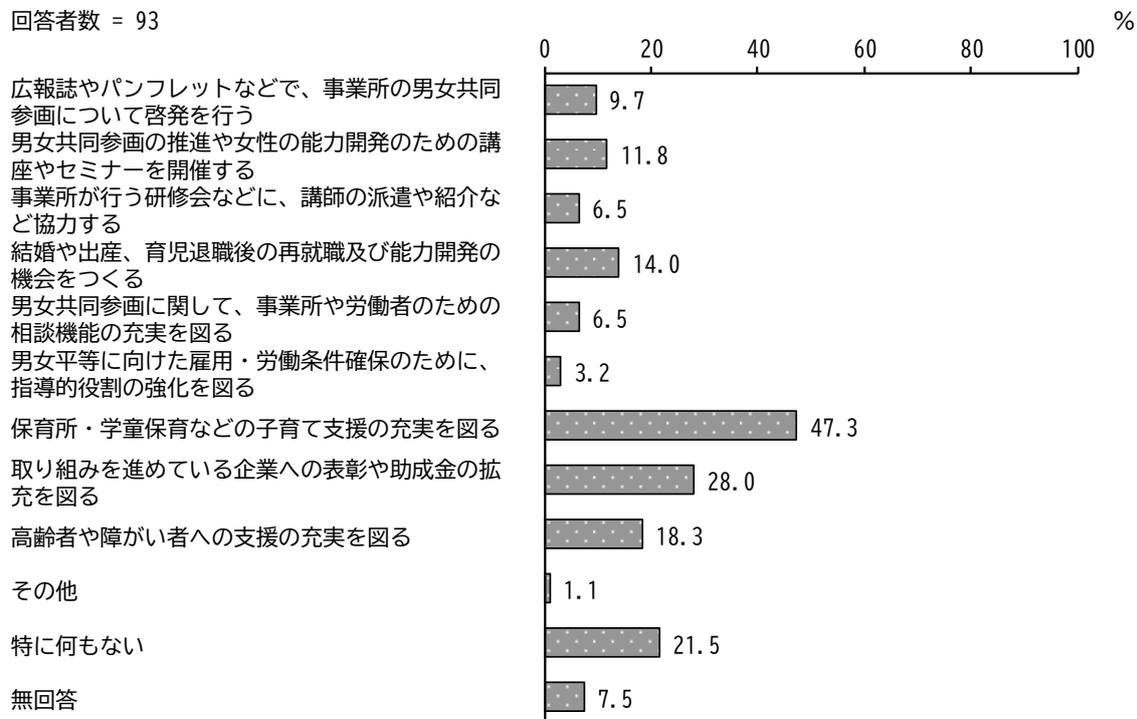


(5) 男女共同参画に関する今後の取組について

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。(〇はいくつでも)

「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。

回答者数 = 93



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が、よく判らない。
- ・ 皆の意見を聞き今後活かしてほしい。
- ・ 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えます。
- ・ 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と言える、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ませんが、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が受容できるように。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います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ォータ制(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お願いしております。
- ・ 計画や条例の整備、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ください。
- ・ 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。施設が全くなっていない。
- ・ カウンセラーが体制の充実が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えます。

(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せんが、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。宜しく申し上げます。
- ・ 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れ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役に立っている嬉しさ等感じられる為は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、シャツのアイロンかけ、冷凍を使わない弁当づ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か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い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事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ら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

- ・ 日本での同性婚。
- ・ 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願います。
- ・ 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、せっせと申し込んでいます。介護センターの皆様よろしく。
- ・ 現在、81歳のひとり暮らしなので、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ください。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良い団体が多すぎる。
- ・ 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、そんな意識でとりにくんでいるから、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えます。
- ・ 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。ま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該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をお願い —

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あさざりプラン）」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）によ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としています。

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と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け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。
(ご本人が病氣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/6SNDZEI>
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選択してください)

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、専ら家事にのみ関わっている人)
 9. 学生 10. 無職 (年金生活者)
 11. 無職 (失業中など) 12. その他 ()

皆様の意見を是非お聞かせください。
 設問が多いですが、最後までよろしくお
 願います♪



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・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. 特にならない
 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・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	ど ち ら か 優 遇 さ れ	平 等 に な っ て	ど ち ら か 優 遇 さ れ	男 性 が 優 遇 さ れ
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. 男性は仕事で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、悩みを打ち明けると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。

	知内容まで 知っている	言葉を見たり 聞いたりはある	全く知らない
①男女共同参画社会 (①～⑯にそれぞれ1つ選んでください) 男女が社会の村等なパートナーとして、社会のあらゆる分野の活動に参加し、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「児童をなまぬおのれのある女子の保護更生」を目的とする児童福祉法から脱却させ、片面的な女性支援を主張する「民間団体との協働」といった視座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ことがある法律。	1	2	3
⑧ボジティブ・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示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、クワリアの5つの頭文字からつた言葉で、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なちづくり条例	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	えは前進したとい	変わらない	えはどちらかとい	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。

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と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つきり言える	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ことを意識を育み、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

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對する男性自身の抵抗感をなくすること
2. 男性が家事・育児・介護などに参加することに對する女性の抵抗感をなくすること
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つようになること
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をについてあなたはどのようなにお考えですか。(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ること
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(具体的な：)

[※]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. 頑張りたい
2. 機会があればやりたい
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. 能力が正當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. 特になし

[※]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、専ら家事にのみ関わっている人)」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. 条件を整えば働きたい | 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. 条件を整えば働きたい」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 あなたは、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 あなたは、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いないこと |
| 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ること |
| 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ること |
| 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さ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らない

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たいと思ったから
5. 相談したことが知れるとよりひどい暴力を受けたいと思ったから
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・知人などに相談のつてもらう
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. しつこくつきまといられる (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られることができる
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. 災害時の救護医療体制 (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二重把握、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、あなたの理想に最も近いもの、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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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。

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をお願い —

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なみ条例」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UJ I あざざりプラン）」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としています。
 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ため、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	どちらかといえば女性が優遇	男女で格差はない	どちらかといえば男性が優遇	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。

	取組んでいる	検討中	取組まない
①~⑫のそれぞれに1つ選んでください	1	2	3
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性別にかかわらず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工作上的相談にのり、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。

取組内容	取組中	検討中	今後の取組を予定は
①～⑧のそれぞれに1つ選んでください	1	2	3
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。

【ハタニティ・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)	  	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	取 り 組 み に 関 連 し て い る	今 後 の 取 組 を	取 り 組 み は
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補助	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

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

宇治市男女共同参画計画策定に向けた 市民ワークショップ報告書

令和7年7月

宇 治 市

I 目的

新しい「宇治市男女共同参画計画」を策定するにあたり、地域での生の意見を把握するため、市民ワークショップを開催し、市民の方々から幅広い意見をいただき、計画に反映することを目的に、市民ワークショップを開催しました。

II 実施場所

男女共同参画支援センター（ゆめりあ うじ）4階 会議室1

III 実施手法

グループワーク形式での意見交換を行いました。

IV 実施日程

令和7年7月5日（土） 14時～16時

V 実施テーマ

性別に関わらず誰もが暮らしやすい社会

テーマ①：固定的性別イメージの解消

テーマ②：困難な状況への支援（DV・介護・困難女性支援含む）

VI 参加者

女性 15名

男性 7名

合計 22名

女性		男性	
20代	2名	20代	3名
30代	1名	30代	0名
40代	1名	40代	1名
50代	1名	50代	1名
60代	4名	60代	1名
70代	3名	70代	0名
不明	3名	不明	1名

Ⅶ 意見のまとめ（概要）

テーマ①：固定的性別イメージの解消（概要）

（課題整理）

- ・ 「女だからこうすべき」「男だからこうあるべき」といった日常的な期待（足を閉じなさい、泣いてはいけない等）
- ・ 食事準備・洗濯などの家事分担が性別で固定される傾向
- ・ 育児・介護において女性が中心とされる風潮
- ・ 「男の子には青」「女の子にはピンク」といった色彩・服装の区分
- ・ 育休取得・育児参加は男性側にも拡大しているが社会的評価に差
- ・ 男女比率の偏り（社長、幹部、IT企業など）

（今後の改善・取組）

- ・ 歴史的背景を踏まえたジェンダー教育の充実
- ・ 学校・家庭・職場における役割の見直しと制度改革
- ・ 呼び方や言葉遣いの変更：「奥さん」「お嫁さん」ではなく「パートナー」「お連れ合い」
- ・ 制服や校則の自由化、メディア表現の更新による視覚的ジェンダーの緩和
- ・ 家事・育児・介護を性別で分けず、協力的な関係性を育む
- ・ グローバルな視野と世代を超えた対話を促進

テーマ②：困難な状況への支援（DV・介護・困難女性支援含む）（概要）

（課題整理）

- ・ DV加害者・被害者双方への認識不足、逃げ場の欠如
- ・ 介護休暇の取得困難、介護する側への精神・経済的負担
- ・ シングルマザー・ファザーやヤングケアラーの孤立
- ・ 相談窓口の時間制限、連絡がつかない、制度の複雑さ
- ・ 支援者の人員不足とストレス過多
- ・ マイノリティー層へのSOSが出しづらい風土

（今後の改善・取組）

- ・ SNSや対話の場など、身近な相談手段の拡充
- ・ 地域コミュニティによる「つなぐ支援」体制
- ・ DV窓口の明確化、情報の整理と発信
- ・ ケア労働者の待遇改善、気持ちへのフォロー
- ・ 学校でのジェンダー教育、教師教育の強化
- ・ 福祉施設や制度のさらなる整備と法的対応

VIII 意見のまとめ（個別詳細）

テーマ①：固定的性別イメージの解消

Aグループ

（現状・課題）

- ・ 女性でラッキーと思って生きてきた
- ・ 女性専用車両が1日通してある（JR）
- ・ 経済社会の中で働く条件も賃金にも男女差のある所が多い
- ・ うちのシェルターにいる女性をみると上手に人をもち上げるのが上手。これは問題。
- ・ 逆に、性別のせいで“自分らしくいられない”ってどういう時？
- ・ 女らしさ 母、奥さん
- ・ お宮参りで 男の子は「大」 女の子は「小」
- ・ 米をとぐのは女？ 米を持つのは男？
- ・ 今息子が2か月の育休をとっています 良いことだと思います
- ・ 「ご主人」「奥さん」と呼ばず「お連れ合い」と呼ぶ
- ・ DV被害女性をみていると、その子達もすでに男女差別が始まっている 一番気になる事である
- ・ （女なんだから）足をとじなさいと言われたことがある
- ・ 女らしさ・男らしさを作っている目にみえない社会が問題
- ・ 男らしさ 時代差 主人
- ・ 仕事で出会う“社長”はあつとう的に男性が多い
- ・ 男性が食器洗いをすると女性が洗い残しを指摘してしまう
- ・ 性差というより時代差？
- ・ 「ジェンダー問題」と言われてもピンと来ない 抽象的
- ・ 祖父母は、女性が男性と嫁ぐという考えが当たり前
- ・ 育休が男性でも取りやすくなった
- ・ 男性もメイクするようになってきた。
- ・ アイドルファン→男性 ジャニーズファン→女性 ではなくなってきた
- ・ ボランティアの会に参加される方はほとんど女性ですね
- ・ 妊娠・出産時に女性の負担が大きい→男性でカバーできることが認知されたほうがよい
- ・ IT企業で男性比率が高い（女性も多くなっている）
- ・ 女性でもラーメン、男性でもスイーツ好き

（今後の改善・取組）

- ・ 知る
- ・ もっと学校で男女差別のことを歴史から考えればよいのではないかと思う
- ・ 全員が意見をこわす内容をなくす取り組みを立てる
- ・ 捉え方の違い
- ・ すべての前戦に女性を入れて物事を考えたり、行動する
- ・ 肯定力を上げる活動事業をする

Bグループ

(現状・課題)

【らしさ】

- ・ 地図読むのは男の子が得意では、と言いがち
- ・ 一般的な考えにこだわって自分の好きなことが言えない
- ・ 理系女子かっこいいやん、と言いがち
- ・ 女の子なのに部屋がきたなすぎと言いがち
- ・ 女性にあぐら
- ・ 積極的・活発性のない男の子をついついハッパかけがち
- ・ 習い事で“男の子っぽいもの”をえらびがち
- ・ 男子は泣かない 男子は弱音を言いづらい
- ・ 男の子には委員長 女の子は副サブ？

【見た目】

- ・ 男のメイク 韓国アイドルとか
- ・ 毛
- ・ 体型
- ・ 身だしなみ
- ・ 今日はやってないの？

【家事】

- ・ 料理は週に2日はしてもらう
- ・ 夕方とか出かけると「ご飯作って来たの？」と聞かれることがある
- ・ 夕食の支度について 夫はパソコン作業を続けているが私は作業の手を止めて支度に入る
- ・ 女は家で嫁
- ・ 力仕事は男性
- ・ 夫に洗たくは無理です
- ・ 料理
- ・ PC関連や複雑な業務、運転は男性（夫）と決めがち
- ・ 息子のパートナーをお嫁さんと呼びたくない なんと呼べばいい？
- ・ 「奥さん」と呼ばれる
- ・ パパが家事をしているとつい すごいね、と言ってしまう
- ・ 家事の分担
- ・ 男は仕事 女は家庭 古い考え
- ・ 車の運転 女性はヘタ

【しごと】

- ・ 仕事復帰のタイミングをえらべる
- ・ 育メンという言葉について
- ・ ママ友
- ・ 子供のねつ 迎えや休み
- ・ 男性の育休取得



【服そう】

- ・ (子ども服の) 色味 特に男の子の服
- ・ 色
- ・ 男性は青色 女性はピンクなど色を決めてる
- ・ 制服
- ・ 男の子は青い緑 女の子は赤、ピンク
- ・ 服装

【公共】

- ・ トイレ
- ・ 女性専用車両
- ・ 男女共用トイレが少ない

(今後の改善・取組)

【らしさ】

- ・ 好きなものは好きだと言えると良いと思う
- ・ 男女性で分けるよい。個性でやりたいことでやる方がよい
- ・ 女子だけ男子だけでなく、年代も固定しない方が良いかな？
- ・ 男女で分ける方が、むずかしいことが多いと思う
- ・ 少子化なのに男女分けることは、おかしいと思う
- ・ 固定的な考え方を無くすようにしたい
- ・ 男女の得意分野をお互い認め合いたい
- ・ できないことを探すより、やりたいことを見つけたいです

【家事】

- ・ CM起用俳優
- ・ おかあさん世代の方に、おかあさん、と言わない。(子供いないかもしれないし)
- ・ 男女の役割にとらわれない呼び方をする 看護婦とか保母とか
- ・ メディアの広告等、表現が変わってきたがよりそれを継続 (性差イメージ)
- ・ <夫と協力して>男女の性差関係なく子育てする
- ・ <学校の先生と協力して>男女の性差なく教育環境をつくる

【仕事】

- ・ 育休制度の平等化
- ・ 職場の理解
- ・ 共通の美意識

【服装】

- ・ 自由に選べる制服を
- ・ 中・高等学校の校則を見直す

【公共】

- ・ 固定的性別イメージの考え方があるが、子供達には、そんなイメージを付けない教育をしたい

【その他】

- ・ 令和やで
- ・ グローバルな視野を持つようにしたい



Cグループ

(現状・課題)

【お金】

- ・ 男女の賃金格差が大きすぎる
- ・ 経営者の幹部は男性が多い 会社は男ばかり
- ・ 年金で生活できない

【育児】

- ・ 保育園に入れなかったとき育休をのばすのは女性
- ・ 育児・家事は女性がやりがち

【地域福祉】

- ・ 家族会には男性がいない
- ・ 授業参観はママさんが多い
- ・ 典型的な昭和の時代を生きたと思う

【概念・意識】

- ・ 男の子だから何色だ 女の子だから何色が好き
- ・ 男らしさ、女らしさのらしさとは何か、自分らしくという表現が良い
- ・ グーグルアンケートのフォームが男性→青 女性→赤
- ・ 女らしさ、色使い
- ・ 女らしさ、言葉づかい
- ・ 女の子なんだから行儀よくしなさいと言われた
- ・ 男がしてはいけないこと、女がしてはいけないこと 逆にマニュアルにして教えて下さい
- ・ 男らしさ、おしゃれ ロン毛が気になる
- ・ (女性が)たくさん話していると品がないといわれる
- ・ 男らしさなんでもあり←最低限のルールがあれば
- ・ 男はこうであるべき、という意識から解放された世界の自由と楽しさをもっと共有したい
- ・ 男性側が食事をしたときに代金を出してくれる
- ・ 男性が重たい荷物を持ってくれる

(今後の改善・取組)

- ・ 女性が思っている事をパートナーに伝えるべき
- ・ 孫から言われたことで… 男の子だけどピンクや赤が好きでもぜんぜんかまわない
- ・ 自分らしくより、自分を生きることが大事と思っています。
- ・ 女らしさというよりもやはり、女性がしてくれた方が良いとい行動はあると思う
- ・ 男性の育休が推進されている

- ・ 最近の男性はきちんと家事もゴミ出しもされているのをよくみかける
- ・ 男性の育児休業の更なる推進
- ・ 娘をみると今・風！だから、仕事も出来る！＜育児＞
- ・ 長時間労働の解有り 仕事第一という価値感を支える
- ・ ごはんや子どもの弁当は男が作り続けていたらそれが普通になる

テーマ②：困難な状況への支援（DV・介護・困難女性支援含む）

Aグループ

（現状・課題）

- ・ 目立ってしまう たたかれる
- ・ 言葉のDV増加
- ・ 相談してもわかってもらえず

（今後の改善・取組）

- ・ ネットで一緒に調べる
- ・ 目立たない
- ・ 長期の休みをとりやすいように（周りがいいやすくしてあげる）
- ・ 受ける側を多くする。
- ・ Welcome な態度
- ・ おしゃべりも大事
- ・ 一緒の立場で
- ・ ネット SNS はきだせる場
- ・ すぐ逃げ込める
- ・ 多様性



Bグループ

（現状・課題）

【介護】

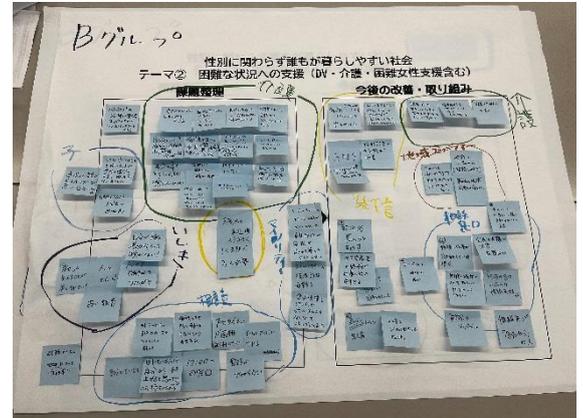
- ・ 自分でかかえない 公共の力をかりる。
- ・ 通院たのむのもお金が必要になってくる
- ・ 育休はあるが介護はない（有るが少ない）
- ・ 介護休暇、育休よりとりにくいと思う
- ・ 家族のことは家族で解決する風ちようがある。
- ・ 介護するのは子供（娘 息子 嫁）と決めつけている
- ・ 「おむつ代が出ること」等、介護はみんなバラバラのタイミング
- ・ 夫の家族の介護の主が平等でない
- ・ 自分の事を言うことが恥と考えているのかな
- ・ 高齢化で年寄りが年寄りを介護
- ・ はずかしいという思い
- ・ 困っていることを社会に頼る風土が、ない
- ・ 介護に於いてヘルパー等を頼みたくても認定によってスムーズにうけれない
- ・ 老人ホームに入れない

【子】

- ・ 子供は、親が見るべきだ、という思い込みがある
- ・ とてもすてきなものを持っている子が学校の集団に入ると、困った子になってるらしい
- ・ 個性的な子どものお世話

【意識】

- ・ 自分が言葉の暴力をしている自覚がない！
- ・ 「幸せ」と見えることが美とされている
- ・ 人と比べる
- ・ 人より機械のつながり
- ・ 古い教育
- ・ 支援者の負担増 人手ぶそく
- ・ 1人支援で3人必要



【マイノリティー】

- ・ シングルファーザーのサポートの難しさ SOSの出しにくさ
- ・ 単身赴任で家族が離れて暮らさざるをえない
- ・ シングルマザーの経済的な困難さ
- ・ 食糧支援をしていたが米が手に入らなくなってしまった ストップしてしまった

【相談】

- ・ 明らかにDV案件であっても伝えることの難しさ
- ・ 相談しても別に解決しないというあきらめ
- ・ 声をあげることが困難 (知られたくない)
- ・ たらいまわしにされる
- ・ 気づいていない
- ・ 困っている人は自分から手を上げると思っているから 待っているから
- ・ 17:00~の窓口
- ・ 電話が繋がらない
- ・ 避難所での性被害について

【その他】

- ・ ハラスメントの法律が整備されていない (パワハラ・セクハラのみ)

(今後の改善・取組)

【発信】

- ・ 課題に気づいた人 (ワークショップ・きっかけ) 声をかける。
- ・ 私ができることは〇〇です、とSNS等で発信しておく (相談してもらいやすく)
- ・ SNS
- ・ 情報弱者への支援が必要
- ・ 同じ悩みの方との話し合い SNSの活用

【介護】

- ・ 認知症の親へのケアは育児より大変ということの周知
- ・ 金銭的なサポートは安心（介護）
- ・ 介護休暇を平等に

【地域コミュニティー】

- ・ だれかと（自分が解決できなかつたら）つないであげたい
- ・ 地域のコミュニティー（相談しやすさ）
- ・ 男性の地域活動の参加。

【相談窓口】

- ・ 遠方にいる1人暮らしの親を見守るサポートのじゅうじつ
- ・ 公共の支援が必要 広報など
- ・ 相談ハードル高い 相談のしきいを低く
- ・ DV窓口の明確化 周知
- ・ 制度の複雑化をなるべくクリアにしてほしい
- ・ 総合の窓口 いったんの情報あつまるなど
- ・ 意識のアップデート
- ・ 相談先が「令和やで」の人
- ・ 給料等たいぐうを見直す
- ・ ケア労働者の給料が仕事に対して安すぎる
- ・ ケア労働者の・フォロー・気持ちの面も
- ・ 気づくための教育
- ・ 平均を求める教育から脱却を



Cグループ

（現状・課題）

【DV】

- ・ シェルターに入ると失うものが多すぎて使うことができないDV被害者
- ・ まずは逃げこめる安全な場所がある社会が必要
- ・ DV加害者についても考えてみる
- ・ 無意識に人が嫌がる言葉、ぼう力をふるってしまう
- ・ そもそもDVに気付いていない

【犯罪】

- ・ 先生（教育者）の立場で性犯罪に走るのか

【ヤングケアラー】

- ・ ヤングケアラーの問題も。娘が両親をみておられる
- ・ 仕事に行けない
- ・ 両親が亡った後、どう生きていくのか心配

【介護】

- ・ 介護は女性がやりがち→キャリアをあきらめる人も
- ・ 介護において老夫婦だけの生活で奥さまが介護してられる
- ・ 体力もいるし精神的に大変だけどこ近所にいる知られたくない
- ・ 介護、金銭的問題を抱えておられる。
- ・ お金がないから預けられない

（今後の改善・取組）

- ・ 子どもや介ゴ事情があっても働きやすい 職場、社会
- ・ 先生になる前に人としてじょうしきの事を学ぶ
- ・ ジェンダーなど学校での教育の大切さ
- ・ DVプロの力を借りる
- ・ 心のケアが必要です 友人や、カウンセラーなど
- ・ 男女共同参画センターでひたすら話をきくだけの場を作る
- ・ 健康寿命を延ばす取り組みを
- ・ 孤立せずに想いを語れる場。受けとめる社会が地域に必要
- ・ 何か力になれることがあればいつでも言っても大丈夫、ありがとうと話したがらない
- ・ 介護でお世話をされている方自身の精神を安定させてあげるべき
- ・ 介護に関する制度を企業側や政府が法律などを作って対応する
- ・ 介護、医療などの施設の充実を 福祉

IX まとめ

今回のワークショップでは、固定的性別イメージとして「男らしさ・女らしさ」について議題にあがりましたが、“あたりまえ”の認識に世代間でギャップがあることが明らかになりました。

固定的性別イメージによる役割分担や外見・言動への偏見が日常に存在する一方で、世代間での捉え方の違いが大きく、若年層からはそもそも「男らしさ・女らしさ」といった固定的性別イメージを意識したことがないとの意見が出るなど、若年層には男女共同参画の意識が浸透している意見も聞かれました。

困難な状況への支援に関しては、相談を必要としている人に相談窓口など支援に関する情報が伝わっておらず、適切な窓口につながるできないことが、意識調査でも多く回答があった「相談しても無駄だと思ったから」と考えてしまう原因ではないかとの意見が出ました。

課題の解消に向けて、「人とのつながりが支えになる」という各グループ共通の意見があり、孤立を防ぐ場や周囲の理解の重要性が強調されたほか、相談窓口の周知には、SNSの積極的活用に努めるべきとの意見が出ました。

また、介護については、これまでと同様に負担が女性に偏る現状が各グループから指摘され、制度・意識両面での見直しの必要性が再確認されました。

次期宇治市男女共同参画計画「(仮称)第6次UJIあさぎりプラン」 体系案

既計画の体系				体系見直しの要素			第6次宇治市男女共同参画計画体系案															
重点課題	基本方向	計画課題	推進施策	国の方針	府の方針	宇治市の課題	重点課題(案)	基本方向	計画課題	推進施策(案)	新たに加える視点											
固定的な性別イメージの解消	基本方向1 多様な選択を可能にする男女共同参画意識の浸透	(1) 男女の人権の確立とジェンダー平等の浸透	①固定的な性別イメージの解消に向けた意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性活躍・男女共同参画の重点方針2025(女性版骨太の方針 2025)(R7.6.2) ● 女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり →女性の起業支援、地域における安心・安全の確保 ● 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり →仕事と育児・介護の両立支援「共働き・子育て」の実現、仕事と健康課題の両立 ● あらゆる分野の意思決定層における女性の参画拡大 →政治行政分野における男女共同参画の拡大 ● 個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会の実現 →配偶者等への暴力への対策の強化 →相談体制の整備と周知 →被害者支援のさらなる充実。 →デートDVの予防と被害者支援 →性犯罪・性暴力対策の強化 	<ul style="list-style-type: none"> ● KYOのあけぼのプラン(第4次)ー京都府男女共同参画計画ー 【基本的な視点】 ① ダイバーシティの観点から男性も視野に入れた男女共同参画の推進 ● 政治分野、雇用分野、科学技術・学術分野など各界各層の女性活躍推進のための自主的な取組への働きかけ ● 仕事と育児・介護等の二者択一を迫られることなく、経済的に自立して働き続けられる環境の整備 ② オール京都体制による若年層向けの男女共同参画の啓発を強化 ● 学校教育段階を含む社会全体での男女共同参画意識の醸成 ● 暴力の根絶に向けた取組や、困難に直面する人への支援の充実 ③ 男女共同参画による持続可能な地域社会づくり ● 家庭・地域生活における男女共同参画の推進 ● 危機管理・防災分野等における男女共同参画の視点の一層の強化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 固定的な性別イメージをなくし、男女が協力して仕事・家庭を担う必要がある。 ● 男女平等意識や人権意識の継続的かつ世代に応じた啓発が必要。 ● 性的指向や性自認の違いを尊重し合う社会づくりのため、市民への性の多様性に関する啓発、性的マイノリティ当事者への支援の充実が必要。 	固定的な性別イメージの解消	基本方向1 多様な選択を可能にする男女共同参画意識の浸透	(1) 男女の人権の確立とジェンダー平等の浸透	①固定的な性別イメージの解消に向けた意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> ● 世代間ギャップ解消 											
			②人権及び男女共同参画に関する相談の充実							②人権及び男女共同参画に関する相談の充実												
			③メディア・リテラシー向上のための教育の推進							③メディア・リテラシー向上のための教育の推進												
		(2) 幼少期からの多様な選択を可能にする教育の推進	④男女平等・男女共同参画教育・学習の推進						<ul style="list-style-type: none"> ● 令和7年度が中間見直しの年度。 令和6年度京都府男女共同参画審議会(R7.3.4)(審議内容) ● 国の第6次男女共同参画計画を参考にしながら、施策の見直しが必要。 ● 国の計画には男性の意識改革や男性の視点が入っていないことが課題であり、KYOあけぼのプラン 	<ul style="list-style-type: none"> ● 固定的な性別イメージが、女性の登用の遅れにつながっている。 ● 男女共同参画を進めるには、企業や地域への積極的な働きかけが必要。 ● 女性のキャリア形成支援や、継続就労に役立つ子育て支援施策・労働法などの情報提供が重要。 ● 女性の就労に向けた情報・知識提供や、働き方について考える機会の提供が求められる。 		女性の活躍推進とエンパワーメント支援	基本方向2 あらゆる分野における女性の活躍の推進【宇治市女性活躍推進計画】	(2) 幼少期からの多様な選択を可能にする教育の推進	④男女平等・男女共同参画教育・学習の推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 世代間ギャップ解消 						
			⑤教育関係者等に対する人権・男女共同参画研修の充実												⑤教育関係者等に対する人権・男女共同参画研修の充実							
			(3) 生涯学習等を通じた男女平等意識の醸成												⑥男女共同参画の視点に立った生涯学習の推進		⑥男女共同参画の視点に立った生涯学習の推進					
		⑦市民の生涯学習活動の支援												⑦市民の生涯学習活動の支援								
		女性の活躍推進とエンパワーメント支援	基本方向2 あらゆる分野における女性の活躍の推進【宇治市女性活躍推進計画】											(4) 職業生活における男女共同参画の推進	⑧男女が共に働きやすい職場環境づくりの促進		<ul style="list-style-type: none"> ● 固定的な性別イメージが、女性の登用の遅れにつながっている。 ● 男女共同参画を進めるには、企業や地域への積極的な働きかけが必要。 ● 女性のキャリア形成支援や、継続就労に役立つ子育て支援施策・労働法などの情報提供が重要。 ● 女性の就労に向けた情報・知識提供や、働き方について考える機会の提供が求められる。 	女性の活躍推進とエンパワーメント支援	基本方向2 あらゆる分野における女性の活躍の推進【宇治市女性活躍推進計画】	(4) 職業生活における男女共同参画の推進	⑧男女が共に働きやすい職場環境づくりの促進	<ul style="list-style-type: none"> ● 世代間ギャップ解消
															⑨職業分野における女性の活躍推進						⑨職業分野における女性の活躍推進	
															⑩女性の就業や経営参画の支援						⑩女性の就業や経営参画の支援	
(5) 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	⑪本市審議会等への女性委員の登用推進			⑪本市審議会等への女性委員の登用推進																		

既計画の体系				体系見直しの要素			第6次宇治市男女共同参画計画体系案				
重点課題	基本方向	計画課題	推進施策	国の方針	府の方針	宇治市の課題	重点課題(案)	基本方向	計画課題	推進施策(案)	新たに加える視点
			⑫企業・地域団体等の役職における女性登用の促進 ⑬市職員における女性登用の推進 (6)女性のチャレンジ支援 ⑭女性のチャレンジを可能にする環境整備 ⑮女性活躍に向けたネットワークづくりの支援	● 第6次男女共同参画基本計画策定に向けたコンセプト(議論のためのたたき台)(R7.2.17) ・国際的水準も意識しつつ、ポジティブ・アクションも含め、人材登用・育成を強化 ・全ての人にとって働きやすい環境づくりと女性の所得向上・経済的自立に向けた取組 ・AI等の科学技術の発展が男女共同参画に資するよう取り組む ・性的・ジェンダーに基づく暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者の尊厳を回復するための支援 ・困難な状況が固定化・連鎖しないようきめ細かな支援 ・男女共同参画の視点による防災・復興対策を徹底	には引き続き記載して取組を進めるべき。 令和7年度京都府男女共同参画審議会(R7.5.27)(審議内容) ・男性育児休業取得が少なく、取得したことでその会社の評価につながる制度が大切。 ・女性の産後うつ対策として、男性育児休業をもっと取得すべき。 ・父親の産後うつも最近の研究対象であり、母親に限らず、子育て支援が重要ではないか。	● 女性の就職・再就職支援の強化。			⑫企業・地域団体等の役職における女性登用の促進 ⑬市職員における女性登用の推進 (6)女性のチャレンジ支援 ⑭女性のチャレンジを可能にする環境整備 ⑮女性活躍に向けたネットワークづくりの支援		
家事・育児・介護等の場における男女共同参画のさらなる推進	基本方向3 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現【宇治市女性活躍推進計画】	(7)男性にとっての男女共同参画の推進	⑯男性の家事・育児・介護等の参画促進に向けた学習機会の提供 ⑰男性のための相談の充実	● 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(新法)(R6.4.1 施行) ・困難な問題を抱える女性支援について、先駆的な女性支援を実践する「民間団体と協働」といった視点も取り入れた新たな支援の枠組みを構築 ・女性相談支援センターを都道府県に設置	・企業の男性育児休業取得率は、実際に取得した期間を考慮すべきではないか。 ・現代の価値観の多様化、選択の自由化などは、少子化の原因のひとつである。今では、夫婦2人で働き、生活の質を高めたいという若者も増えている。	● 女性に育児・介護の負担が偏っており、固定的な性別イメージをなくし、家事・育児・介護・家庭行事は家族で共同するという意識の啓発が必要。 ● 男女の現状認識の差に配慮し、特に男性への啓発を強化し、男性の家事・育児・介護等への参画促進が必要。 ● 性別に関わらず、多様で柔軟な働き方の選択が可能な環境づくり。 ● 女性がライフステージに応じたワーク・ライフ・バランスを実現できるよう支援。 ● 出産後もキャリア展望を維持できる社会への移行支援。 ● 家事・育児・介護など個々の事情に応じた職場環境の整備が必要。			(7)男性にとっての男女共同参画の推進	⑯男性の家事・育児・介護等の参画促進に向けた学習機会の提供 ・パートナー間のコミュニケーション支援(家事シェアの推進)	
		(8)仕事と育児・介護等との立支援	⑱ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現に向けた意識啓発	● 改正DV防止法(R6.4.1 施行) ・保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化 ・国が定める基本的な方針及び都道府県が定める基本的な計画について、「被害者の自立支援のための施策」「国・地方公共団体・民間の団体の連携・協力」を必要的記載事項に				(8)仕事と育児・介護等との立支援	⑰ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現に向けた意識啓発 ⑱仕事と育児の両立を可能にする環境整備 ⑲仕事と介護の両立を可能にする環境整備	・さらなる男性の育児休業の促進	
			⑲仕事と育児の両立を可能にする環境整備						⑲仕事と介護の両立を可能にする環境整備		
			⑳職場における両立支援の促進						⑳職場における両立支援の促進		

既計画の体系				体系見直しの要素			第6次宇治市男女共同参画計画体系案													
重点課題	基本方向	計画課題	推進施策	国の方針	府の方針	宇治市の課題	重点課題(案)	基本方向	計画課題	推進施策(案)	新たに加える視点									
女性に対する暴力の根絶と相談支援体制の強化	基本方向4 安全・安心な暮らしの実現	(9)女性に対するあらゆる暴力の根絶	⑳性にに基づくあらゆる暴力を許さない社会意識の浸透			<ul style="list-style-type: none"> ● 相談が必要な人が、確実に相談窓口や支援制度につながるができるよう、より効果的な周知が必要 ● 暴力防止のための市民全体への普及啓発が重要。 ● 加害者・被害者・傍観者を生まない教育(幼児期から)が必要。 ● 暴力の根絶に向けた関係機関協働の強化が重要。 ● 介護や育児をする家庭への支援、孤立防止の取り組みが必要。 ● 各種ハラスメントの知識提供を推進。 ● 被害時の対応や相談窓口に関する情報を広く提供することが必要。 	あらゆる暴力の根絶と相談支援体制の強化	基本方向4 安全・安心な暮らしの実現 【困難な問題を抱える女性への支援に関する宇治市基本計画】	(9)あらゆる暴力の根絶	㉑性暴力・性犯罪対策の強化	・民間団体との連携強化									
			㉒女性に対するハラスメント防止の強化						㉒女性に対するハラスメント防止の強化											
		(10) 配偶者等に対する暴力の根絶 【宇治市 DV 対策基本計画】	㉓相談体制と被害者支援の充実						㉓相談体制と被害者支援の充実	(10) 配偶者等に対する暴力の根絶 【宇治市 DV 対策基本計画】		㉔関係機関等との連携強化	㉔関係機関等との連携強化							
			(11)困難な状況を抱えた女性等への支援と多様性を尊重する社会づくり						㉕生活上の困難に直面した女性等への支援			㉕生活上の困難に直面した女性等への支援	(11)困難な状況を抱えた人への支援と多様性を尊重する社会づくり	㉖男性が抱える課題への対応	・電話相談を含め京都府と連携強化					
		㉗高齢者、障害者、外国人、性的少数者等が安心して暮らせる地域社会づくり							㉗高齢者、障害者、外国人、性的少数者等が安心して暮らせる地域社会づくり											
		(12)生涯を通じた男女の健康支援	㉘リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する普及・啓発						㉘リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する普及・啓発	(12)生涯を通じた性差を考慮した健康支援		㉙発達段階に応じた性教育・健康教育の推進	㉙発達段階に応じた性教育・健康教育の推進	・プレコンセプションケアの推進						
			㉚生涯の各時期に応じた心身の健康対策の推進						㉚生涯の各時期に応じた心身の健康対策の推進				㉛生涯の各時期に応じた心身の健康対策の推進		・主体的に健康づくりに取り組める環境整備					
		地域防災における男女共同参画の推進	基本方向5 協働による男女生き生きまちづくりの推進						(13)地域防災における男女共同参画の推進	㉜男女共同参画の視点を取り入れた地域防災活動の推進				<ul style="list-style-type: none"> ● 家庭・地域・企業に向けた啓発が重要。 ● 平時から男女の視点を踏まえた防災対策を推進する必要。 ● 国・県・他市町村・各種団体との連携強化も必要。 	地域防災における男女共同参画の推進	基本方向5 協働による男女生き生きまちづくりの推進	(13)地域防災における男女共同参画の推進	㉜男女共同参画の視点を取り入れた地域防災活動の推進		
										㉝男女共同参画の視点に立った災害時の対応の推進							㉝男女共同参画の視点に立った災害時の対応の推進			
			(14)市民等との協働の推進						㉞男女共同参画のまちづくりに向けた市民活動の促進	㉞男女共同参画のまちづくりに向けた市民活動の促進							(14)市民等との協働の推進	㉟市民等との連携・協働事業の推進		㉟市民等との連携・協働事業の推進
									㉟市民等との連携・協働事業の推進	㉟市民等との連携・協働事業の推進										