

藤枝市
男女共同参画に関する市民等意識調査

令和8年3月

藤 枝 市

目次

I	調査の概要	1
1	調査の目的	1
2	調査対象	1
3	調査期間	1
4	調査方法	1
5	回収状況	1
6	調査結果の表示方法	1
II	市民等意識調査結果の概要	2
1.	市民意識調査	2
(1)	回答者属性	2
(2)	男女平等・男女共同参画について	2
(3)	職場・就労について	2
(4)	ワーク・ライフ・バランスについて	3
(5)	子育て・介護について	3
(6)	地域・社会参加について	4
(7)	防災について	4
(8)	人権侵害と児童虐待について	5
(9)	LGBTQ+（性的マイノリティ）について	5
(10)	男女共同参画全般について	6
2.	企業意識調査	6
III	調査結果	8
1	市民意識調査	8
1.	回答者属性	8
2.	男女平等・男女共同参画について	14
3.	職場・就労について	37
4.	ワーク・ライフ・バランスについて	55
5.	子育て・介護について	60
6.	地域・社会参加について	73
7.	防災について	77
8.	人権侵害と児童虐待について	83
9.	LGBTQ+（性的マイノリティ）について	91

10. 男女共同参画全般について.....	97
11. その他回答について.....	104
2 企業意識調査.....	114
1. 貴社の概要について.....	114
2. 育児や介護に関する制度について.....	116
3. 女性従業員の活躍について.....	121
4. ワーク・ライフ・バランスについて.....	124
5. 男女共同参画全般について.....	125
6. 調査票にご記入いただく方について.....	129
7. その他回答について.....	130

I 調査の概要

1 調査の目的

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5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 調査対象

市民意識調査：18歳以上の市民より無作為抽出

企業意識調査：市内に所在地を有する企業

3 調査期間

令和7年10月24日（金）～11月13日（木）

4 調査方法

郵送配布・郵送回収（WEB回答あり）

5 回収状況

調査票の種類	配布数	回収数	回収率
市民意識調査	2,000件	707件	35.4%
企業意識調査	500件	193件	38.6%

6 調査結果の表示方法

- ・回答は各質問の回答者数を基数とした百分率（%）で示してあります。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。
- ・クロス集計の場合、無回答を排除しているため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計（全体）の有効回答数が合致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。
- ・回答者数が1桁の場合、回答件数による表記としています。また、クロス集計において回答者数が1桁の場合は、コメントを差し控えています。

Ⅱ 市民等意識調査結果の概要

「藤枝市男女共同参画に関する市民意識等調査」に基づき、特徴的な現状と課題を整理しました。

1. 市民意識調査

(1) 回答者属性

- 「女性」54.6%で「男性」43.4%より多く、年齢は50～70代が中心です。就業は「会社員・公務員」45.3%、「パート・アルバイト」18.5%、家族は「親と子」52.3%です。「既婚」72.0%で子どもは「18歳以上がいる」36.2%が多く回答がありました。

(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用語について、「知っているし、意味もわかっている」と回答した割合は、『配偶者などからの暴力(DV)』が90.0%と最も高く、次いで『ジェンダー(社会的・文化的に形成された性別)』が68.2%、『ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)』が58.8%、『男女共同参画社会』が42.3%となっています。一方、『パートナーシップ制度』は30.8%、『女性活躍推進法』は20.7%にとどまり、『ポジティブ・アクション(積極的改善措置)』は9.9%、『リプロダクティブ・ヘルス/ライツ』は3.1%と、認知・理解の割合が低い用語も見られます。
- 分野別の平等度について、『社会通念や慣習・しきたりなど』『政治の場』では“男性優遇”と捉える割合が高く、『学校教育』『地域活動』では「男女平等になっている」とする割合が高くなっています。多くの分野で女性が“男性優遇”と捉える割合が高くなっていますが、静岡県・全国と比較すると、“男性優遇”は多くの分野で低くなっており、地域特性を踏まえた周知が求められます。
- “男性優遇”が生じる原因は、「社会通念や慣習やしきたりの中には、男性優位にはたらくものが多いから」66.2%、「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」63.4%、「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」43.5%が上位です。地域の慣習や固定的役割意識への働きかけ、両立支援の充実が必要です。

(3) 職場・就労について

- 職場の不平等感について、全体では「感じたことがある」が47.0%、「感じたことがない」が48.4%、「働いたことがない」が2.8%です。性別差は小さい一方で、『女性・18歳以上の子どもがいる』方で「感じたことがある」の割合が高くなっています。その内容は「給料・賃金」49.4%と「昇格・昇進」48.5%が高く、男性は「転勤等の配属条件」「職域・職種」「休暇等の取得条件」、女性は「給料・賃金」「研修・教育機会」「雇用条件」が高くなっており、評価や配置、休暇取得の公正性の可視化が必要です。
- 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)について、“同感する”が13.1%、“違和感がある”が56.5%です。男性(30代以外)では“違和感がある”の割合が約半数、女性では特に20代以下で“違和感がある”の割合が高くなっています。女性の就業継続観では「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が50.8%で最多ですが、全国より低くなっています。固定的役割意識の是正と、若年層からの継続就業支援の周知が重要です。

- 女性の就業継続の障害について、「結婚・出産退職等の慣行」49.5%、「育児・介護休暇が取得しにくいこと」44.8%、「長時間労働や残業」44.7%が上位です。女性は「賃金の男女格差」「長時間労働や残業」「育児・介護休暇が取得しにくいこと」「職場における人間関係」「家族に反対されたり、協力が得られないこと」の割合が高く、『女性・子どもが小学生未満』で多くの項目が高くなっています。企業への働きかけと連携により、休暇取得の実効性確保と所定外労働の縮減、家族支援の周知が求められます。
- 柔軟な働き方と子育て期の対応について、柔軟な働き方に関する制度利用は「ある」22.6%、「ない」74.7%で、潜在的な利用余地が大きくなっています。利用制度は「育児・介護休業制度」48.8%、「短時間勤務制度」40.6%、「フレックスタイム制や時差出勤制度」34.4%で、男性では「フレックスタイム制や時差出勤制度」「テレワークや在宅勤務」、女性では「短時間勤務制度」「育児・介護休業制度」の割合が高くなっています。子育て対応は「退職した」23.3%、「育児休業制度を取得した」30.9%、「勤務を続けた」32.7%で、退職者の希望は「パートなど時間を決めて働きたい」が61.5%と高くなっています。多様な就労機会の創出、男性の育休・柔軟勤務の後押し、復職支援の強化が必要です。
- 管理職志向とイメージについては、「管理職を望む」25.2%、「望まない」48.5%です。『男性・子どもが小学生未満』で「望む」の割合が高く、『女性・子どもが小学生未満』で「望まない」の割合が高くなっています。管理職像は「責任が重くなる」81.0%、「やるべき仕事が増える」53.5%、「給料が上がる」49.6%が上位で、女性では「仕事と家庭の両立が困難になる」の割合が高くなっています。負担感の軽減、業務の適正化、ロールモデルの可視化やメンター制度が重要です。
- 女性登用が少ない理由について、「女性は継続して勤務することが困難であるから」46.4%が最多で、「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」36.8%、「女性自身が管理職部門等に就くことに消極的だから」28.0%、「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」25.2%が続きます。女性では「家族の理解や協力が得られにくいから」の割合が高く、男性では「主として補助的役割が与えられ、女性の能力を高める機会が少ないから」の割合が高くなっています。継続就業を支える地域と企業の支援体制、無意識の思い込みの是正、家族理解の促進、女性のキャリア開発支援の強化が求められます。

(4) ワーク・ライフ・バランスについて

- 希望の優先度について、「「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」が30.3%で最も高く、「「家庭生活」を優先したい」23.9%、「「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい」16.3%となっています。多様な選択に応える施策の整備が必要です。
- 現実の優先度について、「「仕事」を優先している」25.3%が最も高く、「「仕事」と「家庭生活」をともに優先している」24.8%、「「家庭生活」を優先している」24.6%となっています。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」の割合が高くなっており、事業者との連携による長時間労働の抑制と家庭時間の確保に向けた環境づくりが求められます。

希望と現実のギャップが見られるため、両立支援の実効性向上、地域活動への参加支援、ワーク・ライフ・バランス認証の普及、企業表彰など自治体の後押しが重要です。

(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、全項目について「あなたと配偶者が同程度」の割合が

高くなっています。性別でみると「家計を支える（生活費を稼ぐ）」について、男性では「主にあなた」、「主にあなたが配偶者も分担」、女性では「あなたと配偶者が同程度」、「主に配偶者だがあなたも分担」の割合が高くなっています。

- 既婚世帯の現実について、男性では「自治会・町内会などの地域活動を行う」「家計を支える（生活費を稼ぐ）」で「主にあなた」、女性では「食事の支度」「食事の後片付け、食器洗い」「掃除」「洗濯」「保育園・幼稚園・学校行事やPTAへの参加」「日々の家計の管理をする」で「主にあなた」の割合が高くなっています。
- 男性が家事・育児を行うことのイメージについて、平成28年度調査と比べ「男性も家事・育児を行うことは、当然である」や「男性自身も充実感が得られる」の割合は高く、一方で「仕事と両立させることは、現実として難しい」の割合は低くなっています。意識の前進がみられる一方、家事や介護の実分担の男女差が残存しているため、夫婦間の合意形成を支援する取組や介護者相談体制の強化、地域活動への男女共同参加を促す取組のニーズが高くなっていることを踏まえ、計画に反映することが重要です。

（6）地域・社会参加について

- 地域活動の参加状況については、「参加している」62.8%、「参加していない」36.5%です。性別差はみられず、年齢では40代、50代、60代以上で「参加している」、20代以下で「参加していない」の割合が高くなっています。若年層の参加機会をどう創出するかが課題であり、短時間・オンライン参加や初参加者向けの導入機会の整備が必要です。
- 地域活動や社会活動への参画に必要なことは、「仕事と家庭の両立を社会が支援する体制の整備を図る」40.0%が最も高く、「参画に関する情報提供を増やす」34.7%、「参画を進めるための意識啓発」28.9%が続きます。広報強化、参加ポータル整備、夜間やオンライン開催、託児の提供など実務的支援が求められます。

（7）防災について

- 現状の防災への女性の参画状況について、「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」20.5%が最も高く、「自主防災組織の役員・リーダーを男女両方が担っている」12.3%、「自主防災組織の業務の分担を決める時、男女の役割を固定的に考えないようにしている」10.6%、「災害時に、性別や年齢、妊産婦、障害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いる整備」8.8%、「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いる」4.5%です。「特に何も進んでいない」12.2%に加え「わからない」47.9%が高く、周知と見える化が必要です。
- 特に女性では「わからない」53.6%が高くなっています。認識差の縮小に向け、女性が参画しやすい場づくりと情報提供が重要です。
- 男女共同参画の視点を防災に生かすために重要と考える取組について、「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」48.2%、「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」40.0%、「自主防災組織の役員・リーダーを男女両方が担う」37.2%、「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」35.6%、「自主防災組織の業務の分担を決める時、男女の役割を固定的に考えないようにする」28.0%です。

(8) 人権侵害と児童虐待について

- DVの見聞状況について、「配偶者（事実婚・パートナーを含む）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53.2%、「配偶者（事実婚・パートナーを含む）や恋人からの暴力について見聞きしたことはない」が17.7%です。被害実態の把握を強化することが必要です。
- DV防止に必要な取組について、「被害者のための相談機関や保護施設を整備する」52.1%、「法律・制度の制定や見直しを行う」45.0%、「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出しやすい環境整備をつくる」41.6%が上位です。市の相談体制の周知、多機関連携、地域での啓発と学習機会の提供が重要です。
- ハラスメントの経験・見聞について、「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」51.3%、「自分が直接経験したことがある」23.6%、「身近にはいないがそうした話を聞いたことがある」23.2%です。平成28年度以降は「自分が直接経験したことがある」や「身近に受けた人がある」の割合が高くなっており、職場・学校・地域の相談窓口の見える化と早期通報の促進が求められます。
- 相談窓口で配慮してほしいことについて、「匿名で相談ができる」54.9%、「24時間相談ができる」51.2%、「弁護士など、法的知識のある相談員がいる」49.4%が高く、女性では「匿名で相談ができる」「24時間相談ができる」「同性の相談員がいる」の割合が高くなっています。夜間・休日やSNSによる匿名無料相談、弁護士・心理職の配置、関係機関連携の運用強化が重要です。
- 児童虐待の要因認識について、「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」48.9%、「父親・母親が同じように虐待された過去があるから」42.0%、「子育てを支援する人間関係や制度が十分ではないから」40.7%が上位です。男女ともに「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」の割合が高く、次いで、女性では「子育てを支援する人間関係や制度が十分ではないから」や「ストレスを解消することが難しいから」の割合が高く、男性では「父親・母親が同じように虐待された過去があるから」が高くなっています。産前産後からの切れ目ない支援、親教育の提供、レスパイトや見守りネットワークの強化が求められます。

(9) LGBTQ+（性的マイノリティ）について

- LGBTQ+（性的マイノリティ）の認知について、「言葉の内容を理解している」が52.5%、「言葉は聞いたことがある」が35.8%、「まったく知らない」が10.5%です。性別差は小さい一方で、年齢が上がるほど「言葉は聞いたことがある」の割合が高く、「言葉の内容を理解している」の割合が低くなっています。年代別のわかりやすい周知と基礎知識の普及が必要です。
- 身近な人からのカミングアウトへの対応について、「今まで通り接する」64.4%、「理解したいと思う」36.1%、「打ち明けてくれてうれしいと思う」22.8%です。男女ともに「今まで通り接する」「理解したいと思う」の割合が高く、次いで、男性では「どう接すればいいかわからなくなる」の割合が高く、女性では受容的傾向が高くなっています。年齢が上がるほど「理解がむずかしいと思う」の割合が高くなっており、男性層や高年齢層への重点的な理解促進が重要です。
- LGBTQ+（性的マイノリティ）の方々が暮らしやすい社会のために必要な意識啓発や支援について、「幼少期からの教育の充実」41.6%が最も高く、「性的マイノリティの人が相談できる窓口の設置」30.7%、「気持ちや情報を共有できる場所づくり」25.6%、「パートナーシップ制度の導入」22.5%、「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」22.2%が続きます。学校教育との連携、24時間・匿名・SNS相談の整備、公共施設の表示や利用案内の見直し、パートナーシップ制度の周知が重要です。

(10) 男女共同参画全般について

- 市に望む施策について、「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援すること」40.6%が最も高く、「男女平等、男女の相互理解・協力についての普及・啓発」32.0%、「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援すること」31.5%が続いており、両立支援と再就職支援のニーズが強くなっています。
- 性別では、男性で「男女平等、男女の相互理解・協力についての普及・啓発」「政策・方針決定過程への女性の積極的登用」が高く、女性で「労働時間の短縮による仕事と家事の両立に向けた啓発」「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」「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援すること」「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援すること」が高くなっています。男女で重視事項が異なるため、対象別の設計が必要です。

2. 企業意識調査

- 産業構成と人員構成について、「製造業」29.0%が最も高くなっています。男女構成は正規で男性69.5%、女性30.5%、パート・アルバイトで男性24.8%、女性75.2%と雇用形態で差が大きく、役職者は女性比率が係長19.4%、課長11.2%、部長・役員15.3%です。
- 育児休業について、女性の取得率96.8%・平均258.5日、男性の取得率51.5%・平均19.9日となっています。一方で回答した事業所のうち30.6%は「制度はあるが、利用者はいない」状況です。
- 介護休暇・介護休業について、利用者は少数で平均日数は休暇が女性1.5日・男性1.4日、休業が女性15.4日・男性6.6日となっています。短期・短時間の柔軟運用の周知、仕事と介護の両立相談や地域資源への接続を強化することが重要です。
- 育児・介護休業制度を定着させるために行っていることとして、「従業員への制度に関する情報提供」54.4%と最も高く、次いで「柔軟な勤務時間（時短勤務やフレックス制度など）の対応」39.9%「制度を利用しやすい雰囲気づくり」が30.1%となっており、令和2年度調査と比較すると、「従業員への制度に関する情報提供」が増加していることから、企業側での環境整備が進んでいることがうかがわれます。
一方で男性の育児・介護休業の取得が進まない理由は「制度の対象者となる従業員が少ない」43.5%、「制度利用者の業務を代替（カバー）できる体制にない」26.4%が上位で、代替要員の確保支援やモデル事例の普及、職場内の理解促進が求められます。
- 女性活躍の推進について、女性従業員の働き方として「育児休業などを活用して仕事を続ける」54.9%が多く、今後の取組方針は「勤務地、勤務時間など女性が働きやすい社内制度の整備」28.5%、「女性が担当する職種、職域を拡大」26.4%、「女性向けのキャリアや育休取得などへの相談やサポート体制の整備」22.8%です。
- 女性の活躍を推進する上での課題は「家事や育児配慮を考慮する必要がある（勤務時間、勤務場所など）」33.7%、「女性が就ける業務が限られている」26.9%、「昇進などの活躍を望む女性が少ない」26.4%であり、休業不利益のない評価運用、ロールモデル提示やメンター制度の整備が必要です。
- ワーク・ライフ・バランスについて、「すでに取り組んでいる」43.0%に対し、「必要性は感じて

いるが、取り組みは行っていない」35.2%です。重点的に取り組むべきであると思うことは「育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる」42.0%、「時間外労働の削減やノー残業デーの設定をする」36.8%、「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」22.3%で、未実施層への段階的導入支援が求められます。市の職場環境認定事業所制度の認知は「名前も知らない」39.4%で、「申請を希望する」の割合は7.5%と低く、メリットの明確化、特典の充実、周知と伴走支援が重要です。

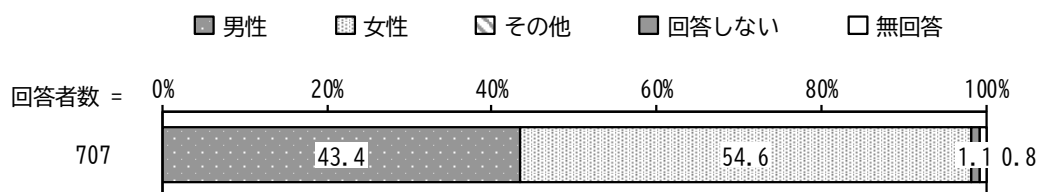
Ⅲ 調査結果

1 市民意識調査

1. 回答者属性

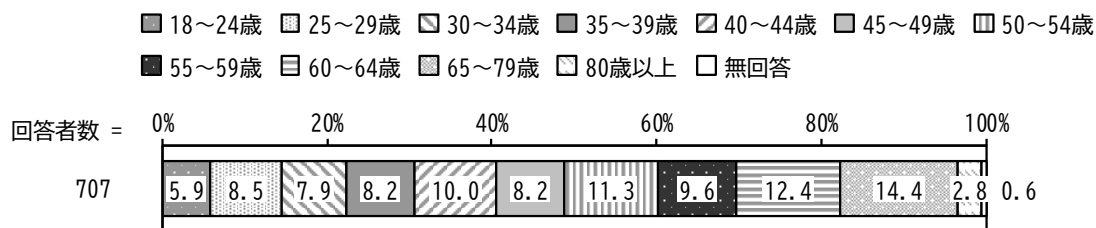
問1 あなたの性別をお聞かせください。(○は1つ) ※自認する性別でも結構です。

「男性」の割合が43.4%、「女性」の割合が54.6%となっています。



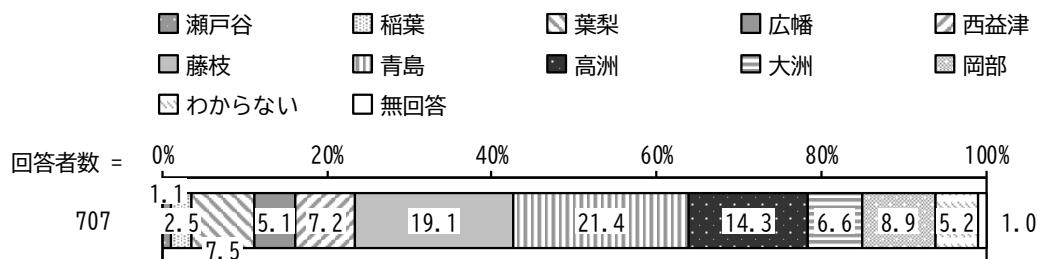
問2 あなたの年齢は次のどれですか。(○は1つ)

「65～79歳」の割合が14.4%と最も高く、次いで「60～64歳」の割合が12.4%、「50～54歳」の割合が11.3%となっています。



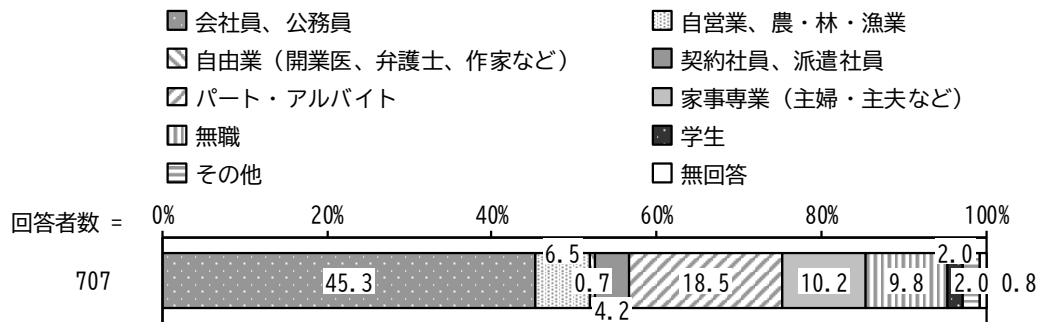
問3 あなたはどの地区にお住まいですか。(○は1つ)

「青島」の割合が21.4%と最も高く、次いで「藤枝」の割合が19.1%、「高洲」の割合が14.3%となっています。



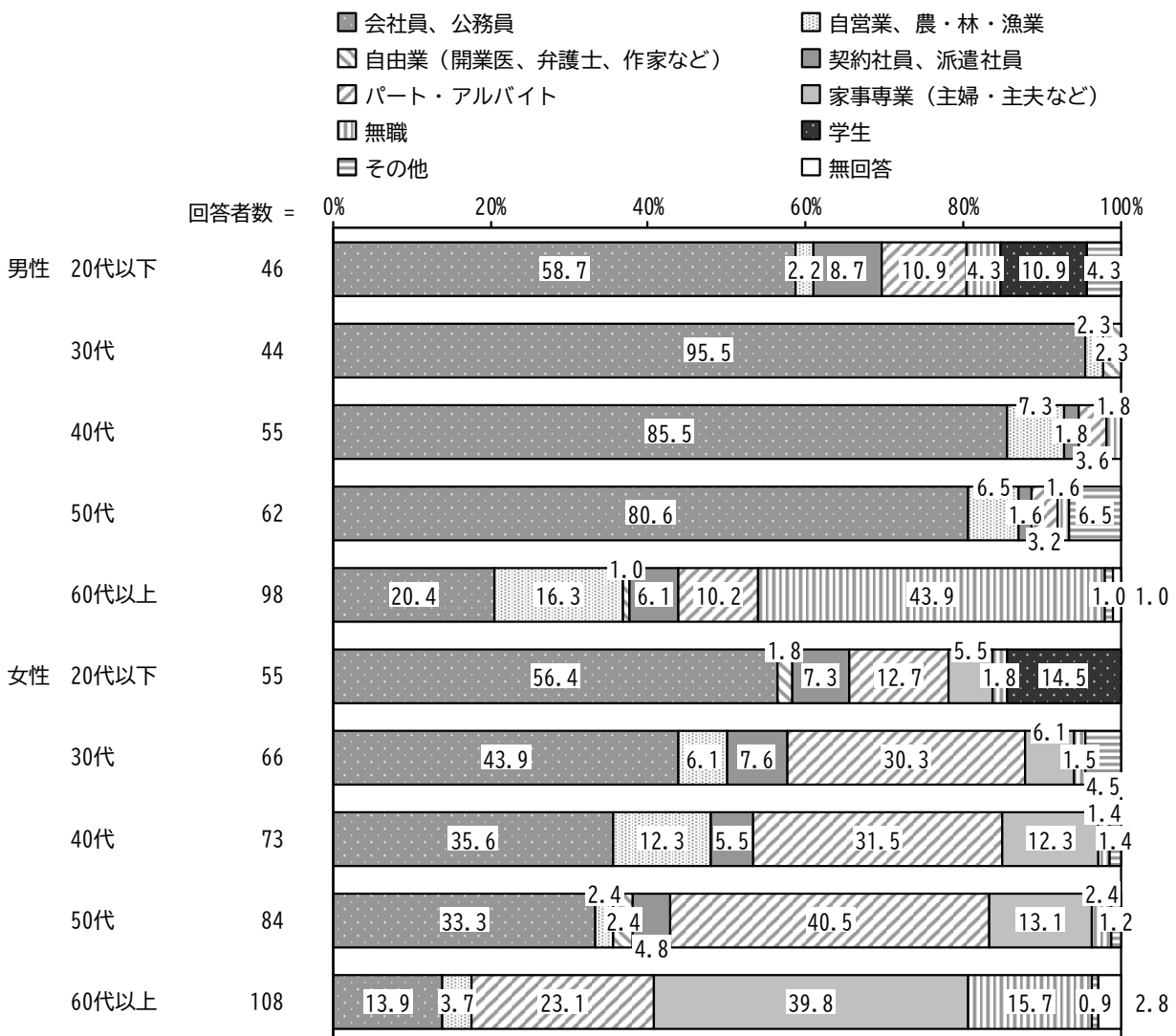
問4 あなたは現在、主にどのようなお仕事をしていますか。(〇は1つ)

「会社員、公務員」の割合が 45.3%と最も高く、次いで「パート・アルバイト」の割合が 18.5%、「家事専業（主婦・主夫など）」の割合が 10.2%となっています。



【性・年齢別】

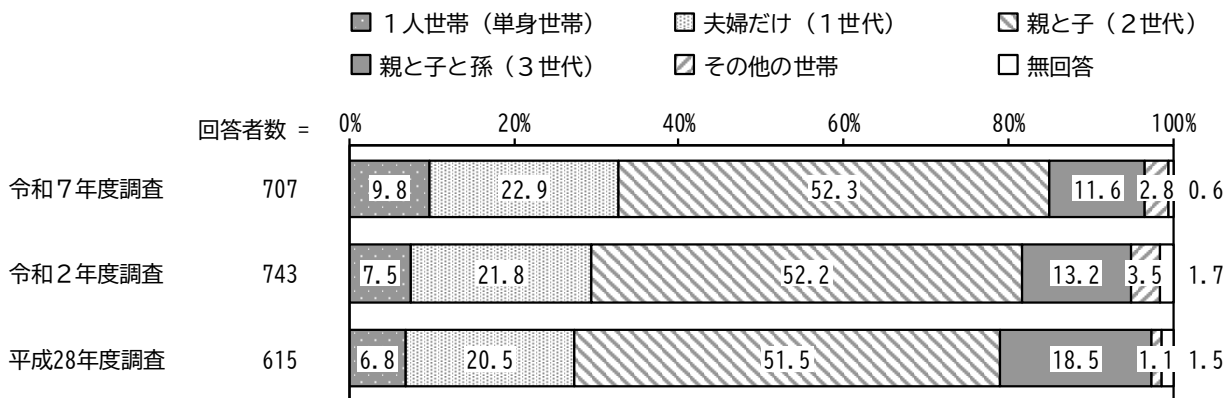
性・年齢別にみると、男性 30 代、女性 20 代以下で「会社員、公務員」、女性 50 代で「パート・アルバイト」、女性 60 代以上で「家事専業（主婦・主夫など）」、男性 60 代以上で「無職」の割合が高くなっています。



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。（○は1つ）

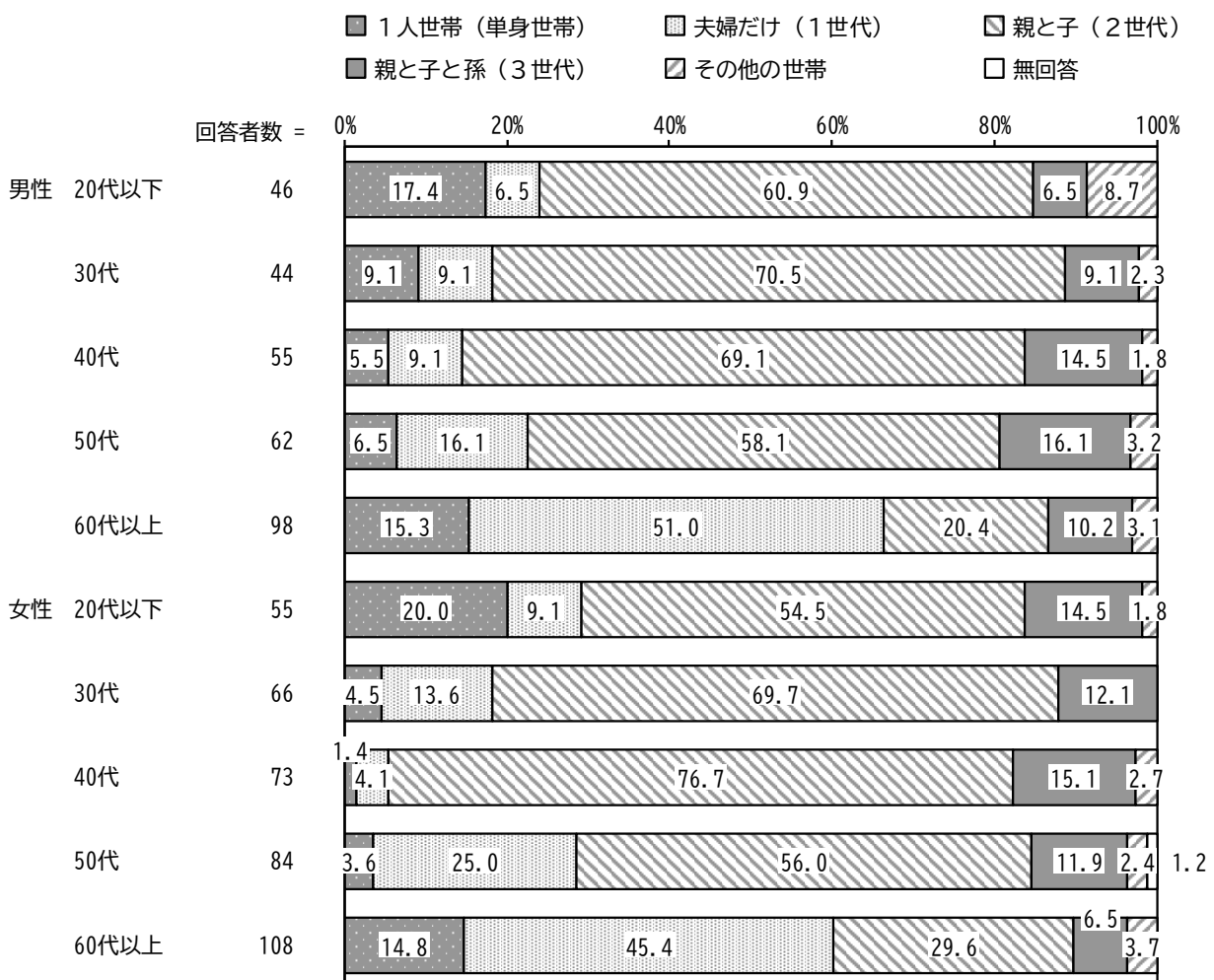
「親と子（2世代）」の割合が 52.3%と最も高く、次いで「夫婦だけ（1世代）」の割合が 22.9%、「親と子と孫（3世代）」の割合が 11.6%となっています。

過去調査と比較すると、平成28年度、令和2年度調査から「親と子と孫（3世代）」の割合が減少しています。



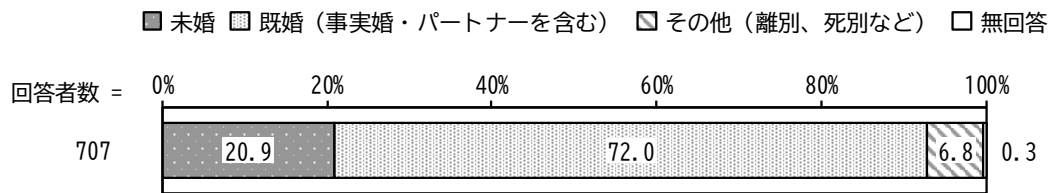
【性・年齢別】

性・年齢別にみると、女性20代以下で「1人世帯（単身世帯）」、男性60代以上で「夫婦だけ（1世代）」、女性40代で「親と子（2世代）」の割合が高くなっています。



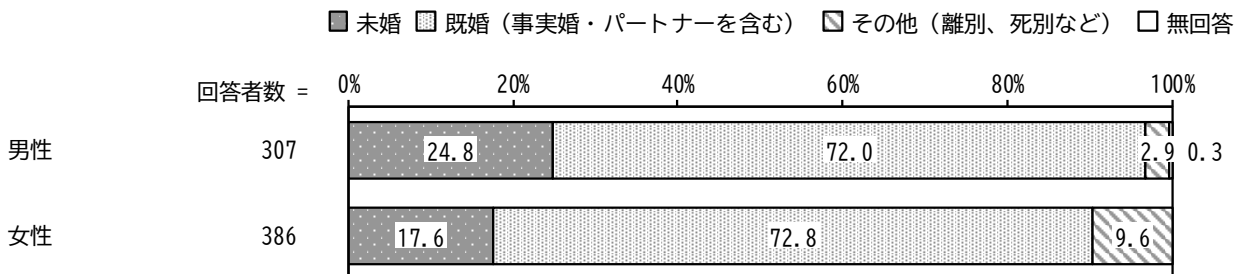
問6 あなたは結婚されていますか。(○は1つ)

「未婚」の割合が20.9%、「既婚（事実婚・パートナーを含む）」の割合が72.0%、「その他（離別、死別など）」の割合が6.8%となっています。



【性別】

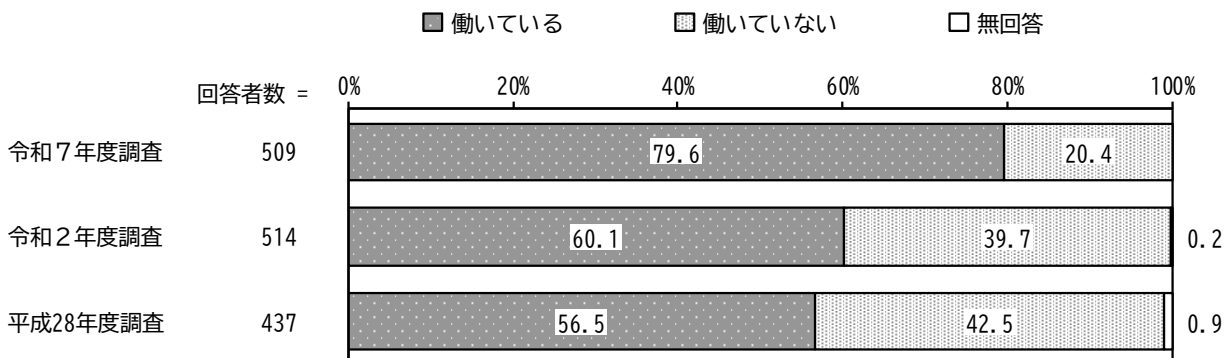
性別にみると、男女ともに「既婚（事実婚・パートナーを含む）」の割合が最も高く、男性では「未婚」の割合が女性と比べて高くなっています。



<問6で「既婚（事実婚・パートナーを含む）」と答えた方にお伺いします>

問7 配偶者（事実婚・パートナーを含む）は働いていますか。（パート・アルバイト等も含む）(○は1つ)

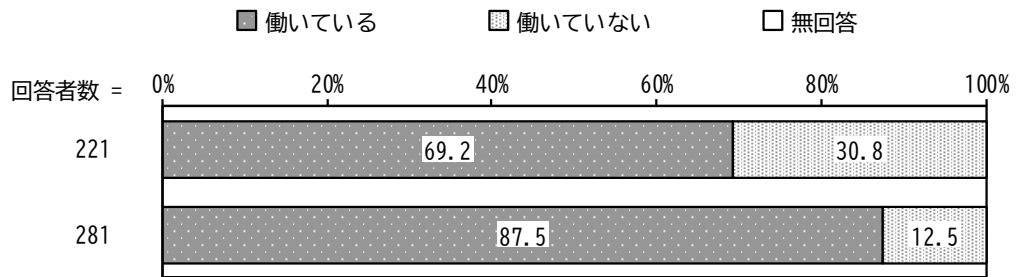
「働いている」の割合が79.6%、「働いていない」の割合が20.4%となっています。過去調査と比較すると、平成28年度調査から「働いている」の割合が増加しています。



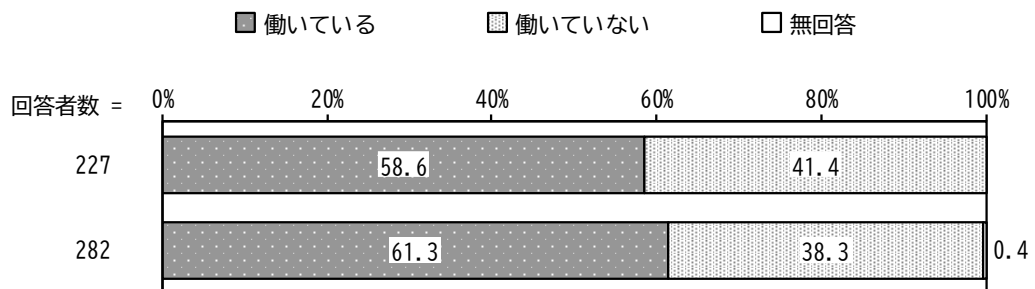
【性別】

性別にみると、男女ともに「配偶者（事実婚・パートナーを含む）が働いている」の割合が高く、女性の回答者では令和2年度調査より20%以上増加しています。

令和7年度調査



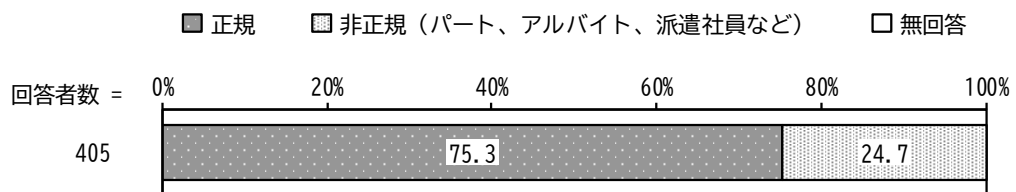
令和2年度調査



<問7で「配偶者（事実婚・パートナーを含む）が働いている」と答えた方にお伺いします>

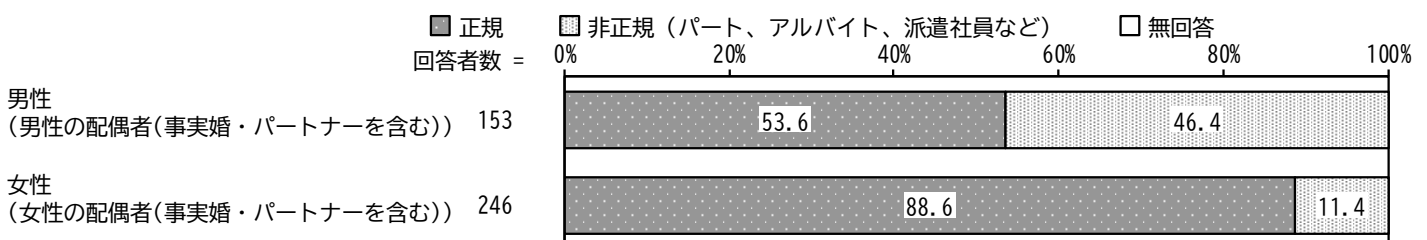
問8 配偶者（事実婚・パートナーを含む）の当てはまる雇用形態をお答えください（○は1つ）

「正規」の割合が75.3%、「非正規（パート、アルバイト、派遣社員など）」の割合が24.7%となっています。



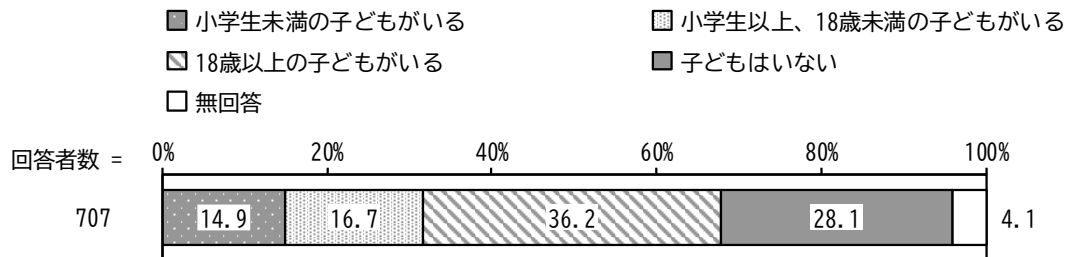
【性別】

性別にみると、女性の回答者で「正規」の割合が高くなっています。



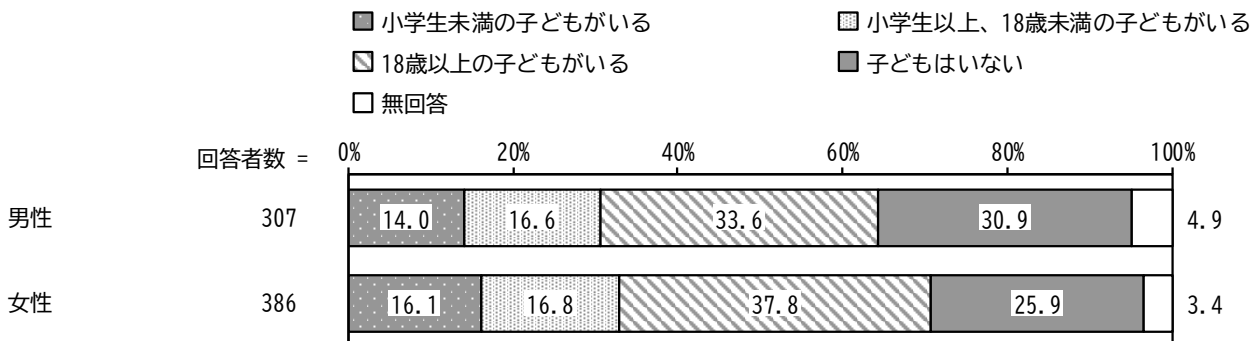
問9 お子さんはいますか。いる方は、一番下のお子さんについてお答えください。
(○は1つ)

「18歳以上の子どもがいる」の割合が36.2%と最も高く、次いで「子どもはいない」の割合が28.1%、「小学生以上、18歳未満の子どもがいる」の割合が16.7%となっています。



【性別】

性別にみると、男女ともに「18歳以上の子どもがいる」の割合が高くなっています。

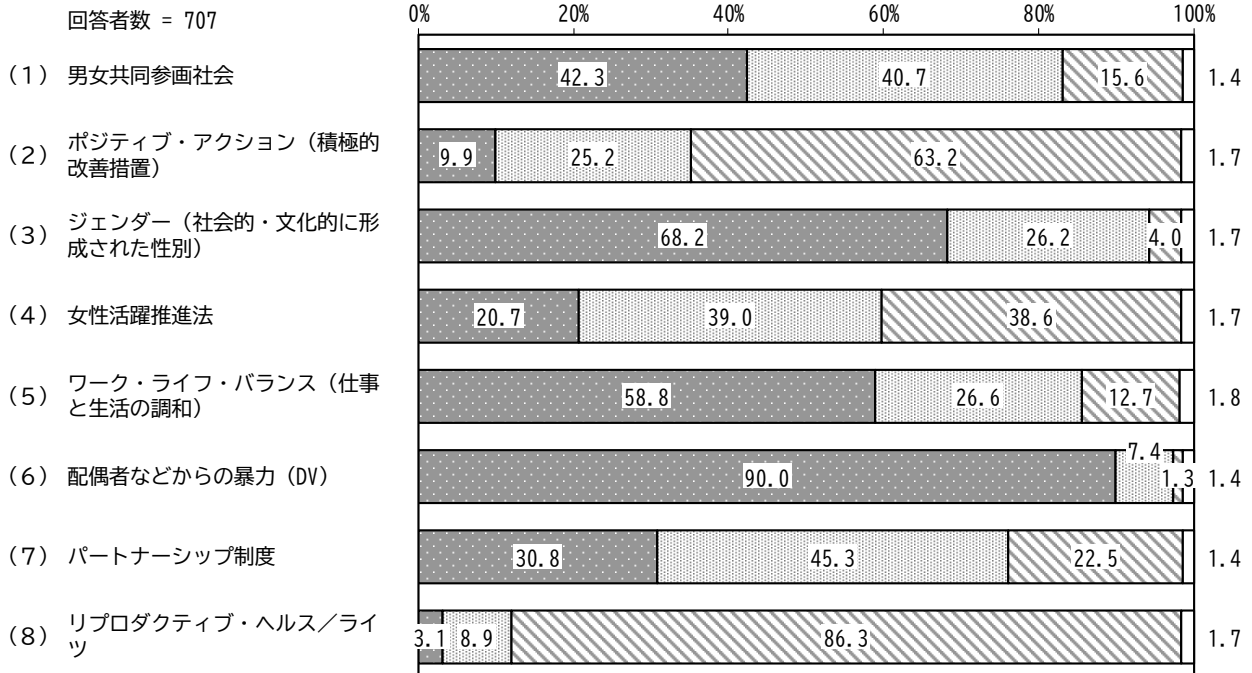


2. 男女平等・男女共同参画について

問10 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)

『(6) 配偶者などからの暴力(DV)』で「知っているし、意味もわかっている」が、『(7) パートナーシップ制度』で「言葉だけは、知っている」が、『(8) リプロダクティブ・ヘルス/ライツ』で「知らない」が高くなっています。

■ 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 ▨ 知らない □ 無回答



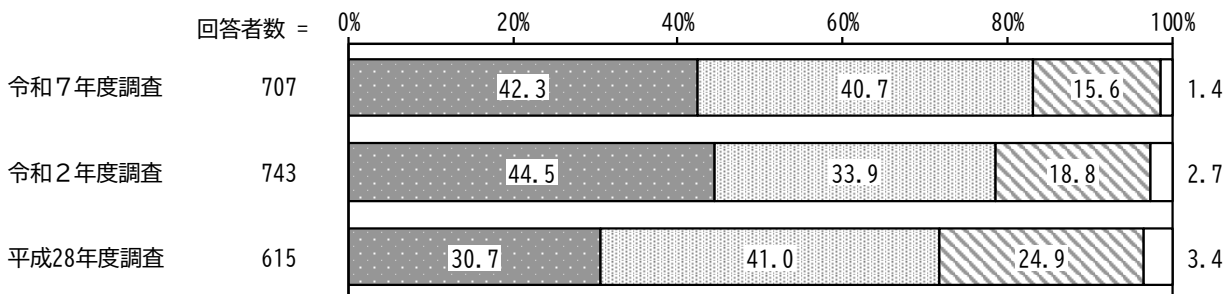
(1) 男女共同参画社会

【経年比較】

過去調査と比較すると、「知らない」の割合が減少しています。

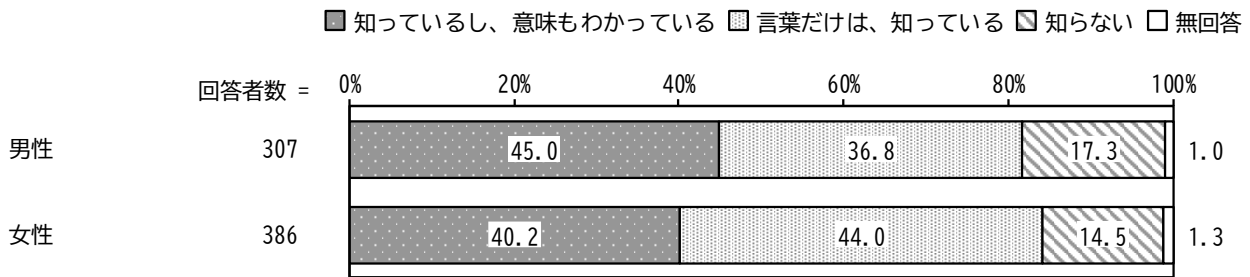
また、令和2年度調査から「言葉だけは、知っている」の割合が増加しています。

■ 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 ▨ 知らない □ 無回答



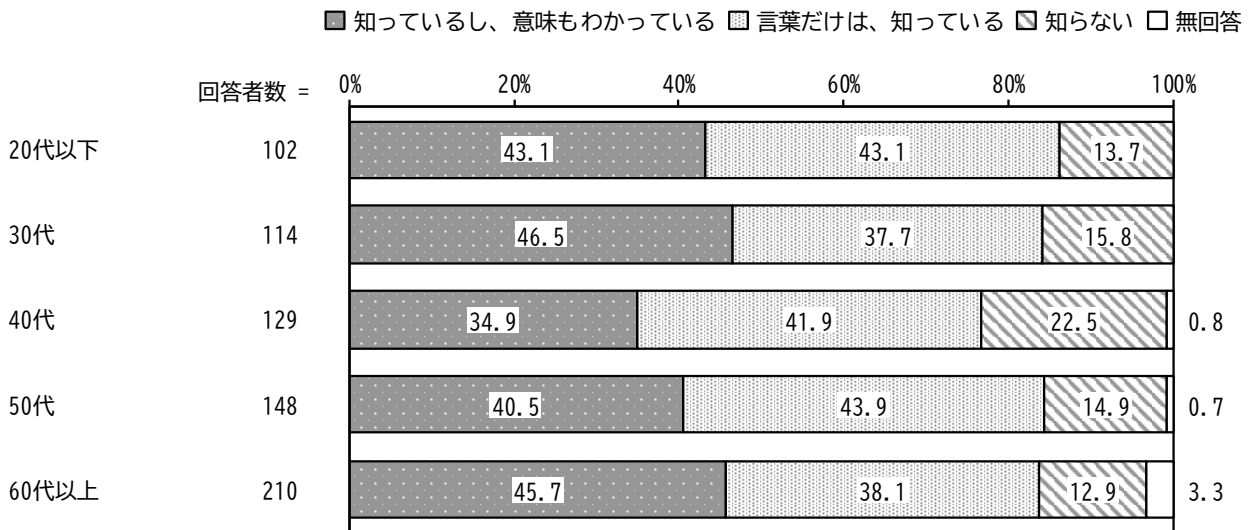
【性別】

性別にみると、男性で「知っているし、意味もわかっている」の割合が高くなっています。



【年齢別】

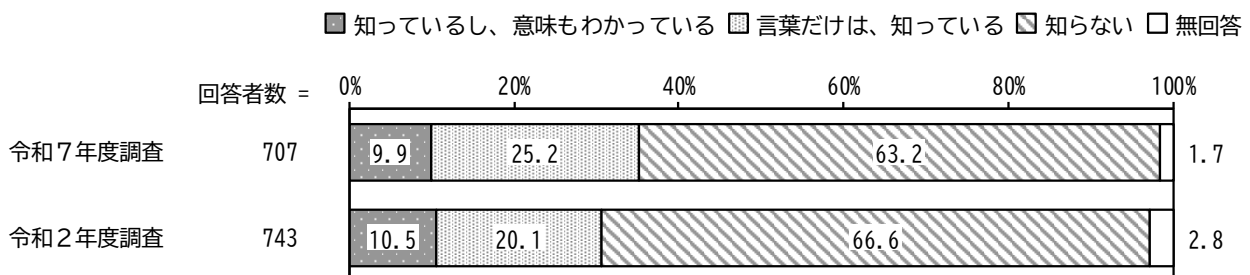
年齢別にみると、40代、50代を除いて「知っているし、意味もわかっている」の割合が最も高くなっています。



(2) ポジティブ・アクション (積極的改善措置)

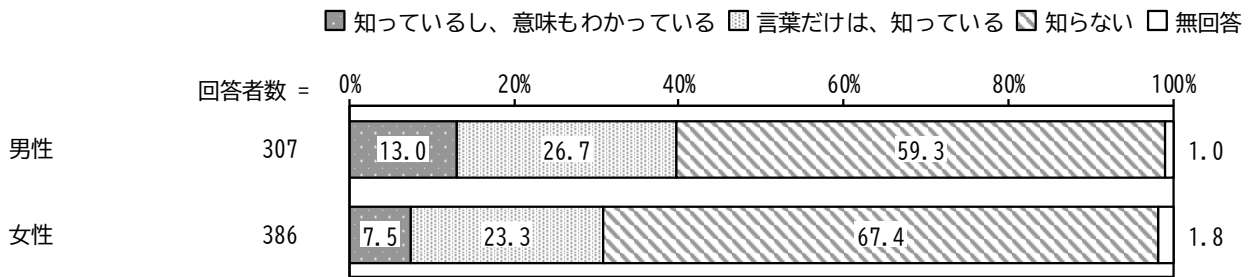
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「言葉だけは、知っている」の割合が増加しています。



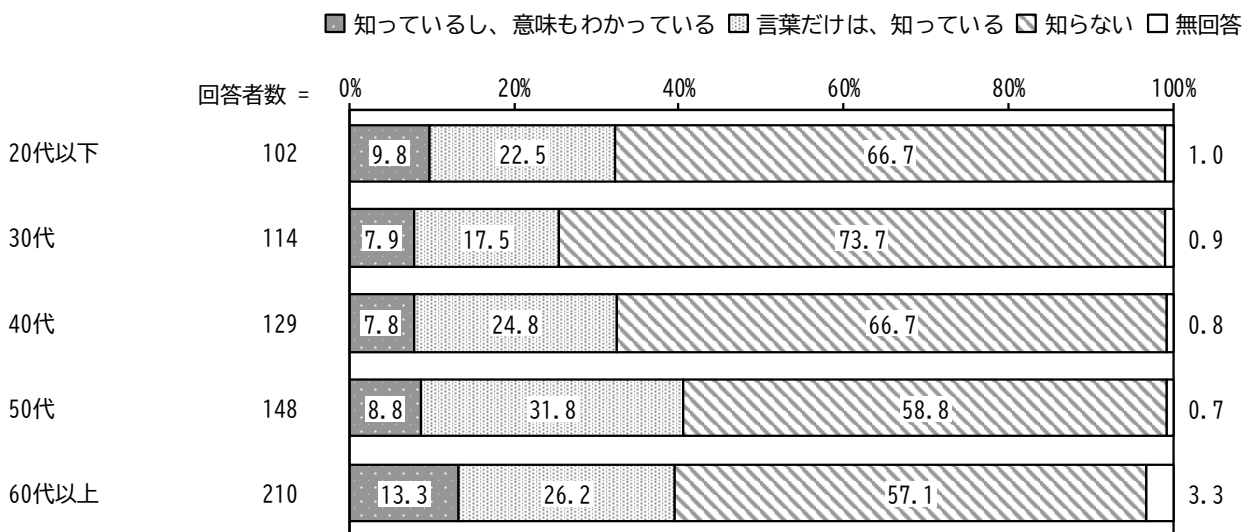
【性別】

性別にみると、男女ともに「知らない」の割合が高くなっています。



【年齢別】

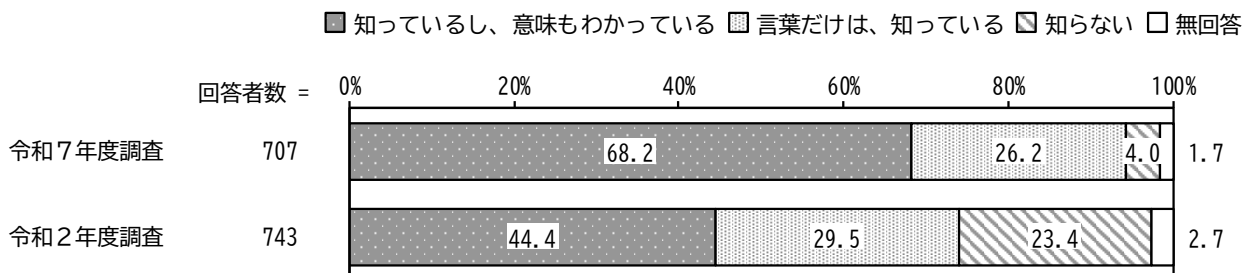
年齢別にみると、全体的に「知らない」の割合が高くなっています。



(3) ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）

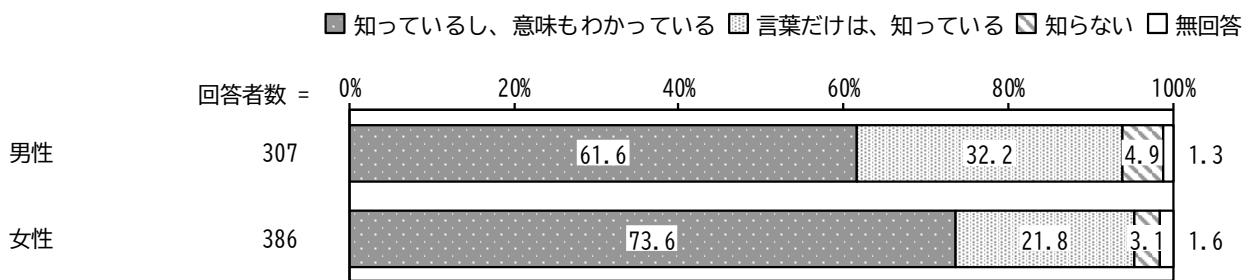
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「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。一方、「知らない」の割合が減少しています。



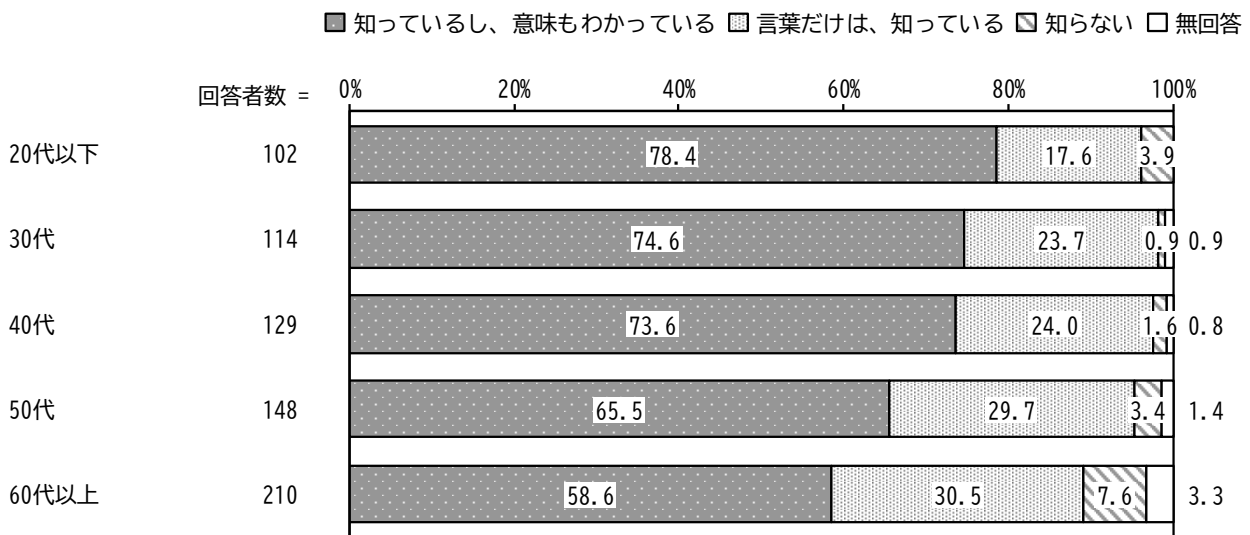
【性別】

性別にみると、男女ともに「知っているし、意味もわかっている」の割合が高くなっています。



【年齢別】

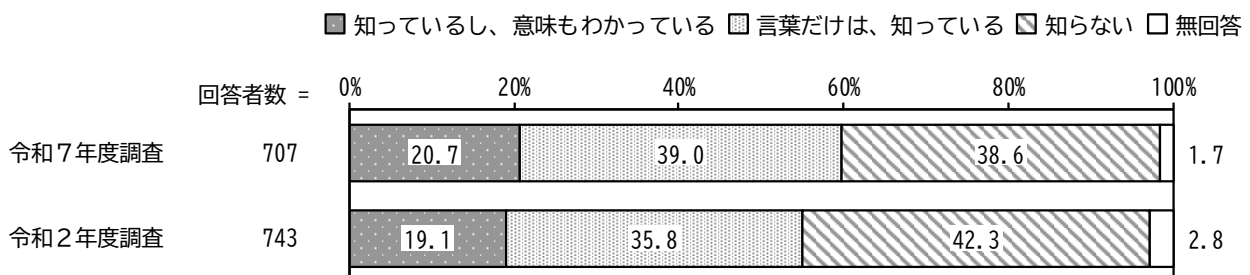
年齢別にみると、全体的に「知っているし、意味もわかっている」の割合が高く、年齢が上がるほど「言葉だけは、知っている」の割合が高くなっています。



(4) 女性活躍推進法

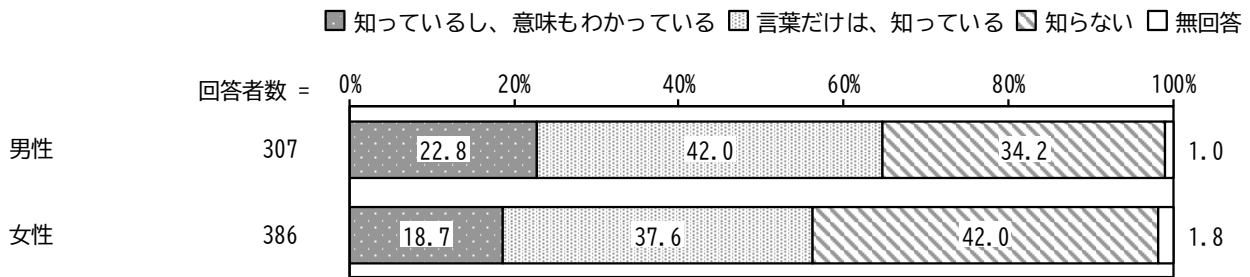
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「言葉だけは、知っている」の割合が増加しています。



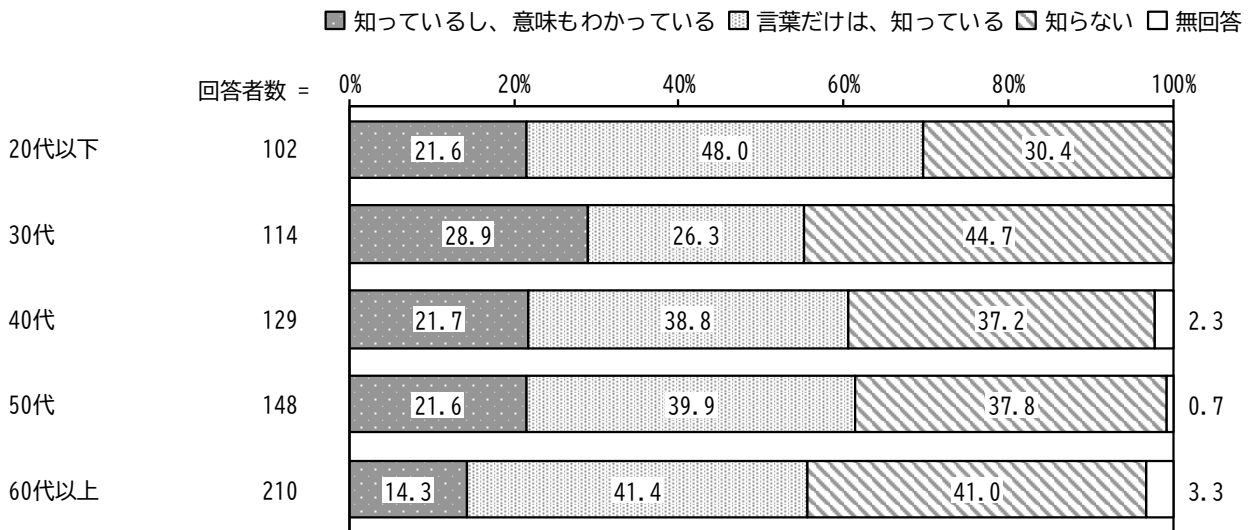
【性別】

性別にみると、女性で「知らない」の割合が高くなっています。



【年齢別】

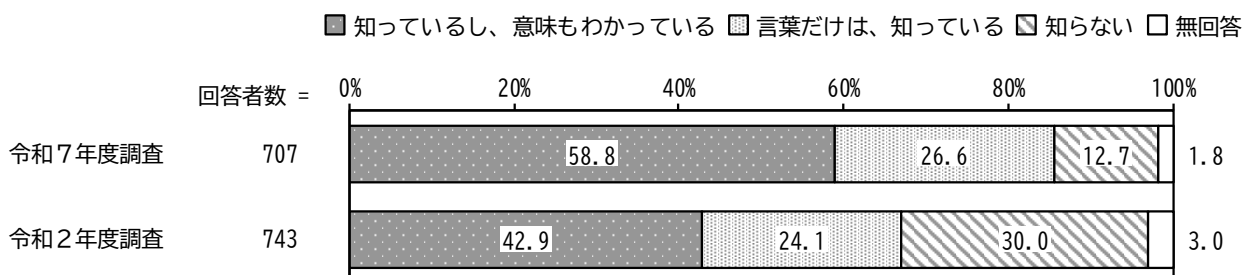
年齢別にみると、30代を除き「言葉だけは、知っている」の割合が高い傾向にあり、次いで、「知らない」の割合が高くなっています。



(5) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

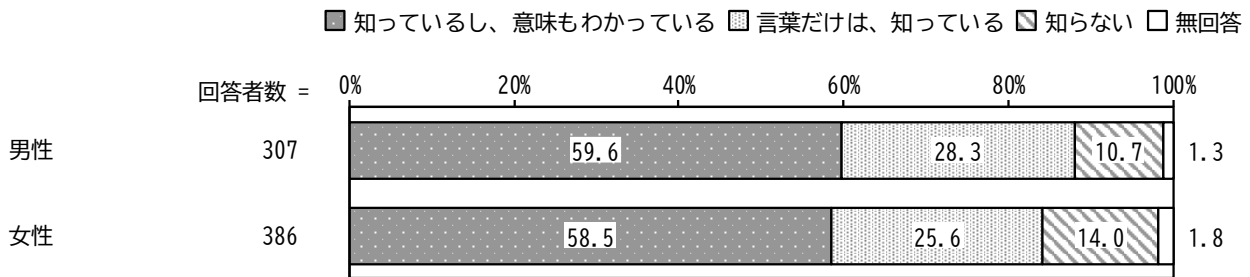
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「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。一方、「知らない」の割合が減少しています。



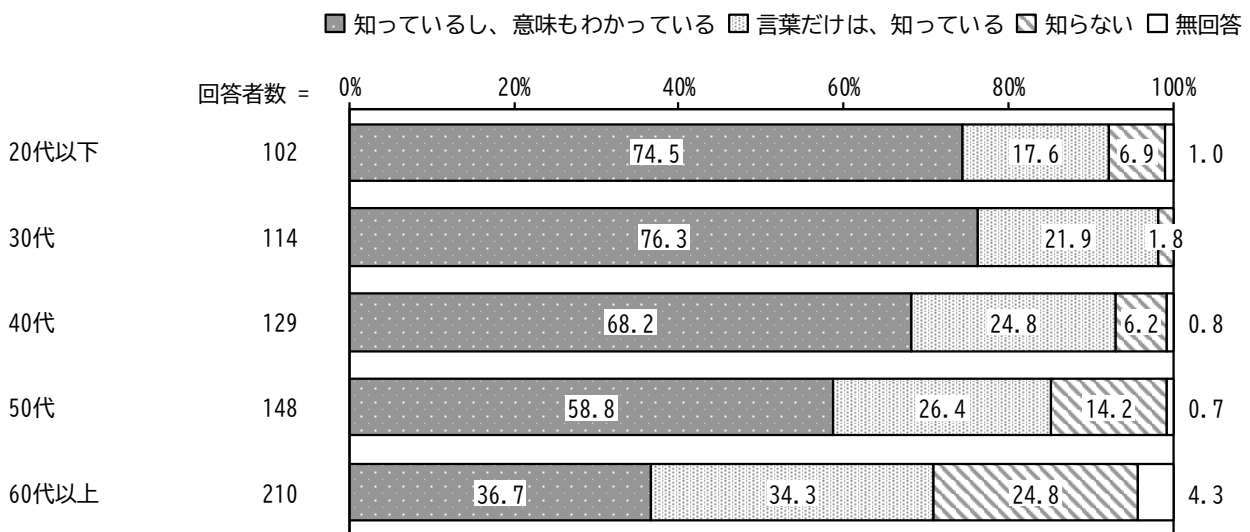
【性別】

性別にみると、男女ともに「知っているし、意味もわかっている」の割合が高くなっています。



【年齢別】

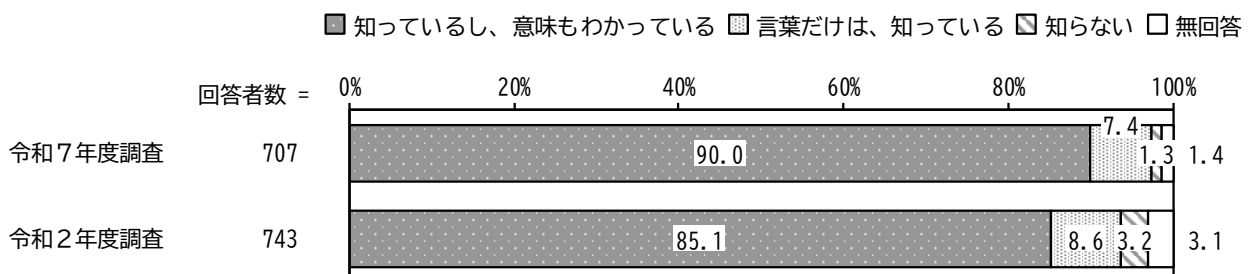
年齢別にみると、年齢が低いほど「知っているし、意味もわかっている」の割合が高くなっています。



(6) 配偶者などからの暴力 (DV)

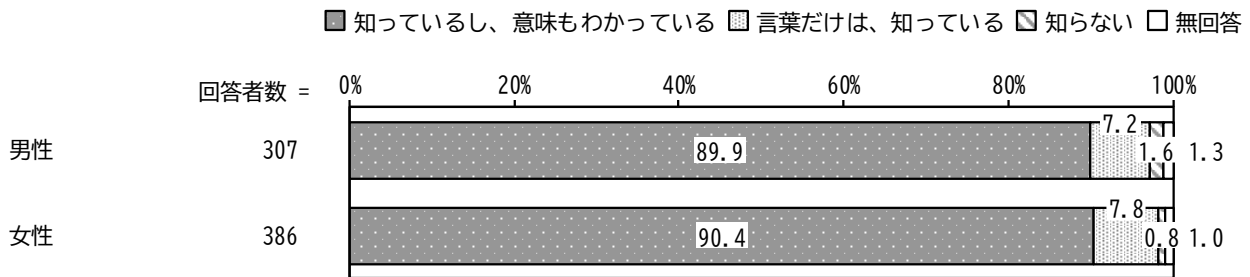
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「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。



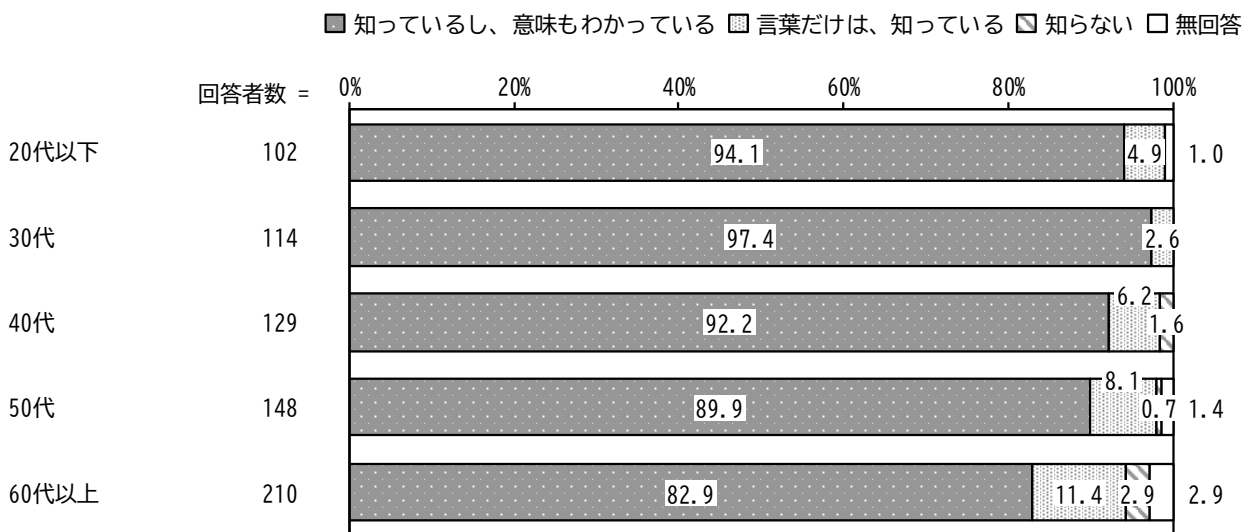
【性別】

性別にみると、男女ともに「知っているし、意味もわかっている」の割合が最も高くなっています。



【年齢別】

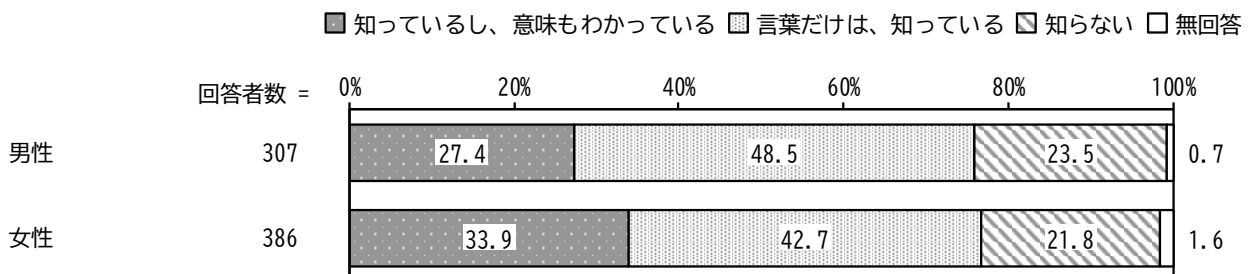
年齢別にみると、全体的に「知っているし、意味もわかっている」の割合が高くなっています。



(7) パートナーシップ制度

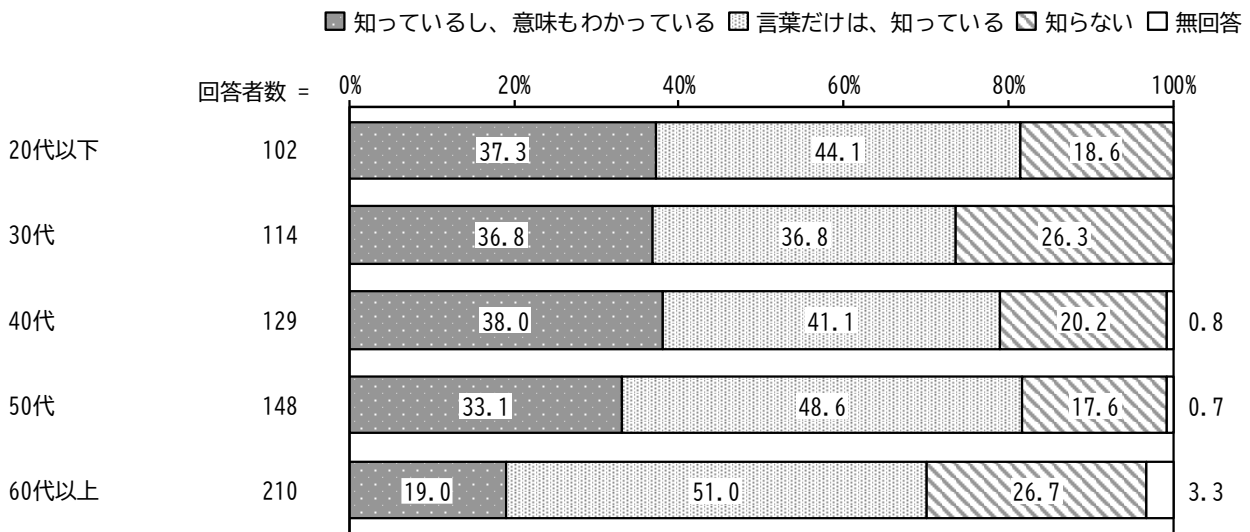
【性別】

性別にみると、男女ともに「言葉だけは、知っている」の割合が高くなっています。



【年齢別】

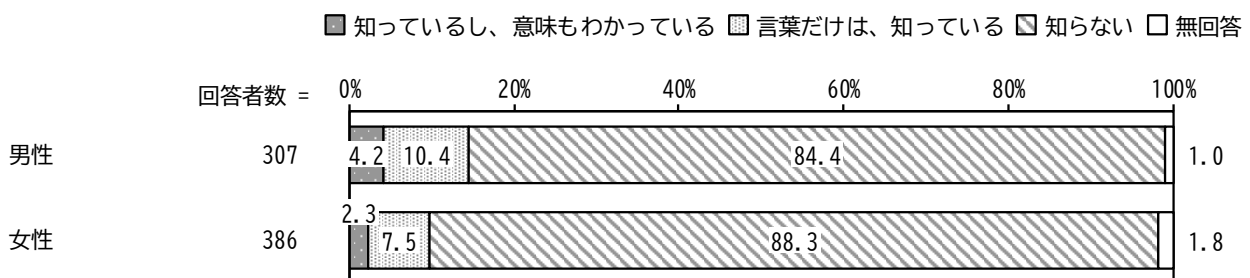
年齢別にみると、全体的に「言葉だけは、知っている」の割合が高くなっています。



(8) リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

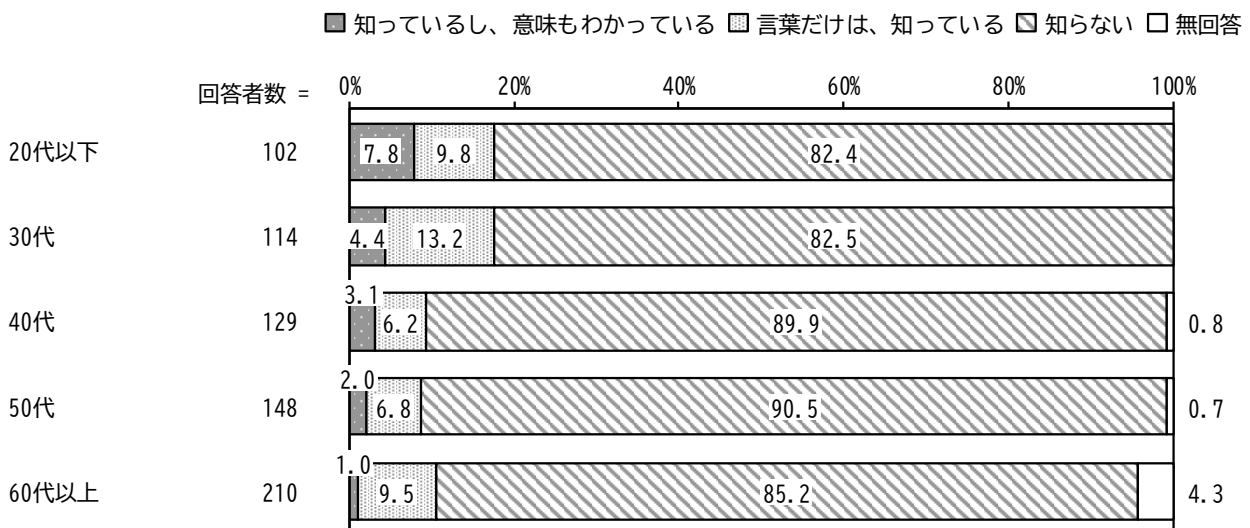
【性別】

性別にみると、男女ともに「知らない」の割合が高くなっています。



【年齢別】

年齢別にみると、全体的に「知らない」の割合が高くなっています。

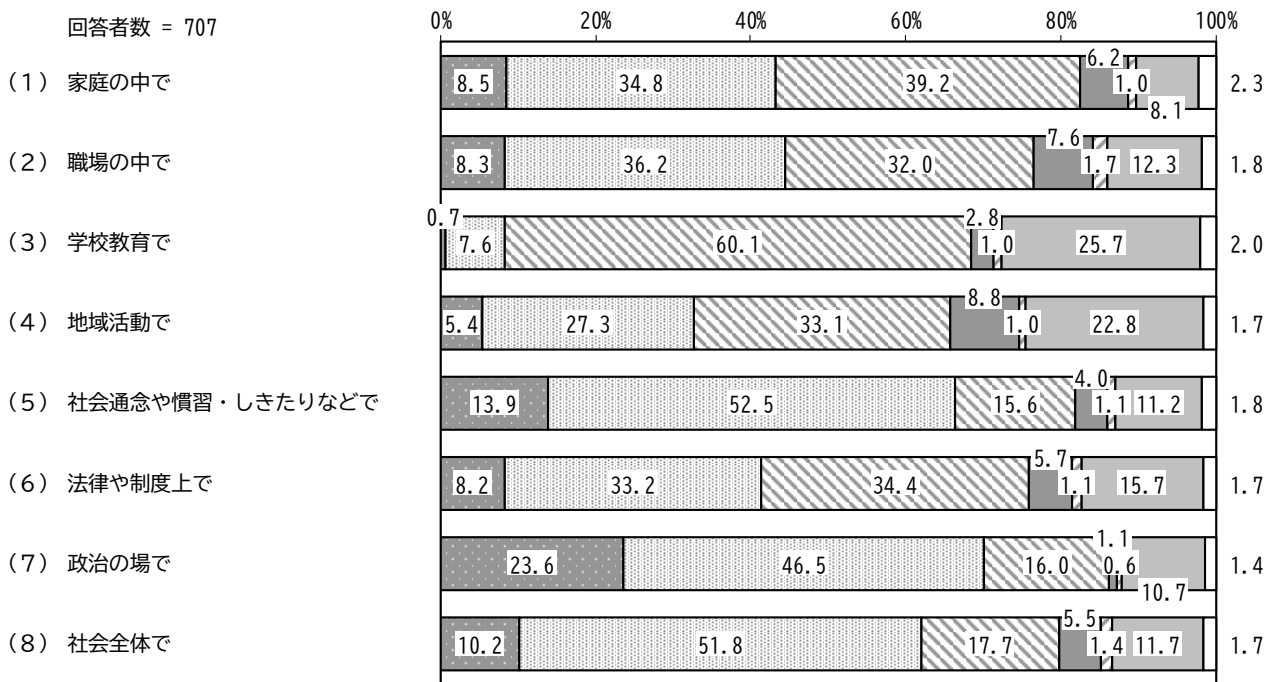


問 11 次の各分野での男女の平等度について、どう思いますか。(○は各項目1つずつ)

『(5) 社会通念や慣習・しきたりなどで』、『(7) 政治の場で』で「男性のほうが非常に優遇されている」と「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“男性優遇”が高くなっています。一方、『(3) 学校教育で』、『(4) 地域活動で』で「男女平等になっている」が高くなっています。

- 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
- ▧ 男女平等になっている
- どちらかといえば女性のほうが優遇されている
- ▩ 女性のほうが非常に優遇されている
- わからない
- 無回答

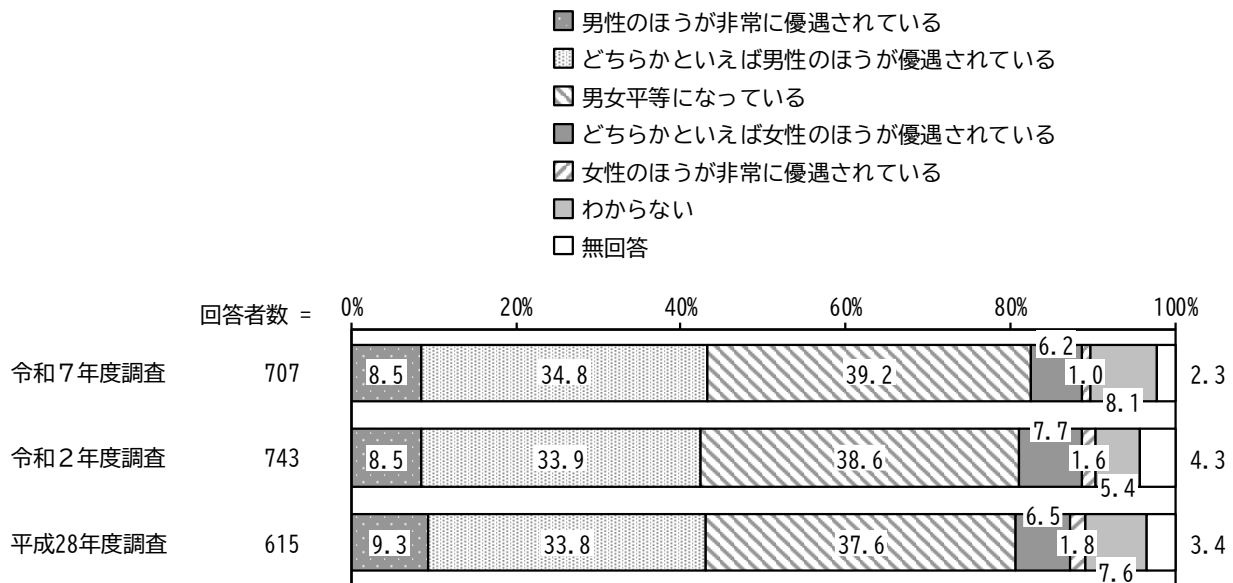
回答者数 = 707



(1) 家庭の中で

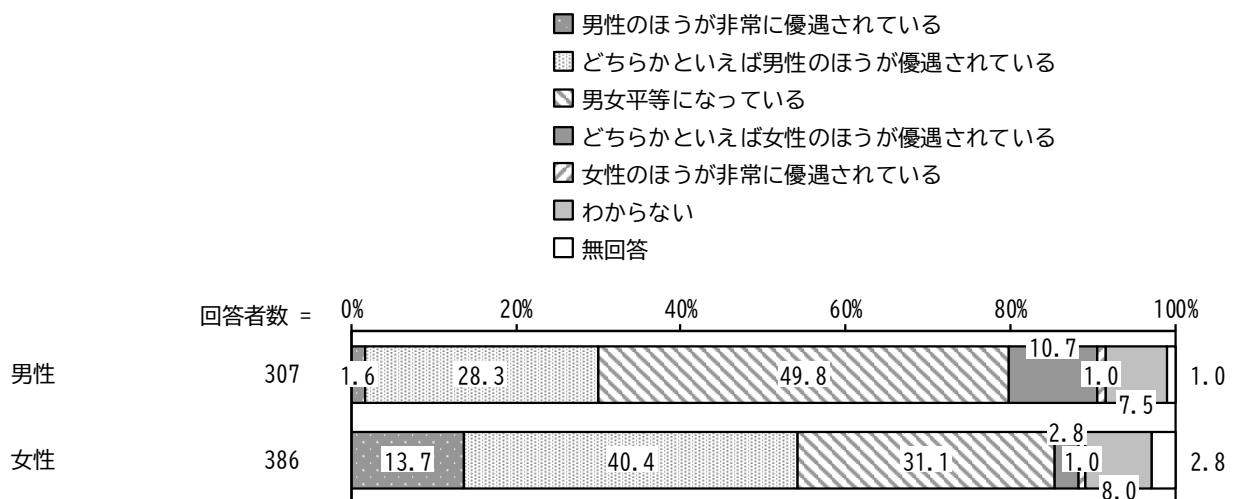
【経年比較】

過去調査と比較すると、各年度ともに“男性優遇”が高い傾向にはあるが、「男女平等になっている」がわずかに増加しています。



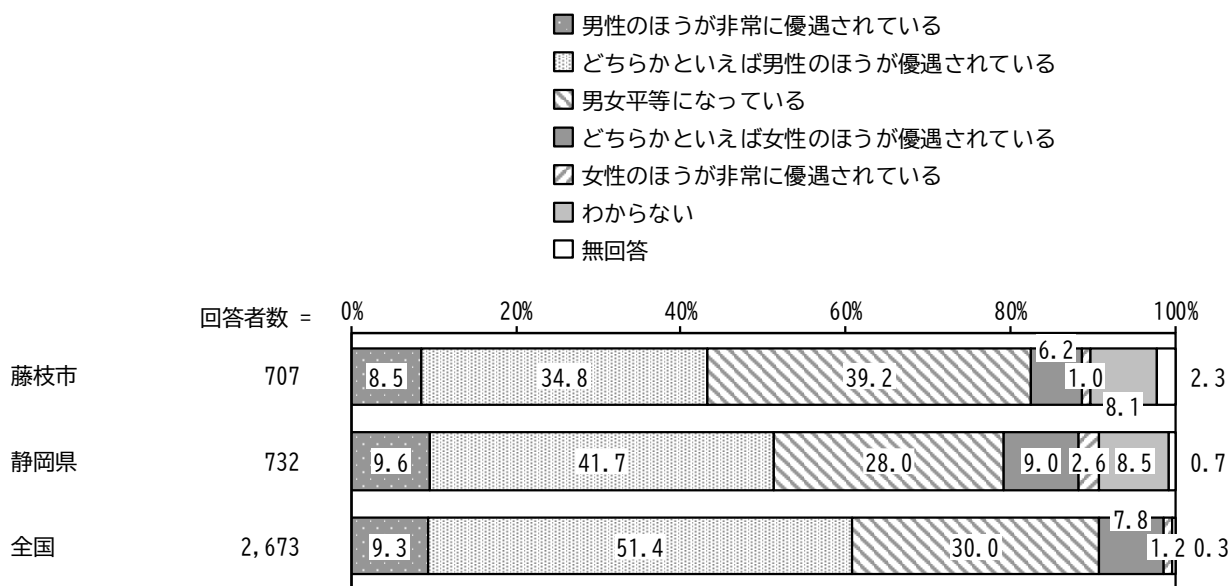
【性別】

性別にみると、男性で「男女平等になっている」の割合が高くなっている一方、女性で“男性優遇”の割合が高くなっています。



【県・全国調査比較】

静岡県、全国と比較すると、“男性優遇”の割合が低くなっています。

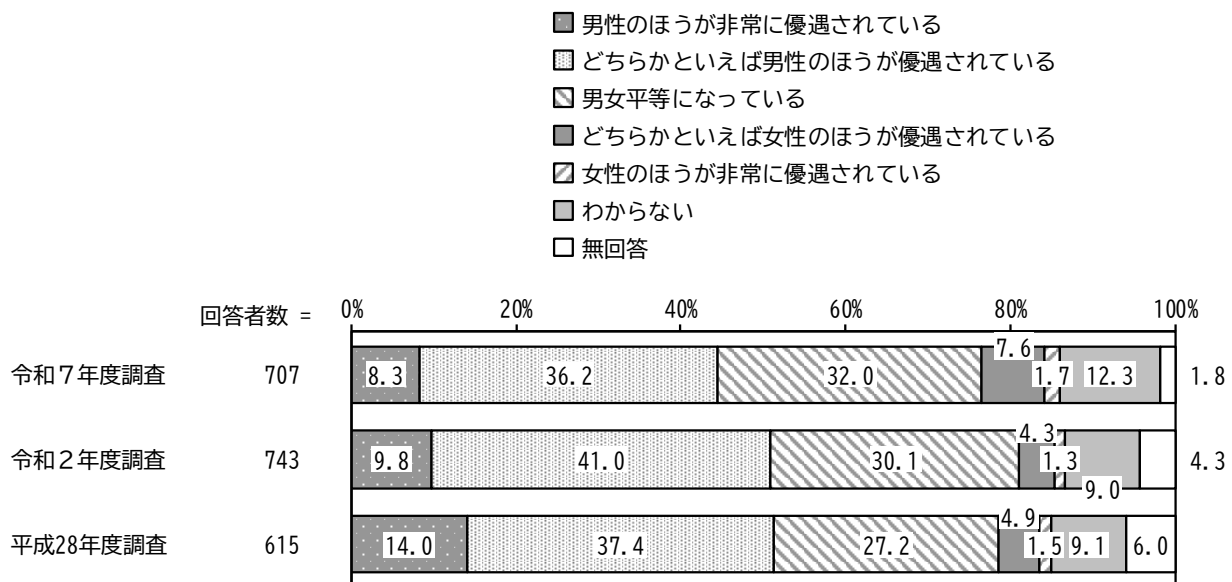


※県・全国調査では令和6年度の調査結果を抽出しています。
 ※全国調査では、「わからない」がありませんでした。

(2) 職場の中で

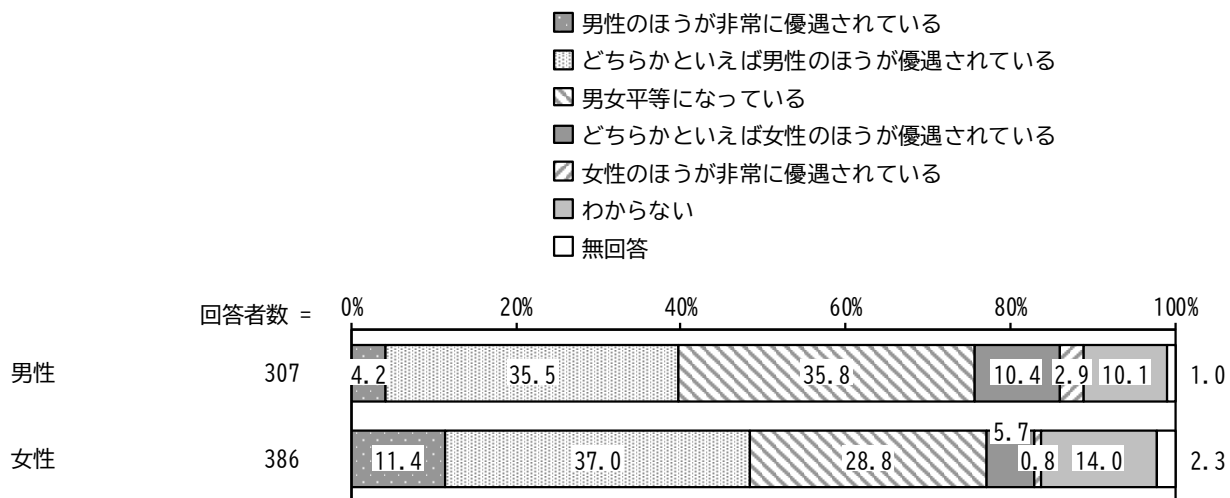
【経年比較】

過去調査と比較すると、“男性優遇”の割合が減少し、「男女平等になっている」が増加しています。



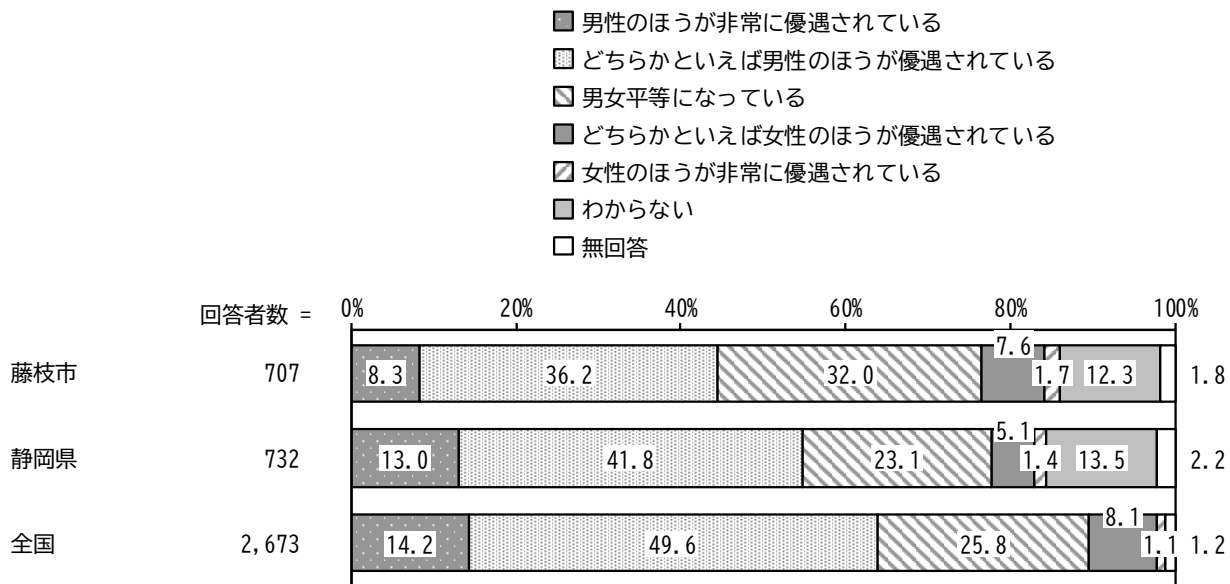
【性別】

性別にみると、男女ともに“男性優遇”の割合が高くなっています。



【県・全国調査比較】

静岡県、全国と比較すると、“男性優遇”の割合が低くなっています。



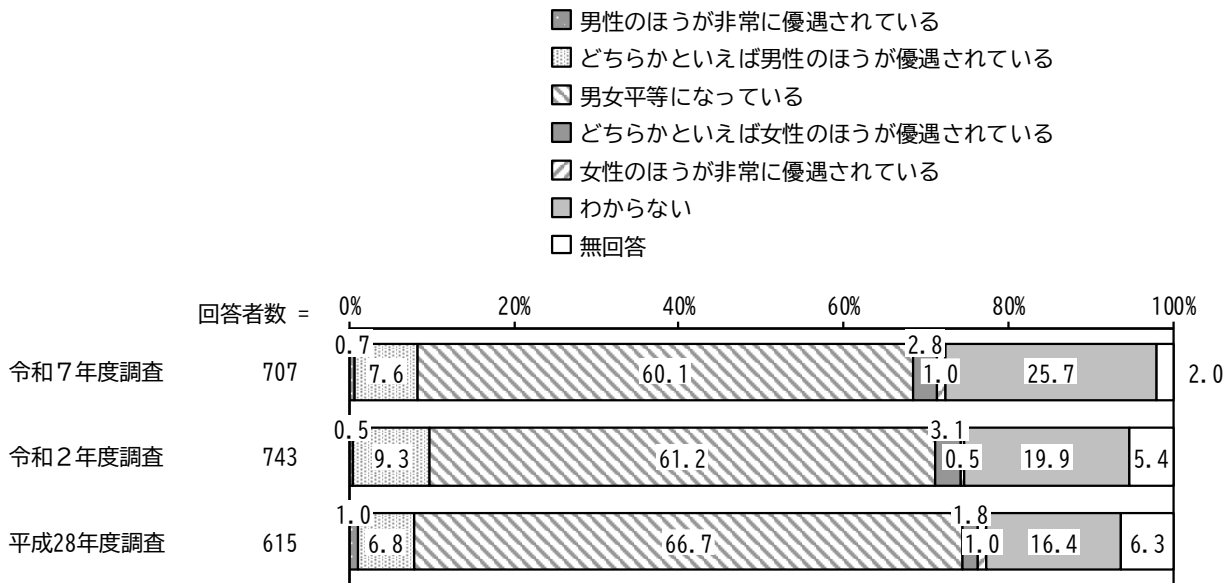
※県・全国調査では令和6年度の調査結果を抽出しています。

※全国調査では、「わからない」がありませんでした。

(3) 学校教育で

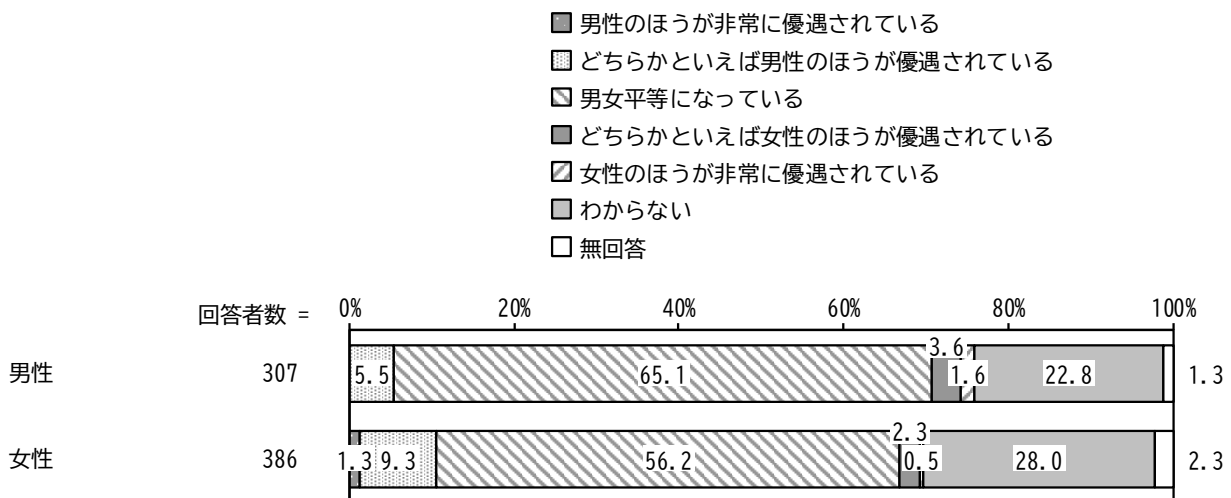
【経年比較】

過去調査と比較すると、各年度ともに「男女平等になっている」の割合が最も高くなっています。



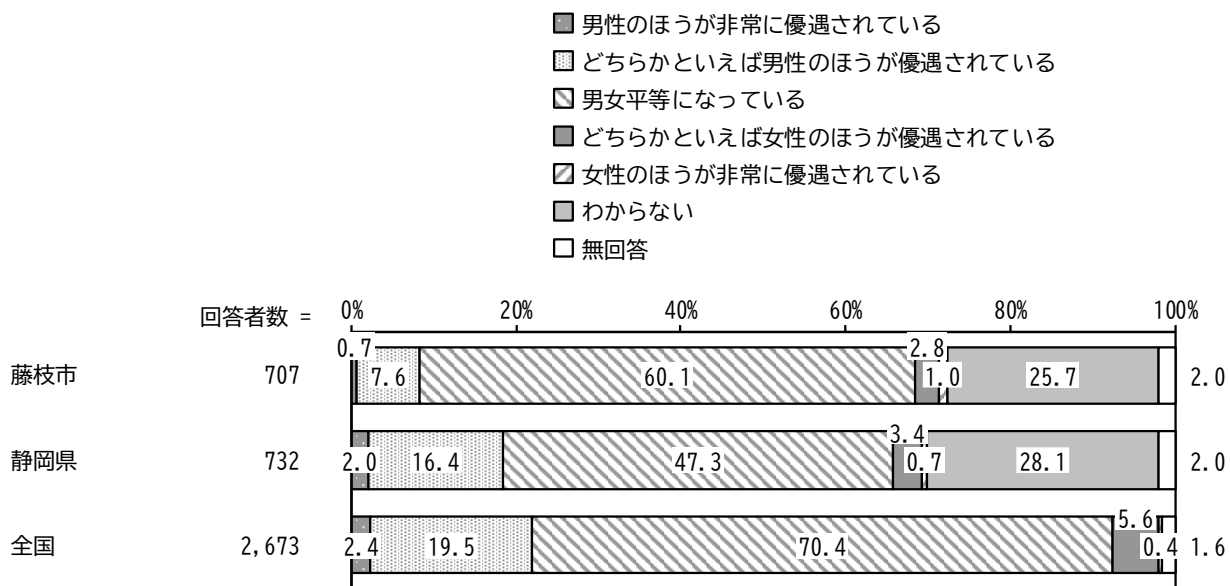
【性別】

性別にみると、男女ともに「男女平等になっている」の割合が高くなっています。



【県・全国調査比較】

静岡県、全国と比較すると、“男性優遇”の割合が低くなっています。

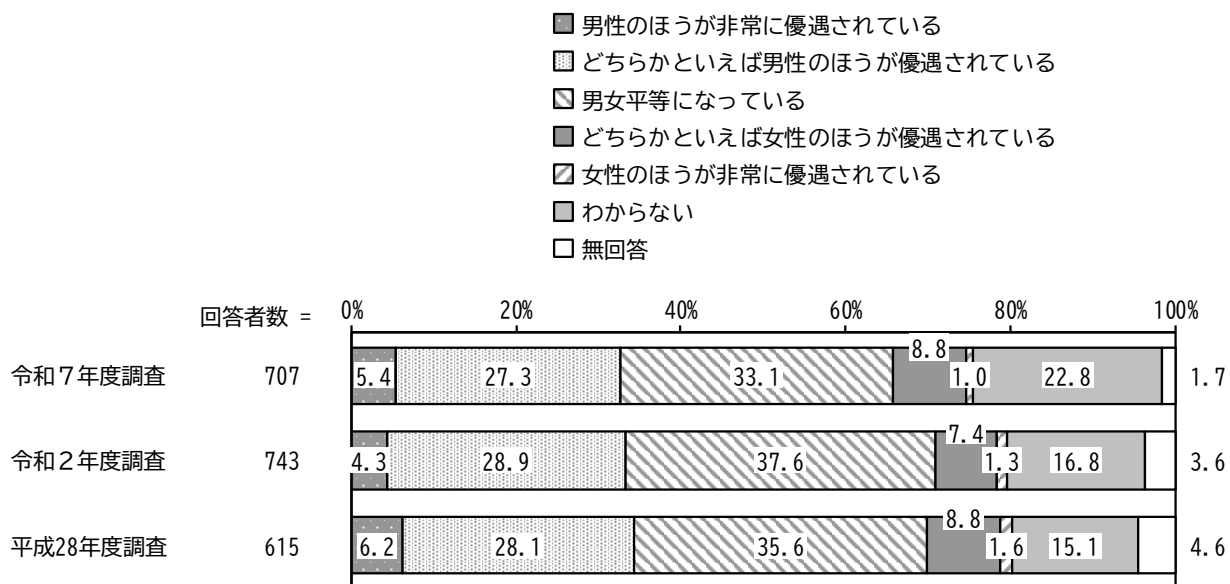


※県・全国調査では令和6年度の調査結果を抽出しています。
 ※全国調査では、「わからない」がありませんでした。

(4) 地域活動で

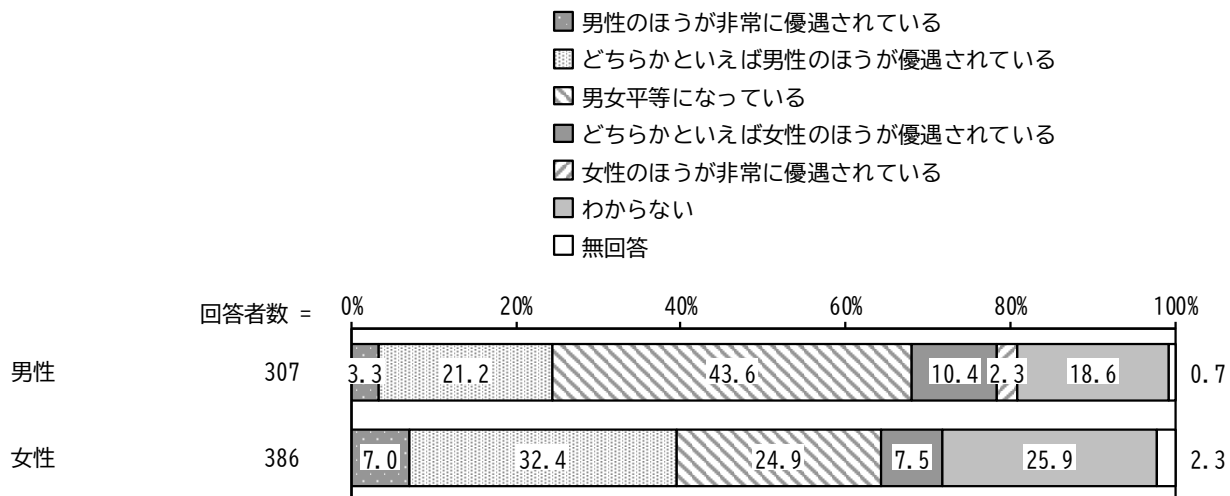
【経年比較】

過去調査と比較すると、各年度ともに“男性優遇”よりも「男女平等になっている」の割合がわずかに高い傾向にあるが、大きな変化はみられません。



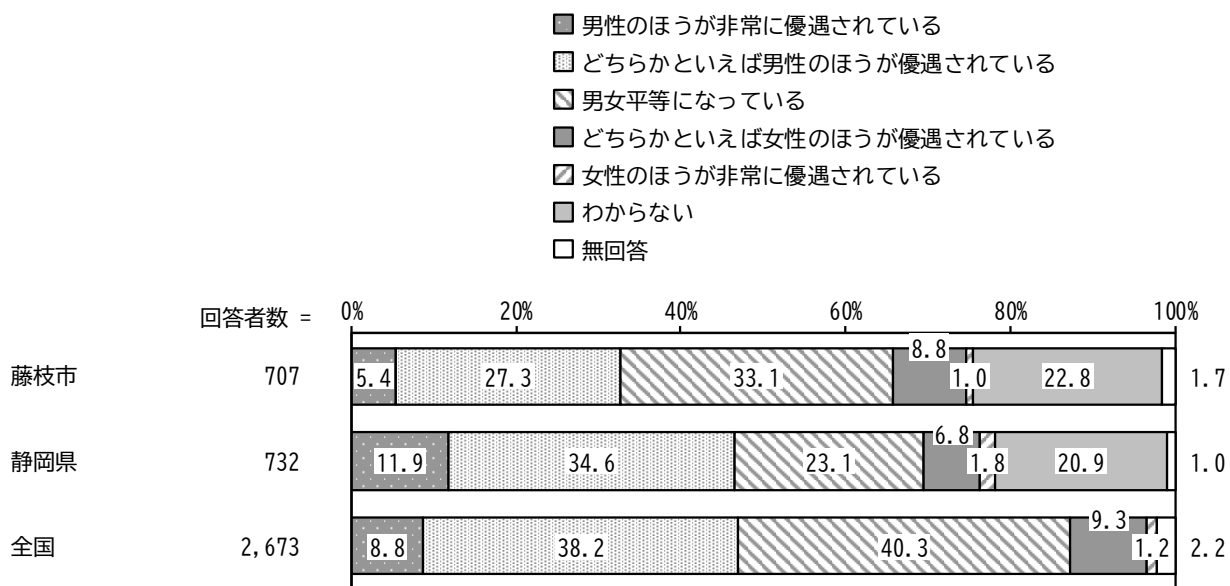
【性別】

性別にみると、男性で「男女平等になっている」の割合が高くなっている一方、女性で“男性優遇”の割合が高くなっています。



【県・全国調査比較】

静岡県、全国と比較すると、“男性優遇”の割合が低くなっています。

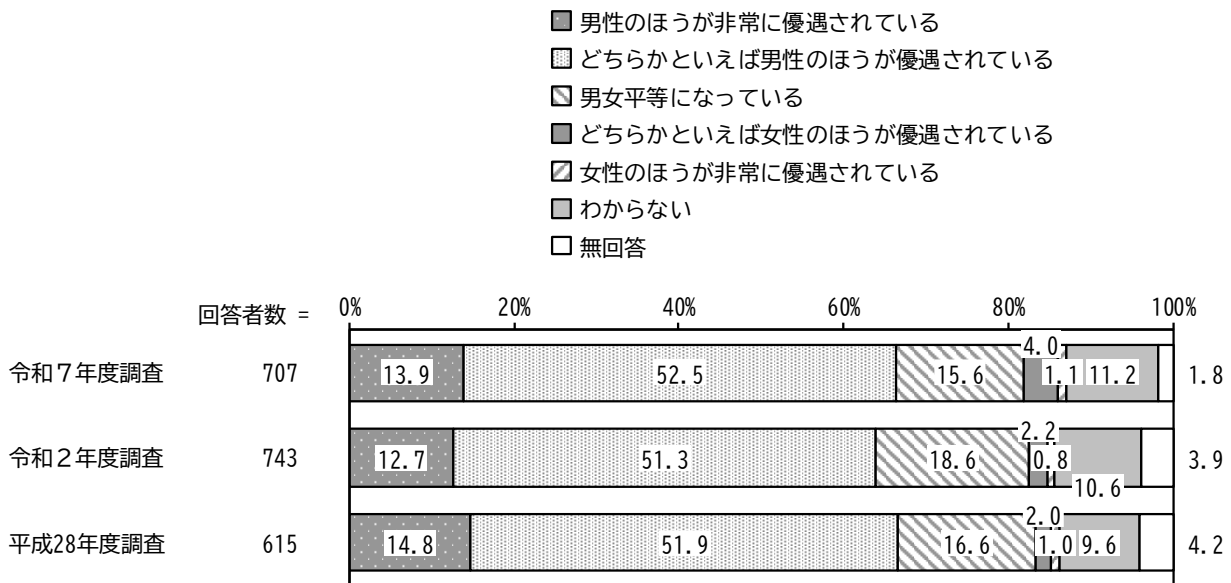


※県・全国調査では令和6年度の調査結果を抽出しています。
 ※全国調査では、「わからない」がありませんでした。

(5) 社会通念や慣習・しきたりなどで

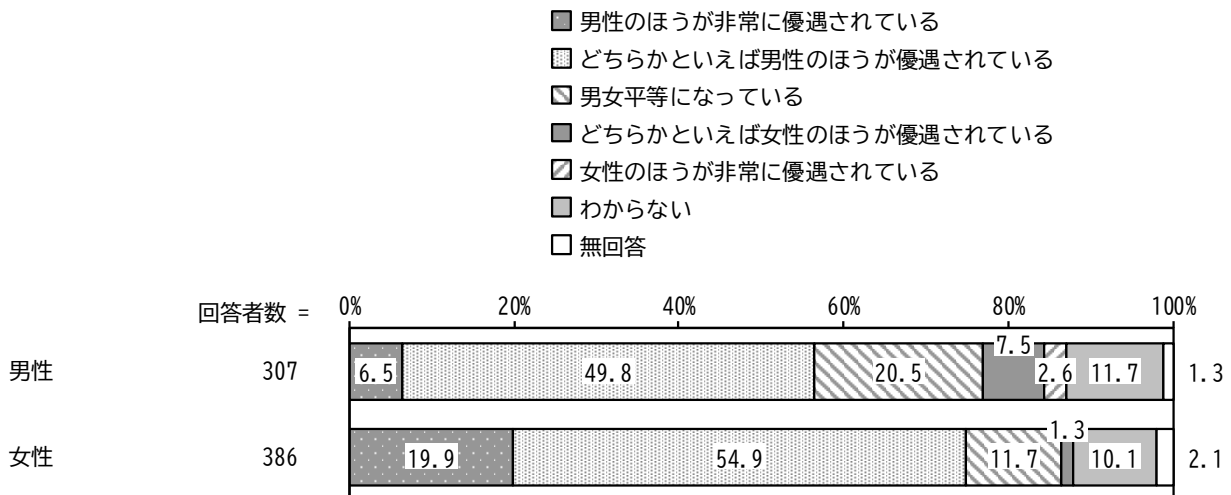
【経年比較】

過去調査と比較すると、各年度ともに“男性優遇”の割合が高い傾向にあるが、大きな変化はみられません。



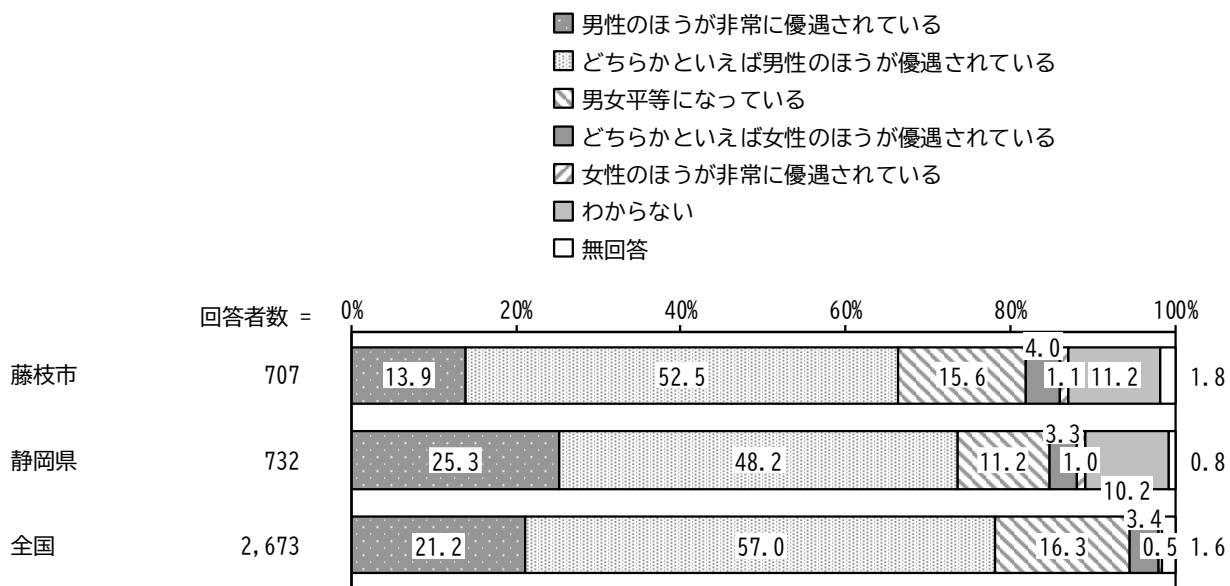
【性別】

性別にみると、男女ともに“男性優遇”の割合が高くなっています。



【県・全国調査比較】

静岡県、全国と比較すると、“男性優遇”の割合が低くなっています。

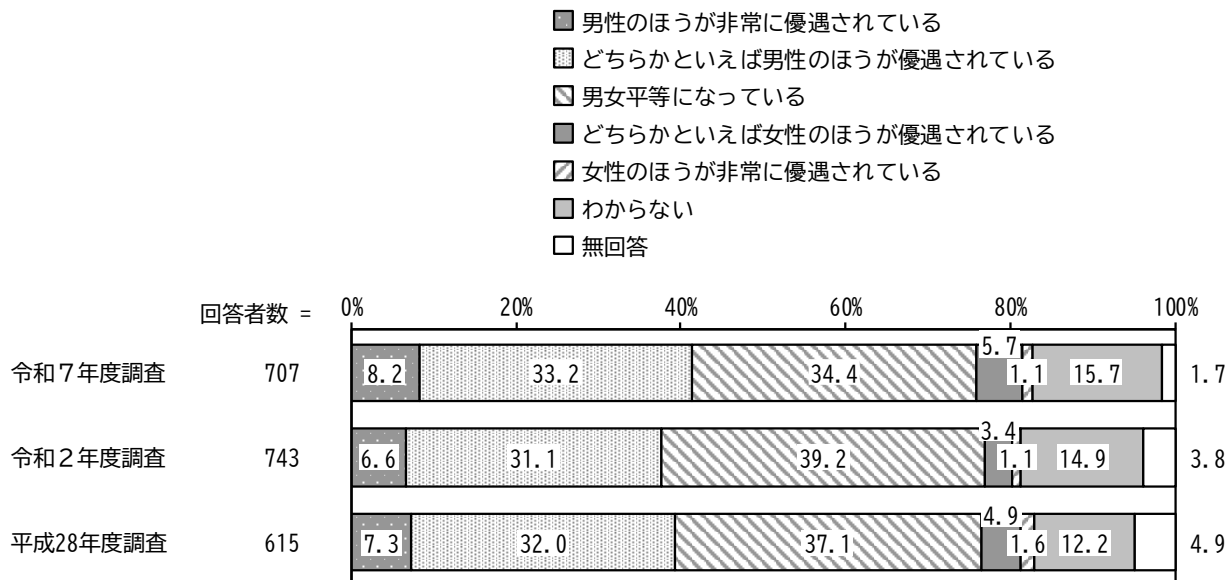


※県・全国調査では令和6年度の調査結果を抽出しています。
 ※全国調査では、「わからない」がありませんでした。

(6) 法律や制度上で

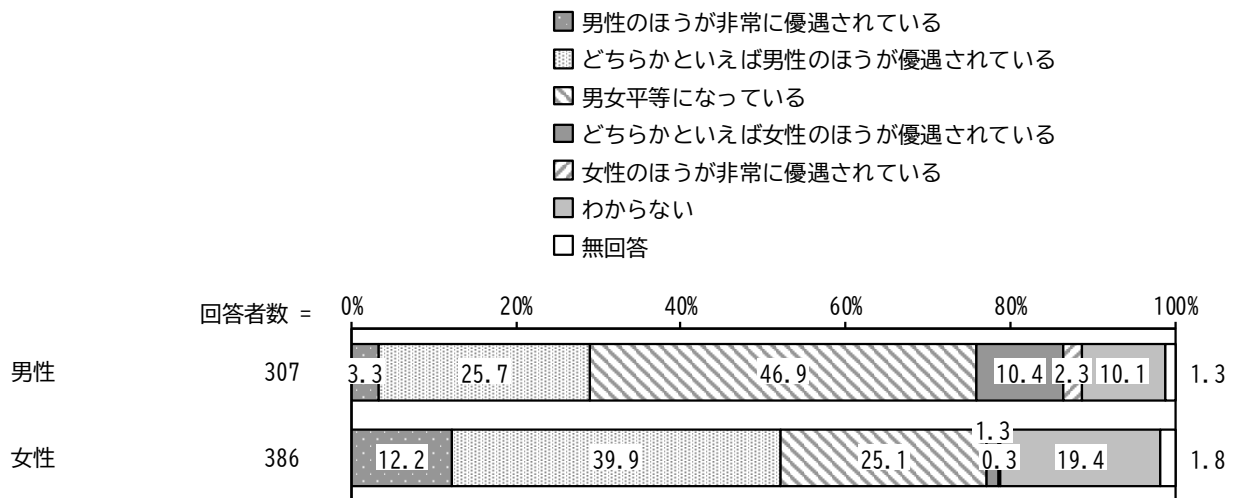
【経年比較】

過去調査と比較すると、“男性優遇”の割合がわずかに増加しています。



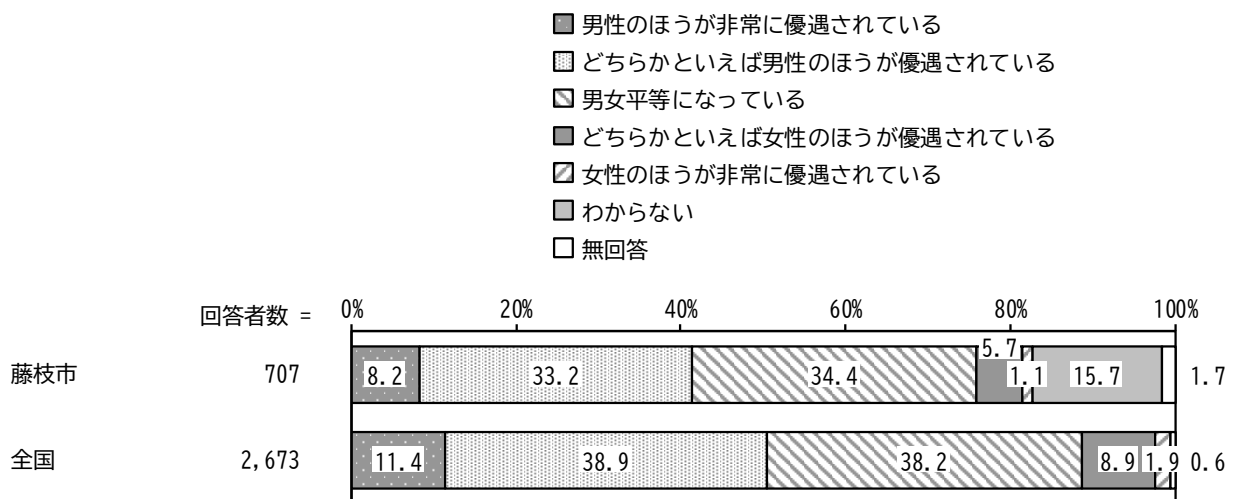
【性別】

性別にみると、男性で「男女平等になっている」の割合が高くなっている一方、女性で“男性優遇”の割合が高くなっています。



【全国調査比較】

全国と比較すると、“男性優遇”の割合が低くなっています。

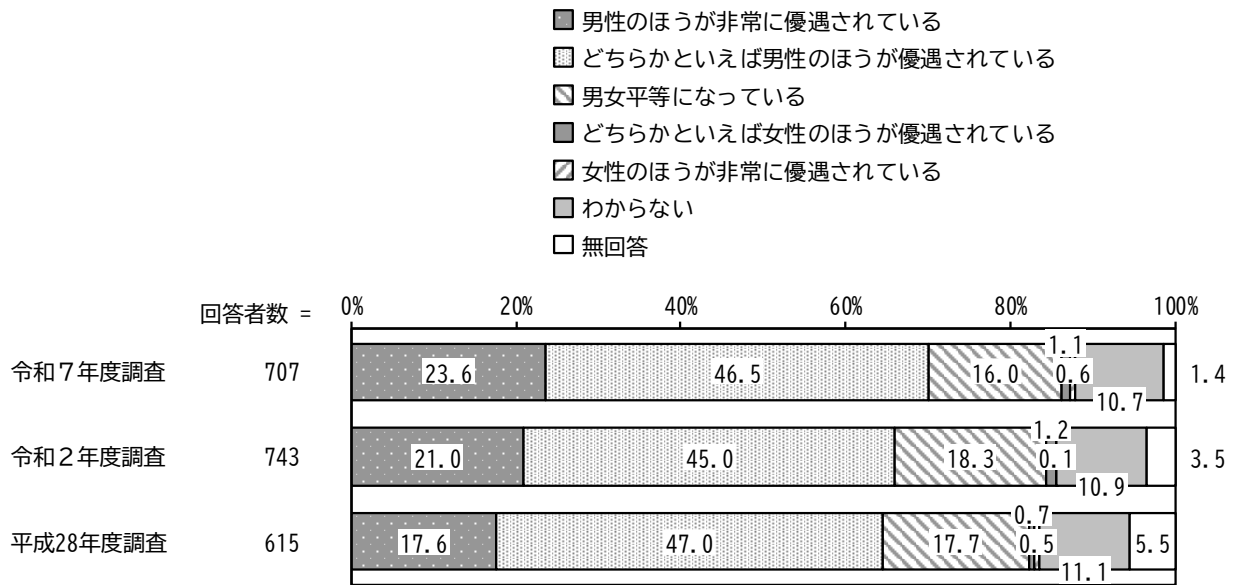


※全国調査では令和6年度の調査結果を抽出しています。
 ※全国調査では、「わからない」がありませんでした。

(7) 政治の場で

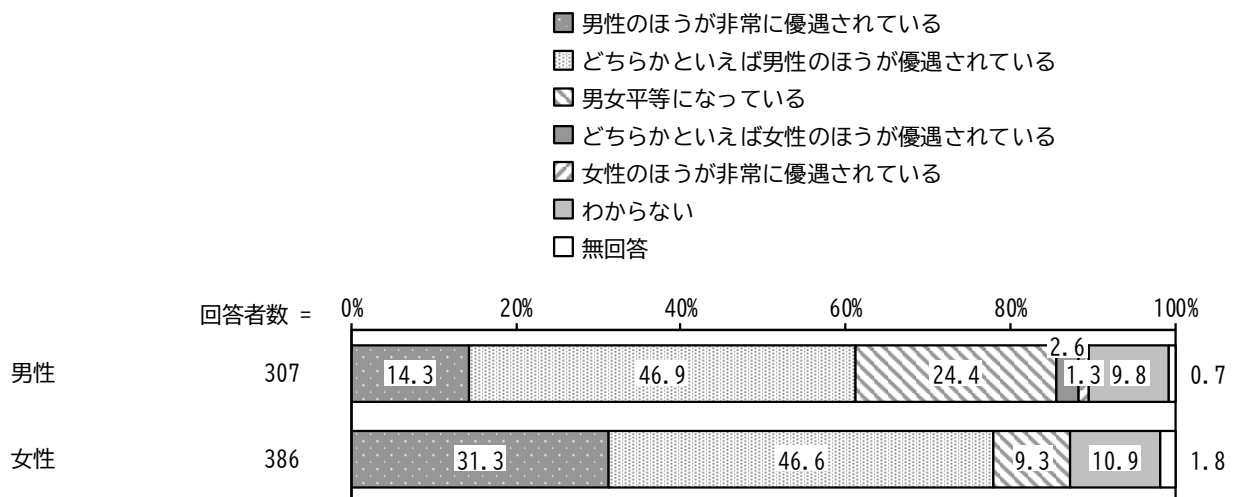
【経年比較】

過去調査と比較すると、“男性優遇”の割合が増加しています。



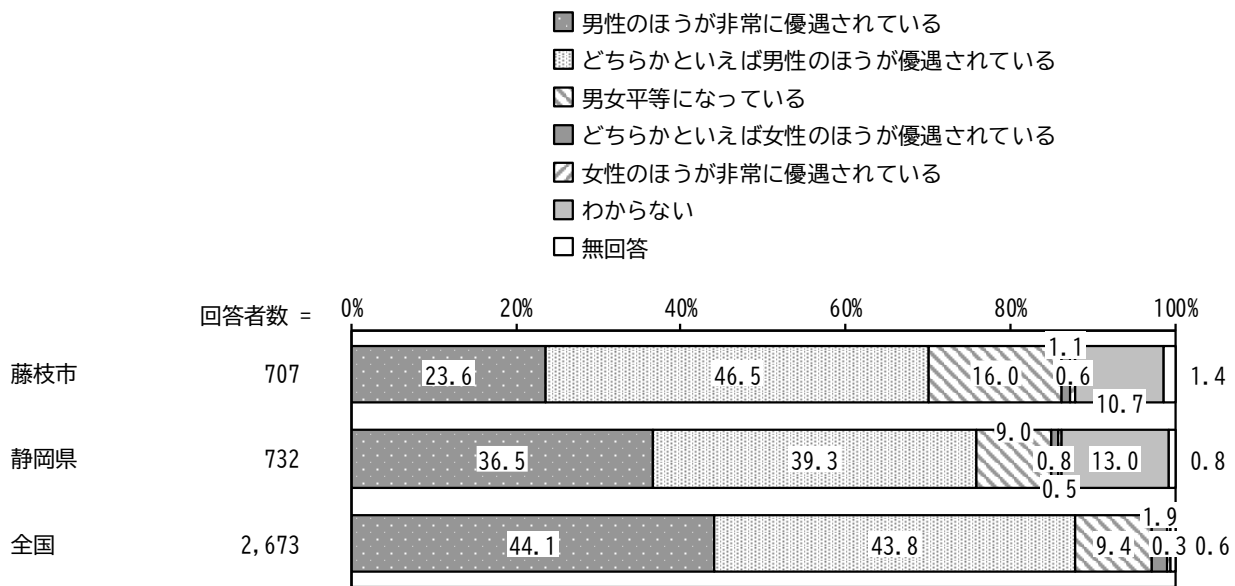
【性別】

性別にみると、男女ともに“男性優遇”の割合が高くなっています。



【県・全国調査比較】

静岡県、全国と比較すると、“男性優遇”の割合が低くなっています。

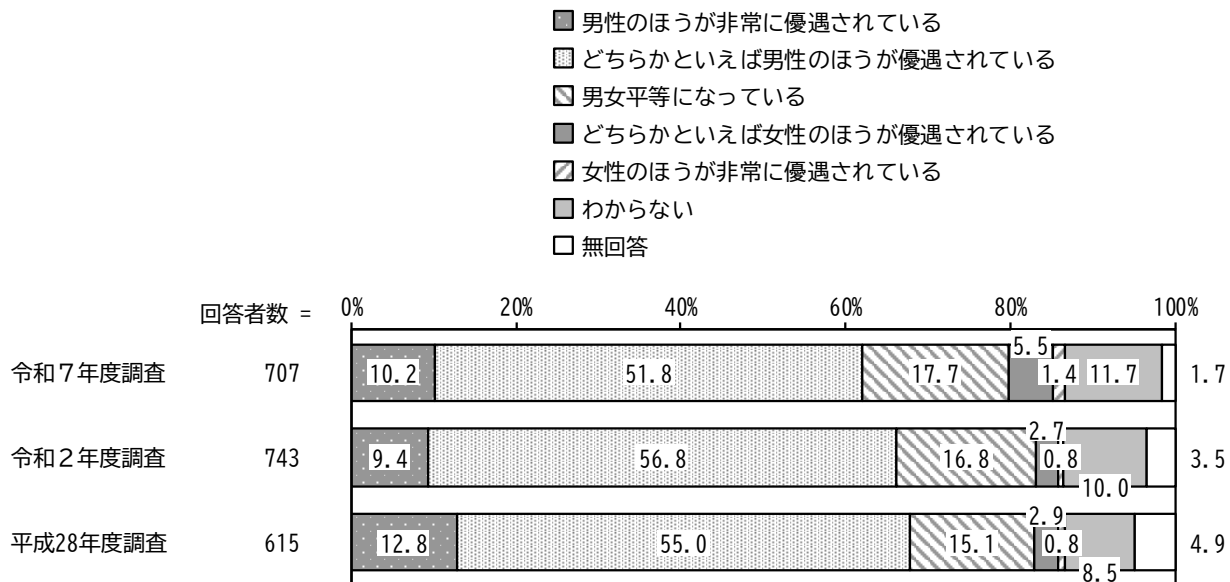


※県・全国調査では令和6年度の調査結果を抽出しています。
 ※全国調査では、「わからない」がありませんでした。

(8) 社会全体で

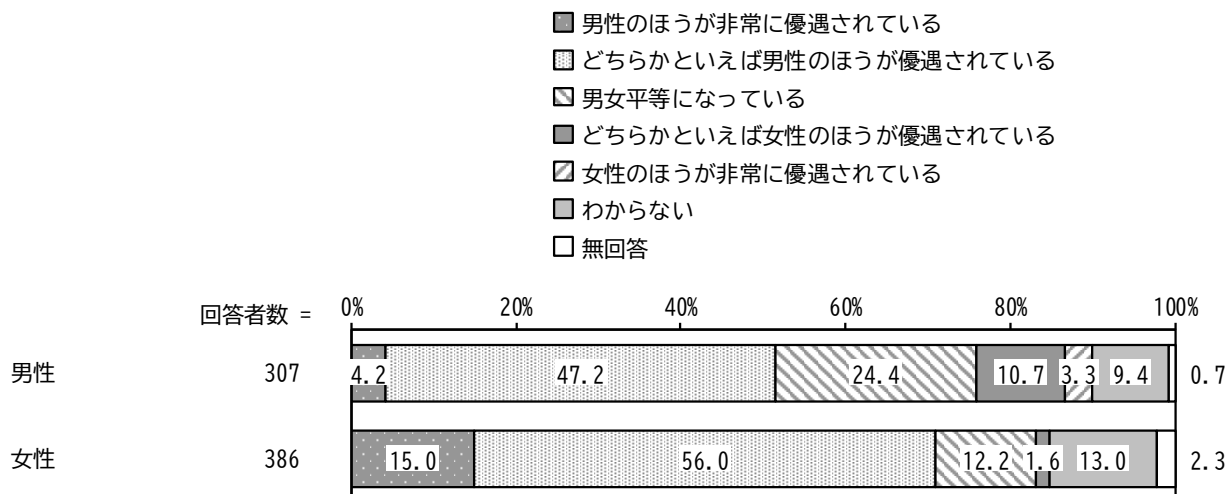
【経年比較】

過去調査と比較すると、“男性優遇”の割合が減少しています。



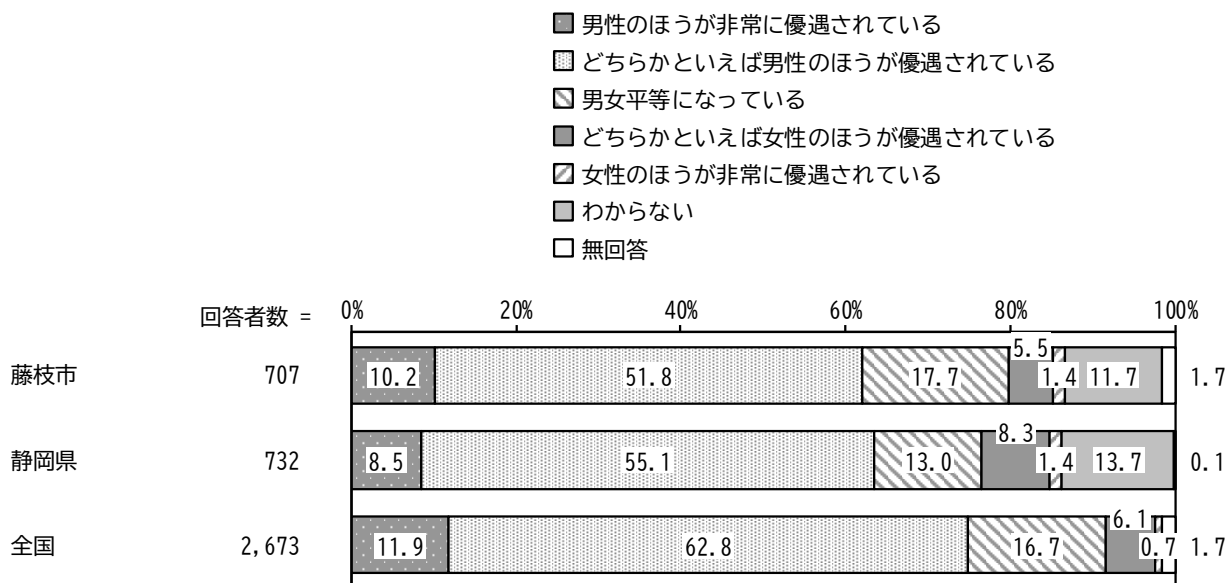
【性別】

性別にみると、男女ともに“男性優遇”の割合が高くなっています。



【県・全国調査比較】

静岡県、全国と比較すると、“男性優遇”の割合が低くなっています。



※県・全国調査では令和6年度の調査結果を抽出しています。

※全国調査では、「わからない」がありませんでした。

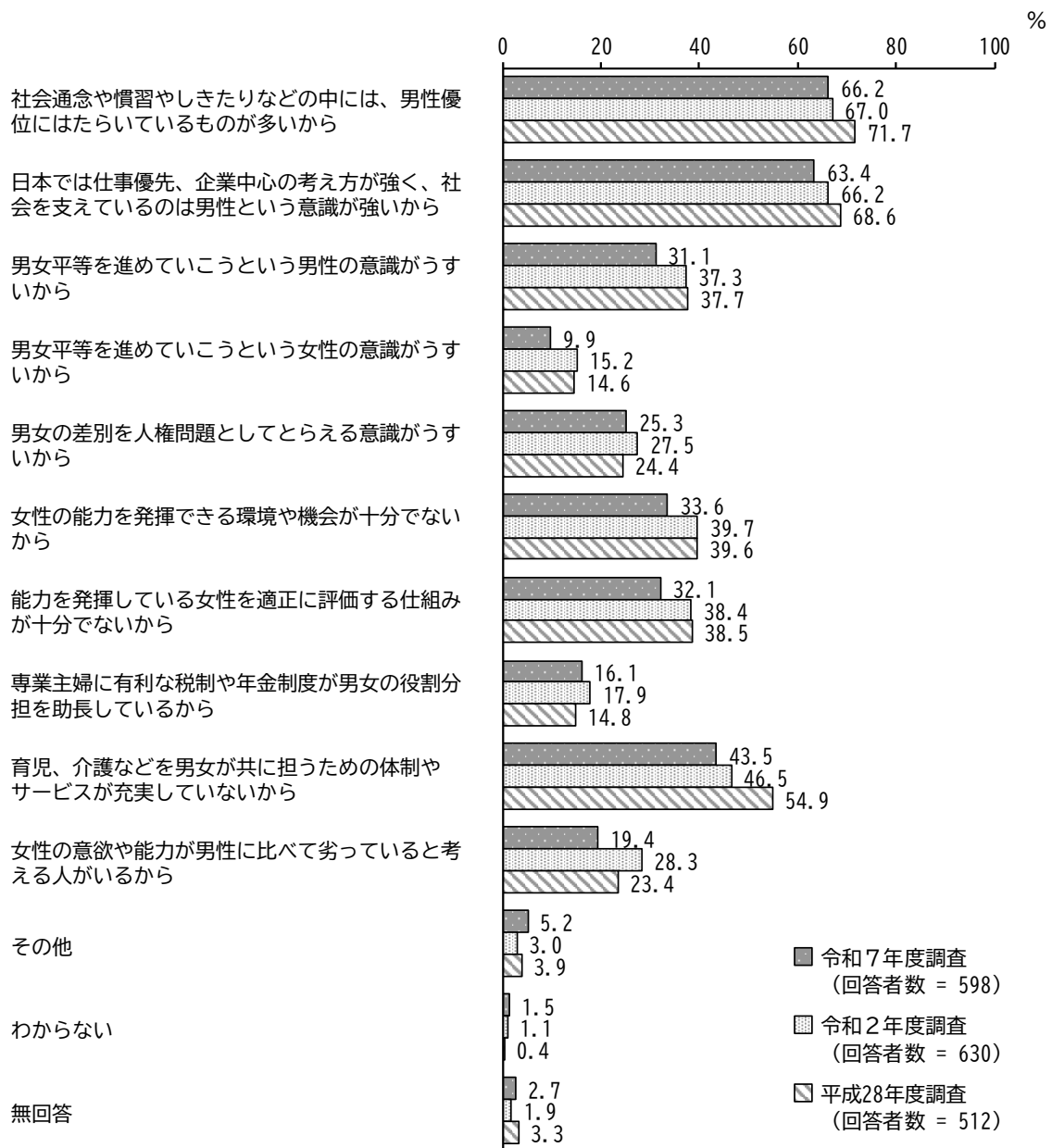
<問 11 のいずれかで「男性のほうが非常に優遇されている」または「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」と答えた方にお伺いします>

問 12 男性が優遇されている原因は何だと思えますか。(〇はいくつでも)

「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」の割合が 66.2%と最も高く、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」の割合が 63.4%、「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 43.5%となっています。

過去調査と比較すると、平成 28 年度調査から「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」「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」「男女平等を進めていこうという男性の意識がうすいから」「能力を發揮している女性を適正に評価する仕組みが十分でないから」「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」の割合が減少しています。

また、令和 2 年度調査から「男女平等を進めていこうという女性の意識がうすいから」「女性の能力を發揮できる環境や機会が十分でないから」「女性の意欲や能力が男性に比べて劣っていると考える人がいるから」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、女性で「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」「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」「男女平等を進めていこうという男性の意識がうすいから」「女性の能力を發揮できる環境や機会が十分でないから」「能力を發揮している女性を適正に評価する仕組みが十分でないから」「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」「女性の意欲や能力が男性に比べて劣っていると考える人がいるから」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数(件)	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	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	男女平等を進めていこうという男性の意識がうすいから	男女平等を進めていこうという女性の意識がうすいから	男女の差別を人権問題としてとらえる意識がうすいから	女性の能力を發揮できる環境や機会が十分でないから
全体	598	66.2	63.4	31.1	9.9	25.3	33.6
男性	238	59.7	60.1	25.2	7.1	23.9	30.3
女性	351	70.9	65.5	35.0	11.4	26.2	35.9

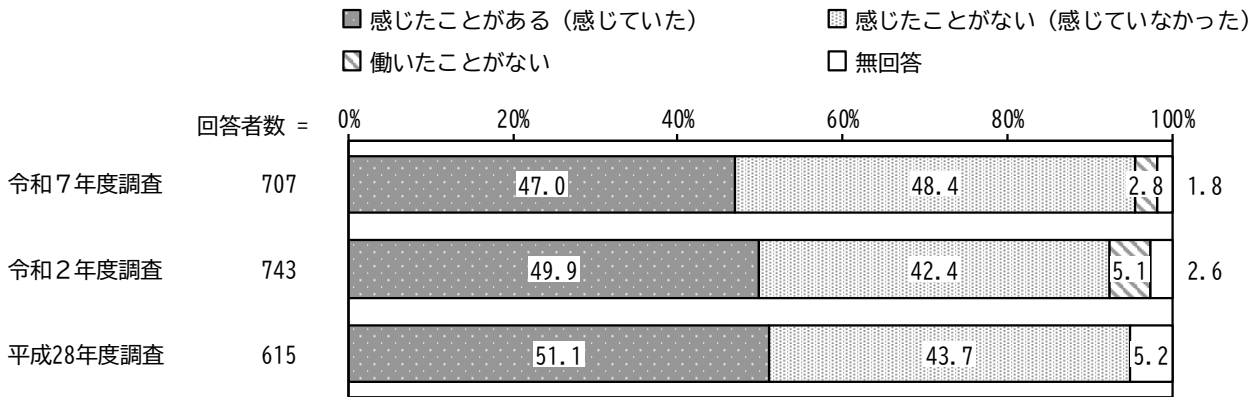
区分	能力を發揮している女性を適正に評価する仕組みが十分でないから	専業主婦に有利な税制や年金制度が男女の役割分担を助長しているから	育児、介護などを男女が共に担うための体制やサービスが充実していないから	女性の意欲や能力が男性に比べて劣っていると考える人がいるから	その他	わからない	無回答
全体	32.1	16.1	43.5	19.4	5.2	1.5	2.7
男性	28.6	13.9	34.0	10.9	3.4	1.7	1.7
女性	33.9	16.8	49.6	24.8	6.0	1.4	3.4

3. 職場・就労について

問 13 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せんか。)(○は1つ)

「感じたことがある(感じていた)」の割合が47.0%、「感じたことがない(感じていなかった)」の割合が48.4%、「働いたことがない」の割合が2.8%となっています。

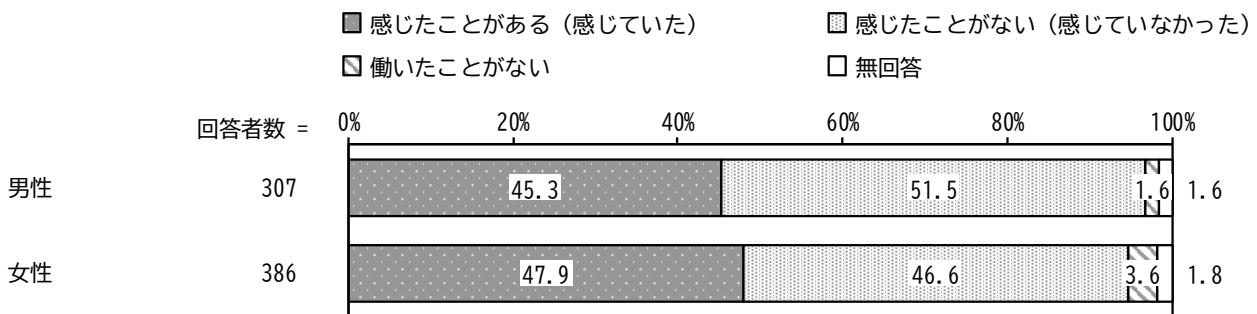
過去調査と比較すると、令和2年度調査から「感じたことがない(感じていなかった)」の割合が増加しています。



※平成28年度調査では、「働いたことがない」がありませんでした。

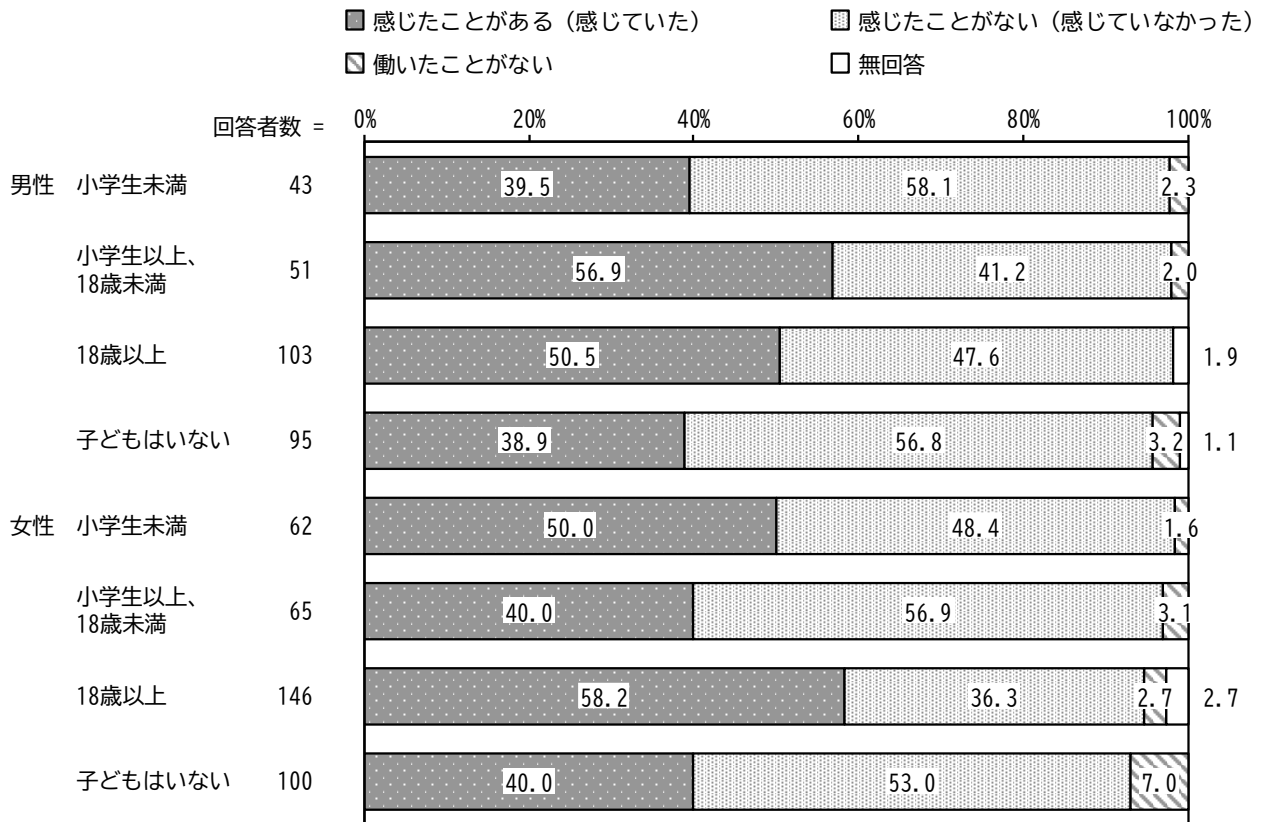
【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



【性・子どもの有無別】

性・子どもの有無別にみると、『男性・小学生以上、18歳未満』、『女性・18歳以上』で「感じたことがある（感じていた）」の割合が高くなっています。



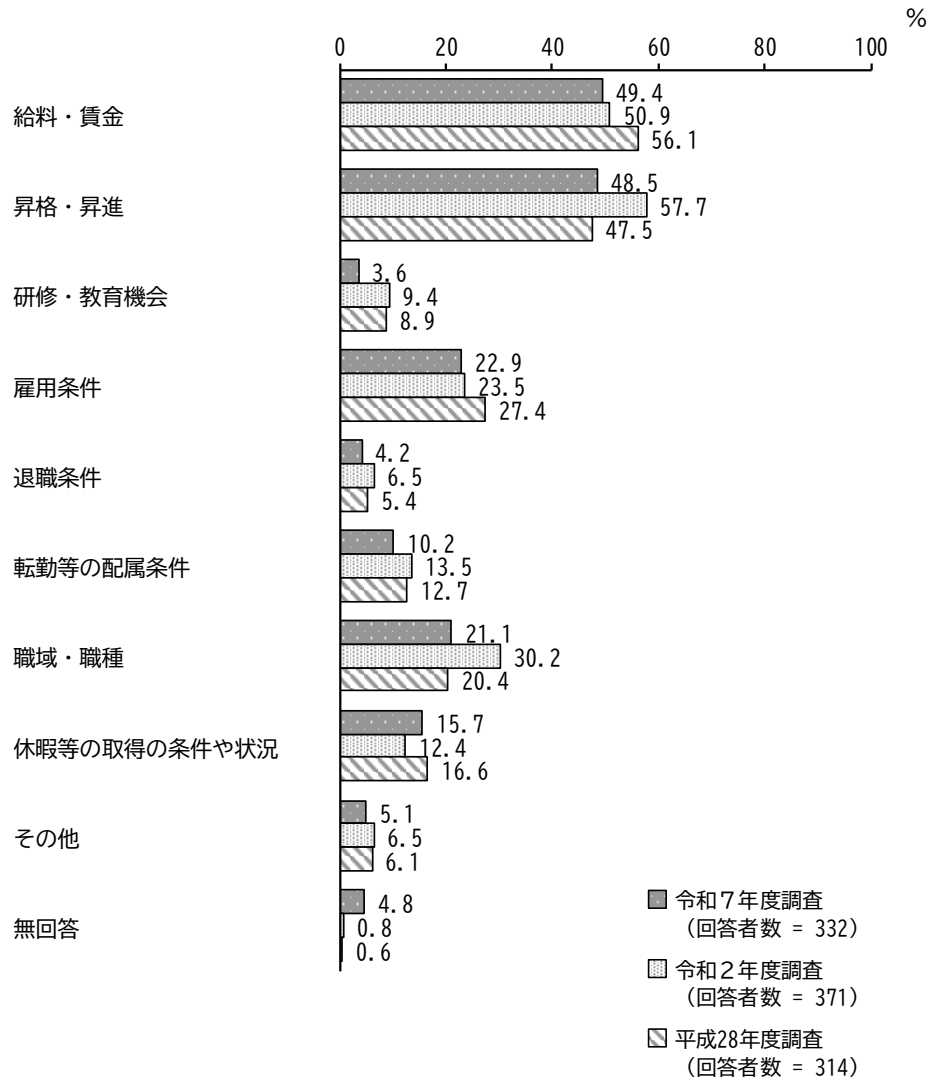
<問13で「感じたことがある（感じていた）」と答えた方にお伺いします>

問14 それは、主にどのようなことに対して感じますか（感じましたか）。（○は3つまで）

「給料・賃金」の割合が49.4%と最も高く、次いで「昇格・昇進」の割合が48.5%、「雇用条件」の割合が22.9%となっています。

過去調査と比較すると、平成28年度調査から「給料・賃金」の割合が減少しています。

また、令和2年度調査から「昇格・昇進」「研修・教育機会」「職域・職種」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、男性で「転勤等の配属条件」「職域・職種」「休暇等の取得の条件や状況」の割合が高く、女性で「給料・賃金」「研修・教育機会」「雇用条件」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数(件)	給料・賃金	昇格・昇進	研修・教育機会	雇用条件	退職条件	転勤等の配属条件	職域・職種	休暇等の取得の条件や状況	その他	無回答
全体	332	49.4	48.5	3.6	22.9	4.2	10.2	21.1	15.7	5.1	4.8
男性	139	44.6	47.5	0.7	15.8	2.9	17.3	31.7	20.9	5.8	2.2
女性	185	53.5	49.2	5.9	28.6	5.4	4.9	13.0	11.4	3.8	7.0

【性・子どもの有無別】

性・子どもの有無別にみると、『男性・18歳以上』、『女性・18歳以上』で「給料・賃金」、『男性・18歳以上』で「昇格・昇進」「職域・職種」、『男性・小学生未満』で「転勤等の配属条件」、『男性・小学生以上、18歳未満』で「休暇等の取得の条件や状況」の割合が高くなっています。

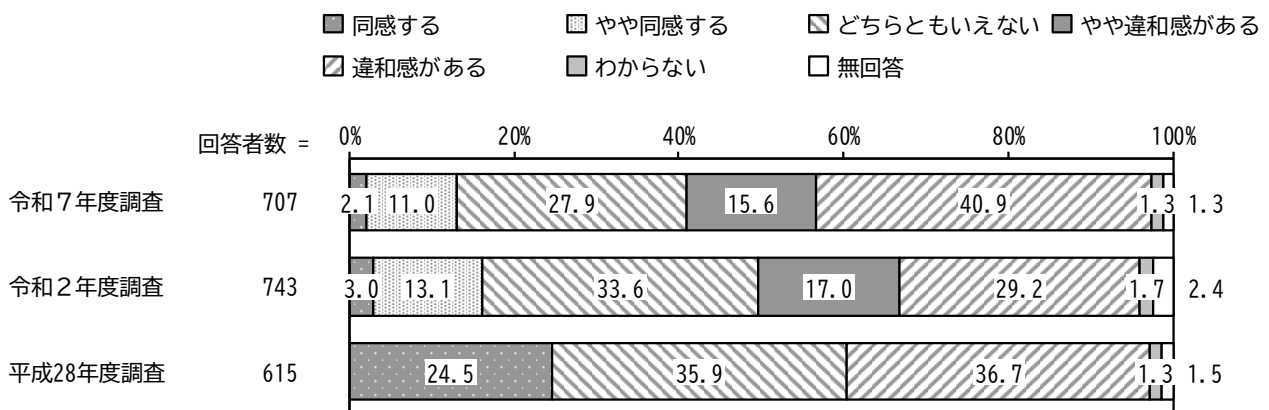
単位：％

区分	回答者数(件)	給料・賃金	昇格・昇進	研修・教育機会	雇用条件	退職条件	転勤等の配属条件	職域・職種	休暇等の取得の条件や状況	その他	無回答
全体	332	49.4	48.5	3.6	22.9	4.2	10.2	21.1	15.7	5.1	4.8
男性 小学生未満	17	29.4	41.2	5.9	11.8	0.0	35.3	23.5	29.4	0.0	0.0
小学生以上、18歳未満	29	24.1	27.6	0.0	10.3	0.0	13.8	34.5	41.4	3.4	3.4
18歳以上	52	63.5	59.6	0.0	17.3	3.8	15.4	38.5	7.7	3.8	1.9
子どもはいない	37	43.2	48.6	0.0	21.6	2.7	16.2	21.6	21.6	10.8	2.7
女性 小学生未満	31	48.4	48.4	3.2	29.0	3.2	6.5	6.5	25.8	3.2	3.2
小学生以上、18歳未満	26	46.2	42.3	11.5	23.1	3.8	3.8	19.2	19.2	0.0	7.7
18歳以上	85	63.5	51.8	2.4	29.4	8.2	2.4	10.6	4.7	5.9	5.9
子どもはいない	40	37.5	52.5	10.0	27.5	2.5	10.0	20.0	10.0	2.5	12.5

問15 「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)

「同感する」「やや同感する」を合わせた“同感する”の割合が13.1%、「やや違和感がある」「違和感がある」を合わせた“違和感がある”の割合が56.5%となっています。

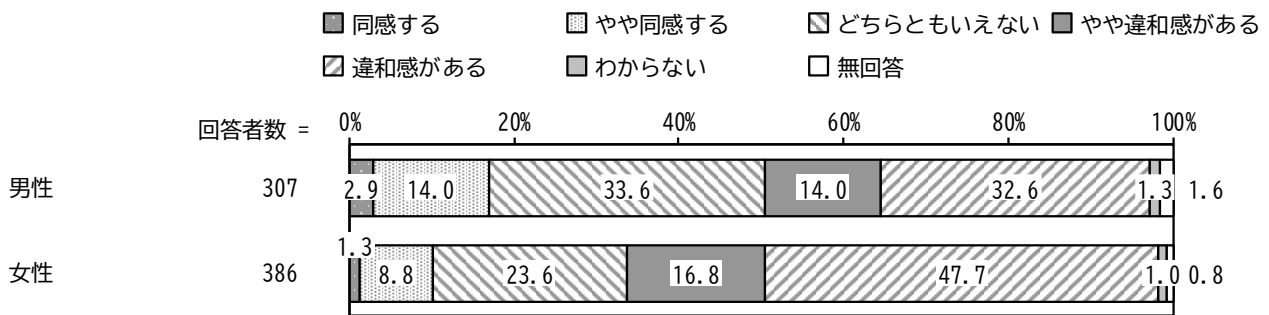
過去調査と比較すると、平成28年度調査から“同感する”の割合が減少しています。



※平成28年度調査では、「やや同感する」、「やや違和感がある」がありませんでした。

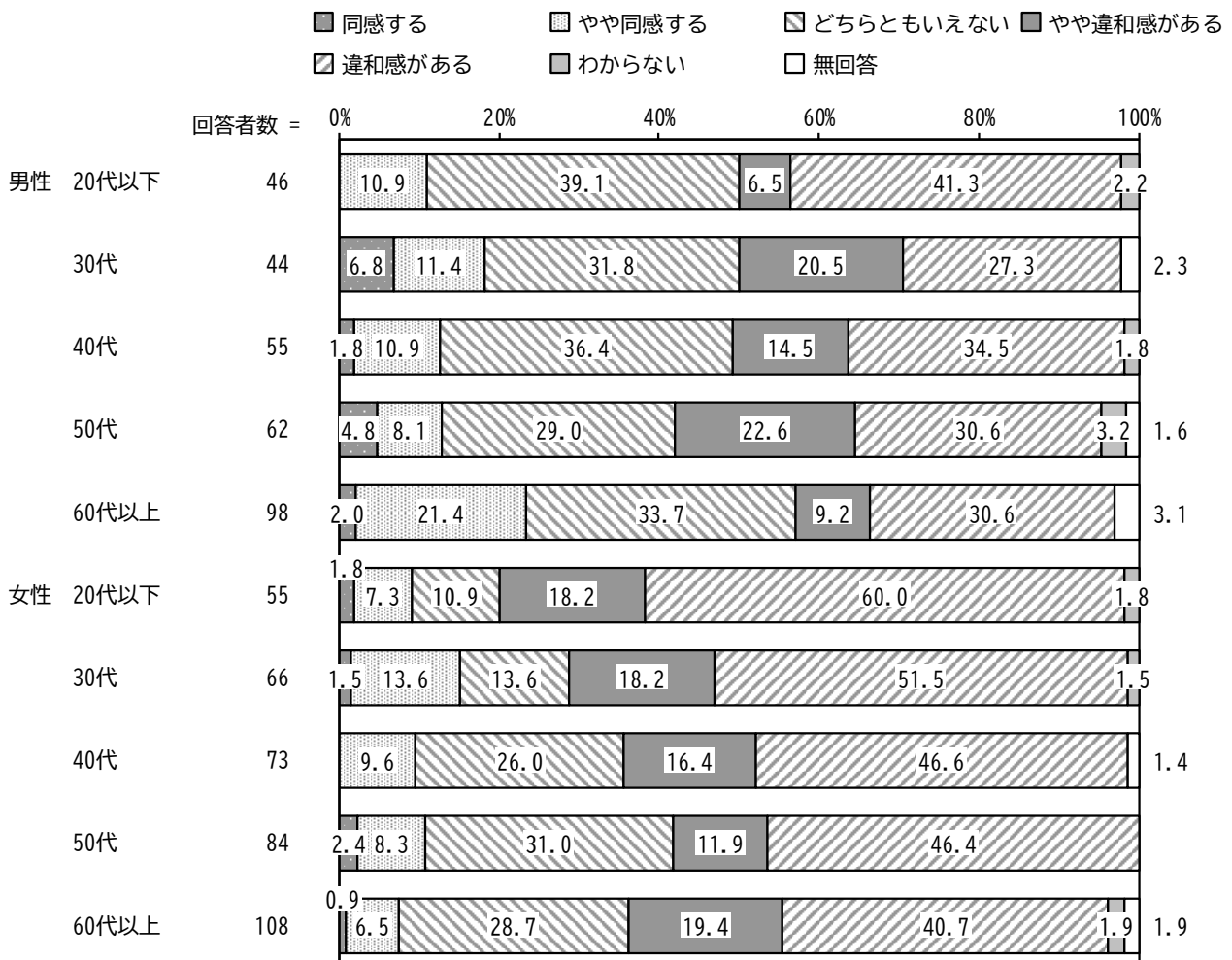
【性別】

性別にみると、女性で“違和感がある”の割合が高くなっています。



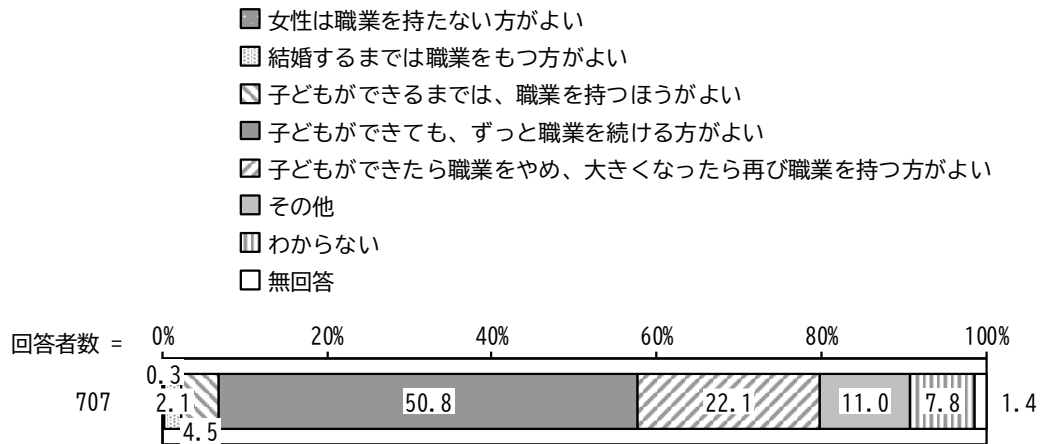
【性・年齢別】

性・年齢別にみると、男性 30 代を除き“違和感がある”の割合が約半数であり、女性の特には 20 代以下で“違和感がある”の割合が高くなっています。



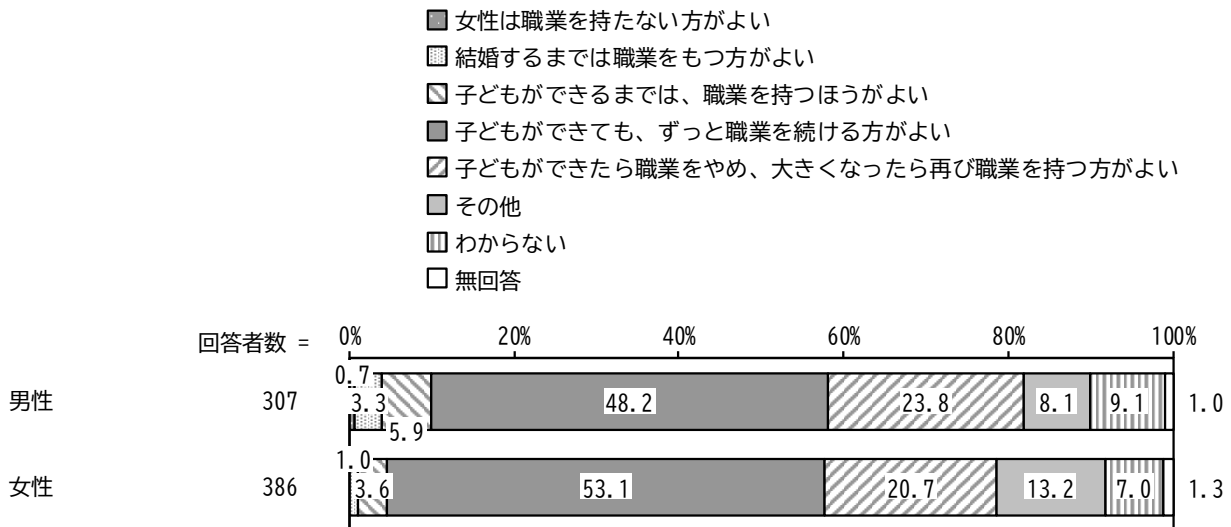
問 16 一般的に女性が職業を持つことについて、どう思いますか。(○は1つ)

「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が 50.8%と最も高く、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」の割合が 22.1%となっています。



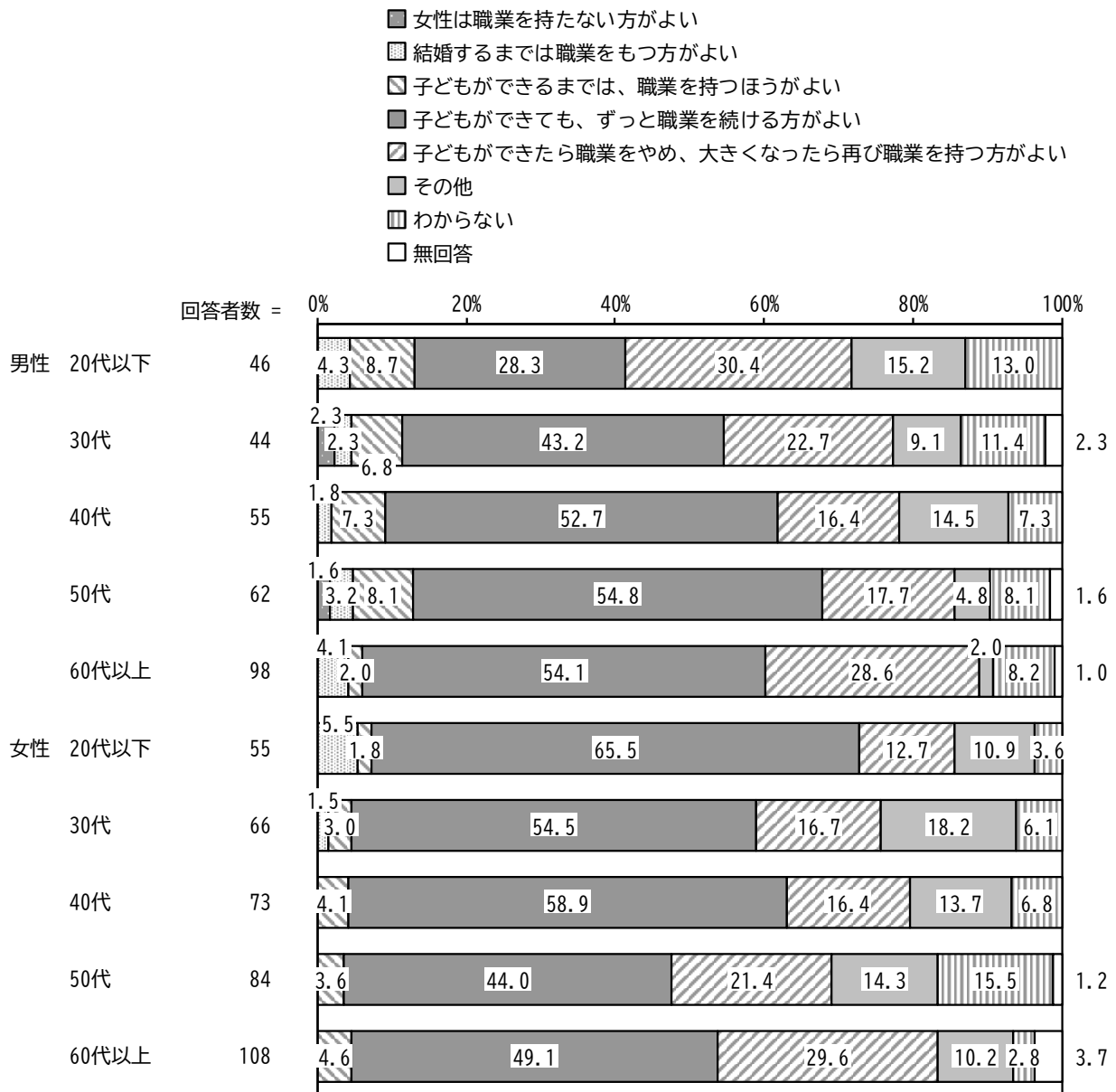
【性別】

性別にみると、男女ともに「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が高くなっています。



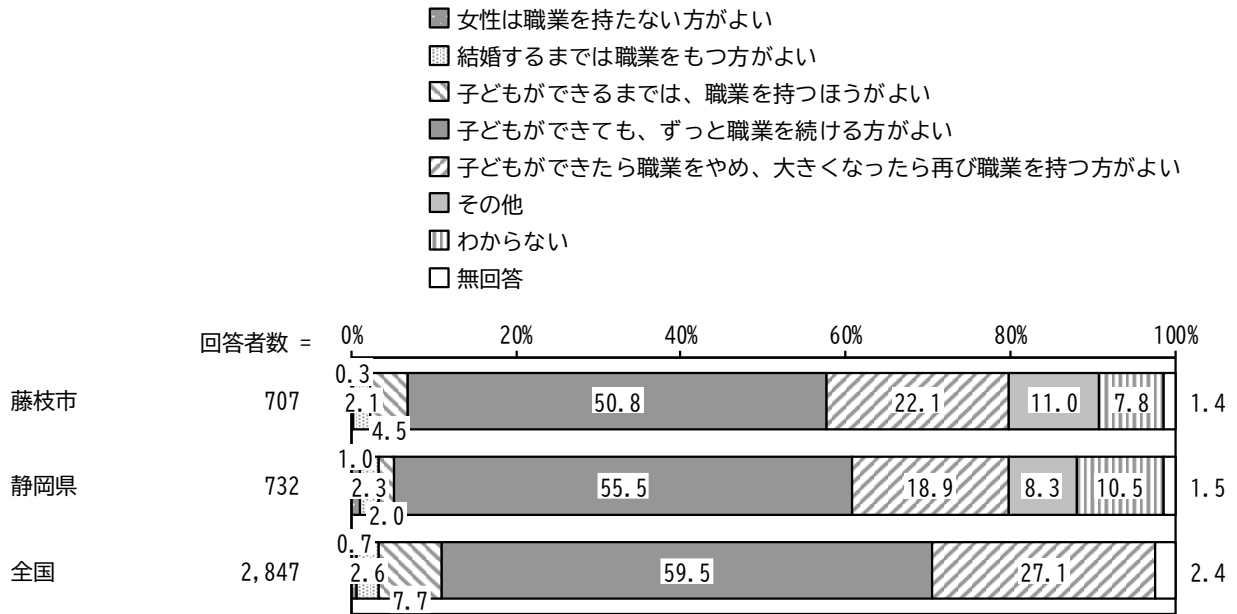
【性・年齢別】

性・年齢別にみると、男性 20 代以下を除いて、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が高くなっています。



【県・全国調査比較】

静岡県、全国と比較すると、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が低くなっています。

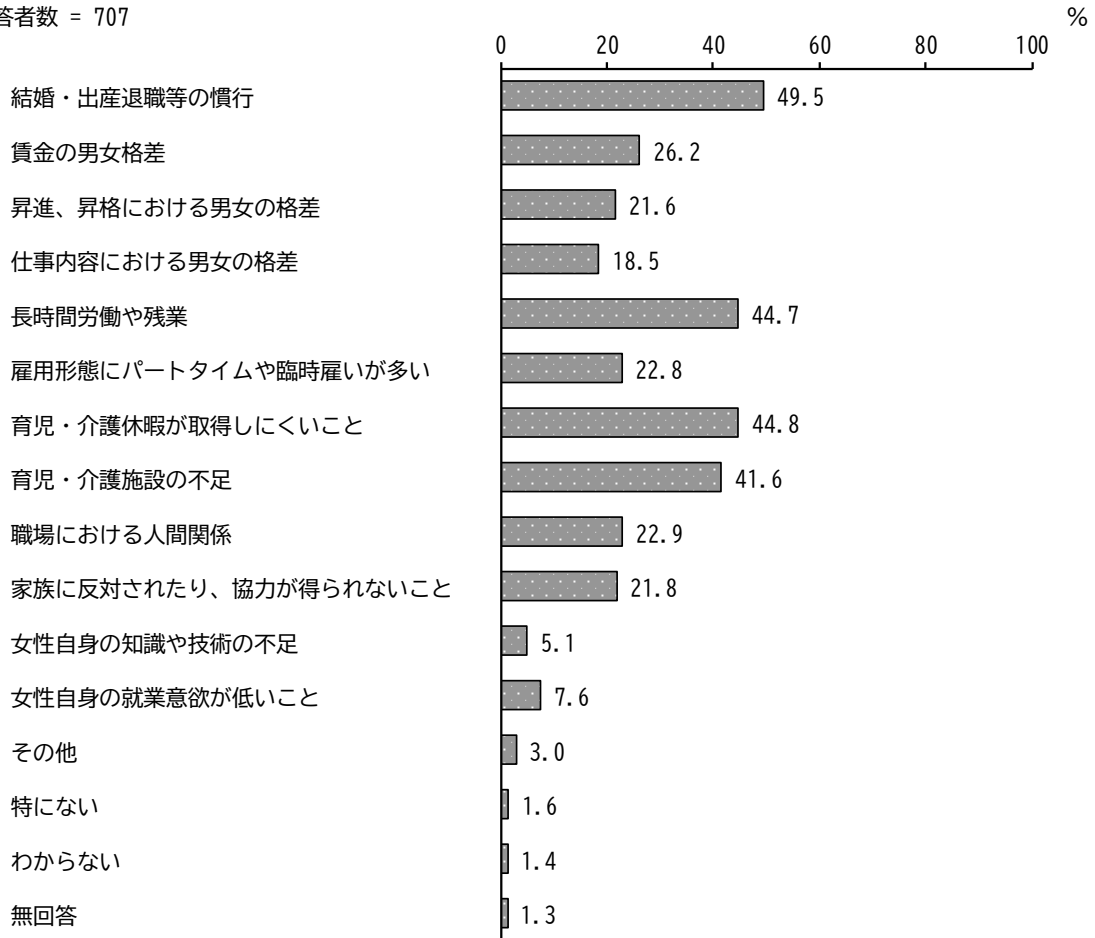


※県調査では令和6年度、全国調査では令和4年度の調査結果を抽出しています。
 ※全国調査では、「その他」「わからない」がありませんでした。

問 17 継続して女性が働く上での障害は何だと思えますか。(〇はいくつでも)

「結婚・出産退職等の慣行」の割合が 49.5%と最も高く、次いで「育児・介護休暇が取得しにくいこと」の割合が 44.8%、「長時間労働や残業」の割合が 44.7%となっています。

回答者数 = 707



【性別】

性別にみると、男性で「結婚・出産退職等の慣行」の割合が高く、女性で「結婚・出産退職等の慣行」のほか、男性と比べて「賃金の男女格差」「長時間労働や残業」「育児・介護休暇が取得しにくいこと」「職場における人間関係」「家族に反対されたり、協力が得られないこと」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数 (件)	結婚・出産退職等の 慣行	賃金の男女格差	昇進、昇格における 男女の格差	仕事内容における 男女の格差	長時間労働や残業	雇用形態にパート タイムや臨時雇い が多い	育児・介護休暇が取 得しにくいこと	育児・介護施設の不 足
全 体	707	49.5	26.2	21.6	18.5	44.7	22.8	44.8	41.6
男性	307	49.2	20.5	20.2	23.5	36.5	20.5	37.5	39.4
女性	386	50.0	31.1	23.1	15.0	51.0	25.1	50.8	44.0

区分	職場における人間 関係	家族に反対されたり、 協力が得られな いこと	女性自身の知識や 技術の不足	女性自身の就業意 欲が低いこと	その他	特 に ない	わ か ら ない	無 回 答
全 体	22.9	21.8	5.1	7.6	3.0	1.6	1.4	1.3
男性	16.0	12.1	4.6	8.8	2.9	1.6	1.6	2.0
女性	27.7	29.3	5.2	6.2	2.8	1.0	0.8	0.5

【性・子どもの有無別】

性・子どもの有無別にみると、『女性 小学生未満』で「結婚・出産退職等の慣行」「賃金の男女格差」「昇進、昇格における男女の格差」「長時間労働や残業」「育児・介護休暇が取得しにくいこと」、『女性 小学生未満』、『女性・小学生以上、18歳未満』で「家族に反対されたり、協力が得られないこと」の割合が高くなっています。

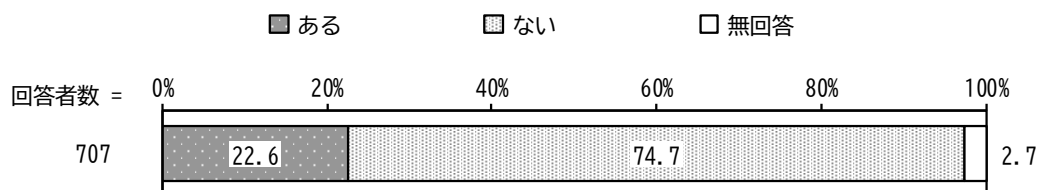
単位：％

区分	回答者数(件)	結婚・出産退職等の慣行	賃金の男女格差	昇進、昇格における男女の格差	仕事内容における男女の格差	長時間労働や残業	雇用形態にパートタイムや臨時雇いが多く	育児・介護休暇が取得しにくいこと	育児・介護施設の不足
全体	707	49.5	26.2	21.6	18.5	44.7	22.8	44.8	41.6
男性 小学生未満	43	44.2	18.6	14.0	18.6	39.5	27.9	44.2	39.5
小学生以上、18歳未満	51	45.1	21.6	13.7	25.5	49.0	13.7	33.3	33.3
18歳以上	103	46.6	24.3	21.4	26.2	36.9	27.2	36.9	43.7
子どもはいない	95	56.8	18.9	24.2	22.1	29.5	13.7	35.8	37.9
女性 小学生未満	62	62.9	43.5	37.1	21.0	67.7	22.6	62.9	50.0
小学生以上、18歳未満	65	44.6	21.5	18.5	7.7	49.2	18.5	47.7	44.6
18歳以上	146	46.6	28.1	14.4	12.3	53.4	28.8	49.3	44.5
子どもはいない	100	53.0	33.0	29.0	20.0	40.0	25.0	49.0	39.0

区分	職場における人間関係	家族に反対されたり、協力が得られないこと	女性自身の知識や技術の不足	女性自身の就業意欲が低いこと	その他	特になし	わからない	無回答
全体	22.9	21.8	5.1	7.6	3.0	1.6	1.4	1.3
男性 小学生未満	20.9	9.3	2.3	16.3	2.3	0.0	0.0	0.0
小学生以上、18歳未満	21.6	13.7	9.8	11.8	9.8	2.0	0.0	0.0
18歳以上	13.6	14.6	4.9	5.8	1.0	1.0	1.9	1.9
子どもはいない	14.7	10.5	1.1	8.4	2.1	2.1	3.2	2.1
女性 小学生未満	32.3	33.9	8.1	12.9	1.6	0.0	0.0	0.0
小学生以上、18歳未満	26.2	36.9	4.6	6.2	7.7	0.0	3.1	0.0
18歳以上	24.7	28.8	5.5	4.8	1.4	0.7	0.7	0.7
子どもはいない	28.0	23.0	4.0	5.0	3.0	2.0	0.0	0.0

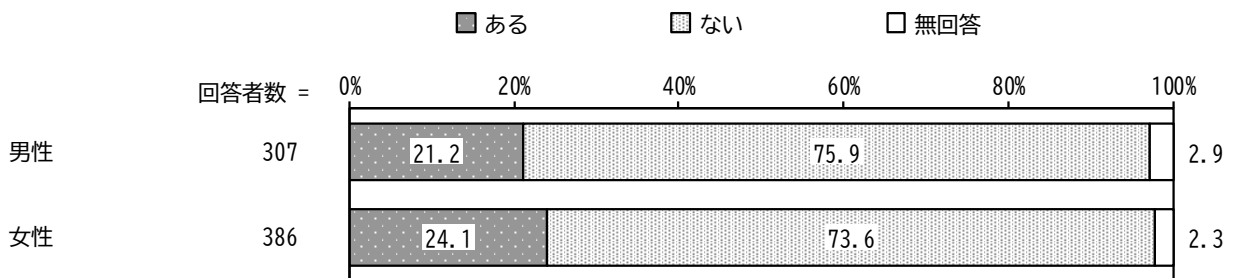
問 18 あなたは職場で、柔軟な働き方に関する制度を利用したことはありますか (○は1つ)

「ある」の割合が22.6%、「ない」の割合が74.7%となっています。



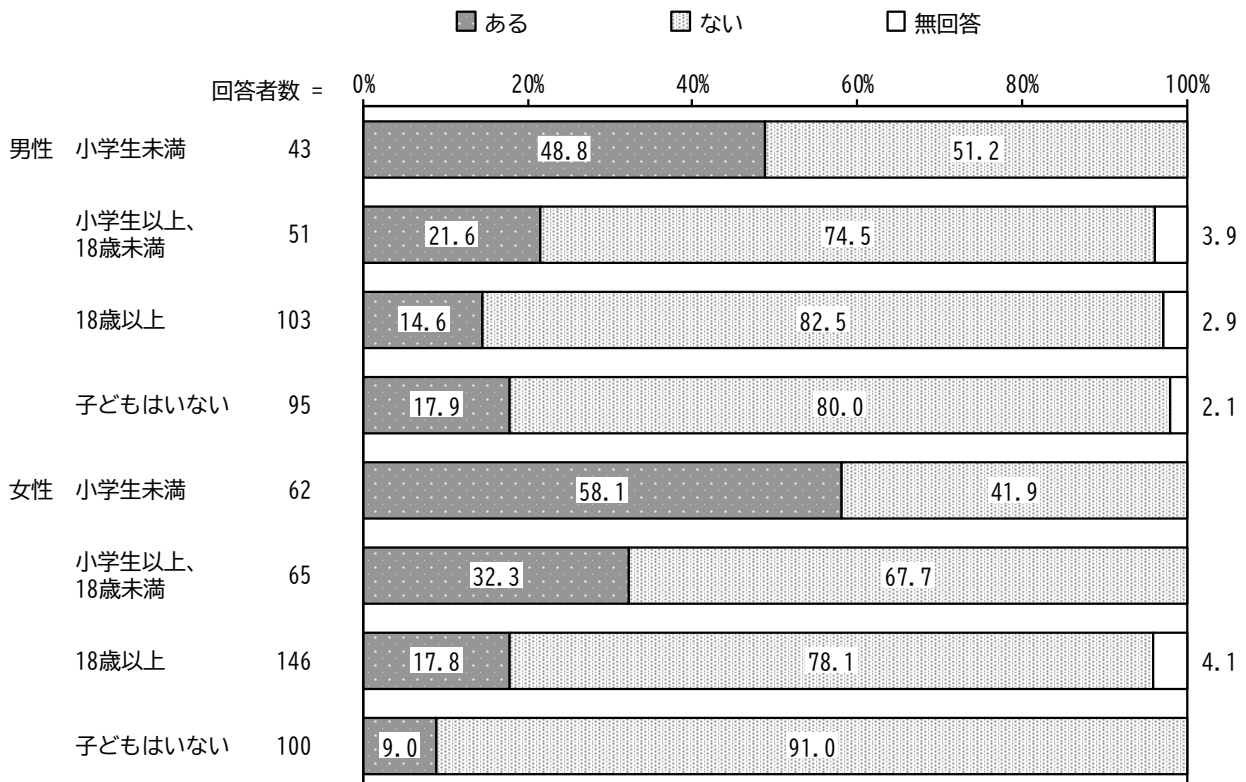
【性別】

性別にみると、男女ともに「ない」の割合が高くなっています。



【性・子どもの有無別】

性・子どもの有無別にみると、『女性 小学生未満』で「ある」、『男性・18歳以上』、『女性・18歳以上』、『女性・子どもはいない』で「ない」の割合が高くなっています。

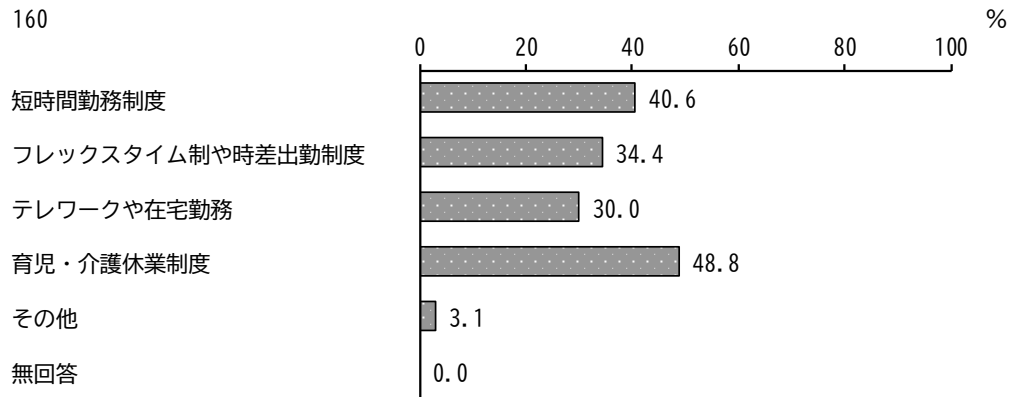


<問 18 で「ある」と答えた方にお伺いします>

問 19 あなたが実際に、利用したことのある制度はどれにあてはまりますか (〇はいくつでも)

「育児・介護休業制度」の割合が 48.8%と最も高く、次いで「短時間勤務制度」の割合が 40.6%、「フレックスタイム制や時差出勤制度」の割合が 34.4%となっています。

回答者数 = 160



【性別】

性別にみると、男性で「フレックスタイム制や時差出勤制度」「テレワークや在宅勤務」の割合が高く、女性で「短時間勤務制度」「育児・介護休業制度」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数 (件)	短時間勤務制度	フレックスタイム制や時差出勤制度	テレワークや在宅勤務	育児・介護休業制度	その他	無回答
全体	160	40.6	34.4	30.0	48.8	3.1	0.0
男性	65	18.5	52.3	43.1	30.8	4.6	0.0
女性	93	55.9	22.6	21.5	61.3	2.2	0.0

【性・子どもの有無別】

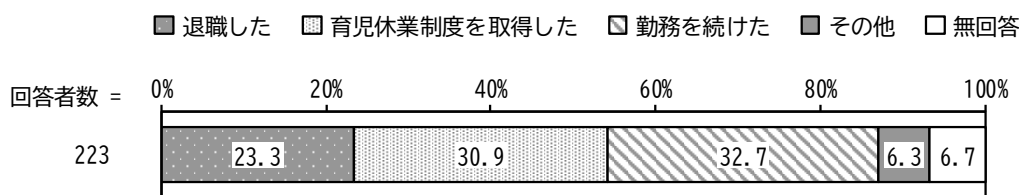
性・子どもの有無別にみると、『女性 小学生未満』、『女性・小学生以上、18歳未満』で「短時間勤務制度」、『男性・18歳以上』、『男性・子どもはいない』で「フレックスタイム制や時差出勤制度」、『男性・小学生以上、18歳未満』で「テレワークや在宅勤務」、『女性 小学生未満』で「育児・介護休業制度」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数(件)	短時間勤務制度	フレックスタイム制や時差出勤制度	テレワークや在宅勤務	育児・介護休業制度	その他	無回答
全体	160	40.6	34.4	30.0	48.8	3.1	0.0
男性 小学生未満	21	14.3	38.1	28.6	61.9	4.8	0.0
小学生以上、18歳未満	11	27.3	45.5	63.6	18.2	0.0	0.0
18歳以上	15	20.0	66.7	46.7	13.3	6.7	0.0
子どもはいない	17	17.6	64.7	47.1	11.8	5.9	0.0
女性 小学生未満	36	69.4	11.1	30.6	75.0	0.0	0.0
小学生以上、18歳未満	21	71.4	28.6	23.8	71.4	0.0	0.0
18歳以上	26	30.8	15.4	0.0	53.8	7.7	0.0
子どもはいない	9	44.4	66.7	44.4	11.1	0.0	0.0

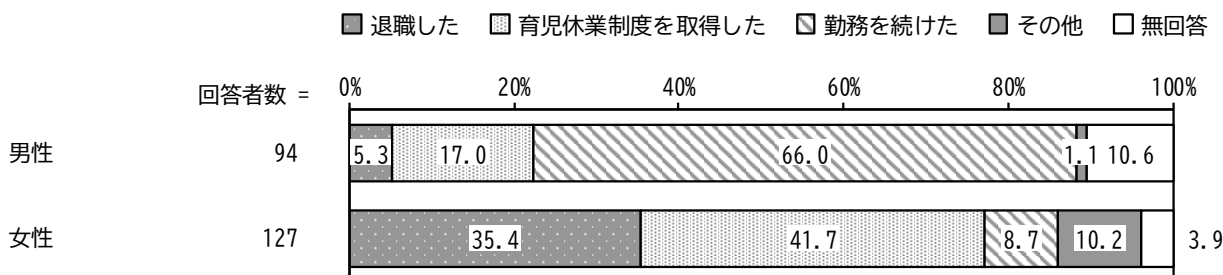
問 20 子育て中の方にお伺いします。出産・育児の際にどのような対応をされましたか。(〇は1つ)

「退職した」の割合が 23.3%、「育児休業制度を取得した」の割合が 30.9%、「勤務を続けた」の割合が 32.7%となっています。



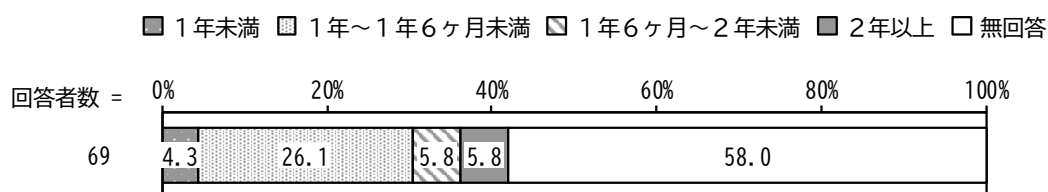
【性別】

性別にみると、男性で「勤務を続けた」の割合が高く、女性で「退職した」「育児休業制度を取得した」の割合が高くなっています。



育児休業を取得した期間

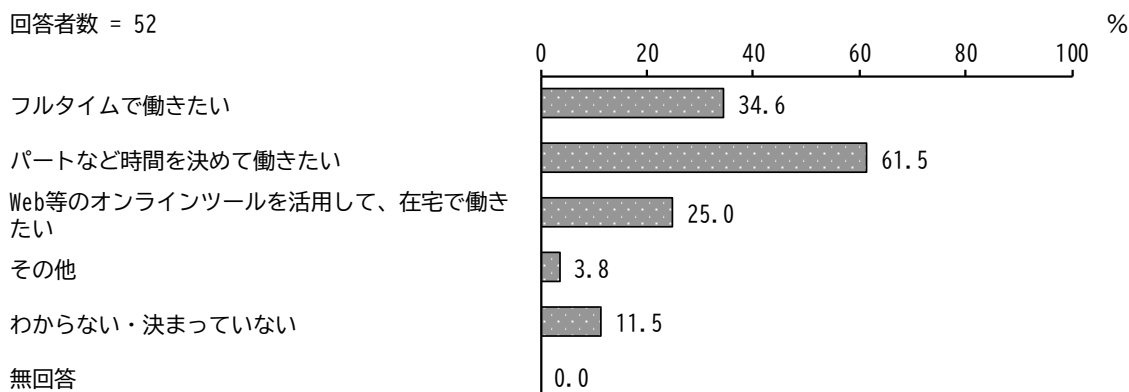
「1年～1年6ヶ月未満」の割合が26.1%と最も高くなっています。



<問20で「退職した」と答えた方に伺います>

問21 今後どのような働き方を望みますか (〇はいくつでも)

「フルタイムで働きたい」の割合が34.6%、「パートなど時間を決めて働きたい」の割合が61.5%、「Web等のオンラインツールを活用して、在宅で働きたい」の割合が25.0%となっています。



【性別】

女性で「パートなど時間を決めて働きたい」の割合が高くなっています。

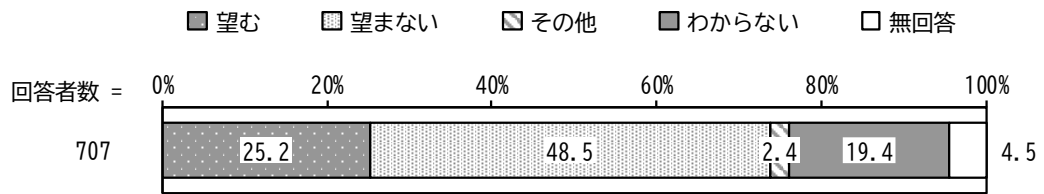
単位：%

区分	回答者数(件)	フルタイムで働きたい	パートなど時間を決めて働きたい	Web等のオンラインツールを活用して、在宅で働きたい	その他	わからない・決まっていない	無回答
全体	52	34.6	61.5	25.0	3.8	11.5	0.0
男性	5	20.0	40.0	0.0	0.0	40.0	0.0
女性	45	33.3	64.4	26.7	4.4	8.9	0.0

問 22 あなたは、管理職につくことを望みますか。(○は1つ)

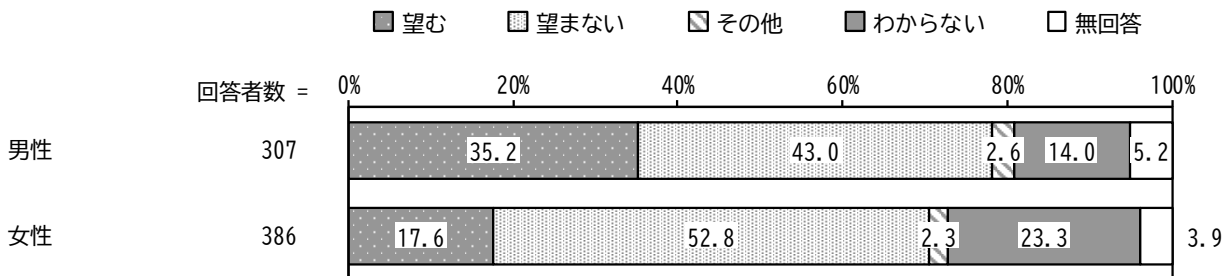
※仕事をしていない方も、仕事をしていると仮定してお答えください。

「望む」の割合が25.2%、「望まない」の割合が48.5%となっています。



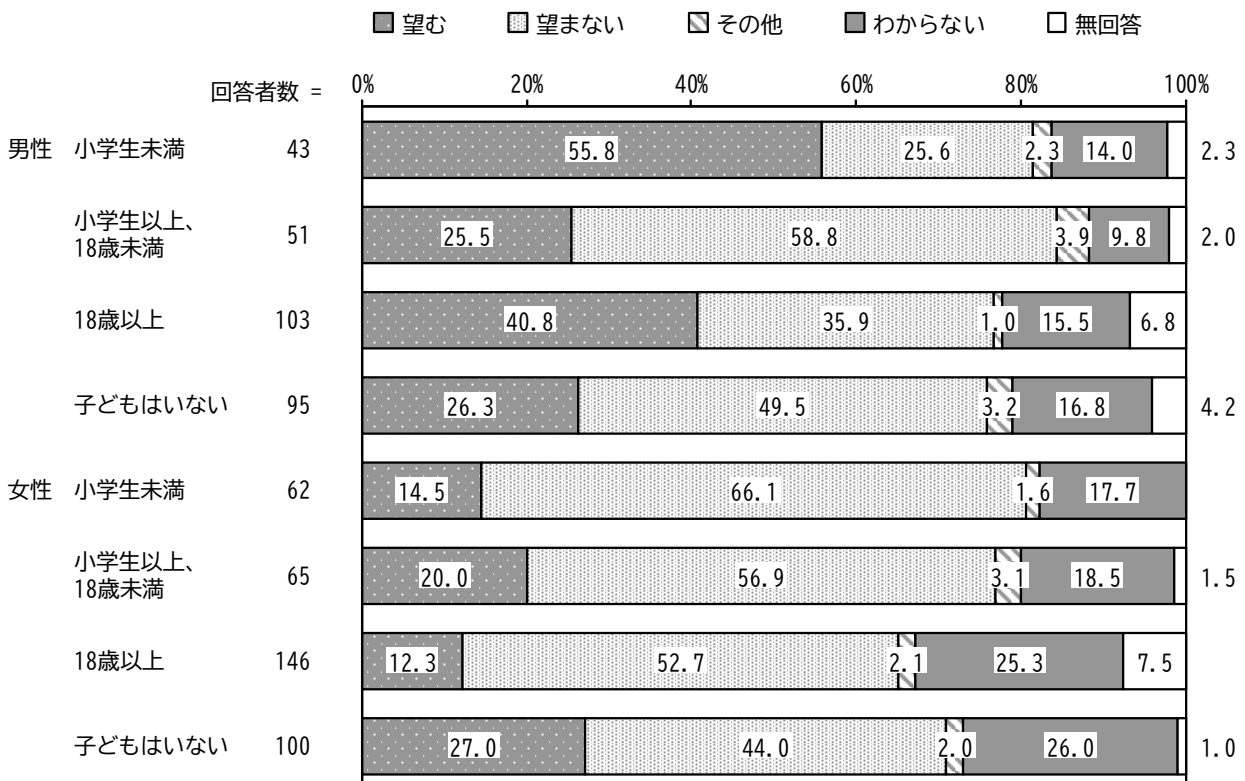
【性別】

性別にみると、男女ともに「望まない」の割合が高くなっています。



【性・子どもの有無別】

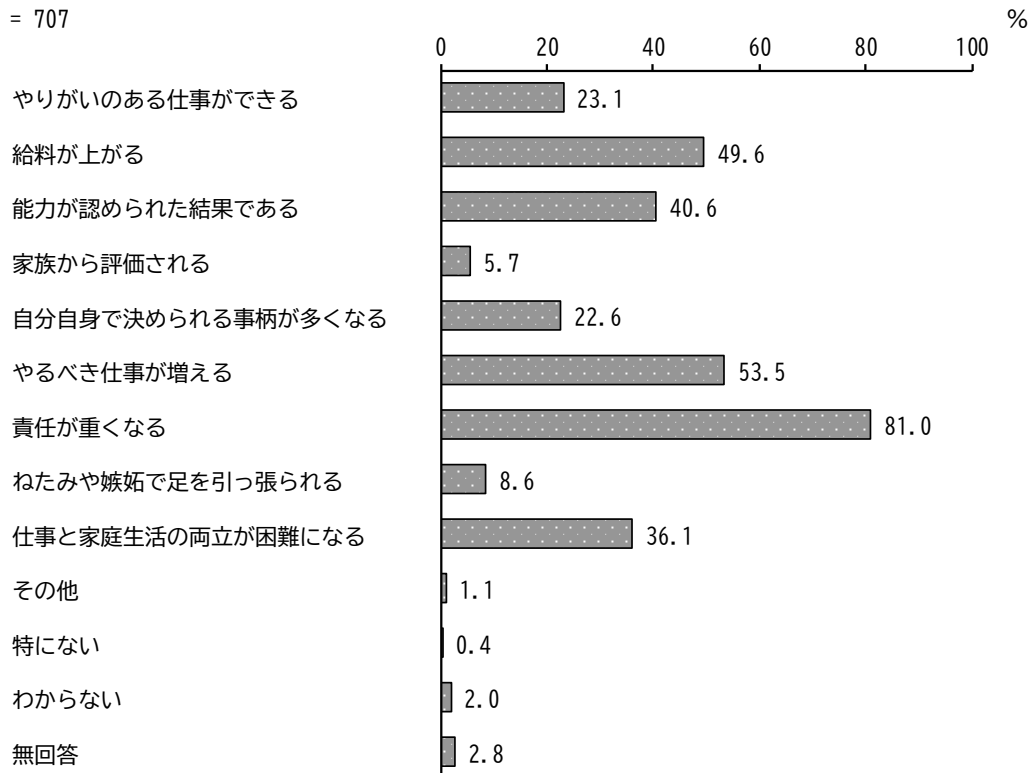
性・子どもの有無別にみると、『男性・小学生未満』で「望む」、『女性 小学生未満』で「望まない」の割合が高くなっています。



問 23 あなたは管理職についてどのようなイメージを持っていますか。(〇はいくつでも)

「責任が重くなる」の割合が 81.0%と最も高く、次いで「やるべき仕事が増える」の割合が 53.5%、「給料が上がる」の割合が 49.6%となっています。

回答者数 = 707



【性別】

性別にみると、男女ともに「責任が重くなる」「やるべき仕事が増える」「給料が上がる」の割合が高いことのほか、男性で「自分自身で決められる事柄が多くなる」の割合が高く、女性で「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」の割合が高くなっています。

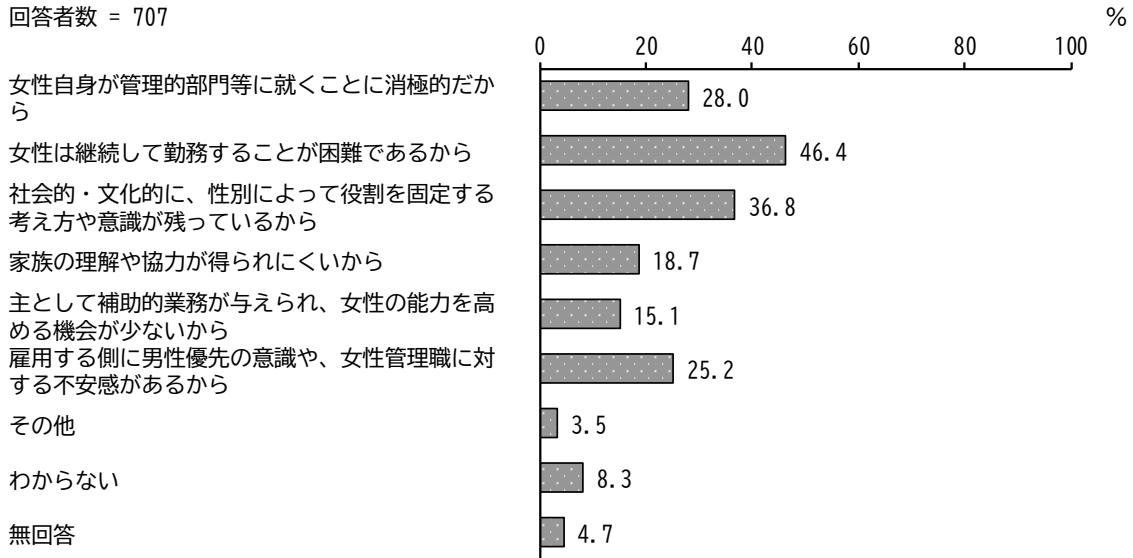
単位：%

区分	回答者数 (件)	やりがいのある仕事 ができる	給料が上がる	能力が認められた結 果である	家族から評価される	自分自身で決められ る事柄が多くなる	やるべき仕事が増え る	責任が重くなる	ねたみや嫉妬で足を 引っ張られる	仕事と家庭生活の両 立が困難になる	その他	特にない	わからない	無回答
全 体	707	23.1	49.6	40.6	5.7	22.6	53.5	81.0	8.6	36.1	1.1	0.4	2.0	2.8
男性	307	22.1	49.2	36.2	6.2	25.4	51.5	81.4	7.2	25.7	1.6	0.0	0.3	2.3
女性	386	24.4	50.8	44.3	5.4	20.2	56.0	80.8	9.1	43.8	0.8	0.8	3.1	3.1

問 24 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。
(○は3つまで)

「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 46.4%と最も高く、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」の割合が 36.8%、「女性自身が管理的部門等に就くことに消極的だから」の割合が 28.0%となっています。

回答者数 = 707



【性別】

性別にみると、男女ともに「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」「女性自身が管理的部門等に就くことに消極的だから」の割合が高くなっていることのほか、男性で「主として補助的業務が与えられ、女性の能力を高める機会が少ないから」の割合が高く、女性で「家族の理解や協力が得られにくいから」の割合が高くなっています。

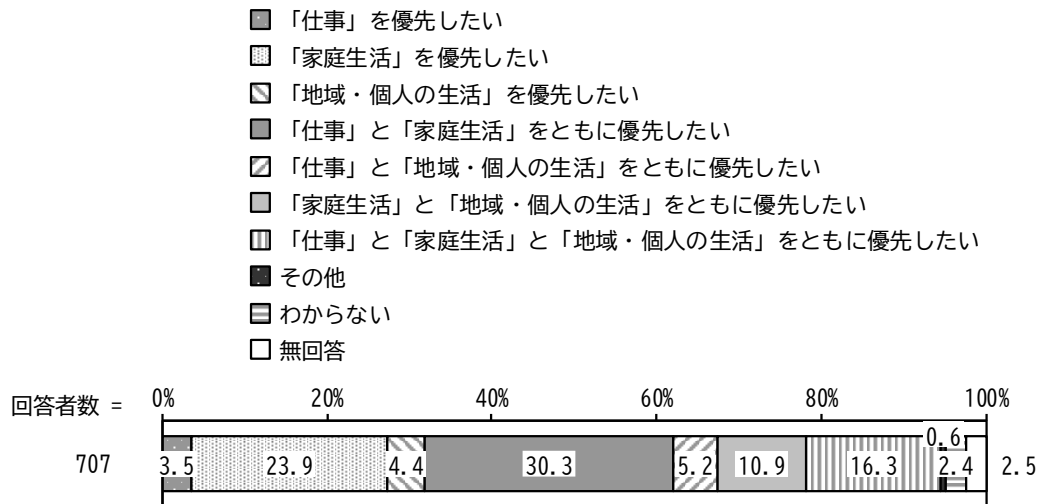
単位：%

区分	回答者数 (件)	女性自身が管理的部門等に就くことに消極的だから	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	家族の理解や協力が得られにくいから	主として補助的業務が与えられ、女性の能力を高める機会が少ないから	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	その他	わからない	無回答
全体	707	28.0	46.4	36.8	18.7	15.1	25.2	3.5	8.3	4.7
男性	307	28.3	39.4	34.2	15.0	18.2	24.8	3.9	8.8	3.3
女性	386	27.5	52.6	38.9	22.0	12.7	25.9	3.1	7.3	6.0

4. ワーク・ライフ・バランスについて

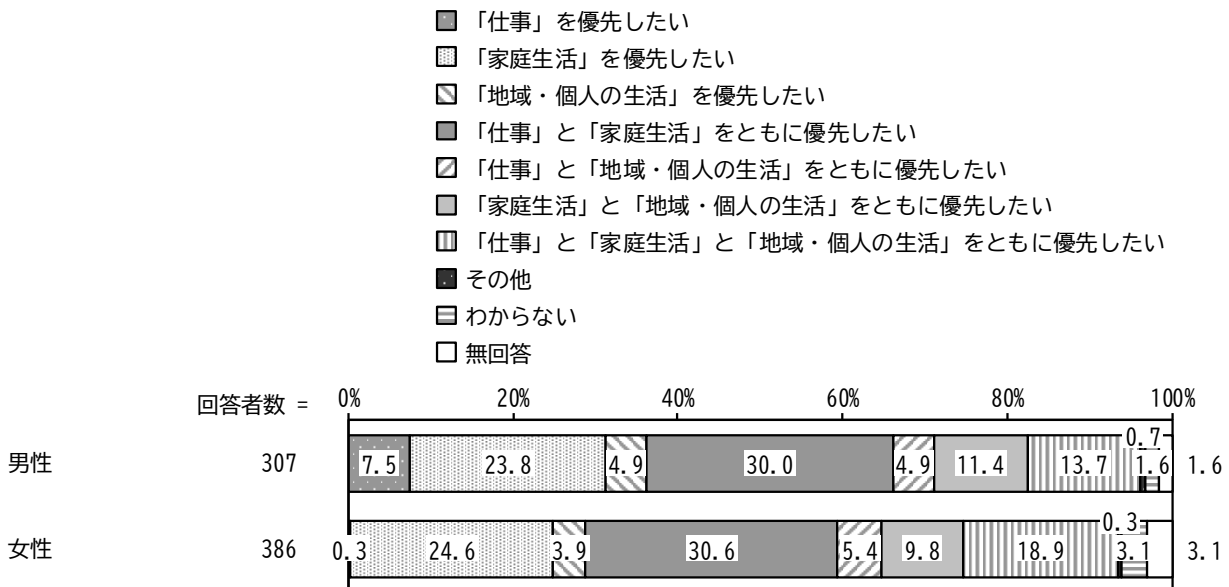
問 25 生活の中での「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活（地域活動、学習、趣味、付き合い）」の優先度についてお伺いします。あなたの希望に最も近いものはどれですか。（○は1つ）

「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」の割合が 30.3%と最も高く、次いで「家庭生活」を優先したい」の割合が 23.9%、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい」の割合が 16.3%となっています。



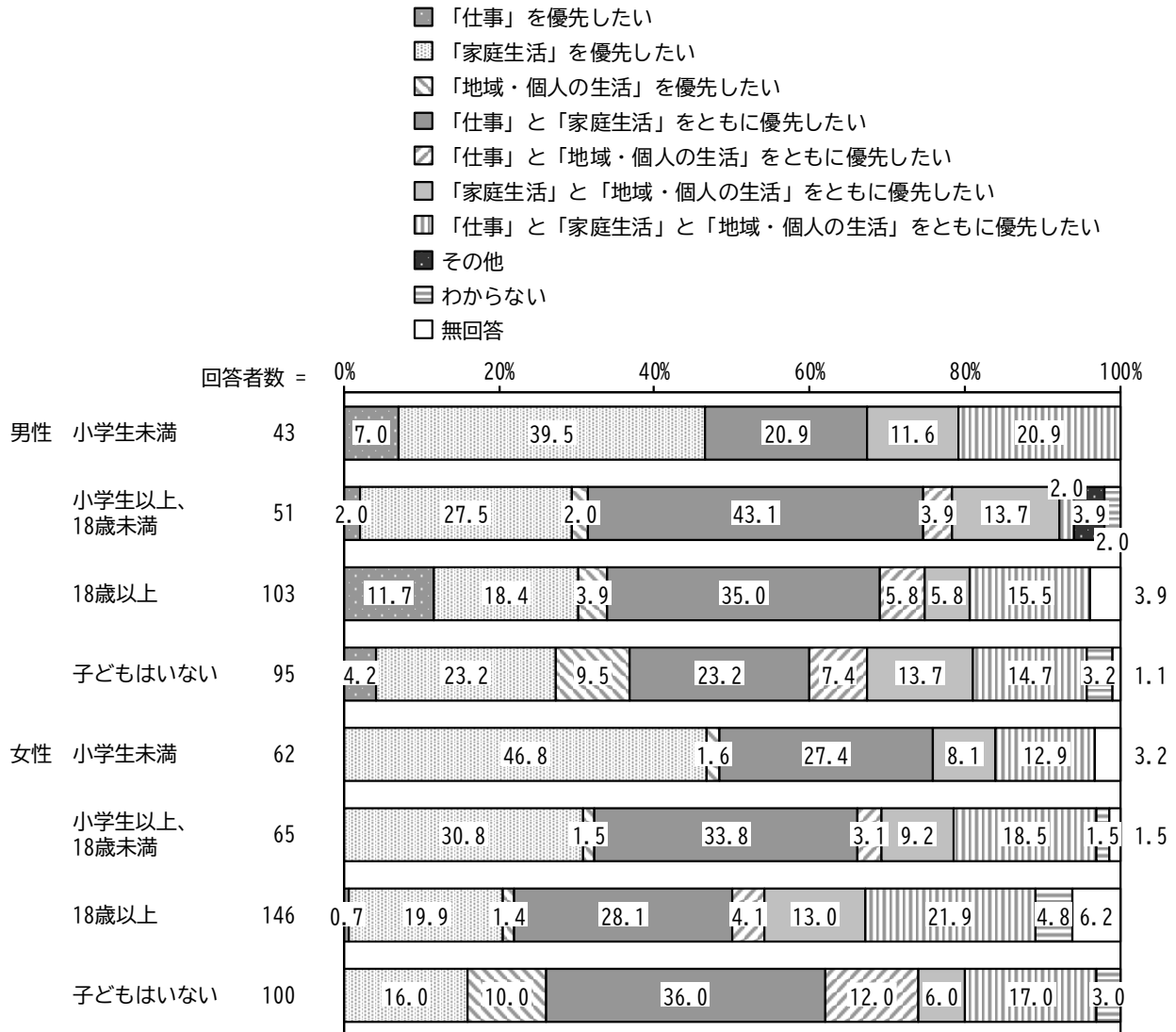
【性別】

性別にみると、男女ともに「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい、「家庭生活」を優先したい」の割合が高くなっています。



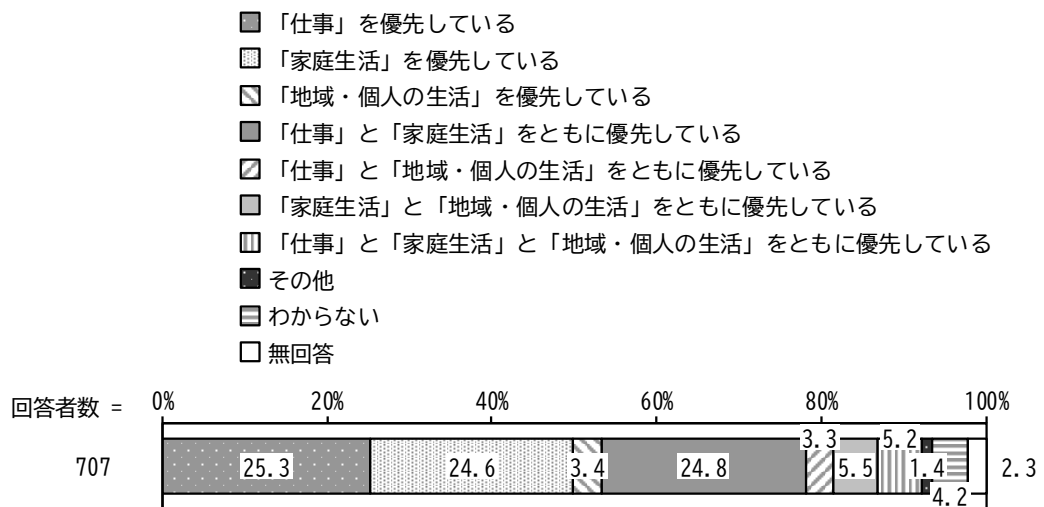
【性・年齢別】

性・子どもの有無別にみると、『女性 小学生未満』で「家庭生活」を優先したい、『男性・小学生以上、18歳未満』で「仕事」と「家庭生活」とともに優先したいの割合が高くなっています。



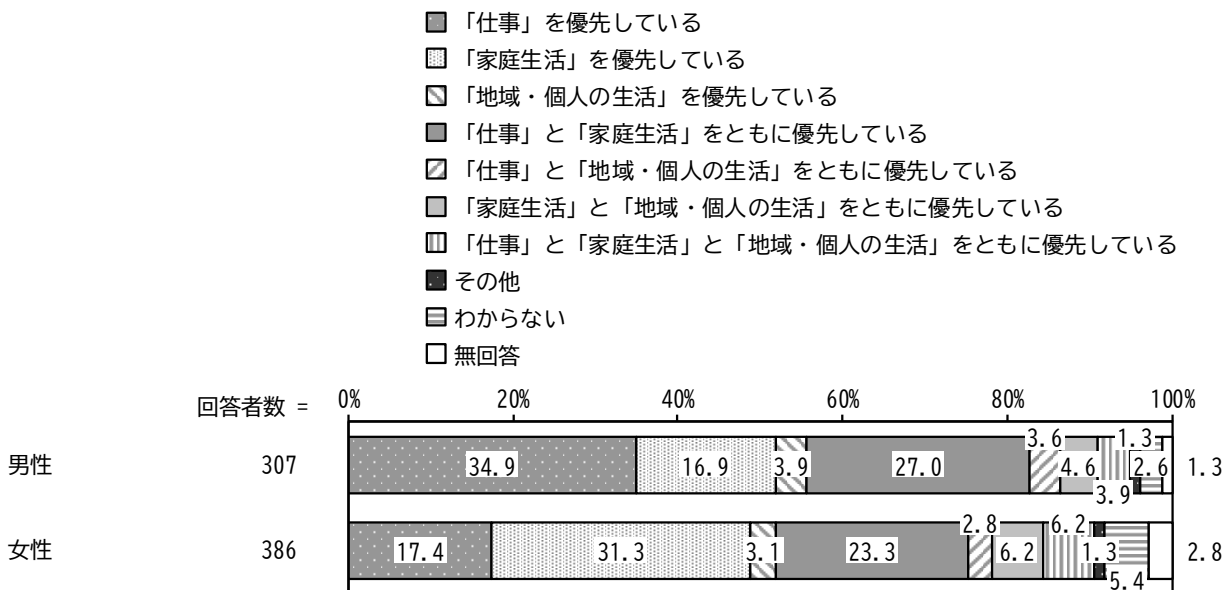
問 26 実際に、あなたの現実（現状）に最も近いものはどれですか。（○は1つ）

「仕事」を優先している」の割合が 25.3%と最も高く、次いで「仕事」と「家庭生活」をともに優先している」の割合が 24.8%、「家庭生活」を優先している」の割合が 24.6%となっています。



【性別】

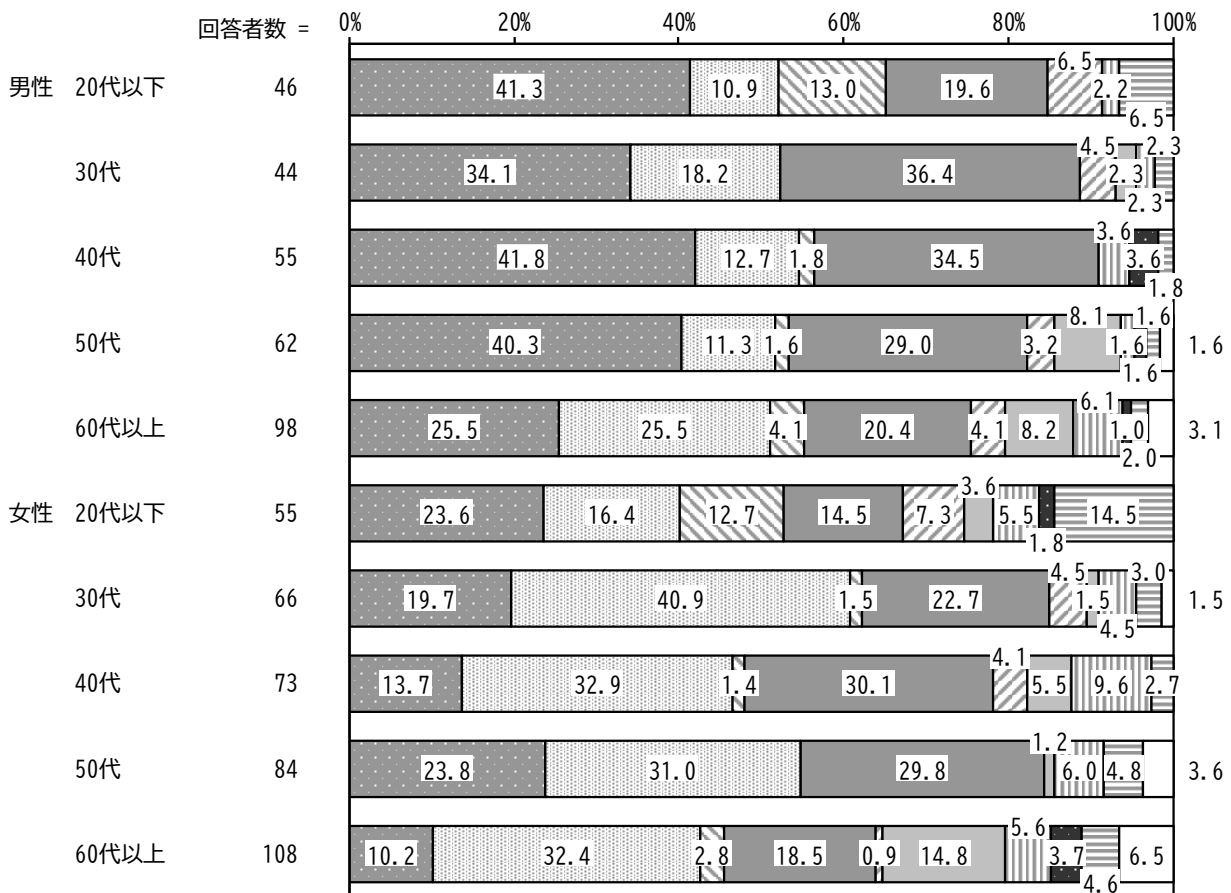
性別にみると、男性で「仕事」を優先している」の割合が高く、女性で「家庭生活」を優先している」の割合が高くなっています。



【性・年齢別】

性・年齢別にみると、男性 20 代以下、男性 40 代、男性 50 代で「仕事」を優先している」、女性 30 代で「家庭生活」を優先している」、男性 30 代で「仕事」と「家庭生活」をともに優先している」の割合が高くなっています。

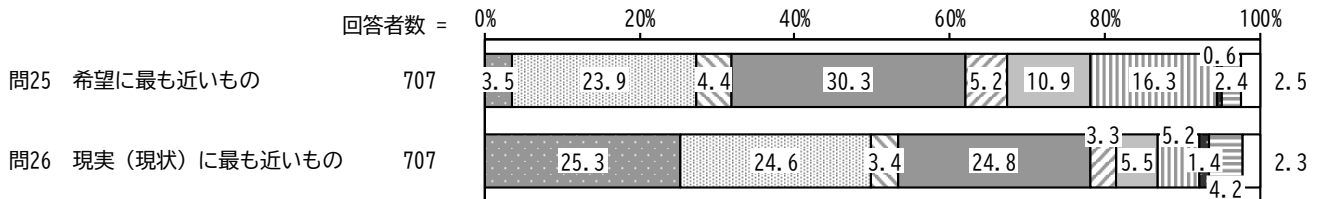
- 「仕事」を優先している
- 「家庭生活」を優先している
- 「地域・個人の生活」を優先している
- 「仕事」と「家庭生活」をともに優先している
- 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している
- 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
- 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
- その他
- わからない
- 無回答



【希望（問25）・現実（問26）の比較】

希望と現実を比較すると、「仕事」を優先している（現実）の割合が25.3%と希望に比べ21.8ポイント高く、それ以外の項目で現実には希望が高くなっています。

- 「仕事」を優先
- 「家庭生活」を優先
- 「地域・個人の生活」を優先
- 「仕事」と「家庭生活」をともに優先
- 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先
- 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先
- 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先
- その他
- わからない
- 無回答



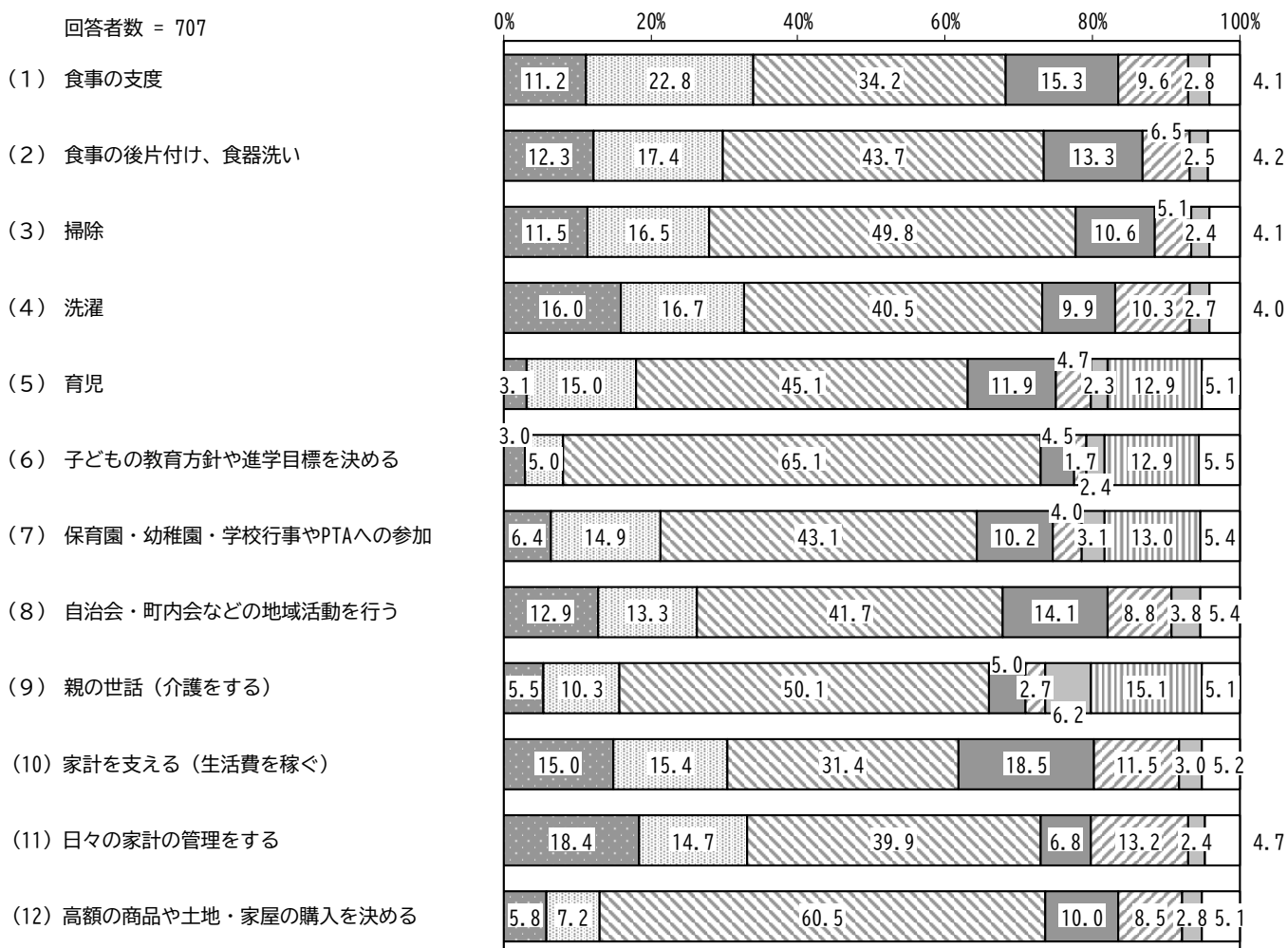
5. 子育て・介護について

問 27 次のような項目について、あなたと配偶者（事実婚・パートナーを含む）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）

男女ともに、全項目について「あなたと配偶者が同程度」が高い割合となっています。

- 主にあなた
- 主にあなたが配偶者も分担
- あなたと配偶者が同程度
- 主に配偶者だがあなたも分担
- 主に配偶者
- その他
- 同居の子どもや親がない
- 無回答

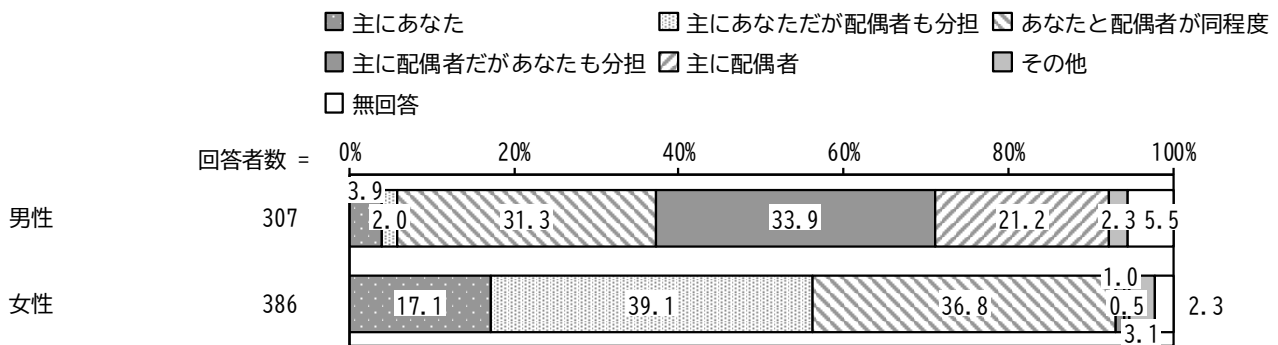
回答者数 = 707



(1) 食事の支度

【性別】

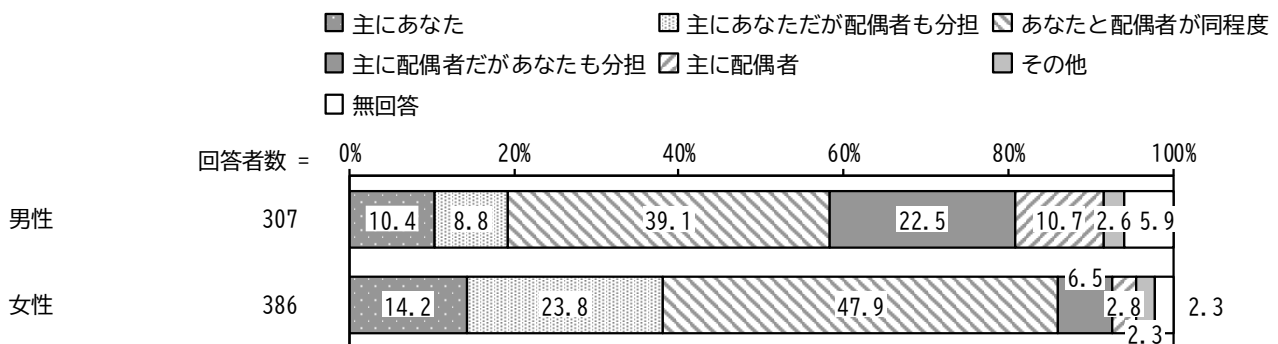
性別にみると、男性で「主に配偶者だがあなたも分担」「主に配偶者」の割合が高く、女性で「主にあなたが配偶者も分担」「あなたと配偶者が同程度」の割合が高くなっています。



(2) 食事の後片付け、食器洗い

【性別】

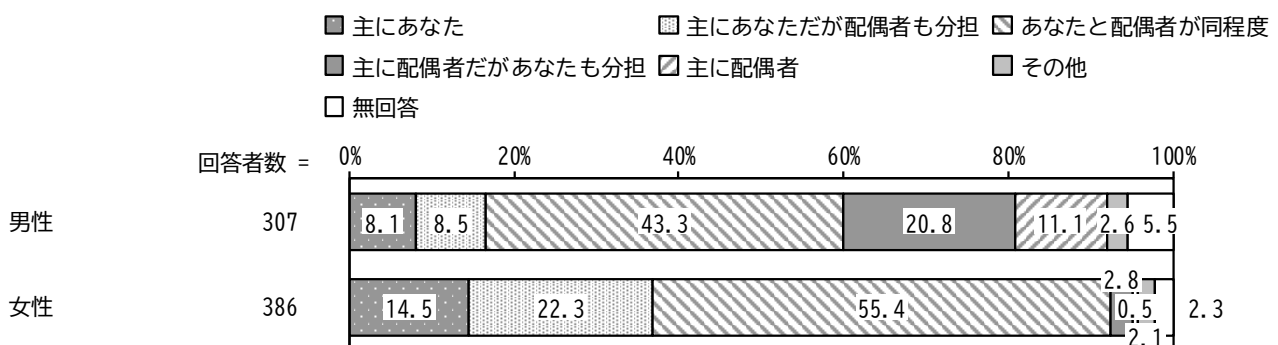
性別にみると、男女ともに「あなたと配偶者が同程度」の割合が高く、次いで、男性で「主に配偶者だがあなたも分担」の割合が高く、女性で「主にあなたが配偶者も分担」の割合が高くなっています。



(3) 掃除

【性別】

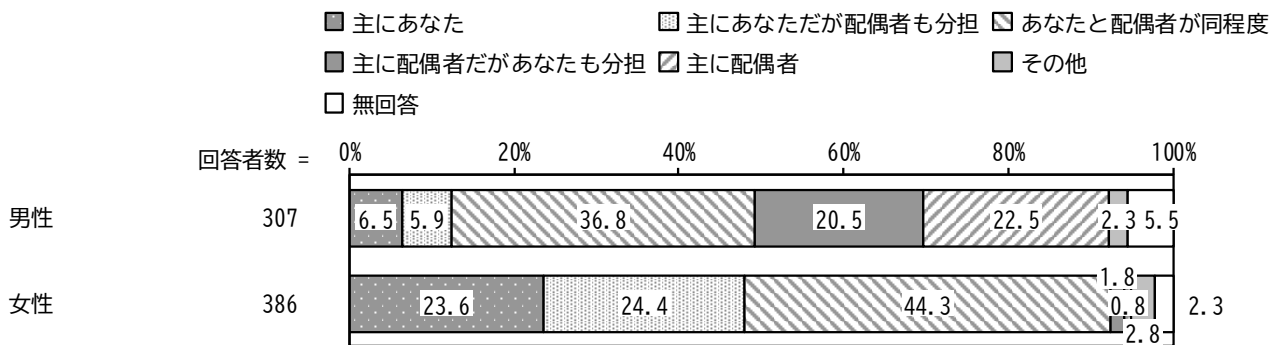
性別にみると、男女ともに「あなたと配偶者が同程度」の割合が高く、次いで、男性で「主に配偶者だがあなたも分担」の割合が高く、女性で「主にあなたが配偶者も分担」の割合が高くなっています。



(4) 洗濯

【性別】

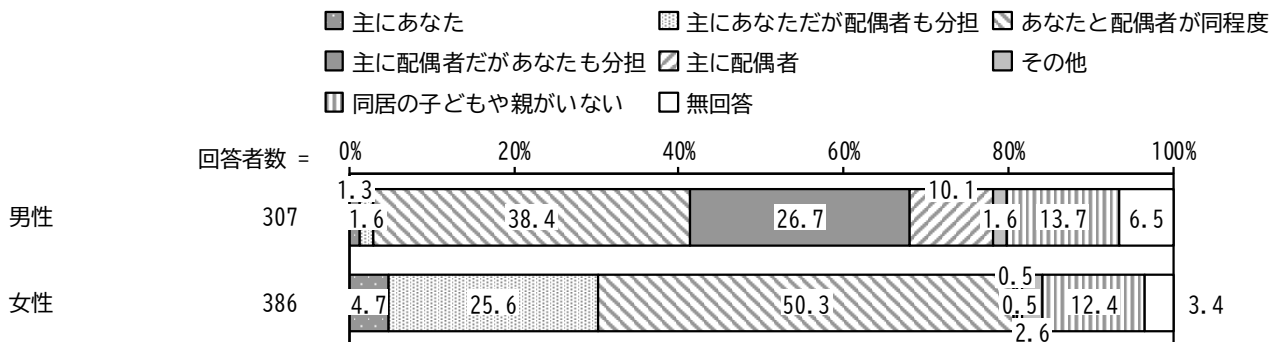
性別にみると、男女ともに「あなたと配偶者が同程度」の割合が高く、次いで、男性で「主に配偶者」の割合が高く、女性で「主にあなた」「主にあなたが配偶者も分担」の割合が高くなっています。



(5) 育児

【性別】

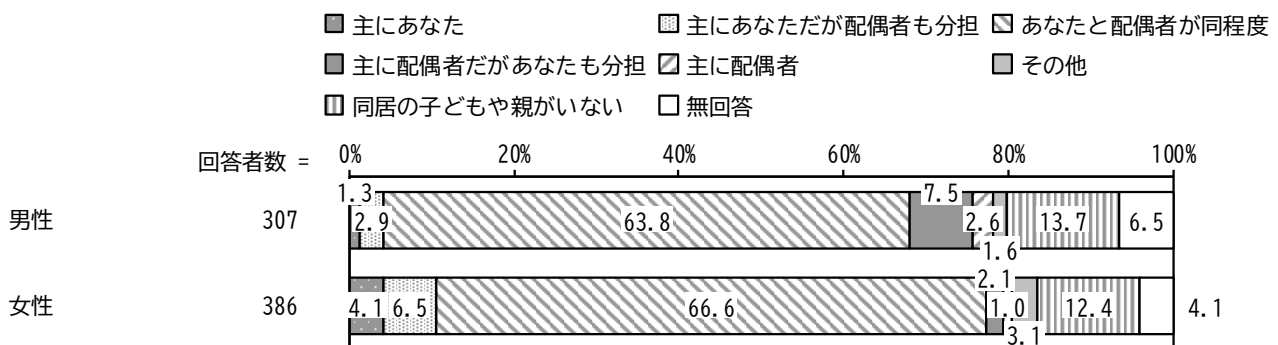
性別にみると、男女ともに「あなたと配偶者が同程度」の割合が高く、次いで、男性で「主に配偶者だがあなたも分担」の割合が高く、女性で「主にあなたが配偶者も分担」の割合が高くなっています。



(6) 子どもの教育方針や進学目標を決める

【性別】

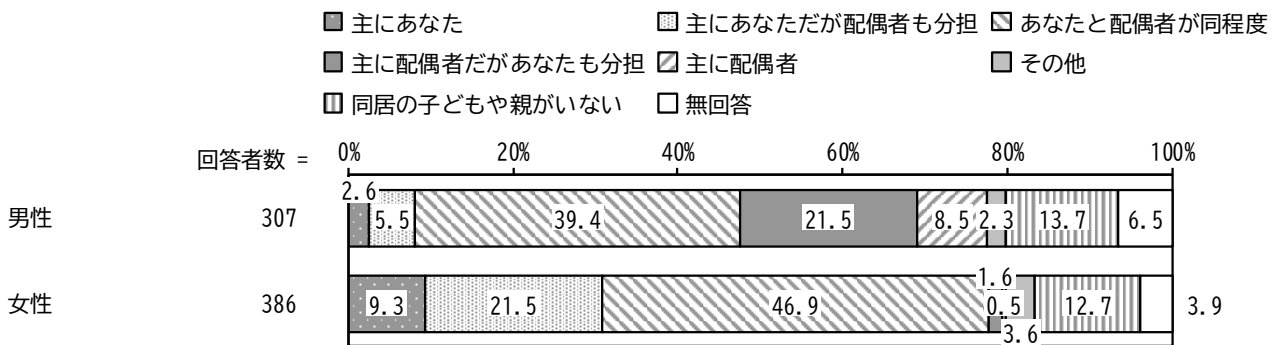
性別にみると、男女ともに「あなたと配偶者が同程度」の割合が高くなっています。



(7) 保育園・幼稚園・学校行事やPTAへの参加

【性別】

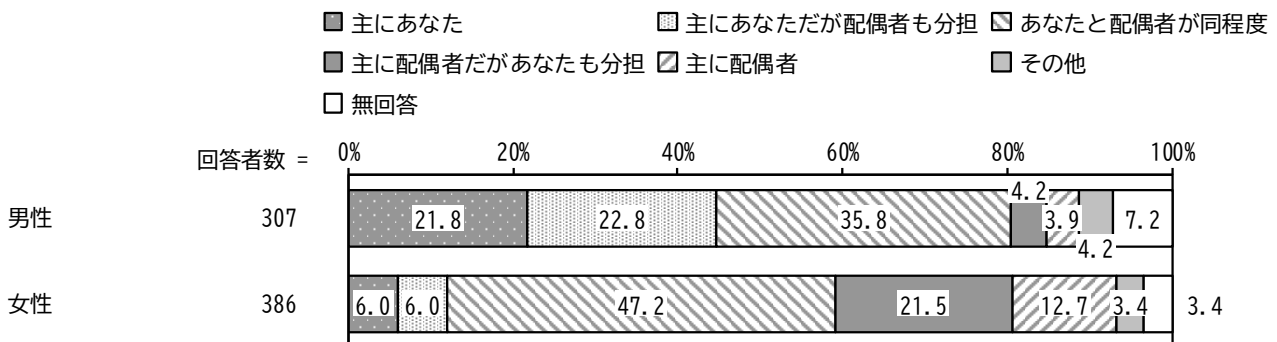
性別にみると、男女ともに「あなたと配偶者が同程度」の割合が高く、次いで、男性で「主に配偶者だがあなたも分担」の割合が高く、女性で「主にあなたが配偶者も分担」の割合が高くなっています。



(8) 自治会・町内会などの地域活動を行う

【性別】

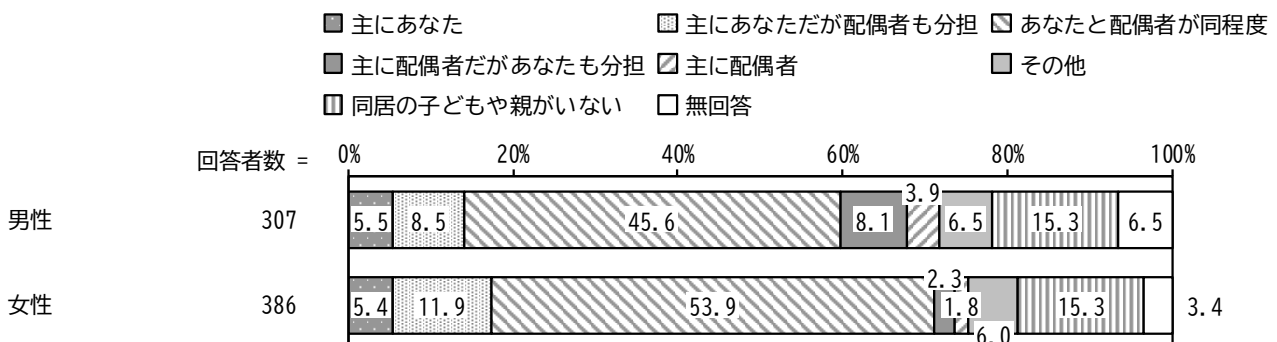
性別にみると、男女ともに「あなたと配偶者が同程度」の割合が高く、次いで、男性で「主にあなた」「主にあなたが配偶者も分担」の割合が高く、女性で「主に配偶者だがあなたも分担」「主に配偶者」の割合が高くなっています。



(9) 親の世話（介護をする）

【性別】

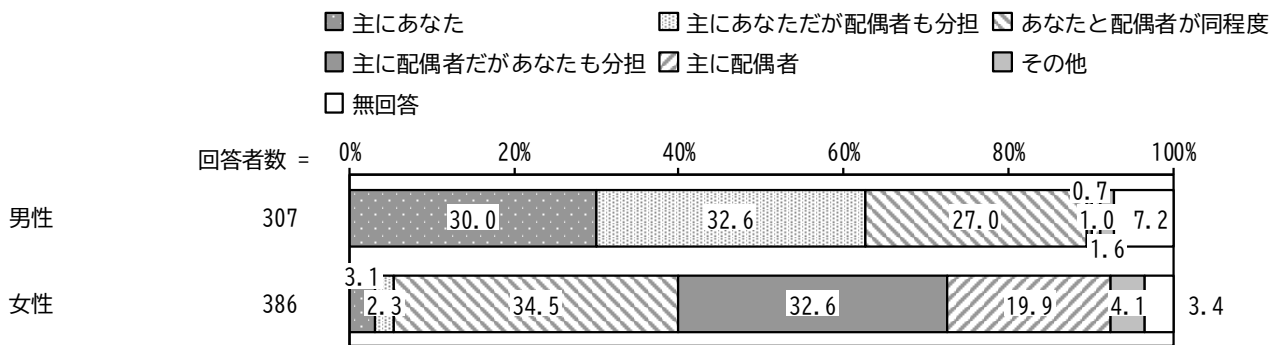
性別にみると、男女ともに「あなたと配偶者が同程度」の割合が高く、次いで、「主にあなたが配偶者も分担」の割合が高くなっています。



(10) 家計を支える（生活費を稼ぐ）

【性別】

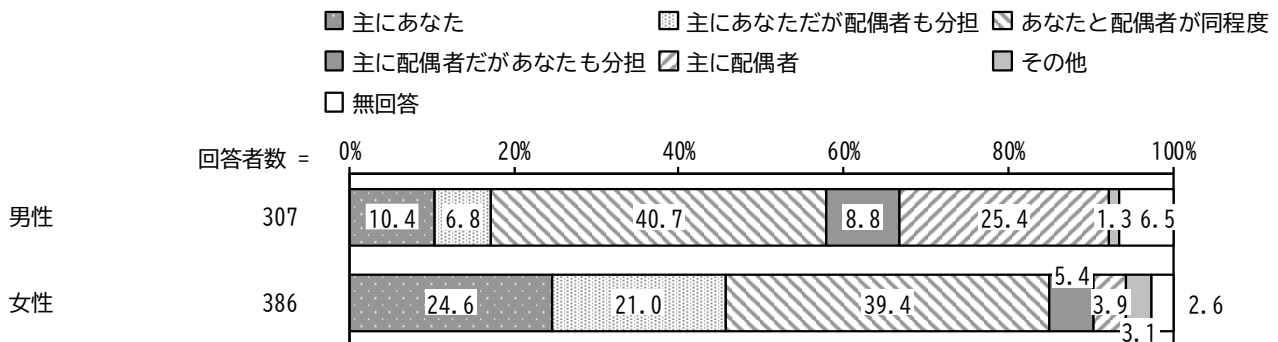
性別にみると、男性で「主にあなた」「主にあなたが配偶者も分担」の割合が高く、女性で「あなたと配偶者が同程度」「主に配偶者だがあなたも分担」「主に配偶者」の割合が高くなっています。



(11) 日々の家計の管理をする

【性別】

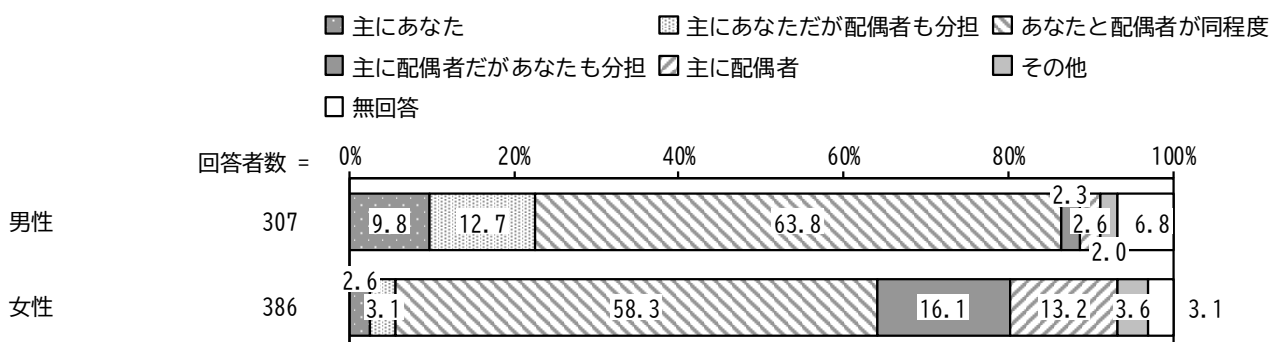
性別にみると、男女ともに「あなたと配偶者が同程度」の割合が高く、次いで、男性で「主に配偶者」の割合が高く、女性で「主にあなた」「主にあなたが配偶者も分担」の割合が高くなっています。



(12) 高額の商品や土地・家屋の購入を決める

【性別】

性別にみると、男女ともに「あなたと配偶者が同程度」の割合が高く、次いで、男性で「主にあなた」「主にあなたが配偶者も分担」の割合が高く、女性で「主に配偶者だがあなたも分担」「主に配偶者」の割合が高くなっています。



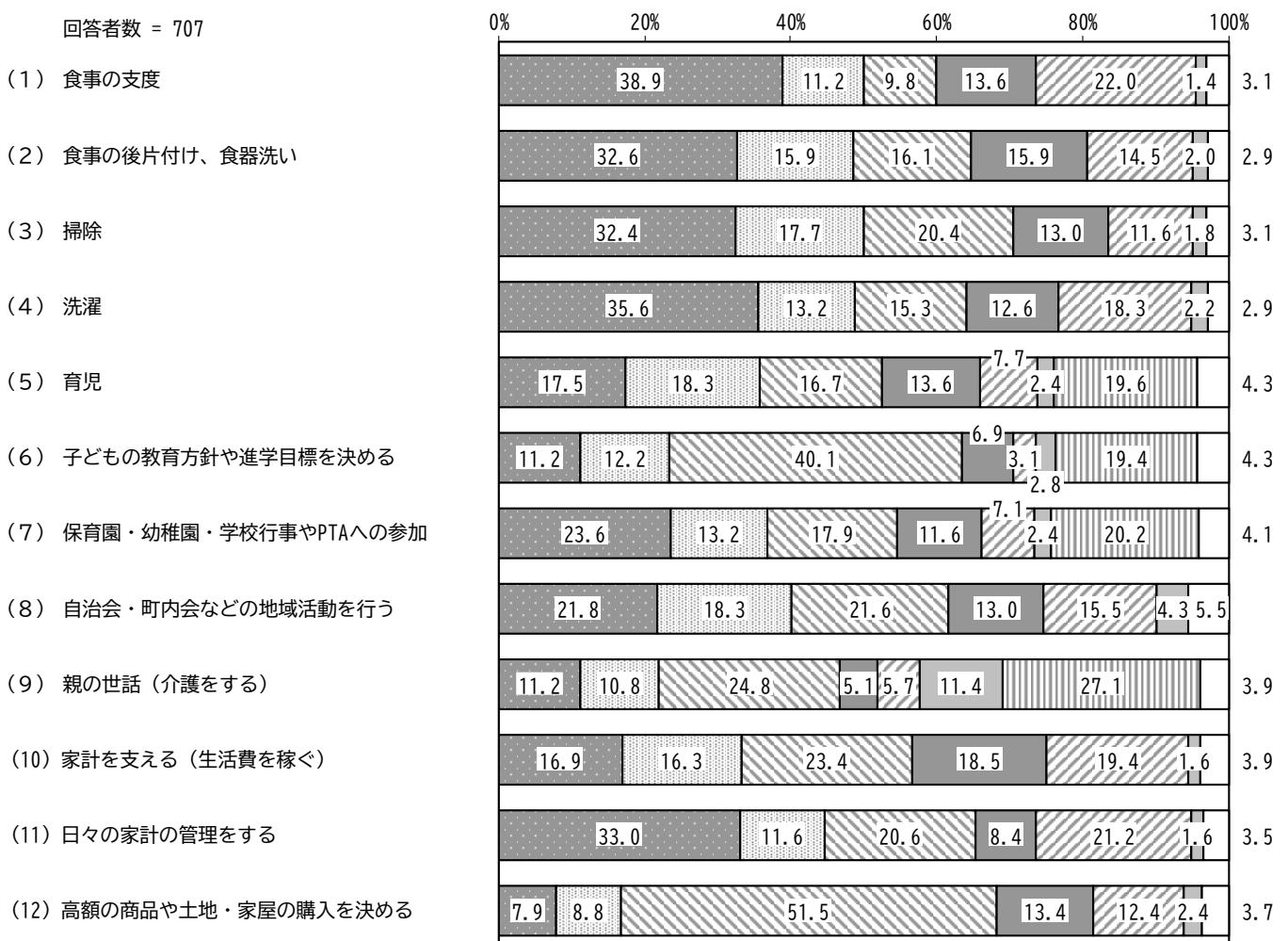
<問6で「既婚（事実婚・パートナーを含む）」と答えた方にお伺いします>

問 28 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)

『(1) 食事の支度』、『(2) 食事の後片付け、食器洗い』、『(3) 掃除』、『(4) 洗濯』、『(11) 日々の家計の管理をする』などの家事や、『(7) 保育園・幼稚園・学校行事やPTAへの参加』、『(8) 自治会・町内会などの地域活動を行う』は「主にあなた」の割合が高く、『(6) 子どもの教育方針や進学目標を決める』、『(9) 親の世話（介護をする)』、『(12) 高額の商品や土地・家屋の購入を決める』は「あなたと配偶者が同程度」の割合が高くなっています。

■ 主にあなた ■ 主にあなただが配偶者も分担 ■ あなたと配偶者が同程度
 ■ 主に配偶者だがあなたも分担 ■ 主に配偶者 ■ その他
 ■ 同居の子どもや親がない ■ 無回答

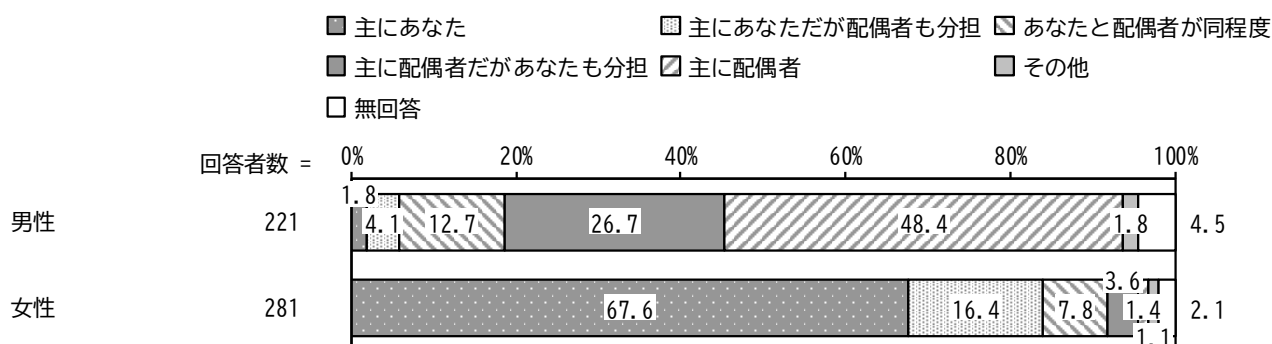
回答者数 = 707



(1) 食事の支度

【性別】

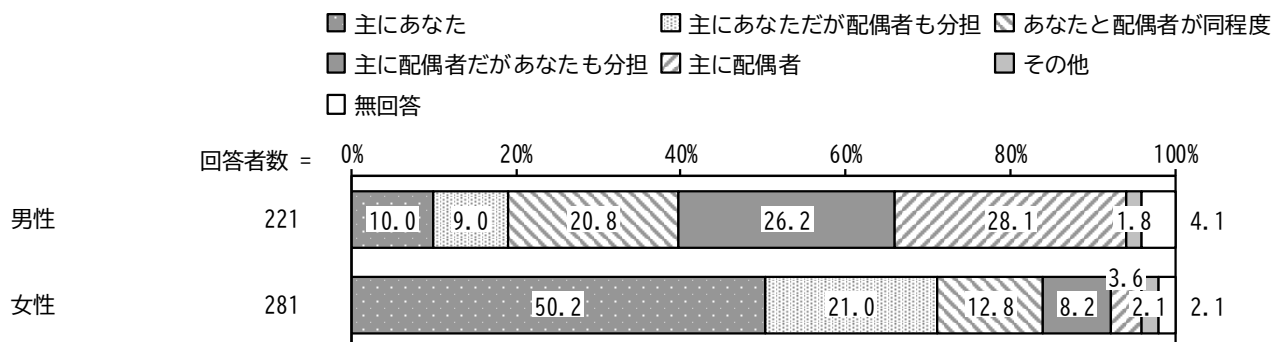
性別にみると、男性で「主に配偶者」「主に配偶者だがあなたも分担」の割合が高く、女性で「主にあなた」「主にあなたが配偶者も分担」の割合が高くなっています。



(2) 食事の後片付け、食器洗い

【性別】

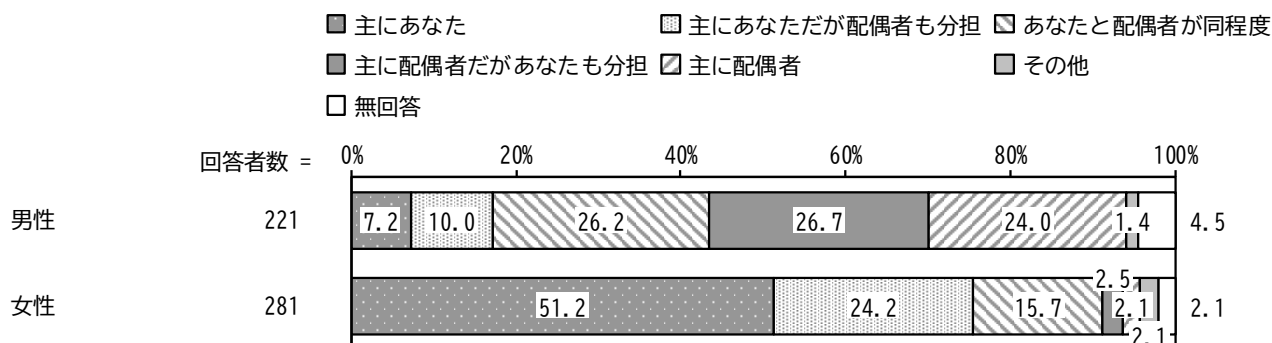
性別にみると、男性で「主に配偶者」「主に配偶者だがあなたも分担」「あなたと配偶者が同程度」の割合が高く、女性で「主にあなた」「主にあなたが配偶者も分担」の割合が高くなっています。



(3) 掃除

【性別】

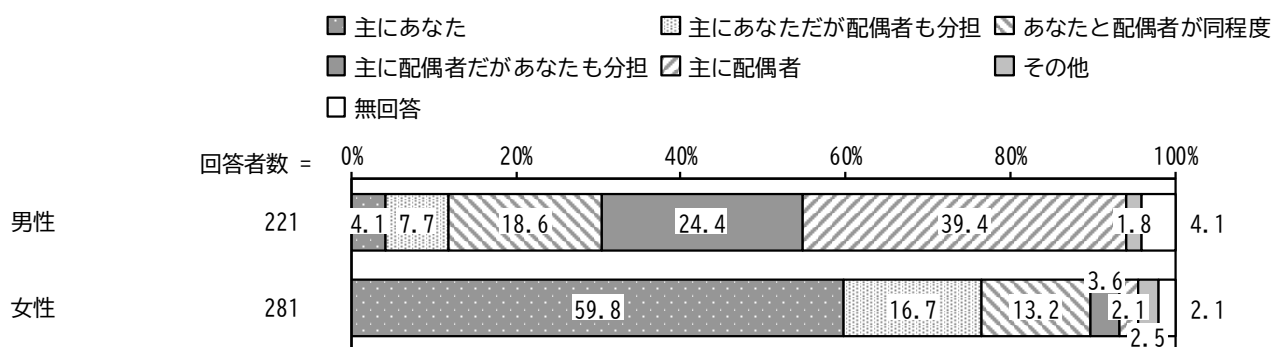
性別にみると、男性で「あなたと配偶者が同程度」「主に配偶者だがあなたも分担」「主に配偶者」の割合が高く、女性で「主にあなた」「主にあなたが配偶者も分担」の割合が高くなっています。



(4) 洗濯

【性別】

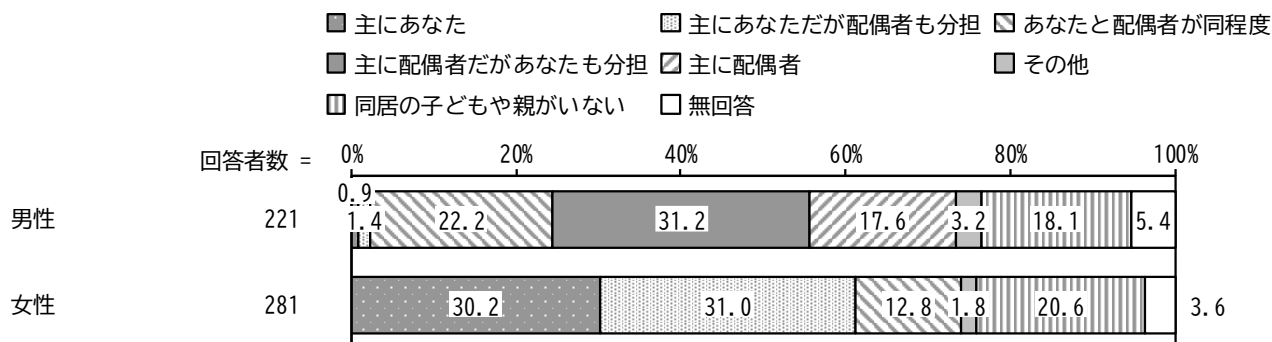
性別にみると、男性で「主に配偶者」「主に配偶者だがあなたも分担」「あなたと配偶者が同程度」の割合が高く、女性で「主にあなた」「主にあなたが配偶者も分担」の割合が高くなっています。



(5) 育児

【性別】

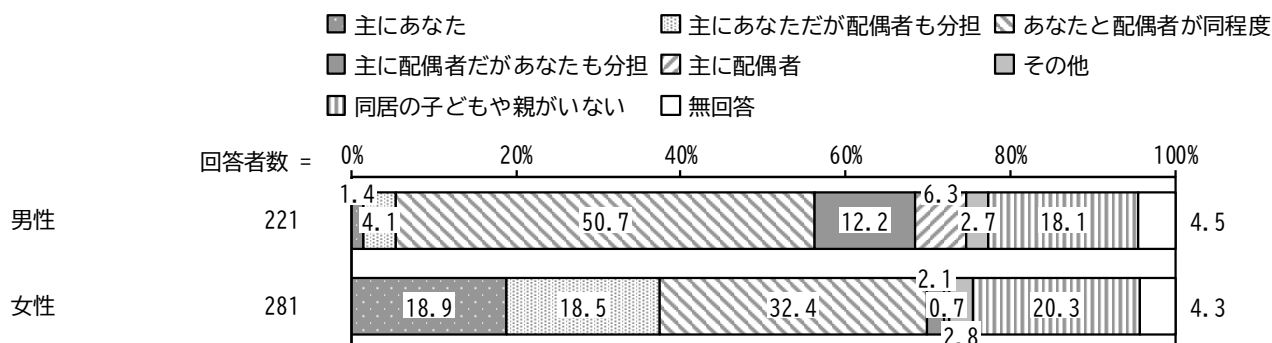
性別にみると、男性で「主に配偶者だがあなたも分担」「あなたと配偶者が同程度」「主に配偶者」の割合が高く、女性で「主にあなたが配偶者も分担」「主にあなた」の割合が高くなっています。



(6) 子どもの教育方針や進学目標を決める

【性別】

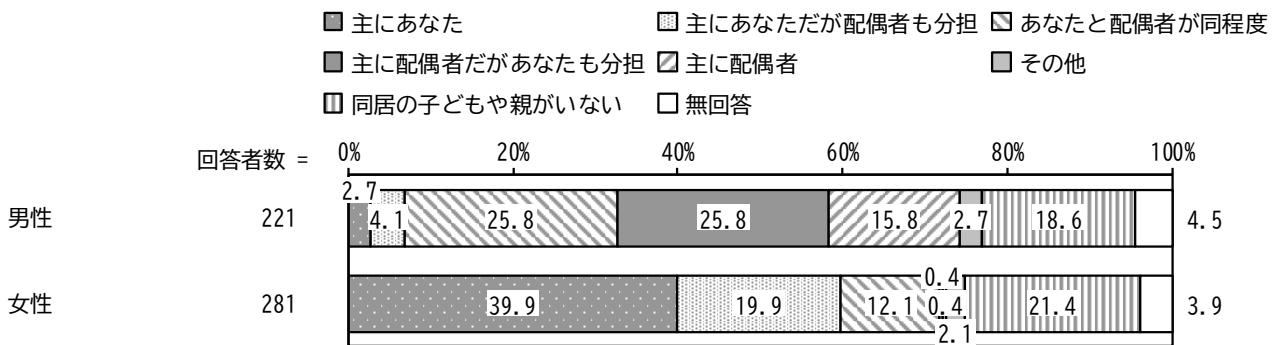
性別にみると、男女ともに「あなたと配偶者が同程度」の割合が高く、次いで、「主に配偶者だがあなたも分担」の割合が高く、女性で「主にあなた」「主にあなたが配偶者も分担」の割合が高くなっています。



(7) 保育園・幼稚園・学校行事やPTAへの参加

【性別】

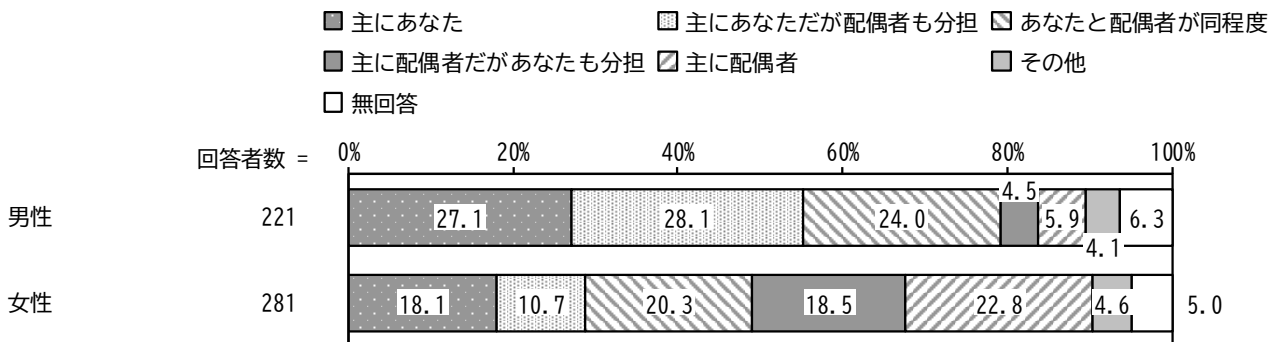
性別にみると、男性で「あなたと配偶者が同程度」「主に配偶者だがあなたも分担」「主に配偶者」の割合が高く、女性で「主にあなた」「主にあなたが配偶者も分担」の割合が高くなっています。



(8) 自治会・町内会などの地域活動を行う

【性別】

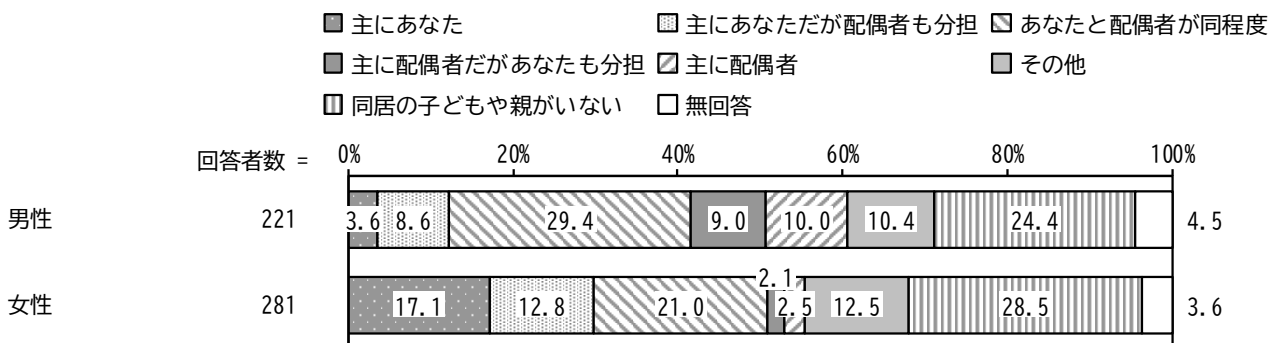
性別にみると、男性で「主にあなたが配偶者も分担」「主にあなた」の割合が高く、女性で「主に配偶者」「主に配偶者だがあなたも分担」の割合が高くなっています。



(9) 親の世話（介護をする）

【性別】

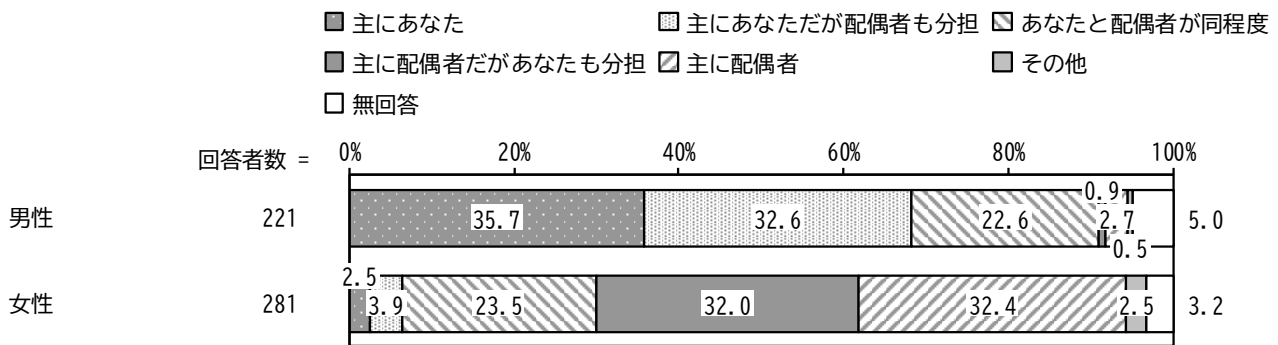
性別にみると、男女ともに「あなたと配偶者が同程度」の割合が高く、次いで、男性で「主に配偶者だがあなたも分担」「主に配偶者」の割合が高く、女性で「主にあなた」の割合が高くなっています。



(10) 家計を支える（生活費を稼ぐ）

【性別】

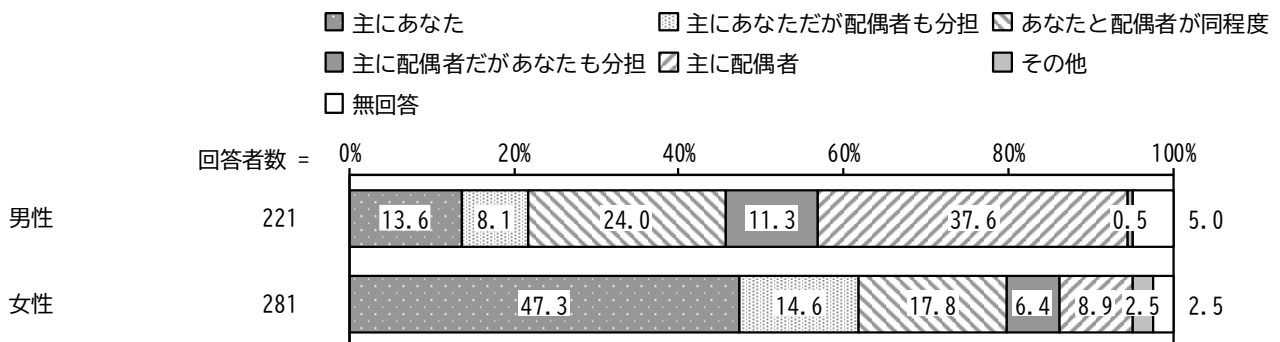
性別にみると、男性で「主にあなた」「主にあなたが配偶者も分担」の割合が高く、女性で「主に配偶者」「主に配偶者だがあなたも分担」の割合が高くなっています。



(11) 日々の家計の管理をする

【性別】

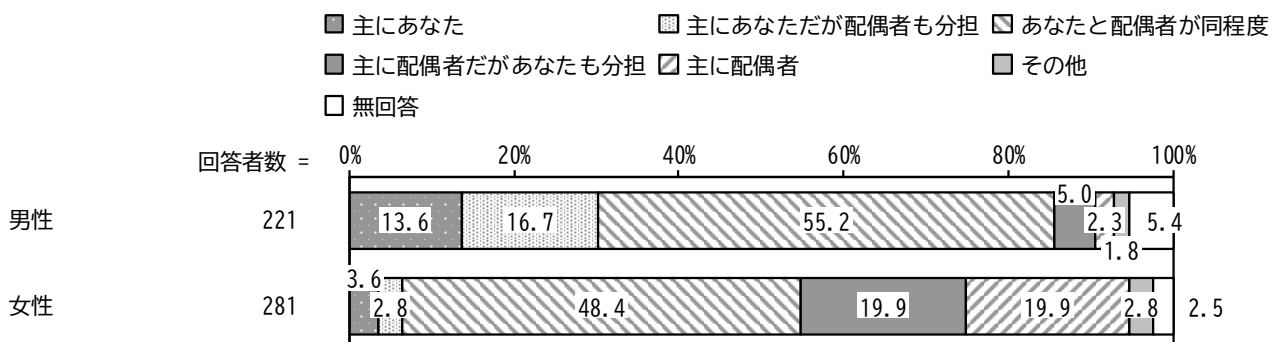
性別にみると、男性で「主に配偶者」「あなたと配偶者が同程度」の割合が高く、女性で「主にあなた」「あなたと配偶者が同程度」の割合が高くなっています。



(12) 高額の商品や土地・家屋の購入を決める

【性別】

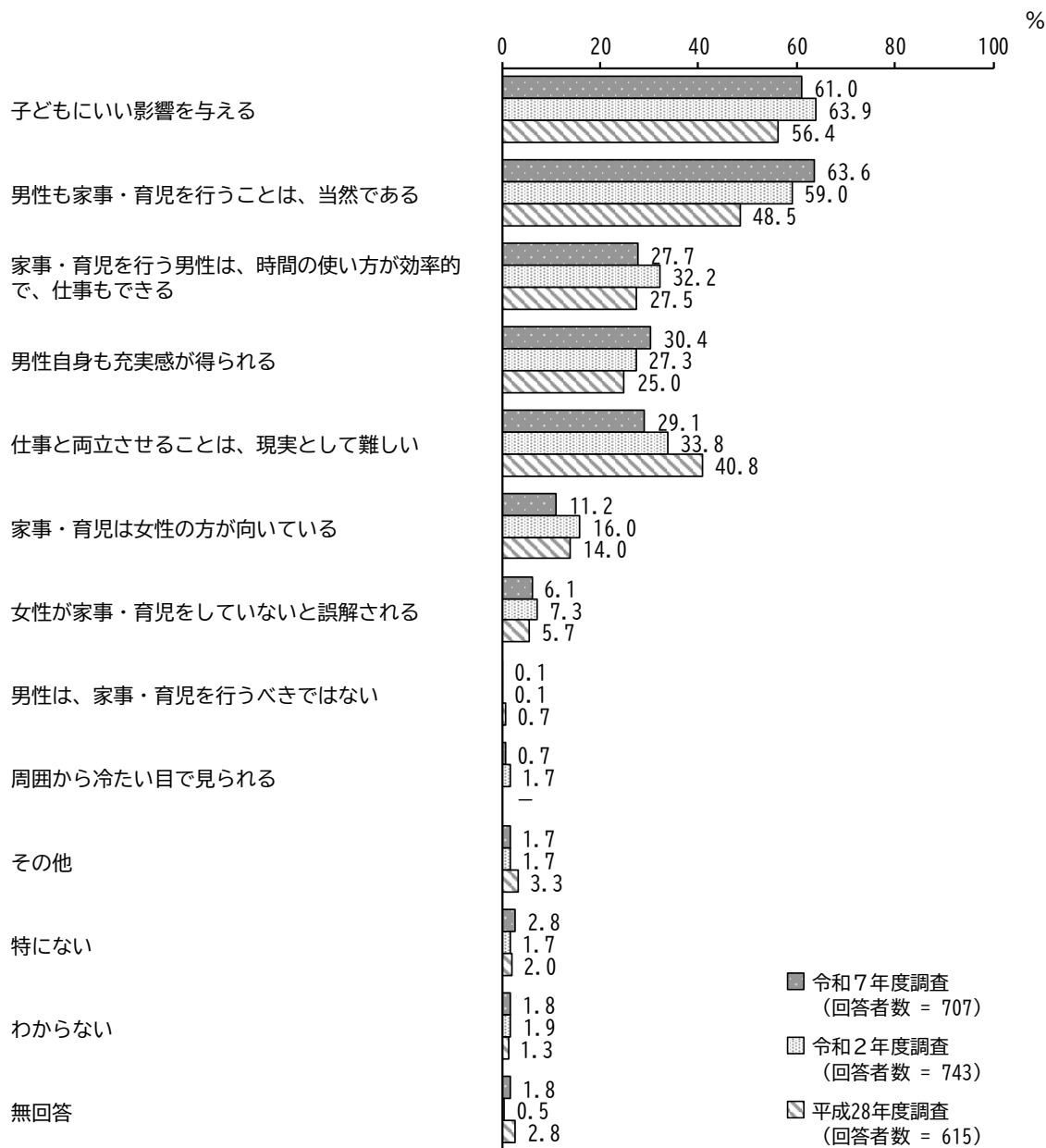
性別にみると、男女ともに「あなたと配偶者が同程度」の割合が高く、次いで、男性で「主にあなたが配偶者も分担」「主にあなた」の割合が高く、女性で「主に配偶者だがあなたも分担」「主に配偶者」の割合が高くなっています。



問 29 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)

「男性も家事・育児を行うことは、当然である」の割合が 63.6%と最も高く、次いで「子どもにいい影響を与える」の割合が 61.0%、「男性自身も充実感が得られる」の割合が 30.4%となっています。

過去調査と比較すると、平成 28 年度調査から「男性も家事・育児を行うことは、当然である」「男性自身も充実感が得られる」の割合が増加しています。一方、「仕事と両立させることは、現実として難しい」の割合が減少しています。



※平成 28 年度調査では、「周囲から冷たい目で見られる」がありませんでした。

【性別】

性別にみると、男女ともに「子どもにいい影響を与える」「男性も家事・育児を行うことは、当然である」の割合が高く、次いで、男性で「仕事と両立させることは、現実として難しい」「男性自身も充実感が得られる」の割合が高く、女性で「男性自身も充実感が得られる」「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」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数(件)	子どもにいい影響を与える	男性も家事・育児を行うことは、当然である	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	男性自身も充実感が得られる	仕事と両立させることは、現実として難しい	家事・育児は女性の方が向いている	女性が家事・育児をしていないと誤解される	男性は、家事・育児を行うべきではない	周囲から冷たい目で見られる	その他	特になし	わからない	無回答
全体	707	61.0	63.6	27.7	30.4	29.1	11.2	6.1	0.1	0.7	1.7	2.8	1.8	1.8
男性	307	50.8	60.6	23.1	26.7	31.9	15.0	4.6	0.0	0.0	1.0	2.9	2.6	2.0
女性	386	69.2	66.6	31.6	33.4	26.7	8.3	7.3	0.3	1.0	2.3	2.8	1.0	1.6

【性・年齢別】

性・年齢別にみると、全体的に「子どもにいい影響を与える」「男性も家事・育児を行うことは、当然である」の割合が高くなっています。

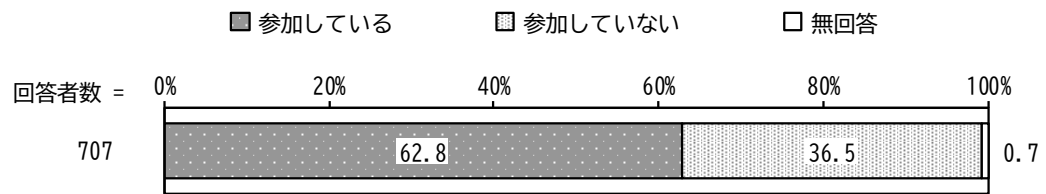
単位：％

区分	回答者数(件)	子どもにいい影響を与える	男性も家事・育児を行うことは、当然である	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	男性自身も充実感が得られる	仕事と両立させることは、現実として難しい	家事・育児は女性の方が向いている	女性が家事・育児をしていないと誤解される	男性は、家事・育児を行うべきではない	周囲から冷たい目で見られる	その他	特になし	わからない	無回答
全 体	707	61.0	63.6	27.7	30.4	29.1	11.2	6.1	0.1	0.7	1.7	2.8	1.8	1.8
男性 20代以下	46	43.5	63.0	21.7	32.6	21.7	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0	4.3	6.5	2.2
30代	44	72.7	68.2	27.3	36.4	31.8	18.2	4.5	0.0	0.0	2.3	2.3	2.3	0.0
40代	55	61.8	72.7	29.1	30.9	30.9	10.9	7.3	0.0	0.0	3.6	0.0	0.0	0.0
50代	62	40.3	61.3	22.6	25.8	35.5	17.7	8.1	0.0	0.0	0.0	3.2	1.6	1.6
60代以上	98	44.9	49.0	18.4	18.4	35.7	20.4	2.0	0.0	0.0	0.0	4.1	3.1	3.1
女性 20代以下	55	70.9	74.5	40.0	34.5	20.0	7.3	7.3	0.0	0.0	0.0	1.8	1.8	3.6
30代	66	74.2	72.7	39.4	31.8	22.7	9.1	10.6	0.0	0.0	0.0	1.5	0.0	0.0
40代	73	67.1	69.9	27.4	30.1	37.0	5.5	5.5	0.0	1.4	2.7	2.7	1.4	0.0
50代	84	72.6	58.3	34.5	31.0	23.8	4.8	7.1	0.0	1.2	3.6	4.8	0.0	2.4
60代以上	108	63.9	63.0	23.1	38.0	27.8	13.0	6.5	0.9	1.9	3.7	2.8	1.9	1.9

6. 地域・社会参加について

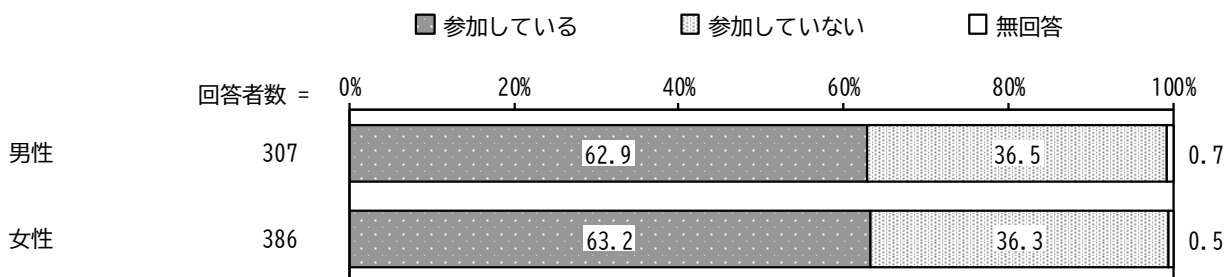
問 30 あなたは現在地域活動（自治会・町内会・PTAなどの活動）に参加していますか。
（○は1つ）

「参加している」の割合が62.8%、「参加していない」の割合が36.5%となっています。



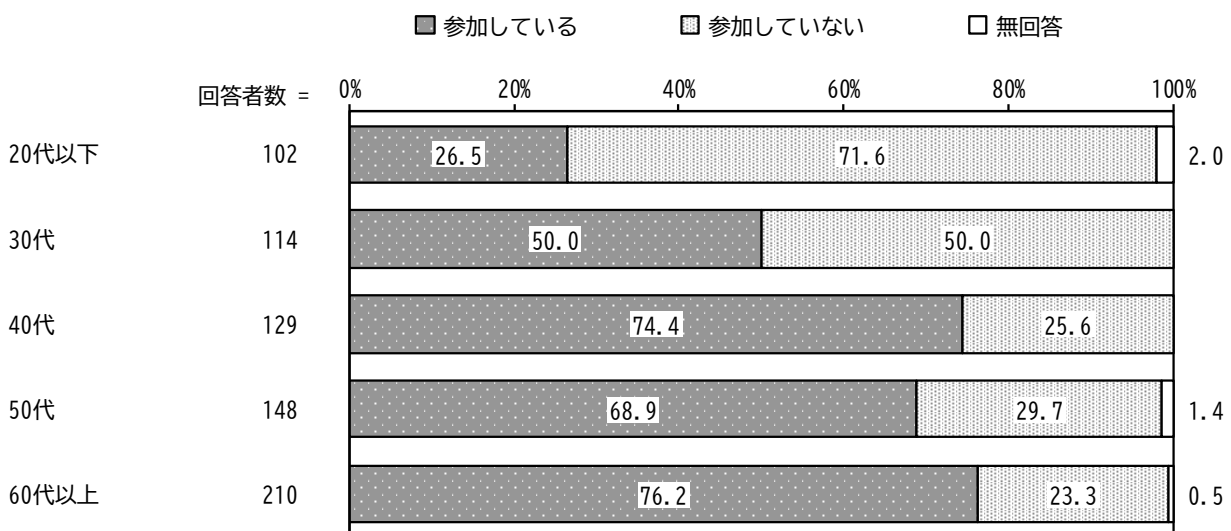
【性別】

性別にみると、男女ともに「参加している」の割合が高くなっています。



【年齢別】

年齢別にみると、40代、50代、60代以上で「参加している」、20代以下で「参加していない」の割合が高くなっています。

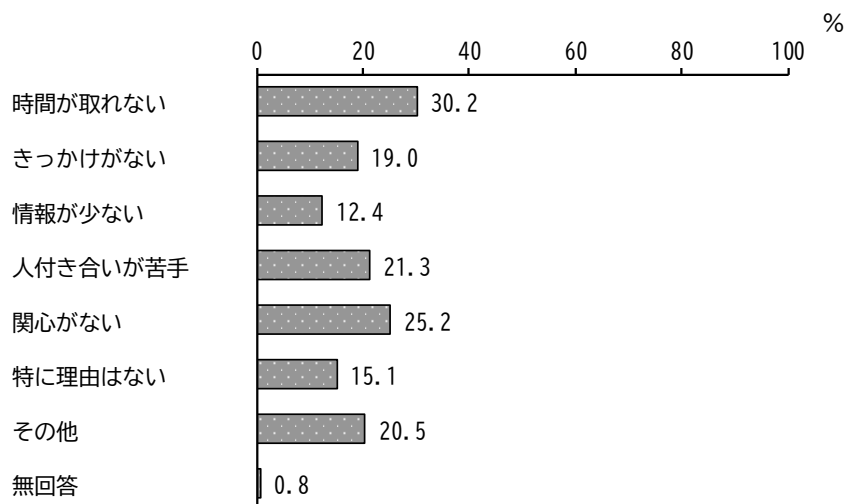


<問 30 で「参加していない」と答えた方にお伺いします>

問 31 あなたが地域活動（自治会・町内会・PTAなどの活動）に参加していない理由は何ですか。（〇はいくつでも）

「時間が取れない」の割合が 30.2%と最も高く、次いで「関心がない」の割合が 25.2%、「人付き合いが苦手」の割合が 21.3%となっています。

回答者数 = 258



【性別】

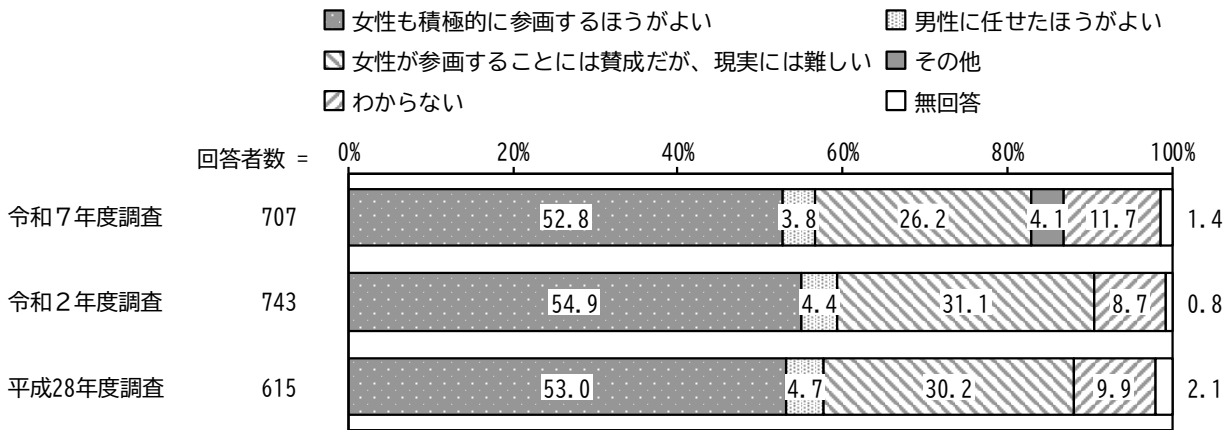
性別にみると、男性で「関心がない」「時間が取れない」の割合が高く、女性で「時間が取れない」「人付き合いが苦手」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数 (件)	時間が取れない	きっかけがない	情報が少ない	人付き合いが苦手	関心がない	特に理由はない	その他	無回答
全体	258	30.2	19.0	12.4	21.3	25.2	15.1	20.5	0.8
男性	112	28.6	24.1	12.5	17.9	32.1	10.7	18.8	0.9
女性	140	30.0	15.0	12.1	23.6	20.0	18.6	22.1	0.7

問 32 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）

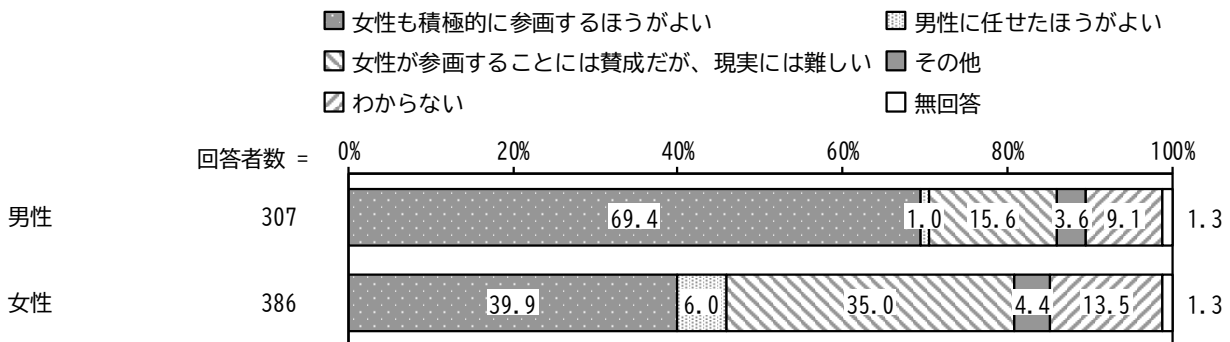
「女性も積極的に参画するほうがよい」の割合が52.8%、「男性に任せたほうがよい」の割合が3.8%、「女性が参画することには賛成だが、現実には難しい」の割合が26.2%となっています。過去調査と比較すると、大きな変化はみられません。



※令和2年度調査、平成28年度調査では、「その他」がありませんでした。

【性別】

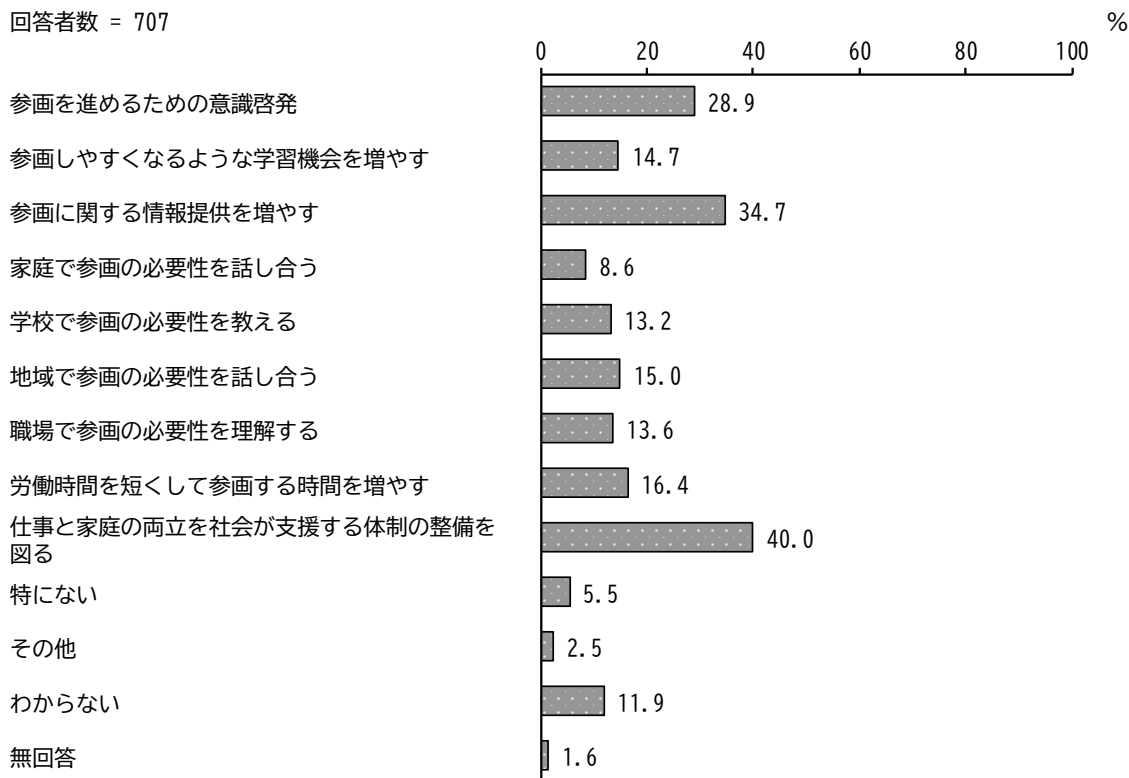
性別にみると、男女ともに「女性も積極的に参画するほうがよい」の割合が高くなっている一方、女性で「女性が参画することには賛成だが、現実には難しい」の割合が高くなっています。



問 33 地域活動（自治会・町内会・PTAなどの活動）や社会活動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）

「仕事と家庭の両立を社会が支援する体制の整備を図る」の割合が 40.0%と最も高く、次いで「参画に関する情報提供を増やす」の割合が 34.7%、「参画を進めるための意識啓発」の割合が 28.9%となっています。

回答者数 = 707



【性別】

性別にみると、男女ともに「参画を進めるための意識啓発」「仕事と家庭の両立を社会が支援する体制の整備を図る」「参画を進めるための意識啓発」の割合が高くなっています。

単位：%

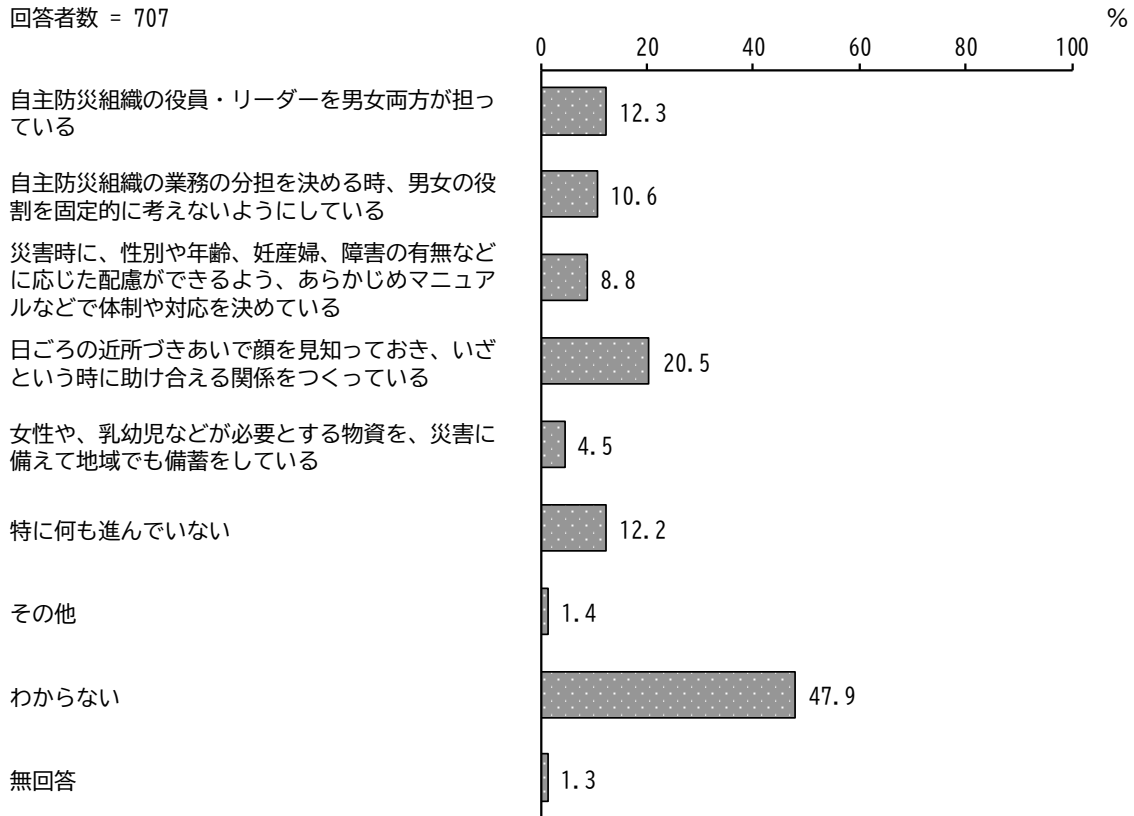
区分	回答者数(件)	参画を進めるための意識啓発	参画しやすくなるような学習機会を増やす	参画に関する情報提供を増やす	家庭で参画の必要性を話し合う	学校で参画の必要性を教える	地域で参画の必要性を話し合う	職場で参画の必要性を理解する	労働時間を短くして参画する時間を増やす	仕事と家庭の両立を社会が支援する体制の整備を図る	特にない	その他	わからない	無回答
全体	707	28.9	14.7	34.7	8.6	13.2	15.0	13.6	16.4	40.0	5.5	2.5	11.9	1.6
男性	307	32.9	14.3	36.5	10.4	11.1	18.6	13.0	14.7	34.5	7.2	1.6	9.4	1.3
女性	386	25.1	15.0	33.4	7.5	14.5	12.4	14.0	17.4	44.8	4.1	2.8	14.0	1.3

7. 防災について

問 34 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。
(〇はいくつでも)

「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 20.5%と最も高く、次いで「自主防災組織の役員・リーダーを男女両方が担っている」の割合が 12.3%、「自主防災組織の業務の分担を決める時、男女の役割を固定的に考えないようにしている」の割合が 10.6%となっています。

回答者数 = 707



【性別】

性別にみると、男女ともに「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」の割合が高く、次いで、男性で「自主防災組織の業務の分担を決める時、男女の役割を固定的に考えないようにしている」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数(件)	自主防災組織の役員・リーダーを男女両方が担っている	自主防災組織の業務の分担を決める時、男女の役割を固定的に考えないようにしている	災害時に、性別や年齢、妊産婦、障害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いる	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
全体	707	12.3	10.6	8.8	20.5
男性	307	13.7	16.9	10.1	19.2
女性	386	11.4	5.7	7.8	20.7

区分	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いる	特に何も進んでいない	その他	わからない	無回答
全体	4.5	12.2	1.4	47.9	1.3
男性	4.2	13.0	0.7	41.4	2.0
女性	4.9	11.1	2.1	53.6	0.8

【地区別】

地区別にみると、広幡を除くすべての地区で「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」の割合が高く、広幡では「自主防災組織の業務の分担を決める時、男女の役割を固定的に考えないようにしている」の割合が高くなっています。瀬戸谷、西益津、藤枝、高洲、岡部で「自主防災組織の役員・リーダーを男女両方が担っている」の割合が高くなっています。

単位：％

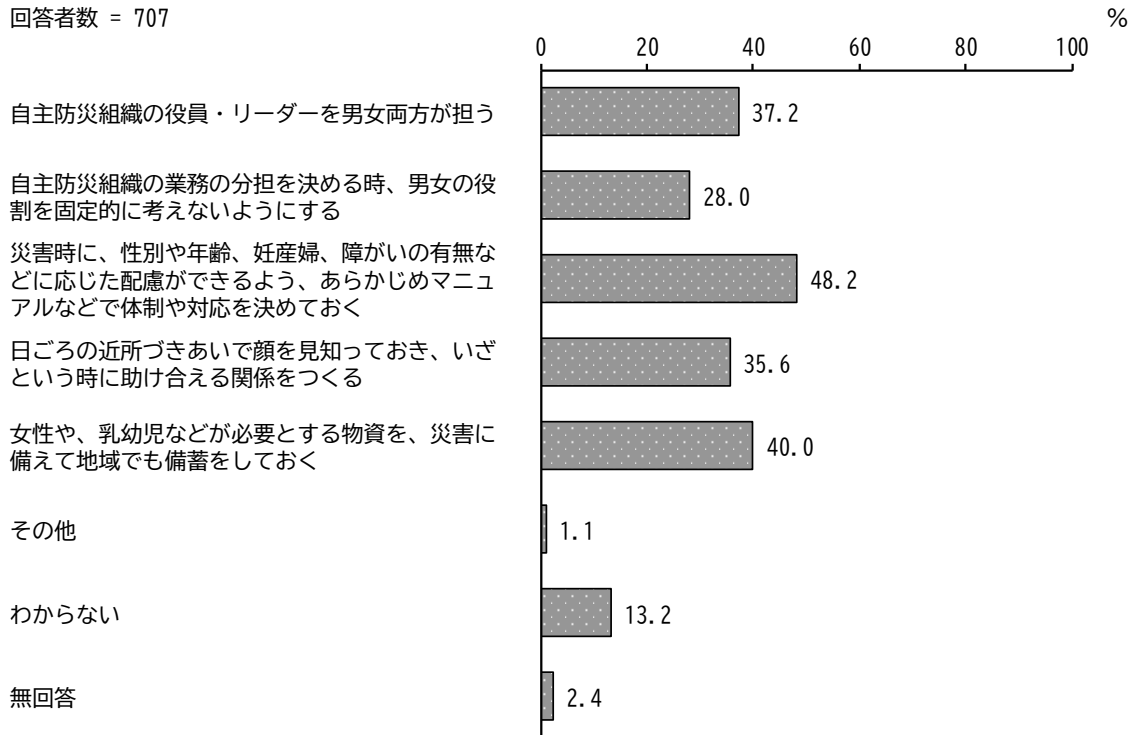
区分	回答者数(件)	自主防災組織の役員・リーダーを男女両方が担っている	自主防災組織の業務の分担を決める時、男女の役割を固定的に考えないようにしている	災害時に、性別や年齢、妊産婦、障害の有無などに応じた配慮ができるよう、あらかじめマニュアルなどで体制や対応を決めている	日ごろの近所づきあいで顔を見知っておき、いざという時に助け合える関係をつくっている
全体	707	12.3	10.6	8.8	20.5
瀬戸谷	8	25.0	12.5	12.5	37.5
稲葉	18	11.1	11.1	16.7	33.3
葉梨	53	15.1	22.6	15.1	26.4
広幡	36	5.6	16.7	2.8	13.9
西益津	51	21.6	13.7	11.8	29.4
藤枝	135	11.1	5.2	10.4	17.0
青島	151	9.3	9.9	9.9	16.6
高洲	101	17.8	6.9	7.9	19.8
大洲	47	6.4	17.0	2.1	19.1
岡部	63	11.1	11.1	7.9	28.6

区分	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いる	特に何も進んでいない	その他	わからない	無回答
全体	4.5	12.2	1.4	47.9	1.3
瀬戸谷	0.0	12.5	12.5	25.0	0.0
稲葉	11.1	5.6	0.0	44.4	0.0
葉梨	11.3	9.4	0.0	35.8	3.8
広幡	0.0	11.1	2.8	55.6	0.0
西益津	7.8	5.9	3.9	35.3	0.0
藤枝	2.2	11.1	0.7	58.5	2.2
青島	2.0	15.2	2.0	47.0	1.3
高洲	7.9	9.9	1.0	45.5	1.0
大洲	2.1	10.6	0.0	48.9	2.1
岡部	7.9	19.0	0.0	42.9	0.0

問 35 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)

「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」の割合が 48.2%と最も高く、次いで「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 40.0%、「自主防災組織の役員・リーダーを男女両方が担う」の割合が 37.2%となっています。

回答者数 = 707



【性別】

性別にみると、男性で「自主防災組織の役員・リーダーを男女両方が担う」「自主防災組織の業務の分担を決める時、男女の役割を固定的に考えないようにする」の割合が高く、女性で「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」「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しておく」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数(件)	自主防災組織の役員・リーダーを男女両方が担う	自主防災組織の業務の分担を決める時、男女の役割を固定的に考えないようにする	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	日ごろの近所づきあいや顔を見知っておき、いざという時に助け合える関係をつくる
全体	707	37.2	28.0	48.2	35.6
男性	307	41.7	31.6	40.7	33.2
女性	386	34.5	24.9	53.9	37.8

区分	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しておく	その他	わからない	無回答
全体	40.0	1.1	13.2	2.4
男性	29.6	1.6	13.0	2.9
女性	48.2	0.5	13.2	2.1

【地区別】

地区別にみると、稲葉、葉梨、西益津、青島、高洲、大洲、岡部で「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」、瀬戸谷で「自主防災組織の役員・リーダーを男女両方が担う」、広幡、藤枝で「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」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数(件)	自主防災組織の役員・リーダーを男女両方が担う	自主防災組織の業務の分担を決める時、男女の役割を固定的に考えないようにする	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	日ごろの近所づきあいや顔を知らず、いざという時に助け合える関係をつくる
全体	707	37.2	28.0	48.2	35.6
瀬戸谷	8	62.5	50.0	37.5	50.0
稲葉	18	33.3	11.1	55.6	38.9
葉梨	53	41.5	35.8	52.8	28.3
広幡	36	38.9	33.3	36.1	13.9
西益津	51	41.2	27.5	45.1	41.2
藤枝	135	29.6	20.0	39.3	29.6
青島	151	38.4	31.1	55.0	44.4
高洲	101	42.6	27.7	50.5	35.6
大洲	47	34.0	29.8	46.8	31.9
岡部	63	38.1	25.4	61.9	49.2

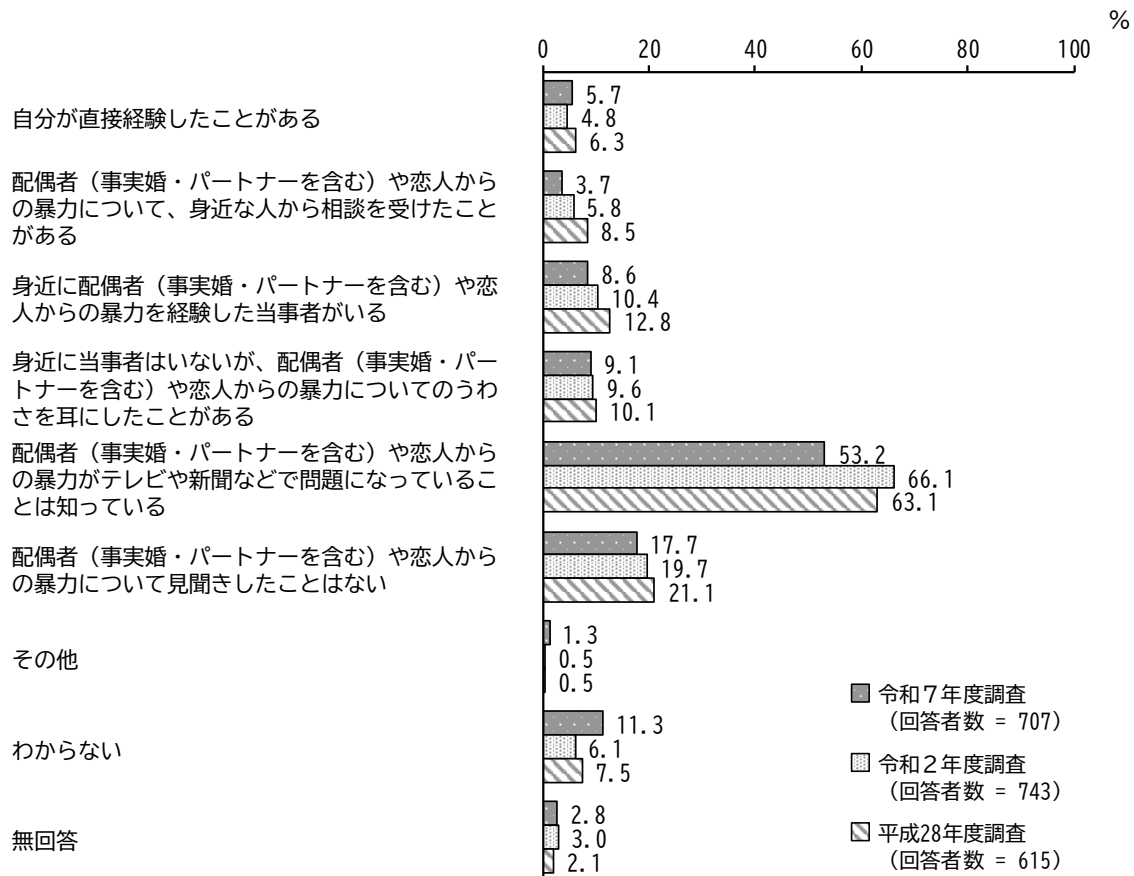
区分	女性や、乳幼児などが必要とする物資を、災害に備えて地域でも備蓄をしておく	その他	わからない	無回答
全体	40.0	1.1	13.2	2.4
瀬戸谷	0.0	0.0	12.5	0.0
稲葉	33.3	0.0	16.7	5.6
葉梨	35.8	1.9	11.3	5.7
広幡	47.2	0.0	25.0	5.6
西益津	29.4	2.0	13.7	2.0
藤枝	40.0	2.2	16.3	3.0
青島	43.0	1.3	7.3	1.3
高洲	48.5	1.0	7.9	2.0
大洲	38.3	0.0	19.1	2.1
岡部	34.9	0.0	11.1	1.6

8. 人権侵害と児童虐待について

問 36 近年、配偶者（事実婚・パートナーを含む）や恋人からの暴力（DV）が問題になっていますが、あなたは配偶者（事実婚・パートナーを含む）や恋人などによる暴力について見聞きしたことはありますか。（○はいくつでも）

「配偶者（事実婚・パートナーを含む）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」の割合が 53.2%と最も高く、次いで「配偶者（事実婚・パートナーを含む）や恋人からの暴力について見聞きしたことはない」の割合が 17.7%となっています。

過去調査と比較すると、令和2年度調査から「配偶者（事実婚・パートナーを含む）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」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、男女ともに「配偶者（事実婚・パートナーを含む）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」、「配偶者（事実婚・パートナーを含む）や恋人からの暴力について見聞きしたことはない」の割合が高くなっています。

単位：％

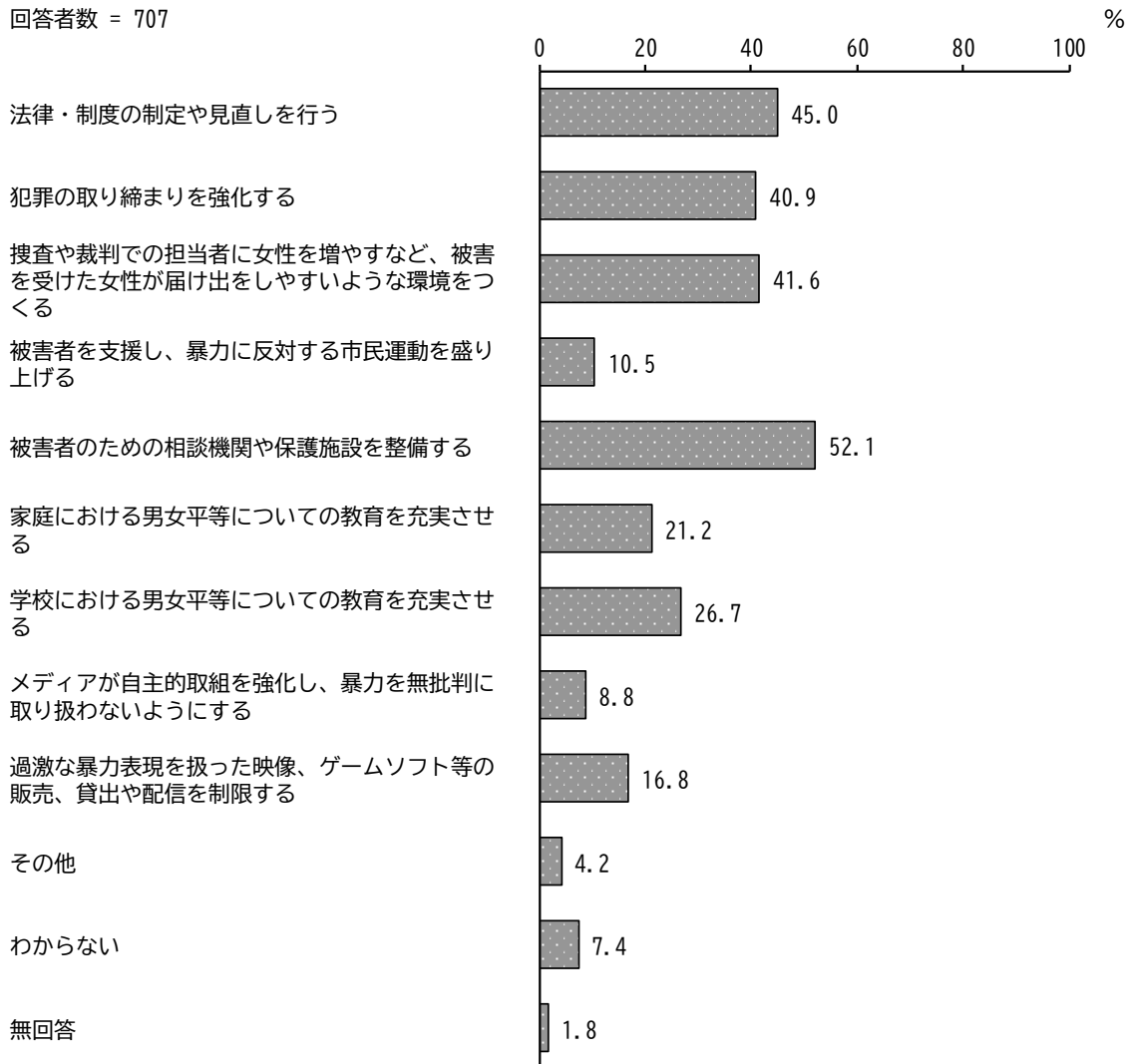
区分	回答者数（件）	自分が直接経験したことがある	配偶者（事実婚・パートナーを含む）や恋人からの暴力について、身近な人から相談を受けたことがある	身近に配偶者（事実婚・パートナーを含む）や恋人からの暴力を経験した当事者がいる	身近に当事者はいないが、配偶者（事実婚・パートナーを含む）や恋人からの暴力についてのうわさを耳にしたことがある
全体	707	5.7	3.7	8.6	9.1
男性	307	1.6	1.3	4.6	8.5
女性	386	8.5	5.4	12.2	9.3

区分	配偶者（事実婚・パートナーを含む）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	配偶者（事実婚・パートナーを含む）や恋人からの暴力について見聞きしたことはない	その他	わからない	無回答
全体	53.2	17.7	1.3	11.3	2.8
男性	48.9	21.5	2.0	14.3	3.6
女性	57.3	14.2	0.5	8.8	2.3

問37 配偶者（事実婚・パートナーを含む）や恋人からの暴力（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）

「被害者のための相談機関や保護施設を整備する」の割合が52.1%と最も高く、次いで「法律・制度の制定や見直しを行う」の割合が45.0%、「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出をしやすいような環境をつくる」の割合が41.6%となっています。

回答者数 = 707



【性別】

性別にみると、男女ともに「被害者のための相談機関や保護施設を整備する」の割合が高く、次いで、男性で「法律・制度の制定や見直しを行う」の割合が高く、女性で「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出をしやすいような環境をつくる」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数(件)	法律・制度の制定や見直しを行う	犯罪の取り締まりを強化する	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出をしやすいような環境をつくる	被害者を支援し、暴力に反対する市民運動を盛り上げる	被害者のための相談機関や保護施設を整備する	家庭における男女平等についての教育を充実させる
全体	707	45.0	40.9	41.6	10.5	52.1	21.2
男性	307	45.0	38.8	30.9	9.4	46.9	15.6
女性	386	45.1	42.2	50.0	11.4	56.7	25.6

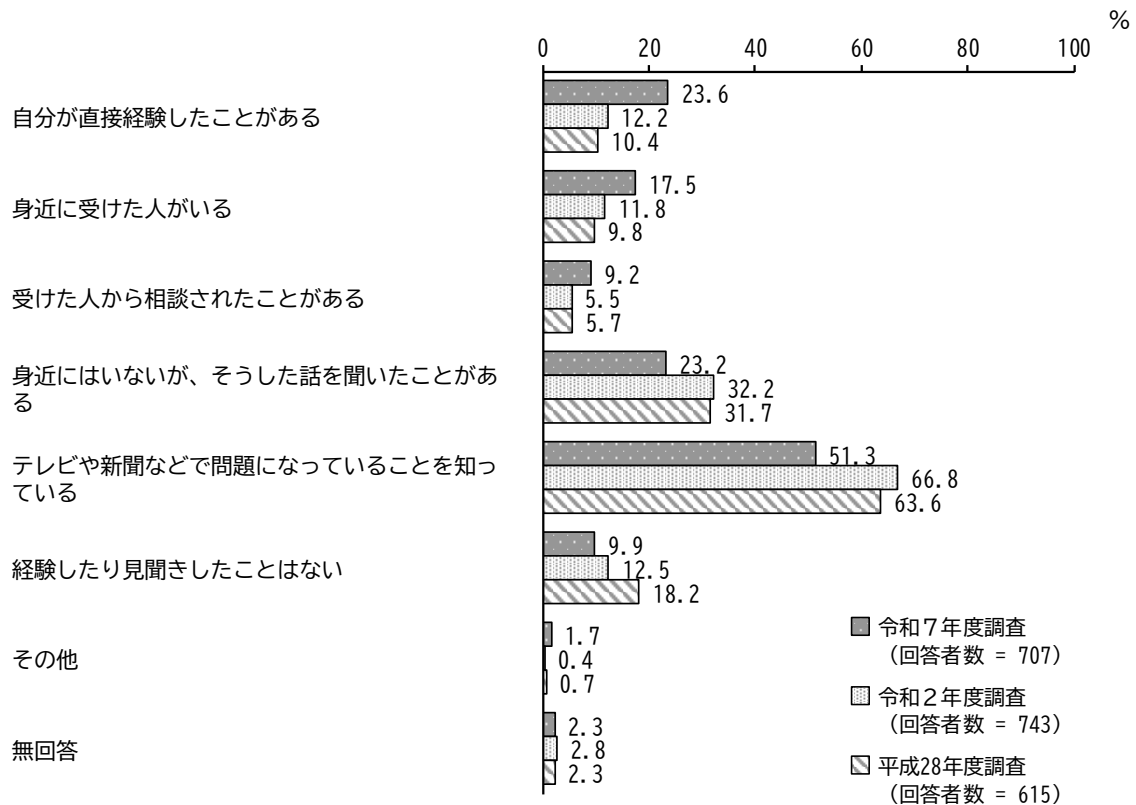
区分	学校における男女平等についての教育を充実させる	メディアが自主的取組を強化し、暴力を無批判に取り扱わないようにする	過激な暴力表現を扱った映像、ゲームソフト等の販売、貸出や配信を制限する	その他	わからない	無回答
全体	26.7	8.8	16.8	4.2	7.4	1.8
男性	20.8	7.8	10.1	4.6	8.1	2.6
女性	30.3	9.1	22.0	3.9	6.5	1.3

問 38 セクシュアルハラスメント（性的嫌がらせ）やパワーハラスメント（職権を濫用した嫌がらせ）など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）

「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」の割合が 51.3%と最も高く、次いで「自分が直接経験したことがある」の割合が 23.6%、「身近にはいないが、そうした話を聞いたことがある」の割合が 23.2%となっています。

過去調査と比較すると、平成 28 年度調査から「自分が直接経験したことがある」「身近に受けた人がある」の割合が増加しています。一方、「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。

また、令和 2 年度調査から「身近にはいないが、そうした話を聞いたことがある」「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」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、男女ともに「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」の割合が高く、次いで、男性で「身近にはいないが、そうした話を聞いたことがある」の割合が高く、女性で「自分が直接経験したことがある」の割合が高くなっています。

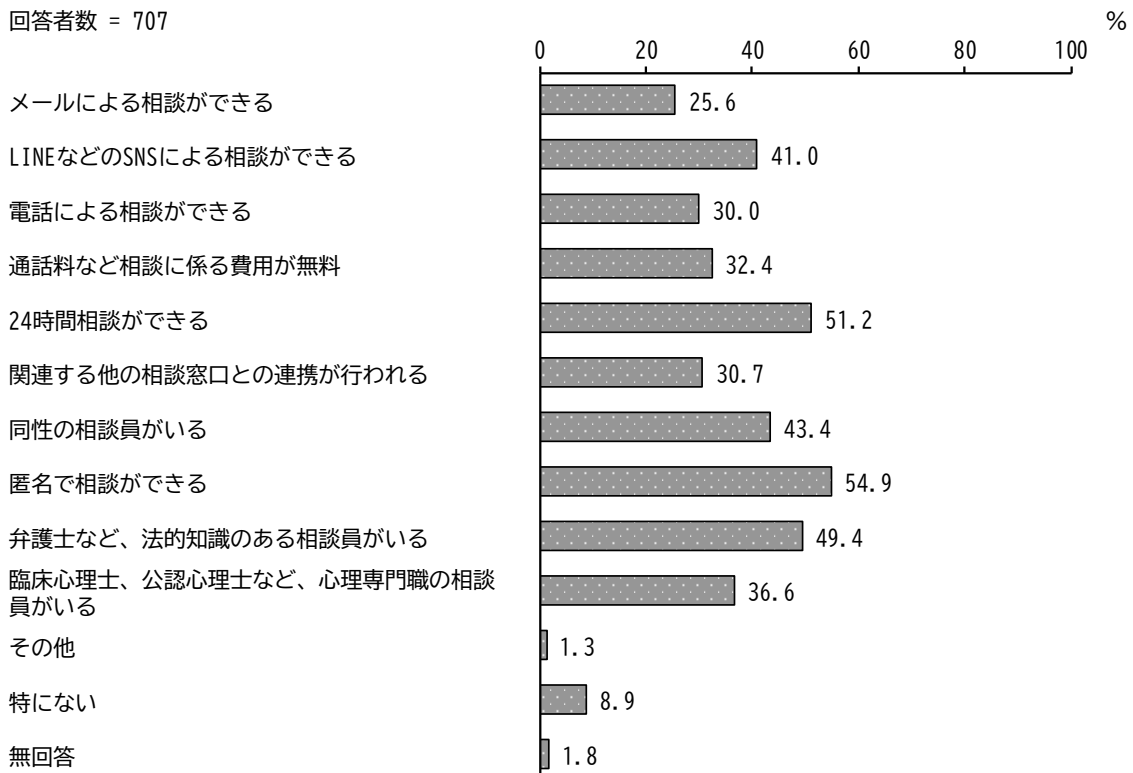
単位：％

区分	回答者数(件)	自分が直接経験したことがある	身近に受けた人がいる	受けた人から相談されたことがある	身近にはいないが、そうした話を聞いたことがある	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	経験したり見聞きしたことはない	その他	無回答
全体	707	23.6	17.5	9.2	23.2	51.3	9.9	1.7	2.3
男性	307	17.6	17.9	7.8	27.7	50.2	10.7	2.0	2.0
女性	386	28.2	17.6	9.8	19.7	53.1	9.1	1.3	2.3

問 39 あなたは、配偶者（事実婚・パートナーを含む）や恋人からの暴力（DV）やハラスメントなど様々な悩みなどに関する相談窓口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）

「匿名で相談ができる」の割合が54.9%と最も高く、次いで「24時間相談ができる」の割合が51.2%、「弁護士など、法的知識のある相談員がいる」の割合が49.4%となっています。

回答者数 = 707



【性別】

性別にみると、男性で「弁護士など、法的知識のある相談員がいる」、女性で「匿名で相談ができる」「24時間相談ができる」「同性の相談員がいる」の割合が高くなっています。

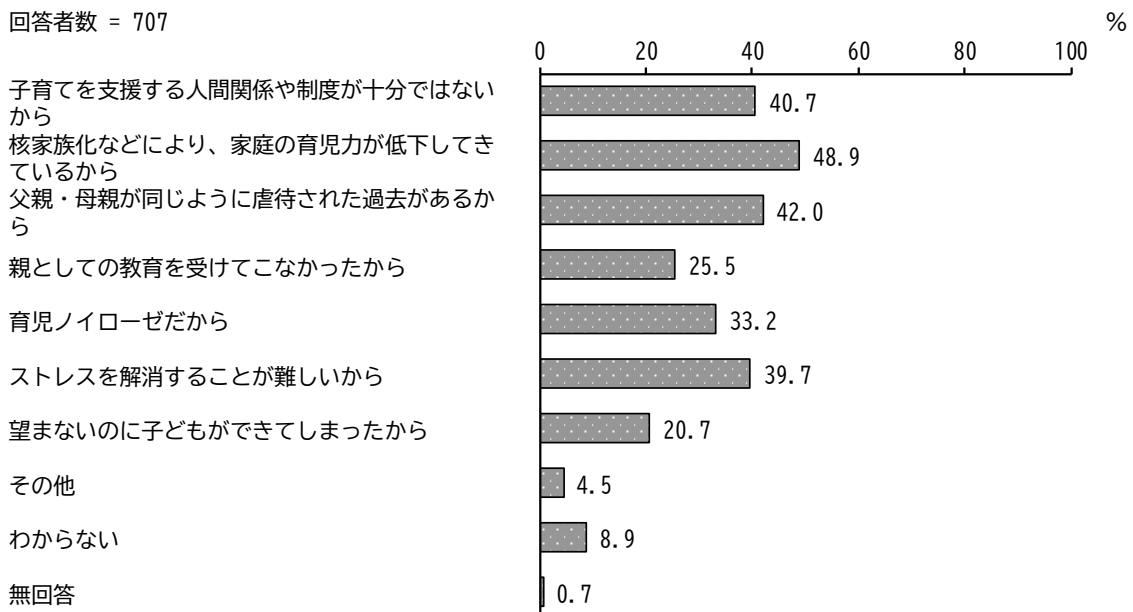
単位：％

区分	回答者数(件)	メールによる相談ができる	LINEなどのSNSによる相談ができる	電話による相談ができる	無料通話料など相談に係る費用が無料	24時間相談ができる	関連する他の相談窓口との連携が行われる	同性の相談員がいる	匿名で相談ができる	弁護士など、法的知識のある相談員がいる	臨床心理士、公認心理士など、心理専門職の相談員がいる	その他	特になし	無回答
全体	707	25.6	41.0	30.0	32.4	51.2	30.7	43.4	54.9	49.4	36.6	1.3	8.9	1.8
男性	307	26.4	36.2	31.3	25.7	46.6	27.7	31.6	44.0	46.9	29.0	1.0	10.7	2.3
女性	386	24.4	44.8	28.5	37.8	55.4	32.9	52.3	63.5	51.3	43.0	1.3	7.0	1.6

問 40 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)

「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」の割合が 48.9%と最も高く、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」の割合が 42.0%、「子育てを支援する人間関係や制度が十分ではないから」の割合が 40.7%となっています。

回答者数 = 707



【性別】

性別にみると、男女ともに「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」の割合が高く、次いで、男性で「父親・母親が同じように虐待された過去があるから」の割合が高く、女性で「子育てを支援する人間関係や制度が十分ではないから」「ストレスを解消することが難しいから」の割合が高くなっています。

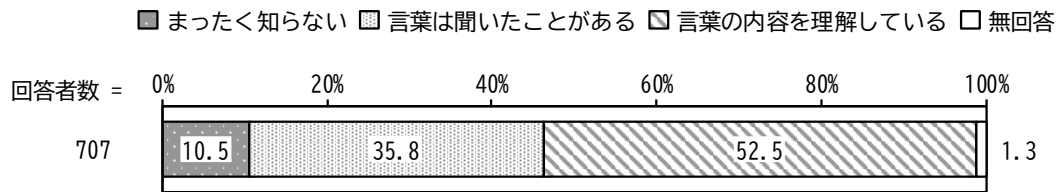
単位：％

区分	回答者数(件)	子育てを支援する人間関係や制度が十分ではないから	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	親としての教育を受けてこなかったから	育児ノイローゼだから	ストレスを解消することが難しいから	望まないのに子どもができてしまったから	その他	わからない	無回答
全体	707	40.7	48.9	42.0	25.5	33.2	39.7	20.7	4.5	8.9	0.7
男性	307	32.6	43.3	37.8	30.3	29.0	31.3	18.9	3.9	12.7	1.6
女性	386	47.2	54.4	45.1	21.0	36.5	46.1	21.2	4.9	6.0	0.0

9. LGBTQ+（性的マイノリティ）について

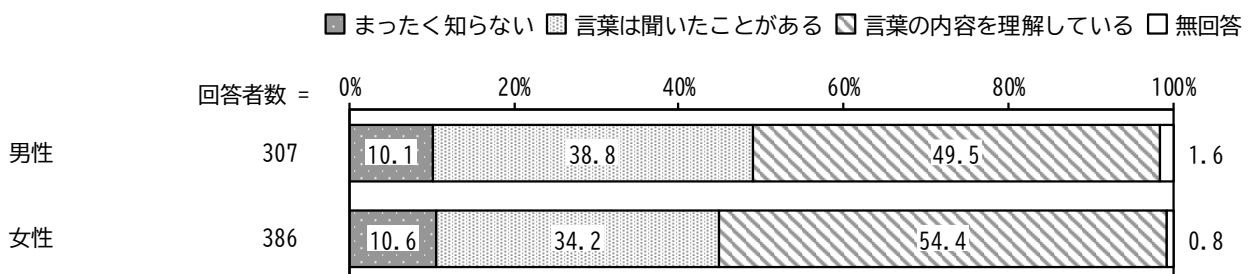
問41 あなたは、LGBTQ+（性的マイノリティ）という言葉を知っていますか。（○は1つ）

「まったく知らない」の割合が10.5%、「言葉は聞いたことがある」の割合が35.8%、「言葉の内容を理解している」の割合が52.5%となっています。



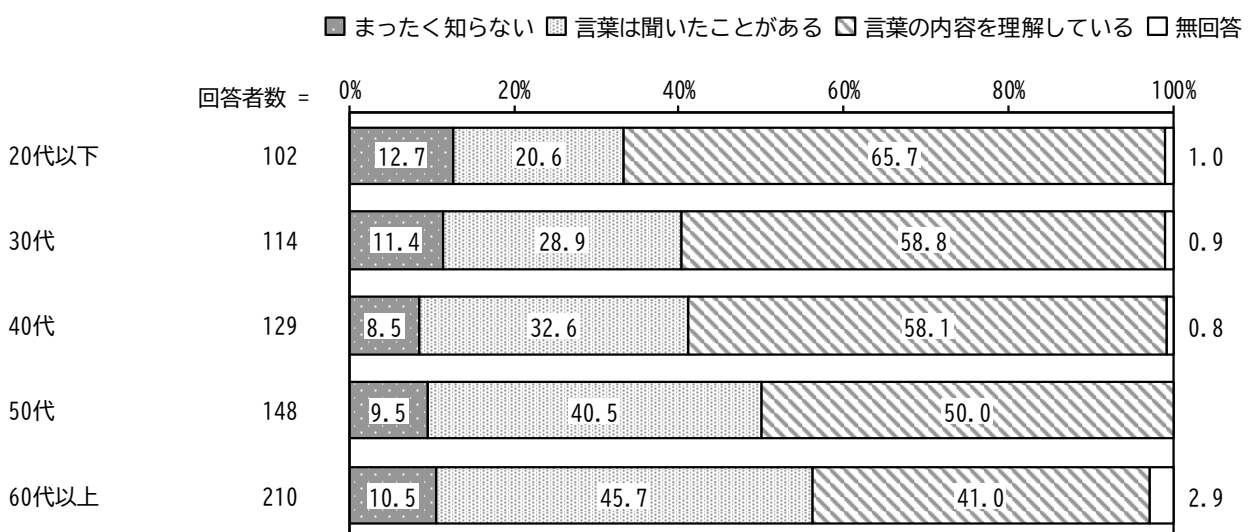
【性別】

性別にみると、男女ともに「言葉の内容を理解している」の割合が高くなっています。



【年齢別】

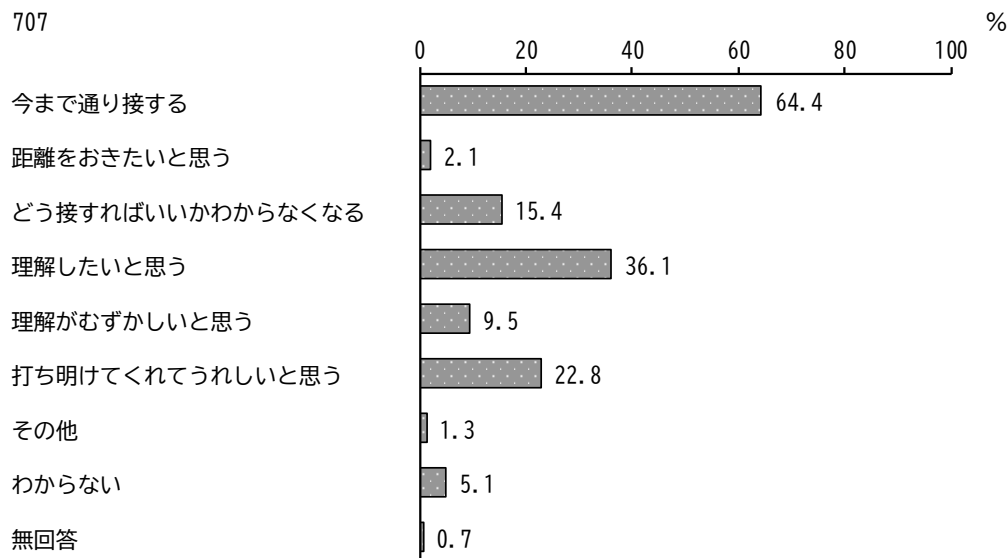
年齢別にみると、年齢が上がるほど「言葉は聞いたことがある」の割合が高く、「言葉の内容を理解している」の割合が低くなっています。



問 42 あなたの身近な人（家族、友人、知人など）から、LGBTQ+（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）

「今まで通り接する」の割合が 64.4%と最も高く、次いで「理解したいと思う」の割合が 36.1%、「打ち明けてくれてうれしいと思う」の割合が 22.8%となっています。

回答者数 = 707



【性別】

性別にみると、男女ともに「今まで通り接する」「理解したいと思う」の割合が高く、次いで、男性で「どう接すればいいかわからなくなる」の割合が高く、女性で「打ち明けてくれてうれしいと思う」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数 (件)	今まで通り接する	距離をおきたいと思う	どう接すればいいかわからなくなる	理解したいと思う	理解がむずかしいと思う	打ち明けてくれてうれしいと思う	その他	わからない	無回答
全体	707	64.4	2.1	15.4	36.1	9.5	22.8	1.3	5.1	0.7
男性	307	57.7	3.3	16.6	30.9	12.7	15.0	1.6	6.5	1.3
女性	386	69.9	1.3	14.2	40.2	6.5	29.0	1.0	3.9	0.3

【年齢別】

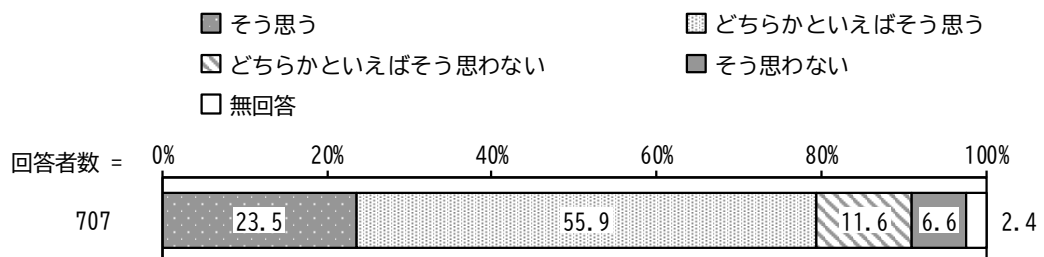
年齢別にみると、全体的に「今まで通り接する」「理解したいと思う」の割合が高くなっています。一方で、年齢が上がるほど「理解がむずかしいと思う」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数(件)	今まで通り接する	距離をおきたいと思う	どう接すればいいかわからなくなる	理解したいと思う	理解がむずかしいと思う	打ち明けてくれてうれしいと思う	その他	わからない	無回答
全体	707	64.4	2.1	15.4	36.1	9.5	22.8	1.3	5.1	0.7
20代以下	102	73.5	1.0	7.8	24.5	2.9	27.5	2.0	5.9	1.0
30代	114	68.4	1.8	15.8	41.2	7.0	24.6	1.8	2.6	0.0
40代	129	70.5	3.1	13.2	31.8	7.8	23.3	1.6	3.9	0.8
50代	148	67.6	0.7	15.5	46.6	8.1	25.0	1.4	3.4	0.0
60代以上	210	52.4	3.3	20.0	33.8	16.2	17.6	0.5	7.6	1.4

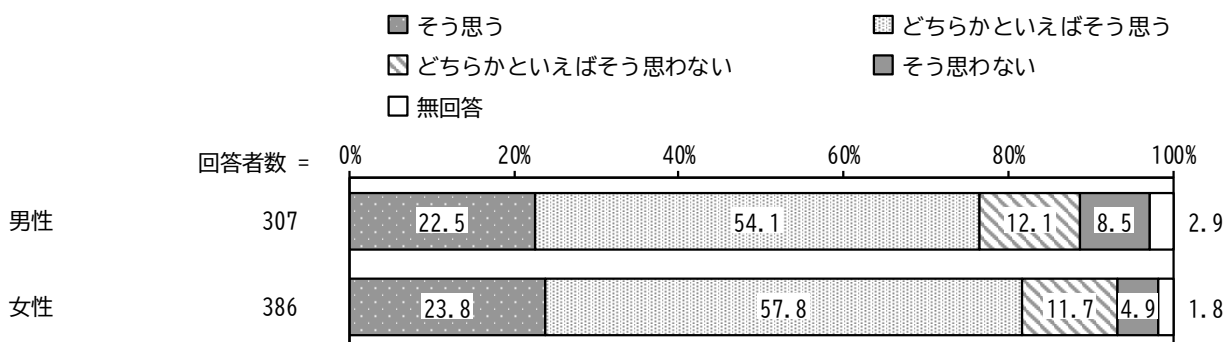
問 43 現在、LGBTQ+（性的マイノリティ）の方々にとって偏見や差別などの人権侵害により生活しづらい社会だと思いますか。（○は1つ）

「どちらかといえばそう思う」の割合が 55.9%と最も高く、次いで「そう思う」の割合が 23.5%、「どちらかといえばそう思わない」の割合が 11.6%となっています。



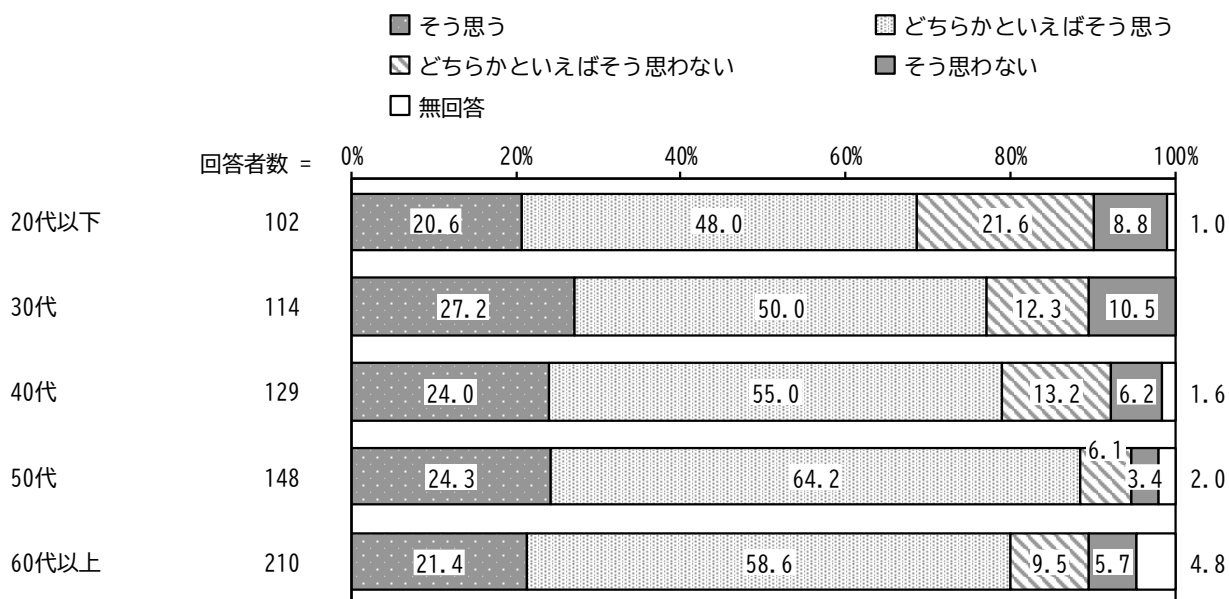
【性別】

性別にみると、男女ともに「どちらかといえばそう思う」の割合が高くなっています。



【年齢別】

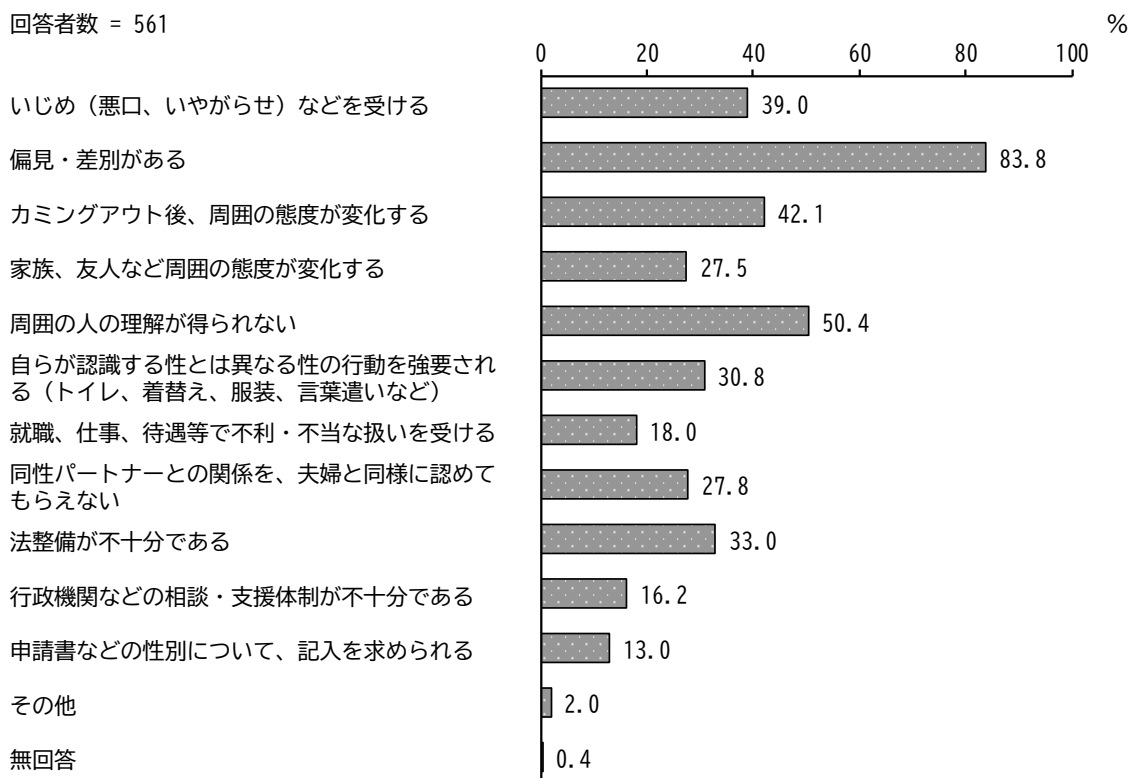
年齢別にみると、20代以下から50代まで年齢が上がるほど「どちらかといえばそう思う」の割合が高く、「どちらかといえばそう思わない」の割合が低い傾向にあります。



<問43で「そう思う」もしくは「どちらかといえばそう思う」と答えた方にお伺いします>

問44 なぜ、生活しづらい社会だと思いますか。(〇はいくつでも)

「偏見・差別がある」の割合が83.8%と最も高く、次いで「周囲の人の理解が得られない」の割合が50.4%、「カミングアウト後、周囲の態度が変化する」の割合が42.1%となっています。



【性別】

性別にみると、男女ともに「偏見・差別がある」「周囲の人の理解が得られない」の割合が高く、次いで、男性で「いじめ（悪口、いやがらせ）などを受ける」の割合が高く、女性で「カミングアウト後、周囲の態度が変化する」の割合が高くなっています。

単位：％

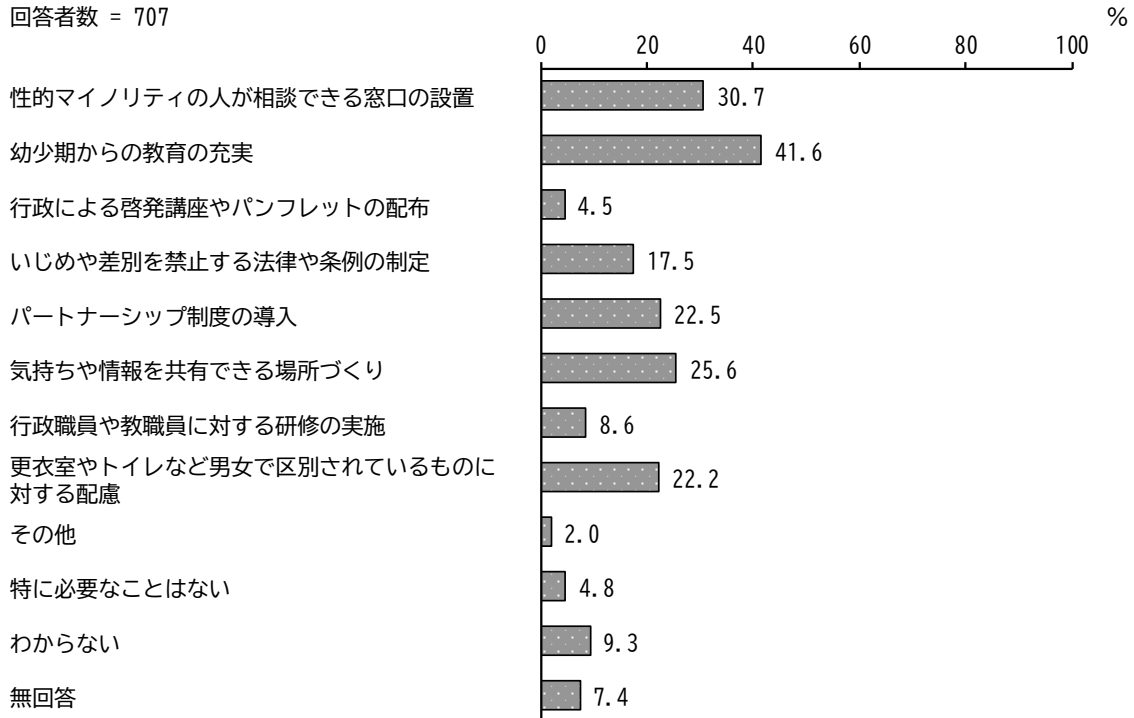
区分	回答者数（件）	いじめ（悪口、いやがらせ）などを受ける	偏見・差別がある	カミングアウト後、周囲の態度が変化する	家族、友人など周囲の態度が変化する	周囲の人の理解が得られない	自らが認識する性とは異なる性の行動を強要される（トイレ、着替え、服装、言葉遣いなど）
全体	561	39.0	83.8	42.1	27.5	50.4	30.8
男性	235	43.4	83.0	37.9	23.0	52.8	22.1
女性	315	35.2	84.4	44.4	29.8	47.9	36.8

区分	就職、仕事、待遇等で不利・不当な扱いを受ける	同性パートナーとの関係を、夫婦と同様に認めてもらえない	法整備が不十分である	行政機関などの相談・支援体制が不十分である	申請書などの性別について、記入を求められる	その他	無回答
全体	18.0	27.8	33.0	16.2	13.0	2.0	0.4
男性	16.2	19.1	28.5	14.0	12.3	3.0	0.0
女性	18.7	33.7	35.2	17.5	12.4	1.3	0.6

問 45 あなたは、LGBTQ+（性的マイノリティ）の方々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）

「幼少期からの教育の充実」の割合が 41.6%と最も高く、次いで「性的マイノリティの人が相談できる窓口の設置」の割合が 30.7%、「気持ちや情報を共有できる場所づくり」の割合が 25.6%となっています。

回答者数 = 707



【性別】

性別にみると、男女ともに「幼少期からの教育の充実」「性的マイノリティの人が相談できる窓口の設置」「気持ちや情報を共有できる場所づくり」の割合が高くなっています。

単位：%

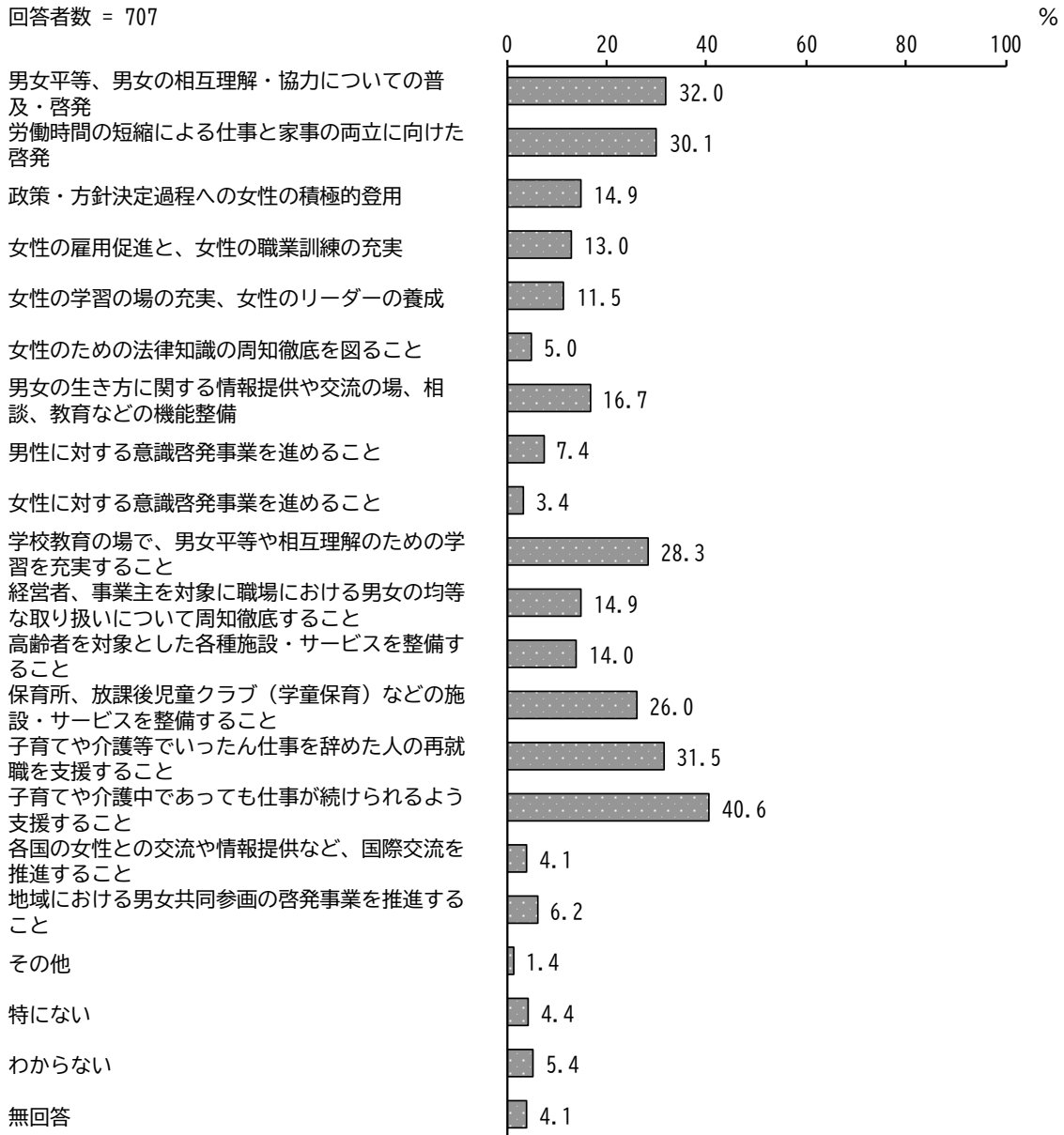
区分	回答者数 (件)	性的マイノリティの人が相談できる窓口の設置	幼少期からの教育の充実	行政による啓発講座やパンフレットの配布	いじめや差別を禁止する法律や条例の制定	パートナーシップ制度の導入	気持ちや情報を共有できる場所づくり	行政職員や教職員に対する研修の実施	更衣室やトイレなど男女で区別されているものに対する配慮	その他	特に必要なことはない	わからない	無回答
全体	707	30.7	41.6	4.5	17.5	22.5	25.6	8.6	22.2	2.0	4.8	9.3	7.4
男性	307	32.6	39.1	6.2	16.6	20.8	22.1	6.5	17.3	2.3	6.5	12.4	6.8
女性	386	29.3	43.8	3.4	18.4	24.1	28.5	10.4	25.9	1.6	3.4	7.3	7.0

10. 男女共同参画全般について

問 46 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)

「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援すること」の割合が 40.6%と最も高く、次いで「男女平等、男女の相互理解・協力についての普及・啓発」の割合が 32.0%、「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援すること」の割合が 31.5%となっています。

回答者数 = 707



【性別】

性別にみると、男性で「男女平等、男女の相互理解・協力についての普及・啓発」「政策・方針決定過程への女性の積極的登用」の割合が高く、女性で「労働時間の短縮による仕事と家事の両立に向けた啓発」「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」「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援すること」「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援すること」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	男女平等、男女の相互理解・協力についての普及・啓発	労働時間の短縮による仕事と家事の両立に向けた啓発	政策・方針決定過程への女性の積極的登用	女性の雇用促進と、女性の職業訓練の充実	女性の学習の場の充実、女性のリーダーの養成	女性のための法律知識の周知徹底を図ること	男女の生き方に関する情報提供や交流の場、相談、教育などの機能整備	男性に対する意識啓発事業を進めること
全体	707	32.0	30.1	14.9	13.0	11.5	5.0	16.7	7.4
男性	307	39.7	26.1	18.2	10.4	13.0	2.6	18.9	7.2
女性	386	26.4	33.2	12.4	15.0	10.4	7.0	15.0	7.3

区分	女性に対する意識啓発事業を進めること	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	経営者、事業主を対象に職場における男女の均等な取り扱いについて周知徹底すること	高齢者を対象とした各種施設・サービスを整備すること	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	子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援すること	子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援すること	各国の女性との交流や情報提供など、国際交流を推進すること	地域における男女共同参画の啓発事業を推進すること
全体	3.4	28.3	14.9	14.0	26.0	31.5	4.1	4.1	6.2
男性	4.2	28.0	15.3	12.4	22.5	24.4	3.6	3.6	6.5
女性	2.6	28.2	14.5	15.5	29.3	37.8	4.1	4.1	6.0

区分	その他	特にない	わからない	無回答
全体	1.4	4.4	5.4	4.1
男性	2.3	5.2	5.5	3.6
女性	0.8	3.6	5.4	4.1

【性・年齢別】

性・年齢別にみると、男性 60 代以上で「男女平等、男女の相互理解・協力についての普及・啓発」「政策・方針決定過程への女性の積極的登用」「男女の生き方に関する情報提供や交流の場、相談、教育などの機能整備」、女性 20 代以下で「労働時間の短縮による仕事と家事の両立に向けた啓発」、男性 40 代で「経営者、事業主を対象に職場における男女の均等な取り扱いについて周知徹底すること」、女性 60 代以上で「高齢者を対象とした各種施設・サービスを整備すること」、男性 30 代、女性 20 代以下、女性 30 代、女性 40 代で「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」、女性 30 代で「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援すること」「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援すること」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	男女平等、男女の相互理解・協力についての普及・啓発	労働時間の短縮による仕事と家事の両立に向けた啓発	政策・方針決定過程への女性の積極的登用	女性の雇用促進と、女性の職業訓練の充実	女性の学習の場の充実、女性のリーダーの養成	女性のための法律知識の周知徹底を図ること	男女の生き方に関する情報提供や交流の場、相談、教育などの機能整備	男性に対する意識啓発事業を進めること
全体	707	32.0	30.1	14.9	13.0	11.5	5.0	16.7	7.4
男性 20代以下	46	23.9	21.7	13.0	13.0	6.5	8.7	15.2	4.3
30代	44	38.6	38.6	4.5	4.5	6.8	2.3	9.1	0.0
40代	55	36.4	25.5	5.5	9.1	9.1	1.8	14.5	7.3
50代	62	37.1	30.6	21.0	4.8	16.1	0.0	12.9	8.1
60代以上	98	52.0	20.4	32.7	16.3	19.4	2.0	31.6	10.2
女性 20代以下	55	21.8	41.8	10.9	21.8	10.9	10.9	18.2	5.5
30代	66	22.7	37.9	12.1	6.1	12.1	7.6	15.2	9.1
40代	73	20.5	34.2	6.8	16.4	6.8	6.8	12.3	5.5
50代	84	32.1	28.6	13.1	16.7	9.5	6.0	15.5	10.7
60代以上	108	30.6	28.7	16.7	14.8	12.0	5.6	14.8	5.6

区分	女性に対する意識啓発事業を進めること	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	経営者、事業主を対象に職場における男女の均等な取り扱いについて周知徹底すること	経営者、事業主を対象に職場における男女の均等な取り扱いについて周知徹底すること	高齢者を対象とした各種施設・サービスを整備すること	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	子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援すること	子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援すること	子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援すること	各国の女性との交流や情報提供など、国際交流を推進すること	地域における男女共同参画の啓発事業を推進すること
全体	3.4	28.3	14.9	14.0	26.0	31.5	4.1	4.1	6.2		
男性 20代以下	4.3	21.7	2.2	10.9	19.6	23.9	2.2	2.2	0.0		
30代	2.3	27.3	4.5	9.1	40.9	31.8	2.3	2.3	4.5		
40代	1.8	23.6	27.3	9.1	23.6	23.6	3.6	3.6	1.8		
50代	1.6	25.8	17.7	16.1	17.7	22.6	3.2	3.2	4.8		
60代以上	7.1	35.7	18.4	14.3	18.4	23.5	4.1	4.1	14.3		
女性 20代以下	3.6	25.5	7.3	7.3	40.0	27.3	5.5	5.5	3.6		
30代	0.0	30.3	9.1	1.5	37.9	43.9	3.0	3.0	4.5		
40代	1.4	21.9	12.3	16.4	39.7	35.6	5.5	5.5	4.1		
50代	6.0	26.2	19.0	19.0	21.4	38.1	6.0	6.0	0.0		
60代以上	1.9	34.3	19.4	25.0	17.6	40.7	1.9	1.9	13.9		

区分	その他	特 に ない	わ か ら ない	無 回 答
全 体	1.4	4.4	5.4	4.1
男性 20代以下	0.0	17.4	10.9	4.3
30代	4.5	4.5	2.3	2.3
40代	3.6	3.6	3.6	1.8
50代	3.2	4.8	8.1	6.5
60代以上	1.0	1.0	4.1	2.0
女性 20代以下	0.0	3.6	9.1	5.5
30代	0.0	4.5	6.1	3.0
40代	0.0	2.7	5.5	8.2
50代	1.2	4.8	3.6	2.4
60代以上	1.9	2.8	4.6	2.8

問47 「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。

※複数カテゴリに分類される意見は1つのカテゴリにのみ意見を記載しています。

自由記述	件数
■男女共同参画の考え方について	
【市の取り組み・周知に関する意見】	
市の施策内容が市民に十分伝わっておらず、情報発信の強化が必要。「男女共同参画」という言葉自体が分かりにくい	3
市職員の女性管理職を増やし、その取り組みを広報すべき。行政が率先することで地域に浸透する。	2
学生主体の資料作成など若い世代への周知が効果的。異世代間で考えを共有する場が必要。	1
【LGBTQへの配慮】	
LGBTQの人々が住みやすい街を目指すべき。	1
生物学的性差への配慮や基準づくり、学校教育での扱いを慎重にすべき。	1
【男女平等の捉え方に関する意見】	
現代は女性が優遇されており、ハラスメント対応や痴漢冤罪などで男性が弱者になっている。	3
女性の数を増やすことより能力・実力で選ぶべき。リーダーは性別ではなく能力で選出すべき。	3
男女の身体的・生理的な違いは絶対的であり、完全な平等は不可能。互いの得意・不得意を補い合う関係が重要。	1
以前と比べて男女平等が進展しており、女性首相誕生で社会が変わるとの期待がある。	1
【アンケート内容への意見】	
アンケートが女性優遇のバイアスがかかっており、男性の視点が欠けている。DV被害者を「女性」と限定したり、リーダーを性別で選ぶ選択肢があるなど、男性から見ても平等感のあるアンケートづくりが必要。	1
■男女の役割分担について	
男性がもっと子育て・家事に参加する意識を持つよう啓発が必要。小さい頃からの教育が重要。	2
女性は家庭に入り母親の役目を果たすべきであり、子どもには母親が一番。	1
個人や各家庭が選択して仕事と家庭を両立できる環境が必要。多数派の意見だけで事業を進めないでほしい。	1
仕事、子育て、学校行事、地域活動など女性の役割が多すぎる。学校行事に男性のみの出席日を設けるなどの工夫が必要。	1
同居する義父母世代の男尊女卑意識が強く、それが家族に影響。頑固な高齢者の意識改革が必要。	1
■結婚・家庭生活について	
女性活躍を推進するなら、日中家庭にいる人がいない状況をどう解決するかが課題である。育児・介護サービスの充実が必要。	1
家庭内だけでは手が足りず、周囲に協力者がいないと失職につながる。勤務先の環境整備と支援情報の明確化が求められる。	1

自由記述	件数
■子育て、子どもの教育について	
【保育・学童保育の充実】	
共働きしやすいよう保育園・学童保育の充実が必要。特に学童保育は保育園の延長保育と同じ時間対応してほしい。	3
育休中で保育園に入れるか不安。落ちた場合の育休延長は基本的に女性が担う現状がある。	1
育休取得中でも上の子を継続して保育園に通わせられるようにしてほしい。退園後の再保活や子どもの人間関係喪失は親子にとって負担が大きい。	1
保育所、学童、障害児者施設、高齢者施設の拡充が必須。運動公園整備より、こうした施設への投資を優先すべき。	1
保育園にスムーズに入れず、学童保育も入れないのが現状。本気で支えるつもりがあるのか疑問。	1
【育児休業制度】	
父母共に育休を取得し夫婦で子育てできる環境整備が必要。資金面での支援や育児費用支援の充実、いつでも保育園に預けられる安心感が重要。	1
現在の産休・育休では十分な子育て時間が与えられていない。子どもとの時間を優先したい。急な欠勤・早退を取りやすい職場環境整備も必要。	1
【経済的負担】	
国・自治体の子育てにかかる費用・負担を理解していない。地方では車が必須で生活費がかさむため、経済的・時間的余裕がなければワーク・ライフ・バランスは実現できない。	1
働きたくても130万円を超えないよう働き控えをしている。税制度の改善が必要。	1
【子どもの教育】	
小さい頃から男女一緒に料理や活動を平等に行う教育が必要。また、毒親にならない教育や犠牲になっている子どもへの対処法を学校で教えてほしい。	1
【海外事例の参考】	
フィンランドでは①保育園など子どもを支える場所の充実、②男女共に子育てに関わる認識、③働きやすい時間帯の選択があり、参考になる。	1
■職場や就労について	
【昇進・昇格の格差】	
表向きは男女共同参画を謳っていても、実際は女性の昇格・昇給に至るまでの年月が男性より長い傾向がある。現状把握のためのアンケート実施が必要。	1
性別は問題ではなく、人格・意欲・環境によって昇格すべき。	1
【賃金格差・待遇改善】	
保育士の時給を引き上げ、短時間でも家計を支えられる環境を整えるべき。福祉・教育現場で働く人の給与向上が男女共同参画の好循環につながる。一方で処遇改善がパート職員まで回ってこない現状がある。	1
働かない方が有利な制度があり、賃金格差がある限り女性が働く時間が短くなる。男女平等にしたなら優遇措置・賃金格差をなくすべきであり、遺族年金も女性優遇。	1
【職場環境】	
女性の就労環境改善より先に、労働者全体の環境改善が必要。そもそも基礎が整っていない。	1

自由記述	件数
市立病院など公的機関でも子どもの体調不良で休む際に気を遣う。病児保育がほぼないため会社を休まざるを得ず、夫が休むと会社が不愉快な態度になる。小さな会社では育休・産休制度はあっても実際には使われていない。	2
育休取得時や短時間勤務の際の代替要員確保が困難であり、人材確保や助成制度の拡充など実践的支援が必要。中小企業には現実的に余裕がなく、共同参画は大手企業や公務員など力のあるところだけで優遇されている。	1
考え方が古い会社の上司・経営層の意識改革ができる講習会開催が必要。各企業のトップに定期的に子育て・介護が必要な方の家庭への配慮を理解させる指導が欲しい。	1
【外国人労働者の問題】	
外国人労働者として職場で不平等を経験している。重い仕事を押し付けられ、有給休暇も承認されない。行政による状況確認と対策が必要。	1
【女性リーダー育成】	
女性管理職・リーダー層とのネットワーク形成の場が欲しい。中小企業では社内に女性リーダー層がおらずロールモデル作りに時間がかかるため、女性リーダー育成のための研修があればよい。	1
【その他】	
ハローワークでの求人がパートか正規のどちらかしかなく、子どもがいながら働くのは難しい。気楽で責任の少ないパートを女性中心にした慣習があり、正規従業員として誰もが仕事をする社会になるよう啓発してほしい。	1
■地域での慣習や地域活動、社会活動について	
自治会長、町内会長、組長は男性が中心で進んでいない。市議会の男女比率が市民意識のレベルを示している。	2
女性保健委員会、女性防災委員など性別を限定せず、誰でも参加できるようにすべき。「女性部」という呼び方が時代に合っておらず、内容的に女性が必ずしもやるべきではない（花の植え替え、パトロール、ゴミ場点検等）。	2
■その他の意見	
目に見えるところから平等に行ってほしい（スポーツ等）。藤まつりのレディが選ばれるなら男性がいてもよく、MYFCへの投資より女性が働きやすい環境整備やDV保護施設、LGBTQ支援への投資を優先すべき。	2
女子でもズボンOKにしてほしい。スカートを気にしながら自転車をこぐのは地味にストレス。	1
街コンイベントをたくさん企画してほしい。	1
DVに関しては厳罰化すべき。	1
男女や年齢に関係なく人間力のある人材を見極められる組織作りを希望。	1
行政の様々な仕事、行事においてこれまでの社会的な通念や慣習にとらわれず、男女が共同して担えるように努力してほしい。	1
藤枝駅周辺の空きビル活用、商業施設誘致、室内遊具施設の整備など。	1

11. その他回答について

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
実習生	2
育休中（会社員）	1
自立支援事業所	1
求職中	1
DH	1
電気主任技術者第3種バイト	1
会社経営	1
団体職員	1
市議会議員	1
団体職員	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
兄弟	3
親族	3
親と子と孫とひ孫（4世代）	1
パートナー	1

問12 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
■昔ながらの男女の役割	
固定的な性別役割意識が根強い	7
家事・育児・介護が女性役割になり、負担が偏っている	5
年配層・メディア等が「男性優位」の印象を強める	3
男性側の家庭参加の意識が弱い	1
女性の担う役割が適正評価されず、男性が代われないものが多い	1
能力・適性の理由で役割分担が正当化される場面がある（力仕事や祭の準備など体力が必要なときは男性）	1
国民全体の現実認識が薄く、被差別側も無自覚	1
女性側の努力が必要	1
家庭内で「男を立てる」規範	1
■制度や仕組みの問題	
制度・施策が生活実態に追いついていない	1
伝統的な価値観・慣習（家長的な構造）が残っている	1
数合わせの平等ではなく、個人の能力や希望に応じて働ける社会であってほしい	1
家事・育児・介護等の負担が偏り、女性の役職参画が難しい	1

その他回答	件数
育児と仕事（キャリア）の両立が難しい	1
物価高・賃金が上がらない中で共働きが前提化し、夫は残業が増え、妻はパート等で調整し家事負担が増える…など、家計維持のための選択が役割固定につながる	1
■身体による性差	
男性の方が身体的に女性より強い	2
妊娠・出産など生理的要因で働きにくい／動けない時期がある	2
■その他	
設問自体が男性差別でバイアスが高い	1
職場で理解に乏しい上司が多い	1

問 14 それは、主にどのようなことに対して感じますか（感じましたか）。

その他回答	件数
周辺業務・雑務（お茶出し含む）が女性に偏る	6
仕事内容や配置等が性別を前提にしている	3
コミュニケーション・接し方の差	3
待遇・制度面（福利厚生、勤務時間）	2
男女関係の力学（男は女に甘え、女は男を支配する傾向）	1
肉体労働で女性配慮は当然だが、男性より楽な仕事で同じ給料という不公平感がある	1

問 16 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・自己決定	
本人の自由・本人が決めればよい	32
『女性が』と特別視せず、人それぞれ	6
家族がいる場合は相談・話し合いの上で決める	3
体調・キャパ・ライフワークバランスを見て判断	2
■家庭・状況の影響	
家庭事情・状況による	9
子ども優先・子どもの成長段階を重視	3
働かないに越したことはないが、働かざるを得ない	1
■働き方・労働環境の改善	
子育て期も続けられる柔軟な働き方（時間調整等）	3
育休等を活用して続けるべき	1
男性育休など、男女ともに制度を充実すべき	1
■設問への批判・問題提起	
質問自体が差別（女性にだけ聞くのはおかしい）	3

問 17 継続して女性が働く上での障害は何だと思えますか。

その他回答	件数
育児と仕事の両立（習い事や送迎、病気、急な欠勤など）	5
制度や職場の仕組みが“継続就業”前提になっていない（人手不足・休暇不足・引き継ぎ問題）	4
家事・育児・介護の偏り	3
職場の理解不足、上司や周囲の意識	3
心身の負担（体力・ストレス・産後の変化）	3
頼れる親族が近くにいない（核家族化の影響）	2

問 19 あなたが実際に、利用したことのある制度はどれにあてはまりますか。

その他回答	件数
有給休暇	1
勤務時間内の自由時間（約2時間）	1
部分休業	1
直行直帰	1
両親の体調不良のため実家から通える支店への転勤	1

問 20 子育て中の方にお伺いします。出産・育児の際にどのような対応をされましたか。

その他回答	件数
結婚を機に退職	4
休暇制度を使って、産休・育休で継続した	3
雇用ではなく自営・開業・内職に切り替えた	3
いったん退職し、子どもの成長（入園）を機に再就職した	2
親の援助を受けた	1
働いていなかった	1

問 21 今後どのような働き方を望みますか。

その他回答	件数
自営業	2
パート	2
育休中の妊娠等により退職	1

問 22 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
職種・環境・設備による	5
すでに管理職である	4
機会があれば、積極的には望まないがやってもいい	2
ポジションアップは目指すが管理職が目的ではない	2
一度なって体を壊したので二度となりたくない	1

問 23 あなたは管理職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
ストレスが増える	2
業務量・責任が増える	2
勤務時間が長い	1
建前が増える（本音が言いにくくなる）	1
付き合いの負担が増える（飲み会・ゴルフ等）	1
基本給は上がるが実収入が減る	1

問 24 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
家事・育児との両立が難しい	6
能力・適性差	5
職場・社会の価値観（男尊女卑、家庭優先観、男性側の消極姿勢）	4
管理職像への心理的ハードル・役職を望まない	2
女性の意識の低さ	2
結婚・出産等に伴う離職がハンデになる	1
そもそも女性の割合が低い	1

問 25 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）」の優先度についてお伺いします。あなたの希望に最も近いものはどれですか。

その他回答	件数
地域のことは地域内で分担してやればよい	1
仕事がなければやりたいこともできないので何を優先させるかは虫が良すぎる	1
趣味を仕事にして人生を充実させる	1

問 26 実際に、あなたの現実（現状）に最も近いものはどれですか。

その他回答	件数
仕事ベースだが「家庭生活」・「地域・個人の生活」には支障ない	1
個人の生活を優先	1
仕事を優先せざるを得ない	1
療養・リハビリ中心の生活	1
内容や状況によって優先するものが変わる	1
学業を優先している	1
両立が理想	1
趣味が仕事で人生が充実	1

問 29 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
若い世代は抵抗なく、自然に行っている	1
休日がなくなる	1
夫婦で協力するのが望ましい	1
男性として、人として成長につながる	1
男性も家事・育児をするのは必要	1
家事育児の大変さを共有でき、家庭内で思いやりができる	1
できる環境の人がやればよい	1
女性が専業主婦なのか、また男性の職種にもよる	1
当たり前である	1
できることを協力してくれればよい	1

問 31 あなたが地域活動（自治会・町内会・PTAなどの活動）に参加していない理由は何ですか。

その他回答	件数
■家族・家庭事情	
同居家族が参加している（親・義父母・兄・子どもなど）	11
配偶者が担当している	8
ライフステージ要因（乳児でPTA対象外など）	1
■健康・体調・高齢等	
難病を患っている、身体的な支障がある、障害がある、リハビリ中心の生活など	5
体調が悪い	4
高齢のため	2
■その他個人的事情	
過去に役員等を担い、現在は引退した	4
興味がない	1
当番・役職の順番ではない	1
学生のため	1
大家が代表して参加	1
転居直後でまだ参加できない	1
■組織・運営への不満	
会計等の運営が不透明で、活動意義も感じにくい	1
情報共有・周知不足（活動の存在や予定が伝わらず、気づいた時には終了）	1
雰囲気や文化への不満（配慮に欠ける言動等）	1

問 32 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。

その他回答	件数
■希望制	
やりたい人がいればやればよい	6
強制はしない方がよい	1
行政が枠を押し付けるべきではない	1
■適性・能力重視	
性別に関係なく、適性がある人が担うべき	5
「女性だから」で無理に押し付けるのはNG	1
女性だけが積極的になる必要はない	1
■否定・不要	
地域活動そのものの必要性に疑問、廃止した方がよい、負担が大きい	2
自治会・町内会の会長は現実的に難しい	1
忙しく興味がないので免除してほしい。やるなら有償がよい	1
■その他	
いきなり会長ではなく、副会長など段階的役職がよい	1
家族の理解・協力があれば可能だが、地域の男性の意識が低いとうまくいかないのでは	1
年配男性の非協力や妬み等で進みにくい	1
男女とも同程度に参画すべき、どちらでもよいが会長1人の責任が重すぎる	1

問 33 地域活動（自治会・町内会・PTAなどの活動）や社会活動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
集会・行事を減らし、簡素化して負担と拘束時間を減らす	5
必要ないので廃止すべき	2
参画は任意で、自発的にやりたい人がやればよい	2
参加しやすい雰囲気づくり・コミュニケーションが必要	2
今までの慣習を見直し、本当に必要なものに絞るべき	1
男女平等以前に、男女とも負担な不要なものは無くすべき	1
時流に任せればよい	1
運営に必要な資金の確保が必要	1
本人がやりたくないのに、メリット提示がない限り無駄	1

問 34 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
男女差に着眼する意味がわからない	2
防災訓練への出席率が高い	1
女性だけが負う役員がある	1
婦人会的なものが存在	1
女性がリーダーとして動くのは難しいが昔より出番が多い	1
防災委員は男女半々	1

問 35 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
避難所での安全確保（女性・子ども配慮）	1
地域・避難所運営は相互扶助で支える意識が重要	1
男女差に着眼すること自体が分からない	1
男性は男性、女性は女性のケアが一番	1

問 36 近年、配偶者（事実婚・パートナーを含む）や恋人からの暴力（DV）が問題になっていますが、あなたは配偶者（事実婚・パートナーを含む）や恋人など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
言葉や態度による暴力はある	1
自分自身の父が酒乱で母は苦勞した（両親は他界）	1
身近にないが報道でよく聞く	1

問 37 配偶者（事実婚・パートナーを含む）や恋人からの暴力（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
■教育・啓発・意識改革	
幼少期からの道徳教育の徹底	5
DVの定義・具体例の周知	2
「被害者は女性」という固定観念の見直し	2
対人関係のあり方を変える	2
リスク回避の意識	1
■法制度・相談・支援体制	
被害者・加害者それぞれへのカウンセリング	2
相談先がしっかりと話を取り上げ対処	2
強制力をもった条例や法律の整備	1
加害者の管理・再発防止	1
地域での見守り・通告体制	1
法制度が重要だが、どう変えればよいかわからない	1

その他回答	件数
■家庭・生活環境の改善	
虐待の連鎖を断つため、親の経済的・精神的安定を支える支援	3
経済的安定・生活の余裕	3
■その他	
DVをする人は一生直らない	1
人間の本質的な問題	1

問 38 セクシュアルハラスメント（性的嫌がらせ）やパワーハラスメント（職権を濫用した嫌がらせ）など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
プライベートな質問をされた経験（「結婚しないの？子供はまだ？恋人はいるの？」）	1
日常的に経験している	1

問 39 あなたは、配偶者（事実婚・パートナーを含む）や恋人からの暴力（DV）やハラスメントなど様々な悩みなどに関する相談窓口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
本人からの発信が難しいため、アンケート等で聞く場を設ける	1
相談しても相手が変わらない、理解しない限り不可能	1
警察・民事介入してほしい	1
問題として取り上げてもらうことが難しい	1
身内からの相談でも受け付けてほしい（本人がDVだと思っていない場合でも、周囲から見てDVの場合、身内が相談通報できるようにしてほしい）	1
被害者を守るシェルターの設置	1
メール等による相談の場合はセキュリティが大切	1

問 40 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
■家庭内の要因	
親になる自覚と覚悟がない・自己中心的	4
親の精神的未熟さ	4
愛情不足	3
親側の特性・健康要因（発達・精神面など）	2
しつけの誤認	1
■社会・環境の影響	
家族の協力を得られない、孤立感	1
ワンオペ育児による過重負担	1
社会のプレッシャー（高い理想の押し付け）	1
自己責任化による抱え込み	1
性教育の不足	1

周囲の環境の影響	1
■経済的・物質的困難	
子育て費用の不足	2
生活全体の余裕のなさ	2
■その他	
出産に対する規制の難しさ	1
虐待の定義が必要	1

問 42 あなたの身近な人（家族、友人、知人など）から、LGBTQ+（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
相手・関係性による	2
考えた時点で差別なのでどうでも良い	1
相談相手にはなるが、恋愛対象になると抵抗感がある	1
どのLGBTQ+なのか知っておきたい	1
接し方の正解が分からない	1
お互いの価値観を認め合い、一方的に強要しないなら良い	1

問 44 なぜ、生活しづらい社会だと思いますか。

その他回答	件数
偏った社会的意見が強い	1
理解不足・対応への戸惑い	1
人の心を覗けない以上、周囲は確証を得られない	1
偏見・嫌悪感情	1
一部の問題行動が、当事者全体への誤解や偏見につながる	1
ルール・配慮をめぐる摩擦（大浴場や公衆浴場など）	1
表明する人と、隠す人に分かれ、後者が支援につながりにくい	1

問 45 あなたは、LGBTQ+（性的マイノリティ）の方々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
同性婚を認める	2
法律による厳罰化	1
過剰にLGBTQと騒ぎ立て、不信感を抱かせるべきではない	1
安全性の確保（トイレや入浴場）	1

問 46 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
子育て世代への経済的支援	2
行政が率先して改善・見本を示す	2
多世代・大家族（同居等）への支援	1
制度・法整備の働きかけ（国・県への要望）	1
家庭内の協力・相互尊重を促す取組（意識啓発）	1
職場環境の改善（特に男性の働き方）	1
保育・学童など子育て支援サービスの充実	1

2 企業意識調査

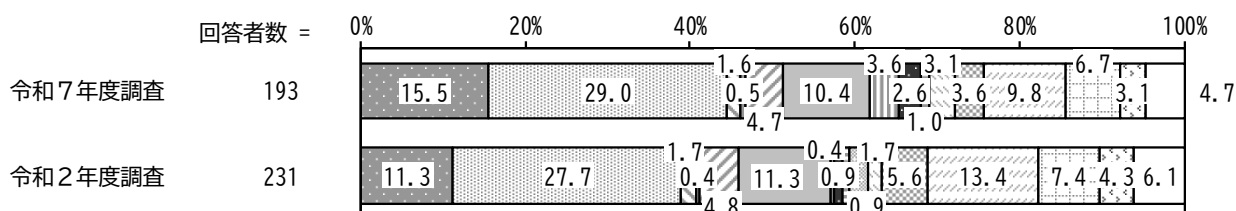
1. 貴社の概要について

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」の割合が29.0%と最も高く、次いで「建設業」の割合が15.5%、「卸売業、小売業」の割合が10.4%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

- 建設業
- ▨ 製造業
- ▨ 電気・ガス・熱供給・水道業
- 情報通信業
- ▨ 運輸業、郵便業
- ▨ 卸売業、小売業
- ▨ 金融業、保険業
- 不動産業、物品賃貸業
- ▨ 学術研究、専門・技術サービス業
- ▨ 宿泊業、飲食サービス業
- ▨ 生活関連サービス業、娯楽業
- ▨ 教育、学習支援業
- ▨ 医療、福祉
- ▨ サービス業
- ▨ その他
- 無回答



問2 令和7年10月1日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、【正規職員】【派遣社員・契約社員】では「男性」が「女性」を上回っていますが、【パート・アルバイト】では「女性」が「男性」を上回っています。

令和2年度調査と比較すると、【正規職員】で「男性」は増加、「女性」は減少しています。

区分	男性	女性	計
正規職員	7,911人	3,468人	11,379人
	69.5%	30.5%	100.0%
令和2年度調査	63.4%	36.6%	100.0%
派遣社員・契約社員	1,284人	990人	2,274人
	56.5%	43.5%	100.0%
令和2年度調査	53.4%	46.6%	100.0%
パート・アルバイト	1,687人	5,111人	6,798人
	24.8%	75.2%	100.0%
令和2年度調査	28.6%	71.4%	100.0%
合計	10,882人	9,569人	20,451人
	53.2%	46.8%	100.0%
令和2年度調査	53.4%	46.6%	100.0%

※ 各企業の従業員の合計人数を記載しています。

問3 令和7年10月1日時点での貴社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】【係長相当職】で「男性」が80%を超えて高くなっています。【係長相当職】では「女性」が19.4%となっており、他の役職と比べて女性の割合が高くなっています。

令和2年度調査と比較すると、【課長相当職】【係長相当職】で「男性」は増加、「女性」は減少しています。

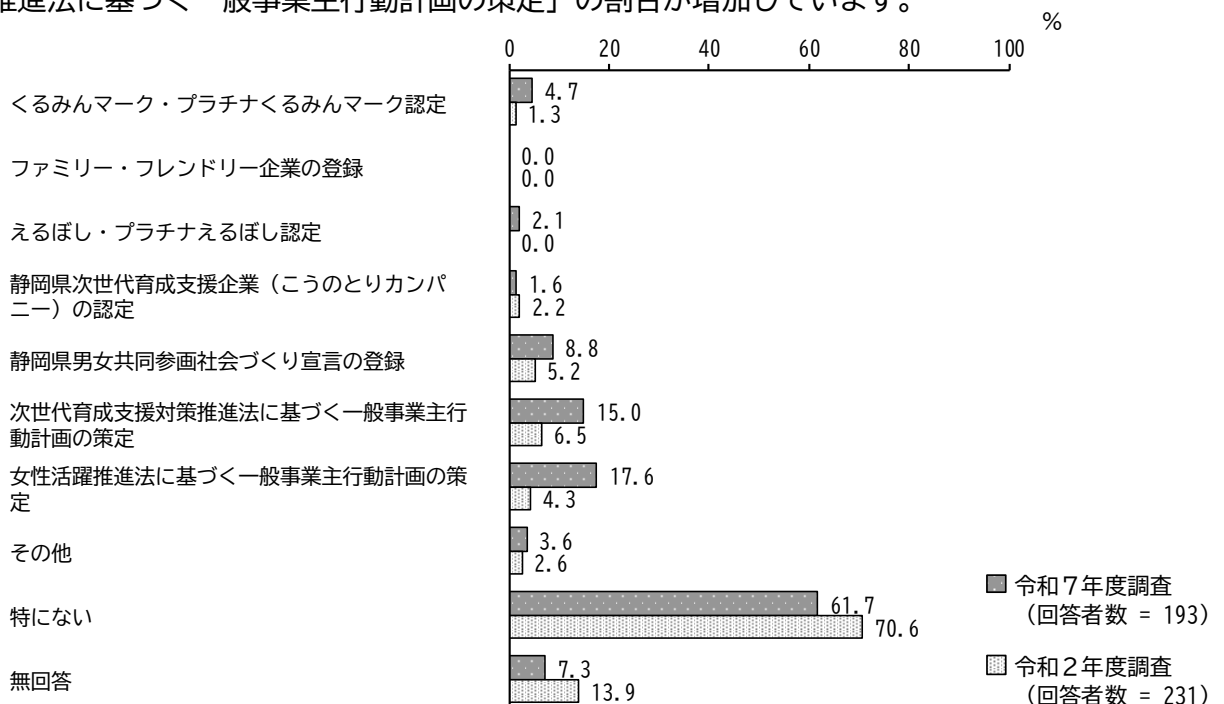
区分	男性	女性	計
役員・部長相当職	787人	142人	929人
	84.7%	15.3%	100.0%
令和2年度調査	80.9%	19.1%	100.0%
課長相当職	840人	106人	946人
	88.8%	11.2%	100.0%
令和2年度調査	80.5%	19.5%	100.0%
係長相当職	961人	231人	1,192人
	80.6%	19.4%	100.0%
令和2年度調査	69.4%	30.6%	100.0%
合計	2,588人	479人	3,067人
	84.4%	15.6%	100.0%
令和2年度調査	77.4%	22.6%	100.0%

※ 各企業の役職者の合計人数を記載しています。

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)

「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定」の割合が17.6%と最も高く、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」の割合が15.0%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「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」「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定」の割合が増加しています。

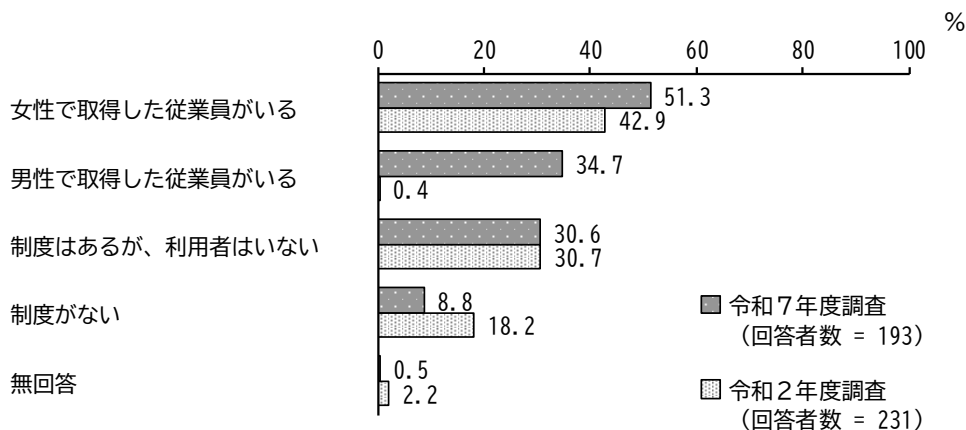


2. 育児や介護に関する制度について

問5 貴社では、これまでに育児休業制度（産後パパ育休を含む）を利用した従業員はいましたか。（○は2つまで）

「女性で取得した従業員がいる」の割合が 51.3%と最も高く、次いで「男性で取得した従業員がいる」の割合が 34.7%、「制度はあるが、利用者はいない」の割合が 30.6%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「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」の割合が増加しています。一方、「制度がない」の割合が減少しています。



※令和2年度調査では、選択肢として「男女ともに取得した従業員がいる」(5.6%)が設けられていました。また「制度がない」は「制度もなく、利用者もいない」となっていました。

※令和2年度調査では、単数回答となっていました。

<問5で「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」と答えた方にお聞きします>

問6 令和6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（産後パパ育休を含む）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 126 名、配偶者が出産した男性従業員は 136 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、配偶者が出産した男性従業員では半数程度となっています。

令和2年度調査と比較すると、育児休業を取得した人の割合は、配偶者が出産した男性従業員で大きく増加しています。

区分	人数	うち、育児休業を取得した人数
		122人 (96.8%) 令和2年度調査 (94.7%)
配偶者が出産した男性従業員	136人	70人 (51.5%) 令和2年度調査 (12.8%)
		192人 (73.3%) 令和2年度調査 (64.3%)
合計	262人	

※ 各企業の出産および育児休業を取得した従業員の合計人数を記載しています。

<問6で「うち、育児休業を取得した人数」を記入された方にお聞きします>

問7 育児休業（産後パパ育休を含む）を取得した方の最短、最長の取得日数（土日祝日含む）、また取得した方の平均日数をそれぞれ教えてください。（数字を記入）

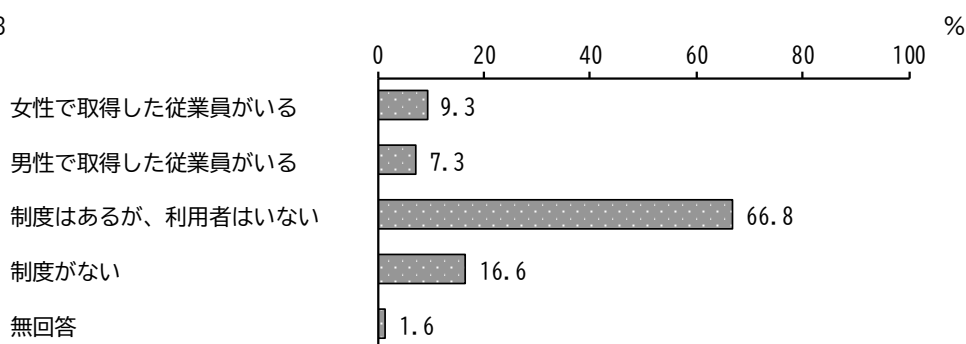
女性 258.5 日、男性 19.9 日となっています。

区分	取得した方の平均日数
出産した女性従業員	258.5 日
配偶者が出産した男性従業員	19.9 日

問8 貴社では、これまでに介護休暇制度を利用した従業員はいましたか。（○は2つまで）

「制度はあるが、利用者はいない」の割合が 66.8%と最も高く、次いで「制度がない」の割合が 16.6%となっています。

回答者数 = 193



<問8で「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」と答えた方にお聞きします>

問9 令和6年度の1年間に、介護休暇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 15 名、男性 6 名となっています。

区分	人数
女性従業員	15 人
男性従業員	6 人
合計	21 人

<問9で「人数」を記入された方にお聞きします>

問10 介護休暇を取得した方の最短、最長の取得日数（土日祝日含む）、また取得した方の平均日数をそれぞれ教えてください。（数字を記入）

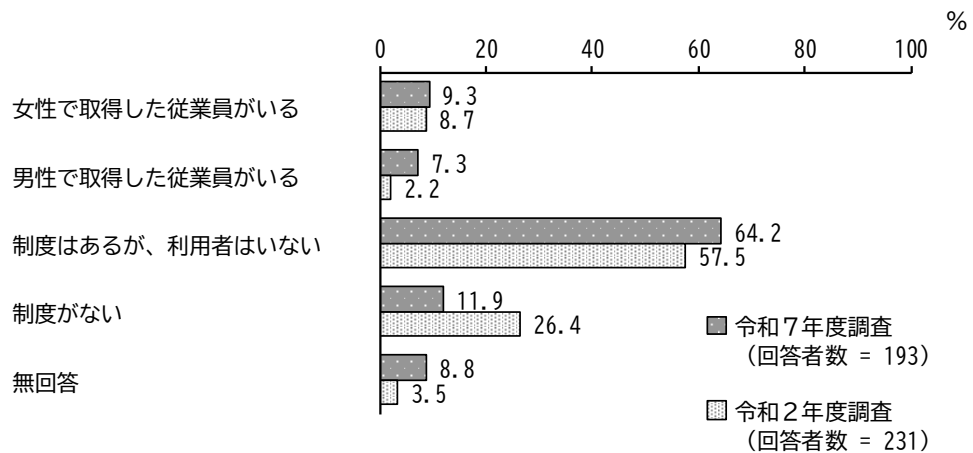
女性従業員 1.5日、男性従業員 1.4日となっています。

区分	取得した方の平均日数
女性従業員	1.5日
男性従業員	1.4日

問11 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。（○は2つまで）

「制度はあるが、利用者はいない」の割合が64.2%と最も高く、次いで「制度がない」の割合が11.9%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「制度はあるが、利用者はいない」の割合が増加しています。一方、「制度がない」の割合が減少しています。



※令和2年度調査では、選択肢として「男女ともに取得した従業員がいる」(1.7%)が設けられていました。また「制度がない」は「制度もなく、利用者もいない」となっていました。

※令和2年度調査では、単数回答となっていました。

<問11で「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」と答えた方にお聞きします>

問12 令和6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10名、男性2名となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

区分	人数	
女性従業員	令和7年度調査	10人
	令和2年度調査	14人
男性従業員	令和7年度調査	2人
	令和2年度調査	3人
合計	令和7年度調査	12人
	令和2年度調査	17人

<問12で「人数」を記入された方にお聞きします>

問13 介護休業を取得した方の最短、最長の取得日数（土日祝日含む）、また取得した方の平均日数をそれぞれ教えてください。（数字を記入）

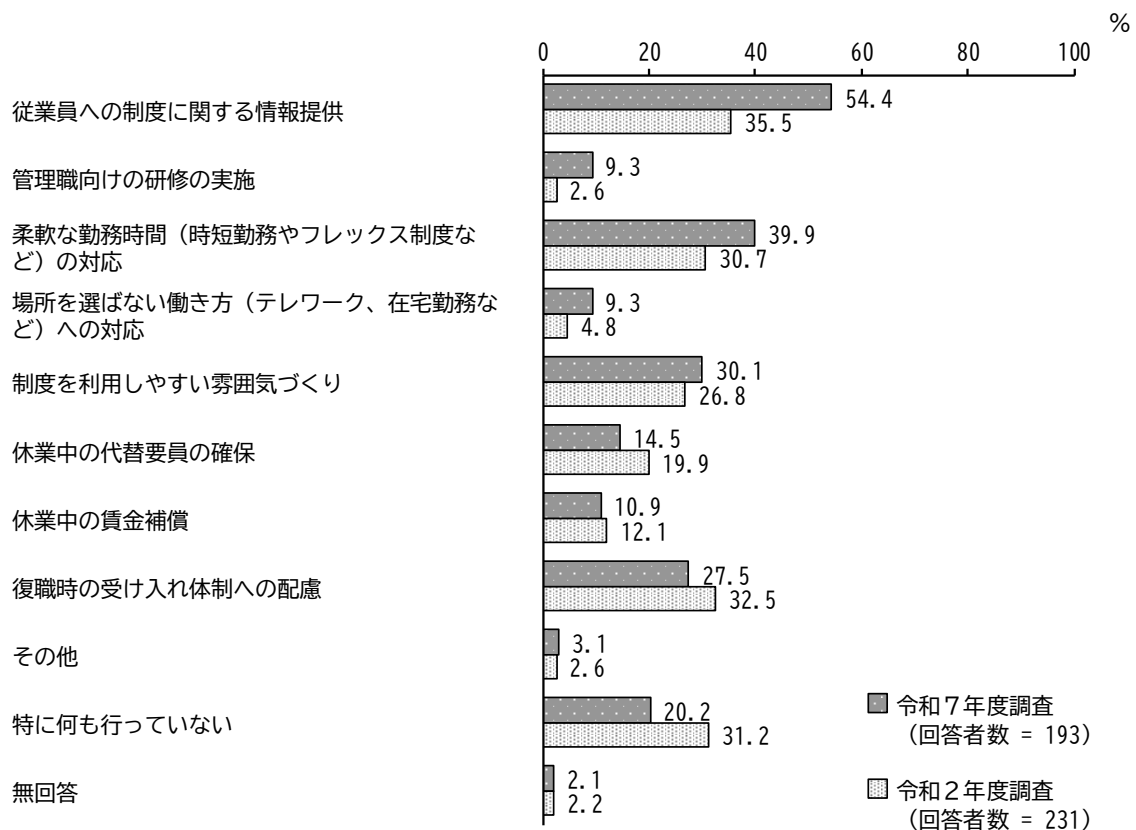
女性従業員 15.4日、男性従業員 6.6日となっています。

区分	取得した方の平均日数
女性従業員	15.4日
男性従業員	6.6日

問14 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」の割合が54.4%と最も高く、次いで「柔軟な勤務時間（時短勤務やフレックス制度など）の対応」の割合が39.9%、「制度を利用しやすい雰囲気づくり」の割合が30.1%となっています。

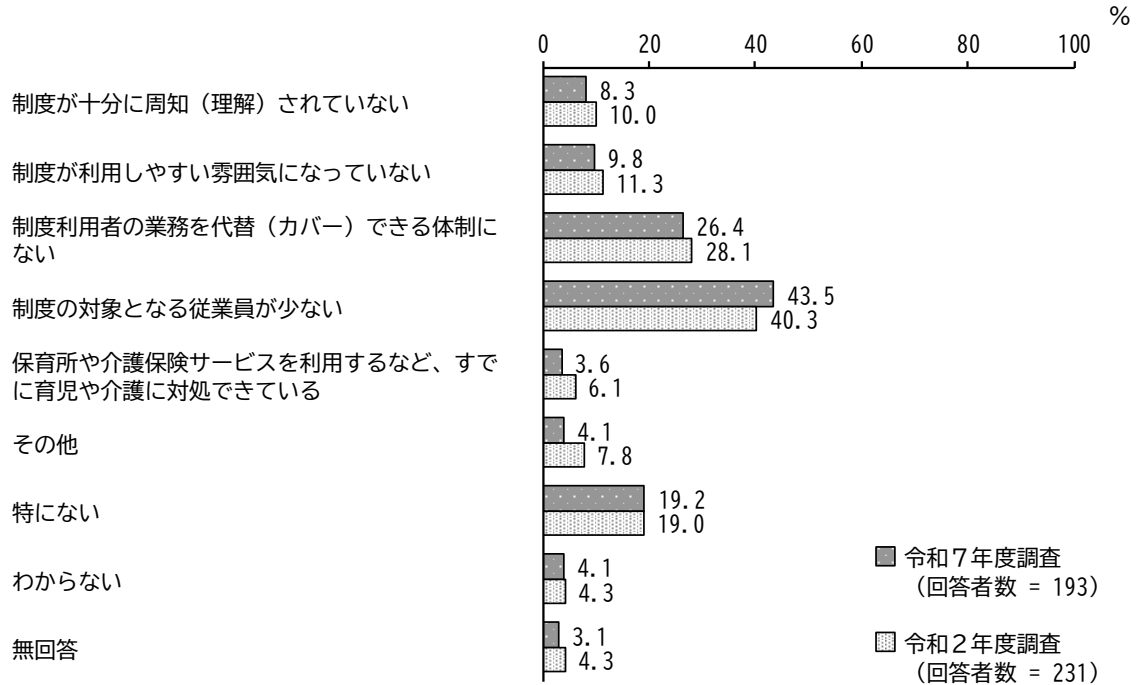
令和2年度調査と比較すると、「従業員への制度に関する情報提供」「管理職向けの研修の実施」「柔軟な勤務時間（時短勤務やフレックス制度など）の対応」の割合が増加しています。一方、「休業中の代替要員の確保」「復職時の受け入れ体制への配慮」の割合が減少しています。



問 15 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」の割合が 43.5%と最も高く、次いで「制度利用者の業務を代替（カバー）できる体制がない」の割合が 26.4%となっています。

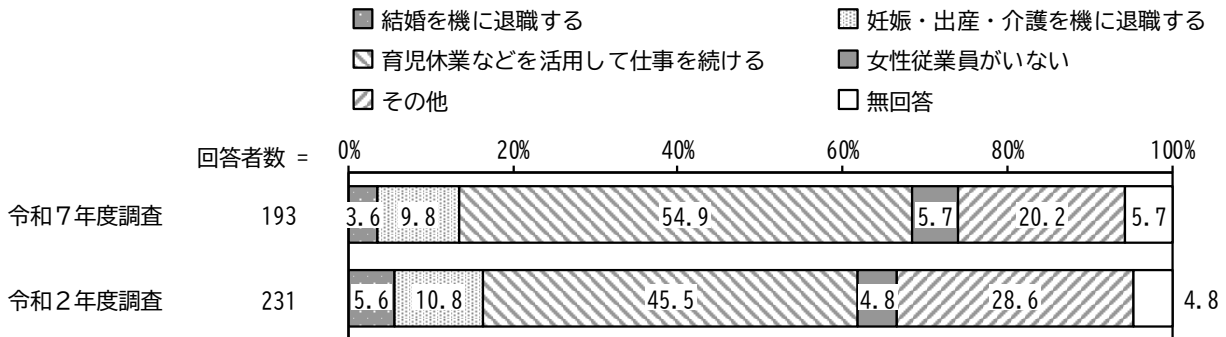
令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



3. 女性従業員の活躍について

問 16 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。(○は1つ)

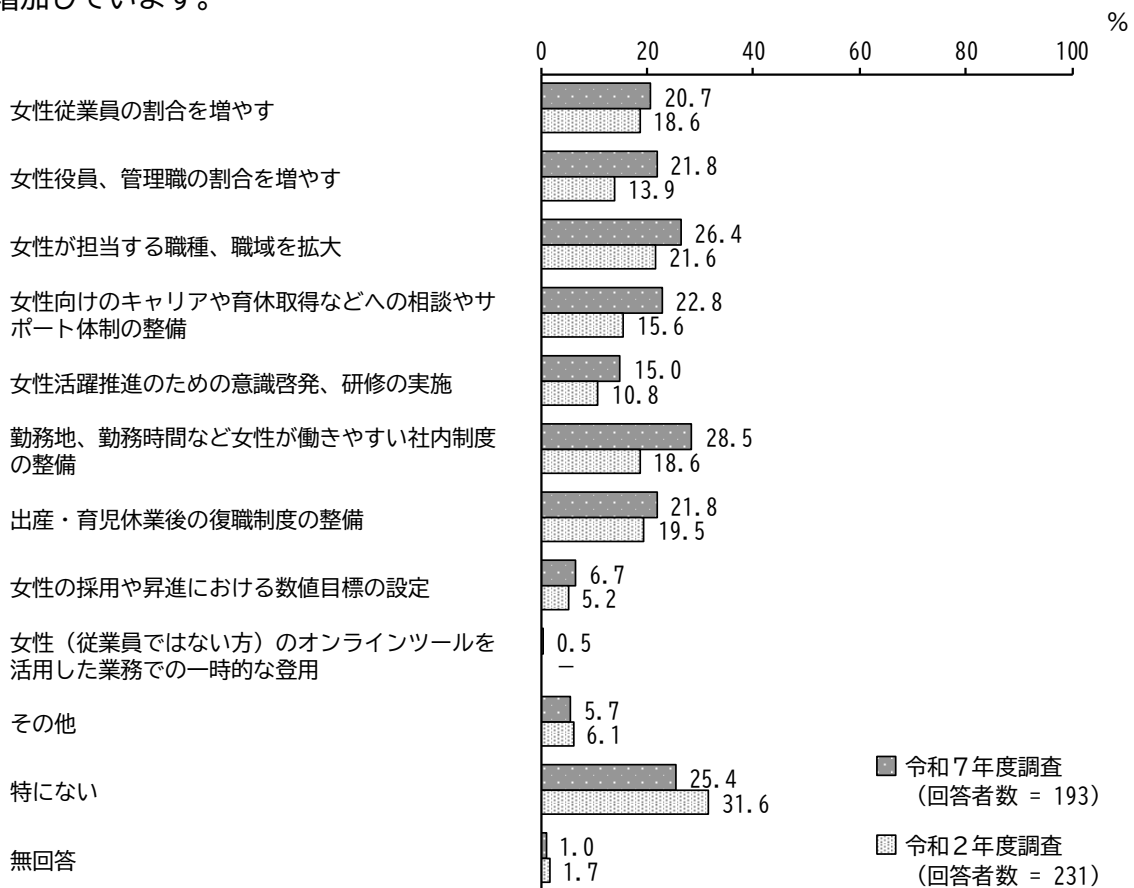
「育児休業などを活用して仕事を続ける」の割合が54.9%と最も高くなっています。
 令和2年度調査と比較すると、「育児休業などを活用して仕事を続ける」の割合が増加しています。



問 17 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。(○はいくつでも)

「勤務地、勤務時間など女性が働きやすい社内制度の整備」の割合が28.5%と最も高く、次いで「女性が担当する職種、職域を拡大」の割合が26.4%、「女性向けのキャリアや育休取得などへの相談やサポート体制の整備」の割合が22.8%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「女性役員、管理職の割合を増やす」「女性向けのキャリアや育休取得などへの相談やサポート体制の整備」「勤務地、勤務時間など女性が働きやすい社内制度の整備」の割合が増加しています。

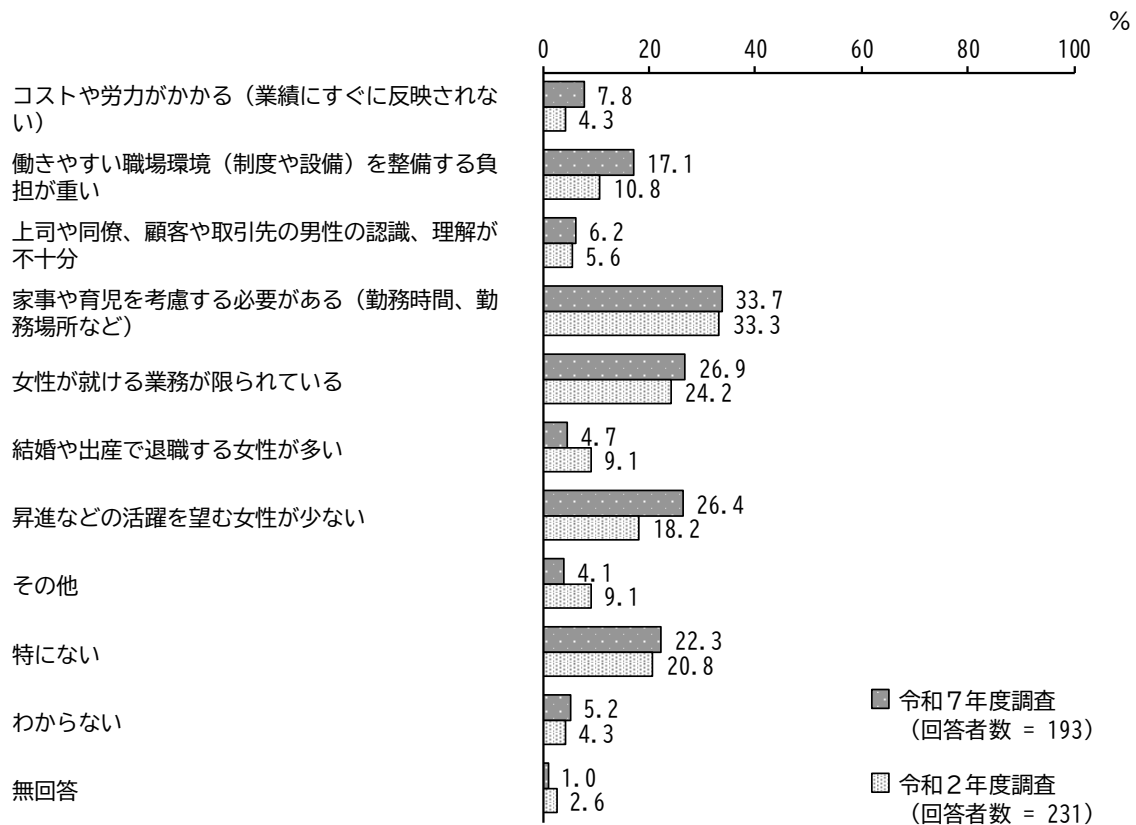


※令和2年度調査では、「女性（従業員ではない方）のオンラインツールを活用した業務での一時的な登用」がありませんでした。

問 18 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）」の割合が 33.7%と最も高く、次いで「女性が就ける業務が限られている」の割合が 26.9%、「昇進などの活躍を望む女性が少ない」の割合が 26.4%となっています。

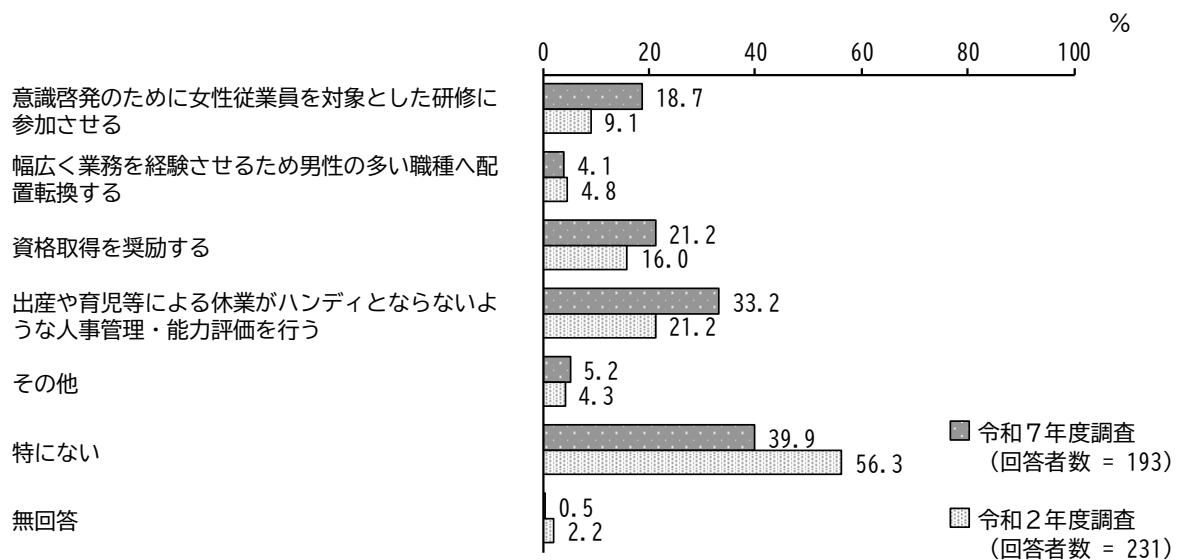
令和 2 年度調査と比較すると、「働きやすい職場環境（制度や設備）を整備する負担が重い」「昇進などの活躍を望む女性が少ない」の割合が増加しています。



問 19 女性の管理職の登用を推進するために取り組んでいること・今後取り組みたいことはありますか。(〇はいくつでも)

「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」の割合が 33.2%と最も高く、次いで「資格取得を奨励する」の割合が 21.2%、「意識啓発のために女性従業員を対象とした研修に参加させる」の割合が 18.7%となっています。

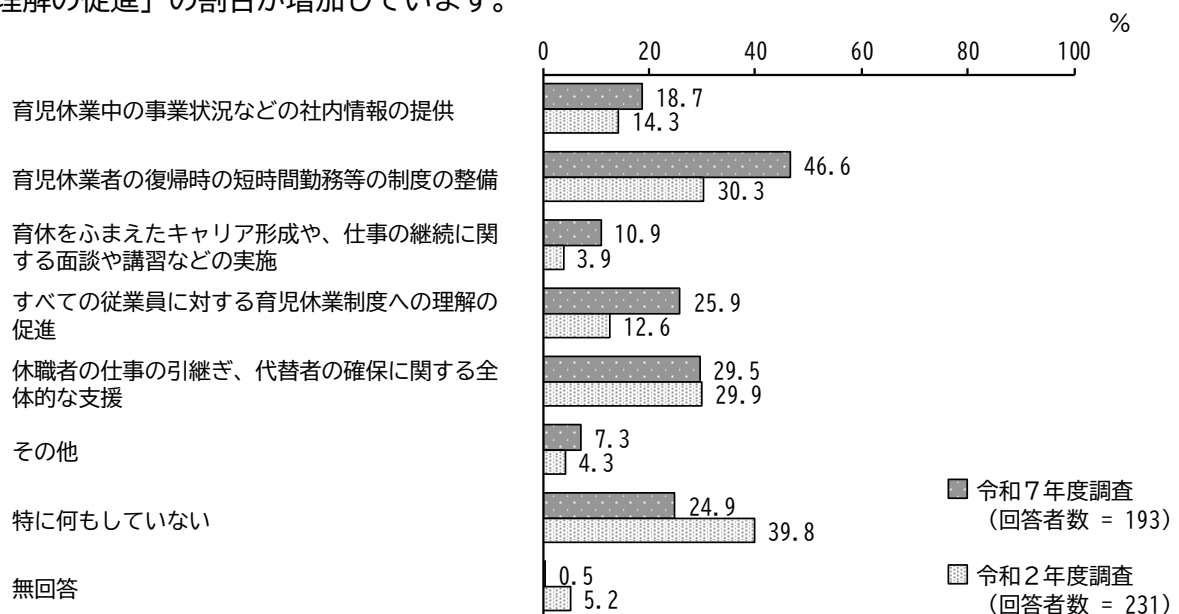
令和 2 年度調査と比較すると、「意識啓発のために女性従業員を対象とした研修に参加させる」「資格取得を奨励する」「出産や育児等による休業がハンディとならないような人事管理・能力評価を行う」の割合が増加しています。



問 20 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)

「育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備」の割合が 46.6%と最も高く、次いで「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」の割合が 29.5%、「すべての従業員に対する育児休業制度への理解の促進」の割合が 25.9%となっています。

令和 2 年度調査と比較すると、「育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備」「育休をふまえたキャリア形成や、仕事の継続に関する面談や講習などの実施」「すべての従業員に対する育児休業制度への理解の促進」の割合が増加しています。

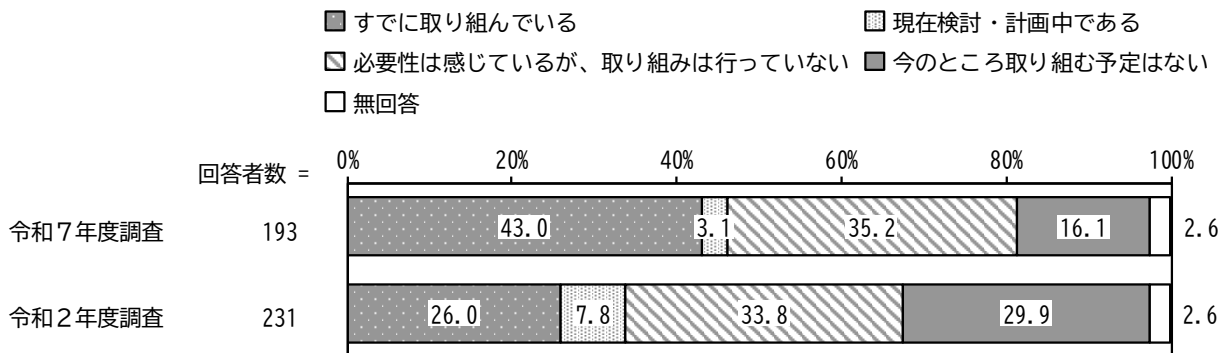


4. ワーク・ライフ・バランスについて

問 21 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）

「すでに取り組んでいる」の割合が 43.0%と最も高く、次いで「必要性は感じているが、取り組みは行っていない」の割合が 35.2%、「今のところ取り組む予定はない」の割合が 16.1%となっています。

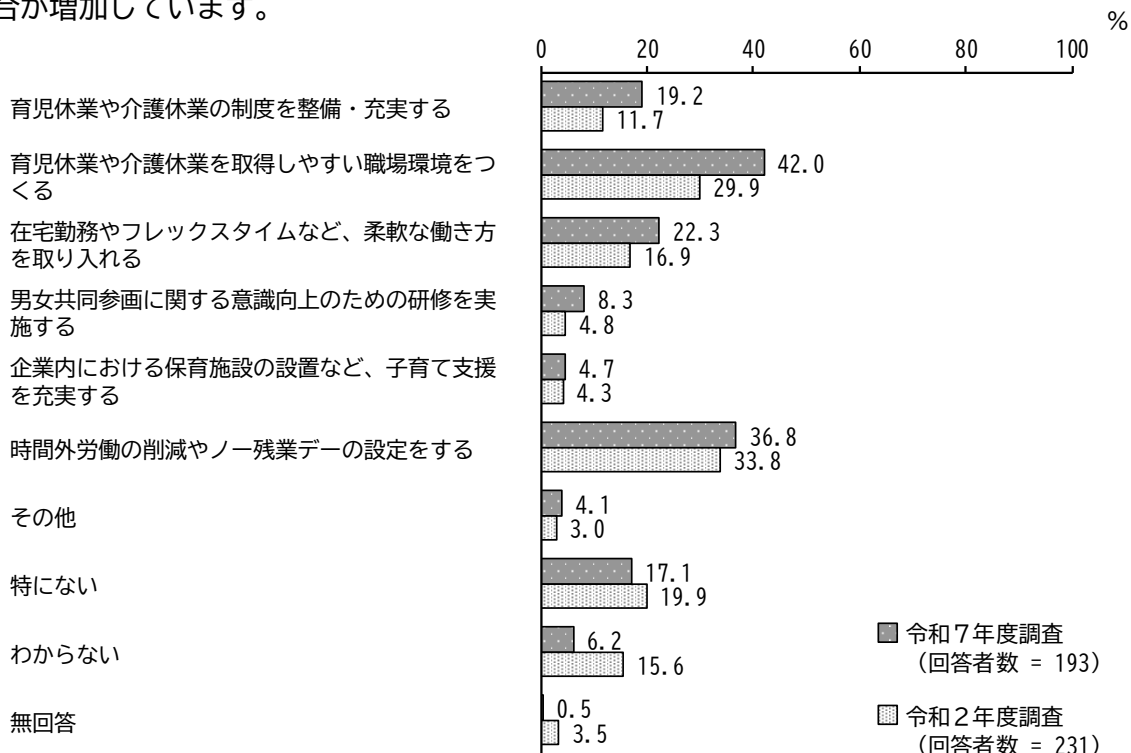
令和2年度調査と比較すると、「すでに取り組んでいる」の割合が増加しています。一方、「今のところ取り組む予定はない」の割合が減少しています。



問 22 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）

「育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる」の割合が 42.0%と最も高く、次いで「時間外労働の削減やノー残業デーの設定をする」の割合が 36.8%、「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」の割合が 22.3%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「育児休業や介護休業の制度を整備・充実する」「育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる」「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」の割合が増加しています。

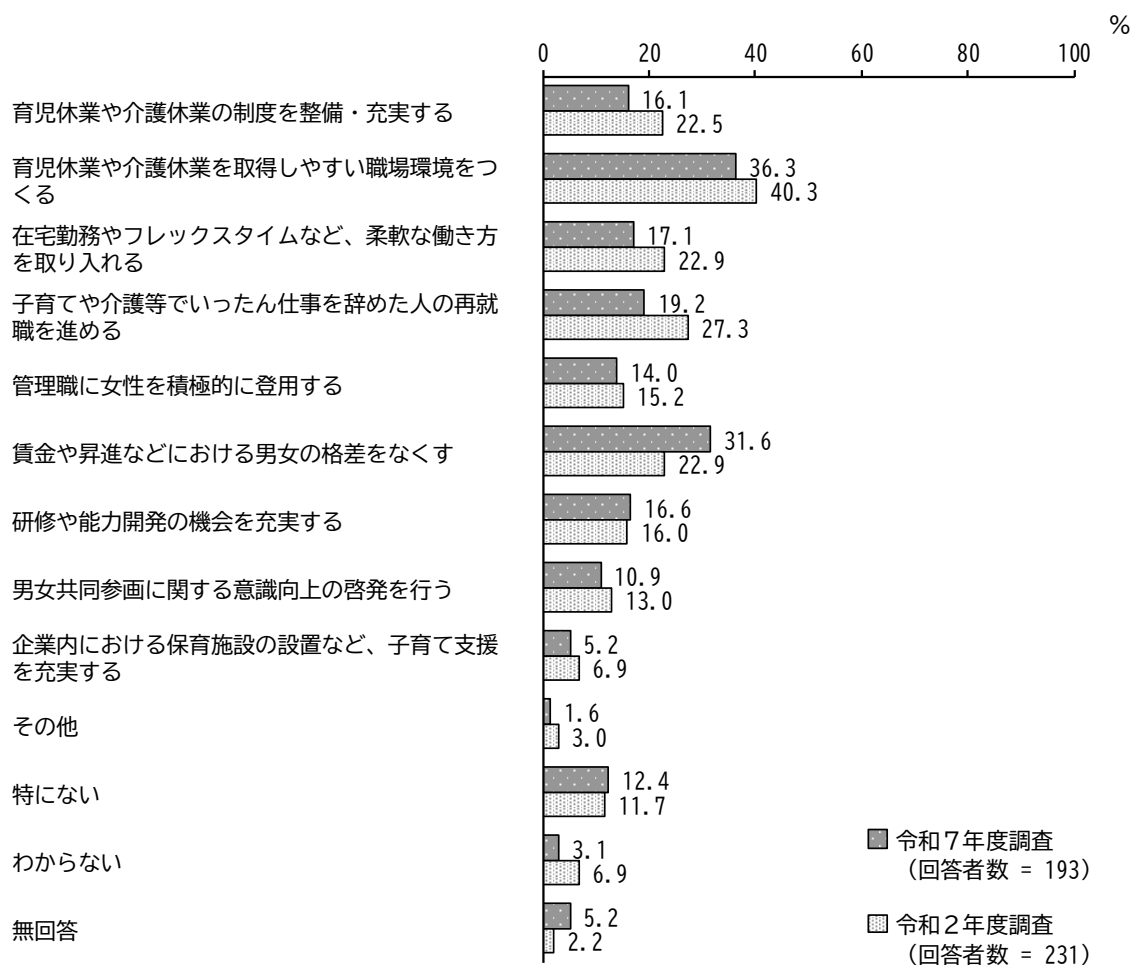


5. 男女共同参画全般について

問 23 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」の割合が 36.3%と最も高く、次いで「賃金や昇進などにおける男女の格差をなくす」の割合が 31.6%、「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」の割合が 19.2%となっています。

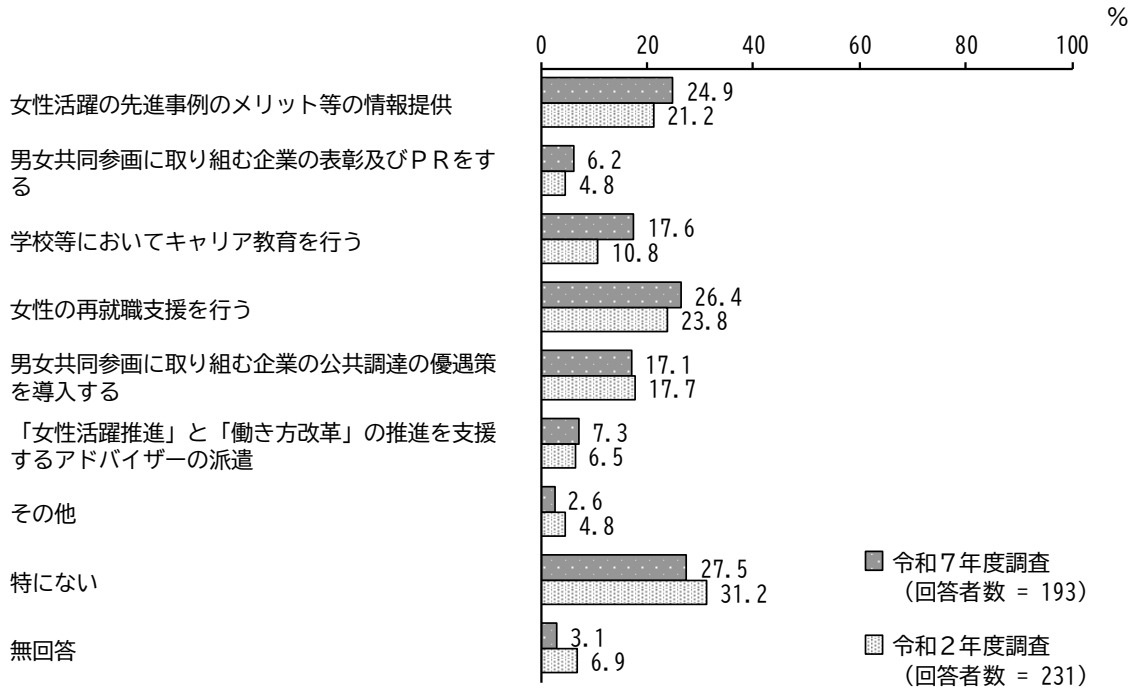
令和2年度調査と比較すると、「育児休業や介護休業の制度を整備・充実する」「在宅勤務やフレックスタイムなど、柔軟な働き方を取り入れる」「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を進める」の割合が減少しています。一方、「賃金や昇進などにおける男女の格差をなくす」の割合が増加しています。



問 24 職場における男女共同参画を推進するために、藤枝市に対してどのような施策を望みますか。(○は2つまで)

「女性の再就職支援を行う」の割合が 26.4%と最も高く、次いで「女性活躍の先進事例のメリット等の情報提供」の割合が 24.9%、「学校等においてキャリア教育を行う」の割合が 17.6%となっています。

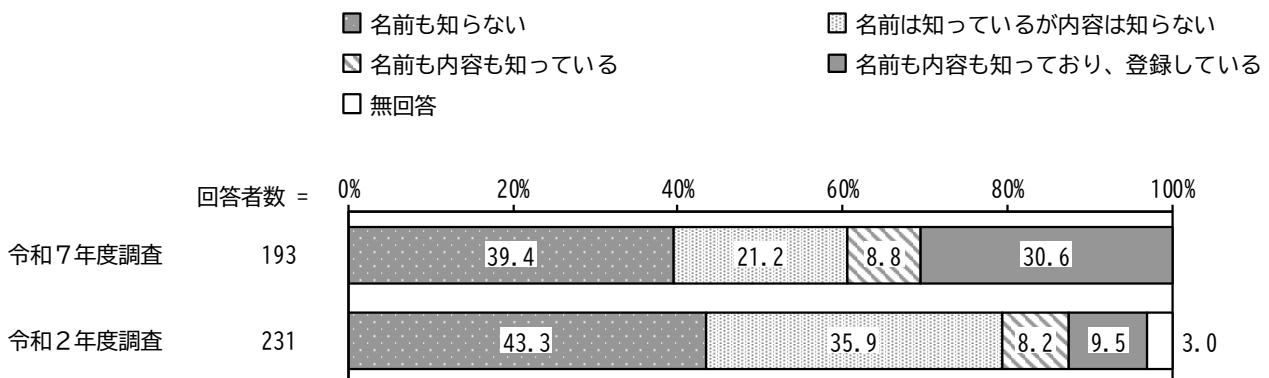
令和2年度調査と比較すると、「学校等においてキャリア教育を行う」の割合が増加しています。



問 25 藤枝市働きやすい職場環境認定事業所制度についてご存知ですか。(○は1つ)

「名前も知らない」の割合が 39.4%と最も高く、次いで「名前も内容も知っており、登録している」の割合が 30.6%、「名前を知っているが内容は知らない」の割合が 21.2%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「名前を知っているが内容は知らない」の割合が減少しています。一方、「名前も内容も知っており、登録している」の割合が増加しています。

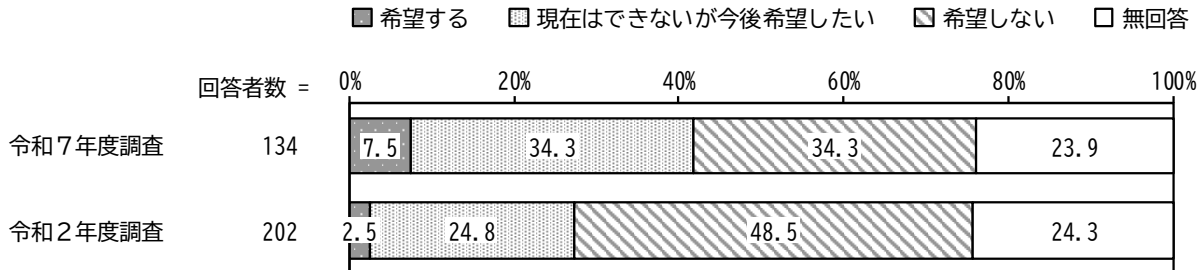


<問 25 で「名前も内容も知っており、登録している」以外を答えた方にお聞きします>

問 26 藤枝市働きやすい職場環境認定事業所制度の申請を希望しますか。(○は1つ)

「希望する」の割合が 7.5%、「現在はできないが今後希望したい」、「希望しない」の割合が 34.3% となっています。

令和 2 年度調査と比較すると、「希望する」「現在はできないが今後希望したい」の割合が増加しています。一方、「希望しない」の割合が減少しています。



問 27 藤枝市働きやすい職場環境認定事業所制度の充実のために追加してほしい特典（事業所や従業員にとってメリットになること）などありましたら、ご記入ください。

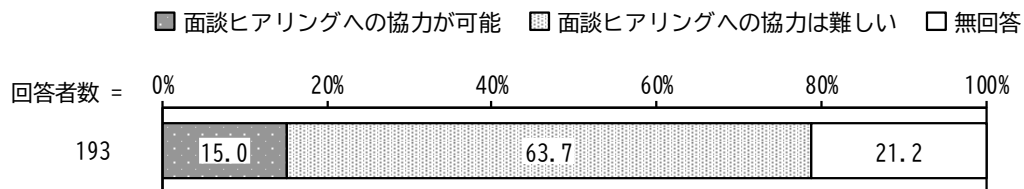
自由記述
1) 周知
広告・宣伝・PR できる場の提供
市ホームページや広報ふじえだ等への社名掲載
いろいろな場面で認定事業所をPRしてほしい
ハローワーク等と連携し、求職者にアピールできる仕組み
認定マークがほしい
2) 補助金・資金支援
簡単でスピーディーな補助金申請方法
補助金の拡充
職場環境改善に関する補助金等の活用における、認定事業所へのインセンティブ拡大
税制優遇などの資金援助
3) 従業員が実感できる福利厚生
クーポン券などの配布
スポーツクラブ等のリフレッシュ施設割引
従業員にメリットがある特典が欲しい（割引クーポン等）
現状の「ローン金利優遇」は利用者が限られる
4) 子育て支援の優遇措置
保育園・学童クラブへの入所優先枠
保育園入園申請に対する優遇措置
市営住宅への入居優先枠
5) 健康面の支援
病院・医療機関での優先受付、利用料の一部補助
協会けんぽ等と連携した健診費の補助
6) 学び・交流・コミュニティ支援
勉強会の講師派遣
会社を超えた交流（パパ会・ママ会等）
情報提供の充実

6. 調査票にご記入いただく方について

計画の策定にあたって、より具体的にお話をお伺いするための面談ヒアリングをさせていただく場合がございます。ヒアリングにご協力いただける企業様につきましては、後日、ご連絡させていただきます。

面談ヒアリング（どちらかに○）

「面談ヒアリングへの協力が可能」の割合が 15.0%、「面談ヒアリングへの協力は難しい」の割合が 63.7%となっています。



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。
（女性従業員の活躍や、仕事と家庭の両立支援に関する実際の事例など）

自由記述
女性用の更衣室、トイレの設置（新設）
定年制の廃止
当社の業務に関しては、全ての業務に関して一切ジェンダーギャップは設定されていない。本人の意欲、意思を尊重し、本人が希望する業務が担当可能となっています。
男女わけへだてなく給与体系、体調による休暇などをとりやすい雰囲気づくり
育休など取得することは「権利」として認められているが、結局のところ取らせてもらうという”謙虚さ”のようなものは、共に働く仲間に対しては不可欠であると思う。お互い様の精神が、会社の風土をつくる…そういう意味では従業員に恵まれています。
女性が多い職場なので、女性の働き方に対応できる環境となっています（代休や時間外のとり方等）
男性育休4ヶ月利用有り

7. その他回答について

社名

社名	
1	(記名なし)
2	(記名なし)
3	(学) 相川学園
4	(記名なし)
5	(有) 山崎建設
6	山晃運輸(株)
7	(株) 山本自動車
8	静岡特殊車輛販売株式会社
9	(株) SUNAMI工業
10	一般社団法人 志太医師会
11	認定こども園 藤枝橘幼稚園
12	株式会社向島組
13	(株) ニシムラ
14	静岡東海証券(株)
15	アイ・エス・アイ株式会社
16	太陽生命保険(株) 藤枝支社
17	エム・エルエンジニアリング株式会社
18	(株) カナック
19	(株) K T I
20	(記名なし)
21	(有) 塚本興業
22	(記名なし)
23	(記名なし)
24	(株) 丸川組
25	(記名なし)
26	(記名なし)
27	(記名なし)
28	藤和乾物株式会社
29	社会福祉法人 ハルモニア
30	株式会社ドクター製作所
31	(記名なし)
32	(有) 静岡経営労働管理センター
33	日清紡テキスタイル株式会社藤枝事業所
34	(記名なし)
35	(記名なし)
36	(記名なし)
37	静岡ビル保善株式会社

社名	
38	(記名なし)
39	(記名なし)
40	株式会社チューブコーポレーション
41	学校法人 藤枝学園(藤枝順心高等学校)
42	(有) 協和建設
43	ダン化学株式会社
44	静岡金型株式会社
45	株式会社ふるさと瀬戸谷
46	(株) 松浦恒産
47	(有) アムールなかだ
48	太陽建機レンタル(株)
49	有限会社 富士エコティック 藤枝工場
50	(株) 村松左官工業
51	株式会社トーカイ
52	数野自動車株式会社
53	日建リース工業株式会社
54	山本機工株式会社
55	未廣建設株式会社
56	株式会社サンテック
57	田中商事(株) 藤枝営業所
58	株式会社城南メンテナンス
59	(株) 静岡環境保全センター
60	ニシダ株式会社
61	松葉倉庫(株)
62	(記名なし)
63	(株) S I C パートナーズ
64	(記名なし)
65	(記名なし)
66	(記名なし)
67	(記名なし)
68	(記名なし)
69	(記名なし)
70	(記名なし)
71	東京堂機械(株)
72	(記名なし)
73	(株) 志太紙業
74	(記名なし)

社名	
75	島田掛川信用金庫 藤枝支店
76	(記名なし)
77	(記名なし)
78	野原商行株式会社
79	(有) 松本紙器製作所
80	(株) リサイクルクリーン岡部工場
81	(有) 創和設計
82	株式会社オカノ
83	(株) 大黒屋
84	株式会社中部美興
85	ジェイエイ大井川シャネン株式会社
86	(株) 伝送システム
87	株式会社SUZUKAKU
88	ナカタケ株式会社
89	株式会社レント
90	ビューテックローリー (株)
91	宮川工業株式会社
92	OnePlusStyle 合同会社
93	(記名なし)
94	(記名なし)
95	(記名なし)
96	(記名なし)
97	(記名なし)
98	(記名なし)
99	(記名なし)
100	医療法人 社団邦楠会 五十嵐医院
101	有限会社あすなるガーデン
102	三井農林(株) 藤枝工場
103	株式会社静岡産業社
104	(記名なし)
105	(記名なし)
106	藤枝商工会議所
107	コンポジット工業(株)
108	(株) ツチャコーポレーション
109	(記名なし)
110	角丸建設株式会社
111	あいキッズランド(株)
112	(記名なし)
113	株式会社NSM

社名	
114	(株) 沢商
115	(記名なし)
116	(記名なし)
117	学校法人 新静岡学園
118	(記名なし)
119	(記名なし)
120	(記名なし)
121	(記名なし)
122	橋本工業(株)
123	(株) 丸品
124	森産業株式会社
125	株式会社スターランド
126	株式会社マジオ DS 東海 藤枝事業所
127	(記名なし)
128	(記名なし)
129	株式会社サンパーツ
130	株式会社キラメイク
131	殿村食品株式会社
132	南部化成(株) 藤枝事業所
133	医療法人社団聖稜会
134	株式会社バスクリン
135	ビルトマテリアル株式会社静岡支店
136	西延運送株式会社
137	(記名なし)
138	株式会社イーネコーポレーション
139	(記名なし)
140	ワラシナ工業株式会社
141	駿遠三菱自動車販売株式会社
142	JA 大井川
143	(記名なし)
144	(記名なし)
145	株式会社バーチャー
146	株式会社ユニフォームセンター
147	(記名なし)
148	株式会社きのこランド
149	(記名なし)
150	(記名なし)
151	(記名なし)
152	社会福祉法人 藤枝すみれ会

社名	
153	(記名なし)
154	学校法人藤岡学園
155	仲山鉄工株式会社
156	(記名なし)
157	藤枝診療所
158	(記名なし)
159	日本セキュリティパトロール
160	株式会社 BREXA Next (旧社名：株式会社 アウトソーシング)
161	株式会社エクノスワタナベ
162	(記名なし)
163	ホンダモーター藤枝販売(株)
164	静岡福祉総合支援センターNPO きぼう
165	(記名なし)
166	(記名なし)
167	株式会社ダルトン工芸センター
168	株式会社ソーケン塗工
169	(記名なし)
170	(記名なし)
171	株式会社ジューテック
172	住ベリサイクル株式会社
173	株式会社 Bear' s
174	有限会社アンドエー
175	(記名なし)
176	(記名なし)
177	(記名なし)
178	(記名なし)
179	大王パッケージ株式会社 静岡工場
180	株式会社協栄
181	株式会社エムケーマエダ家具
182	株式会社静環検査センター
183	株式会社共立アイコム
184	東海ガス株式会社
185	有限会社新日邦
186	株式会社邦コーポレーション
187	住友林業クレスト株式会社 静岡工場
188	社会福祉法人 藤枝市社会福祉協議会
189	社会福祉法人葉月会
190	(記名なし)

社名	
191	科研製薬株式会社
192	(記名なし)
193	株式会社渡邊商店

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
水処理設備の点検管理	1
一般産業廃棄物処理業	1
人材派遣・人材紹介	1
経済団体	1
総合建物管理業	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
藤枝市働きやすい職場環境認定事業所（認定取得）	4
ふじのくに家庭教育応援企業登録等（登録）	1
健康づくり推進事業所（ブロンズ事業所）（登録）	1
グループ全体のPJ立上げ（女性管理職割合向上、ダイバーシティ推進活動）	1

問14 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
育児・介護に関する遅刻、早退を有給で認める	1
休日取得・早退等の申出があれば柔軟に認める	1
育休取得者がいる（現在2名取得中）	1
相談窓口の設置	1
育休前からの個別面談・相談対応	1

問15 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
M&A直後で、前社長の時代に取り組が進んでいなかった（制度・風土が未整備）	1
介護休業は終期が見えず不安が大きい	1
人手不足で取得しにくい	1

問16 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
■従業員の属性・構成	
高年齢層（40代以上）が中心	2
未婚者が多い	2
最近女性従業員が増えたなどの理由で、選択肢に当てはまらない	1
子育てが既に終了している層が中心	1
未婚／既婚とも多く、退職がこれまであまりない	1
■出産・育児後の再就職	
出産・育児後に再就職する人が多い	4
中途採用中心で、結婚・出産後の入社が多い	2
産休後は復職しており、近年は該当者なし	1

その他回答	件数
■働き方・労働環境	
パート希望	1
育児に合わせた勤務時間の調整	1
基本残業なし	1
休業制度を利用しなくても、半日有休や早退、遅刻を取得しやすい環境にある	1
柔軟な働き方の活用（フレックス、在宅勤務等）	1

問 17 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
既に女性が活躍している	3
既存の取組を継続・推進	2
性別にとらわれない活躍推進	2
企業主導型保育園の設立	1
男女賃金格差の解消	1
人事評価での男女差をなくす	1
育児と両立できる制度運用（短時間勤務）	1
女性が働きやすい職場環境整備	1

問 18 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
人材不足	2
女性の応募が少ない	1
M&A直後のため、これまで十分に取組まれていなかった事項について、現在、順次対応を進めている	1
法令どおりの対応で精一杯。法令以上の制度整備や認定取得が難しい	1
既に女性が多く一定対応済みだが、継続的な見直しが必要	1

問 19 女性の管理職の登用を推進するために取り組んでいること・今後取り組みたいことはありますか。

その他回答	件数
女性に限らず資格取得を推奨している	3
管理職の業務負担の軽減	2
女性従業員を対象とした研修	1
外部研修等による意識啓発・モチベーション向上	1
新規プロジェクトのリーダーへ任命	1
意識・意欲の改革	1
人材育成の充実	1
女性管理職の登用を継続	1

問 20 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
育児休業をした社員がいない	10
現在は対象者がいないが、今後に向けて順次整備中	1
復帰前後の職場調整・相談対応	1
ベビーシッター利用費補助	1

問 21 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

※複数カテゴリに分類される意見は1つのカテゴリにのみ意見を記載しています。

その他回答	件数
1) 残業削減・労働時間管理	
■残業削減・定時退社	
時間外労働の削減	22
ノー残業デーの設定	10
定時退社の推奨・徹底（基本定時、定時に帰れる環境等）	9
■労働時間の管理・効率化	
労働時間管理・見える化（上限設定、申告制、報告ルール等）	8
業務の改善や見直し（部署見直し、業務配分、棚卸等）	7
DX推進	1
■その他	
アウトソーシングの活用（フリーランス等）	1
2) 休暇取得促進	
■有給休暇の取得推進	
有給休暇取得促進（呼びかけ等）	14
時間単位・半日有休制度	5
有給休暇の計画的取得	1
■休暇制度の拡充	
有休以外の休みの拡充（特別休暇・指定休日・一斉休暇等）	5
連続休暇など、まとまった休暇取得の推進	2
年間休日を増やす	1
代休の休暇取得奨励	1
■休みやすい環境づくり	
取得時の業務カバー（代替要員育成・電話転送等）	3
休みやすい職場環境づくり（制度整備）	2
希望休の申請しやすい運用（理由不問等）	2

3) 柔軟な働き方	
■多様な勤務制度	
フレックスタイム制度	5
在宅勤務（テレワーク）制度	4
■個別対応・調整	
育休復帰後の短時間勤務	1
希望を踏まえた勤務時間の変更・調整	1
交代制勤務の導入	1
4) 育児・介護と両立支援	
■育児支援	
育休取得促進（男性育休・両立休暇等）	5
育児の外部支援（ベビーシッター補助、保育施設設置等）	2
■介護支援	
介護支援（介護休業の拡充等）	2
■制度全般・柔軟対応	
育児・介護制度の充実	1
家族都合の休み等への柔軟対応	1
5) 健康経営・福利厚生	
健康経営の推進（健康・QOL向上の取組）	2
福利厚生の充実（福祉サービスへの加入や年間決められた額の補助等）	2
ファミリーデーの実施	1
6) 相談・研修・情報発信・協議	
■相談体制	
相談窓口の設置（不安・育児等の相談）	3
■研修・学習機会	
専門家の講話（健康）	1
勉強会の実施（育児・介護制度等）	1
研修・ワークショップ（定時退社の方法等）	1
管理職向けセミナー	1
■情報発信・周知	
情報提供・制度周知:	2
各種チラシの掲示、取組の公表	1
採用時の情報発信（求人です育休取得等を明記）	1
■その他	
労組との定期協議・要望の聞き取り	1
個人の都合を重視した運用	1
認定取得（働きやすい職場環境認定等）	1

2. 現在検討・計画中である取り組み内容

その他回答	件数
休日の拡大	3
残業削減に向けた施策・在校時間の管理・コントロール	1
フレックスタイム導入の検討	1
業務改善の推進（職員発案の改善活動等）	1
コミュニケーションをとるため、ランチディスカッションを開催し、課題解決につなげている	1

問 22 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
有給がとりやすい職場づくり	1
有給休暇の取得促進	1
代休・振休の活用	1
顧客との関係性の改善	1
短時間勤務・時差勤務など、さまざまな働き方があるが、本人の希望を優先している	1
従業員の増員	1
就業規則の見直し	1
生産性向上	1
社員の健康支援	1

問 23 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
制度・運用の整備を段階的に進める	1
性別を問わず、能力・適性に基づく公平な評価を行う	1
代替要員確保や残された職員の負担に対する対応（手当等）	1

問 24 職場における男女共同参画を推進するために、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
子育て・介護が一段落した人の「再就職・復職」支援金	1
放課後児童クラブ等の支援制度の拡大	1
子育て支援の環境整備	1
適用範囲が広い助成金制度の導入	1
子育て支援の環境整備における事業者に対する助成の検討	1
人手不足の解消	1

藤枝市

男女共同参画に関する市民等意識調査

発行年月：令和8年3月

発行：藤枝市

市民協働部 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)