

令和 2 年度
伊東市男女共同参画に関する
アンケート調査報告書

令和 3 年 3 月
伊東市

目次

I	市民調査の概要	1
1	調査の目的	1
2	調査方法	1
3	調査内容	1
4	回収結果	1
5	調査結果の表示方法	1
II	市民調査結果	3
1	あなた自身について	3
2	男女共同参画に関する実態や意識について	6
3	ジェンダーに基づく暴力について	44
4	女性の活躍について	65
5	自由記述	88
6	設問索引	97
III	企業ヒアリング調査の概要	99
1	調査の目的	99
2	調査方法	99
3	調査内容	99
4	回収結果	99
IV	企業ヒアリング調査結果	101
1	課題別事例整理	101
2	業務改善別事例整理	102
3	行政による支援	103
V	企業ヒアリング調査資料	104
1	女性活躍優良企業ヒアリング	104
2	子育てサポート企業ヒアリング	108
VI	調査票	112
1	市民調査 調査票	112

I 市民調査の概要

1 調査の目的

本調査は「男女共同参画社会」を推進するための市民の意識や実態を把握し、次期伊東市男女共同参画プランの基礎資料とする。

2 調査方法

- (1) 調査地域 伊東市全域
- (2) 調査対象 伊東市在住の18歳から69歳までの男女
- (3) 標本数 1,000人
- (4) 抽出方法 単純無作為抽出
- (5) 調査方法 郵送調査
- (6) 調査期間 令和2年8月14日～令和2年8月31日

3 調査内容

1. あなた自身について
2. 男女共同参画に関する実態や意識について
3. ジェンダーに基づく暴力について
4. 女性の活躍について

4 回収結果

配布数	有効回答数	有効回答率
1,000通	439票	43.9%

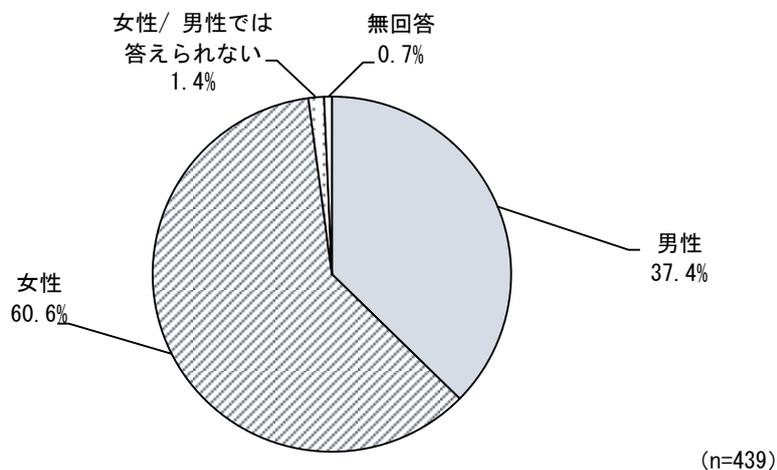
5 調査結果の表示方法

- ・ 回答は各質問の回答者数（n）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、無回答が含まれないため、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。
- ・ クロス集計のコメントを記述する際に使用している「比較的」とは、全体と比較して+10ポイント以上差があるものです。

II 市民調査結果

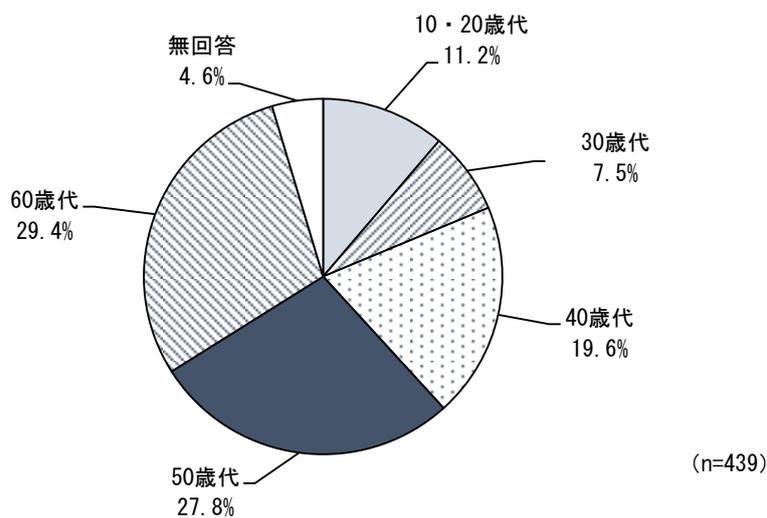
1 あなた自身について

F 1 性別



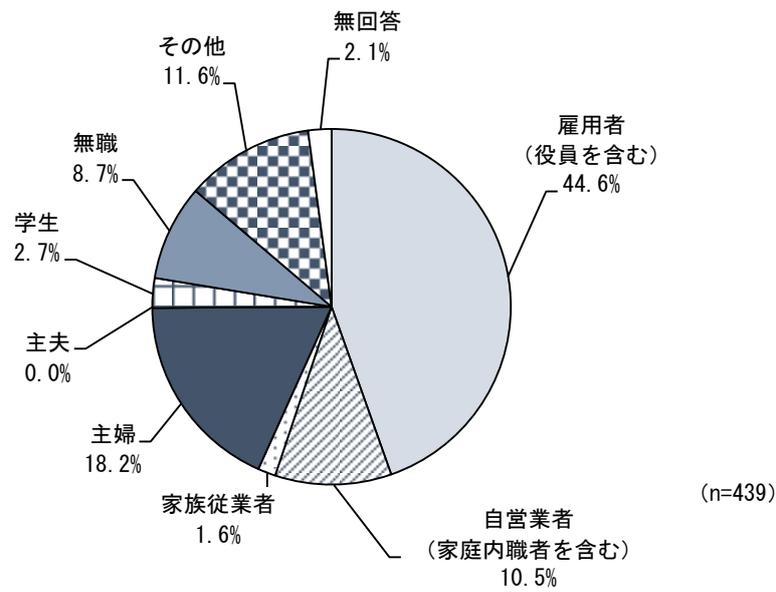
性別では、「女性」60.6%が最も多く、以下「男性」37.4%、「女性/男性では答えられない」1.4%となっています。

F 2 年齢



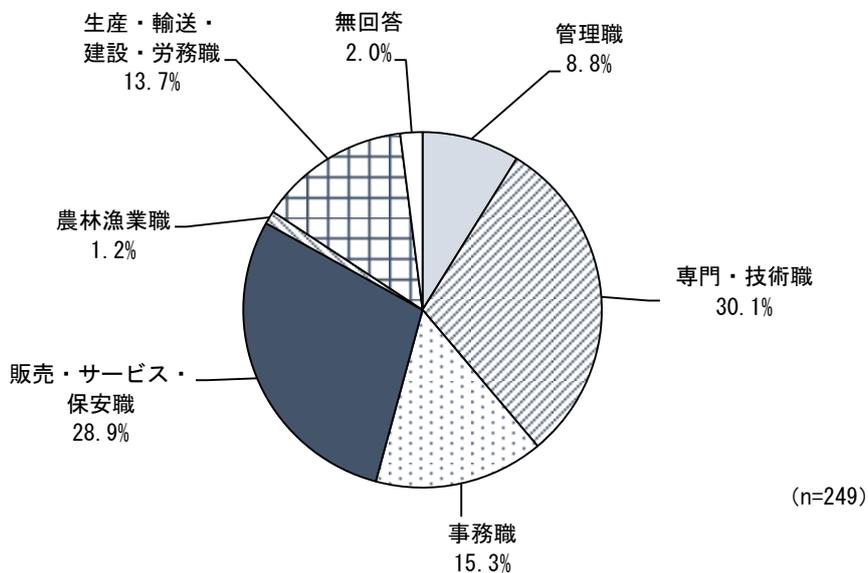
年齢では、「60歳代」29.4%が最も多く、以下「50歳代」27.8%、「40歳代」19.6%、「10・20歳代」11.2%、「30歳代」7.5%となっています。

F 3 職業



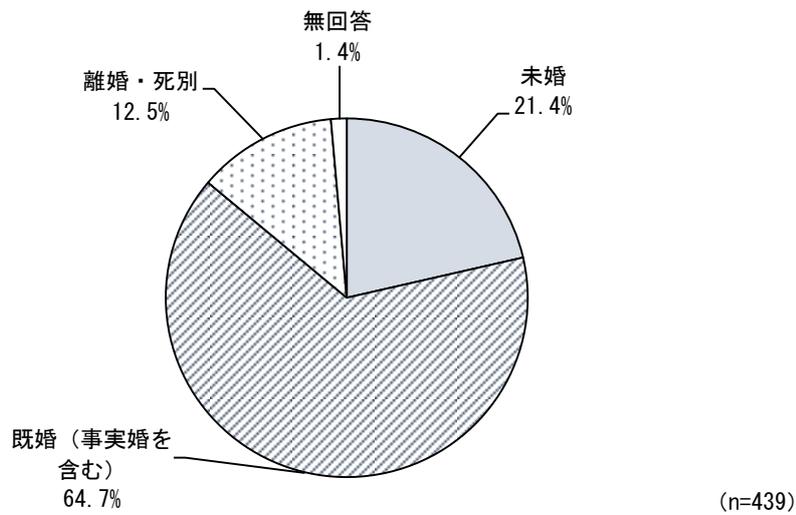
職業では、「雇用人 (役員を含む)」44.6%が最も多く、以下「主婦」18.2%、「その他」11.6%、「自営業者 (家庭内職者を含む)」10.5%、「無職」8.7%となっています。

F 4 仕事内容



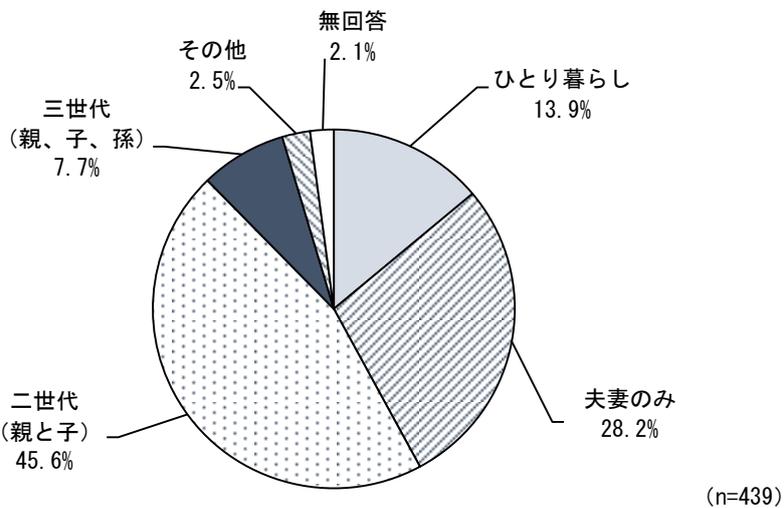
仕事内容では、「専門・技術職」30.1%が最も多く、以下「販売・サービス・保安職」28.9%、「事務職」15.3%、「生産・輸送・建設・労務職」13.7%、「管理職」8.8%となっています。

F 5 婚姻状況



婚姻状況では、「既婚 (事実婚を含む)」64.7%が最も多く、以下「未婚」21.4%、「離婚・死別」12.5%となっています。

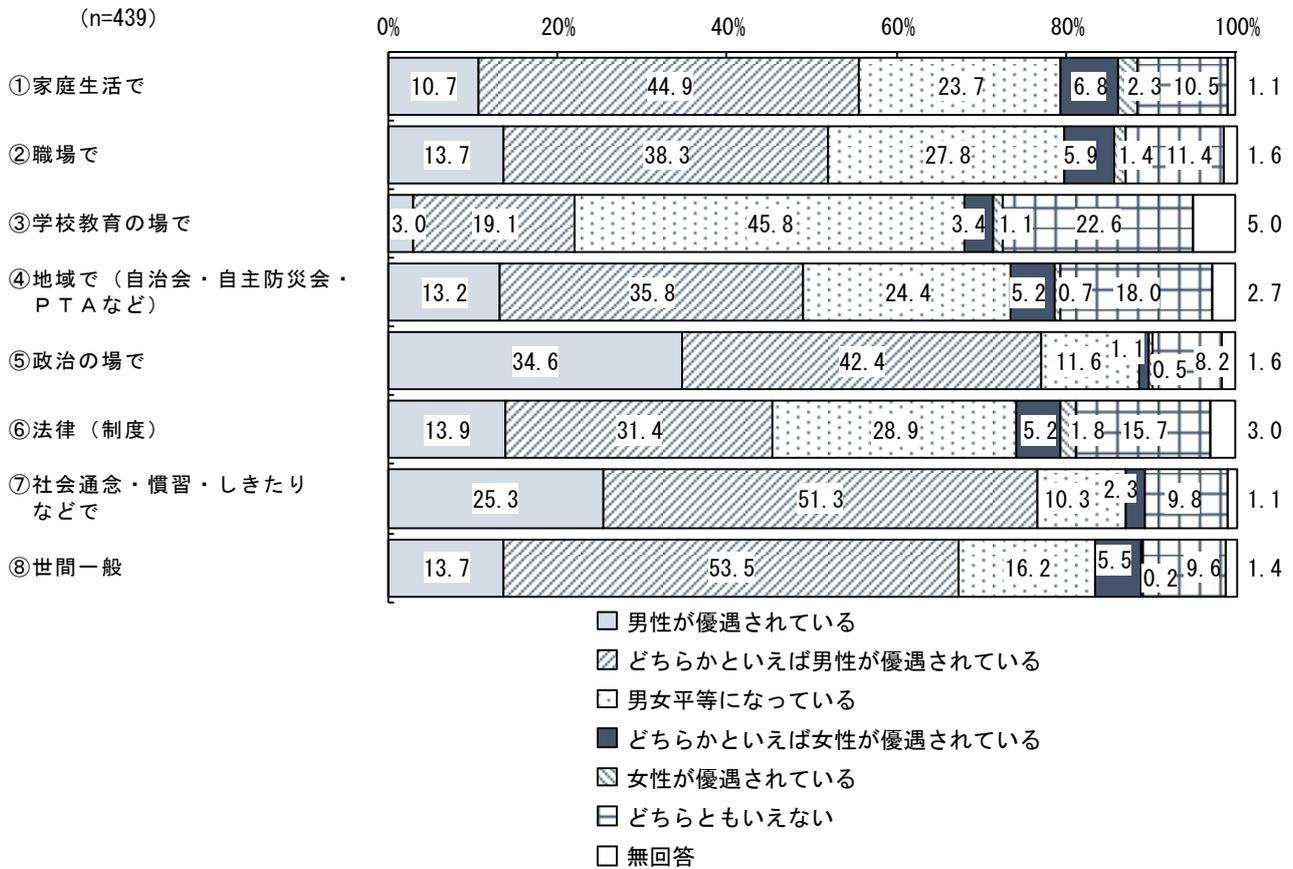
F 6 家族構成



家族構成では、「二世世代 (親と子)」45.6%が最も多く、以下「夫妻のみ」28.2%、「ひとり暮らし」13.9%、「三世代 (親、子、孫)」7.7%、「その他」2.5%となっています。

2 男女共同参画に関する実態や意識について

問1 あなたは、一般的に次の①～⑧の場面で、男女平等がどの程度実現されていると思いますか。
(それぞれ〇は1つ)



①家庭生活では、「男性が優遇されている」、「どちらかといえば男性が優遇されている」を足した『男性が優遇されている』55.6%が最も多く、以下「男女平等になっている」23.7%となっています。

②職場では、「男性が優遇されている」、「どちらかといえば男性が優遇されている」を足した『男性が優遇されている』51.9%が最も多く、以下「男女平等になっている」27.8%となっています。

③学校教育の場では、「男女平等になっている」45.8%が最も多く、以下「どちらともいえない」22.6%、「男性が優遇されている」、「どちらかといえば男性が優遇されている」を足した『男性が優遇されている』22.1%となっています。

④地域で（自治会・自主防災会・PTAなど）では、「男性が優遇されている」、「どちらかといえば男性が優遇されている」を足した『男性が優遇されている』49.0%が最も多く、以下「男女平等になっている」24.4%となっています。

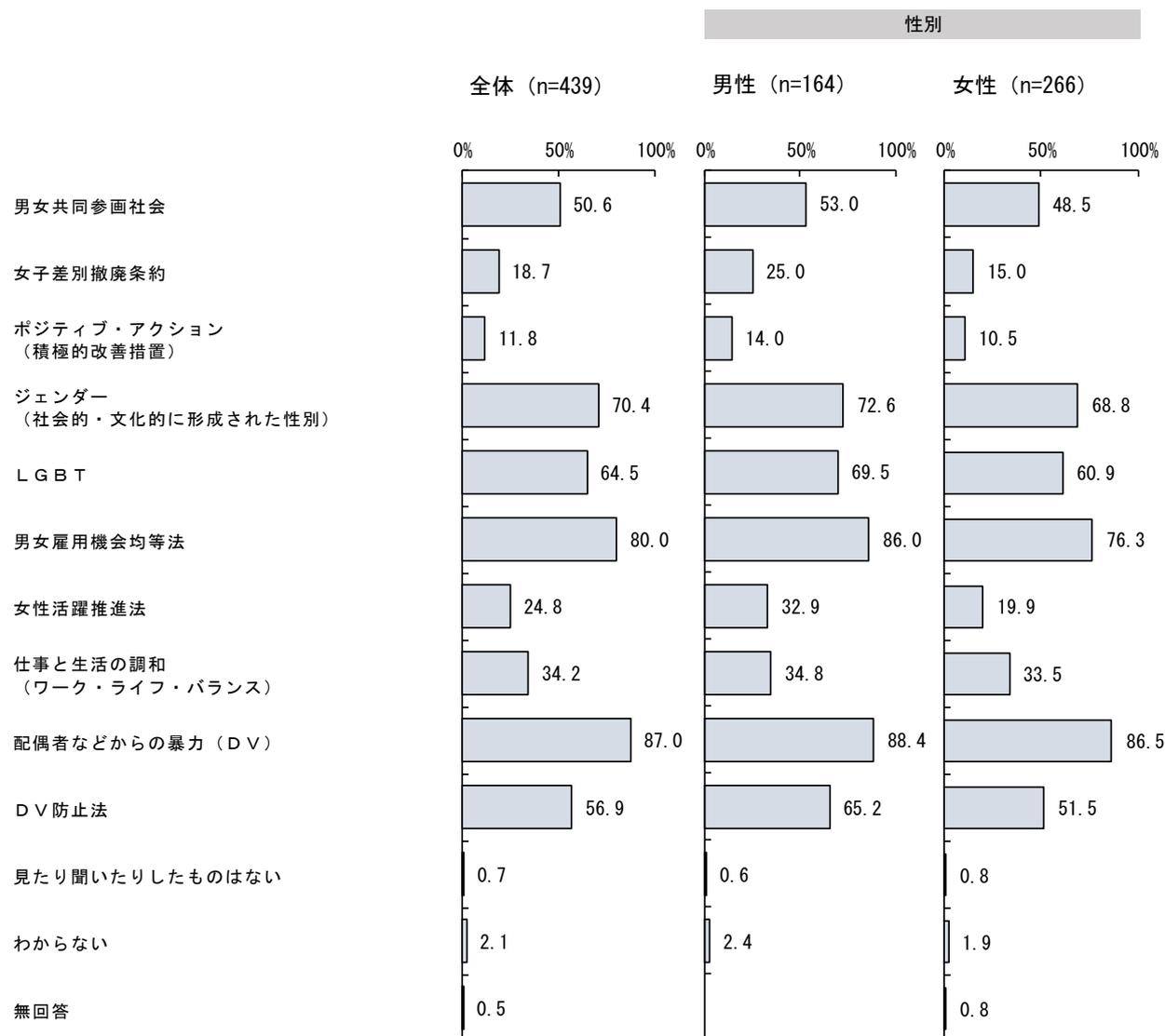
⑤政治の場では、「男性が優遇されている」、「どちらかといえば男性が優遇されている」を足した『男性が優遇されている』77.0%が最も多くなっています。

⑥法律（制度）では、「男性が優遇されている」、「どちらかといえば男性が優遇されている」を足した『男性が優遇されている』45.3%が最も多く、以下「男女平等になっている」28.9%となっています。

⑦社会通念・慣習・しきたりなどでは、「男性が優遇されている」、「どちらかといえば男性が優遇されている」を足した『男性が優遇されている』76.5%が最も多くなっています。

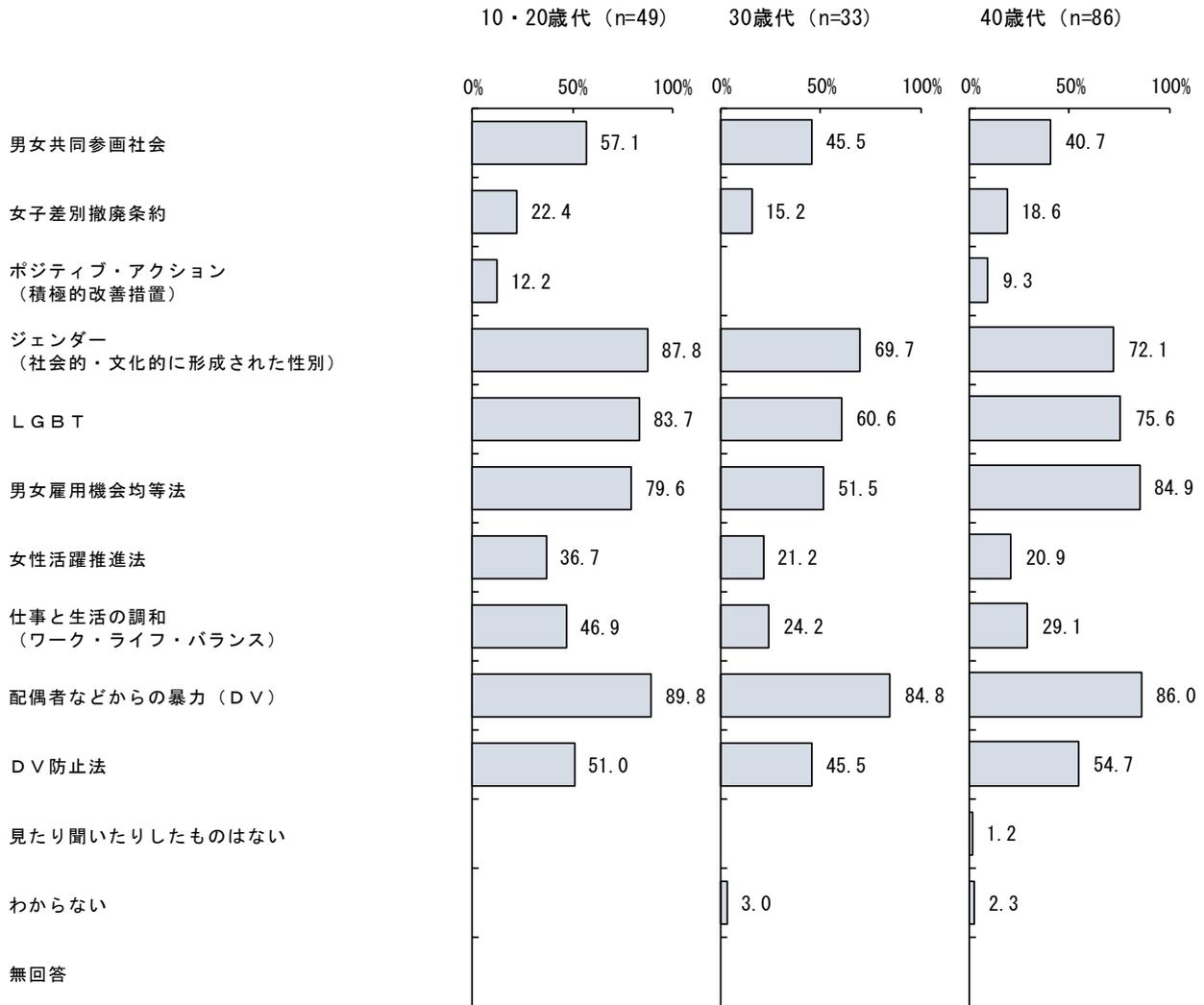
⑧世間一般では、「男性が優遇されている」、「どちらかといえば男性が優遇されている」を足した『男性が優遇されている』67.2%が最も多くなっています。

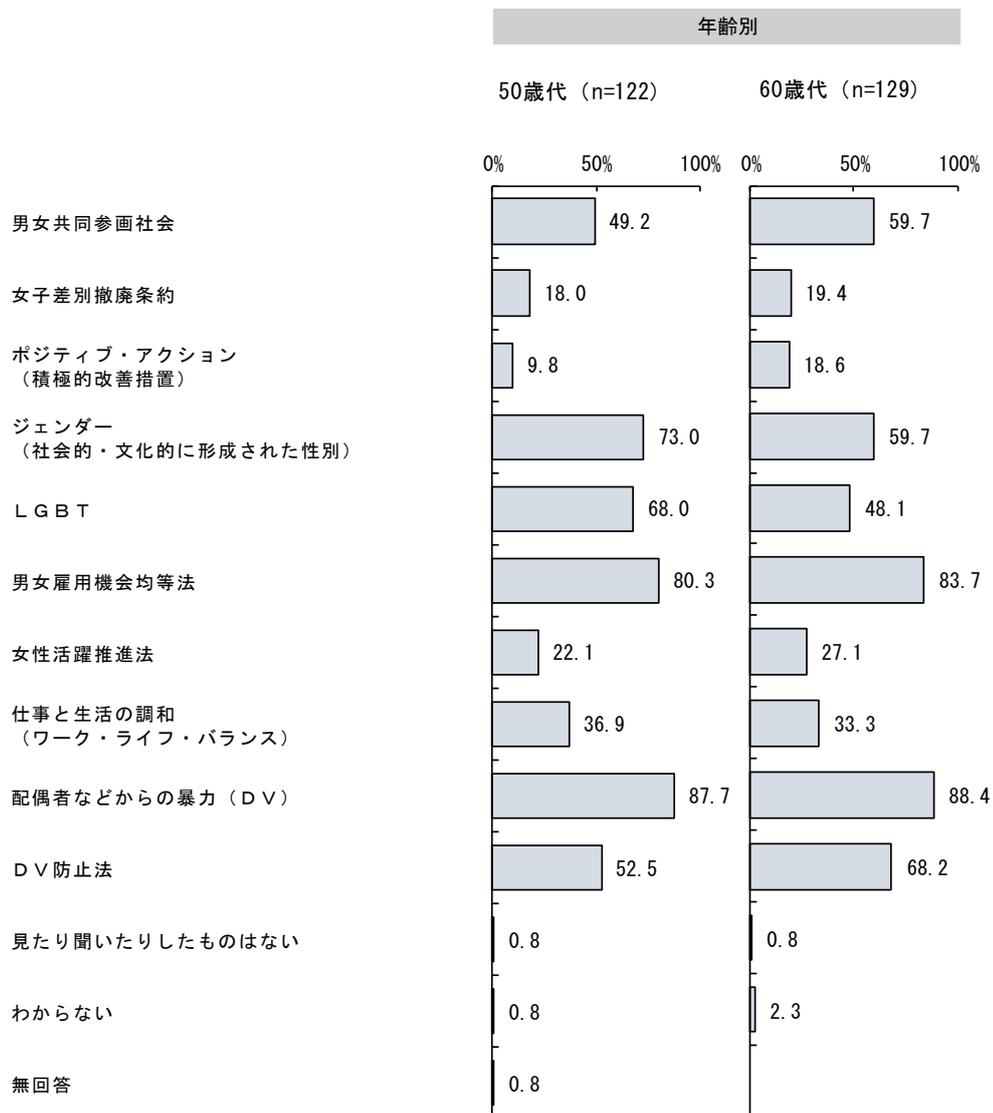
問2 下記の言葉のうち、あなたが見たり聞いたりしたことがあるものはありますか。
(〇はいくつでも)



見たり聞いたりしたことがある言葉では、「配偶者などからの暴力 (DV)」87.0%が最も多く、以下「男女雇用機会均等法」80.0%、「ジェンダー (社会的・文化的に形成された性別)」70.4%、「L G B T」64.5%、「DV防止法」56.9%となっています。

年齢別

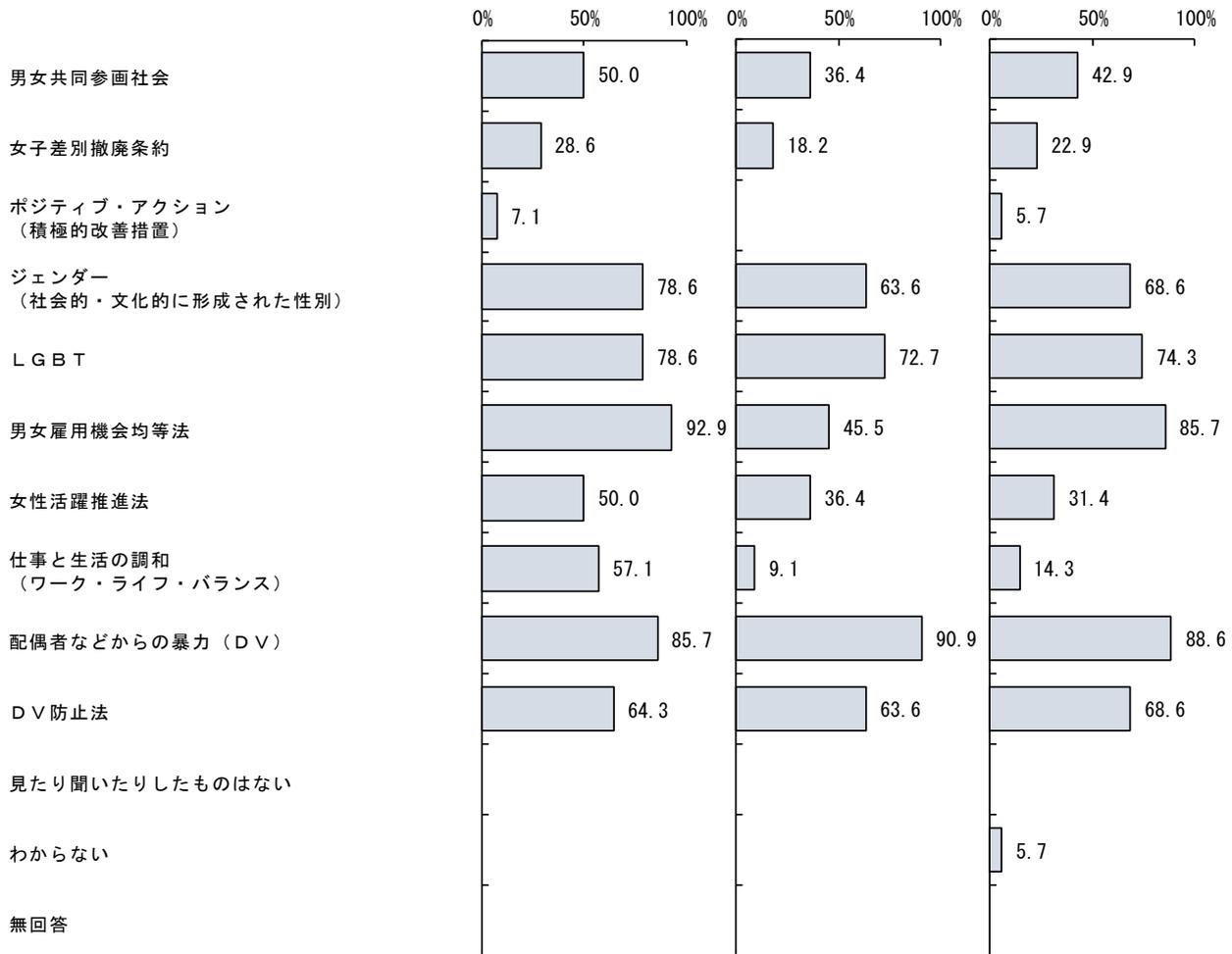


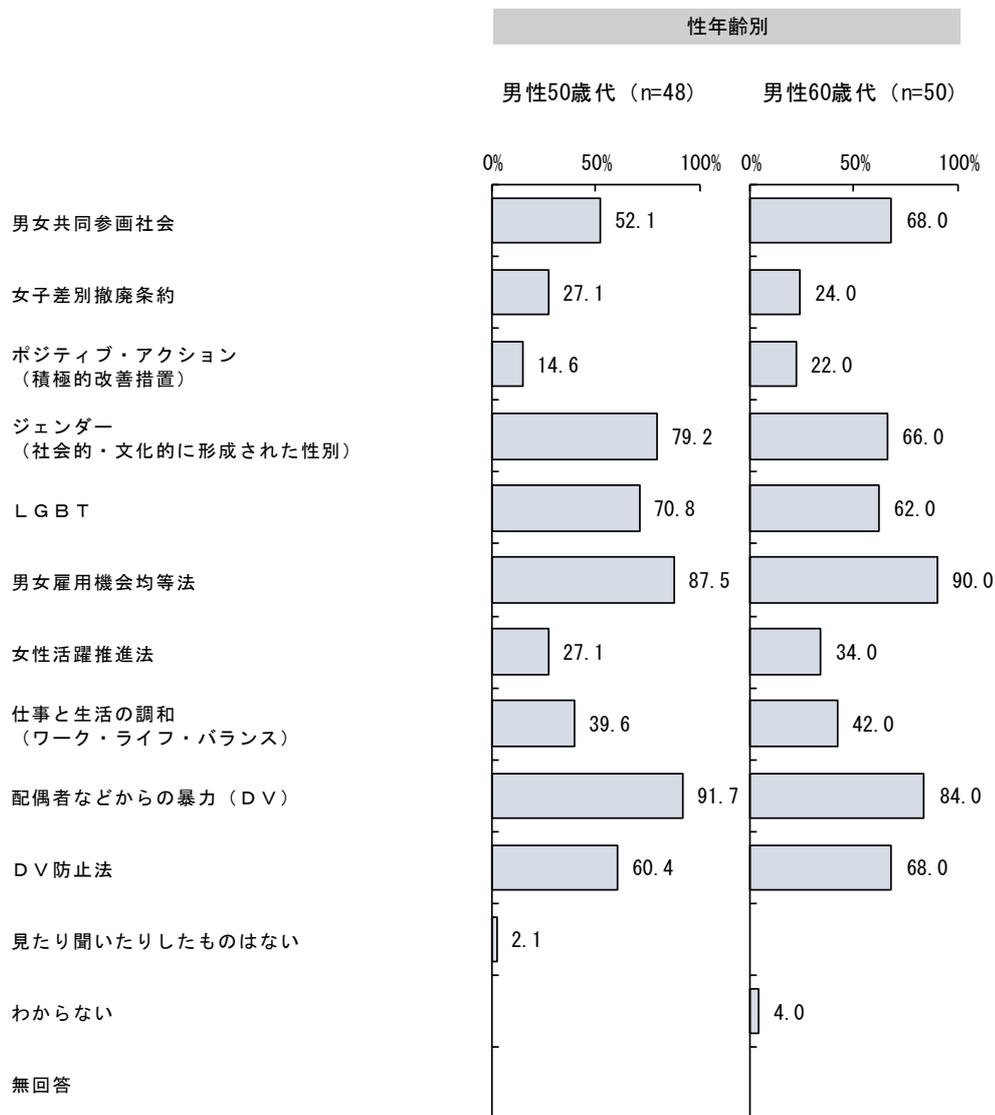


年齢別でみると、10・20歳代は、「ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）」87.8%、「LGBT」83.7%、「女性活躍推進法」36.7%、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」46.9%が比較的多くなっています。40歳代は、「LGBT」75.6%が比較的多くなっています。60歳代は、「DV防止法」68.2%が比較的多くなっています。

性年齢別

男性10・20歳代 (n=14) 男性30歳代 (n=11) 男性40歳代 (n=35)

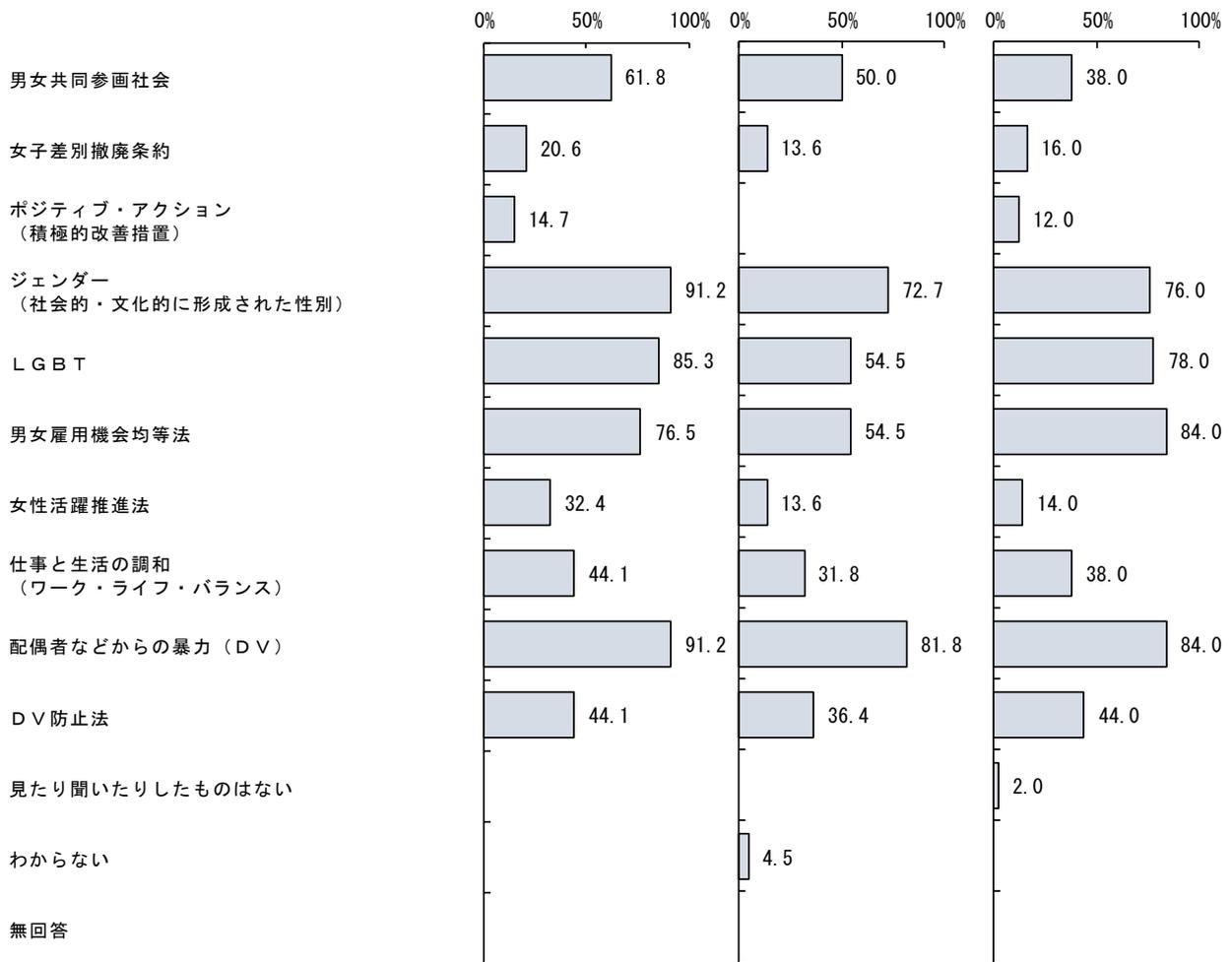




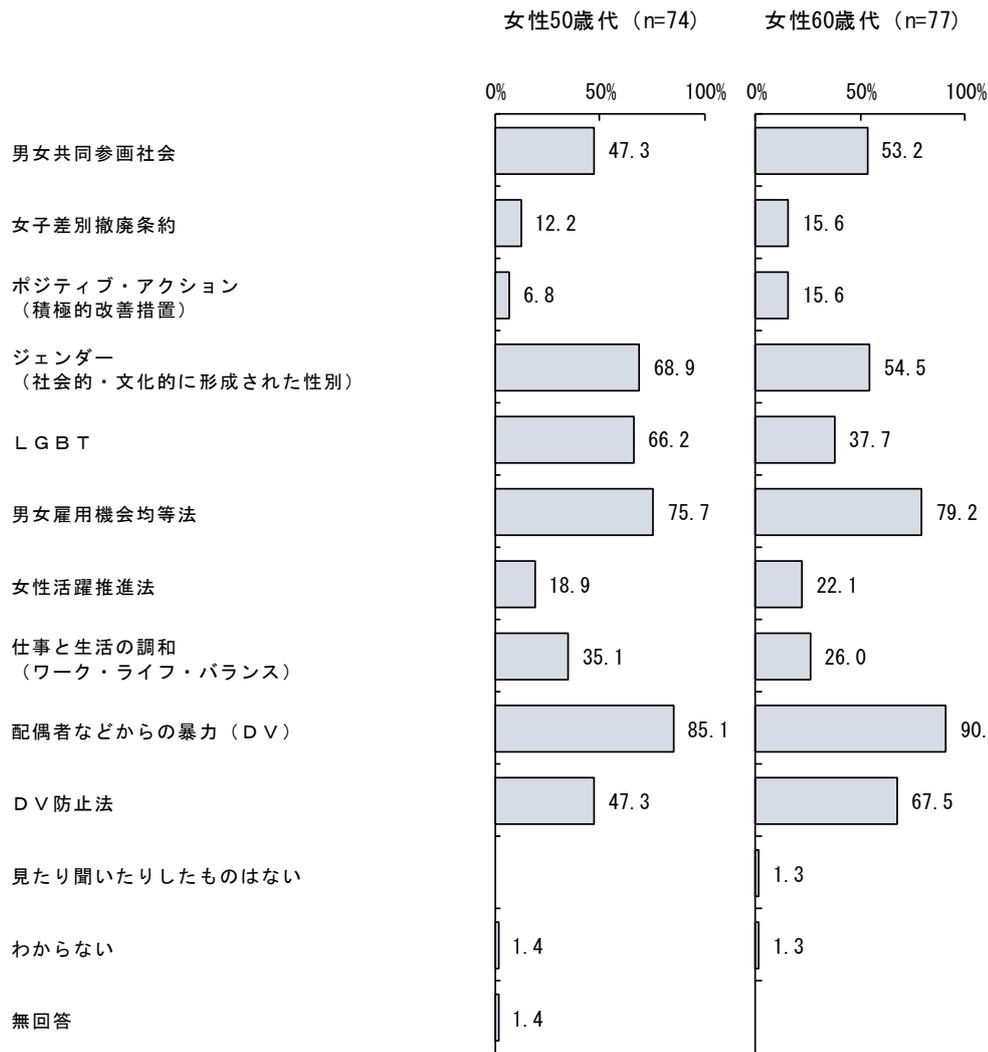
性年齢別でみると、男性10・20歳代は、「L G B T」78.6%、「男女雇用機会均等法」92.9%、「女性活躍推進法」50.0%、「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)」57.1%が比較的多くなっています。男性30歳代は、「女性活躍推進法」36.4%が比較的多くなっています。男性40歳代は、「DV防止法」68.6%が比較的多くなっています。男性60歳代は、「男女共同参画社会」68.0%、「ポジティブ・アクション (積極的改善措置)」22.0%、「DV防止法」68.0%が比較的多くなっています。

性年齢別

女性10・20歳代 (n=34) 女性30歳代 (n=22) 女性40歳代 (n=50)

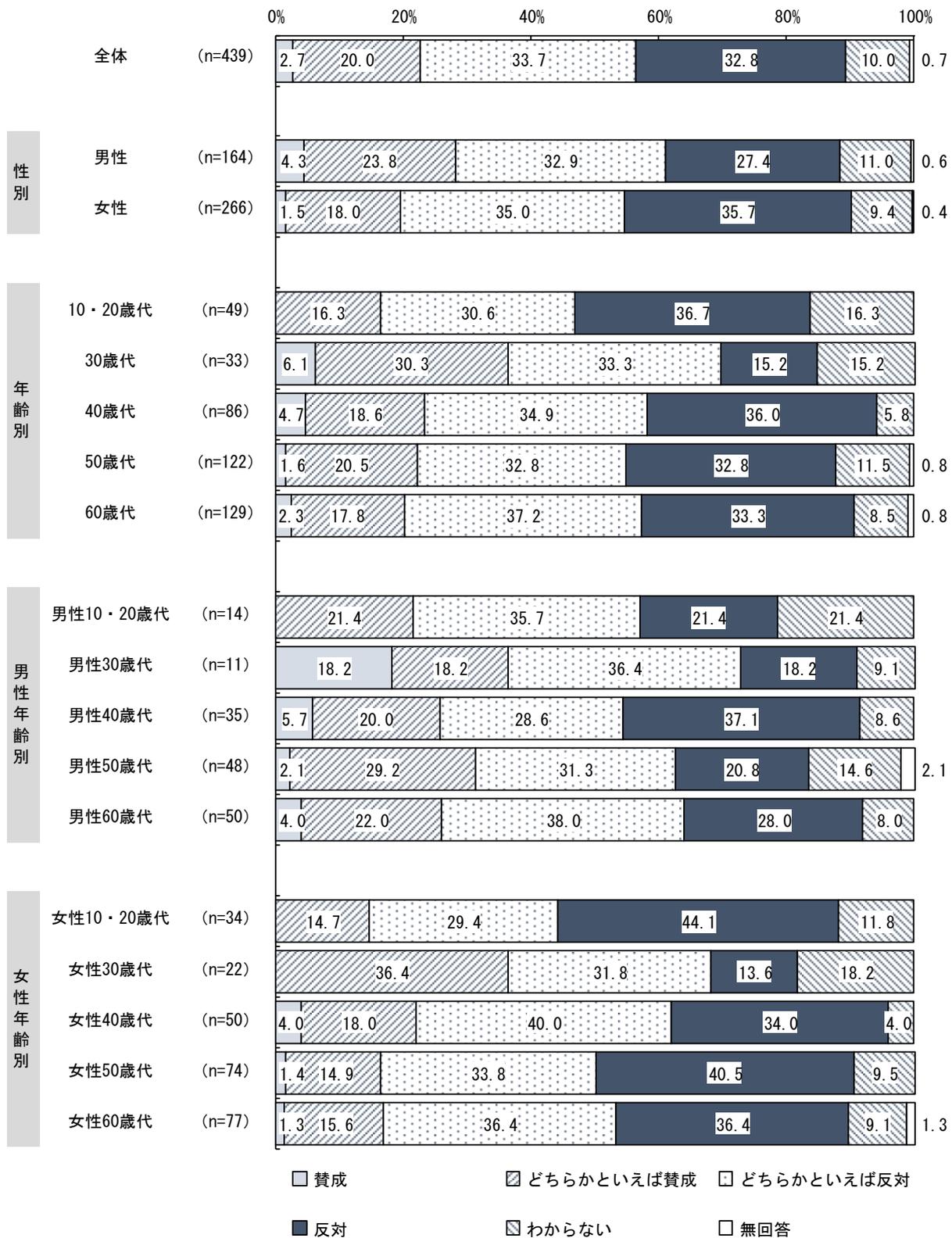


性年齢別



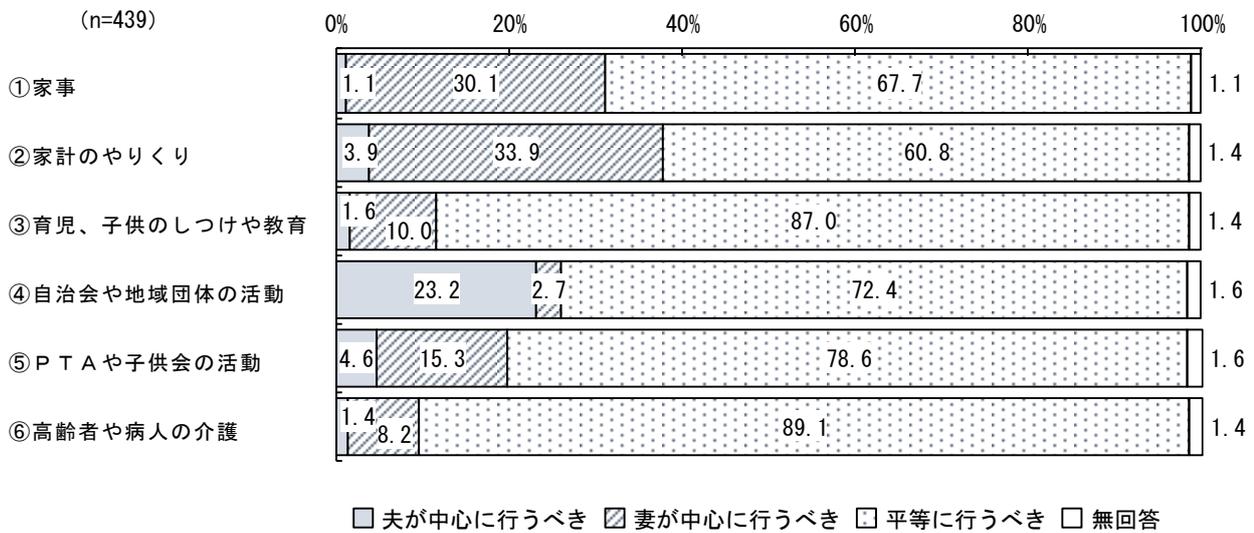
性年齢別でみると、女性10・20歳代は、「男女共同参画社会」61.8%、「ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）」91.2%、「LGBT」85.3%が比較的多くなっています。女性40歳代は、「LGBT」78.0%が比較的多くなっています。女性60歳代は、「DV防止法」67.5%が比較的多くなっています。

問3 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」というような男女の役割を固定的に考えることについて、どのように思いますか。(〇は1つ)



男女の役割を固定的に考えることについては、「どちらかといえば反対」、「反対」を足した『反対』66.5%が最も多く、以下「賛成」、「どちらかといえば賛成」を足した『賛成』22.8%となっています。

問4 あなたは、家庭生活における次の①～⑥のことについて、夫妻でどのように分担することが望ましいと思いますか。(それぞれ〇は1つ)



①家事では、「平等に行うべき」67.7%が最も多く、以下「妻が中心に行うべき」30.1%となっています。

②家計のやりくりでは、「平等に行うべき」60.8%が最も多く、以下「妻が中心に行うべき」33.9%となっています。

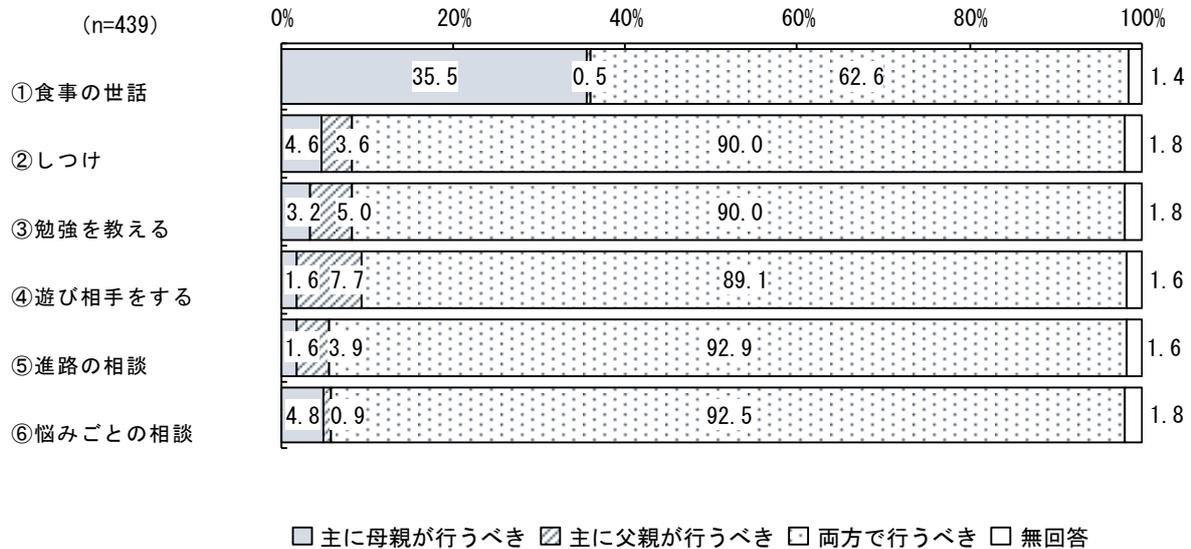
③育児、子供のしつけや教育では、「平等に行うべき」87.0%が最も多くなっています。

④自治会や地域団体の活動では、「平等に行うべき」72.4%が最も多く、以下「夫が中心に行うべき」23.2%となっています。

⑤PTAや子供会の活動では、「平等に行うべき」78.6%が最も多くなっています。

⑥高齢者や病人の介護では、「平等に行うべき」89.1%が最も多くなっています。

問5 あなたは、子育てに係る次の①～⑥のことについて、どのような役割分担が望ましいと思いますか。(それぞれ○は1つ)



①食事の世話では、「両方で行うべき」62.6%が最も多く、以下「主に母親が行うべき」35.5%となっています。

②しつけでは、「両方で行うべき」90.0%が最も多くなっています。

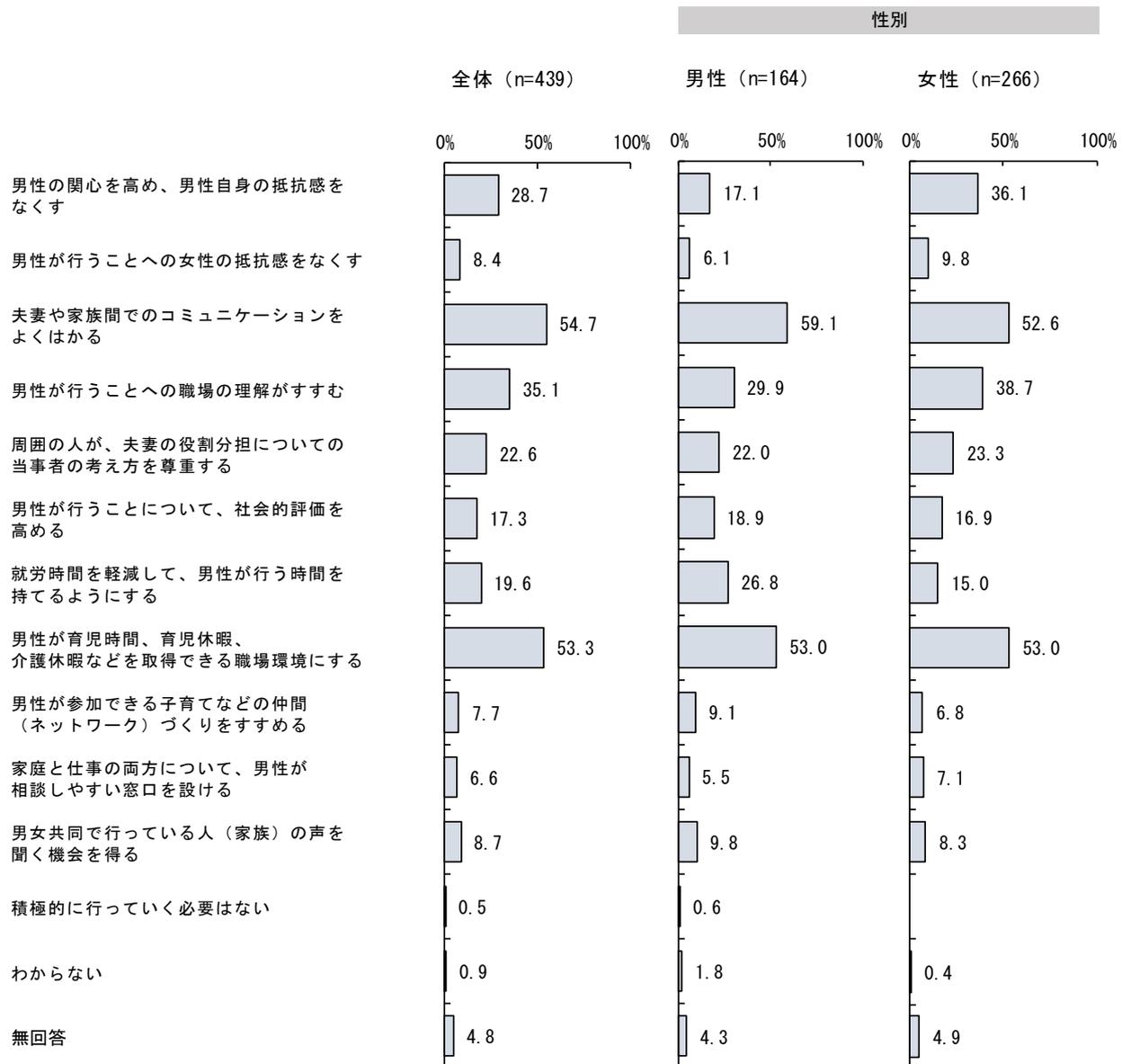
③勉強を教えるでは、「両方で行うべき」90.0%が最も多くなっています。

④遊び相手をするでは、「両方で行うべき」89.1%が最も多くなっています。

⑤進路の相談では、「両方で行うべき」92.9%が最も多くなっています。

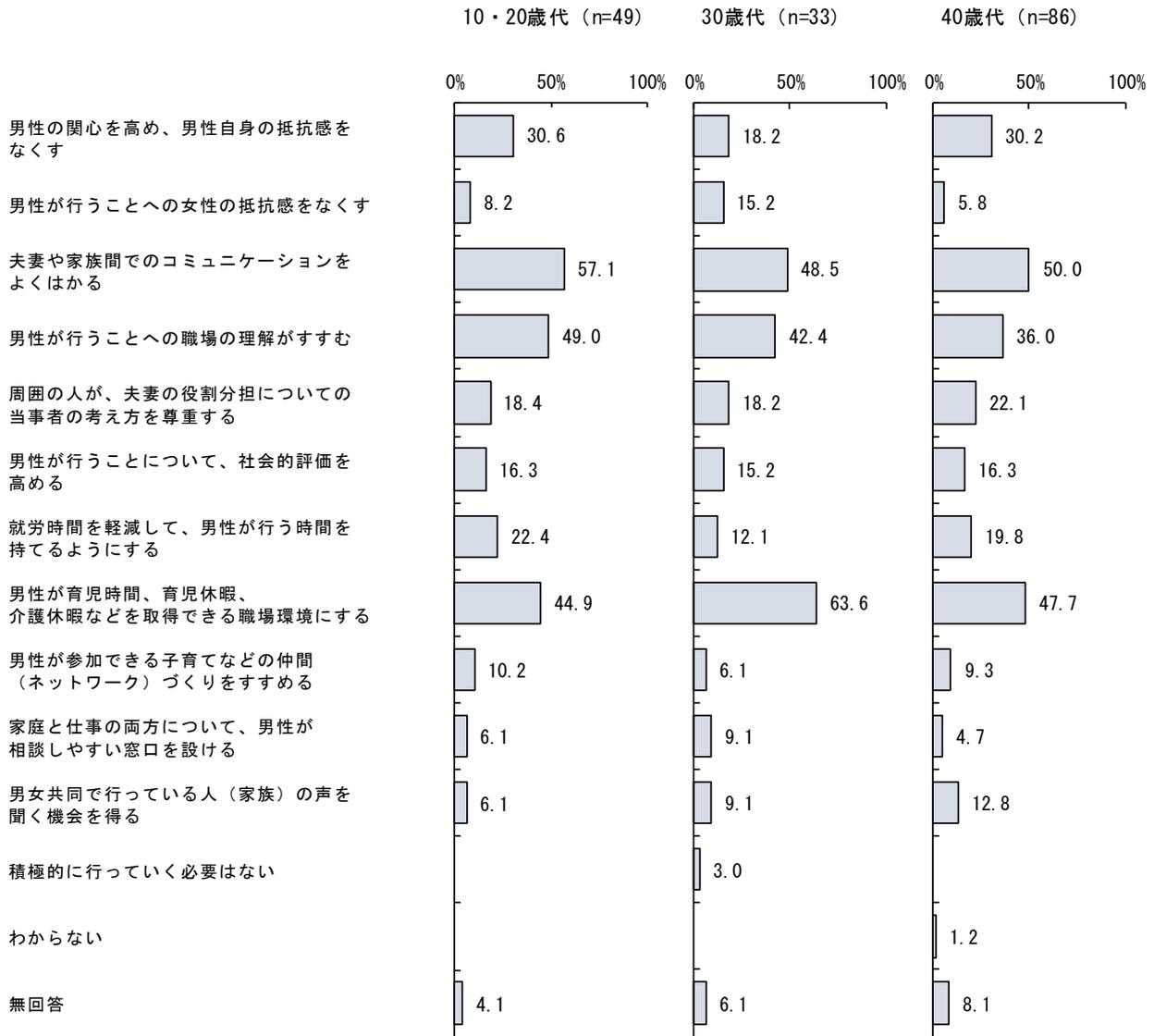
⑥悩みごとの相談では、「両方で行うべき」92.5%が最も多くなっています。

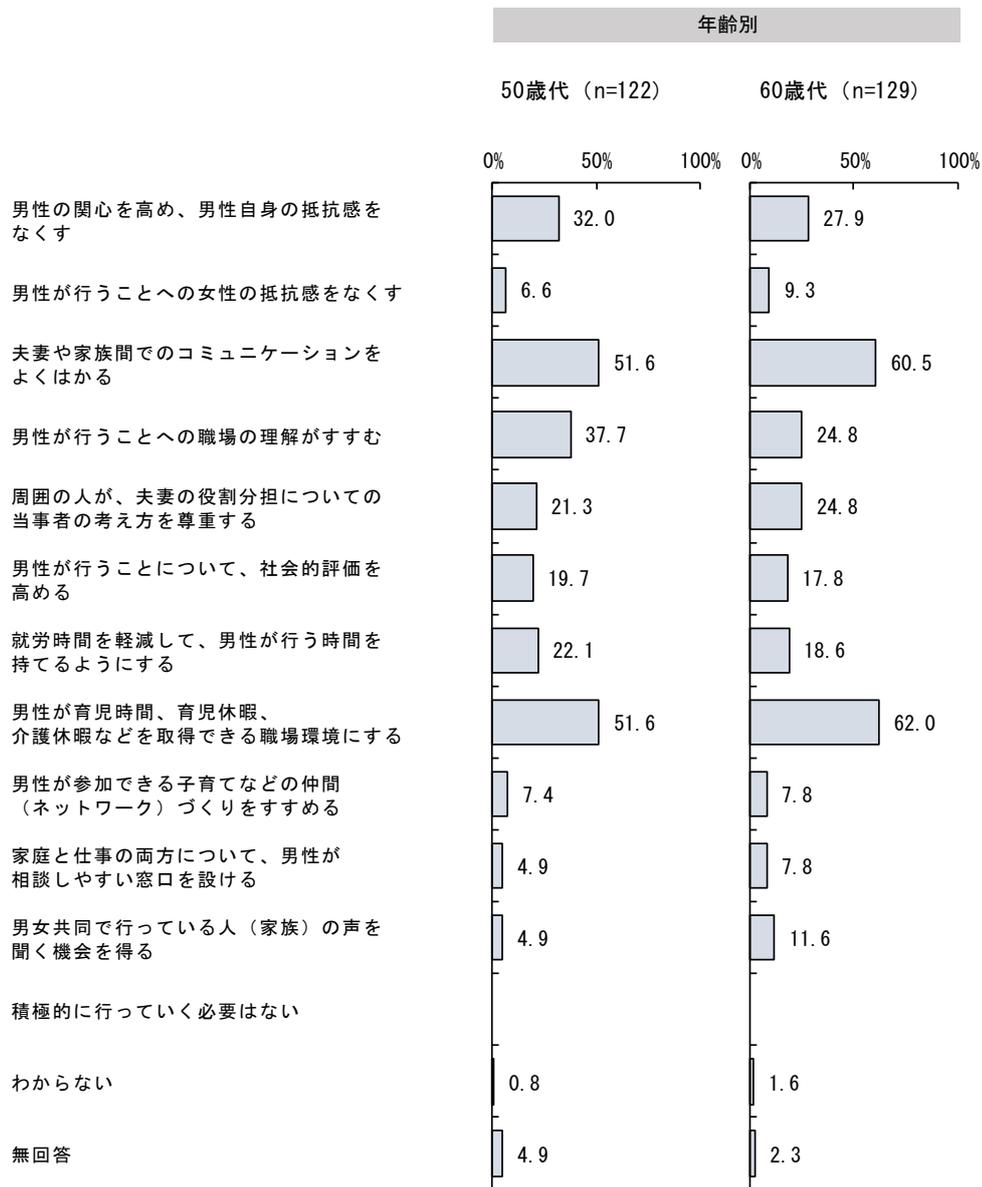
問6 あなたは、男性が家事、育児、介護を積極的に行っていくためにはどのようなことが必要だと思いますか。(〇は3つまで)



男性が家事、育児、介護を行うために必要なことでは、「夫妻や家族間でのコミュニケーションをよくはかる」54.7%が最も多く、以下「男性が育児時間、育児休暇、介護休暇などを取得できる職場環境にする」53.3%、「男性が行うことへの職場の理解がすすむ」35.1%、「男性の関心を高め、男性自身の抵抗感をなくす」28.7%、「周囲の人が、夫妻の役割分担についての当事者の考え方を尊重する」22.6%となっています。

年齢別

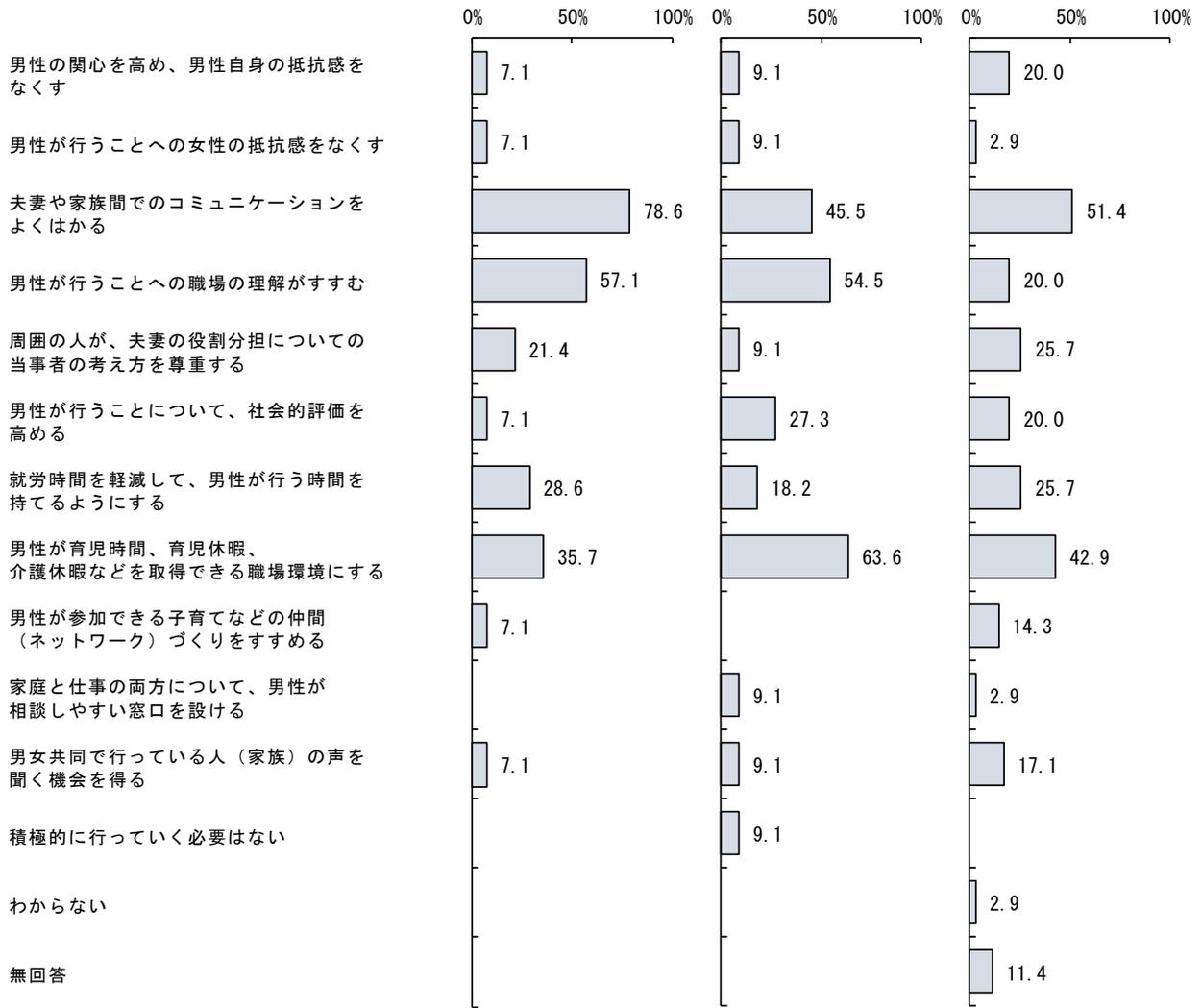




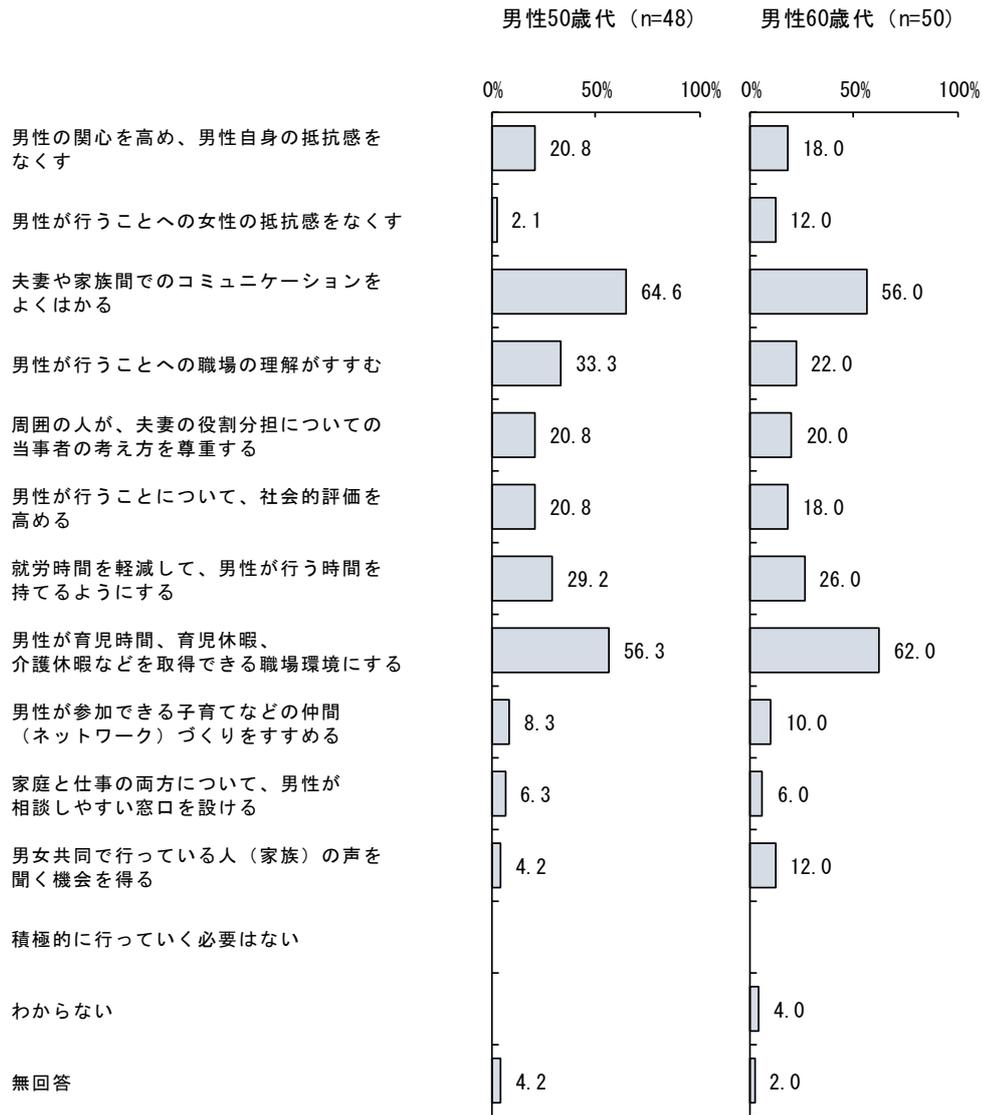
年齢別でみると、10・20歳代は、「男性が行うことへの職場の理解がすすむ」49.0%が比較的多くなっています。

性年齢別

男性10・20歳代 (n=14) 男性30歳代 (n=11) 男性40歳代 (n=35)



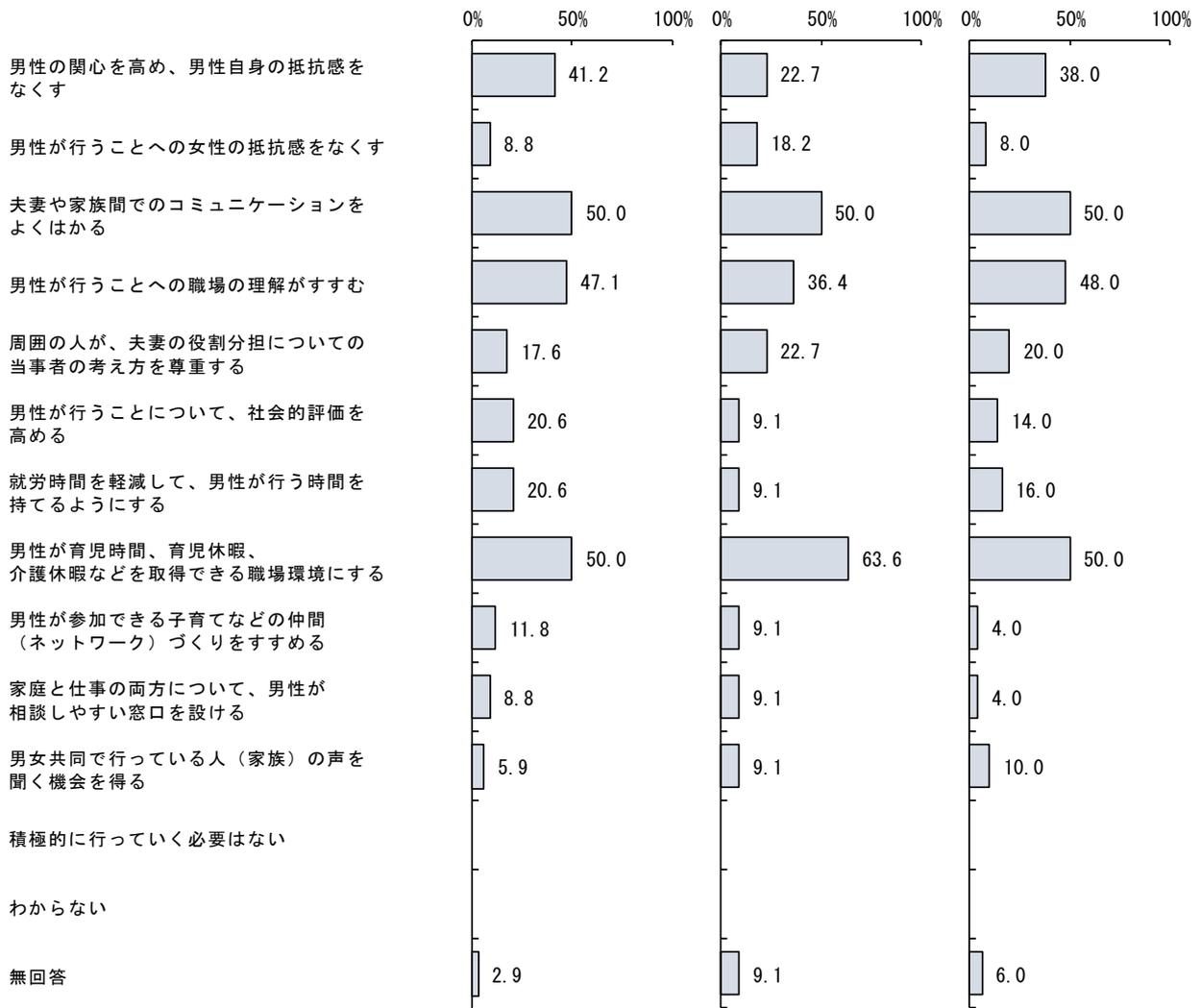
性年齢別



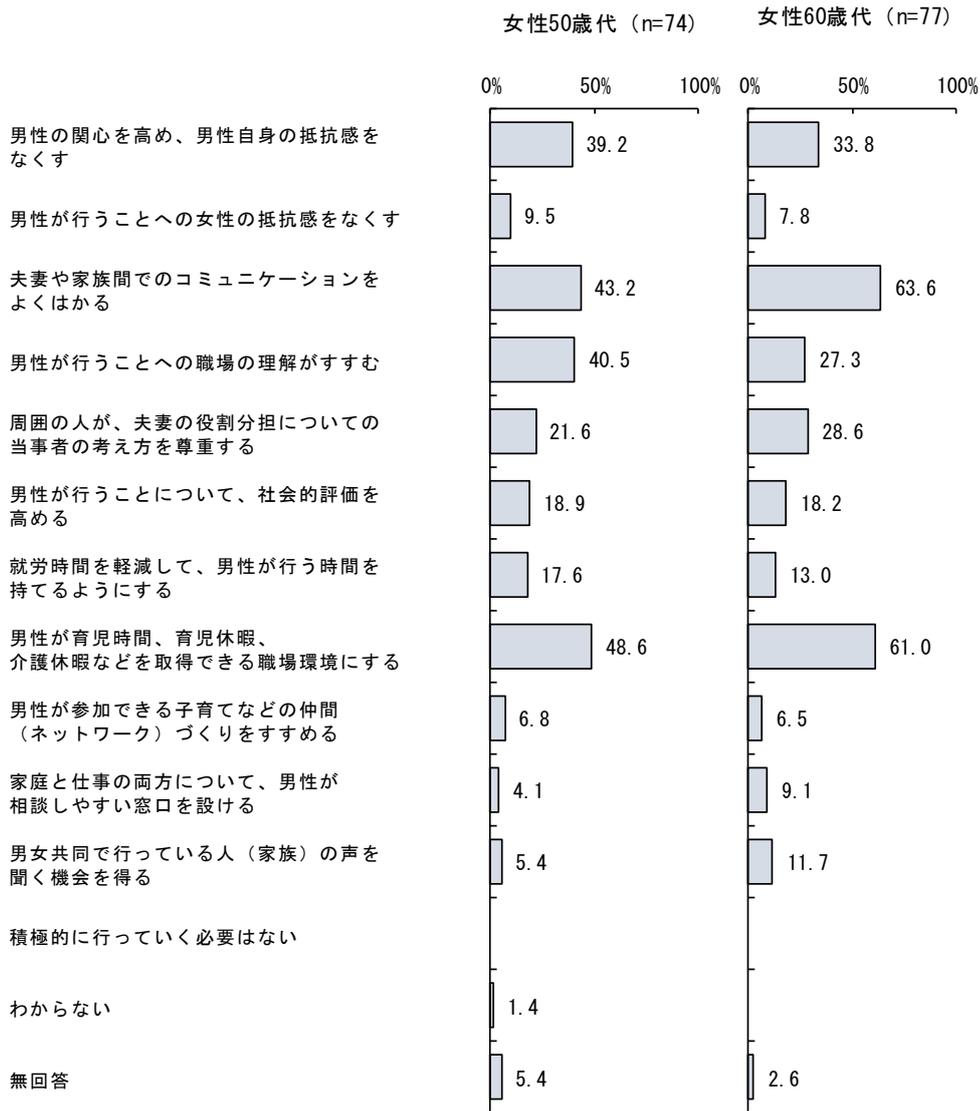
性年齢別でみると、男性10・20歳代は、「夫妻や家族間でのコミュニケーションをよくはかる」78.6%、「男性が行うことへの職場の理解がすすむ」57.1%が比較的多くなっています。男性30歳代は、「男性が行うことへの職場の理解がすすむ」54.5%、「男性が育児時間、育児休暇、介護休暇などを取得できる職場環境にする」63.6%が比較的多くなっています。

性年齢別

女性10・20歳代 (n=34) 女性30歳代 (n=22) 女性40歳代 (n=50)

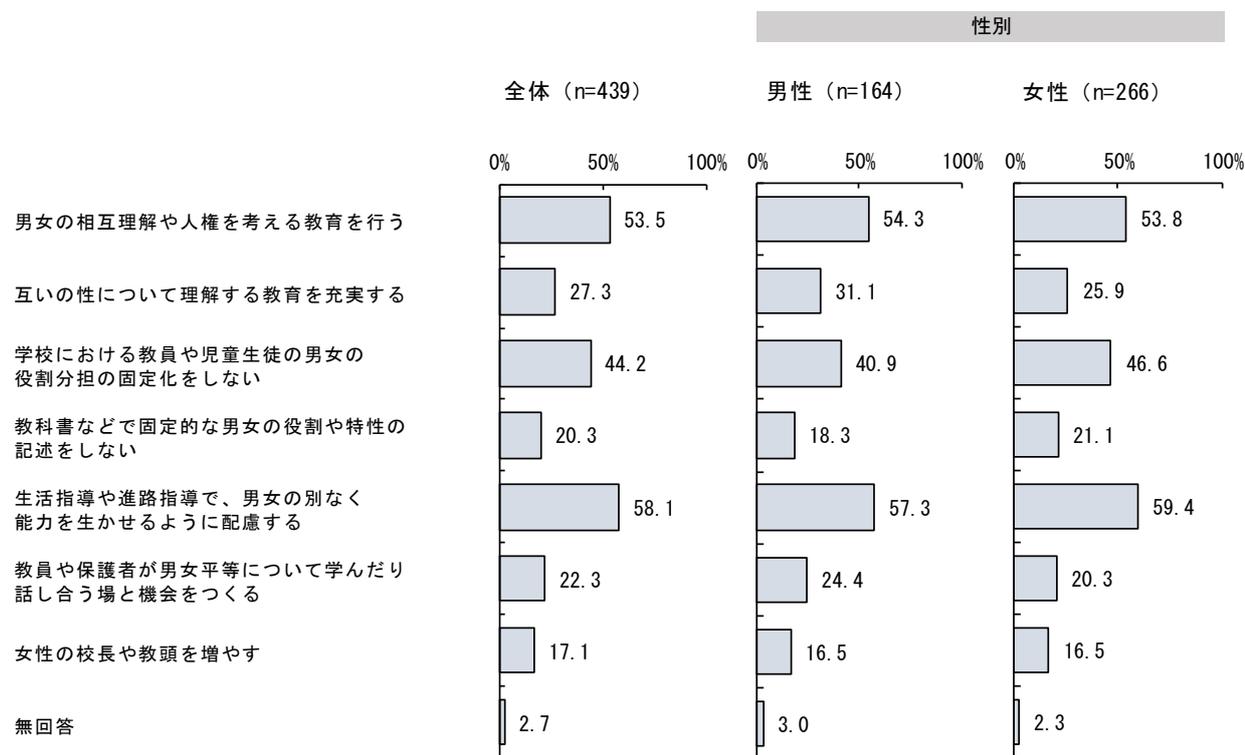


性年齢別

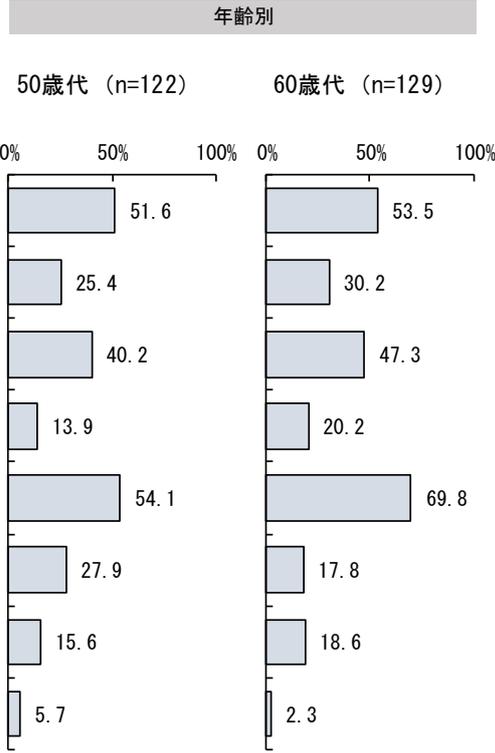
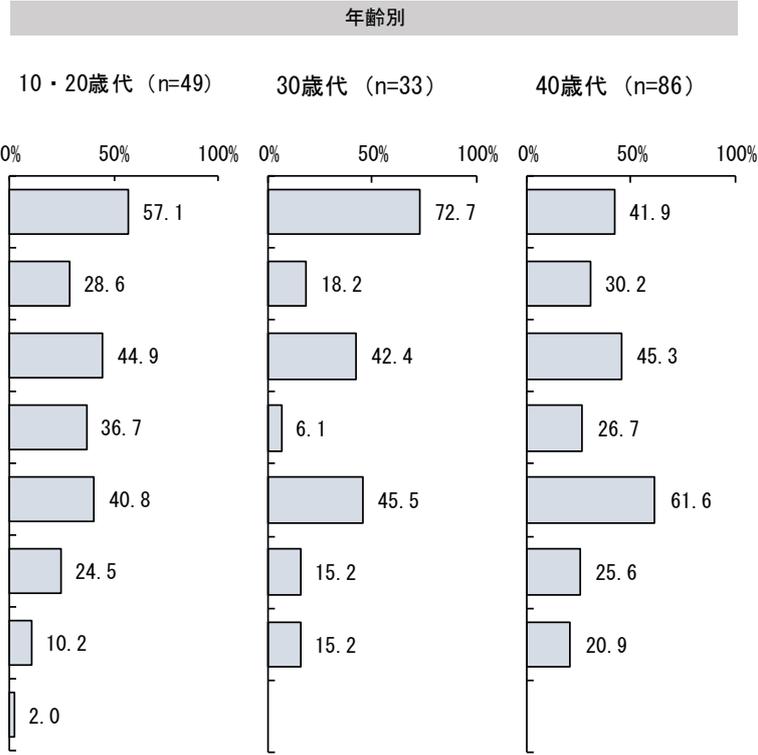


性年齢別でみると、女性10・20歳代は、「男性の関心を高め、男性自身の抵抗感をなくす」41.2%、「男性が行うことへの職場の理解がすすむ」47.1%が比較的多くなっています。女性30歳代は、「男性が育児時間、育児休暇、介護休暇などを取得できる職場環境にする」63.6%が比較的多くなっています。女性40歳代は、「男性が行うことへの職場の理解がすすむ」48.0%が比較的多くなっています。女性50歳代は、「男性の関心を高め、男性自身の抵抗感をなくす」39.2%が比較的多くなっています。

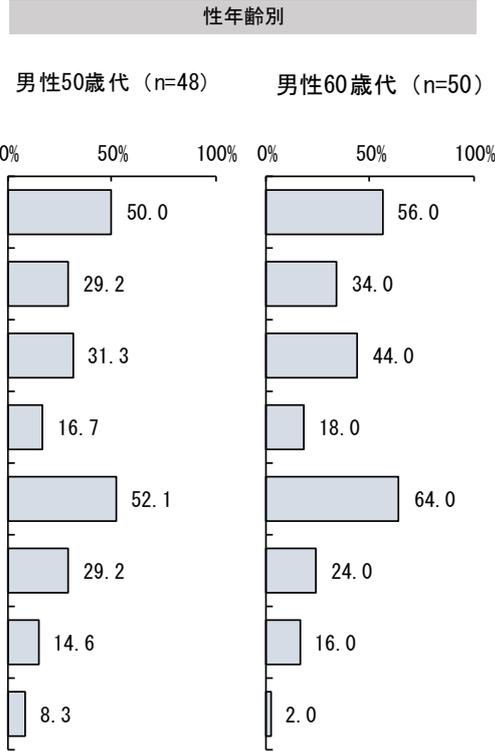
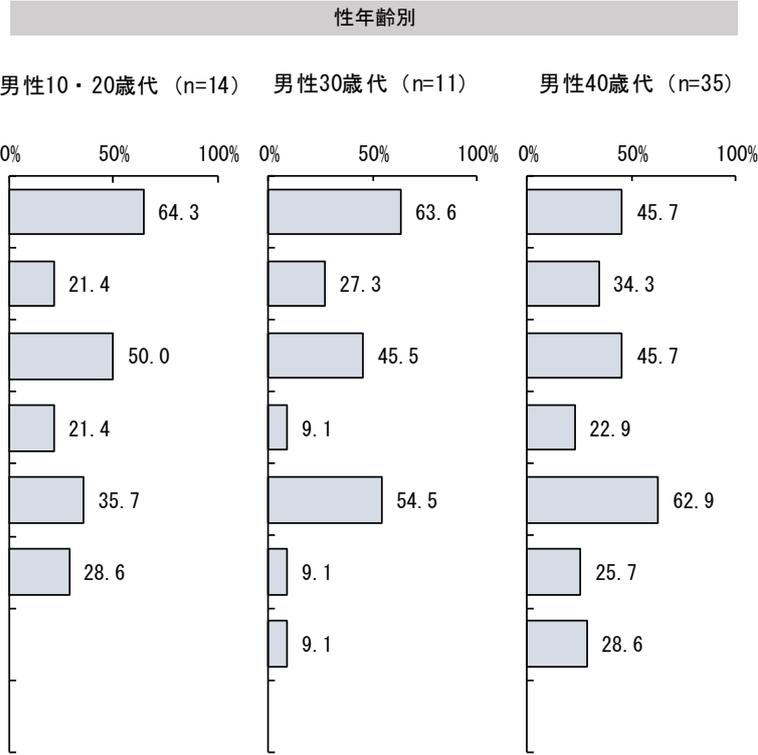
問7 あなたは、学校教育の場で、男女共同参画社会に向けてどのようなことを推進した方がよいと思いますか。(〇は3つまで)



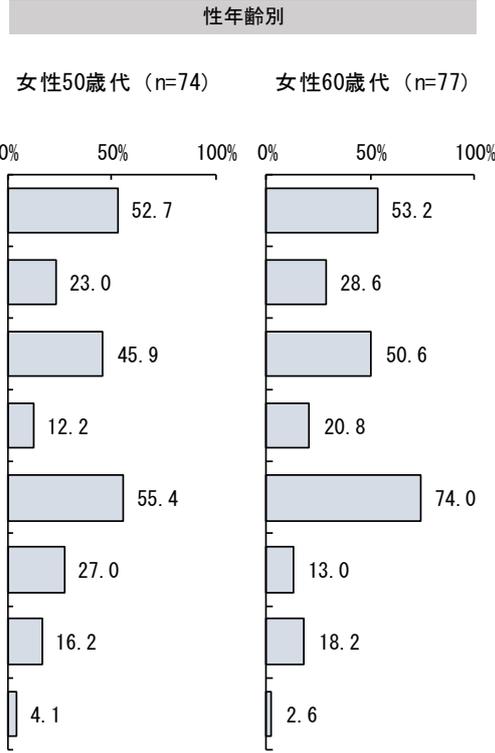
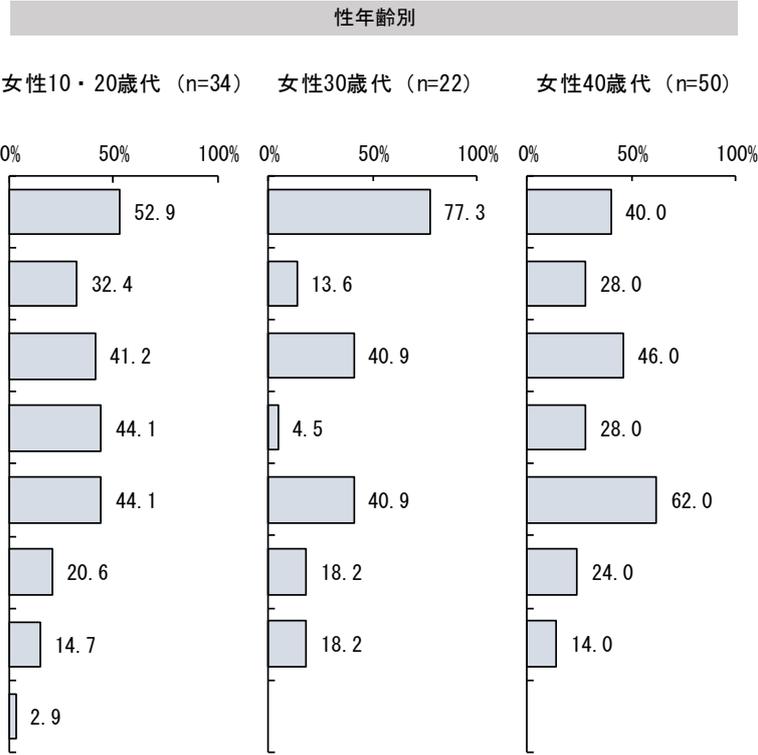
学校教育の場で男女共同参画社会に向け、推進すべきことでは、「生活指導や進路指導で、男女の別なく能力を生かせるように配慮する」58.1%が最も多く、以下「男女の相互理解や人権を考える教育を行う」53.5%、「学校における教員や児童生徒の男女の役割分担の固定化をしない」44.2%、「互いの性について理解する教育を充実する」27.3%、「教員や保護者が男女平等について学んだり話し合う場と機会をつくる」22.3%となっています。



年齢別で見ると、10・20歳代は、「教科書などで固定的な男女の役割や特性の記述をしない」36.7%が比較的多くなっています。30歳代は、「男女の相互理解や人権を考える教育を行う」72.7%が比較的多くなっています。60歳代は、「生活指導や進路指導で、男女の別なく能力を生かせるように配慮する」69.8%が比較的多くなっています。

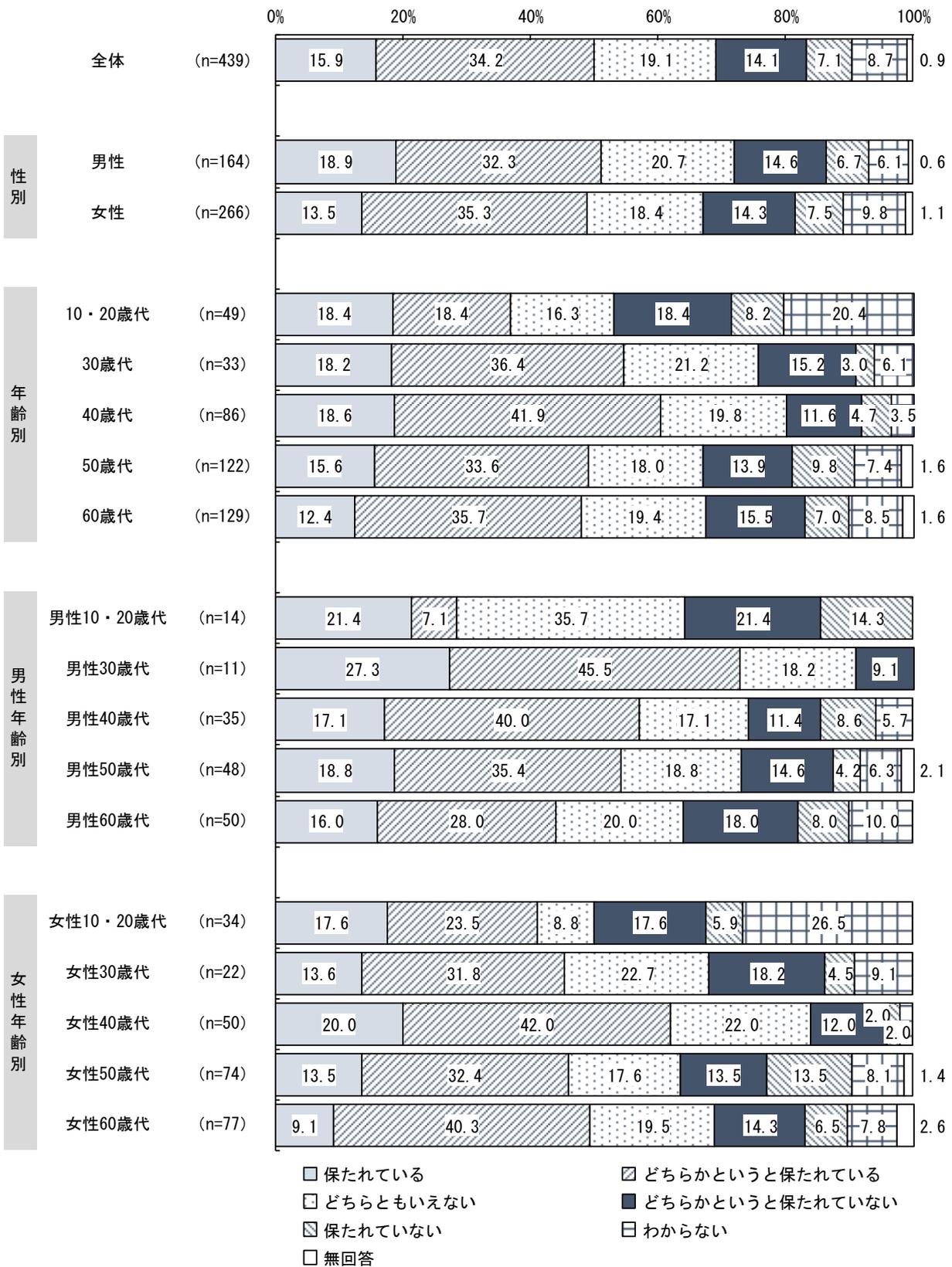


性年齢別で見ると、男性10・20歳代は、「男女の相互理解や人権を考える教育を行う」64.3%が比較的多くなっています。男性30歳代は、「男女の相互理解や人権を考える教育を行う」63.6%が比較的多くなっています。男性40歳代は、「女性の校長や教頭を増やす」28.6%が比較的多くなっています。



性年齢別でみると、女性10・20歳代は、「教科書などで固定的な男女の役割や特性の記述をしない」44.1%が比較的多くなっています。女性30歳代は、「男女の相互理解や人権を考える教育を行う」77.3%が比較的多くなっています。女性60歳代は、「生活指導や進路指導で、男女の別なく能力を生かせるように配慮する」74.0%が比較的多くなっています。

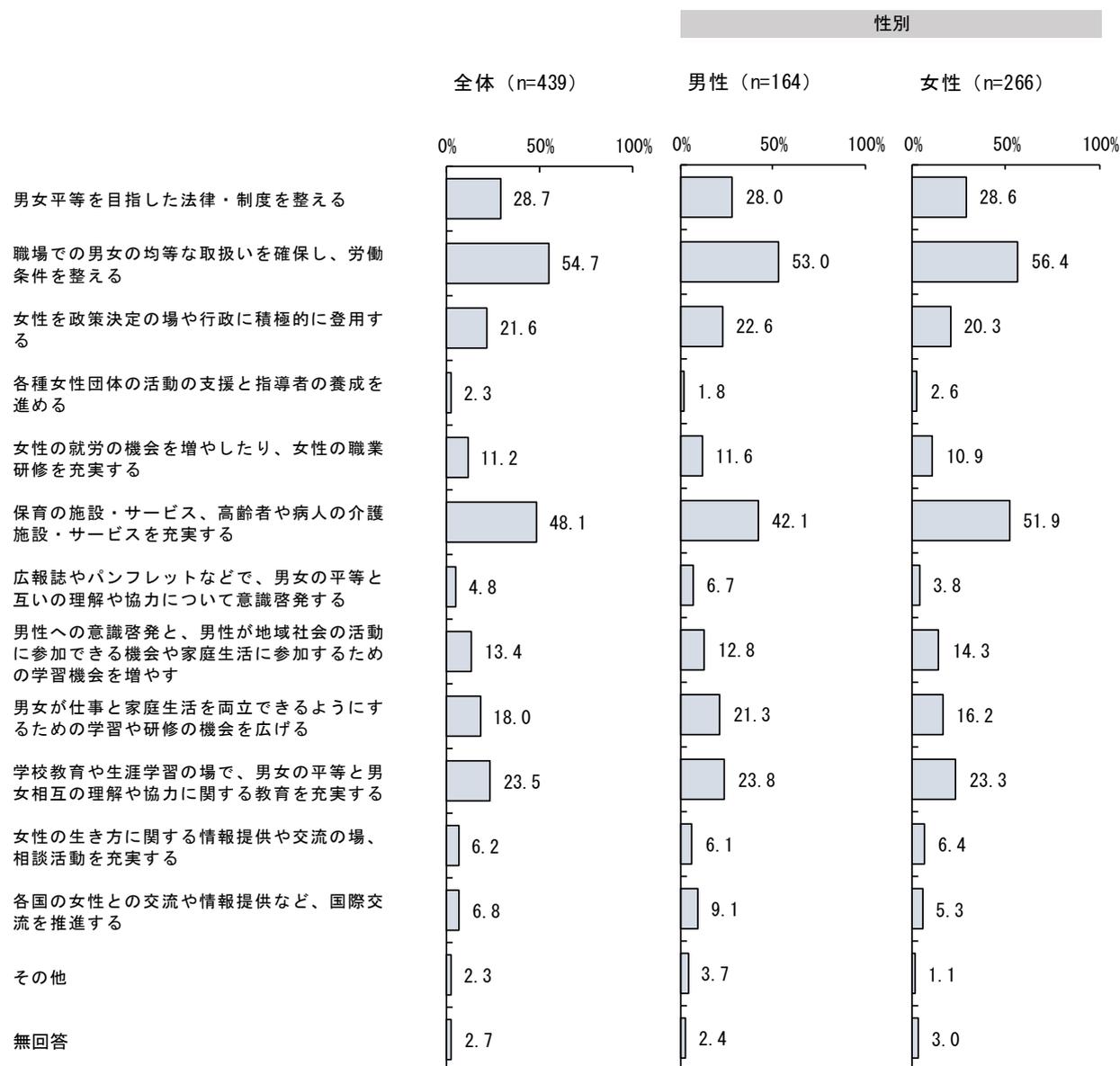
問8 あなたは、自分自身のワークライフバランスが保たれていると思いますか。(〇は1つ)



「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）」が保たれているかでは、「保たれている」、「どちらかといえば保たれている」を足した『保たれている』50.1%が最も多く、以下「保たれていない」、「どちらかといえば保たれていない」を足した『保たれていない』21.2%となっています。

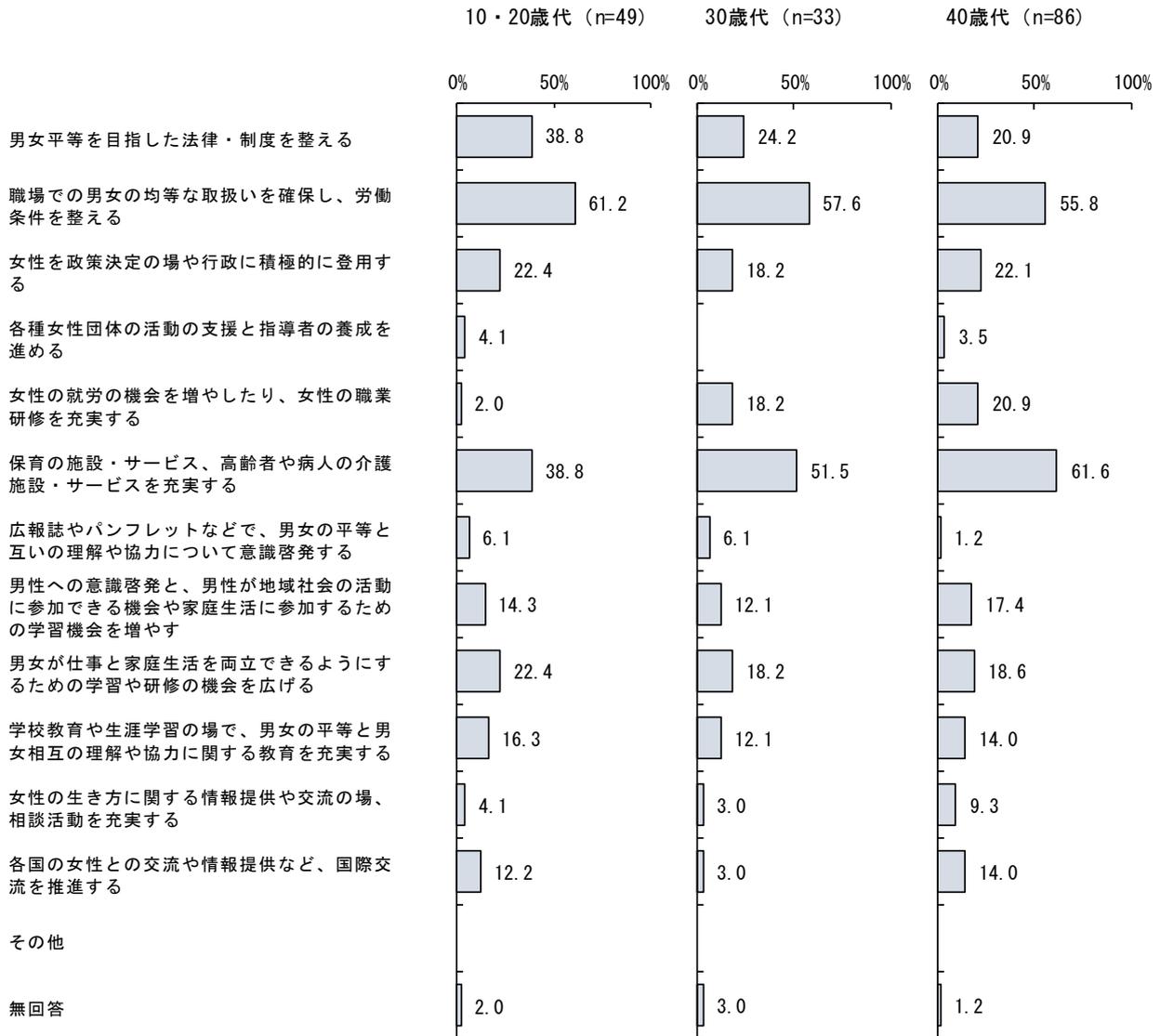
問9 男女共同参画社会の形成のためには、どのようなことが必要だと思いますか。

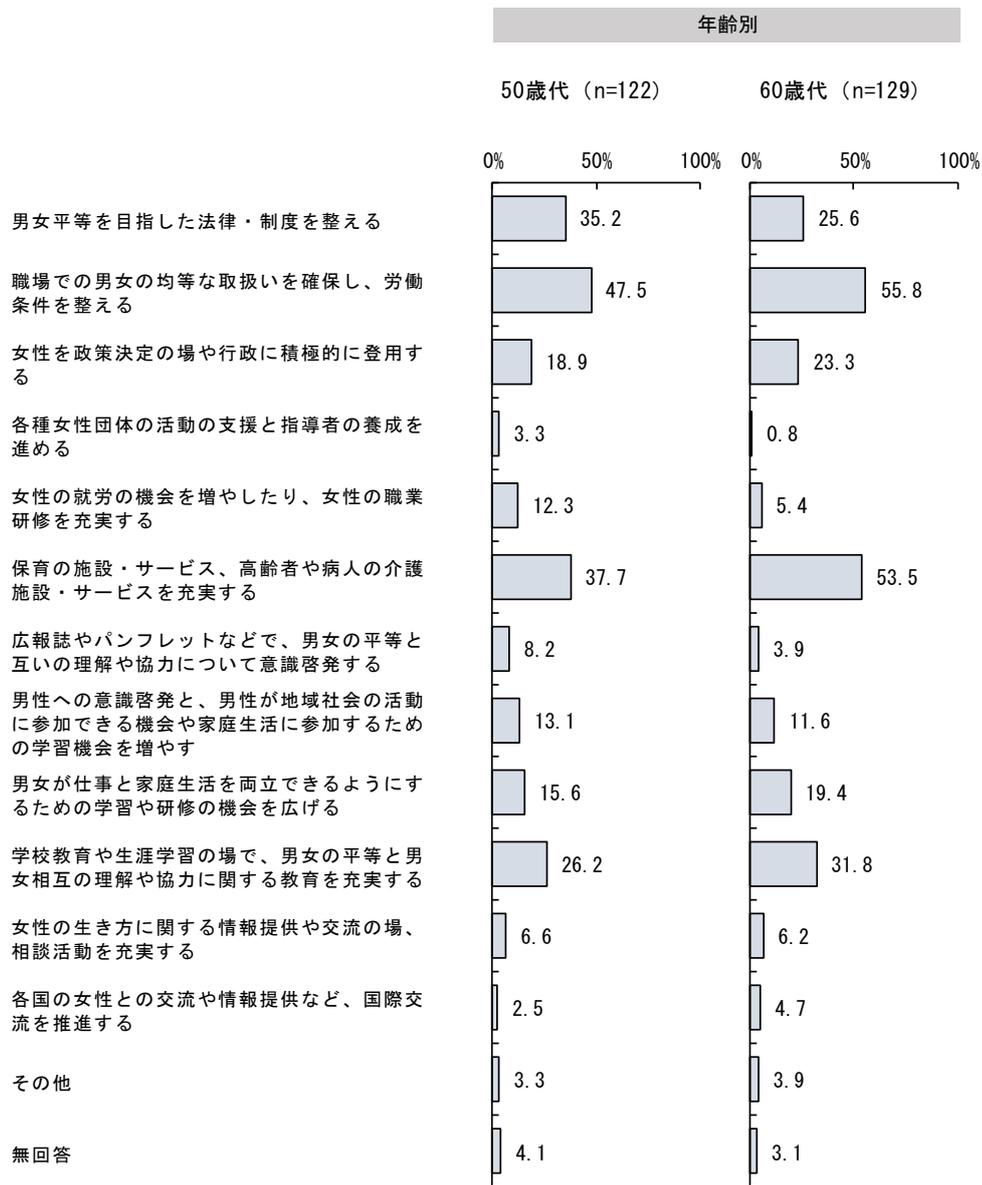
(〇は3つまで)



男女共同参画社会の形成のために必要なことでは、「職場での男女の均等な取扱いを確保し、労働条件を整える」54.7%が最も多く、以下「保育の施設・サービス、高齢者や病人の介護施設・サービスを充実する」48.1%、「男女平等を目指した法律・制度を整える」28.7%、「学校教育や生涯学習の場で、男女の平等と男女相互の理解や協力に関する教育を充実する」23.5%、「女性を政策決定の場や行政に積極的に登用する」21.6%となっています。

年齢別

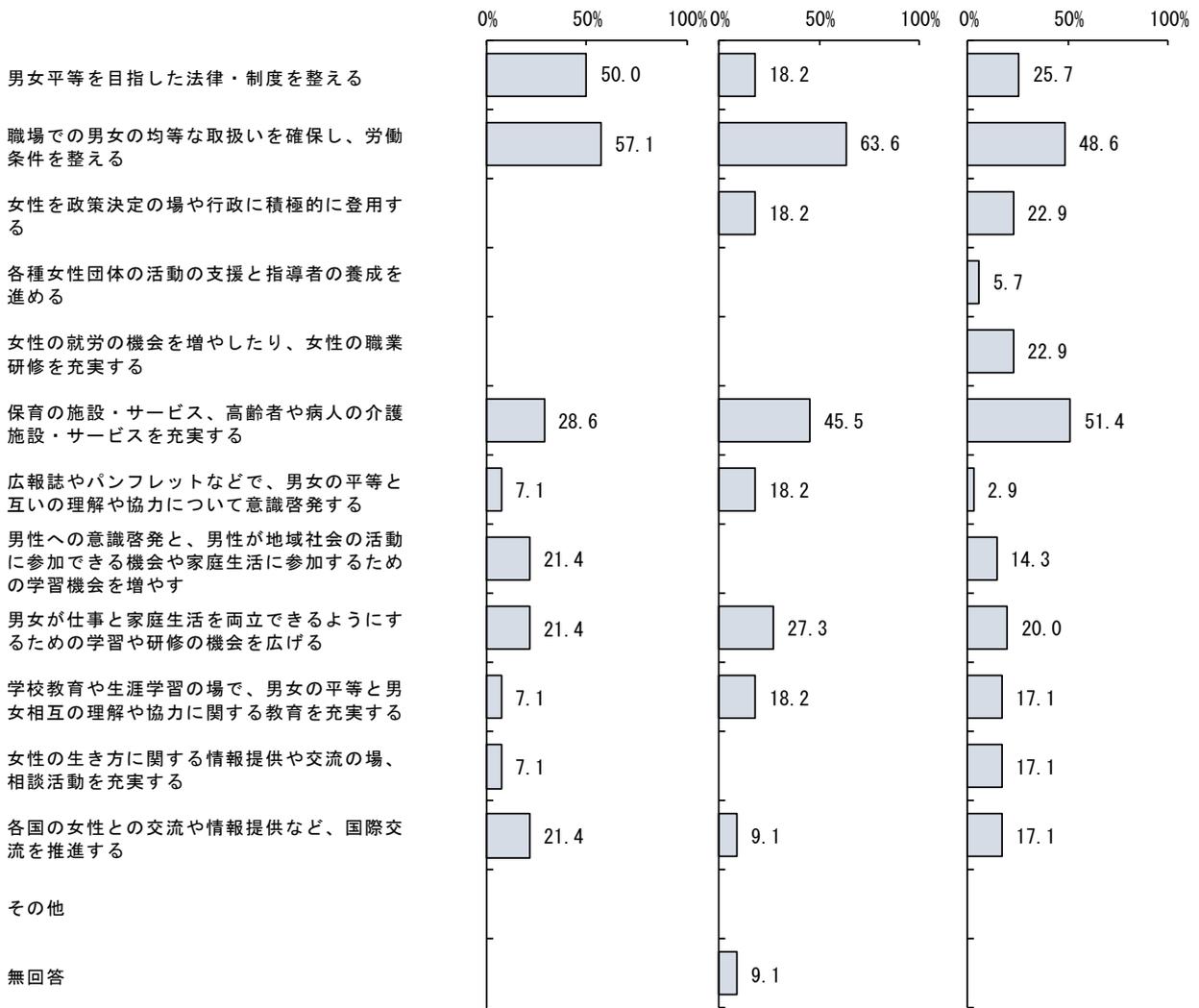


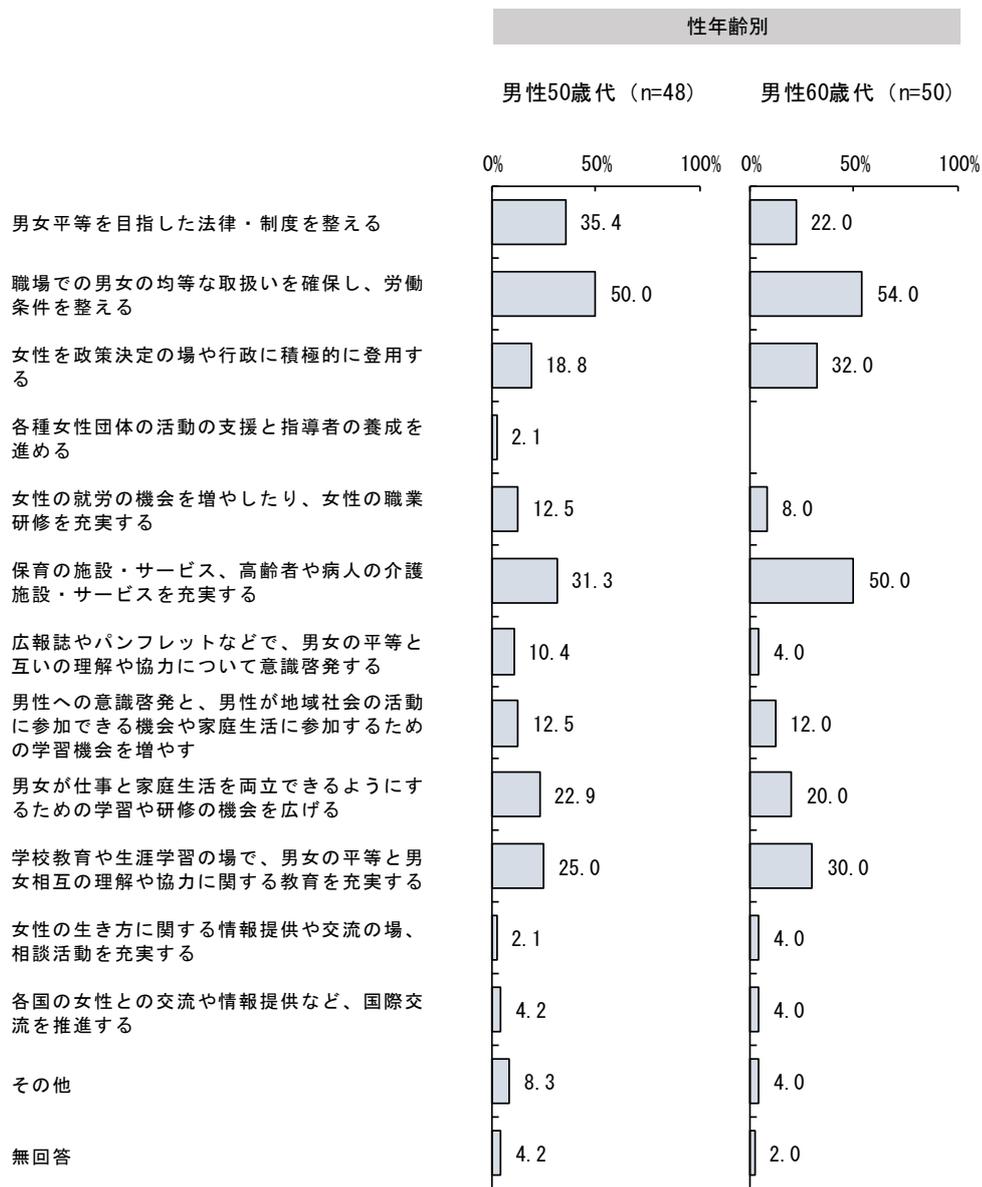


年齢別で見ると、10・20歳代は、「男女平等を目指した法律・制度を整える」38.8%が比較的多くなっています。40歳代は、「保育の施設・サービス、高齢者や病人の介護施設・サービスを充実する」61.6%が比較的多くなっています。

性年齢別

男性10・20歳代 (n=14) 男性30歳代 (n=11) 男性40歳代 (n=35)

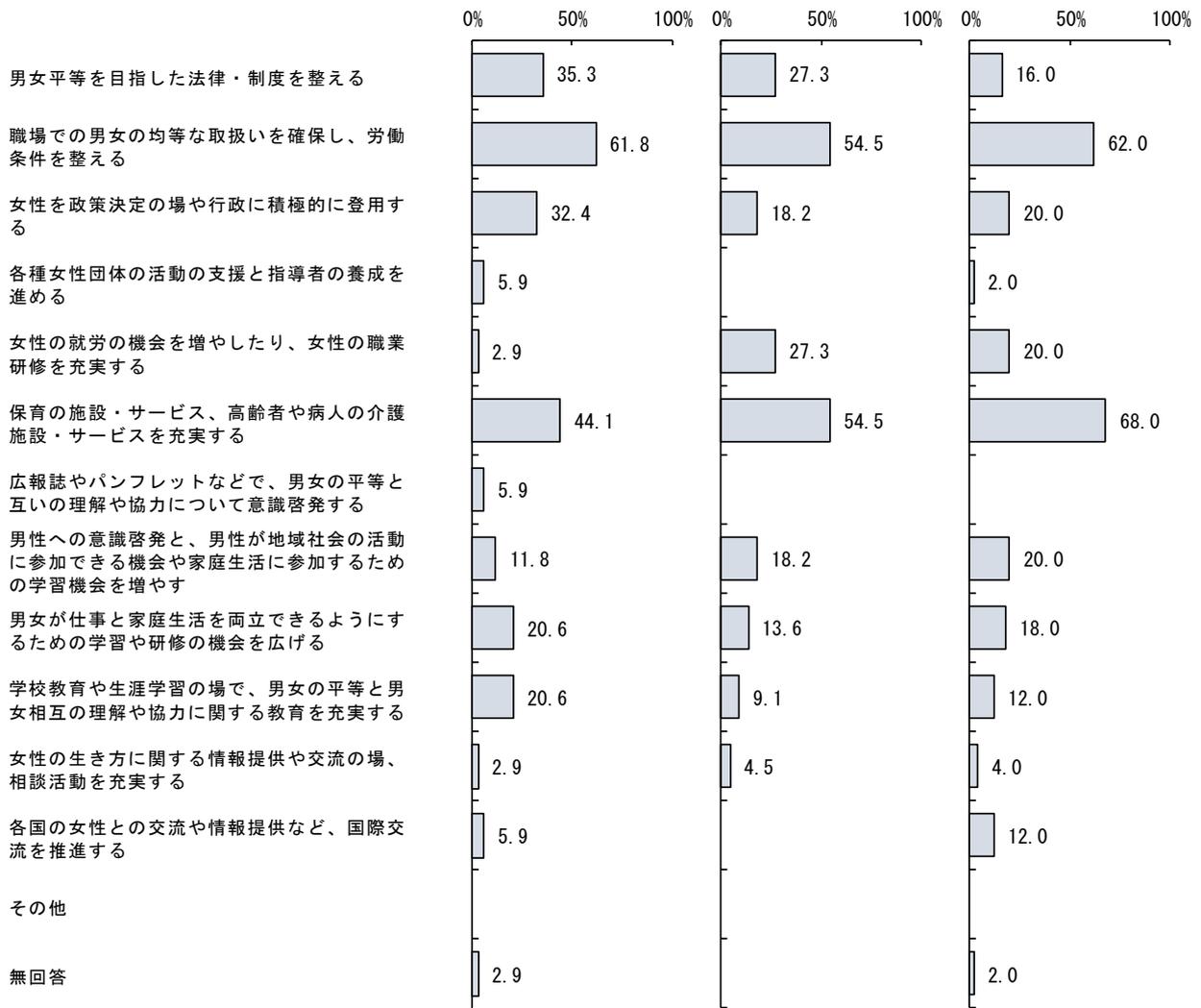




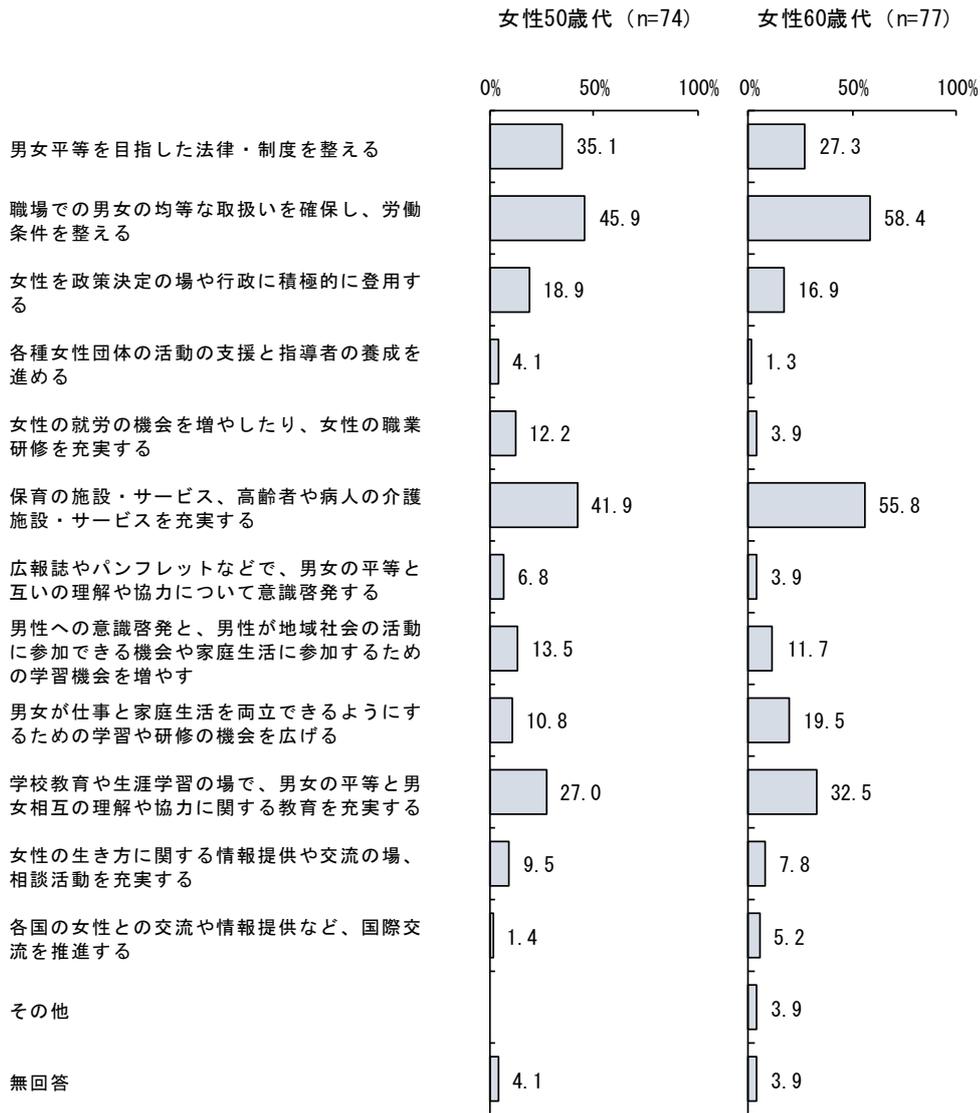
性年齢別で見ると、男性10・20歳代は、「男女平等を目指した法律・制度を整える」50.0%、「各国の女性との交流や情報提供など、国際交流を推進する」21.4%が比較的多くなっています。男性40歳代は、「女性の就労の機会を増やしたり、女性の職業研修を充実する」22.9%が比較的多くなっています。男性60歳代は、「女性を政策決定の場や行政に積極的に登用する」32.0%が比較的多くなっています。

性年齢別

女性10・20歳代 (n=34) 女性30歳代 (n=22) 女性40歳代 (n=50)

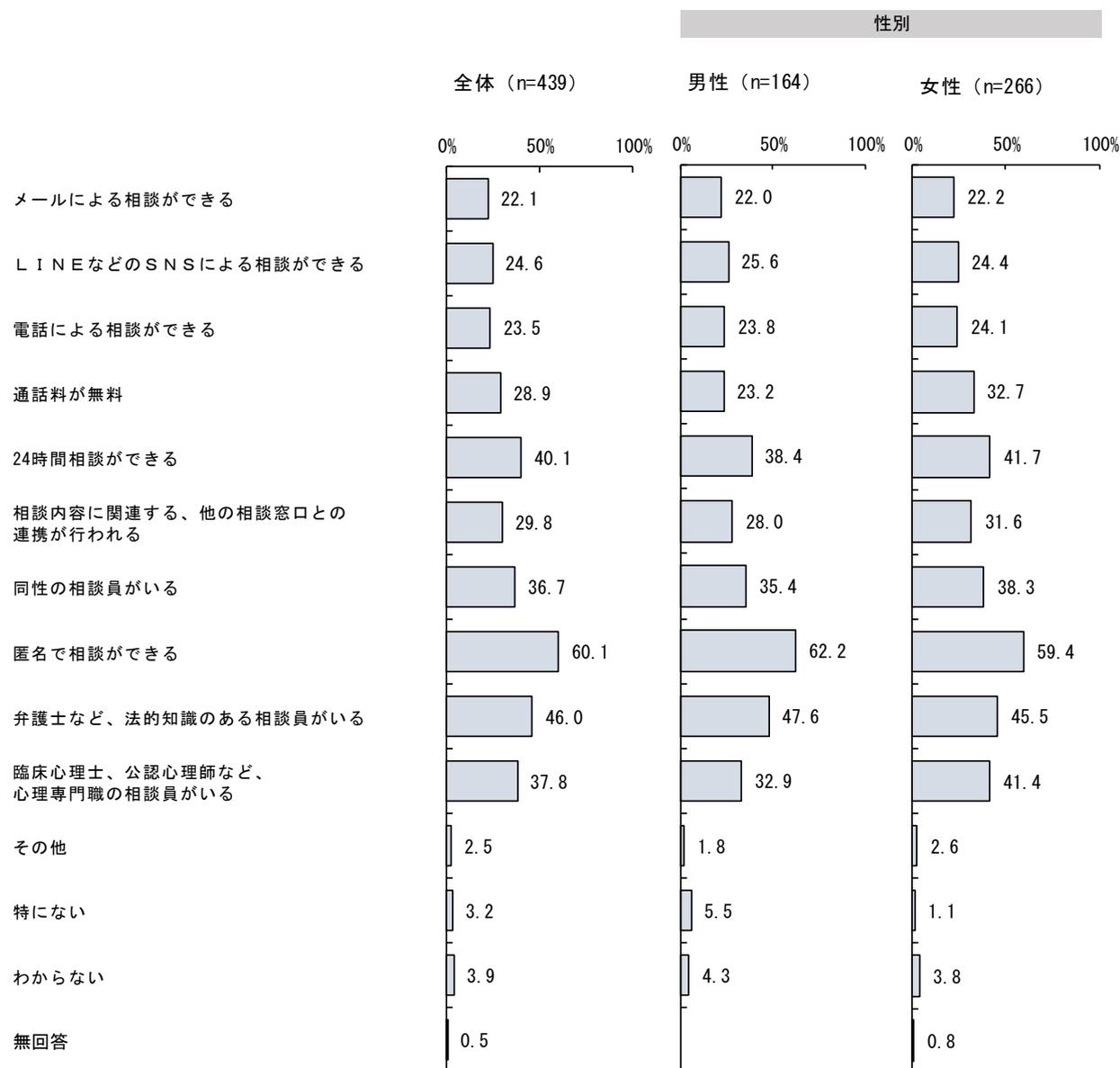


性年齢別



性年齢別で見ると、女性10・20歳代は、「女性を政策決定の場や行政に積極的に登用する」32.4%が比較的多くなっています。女性30歳代は、「女性の就労の機会を増やしたり、女性の職業研修を充実する」27.3%が比較的多くなっています。女性40歳代は、「保育の施設・サービス、高齢者や病人の介護施設・サービスを充実する」68.0%が比較的多くなっています。

問10 あなたが、様々な悩みやジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）に基づく暴力などに関する相談をするとき、配慮してほしいと思うことは何ですか。（〇はいくつでも）



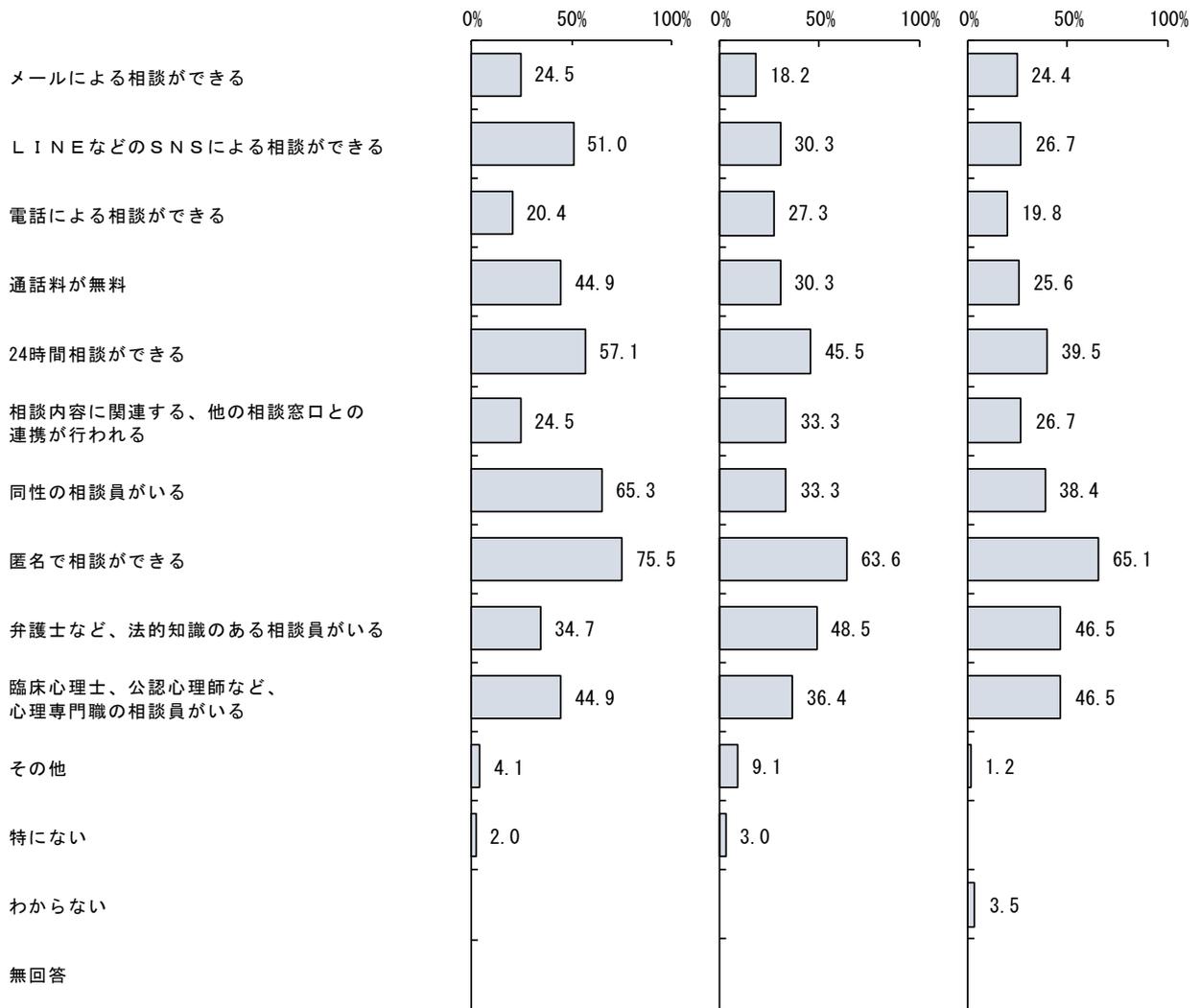
相談窓口などで配慮してほしいことでは、「匿名で相談ができる」60.1%が最も多く、以下「弁護士など、法的知識のある相談員がいる」46.0%、「24時間相談ができる」40.1%、「臨床心理士、公認心理師など、心理専門職の相談員がいる」37.8%、「同性の相談員がいる」36.7%となっています。

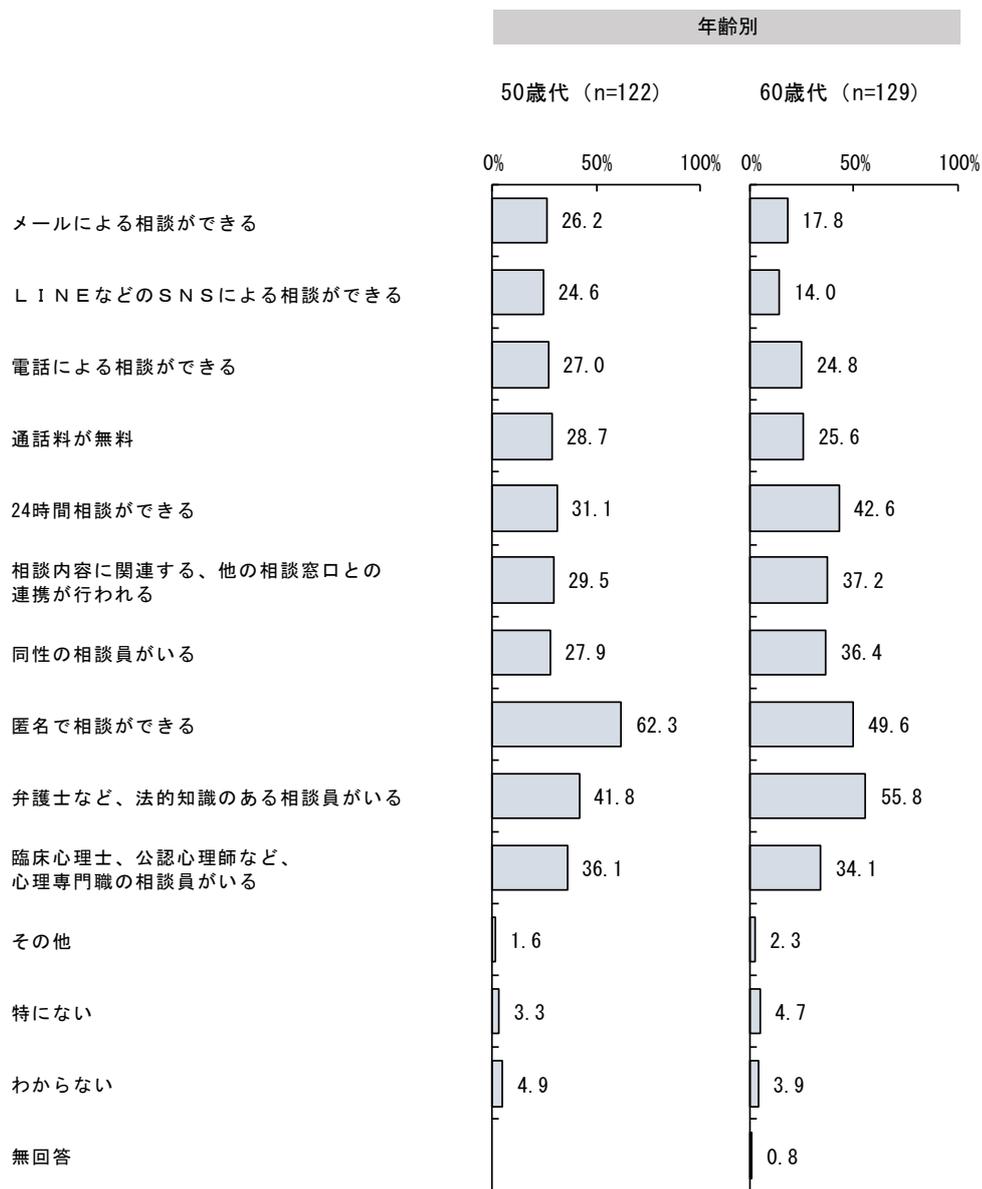
年齢別

10・20歳代 (n=49)

30歳代 (n=33)

40歳代 (n=86)

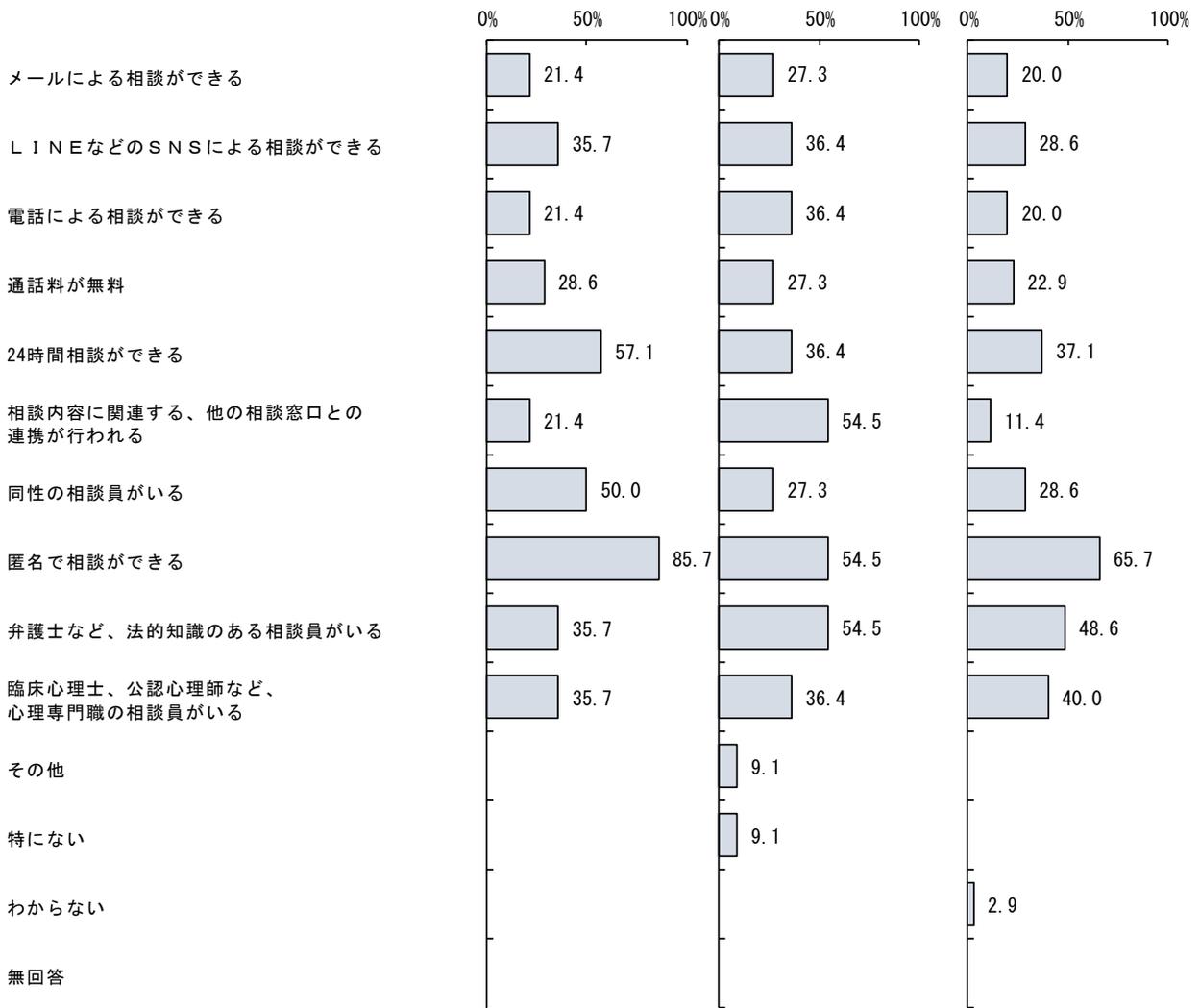


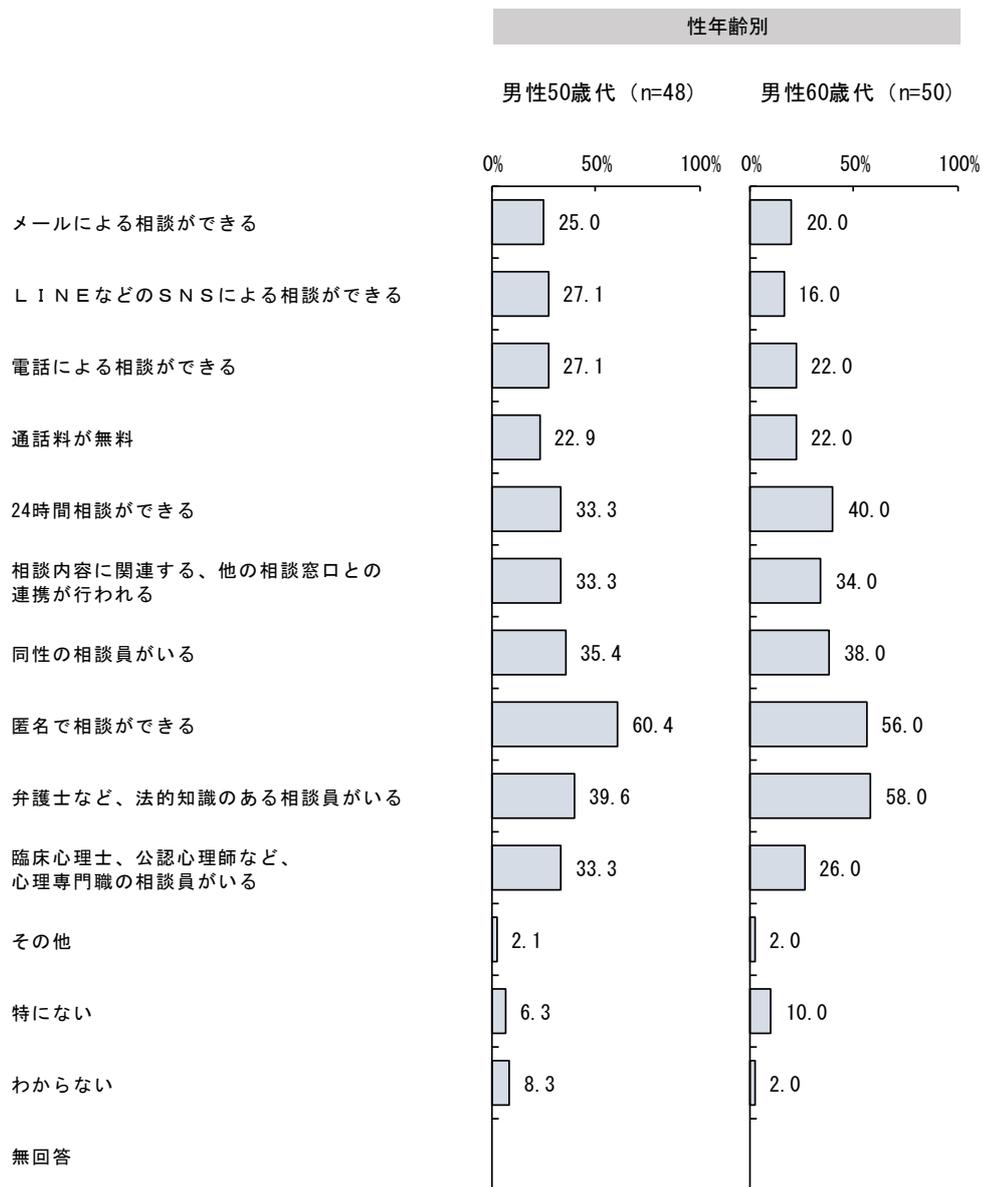


年齢別で見ると、10・20歳代は、「LINEなどのSNSによる相談ができる」51.0%、「通話料が無料」44.9%、「24時間相談ができる」57.1%、「同性の相談員がいる」65.3%、「匿名で相談ができる」75.5%が比較的多くなっています。

性年齢別

男性10・20歳代 (n=14) 男性30歳代 (n=11) 男性40歳代 (n=35)





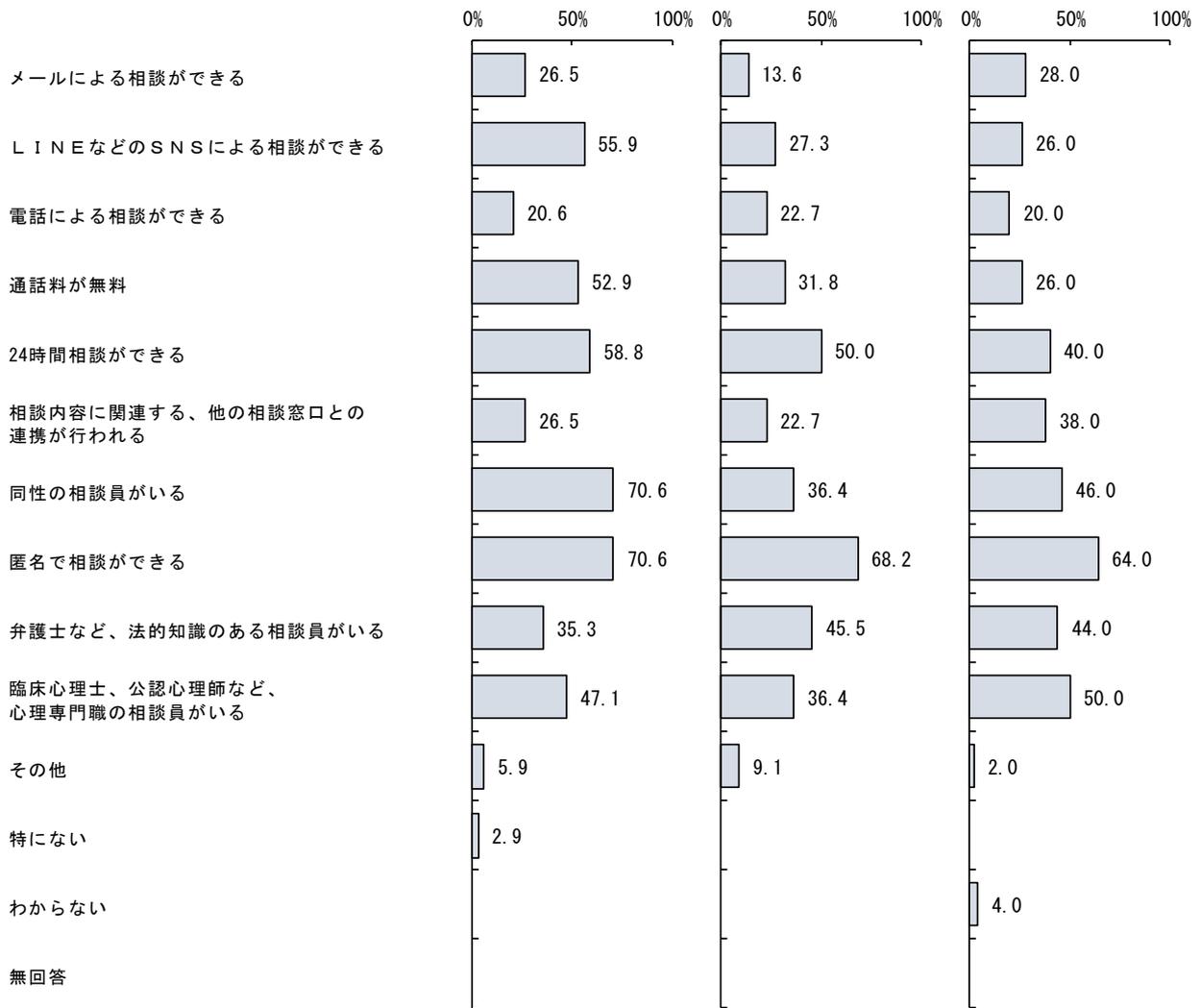
性年齢別で見ると、男性10・20歳代は、「LINEなどのSNSによる相談ができる」35.7%、「24時間相談ができる」57.1%、「同性の相談員がいる」50.0%、「匿名で相談ができる」85.7%が比較的多くなっています。男性30歳代は、「LINEなどのSNSによる相談ができる」36.4%、「電話による相談ができる」36.4%、「相談内容に関連する、他の相談窓口との連携が行われる」54.5%が比較的多くなっています。男性60歳代は、「弁護士など、法的知識のある相談員がいる」58.0%が比較的多くなっています。

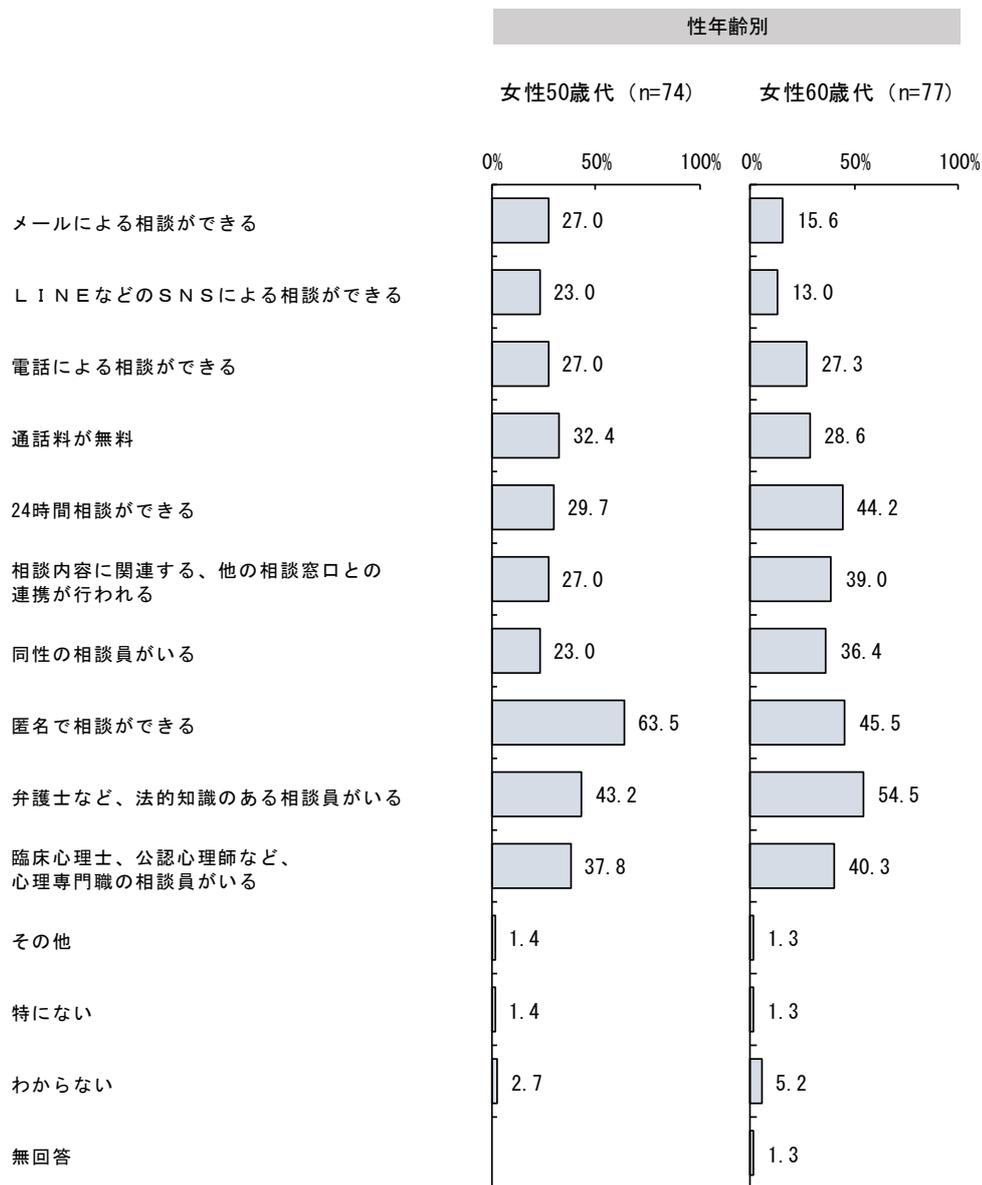
性年齢別

女性10・20歳代 (n=34)

女性30歳代 (n=22)

女性40歳代 (n=50)

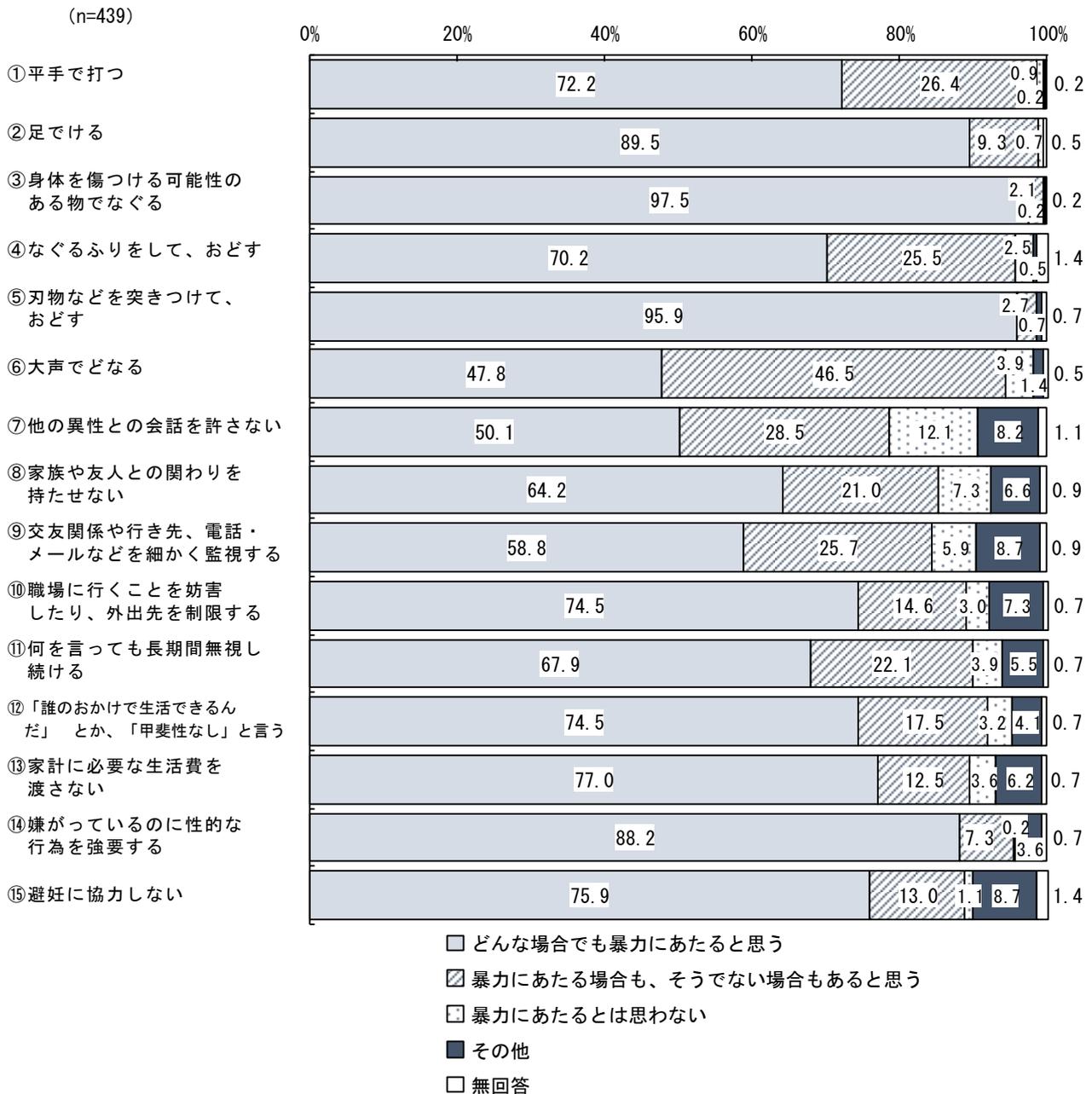




性年齢別で見ると、女性10・20歳代は、「LINEなどのSNSによる相談ができる」55.9%、「通話料が無料」52.9%、「24時間相談ができる」58.8%、「同性の相談員がいる」70.6%、「匿名で相談ができる」70.6%が比較的多くなっています。女性40歳代は、「臨床心理士、公認心理師など、心理専門職の相談員がいる」50.0%が比較的多くなっています。

3 ジェンダーに基づく暴力について

問11 あなたは、次のようなことが夫妻・恋人など親しい間柄にある男女間で行われた場合、それを暴力だと思いますか。①～⑮のそれぞれについて、あなたの考えに近い番号をお選びください。なお、ここでの「夫妻」は、事実婚や別居中の夫妻等も含みます。(それぞれ〇は1つ)



①平手で打つでは、「どんな場合でも暴力にあたると思う」72.2%が最も多く、以下「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」26.4%となっています。

②足でけるでは、「どんな場合でも暴力にあたると思う」89.5%が最も多くなっています。

③身体を傷つける可能性のある物でなぐるでは、「どんな場合でも暴力にあたると思う」97.5%が最も多くなっています。

④なぐるふりをして、おどすでは、「どんな場合でも暴力にあたると思う」70.2%が最も多く、以下「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」25.5%となっています。

⑤刃物などを突きつけて、おどすでは、「どんな場合でも暴力にあたると思う」95.9%が最も多くなっています。

⑥大声でどなるでは、「どんな場合でも暴力にあたると思う」47.8%が最も多く、以下「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」46.5%となっています。

⑦他の異性との会話を許さないでは、「どんな場合でも暴力にあたると思う」50.1%が最も多く、以下「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」28.5%となっています。

⑧家族や友人との関わりを持たせないでは、「どんな場合でも暴力にあたると思う」64.2%が最も多く、以下「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」21.0%となっています。

⑨交友関係や行き先、電話・メールなどを細かく監視するでは、「どんな場合でも暴力にあたると思う」58.8%が最も多く、以下「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」25.7%となっています。

⑩職場に行くことを妨害したり、外出先を制限するでは、「どんな場合でも暴力にあたると思う」74.5%が最も多くなっています。

⑪何を言っても長期間無視し続けるでは、「どんな場合でも暴力にあたると思う」67.9%が最も多く、以下「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」22.1%となっています。

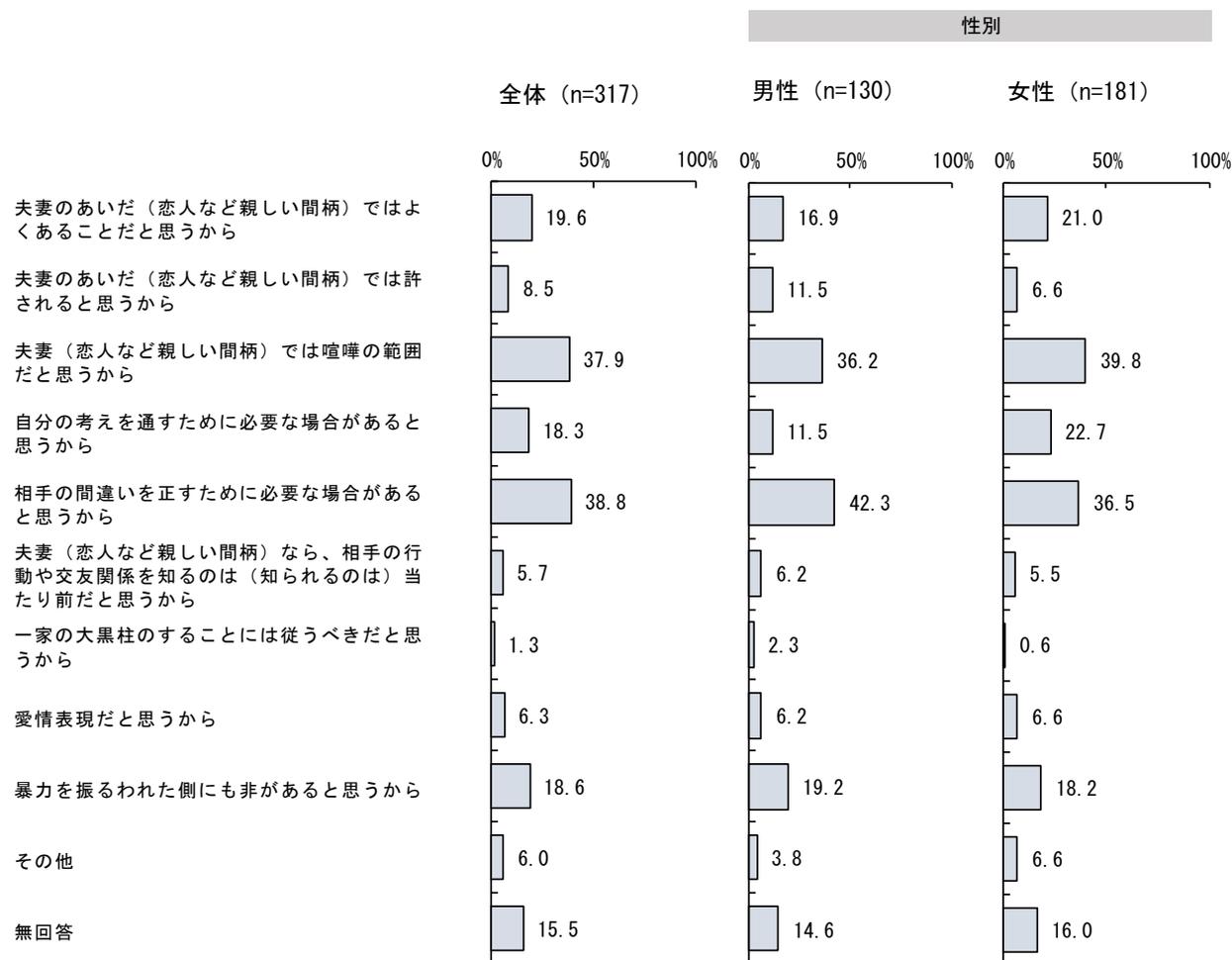
⑫「誰のおかげで生活できるんだ」とか、「甲斐性なし」と言うでは、「どんな場合でも暴力にあたると思う」74.5%が最も多くなっています。

⑬家計に必要な生活費を渡さないでは、「どんな場合でも暴力にあたると思う」77.0%が最も多くなっています。

⑭嫌がっているのに性的な行為を強要するでは、「どんな場合でも暴力にあたると思う」88.2%が最も多くなっています。

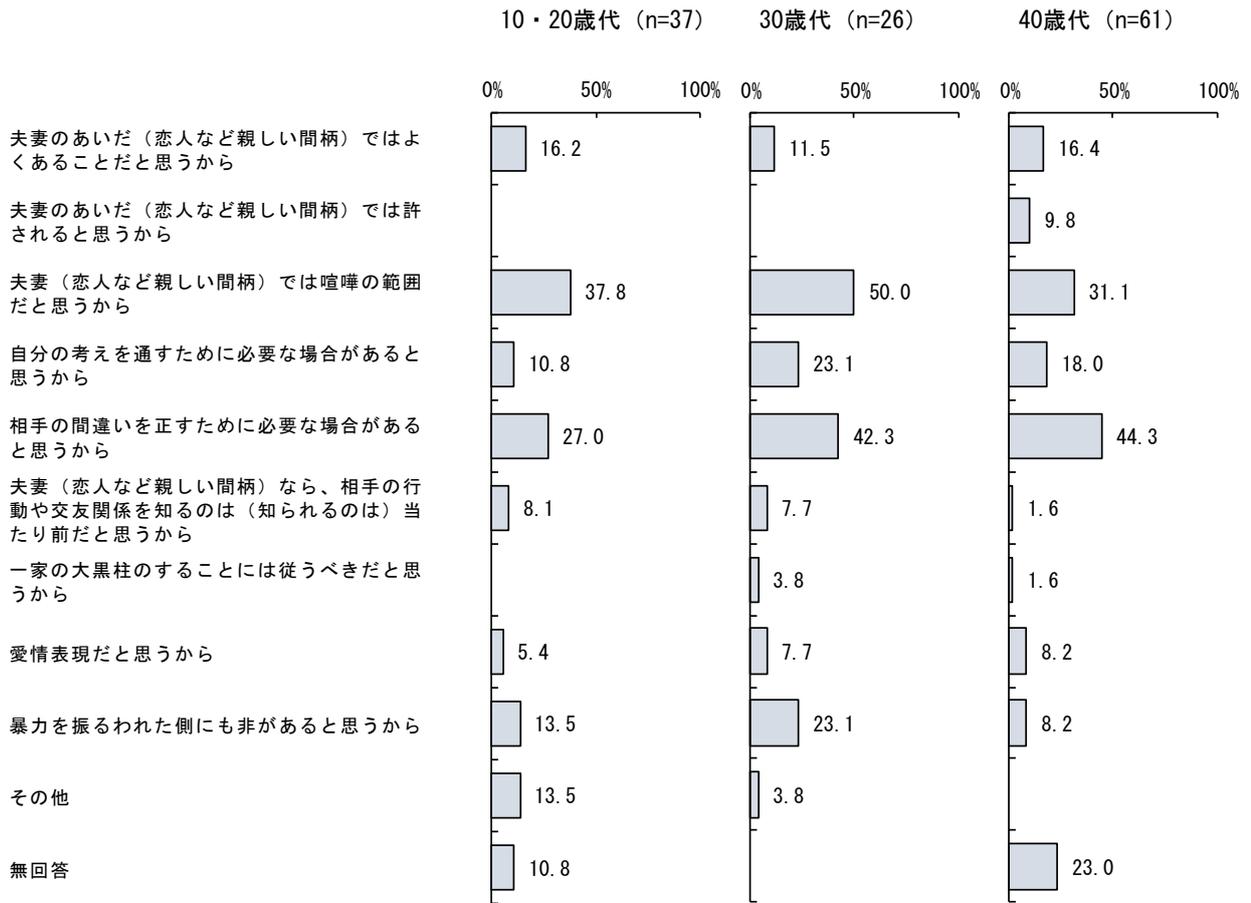
⑮避妊に協力しないでは、「どんな場合でも暴力にあたると思う」75.9%が最も多くなっています。

問12 問11の行為が「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」、「暴力にあたるとは思わない」と思ったのはなぜですか。(〇はいくつでも)

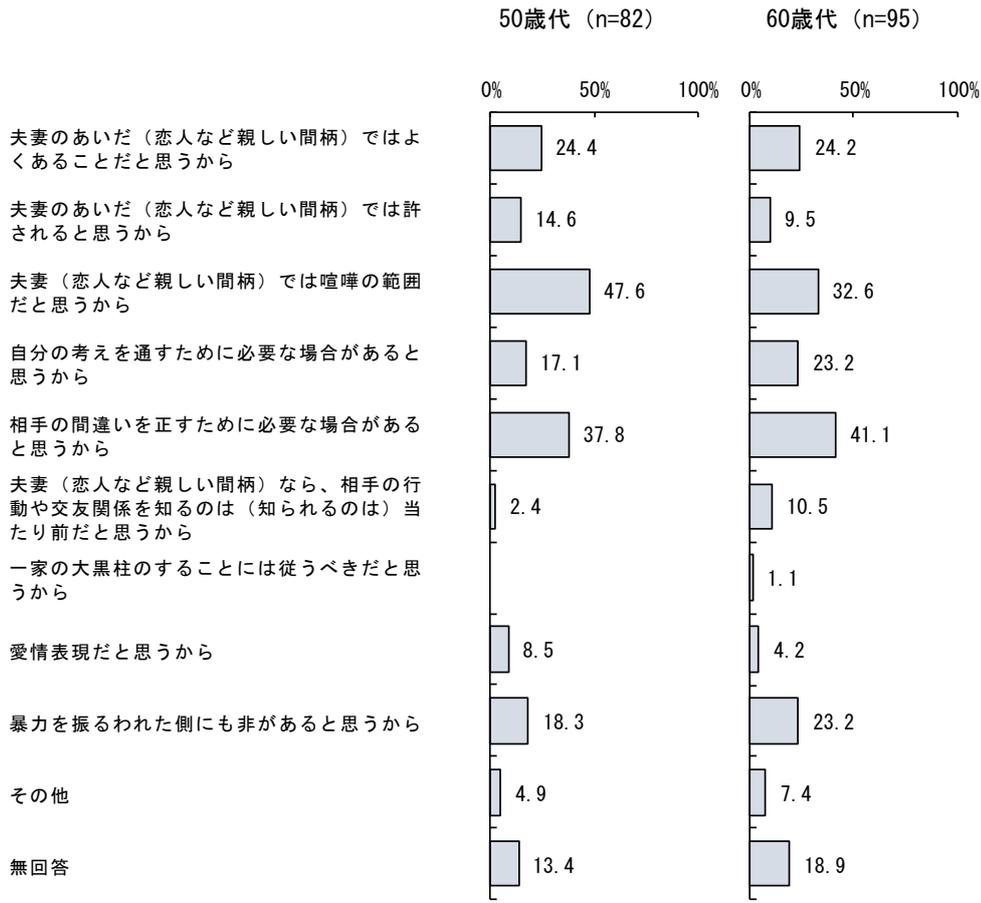


問11の行為が暴力にあたらないと思う理由では、「相手の間違いを正すために必要な場合があると思うから」38.8%が最も多く、以下「夫妻（恋人など親しい間柄）では喧嘩の範囲だと思うから」37.9%となっています。

年齢別



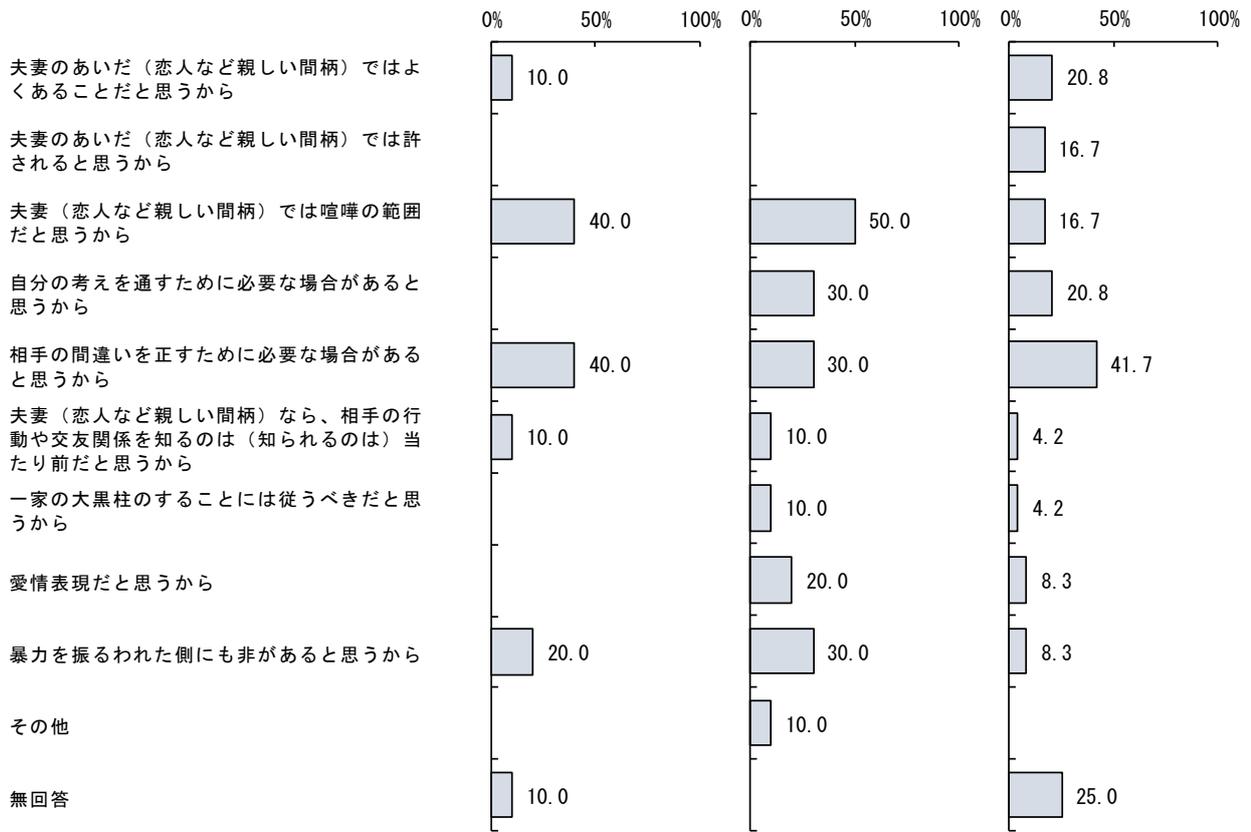
年齢別



年齢別でみると、30歳代は、「夫妻（恋人など親しい間柄）では喧嘩の範囲だと思うから」50.0%が比較的多くなっています。

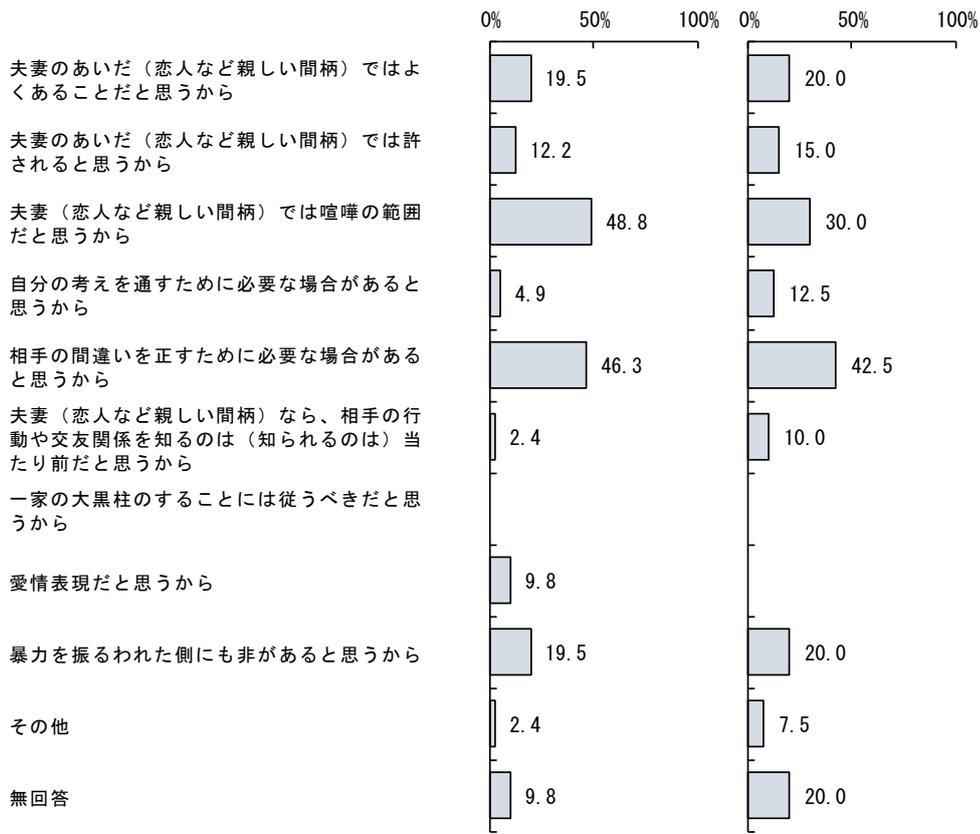
性年齢別

男性10・20歳代 (n=10) 男性30歳代 (n=10) 男性40歳代 (n=24)



性年齢別

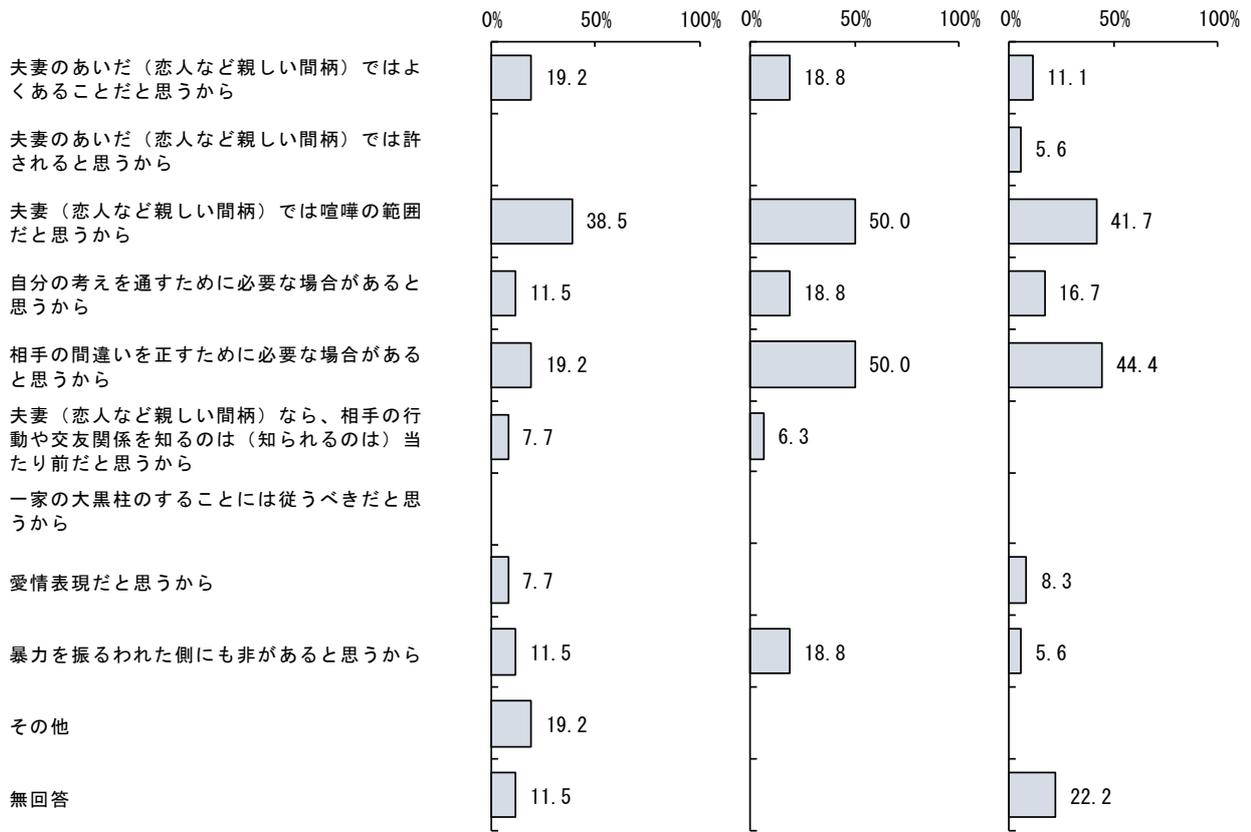
男性50歳代 (n=41) 男性60歳代 (n=40)



性年齢別でみると、男性30歳代は、「夫妻（恋人など親しい間柄）では喧嘩の範囲だと思うから」50.0%、「自分の考えを通すために必要な場合があると思うから」30.0%、「愛情表現だと思うから」20.0%、「暴力を振るわれた側にも非があると思うから」30.0%が比較的多くなっています。男性50歳代は、「夫妻（恋人など親しい間柄）では喧嘩の範囲だと思うから」48.8%が比較的多くなっています。

性年齢別

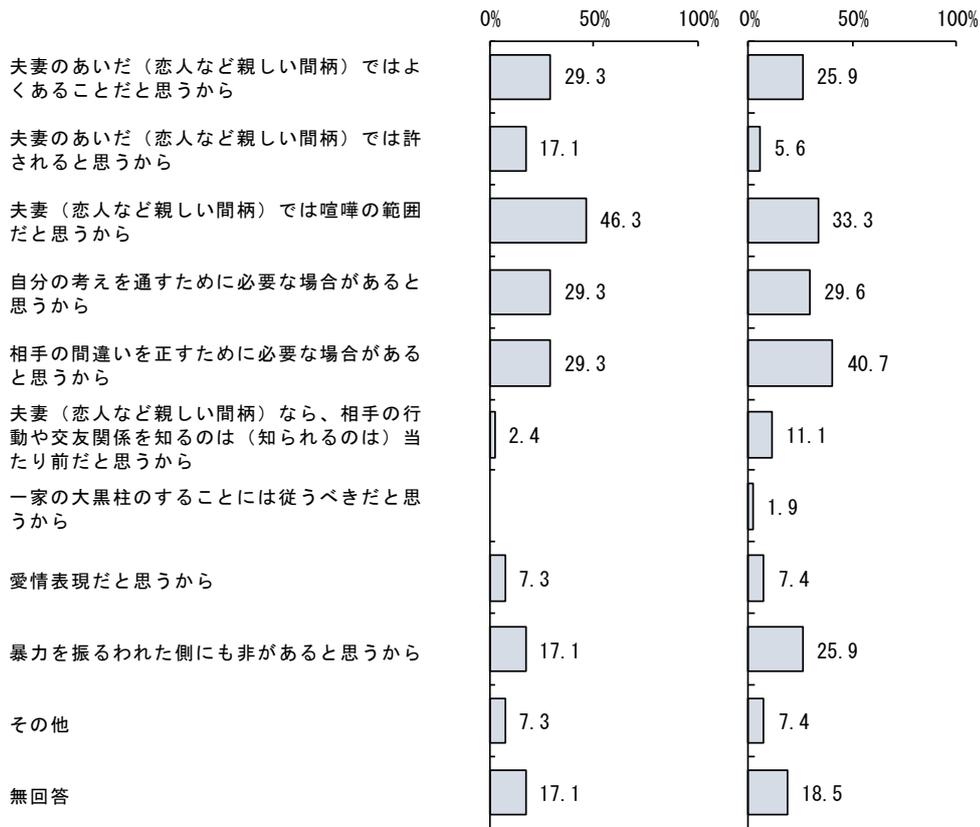
女性10・20歳代 (n=26) 女性30歳代 (n=16) 女性40歳代 (n=36)



性年齢別

女性50歳代 (n=41)

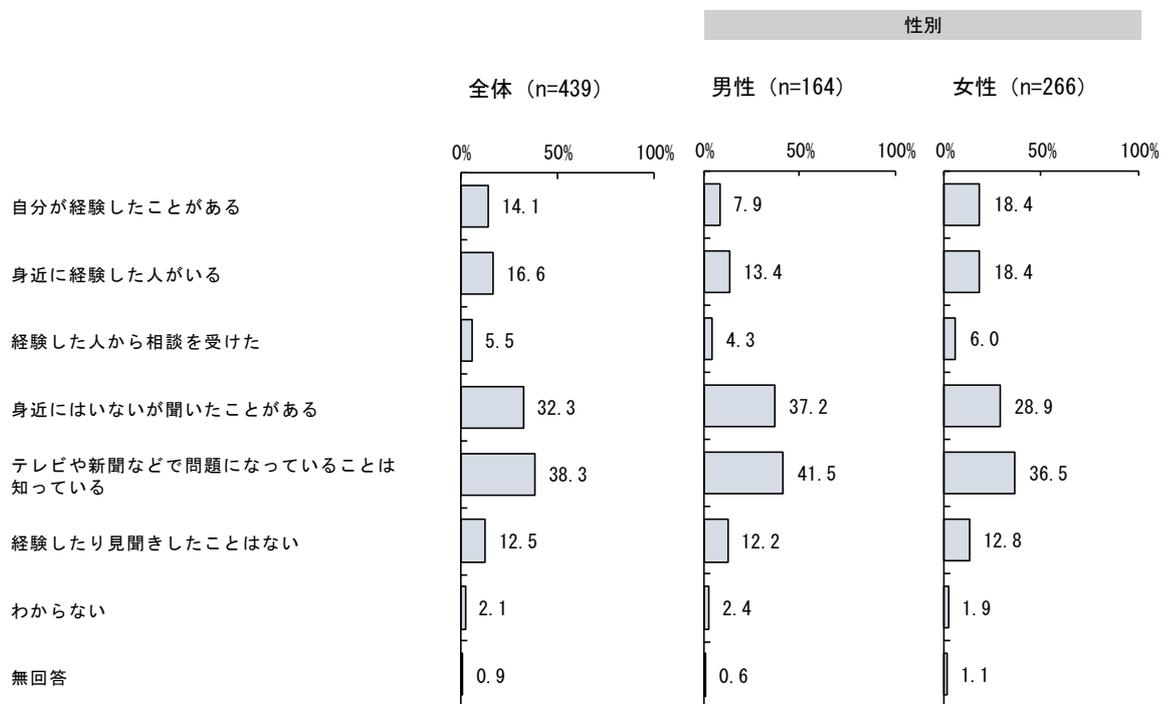
女性60歳代 (n=54)



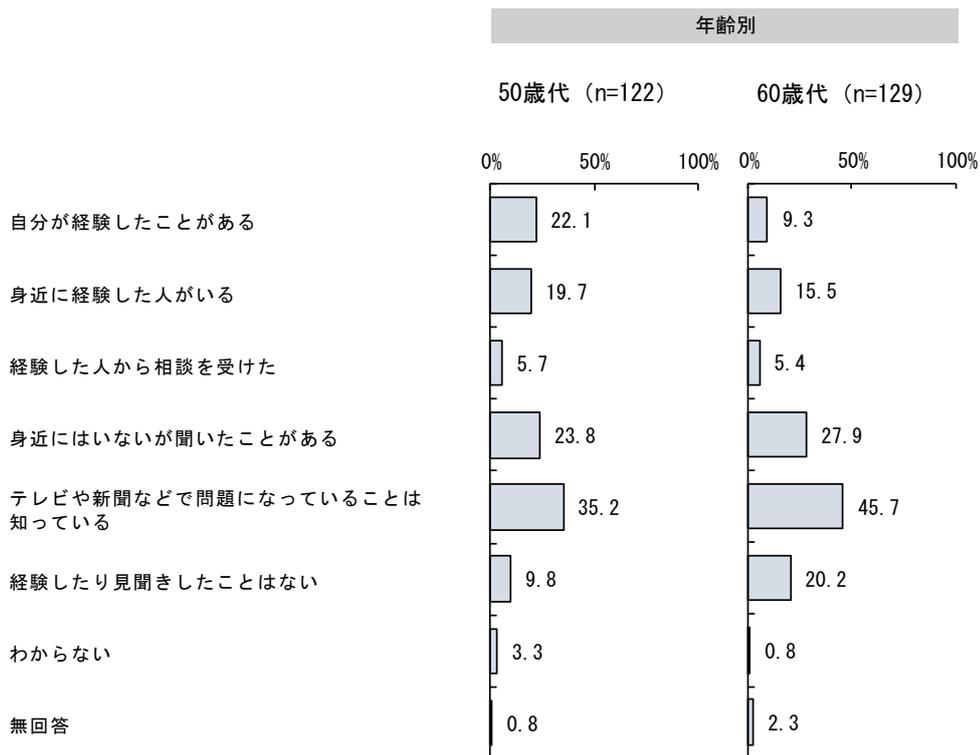
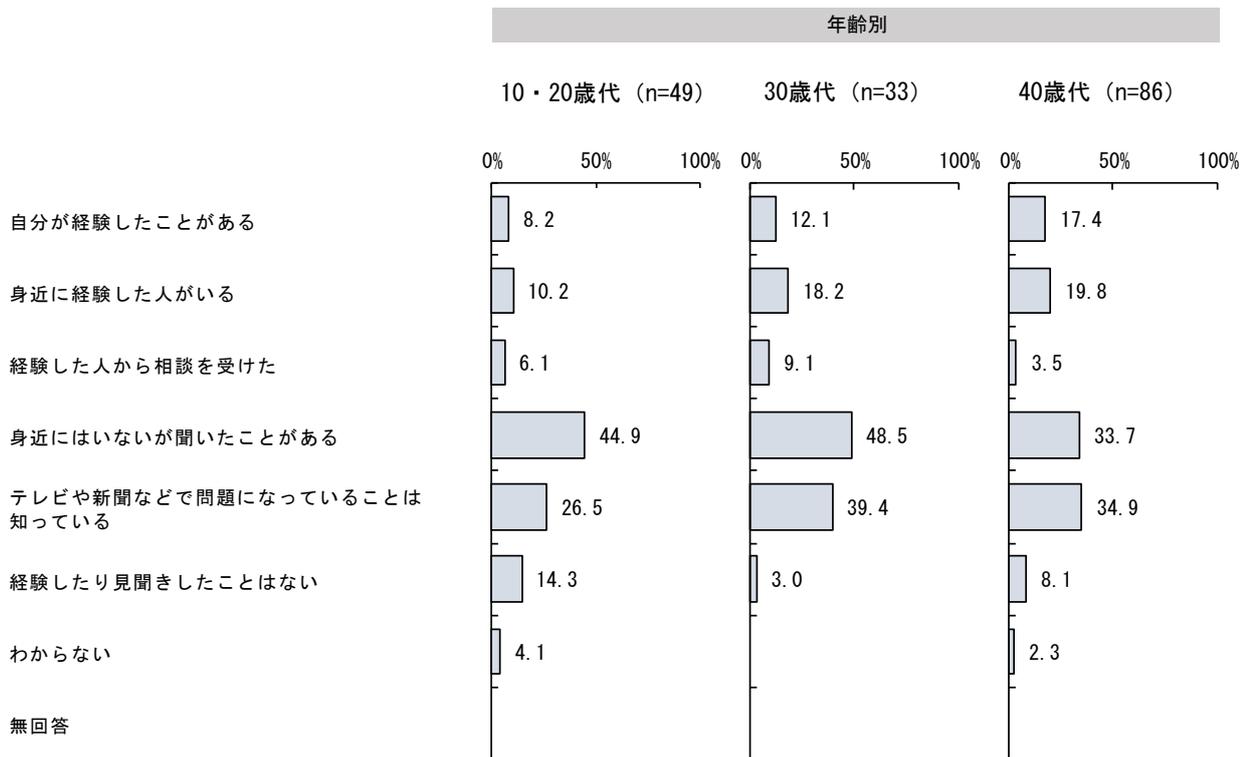
性年齢別でみると、女性30歳代は、「夫妻（恋人など親しい間柄）では喧嘩の範囲だと思うから」50.0%、「相手の間違いを正すために必要な場合があると思うから」50.0%が比較的多くなっています。女性50歳代は、「自分の考えを通すために必要な場合があると思うから」29.3%が比較的多くなっています。女性60歳代は、「自分の考えを通すために必要な場合があると思うから」29.6%が比較的多くなっています。

問13 あなたは、次の①～③のようなことをこれまでに経験したり、見聞きしたりしたことがありますか。(それぞれ〇はいくつでも)

①ドメスティック・バイオレンス

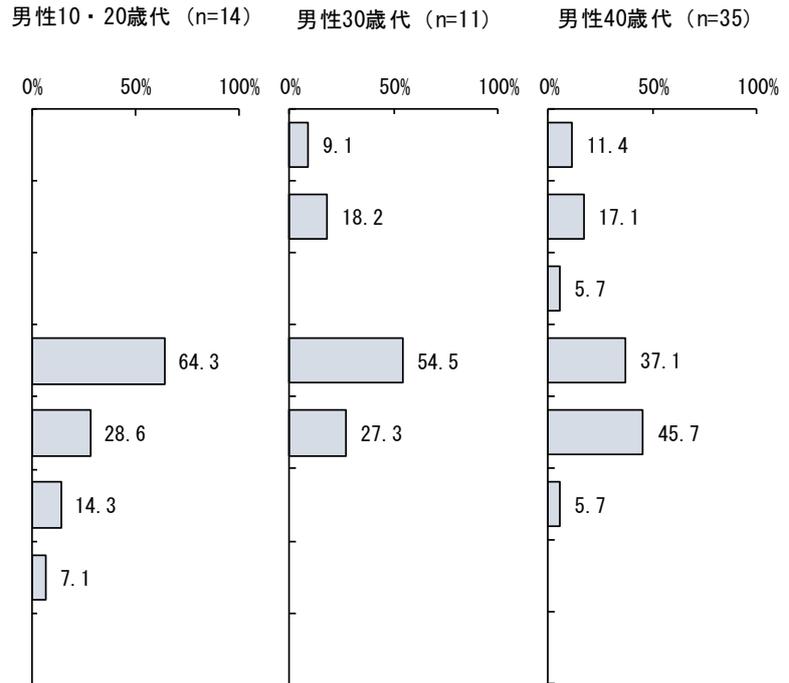


①ドメスティック・バイオレンスでは、「テレビや新聞などで問題になっていることは知っている」38.3%が最も多く、以下「身近にはいないが聞いたことがある」32.3%となっています。

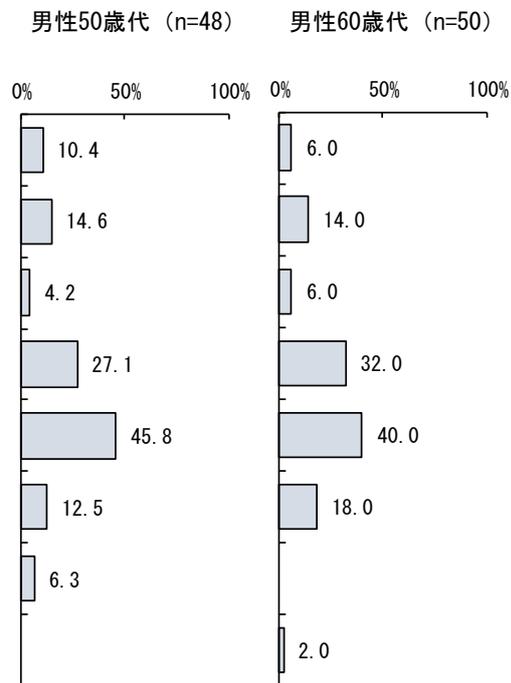


年齢別で見ると、10・20歳代は、「身近にはいないが聞いたことがある」44.9%が比較的多くなっています。30歳代は、「身近にはいないが聞いたことがある」48.5%が比較的多くなっています。

性年齢別



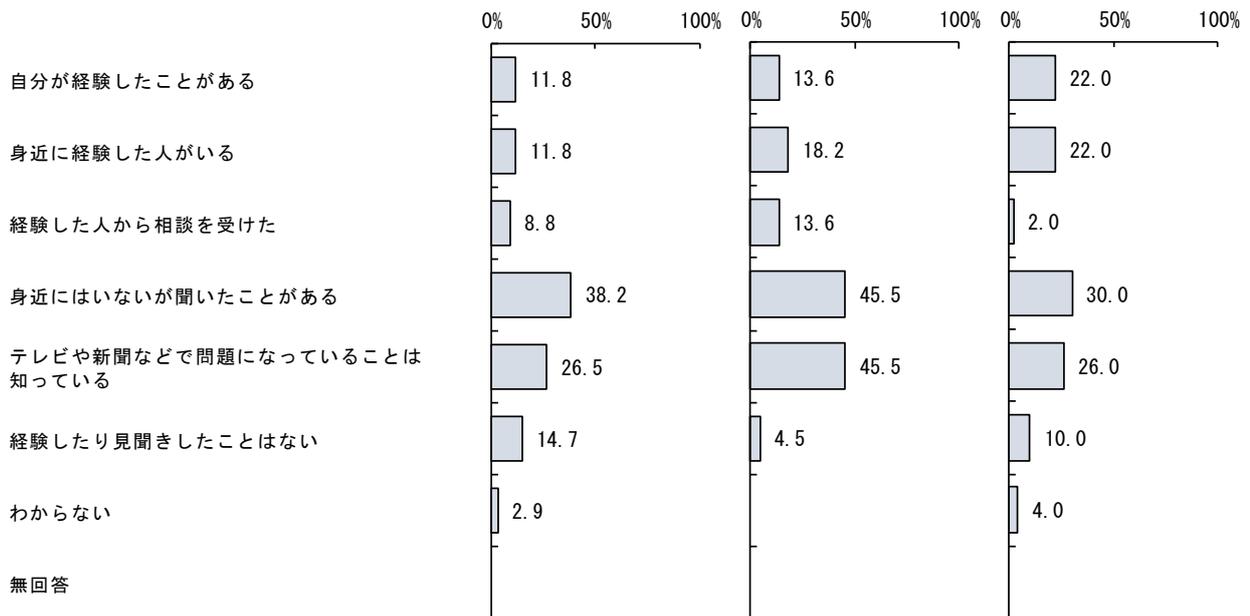
性年齢別



性年齢別でみると、男性10・20歳代は、「身近にはいないが聞いたことがある」64.3%が比較的多くなっています。男性30歳代は、「身近にはいないが聞いたことがある」54.5%が比較的多くなっています。

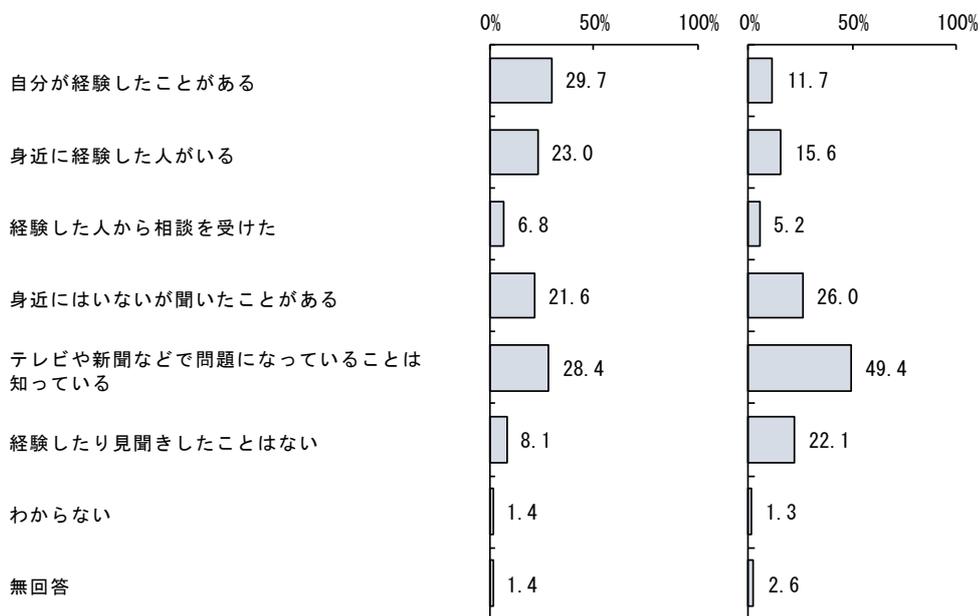
性年齢別

女性10・20歳代 (n=34) 女性30歳代 (n=22) 女性40歳代 (n=50)



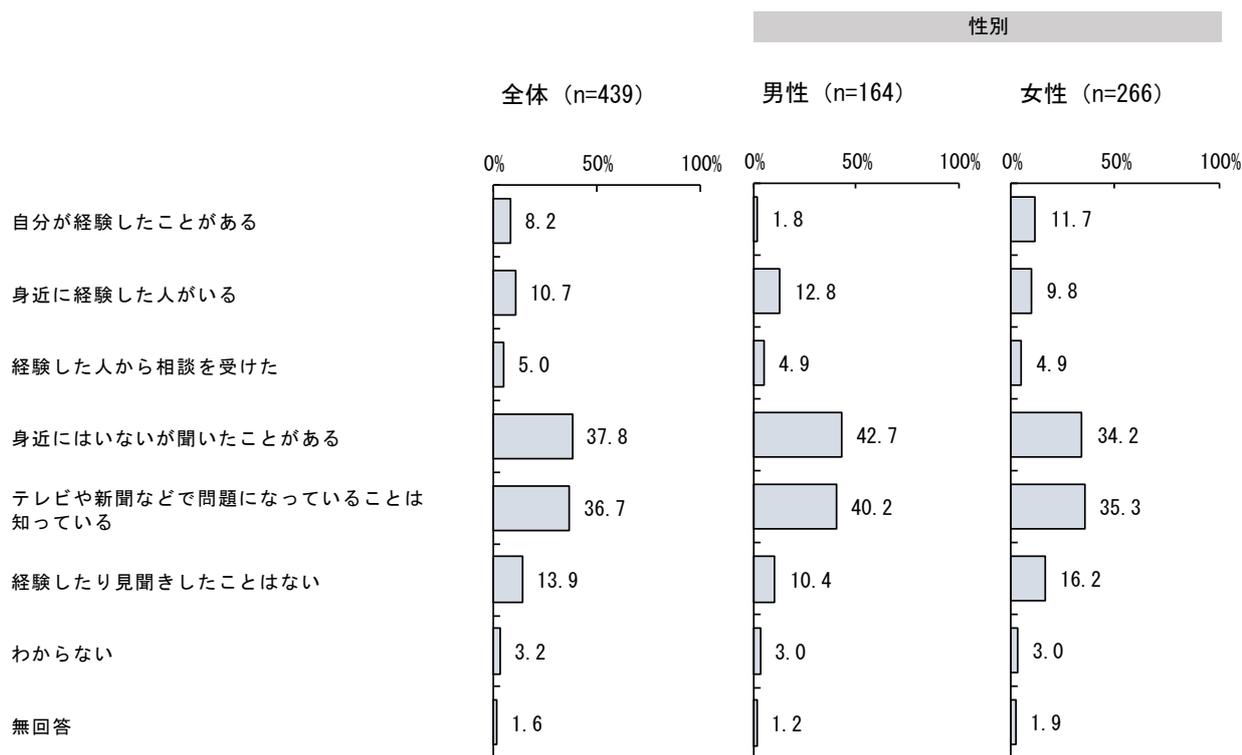
性年齢別

女性50歳代 (n=74) 女性60歳代 (n=77)

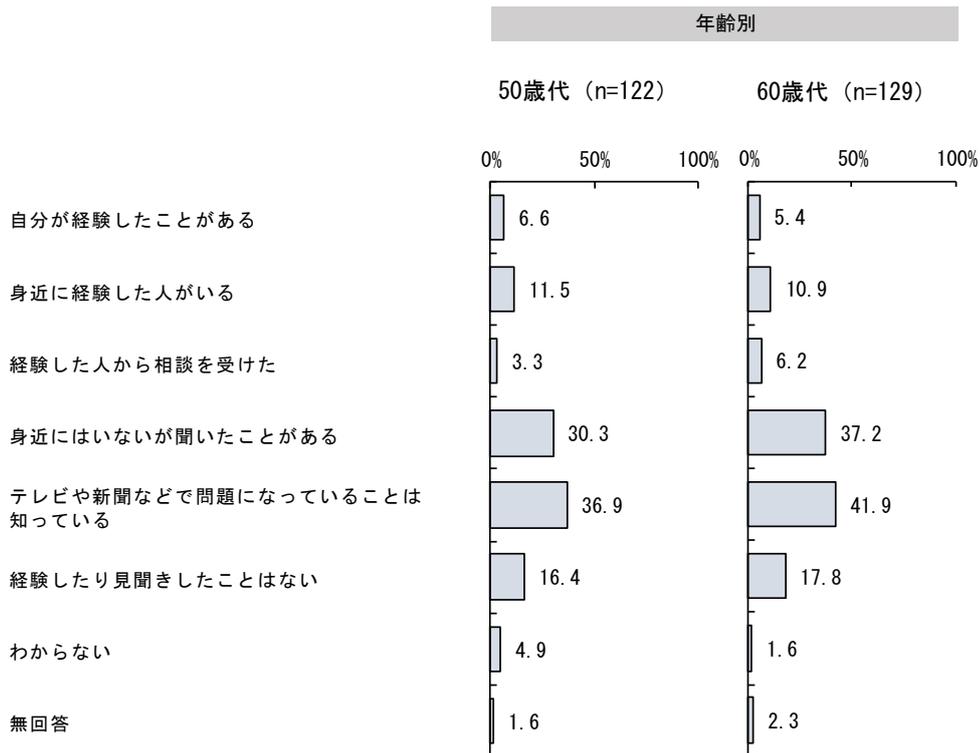
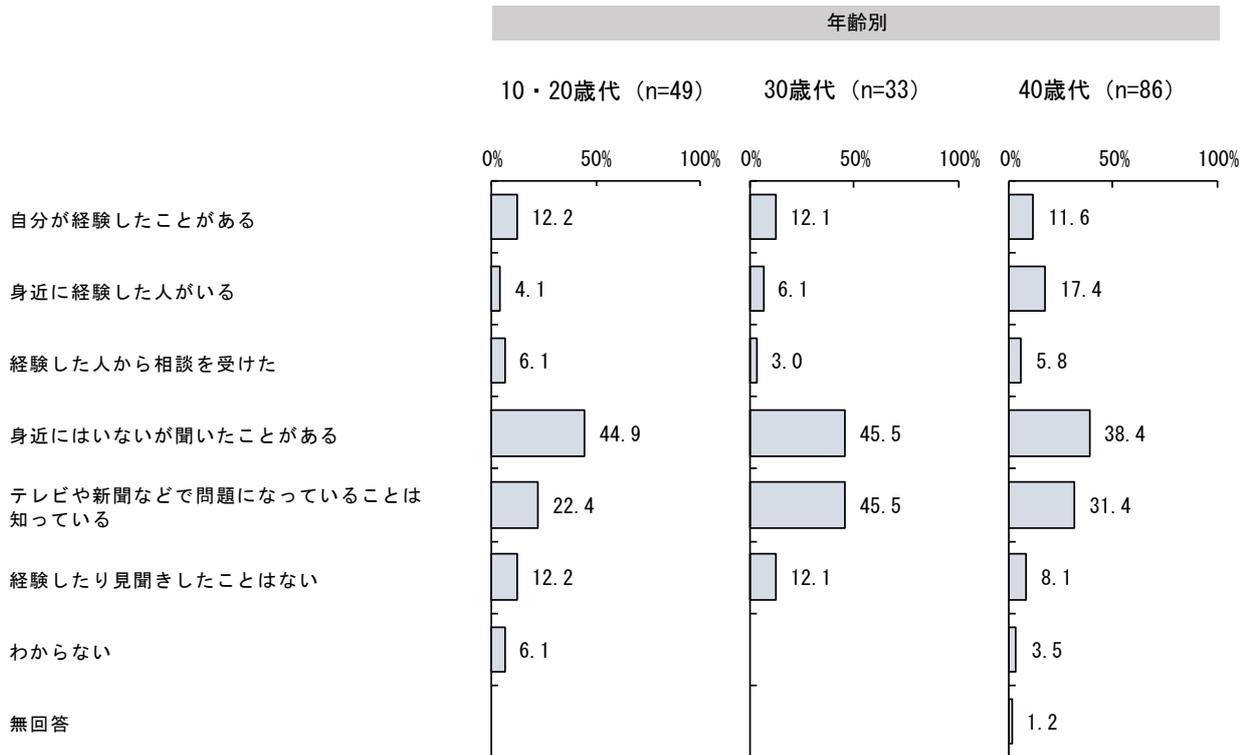


性年齢別でみると、女性30歳代は、「身近にはいないが聞いたことがある」45.5%が比較的多くなっています。女性50歳代は、「自分が経験したことがある」29.7%が比較的多くなっています。女性60歳代は、「テレビや新聞などで問題になっていることは知っている」49.4%が比較的多くなっています。

②セクシャル・ハラスメント

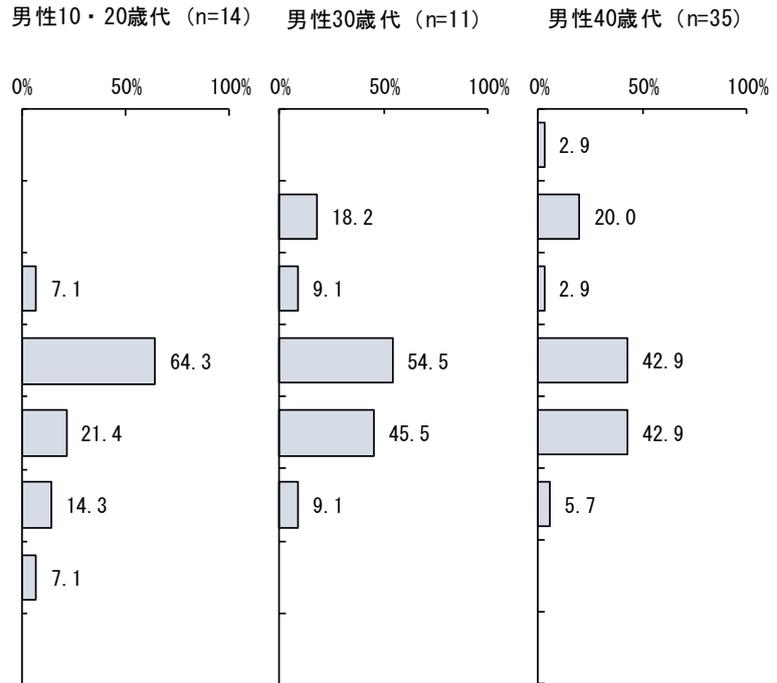


②セクシャル・ハラスメントでは、「身近にはいないが聞いたことがある」37.8%が最も多く、以下「テレビや新聞などで問題になっていることは知っている」36.7%となっています。

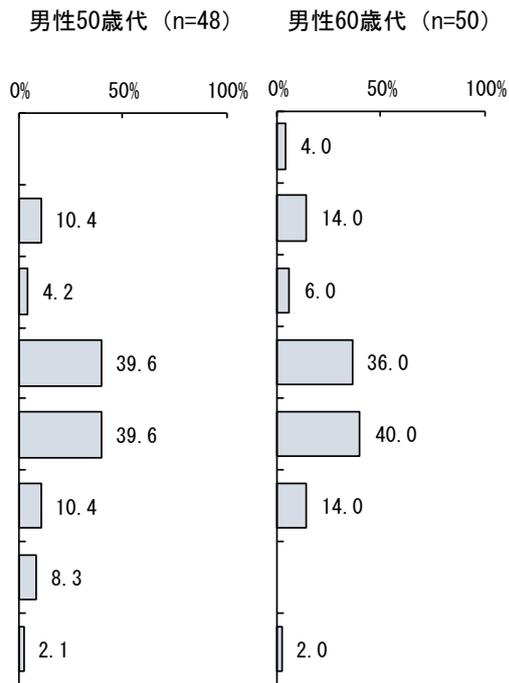


全体と比較をして、大きな差が見られませんでした。

性年齢別



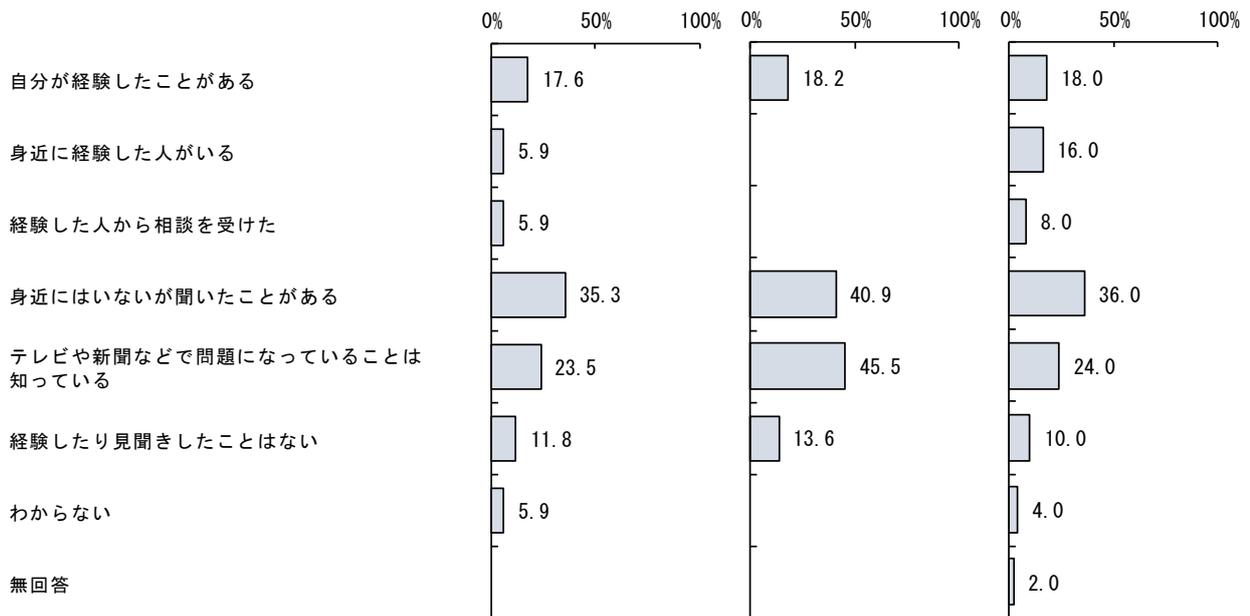
性年齢別



性年齢別でみると、男性10・20歳代は、「身近にはいないが聞いたことがある」64.3%が比較的多くなっています。男性30歳代は、「身近にはいないが聞いたことがある」54.5%が比較的多くなっています。

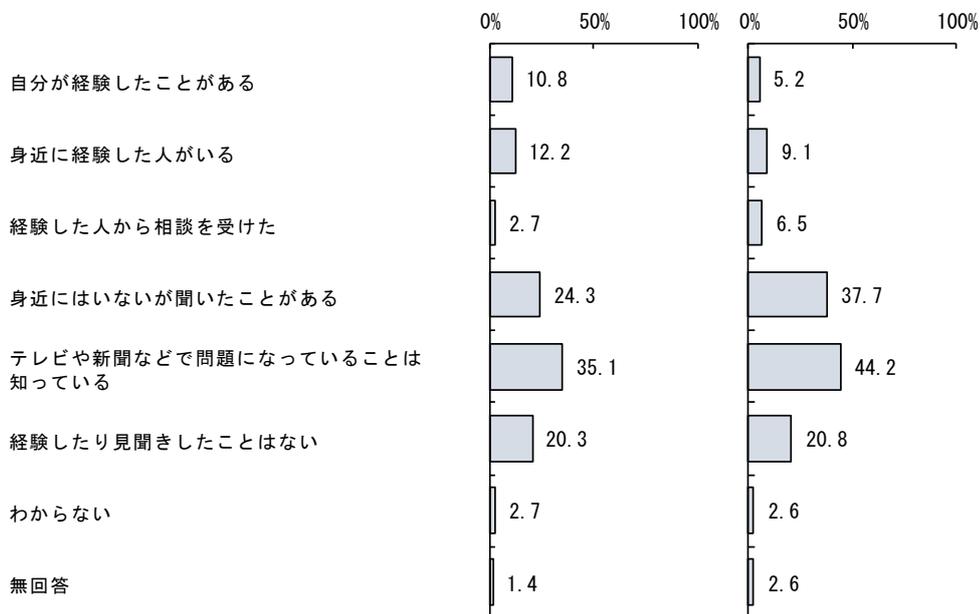
性年齢別

女性10・20歳代 (n=34) 女性30歳代 (n=22) 女性40歳代 (n=50)



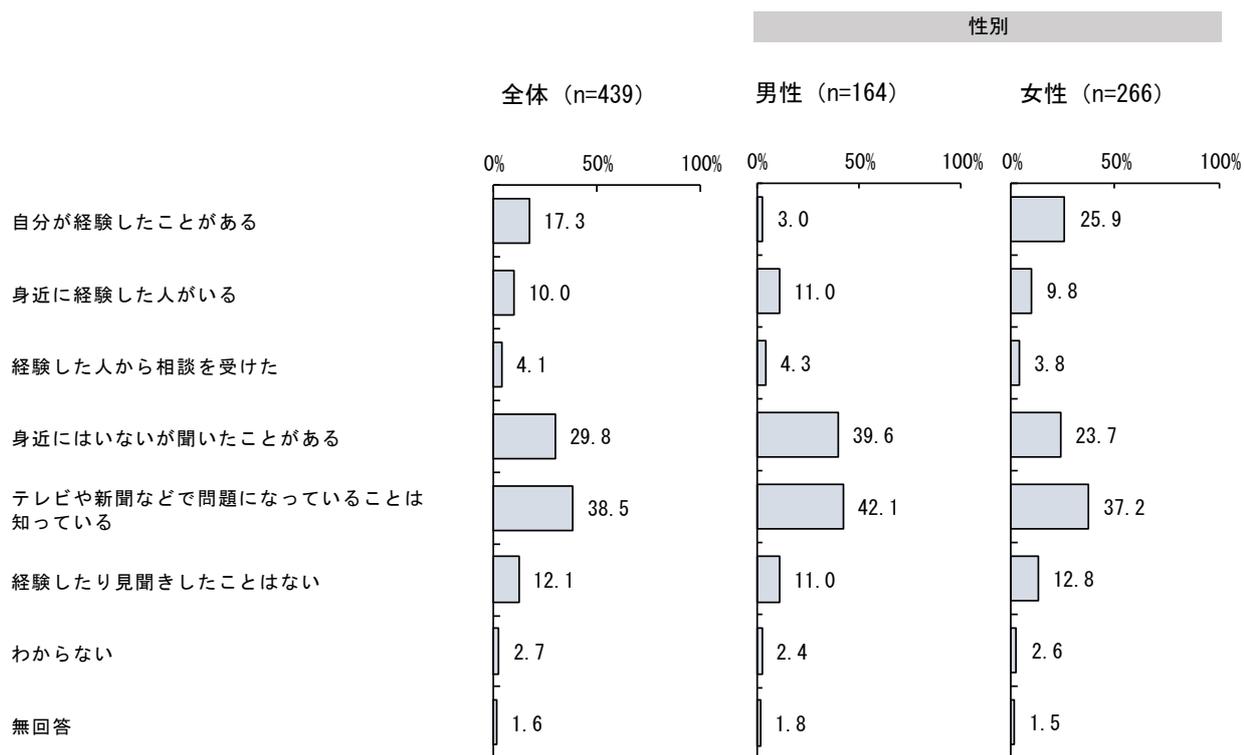
性年齢別

女性50歳代 (n=74) 女性60歳代 (n=77)

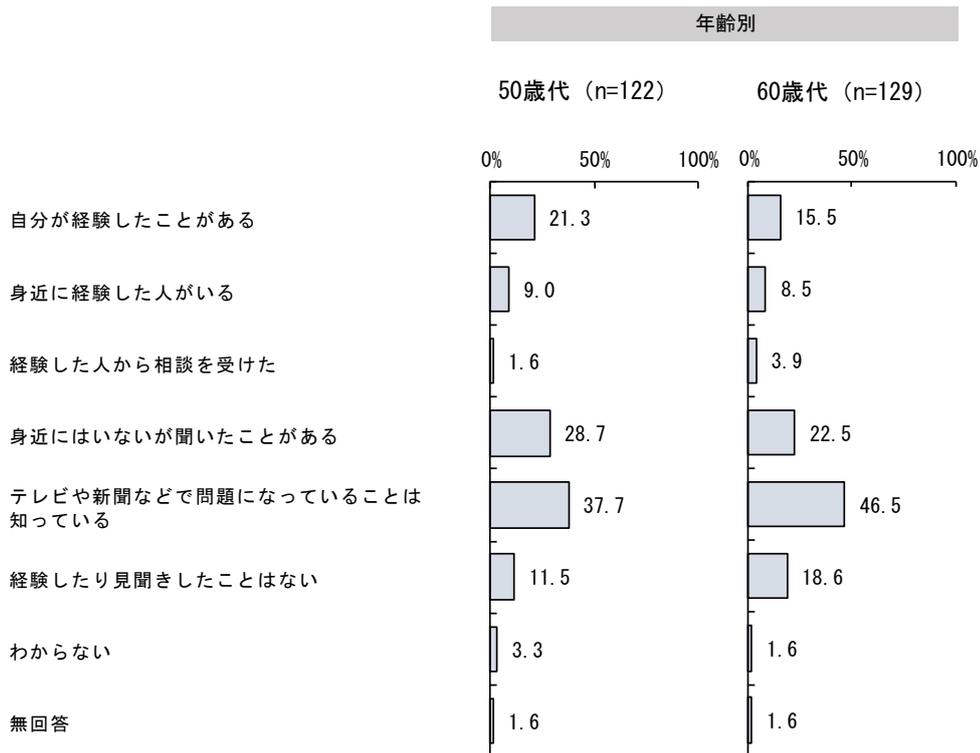
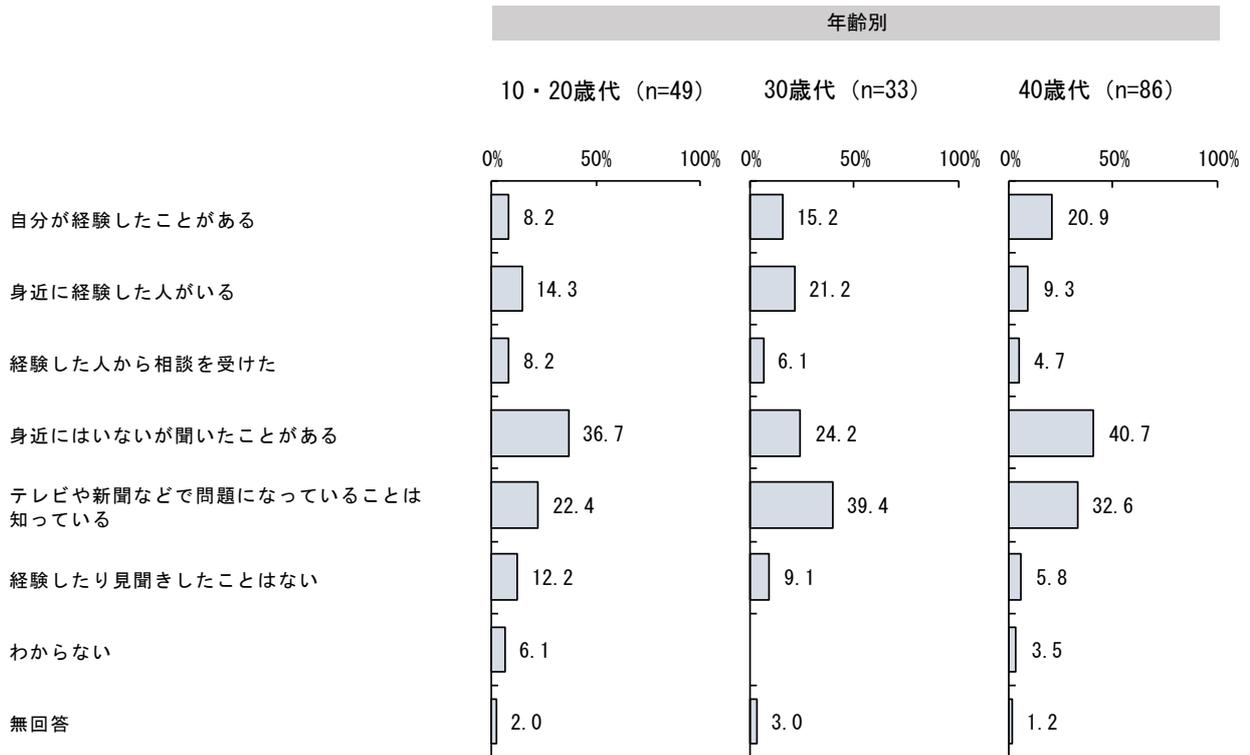


全体と比較をして、大きな差が見られませんでした。

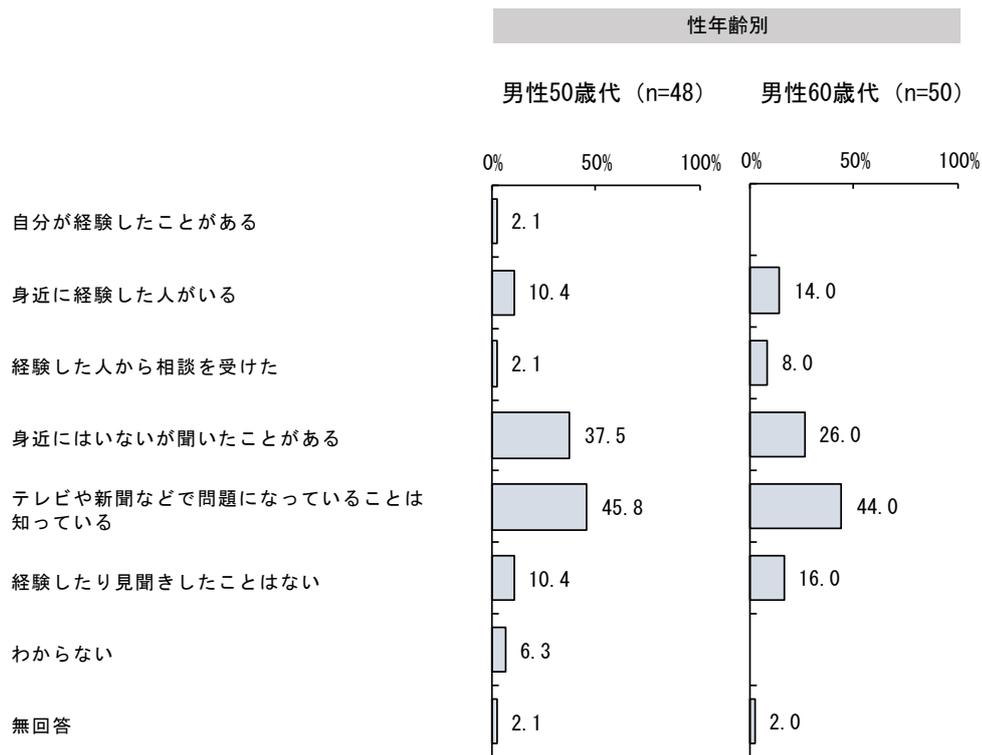
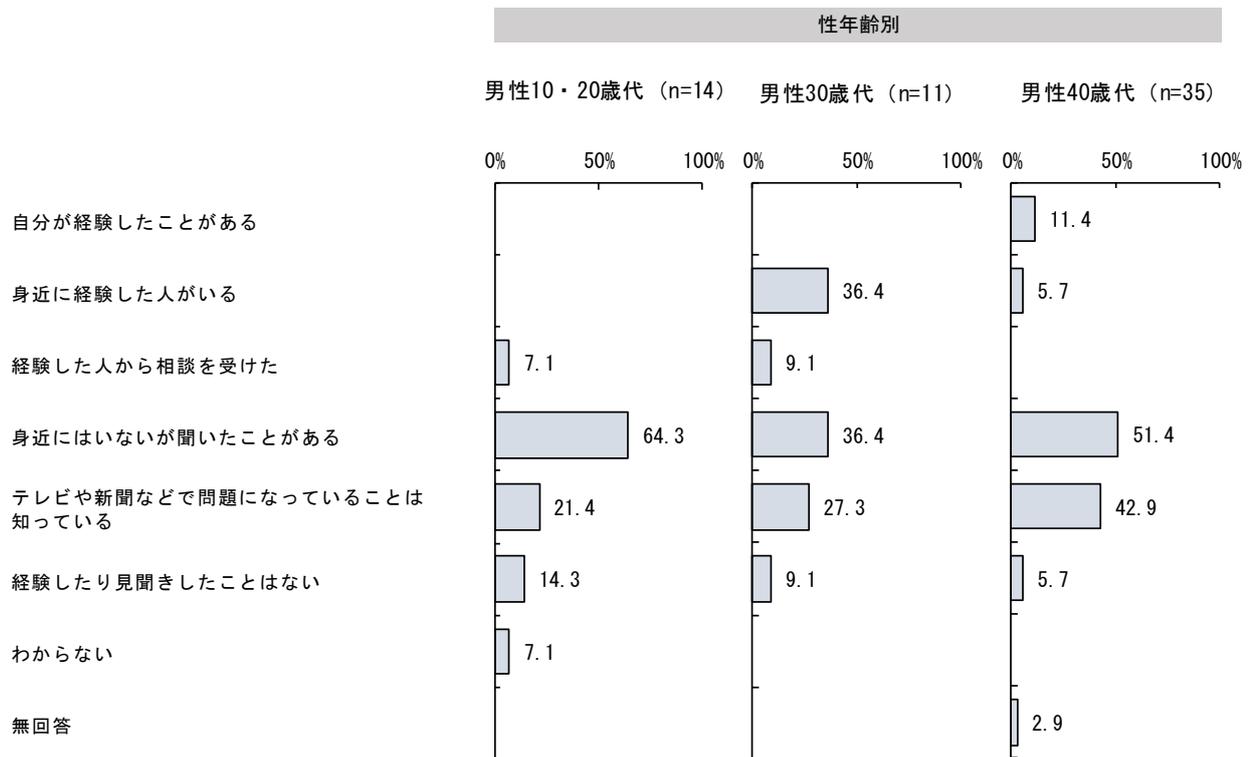
③痴漢やストーカー行為などの性犯罪



③痴漢やストーカー行為などの性犯罪では、「テレビや新聞などで問題になっていることは知っている」38.5%が最も多く、以下「身近にはいないが聞いたことがある」29.8%となっています。



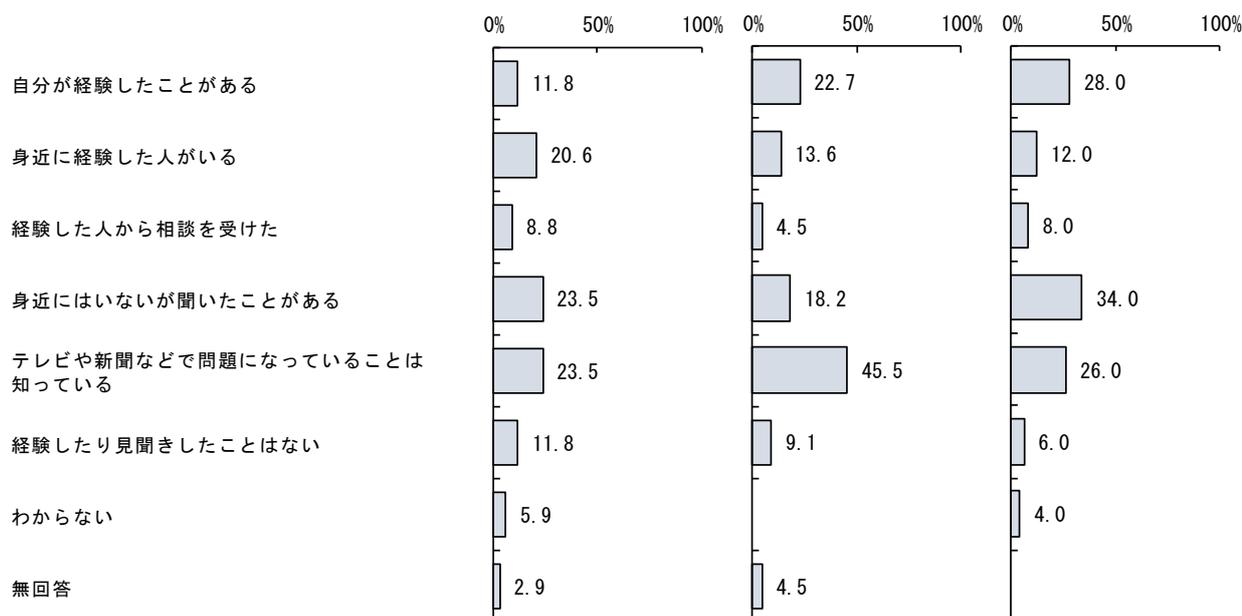
年齢別で見ると、30歳代は、「身近に経験した人がいる」21.2%が比較的多くなっています。40歳代は、「身近にはいないが聞いたことがある」40.7%が比較的多くなっています。



性年齢別でみると、男性10・20歳代は、「身近にはいないが聞いたことがある」64.3%が比較的多くなっています。男性30歳代は、「身近に経験した人がいる」36.4%が比較的多くなっています。男性40歳代は、「身近にはいないが聞いたことがある」51.4%が比較的多くなっています。

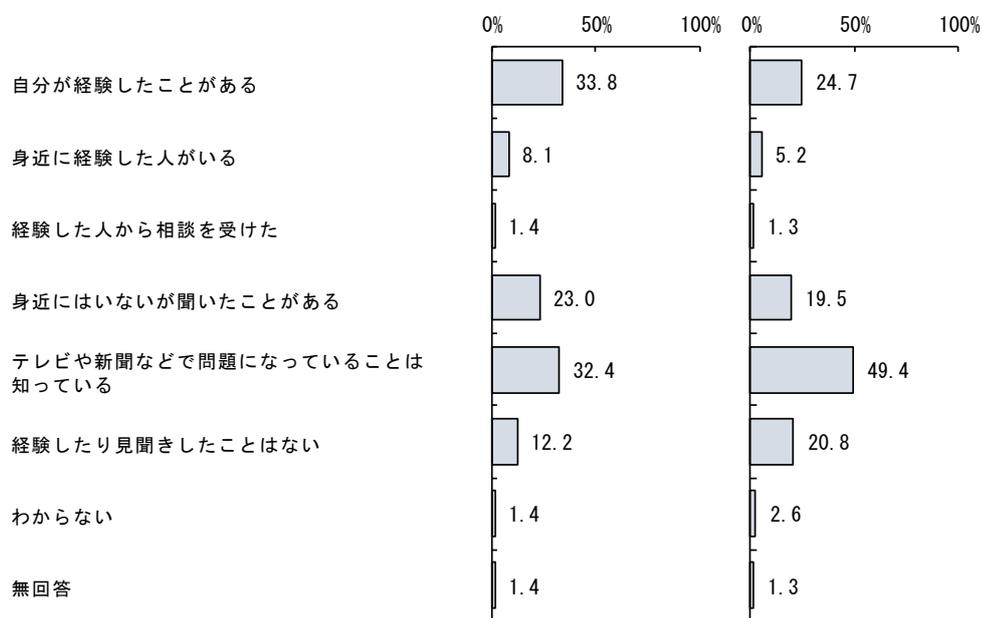
性年齢別

女性10・20歳代 (n=34) 女性30歳代 (n=22) 女性40歳代 (n=50)



性年齢別

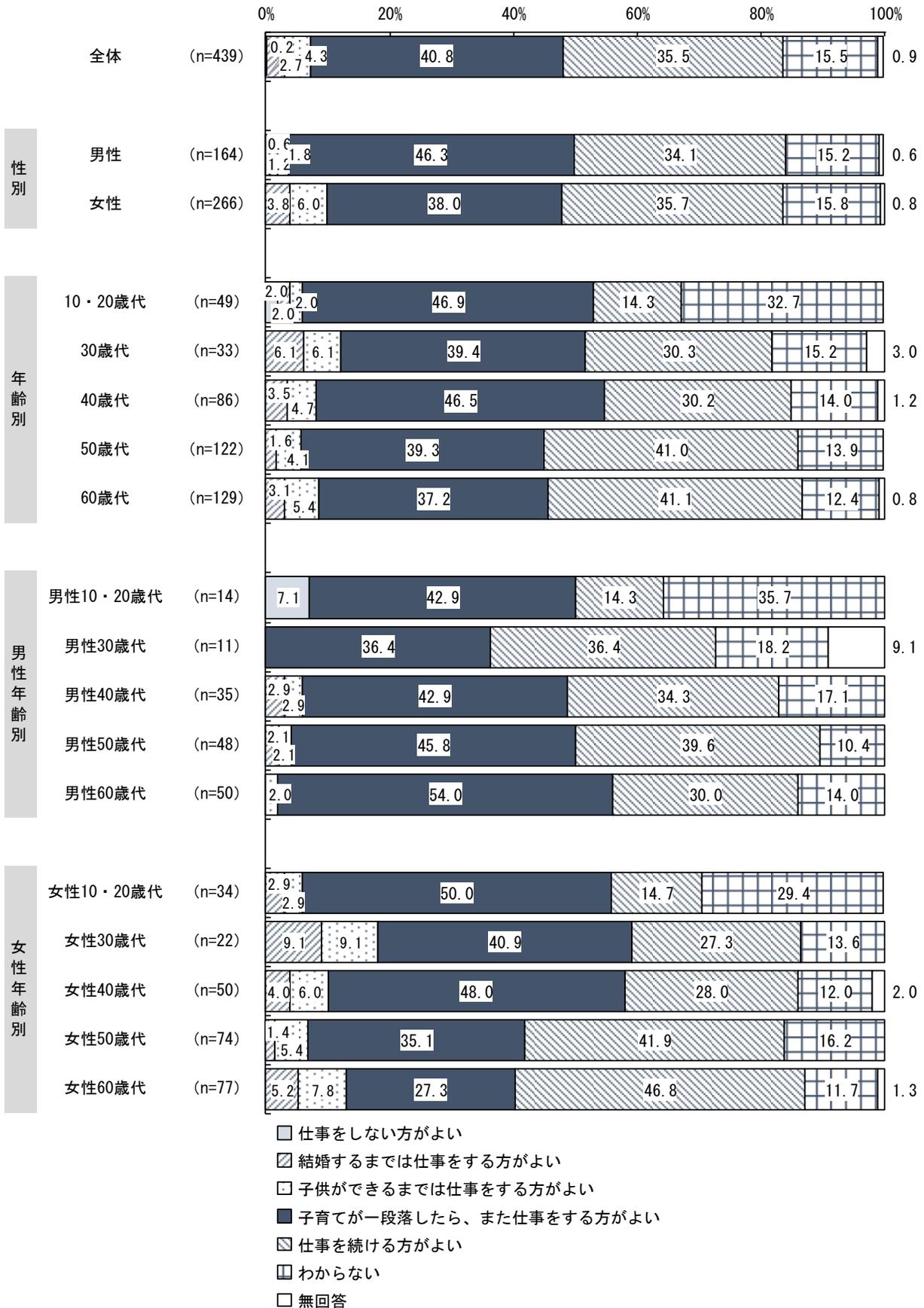
女性50歳代 (n=74) 女性60歳代 (n=77)



性年齢別でみると、女性10・20歳代は、「身近に経験した人がある」20.6%が比較的多くなっています。女性40歳代は、「自分が経験したことがある」28.0%が比較的多くなっています。女性50歳代は、「自分が経験したことがある」33.8%が比較的多くなっています。女性60歳代は、「テレビや新聞などで問題になっていることは知っている」49.4%が比較的多くなっています。

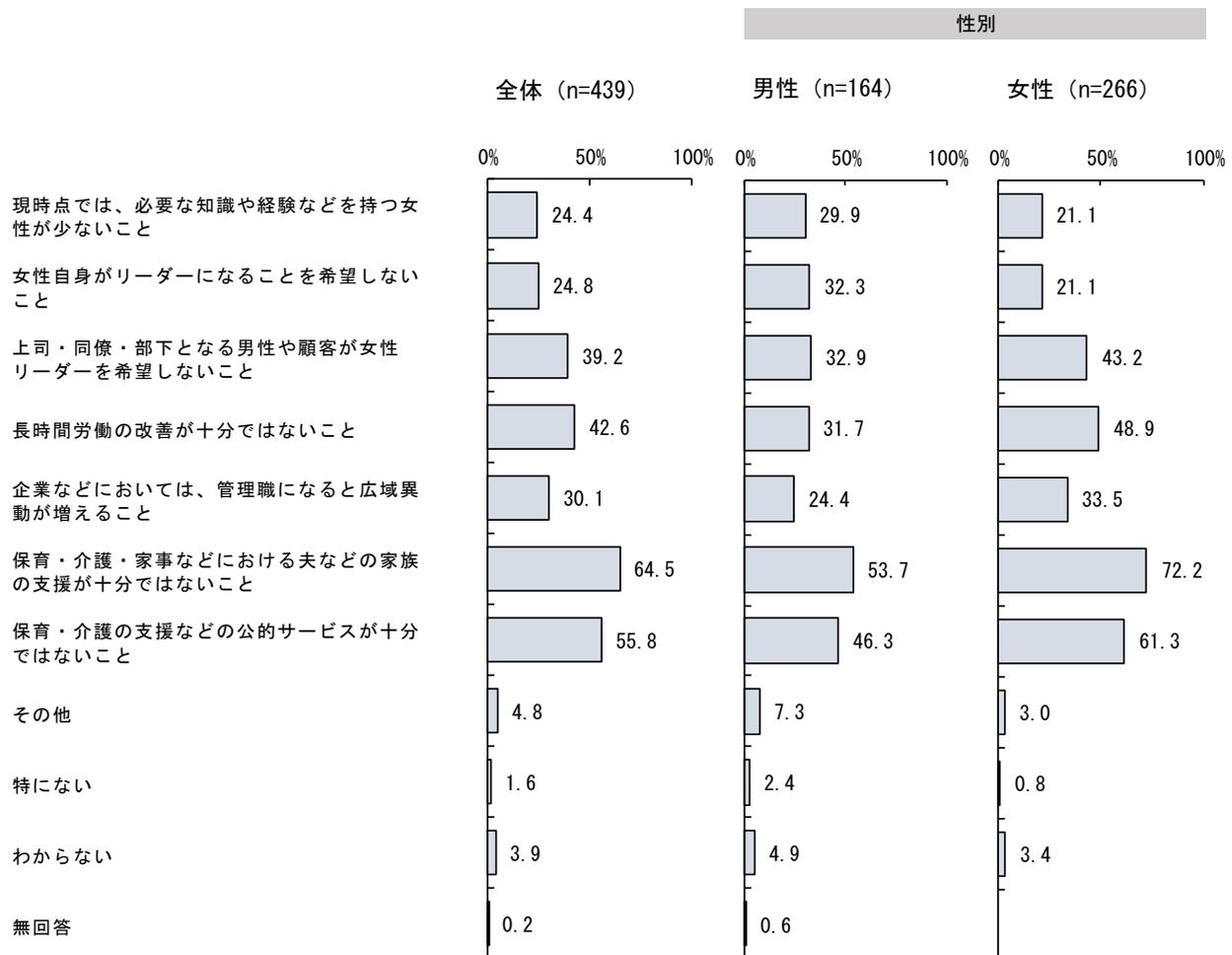
4 女性の活躍について

問14 あなたは、女性の就業について、どのような姿が望ましいと思いますか。(〇は1つ)



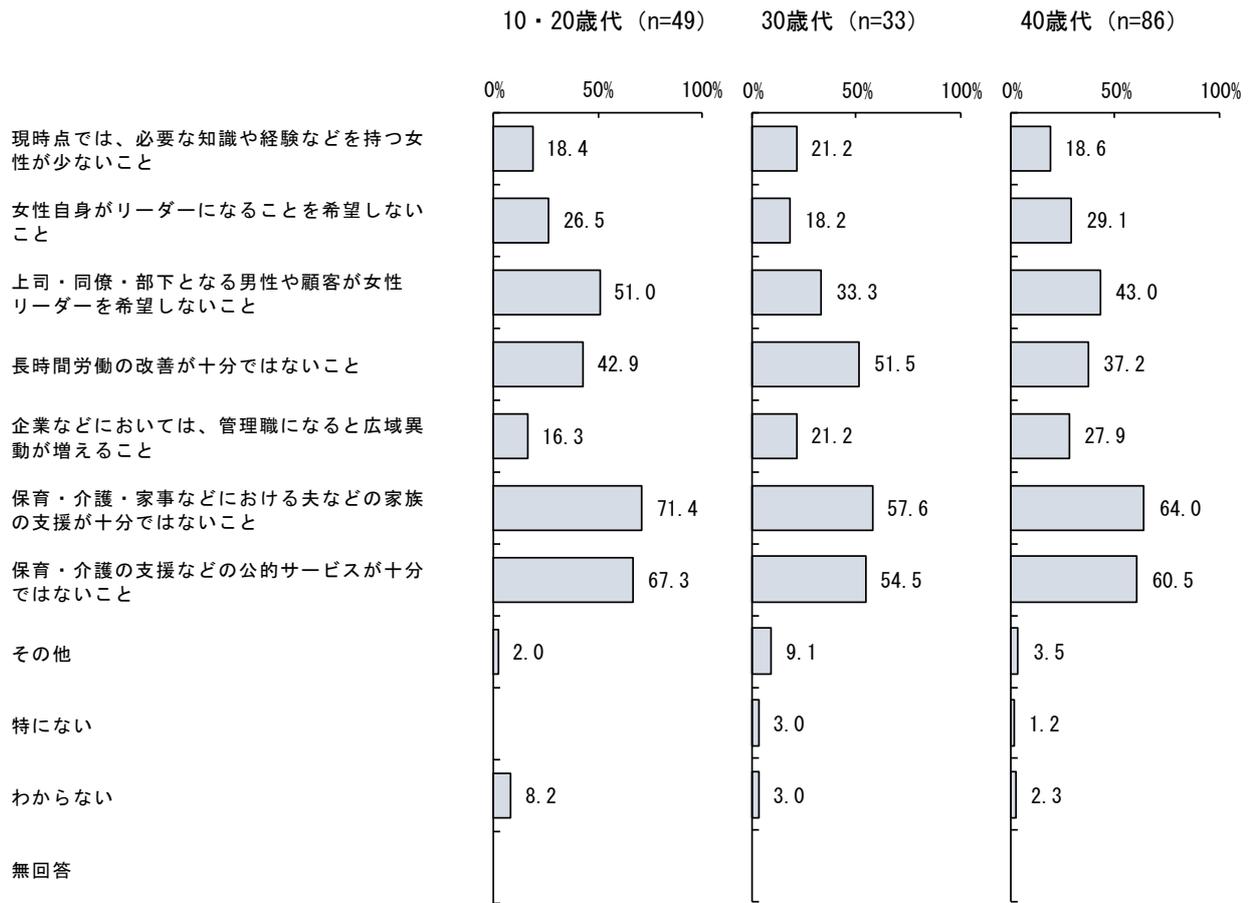
女性の就業で望ましい姿では、「子育てが一段落したら、また仕事をする方がよい」40.8%が最も多く、以下「仕事を続ける方がよい」35.5%となっています。性年齢別でみると、男性60歳代は、「子育てが一段落したら、また仕事をする方がよい」54.0%が比較的多くなっています。女性60歳代は、「仕事を続ける方がよい」46.8%が比較的多くなっています。

問15 あなたは、政治・経済・地域などの各分野で女性のリーダーを増やす際に、障害となっているものは何だと思いますか。(〇は5つまで)

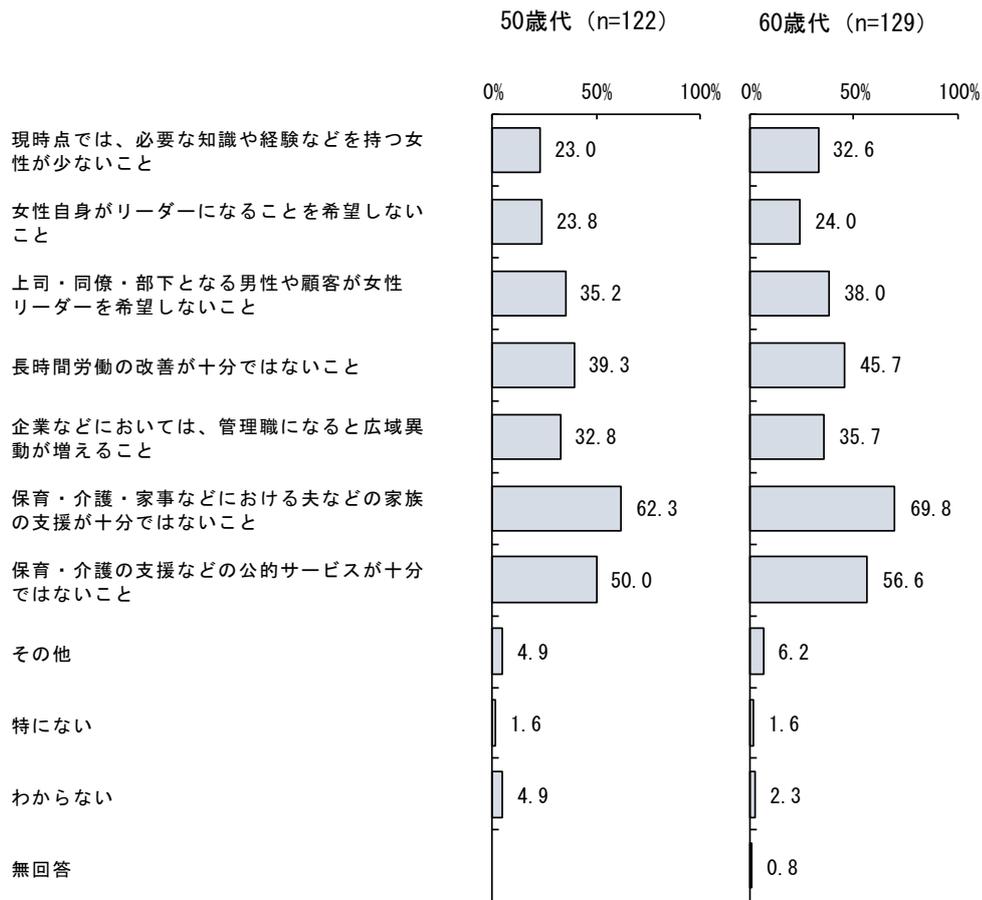


各分野での女性のリーダー増加の障害では、「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと」64.5%が最も多く、以下「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」55.8%、「長時間労働の改善が十分ではないこと」42.6%、「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと」39.2%、「企業などにおいては、管理職になると広域異動が増えること」30.1%となっています。

年齢別



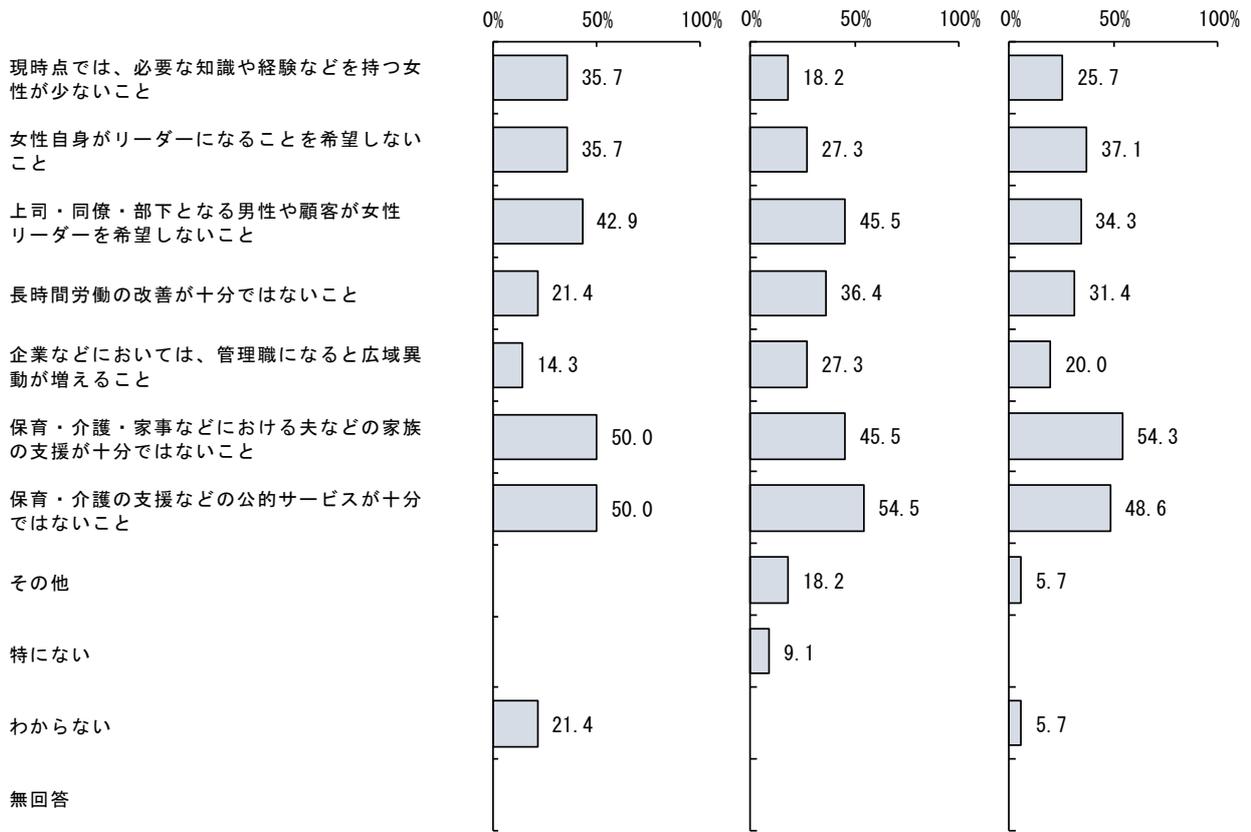
年齢別



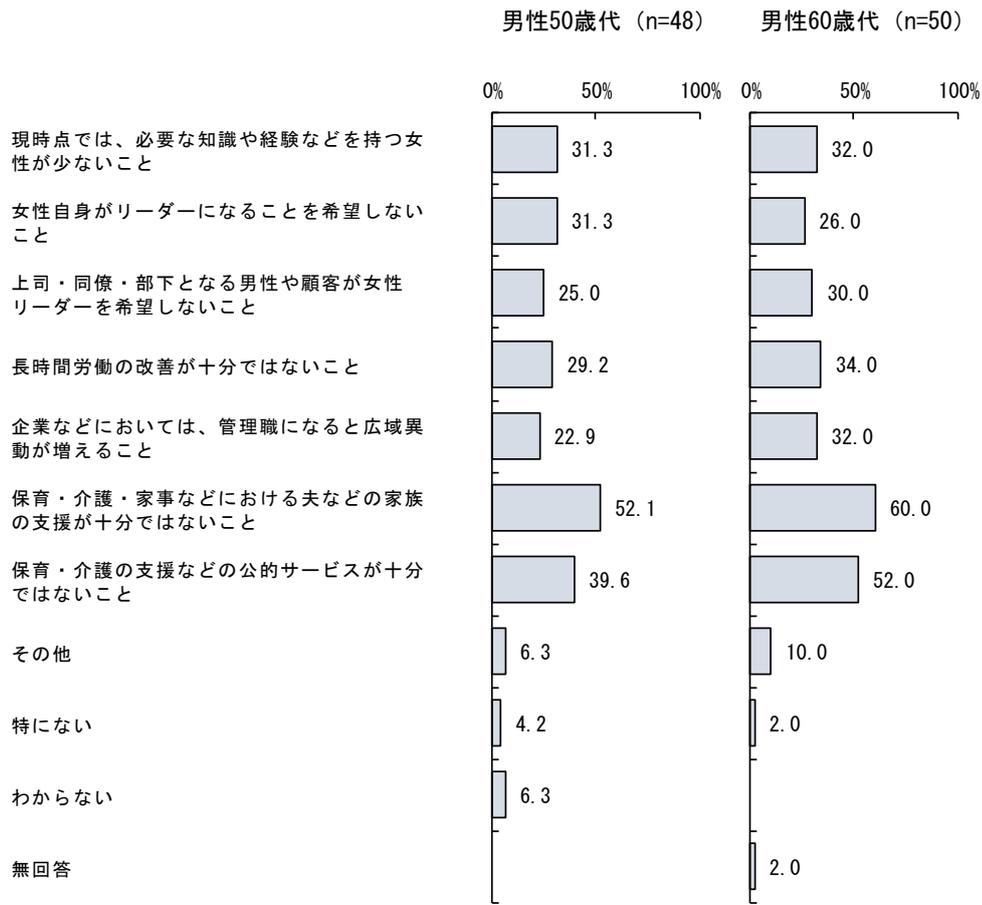
年齢別でみると、10・20歳代は、「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと」51.0%、「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」67.3%が比較的多くなっています。

性年齢別

男性10・20歳代 (n=14) 男性30歳代 (n=11) 男性40歳代 (n=35)



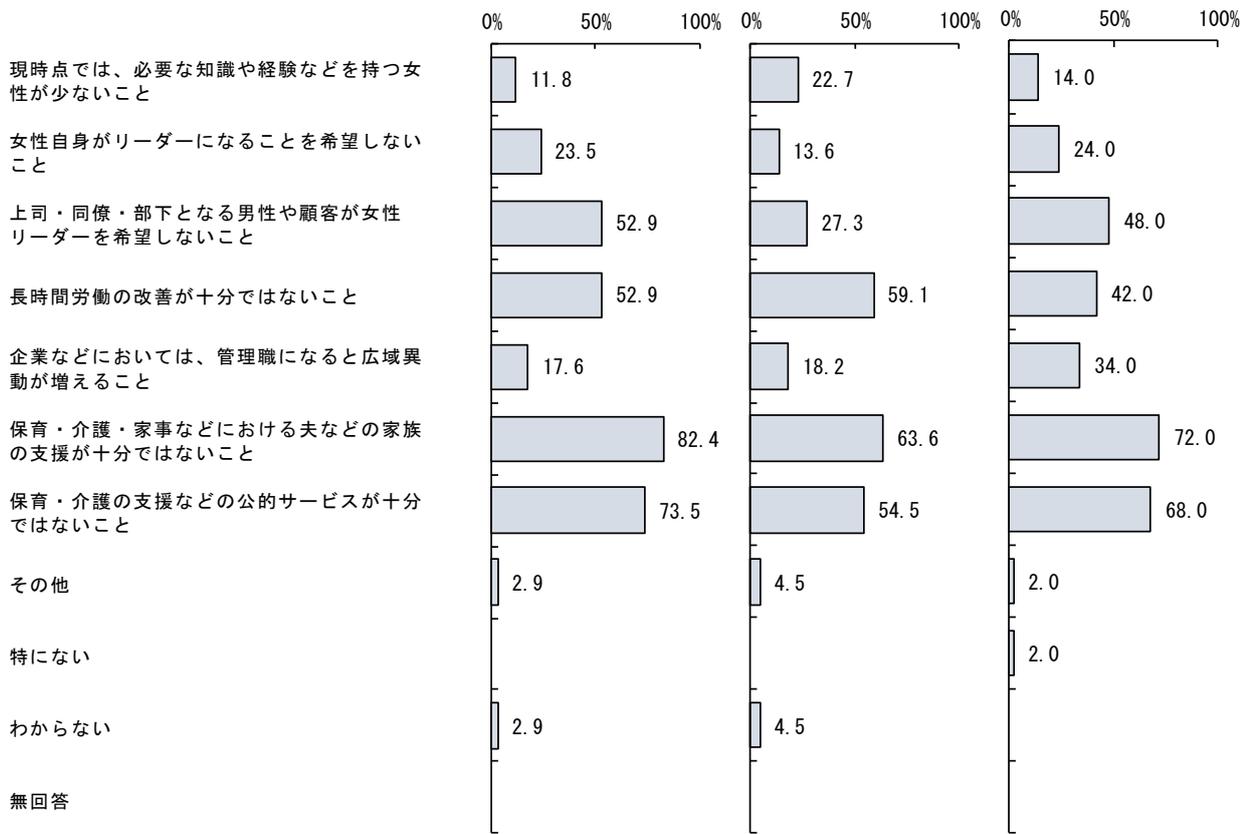
性年齢別



性年齢別でみると、男性10・20歳代は、「現時点では、必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと」35.7%、「女性自身がリーダーになることを希望しないこと」35.7%が比較的多くなっています。男性40歳代は、「女性自身がリーダーになることを希望しないこと」37.1%が比較的多くなっています。

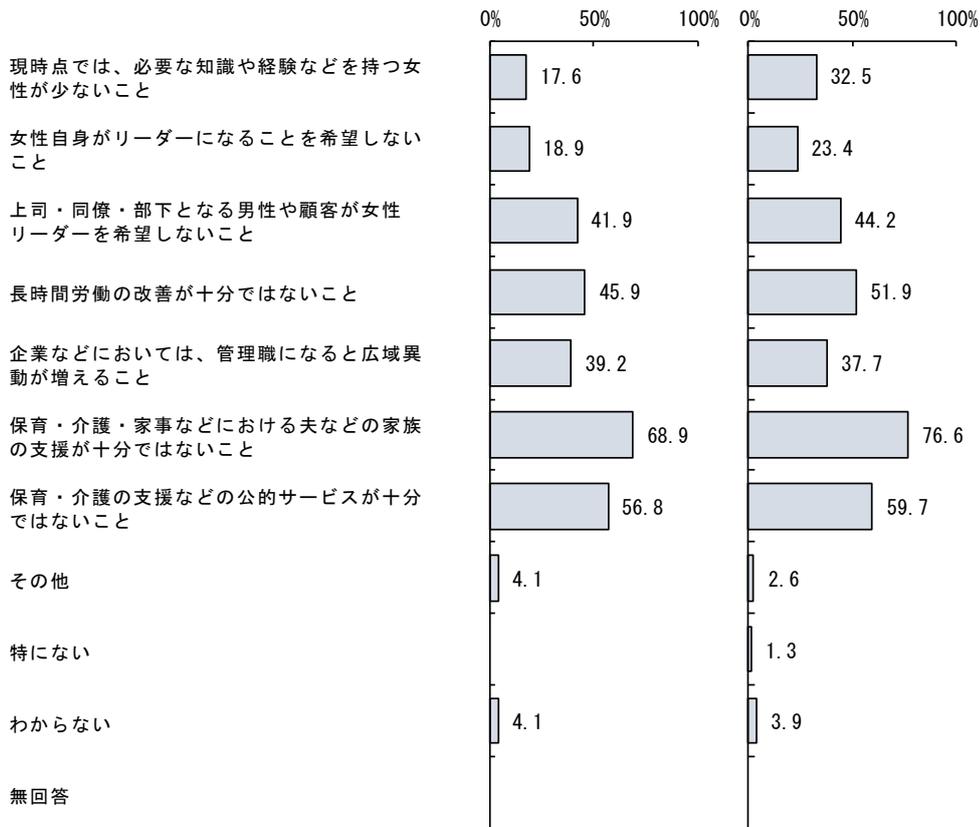
性年齢別

女性10・20歳代 (n=34) 女性30歳代 (n=22) 女性40歳代 (n=50)



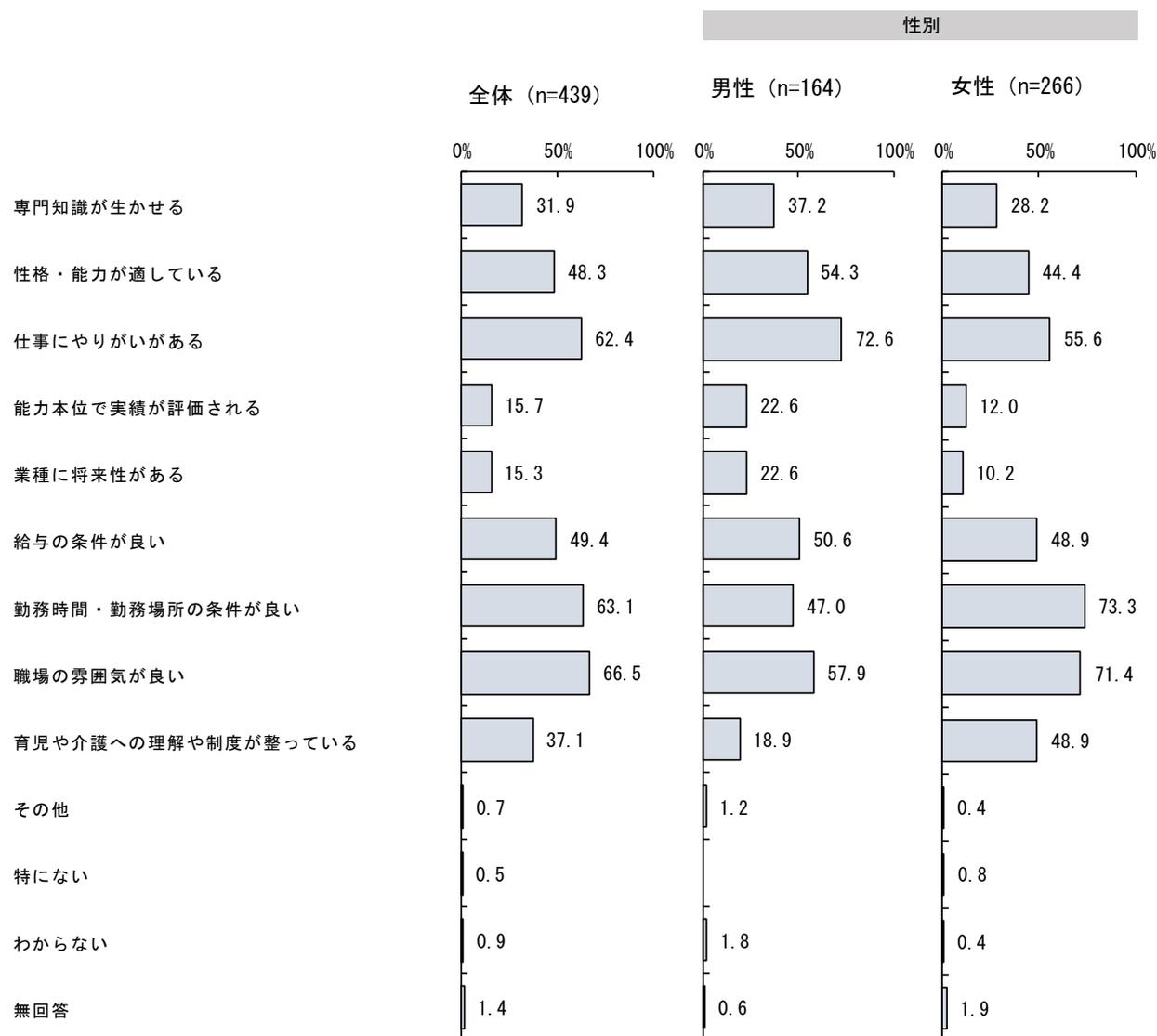
性年齢別

女性50歳代 (n=74) 女性60歳代 (n=77)



性年齢別でみると、女性10・20歳代は、「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと」52.9%、「長時間労働の改善が十分ではないこと」52.9%、「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと」82.4%、「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」73.5%が比較的多くなっています。女性30歳代は、「長時間労働の改善が十分ではないこと」59.1%が比較的多くなっています。女性40歳代は、「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」68.0%が比較的多くなっています。女性60歳代は、「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと」76.6%が比較的多くなっています。

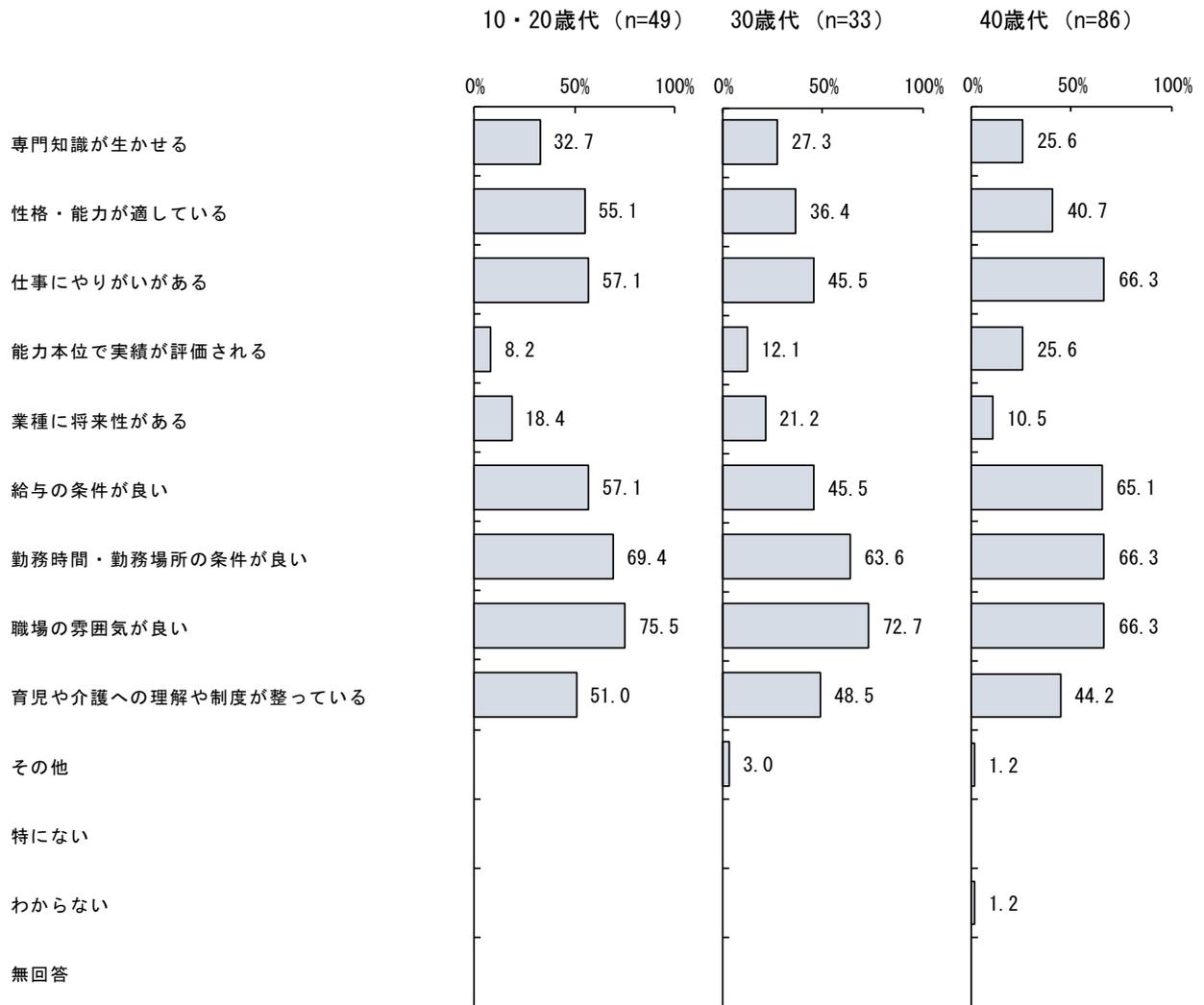
問16 あなたが仕事を選ぶ際に、重視すること、またはしたいことは何ですか。(〇は5つまで)

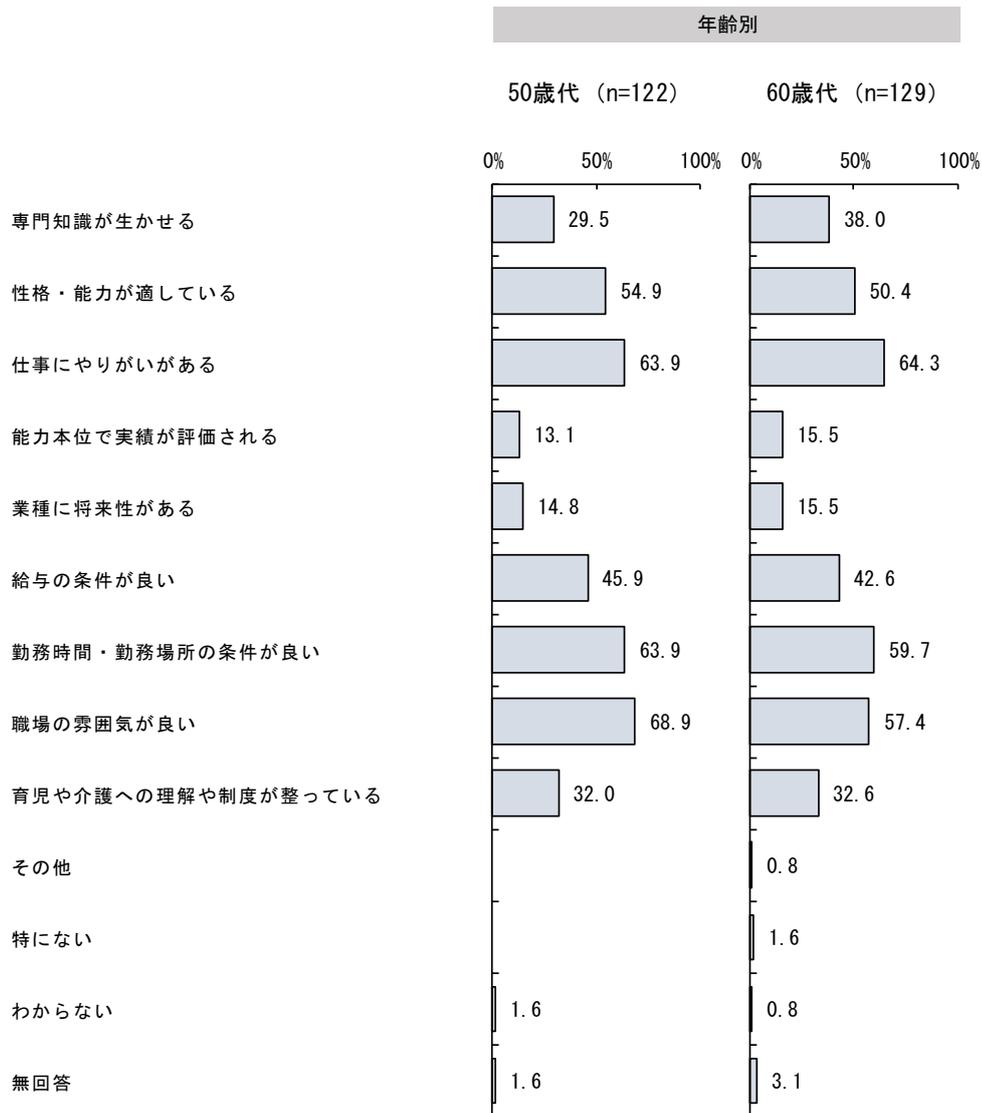


仕事を選ぶ際に重視する、またはしたいことでは、「職場の雰囲気が良い」66.5%が最も多く、以下「勤務時間・勤務場所の条件が良い」63.1%、「仕事にやりがいがある」62.4%、「給与の条件が良い」49.4%、「性格・能力が適している」48.3%となっています。

性別で見ると、男性は、「仕事にやりがいがある」72.6%が比較的多くなっています。女性は、「勤務時間・勤務場所の条件が良い」73.3%、「育児や介護への理解や制度が整っている」48.9%が比較的多くなっています。

年齢別

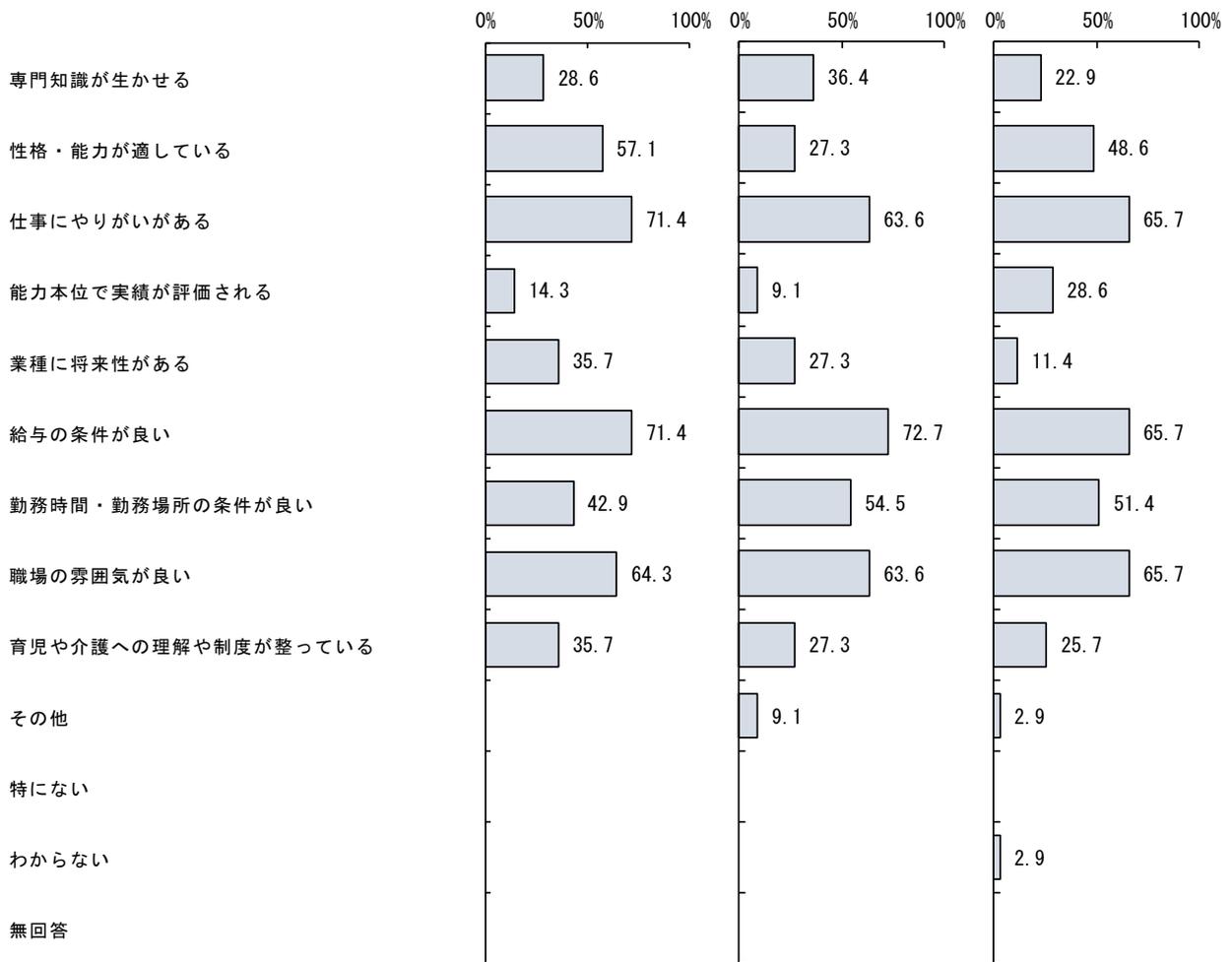


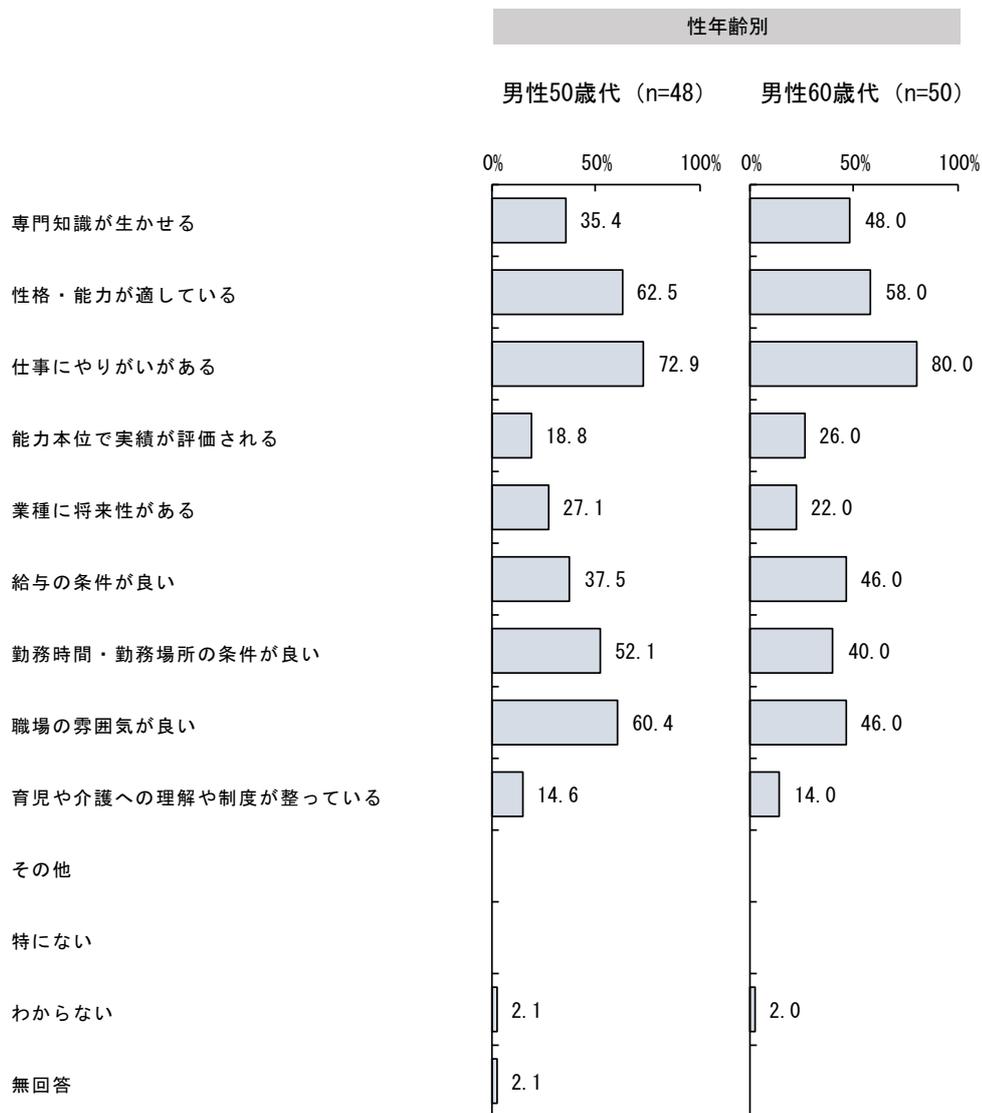


年齢別で見ると、10・20歳代は、「育児や介護への理解や制度が整っている」51.0%が比較的多くなっています。30歳代は、「育児や介護への理解や制度が整っている」48.5%が比較的多くなっています。40歳代は、「給与の条件が良い」65.1%が比較的多くなっています。

性年齢別

男性10・20歳代 (n=14) 男性30歳代 (n=11) 男性40歳代 (n=35)

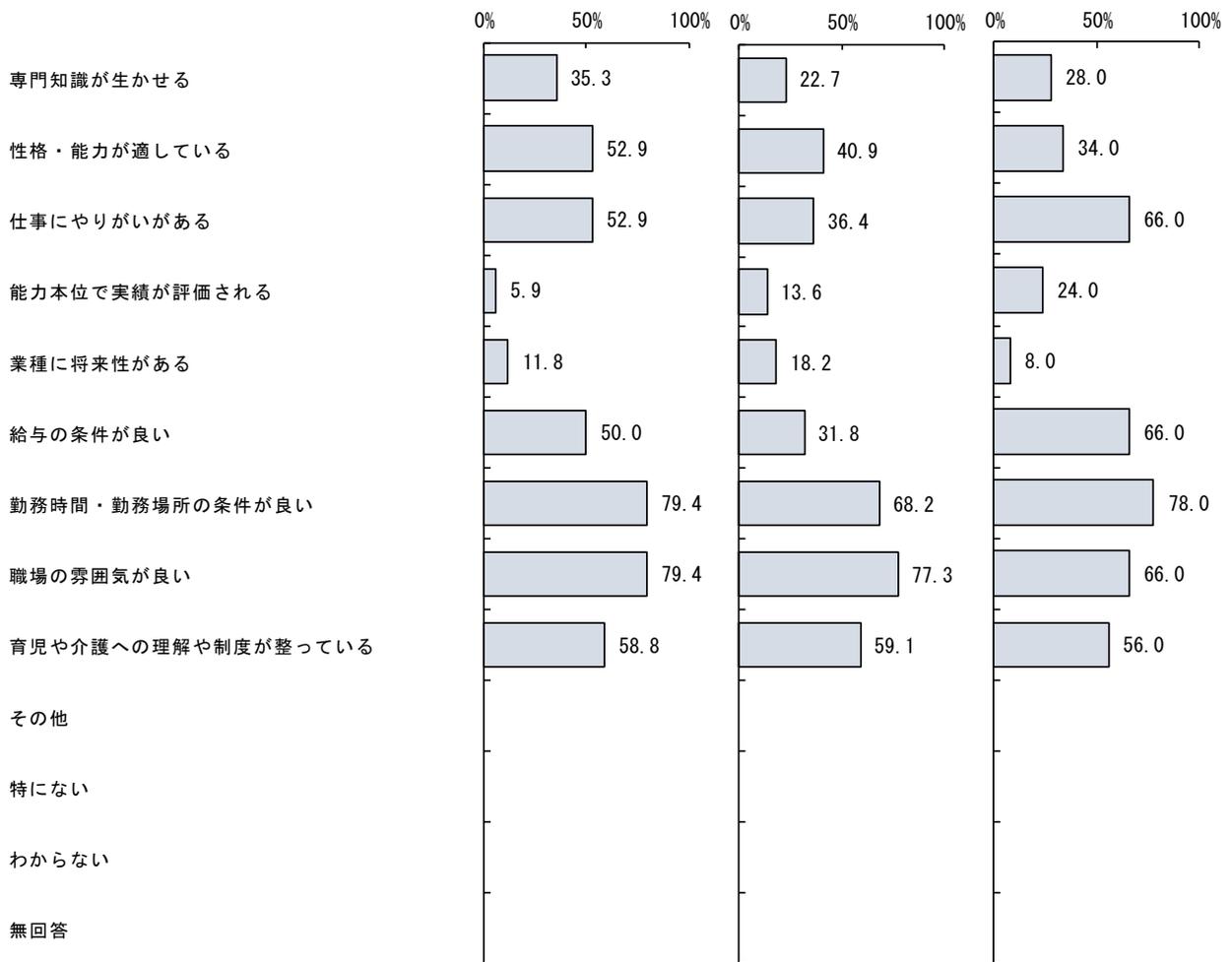




性年齢別でみると、男性10・20歳代は、「業種に将来性がある」35.7%、「給与の条件が良い」71.4%が比較的多くなっています。男性30歳代は、「業種に将来性がある」27.3%、「給与の条件が良い」72.7%が比較的多くなっています。男性40歳代は、「能力本位で実績が評価される」28.6%、「給与の条件が良い」65.7%が比較的多くなっています。男性50歳代は、「性格・能力が適している」62.5%、「仕事にやりがいがある」72.9%、「業種に将来性がある」27.1%が比較的多くなっています。男性60歳代は、「専門知識が活かせる」48.0%、「仕事にやりがいがある」80.0%、「能力本位で実績が評価される」26.0%が比較的多くなっています。

性年齢別

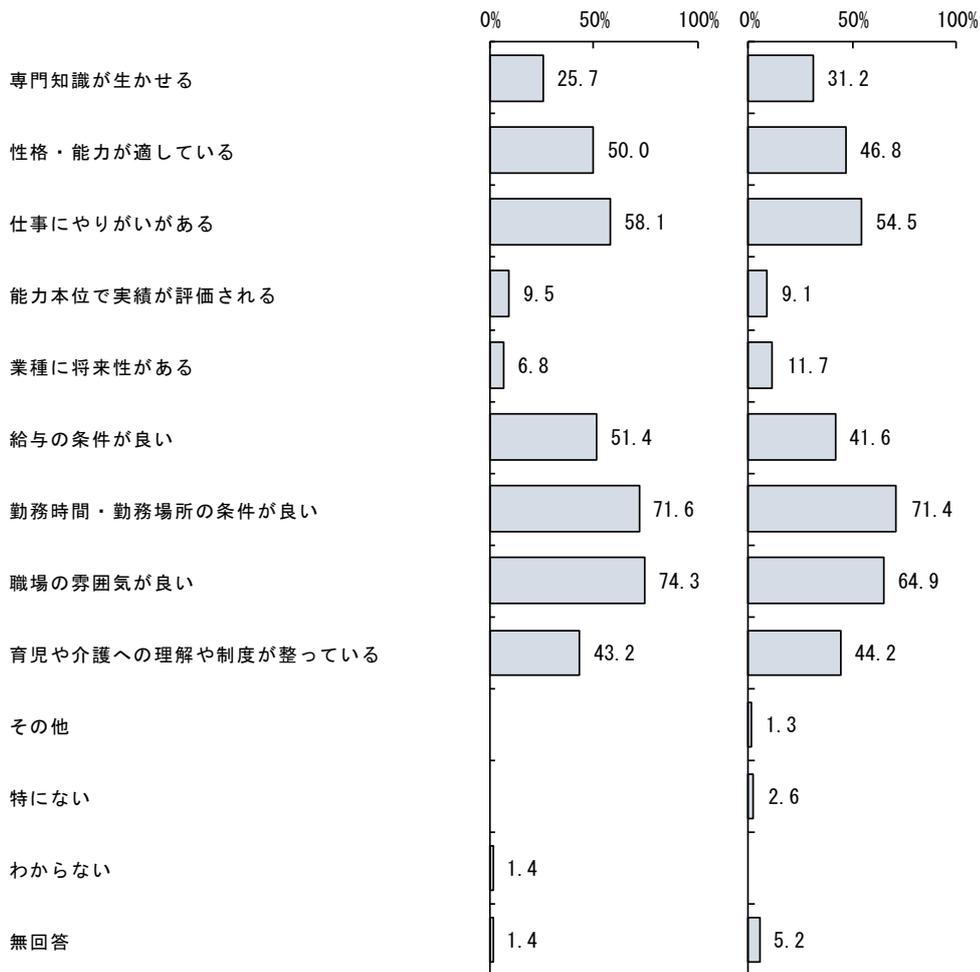
女性10・20歳代 (n=34) 女性30歳代 (n=22) 女性40歳代 (n=50)



性年齢別

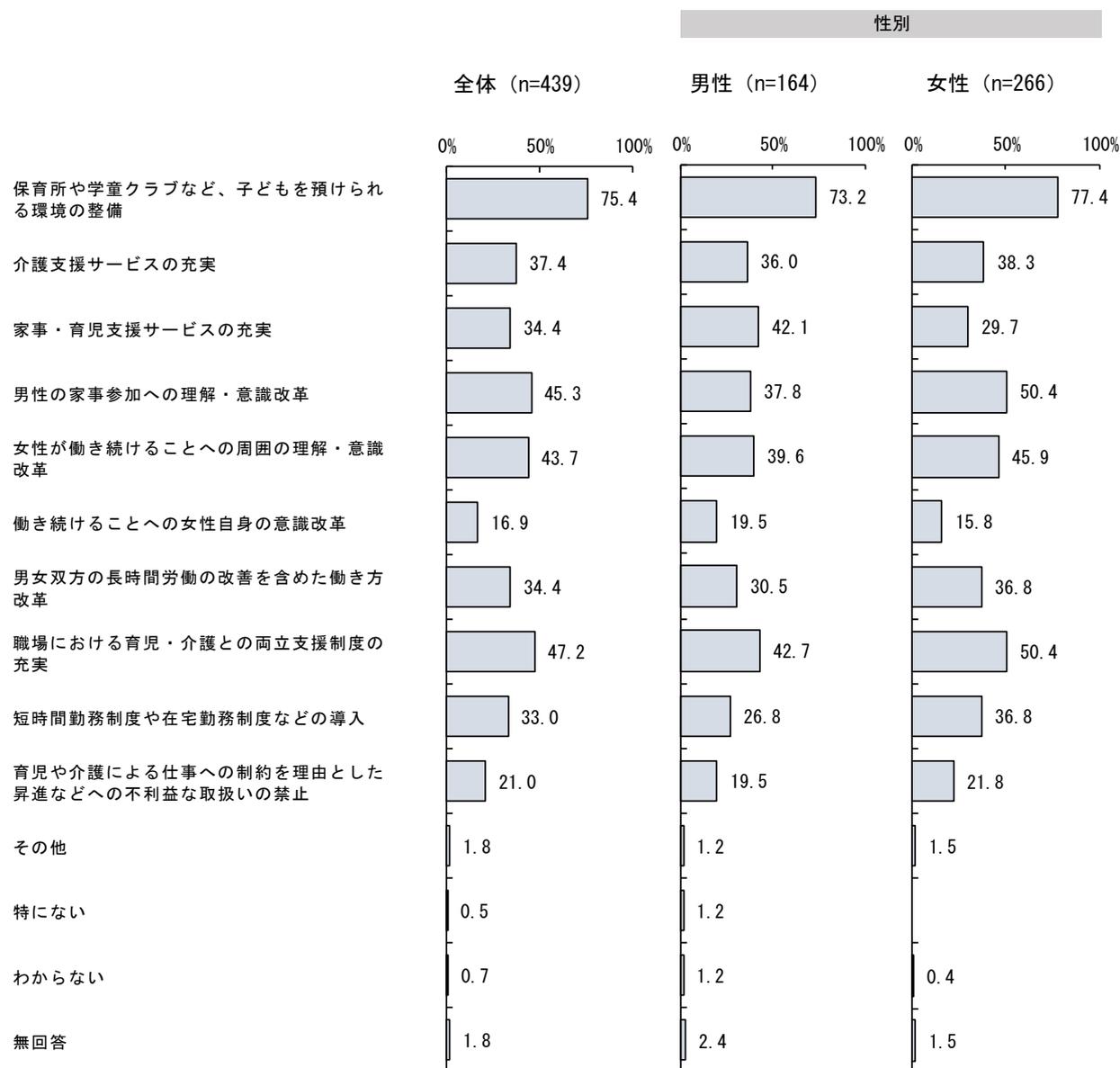
女性50歳代 (n=74)

女性60歳代 (n=77)



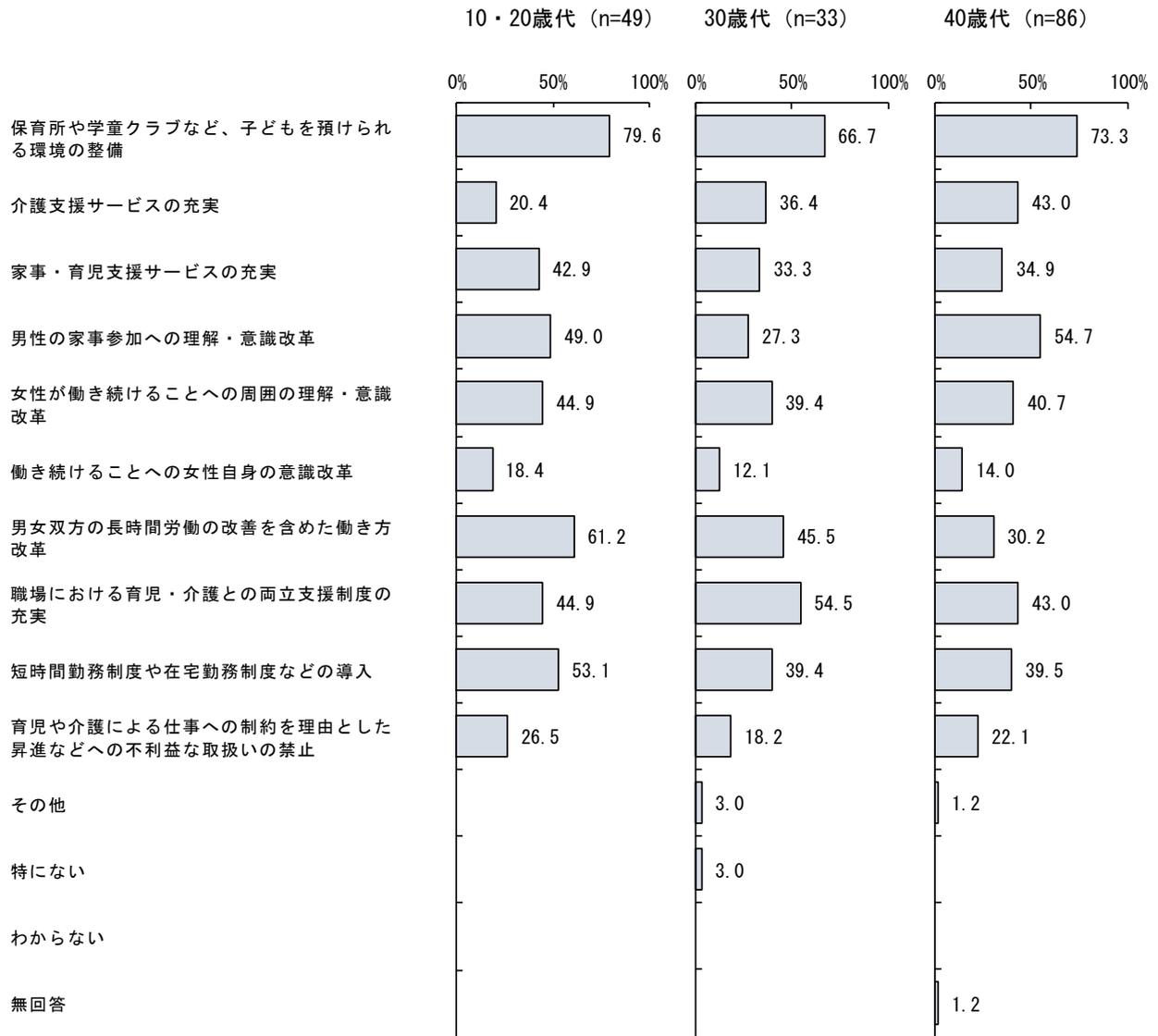
性年齢別でみると、女性10・20歳代は、「勤務時間・勤務場所の条件が良い」79.4%、「職場の雰囲気が良い」79.4%、「育児や介護への理解や制度が整っている」58.8%が比較的多くなっています。女性30歳代は、「職場の雰囲気が良い」77.3%、「育児や介護への理解や制度が整っている」59.1%が比較的多くなっています。女性40歳代は、「給与の条件が良い」66.0%、「勤務時間・勤務場所の条件が良い」78.0%、「育児や介護への理解や制度が整っている」56.0%が比較的多くなっています。

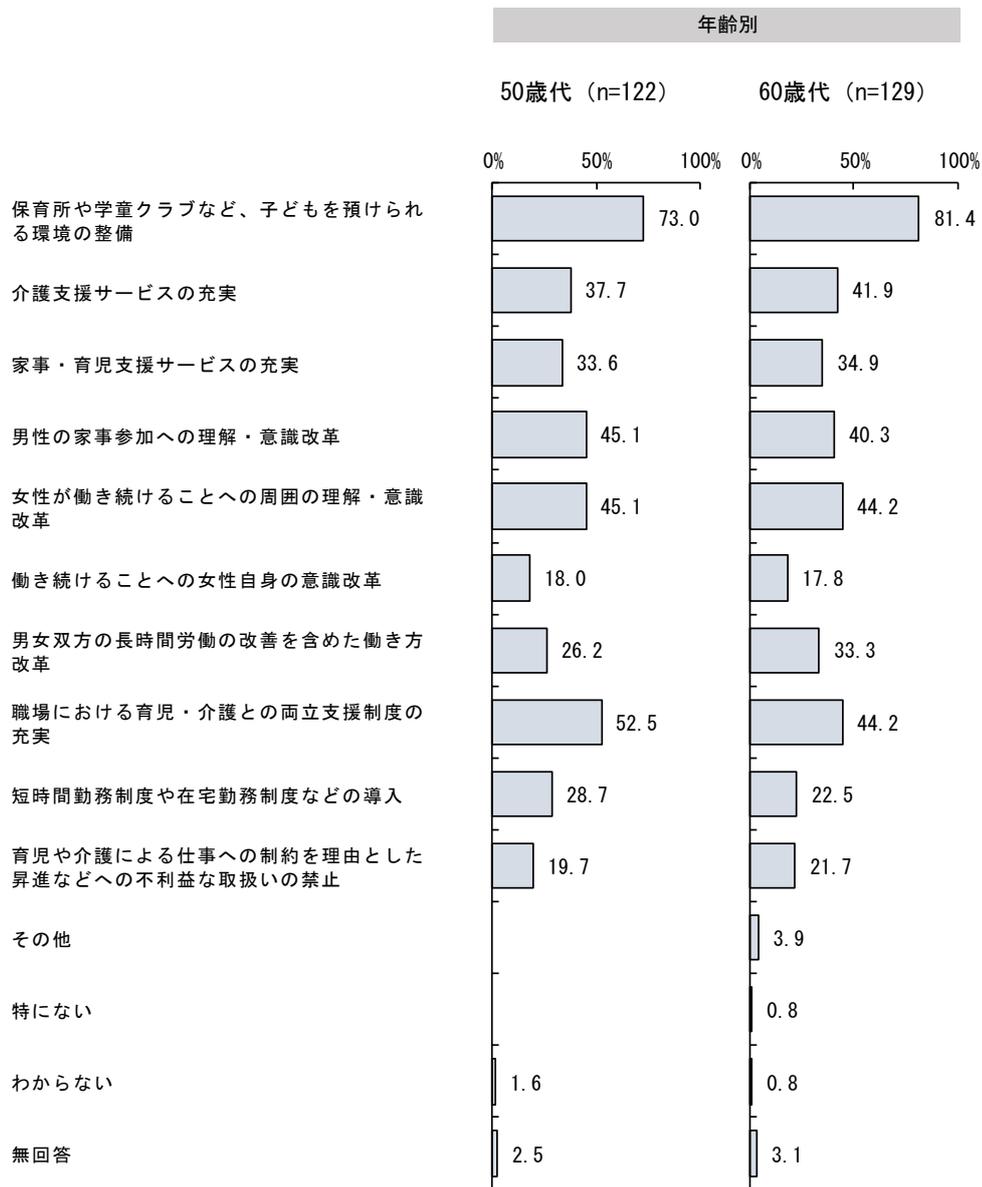
問17 あなたは、女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことは何だと思いますか。(〇は5つまで)



女性が出産後も離職せずに働き続けるために必要なことでは、「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」75.4%が最も多く、以下「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」47.2%、「男性の家事参加への理解・意識改革」45.3%、「女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」43.7%、「介護支援サービスの充実」37.4%となっています。

年齢別

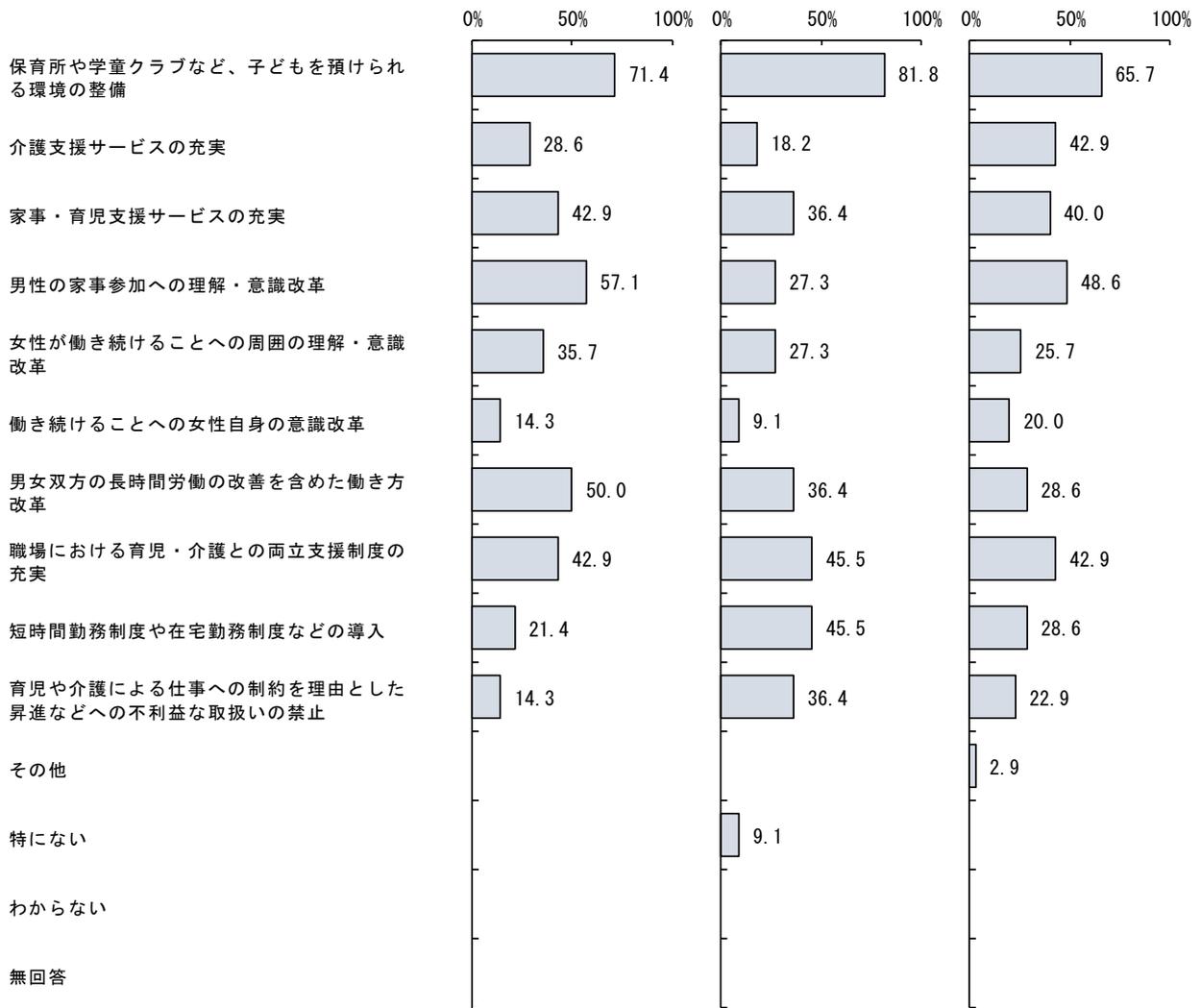


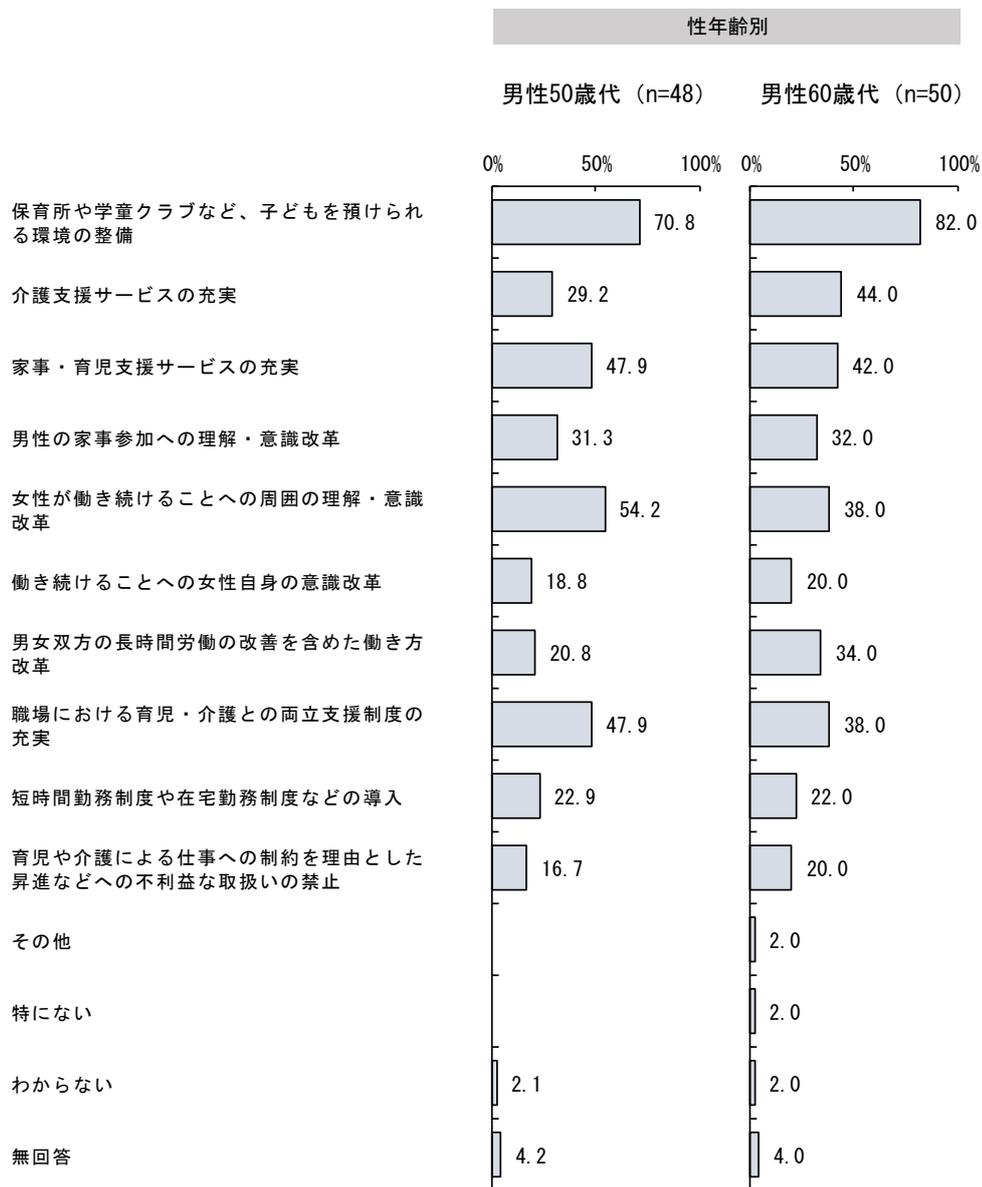


年齢別でみると、10・20歳代は、「男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革」61.2%、「短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入」53.1%が比較的多くなっています。30歳代は、「男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革」45.5%が比較的多くなっています。

性年齢別

男性10・20歳代 (n=14) 男性30歳代 (n=11) 男性40歳代 (n=35)

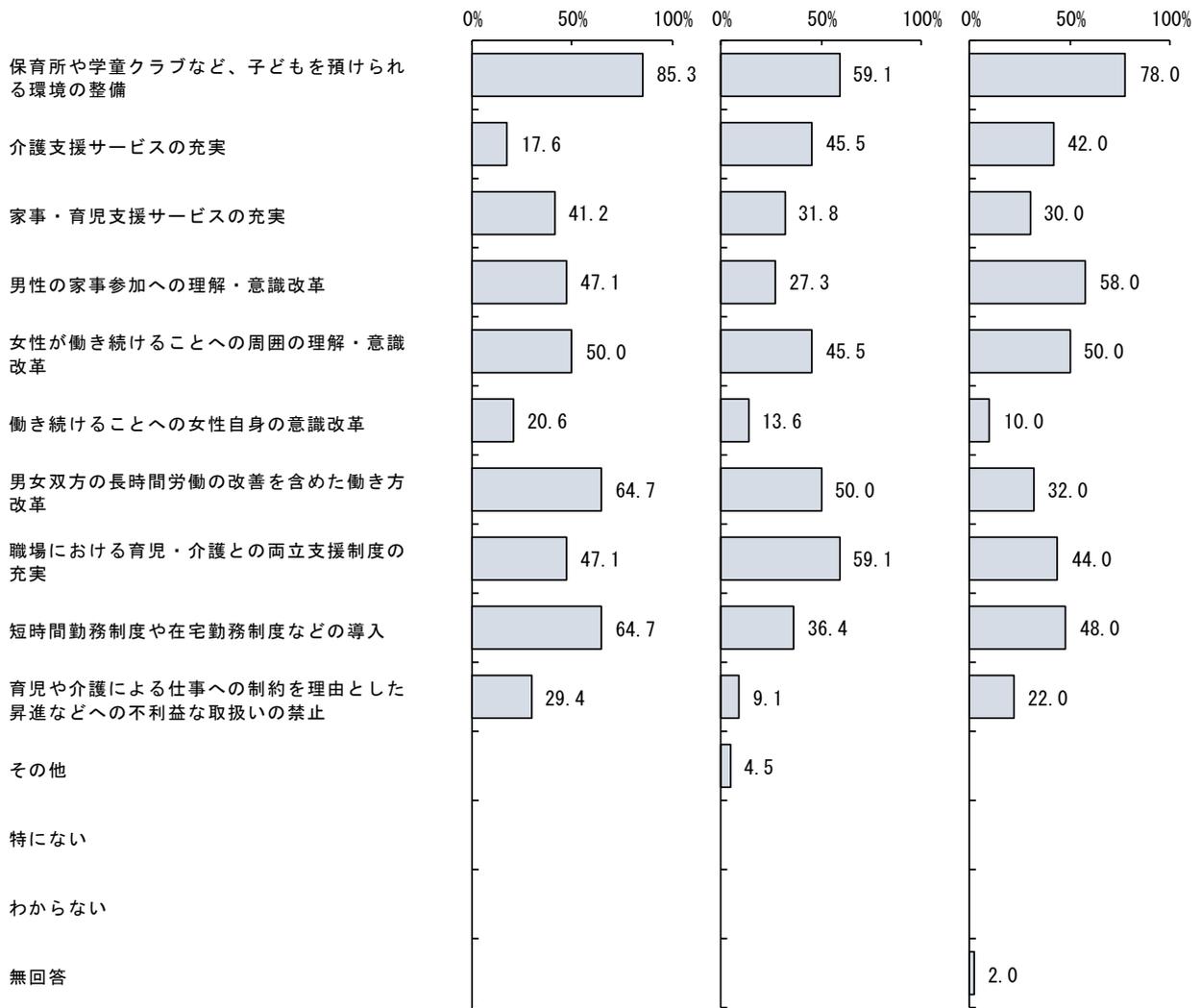


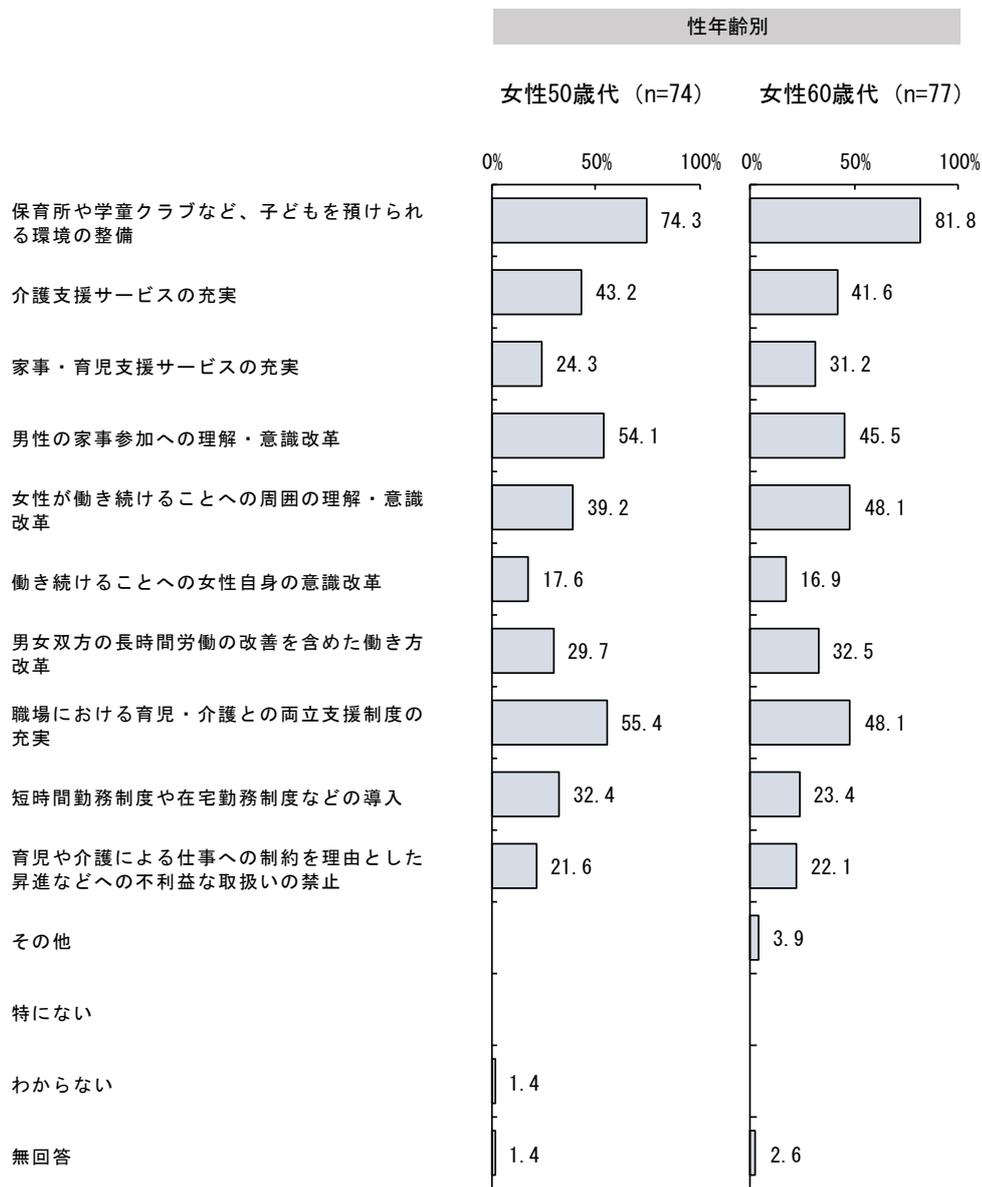


性年齢別でみると、男性10・20歳代は、「男性の家事参加への理解・意識改革」57.1%、「男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革」50.0%が比較的多くなっています。男性30歳代は、「短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入」45.5%、「育児や介護による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な取扱いの禁止」36.4%が比較的多くなっています。男性50歳代は、「家事・育児支援サービスの充実」47.9%、「女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」54.2%が比較的多くなっています。

性年齢別

女性10・20歳代 (n=34) 女性30歳代 (n=22) 女性40歳代 (n=50)





性年齢別でみると、女性10・20歳代は、「男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革」64.7%、「短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入」64.7%が比較的多くなっています。女性30歳代は、「男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革」50.0%、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」59.1%が比較的多くなっています。女性40歳代は、「男性の家事参加への理解・意識改革」58.0%、「短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入」48.0%が比較的多くなっています。

5 自由記述

自由記述
このアンケート結果によって何が変わのでしょうか。(男性、10・20歳代、学生)
職場の夜勤がキツイです(男女ともに)。28時間束縛され、仮眠すると勤務中に寝ると怒られます。何とかして下さい。(男性、30歳代、雇用者(役員を含む))
男女平等になるように行政サービス(法制度、支援策)の拡充を図っていただきたい。(男性、30歳代、雇用者(役員を含む))
男女共同参画という言葉は浸透していると思いますが、その意見や取組内容がぼんやりしているため、その啓発も合わせて必要だと感じました。男女平等を望んでいる意識の違いは市町によって違うと思うので、伊東市独自の取組が必要だと思います。個人としては、男女共同は難しいと思いますし、少数派の意見を聞きすぎていると感じています。(男性、30歳代、雇用者(役員を含む))
子育てに不便な町、子どもを遊ばせる公園などが少なすぎる。広場や遊具が少ない。なのでわざわざ遠くの公園に行っている。多賀や中伊豆へ。働きづらく都会へ出ていく人や経済的に独身が増える。(男性、30歳代、雇用者(役員を含む))
男もオカミみたいなのが増えているからしょうがないが、女は生物的に情緒的で男より頭の悪い生き物なので、男女平等なんてものは成立しないのがあたりまえ。同じ立場なんてものはありえない。男が主導し、女が尽くす。女に仕事や金を与えて、女優先などともてはやすと調子に乗ってつけ上がるだけなのでやめた方がいい。(男性、30歳代、自営業者(家庭内職者を含む))
女性が職場で活躍できる環境づくりが必要だと思うが、働き方改革を関連づけて決して良いものではないと思う。日本人は働き過ぎているという社会状況にあるが、若い世代の人達は働くことへの意欲も、結婚、子育てに対する意欲も感じない。楽して稼げるような社会になっているように思える。今のままだと日本の人口減少に歯止めがかからず衰退していくだけに思える。男女平等はもちろん必要だが、働く意識、結婚、子ども達への意欲を変えてもらいたい。(男性、40歳代、雇用者(役員を含む))
子どもの教育や制度を充実させないと女性はなかなか仕事に出られない。保育所の整備や資金補助がないときびしいと思います。(男性、40歳代、雇用者(役員を含む))
職場で女性があまりにも強すぎて男性が辞めていくのが多い。本当に男女平等なのでしょうか。企業も理解することも大事ですが、女性1人1人のモラル常識を正してほしい。伊東は職場いじめ、不平等が多いので、そこから直していただきたい。(男性、40歳代、雇用者(役員を含む))
社会における男女差別については、結局は男が女性よりも優遇されたり、その逆もあることから、平等と言えば平等である。(男性、40歳代、雇用者(役員を含む))
市民の為にがんばってください。期待しています。(男性、40歳代、雇用者(役員を含む))
防災対策を決定していく際にも、女性の視点が必要になってくると思います。(避難所の問題など) (男性、40歳代、雇用者(役員を含む))
親しい男女間で暴力にあたる行為となるかを問う設問で、「その他」となっている所は人として論外です。男女共同参画の最大の障害は政治への意識の低さだと思います。国民の意識が低いからメディアでも伝えない、TVをはじめとするマスコミは毎日コロナと不倫とアベガーを垂れ流している。マスコミの意識を変えるのは不可能なので、まずは小学校1年生から(義務教育開始から)政治について考える時間を持っていく(できれば学習させる)ことが大事だと思います。(男性、40歳代、雇用者(役員を含む))
男女の得意分野を生かしつつ、フェアな環境を創ることが必要だと思います。(男性、40歳代、雇用者(役員を含む))

自由記述
<p>「この中から反対するものに×を付け、理由も記入して下さい」と設問した方が建設的です。問13セクハラや痴漢は経験ではなく「被害」と記すべきでは。問14何が望ましいかは他人が決めることではありません。性別欄に自由記述を設けては。男女その他共に「個人として尊重される」ことが基本です。個人の選択・生き方を蔑ろにしない様に注意してください。(男性、40歳代、自営業者(家庭内職者を含む))</p>
<p>どんな場所でも男女平等の意識が自然に成立することが望ましい。(男性、50歳代、雇用者(役員を含む))</p>
<p>昨今は男女の性別以外にも存在し、認められる世の中になっている。つまり、人間として、平等に生きていける世の中にすべきである。法や制度が強くなり女性を特別扱いする必要もないし、男性を優位にさせる必要もない。能力や人間性を公平に評価できるようになってほしい。(男性、50歳代、雇用者(役員を含む))</p>
<p>優秀な女性の能力を活かしきれないのは産休、育休後の女性の再就職の場が限られてしまっている点だと思います。しかし、バリバリ仕事をして、子育てもしっかりやるということは相当大変なことですし、今、それが可能なのは、地方公務員位だと思っています(本人も優秀であり、職場環境もよく、移動も少ない。地元であることにより、じじばばの支援も受けられる)。それを一般企業に実現しようと思っても大企業ですらできないことを考えると簡単なことではないし、この少子化社会の中、子育てが軽視され、悪と見なされてしまうことは本末転倒だと思います。短時間勤務やリモート勤務でも能力を発揮できる制度及び社会制度を構築してほしいと思います。(男性、50歳代、雇用者(役員を含む))</p>
<p>子育ては本当に大変です。安心して主婦(主夫)に専念できる環境を望みます。(男性、50歳代、雇用者(役員を含む))</p>
<p>男女は平等ではないと思います。社会的差別は男女など性別以外にも多数あり、そこだけをバランスを保とうとすること自体に無理があると思う。個人それぞれに出来ること、やりたいことがあり、社会に必要とされるそのことを実現できる世界になることを望みます。(男性、50歳代、雇用者(役員を含む))</p>
<p>自分の周囲を見てみると“女性”ということにかこつけ仕事が長つづきしない人が多い。その仕事がいやになれば「結婚」や「人間関係」などを理由にやめてしまう女性が多いのも事実。女性自身も仕事に対して甘い考え方の人が多いと感じる。(男性、50歳代、雇用者(役員を含む))</p>
<p>行政が率先して業務職域にも男女区分無く配置すべきである。役所総合案内、地域包括支援センターは女性ばかり、救急救命士は男性ばかり(今こそ女性を増員させなければ)、環境美化センターは男性しか見たことがない。社会活動において異性が互いに認め合うには、同じ境遇に置かれて、同じ価値観を持つことから始まる。そこに例外があるのであれば、権力による統治に他ならない。(男性、50歳代、雇用者(役員を含む))</p>
<p>現行の婚姻という行為を根本から見直し、準結婚またはパートナー婚などの新しい制度に移行すべきである。「嫁に行く」、「もらう」という男性に対するハードルをより低くしないと、子どもの数、教育の低下が心配される。もはや男性、女性も能力により評価されて女性管理職も増えている。男女は平等。(男性、50歳代、雇用者(役員を含む))</p>
<p>とても難しい問題です。(男性、50歳代、自営業者(家庭内職者を含む))</p>
<p>高齢化社会が進み、男女共働く必要に迫られている。男女共同参画に関する法整備が必要と考える。(男性、50歳代、自営業者(家庭内職者を含む))</p>
<p>子育てをする場合、小学校にあがる前までは、親が主に世話をすることが良いと思います。できれば保育園より幼稚園。祖父母にあずけるのもどうかと思う。あくまでも自分の考え方だが、子どもがまっすぐに育つ為のひとつの方法だと考える。(男性、50歳代、自営業者(家庭内職者を含む))</p>

自由記述
あまり意味の無いアンケートなのだと思う。例えば職種の違いによっても考え方は変わると思う。(男性、50歳代、自営業者(家庭内職者を含む))
現状の賃金制度では到底生活していけない。公務員などには私の気持ちなど理解できないだろう。男女共同参画を語るより、より深刻な賃金の議論を望む。(男性、60歳代、雇用者(役員を含む))
人はなぜ生まれ、なぜ必ず死ぬのか。人生は一冊の問題集。一人一人問題集ではないのです。その人にとってこの世の世的に男女平等参画社会を目指すことはとてもよいことだと思います。しかし、この世の中で素晴らしい良いことであっても、死んでからあの世から見たら自分がしてきたことや生き方が正しいとは分からないのです。神仏がもしおられるとしたら、この世の人間である私たちはどのように生きたら、神仏に喜んでもらえて、全ての人が幸福にくらせるかという視点がほしいです。(男性、60歳代、雇用者(役員を含む))
女性の能力が十分発揮されないことは、社会にとって大きな損失。ただ女性が能力を発揮するための社会制度は不十分。まずは法令で平等を実現し、実社会に義務付けることが必要だと思う。ただ中年以上の男女には男=仕事、女=家庭の意識が強いのも事実。幼少期からの意識改革が最も重要だと思う。(男性、60歳代、雇用者(役員を含む))
男性、女性という区別ではなく、1人の人として人権ということを念頭に色んな事項を考え、発言決定していくべき。(男性、60歳代、自営業者(家庭内職者を含む))
女性も甘えをなくすこと。(男性、60歳代、自営業者(家庭内職者を含む))
基本的には夫の収入のみで生活が出来ればこんな問題は発生しないのではないのでしょうか。(男性、60歳代、無職)
男性の意識改革が最大のネック(男性、60歳代、無職)
男は実力がなくても自尊心が高い。女性が自分の上司になるのは抵抗がある男は多い。そういう世界は法律で体系をまず確立するしかない。(男性、60歳代、無職)
行政が更に積極的に進めるべき。(男性、60歳代、無職)
個人の状況により一定ではないことを理解して参画事業を行う必要がある。(男性、60歳代、無職)
男女の相互理解、尊重、制度、人権云々よりもメンタル。精神性ではないのか。単純におもいやりの心があれば・・・愛。P. S. 昭和の時代は小学校では「道徳」の時間があったが復活すべきと思う。人としてどう生きるべきか。(男性、60歳代、無職)
女性が自分からすすんで町内会長など地域の役員を「自分は女だから」といって受けない人が一般的。こういった点から改めないで実現しない。たとえば行政で条例などを決めて、男女比などをさだめるなどしないと改革は進まないと思う。影からサポートしますというのはぜったいダメ。(男性、60歳代、その他)
徐々に男性と女性の不平等な場面が減ってきたかと思いますが、アメリカなどの他の国に比べると、一人一人の男女の平等に関する意識や男女共同参画の知識がまだ足りていないと個人的に思います。(女性、10・20歳代、雇用者(役員を含む))
何か一つを改善すれば解決するということではないと思います。家庭、職場、学校、地域等環境の違いで改善すべきこと、保持していくことが変わっていくだろうし、育ち方で形成される人格性格も人それぞれなので、一概にこうとは言えないと思います。(女性、10・20歳代、雇用者(役員を含む))
年度内に結婚を控えている女性の立場として感じることは、結婚を機に仕事をあきらめることになりそうなので「本当に続けられないのか」というくやしさが心に残ります。夫や集団の理解や協力によって続けられるのでは、と思っています。結婚して仕事をやめても離婚したら女性に残されるものって何だろうと思います。(女性、10・20歳代、雇用者(役員を含む))

自由記述
<p>昔よりは男尊女卑が少なくなったとはいえ、身近にストーカーまがいのことをされている人がいたり、トランスジェンダーで悩んでいる人もいます。正直、男とか女とか性別はどうしてもいいです。男だから強いとか、仕事しなきゃとか、女だから家事やれとか、弱いとか古いです。1人の人間なので男だから、女だからという理由で態度が変わらない世の中になってほしいです。生活保護もらっているくせに旅行している人もいるのでそこはしっかり調査お願いします。(女性、10・20歳代、雇用者(役員を含む))</p>
<p>男性の意識(自分が小さい頃は男が働き、女は家事が当たり前だった世代)をかえるのはできないと思う。(女性、10・20歳代、雇用者(役員を含む))</p>
<p>女性がフルタイムで働き、妊娠出産後も働き続けることがスタンダードな世代の私たちですが、その親世代はまだまだ男性優位の風潮であると感じます。親の姿を見て、違和感を覚えた人もいれば、時代が変わっても、親世代の考え、行動を相手に求めてしまう人もまだまだ多いと思います。時代の流れに合わせて、柔軟に対応し互いに思いやりを持って、社会を作っていけたらいいなと思います。(女性、10・20歳代、雇用者(役員を含む))</p>
<p>医療、介護等のサービス、保育などサービスをもっと充実させてほしい。(女性、10・20歳代、雇用者(役員を含む))</p>
<p>新入社員、職員に、男女問わず2週間位いろいろな職場を体験させ考えさせるような機会があると良いと思う。(女性、10・20歳代、雇用者(役員を含む))</p>
<p>育児や仕事、社会意識、さまざまな面において、まだまだ平等であるとはいえません。身体的にも精神的にも男女によって大きく違うこと、個人によってもそれぞれあることを理解し、行動していく世の中であってほしいと思います。(女性、10・20歳代、自営業者(家庭内職者を含む))</p>
<p>現状まだ不平等だと感じることは多々あるので、まだまだ改善の余地はあると思った。(女性、10・20歳代、学生)</p>
<p>女性をもっと出ることが大切だと思う。しかし、男女共同参画社会にしなければならないから女性を意識的に多く雇うとか昇格させようというのはおかしいと思う。能力値のみで考えるべき。女性だから育児、介護が大変だと言うのではなく家庭単位で大変だと言える世の中になればいいと思う。変に気にしすぎて能力に見合っていないのが、一番の問題だと思う。(女性、10・20歳代、学生)</p>
<p>社会的な男女の平等は絶対的に必要なものだと思います。しかし、女性として家庭と仕事の両立はとても大変で、本当なら家庭に入り、もっと子どもたちと過ごしてあげたいと思う気持ちが大きいです。女性の社会参画の機会は必要だけど、女性として母としてどう生きるか自由な思想ができ、自由に選択できる社会になることを願っています。今の子どもたちが大人になった時に生きやすい社会になっているよう、今の大人が創り上げたいです。(女性、30歳代、雇用者(役員を含む))</p>
<p>まだまだ女性が下に見られてしまう世の中だと思う。夫に協力する気持ちがあっても、職場での理解等がなければ実現は難しいのではと思う。(女性、30歳代、雇用者(役員を含む))</p>
<p>身近な所で不満に思うのは職場での女性に対する対応です。子育て中の女性社員に嫌味っぽいこと、態度をとる男性上司達に腹が立ちました。それはきつとうちの会社だけでないはず。現代でも男女は全く平等ではないと思っています。今後も変わっていくことはないのだろうとも感じています。(女性、30歳代、雇用者(役員を含む))</p>
<p>以前もこの様なアンケートに回答しました。2週間くらい前にも市民満足度のアンケートに回答しました。他の男女にもこの様なアンケートに回答できる機会が設けられることをお祈りします。P. S. コロナに負けずご自愛下さい。(女性、30歳代、家族従業者)</p>

自由記述
男性には男性の女性には女性の得意分野があると思うので、それぞれの特性を生かして、ここが活躍できる社会になれば良いと思います。子どもを産む女性は産休・育休を取らざるを得ないので、会社からすれば同じ能力なら男性を選ぶのは当たり前でそれを差別としてしまうのはおかしいと思っています。ただ育休後に復帰、再就職しやすい環境にするために1人の負担を減らして雇用数を増やせたら良いと思っています。(女性、30歳代、家族従業者)
不可能に等しいが、高齢者の意識改革が重要。現時点、若い世代の方が順応している。(女性、30歳代、主婦)
男性でない役職に(給料面でも)女性はまだまだ難しい。公務員は男女平等、一般社会では。男性ばかりが稼げる。女性が子どもを1人で育てられるようになるのはいつになるのでしょうか。(女性、30歳代、その他)
質問に正直に答えましたが、何か市がしてくれる期待感も何もない。同僚と比べて市民税が3倍近く納めていることにびっくりした。でも手厚く何か子育てや学校、保育園のことをしてもらっている実感もないので、また、思いつきでこんなこと調べて何になるの、と思ってしまう。税のムダ使いにならないよう結果に結びつけて下さい。(女性、40歳代、雇用者(役員を含む))
地方では特に女性の役割に関する固定観念が強い。葬儀の時に特に感じます。世代でも考え方は少しずつ変化しているとは思いますが、普段から“平等”を頭におき、行動することが大切だと思います。(女性、40歳代、雇用者(役員を含む))
学校の教育の中で女子も進学し、仕事を持つことをすすめるが、母子家庭に対し母親だけだと生活が苦しいと決めつけていくことに不快感を覚えた。何らかの契約等の際、女だとなめられている感じがする。子どもも(12歳位から20代前半の時)常に感じているよう。そう思わせる社会はまだまだだと思ふ。(女性、40歳代、雇用者(役員を含む))
男性も女性も、それぞれの性と関係なく、思いやりを持ってよく話をし、それぞれ得意、不得意を補い合い、役割分担して、子育て、生活、介護ができる様、長時間労働させない、平等な社会、会社が絶対必要と思います。(女性、40歳代、雇用者(役員を含む))
共働きでも女性は家事を完璧にこなさないと相手に責められたり、職場で上司に新しい提案・企画等少し張り合うことがあると以前から「結婚したら(=辞めたら)」と言われてきましたが、現在の職場では力仕事では劣りますがリーダー業務等男女共同に与えられ、評価もして下さる環境です。家庭内は他者から見えない部分があるので。ゆとり世代の方々程、仕事・節約・貯蓄にたけているので男女共同参画が必要だと思います。(女性、40歳代、雇用者(役員を含む))
親を見て子は育ちます。子どもの頃の教育も大事ですが、親世代の意識改革がないと子には伝わらないので、まずは大人から改めるべき。特に高齢者の頭の中が片寄りすぎている。(女性、40歳代、自営業者(家庭内職者を含む))
子どもがいる設定の設問がこのアンケートには多く、子どものいない夫婦には答えられないアンケートが多いと感じました。子どもの居ない夫婦にこのアンケートは不必要かつ、子どものいる夫婦のことしか市政は考えていない(討論対象になっていない)のでは無いか、と感じました。(女性、40歳代、主婦)
昔に比べると男女差は少なくなっている様に感じます。子ども達の未来がより生きやすくなると良いなと思っています。(女性、40歳代、主婦)
日本は先進国の中で女性の社会進出、福祉が遅れすぎだと思います。北欧やヨーロッパでは「男」とか「女」とかではなく、一人に人間として人格を尊重している姿勢をもっと学び取り入れて言うべきだと思います。(女性、40歳代、主婦)

自由記述
主婦には毎日休みもなく家事という仕事があります。炊事、洗濯、掃除の他に、細かな家事が沢山あります。その中で仕事との両立は大変なことです。子育てだけではなく、色々な理由で働けない人もいると思うので（体調が悪かったり、私の年齢になると更年期障害も出て来ます）、主婦業も優遇されると良いのでは。（女性、40歳代、主婦）
生活しやすい、働きやすい、環境作りをしています。（女性、40歳代、その他）
女性を差別しない。出産したときの休める場をつくる。（女性、40歳代、その他）
男性も女性も同じ一人の人間として、同じようにあつかわれるべきなのではと思います。日本の古い考え方を変えていかないと平等にあつかわれることはなく、男ばかりが強い社会になるので、もっと理解したらいい社会になるのではないかと思います。（女性、40歳代、その他）
アンケートの結果が少しでも伊東市の市政に変化をもたらすことがあれば幸いです。（女性、50歳代、雇用者（役員を含む））
親の介護について。主人の母と暮らしています。主人は単身赴任していて母の介護は私に任せっきりで。パートタイマーで働いていますが、家事、介護があるため全く休めません。男の人も介護に参加できる世の中になってほしいです。（女性、50歳代、雇用者（役員を含む））
男女平等と言われているが、男女それぞれの生まれもっての特性を生かしていくことがいいと思う。男と女は考え方も違うし、出来ることも違うと思うので、お互いに理解と尊重できることが理想だと思う。（女性、50歳代、雇用者（役員を含む））
まずは政治から変えること。伊東市でも、女性議員が少ないし、活躍されていない女性議員も多い。（女性、50歳代、雇用者（役員を含む））
結婚、出産、子育てを経て、再び社会に出た人に対して条件が悪すぎる。再就職したら15年前の初任給と同じ。なんか自分悪いことしましたっけ、と思いました。娘たちには掃除やシッターさんなど利用し、お金で解決できることは解決し、子どもと余裕をもって生活して下さいと伝えてあります。（女性、50歳代、雇用者（役員を含む））
他人の意見を尊重し、自分と違う考え方をする人を認める。能力差を許容しあうことができる人が増えていくような教育が進んでいくことを望んでいる。障害者への差別、弱い者いじめ男女差別の問題の根底は一緒だと思う。私利私欲に走らないリーダーなら男でも女でもどっちでもいい。（女性、50歳代、雇用者（役員を含む））
自身は、出産後も30年近くフルタイムで働き続けてきたが、育休も制度があるのに職場から圧力があり取れず、産休でさえ嫌な思いをしたため、子どもを一人しか産めなかった。今は多少制度や周りの変化もあり、昔よりも良くなっていると感じる。子育てについても夫からの協力は全く無かった。母親、父親の役目を一人でやりながら仕事を続けたが、長年の疲れで病気になってしまった。一番可哀想なのは子どもだったと思う。男女共同参画を、建前でなくもう少し踏み込んだ、具体的なプランとして実現して欲しい。（女性、50歳代、雇用者（役員を含む））
男と女は別物であるのですが、人としての生活を考えて平等というか互いの歩み寄りが大切だと思います。若い世代は子育て、家事など助け合い過ぎている場合が昔とちがい増えています。あえて男女共同参画ということをお口にしないで、時代の流れは助け合い生活するようになってきたのではないのでしょうか。でも結婚しない場合は、ちがうのかもしれない。（女性、50歳代、自営業者（家庭内職者を含む））
働く女性が増えているので、育児、介護のサービスを充実させることで働く女性がストレスを感じるものが減ると思われれます。（女性、50歳代、主婦）
適材適所で。男女共同参画だからと言って女性に男性と同じことをではなく、その逆もあるので双方柔軟に進めていくべきだと思います。（女性、50歳代、主婦）

自由記述
女性の働く環境改善は大きく、誰でも意欲と知識があればチャンスをつかみ、社会に出ていくことができるようになったと実感しています。反面、男性は昔ながらの習慣に縛られ、働きにくそうに思えます。(女性、50歳代、その他)
育児明け、復帰したばかりの職員にはある程度理解をしてあげてほしい。介護をする親を持っている職員にも理解してあげてほしい。(女性、50歳代、その他)
年齢的にも育った環境も男性が働いて女性が家庭を守るといったことが根強くあり、法が守られた若い方を理解する様になるのには時間を要すると思っています。(女性、50歳代、その他)
伊東市の職場では結婚、出産を機に仕事を辞める人が多いと思います。仕事場でも産休後復帰する人はほとんどなく、事業主の方も休暇期間中、人員をキープする余裕がないのかとも思いますが、使い捨てな感じがしました。もっと復帰できる様な時間を友好的に短くするか、自由にパートタイムみたいな勤務が出来る様な制度があるといいですね(前職場のこと)。(女性、50歳代、その他)
静岡市にある「男女共同参画センターあざれあ」に行ったことがあるのですが、トイレの男女表示がよくある一般的なものではなく、子どもやお年寄りには分かりにくいものでした。男は青、女は赤(ピンク)等の先入観をなくすとか、男女平等とかいうことでしたが、ちょっとピントがズレていると思いました。男と女は全く同じではないのでは。ジェンダーの問題もあるとは思いますが、男女平等と男女共同参画とジェンダーとは分けて考えるべきだと思います。(女性、50歳代、その他)
我家では、子ども3人を保育園に預け出産後もずっと働き続けて来たので、この問題に関しては特に取り上げて考え直すこともなく、81歳の夫も食後の食器を洗うことも苦にもせず、私が病院に入院した時等は洗濯もしてくれました。食事を作ってくれたこともあり、感謝しています。しかし、通常家事は私が(女性)し、世話をしたいと思っています。(女性、60歳代、雇用者(役員を含む))
男女共同参画というか、まだまだ昔のこだわりが日本には強くあるように思われます。男女平等の言葉も同様です。もう一度1人1人が男女ではなくて、1人の人間としてどうあるのかを問わないと結論はでないのではないかと思います。(女性、60歳代、雇用者(役員を含む))
アンケート調査により、生活、住みやすい市、期待します。(女性、60歳代、雇用者(役員を含む))
現状男女関係なく、共に働かなくては生活しづらい社会で老人(働ける人)の働き方、地域の協力(コロナになり「遠い親せきより近くの他人」ということわざを強く感じています)が必要だと思います。一日も早く「男女共同参画」という言葉が使われない社会を作れるよう、自分の出来ることを行こなってゆきたいと思っています。(女性、60歳代、雇用者(役員を含む))
なかなか男女平等にはならないと思う。(女性、60歳代、雇用者(役員を含む))
コロナの関係で、女性も男性も働き方が変わってきた中で、心も身体もバランスをとりながら、意識をもって働き続けられる労働条件の改善を希望します。(女性、60歳代、雇用者(役員を含む))
これからは女性の社会貢献は必須です。優秀な女性はたくさんいるので、活躍してほしいです。(女性、60歳代、雇用者(役員を含む))
男性が、女性が、というより、社会全体が「育児や介護は誰かがやってくれば」、「〇性がやればよい」等の甘えを捨て、一人一人が自分のこととして取り組まなければならないということを自覚しなければいけないと思う。子育ては、卒業する時がくる確率が高いが、介護は先が見えないことも、悪化することも。男性でも親の介護のため、仕事を辞めた人を何人も知っている。社会の問題として皆で考えていかなくてはいけないと思う。(女性、60歳代、雇用者(役員を含む))
日本の法律、政治は国民を大事にしていない。(女性、60歳代、家族従業者)
女性と男性が同じ待遇、昇給、女性の高級官僚と経営者が増えることを希望します。(女性、60歳代、主婦)

自由記述
私の夫（73歳）も女の方が男より人間的に下という考えが根本的にあって、私、自分の姉達、他人に対しての態度をみていて感じる事があって、それは治ることは不可能だと思います。（女性、60歳代、主婦）
少しずつ世の中は変わってきています。昔に比べれば今の若い世代は平等に向かっていると思います。私の若い頃と比較すればずーっと進歩しました。（女性、60歳代、主婦）
伊東市として住みやすい町になりますように希望いたします。（女性、60歳代、主婦）
問4の家庭生活における夫婦分担についての平等に行うべき、問5の子育てに関わる役割分担についての両方で行うべきということについて、共働き家庭や片方だけ（夫だけ、妻だけ）働いている場合は答えにくく思いました。国民一人一人の「意識」の改革と社会の「制度」の改革が大切だと思いつつ、自分自身の行動が現状に流されて不甲斐無いが、社会が良くなることには協力したいと思います。（女性、60歳代、主婦）
女性が能力を生かせる機会を支援する環境がまだまだ整っていない。（子どもを安心してあずける場、等）都会や大会社においては意識や環境の変化は起きていると思うが田舎においてはまだまだ難しい。女性が働きやすく、子育てしやすい町は、人口も増えていくのではないか。（女性、60歳代、主婦）
私は長年フルタイムで働いてきた。“女性が働く”ということを実感してきた。一人で働いている時も、退職後の今も（同年代で働いてきた女性はほとんどいない為）“男女平等”は空想の世界にしかないのか、と強く感じる。また、子どもを育てている時の夫の協力はほとんどなく、年金をもらう時になったら働いてきた努力が、と考え頑張ってきたが介護保険料の多さに驚くばかりだ。主婦ばかり優遇されているように思う。働く女は辛い社会だ。女性が幸せに生きられる国が本当の幸せな国ではないのか。男は仕事、女は家庭と言う考え方が悪い（古い）。（女性、60歳代、主婦）
理想はどの部分でも「平等」にだけこの世に平等はありえない。男女にはそれぞれ役割があると思う。それを勘違いして男は弱くなり女は平等と言う名にあぐらをかいている。（女性、60歳代、主婦）
昔と比べるとかなり改善されていると思います。世代交代が進めば、自然ともっと良くなるのではないのでしょうか。ただ国民の象徴であるはずの天皇制であからさまに女性を差別しているのが疑問です。いくら伝統でも悪しきものは改善しないと。あと、結婚に際して当然のように女性側が名字を変えるのもその点の意識はまだまだ低いと思います。デパートや公衆トイレのおむつ替えベッドや乳児を座らせるイスなどは男性トイレにも設置されているのでしょうか。既存の古い建物は仕方がないですが、これから建てる場合は父親も育児をすることを前提にしてほしいです。法制化してほしい。（女性、60歳代、主婦）
地方ではまだまだ女性に対して差別意識が強いと思います。意識が変わるような社会にしてほしいです。（女性、60歳代、主婦）
男性とはこういう考え方をする生き物、女性とはこういう考え方をする生き物なのだという、男女それぞれの違いを学ぶ時間、ディスカッションをもっとするべき。分かっているようで解り合っていないから。うまく調和のとれた参画が難しいのだと思う。（女性、60歳代、主婦）
男女共同参画、素晴らしいことと思います（意欲に応じてあらゆる分野で活躍出来る社会）。男として、女として（あるいはLGBT）として生まれた時から男女平等はありえないと思っています。そういう言葉で自分の人権を主張するのは問題がある少し違うと考えています。普通でいいのでは。主張せず、出来る人、やりたい人それが男女共同参画。男に女に出来ないことをなぜ望むのか。男として、女としてなぜ生まれるのか。男女共同参画には近づいていると思いますが、%提示は重要ではないと思っています。（女性、60歳代、無職）

自由記述
<p>私は会社員として勤務し、4年前に定年退職しました。よって、私の狭い環境の中での私見です。私の周りの働く女性（一般事務）はできれば、専業主婦でありたいと思う方が多いです。しかし住宅ローン、学費そして少し贅沢をしたいという思いから働かざるを得ないようです。夫の収入の多い女性はやはり働かない人が多いです。家事は重要な仕事です。また子どものそばにいて、直接育児をしたいと思うのは、多くの女性の本心と思います。離婚の原因の一つは女性の負担が多いこと（仕事と家事育児）が夫の不満につながるのもあるかと思います。（女性、60歳代、無職）</p>
<p>母子家庭のものとしては男女共同参画について思うことと言われても子どもを育てていくだけでいっぱい。気が付けば年を重ねている。私の時も今現在、娘も母子なので何かどう変わったか、変えられるかなんて夢みたいなものです。（女性、60歳代、無職）</p>
<p>女性議員（市、県、国）が増えないと国は変わらないと思う。（女性、60歳代、無職）</p>
<p>日本国憲法の本質である男女平等が人権として社会で具現化することを強く望みます。社会的弱者となってしまう（障害を持っている人、病人、高齢者、子ども、貧困に苦しむ人、性差別をされている人、外国人労働者 e t c）人々が生きやすい社会にしていくためのその一部分として男女共同参画推進はあると思います。伊東市が積極的に提案し、事業を進められることに期待します。宜しくお願いします。（女性、60歳代、無職）</p>
<p>昔とは違って今は色々な情報を短時間で知ることが出来る時代です。それゆえに男女を問わずそれぞれが色々な考えを持ち、個々の目標や夢に向かって積極的に行動できるようになってきたのだと思います。固定概念を捨てて、いろいろな立場の人の人がいることを知り、お互いに理解し合い助け合って、生活していけるような社会になっていくことを願っています。（女性、60歳代、無職）</p>
<p>家庭を大事にできる女でいることが大切だと思います。（女性、60歳代、その他）</p>
<p>用紙に書いて各家庭に配っても、読まない人も多いと思います。もっと積極的に知ってもらう為に何が出来るかもう一度考え直した方が良いのではないのでしょうか。（学校で話し合うとか）（女性、60歳代、その他）</p>
<p>職場においても、家庭においても男女はお互いを尊重し、協力し合うことが大切だと思います。（女性、60歳代、その他）</p>
<p>男女平等と一口に言っても、性差があるのでなかなか難しい。男性に適したことも、女性に適したこともある。お互いの理解、尊重することが基本ですね。（女性、60歳代、その他）</p>
<p>自らの能力を育み、創造的な仕事ができていることは楽しいことである。多くの女性たちに“自由”を体験して欲しい。地方の社会でこれ程古い男女観が再生されているとは戻るまで予想しなかった。他者からコントロールされたり、他者に依存するではなく、子ども時代から限りなく持てる能力を発揮し、共に生きる人間関係を体験して欲しい。広い世界を体験するチャンスを田舎の子に。豊かな文化に触れ感性を磨いて自分らしさを伸ばして欲しいと願っている。（女性/男性では答えられない、60歳代、その他）</p>
<p>元々平等じゃない。どちらがやるべきとか、平等とか言っている時点でナンセンス。それぞれのあり方であればいい。（女性/男性では答えられない、無回答、雇用者（役員を含む））</p>

6 設問索引

	設問	ページ
F 1	性別	3
F 2	年齢	3
F 3	職業	4
F 4	仕事内容	4
F 5	婚姻状況	5
F 6	家族構成	5
問 1	あなたは、一般的に次の①～⑧の場面で、男女平等がどの程度実現されていると思いますか。(それぞれ○は1つ)	6
問 2	下記の言葉のうち、あなたが見たり聞いたりしたことがあるものはありますか。(○はいくつでも)	8
問 3	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」というような男女の役割を固定的に考えることについて、どのように思いますか。(○は1つ)	15
問 4	あなたは、家庭生活における次の①～⑥のことについて、夫妻でどのように分担することが望ましいと思いますか。(それぞれ○は1つ)	16
問 5	あなたは、子育てに係る次の①～⑥のことについて、どのような役割分担が望ましいと思いますか。(それぞれ○は1つ)	17
問 6	あなたは、男性が家事、育児、介護を積極的に行っていくためにはどのようなことが必要だと思いますか。(○は3つまで)	18
問 7	あなたは、学校教育の場で、男女共同参画社会に向けてどのようなことを推進した方がよいと思いますか。(○は3つまで)	25
問 8	あなたは、自分自身のワークライフバランスが保たれていると思いますか。(○は1つ)	29
問 9	男女共同参画社会の形成のためには、どのようなことが必要だと思いますか。(○は3つまで)	30
問 10	あなたが、様々な悩みやジェンダー(社会的・文化的に形成された性別)に基づく暴力などに関する相談をするとき、配慮してほしいと思うことは何ですか。(○はいくつでも)	37
問 11	あなたは、次のようなことが夫妻・恋人など親しい間柄にある男女間で行われた場合、それを暴力だと思いますか。①～⑮のそれぞれについて、あなたの考えに近い番号をお選びください。なお、ここでの「夫妻」は、事実婚や別居中の夫妻等も含まれます。(それぞれ○は1つ)	44
問 12	問 11 の行為が「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」、「暴力にあたるとは思わない」と思ったのはなぜですか。(○はいくつでも)	46
問 13	あなたは、次の①～③のようなことをこれまでに経験したり、見聞きしたりしたことがありますか。(それぞれ○はいくつでも)	53
問 14	あなたは、女性の就業について、どのような姿が望ましいと思いますか。(○は1つ)	65

設問	ページ
問 15 あなたは、政治・経済・地域などの各分野で女性のリーダーを増やす際に、障害となっているものは何だと思いますか。(〇は5つまで)	67
問 16 あなたが仕事を選ぶ際に、重視すること、またはしたいことは何ですか。(〇は5つまで)	74
問 17 あなたは、女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことは何だと思いますか。(〇は5つまで)	81

Ⅲ 企業ヒアリング調査の概要

1 調査の目的

「男女共同参画社会」を推進するため、企業における男女共同参画及び女性活躍推進のための効果的な取組を明らかにし、次期伊東市男女共同参画プランの基礎資料とする。

2 調査方法

(1) 調査対象 「えるぼし」又は「くるみん」の認定を受けた本市内に支店を持つ事業者
(調査実施時点で確認できた事業者)

※ 対象事業者には重複があります。

(2) 調査方法 郵送調査

(3) 調査期間 令和2年8月14日～令和2年8月31日

3 調査内容

えるぼし認定企業向けヒアリングシート

1. 行政に求めること
2. 採用に関する取組
3. 継続就業・働き方に関する取組
4. 管理職比率に関する取組
5. 多様なキャリアコースに関する取組

くるみん認定企業向けヒアリングシート

1. 行政に求めること
2. 両立支援の取組
3. 所定外労働の削減のための措置に関する取組
4. キャリア形成の支援のための取組

4 回収結果

配布数	有効回答数	有効回答率
7通	3票	42.9%

IV 企業ヒアリング調査結果

1 課題別事例整理

企業調査では、女性活躍の推進または、子育てサポートに関連して、事業所内施策を開始する前に抱えていた課題とそれを解決するための具体的施策を自由記述形式で回答して頂いています。これらを課題別に整理したものが下表となります。課題を抱えている事業所が計画策定段階前に、課題に対応した施策としてどのようなものがあるのかを把握するためのものとして記載しています。

事例として、課題解決の事例について、「課題」と「具体的施策」に分類整理しています。

課題と施策の概要として、課題について何をすべきであるのかについて、「意識」、「制度」、「情報収集」に分類整理しています。「意識」は、従業員等が持っている既存の働き方や子育てのイメージが課題となっていることに対して、啓発効果のある施策を実施したことを意味します。「制度」は事業所の制度上、女性の活躍や仕事と子育ての両立が困難になっている課題に対して、制度改革を実施したことを意味します。「情報収集」については、事業所内に存在する様々な課題を発見し、あるいは、施策実施後も課題発見を実施するために実施された事柄を示します。

課題の対象として、課題を抱えやすい環境に置かれており施策によって介入すべき対象について、「全社員」、「管理職」、「女性」、「男性」に分類整理しています。

事例			課題と施策の概要			課題の対象			
	課題	具体的施策	意識	制度	情報収集	全社員	管理職	女性	男性
1	育児等を理由とした退職減少への対策	時短勤務等の制度		1				1	
2	意識の浸透	実務的な研修	1				1		
3	意識の浸透	説明会、社内報、研修を通じたマインドの転換	1			1			
4	意識の浸透	繰り返しの啓発	1			1			
5	営業所間での画一的な指導ができない	職員研修（OJT） 専門職員の配置		1					
6	管理職の無理解	トップからのメッセージ	1				1		
7	管理職の無理解	管理職評価に女性育成の項目を入れる	1				1		
8	産休復帰者の復帰時期が流動的で復帰後のケアが難しい	職員研修（OJT） 専門職員の配置		1					
9	実態把握の困難さ	タスクフォース・委員会の設置			1	1			
10	女性の管理職志向の低さ	社内報で女性管理職のやりがいを紹介	1					1	
11	女性の管理職志向の低さ	社内報で女性の育成について情報提供	1					1	
12	当事者意識の低さ	研修内容の精査	1					1	
13	当事者意識の低さ	日々の業務に落とし込むワークショップ・指導	1					1	
14	制度改革の困難さ	タスクフォース・委員会の設置		1		1			
15	男性の育休取得の少なさ	育休を有給とする制度		1					1

2 業務改善別事例整理

事業所内で実施した施策を業務改善の内容別に整理したものが下表となります。事業所が計画策定段階で、具体的に施策を記載していく際に参照するものとして記載しています。

種別として、改善のための施策を「啓発」、「研修」、「制度改革」に分類整理しています。「啓発」と「研修」は「1 課題別事例整理」における「意識」に対応する施策が記載されています。「啓発」は、意識や知識についての課題に関する施策となります。「研修」は、業務を実施していく上でのスキルアップを目的としたものとなっています。研修であっても意識や知識にのみ介入を行う施策については「啓発」に分類しています。「制度改革」は、「1 課題別事例整理」における「制度」、「情報収集」に対応する施策が記載されています。

改善概要、実施時の具体的な内容として、具体的な施策を説明しています。また、回答にてより詳細な内容が記載されている場合には、詳細に記載しています。

背景となる課題として、施策の課題への効果※を記載しています。

種別	改善概要	実施時の具体的な内容	背景となる課題	詳細	
啓発	トップからの啓発	目的を明確にしたメッセージ	上司の無理解		
	説明会での啓発	人事担当者等への説明			
	社内報での啓発	全従業員に対する定期的な啓発			ダイバーシティ通信など専門の社内報
		女性管理職のロールモデルの紹介	女性管理職の働きがいに対する認知の低さ		ダイバーシティ通信など専門の社内報
	継続的な啓発	繰り返し啓発する	理解はできるが後回しにしてしまう		
	継続的な研修	マインド面での研修			
研修	実務的な研修	復帰前研修			
		女性管理職研修の定期開催			
	研修等ブラッシュアップ	研修内容の精査	当事者意識の低さ		
		受講者のフォローアップ			
制度改革	タスクフォース・対策委員会の設置	定期的な情報収集		男性の育休取得が進まない原因の把握	
		業務改善		業務の平準化	
		制度改革		育休の有休化、短時間勤務	
	サポート部署の設置	職場復帰・両立支援			
	不妊治療休業制度				
	身分変更制度改正	無期嘱託転換を容易な制度に改正			
	パートタイムの賃金表改正				
	管理職の評価制度改正	女性の育成を評価項目に入れる			
	職員研修（OJT） 専門職員の配置	本部への配置	復帰者の復帰時期が流動的（くるみん）		
			営業店で画一化ができない		
事務作業の見直し	本部への集中化				

※ 課題別事例整理では、課題に対してどのような施策を実施したか、業務改善別事例整理では回答内容から施策の課題への正の効果が確認できたものを記載する、という違いがあるため、内容は一致しないことがあります。特に、施策の課題への効果を確認することについて対応関係を保証するエビデンスを提出することは困難であるため、「業務改善別事例整理」には記載していません。

3 行政による支援

事業所が女性活躍の推進または、子育てサポートを推進していく際に活用した行政による支援や今後拡充してほしいという要望を整理したものが下表となります。

支援分類として、「経済的支援」、「導入・継続支援」に分類整理しています。「導入継続支援」については実質上「伴走支援」を意味しているため、右欄に「伴走支援」と記載しています。

支援小分類として、経済的支援については、事業所にとって施策を実施することによって得られる経済的なメリットを行政によって提供する「インセンティブ」と、施策を実施することによって市場で得られるメリットを行政が促進する施策としての「広報」に分類整理しています。これらは既に実施されているものが多くなっています。「導入・継続支援」は、計画策定段階における事業所の課題となる事柄についての「計画策定支援」と、計画策定後、計画を効果的なものとする、または事業所が取組を始めたからこそ発見された新たな課題に対して必要とする相談や情報提供についての「計画継続支援」に分類整理しています。

支援分類	支援小分類	支援内容	具体例	具体例を実現するために必要な事項	
経済的支援	インセンティブ	補助金	補助金・優遇措置	制度改正	
		機会提供	公共調達での加点評価	制度改正	
	広報	企業イメージの向上	HPや広報誌等での顕彰	広報部門への情報提供	
		採用	ハローワーク等との連携	ハローワーク・商工会等との協議の場	
導入・継続支援	伴走支援	計画策定支援	施策提案	課題解決への提案 事例紹介	課題ごとの事例収集・ 分類整理
			メリットの提示	メリット一覧の提示	メリット一覧の作成
			進捗ヒアリング	定期的なリマインド・ 現状確認	認定チェックリストの作成 計画策定事業所のリスト化
	計画継続支援	フォローアップ	課題解決への提案 事例紹介	課題ごとの事例収集・ 分類整理	

V 企業ヒアリング調査資料

1 女性活躍優良企業ヒアリング

行政に求めること	
質問 1	認定を取得しようと考えた時期から計画を策定するまでの間に、行政から支援があるとすれば、どのような支援があれば、取得しやすかったですか。
回答 1	三島市では、男性が育児休業取得の際、1日5,000円の助成金を企業と取得者個人に対して支給するという制度がありました。他の行政においても同様の支援があれば良かったと思います。
質問 2	認定を取得するための様々な取組を実施するにあたり、行政から支援があるとすれば、どのような支援があれば、よりスムーズに取組を実施できましたか。
回答 2	多くの企業には認定を取得する為のノウハウがない為、そもそもどんな認証があるのか、該当する可能性があるのかを理解できていません。可能性がある企業に対して案内してくれることで認識することができると思います。
質問 3	認定を取得した現在、行政からどのような支援やインセンティブがあれば、今後も取組を続ける価値があると考えていますか。
回答 3	女性活躍推進や子育て支援については、これから就職を考えている学生にとって関心のある事だと思います。それら力を入れている企業に対して、いろいろなところで紹介してくれる機会をつくってくれると有難いと思います。
評価項目 1：採用	直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率
取組内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 女性が活躍できる職場であることを求職者に積極的に広報する 2. 採用決定の段階で女性の意見が反映されるようにするとともに、中途採用における男女公平な取扱いを徹底する 3. 育児・介護・配偶者の転勤等を理由に退職した職員に対する再雇用制度を導入し、利用の促進を図る
質問 1	これらの取組を行うにあたり、具体的にどのような仕組み・制度を作りましたか。業務のノウハウに抵触しない範囲で教えてください。
回答 1	<ul style="list-style-type: none"> ・会社説明会等においてアナウンスをする。 ・採用面接において女性面接官を1人以上いれる。 ・再雇用制度規定を作り、職員に対して制度を明確にした。
質問 2	この仕組み・制度を実施していく上で、課題や障壁となったことはありますか。また、それらを乗り越えるためにどのようなことをしましたか。
回答 2	管理職を含む周りの従業員の理解。女性活躍やワークライフバランスの推進をすることで組織全体の働きがいが高まることを、時間をかけて啓蒙していった。

評価項目 2 : 継続就業	直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数
評価項目 3 : 働き方	直近の事業年度における労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数
取組内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 育児中の職員が増加していることに対応した営業店の適正な人員を確保する 2. 属人的な業務体制を見直す（複数担当制等）とともに、効率的な業務処理が行われるよう現場の判断力を高め、権限の委譲を促進する 3. 業務分担の見直し、業務プロセス等の分析・削減により、職場における業務削減の取組みを進めるとともに、その効果を検証して取組の実効性を確保する 4. 両立支援制度の周知を徹底し、利用を促進する 5. 妊娠から職場復帰まで一連の情報の提供、研修等を充実する 6. 不妊治療への支援（休暇・時間調整等）、家族の介護問題を抱える職員に対する支援を充実する 7. 有給休暇の取得目標の設定、計画的取得を促進する
質問 1	これらの取組を行うにあたり、具体的にどのような仕組み・制度を作りましたか。業務のノウハウに抵触しない範囲で教えてください。
回答 1	<ul style="list-style-type: none"> ・事務作業の本部集中化 ・復帰前研修の充実 ・不妊治療の休業を制度化
質問 2	この仕組み・制度を実施していく上で、課題や障壁となったことはありますか。また、それらを乗り越えるためにどのようなことをしましたか。
回答 2	<ul style="list-style-type: none"> ・人員不足 ・復帰者の復帰時期が流動的 ・営業店での指導が画一的に出来ない <p>⇒本部に職員研修（OJT）の専門の職員を配置し、サポート体制を充実した。</p>

評価項目 4 : 管理職比率	直近の 3 事業年度における男女別の課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合
取組内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 女性職員が自己のキャリアの中で役席を身近なものとして考えるよう、一般職に役席の仕事を周知し、理解させる 2. 管理職手前の女性職員を対象として、キャリア意識醸成のための研修、キャリア相談窓口等を通じたきめ細かな支援を実施する 3. 女性管理職候補者の業務経験の幅を広げ、リーダーとして必要な見識・マネジメント能力習得のための研修を受講させる等により、女性管理職を育成する 4. 女性管理職や専門職のロールモデルの紹介、多様なキャリアパス事例を紹介する 5. 女性部下の育成に関する管理職の意識の啓発を図るとともに、その育成成果を評価項目に追加する 6. メンターの積極的な活用を進める
質問 1	これらの取組を行うにあたり、具体的にどのような仕組み・制度を作りましたか。業務のノウハウに抵触しない範囲で教えてください。
回答 1	<ul style="list-style-type: none"> ・女性役席の業務内容ややりがいの紹介（ダイバーシティ通信等） ・女性管理職研修の定期的開催
質問 2	この仕組み・制度を実施していく上で、課題や障壁となったことはありますか。また、それらを乗り越えるためにどのようなことをしましたか。
回答 2	必要な取組であると頭では解っているものの、実際に自分のこと（自分の部署を含む）になると目先のことを優先してしまう。困難で時間がかかることを後回しにする。 ⇒繰り返し啓蒙する。
評価項目 5 : 多様なキャリアコース	直近の 3 事業年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況
取組内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 嘱託（定年後の再雇用を除く）について、雇用期間の廃止等によりその能力を十分活用できるようにするとともに、職員への身分変更制度を見直し、意欲、能力のある嘱託が職員に身分変更できるようにする 2. 嘱託、パートの担当する職務に見合った適正な処遇を行う
質問 1	これらの取組を行うにあたり、具体的にどのような仕組み・制度を作りましたか。業務のノウハウに抵触しない範囲で教えてください。
回答 1	<ul style="list-style-type: none"> ・期間の定めのある雇用契約から無期嘱託への転換を容易に出来るようにした。 ・パートの賃金表を見直した。
質問 2	この仕組み・制度を実施していく上で、課題や障壁となったことはありますか。また、それらを乗り越えるためにどのようなことをしましたか。
回答 2	費用を大幅に増加することなく、全員が納得する制度にする。 ⇒難しい。

全体について	
質問 1	これらの取組に着手する当初の段階で、社内で意識や考え方を共有する研修や話し合いの場などを設けましたか。それはどのようなものでしたか。
回答 1	アンケートや担当部署による生の声を吸収するようにした。
質問 2	これらの取組によって、経営者・株主などの立場の人が得られた利益（えるぼし認定以外）はありますか。それは具体的にどのようなものですか。
回答 2	女性が活躍できる環境＝しっかりとした教育体制及び充実した福利厚生制度というイメージもあり、採用面において学生への理解が得られやすくなった。
取組に対する自己評価 ※主観的なもので構いません 100点中の点数でお答えください	80 点

2 子育てサポート企業ヒアリング

行政について	
質問 1	認定を取得しようと考えた時期から計画を策定するまでの間に、行政から支援があるとすれば、どのような支援があれば、取得しやすかったですか。
回答 1	どんなインセンティブがあるのか知らせていただくこと。
質問 2	認定を取得するための様々な取組を実施するにあたり、行政から支援があるとすれば、どのような支援があれば、よりスムーズに取組を実施できましたか。
回答 2	チェックリストやメリットの一覧表。
質問 3	認定を取得した現在、行政からどのような支援やインセンティブがあれば、今後も取組を続ける価値があると考えていますか。
回答 3	国や県の表彰と同様に価値を高めてほしい。
一般事業主行動計画	我が社の両立支援の取組
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・法定を上回る育児休業・介護休業制度を整備。 ・男性の育児休業の取得促進の為、育児休業開始から 10 営業日を有給扱いとする。 ・男性の育児休業取得率 100%を達成。 ・毎月 5 日間のノー残業デー実施（うち 1 回「家庭の日」）。 ・子供が 1 歳になる前に復帰した女性職員に対し、子供が 1 歳になるまで保育手当を支給。 ・育児短時間勤務制度の対象者を、小学校 3 年生修了前までの子を養育する職員、嘱託、パートタイマーに拡大。 ・出生支援休業（不妊治療の為の休業制度）を制定。 ・両立支援にかかる相談体制を充実させるため「両立支援相談窓口」を設置。
質問 1	これらの取組を実施していく上で、課題や障壁となったことはありますか。また、それらを乗り越えるためにどのようなことをしましたか。
回答 1	男性の育休取得のネックは育休が無給であるということでした。10 営業日を有休とすることで男性の取得は増加したものの女性の育休についても 10 営業日分の賃金を支給することになる為、金銭的負担は増加しました。
プラチナくるみん 1	所定外労働の削減のための措置の内容
取組内容	<p><時間外労働の制限></p> <p>子供が小学校 3 年生修了までの期間、時間外労働を制限できる。</p>
質問 1	これらの取組を実施していく上で、課題や障壁となったことはありますか。また、それらを乗り越えるためにどのようなことをしましたか。
回答 1	この制度を導入しなければ退職を余儀なくされる職員がおり、短時間勤務が出来る期間を延長しました。

プラチナくるみん2	キャリア形成の支援のための取組に係る計画の内容
取組内容	1. 育児休業者、育児を行う女性労働者に向けた取組 (1) 円滑な職場復帰に向けた環境の整備 (2) 両立支援制度の周知 (3) キャリア形成支援
質問 1	これらの取組を実施していく上で、課題や障壁となったことはありますか。また、それら乗り越えるためにどのようなことをしましたか。
回答 1	サポートする方の人員不足、時間的制限 ⇒サポート部署の専任人員の確保
全体について	
質問 1	これらの取組に着手する当初の段階で、社内で意識や考え方を共有する研修や話し合いの場などを設けましたか。それはどのようなものでしたか。
回答 1	タスクフォース（ポジティブ・アクション推進室）を設置し、各部署からの意見を吸収した。
質問 2	これらの取組によって、経営者・株主などの立場の人が得られた利益（くるみん認定取得以外）はありますか。それは具体的にどのようなものですか。
回答 2	企業イメージの向上
取組に対する自己評価 ※主観的なもので構いません 100点中の点数でお答えください	80 点

行政について	
質問 1	認定を取得しようと考えた時期から計画を策定するまでの間に、行政から支援があるとすれば、どのような支援があれば、取得しやすかったですか。
回答 1	・計画提出内容に対する施策提案と進捗ヒアリングおよびフォローアップ
質問 2	認定を取得するための様々な取組を実施するにあたり、行政から支援があるとすれば、どのような支援があれば、よりスムーズに取組を実施できましたか。
回答 2	・施策実施における補助金等
質問 3	認定を取得した現在、行政からどのような支援やインセンティブがあれば、今後も取組を続ける価値があると考えていますか。
回答 3	・企業ブランド向上のため認定取得企業の大々的な公表 ・採用などにおける何らかの優遇制度 ・税制優遇を建物対象だけではない広範な優遇措置
一般事業主行動計画	我が社の両立支援の取組
取組内容	<p>●介護のために利用できる休業や勤務等の制度</p> <p>(1) 介護休業（1家族につき93日間 分割取得可）</p> <p>(2) 保存休暇制度（上限100日間）※介護休業の際に年次有給休暇積立分の使用可</p> <p>(3) 介護休暇（対象家族1人：5日間、2人以上：10日間）</p> <p>(4) 時間外勤務・深夜勤務の制限</p> <p>※(2)は法定以上 (1)(3)(4)は法定通り</p> <p>●その他</p> <p>(1) 両立支援セミナーの開催</p> <p>(2) 相談窓口の設置（社内・社外）</p> <p>(3) 再雇用制度（介護離職やその他退職の復職優待制度）</p> <p>(4) 介護の実態把握アンケート</p>
質問 1	これらの取組を実施していく上で、課題や障壁となったことはありますか。また、それらを乗り越えるためにどのようなことをしましたか。
回答 1	・継続的なセミナー開催が重要 ・実務的な研修だけでなくマインド面の研修も必要 ・介護休業を取得しやすい職場環境を整備することが重要
プラチナくるみん 1	所定外労働の削減のための措置の内容
取組内容	労働時間の削減検討の場としてグループ全体で時短推進対策会議、個社にて時短推進委員会を開催。 原因を共有し、施策等を啓蒙周知、また法改正対応の検討も実施した
質問 1	これらの取組を実施していく上で、課題や障壁となったことはありますか。また、それらを乗り越えるためにどのようなことをしましたか。
回答 1	・グループ会社間での意思疎通が難しい ・従業員全体での意識改革が必要 ・属人化でなく業務の平準化が必要

プラチナくるみん2	キャリア形成の支援のための取組に係る計画の内容
取組内容	<p>①女性キャリアアップ促進教育プログラム 選抜された女性社員を対象とし、キャリアアップ意識の醸成、リーダーとしての能力向上を目的とした研修プログラムを実施。直属の上長の参画も促し、職場OJTと連動したプログラムを展開。また、昇格候補となりうる女性社員に対し、昇格教育及び、管理職への意識向上を促す教育を実施した。</p> <p>②女性社員研修 2017年度から2019年度を第三期とし、3年に1回の出席として実施している研修。本年度は第三期の初年度として総合職にはリーダー的な役割意識の醸成、ビジネスサポート職向けには、組織貢献の意欲醸成を目的とした研修を行った。女性社員がより自らの期待役割を認識できるプログラムとなっている。</p> <p>③新人女性社員研修 総合職として入社した新人女性社員の定着を目的とし、年度内に定期的に集合させ、キャリア意識の醸成を行った。</p>
質問1	これらの取組を実施していく上で、課題や障壁となったことはありますか。また、それら乗り越えるためにどのようなことをしましたか。
回答1	<ul style="list-style-type: none"> ・開始当初、男性上司が部下の女性社員を集合研修に参加させることに消極的であったこと ⇒トップダウンで会社として女性活躍を進める中で重要施策として遂行するものだというメッセージを出した。 ・当初は女性社員の多くが集合研修を受けること自体に慣れておらず、研修中の課題を自分のこととして意識することができなかった。 ⇒研修内容を精査し、職掌ごとの期待役割を考えることを促し自身の日々の業務に落とし込むよう指導した。
全体について	
質問1	これらの取組に着手する当初の段階で、社内で意識や考え方を共有する研修や話し合いの場などを設けましたか。それはどのようなものでしたか。
回答1	<ul style="list-style-type: none"> ・人事担当者を集めての説明会 ・社内報で全社員へ周知
質問2	これらの取組によって、経営者・株主などの立場の人が得られた利益（くるみん認定取得以外）はありますか。それは具体的にどのようなものですか。
回答2	<ul style="list-style-type: none"> ・公共調達における加点評価 ・新卒、中途採用における応募者からの好意的な評価
取組に対する自己評価 ※主観的なもので構いません 100点中の点数でお答えください	90点

VI 調査票

1 市民調査 調査票

だんじょきょうどうさんかく

男女共同参画に関するアンケート調査

ご協力をお願い

日ごろから市政にご理解とご協力をいただき感謝申し上げます。

伊東市では今年度策定する「第3次伊東市男女共同参画あすを奏でるハーモニープラン」の基礎資料とするため、市民の皆様の男女共同参画に関する意識や現状について調査を行うことといたしました。

ご多用のところ恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願いいたします。

令和2年8月 伊東市市民部

男女共同参画社会とは…

だれもが互いにその人権を尊重しつつ喜びも責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会のことです。

調査について

- ・ この調査は、18歳から69歳までの市民の中から1,000人を無作為に抽出して行うものです。（抽出時期の関係で、転出やお亡くなりになった方あてに届いてしまう場合がありますらご容赦願います。）
- ・ 調査は無記名でお答えいただき、調査結果は統計的に処理いたします。また、調査の目的以外に使用することはありません。
- ・ 調査結果は個別にお知らせいたしません、市ホームページ等で公表させていただきます。

記入にあたってのお願い

- ・ 回答は封筒のあて名のご本人がお答えください。事情によりご本人が回答できない場合は、ご家族の方がお答えいただいてもかまいません。
- ・ 回答は、質問ごとに、あなたのお考えに近いものの番号を選んで○印をつけてください。複数選んでいただく場合もあります。
- ・ 「その他」を選んだときは（ ）に具体的な内容をご記入ください。
- ・ 黒のボールペンまたは鉛筆でご記入ください。

調査票の返信

同封の返信用封筒に入れ、令和2年8月31日(月)までに投函してください。(切手不要)

※調査票・封筒とも、名前や住所の記入は必要ありません。

問い合わせ先

伊東市役所 市民部 市民課 市民生活係

住所:414-8555 伊東市大原二丁目1番1号

電話:52-3002 FAX:38-3088

1. 男女共同参画に関する実態や意識について

問1 あなたは、一般的に次の①～⑧の場面で、男女平等がどの程度実現されていると思いますか。
(それぞれ〇は1つ)

	男性が優遇 されている	男性が優遇 されている どちらかといえば	男女平等に なっている	女性が優遇 されている どちらかといえば	女性が優遇 されている	どちらとも いえない
① 家庭生活で	1	2	3	4	5	6
② 職場で	1	2	3	4	5	6
③ 学校教育の場で	1	2	3	4	5	6
④ 地域で(自治会・自主防災会・PTAなど)	1	2	3	4	5	6
⑤ 政治の場で	1	2	3	4	5	6
⑥ 法律(制度)	1	2	3	4	5	6
⑦ 社会通念・慣習・しきたりなどで	1	2	3	4	5	6
⑧ 世間一般	1	2	3	4	5	6

問2 下記の言葉のうち、あなたが見たり聞いたりしたことがあるものはありますか。(〇はいくつでも)

1 男女共同参画社会	2 女子差別撤廃条約
3 ポジティブ・アクション(積極的改善措置)	4 ジェンダー(社会的・文化的に形成された性別)
5 LGBT	6 男女雇用機会均等法
7 女性活躍推進法	8 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)
9 配偶者などからの暴力(DV)	10 DV防止法
11 見たり聞いたりしたものはない	12 わからない

問3 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」というような男女の役割を固定的に考えることについて、
どのように思いますか。(〇は1つ)

1 賛成	2 どちらかといえば賛成	3 どちらかといえば反対
4 反対	5 わからない	

問4 あなたは、家庭生活における次の①～⑥のことについて、夫妻でどのように分担することが望ましいと思いますか。(それぞれ〇は1つ)

	夫が中心に 行うべき	妻が中心に 行うべき	平等に 行うべき
① 家事	1	2	3
② 家計のやりくり	1	2	3
③ 育児、子供のしつけや教育	1	2	3
④ 自治会や地域団体の活動	1	2	3
⑤ PTAや子供会の活動	1	2	3
⑥ 高齢者や病人の介護	1	2	3

問5 あなたは、子育てに係る次の①～⑥のことについて、どのような役割分担が望ましいと思いますか。(それぞれ〇は1つ)

	主に母親が 行うべき	主に父親が 行うべき	両方で 行うべき
① 食事の世話	1	2	3
② しつけ	1	2	3
③ 勉強を教える	1	2	3
④ 遊び相手をする	1	2	3
⑤ 進路の相談	1	2	3
⑥ 悩みごとの相談	1	2	3

問6 あなたは、男性が家事、育児、介護を積極的に行っていくためにはどのようなことが必要だと思いますか。(〇は3つまで)

1 男性の関心を高め、男性自身の抵抗感をなくす
2 男性が行うことへの女性の抵抗感をなくす
3 夫妻や家族間でのコミュニケーションをよくはかる
4 男性が行うことへの職場の理解がすすむ
5 周囲の人が、夫妻の役割分担についての当事者の考え方を尊重する
6 男性が行うことについて、社会的評価を高める
7 就労時間を軽減して、男性が行う時間を持てるようにする
8 男性が育児時間、育児休暇、介護休暇などを取得できる職場環境にする
9 男性が参加できる子育てなどの仲間(ネットワーク)づくりをすすめる
10 家庭と仕事の両方について、男性が相談しやすい窓口を設ける
11 男女共同で行っている人(家族)の声を聞く機会を得る
12 積極的に行っていく必要はない
13 わからない

問7 あなたは、学校教育の場で、男女共同参画社会に向けてどのようなことを推進した方がよいと思いますか。(〇は3つまで)

- | |
|-----------------------------------|
| 1 男女の相互理解や人権を考える教育を行う |
| 2 互いの性について理解する教育を充実する |
| 3 学校における教員や児童生徒の男女の役割分担の固定化をしない |
| 4 教科書などで固定的な男女の役割や特性の記述をしない |
| 5 生活指導や進路指導で、男女の別なく能力を生かせるように配慮する |
| 6 教員や保護者が男女平等について学んだり話し合う場と機会をつくる |
| 7 女性の校長や教頭を増やす |

問8 あなたは、自分自身のワークライフバランス※が保たれていると思いますか。(〇は1つ)

- | | |
|-------------|-------------------|
| 1 保たれている | 2 どちらかというど保たれている |
| 3 どちらともいえない | 4 どちらかというど保たれていない |
| 5 保たれていない | 6 わからない |

※仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など様々な活動を自らが望むバランスで展開し、充実した生活を送ることができる「仕事と生活の調和」がとれた状態。

問9 男女共同参画社会の形成のためには、どのようなことが必要だと思いますか。(〇は3つまで)

- | |
|---|
| 1 男女平等を目指した法律・制度を整える |
| 2 職場での男女の均等な取扱いを確保し、労働条件を整える |
| 3 女性を政策決定の場や行政に積極的に登用する |
| 4 各種女性団体の活動の支援と指導者の養成を進める |
| 5 女性の就労の機会を増やしたり、女性の職業研修を充実する |
| 6 保育の施設・サービス、高齢者や病人の介護施設・サービスを充実する |
| 7 広報誌やパンフレットなどで、男女の平等と互いの理解や協力について意識啓発する |
| 8 男性への意識啓発と、男性が地域社会の活動に参加できる機会や家庭生活に参加するための学習機会を増やす |
| 9 男女が仕事と家庭生活を両立できるようにするための学習や研修の機会を広げる |
| 10 学校教育や生涯学習の場で、男女の平等と男女相互の理解や協力に関する教育を充実する |
| 11 女性の生き方に関する情報提供や交流の場、相談活動を充実する |
| 12 各国の女性との交流や情報提供など、国際交流を推進する |
| 13 その他() |

問10 あなたが、様々な悩みやジェンダー(社会的・文化的に形成された性別)に基づく暴力などに関する相談をするとき、配慮してほしいと思うことは何ですか。(〇はいくつでも)

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

2. ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）に基づく暴力について

問11 あなたは、次のようなことが夫妻・恋人など親しい間柄にある男女間で行われた場合、それを暴力だと思えますか。①～⑮のそれぞれについて、あなたの考えに近い番号をお選びください。なお、ここでの「夫妻」は、事実婚や別居中の夫妻等も含みます。（それぞれ〇は1つ）

	暴力にあたると思う どんな場合でも	あると思う そうでない場合も	暴力にあたる場合は 思わない	その他
① 平手で打つ	1	2	3	4
② 足でける	1	2	3	4
③ 身体を傷つける可能性のある物でなぐる	1	2	3	4
④ なぐるふりをして、おどす	1	2	3	4
⑤ 刃物などを突きつけて、おどす	1	2	3	4
⑥ 大声でどなる	1	2	3	4
⑦ 他の異性との会話を許さない	1	2	3	4
⑧ 家族や友人との関わりを持たせない	1	2	3	4
⑨ 交友関係や行き先、電話・メールなどを細かく監視する	1	2	3	4
⑩ 職場に行くことを妨害したり、外出先を制限する	1	2	3	4
⑪ 何を言っても長期間無視し続ける	1	2	3	4
⑫ 「誰のおかげで生活できるんだ」とか、「甲斐性なし」と言う	1	2	3	4
⑬ 家計に必要な生活費を渡さない	1	2	3	4
⑭ 嫌がっているのに性的な行為を強要する	1	2	3	4
⑮ 避妊に協力しない	1	2	3	4

問12 問11の行為が「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」、「暴力にあたるとは思わない」と思ったのはなぜですか。（〇はいくつでも）

1 夫妻のあいだ（恋人など親しい間柄）ではよくあることだと思うから
2 夫妻のあいだ（恋人など親しい間柄）では許されると思うから
3 夫妻（恋人など親しい間柄）では喧嘩の範囲だと思うから
4 自分の考えを通すために必要な場合があると思うから
5 相手の間違いを正すために必要な場合があると思うから
6 夫妻（恋人など親しい間柄）なら、相手の行動や交友関係を知るの（知られるのは）当たり前だと思うから
7 一家の大黒柱のすることには従うべきだと思うから
8 愛情表現だと思うから
9 暴力を振るわれた側にも非があると思うから
10 その他（)

問13 あなたは、次の①～③のようなことをこれまでに経験したり、見聞きしたりしたことがありますか。
 (それぞれ〇はいくつでも)

	自分が経験したことがある	身近に経験した人がいる	経験した人から相談を受けた	身近にはいないが聞いたことがある	なっていることは知っている	見聞きしたことはない	経験したり	わからない
① ドメスティック・バイオレンス (配偶者や恋人などからの身体的・心理的な暴力)	1	2	3	4	5	6	7	
② セクシャル・ハラスメント (職場や学校における性的な嫌がらせ)	1	2	3	4	5	6	7	
③ 痴漢やストーカー行為などの性犯罪 (ストーカー:特定の人物に対するつきまとい等)	1	2	3	4	5	6	7	

3. 女性の活躍について

問14 あなたは、女性の就業について、どのような姿が望ましいと思いますか。(〇は1つ)

- 1 仕事をしない方がよい
- 2 結婚するまでは仕事をする方がよい
- 3 子供ができるまでは仕事をする方がよい
- 4 子育てが一段落したら、また仕事をする方がよい
- 5 仕事を続ける方がよい
- 6 わからない

問15 あなたは、政治・経済・地域などの各分野で女性のリーダーを増やす際に、障害となっているものは何だと思いますか。(〇は5つまで)

- 1 現時点では、必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと
- 2 女性自身がリーダーになることを希望しないこと
- 3 上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと
- 4 長時間労働の改善が十分ではないこと
- 5 企業などにおいては、管理職になると広域異動が増えること
- 6 保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと
- 7 保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと
- 8 その他()
- 9 特にない
- 10 わからない

問16 あなたが仕事を選ぶ際に、重視すること、またはしたいことは何ですか。(〇は5つまで)

- | | |
|----------------------|-----------------|
| 1 専門知識が活かせる | 2 性格・能力が適している |
| 3 仕事にやりがいがある | 4 能力本位で実績が評価される |
| 5 業種に将来性がある | 6 給与の条件が良い |
| 7 勤務時間・勤務場所の条件が良い | 8 職場の雰囲気が良い |
| 9 育児や介護への理解や制度が整っている | 10 その他() |
| 11 特にない | 12 わからない |

問17 あなたは、女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことは何だと思えますか。(〇は5つまで)

- | |
|---|
| 1 保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備 |
| 2 介護支援サービスの充実 |
| 3 家事・育児支援サービスの充実 |
| 4 男性の家事参加への理解・意識改革 |
| 5 女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革 |
| 6 働き続けることへの女性自身の意識改革 |
| 7 男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革 |
| 8 職場における育児・介護との両立支援制度の充実 |
| 9 短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入 |
| 10 育児や介護による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な取扱いの禁止 |
| 11 その他() |
| 12 特にない |
| 13 わからない |

(次のページへ続きます。)

令和2年度
伊東市男女共同参画に関する
アンケート調査報告書

発行 令和3年3月

編集 伊東市 市民部 市民課 市民生活係

〒414-8555 伊東市大原二丁目1番1号

TEL 0557-52-3002

E-mail sabisu@city.ito.shizuoka.jp