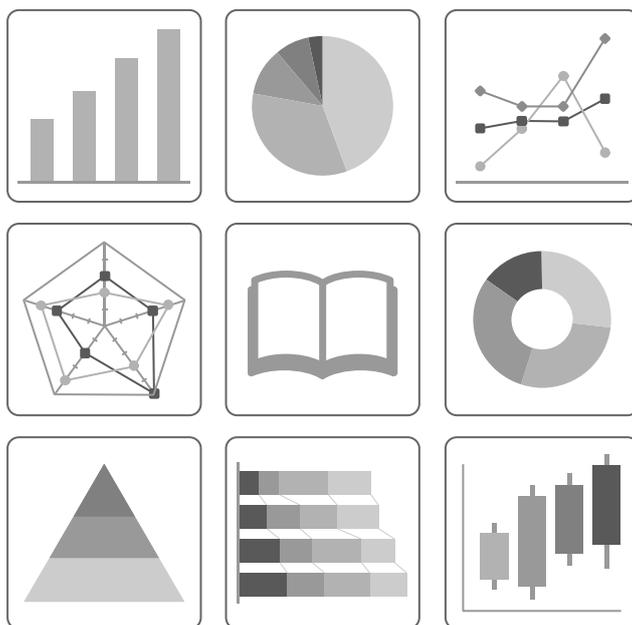


深谷市  
男女共同参画に関するアンケート調査  
調査結果報告書



令和5年3月

深谷市



# 目次

<b>I</b>	<b>調査の概要</b> .....	<b>1</b>
1	調査の目的.....	1
2	調査対象.....	1
3	調査期間.....	1
4	調査方法.....	1
5	回収状況.....	1
6	調査結果の表示方法.....	1
<b>II</b>	<b>調査結果</b> .....	<b>2</b>
1	市民.....	2
	回答者属性.....	2
	男女平等に関する意識について.....	13
	家庭生活について.....	50
	就業について.....	89
	パートナーに対する暴力について.....	133
	男女共同参画の推進に対する施策について.....	167
	自由回答.....	200
2	事業所.....	206
	事業所の状況について.....	206
	ワーク・ライフ・バランスについて.....	208
	ハラスメント対策について.....	230
	女性従業員の就業の状況について.....	240
	女性の管理職登用について.....	243
	性的少数者のための企業の取組等について.....	249
	男女共同参画全般における今後の取り組みについて.....	258
	自由回答.....	263



# I 調査の概要

## 1 調査の目的

現在の社会情勢及び市民の意識、価値観の変化に対応し、令和5年度から令和9年度までを計画期間とする「第4次深谷市男女共同参画プラン」を策定の基礎資料として、調査を実施するものです。

## 2 調査対象

市民：深谷市在住の方の中から無作為抽出

事業所：深谷市内の事業所から無作為抽出

## 3 調査期間

令和4年5月31日から令和4年6月20日

## 4 調査方法

郵送による配布・回収（WEBによる調査と併用）

## 5 回収状況

	配布数	有効回答数	有効回答率
市民	2,000通	765通	38.3%
事業所	1,000通	262通	26.2%

## 6 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、無回答を排除しているため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計（全体）の有効回答数が合致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。
- ・調査結果を図表にて表示していますが、グラフ以外の表は、最も高い割合のものを■で網かけをしています。（無回答を除く）
- ・回答者数が1桁の場合、回答件数による表記としています。

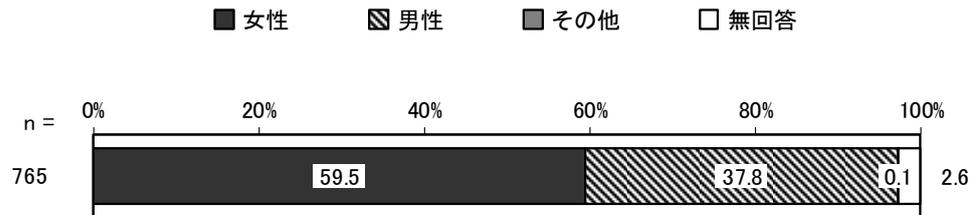
## II 調査結果

### 1 市民

#### 回答者属性

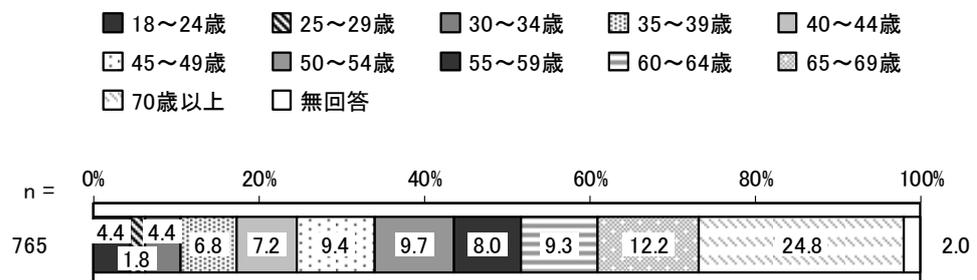
##### F 1 あなたの性別をお答えください。(○は1つ)

「女性」の割合が59.5%、「男性」の割合が37.8%となっています。



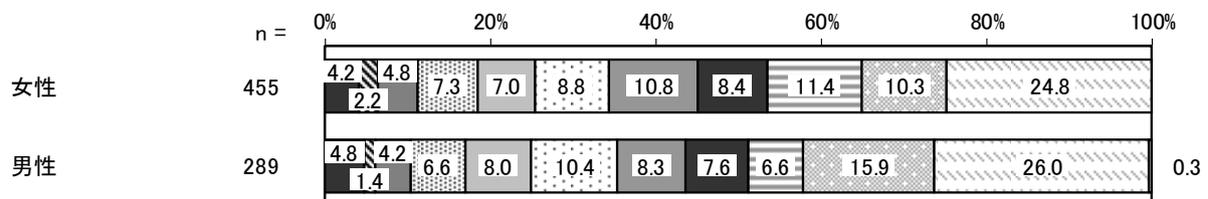
##### F 2 あなたの年齢をお答えください。(○は1つ)

「70歳以上」の割合が24.8%と最も高く、次いで「65～69歳」の割合が12.2%となっています。



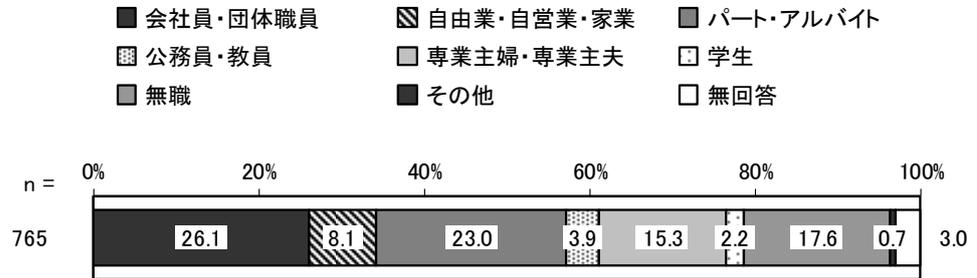
#### 【性別】

性別で見ると、女性に比べ、男性で「65～69歳」の割合が高くなっています。



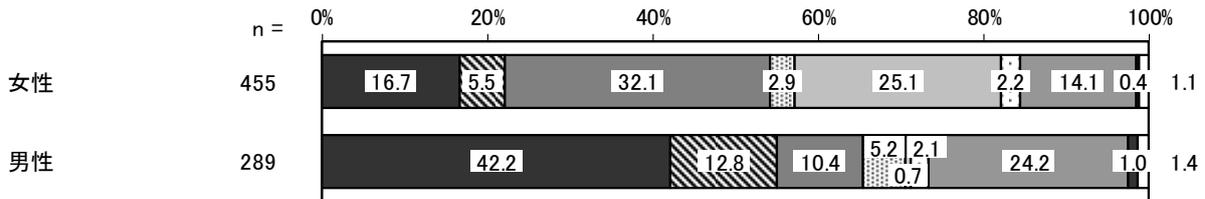
### F 3 あなたの職業をお答えください。(〇は1つ)

「会社員・団体職員」の割合が26.1%と最も高く、次いで「パート・アルバイト」の割合が23.0%、「無職」の割合が17.6%となっています。



#### 【性別】

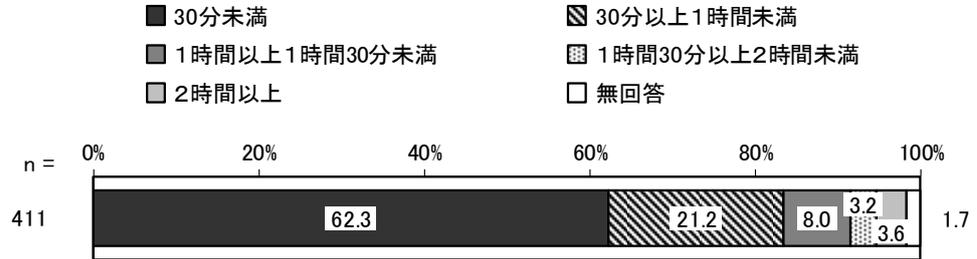
性別で見ると、女性に比べ、男性で「会社員・団体職員」「無職」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「パート・アルバイト」「専業主婦・専業主夫」の割合が高くなっています。



F3で「1」「3」「4」「8」のいずれかをお答えの方にかがいます。

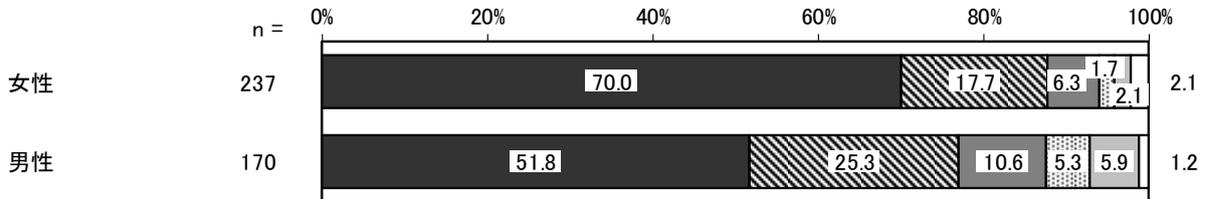
**F3-1 あなたのお勤め先までの所要時間はどのくらいですか。(○は1つ)**

「30分未満」の割合が62.3%と最も高く、次いで「30分以上1時間未満」の割合が21.2%となっています。



**【性別】**

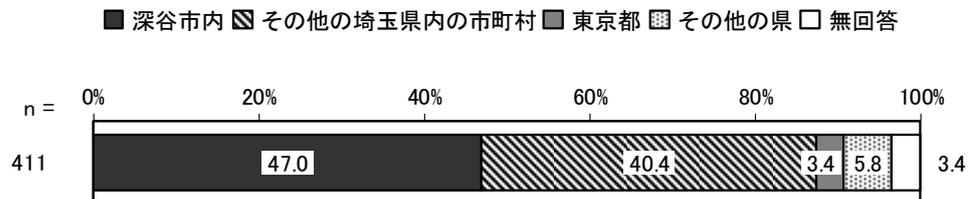
性別でみると、男性に比べ、女性で「30分未満」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「30分以上1時間未満」の割合が高くなっています。



F3で「1」「3」「4」「8」のいずれかをお答えの方にかがいます。

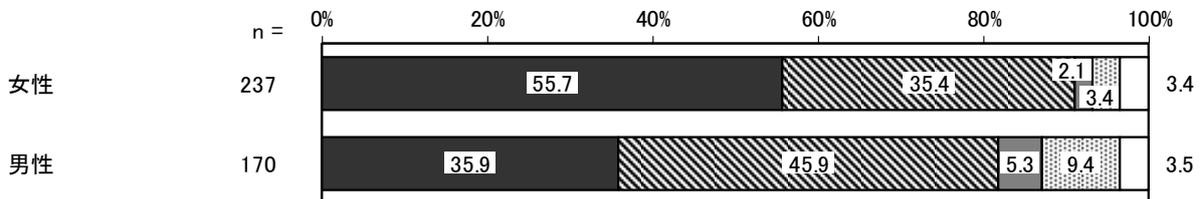
**F3-2 あなたのお勤め先はどちらですか。(○は1つ)**

「深谷市内」の割合が47.0%と最も高く、次いで「その他の埼玉県内の市町村」の割合が40.4%となっています。



**【性別】**

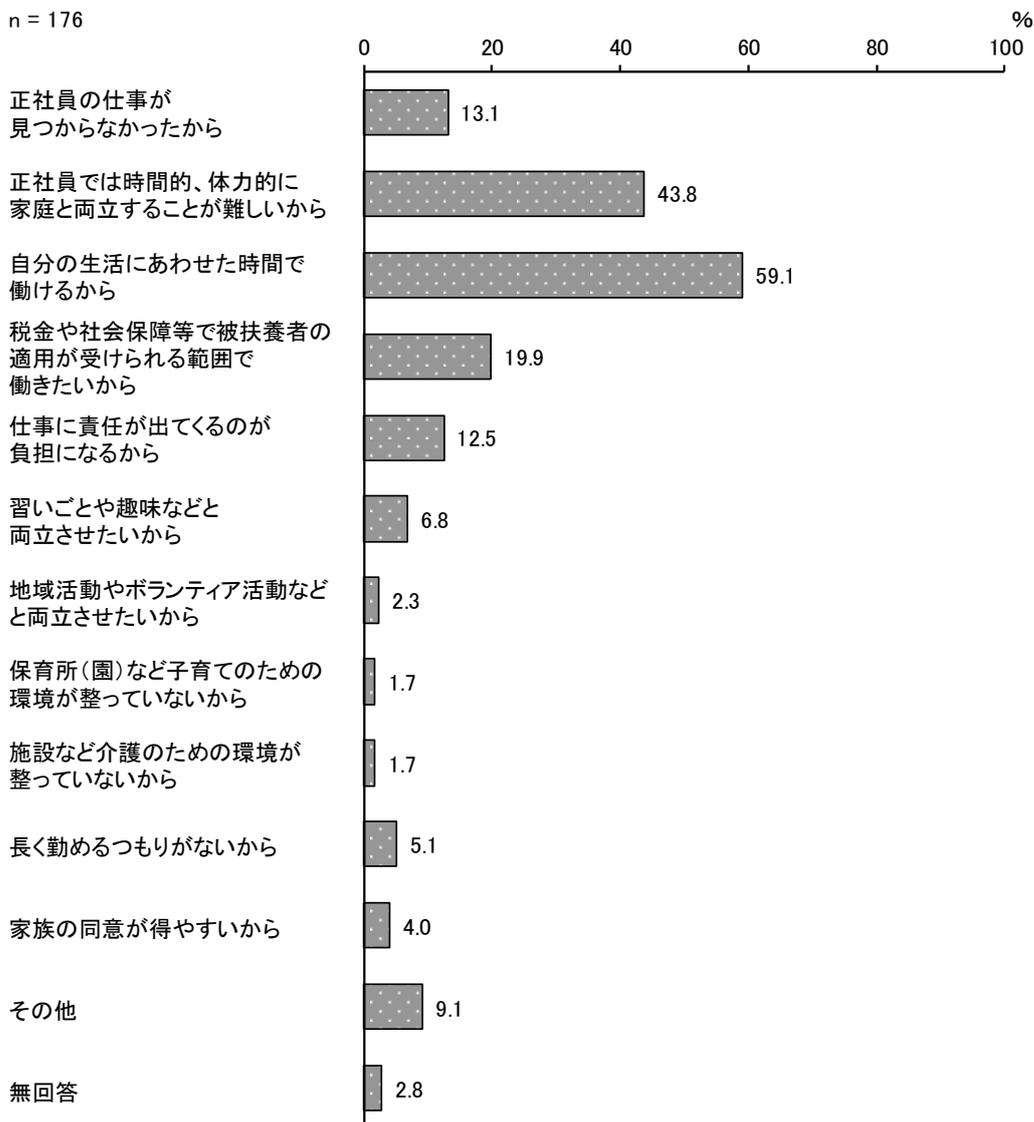
性別でみると、男性に比べ、女性で「深谷市内」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「その他の埼玉県内の市町村」の割合が高くなっています。



F3で「3. パート・アルバイト」とお答えの方にかがいます。

**F3-3 あなたが、パート、アルバイトの働き方を選んでいる理由は何ですか。  
(○は3つまで)**

「自分の生活にあわせた時間で働けるから」の割合が59.1%と最も高く、次いで「正社員では時間的、体力的に家庭と両立することが難しいから」の割合が43.8%、「税金や社会保障等で被扶養者の適用が受けられる範囲で働きたいから」の割合が19.9%となっています。



【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「正社員では時間的、体力的に家庭と両立することが難しいから」「税金や社会保障等で被扶養者の適用が受けられる範囲で働きたいから」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「正社員の仕事が見つからなかったから」「仕事に責任が出てくるのが負担になるから」「長く勤めるつもりがないから」の割合が高くなっています。

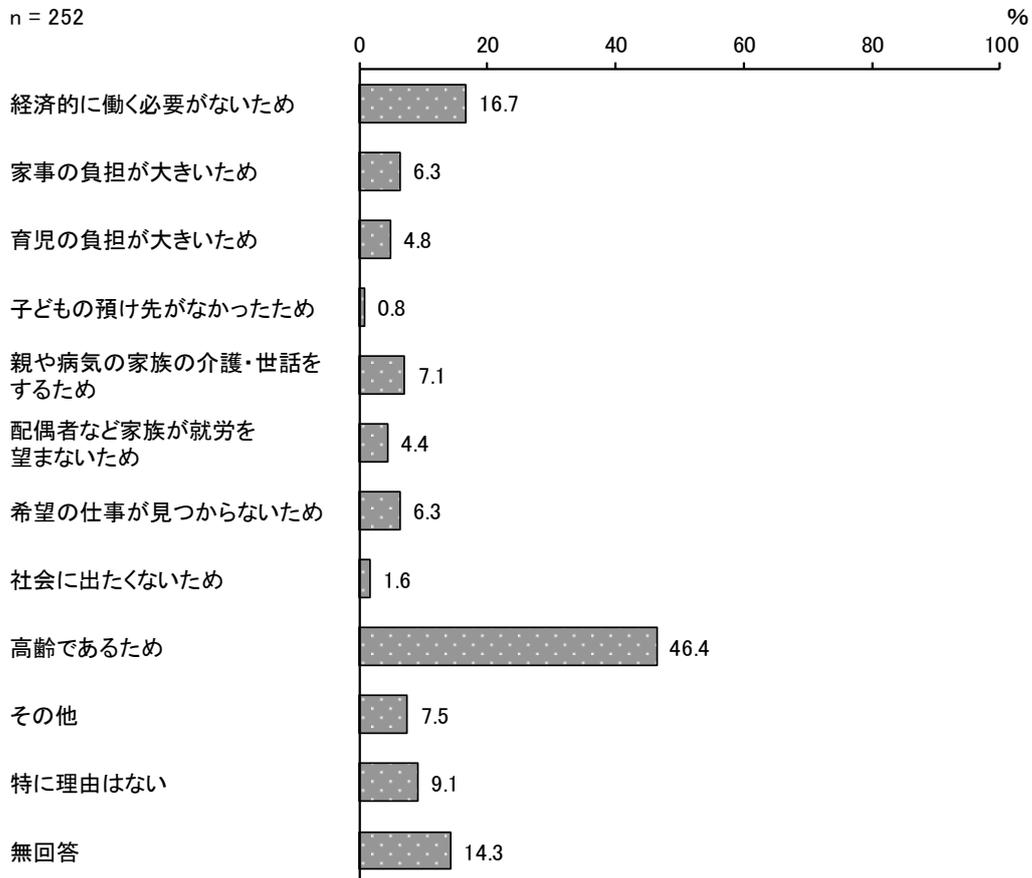
単位：%

区分	n (件)	正社員の仕事が見つからなかったから	正社員では時間的、体力的に家庭と両立することが難しいから	自分の生活にあわせた時間で働けるから	税金や社会保障等で被扶養者の適用が受けられる範囲で働きたいから	仕事に責任が出てくるのが負担になるから	習いごとや趣味などと両立させたいから	地域活動やボランティア活動などと両立させたいから	保育所(園)など子育てのための環境が整っていないから	施設など介護のための環境が整っていないから	長く勤めるつもりがないから	家族の同意が得やすいから	その他	無回答
女性	146	10.3	48.6	58.9	22.6	10.3	6.8	1.4	2.1	2.1	3.4	4.8	9.6	2.7
男性	30	26.7	20.0	60.0	6.7	23.3	6.7	6.7	—	—	13.3	—	6.7	3.3

F3で「5. 専業主婦・専業主夫」「7. 無職」とお答えの方にはうかがいます。

**F3-4 あなたが収入を得る仕事をしていない理由はなんですか。(〇はいくつでも)**

「高齢であるため」の割合が46.4%と最も高く、次いで「経済的に働く必要がないため」の割合が16.7%となっています。



【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「親や病気の家族の介護・世話をするため」の割合が高くなっています。

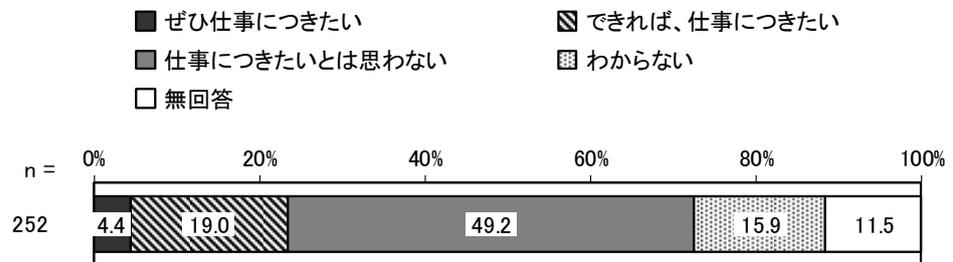
単位：％

区分	n (件)	経済的に働く必要がないため	家事の負担が大きいため	育児の負担が大きいため	子どもの預け先がなかったため	親や病気の家族の介護・世話を するため	配偶者など家族が就労を望まない ため	希望の仕事が見つからないため	社会に出たくないため	高齢であるため	その他	特に理由はない	無回答
女性	178	17.4	9.0	6.7	1.1	9.0	5.6	6.7	1.1	46.1	10.1	8.4	11.8
男性	72	15.3	—	—	—	2.8	1.4	5.6	2.8	47.2	1.4	11.1	19.4

F3で「5. 専業主婦・専業主夫」「7. 無職」とお答えの方にかがいます。

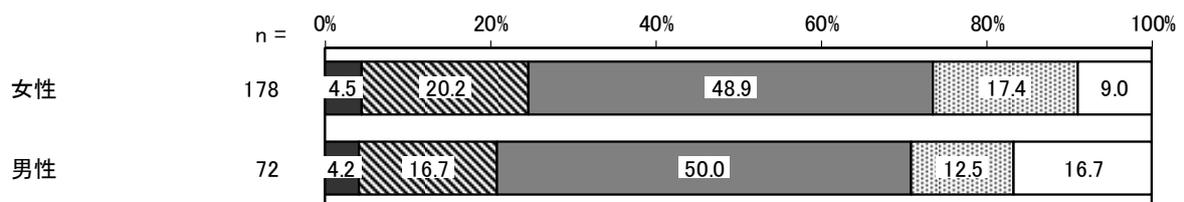
**F3-5 あなたは今後、収入を得る仕事につきたいと思いますか。(○は1つ)**

「仕事につきたいとは思わない」の割合が49.2%と最も高く、次いで「できれば、仕事につきたい」の割合が19.0%、「わからない」の割合が15.9%となっています。



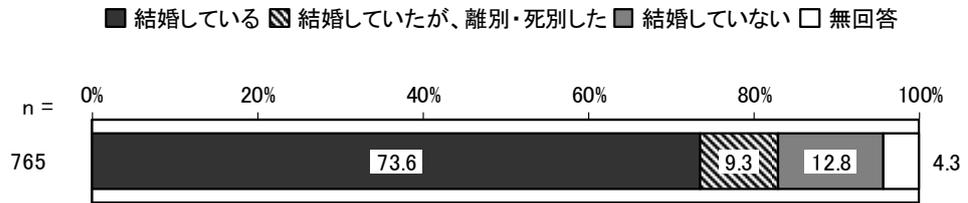
**【性別】**

性別でみると、大きな差異はみられません。



#### F 4 結婚（事実婚を含む）されていますか。（○は1つ）

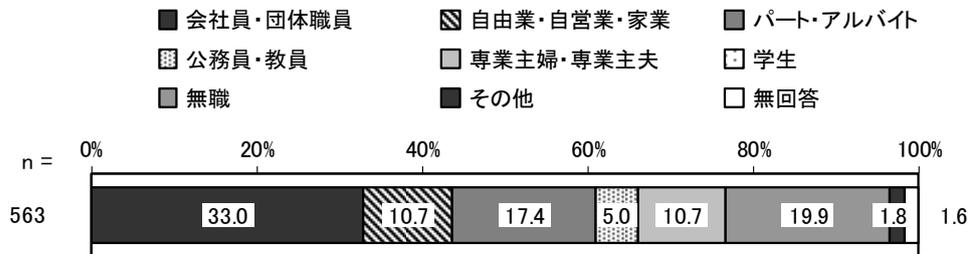
「結婚している」の割合が73.6%と最も高く、次いで「結婚していない」の割合が12.8%となっています。



F 4で「1. 結婚している」とお答えの方にうかがいます。

#### F 4-1 あなたの配偶者の職業をお答えください。（○は1つ）

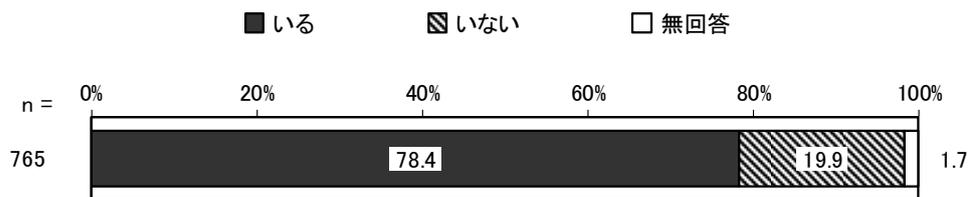
「会社員・団体職員」の割合が33.0%と最も高く、次いで「無職」の割合が19.9%、「パート・アルバイト」の割合が17.4%となっています。



すべての方にうかがいます。

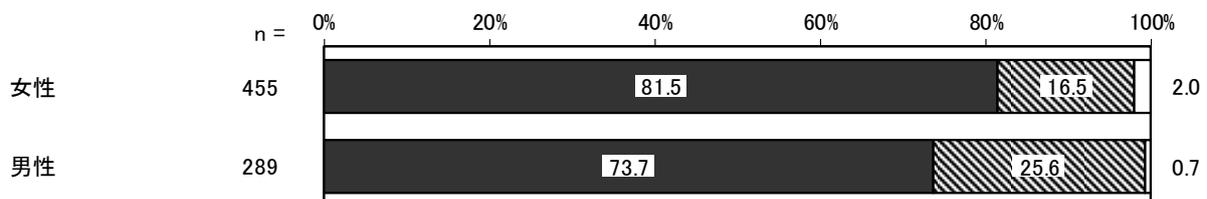
#### F 5 あなたには子どもがいますか。（○は1つ）

「いる」の割合が78.4%、「いない」の割合が19.9%となっています。



#### 【性別】

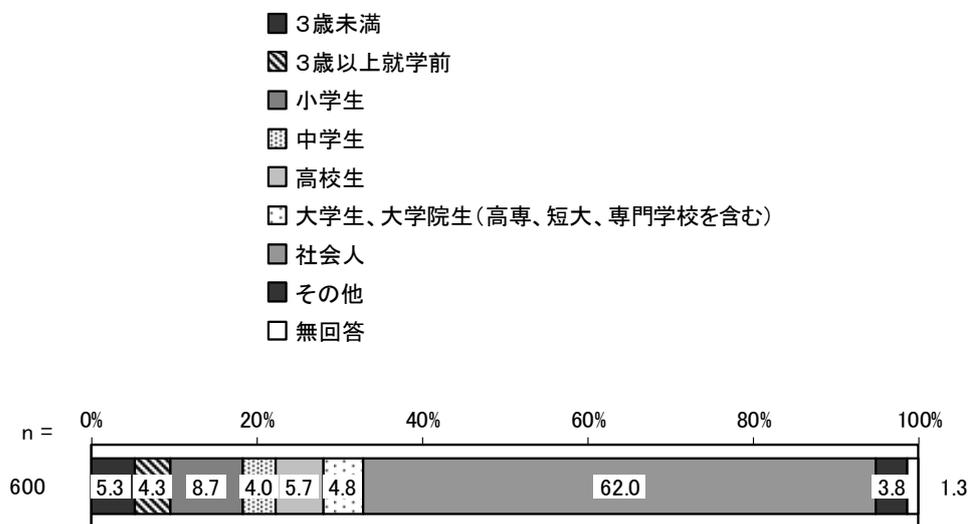
性別でみると、男性に比べ、女性で「いる」の割合が高くなっています。



F 5で「1. いる」とお答えの方にうかがいます。

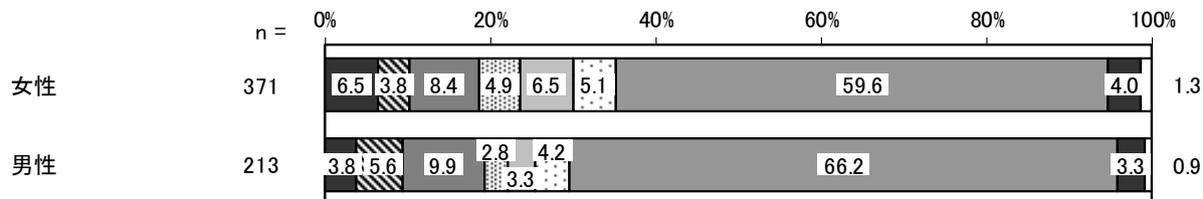
F 5-1 あなたの一番下のお子さんは、現在次のどれにあてはまりますか。  
(○は1つ)

「社会人」の割合が62.0%と最も高くなっています。



【性別】

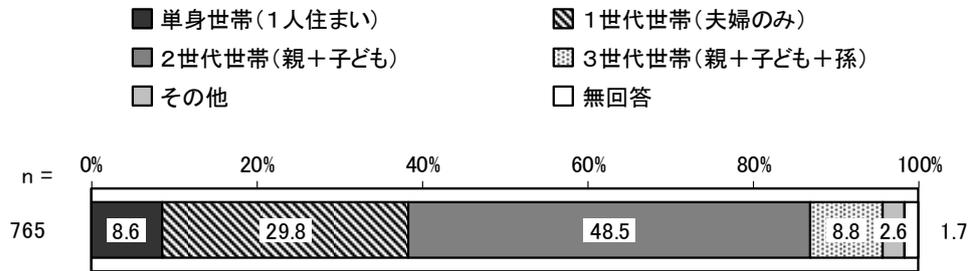
性別で見ると、女性に比べ、男性で「社会人」の割合が高くなっています。



すべての方にうかがいます。

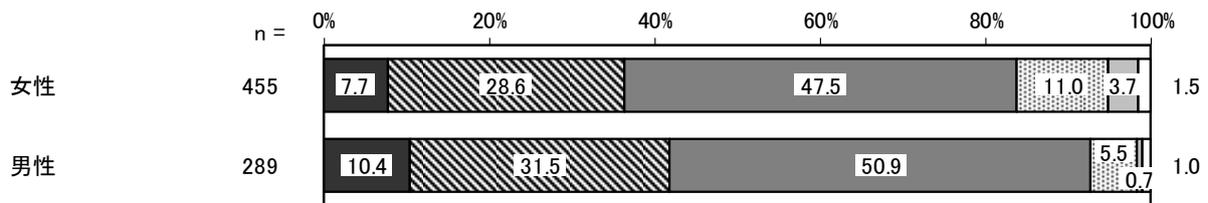
**F 6 あなたの現在の世帯は次のように分けるとどれにあたりますか。(○は1つ)**

「2世代世帯(親+子ども)」の割合が48.5%と最も高く、次いで「1世代世帯(夫婦のみ)」の割合が29.8%となっています。



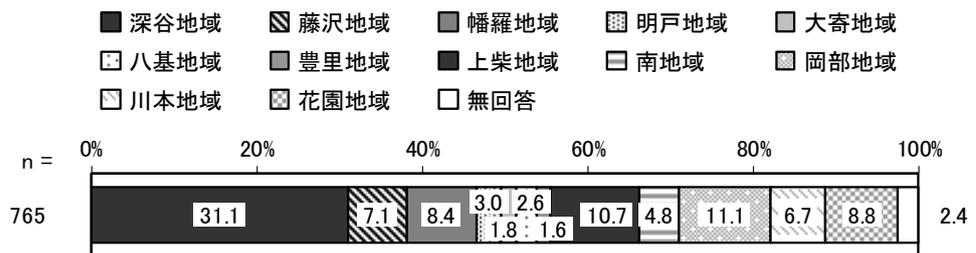
**【性別】**

性別でみると、大きな差異はみられません。



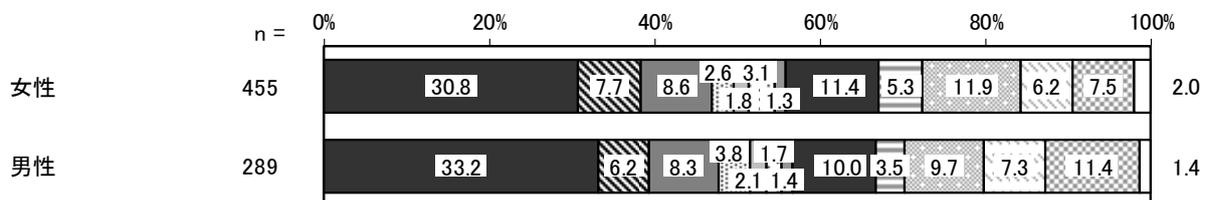
**F 7 あなたの現在のお住まいをお答えください。(○は1つ)**

「深谷地域」の割合が31.1%と最も高く、次いで「岡部地域」の割合が11.1%、「上柴地域」の割合が10.7%となっています。



**【性別】**

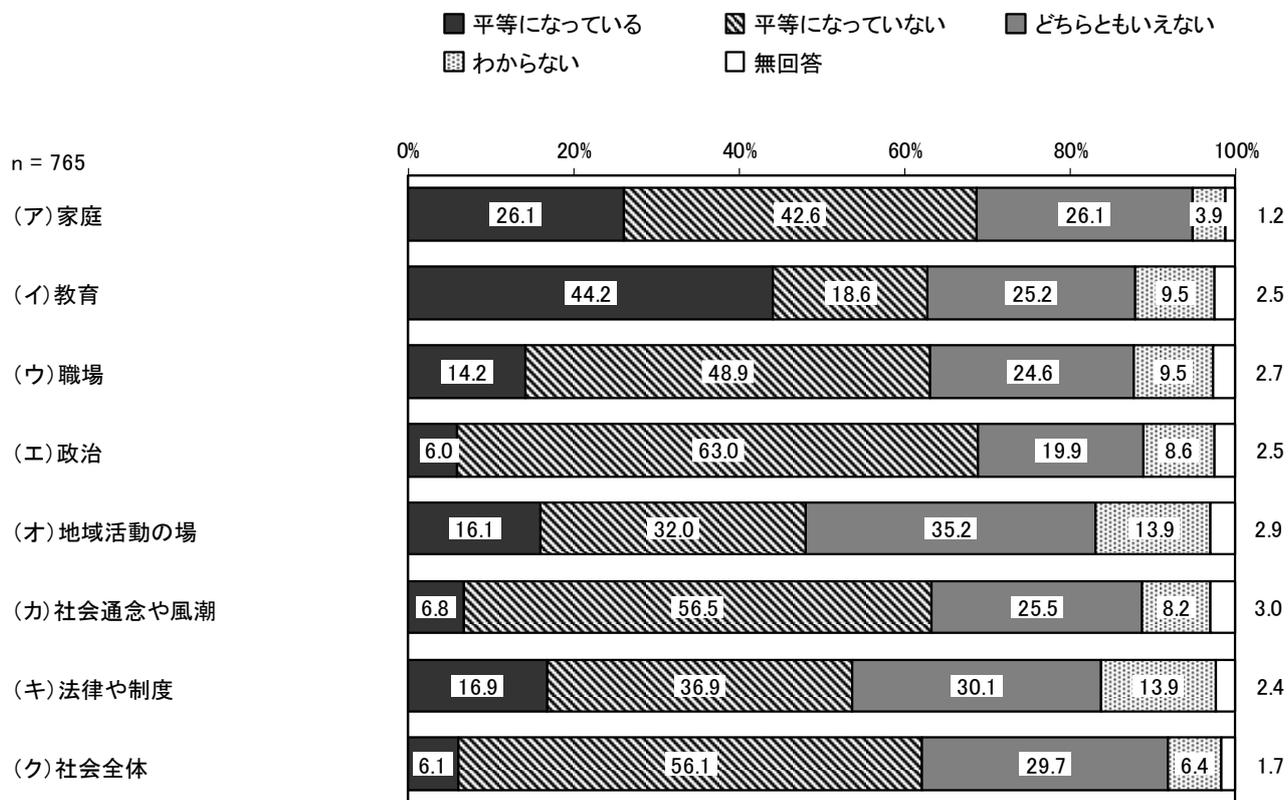
性別でみると、大きな差異はみられません。



## 男女平等に関する意識について

問1 次にあげる8つの分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか。  
(アからクについてそれぞれ〇は1つ)

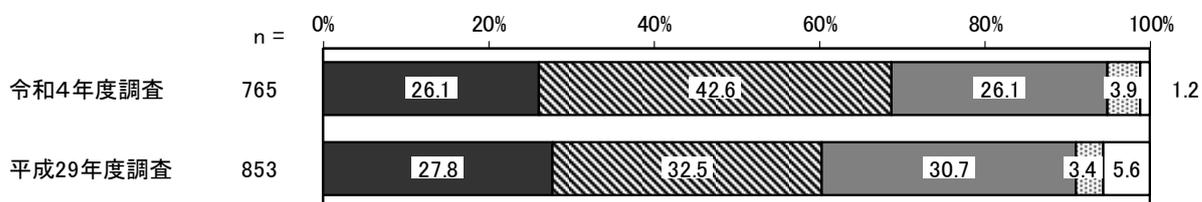
『(イ) 教育』で「平等になっている」の割合が、『(エ) 政治』で「平等になっていない」の割合が高くなっています。



### (ア) 家庭

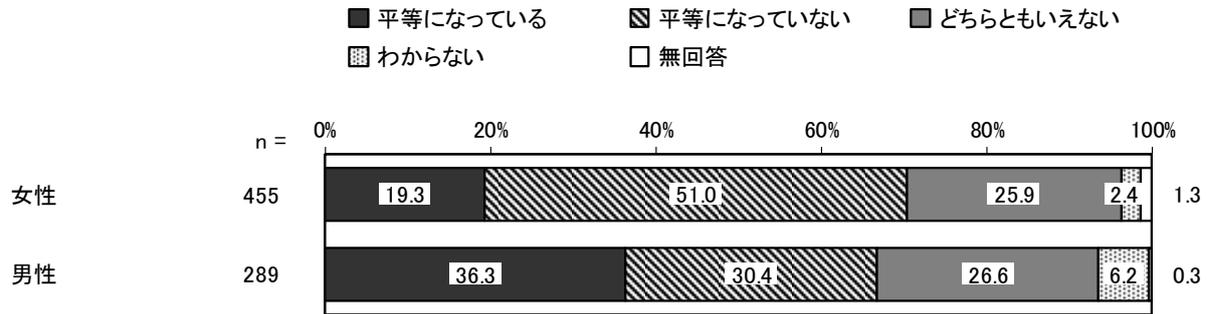
#### 【経年比較】

平成29年度調査と比較すると、「平等になっていない」の割合が増加しています。



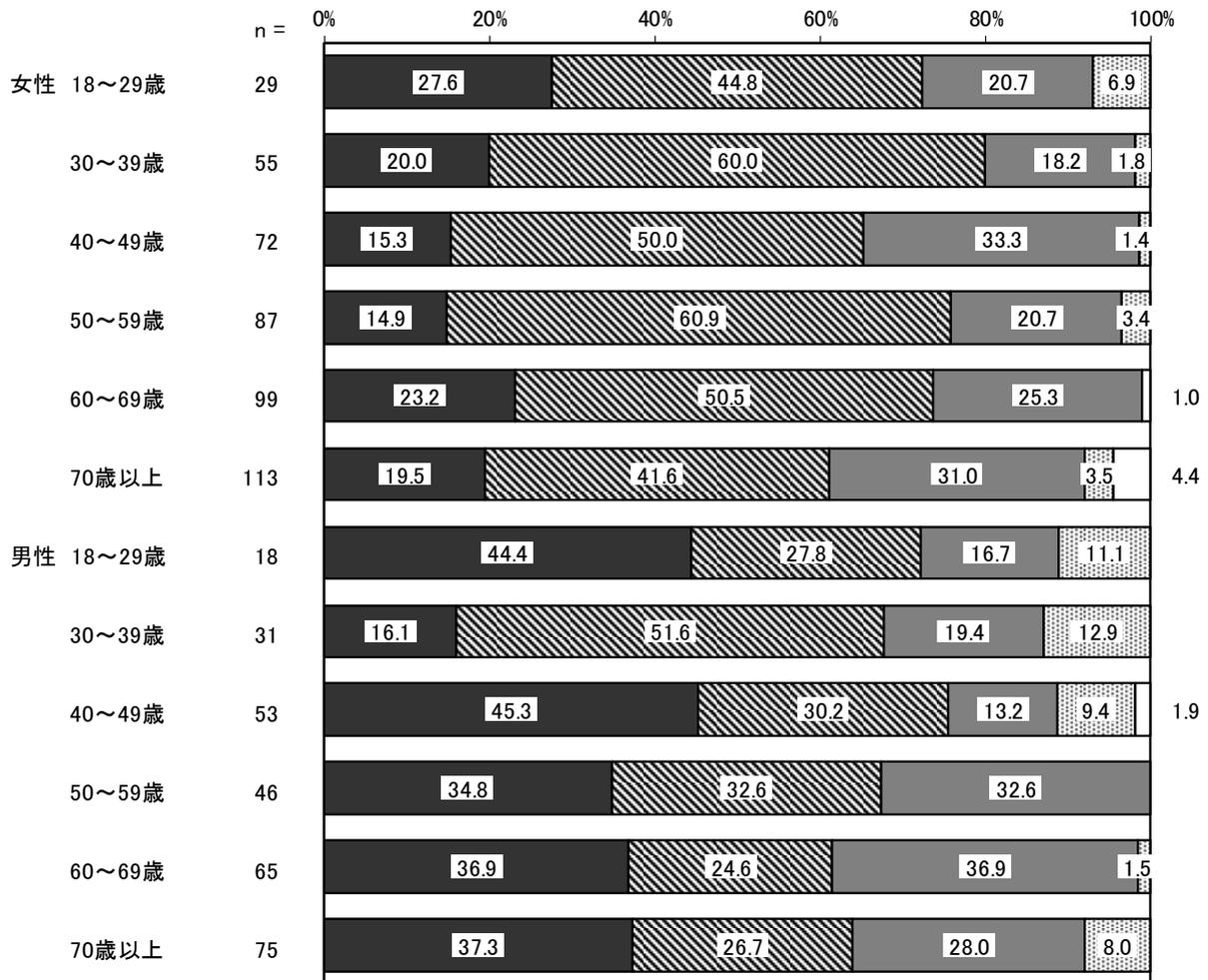
【性別】

性別で見ると、男性に比べ、女性で「平等になっていない」の割合が高くなっています。



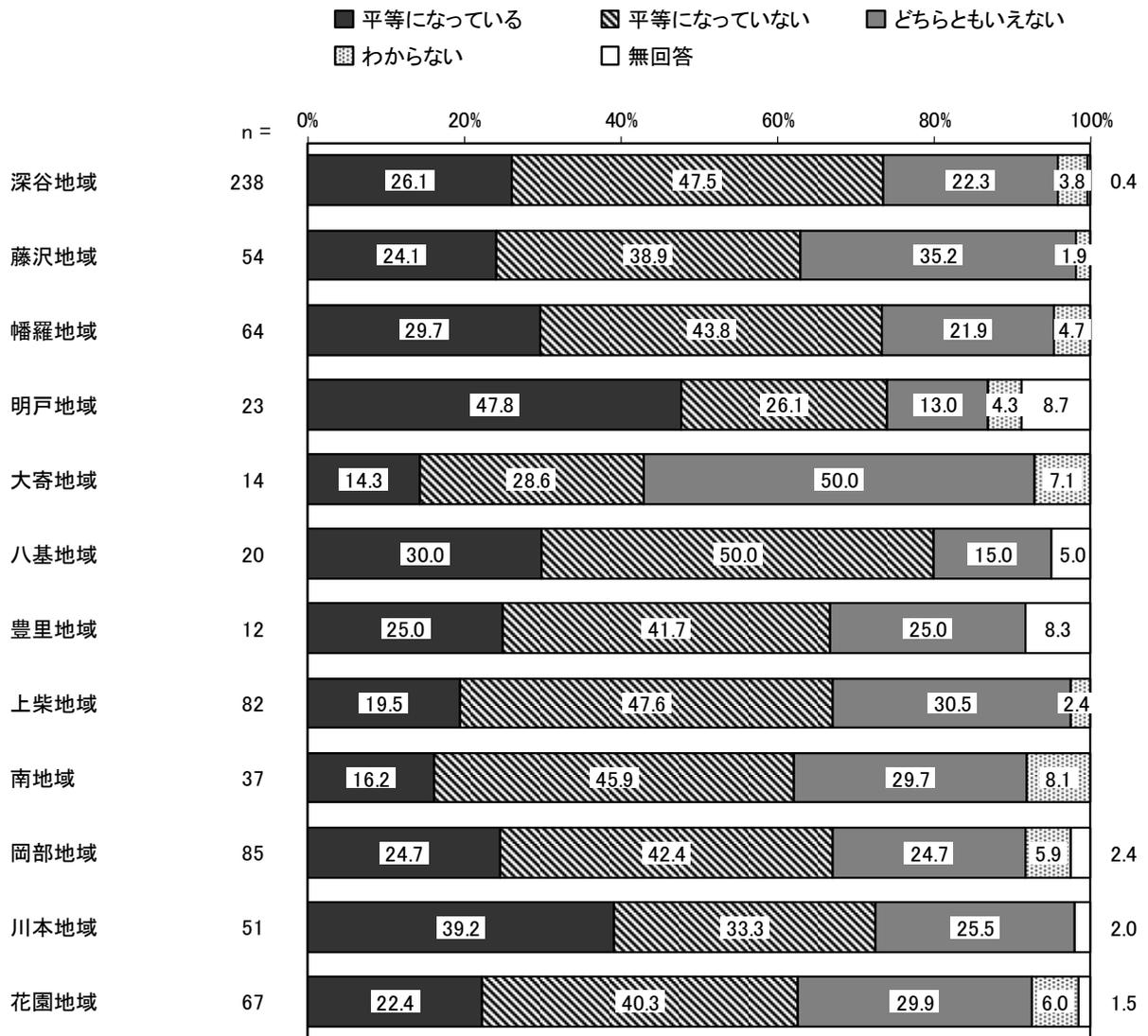
【性・年齢別】

性・年齢別で見ると、他に比べ、女性の50～59歳で「平等になっていない」の割合が、男性の40～49歳で「平等になっている」の割合が高くなっています。



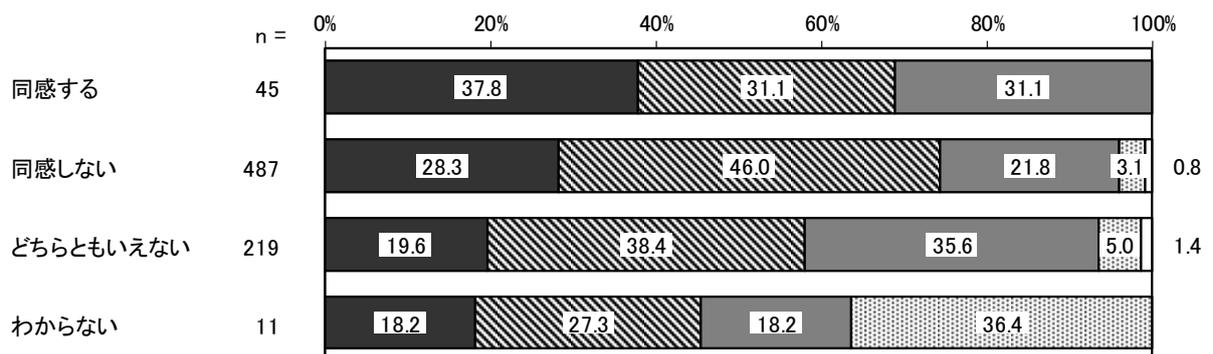
### 【居住地域別】

居住地域別で見ると、他に比べ、明戸地域で「平等になっている」の割合が、大奇地域で「どちらともいえない」の割合が高くなっています。



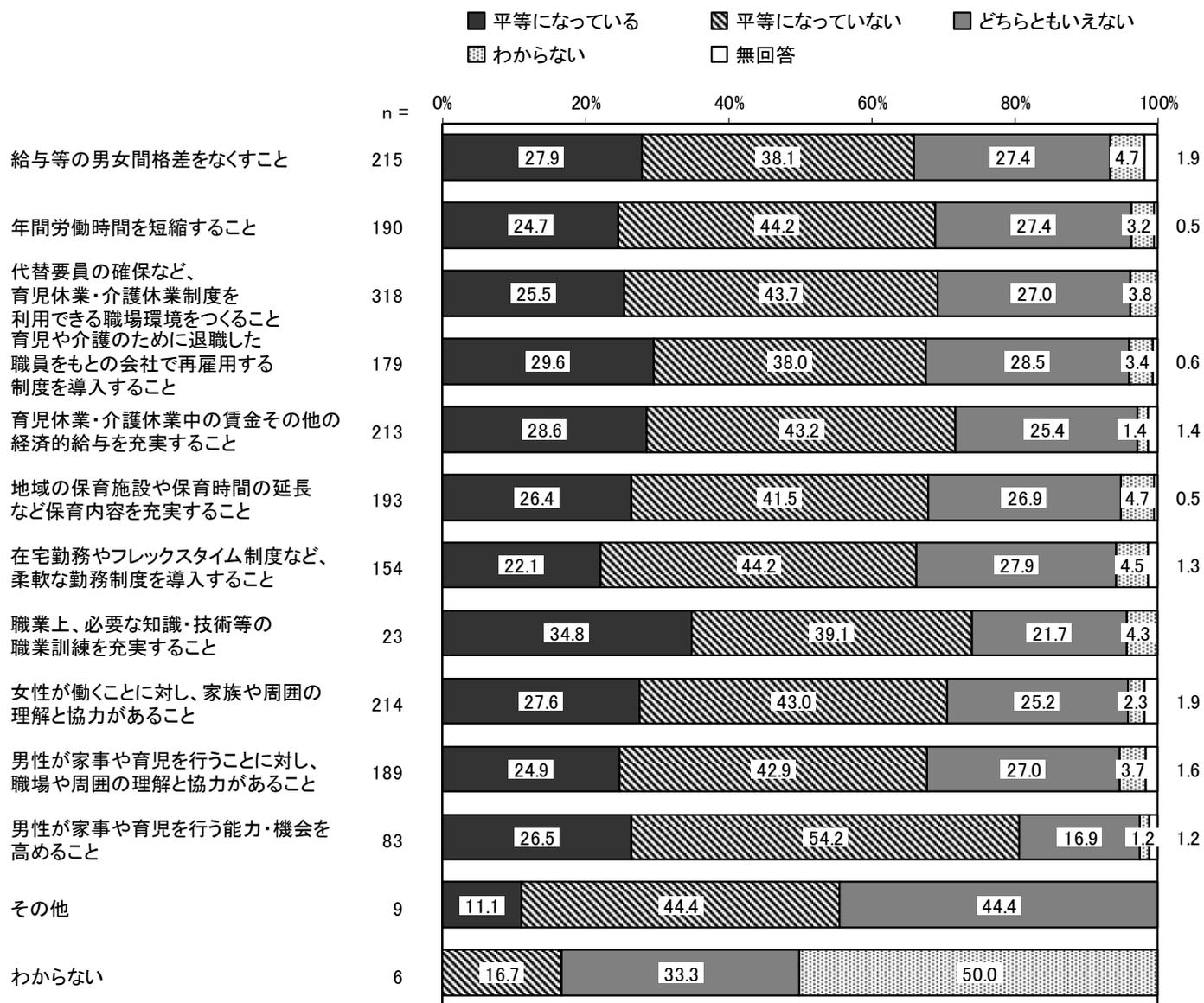
### 【「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別】

「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別で見ると、他に比べ、同感するで「平等になっている」の割合が、同感しないで「平等になっていない」の割合が高くなっています。



## 【ワークライフ別】

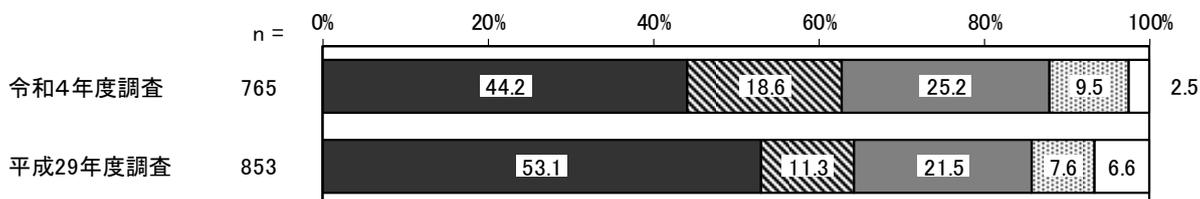
ワークライフ別でみると、他に比べ、職業上、必要な知識・技術等の職業訓練を充実することで「平等になっている」の割合が、男性が家事や育児を行う能力・機会を高めることで「平等になっていない」の割合が高くなっています。



## (イ) 教育

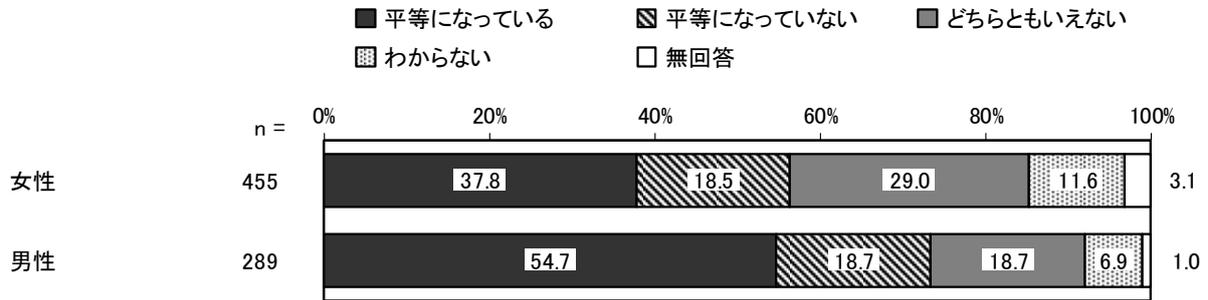
### 【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「平等になっていない」の割合が増加しています。一方、「平等になっている」の割合が減少しています。



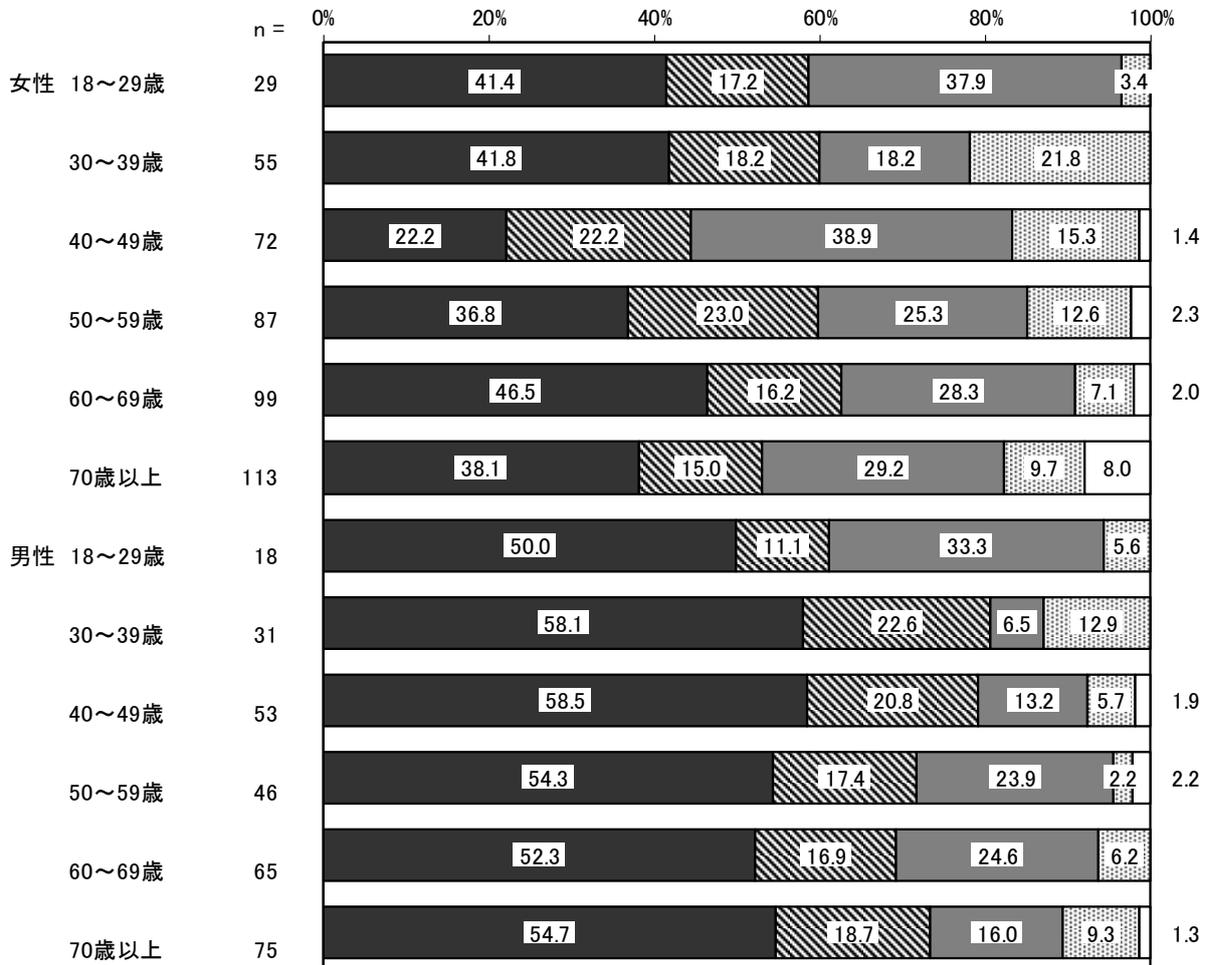
**【性別】**

性別でみると、女性に比べ、男性で「平等になっている」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「どちらともいえない」の割合が高くなっています。



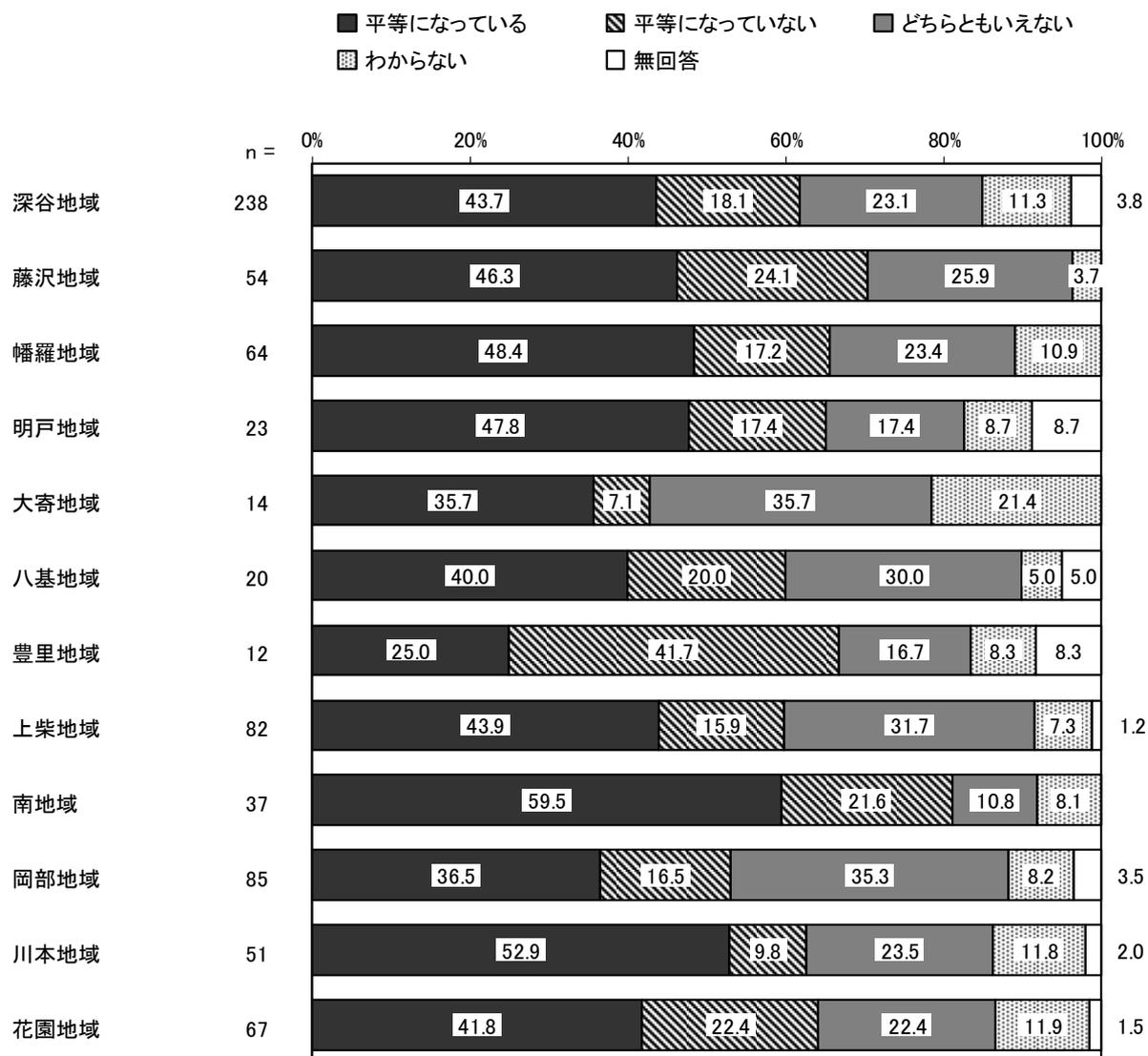
**【性・年齢別】**

性・年齢別でみると、他に比べ、女性の40～49歳で「平等になっている」の割合が低くなっています。



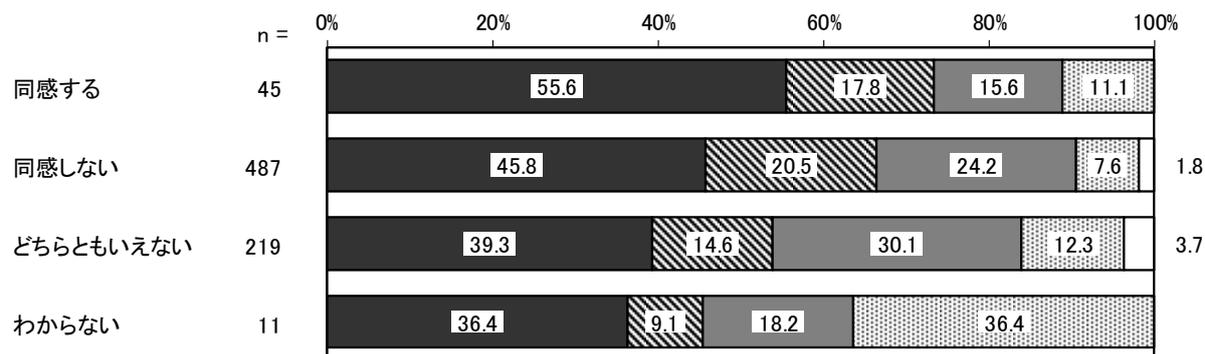
### 【居住地域別】

居住地域別で見ると、他に比べ、南地域で「平等になっている」の割合が、豊里地域で「平等になっていない」の割合が高くなっています。



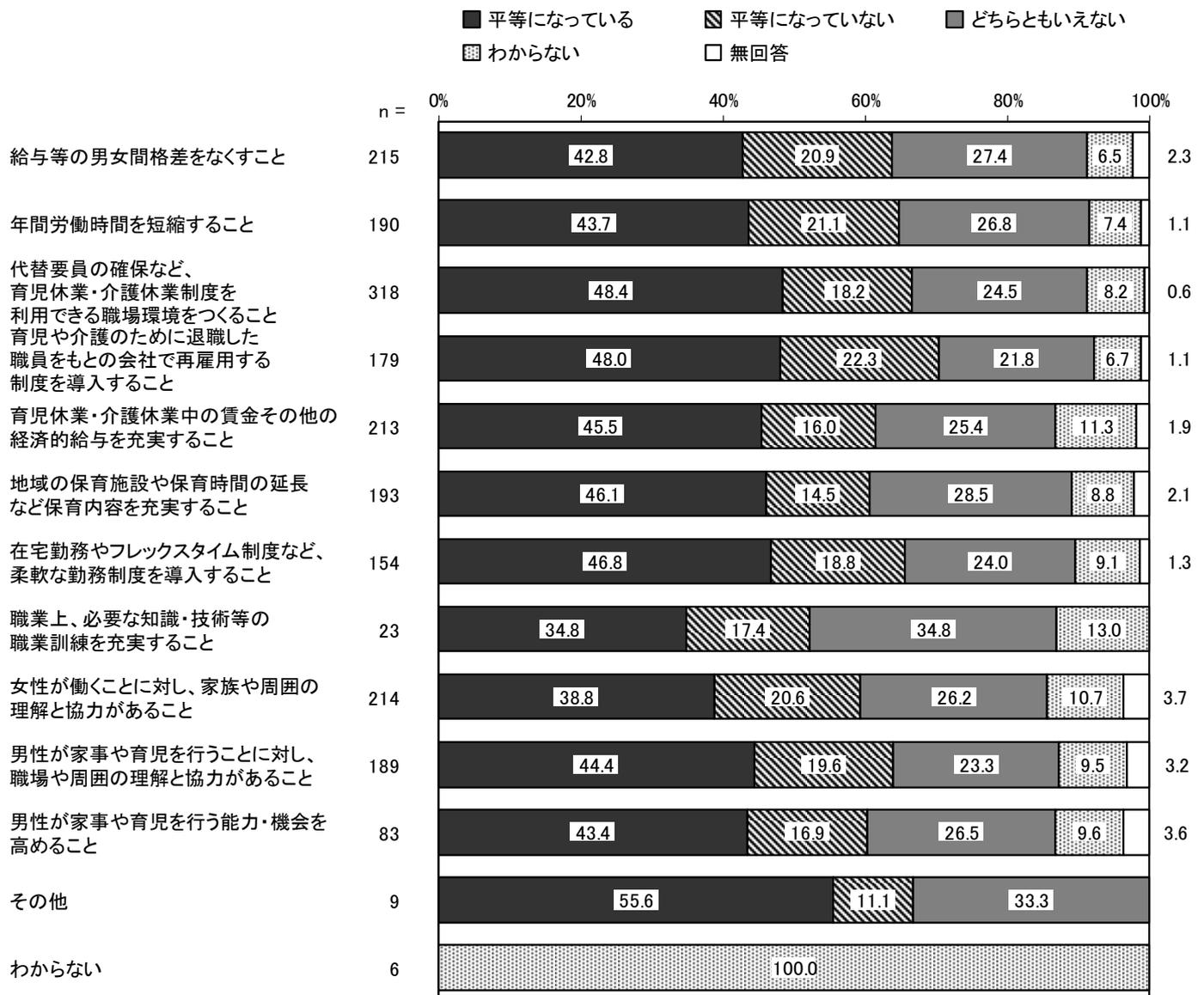
### 【「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別】

「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別で見ると、他に比べ、同感するで「平等になっている」の割合が高くなっています。



## 【ワークライフ別】

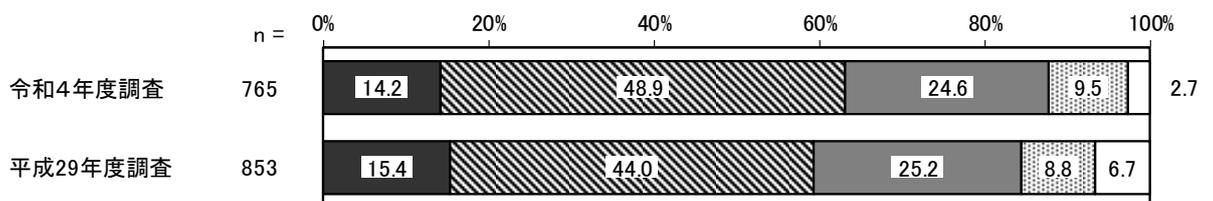
ワークライフ別でみると、他に比べ、職業上、必要な知識・技術等の職業訓練を充実することで「どちらともいえない」の割合が高くなっています。



## (ウ) 職場

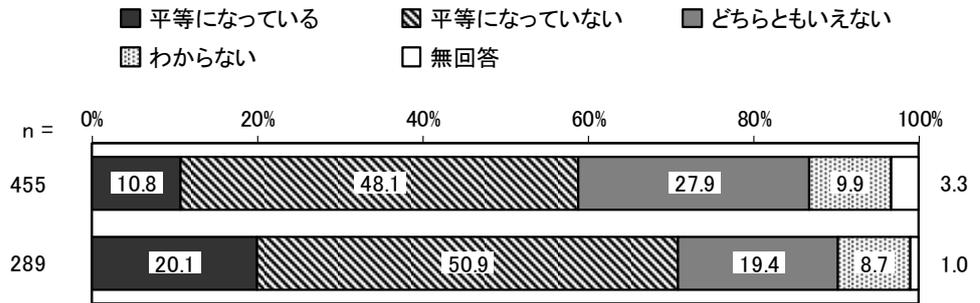
### 【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



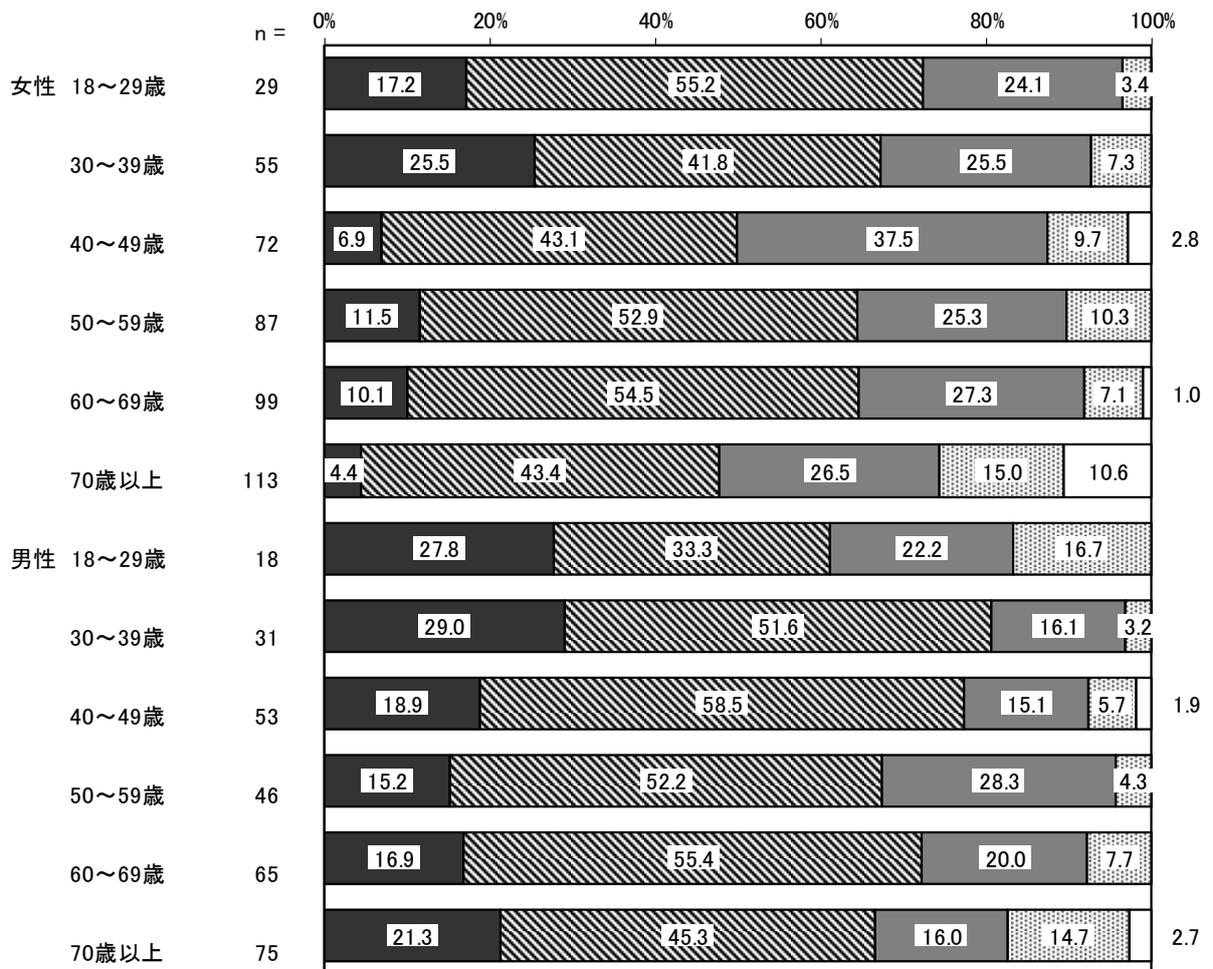
**【性別】**

性別でみると、女性に比べ、男性で「平等になっている」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「どちらともいえない」の割合が高くなっています。



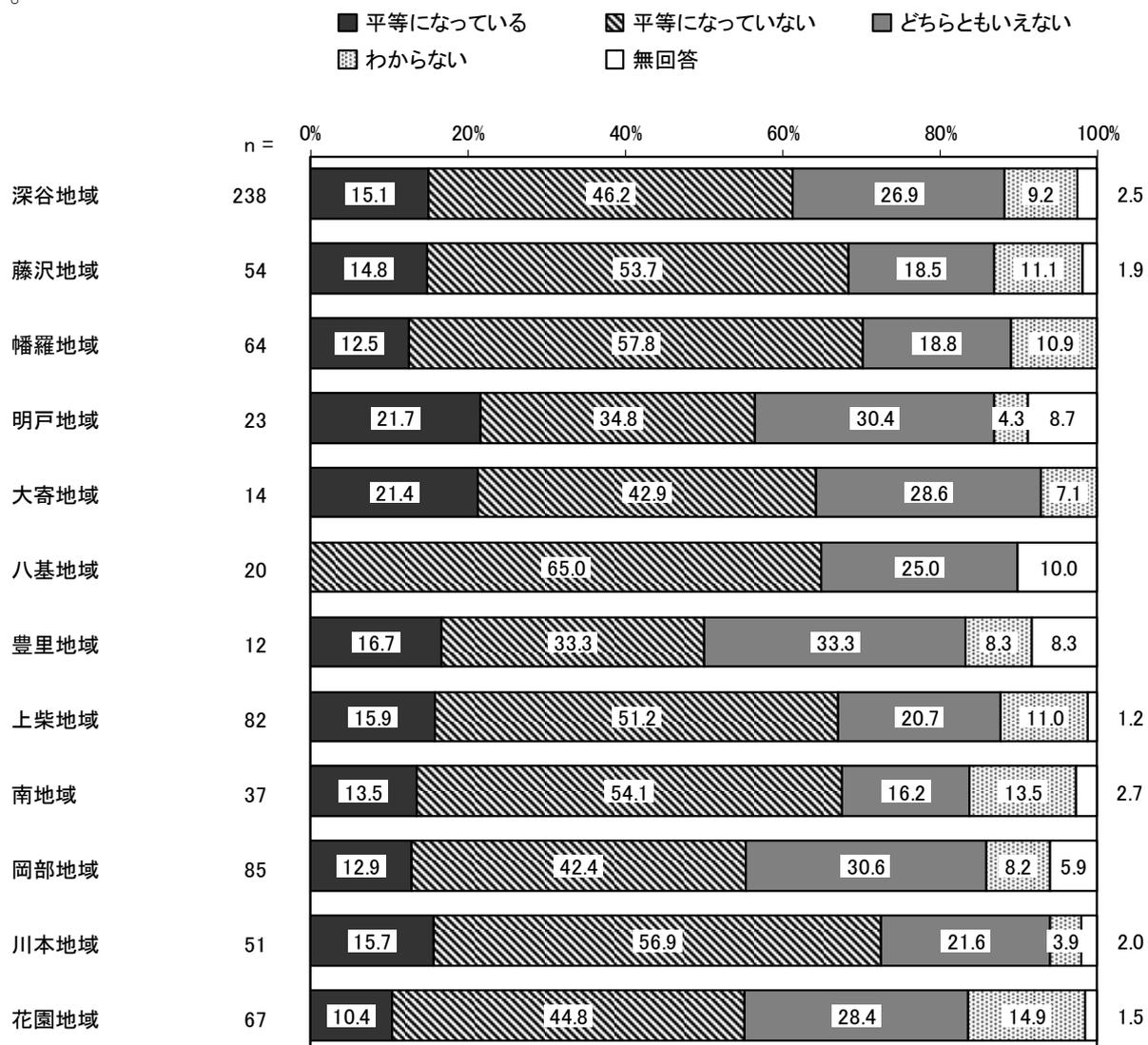
**【性・年齢別】**

性・年齢別でみると、他に比べ、女性の40～49歳で「どちらともいえない」の割合が高くなっています。



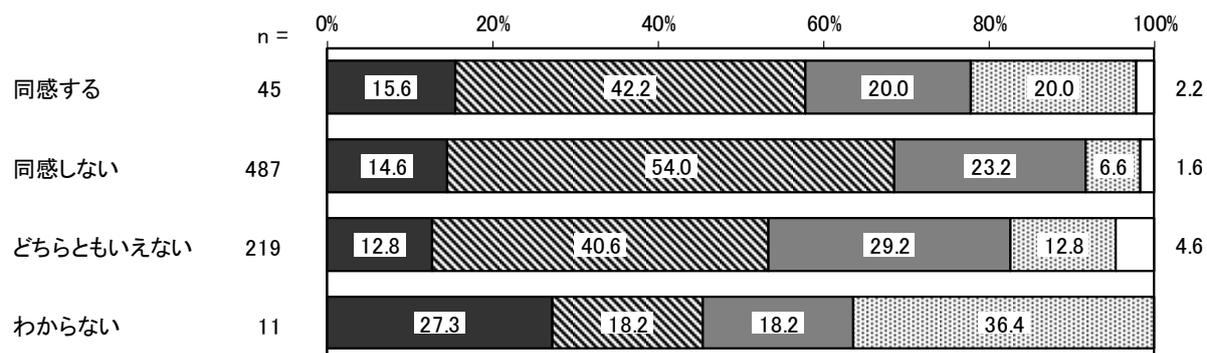
## 【居住地域別】

居住地域別で見ると、他に比べ、八基地域で「平等になっていない」の割合が高くなっています。



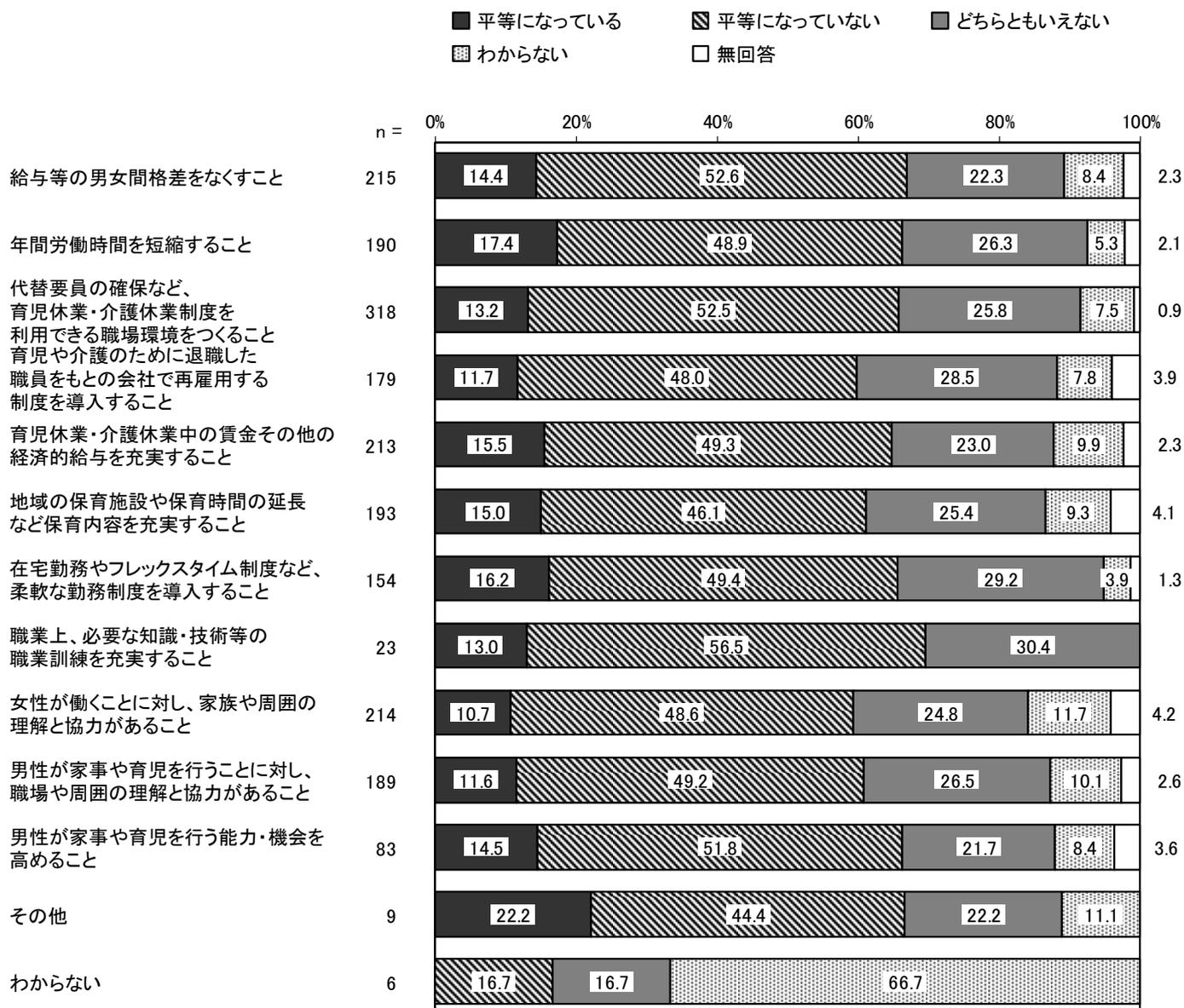
## 【「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別】

「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別で見ると、他に比べ、同感しないで「平等になっていない」の割合が高くなっています。



## 【ワークライフ別】

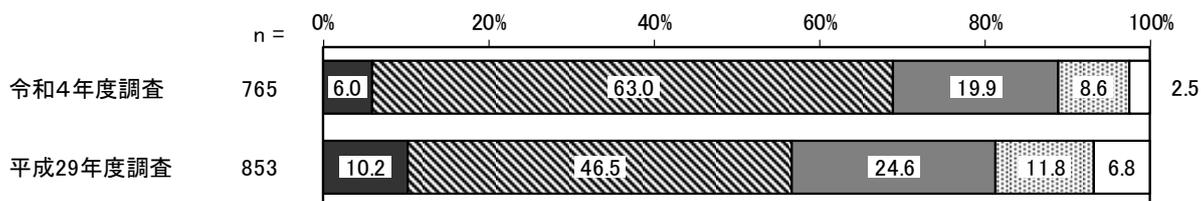
ワークライフ別でみると、大きな差異はみられません。



## (エ) 政治

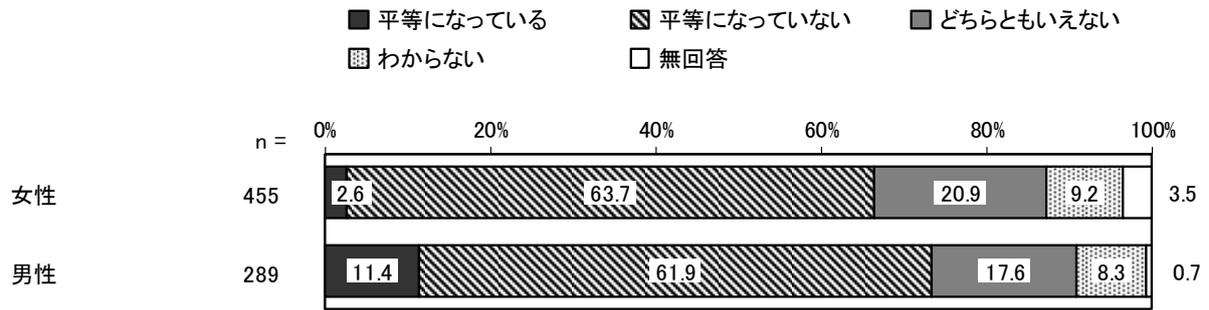
### 【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「平等になっていない」の割合が増加しています。



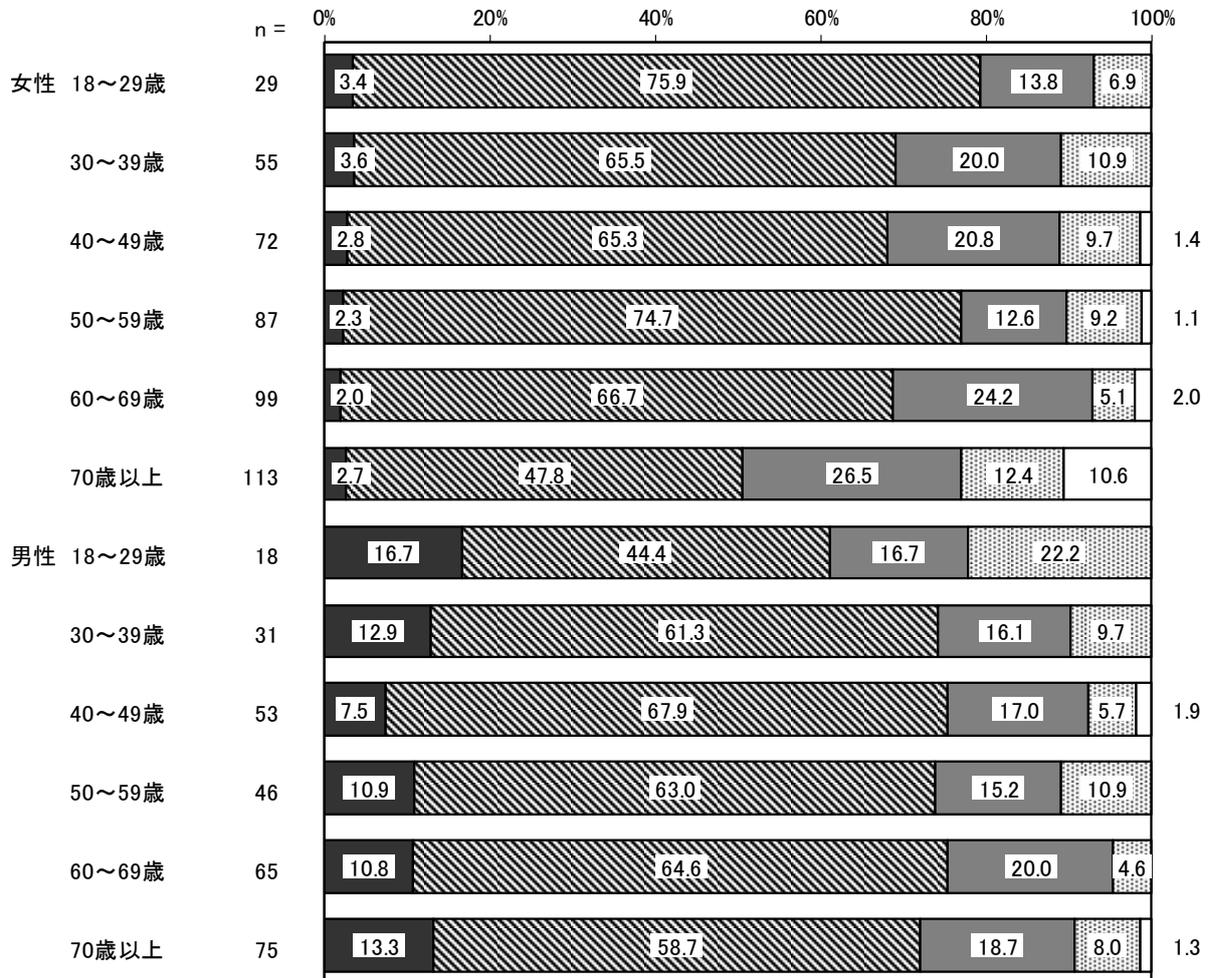
【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「平等になっている」の割合が高くなっています。



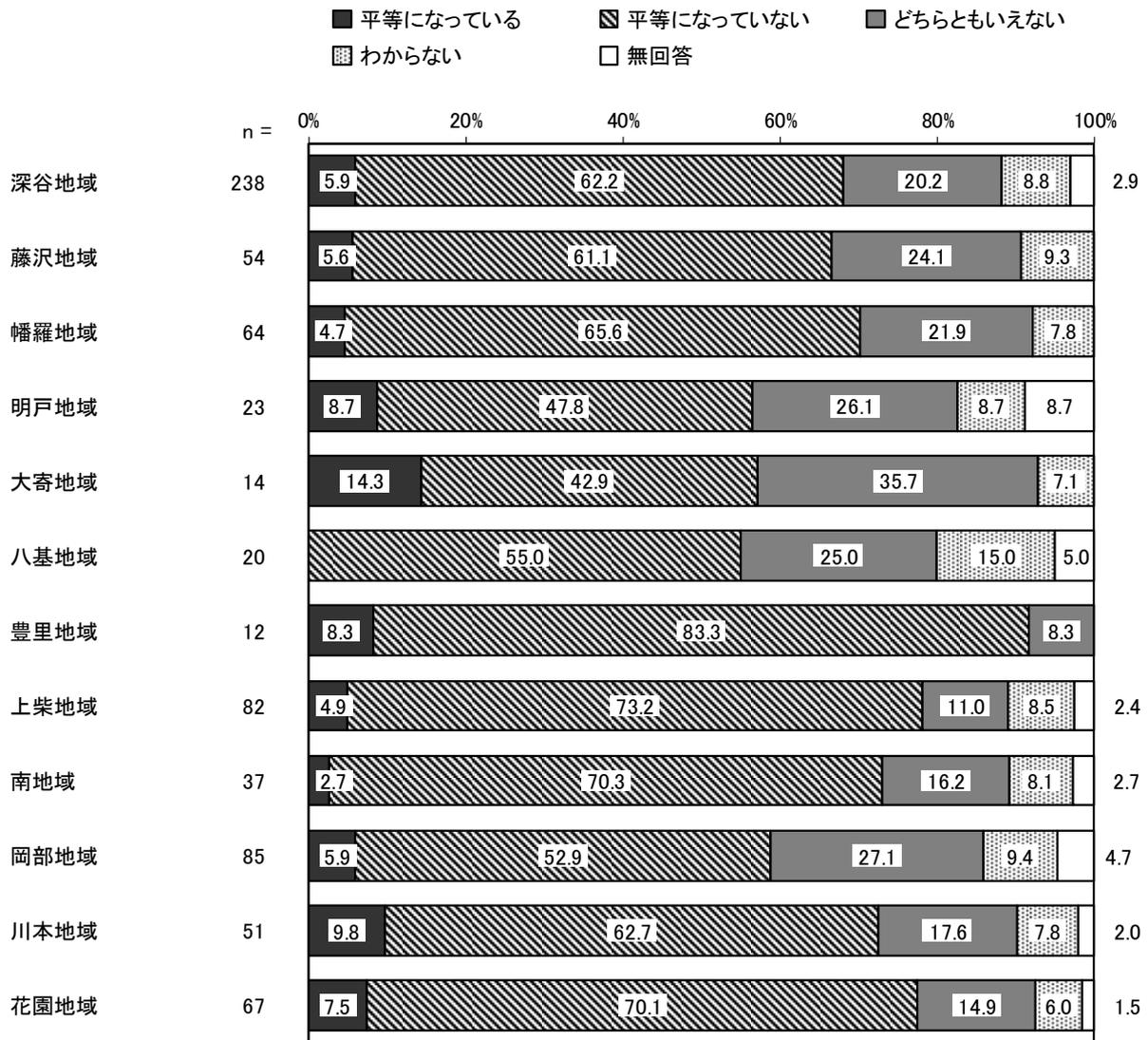
【性・年齢別】

性・年齢別でみると、他に比べ、男性の18～29歳で「わからない」の割合が高くなっています。



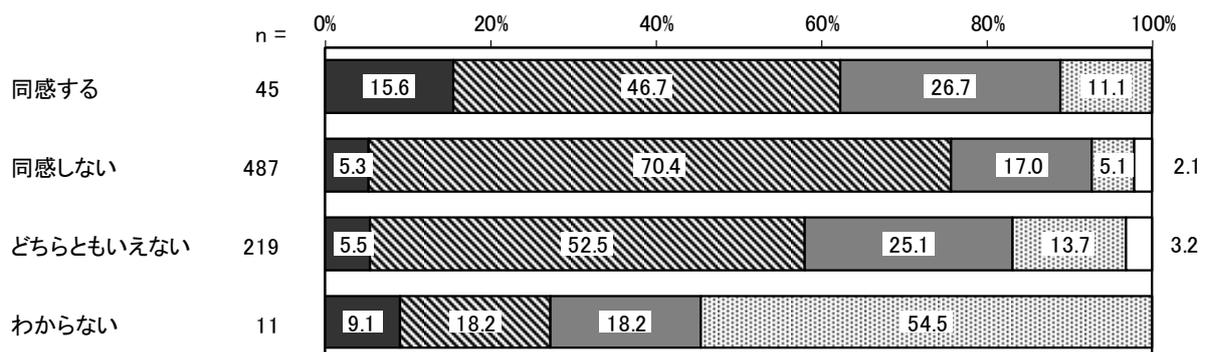
### 【居住地域別】

居住地域別で見ると、他に比べ、大寄地域で「どちらともいえない」の割合が、八基地域で「わからない」の割合が高くなっています。



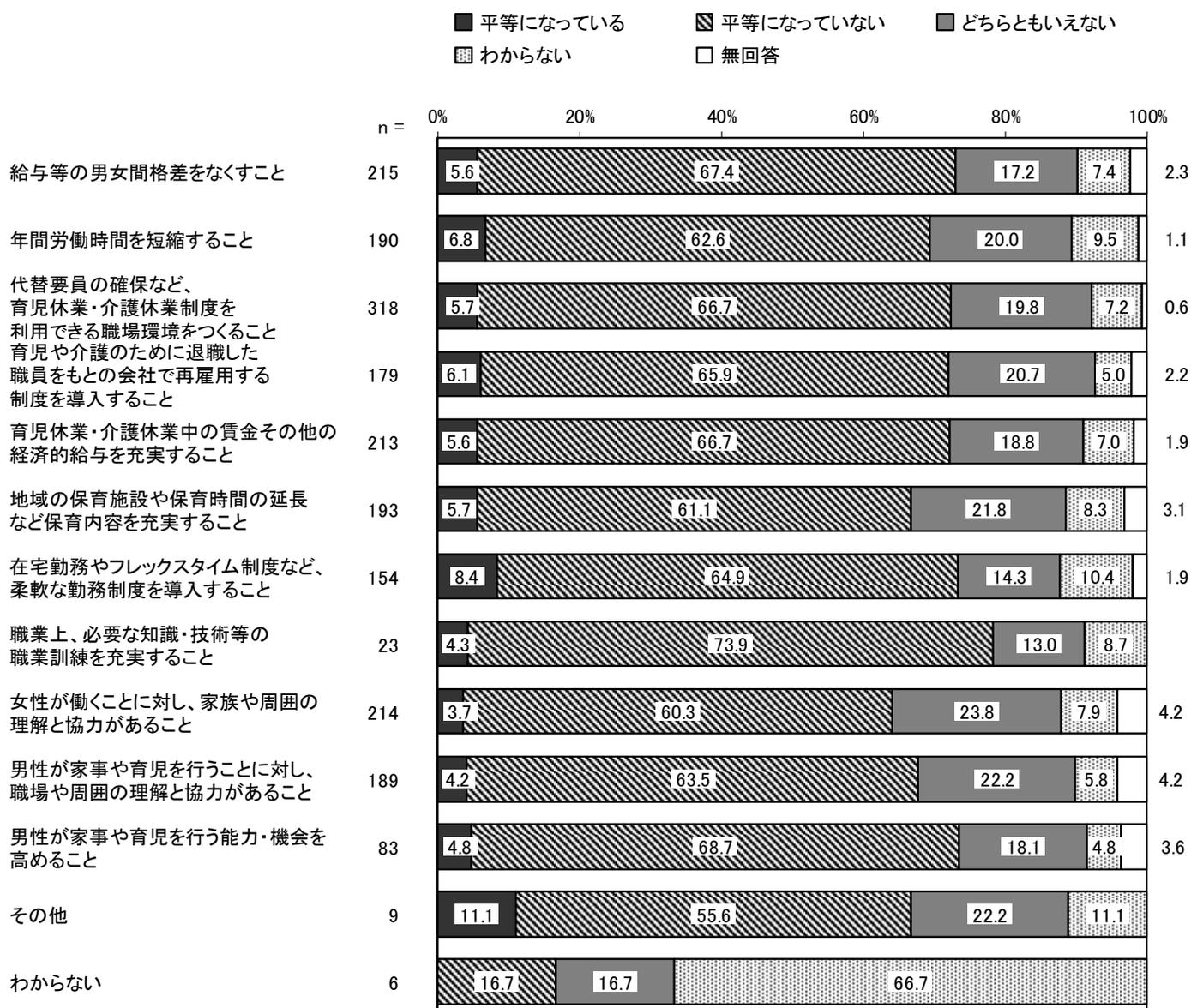
### 【「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別】

「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別で見ると、他に比べ、同感するで「平等になっている」の割合が、同感しないで「平等になっていない」の割合が高くなっています。



## 【ワークライフ別】

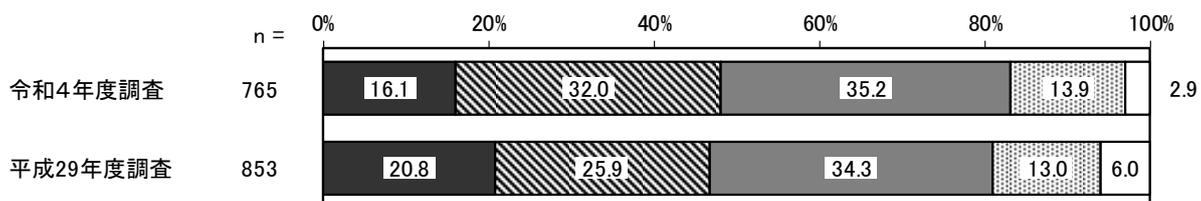
ワークライフ別でみると、他に比べ、職業上、必要な知識・技術等の職業訓練を充実することで「平等になっていない」の割合が高くなっています。



## (オ) 地域活動の場

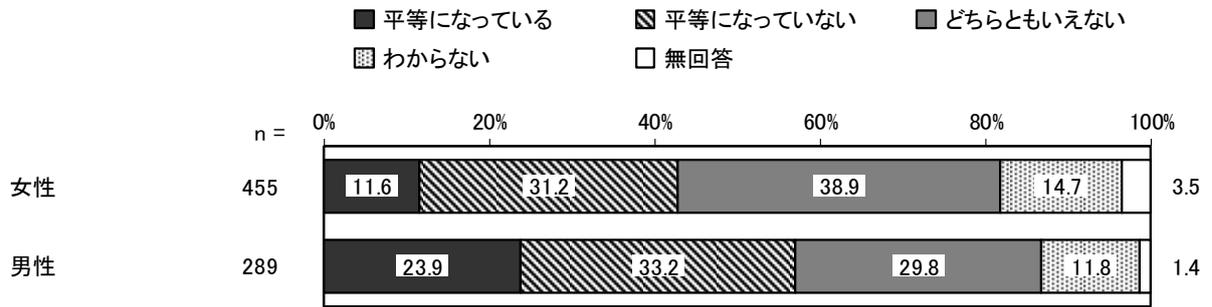
### 【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「平等になっていない」の割合が増加しています。



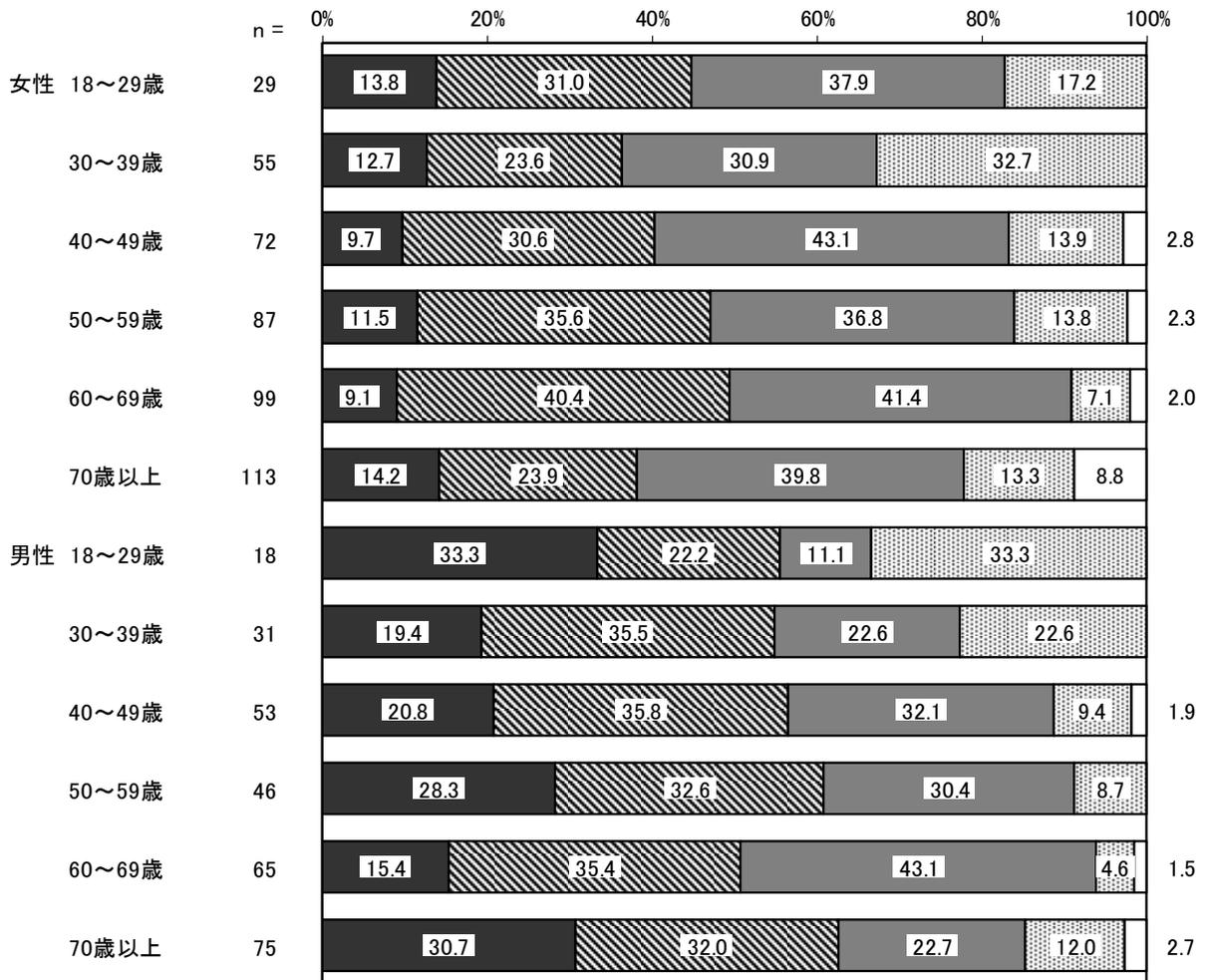
【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「平等になっている」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「どちらともいえない」の割合が高くなっています。



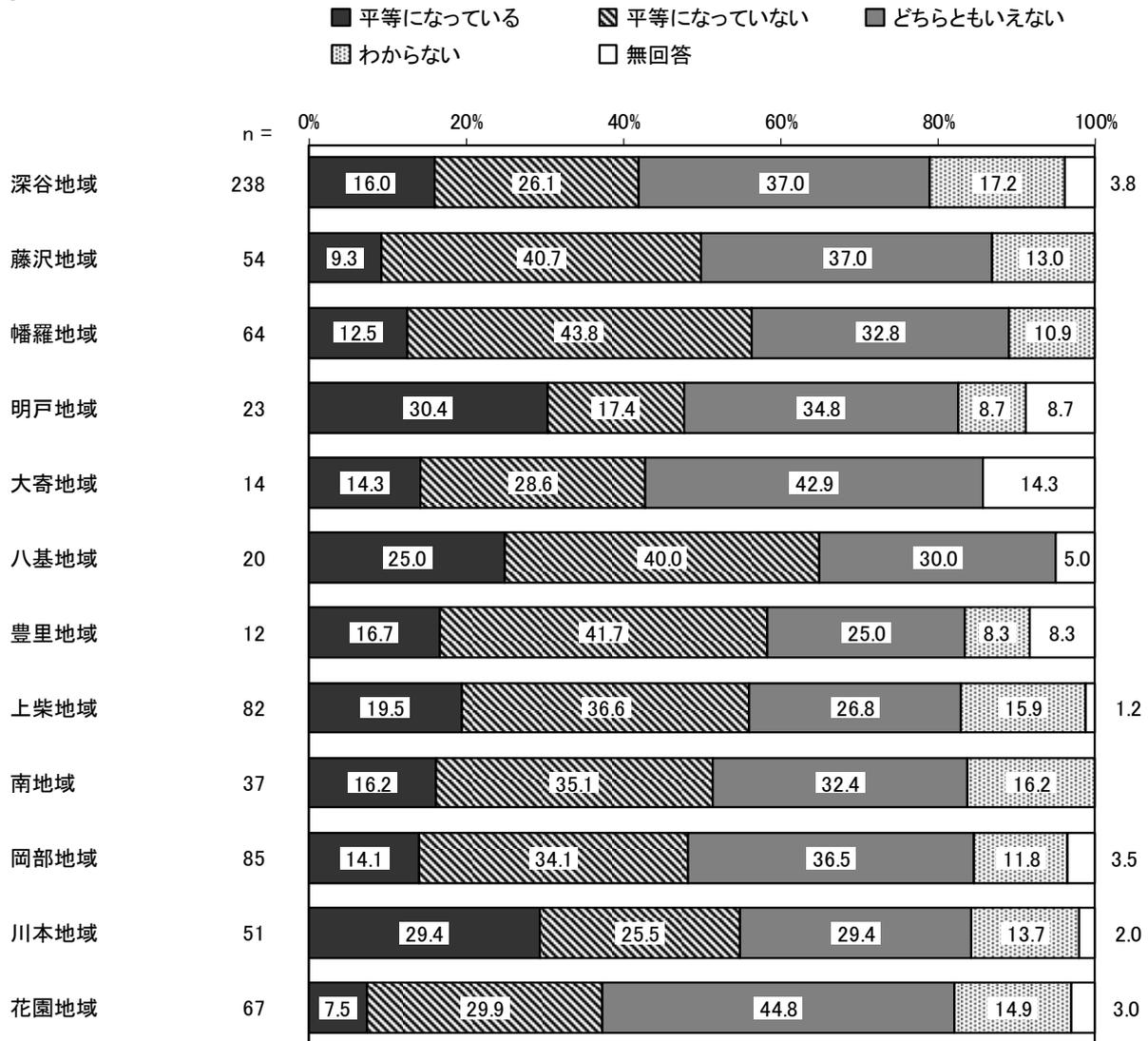
【性・年齢別】

性・年齢別でみると、他に比べ、男性の18～29歳で「どちらともいえない」の割合が低くなっています。



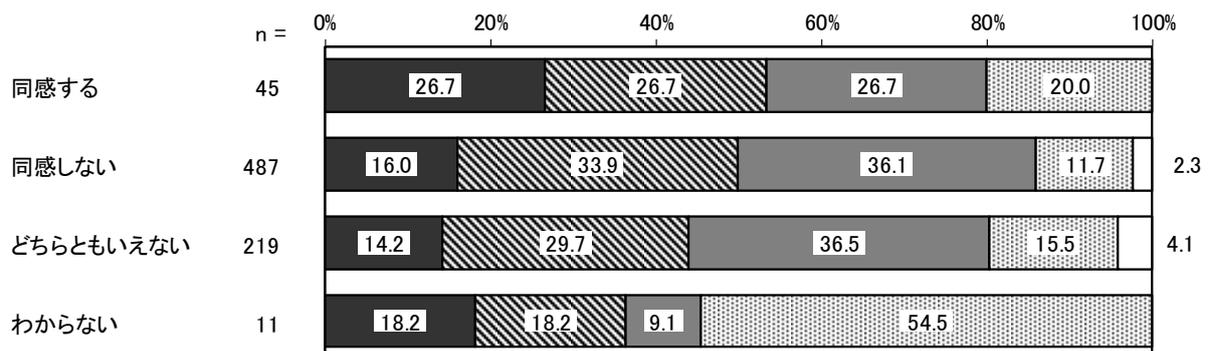
### 【居住地域別】

居住地域別で見ると、他に比べ、明戸地域で「平等になっていない」の割合が低くなっています。



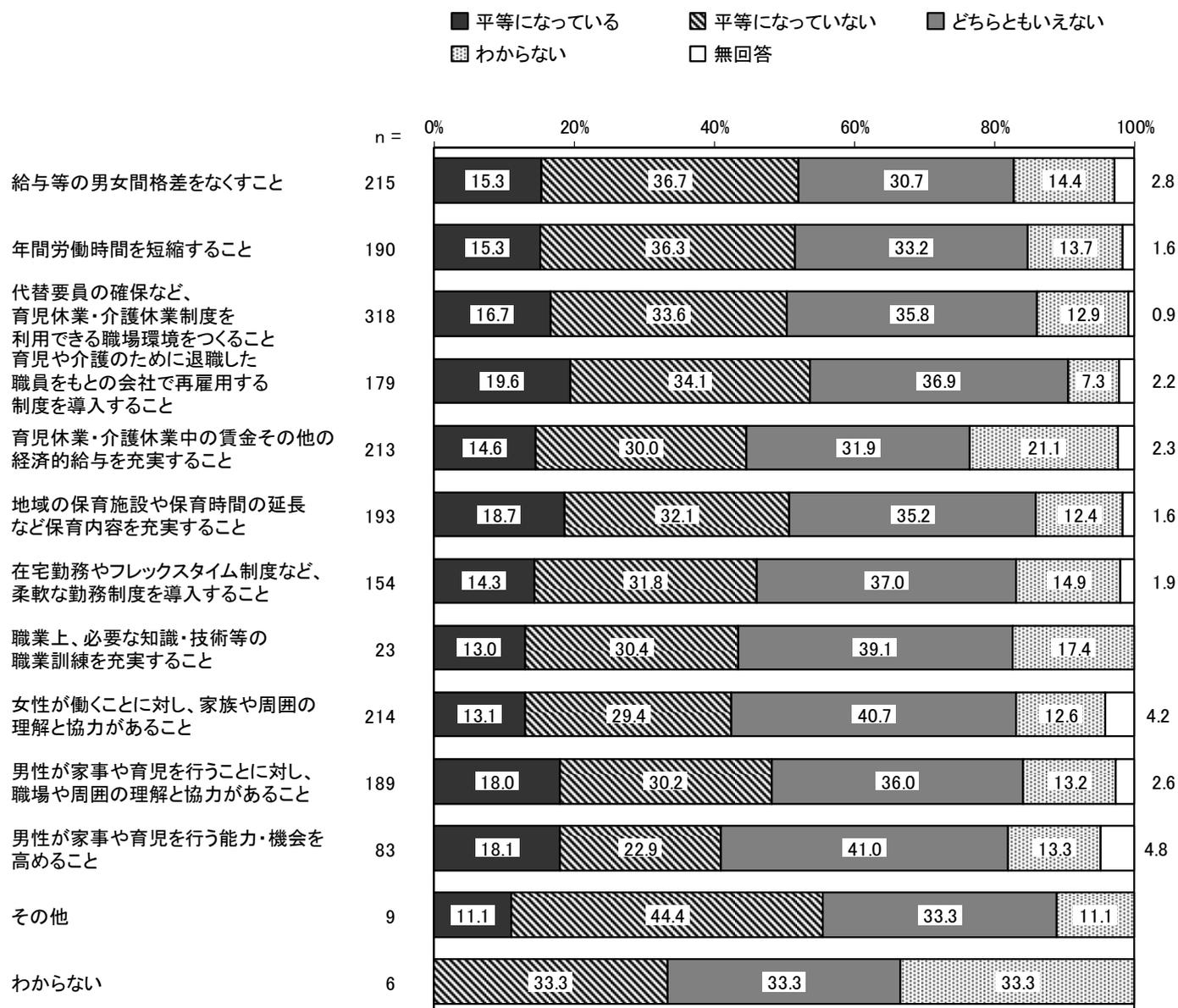
### 【「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別】

「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別で見ると、他に比べ、同感するで「平等になっている」の割合が高くなっています。



## 【ワークライフ別】

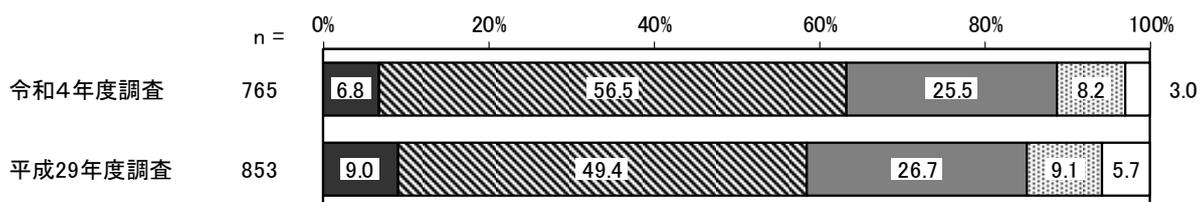
ワークライフ別でみると、大きな差異はみられません。



## (カ) 社会通念や風潮

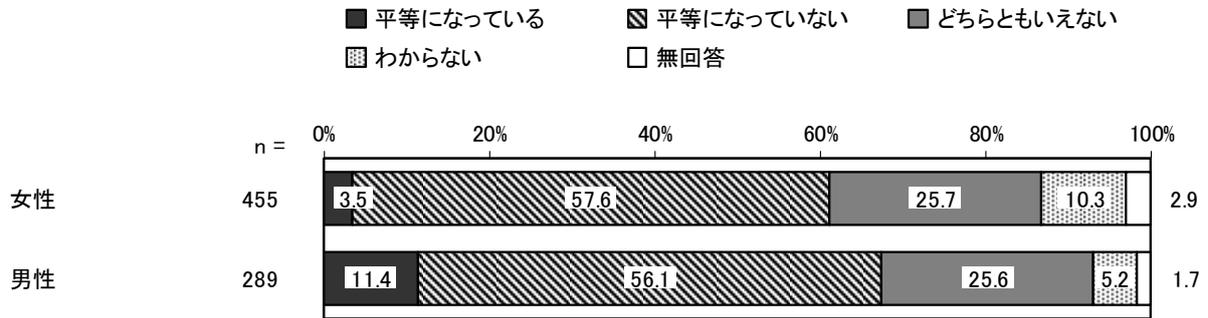
### 【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「平等になっていない」の割合が増加しています。



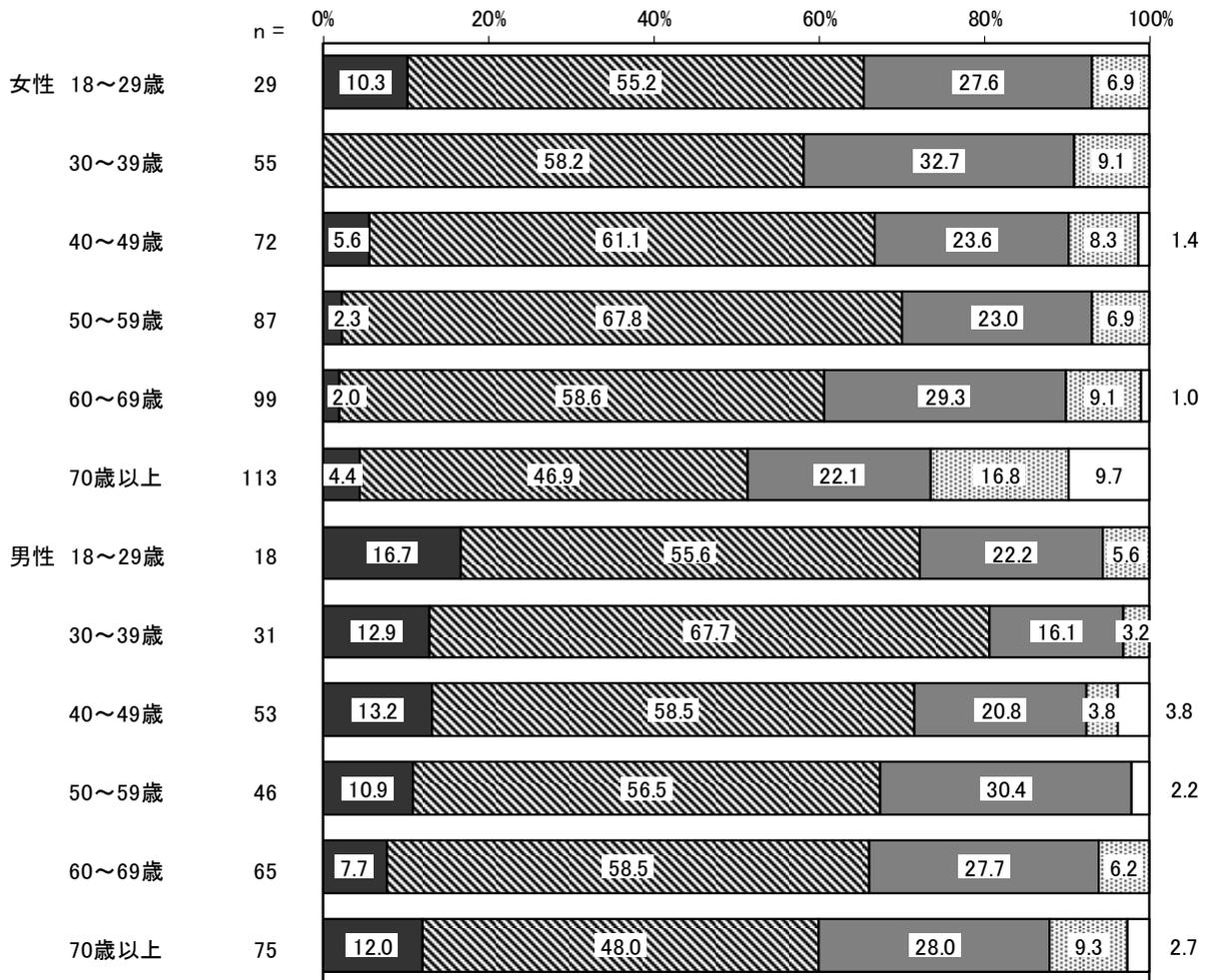
【性別】

性別で見ると、女性に比べ、男性で「平等になっている」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「わからない」の割合が高くなっています。



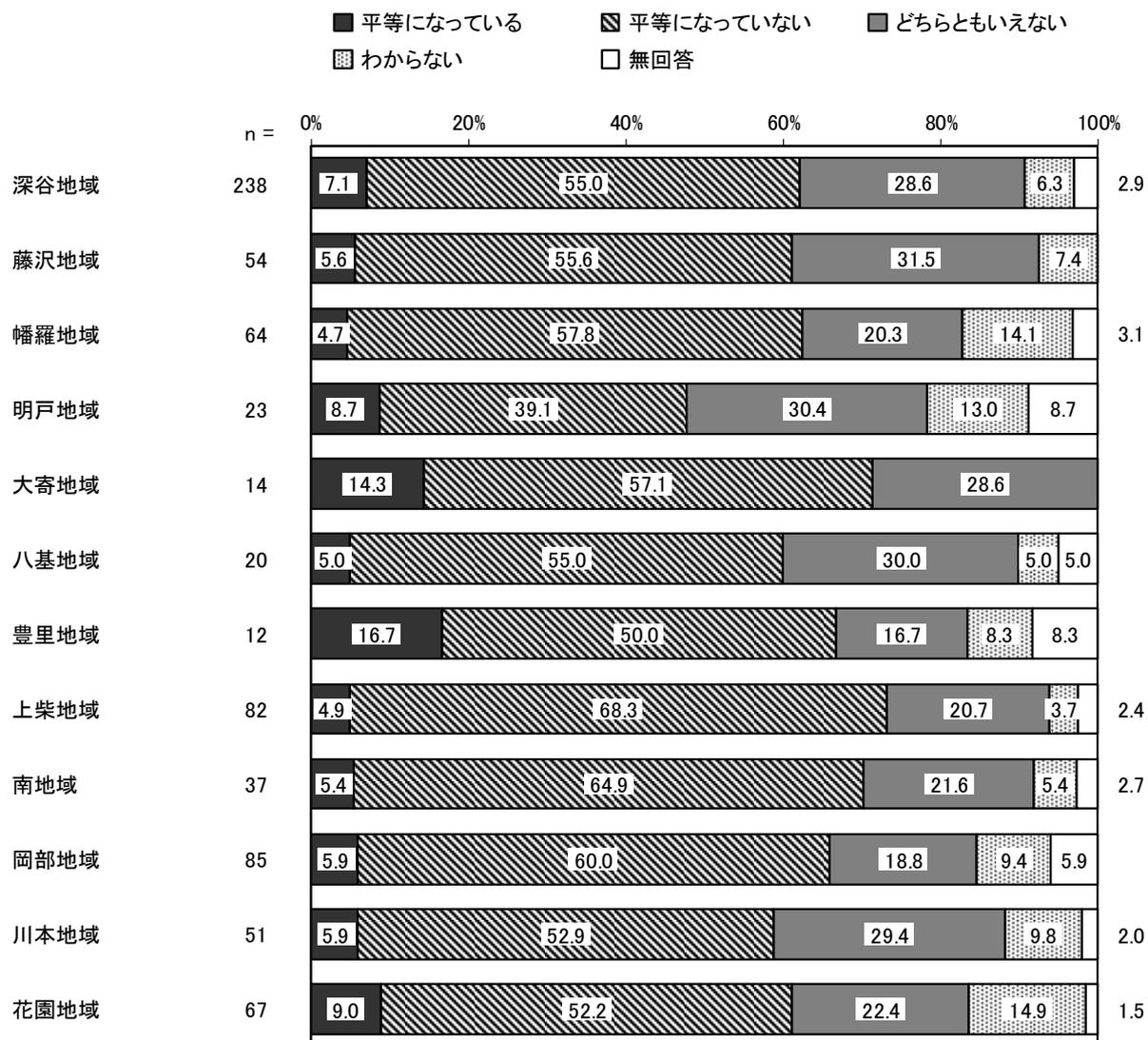
【性・年齢別】

性・年齢別で見ると、他に比べ、女性の70歳以上で「わからない」の割合が高くなっています。



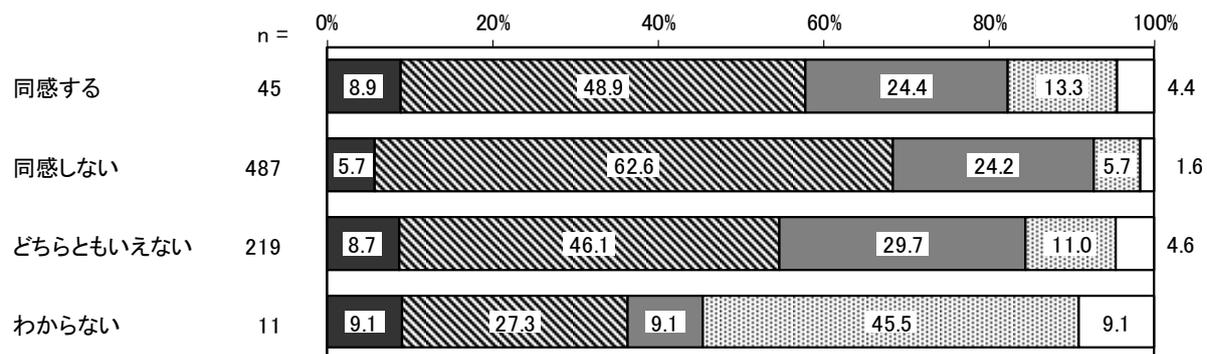
### 【居住地域別】

居住地域別で見ると、他に比べ、明戸地域で「平等になっていない」の割合が低くなっています。



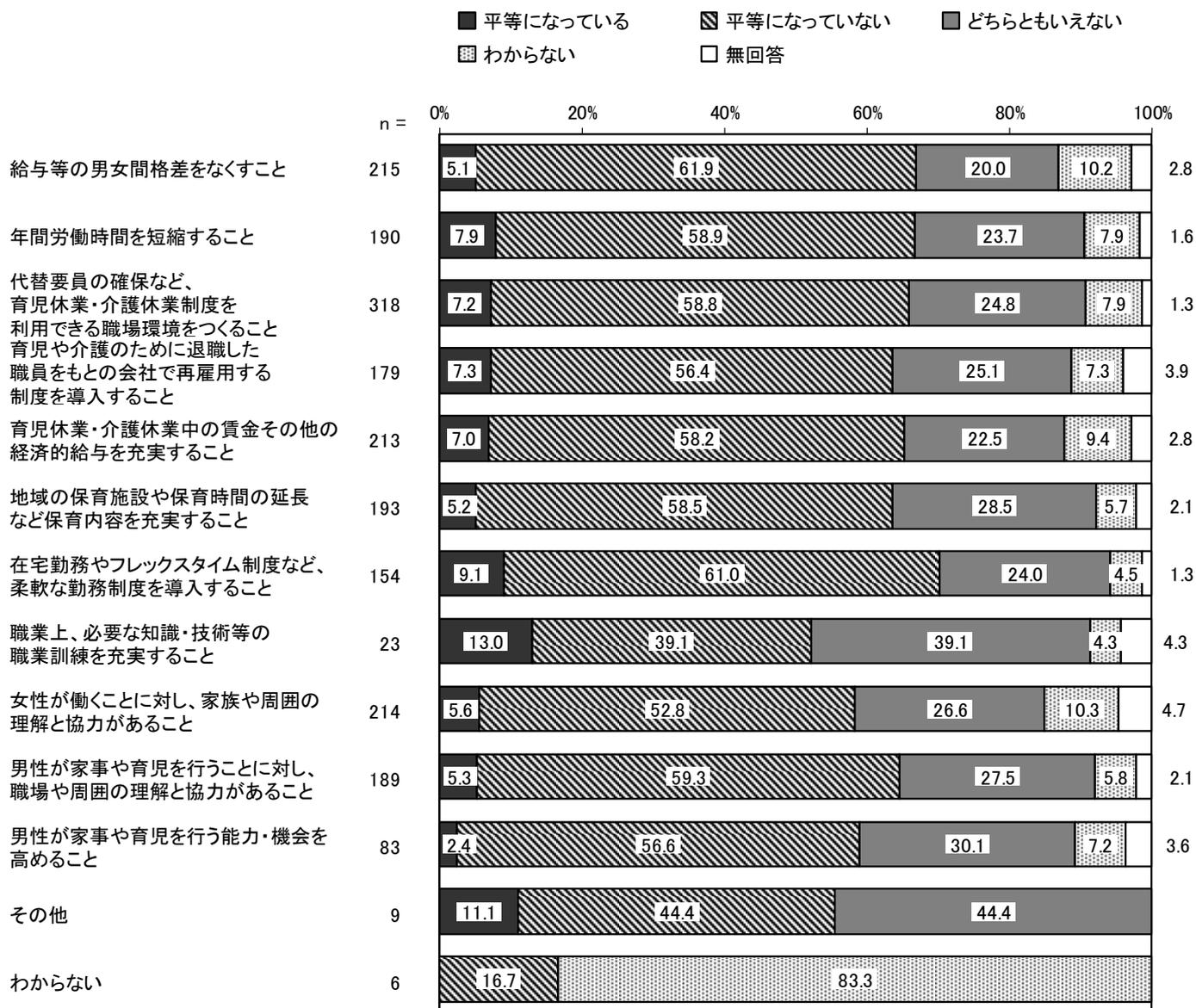
### 【「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別】

「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別で見ると、他に比べ、同感しないで「平等になっていない」の割合が高くなっています。



## 【ワークライフ別】

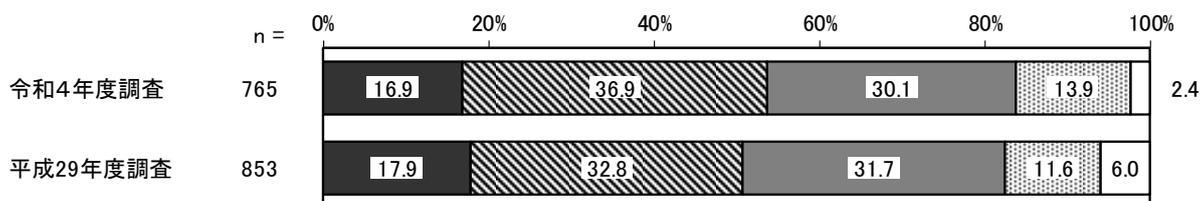
ワークライフ別でみると、他に比べ、職業上、必要な知識・技術等の職業訓練を充実することで「どちらともいえない」の割合が高く、「平等になっていない」が低くなっています。



## (キ) 法律や制度

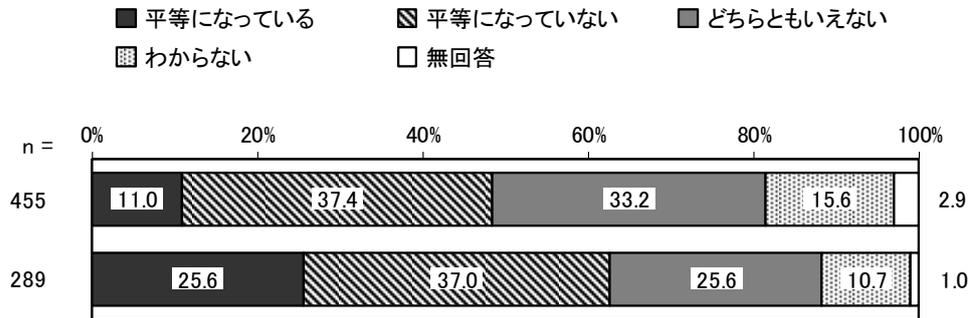
### 【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



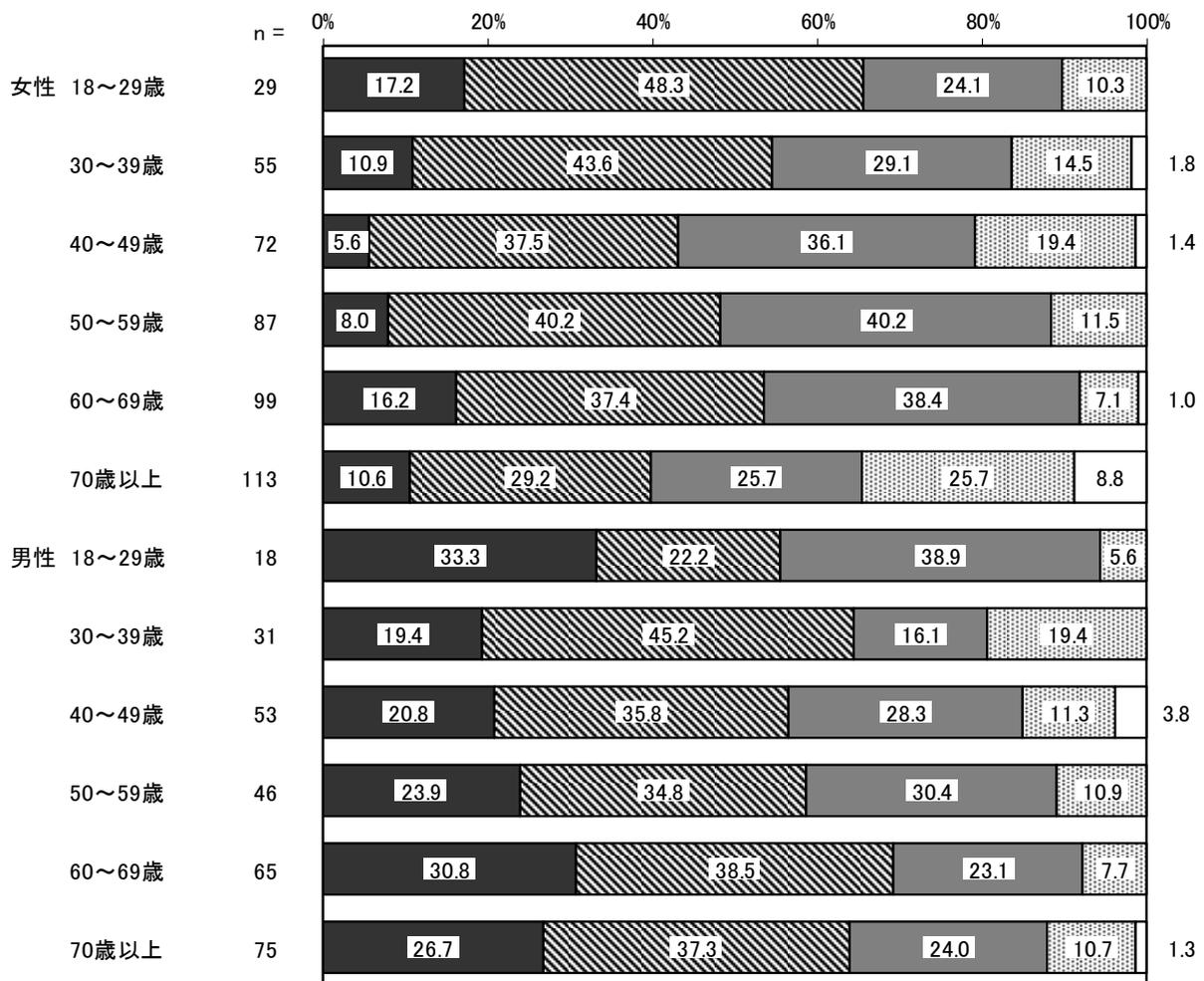
【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「平等になっている」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「どちらともいえない」の割合が高くなっています。



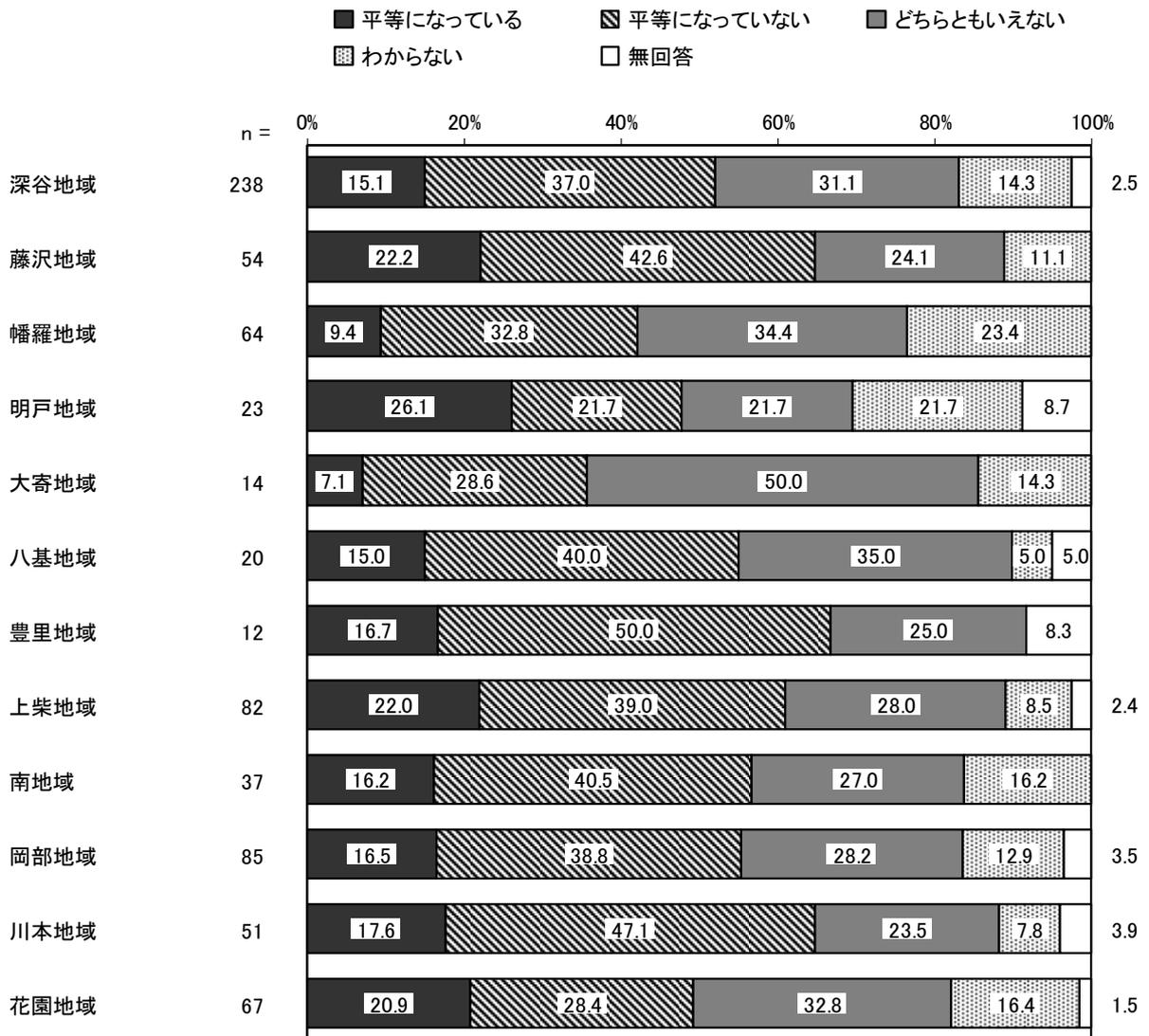
【性・年齢別】

性・年齢別でみると、他に比べ、女性の70歳以上で「わからない」の割合が高くなっています。また、男性の30～39歳で「どちらともいえない」の割合が低くなっています。



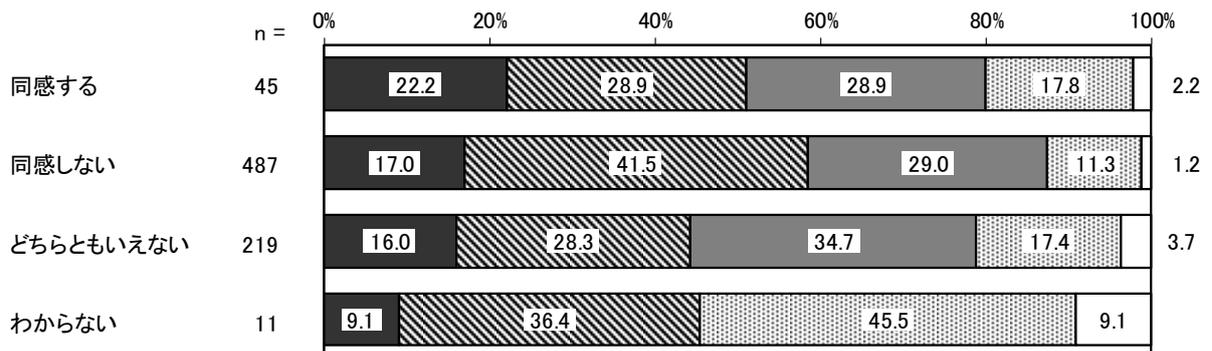
### 【居住地域別】

居住地域別で見ると、他に比べ、大奇地域で「どちらともいえない」の割合高くなっています。



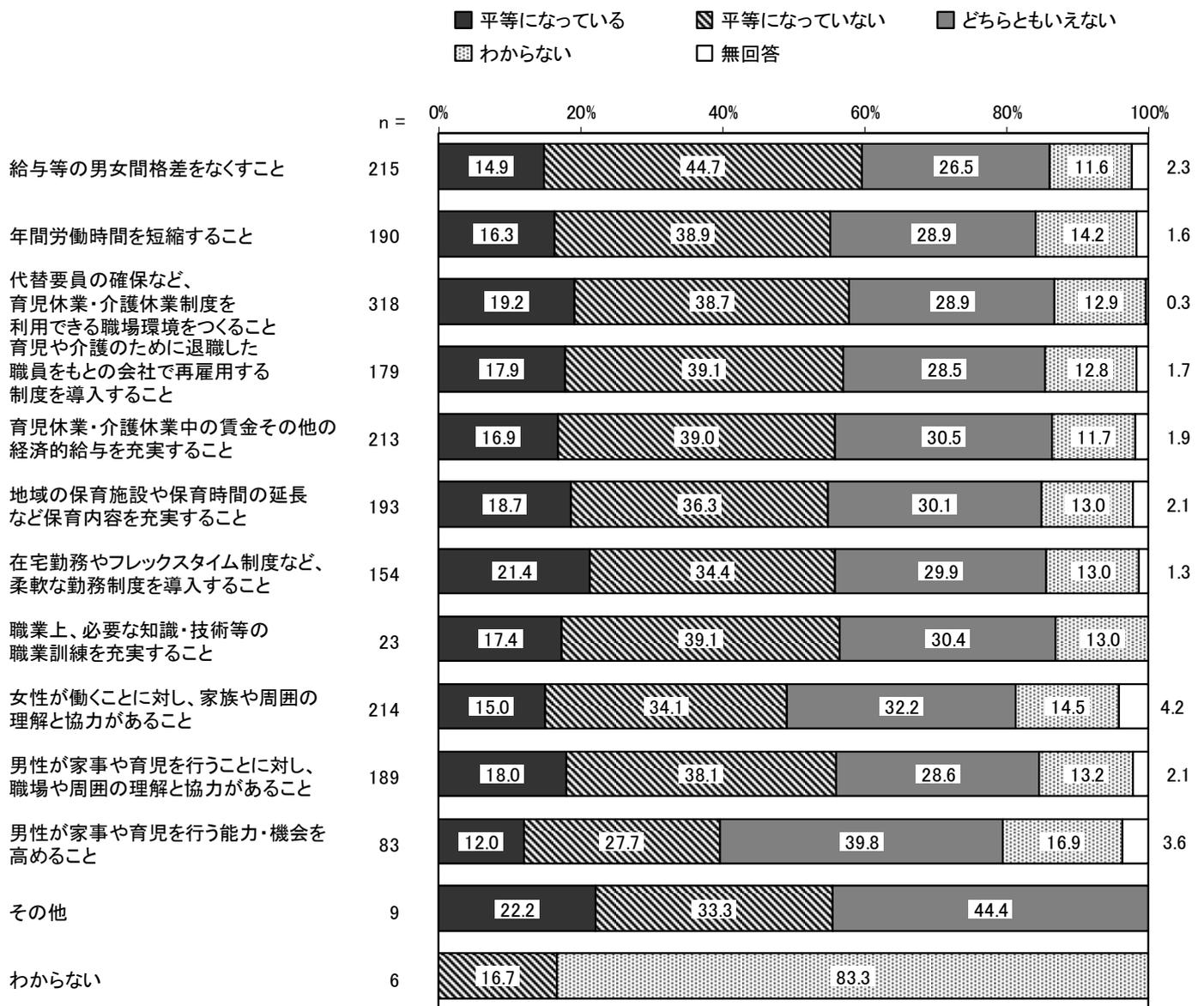
### 【「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別】

「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別で見ると、他に比べ、同感するで「平等になっている」の割合が、同感しないで「平等になっていない」の割合が高くなっています。



## 【ワークライフ別】

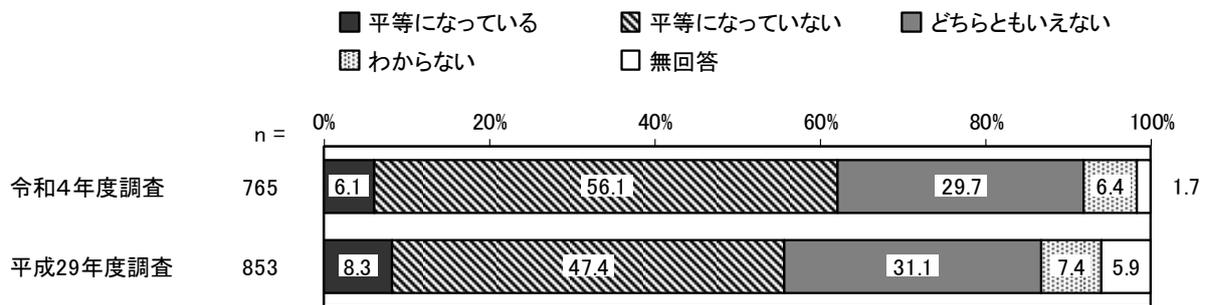
ワークライフ別でみると、他に比べ、男性が家事や育児を行う能力・機会を高めることで「どちらともいえない」の割合が高くなっています。



(ク) 社会全体

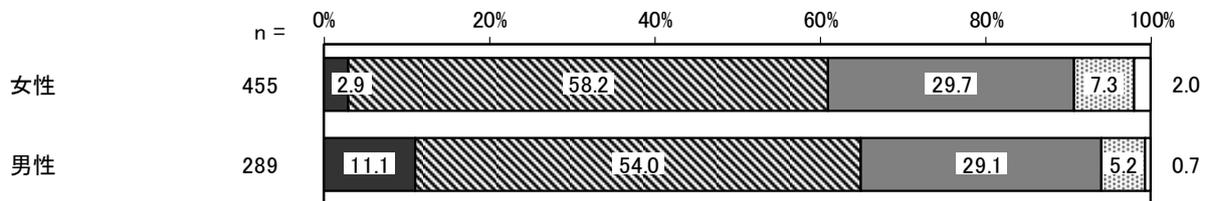
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「平等になっていない」の割合が増加しています。



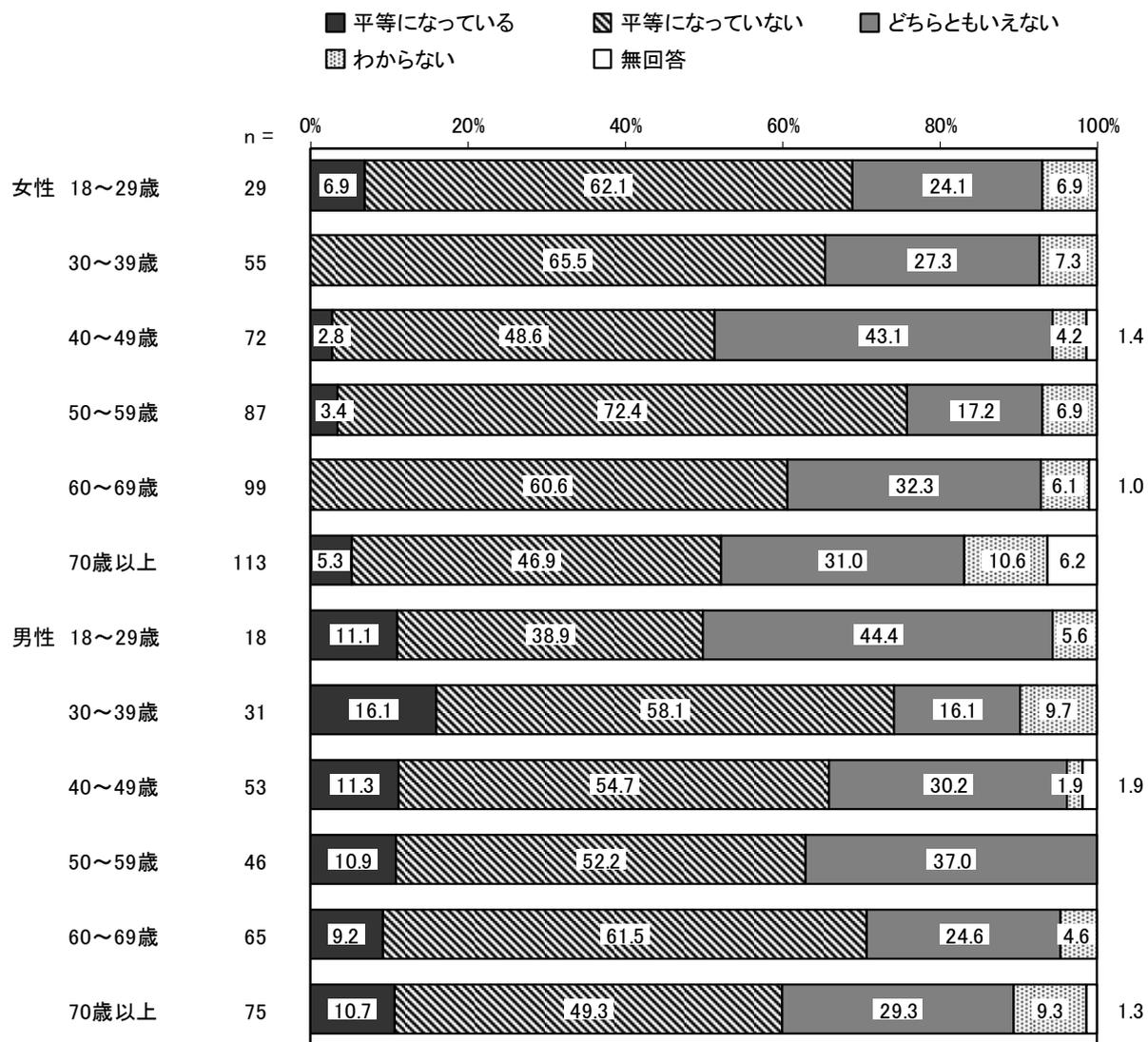
【性別】

性別で見ると、女性に比べ、男性で「平等になっている」の割合が高くなっています。



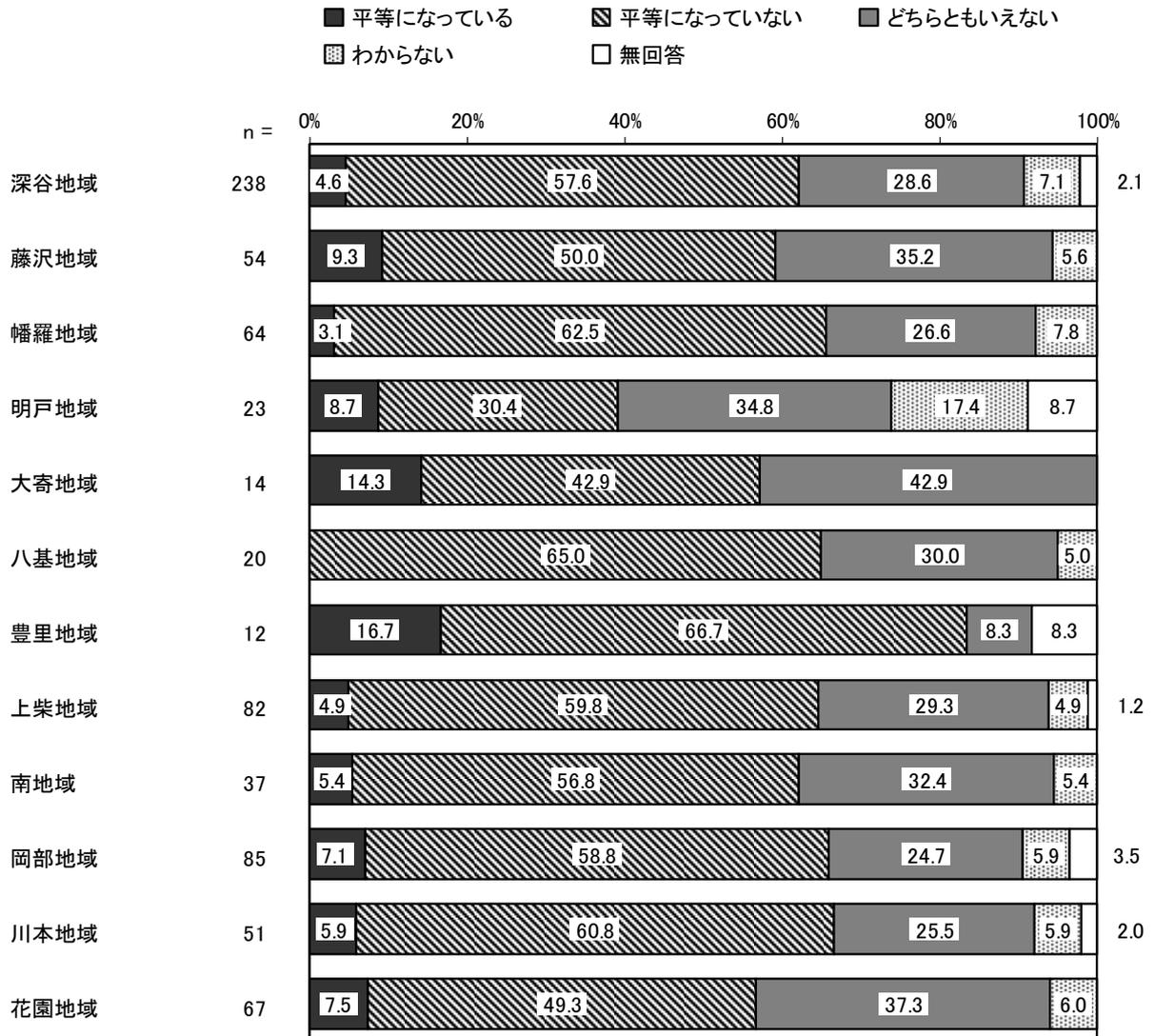
### 【性・年齢別】

性・年齢別で見ると、他に比べ、女性の50～59歳で「平等になっていない」の割合が高くなっています。



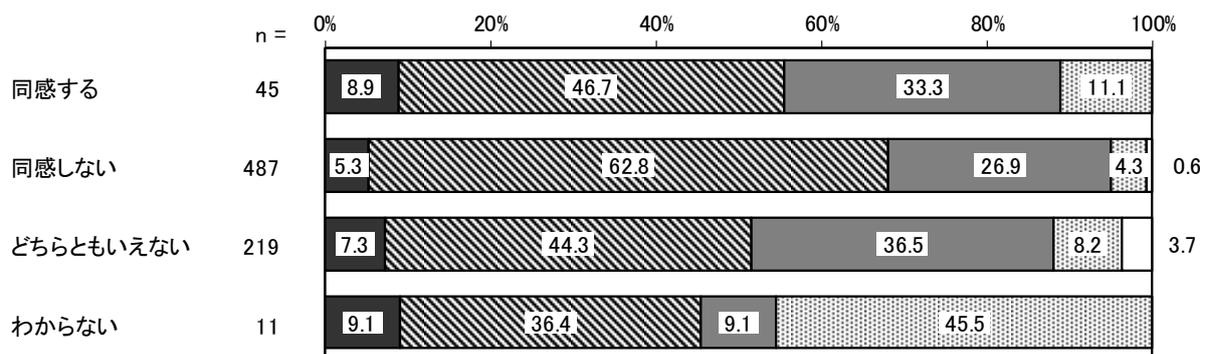
### 【居住地域別】

居住地域別でみると、他に比べ、大寄地域で「どちらともいえない」の割合が高くなっています。



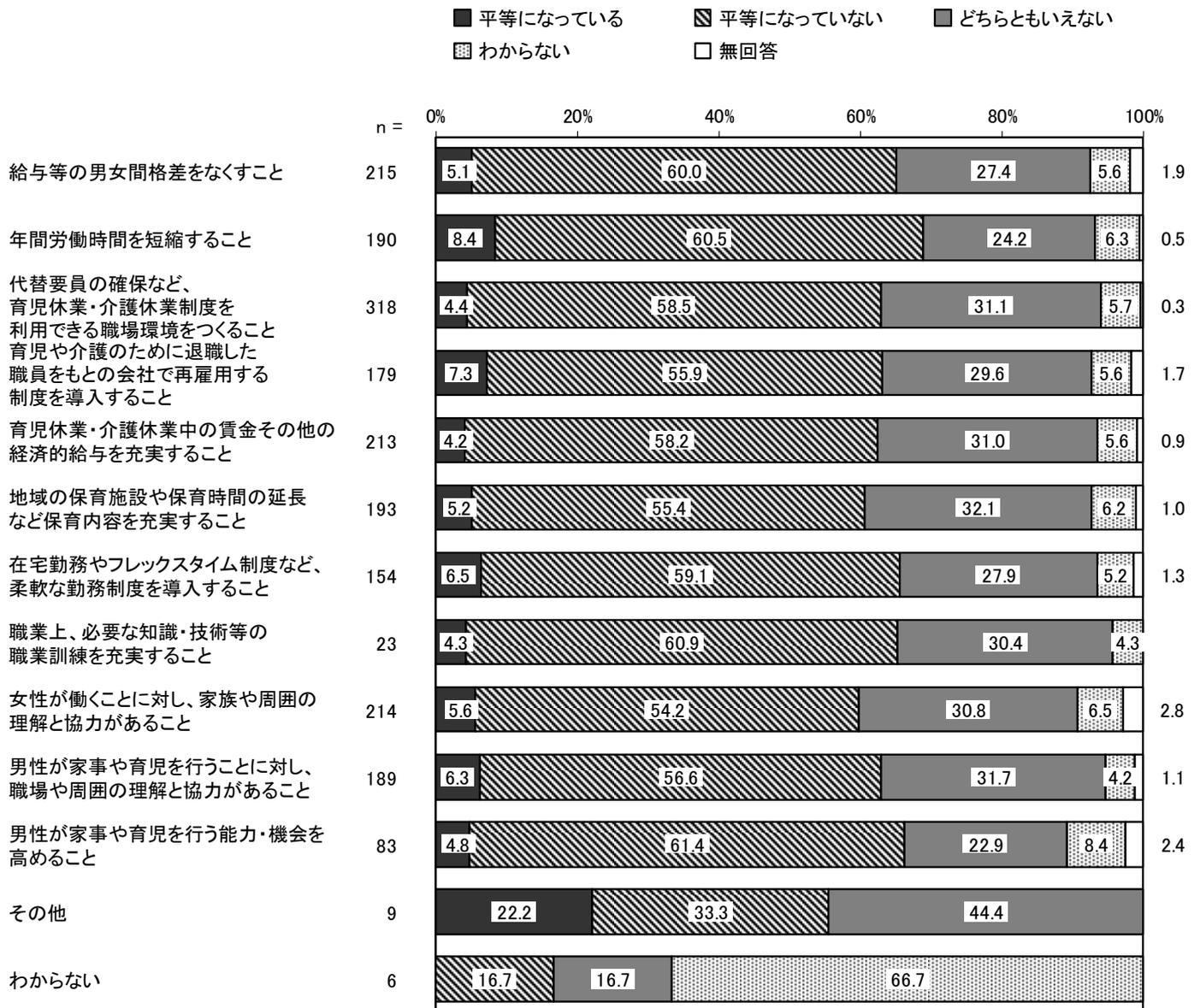
### 【「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別】

「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別でみると、他に比べ、同感しないで「平等になっていない」の割合が高くなっています。



## 【ワークライフ別】

ワークライフ別でみると、大きな差異はみられません。

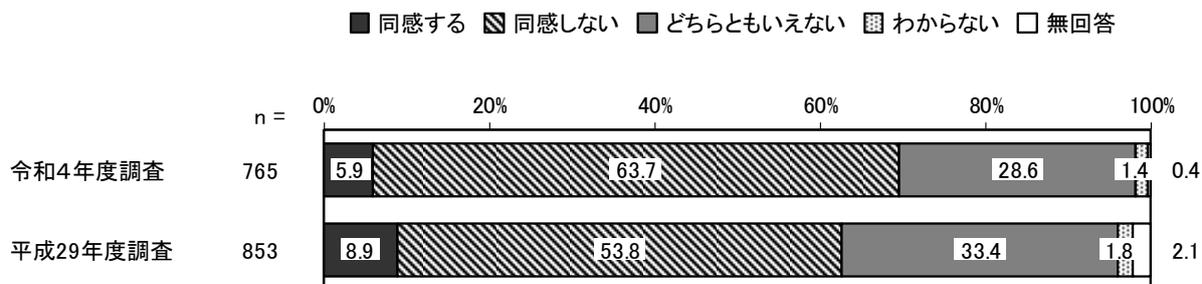


問2 「男は仕事、女は家庭」という考えがありますが、あなたはこの考えに同感しますか。(〇は1つ)

「同感しない」の割合が63.7%と最も高く、次いで「どちらともいえない」の割合が28.6%となっています。

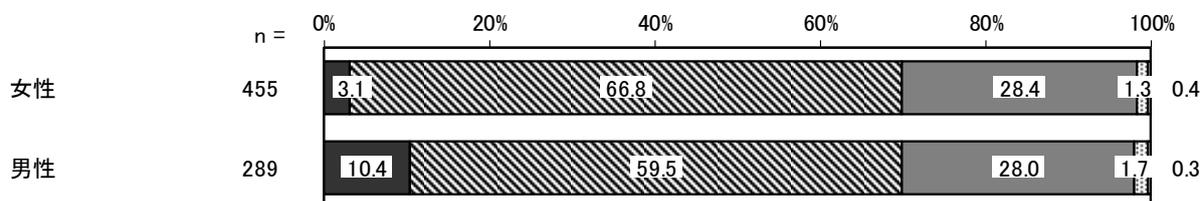
【経年比較】

平成29年度調査と比較すると、「同感しない」の割合が増加しています。



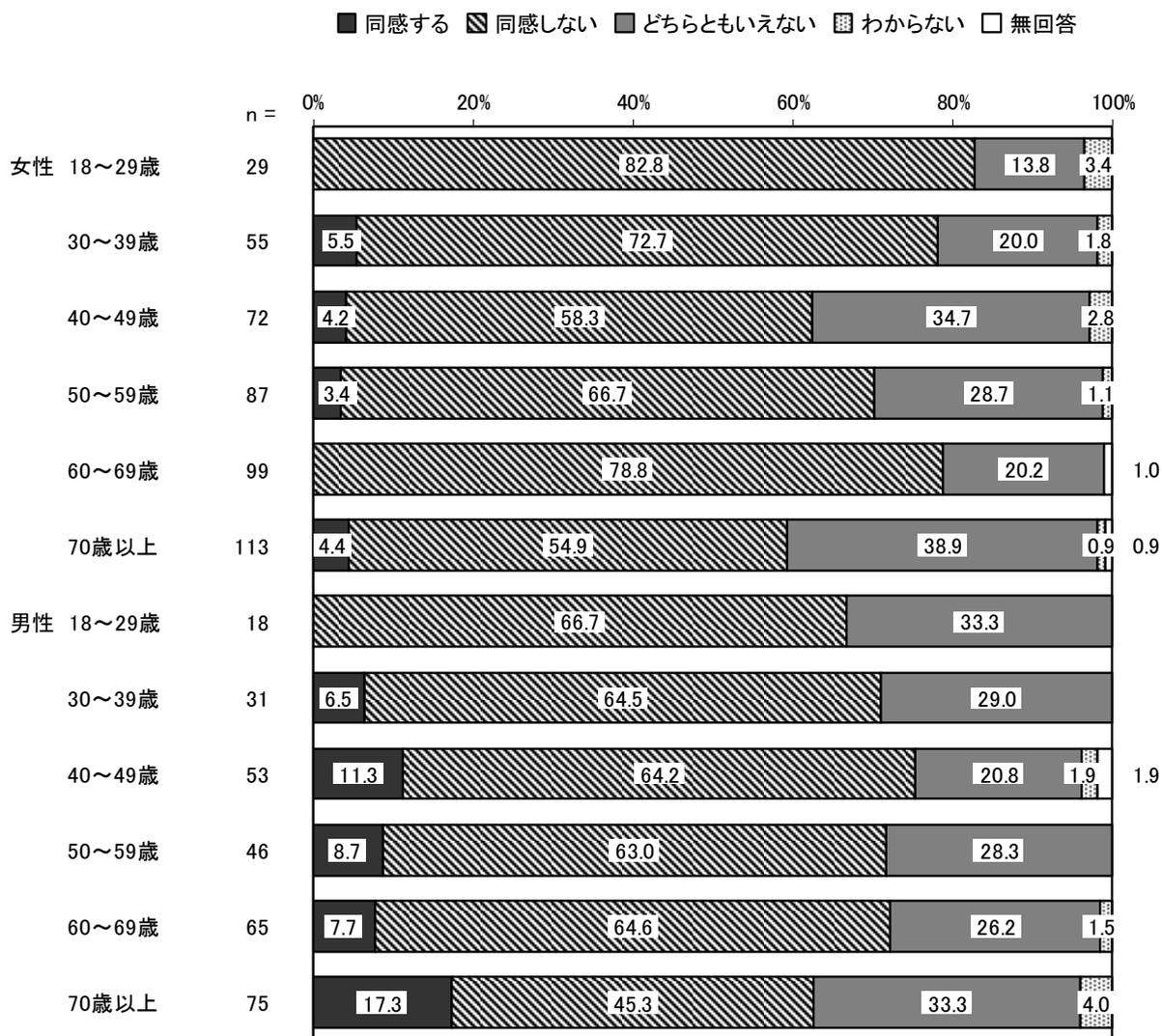
【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「同意する」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「同意しない」の割合が高くなっています。



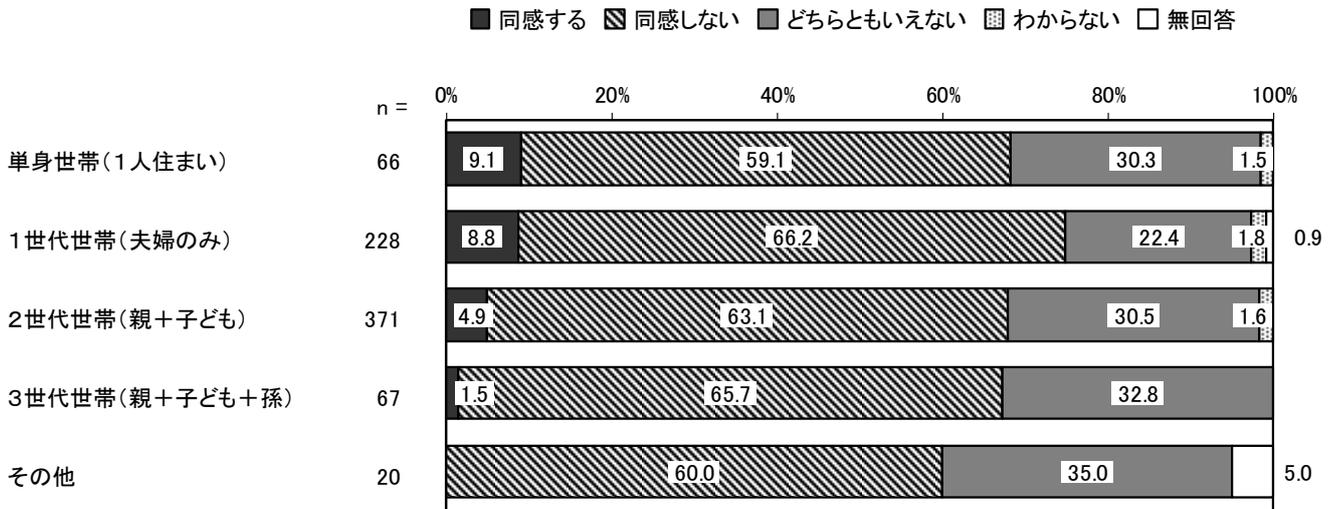
【性・年齢別】

性・年齢別で見ると、他に比べ、男性の70歳以上で「同感する」の割合が、女性の70歳以上で「どちらともいえない」の割合が高くなっています



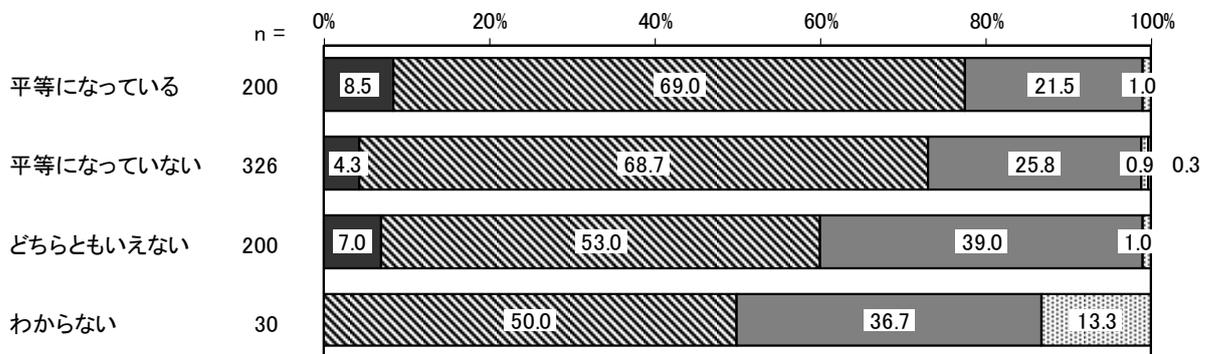
### 【世帯別】

世帯別でみると、他に比べ、1世代世帯（夫婦のみ）で「どちらともいえない」の割合が低くなっています。



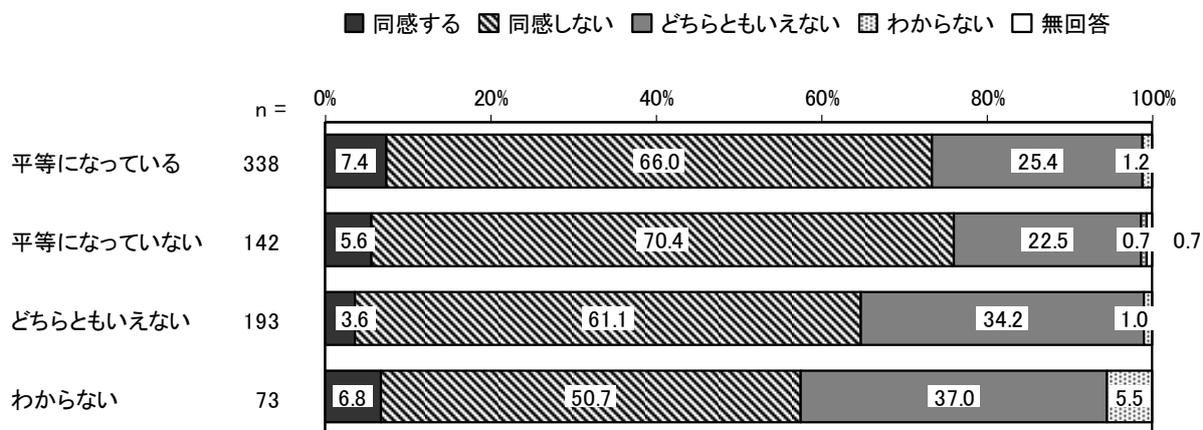
### 【男女の平等感（家庭）別】

男女の平等感（家庭）別でみると、他に比べ、どちらともいえない、わからないで「どちらともいえない」の割合が高くなっています。



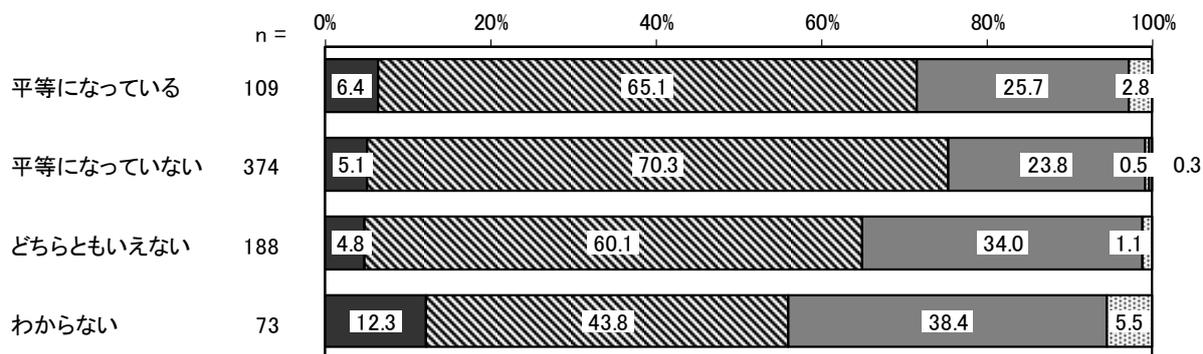
### 【男女の平等感（教育）別】

男女の平等感（教育）別で見ると、他に比べ、どちらともいえない、わからないで「どちらともいえない」の割合が高くなっています。



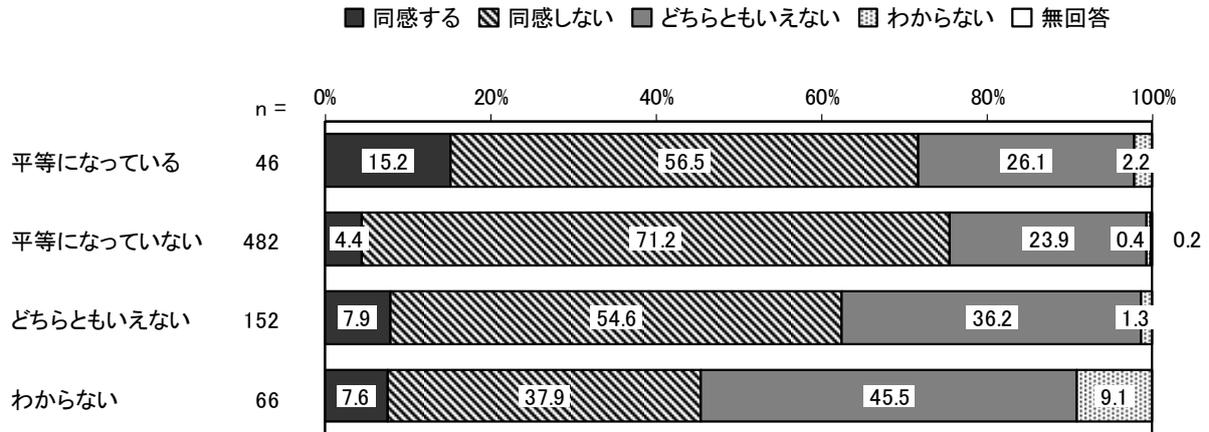
### 【男女の平等感（職場）別】

男女の平等感（職場）別で見ると、他に比べ、平等になっていないで「同意しない」の割合が高くなっています。



### 【男女の平等感（政治）別】

男女の平等感（政治）別でみると、他に比べ、平等になっていないで「同感しない」の割合が高くなっています。



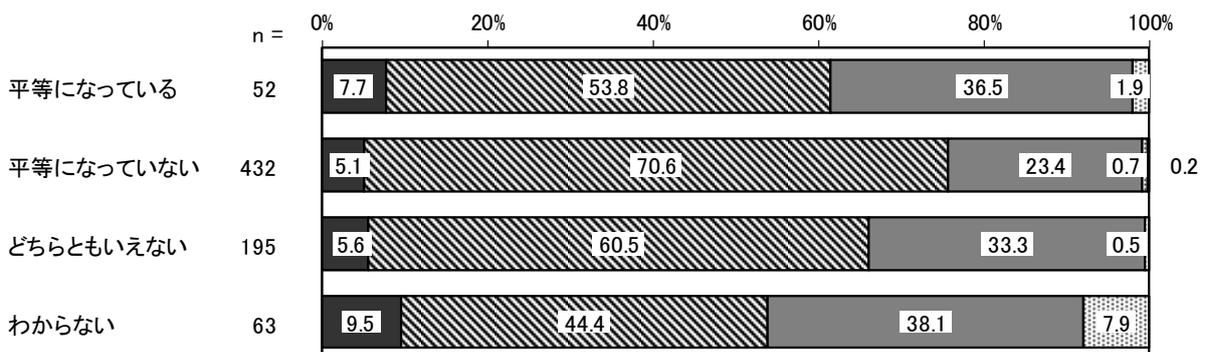
### 【男女の平等感（地域活動の場）別】

男女の平等感（地域活動の場）別でみると、大きな差異はみられません。



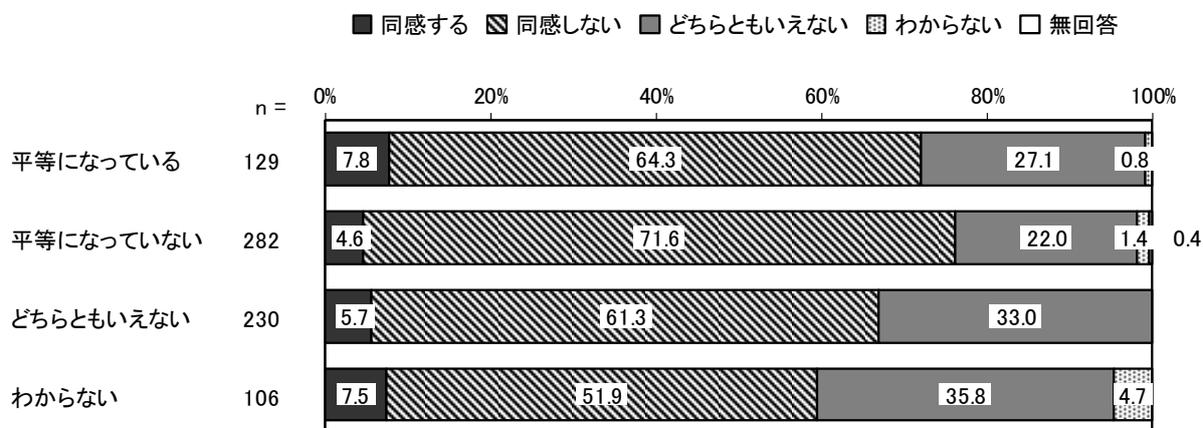
### 【男女の平等感（社会通念や風潮）別】

男女の平等感（社会通念や風潮）別でみると、他に比べ、平等になっていないで「同感しない」の割合が高くなっています。



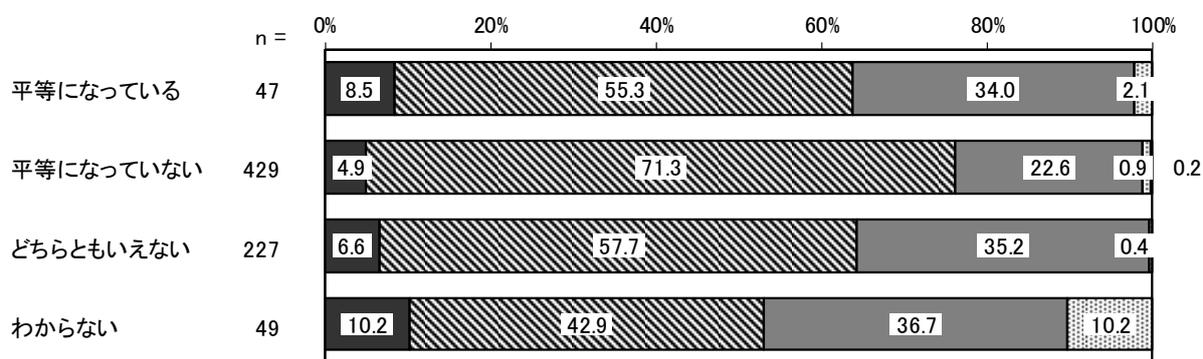
### 【男女の平等感（法律や制度）別】

男女の平等感（法律や制度）別でみると、他に比べ、平等になっていないで「同感しない」の割合が高く、「どちらともいえない」の割合が低くなっています。



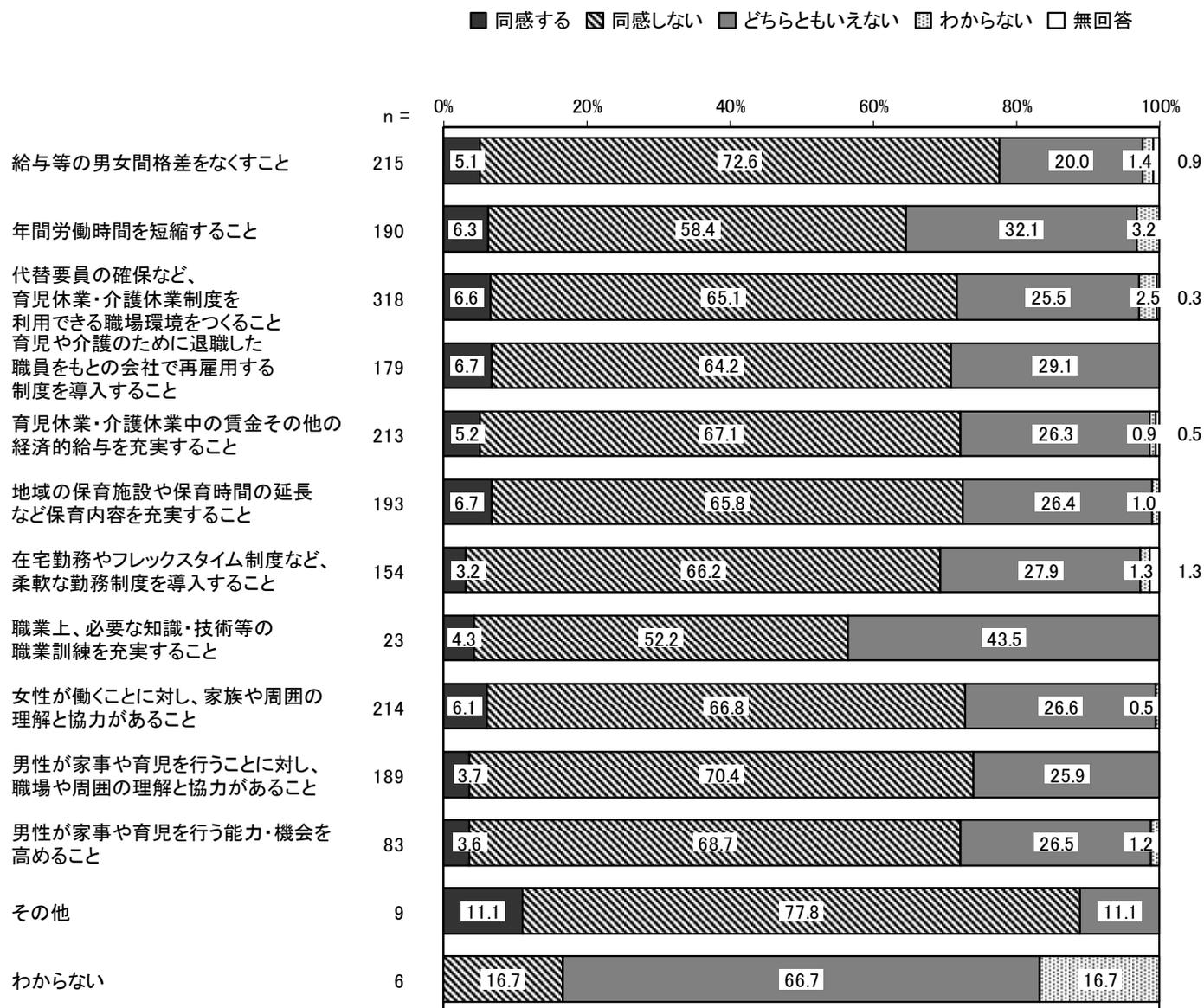
### 【男女の平等感（社会全体）別】

男女の平等感（社会全体）別でみると、他に比べ、平等になっていないで「同感しない」の割合が高くなっています。



## 【ワークライフ別】

ワークライフ別でみると、他に比べ、職業上、必要な知識・技術等の職業訓練を充実することで「どちらともいえない」の割合が高くなっています。また、給与等の男女間格差をなくすことで「どちらともいえない」の割合が低くなっています。



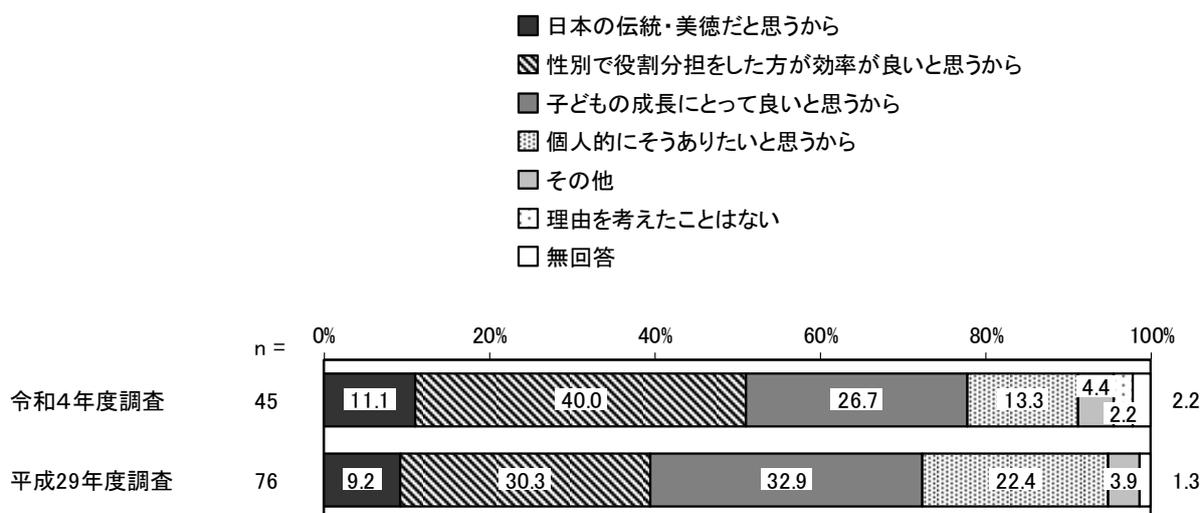
問2で「1. 同感する」とお答えの方にかがいます。

**問2-1 同感する理由は何ですか。(〇は1つ)**

「性別で役割分担をした方が効率が良いと思うから」の割合が40.0%と最も高く、次いで「子どもの成長にとって良いと思うから」の割合が26.7%、「個人的にそうありたいと思うから」の割合が13.3%となっています。

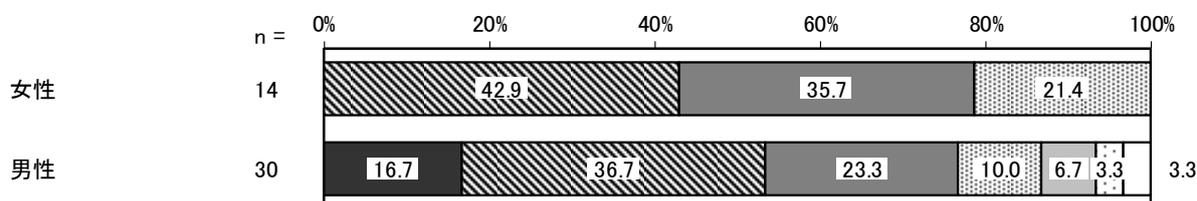
**【経年比較】**

平成29年度調査と比較すると、「性別で役割分担をした方が効率が良いと思うから」の割合が増加しています。一方、「子どもの成長にとって良いと思うから」「個人的にそうありたいと思うから」の割合が減少しています。



**【性別】**

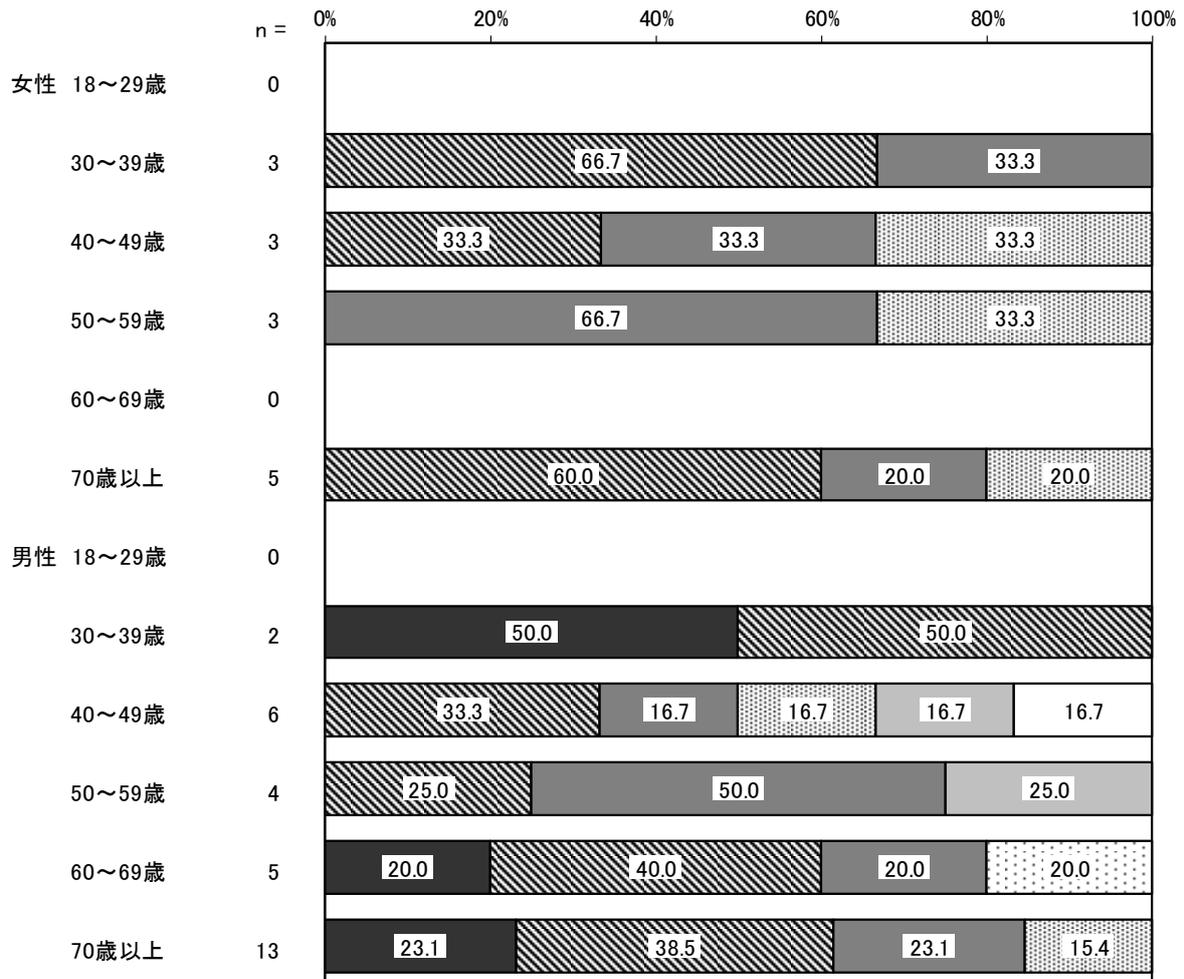
性別でみると、女性に比べ、男性で「日本の伝統・美徳だと思ふから」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「性別で役割分担をした方が効率が良いと思ふから」「子どもの成長にとって良いと思ふから」の割合が高くなっています。



【性・年齢別】

有効な回答がありませんでした。

- 日本の伝統・美徳だと思うから
- ▨ 性別で役割分担をした方が効率が良いと思うから
- 子どもの成長にとって良いと思うから
- ▨ 個人的にそうありたいと思うから
- その他
- 理由を考えたことはない
- 無回答



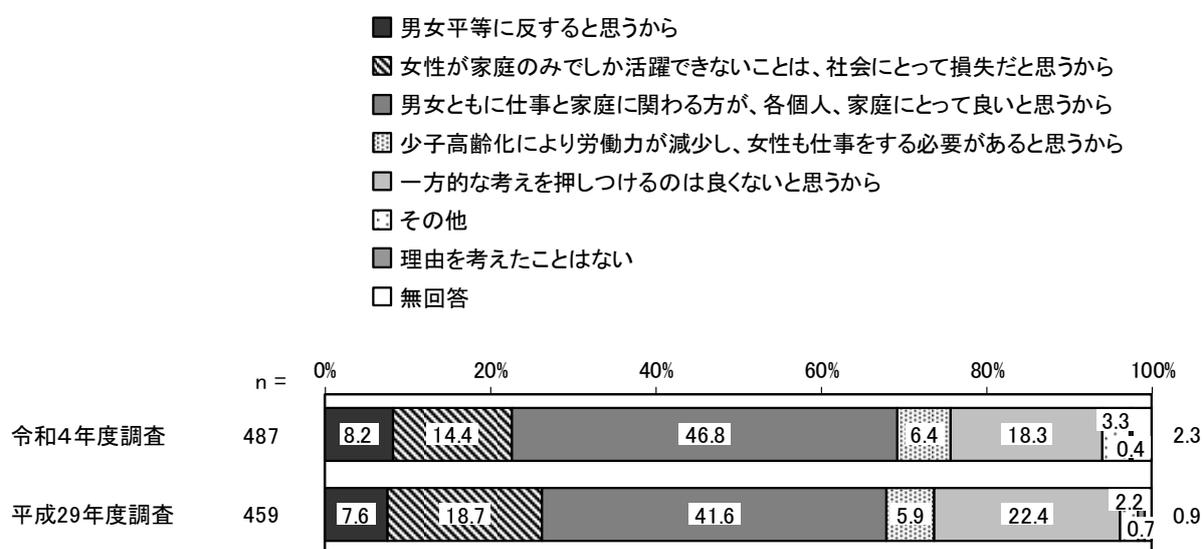
問2で「2. 同感しない」とお答えの方に向かっていきます。

**問2-2 同感しない理由は何ですか。(〇は1つ)**

「男女ともに仕事と家庭に関わる方が、各個人、家庭にとって良いと思うから」の割合が46.8%と最も高く、次いで「一方的な考えを押しつけるのは良くないと思うから」の割合が18.3%、「女性が家庭のみでしか活躍できないことは、社会にとって損失だと思うから」の割合が14.4%となっています。

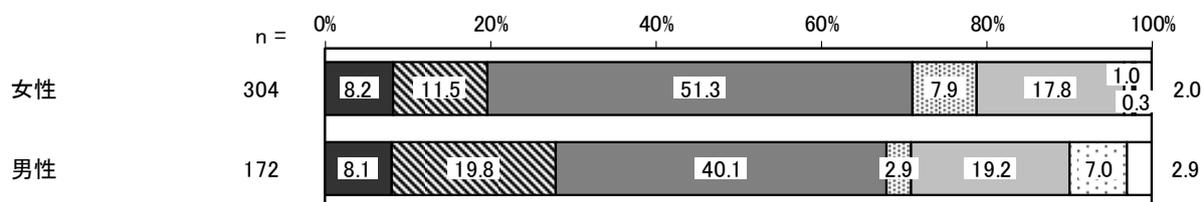
**【経年比較】**

平成29年度調査と比較すると、「男女ともに仕事と家庭に関わる方が、各個人、家庭にとって良いと思うから」の割合が増加しています。



**【性別】**

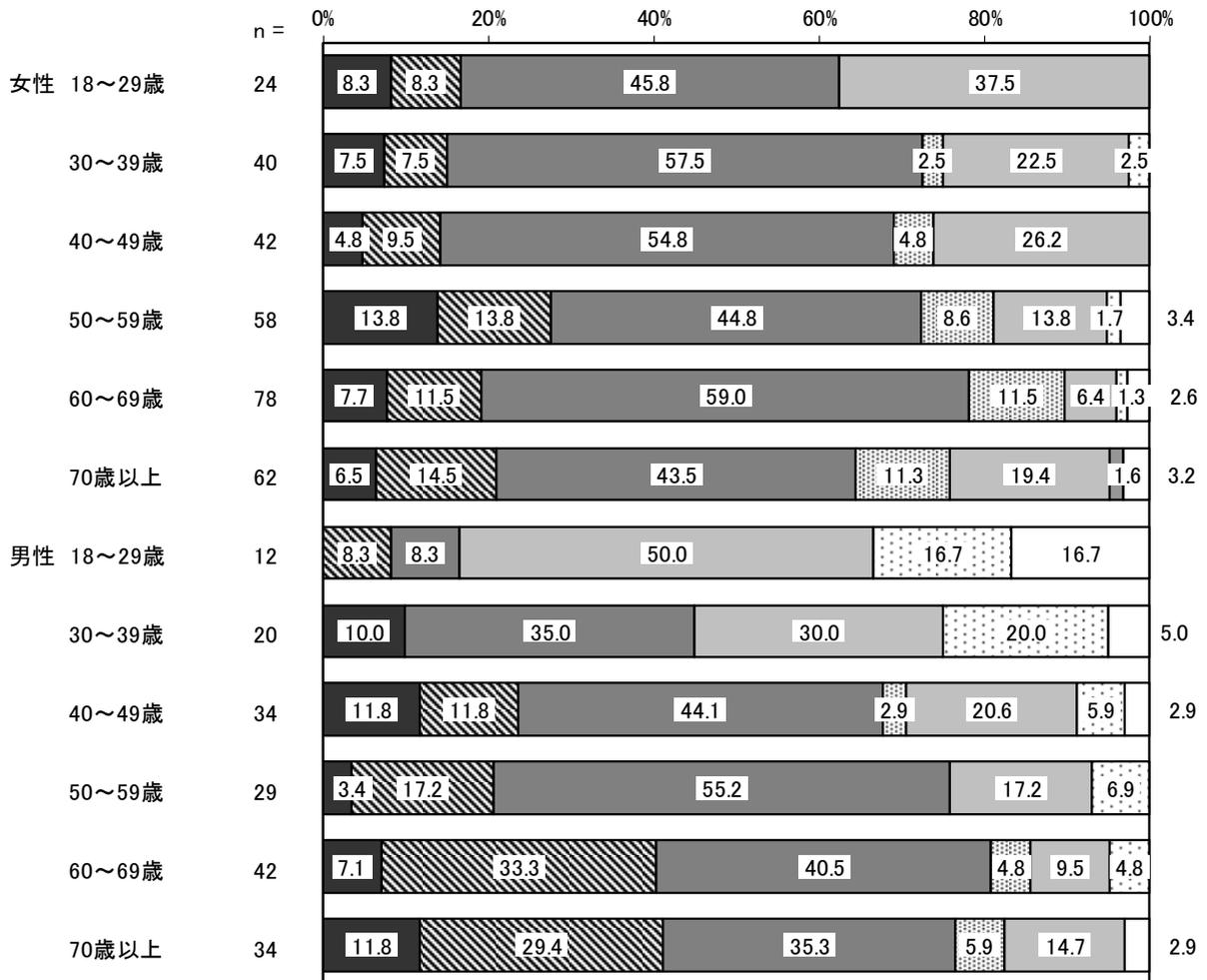
性別でみると、女性に比べ、男性で「女性が家庭のみでしか活躍できないことは、社会にとって損失だと思うから」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「男女ともに仕事と家庭に関わる方が、各個人、家庭にとって良いと思うから」の割合が高くなっています。



【性・年齢別】

性・年齢別で見ると、他に比べ、男性の18～29歳で「一方的な考えを押しつけるのは良くないと思うから」の割合が高くなっています。

- 男女平等に反すると思うから
- ▨ 女性が家庭のみでしか活躍できないことは、社会にとって損失だと思うから
- 男女ともに仕事と家庭に関わる方が、各個人、家庭にとって良いと思うから
- ▨ 少子高齢化により労働力が減少し、女性も仕事をする必要があると思うから
- 一方的な考えを押しつけるのは良くないと思うから
- その他
- 理由を考えたことはない
- 無回答



## 家庭生活について

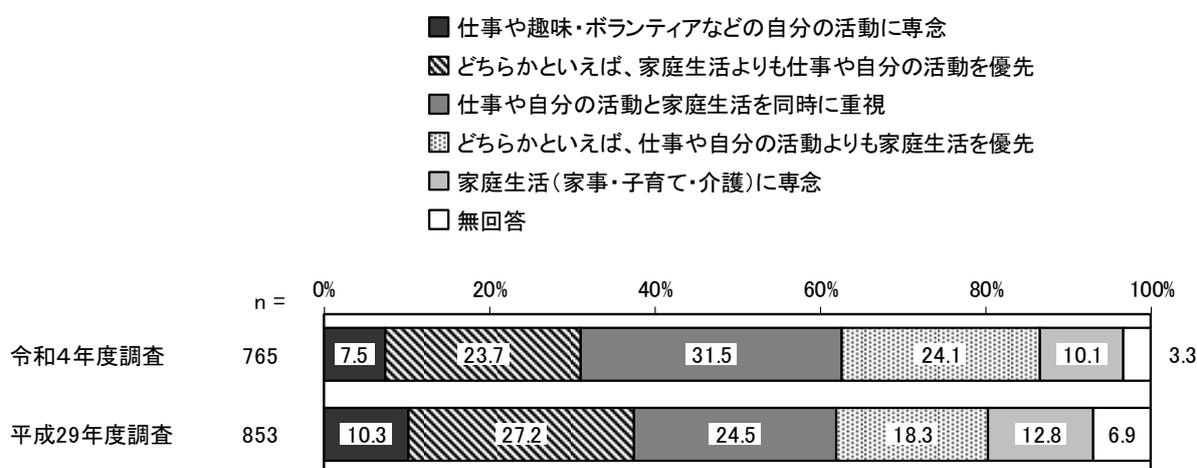
問3 家庭生活（家事・子育て・介護）の考え方についてうかがいます。「現実」では何を優先していますか。また「希望」では何を優先したいですか。  
（それぞれにあてはまる数字1つを記入）

### 現実

「仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視」の割合が31.5%と最も高く、次いで「どちらかといえば、仕事や自分の活動よりも家庭生活を優先」の割合が24.1%、「どちらかといえば、家庭生活よりも仕事や自分の活動を優先」の割合が23.7%となっています。

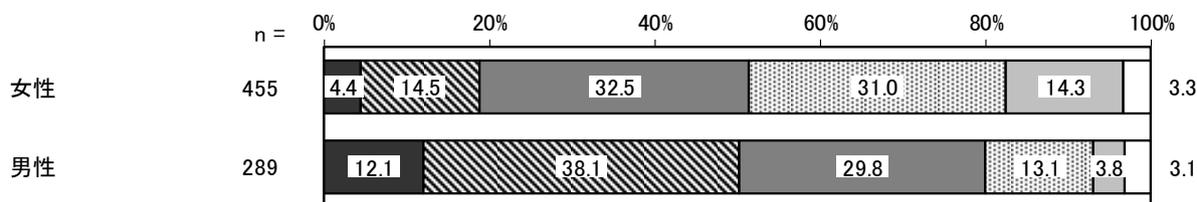
### 【経年比較】

平成29年度調査と比較すると、「仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視」「どちらかといえば、仕事や自分の活動よりも家庭生活を優先」の割合が増加しています。



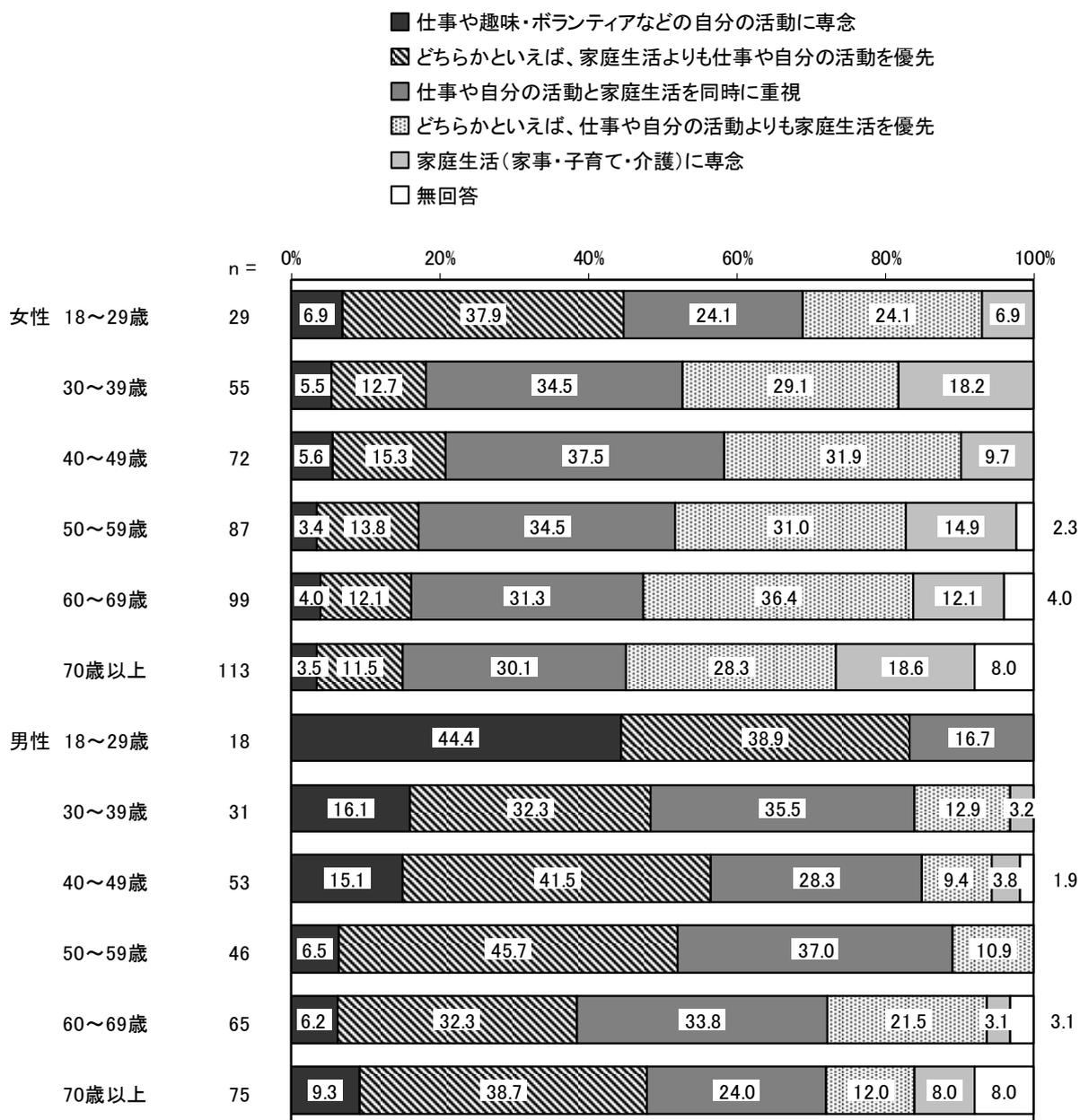
### 【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「仕事や趣味・ボランティアなどの自分の活動に専念」「どちらかといえば、家庭生活よりも仕事や自分の活動を優先」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「どちらかといえば、仕事や自分の活動よりも家庭生活を優先」の割合が高くなっています。



【性・年齢別】

性・年齢別で見ると、他に比べ、男性の18～29歳で「仕事や趣味・ボランティアなどの自分の活動に専念」の割合が高くなっています。

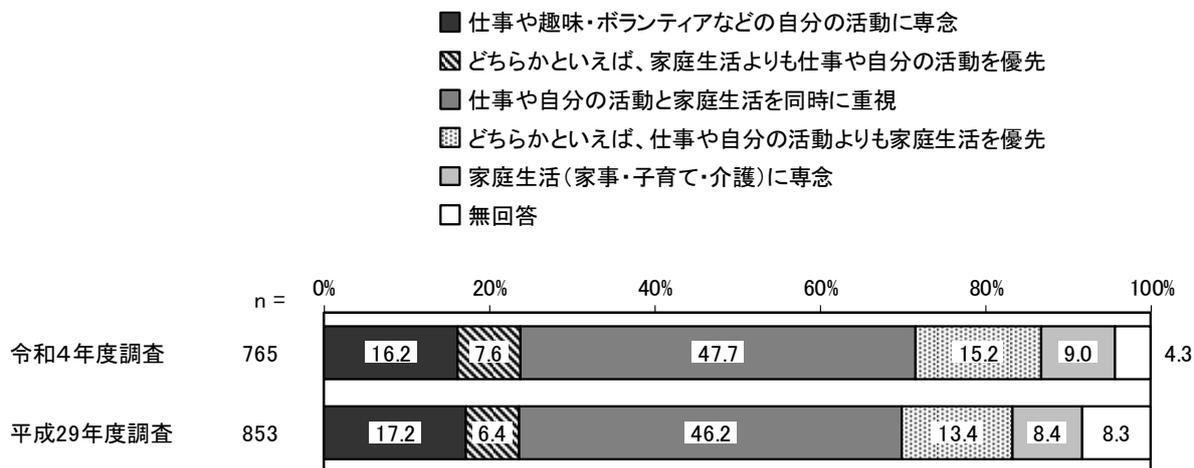


## 希望

「仕事や自分の活動と家庭生活を同時に重視」の割合が47.7%と最も高く、次いで「仕事や趣味・ボランティアなどの自分の活動に専念」の割合が16.2%、「どちらかといえば、仕事や自分の活動よりも家庭生活を優先」の割合が15.2%となっています。

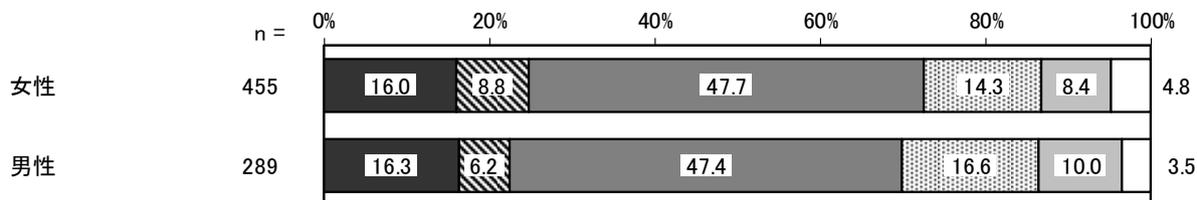
### 【経年比較】

平成29年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



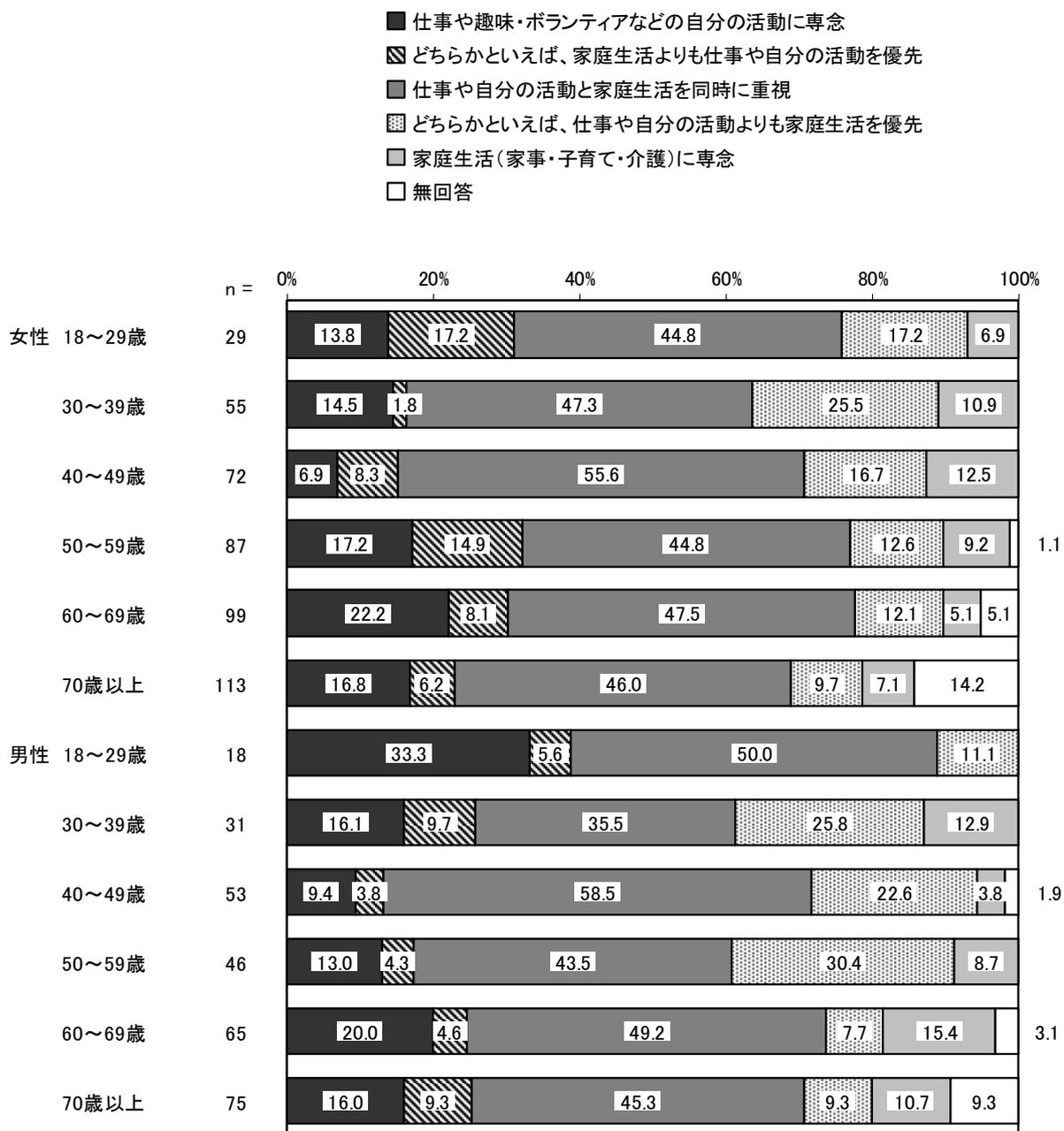
### 【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



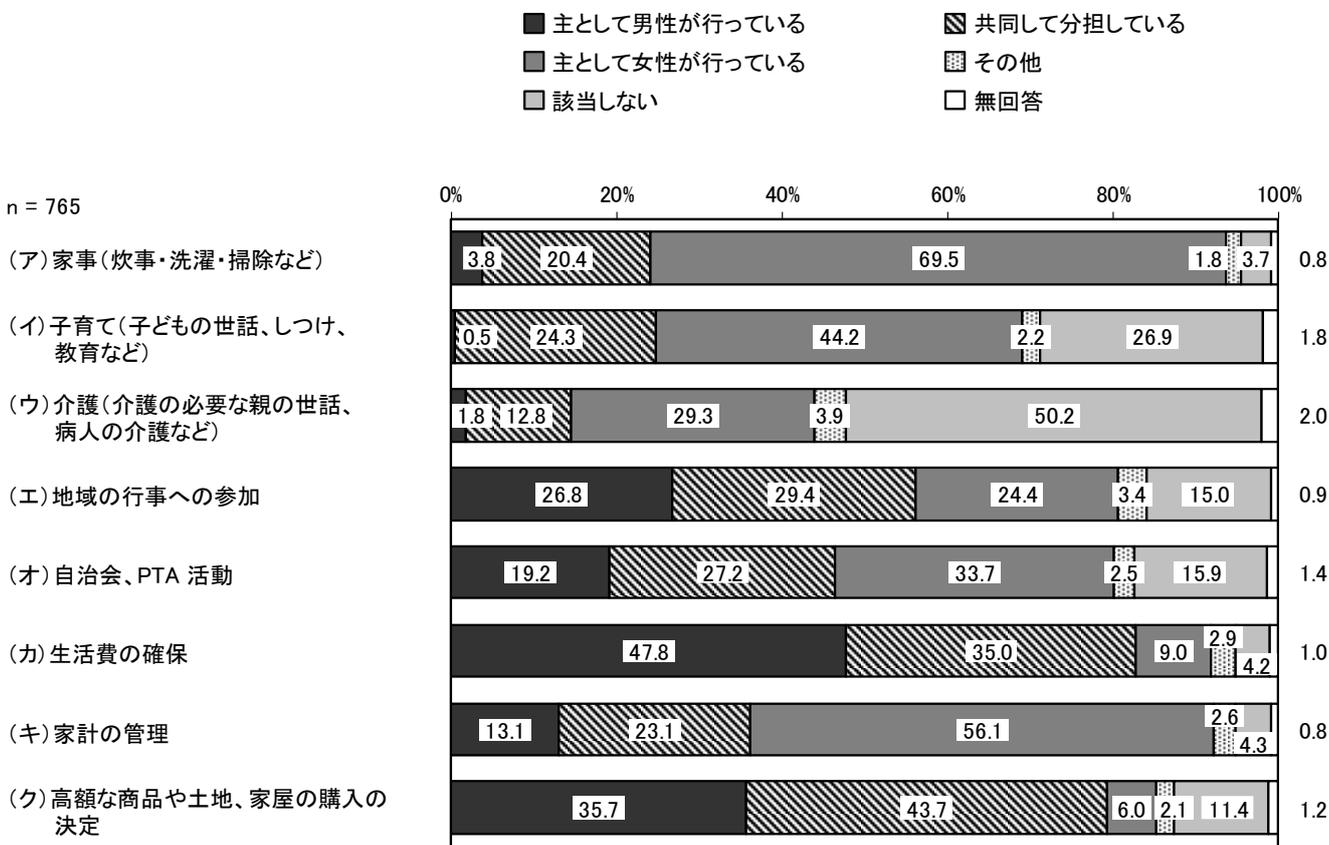
【性・年齢別】

性・年齢別で見ると、他に比べ、男性の18～29歳で「仕事や趣味・ボランティアなどの自分の活動に専念」の割合が高くなっています。



**問4 あなたの家庭では、次の（ア）～（ク）のことについて、主に男性、女性のどちらが行なっていますか。（アからクについてそれぞれ〇は1つ）**

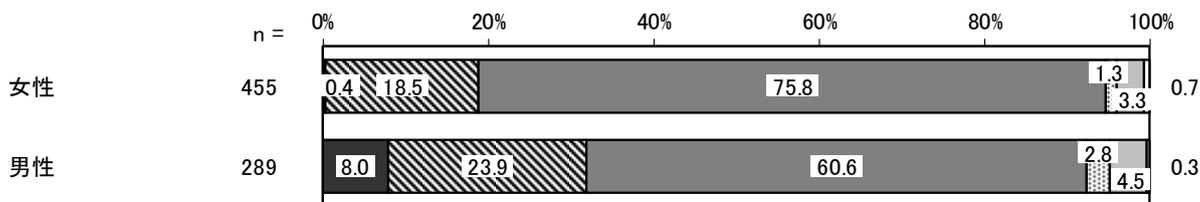
『（カ）生活費の確保』で、「主として男性が行っている」の割合が高く、『（ア）家事（炊事・洗濯・掃除など）』で「主として女性が行っている」の割合が高くなっています。



**（ア）家事（炊事・洗濯・掃除など）**

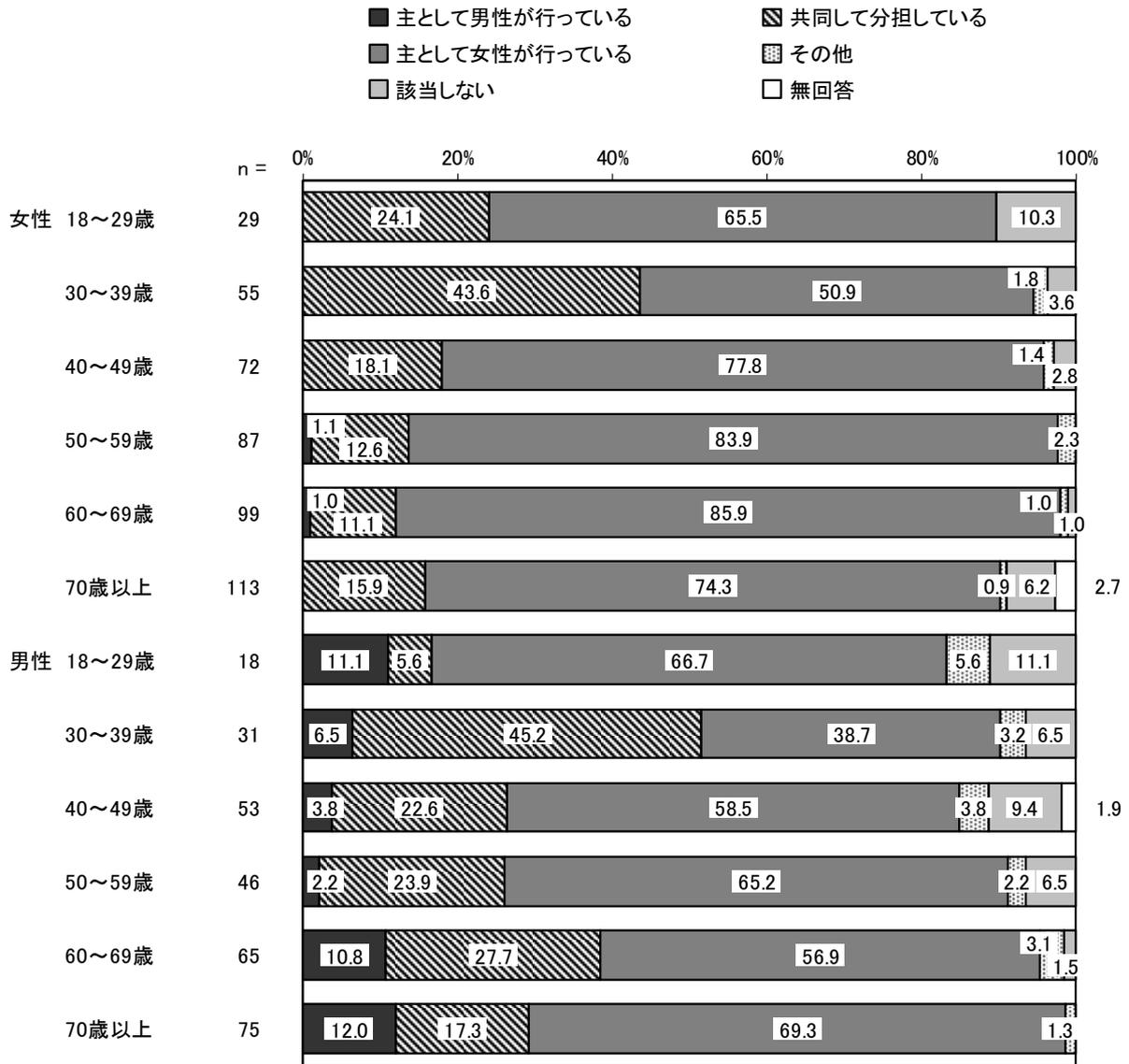
**【性別】**

性別で見ると、男性に比べ、女性で「主として女性が行っている」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「共同して分担している」の割合が高くなっています。



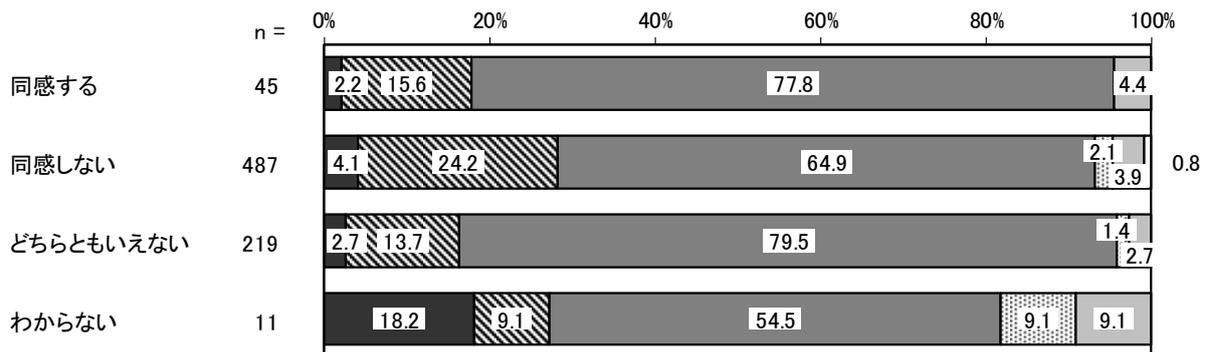
【性・年齢別】

性・年齢別で見ると、他に比べ、男性の30～39歳、女性の30～39歳で「共同して分担している」の割合が高くなっています。



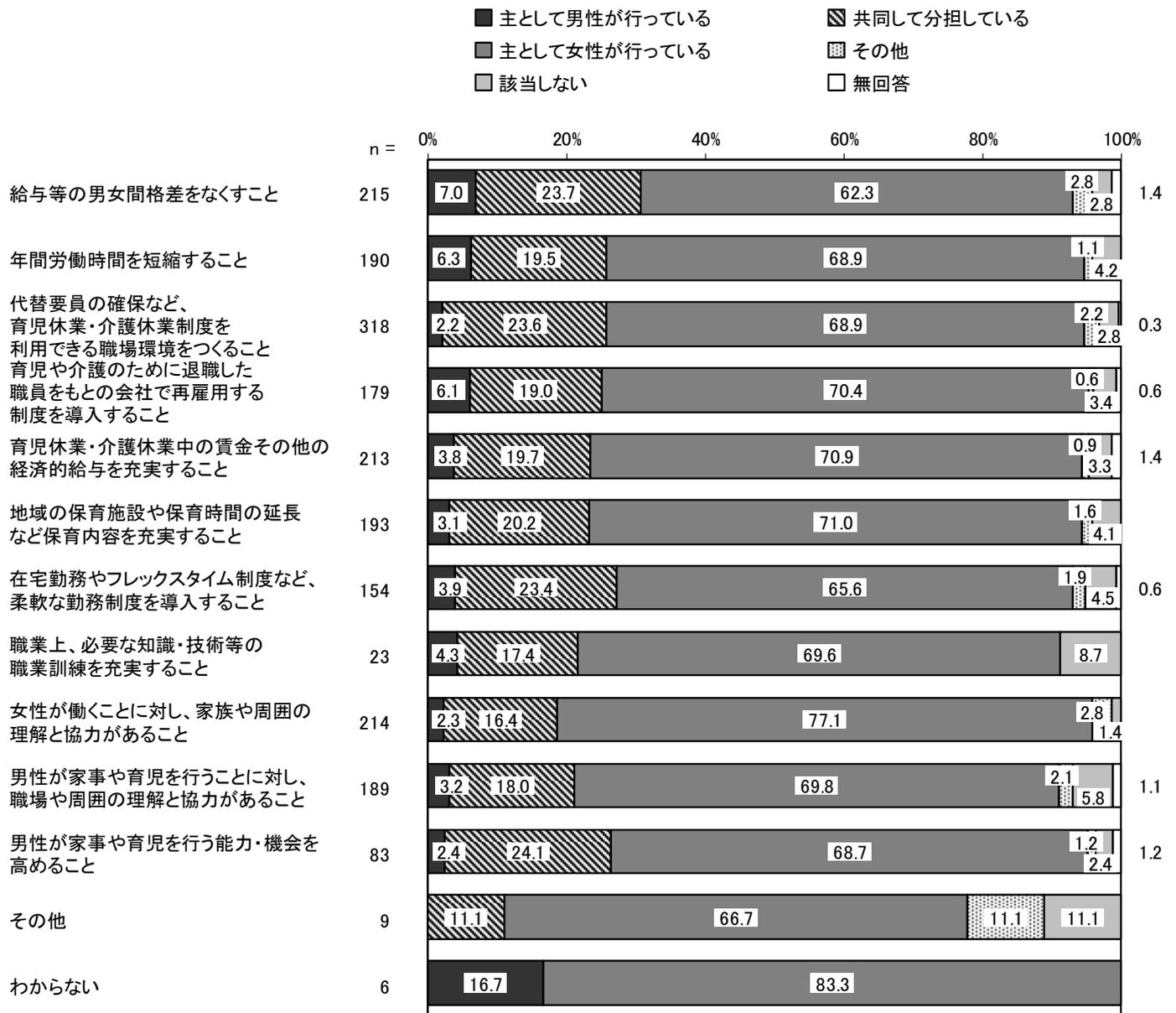
【「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別】

「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別で見ると、他に比べ、同感しないで「共同して分担している」の割合が高くなっています。



## 【ワークライフ別】

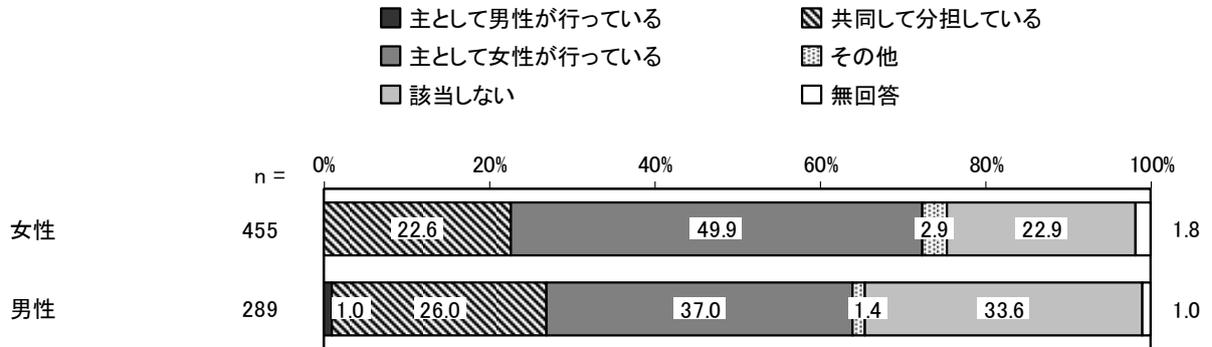
ワークライフ別でみると、大きな差異はみられません。



(イ) 子育て（子どもの世話、しつけ、教育など）

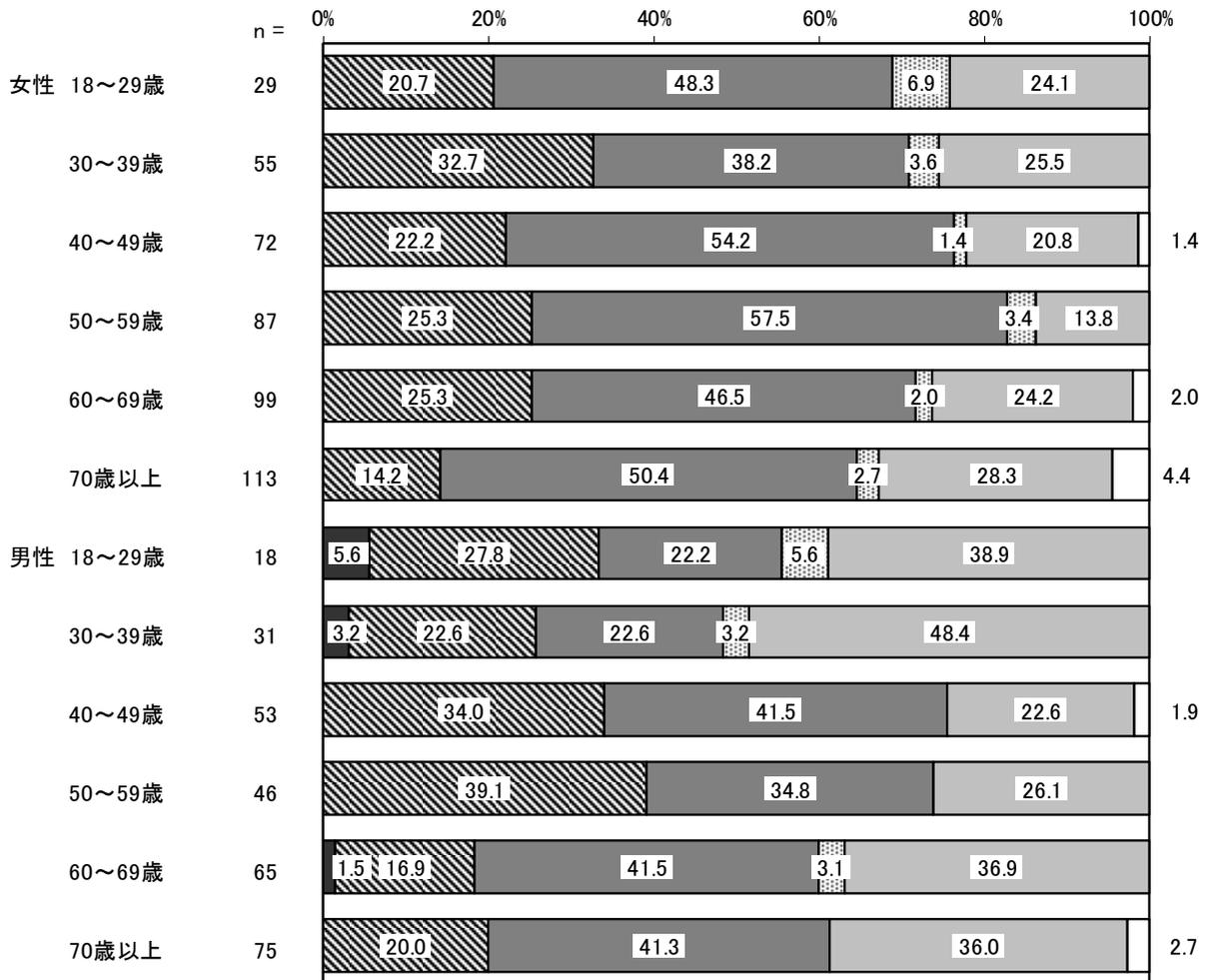
【性別】

性別で見ると、男性に比べ、女性で「主として女性が行っている」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「該当しない」の割合が高くなっています。



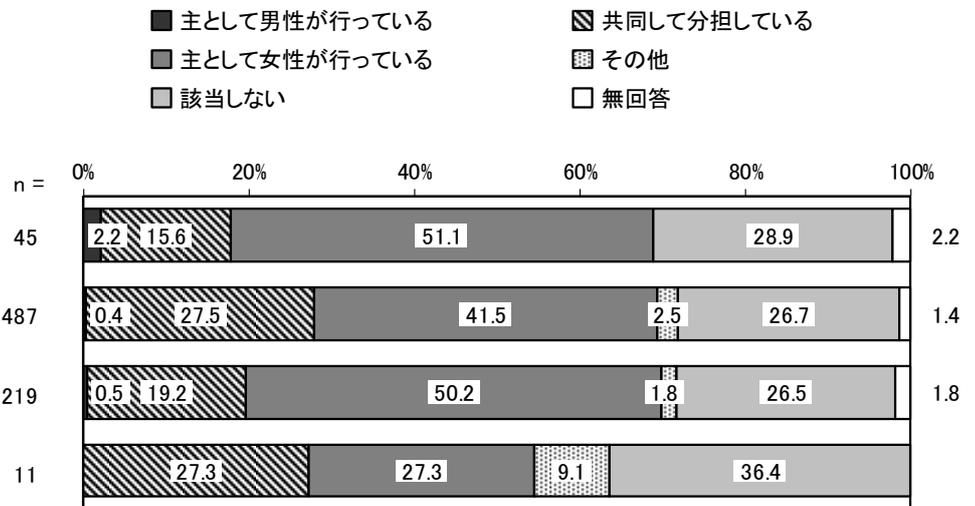
【性・年齢別】

性・年齢別で見ると、他に比べ、男性の30～39歳で「該当しない」の割合が、男性の50～59歳で「共同して分担している」の割合が高くなっています。



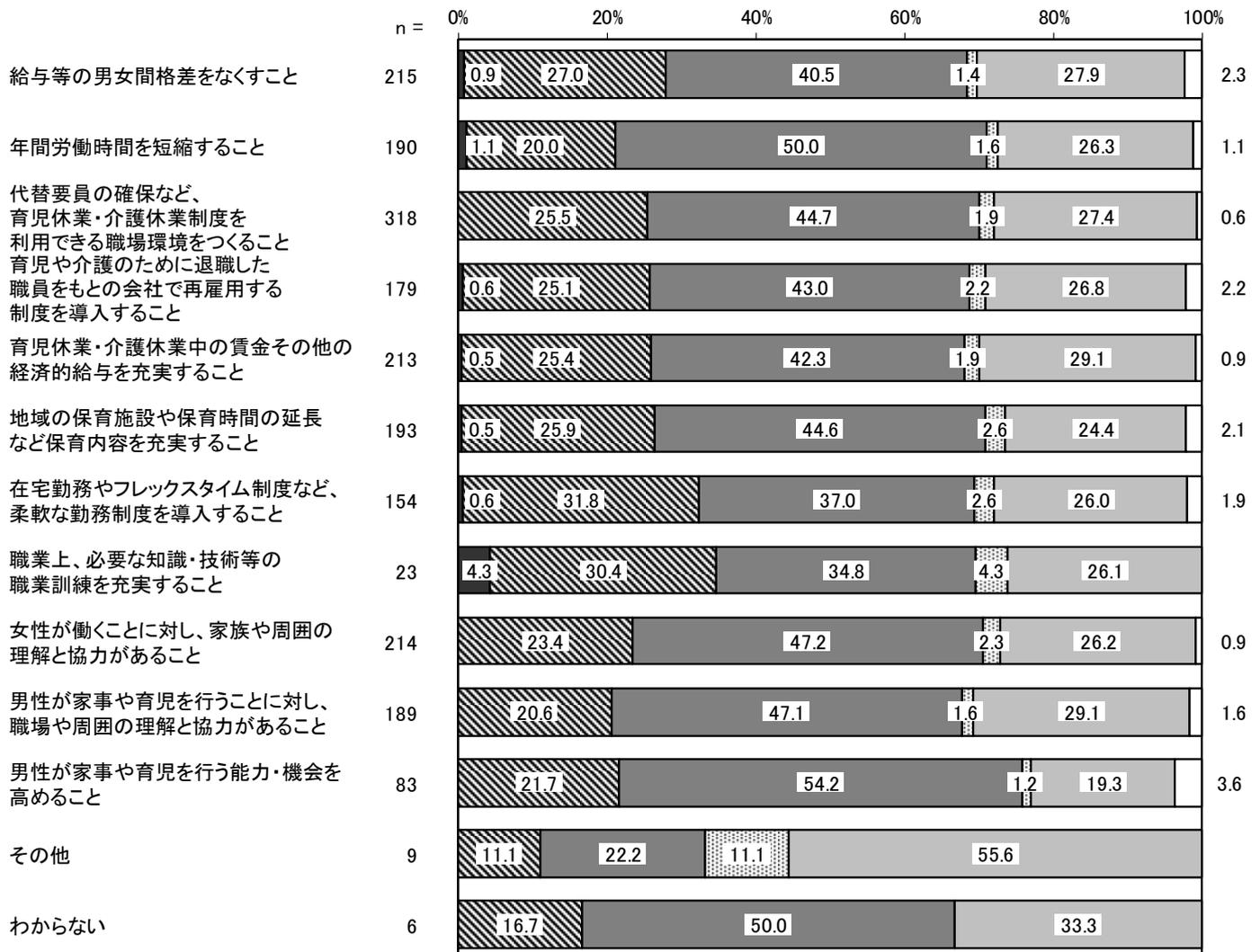
### 【「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別】

「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別でみると、他に比べ、同感しない、わからないで「共同して分担している」の割合が高くなっています。



### 【ワークライフ別】

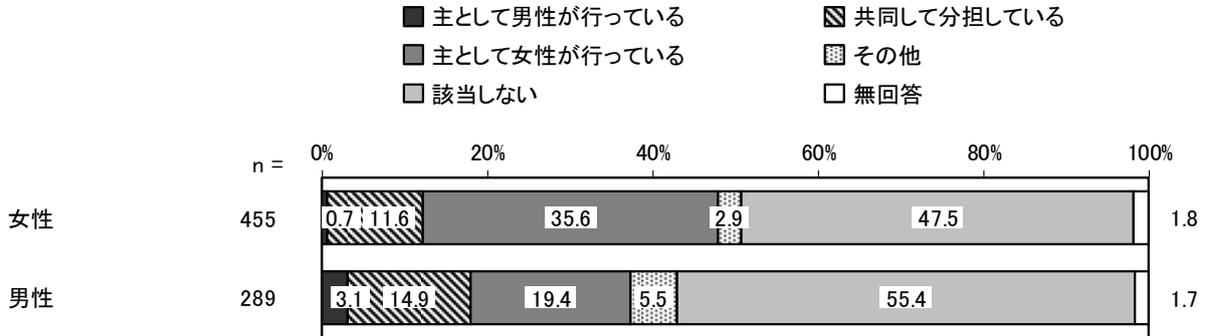
ワークライフ別でみると、他に比べ、男性が家事や育児を行う能力・機会を高めることで「主として女性が行っている」の割合が高くなっています。



(ウ) 介護（介護の必要な親の世話、病人の介護など）

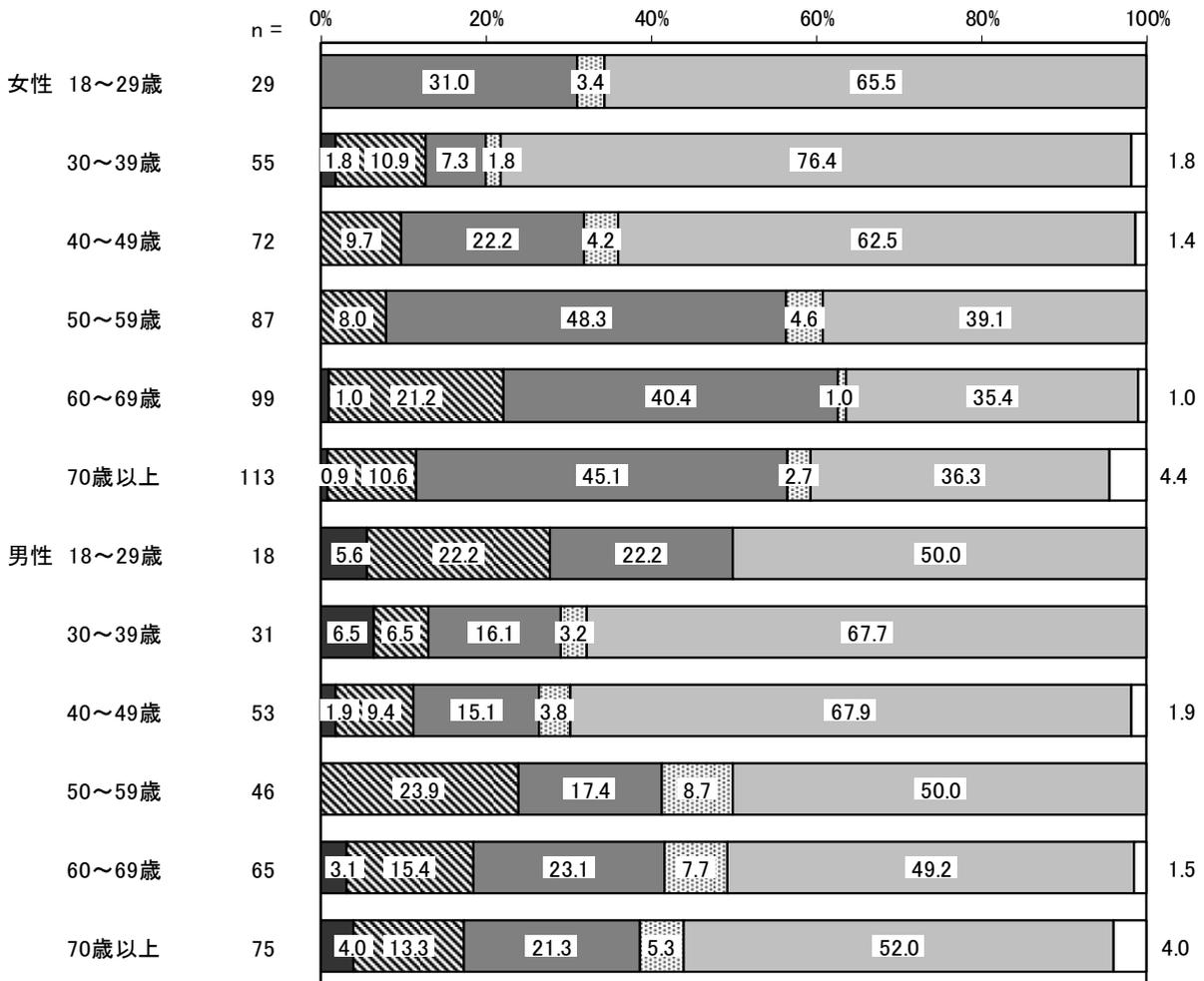
【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「主として女性が行っている」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「該当しない」の割合が高くなっています。



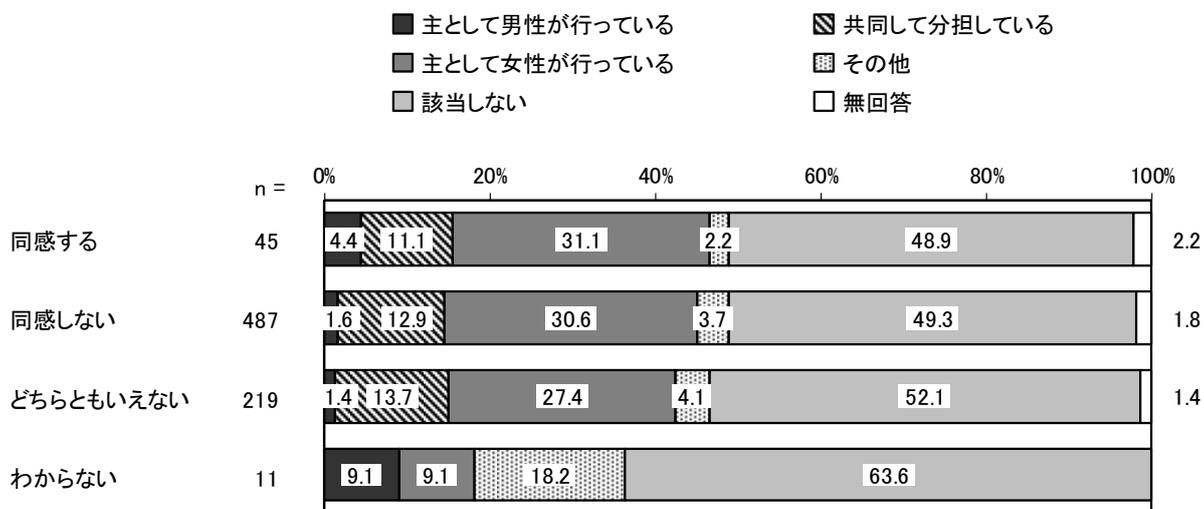
【性・年齢別】

性・年齢別でみると、他に比べ、女性の50～59歳で「主として女性が行っている」の割合が、女性の30～39歳で「該当しない」の割合が高くなっています。



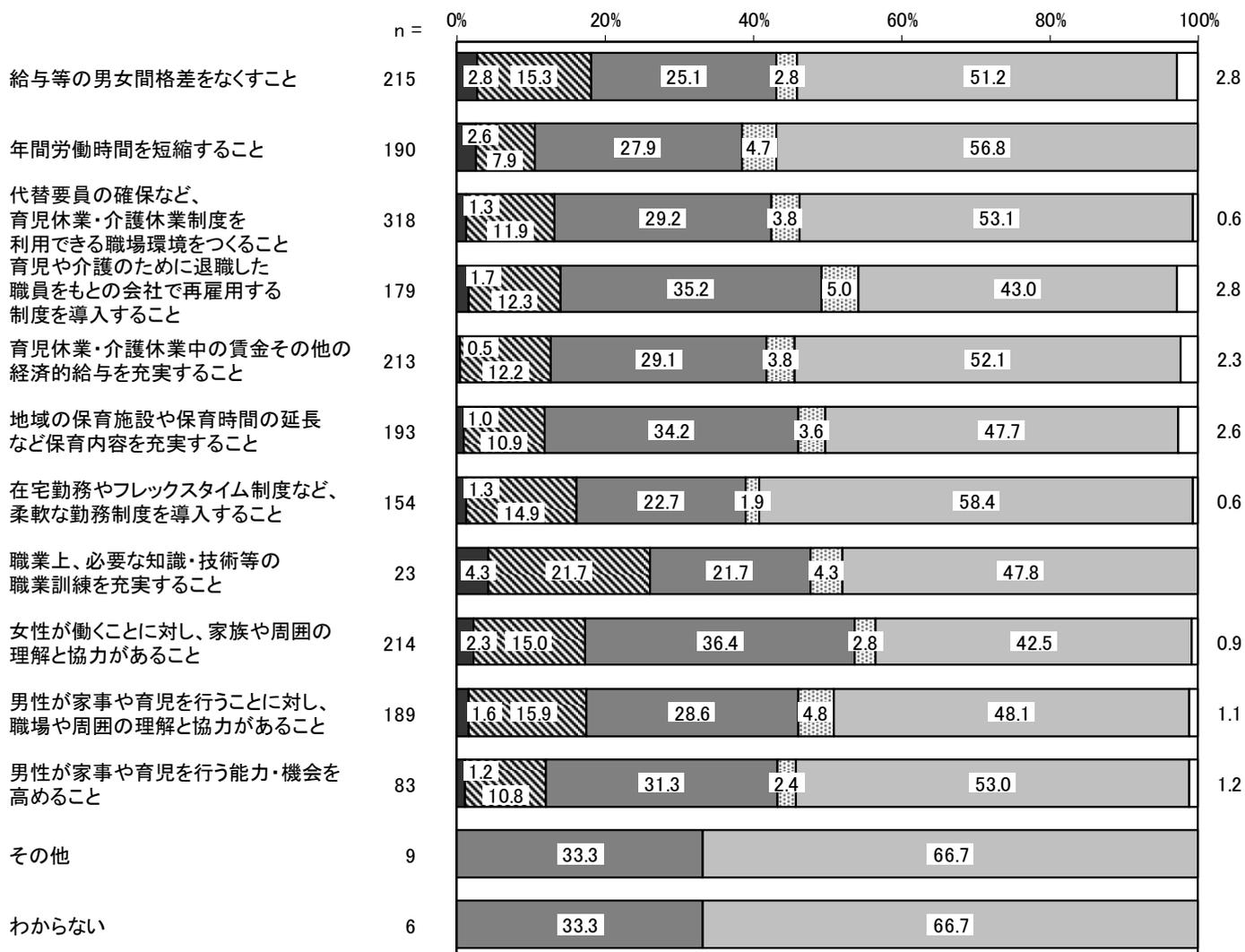
### 【「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別】

「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別でみると、他に比べ、わからないで「その他」「該当しない」の割合が高くなっています。



### 【ワークライフ別】

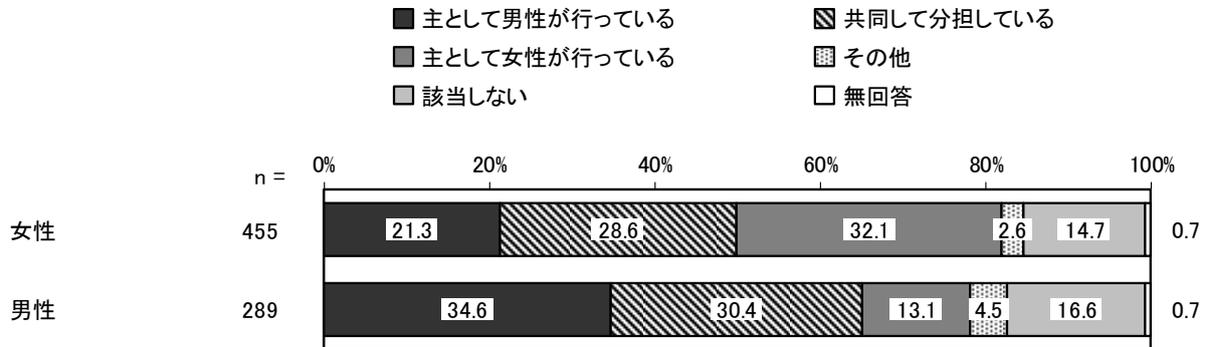
ワークライフ別でみると、他に比べ、職業上、必要な知識・技術等の職業訓練を充実することで「共同して分担している」の割合が高くなっています。



(エ) 地域の行事への参加

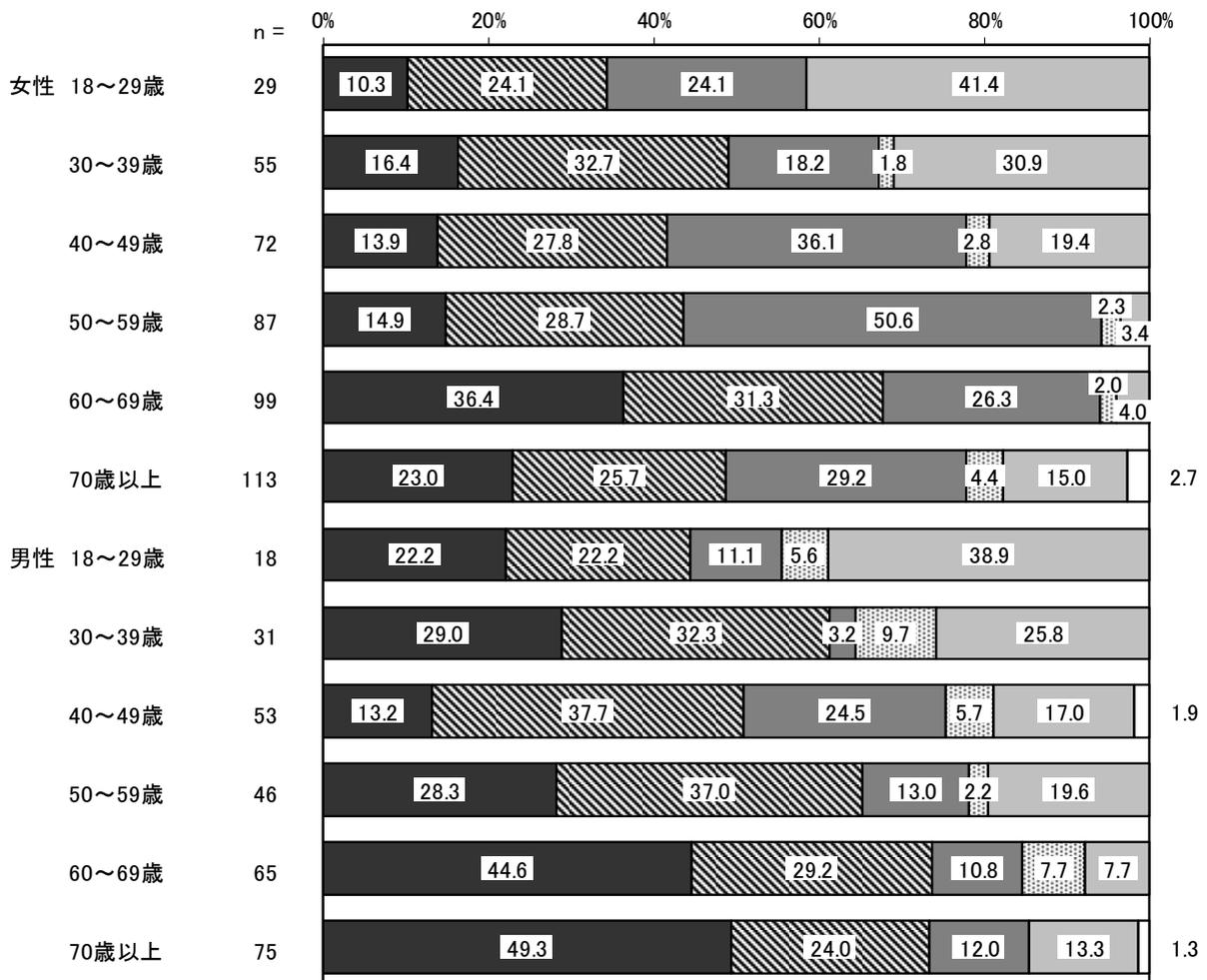
【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「主として女性が行っている」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「主として男性が行っている」の割合が高くなっています。



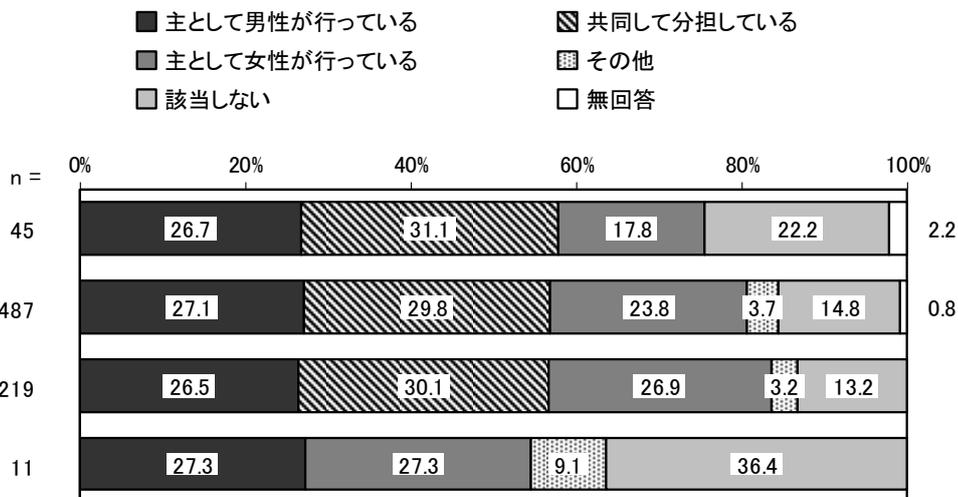
【性・年齢別】

性・年齢別でみると、他に比べ、女性の50～59歳で「主として女性が行っている」の割合が高くなっています。



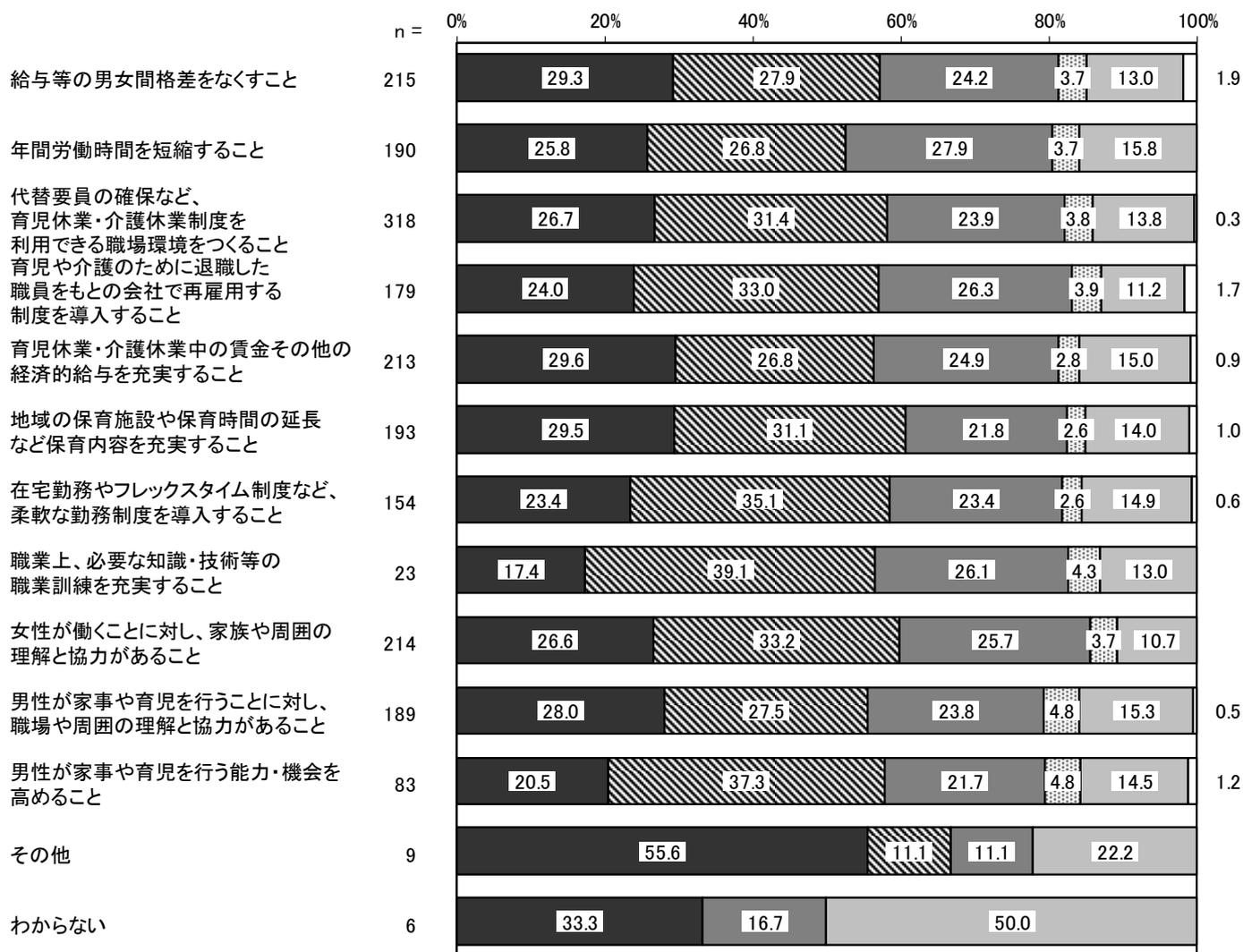
### 【「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別】

「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別でみると、他に比べ、わからないで「該当しない」の割合が高くなっています。



### 【ワークライフ別】

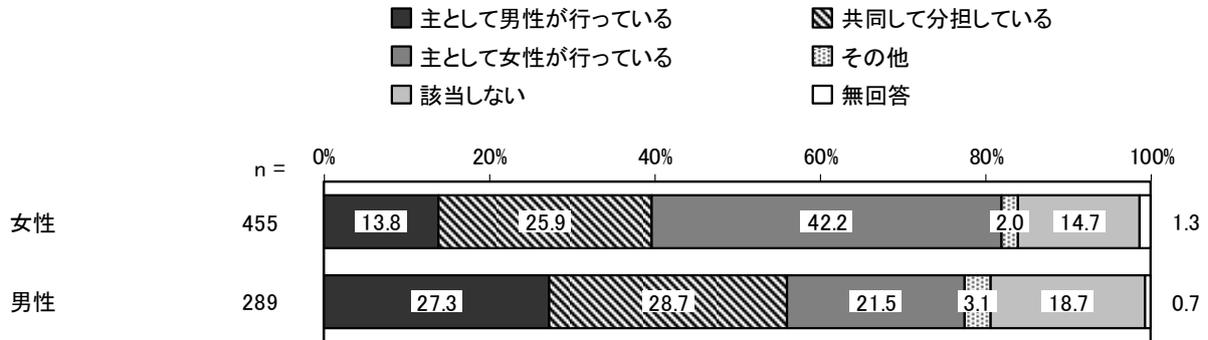
ワークライフ別でみると、他に比べ、職業上、必要な知識・技術等の職業訓練を充実することで「共同して分担している」の割合が高くなっています。



(オ) 自治会、PTA 活動

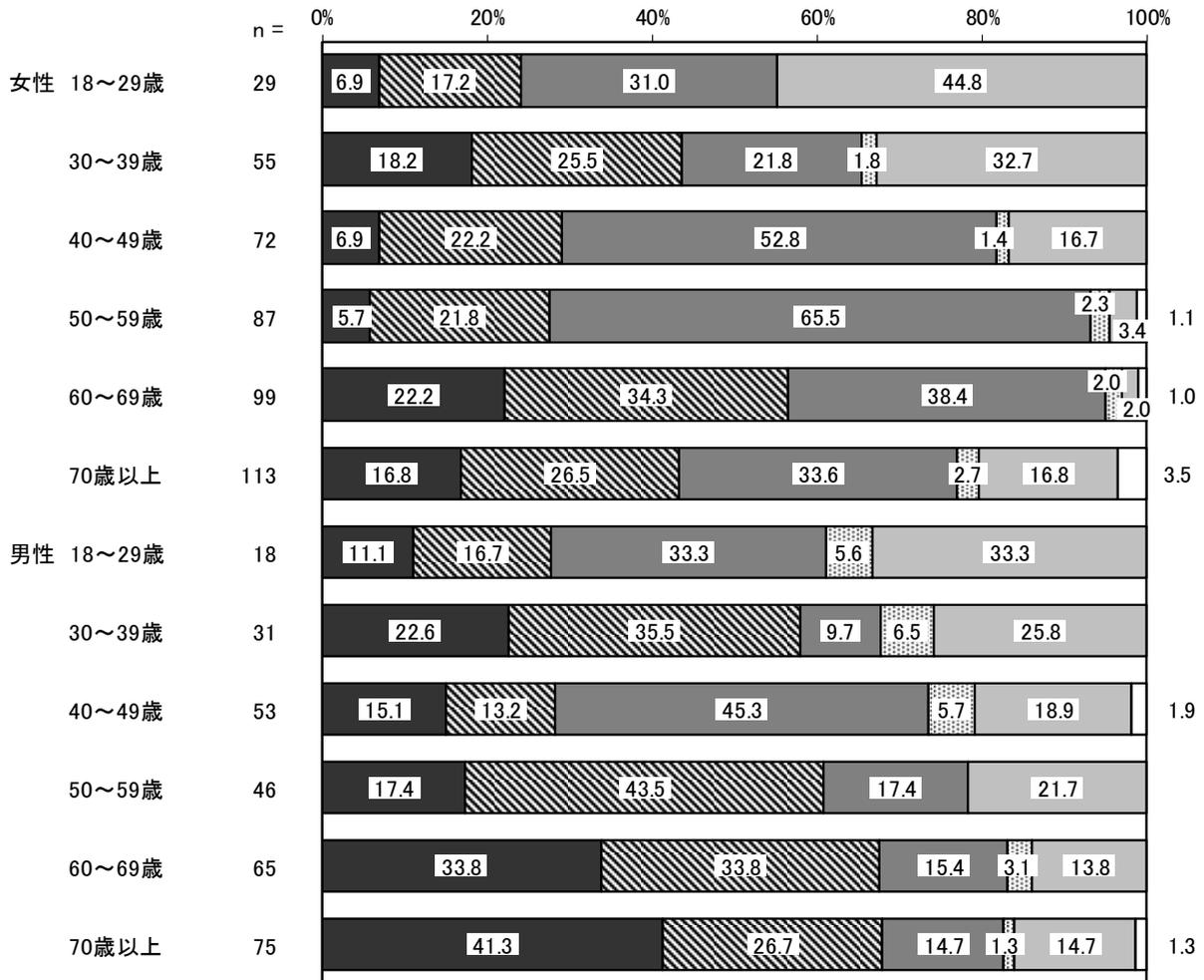
【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「主として女性が行っている」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「主として男性が行っている」の割合が高くなっています。



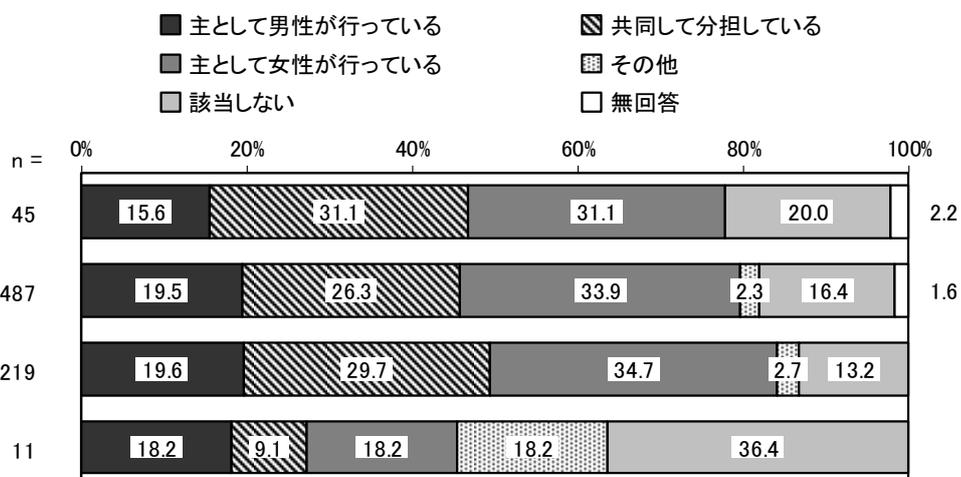
【性・年齢別】

性・年齢別でみると、他に比べ、女性の50～59歳で「主として女性が行っている」の割合が、男性の50～59歳で「共同して分担している」の割合が高くなっています。



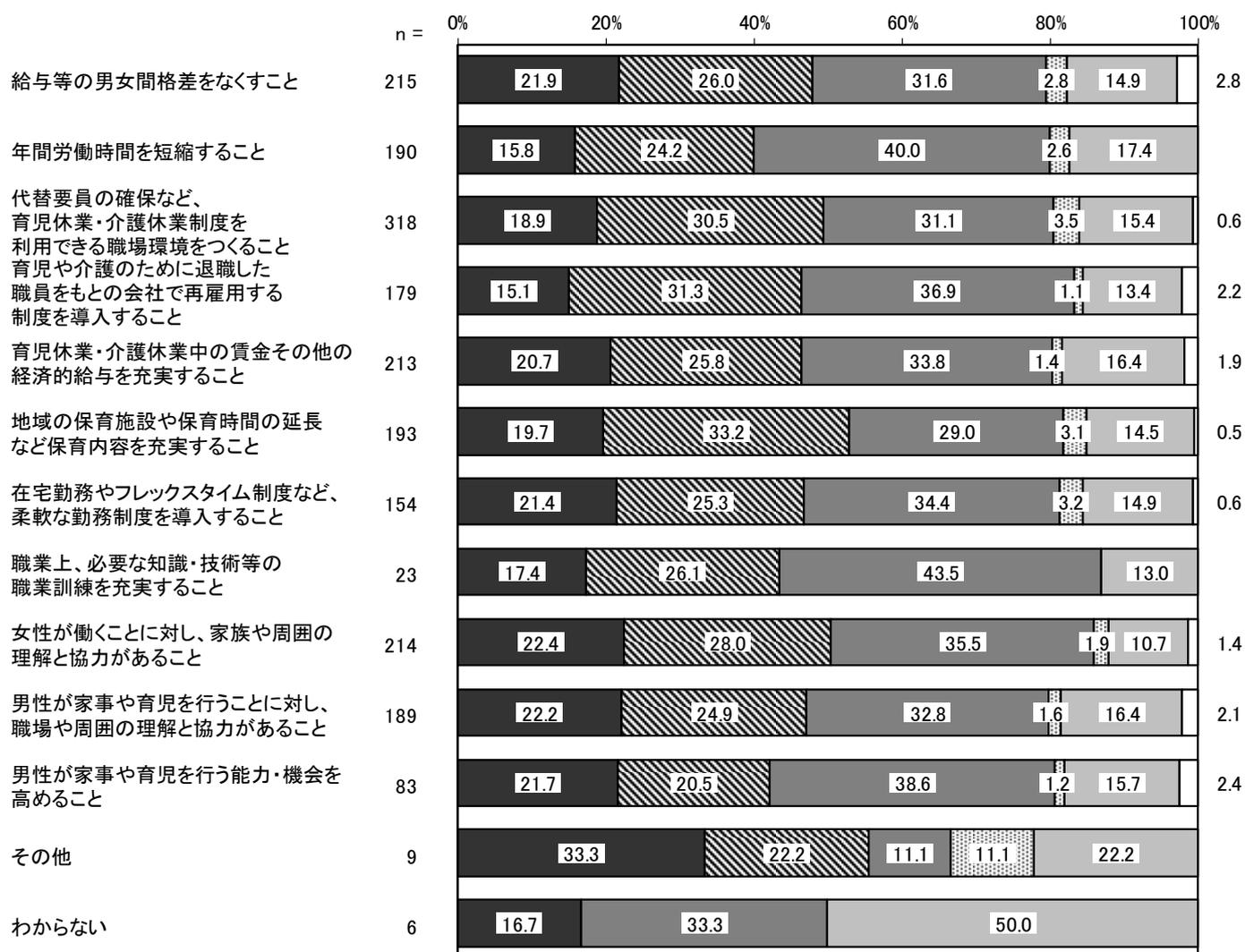
### 【「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別】

「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別でみると、他に比べ、わからないで「その他」「該当しない」の割合が高くなっています。



### 【ワークライフ別】

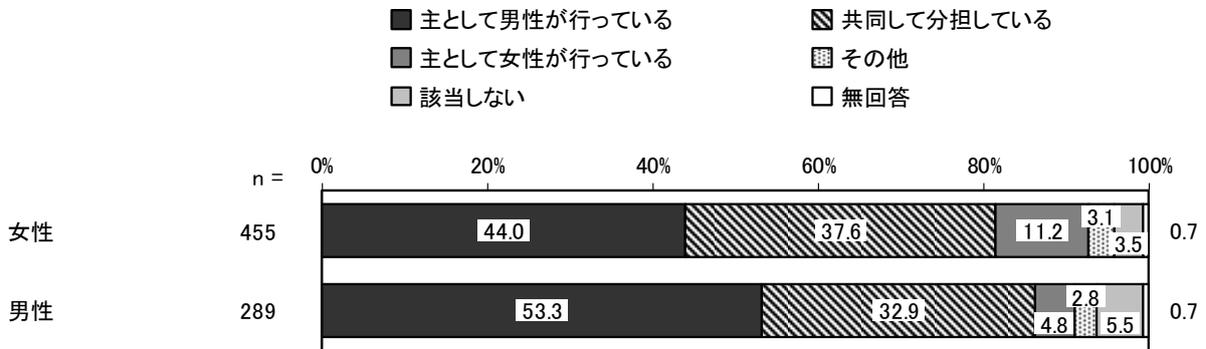
ワークライフ別でみると、他に比べ、職業上、必要な知識・技術等の職業訓練を充実することで「主として女性が行っている」の割合が高くなっています。



(カ) 生活費の確保

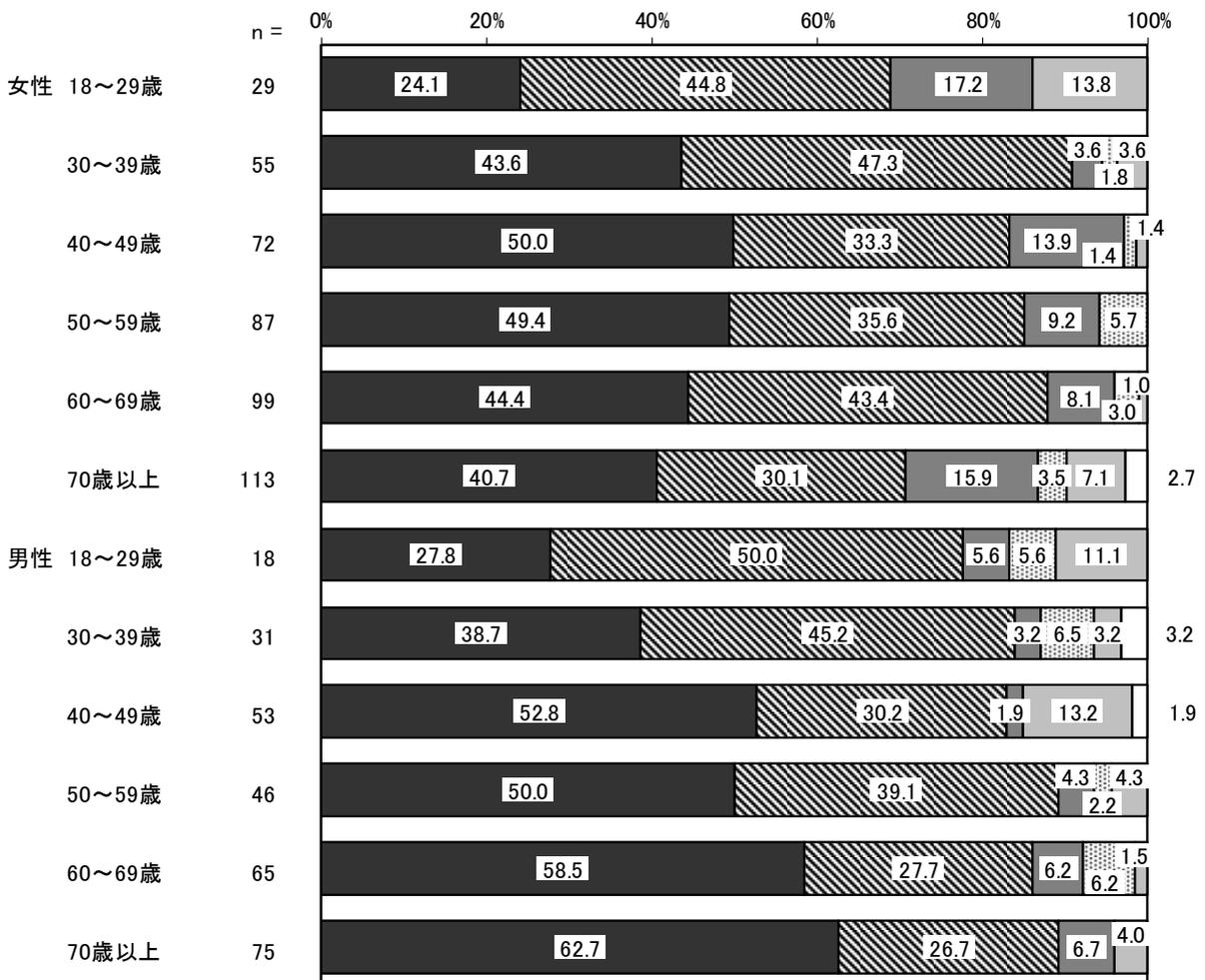
【性別】

性別で見ると、男性に比べ、女性で「主として女性が行っている」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「主として男性が行っている」の割合が高くなっています。



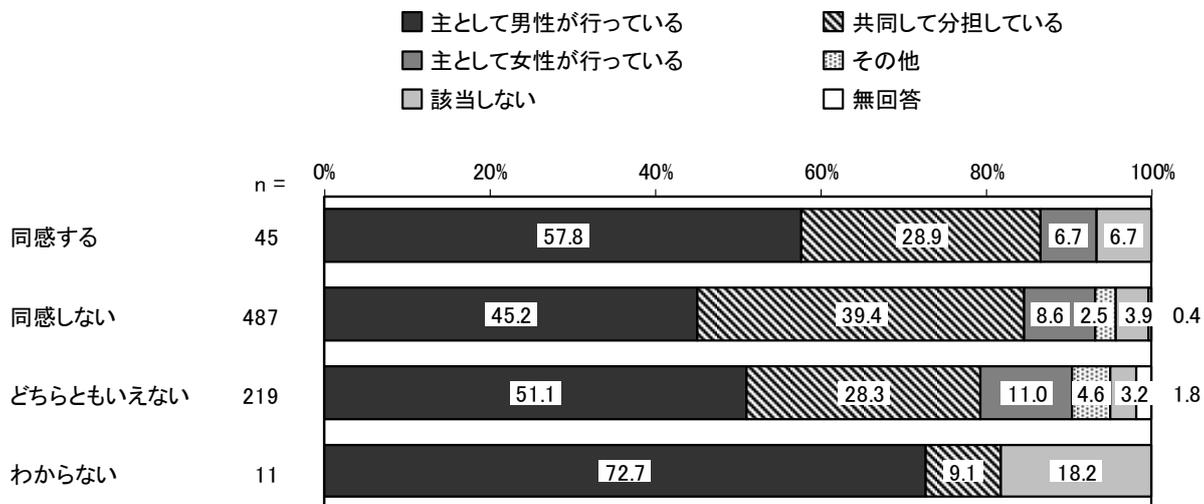
【性・年齢別】

性・年齢別で見ると、他に比べ、女性の18～29歳、男性の18～29歳で「主として男性が行っている」の割合が低くなっています。



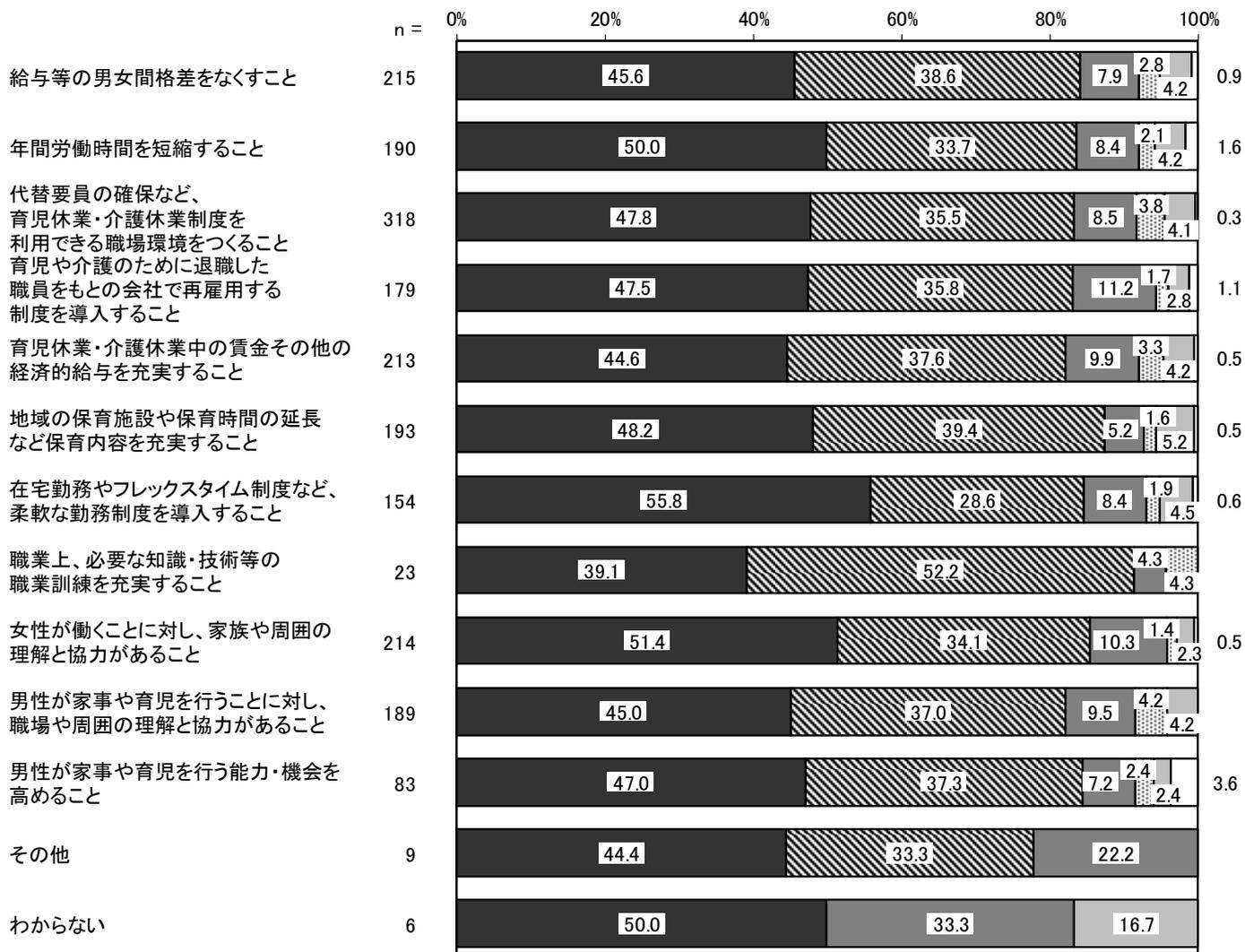
### 【「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別】

「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別でみると、他に比べ、同感しないで「共同して分担している」の割合が高くなっています。



### 【ワークライフ別】

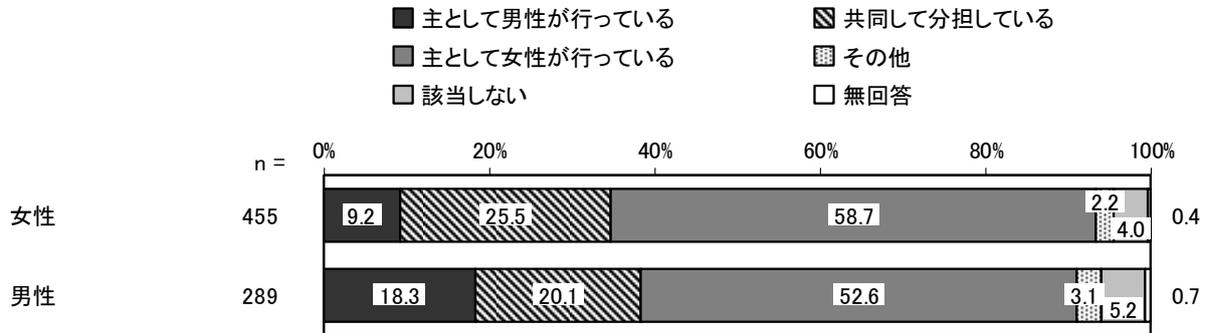
ワークライフ別でみると、他に比べ、職業上、必要な知識・技術等の職業訓練を充実することで「共同して分担している」の割合が高くなっています。



(キ) 家計の管理

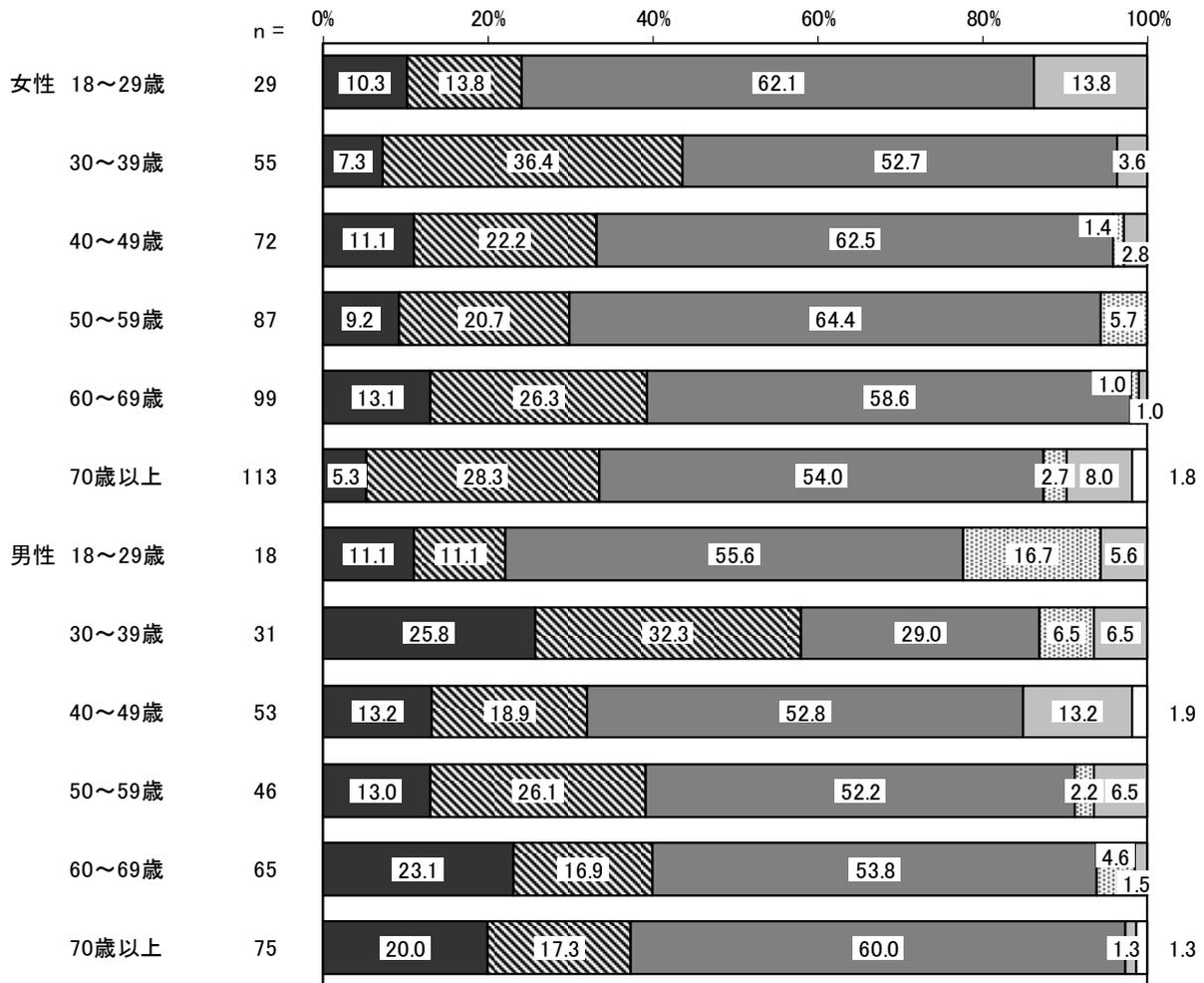
【性別】

性別で見ると、男性に比べ、女性で「共同して分担している」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「主として男性が行っている」の割合が高くなっています。



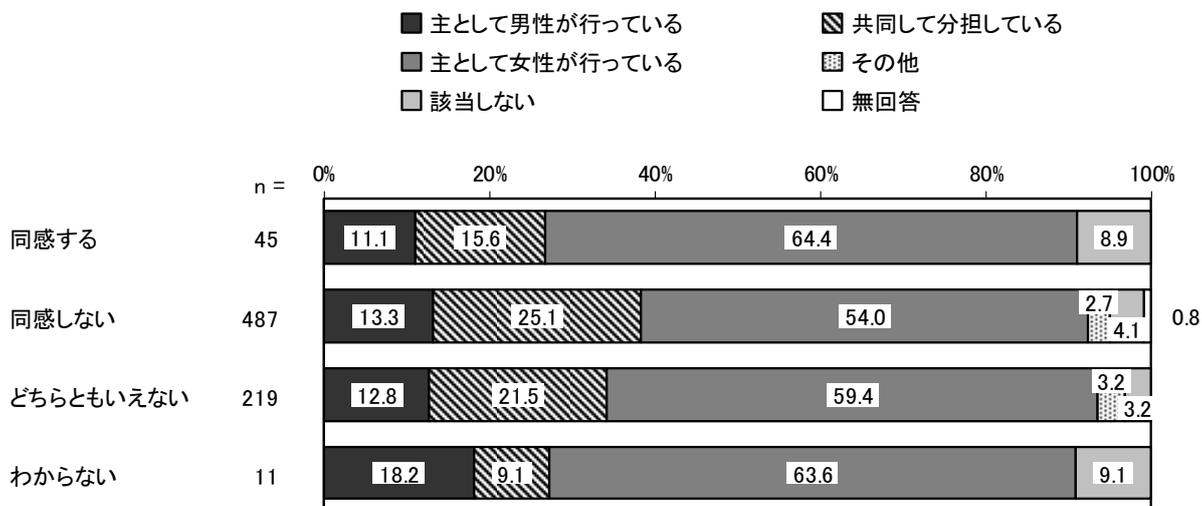
【性・年齢別】

性・年齢別で見ると、他に比べ、女性の30～39歳、男性の30～39歳で「共同して分担している」の割合が高くなっています。



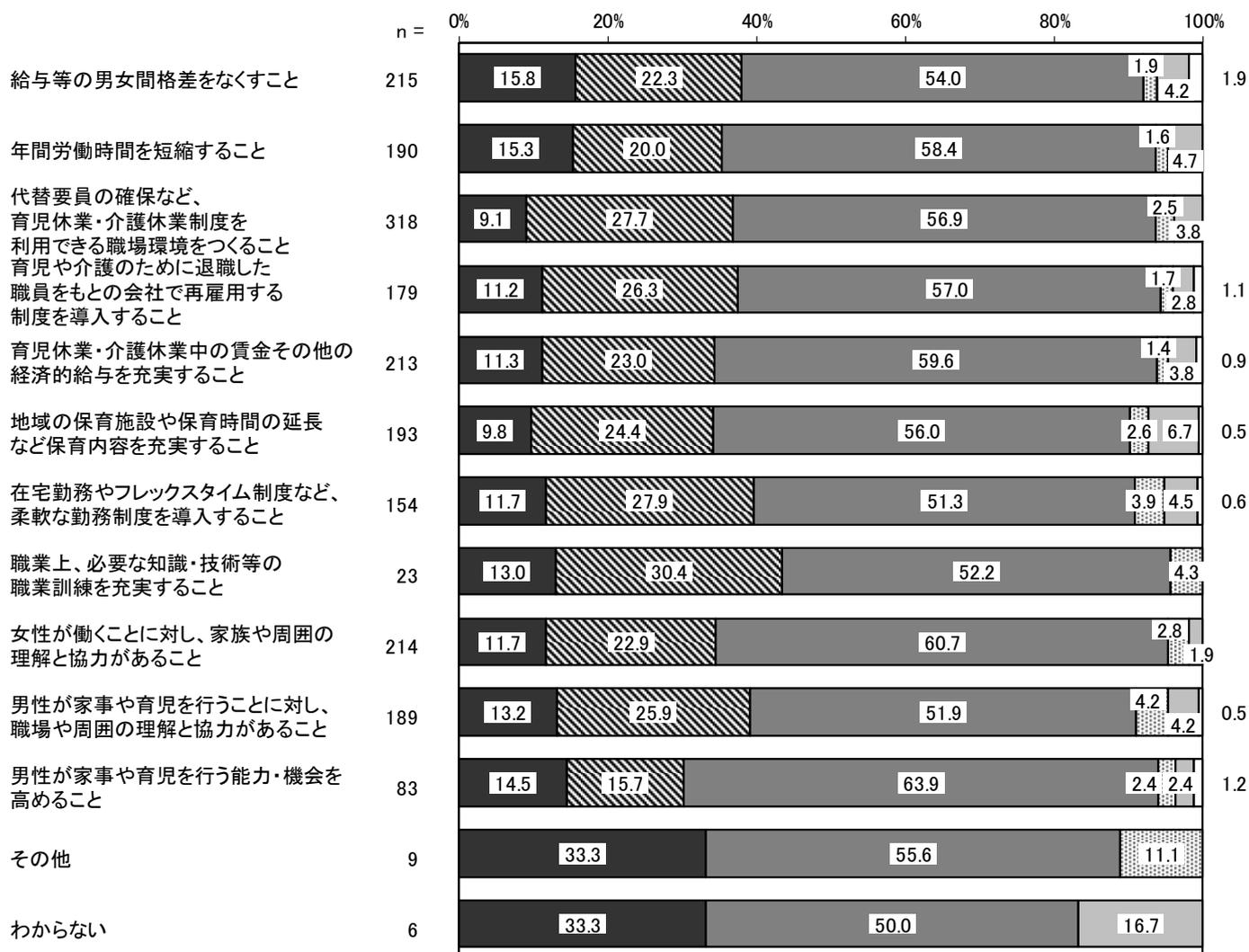
### 【「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別】

「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別でみると、他に比べ、同感するで「主として女性が行っている」の割合が高くなっています。



### 【ワークライフ別】

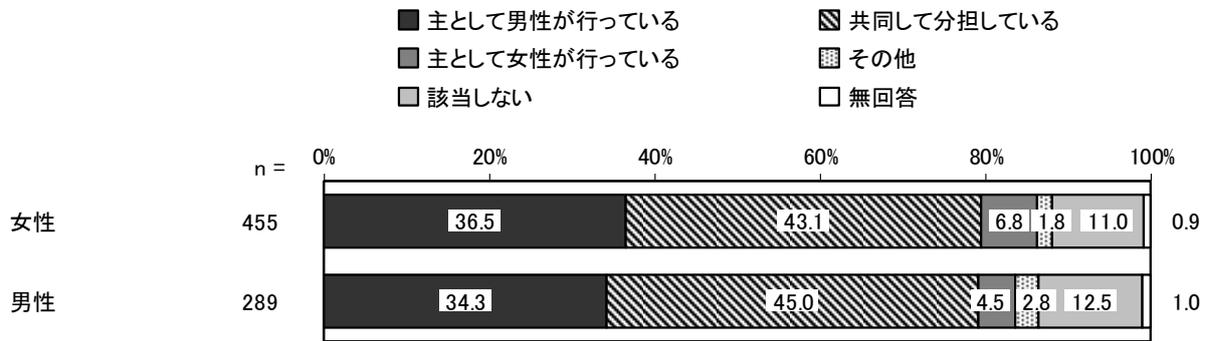
ワークライフ別でみると、大きな差異はみられません。



(ク) 高額な商品や土地、家屋の購入の決定

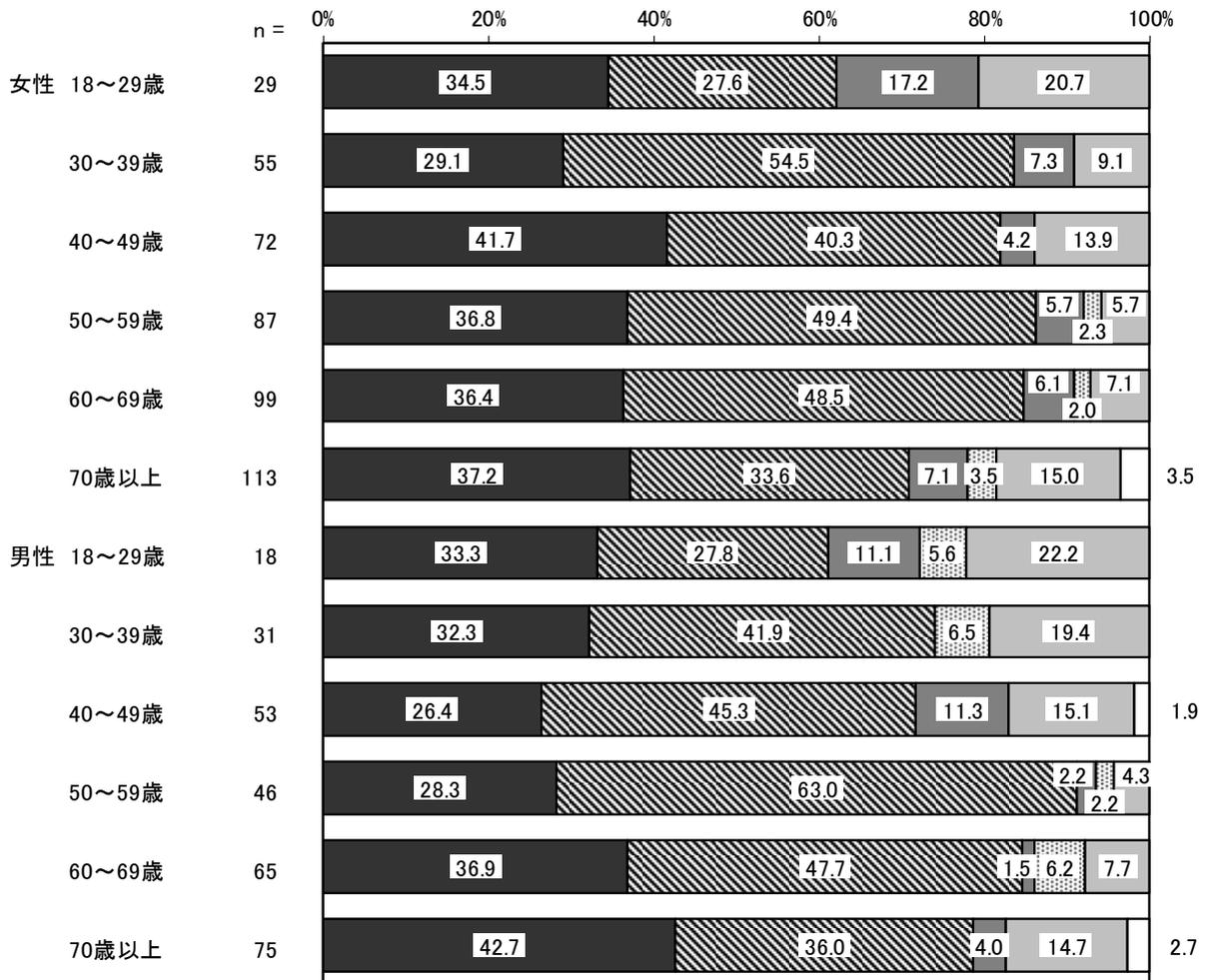
【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



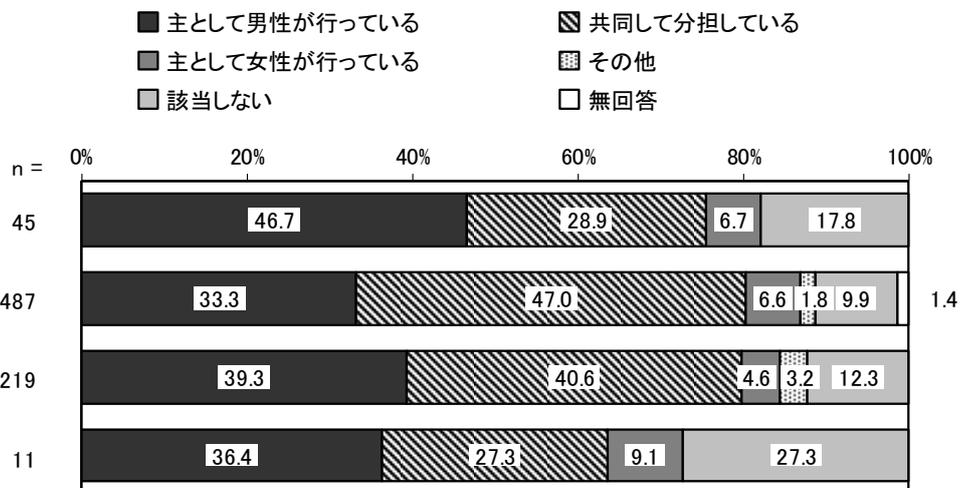
【性・年齢別】

性・年齢別でみると、他に比べ、男性の50～59歳で「共同して分担している」の割合が高くなっています。



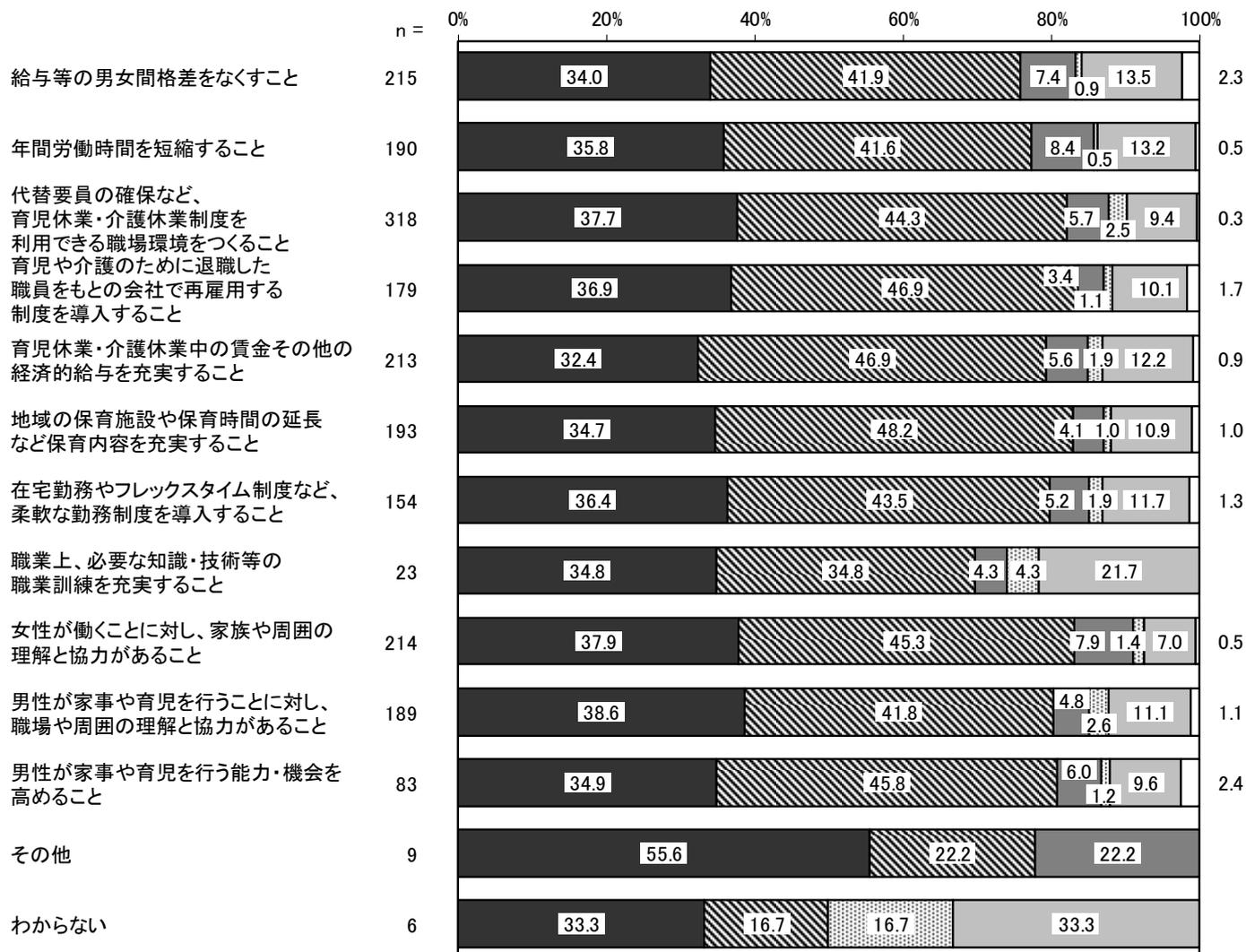
### 【「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別】

「男は仕事、女は家庭」という固定的意識別でみると、他に比べ、同感するで「主として男性が行っている」の割合が、同感しないで「共同して分担している」の割合が高くなっています。



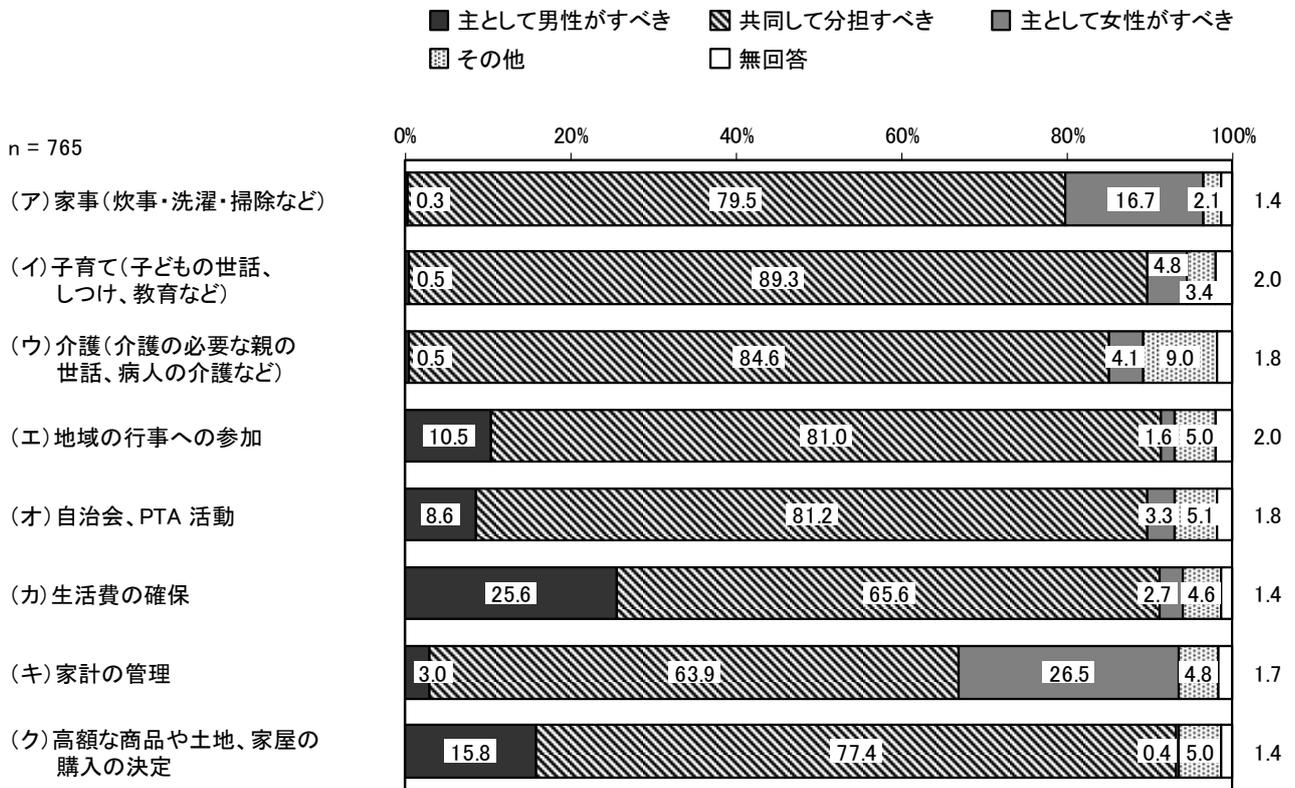
### 【ワークライフ別】

ワークライフ別でみると、他に比べ、職業上、必要な知識・技術等の職業訓練を充実することで「該当しない」の割合が高くなっています。



問5 次の（ア）～（ク）のことについて、主に男性、女性のどちらが担う方がよいと思いますか。あなたの考えに最も近いものを選んでください。（アからクについてそれぞれ○は1つ）

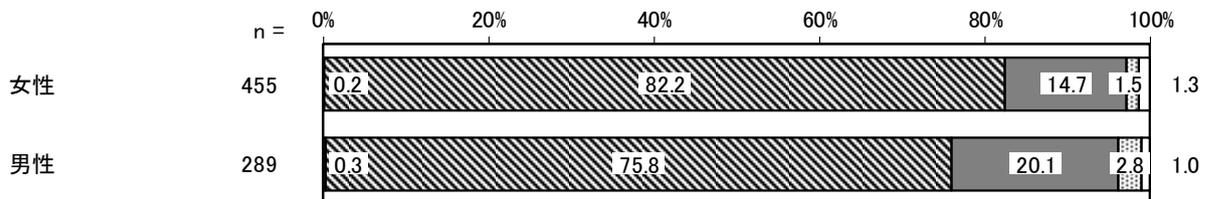
『(カ) 生活費の確保』で「主として男性がすべき」の割合が、『(キ) 家計の管理』で「主として女性がすべき」の割合が高くなっています。



(ア) 家事（炊事・洗濯・掃除など）

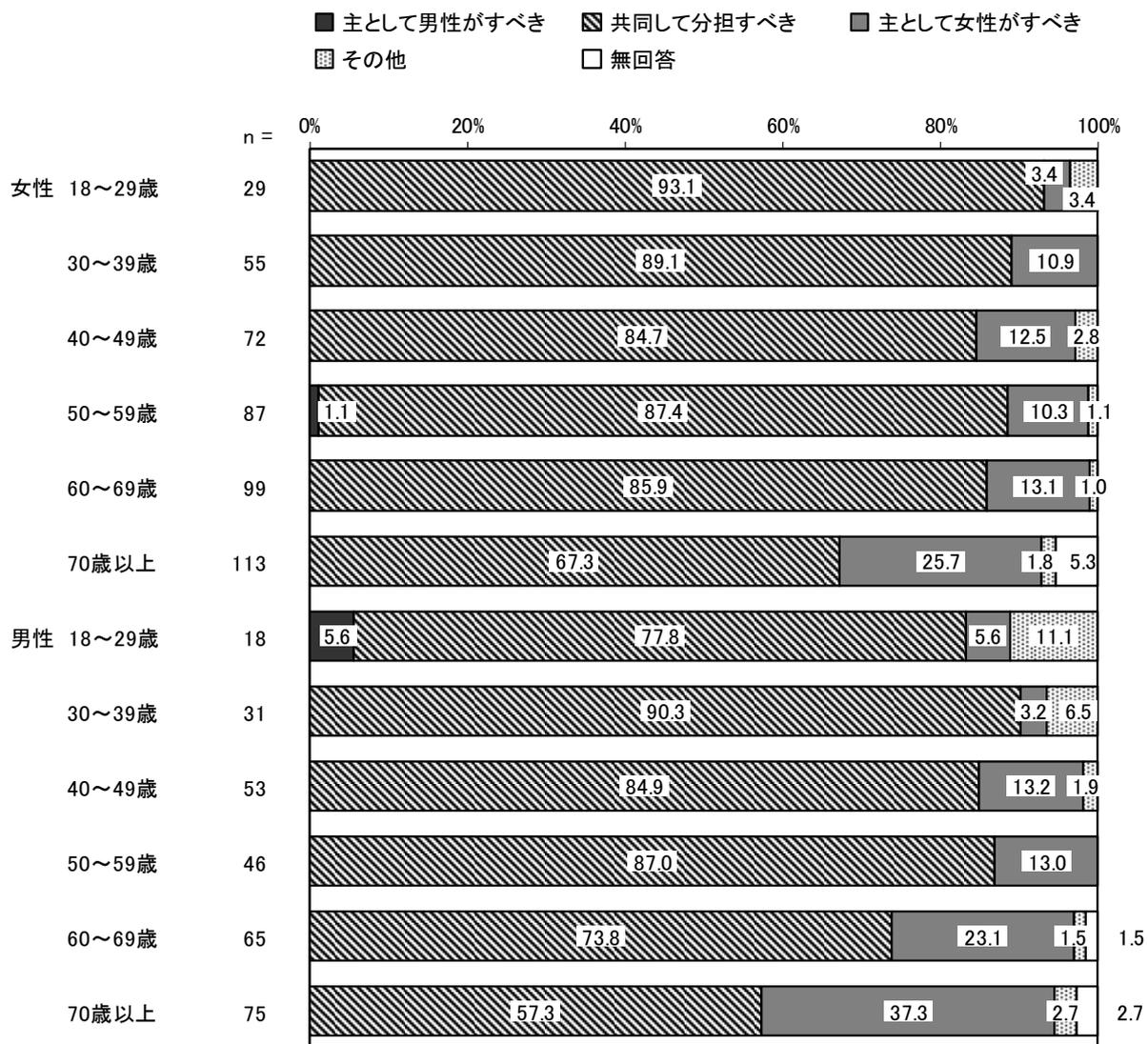
【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「共同して分担すべき」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「主として女性がすべき」の割合が高くなっています。



【性・年齢別】

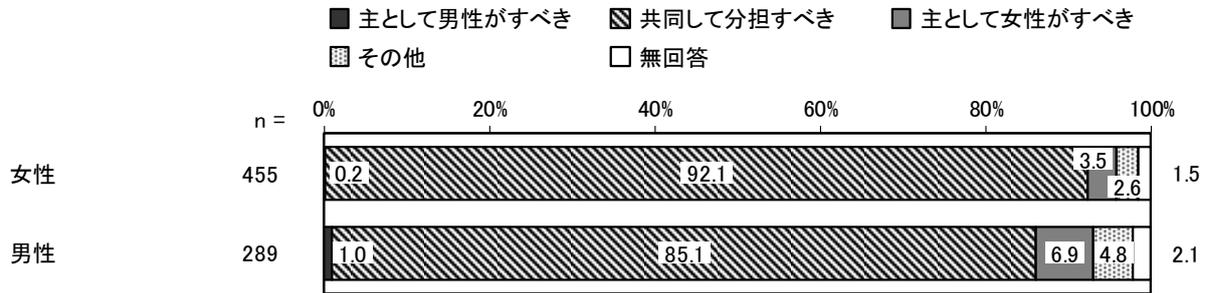
性・年齢別で見ると、他に比べ、男性の70歳以上で「主として女性がすべき」の割合が高くなっています。



(イ) 子育て（子どもの世話、しつけ、教育など）

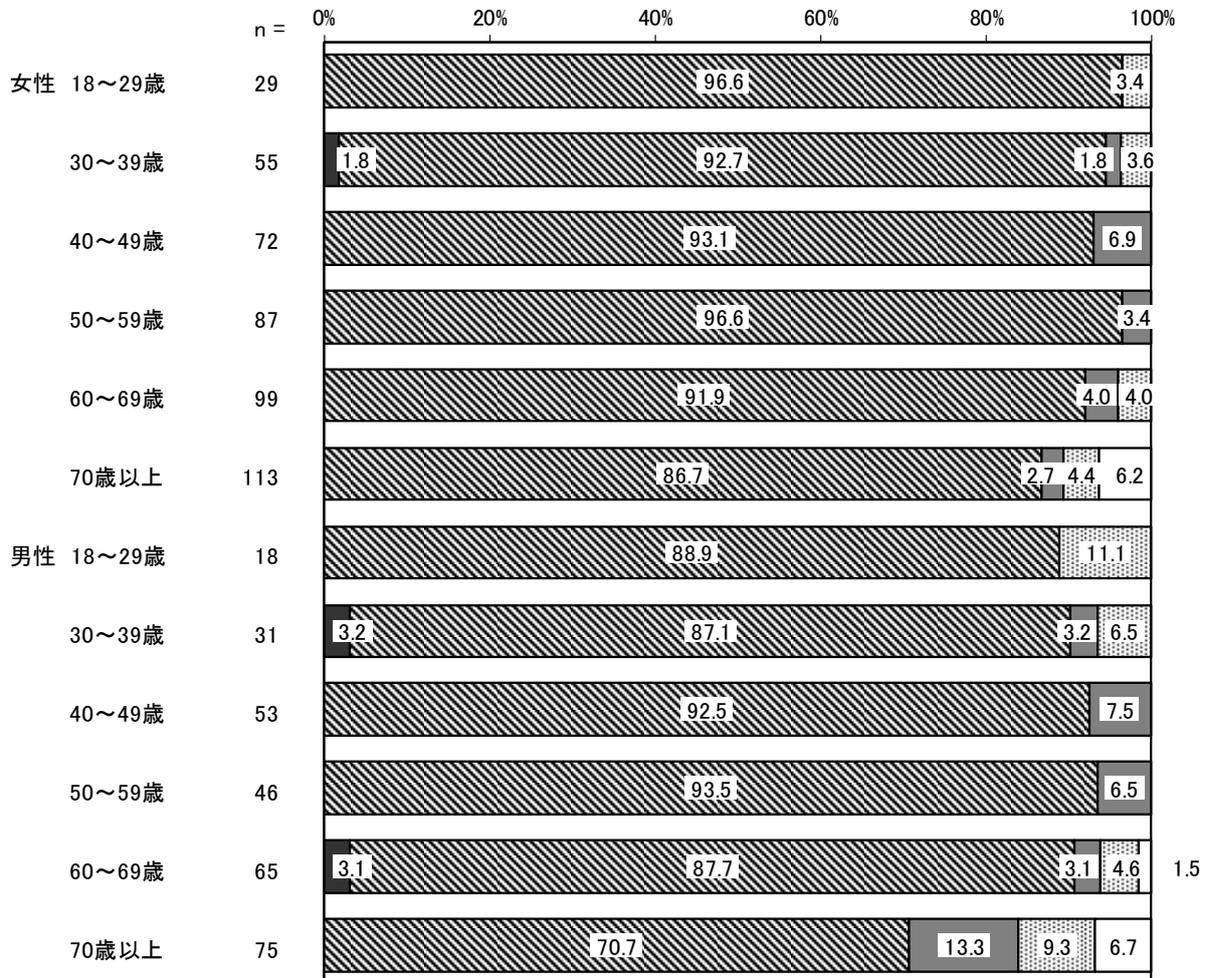
【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「共同して分担すべき」の割合が高くなっています。



【性・年齢別】

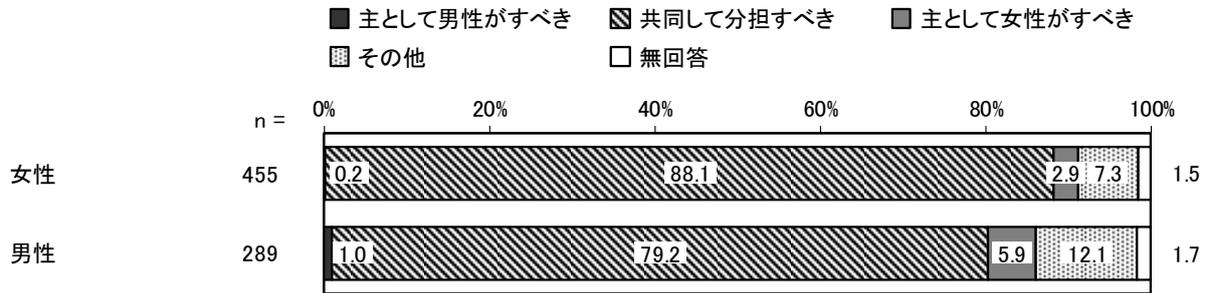
性・年齢別でみると、他に比べ、男性の70歳以上で「主として女性がすべき」の割合が高くなっています。



(ウ) 介護（介護の必要な親の世話、病人の介護など）

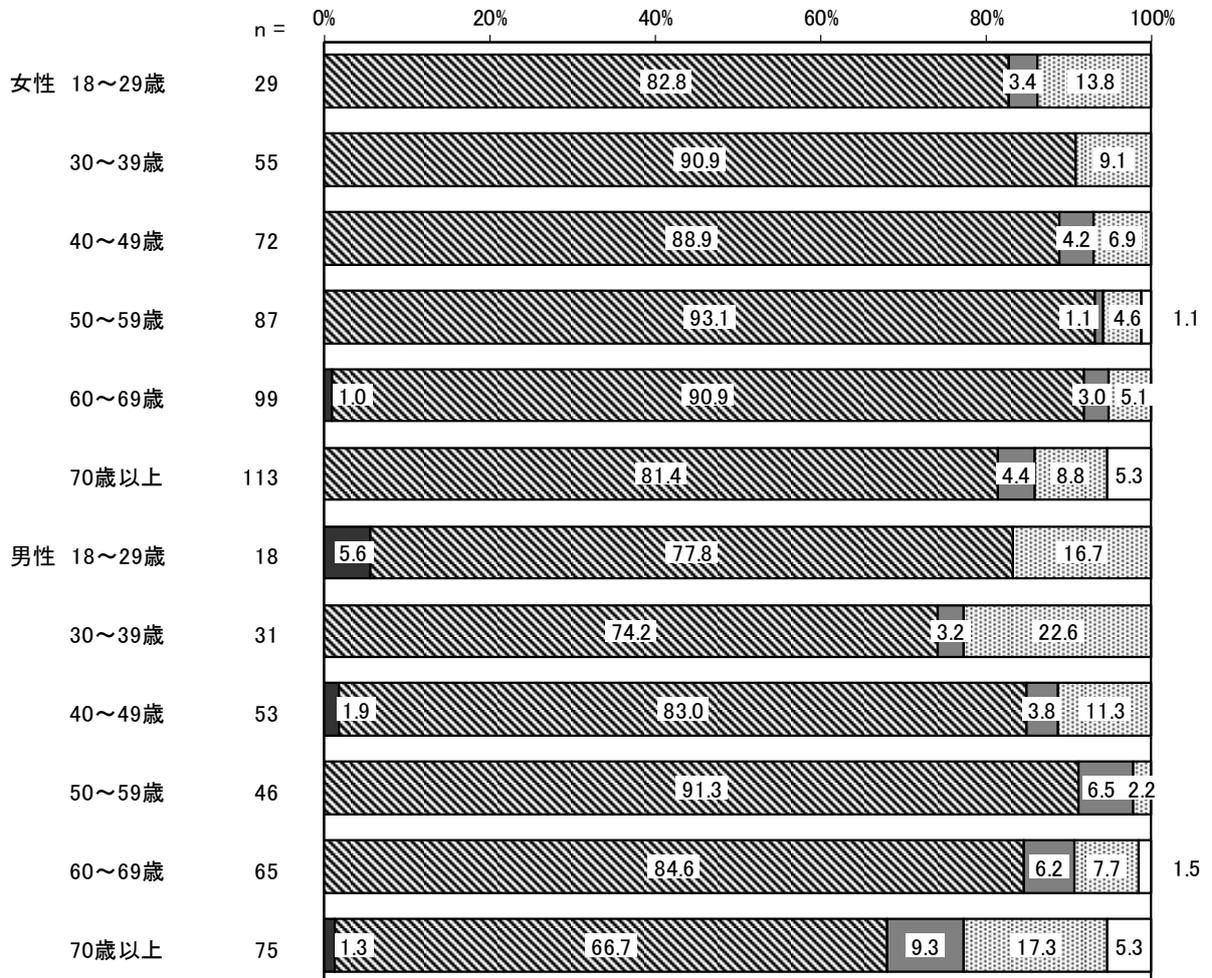
【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「共同して分担すべき」の割合が高くなっています。



【性・年齢別】

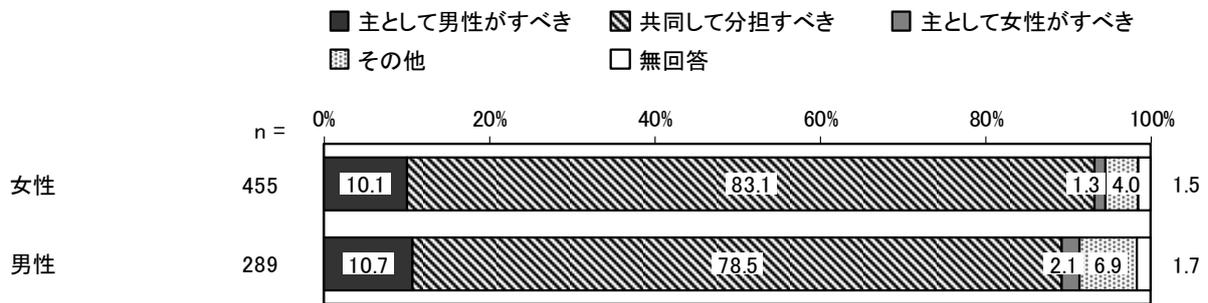
性・年齢別でみると、他に比べ、男性の70歳以上で「共同して分担すべき」の割合が低くなっています。



(エ) 地域の行事への参加

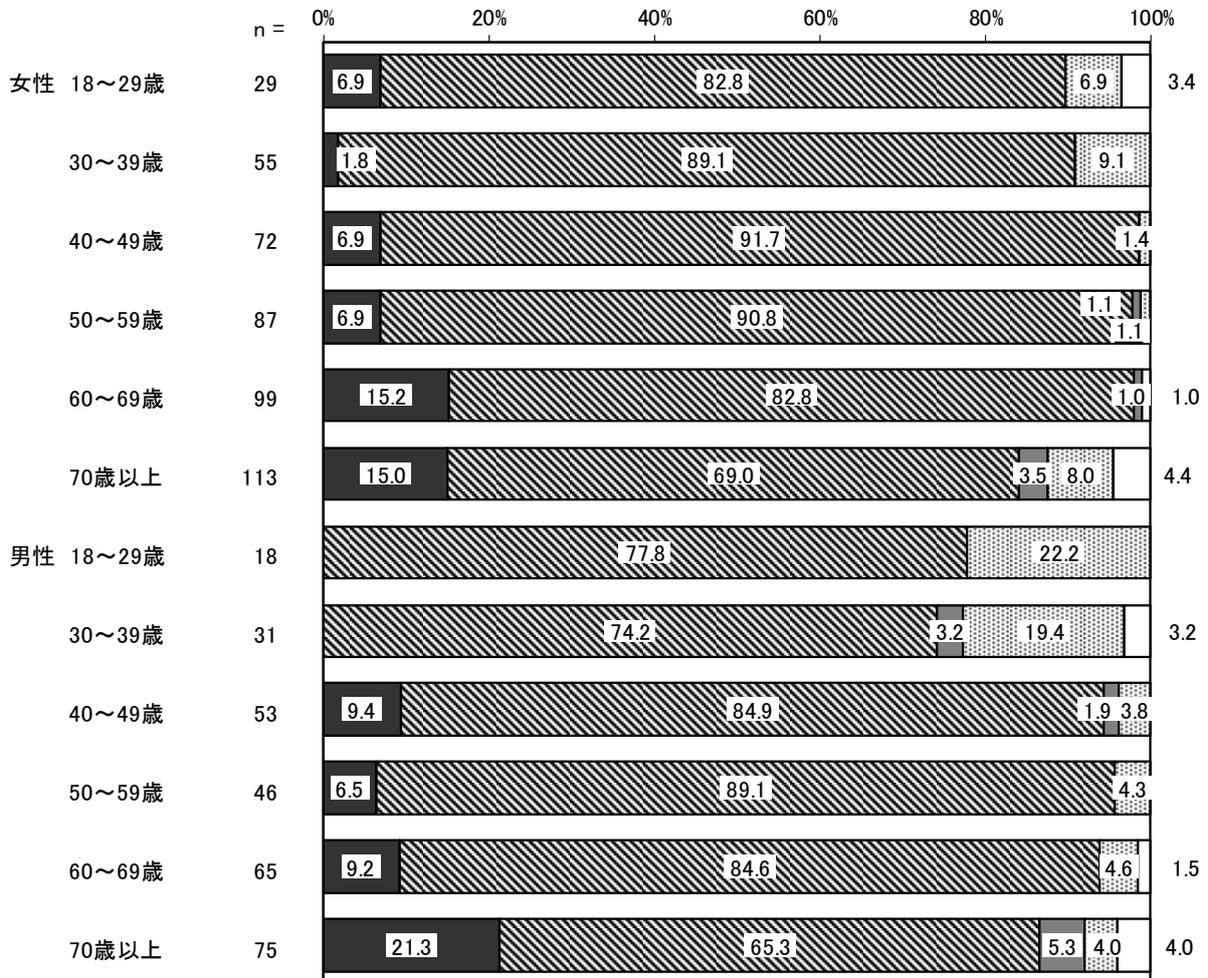
【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



【性・年齢別】

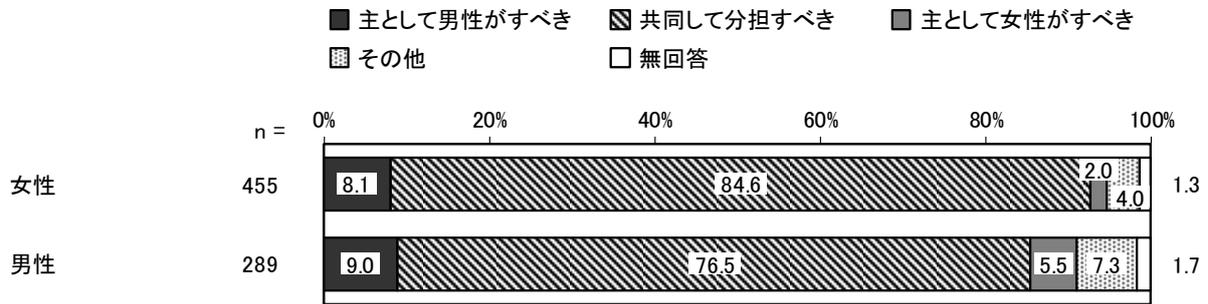
性・年齢別でみると、他に比べ、男性の70歳以上で「主として男性がすべき」の割合が高くなっています。



(オ) 自治会、PTA 活動

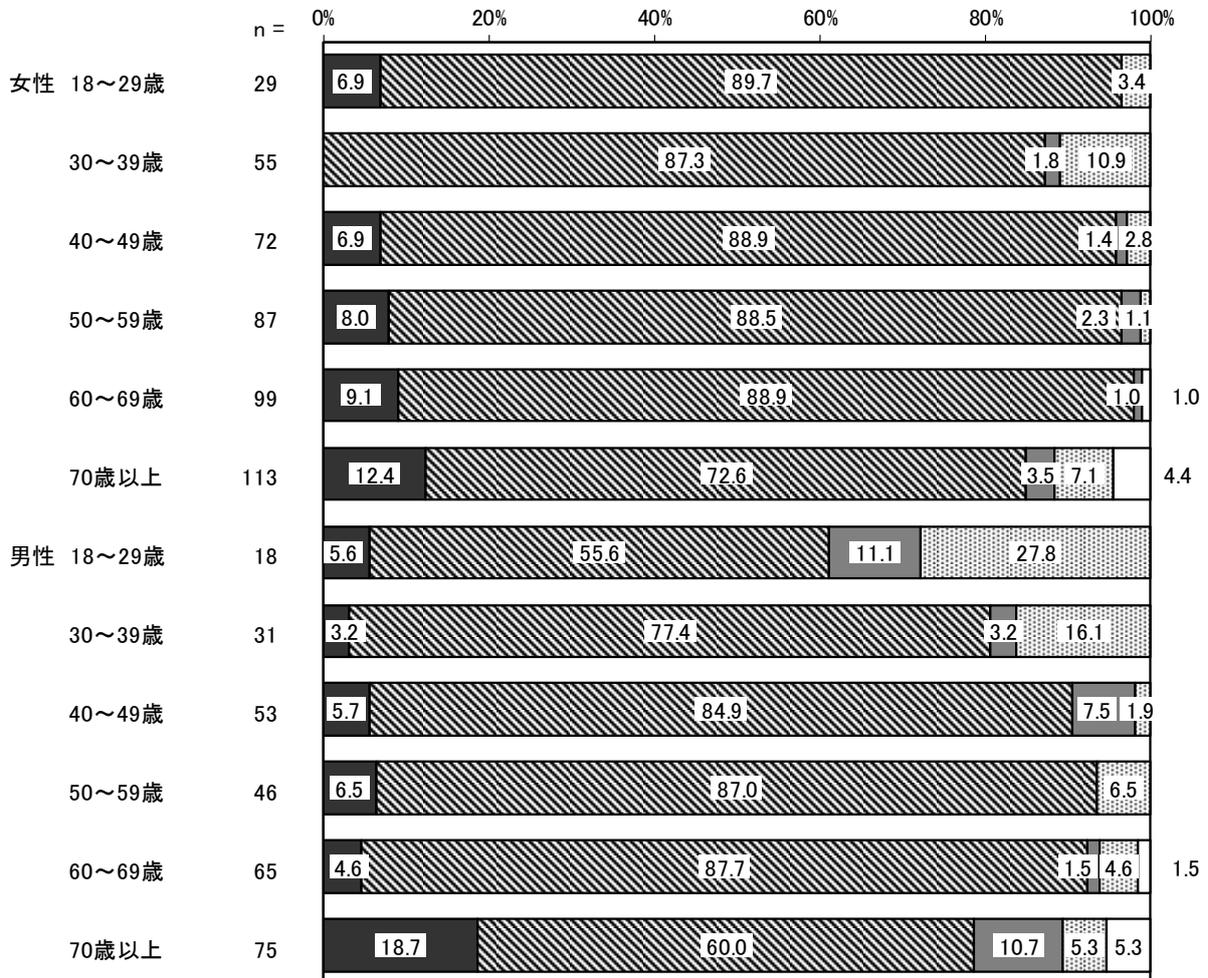
【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「共同して分担すべき」の割合が高くなっています。



【性・年齢別】

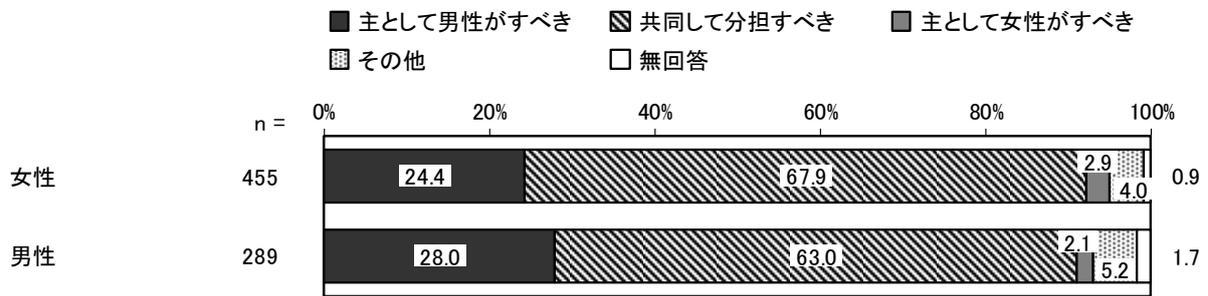
性・年齢別でみると、他に比べ、男性の70歳以上で「主として男性がすべき」の割合が高くなっています。



(カ) 生活費の確保

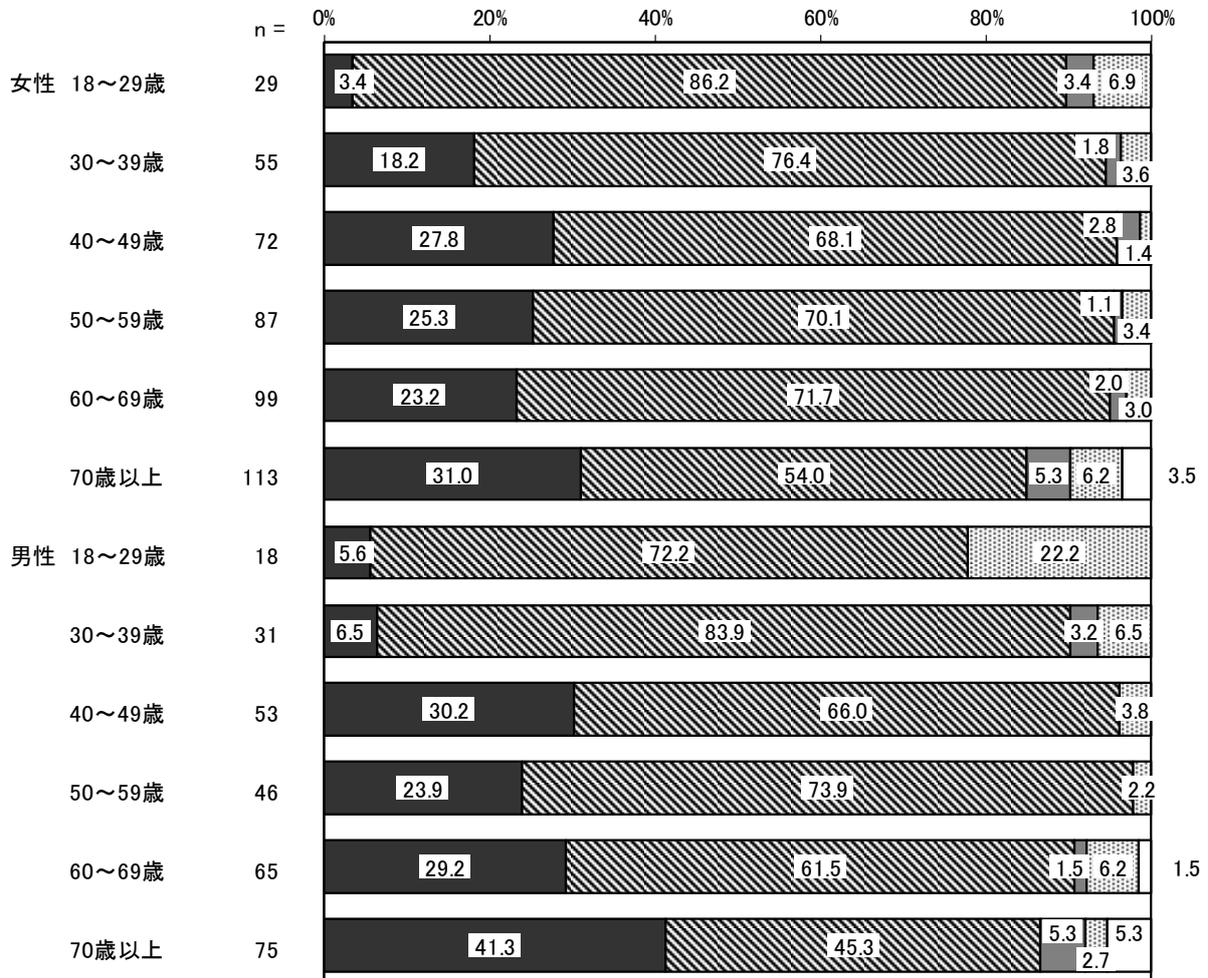
【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



【性・年齢別】

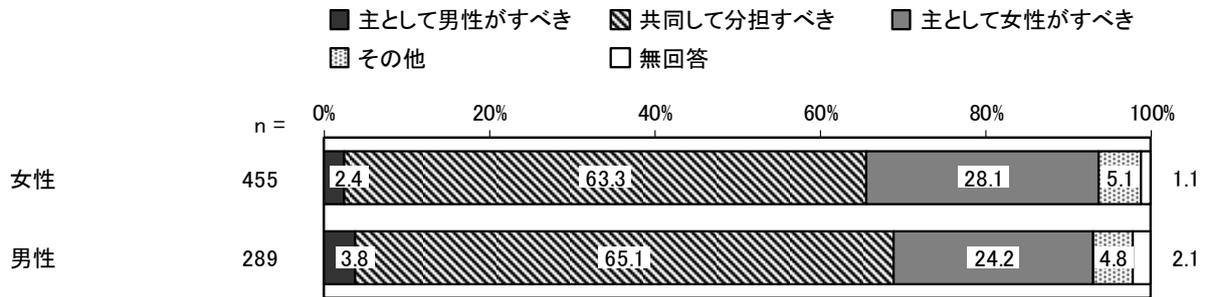
性・年齢別でみると、他に比べ、男性の70歳以上で「主として男性がすべき」の割合が高くなっています。



(キ) 家計の管理

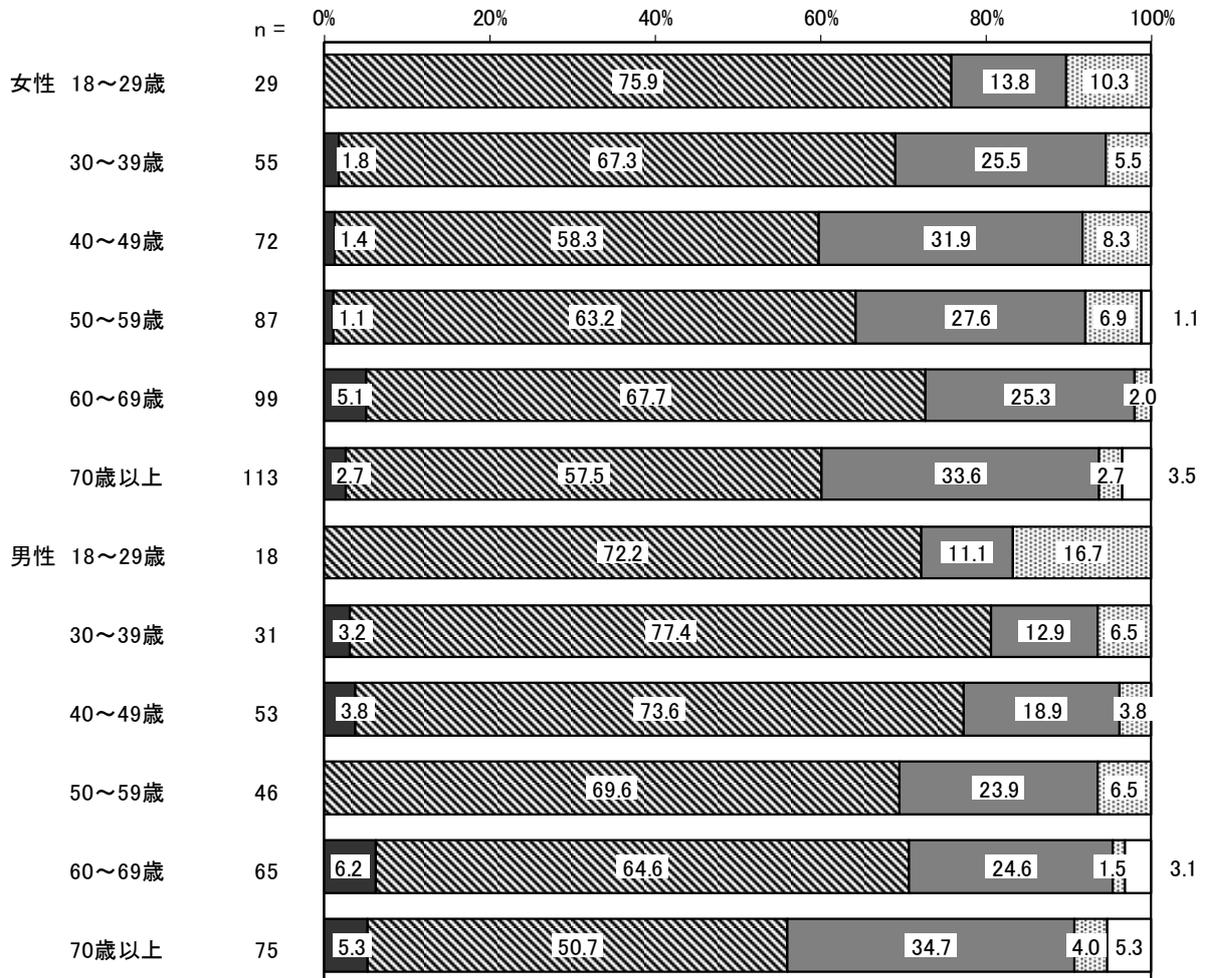
【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



【性・年齢別】

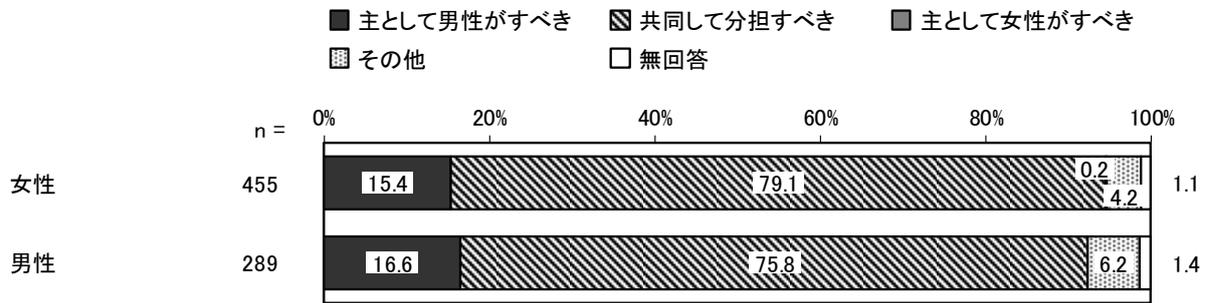
性・年齢別でみると、他に比べ、男性 18～29 歳で「その他」の割合が高くなっています。



(ク) 高額な商品や土地、家屋の購入の決定

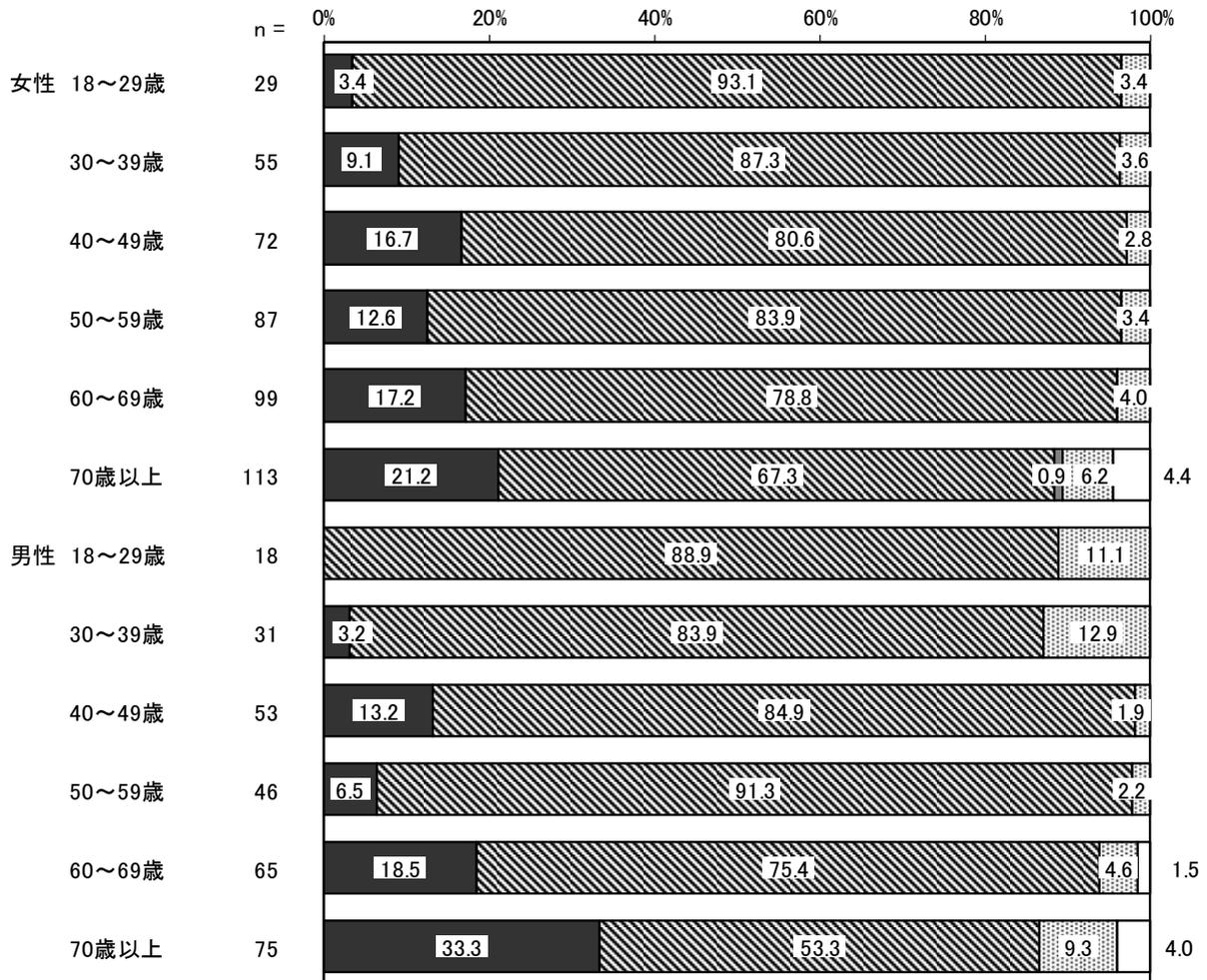
【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



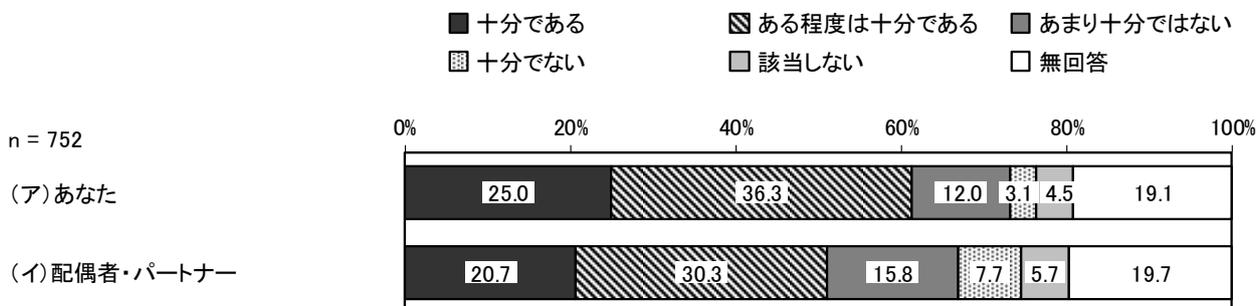
【性・年齢別】

性・年齢別でみると、他に比べ、男性70歳以上で「主として男性がすべき」の割合が高くなっています。



**問6 あなたと配偶者・パートナーの子育てのかかわりは十分だと思いますか。  
(アとイについてそれぞれ○は1つ)**

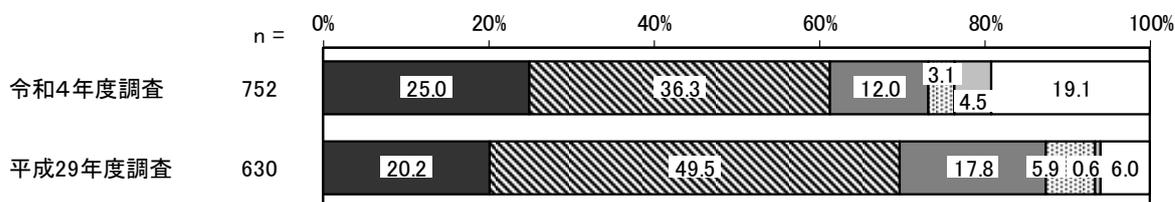
『(ア) あなた』で「十分である」と「ある程度は十分である」をあわせた“十分である”の割合が、『(イ) 配偶者・パートナー』で「あまり十分ではない」と「十分でない」をあわせた“十分ではない”の割合よりも高くなっています。



**(ア) あなた**

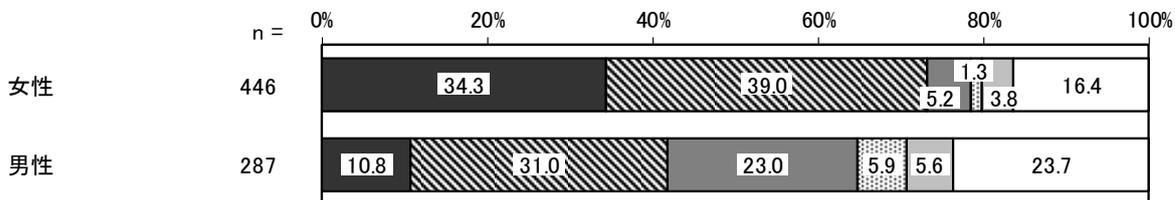
**【経年比較】**

平成29年度調査と比較すると、“十分である”の割合が減少しています。



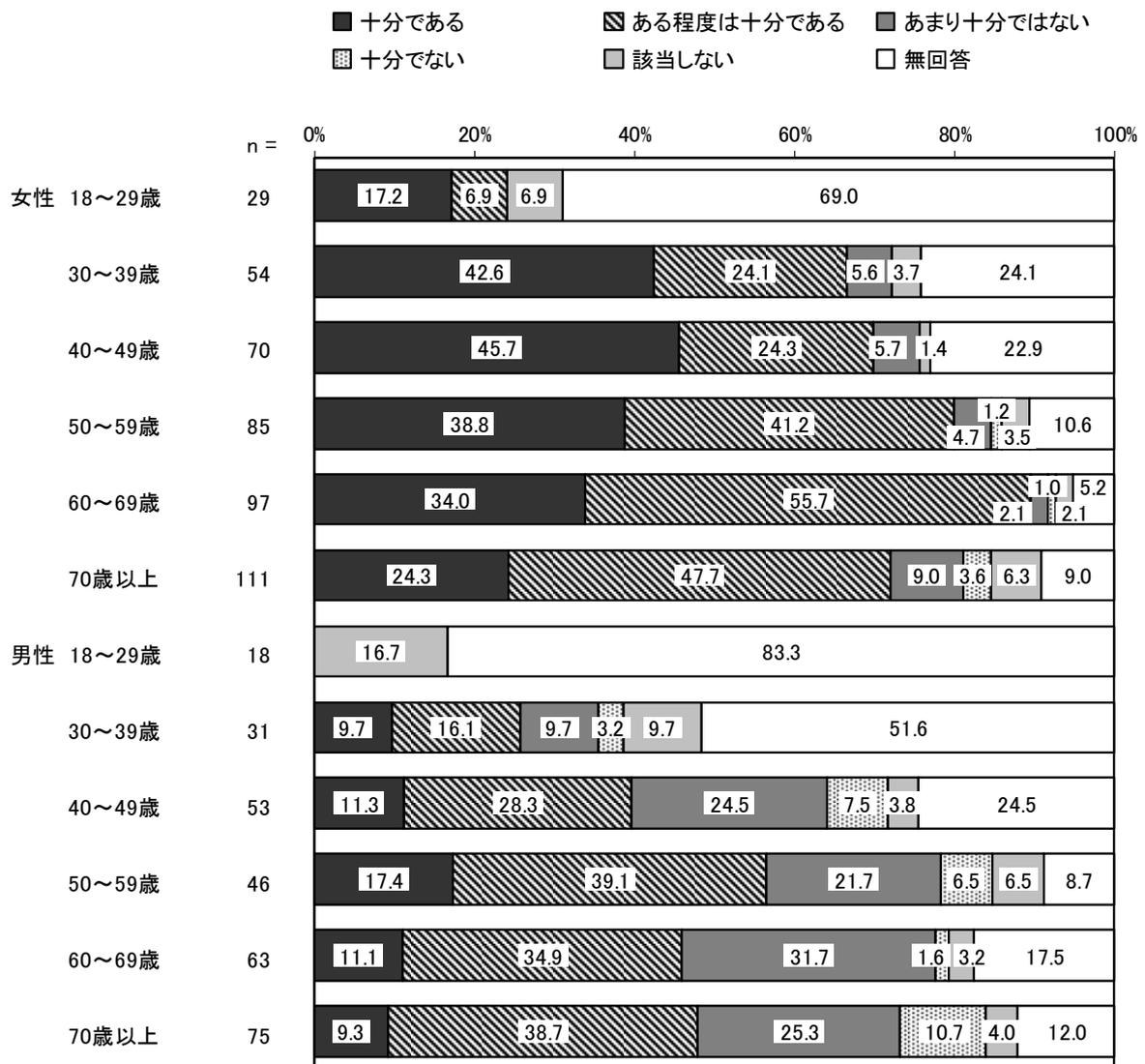
**【性別】**

性別で見ると、男性に比べ、女性で“十分である”の割合が高くなっています。



【性・年齢別】

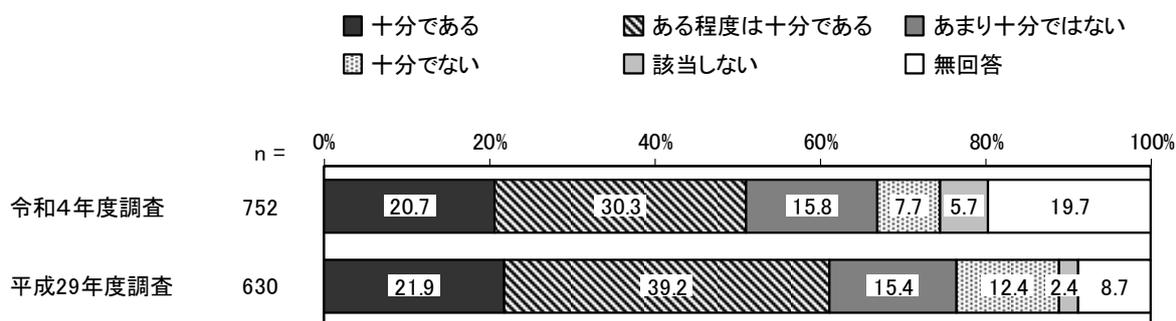
性・年齢別で見ると、他に比べ、女性の60～69歳で“十分である”の割合が高くなっています。



(イ) 配偶者・パートナー

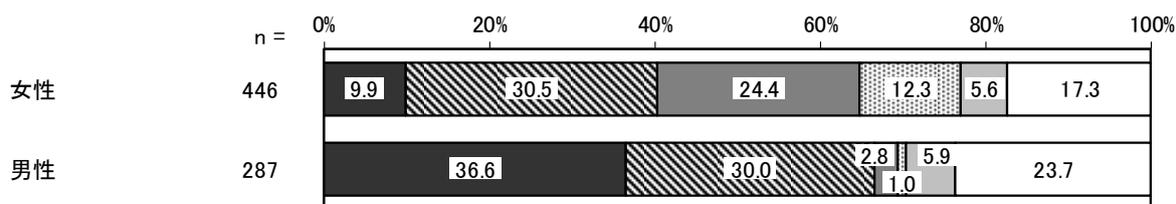
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、“十分である”の割合が減少しています。



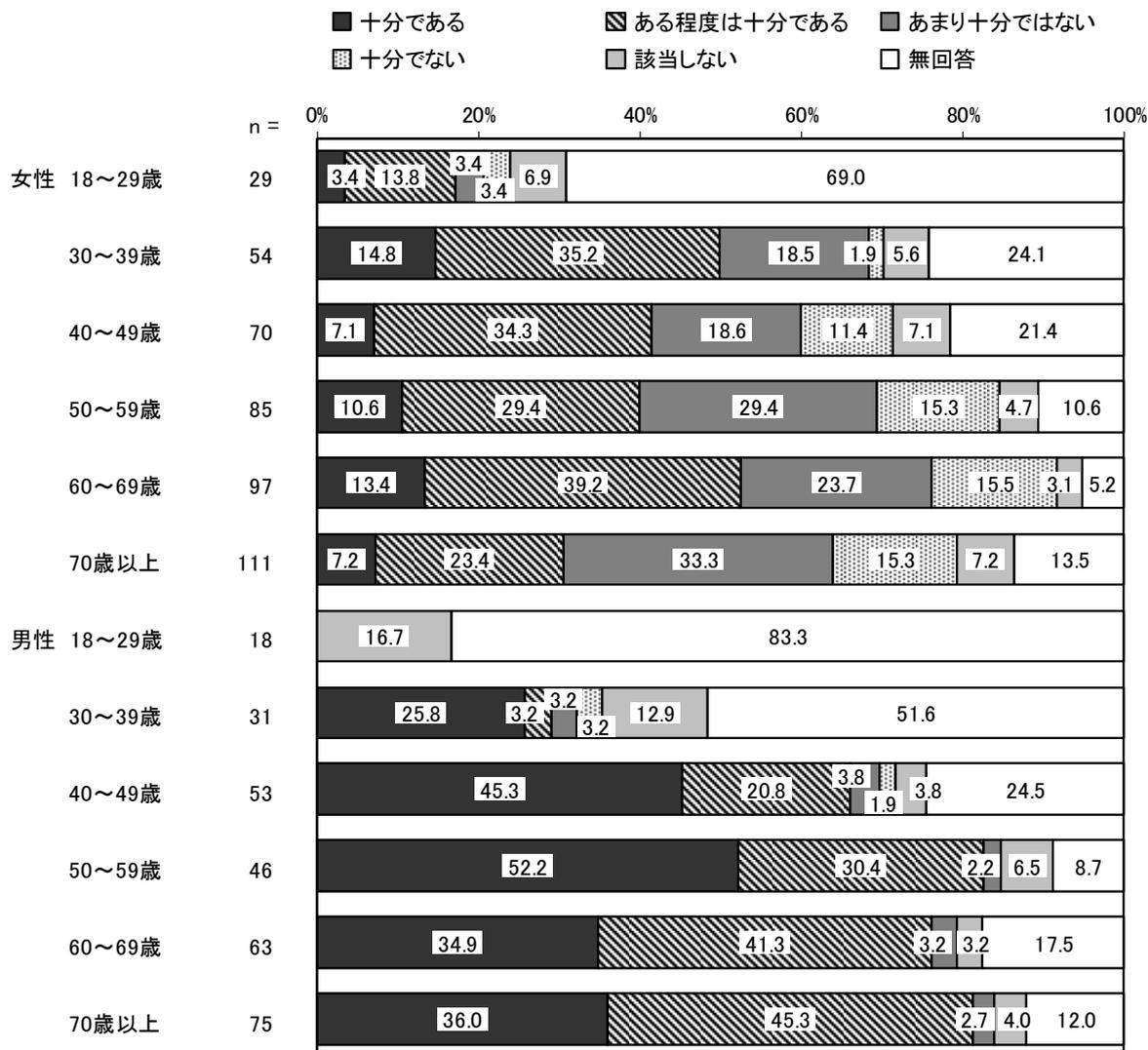
【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で“十分である”の割合が高くなっています。



【性・年齢別】

性・年齢別で見ると、他に比べ、女性の70歳以上、女性の50～59歳で“十分ではない”の割合が高くなっています。

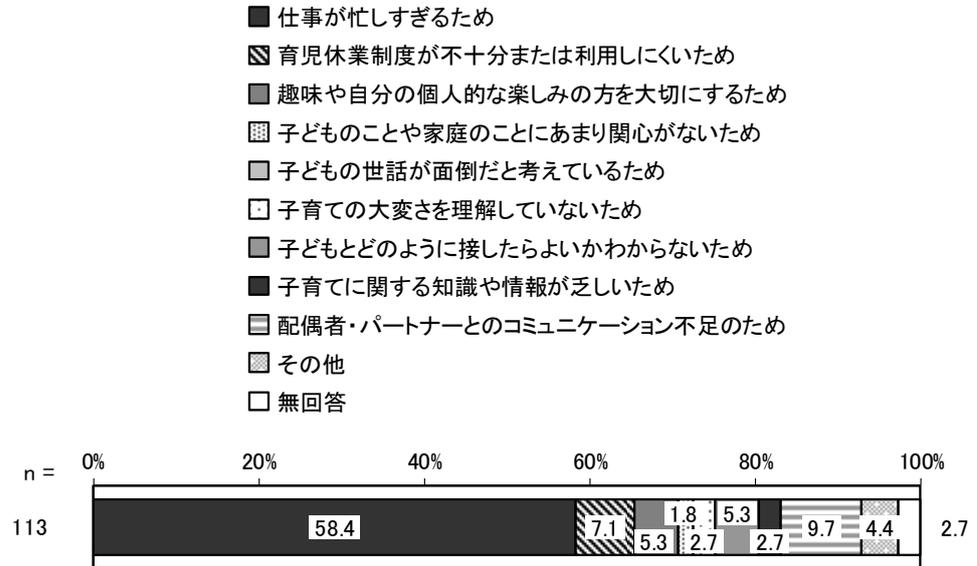


問6で「3. あまり十分ではない」または「4. 十分でない」とお答えの方に向かっていきます。

問6-1 かかわりが十分でないのは何が原因かと思えますか。  
(それぞれにあてはまる数字1つを記入)

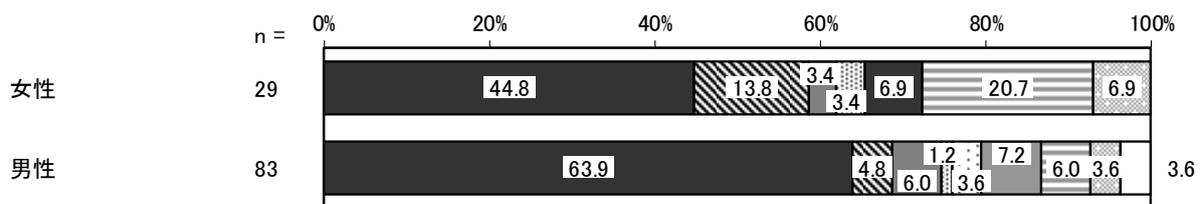
**【あなた】**

「仕事が忙しすぎるため」の割合が58.4%と最も高くなっています。



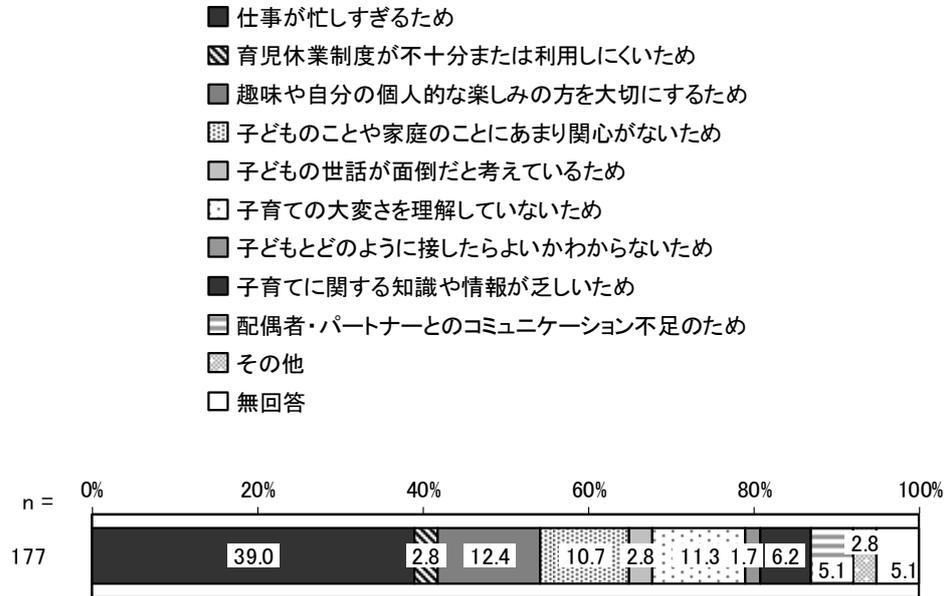
**【性別】**

性別で見ると、男性に比べ、女性で「配偶者・パートナーとのコミュニケーション不足のため」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「仕事が忙しすぎるため」の割合が高くなっています。



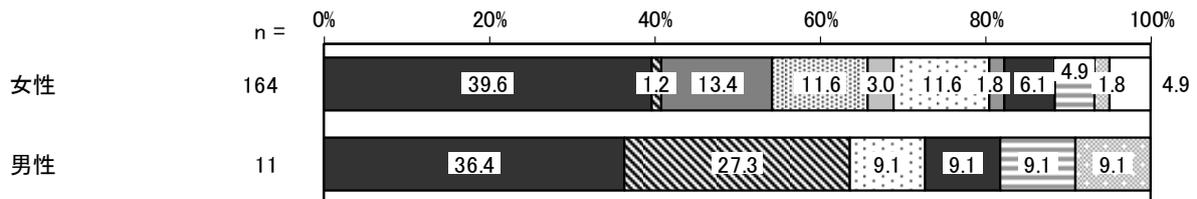
### 【配偶者・パートナー】

「仕事が忙しすぎるため」の割合が 39.0%と最も高く、次いで「趣味や自分の個人的な楽しみの方を大切にするため」の割合が 12.4%、「子育ての大変さを理解していないため」の割合が 11.3%となっています。



### 【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「育児休業制度が不十分または利用しにくい」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「趣味や自分の個人的な楽しみ方を大切にするため」の割合が高くなっています。

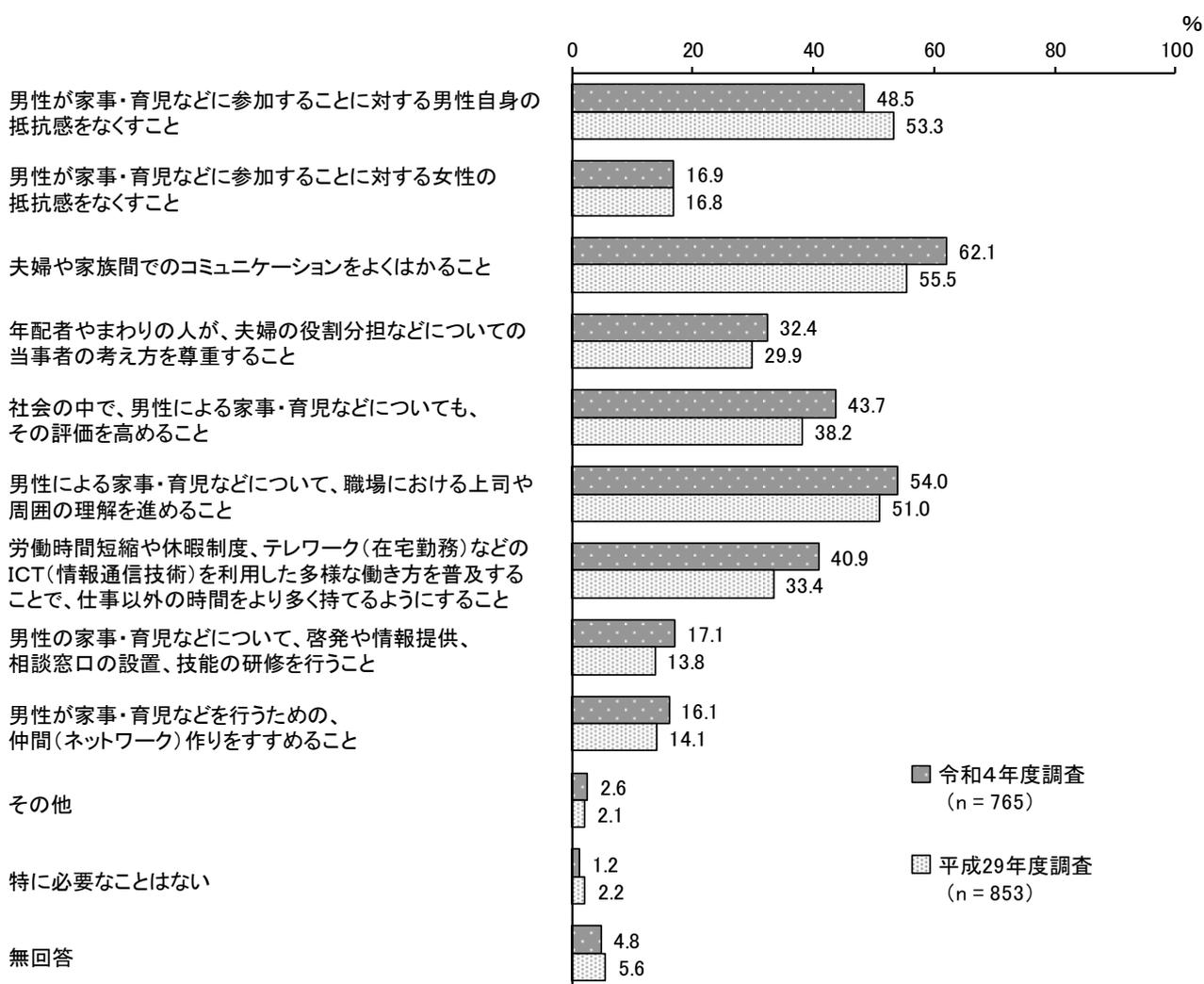


**問7 今後、男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためにはどのようなことが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)**

「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」の割合が62.1%と最も高く、次いで「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」の割合が54.0%、「男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」の割合が48.5%となっています。

**【経年比較】**

平成29年度調査と比較すると、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」「社会の中で、男性による家事・育児などについても、その評価を高めること」「労働時間短縮や休暇制度、テレワーク（在宅勤務）などのICT（情報通信技術）を利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」の割合が増加しています。



【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」「年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること」「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	n (件)	男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと	男性が家事・育児などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと	夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること	年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること	社会の中で、男性による家事・育児などについても、その評価を高めること	男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること
女性	455	53.0	16.3	64.8	36.0	44.6	58.5
男性	289	41.9	18.0	56.7	26.6	42.6	48.4

区分	労働時間短縮や休暇制度、テレワーク(在宅勤務)などのICT(情報通信技術)を利用した多様な働き方を普及すること、仕事以外の時間をより多く持つようにすること	男性の家事・育児などについて、啓発や情報提供、相談窓口の設置、技能の研修を行うこと	男性が家事・育児などを行うための、仲間(ネットワーク)作りをすすめること	その他	特に必要なことはない	無回答
女性	38.9	17.1	14.9	2.9	0.7	3.7
男性	45.3	17.3	17.6	2.4	2.1	6.2

【性・年齢別】

性・年齢別でみると、他に比べ、女性の60～69歳で「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	n (件)	男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと	男性が家事・育児などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと	夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること	年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること	社会の中で、男性による家事・育児などについても、その評価を高めること	男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること
女性 18～29 歳	29	69.0	13.8	69.0	41.4	34.5	72.4
30～39 歳	55	45.5	10.9	61.8	41.8	47.3	72.7
40～49 歳	72	45.8	12.5	54.2	38.9	45.8	55.6
50～59 歳	87	50.6	13.8	57.5	34.5	49.4	57.5
60～69 歳	99	61.6	22.2	74.7	40.4	53.5	65.7
70 歳以上	113	51.3	18.6	69.0	27.4	33.6	44.2
男性 18～29 歳	18	38.9	22.2	61.1	33.3	44.4	50.0
30～39 歳	31	38.7	19.4	51.6	48.4	51.6	74.2
40～49 歳	53	41.5	13.2	56.6	22.6	45.3	60.4
50～59 歳	46	47.8	13.0	52.2	30.4	52.2	50.0
60～69 歳	65	47.7	20.0	53.8	12.3	41.5	41.5
70 歳以上	75	36.0	21.3	64.0	29.3	32.0	33.3

区分	男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと	男性が家事・育児などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと	夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること	男性が家事・育児などが、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること	その他	特に必要なことはない	無回答
女性 18～29 歳	55.2	24.1	17.2	—	—	—	
30～39 歳	60.0	14.5	20.0	1.8	—	3.6	
40～49 歳	33.3	6.9	9.7	2.8	1.4	4.2	
50～59 歳	35.6	19.5	16.1	3.4	1.1	2.3	
60～69 歳	38.4	21.2	16.2	5.1	—	3.0	
70 歳以上	31.0	17.7	13.3	1.8	0.9	6.2	
男性 18～29 歳	50.0	5.6	27.8	5.6	5.6	—	
30～39 歳	64.5	41.9	38.7	6.5	—	—	
40～49 歳	56.6	15.1	18.9	1.9	1.9	—	
50～59 歳	39.1	17.4	15.2	—	6.5	2.2	
60～69 歳	44.6	16.9	12.3	3.1	1.5	7.7	
70 歳以上	32.0	12.0	12.0	1.3	—	16.0	

## 就業について

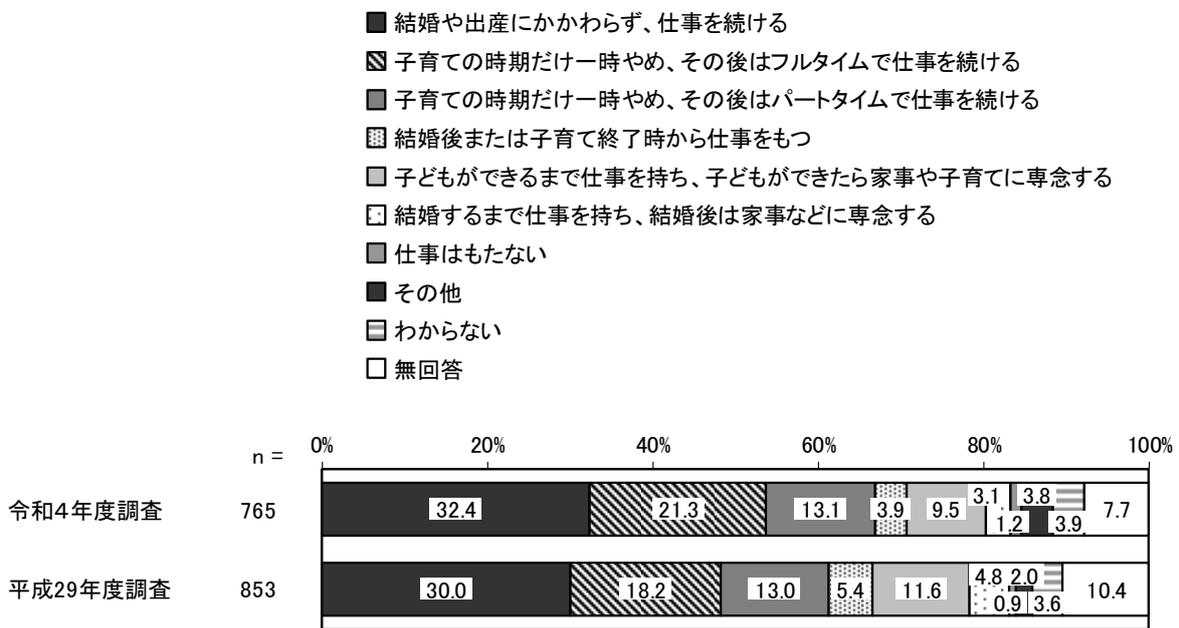
問8 女性の働き方について、理想はどうあるべきだと思いますか。また、実際にはどうですか。男性の方は、これまでの家庭での状況をお答えください。  
(それぞれにあてはまる数字1つを記入)

### 【理想】

「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」の割合が32.4%と最も高く、次いで「子育ての時期だけ一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」の割合が21.3%、「子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」の割合が13.1%となっています。

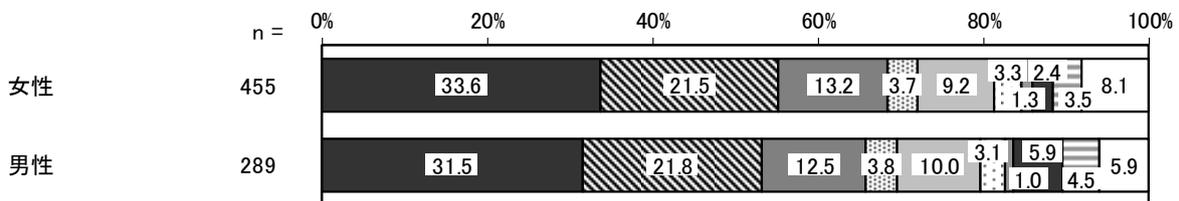
### 【経年比較】

平成29年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



### 【性別】

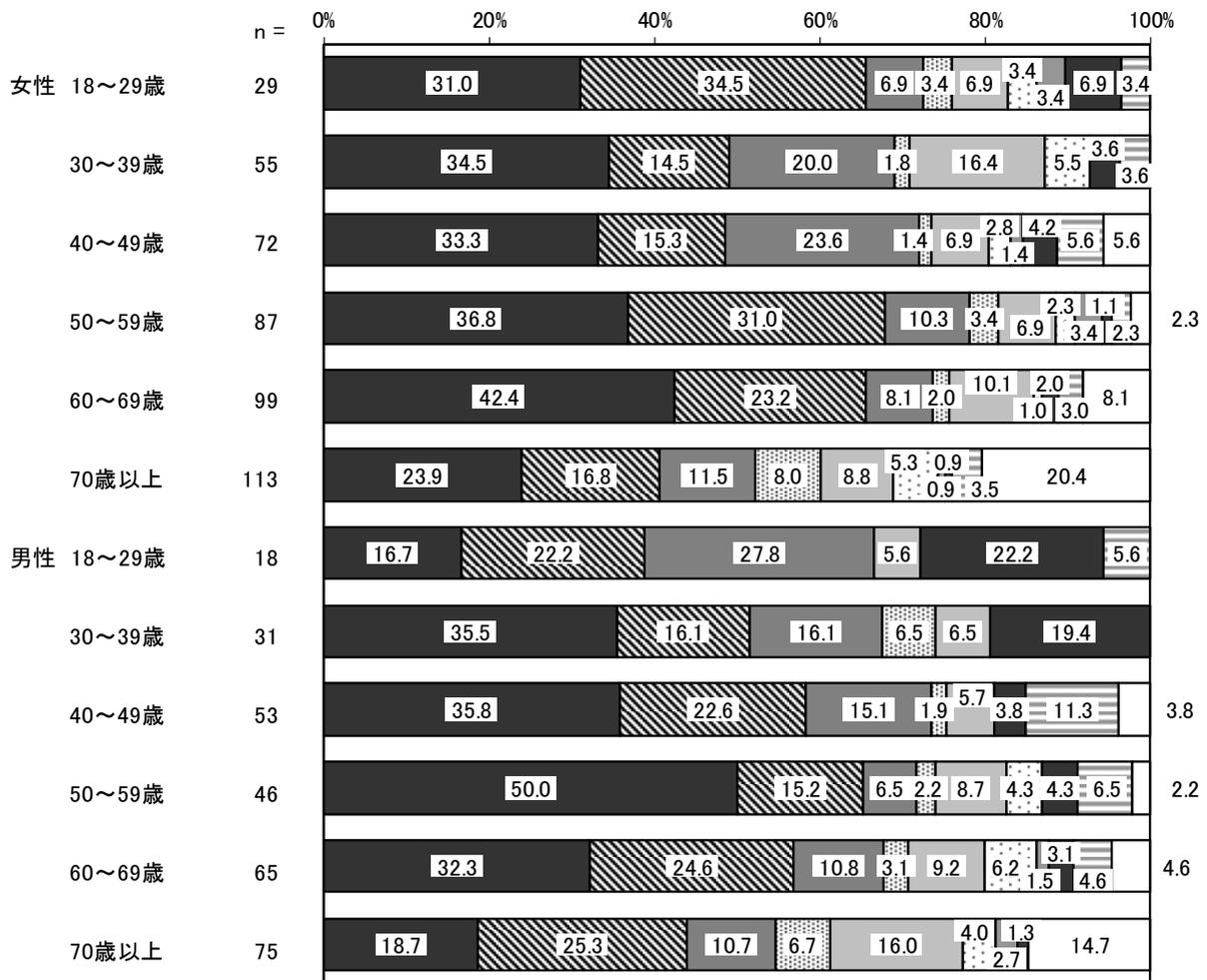
性別でみると、大きな差異はみられません。



【性・年齢別】

性・年齢別で見ると、他に比べ、男性の50～59歳で「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」の割合が高くなっています。

- 結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける
- ▨ 子育ての時期だけ一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける
- 子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける
- ▨ 結婚後または子育て終了時から仕事をもつ
- 子どもができるまで仕事を持ち、子どもができたらか家事や子育てに専念する
- ▨ 結婚するまで仕事を持ち、結婚後は家事などに専念する
- 仕事はもたない
- その他
- ▨ わからない
- 無回答



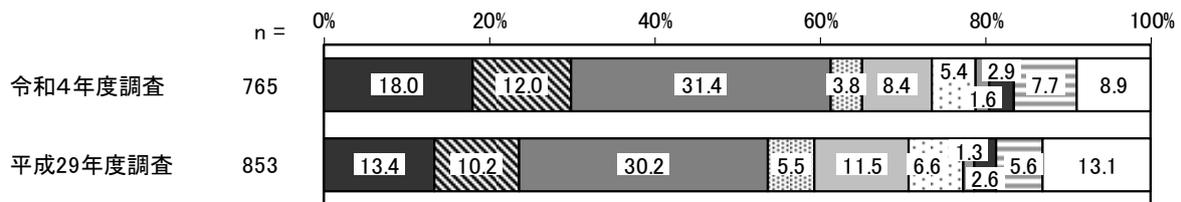
**【実際】**

「子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」の割合が31.4%と最も高く、次いで「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」の割合が18.0%、「子育ての時期だけ一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」の割合が12.0%となっています。

**【経年比較】**

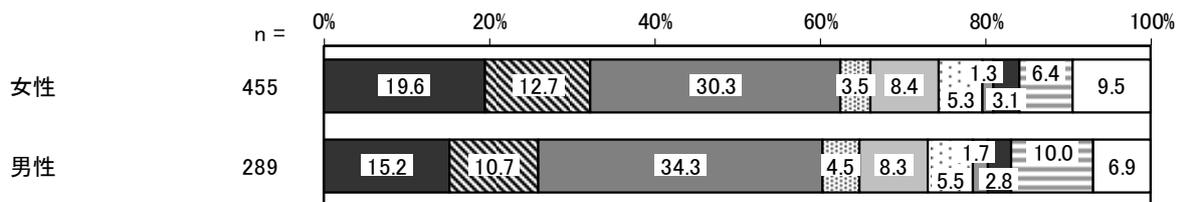
平成29年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

- 結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける
- ▨ 子育ての時期だけ一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける
- 子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける
- ▨ 結婚後または子育て終了時から仕事をもつ
- ▨ 子どもができるまで仕事を持ち、子どもができたら家事や子育てに専念する
- ▨ 結婚するまで仕事を持ち、結婚後は家事などに専念する
- 仕事はもたない
- その他
- ▨ わからない
- 無回答



**【性別】**

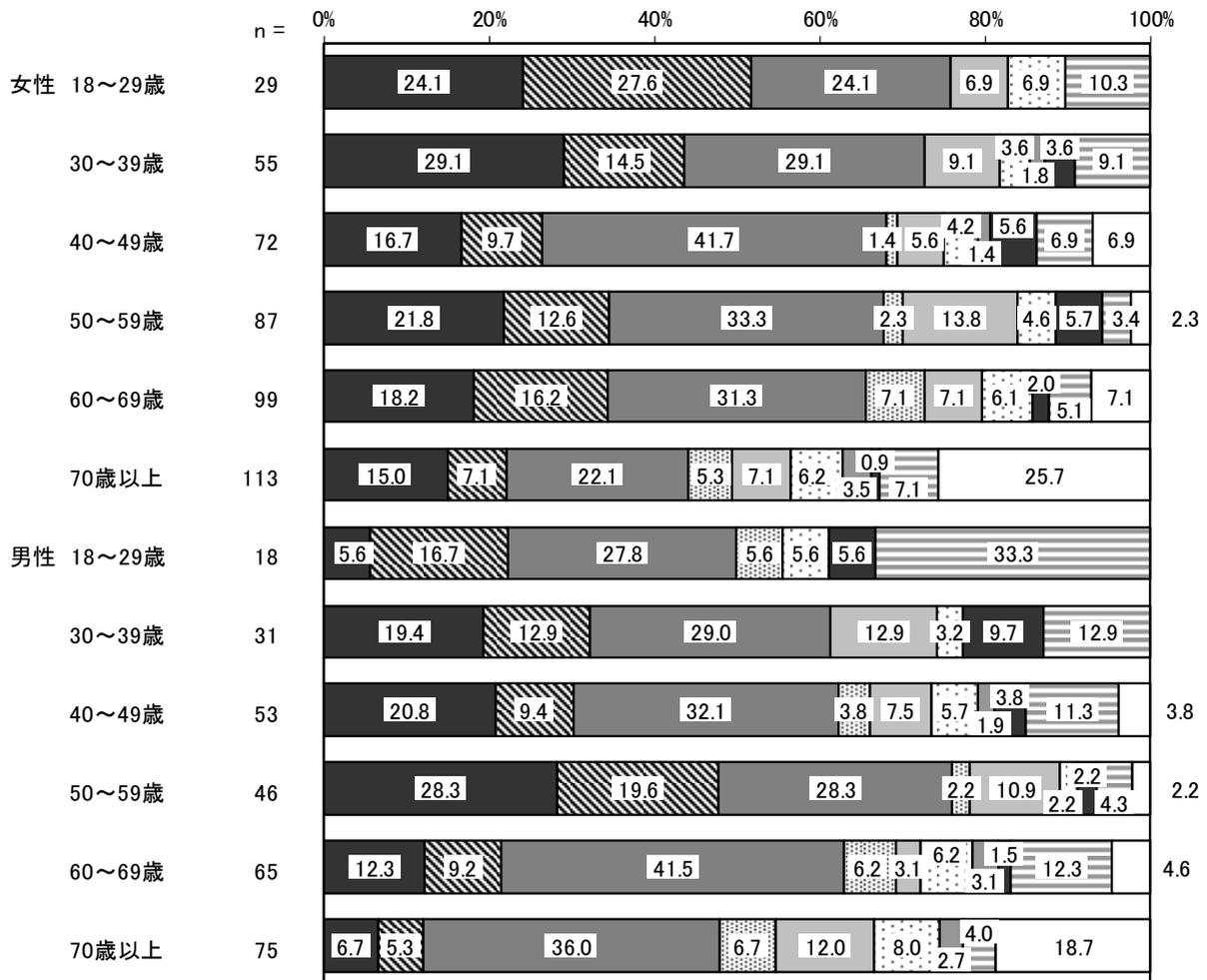
性別で見ると、大きな差異はみられません。



【性・年齢別】

性・年齢別で見ると、他に比べ、女性の40～49歳、男性の60～69歳で「子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」の割合が高くなっています。

- 結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける
- ▨ 子育ての時期だけ一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける
- 子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける
- ▨ 結婚後または子育て終了時から仕事をもつ
- 子どもができるまで仕事を持ち、子どもができたなら家事や子育てに専念する
- 結婚するまで仕事を持ち、結婚後は家事などに専念する
- 仕事はもたない
- その他
- ▨ わからない
- 無回答



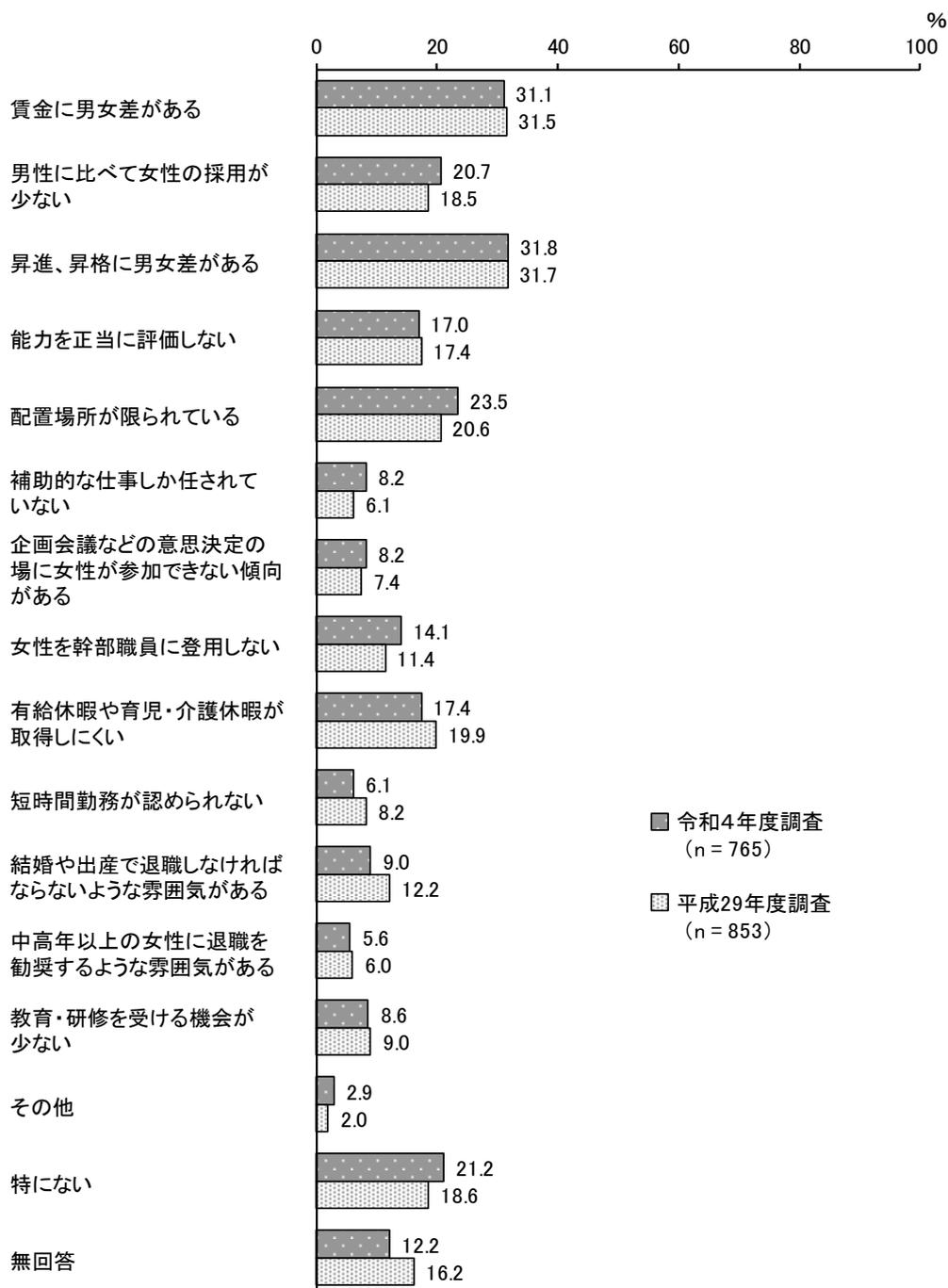
就労経験のある方にうかがいます。(就労経験のない方は、問10へ)

**問9 あなたの職場では、仕事の内容や待遇面で、女性に対して次のようなことがありますか。又はありましたか。(〇はいくつでも)**

「昇進、昇格に男女差がある」の割合が31.8%と最も高く、次いで「賃金に男女差がある」の割合が31.1%、「配置場所が限られている」の割合が23.5%となっています。

**【経年比較】**

平成29年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「男性に比べて女性の採用が少ない」「配置場所が限られている」「女性を幹部職員に登用しない」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	n (件)	賃金に男女差がある	男性に比べて女性の採用が少ない	昇進、昇格に男女差がある	能力を正当に評価しない	配置場所が限られている	補助的な仕事しか任されていない	企画会議などの意思決定の場に女性が参加できない傾向がある	女性を幹部職員に登用しない	有給休暇や育児・介護休暇が取得しにくい	短時間勤務が認められない	結婚や出産で退職しなければならぬような雰囲気がある	中高年以上の女性に退職を勧奨するような雰囲気がある	教育・研修を受ける機会が少ない	その他	特になし	無回答
女性	455	29.9	13.0	31.0	18.7	18.0	6.6	7.3	12.1	20.0	6.6	11.6	7.7	8.4	2.9	22.0	14.7
男性	289	33.2	33.2	33.2	14.5	32.5	10.7	10.0	18.0	13.8	5.9	4.8	2.4	9.7	2.4	20.4	6.9

【性・年齢別】

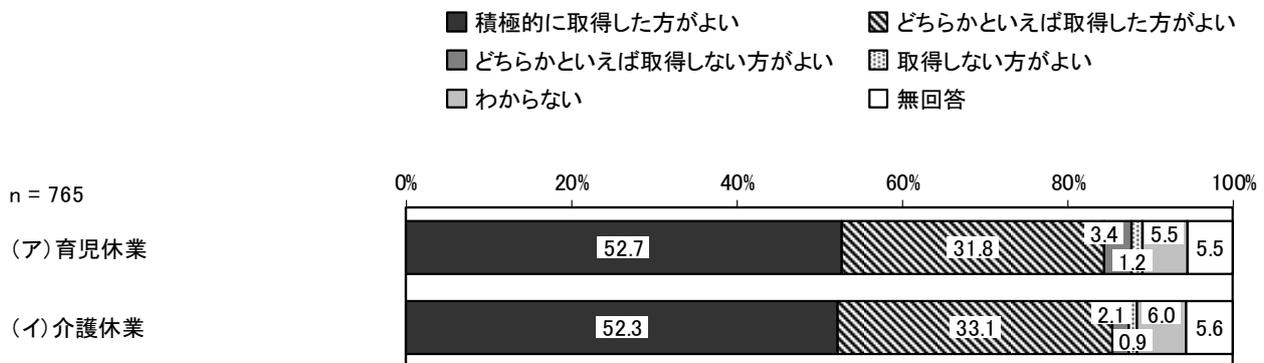
性・年齢別でみると、他に比べ、男性 50～59 歳で「配置場所が限られている」の割合が、女性の 40～49 歳で「有給休暇や育児・介護休暇が取得しにくい」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	n (件)	賃金に男女差がある	男性に比べて女性の採用が少ない	昇進、昇格に男女差がある	能力を正当に評価しない	配置場所が限られている	補助的な仕事しか任されていない	企画会議などの意思決定の場に女性が参加できない傾向がある	女性を幹部職員に登用しない	有給休暇や育児・介護休暇が取得しにくい	短時間勤務が認められない	結婚や出産で退職しなければならぬような雰囲気がある	中高年以上の女性に退職を勧奨するような雰囲気がある	教育・研修を受ける機会が少ない	その他	特になし	無回答
女性 18～29 歳	29	10.3	13.8	17.2	6.9	6.9	—	—	13.8	10.3	3.4	10.3	—	10.3	—	41.4	31.0
30～39 歳	55	23.6	9.1	29.1	25.5	12.7	10.9	5.5	10.9	12.7	12.7	7.3	1.8	7.3	3.6	38.2	3.6
40～49 歳	72	25.0	12.5	25.0	23.6	13.9	6.9	8.3	11.1	29.2	8.3	16.7	11.1	6.9	2.8	22.2	12.5
50～59 歳	87	27.6	21.8	35.6	16.1	21.8	9.2	9.2	18.4	21.8	8.0	11.5	11.5	6.9	5.7	26.4	1.1
60～69 歳	99	35.4	11.1	36.4	25.3	22.2	4.0	7.1	11.1	16.2	7.1	16.2	7.1	8.1	2.0	17.2	11.1
70 歳以上	113	38.1	9.7	31.0	11.5	19.5	6.2	8.0	8.8	22.1	1.8	7.1	8.0	10.6	1.8	9.7	31.0
男性 18～29 歳	18	—	11.1	11.1	11.1	11.1	11.1	—	5.6	5.6	—	—	—	—	—	22.2	27.8
30～39 歳	31	22.6	25.8	29.0	16.1	38.7	9.7	3.2	6.5	16.1	6.5	—	—	12.9	6.5	22.6	3.2
40～49 歳	53	22.6	22.6	22.6	15.1	30.2	3.8	1.9	15.1	7.5	9.4	—	1.9	5.7	5.7	30.2	—
50～59 歳	46	28.3	37.0	32.6	19.6	43.5	10.9	4.3	17.4	8.7	—	6.5	—	10.9	2.2	26.1	2.2
60～69 歳	65	47.7	41.5	40.0	13.8	24.6	7.7	18.5	24.6	15.4	6.2	6.2	4.6	7.7	—	20.0	6.2
70 歳以上	75	44.0	40.0	42.7	12.0	37.3	18.7	17.3	22.7	20.0	8.0	9.3	4.0	14.7	1.3	9.3	12.0

問 10 育児や家族介護を行うために、法律に基づき育児休業や介護休業を取得できる制度があります。この制度を活用して、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。(アとイについてそれぞれ○は1つ)

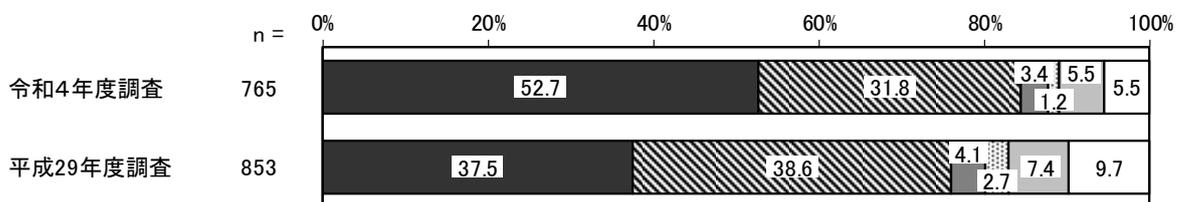
『(ア) 育児休業』と『(イ) 介護休業』では、大きな差異はみられません。



(ア) 育児休業

【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「積極的に取得した方がよい」と「どちらかといえば取得した方がよい」をあわせた“取得した方がよい”の割合が増加しています。



【性別】

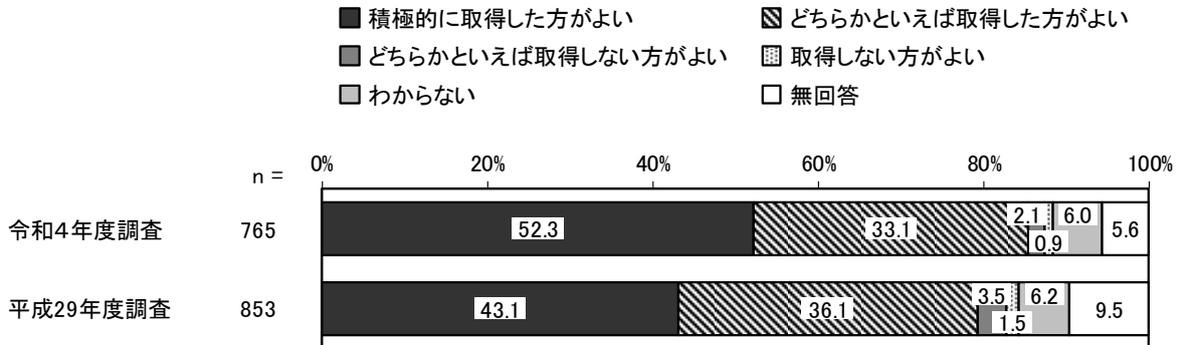
性別でみると、大きな差異はみられません。



(イ) 介護休業

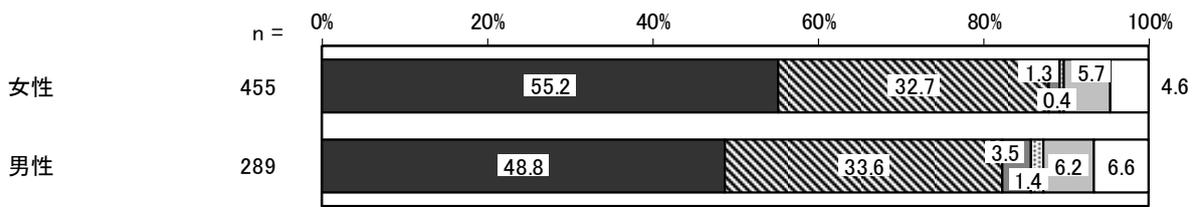
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「積極的に取得した方がよい」と「どちらかといえば取得した方がよい」をあわせた“取得した方がよい”の割合が増加しています。



【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で“取得した方がよい”の割合が高くなっています。

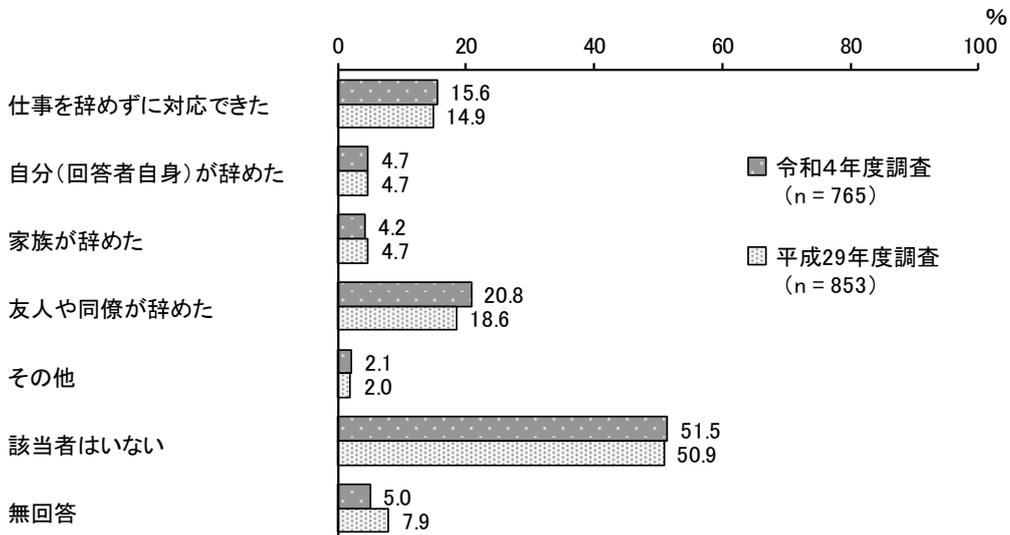


問 11 あなた、もしくはあなたの周りで両親など家族の介護を理由に仕事を辞めたことがある方はいますか。(〇はいくつでも)

「該当者はいない」の割合が 51.5%と最も高く、次いで「友人や同僚が辞めた」の割合が 20.8%、「仕事を辞めずに対応できた」の割合が 15.6%となっています。

【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「該当者はいない」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	n (件)	仕事を辞めずに 対応できた	自分(回答者自身)が 辞めた	家族が辞めた	友人や同僚が辞めた	その他	該当者はいない	無回答
女性	455	15.4	6.2	4.4	21.8	3.1	47.7	5.5
男性	289	15.9	2.4	3.8	19.7	0.7	58.1	3.1

【性・年齢別】

性・年齢別でみると、他に比べ、女性の18～29歳、男性の18～29歳で「該当者はいない」の割合が、女性の30～39歳で「家族が辞めた」の割合が高くなっています。

単位：％

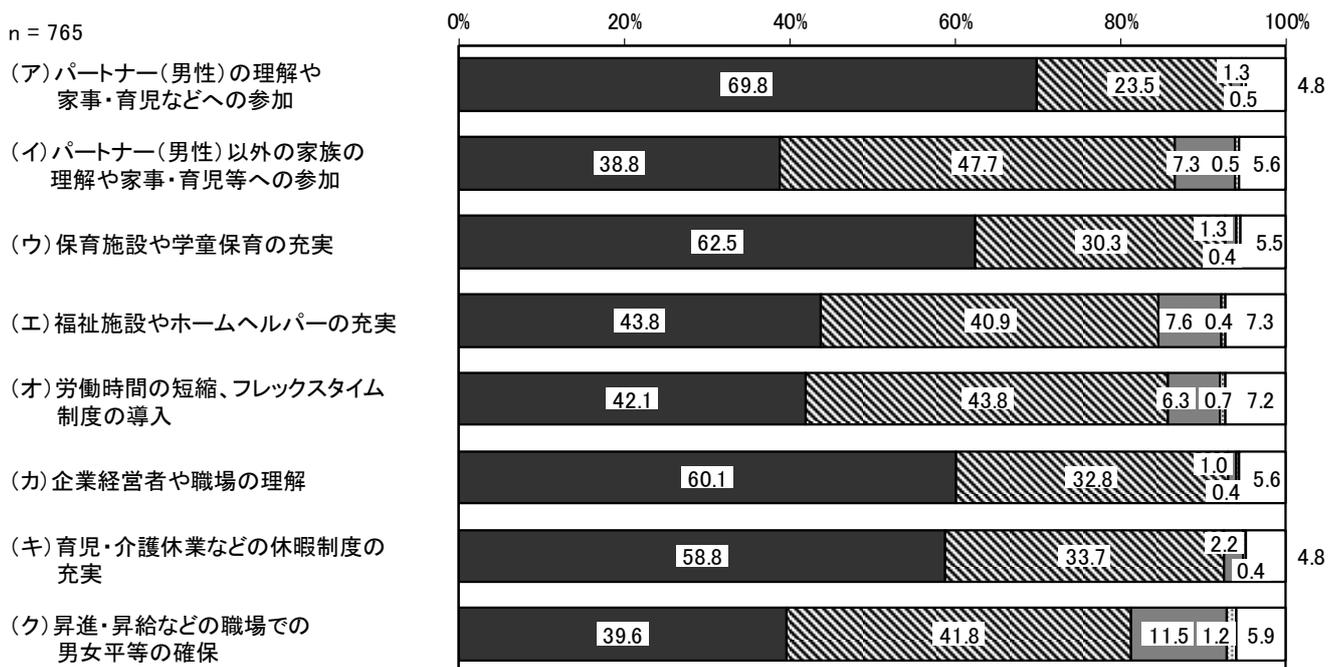
区分	n (件)	仕事を辞めずに 対応できた	自分(回答者自身)が 辞めた	家族が辞めた	友人や同僚が辞めた	その他	該当者はいない	無回答
女性 18～29歳	29	3.4	3.4	—	6.9	3.4	79.3	3.4
30～39歳	55	10.9	—	14.5	20.0	1.8	56.4	—
40～49歳	72	6.9	4.2	4.2	27.8	4.2	52.8	2.8
50～59歳	87	13.8	9.2	4.6	25.3	3.4	46.0	1.1
60～69歳	99	23.2	3.0	3.0	32.3	3.0	38.4	2.0
70歳以上	113	20.4	11.5	1.8	10.6	2.7	41.6	16.8
男性 18～29歳	18	16.7	—	5.6	—	—	77.8	—
30～39歳	31	9.7	3.2	—	25.8	—	67.7	—
40～49歳	53	13.2	—	1.9	15.1	—	67.9	1.9
50～59歳	46	13.0	—	2.2	32.6	2.2	52.2	2.2
60～69歳	65	21.5	3.1	6.2	27.7	1.5	49.2	—
70歳以上	75	17.3	4.0	5.3	10.7	—	54.7	9.3

問12 女性が結婚後、出産後も退職せずに働き続けるためには、どのようなことが重要だと思いますか。(アからクについてそれぞれ〇は1つ)

『(ア) パートナー(男性)の理解や家事・育児などへの参加』『(ウ) 保育施設や学童保育の充実』『(カ) 企業経営者や職場の理解』『(キ) 育児・介護休業などの休暇制度の充実』で「とても重要」と「重要」をあわせた“重要”の割合が高くなっています。

■ とても重要 ▨ 重要 ■ あまり重要でない ▩ まったく重要でない □ 無回答

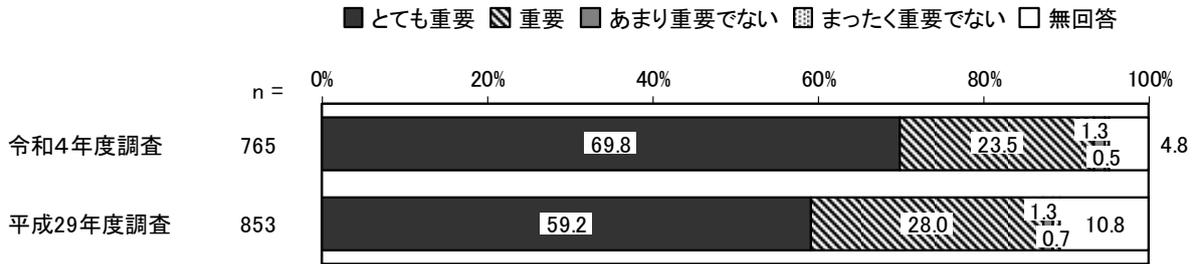
n = 765



(ア) パートナー（男性）の理解や家事・育児などへの参加

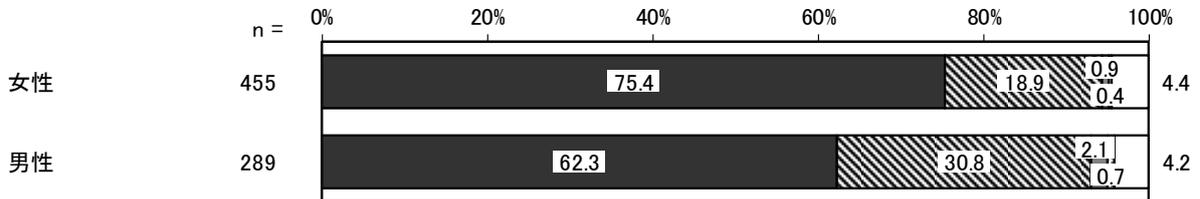
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、“重要”の割合が増加しています。



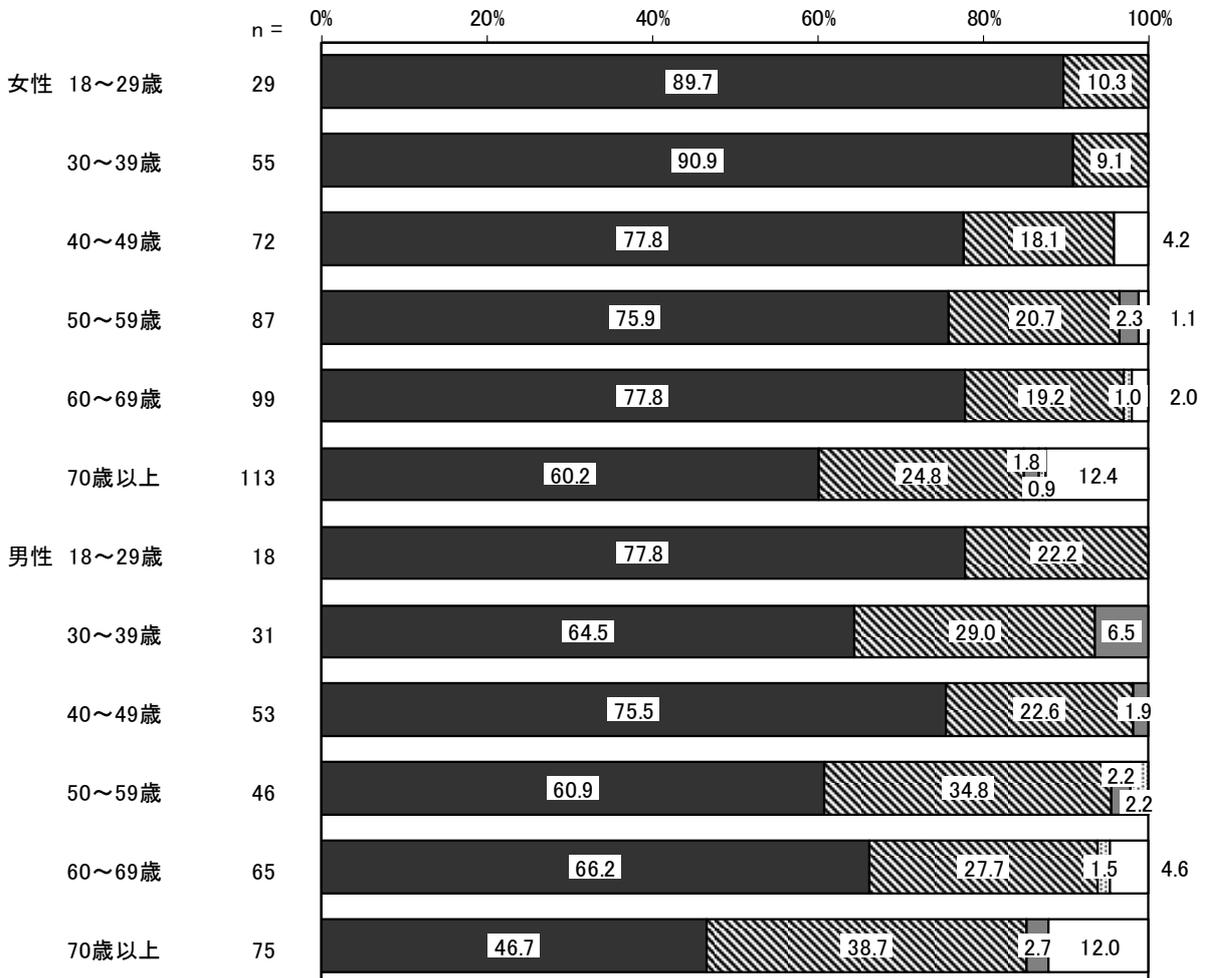
【性別】

性別で見ると、大きな差異はみられません。



【性・年齢別】

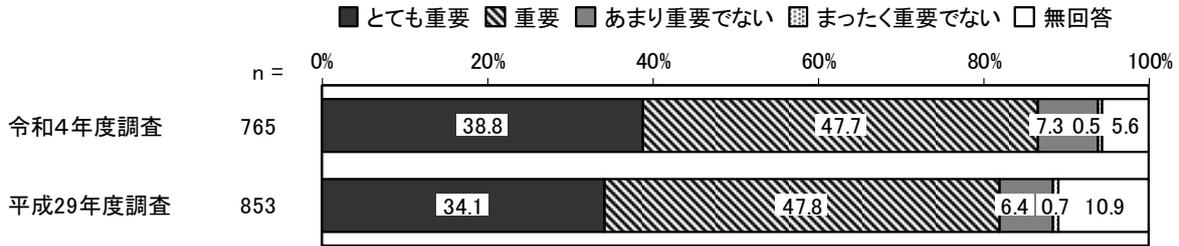
性・年齢別で見ると、他に比べ、女性の70歳以上、男性の70歳以上で“重要”の割合が低くなっています。



(イ) パートナー（男性）以外の家族の理解や家事・育児等への参加

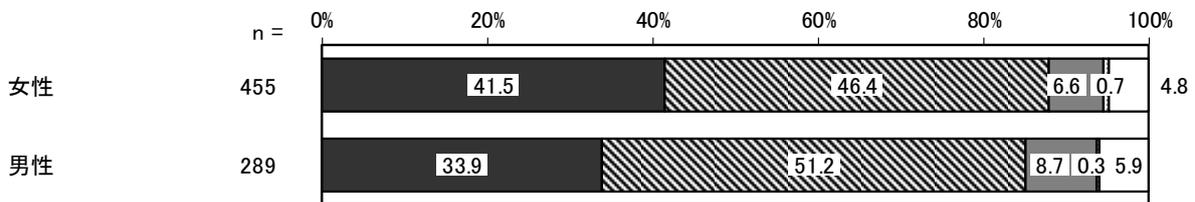
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



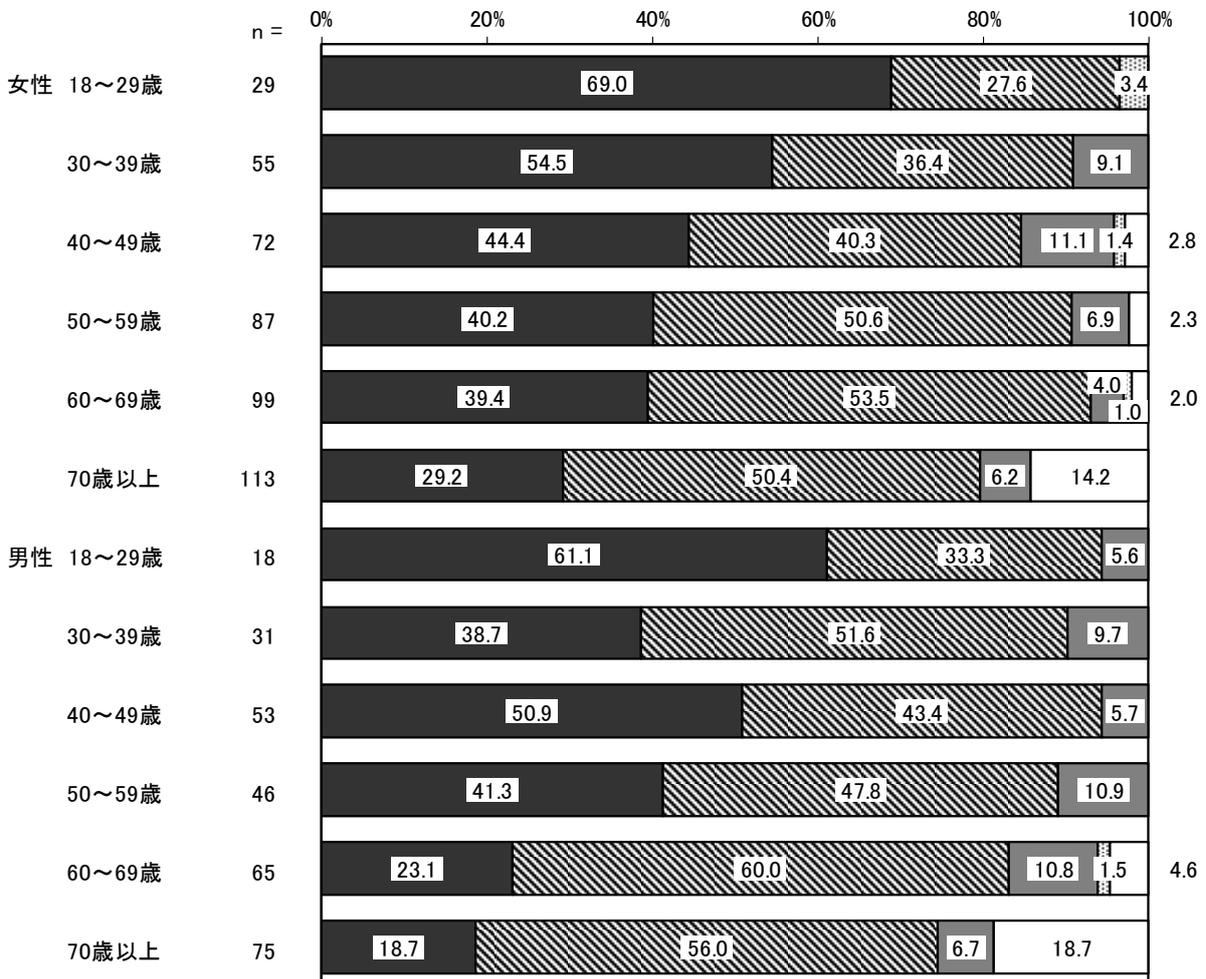
【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません



【性・年齢別】

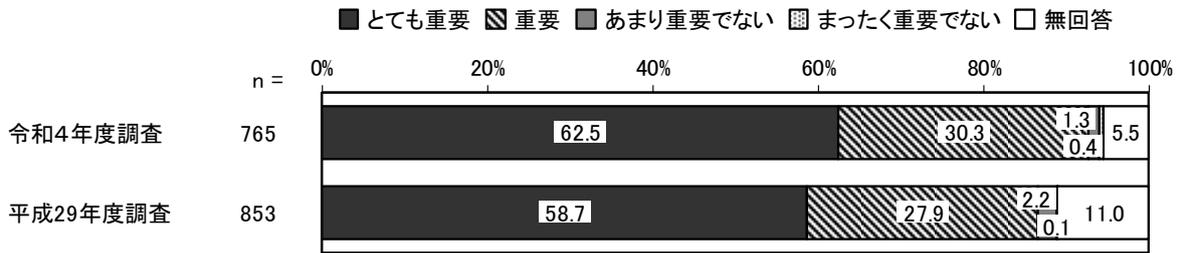
性・年齢別でみると、他に比べ、男性の70歳以上で“重要”の割合が低くなっています。



(ウ) 保育施設や学童保育の充実

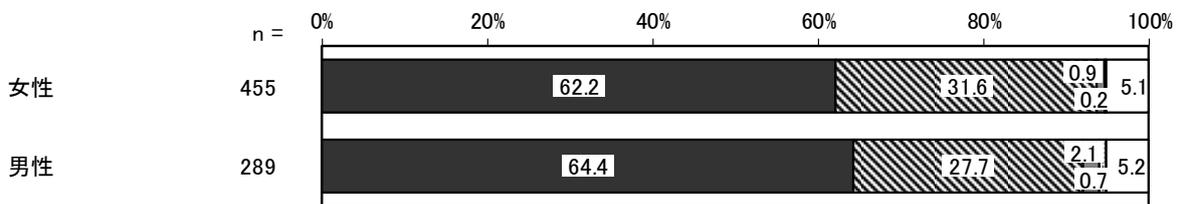
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



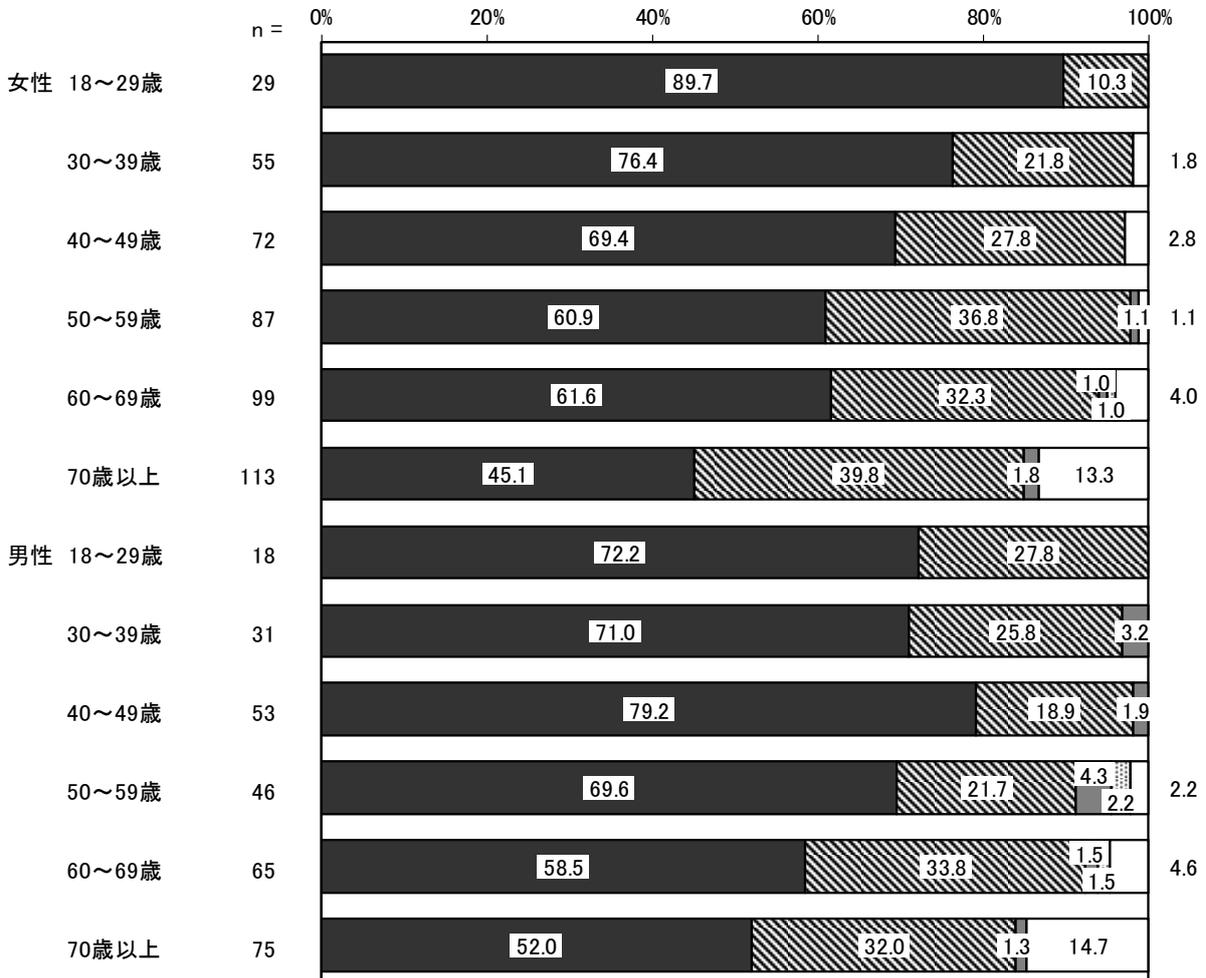
【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



【性・年齢別】

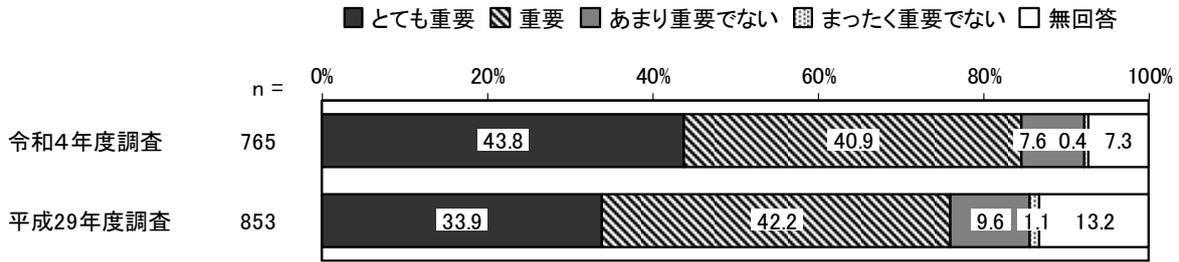
性・年齢別でみると、他に比べ、女性の 70 歳以上、男性の 70 歳以上で“重要”の割合が低くなっています。



(エ) 福祉施設やホームヘルパーの充実

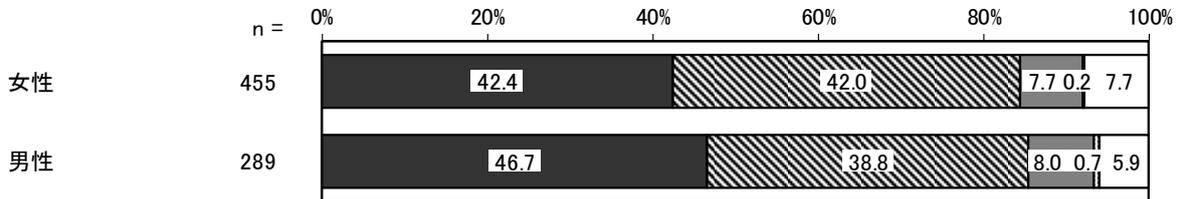
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、“重要”の割合が増加しています。



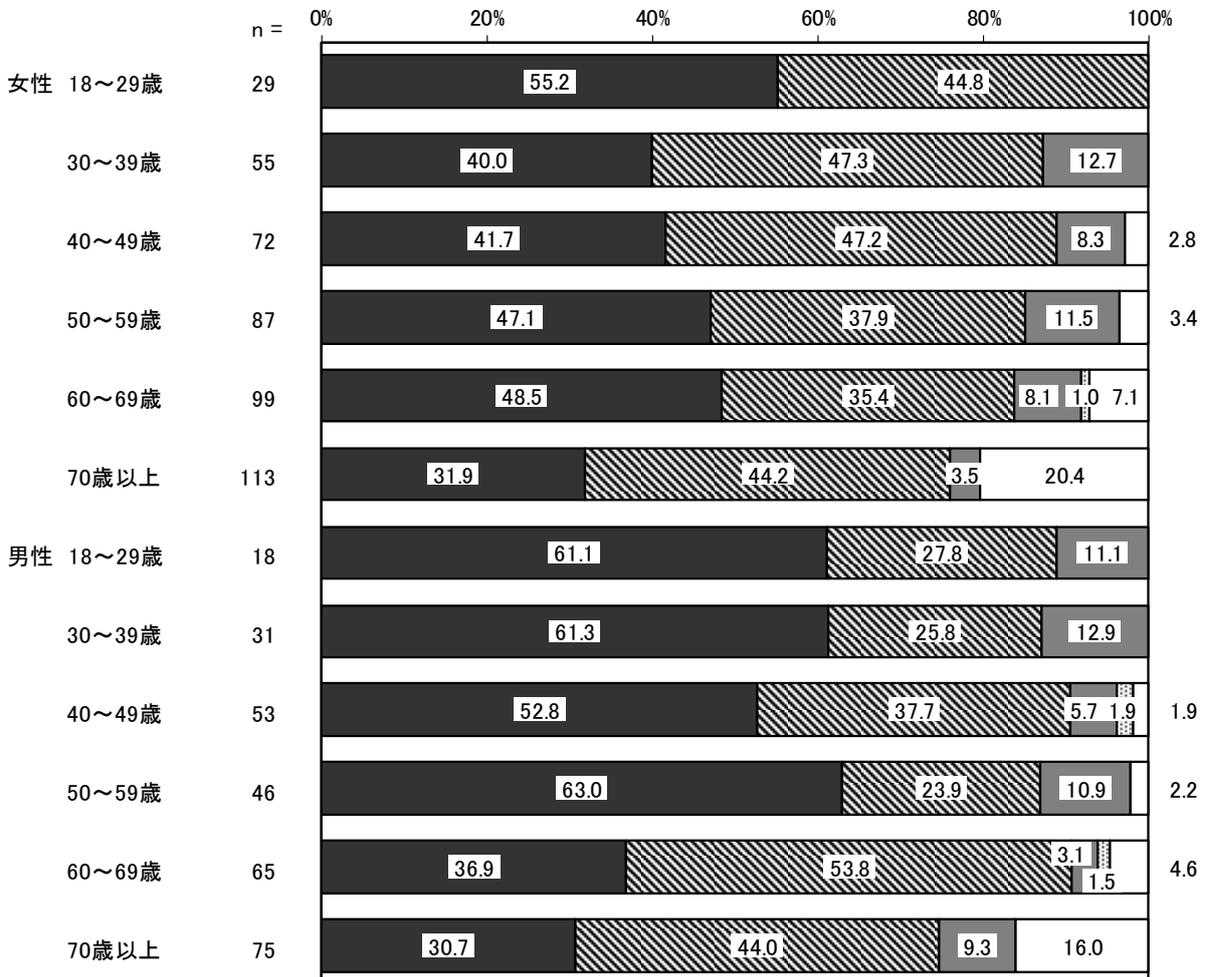
【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



【性・年齢別】

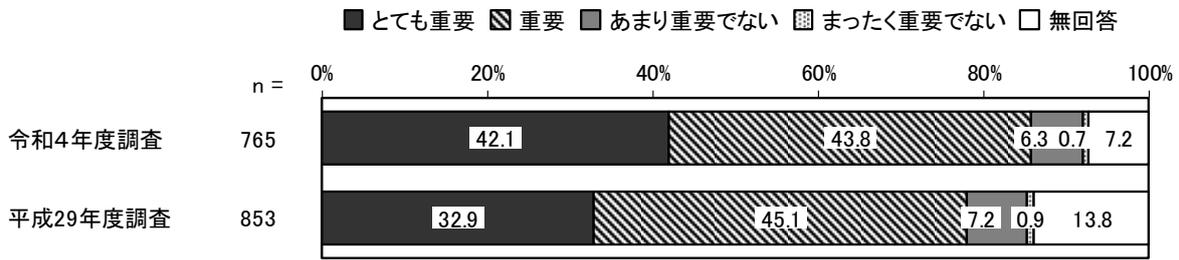
性・年齢別でみると、他に比べ、女性の18～29歳で“重要”の割合が高くなっています。



(オ) 労働時間の短縮、フレックスタイム制度の導入

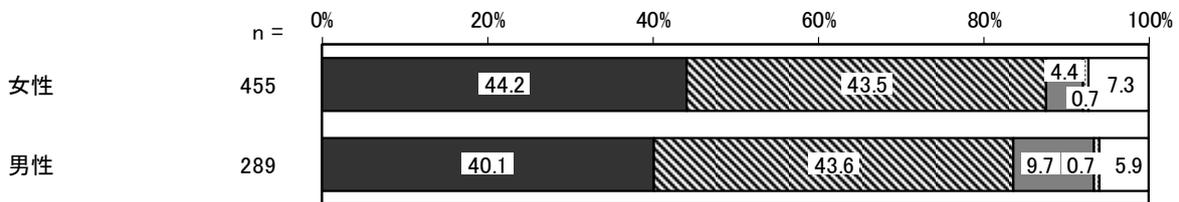
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、“重要”の割合が増加しています。



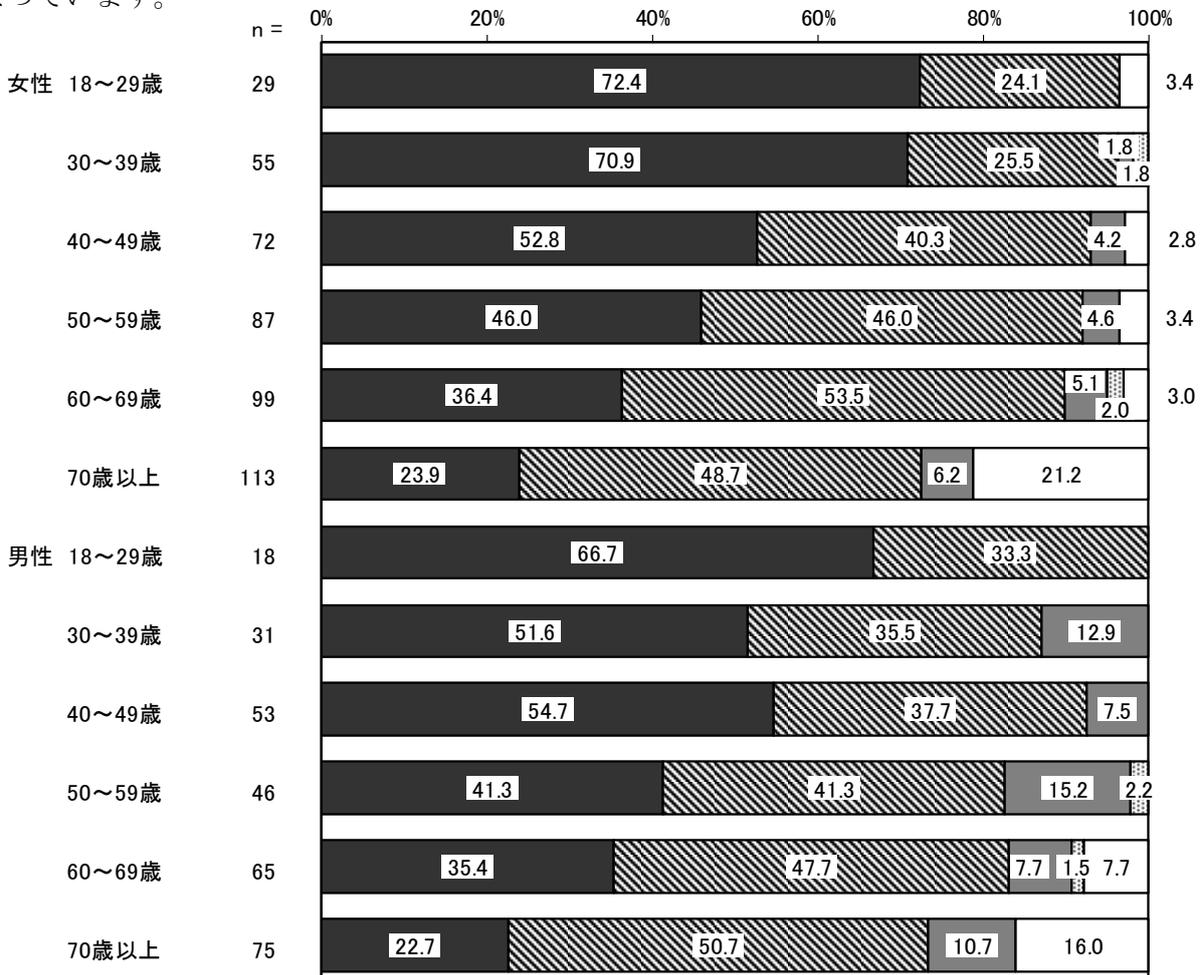
【性別】

性別で見ると、女性に比べ、男性で「あまり重要でない」と「まったく重要でない」をあわせた“重要でない”の割合が高くなっています。



【性・年齢別】

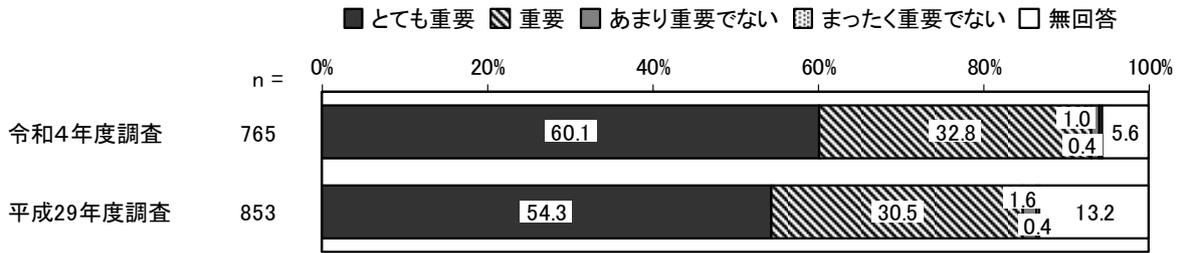
性・年齢別で見ると、他に比べ、女性の70歳以上、男性の70歳以上で“重要”の割合が低くなっています。



(カ) 企業経営者や職場の理解

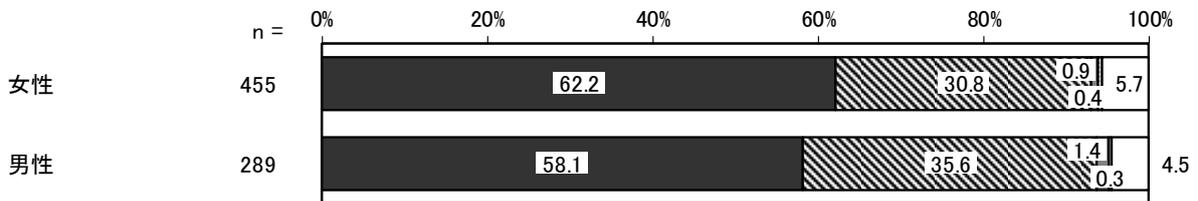
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、“重要”の割合が増加しています。



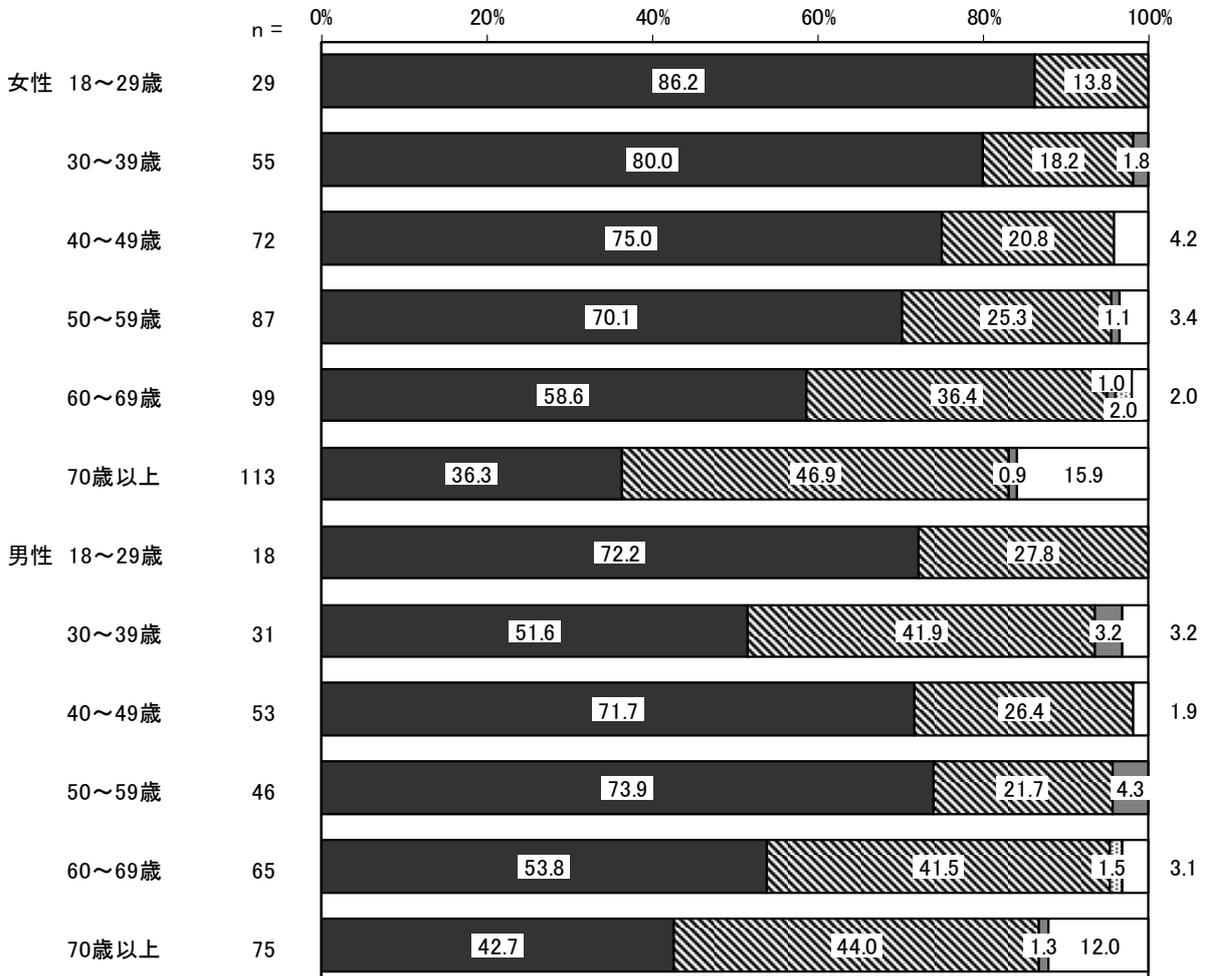
【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



【性・年齢別】

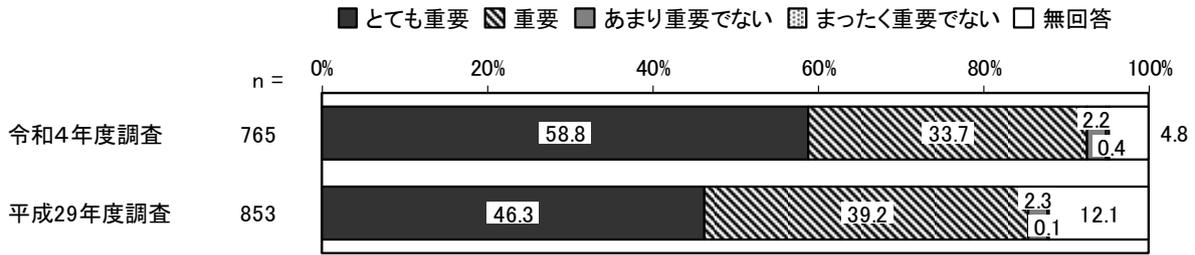
性・年齢別でみると、他に比べ、女性の70歳以上、男性の70歳以上で“重要”の割合が低くなっています。



(キ) 育児・介護休業などの休暇制度の充実

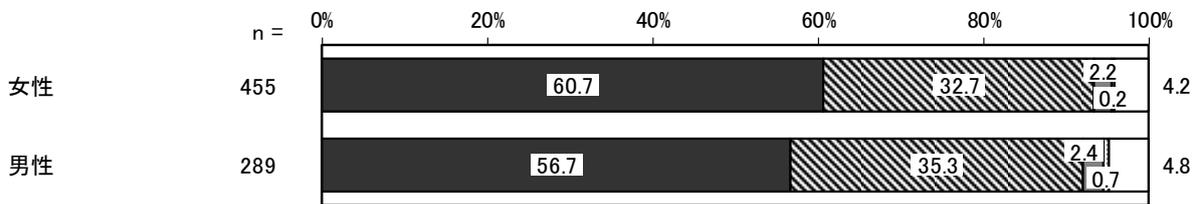
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、“重要”の割合が増加しています。



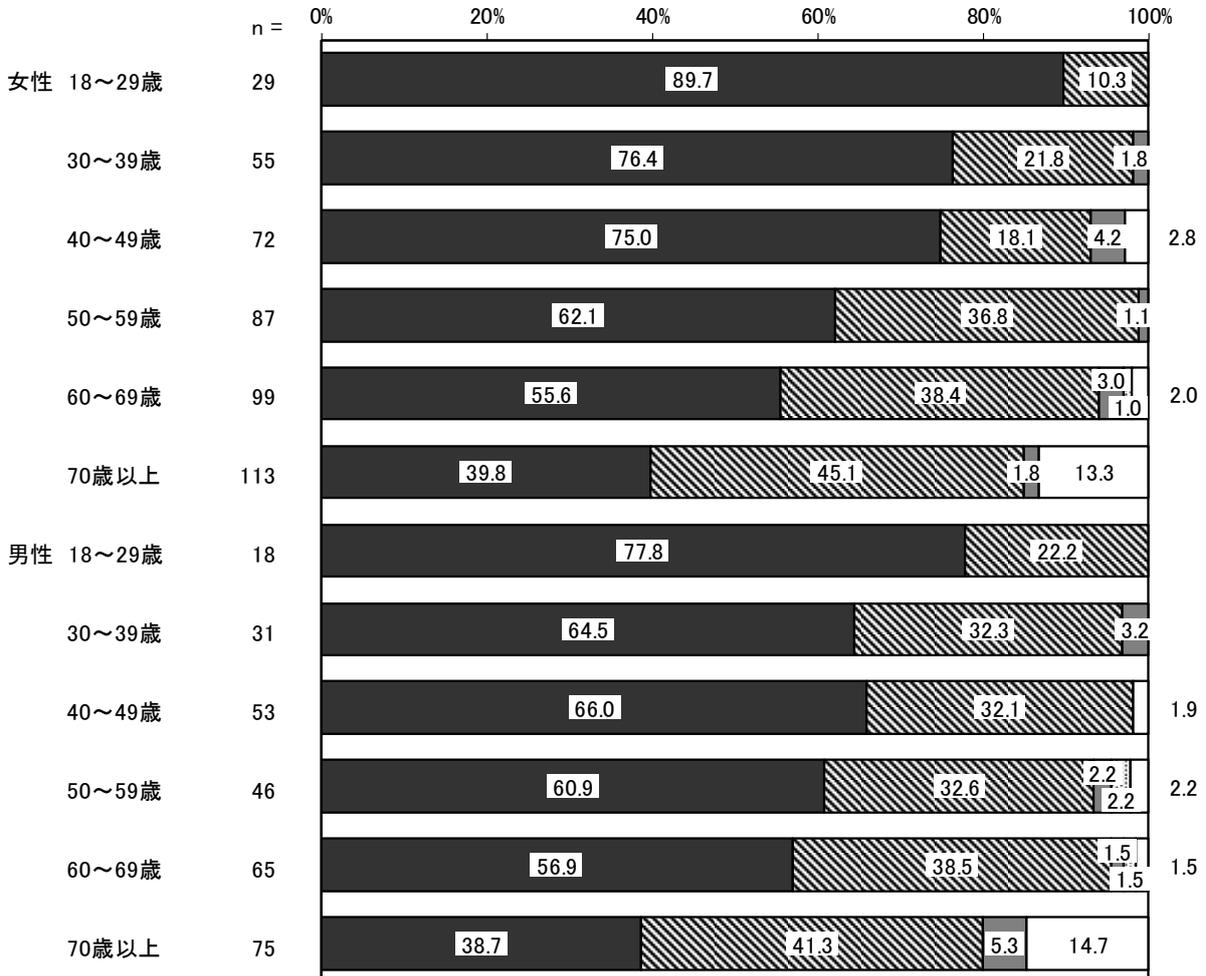
【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



【性・年齢別】

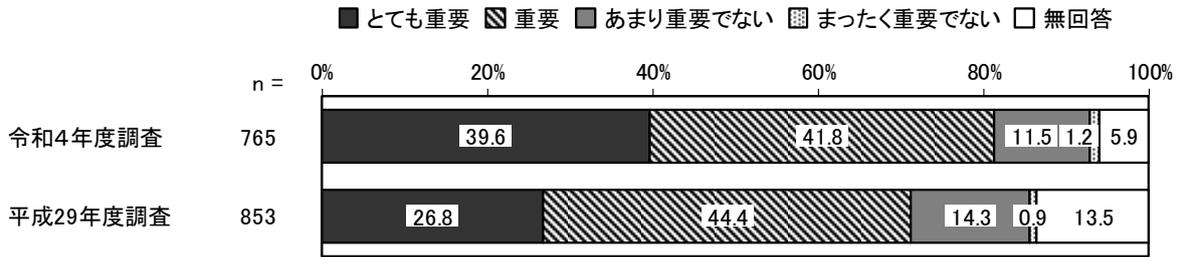
性・年齢別でみると、他に比べ、女性の70歳以上、男性の70歳以上で“重要”の割合が低くなっています。



(ク) 昇進・昇給などの職場での男女平等の確保

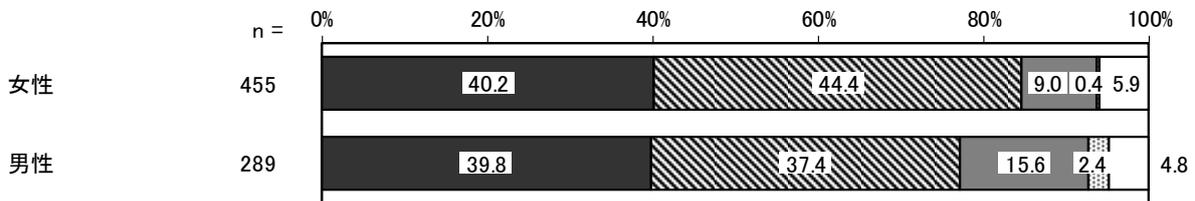
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、“重要”の割合が増加しています。



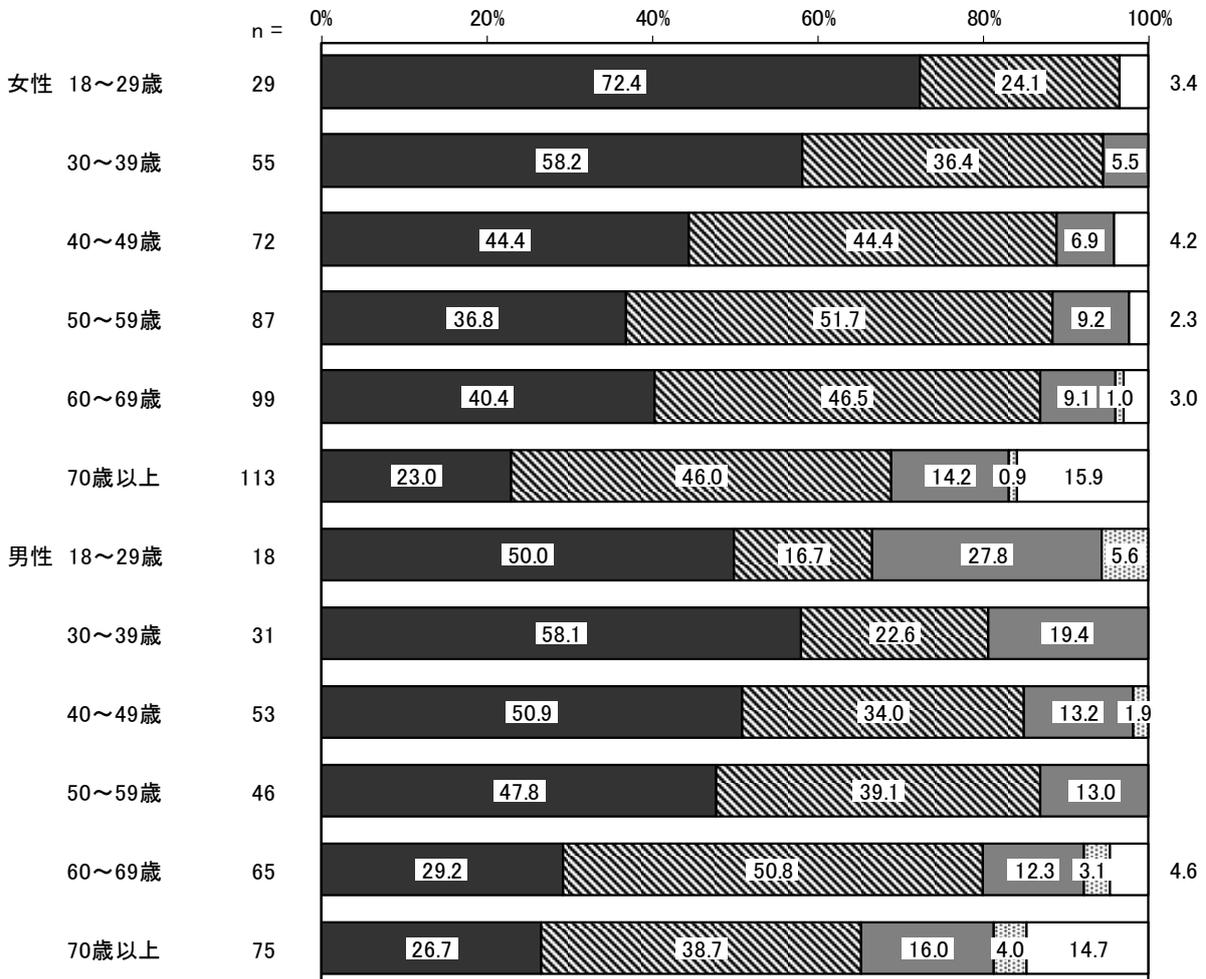
【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で“重要”の割合が高くなっています。



【性・年齢別】

性・年齢別でみると、他に比べ、女性の18～29歳、30～39歳で“重要”の割合が高くなっています。また、男性の18～29歳で“重要でない”の割合が高くなっています。

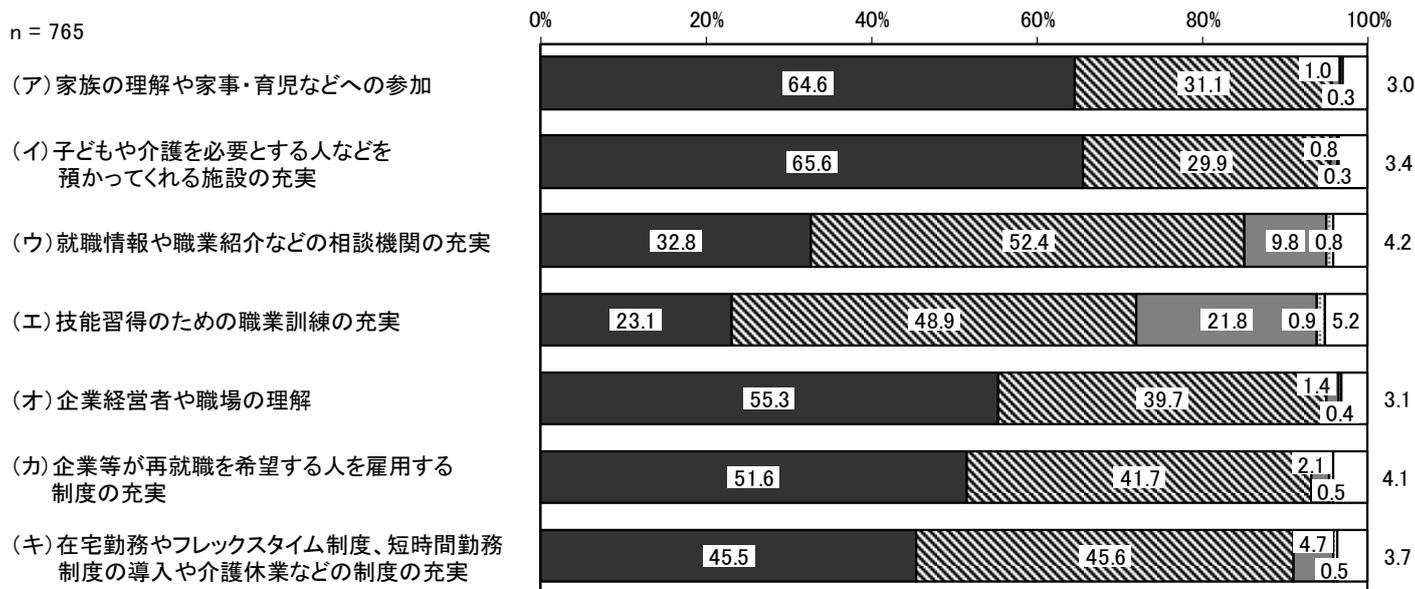


問 13 あなたは、女性が結婚や出産のために退職し、その後再就職するためには、どのようなことが重要だと思いますか。次の（ア）～（キ）のそれぞれについて、あなたの考えに近いものを選んでください。（アからキについてそれぞれ○は1つ）

『（エ）技能習得のための職業訓練の充実』『（ウ）就職情報や職業紹介などの相談機関の充実』で「あまり重要でない」と「まったく重要でない」をあわせた“重要でない”の割合が高くなっています。

■ とても重要 ▨ 重要 ■ あまり重要でない ▩ まったく重要でない □ 無回答

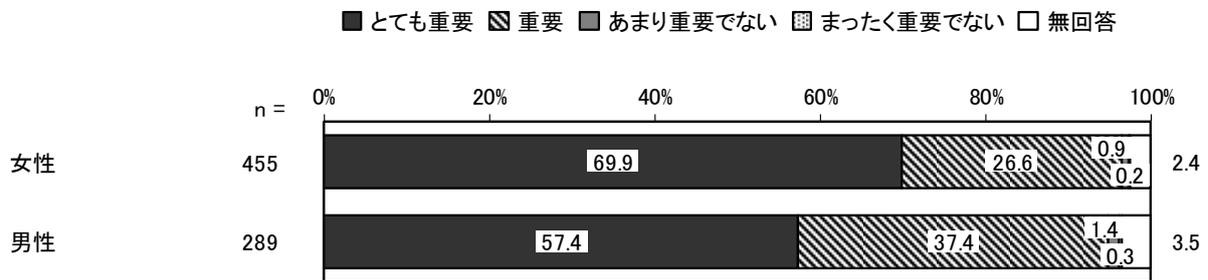
n = 765



(ア) 家族の理解や家事・育児などへの参加

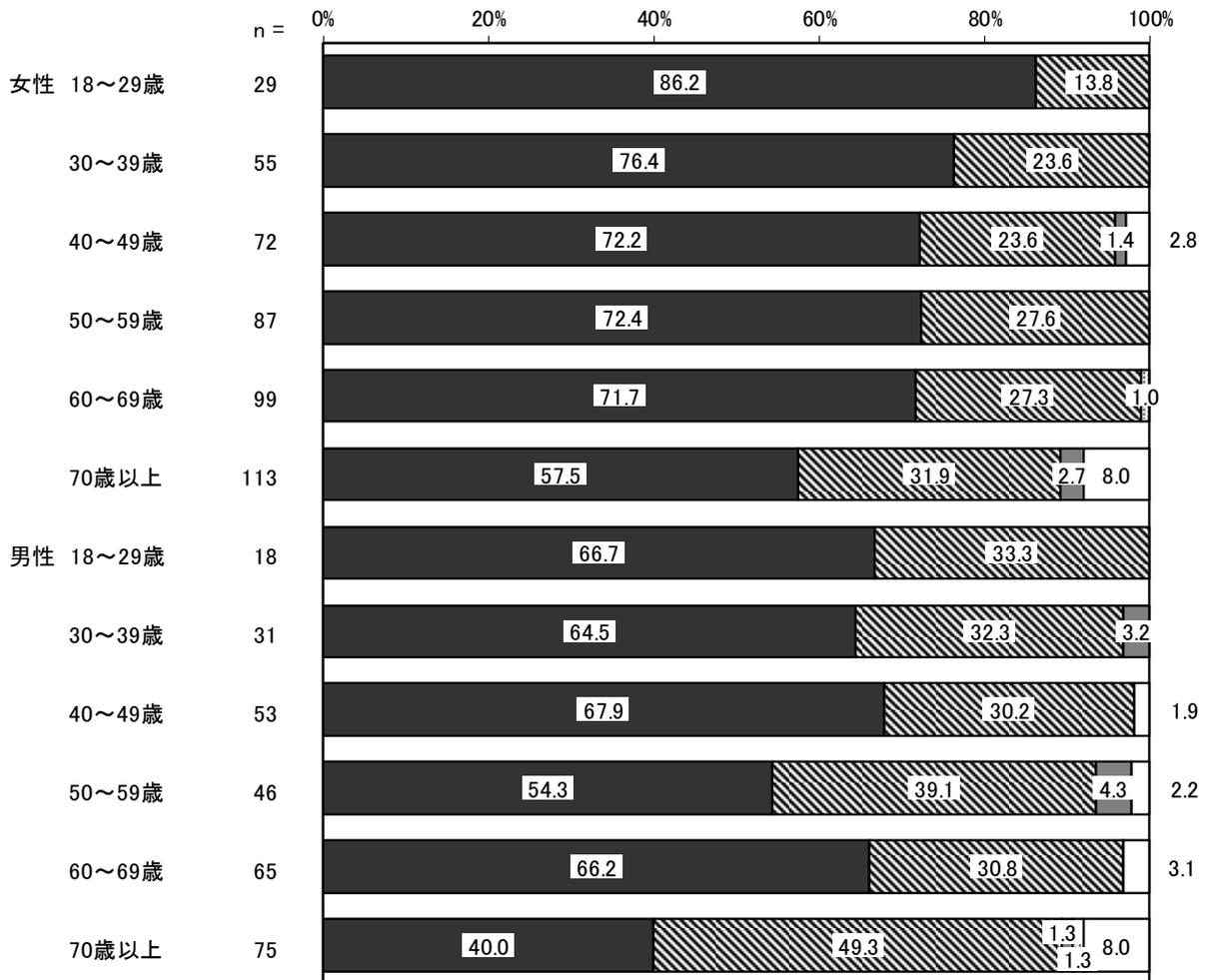
【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



【性・年齢別】

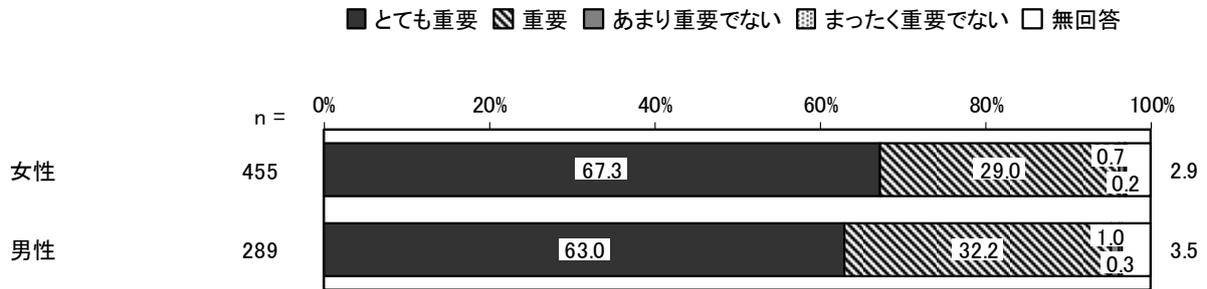
性・年齢別でみると、大きな差異はみられません。



(イ) 子どもや介護を必要とする人などを預かってくれる施設の充実

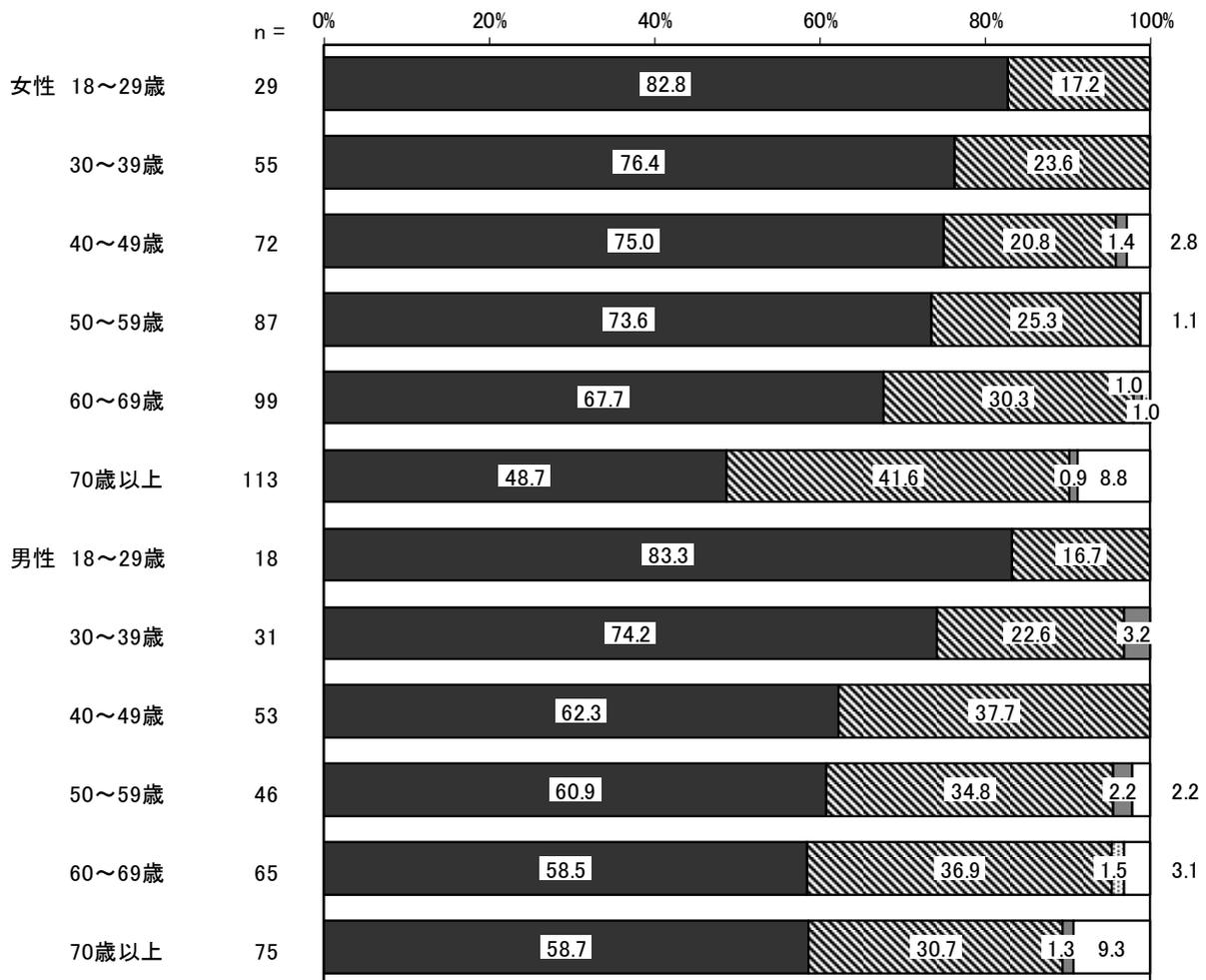
【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



【性・年齢別】

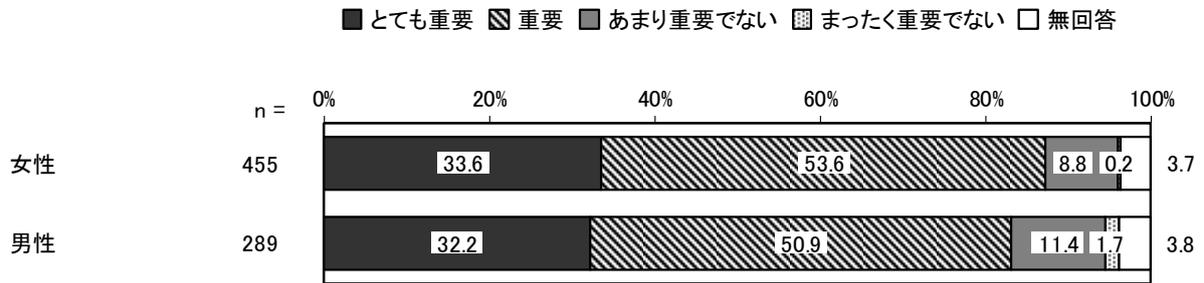
性・年齢別でみると、他に比べ、女性の70歳以上、男性の70歳以上で「とても重要」と「重要」をあわせた“重要”の割合が低くなっています。



(ウ) 就職情報や職業紹介などの相談機関の充実

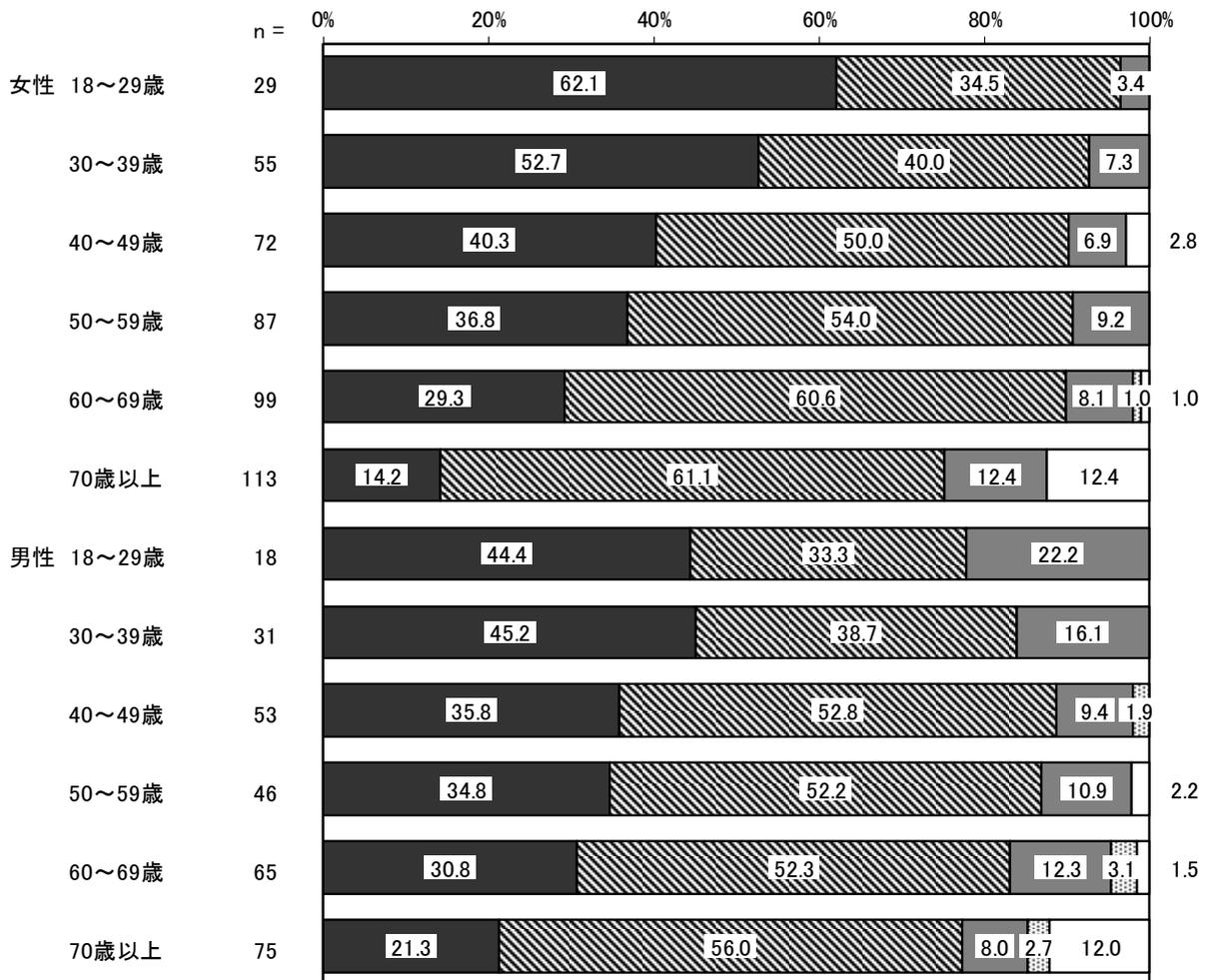
【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



【性・年齢別】

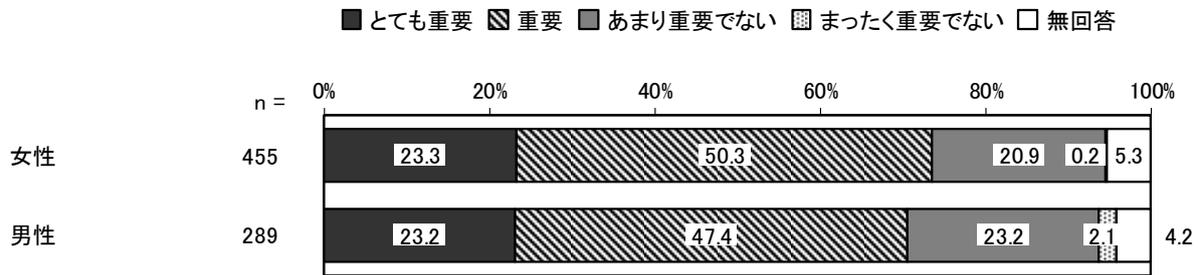
性・年齢別でみると、他に比べ、で男性の18～29歳で“重要でない”の割合が高くなっています。また、女性の70歳以上、男性の70歳以上で“重要”の割合が低くなっています。



(エ) 技能習得のための職業訓練の充実

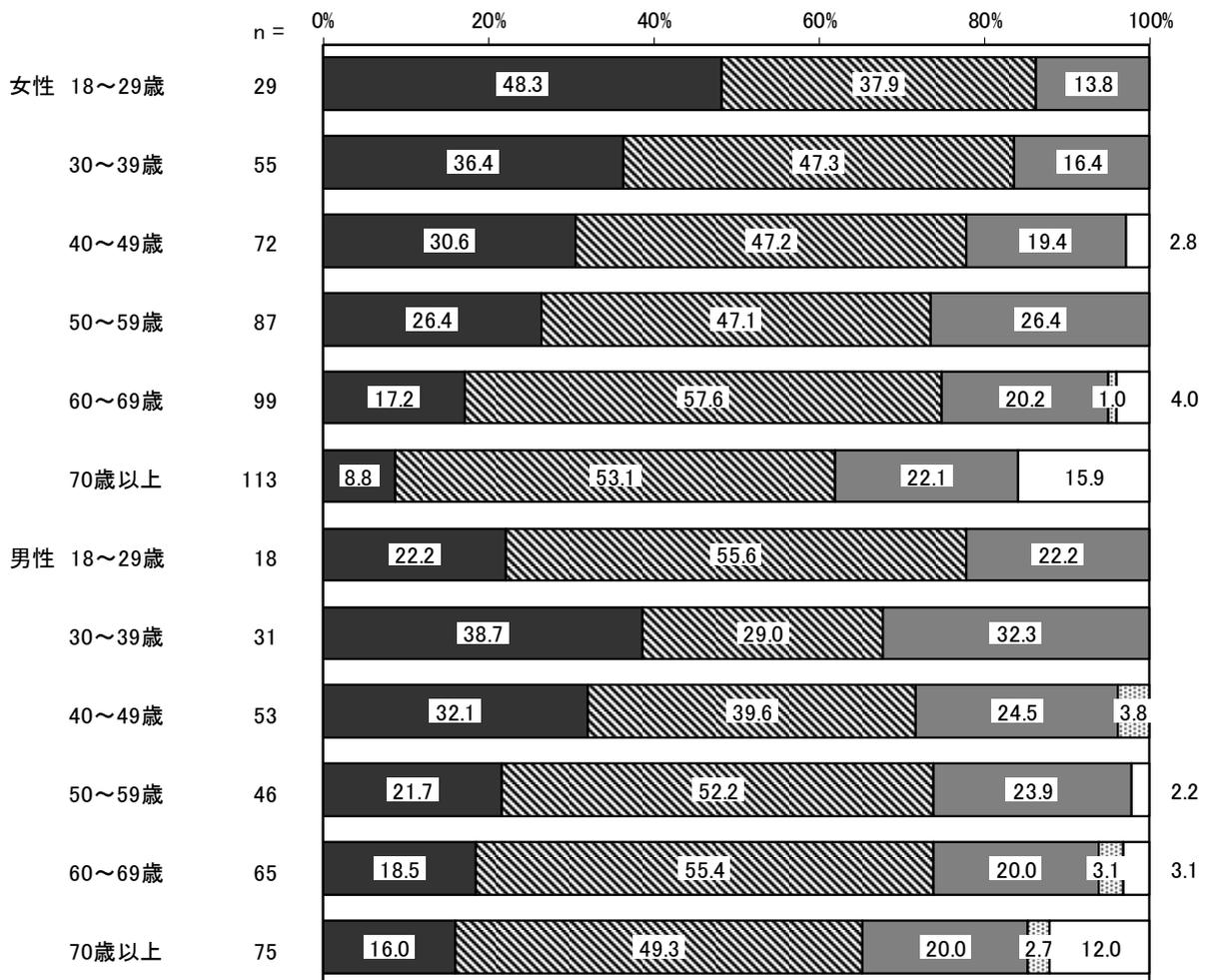
【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



【性・年齢別】

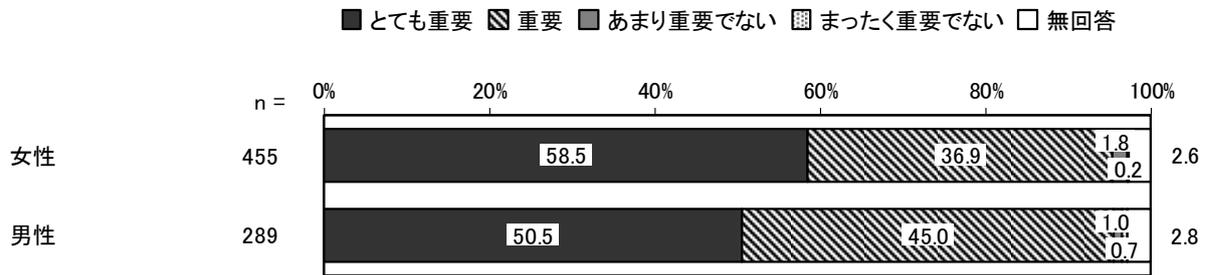
性・年齢別でみると、他に比べ、女性の18～29歳、30～39歳で“重要”の割合が高くなっています。また、男性の30～39歳で“重要でない”の割合が高くなっています。



(オ) 企業経営者や職場の理解

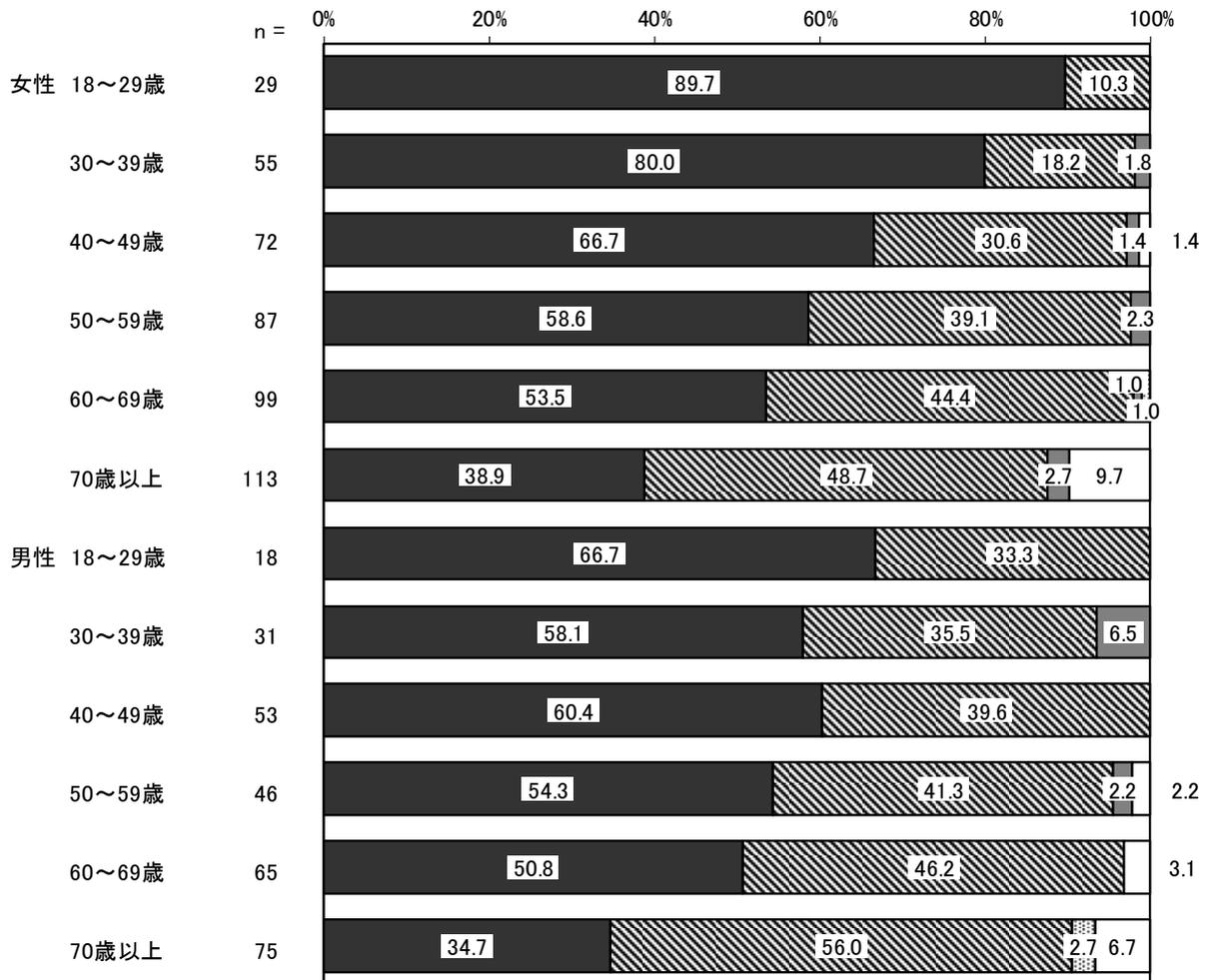
【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



【性・年齢別】

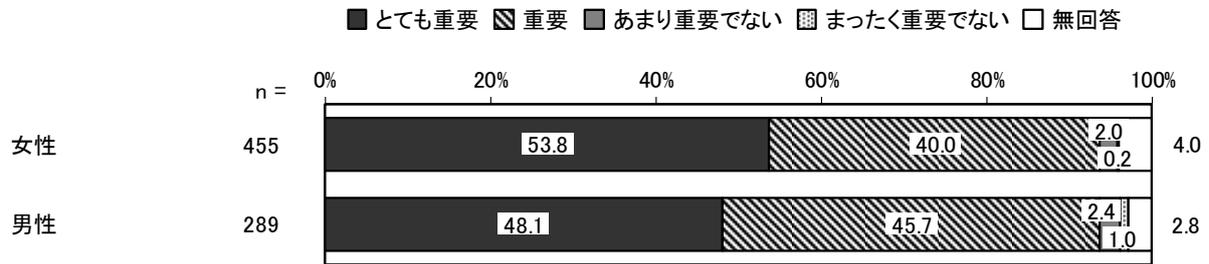
性・年齢別でみると、大きな差異はみられません。



(カ) 企業等が再就職を希望する人を雇用する制度の充実

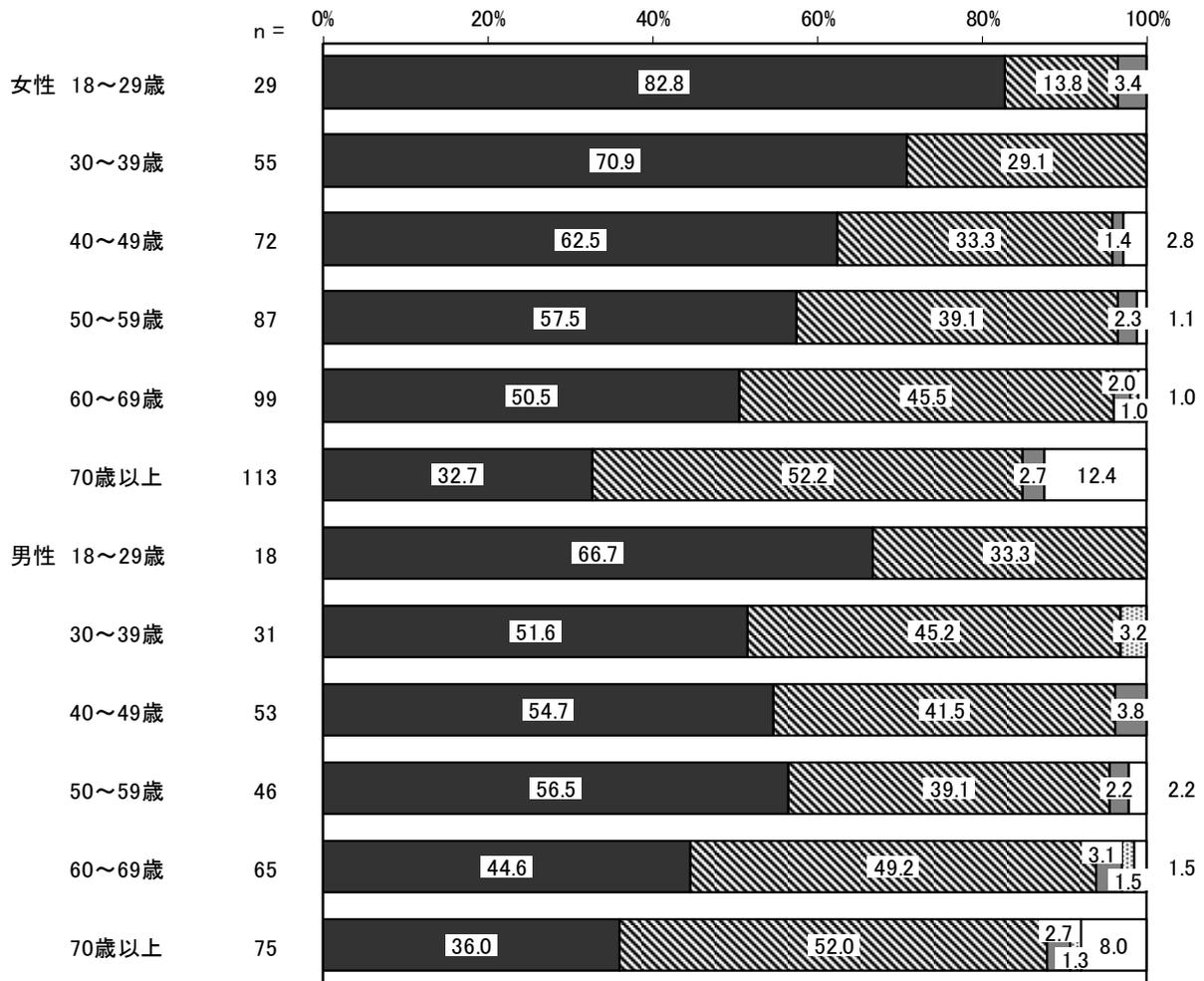
【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



【性・年齢別】

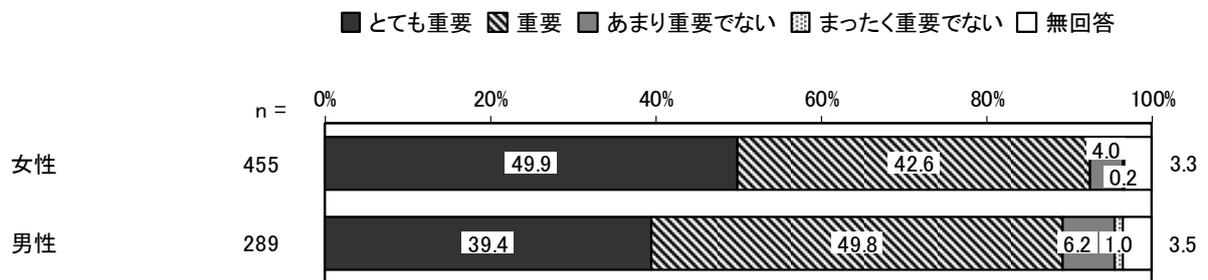
性・年齢別でみると、他に比べ、女性の70歳以上、男性の70歳以上で“重要”の割合が低くなっています。



(キ) 在宅勤務やフレックスタイム制度、短時間勤務制度の導入や介護休業などの制度の充実

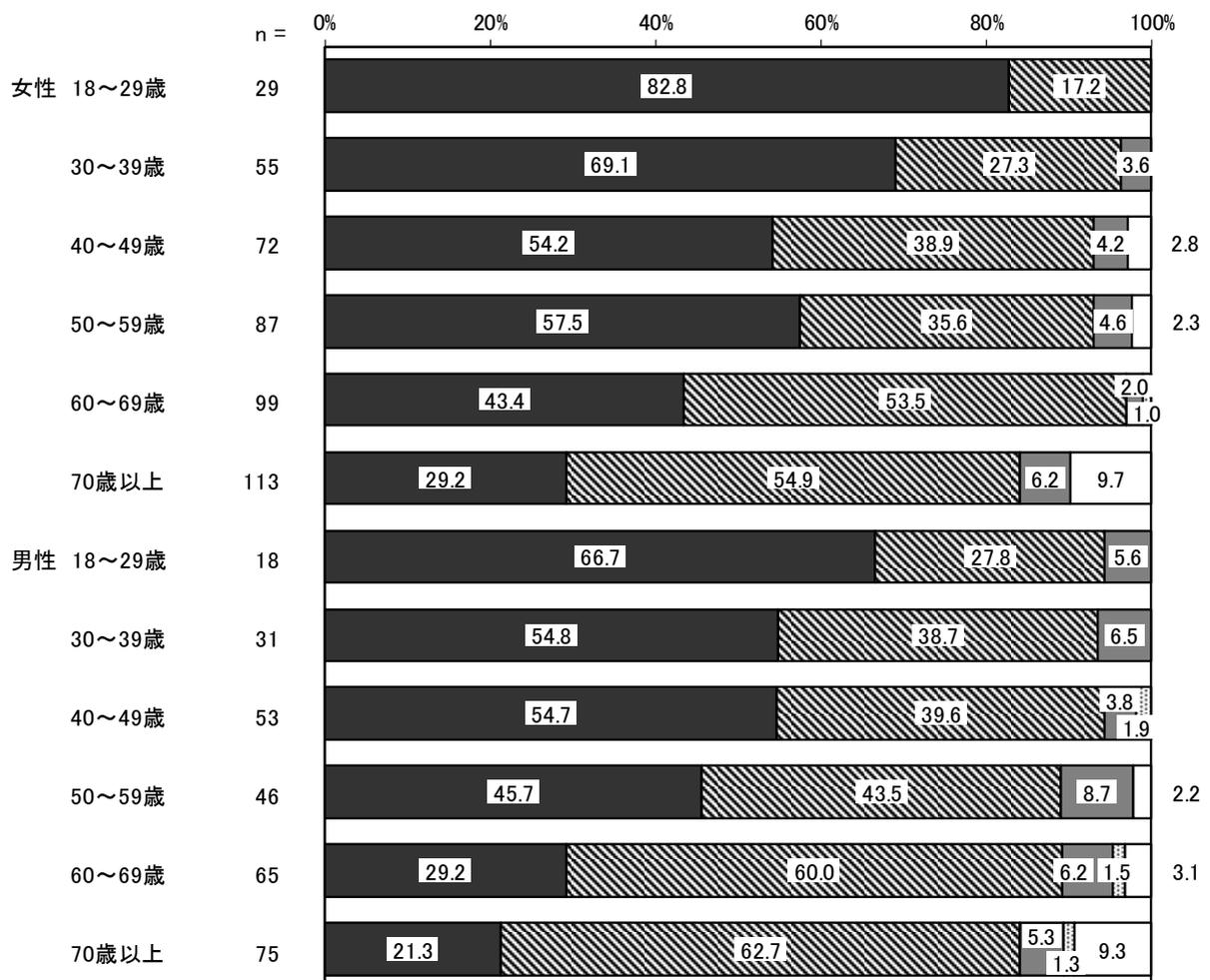
【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



【性・年齢別】

性・年齢別でみると、他に比べ、女性の70歳以上、男性の70歳以上で“重要”の割合が低くなっています。

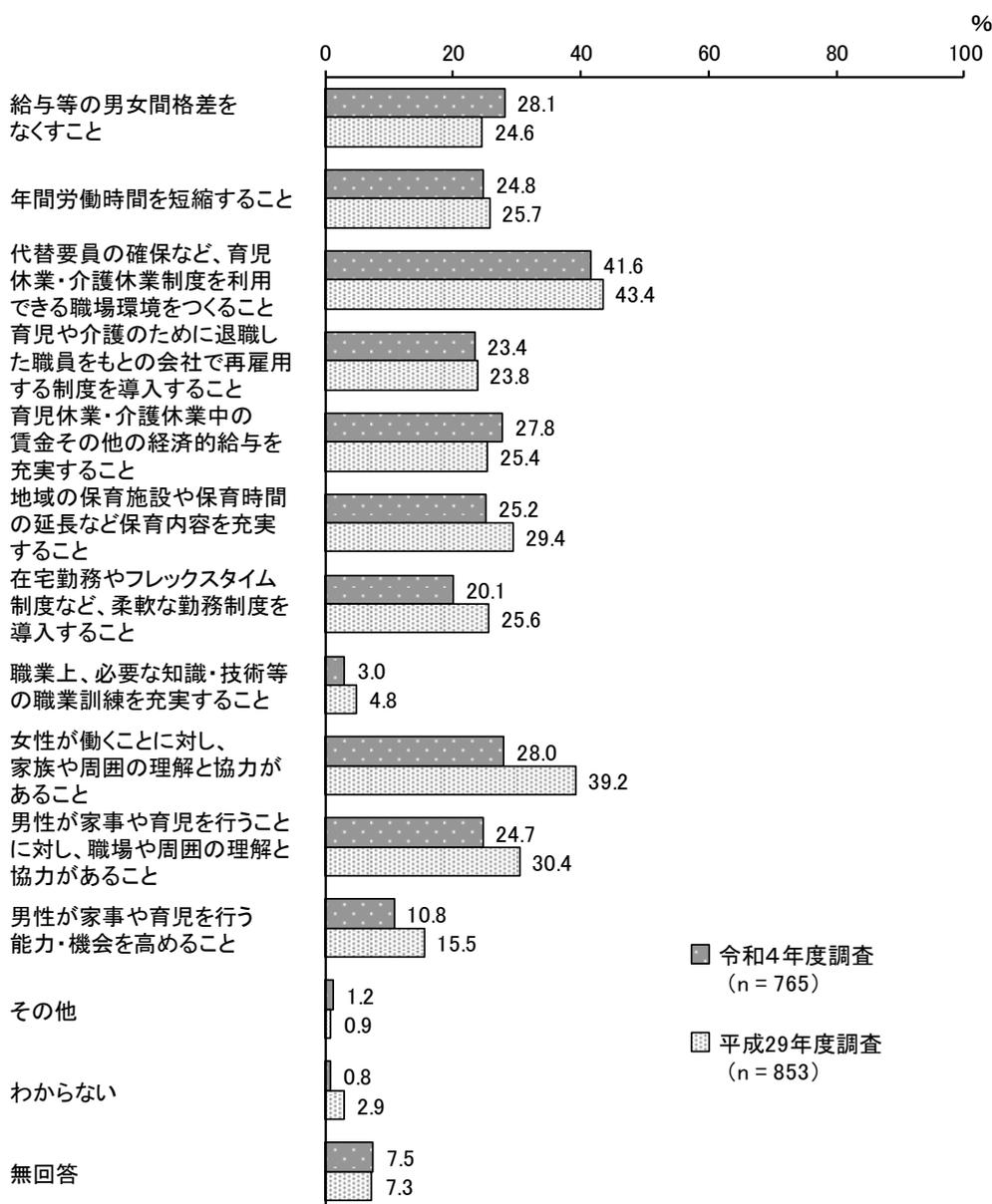


**問 14 男女が共に仕事と家庭の両立をしていくためには、どのような条件が必要だと思いますか。(〇は3つまで)**

「代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること」の割合が41.6%と最も高く、次いで「給与等の男女間格差をなくすこと」の割合が28.1%、「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること」の割合が28.0%となっています。

**【経年比較】**

平成29年度調査と比較すると、「在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること」「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること」「男性が家事や育児を行うことに対し、職場や周囲の理解と協力があること」の割合が減少しています。



【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること」「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること」「男性が家事や育児を行う能力・機会を高めること」の割合が高くなっています。また、女性に比べ、男性で「給与等の男女間格差をなくすこと」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	n (件)	給与等の男女間格差をなくすこと	年間労働時間を短縮すること	代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること	育児や介護のために退職した職員をもとの会社で再雇用する制度を導入すること	育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること	保育内容を充実すること	柔軟な勤務制度を導入すること	在宅勤務やフレックスタイム制度など、職業上、必要な知識・技術等の職業訓練を充実すること	女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行うことに対し、職場や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行う能力・機会を高めること	その他	わからない	無回答
女性	455	25.1	24.0	44.4	21.3	28.1	24.2	19.1	3.5	31.0	26.2	13.4	1.3	0.9	7.0
男性	289	31.8	26.6	39.1	25.6	27.7	28.0	21.1	2.1	23.2	22.1	6.6	1.0	0.7	7.6

【性・年齢別】

性・年齢別でみると、他に比べ、男性の18～29歳で「在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること」の割合が、女性の18～29歳で「男性が家事や育児を行う能力・機会を高めること」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	n (件)	給与等の男女間格差をなくすこと	年間労働時間を短縮すること	代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること	育児や介護のために退職した職員をもとの会社で再雇用する制度を導入すること	育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること	育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること	地域の保育施設や保育時間の延長など保育内容を充実すること	在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること	職業上、必要な知識・技術等の職業訓練を充実すること	女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行うことに対し、職場や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行う能力・機会を高めること	その他	わからない	無回答
女性 18～29歳	29	31.0	37.9	55.2	13.8	31.0	17.2	24.1	—	6.9	17.2	24.1	3.4	—	6.9	
30～39歳	55	25.5	30.9	54.5	16.4	29.1	20.0	25.5	3.6	23.6	25.5	12.7	1.8	—	5.5	
40～49歳	72	22.2	37.5	36.1	19.4	30.6	15.3	23.6	5.6	30.6	26.4	18.1	—	—	5.6	
50～59歳	87	18.4	20.7	46.0	19.5	31.0	21.8	18.4	4.6	24.1	23.0	11.5	2.3	2.3	12.6	
60～69歳	99	31.3	13.1	49.5	18.2	31.3	33.3	18.2	3.0	37.4	31.3	13.1	1.0	—	3.0	
70歳以上	113	24.8	20.4	36.3	31.0	20.4	27.4	13.3	2.7	40.7	26.5	9.7	0.9	1.8	8.0	
男性 18～29歳	18	44.4	16.7	44.4	27.8	22.2	11.1	50.0	5.6	16.7	33.3	—	—	—	—	
30～39歳	31	16.1	38.7	58.1	16.1	29.0	29.0	29.0	9.7	9.7	25.8	3.2	6.5	—	3.2	
40～49歳	53	39.6	43.4	24.5	24.5	24.5	22.6	18.9	3.8	17.0	26.4	13.2	—	—	5.7	
50～59歳	46	37.0	23.9	37.0	19.6	32.6	23.9	17.4	—	17.4	26.1	8.7	—	—	8.7	
60～69歳	65	29.2	27.7	36.9	29.2	26.2	27.7	16.9	—	26.2	18.5	3.1	1.5	1.5	12.3	
70歳以上	75	29.3	13.3	44.0	30.7	28.0	37.3	18.7	—	34.7	16.0	6.7	—	1.3	8.0	

### 【男女の平等感（家庭）別】

男女の平等感（家庭）別でみると、大きな差異はみられません。

単位：％

区分	n (件)	給与等の男女間格差をなくすこと	年間労働時間を短縮すること	代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること	育児や介護のために退職した職員をもとの会社で再雇用する制度を導入すること	育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること	保育内容を充実すること	地域の保育施設や保育時間の延長など	勤務制度を導入すること	在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること	職業上、必要な知識・技術等の職業訓練を充実すること	女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行うことに対し、職場や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行う能力・機会を高めること	その他	わからない	無回答
平等になっている	200	30.0	23.5	40.5	26.5	30.5	25.5	17.0	4.0	29.5	23.5	11.0	0.5	—	6.0		
平等になっていない	326	25.2	25.8	42.6	20.9	28.2	24.5	20.9	2.8	28.2	24.8	13.8	1.2	0.3	9.2		
どちらともいえない	200	29.5	26.0	43.0	25.5	27.0	26.0	21.5	2.5	27.0	25.5	7.0	2.0	1.0	5.5		
わからない	30	33.3	20.0	40.0	20.0	10.0	30.0	23.3	3.3	16.7	23.3	3.3	—	10.0	6.7		

### 【男女の平等感（教育）別】

男女の平等感（教育）別でみると、大きな差異はみられません。

単位：％

区分	n (件)	給与等の男女間格差をなくすこと	年間労働時間を短縮すること	代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること	育児や介護のために退職した職員をもとの会社で再雇用する制度を導入すること	育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること	地域の保育施設や保育時間の延長など保育内容を充実すること	在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること	職業上、必要な知識・技術等の職業訓練を充実すること	女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行うことに対し、職場や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行う能力・機会を高めること	その他	わからない	無回答
平等になっている	338	27.2	24.6	45.6	25.4	28.7	26.3	21.3	2.4	24.6	24.9	10.7	1.5	—	7.4
平等になっていない	142	31.7	28.2	40.8	28.2	23.9	19.7	20.4	2.8	31.0	26.1	9.9	0.7	—	6.3
どちらともいえない	193	30.6	26.4	40.4	20.2	28.0	28.5	19.2	4.1	29.0	22.8	11.4	1.6	—	7.3
わからない	73	19.2	19.2	35.6	16.4	32.9	23.3	19.2	4.1	31.5	24.7	11.0	—	8.2	5.5

### 【男女の平等感（職場）別】

男女の平等感（職場）別でみると、大きな差異はみられません。

単位：％

区分	n (件)	給与等の男女間格差をなくすこと	年間労働時間を短縮すること	代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること	育児や介護のために退職した職員をもとの会社で再雇用する制度を導入すること	育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること	地域の保育施設や保育時間の延長など保育内容を充実すること	在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること	職業上、必要な知識・技術等の職業訓練を充実すること	女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行うことに対し、職場や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行う能力・機会を高めること	その他	わからない	無回答
平等になっている	109	28.4	30.3	38.5	19.3	30.3	26.6	22.9	2.8	21.1	20.2	11.0	1.8	—	5.5
平等になっていない	374	30.2	24.9	44.7	23.0	28.1	23.8	20.3	3.5	27.8	24.9	11.5	1.1	0.3	8.6
どちらともいえない	188	25.5	26.6	43.6	27.1	26.1	26.1	23.9	3.7	28.2	26.6	9.6	1.1	0.5	4.8
わからない	73	24.7	13.7	32.9	19.2	28.8	24.7	8.2	—	34.2	26.0	9.6	1.4	5.5	9.6

### 【男女の平等感（職場）別】

男女の平等感（職場）別でみると、他に比べ、どちらともいえないで「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること」割合が高くなっています。

単位：％

区分	n (件)	給与等の男女間格差をなくすこと	年間労働時間を短縮すること	代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること	育児や介護のために退職した職員をもとの会社で再雇用する制度を導入すること	育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること	地域の保育施設や保育時間の延長など保育内容を充実すること	在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること	職業上、必要な知識・技術等の職業訓練を充実すること	女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行うことに対し、職場や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行う能力・機会を高めること	その他	わからない	無回答
平等になっている	46	26.1	28.3	39.1	23.9	26.1	23.9	28.3	2.2	17.4	17.4	8.7	2.2	—	8.7
平等になっていない	482	30.1	24.7	44.0	24.5	29.5	24.5	20.7	3.5	26.8	24.9	11.8	1.0	0.2	6.8
どちらともいえない	152	24.3	25.0	41.4	24.3	26.3	27.6	14.5	2.0	33.6	27.6	9.9	1.3	0.7	7.2
わからない	66	24.2	27.3	34.8	13.6	22.7	24.2	24.2	3.0	25.8	16.7	6.1	1.5	6.1	9.1

### 【男女の平等感（地域活動の場）別】

男女の平等感（地域活動の場）別でみると、他に比べ、平等になっていないで「給与等の男女間格差をなくすこと」の割合が、どちらともいえないで「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	n (件)	給与等の男女間格差をなくすこと	年間労働時間を短縮すること	代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること	育児や介護のために退職した職員をもとの会社で再雇用する制度を導入すること	育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること	保育内容を充実すること	勤務制度を導入すること	在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること	職業上、必要な知識・技術等の職業訓練を充実すること	女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行うことに対し、職場や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行う能力・機会を高めること	その他	わからない	無回答
平等になっている	123	26.8	23.6	43.1	28.5	25.2	29.3	17.9	2.4	22.8	27.6	12.2	0.8	—	5.7	
平等になっていない	245	32.2	28.2	43.7	24.9	26.1	25.3	20.0	2.9	25.7	23.3	7.8	1.6	0.8	7.3	
どちらともいえない	269	24.5	23.4	42.4	24.5	25.3	25.3	21.2	3.3	32.3	25.3	12.6	1.1	0.7	7.4	
わからない	106	29.2	24.5	38.7	12.3	42.5	22.6	21.7	3.8	25.5	23.6	10.4	0.9	1.9	5.7	

【男女の平等感（社会通念や風潮）別】

男女の平等感（社会通念や風潮）別でみると、他に比べ、平等になっているで「在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること」の割合が、平等になっていないで「給与等の男女間格差をなくすこと」の割合が、高くなっています。

単位：%

区分	n (件)	給与等の男女間格差をなくすこと	年間労働時間を短縮すること	代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること	育児や介護のために退職した職員をもとの会社で再雇用する制度を導入すること	育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること	地域の保育施設や保育時間の延長など保育内容を充実すること	柔軟な勤務制度を導入すること	在宅勤務やフレックスタイム制度など、在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること	職業上、必要な知識・技術等の職業訓練を充実すること	女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行うことに対し、職場や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行う能力・機会を高めること	その他	わからない	無回答
平等になっている	52	21.2	28.8	44.2	25.0	28.8	19.2	26.9	5.8	23.1	19.2	3.8	1.9	—	7.7	
平等になっていない	432	30.8	25.9	43.3	23.4	28.7	26.2	21.8	2.1	26.2	25.9	10.9	0.9	0.2	6.7	
どちらともいえない	195	22.1	23.1	40.5	23.1	24.6	28.2	19.0	4.6	29.2	26.7	12.8	2.1	—	8.2	
わからない	63	34.9	23.8	39.7	20.6	31.7	17.5	11.1	1.6	34.9	17.5	9.5	—	7.9	4.8	

【男女の平等感（法律や制度）別】

男女の平等感（法律や制度）別でみると、他に比べ、平等になっているで「在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること」の割合が、平等になっていないで「給与等の男女間格差をなくすこと」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	n (件)	給与等の男女間格差をなくすこと	年間労働時間を短縮すること	代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること	育児や介護のために退職した職員をもとの会社で再雇用する制度を導入すること	育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること	保育内容を充実すること	地域の子育施設や保育時間の延長など	勤務内容を充実すること	在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること	職業上、必要な知識・技術等の職業訓練を充実すること	女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行うことに対し、職場や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行う能力・機会を高めること	その他	わからない	無回答
平等になっている	129	24.8	24.0	47.3	24.8	27.9	27.9	25.6	3.1	24.8	26.4	7.8	1.6	—	3.9		
平等になっていない	282	34.0	26.2	43.6	24.8	29.4	24.8	18.8	3.2	25.9	25.5	8.2	1.1	0.4	6.4		
どちらともいえない	230	24.8	23.9	40.0	22.2	28.3	25.2	20.0	3.0	30.0	23.5	14.3	1.7	—	9.1		
わからない	106	23.6	25.5	38.7	21.7	23.6	23.6	18.9	2.8	29.2	23.6	13.2	—	4.7	8.5		

### 【男女の平等感（社会全体）別】

男女の平等感（社会全体）別でみると、他に比べ、平等になっているで「年間労働時間を短縮すること」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	n (件)	給与等の男女間格差をなくすこと	年間労働時間を短縮すること	代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること	育児や介護のために退職した職員をもとの会社で再雇用する制度を導入すること	育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること	地域の保育施設や保育時間の延長など 保育内容を充実すること	在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること	職業上、必要な知識・技術等の職業訓練を 充実すること	女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行うことに対し、職場や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行う能力・機会を高めること	その他	わからない	無回答
平等になっている	47	23.4	34.0	29.8	27.7	19.1	21.3	21.3	2.1	25.5	25.5	8.5	4.3	—	4.3
平等になっていない	429	30.1	26.8	43.4	23.3	28.9	24.9	21.2	3.3	27.0	24.9	11.9	0.7	0.2	7.0
どちらともいえない	227	26.0	20.3	43.6	23.3	29.1	27.3	18.9	3.1	29.1	26.4	8.4	1.8	0.4	7.5
わからない	49	24.5	24.5	36.7	20.4	24.5	24.5	16.3	2.0	28.6	16.3	14.3	—	8.2	8.2

### 【男女の分担（家事）別】

男女の分担（家事）別でみると、他に比べ、主として男性が行っているで「給与等の男女間格差をなくすこと」「年間労働時間を短縮すること」「育児や介護のために退職した職員をもとの会社で再雇用する制度を導入すること」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	n (件)	給与等の男女間格差をなくすこと	年間労働時間を短縮すること	代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること	育児や介護のために退職した職員をもとの会社で再雇用する制度を導入すること	育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること	保育内容を充実すること	地域の保育施設や保育時間の延長など	勤務制度を導入すること	在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること	職業上、必要な知識・技術等の職業訓練を充実すること	女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行うことに対し、職場や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行う能力・機会を高めること	その他	わからない	無回答
主として男性が行っている	29	51.7	41.4	24.1	37.9	27.6	20.7	20.7	3.4	17.2	20.7	6.9	—	3.4	3.4		
共同して分担している	156	32.7	23.7	48.1	21.8	26.9	25.0	23.1	2.6	22.4	21.8	12.8	0.6	—	7.7		
主として女性が行っている	532	25.2	24.6	41.2	23.7	28.4	25.8	19.0	3.0	31.0	24.8	10.7	1.1	0.9	7.3		
その他	14	42.9	14.3	50.0	7.1	14.3	21.4	21.4	—	42.9	28.6	7.1	7.1	—	7.1		
該当しない	28	21.4	28.6	32.1	21.4	25.0	28.6	25.0	7.1	10.7	39.3	7.1	3.6	—	7.1		

### 【男女の分担（子育て）別】

男女の分担（子育て）別でみると、他に比べ、主として女性が行っている、該当しないで「男性が家事や育児を行うことに対し、職場や周囲の理解と協力があること」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	n (件)	給与等の男女間格差をなくすこと	年間労働時間を短縮すること	代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること	育児や介護のために退職した職員をもとの会社で再雇用する制度を導入すること	育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること	地域の保育施設や保育時間の延長など保育内容を充実すること	在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること	職業上、必要な知識・技術等の職業訓練を充実すること	女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行うことに対し、職場や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行う能力・機会を高めること	その他	わからない	無回答
主として男性が行っている	4	50.0	50.0	—	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	—	—	—	—	—	25.0
共同して分担している	186	31.2	20.4	43.5	24.2	29.0	26.9	26.3	3.8	26.9	21.0	9.7	0.5	0.5	7.5
主として女性が行っている	338	25.7	28.1	42.0	22.8	26.6	25.4	16.9	2.4	29.9	26.3	13.3	0.6	0.9	6.5
その他	17	17.6	17.6	35.3	23.5	23.5	29.4	23.5	5.9	29.4	17.6	5.9	5.9	—	17.6
該当しない	206	29.1	24.3	42.2	23.3	30.1	22.8	19.4	2.9	27.2	26.7	7.8	2.4	1.0	6.8

【男女の分担（介護）別】

男女の分担（介護）別でみると、他に比べ、主として男性が行っているで「給与等の男女間格差をなくすこと」「年間労働時間を短縮すること」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	n (件)	給与等の男女間格差をなくすこと	年間労働時間を短縮すること	代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること	育児や介護のために退職した職員をもとの会社で再雇用する制度を導入すること	育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること	地域の保育施設や保育時間の延長など保育内容を充実すること	在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること	職業上、必要な知識・技術等の職業訓練を充実すること	女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行うことに対し、職場や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行う能力・機会を高めること	その他	わからない	無回答
主として男性が行っている	14	42.9	35.7	28.6	21.4	7.1	14.3	14.3	7.1	35.7	21.4	7.1	—	—	14.3
共同して分担している	98	33.7	15.3	38.8	22.4	26.5	21.4	23.5	5.1	32.7	30.6	9.2	—	—	7.1
主として女性が行っている	224	24.1	23.7	41.5	28.1	27.7	29.5	15.6	2.2	34.8	24.1	11.6	1.3	0.9	6.7
その他	30	20.0	30.0	40.0	30.0	26.7	23.3	10.0	3.3	20.0	30.0	6.7	—	—	13.3
該当しない	384	28.6	28.1	44.0	20.1	28.9	24.0	23.4	2.9	23.7	23.7	11.5	1.6	1.0	6.5

【男女の分担（地域の行事への参加）別】

男女の分担（地域の行事への参加）別でみると、他に比べ、その他で「男性が家事や育児を行うことに対し、職場や周囲の理解と協力があること」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	n (件)	給与等の男女間格差をなくすこと	年間労働時間を短縮すること	代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること	育児や介護のために退職した職員をもとの会社で再雇用する制度を導入すること	育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること	地域の保育施設や保育時間の延長など保育内容を充実すること	在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること	職業上、必要な知識・技術等の職業訓練を充実すること	女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行うことに対し、職場や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行う能力・機会を高めること	その他	わからない	無回答
主として男性が行っている	205	30.7	23.9	41.5	21.0	30.7	27.8	17.6	2.0	27.8	25.9	8.3	2.4	1.0	5.9
共同して分担している	225	26.7	22.7	44.4	26.2	25.3	26.7	24.0	4.0	31.6	23.1	13.8	0.4	—	5.8
主として女性が行っている	187	27.8	28.3	40.6	25.1	28.3	22.5	19.3	3.2	29.4	24.1	9.6	0.5	0.5	9.1
その他	26	30.8	26.9	46.2	26.9	23.1	19.2	15.4	3.8	30.8	34.6	15.4	—	—	7.7
該当しない	115	24.3	26.1	38.3	17.4	27.8	23.5	20.0	2.6	20.0	25.2	10.4	1.7	2.6	9.6

【男女の分担（自治会、PTA 活動）別】

男女の分担（自治会、PTA 活動）別でみると、他に比べ、その他で「代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	n (件)	給与等の男女間格差をなくすこと	年間労働時間を短縮すること	代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること	育児や介護のために退職した職員をもとの会社で再雇用する制度を導入すること	育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること	保育内容を充実すること	地域の子育施設や保育時間の延長など	勤務内容を充実すること	在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること	職業上、必要な知識・技術等の職業訓練を充実すること	女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行うことに対し、職場や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行う能力・機会を高めること	その他	わからない	無回答
主として男性が行っている	147	32.0	20.4	40.8	18.4	29.9	25.9	22.4	2.7	32.7	28.6	12.2	2.0	0.7	2.7		
共同して分担している	208	26.9	22.1	46.6	26.9	26.4	30.8	18.8	2.9	28.8	22.6	8.2	1.0	—	8.7		
主として女性が行っている	258	26.4	29.5	38.4	25.6	27.9	21.7	20.5	3.9	29.5	24.0	12.4	0.4	0.8	7.4		
その他	19	31.6	26.3	57.9	10.5	15.8	31.6	26.3	—	21.1	15.8	5.3	5.3	—	10.5		
該当しない	122	26.2	27.0	40.2	19.7	28.7	23.0	18.9	2.5	18.9	25.4	10.7	1.6	2.5	9.8		

### 【男女の分担（生活費の確保）別】

男女の分担（生活費の確保）別でみると、他に比べ、主として女性が行っているで「育児や介護のために退職した職員をもとの会社で再雇用する制度を導入すること」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	n (件)	給与等の男女間格差をなくすこと	年間労働時間を短縮すること	代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること	育児や介護のために退職した職員をもとの会社で再雇用する制度を導入すること	育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること	保育内容を充実すること	地域の子育施設や保育時間の延長など	在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること	職業上、必要な知識・技術等の職業訓練を充実すること	女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること	女性が働くことに対し、職場や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行う能力・機会を高めること	その他	わからない	無回答
主として男性が行っている	366	26.8	26.0	41.5	23.2	26.0	25.4	23.5	2.5	30.1	23.2	10.7	1.1	0.8	6.8	
共同して分担している	268	31.0	23.9	42.2	23.9	29.9	28.4	16.4	4.5	27.2	26.1	11.6	1.1	—	6.7	
主として女性が行っている	69	24.6	23.2	39.1	29.0	30.4	14.5	18.8	1.4	31.9	26.1	8.7	2.9	2.9	5.8	
その他	22	27.3	18.2	54.5	13.6	31.8	13.6	13.6	4.5	13.6	36.4	9.1	—	—	18.2	
該当しない	32	28.1	25.0	40.6	15.6	28.1	31.3	21.9	—	15.6	25.0	6.3	—	3.1	9.4	

### 【男女の分担（家計の管理）別】

男女の分担（家計の管理）別でみると、他に比べ、主として男性が行っているで「給与等の男女間格差をなくすこと」の割合が、共同して分担しているで「代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	n (件)	給与等の男女間格差をなくすこと	年間労働時間を短縮すること	代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること	育児や介護のために退職した職員をもとの会社で再雇用する制度を導入すること	育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること	保育内容を充実すること	地域の子育施設や保育時間の延長など	在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること	職業上、必要な知識・技術等の職業訓練を充実すること	女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること	女性が働くことに対し、職場や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行う能力・機会を高めること	その他	わからない	無回答
主として男性が行っている	100	34.0	29.0	29.0	20.0	24.0	19.0	18.0	3.0	25.0	25.0	12.0	3.0	2.0	12.0	
共同して分担している	177	27.1	21.5	49.7	26.6	27.7	26.6	24.3	4.0	27.7	27.7	7.3	—	—	5.6	
主として女性が行っている	429	27.0	25.9	42.2	23.8	29.6	25.2	18.4	2.8	30.3	22.8	12.4	1.2	0.7	6.3	
その他	20	20.0	15.0	40.0	15.0	15.0	25.0	30.0	5.0	30.0	40.0	10.0	5.0	—	10.0	
該当しない	33	27.3	27.3	36.4	15.2	24.2	39.4	21.2	—	12.1	24.2	6.1	—	3.0	12.1	

【男女の分担（高額な商品や土地、家屋の購入の決定）別】

男女の分担（高額な商品や土地、家屋の購入の決定）別でみると、他に比べ、主として女性が行っているで「給与等の男女間格差をなくすこと」「年間労働時間を短縮すること」「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること」の割合が高くなっています。

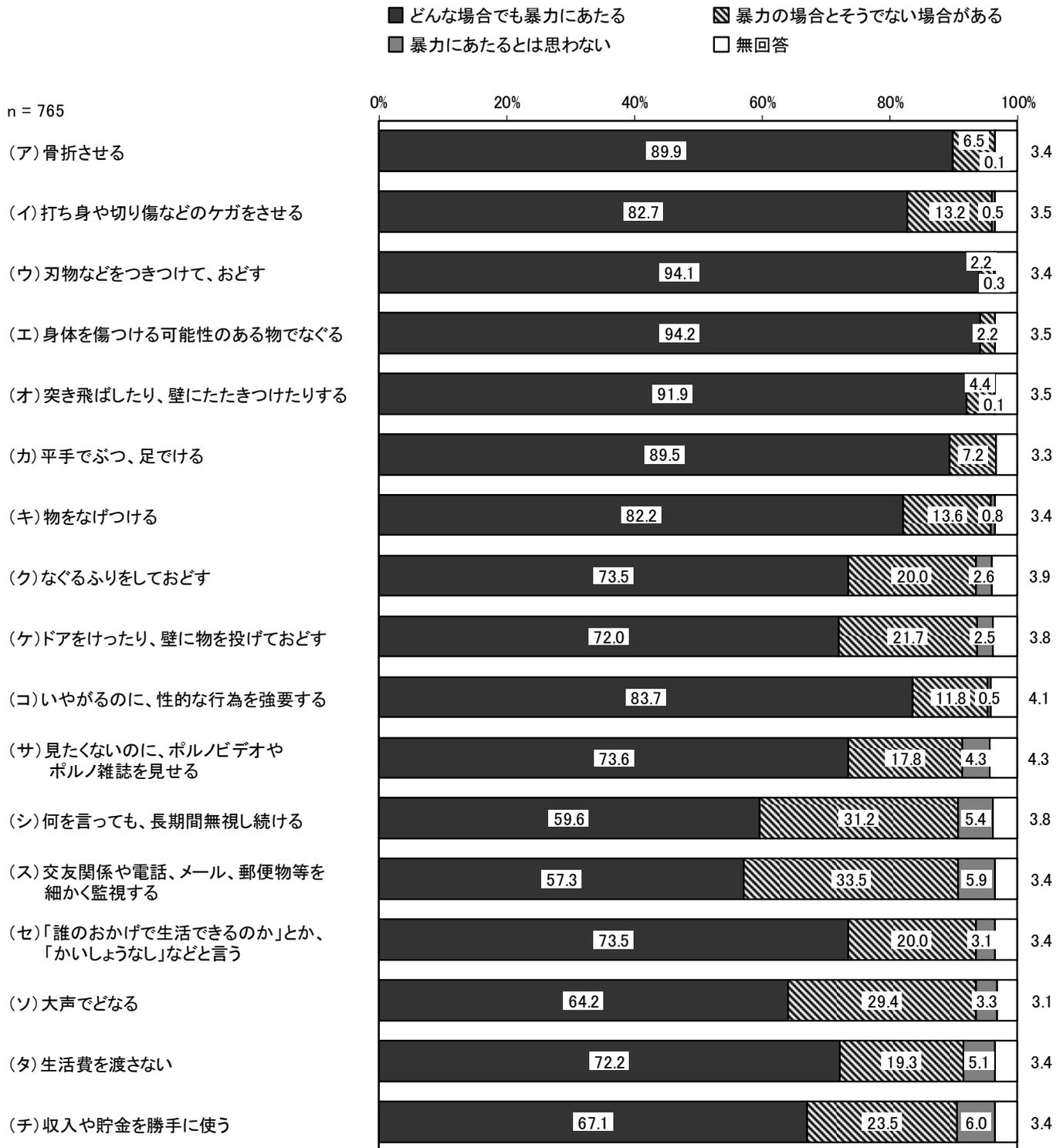
単位：%

区分	n (件)	給与等の男女間格差をなくすこと	年間労働時間を短縮すること	代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること	育児や介護のために退職した職員をもとの会社で再雇用する制度を導入すること	育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること	保育内容を充実すること	地域の保育施設や保育時間の延長など	勤務制度を導入すること	在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること	職業上、必要な知識・技術等の職業訓練を充実すること	女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行うことに対し、職場や周囲の理解と協力があること	男性が家事や育児を行う能力・機会を高めること	その他	わからない	無回答
主として男性が行っている	273	26.7	24.9	44.0	24.2	25.3	24.5	20.5	2.9	29.7	26.7	10.6	1.8	0.7	7.3		
共同して分担している	334	26.9	23.7	42.2	25.1	29.9	27.8	20.1	2.4	29.0	23.7	11.4	0.6	0.3	7.2		
主として女性が行っている	46	34.8	34.8	39.1	13.0	26.1	17.4	17.4	2.2	37.0	19.6	10.9	4.3	—	4.3		
その他	16	12.5	6.3	50.0	12.5	25.0	12.5	18.8	6.3	18.8	31.3	6.3	—	6.3	18.8		
該当しない	87	33.3	28.7	34.5	20.7	29.9	24.1	20.7	5.7	17.2	24.1	9.2	—	2.3	6.9		

## パートナーに対する暴力について

問 15 次のようなことが夫婦（事実婚や別居中を含む）の間で行われた場合、それを暴力であると思いますか。（アからチについてそれぞれ○は1つ）

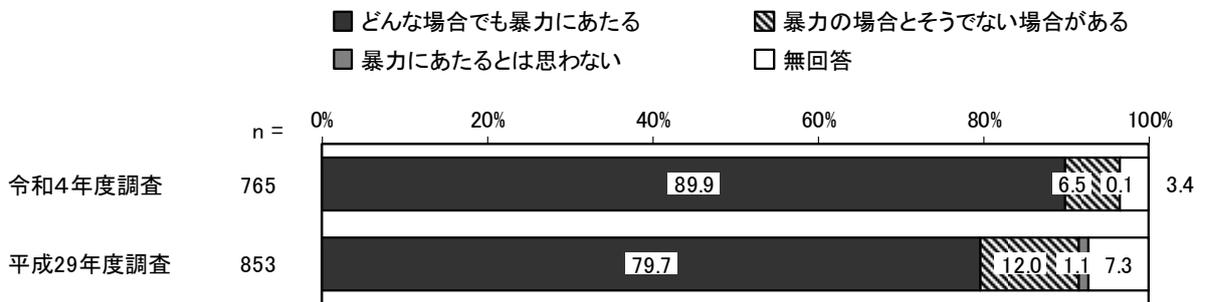
『(シ) 何を言っても、長期間無視し続ける』『(ス) 交友関係や電話、メール、郵便物等を細かく監視する』『(ソ) 大声でどなる』で「暴力の場合とそうでない場合がある」の割合が高くなっています。



(ア) 骨折させる

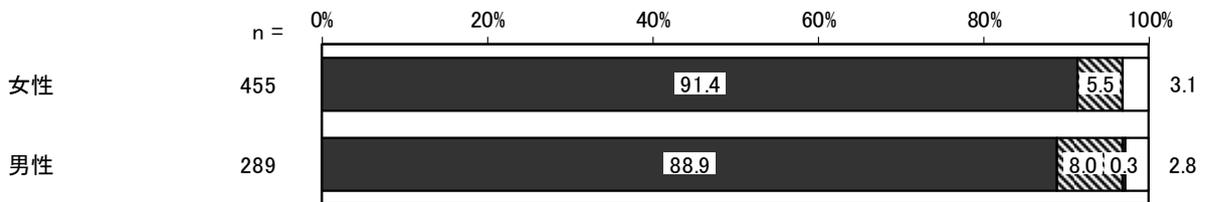
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたる」の割合が増加しています。一方、「暴力の場合とそうでない場合がある」の割合が減少しています。



【性別】

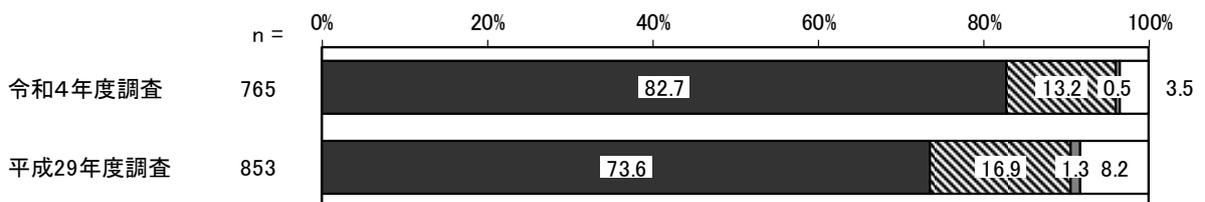
性別でみると、大きな差異はみられません。



(イ) 打ち身や切り傷などのケガをさせる

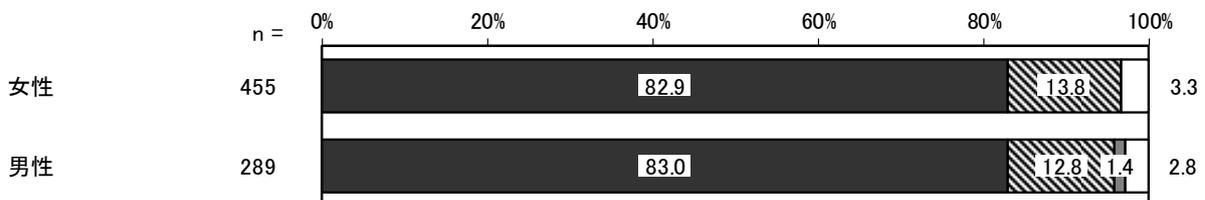
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたる」の割合が増加しています。



【性別】

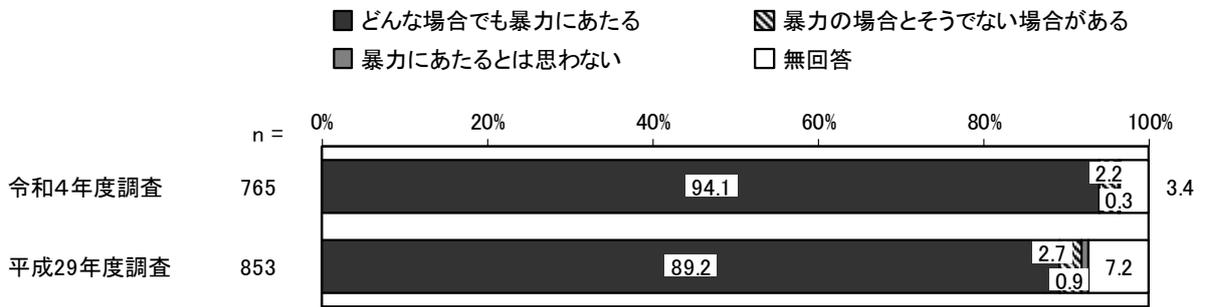
性別でみると、大きな差異はみられません。



(ウ) 刃物などをつきつけて、おどす

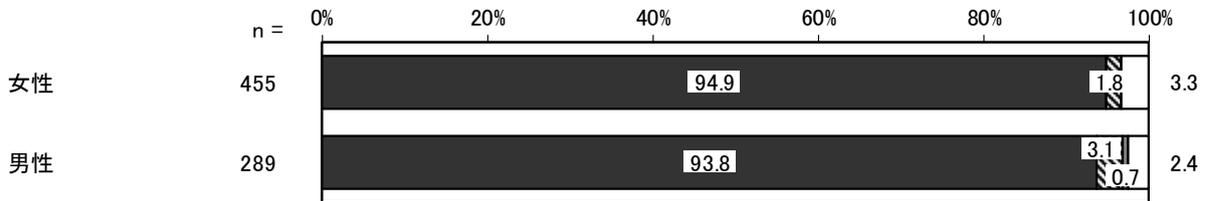
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

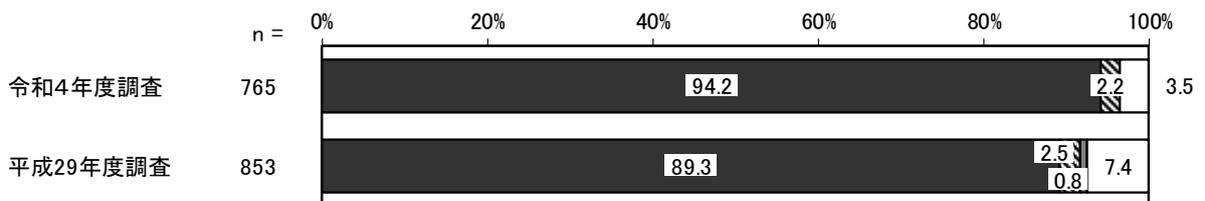
性別でみると、大きな差異はみられません。



(エ) 身体を傷つける可能性のある物でなぐる

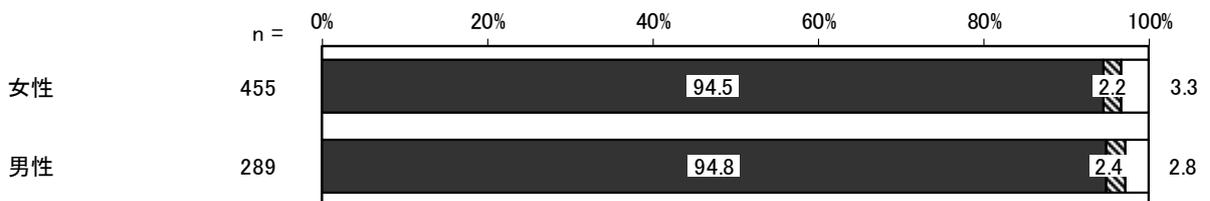
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

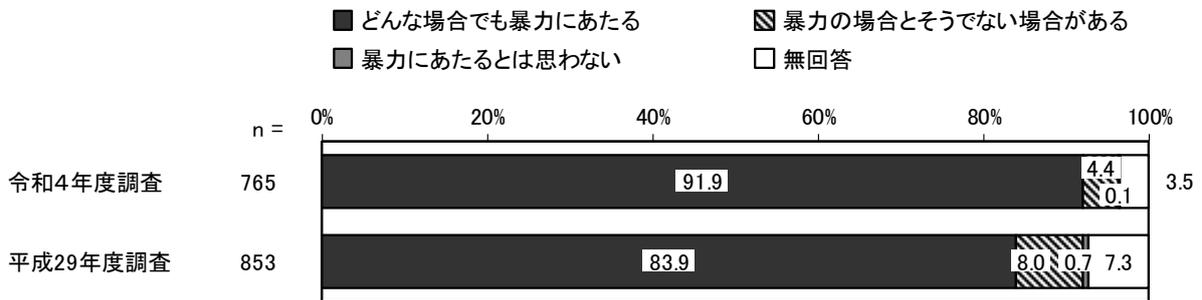
性別でみると、大きな差異はみられません。



(オ) 突き飛ばしたり、壁にたたきつけたりする

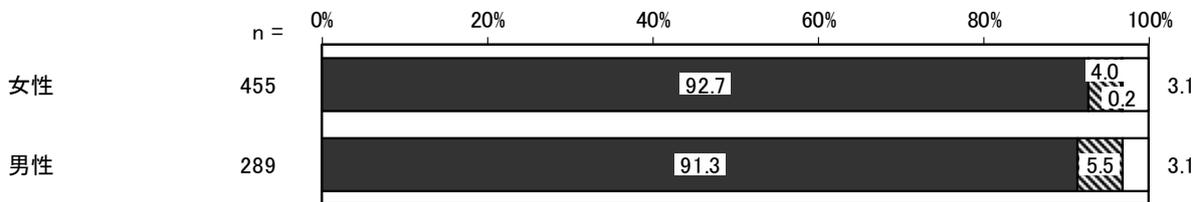
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたる」の割合が増加しています。



【性別】

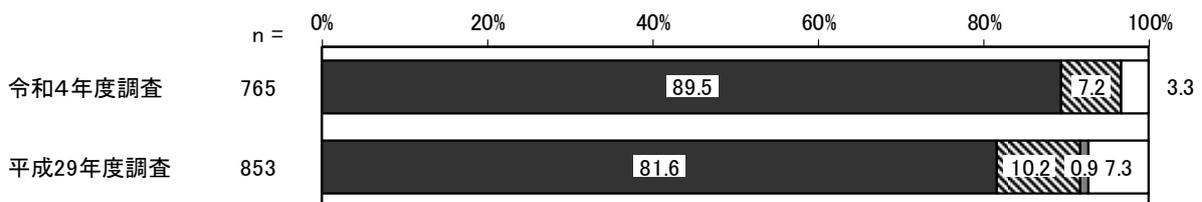
性別でみると、大きな差異はみられません。



(カ) 平手でぶつ、足でける

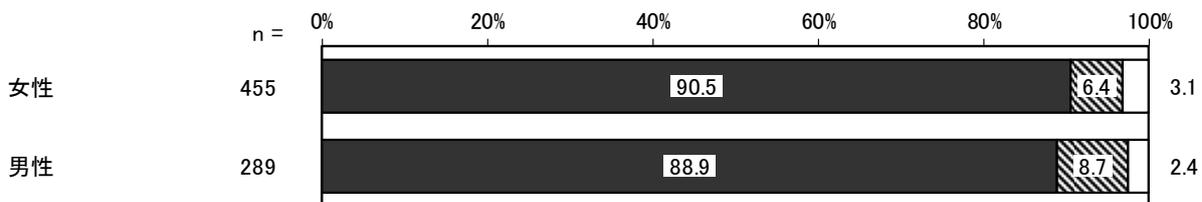
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたる」の割合が増加しています。



【性別】

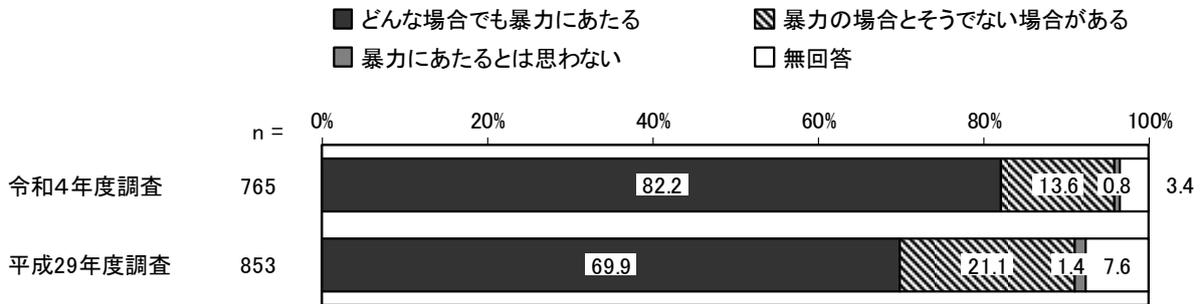
性別でみると、大きな差異はみられません。



(キ) 物をなげつける

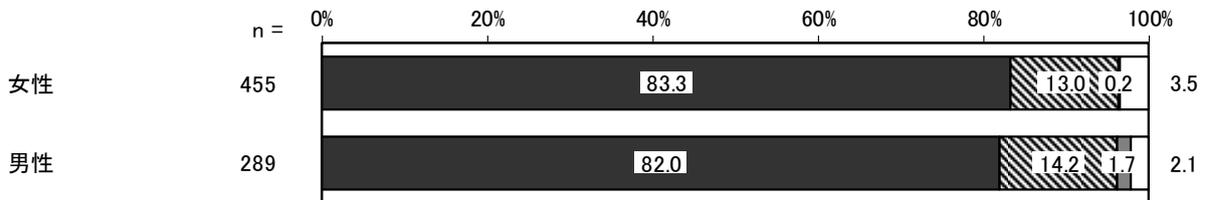
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたる」の割合が増加しています。一方、「暴力の場合とそうでない場合がある」の割合が減少しています。



【性別】

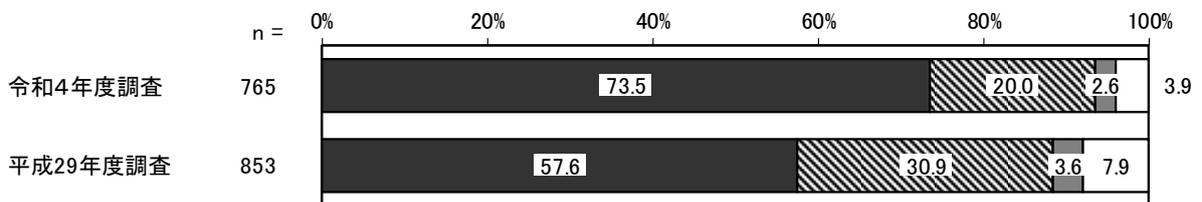
性別でみると、大きな差異はみられません。



(ク) なぐるふりをしておどす

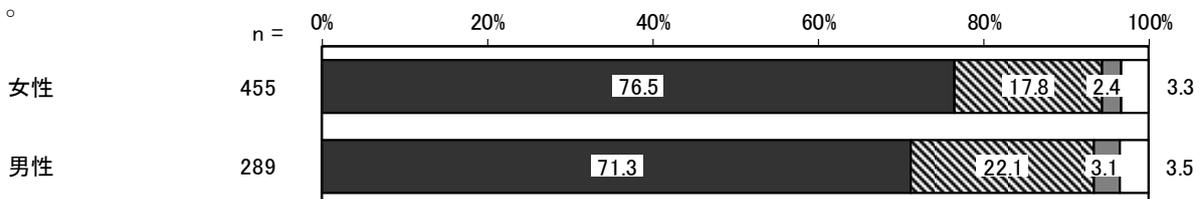
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたる」の割合が増加しています。一方、「暴力の場合とそうでない場合がある」の割合が減少しています。



【性別】

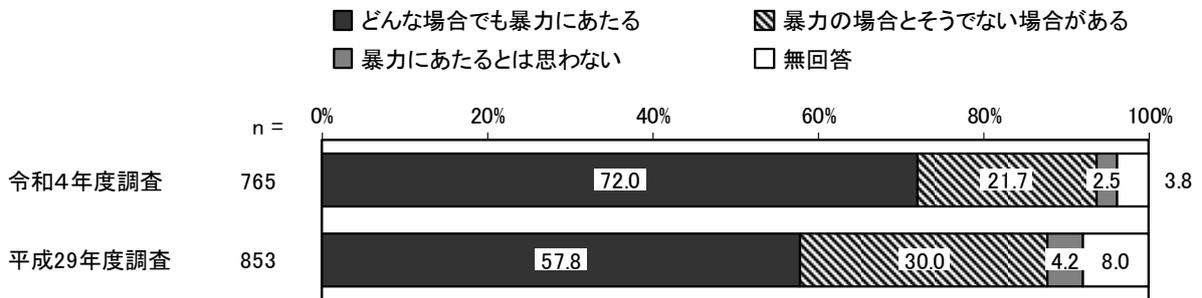
性別でみると、男性に比べ、女性で「どんな場合でも暴力にあたる」の割合が高くなっています。



(ケ) ドアをけったり、壁に物を投げておどす

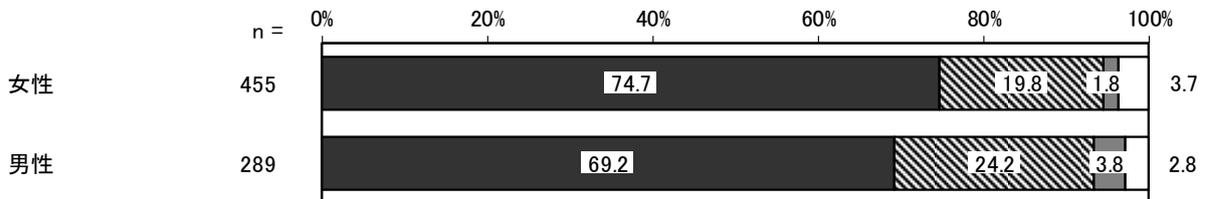
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたる」の割合が増加しています。一方、「暴力の場合とそうでない場合がある」の割合が減少しています。



【性別】

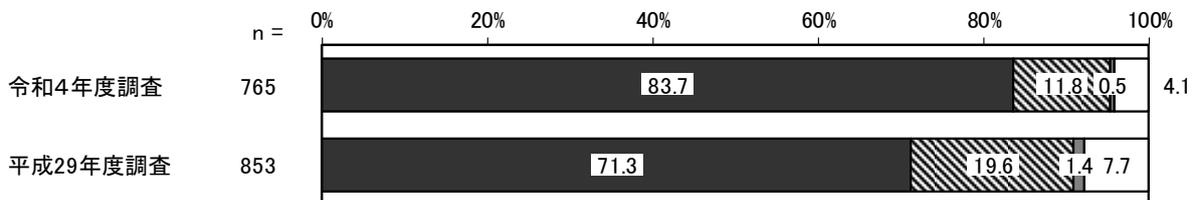
性別でみると、男性に比べ、女性で「どんな場合でも暴力にあたる」の割合が高くなっています。



(コ) いやがるのに、性的な行為を強要する

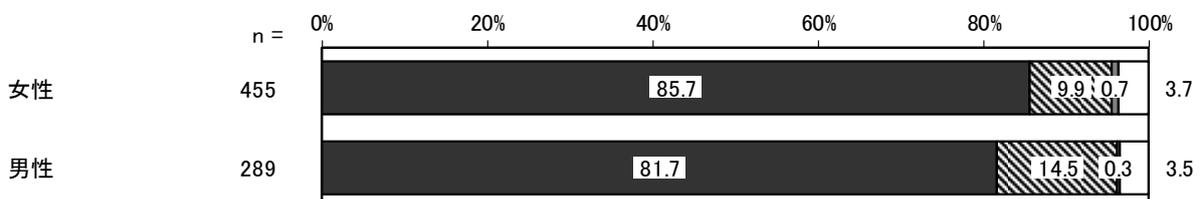
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたる」の割合が増加しています。一方、「暴力の場合とそうでない場合がある」の割合が減少しています。



【性別】

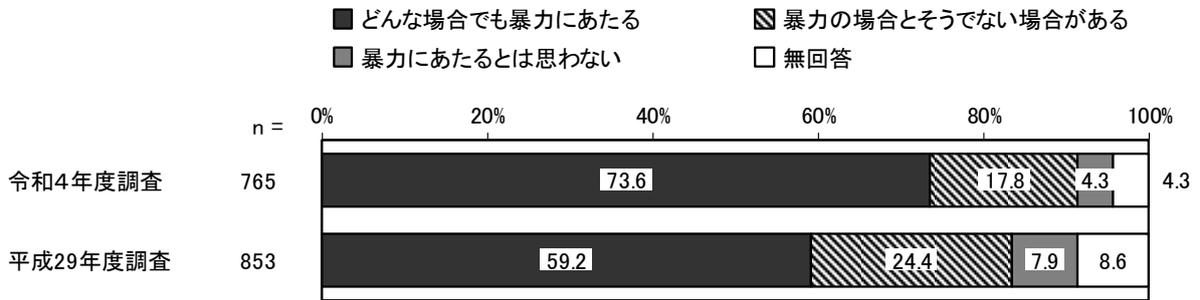
性別でみると、大きな差異はみられません。



(サ) 見たくないのに、ポルノビデオやポルノ雑誌を見せる

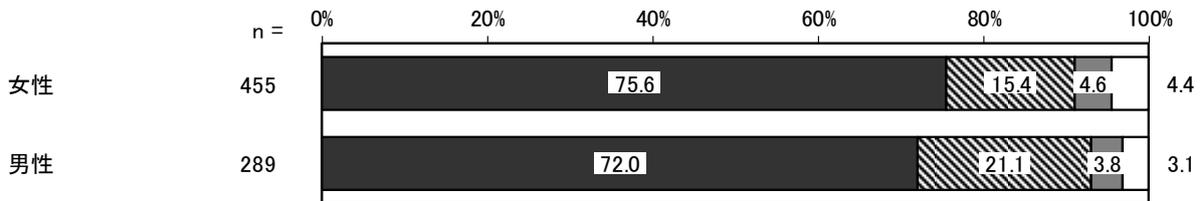
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたる」の割合が増加しています。一方、「暴力の場合とそうでない場合がある」の割合が減少しています。



【性別】

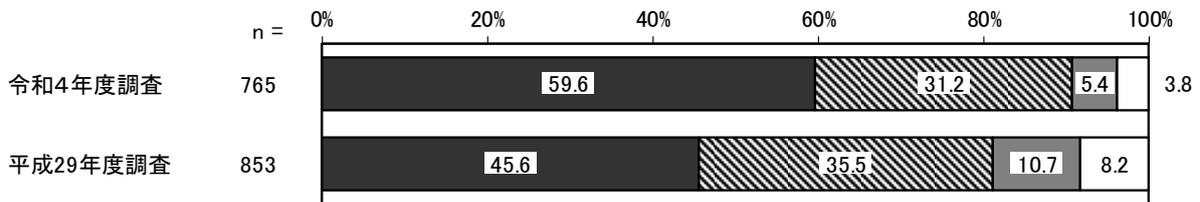
性別でみると、女性に比べ、男性で「暴力の場合とそうでない場合がある」の割合が高くなっています。



(シ) 何を言っても、長期間無視し続ける

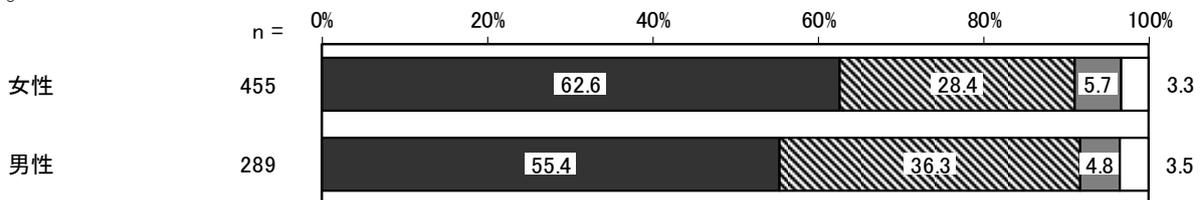
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたる」の割合が増加しています。一方、「暴力にあたるとは思わない」の割合が減少しています。



【性別】

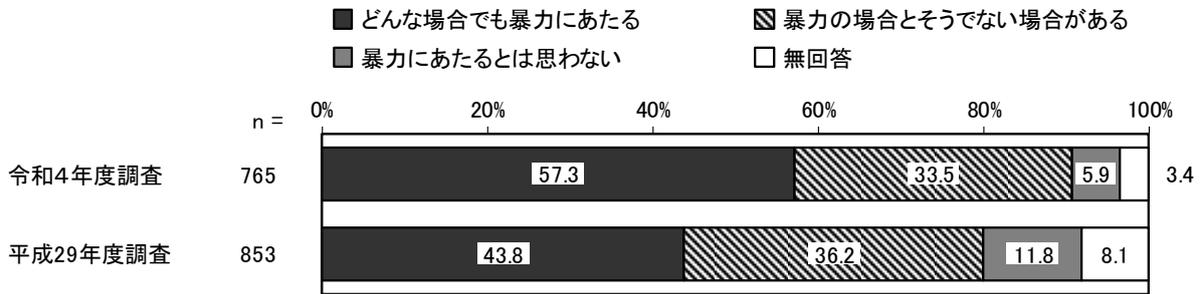
性別でみると、男性に比べ、女性で「どんな場合でも暴力にあたる」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「暴力の場合とそうでない場合がある」の割合が高くなっています。



(ス) 交友関係や電話、メール、郵便物等を細かく監視する

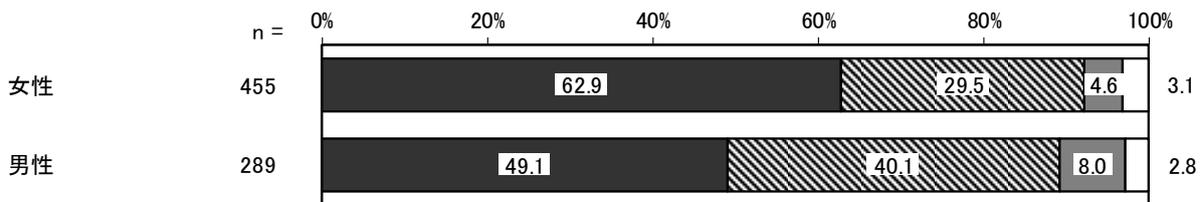
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたる」の割合が増加しています。一方、「暴力にあたるとは思わない」の割合が減少しています。



【性別】

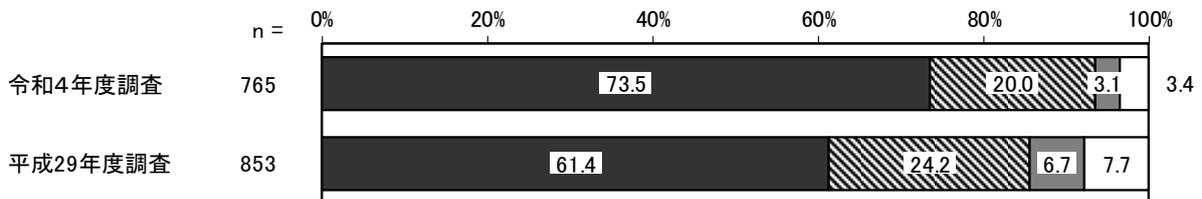
性別で見ると、男性に比べ、女性で「どんな場合でも暴力にあたる」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「暴力の場合とそうでない場合がある」の割合が高くなっています。



(セ) 「誰のおかげで生活できるのか」とか、「かいしょうなし」などと言う

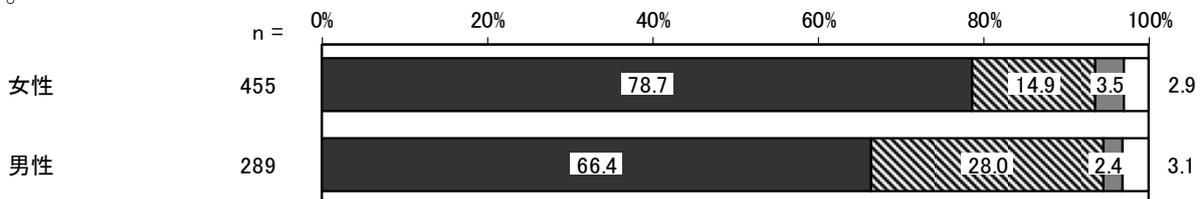
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたる」の割合が増加しています。



【性別】

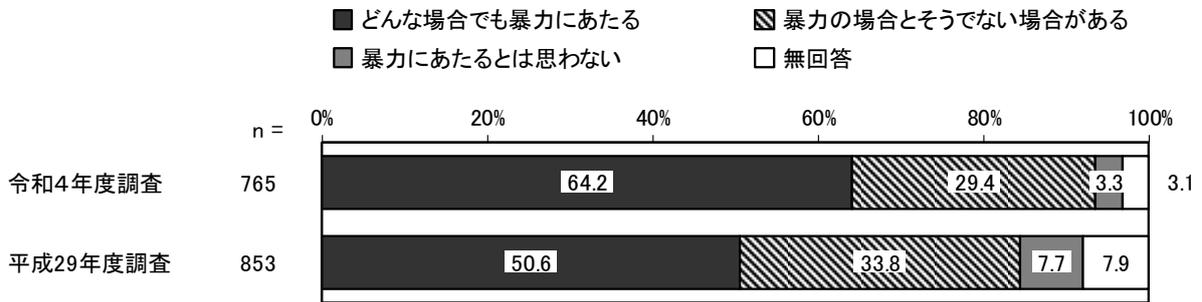
性別で見ると、男性に比べ、女性で「どんな場合でも暴力にあたる」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「暴力の場合とそうでない場合がある」の割合が高くなっています。



(ソ) 大声でどなる

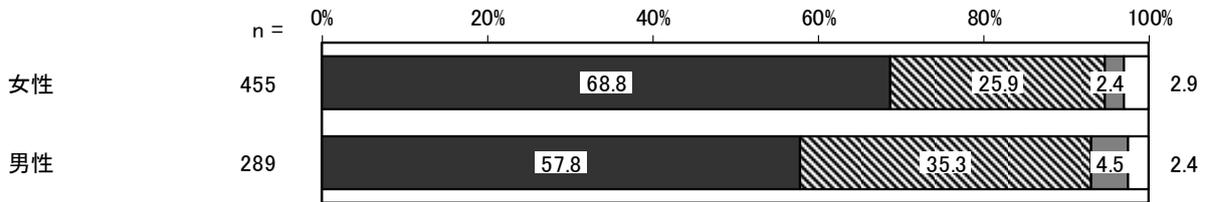
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたる」の割合が増加しています。



【性別】

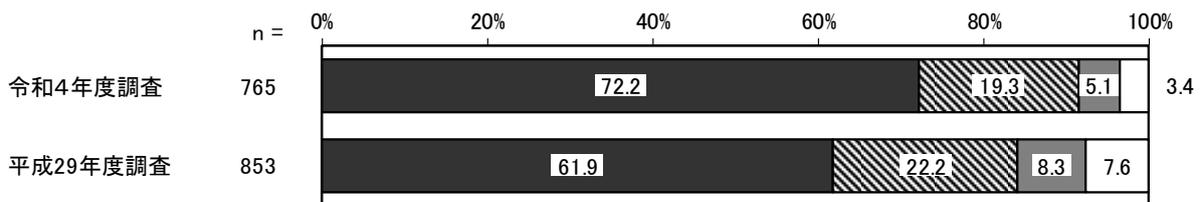
性別でみると、男性に比べ、女性で「どんな場合でも暴力にあたる」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「暴力の場合とそうでない場合がある」の割合が高くなっています。



(タ) 生活費を渡さない

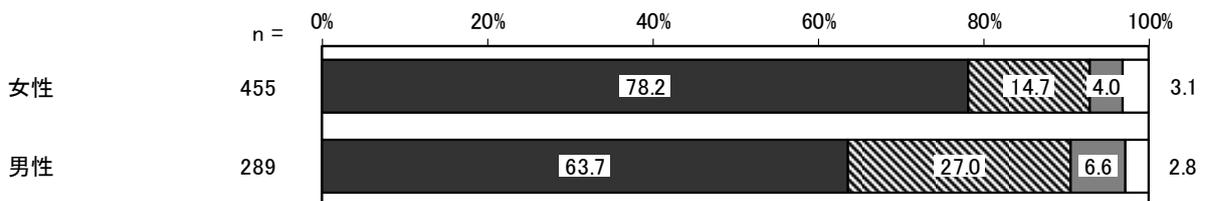
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたる」の割合が増加しています。



【性別】

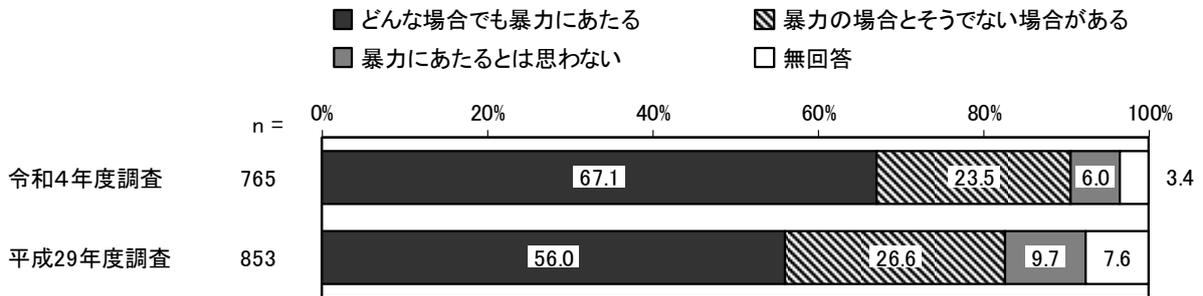
性別でみると、男性に比べ、女性で「どんな場合でも暴力にあたる」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「暴力の場合とそうでない場合がある」の割合が高くなっています。



(チ) 収入や貯金を勝手に使う

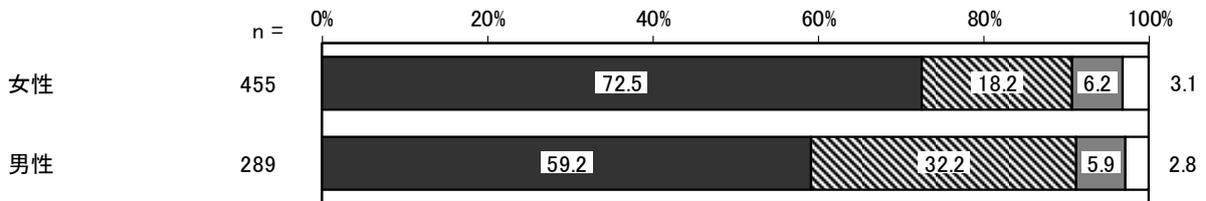
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたる」の割合が増加しています。



【性別】

性別で見ると、男性に比べ、女性で「どんな場合でも暴力にあたる」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「暴力の場合とそうでない場合がある」の割合が高くなっています。



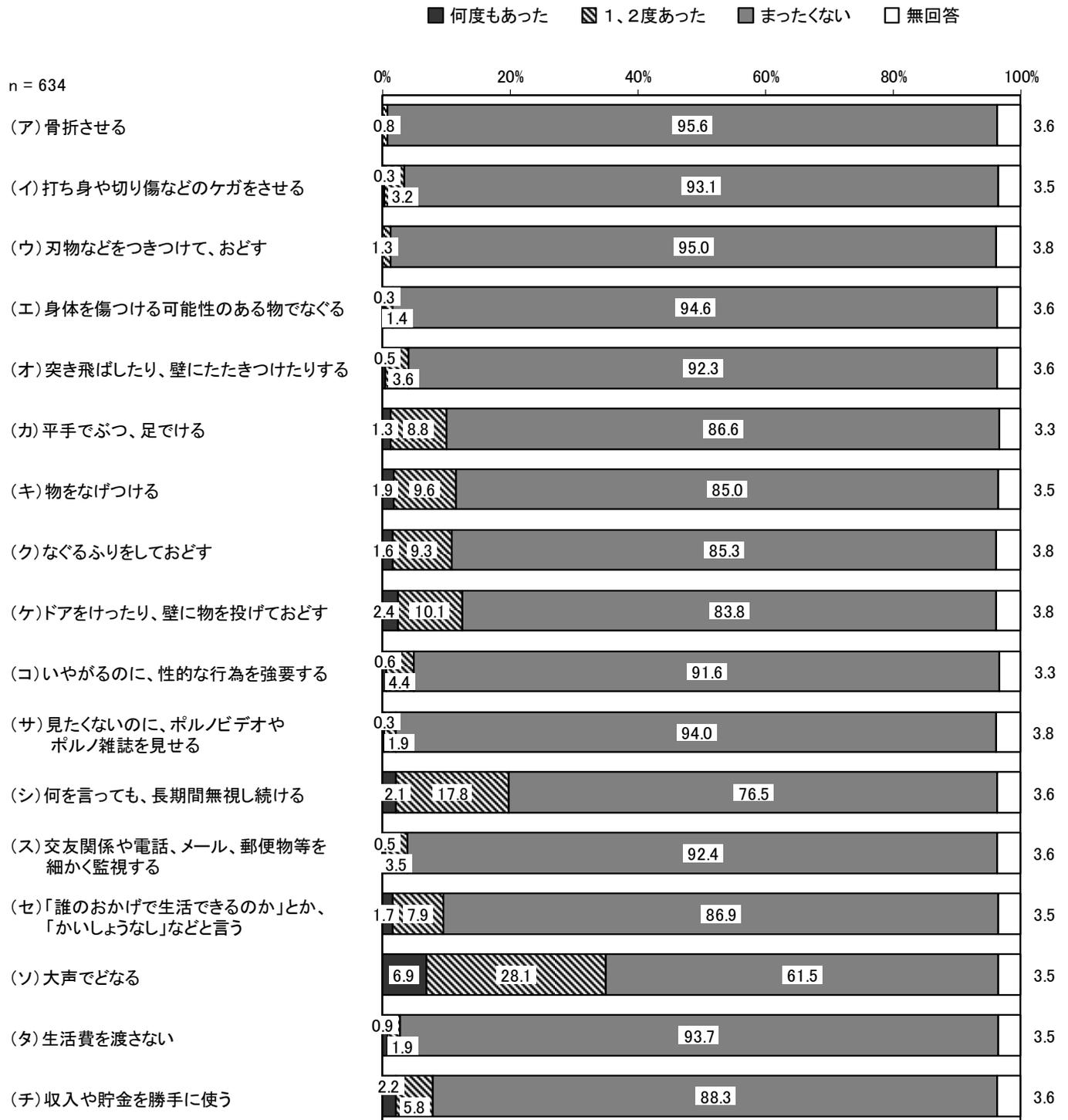
問 16 から問 17- 4 は、現在配偶者がいる方、または過去に配偶者がいた方にかがいます。

※これまでに配偶者がいない（いなかった）方は問 18 へお進みください。

[ここでの「配偶者」には、婚姻届を出していない事実婚や別居中の夫婦、元配偶者（離別・死別した相手、事実婚を解消した相手）も含まれます。]

問 16 これまでに、あなたの配偶者に対して次のような行為をしたことがありますか。  
（アからチについてそれぞれ○は1つ）

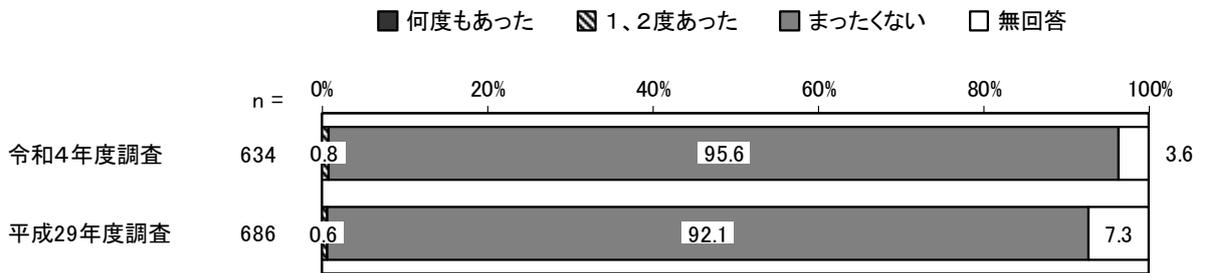
『(ソ) 大声でどなる』『(シ) 何を言っても、長期間無視し続ける』で「1、2度あった」の割合が高くなっています。



(ア) 骨折させる

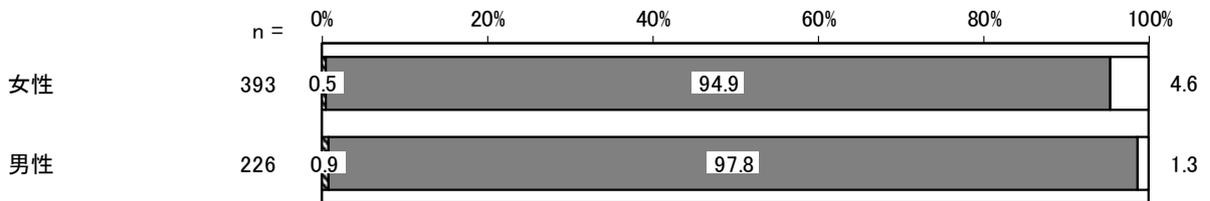
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

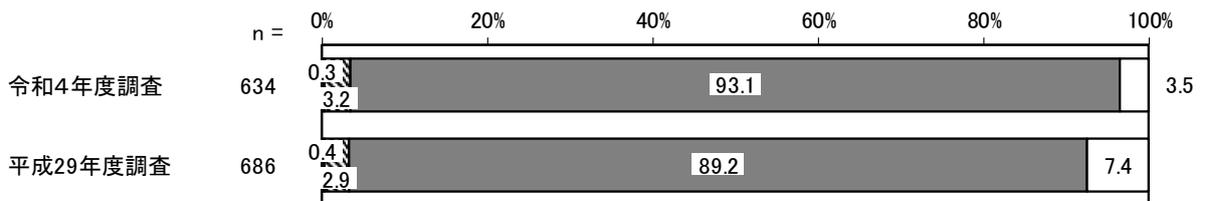
性別でみると、大きな差異はみられません。



(イ) 打ち身や切り傷などのケガをさせる

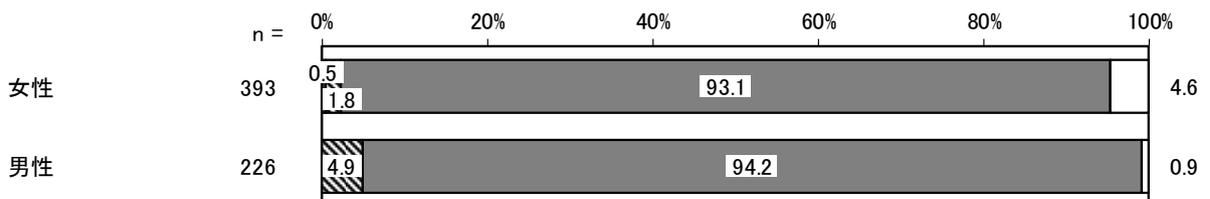
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

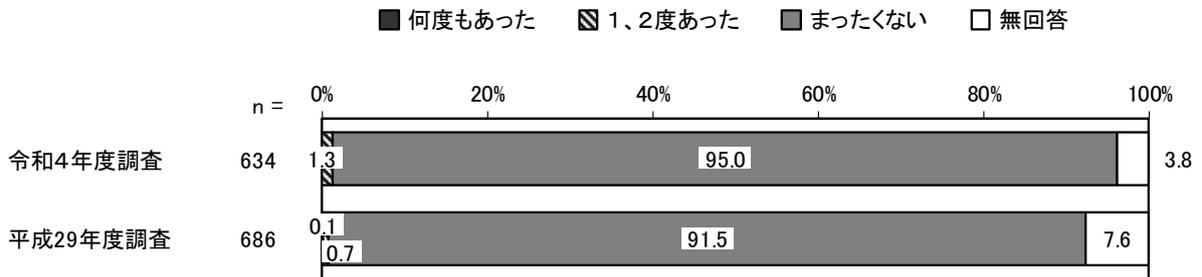
性別でみると、大きな差異はみられません。



(ウ) 刃物などをつきつけて、おどす

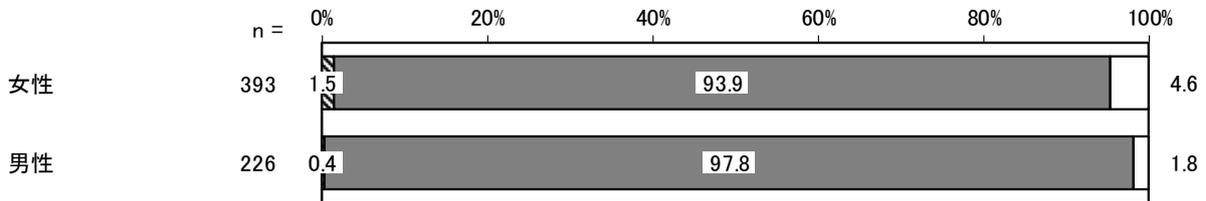
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

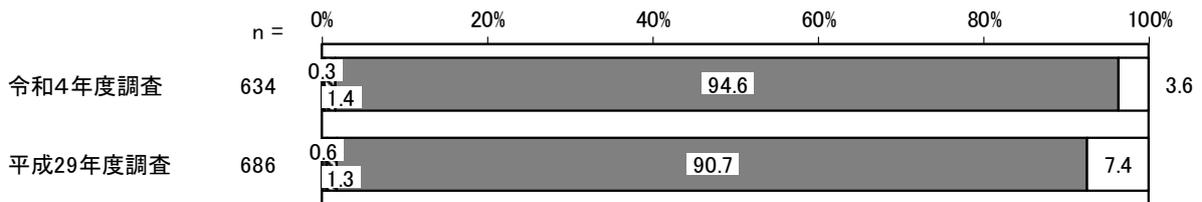
性別でみると、大きな差異はみられません。



(エ) 身体を傷つける可能性のある物でなぐる

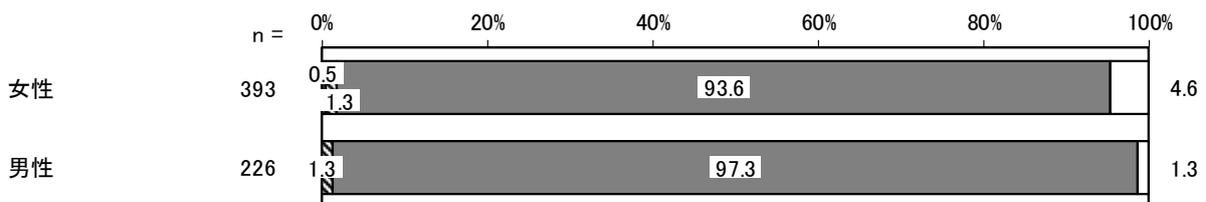
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

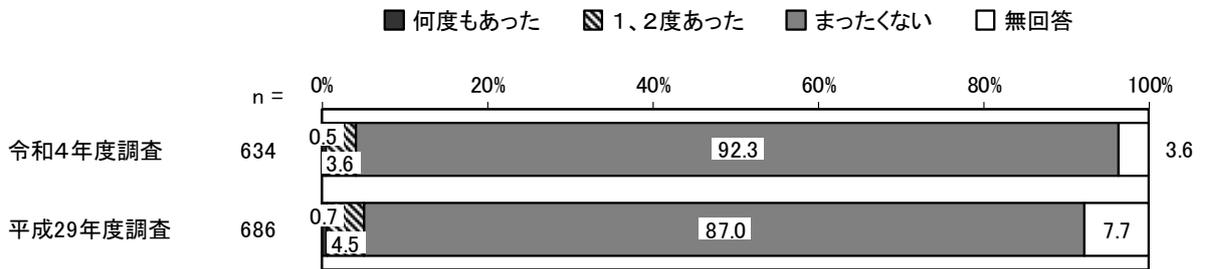
性別でみると、大きな差異はみられません。



(オ) 突き飛ばしたり、壁にたたきつけたりする

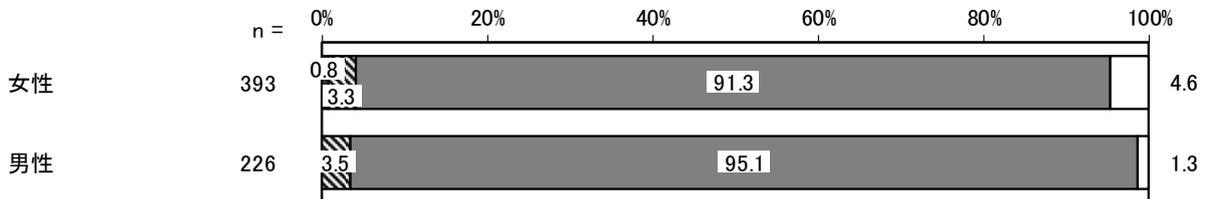
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「まったくない」の割合が増加しています。



【性別】

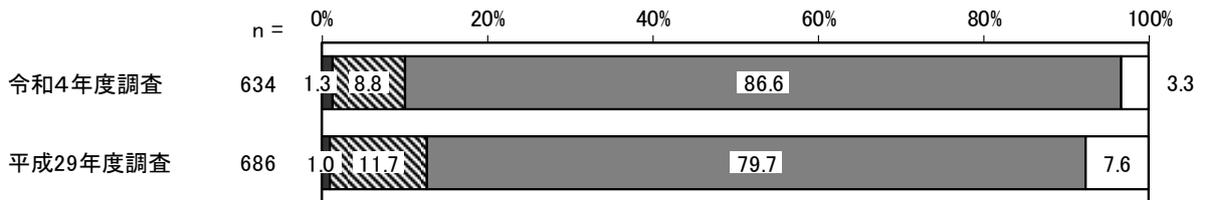
性別でみると、大きな差異はみられません。



(カ) 平手でぶつ、足でける

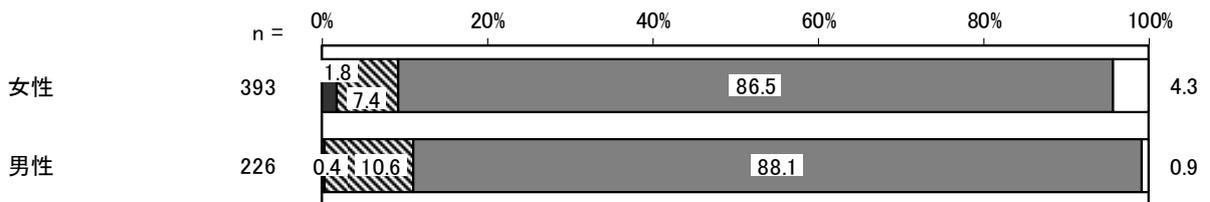
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「まったくない」の割合が増加しています。



【性別】

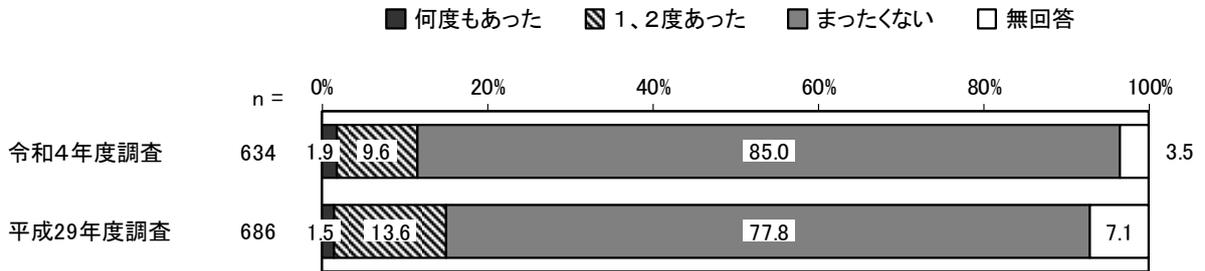
性別でみると、大きな差異はみられません。



(キ) 物をなげつける

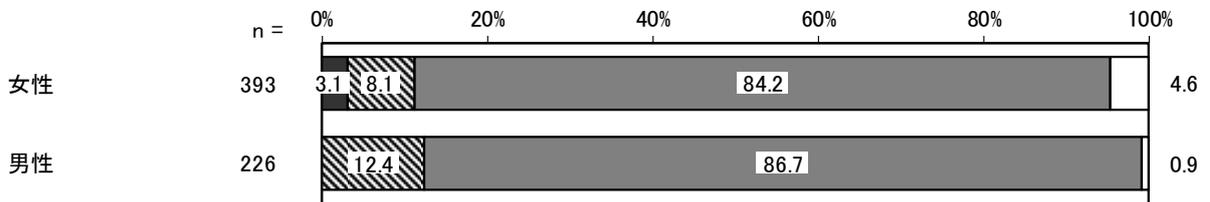
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「まったくない」の割合が増加しています。



【性別】

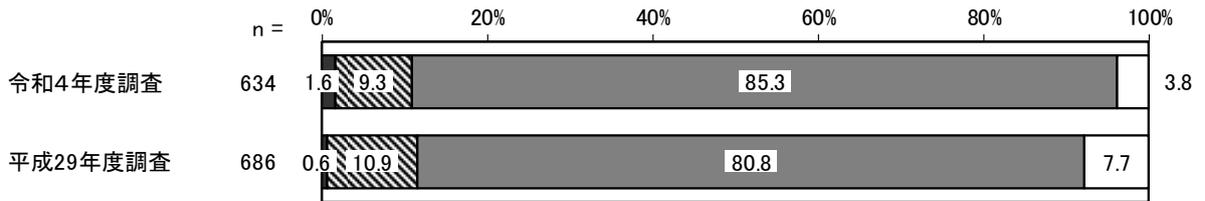
性別で見ると、大きな差異はみられません。



(ク) なぐるふりをしておどす

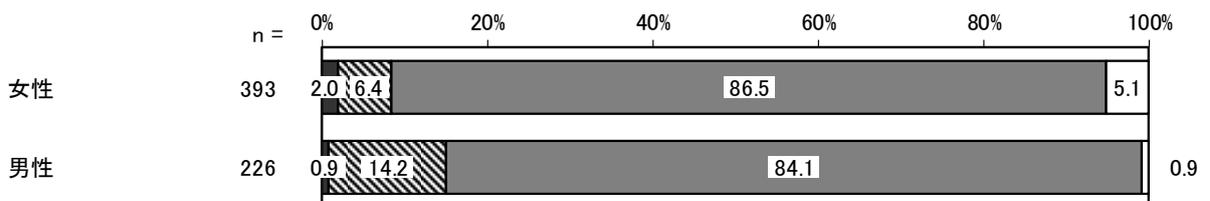
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

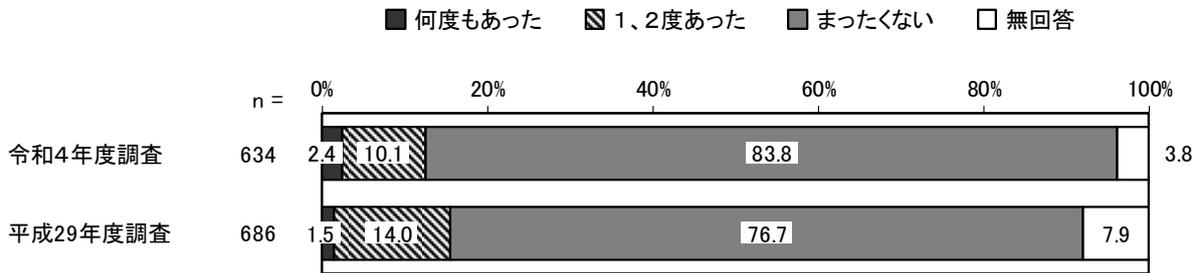
性別で見ると、女性に比べ、男性で「1、2度あった」の割合が高くなっています。



(ケ) ドアをけったり、壁に物を投げておどす

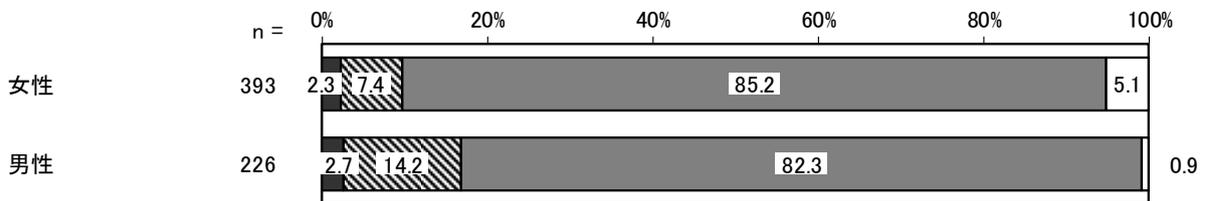
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「まったくない」の割合が増加しています。



【性別】

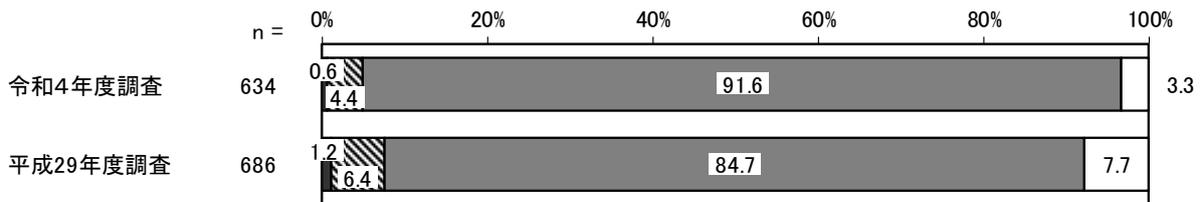
性別でみると、女性に比べ、男性で「1、2度あった」の割合が高くなっています。



(コ) いやがるのに、性的な行為を強要する

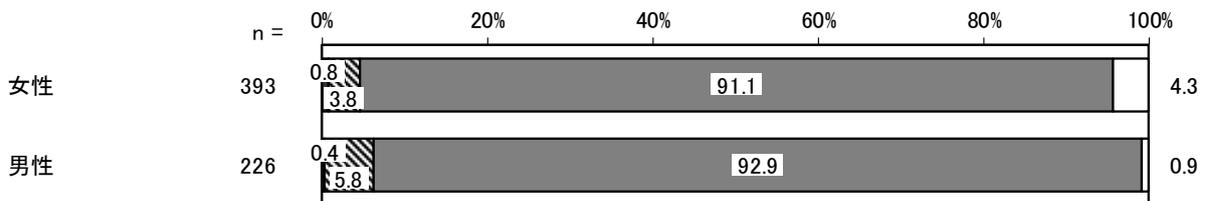
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「まったくない」の割合が増加しています。



【性別】

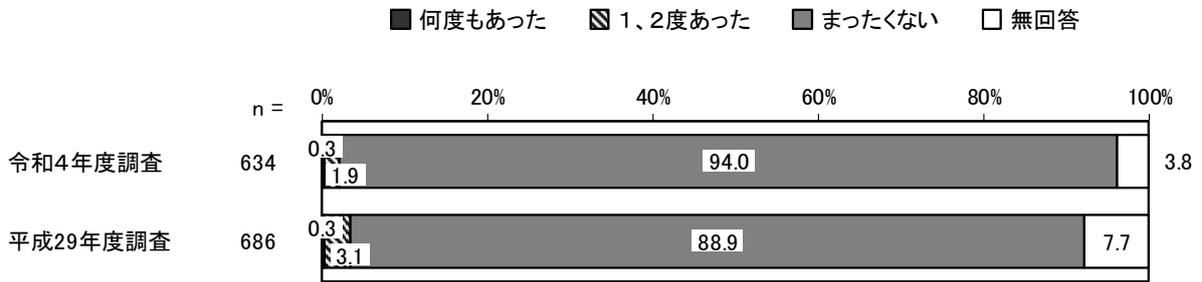
性別でみると、大きな差異はみられません。



(サ) 見たくないのに、ポルノビデオやポルノ雑誌を見せる

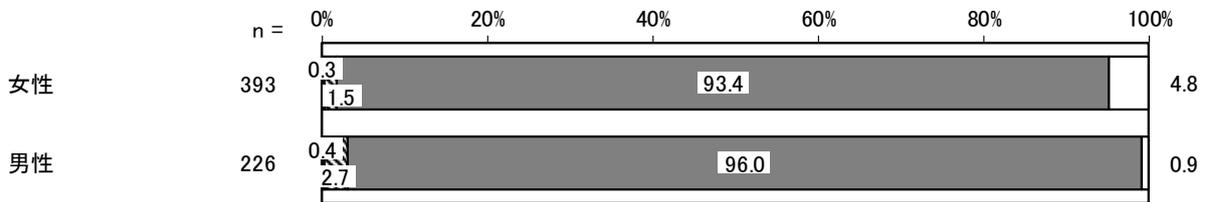
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「まったくない」の割合が増加しています。



【性別】

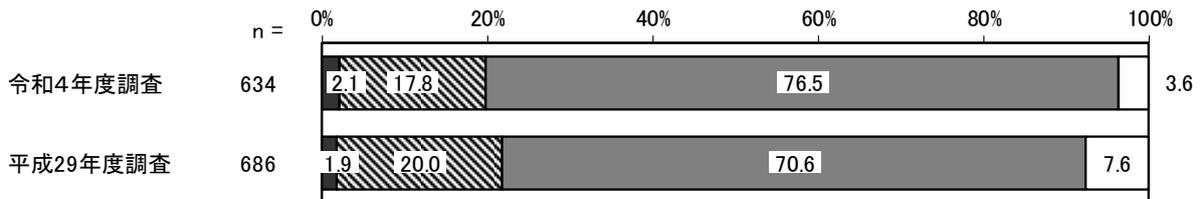
性別でみると、大きな差異はみられません。



(シ) 何を言っても、長期間無視し続ける

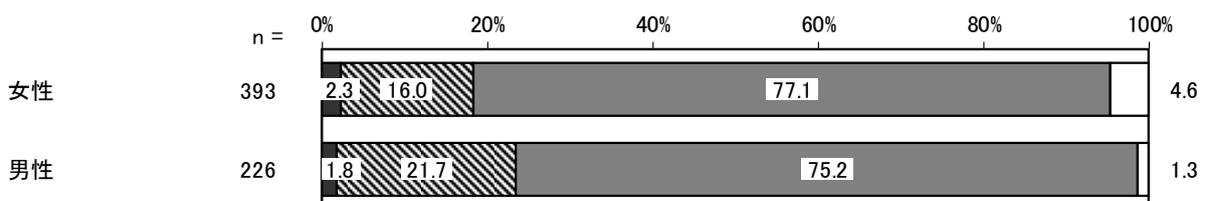
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「まったくない」の割合が増加しています。



【性別】

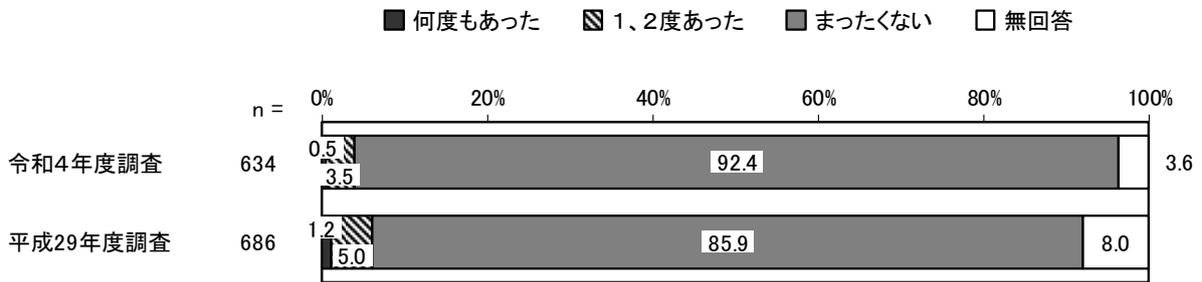
性別でみると、女性に比べ、男性で「1、2度あった」の割合が高くなっています。



(ス) 交友関係や電話、メール、郵便物等を細かく監視する

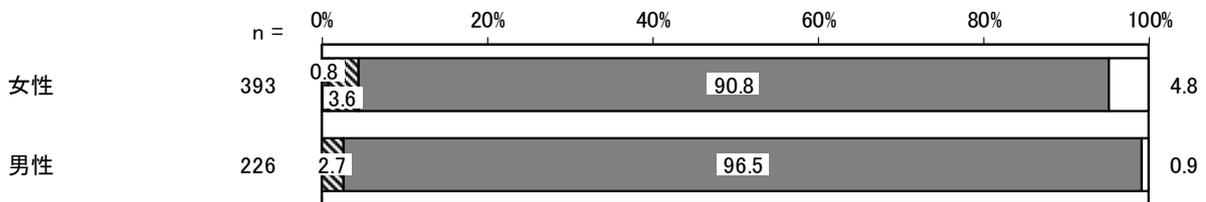
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「まったくない」の割合が増加しています。



【性別】

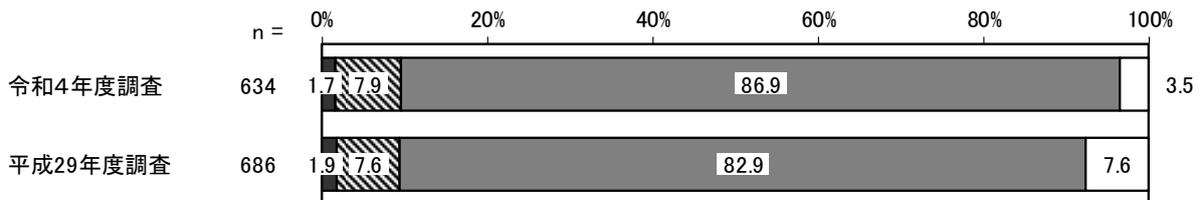
性別でみると、女性に比べ、男性で「まったくない」の割合が高くなっています。



(セ) 「誰のおかげで生活できるのか」とか、「かいしょうなし」などと言う

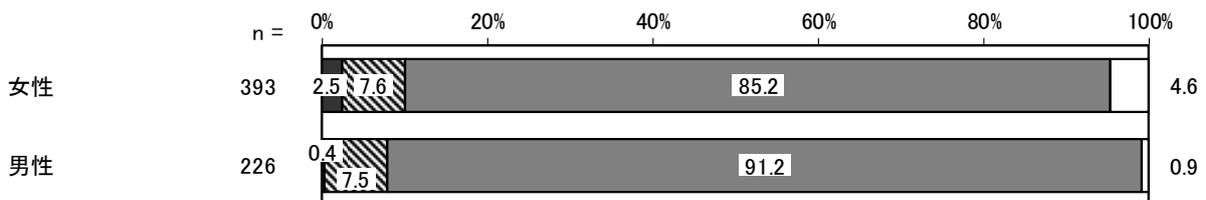
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

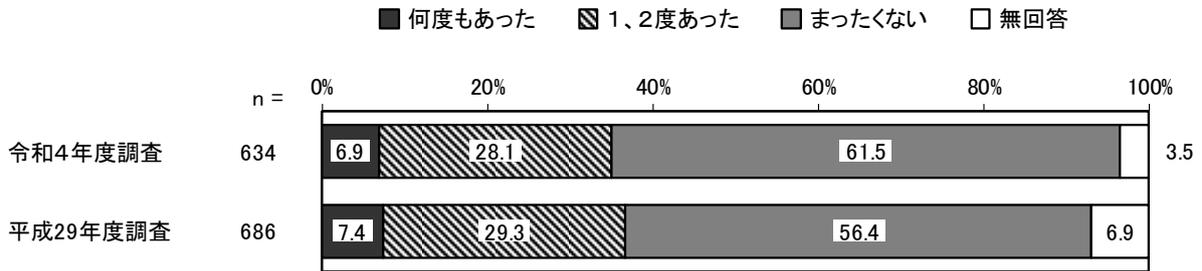
性別でみると、女性に比べ、男性で「まったくない」の割合が高くなっています。



(ソ) 大声でどなる

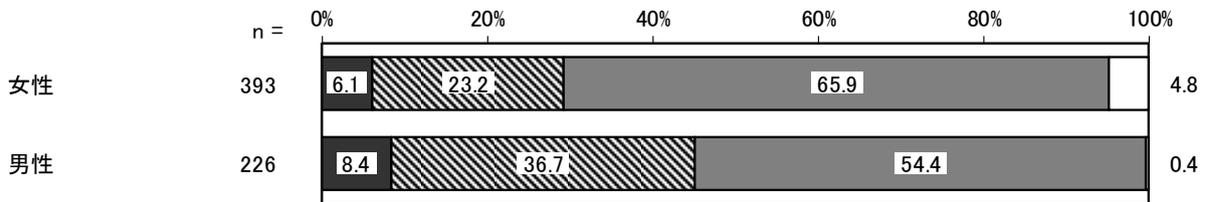
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「まったくない」の割合が増加しています。



【性別】

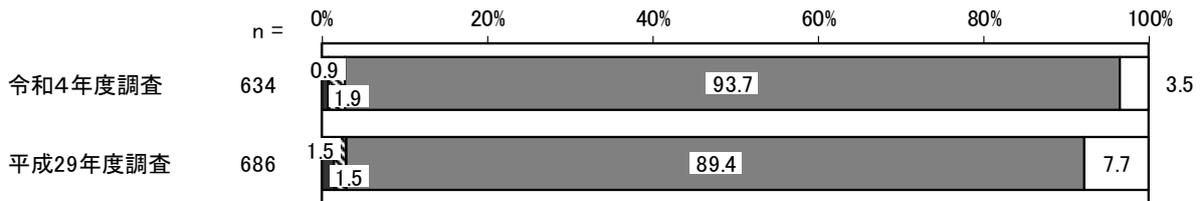
性別でみると、女性に比べ、男性で「1、2度あった」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「まったくない」の割合が高くなっています。



(タ) 生活費を渡さない

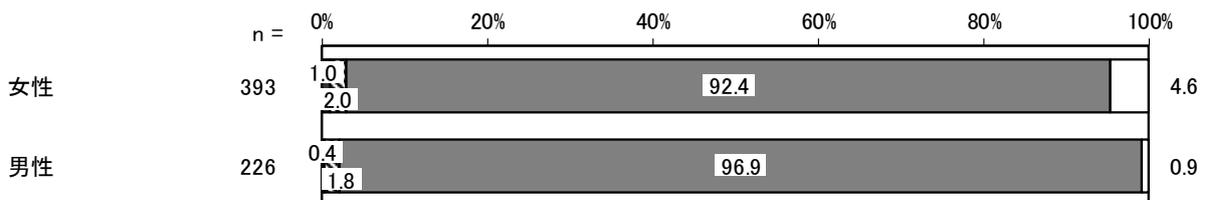
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

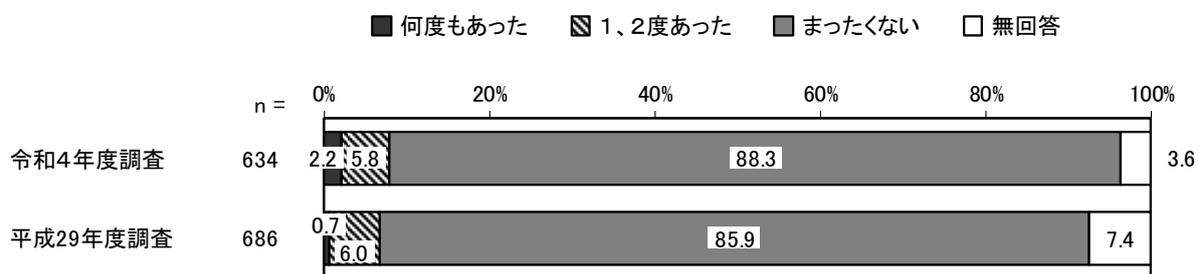
性別でみると、大きな差異はみられません。



(チ) 収入や貯金を勝手に使う

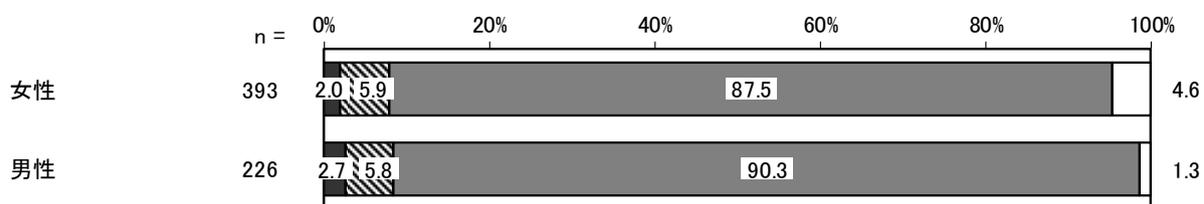
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



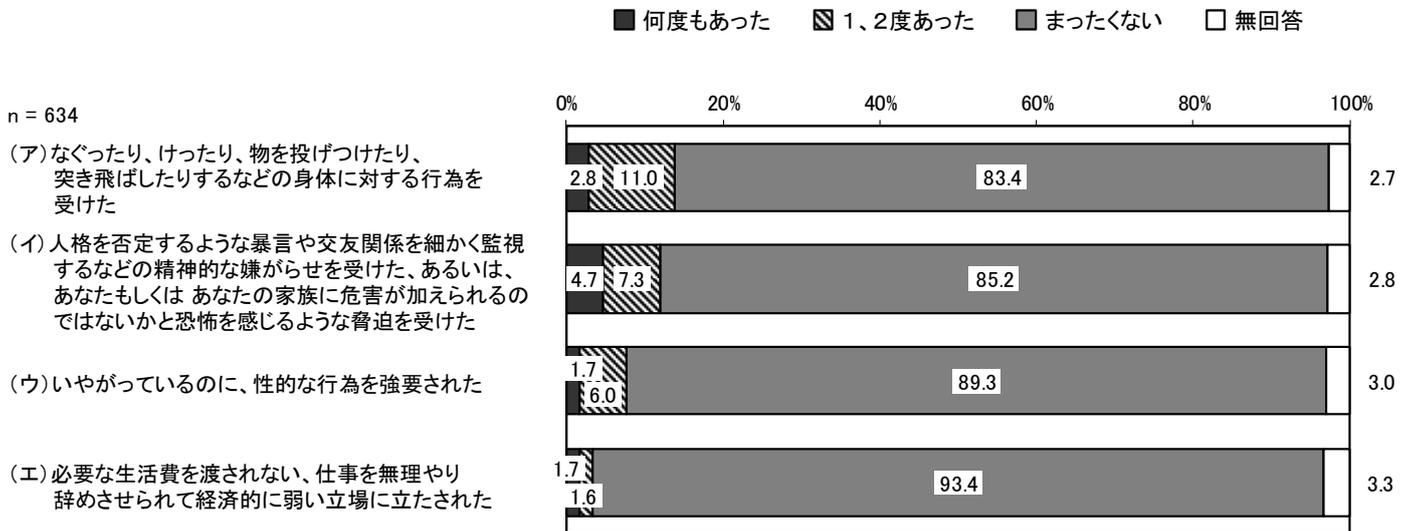
【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



問 17 あなたはこれまでに、あなたの配偶者から次のような行為をされたことがありますか。(アからエについてそれぞれ1つに○)

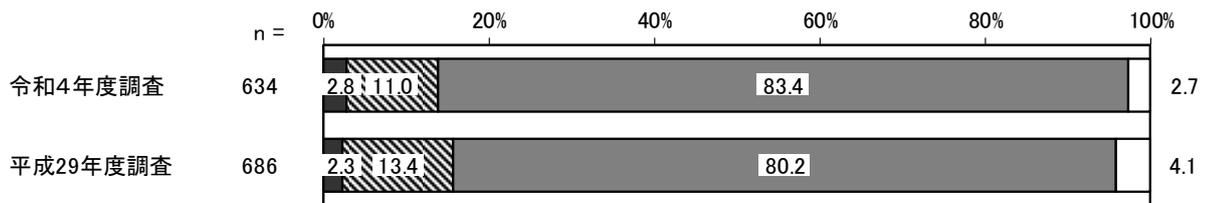
『(エ) 必要な生活費を渡されない、仕事を無理やり辞めさせられて経済的に弱い立場に立たされた』で「まったくない」の割合が高くなっています。



(ア) なぐったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体に対する行為を受けた

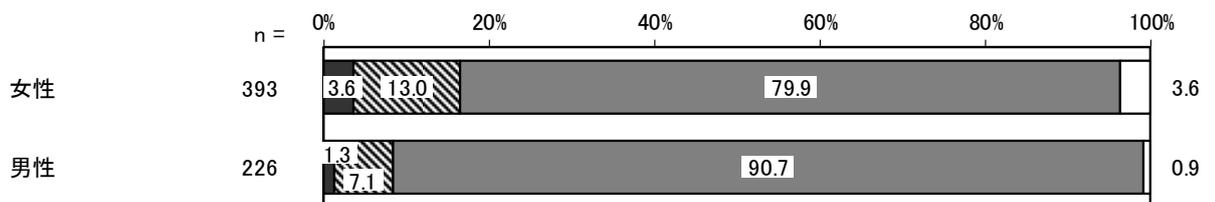
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



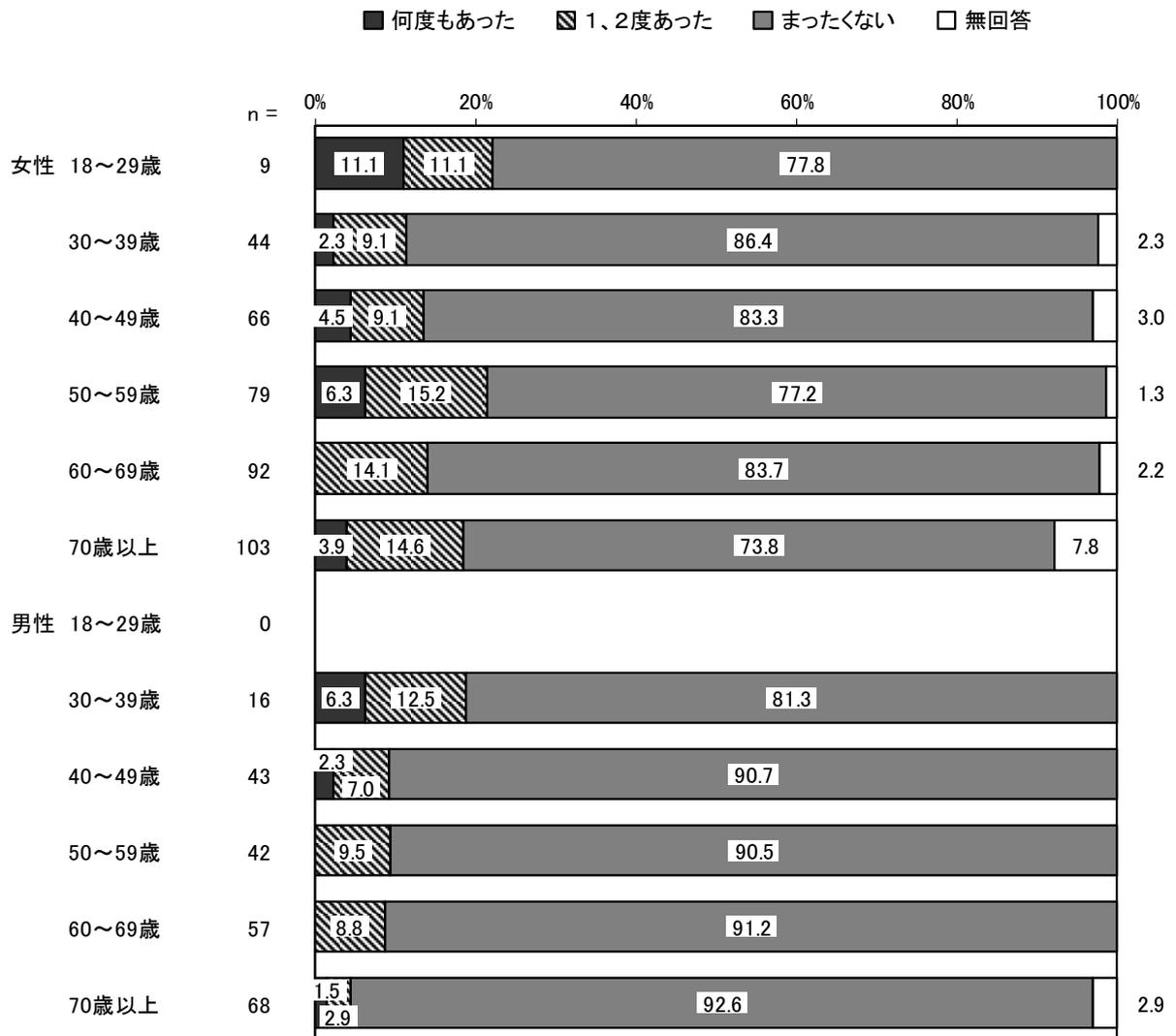
【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「1、2度あった」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「まったくない」の割合が高くなっています。



【性・年齢別】

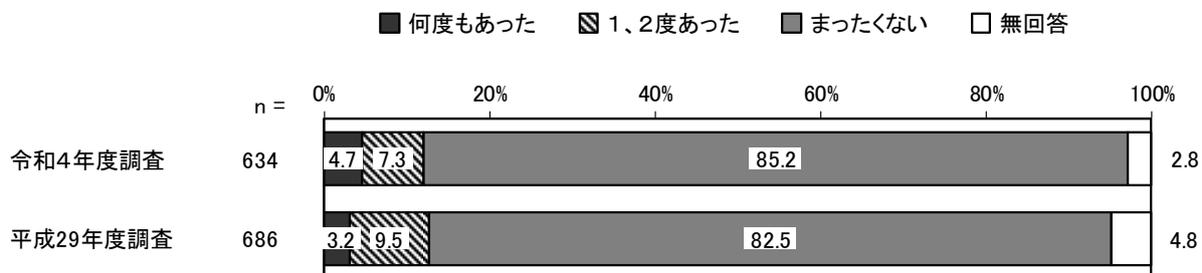
性・年齢別で見ると、大きな差異はみられません。



(イ) 人格を否定するような暴言や交友関係を細かく監視するなどの精神的な嫌がらせを受けた、あるいは、あなたもしくはあなたの家族に危害が加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫を受けた

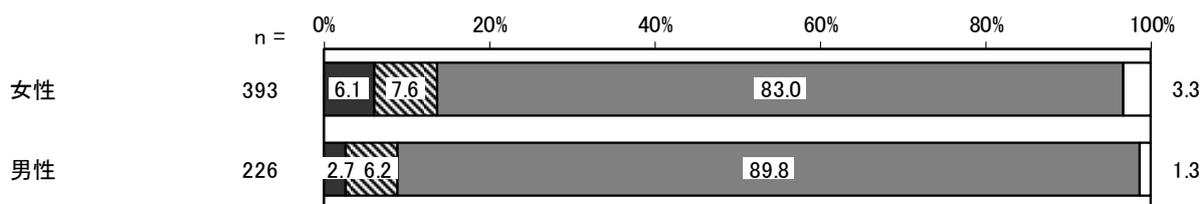
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



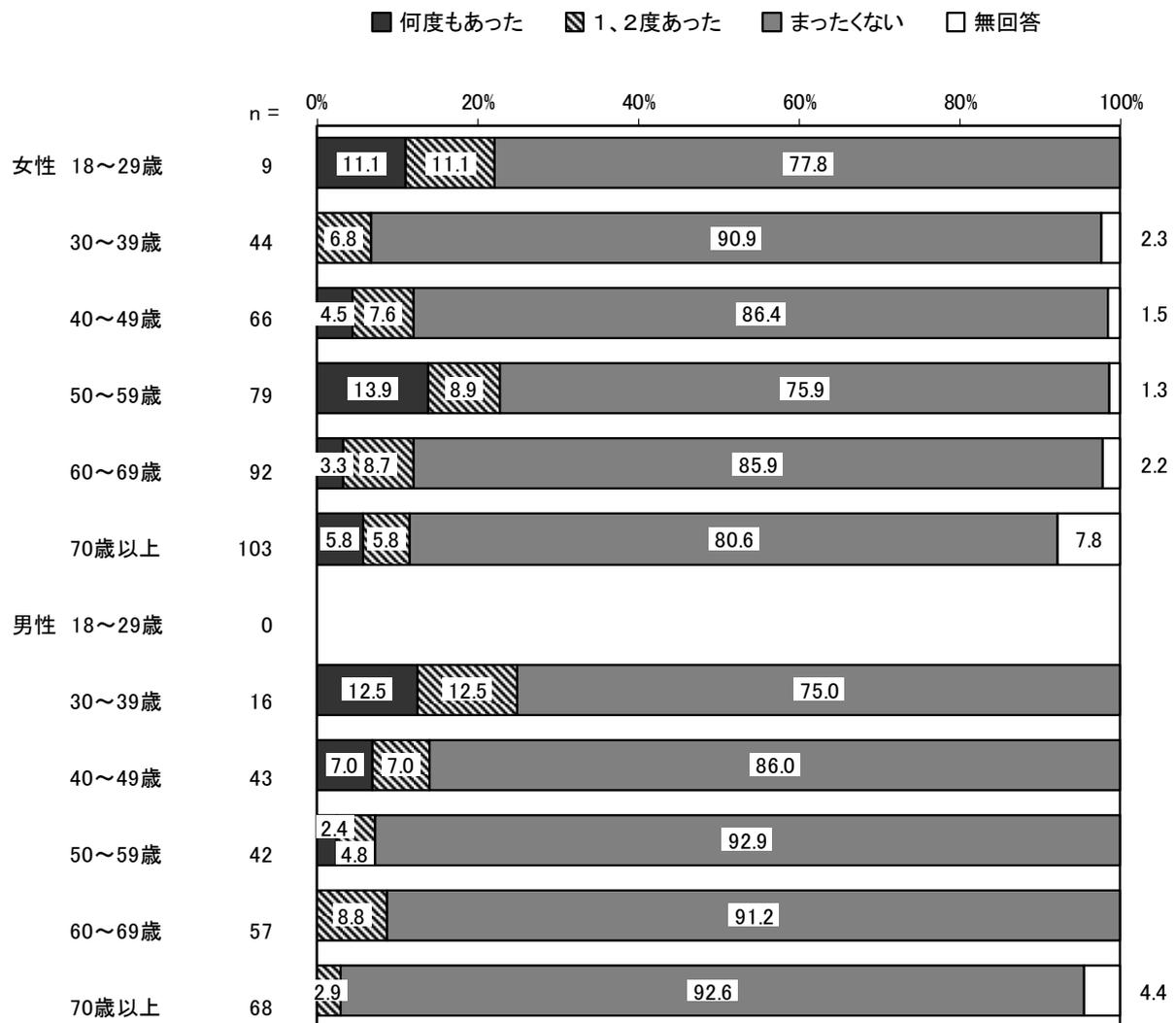
【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「まったくない」の割合が高くなっています。



【性・年齢別】

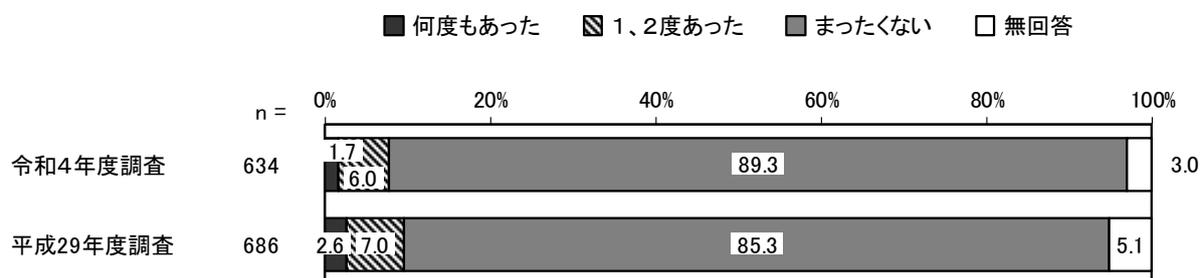
性・年齢別で見ると、他に比べ、女性の50～59歳、男性の30～39歳で「何度もあった」の割合が高くなっています。



### (ウ) いやがっているのに、性的な行為を強要された

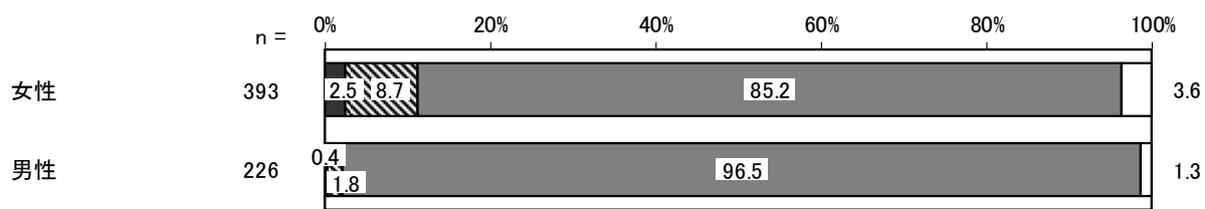
#### 【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



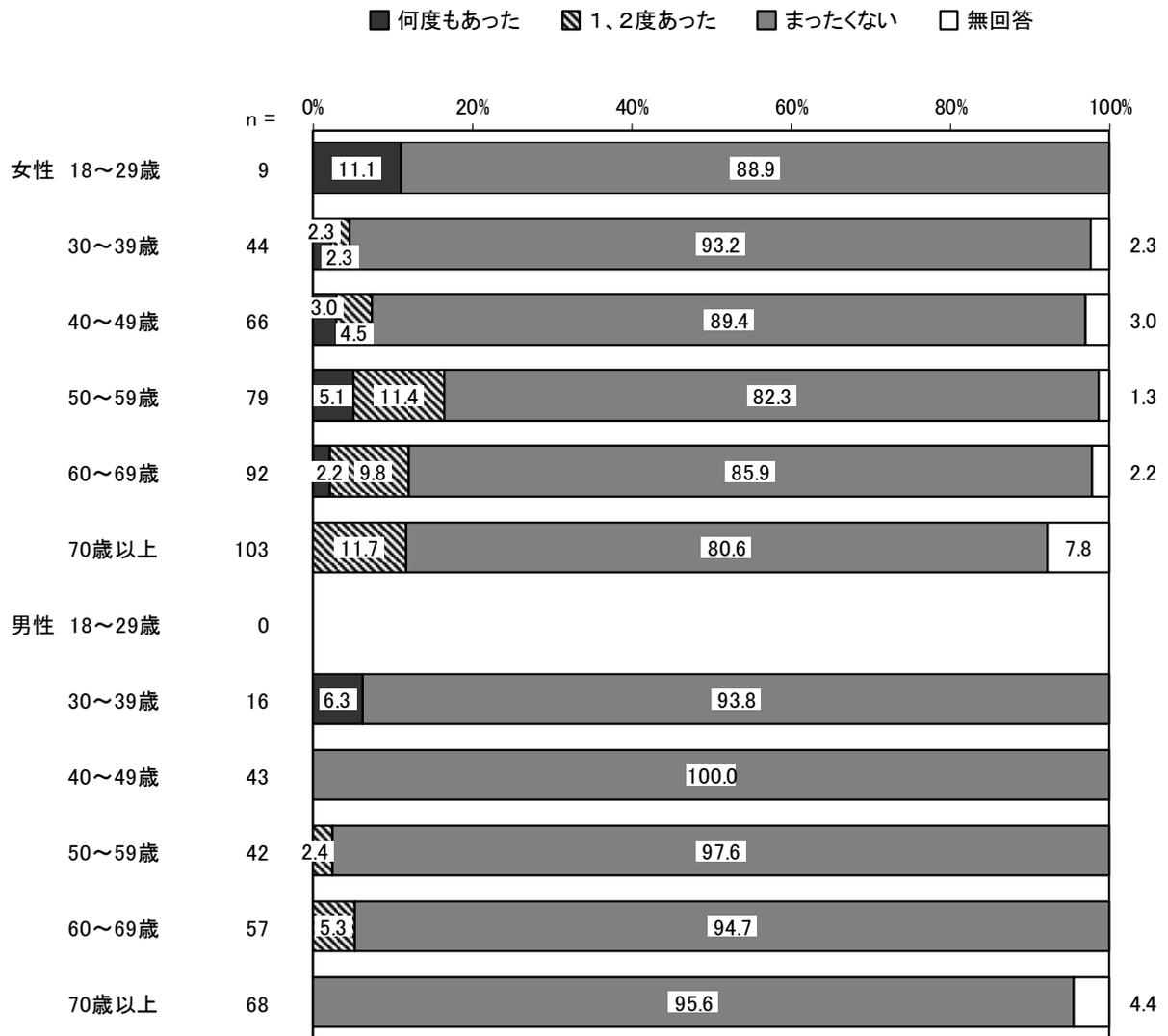
#### 【性別】

性別で見ると、女性に比べ、男性で「まったくない」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「1、2度あった」の割合が高くなっています。



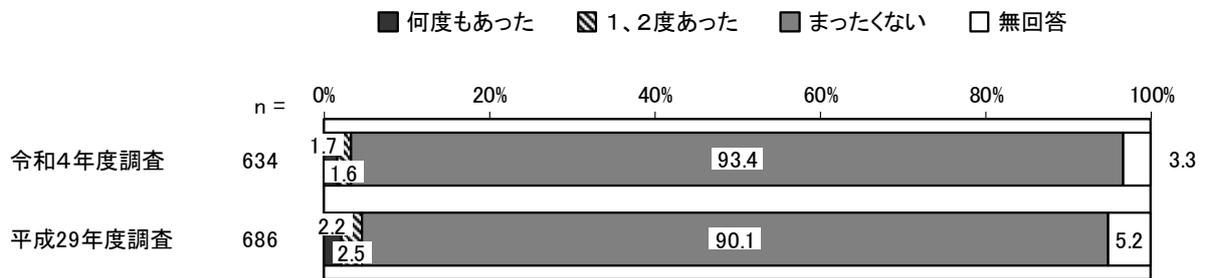
【性・年齢別】

性・年齢別で見ると、大きな差異はみられません。



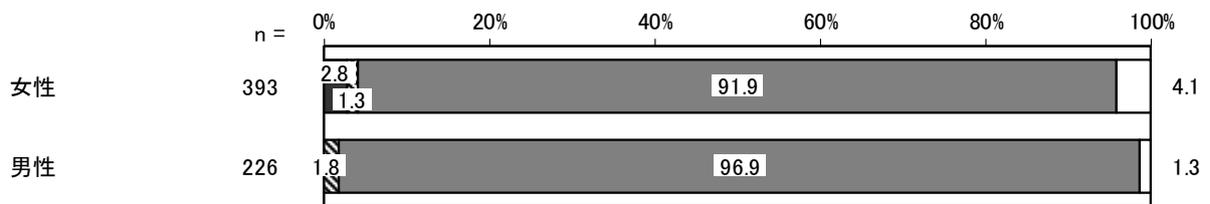
(エ) 必要な生活費を渡されない、仕事を無理やり辞めさせられて経済的に弱い立場に立たされた  
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



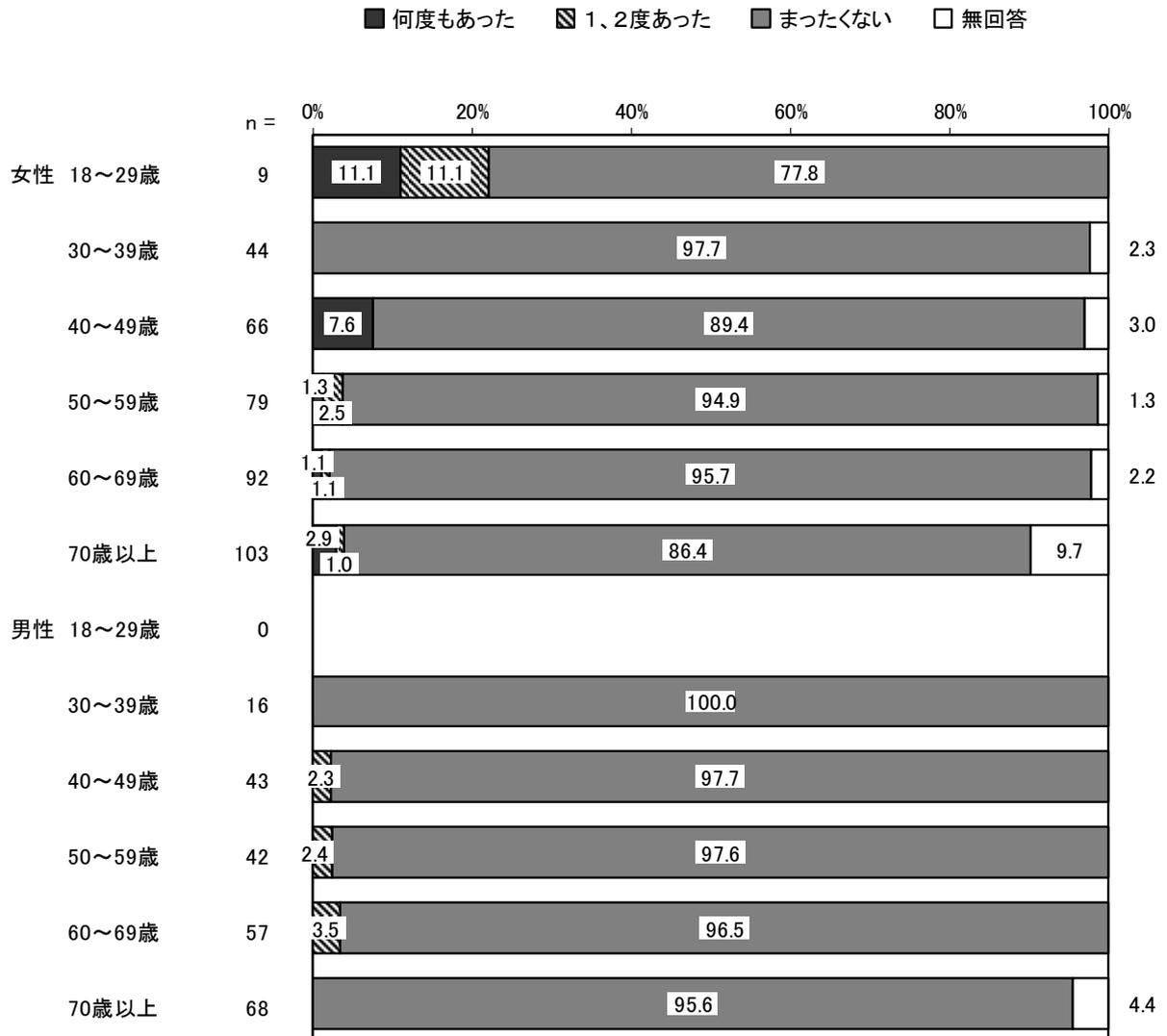
【性別】

性別で見ると、女性に比べ、男性で「まったくくない」の割合が高くなっています。



【性・年齢別】

性・年齢別で見ると、他に比べ、女性の40～49歳で「何度もあった」の割合が高くなっています。



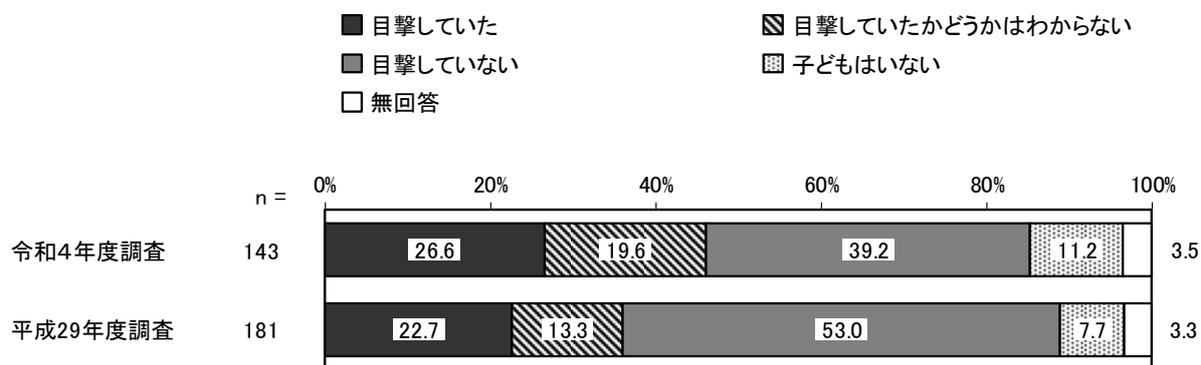
問17で、1つでも「1. 何度もあった」または「2. 1、2度あった」とお答えの方にうかがいます。

**問17-1 あなたが、その行為を受けた時に、あなたのお子さんはそれを目撃しましたか。(○は1つ)**

「目撃していない」の割合が39.2%と最も高く、次いで「目撃していた」の割合が26.6%、「目撃していたかどうかはわからない」の割合が19.6%となっています。

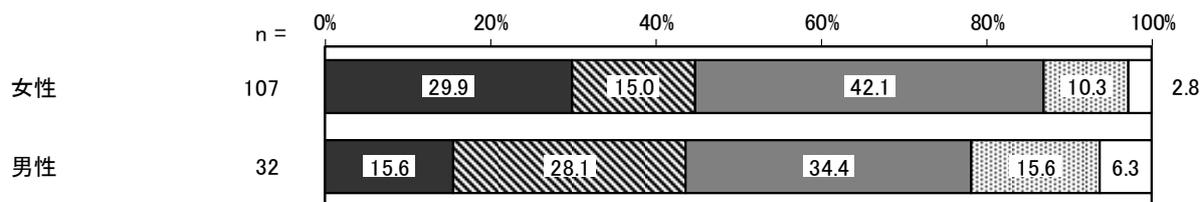
**【経年比較】**

平成29年度調査と比較すると、「目撃していたかどうかはわからない」の割合が増加しています。一方、「目撃していない」の割合が減少しています。



**【性別】**

性別で見ると、男性に比べ、女性で「目撃していた」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「目撃していたかどうかはわからない」の割合が高くなっています。

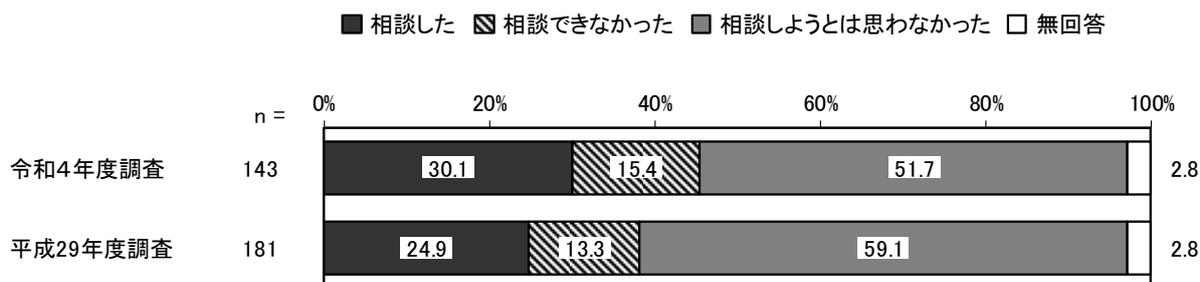


問 17-2 あなたは、その受けた行為について誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。(〇は1つ)

「相談しようとは思わなかった」の割合が 51.7%と最も高く、次いで「相談した」の割合が 30.1%、「相談できなかった」の割合が 15.4%となっています。

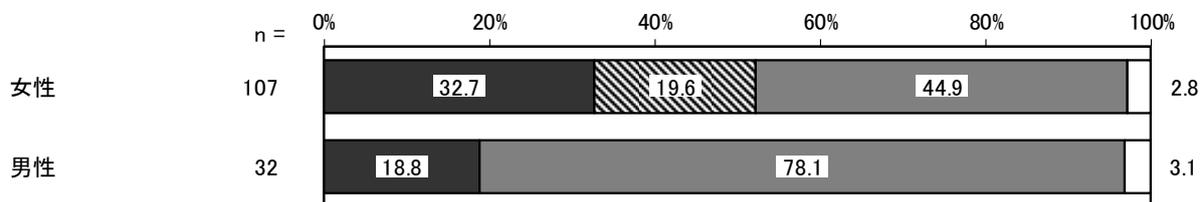
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「相談した」の割合が増加しています。一方、「相談しようとは思わなかった」の割合が減少しています。



【性別】

性別でみると男性に比べ、女性で「相談した」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「相談しようとは思わなかった」の割合が高くなっています。



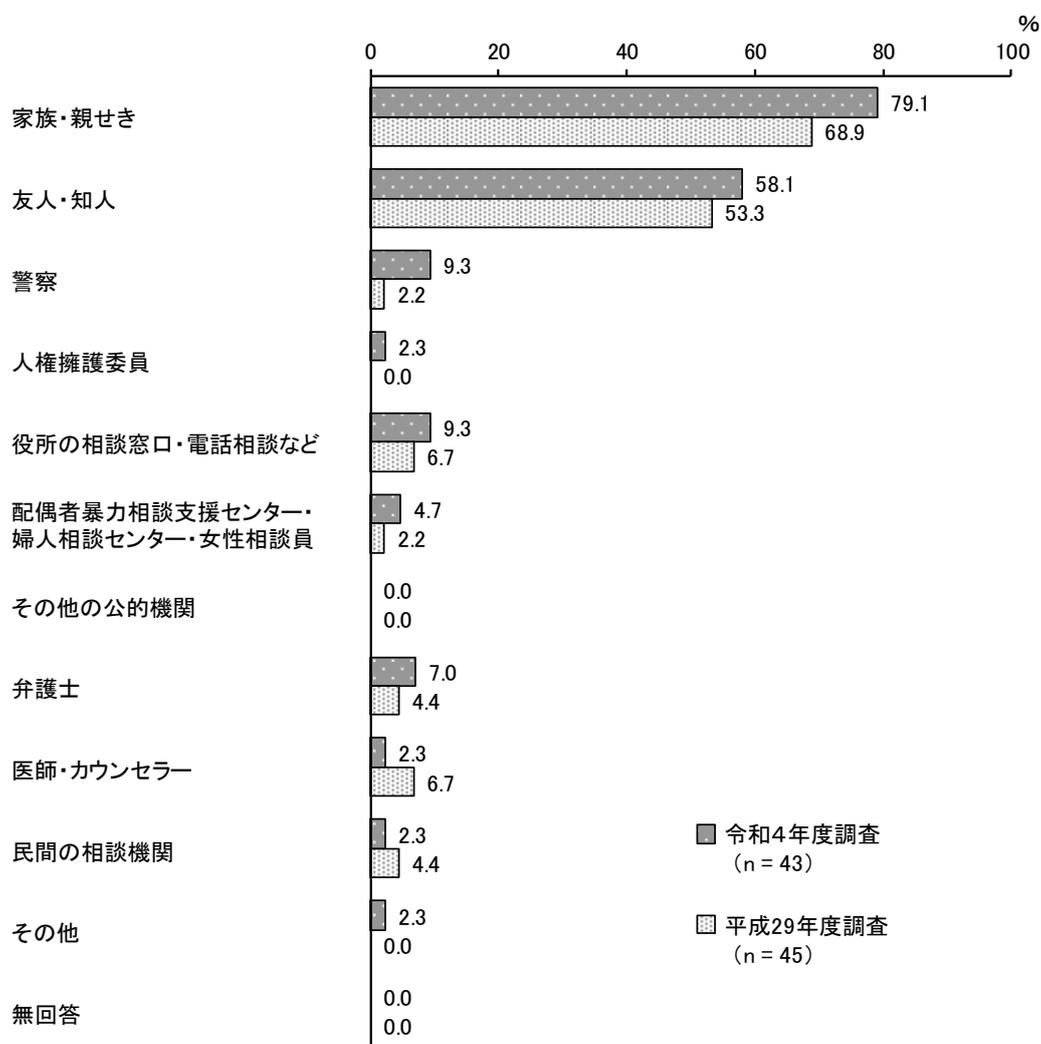
問 17-2 で「1. 相談した」とお答えの方にうかがいます。

問 17-3 あなたが相談した人（場所）を教えてください。（〇はいくつでも）

「家族・親せき」の割合が 79.1%と最も高く、次いで「友人・知人」の割合が 58.1%となっています。

【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「家族・親せき」「警察」の割合が増加しています。



【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「家族・親せき」「友人・知人」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「警察」「役所の相談窓口・電話相談など」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	n (件)	家族・親せき	友人・知人	警察	人権擁護委員	役所の相談窓口・電話相談など	配偶者暴力相談支援センター・ 婦人相談センター・女性相談員	その他の公的機関	弁護士	医師・カウンセラー	民間の相談機関	その他	無回答
女性	35	82.9	60.0	5.7	2.9	8.6	5.7	—	8.6	2.9	2.9	—	—
男性	6	50.0	33.3	16.7	—	16.7	—	—	—	—	—	—	—

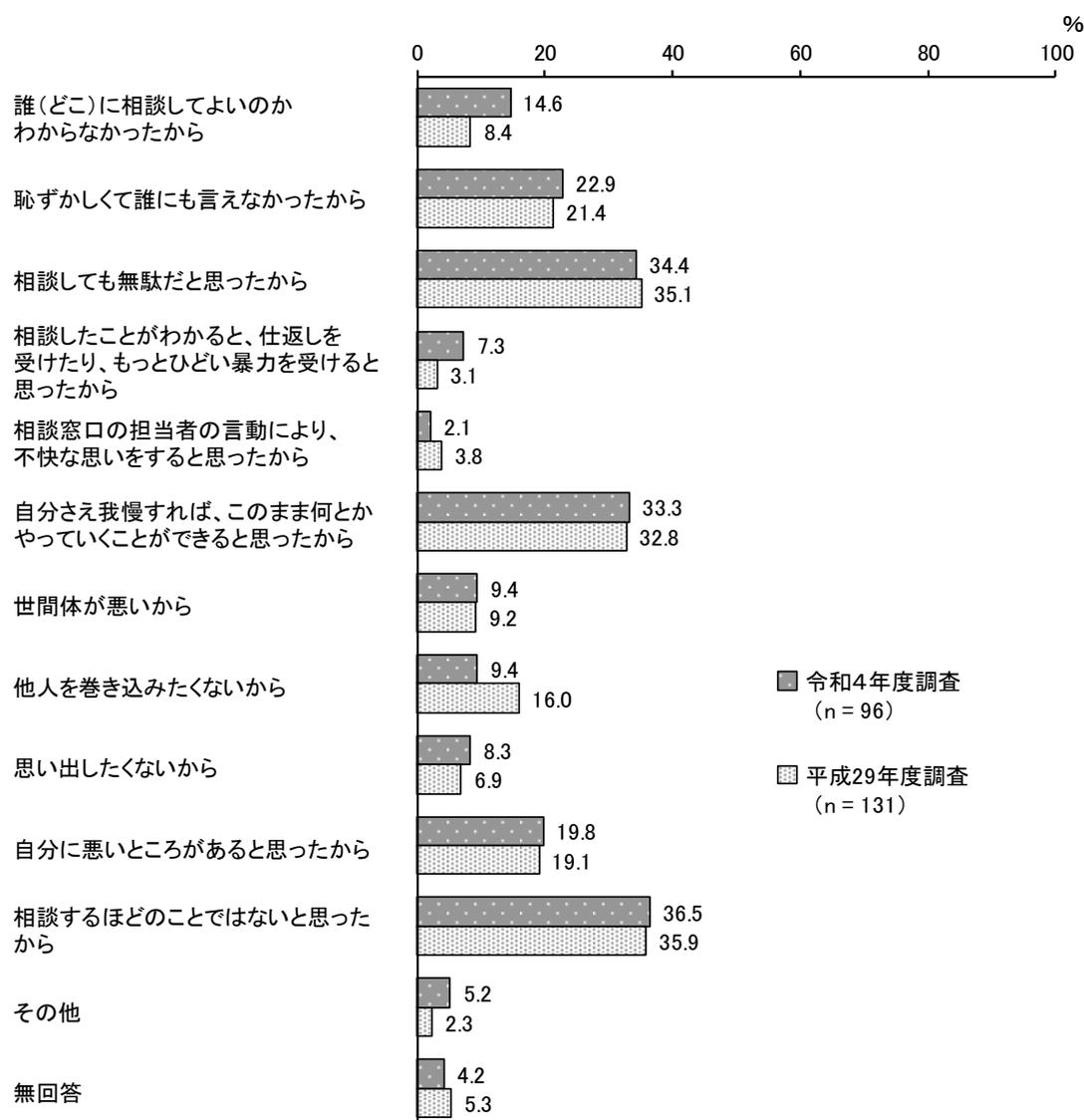
問17-2で「2. 相談できなかった」または「3. 相談しようとは思わなかった」とお答えの方にうかがいます。

**問17-4 あなたが、誰（どこ）にも相談できなかったのはなぜですか。（〇はいくつでも）**

「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が36.5%と最も高く、次いで「相談しても無駄だと思ったから」の割合が34.4%、「自分さえ我慢すれば、このまま何とかやっていくことができると思ったから」の割合が33.3%となっています。

**【経年比較】**

平成29年度調査と比較すると、「誰（どこ）に相談してよいのかわからなかったから」の割合が増加しています。一方、「他人を巻き込みたくないから」の割合が減少しています。



【性別】

性別で見ると、男性に比べ、女性で「誰（どこ）に相談してよいのかわからなかったから」「誰（どこ）に相談してよいのかわからなかったから」「自分さえ我慢すれば、このまま何とかやっ  
ていくことができると思ったから」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「世間  
体が悪いから」「他人を巻き込みたくないから」「自分に悪いところがあると思ったから」の割合  
が高くなっています。

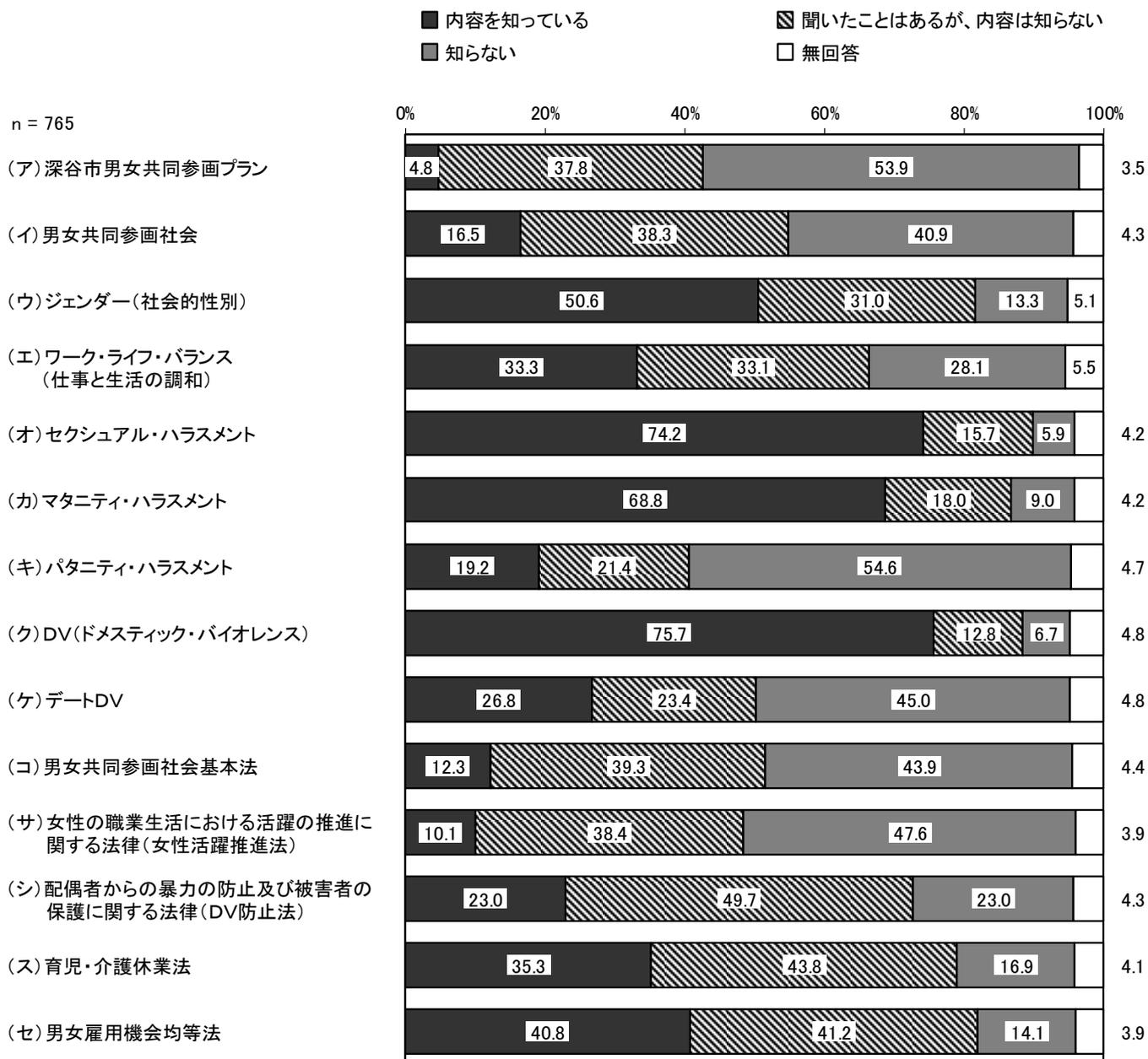
単位：%

区分	n (件)	誰（どこ） に相談してよいの かわからなかつ たから	誰（どこ） に相談してよいの かわからなかつ たから	相談しても無駄だ と思ったから	相談したことがわ かると、仕返しを 受けたたり、も っとひどい暴力を 受けると思った から	相談窓口の担当 者の言動により、 不快な思いをす ると思ったから	自分さえ我慢す れば、このまま何 とかやっ ていくことができ ると思っ たから	世間 体が悪いから	他人を 巻き込 みたく ないから	思い出 したく ないから	自分 に悪い ところ がある と思っ たから	相談 するほ どのこ とでは ないと思 ったから	その他	無回 答
女性	69	17.4	26.1	34.8	8.7	2.9	39.1	7.2	7.2	8.7	17.4	34.8	5.8	4.3
男性	25	8.0	16.0	36.0	4.0	—	20.0	16.0	16.0	8.0	24.0	40.0	4.0	4.0

## 男女共同参画の推進に対する施策について

問 18 次にあげる男女共同参画に関する社会の動きや言葉について、見たり聞いたりしたことがありますか。(アからセについてそれぞれ1つに○)

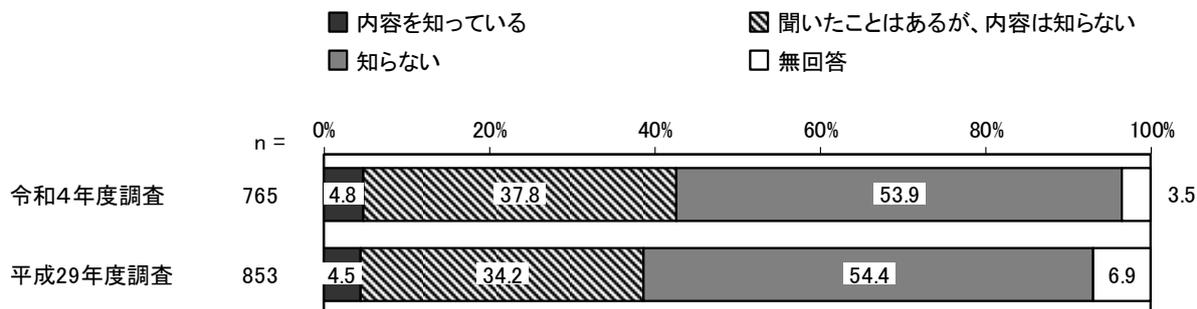
『(オ) セクシュアル・ハラスメント』『(ク) DV (ドメスティック・バイオレンス)』で「内容を知っている」の割合が、『(シ) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律 (DV防止法)』で「聞いたことはあるが、内容は知らない」の割合が高くなっています。また、『(ア) 深谷市男女共同参画プラン』『(キ) パタニティ・ハラスメント』で「知らない」の割合が高くなっています。



(ア) 深谷市男女共同参画プラン

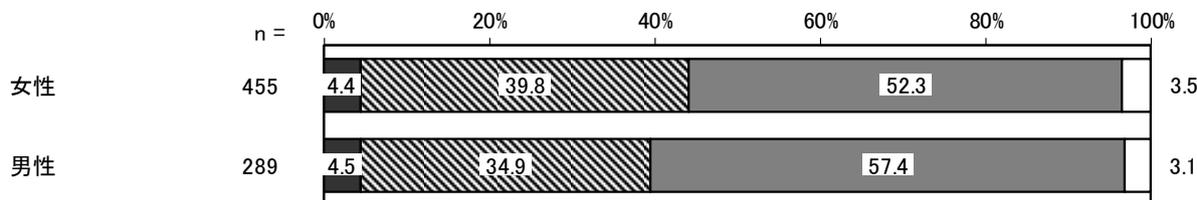
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



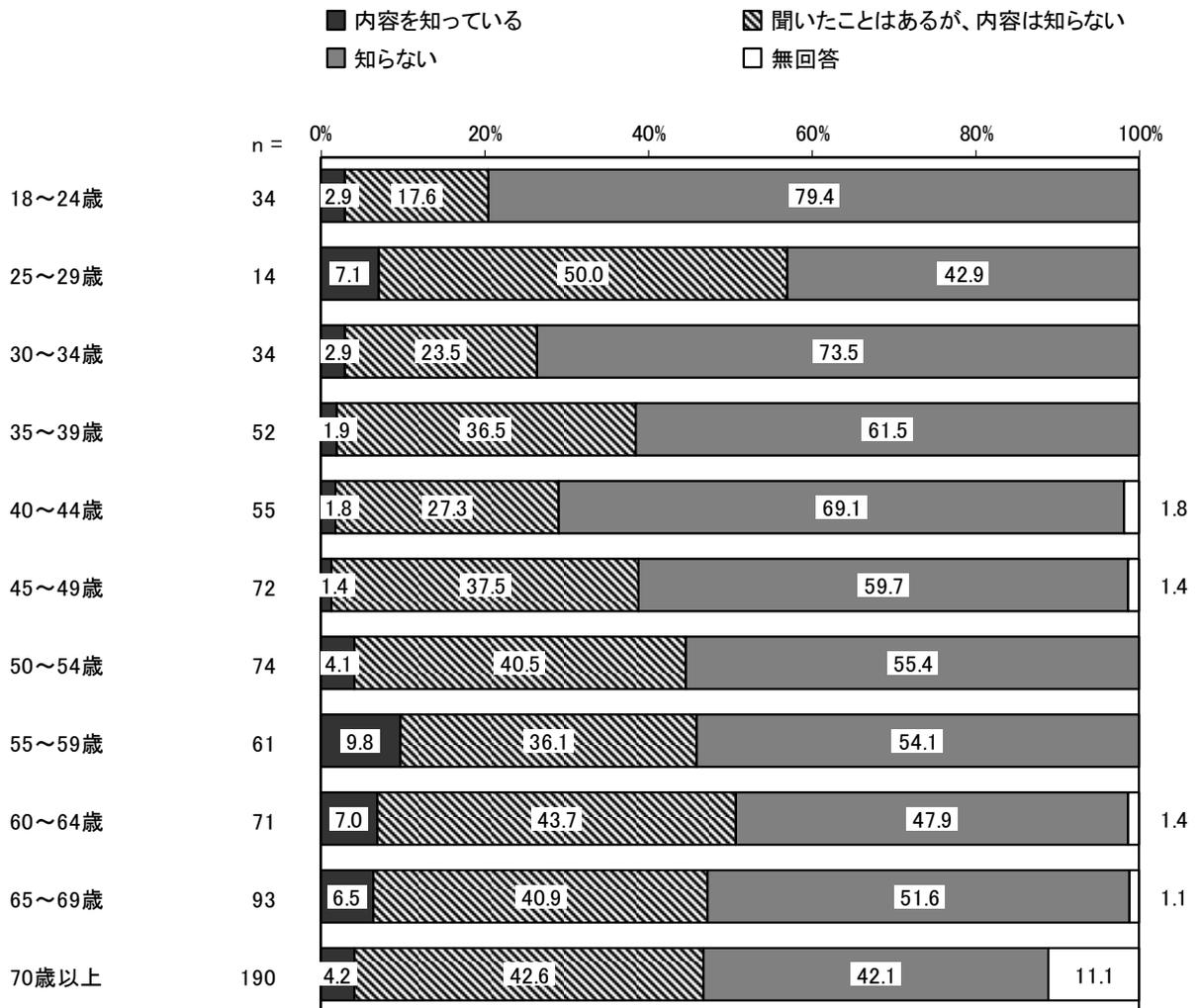
【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「知らない」の割合が高くなっています。



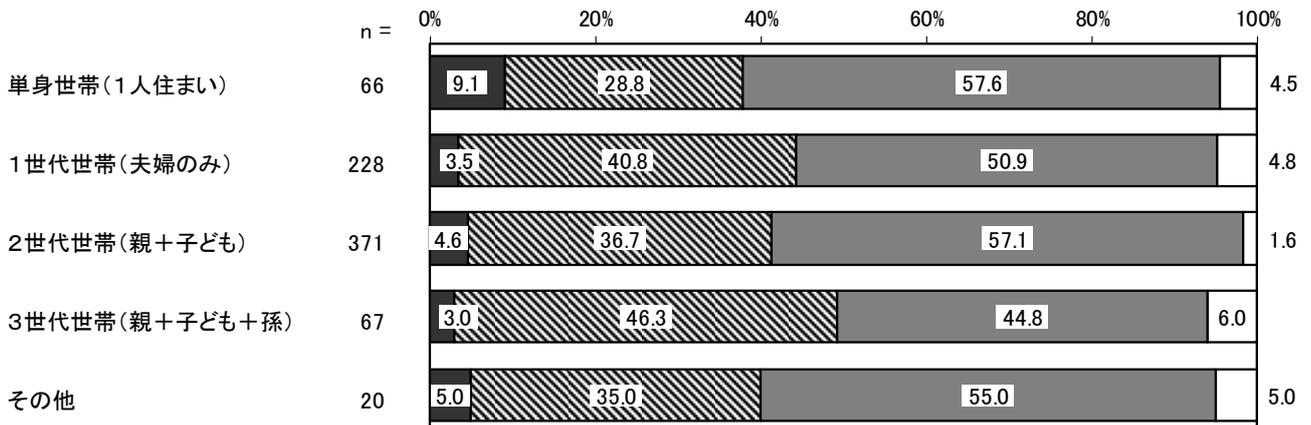
### 【年齢別】

年齢別でみると、他に比べ、18～24歳で「知らない」の割合が、25～29歳で「聞いたことはあるが、内容は知らない」の割合が高くなっています。



### 【世帯別】

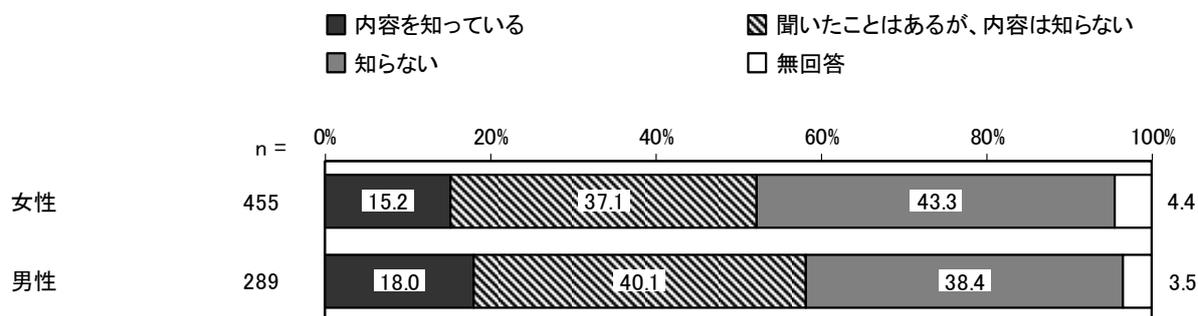
世帯別でみると、他に比べ、3世代世帯（親+子ども+孫）で「聞いたことはあるが、内容は知らない」の割合が高くなっています。



(イ) 男女共同参画社会

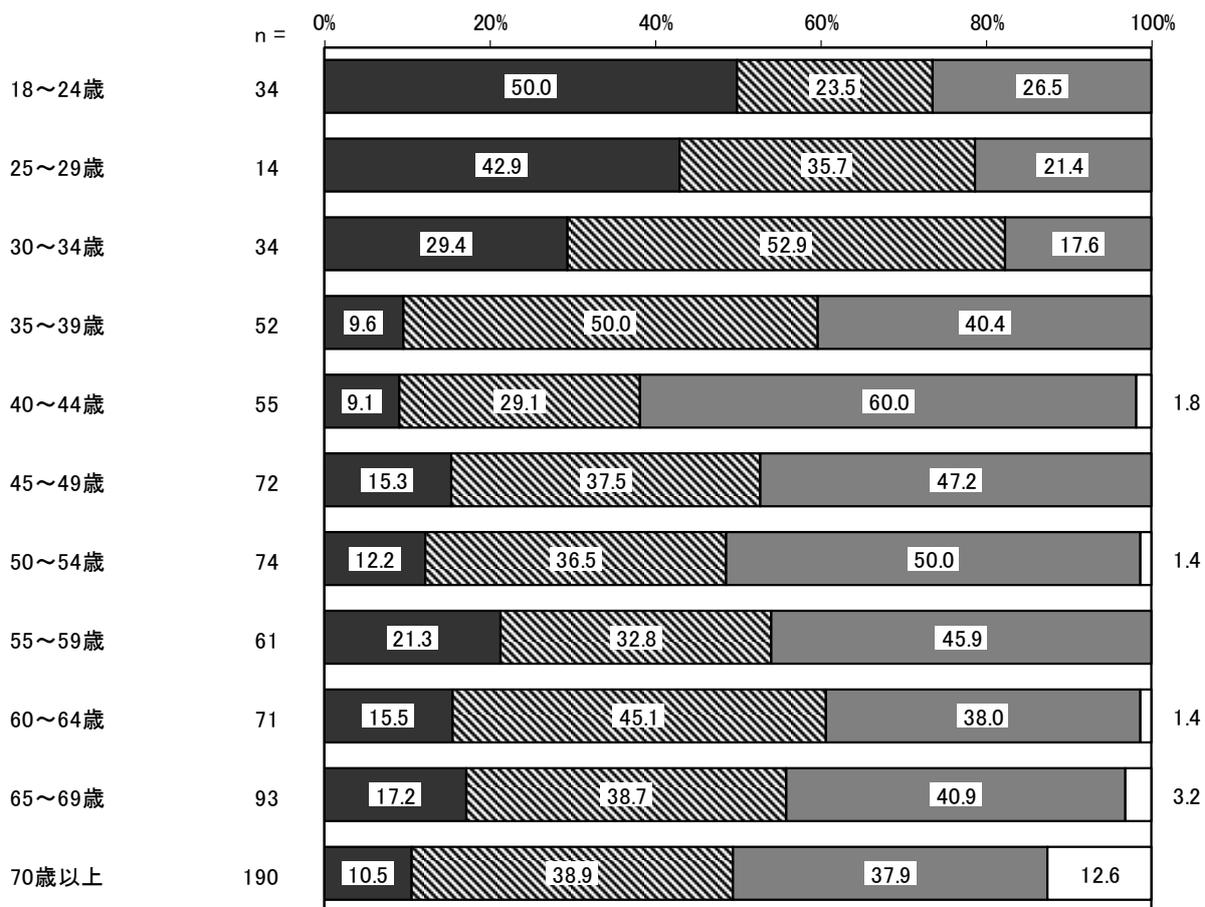
【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



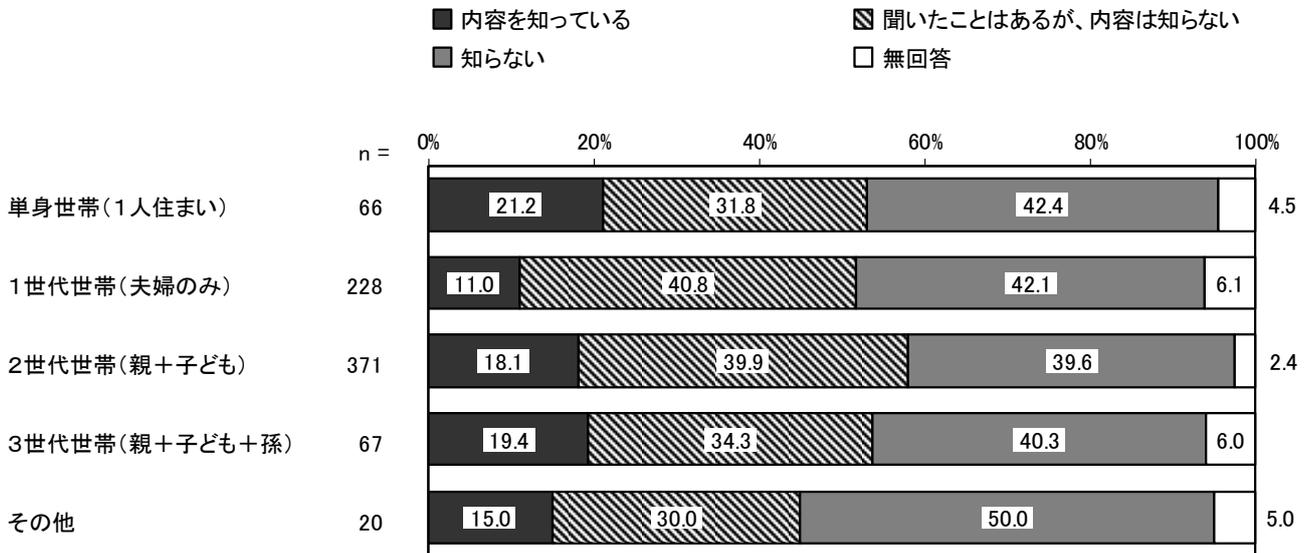
【年齢別】

年齢別でみると、他に比べ、40～44歳で「知らない」の割合が、18～24歳で「内容を知っている」の割合が高くなっています。



## 【世帯別】

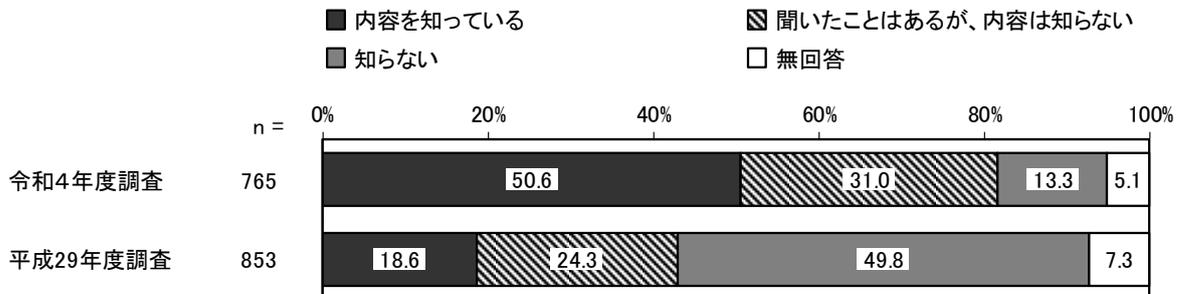
世帯別でみると、他に比べ、1世代世帯（夫婦のみ）、2世代世帯（親＋子ども）で「聞いたことはあるが、内容は知らない」の割合が高くなっています。



## (ウ) ジェンダー（社会的性別）

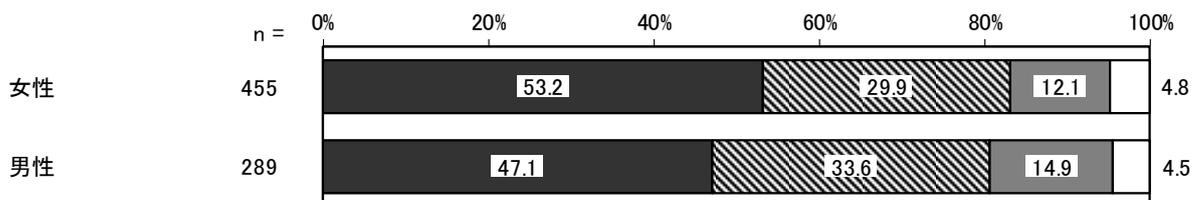
### 【経年比較】

平成29年度調査と比較すると、「内容を知っている」「聞いたことはあるが、内容は知らない」の割合が増加しています。一方、「知らない」の割合が減少しています。



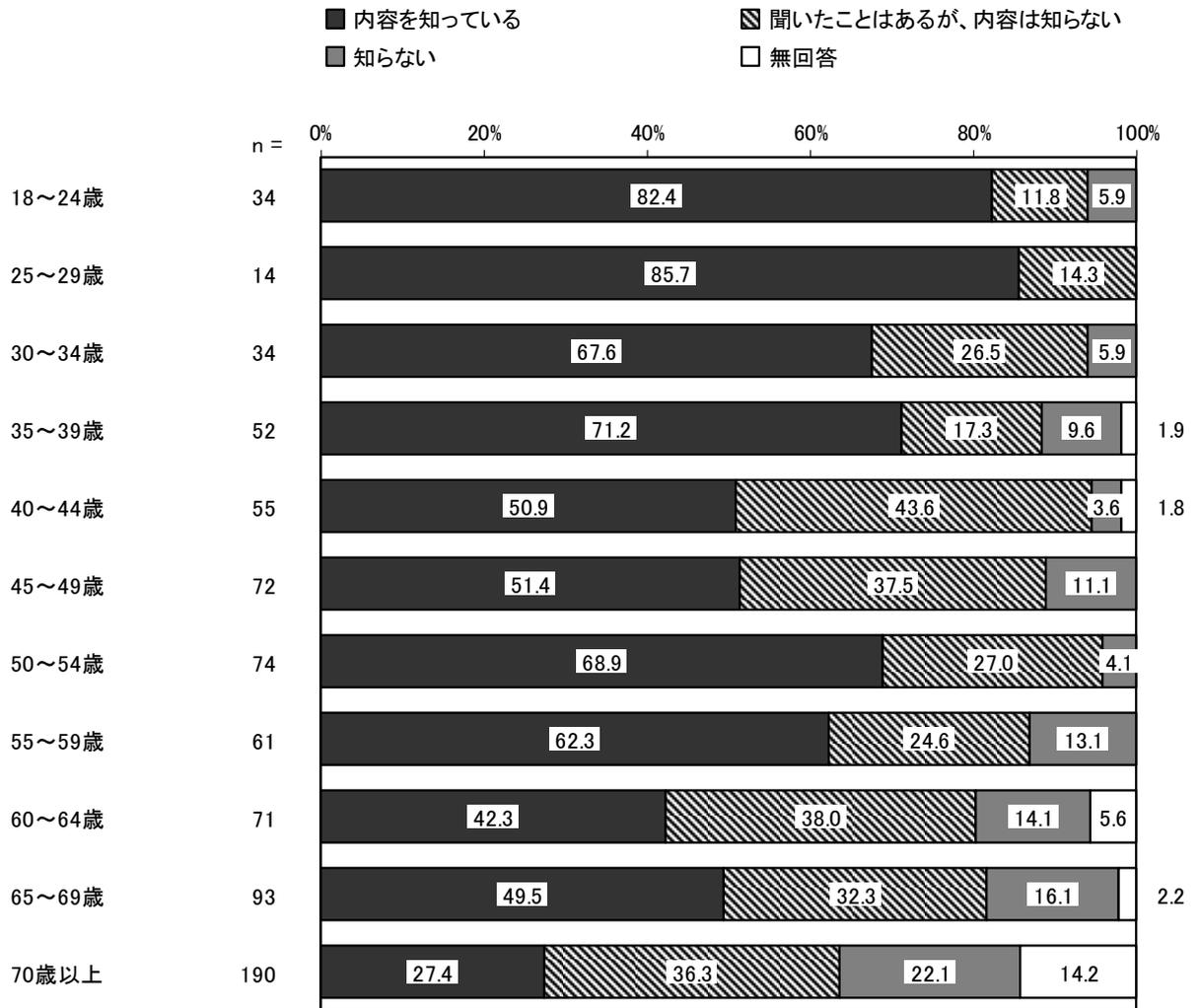
## 【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「内容を知っている」の割合が高くなっています。



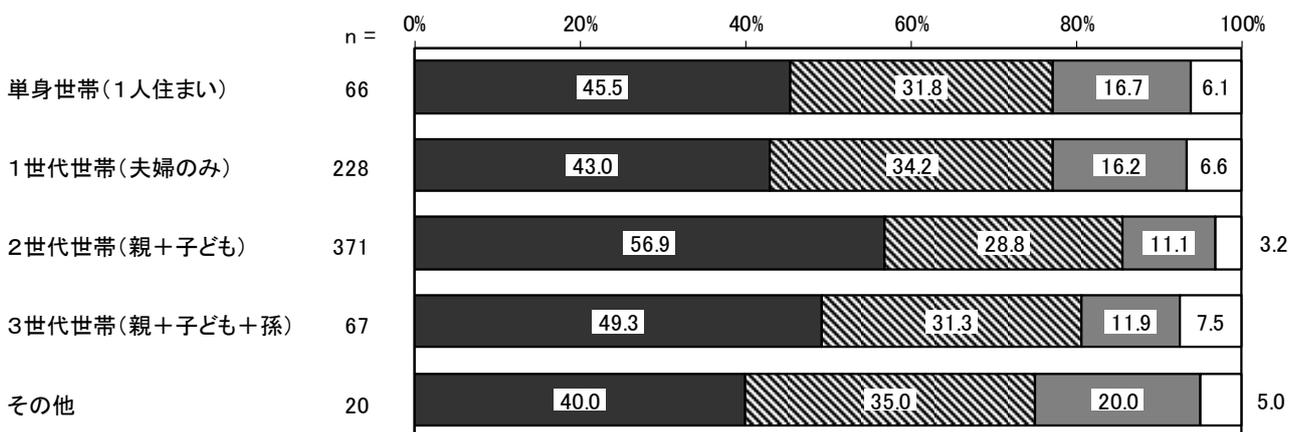
### 【年齢別】

年齢別でみると、他に比べ、18～24歳、25～29歳で「内容を知っている」の割合が、40～44歳で「聞いたことはあるが、内容は知らない」の割合が高くなっています。また、70歳以上で「知らない」の割合が高くなっています。



### 【世帯別】

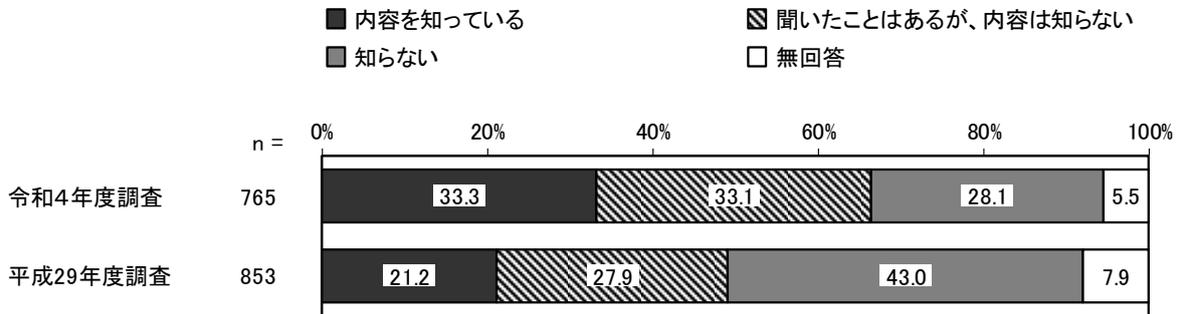
世帯別でみると、他に比べ、2世代世帯（親+子ども）で「内容を知っている」の割合が高くなっています。



(エ) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

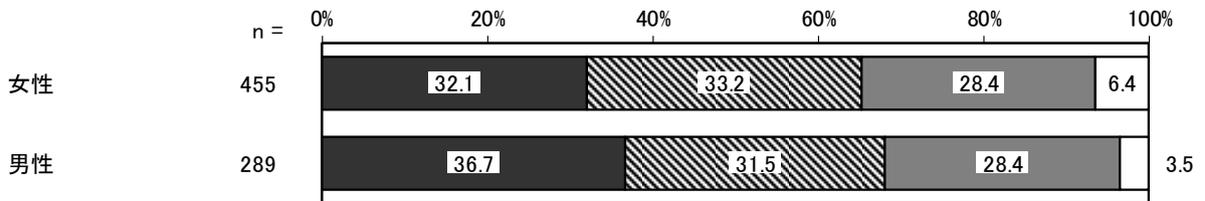
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「内容を知っている」「聞いたことはあるが、内容は知らない」の割合が増加しています。一方、「知らない」の割合が減少しています。



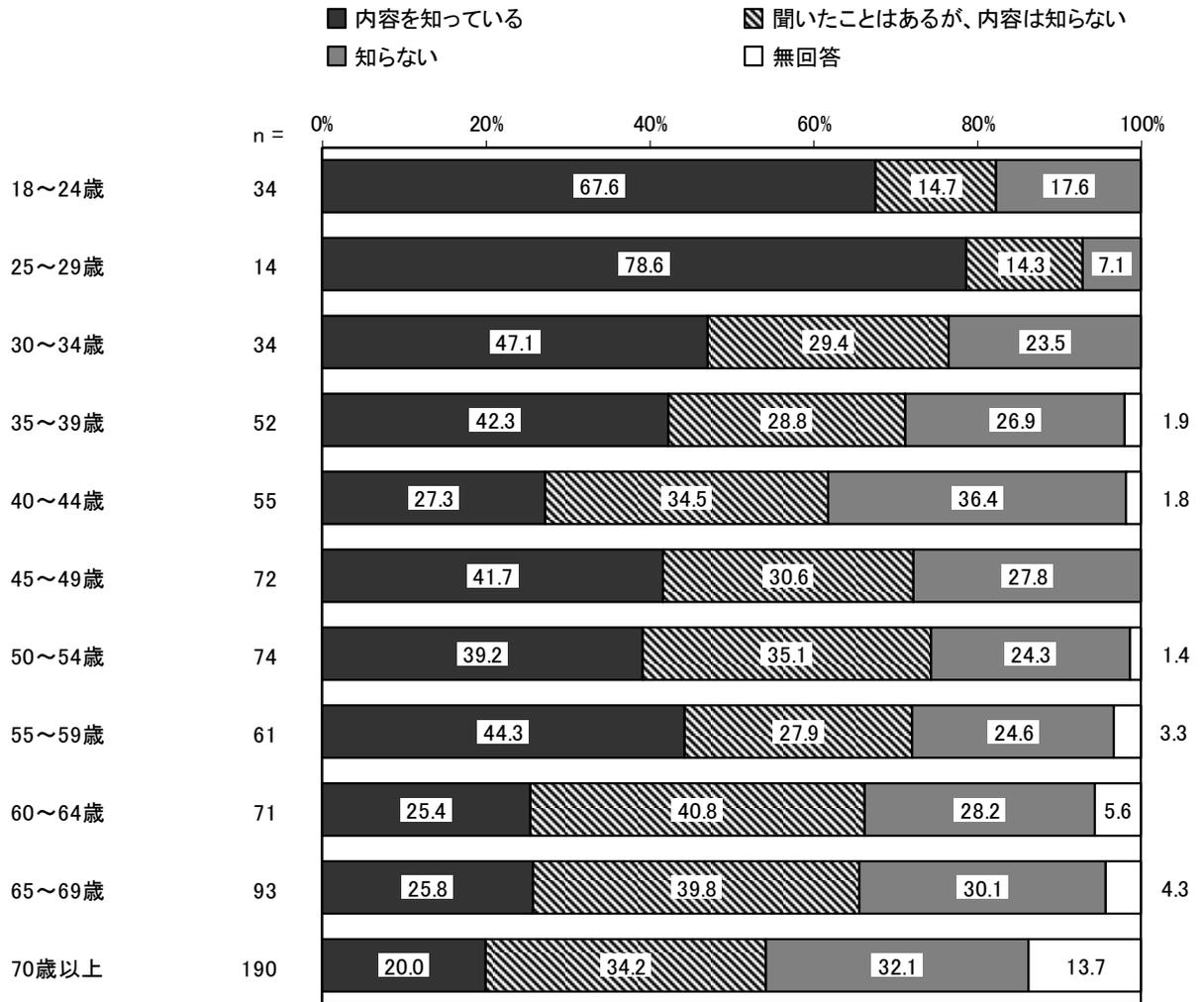
【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



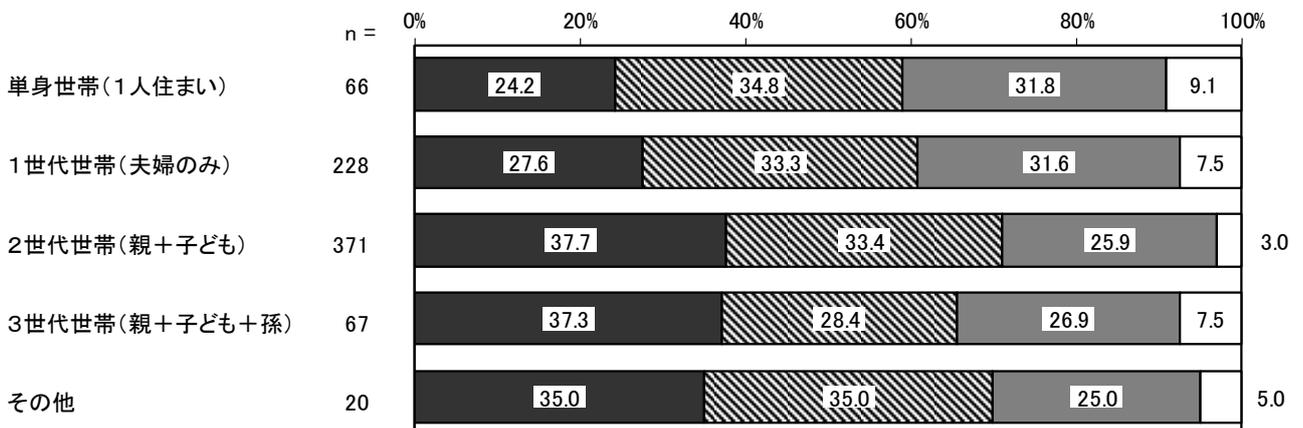
### 【年齢別】

年齢別でみると、他に比べ、25～29歳、18～24歳で「内容を知っている」の割合が高くなっています。



### 【世帯別】

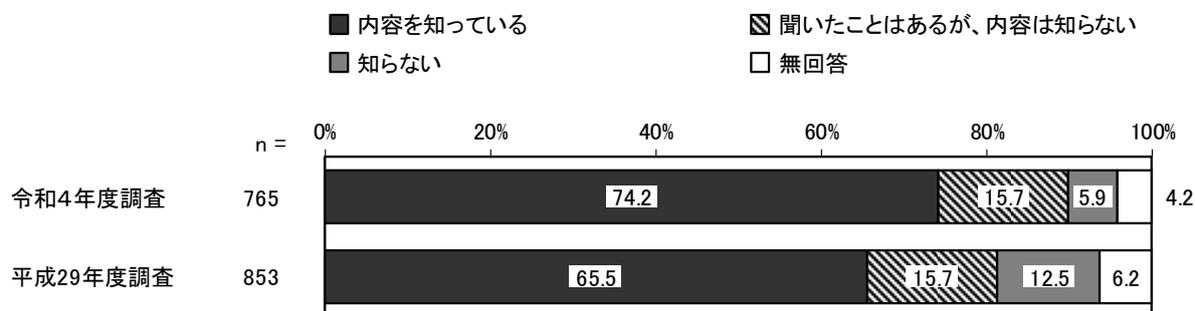
世帯別でみると、大きな差異はみられません。



## (オ) セクシュアル・ハラスメント

### 【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「内容を知っている」の割合が増加しています。一方、「知らない」の割合が減少しています。



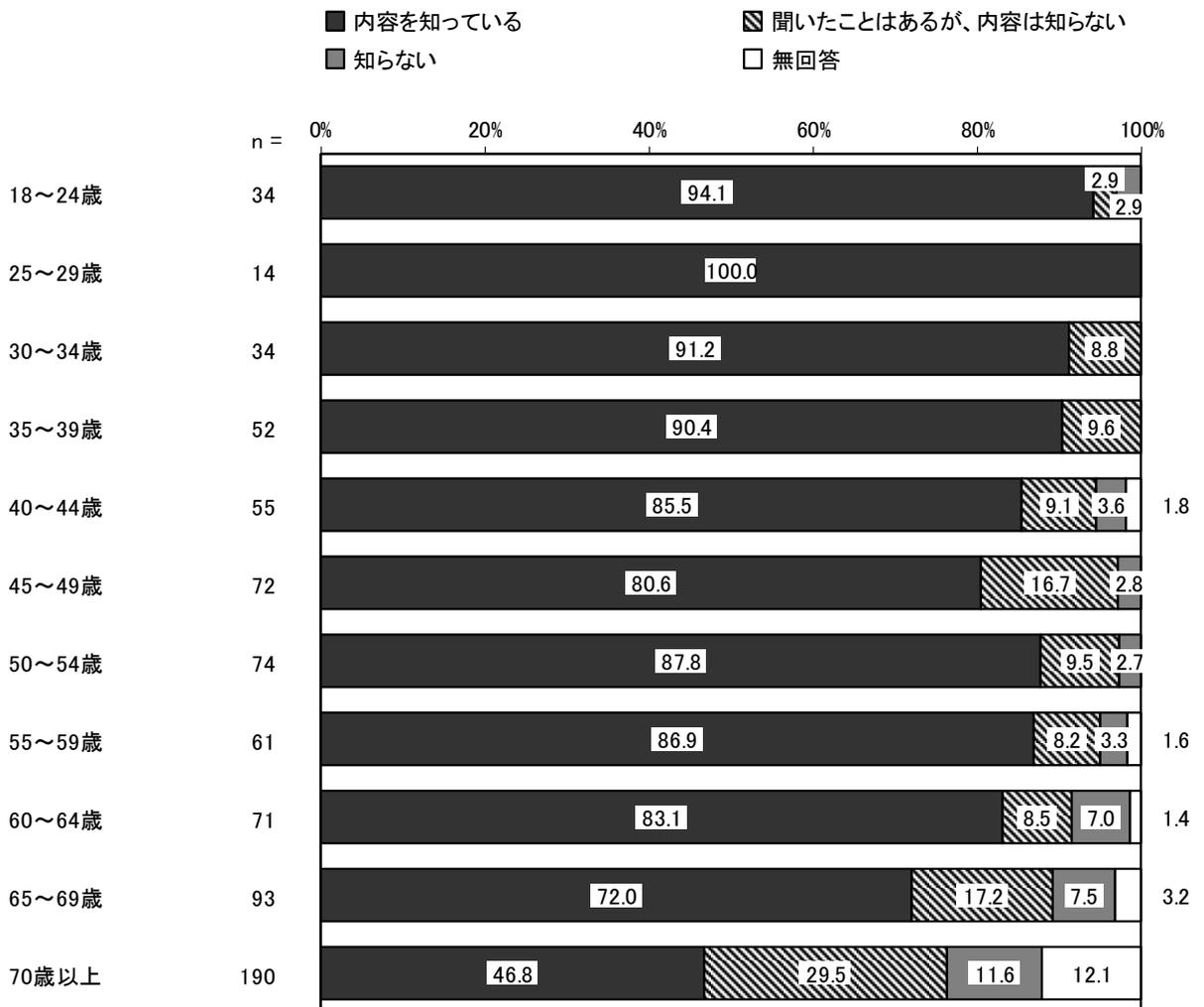
### 【性別】

性別で見ると、大きな差異はみられません。



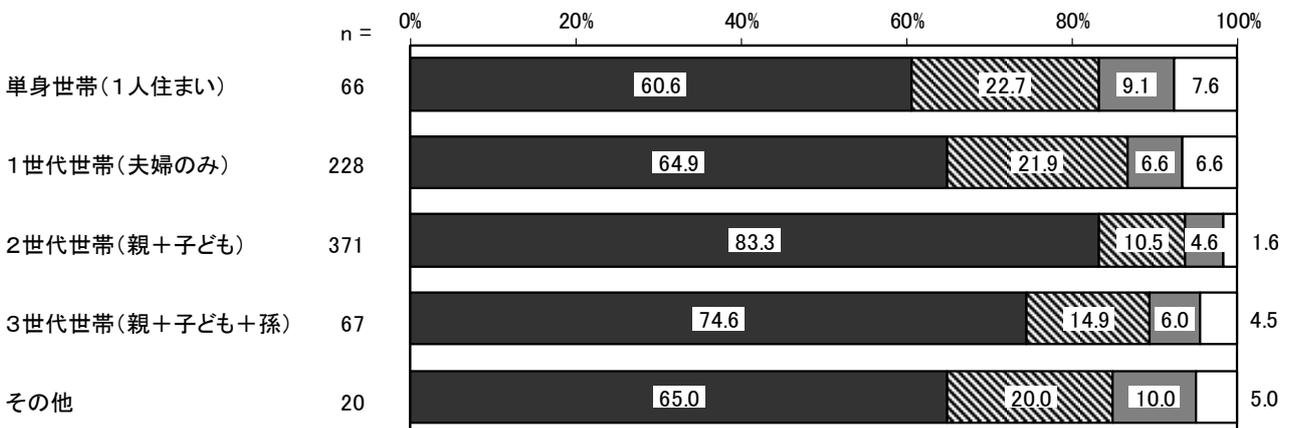
### 【年齢別】

年齢別で見ると、他に比べ、25～29歳で「内容を知っている」の割合が、70歳以上で「聞いたことはあるが、内容は知らない」の割合が高くなっています。



### 【世帯別】

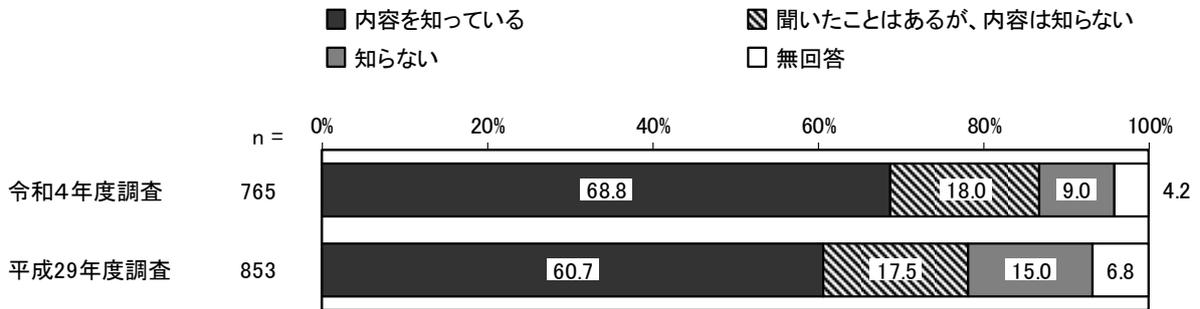
世帯別で見ると、他に比べ、2世代世帯（親+子ども）で「内容を知っている」の割合が高くなっています。



(カ) マタニティ・ハラスメント

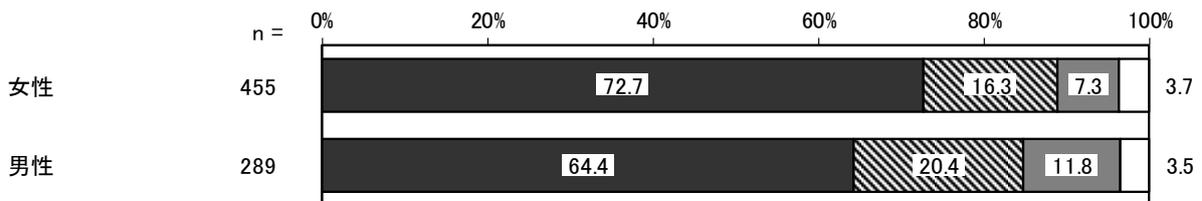
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「内容を知っている」の割合が増加しています。一方、「知らない」の割合が減少しています。



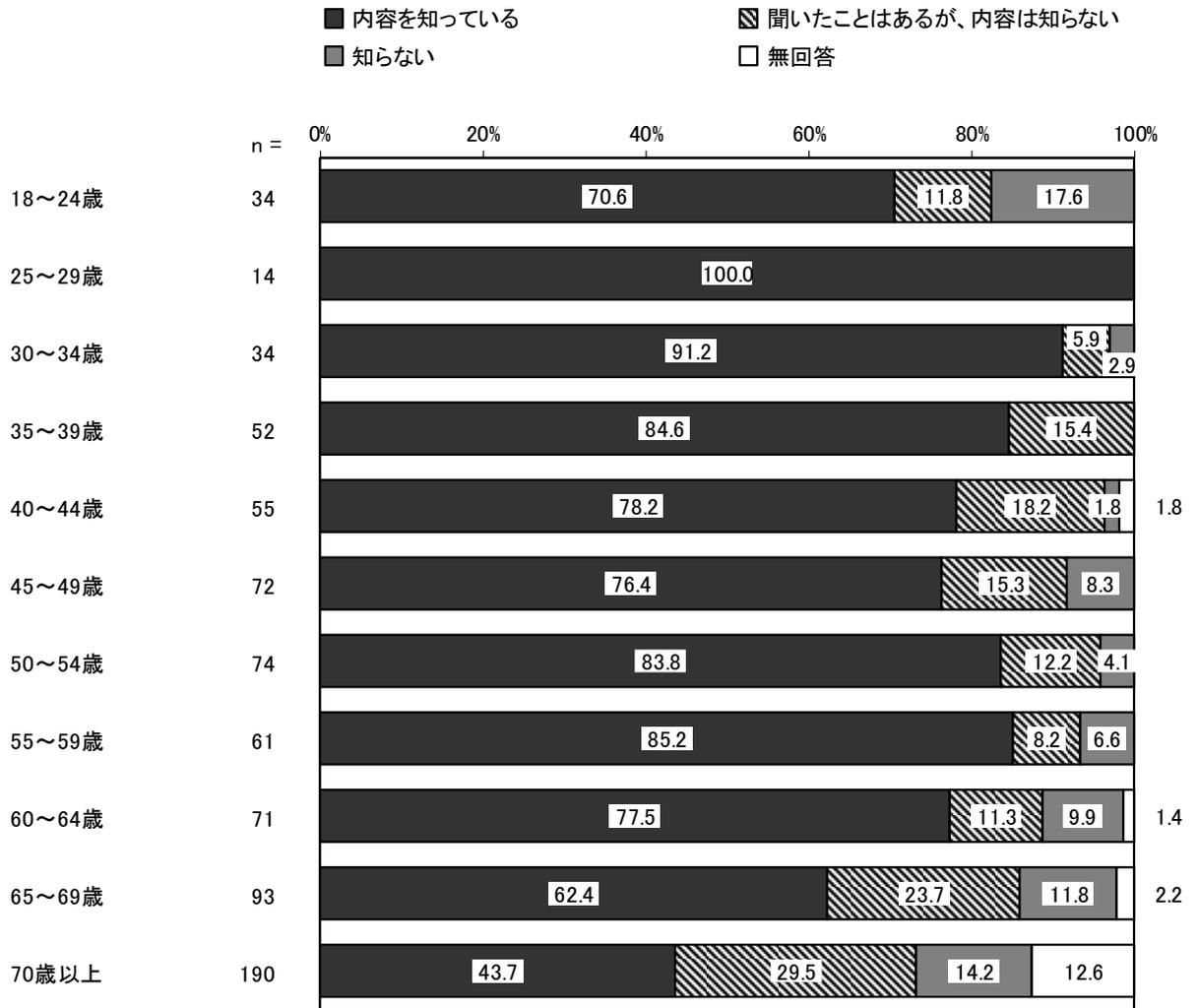
【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「内容を知っている」の割合が高くなっています。



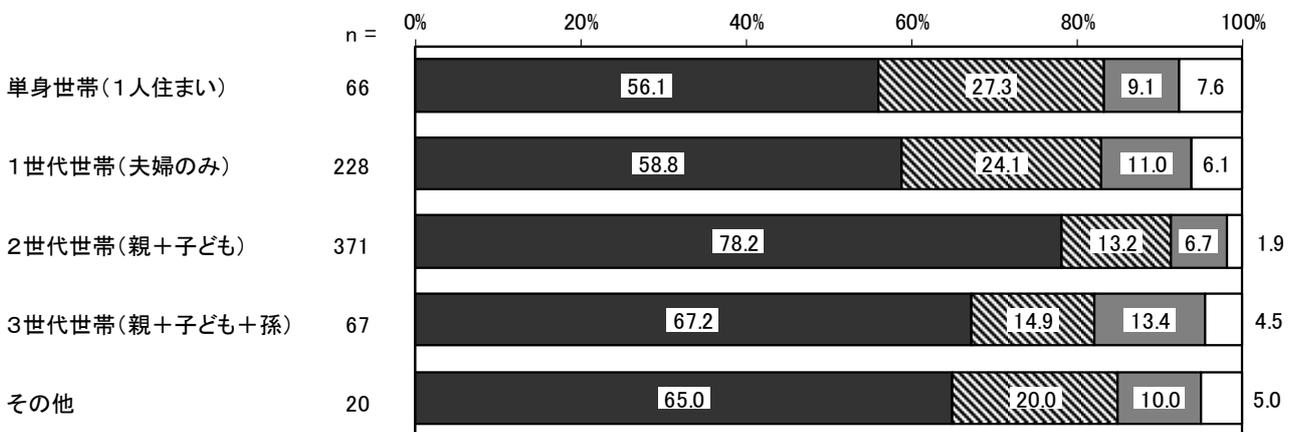
### 【年齢別】

年齢別でみると、他に比べ、25～29歳で「内容を知っている」の割合が高くなっています。



### 【世帯別】

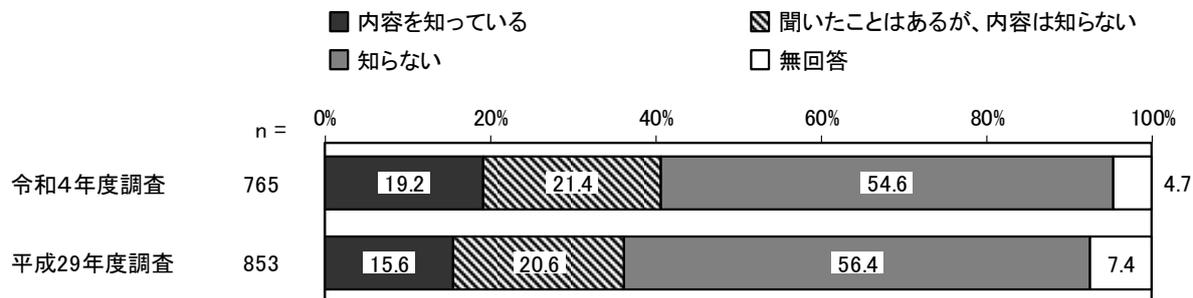
世帯別でみると、他に比べ、2世代世帯（親+子ども）で「内容を知っている」の割合が高くなっています。



## (キ) パタニティ・ハラスメント

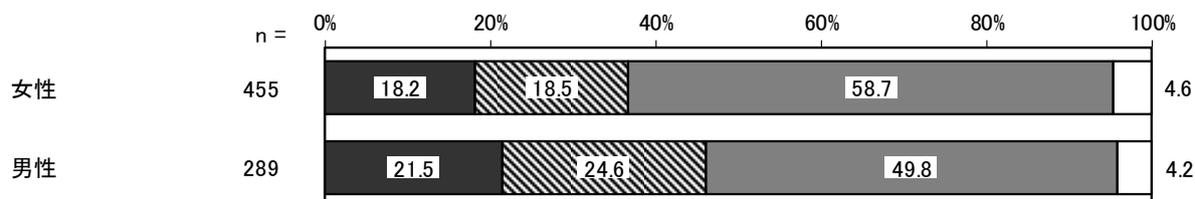
### 【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



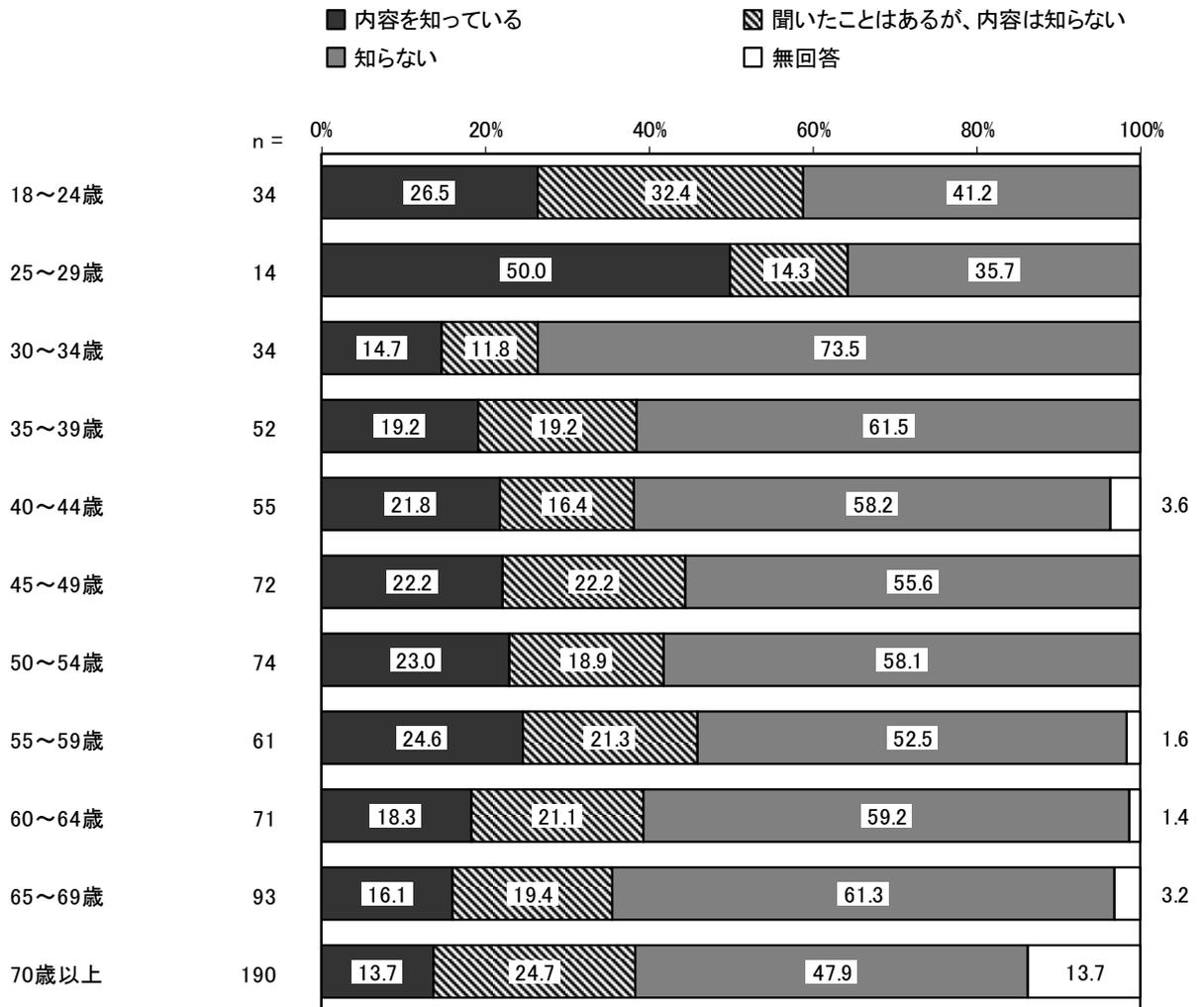
### 【性別】

性別で見ると、男性に比べ、女性で「知らない」の割合が、女性に比べ、男性で「聞いたことはあるが、内容は知らない」の割合が高くなっています。



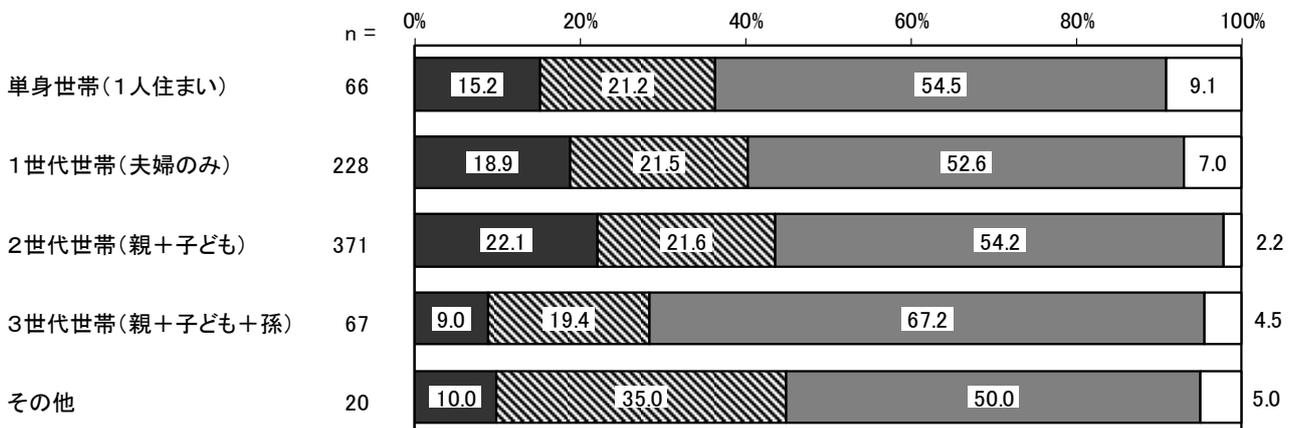
### 【年齢別】

年齢別でみると、他に比べ、25～29歳で「内容を知っている」の割合が、30～34歳で「知らない」の割合が高くなっています。



### 【世帯別】

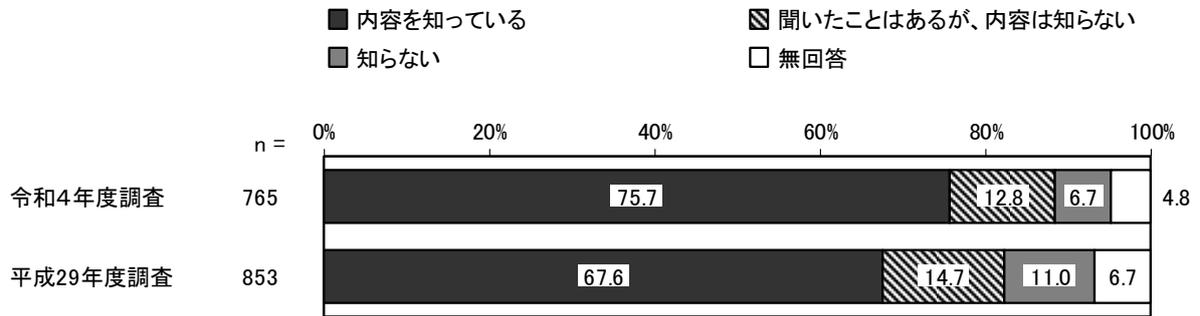
世帯別でみると、他に比べ、3世代世帯（親+子ども+孫）で「知らない」の割合が高くなっています。



## (ク) DV (ドメスティック・バイオレンス)

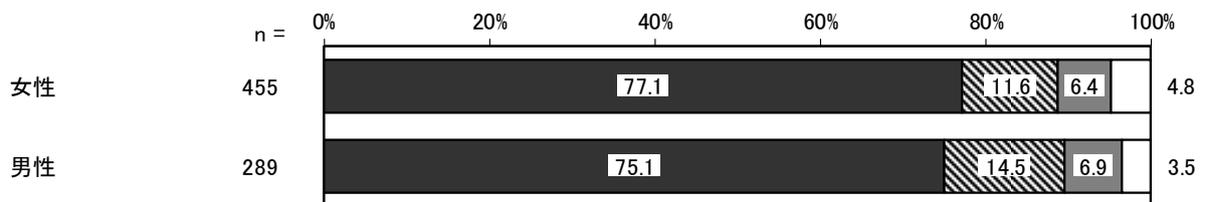
### 【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「内容を知っている」の割合が増加しています。



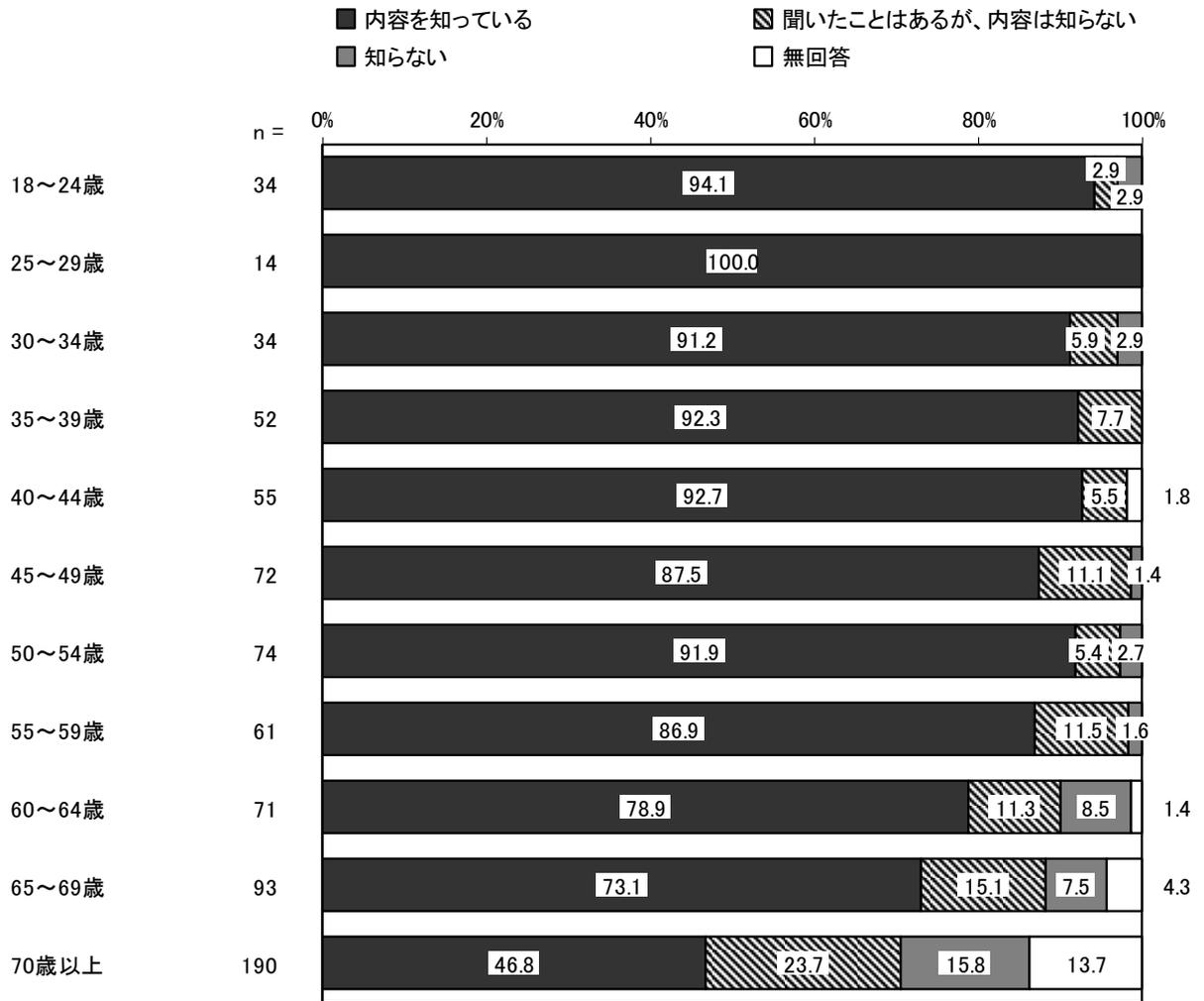
### 【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



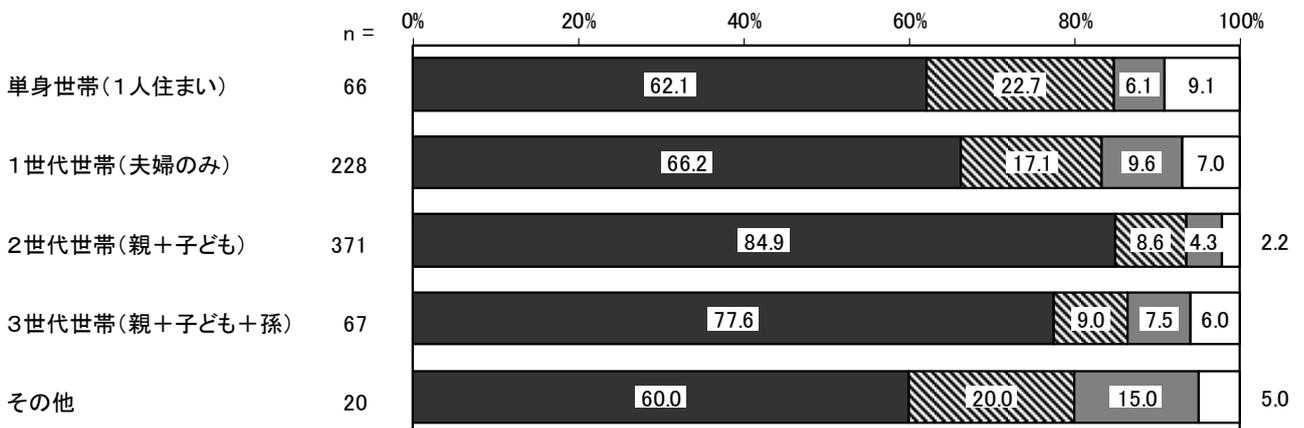
### 【年齢別】

年齢別でみると、他に比べ、25～29歳で「内容を知っている」の割合が、70歳以上で「聞いたことはあるが、内容は知らない」「知らない」の割合が高くなっています。



### 【世帯別】

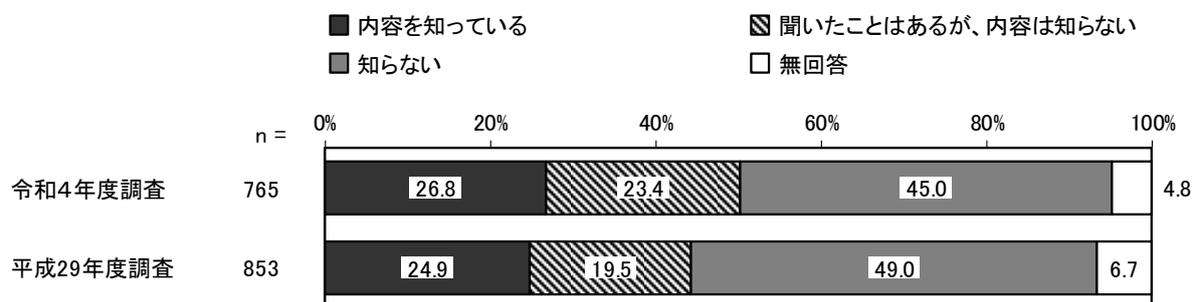
世帯別でみると、他に比べ、2世代世帯（親+子ども）で「内容を知っている」の割合が高くなっています。



## (ケ) デートDV

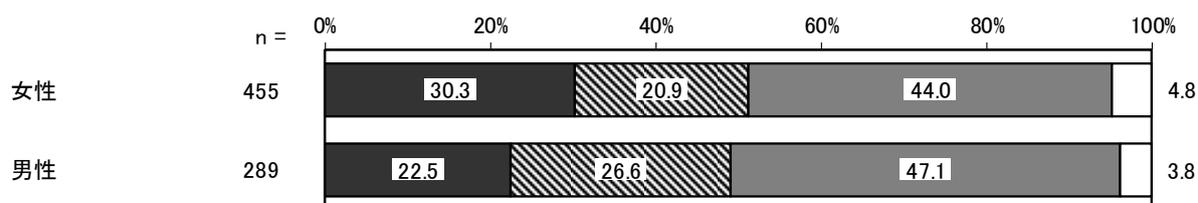
### 【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



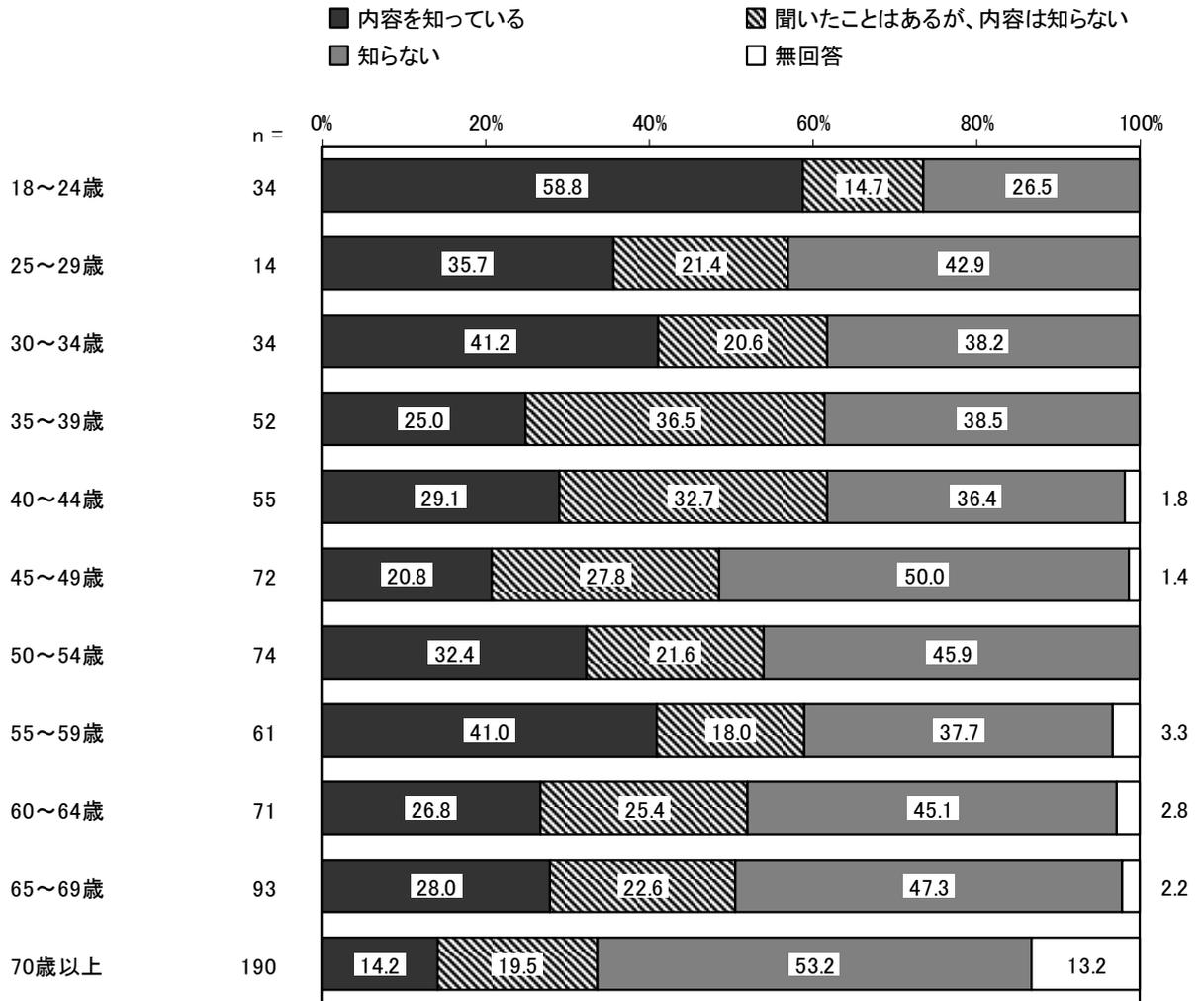
### 【性別】

性別で見ると、男性に比べ、女性で「内容を知っている」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「聞いたことはあるが、内容は知らない」の割合が高くなっています。



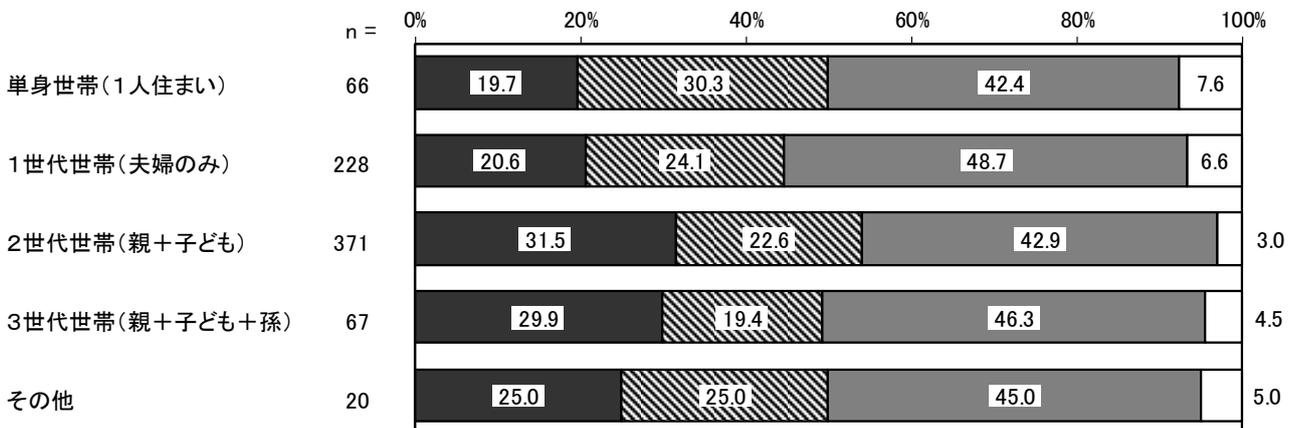
## 【年齢別】

年齢別で見ると、他に比べ、18～24歳で「内容を知っている」の割合が高くなっています。



## 【世帯別】

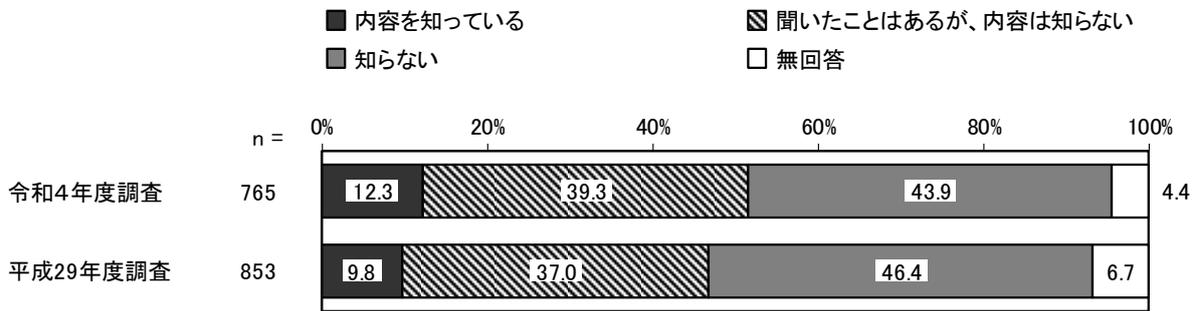
世帯別で見ると、他に比べ、単身世帯（1人住まい）で「聞いたことはあるが、内容は知らない」の割合が高くなっています。



(コ) 男女共同参画社会基本法

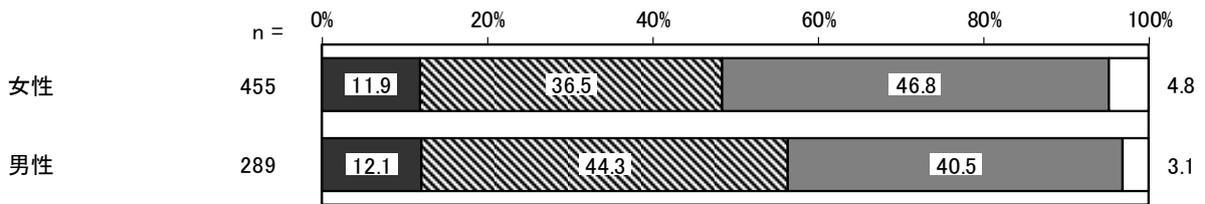
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



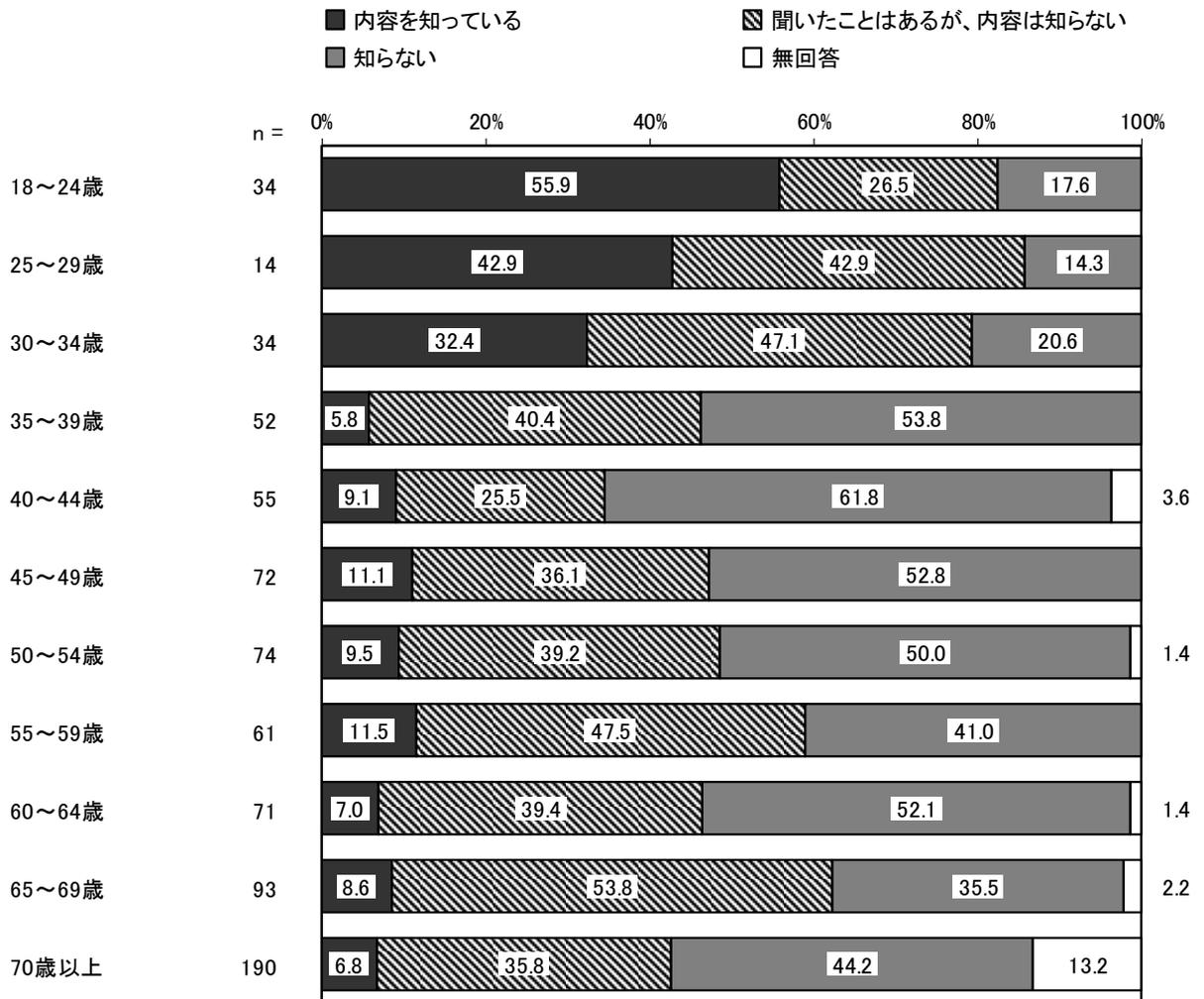
【性別】

性別で見ると、女性に比べ、男性で「聞いたことはあるが、内容は知らない」の割合が、男性に比べ、女性で「知らない」の割合が高くなっています。



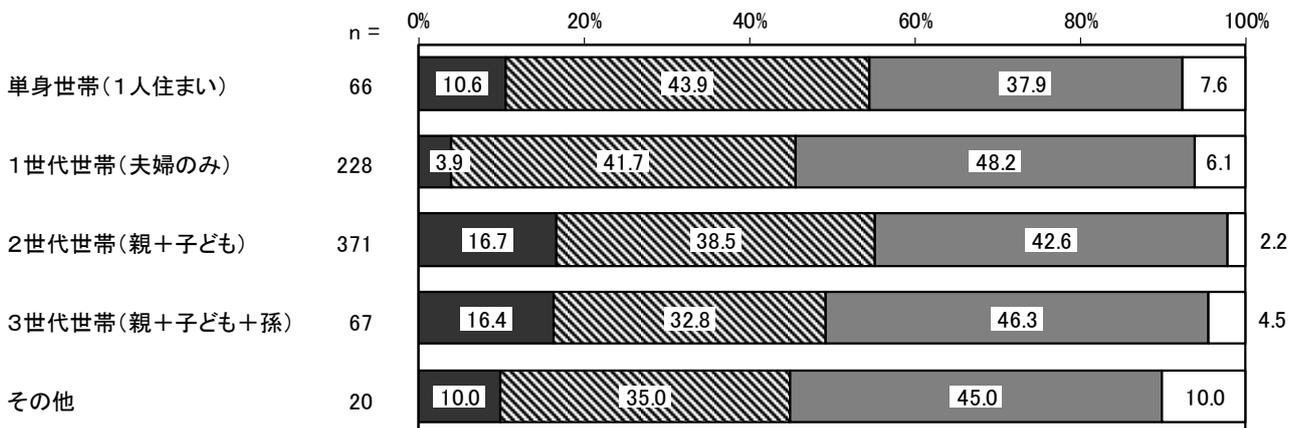
### 【年齢別】

年齢別でみると、他に比べ、18～24歳、25～29歳、30～34歳で「内容を知っている」の割合が、65～69歳で「聞いたことはあるが、内容は知らない」の割合が高くなっています。また、40～44歳で「知らない」の割合が高くなっています。



### 【世帯別】

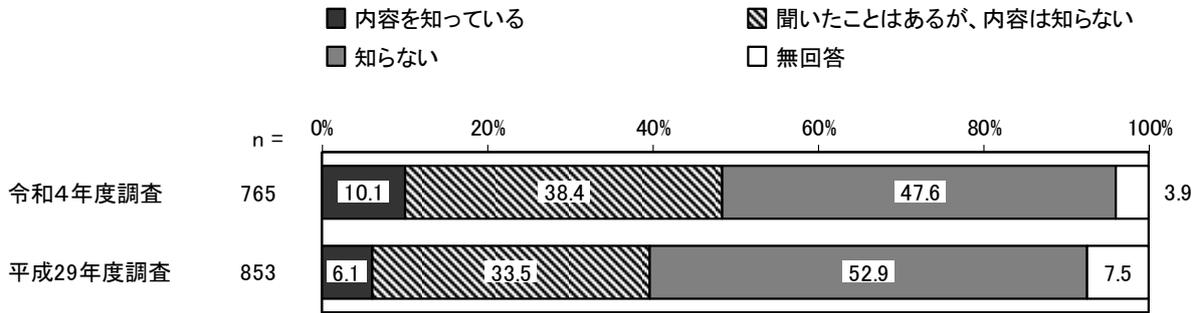
世帯別でみると、他に比べ、2世代世帯（親＋子ども）、3世代世帯（親＋子ども＋孫）で「内容を知っている」の割合が高くなっています。



(サ) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

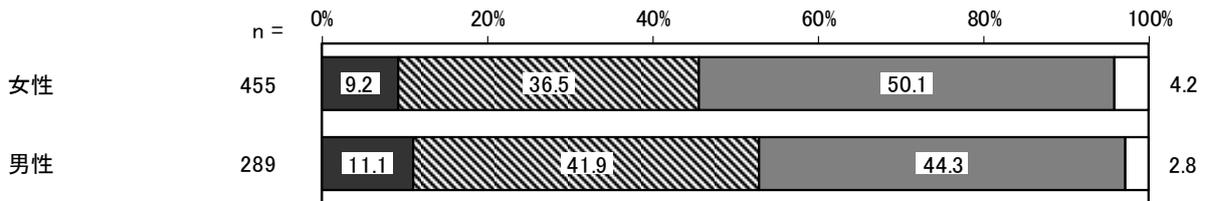
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「知らない」の割合が減少しています。



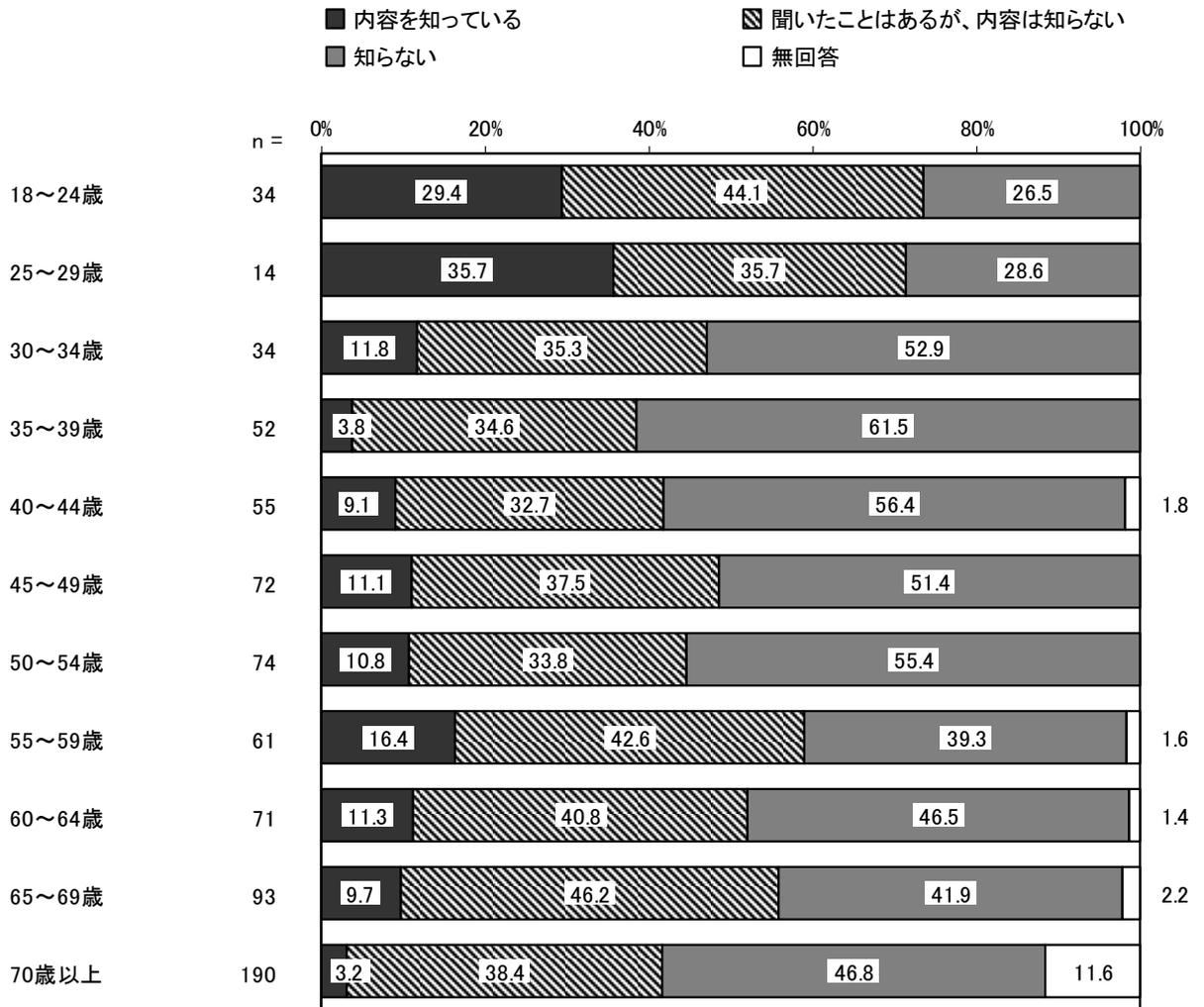
【性別】

性別で見ると、女性に比べ、男性で「聞いたことはあるが、内容は知らない」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「知らない」の割合が高くなっています。



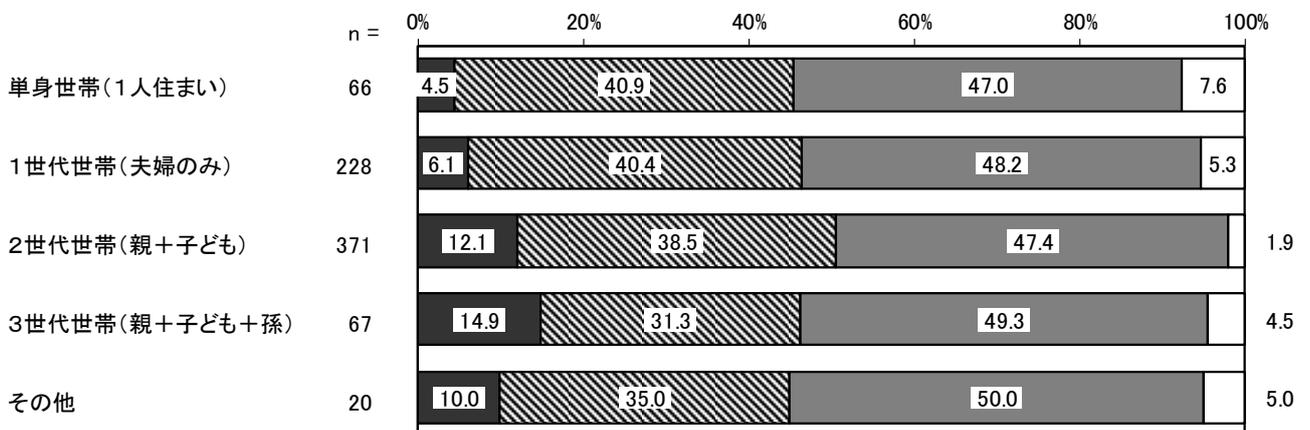
### 【年齢別】

年齢別でみると、他に比べ、18～24歳、25～29歳で「内容を知っている」の割合が、35～39歳で「知らない」の割合が高くなっています。



### 【世帯別】

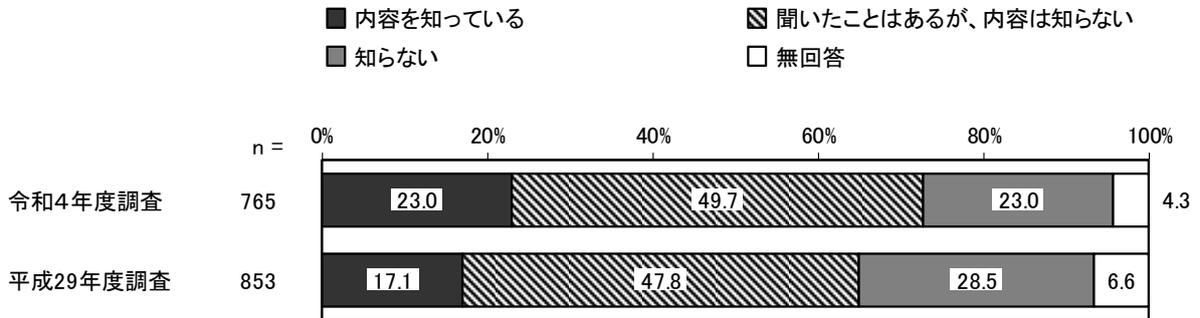
世帯別でみると、大きな差異はみられません。



(シ) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）

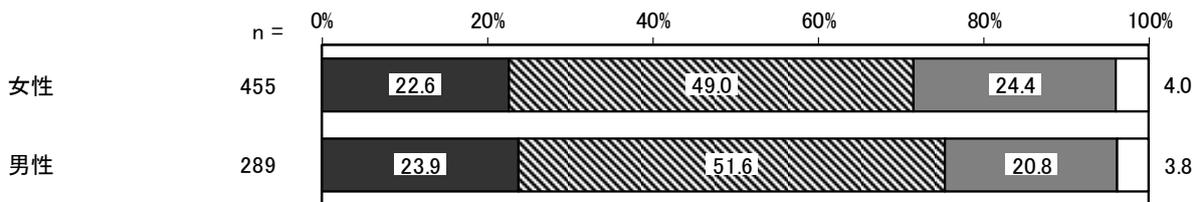
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「内容を知っている」の割合が増加しています。一方、「知らない」の割合が減少しています。



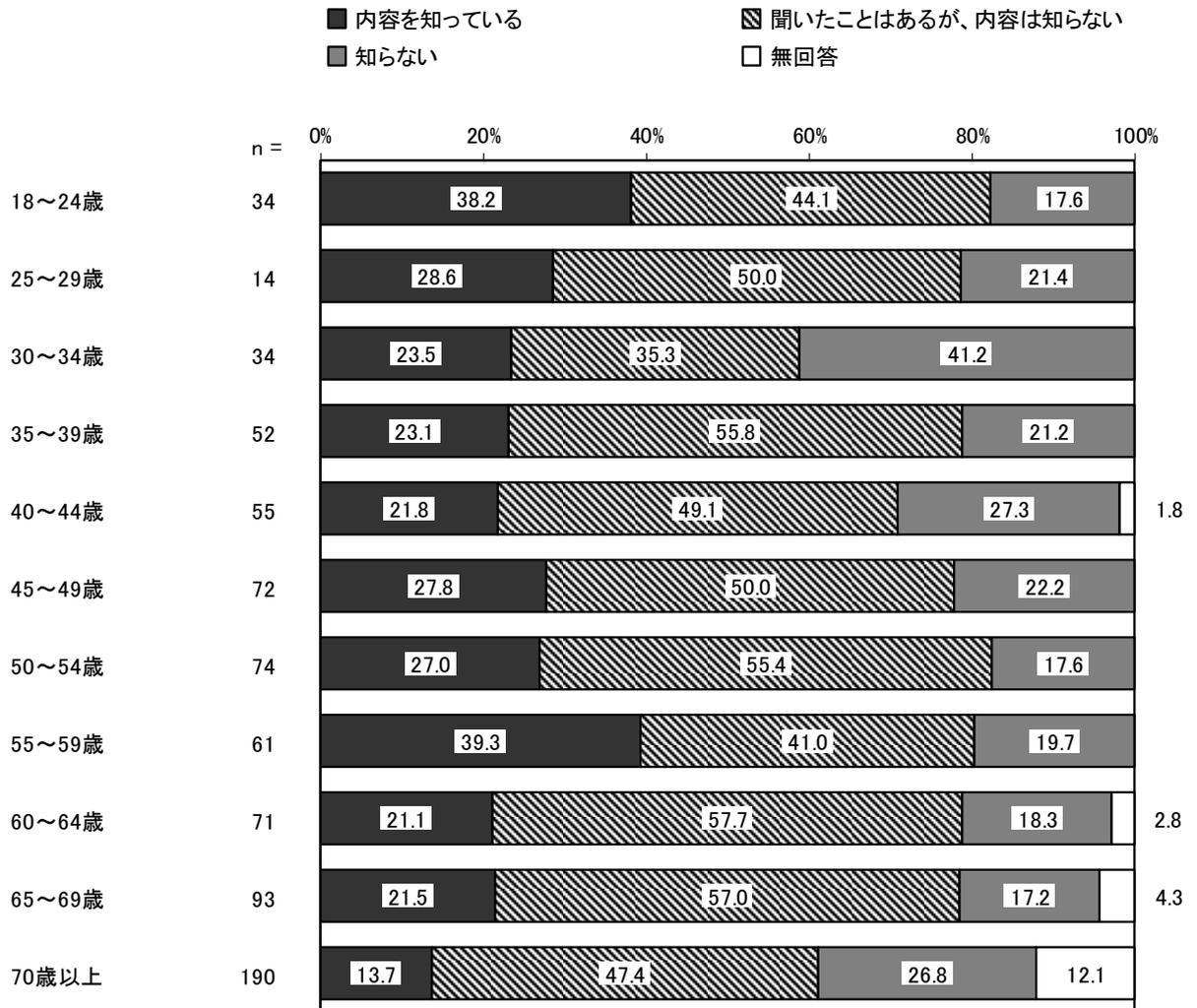
【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



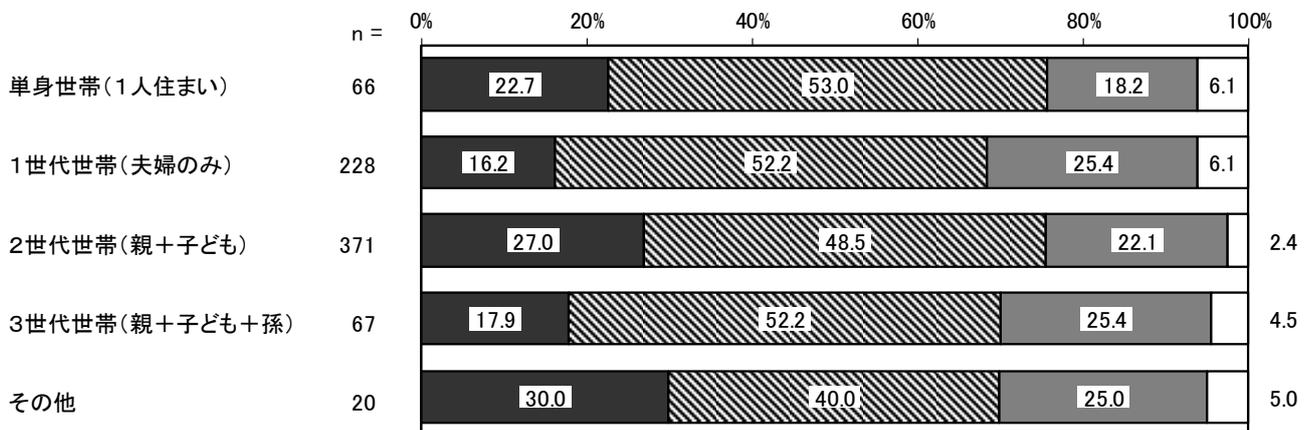
### 【年齢別】

年齢別でみると、他に比べ、18～24歳、55～59歳で「内容を知っている」の割合が、30～34歳で「知らない」の割合が高くなっています。



### 【世帯別】

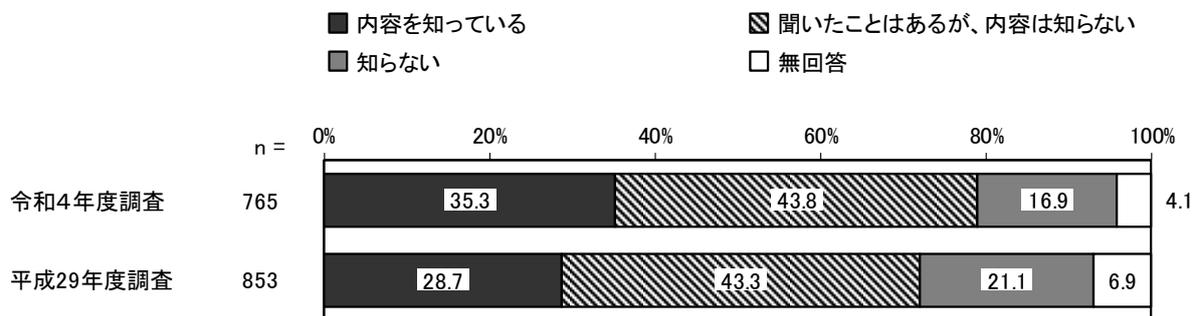
世帯別でみると、大きな差異はみられません。



(ス) 育児・介護休業法

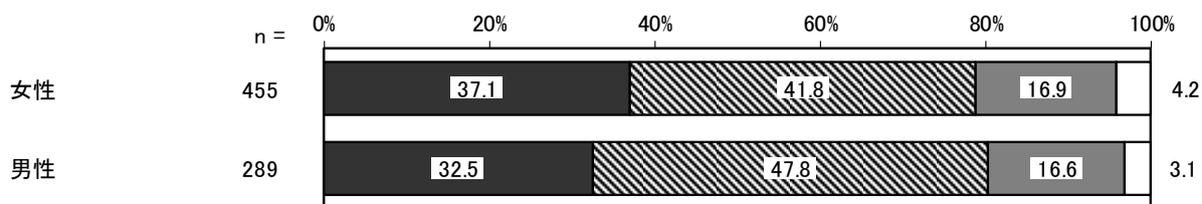
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「内容を知っている」の割合が増加しています。



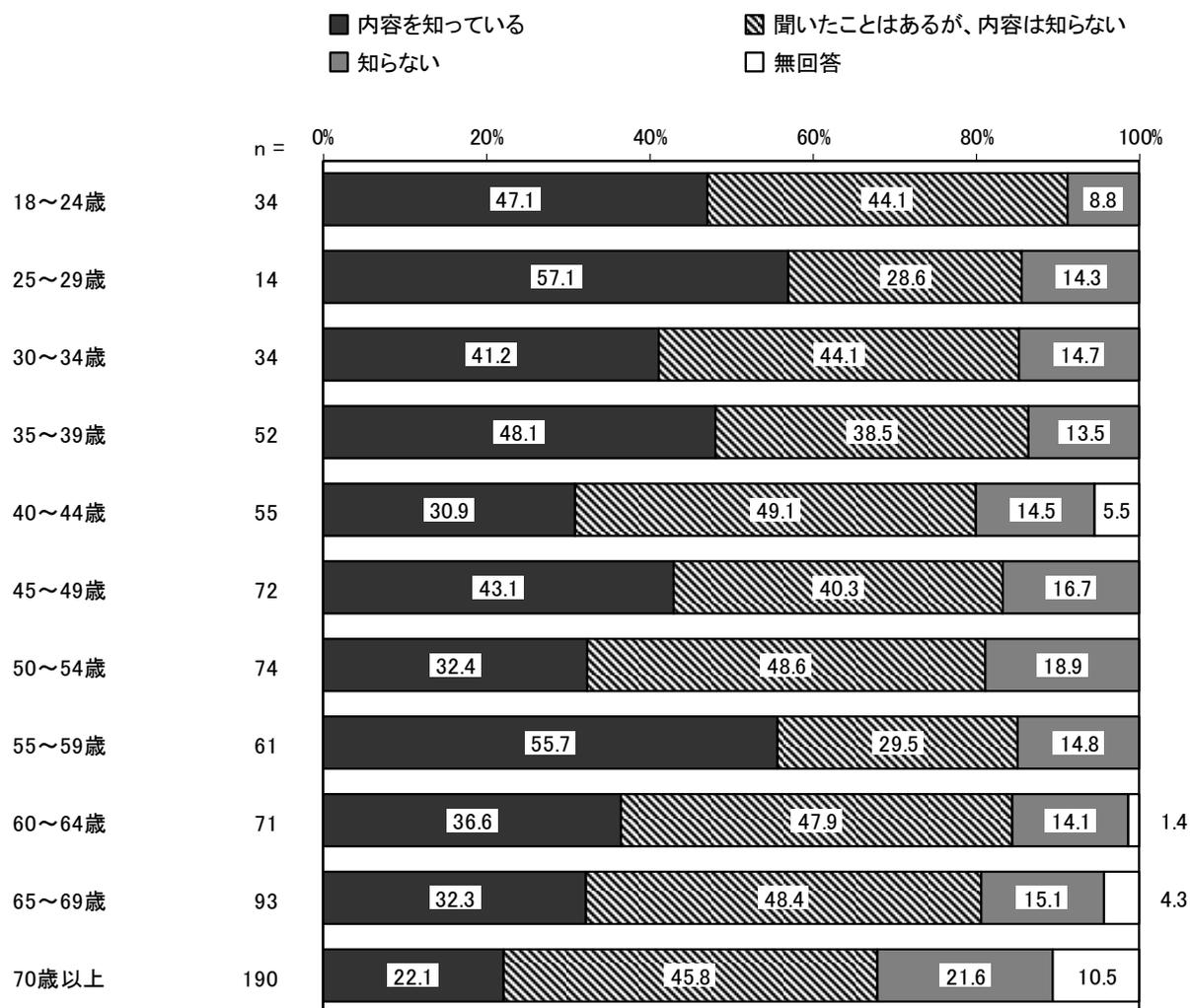
【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「聞いたことはあるが、内容は知らない」の割合が高くなっています。



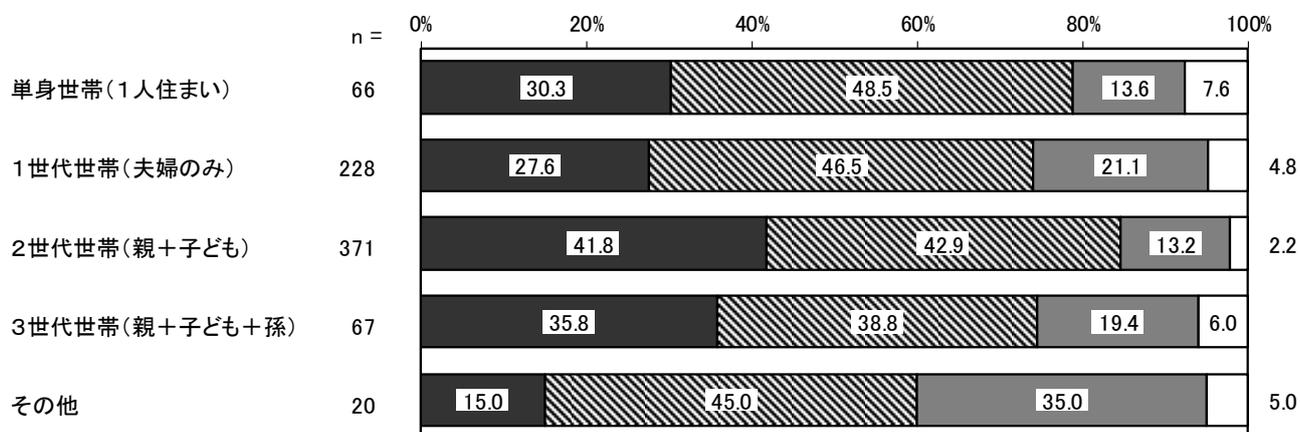
## 【年齢別】

年齢別でみると、他に比べ、25～29歳、55～59歳で「内容を知っている」の割合が高くなっています。



## 【世帯別】

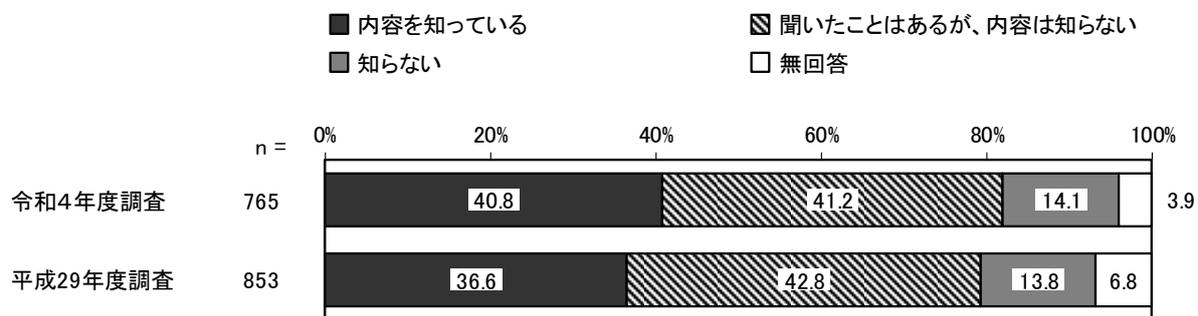
世帯別でみると、他に比べ、2世代世帯（親+子ども）で「内容を知っている」の割合が高くなっています。



(七) 男女雇用機会均等法

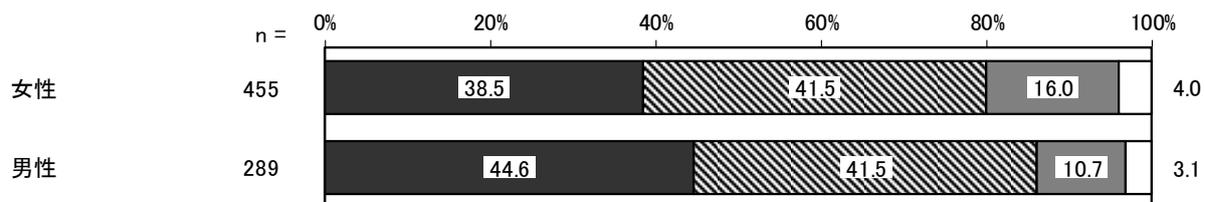
【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



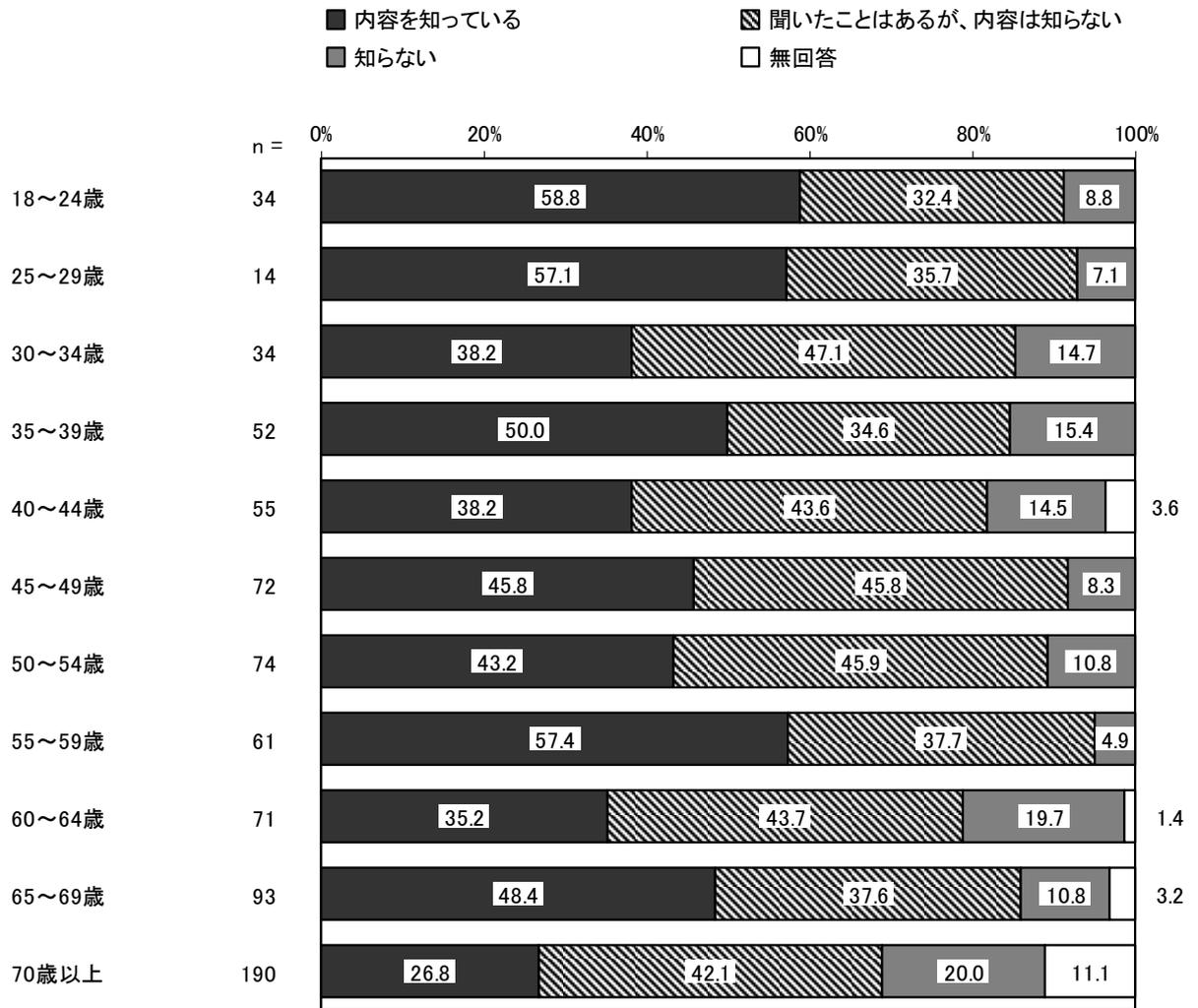
【性別】

性別で見ると、女性に比べ、男性で「内容を知っている」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「知らない」の割合が高くなっています。



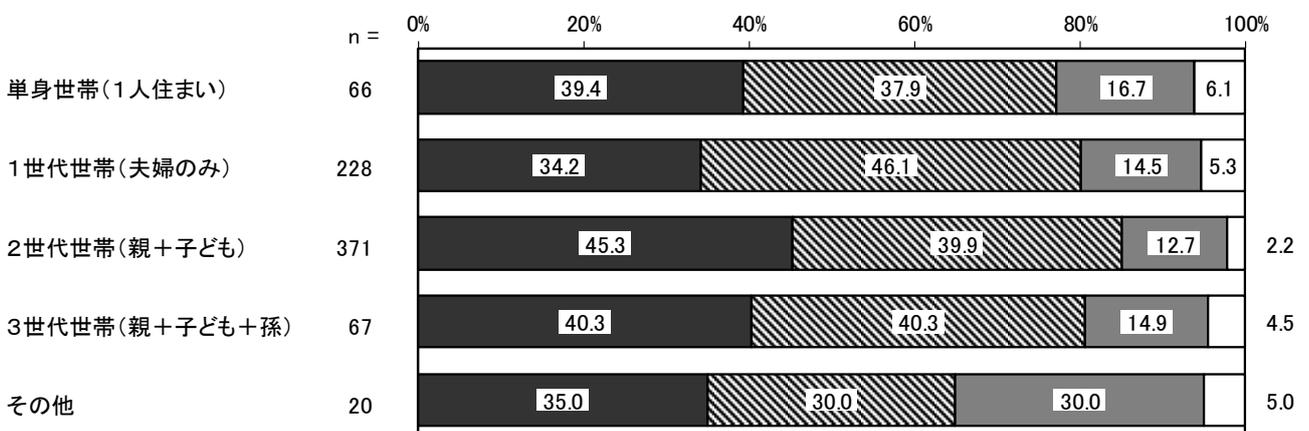
### 【年齢別】

年齢別で見ると、他に比べ、70歳以上で「内容を知っている」の割合が低くなっています。



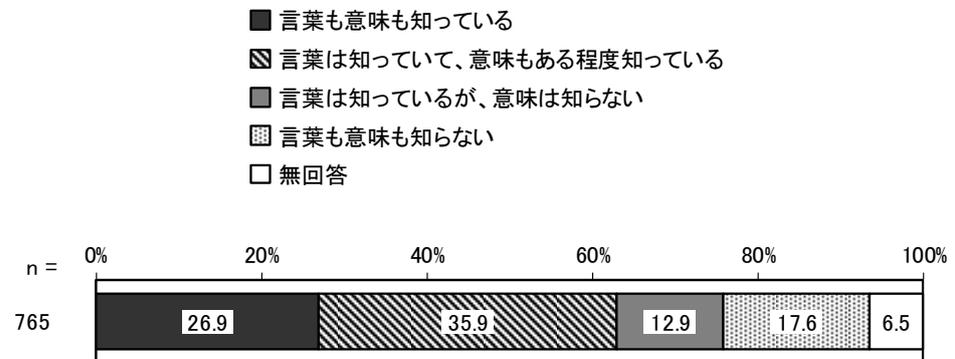
### 【世帯別】

世帯別で見ると、他に比べ、2世代世帯（親+子ども）で「内容を知っている」の割合が、1世代世帯（夫婦のみ）で「聞いたことはあるが、内容は知らない」の割合が高くなっています。



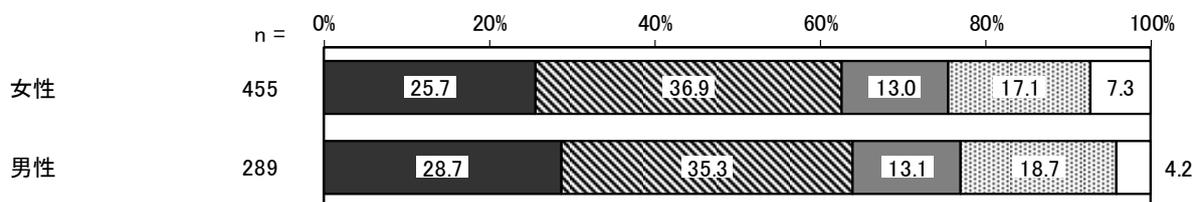
問 19 あなたは性的少数者（LGBTQ など）という言葉や意味を知っていますか。  
（○は1つ）

「言葉も意味も知っている」と「言葉は知っていて、意味もある程度知っている」をあわせた“知っている”の割合が 62.8%、「言葉は知っているが、意味は知らない」と「言葉も意味も知らない」をあわせた“知らない”の割合が 30.5%となっています。



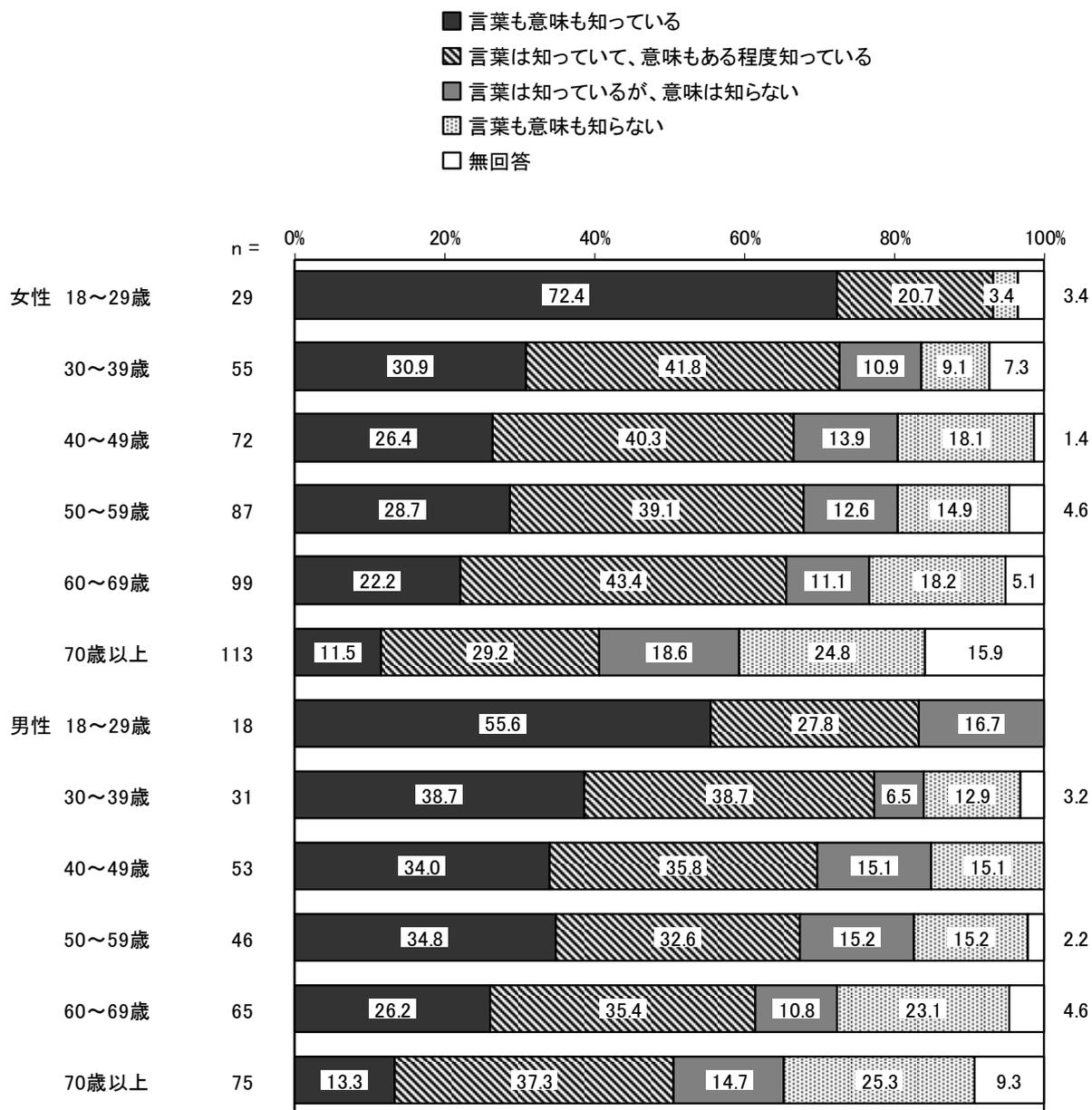
【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



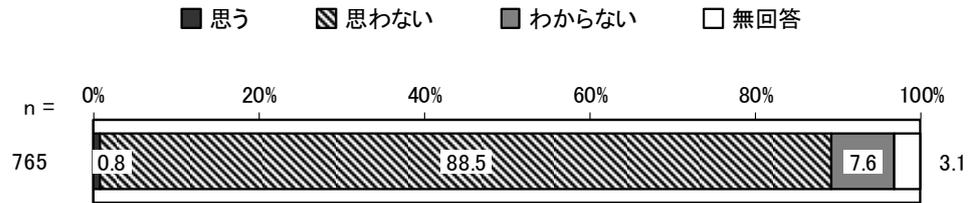
【性・年齢別】

性・年齢別で見ると、他に比べ、女性の18～29歳、男性の18～29歳で“知っている”の割合が、女性の70歳以上、男性の70歳以上で“知らない”の割合が高くなっています。



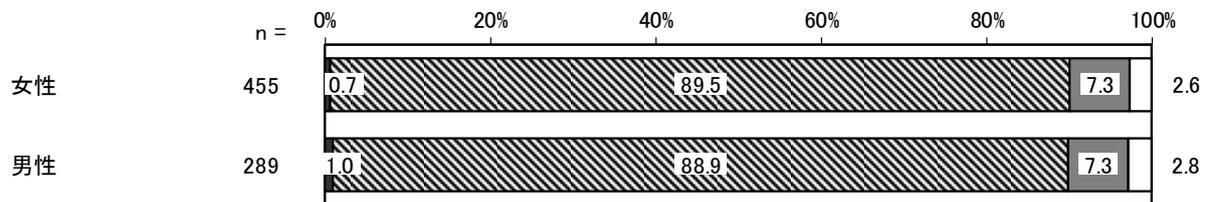
問 20 あなたは、自分が性的少数者だと思いますか。(○は1つ)

「思わない」の割合が 88.5% と最も高くなっています。



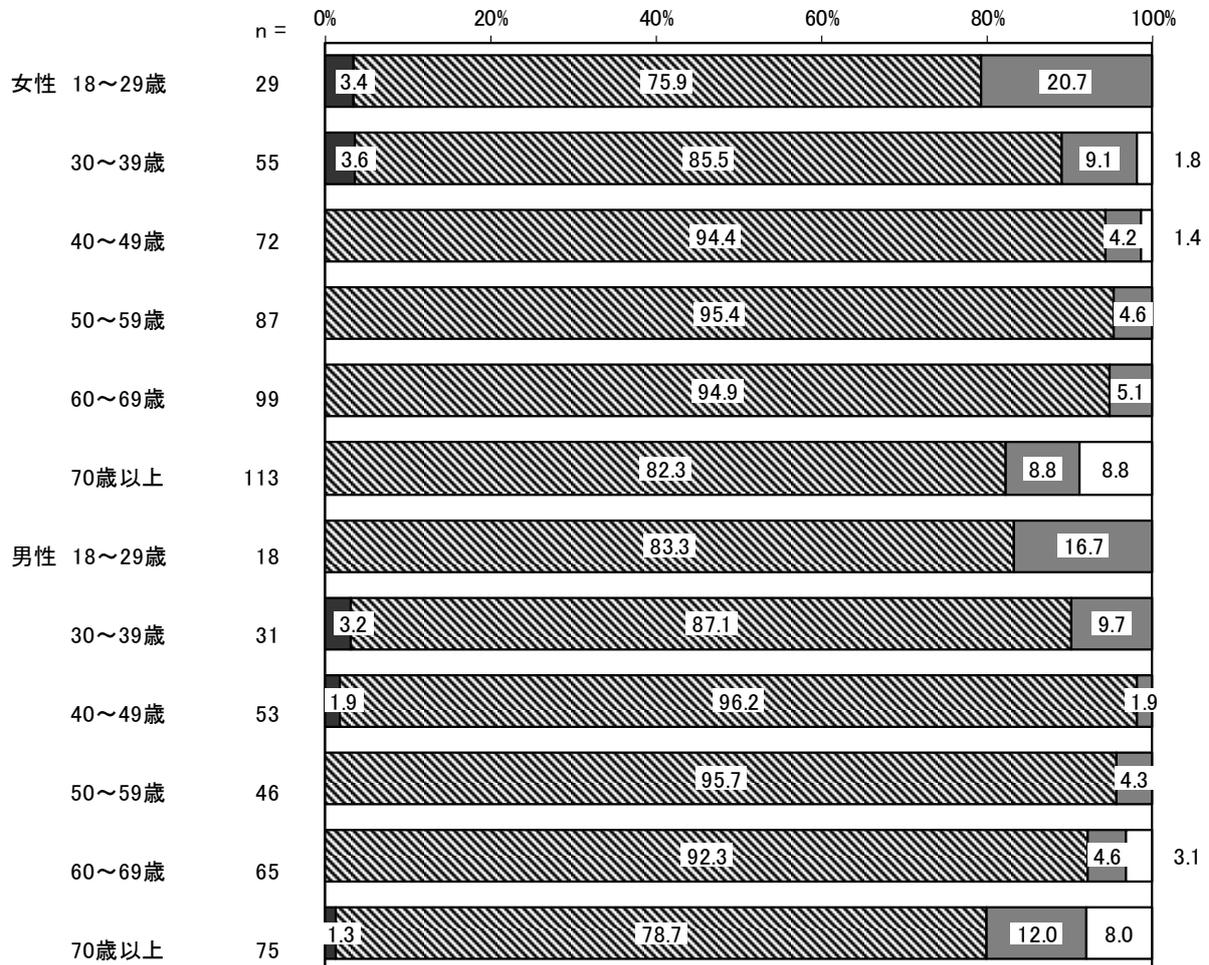
【性別】

性別でみると、大きな差異はみられません。



【性・年齢別】

性・年齢別でみると、他に比べ、女性の 18～29 歳で「わからない」の割合が高くなっています。



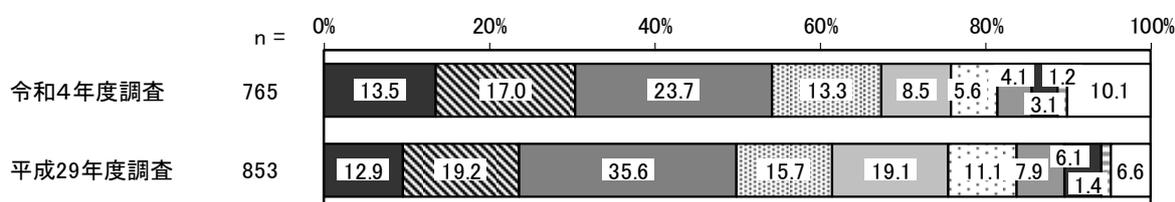
**問 22 今後、男性も女性も、ともに社会のあらゆる分野にバランス良く積極的に参加していくためには、どのようなことが特に必要だと思いますか。(〇は1つ)**

「男性も女性もお互いをパートナーとして理解し、協力すること」の割合が 23.7%と最も高く、次いで「男女の固定的な役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改めること」の割合が 17.0%、「法律や制度上の見直しを行い、性別による差別につながるものを改めること」の割合が 13.5%となっています。

**【経年比較】**

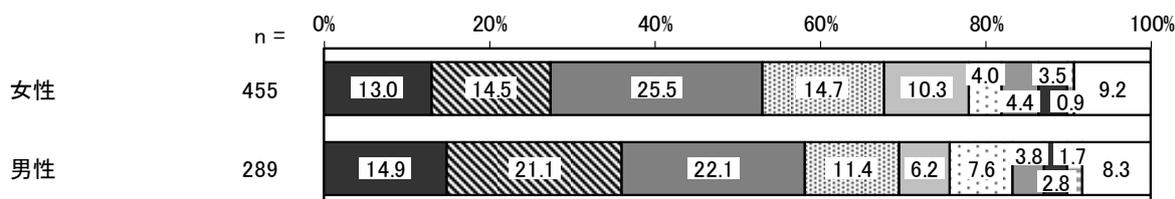
平成 29 年度調査と比較すると、「男性も女性もお互いをパートナーとして理解し、協力すること」「男性も女性も対等に仕事と家庭の両立ができるようなサービスの充実をはかること」「男性も女性も経済力保持、知識・技術の習得など、積極的に力の向上をはかること」の割合が減少しています。

- 法律や制度上の見直しを行い、性別による差別につながるものを改めること
- ▨ 男女の固定的な役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改めること
- 男性も女性もお互いをパートナーとして理解し、協力すること
- ▨ 子どもの時から家庭や学校で男女平等について教えること
- 男性も女性も対等に仕事と家庭の両立ができるようなサービスの充実をはかること
- ▨ 男性も女性も経済力保持、知識・技術の習得など、積極的に力の向上をはかること
- 就労の場の待遇に性別による差別がないようにすること
- 行政や企業などの重要な役職など女性の少ない分野に、一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること
- その他
- 無回答



**【性別】**

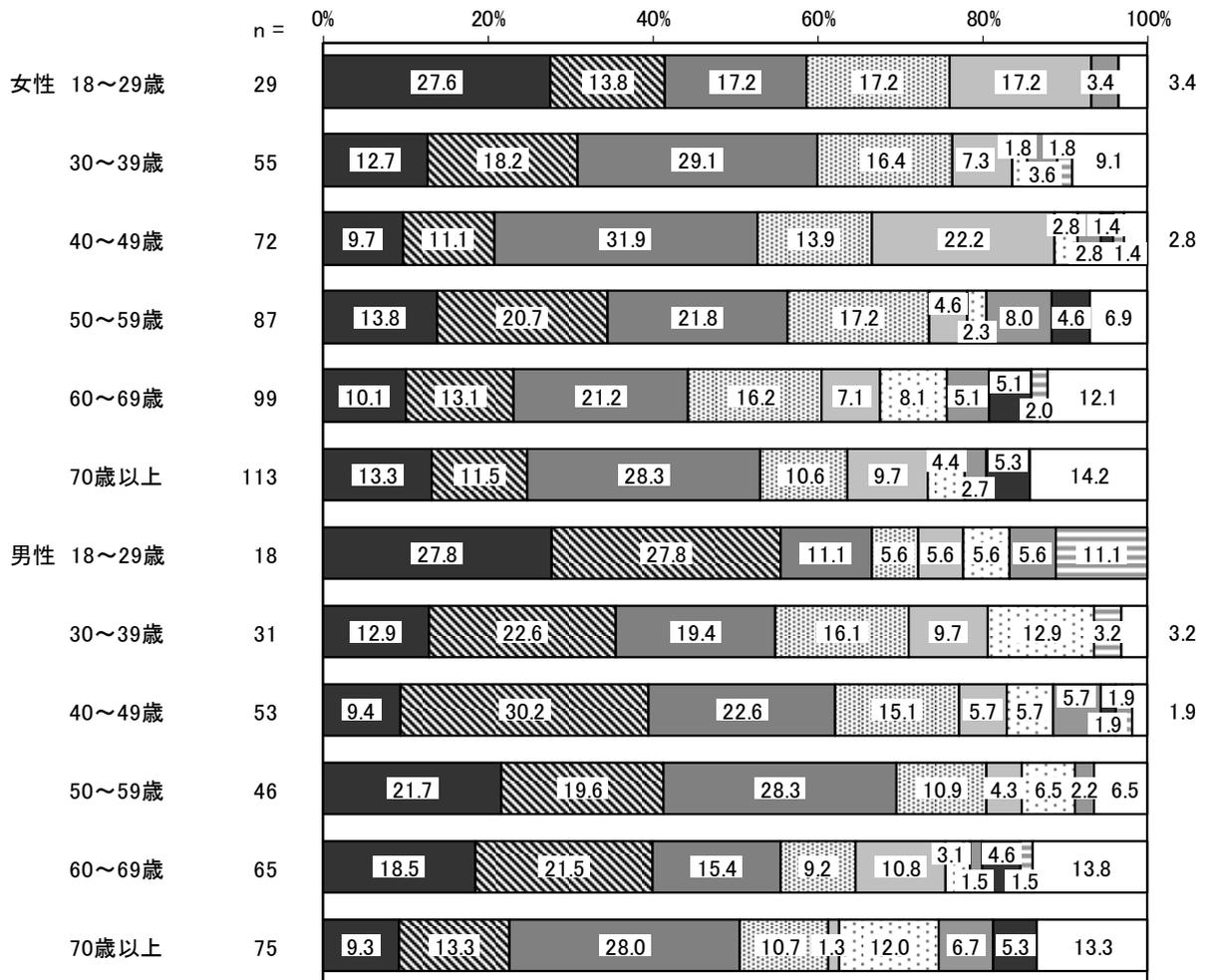
性別で見ると、大きな差異はみられません。



【性・年齢別】

性・年齢別でみると、他に比べ、女性の18～29歳、男性の18～29歳で「法律や制度上の見直しを行い、性別による差別につながるものを改めること」の割合が、男性の40～49歳で「男女の固定的な役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改めること」の割合が高くなっています。また、女性の40～49歳で「男性も女性も対等に仕事と家庭の両立ができるようなサービスの充実をはかること」の割合が高くなっています。

- 法律や制度上の見直しを行い、性別による差別につながるものを改めること
- ▨ 男女の固定的な役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改めること
- 男性も女性もお互いをパートナーとして理解し、協力すること
- ▨ 子どもの時から家庭や学校で男女平等について教えること
- 男性も女性も対等に仕事と家庭の両立ができるようなサービスの充実をはかること
- ▨ 男性も女性も経済力保持、知識・技術の習得など、積極的に力の向上をはかること
- 就労の場の待遇に性別による差別がないようにすること
- 行政や企業などの重要な役職など女性の少ない分野に、一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること
- ▨ その他
- 無回答



## 自由回答

最後に、深谷市の男女共同参画の推進に関する施策や男女共同参画社会についてご意見やご要望等がございましたら、ご自由にご記入ください。

性別	年代	回答
女性	18～24 歳	住んでいる人たちに具体的に男女平等のために取り組んでいる事を知ってもらったほうがよいと思う。小・中・高のうちに平等とは何かなどの授業など取り入れるといい。
女性	18～24 歳	女性、男性ならではの問題を支えてくれる制度でさらに進むと良いなと感じています。
女性	25～29 歳	ジェンダーレスや男女平等と言っている時点で性別をわけて考えているのだと思う。
女性	30～34 歳	深谷市は女性の求人が少ない。働ける場がない。東京から深谷市に引っ越してきて、嫁いできたが、深谷市の人々の因習や考え方が恐ろしく旧時代の遺物。若い世代にならないと男女平等など不可能では。男女差別、セクハラ当たり前。都内なら訴えられるぞ。
女性	30～34 歳	男女平等は難しいですね。性別による身体能力の差は“平等”という言葉には収まらない。世界の力仕事や男性にしか出来ない事をしてくれる男子に皆感謝すべきだし、子を生ずることのできる女性もまた尊い。皆がそれぞれのセクシャリティを尊重する教育に力を注いでくれる社会になってほしいです。
女性	35～39 歳	『女性が、男性と同じように活躍する』ことを男女平等と思っている方が多い様に感じています。どちらかに合わせるのではなく、また性別を変に意識しすぎることなく、その人個人の強みを活かして社会に参加できる市にしてほしいです。
女性	35～39 歳	2世代世帯にも手厚い対応をしてほしい。母子家庭も大変だけど…。いろいろと見直しをして改善してください。アンケートをとって終わりにしないでくださいね。
女性	35～39 歳	女性の独り身だと、偏見や仕事がなかったりと、とても生きにくいです。結婚願望はありません。複雑な性やバックグラウンドを持っていても生きやすい地域になってほしいですね。
女性	40～44 歳	とにかく夫婦であるならコミュニケーションをとること。職場であるなら、相手のことを思いやり、働きやすい環境を作ることが必要だと思います。それは、どちらか一方がということではなく、お互いに努力が要ります。受身はよくないです。
女性	40～44 歳	性別・環境に関わらず平等な社会へ。
女性	40～44 歳	男女平等について、はき違えてしまいそうな時があるように思います。昔の男尊女卑が一般的だったひどい時代からの男女平等だと思うので、「お互いを尊重する」というところが重要で、女性が働きに出ることや、男性が家の事をやるというのは一場面であって、男性、女性、それぞれの特性を活かすのは悪くない事です。男性脳、女性脳の違いで、どうしても出来ない事はお互いにあるので、補い合えたら良いですね。
女性	40～44 歳	もっと短時間労働でも収入を。
女性	40～44 歳	深谷市で男女共同参画の推進に関する施策をしていることすら知らなかった。もっと目に見える形で行ってください。
女性	40～44 歳	男女の対等など言われることが多いが、そんなに大事なのか。男性は子どもを産めない、子どもを産むのは女性、これはこの先どんなに社会が変わっても変えることはできない、対等にする事は出来ない。それぞれの役割の中で社会が出来ればよいと思う。
女性	40～44 歳	税の制度を共働きしやすくなるよう変えてほしいです。

性別	年代	回答
女性	40～44 歳	現在、PTA活動の負担を重く感じる方が増えております。子育て、仕事の両立を推進する助けになる事業拡大をお願いしたいです。(学校への予算増資など)
女性	45～49 歳	共働き世帯においては、子どもを預ける場所、子どもが安心して集まれる場所が少なく困る場面が多く、個人のご家庭に集まることはトラブルの心配もあり難しく、子どもにもお友達の家に行くことはあまり進めていません。オープンに集まれる場所や、預かってくれる施設が増えてくれたらうれしいです。
女性	50～54 歳	大人になってから考え方を改めるとするのは難しいことだと思うので、子どもの時から、男女平等について教えることが、より大切になると思います。9ページの質問に3の答えを、1つでも出した方がいなくなる社会になるよう働きかけをお願いします。
女性	50～54 歳	このアンケートで社会が変わりますか？
女性	50～54 歳	男女共同参画についてよく知らない人が多いと思うのでもっとアピールをして多くの人にその知識を知らせることが必要だと思いました。
女性	50～54 歳	介護の問題が大きな比重となっている。各種サービスの拡大、実際の負担を、どう対処できるのか。(常に同じ人が担当し、家事を負担する等)市の取り組みに期待します。核家族から拡張された、地域で子育て、介護補助へ。
女性	50～54 歳	50代パート、アルバイトをしています。何かにつけて〇〇ハラスメントという風潮の社会になっていることに腹が立ちます。指導や教育に必要なことや言わないとならないことも、言えない社会に感じて怖い。
女性	55～59 歳	女性は出産育児をしている間に取り残される。仕事が切れるから職場に戻っても時間などの関係で出世できない。それをフォローしなければ子どもを産む回数が減る。将来日本人はいなくなる。
女性	55～59 歳	子ども会役員＝母親 例えこんな風習から見直してみても？学校行事が多く、働けない現実。フルタイムで生涯働けないです。
女性	55～59 歳	社会の事はわからないが、各家庭で十分に話し合いができる状況が必要だと思う
女性	55～59 歳	男女共同参画社会の実現のためには税金を教育や福祉、子育て、介護等に使って国民全体がゆとりのある暮らしができるようにならないと実現しないように思います。人々の意識を変えるために1人1人がいろいろな意味でのゆとりが必要です。(精神的にも経済的にも)できることから少しずつ男女共に平等に助け合える世の中のしくみ、新しい制度を作っていただけたらと思います。意識改革は子どもの頃からのまわりの大人による教育から。
女性	55～59 歳	<ul style="list-style-type: none"> <li>・家事も子育てについても相互に理解(夫婦の)が必要</li> <li>・保育についても他人まかせではなく、自分の子ども(大切な)である事を忘れずに責任ある子育てを希望</li> <li>・働いていることを理由にPTAや自治会等の参加を拒否しない(参加できる様変えていく)</li> </ul>
女性	55～59 歳	兄弟姉妹の少ない現代、親の介護の面でも、男女平等でない気がします。
女性	55～59 歳	私の仕事が公務員である夫の就労日数と時間を上まわる拘束時間のわりに収入が非常に少なかったことが、家計を圧迫していた。常に夫との休暇が違うため家庭内別居のようだった。不和ではなかったが、平等とは言えない関係だったと思う。
女性	60～64 歳	だいが変わりつつありますが、まだ一部封建的なものの考えが残っていると思います。小さい子どもの頃から教育の中でなにか平等なのかを考える力をつけてほしいと思います。個々それぞれの個性を尊重し、心豊かに過ごせる環境が必要だと思います。
女性	60～64 歳	自治会長や市議員などにもっと女性になってほしい。高齢者ほど男尊女卑の考えが強く、仲間にいれようとしていない風潮があると思う。女性の考え方は男性とは違う。違いを認めるべきと思う

性別	年代	回答
女性	60～64 歳	地域の異年齢の方々が集まれる場が公民館しかない。公園等、公共の場を考えていただきたい。
女性	60～64 歳	男女の特性を尊重した上での平等の社会が理想だと思います
女性	60～64 歳	深谷市で、どのように男女共同参画を行っているのか具体的にわかりません。ただ女性が働きやすい環境にするため保育設備の充実を考えてほしい。
女性	60～64 歳	大寄はやはり男女の格差の考え方は古いまま固まっている様に思います。中の設問にもあった様に子どもの時からの男女差別のない考え方をごくあたり前に受け入れる育て方が大切かと思えます。
女性	60～64 歳	アンケートに答えながら男女共同参画社会とうたっている時点で平等ではない現状なのだと改めて実感しました。男は、女はこうあるべきという意識を変えていくことが一番大変なことなのかもしれないと思いました。
女性	65～69 歳	アンケートの件ですが若い方中心にアンケート用紙を送られた方がよいと思います。65 歳以上の高齢者に今回の内容は必要でしょうか。
女性	65～69 歳	自分自身の理解が不十分である。社会全体の考え方が男女平等になってほしい。男女の特質を活かして（平等難しいな）。
女性	65～69 歳	退職後高齢者にも働きたい人はいます。求人案内等をもっととり上げてほしい
女性	65～69 歳	地域の役員等（自治会 e t c）もっと女性がいても良いと思う。退職されてから役員になる方もいるが、夫か妻かあるいは両方で行うなどもっと柔軟に考えてほしい。女性には無理と初めから考えられているように思う。
女性	65～69 歳	深谷市ではこのことに関して具体的にどんな取り組みをしてきたのか、また、今後、どのようにしていきたいと考えているのか広報等で市民にも知らせてもらいたいと思います。そうすればもっと関心を持つ人も増えていくのではないのでしょうか。
女性	65～69 歳	深谷市に住んで 35 年になります。当時車の免許を持ってない私がここで免許をとったのは、女性が車を運転している。会う人会う人車内は女性と気づいたからです。見えない所で生活を支える女性の姿がうかびあがりました。そういう深谷に似合う共同参画があるといいですね。
女性	70 歳以上	市の男女共同参画が見えにくい。（他の施策と比べても）。市としては、どんな事を（改善を）を主としてやっているのですか（向上の）。具体的な女性の地位向上は会社などでやるが、そのためのデータづくりなどしているのですか。私が働いていた頃に比べると育児休業なども進んできていると思えますが。
女性	70 歳以上	若い人の意見を聞きながらこれからも続けてください。
女性	70 歳以上	世の中いろいろな件で忙しいですね。子どもから大人まで小さい頃から道徳を学ぶと良いのではと思います。
女性	70 歳以上	問 18 の様な内容における研修を開いていただけたら、近年問題になっている事柄が正しく理解できるのかと思います。
女性	70 歳以上	出産が女性にとって、マイナスにならないような、社会のしくみ、男性の働き方であってほしいと思います。
女性	70 歳以上	現在、深谷市の男女共同参画事業がどの程度進んでいるのか知りたいと思っております。
女性	70 歳以上	以前、藤澤公民館を利用していましたが、1 回参加者が 3～4 人位でしたら、最低 8 人位は参加者がいないと利用できないと断られました。少人数でも参加できる所がほしいです。
女性	70 歳以上	このアンケートですがどれほどの効力があるのですか。逆にあまり参考にし過ぎると逆効果に至ることがあるようで少し設問が気になります。
女性	70 歳以上	今回のアンケートは、私達中高年の人が答える意味があるのか。

性別	年代	回答
女性	70 歳以上	特にありませんが、自分のことを省みると 男女共同参画の推進に関することがとつきやすく、わかりやすくすることが必要な気がします。
男性	18～24 歳	女性を社会の中で活躍させるために、採用や、重要役職に取り入れたいことは理解できるが、性別でそのような判断は行わないでほしい。性ではなく「人」をみるべきだ。
男性	30～34 歳	女性を大事にしようとするあまり、逆に男性の扱いが粗末になっている節もある。どの性別でも関係なく、お互いを尊重し合える地域にしていってほしいと思います。
男性	35～39 歳	問 12(ウ) について、下の子が 4 ヶ月頃仕事の都合で妻が職場復帰するため、保育園を探したが保育対象年齢に明記されているにも関わらず、電話の時点で保育園側から、預けるには早い月齢ではないかと言われた。ならば預かれると書かないでいただきたいし、預かるなら保護者が気にするような発言は控えていただきたい。保護者の意識も変わる必要性を感じた。
男性	35～39 歳	質問全体から、男性のことはどうでもいい、という空気を感じました。女性の社会進出を応援しよう、というのは良いことだと思います。ですが、少子化で働く人が減ったから女性も動員する、という印象が強いです。片親が働けば生活に困らない社会を作った上で、男性が家庭に入り、女性が会社で働く、というスタイルも許容される社会でも良いのでは？と思います。無能な政治家のパフォーマンスに踊らされているだけでは？と常々思っています。女性の採用率を何%にしよう、とか、女性に下駄を履かせて評価しよう、とか、男女平等はそういうことではないのではないのでしょうか？ 性別関係なく、自分の好きなこと(趣味や仕事、恋愛など)ができる社会のほうが健全だと思っています。HP上に「女性の悩み相談」はありましたが、「男性の悩み相談」はありませんでした。なぜでしょうか？悩んでいる男性など存在しないと思っているのでしょうか？市役所に行くと、男性は短髪黒髪にスーツですが、女性は男性よりも髪型や服装が自由な印象があります。これは男女の差別ではなく区別だから何も問題ないということでしょうか？
男性	40～44 歳	例えばですが体は男性、心は女性という方が、性転換手術を受け、戸籍上も「女性」として認められた人が、後に女性の代表としてスポーツ大会等に出場する事はどうなのか。(一時話題になりましたが)。
男性	40～44 歳	古くからの考えの人たちと教育の場で、男女共同参画の在り方について学んだ人たちが両方いる社会で、今後、個人の意識レベルで、男女格差のない社会が形成されることが望ましいと考える。(古い考えは排除されるべき)
男性	45～49 歳	深谷市は男女共同参画に力をいれるとの事で、がんばっていただきたい。
男性	45～49 歳	最近のトレンド的な部分もありますが、結果としてだれもが暮らしやすい社会へつながっていくので引き続き取組をお願いします。
男性	45～49 歳	より良い市や町、社会になるように、また、男性・女性すべての人々が幸せに生活できる様にがんばってください。応援しています。
男性	45～49 歳	子育てが終わった専業主婦が、またフルタイムで働けるような環境や、資格の取得をサポートしてくれるシステムを作してほしいです。また、夫婦で協力して家事や育児ができるように、学校での家庭科の授業の充実が必要です。
男性	45～49 歳	昔ながらの慣習が残ることは、いいこともあります。そうでないこともあります。時代に合わせたルールや慣習のアップデートは必要だと思います。
男性	50～54 歳	メディアで取り扱われないと情報に触れる機会がない
男性	55～59 歳	大抵の問題は個人の所得が増えれば解決すると思います。
男性	55～59 歳	女性中心で活動可能な企業が増え、充実しないと何も変わらないと思う。
男性	55～59 歳	スマホ回答に調査票と同じ番号をつけていただくと選択しやすいと思います。ついているものもありますがついていないものも多かったです。10分で回答するのはムリです。

性別	年代	回答
男性	60～64 歳	男女差別、ジェンダー差別を無くすことが目的ですがそのために生活に支障が出ないようにお願いします。例えば女性が子育てに専念したいのに男性と分担しなければいけない等。自然にパートナーと役割分担できて社会からも認められるといいね。
男性	65～69 歳	保育園の充実が最も急務である。その事により女性の経済的生活が救われる。つまり男女平等化に近づく。女性とて金がなければ活動できない。
男性	65～69 歳	男女平等社会は“すばらしい社会”と思います。法の下に平等、しかし現実には男である、女であるということで、まだまだ不平等（これは観念だけか？）。この市の男女共同参画の推進が前進することを期待します。
男性	65～69 歳	現状固定的性別役割分担意識があり、高齢者ほど高いと思われる。また、時代とともに、この考え方も変わりつつあるなか、定着させるための広報、啓蒙活動を粘り強く展開する必要があると思います。（国、地方、企業等）
男性	65～69 歳	民主主義は、国民主権。主権者である国民は、国家の安全保障に責任がある。だからすべて国民は男も女も性的少数者も、いざとなったら祖国のために戦う。だから徴兵制が必要。そして生まれが違って死ぬ時は一緒。そうすると、共同して、国家のために働くようになる。
男性	65～69 歳	良い市と思っています。
男性	65～69 歳	男女共同参画社会というのは、あたりまえの事で、既に、そういう社会になっている。問題があるとすれば、個人や組織であり、国や県または市が介入すべきでない。支障をきたす事があれば、法律で裁けば良いだけの事
男性	65～69 歳	自治会の会長や役員はすべて男ばかりである。少しでも女性が多くの役を引き受けられる様になればと思います。
男性	65～69 歳	①広報発行に対して要求です。「一句メモ」と最新話題(生活に対しての言葉)をコメントしてほしいです。 ②高齢になっているのに、デジタル化時代手法に対応できない。手書資料文書時代でもよい。 ③市役所関係のすべての資料にはアルファベットの横に説明する意味を書いてほしい。例えば性的少数者(LGBTQ)のように。 ・個人の尊重 ・男女の平等 初めて知った定義です。
男性	70 歳以上	広報啓発を推進し、社会全体がその実現に向けていくこと理解を得ることが先ず重要と思う。さらにそのための法律や企業、団体等に対しては強制力もある程度必要であると思う。
男性	70 歳以上	問2で「男は仕事、女は家庭」とあるように小さい頃から耳にし、現実がそのようであったので、法律も大切かもしれないが、小さい頃からの教育が最も重要と考えます。
男性	70 歳以上	調査を受けた事で改めて意識を考えられた。今後は若い方に住みよい社会作りをしていただきたいです。
男性	70 歳以上	自治会長その役員、民生委員等は 10%女性でも良いと思います。（年齢の高い女性の方が地域に精通していることが多いため）地域の身近な所ですら、指導的地位に占める女性の占める割合が極めて低いので、慣習を改めてこそ他分野にも進出できるものと思います。
男性	70 歳以上	議員という立場の方に女性が少ないと女性の代弁者があまりいないこととなりますので、その点の改善を求めます。
男性	70 歳以上	行政がおどっているだけの様です。女性が男性を敬いすぎているのでは。もっと女性が積極的に行動参加しなければ。男女共同参画社会は、現実になるのは遥かに遠いのではないですか。

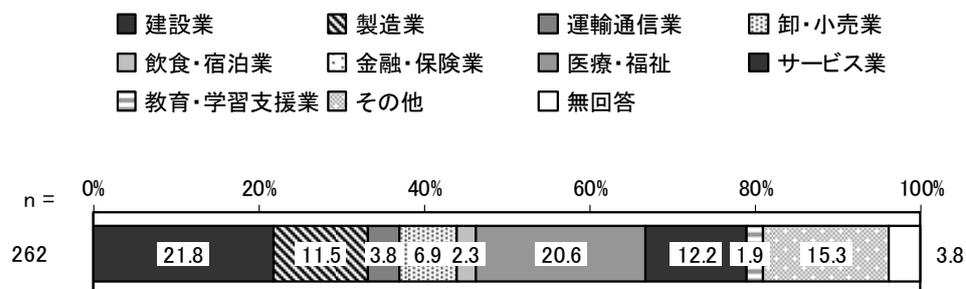
性別	年代	回答
男性	70 歳以上	男性の賃金が低いため共稼ぎが必要となっている。子どもの手当を学校や病院等々が出すため、親があまえて教育すらしめない。国や市は何を考えているのか。馬鹿ばかり。もっと考えて。
男性	70 歳以上	女子は立ち話が多い、女子は話が長い。スーパーに行っても品物を持ったり置いたりし、けっきょく買わないでいる。
-	-	女性の雇用を多く
-	-	男・女は生まれながらにして、平等ではなく同権であるため、男は男としての役目、女は女としての役目があり、協同で出来るものは協同ですべきである。馬鹿げた質問、アンケートである
-	-	あまり身近に思えてはいないと思う。
-	-	遅れているのは政治と経済の部分のみ、非正規の問題に男女はない。ジェンダーの問題はどう整理するのか。
-	-	世の中に絶対はないことに気づかされました。息子にはいろいろ厳しいこともいろいろやってみましたが、人間関係が苦手で仕事も続かず、親子で死にたいくらい悩んだり言い争ったりしてきましたが、私がある時に考え方を変わるようになりました。この子に合った仕事をとって主夫をしてもらっています。今は息子がいて、感謝しています。

## 2 事業所

### 事業所の状況について

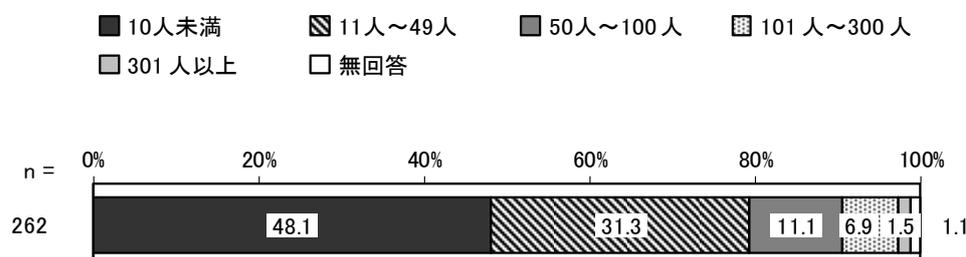
#### 問1 貴社の産業分類は次のどれに該当しますか。(〇は1つ)

「建設業」の割合が21.8%と最も高く、次いで「医療・福祉」の割合が20.6%、「サービス業」の割合が12.2%となっています。



#### 問2 令和4年4月1日現在の企業全体の従業員数をご記入ください。(〇は1つ)

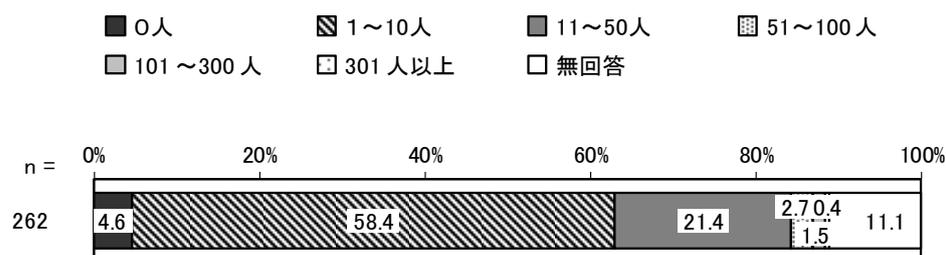
「10人未満」の割合が48.1%と最も高く、次いで「11人～49人」の割合が31.3%、「50人～100人」の割合が11.1%となっています。



#### 問3 令和4年4月1日現在の貴事業所の従業員数をご記入ください。(数字を記入) ※企業全体ではなく、貴事業所のみ的人数をお答えください。

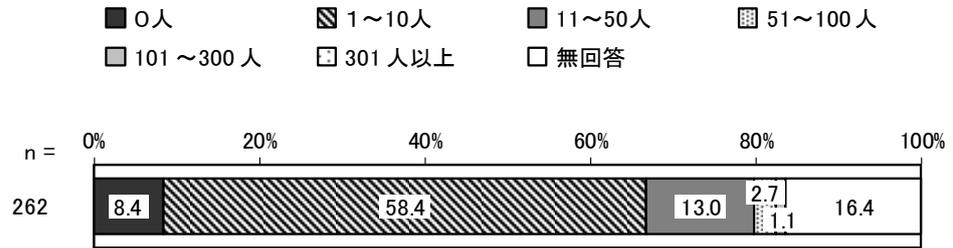
##### 正社員 男性

「1～10人」の割合が58.4%と最も高く、次いで「11～50人」の割合が21.4%となっています。



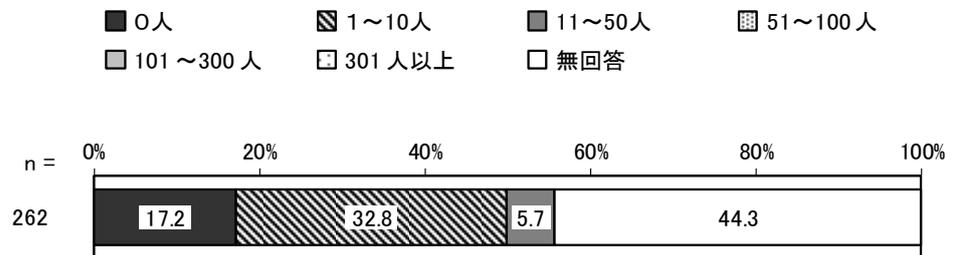
**正社員 女性**

「1～10人」の割合が58.4%と最も高く、次いで「11～50人」の割合が13.0%となっています。



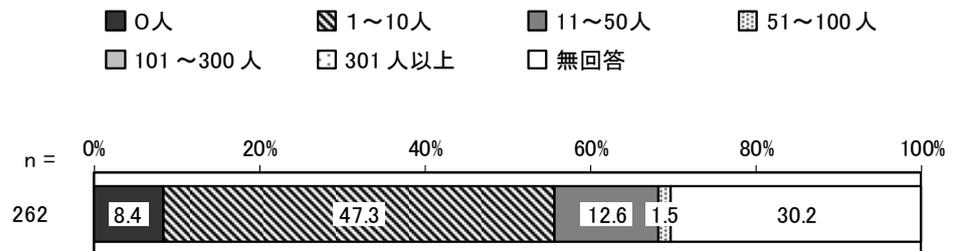
**パートタイマー等 男性**

「1～10人」の割合が32.8%と最も高く、次いで「0人」の割合が17.2%となっています。



**パートタイマー等 女性**

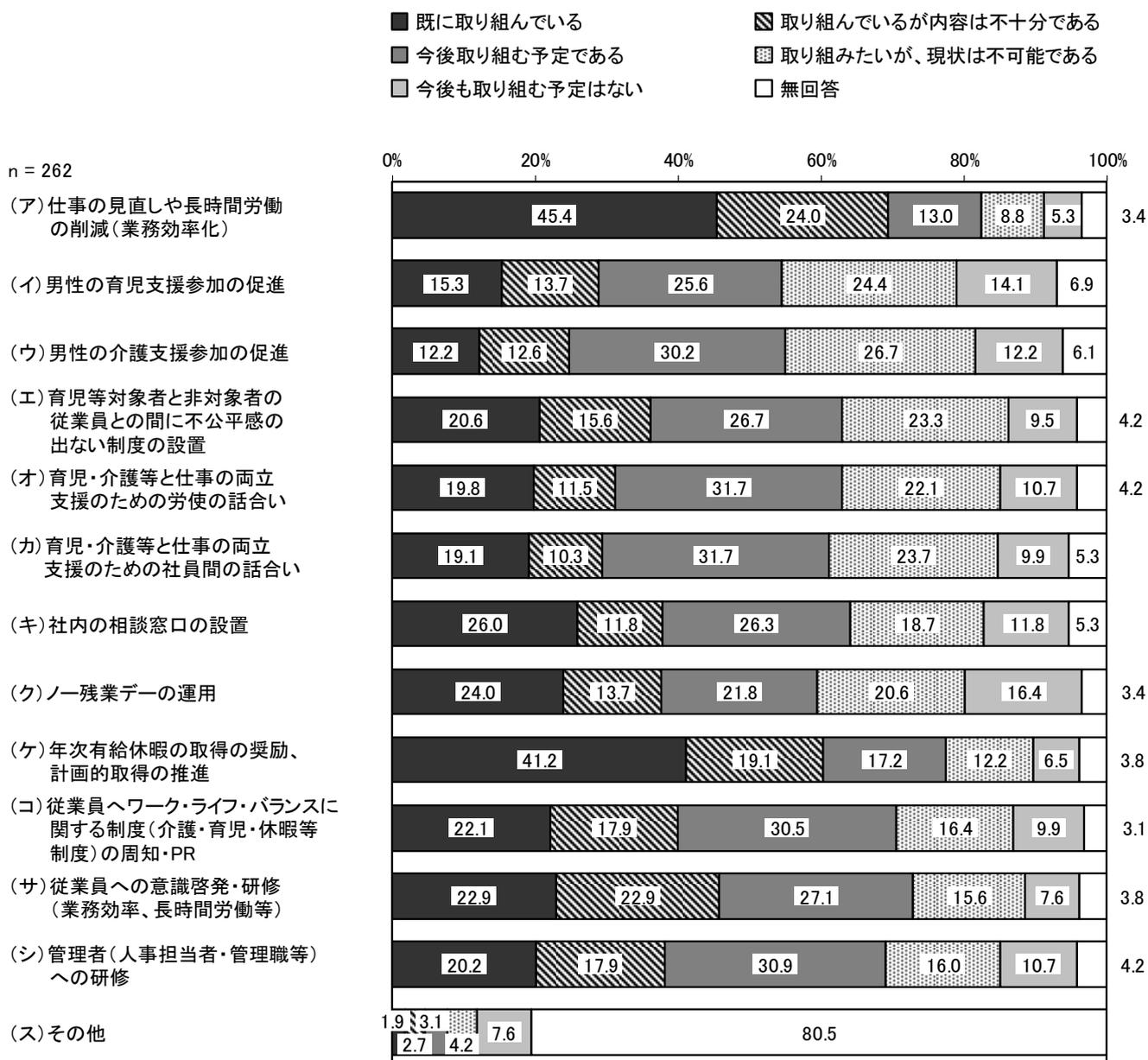
「1～10人」の割合が47.3%と最も高く、次いで「11～50人」の割合が12.6%となっています。



## ワーク・ライフ・バランスについて

問4 「ワーク・ライフ・バランス」への取り組み状況及び意向について、当てはまるものそれぞれ1つずつに○をつけてください。

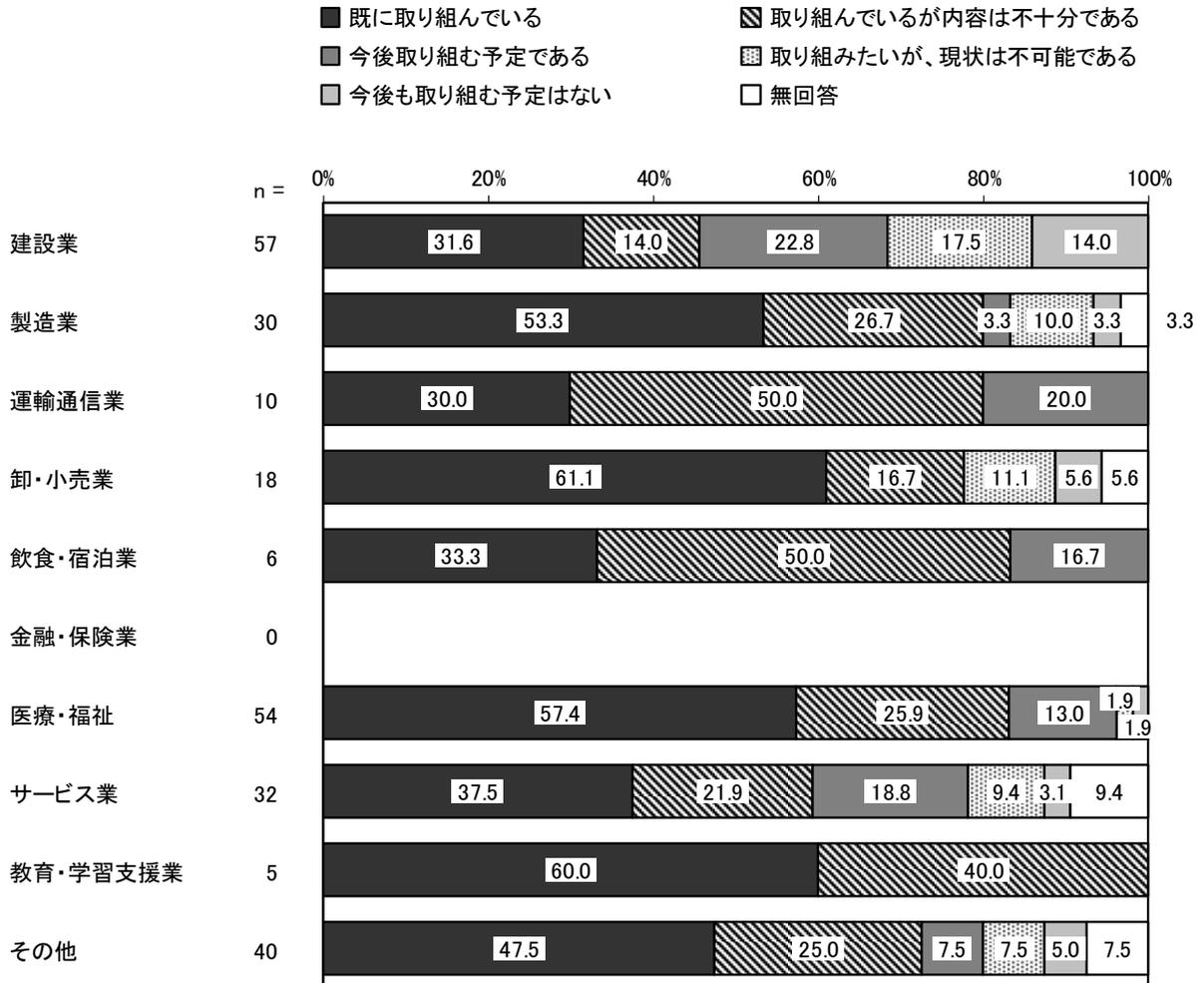
『(ア) 仕事の見直しや長時間労働の削減（業務効率化）』『(ケ) 年次有給休暇の取得の奨励、計画的取得の推進』で「既に取り組んでいる」の割合が高くなっています。



(ア) 仕事の見直しや長時間労働の削減（業務効率化）

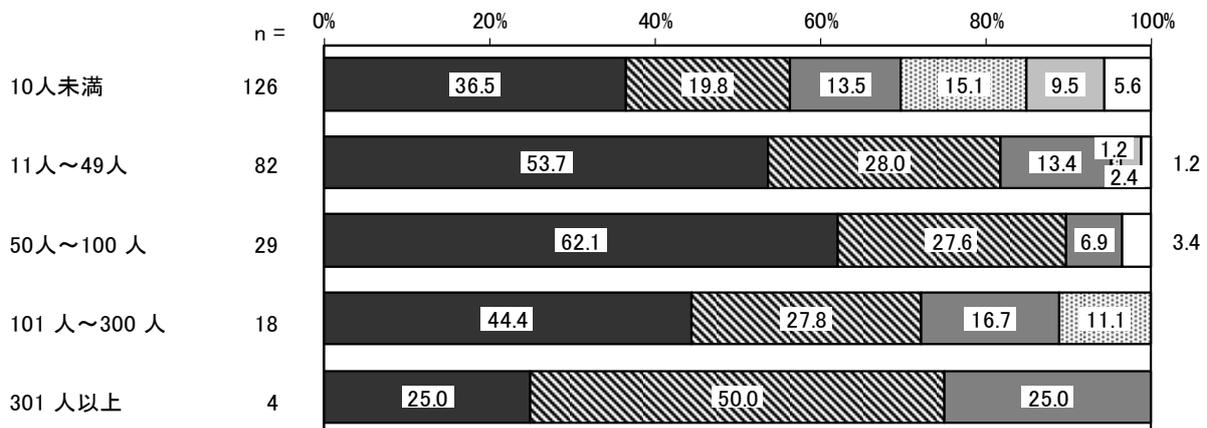
【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、運輸通信業で「取り組んでいるが内容は不十分である」の割合が高くなっています。



【従業員数別】

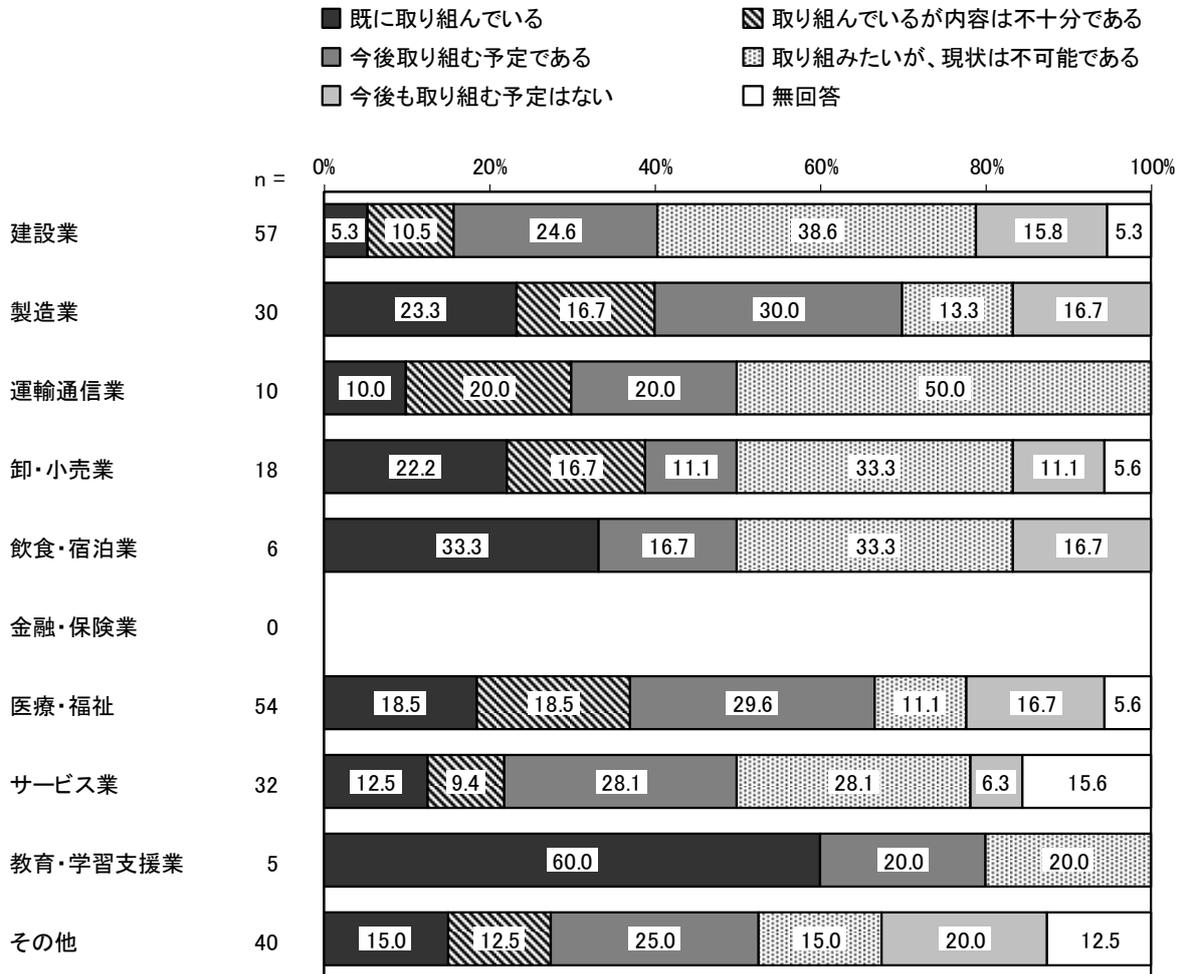
従業員数別で見ると、他に比べ、50～100人で「既に取り組んでいる」の割合が高くなっています。



(イ) 男性の育児支援参加の促進

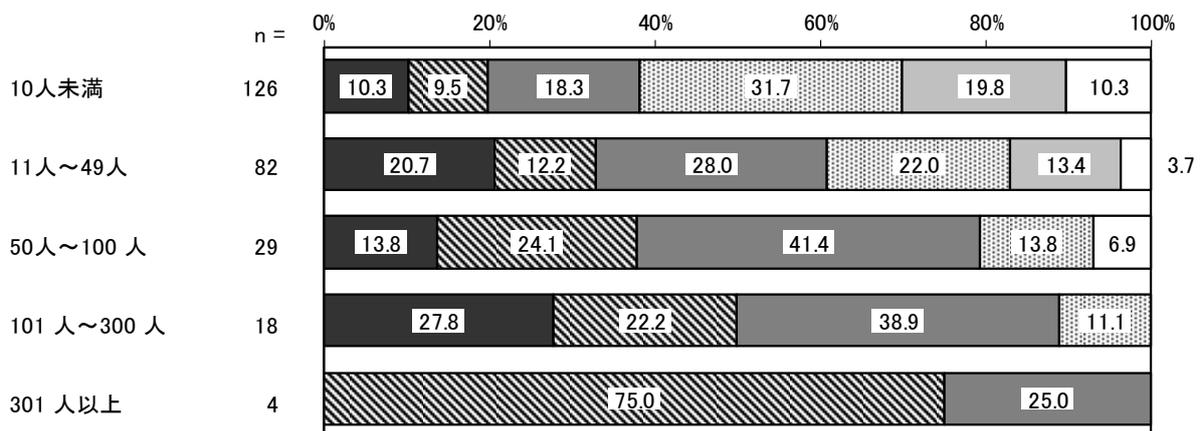
【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、運輸通信業で「取り組みたいが、現状は不可能である」の割合が高くなっています。



【従業員数別】

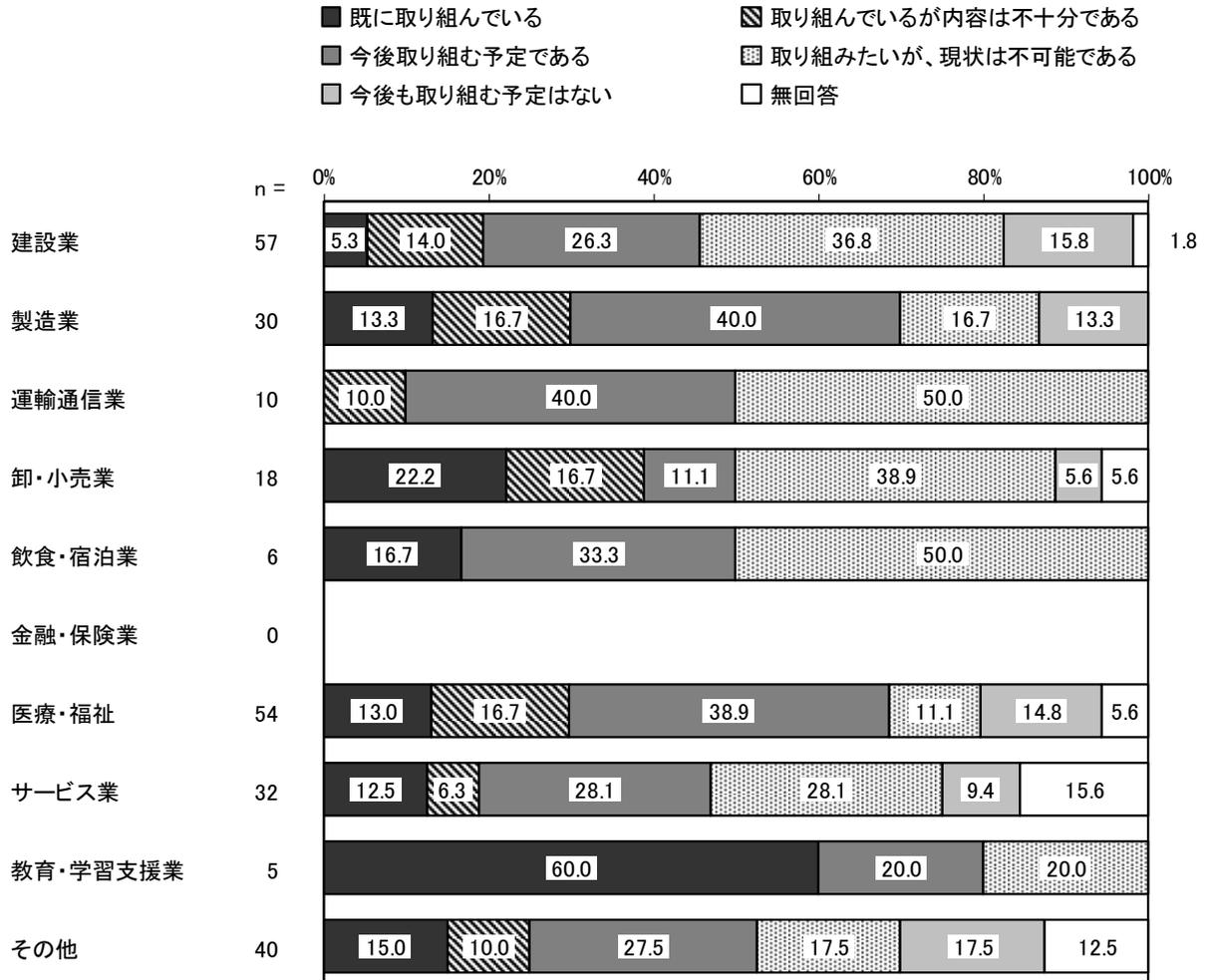
従業員数別で見ると、他に比べ、10人未満で「取り組みたいが、現状は不可能である」の割合が、101人～300人で「既に取り組んでいる」の割合が高くなっています。



(ウ) 男性の介護支援参加の促進

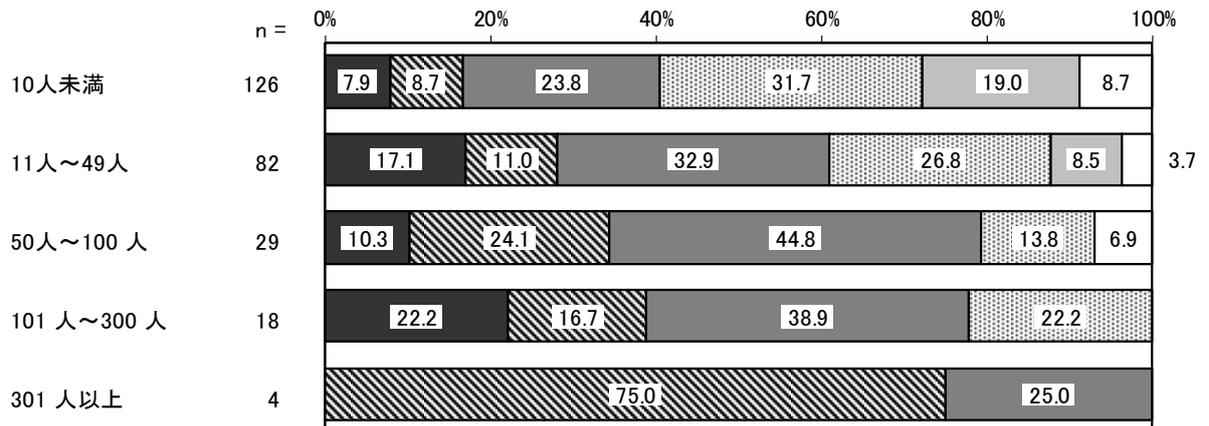
【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、卸・小売業で「既に取り組んでいる」の割合が、運輸通信業で「取り組みたいが、現状は不可能である」の割合が高くなっています。



【従業員数別】

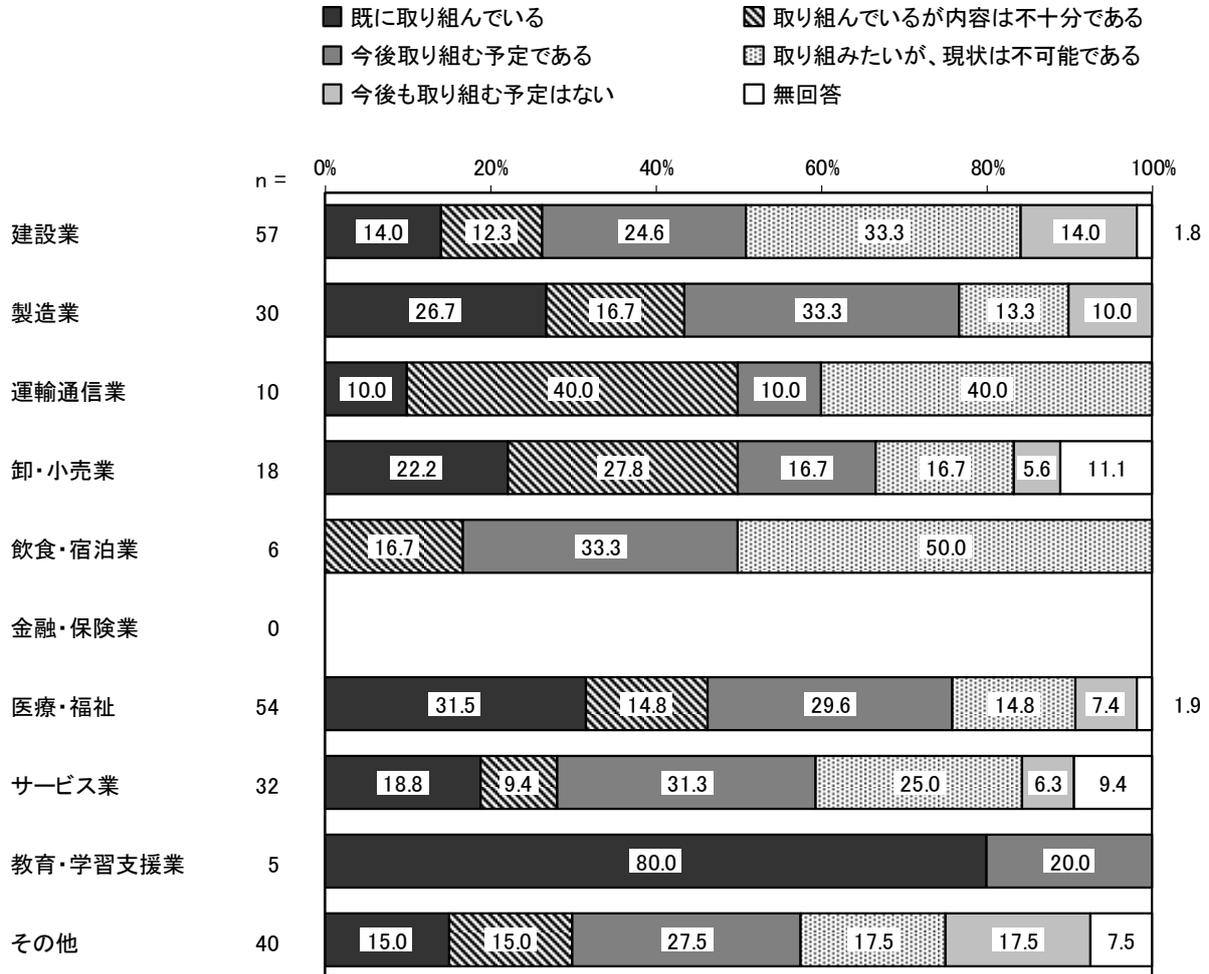
従業員数別で見ると、他に比べ、50人～100人で「取り組んでいるが内容は不十分である」「今後取り組む予定である」の割合が、101人～300人で「既に取り組んでいる」の割合が高くなっています。



(エ) 育児等対象者と非対象者の従業員との間に不公平感の出ない制度の設置

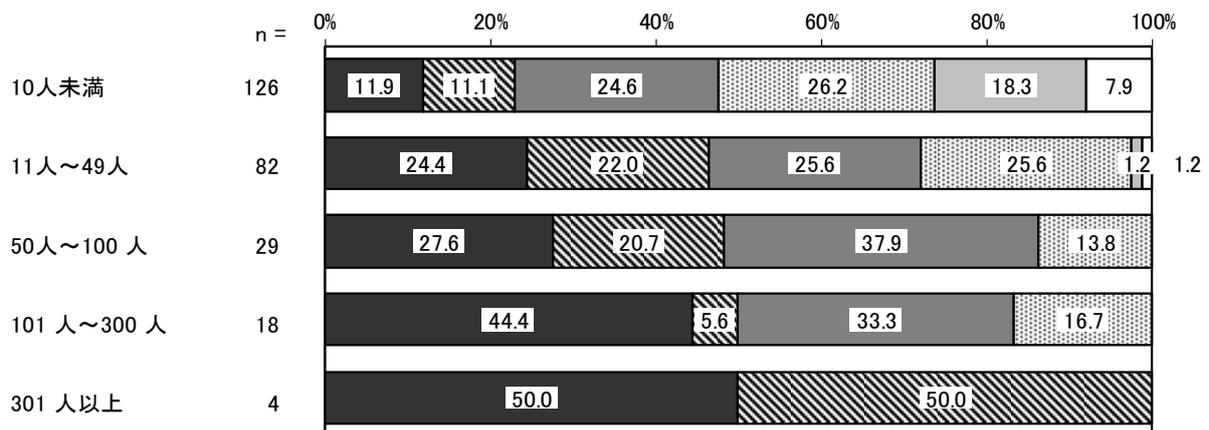
【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、運輸通信業で「取り組んでいるが内容は不十分である」の割合が高くなっています。



【従業員数別】

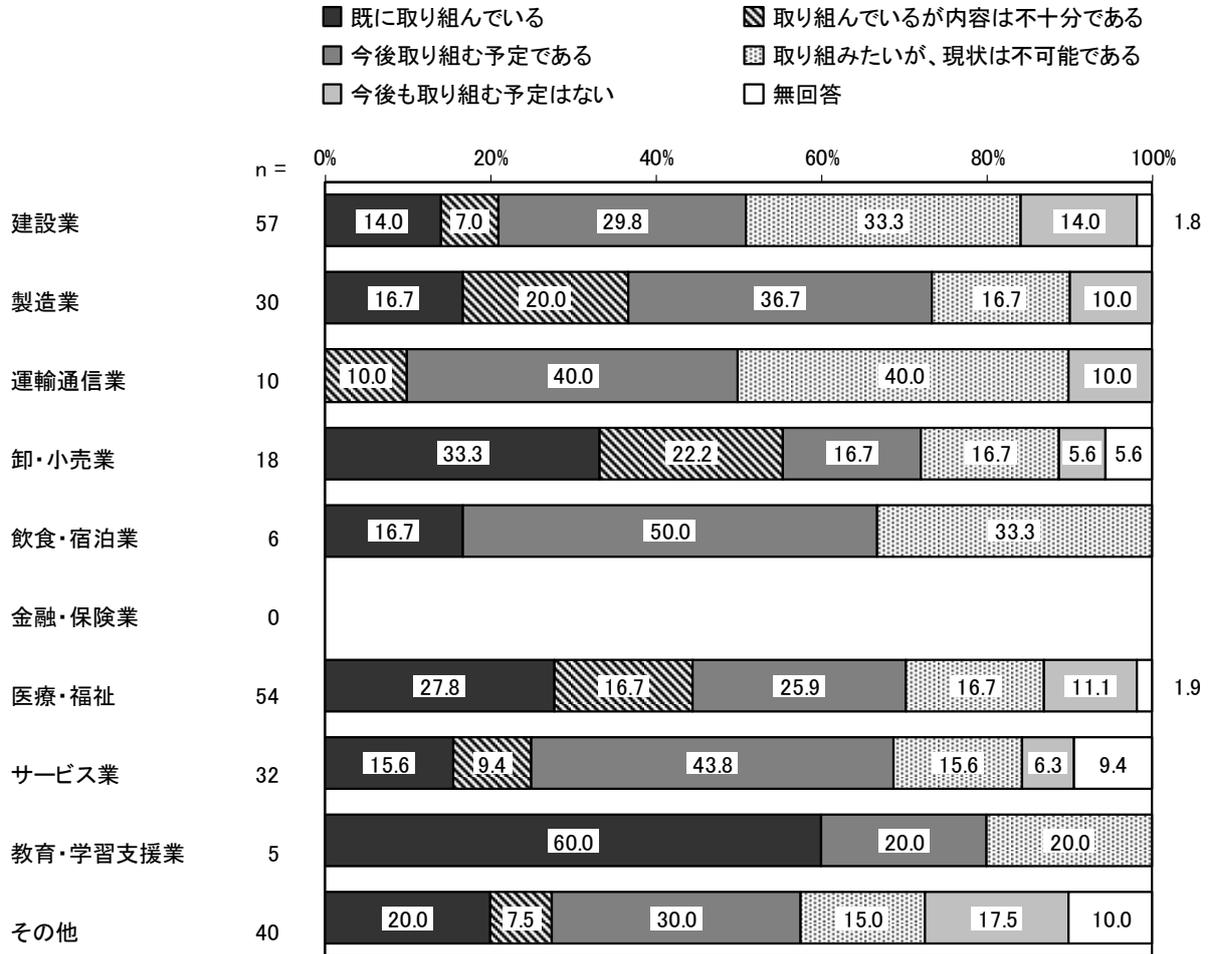
従業員数別で見ると、他に比べ、50人～100人で「今後取り組む予定である」の割合が、101人～300人で「既に取り組んでいる」の割合が高くなっています。



(オ) 育児・介護等と仕事の両立支援のための労使の話合い

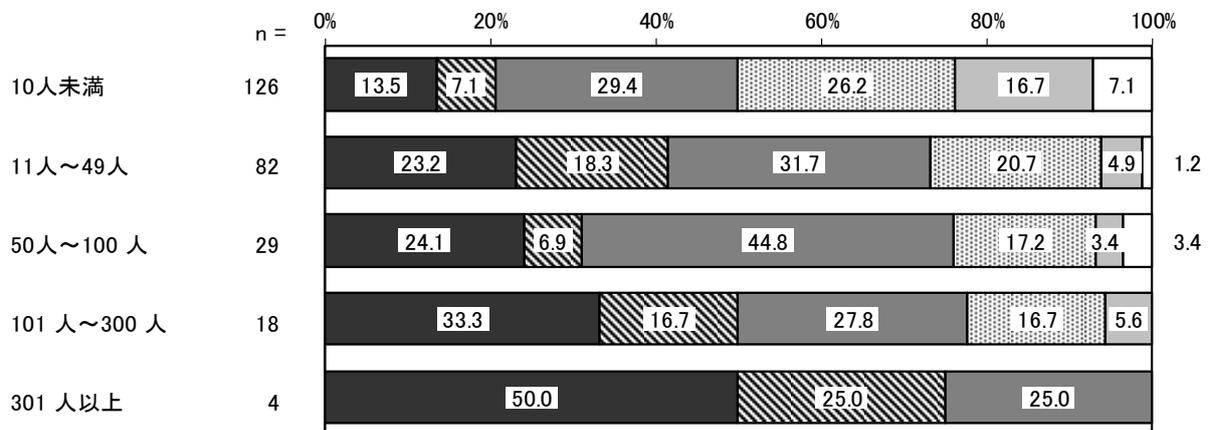
【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、卸・小売業で「既に取り組んでいる」の割合が、運輸通信業で「取り組みたいが、現状は不可能である」の割合が高くなっています。



【従業員数別】

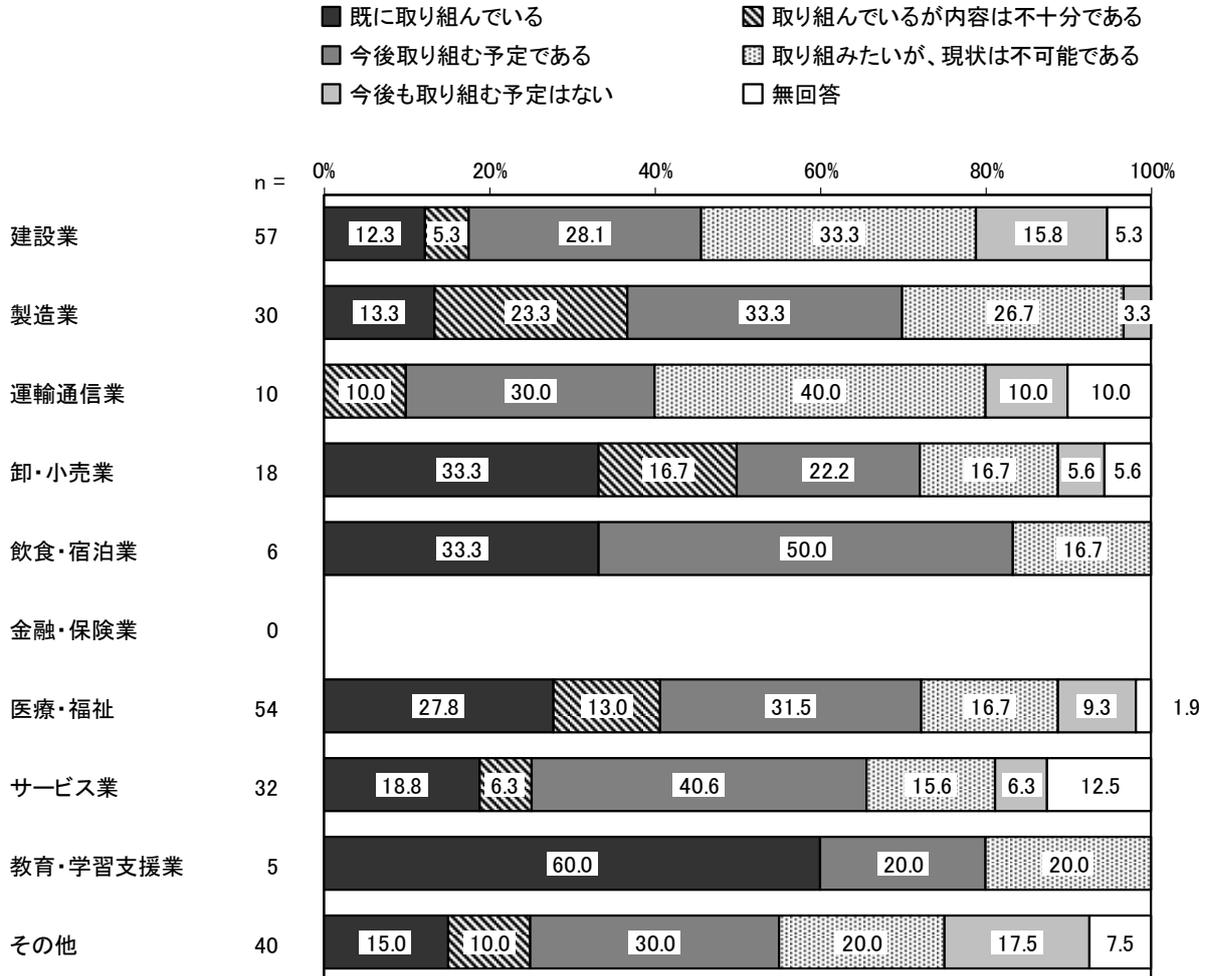
従業員数別で見ると、他に比べ、50人～100人で「今後取り組む予定である」の割合が、101人～300人で「既に取り組んでいる」の割合が高くなっています。



(カ) 育児・介護等と仕事の両立支援のための社員間の話合い

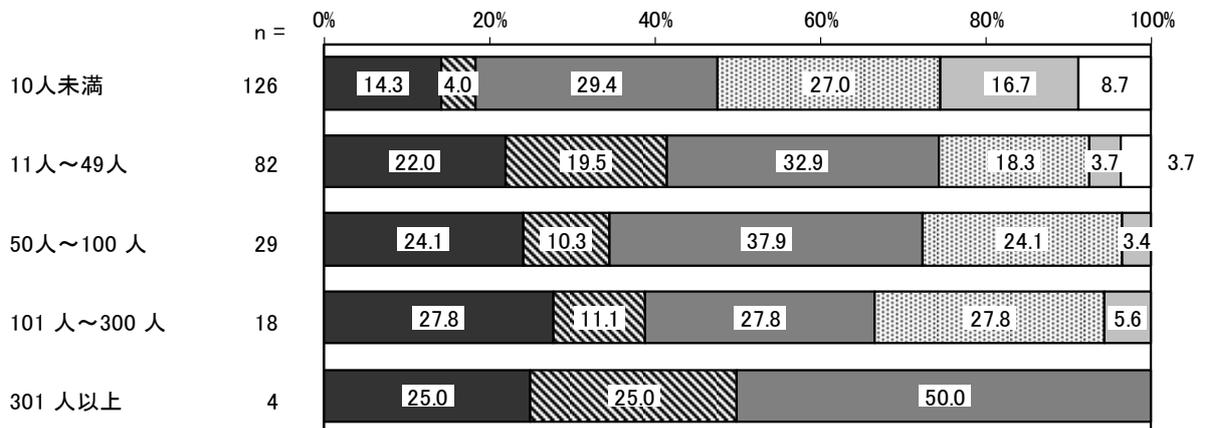
【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、卸・小売業で「既に取り組んでいる」の割合が、サービス業で「今後取り組む予定である」の割合が高くなっています。



【従業員数別】

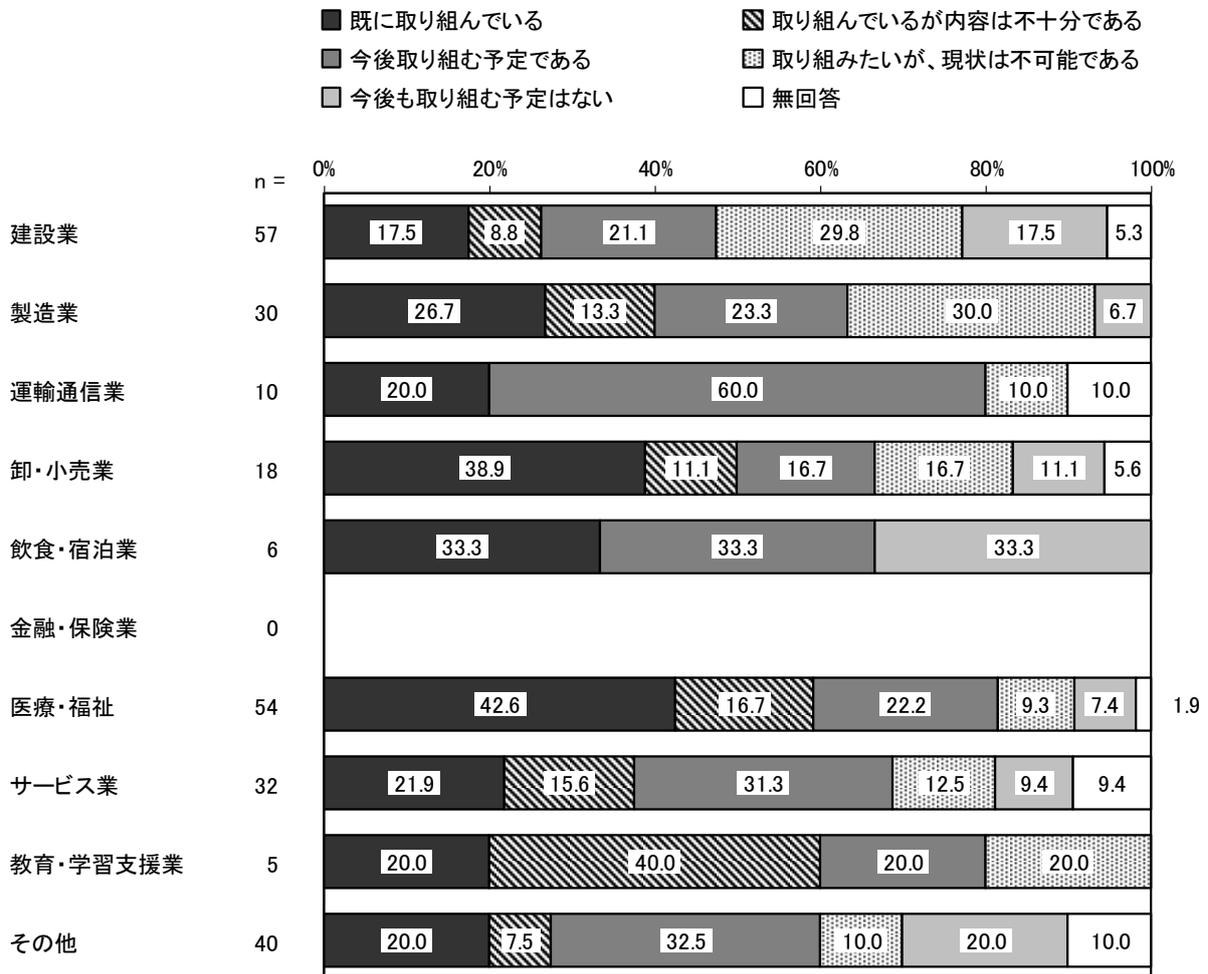
従業員数別で見ると、他に比べ、50人～100人で「今後取り組む予定である」の割合が高くなっています。



(キ) 社内の相談窓口の設置

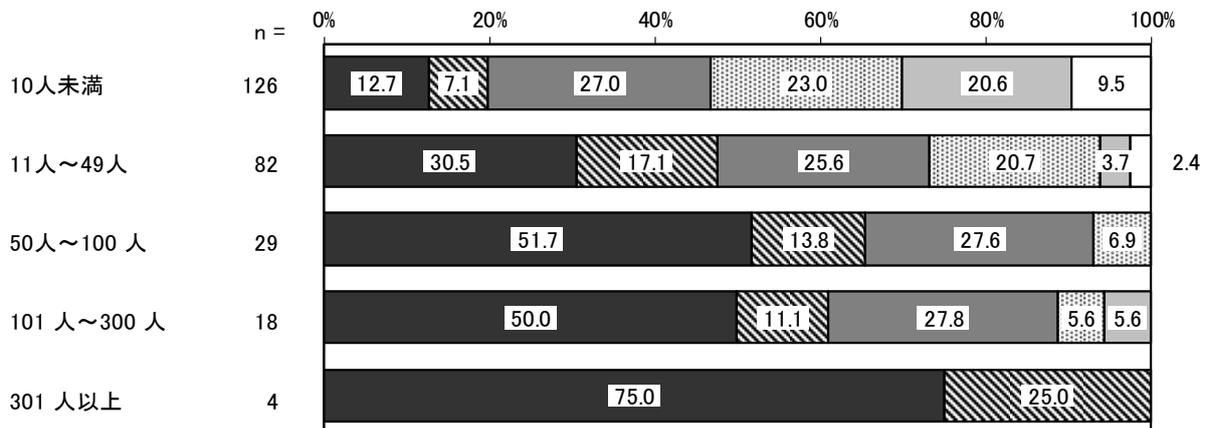
【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、運輸通信業で「今後取り組む予定である」の割合が、建設業、製造業で「取り組みたいが、現状は不可能である」の割合が高くなっています。ま



【従業員数別】

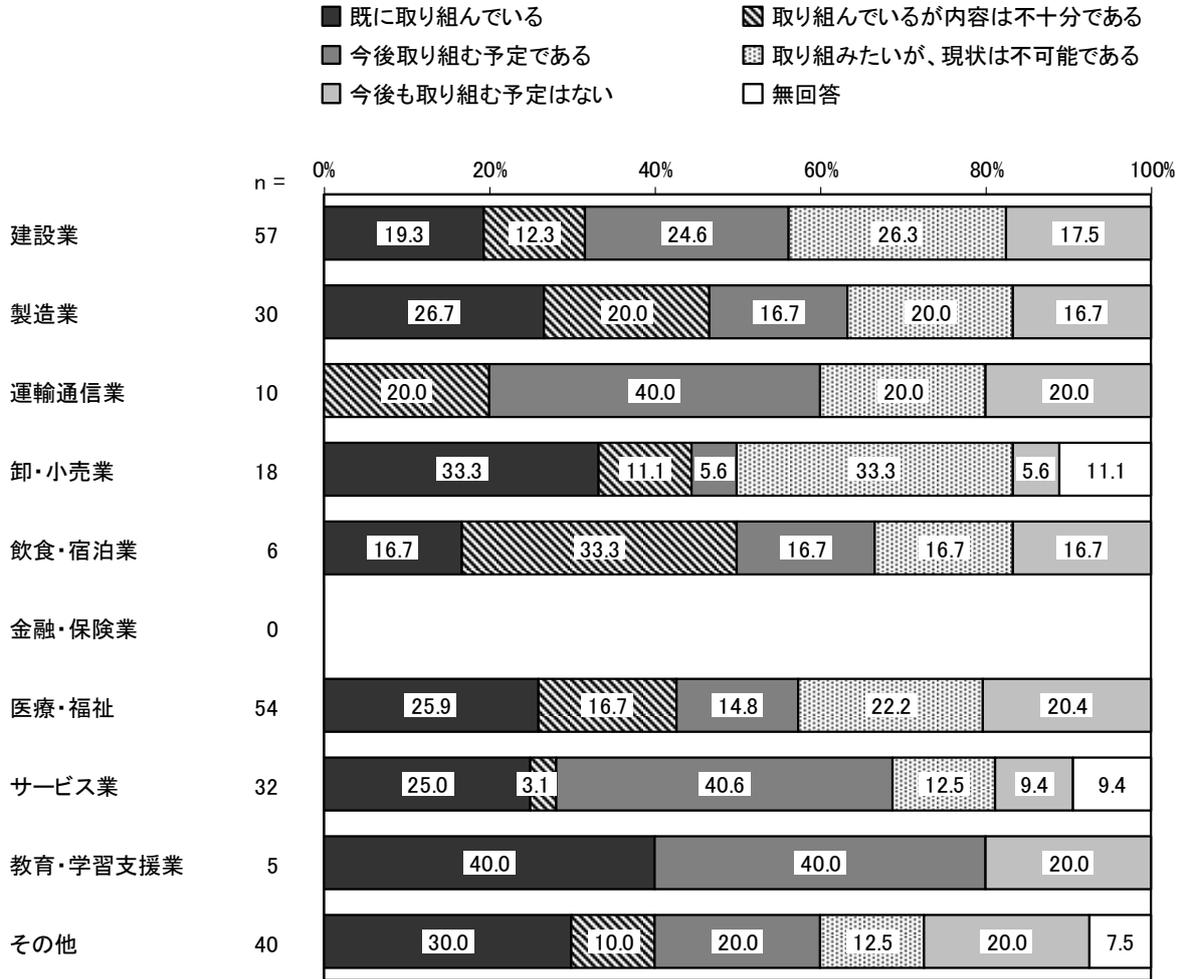
従業員数別で見ると、他に比べ、50人～100人、101人～300人で「既に取り組んでいる」の割合が高くなっています。



(ク) ノー残業デーの運用

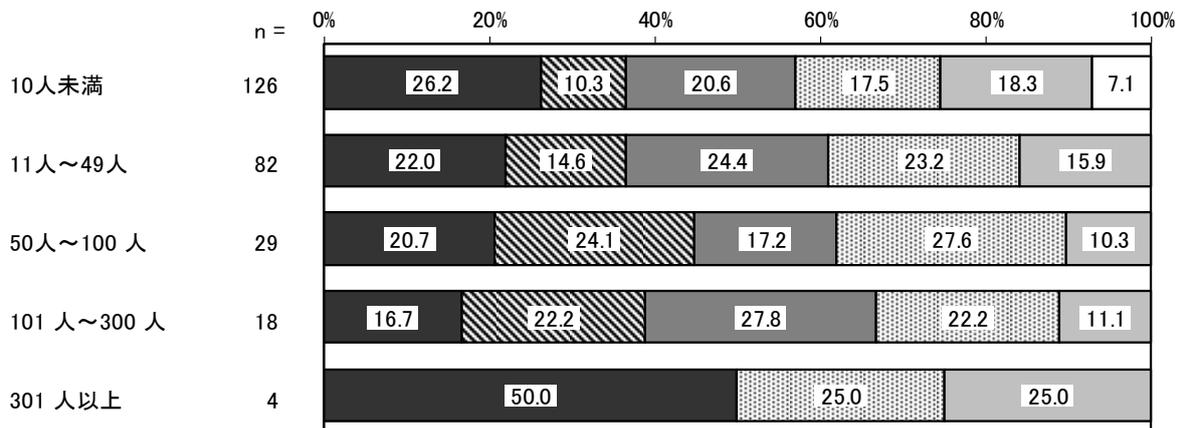
【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、卸・小売業で「取り組みたいが、現状は不可能である」の割合が高くなっています。



【従業員数別】

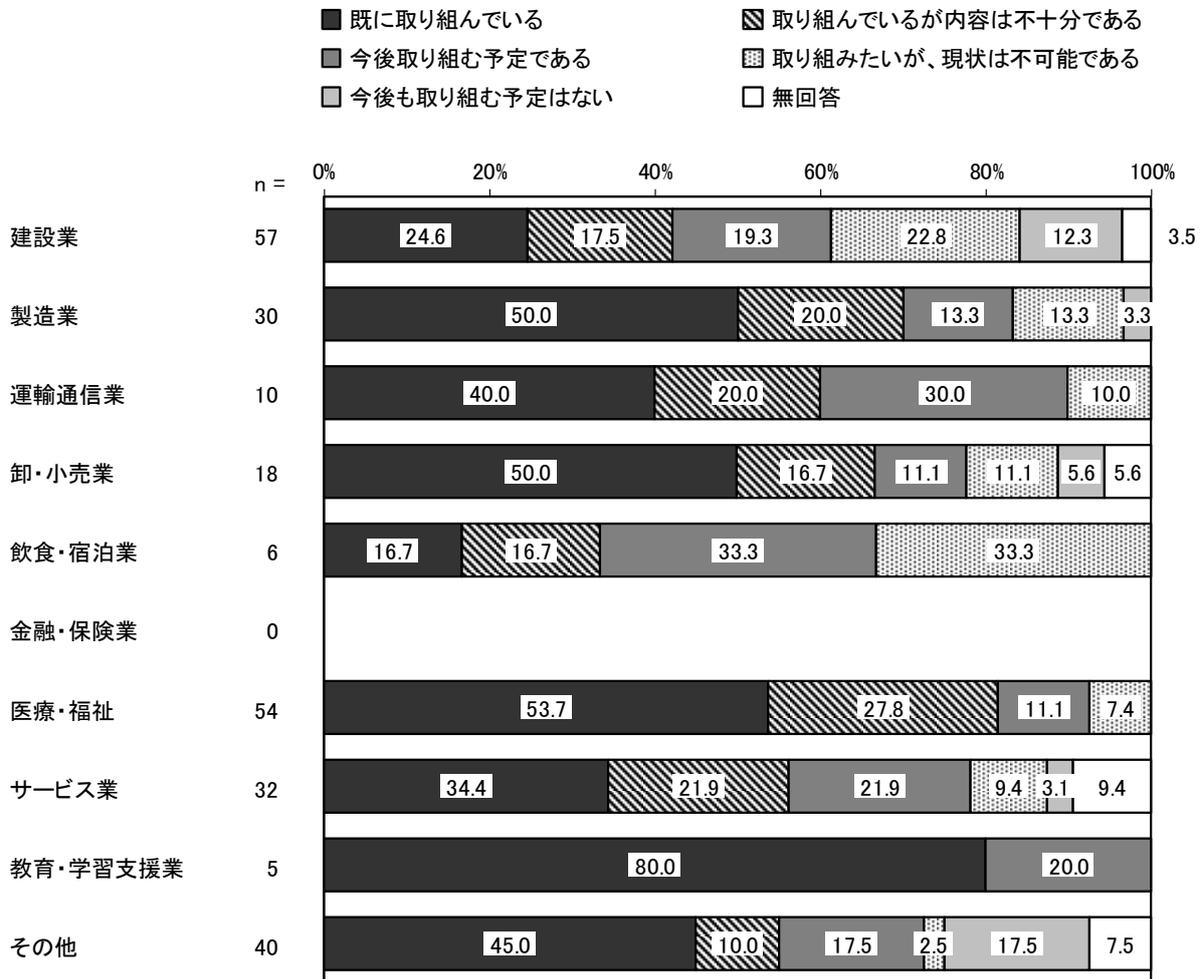
従業員数別で見ると、他に比べ、10人未満で「既に取り組んでいる」の割合が高くなっています。



(ケ) 年次有給休暇の取得の奨励、計画的取得の推進

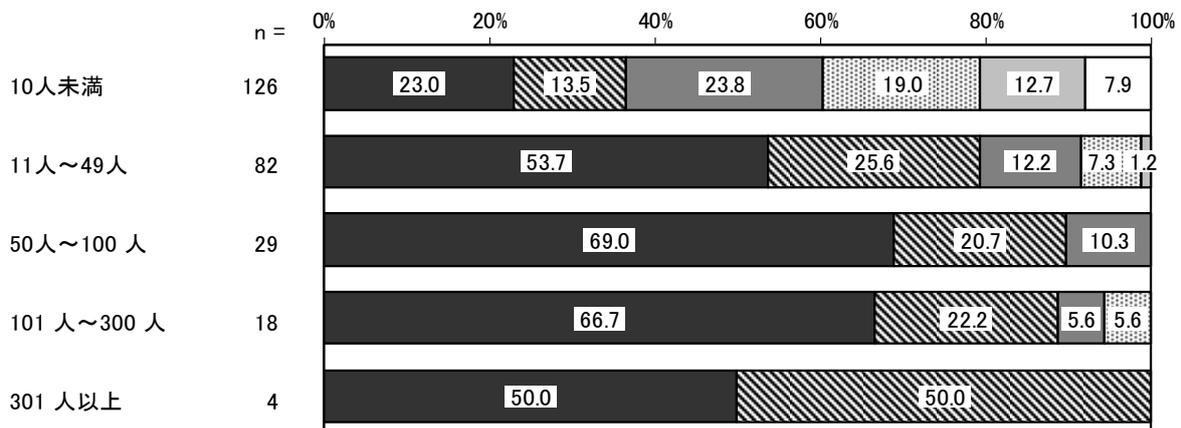
【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、医療・福祉で「取り組んでいるが内容は不十分である」の割合が、運輸通信業で「今後取り組む予定である」の割合が高くなっています。



【従業員数別】

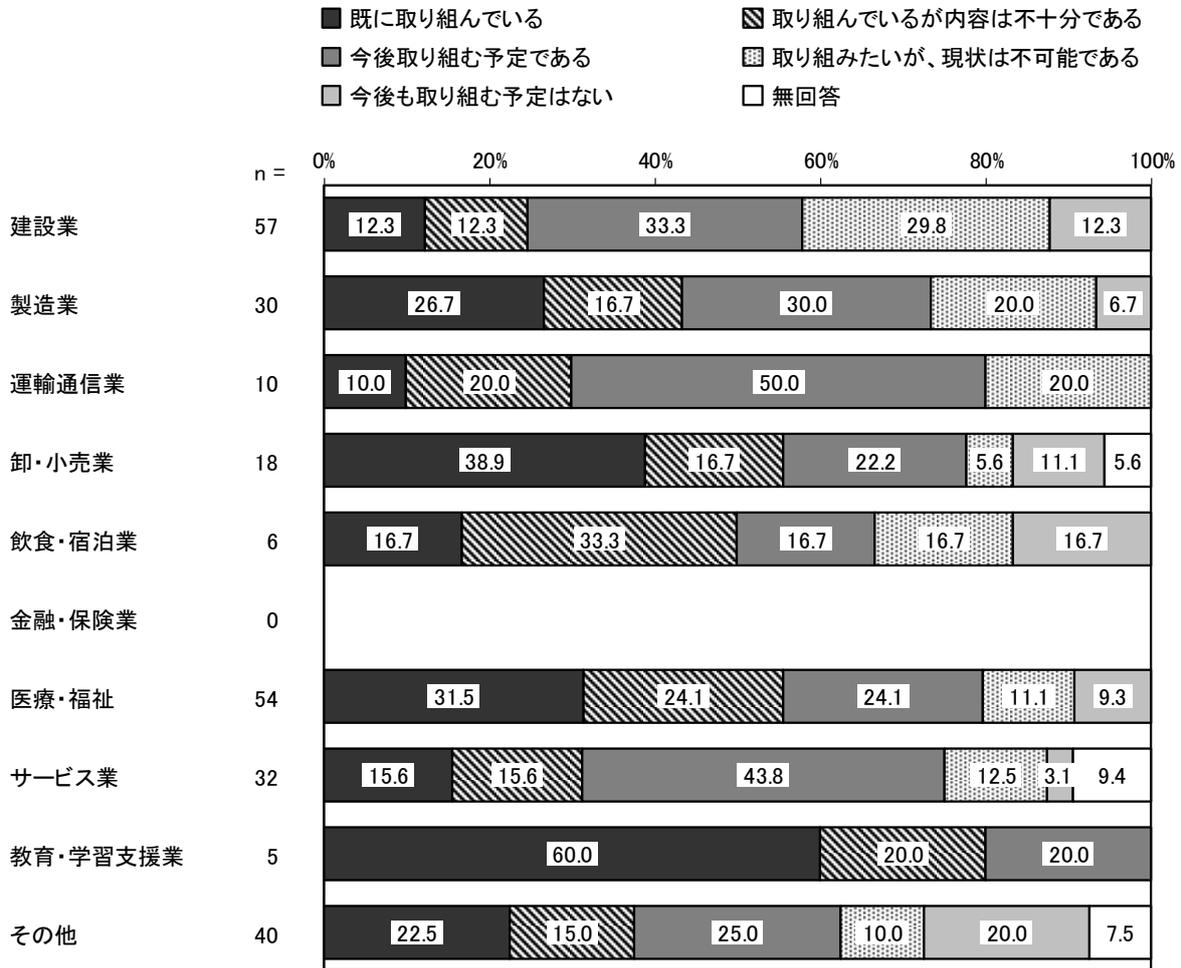
従業員数別で見ると、他に比べ、10人未満で「今後取り組む予定である」「取り組みたいが、現状は不可能である」の割合が高くなっています。



(コ) 従業員へワーク・ライフ・バランスに関する制度（介護・育児・休暇等制度）の周知・PR

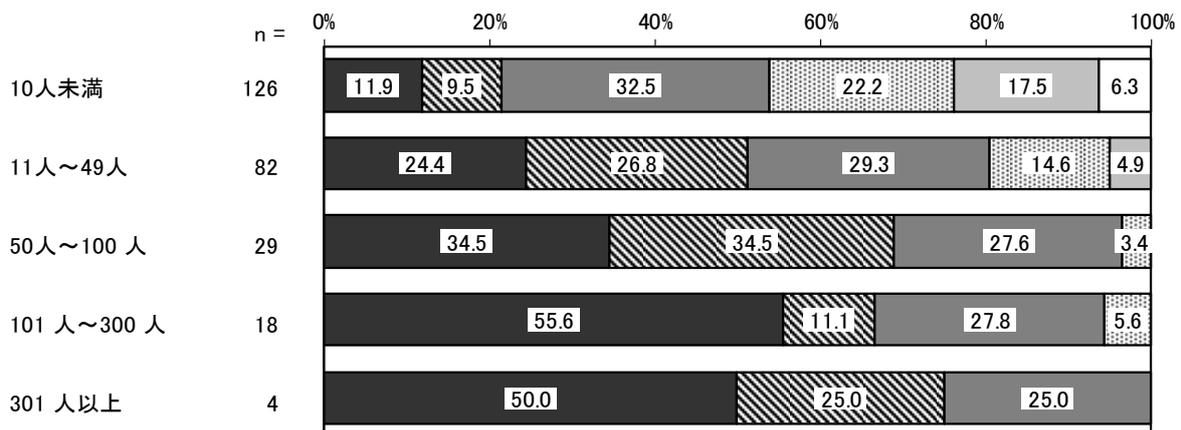
【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、卸・小売業で「既に取り組んでいる」の割合が、運輸通信業で「今後取り組む予定である」の割合が高くなっています。



【従業員数別】

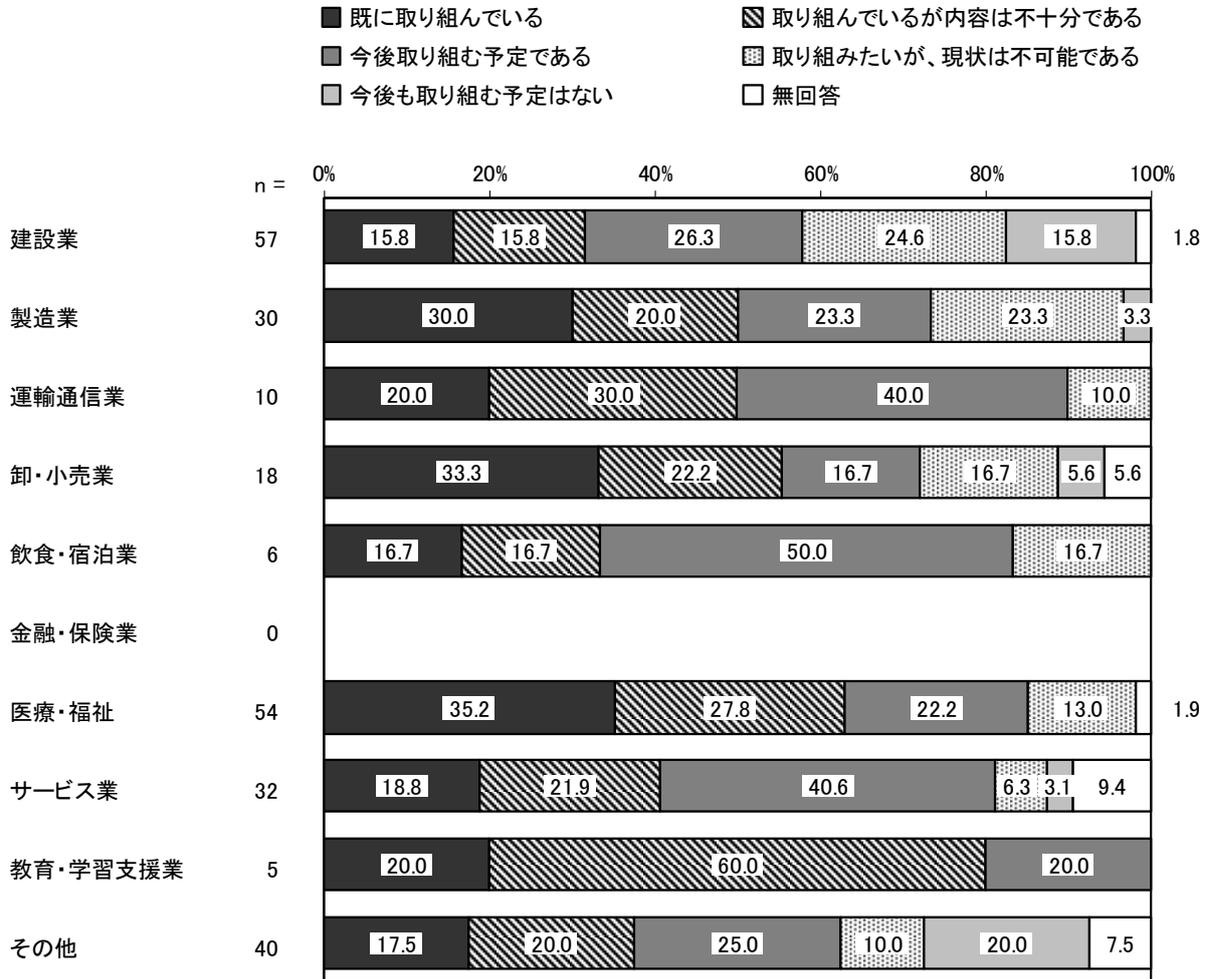
従業員数別で見ると、他に比べ、50人～100人で「取り組んでいるが内容は不十分である」の割合が、101人～300人で「既に取り組んでいる」の割合が高くなっています。



(サ) 従業員への意識啓発・研修（業務効率、長時間労働等）

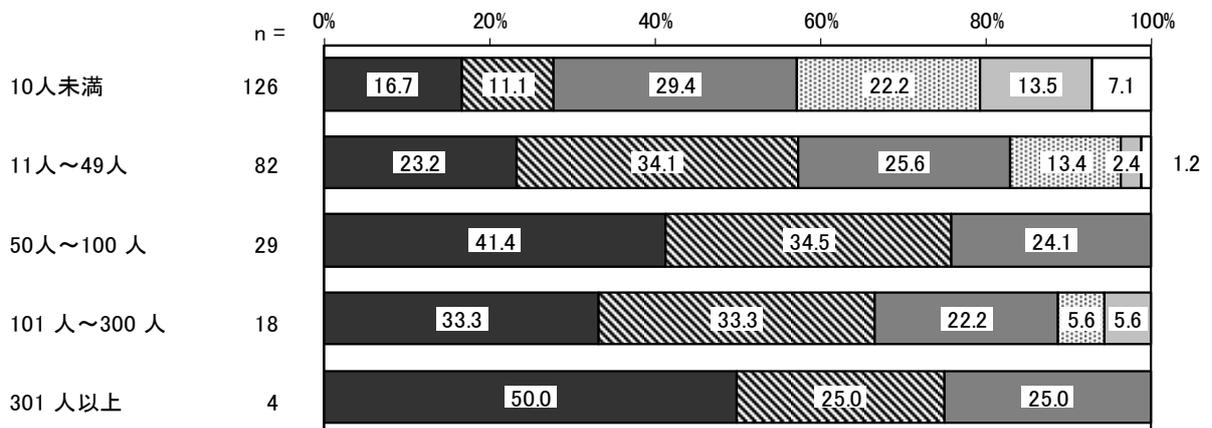
【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、製造業、卸・小売業、医療・福祉で「既に取り組んでいる」の割合が高くなっています。



【従業員数別】

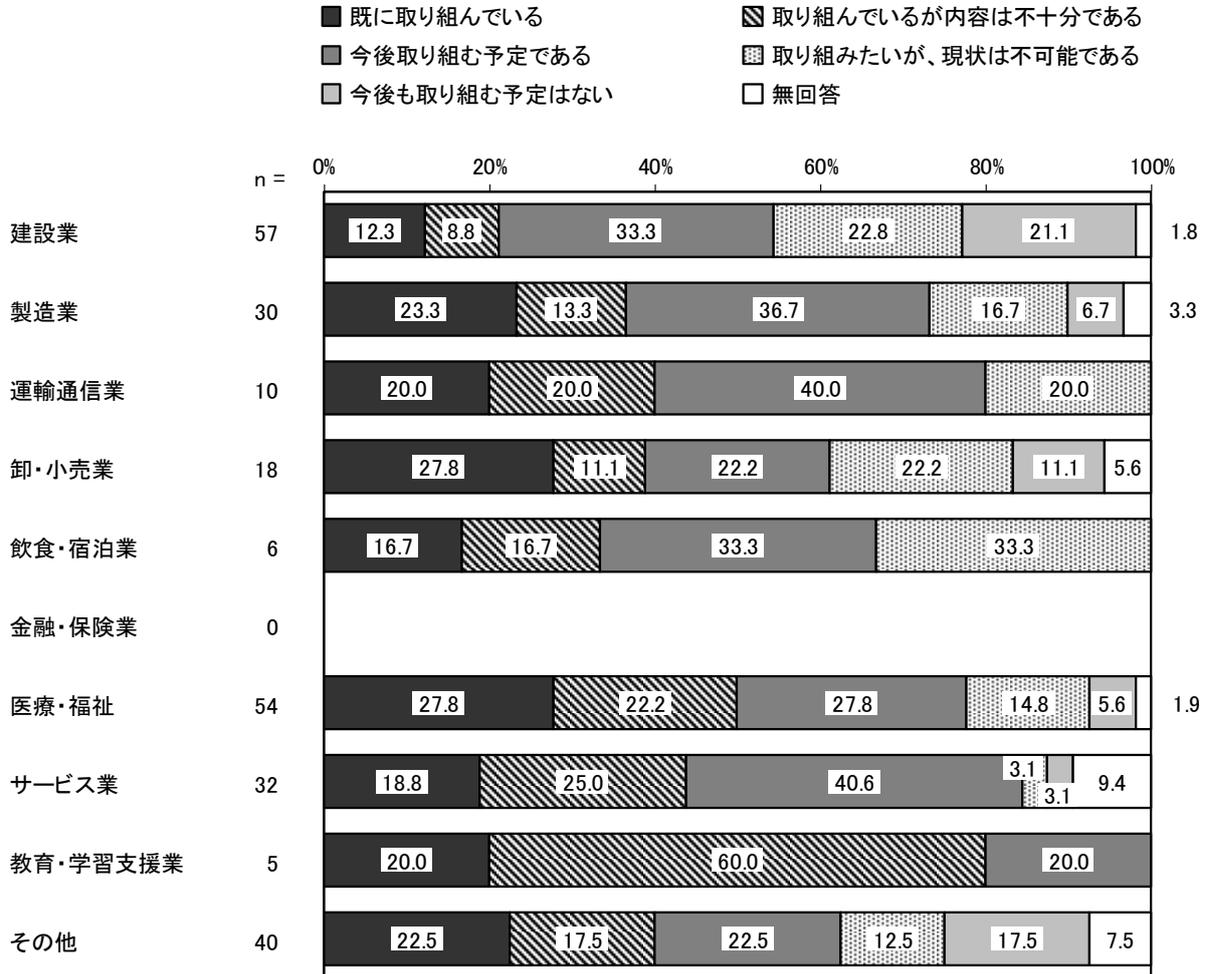
従業員数別で見ると、他に比べ、50人～100人で「既に取り組んでいる」の割合が高くなっています。



(シ) 管理者（人事担当者・管理職等）への研修

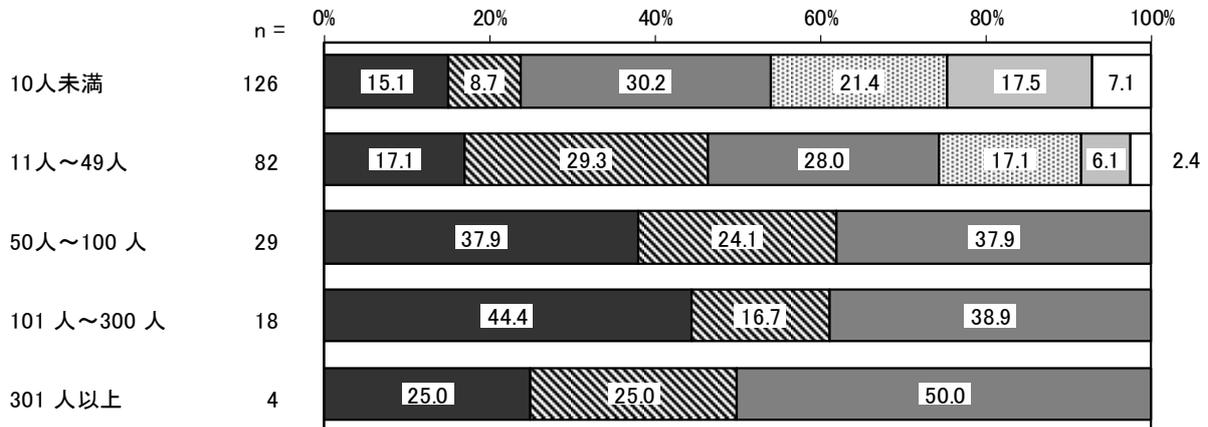
【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、卸・小売業、医療・福祉で「既に取り組んでいる」の割合が、運輸通信業、サービス業で「今後取り組む予定である」の割合が高くなっています。



【従業員数別】

従業員数別で見ると、他に比べ、11人～49人で「取り組んでいるが内容は不十分である」の割合が、101人～300人で「既に取り組んでいる」の割合が高くなっています。



(ス) その他

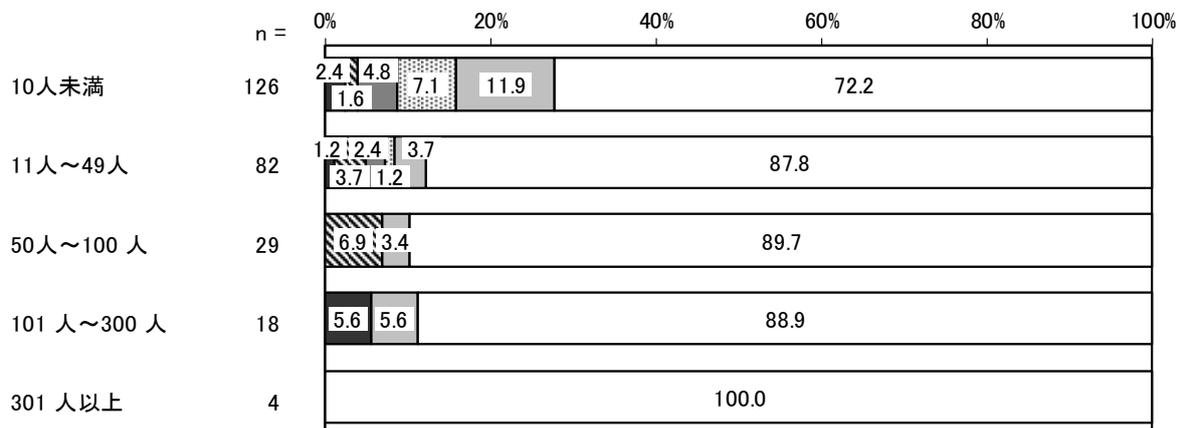
【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、建設業で「取り組みたいが、現状は不可能である」の割合が高くなっています。



【従業員数別】

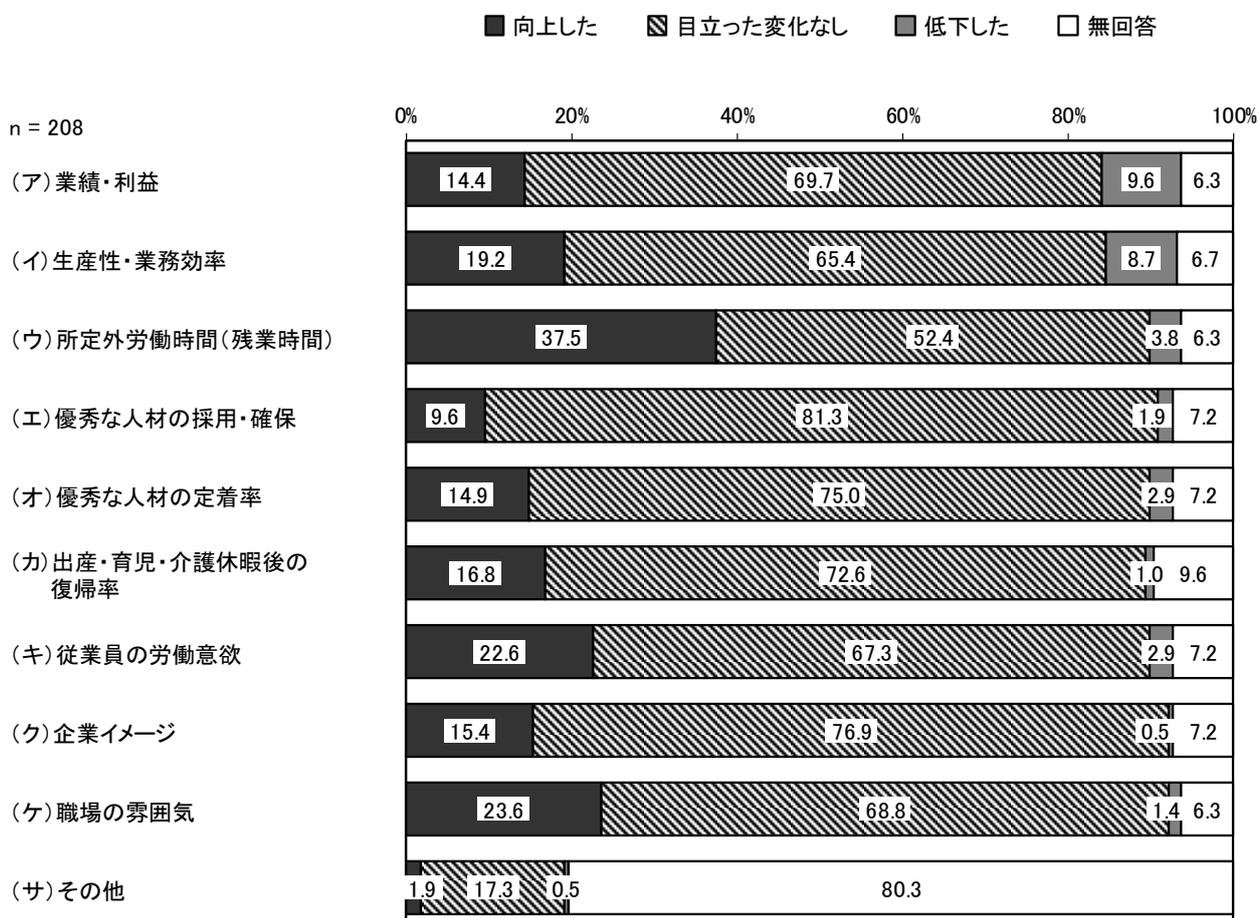
従業員数別で見ると、他に比べ、10人未満で「今後もし取り組む予定はない」の割合が高くなっています。



問4でひとつでも「1. 取り組んでいる」「2. 取り組んでいるが、内容は不十分である」とお答えの方にかがいます。

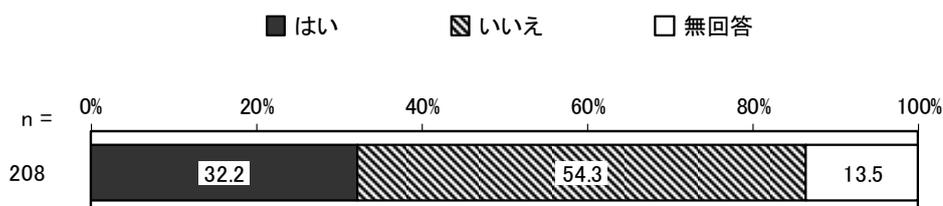
問5 「ワーク・ライフ・バランス」への取り組みを実施した変化として、当てはまるものそれぞれ1つずつに○をつけてください。

『(ウ) 所定外労働時間 (残業時間)』で「向上した」の割合が高くなっています。



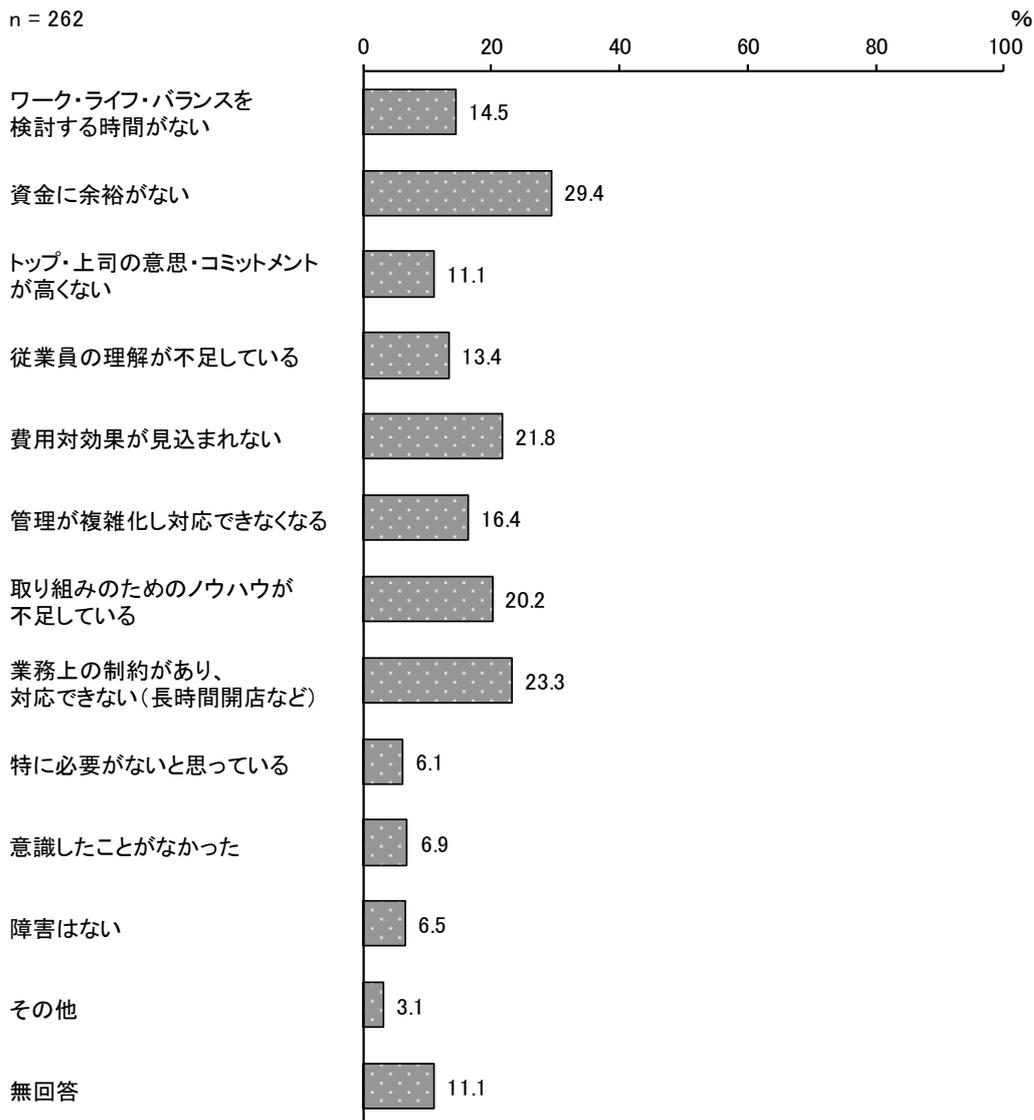
(コ) 育児経験や生活者の視点がビジネスに役立った

「はい」の割合が32.2%、「いいえ」の割合が54.3%となっています。



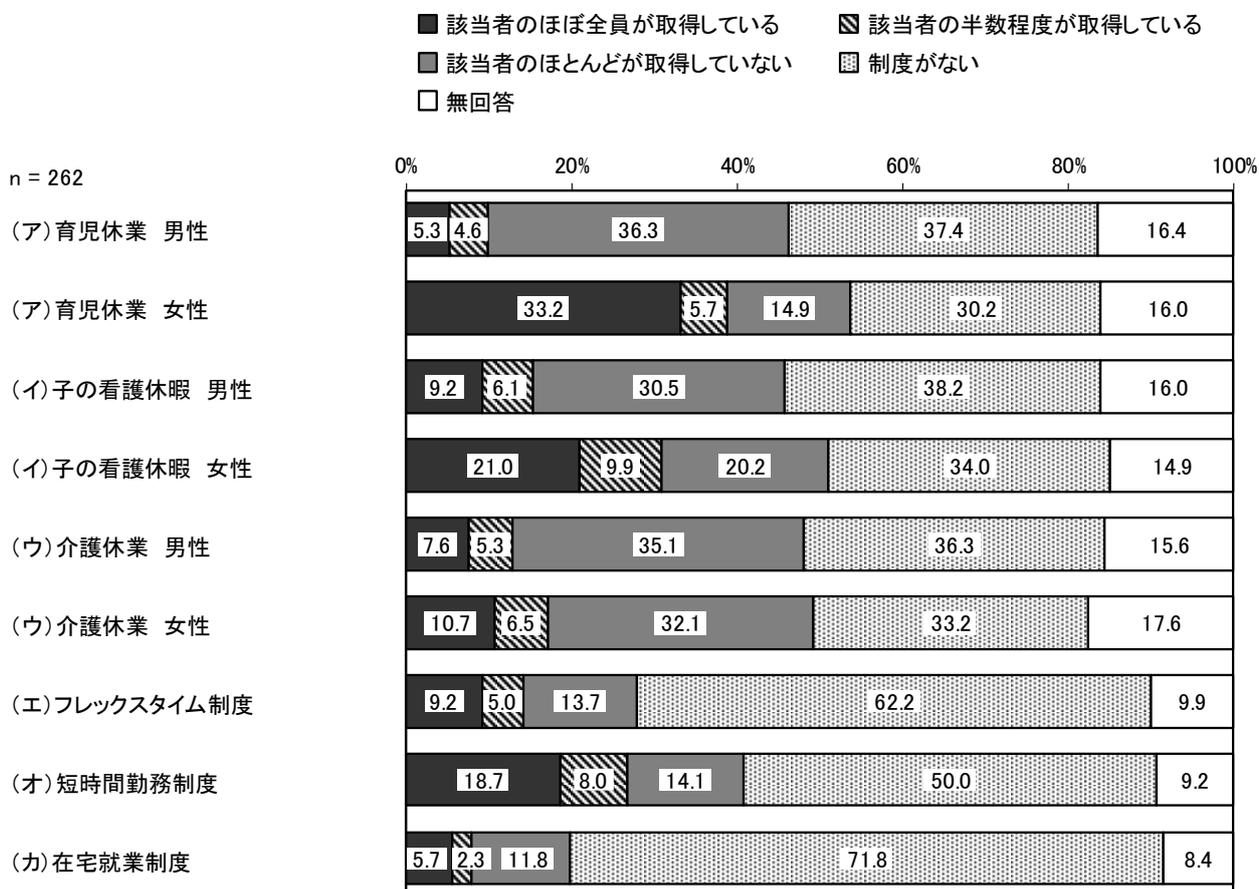
問6 「ワーク・ライフ・バランス」への取り組みを進めるにあたって障害となるものについて、何だと思えますか。(〇はいくつでも)  
 ※過去に取り組みをやめてしまった場合は、やめた理由として挙げられるものに〇をつけてください。

「資金に余裕がない」の割合が29.4%と最も高く、次いで「業務上の制約があり、対応できない(長時間開店など)」の割合が23.3%、「費用対効果が見込まれない」の割合が21.8%となっています。



問7 貴事業所では、次の休暇制度・勤務制度について、どの程度取得されていますか。(アからカについてそれぞれに〇は1つ)

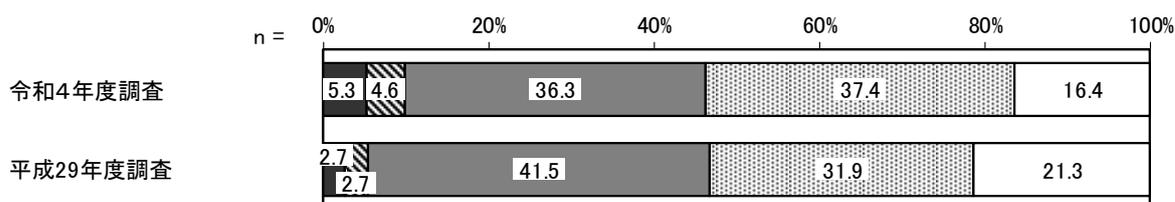
『(ア) 育児休業 女性』で「該当者のほぼ全員が取得している」の割合が、『(カ) 住宅就業制度』で「制度がない」の割合が高くなっています。



(ア) 育児休業 男性

【経年比較】

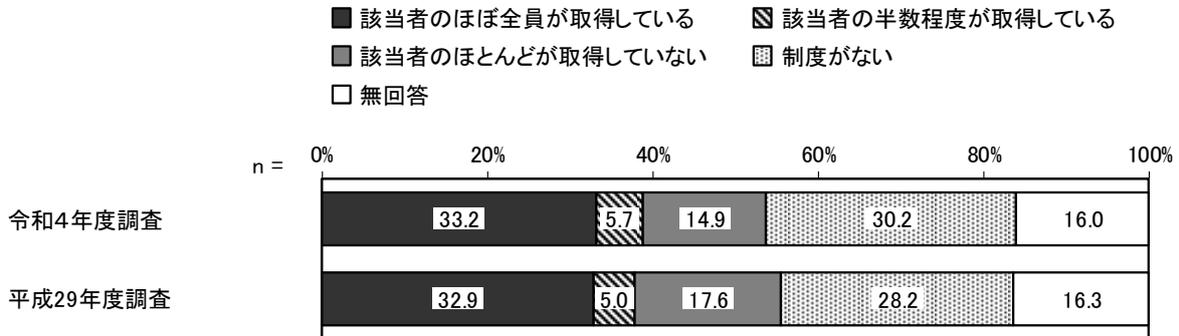
平成29年度調査と比較すると、「制度がない」の割合が増加しています。一方、「該当者のほとんどが取得していない」の割合が減少しています。



(ア) 育児休業 女性

【経年比較】

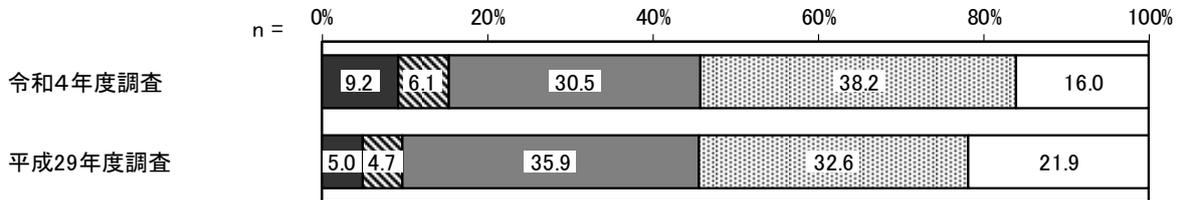
平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



(イ) 子の看護休暇 男性

【経年比較】

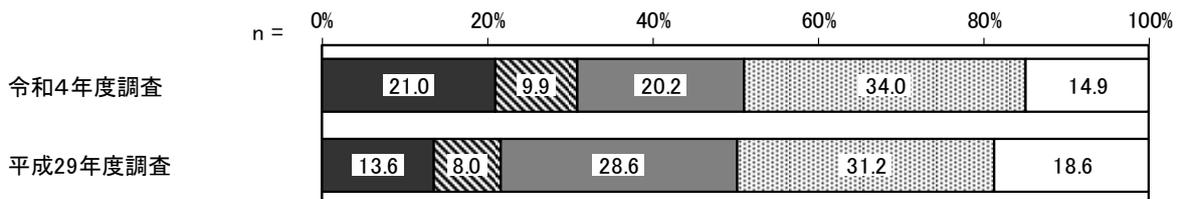
平成 29 年度調査と比較すると、「制度がない」の割合が増加しています。一方、「該当者のほとんどが取得していない」の割合が減少しています。



(イ) 子の看護休暇 女性

【経年比較】

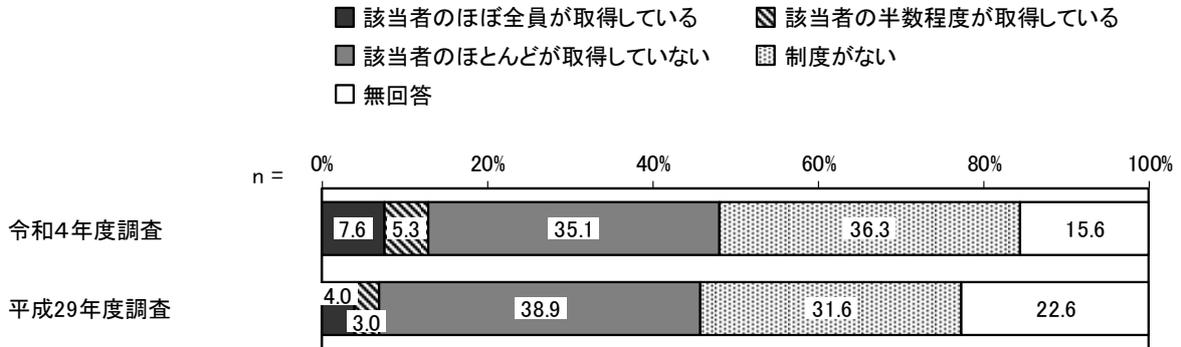
平成 29 年度調査と比較すると、「該当者のほぼ全員が取得している」の割合が増加しています。一方、「該当者のほとんどが取得していない」の割合が減少しています。



(ウ) 介護休業 男性

【経年比較】

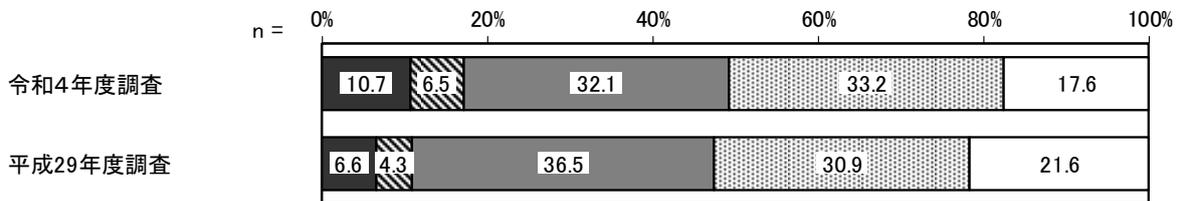
平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



(ウ) 介護休業 女性

【経年比較】

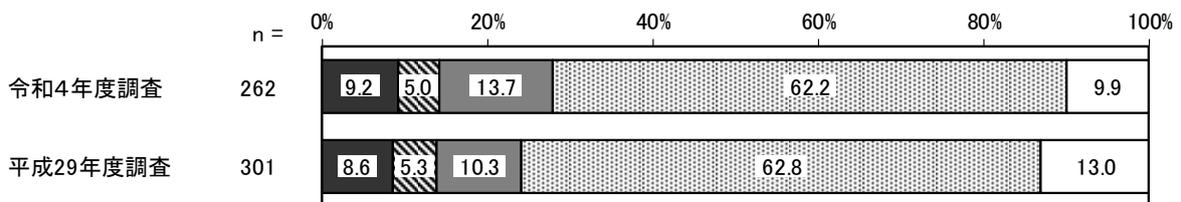
平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



(エ) フレックスタイム制度

【経年比較】

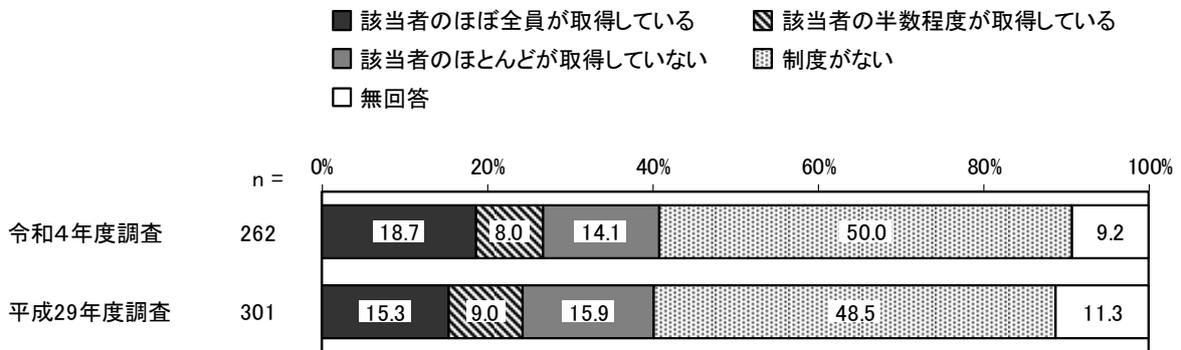
平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



(オ) 短時間勤務制度

【経年比較】

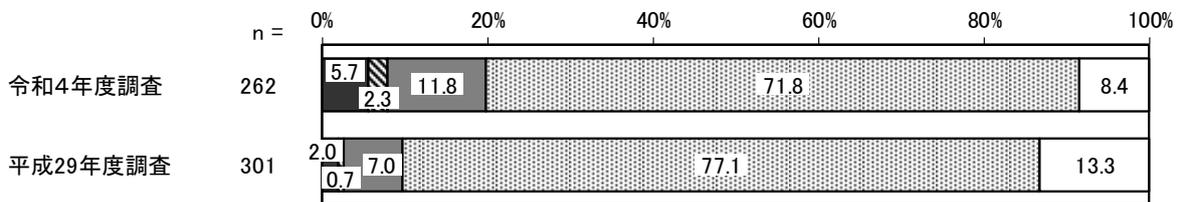
平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



(カ) 在宅就業制度

【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「制度がない」の割合が減少しています。

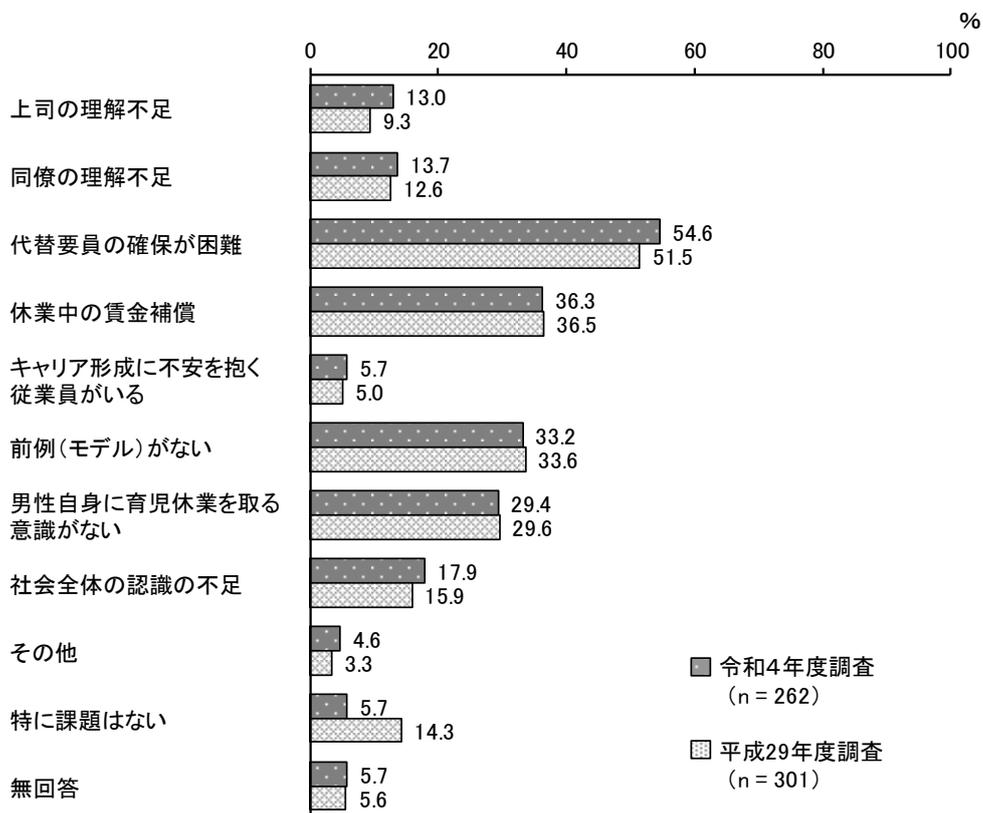


**問8 男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題は何だと思えますか。**  
(〇はいくつでも)

「代替要員の確保が困難」の割合が54.6%と最も高く、次いで「休業中の賃金補償」の割合が36.3%、「前例(モデル)がない」の割合が33.2%となっています。

**【経年比較】**

平成29年度調査と比較すると、「特に課題はない」の割合が減少しています。

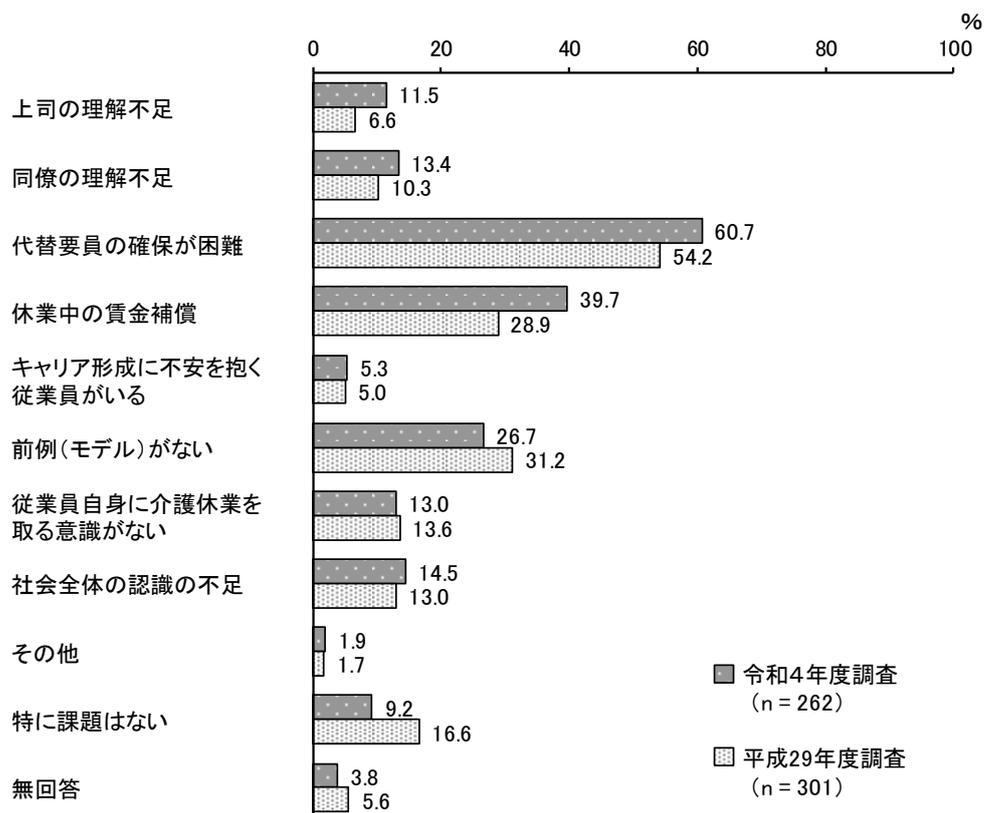


**問9 従業員が介護休業を取得するにあたっての課題は何だと思えますか。**  
(〇はいくつでも)

「代替要員の確保が困難」の割合が60.7%と最も高く、次いで「休業中の賃金補償」の割合が39.7%、「前例(モデル)がない」の割合が26.7%となっています。

**【経年比較】**

平成29年度調査と比較すると、「代替要員の確保が困難」「休業中の賃金補償」の割合が増加しています。一方、「特に課題はない」の割合が減少しています。



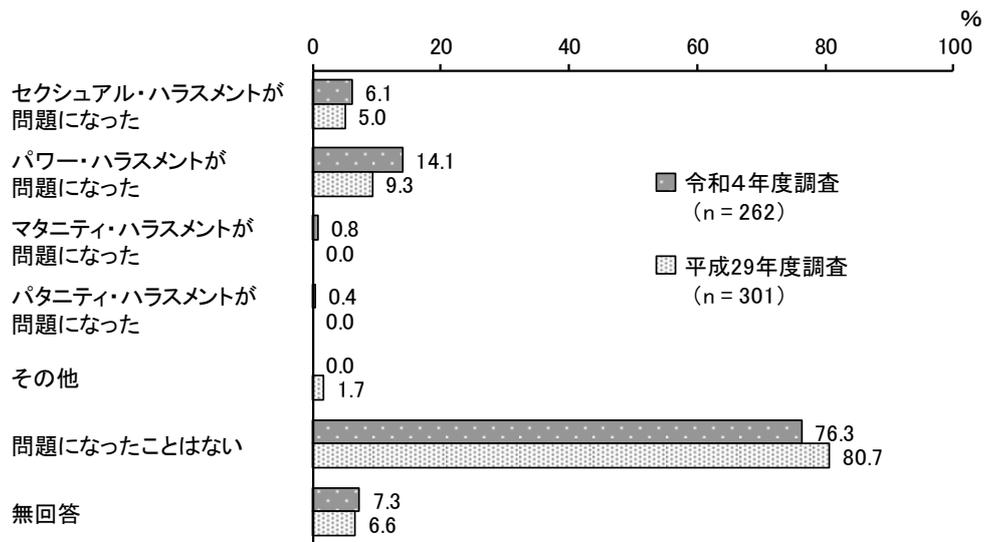
## ハラスメント対策について

問 10 貴事業所において、ハラスメントが問題になったことはありますか。  
(〇はいくつでも)

「問題になったことはない」の割合が 76.3%と最も高く、次いで「パワー・ハラスメントが問題になった」の割合が 14.1%となっています。

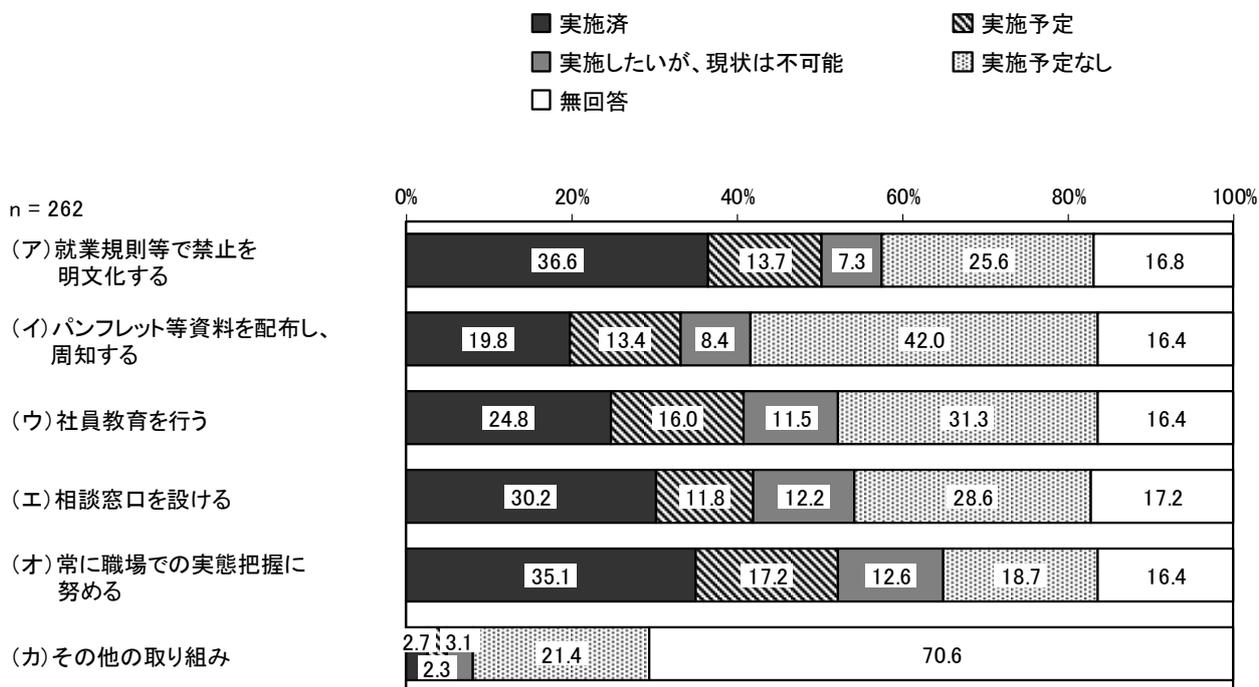
### 【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



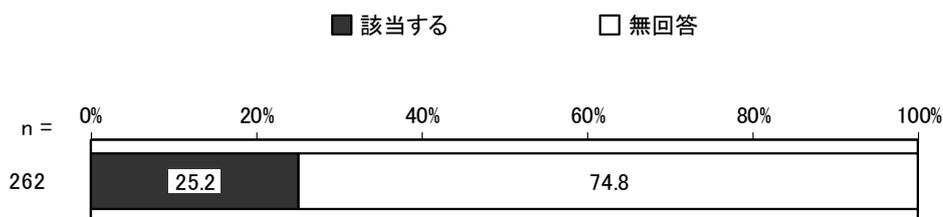
問 11 貴事業所において、ハラスメントの防止に対する取り組みを行っていますか。  
(アからカそれぞれについて○は1つ)

『(イ)パンフレット等資料を配布し、周知する』で「実施予定なし」の割合が高くなっています。



(キ) 取り組みは行っていない

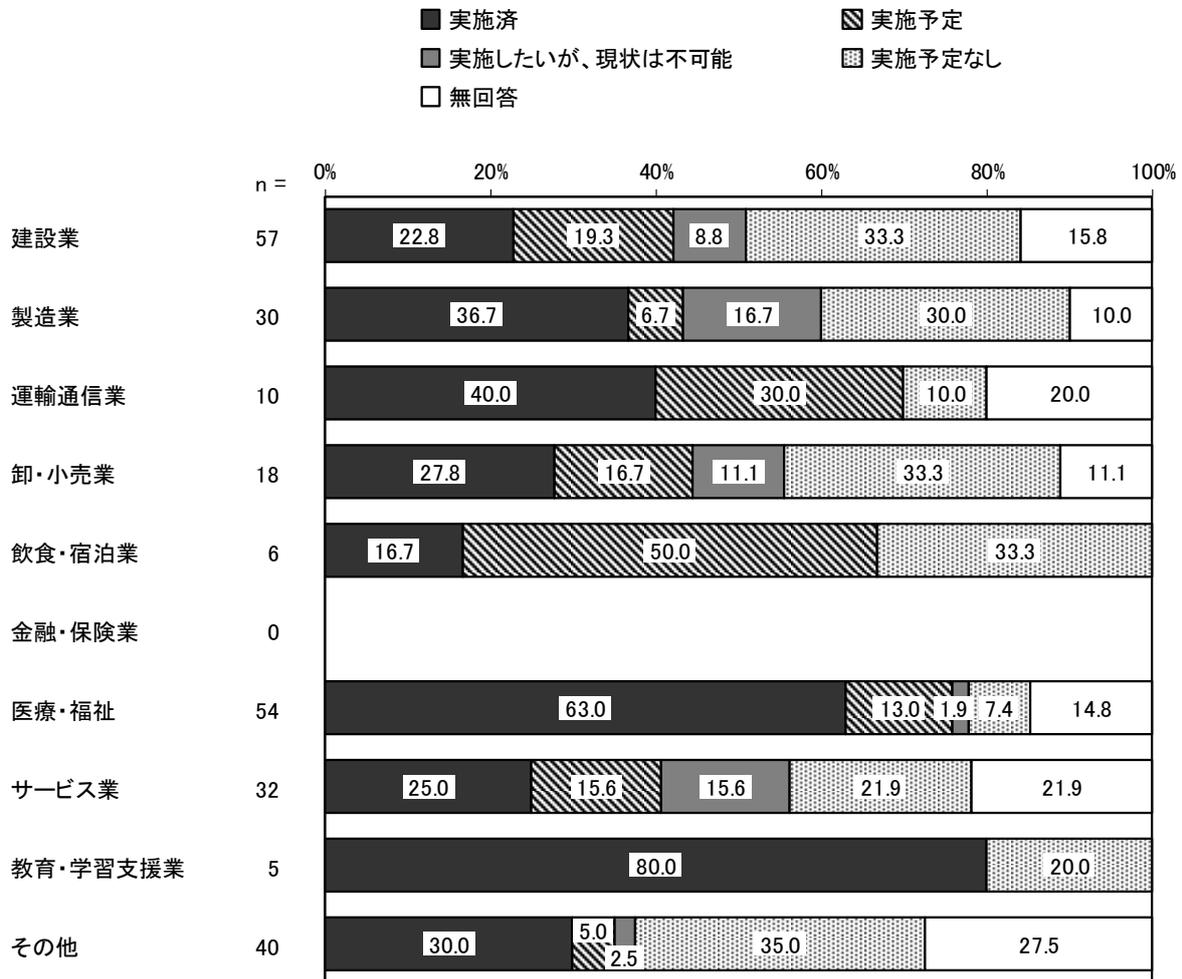
「該当する」の割合が25.2%となっています。



(ア) 就業規則等で禁止を明文化する

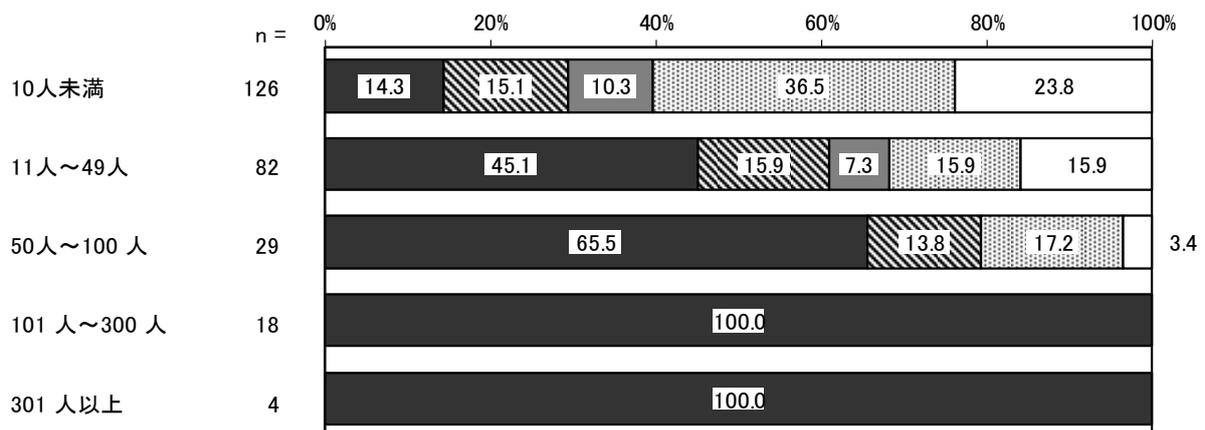
【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、医療・福祉で「実施済」の割合が、運輸通信業で「実施予定」の割合が高くなっています。



【従業員数別】

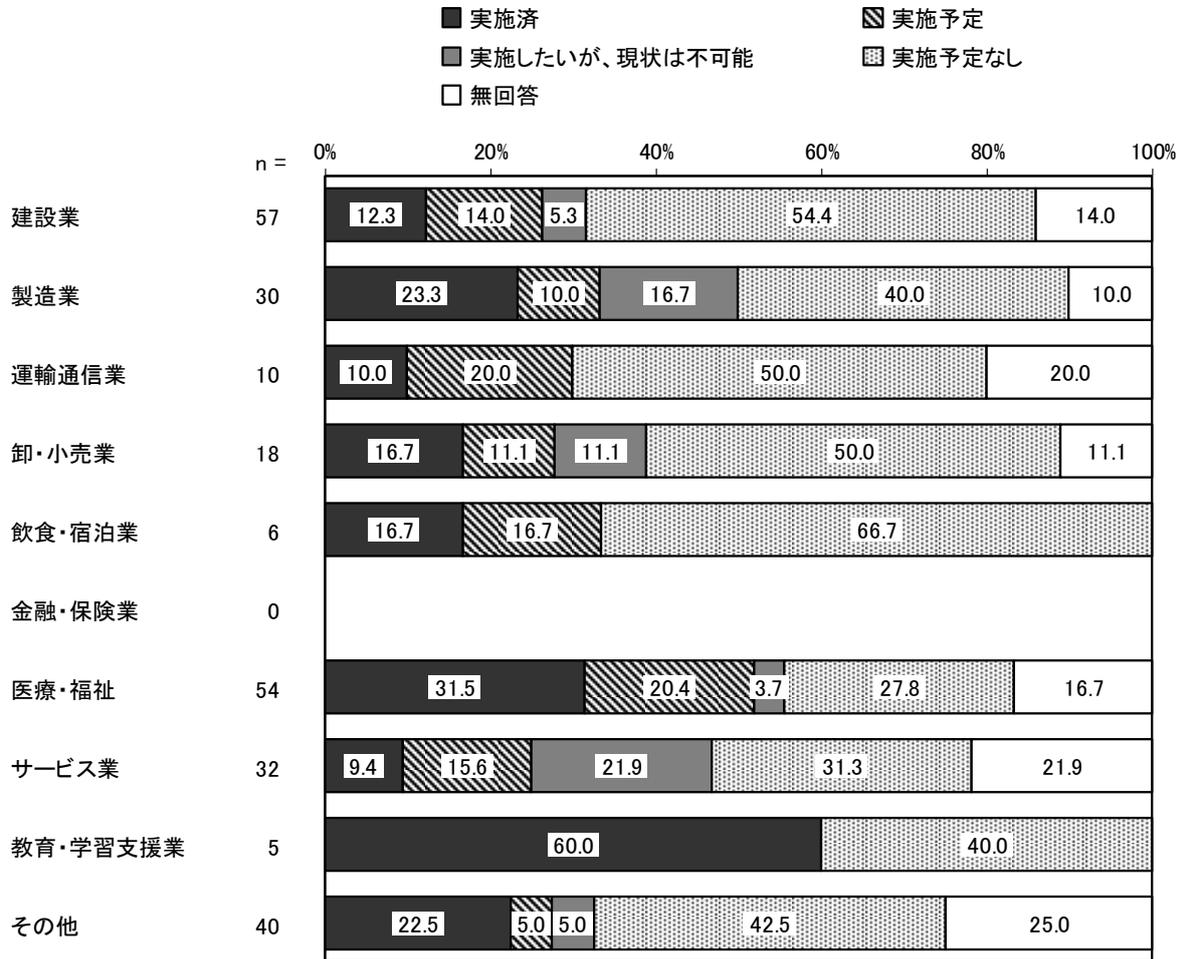
従業員数別で見ると、他に比べ、10人未満で「実施予定なし」の割合が、101人～300人で「実施済」の割合が高くなっています。



(イ) パンフレット等資料を配布し、周知する

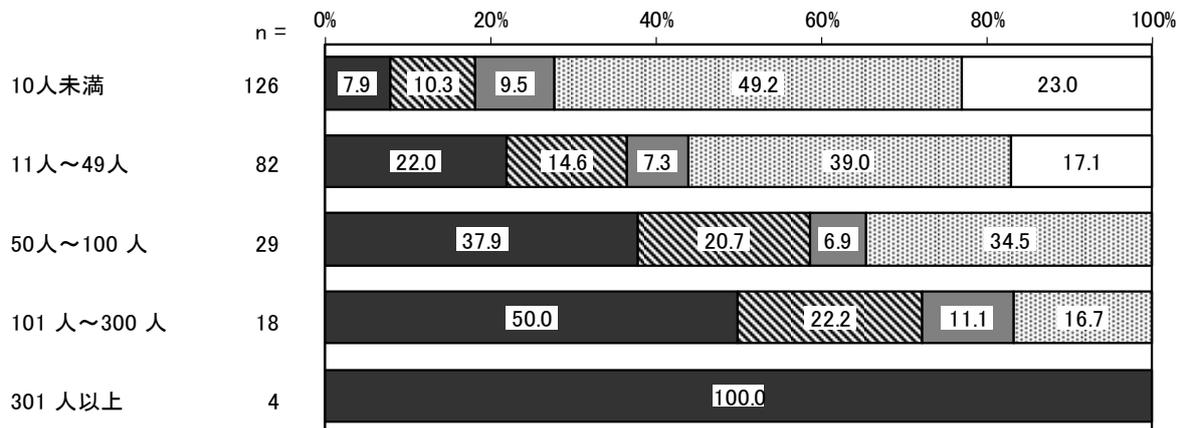
【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、医療・福祉で「実施済」の割合が、サービス業で「実施したいが、現状は不可能」の割合が高くなっています。



【従業員数別】

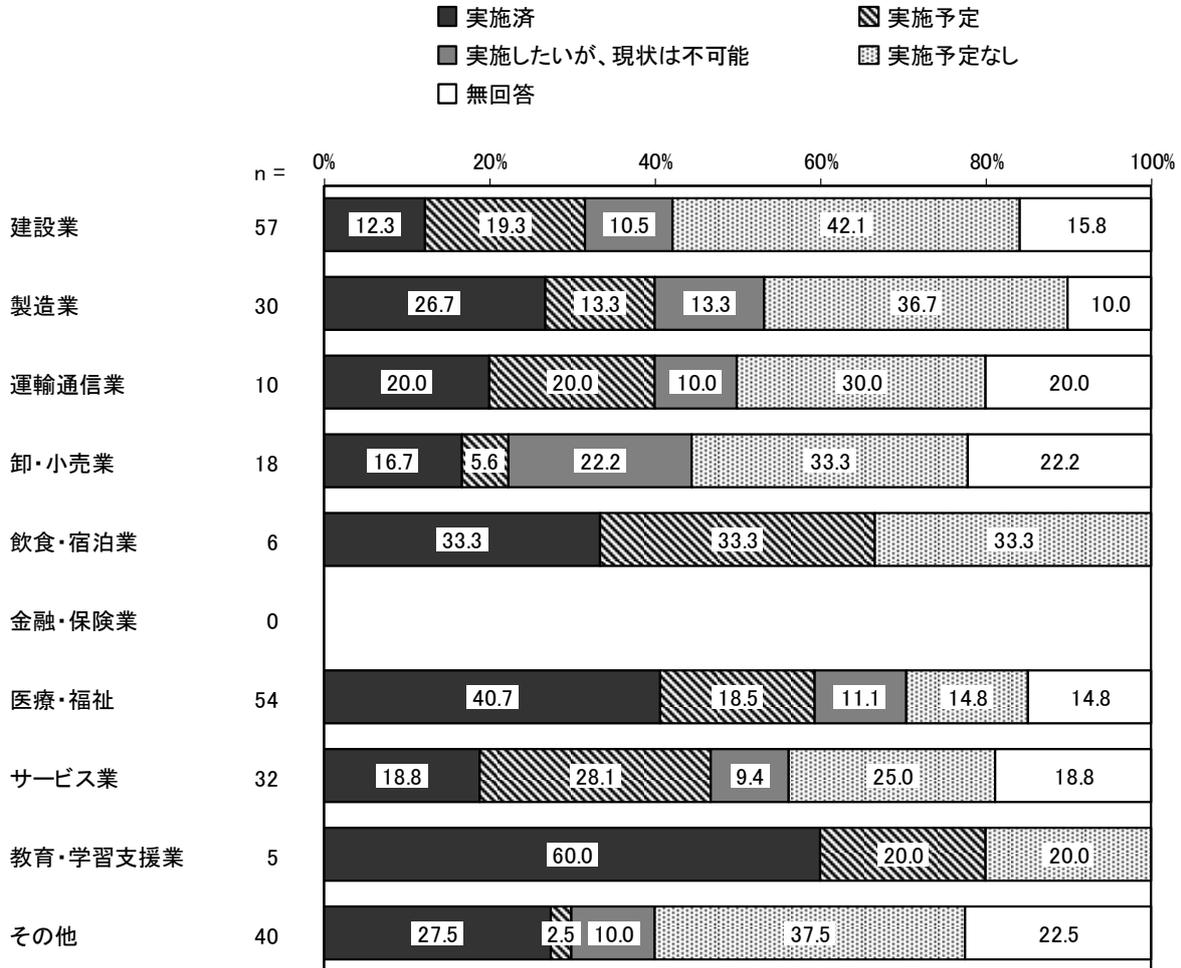
従業員数別で見ると、他に比べ、10人未満で「実施予定なし」の割合が、101人～300人で「実施済」の割合が高くなっています。



(ウ) 社員教育を行う

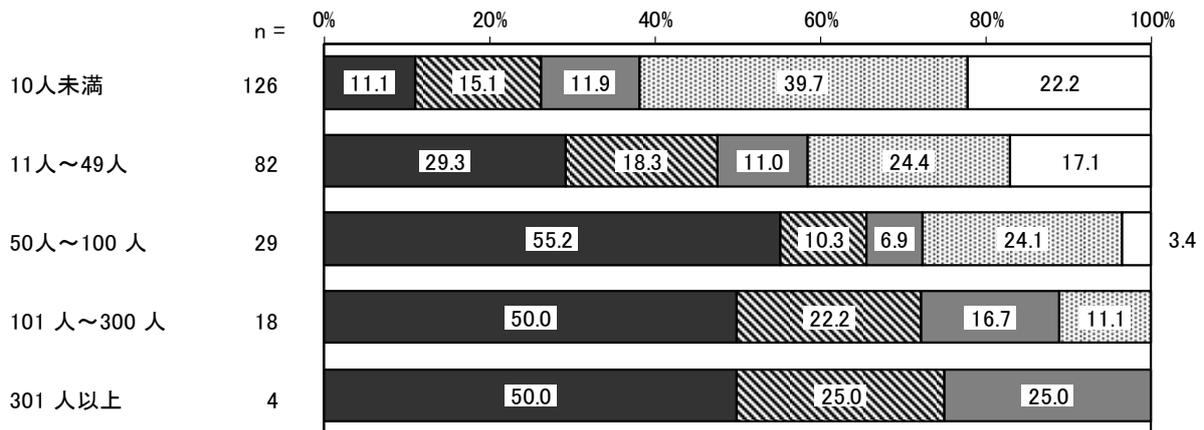
【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、医療・福祉で「実施済」の割合が、飲食・宿泊業で「実施予定」の割合が高くなっています。また、卸・小売業で「実施したいが、現状は不可能」の割合が高くなっています。



【従業員数別】

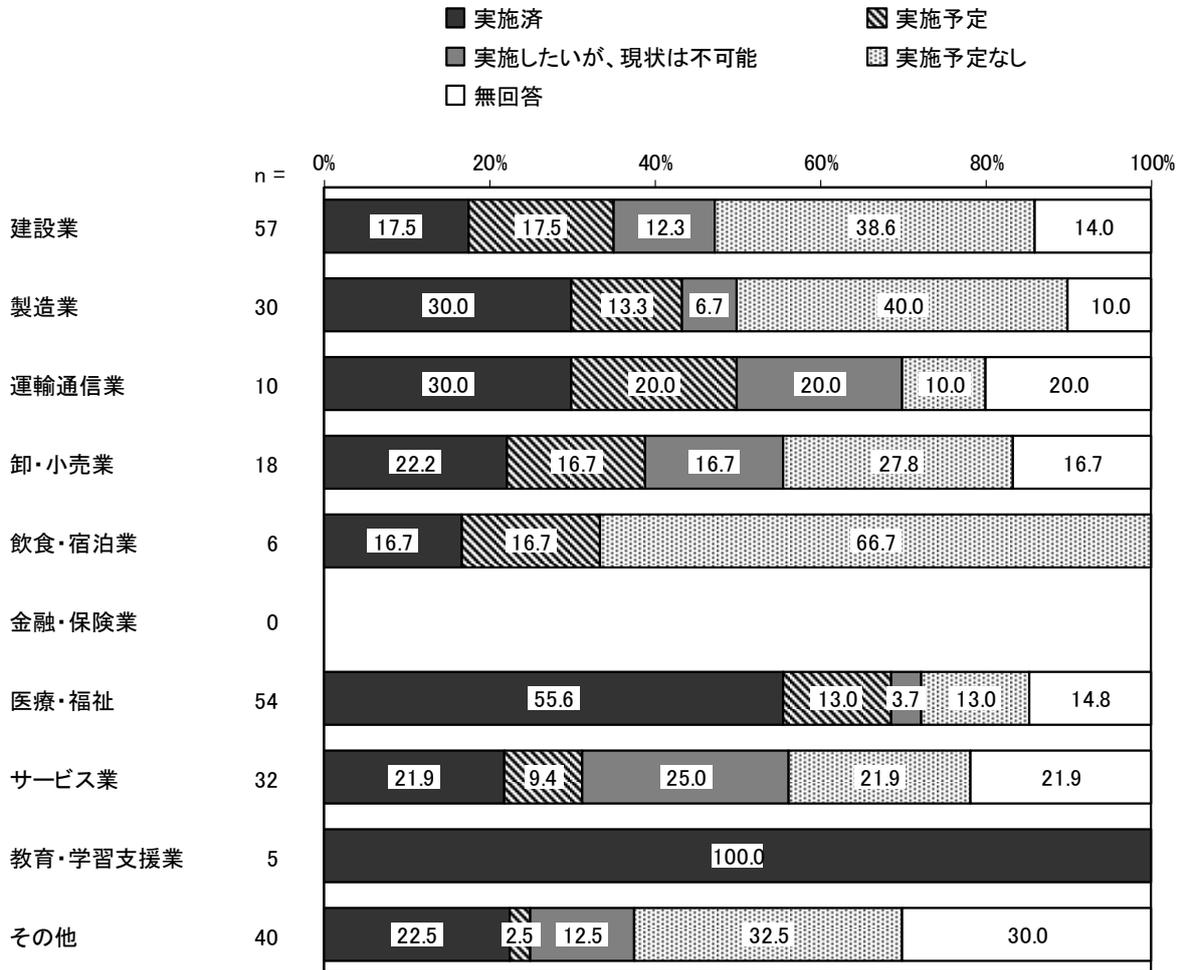
従業員数別で見ると、他に比べ、10人未満で「実施予定なし」の割合が、50人～100人で「実施済」の割合が高くなっています。



(エ) 相談窓口を設ける

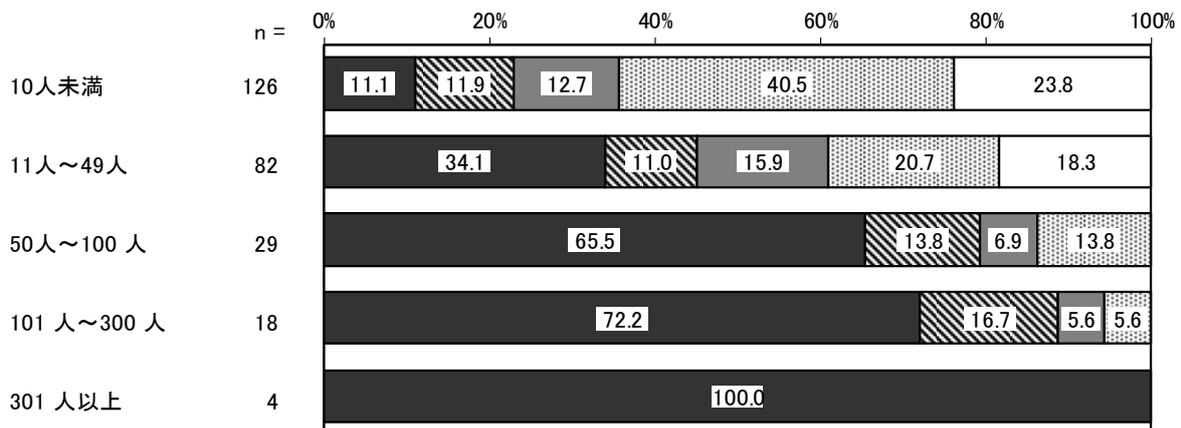
【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、医療・福祉で「実施済」の割合が、サービス業で「実施したいが、現状は不可能」の割合が高くなっています。



【従業員数別】

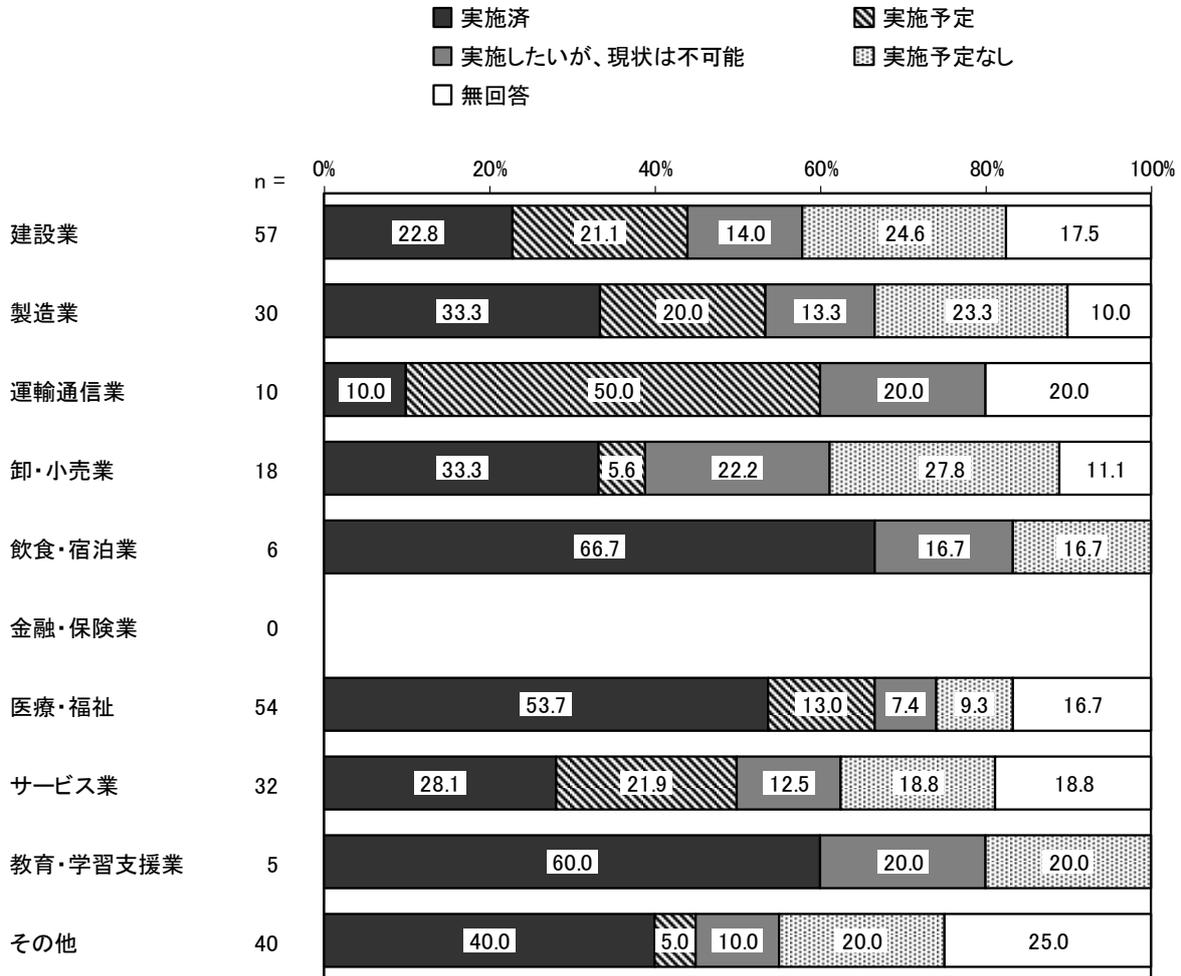
従業員数別で見ると、他に比べ、10人未満で「実施予定なし」の割合が、101人～300人で「実施済」の割合が高くなっています。



(オ) 常に職場での実態把握に努める

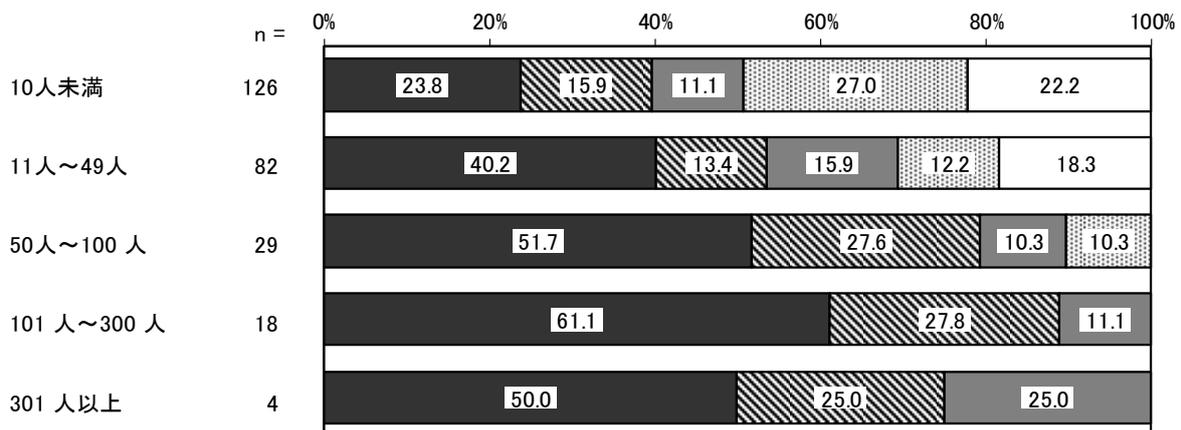
【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、医療・福祉で「実施済」の割合が、運輸通信業で「実施予定」の割合が高くなっています。



【従業員数別】

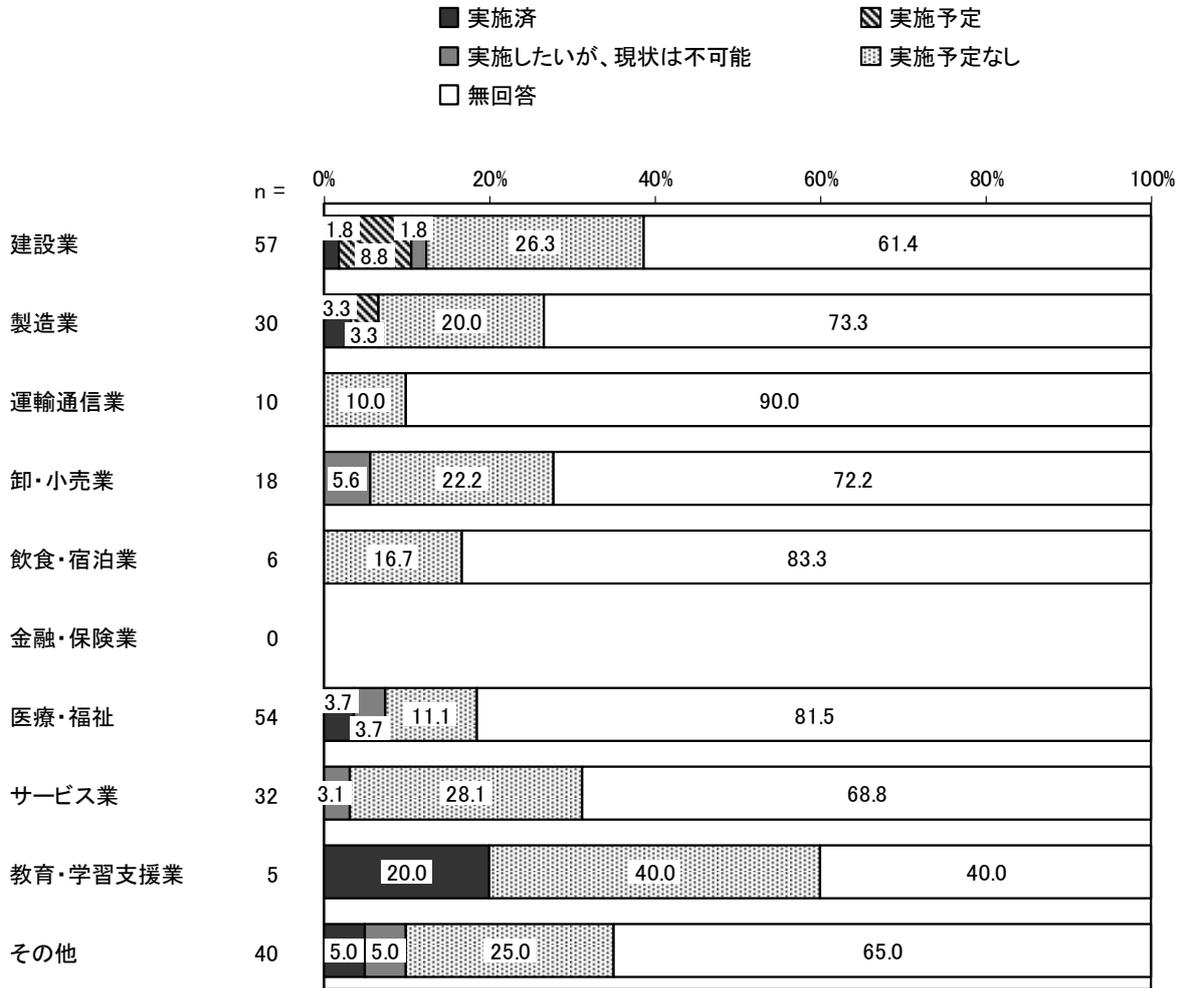
従業員数別で見ると、他に比べ、10人未満で「実施予定なし」の割合が、101人～300人で「実施済」の割合が高くなっています。



(カ) その他の取り組み

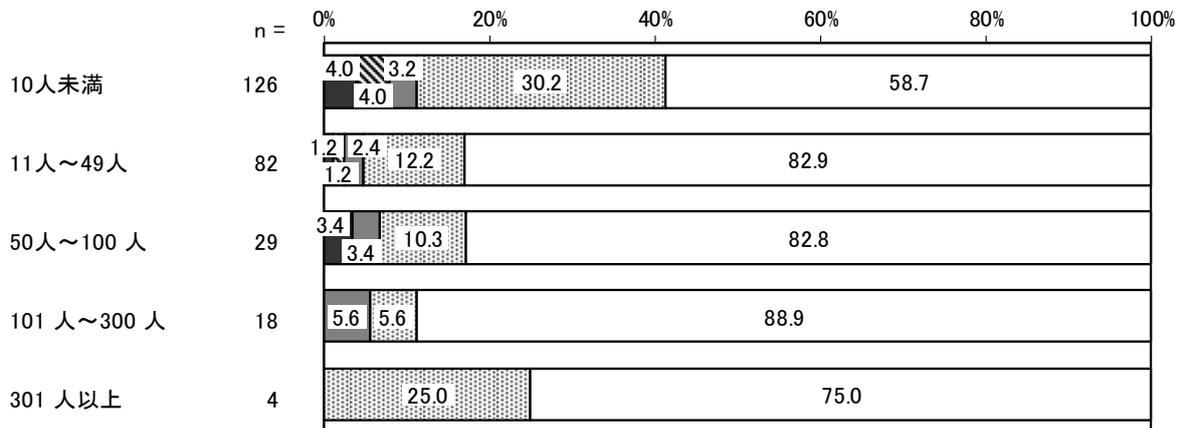
【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、建設業、サービス業で「実施予定なし」の割合が高くなっています。



【従業員数別】

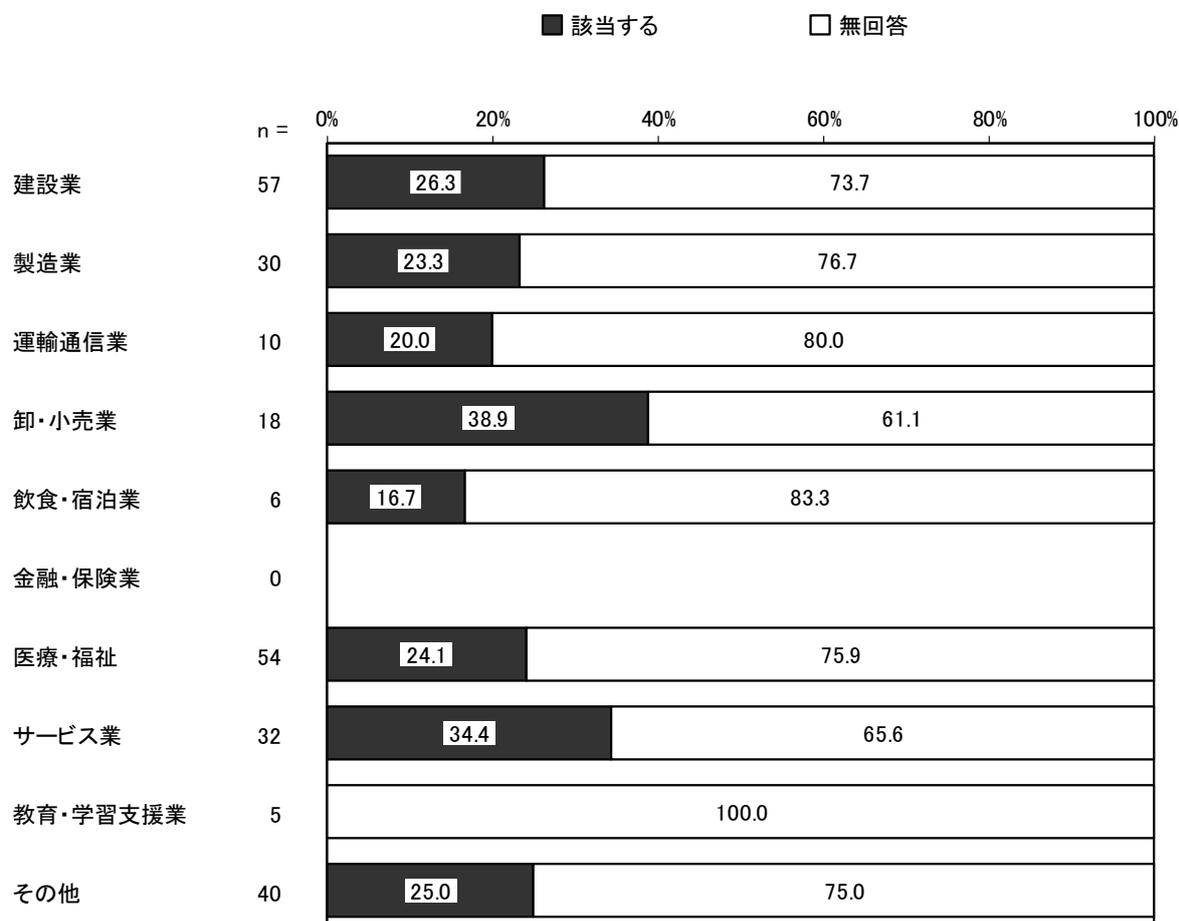
従業員数別で見ると、他に比べ、10人未満で「実施予定なし」の割合が高くなっています。



(キ) 取り組みは行っていない

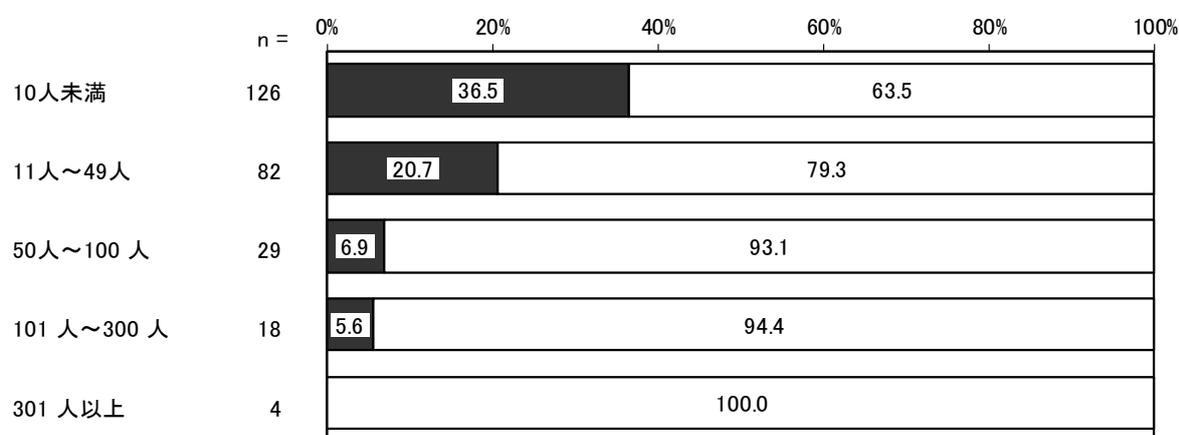
【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、卸・小売業、サービス業で「該当する」の割合が高くなっています。



【従業員数別】

従業員数別で見ると、他に比べ、10人未満で「該当する」の割合が高くなっています。

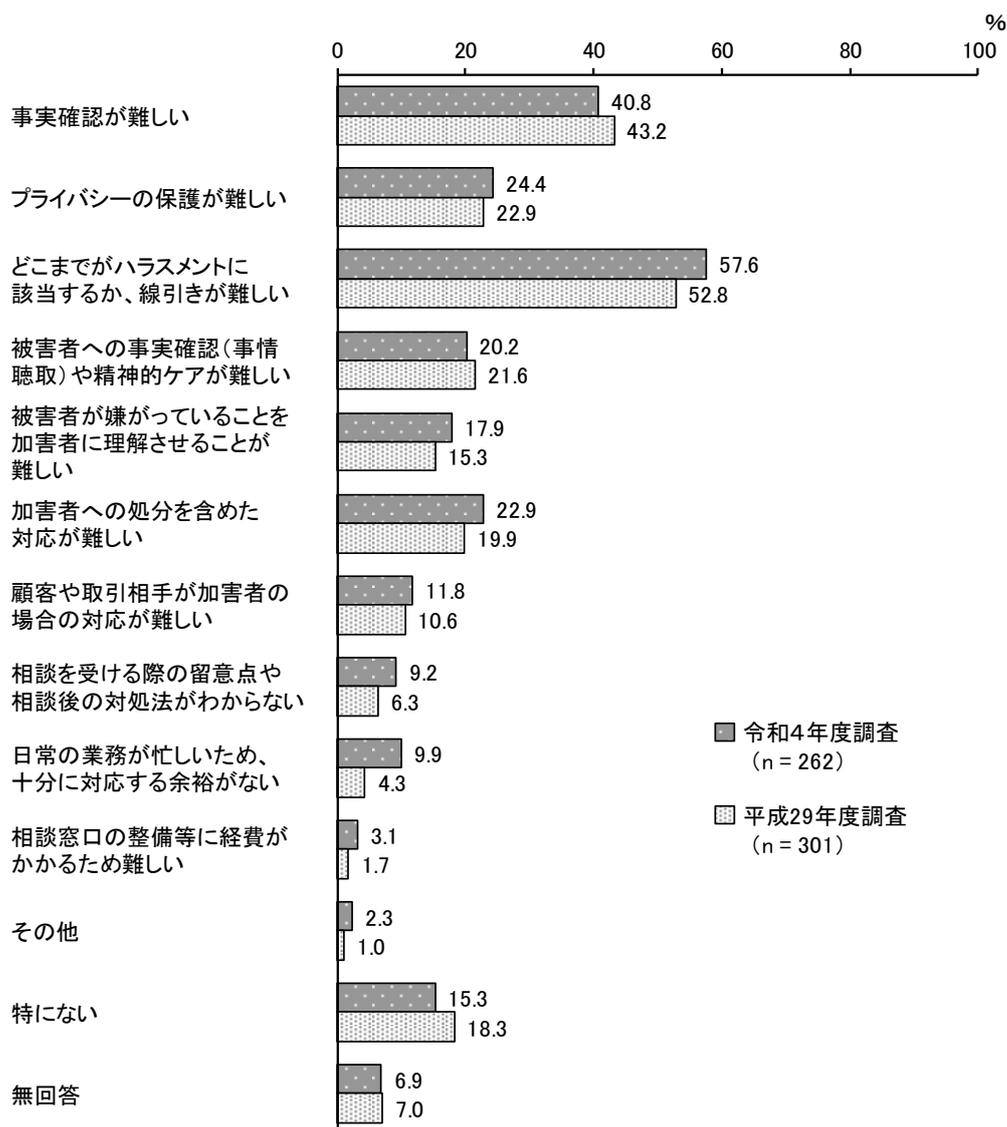


問 12 ハラスメントが起きたときに対応が困難と感じることは何ですか。  
(〇はいくつでも)

「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」の割合が57.6%と最も高く、次いで「事実確認が難しい」の割合が40.8%、「プライバシーの保護が難しい」の割合が24.4%となっています。

【経年比較】

平成29年度調査と比較すると、「日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない」の割合が増加しています。



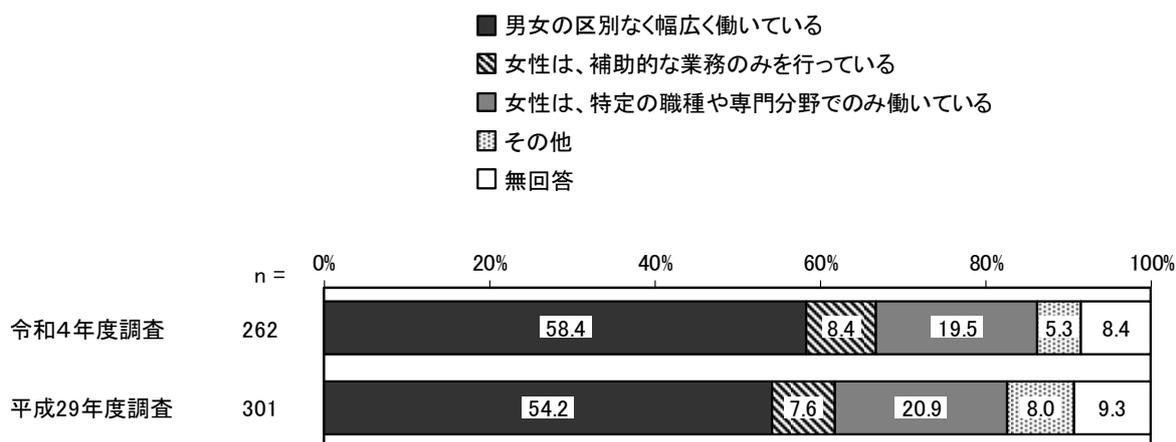
## 女性従業員の就業の状況について

問 13 女性従業員の就業について、どのように実施されていますか。(〇は1つ)

「男女の区別なく幅広く働いている」の割合が 58.4%と最も高く、次いで「女性は、特定の職種や専門分野でのみ働いている」の割合が 19.5%となっています。

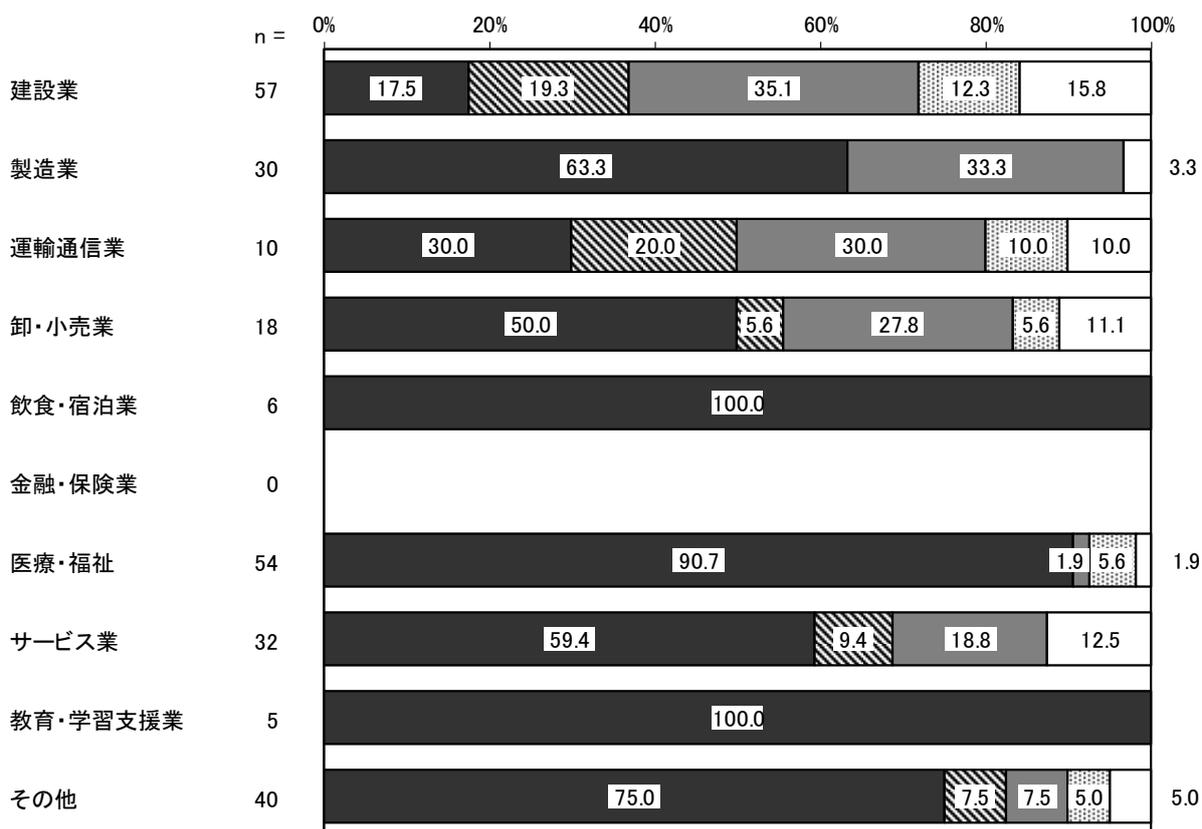
### 【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



### 【産業分類別】

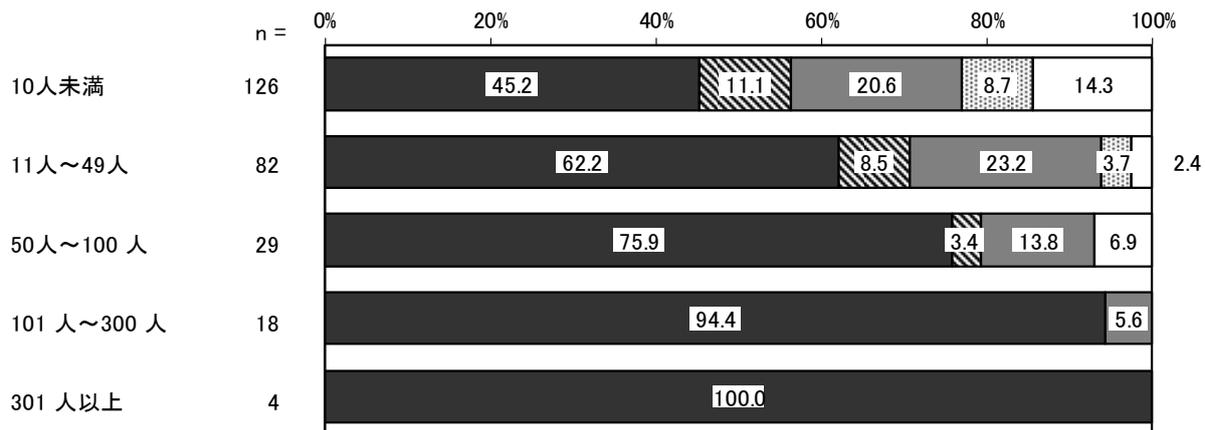
産業分類別で見ると、他に比べ、医療・福祉で「男女の区別なく幅広く働いている」の割合が、建設業、運輸通信業で「女性は、補助的な業務のみを行っている」の割合が高くなっています。



### 【従業員数別】

従業員数別で見ると、他に比べ、101人～300人で「男女の区別なく幅広く働いている」の割合が高くなっています。

- 男女の区別なく幅広く働いている
- ▨ 女性は、補助的な業務のみを行っている
- 女性は、特定の職種や専門分野でのみ働いている
- ▨ その他
- 無回答

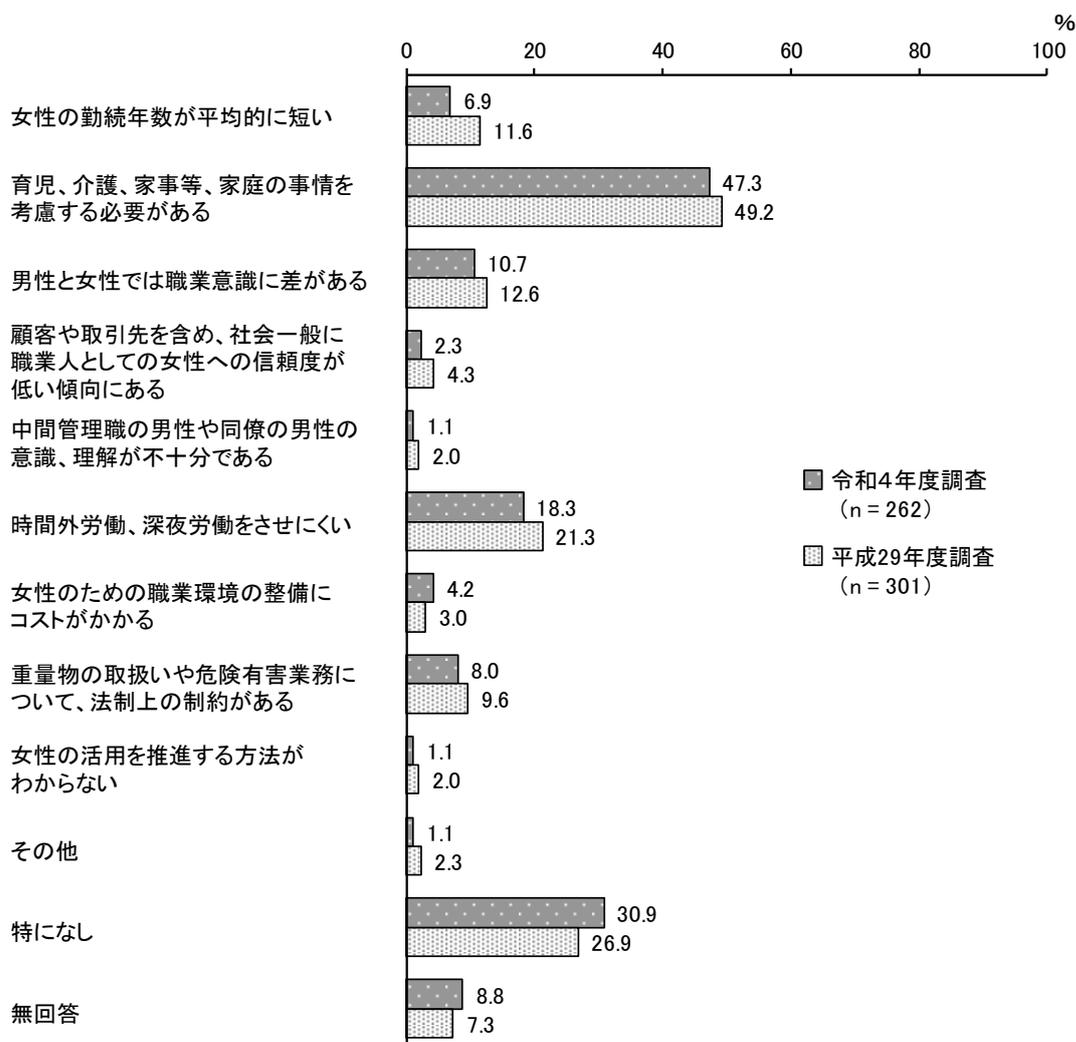


問 14 女性従業員の就業にあたっての課題や問題点をお答えください。  
(〇はいくつでも)

「育児、介護、家事等、家庭の事情を考慮する必要がある」の割合が47.3%と最も高く、次いで「特になし」の割合が30.9%、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」の割合が18.3%となっています。

【経年比較】

平成29年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

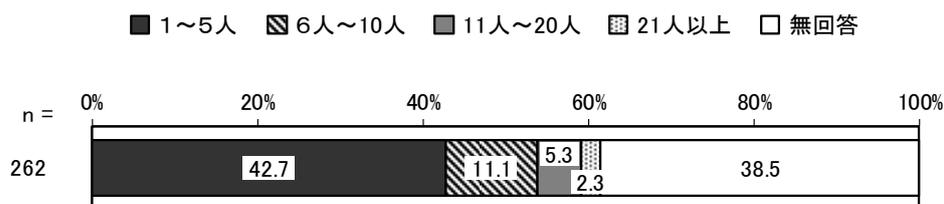


## 女性の管理職登用について

問 15 貴事業所では、係長相当職以上の管理職及び女性管理職は何人いますか。該当者がいない場合は0とご記入ください。(数字を記入)  
 ※一般的に管理職は、「課長相当職」以上ですが、本設問では、事業執行の指揮命令者の「係長相当職」も管理職に含めています。

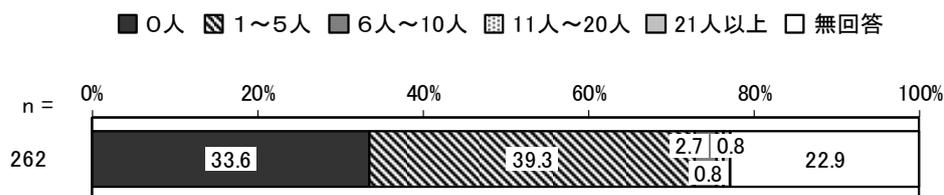
### 総管理職数

「1～5人」の割合が42.7%と最も高く、次いで「6人～10人」の割合が11.1%となっています。



### うち女性

「1～5人」の割合が39.3%と最も高く、次いで「0人」の割合が33.6%となっています。

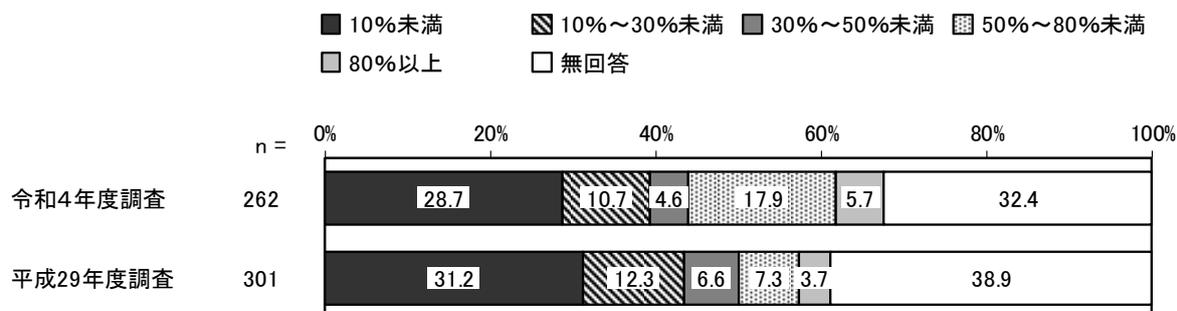


### 女性比率

「10%未満」の割合が28.7%と最も高く、次いで「50%～80%未満」の割合が17.9%、「10%～30%未満」の割合が10.7%となっています。

#### 【経年比較】

平成29年度調査と比較すると、「50%～80%未満」の割合が増加しています。



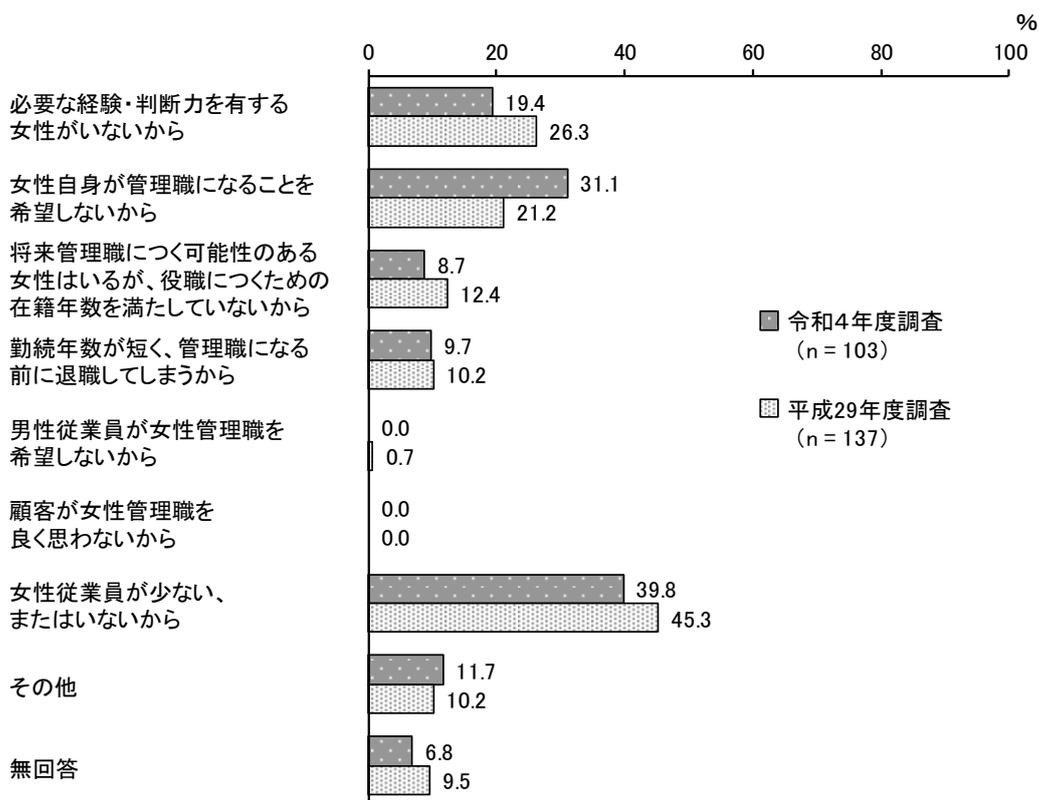
管理職の女性比率が30%以下の事業所のみお答えください。

**問 16 女性管理職が少ない・または全くない理由は何ですか。(〇はいくつでも)**

「女性従業員が少ない、またはいないから」の割合が39.8%と最も高く、次いで「女性自身が管理職になることを希望しないから」の割合が31.1%、「必要な経験・判断力を有する女性がいらないから」の割合が19.4%となっています。

**【経年比較】**

平成29年度調査と比較すると、「女性自身が管理職になることを希望しないから」の割合が増加しています。一方、「必要な経験・判断力を有する女性がいらないから」「女性従業員が少ない、またはいないから」の割合が減少しています。

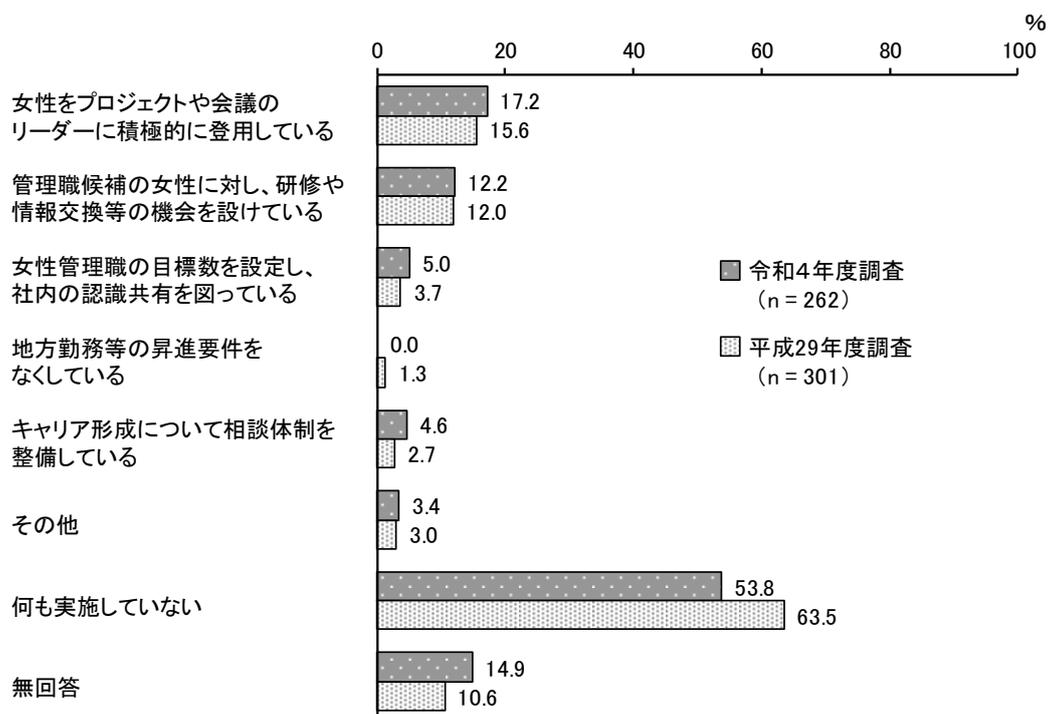


問 17 貴事業所では、女性の育成や管理職を増やすためにどのような取り組みを行っていますか。制度として整備されているものに限らず、

「何も実施していない」の割合が 53.8%と最も高く、次いで「女性をプロジェクトや会議のリーダーに積極的に登用している」の割合が 17.2%、「管理職候補の女性に対し、研修や情報交換等の機会を設けている」の割合が 12.2%となっています。

【経年比較】

平成 29 年度調査と比較すると、「何も実施していない」の割合が減少しています。



### 【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、医療・福祉で「女性をプロジェクトや会議のリーダーに積極的に登用している」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	n (件)	女性をプロジェクトや 会議のリーダーに積極的 に登用している	管理職候補の女性に 対し、研修や情報交換等 の機会を設けている	女性管理職の目標数を 設定し、社内の認識共有 を図っている	地方勤務等の昇進要件を なくしている	キャリア形成について 相談体制を整備している	その他	何も実施していない	無回答
建設業	57	8.8	7.0	1.8	—	—	3.5	64.9	17.5
製造業	30	16.7	6.7	6.7	—	13.3	3.3	60.0	6.7
運輸通信業	10	20.0	10.0	—	—	—	—	60.0	10.0
卸・小売業	18	11.1	5.6	5.6	—	—	—	61.1	22.2
飲食・宿泊業	6	33.3	50.0	33.3	—	—	—	16.7	—
金融・保険業	—	—	—	—	—	—	—	—	—
医療・福祉	54	31.5	22.2	7.4	—	9.3	3.7	29.6	20.4
サービス業	32	12.5	15.6	6.3	—	6.3	3.1	59.4	9.4
教育・学習支援業	5	40.0	20.0	—	—	—	—	40.0	20.0
その他	40	7.5	7.5	—	—	2.5	7.5	65.0	12.5

### 【従業員数別】

従業員数別で見ると、他に比べ、10人未満で「何も実施していない」の割合が、101人～300人で「女性をプロジェクトや会議のリーダーに積極的に登用している」の割合が高くなっています。

単位：％

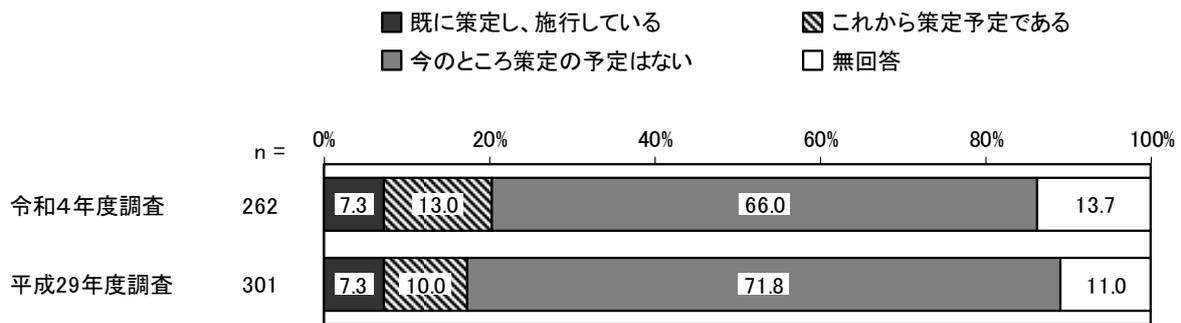
区分	n (件)	女性をプロジェクトや 会議のリーダーに積極的 に登用している	管理職候補の女性に 対し、研修や情報交換等 の機会を設けている	女性管理職の目標数を 設定し、社内の認識共有 を図っている	地方勤務等の昇進要件を なくしている	キャリア形成について 相談体制を整備している	その他	何も実施していない	無回答
10人未満	126	10.3	4.8	4.0	—	2.4	1.6	61.9	20.6
11人～49人	82	20.7	18.3	6.1	—	4.9	4.9	46.3	14.6
50人～100人	29	24.1	20.7	—	—	6.9	6.9	51.7	3.4
101人～300人	18	38.9	16.7	16.7	—	16.7	5.6	33.3	—
301人以上	4	—	50.0	—	—	—	—	50.0	—

問 18 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」では、一般事業主行動計画の策定を定めていますが、貴事業所での策定の状況をお聞かせください。(〇は1つ)

「今のところ策定の予定はない」の割合が66.0%と最も高く、次いで「これから策定予定である」の割合が13.0%となっています。

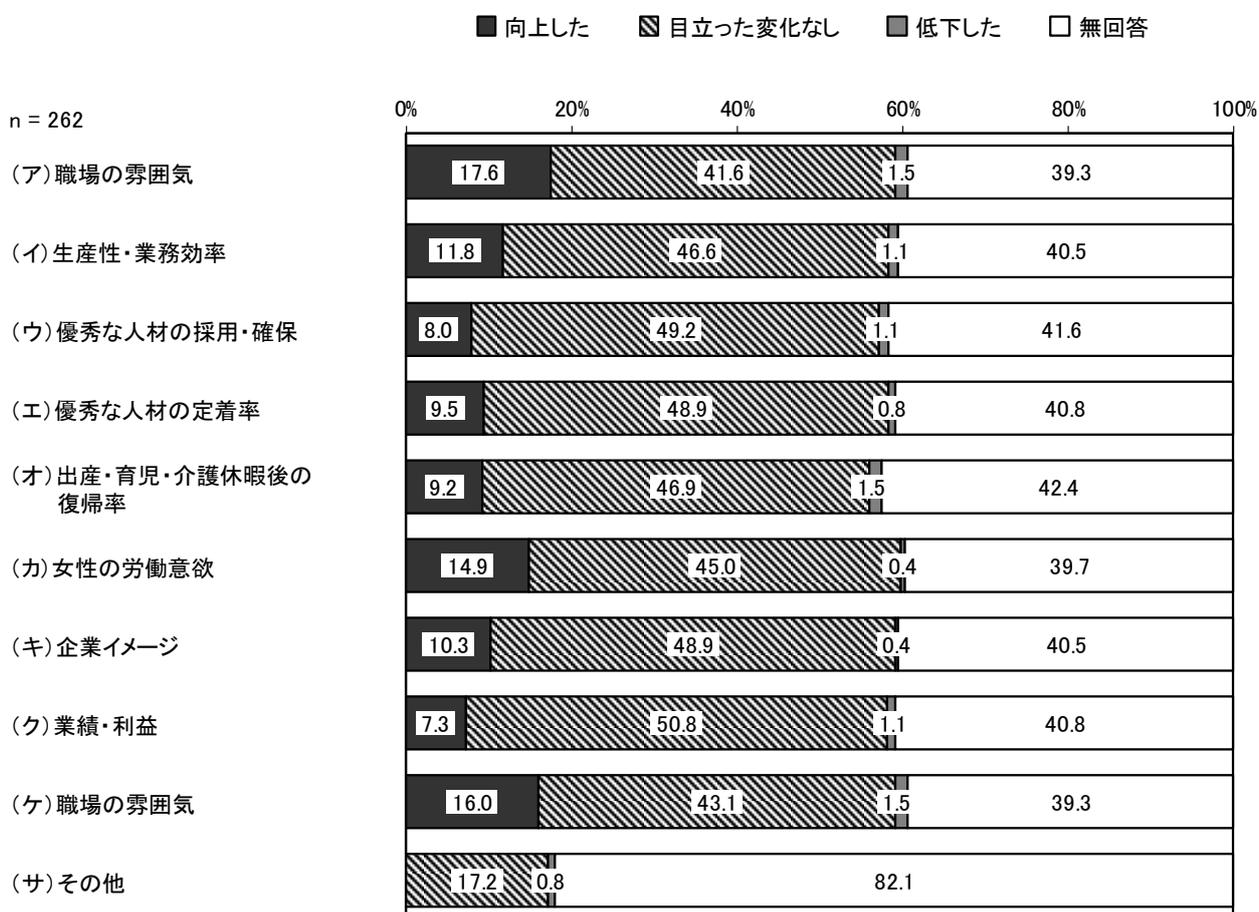
**【経年比較】**

平成29年度調査と比較すると、「今のところ策定の予定はない」の割合が減少しています。



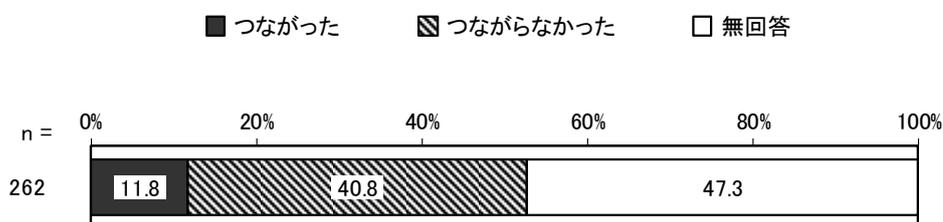
問 19 女性活躍における取り組みを実施した変化として、当てはまるものそれぞれ1つずつに○をつけてください。

『(ア) 職場の雰囲気』で「向上した」の割合が、『(ク) 業績・利益』で「目立った変化なし」の割合が高くなっています。



(コ) 新たな商品・サービスの提供

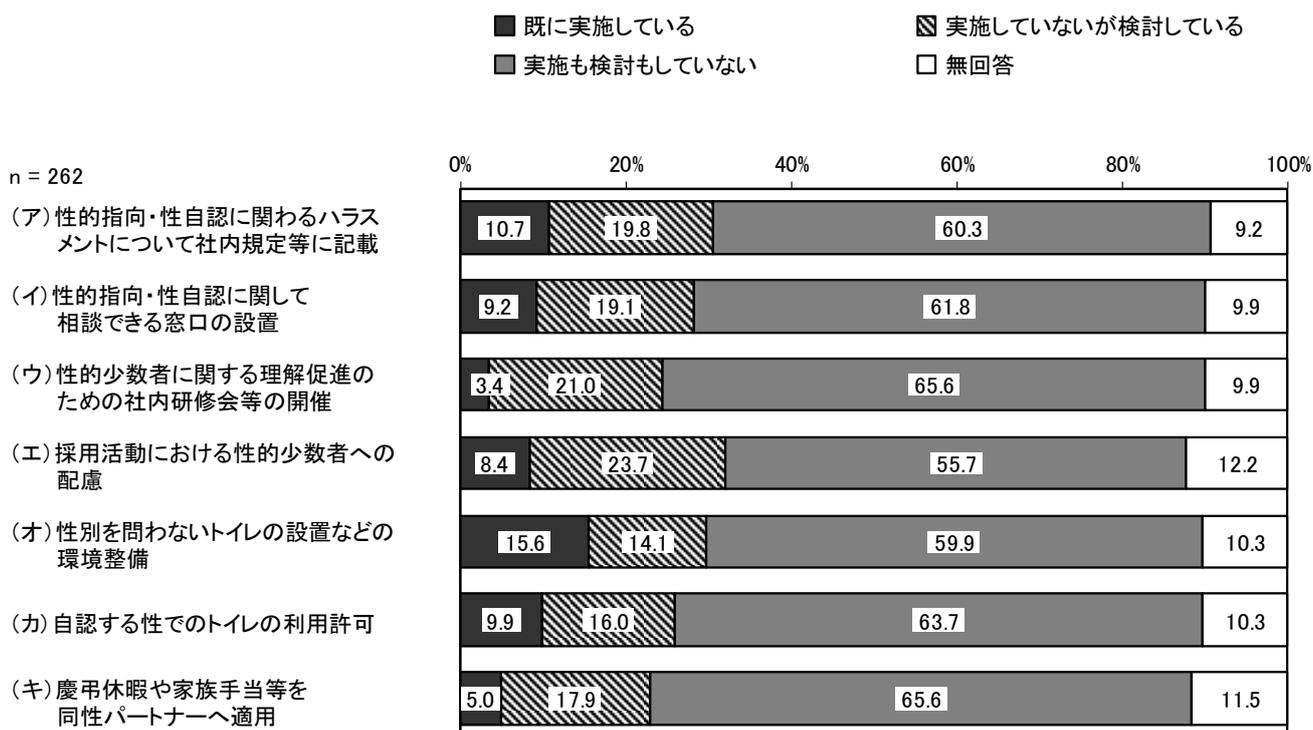
「つながった」の割合が 11.8%、「つながらなかった」の割合が 40.8%となっています。



## 性的少数者のための企業の取組等について

問 20 次のような性的少数者に対する配慮や対応を意図した取組を実施していますか。

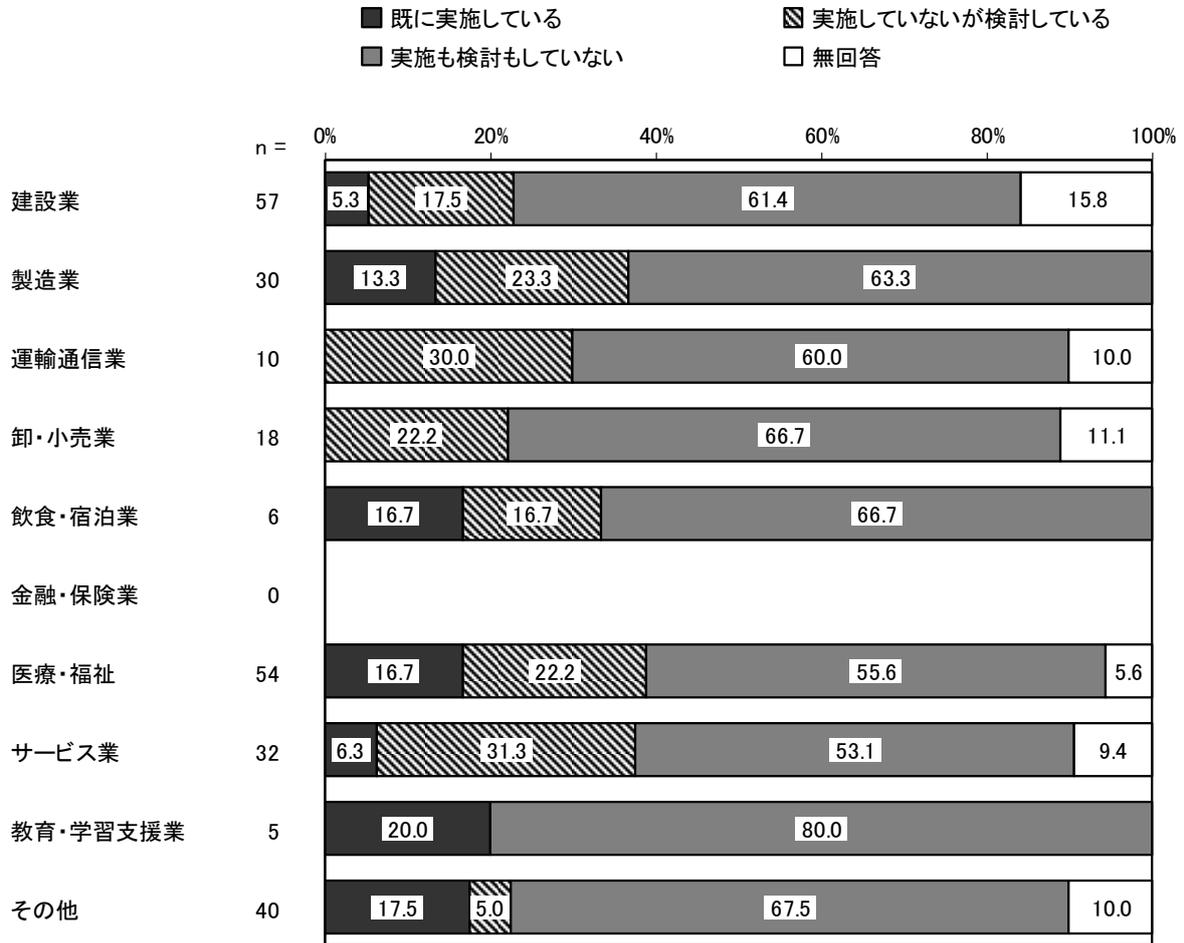
『(オ) 性別を問わないトイレの設置などの環境整備』で「既に実施している」の割合が、『(エ) 採用活動における性的少数者への配慮』で「実施していないが検討している」の割合が高くなっています。また、『(ウ) 性的少数者に関する理解促進のための社内研修会等の開催』『(キ) 慶弔休暇や家族手当等を同性パートナーへ適用』で「実施も検討もしていない」の割合が高くなっています。



(ア) 性的指向・性自認に関わるハラスメントについて社内規定等に記載

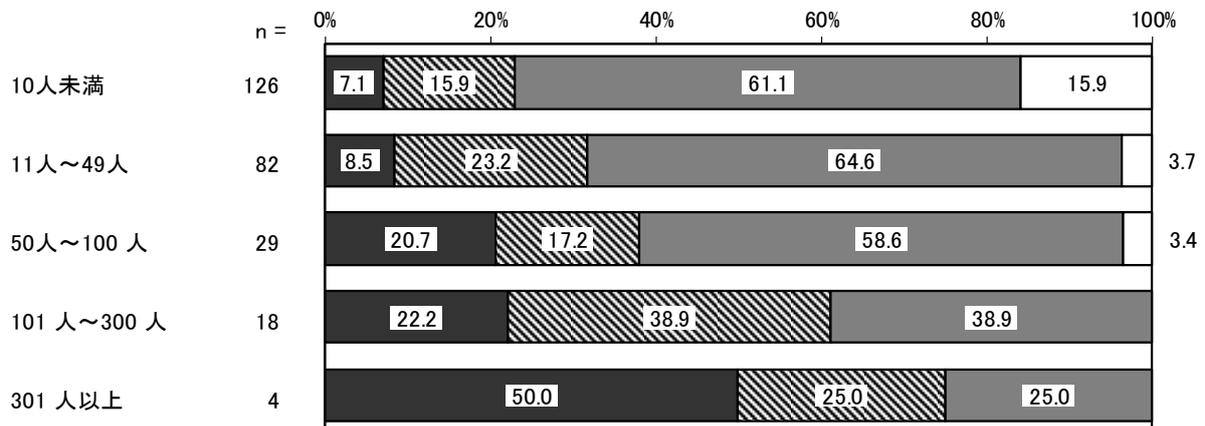
【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、運輸通信業、サービス業で「実施していないが検討している」の割合が高くなっています。



【従業員数別】

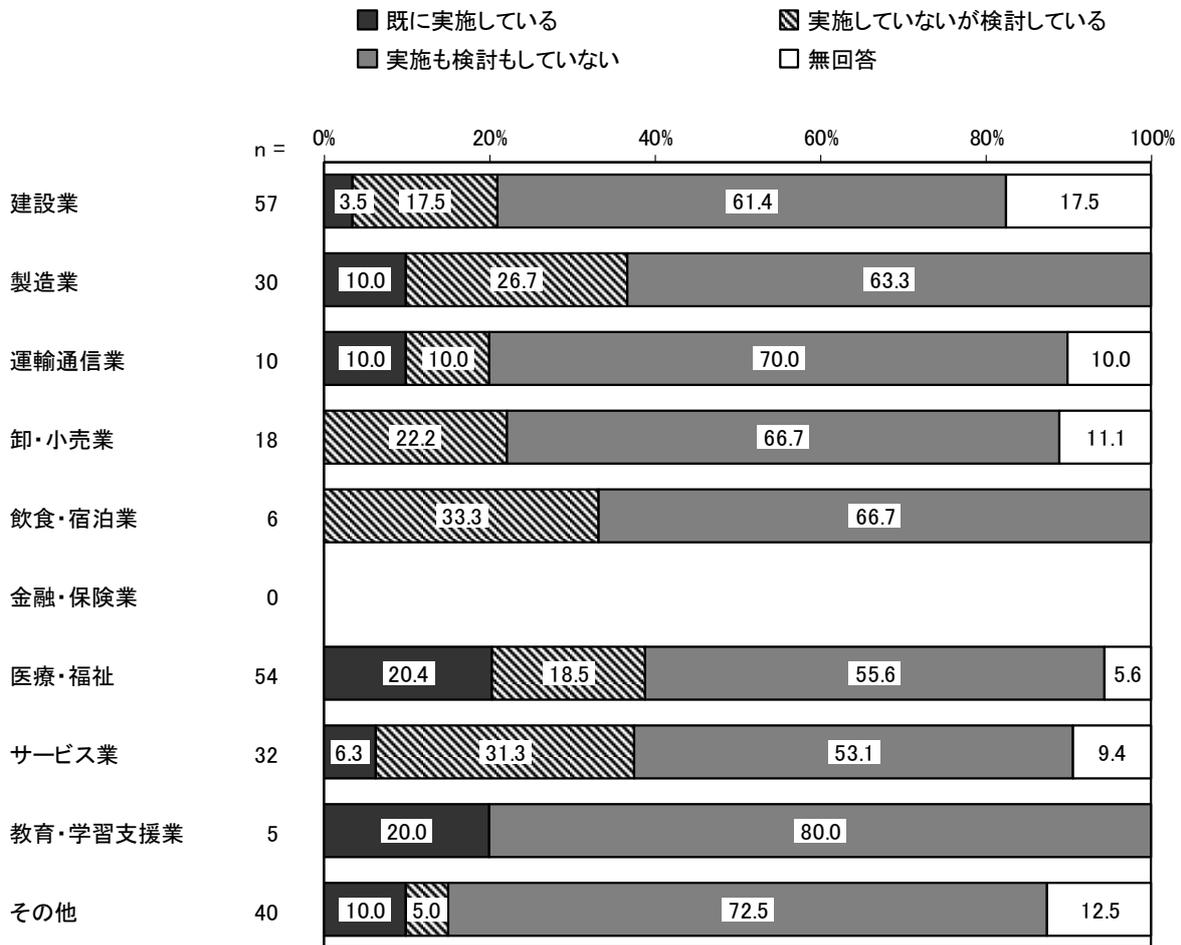
従業員数別で見ると、他に比べ、101人～300人で「実施していないが検討している」の割合が高くなっています。



(イ) 性的指向・性自認に関して相談できる窓口の設置

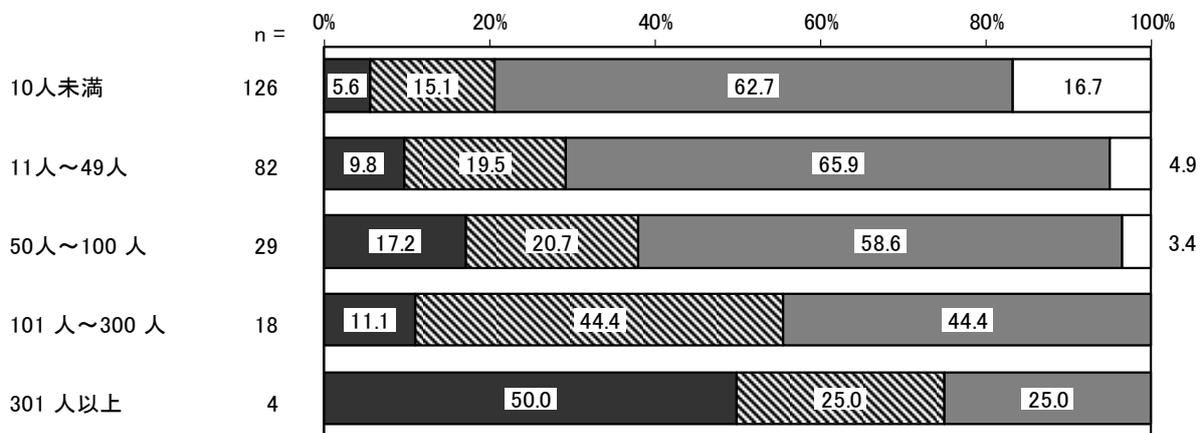
【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、運輸通信業、その他で「実施も検討もしていない」の割合が高くなっています。



【従業員数別】

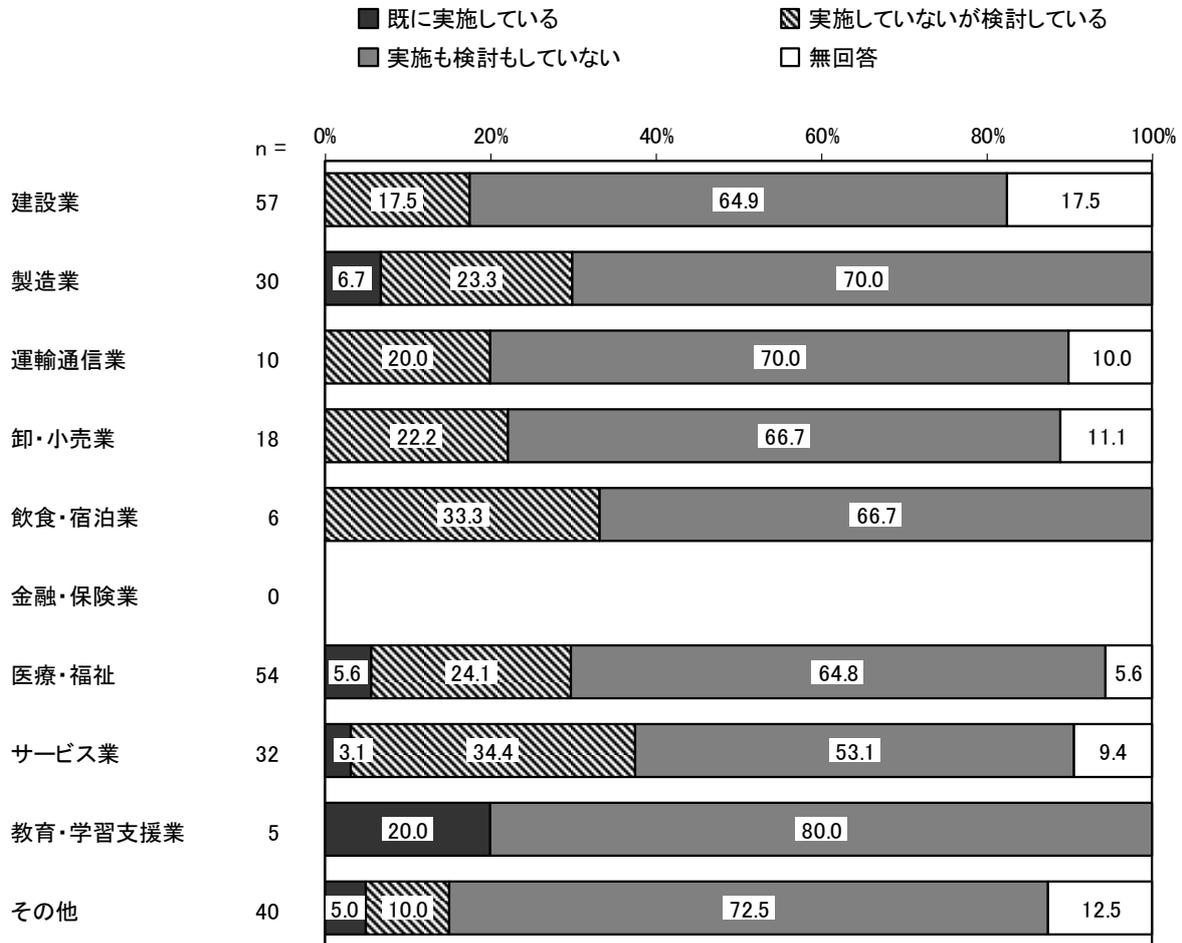
従業員数別で見ると、他に比べ、101人～300人で「実施していないが検討している」の割合が高くなっています。



(ウ) 性的少数者に関する理解促進のための社内研修会等の開催

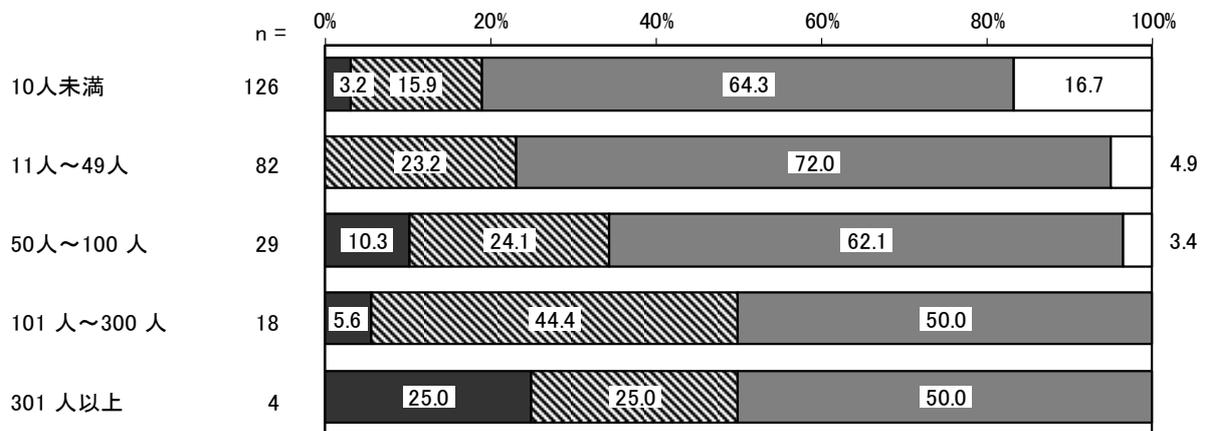
【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、サービス業で「実施していないが検討している」の割合が高くなっています。



【従業員数別】

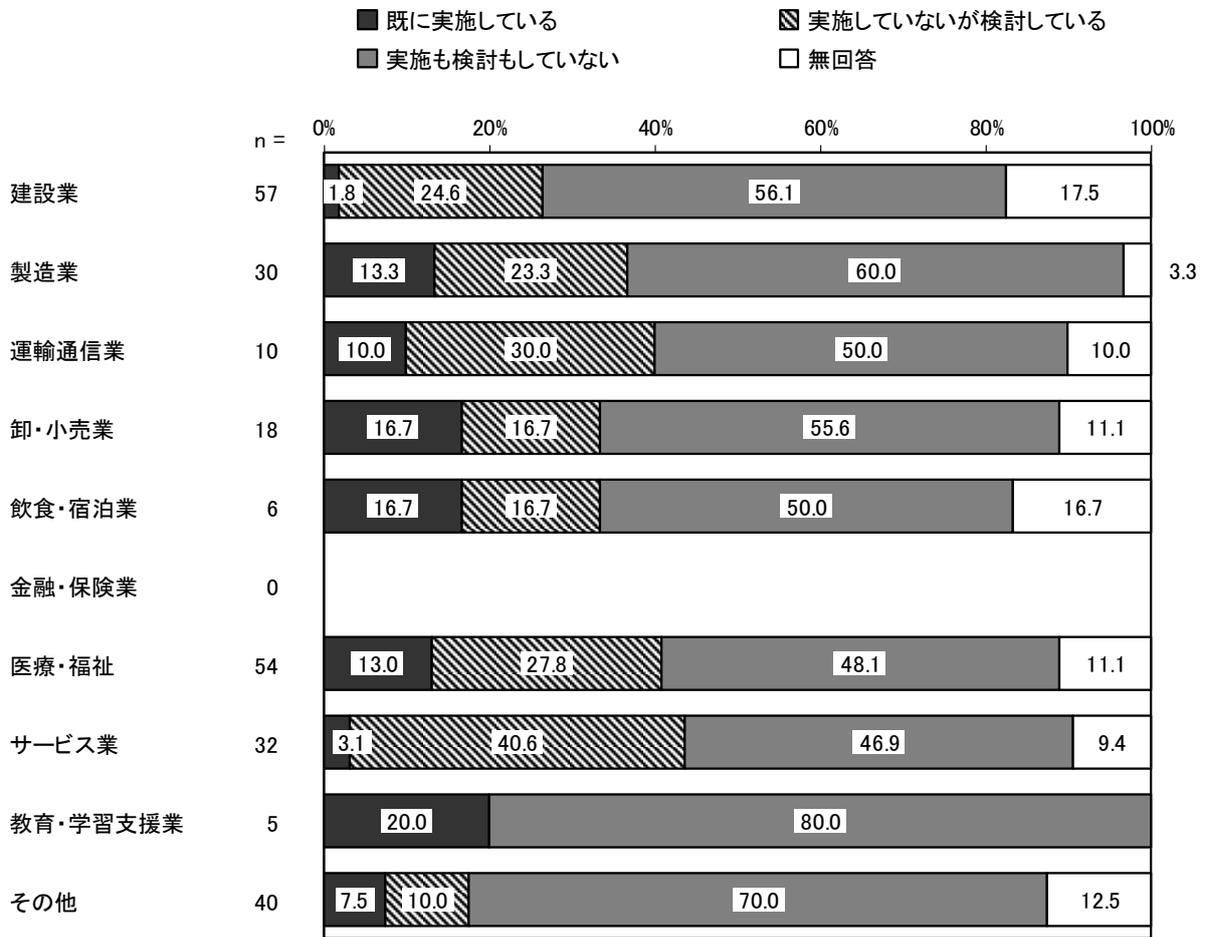
従業員数別で見ると、他に比べ、11人～49人で「実施も検討もしていない」の割合が、101人～300人で「実施していないが検討している」の割合が高くなっています。



(エ) 採用活動における性的少数者への配慮

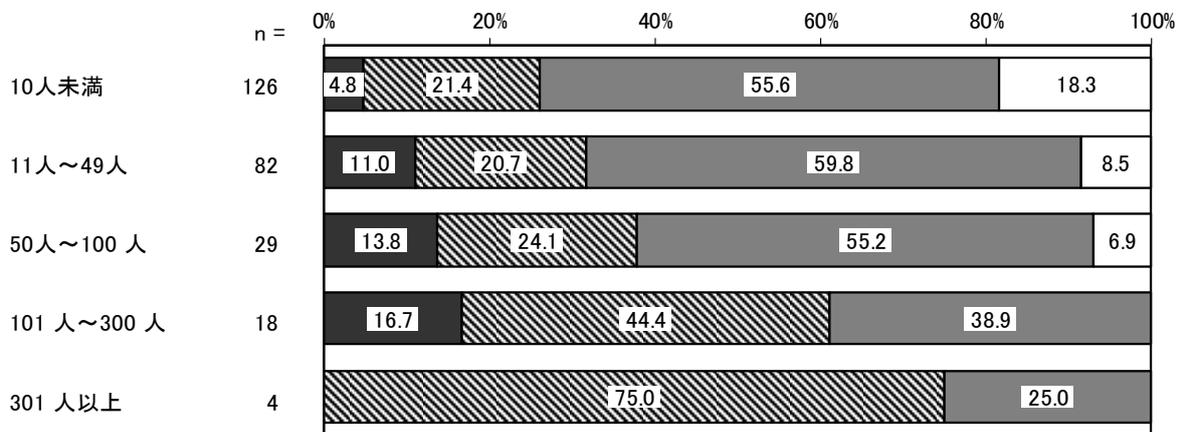
【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、サービス業で「実施していないが検討している」の割合が高くなっています。



【従業員数別】

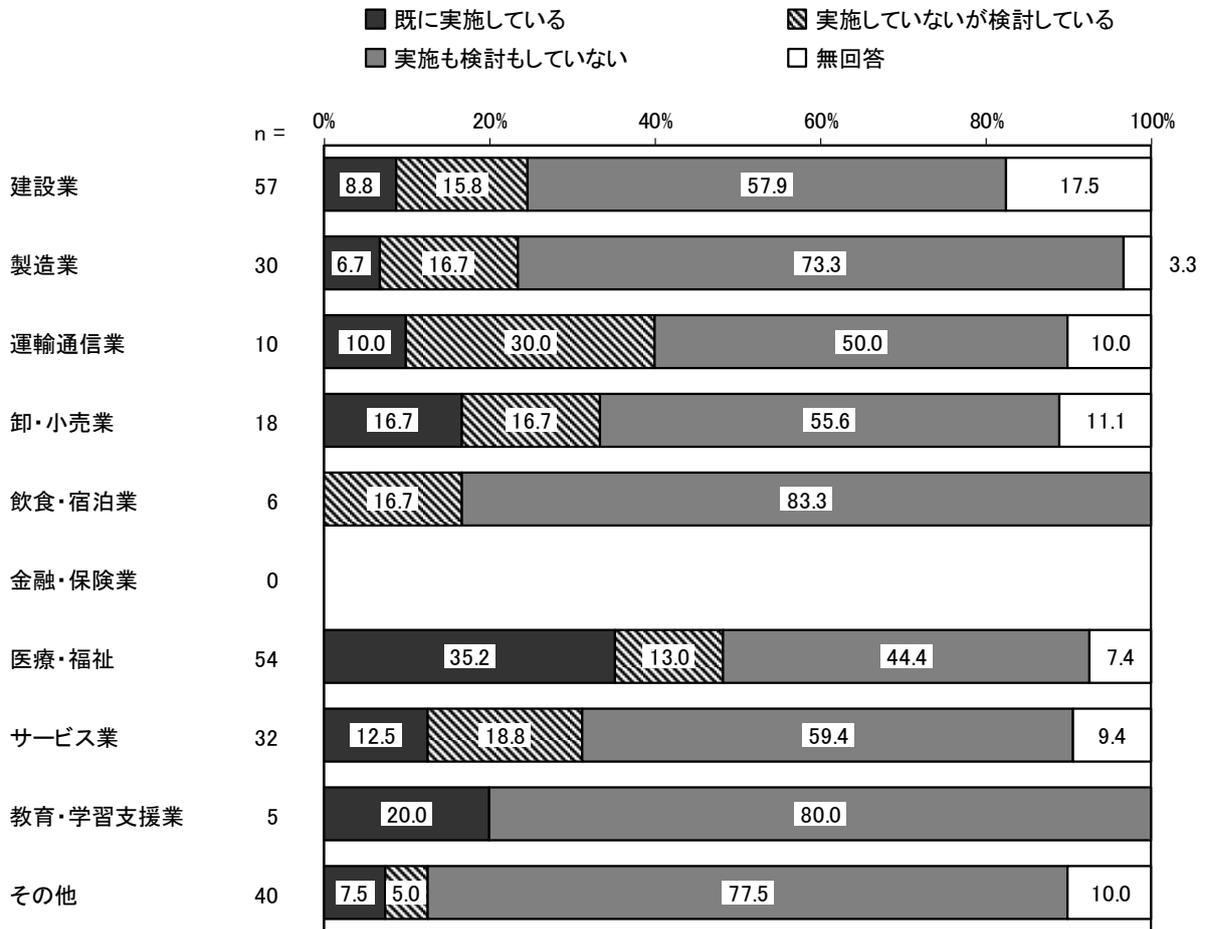
従業員数別で見ると、他に比べ、101人～300人で「実施していないが検討している」の割合が高くなっています。



(オ) 性別を問わないトイレの設置などの環境整備

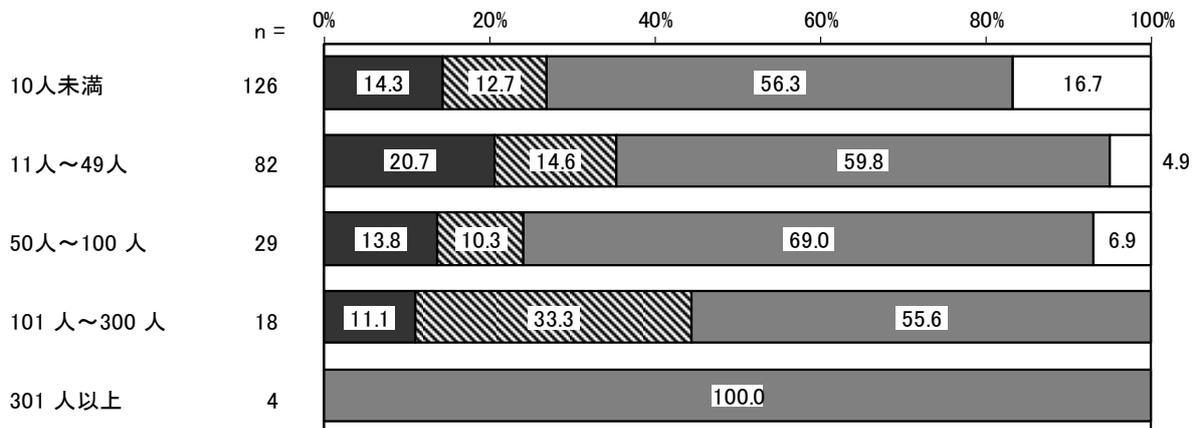
【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、医療・福祉で「既の実施している」の割合が、運輸通信業で「実施していないが検討している」の割合が高くなっています。



【従業員数別】

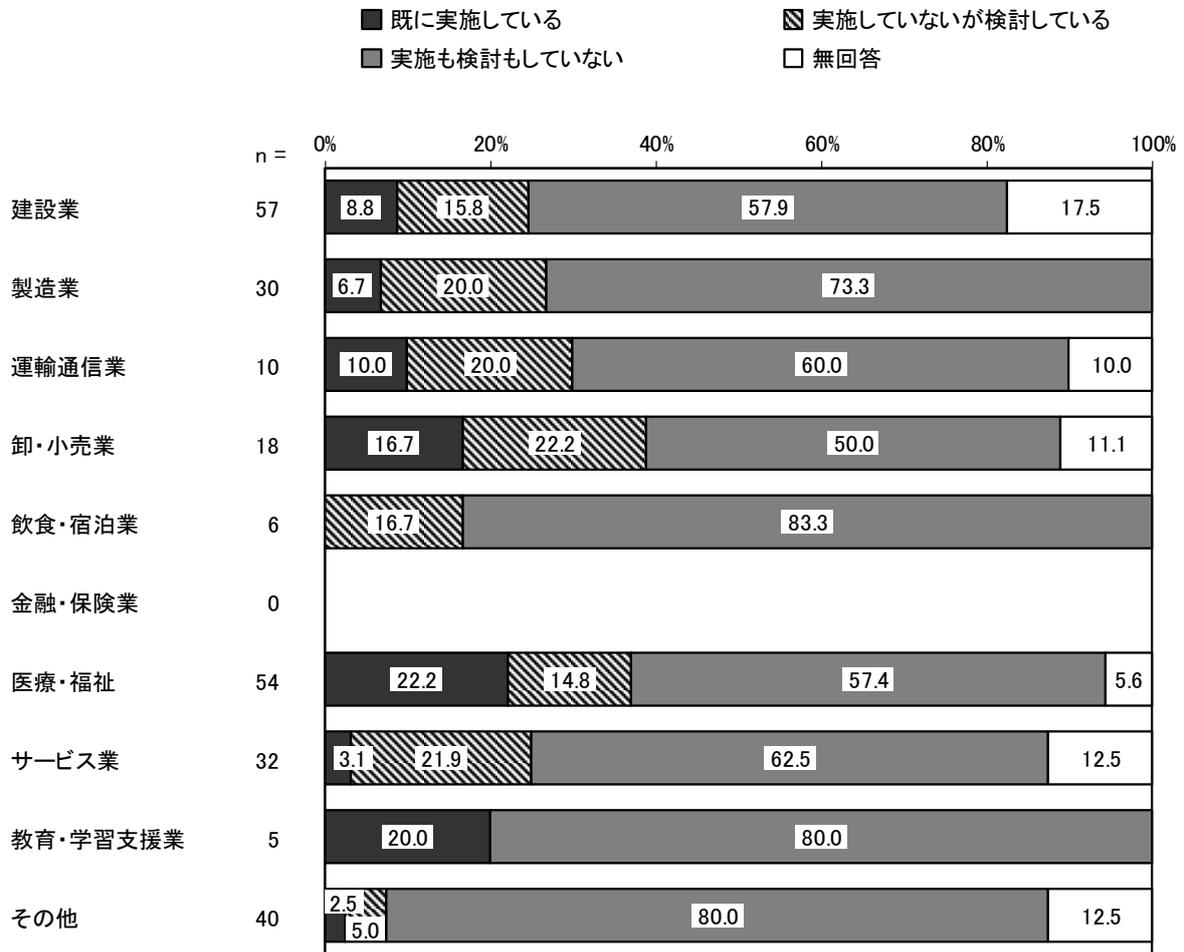
従業員数別で見ると、他に比べ、11人～49人で「既の実施している」の割合が、101人～300人で「実施していないが検討している」の割合が高くなっています。



(カ) 自認する性でのトイレの利用許可

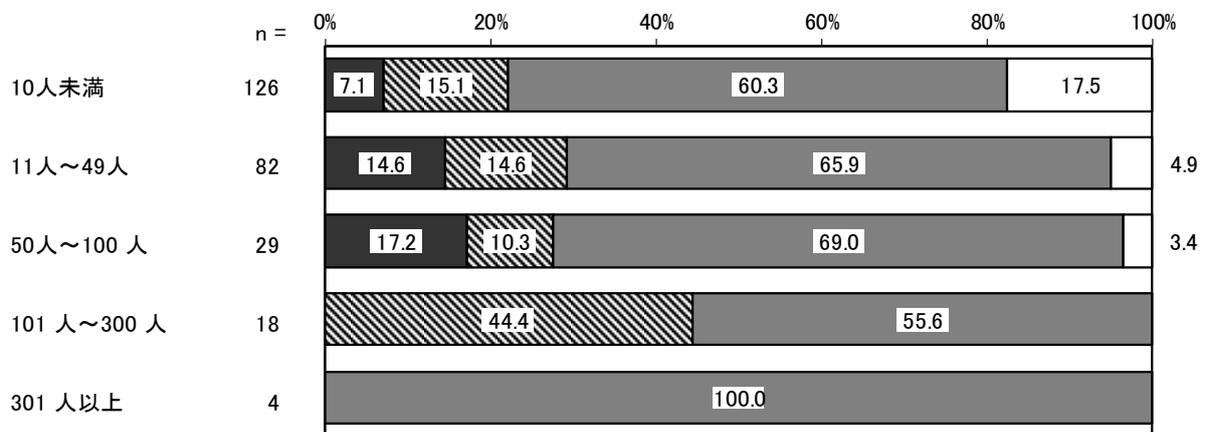
【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、医療・福祉で「既に実施している」の割合が高くなっています。



【従業員数別】

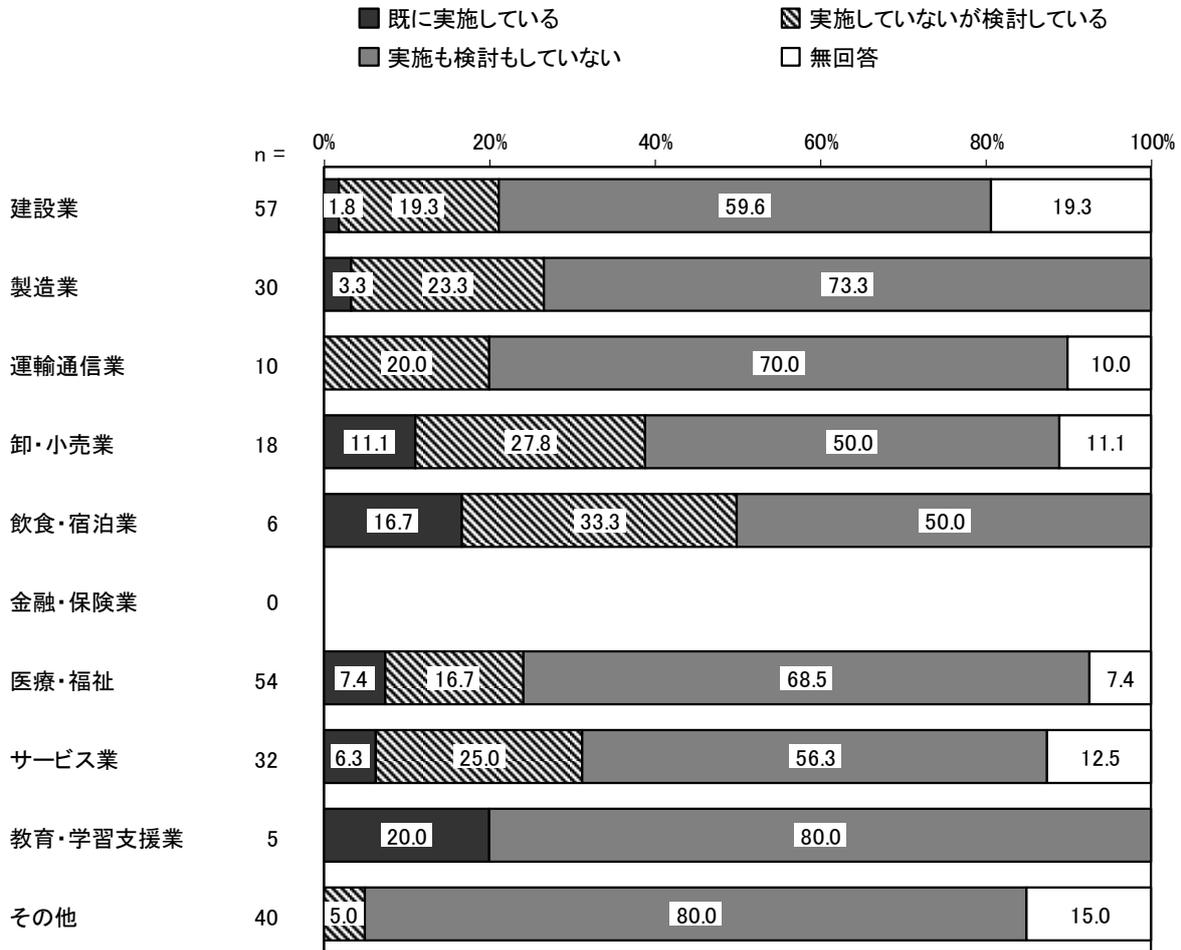
従業員数別で見ると、他に比べ、101人～300人で「実施していないが検討している」の割合が高くなっています。



(キ) 慶弔休暇や家族手当等を同性パートナーへ適用

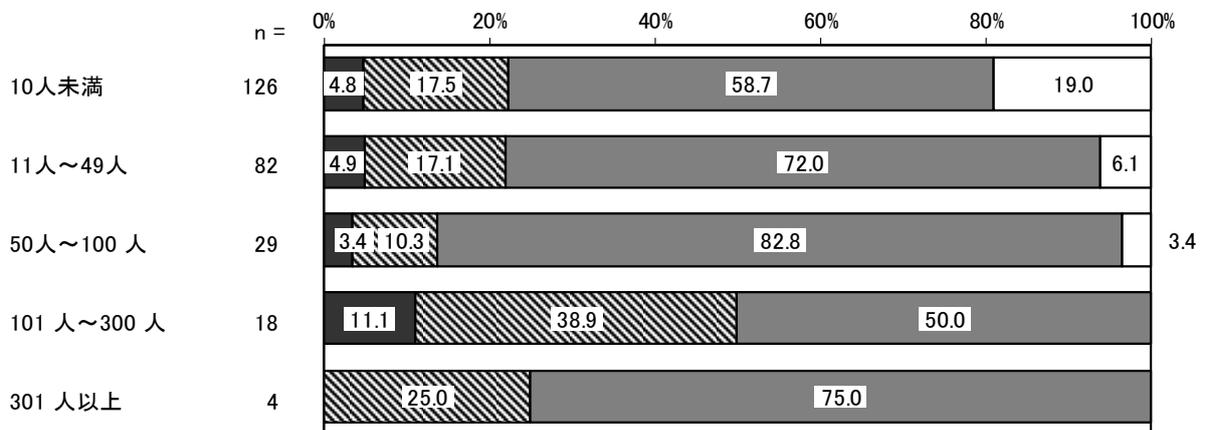
【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、その他で「実施も検討もしていない」の割合が高くなっています。



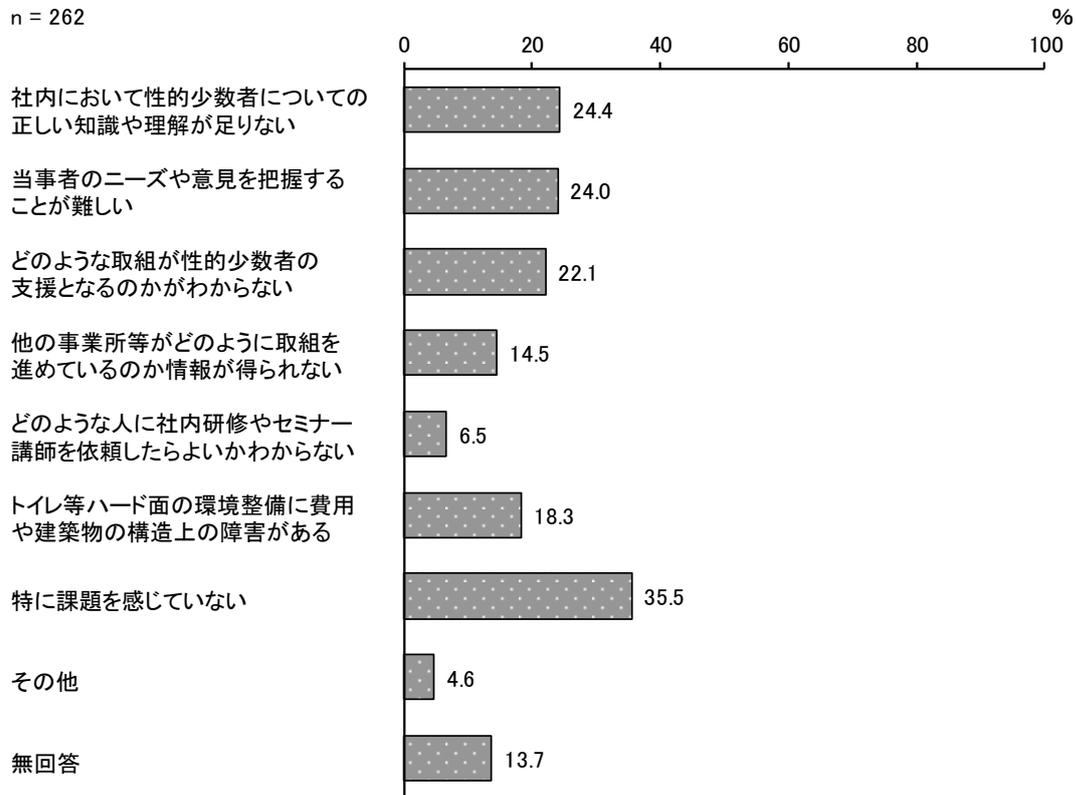
【従業員数別】

従業員数別で見ると、他に比べ、50人～100人で「実施も検討もしていない」の割合が、101人～300人で「実施していないが検討している」の割合が高くなっています。



問 21 性的少数者に関する取組を進めるうえで課題になっていることをお答えください。(〇はいくつでも)

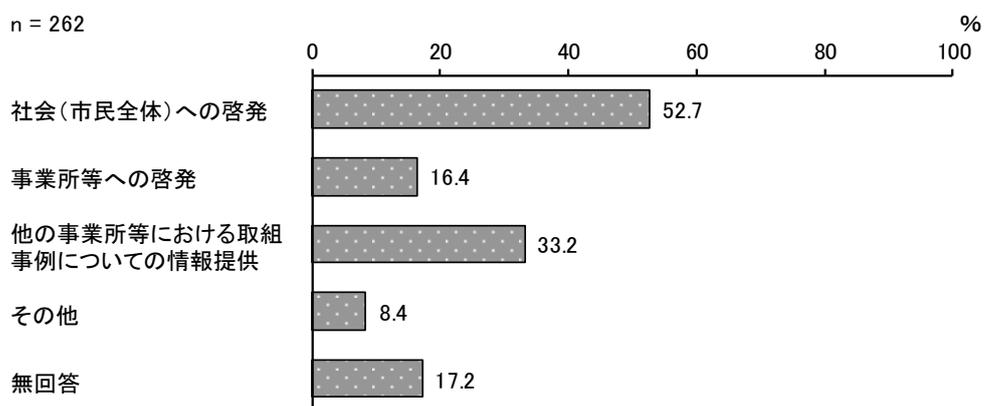
「特に課題を感じていない」の割合が 35.5%と最も高く、次いで「社内において性的少数者についての正しい知識や理解が足りない」の割合が 24.4%、「当事者のニーズや意見を把握することが難しい」の割合が 24.0%となっています。



## 男女共同参画全般における今後の取り組みについて

問 22 性的少数者にとって働きやすい職場とするために、市に期待していることは何ですか。(〇はいくつでも)

「社会（市民全体）への啓発」の割合が 52.7%と最も高く、次いで「他の事業所等における取組事例についての情報提供」の割合が 33.2%、「事業所等への啓発」の割合が 16.4%となっています。

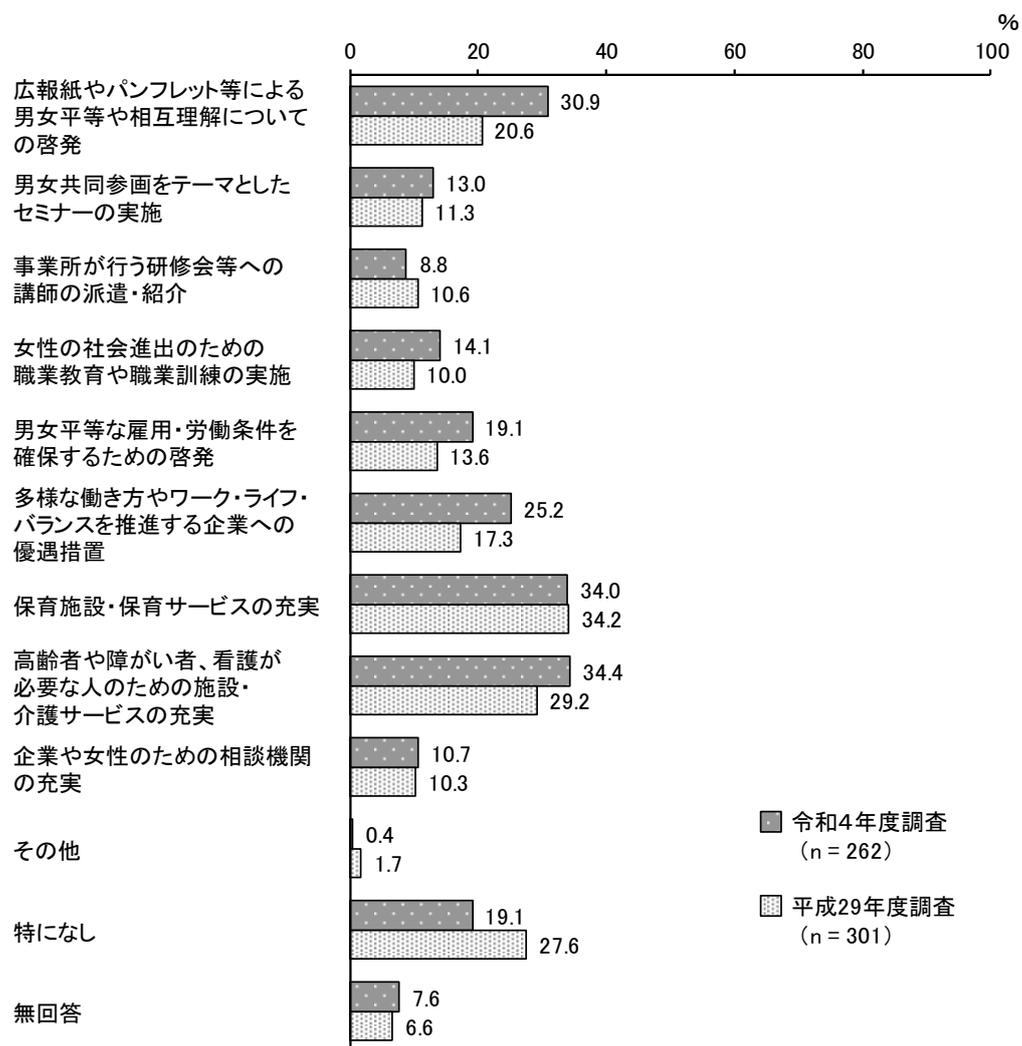


**問 23 今後、職場において男女共同参画やワーク・ライフ・バランス、女性の活躍を推進するにあたって、市にどのような取り組みを期待しますか。(〇はいくつでも)**

「高齢者や障がい者、看護が必要な人のための施設・介護サービスの充実」の割合が 34.4%と最も高く、次いで「保育施設・保育サービスの充実」の割合が 34.0%、「広報紙やパンフレット等による男女平等や相互理解についての啓発」の割合が 30.9%となっています。

**【経年比較】**

平成 29 年度調査と比較すると、「広報紙やパンフレット等による男女平等や相互理解についての啓発」「男女平等な雇用・労働条件を確保するための啓発」「多様な働き方やワーク・ライフ・バランスを推進する企業への優遇措置」「高齢者や障がい者、看護が必要な人のための施設・介護サービスの充実」の割合が増加しています。一方、「特になし」の割合が減少しています。



## 【産業分類別】

産業分類別で見ると、他に比べ、運輸通信業で「男女平等な雇用・労働条件を確保するための啓発」「多様な働き方やワーク・ライフ・バランスを推進する企業への優遇措置」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	n (件)	広報紙やパンフレット等による 男女平等や相互理解についての啓発	男女共同参画をテーマとした セミナーの実施	事業所が行う研修会等への講師の 派遣・紹介	女性の社会進出のための職業教育や 職業訓練の実施	男女平等な雇用・労働条件を確保 するための啓発	多様な働き方やワーク・ライフ・ バランスを推進する企業への優遇措置	保育施設・保育サービスの充実	高齢者や障がい者、看護が必要な人の ための施設・介護サービスの充実	企業や女性のための相談機関の充実	その他	特になし	無回答
建設業	57	21.1	7.0	8.8	19.3	15.8	19.3	35.1	28.1	12.3	—	26.3	3.5
製造業	30	23.3	23.3	3.3	6.7	10.0	20.0	40.0	40.0	10.0	—	10.0	10.0
運輸通信業	10	20.0	20.0	10.0	20.0	40.0	50.0	40.0	40.0	20.0	—	10.0	20.0
卸・小売業	18	38.9	22.2	5.6	11.1	22.2	27.8	38.9	33.3	5.6	—	5.6	5.6
飲食・宿泊業	6	33.3	—	—	33.3	—	16.7	66.7	33.3	—	—	16.7	—
金融・保険業	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
医療・福祉	54	31.5	13.0	16.7	9.3	24.1	31.5	29.6	35.2	13.0	1.9	22.2	7.4
サービス業	32	40.6	12.5	3.1	12.5	18.8	31.3	18.8	37.5	9.4	—	15.6	6.3
教育・学習支援業	5	40.0	20.0	20.0	20.0	—	—	20.0	—	—	—	40.0	—
その他	40	40.0	10.0	5.0	15.0	22.5	22.5	45.0	42.5	7.5	—	20.0	10.0

【従業員数別】

従業員数別でみると、他に比べ、50人～100人で「男女平等な雇用・労働条件を確保するための啓発」「多様な働き方やワーク・ライフ・バランスを推進する企業への優遇措置」「高齢者や障がい者、看護が必要な人のための施設・介護サービスの充実」の割合が高くなっています。

単位：％

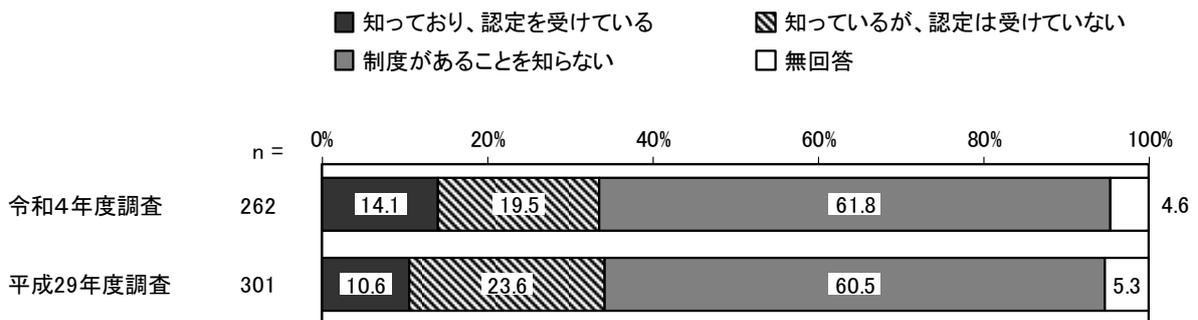
区分	n (件)	平等や相互理解についての啓発	広報紙やパンフレット等による男女セミナーの実施	男女共同参画をテーマとした	事業所が行う研修会等への講師の派遣・紹介	女性の社会進出のための職業教育や職業訓練の実施	男女平等な雇用・労働条件を確保するための啓発	多様な働き方やワーク・ライフ・バランスを推進する企業への優遇措置	保育施設・保育サービスの充実	高齢者や障がい者、看護が必要な人のための施設・介護サービスの充実	企業や女性のための相談機関の充実	その他	特になし	無回答
10人未満	126	28.6	8.7	4.0	10.3	15.9	19.0	29.4	31.0	8.7	—	26.2	7.9	
11人～49人	82	29.3	15.9	11.0	18.3	22.0	28.0	41.5	36.6	13.4	1.2	11.0	11.0	
50人～100人	29	34.5	17.2	17.2	20.7	34.5	44.8	41.4	51.7	13.8	—	17.2	—	
101人～300人	18	38.9	11.1	16.7	16.7	11.1	22.2	16.7	16.7	5.6	—	16.7	—	
301人以上	4	75.0	50.0	25.0	—	—	50.0	50.0	50.0	—	—	—	—	

問 24 埼玉県が実施している「多様な働き方実践企業」の認定制度をご存知ですか。(〇は1つ)

「制度があることを知らない」の割合が61.8%と最も高く、次いで「知っているが、認定は受けていない」の割合が19.5%、「知っており、認定を受けている」の割合が14.1%となっています。

【経年比較】

平成29年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

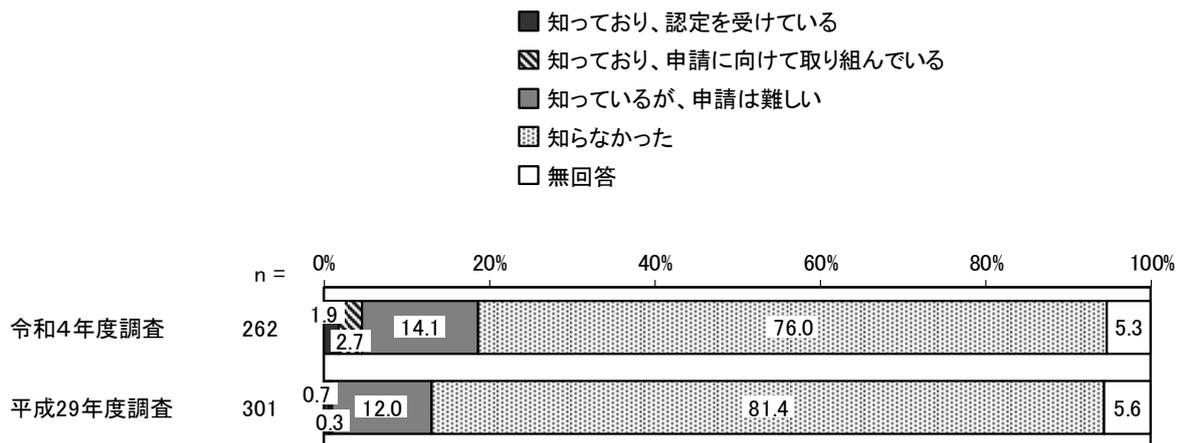


問 25 女性の活躍や男女共同参画の推進に積極的に取り組む市内事業所を深谷市が認証し、支援を行う「深谷市女性活躍等推進事業所認証制度」事業を知っていますか。  
(〇は1つ)

「知らなかった」の割合が76.0%と最も高く、次いで「知っているが、申請は難しい」の割合が14.1%となっています。

【経年比較】

平成29年度調査と比較すると、「知らなかった」の割合が減少しています。

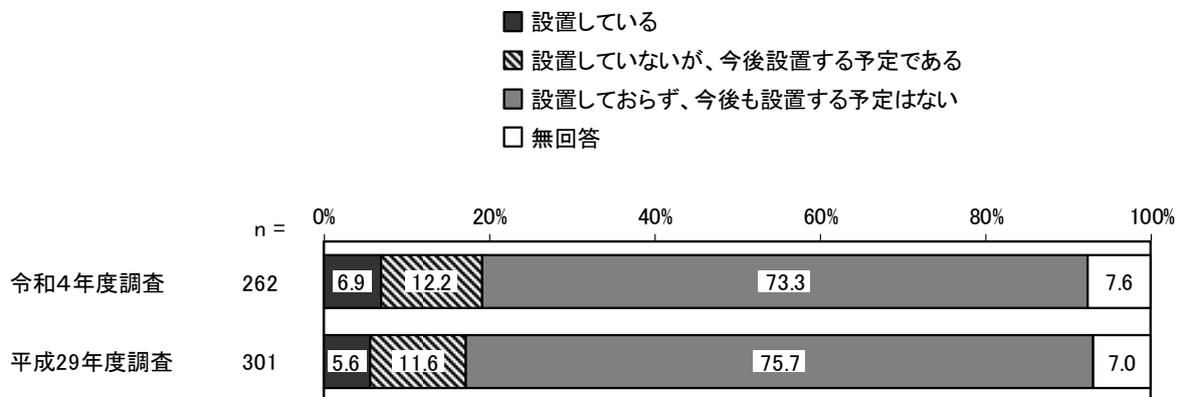


問 26 貴事業所では、深谷市が市内事業所に設置を促進している「男女共同参画推進員」を設置していますか。(〇は1つ)

「設置しておらず、今後も設置する予定はない」の割合が73.3%と最も高く、次いで「設置していないが、今後設置する予定である」の割合が12.2%となっています。

【経年比較】

平成29年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



## 自由回答

その他何かございましたら、ご自由にご記入ください。

産業分類	企業の従業員数	回答
サービス業	10人未満	当社は小さな会社（代表者のみ）につき、ご質問に該当することができず、誠に申し訳なく思っております。
サービス業	10人未満	行政からの発信はLINEやメール等でタイムリーに行うべき。ほしい情報は常に紙媒体で情報発信が遅い。市役所が何をしたかの過去形のPRは全く必要ない。それこそ紙で良い事を認識すべき。これからやる事を具体的に発信してほしい。例えば4回目ワクチンの接種券をいつ発送するかとか会場はどこを予定しているかとか。労働者は忙しい。その負担を軽くする事が共同参画への第一歩だと思う。
医療・福祉	10人未満	項目がわかりにくいです。
医療・福祉	11人～49人	保育所なので、回答が難しかった。
医療・福祉	11人～49人	本社が深谷市ですが、事業所は熊谷市なので、考え方はどうでしょうか。
建設業	10人未満	従業員が少ないので、その時々への対応です。
製造業	11人～49人	女性を積極的に採用しているが、今まで労働意欲のある女性が会社に入っていない。
製造業	50人～100人	家族経営のため、企画に関する現状や課題となるものに該当すると思えることがなかったため、記入できるもののみとしました。
その他	10人未満	男女共同参画という思想はまゆつばではないでしょうか。
その他	10人未満	3年くらい前までは、知的障がい者を雇用していましたが、昨年一人健常者を雇用しています。現在障がい者は2名です。男女2名で独身です。二人とも最低賃金を適用しています。男女共同参画より、障がい者の能力をいかに伸ばすかに重点があります。
その他	10人未満	回答に時間がかかった。弊社に適した質問とは思えなかった。