

**藤枝市男女共同参画に関する
市民意識等調査
【調査結果報告書】**

令和3年3月

藤 枝 市

目 次

I	調査の概要.....	5
1	調査の概要	6
II	市民意識調査結果.....	9
1	市民意識調査結果の概要	10
2	調査結果	14
	(1) あなた自身について	14
	(2) 男女平等・男女共同参画について	23
	(3) 職場・就労について	38
	(4) ワーク・ライフ・バランスについて	54
	(5) 子育て・介護について	59
	(6) 地域・社会参加について	66
	(7) 防災について	70
	(8) 人権侵害と児童虐待について	76
	(9) L G B T（性的マイノリティ）について	83
	(10) 男女共同参画全般について	89
3	その他回答	105
III	企業意識調査結果.....	117
1	企業意識調査結果の概要	118
2	調査結果	120
	(1) 調査企業の概要について	120
	(2) 育児や介護に関する制度について	123
	(3) 女性従業員について	127
	(4) ワーク・ライフ・バランスについて	130
	(5) 男女共同参画全般について	131
3	企業・事業所等の概要について	134
4	その他回答	137
IV	考察.....	143

I 調査の概要

1 調査の概要

(1) 調査目的

本調査は、藤枝市民の男女共同参画の意識や実態を把握し、「藤枝市男女共同参画第4次行動計画」策定のための基礎資料とすることを目的として実施しました。

(2) 調査概要

■市民意識調査

対象者	18歳以上の市民より無作為抽出
調査票の配布・回収	郵送配布・郵送回収
調査基準日	令和2年7月1日
調査期間	令和2年8月6日～9月11日

配布数(A)	2,000件
回収件数(B)	744件
回収率(B/A)	37.2%
有効回答件数(C)	743件
有効回答率(C/A)	37.2%

■企業意識調査

対象者	市内に所在地を有する企業
調査票の配布・回収	郵送配布・郵送回収
調査期間	令和2年8月13日～8月26日

配布数(A)	500件
回収件数(B)	231件
回収率(B/A)	46.2%
有効回答件数(C)	231件
有効回答率(C/A)	46.2%

(3) 報告書の見方

●集計について

本報告書では、設問ごとに全体の集計結果を記載しています。

●「n」について

グラフ中の「n」とは、number of cases の略で、各設問に該当する回答者総数を表しています。したがって、各選択肢の％に「n」を乗じることで、その選択肢の回答者数が計算できます。

●「％」について

グラフ中の「％」は、小数点第2位を四捨五入しているため、単数回答の設問（1つだけに○をつけるもの）であっても、合計が100.0％にならない場合があります。また、複数回答の設問の場合（あてはまるものすべてに○をつけるもの等）は、「n」に対する各選択肢の回答者数の割合を示しています。そのため、合計が100.0％となりません。

●「不明・無回答」について

回答がない、または回答の判別が困難なものです。

●選択肢の記載について

グラフ中の選択肢は、原則として調査票に記載された表現のまま記載しています。

●クロス集計について

集計対象者総数(n)が10未満の場合は順位づけを省略し、読取文の対象外としています。

●比較分析について

比較分析において使用した調査名は次のとおりです。

【経年比較】

「藤枝市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」（平成28年、藤枝市）

【県調査比較】

「令和元年度 静岡県 of 男女共同参画に関する県民意識調査報告書」（令和元年8月、静岡県）

【全国調査比較】

「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元年9月調査、内閣府）

また、全国調査においては無回答は除外して集計されています。

有効回収数

対象調査	全体	男性	女性
「藤枝市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」（平成28年、藤枝市）	615	258	349
「令和元年度 静岡県 of 男女共同参画に関する県民意識調査報告書」（令和元年8月、静岡県）	744	342	393
「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元年9月調査、内閣府）	2,645	1,238	1,407

II 市民意識調查結果

1 市民意識調査結果の概要

(1) あなた自身について

回答者の性別は、「女性」が「男性」をやや上回っています。年齢は「65～79歳」が最も多く、次いで「60～64歳」「55～59歳」となっています。

職業は、「会社員、公務員」が最も多く、次いで「パート・アルバイト」「家事専業（主婦・主夫など）」となっています。性別にみると、男性では「会社員、公務員」、女性では「パート・アルバイト」「家事専業（主婦・主夫など）」の割合がそれぞれと比べて多くなっています。

家族構成は、「親と子（2世代）」が最も多く、次いで「夫婦だけ（1世代）」「親と子と孫（3世代）」となっています。また、婚姻状況は「既婚（事実婚を含む）」が最も多く、そのうち共働きは60.1%となっています。また、経年で比較すると共働きが増加しています。子どもがいる回答者は67.1%となっています。

(2) 男女平等・男女共同参画について

男女共同参画社会に関する言葉について「知っているし意味もわかっている」割合は、【配偶者などからの暴力（DV）】で85.1%、【男女共同参画社会】【ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）】【ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）】で半数程度となっていますが、【女性活躍推進法】では19.1%、【ポジティブ・アクション（積極的改善措置）】では10.5%にとどまっています。

各分野での男女の平等度は、【社会全体】【政治の場】【社会通念や慣習・しきたりなど】【職場の中】では、『男性優遇』が多くなっています。【学校教育】では「男女平等になっている」が多くなっています。性別にみると、女性で『男性優遇』の割合が男性と比べて多くなっています。

男性が優遇されている原因としては、「社会通念や慣習やしきたりなどの中には、男性優位にはたっているものが多いから」が最も多く、次いで「日本では仕事優先、企業中心の考え方が強く、社会を支えているのは男性という意識が強いから」「育児、介護などを男女が共に担うための体制やサービスが充実していないから」が多くなっています。

(3) 職場・就労について

職場での男女の不平等感は、「感じたことがある（感じていた）」が約半数となっています。その内容は、「昇格・昇進」が最も多く、次いで「給料・賃金」「職域・職種」となっています。

性別役割分担意識（男は外で働き、女は家で家庭を守るという考え方）は、女性では「違和感がある」が最も多くなっていますが、男性では「どちらともいえない」が最も多くなっています。また、男女共に概ね年代が下がるほど『違和感』の割合が多くなっています。経年で比較すると『違和感』の割合が増加しています。

一般的に女性が職業を持つことへの考え方は、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が最も多く、次いで「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」となっています。

継続して女性が働く上での障害は、「育児・介護休暇が取得しにくいこと」が最も多く、次いで「育児・介護施設の不足」「結婚・出産退職等の慣行」となっています。

管理職への意向は、「望まない」が最も多く約半数となっています。性別にみると、女性では「望まない」「わからない」の割合が男性と比べて多くなっています。管理職以上に昇進することへのイメージは、「責任が重くなる」が最も多く、次いで「給料が上がる」「能力が認められた結果である」となっています。管理的部門等への女性登用が少ない理由は、「女性は継続して勤務することが困難であるか

ら」が最も多く、次いで「社会的・文化的に、性別によって役割を固定する考え方や意識が残っているから」「雇用する側に男性優先の意識や、女性管理職に対する不安感があるから」となっています。

(4) ワーク・ライフ・バランスについて

生活の中での優先度の希望は『仕事』と『家庭生活』をともに優先したい」が最も多く、次いで『家庭生活』を優先したい』『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先したい」となっています。一方で、現実の仕事と生活の関係は、『仕事』を優先している」が最も多く、次いで『家庭生活』を優先している』『仕事』と『家庭生活』をともに優先している」となっています。希望と現実でギャップが見られます。

(5) 子育て・介護について

家庭での夫婦の役割分担の理想について、「夫と妻が同程度」は【子どもの教育方針や進学目標を決める】【高額の商品や土地・家屋の購入を決める】【親の世話（介護をする）】で多くなっています。一方、『主に妻』は、【食事の支度】【洗濯】【日々の家計の管理をする】【食事の後片付け、食器洗い】で多くなっています。『主に夫』は、【家計を支える（生活費を稼ぐ）】【自治会・町内会などの地域活動を行う】で多くなっています。

配偶者と同居している回答者の実際の役割分担については、「夫と妻が同程度」は【高額の商品や土地・家屋の購入を決める】【子どもの教育方針や進学目標を決める】で多くなっています。一方、『主に妻』は、【食事の支度】【洗濯】【食事の後片付け、食器洗い】【掃除】【日々の家計の管理をする】【育児】【保育園・幼稚園・学校行事やPTAへの参加】で多くなっています。『主に夫』は、【家計を支える（生活費を稼ぐ）】【自治会・町内会などの地域活動を行う】で多くなっています。性別にみると、すべての項目において、女性で「主に妻」の割合が男性と比べて多くなっています。女性に家庭の役割の多くが分担されている実態が見られます。

男性が家事・育児を行うことへのイメージは、「子どもにいい影響を与える」が最も多く、次いで「男性も家事・育児を行うことは、当然である」「仕事と両立させることは、現実として難しい」となっています。男女共に概ね年代が上がるほど「男性も家事・育児を行うことは、当然である」が少なくなっています。

(6) 地域・社会参加について

現在の地域活動に参加は、「参加している」が「参加していない」をやや上回っています。参加していない理由は、「時間が取れない」が最も多く、次いで「きっかけがない」「特に理由はない」となっています。

地域活動で女性が会長になることは、「女性も積極的に参画するほうがよい」が最も多く、次いで「女性が参画することには賛成だが、現実には難しい」「わからない」となっています。

男性の地域活動や家庭生活への参画のために必要なことは、「仕事と家庭の両立を社会が支援する体制の整備を図る」が最も多く、次いで「参画に関する身近な情報を増やす」「参画を進めるための意識啓発」となっています。

(7) 防災について

地域の防災活動における女性の参画状況は、「わからない」が最も多く、次いで「日ごろの近所づきあいで顔を見知っておき、いざという時に助け合える関係をつくっている」「自主防災組織の役員・リーダーを男女両方が担っている」となっています。

男女共同参画の視点を防災に生かすために重要なことは、「災害時に、性別や年齢、妊産婦、障がいの有無などに応じた配慮ができるよう、あらかじめマニュアルなどで体制や対応を決めておく」が最も多く、次いで「日ごろの近所づきあいで顔を見知っておき、いざという時に助け合える関係をつくる」「自主防災組織の役員・リーダーを男女両方が担う」となっています。性別にみると、女性では「女性や、乳幼児などが必要とする物資を、災害に備えて地域でも備蓄をしておく」の割合が男性と比べて多くなっています。

(8) 人権侵害と児童虐待について

夫婦間や恋人からの暴力（DV）については、「夫婦間や恋人からの暴力がテレビや新聞などで問題になっていることは知っている」が最も多く、次いで「夫婦間や恋人からの暴力について見聞きしたことはない」「身近に夫婦間や恋人からの暴力を経験した当事者がいる」となっています。DV（ドメスティック・バイオレンス）をなくすために必要なことは、「被害者のための相談機関や保護施設を整備する」が最も多く、次いで「捜査や裁判での担当者に女性を増やすなど、被害を受けた女性が届けやすいような環境をつくる」「法律・制度の制定や見直しを行う」となっています。

セクシュアル・ハラスメントについては、「テレビや新聞などで問題になっていることを知っている」が最も多く、次いで「身近にはいないが、そうした話を聞いたことがある」「経験したり見聞きしたことはない」となっています。経年で比較すると「テレビや新聞などで問題になっていることを知っている」「自分が直接経験したことがある」「身近にセクシュアル・ハラスメントを受けた人がいる」の割合が増加しています。

女性に対する暴力や様々な悩みなどの相談窓口などで配慮してほしいことは、「24時間相談ができる」が最も多く、次いで「匿名で相談ができる」「同性の相談員がいる」となっています。

児童虐待が行われる理由は、「核家族化などにより、家庭の育児力が低下してきているから」が最も多く、次いで「父親・母親が同じように虐待された過去があるから」「子育てを支援する人間関係や制度が十分ではないから」となっています。

(9) LGBT(性的マイノリティ)について

LGBTの認知度は「言葉の内容を理解している」が最も多く、次いで「言葉は聞いたことがある」「まったく知らない」となっています。60代以上で「まったく知らない」の割合が他の年代と比べて多くなっています。

LGBTなどの性的マイノリティであると打ち明けられた場合の気持ちや態度は「今まで通り接する」が最も多く、次いで「理解したいと思う」「打ち明けてくれてうれしいと思う」となっています。60代以上では「今まで通り接する」「打ち明けてくれてうれしいと思う」の割合が少なくなっています。全体的に年代が上がるほど理解促進の必要性がみられます。

LGBTなどの方々が生活しやすい社会だと思うかは、「どちらかといえばそう思う」が最も多く、次いで「そう思う」「どちらかといえばそう思わない」となっています。理由については「偏見・差別がある」が最も多く、次いで「周囲の人の理解が得られない」「カミングアウト後、周囲の態度が変化する」となっています。

性的マイノリティの人たちが暮らしやすい社会のために必要な意識啓発や支援は、「幼少期からの教育の充実」が最も多く、次いで「性的マイノリティの人が相談できる窓口の設置」「更衣室やトイレなど男女で区別されているものに対する配慮」となっています。

(10) 男女共同参画全般について

男女共同参画の推進のために藤枝市に望む施策は、「学校教育の場で、男女平等や相互理解のための学習を充実すること」が最も多く、次いで「保育所、放課後児童クラブ（学童保育）などの施設・サービスを整備すること」「男女平等、男女の相互理解・協力についての普及・啓発」となっています。

2 調査結果

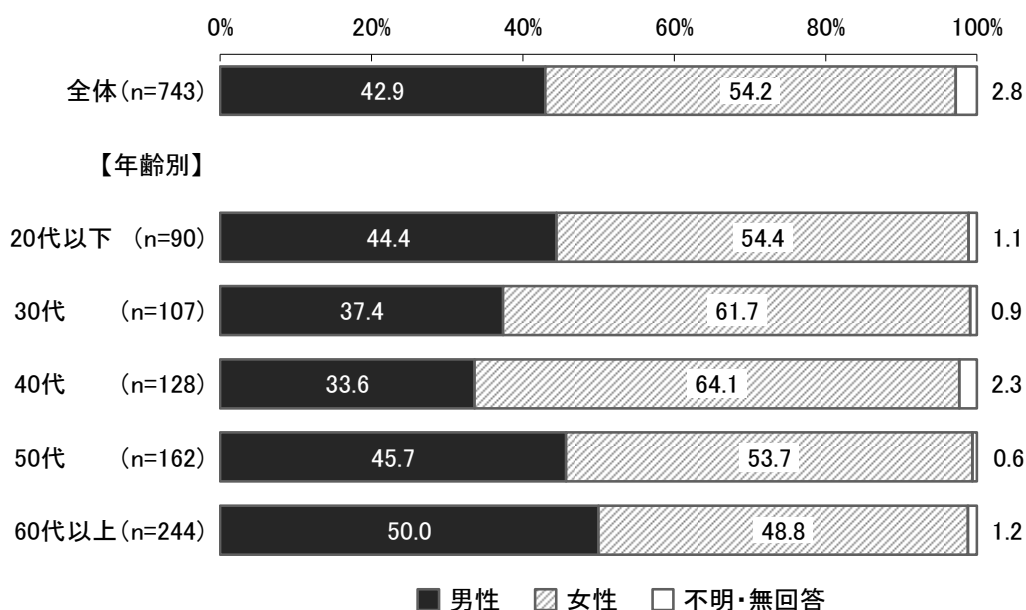
(1) あなた自身について

問1 あなたの性別をお聞かせください。(○は1つ)

全体では「女性」が54.2%と、「男性」の42.9%を上回っています。

年齢別にみると、50代以下では「女性」が「男性」を上回っていますが、60代以上では「男性」が「女性」を上回っています。

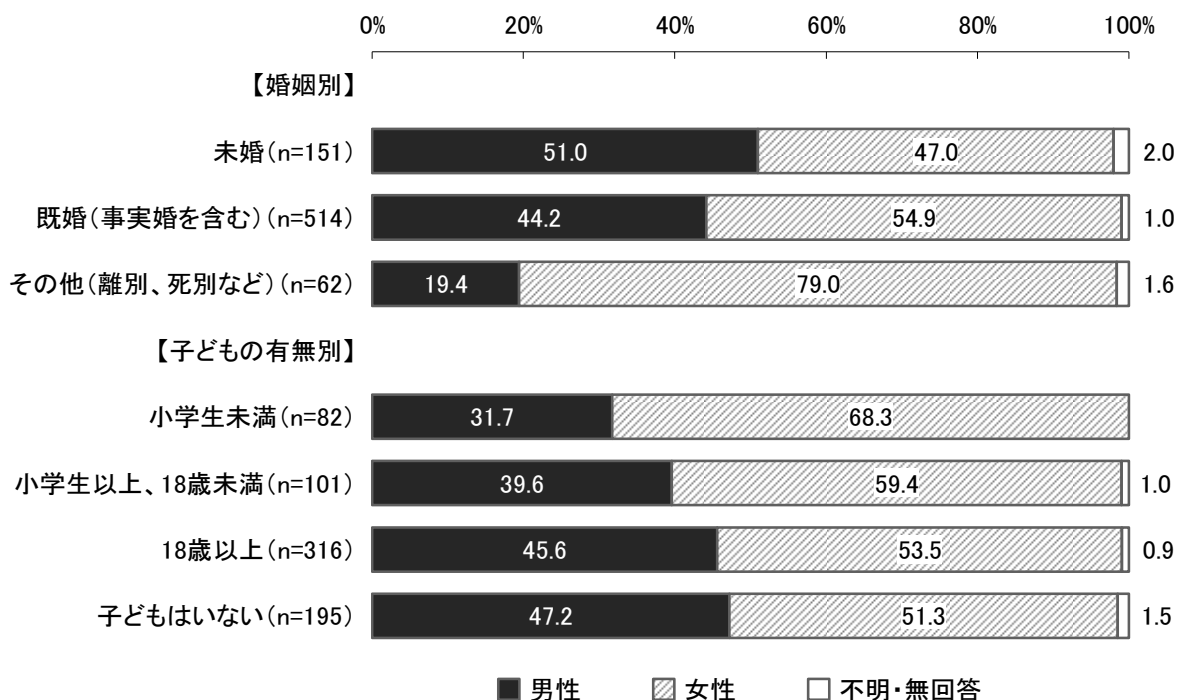
■全体／年齢別



婚姻別にみると、未婚では「男性」が「女性」を、既婚（事実婚を含む）、その他（離別、死別など）では「女性」が「男性」を上回っています。

子どもの有無別にみると、すべての区分で「女性」が「男性」を上回っています。

■婚姻別／子どもの有無別

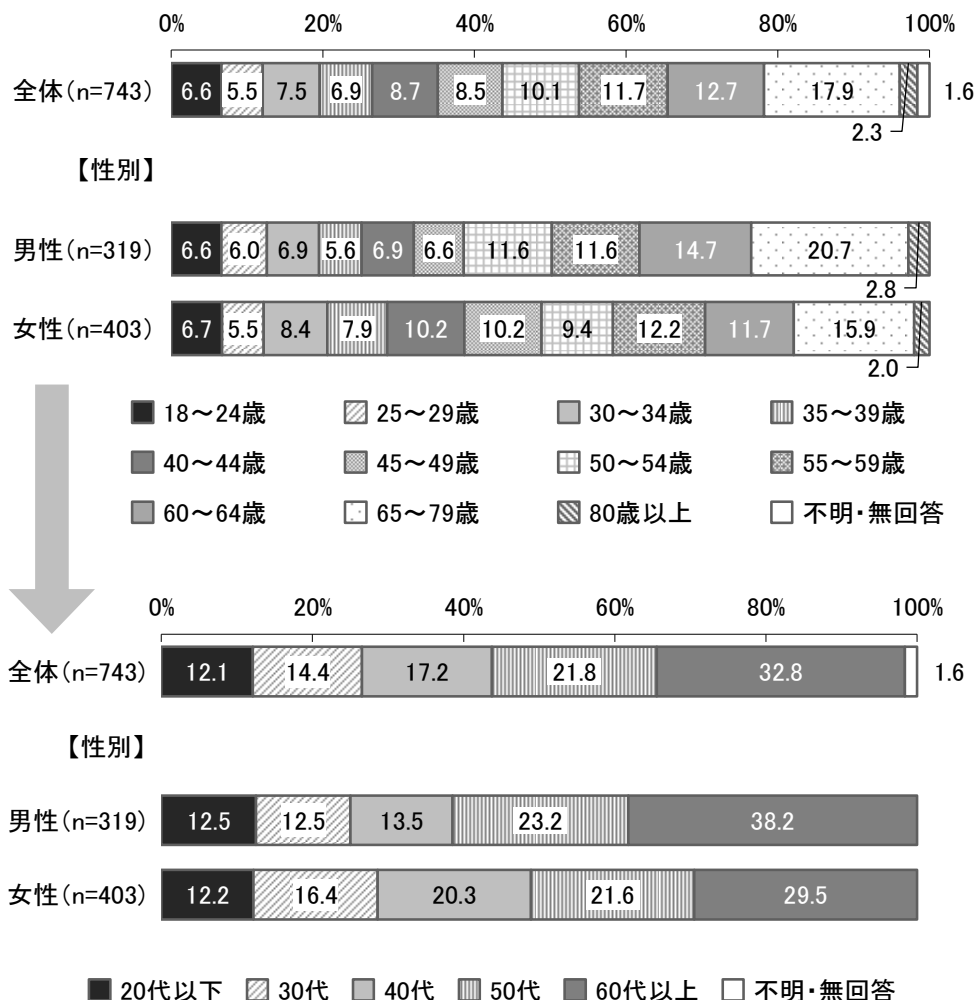


問2 あなたの年齢は、次のどれですか。(○は1つ)

全体では「65～79歳」が17.9%と最も多く、次いで「60～64歳」が12.7%、「55～59歳」が11.7%となっています。

性別にみると、男性では60代以上の割合が女性と比べて多く、女性では30代、40代の割合が男性と比べて多くなっています。

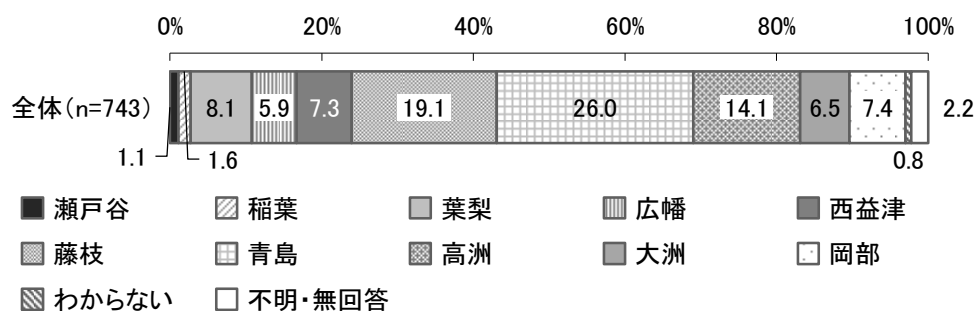
■全体／性別



問3 あなたはどの地区にお住まいですか。(○は1つ)

全体では「青島」が26.0%と最も多く、次いで「藤枝」が19.1%、「高洲」が14.1%となっています。

■全体／性別

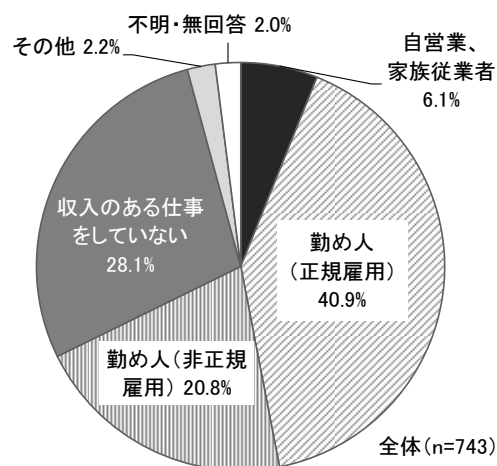
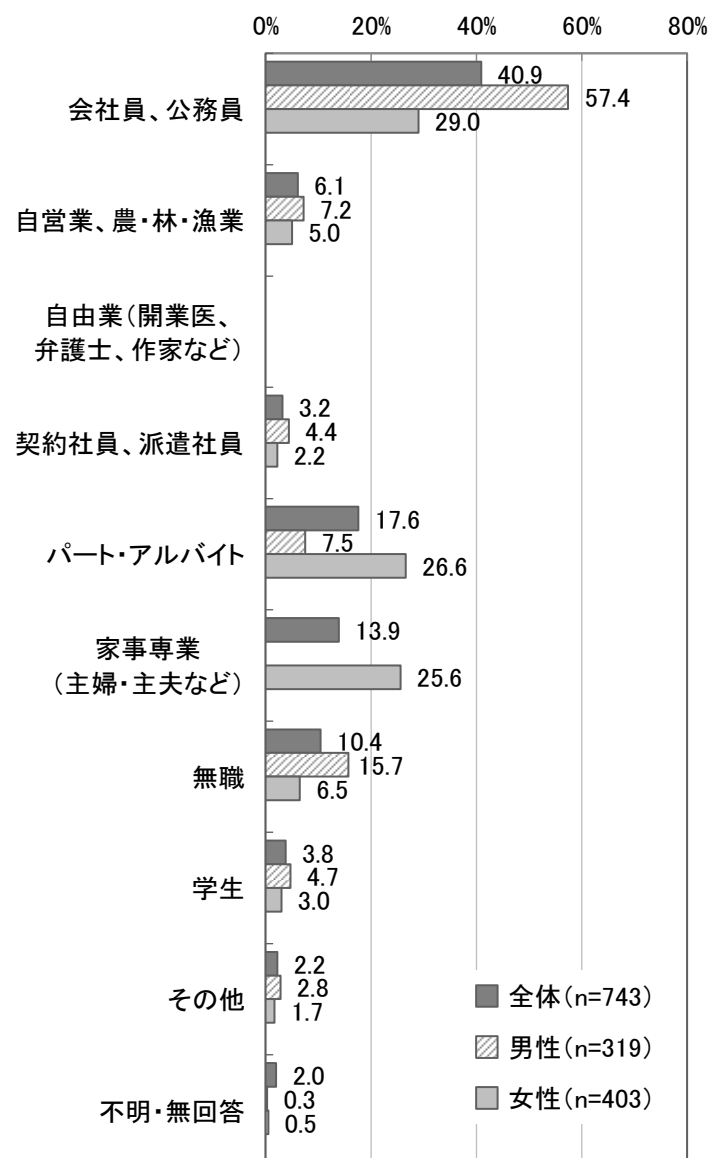


問4 あなたは現在、主にどのようなお仕事をしていますか。(〇は1つ)

全体では「会社員、公務員」が40.9%と最も多く、次いで「パート・アルバイト」が17.6%、「家事専業（主婦・主夫など）」が13.9%となっています。

性別にみると、男女共に「会社員、公務員」が最も多くなっています。また、男性では「会社員、公務員」の割合が女性と比べて多く、女性では「パート・アルバイト」「家事専業（主婦・主夫など）」の割合が男性と比べて多くなっています。

■全体／性別

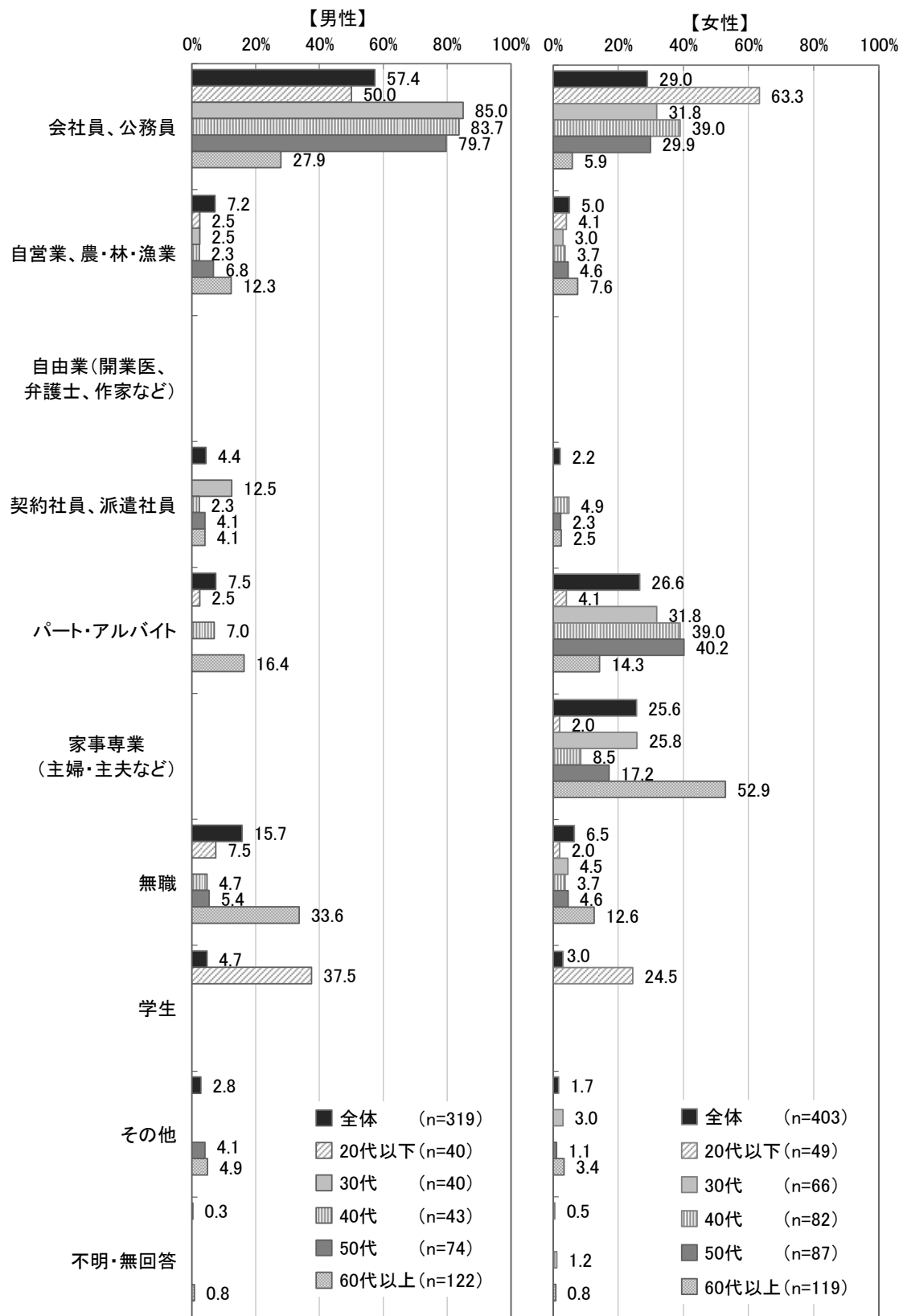


以下のようにまとめています。

- ・自営業、家族従業者：「自営業、農・林・漁業」「自由業（開業医、弁護士、作家など）」
- ・勤め人（正規雇用）：「会社員、公務員」
- ・勤め人（非正規雇用）：「契約社員、派遣社員」「パート・アルバイト」
- ・収入のある仕事をしていない：「家事専業（主婦・主夫など）」「無職」「学生」

性別×年齢別にみると、男性の50代以下では「会社員、公務員」、60代以上では「無職」が最も多くなっています。女性の30代、40代では「会社員、公務員」「パート・アルバイト」が同率で最も多くなっています。女性の20代以下では「会社員、公務員」、50代では「パート・アルバイト」、60代以上では「家事専業（主婦・主夫など）」がそれぞれ最も多くなっています。

■性別×年齢別

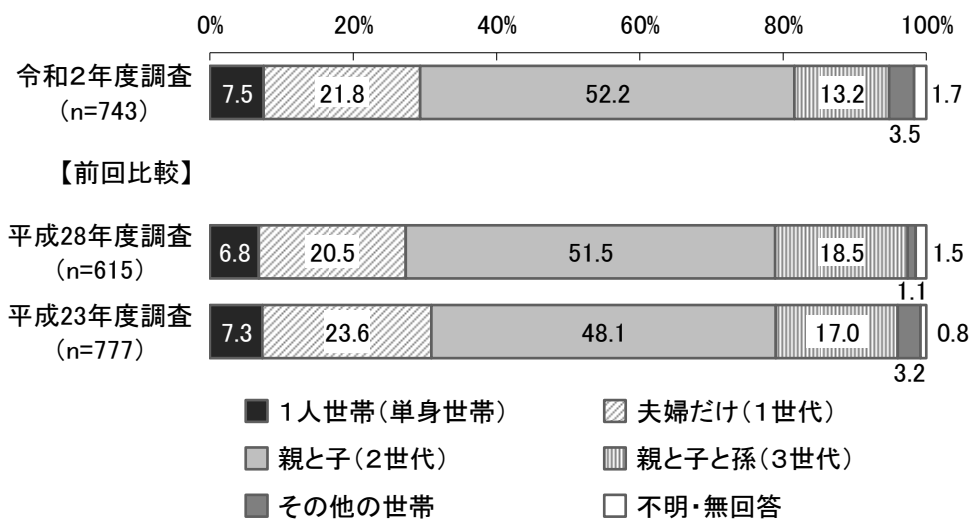


問5 あなたの家族構成(同居している家族)は次のどれにあてはまりますか。(〇は1つ)

全体では「親と子(2世代)」が52.2%と最も多く、次いで「夫婦だけ(1世代)」が21.8%、「親と子と孫(3世代)」が13.2%となっています。

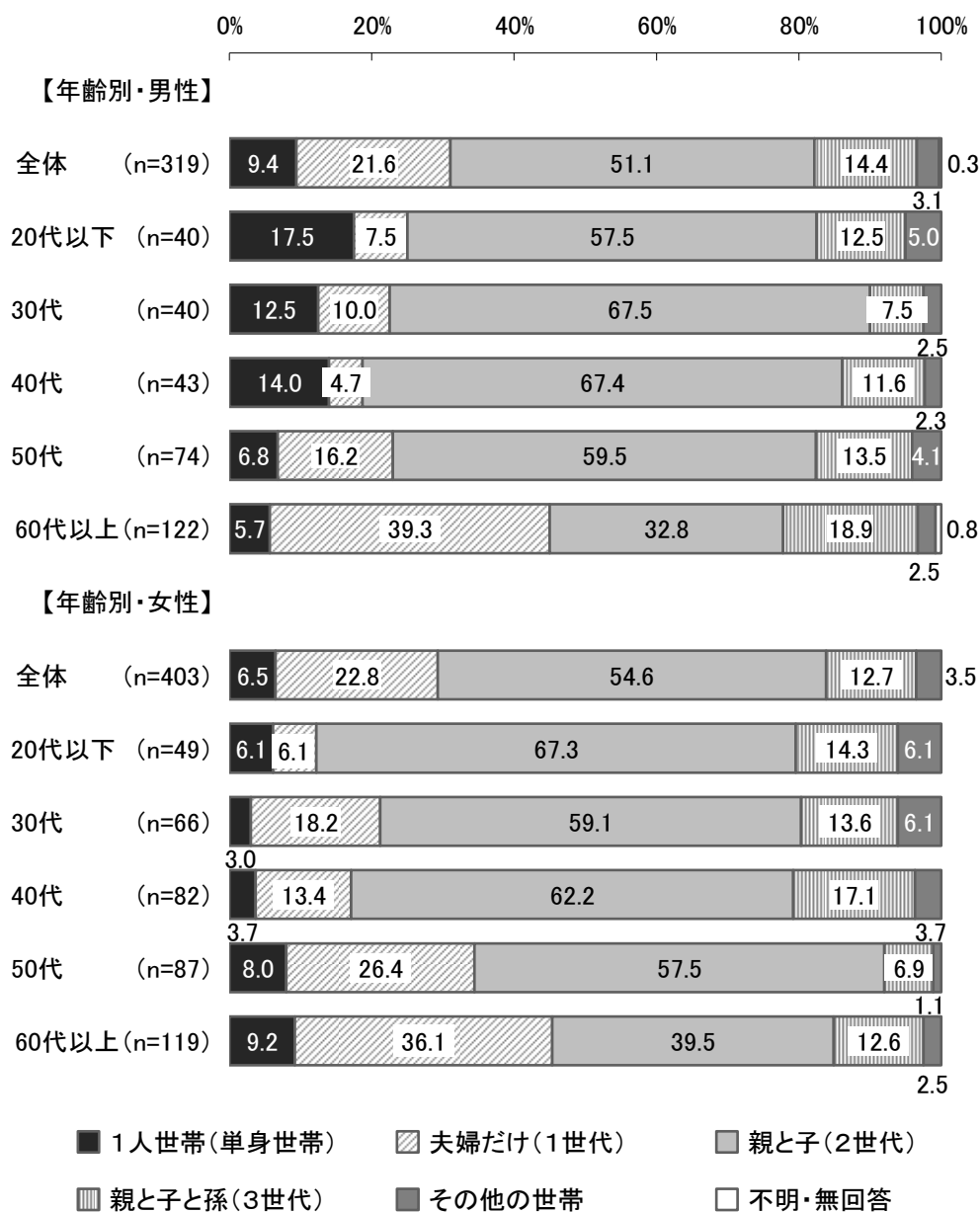
平成23年度、平成28年度に実施した市民意識調査と比較すると、傾向に大きな差はみられません。

■全体／平成23年度、平成28年度に実施の市民意識調査との比較



性別×年齢別にみると、男性の50代以下では「親と子（2世代）」、60代以上では「夫婦だけ（1世代）」が最も多くなっています。女性ではすべての年代において「親と子（2世代）」が最も多くなっています。また男女共に60代以上で「夫婦だけ（1世代）」が他の年代と比べて多くなっています。

■性別×年齢別

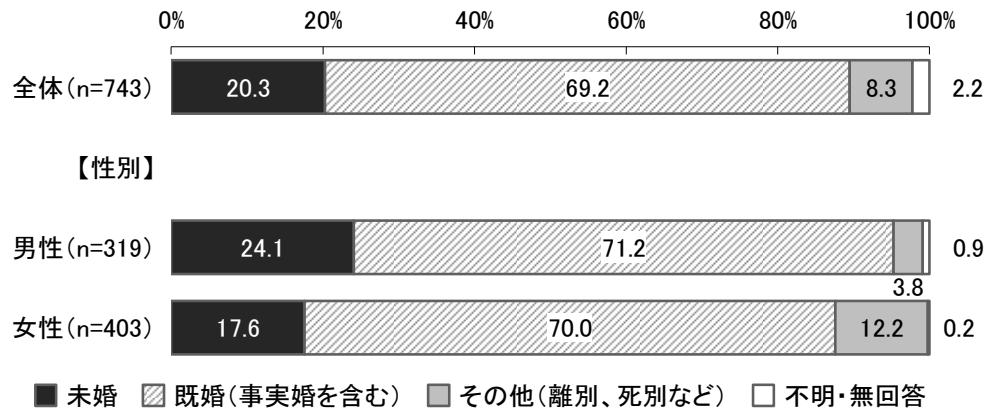


問6 あなたは結婚されていますか。(〇は1つ)

全体では「既婚（事実婚を含む）」が 69.2%と最も多く、次いで「未婚」が 20.3%、「その他（離別、死別など）」が 8.3%となっています。

性別にみると、男女共に「既婚（事実婚を含む）」が最も多くなっています。また、男性では「未婚」の割合が女性と比べて多くなっています。

■全体／性別



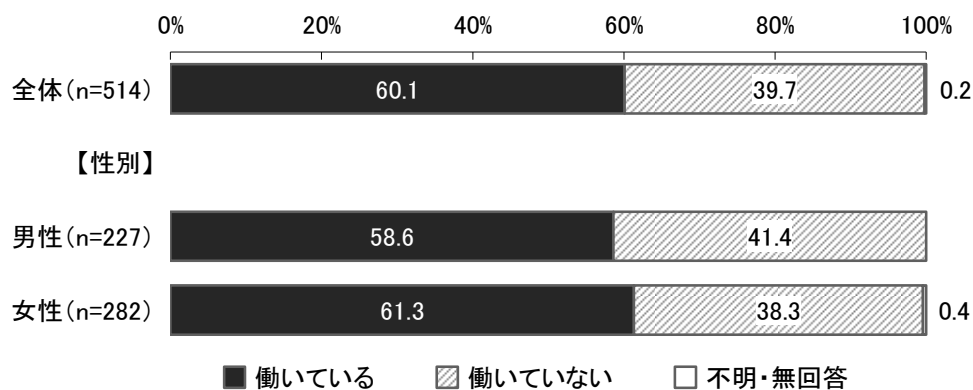
＜問6で「既婚(事実婚を含む)」と答えた方＞

問7 ご夫婦は共に働いていますか。(パート・アルバイト等も含む)(○は1つ)

全体では「働いている」が60.1%と、「働いていない」の39.7%を上回っています。

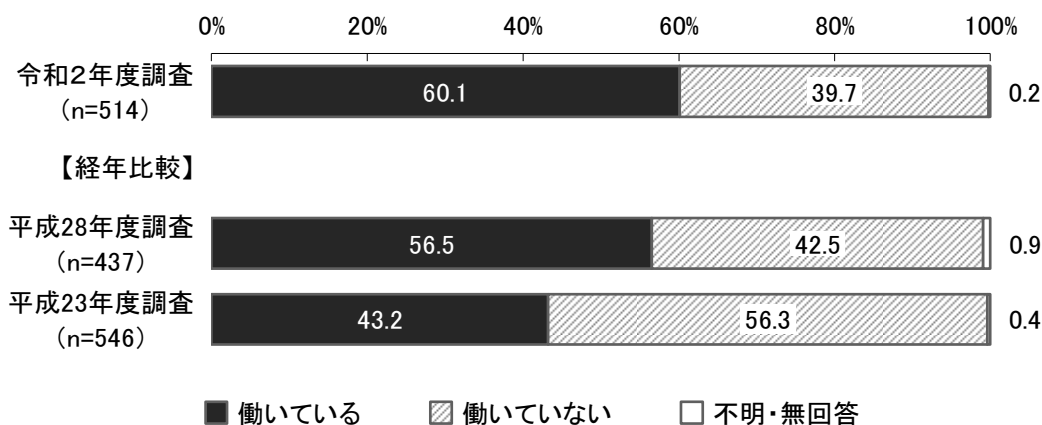
性別にみると、男女共に「働いている」が「働いていない」を上回っており、男女で大きな差はみられません。

■全体／性別



平成23年度、平成28年度に実施した市民意識調査と比較すると、「働いている」の割合が増加しています。

■平成23年度、平成28年度に実施の市民意識調査との比較



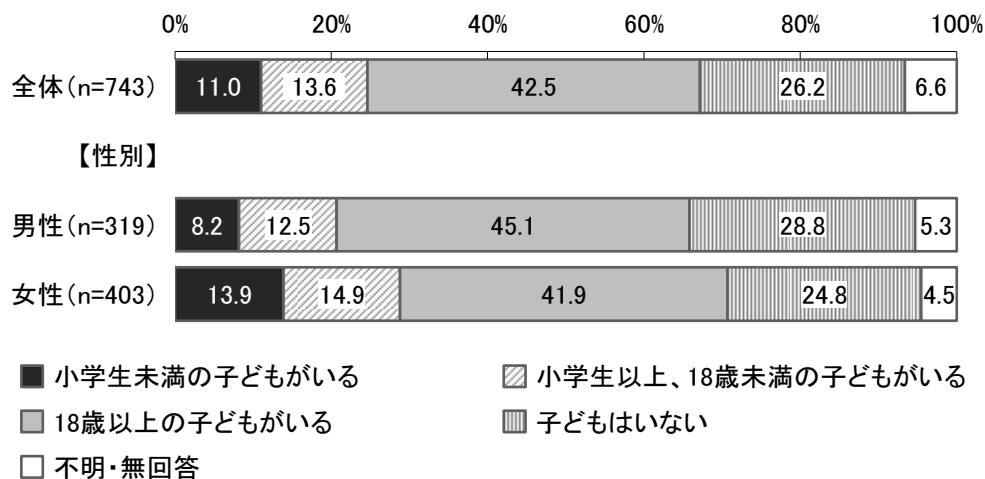
問8 お子さんはいますか。いる方は、一番下のお子さんについてお答えください。

(○は1つ)

全体では「18歳以上の子どもがいる」が42.5%と最も多く、次いで「子どもはいない」が26.2%、「小学生以上、18歳未満の子どもがいる」が13.6%となっています。子どもがいる回答者は67.1%となっています。

性別にみると、男女共に「18歳以上の子どもがいる」が最も多く、男女で大きな差はみられません。

■全体／性別



(2) 男女平等・男女共同参画について

問9 あなたは以下の言葉と意味についてご存知ですか。(○は各項目1つずつ)

※問9では、選択肢にかかる表現を以下のように区分しています。

○『知っている』…「知っているし意味もわかっている」「言葉だけは知っている」を合わせたもの

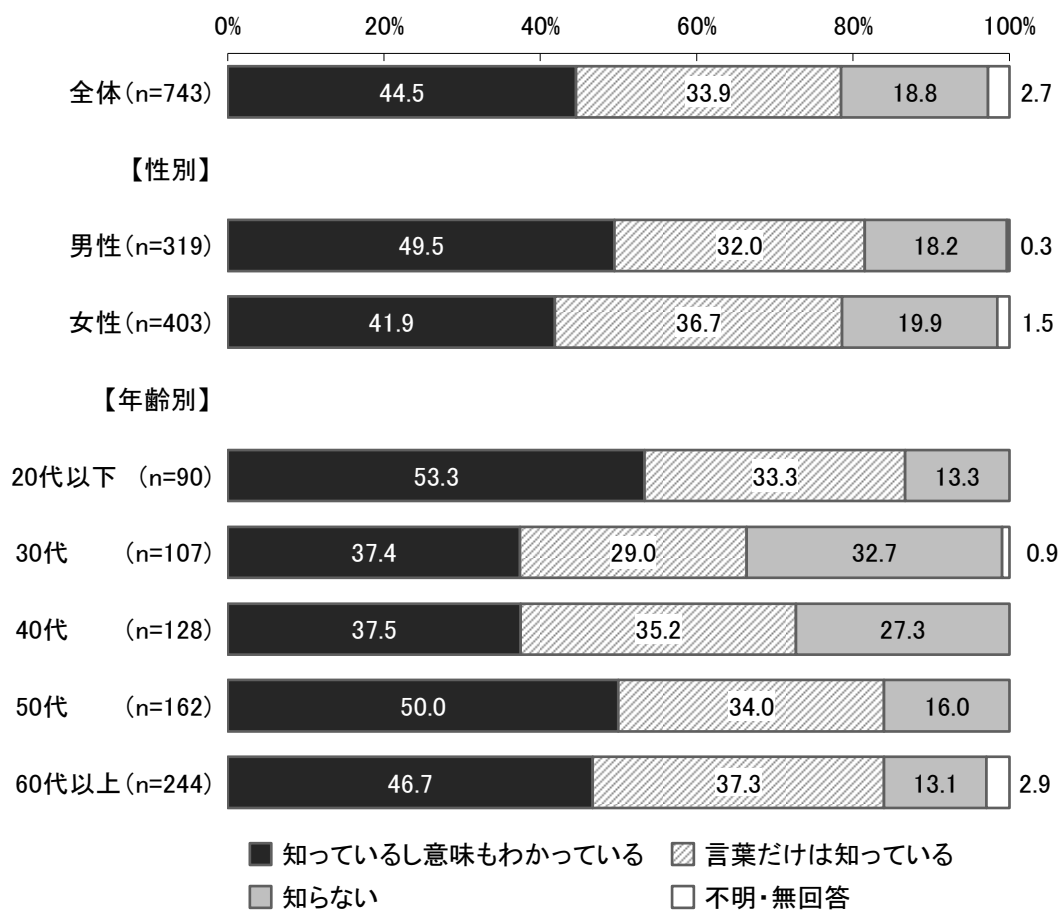
(1) 男女共同参画社会

全体では「知っているし意味もわかっている」が44.5%と最も多く、次いで「言葉だけは知っている」が33.9%、「知らない」が18.8%となっています。

性別にみると、男性では「知っているし意味もわかっている」の割合が女性と比べてやや多くなっています。

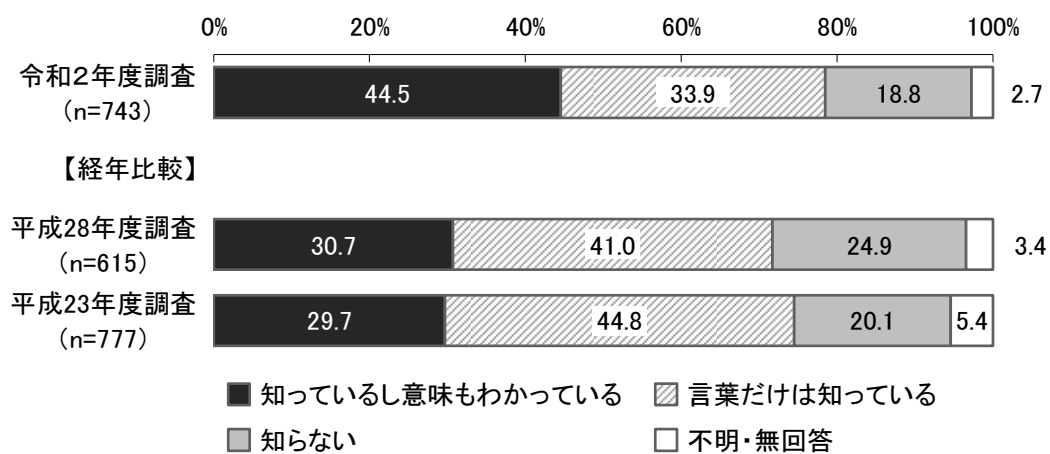
年齢別にみると、すべての年代において「知っているし意味もわかっている」が最も多くなっています。また、30代、40代では「知らない」の割合が他の年代と比べて多くなっています。

■全体／性別／年齢別



平成 23 年度、平成 28 年度に実施した市民意識調査と比較すると、「知っているし意味もわかっている」の割合が増加しています。

■平成 23 年度、平成 28 年度に実施の市民意識調査との比較



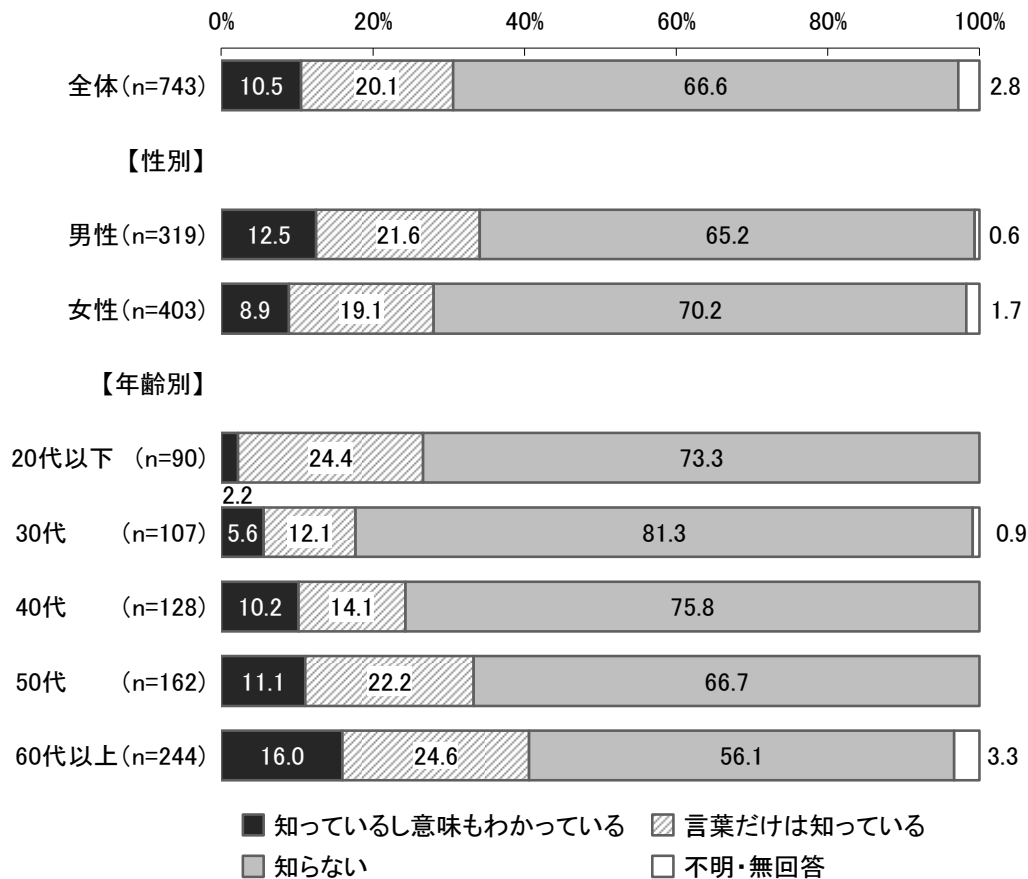
(2) ポジティブ・アクション(積極的改善措置)

全体では「知らない」が66.6%と最も多く、次いで「言葉だけは知っている」が20.1%、「知っているし意味もわかっている」が10.5%となっています。

性別にみると、女性では「知らない」の割合が男性と比べてやや多くなっています。

年齢別にみると、30代以上で年代が上がるほど『知っている』の割合が多くなっています。

■ 全体／性別／年齢別



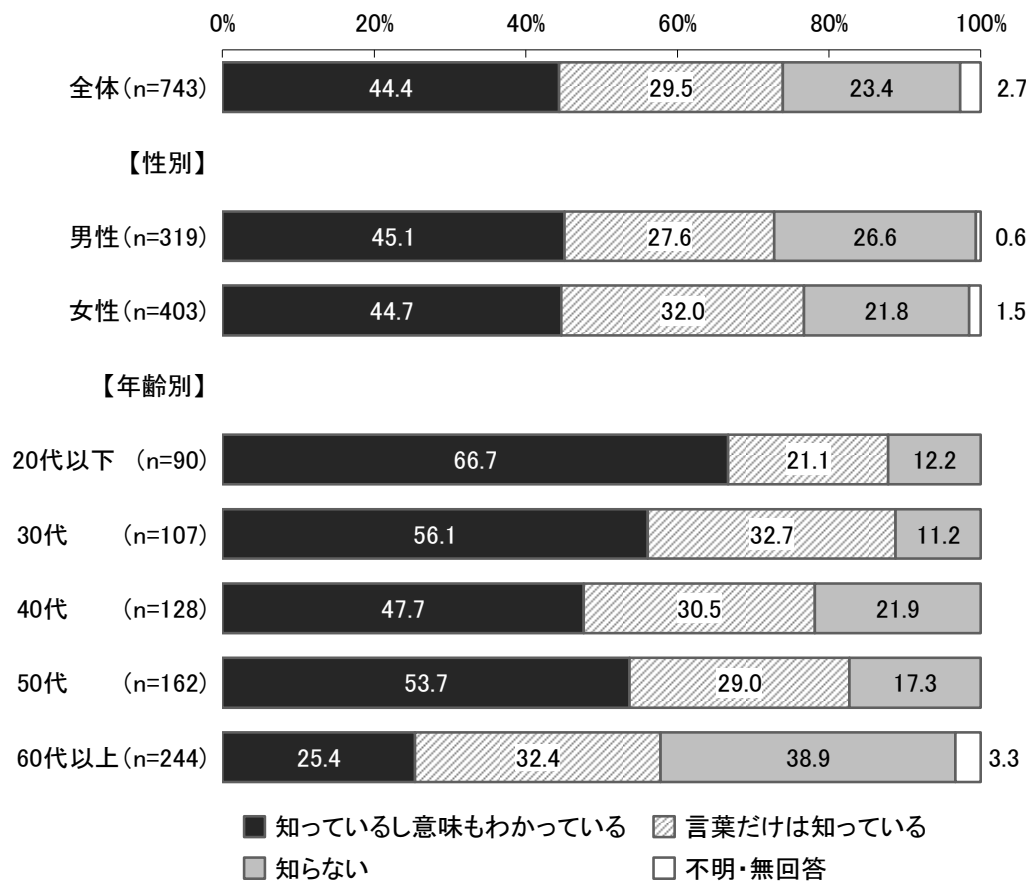
(3)ジェンダー(社会的・文化的に形成された性別)

全体では「知っているし意味もわかっている」が44.4%と最も多く、次いで「言葉だけは知っている」が29.5%、「知らない」が23.4%となっています。

性別にみると、男女共に「知っているし意味もわかっている」が最も多くなっています。また、男性では「知らない」の割合が女性と比べて多くなっています。

年齢別にみると、60代以上では「知らない」、その他の年代では「知っているし意味もわかっている」の割合が最も多くなっています。

■全体／性別／年齢別



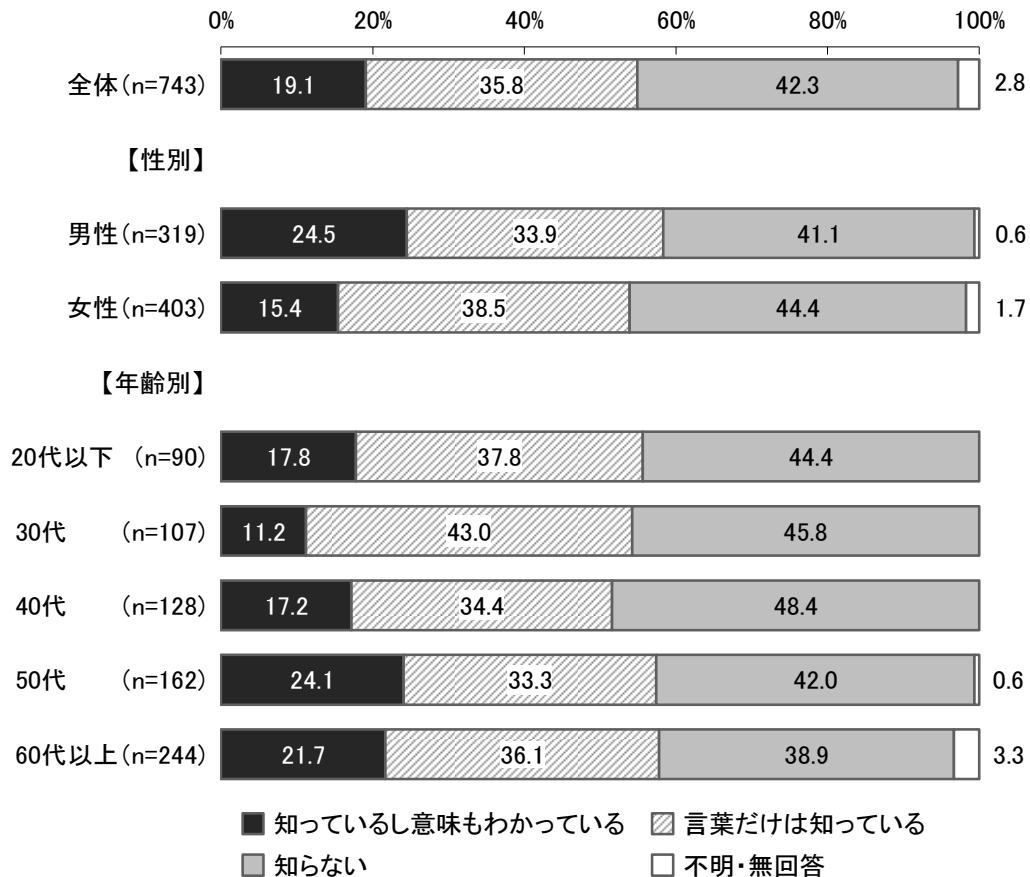
(4)女性活躍推進法

全体では「知らない」が42.3%と最も多く、次いで「言葉だけは知っている」が35.8%、「知っているし意味もわかっている」が19.1%となっています。

性別にみると、男女共に「知らない」が最も多くなっています。また、男性では「知っているし意味もわかっている」の割合が女性と比べて多くなっています。

年齢別にみると、すべての年代において「知らない」の割合が最も多くなっています。

■全体／性別／年齢別



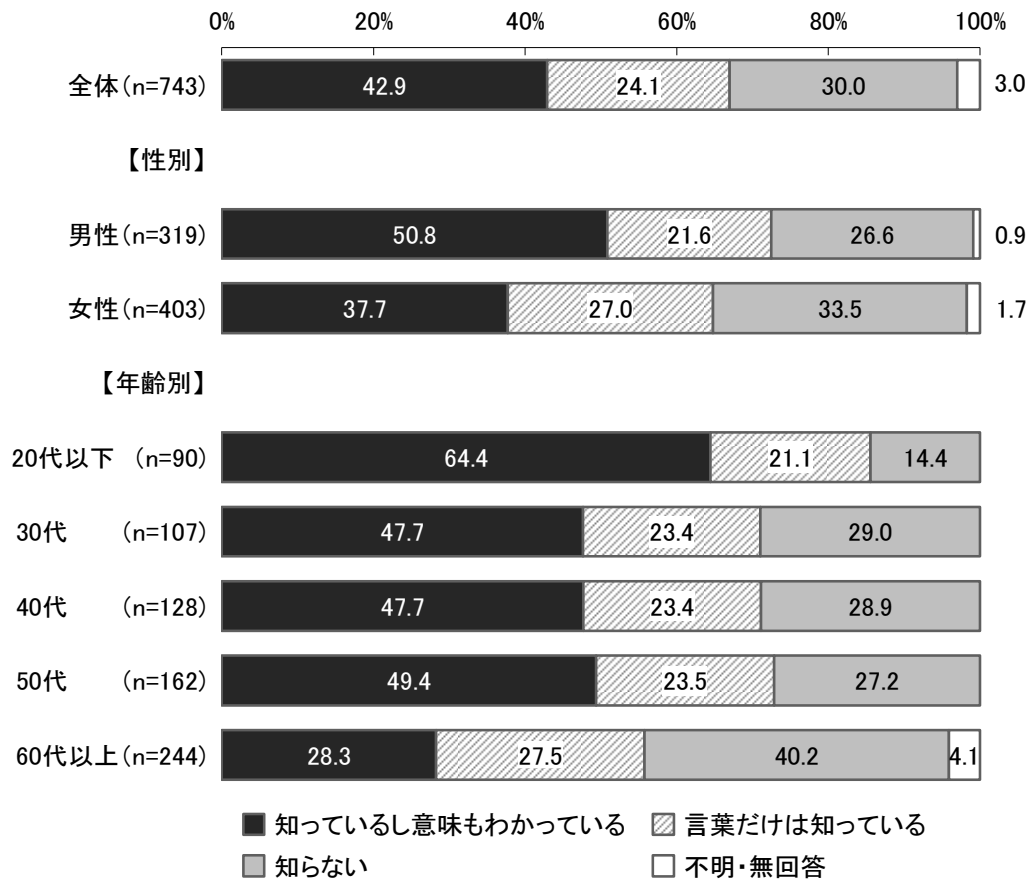
(5)ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)

全体では「知っているし意味もわかっている」が 42.9%と最も多く、次いで「知らない」が 30.0%、「言葉だけは知っている」が 24.1%となっています。

性別にみると、男女共に「知っているし意味もわかっている」が最も多くなっています。また、男性では「知っているし意味もわかっている」の割合が女性と比べて多くなっています。

年齢別にみると、『知っている』の割合が他の年代と比べて、20代以下では多く、60代以上では少なくなっています。

■全体／性別／年齢別



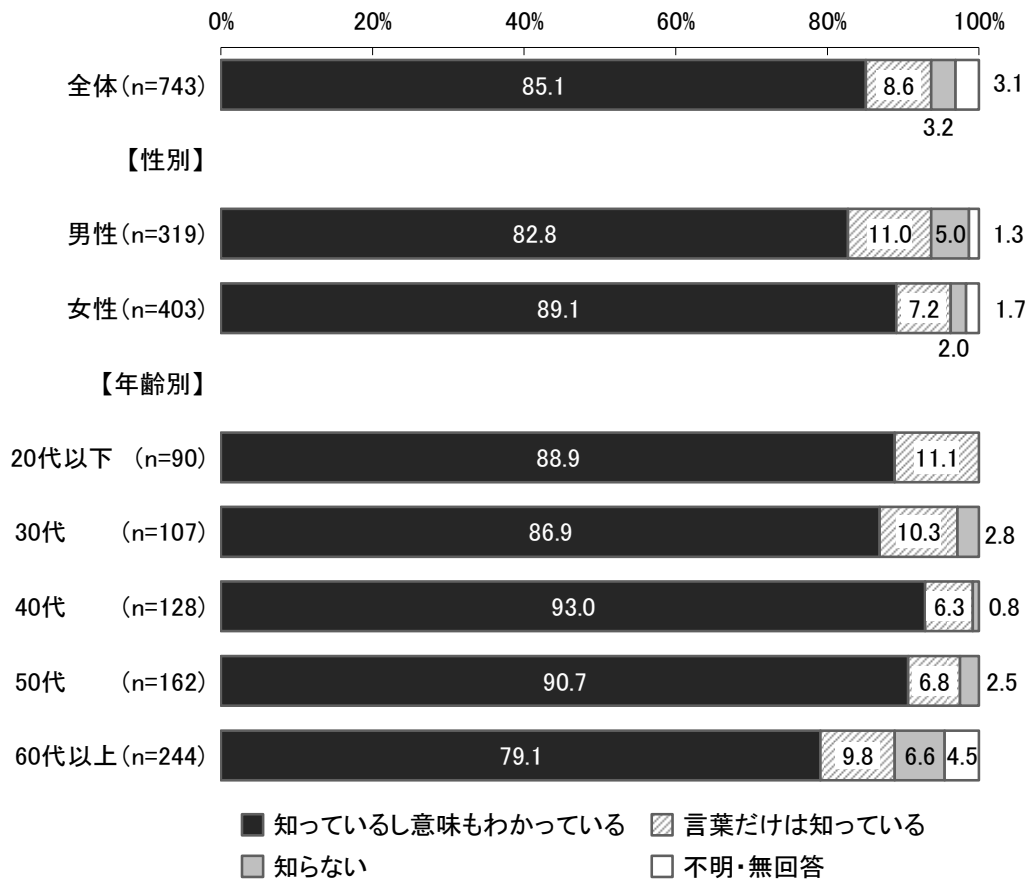
(6)配偶者などからの暴力(DV)

全体では「知っているし意味もわかっている」が85.1%と最も多く、次いで「言葉だけは知っている」が8.6%、「知らない」が3.2%となっています。

性別にみると、男女共に「知っているし意味もわかっている」が最も多くなっています。また、女性では「知っているし意味もわかっている」の割合が男性と比べてやや多くなっています。

年齢別にみると、40代以上で年代が上がるほど『知っている』の割合が少なくなっています。

■全体／性別／年齢別



問 10 次の各分野での男女の平等度について、どう思いますか。(○は各項目1つずつ)

※問 10 では、選択肢にかかる表現を以下のように区分しています。

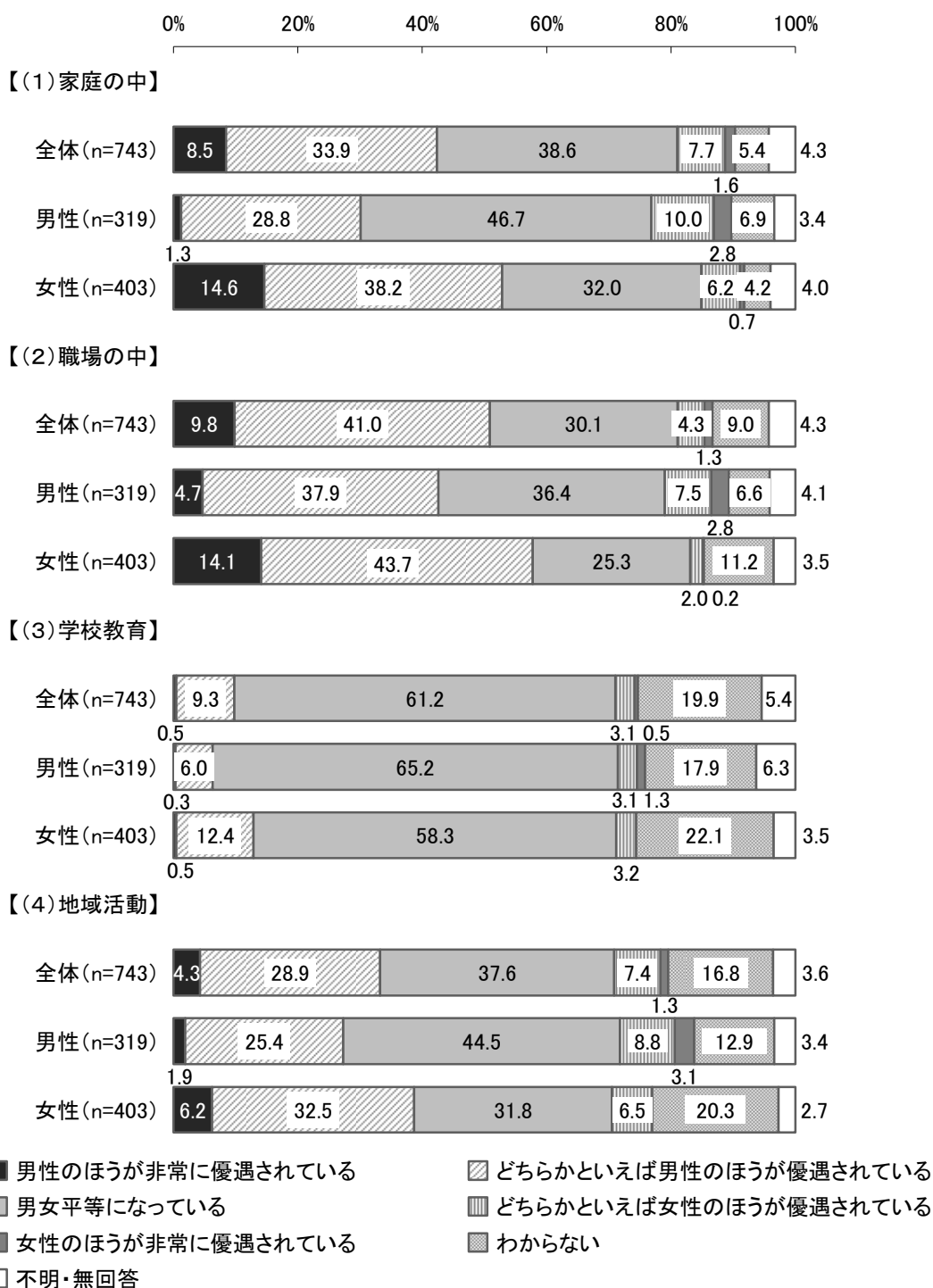
○『男性優遇』…「男性のほうが非常に優遇されている」「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」を合わせたもの

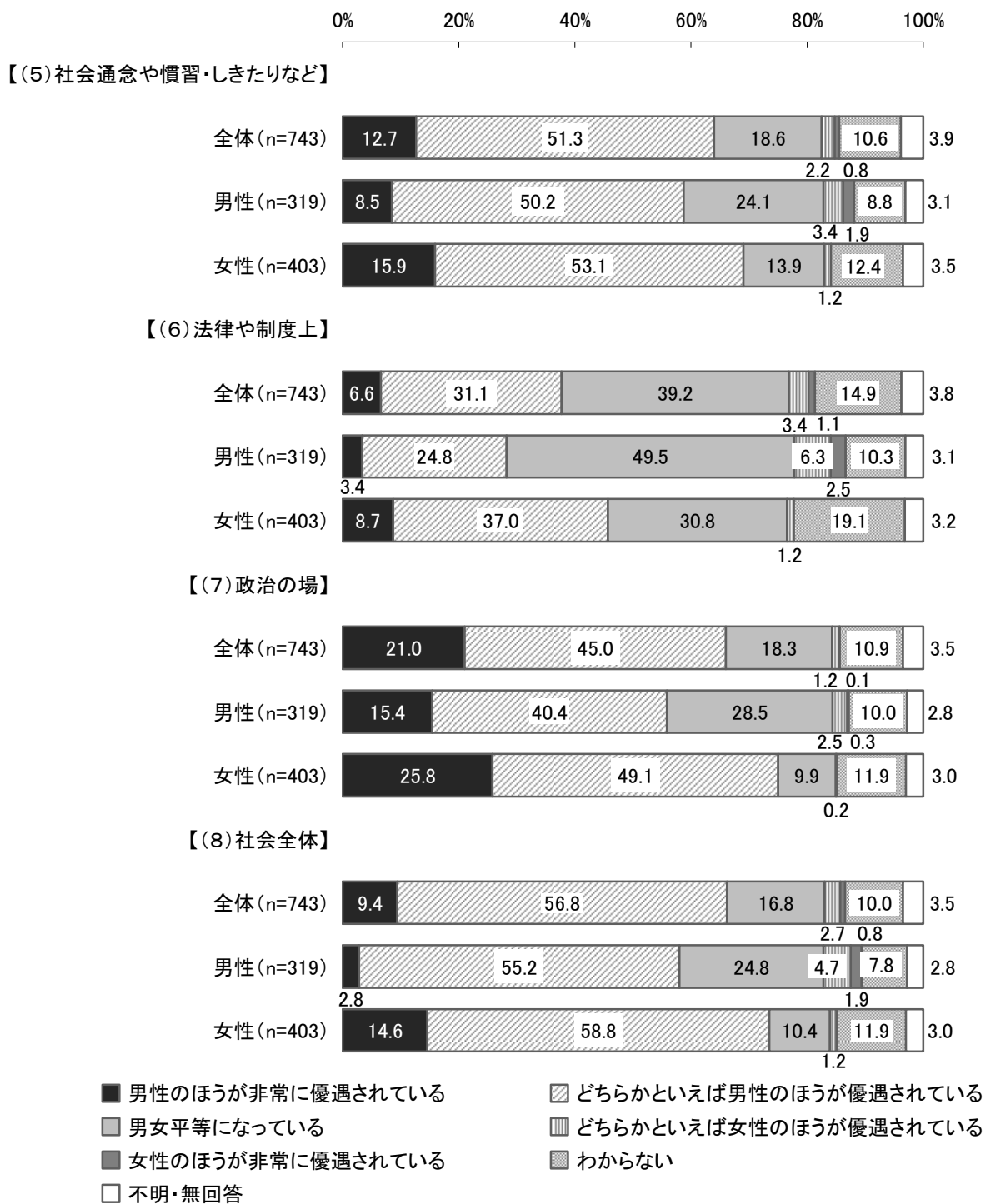
○『女性優遇』…「女性のほうが非常に優遇されている」「どちらかといえば女性のほうが優遇されている」を合わせたもの

全体では『男性優遇』は(8) 社会全体で 66.2%、(7) 政治の場で 66.0%、(5) 社会通念や慣習・しきたりなどで 64.0%、(2) 職場の中で 50.8%と多くなっています。「男女平等になっている」は(3) 学校教育で 61.2%と多くなっています。『女性優遇』はすべての項目において少なくなっています。

性別にみると、すべての項目において、女性で『男性優遇』の割合が男性と比べて多くなっています。特に、(1) 家庭の中、(7) 政治の場、(6) 法律や制度上で差が大きくなっています。

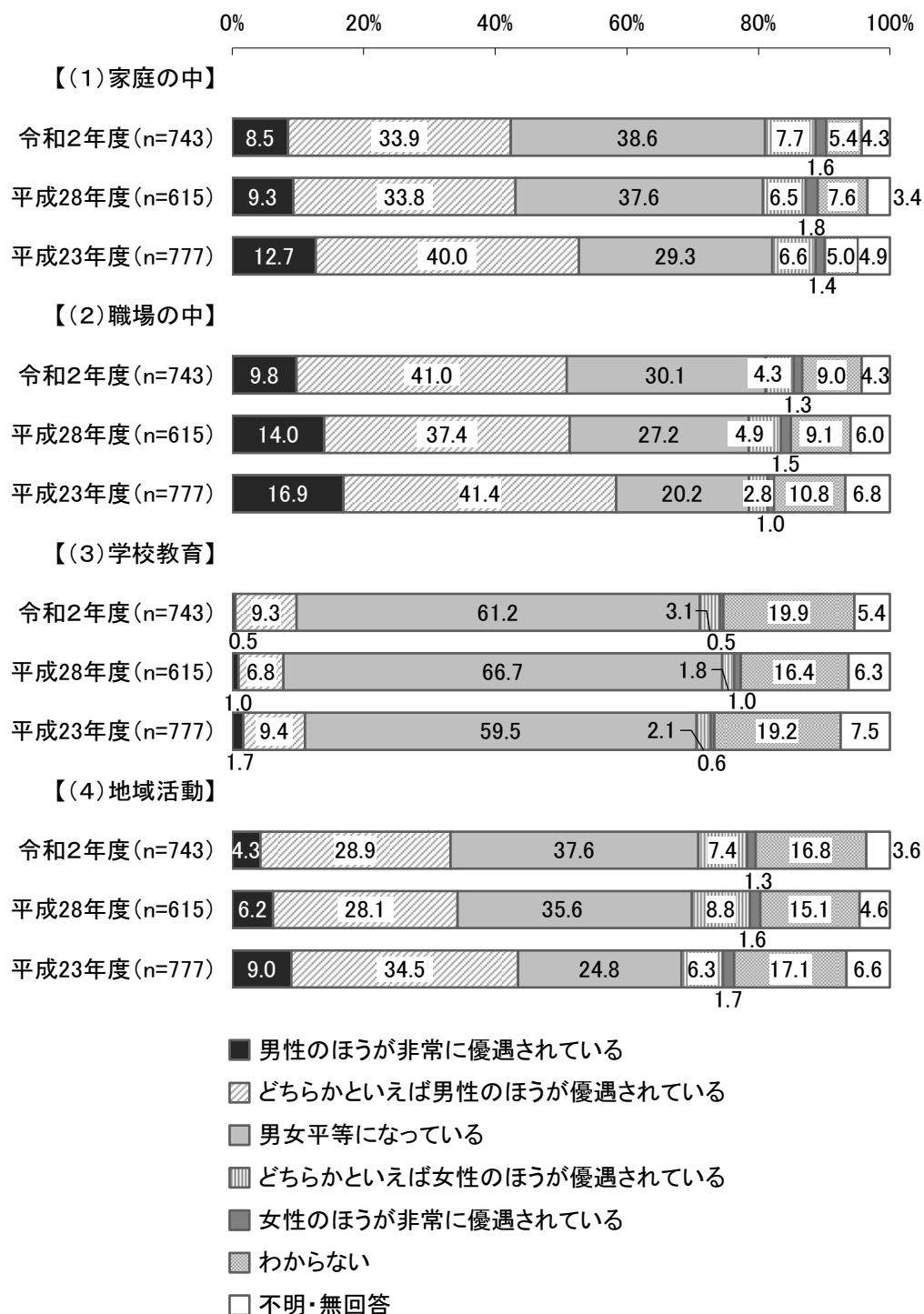
■全体／性別

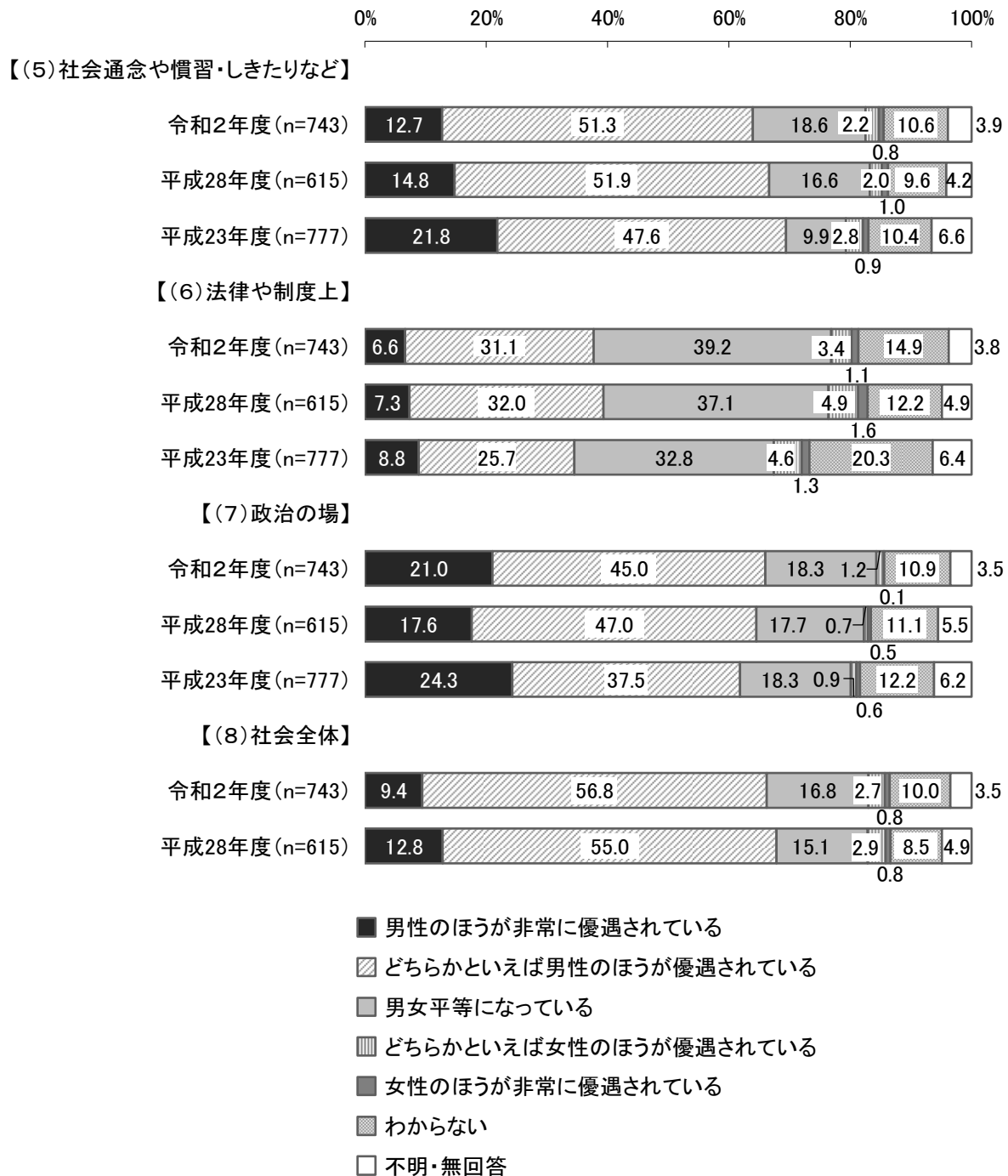




平成 23 年度、平成 28 年度に実施した市民意識調査と比較すると、概ね「男女平等になっている」の割合が増加していますが、(7) 政治の場では『男性優遇』が増えています。

■平成 23、28 年度に実施の市民意識調査との比較



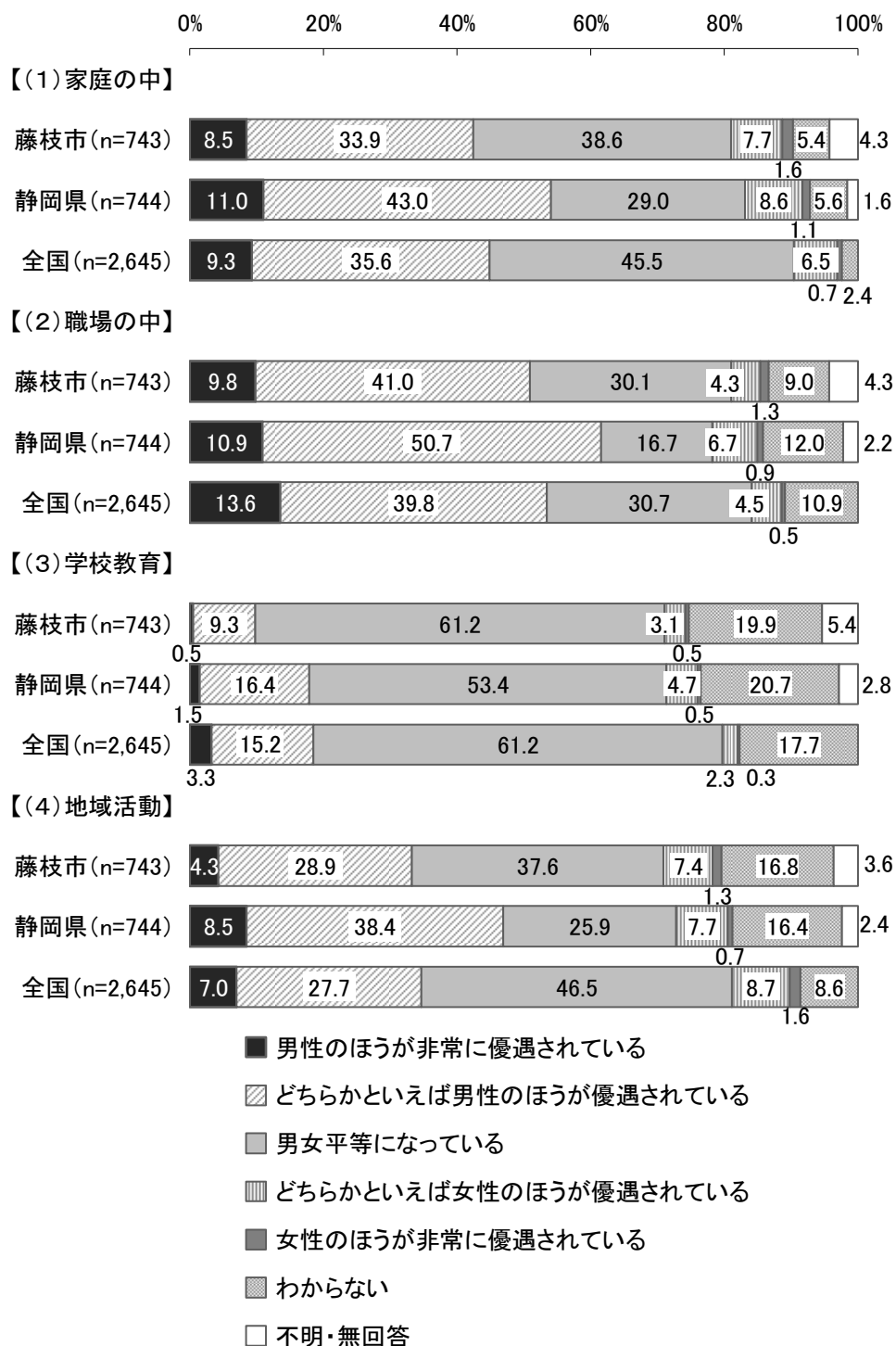


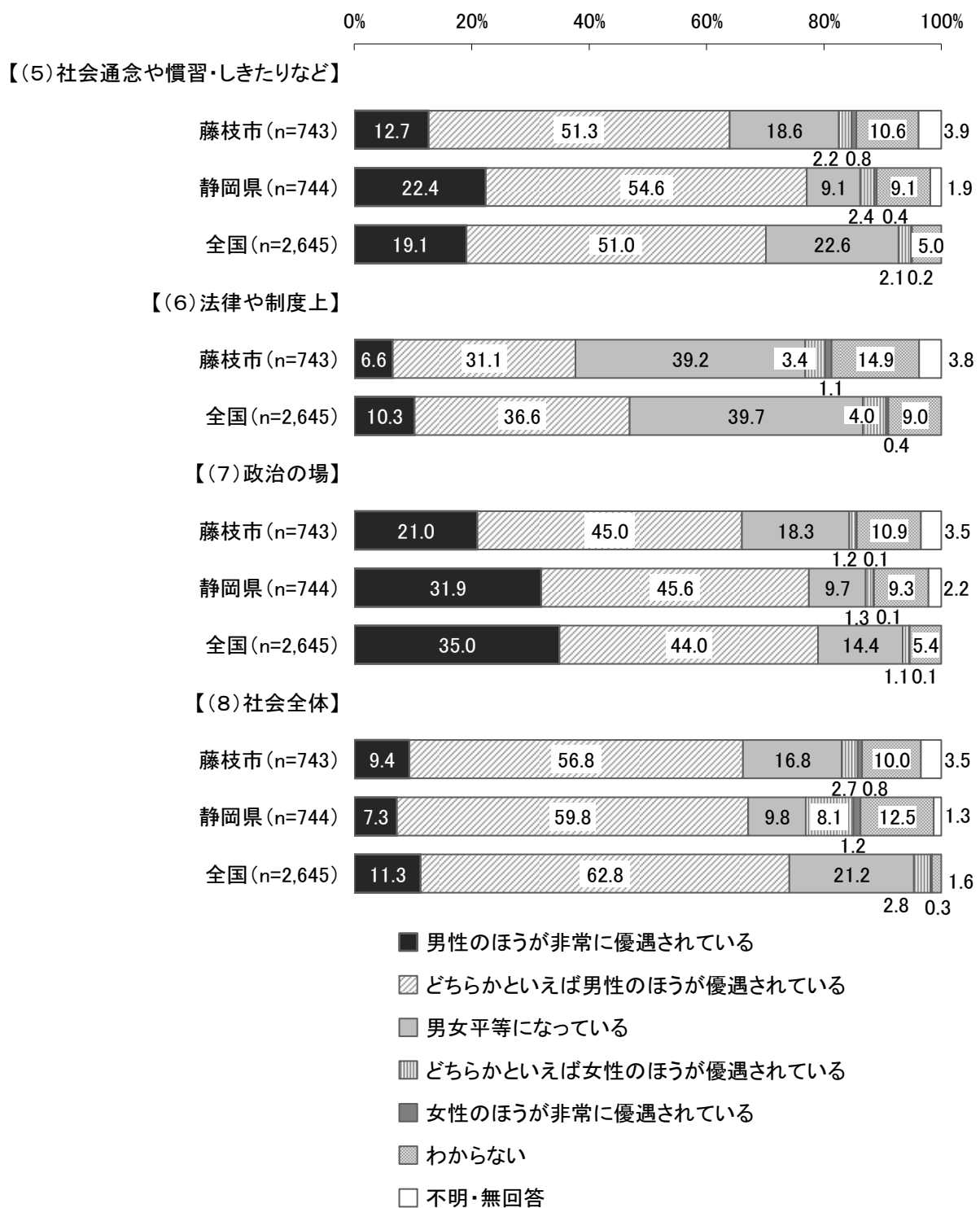
※平成 23 年度調査では、「(8) 社会全体」の設問はなし

※「男性のほうが非常に優遇されている」「女性のほうが非常に優遇されている」は、平成 23 年度調査では「男性のほうが優遇されている」「女性のほうが優遇されている」

県調査・全国調査と比較すると、静岡県との比較では【(8) 社会全体】を除いて『男性優遇』の割合が少なくなっています。全国との比較では【(1) 家庭の中】【(4) 地域活動】で「男女平等になっている」の割合が少なくなっています。

■ 県調査・全国調査との比較





※県調査では、「(6) 法律や制度上」の設問はなし

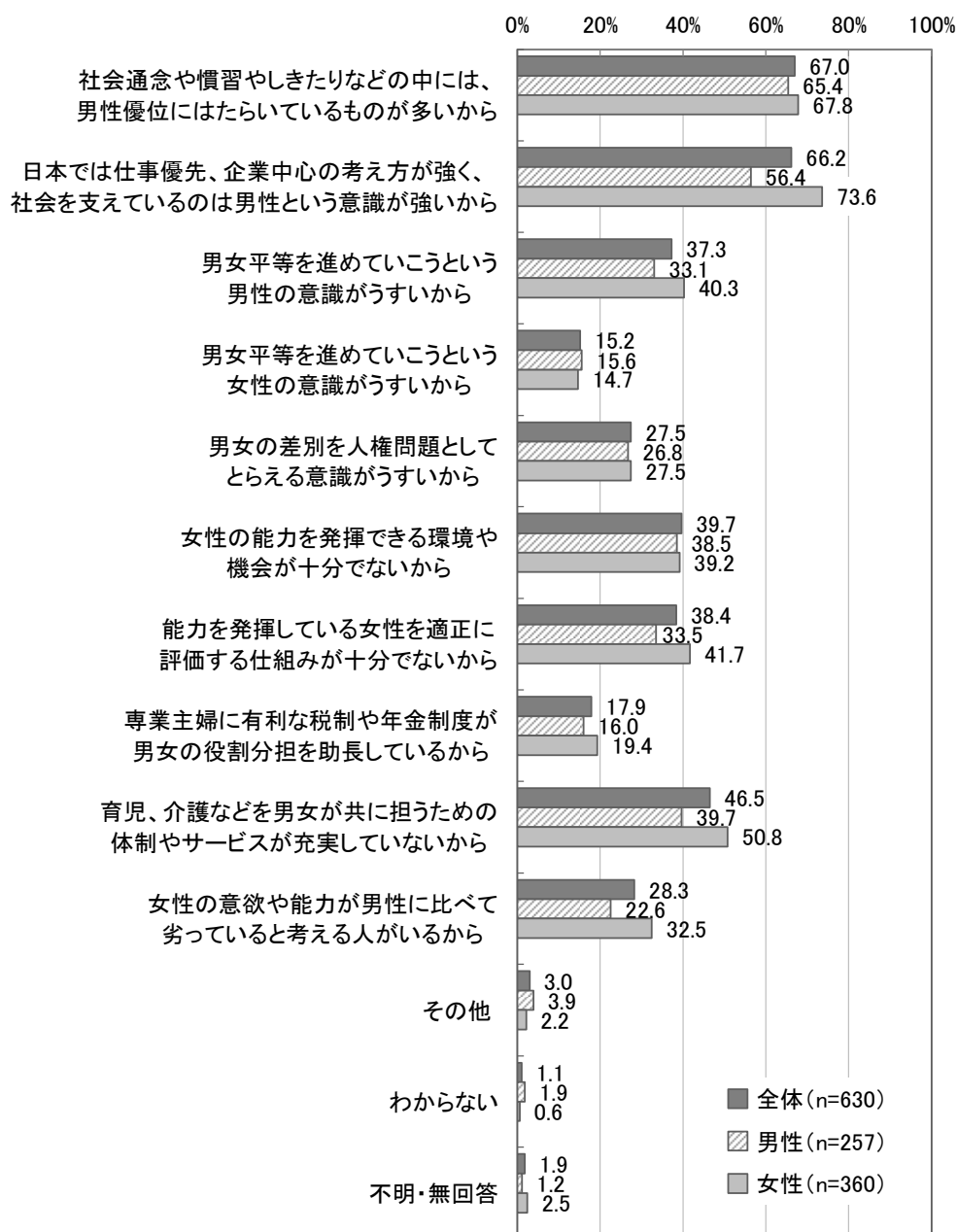
＜問 10 のいずれかで「男性のほうが非常に優遇されている」または「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と答えた方＞

問 11 男性が優遇されている原因は何だと思いますか。(〇はいくつでも)

全体では「社会通念や慣習やしきたりなどの中には、男性優位にはたらいっているものが多いから」が 67.0%と最も多く、次いで「日本では仕事優先、企業中心の考え方が強く、社会を支えているのは男性という意識が強いから」が 66.2%、「育児、介護などを男女が共に担うための体制やサービスが充実していないから」が 46.5%となっています。

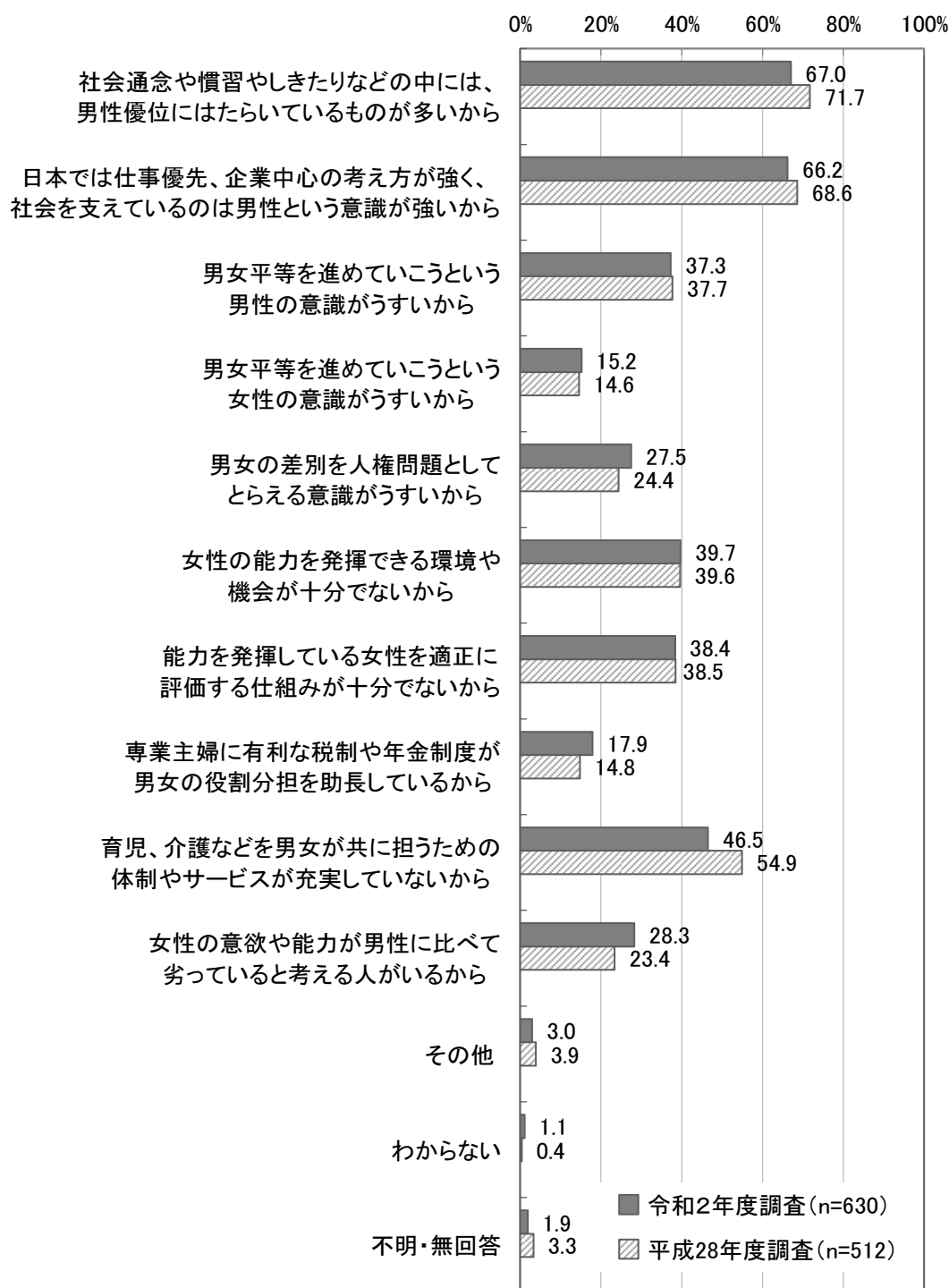
性別にみると、男性では「社会通念や慣習やしきたりなどの中には、男性優位にはたらいっているものが多いから」、女性では「日本では仕事優先、企業中心の考え方が強く、社会を支えているのは男性という意識が強いから」が最も多くなっています。また、女性では「日本では仕事優先、企業中心の考え方が強く、社会を支えているのは男性という意識が強いから」「育児、介護などを男女が共に担うための体制やサービスが充実していないから」の割合が男性と比べて多くなっています。

■全体／性別



平成 28 年度に実施した市民意識調査と比較すると、「育児、介護などを男女が共に担うための体制やサービスが充実していないから」の割合が減少しています。

■平成 28 年度に実施の市民意識調査との比較



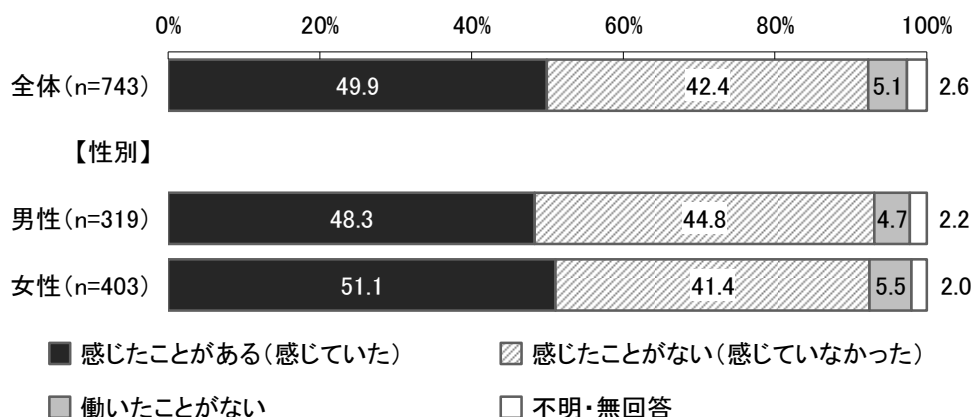
(3) 職場・就労について

問 12 あなたは職場で男女の不平等を感じていますか。(以前仕事をしていた方はその時に感じたことはありますか。)(○は1つ)

全体では「感じたことがある(感じていた)」が49.9%と最も多く、次いで「感じたことがない(感じていなかった)」が42.4%、「働いたことがない」が5.1%となっています。

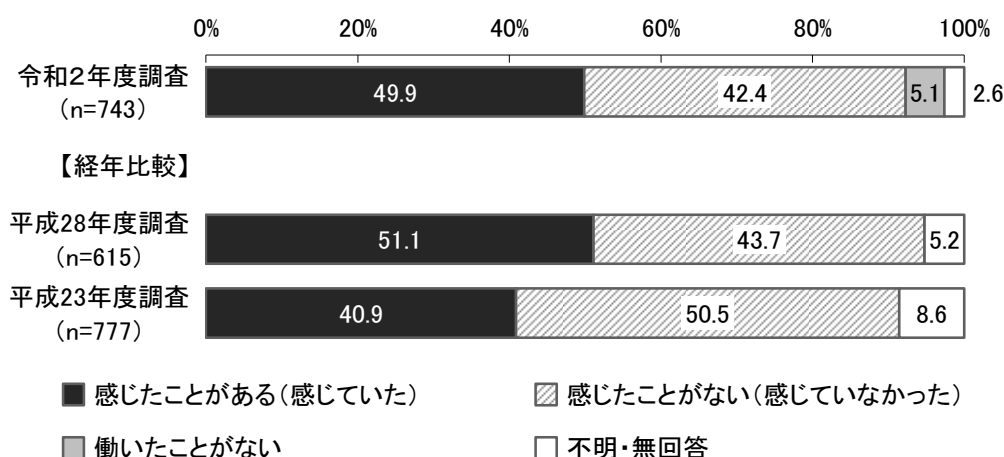
性別にみると、男女共に「感じたことがある(感じていた)」が最も多く、男女で大きな差はみられません。

■全体／性別



平成23年度、平成28年度に実施した市民意識調査と比較すると、平成23年度との比較では「感じたことがある(感じていた)」の割合が増加していますが、平成28年度調査との比較では大きな差はみられません。

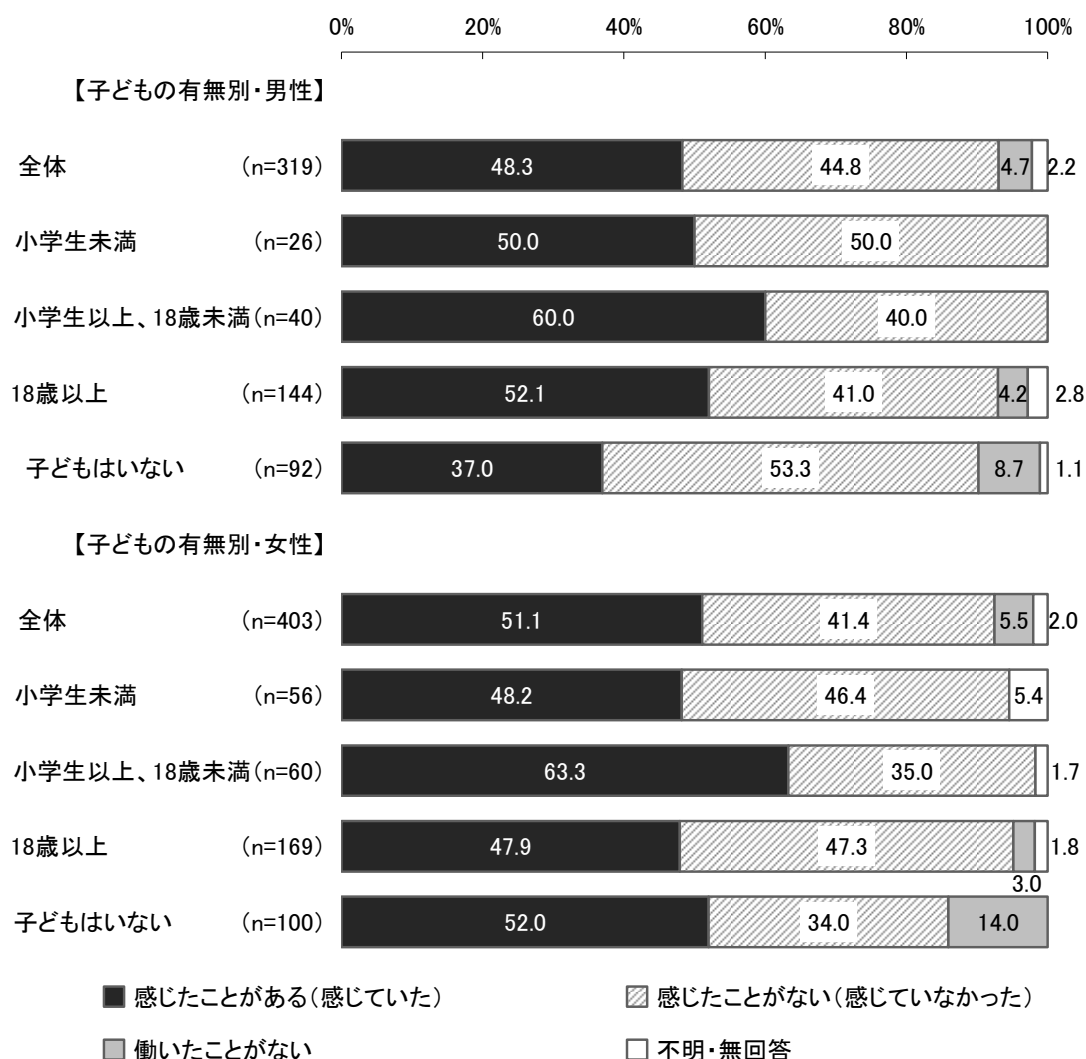
■平成23年度、平成28年度に実施の市民意識調査との比較



※「働いたことがない」は、令和元年度調査のみの選択肢

性別×子どもの有無別にみると、男女共に【小学生以上、18歳未満の子どもがいる】で「感じたことがある（感じていた）」の割合が他の区分と比べて多くなっています。また、【子どもはいない】では女性の「感じたことがある（感じていた）」の割合が男性と比べて多くなっています。

■性別×子どもの有無別



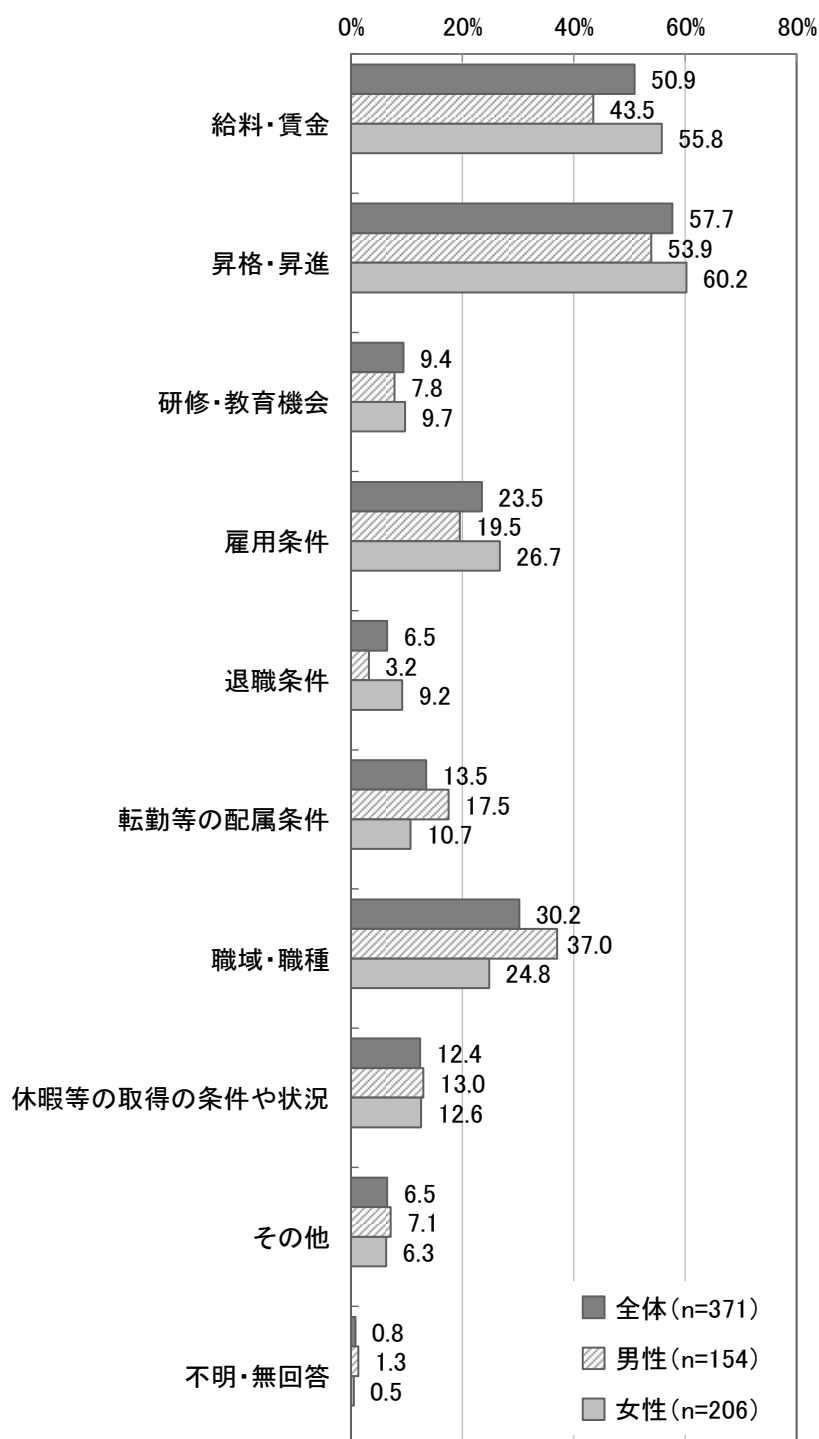
＜問 12 で「感じたことがある(感じていた)」と答えた方＞

問 13 それは、主にどのようなことに対して感じますか。(○は3つまで)

全体では「昇格・昇進」が 57.7%と最も多く、次いで「給料・賃金」が 50.9%、「職域・職種」が 30.2%となっています。

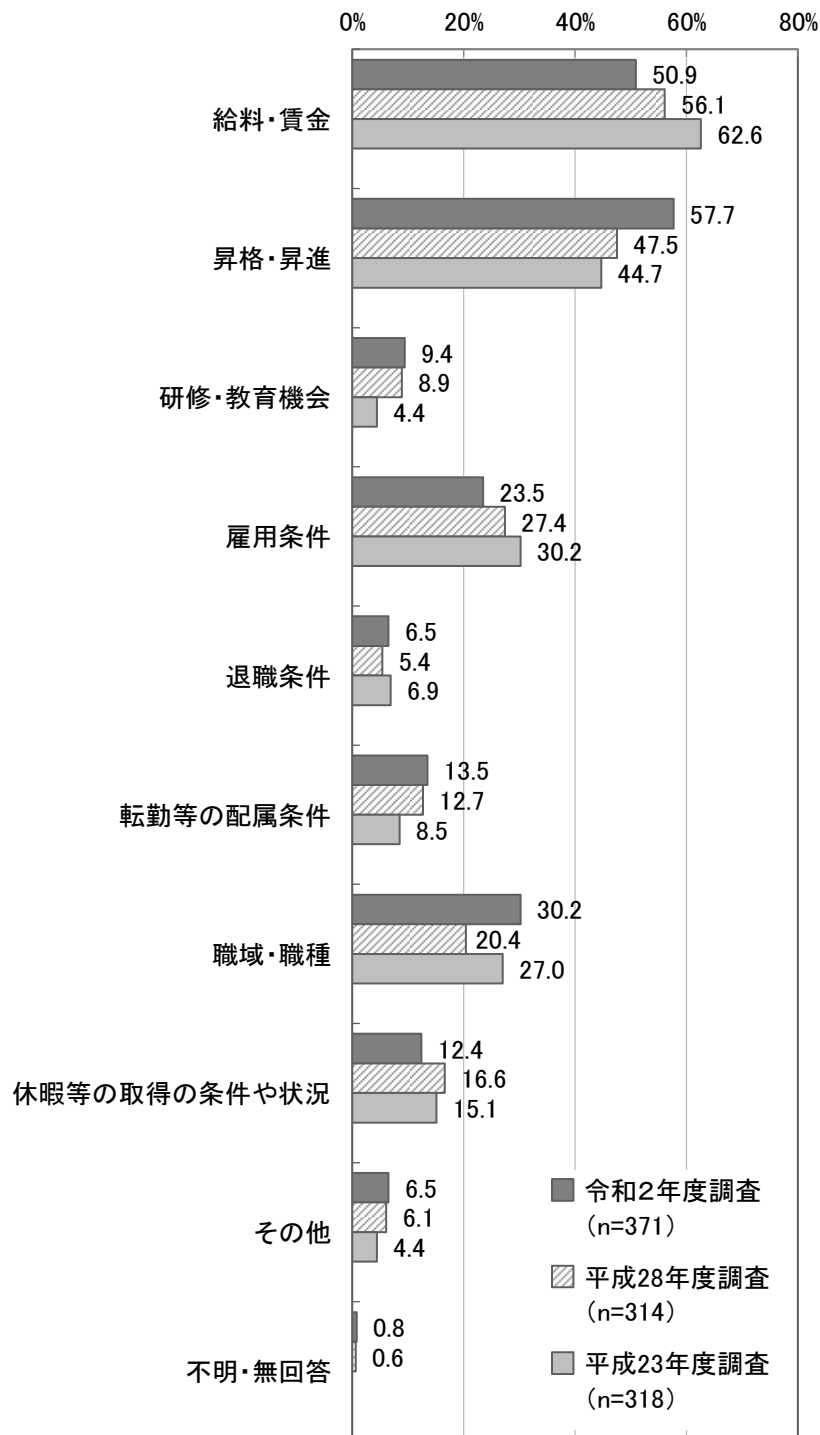
性別にみると、男女共に「昇格・昇進」が最も多くなっています。また、男性では「職域・職種」の割合が女性と比べて多く、女性では「給料・賃金」の割合が男性と比べて多くなっています。

■全体／性別



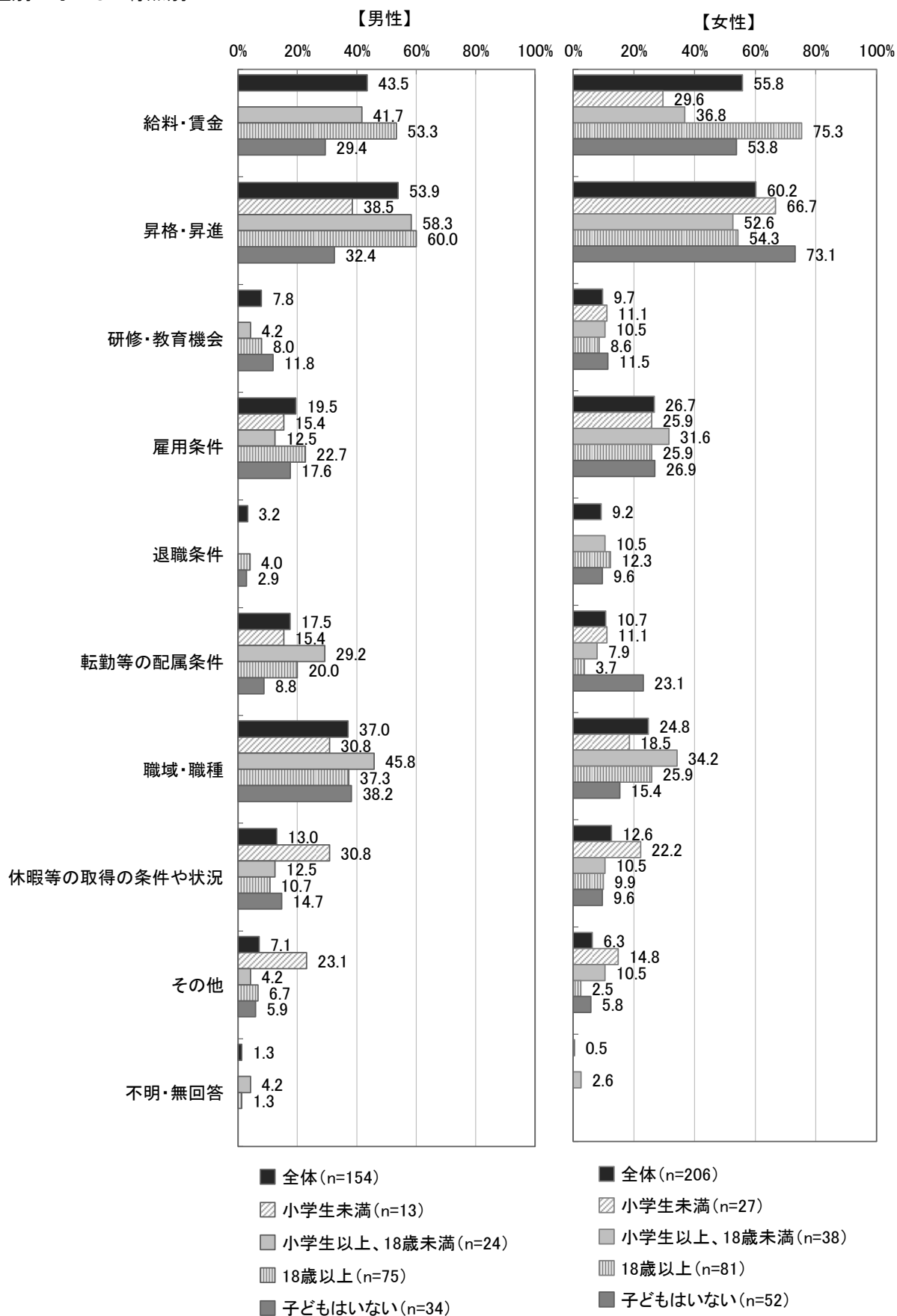
平成 23 年度、平成 28 年度に実施した市民意識調査と比較すると、「昇格・昇進」の割合が増加し、「給料・賃金」「雇用条件」の割合が減少しています。また、平成 28 年度調査との比較では「職域・職種」の割合が増加しています。

■平成 23 年度、平成 28 年度に実施の市意識調査との比較



性別×子どもの有無別にみると、男性の【子どもはいない】では「職域・職種」、女性の【18歳以上の子どもがいる】では「給料・賃金」、その他の区分では「昇格・昇進」が最も多くなっています。

■性別×子どもの有無別



問 14 「男は外で働き、女は家で家庭を守る」という考え方について、どう思いますか。
(○は1つ)

※問 14 では、選択肢にかかる表現を以下のように区分しています。

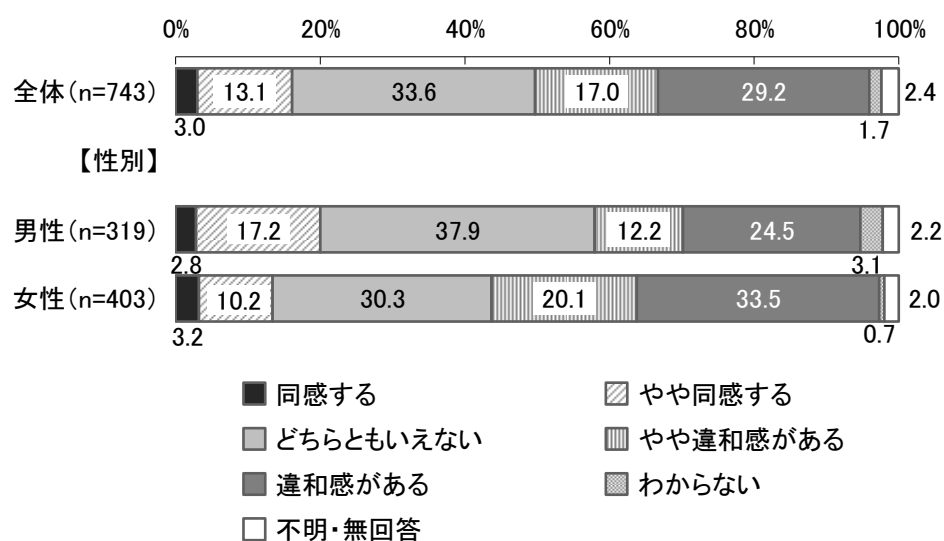
○『同感』…「同感する」「やや同感する」を合わせたもの

○『違和感』…「やや違和感がある」「違和感がある」を合わせたもの

全体では『同感』が 16.1%、「どちらともいえない」が 33.6%、『違和感』が 46.2%となっています。

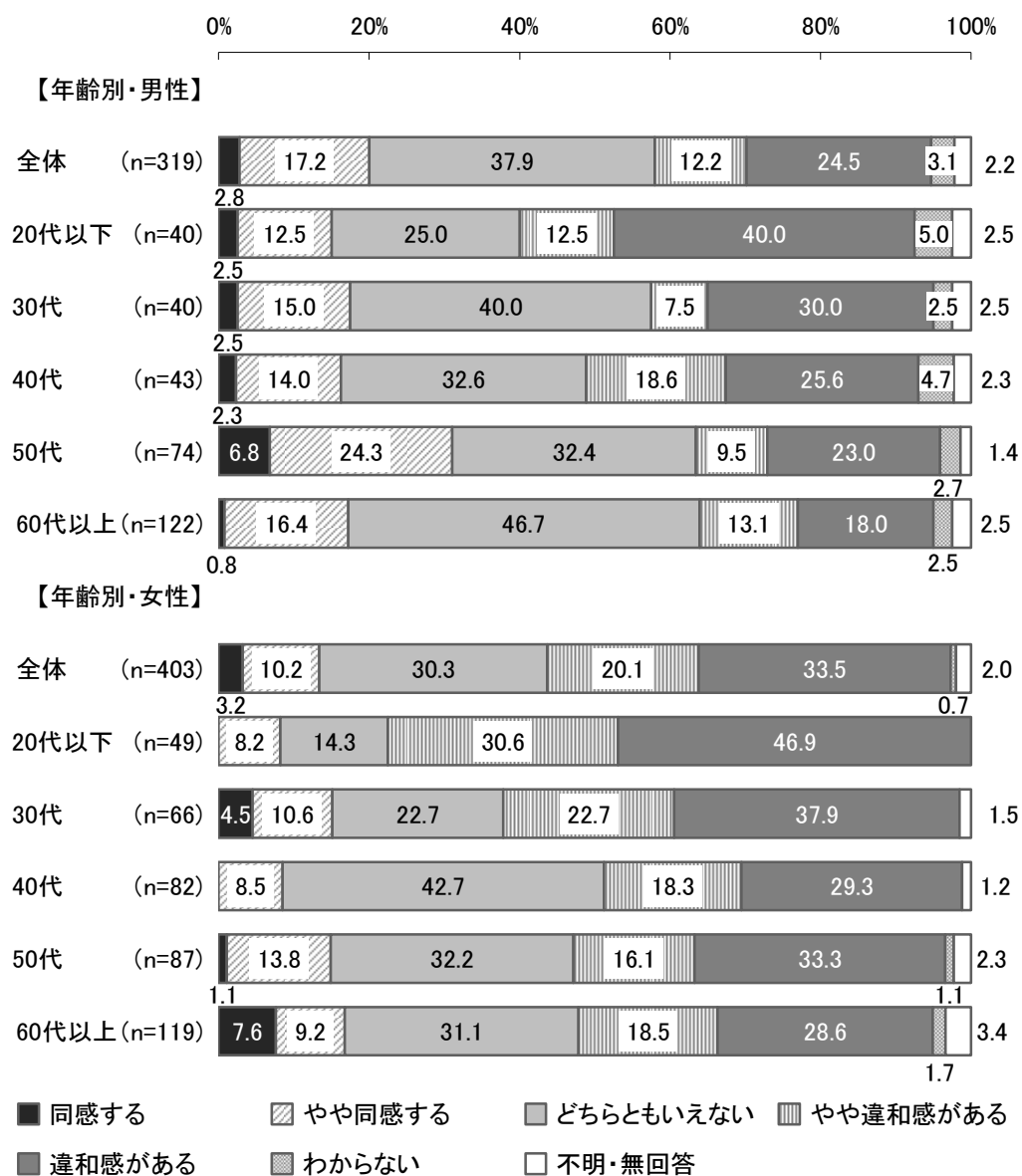
性別にみると、男性では「どちらともいえない」、女性では「違和感がある」が最も多くなっています。

■全体／性別



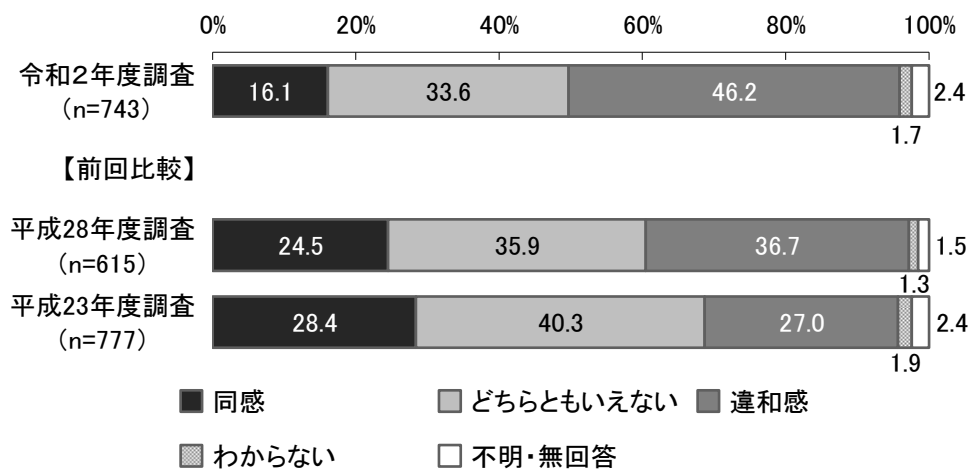
性別×年齢別にみると、男女共に概ね年代が下がるほど『違和感』の割合が多くなっています。また、女性の20代以下では『違和感』、男性の50代では『同感』の割合が他の年代と比べて多くなっています。

■性別×年齢別



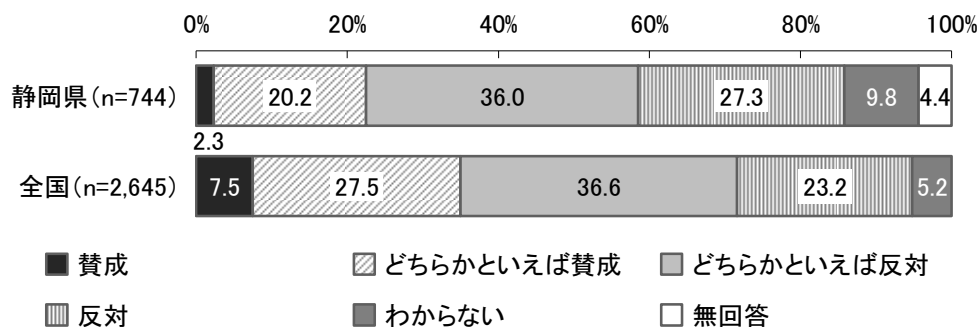
平成 23 年度、平成 28 年度に実施した市民意識調査と比較すると、『違和感』の割合が増加しています。

■平成 23 年度、平成 28 年度に実施の市民意識調査との比較



参考

■県調査・全国調査との比較



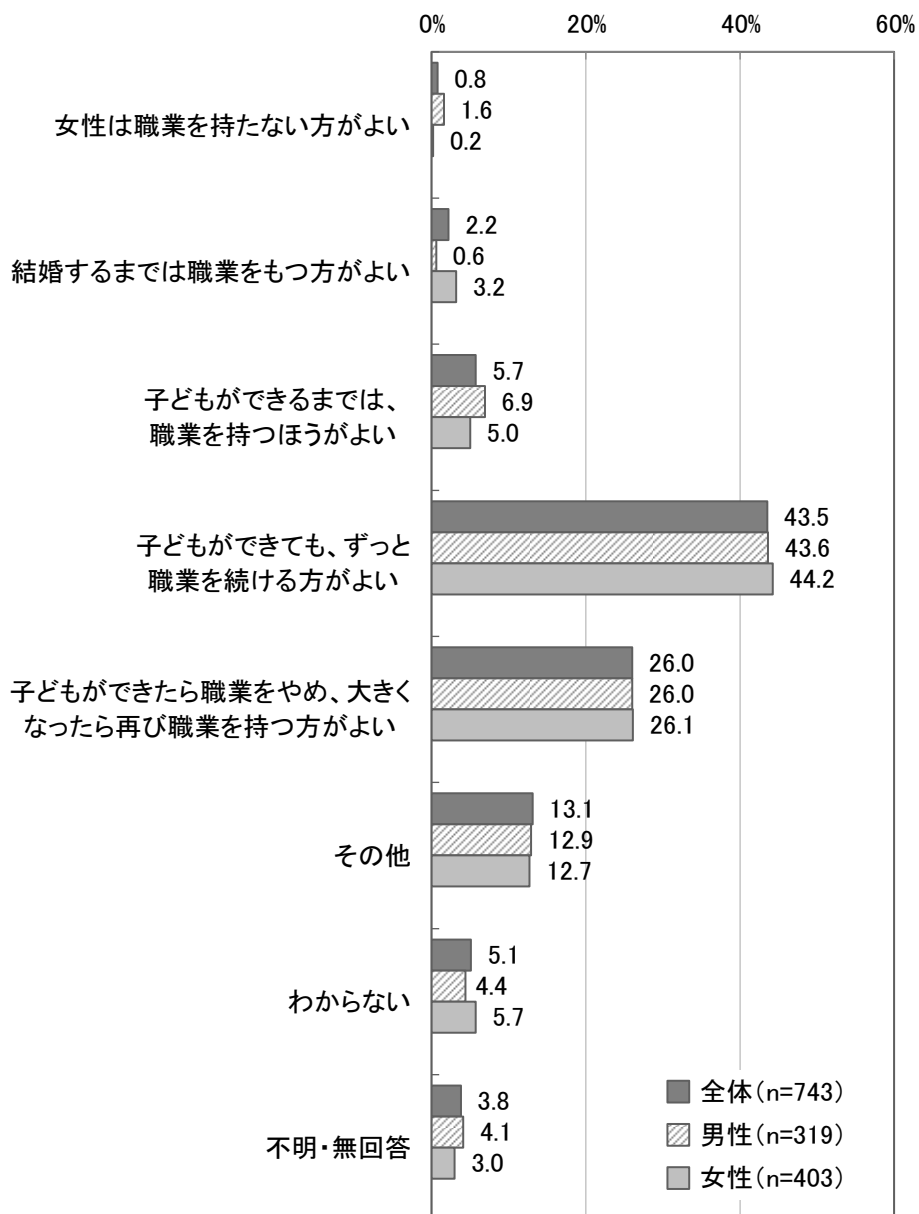
※全国調査では、「無回答」なし

問 15 一般的に女性が職業を持つことについて、どう思いますか。(〇は1つ)

全体では「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が43.5%と最も多く、次いで「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」が26.0%、「その他」が13.1%となっています。

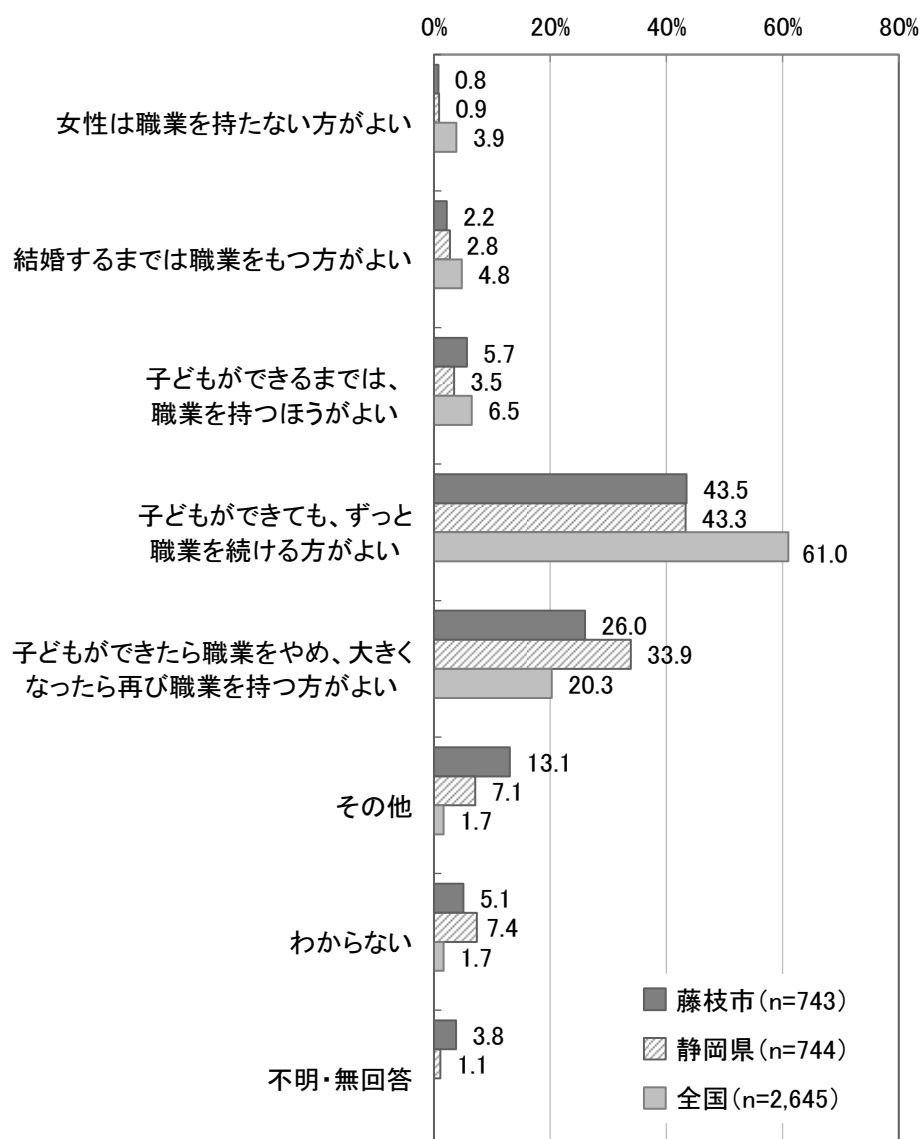
性別にみると、男女共に「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が最も多く、男女で大きな差はみられません。

■全体／性別



県調査・全国調査と比較すると、静岡県との比較では「子どもができれば職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」、全国との比較では「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が少なくなっています。

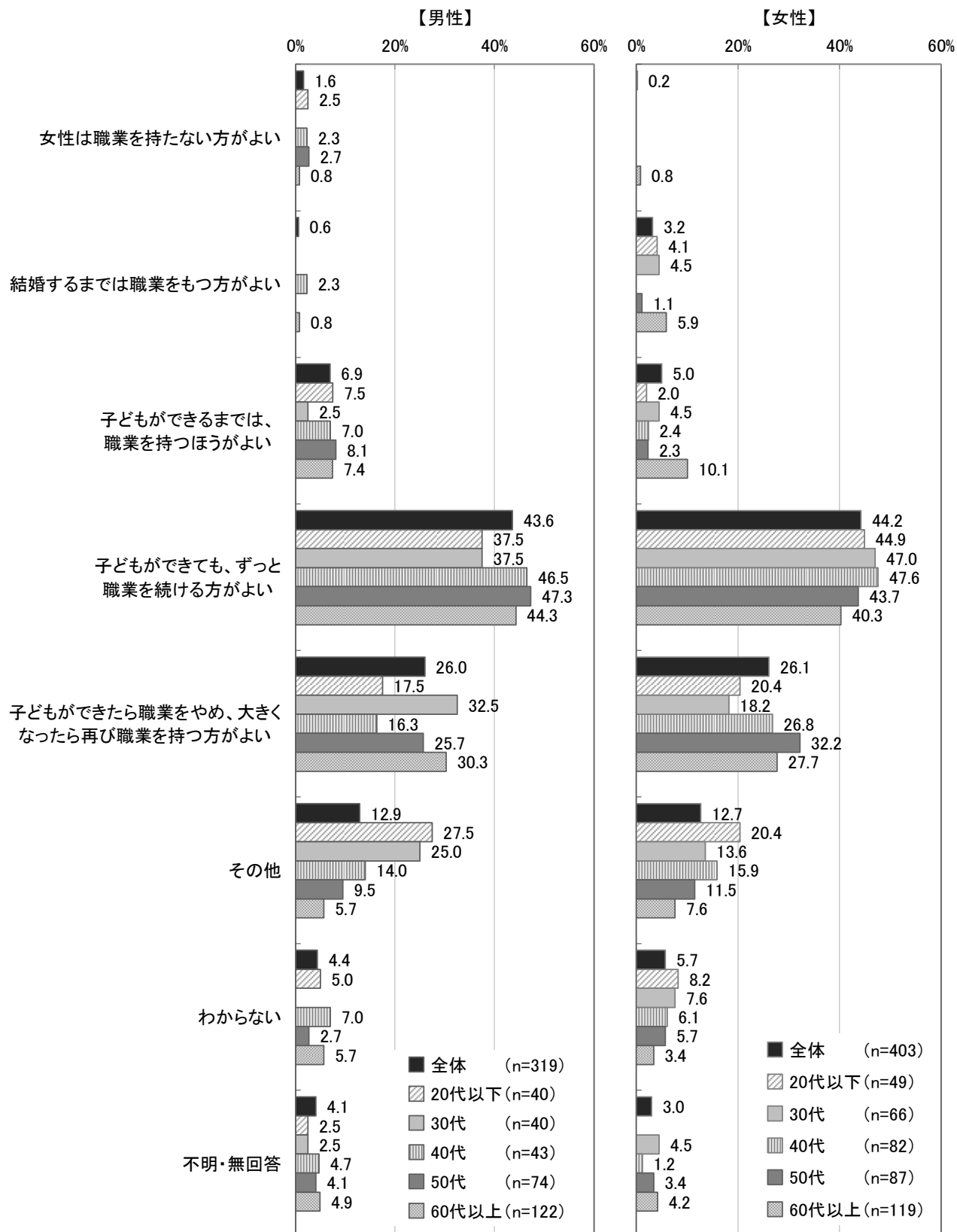
■県調査・全国調査との比較



※全国調査では、「不明・無回答」なし

性別×年齢別にみると、すべての年代で「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が最も多くなっています。また、男性の30代以下では「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が他の年代と比べて少なくなっています。

■性別×年齢別

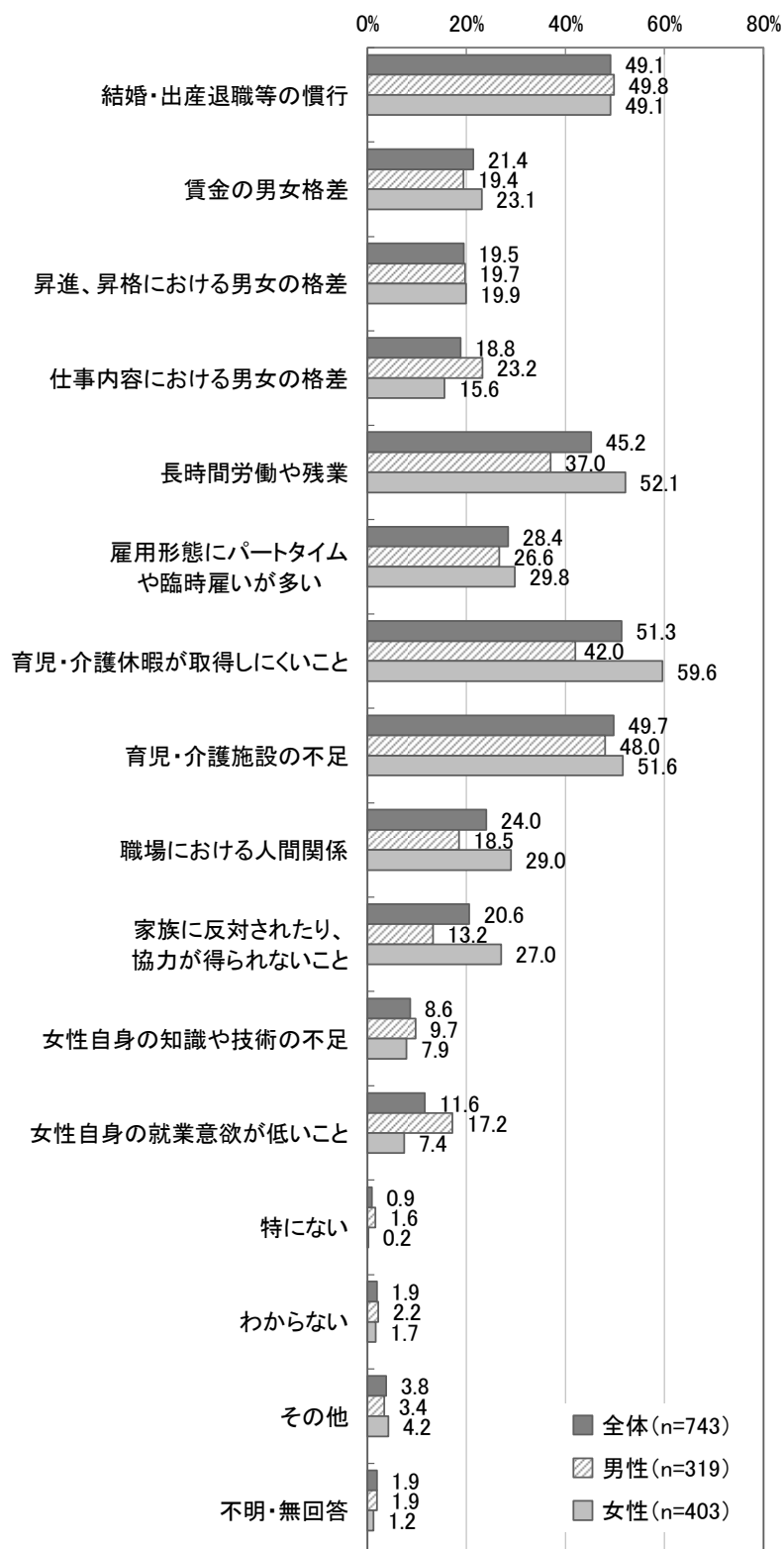


問 16 継続して女性が働く上での障害は何だと思いますか。(〇はいくつでも)

全体では「育児・介護休暇が取得しにくいこと」が 51.3%と最も多く、次いで「育児・介護施設の不足」が 49.7%、「結婚・出産退職等の慣行」が 49.1%となっています。

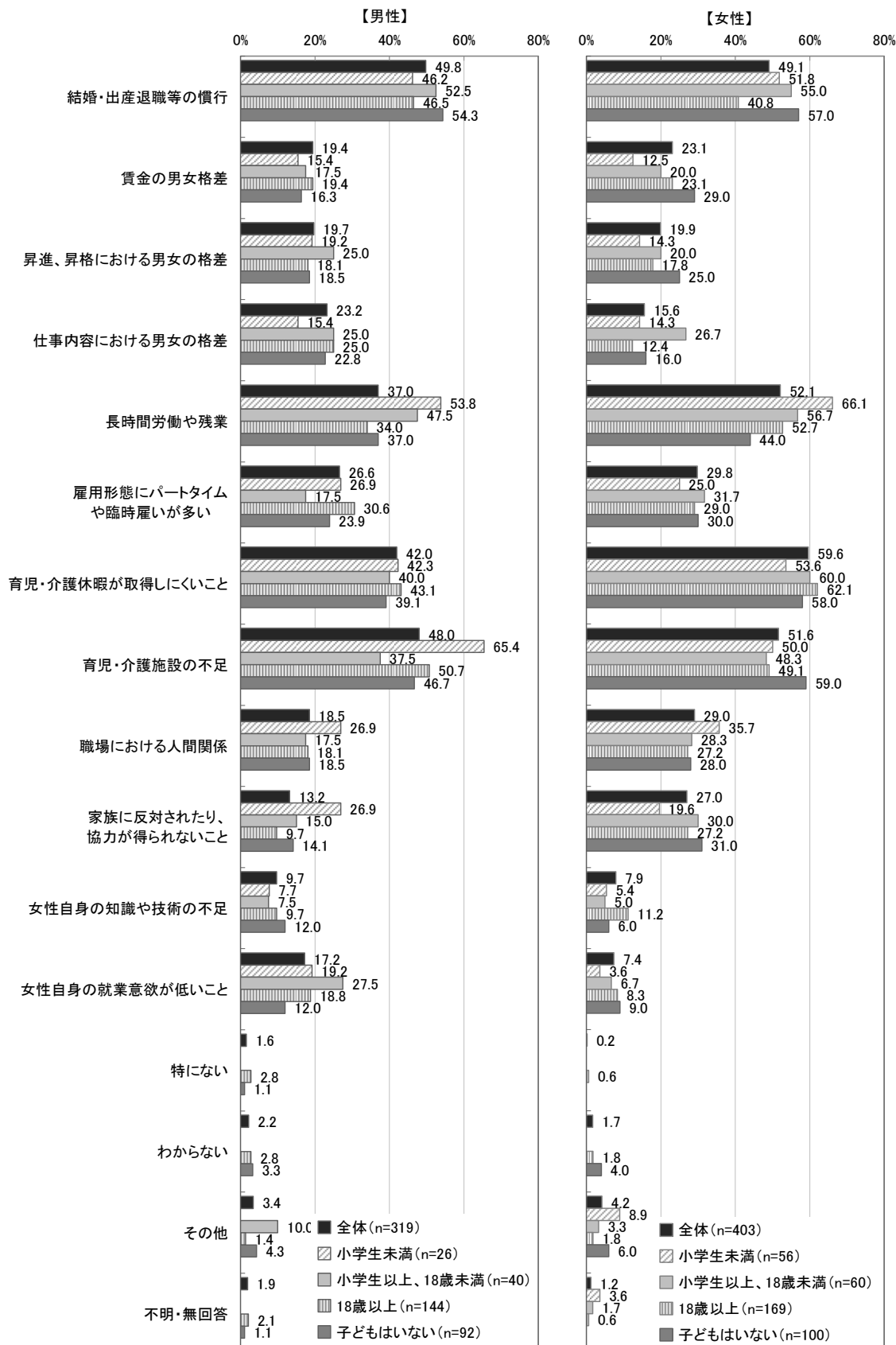
性別にみると、男性では「結婚・出産退職等の慣行」、女性では「育児・介護休暇が取得しにくいこと」が最も多くなっています。また、女性では「育児・介護休暇が取得しにくいこと」「長時間労働や残業」「家族に反対されたり、協力が得られないこと」の割合が男性と比べて多くなっています。

■全体／性別



性別×子どもの有無別にみると、男性の【小学生未満の子どもがいる】【18歳以上の子どもがいる】、女性の【子どもはいない】では「育児・介護施設の不足」、男性の【小学生以上、18歳未満の子どもがいる】【子どもはいない】では「結婚・出産退職等の慣行」、女性の【小学生未満の子どもがいる】では「長時間労働や残業」、女性の【小学生以上、18歳未満の子どもがいる】【18歳以上の子どもがいる】では「育児・介護休暇が取得しにくいこと」が最も多くなっています。

■性別×子どもの有無別

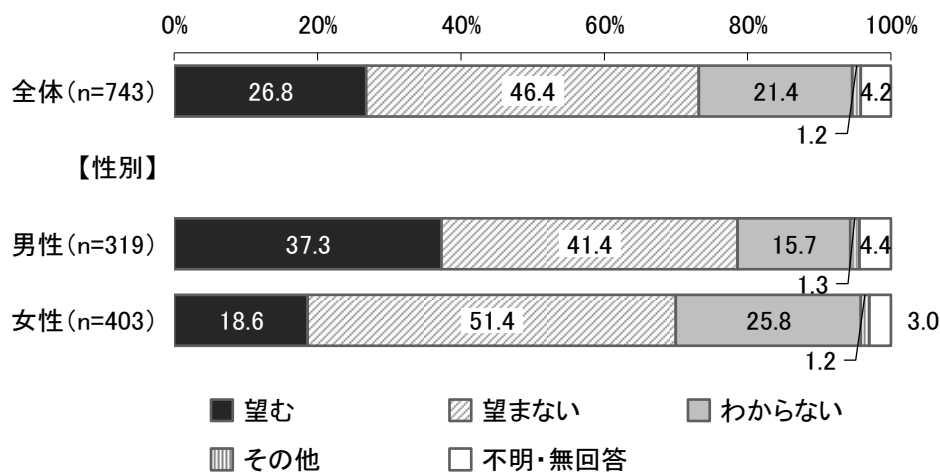


問 17 あなたは、管理職につくことを望みますか。(○は1つ)

全体では「望まない」が46.4%と最も多く、次いで「望む」が26.8%、「わからない」が21.4%となっています。

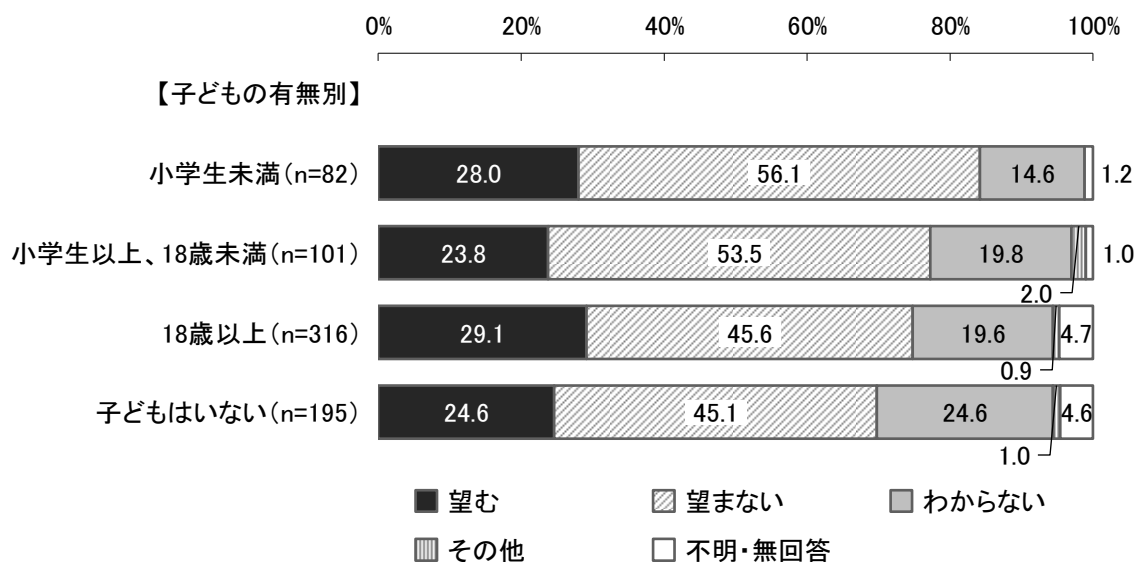
性別にみると、男女共に「望まない」が最も多くなっています。男性では「望む」の割合が女性と比べて多く、女性では「望まない」「わからない」の割合が男性と比べて多くなっています。

■全体／性別



子どもの有無別にみると、すべての区分で「望まない」が最も多くなっています。また、【小学生未満の子どもがいる】【小学生以上、18歳未満の子どもがいる】では「望まない」の割合が他の区分と比べて多くなっています。

■子どもの有無別

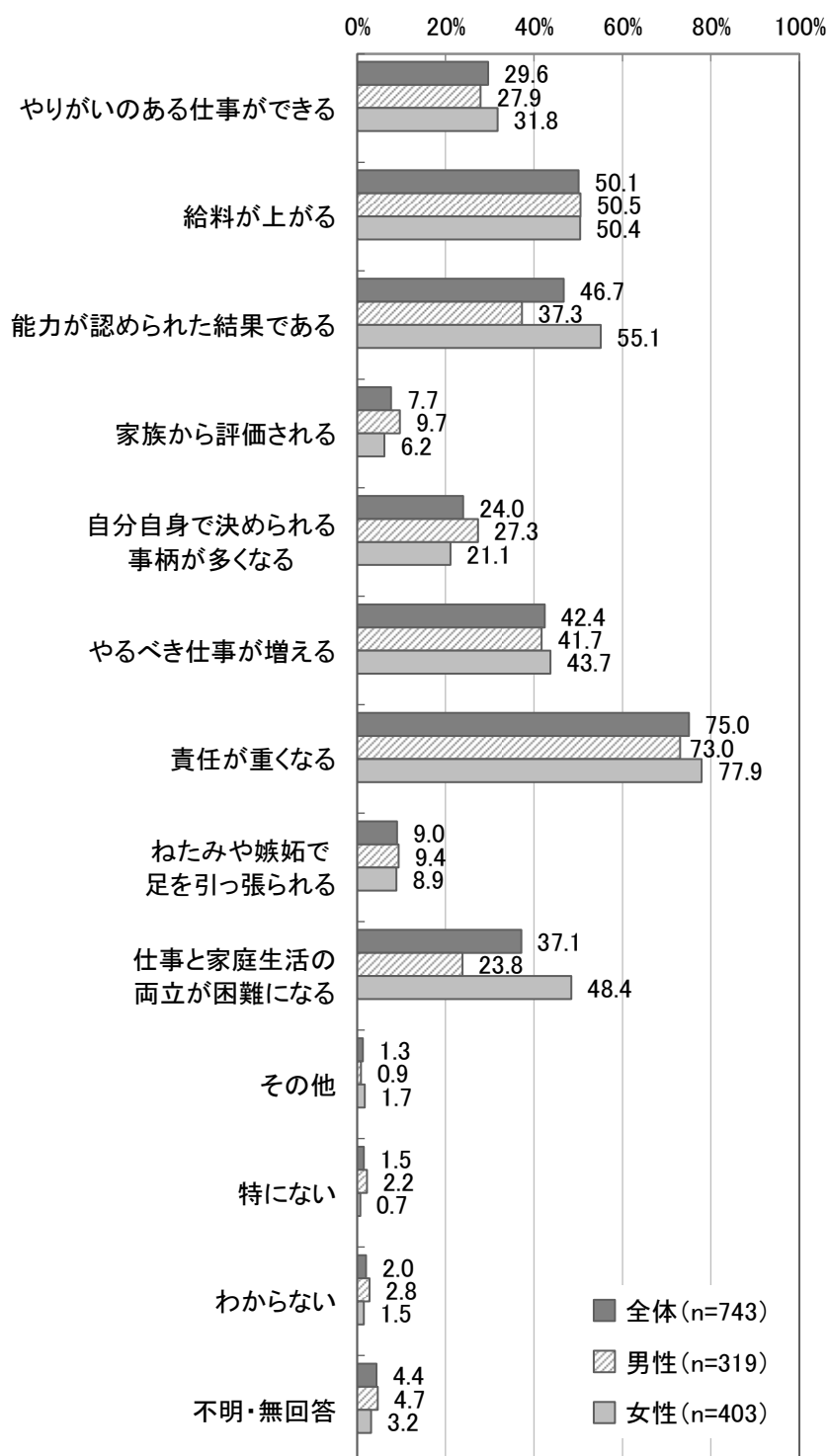


問 18 あなたは管理職以上に昇進することについてどのようなイメージを持っていますか。
(○はいくつでも)

全体では「責任が重くなる」が75.0%と最も多く、次いで「給料が上がる」が50.1%、「能力が認められた結果である」が46.7%となっています。

性別にみると、男女共に「責任が重くなる」の割合が最も多くなっています。また、女性では「能力が認められた結果である」「仕事と家庭生活の両立が困難になる」の割合が男性と比べて多くなっています。

■全体／性別

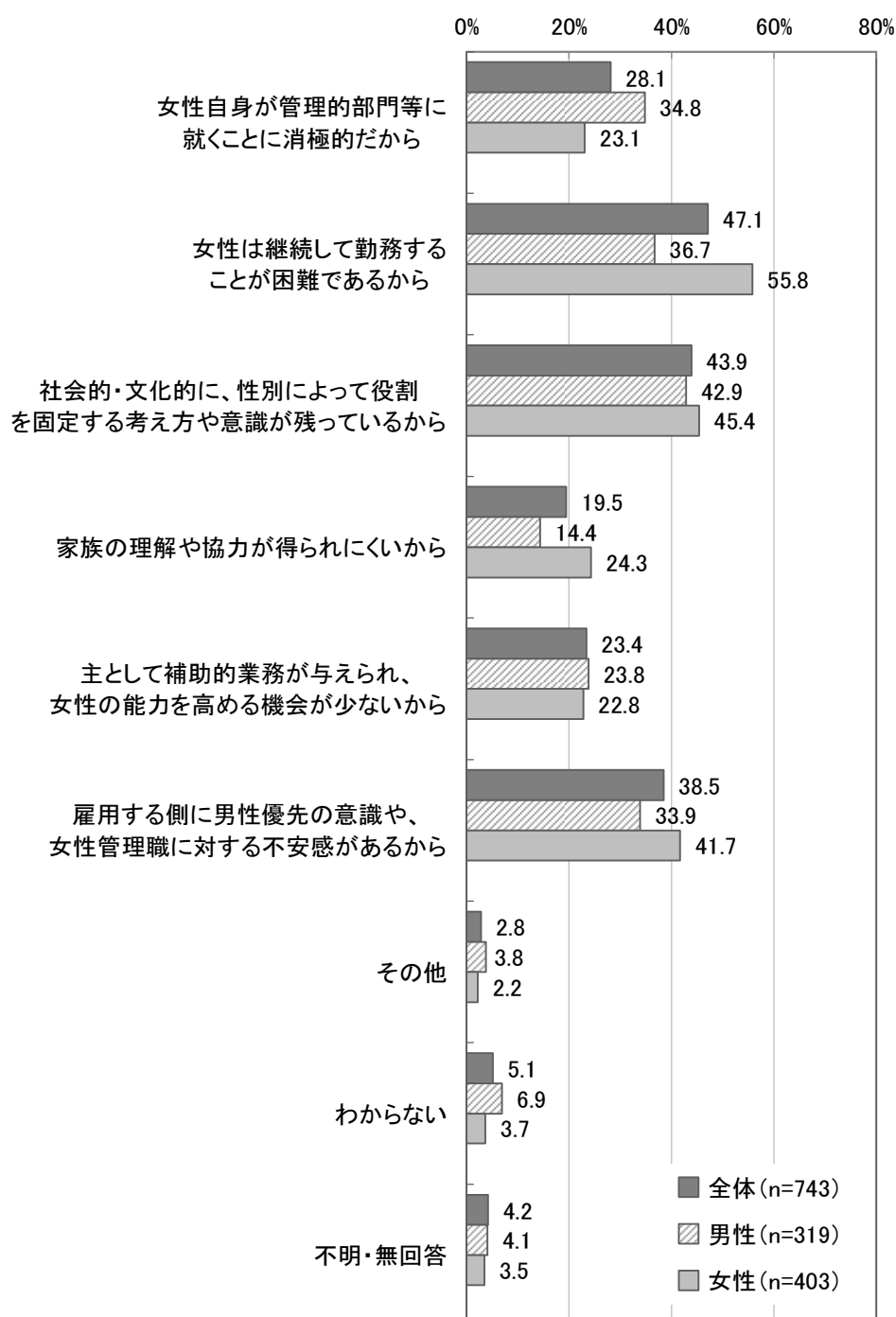


問 19 現状では、意思決定を行う管理的部門や指導的地位への女性登用が未だ少ない状況にあります。あなたは、その理由として主にどのようなものがあると考えますか。(〇は3つまで)

全体では「女性は継続して勤務することが困難であるから」が47.1%と最も多く、次いで「社会的・文化的に、性別によって役割を固定する考え方や意識が残っているから」が43.9%、「雇用する側に男性優先の意識や、女性管理職に対する不安感があるから」が38.5%となっています。

性別にみると、男性では「社会的・文化的に、性別によって役割を固定する考え方や意識が残っているから」、女性では「女性は継続して勤務することが困難であるから」の割合が最も多くなっています。

■全体／性別



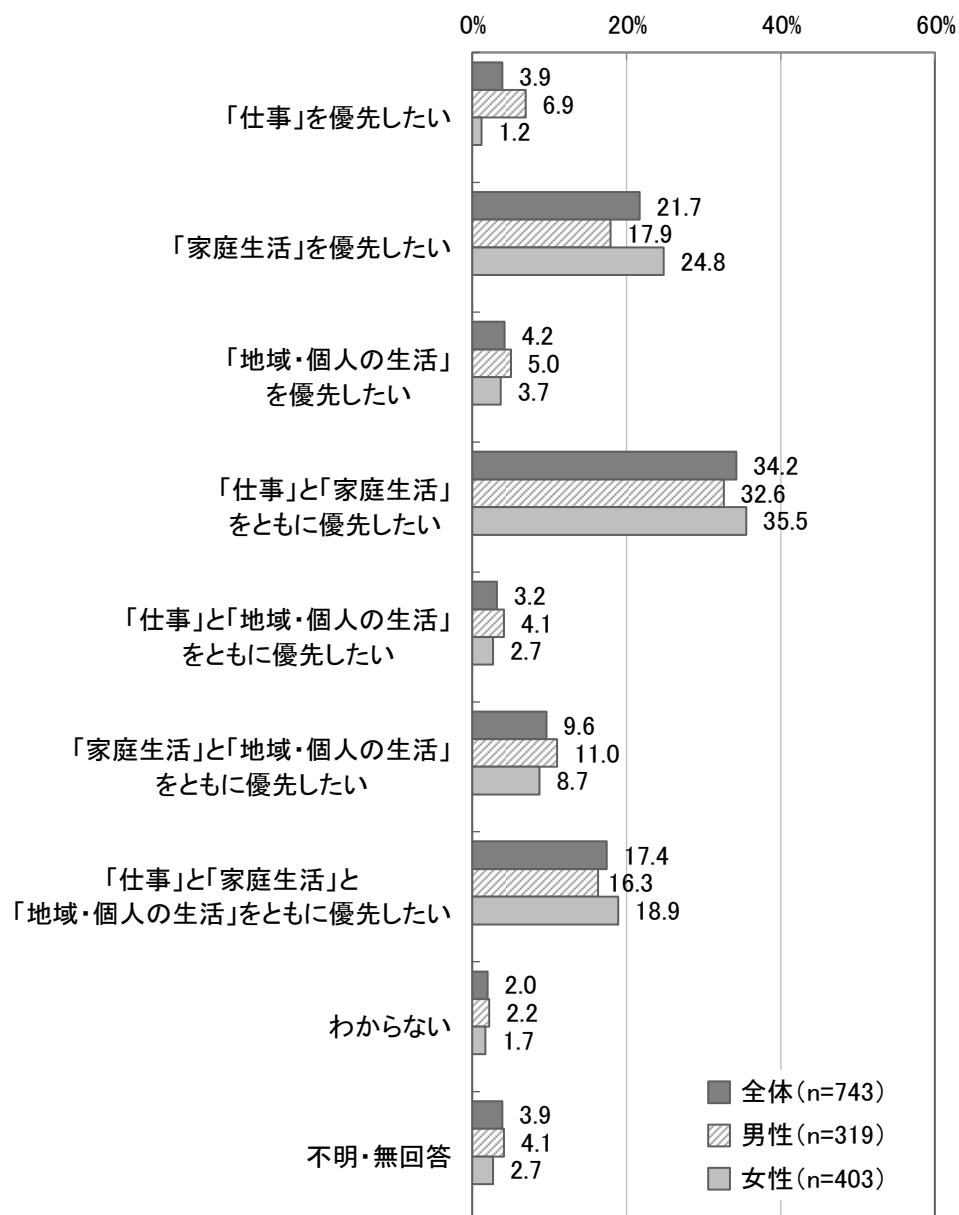
(4)ワーク・ライフ・バランスについて

問 20 生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活(地域活動、学習、趣味、付き合い)」の優先度について、希望に最も近いものはどれですか。(○は1つ)

全体では『仕事』と『家庭生活』をともに優先したい」が34.2%と最も多く、次いで『家庭生活』を優先したい」が21.7%、『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先したい」が17.4%となっています。

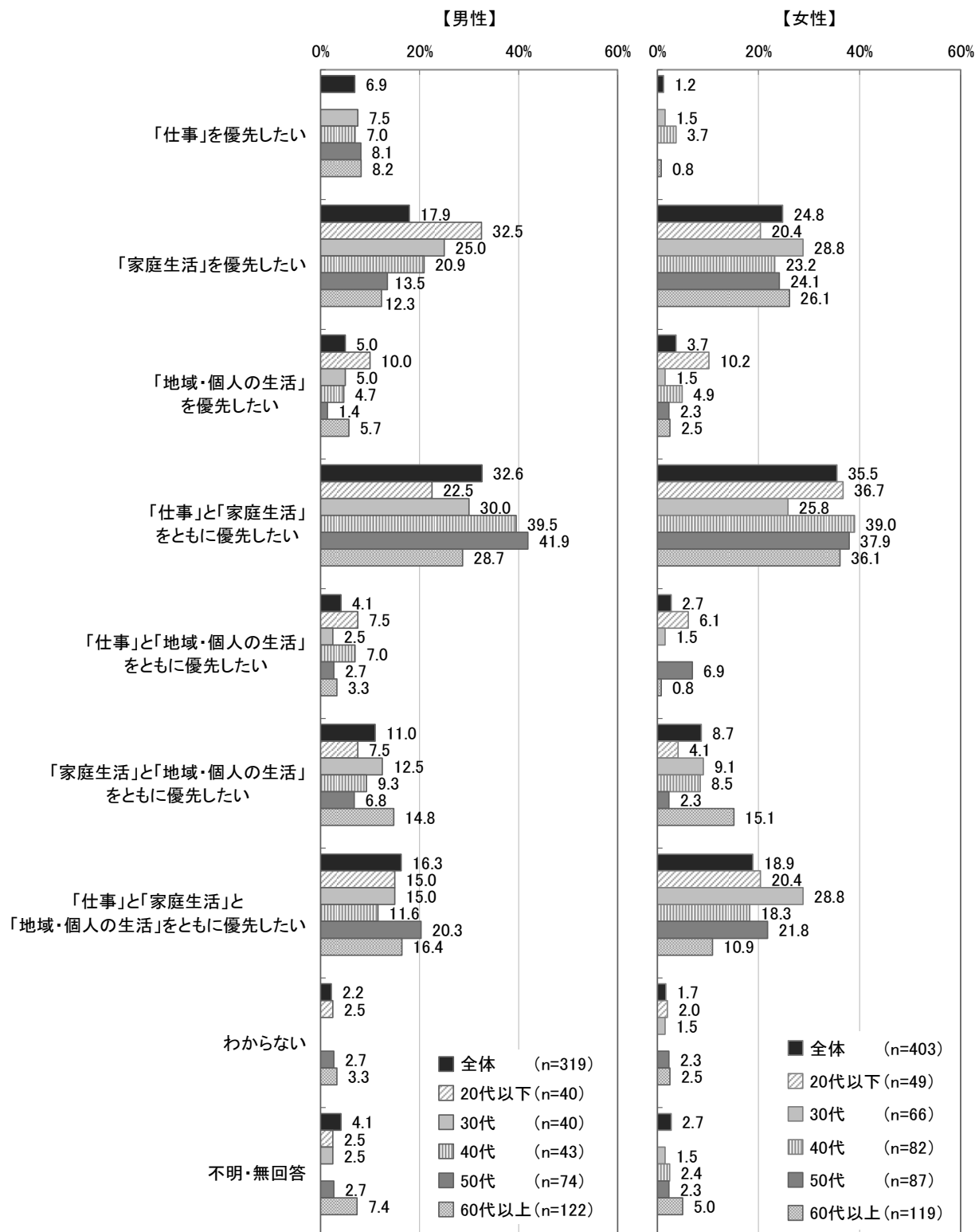
性別にみると、男女共に『仕事』と『家庭生活』をともに優先したい」が最も多くなっています。また、男性では『仕事』を優先したい」の割合が女性と比べて多く、女性では『家庭生活』を優先したい」の割合が男性と比べて多くなっています。

■全体／性別



性別×年齢別にみると、女性の30代では『家庭生活』を優先したい』『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先したい」が同率で最も多くなっています。男性の20代以下では『家庭生活』を優先したい、その他の年代では『仕事』と『家庭生活』をともに優先したい」の割合が最も多くなっています。また、男性の40代、50代では『仕事』と『家庭生活』をともに優先したい」の割合が他の年代と比べて多くなっています。

■性別×年齢別

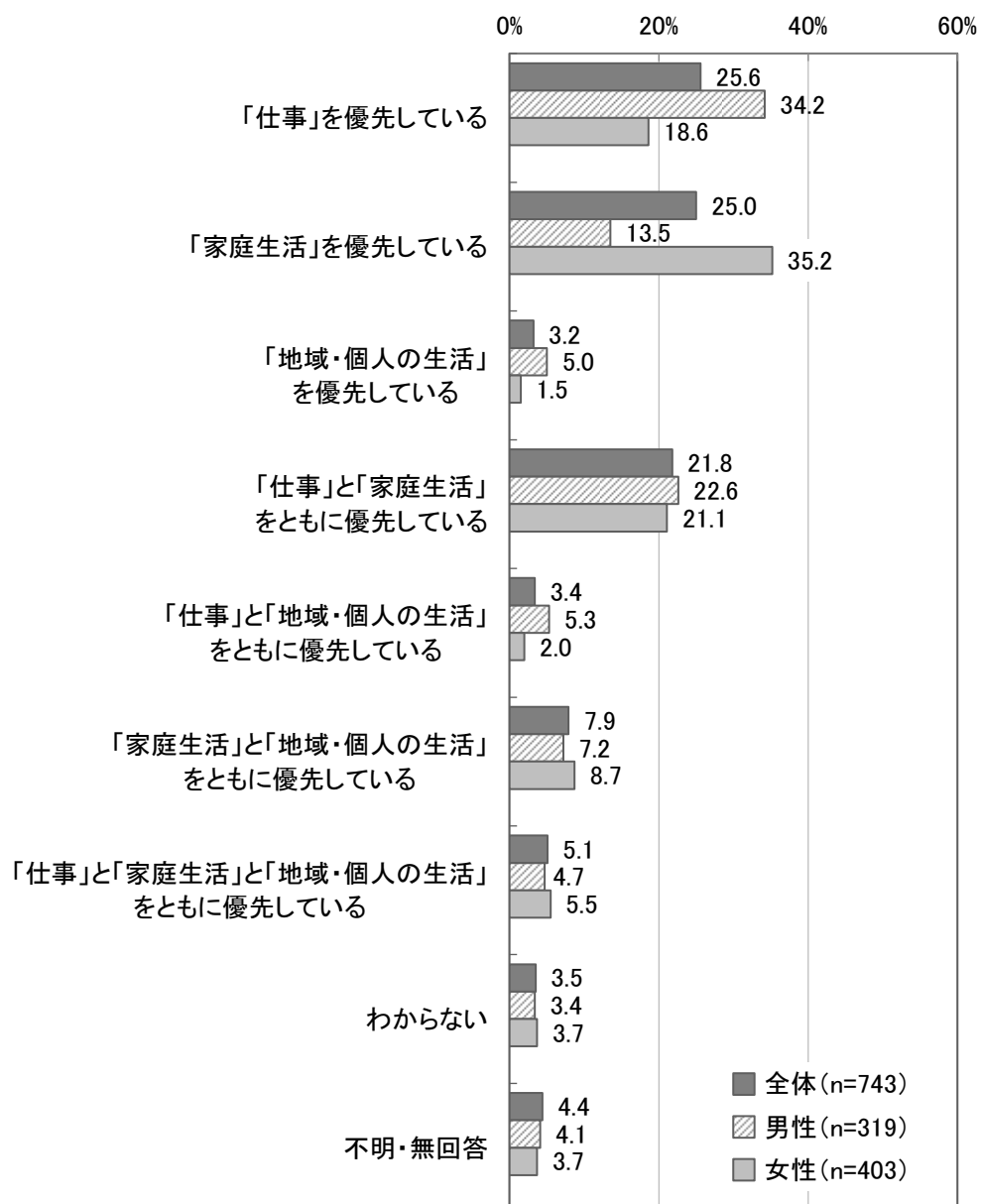


問 21 実際に、あなたの現実(現状)に最も近いものはどれですか。(○は1つ)

全体では『仕事』を優先している」が25.6%と最も多く、次いで『家庭生活』を優先している」が25.0%、「『仕事』と『家庭生活』をともに優先している」が21.8%となっています。

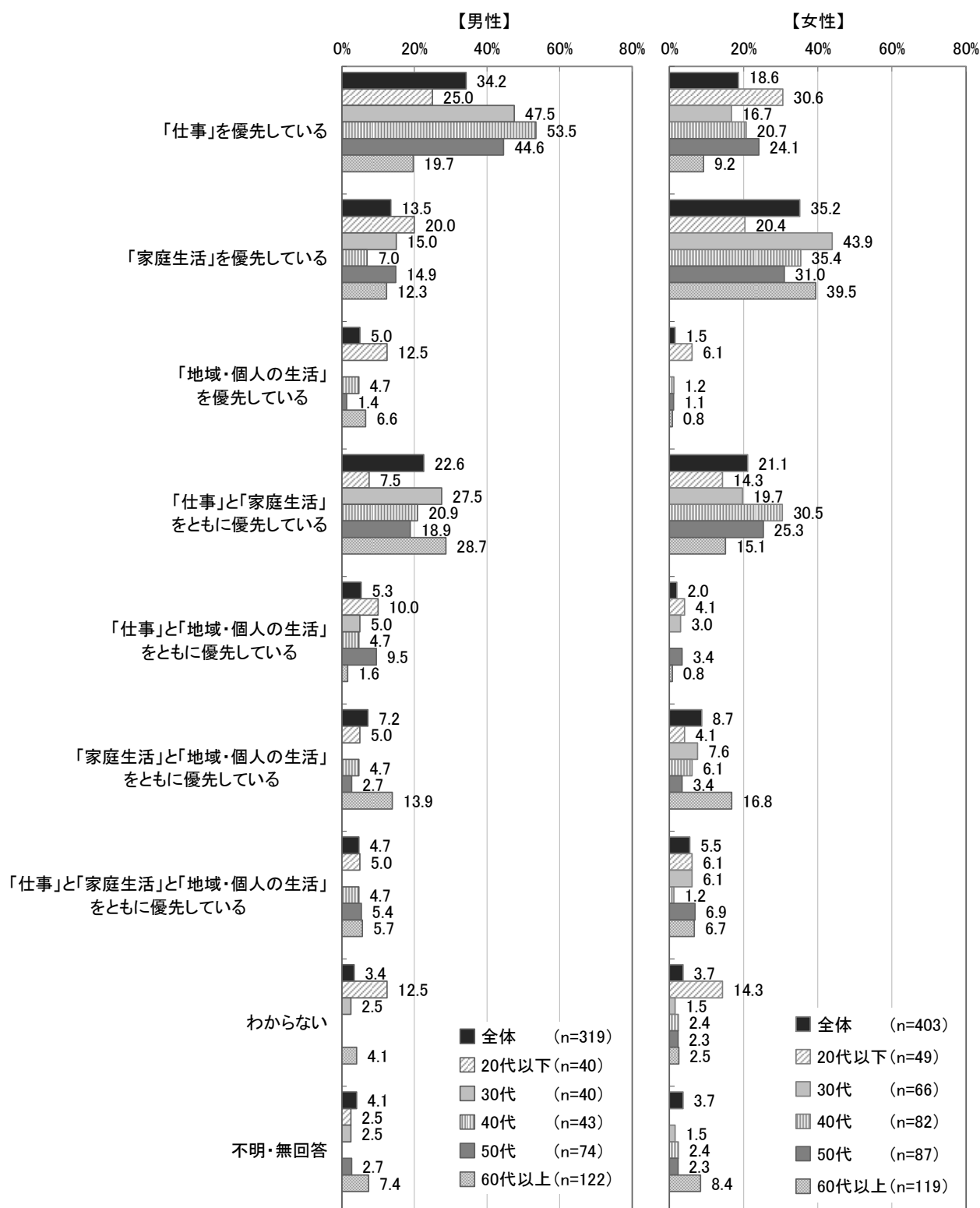
性別にみると、男性では「『仕事』を優先している」、女性では「『家庭生活』を優先している」が最も多くなっています。

■全体／性別



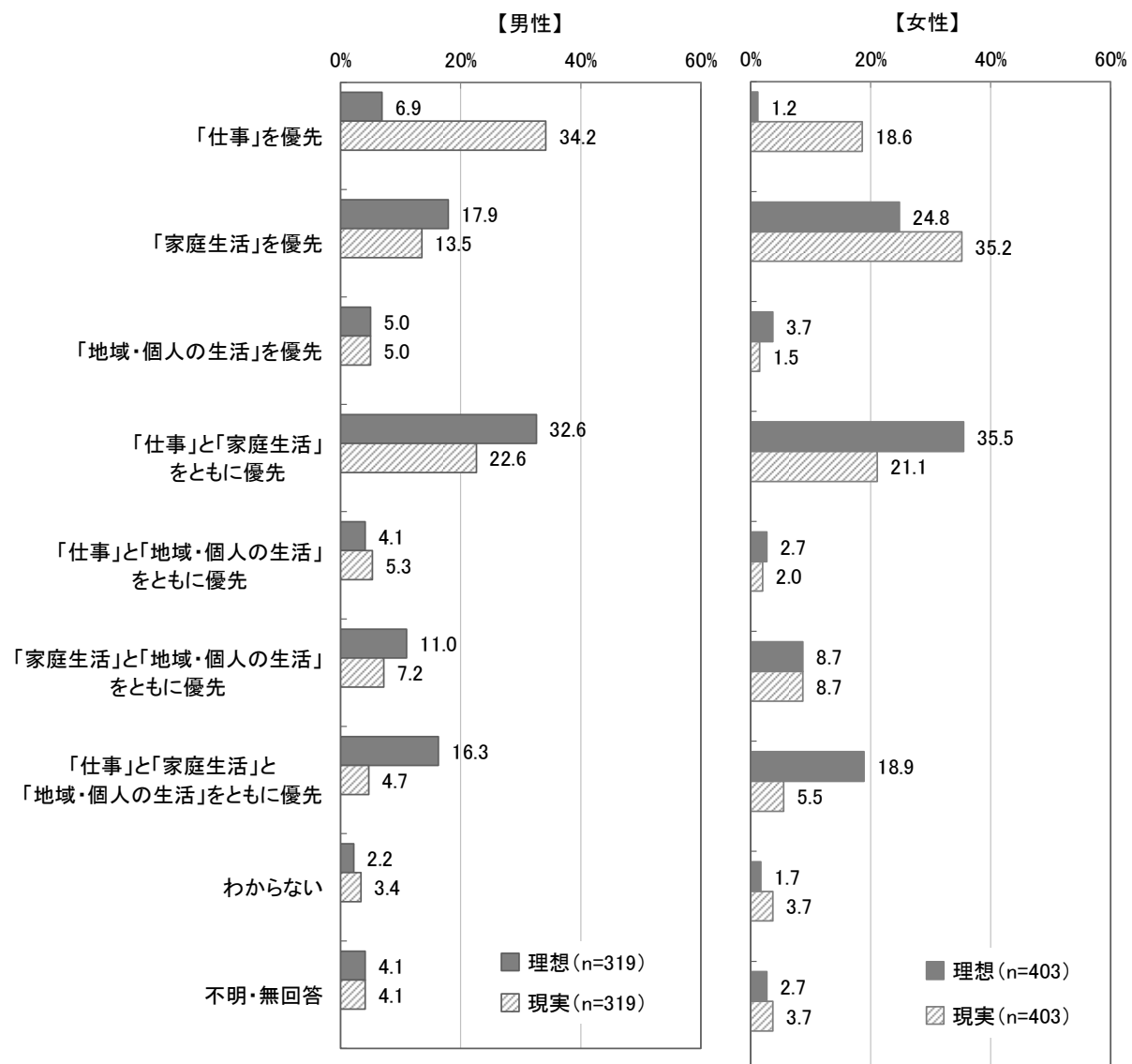
性別×年齢別にみると、男性の50代以下、女性の20代以下で『仕事』を優先している」、男性の60代以上では『仕事』と『家庭生活』をともに優先している」、女性の30代以上では『家庭生活』を優先している」が最も多くなっています。また、男性の30～50代では『仕事』を優先している」の割合が他の年代と比べて多くなっています。

■性別×年齢別



問 20（理想）と問 21（現実）を男女別で比較すると、男女共に現実で『仕事』を優先」の割合が理想と比べて多く、『仕事』と『家庭生活』をともに優先している』『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先している」の割合が理想と比べて少なくなっています。

■ 問 20(理想)と問 21(現実)との比較



(5)子育て・介護について

問 22 次のような項目について、夫婦でどのように分担するのが理想だと思いますか。

(○は各項目1つずつ)

※問 22 では、選択肢にかかる表現を以下のように区分しています。

○『主に妻』…『主に妻』『主に妻だが夫も分担』を合わせたもの

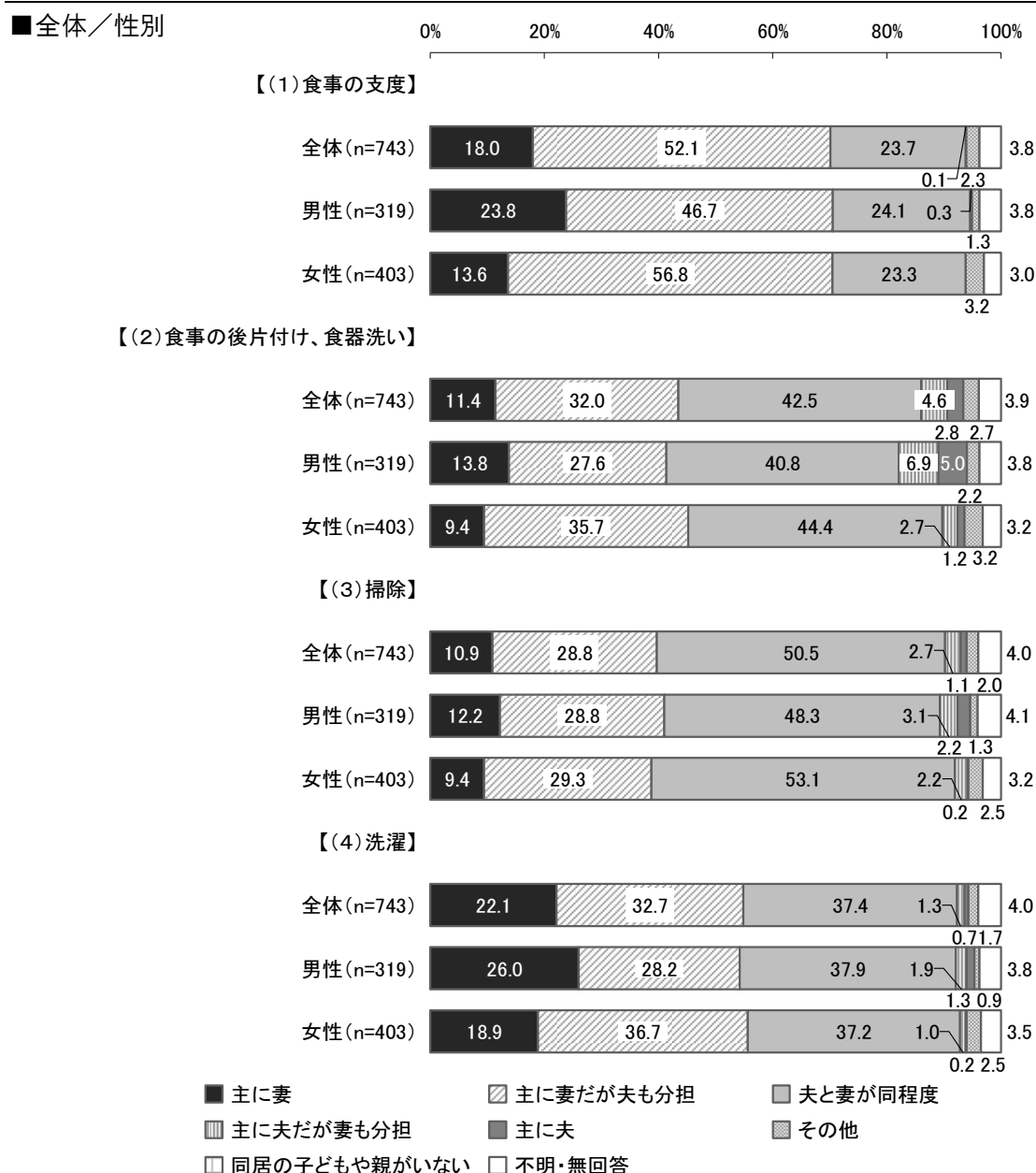
○『主に夫』…『主に夫』『主に夫だが妻も分担』を合わせたもの

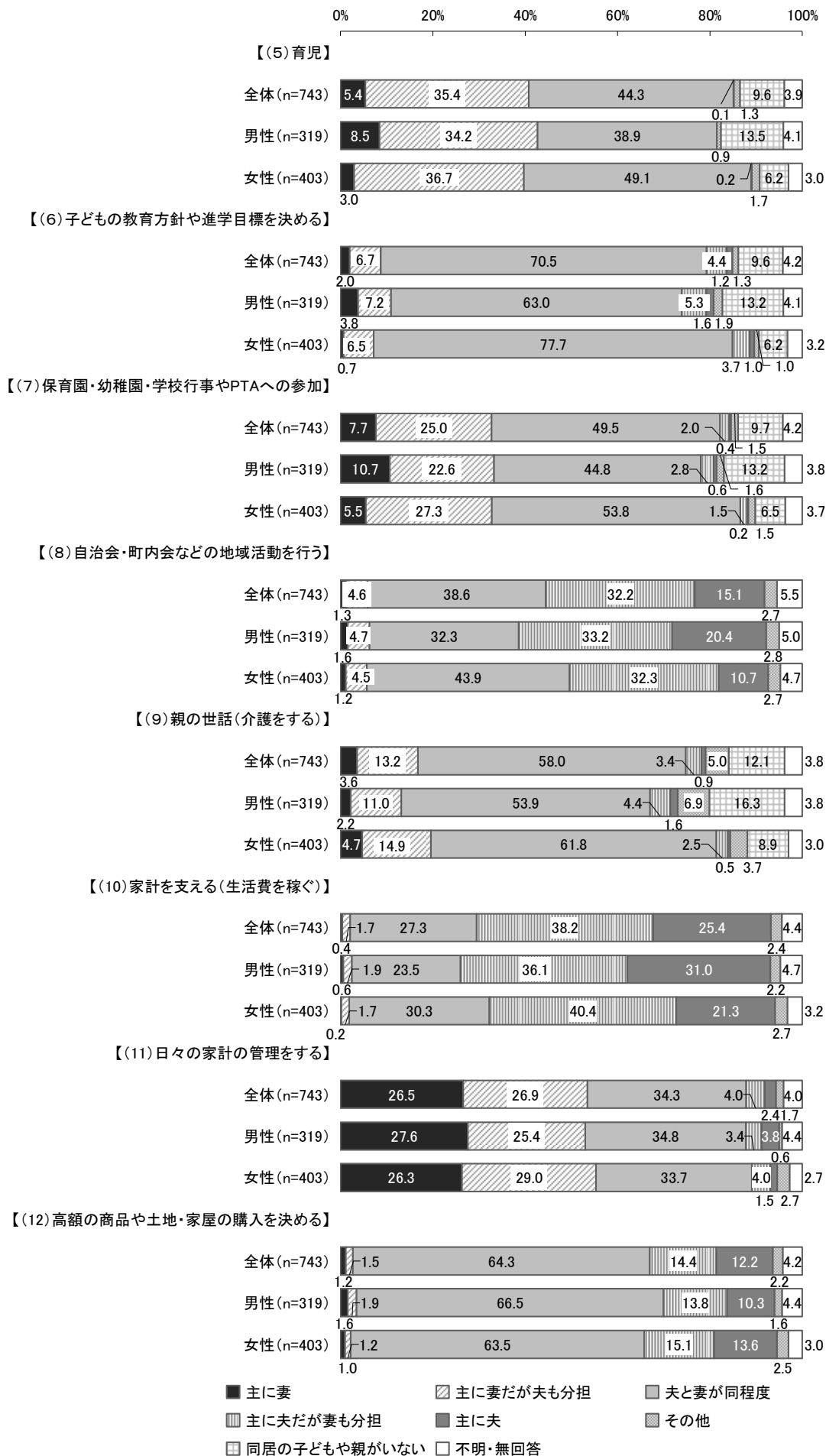
全体では「夫と妻が同程度」は、【(6) 子どもの教育方針や進学目標を決める】で 70.5%、【(12) 高額の商品や土地・家屋の購入を決める】で 64.3%、【(9) 親の世話（介護をする）】で 58.0%と多くなっています。

『主に妻』は、【(1) 食事の支度】【(4) 洗濯】【(11) 日々の家計の管理をする】【(2) 食事の後片付け、食器洗い】で多くなっています。

『主に夫』は、【(10) 家計を支える（生活費を稼ぐ）】【(8) 自治会・町内会などの地域活動を行う】で多くなっています。

性別にみると、【(1) 食事の支度】【(4) 洗濯】で男性の「主に妻」の割合が女性と比べて多くなっています。





※「同居の子どもや親がいない」は【(5) 育児】【(6) 子どもの教育方針や進学目標を決める】【(7) 保育園・幼稚園・学校行事やPTAへの参加】【(9) 親の世話(介護をする)】のみの選択肢

<現在、配偶者(事実婚を含む)と同居している方(問6で「既婚(事実婚を含む)」と答えた方)>

問 23 あなたのご家庭では、次にあげる家庭での役割を、主にどなたが担っていますか。 (○は各項目1つずつ)

※問 23 では、選択肢にかかる表現を以下のように区分しています。

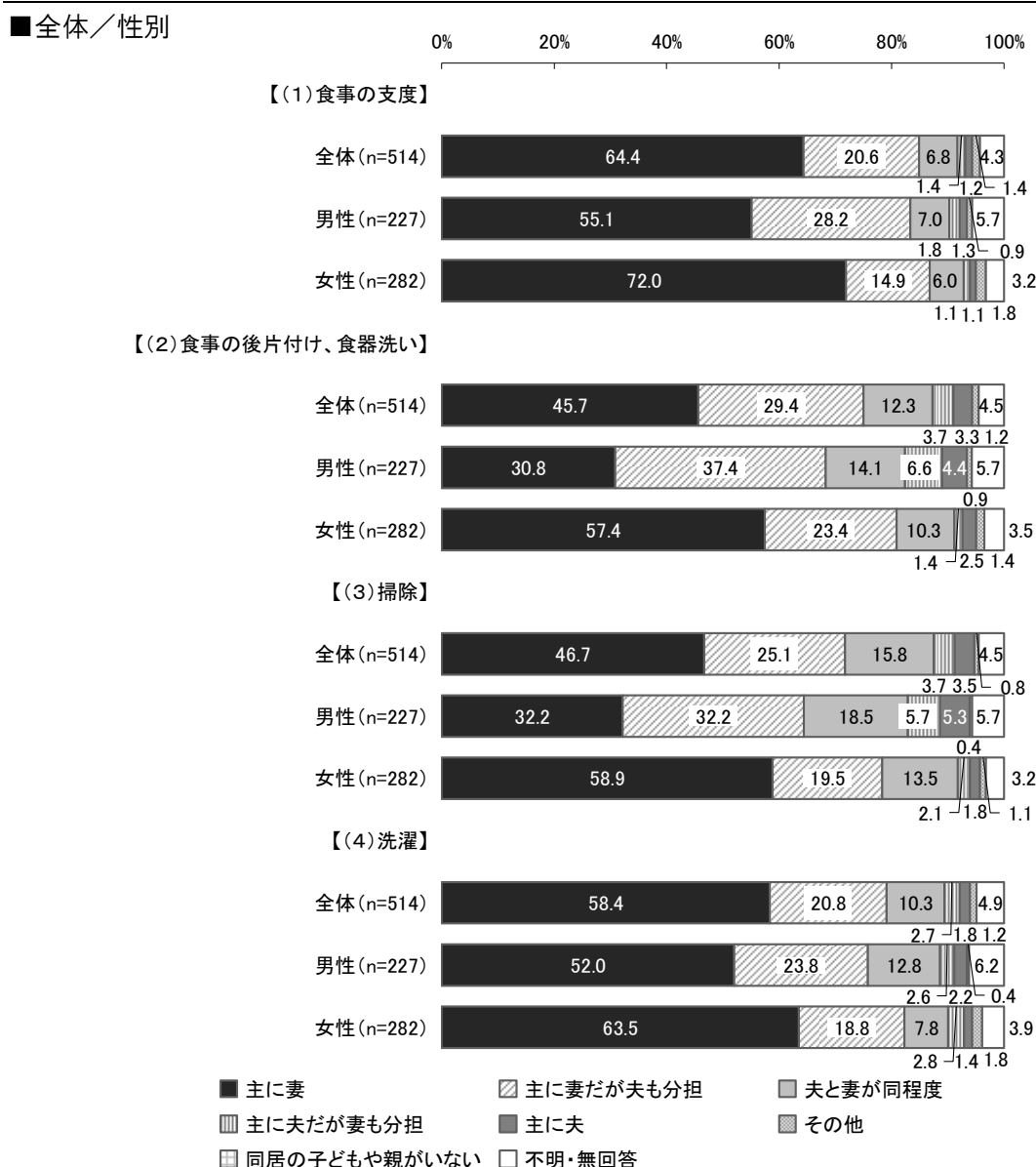
- 『主に妻』…「主に妻」「主に妻だが夫も分担」を合わせたもの
- 『主に夫』…「主に夫」「主に夫だが妻も分担」を合わせたもの

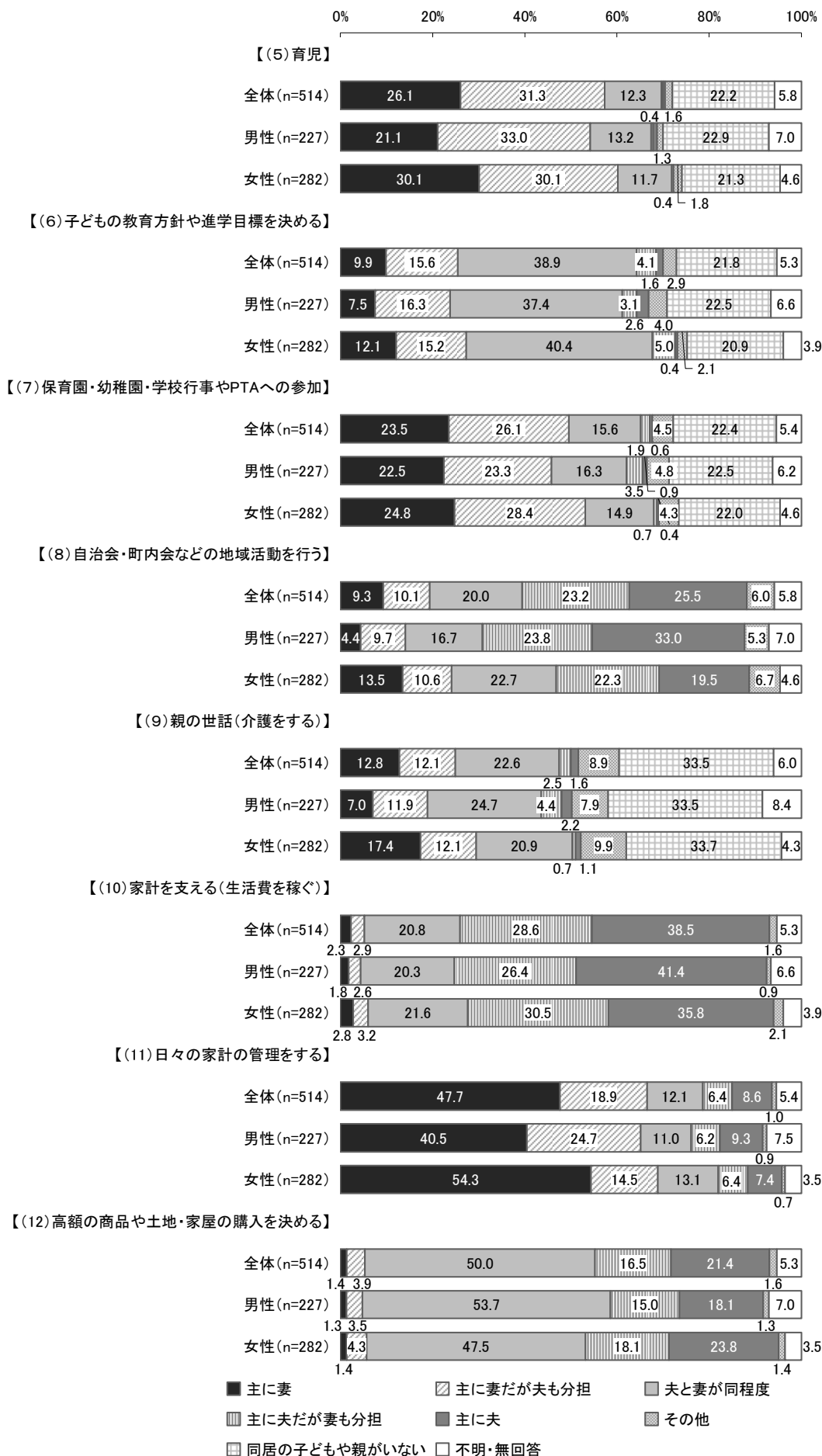
全体では「夫と妻が同程度」は、【(12) 高額の商品や土地・家屋の購入を決める】で 50.0%、【(6) 子どもの教育方針や進学目標を決める】で 38.9%と多くなっています。

『主に妻』は、【(1) 食事の支度】【(4) 洗濯】【(2) 食事の後片付け、食器洗い】【(3) 掃除】【(11) 日々の家計の管理をする】【(5) 育児】【(7) 保育園・幼稚園・学校行事や PTA への参加】で多くなっています。

『主に夫』は、【(10) 家計を支える(生活費を稼ぐ)】【(8) 自治会・町内会などの地域活動を行う】で多くなっています。

性別にみると、すべての項目において、女性で「主に妻」の割合が男性と比べて多くなっています。特に、【(3) 掃除】【(2) 食事の後片付け、食器洗い】【(1) 食事の支度】で差が大きくなっています。





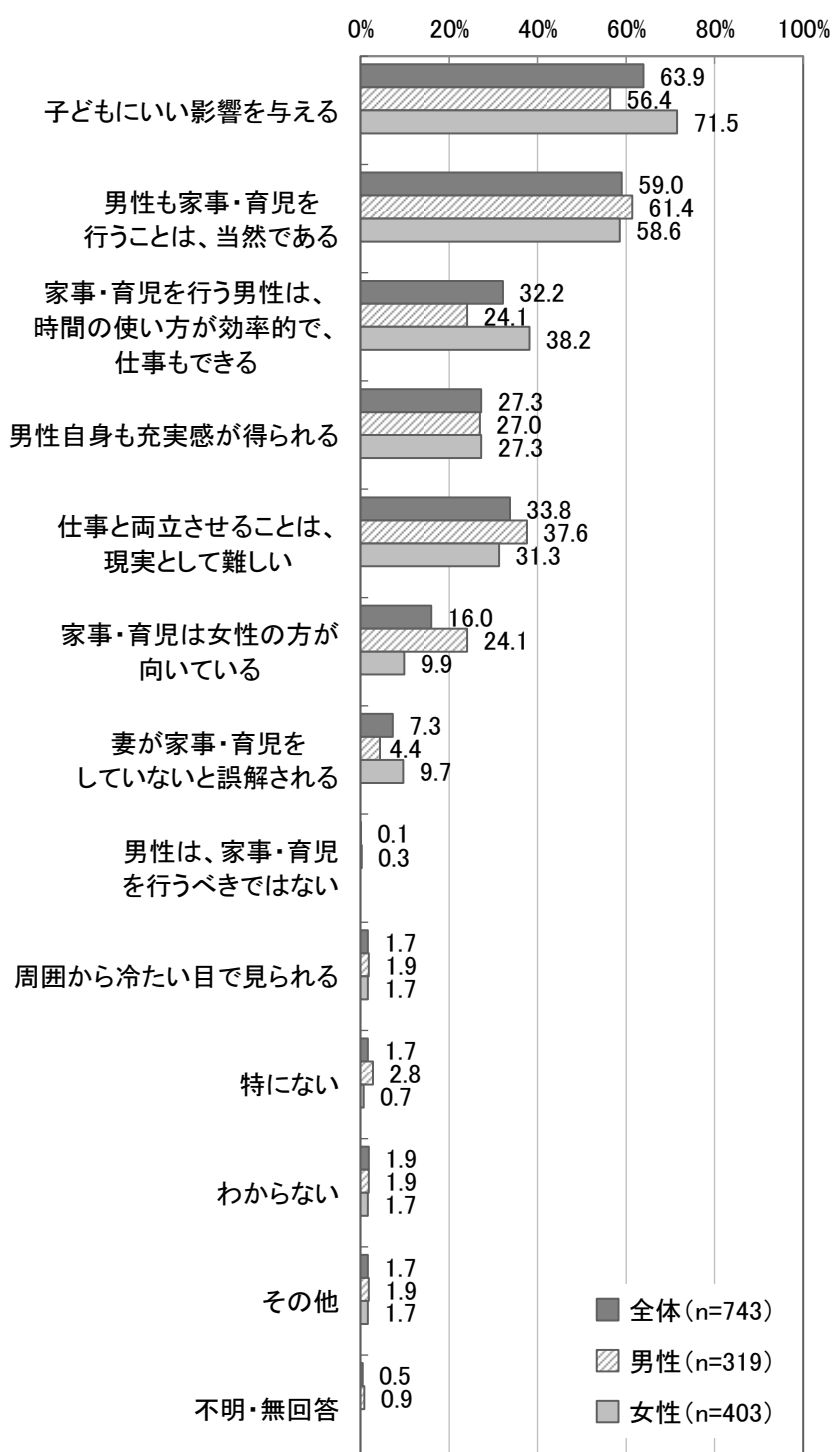
※「同居の子どもや親がいない」は【(5) 育児】【(6) 子どもの教育方針や進学目標を決める】【(7) 保育園・幼稚園・学校行事やPTAへの参加】【(9) 親の世話(介護をする)】のみの選択肢

問 24 男性が家事・育児を行うことについて、どのようなイメージをお持ちですか。 (〇はいくつでも)

全体では「子どもにいい影響を与える」が63.9%と最も多く、次いで「男性も家事・育児を行うことは、当然である」が59.0%、「仕事と両立させることは、現実として難しい」が33.8%となっています。

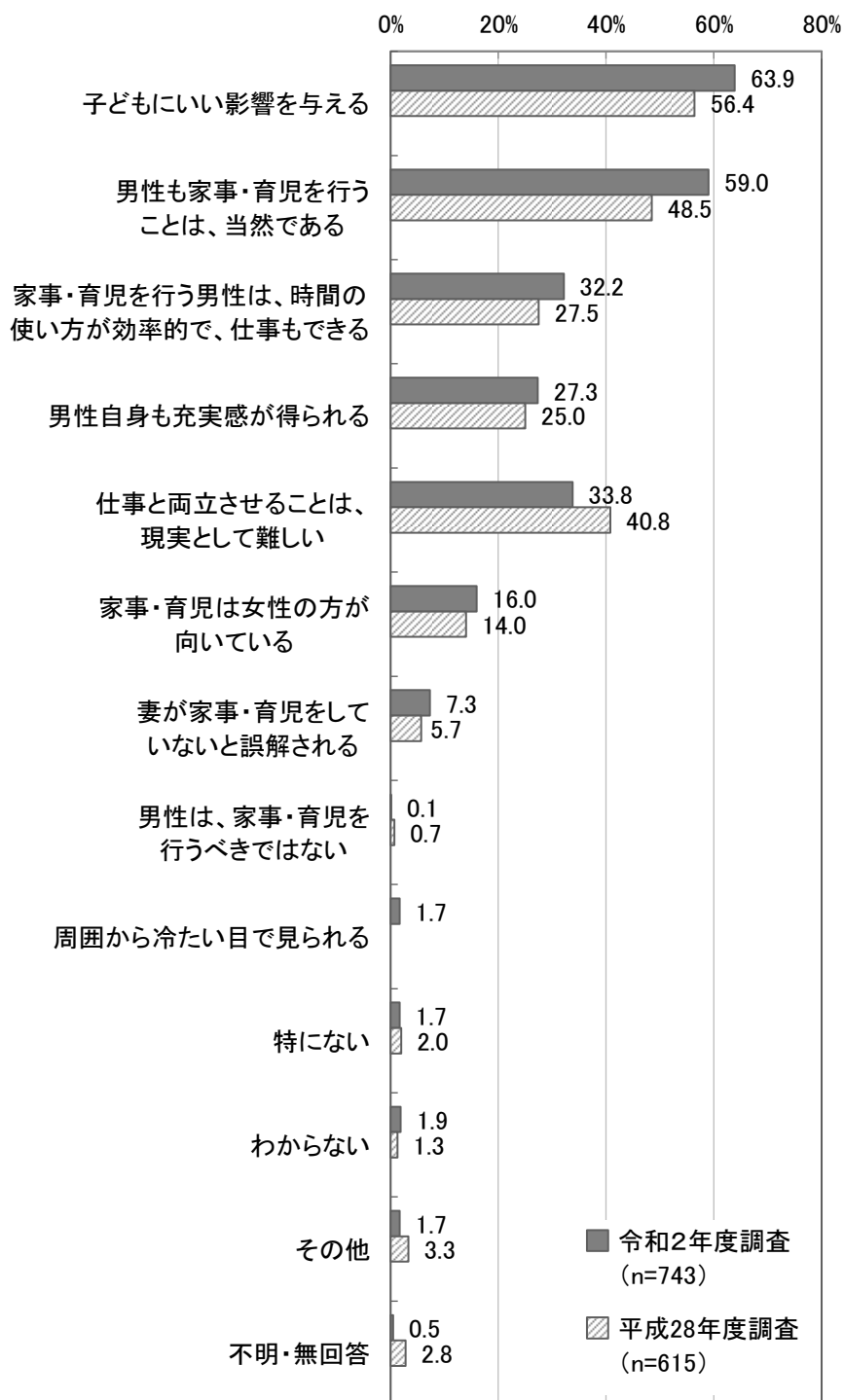
性別にみると、男性では「男性も家事・育児を行うことは、当然である」、女性では「子どもにいい影響を与える」が最も多くなっています。また、男性では「家事・育児は女性の方が向いている」の割合が女性と比べて多く、女性では「家事・育児を行う男性は、時間の使い方が効率的で、仕事もできる」の割合が男性と比べて多くなっています。

■全体／性別



平成 28 年度に実施した市民意識調査と比較すると、「男性も家事・育児を行うことは、当然である」「子どもにいい影響を与える」の割合が増加しています。また、「仕事と両立させることは、現実として難しい」の割合は減少しています。

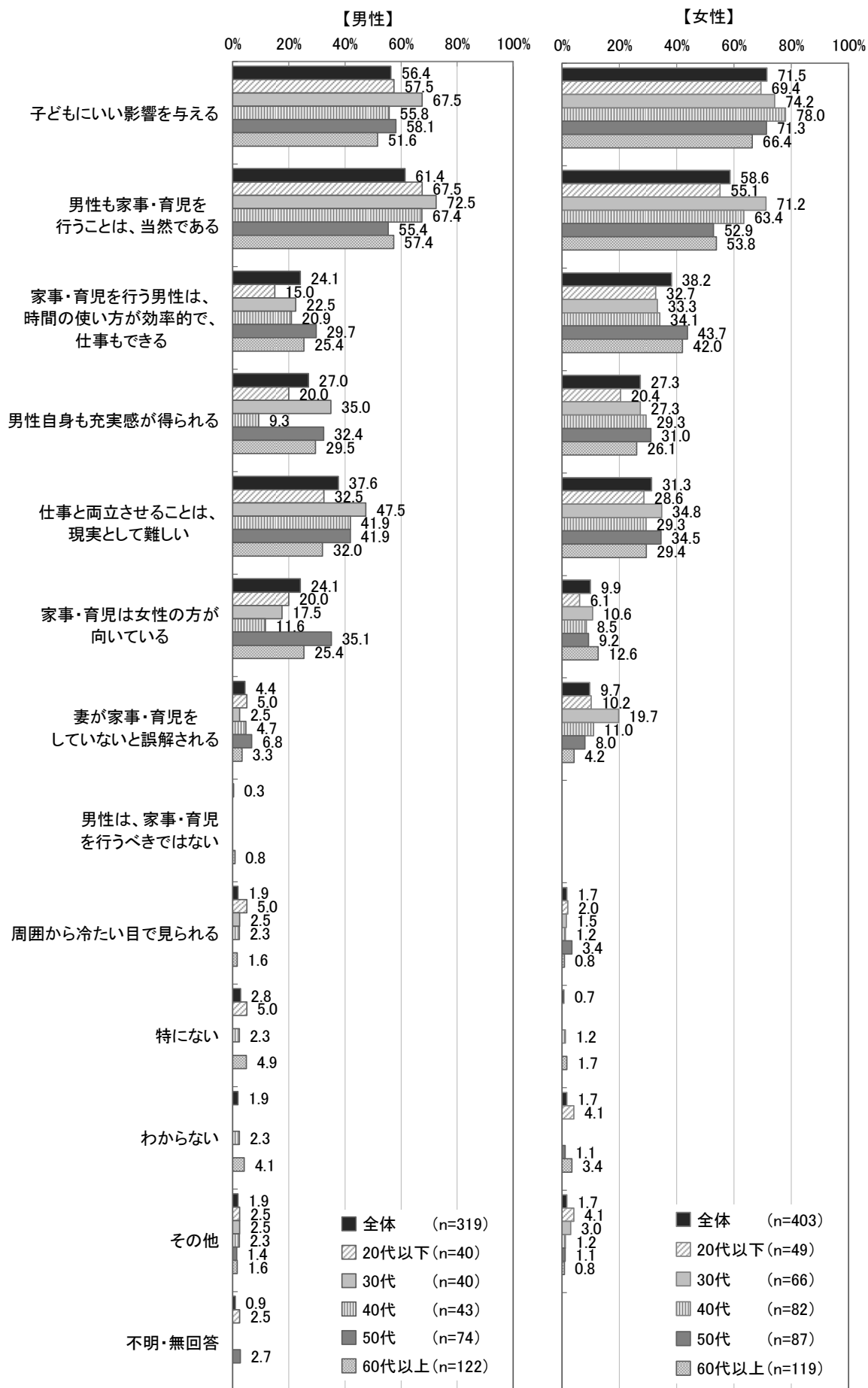
■平成 28 年度に実施の市民意識調査との比較



※「周囲から冷たい目で見られる」は、令和2年度調査のみの選択肢

性別×年齢別にみると、男女共に概ね年代が上がるほど「男性も家事・育児を行うことは、当然である」が少なくなっています。

■性別×年齢別



(6) 地域・社会参加について

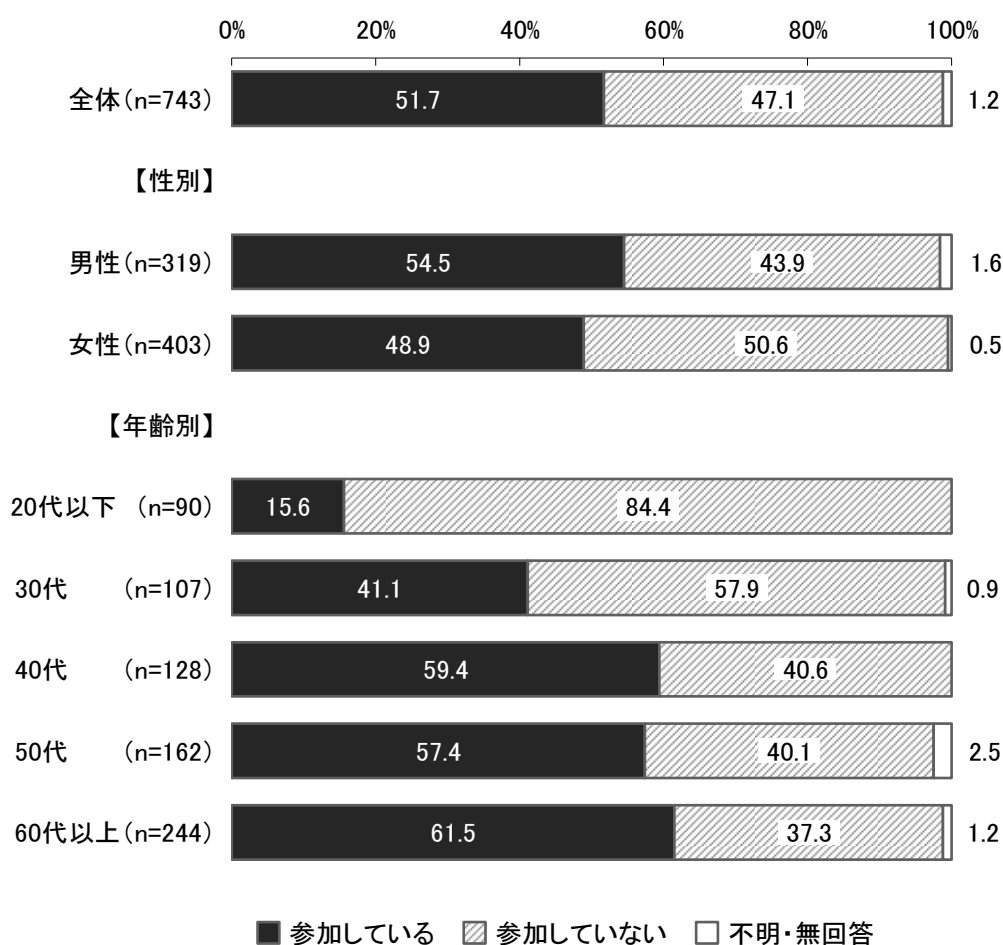
問 25 あなたは現在地域活動に参加していますか。(○は1つ)

全体では「参加している」が 51.7%と、「参加していない」の 47.1%を上回っています。

性別にみると、男性では「参加している」が「参加していない」を上回っていますが、女性では「参加していない」が「参加している」を上回っています。

年齢別にみると、概ね年代が上がるほど「参加している」の割合が多くなっています。30代以下では「参加していない」が「参加している」を上回っていますが、40代以上では「参加している」が「参加していない」を上回っています。

■ 全体／性別／年齢別



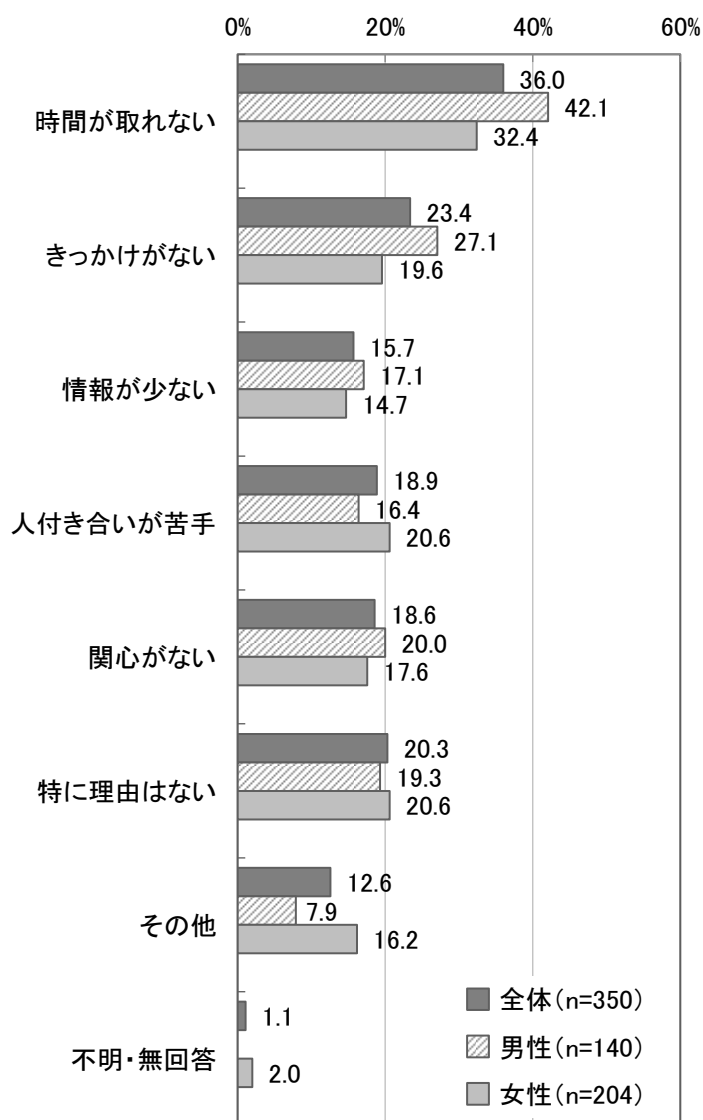
＜問 25 で「参加していない」と答えた方＞

問 26 あなたが地域活動に参加していない理由は何ですか。（〇はいくつでも）

全体では「時間が取れない」が 36.0%と最も多く、次いで「きっかけがない」が 23.4%、「特に理由はない」が 20.3%となっています。

性別にみると、男女共に「時間が取れない」が最も多くなっています。また、男性では「時間が取れない」「きっかけがない」の割合が女性と比べてやや多くなっています。

■全体／性別

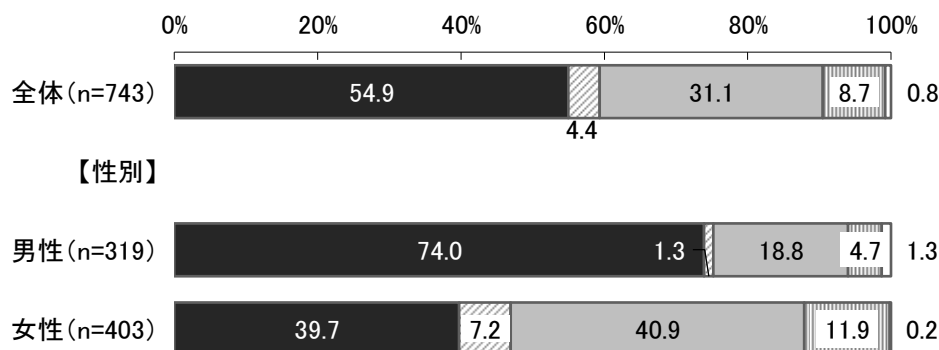


問 27 あなたは地域活動（自治会・町内会・PTAなどの活動）において女性が「会長」になることについてどのように考えますか。（○は1つ）

全体では「女性も積極的に参画するほうがよい」が 54.9%と最も多く、次いで「女性が参画することには賛成だが、現実には難しい」が 31.1%、「わからない」が 8.7%となっています。

性別にみると、男性では「女性も積極的に参画するほうがよい」、女性では「女性が参画することには賛成だが、現実には難しい」が最も多くなっています。

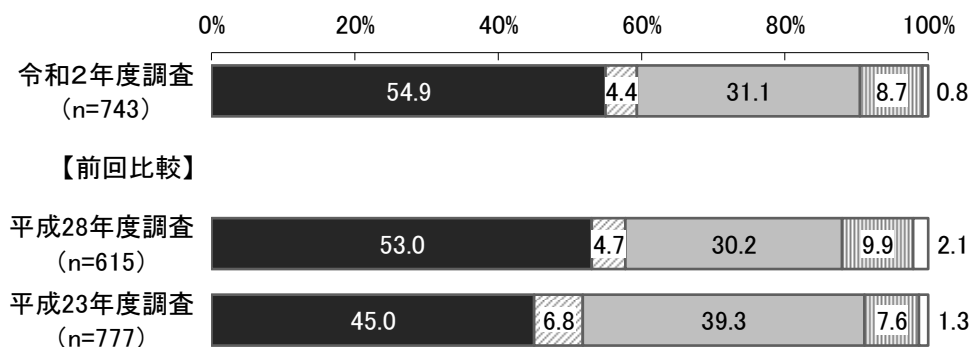
■全体／性別



- 女性も積極的に参画するほうがよい
- ▨ 男性に任せたほうがよい
- 女性が参画することには賛成だが、現実には難しい
- ▨ わからない
- 不明・無回答

平成 23 年度、平成 28 年度に実施した市民意識調査と比較すると、平成 23 年度との比較では「女性も積極的に参画するほうがよい」の割合が増加していますが、平成 28 年度調査との比較では大きな差はみられません。

■平成 23 年度、平成 28 年度に実施の市民意識調査との比較



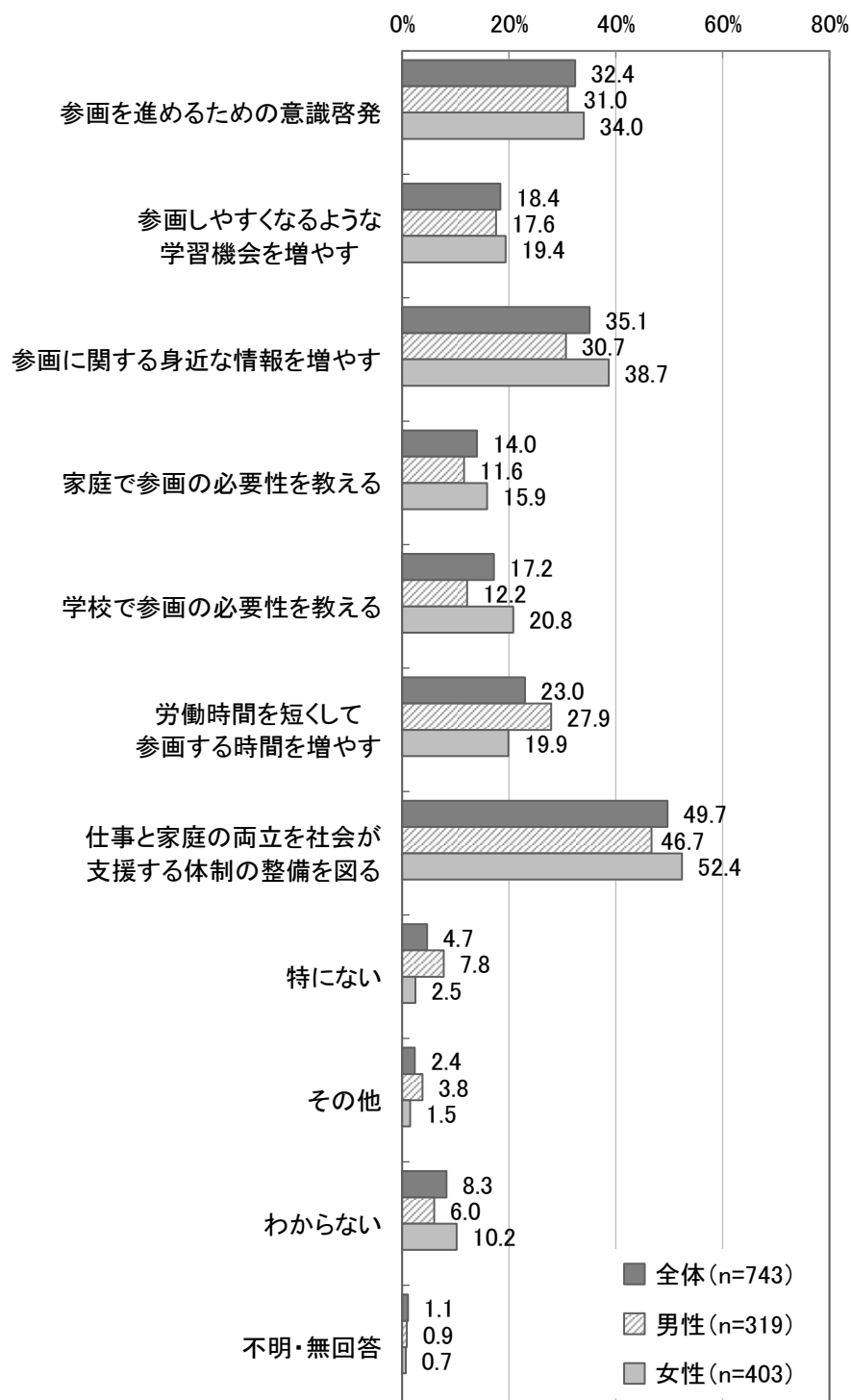
- 女性も積極的に参画するほうがよい
- ▨ 男性に任せたほうがよい
- 女性が参画することには賛成だが、現実には難しい
- ▨ わからない
- 不明・無回答

問 28 男性の地域活動や家庭生活における活動への参画をさらに進めるためには、どのようなことが必要だと思いますか。（〇はいくつでも）

全体では「仕事と家庭の両立を社会が支援する体制の整備を図る」が49.7%と最も多く、次いで「参画に関する身近な情報を増やす」が35.1%、「参画を進めるための意識啓発」が32.4%となっています。

性別にみると、男女共に「仕事と家庭の両立を社会が支援する体制の整備を図る」が最も多くなっています。また、男性では「労働時間を短くして参画する時間を増やす」の割合が女性と比べてやや多く、女性では「参画に関する身近な情報を増やす」の割合が男性と比べてやや多くなっています。

■全体／性別



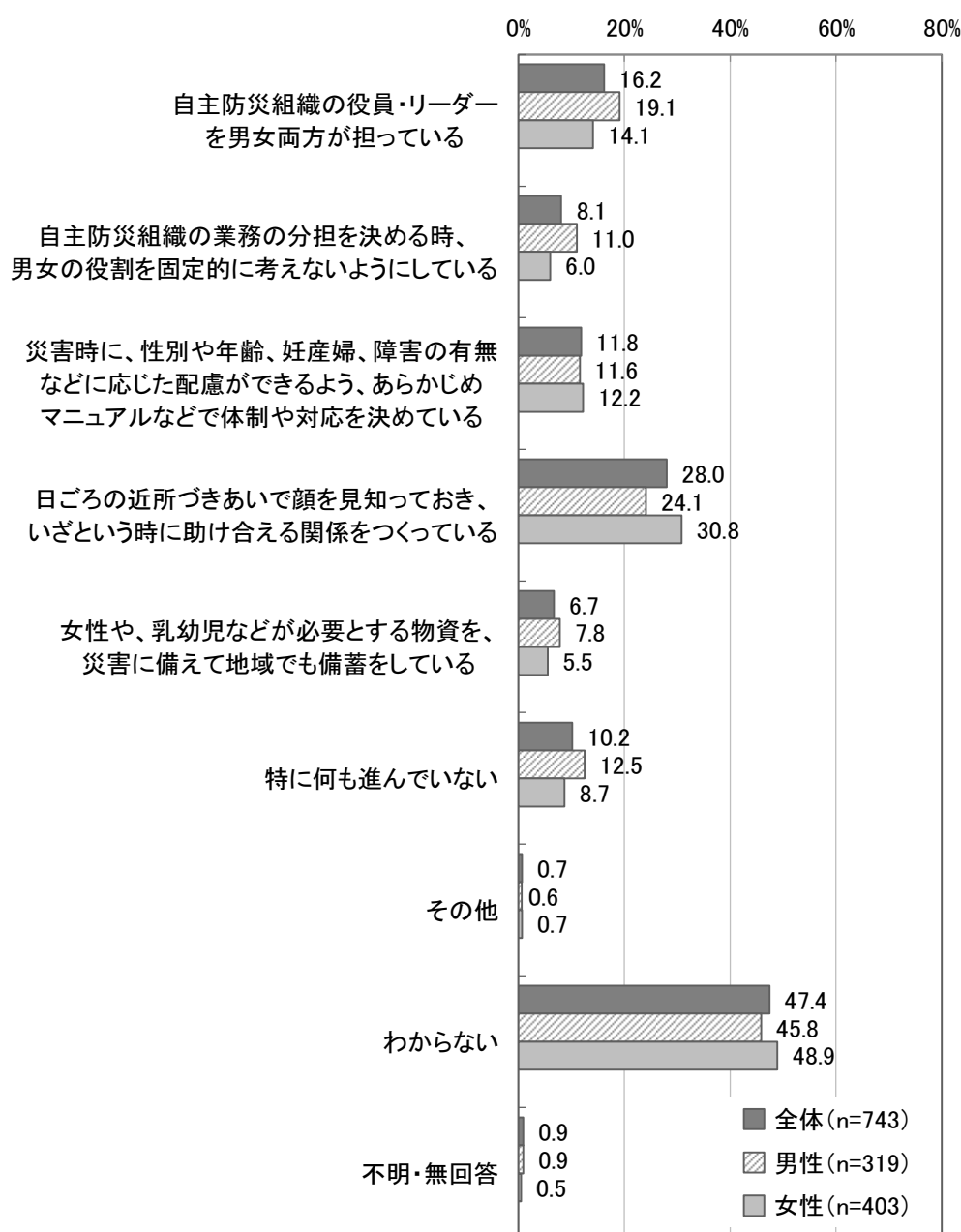
(7)防災について

問 29 あなたの地域の防災活動において、女性の参画はどのように進んでいますか。
(○はいくつでも)

全体では「わからない」が47.4%と最も多く、次いで「日ごろの近所づきあいで顔を見知っておき、いざという時に助け合える関係をつくっている」が28.0%、「自主防災組織の役員・リーダーを男女両方が担っている」が16.2%となっています。

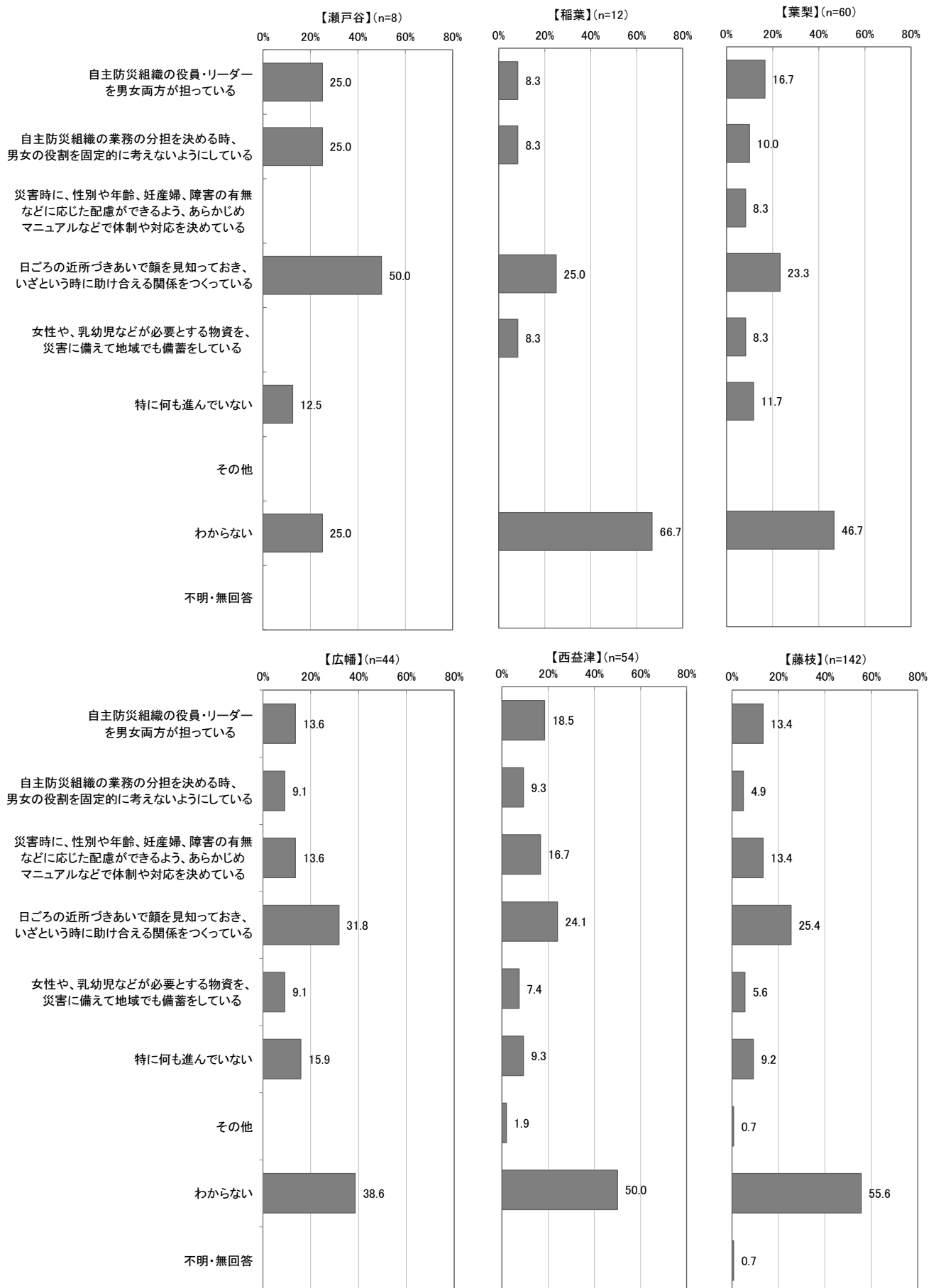
性別にみると、男女共に「わからない」が最も多くなっています。また、女性では「日ごろの近所づきあいで顔を見知っておき、いざという時に助け合える関係をつくっている」の割合が男性と比べてやや多くなっています。

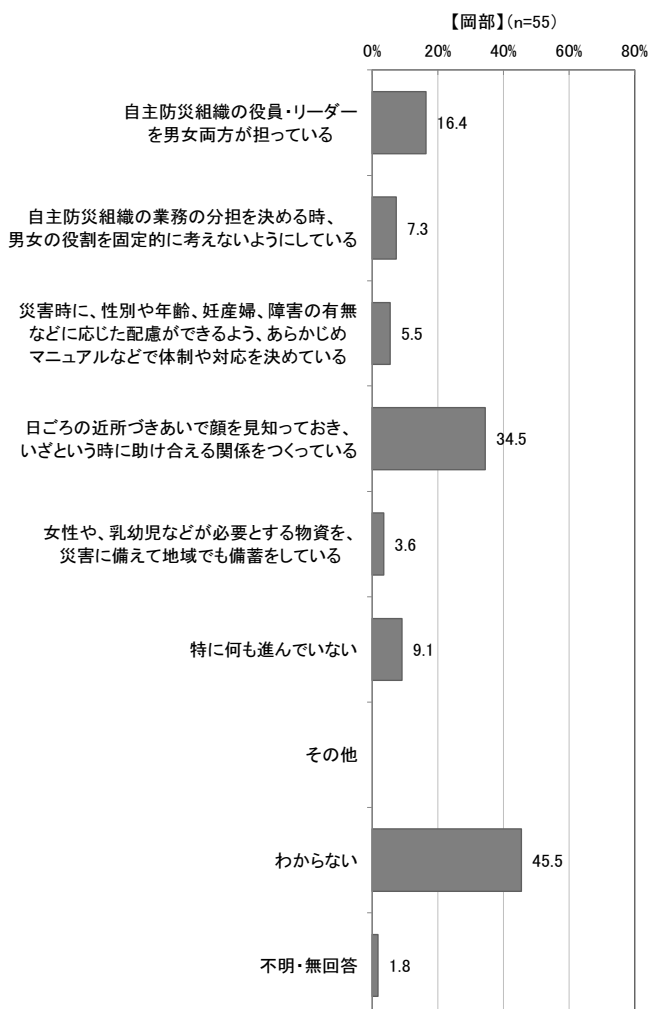
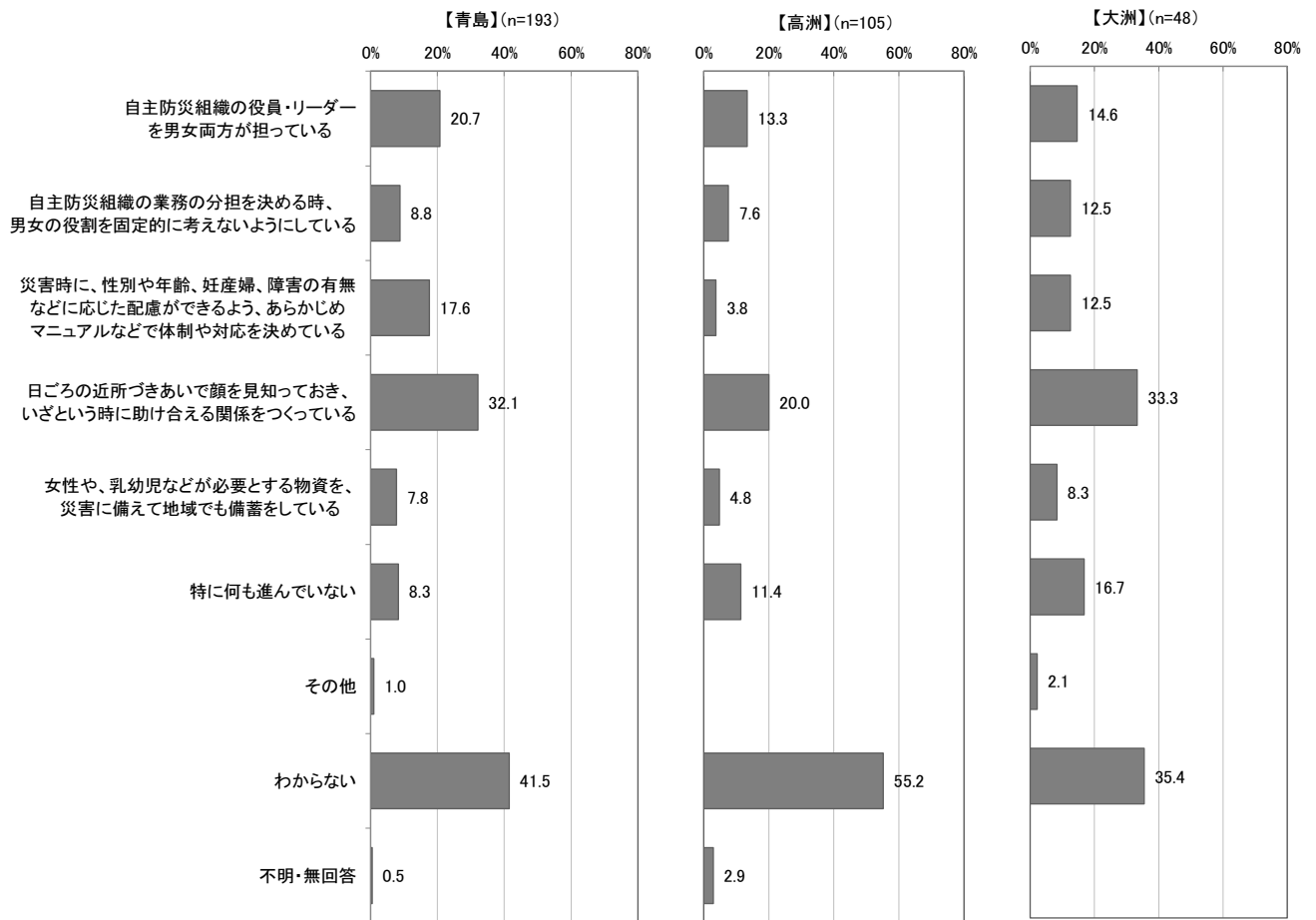
■全体／性別



地区別にみると、【瀬戸谷】では「日ごろの近所づきあいで見知っておき、いざという時に助け合える関係をつくっている」、その他の地区では「わからない」が最も多くなっています。

■地区別



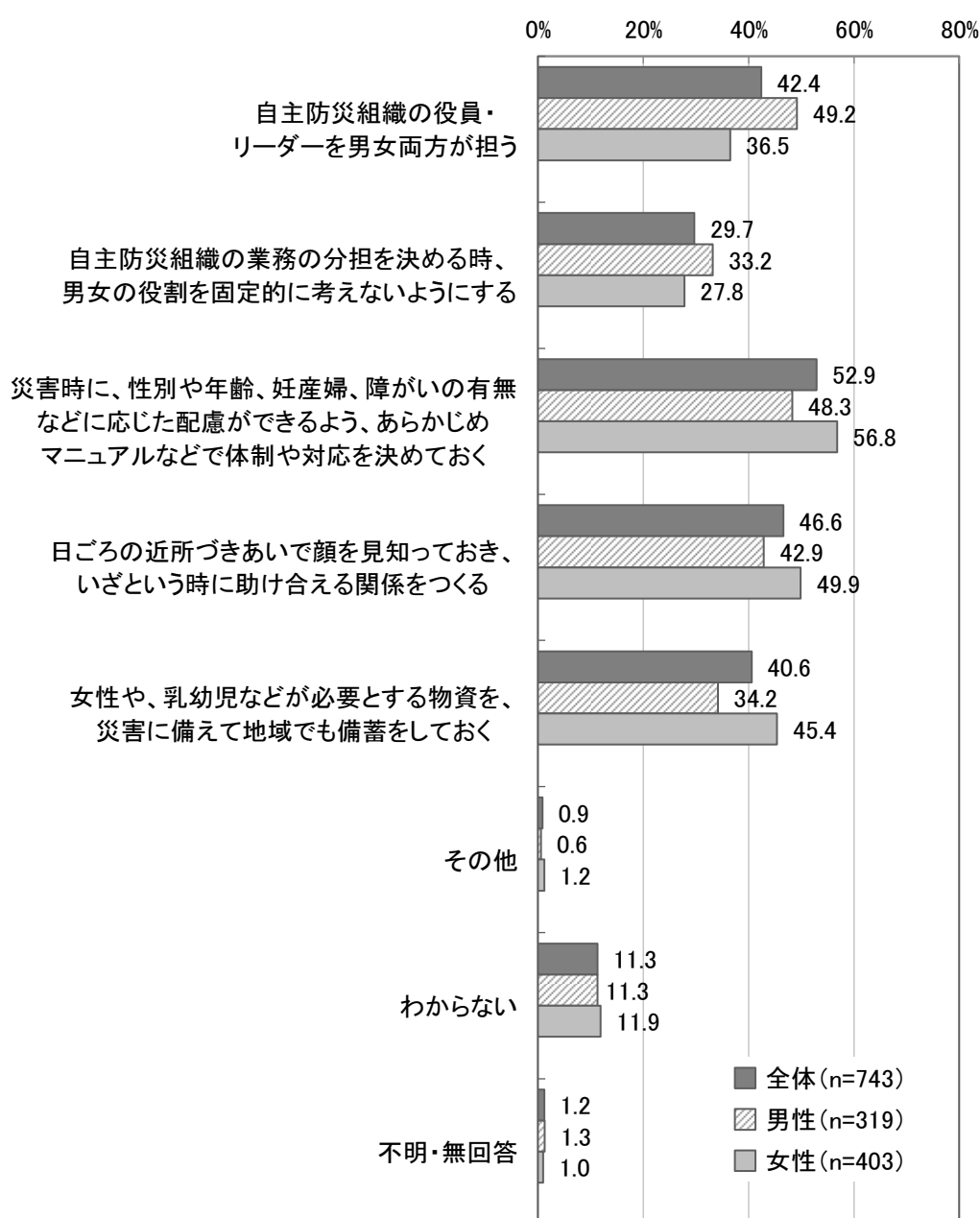


問 30 大規模災害時等に男女共同参画の視点が重要であることから、男女共同参画の視点を防災に生かすために重要だと思うことは何ですか。(〇は3つまで)

全体では「災害時に、性別や年齢、妊産婦、障がいの有無などに応じた配慮ができるよう、あらかじめマニュアルなどで体制や対応を決めておく」が52.9%と最も多く、次いで「日ごろの近所づきあいで顔を見知っておき、いざという時に助け合える関係をつくる」が46.6%、「自主防災組織の役員・リーダーを男女両方が担う」が42.4%となっています。

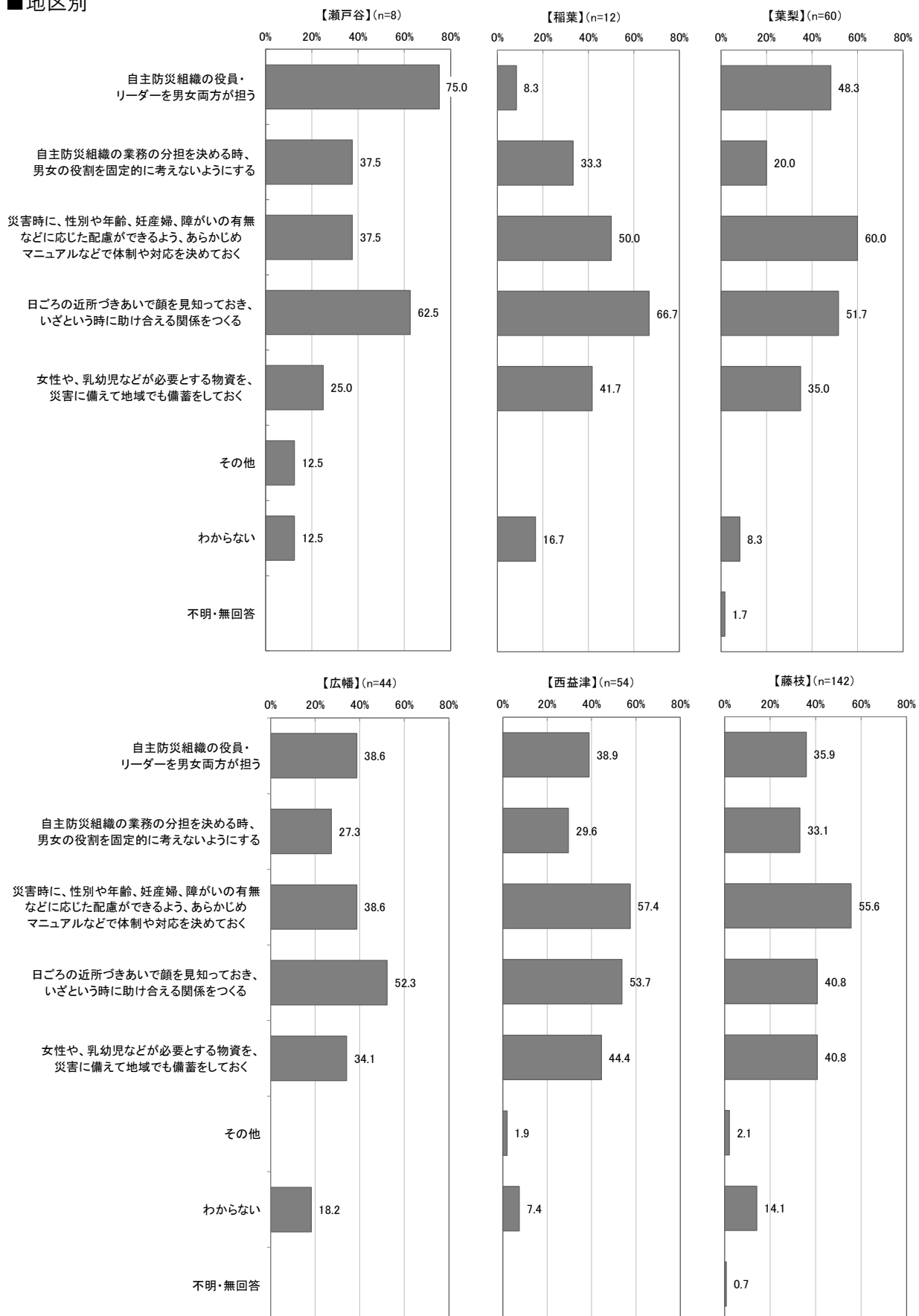
性別にみると、男性では「自主防災組織の役員・リーダーを男女両方が担う」、女性では「災害時に、性別や年齢、妊産婦、障がいの有無などに応じた配慮ができるよう、あらかじめマニュアルなどで体制や対応を決めておく」が最も多くなっています。また、女性では「女性や、乳幼児などが必要とする物資を、災害に備えて地域でも備蓄をしておく」の割合が男性と比べて多くなっています。

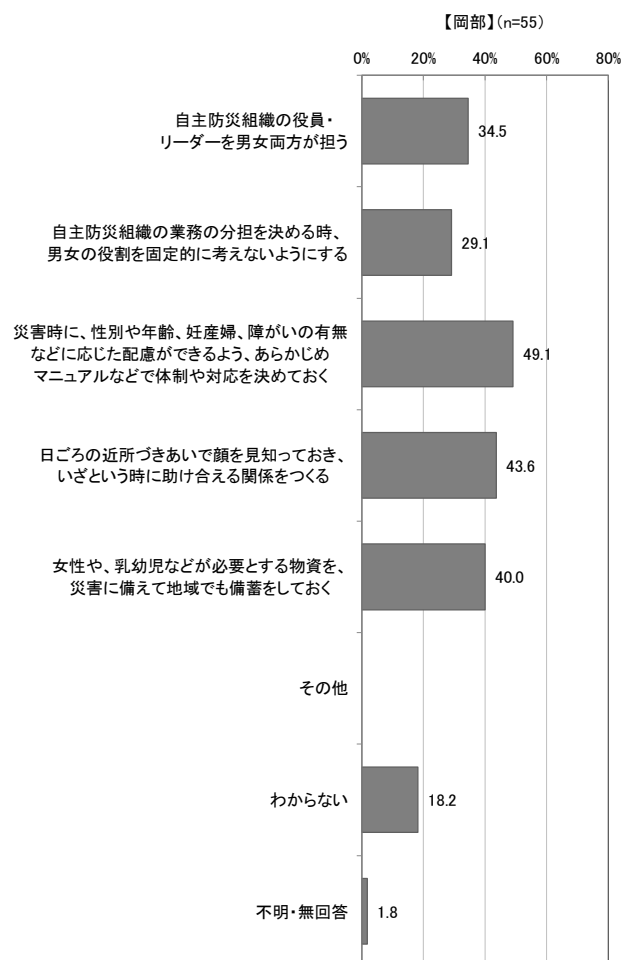
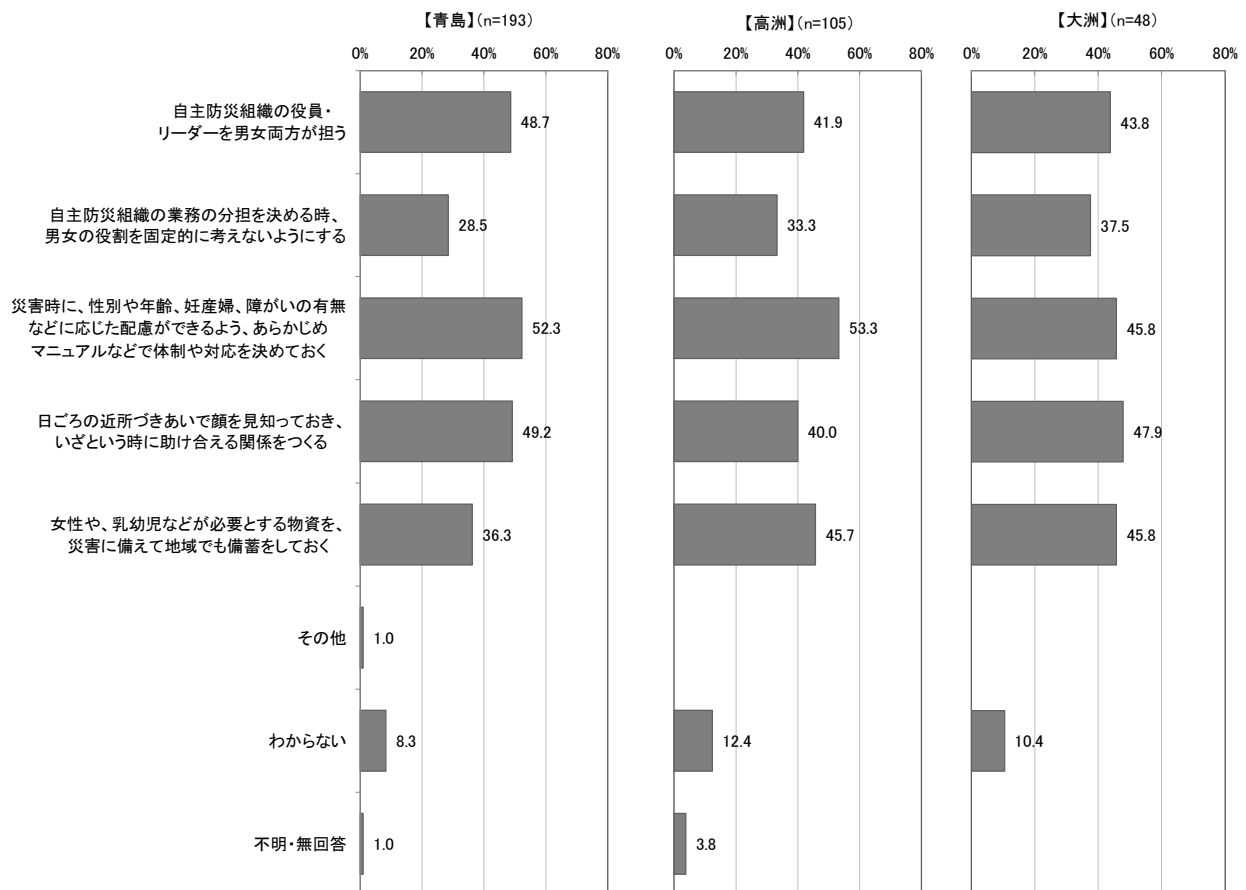
■全体／性別



地区別にみると、【瀬戸谷】では「自主防災組織の役員・リーダーを男女両方が担う」、【稲葉】【広幡】【大洲】では「日ごろの近所づきあいで顔を見知っておき、いざという時に助け合える関係をつくる」、その他の地区では「災害時に、性別や年齢、妊産婦、障がいの有無などに応じた配慮ができるよう、あらかじめマニュアルなどで体制や対応を決めておく」が最も多くなっています。

■地区別





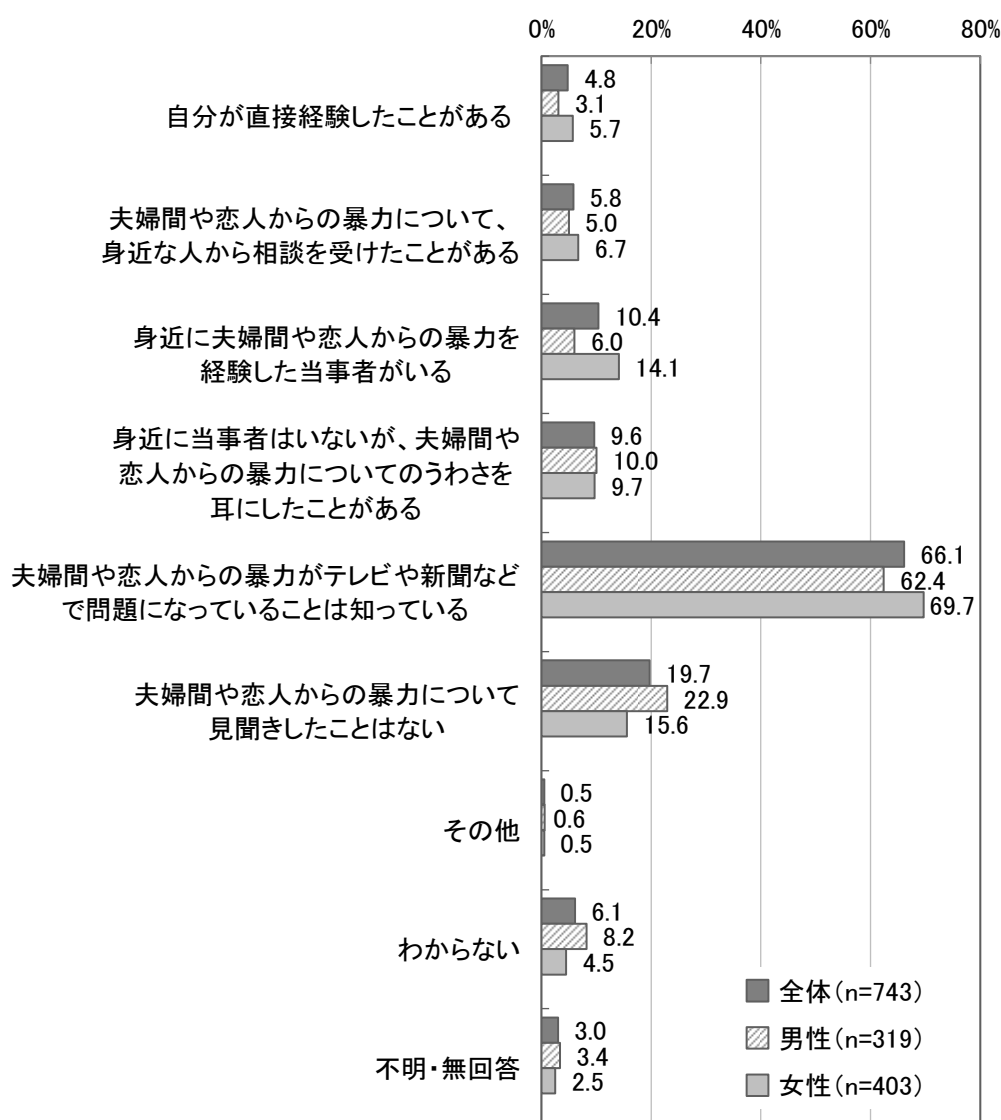
(8) 人権侵害と児童虐待について

問 31 近年、配偶者からの暴力(DV)が問題になっていますが、あなたは夫婦間や恋人などのパートナーによる暴力について見聞きしたことはありますか。(〇はいくつでも)

全体では「夫婦間や恋人からの暴力がテレビや新聞などで問題になっていることは知っている」が66.1%と最も多く、次いで「夫婦間や恋人からの暴力について見聞きしたことはない」が19.7%、「身近に夫婦間や恋人からの暴力を経験した当事者がいる」が10.4%となっています。

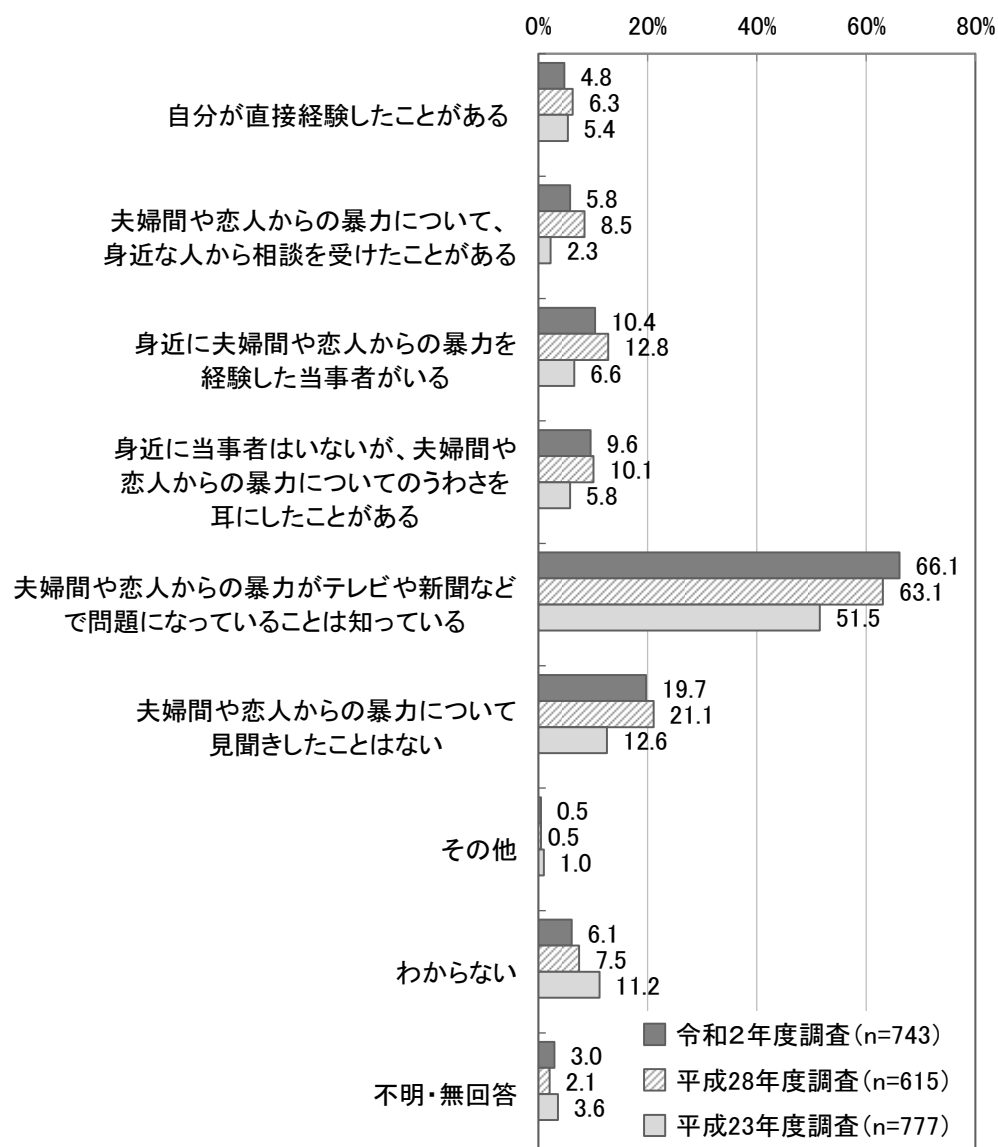
性別にみると、男女共に「夫婦間や恋人からの暴力がテレビや新聞などで問題になっていることは知っている」が最も多くなっています。また、女性では「身近に夫婦間や恋人からの暴力を経験した当事者がいる」の割合が男性と比べてやや多くなっています。

■全体／性別



平成 23 年度、平成 28 年度に実施した市民意識調査と比較すると、「夫婦間や恋人からの暴力がテレビや新聞などで問題になっていることは知っている」が増加しています。

■平成 23、28 年度に実施の市民意識調査との比較



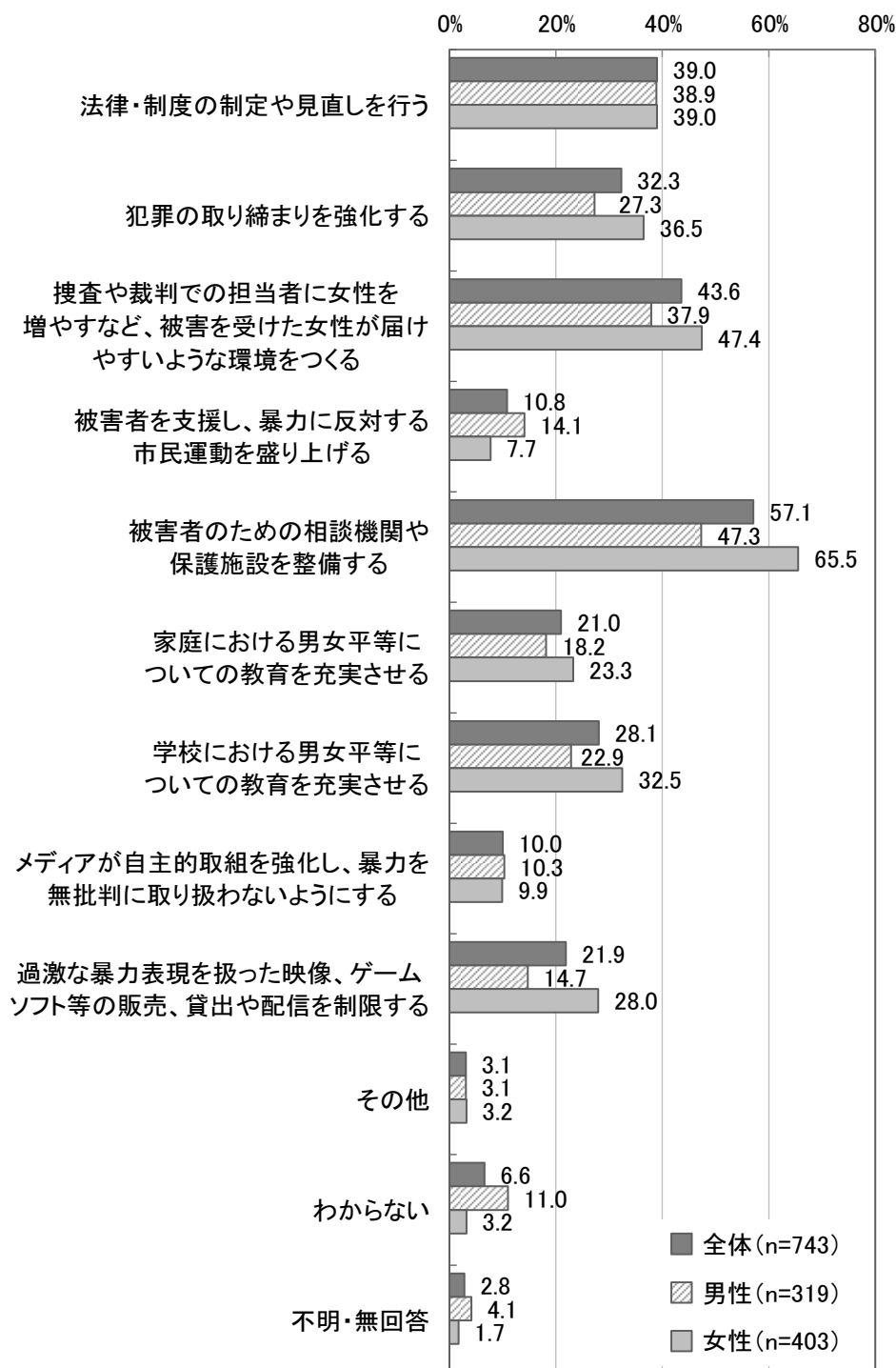
※平成 23 年度調査は、単数回答の設問であった。

問 32 配偶者からの暴力(DV)をなくすためにはどうしたらいいと思いますか。(〇はいくつでも)

全体では「被害者のための相談機関や保護施設を整備する」が57.1%と最も多く、次いで「捜査や裁判での担当者に女性を増やすなど、被害を受けた女性が届けやすいような環境をつくる」が43.6%、「法律・制度の制定や見直しを行う」が39.0%となっています。

性別にみると、男女共に「被害者のための相談機関や保護施設を整備する」が最も多くなっています。また、女性では「被害者のための相談機関や保護施設を整備する」「過激な暴力表現を扱った映像、ゲームソフト等の販売、貸出や配信を制限する」の割合が男性と比べて多くなっています。

■全体／性別

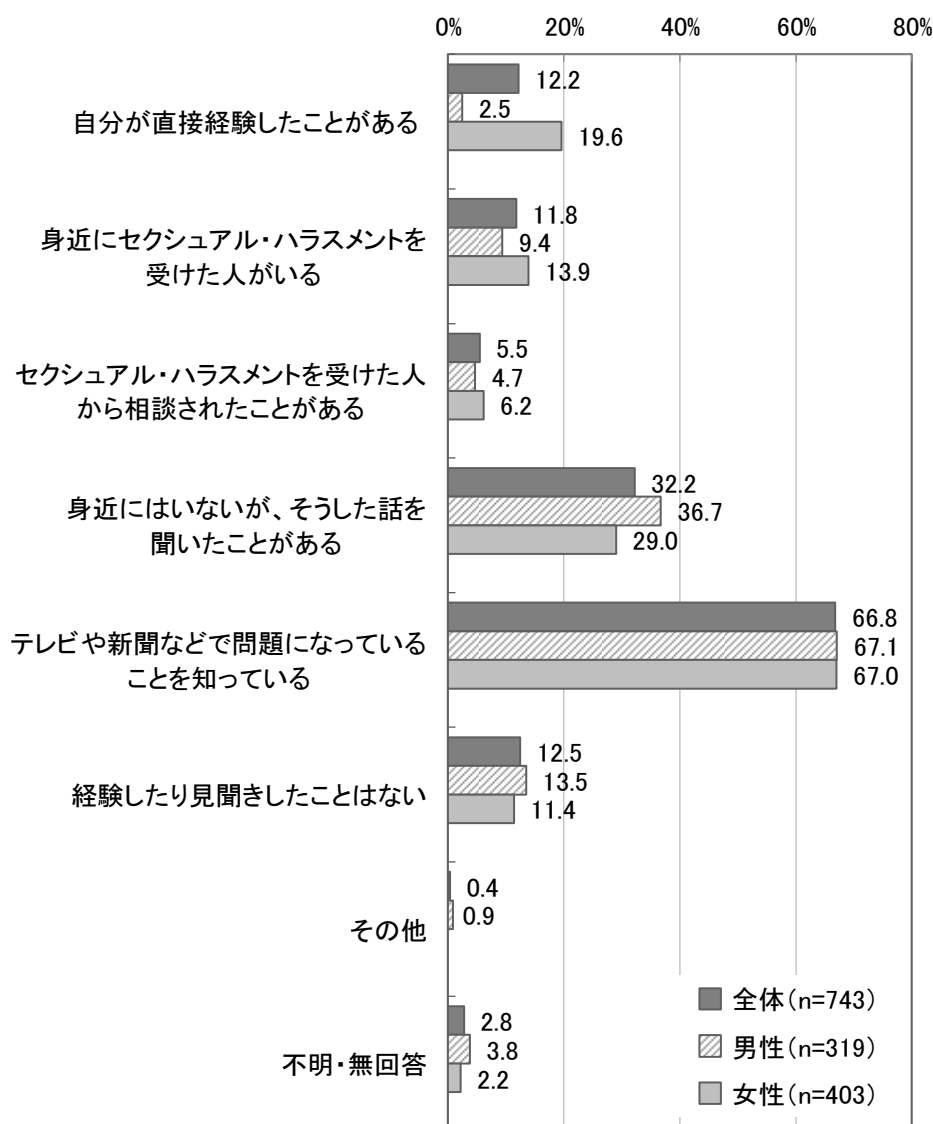


問 33 セクシュアル・ハラスメント(セクハラ・性的嫌がらせ)について経験したり、見聞きしたことがありますか。(〇はいくつでも)

全体では「テレビや新聞などで問題になっていることを知っている」が66.8%と最も多く、次いで「身近にはいないが、そうした話を聞いたことがある」が32.2%、「経験したり見聞きしたことはない」が12.5%となっています。

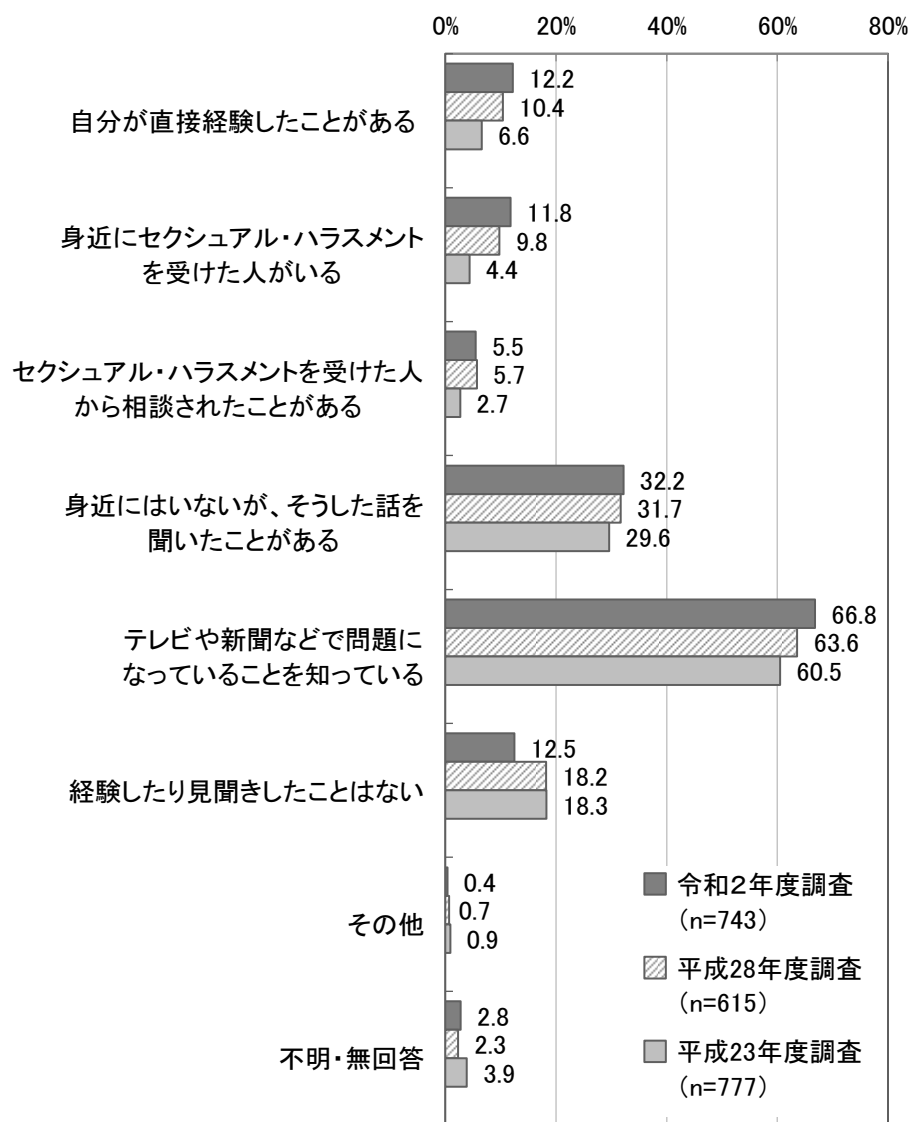
性別にみると、男女共に「テレビや新聞などで問題になっていることを知っている」が最も多くなっています。また、女性の約2割が直接経験したことがあると回答しています。

■全体／性別



平成 23 年度、平成 28 年度に実施した市民意識調査と比較すると、「テレビや新聞などで問題になっていることを知っている」「自分が直接経験したことがある」「身近にセクシュアル・ハラスメントを受けた人がある」の割合が増加しています。また、平成 28 年度調査との比較では「経験したり見聞きしたことはない」の割合が減少しています。

■平成 23 年度、平成 28 年度に実施の市民意識調査との比較



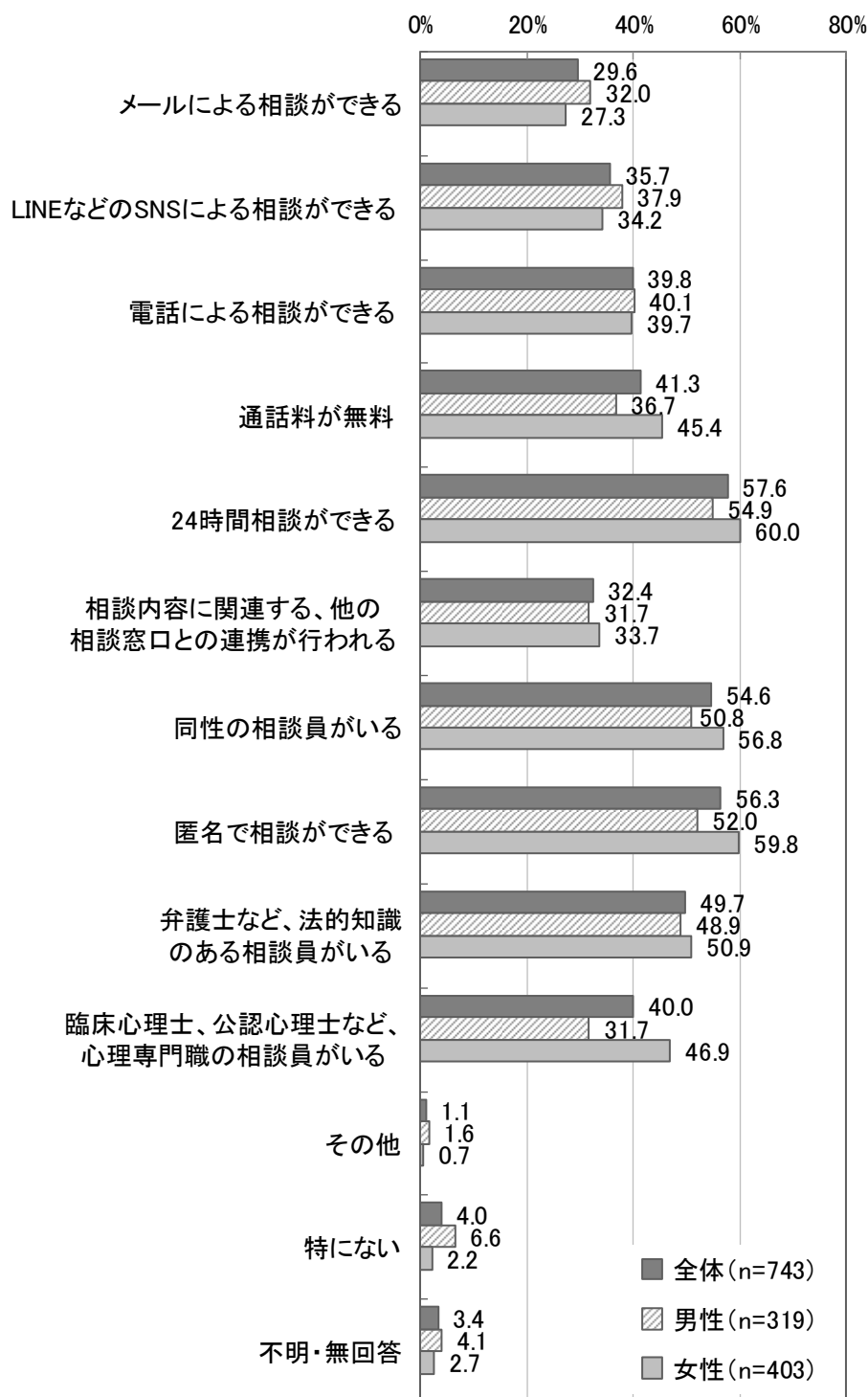
※「自分が直接経験したことがある」は、平成 23・28 年度調査では「セクシュアル・ハラスメントを受けたことがある」

問 34 あなたは、女性に対する暴力や様々な悩みなどに関する相談窓口などで配慮してほしいと思うことは何ですか。（〇はいくつでも）

全体では「24時間相談ができる」が57.6%と最も多く、次いで「匿名で相談ができる」が56.3%、「同性の相談員がいる」が54.6%となっています。

性別にみると、男女共に「24時間相談ができる」が最も多くなっています。また、女性では「臨床心理士、公認心理士など、心理専門職の相談員がいる」の割合が男性と比べて多くなっています。

■全体／性別

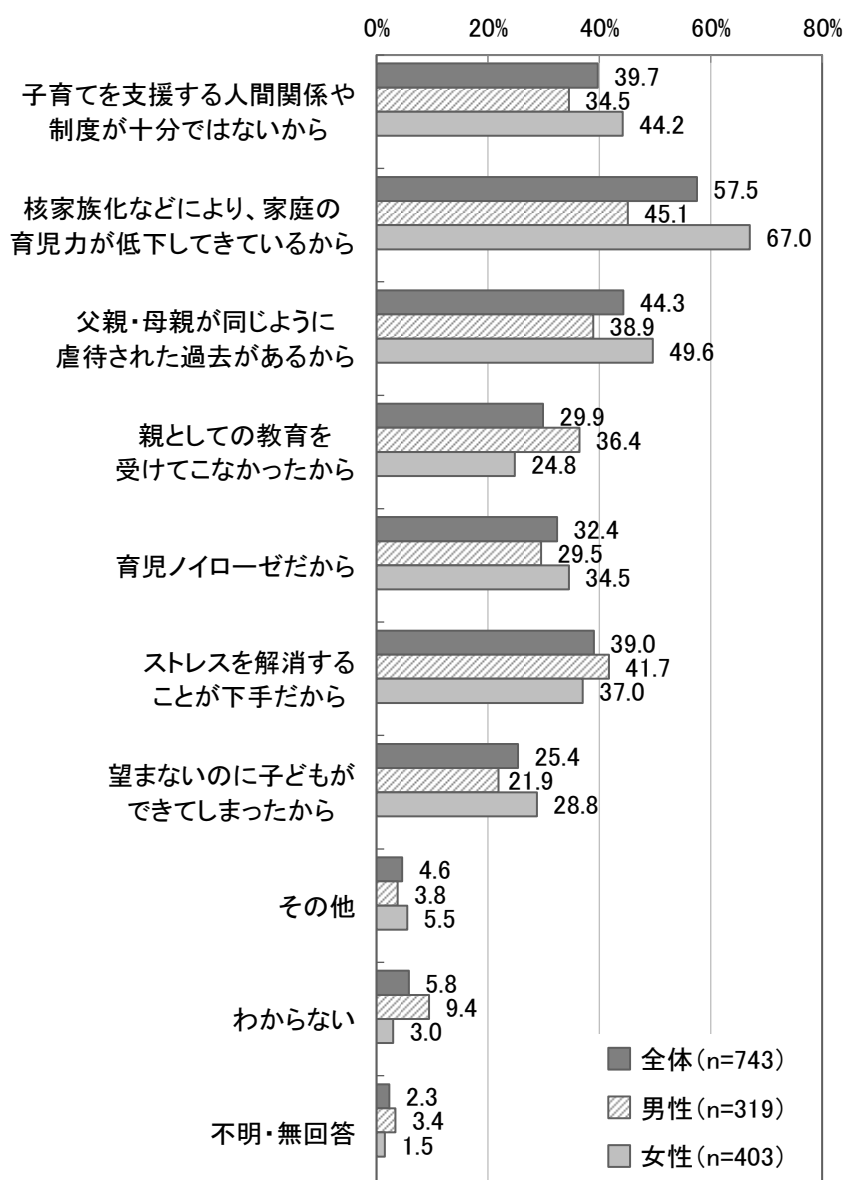


問 35 親が自分の子どもを虐待する「児童虐待」が社会的な問題になっていますが、あなたは、なぜ虐待が行われると思いますか。(〇はいくつでも)

全体では「核家族化などにより、家庭の育児力が低下してきているから」が57.5%と最も多く、次いで「父親・母親が同じように虐待された過去があるから」が44.3%、「子育てを支援する人間関係や制度が十分ではないから」が39.7%となっています。

性別にみると、男女共に「核家族化などにより、家庭の育児力が低下してきているから」が最も多くなっています。また、男性では「親としての教育を受けてこなかったから」の割合が女性と比べて多く、女性では「核家族化などにより、家庭の育児力が低下してきているから」「父親・母親が同じように虐待された過去があるから」の割合が男性と比べて多くなっています。

■全体／性別



(9)LGBT(性的マイノリティ)について

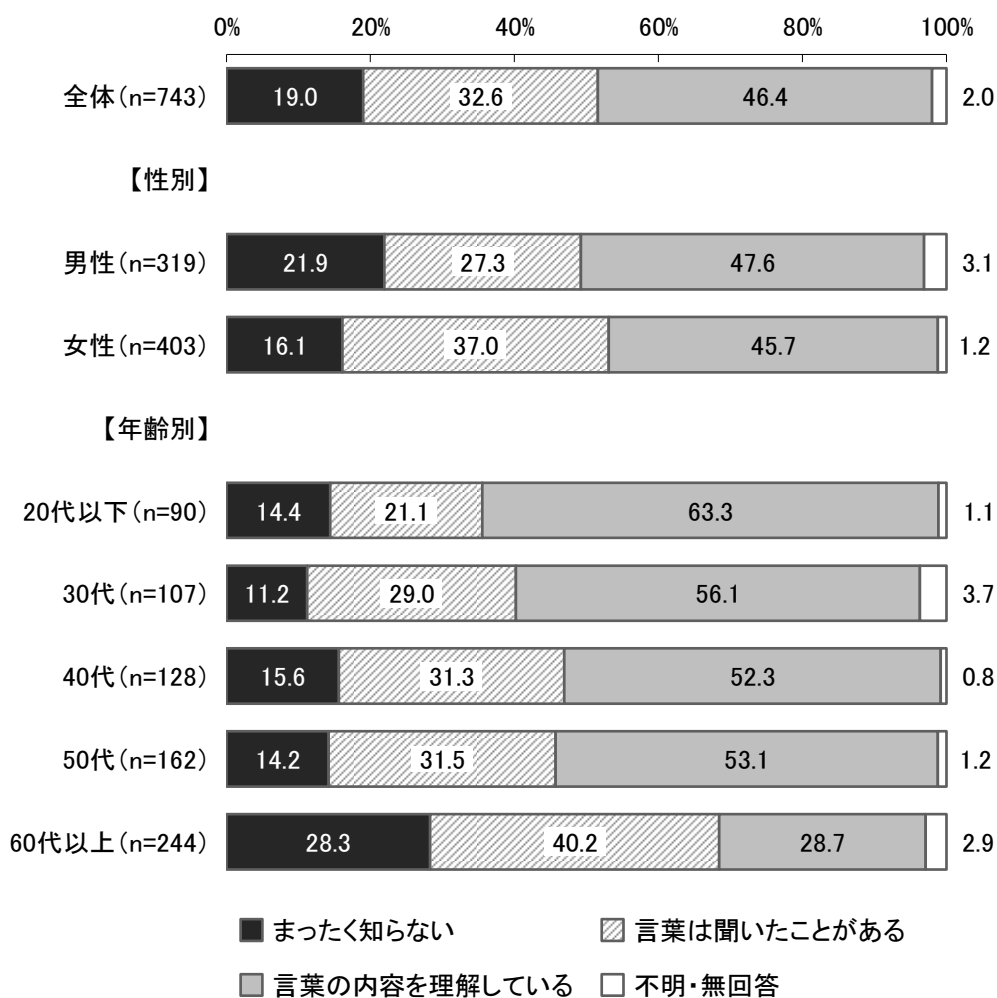
問 36 あなたは、LGBT(性的マイノリティ)という言葉を知っていますか。(○は1つ)

全体では「言葉の内容を理解している」が46.4%と最も多く、次いで「言葉は聞いたことがある」が32.6%、「まったく知らない」が19.0%となっています。

性別にみると、男女共に「言葉の内容を理解している」が最も多くなっています。また、男性では「まったく知らない」の割合が女性と比べてやや多く、女性では「言葉は聞いたことがある」の割合が男性と比べて多くなっています。

年齢別にみると、60代以上で「まったく知らない」の割合が他の年代と比べて多くなっています。

■全体／性別／年齢別

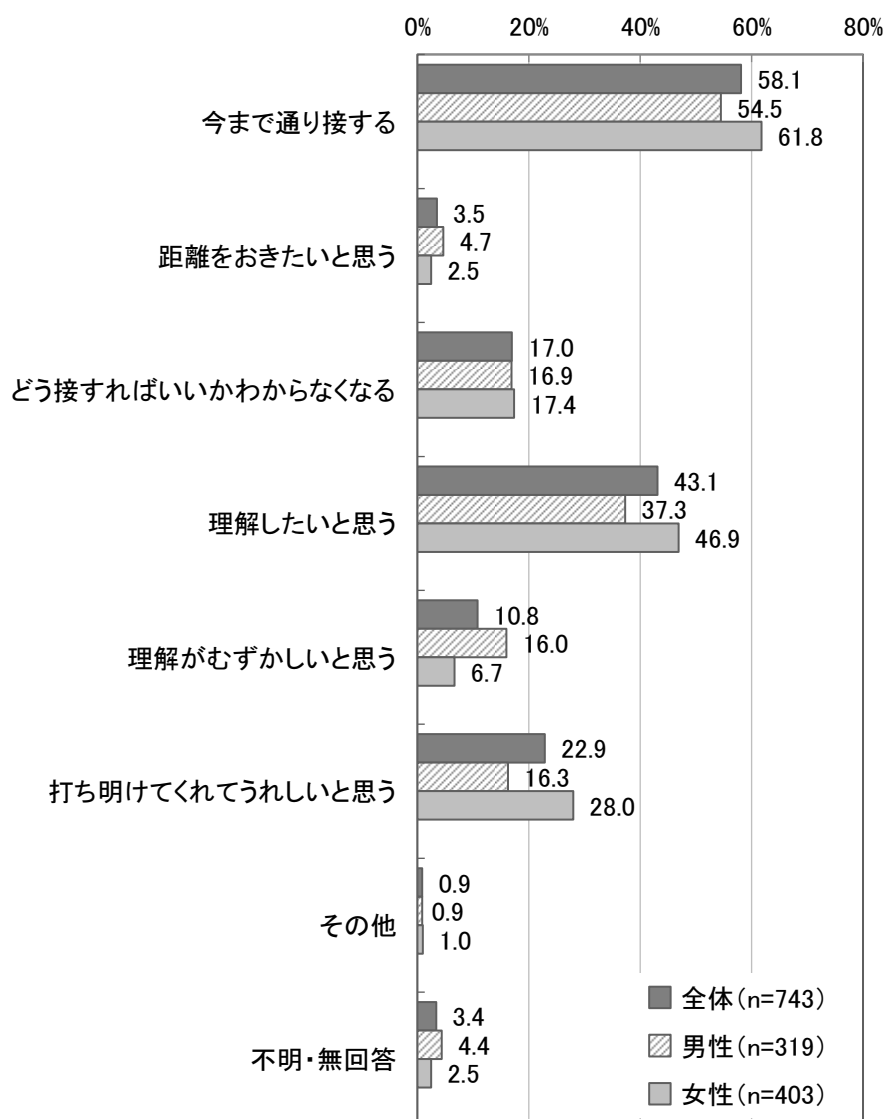


問 37 あなたの身近な人(家族、友人、知人)などから、LGBTなどの性的マイノリティであると打ち明けられた場合、あなたの気持ちや態度に近いものはどれですか。(〇はいくつでも)

全体では「今まで通り接する」が58.1%と最も多く、次いで「理解したいと思う」が43.1%、「打ち明けてくれてうれしいと思う」が22.9%となっています。

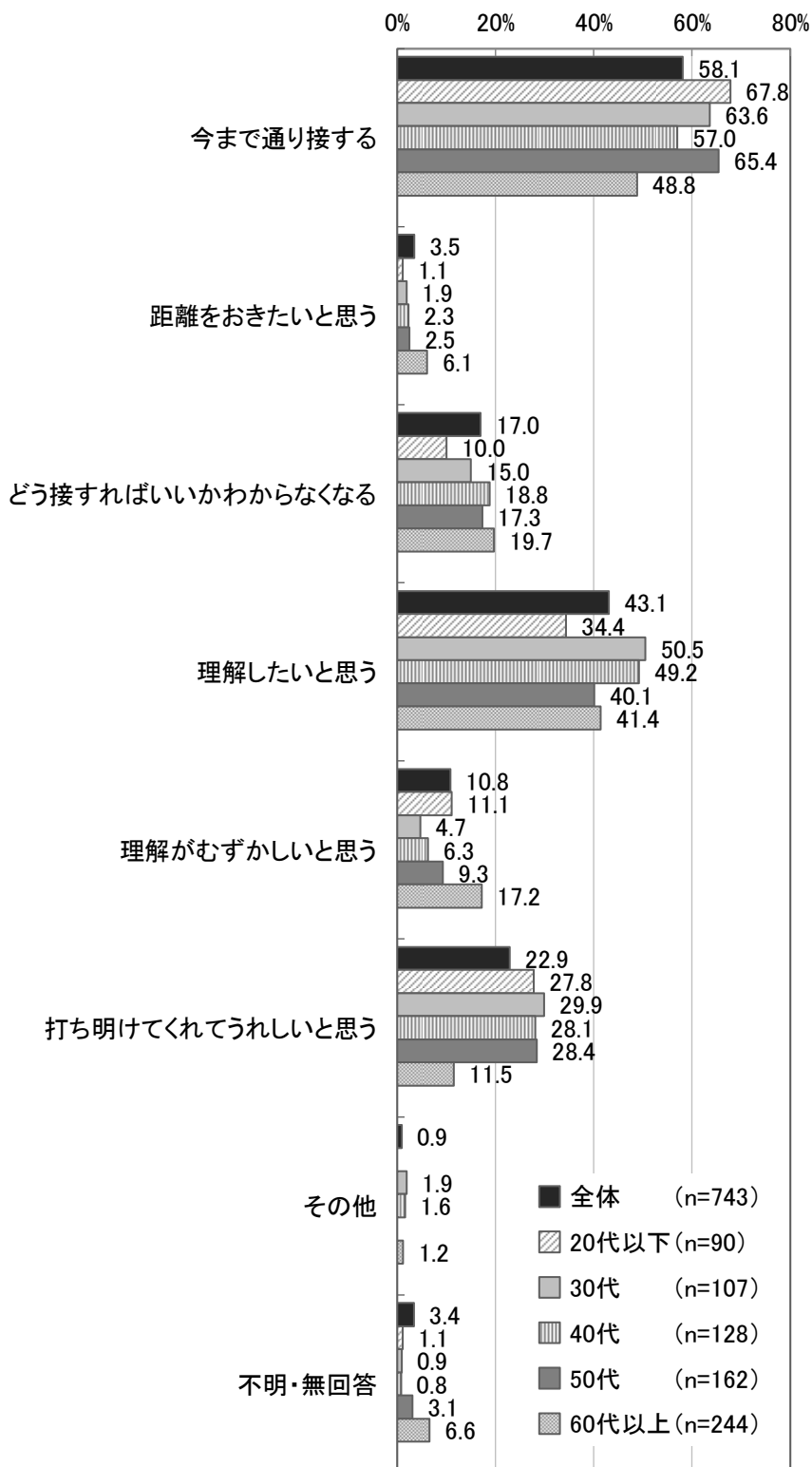
性別にみると、男女共に「今まで通り接する」が最も多くなっています。また、男性では「理解が難しいと思う」の割合が女性と比べて多く、女性では「打ち明けてくれてうれしいと思う」「理解したいと思う」の割合が男性と比べて多くなっています。

■全体／性別



年齢別にみると、すべての年代において「今まで通り接する」が最も多くなっています。また、30代、40代では「理解したいと思う」の割合が他の年代と比べて多く、60代以上では「今まで通り接する」「打ち明けてくれてうれしいと思う」の割合が他の年代と比べて少なくなっています。

■ 年齢別



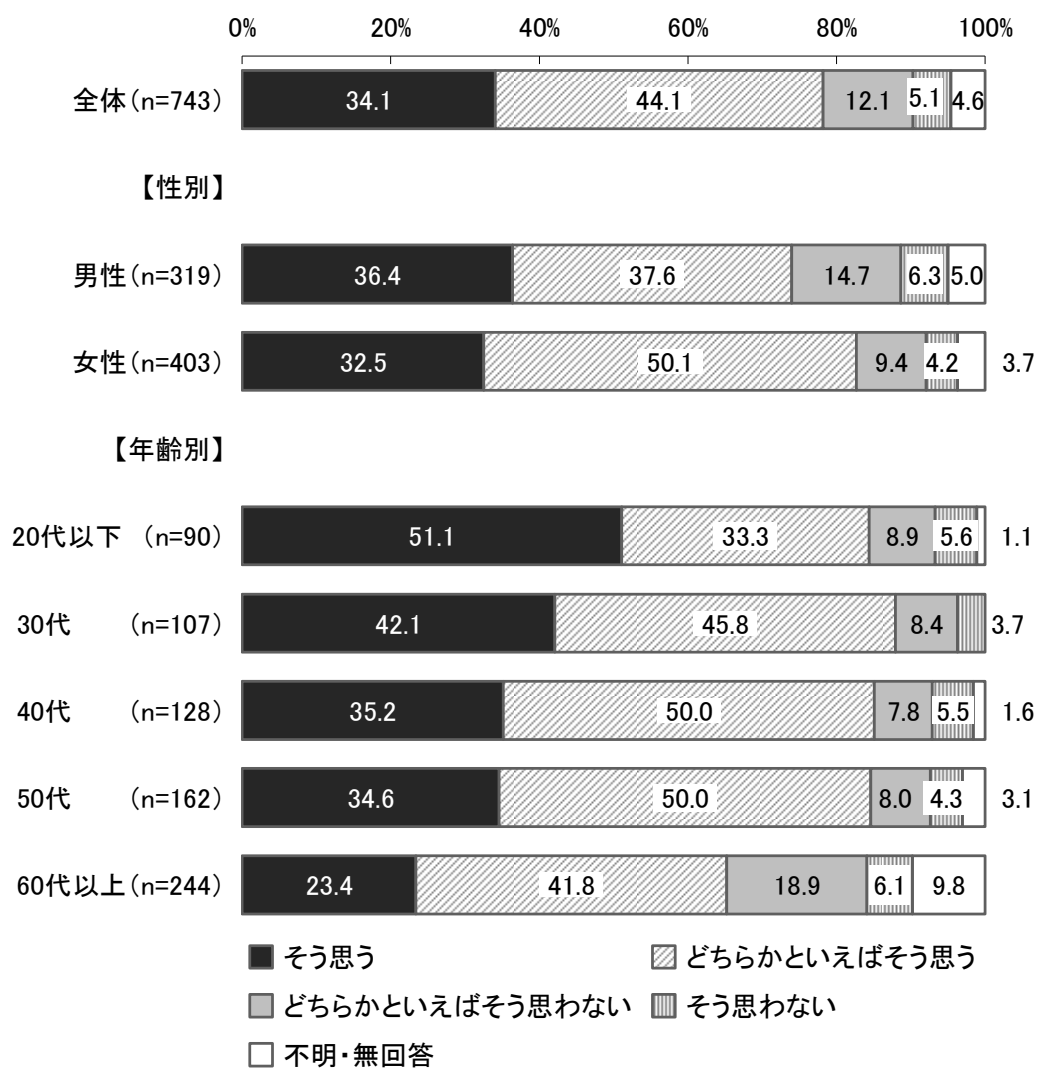
問 38 現在、LGBTなど性的マイノリティの方々にとって偏見や差別などの人権侵害により生活しづらい社会だと思いますか。(〇は1つ)

全体では「どちらかといえばそう思う」が44.1%と最も多く、次いで「そう思う」が34.1%、「どちらかといえばそう思わない」が12.1%となっています。

性別にみると、男女共に「どちらかといえばそう思う」が最も多くなっています。また、女性では「どちらかといえばそう思う」の割合が男性と比べて多くなっています。

年齢別にみると、年代が上がるほど「そう思う」の割合が少なくなっています。

■全体／性別／年齢別

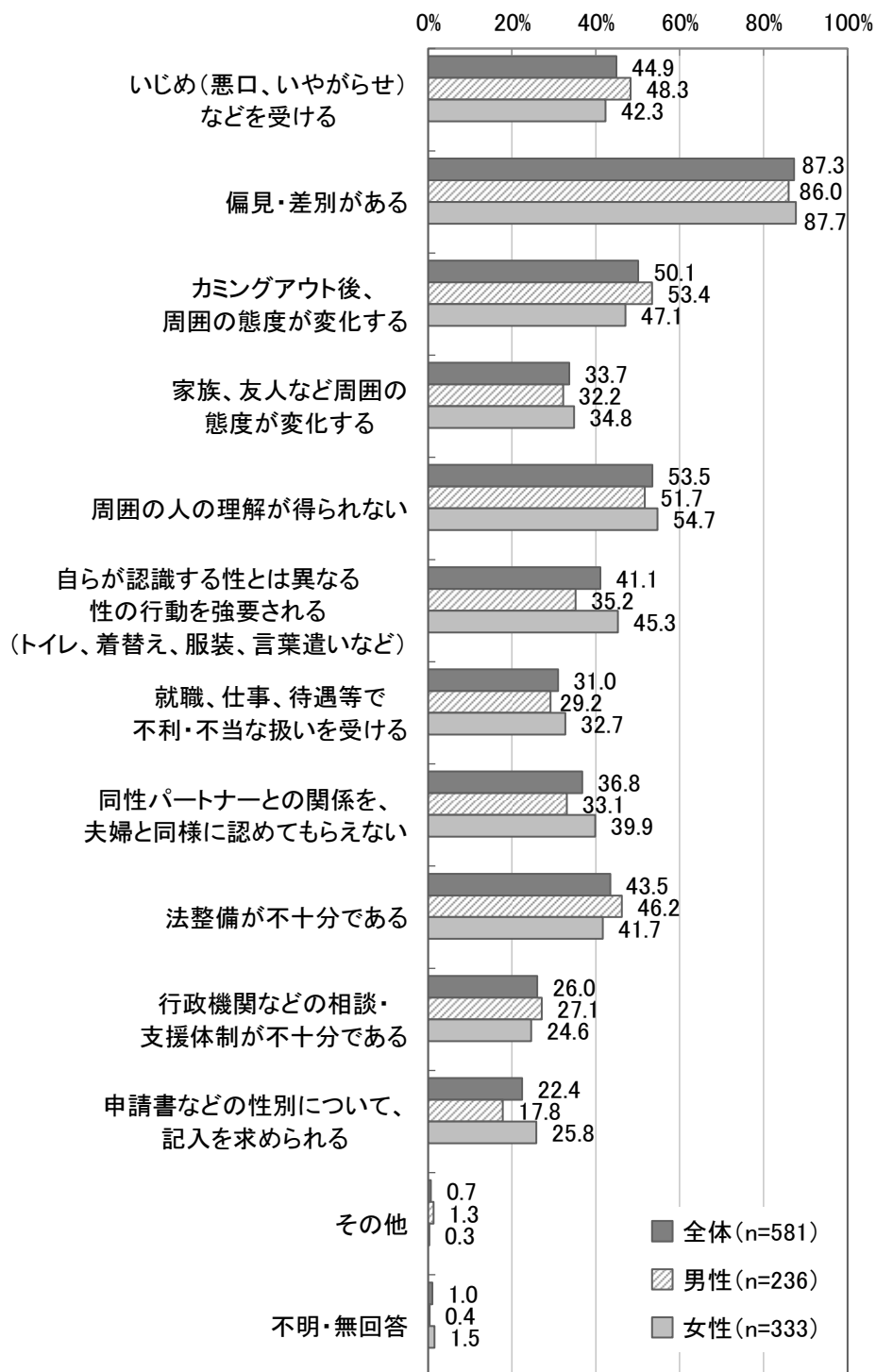


問 39 なぜ、生活しづらい社会だと思いますか。(〇はいくつでも)

全体では「偏見・差別がある」が87.3%と最も多く、次いで「周囲の人の理解が得られない」が53.5%、「カミングアウト後、周囲の態度が変化する」が50.1%となっています。

性別にみると、男女共に「偏見・差別がある」が最も多くなっています。また、女性では「自らが認識する性とは異なる性の行動を強要される（トイレ、着替え、服装、言葉遣いなど）」の割合が男性と比べて多くなっています。

■全体／性別

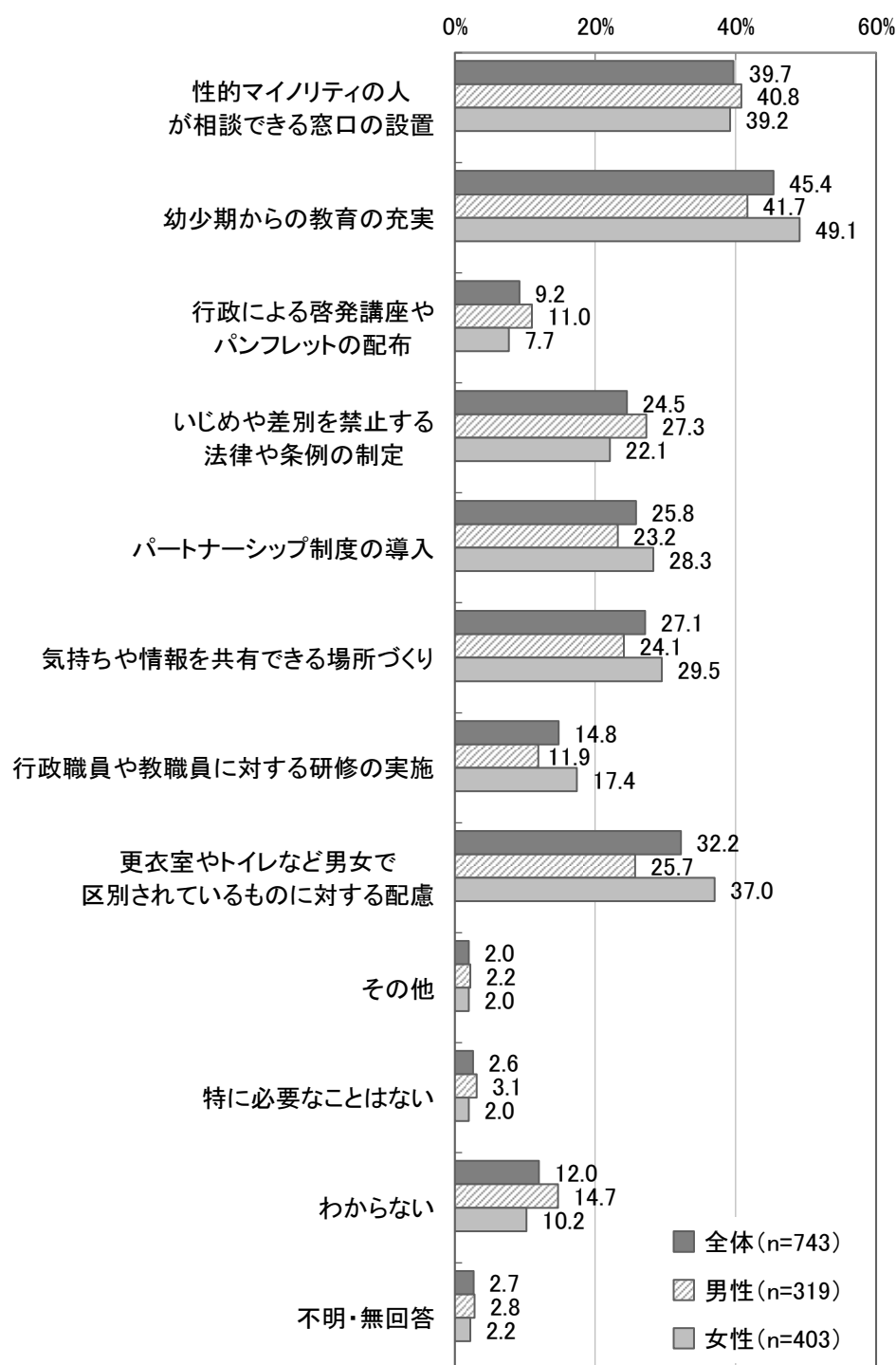


問 40 あなたは、性的マイノリティ(LGBT等)の人たちが暮らしやすい社会にするには、どのような意識啓発や支援が必要だと思いますか。(〇は3つまで)

全体では「幼少期からの教育の充実」が45.4%と最も多く、次いで「性的マイノリティの人が相談できる窓口の設置」が39.7%、「更衣室やトイレなど男女で区別されているものに対する配慮」が32.2%となっています。

性別にみると、男女共に「幼少期からの教育の充実」が最も多くなっています。また、女性では「更衣室やトイレなど男女で区別されているものに対する配慮」の割合が男性と比べて多くなっています。

■全体／性別



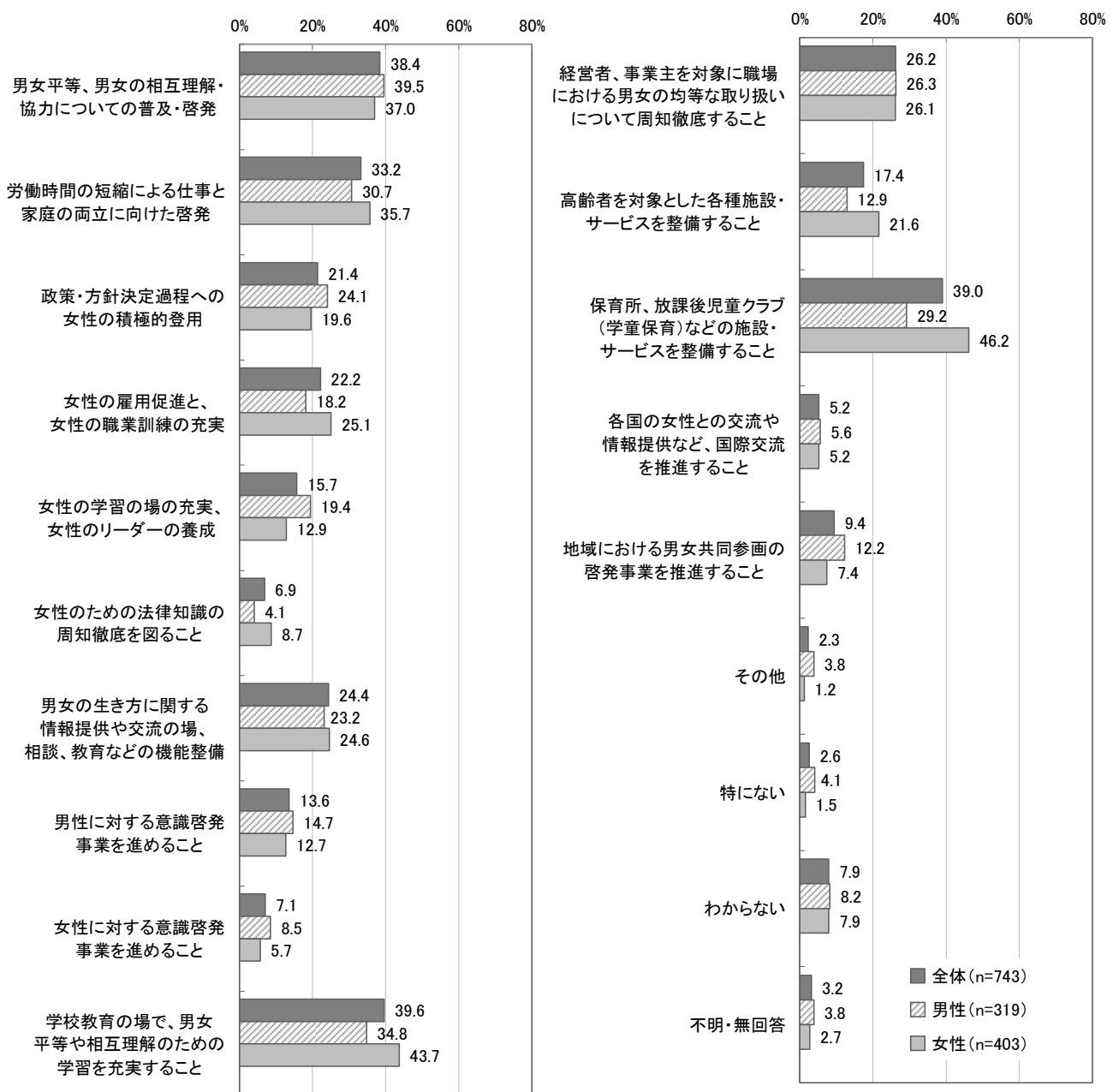
(10)男女共同参画全般について

問 41 男女共同参画を推進していくために、藤枝市に対してどのような施策を望みますか。(〇は5つまで)

全体では「学校教育の場で、男女平等や相互理解のための学習を充実すること」が39.6%と最も多く、次いで「保育所、放課後児童クラブ（学童保育）などの施設・サービスを整備すること」が39.0%、「男女平等、男女の相互理解・協力についての普及・啓発」が38.4%となっています。

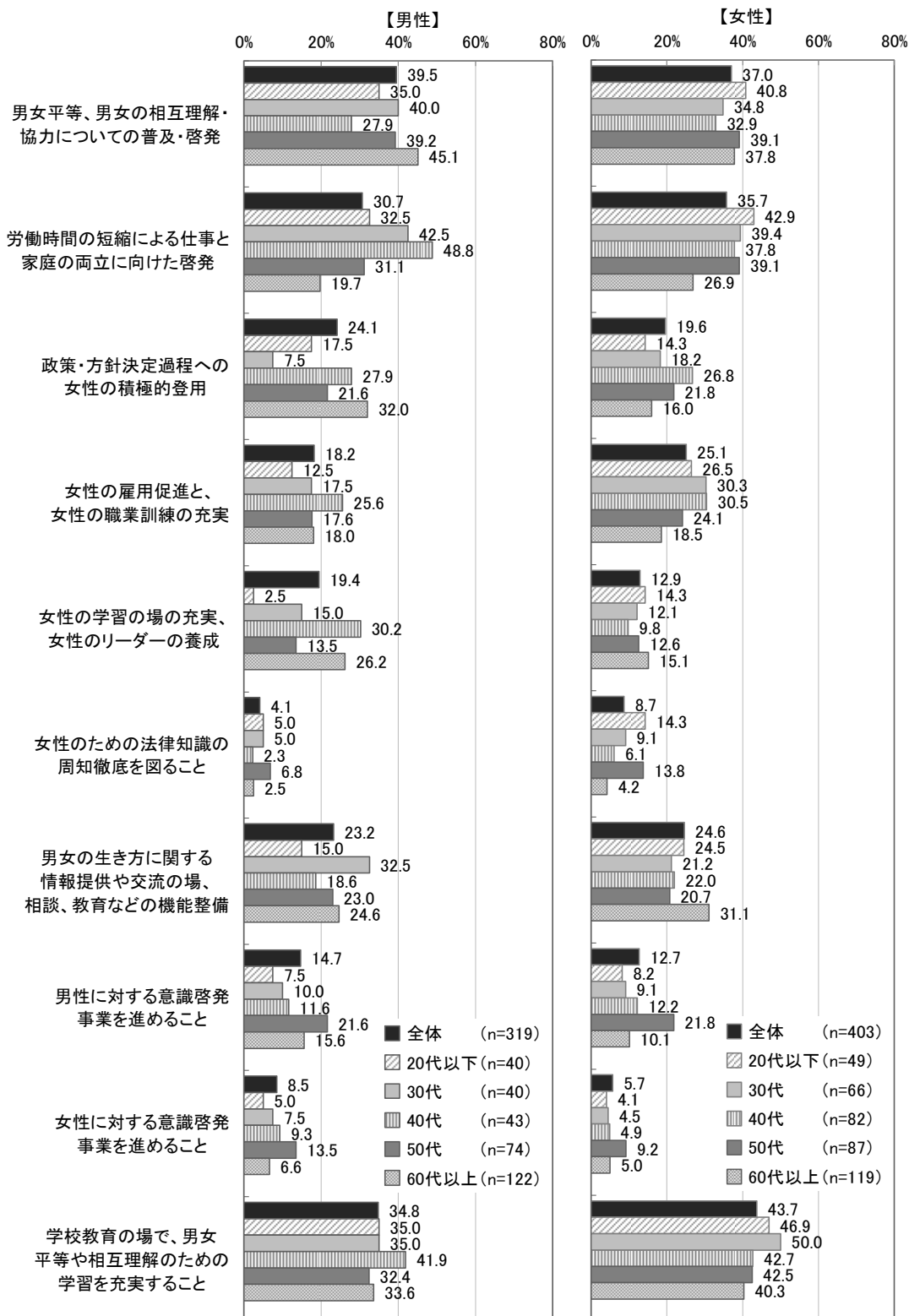
性別にみると、男性では「男女平等、男女の相互理解・協力についての普及・啓発」、女性では「保育所、放課後児童クラブ（学童保育）などの施設・サービスを整備すること」が最も多くなっています。また、女性では「学校教育の場で、男女平等や相互理解のための学習を充実すること」の割合が男性と比べて多くなっています。

■全体／性別

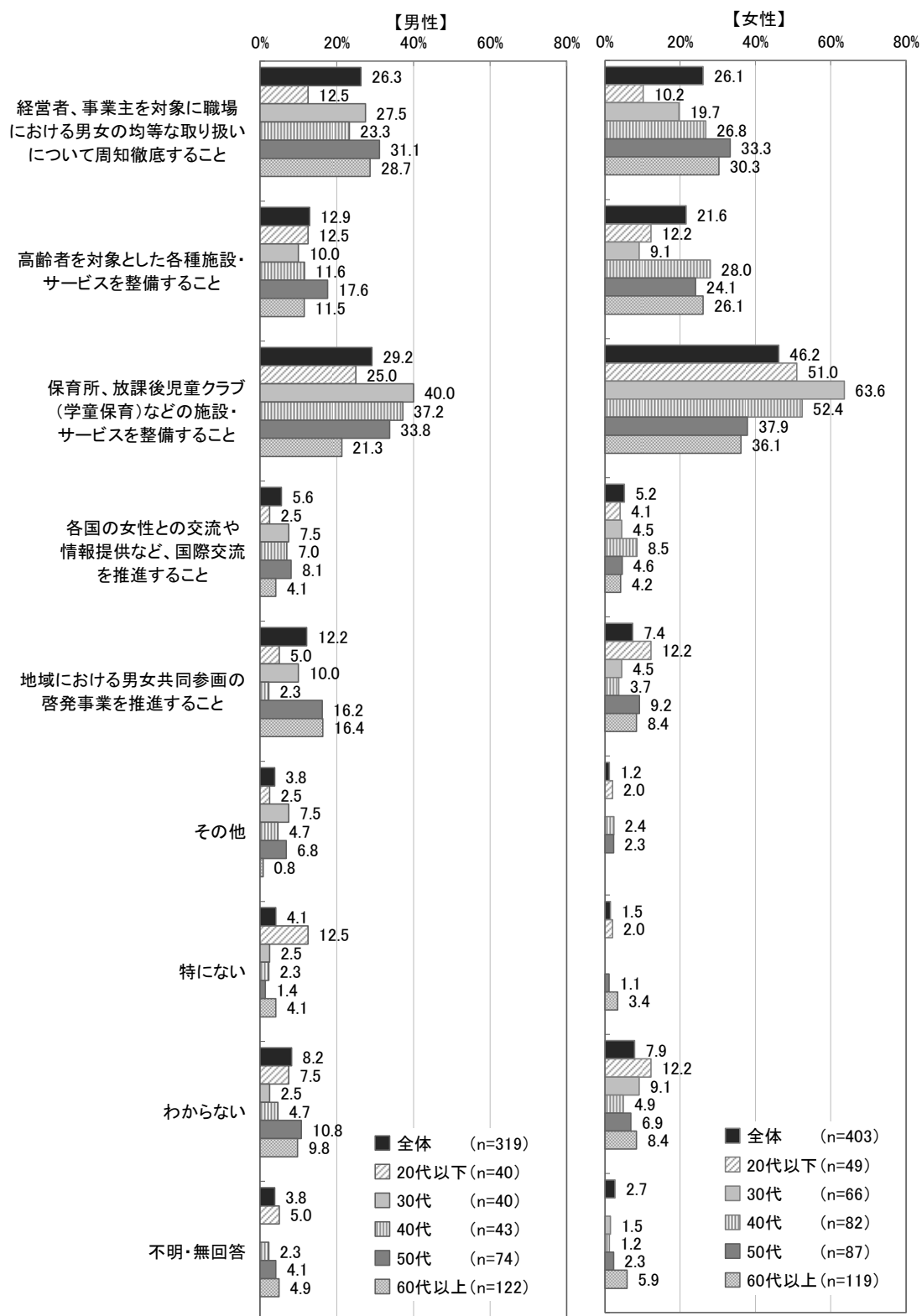


性別×年齢別にみると、男性の20代以下では「男女平等、男女の相互理解・協力についての普及・啓発」「学校教育の場で、男女平等や相互理解のための学習を充実すること」が同率で最も多くなっています。男性の30代、40代では「労働時間の短縮による仕事と家庭の両立に向けた啓発」、50代以上では「男女平等、男女の相互理解・協力についての普及・啓発」が最も多くなっています。女性の40代以下では「保育所、放課後児童クラブ（学童保育）などの施設・サービスを整備すること」、50代以上では「学校教育の場で、男女平等や相互理解のための学習を充実すること」が最も多くなっています。

■性別×年齢別



* 次のページに続きます



問 42 「男女共同参画」について、藤枝市に対してご意見・ご要望がございましたら、ご自由にお書きください。

性別	年代	居住地区	自由記述
■男女共同参画への考えについて			
<反対・困難等の考え>			
男性	30 代	(不明)	いつも市民のための活動をありがとうございます。市内在住の 34 歳男性です。そもそもなぜ男女の平等が必要なのか。主張する女が増えた。男をたてない女が増えた。そう感じています。女性の参画を促すより、安心して子育てができる取り組みを強化してほしいと思います。市民税も高すぎます。金額に見合った恩恵をまったく感じません。この文章をお読みいただいているあなたは、どんなお気持ちで読まれていますか？私が一生懸命働いて稼いだお金が、税金という支払いにまわり、この自由な時間もきっと意見の通らないことで書いています。おっさんらが気持ちの良い社会ではなく、若い世代が普通に笑って暮らせる社会をつくってください。やるところは言われなくてもやっている。
男性	30 代	藤枝	「女性が～」とか言っているうちは、平等はなくならないと思う。
男性	40 代	高洲	既に対等な立場に立った女性が騒いでいるだけ。男女それぞれが優れている点、得意分野で活躍すれば良いと思う。
男性	50 代	(不明)	男女共同参画について、行き過ぎた政策は不用と思います。昔の日本の良い所は残しておくべきです。
男性	50 代	青島	すでに女性保護のためのルールやサービスがあるが(危険な作業は男性とか、女性のためのレディースサービスなど)、平等を強く押し出すとそういった優遇もなくせといった声が出ると思います。まあ、それが本当の平等と言えますが。男と女を対等に扱う方向に進むのか、女性を優遇する方向に進むのか、でやることは変わると思います。
女性	60 代以上	青島	男女平等には無理があると思う。もともと体力的にも差があるし、女性は結婚し、子どもができるまでは働き、出産したら自分の子どもは自分で育てる。そして家を守り、子どもを守り教育する。
男性	60 代以上	高洲	男女の役割について、年寄りに新しい考え方を普及させることは極めて困難と思われる。頭が固くなっている。年寄りへの働きかけは諦めて、子どもの教育時にきちんと教えることが将来的に重要であると考えている。
<個人尊重の考え>			
男性	40 代	大洲	男女はすべて同じように扱うのではなく、それぞれの特性、得意分野を活かすことが大切だと思います。また一律に女性を引っ張り上げるのではなく、やる気のある人が自らの意思で動かないと「やらされ」になって、一時的な動きで終わってしまうと思います。
男性	40 代	高洲	コロナウィルスによる影響で、誰もが地域を大切にする意識が強くなりつつあります。ワークライフバランスが企業で推進され、男性も家庭に目を向ける機会が増えて、「男女共同参画」を考え、行動する方向に進んでいると考えます。男性が家庭内の仕事(家事等)をやれば、必然的に女性の自由な時間が増えるはずです。仕事に熱心な女性は積極的に参加するでしょう。このように「自発的」「自主性」「個人の尊重」というものが、絶対に必要な生きる上での要素と考えますので、政治や地域社会はそれをサポートするような形が最善の在り方だと考えます。
女性	50 代	青島	男性には男性のできること、女性には女性のできることがある。何でもすべて同じにしようというのが間違っていると思う。

性別	年代	居住地区	自由記述
女性	40 代	藤枝	規則、制度、法律とかではなくて、個々の意識だと思っています。昔とは違って、いろんな人がいて、いろんな人生があってもよしとされている現代は自由で素晴らしいと思うので、特に意見することもないです。自分のまわりには、結婚をしなくても子どもを産まなくてもLGBTでも、それに対してうるさく言う人がいない気がします。
女性	50 代	藤枝	男女共同参画を推進するために、市としてどんなことを実施しているのかまったく知りません。今や、この男女共同参画という言葉が古いように感じます。男女で社会が構成されているということではなく、個人個人それぞれが違うのですから。それぞれが均等に恩恵を受け、責任を持つ社会へとなることを進めていってほしいと思います。
女性	60 代以上	葉梨	男だから女だからこうあるべき、という昔からの考えでなく、一人の人間として顧みられ、必要とされ、生かされ思いやり、大切にされる社会、家庭であると良いと思います。一人ひとりの人権が高められると良いですね。
<推進等の考え>			
女性	20 代以下	岡部	このアンケートについて。このアンケートと所々に男女との平等とありました。平等とは大人から子ども、男女問わず、同じ台の高さに乗ることだと思っています。大人と子ども、男女でも、力加減、背の高さなど違います。私は、平等は地域社会、家庭社会、子ども社会では必要だと思います。でも、会社、雇用での場は違い「公平」だと思います。「公平」はすべての人に対し、機会が均等に与えられ、成果を上げた者が評価されます。できる女性を認めてもらいたいです。男性の意地やプライドのせいでできる女性をつぶさないでほしい。
女性	40 代	青島	男女共同参画に前向きな考えの人は良いと思いますが、そうでない人もいると思うので、無理のない範囲で進めてほしいです。
女性	60 代以上	高洲	仕事、家庭、地域活動等は誰しもかわること。これは夫、これは妻と決めてもその通りには行かないのが世の常。夫婦で、家族で相談しできる人がやっていく（自分はよくやってるよなーという位やって丁度良い）。家族で決めたことは気持ち良く実行できる、そんな柔軟な大人でありたい。
女性	60 代以上	青島	世の中の人口の半分は女性です。生きていく上での決定(政治、事業)を男女半々で決めるのが妥当だと思います。昔々男性のみでつくった法律、習慣にとらわれず国会議員の半分が女性になることを願い、まずは地域から、市から、女性半分議員に(トップに)なりますように。
■男女共同参画の啓発について			
女性	20 代以下	岡部	極端に言ってしまうと「男尊女卑」。子どもの頃からの環境がそのまま大人になるので、とにかく幼稚園、保育園の時代から、教育していく必要がある。男の子でもピンクを選んで良いとか、女の子でも恐竜が好きとか、そういう些細な所から意識を変えていかないと、未来の藤枝市を担う人、社会、変わっていけないのじゃないかな。それが大きく男女共同参画につながると思います！藤枝市、なかなかがんばってると思うので、一市民として応援します。
女性	20 代以下	大洲	私の周りにもLGBTの方がいます。打ち明けた途端、家から追い出され、パートナーと2人周りに気付かれないよう静かに暮らしています。何事にも一定数批判や心ないことを言う人がいることはどうしようもありませんが、せめて市が認めてあげることで、人々の意識が変わっていくことに期待します。子育てや家事に対しても、昔からある考えを変えていくことは本当に大変かと思います。私の大切な人達が暮らしやすい世の中になるよう、世界に先駆けて藤枝市から進化していってほしいです。どうぞよろしくお願いします。

性別	年代	居住地区	自由記述
女性	20 代 以下	岡部	女性が働きやすい、子育てしやすい市にするためにいろいろな活動をしていることは、興味があれば知る機会がありますが、今現状ホームページや広報など十分に知る機会が少ないと思います（ホームページや広報などを見ても詳しい内容がわかりません）。まず、藤枝市が取り組んでいることについて、もっと知ってもらうことが必要だと考えます。家庭でも職場でも、男性が優位になっていることは確かだと思います。女性の立場からすれば言いたいことを言えず、我慢するしかないと考えの方が多いです。解決するためには話をできる場を増やすこと（相談員など）、女性が活動しやすい場を設けること（仕事上での女性の昇格）などを通して、少しずつ変わっていければと思います。藤枝市が女性が活躍でき、男女が支えあって生活できる場になれば良いなと思います。
女性	30 代	葉梨	当該の件に関する市の活動内容をもっとアピールしてほしい。
女性	30 代	葉梨	男女共同参画について、意識の高まりはあるように思うが、具体的にどのようにすれば実現できるかを示す必要があると思います。よくある、税金の高い北欧の例を示すだけでは、何の解決にもならないのではないのでしょうか（意識は多少変わるかもしれませんが）。家庭のみならず、学校でも男女の役割分担の意識をなくすような教育が必要だと思います。小さいうちからの意識づけが大事だと思います。日本では、長時間労働をなくしても利益を上げられるモデルが求められていると思います。男女の労働時間の差を小さくすることが必要で、それがないと男→仕事、女→家庭→職場でも男性の補助業務という意識が、今後に残ってしまうと思います。女性も結婚すれば家計の補助くらいの収入であればよいという考えでなく、一人前に稼ぐという意識も必要だと思います。近くに頼れる親族がいなくても、ものすごくしんどい思いをせずとも男性同様の収入を、子どもが生まれた後も得られるようにするにはどうすればできるのかのモデルを、広報・HP で紹介していただけたらと思います。
女性	40 代	葉梨	昔に比べて、育児への男性参加、有給の取りやすさなど改善できていると思います。PTA もここ 2、3 年女性の会長さんです。どんな仕事も男女という枠ではなく、それを個人ができるかできないかであって、今は選択できると思う。地域の取り組みの際は、高齢の方が気難しくて柔軟でないなと思います。すべてにおいて、子どもの頃から男女共同参画が当たり前の社会なら、大人になってもスムーズだと思います。高校生の子どもは、中学の頃に社会で学習したそうです。定着させるためには、教育現場の力を借りるのが一番いいと考えます。
女性	40 代	青島	教育の場で、もっと男女平等について取り上げてほしい。社会に出てからも、そのような教育を受けられる場があるとよいと思う。
女性	40 代	高洲	働いて社会に出ている女性は、男女共同参画について、聞いたり、活動に参画する機会はあるが、専業主婦の方にはなかなか浸透するのは難しいので、そういった対象者にも情報や学習機会を増やせば、広く理解してもらえるのではないのでしょうか。また、高齢者が地域の活動の中心になっている地域が多いので、活動リーダー（男性）にも学習機会を増やせば、女性も参加しやすくなると思います。まずは中高年齢層に意識の定着を図ることが、意識改革に繋がる一歩だと思います。
女性	40 代	葉梨	今まで実施したことを具体的に書いてあるとわかりやすくなる。
女性	40 代	広幡	市民一人ひとりが、このテーマについて考える機会があると良いと思う。「男女共同参画」について皆が必要性感じて、賛同することで施策の効果が違ってくと思う。
男性	40 代	(不明)	コロナ禍なので難しいと思うが、講演会などがあると良い。

性別	年代	居住地区	自由記述
女性	50 代	葉梨	超高齢社会となり、働く世代が減り税収入も減ることになります。また、地域活動の担い手も男性中心では不十分となります。日本は世界の中でも医療、福祉、地域活動（防災など）では、優れている面が多いと思います。男性だけでなく女性の意識も変わらなければ、男女共同参画の実現は難しいと思います。そのためには子どもの頃から男女平等の意識を持てるような教育に力を入れてほしいです。教育に関わるのは教師に限らず、家庭や地域の大人でも良いと思うので、様々な人が関われる教育機会を市が協力して提供していただきたいです。
女性	50 代	広幡	男女共同参画における基本は、家庭における男女平等の意識だと思います。世の中、随分変わったのに、家の中では、俺が働いてるから偉いんだ、家事も子育ても女の仕事だと思っている夫がいます。そんな夫は市役所に勤めています。まずは市職員の意識を変えるよう指導、研修を望みます。更年期なのか疲れなのか、女性の体は体調の悪い時があります。ロボットのように、毎日同じように食事の提供、洗い物ができない時があります。「洗い物とか手伝ってもらうと助かるんだけど」と言ったら、「疲れて帰った俺にやらせるのか、そんな奴は一緒にいる意味がない」と逆切れされました。人間の体は、完璧ではありません。お互いが助け合って、協力し合って、支え合っていくのが理想の関係だと思います。
男性	50 代	青島	年々男女共同参画やL G B Tなどの啓発・啓蒙が進められていることをうれしく思います。しかし、まだまだ差別等は解消されていないのが現状だと思います。少しずつでも、理想となる社会を目指してほしいです。
男性	50 代	大洲	進めていることを、もっと市民にもっとアピールしてください。伝わっていません。
女性	60 代以上	葉梨	誰もが人権を尊重し能力を発揮できるには、小さな時どのように教育されてきたかが大切になると思います。男女共同参画が当たり前の社会になったら、どんなにいいでしょう。
男性	60 代以上	稲葉	だいぶ前から聞いているが、何をしてきたのか何をしているのかわかりにくい。はっきりとした行動、活動でアピールしてください。
男性	60 代以上	高洲	男女共同参画の行政（地区交流センター）ごとの活動報告を公報に掲載されたものを読むが、地区での活動が身近に感じられない。情報が乏しいように感じています。啓発活動について検討をしていただきたいと思います（この活動が始まって相当の年数が経過している）。
男性	60 代以上	葉梨	行政的にはいろいろ活動されて、対策をとられているようですが、市民全体への啓蒙普及はまだまだだと思う。もっとわかりやすい広報が必要ではないでしょうか。
（無回答）	60 代以上	広幡	活動内容があまりみえません。アピールが少ないのでは。
■女性活躍について			
男性	20 代以下	藤枝	女性登用を目的としてしまい、能力が伴わないまま昇格させる風潮がある。あくまで女性登用は手段、方法であり目的を履き違えないようにする必要がある。女性自身が能力を高めて、自他共に昇格に納得できるような教育、研修の機会を増やしていくべきだと思う。また、育休の男性の取得率も上げる必要があるし、仕事中心の社会が、出産、育児で休業せざるを得ない人の登用を阻害しているとも思うので、行政としても仕事の在り方を見直すよう企業に強制する必要があると思う。日本は働き過ぎ。

性別	年代	居住地区	自由記述
女性	30 代	葉梨	我が家では、現在「夫が稼ぎ、妻が家事育児たまにパート」といった体制をとっています。それは夫が高学歴で妻が低学歴、女性は出産した後再就職が難しい1～2年前は、待機児童の問題など多くの問題があつて今に至ります。けれど、私よりもあとに生まれた女性たちの学歴、就職率はかなりあがってきていると感じています。今の20代の女性のためには、男性が家事育児の分担をし、女性がフルタイムでも働ける環境が必須になってくると思います。そうなると、保育園、幼稚園の無償化は嬉しいのですが…。それよりも、もっと先生方のお給料や勤務時間などを考慮してほしいです。本当に聞く限りではありますが、介護士さんや保育士さんなど人の命をあずかる仕事にしては月給10～20万がザラだと…。このあたりの問題解決が、女性の働ける環境に繋がってくるのではないのでしょうか？今、30代の我が家も、これから子どもが大きくなったら私の就活と、夫へ家事を教えていこうと思っています。藤枝市は新しいマンションも多く、核家族が多いのではと予想します。保育園の整備、子育て世帯に優しい街になっていくことを切に願います。子どもが1歳の頃（3年前）保育所に一時あずかりをお願いしようとした際、1つ1つの園に電話しました。どこもいっぱいでしたが…。市役所で情報を一括にできないものなのでしょうか？それとも改善されたのでしょうか。子どもの話ばかりになってしまいましたが1つの意見として目を通してくだされば幸いです。宜しくお願い致します。
男性	40 代	高洲	現状、会社内でも男性を上に出ることが目立つ。女性は、出産等の問題もあるが、女性の管理職にという考えも持つ必要があると思う。自分の会社も10数年管理職がいなかったが、最近、女性の管理職がいて話しやすくなった。管理職に女性を、ということは難しいかもしれませんが、そういう所から変えていけば将来が変わっていくのでは、と思います。
女性	40 代	西益津	女性市長にも期待したい（将来的に）。
女性	40 代	藤枝	社員の求人募集での年齢制限について、男性より女性の方が職種に限りがあるせいか、年齢制限が厳しい気がする。以前受けたかったが46歳までの規定となっていた。
女性	50 代	青島	男性が役職に就く、女性はサポートといったパターンが多いと思われていますが、サポート役に徹したい人は性別関係なく希望を聞けば良いと思う（逆のパターンも）。どうしても女性は出産でキャリアが途切れてしまいがちだけれど、保育園に預けるだけでなく、リモートワークを活用して、キャリアの継続ができれば良いと思っています。手元で育てるという選択肢が無視（軽視）されがちで、男性女性ともに、共働きで保育園（こども園）さえ充実していれば、女性も男性と同様働く（社会参加）ができるというのは納得できません。最近のコロナの件からも、参画という言葉は対面しているというイメージがありますが、リモートを活用すれば距離、時間などに都合つく人が多いのでは。
女性	50 代	青島	子どもの頃は感じなかったが、仕事について男だったら…と思うようになった。結婚、出産し、仕事に男女差を強く感じた。女性は結婚せず、自立できるくらいにならないといけない。結婚のメリットがわからない。
男性	50 代	青島	施策を無理に進めようとする、女性自身の考え方が追いついていない状態でかえって女性にストレスをかけることもある。環境や心持ちを育成、醸成することなく法的な強制力のような圧力で進めると、能力ない女性がムリに昇格させられ女尊男卑の状態となり、男性が不当な扱いを受けると同時に、組織としても機能しなくなるという問題も起こってしまう。問12の答えは、不当に女性が優遇されるという変なことが国の主導で行われてしまうことがあるという意味をもっています。DVも男→女の前でアンケートが構成されていましたが、これもおかしいです。

性別	年代	居住地区	自由記述
男性	50 代	青島	女性の管理職への登用について。男女共に公平に能力評価をすることが大切。例えば昇進試験を行い、試験結果により昇進を決定する(能力がある人を登用するための明確な指標を示す)。 LGBTについて。トイレや更衣室の設備を整える必要はあると思うが、使用すれば自分がLGBTとわかってしまう。社会全体の意識を変えなくてはいいけない。自分がLGBTだとオープンにできる環境を整えなければいいけない。理想として、多国籍の従業員が居る企業では、名札にその人の国の国旗を表示している企業もあります。同じように、性自認を表示しても差別されなければ設備も利用できる。
男性	50 代	大洲	職場内で女性が管理職に就くこと、地域の活動で女性が会長やリーダーとなり、皆を引っ張って仕事をする事は、大変良いことです。ただし、その立場、地位に就きたいと切に希望する者に(男女関係ない)をお願いしたいです(その職に就いて、活動していただけることを願っています)。市役所の方では男女共同参画の各種施策を推進していると思いますが、私はまったく知りませんでした。返信用の封筒はもっと大きいものにしてください。
女性	50 代	高洲	男女共同参画だからと、管理職に無理に女性を登用する必要はないと思います。能力がないのに女性だからと管理職にしてしまうことにより、周りにいる人達に迷惑をかけている事例は多々あると思う。男性だから女性だからというくくりでなく、能力によって決められることだと思います。
女性	50 代	藤枝	いまだ社会、会社、職場において、管理職は男性の数が多いのが現状だと思います。仕事ができるとか、人をまとめる能力より、勤続年数で管理職に就く、あるいは資格を持っているとのことで、能力に関係のないように思います。女性が職場で安心して働けるような環境を整えることも大切なことだと思います。子育て世代や家庭での介護を抱えている女性が、安心して仕事ができる社会を築いていただきたいと思います。60 歳や 65 歳で退職した女性が沢山います。知識や経験豊富な方達が、働き世代の女性をサポートする事業を立ち上げたいと私自身思っておりましたが、市の方でできるようであれば是非お願いします。
男性	50 代	藤枝	女性がどういう社会にしたいのか、明示してもらえたらありがたいです。そのためにまず、藤枝市役所が取り組みを示していただけたらと思います。私は性役割は大切だと思っていますので『男：外で稼ぐ。女：家を守る』という選択をしています。(妻も同じだと思います)。反対の選択肢や共稼ぎ等も、何でも良いと思います。選択肢を明示して、それぞれにはっきりと選ばせれば良いかと思います。大変なお仕事、ご苦労様です。
男性	50 代	藤枝	欧米で男女共同参画が進んでいる要因は、仕事をする上では男も女も同じであることを幼少の頃から良く教育されているからだだと思います。そして雇用事業主は同じ対価を支給することで、男女の差別をなくすという方策が必要であると思います。それらのことを役所から広報していただければ、認知度が上がるのではないのでしょうか。
男性	60 代以上	(不明)	先日静岡新聞に、社会人 5 年目の女性にアンケートした管理職になりたいかの質問に、約 6 割がしたくないという結果でした。女性にもっと積極的になってほしいと思いました。

性別	年代	居住地区	自由記述
女性	60代以上	青島	親の介護のため、早期退職をして早10年。世間から遅れてしまっている気がする。家の中のことをするだけで、毎日が終わってしまい、自分の楽しみや成長のための時間が取れていない。主人に話すと「それは自分で決めたことなんだろう」と言われる。よくわかってはいるが、自分のための時間がほしい。かつて、フルタイムで働き、家事もしていた時の方が、自分のための時間がとれていたような気がする。親に外に出かけてもらう(デイサービス)時間がとれれば…とも思うが、親の性格上、私にべったりくっついて家に居て、あれこれ私を使うのが当然と思う(年代?)のようだ。落ち込まず、自分から相談や息抜き場を探して、自分を盛り上げていかないと介護(と自分の精神的安定)は続かないと思う。愚痴になってしまったが、子どもを育てている女性だけでなく、リタイア組の女性も世間で活躍できる場と雰囲気づくりも、行政の側でアイデアを出してほしい。町内の高齢者サロンでボランティアをさせてもらっているが、他にも何か自分も楽しみ世間に役立つような事を探していきたい。
女性	60代以上	高洲	私は70歳の女性です。美容業です。女性が働くことはすごく大変でした。嫁は働けという時代で、熱の出ている子どもを主人の親にみてもらわなければならない。とてもつらかった。でもおかげと主人も両親も協力をしてくださったために、2人の子どももすっかり大人になり、私は幸せです。あの時代に男性が買い物に行く人はほとんどいません。でも主人はやってくれました。藤枝から榛原まで朝早く車に乗り、主人は出勤する毎日でした。休みは子どもを連れて私の仕事に差し支えないように、海に山にと出かけました。子どもと父親の間はとても良かったです。残念ながら主人は72歳で亡くなりましたが、私は今現在でもバリバリに働いています。いつの時代でも、みんなで協力してできることをするのが一番ではないでしょうか。今このような時代は大変でしょうが、特に地域での会合など時間の許す限り、たとえ10分でも参加してみんなの声を聞いてもらえたらありがたいです。
男性	60代以上	西益津	職場を見ても、男性より女性のほうが仕事に対し、まじめで正確に思う(個人差はあると思うが)。男性を中心に考える会社がまだまだ多いと思う。職場での女性がもっと活躍できるようにすべき。
男性	60代以上	藤枝	国会議員、県議会議員、地城市町の町会、市議会議員、地域の自治会、町内会で参加している女性が少ないこと。男性の仕事と思っている女性が、自治、町内会運営に関心がなければ、市、県、国政に関心がないと思われる。女性が数多く職場に進出し、役員、管理者等のリーダーに選出されている現在、女性だからできないといったことでなく、チャレンジしていただき職種を広げてもらいたい。
■各分野における性差について			
<職場>			
女性	30代	葉梨	私自身、現在子どもはおりませんが、夫婦共働きであり土日祝日は必ず2人共に仕事のため、子どもができた際、どうすれば良いのか不安です。会社は、産休育休とも取得でき、職場復帰は可能ですが、実際に職場に戻っても子育てとの両立が難しいように思う。そうなった場合、10年以上正社員として勤めた会社を退職することも、仕方ないのかなと思う。
女性	30代	青島	男性の育児休暇を取りやすい環境になるように更に推進してください。
女性	40代	大洲	子育てしながら働いていますが、仕事と家庭の両立の難しさを痛感、周りの理解、協力がなければ自分1人では無理だと思います(特に急な体調不良時など)。藤枝市役所がロールモデルとして多様な働き方を示していきながら、企業への働きかけ、施設の充実をしていってもらえたらと思います。藤枝市に期待しています。よろしくお願いします。

性別	年代	居住地区	自由記述
女性	40 代	大洲	難しい問題ですが、自分自身が、結婚出産時に、セクハラ、パワハラ、モラハラ等の体験をしたので、是非、対応してほしいと思いました。出産は女性としても、「仕事」の継続性、キャリア、意欲を低下させる一因となることを自身の経験で感じました。正直、夫自身も「できれば仕事をやめて子育てしてほしい」とも言っていましたが、経済的に無理でした。育休中は、後日ハローワークから6割ほど還付されましたが、一番無収入の時に雇用保険等でマイナス収入が続き、早期復帰せざるを得ませんでした。バブル崩壊、コロナ対策…女性も知識を持ち、ワークライフバランスを整えるよう教育から進めていただけると良いのではないかと思います。DV、マイノリティの問題も実際に聞いたことがあり、問題が表に出にくいこともあり、相談できる窓口(本当に解決できる窓口)は大切だと思いました。
女性	50 代	西益津	女性、会社員です。今年4月に地元から県東部への転勤命令がありました。現在片道90分～120分かけ、公共交通機関を利用して通勤しています。家事・育児・介護等会社に話をしましたが、まったく無視され、辞令のみ交付されました。「男女平等」だからという理由でした。都合良く使われる言葉にならないよう、男女平等・共同参画を推進してほしいです。市内の企業にも家庭にも行政にも心掛けてほしいです。生まれてからの教育も大切だと思います。育児の中で、しっかり子どもたちに教えていきたいです。
男性	50 代	青島	セクハラは男→女だけではない。男だから〇〇しなければならない、女だから〇〇はできないという形で嫌な仕事を押し付けられたり、嫌な仕事から逃げたり、ということもあるのも事実。
男性	50 代	葉梨	女性の時間をつくるため、育児・介護施設を充実させる。子どもへの補助金等制度拡充させ、人口を減少させない。人口減少→税金減少→生産活動縮小→労働の場が狭まる/賃金低下→衰退。最近、市役所へ行く機会が多いのですが、あまりにも電子化、情報管理機能が脆弱で手続きが面倒(紙の手続きが多い)。このため、職員も多いし属人化しており、大企業と比較するとかなり生産性が低いと思います。また、平日にしかできないことが多い。会社を休まなければならない。このため、電子化・自動化を早急に充実させるべき。人件費削減、24時間体制の受付も可能となってくる。会社も同じですが、いかにして管理する機能をスリム化し、スピード化を図る必要がある。これらアンケートについてもまったく同じです→集計する人件費→電子化または自動処理・集計できるようにしてほしい。
女性	60 代以上	青島	男女を問わず、能力・実行力のある人を希望します。
<子育て>			
女性	30 代	高洲	学童が少ないので(新しく転入される方も多い)改善してほしいです。(民間の学童など)都市部から引っ越してきたのですが、人と人との付き合いが多くあり、温かいやり取りができるので、子育てにはとても良いと思っています。公園や子育て関連の施設が無料で利用できる所が多く、ありがたいと感じています。(れんげじスマイルホールなど)←都市部だとボーネルド、¥2,000/1hくらいが普通なので。

性別	年代	居住地区	自由記述
女性	50 代	高洲	女性の社会進出は喜ばしいと思う反面、結婚育児など家庭の教育力や養育能力が落ちているのではないかと感じる。荒れた子どもを預かる学校が大変な思いをしている（自分が教員なので）。子育て中の世代が、充実した家庭生活を営む社会であってほしい。一時的に妊娠出産育児などで仕事を離れるにせよ、安心して社会復帰できる環境にすることも大切だと思う。今は元気な高齢者が多いので、シニアも働ける方には仕事を推奨した方が良いのでは？そのために働き口をもっと増やすべき。職場で働き方を改善している所も少しずつ出ていることやコロナ禍によって、生き方、働き方に対する意識も変わり始めていると感じる。今がいききっかけになるのでは…。
男性	50 代	藤枝	問 31 のDVは、近くでそれを見ている子どももDV経験者(被害者)であるという認識を広げるべきであると考えます。児童虐待でもあり、早急に対応できる体制を藤枝市が全国に先駆けて整えてほしいと要望します。このようなことも含めて皆が考えることこそが、男女共同参加社会の本来の意味だと考えます。
男性	60 代 以上	高洲	昔、学校の先生が、1組の夫婦が子どもを3人産まないと日本の人口が減少してしまうと言いましたので、私は3人の子どもを育てましたが、孫は2人しかいません。このままでは日本の未来が心配です。子どもを無理やり産ませるわけにはいきませんが、子どもを産んで育てたいと思う女性や産まれてきた子どものために、行政はできるだけのことをしてやってください。そのためには、私のような老人に対する施策が今より後退しても大声で文句は言いません。ただし、仏壇の前でブツブツ小声で文句を言うことはお許しください。
女性	40 代	藤枝	明るい未来を築くには、子育て、教育にすべてがかかっていると思います。本当の平等とは、何なのでしょう？施設の充実も必要ですが、親は産んだら終わりではなく、なるべく時間をかけて、自分の手で育てることが必要だと考えます。その教育、愛情を受けた子が大人になってまた同じように子どもを育ててくれるのではないのでしょうか？社会に出て、仕事をして、結婚をし、子育て中の今、強く感じることです。
男性	30 代	高洲	男女共同参画や男女平等を真に実現していただきたい。歴史的に女性軽視があったとは思いますが、しかし、現在では大幅に改善され、逆に男性軽視になっているように思います。育児では、育児休業を取得しづらい。赤ちゃんにミルクをあげようと(外出中)赤ちゃんトイレに行った際、授乳室は男性立ち入り禁止で困ることがある。「ママ応援」のような企画は多くあるが、「パパ」に関してのものは少ない。育児をしていて、藤枝市へのお願い。特別定額給付金は4月28日(?)までに住民登録されている人が対象だが、5月に産まれた子には当然ありませんでした。妻が妊婦の際、コロナで同じように胎児にも影響があったのにです。また、8月以降に出産する子には予防接種のロタウイルスが公費でできるが、5～7月産まれは給付金も予防接種の公費も享受できません。どうか藤枝市独自の5～7月産まれ赤ちゃんへの特別給付金をお願いしたいです。
男性	40 代	藤枝	LGBTだから、女性だからを理由にした優遇は不要。大事なのは子育てできる環境と経済。幼稚園、保育園、学童の充実。保育料の値上げし、その分を保育士の方々の手当てを充実させて、担い手を増やす。税金の無駄をなくし(議員数が多過ぎ)、その分経済にまわす。上記対策により子育て世代を助け、経済が回ることで所得が増えれば自然と婚姻率も出生率も上がる。
男性	50 代	葉梨	育児、介護施設の充実と支援、利用者の補助を希望します。
男性	60 代 以上	青島	核家族化が進んでおり、子育て、教育支援は不可欠。女性が安心して仕事に専念できる仕組み。

性別	年代	居住地区	自由記述
<地域>			
女性	30代	広幡	子どもたちがのびのびと家の近くで遊ぶこと(昔のようにみんな)がない。変な人いる、つれていかれることなどある。学校が終わった後、おじいちゃん、おばあちゃん達に遊びやお茶、お花など昔の人の遊びや知恵を教える場所があればな…。お祭りなど楽しいイベントを増やし、楽しい空間の中で地区の人や友達と関わりが持てればいいんじゃないかなと思う。コロナなので難しいですが…。屋台だけでなく、一つになれる神輿など一生懸命やって、おじいちゃん、おばあちゃん、お父さん、お母さん、子どもたちも楽しめると思う。運動会だと大変だから続かない。
女性	30代	藤枝	幼稚園や学校などPTA会長は、男性の方が適任であると思います。女性社会は揉めごとなど出てくるので。大きな役は男性の方が良いのではと思います。教育にもっと男性も参加するのが良いと思います。
女性	50代	西益津	地域(活動)が高齢者によって運営され、その世代の感覚に支配されている。と言われても、働いている世代が子育て、地域活動、PTA活動すら参画する余裕がない。高齢者に頼る現実である(自治会しかり)。働くことと、家庭が充実し地域社会の中で生きていくことを両立できる藤枝市を期待します。Ex. 長時間労働改善のための人員増員。人にお金をかける藤枝市。市役所からまずどうぞ。
女性	60代以上	藤枝	自治会においては、女性の視点からの意見がほとんど入っていないです。防災訓練も毎年同じことをやるだけ。この頃の猛暑の炎天下に屋外でやらなくてはならないのでしょうか。今年は縮小されるそうですが、これからのことも考えてほしいです。
女性	60代以上	(不明)	私は静岡が出身地ではありません。他の地区から比べると、男性が主になるのが定着している地区です。新しいものに関することは耳を傾けたり、理解していただくには難しいと感じます。保守的であることが原因です。一つの意見ですがそう感じました。
■市政全体について			
女性	30代	藤枝	男女共同参画について。幼稚園～大学等に幅広い教育。男女平等になるような勤務時間・管理職を市がサポート。介護のある者、幼児のサポート充実(施設のお金(補助金)、介護のある者、幼児のあずかり時間の延長)。
男性	40代	高洲	社会構造全体を変える大きな課題です。行政は横断的に改革を進めてほしいと思います。それなりに予算を配分しないと変わらないと思います。
女性	50代	大洲	「藤枝市男女共同参画3次行動計画」は1次、2次もあったんですね(市役所に課が設けられていたことも含めて)。全国的に突出しているわけでもなく、どちらかといえば控えめな活動なのではないでしょうか。少し辛口になってしまいましたが、地道な取組があったからこそ今があるのかもしれない。失礼しました。孫の世代には、男女～LGBTも受け入れられる社会になると良いと思います。
女性	50代	岡部	ぱりてさんの活動が今の時代の「男女共同参画」に役立ってらっしゃるのか疑問です。若い方々に市の予算を使ってください。
女性	50代	葉梨	新型コロナウイルスの拡大により、私たちの生活も変化してきています。それに伴い新たな問題も増え、仕事、生活、男女間の差、不安も多くなってきている中、臨機応変に「男女共同参画」の動きも活発になっていくような仕組みをつくっていただきたいです。
女性	50代	(不明)	市がこういう意識を持つことは大変良いことだと思う。女性に限らず、弱者が住みやすい環境は良い環境だと思います。
男性	50代	葉梨	勤務する会社が藤枝市に本社がある会社ではないので、意見を述べても実現には難しいと感じる部分があります。

性別	年代	居住地区	自由記述
女性	60 代以上	高洲	現在島田市の職場に勤務しています。市街にいと、藤枝市の市民に寄り添った対応、迅速な対応を感じ、安心できます。
男性	60 代以上	青島	行政的には、女性に対する補助サービス。
男性	60 代以上	青島	市政の推進に期待する。
男性	60 代以上	青島	本市では男女共同参画推進条例（平成 19 年 12 月 21 日制定）が制定されてから今年で 13 年が経過した。この間、国内・国外問わず自分の身の周りの世界も大きく社会情勢や環境が変わりました。このような激変する状況のもとで、男女共同参画の社会がどのように移り変わっていくのか、興味を持って見つめていきたいと思っています。
■アンケート調査について			
女性	20 代以下	青島	男女共同参画とか意味がわからなかった。アンケートが難しい。
女性	20 代以下	高洲	今回このような機会がなければ、男女共同参画や L G B T について自分自身の考えと向き合うことはありませんでした。家庭や社会、地域で男女平等という考え方が少しずつでも浸透していくとうれしいです。アンケート答えることができてよかったです。
女性	20 代以下	(不明)	今回アンケートに答える機会をいただけたことで、初めて男女共同参画社会について意識を向けることができました。来年から社会人になるので、またこのように考えられる機会をいただけたらと思います。
男性	20 代以下	岡部	このようなアンケートを行うならしっかりと実行してほしい。絶対に調査しただけで終わるようなことだけはやめてください。
男性	20 代以下	藤枝	このアンケートをつくった人間がステレオタイプな考えの持ち主だと感じた。無理に女性の社会参加を進めることは女性自身にとってもデメリットになると思う。
女性	30 代	広幡	簡単に答えたアンケートですが、藤枝の発展にお役に立てれば良いと思います。
女性	30 代	広幡	アンケートを実施してくださり、ありがとうございました。知らなかったことや、知っているが深く考えたことがなかったこともあったので、今後の生活では、いろいろと見ながら生活をしていきたいと思っています。
男性	40 代	藤枝	この調査票が男女差別になっていると感じた。男性用の調査票なら、理解はできるが…。
男性	50 代	広幡	問 31～40、このアンケートに関係あるのか？
女性	60 代以上	高洲	自分のアンケートが参考になるかわからない。
男性	60 代以上	広幡	アンケートのつくりが、男性は家ごとに参加していないがした方が良い、女性リーダーは少ないが増やした方が良いという価値観の上につくられていると感じました。会社においても、女性が十分に育てられなかった時代の方を数合わせで管理職にすると機能不全が起きます。失礼ながら、会社に比べるとおらかな仕事をしている公務員の方が女性を登用しやすいと思います。女性の教育と意識向上(20～30 代の方は既に問題ないと思いますが)と登用をセットにした方が良いと思います。自治会は地元で長い方(顔役)が仕切っており、会社などでそれなりの経験や能力を持った方々が泣かされている状況です。

性別	年代	居住地区	自由記述
男性	60 代 以上	藤枝	初めてこうしたアンケートに回答しました。集まったデータを上手に活用していただきたい。できる限りサンプル数を増やしてほしい。アンケート結果に対する市の行動指針、長期計画など明示していただきたい。多くの人の集まる（今後難しい？）場所を活用し、多くの人に現状を知ってもらう工夫をする。市の現状と長期計画がわかるともっと具体化すると思う。アンケートを集めたデータを十分活用してほしい。
（無回答）	60 代 以上	岡部	80 歳の老人です。わかる箇所だけ答えてあります。協力できなくてすみません。
（無回答）	（無回答）	（無回答）	当該アンケートについては、私の家内は統合失調症を発症し療養中ですので、回答は控えさせていただきます。ちなみに家事全般をすべて私が行っております。対象者抽出法については、役所内関連部署と事前に連携いただけると助かります。
■その他			
女性	20 代 以下	青島	差別のない誰もが生きやすい場所になることを願っています。
男性	30 代	西益津	年寄りの年金を減らさない方が、年寄りはいつまでも働かなくていいんじゃないでしょうか！若い人達にちゃんとした明るい未来を！
女性	40 代	高洲	コロナなどいろいろなことでできなくなり、8/7 の花火もオリンピックもお祭りもすべて中止になってしまいましたが、職員のみなさん本当にご苦労様です。藤枝もコロナ発生してしまいましたが、熱中症にも気をつけたいですよ。
女性	40 代	高洲	特にありません。ないというか、私自身がよく理解していないので、何も言えません。お力になれなくて、申し訳ありません。
女性	50 代	青島	特にありません。市、行政ががんばってくれても、地域に生きる人々のものの考え方は簡単には変わりません。痛切にそれを感じます。
女性	50 代	藤枝	藤枝市へ。共同参画とは関係ありませんが、この機会にお考えいただきたいことがあります。今の世の中、子育て世代への支援ばかりで、高齢者への支援がないように思われます。藤枝市は高齢者がとても多い街です。それなのに市立病院は山の上で車でないと行けません。買い物もとても不便です。そのため高齢者の車の運転が目立ちます。私の職場に来るお客様の 70% は年金暮らしのお年寄りで、そのほとんどが自家用車で来店されます。私自身は自転車通勤ですが、高齢者の車のためヒヤッとしたことが何度もあります。高齢者の方たちは車がないと病院にも買い物にも行けないため、免許の返納ができないのが実態です。高齢者が安心して免許返納ができるように、バスの運行を充実させていただきませんか。例えば、藤枝市から市立病院行きのバス（往復）は高齢者は無料にする。高齢者専用のお得な回数券・パスの作成（すでにあるのかもしれませんが、高齢者は電子機器は苦手なようで、わかりやすく紙の切符が良いと思います）。ご一考宜しくお願いします。
女性	60 代 以上	西益津	いつも人々の福祉のことを考えてくださりありがとうございます。
女性	60 代 以上	青島	意識向上のためにも大変良いアンケートだと考えます。やる人やらぬ人、まちまち自由におおらかに語らえる人との絶対会うことのないはずの人間相互があうことも、世の中広いようであるんですね。命と命のせめぎ合う者同志、68 年ぶりバツタリ同じ方向で頑張ってきた者同志。「昔の女性はよかった！」という方。いつも口癖のような。今は認知症で入院されている。仲の悪い娘いわく、「昔のことを聞いても可哀想だでそっとしてやってくださいね」と閉口。何も言えず。人との交わりが難しい。しんどい。想いと心残りばかり。大切な人だった。住み良い藤枝で良かったです。人との交流が多くてうれしいです。

性別	年代	居住地区	自由記述
女性	60 代 以上	岡部	男に子どもは産めない。
女性	60 代 以上	岡部	結婚して早 60 年 80 歳になりました。結婚した当初は仕事を覚えなければ、地域の活動にも参加しなければ、そして神社、寺院の行事に、そして団体の活動、グループ活動、趣味の活動と毎日毎日が忙しく充実した生活でした。70 代になって夫婦共事故や病気で入院生活を繰り返し、夢と化した世界旅行（夫婦で 4 回）・国内旅行も、まだ道半ばです。これからも身体に気を付けて無理のない農業をつづけながら、心願った旅行を実現したいと思っています。
男性	60 代 以上	(不明)	市民の意識調査の中に個人の生活状況を記述するのは失礼ではあると思いますが…。妻を何とか働かせたいと思い、筆をとりました。2 年前に子連れ(3 人)の妻と結婚し、60 歳代で子育てと思い、気持ちを新たにしていたのですが、約束と違い、妻がまったく働こうとしません。家計は苦しくなり、毎月 10 万円程度の赤字を続けることになってしまいました。このままでは何ともなりません。何とか 1 年 10 カ月、妻が働いてくれれば年金の関係で家庭は維持できるのですが…。「男女共同参画」で妻が働き、家庭が崩壊しないよう、何とかありませんか? 「無理ですね。」時間が過ぎるのを待つしかないと思っています。
男性	60 代 以上	青島	総合運動公園の野球場の整備を早急に進めてもらいたい。細かいことも利用者の意見を取り入れてもらいたい。

3 その他回答

問4 あなたは現在、主にどのようなお仕事をしていますか。

その他回答	件数	その他回答	件数
シルバー人材センター	2	寺院	1
開業医勤務、正職員	1	学童保育	1
看護師	1	賃貸業	1
会社役員	1	ボランティア活動	1
団体職員	1	公務員育休中	1
運転手	1	出産前のため一時退職	1

問5 あなたの家族構成(同居している家族)は次のどれにあてはまりますか。

その他回答	件数	その他回答	件数
親、夫婦、子	2	妹	1
夫婦、子ども	2	弟	1
親	2	祖母と兄弟	1
夫婦と母親	2	母、兄、自分	1
兄	2	母と弟	1
寮生活	2	夫婦と妹	1
祖母、親、子ども家族、自分達(4世代)	1	介護2名程対象者	1
夫婦と子夫婦と孫	1	同居別世帯(子)	1
祖父母と本人と本人の子	1	同じ屋敷別棟	1
親と子、義理の祖母	1	元夫	1

問11 男性が優遇されている原因は何だと思いますか。

その他回答	件数
■習慣・慣習や意識	
母親という役割に付随する家事が発生し、それが職場にも影響していると感じる。それを当たり前とさせる社会があると思う。	1
育児や家事が女性中心で、仕事において時間や力を費やす余裕が女性にはない。女性の方が細かいところに気が付いたり注意を払ったりできるので、どうしても育児や家事が女性中心になってしまう。	1
女性は妊娠・出産・子育てというライフステージがあり、仕事をしていても途中でいつか穴をあけるという認識があり、長期・重要なポストを任せることができないという暗黙の認識がある。	1
中堅以上の男性で、男性でしかできないと思っているようなシチュエーションがとても多い(女はできないと考える根拠のない考え)。	1
男性優位会社を生きてきた60代以上が企業のトップにいるから。	1
男尊女卑の考えがまだ残っている印象が強いです。	1
男性は働き、女性は家事という生活が理想的な考えがあるから。	1
昔からの習慣。	1
男性が女性を見下している。	1
■女性の意識	
積極的に社会進出しようとする意識が女性に薄いから。	1
女性も、改革していこうとする意識が強い人がそれほど多くないから。	1
女性の仕事を一生にする意識、責任感、やる気が薄い人がやる気のある人の足を引っ張る傾向も有る。	1
女性は二分化しており、男性と同様に働きたい人と責任を負いたくないタイプがいる(40代以上で感じる)。	1

その他回答	件数
■性差による区別	
何もかも違う男女を平等に扱うことに無理がある。	1
生物学的に男女の身体能力は異なり、物理的に完全な平等は不可能。	1
女性だから、男性だからいいと言っている時点ですでに平等ではなく別のものと考えているから。	1
体力的には女性のほうが劣るのは当たり前だから、そのあたりが仕事、行事的に難しいことだと思う。	1
■その他	
子育てのブランクがある。	1
よく聞くのは、「男性脳、女性脳で、発揮できる能力に向き不向きがあり、仕方がない」のではと思います。	1
自治体も職場も都合良く「平等」という言葉や制度を解釈し使用するから。	1
このアンケートそのものが男性優遇の視点に立っていると思います。	1

問 13 それは、主にどのようなことに対して感じますか。

その他回答	件数
■仕事内容や人事、配属について	
仕事内容。例えば、お茶くみ等の雑用は女性がすべきという考え方、男性ばかり責任ある仕事など。	6
かつてはあったが今はないが、管理職世代の女性は環境及び本人の意識が薄い人が多い。	1
女性登用を目的とした能力の伴わない女性の昇格、昇進。	1
以前求人票を見て、ある企業に応募したところ、女性はいらないと断られたことがある。もちろん、男性のみ応募可など記載されていたわけではない。	1
結婚時、同じ職場だと女性が異動になった。	1
力仕事は女性には不利と分かっているけど、平等ということであればやらなければならない。	1
■意識や態度等	
上司から、「女性は心細く不安で仕事をしている。助けの依頼があればすぐに行ってあげよ。」と言われた。	1
女性と男性で同じミスをしたとしても若い女性はあまり怒られない。男性にばかりキツイ仕事を与えられる。	1
女性は許してもらえることが多く、男性よりも楽をしていたと思います。	1
上司による“女のくせに”みたいな態度・言葉。	1
男性上司が多いので、男性部下の方がかわいがられ、目をかけられている。	1
お客様の態度。	1
発言力	1
マインド	1
■その他	
2（昇格・昇進）と6（転勤等の配属条件）は女性が優遇されている。	1
家事、育児を平等にできる同士とならない限り難しい。	1
服屋の売っている物のほとんどが女物。	1

問 15 一般的に女性が職業を持つことについて、どう思いますか。

その他回答	件数
■個人の自由である・家庭の事情による	
個人の自由だと思う。	35
それぞれの家庭の事情で良いと思う。	8
個人の、もしくはその家庭の自由にするべき。	5
自分が思うようにできることが一番いいと思うので、どちらとも言えない。	2
各家庭の経済状況や環境によって異なるため、どれが正しいとは言えないが女性が職業を持つことは悪いことだとは思わない。男女が逆の家庭があっても良いと思う。	1
男女関係なく必要に応じて自分のやりたいことをやれば良いと思います。	1
男女を問わず職業を持つ適性があれば持てば良い。	1
人それぞれなので、正解は一つではないと思うものの、皆が働いていては子どもは増えないと思います。	1
ケースバイケース。こうであるという型ではなく、人であると思う。	1
女性だからと考えるのではなく、家族の状況をふまえてそれぞれが考えて選択できる方が良い。	1
その人の適性に合わせて決めれば良いと思う。	1
子どもができてからはその家庭の考え方によるため、一律どうした方が良いということではない。	1
その人の自由。結婚以降は話し合い。	1
個人の意志、各家庭の経済状況。	1
女性が自立して生きるために働くことは大切ですが、結婚や子育てにおけるその時の状況による。個人の価値による。	1
子どもは関係ないと思いたい。今は生涯教育の時代。いくつになっても、学びたいと思ったときに行動をおこせばよいと思う。	1
持つ、持たないはその人の人生設計であり、本人が納得しているのであればどちらでも構わないのではないかな。一般論にすべきではない。	1
私は問 14 で『1』だが、女性が職業を持つことを問うのはナンセンスだと思いますし、家庭を守る=主婦=職業だと思っています。	1
■女性が自由に選択できるとよい	
2～5を自由に選べる社会であれば良いと思う。	1
4と5を女性が選ぶことができるのが良い。	1
4もしくは5。一般的にとするのではなく、各個人が選択できることが望ましい。	1
5に近いが、子どもができて、辞めるではなく休業、育休の充実し続ける。	1
いつ職業を持つという考えではなく、自由に選択できるほうが良いと思う。	1
概ね5だが、女性がやめると決めつけず、男性が育児をしてもよい。復帰できる機会が多くあればよい。	1
子どものいる、いないに関係なく、仕事をしたい時に就職できる環境が理想だと思います。	1
■肯定的・推進派	
職業を持つことは良いと思う。	1
持てるなら持った方がよい。	1
女性の自立のためには職を持った方が良い。	1
出産、育児により仕事を一時的に休職すること、または退職することの判断は各自することだが、女性も生きがいを感じられるような、長く続けられるような仕事があるといいと思う。	1
結婚のするしないや子どもの有無に関係なく職業を持つべき。	1
■子育て支援制度等を利用しながらの就労継続・復職	
産休、育休等を活用し、働く意欲のある人は続けられれば良い。	1
状況に応じて、産休を使うなどすると良いと思う。	1
子どもができてもしっかり安心して職業を継続できる環境が良い。	1
子どもができてもしっかり職業が続けるように配慮が必要である。	1

その他回答	件数
子育て中、子どもが病気になった時の周りの環境ができていないため、不安の中で休みにくい会社がまだ多いようではないか。	1
人それぞれのタイミングによって復職できるのであれば、ずっと続ける方が良い。	1
■「女性が職業を持つ」ことへの議論について	
各家の問題を決めつける質問にすでに疑問を感じる。	1
問い自体が？です。男女共、職業を持つ選択の自由があつてよい。	1
職に就くことは本人が決めることなので他人の評価や感想やこの質問は無意味。	1
■その他	
経済的に男性の収入のみで家族全員を養えとしたら、家事を完璧にこなす方が良い。	1
その家庭によって違うが、子どもができたなら、3歳位までは職業を持たないほうが良いと思う。持ってもアルバイト程度で。	1
1人の収入で生活できるなら女性も家事でも良い。ただし、子どもが増えない、増やせない社会では持続性はない。	1
身近に子どもを見てくれる両親等が居る場合は仕事を続け、ない場合は小さい時はやめ、その後職業を持つほうが良い。	1
性別に関係なく65歳までは働いて、税金、社会保険料等を納めてもらわないと社会の維持が困難になってしまうような気がします（私は68歳まで働きました）。	1
所得(生活水準)	1
仕事と家事、育児の両立。	1

問 16 継続して女性が働く上での障害は何だと思いますか。

その他回答	件数
■「男は仕事、女は家庭」という偏見	
育児、家事の負担は女性に寄りがち。職場、社会の理解不足（育児を優先できない）。責任ある立場になると仕事を優先しなくてはならなくなるが、家庭での負担を減らすことは難しい。夫自身が仕事優先が当たり前の環境のもと、平等にすることは不可能で、女性が家庭優先にならざるを得ない。15年程「仕事と家庭の両方を優先」を目指しましたが、ムリがたり、正社員を諦めました。	1
男-仕事、女性-家事といった根本的な意識。	1
家事をするのが基本女性なので、どうしても早く帰らなければならない状況。	1
女性は、結婚すれば家庭に入るという男性の思い込み。	1
■育児の母親・家庭依存	
子どもの体調不良や用事で、女性の方が仕事を休まなければならなくなる。残業をすることもできない。そうすると、会社においても男性中心になっていき、余計に女性が育児家事をまかされることになる。	2
育児の母親への依存度(家庭・社会とも)。	1
子育て支援が希薄、望むような支援が得られない。子育ては家族で行うべきという空気。	1
家庭内での協力。	1
■職場の支援・制度や雰囲気	
子どもがいる中での異動(転勤)が難しいと思います。	2
夫婦の場合、夫側も家事や育児を理由に休暇や勤務の調整ができないこと。そのような制度があっても、実際当たり前に使うことができない雰囲気であること。	1
臨時雇いでも正社員並み、同等の保証(有休等)がほしい。正規で働き、子どもの宿題を見て、食事をつくって、家事をして…は限界があります。すべてが中途半端になっています。	1
セクハラなどの性被害を受ける女性が多いこと。	1
女性が働き続ける事への偏見。	1
女性が復職しにくい雰囲気があること。	1
男性からのパワハラやセクハラ。	1

その他回答	件数
研修・教育の機会が少ない。	1
どこでも取得をすることに対して、受け入れ体制が整っている訳ではないこと。キャリア UP のしにくさ、選択肢の狭さ。	1
女性の妊娠、出産、育児を踏まえた働くための環境の整備が整っていない。	1
■その他	
働く場合、育児・介護の補助金を市・県が少しカバーしてほしい。	1
仕事と家庭生活のバランスをとること。	1
職場の近くに保育所がない。職場に保育所があるのが良い。	1
ただ、やる人はどんな状況でもやる。	1
女性しか子どもを産めないから、子どもを育てることは何よりも(仕事よりも)大事なことです。	1
女性の体調面や精神面の不安定さ。	1

問 17 あなたは、管理職につくことを望みますか。

その他回答	件数
現在管理職。	2
自分にその能力があるなら。	1
その時期、立場にならないとわからない。	1
つきたいと思ってもならせてもらえない。	1
個人で仕事をする。	1

問 18 あなたは管理職以上に昇進することについてどのようなイメージを持っていますか。

その他回答	件数
■否定的	
転勤がある。	2
残業代がつかない。	1
仕事・労働時間・責任は増える。給料はさほど変わらない。	1
世間から良いも悪いも注目される。叩かれやすい。	1
男性管理職に対して不利。男性の部下になめられる（従ってもらえない）。	1
組織に左右されてしまう。	1
第一線から離れる。	1
■その他	
年功序列	1
人間力向上が期待できる。	1

問 19 現状では、意思決定を行う管理的部門や指導的地位への女性登用が未だ少ない状況にあります。あなたは、その理由として主にどのようなものがあると考えますか。

その他回答	件数
■管理職等役職者の責務の重さや職場の理解	
管理職の残業の多さ。	1
管理職は企業の場合、転勤や出張を避けられない。	1
責任が伴うことで、私的事情より仕事を優先せざるをえなくなるので希望者は少ない。また、女性は男性ほど地位に固執しない。	1
産休、育休でキャリアダウン、復帰後、以前と同じ、それ以上の職責を果たすことの難しさと、会社、上司、部下の理解がまだ足りない。	1
■キャリアが中断される	
出産、育児によって経歴が中断され、その数年を埋めることが困難だから(キャリアの中断)。	1
出産や育児を機に職から離れるブランクや、まわりのイメージ。	1
■家庭生活と仕事の両立に不安がある	
家庭生活との両立に不安があるから。	1
家庭の事情で早退等しにくい。→消極的になる。就けない。継続して勤務できない。仕事と家庭の両立が難しい。	1
子育てと家族との両立が困難。	1
女性が家庭を…という風習が根強いので、昇進すると、残業等で子どもとの時間や家事などの事を寝る間も惜しんでやらないと。	1
■その他	
女性は気分により判断が不適切になる可能性が高いから。	3
性別や人数でなく能力で登用すべき。	2
男性より正社員として、働いている人数が少ないから。	2
家庭を持っても子どもがいない人であればそれは十分に考えられる。けれど子どもを持っている親であれば、女性の本能として、消極的になると思う。	1
妊娠によるつわり、出産・育児に対するサポートがあまりにも少ない。	1
メンタルが弱いから。	1
女性特有の感性を社会が認めきれない。男も女も管理職に向かない人間的な品格者がいるが、実績のみ(人格関係なく)で昇進させる会社がまだまだ多い。そのため、更に女性の昇進は難しくなる。	1
個人の問題だと思う。	1
女性登用は多いです。	1

問 24 男性が家事・育児を行うことについて、どのようなイメージをお持ちですか。

その他回答	件数
■肯定的	
家庭内でやれるべき立場の者がやればよい。	1
家庭内のことは夫婦で協力し合うのが良い。	1
素晴らしい、良いことだと思う。男性・女性の観念ではなく、家事・育児は男性でも女性でも行うものだと思う。	1
妻の負担を軽くしたい。	1
家庭も大切にしていって素敵だと思う。	1
自分が先に亡くなった時、家事ができない男性(夫)が困らないように一通りやるべき、経験するべき。	1
私は料理人として10年以上勤めた経験があり、一般的な家事はできます。時短という意味で、分担した方が生産性が高いと感じています。	1
■否定的	
仕事の時間が減ることで収入も減る。	1

その他回答	件数
6について、特に育児は女性の方が向いていると思う。	1
■その他	
その家庭がうまくいっているならそれでいい！	1
それぞれの夫婦が、何が自分たちにとって幸せなのか考えて結論を出すべき。	1
夫の長時間労働が解消されなければ、家事も育児もまったくできない。	1
家事や育児が好きかどうかでも違うと思います。	1

問 26 あなたが地域活動に参加していない理由は何ですか。

その他回答	件数
■家族が参加しているから	
親が参加している。	5
夫が参加している。	4
同居の祖父母、両親が主に行っているため。	1
■自身の病気、高齢のため	
病気のため。	4
高齢のため。	4
脚が悪いため。	2
脚を悪くしてから、引っ込み思案になって外出しにくい。	1
足、腰が悪く体力がない。	1
身体が不自由。	1
現在病気通院中のため参加できない。	1
■家庭の事情による	
単身赴任のため、現在は東京在住。コロナで帰れない。	2
主人の介護のため。	1
高齢の親がいる、自分以外家事を物理的にする人がいない、家をあげられない。	1
同居家族が共働きのため、家事・孫の世話等で忙しい。	1
子どもが産まれたばかりのため。	1
■その他	
昨年までしていたので、今は休み！	2
過去町内会役員を経験していて、今は参加していない。	1
今年は役員になっていない。	1
以前参加していたが家族の了解が得られなかった。	1
以前は参加していたが、メリットや充実感がない。	1
今住んでいる所で地域活動で何を行っているかわからない。	1
組長になれば町内会活動に参加しますが、プライバシーに踏み込んできたり、旧態依然の事項が多く、変えようと意見してもまったく取り上げられない。	1
参加する活動がない。	1
最近まで県外の大学に進学していた。	1
自分のボランティア活動に力を入れているから。	1
賃貸住宅に住んでいて、長期的に住む予定がないから。	1
土・日・祝日など地域活動のある日に仕事をしている。	1
健康維持するため、他のことを考える余裕がない。	1
晴れた日は畑仕事をして、雨の日は本を読む、70歳を越えたらそんな生活をしたかった。今それが実現しました。今は幸せなので変化は求めません。	1

問 28 男性の地域活動や家庭生活における活動への参画をさらに進めるためには、どのようなことが必要だと思いますか。

その他回答	件数
人として思いやりだと思う。夫がとか妻がとかではなく。	1
負荷平準化、1人の責任を重くしない平等(全員に参画機会と責務を負う)。	1
労働時間短縮。	1
職場の理解。	1
地域活動に参画しやすい時間にする。	1
小さな頃から教えていけばいい(家庭でも学校でも)。	1
年輩たちの意識改革。	1
特に必要ない。参画したい方は自ら積極的に参画している。	1
公務員の退職後の地域活動の参加が悪い(少ない)。勤務先での教育、(官庁を含む)企業の社会参加に対する啓発活動が必要。	1
時間と経済は余裕があれば、前向きに参加する気持ちや余裕もできると思います。	1
給料が低いので、仕事の時間が削れない(生活できないので)。給料が高ければ余裕ができるので参画できると思う。	1
経済的不安。	1
年金の増です。(国民年金)	1
自分の何ができるのか、役割がモチベーションになる。誰かのために役に立ちたい。そんな人は多いが、ただ付き合いだけでは、地域活動に参加しようとは思わないと思う。	1
情報がない。まったくわからない。	1
そもそも地域活動とは何のことを指すのかわからない。	1
夫婦で分担できているなら特に進める必要ない。	1

問 29 あなたの地域の防災活動において、女性の参画はどのように進んでいますか。

その他回答	件数
男性と女性の防災委員がいる。	1
自主防災メンバーに民生委員も加わって活動しているので、3、4、5についてかなり把握しているようだ。	1
職場自体への学習機会、理解を求める(管理職から参画義務を進める。条例等で保障があると理解を得やすいと思います。一番は教育だと思います)。	1
以前からあまり変化していない。	1
地域の防災活動についてまったくの無知なので評価できない。	1
不明な部分もある。	1

問 30 大規模災害時等に男女共同参画の視点が重要であることから、男女共同参画の視点を防災に生かすために重要だと思うことは何ですか。

その他回答	件数
女性の意見をよく聞き、取り入れる。	1
大切な人との交流に力を入れている。	1
訓練(他県ではやっていない)。	1
他の地域で被災された方々の経験を元に、必要な物資を具体的に知り、生かしていく。	1
若い世代が参画すること。	1
老人にもわかりやすく。	1
災害時などは、自然発生的に動ける人での役割分担をすれば良いと思います。	1
知識や経験、スキルのない人がリーダーになっても機能しない。	1

問 31 近年、配偶者からの暴力(DV)が問題になっていますが、あなたは夫婦間や恋人などのパートナーによる暴力について見聞きしたことはありますか。

その他回答	件数
仕事で取り扱う。	1
インターネットのサイトで記事を読んだことがある。	1
暴力をするような人間にならないように幼少期から育てる。	1

問 32 配偶者からの暴力(DV)をなくすためにはどうしたらいいと思いますか。

その他回答	件数
■加害者側に対する働きかけ	
DVする側の心のケアができる環境を充実させる。	1
加害者側が暴力をふるう理由を知り、カウンセリング指導する施設を充実させる。	1
加害者に医療を受けさせる。	1
加害者に対する支援、教育。	1
加害者に対する相談も…。	1
加害者のサポートも強化すべき。	1
精神的なコントロール（アンガーマネジメント等）、コミュニケーション力の教育。	1
暴力をふるう心理について、改善できるならばその方法を広める（加害者側が変わらなければ被害者に安心感は訪れない）。	1
DVを未然に防ぐため、配偶者に対するイライラが募った際の相談機関があると良い。	1
■被害者側に対する働きかけ・支援	
DVの初期は、DVだと理解していない被害者のために、SNS 等使用して呼びかける。「パートナーからこんな〇〇（事例）されたことはない？」etc の呼びかけ。	1
自立を促す教育。	1
■教育、理解	
相手を尊重して、コミュニケーションをとる。	1
お互いが話をもっとして理解を深める。	1
生まれてから親子関係が適切であること（特に幼少期において）。	1
教育することがやはり大切かと思います。	1
学校の授業で道徳の時間を増やす。	1
■関係機関や地域による支援	
気軽に相談できる場所をわかりやすく増やす。	1
機関や施設同士の連携を良くする。	1
相談だけにとどまらず、その先まで指導し、見守りが必要。そうでなければ犯罪は減らない。ダメな人間をつくってしまう。	1
地域のつながりをつくる。	1
隣近所の協力、援助、通報等、義務化も必要なのでは。恐怖と不安等で支配され始めた人は訴える勇気が出ないのでは。	1
■その他	
貧困問題の解決、経済。	1
そもそも暴力をふるう人とは結婚しない。別れて暮らせばいいだけ。	1
テレビで教えているようで、殴っている所を映さない。真似する。アザだけつける。	1
メディアは取り上げるだけで具体案を出さないことが助長しているように思える（暴力が社会的制裁をあまり受けていないこと）。	1
性格なのでどうしようもない。	1
理由はそれぞれ。	1
被害者が女性とは限らないと考える必要あり。	1
女性が制度を悪用するので、見直しが必要。	1

問 33 セクシュアル・ハラスメント(セクハラ・性的嫌がらせ)について経験したり、見聞きしたことがありますか。

その他回答	件数
自分が経験して、親とかに相談して出るとこにまで出て、その時はすごくつらかったけど、今となれば、苦しい思いを全部出すことにより、前に出ることができてよかったです。	1
個人によって考え方等が違っているため、何とも言えない。	1

問 34 あなたは、女性に対する暴力や様々な悩みなどに関する相談窓口などで配慮してほしいと思うことは何ですか。

その他回答	件数
親身な対応と相談員の教育、適切な人員配置など。	3
個人情報の守秘。	1
制度を悪用されることを考えるべき。	1
男性の被害に対する窓口も必要。	1
医師	1

問 35 親が自分の子どもを虐待する「児童虐待」が社会的な問題になっていますが、あなたは、なぜ虐待が行われると思いますか。

その他回答	件数
■親自身の環境	
親自身が自分の親に愛されて育っていないのではないか？	5
親になる準備ができていないのに子どもができるから。	3
再婚などでの虐待もニュースで見るので、自分の子ではないこともきっかけになりうるのでは？発達障害など育てにくい子が増えているのもあるかもしれない。	2
親の人間関係。相談する人がいないとか。	2
親が沢山不安を抱えているから。	2
親の過去、心理的考え、人生における価値観などに起因するのではと思う。	1
昔は物質的には貧しかったが、心は豊かだった。今は心がすっかり貧しくなってしまった。心の貧しさが相当影響していると思う。	1
■親自身の意識	
親が、子どもは自分（親）の思い通りの行動をすべきという意識があるから。	3
しつけと虐待の垣根が難しい。しつけのつもりが多いのではないか。	3
親としての責任感が甘い人が一定数いるから。	2
身勝手な親が多く、自分のことしか考えない人間が結婚している。	2
虐待のニュースが多く、「別に特別なことではない」と思っているから。	1
利己主義、自己中心的、道徳を学ぶ機会がない。	1
親としての自覚を促すための意識付け。	1
■経済的理由	
お金がなく、心が豊かでない。	1
経済的に疲弊している。	1
金	1
■行政等の支援不足	
市による支援の格差、児童相談所に電話してもつながらない（と聞いたことがある）。	1
児童相談所等は虐待の事実がわかっても強制力がないため、または相談員の質が低い。	1
児童虐待の教育が足りないから(学校等の)。	1
■その他	
情報過多と、必要な情報不足、共働きによる余裕のなさ、支給不足。	1
原因はいろいろある。	1

問 37 あなたの身近な人(家族、友人、知人)などから、LGBTなどの性的マイノリティであると打ち明けられた場合、あなたの気持ちや態度に近いものはどれですか。

その他回答	件数
その人が苦しんでいた、困っていることがあれば、できる範囲で助けたい。	1
その人が望むように接し方を変える。	1
戸惑うかもしれないが、今までどおり接するよう努力したい。	1
性別によります(好意を寄せられるのは困る)。	1
身近にそういう人がいないからわからない。	1

問 39 なぜ、生活しづらい社会だと思いますか。

その他回答	件数
よくわからない。	2
日本に昔ながらの固定概念が定着され、今もそれが残り、あまり寛容な現代社会とは思えないから。	1
年寄りを優遇して、若い人たちを働く場所から追い出している藤枝市の会社にはうんざりです(いじめ、いやがらせ)。	1
マウティングされてしまう。	1
少数派だから仕方ない。民主主義(多数決)の原理。	1
理解を促しているのに制度が整備されていない→だから騒がれる→イメージダウン→秘め事となる。	1
マスコミのせいもある。	1

問 40 あなたは、性的マイノリティ(LGBT等)の人たちが暮らしやすい社会にするには、どのような意識啓発や支援が必要だと思いますか。

その他回答	件数
当事者が求めていることに対する法整備。	2
(パートナーシップ制度ではなく)婚姻など、完全に同じ扱いを受けられるように法整備すべき。	1
LGBTに認定された個人への証明書の配布。	1
LGBTに関心のない高齢の人々の理解が必要だと思います。	1
LGBTの割合等の通知、世間体を気にしない環境整備、考え方。	1
意識啓発はあっても良いが支援は不要。過度な支援、配慮は逆差別の始まり。	1
性別を区別されているものはLGBT以外の問題にも対処が必要だと考える。	1
どうしてほしいのか本人が主張してほしい。	1
当人が生活しやすい環境を整備。他の人に無理して理解させようとしない。本人は理解される前に無関心でいてほしいのではないかと思う。過度に反応しないこと。	1
容認する社会になると良い。	1
予算が必要、教育現場、職場。	1
今は昔程でもなく、テレビに出たりできていると思う。	1
一部の地域を囲ってLGBT者専用の街にすればいい。過度に気を使うとこちらが疲れる。LGBTを理解する必要はないと感じます。他国の文化がわからないのと同じです。	1
この地区では無理。都会とは違いすぎる。	1

問 41 男女共同参画を推進していくために、藤枝市に対してどのような施策を望みますか。

その他回答	件数
2+雇用事業主への給与体系の見直し(給料を上げる)。	1
4.5.6、女性の…とあるが、上から目線のような気がします。現状、女性が家を回しているので、男性にも教育が必要では…？	1
65 歳以上の年寄りを働かせないで、若い人たちが働ける環境づくりと給料の底上げ。これからの時代、年寄りじゃなくて子どもや若い年代の人のために藤枝市にはやってもらいたい。若い人たちの未来を特に大切にしてもらいたい。	1
女性の能力向上。	1
一度、政治、行政のトップをすべて女性にしてみたら良いと思います。	1
数合わせでなく、能力により登用する。男女の性質を考え、適材適所の登用を考え、登用するなら能力を上げる。	1
育児・介護施設の充実、女性が社会に出て活躍できる時間をつくる。	1
子育て支援(地区ごと)。	1
女性の立場で男女共同参画や昇進を求める人は、すでに行動している人がほとんど。それよりも安心して恋愛・結婚・子育て・教育無償化等、出生率を上げることの方が重要。男性有利なのは変わらない。女性でもいつの時代もやる人はやる。女だからこの仕事はしなくていいというのは違う。	1
待機児童がいなくなれば、保育料が安くなれば自然と働く人は増える。その上で能力のある人は自然とリーダーとなれるので、無理に女性だからと登用する必要はない。	1
男女平等の具体的明確化(人によって平等の捉え方が違う)。	1
都会より遅れてるので他県との交流など。	1
扶養の範囲で。	1
扶養の範囲で働ける所得制限を引き上げる。	1
予算額、使用方法の検討。	1
LGBT、DV、ハラスメント等の相談窓口の強化を望みます。	1
市内において、何が問題になっているのか、現状が不明である。	1
このようなアンケート提出が施策不足である。	1
行政で扱う問題ではない。押し付けるものではない。	1

Ⅲ 企業意識調査結果

1 企業意識調査結果の概要

(1) 調査企業の概要について

業種は、「製造業」が最も多く、次いで「医療、福祉」「建設業」「卸売業、小売業」となっています。

雇用形態別の従業員の男女比は、【パート・アルバイト】では「女性」が「男性」を上回っていますが、その他の項目では「男性」が「女性」を上回っています。役職者別の男女比では、【役員・部長相当職】【課長相当職】で「男性」が80%を超えて多くなっています。【係長相当職】では他の役職と比べて「女性」の割合が多くなっています。

調査企業における男女共同参画に関する取り組みは、「特にない」が約7割と最も多くなっています。「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定」「静岡県男女共同参画社会づくり宣言の登録」が5%程度みられます。

(2) 育児や介護に関する制度について

育児休業制度の利用状況は、「女性で取得した従業員がいる」が最も多く、次いで「制度はあるが、利用者はいない」「制度もなく、利用者もいない」となっています。

回答企業の中でこの1年間で出産した女性従業員は132名、配偶者が出産した男性従業員は78名となっています。そのうち、育児休業を取得した人の割合は、出産した女性従業員では9割を超えている一方、配偶者が出産した男性従業員では1割程度となっています。

介護休業制度の利用状況は、「制度はあるが、利用者はいない」が最も多く、次いで「制度もなく、利用者もいない」「女性で取得した従業員がいる」となっています。介護休業を取得した人数は、すべての企業のなかで、女性14名、男性3名となっています。

育児・介護休業制度の定着のために行っていることは、「従業員への制度に関する情報提供」が最も多く、次いで「復職時の受け入れ体制への配慮」「特に何も行っていない」となっています。男性の育児休業、介護休業の取得が進まない理由は、「制度の対象となる従業員が少ない」が最も多く、次いで「制度利用者の業務を代替（カバー）できる体制にない」「特にない」となっています。

(3) 女性従業員について

女性従業員の働き方は、「育児休業などを活用して仕事を続ける」が最も多く、次いで「その他」「妊娠・出産・介護を機に退職する」となっています。

女性活躍推進に関する取り組み方針は、「特にない」が最も多く、次いで「女性が担当する職種、職域を拡大」「出産・育児休業後の復職制度の整備」となっています。女性の活躍を推進するうえでの課題は、「家事や育児を考慮する必要がある（勤務時間、勤務場所など）」が最も多く、次いで「女性が就ける業務が限られている」「特にない」となっています。

女性管理職の登用促進のための取り組みは、「特にない」が最も多く、次いで「出産や育児等による休業がハンディとならないような人事管理・能力評価を行う」「資格取得を奨励している」となっています。

育児休業から職場復帰する従業員への復帰支援の取り組みは、「特に何もしていない」が最も多く、次いで「育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備」「退職者の仕事の引継ぎ、代替者の確保に関する全体的な支援」となっています。

(4)ワーク・ライフ・バランスについて

従業員の「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」を支援する取り組みは、「必要性は感じているが、取り組みは行っていない」が最も多く、次いで「今のところ取り組む予定はない」「すでに取り組んでいる」となっています。

従業員のワーク・ライフ・バランスの実現のために特に取り組むべきことは、「時間外労働の削減やノー残業デーの設定をする」が最も多く、次いで「育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる」「特にない」となっています。

(5)男女共同参画全般について

男女共同参画社会の実現のために今後力を入れていくべきことは、「育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる」が最も多く、次いで「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を進める」「在宅勤務やフレックスタイムなど、柔軟な働き方を取り入れる」「賃金や昇進などにおける男女の格差をなくす」となっています。

職場の男女共同参画の推進のために市に希望する支援は、「特にない」が最も多く、次いで「女性の再就職支援を行う」「女性活躍の先進事例のメリット等の情報提供」となっています。

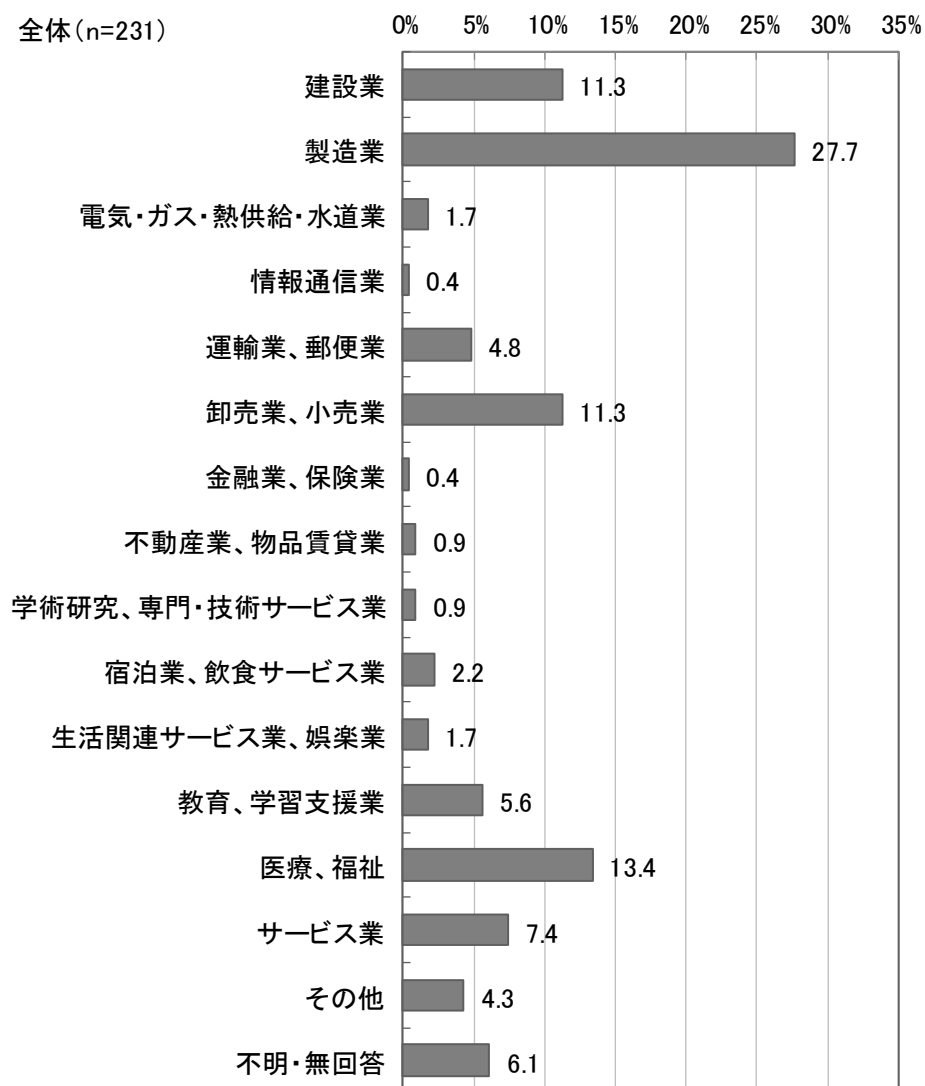
男女共同参画推進事業所認定制度の認知度は、「名前も知らない」が最も多く、次いで「名前は知っているが内容は知らない」「名前も内容も知っており、登録している」となっています。男女共同参画推進事業所認定の申請は、「現在はできないが今後希望したい」が24.8%となっています。

2 調査結果

(1) 調査企業の概要について

問1 貴社の主な業種について、あてはまるものをお答えください。(○は1つ)

「製造業」が27.7%と最も多く、次いで「医療、福祉」が13.4%、「建設業」「卸売業、小売業」が11.3%となっています。



問2 令和2年8月時点での貴社の従業員(常用雇用者)の人数を教えてください。(数字を記入)

雇用形態別の従業員の男女比では、【パート・アルバイト】では「女性」が「男性」を上回っていますが、その他の項目では「男性」が「女性」を上回っています。

区分	男性	女性	計
正規職員	4,728 人	2,724 人	7,452 人
	63.4%	36.6%	100.0%
派遣社員・契約社員	692 人	605 人	1,297 人
	53.4%	46.6%	100.0%
パート・アルバイト	889 人	2,215 人	3,104 人
	28.6%	71.4%	100.0%
合計	5,854 人	5,105 人	10,959 人
	53.4%	46.6%	100.0%

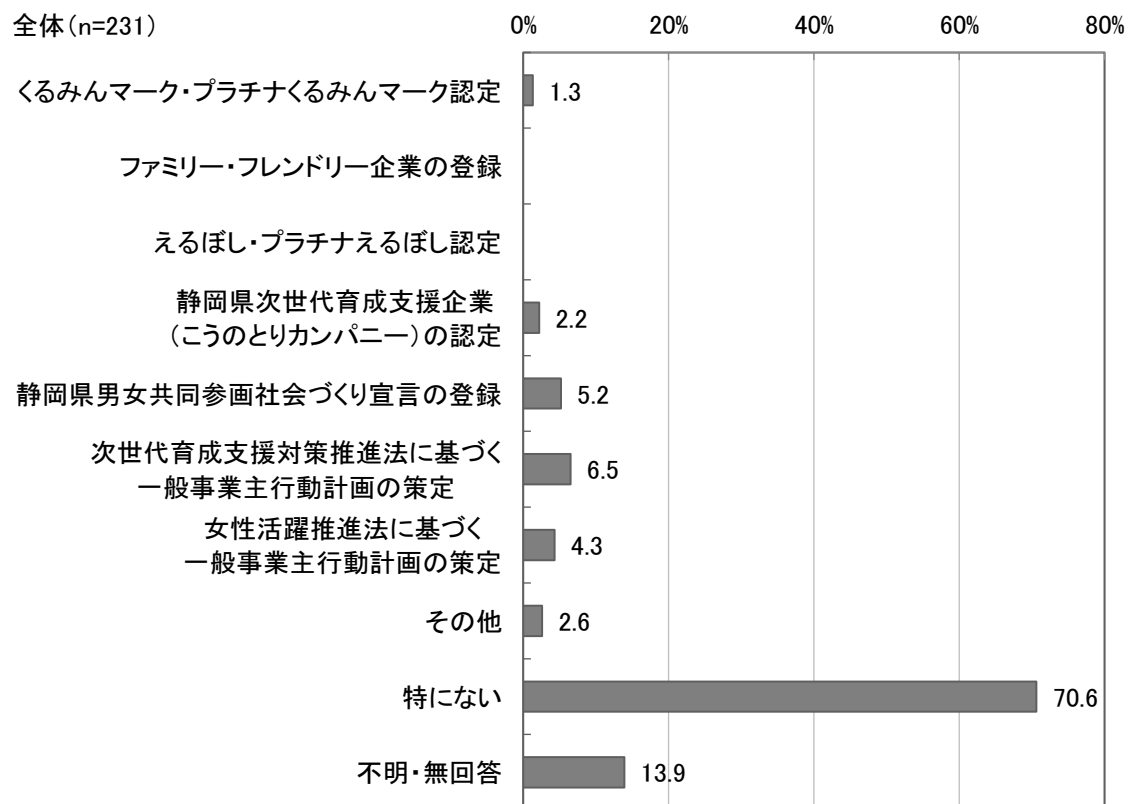
問3 令和2年8月時点での貴社の男女別の役職者の状況を教えてください。(数字を記入)

役職者別の男女比では、【役員・部長相当職】【課長相当職】で「男性」が80%を超えて多くなっています。【係長相当職】では「女性」が30.6%となっており、他の役職と比べて女性の割合が多くなっています。

区分	男性	女性	計
役員・部長相当職	604 人	143 人	747 人
	80.9%	19.1%	100.0%
課長相当職	521 人	126 人	647 人
	80.5%	19.5%	100.0%
係長相当職	409 人	180 人	589 人
	69.4%	30.6%	100.0%
合計	1,534	449 人	1,983 人
	77.4%	22.6%	100.0%

問4 貴社は、次のような取り組みを行っていますか。(〇はいくつでも)

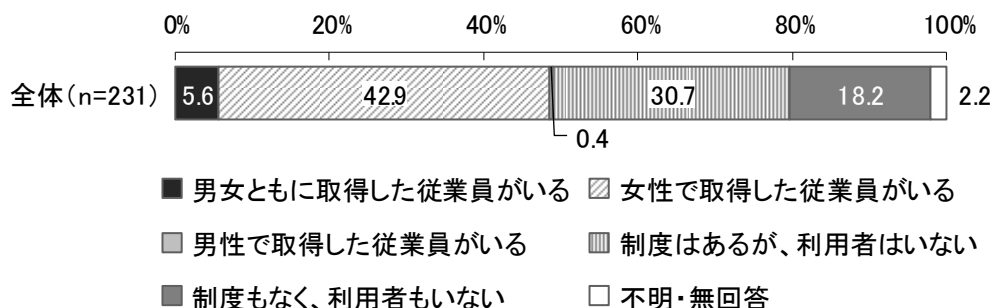
「特にない」が70.6%と最も多く、次いで「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定」が6.5%、「静岡県男女共同参画社会づくり宣言の登録」が5.2%となっています。



(2) 育児や介護に関する制度について

問5 貴社では、これまでに育児休業制度を利用した従業員はいましたか。(〇は1つ)

「女性で取得した従業員がいる」が 42.9%と最も多く、次いで「制度はあるが、利用者はいない」が 30.7%、「制度もなく、利用者もいない」が 18.2%となっています。



＜問5で「男女共に取得した従業員がいる」「女性で取得した従業員がいる」「男性で取得した従業員がいる」と答えた方＞

問6 令和元年度の1年間に、出産した従業員または配偶者が出産した従業員の人数と、そのうち、育児休業を取得した人数を教えてください。(数字を記入)

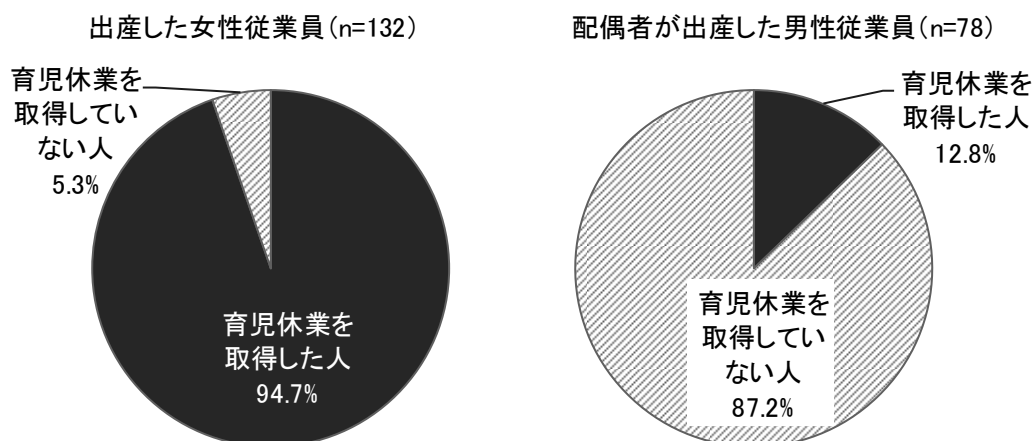
すべての企業のなかで、出産した女性従業員は 132 名、配偶者が出産した男性従業員は 78 名となっています。

そのうち、育児休業を取得した人の割合は、出産した女性従業員では 9 割を超えている一方、配偶者が出産した男性従業員では 1 割程度となっています。

■ 出産した女性従業員の人数・配偶者が出産した男性従業員の人数

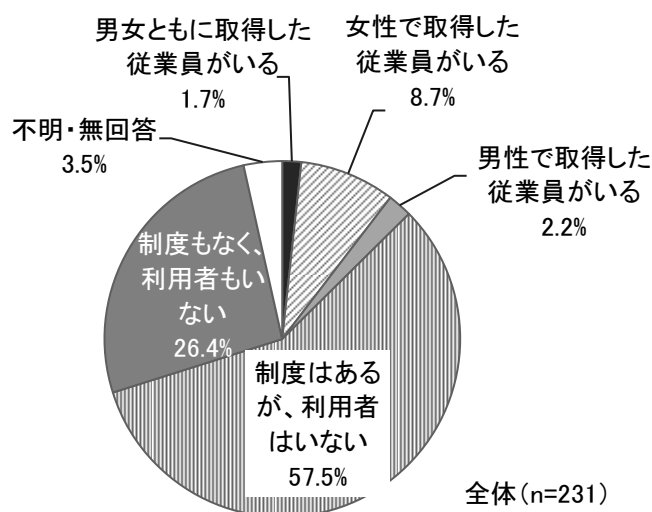
区分	人数	
		うち、育児休業を取得した人数
出産した女性従業員	132 人	125 人 (94.7%)
配偶者が出産した男性従業員	78 人	10 人 (12.8%)
合計	210 人	135 人 (64.3%)

■ 育児休業を取得した人の割合



問7 貴社では、これまでに介護休業制度を利用した従業員はいましたか。(〇は1つ)

「制度はあるが、利用者はいない」が 57.6%と最も多く、次いで「制度もなく、利用者もいない」が 26.4%、「女性で取得した従業員がいる」が 8.7%となっています。



＜問7で「男女共に取得した従業員がいる」「女性で取得した従業員がいる」「男性で取得した従業員がいる」と答えた方＞

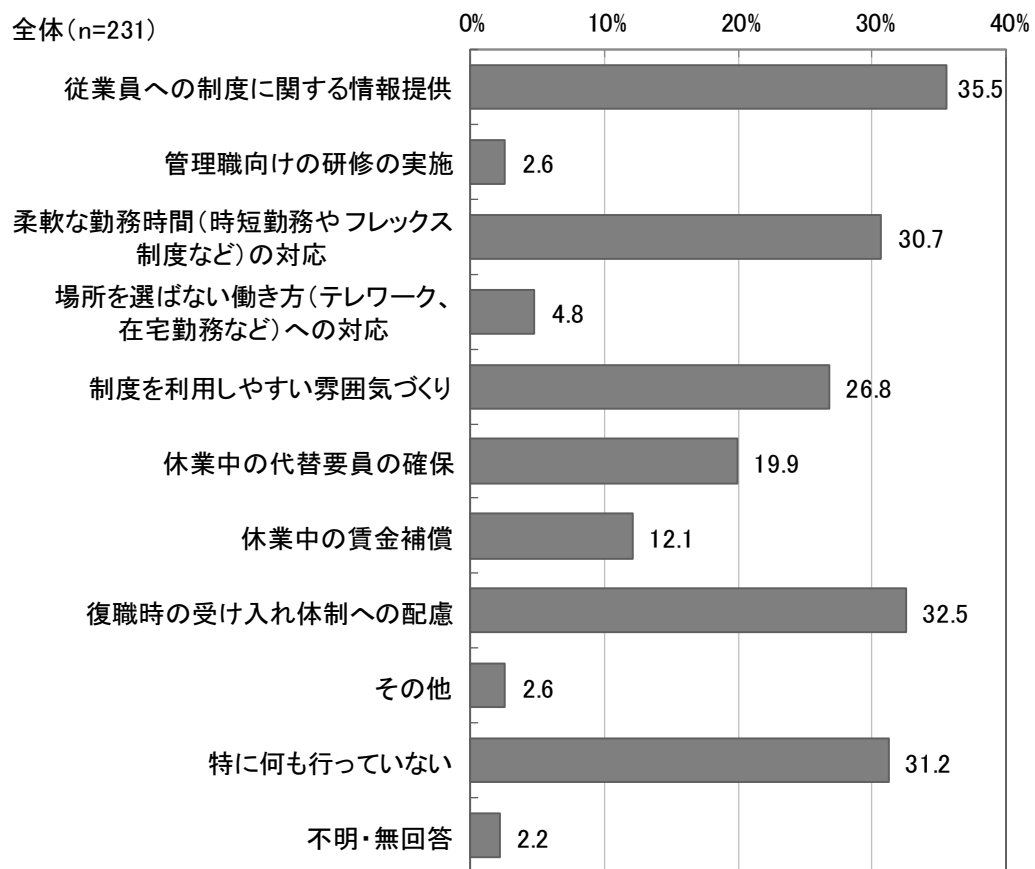
問8 令和元年度の1年間に、介護休業を取得した実人数を教えてください。(数字を記入)

すべての企業のなかで、女性 14 名、男性 3 名となっています。

区分	人数
女性従業員	14 人
男性従業員	3 人
合計	17 人

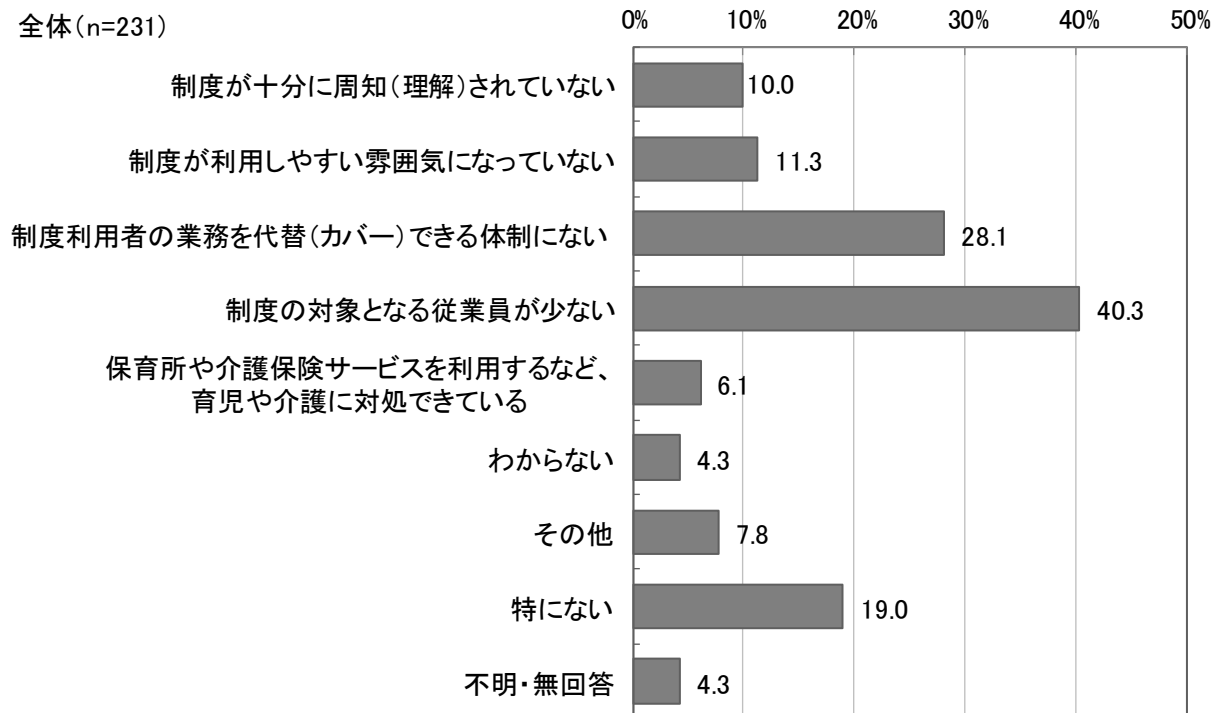
問9 貴社で育児・介護休業制度を定着させるために行っていることは何ですか。(〇はいくつでも)

「従業員への制度に関する情報提供」が35.5%と最も多く、次いで「復職時の受け入れ体制への配慮」が32.5%、「特に何も行っていない」が31.2%となっています。



問 10 男性の育児休業、介護休業の取得を進めていくうえで、貴社で進まない理由があれば教えてください。(〇はいくつでも)

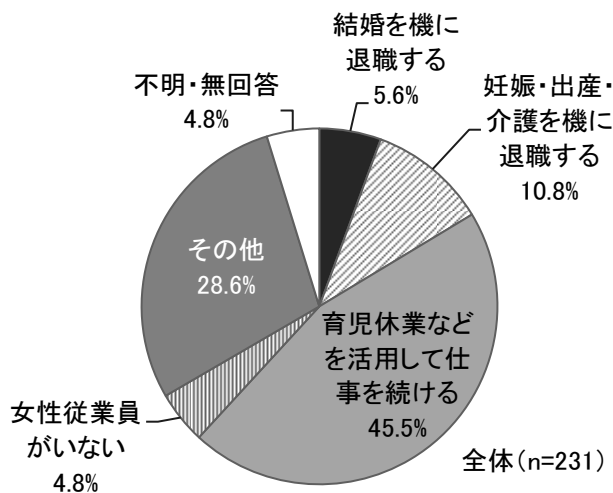
「制度の対象となる従業員が少ない」が40.3%と最も多く、次いで「制度利用者の業務を代替(カバー)できる体制にない」が28.1%、「特にない」が19.0%となっています。



(3)女性従業員について

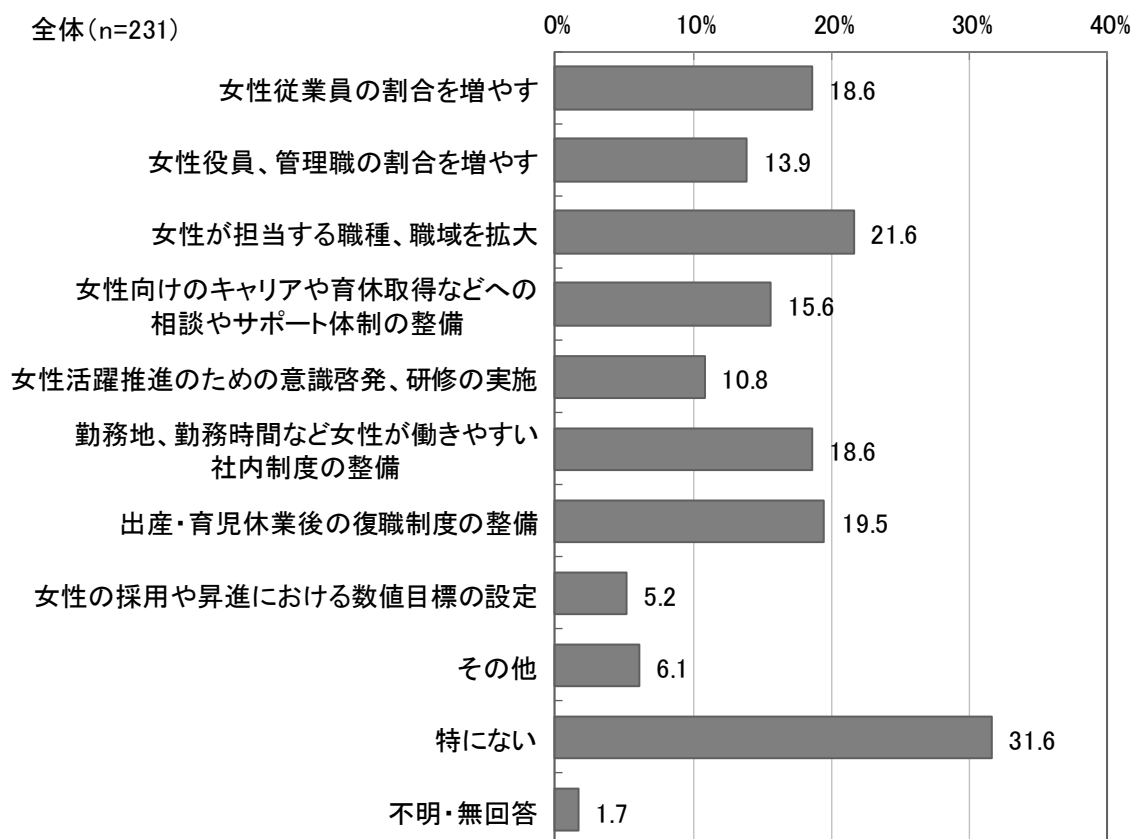
問 11 貴社の女性従業員の働き方として、どのようなかたちが多いですか。(〇は1つ)

「育児休業などを活用して仕事を続ける」が45.5%と最も多く、次いで「その他」が28.6%、「妊娠・出産・介護を機に退職する」が10.8%となっています。



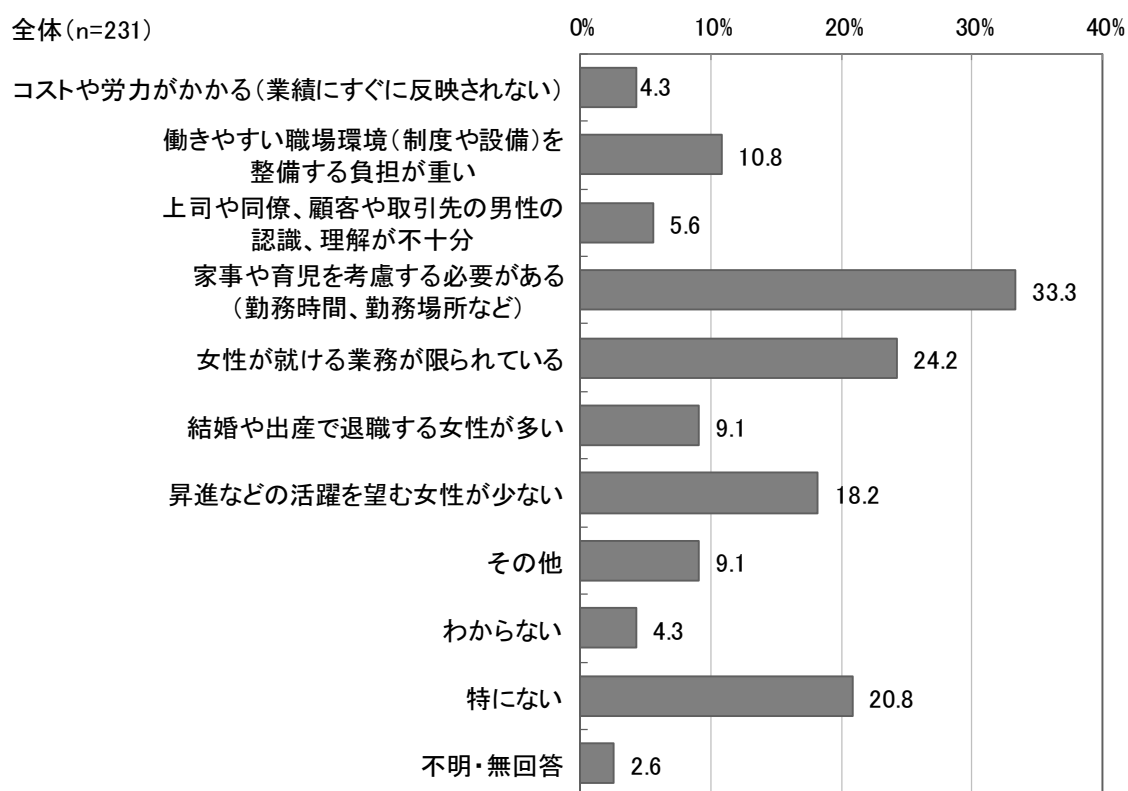
問 12 女性活躍推進に関し、貴社の今後の取り組み方針は何ですか。(〇はいくつでも)

「特にない」が31.6%と最も多く、次いで「女性が担当する職種、職域を拡大」が21.6%、「出産・育児休業後の復職制度の整備」が19.5%となっています。



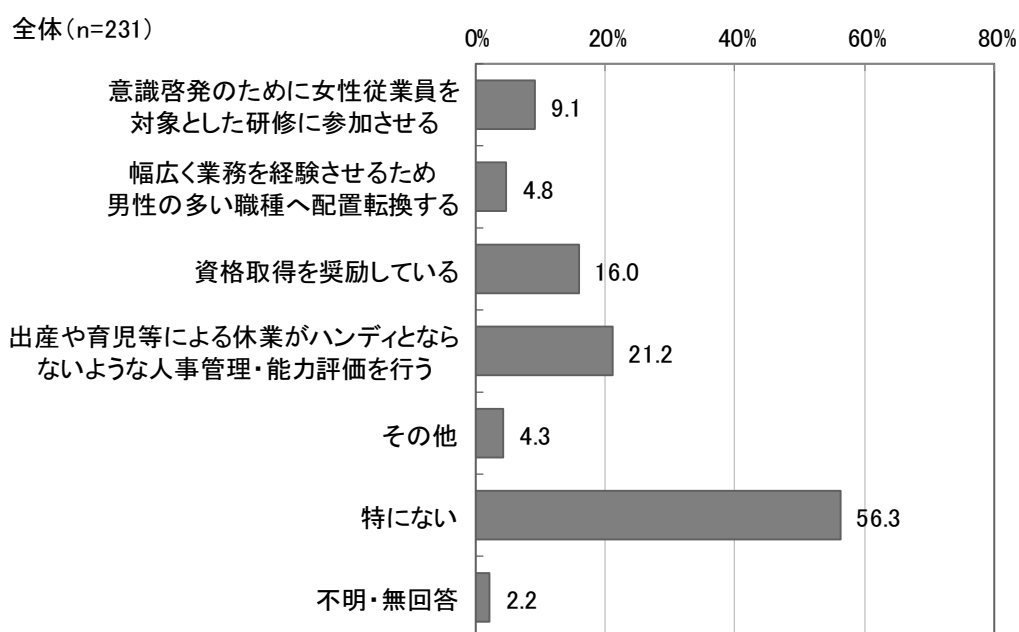
問 13 貴社では、女性の活躍を推進するうえで、どのような課題がありますか。(〇はいくつでも)

「家事や育児を考慮する必要がある（勤務時間、勤務場所など）」が 33.3%と最も多く、次いで「女性が就ける業務が限られている」が 24.2%、「特にない」が 20.8%となっています。



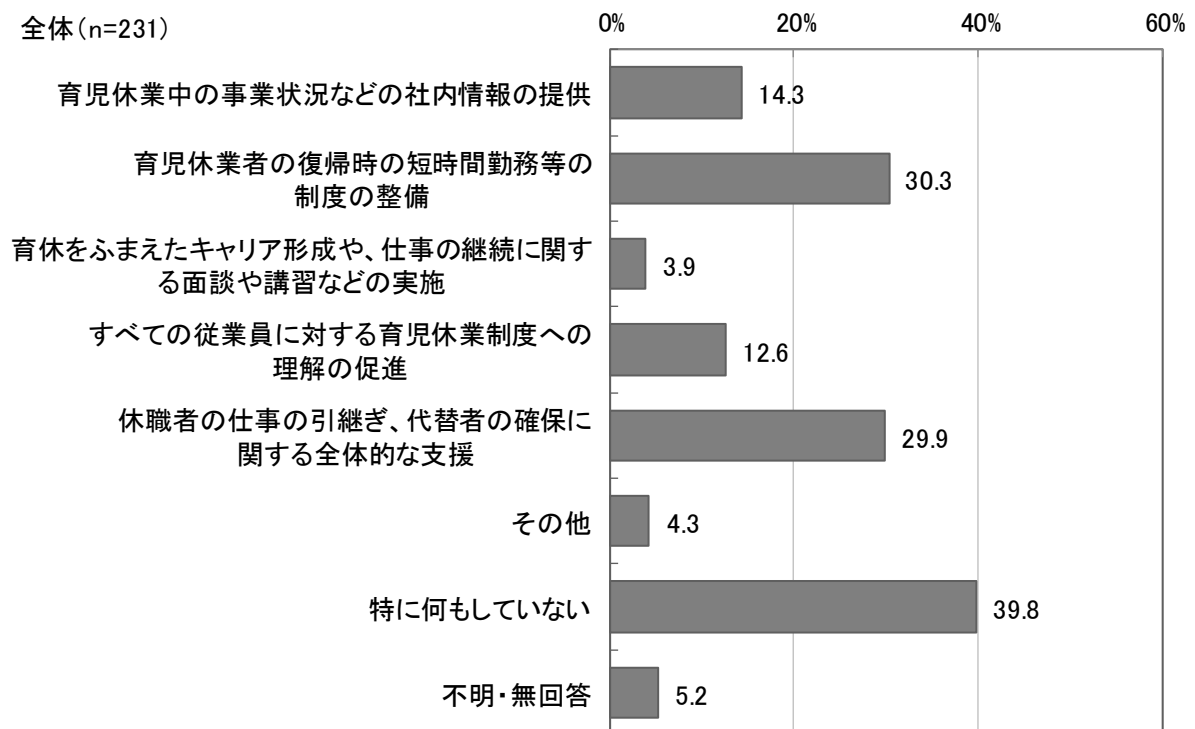
問 14 女性の管理職の登用を促進するために取り組んでいることはありますか。(〇はいくつでも)

「特にない」が 56.3%と最も多く、次いで「出産や育児等による休業がハンディとならないような人事管理・能力評価を行う」が 21.2%、「資格取得を奨励している」が 16.0%となっています。



問 15 貴社では、育児休業から職場復帰する従業員に対し、復帰支援として取り組まれていることはありますか。(〇はいくつでも)

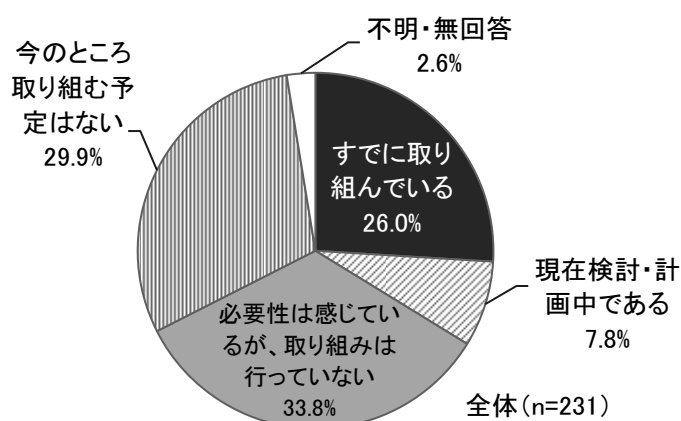
「特に何もしていない」が39.8%と最も多く、次いで「育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備」が30.3%、「休職者の仕事の引継ぎ、代替者の確保に関する全体的な支援」が29.9%となっています。



(4)ワーク・ライフ・バランスについて

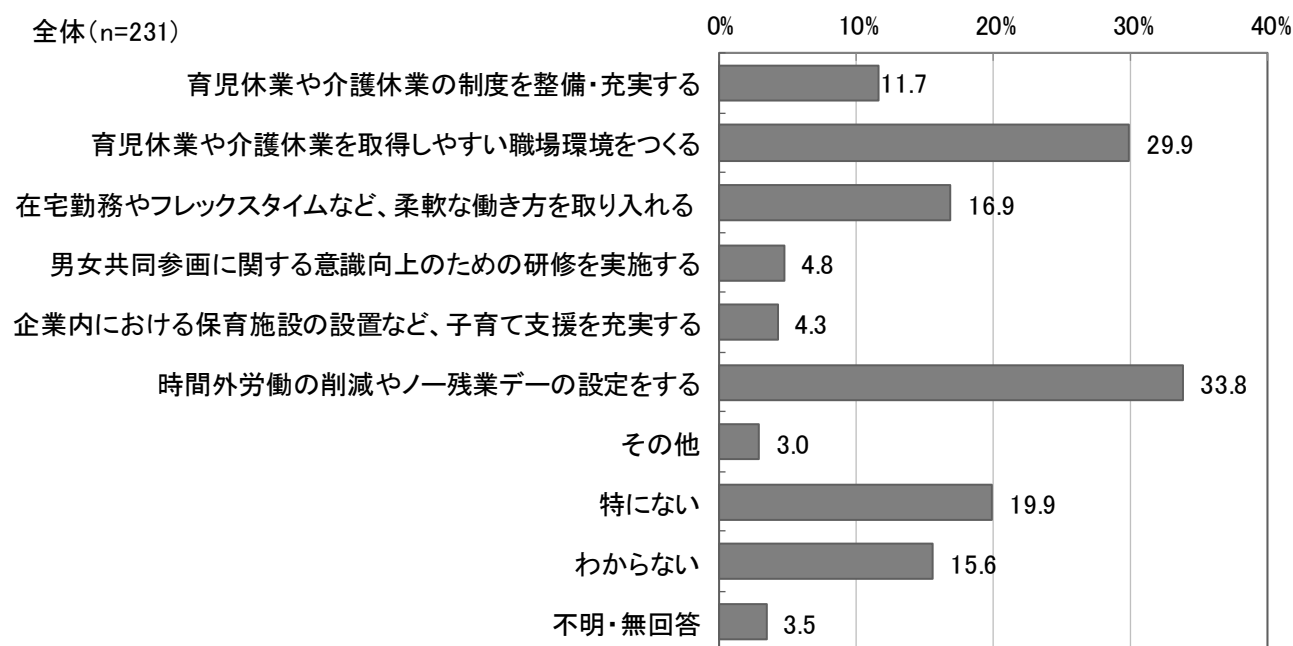
問 16 貴社では、従業員の「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」を支援する取り組みを行っていますか。(○は1つ)

「必要性は感じているが、取り組みは行っていない」が 33.8%と最も多く、次いで「今のところ取り組む予定はない」が 29.9%、「すでに取り組んでいる」が 26.0%となっています。



問 17 従業員のワーク・ライフ・バランスの実現のために、貴社として特に取り組むべきであると思うことはどのようなことですか。(○はいくつでも)

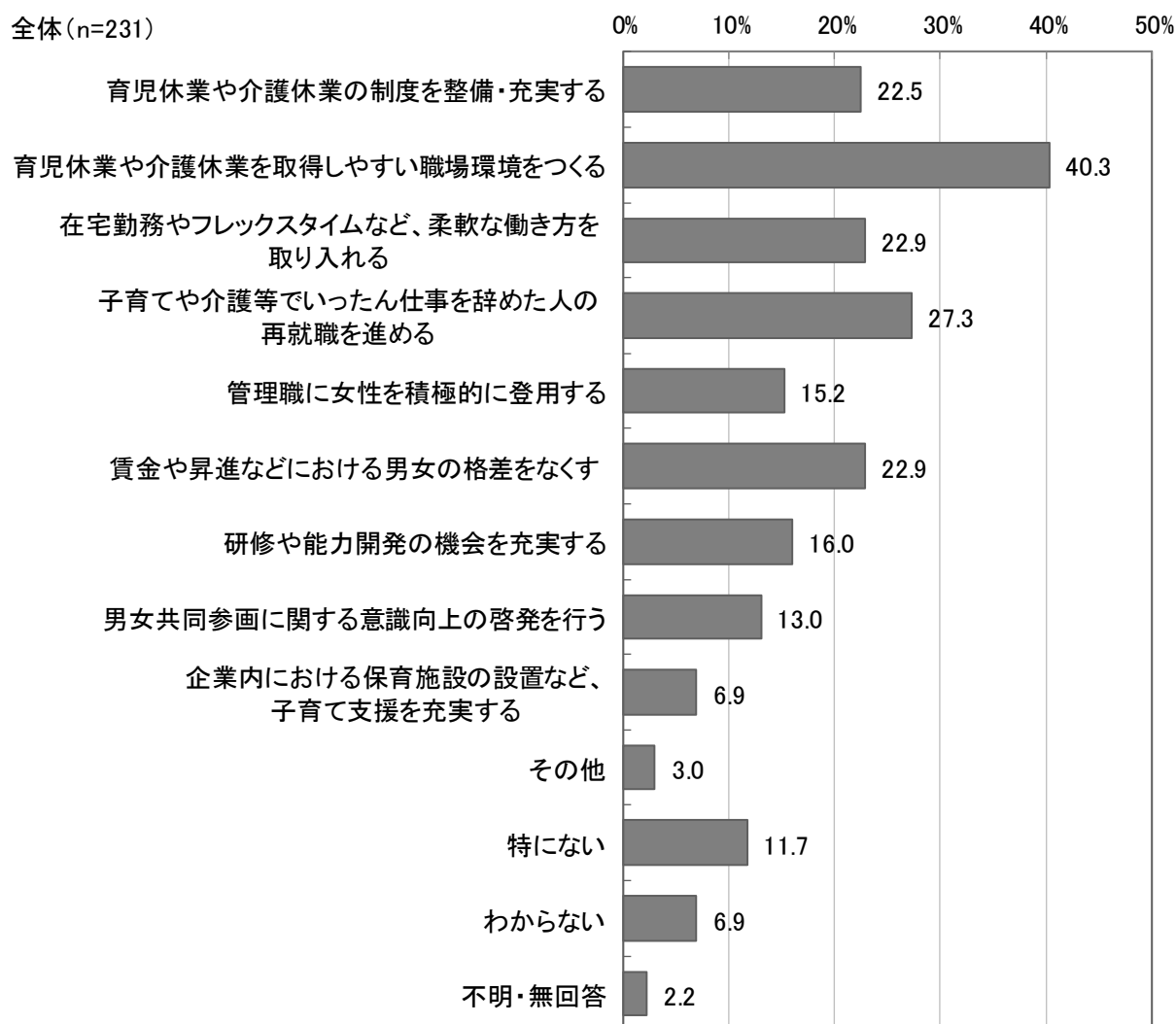
「時間外労働の削減やノー残業デーの設定をする」が 33.8%と最も多く、次いで「育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる」が 29.9%、「特にない」が 19.9%となっています。



(5) 男女共同参画全般について

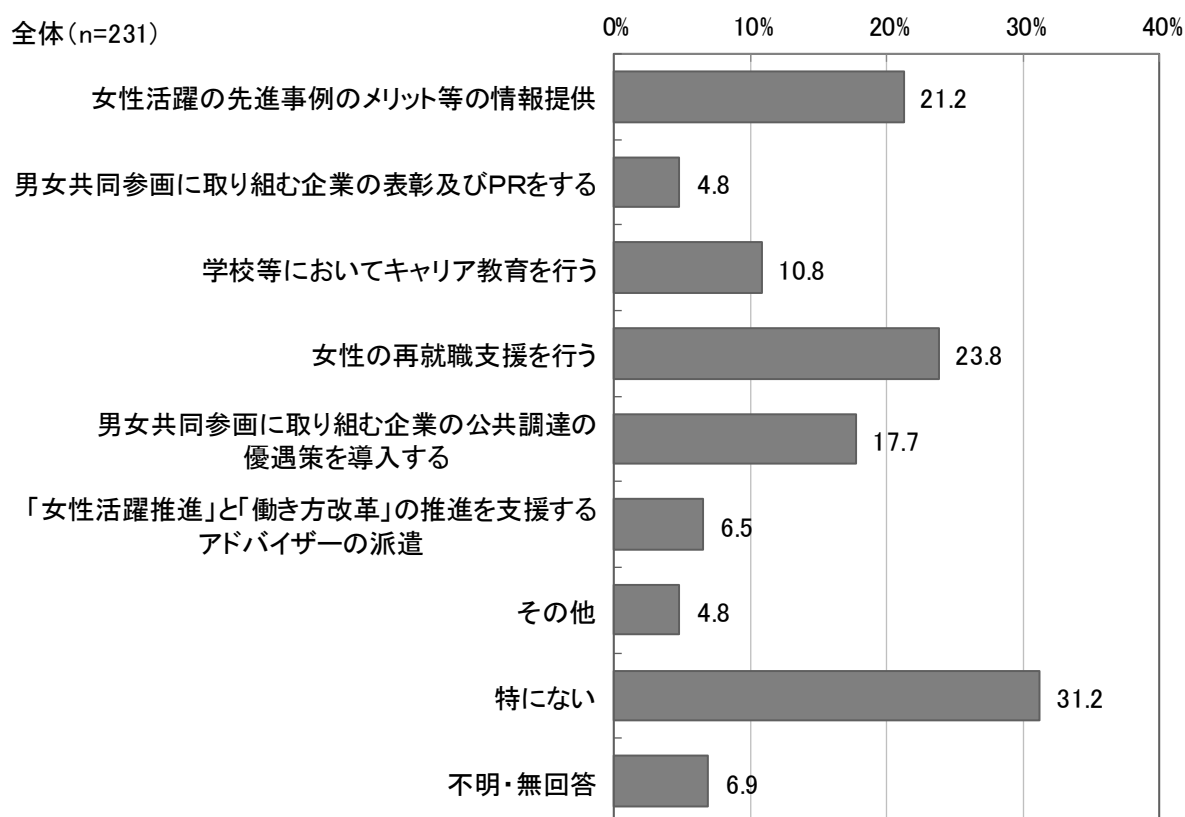
問 18 男女共同参画社会を実現するために、企業は今後どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(〇は3つまで)

「育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる」が40.3%と最も多く、次いで「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を進める」が27.3%、「在宅勤務やフレックスタイムなど、柔軟な働き方を取り入れる」「賃金や昇進などにおける男女の格差をなくす」が22.9%となっています。



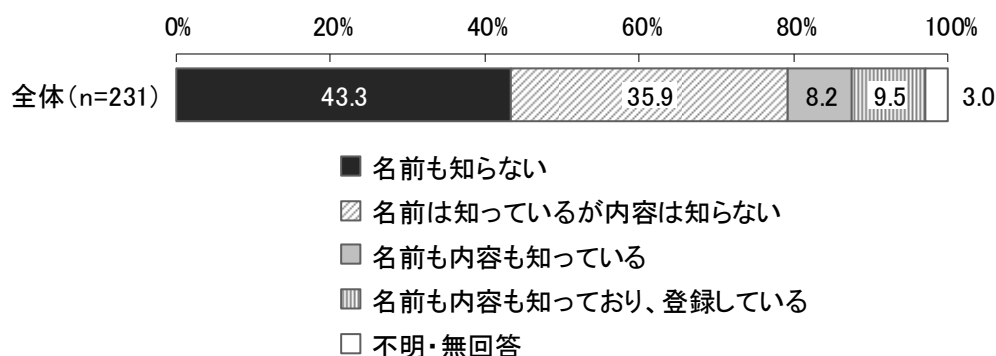
問 19 職場における男女共同参画を推進するために、市に希望する支援にはどのようなものがありますか。(〇は2つまで)

「特にない」が31.2%と最も多く、次いで「女性の再就職支援を行う」が23.8%、「女性活躍の先進事例のメリット等の情報提供」が21.2%となっています。



問 20 男女共同参画推進事業所認定制度についてご存知ですか。(〇は1つ)

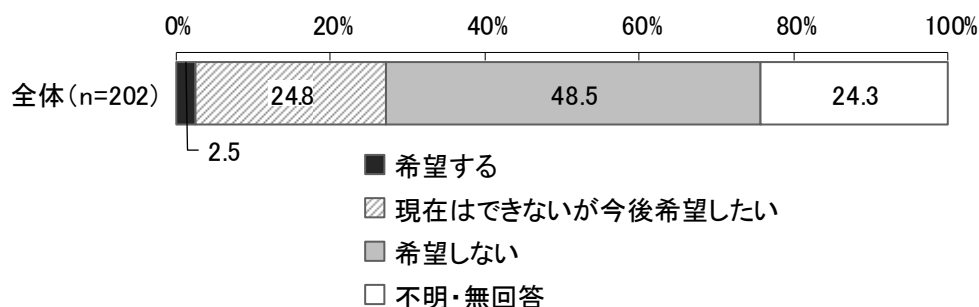
「名前も知らない」が43.3%と最も多く、次いで「名前は知っているが内容は知らない」が35.9%、「名前も内容も知っており、登録している」が9.5%となっています。



＜問 20 で「名前も内容も知っており、登録している」以外を答えた方＞

問 21 男女共同参画推進事業所認定の申請を希望しますか。(○は1つ)

「希望しない」が 48.5%と最も多く、次いで「現在ではできないが今後希望したい」が 24.8%となっています。



問 22 男女共同参画推進事業所認定制度の充実のために追加してほしいメリット等ありましたら、ご記入ください。

自由記述
今は男女関係なく仕事していただいています。もちろん給与等も男子と同じ、管理職も女子です。ただ、子どもさんがいらっしゃる場合、家の方の協力、行政の取り組みが必要です。
休業制度の整備、充実＝休業する人のメリット、となるのは正直疑問があります。今の制度でも十分過ぎるくらいに感じます。制度を利用して少しでも長く多く働く（働きたい人が）環境は大切だと思いますが。職種柄、女性がいないと成り立たない職場である。しかし専門職としての意識、自覚がない。腰掛的な意識が感じられることもある。給与面からも職業意識を高める必要を感じる。
当社は男性の製造が活躍していますが、検査等では女性が活躍しています。管理職に女性を！という考えは役員にはまったくありません。女性を管理職にするとメリットがあるようなものを希望します。
必要性は感じるが、中小企業の場合、余剰人員の確保は難しく、長期休業に対応できない。また、日本の税制や社会保障制度には「専業主婦」という特権があり、推進に逆行するものと感じます。企業の実態に即した支援や日本の税制改革をお願いします。
もっと雇用する側の事を考えた法律制度をつくってほしい。
働きやすい職場。
保育園に優先的に入れるなど。
補助金の交付。
女性の活躍などを高校生・大学生に好事例をPRしてほしい。

3 企業・事業所等の概要について

回答いただいた企業・事業所は、下記のとおり 230 社となっています。

(順不同・敬称略)

社名	
1	(記名なし)
2	(記名なし)
3	株式会社コンツナ
4	(記名なし)
5	(記名なし)
6	有限会社藤枝生コン
7	有限会社魚時
8	有限会社御庭工房
9	有限会社欧風和楽
10	株式会社焼津冷凍
11	株式会社ムラマツ
12	株式会社叶
13	アイ・エス・アイ株式会社
14	(記名なし)
15	株式会社中部美興
16	(記名なし)
17	有限会社塚本興業
18	有限会社ワクカワ製作所
19	(記名なし)
20	株式会社オカノ
21	(記名なし)
22	(記名なし)
23	(記名なし)
24	(記名なし)
25	(記名なし)
26	(記名なし)
27	松尾配送株式会社
28	学校法人藤枝スズキ学園 平島幼稚園
29	さくら設備工業有限会社
30	末廣建設株式会社
31	(記名なし)
32	(記名なし)
33	有限会社総合在宅ケアまどか
34	(記名なし)
35	ワラシナ工業株式会社
36	株式会社キャラバン
37	(記名なし)
38	(記名なし)
39	駿遠運送株式会社
40	ホンダモーター藤枝販売株式会社

社名	
41	菅ヶ谷内科医院
42	トヨタモビリティパーツ株式会社静岡支社
43	(記名なし)
44	原田海藻有限会社
45	株式会社サンパーツ
46	(社福) 心愛志太
47	(記名なし)
48	(記名なし)
49	有限会社志太調剤薬局
50	藤枝製紙株式会社
51	アルムヒューマン東海株式会社
52	藤枝オートライティング株式会社
53	株式会社三栄薬品
54	西光エンジニアリング株式会社
55	広幡こども園
56	(記名なし)
57	藤枝学院高等専修学校
58	(記名なし)
59	(記名なし)
60	(記名なし)
61	学校法人藤岡学園
62	(記名なし)
63	(記名なし)
64	コンボジット工業株式会社
65	(記名なし)
66	(記名なし)
67	科研製薬株式会社静岡工場
68	中沢東海販売株式会社
69	以和貴冷熱株式会社
70	葉梨幼稚園
71	株式会社丸二運輸
72	株式会社アース
73	有限会社ホットハート
74	有限会社シロヤ
75	株式会社ミルフィック
76	(記名なし)
77	株式会社アイ・ディ・シー
78	株式会社山田組
79	(記名なし)
80	有限会社ホンダファミリー

社名	
81	株式会社メープル
82	駿遠三菱自動車販売株式会社
83	(記名なし)
84	(記名なし)
85	(記名なし)
86	(記名なし)
87	(記名なし)
88	(記名なし)
89	株式会社バスクリン
90	株式会社鈴録
91	(記名なし)
92	(記名なし)
93	(記名なし)
94	pine village 株式会社
95	(記名なし)
96	(記名なし)
97	株式会社山本自動車
98	(記名なし)
99	(記名なし)
100	社会福祉法人主誠会
101	(記名なし)
102	キンモ株式会社
103	(記名なし)
104	杉山株式会社
105	(記名なし)
106	藤枝タクシー株式会社
107	株式会社 AIG
108	(記名なし)
109	株式会社ウインテック
110	(記名なし)
111	大翔建設株式会社
112	静岡特殊車輛販売株式会社
113	(記名なし)
114	社会福祉法人葉月会
115	有限会社協和建設
116	株式会社すくすくの森
117	株式会社とうそん
118	(記名なし)
119	蒔田紙器株式会社
120	株式会社キラメイク
121	(記名なし)
122	株式会社 SUNAMI 工業
123	忘太交通株式会社
124	(記名なし)
125	社会福祉法人四恩会藤枝保育園

社名	
126	(記名なし)
127	株式会社エクノスワタナベ
128	株式会社和気・アイアイ
129	株式会社志太泉酒造
130	株式会社オチアイ集成材
131	カワイ樹園株式会社
132	株式会社ダルトン工芸センター
133	(記名なし)
134	株式会社 CL Fujieda
135	有限会社笑和
136	NPO 法人タートルエイト
137	(記名なし)
138	(記名なし)
139	株式会社あんしんりふおーむ
140	(記名なし)
141	(記名なし)
142	有限会社太明堂
143	(記名なし)
144	(記名なし)
145	株式会社沢商
146	株式会社本郷
147	株式会社斉久精機
148	(記名なし)
149	フジケンミンフーズ株式会社
150	静岡金型株式会社
151	学校法人藤枝学園
152	志太建材株式会社
153	(記名なし)
154	有限会社栗野工業
155	株式会社あい不動産
156	株式会社カナック
157	(記名なし)
158	株式会社加藤工業所
159	カコール株式会社
160	(記名なし)
161	株式会社藤枝農産加工所
162	(記名なし)
163	学校法人大洲学園大洲こども園
164	株式会社トーカイ
165	有限会社アイブロス不動産
166	高洲幼稚園
167	東海ガス株式会社
168	(記名なし)
169	(記名なし)
170	株式会社ロジテムツムラ

社名	
171	株式会社中央防犯
172	株式会社志太紙業
173	株式会社イケブン
174	(記名なし)
175	(記名なし)
176	株式会社きのこランド
177	ダン化学株式会社
178	(記名なし)
179	(記名なし)
180	(記名なし)
181	(記名なし)
182	(記名なし)
183	株式会社スターランド
184	有限会社創和設計
185	株式会社マルタカテクノ
186	(記名なし)
187	野原商行株式会社
188	(記名なし)
189	(記名なし)
190	株式会社ふるさと瀬戸谷
191	株式会社 interet
192	(記名なし)
193	あいキッズランド株式会社
194	(記名なし)
195	(記名なし)
196	学校法人瀬戸谷学園
197	株式会社ニシムラ
198	株式会社明光産業
199	医療法人社団和光会
200	(記名なし)

社名	
201	株式会社藤枝中央青果
202	(記名なし)
203	(記名なし)
204	株式会社 KTL
205	(記名なし)
206	日本物流株式会社
207	エム・エルエンジニアリング株式会社
208	静岡美術印刷株式会社
209	医療法人社団聖稜会
210	(記名なし)
211	(記名なし)
212	(記名なし)
213	積和建設静岡株式会社
214	(記名なし)
215	社会福祉法人富水会
216	株式会社共立アイコム
217	美光産業株式会社
218	有限会社コスモ
219	有限会社ジェイウォール静岡
220	たちばな保育園
221	有限会社シンセイ
222	(記名なし)
223	(記名なし)
224	(記名なし)
225	株式会社アルトス
226	株式会社サンテック
227	こばとこども園
228	(記名なし)
229	(記名なし)
230	株式会社ユタカ

男女共同参画に関する独自の取り組みや優良事例がありましたら、ご記入ください。

自由記述
育児期間中の勤務時間の短縮については、本人の希望をすべて受け入れております。出産前の休みについても同様です。
家庭の事情を優先に考え、仕事を調整できるところは調整し、長く仕事に従事できるようにしています。子どもの送迎等で遅く来る日、早く帰らなければならない日、家族の受診に行く曜日は、シフト上休日になるように組んだり時短になるようにしたり、また、それが引け目に感じないように皆に納得させていくようにしています。
子育てしながら正社員で働く女性従業員を対象に「ワーキングマザー意見交換会」を開催。
女性役員登用。
当院が雇用している従業員は全員女性です。院長と名誉院長は男性、理事は女性（名誉院長の妻）です。「男女共同参画」というのなら、男性従業員を増やすべきでしょうか？
平成 27 年に「ふじのくに子育て応援リーディングカンパニー」にて表彰された。2～4 人の子どもを育てながら両立している職員が多数いる。

4 その他回答

問1 貴社の主な業種について、あてはまるものをお答えください。

その他回答	件数
自動車整備業	1
自動車部品設計	1
製造業	1
電子部品組立	1
自動販売機設置、保守	1
物流、リサイクル	1
倉庫業	1
農業	1
造園業	1
障害福祉サービス業	1

問4 貴社は、次のような取り組みを行っていますか。

その他回答	件数
ふじのくに健康づくり推進ブロンズ事業者	1
家庭教育応援企業（静岡県）	1
職場環境改善宣言企業	1
健康経営	1
健康宣言	1

問9 貴社で育児・介護休業制度を定着させるために行っていることは何ですか。

その他回答	件数
R1.10月に社労士と契約を結びました。働く環境を整えるように順番に手掛けている段階です。	1
社会保険料の一時立替。	1
ハローワークの育児介護休暇給付申請を行う。	1
マスク、消毒液の配布。	1
育児、介護を要する従業員がいない。	1

問10 男性の育児休業、介護休業の取得を進めていくうえで、貴社で進まない理由があれば教えてください。

その他回答	件数
対象者がいない。	4
この問題については一企業がどうこうではなく社会的に進んでいないように思います。	2
所得の低下に不安がある。	2
現在、育児休業を取る年齢の人がいない。	1
昇進への影響を懸念。	1
会社に限らず、家庭内でも「男性は働くもの」と思っているのではないかと。当社は賃金が高くないため、休業補償（6割）があっても生活がキツイのではないかと思います。	1
無給である。	1
製造業なので製造現場は男性がメイン（力仕事が多い）。売り上げも減少しており、人件費も圧迫していて余分に人を雇う余裕もない。	1
男性が育児休業をとった場合、そもそもの事業が成立せず病院を閉めることになるため。	1
院長が休むと経営が成り立たない。	1
男性しかいない。	1
男性職員の数に限らず少ない、未婚のため。	1

問 11 貴社の女性従業員の働き方として、どのようなかたちが多いですか。

その他回答	件数
■子育て中、子育て後の働き方	
育児が終わっている人が働いている。	3
子育て支援制度を設けているため、シフトを柔軟に組み仕事を続けられている。	1
子育てをある程度終了してからの就職者がほとんど。若い従業員がいない。	1
子どもの状況によって退職する。	1
学校の休日に合わせた勤務時間等に対応。	1
育児の合間を利用して扶養内で働く。	1
結婚前の従業員はいません。学生は卒業すると退職する人が多いです。主に子育てが終わったり、落ち着いた方々が働いております。	1
出産後からの入社が多いので、育児と仕事を両立しつつ働くものが多い。	1
■働き方	
パートの方のみ。	3
定年で退職。	2
転職	2
個々のケースに応じて勤務日、時間数を自分で決める。	2
パートなので、家庭重視で休みを取らせている。	1
一定年齢以上の再就職者が多い。	1
本社事務職においては勤続が長い傾向にある。	1
保育所の利用。	1
結婚または出産せず働き続ける。	1
■該当する従業員はいない・事例がない	
対象の従業員がいない。	4
結婚出産に該当する女性従業員がいない。	2
1～3 により退職した女性社員・従業員は少ない。	2
1～3 に該当する女性従業員は少ないが、継続年数は長い。	1
高齢者が多く、4、5 時間程度働きたい。	1
高齢者が多数なため。	1
女性従業員は 70 才です。	1
高齢者が中心で全員既婚者で、出産は終えている。	1
40 歳代以上のため特になし。	1
未婚者がほぼ。	1
若い女性が少ない。	1
女性従業員が少ない。	1
該当者がいたことがない。定年後の再雇用まで仕事を続ける。	1
結婚後就職した人しかいない。	1
途中で入社しずっと働き続けてくれているが、入社後に結婚・出産といった例がない。	1
■その他	
ケースバイケース	1
遅い時間帯や土日営業するので子育てをする年代の女性が働く環境として難しく、年配のパート女性か短期アルバイトが多い。	1
介護を機に退職。出産適齢の女性はいない。	1
最近では自己都合で辞めていく方が多い。	1

問 12 女性活躍推進に関し、貴社の今後の取り組み方針は何ですか。

その他回答	件数
男性女性の区別なく、適材適所で進めて行きたいと思います。	2
介護等、会社都合でなく、家庭を第一に考えられる会社でありたい。	1
自由に動ける雰囲気づくり。	1
定年及び定年後再雇用にて、できるだけ長く勤めてもらうこと。	1
テレワークの導入など。	1
若手社員の採用と、多能化によるワークシェア体制の確立。	1
女性従業員の意識改革。	1
男女による時給差はない。	1
すでに女性が活躍している。	1
女性の割合が多い。	1
女性従業員を採用したいが入社がない。	1
女性は受け入れない予定。	1

問 13 貴社では、女性の活躍を推進するうえで、どのような課題がありますか。

その他回答	件数
女性が入社しにくい業種。	3
休業中の代替職員の確保が難しい。	3
専門的分野なので女性の割合が元々少なく、雇用が難しい。	1
管理職（1名）以外全部女性。	1
女性の応募（求人）が少ない。	1
正社員の割合が極めて少ないので、現状では業務が限定的である。	1
定常業務以外の業務に従事する機会が少ない。	1
扶養控除を超えては働きたくない。	1
本人に活躍する意識が低い。	1
ロールモデルがない。	1
昇給がない。	1
最近の方は、個人の要求ばかりが多く、それにすべて対応をしていると会社がまわっていかない（法律は守っています）。	1
女性は家庭の事情で日曜祭日夜間の勤務ができない。人手不足が根本にあり、女性の活躍以前の問題。	1
新規雇用ができるような環境にない。売上が上がれば女性パートを増やしたい。	1
すでに女性が活躍している。	1

問 14 女性の管理職の登用を促進するために取り組んでいることはありますか。

その他回答	件数
女性だから管理職に登用することはない。能力とやる気があれば男女問わず登用する。	3
その都度対応。	1
男性技術者による女性従業員への技術指導。	1
より高度な仕事や職種を経験させる。	1
家庭でのバックアップが必要。	1
女性、男性変わりなく、出産後も働く人は多い。	1
今の仕事の業務では、女性管理職は必要なし。	1
力作業などが必要とされるため、女性には向かない業務。	1

問 15 貴社では、育児休業から職場復帰する従業員に対し、復帰支援として取り組まれていることはありますか。

その他回答	件数
育児休業する対象従業員がいない。	4
休業前の職種に復帰。	1
復帰時に全員受け入れ体制が確立している。	1
復帰前の情報共有、業務確認。	1
復帰の実績なし。	1
該当するものがほとんどいない。	1

問 16 貴社では、従業員の「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」を支援する取り組みを行っていますか。

1. すでに取り組んでいる(取り組み内容)	件数
■就労時間や有給休暇取得などの調整	
フレックスタイム制導入。	2
1時間単位での有給休暇の取得。有給早退等の取りやすい職場の雰囲気。	1
1時間単位の有給取得制度、残業ゼロ。	1
休暇制度の確立。休日時の有効利用のため、リゾート会員となり推進。	1
MY年休制度(自己申請による休日確保)。	1
フレックスタイム制度導入。ノー残業デー設定(月1回)。子育て支援(短時間勤務制度の見直し実施)。	1
フレックスの一部導入、残業時間の管理。残業時間短縮の取り組み(各部署ごとに)。	1
時短勤務、スライド勤務、時間単位有給等。	1
柔軟な勤務体制。	1
柔軟な勤務日数や時間。	1
出勤日数、勤務時間は従業員の申告制。	1
年間休日126日、振休代休有給取得の推進。定時帰宅しやすい職場の雰囲気づくり。	1
年間休日の増加。無駄な時間外労働の削減(上司による許可制)。年次有給休暇の取得促進。	1
半日有給休暇の取得制度化。	1
復職後、正社員短時間勤務制度、契約社員への転換制度を選択できる(契約社員:子どもの成長に合わせ6か月単位で就業時間変更可、正社員への転換可)。地域の民間保育所と連携、紹介。	1
有給休暇取得の勧告をこまめにする。	1
有給取得促進、時間外労働等。	1
有給の積極的取得。	1
有給を取りやすい職場環境である。育休を取りやすい職場環境である。「まつの実」保育園と利用提携した。(本社から車で5分)「イクボス」への取り組みを始めた。	1
有給を取りやすい雰囲気づくりをしている。自分の都合に合わせた時間帯で半休が取れる。	1
完全週休2日制、適材適所を優先、毎年給与改定。	1
勤務時間を可能な限り短くする。	1
勤務時間を自分たちで話し合い決める。	1
営業時間短縮で残業を減らす。有給取得。	1
フレキシブ(フレックス制)な勤務体制。年次有給の積極的取得の促し。残業減の呼びかけ。	1
■時間外労働(残業)の削減努力	
時間外労働の削減(勤怠管理)	6
残業0に取り組んでいる。有給休暇の奨励。	4
ノー残業デーの設置。	3
定時退社の推奨。	2
残業は行っておりません。	2

1. すでに取り組んでいる(取り組み内容)	件数
■子育てや介護に伴う支援制度の充実	
育児・介護休業制度の整備。	3
育児、介護のサポート制度。年間休日 120 日以上。	1
育児・介護休業制度の整備及び取得しやすい職場環境づくり。日常的においても、子育て関連の休み等取得しやすい職場環境づくり。	1
育児休業や介護休業制度を整備、充実する、取りやすい環境づくり。時間内での仕事。有給の取りやすさ、他。	1
子どもの用事、病気等、家庭に関することを第一に考え、社員より休みたい希望がある場合は休めるようにしている。	1
介護業務のできる時間帯の調整。本人の希望する時間。	1
■その他	
一部の社員にフレックスを認めている（原則はない）。副業を承認（就業規則にて）。	1
規則（就業規則、育児介護休業規程の整備）。労働時間の管理。	1
会社目標に取り入れている（ワーク・ライフ・バランスという言葉は使っていません）。	1
試験的にテレワーク（在宅勤務）を実施。（本社管理部内）。	1
サービス業なので本来なら土日営業したいが、休日にした。	1
サポートふじえだの導入。	1
本人の家庭の事情と体力、能力により仕事の量を決めている。	1
もともと休んだりしやすい雰囲気があり、制度もゆるいため、取り組んでいるのと同じ。	1

問 17 従業員のワーク・ライフ・バランスの実現のために、貴社として特に取り組むべきであると思うことはどのようなことですか。

その他回答	件数
家庭の実情に沿った勤務体系。	1
柔軟な勤務体制。	1
ワーク・ライフ・バランスが取れているがどうかの個人への聴取。	1
輸送サービス、物流サービスについて導入することは勤務体系。財政面としても難しい。	1
テレワークできる部署がない。	1
マンパワーを増やしたいが経済的に無理な状況。	1
企業存続が第一となっています。たいへん中小企業にとっては厳しい経営環境なので、まずはその部分が十分に充足されないと大きくは取り組めないのがどの中小企業も現状ではないでしょうか。	1

問 18 男女共同参画社会を実現するために、企業は今後どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。

その他回答	件数
男とか女とかではなく、家庭内に問題があった場合はそれを優先させる。	1
企業側の環境づくりも重要ですが、働く側（女性）の意識改革も必要と思う。	1
業種によってまったく違うし、本人のモチベーションも様々。	1
時間、コスト、効率を意識した働き方。	1
柔軟な勤務体制。	1
働き方改革を実現するハード・ソフトを整備し、男女の労働差を縮小させる。	1
上記の件は、ある程度法律に沿って実行しているが、会社の業績が良くないので完全なる充実はできない。完全な充実を行うとなると費用がかかってくる。	1

問 19 職場における男女共同参画を推進するために、市に希望する支援にはどのようなものがありますか。

その他回答	件数
給与、その他経費の支援。	1
人材や経済的な支援。	1
産休育休で欠員が出た際の人員確保が難しい。また、復職後は余剰人員となる。	1
制度を利用しやすい体制をつくるための支援（代替要員確保のための費用など）。	1
働き方改革を実現するハード・ソフトを整備し、男女の労働差を縮小させる。その他の整理を促す助成制度。	1
昔とは違い、現在はあまりにも雇用者（従業員）の方に有利な制度（法律）があるために、経営側（会社側）にとっては非常に大変になっている。	1
働けるようになってから保育園に入れてくれるのではなく、仕事を見つける時にも利用できるようにしてほしい。	1
保育施設やベビーシッターなどを充実させる。	1
子育て中の若い世代の保育や家事援助に力を入れてほしい。	1
男性の育児・家事への積極的な参加の推進。	1

IV 考察

調査結果の考察

静岡産業大学 松永由弥子

今回、藤枝市男女共同参画第4次行動計画の策定にあたり、計画策定の前年度に行われている「藤枝市男女共同参画に関する市民意識調査」が実施された。昨年のコロナウイルス感染拡大に伴う急激な社会情勢の変化もかんがみれば、本意識調査の結果は、これからの藤枝の理想像やあるべき姿を念頭に置き、そこに向かう過程の中で、何をどのように変革させていくか、そのための資料として活用されることが重要と思われる。社会変化のスピードは、我々が想像する以上に早く、私たち住民もその変化に対応し、常に自らの意識をかえりみて、変えるものは変え、変えないものは変えない、そういう作業を常に行うことを心すべき時代と考える。

実際、今回の調査では、5年前の平成28年調査と同様、回答者のほぼ7割が収入のある仕事をしている結果となった(問4)。そして、今回の調査で初めて共働き世帯が6割を超えた(問7)。この背景にある事情は本調査結果からは明確にはできないが、婚姻の有無にかかわらず、誰もが働く時代が本格的に到来したことは確かである。この事実に合わせて、「男は外で働き、女は家で家庭を守る」という考え方に違和感がある人の割合は、前回調査時(平成28年)を10%ほど上回って、46.2%に変化した(問14)。こうなると、職業と家庭生活の両立、いわゆるワークライフバランスを追求することは当然である。調査結果をみると、仕事と家庭生活を共に優先したいと望む人は3割以上いるが(問20)、現実はどこかを優先せざるを得ないようである(問21)。家庭生活の中で、家事の部分は、少々乱暴な言い方にはなるが、今後さらに科学技術が進めば、自動化・簡素化が進むであろう。ただし、子育ての部分は、今後も人間の力が必要である。職業生活と子育ては、人間が生きていく上で、まずもって必要な活動ということから「第一の人生活動」とも呼ばれることもあり、両立すべきものである。誰もが働くと同時に子育てに関わる、このことについては、我々住民の意識はその方向に向き始めているので、それに沿う形で、育児・介護休暇制度の運用や結婚・出産退職等の慣行の見直し等(問16)社会制度の見直しを速やかに進める必要があると思われる。

一方で、女性が働くことに関連しては、女性の方が、管理職につくことを望まなかったり(問17)、管理職以上に昇進することについて「責任が重くなる」と感じていたり(問18)、意思決定を行う管理的部門や指導的地位への女性登用が少ない理由に「女性は継続して勤務することが困難であるから」「社会的・文化的に性別によって役割を固定する考え方や意識が残っているから」「雇用する側に男性優先の意識や女性管理職に対する不安感があるから」を男性より挙げたり(問19)する傾向がみられた。だれもが働く時代における女性の働く意識を再構築する必要があると思われる。男性の意識(問19)や企業意識調査からは、女性が責任ある立場での仕事に就くことに関して、相応の能力があればその地位につけるよう制度も整備され、このことを否定している向きは見られないと思われる。この点は、制度の方がどちらかと言えば整備が進んでいるので、我々の意識を見直していく、そのためにすでに述べたような、誰もが働く時代の仕事への向き合い方、意識の持ち方の再構築等について、今後そのような研修機会を整備する必要がある。

ただし、これまで誰もが働く時代を想定した研修や教育が全く行われていなかったという、そんなことはない。高校や大学ではキャリア教育という名称で、学校卒業後の進路、働くことについての教育が以前より重視され、今後もより活発に行われる方向である。社会の各分野での男女の平等度においても、学校は他の分野と比べても圧倒的に男女平等になっていると捉えられている(問10)。一方で、男女共同参画を推進していくために、藤枝市に望む施策について「学校教育の場で、男女平等や相互理解のための学習を充実すること」を挙げる人の割合が選択肢の中で最も多く、4割近く存在する(問41)。よ

り良い未来のために、子供への教育に期待するのはもっともなことであるが、既に学校は、最も男女平等が進んでいるところである。また、変えるべき、見直すべきは、将来でなく、今現在の状況である。冒頭で述べたように、社会変化は激しく、人の一生を一端「これはこうである」と決めた個人個人の当たり前や常識を変えずに暮らしていくのはほぼ不可能な時代である。言い換えれば、大人になってからも、必要なことは学び、行動を変容していくことが求められる時代である。誰もが働き、誰もが子育てに関わる、またお互いの特徴を認めあえる多様性を尊重する社会においては、どのような考え方で、どのような行動をとるべきか、社会制度をどのように設計していくか、藤枝市という地域社会の主たる構成員である大人一人一人が常に考え続ける、そういう意識を持つことが最も重要であろう。

藤枝市男女共同参画に関する市民意識等調査
【調査結果報告書】

発 行： 藤枝市
編 集： 藤枝市 市民文化部 男女共同参画・多文化共生課
住 所： 〒426-8722
静岡県藤枝市岡出山一丁目 11 番地 1
電話 054-643-3198(直通)
F A X 054-643-3327
発行年月： 令和3年3月
