

2025年度
安芸高田市 男女共同参画に関する
市民・事業所アンケート 調査結果

2025年12月
安芸高田市

目次

I	調査の概要	
1.	目 的	1
2.	調査設計	1
3.	回収結果	1
4.	報告書の見方	1
5.	訂正箇所	1
6.	調査結果の総括	2
II	市民アンケートの結果	
1.	回答者の属性	4
2.	用語の意味の認知状況	6
3.	男女の役割分担と平等意識について	7
4.	家庭生活について	9
5.	仕事・職場について	10
6.	ハラスメントについて	12
7.	ドメスティック・バイオレンス（DV）について	14
8.	パートナーシップ・ファミリーシップについて	16
9.	男女共同参画の取組について	16
III	事業所アンケートの結果	
1.	回答事業所の属性	20
2.	男女の役割分担と平等意識について	22
3.	女性の活躍の推進について	24
4.	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	25
5.	ハラスメントの防止について	29
6.	「男女共同参画」の実現について	30
IV	前回調査「2021（令和3）年8月実施」との比較	31
V	調査票	
1.	市民アンケート	
2.	事業所アンケート	

調査の概要

1. 目的

安芸高田市では、性別による固定的な役割分担意識や慣習にとらわれることなく、人権が尊重され、人がそれぞれの個性と能力を発揮して活躍できる男女共同参画社会を目指しています。

2022（令和4）年に策定した「第3次安芸高田市男女共同参画プラン」の計画期間満了に向けて、男女共同参画に関する意識やご意見を伺い、今後の計画づくりのための基礎的な資料とさせていただくことを目的として実施しました。

2. 調査設計

	市民アンケート	事業所アンケート
調査対象者	市内に在住する20歳以上の市民	市内に住所を有する事業所
調査票配布数	500人	170事業所
調査期間	2025年8月19日～2025年10月15日	2025年8月1日～2025年9月30日
調査方法	中学校を通じて配布、窓口配布、 郵送・窓口回収方式 WEB回答方式	郵送配布、郵送回収方式 WEB回答方式

3. 回収結果

	配布数	回収数	回収率
市民アンケート	500	162	32.4%
事業所アンケート	170	76	44.7%

4. 報告書の見方

- ・回答者数及び回答数を（n＝〇〇）と表現しています。
- ・複数回答の設問の場合（あてはまるものすべてに○をつけるもの等）は、「n」は総回答数です。
- ・グラフ中の「%」は、小数点第2位以下を四捨五入していますが、合計が100%になるように微調整している場合があります。

5. 記載内容の訂正

調査票の記載内容に下記のとおり誤りがありました。お詫び申し上げ、訂正します。
本書は、訂正後のものを掲載します。

	訂正箇所	訂正後	訂正前
市民アンケート	6ページ 問16 表中②介護休業 選択肢の4	これまでは取得する必要 がなかったが、 <u>必要にな れば</u> 取得したい	これまでは取得する必要 がなかったが、 <u>子どもが 生まれたら</u> 取得したい
事業所アンケート	8ページ 問18 選択肢の4	被害者が嫌がっているこ とを加害者に <u>理解</u> させる ことが難しい	被害者が嫌がっているこ とを加害者に <u>理科</u> させる ことが難しい

6. 調査結果の総括

○市民アンケート

(1) 回答者の属性

- ・回答者では、「女性」の視点で「40代」を中心に子育て世代で共働きの方から多くの回答をいただくことができました。
- ・職場は「安芸高田市内」の方が多く、「正社員・正職員」「公務員・団体職員」と合わせて44.5%、「パート・アルバイト・派遣など」の方も多くみられます。「正社員・正職員」「公務員・団体職員」のうち、管理職ではない割合の方が高い状況です。

(2) 用語の意味の認知状況

- ・アンコンシャス・バイアス（固定的な性別役割分担意識）は、「まったく知らない」の割合が大きく、社会的な問題であるデートDV（恋人同士などの間で起こるドメスティック・バイオレンス）、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）は認知度が上がっています。
- ・「LGBT（Q+）」（性的少数者を表す総称のひとつ）は、多く認知されています。

(3) 男女の役割分担と平等意識

- ・男女の固定的な性別役割分担の意識は、各項目で思われたい傾向が多くなっています。
- ・仕事・生活・地域などの社会的環境のなかでは、「平等になっている」または「どちらかといえば男性が優遇されている」という回答が多い状況ですが、「議会や政治の場」「社会通念・慣習・しきたりなど」「社会全体」では、男性優遇寄りの意識が高くなっています。

(4) 家庭生活

- ・日常の家事や家計の管理などは、妻の役割の回答が多く、女性への負担割合が大きい状況です。生活費を得ることや子育てに関しては、妻と夫で半々という回答の割合が次点で多くあり、夫婦で協力していることもみられます。
- ・(3)の意識では、「平等になっている」へ傾きつつありますが、実際の日常の家事などは女性中心になっている現状となっています。

(5) 仕事・職場

- ・仕事をしながら家庭を大切にしている方が多くみられます。職場の男女間格差では、「特にない」の回答が多くなっています。
- ・男性の育児休業取得率は、国の積極的な取得促進などもあり上がっています。しかし、職場の男女間格差の問いの次点で「男性が育児・介護休業が取りにくい雰囲気がある」という回答もあります。「積極的に取得した方がよい」意見が多くあることから、「男女が共に働きやすい社会環境をつくるために」育児休業や介護休業を利用して、家庭生活でも男性が協力して取り組む意識が進むように啓発をしていく必要があります。

(6) ハラスメント

- ・セクシュアルハラスメント（セクハラ）とマタニティハラスメント（マタハラ）では、「被害を受けたり、与えたりしたことはない（見聞きしたことはない）」が多数を占めていますが、パワーハラスメント（パワハラ）では自分やまわりに被害を受けた人の割合が上がります。ハラスメントの防止に向けては、取り組みを継続していく必要があります。

(7) ドメスティック・バイオレンス（DV）

- ・質問項目に対して「経験はない」の回答が多く占めますが、配偶者やパートナーからの暴力は存在しています。困難な問題を抱える女性支援とあわせて、予防と被害からの回復のための支援など関係機関と連携していく必要があります。

(8) パートナーシップ・ファミリーシップ制度

- ・「全く知らなかった」の回答が3割以上あり、心と身体の性が一致している方が9割以上を占めています。性別等に関わりなく、お互いを人生のパートナーとして日常生活において協力し合うことや多様性の理解と尊重の観点とともに啓発を継続していく必要があります。

(9) 男女共同参画の取組

- ・「学校での男女共同参画についての教育を充実する」の回答が多くありました。子どもからの認識をしっかり持ち続けることが社会情勢の機運を高めることにつながることから、学校と連携した人権啓発事業を継続していく必要があります。
- ・男女共同参画という言葉を変えることについて、「どちらでもよい」の回答が多かったものの、内容が伝わりにくい現状があることから、取り組みをわかりやすくする必要があります。

○事業所アンケート

(10) 属性

- ・業種では多い順に製造業、卸売・小売業、サービス業となり、形態では単独事業所（他の場所に本社、支社などを持たない事業所）を中心に回答を得ることができました。
- ・従業員規模は、ほぼ7割が50人未満となっており、正職員・非正規職員の割合は全体で男性6：女性4となっています。管理職の男女別割合では、男性が82.8%となっています。

(11) 男女の役割分担と平等意識

- ・男女の扱いでは、「平等になっている」がほとんどを占めています。性別による役割分担意識は、各問いに対して「そう思わない」が多く見られ、男性優先や男性だからという意識は否定的な傾向になっています。

(12) 女性の活躍の推進

- ・ポジティブ・アクション（積極的改善措置）では、仕事と家庭を両立する各種支援制度を導入している事業所、すでに女性が活躍しているから取り組む必要がないと回答のあった事業所があります。取り組んでいない理由に、日常業務の忙しさや業績につながらないといった事業所の諸事情が影響しています。

(13) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

- ・男性の育児休業取得率は37.7%となり、介護休業取得者もみられます。今後も取得を促進するための制度の定着に向けて、事業所では休業取得者の代替要員確保の回答が多くなっていますが、次いで既に定着しているという回答となっています。
- ・事業所の導入している制度では、産前・産後休暇をはじめとした休暇制度や柔軟な働き方への取り組みがみられます。実施している内容では、残業時間の管理や有給休暇の公正・公平に利用できていること、性別によらず勤務評価が適正におこなわれていることが挙げられています。事業所では、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みが進められています。
- ・ワーク・ライフ・バランスの取り組みによるメリットは従業員の生活の充実につながっていることや良好な労使関係の構築につながっている反面、現時点でメリットは実感できていない回答が3番目に多くなっています。課題として、日常の業務の忙しさや業績につながらないといった事業所の諸事情が影響しています。

(14) ハラスメントの防止

- ・ハラスメントの防止については、対策の方針を明確化して従業員へ周知したり、相談窓口・苦情窓口の設置に取り組んでいることが多い状況です。起きた場合の対応としては、どこまでがハラスメントに該当するのか判断が難しいという回答が多くなっています。
- ・ハラスメントは、誰もが働きやすい職場環境に強く影響することから、啓発等の取り組みを継続していく必要があります。

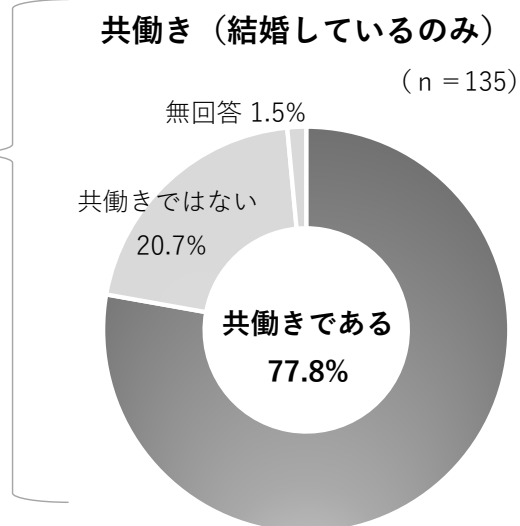
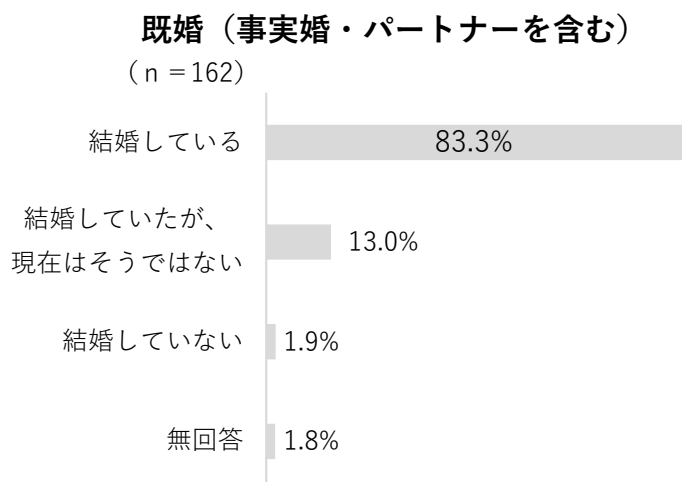
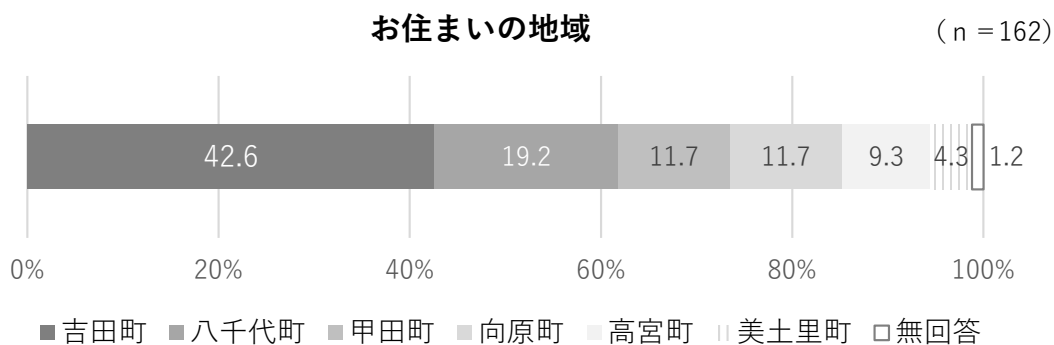
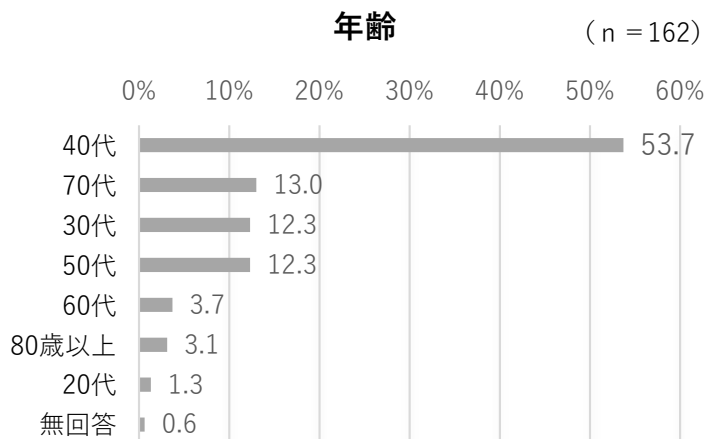
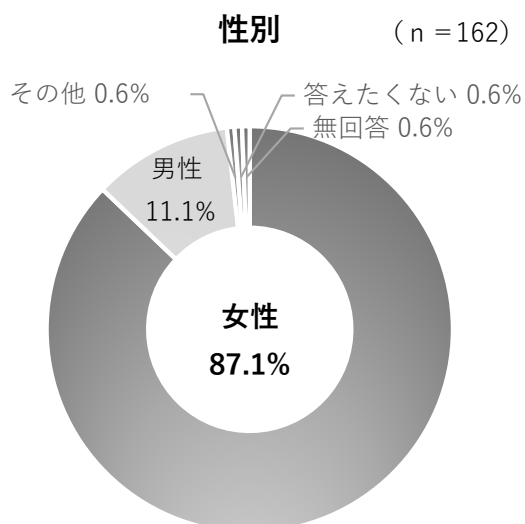
(15) 「男女共同参画」の実現

- ・誰もが働きやすい職場環境をつくるために、ワーク・ライフ・バランスの推進や多様性を認め合える意識を浸透させるなど幅広い回答となっています。
- ・これらを総合的に取り組み、事業所のなかでさらに取り組みが充実するよう、啓発や研修機会を設ける取り組みを継続していく必要があります。

市民アンケートの結果

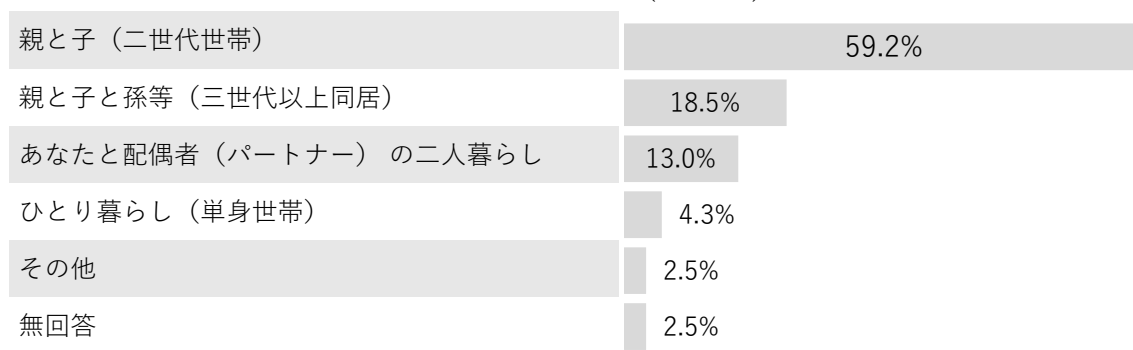
属性（問1～問8）

- ・回答者の性別では、「女性」87.1%、「男性」11.1%となっています。
- ・年齢では、「40代」53.7%が最も多く、「70代」13.0%、「30代」「50代」ともに12.3%となっています。
- ・居住地では、「吉田町」42.6%、次いで「八千代町」19.2%、「甲田町」「向原町」ともに11.7%となっています。
- ・婚姻状況では、「結婚している」83.3%、「結婚していたが、現在はそうではない」13.0%となっています。また、「結婚している」と答えた方のうち、「共働きである」が77.8%となっています。
- ・家族の構成では、「親と子（二世世代世帯）」59.2%が最も多く、次いで「親と子と孫等（三世代以上同居）」18.5%となっています。



家族の構成

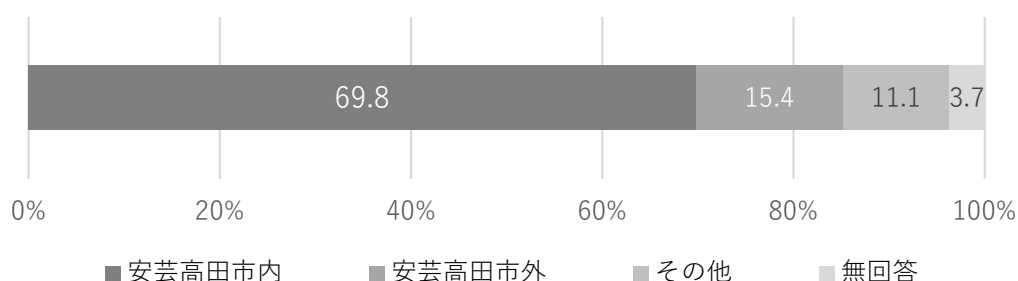
(n = 162)



- ・回答者の職場では、「安芸高田市内」69.8%、「安芸高田市外」15.4%となっています。
- ・職業では、「正社員・正職員」30.3%、次いで「パート・アルバイト・派遣など」29.0%、「公務員・団体職員」14.2%となっています。また、「正社員・正職員」「公務員・団体職員」と答えた方のうち、「管理職（係長以上）」は16.7%で「管理職ではない」76.4%となっています。

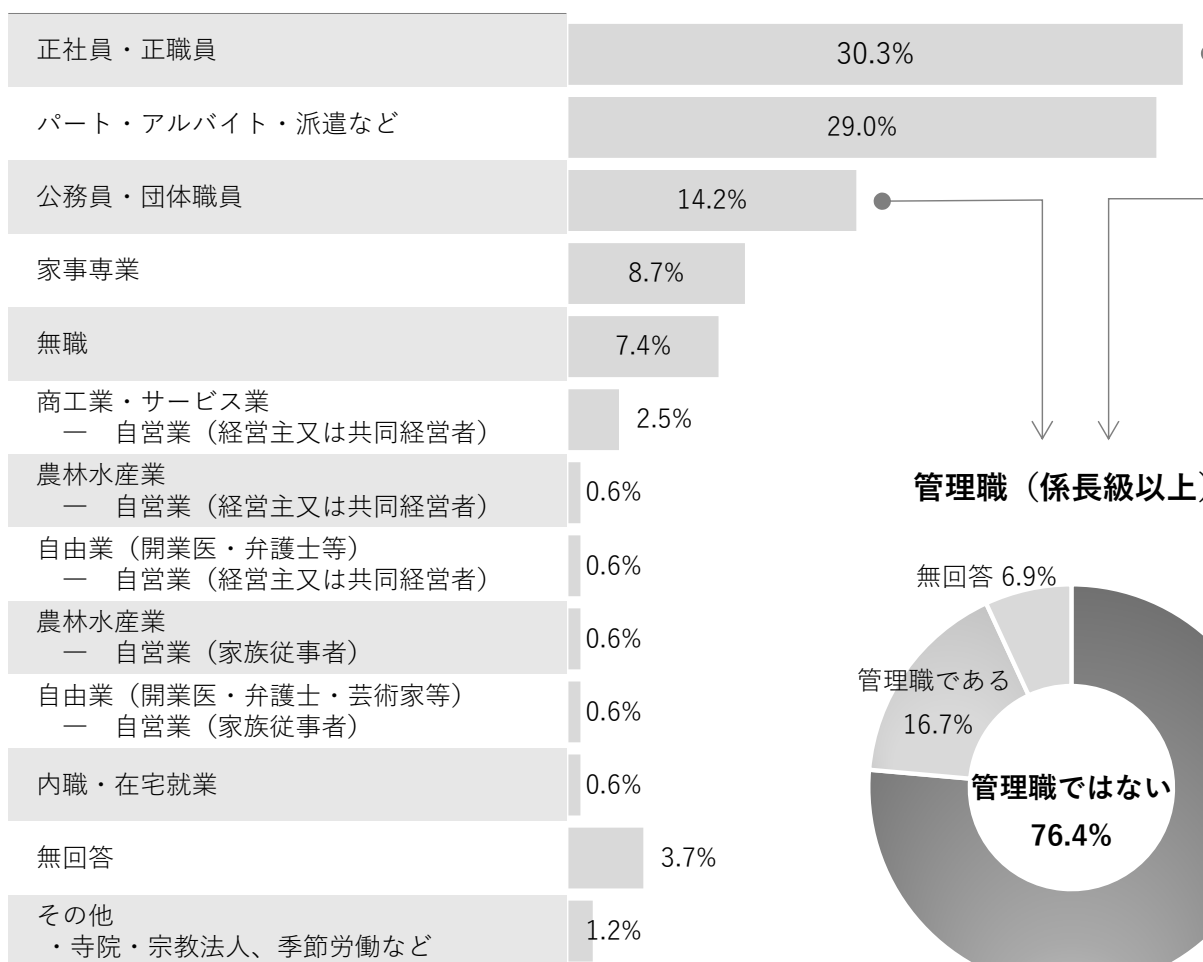
職場

(n = 162)



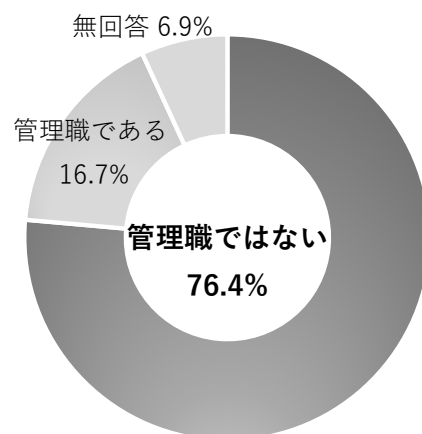
職業

(n = 162)



管理職（係長級以上）

(n = 72)



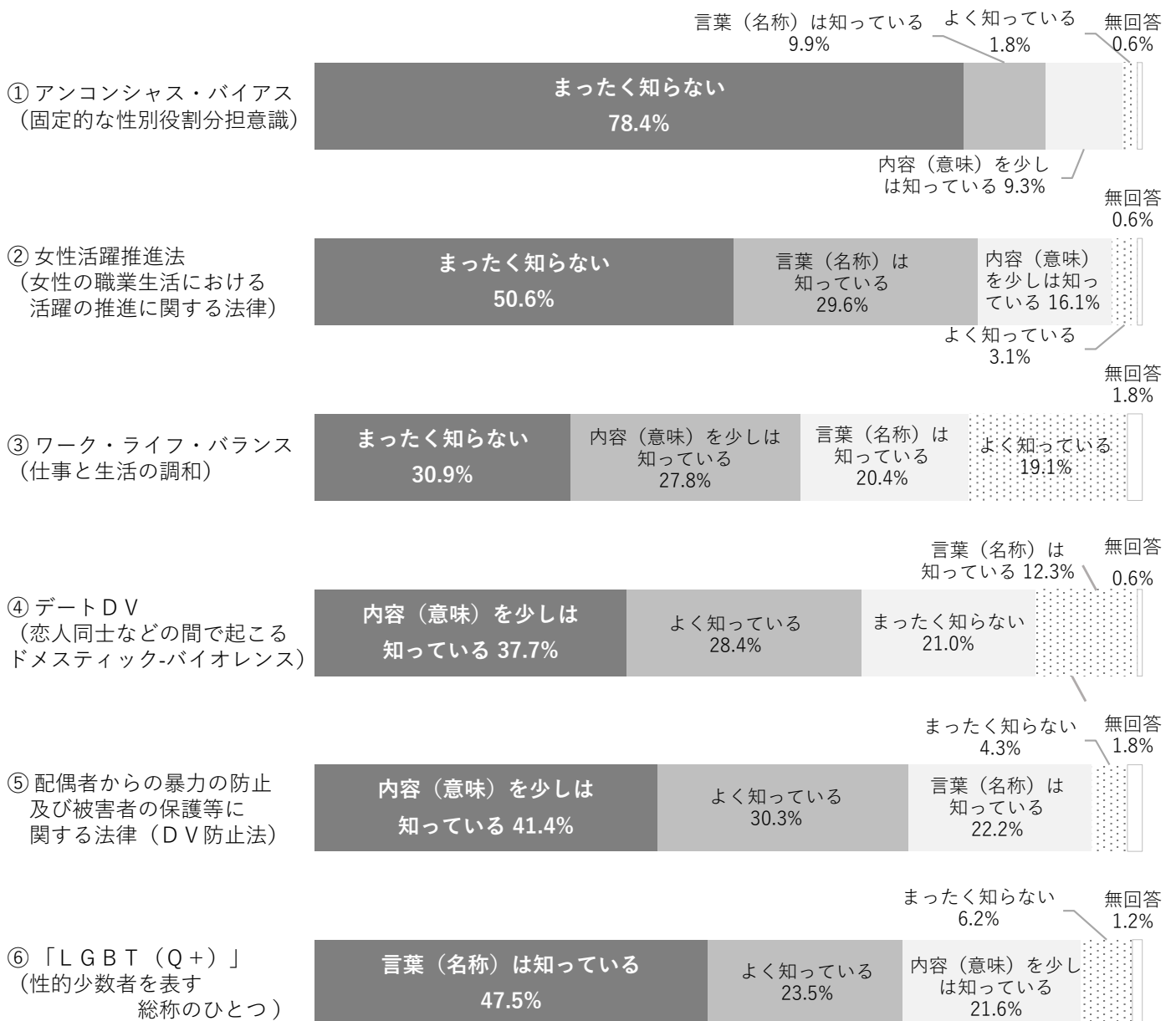
問9 あなたは、次にあげる用語の意味を知っていますか。

①から⑥までの項目について、それぞれお答えください。（〇は1つずつ）

- ・用語の意味の認知度では、① アンコンシャス・バイアス（固定的な性別役割分担意識）は「まったく知らない」78.4%と多く、② 女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）は「まったく知らない」50.6%となっています。
- ・③ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）は「まったく知らない」30.9%となっていますが、「内容（意味）を少しは知っている」27.8%、「言葉（名称）は知っている」20.4%と認知度が②に比べて少し高くなっています。
- ・④ デートDV（恋人同士などの間で起こるドメスティック・バイオレンス）は「内容（意味）を少しは知っている」37.7%、「よく知っている」28.4%となり、⑤ 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）でも「内容（意味）を少しは知っている」41.4%、「よく知っている」30.3%とさらに認知度が高くなっています。
- ・⑥ 「LGBT（Q+）」（性的少数者を表す総称のひとつ）は「言葉（名称）は知っている」47.5%、「よく知っている」23.5%と多くの方に認知されている傾向になっています。

用語の意味

（各項目 n = 162）



男女の役割分担と平等意識についておたずねします

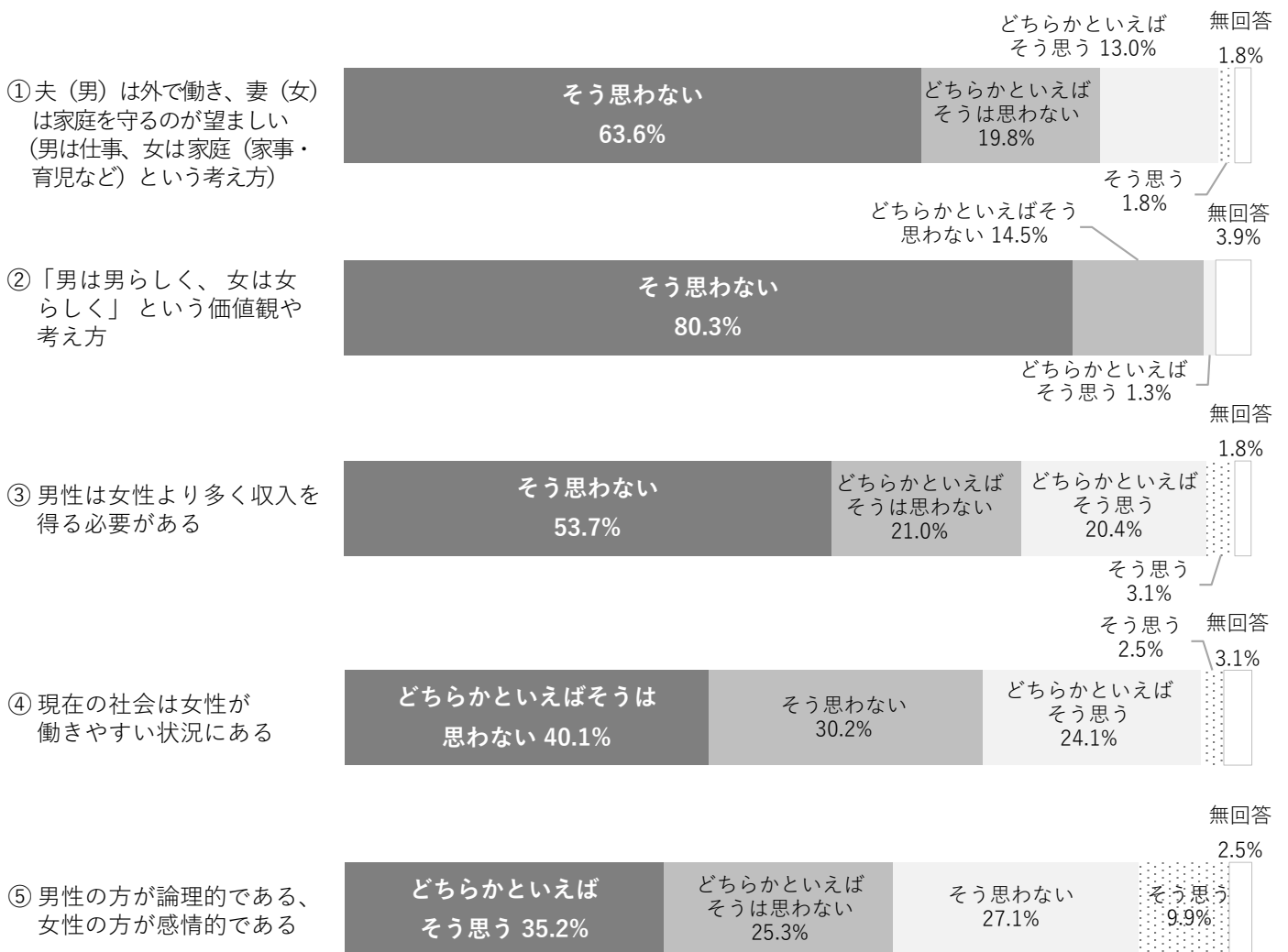
問10 あなたは、次の考え方について、どのように思いますか。

①から⑤までの項目について、それぞれお答えください。（○は1つずつ）

- ・男女に対する考え方では、〈① 夫（男）は外で働き、妻（女）は家庭を守るのが望ましい（男は仕事、女は家庭（家事・育児など）という考え方）〉は「そう思わない」63.6%、〈②「男は男らしく、女は女らしく」という価値観や考え方〉は「そう思わない」80.3%と多く、〈③ 男性は女性より多く収入を得る必要がある〉は「そう思わない」53.7%となっており、3つの項目で半数以上が「そう思わない」という回答になっています。
- ・〈④ 現在の社会は女性が働きやすい状況にある〉は「どちらかといえばそうは思わない」40.1%、次いで「そう思わない」30.2%となっています。
- ・〈⑤ 男性の方が論理的である、女性の方が感情的である〉は「どちらかといえばそう思う」35.2%、反対に「どちらかといえばそう思わない」25.3%となっています。

男女に対する考え方

（各項目 n = 162）



問 11 あなたは、次の分野で、男女は平等になっていると思いますか。

①から⑧までの項目について、それぞれお答えください。（○は1つずつ）

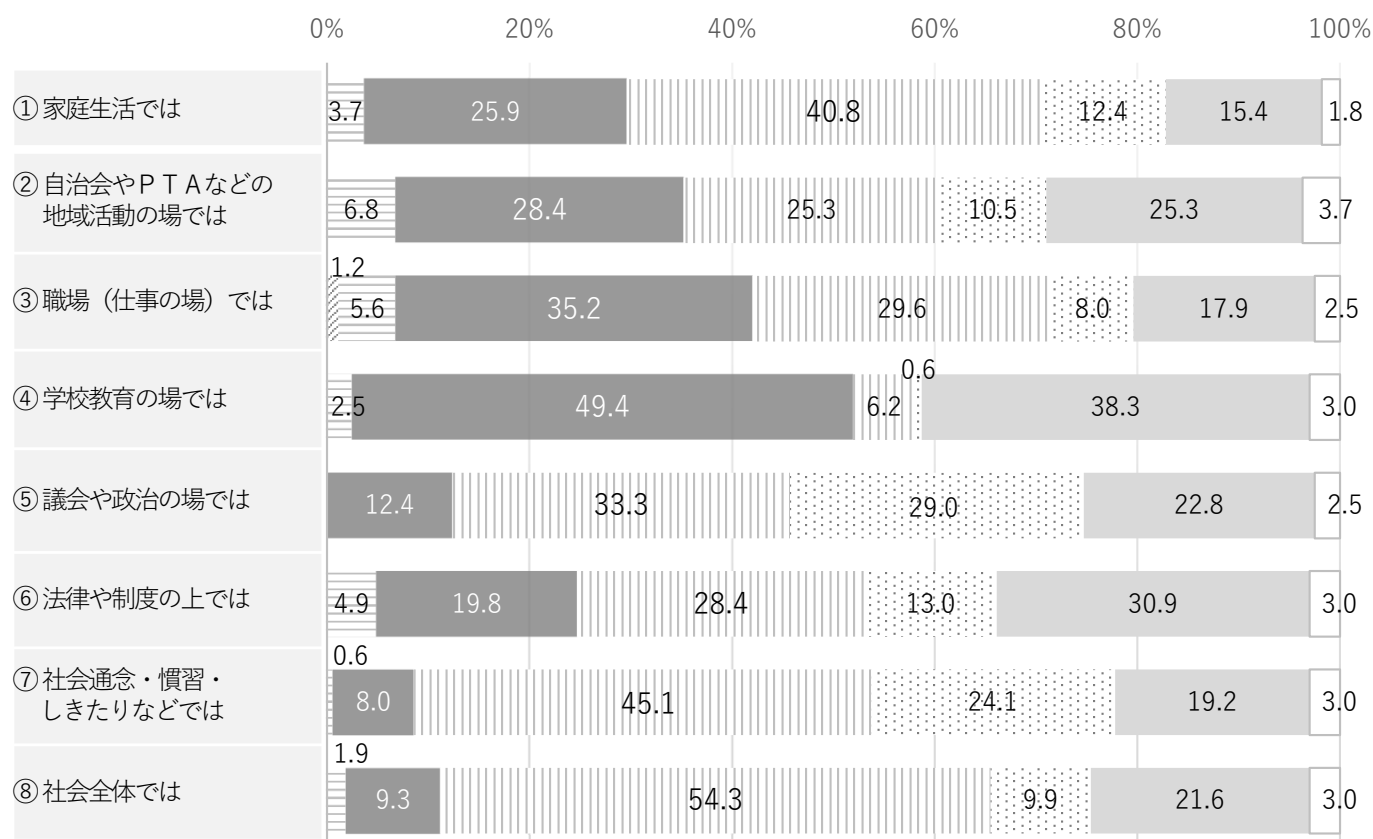
・男女の平等意識は、項目別に回答の多い順は下記の表のとおりです。

項目	回答の多い順①	割合	回答の多い順②	割合
① 家庭生活では	どちらかといえば男性が優遇されている	40.8%	平等になっている	25.9%
② 自治会やPTAなどの地域活動の場では	平等になっている	28.4%	どちらかといえば男性が優遇されている わからない	25.3% 25.3%
③ 職場（仕事の間）では	平等になっている	35.2%	どちらかといえば男性が優遇されている	29.6%
④ 学校教育の場では	平等になっている	49.4%	わからない	38.3%
⑤ 議会や政治の場では	どちらかといえば男性が優遇されている	33.3%	男性の方がとても優遇されている	29.0%
⑥ 法律や制度の上では	わからない	30.9%	どちらかといえば男性が優遇されている	28.4%
⑦ 社会通念・慣習・しきたりなどでは	どちらかといえば男性が優遇されている	45.1%	男性の方がとても優遇されている	24.1%
⑧ 社会全体では	どちらかといえば男性が優遇されている	54.3%	わからない	21.6%

・「どちらかといえば男性が優遇されている」「平等になっている」が多いなか、〈⑤ 議会や政治の場では〉と〈⑦ 社会通念・慣習・しきたりなどでは〉は「どちらかといえば男性が優遇されている」「男性の方がとても優遇されている」という男性への意識が強い分野となっています。

男女の平等意識

（各項目 n = 162）



■ 女性の方がとても優遇されている

■ 平等になっている

⋯ 男性の方がとても優遇されている

□ 無回答

＝ どちらかといえば女性に優遇されている

⋯ どちらかといえば男性に優遇されている

■ わからない

家庭生活についておたずねします

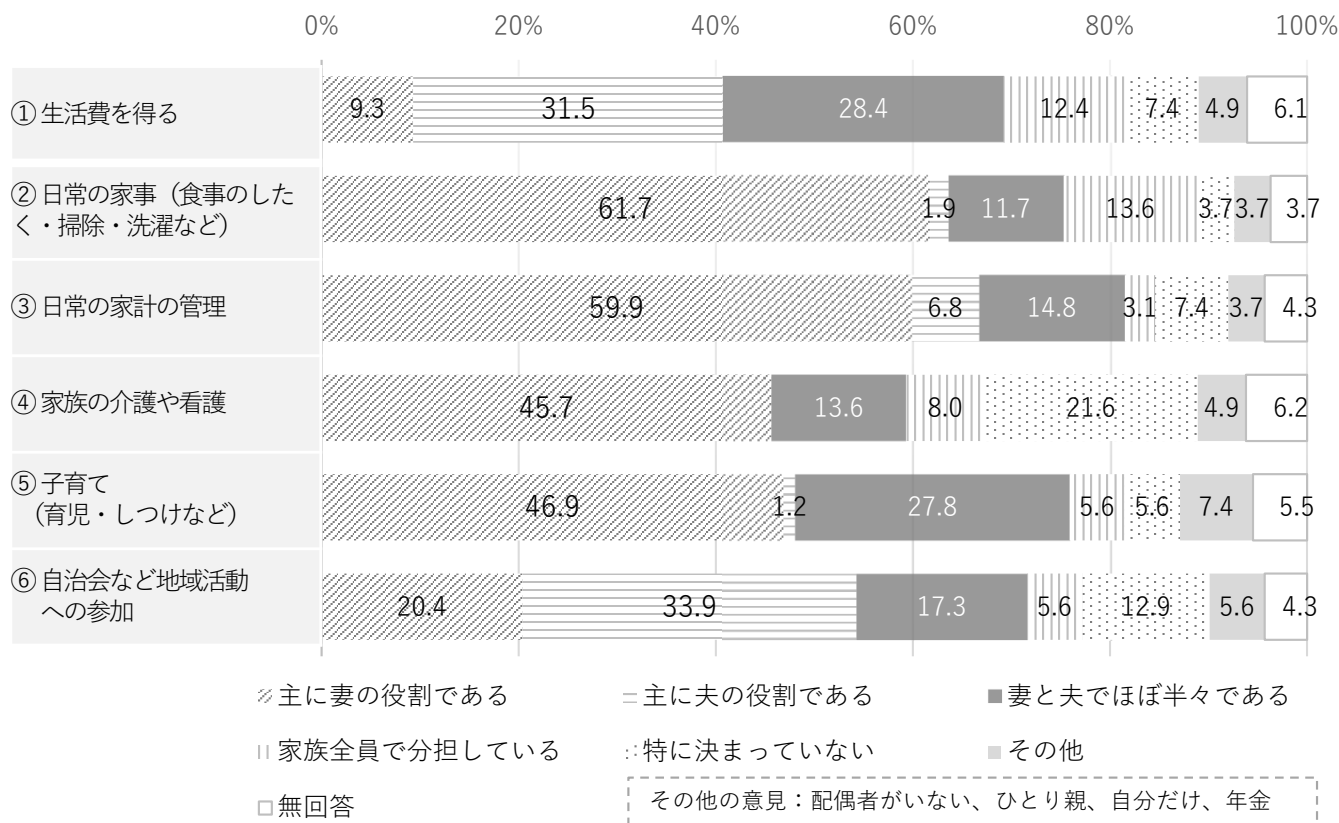
問12 あなたの家庭では、次にあげる家庭内の仕事を主にどなたがおこなっていますか。

①から⑥までの項目について、それぞれお答えください。（〇は1つつ）

- ・家庭生活における男女の分担では、〈① 生活費を得る〉は「主に夫の役割である」31.5%、次いで「妻と夫でほぼ半々である」28.4%となっています。
- ・〈② 日常の家事（食事のしたく・掃除・洗濯など）〉は「主に妻の役割である」61.7%、〈③ 日常の家計の管理〉は「主に妻の役割である」59.9%となっています。
- ・〈④ 家族の介護や看護〉は「主に妻の役割である」45.7%、「特に決まっていない」21.6%となっています。
- ・〈⑤ 子育て（育児・しつけなど）〉は「主に妻の役割である」46.9%、「妻と夫でほぼ半々である」27.8%となっています。
- ・〈⑥ 自治会など地域活動への参加〉は「主に夫の役割である」33.9%、「主に妻の役割である」20.4%となっています。
- ・家庭内では「主に妻の役割」が多い傾向になっています。

家庭内の役割分担

（各項目 n = 162）



仕事・職場についておたずねします

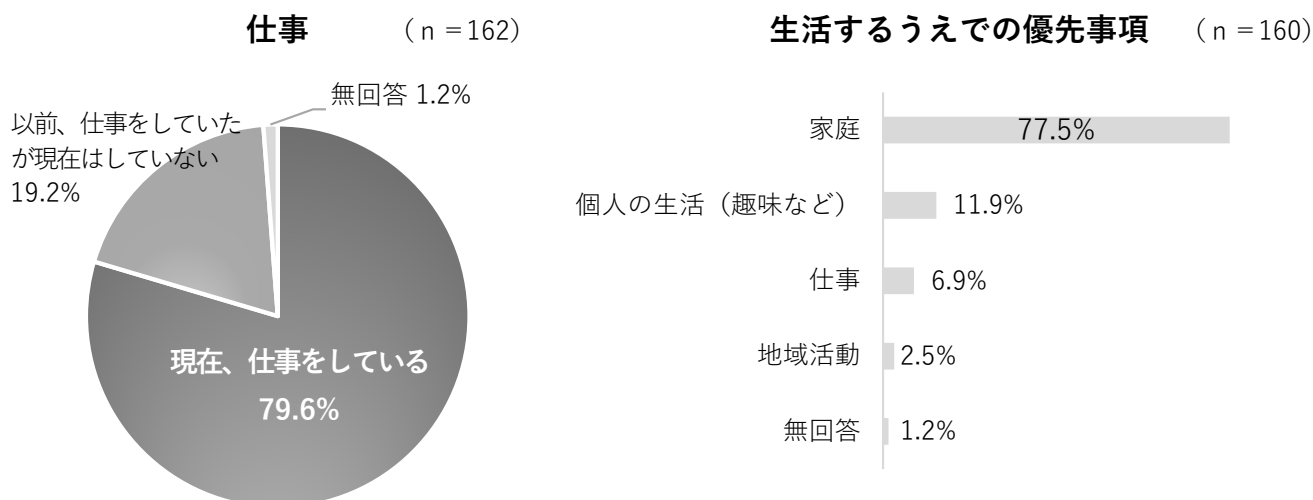
問 13 あなたは現在、収入を得る仕事をしていますか。（学生のアルバイトは除く）

※病気や出産・育児、家族の介護などで一時休業している場合も、仕事をしていることに含みます。
（○は1つ）

問 14 【問13で「1」または「2」と答えた方のみにおたずねします。】

あなたは生活する上で、何を優先したいですか。（○は1つ）

- ・収入を得る仕事について、「現在、仕事をしている」79.6%、「以前、仕事をしていたが現在はしていない」19.2%となっています。
- ・生活するうえでの優先事項は、「家庭」77.5%と多く、次いで「個人の生活（趣味など）」11.9%となっています。仕事をしながら家庭を大切にされている生活が多いことになっています。



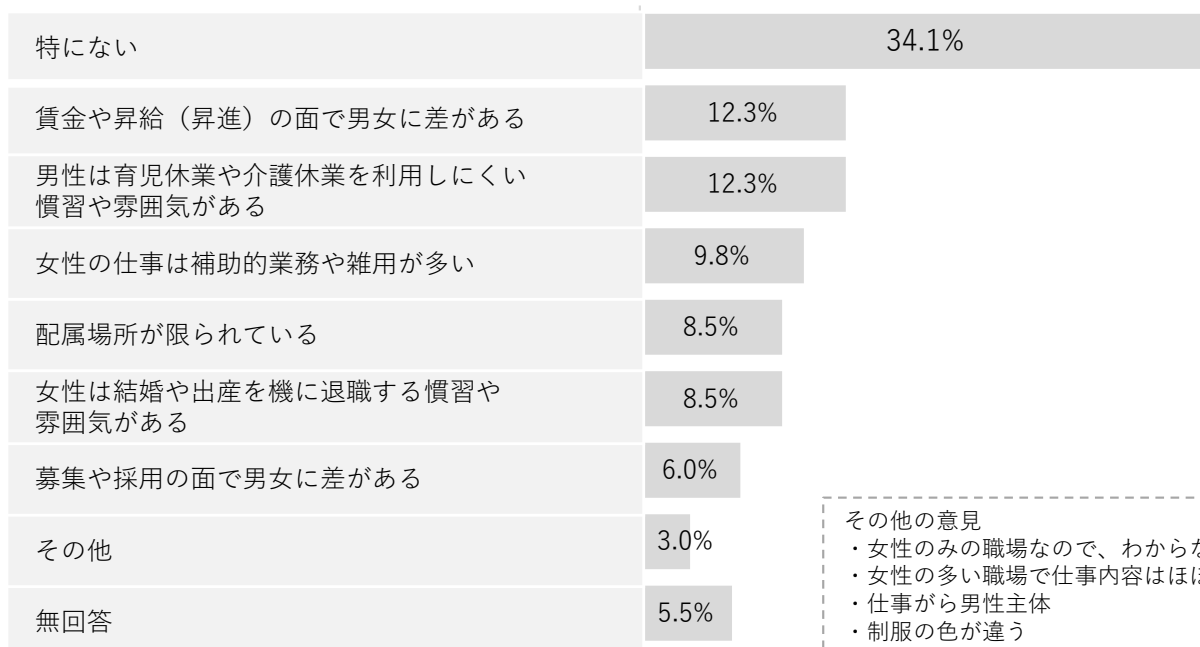
問15 【問13で「1」または「2」と答えた方のみにおたずねします。】

あなたの職場では、仕事の内容や待遇面で、次のような男女間の格差がありますか（又は、ありましたか）。（○はいくつでも）

- ・職場での仕事内容や待遇面における男女間格差では、「特にない」34.1%と多く、次いで「賃金や昇給（昇進）の面で男女に差がある」「男性は育児休業や介護休業を利用しにくい慣習や雰囲気がある」とともに12.3%となっています。

職場の男女間格差

(n = 285)



その他の意見

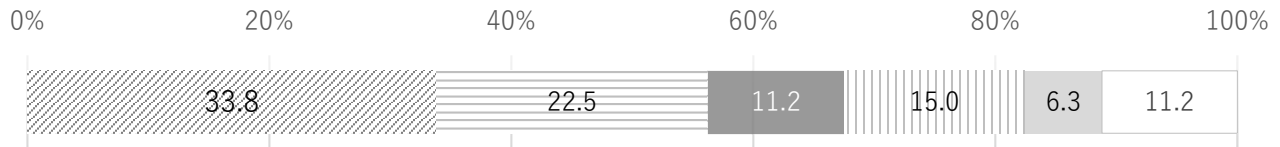
- ・女性のための職場なので、わからない
- ・女性の多い職場で仕事内容はほぼ平等
- ・仕事から男性主体
- ・制服の色が違う

問16 【問13で「1」または「2」と答えた方のみにおたずねします。】
あなたは、育児休業や介護休業を取得したことがありますか。（〇は1つつ）

- ・育児休業では「取得したことがある」33.8%、「制度がなかったため、取得できなかった」22.5%となっています。一方で介護休業では「これまでは取得する必要がなかったが、必要になれば取得したい」36.3%、「制度がなかったため、取得できなかった」17.5%となっています。
- ・回答者の職業や年齢、家族構成により変わりますが、育児・介護に対する職場の理解がさらに進むことが望めます。

育児休業

(n = 160)



- 取得したことがある
- 制度がなかったため、取得できなかった
- これまでは取得する必要がなかったが、子どもが生まれたら取得したい
- これまでも取得しておらず、今後も取得しようとは思わない
- 制度はあったが、取得できなかった
- 無回答

介護休業

(n = 160)



- 取得したことがある
- 制度がなかったため、取得できなかった
- これまでは取得する必要がなかったが、必要になれば取得したい
- これまでも取得しておらず、今後も取得しようとは思わない
- 制度はあったが、取得できなかった
- 無回答

問17 【問13で「1」または「2」と答えた方のみにおたずねします。】
あなたは、男性が育児休業や介護休業を取得することについて、どう思いますか。（〇は1つ）

- ・男性が育児休業や介護休業を取得することは、「積極的に取得した方がよい」46.9%、「どちらかという取得した方がよい」28.7%となり、取得した方がよい意見が多くなっています。

男性が育児休業・介護休業を取得



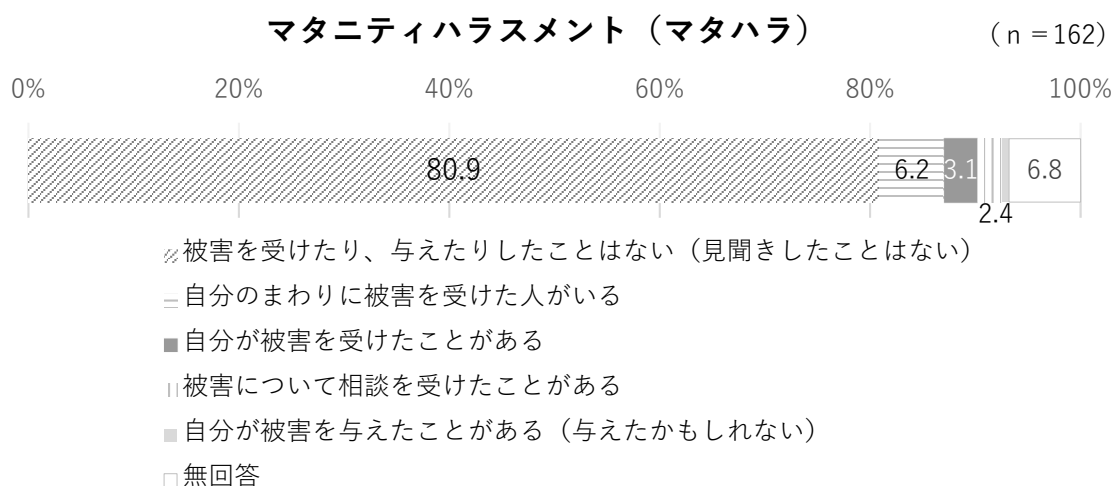
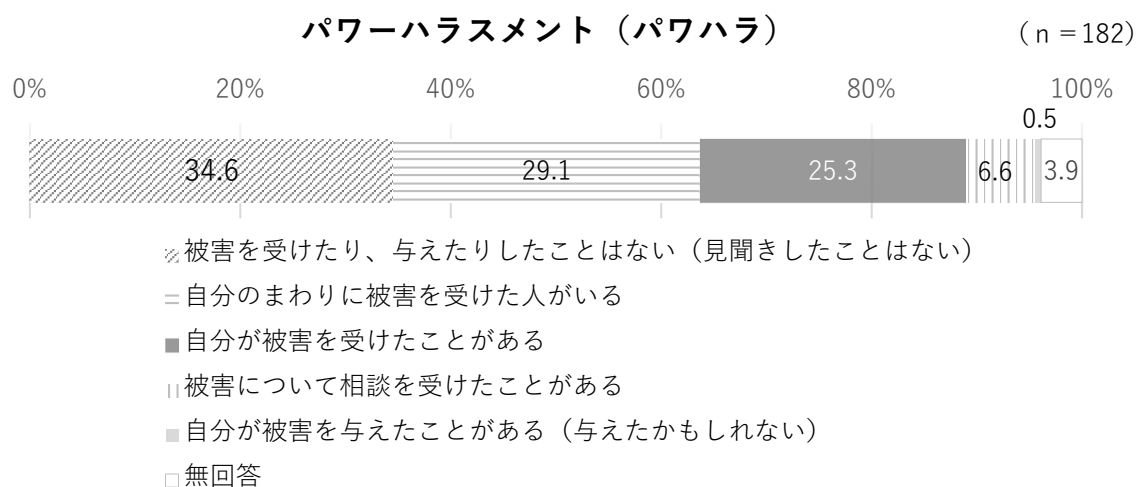
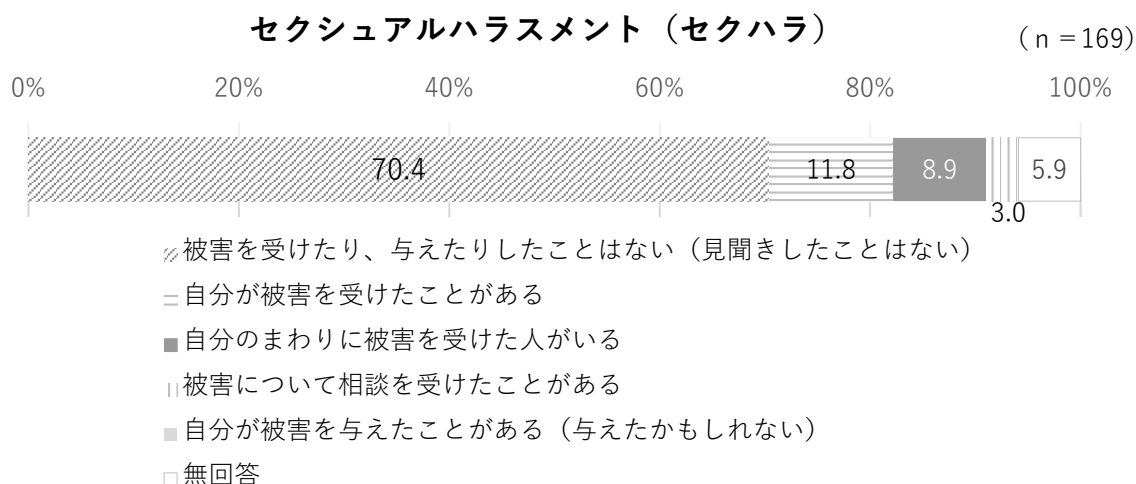
- 積極的に取得した方がよい
- どちらかという取得した方がよい
- どちらかという取得しない方がよい
- 取得しない方がよい
- その他
- 無回答

その他の意見

- ・家庭による、家庭と職業による、仕事から男性主体
- ・手伝い気分ではなく、主体的に家事育児をやるなら取った方がよい
- ・積極的に家事育児をする人は取るべきだと思うが、その気がない人は取るべきではない
- ・「取るだけ」だと意味がない。夫が育休を年末年始の1週間取得したが、ただの休みで終わった。
- ・取得して良いが、母親のやることをする前提で取得してほしい。手伝い、という意識があることをまず認識して考え直さない限り、取得はしなくていいと思う。会社の経費の無駄であり、母親のストレスの原因になりかねない。
- ・なぜか最上部の「積極的に取得した方がよい」を選択できないので「その他」を選択しました
- ・どうでもいい

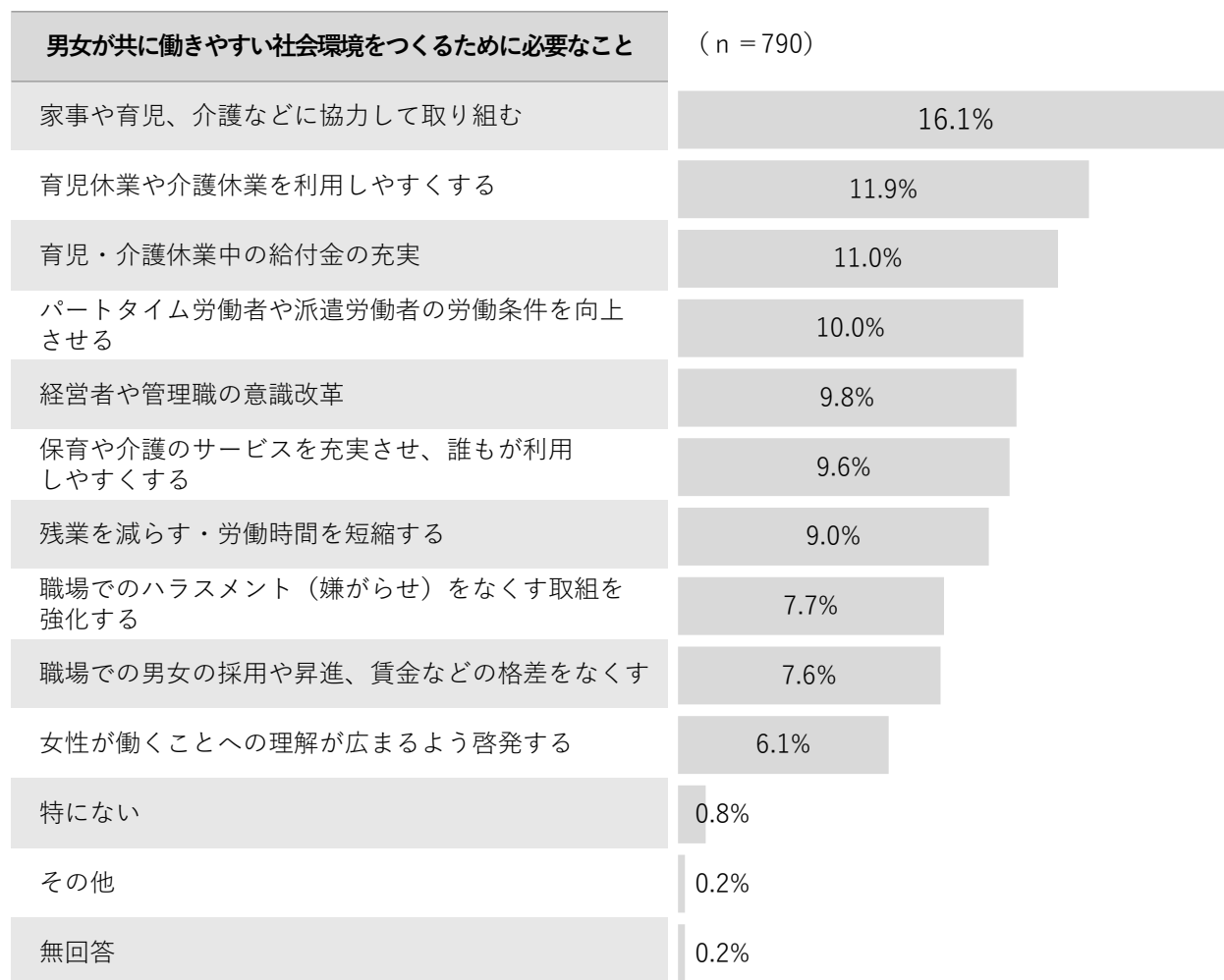
問18 あなたは、最近3年ぐらいの間に、次の各種ハラスメント行為について経験したり、身近で見聞きしたりしたことがありますか。（〇はそれぞれいくつでも）

- ・ハラスメント行為の経験について、セクシュアルハラスメント（セクハラ）では、「被害を受けたり、与えたりしたことはない（見聞きしたことはない）」70.4%ですが、次いで「自分が被害を受けたことがある」11.8%となっています。
- ・パワーハラスメント（パワハラ）では、「被害を受けたり、与えたりしたことはない（見聞きしたことはない）」34.6%と①に比べて少なくなり、次いで「自分のまわりに被害を受けた人がある」29.1%、「自分が被害を受けたことがある」25.3%と被害の割合が増えています。
- ・マタニティハラスメント（マタハラ）では、「被害を受けたり、与えたりしたことはない（見聞きしたことはない）」80.9%ですが、「自分のまわりに被害を受けた人がある」6.2%などの被害の割合があります。



問19 あなたは、男女が共に働きやすい社会環境をつくるためには、どのようなことが必要だと思いますか。（〇はいくつでも）

- ・男女が共に働きやすい社会環境をつくるためには、「家事や育児、介護などに協力して取り組む」16.1%、次いで「育児休業や介護休業を利用しやすくする」11.9%となっています。
- ・そのほか、育児と介護など職場環境での取り組みへの回答がつづいています。



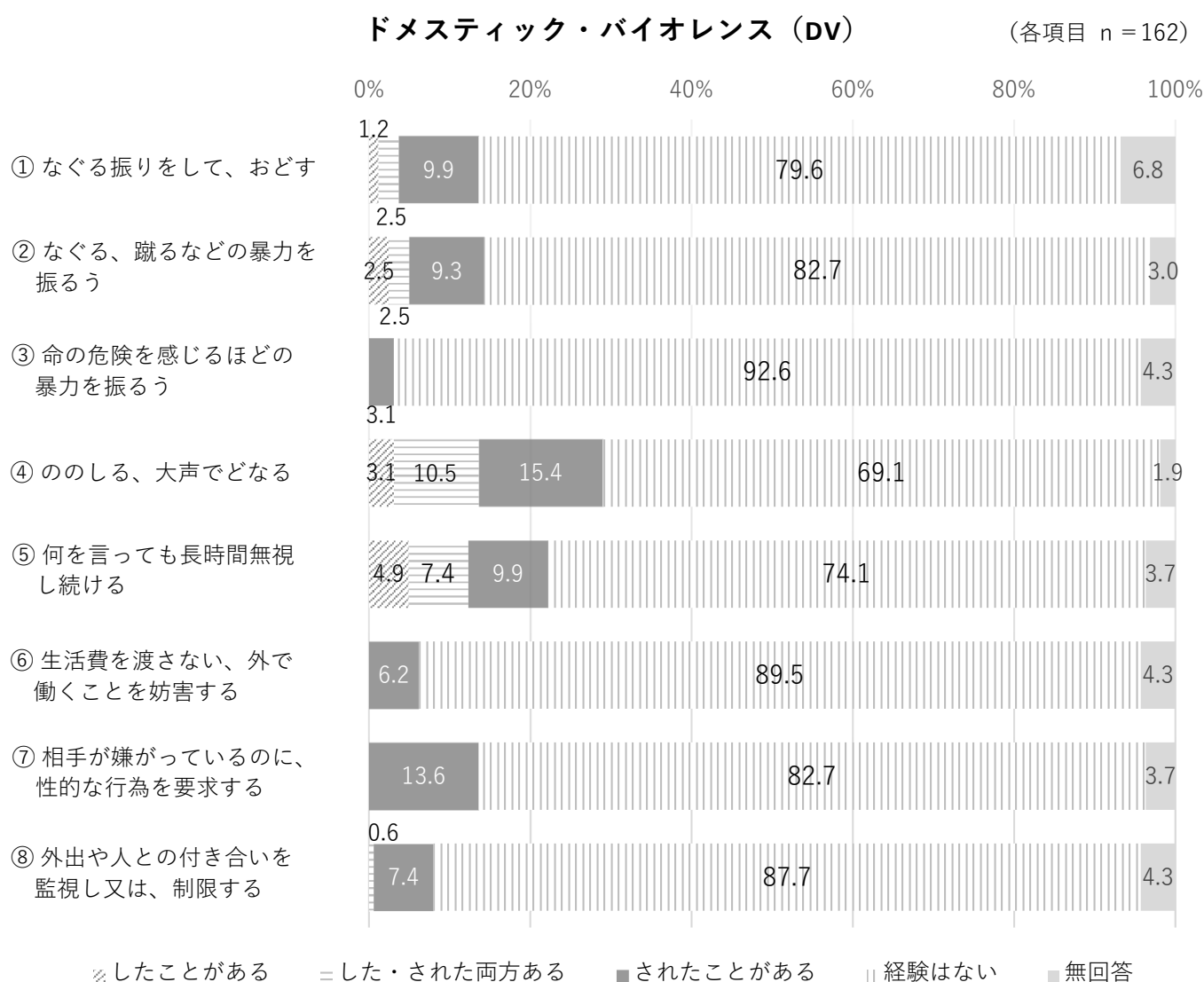
その他の意見

- ・誰でも同じように仕事ができるようにすること。そのために多めに職場での人員を確保すること
- ・誰でもいつでも休めるようにすること
- ・行政の取り組み

ドメスティック・バイオレンス（DV）についておたずねします

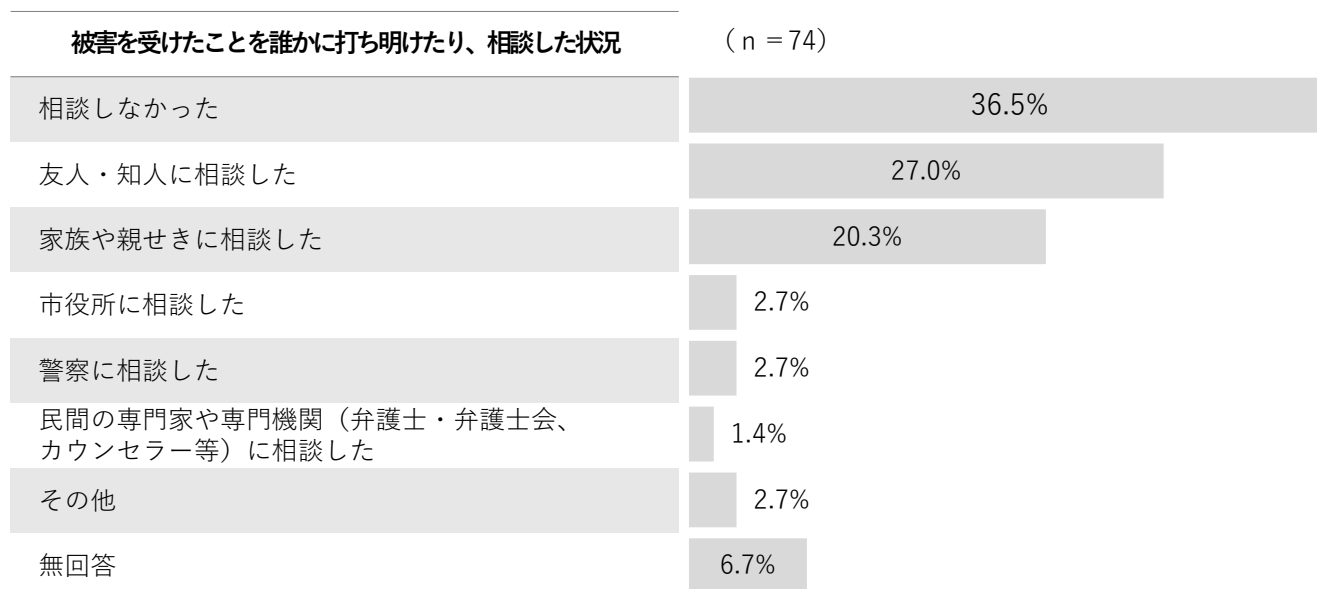
問20 あなたは、配偶者や恋人の間で行われる、次のような行為をしたこと、されたことがありますか。
①から⑧までの項目について、それぞれお答えください。（○は1つつ）

- ・ドメスティック・バイオレンス（DV）では、①～⑧の各項目で「経験はない」が多くを占めています。
- ・「されたことがある」という被害を受けた体験では、「④ ののしる、大声でどなる」で15.4%、次いで「⑦ 相手が嫌がっているのに、性的な行為を要求する」で13.6%となっています。
- ・「したことがある」という加害者側の行為では、「⑤ 何を言っても長時間無視し続ける」で4.9%、次いで「④ ののしる、大声でどなる」で3.1%となっています。
- ・「した・された両方ある」では、「④ ののしる、大声でどなる」で10.5%、次いで「⑤ 何を言っても長時間無視し続ける」で7.4%となっています。
- ・項目別では「④ ののしる、大声でどなる」で、した・された両面の行為の割合が多くなっています。また、「① なぐる振りをして、おどす」「② なぐる、蹴るなどの暴力を振るう」「③ 命の危険を感じるほどの暴力を振るう」といった身体的暴行は存在しています。



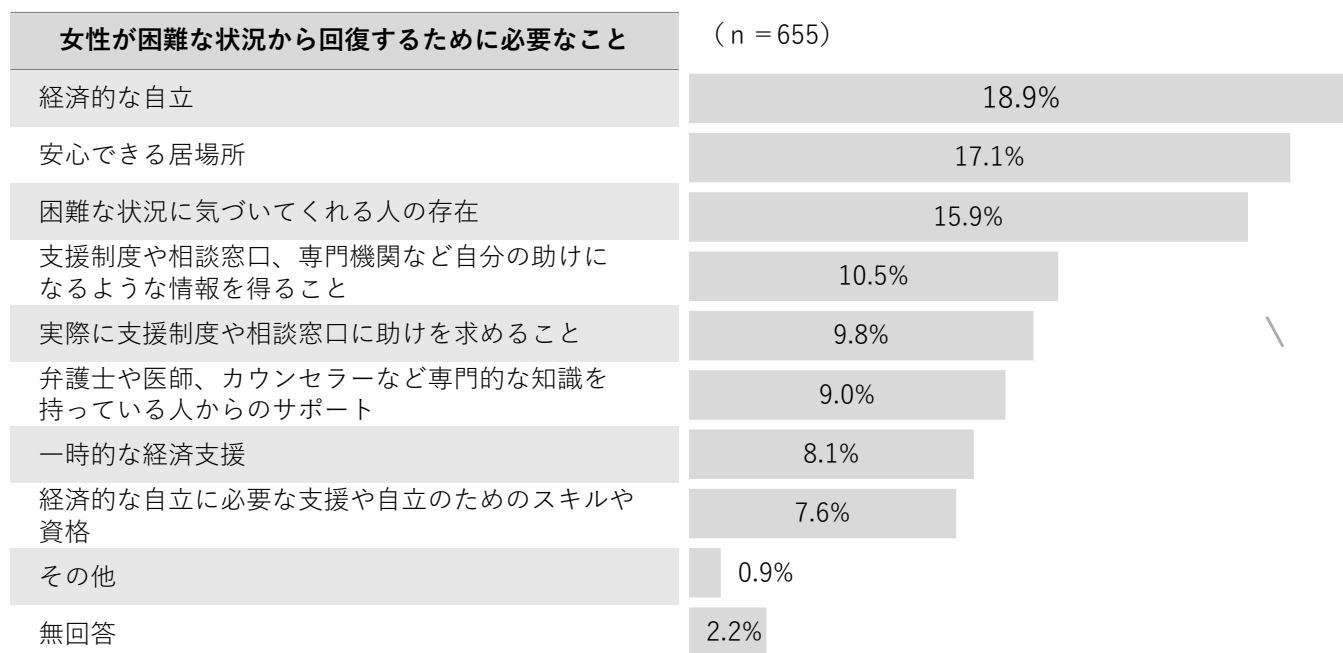
**問21 【問20で「した・された両方ある」または「されたことがある」と答えた方のみにおたずねします。】
あなたは、被害を受けたことを誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。（〇はいくつでも）**

- ・被害を受けたときの行動について、「相談しなかった」36.5%が多く、次いで「友人・知人に相談した」27.0%、「家族や親せきに相談した」20.3%となっています。



問22 「性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を営む上で困難な問題を抱える女性（そのおそれのある女性を含む）」に対して、女性が困難な状況から回復するためには、どのようなことが必要だと思いますか。（〇はいくつでも）

- ・女性が困難な状況から回復するために必要なことでは、「経済的な自立」18.9%、「安心できる居場所」17.1%、「困難な状況に気づいてくれる人の存在」15.9%の順となっています。



その他の意見

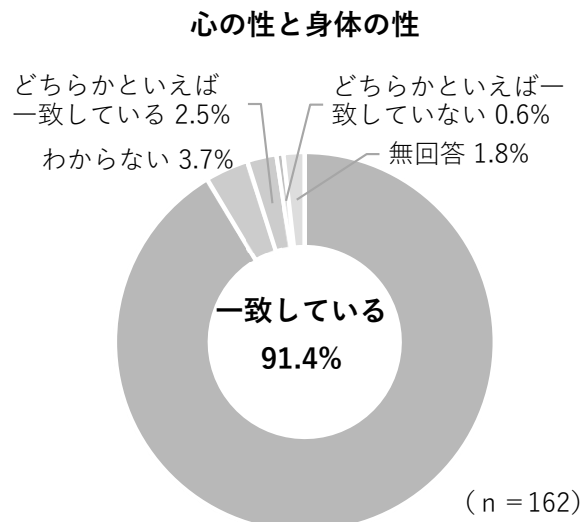
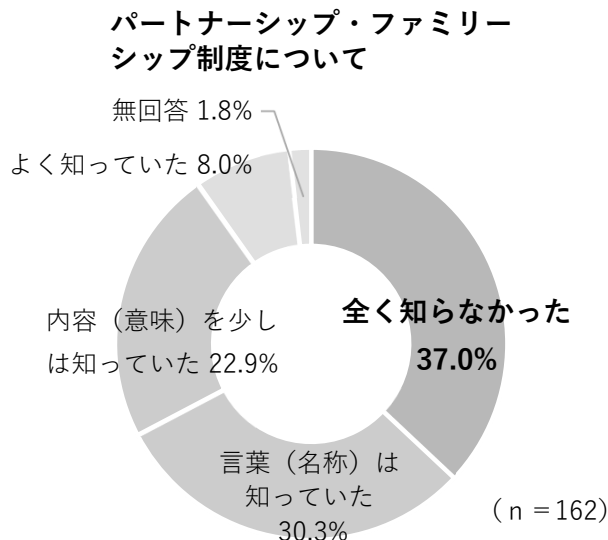
- ・双方の意識改革
- ・行政が人民の把握をする、もっと根気強いアウトリーチが必要
- ・若いうちからそのような状況が起こりうることを広く教える
- ・税金を給料の半分も払っているにもかかわらず、他国を支援したり、移民政策に使ったり、無駄なことも家庭庁に7兆円も払ったり、間違った情報を、メディアで流し偏った報道しかない社会がなくなれば
- ・LGBTQについては、反対!! 自分の物心のついた時自分で判断するべきです。未成年への教育に入れる必要はない!それはおかしい!! 男は男らしく、女は女らしく!! 女性は女性トイレ、男性は男性トイレちゃんと分けるべき! そんなおかしい法案ありません!! それ全てが無くなれば、悩みや争いなど無くなります。

パートナーシップ・ファミリーシップ制度についておたずねします

問23 あなたは、「パートナーシップ・ファミリーシップ制度」について知っていますか。
(○は1つ)

問 24 あなたの心の性と身体の性についておたずねします。(○は1つ)

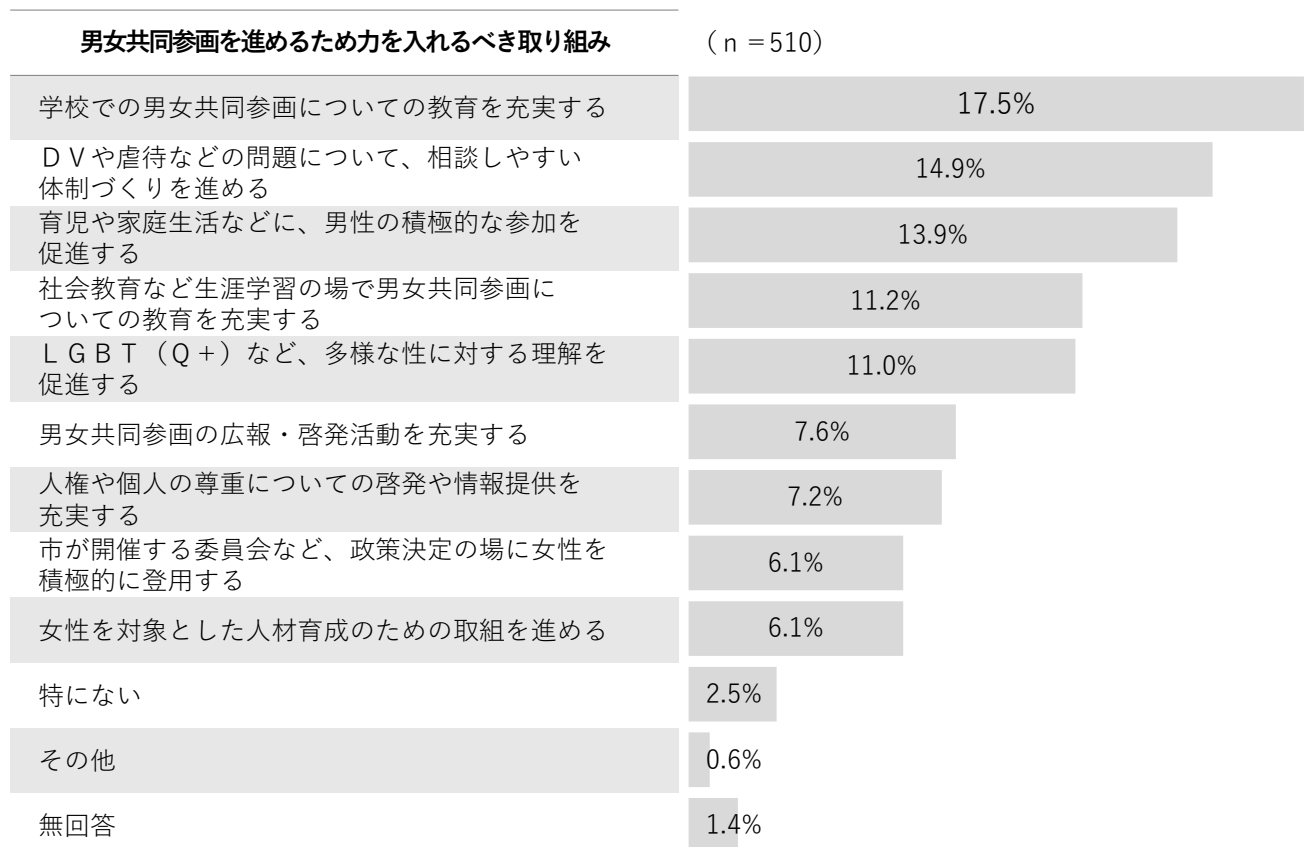
- ・パートナーシップ・ファミリーシップ制度を「全く知らなかった」37.0%と多く、さらなる周知が必要となっています。
- ・心の性と身体の性は、「一致している」91.4%となり、「一致していない」はありませんでした。



男女共同参画の取組についておたずねします

問 25 あなたは、男女共同参画を積極的に進めるために、行政はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。(○はいくつでも)

- ・男女共同参画を積極的に進めるための力を入れるべき取り組みでは、「学校での男女共同参画についての教育を充実する」17.5%、「DVや虐待などの問題について、相談しやすい体制づくりを進める」14.9%、「育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促進する」13.9%の順となっています。



その他の意見

- ・教育よりも、生活に織り交ぜる、日常的に耳にする目にする環境づくり
- ・男女という性別に囚われず、人として自立し、理念や理想を大切にし、現実問題に向き合うことができ、また、他人の人権を尊重できる人づくりが基本だと思います。
- ・女性を対象とした人材育成の取り組み、と言うがそれこそ差が出ているのでは。仕事に対する意識ができていれば男女関係なく働けると思う。仕事をすればいいだけ。そう言う世の中になっているのではないか。女性を伸ばそうとするのではなく、子供がいる女性といない女性のできることの違いの認識、言われたことをやる自分ができるとだと思っている子供のいる男性の意識を変えたら、会社の制度は整いつつあり、世の中の認識も変わってきているのではないだろうか。

問 26 「男女共同参画」という言葉を変えたほうがよいと思いますか。（○は1つ）

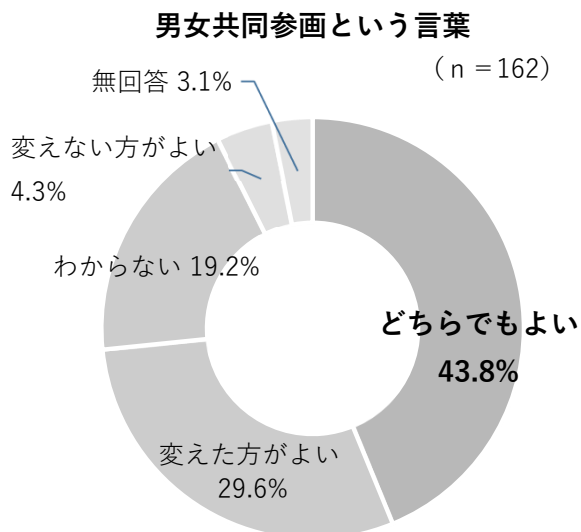
問27 【問 26 で「変えたほうがよい」と答えた方のみにおたずねします。】

「男女共同参画」という言葉を変えたほうがよいと思う理由をおたずねします。（○は1つ）

問 28 【問 26 で「変えないほうがよい」と答えた方のみにおたずねします。】

「男女共同参画」という言葉を変えないほうがよいと思う理由をおたずねします。（○は1つ）

- ・男女共同参画という言葉に対して、「どちらでもよい」43.8%、「変えたほうがよい」29.6%で、「変えないほうがよい」は4.3%となっています。
- ・「変えたほうがよい」では、「言葉から内容がわかりにくい」という回答が多くなっています。



変えたほうがよい理由 (n = 48)

言葉から内容がわかりにくい	27
多様性社会において「男女」とするのは限定的である	11
「男女」という言葉が時代の流れにそぐわない	8
その他（何に変えても同じ）	2

変えないほうがよい理由 (n = 7)

言葉から内容がよくわかる	4
イメージが定着している	2
その他（何に変えても同じ）	1

あなたが、家庭や社会の中で感じている男女の役割や生活などについて男女共同参画の視点からご意見などご自由にお書きください。

- ・回答者から貴重なご意見をいただきましたので、紹介します。記入された内容はそのまま掲載しています。

(n = 31)

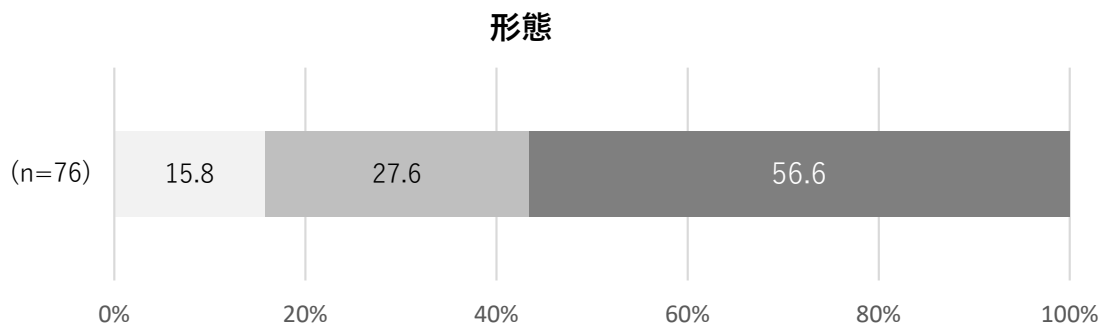
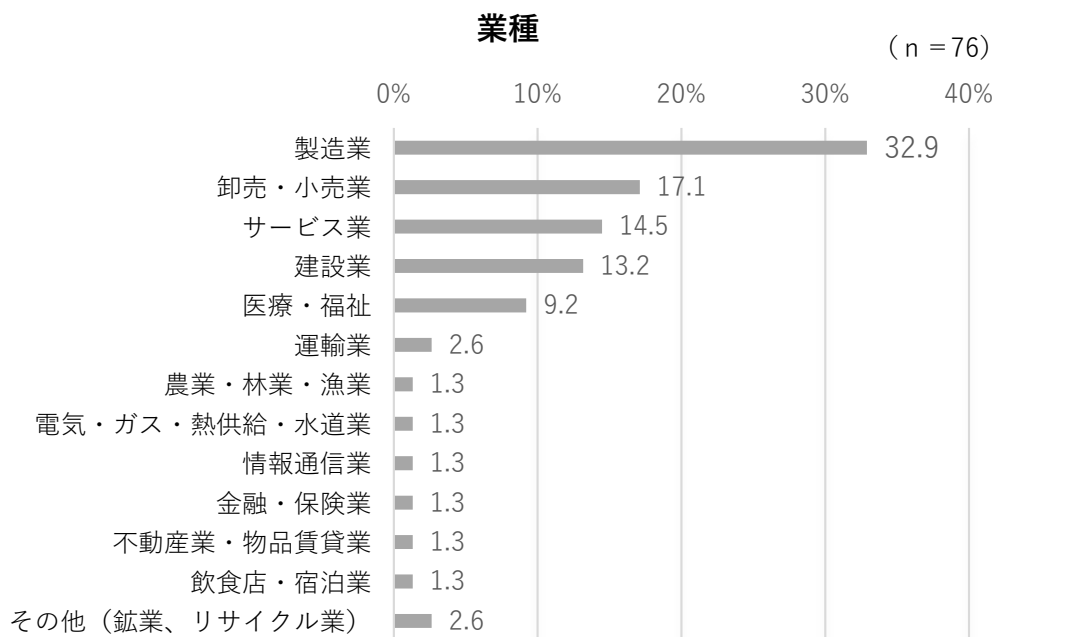
・男は男らしく、女は女らしく!! 性別を混乱させるような共同参画など要らない!!
・私は男女共同参画という考え方に反対なので、このアンケートは無意味だと思っています。 男には男、女には女の役割があると思うので平等にというのは無理だと思います。大体に女にばかり負担がかかっているのが現状です。生き苦しく思います。
・収入はあてにされるが、家事は手伝わない夫に嫌気がさす。
・子どもの看病、平日の行事参加は男性が増えつつあるが、メインは女性で、女性から頼まないと男性は動かないイメージ。 また、政治の分野では女性が少ない。
・三世代で暮らしていますが、なかなか男女同じようにという考えが、高齢の親には理解しづらく、どうしても「女」が動くのが当たり前になっています。若い世代は、ずいぶん差がなく男女が同じように生活はしやすくなっていると思います。
・女性の社会進出は悪くはないが、家庭生活において子どもが幼いうちは子育て、主人をたてて家庭を守ること、節約をしてぜいたくをせず、暮らしていく方が結果的に良いと思います。子育ては大変なことです。母親がする方が良い。経済的に豊かになることを求めて、母親が幼い子どもを預けて、正社員で働くことは子どもにとっても良くない。社会全体。
・子育てや家事を女性が主にやることは物事の流れから都合がいいし、母親がやった方が早く進むし仕方ない面があると私は理解している。だが、わが家はお父さんが家事や育児に積極的で助かっている。それは、主人が育ってきた環境が大きいと思っています、そのように育ててくれた義母と義父に感謝している（義母は義父に家事をする様に促していたり、女が家事育児をするものだという時代の人なのによく家庭の事もされている）
・女性が女性である特質での「子育て」を否定するものではないと思う。問題は「共同参画」の名の下に全てを女性にも押し付ける（形だけの参画）と思う。（その様な状況の）今の形では、女性は働かなければならない。子育ても頑張らなければならぬ。家事もおろそかにしてはならない。社会活動も参加しなければならない。女性の負担は増すばかり。
・世間や社会や、古い考えの排除
・盆や正月等、主人の実家に帰省した際、帰省している他家族分も含めた家事を妻がすべきだという暗黙の決まり、昔から続く悪しき伝統、代々の女性も嫌だったはずなのに、次の代になっても変えようとしないう姿・・・がとても嫌だ。 自分も仕事をしており、せつかくの長期休業にストレスを貯めて働くことにやりがいを見い出せない。自分でその継続事項はおわりにする！と若いうちから思っていた。共働きで男女とも同じ条件なのに・・・と思う。ぐちでした。
・全て男女同じではなく、性の特徴と個人の持つ能力を活かすことが大事だと思う。 例えば出産は女性しかできないし、子に与える影響も小さい時はお父さんの大雑把な世話よりお母さんの細かいところに気がつく配慮がないと最悪死んでしまう。重いものなど力仕事は男性がいいし、女性は情に流されやすいが感情を抜きにした判断は男性の方が良い。全てを平等にするのはおかしいと思っている。
・「男性だから」とか「女性だから」とかで、決めるのではなく、必要な能力に対して、能力を有している人を採用する社会になると良いのではないかと思います。
・社会において共働きが主流となり、女性の社会進出は進んでいるように思うが、実際は家庭内・育児・PTA関係など、女性が担っている部分は男性より圧倒的に多い。 男女共同参画で男女平等を掲げるならば、社会面（仕事・政治）のみ焦点をあてるのではなく、家庭内における役割も平等の意識、平等な役割分担ができる、当たり前になるように意識変容が必要だと思う。
・女性も働いている世の中、家事全般は未だに女性のイメージがある。男性も当たり前家事をやるべき。 でも時に女性は思うようにならなかつたり男性へ要求したことが伝わらなかつたりストレスになる。期待してもやって貰えない。でも男性は頑張ってる。そのすれ違いをなくす方法はないのかと考えている。
・誰にでも向き、不向きがあるはずなので、性別という概念でのみ判断したり、慣習に流されないように個人が自らの考えを持つことが何より大切だと思うし、そういう社会になってほしいと思う。
・男女の考え方の違いがあり、仕事に差が出るのは仕方がないと思うところがありますが、各自の持ち味で子育てや仕事をそれぞれがエネルギーにできれば、男女の役割など気にせず自分の仕事（家事も含めた）に注力できると思います。 平等とは、同じ仕事を同じ仕事量で、というのとは違うと思っています。

<ul style="list-style-type: none"> ・ 問11の回答にはあてはまるものがなかった。優遇されている、とは違う。今の社会の体制では、確実に男性が担っている割合が多いとしてもそれは優遇ではない。職場で女性が優遇されてるってなんだろう。とても回答しにくかった。男女の役割、と言う言葉にも不快感を感じる。その人の役割、あなたの役割であり、男女の役割なんて言葉がなくならない社会は、何をしたらとて変わらないのではないかと思う。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 申し訳ないのですが、問22のように「女性」に限定して問いを考えている時点で性別にとらわれていると感じます。「人権が尊重され」が全ての人にあてはまるよう施策をすすめていただきたいです。
<ul style="list-style-type: none"> ・ このアンケートも選択肢以外の答えが多く、4.5個の選択肢では答えにくいものが多かった。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 例えば、女性の管理職を登用しても、何かしらの遠慮や忖度をしている場面を見受けると、形だけのことをしてもダメなんだと思います。政策の実行するにしても、そこに「魂」を込めなければダメです。また、女性の置かれている現実を考え、当事者の立場に立って考えた時、共同参画の本質は「解放と闘争」だと思いますよ。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女平等な社会を目指してもなかなかそれに近づけていないのが現実。個人の意識を変えるのはなかなか難しいが、行政からの呼びかけや制度を整えることで少しでも女性が暮らしやすい世の中になってほしい。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 安芸高田市は今後消滅と言われる自治体です。男女協力して住み良い町にしてもらいたいです。自分の子供は安芸高田市に住みたいとは思わないようです。魅力ある街にしてもらうには男女共同参画が必要と考えます。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 子育てで行き詰まってどうしようもないとき、市などの相談機関に相談し、助けてもらった経験があります。市役所がいている時間（昼間）は安心でしたが、一番しんどい時間帯（夜～朝）はやはり自分一人でやるしかなくて追い詰められました。24時間支援が可能な体制があるともっと助かる人がいると思います。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 一人一人の特性を生かし、それぞれがお互いを受け入れ尊重でき、自由が保証され、やりたい事ができ、楽しく、それぞれが大切な存在だと感じられる社会が理想です。人間育成、幼時からの教育が大きく関わると思います。学校でももっと多文化共生について学ぶ機会があると良いと思います。（机上だけでなく、体験を通じて）。何歳になっても学び成長できる講座があっても良いかも。LINEなど簡単なSNSツールを利用して、色んな声を上げると困って本当に苦しんでいる人も助けを求めやすかったりするのでは... 困った事があっても、相談さえできれば必ず何かしら助けてもらえる安心感はこのからの時代、必要かもしれません。柔軟な団結力のある風土があると嬉しいです。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 実際のところ、よく理解していないので意見など記入しにくいです。子どもたちが学ぶことで、家庭にも広まりやすくなると思います。我が子も「男女共同参画って何？」と言っていました。あまり参考にならない意見ですみません。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 自分がその立場にならないとわからない。想像力を身につけていたら、もっともっと良くなると思うが、育ちきった大人はなかなか変えられない、変えるには変えようと思う人のパワーが必要。面倒臭いな、と思う。 男女共同参画、”正社員“の給料が上がれば心に余裕が出るのでは。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女共に休みにくい現実がある。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 男だから女だからにこだわり過ぎてないだろうか。私は家事をすること、主人はしてもらう事が当たり前になってしまっている。お互い感謝を忘れてしまったり、声に出さない事も当たり前になってしまっている。齢だから、長い習慣だからと諦めず、まず私の方から、改めて、感謝したい。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 私どもの家庭ではお互いを尊重しあまり干渉しないよう気を付けています。夫は農作業、炊事等はしませんが、メモを渡せばスーパーでの買い物はしてくれます。できるほうがやればいいです。決して強制はしません。信頼関係が大事です。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 時代の変化もあり、時代によって価値観も違うし、一人一人価値観も違うので、男女についての考えや思いも違うと思う。その人がその人らしく生活できるように、悩みがあれば相談にのり解決できる取り組んでほしい。夫婦、家族で話し合い、お互いがわかり合えばうまくいくと思う。事例をあげて、こういったときはここへ相談する等の情報提供も必要だと思う。生活しやすい安芸高田市にしてください!! アンケート結果も知りたいです。
<ul style="list-style-type: none"> ・ いろんな気持ち、経験をシェアできる場がふえて、社会全体がもう少しずつ思いやりの気持ち、尊重しあえる考えも持てるようになってほしいです。

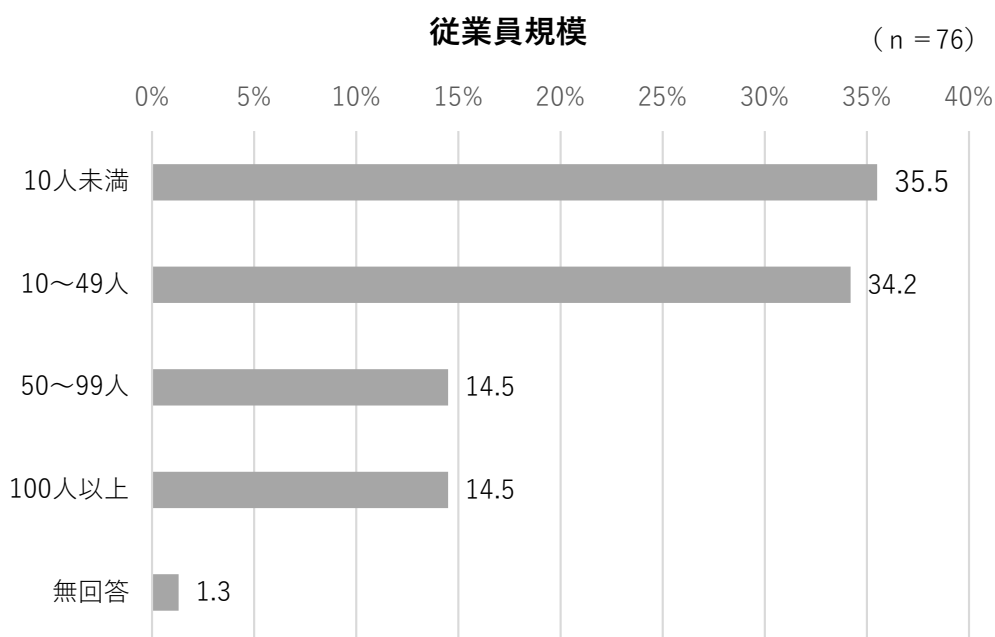
事業所アンケートの結果

属性（問1～問4）

- ・事業所の業種では、「製造業」32.9%と多く、次いで「卸売・小売業」17.1%、「サービス業」14.5%となっています。
- ・事業形態では、「単独事業所（他の場所に本社、支社などを持たない事業所）」56.6%と多く、次に「支社・支店・支所（他の場所にある本社などの統括を受けている事業所）」27.6%となっています。
- ・従業員規模では、「10人未満」35.5%、次いで「10～49人」34.2%となっています。
- ・正職員・非正規職員の割合では、事業所規模によってそれぞれ異なりますが、「正社員・正職員」は男性の割合が多く、「非正規雇用（パート・アルバイト、嘱託、派遣社員等）」は女性の割合が多くなっています。全体の男女別割合でみると「男性6：女性4」となっています。
- ・管理職の割合では、事業所規模によってそれぞれ異なりますが、全体でみると従業員数に対して11.0%となっています。また、管理職の男女別割合では、全体で「男性82.8%、女性17.2%」と男性が多い状況となっています。



- 本社・本店・本所（他の場所に支社などをもち、それらを統括する事業所）
- 支社・支店・支所（他の場所にある本社などの統括を受けている事業所）
- 単独事業所（他の場所に本社、支社などを持たない事業所）



正職員・非正規職員の割合

(単位：%)

事業所規模 (n = 76)	正社員・正職員		パート・アルバイト、 嘱託、派遣職員等	
	男性	女性	男性	女性
10人未満	43.7	38.0	3.5	14.8
10～49人	53.2	14.7	11.9	20.2
50～99人	61.3	21.4	6.2	11.1
100人以上	42.8	22.7	13.9	20.6
全 体	48.9	21.5	11.4	18.2

管理職の割合

(単位：%)

事業所規模 (n = 76)	従業員数に 対する管理職
10人未満	33.1
10～49人	15.8
50～99人	11.4
100人以上	7.3
全 体	11.0

管理職の男女別割合

(単位：%)

事業所規模 (n = 76)	男性	女性
10人未満	70.2	29.8
10～49人	85.2	14.8
50～99人	81.4	18.6
100人以上	86.1	13.9
全 体	82.8	17.2

男女の役割分担と平等意識についておたずねします

問5 現在、あなたの事業所では、男女の扱いについて、平等になっていると思いますか。

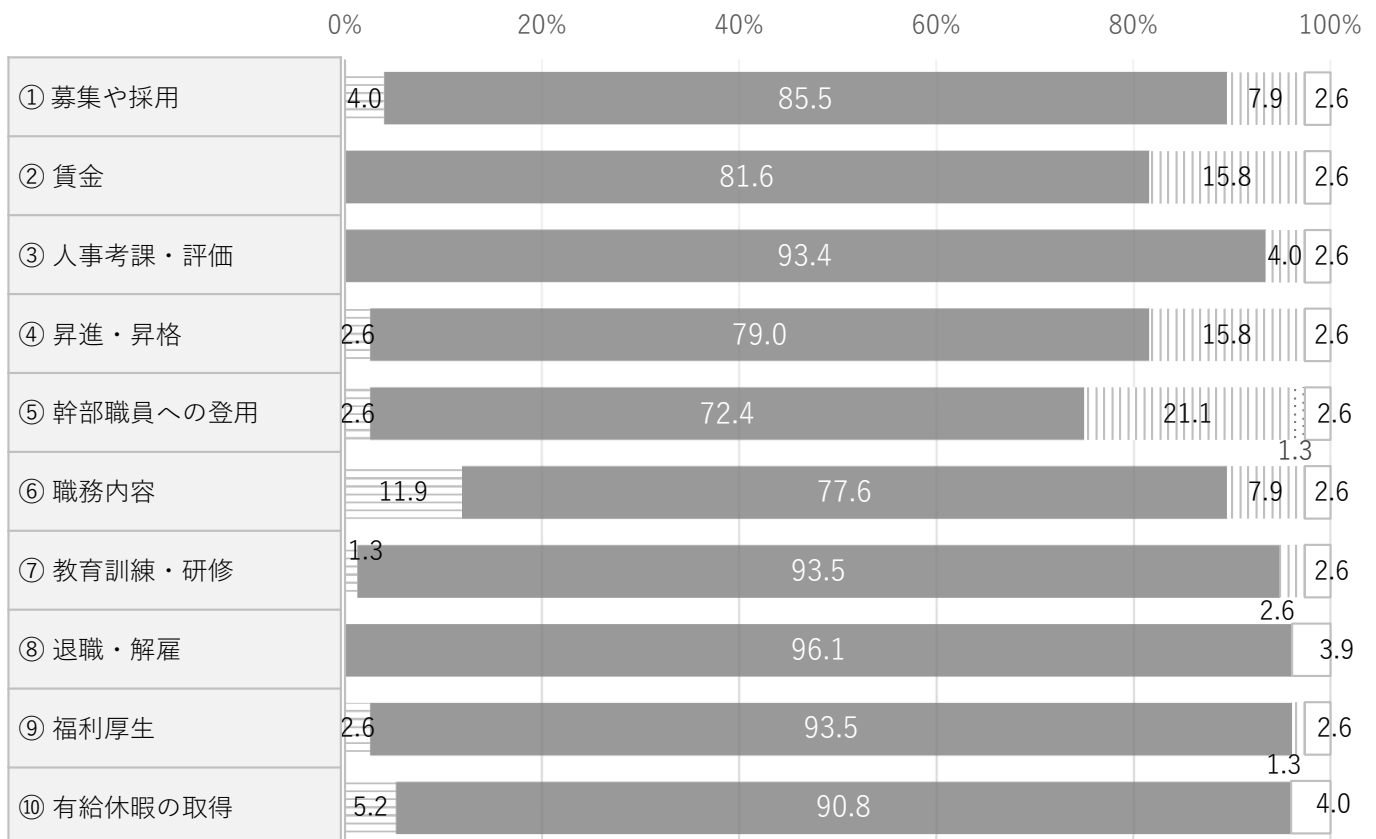
①～⑩の項目について、あなたの事業所の見解に近いものをそれぞれお答えください。

(○は1つずつ)

- ・男女の扱いに関して、〈① 募集や採用〉から〈⑩ 有給休暇の取得〉のそれぞれの事項で「平等になっている」が多くを占めています。
- ・そのなかで「どちらかといえば男性の方が優遇されている」は、〈⑤ 幹部職員への登用〉で21.1%、〈② 賃金〉と〈④ 昇進・昇格〉でそれぞれ15.8%となっています。「どちらかといえば女性の方が優遇されている」は、〈⑥ 職務内容〉で11.9%となっています。

男女の扱い

(各項目 n = 76)



■ 女性の方が非常に優遇されている

■ どちらかといえば女性の方が優遇されている

■ 平等になっている

■ どちらかといえば男性の方が優遇されている

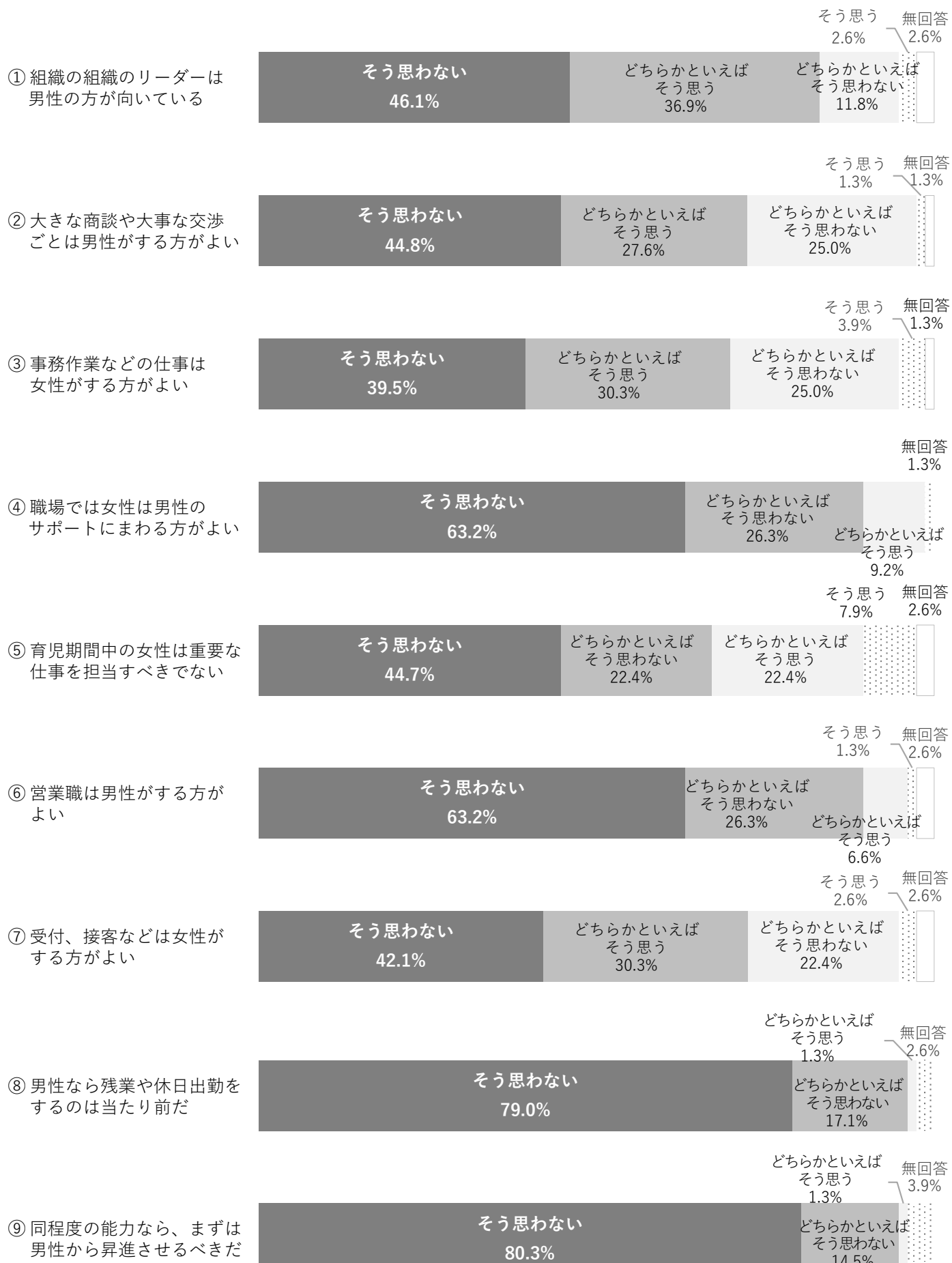
■ 男性の方が非常に優遇されている

□ 無回答

問6 「性別による役割分担」について、どのように思いますか。①～⑨の項目について、あなたの事業所の見解に近いものをそれぞれお答えください。(○は1つずつ)

- ・〈①組織のリーダーは男性の方が向いている〉では「そう思わない」46.1%に対し、「どちらかといえばそう思う」36.9%となっています。また、〈③事務作業などの仕事は女性がする方がよい〉〈⑦受付、接客などは女性がする方がよい〉では「そう思わない」に対し、「どちらかといえばそう思う」が30.3%と両方の意見が多くなっています。
- ・〈④職場では女性は男性のサポートにまわる方がよい〉〈⑥営業職は男性がする方がよい〉では「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」を合わせると89.5%、〈⑧男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ〉〈⑨同程度の能力なら、まずは男性から昇進させるべきだ〉では「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」を合わせると90%以上となっており、男性優先や男性だからという役割分担意識に否定的な回答となっています。

(各項目 n = 76)



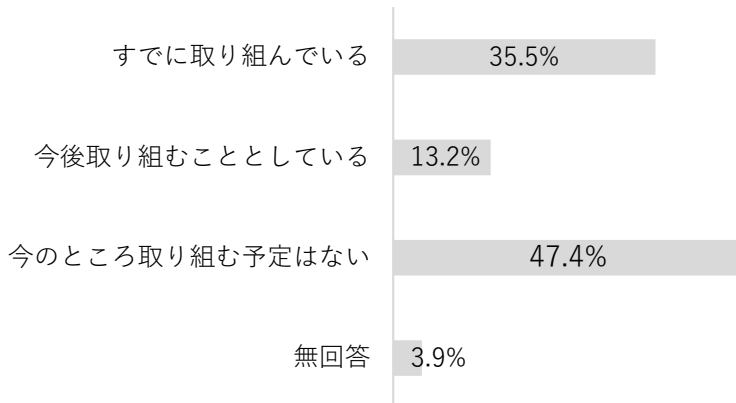
女性の活躍の推進についておたずねします

問7 あなたの事業所では、男女間の格差を解消するためにポジティブアクション（積極的改善措置）を何かおこなっていますか。（〇は1つ）

- ・ポジティブアクション（積極的改善措置）について、「今のところ取り組む予定はない」47.4%、「すでに取り組んでいる」35.5%となっています。
- ・「すでに取り組んでいる」と回答のあった内容では、「仕事と家庭との両立を支援する制度を導入している」22.1%、次いで「性別による評価を行うことがないよう、人事考課基準を明確に定めている」17.7%、「継続して就業できるよう配置・転勤等を考慮している」16.2%となっています。
- ・「今後取り組むこととしている」「今のところ取り組む予定はない」と回答のあった理由では、「すでに女性が十分に活躍しているので、取り組む必要がない」44.2%と多く、次に「日常の業務が忙しく対応する余裕がない」21.2%となっています。

ポジティブアクション（積極的改善措置）

(n = 76)



問7で「すでに取り組んでいる」を選んだ事業所におたずねします。

問8 その取り組みはどのような内容のものですか。（〇はいくつでも）

(n = 68)

取り組み内容	割合
仕事と家庭との両立を支援する制度を導入している	22.1%
性別による評価を行うことがないよう、人事考課基準を明確に定めている	17.7%
継続して就業できるよう配置・転勤等を考慮している	16.2%
担当部署を定め、担当者・責任者を選任する等、事業所内の推進体制を整備している	11.8%
女性がいらない、または少ない職務について、意欲と能力がある女性を積極的に採用している	10.3%
男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等、職場環境・風土を改善している	8.8%
格差解消のための、具体的な取り組みについて計画を策定している	2.9%
女性がいらない、または少ない職務・役職に女性が従事するため、教育訓練や研修を積極的に実施している	2.9%
男性従業員に対し、女性の能力発揮の重要性についての啓発をおこなっている	2.9%
女性の能力発揮の状況や、能力を発揮するための問題点について調査・分析を行っている	1.5%
その他 ・女性中心の職場のため、どの分野でも女性が活躍している ・くるみん参加（認定）〈「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けること〉	2.9%

問7で「今後取り組むこととしている」「今のところ取り組む予定はない」を選んだ事業所におたずねします。

問9 現在取り組んでいないのはどのような理由からですか。

(n = 52)

取り組んでいない理由	割合
すでに女性が十分に活躍しているので、取り組む必要がない	44.2%
日常の業務が忙しく対応する余裕がない	21.2%
業績につながらない	7.7%
ポジティブ・アクションの手法がわからない	5.8%
女性の職業意識が低いなど効果が期待できない	3.8%
経営者（トップ）の意識が伴わない	3.8%
女性からの理解が得られない	1.9%
その他 ・元々性別を評価対象等にしていない ・改めて取り組む必要性を感じない ・職場に男性がいらないため ・女性が少ない ・力仕事なので、女性男性が同じ仕事をするのができない ・女性衣料品販売のため、女性客の対応は女性の方が柔軟である	11.5%

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についておたずねします

問10 過去3年間の育児休業の取得状況について教えてください。

育児休業対象者 過去3年間の合計	男性 (n = 77)	女性 (n = 57)
育児休業取得率	37.7%	100%

問11 過去3年間で、介護を理由に休業や退職した人の状況について教えてください。

76事業所の 過去3年間の合計	男性	女性
介護休業取得者	14人	7人
介護退職者	1人	2人

- ・育児休業取得率では女性100%に対し、男性が37.7%となっています。
- ・介護休業取得者は少数ですが、男女ともに取得されています。

問12 あなたの事業所で、育児休業制度、介護休業制度を定着させるためには、今後どのような取り組みが必要だと思いますか。（〇はいくつでも）

- ・育児休業制度、介護休業制度を定着するために必要な取り組みでは、「休業取得者の代替要員を確保すること」27.3%と多く、次いで「既に定着している」13.2%となっています。
- ・男性労働者・管理職に対する意識啓発はともに12.4%となっており、さらなる制度の利用が定着するには職場の理解が重要になっています。

今後必要な取り組み	(n = 121)
休業取得者の代替要員を確保すること	27.3%
既に定着している	13.2%
男性労働者に対する意識啓発をおこなうこと	12.4%
管理職に対する意識啓発をおこなうこと	12.4%
女性労働者に対する意識啓発をおこなうこと	8.3%
制度取得者に対する経済的な支援をおこなうこと	8.3%
休業取得者に対する職場復帰プログラムを実施すること	3.3%
制度利用によって、昇進・昇格に影響しないようにすること	3.3%
無回答	5.8%
その他	5.7%
<ul style="list-style-type: none"> ・取得希望があれば実施できる体制は出来ている ・育児・介護休業規定あり ・近年対象者がいなかった。制度を定期的に説明している ・対象者がいないため、よくわからない ・事業規模が小さく経営が成り立たない ・収益力をつけること ・今から考えます 	

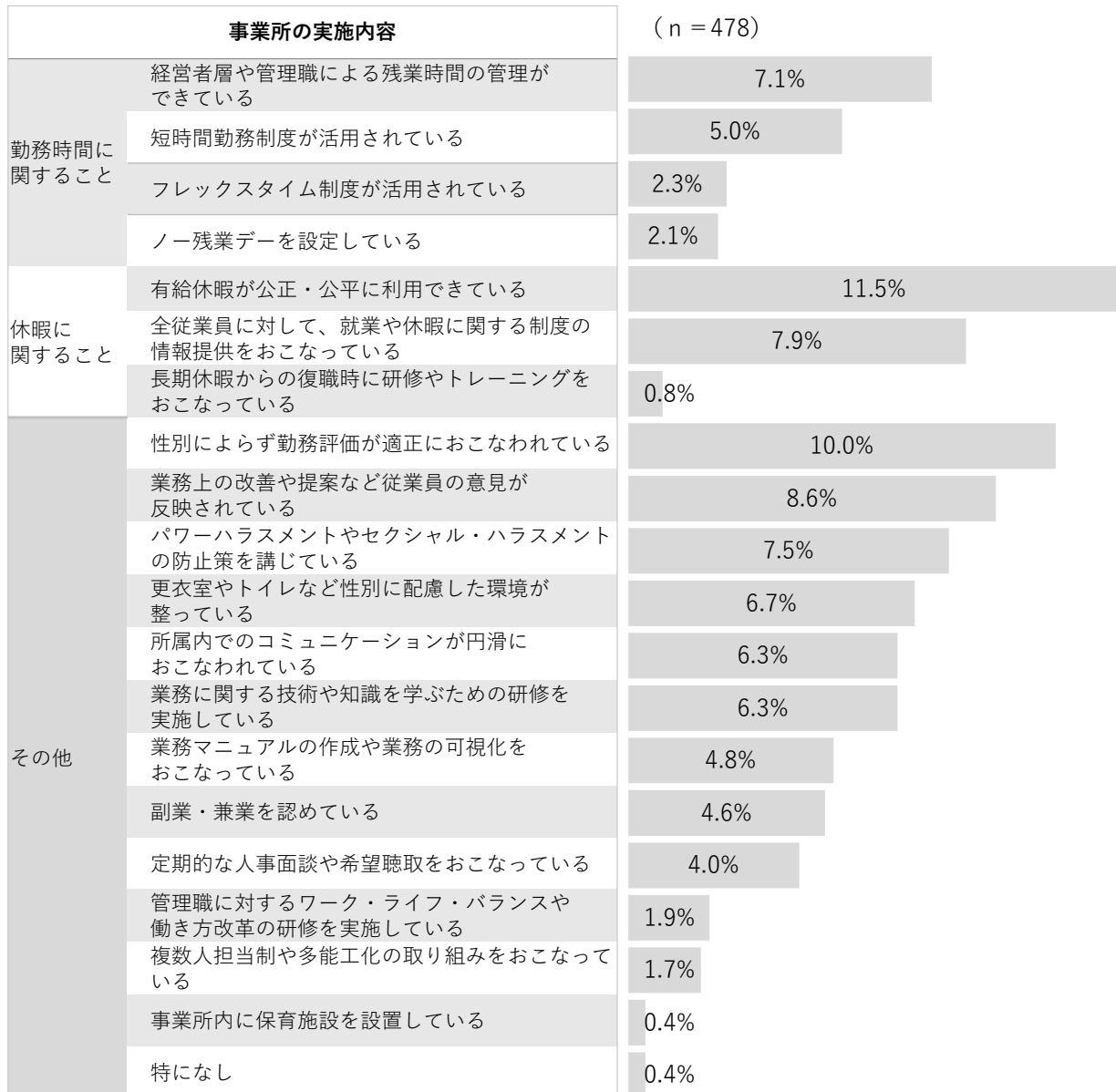
問13 あなたの事業所では次の制度がありますか。（〇はいくつでも）

- ・勤務時間に関する制度では、「再雇用制度」10.1%をはじめ、「就業形態の変更（正社員⇄パート等）」などの柔軟な働き方への制度を取り入れていることになっています。
- ・休暇に関する制度では、「産前、産後休暇制度」12.7%をはじめ、「子ども、家族のための看護休暇」などの従業員やその家族に対する休暇制度を取り入れていることになっています。
- ・その他では、「勤務時間、勤務地、担当業務についての希望聴取」6.6%となっています。

事業所にある制度		(n = 426)
勤務時間に関すること	再雇用制度	10.1%
	就業形態の変更（正社員⇄パート等）	7.0%
	短時間勤務制度	7.0%
	始業、就業時間の繰り下げ、繰り上げ	7.0%
	所定外労働時間の免除	4.2%
	フレックスタイム制度	3.5%
	在宅勤務制度（テレワーク含む）	3.3%
	週休3日制	0.9%
休暇に関すること	産前、産後休暇制度	12.7%
	子ども、家族のための看護休暇	7.5%
	治療のための休暇	7.5%
	時間単位の有給休暇	7.3%
	療養中の手当支給	3.8%
	資格取得などの自己啓発のための休暇	2.6%
	健康維持増進のための休暇	1.6%
	ボランティア（社会貢献）休暇	1.4%
その他	勤務時間、勤務地、担当業務についての希望聴取	6.6%
	特になし	3.1%
	育児・介護に係る経済的支援（育児・介護休業中の経済的支援も含む）	1.4%
	自己啓発、健康維持（増進）、ボランティア休業中の経済的支援	1.4%

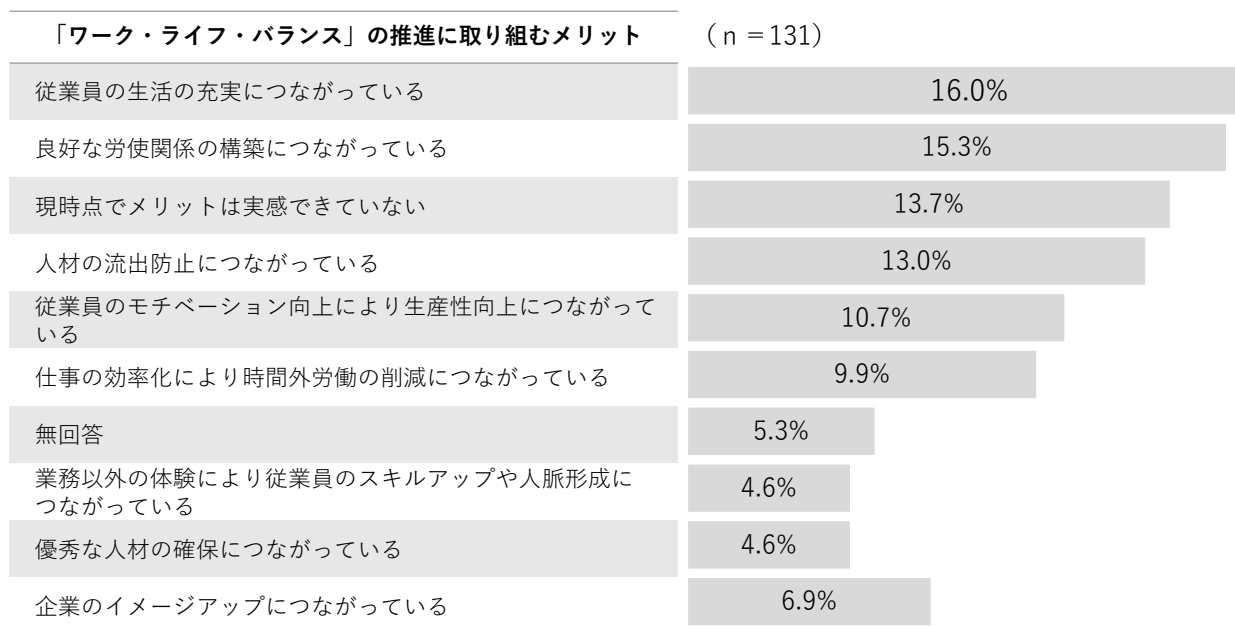
問14 あなたの事業所では、次の項目の中で実施しているものがありますか。（〇はいくつでも）

- ・勤務時間に関しては、「経営者層や管理職による残業時間の管理ができています」7.1%、次いで「短時間勤務制度が活用されている」5.0%となっています。
- ・休暇に関しては、「有給休暇が公正・公平に利用できている」11.5%、次いで「全従業員に対して、就業や休暇に関する制度の情報提供をおこなっている」7.9%となっています。
- ・その他では、「性別によらず勤務評価が適正におこなわれている」10.0%、次いで「業務上の改善や提案など従業員の意見が反映されている」8.6%、「パワーハラスメントやセクシャル・ハラスメントの防止策を講じている」7.5%と、男性女性ともに働きやすい職場環境づくりに向けて取り組まれています。



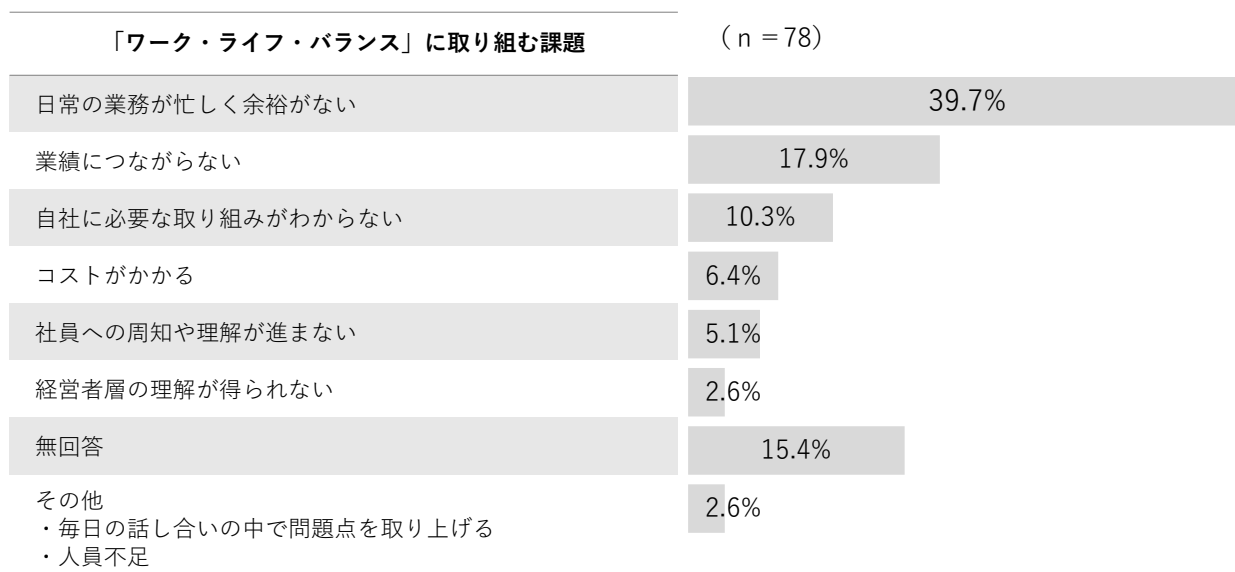
問15 あなたの事業所では、「ワーク・ライフ・バランス」の推進に取り組むことで、どのようなメリットがありましたか。（〇はいくつでも）

- ・「ワーク・ライフ・バランス」に取り組むメリットでは、「従業員の生活の充実につながっている」16.0%、次いで「良好な労使関係の構築につながっている」15.3%と回答がある一方で、「現時点でメリットは実感できていない」が13.7%となっています。



問16 あなたの事業所でワーク・ライフ・バランスに取り組むにあたって、どのような課題がありますか。（〇はいくつでも）

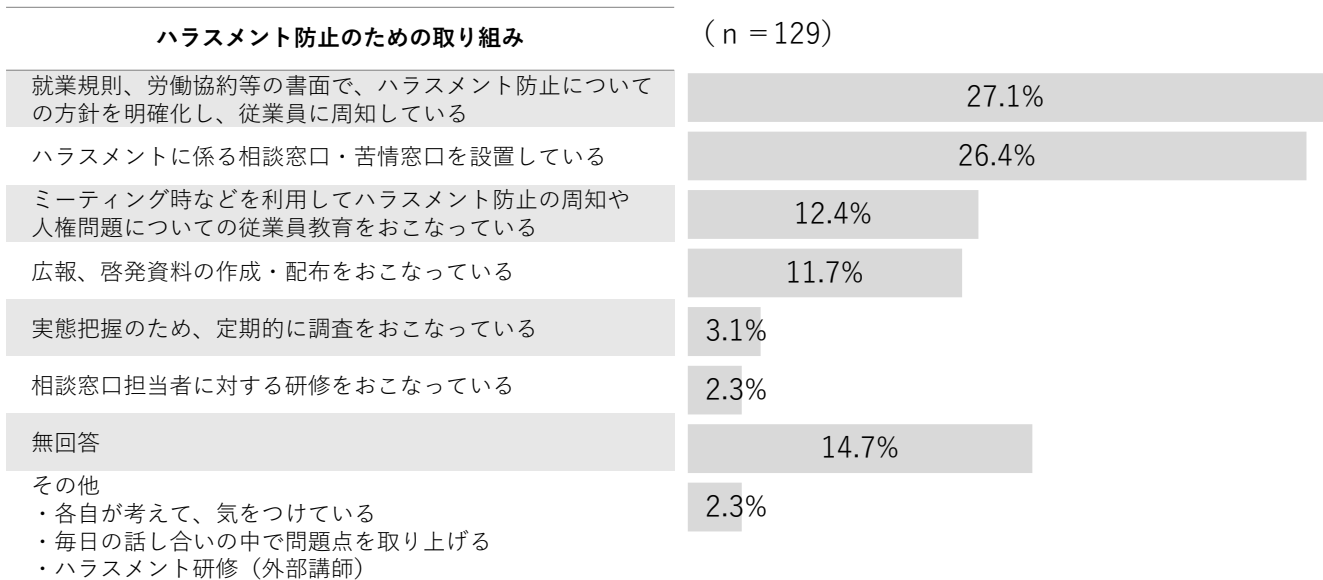
- ・「ワーク・ライフ・バランス」に取り組む課題では、「日常の業務が忙しく余裕がない」39.7%と多く、次いで「業績につながらない」17.9%となっています。問15の「現時点でメリットは実感できていない」の回答とともに、推進には事業所それぞれの事情によることが大きく関わります。



ハラスメントの防止についておたずねします

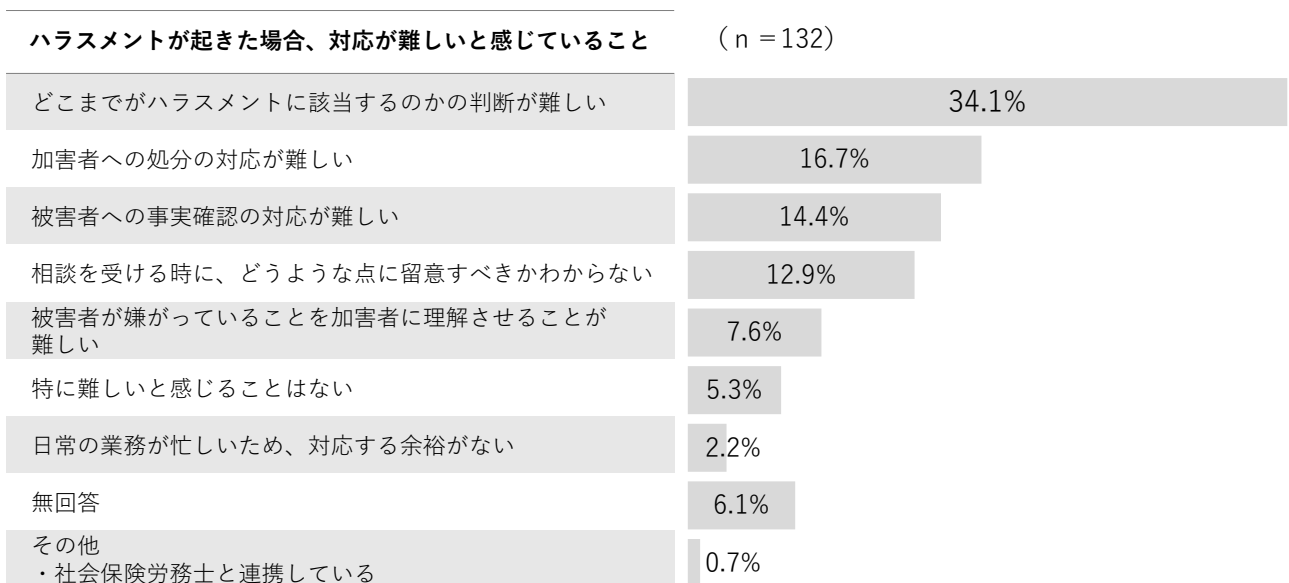
問17 あなたの事業所では、ハラスメント防止のための取り組みはどのような内容のものですか。
(〇はいくつでも)

- ・ハラスメント防止のための取り組みでは、「就業規則、労働協約等の書面で、ハラスメント防止についての方針を明確化し、従業員に周知している」27.1%、「ハラスメントに係る相談窓口・苦情窓口を設置している」26.4%が多くなっています。続いて、「ミーティング時などを利用してハラスメント防止の周知や人権問題についての従業員教育をおこなっている」や「広報、啓発資料の作成・配布をおこなっている」といった事業所内で認識を深める取り組みがされています。



問18 あなたの事業所で、ハラスメントが起きた場合、対応として特に難しいと感じているのはどのようなことですか。(〇はいくつでも)

- ・対応として特に難しいことでは、「どこまでがハラスメントに該当するのかの判断が難しい」34.1%が最も多く、「加害者への処分の対応が難しい」16.7%、「被害者への事実確認の対応が難しい」14.4%となっています。ハラスメント防止の取り組みが重要ですが、起きた場合の対応を明確にすることが難しいという状況となっています。



問19 性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場環境をつくるためには、どのようなことですか。あなたの事業所の見解に近いものをお答えください。（〇はいくつでも）

- ・誰もが働きやすい職場環境をつくるためには、「仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備が十分であること」27.6%と最も多く、次いで「性別や年齢、国籍などにかかわらず、多様性を認め合う意識を浸透させること」16.5%、「採用や待遇における男女の格差をなくす」15.9%となっています。職場環境では、「ワーク・ライフ・バランス」の取り組みへの意識が高い状況となっています。

誰もが働きやすい職場環境をつくるための見解 (n = 145)	
仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備が十分であること	27.6%
性別や年齢、国籍などにかかわらず、多様性を認め合う意識を浸透させること	16.5%
採用や待遇における男女の格差をなくす	15.9%
育児休業や介護休業制度が男女ともに活用されていること	15.2%
ハラスメント防止対策が取られていること	11.7%
全社員を対象とした男女共同参画の意識啓発を促進すること	8.3%
無回答	4.1%
その他 ・工場なので女性も同じ仕事ができるようにロボットを入れてみたりすること	0.7%

「男女共同参画」の実現についておたずねします

問20 「男女共同参画社会」を実現していくまちづくりについて、ご意見・ご要望などありましたら自由に記入してください。

- ・回答のあった事業所から貴重なご意見をいただきましたので、紹介します。記入された内容はそのまま掲載しています。

「男女共同参画社会」を実現していくまちづくりについて意見・要望 (n = 9)

- ・企業としては、今後の人口減少を考えると性別は問わないのでは。
- ・企業が男女共同参画に取り組むことで得られるメリットの理解を深められては。
- ・取締役一名にて営業活動をしております。未回答をお許し下さい。
- ・多様性を認め合う意識の啓蒙活動が必要と思われます。
- ・性別で差別することは絶対反対です。昔より大分差別が減り良い時代になりつつあります。私の若い頃は、女は早く出社し掃除、お茶わかし、男性にお茶出し、洗い、などしてましたが...仕事面では、男女の適正に合わせ能力を発揮できれば、ますます働きやすい環境になり個人の能力が伸びると思います。人口減少になる世の中、男女共に協力して働きやすく住みやすい社会になれば強く思います。
- ・公による性差と差別の明確化が必要。
- ・男性の育休について取得の推進は行っていますが、実際には給料が目減りするという理由で取得を避ける方がいらっしゃいます。いろいろな助成金も出ていますので説明を行い、取得を促してはいます。それよりも、幼児期に急病などで休むことを自由にするの方が良いのではないかと思います。現在は時間休などで対応してもらっていますが、育休をまとめて取得するよりは、入学式・病気など、臨機応変の対応に助成が欲しいです。
- ・地域において女性の人数が多くても習慣上リーダーには男性が選ばれる。女性がリーダーになれば男性の参画が少なくなるように思われます。何故でしょうか？
- ・講義込みの会社間の意見交換会（1社から男女各1名の参加）

前回調査「2021（令和3）年8月実施」との比較

今回の調査のなかで、前回調査「2021（令和3）年8月実施」と同内容の問に対する回答を比較して、男女共同参画に関する意識の変化を参考にします。

- ・回収率は、前回と比べて1.4ポイント減少していますが、ほぼ同等の回答を得ています。
- ・年齢は、前は30代・40代が中心でしたが、今回は40代を中心に幅広い世代となっています。
- ・性別は、女性が大部分であることに変わりありませんが、今回は男性の回答が減少しています。
- ・地域は、吉田町が前回よりも増加し、職業は「パート・アルバイト・派遣など」が増加しています。

回収数	今回調査 2025年8月	前回調査 2021年8月	差
回答者数	162	169	△7
回収率	32.4%	33.8%	△1.4

年齢	今回調査 2025年8月	前回調査 2021年8月	差
40代	53.7%	34.0%	19.7
70代	13.0%	—	13.0
30代	12.3%	40.0%	△27.7
50代	12.3%	6.0%	6.3
60代	3.7%	7.0%	△3.3
80歳以上	3.1%	—	3.1
20代	1.3%	5.0%	△3.7
無回答	0.6%	—	0.6
70歳以上	—	8.0%	△8.0

性別	今回調査 2025年8月	前回調査 2021年8月	差
女性	87.1%	76.0%	11.1
男性	11.1%	22.0%	△10.9
その他	0.6%	2.0%	△1.4
答えたくない	0.6%	—	0.6
無回答	0.6%	—	0.6

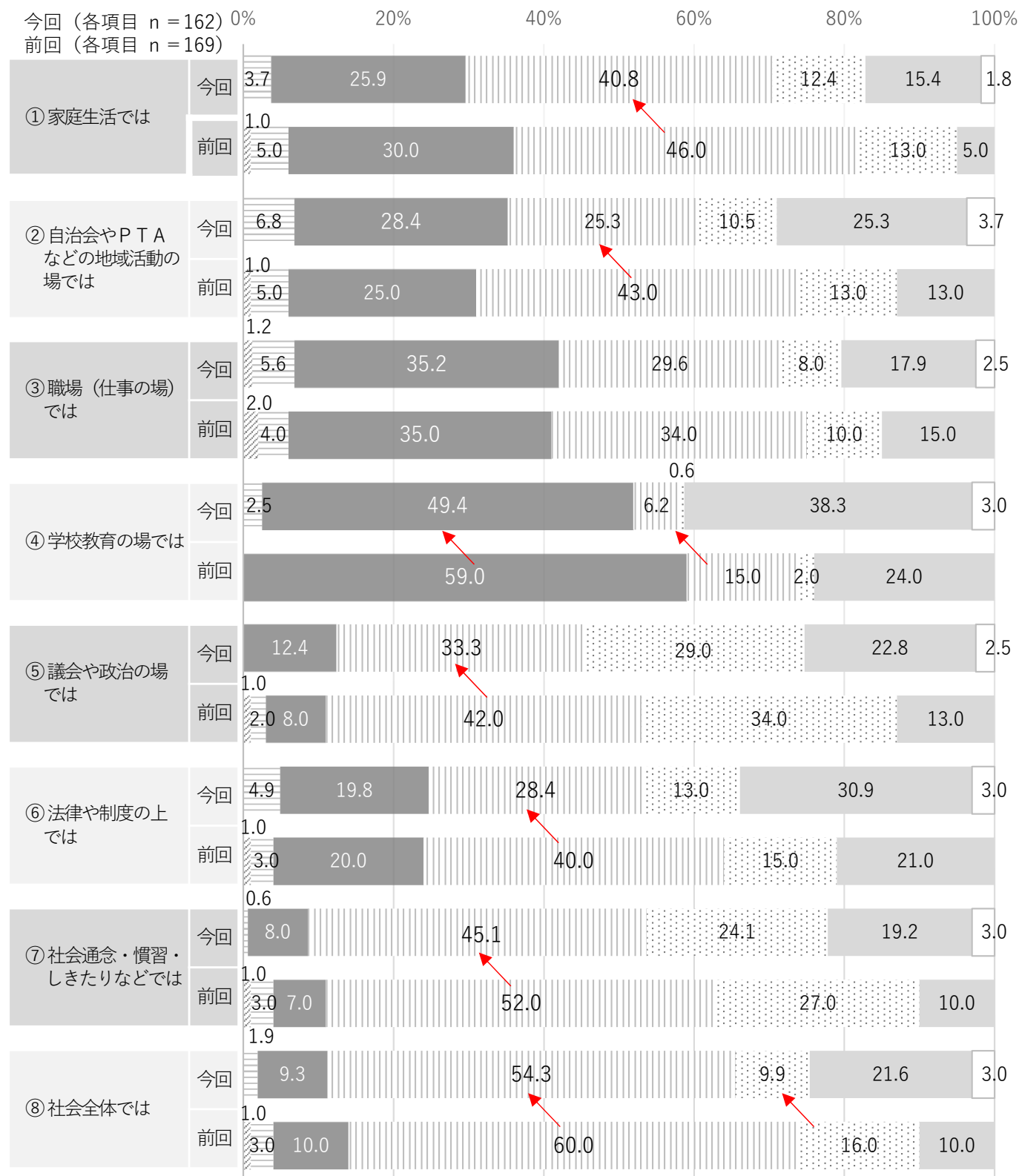
お住まいの 地域	今回調査 2025年8月	前回調査 2021年8月	差
吉田町	42.6%	32.0%	10.6
八千代町	19.2%	19.0%	0.2
甲田町	11.7%	21.0%	△9.3
向原町	11.7%	9.0%	2.7
高宮町	9.3%	8.0%	1.3
美土里町	4.3%	11.0%	△6.7
無回答	1.2%	—	1.2

職業	今回調査 2025年8月	前回調査 2021年8月	差
正社員・正職員	30.3%	30.0%	0.3
パート・アルバイト・派遣など	29.0%	23.0%	6.0
公務員・団体職員	14.2%	16.0%	△1.8
家事専業	8.7%	10.0%	△1.3
無職	7.4%	7.0%	0.4
商工業・サービス業 — 自営業（経営主又は共同経営者）	2.5%	2.0%	0.5
農林水産業 — 自営業（経営主又は共同経営者）	0.6%	4.0%	△3.4
自由業（開業医・弁護士等） — 自営業（経営主又は共同経営者）	0.6%	1.0%	△0.4
農林水産業 — 自営業（家族従事者）	0.6%	1.0%	△0.4
自由業（開業医・弁護士・芸術家等） — 自営業（家族従事者）	0.6%	—	0.6
内職・在宅就業	0.6%	—	0.6
無回答	3.7%	—	3.7
その他	1.2%	5.0%	△3.8
商工業・サービス業 — 自営業（家族従事者）	—	1.0%	△1.0

○男女の平等意識

- ・全体的に前回と比べて「どちらかといえば男性が優遇されている」が減少し、「わからない」が増加しています。〈⑧ 社会全体では〉は「男性の方がとても優遇されている」が減少しています。
- ・〈③ 職場（仕事の間）では〉は大きな変化はみられず、〈④ 学校教育の間では〉は「平等になっている」が減少しています。
- ・平等になっているとまではいえませんが、男性優遇の意識が減少しています。

男女の平等意識



女性の方がとても優遇されている

平等になっている

男性の方がとても優遇されている

無回答

どちらかといえば女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

わからない

○ハラスメントの「自分への被害と自分のまわりの人への被害」の状況

- ・セクシュアルハラスメント（セクハラ）とマタニティハラスメント（マタハラ）は前回と比べて減少がみられますが、パワーハラスメント（パワハラ）は増加がみられます。

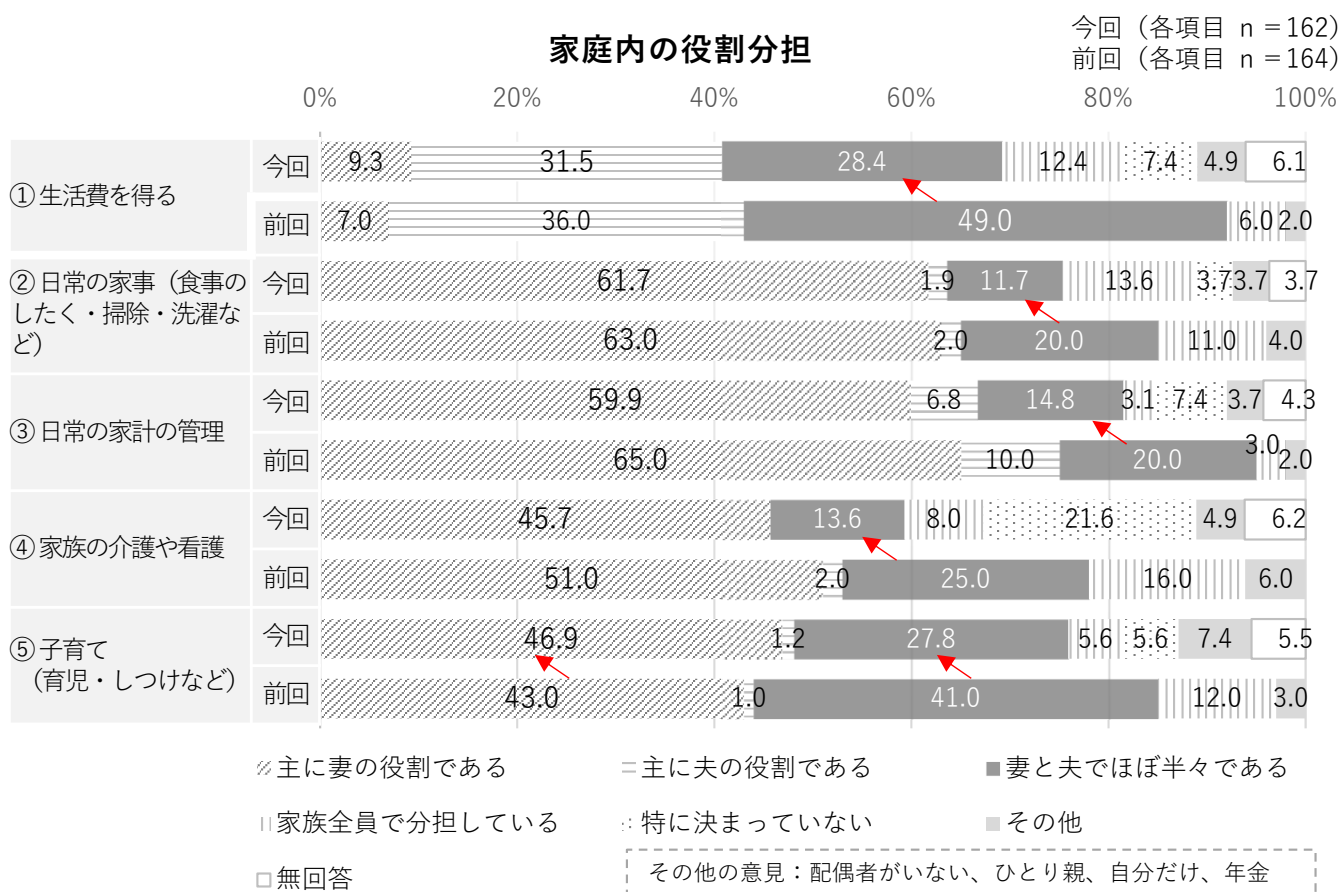
セクシュアルハラスメント（セクハラ）	今回調査 2025年8月	前回調査 2021年8月	差
回答者数	169	196	△27
自分が被害を受けたことがある	11.8%	16.0%	△4.2
自分のまわりに被害を受けた人がある	8.9%	18.0%	△9.1

パワーハラスメント（パワハラ）	今回調査 2025年8月	前回調査 2021年8月	差
回答者数	182	196	△14
自分が被害を受けたことがある	25.3%	25.0%	0.3
自分のまわりに被害を受けた人がある	29.1%	25.0%	4.1

マタニティハラスメント（マタハラ）	今回調査 2025年8月	前回調査 2021年8月	差
回答者数	162	180	△18
自分が被害を受けたことがある	3.1%	10.0%	△6.9
自分のまわりに被害を受けた人がある	6.2%	12.0%	△5.8

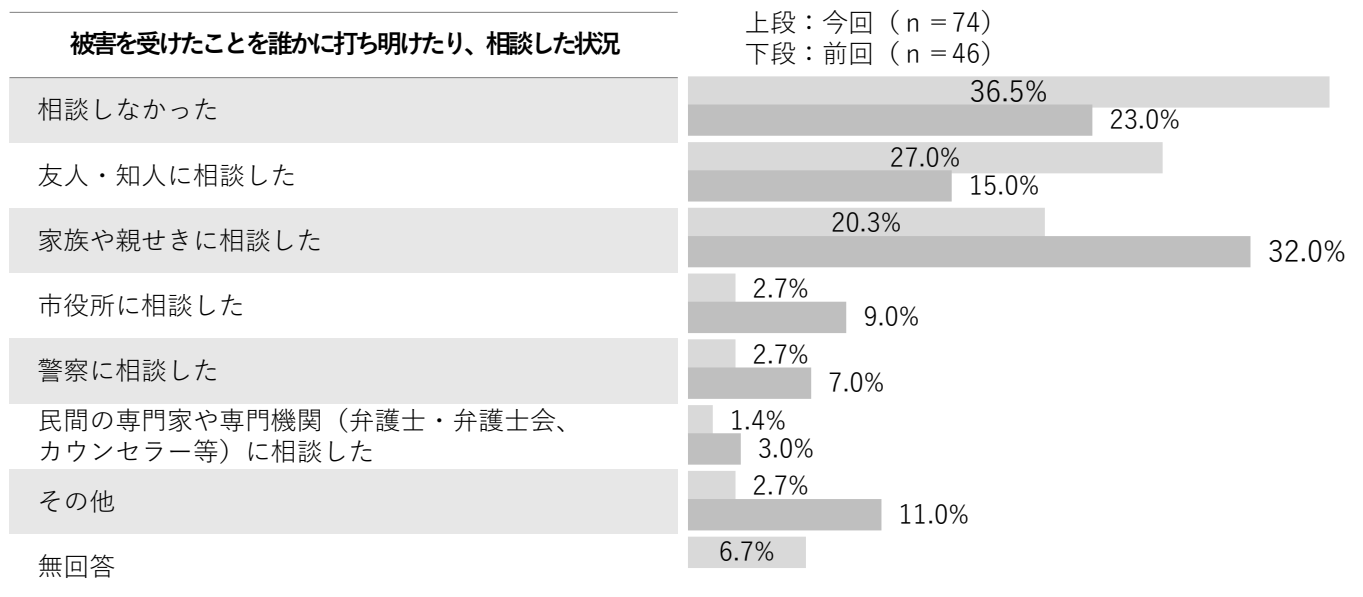
○家庭生活における男女の分担

- ・全体的に「妻と夫でほぼ半々である（前回：夫婦が協力して）」が減少しています。その割合は妻・夫それぞれの役割へ移行しているわけではなく、どちらかといえば「家族全員で分担している」や「特に決まっていない」の割合の増加にみられます。
- ・〈② 日常の家事（食事のしたく・掃除・洗濯など）〉〈③ 日常の家計の管理〉〈④ 家族の介護や看護〉は「主に妻の役割である」が減少していますが、依然として割合は大きくなっています。



○ドメスティック・バイオレンス（DV）

・被害を受けたときの行動について、今回は「家族や親せきに相談した」の割合が最も多かったのですが、今回は「相談しなかった」の割合が最も多く、「友人・知人に相談した」も増加しています。



安芸高田市 男女共同参画に関する市民アンケート

～ご協力のお願い～

市民の皆様には、日頃から市政にご理解とご協力をいただき厚く御礼申し上げます。

安芸高田市では、性別による固定的な役割分担意識や慣習にとらわれることなく、人権が尊重され、人がそれぞれの個性と能力を発揮して活躍できる男女共同参画社会を目指しています。2022（令和4）年に「第3次安芸高田市男女共同参画プラン」を策定し、様々な施策を行っていますが、計画期間の満了に向けて次期プランを検討します。

このアンケートは、市内に在住する20歳以上の市民の皆様の中から500人の方々に、男女共同参画に関する意識やご意見を伺い、今後の計画づくりのための基礎的な資料とさせていただきますことを目的としています。

無記名であり、統計的に処理しますので、プライバシーの保護はもとより、本調査の目的以外に利用することはありません。

ご多用のところ誠に恐縮ですが、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。

2025（令和7）年8月

安芸高田市 社会環境課

ご記入にあたってのお願い

- 1 封筒の宛名の本人がお答えください。
病气や身体の不自由などの理由で記入が難しい場合は、家族や介護者の方などが、本人の意向を尊重して、無理のない範囲で代筆してください。
- 2 回答は、あてはまると思う番号を○で囲んでください。
また、各設問文にある（○は1つ）（○はいくつでも）などに注意して記入してください。

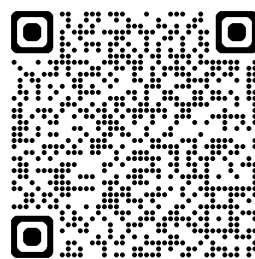
本調査はインターネットでの回答も可能です。

下記の URL を入力または二次元コードを読み取り、回答してください。

<https://forms.gle/T55DsdZEzGBvr29T7>

【調査のお問い合わせ先】

安芸高田市 市民部 社会環境課
〒731-0592
広島県安芸高田市吉田町吉田 791 番地
電話：(0826) 42-1126
FAX：(0826) 47-1206
E-mail：shakaikankyo@city.akitakata.jp



このアンケート用紙で回答される場合は、10月15日（水曜日）までに、同封の返信用封筒に入れて、返送してください（切手は不要です）

あなたご自身（宛名のご本人）のことについておたずねします

問1 あなたの性別をお答えください。（自認する性別をお答えください。）（○は1つ）

- | | | | |
|------|------|-------|----------|
| 1 男性 | 2 女性 | 3 その他 | 4 答えたくない |
|------|------|-------|----------|

問2 あなたの年齢をお答えください。（○は1つ）

- | | | | |
|-------|-------|-------|---------|
| 1 20代 | 3 40代 | 5 60代 | 7 80歳以上 |
| 2 30代 | 4 50代 | 6 70代 | |

問3 あなたのお住まいの地域をお答えください。（○は1つ）

- | | | |
|--------|--------|-------|
| 1 吉田町 | 3 美土里町 | 5 甲田町 |
| 2 八千代町 | 4 高宮町 | 6 向原町 |

問4 あなたは結婚をしていますか。（事実婚・パートナーを含む。）（○は1つ）

- | | | |
|---------------------|---|------------|
| 1 結婚している | → | 問5へお進みください |
| 2 結婚していたが、現在はそうではない | → | 問6へお進みください |
| 3 結婚していない | → | 問6へお進みください |

問5 【問4で「1」と答えた方のみにおたずねします。】

**あなたと配偶者（パートナー）は、共働き（パート・アルバイト等を含む）ですか。
（○は1つ）**

- | | |
|----------|-----------|
| 1 共働きである | 2 共働きではない |
|----------|-----------|

問6 あなたの家族の構成をお答えください。（○は1つ）

- | | |
|------------------------|-------------------|
| 1 ひとり暮らし（単身世帯） | 4 親と子と孫等（三世代以上同居） |
| 2 あなたと配偶者（パートナー）の二人暮らし | 5 その他（ ） |
| 3 親と子（二世代世帯） | |

問7 あなたの職場は安芸高田市内ですか。（○は1つ）

- | | | |
|----------|----------|-------|
| 1 安芸高田市内 | 2 安芸高田市外 | 3 その他 |
|----------|----------|-------|

問8 あなたの職業をお答えください。(〇は1つ)

自営業 (経営主又は共同経営者)	1 農林水産業 2 商工・サービス業 3 自由業 (開業医・弁護士等)	
自営業 (家族従業者)	4 農林水産業 5 商工・サービス業 6 自由業 (開業医・弁護士・芸術家等)	
勤め人	7 正社員・正職員 8 公務員・団体職員 9 パート・アルバイト・派遣など	付問「7」「8」と答えた方のみにおたずねします。あなたは管理職ですか。 (管理職とは、部下の従業員を指揮・監督する立場で、ここでは係長級以上をいいます) 1 管理職である 2 管理職ではない
その他	10 内職・在宅就業 11 家事専業 12 学生 13 無職 14 その他 ()	

問9 あなたは、次にあげる用語の意味を知っていますか。

①から⑥までの項目について、それぞれお答えください。(〇は1つずつ)

	よく知っている	内容は少しは知っている	言葉(名称)は知っている	全く知らない
① アンコンシャス・バイアス (固定的な性別役割分担意識)	1	2	3	4
② 女性活躍推進法 (女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)	1	2	3	4
③ ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)	1	2	3	4
④ デートDV (恋人同士などの間で起こるドメスティック・バイオレンス)	1	2	3	4
⑤ 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律 (DV防止法)	1	2	3	4
⑥ 「LGBT (Q+)」(性的少数者を表す総称のひとつ) <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ・ L (レズビアン) : 女性の同性愛者 ・ G (ゲイ) : 男性の同性愛者 ・ B (バイセクシュアル) : 両性愛者 ・ T (トランスジェンダー) : 身体と心の性が一致しない人 ・ Q (クエスチョニング、クィア) : 自認する性が定まらない、わからない人などの総称 ・ + : LGBTQ以外の性的マイノリティの人 </div>	1	2	3	4

男女の役割分担と平等意識についておたずねします

問 10 あなたは、次の考え方について、どのように思いますか。

①から⑤までの項目について、それぞれお答えください。(○は1つずつ)

	そう 思う	ど ち ら か と い え ば そ う 思 う	ど ち ら か と い え ば そ う は 思 わ な い	そ う 思 わ な い
① 夫（男）は外で働き、妻（女）は家庭を守るのが望ましい （男は仕事、女は家庭（家事・育児など）という考え方）	1	2	3	4
② 「男は男らしく、女は女らしく」という価値観や考え方	1	2	3	4
③ 男性は女性より多く収入を得る必要がある	1	2	3	4
④ 現在の社会は女性が働きやすい状況にある	1	2	3	4
⑤ 男性の方が論理的である、女性の方が感情的である	1	2	3	4

問 11 あなたは、次の分野で、男女は平等になっていると思いますか。

①から⑧までの項目について、それぞれお答えください。(○は1つずつ)

	優 女 性 の 方 が と て も 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	平 等 に な っ て い る	ど ち ら か と い え ば 男 性 が 優 遇 さ れ て い る	男 性 の 方 が と て も 優 遇 さ れ て い る	わ か ら な い
① 家庭生活では	1	2	3	4	5	6
② 自治会やPTAなどの地域活動の場では	1	2	3	4	5	6
③ 職場（仕事の間）では	1	2	3	4	5	6
④ 学校教育の間では	1	2	3	4	5	6
⑤ 議会や政治の間では	1	2	3	4	5	6
⑥ 法律や制度の上では	1	2	3	4	5	6
⑦ 社会通念・慣習・しきたりなどでは	1	2	3	4	5	6
⑧ 社会全体では	1	2	3	4	5	6

家庭生活についておたずねします

問 12 あなたの家庭では、次にあげる家庭内の仕事を主にどなたがおこなっていますか。

①から⑥までの項目について、それぞれお答えください。(○は1つずつ)

	妻の 主 に 役割 である	夫の 主 に 役割 である	妻と夫 ほぼ 半々 である	家族 全員 で 分担 している	特に 決ま って いない	その他
① 生活費を得る	1	2	3	4	5	()
② 日常の家事 (食事のしたく・掃除・洗濯など)	1	2	3	4	5	()
③ 日常の家計の管理	1	2	3	4	5	()
④ 家族の介護や看護	1	2	3	4	5	()
⑤ 子育て (育児・しつけなど)	1	2	3	4	5	()
⑥ 自治会など地域活動への参加	1	2	3	4	5	()

仕事・職場についておたずねします

問 13 あなたは現在、収入を得る仕事をしていますか。(学生のアルバイトは除く)

※病気や出産・育児、家族の介護などで一時休業している場合も、仕事をしていることに含みます。(○は1つ)

1 現在、仕事をしています	—————→	問 14 へお進みください
2 以前、仕事をしていたが現在はしていない	—————→	問 14 へお進みください
3 今まで仕事をすることがない	—————→	問 18 へお進みください

問 14 【問 13 で「1」または「2」と答えた方のみにおたずねします。】

あなたは生活する上で、何を優先したいですか。(○は1つ)

1 仕事	2 家庭	3 地域活動	4 個人の生活 (趣味など)
------	------	--------	----------------

問 15 【問 13 で「1」または「2」と答えた方のみにおたずねします。】

あなたの職場では、仕事の内容や待遇面で、次のような男女間の格差がありますか（又は、ありましたか）。（○はいくつでも）

- 1 募集や採用の面で男女に差がある
- 2 賃金や昇給（昇進）の面で男女に差がある
- 3 配属場所が限られている
- 4 女性の仕事は補助的業務や雑用が多い
- 5 女性は結婚や出産を機に退職する慣習や雰囲気がある
- 6 男性は育児休業や介護休業を利用しにくい慣習や雰囲気がある
- 7 その他（ ）
- 8 特になし

問 16 【問 13 で「1」または「2」と答えた方のみにおたずねします。】

あなたは、育児休業や介護休業を取得したことがありますか。(○は1つつ)

① 育児休業※ ¹	1 取得したことがある 2 制度がなかったため、取得できなかった 3 制度はあったが、取得できなかった 4 これまでは取得する必要がなかったが、子どもが生まれたら取得したい 5 これまでも取得しておらず、今後も取得しようとは思わない
② 介護休業※ ²	1 取得したことがある 2 制度がなかったため、取得できなかった 3 制度はあったが、取得できなかった 4 これまでは取得する必要がなかったが、必要になれば取得したい 5 これまでも取得しておらず、今後も取得しようとは思わない

※1 原則として1歳に満たない子を養育するための休業制度

※2 2週間以上の期間、常時介護を必要とする状態にある家族を介護するための休業制度（通算 93 日まで）

問 17 【問 13 で「1」または「2」と答えた方のみにおたずねします。】

あなたは、男性が育児休業や介護休業を取得することについて、どう思いますか。
(○は1つ)

- 1 積極的に取得した方がよい 4 取得しない方がよい
- 2 どちらかというと取得した方がよい 5 わからない
- 3 どちらかというと取得しない方がよい 6 その他（ ）

問 18 あなたは、最近3年ぐらいの間に、次の各種ハラスメント行為について経験したり、身近で見聞きしたりしたことがありますか。(○はそれぞれいくつでも)

「用語の解説」もお読みください。	自分が被害を受けたことがある	自分のまわりに被害を受けた人がいる	被害について相談を受けたことがある	自分が被害を与えたことがある (与えたかもしれない)	被害を受けたり、与えたりしたことはない (見聞きしたことはない)
① セクシュアルハラスメント (セクハラ)	1	2	3	4	5
② パワーハラスメント (パワハラ)	1	2	3	4	5
③ マタニティハラスメント (マタハラ)	1	2	3	4	5

用語の解説

① セクシュアルハラスメント (セクハラ)
・相手の望まない性的な言動のこと (性的嫌がらせ)。相手は異性に限らず、同性同士でも起こる場合があります。
② パワーハラスメント (パワハラ)
・職場などにおいて、職務上の地位や人間関係などといった権力 (パワー) を利用して、精神的、身体的苦痛を与える行為や職場環境を悪化させる嫌がらせ行為のこと。ただし、業務上必要な指示や注意、指導などはパワハラにはあたりません。
③ マタニティハラスメント (マタハラ)
・職場などにおいて、働く女性が妊娠や出産を理由に精神的、肉体的な苦痛を受ける嫌がらせ行為のこと。妊娠や出産を理由とした解雇、雇用契約の変更などもマタハラにあたります。

問 19 あなたは、男女が共に働きやすい社会環境をつくるためには、どのようなことが必要だと思いますか。(○はいくつでも)

1 家事や育児、介護などに協力して取り組む
2 残業を減らす・労働時間を短縮する
3 育児休業や介護休業を利用しやすくする
4 育児・介護休業中の給付金の充実
5 経営者や管理職の意識改革
6 保育や介護のサービスを充実させ、誰もが利用しやすくする
7 職場での男女の採用や昇進、賃金などの格差をなくす
8 パートタイム労働者や派遣労働者の労働条件を向上させる
9 女性が働くことへの理解が広まるよう啓発する
10 職場でのハラスメント (嫌がらせ) をなくす取組を強化する
11 その他 ()
12 特にない

ドメスティック・バイオレンス（DV）についておたずねします

問 20 あなたは、配偶者や恋人の間で行われる、次のような行為をしたこと、されたことがありますか。①から⑧までの項目について、それぞれお答えください。（○は1つずつ）

	したことがある	した・された両方ある	されたことがある	経験はない
① なぐる振りをして、おどす	1	2	3	4
② なぐる、蹴るなどの暴力を振るう	1	2	3	4
③ 命の危険を感じるほどの暴力を振るう	1	2	3	4
④ ののしる、大声でどなる	1	2	3	4
⑤ 何を言っても長時間無視し続ける	1	2	3	4
⑥ 生活費を渡さない、外で働くことを妨害する	1	2	3	4
⑦ 相手が嫌がっているのに、性的な行為を要求する	1	2	3	4
⑧ 外出や人との付き合いを監視し又は、制限する	1	2	3	4

用語の解説

ドメスティック・バイオレンス（DV）とは
・ 夫婦や恋人などの親密な関係にある（あった）パートナーからふるわれる暴力のこと (1) 身体的暴力（殴る、蹴る、首を絞める、髪を引っ張る など） (2) 精神的暴力（大声でどなる、無視する、大切にしているものを壊す など） (3) 経済的暴力（生活費を渡さない、外で働くことを邪魔する など） (4) 性的暴力（性行為を強要する、避妊に協力しない、妊娠中絶を強要する など） (5) 社会的隔離（勝手にメールなどを見る、家族や友人との付き合いを制限する など） (6) 子どもを巻き込んだ暴力（子どもの前で暴力をふるう、ばかにする など）

問 21 【問 20 で「した・された両方ある」または「されたことがある」と答えた方のみにおたずねします。】

あなたは、被害を受けたことを誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。
 （○はいくつでも）

1 友人・知人に相談した
2 家族や親せきに相談した
3 配偶者暴力相談支援センター（女性相談所、女性相談センター等）に相談した
4 法務局・地方法務局、人権擁護委員に相談した
5 民生委員・児童委員に相談した
6 市役所に相談した
7 警察に相談した
8 民間の専門家や専門機関（弁護士・弁護士会、カウンセラー等）に相談した
9 医療関係者（医師、看護師等）に相談した
10 その他（ ）
11 相談しなかった

問 22 「性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を営む上で困難な問題を抱える女性（そのおそれのある女性を含む）」に対して、女性が困難な状況から回復するためには、どのようなことが必要だと思いますか。（○はいくつでも）

- 1 困難な状況に気づいてくれる人の存在
- 2 安心できる居場所
- 3 支援制度や相談窓口、専門機関など自分の助けになるような情報を得ること
- 4 実際に支援制度や相談窓口に助けを求めること
- 5 弁護士や医師、カウンセラーなど専門的な知識を持っている人からのサポート
- 6 経済的な自立
- 7 経済的な自立に必要な支援や自立のためのスキルや資格
- 8 一時的な経済支援
- 9 その他（ ）

パートナーシップ・ファミリーシップ制度についておたずねします

安芸高田市では、令和4年4月に、性的少数者の方々が少しでも安心して生活できるよう、パートナーシップ・ファミリーシップ制度を導入しました。

用語の解説

パートナーシップ・ファミリーシップ制度とは

パートナーシップ・ファミリーシップ制度は、性別等に関わりなく、お互いを人生のパートナーとして日常生活において協力し合うことを約束した二人が、パートナーシップの関係にあることを宣誓する制度です。また、二人にお子さんや親などがいる場合、あわせてファミリーシップも宣誓できます。

この制度は、従来の婚姻制度とは異なり法律上の効果が生じるものではありませんが、大切なパートナーやご家族とともに、誰もが安心して暮らせるよう安芸高田市が応援する制度です

問 23 あなたは、「パートナーシップ・ファミリーシップ制度」について知っていますか。

（○は1つ）

- | | |
|-------------------|----------------|
| 1 よく知っていた | 3 言葉（名称）は知っていた |
| 2 内容（意味）を少しは知っていた | 4 全く知らなかった |

問 24 あなたの心の性と身体の性についておたずねします。（○は1つ）

- | | |
|-------------------|-----------|
| 1 一致している | 4 一致していない |
| 2 どちらかといえば一致している | 5 わからない |
| 3 どちらかといえば一致していない | |

男女共同参画の取組についておたずねします

問 25 あなたは、男女共同参画を積極的に進めるために、行政はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。(〇はいくつでも)

- 1 男女共同参画の広報・啓発活動を充実する
- 2 学校での男女共同参画についての教育を充実する
- 3 社会教育など生涯学習の場で男女共同参画についての教育を充実する
- 4 人権や個人の尊重についての啓発や情報提供を充実する
- 5 DVや虐待などの問題について、相談しやすい体制づくりを進める
- 6 市が開催する委員会など、政策決定の場に女性を積極的に登用する
- 7 女性を対象とした人材育成のための取組を進める
- 8 育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促進する
- 9 L G B T (Q +) など、多様な性に対する理解を促進する
- 10 その他 ()
- 11 特にない

問 26 「男女共同参画」という言葉を変えたほうがよいと思いますか。(〇は1つ)

- 1 変えたほうがよい → 問 27 へお進みください
- 2 変えないほうがよい → 問 28 へお進みください
- 3 どちらでもよい
- 4 わからない

問 27 【問 26 で「変えたほうがよい」と答えた方のみにおたずねします。】

「男女共同参画」という言葉を変えたほうがよいと思う理由をおたずねします。(〇は1つ)

- 1 言葉から内容がわかりにくい
- 2 「男女」という言葉が時代の流れにそぐわない
- 3 多様性社会において「男女」とするのは限定的である
- 4 その他 ()

問 28 【問 26 で「変えないほうがよい」と答えた方のみにおたずねします。】

「男女共同参画」という言葉を変えないほうがよいと思う理由をおたずねします。(〇は1つ)

- 1 言葉から内容がよくわかる
- 2 変えたら女性参画のイメージが薄れる
- 3 イメージが定着している
- 4 その他 ()

This image shows a full page of white paper with horizontal dashed lines, typical of primary school writing paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

10月15日（水曜日）までにポストに投函してください

安芸高田市 男女共同参画に関する事業所アンケート

～ご協力をお願い～

事業者の皆様には、日頃から市政にご理解とご協力をいただき厚く御礼申し上げます。

安芸高田市では、性別による固定的な役割分担意識や慣習にとらわれることなく、人権が尊重され、人がそれぞれの個性と能力を発揮して活躍できる男女共同参画社会を目指しています。2022（令和4）年に「第3次安芸高田市男女共同参画プラン」を策定し、様々な施策を行っていますが、計画期間の満了に向けて次期プランを検討します。

このアンケートは市内に住所を有する事業所をお願いしています。職場における男女共同参画に向けた取り組みの現状や問題点、ご意見を伺い、今後の計画づくりのための基礎的な資料とさせていただくことを目的としています。

無記名であり、統計的に処理しますので、事業所が特定されることはなく、本調査の目的以外に利用することはありません。

ご多用のところ誠に恐縮ですが、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。

2025（令和7）年8月

安芸高田市 社会環境課

■回答にあたってのお願い■

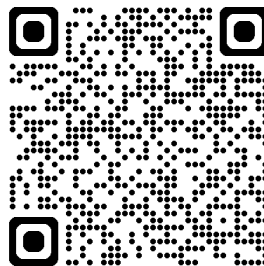
- 1 対象となる「事業所」は、本社・支社・出張所にかかわらず、アンケートをお願いしている貴事業所を指します。
- 2 このアンケートは、代表者の方または人事・労務担当の方に記入をお願いします。当該事業所の状況をお答えください。
- 3 回答を選択肢から選ぶ質問は、当てはまる回答を選んだり、記載が必要な質問には数値などを記載してください。○を付ける数や回答していただく方の条件は、質問文に沿ってすすめてください。

本調査はインターネットでの回答も可能です。

下記の URL を入力または二次元バーコードを読み取り、回答してください。

<https://forms.gle/ncXbbfgWtn4mC2QQ6>

【調査のお問い合わせ先】
安芸高田市 市民部 社会環境課
〒731-0592
広島県安芸高田市吉田町吉田 791 番地
電話：(0826) 42-1126
FAX：(0826) 47-1206
E-mail：shakaikankyo@city.akitakata.jp



このアンケート用紙で回答される場合は、9月30日（火曜日）までに、同封の返信用封筒に入れて、返送してください（切手は不要です）

最初に、事業所についておたずねします

※2025（令和7）年4月1日現在のデータでお答えください。
4月1日での回答が困難な場合は、回答時点でのデータでも構いません。

問1 貴事業所の業種をお答えください。（○は1つ）

※複数にわたる場合は主な業種を1つお答えください

業 種	1 農業・林業・漁業	8 金融・保険業
	2 建設業	9 不動産業・物品賃貸業
	3 製造業	10 飲食店・宿泊業
	4 電気・ガス・熱供給・水道業	11 医療・福祉
	5 運輸業	12 教育・学習支援業
	6 情報通信業	13 サービス業
	7 卸売・小売業	14 その他（ ）

問2 貴事業所の形態をお答えください。（○は1つ）

- 1 単独事業所（他の場所に本社、支社などを持たない事業所）
- 2 本社・本店・本所（他の場所に支社などをもち、それらを統括する事業所）
- 3 支社・支店・支所（他の場所にある本社などの統括を受けている事業所）

問3 貴事業所の従業員数を雇用形態別に記入をしてください。

	正規職員 (正社員・職員)	非正規雇用 (パート・アルバイト、 嘱託、派遣社員等)	合計
男性	人	人	人
女性	人	人	人
合計	人	人	人

問4 貴事業所の管理職の人数を記入してください。

（管理職とは、正規雇用のうち、部下の従業員を指揮・監督する立場にある役職。ここでは係長級以上をいいます。）

	男性	女性	合計
管理職	人	人	人

男女の役割分担と平等意識についておたずねします

問5 現在、あなたの事業所では、男女の扱いについて、平等になっていると思いますか。

①～⑩の項目について、あなたの事業所の見解に近いものをそれぞれお答えください。

(○は1つつ)

	優遇されている 女性の方が非常に	優遇されている 女性の方が どちらかといえば	平等になっている	優遇されている 男性の方が どちらかといえば	優遇されている 男性の方が非常に
①募集や採用	1	2	3	4	5
②賃金	1	2	3	4	5
③人事考課・評価	1	2	3	4	5
④昇進・昇格	1	2	3	4	5
⑤幹部職員への登用	1	2	3	4	5
⑥職務内容	1	2	3	4	5
⑦教育訓練・研修	1	2	3	4	5
⑧退職・解雇	1	2	3	4	5
⑨福利厚生	1	2	3	4	5
⑩有給休暇の取得	1	2	3	4	5

問6 「性別による役割分担」について、どのように思いますか。①～⑨の項目について、

あなたの事業所の見解に近いものをそれぞれお答えください。(○は1つつ)

	そう思う	そう思う どちらかといえば	そう思う どちらかといえば	そう思わない
①組織のリーダーは男性の方が向いている	1	2	3	4
②大きな商談や大事な交渉ごとは男性がする方がよい	1	2	3	4
③事務作業などの仕事は女性がする方がよい	1	2	3	4
④職場では女性は男性のサポートにまわる方がよい	1	2	3	4
⑤育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	1	2	3	4
⑥営業職は男性がする方がよい	1	2	3	4
⑦受付、接客などは女性がする方がよい	1	2	3	4
⑧男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ	1	2	3	4
⑨同程度の能力なら、まずは男性から昇進させるべきだ	1	2	3	4

女性の活躍の推進についておたずねします

問7 あなたの事業所では、男女間の格差を解消するためにポジティブアクション（積極的改善措置）を何かおこなっていますか。（○は1つ）

語句説明	<p>ポジティブ・アクション（積極的改善措置）とは</p> <p>性別による固定的な役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取り組み</p>
------	---

- 1 すでに取り組んでいる
- 2 今後取り組むこととしている
- 3 今のところ取り組む予定はない

問9へ

問7で「すでに取り組んでいる」を選んだ事業所におたずねします。

問8 その取り組みはどのような内容のものですか。（○はいくつでも）

- 1 担当部署を定め、担当者・責任者を選任する等、事業所内の推進体制を整備している
- 2 女性の能力発揮の状況や、能力を発揮するための問題点について調査・分析を行っている
- 3 格差解消のための、具体的な取り組みについて計画を策定している
- 4 女性がいない、または少ない職務について、意欲と能力がある女性を積極的に採用している
- 5 女性がいない、または少ない職務・役職に女性が従事するため、教育訓練や研修を積極的に実施している
- 6 男性従業員に対し、女性の能力発揮の重要性についての啓発をおこなっている
- 7 性別による評価を行うことがないよう、人事考課基準を明確に定めている
- 8 仕事と家庭との両立を支援する制度を導入している
- 9 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等、職場環境・風土を改善している
- 10 継続して就業できるよう配置・転勤等を考慮している
- 11 その他（ ）

問7で「今後取り組むこととしている」「今のところ取り組む予定はない」を選んだ事業所におたずねします。

問9 現在取り組んでいないのはどのような理由からですか。（○はいくつでも）

- 1 日常の業務が忙しく対応する余裕がない
- 2 コストがかかる
- 3 業績につながらない
- 4 男性からの理解が得られない

- 5 女性からの理解が得られない
- 6 女性の職業意識が低いなど効果が期待できない
- 7 すでに女性が十分に活躍しているので、取り組む必要がない
- 8 ポジティブ・アクションの手法がわからない
- 9 経営者（トップ）の意識が伴わない
- 10 中間管理職や現場の管理職の意識が伴わない
- 11 その他（ ）

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についておたずねします

問 10 過去 3 年間の育児休業の取得状況について教えてください。

		令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
育児休業対象者	男性	人	人	人
	女性	人	人	人
育児休業取得者	男性	人	人	人
	女性	人	人	人

問 11 過去 3 年間で、介護を理由に休業や退職した人の状況について教えてください。

		令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
介護休業者	男性	人	人	人
	女性	人	人	人
介護退職者	男性	人	人	人
	女性	人	人	人

問 12 あなたの事業所で、育児休業制度、介護休業制度を定着させるためには、今後どのような取り組みが必要だと思いますか。（〇はいくつでも）

- 1 休業取得者の代替要員を確保すること
- 2 休業取得者に対する職場復帰プログラムを実施すること
- 3 男性労働者に対する意識啓発をおこなうこと
- 4 女性労働者に対する意識啓発をおこなうこと
- 5 管理職に対する意識啓発をおこなうこと
- 6 制度利用によって、昇進・昇格に影響しないようにすること
- 7 制度取得者に対する経済的な支援をおこなうこと
- 8 その他（ ）
- 9 既に定着している

問 13 あなたの事業所では次の制度がありますか。(○はいくつでも)

勤務時間に 関すること	1 短時間勤務制度 2 所定外労働時間の免除 3 始業、就業時間の繰り下げ、繰り上げ 4 フレックスタイム制度 5 週休3日制 6 在宅勤務制度（テレワーク含む） 7 就業形態の変更（正社員⇄パート等） 8 再雇用制度
休暇に 関すること	9 産前、産後休暇制度 10 治療のための休暇 11 療養中の手当支給 12 子ども、家族のための看護休暇 13 時間単位の有給休暇 14 資格取得などの自己啓発のための休暇 15 健康維持増進のための休暇 16 ボランティア（社会貢献）休暇
その他	17 勤務時間、勤務地、担当業務についての希望聴取 18 育児・介護に係る経済的支援（育児・介護休業中の経済的支援も含む） 19 自己啓発、健康維持（増進）、ボランティア休暇中の経済的支援 20 その他（ ） 21 特になし

問 14 あなたの事業所では、次の項目の中で実施しているものがありますか。

(○はいくつでも)

勤務時間に 関すること	1 短時間勤務制度が活用されている 2 経営者層や管理職による残業時間の管理ができています 3 ノー残業デーを設定している 4 フレックスタイム制度が活用されている
休暇に 関すること	5 有給休暇が公正・公平に利用できている 6 全従業員に対して就業や休暇に関する制度の情報提供をおこなっている 7 長期休暇からの復職時に研修やトレーニングをおこなっている
その他	8 業務上の改善や提案など従業員の意見が反映されている

	9 所属内でのコミュニケーションが円滑におこなわれている
	10 性別によらず勤務評価が適正におこなわれている
	11 業務に関する技術や知識を学ぶための研修を実施している
	12 管理職に対するワーク・ライフ・バランスや働き方改革の研修を実施している
	13 業務マニュアルの作成や業務の可視化をおこなっている
	14 複数人担当制や多能工化の取り組みをおこなっている
	15 パワーハラスメントやセクシャル・ハラスメントの防止策を講じている
	16 定期的な人事面談や希望聴取をおこなっている
	17 事業所内に保育施設を設置している
	18 更衣室やトイレなど性別に配慮した環境が整っている
	19 副業・兼業を認めている
	20 その他（ ）
	21 特になし

問 15 あなたの事業所では、「ワーク・ライフ・バランス」の推進に取り組むことで、どのようなメリットがありましたか。（〇はいくつでも）

1	優秀な人材の確保につながっている
2	人材の流出防止につながっている
3	仕事の効率化により時間外労働の削減につながっている
4	従業員のモチベーション向上により生産性向上につながっている
5	業務以外の体験により従業員のスキルアップや人脈形成につながっている
6	従業員の生活の充実につながっている
7	良好な労使関係の構築につながっている
8	企業のイメージアップにつながっている
9	その他（ ）
10	現時点でメリットは実感できていない

問 16 あなたの事業所でワーク・ライフ・バランスに取り組むにあたって、どのような課題がありますか。(〇はいくつでも)

- 1 日常の業務が忙しく余裕がない
- 2 コストがかかる
- 3 業績につながらない
- 4 経営者層の理解が得られない
- 5 社員への周知や理解が進まない
- 6 自社に必要な取り組みがわからない
- 7 制度を利用した場合のキャリア形成に影響が出る
- 8 その他 ()
- 9 特にない

ハラスメントの防止についておたずねします

問 17 あなたの事業所では、ハラスメント防止のための取り組みはどのような内容のものですか。(〇はいくつでも)

- 1 就業規則、労働協約等の書面で、ハラスメント防止についての方針を明確化し、従業員に周知している
- 2 広報、啓発資料の作成・配布をおこなっている
- 3 ミーティング時などを利用してハラスメント防止の周知や人権問題についての従業員教育をおこなっている
- 4 ハラスメントに係る相談窓口・苦情窓口を設置している
- 5 相談窓口担当者に対する研修をおこなっている
- 6 実態把握のため、定期的に調査をおこなっている
- 7 その他 ()

問 18 あなたの事業所で、ハラスメントが起きた場合、対応として特に難しいと感じているのはどのようなことですか。(〇はいくつでも)

- 1 どこまでがハラスメントに該当するのかの判断が難しい
- 2 相談を受ける時に、どういう点に留意すべきかわからない
- 3 被害者への事実確認の対応が難しい
- 4 被害者が嫌がっていることを加害者に理解させることが難しい
- 5 加害者への処分の対応が難しい
- 6 日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない

- | | | |
|---|----------------|---|
| 7 | その他（ | ） |
| 8 | 特に難しいと感じることはない | |

問 19 性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場環境をつくるためには、どのようなことで
すか。あなたの事業所の見解に近いものをお答えください。（○はいくつでも）

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1 | 全社員を対象とした男女共同参画の意識啓発を促進すること |
| 2 | 採用や待遇における男女の格差をなくす |
| 3 | ハラスメント防止対策が取られていること |
| 4 | 仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備が十分であること |
| 5 | 育児休業や介護休業制度が男女ともに活用されていること |
| 6 | 性別や年齢、国籍などにかかわらず、多様性を認め合う意識を浸透させること |
| 7 | その他（ |
| 8 | 特にない |

「男女共同参画」の実現についておたずねします

問 20 「男女共同参画社会」を実現していくまちづくりについて、ご意見・ご要望などあり
ましたら自由に記入してください。

～ご協力ありがとうございました～

お手数をおかけしますが、同封の返信用封筒に入れて、切手を貼らずに

9月30日（火曜日）までにポストに投函してください。