

ともにわかちあう
あした創り



目次

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨	… 2
2 計画の性格	… 2
3 目標年次	… 3

第2章 総論

1 本市の男女共同参画の現状	… 5
2 社会情勢	… 9
3 基本的な考え方	…10
4 施策の体系	…11
5 総合推進体制の整備	…11

第3章 各論

基本目標Ⅰ 環境づくり

○男女が共に育む地域社会づくり

重点課題1 職場等における女性の活躍促進	…13
----------------------	-----

重点課題2 男女が共に担う家庭・地域づくり	…13
-----------------------	-----

○男女が共に生き生きと働くための環境づくり

重点課題1 雇用における男女平等の推進	…15
---------------------	-----

重点課題2 さまざまな就労を可能にする能力の開発と向上	…15
-----------------------------	-----

重点課題3 仕事と家庭の両立を可能にする環境づくり	…16
---------------------------	-----

基本目標Ⅱ 人づくり

○男女平等の風土づくり

重点課題1 男女平等の意識づくり	…17
------------------	-----

重点課題2 男女共同参画に関する教育の推進	…17
-----------------------	-----

基本目標Ⅲ 安心づくり

○生涯にわたり健康で安心して暮らせる社会づくり

重点課題1 心とからだの健康づくりの推進	…19
----------------------	-----

重点課題2 人にやさしい社会に向けての基盤づくり	…19
--------------------------	-----

第4章 資料編

男女共同参画に関する年表	…22
--------------	-----

男女共同参画についての市民アンケート調査結果（概要）	…24
----------------------------	-----

男女共同参画についての事業所アンケート調査結果（概要）	…40
-----------------------------	-----

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

国においては令和2（2020）年12月に「第5次男女共同参画基本計画」が策定され、引き続き男女共同参画を推進していく取組の重要性が示されています。

また、広島県では令和3（2021）年3月に「広島県男女共同参画基本計画（第5次）わたらしい生き方応援プランひろしま」を策定し、県内における取組が示されました。

大竹市では、「おおたけ男女共同参画プラン」の目標年次を令和2（2020）年度としていましたが、社会経済情勢の変化から生じた新たな課題に対応し、大竹市の男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するため、今後取り組む施策を示した「第2次おおたけ男女共同参画プラン」を策定します。

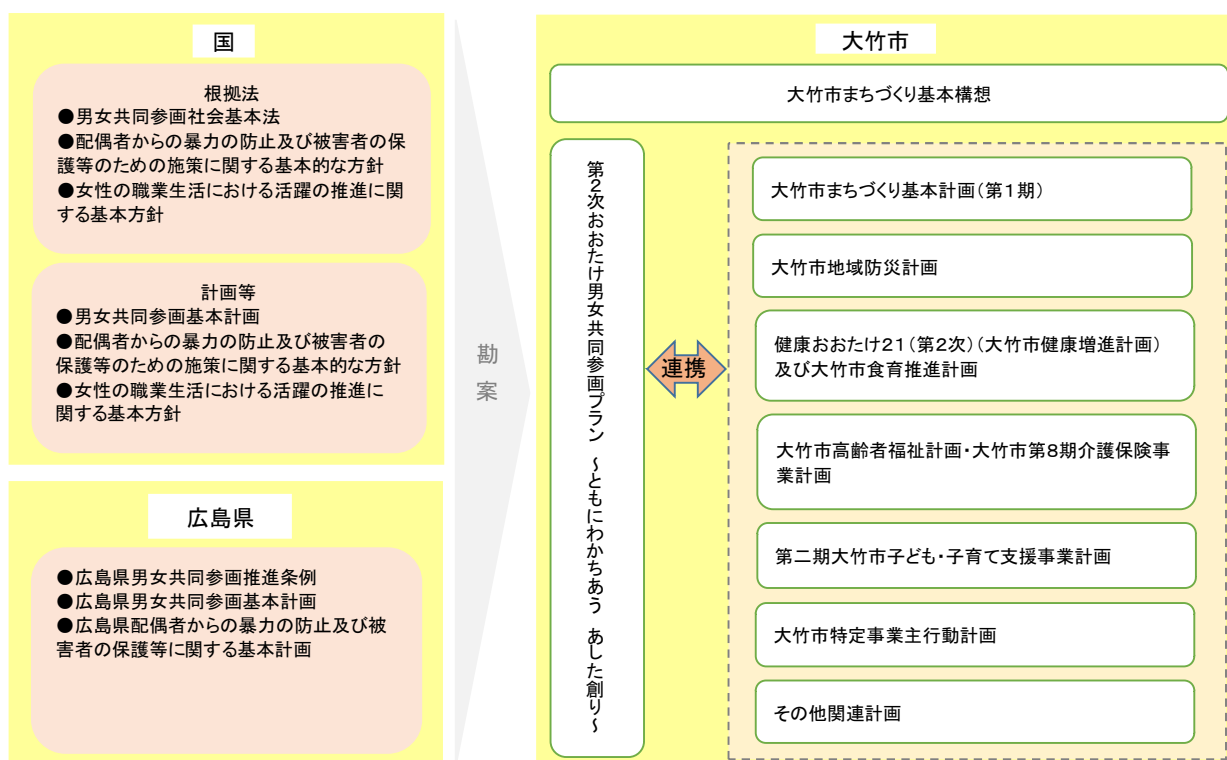
なお、新プランのタイトルは、性別にとらわれず、あらゆる分野に共に参画でき、喜びも責任も分かち合う男女共同参画社会の実現をめざすものとして、「ともにわかちあう あした創り」としました。

2 計画の性格

本計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項の規定に基づき、大竹市における男女共同参画社会の実現をめざすことを目的としています。

本計画は、国の「第5次男女共同参画基本計画」や県の「広島県男女共同参画基本計画（第5次）」などの考え方を踏まえつつ、「大竹市まちづくり基本構想」から連なる大竹市のその他計画と連携し、これまでいただいた市民、関係機関などの意見に配慮し、大竹市の男女共同参画社会づくり推進の基本指針とします。

なお、本計画の基本目標Ⅰ（4 施策の体系のうち★印の重点課題）を「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」第6条第2項の規定に基づく「市町村推進計画」と位置付けます。



3 目標年次

目標年次は、令和 12（2030）年度までとします。

なお、急激な社会経済情勢の変化などにより、この計画を改訂する必要がある場合には、適宜見直すものとします。

第2章 総論

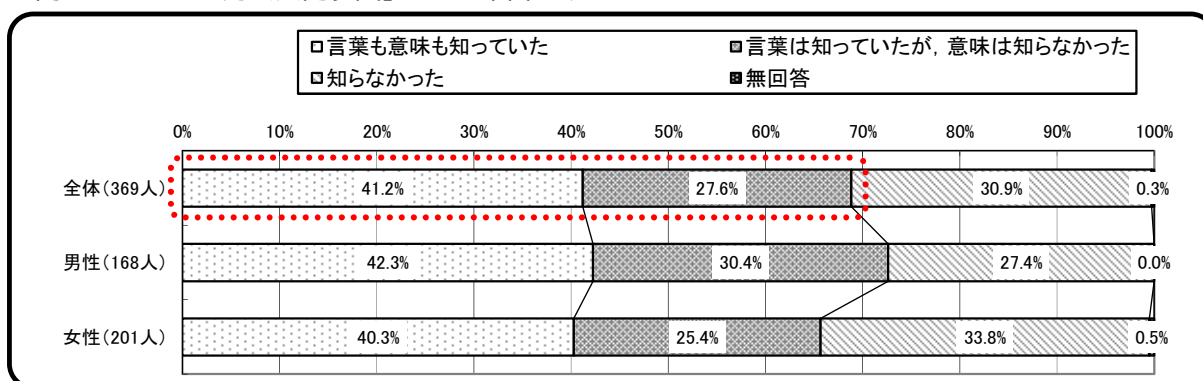
1 本市の男女共同参画の現状

前プランでは、「男女平等の風土づくり」「男女が共に育む地域社会づくり」「男女が共に生き生きとゆとりをもって働くための環境づくり」「生涯にわたり健康で安心して暮らせる社会づくり」の4つの基本目標を設定し、基本目標ごとに重点課題や施策の方向を定め取り組んできました。

(1) 男女平等の風土づくり

児童生徒には学校生活で男女平等の意識が醸成されるよう取り組み、市民には男女共同参画の推進に向けた各種啓発や、市のホームページなどの情報発信に取り組ましました。令和2（2020）年11月に実施した「男女共同参画についての市民アンケート」では、「言葉は知っていたが、意味は知らなかった」も含め、「男女共同参画という言葉」を知っていると答えた割合は7割近くでしたが、「言葉も意味も知っていた」と答えた割合は約4割であったことから、市民の理解が進んでいるとは言えない状況にあります。

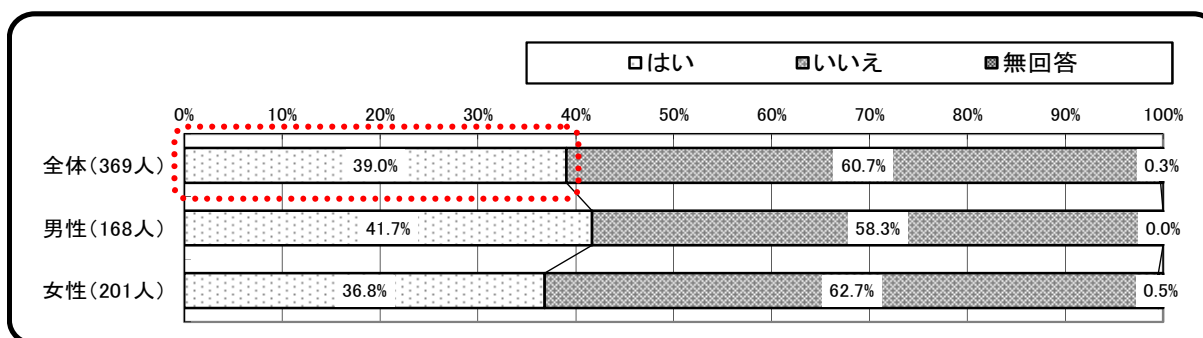
問 あなたは「男女共同参画」という言葉を知っていますか。



資料：男女共同参画についての市民アンケート（令和2年）

問 「男性は仕事」、「女性は家庭・子育て」という考え方について、どう思いますか。

～男性が仕事をし、女性が家事や子育てに専念するほうが効率的だ～



資料：男女共同参画についての市民アンケート（令和2年）

また、「男性が仕事をし、女性が家事や子育てに専念する方が効率的だ」と考える人が依然として4割近くいることから、引き続き、男女の性差による固定的な意識を変えていくための啓発や教育の取組が必要です。

(2) 男女が共に育む地域社会づくり

男女の雇用に関する法律・制度の整備は進んできましたが、審議会などの委員、自治会などの代表者、職場における管理職などに占める女性の割合は依然として低いのが実状で

す。前プランでは、女性の審議会委員の参画比率 30%を目標としていましたが、平成 16（2004）年の 14.2%と比べ、令和 2（2020）年は 18.8%と 4.6 ポイントの上昇にとどまっています。

女性参画に取り組んできましたが、審議会委員の構成要件で充て職にしていることなどにより、女性が少数になる傾向が見られます。

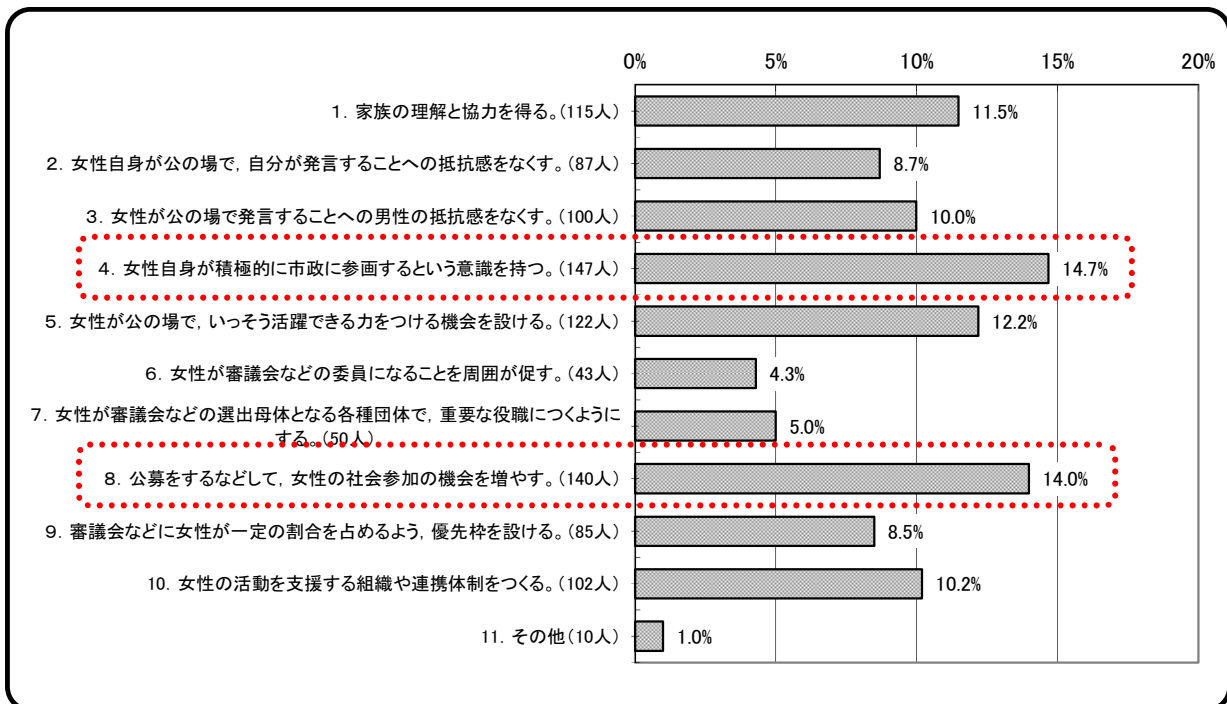
審議会の女性の参画状況

	審議会数	委員数	うち女性 委員数	委員の女性 比率
平成 16 年	31	212	30	14.2%
令和 2 年	25	272	51	18.8%

4月1日現在

「男女共同参画についての市民アンケート」では、審議会などの場に、男女を問わず参画できるために、どんなことが必要かということに対し、「女性自身が積極的に市政に参画するという意識を持つ」、「公募をするなどして、女性の社会参加の機会を増やす」という意見が最も比率が高く、次いで「女性が公の場で、いっそう活躍できる力をつける機会を設ける」、「家族の理解と協力を得る」の順になっています。

問 大竹市では、審議会など、市の施策を形成する過程に女性が少ない状況です。審議会などの場に、男女を問わず参画できるために、どんなことが必要だと思いますか。（3つまで）



資料：男女共同参画についての市民アンケート（令和 2 年）

審議会委員の構成要件の見直しなど、引き続き、女性の参画機会の拡充や人材育成の必要性が求められています。

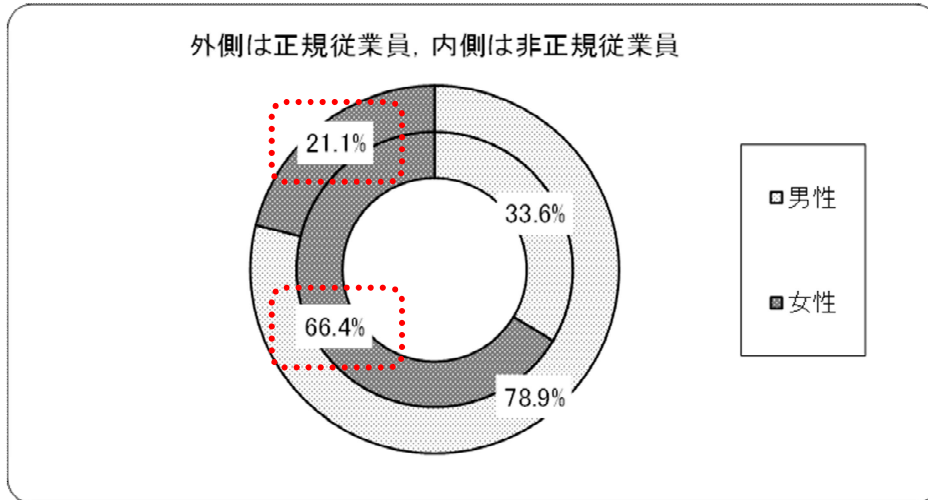
(3) 男女が共に生き生きとゆとりをもって働くための環境づくり

令和 3（2021）年 1 月に実施した「男女共同参画についての事業所アンケート」では、

正規従業員は男性が78.9%、女性が21.1%であり、非正規従業員は男性が33.6%、女性が66.4%となっています。

「女性活躍推進法」の一部改正など法制度の整備により、就労環境は改善されつつありますが、まだ女性にとって十分な環境とはいえない状況にあります。

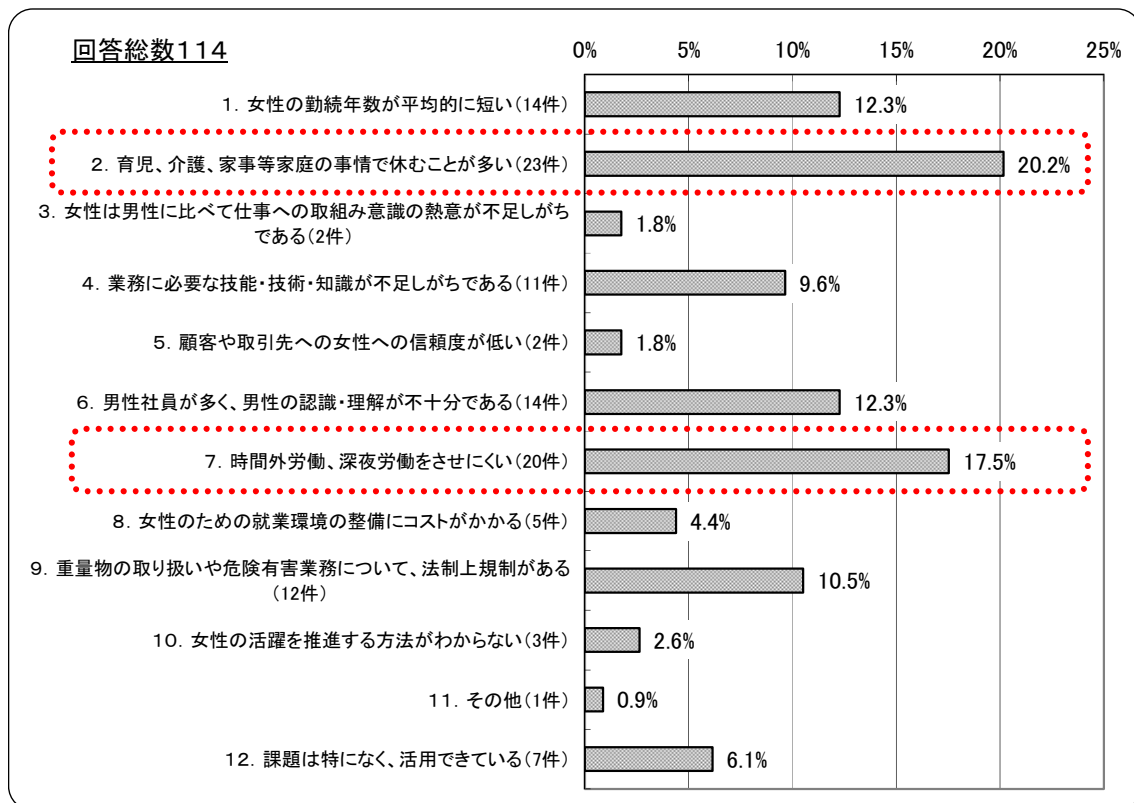
常用従業員の雇用形態



資料：男女共同参画についての事業所アンケート（令和3年）

女性従業員の活躍を推進するうえで、どのような課題があるかという問いに対し、「育児、介護、家事等家庭の事情で休むことが多い」、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」などがあげられています。家庭の負担がまだ女性にあると考える事業所が多いようです。

問 貴事業所では、女性従業員の活躍を推進する上で、どのような課題がありますか。（3つまで）

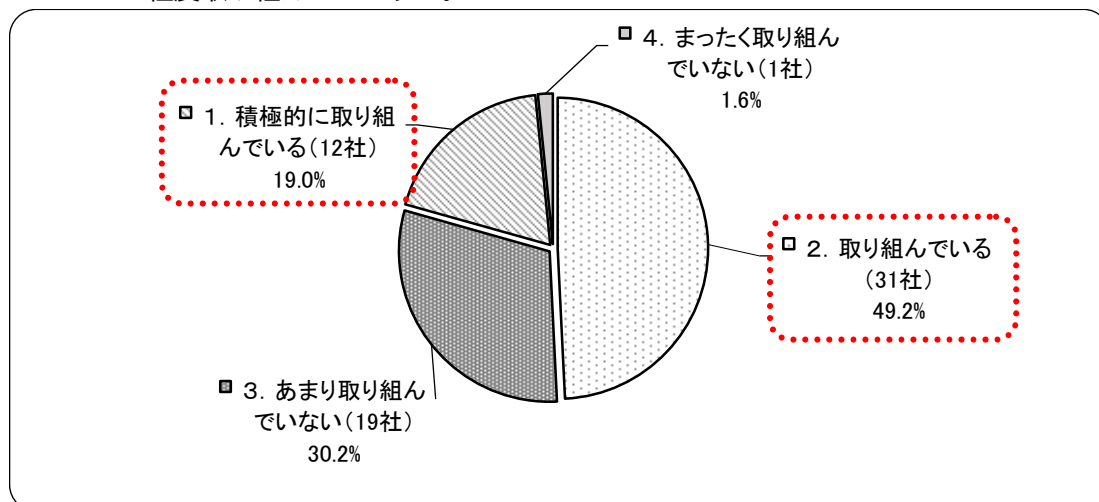


資料：男女共同参画についての事業所アンケート（令和3年）

一方、ワークライフバランスの取組について、「取り組んでいる」が49.2%、「あまり取り組んでいない」が30.2%となっています。なお「積極的に取り組んでいる」と答えた事業者が19%ありました。

7割近い事業所が取り組んでいますが、これからも男女が共にゆとりを持って働けるよう、引き続き情報発信していく必要があります。

問 貴事業所では、従業員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についてどの程度取り組んでいますか。



資料：男女共同参画についての事業所アンケート（令和3年）

（4）生涯にわたり健康で安心して暮らせる社会づくり

受診券の発行、受診再勧奨や啓発活動の実施により、特定健康診査・特定保健指導・がん検診の受診率は、毎年向上していますが、受診率は未だ低い状況です。これらは、「健康おたけ21（第2次）及び大竹市食育推進計画」や「大竹市高齢者福祉計画・大竹市第7期介護保険事業計画」でも課題としてあがっています。

多様な健康づくりのための運動教室を展開していますが、ニーズに合った講座が実施できるよう、配慮する必要があります。

【参考】

文中や資料で使用したアンケートの調査結果は、第4章資料編をご覧ください。

2 社会情勢

(1) 人口減少と少子・高齢化

人口減少と少子・高齢化が進むことにより、経済的な影響のほかコミュニティ維持が厳しい状況になることが予想されています。男女が共に個性や能力を十分に発揮し、職場や地域社会など様々な場面で活躍が進んでいき、社会全体の活力の維持・向上が図られていくことが期待されています。

(2) 女性活躍や働き方改革などに係る法律・制度の整備

女性活躍推進法の一部改正により、令和4（2022）年から一般事業主行動主行動計画策定義務が101人以上の事業所に拡大され、また、働き方改革関連法の制定により、令和2（2020）年度から時間外労働の上限規制が中小企業にも適用されるなど、職場の女性活躍（企業における女性の採用、人材育成・管理職への登用など）の裾野を中小企業に拡大していくための法律・制度の整備が進んでいます。このような状況に対応して、職場における女性の活躍支援の取組をさらに進めていくことが求められています。

(3) 平均寿命の延伸と人生100年時代の到来

人生100年時代においては、「教育、仕事、老後」という単線型の人生設計ではなく、本人の希望に応じて、若いときから仕事と生活の調和を図り、息の長い現役生活を送っていくことが重要となっていきます。また、平均寿命の延伸により、男女ともに親や配偶者の介護の担い手として負担が増大することが予想されており、家事に不慣れな場合や地域とのつながりが乏しい場合は孤立しがちになることも考えられます。

このような中、安心して暮らす基盤として、仕事以外に地域などにおいて個人として活動の場や役割を持つことや、家事・育児・介護などに主体的に関わることが重要になっていくと考えられます

(4) AI/IoT/5Gなど急速に進むデジタル技術への対応

AI/IoT、ロボティクスなどのデジタル技術を活用したDX（デジタルトランスフォーメーション）は、産業構造やビジネスモデルを大きく変える可能性を持っています。また、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方ができる環境が整うことで、育児や介護などのそれぞれの状況や生き方に応じて多様な働き方・暮らし方が可能となるなど、働き方や暮らし方、生活スタイルそのものに変革をもたらすと見込まれています。

こうしたことから、男女がその恩恵を享受できるよう、オンライン講座などを活用した学び直しを通じ、男女のキャリアアップやキャリアチェンジを実現するなど、デジタル技術を有効に活用していくことが考えられます。

(5) 頻発する大規模災害や世界規模の感染症の流行による影響

大規模災害の発生や感染症の流行のような非常時には、増大する家事・育児・介護などの家庭責任が女性に集中しがちであること、女性がより職を失いやすいこと、DVや性被害・性暴力が増加することといった諸課題が一層顕在化します。そのため、平常時から男性の家庭への参画を進め、非常時に女性に負担が集中することを未然防止するとともに、女性に対する暴力の根絶に向けた取組を進め、女性特有の困難が深刻化しないようにすることが求められています。

3 基本的な考え方

前プランにおいては、「男女平等の風土づくり」「男女が共に育む地域社会づくり」「男女が共に生き生きとゆとりをもって働くための環境づくり」「生涯にわたり健康で安心して暮らせる社会づくり」の基本目標の下、男女の平等感を高める啓発や教育に取り組んできました。

しかし、管理職など指導的立場に占める女性の割合や、男性が育児のために休業制度を利用する割合は伸び悩むなど、性別に関わらず、能力を生かして働くことで自らのキャリアを形成したり、仕事と家庭を両立した暮らしを実現するという点では、環境の整備などが十分な状況ではありません。

一方で、今後テレワークなどのデジタル技術の進展により、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方ができる環境が整えられ、育児や介護などのそれぞれの状況や生き方に応じて多様な働き方・暮らし方が可能になると考えられ、仕事と家庭が両立できる環境づくりに資することが期待されます。

これからは、働く女性の活躍支援やそのための環境整備など、女性に視点を置いた取り組みだけでなく、男性の視点にも留意していくとともに、男性自身の固定的意識の変革も促していくことで、社会全体で固定観念の解消に向けた理解を促進します。

また、平成 27（2015）年 9 月の「国連持続可能な開発サミット」において、SDGs（持続可能な開発目標）が採択され、17 のゴールからなる国際目標が示されました。本計画を推進することで、次に掲げる SDGs の関連目標への効果も期待できます。



4 施策の体系（★印は女性活躍推進計画として位置付ける）

1から3に掲げる課題などを踏まえ、施策体系を次のとおり定め、取組を進めます。

	基本目標	重点課題	施策の方向
Ⅰ 環境づくり	男女が共に育む地域社会づくり	1 職場等における女性の活躍促進★	(1)審議会等委員への女性の参画推進
			(2)行政、企業、団体等における女性の参画促進
	(3)人材づくりの促進と人材の活用		
	(4)女性の自立と社会参画の促進		
	(5)テレワーク等の活用		
	男女が共に生き生きと働くための環境づくり	2 男女が共に担う家庭・地域づくり	(1)共に担う家庭づくりの促進
(2)共に考える地域づくりの促進			
1 雇用における男女平等の推進★		(1)女性活躍推進関連法等の周知と啓発	
		(2)非正規労働者の労働条件の向上	
		(3)情報提供の推進	
2 さまざまな就労を可能にする能力の開発と向上★	(1)女性の職業能力開発と就職・再就職の支援		
	(2)女性起業家に対する支援		
3 仕事と家庭の両立を可能にする環境づくり★	(1)子育て環境の整備		
	(2)高齢者・障害者の介護サービスの充実		
	(3)育児・介護休業制度、再雇用制度の導入促進		
Ⅱ 人づくり	男女平等の風土づくり	1 男女平等の意識づくり	(1)人権尊重意識の高揚
			(2)女性問題の解決に向けた啓発・調査・研究の推進
			(3)女性の人権を侵害する社会環境の改善
	2 男女共同参画に関する教育の推進	(1)幼児教育・学校教育における男女平等教育の推進	
		(2)家庭における男女平等教育の推進	
		(3)生涯学習の推進	
Ⅲ 安心づくり	生涯にわたり健康で安心して暮らせる社会づくり	1 心とからだの健康づくりの推進	(1)母子保健サービスの充実
			(2)生涯を通じた健康支援
	2 人にやさしい社会に向けての基盤づくり	(1)高齢者・障害者・ひとり親家庭の生活安定と自立の促進	
		(2)社会保障制度の充実	
			(3)災害時等における男女共同参画の推進

5 総合推進体制の整備

各種施策を総合的かつ効果的に進めるためには、推進体制の整備、庁内・外への働きかけ、国・県などとの連携によって効率的に推進していく必要があります。

そこで、庁内においては、関係各課と連携し、諸施策を全庁的・総合的に推進します。

また、この施策の推進にあたっては、市民や各種団体、企業などとの連携や、広域的な視点に立って、国・県や近隣自治体とも連携します。

第3章 各論

男女が共に育む地域社会づくり

重点課題1 職場等における女性の活躍促進

背景及び基本的視点

- 社会のさまざまな活動分野において、男女が共に政策・方針決定過程に参画する機会が確保され、お互いの意見が尊重されることが必要です。
- 男女の雇用に関する法律・制度の整備は進んできましたが、性別による固定的な意識が残っており、審議会などの委員、自治会などの代表者、職場における管理職などに占める女性の割合は依然として低い状況にあります。
- 専門分野によっては女性人材が少数であることや、各審議会に関係する分野の各種団体においても女性の役職者が少数であることも要因の一つと考えられます。
- 女性の意見が、行政・職場などのあらゆる場に反映されるように一層の努力が必要です。
- あらゆる分野での女性の果たしている役割を正しく認識し評価するとともに、対等なパートナーとして経営方針への参画、労働条件の改善など、活躍できる環境づくりを進める必要があります。
- 新型コロナウイルス感染症対策により広がったテレワークなど、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の普及・定着を一層推進する必要があります。

施策の方向

- (1) 審議会等委員への女性の参画推進
 - ①性別に関係なく審議会などに参加しやすくなるよう、引き続き女性の審議会等委員の参画比率30パーセントを目標とします。【各課】
 - ②まちづくり座談会などへの女性の積極的な参画を促進します。【自治振興課】
- (2) 行政、企業、団体等における女性の参画促進
 - ①市役所などでは、管理職など指導的立場に就くことができるよう、性別に関係なく研修に参加できるようにします。【総務課】
 - ②企業に対して、性別に関係なく、総合職や管理職へ登用する取組が行われるよう啓発します。【産業振興課・自治振興課】
 - ③自治会など各種団体における役職に女性が選出されるよう働きかけます。【各課】
- (3) 人材づくりの促進と人材の活用
 - ①性別にとらわれず、専門的な学習機会への参画ができるよう啓発します。【自治振興課】
- (4) 女性の自立と社会参画の促進
 - ①性別にとらわれず、経営面での方針決定に参画できるよう啓発します。【産業振興課】
- (5) テレワーク等の活用
 - ①時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の普及のため、テレワークなどの活用事例の紹介などに取り組みます。【総務課・産業振興課】

重点課題2 男女が共に担う家庭・地域づくり

背景及び基本的視点

- 性別による固定的な役割分担は、家庭生活や地域社会の中にも多く見受けられます。これまで、家庭で家事・育児・介護に男性が関わる時間は少なく、女性に負担がかかっている実態があります。
- 男性の育児休業取得率が、女性に比べ極めて低い水準にあります。男性の育児参画に向けては、企業などにおける男性の育児休業制度の導入促進に加え、制度の利用に向けた従業員への周知や、個人や社会に対して、性別に関わらず誰もが育児に参画するという考え方

を浸透させる必要があります。

- テレワークが普及したことで、家庭内で過ごす時間が増え、性別にとらわれず家事・育児・介護などを分担する重要性は増えています。
- 誰もが生き生きと暮らせる社会を築いていくためには、男女が対等な立場で日常的に協力し合うことが必要です。
- 家族を構成する者が性別にとらわれず、共に豊かな家庭生活を築きながら社会活動に参画する姿は、子どもたちの男女平等意識を高める機会になります。

施策の方向

(1) 共に担う家庭づくりの促進

- ①各課で実施する事業において、男女共同参画の視点を加えることで、性別による固定的な役割分担意識の解消を図ります。【自治振興課・保健医療課・福祉課・生涯学習課】
- ②育児休業制度・介護休業制度を男女共に利用できるよう啓発します。【総務課・産業振興課・自治振興課】

(2) 共に考える地域づくりの促進

- ①男女が共に参画する地域活動の輪を広げていくため、各種女性団体・グループ活動を支援します。【自治振興課・生涯学習課】

男女が共に生き生きと働くための環境づくり

重点課題1 雇用における男女平等の推進

背景及び基本的視点

- 生活様式の多様化、個性化などによって女性の職場進出が進む中で、「男女雇用機会均等法」をはじめ、「女性の活躍推進法」の一部改正など法制度の整備により、就労環境は改善されつつありますが、募集・採用や配置・昇進などの面では、女性に不利な状況が続いており、啓発が必要です。
- 長引いた不況による就職難の中、男女共に非正規労働者の割合は増加し、特に女性の割合が依然と高い状況にあることから、労働条件の向上に努める必要があります。
- 雇用の場で、性別に関わらず人権が侵害されることのないよう、セクシュアル・ハラスメントなどの防止に引き続き取り組む必要があります。

施策の方向

(1) 女性活躍推進関連法等の周知と啓発

- ①男女の雇用機会の均等と待遇の平等をはじめ、女性活躍推進法等について啓発します。

【総務課・産業振興課】

- ②セクシュアル・ハラスメントなどの防止について啓発します。【総務課・産業振興課】

(2) 非正規労働者の労働条件の向上

- ①非正規労働者の処遇と労働条件向上について、働き方改革関連法などの関係法令を遵守するよう啓発します。【総務課・産業振興課】

(3) 情報提供の推進

- ①就職・転職などさまざまな形態の情報が得られるよう、関係機関と連携を図ります。【総務課・産業振興課】

重点課題2 さまざまな就労を可能にする能力の開発と向上

背景及び基本的視点

- 生活様式の多様化とともに女性の就労意識にも変化が現れ、意欲的に働く女性が増えています。
- 出産・育児などによる就業中断後を含めて働き方の選択肢には「創業」もあり、女性の新しい視点によるビジネスが、経済に新たな成長をもたらすことが期待されています。
- 結婚や出産などでいったん退職し、育児などが一段落した後に再就職を希望する女性や、起業をめざす女性が、あらゆる分野に進出してその能力を発揮するためには、めまぐるしく変化する社会情勢に対応できるよう、それぞれの希望に応じた職業能力の開発や資格取得の機会を充実し、再就職希望者や起業家への支援を進めることが必要です。
- 就業経験の浅い女性が創業しようとする場合、事業運営に必要な知識・経験などの不足により、事業を断念せざるを得ないといったケースも少なくなく、創業にチャレンジしようとする女性に対する総合的な支援も必要です。

施策の方向

(1) 女性の職業能力開発と就職・再就職の支援

- ①自身の能力を発揮できる職業に就けるよう、関係機関と連携を図ります。【産業振興課】

(2) 女性起業家に対する支援

- ①起業に関する知識・情報提供や相談について、関係機関と連携を図ります。【産業振興課】

重点課題3 仕事と家庭の両立を可能にする環境づくり

背景及び基本的視点

- 「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担により、育児、高齢者や病人・障害者の介護、家事などは女性が担うべきものとの考えが、女性が働き続けることへの障害となっています。
- 女性が生き生きと働き続けるためには、家庭における責任を男女が共に担えるように、労働条件や意識を変えていく必要があります。特に育児・介護については、社会全体の責務として負担を分かち合っていくことも大切です。
- 男女が職業上の責任と育児や介護といった家族的責任を両立させ、安心して子どもを産み、育てることができ、また、高齢者・障害者が健やかに暮らせる社会を築くためには、働きながら育児や介護ができる条件整備が必要です。
- そのためには、保育所や児童の放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）などを充実するとともに、事業主においては育児休業制度や介護休業制度などの普及・充実、労働時間の短縮を進め、安心して働くことができる環境を整備する必要があります。

施策の方向

(1) 子育て環境の整備

- ①子育てに関する施策の総合的な推進に向け、より効果的な支援の在り方について調査・研究します。【保健医療課・福祉課・生涯学習課】
- ②就労形態に見合った保育が可能となるよう保育サービスの充実を図ります。【福祉課】
- ③安心して預けられる保育環境の充実を図ります。【福祉課】
- ④保護者が仕事などで昼間家庭にいない児童に対して、健全な育成を図るため、放課後児童クラブの充実を図ります。【生涯学習課】
- ⑤子育てについての保護者の相談に応じ、適切な助言や支援が行えるよう相談支援体制の充実を図ります。【福祉課】

(2) 高齢者・障害者の介護サービスの充実

- ①介護者や利用者の負担を軽減するため、介護サービスなどの充実を図ります。【地域介護課・福祉課】
- ②介護保険制度などに関する情報の提供に努め、住み慣れた地域や住まいで自立した生活が送れるよう総合相談や包括的な支援に取り組みます。【地域介護課】

(3) 育児・介護休業制度、再雇用制度の導入促進

- ①制度の普及・促進に取り組みます。【総務課・産業振興課・自治振興課】
- ②制度が利用しやすい職場環境が整うよう啓発します。【総務課・産業振興課・自治振興課】
- ③ゆとりのあるライフスタイルの実現に向けて、労働時間短縮の取組が促進されるよう啓発します。【総務課・産業振興課・自治振興課】

男女平等の風土づくり

重点課題1 男女平等の意識づくり

背景及び基本的視点

- 少子・高齢化が進行する中、男女が共に責任を負うことが求められていますが、相変わらず女性に家事・育児・介護などの負担が偏っています。その結果、女性の行動範囲が狭まり、個性や能力が十分に発揮できない状況におかれています。
- 男女の人権が等しく尊重され、実質的な男女平等社会を実現できるよう、人権尊重意識の高揚と女性問題の解決に向けた、広報・啓発活動を継続して行う必要があります。
- 仕事や暮らしにおいて、これまで男性の領域と考えられてきた分野で活動する女性や、女性の領域と考えられてきた分野で活動する男性は増えているにも関わらず、社会全体の性差に関する固定観念から、自らが望む仕事や生き方を選択することに躊躇する人もいます。
- 性別にとらわれず、誰もが主体的に仕事やライフスタイルを選択できるような社会にする必要があります。
- 性を商品化した情報の氾濫や、セクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンスなどに象徴される女性への暴力の問題が社会問題化しています。女性の人権が侵害されることのないよう、お互いの性を正しく理解し、尊重し合う環境づくりが求められています。

施策の方向

(1) 人権尊重意識の高揚

- ①男女の人権が等しく尊重され、実質的な男女平等の実現に向けて、人権尊重に関する広報・啓発活動について多様な媒体を使い幅広く推進します。【自治振興課】
- ②あらゆる講座や活動を企画する際に、男女平等の視点に立っているかを考えます。【各課】

(2) 女性問題の解決に向けた啓発・調査・研究の推進

- ①男女共同参画社会の実現に向け、市民意識などを調査・研究し、効果的な啓発活動など施策の推進に取り組みます。【自治振興課】
- ②各種団体や企業などに女性問題に関する研修会の実施を働きかけるとともに、支援します。【産業振興課・自治振興課】
- ③行政刊行物（広報紙やパンフレットなど）において、男女共同参画の視点からの表現を徹底します。【各課】

(3) 女性の人権を侵害する社会環境の改善

- ①女性の人権を侵害する暴力や、性の商品化などを誘発する社会環境の改善に向けた啓発をします。【自治振興課】

重点課題2 男女共同参画に関する教育の推進

背景及び基本的視点

- 人々の意識や価値観は、幼少期から家庭・学校・地域社会の中で形成されます。そのため、人権意識や男女平等観を育てるうえで、幼少期からの教育の果たす役割は極めて重要です。保護者や教職員のもつ価値観や生活態度が、固定的な性別役割分担意識に基づいたものとならないよう、子どもの発達段階に応じ、男女平等観に立った教育の推進に努める必要があります。
- 個人の多様な生き方を認め合える社会を築くためには、男女が共に学び合い、自分自身の意識を変えていく努力を積み重ねていくことが重要です。男女平等を基本とした人間関係

が育まれるよう、学校教育や生涯学習など、あらゆる機会を通じて男女平等の意識づくりを進めていく必要があります。

○また、お互いの良さを生かしながら輝いて生きていくためには、社会との関わりの中で自らの生き方を考え、主体的に学習していくことが大切です。

施策の方向

(1) 幼児教育・学校教育における男女平等教育の推進

①お互いを尊重する男女平等の視点に立った教育の推進に努めます。【福祉課・総務学事課】

②男女平等の教育を進めるため、保育士・教職員研修や保護者に対する啓発に努めます。【福祉課・総務学事課】

(2) 家庭における男女平等教育の推進

①PTAなどにおける学習の場の提供に努めます。【総務学事課・生涯学習課】

②家庭における、性別による固定的な役割分担意識や慣習などを見直すよう啓発に努めます。【総務学事課・生涯学習課】

(3) 生涯学習の推進

①生涯学習の中に男女共同参画の視点を取り入れ、男女平等意識の醸成に努めます。【生涯学習課】

②男性が地域活動への参加や家庭責任を果たせるよう、子育て・介護など男女が共有できる課題を中心にした講座の開催など、学習機会の充実に努めます。【保健医療課・地域介護課・福祉課・生涯学習課】

③子育て中の女性の学習機会が得られるよう、託児付き講座などの開催に努めます。【保健医療課・福祉課・生涯学習課】

基本目標Ⅲ 安心づくり

生涯にわたり健康で安心して暮らせる社会づくり

重点課題1 心とからだの健康づくりの推進

背景及び基本的視点

- 男女が共に生き生きと生活していく社会を実現するためには、心身共に健康的に過ごせる環境づくりが大切です。
- そのためには、市民の健康づくりを支援するサービスの充実と自らが積極的に健康づくりに取り組むことが求められています。
- 女性の身体に備わっている妊娠や出産のための機能を女性のみのものでとらえるのではなく、社会全体が尊重すべきであるとの認識を深めなければなりません。
- 人と人とのふれあいが少なくなった今日、家事・育児・介護に携わる人、高齢者や障害者は家に閉じこもりがちになります。心のケアに対する健康管理体制の充実も図る必要があります。

施策の方向

(1) 母子保健サービスの充実

- ①妊産婦や乳幼児に対して、疾病の早期発見のための健診事業などを推進します。【保健医療課】
- ②家庭においては、家族みんなで家事・育児への参画について、企業においては、出産休暇や育児休暇など母性保護のための環境整備について、啓発します。【総務課・産業振興課・自治振興課】
- ③安心して妊娠・出産・子育てができるよう母子保健医療の充実を図ります。【保健医療課】
- ④乳幼児の健全な発育・発達のための子育て支援や相談の充実を図ります。【保健医療課・福祉課】

(2) 生涯を通じた健康支援

- ①健康管理や疾病の予防・早期発見ができるよう、健康教育、健康相談、健康診査の充実を図ります。【保健医療課】
- ②健康づくりと体力の保持・増進に取り組めるように、生涯を通じたスポーツ・レクリエーション活動の振興に取り組みます。【保健医療課・地域介護課・生涯学習課】
- ③人生に生きがいを持てるように各種講座の開催や相談体制の充実を図ります。【保健医療課・地域介護課・生涯学習課】
- ④女性の健康等の様々な問題について、相談体制の整備や健康保持に関する事業を推進します。【保健医療課】

重点課題2 人にやさしい社会に向けての基盤づくり

背景及び基本的視点

- 高齢化が急速に進行する中で、高齢者に占める女性の割合が多くなっています。寝たきりや認知症の高齢者も女性が多くを占め、高齢化の問題は、女性との関わりが深いといえます。
- 高齢者・障害者などの介護負担を軽減するためには、ホームヘルプサービスやデイサービス、ショートステイなどの在宅福祉サービスを充実させることが必要です。
- さらに、充実した福祉・介護サービスが受けられるよう、それに携わる人たちの資質の向上や地位の確立、働きやすい環境づくりが求められます。

- また、高齢者や障害者などが日常生活において、より身近な地域社会にあたたかみを感じながら、住みなれた場所で安心して豊かな生活を送るためには、ノーマライゼーションの浸透と保健・福祉サービスの充実による社会的基盤の整備が必要です。
- 一方、年々増加しているひとり親家庭では、経済的にも、子どもの養育や家族の健康面などにおいても、不安定な立場に置かれがちです。こうした人たちが、自立し安心して暮らせるよう支援していく必要があります。
- 非常時には、家事・育児・介護などの家庭責任が、女性に集中しがちであることから、平常時から男女共同参画の視点を取り入れ、非常時において女性に負担が集中しないような対策が求められます。

施策の方向

(1) 高齢者・障害者・ひとり親家庭の生活安定と自立の促進

- ①福祉・介護サービスを利用しやすくするよう、事務手続などの簡素化を図り、サービス内容の周知と周囲の理解を促すよう啓発します。【地域介護課・福祉課】
- ②高齢者・障害者と子どものふれあいの場づくりを推進するなど、生きがい対策を進めます。【地域介護課・福祉課】
- ③ひとり親家庭の実情にそった支援体制の充実を図ります。【保健医療課・福祉課】
- ④高齢者や障害者などが日常生活において、住み慣れた場所で安心して自立した生活を送るための環境の整備を図ります。【地域介護課・福祉課】
- ⑤県と連携し、福祉・介護サービスに携わる人たちの資質の向上などに取り組みます。【地域介護課・福祉課】
- ⑥高齢者・障害者が、あらゆる分野の活動に参加する機会を得られるよう、福祉の基本的理念の一つであるノーマライゼーションの考え方の普及を図ります。【地域介護課・福祉課】

(2) 社会保障制度の充実

- ①社会保障制度の充実に向けて関係機関への要請を行います。【産業振興課・自治振興課・地域介護課・福祉課】

(3) 災害時等における男女共同参画の推進

- ①地震や大雨などの大規模災害のほか、感染症への対策について、男女共同参画の視点を取り入れた対策を推進します。【危機管理課・保健医療課】

第4章 資料編

男女共同参画に関する年表

	国際連合	日本	広島県	市町村(県内)
昭和50年(1975)	●国際婦人年世界会議開催(メキシコシティー) ●「世界行動計画」を採択 ●1976(昭和51)年から1985(昭和60年)までを「国連婦人の10年」と決定	●総理府に「婦人問題企画推進本部」設置 ●総理府婦人問題担当室業務開始 ●婦人問題企画推進会議開催決定		
昭和51年(1976)		●育児休業法の施行 ●民法(離婚復氏制度)改正		
昭和52年(1977)		●「国内行動計画」策定 ●国立婦人会館教育会館開館 ●国内行動計画前期重点目標発表	●女性行政の窓口を民生部青少年婦人対策室に設置 ●「婦人問題行政連絡会議」発足	
昭和54年(1979)	●女子差別撤廃条約採択(第34回国連総会)		●青少年婦人対策室を青少年婦人課に組織改正 ●知事の私的諮問機関として「広島県婦人対策推進会議」設置	
昭和55年(1980)	●「国際婦人の10年」中間年世界会議開催(コペンハーゲン)	●女子差別撤廃条約署名決定	●推進会議は「広島県の婦人の地位向上と社会参加をすすめるための提言」提出	
昭和56年(1981)	●女子差別撤廃条約発効	●配偶者の相続分アップを内容とする改正民法施行	●「広島県の婦人の地位向上と社会参加をすすめる会」発足	
昭和57年(1982)			●新長期総合計画に「婦人の地位向上と社会参画の促進」の項目設定	
昭和59年(1984)		●アジア・太平洋地域婦人国際シンポジウム開催		
昭和60年(1985)	●「国際婦人の10年」最終年世界会議開催(ナイロビ) ●「(西暦2000(平成12)年に向けての)婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	●父母両系主義の立場をとる改正国籍法施行 ●生活保護基準額の男女差解消 ●女性の年金権の確立(国民年金法改正～昭和61(1986)年施行) ●男女雇用機会均等法成立 ●女子差別撤廃条約批准		
昭和61年(1986)		●婦人問題企画推進有識者会議設置 ●男女雇用機会均等法施行	●広島県発展計画に「婦人対策の推進」の項目設定 ●「婦人総合センター基本構想」発表 ●広島県婦人対策推進懇話会設置	
昭和62年(1987)			●「西暦2000(平成12)年に向けての」新国内行動計画」策定	
昭和63年(1988)			●懇話会「婦人対策の推進のために～男女共同参加型社会システムへの転換～」提出 ●「広島県女性プラン」策定 ●財団法人広島県女性会議発足	●広島市「ひろしま21世紀女性プラン」策定
平成元年(1989)			●「エソール広島」(広島県婦人総合センター)開館	
平成2年(1990)		●「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う報告及び結論」採択		
平成3年(1991)		●「西暦2000(平成12)年に向けての」新国内行動計画(第一次改定)」発表	●青少年婦人課を青少年女性課に組織改正 ●広島県女性対策推進懇話会設置(以下「懇話会」)	●東広島市「東広島女性プラン」策定
平成4年(1992)		●「育児休業法に関する法律」施行	●懇話会が提言「男女共同参画社会の構築を目指して」を提出 ●「広島県女性プラン(第1次改定)」策定	
平成5年(1993)	●「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択	●「パートタイム労働法」施行		
平成6年(1994)	●「国際人口・開発会議」開催(カイロ) ●1995(平成7)年から2004(平成16)年までを「人権教育のための国際10年」と採択	●高等学校での家庭科の男女必修実施 ●総理府に男女共同参画室設置 ●男女共同参画推進本部設置	●広島県婦人総合センターを広島県女性総合センターに名称変更	●福山市「ふくやま女性プラン」策定
平成7年(1995)	●第4回世界女性会議及びNGOフォーラム開催(北京)	●「育児・介護休業法」成立 ●ILO156号条(家族的責任条約)批准		●尾道市「女性プランおのみち」策定 ●福山市「ふくやま女性プラン」策定
平成8年(1996)		●「男女共同参画ビジョン」答申 ●「男女共同参画2000年プラン」策定		●府中町「女性行動プラン」策定
平成9年(1997)		●男女共同参画審議会設置法及び男女共同参画審議会令施行 ●「改正男女雇用機会均等法」成立 ●「『人権教育のための国連10年』に関する国内行動計画」策定 ●労働省婦人局が女性局、婦人少年室が女性少年室に名称変更 ●介護保険法成立		●広島市「ひろしま21世紀男女共同参画プラン」策定
平成10年(1998)			●懇話会が提言「21世紀への男女共同参画つくりのために」を提出 ●「広島県男女共同参画プラン」策定	●呉市「男女共同参画プラン」策定
平成11年(1999)		●「男女共同参画社会基本法」制定		
平成12年(2000)	●国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク)	●「介護保険法」施行 ●「男女共同参画基本計画」策定		●東広島市「東広島市男女共同参画推進計画」策定
平成13年(2001)		●内閣府に男女共同参画会議、男女共同参画局設置 ●「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(DV防止法)」施行	●男女共同参画推進室設置	
平成14年(2002)			●「広島県男女共同参画推進条例」施行 ●広島県男女共同参画審議会設置(以下「審議会」)	●呉市「くれ男女共同参画基本計画」策定 ●竹原市「たけはら21男女共同参画プラン」策定 ●府中市「府中市男女共同参画プラン」策定

	国際連合	日本	広島県	市町村（県内）
平成15年 (2003)		●男女共同参画推進本部「女性のチャレンジ支援策の推進について」決定 ●「次世代育成支援対策推進法」施行 ●「少子化社会対策基本法」施行	●「広島県男女共同参画基本計画」策定	●広島市「広島市男女共同参画基本計画(第1期)」策定 ●「尾道市男女共同参画プラン(第2次)」策定 ●福山市「福山市男女共同参画基本計画」策定
平成16年 (2004)		●「配偶者暴力防止法に基づく基本方針」策定		
平成17年 (2005)	●国連婦人の地位委員会「北京+10」世界閣僚委員会(ニューヨーク)	●「男女共同参画基本計画(第2次)」策定	●審議会「広島県男女共同参画基本計画(改定)に盛り込むべき事項」答申	●尾道市「尾道市男女共同参画プラン」策定 ●三次市「三次市男女共同参画基本計画」策定 ●廿日市市「廿日市市男女共同参画プラン」策定
平成18年 (2006)			●「広島県男女共同参画基本計画(第2次)」策定 ●「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」策定	●安芸高田市「安芸高田市男女共同参画基本計画」策定
平成19年 (2007)		●「男女雇用機会均等法」改正施行		●呉市「くれ男女共同参画基本計画(第2次)」策定 ●三原市「三原市男女共同参画プラン」策定 ●庄原市「庄原市男女共同参画プラン」策定 ●江田島市「江田島市男女共同参画基本計画」策定
平成20年 (2008)			●人権男女共同参画課設置	●広島市「広島市男女共同参画基本計画(第2期)」策定 ●福山市「福山市男女共同参画基本計画(第2次)」策定
平成21年 (2009)				
平成22年 (2010)	●国連婦人の地位委員会「北京+15」記念会合(ニューヨーク)	●「男女共同参画基本計画(第3次)」策定	●審議会「広島県男女共同参画基本計画(第3次)に盛り込むべき事項」答申	●三次市「三次市男女共同参画基本計画(第2次)」策定 ●東広島市「第2次東広島市男女共同参画推進計画」策定
平成23年 (2011)	●ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国際機構発足		●「広島県男女共同参画基本計画(第3次)」策定 ●広島県男女共同参画施策推進協議会設置 ●「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画(第2次)」策定	●広島市「第2次広島市男女共同参画基本計画」策定 ●竹原市「第2次たけはら21男女共同参画プラン」策定 ●世羅町「世羅町男女共同参画行動計画」策定
平成24年 (2012)				●呉市「くれ男女共同参画基本計画(第3次)」策定 ●三原市「三原市男女共同参画プラン(第2次)」策定 ●尾道市「尾道市男女共同参画プラン(第2次)」策定 ●府中市「府中市男女共同参画プラン(第2次)」策定 ●庄原市「庄原市男女共同参画プラン後期計画」策定
平成25年 (2013)			●(財)広島県女性会議が(公財)広島県男女共同参画財団に移行	●福山市「福山市男女共同参画基本計画(第3次)」策定
平成26年 (2014)				
平成27年 (2015)		●「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」制定 ●「男女共同参画基本計画(第4次)」策定	●審議会「広島県男女共同参画基本計画(第4次)に盛り込むべき事項」答申	●廿日市市「第2次廿日市市男女共同参画プラン」策定 ●世羅町「第2次世羅町男女共同参画行動計画」策定 ●大崎上島町「大崎上島町男女共同参画推進計画」策定
平成28年 (2016)			●「広島県男女共同参画基本計画(第4次)」策定	●三次市「三次市男女共同参画基本計画(第3次)」策定
平成29年 (2017)	●G7タルミーナ・サミット開催(イタリア) 宣言文採択 ●APEC女性と経済フォーラム開催(ベトナム) 声明文採択			●三原市「三原市男女共同参画プラン(第3次)」策定 ●庄原市「第2次庄原市男女共同参画プラン」策定 ●安芸高田市「安芸高田市第2次男女共同参画基本計画」策定
平成30年 (2018)	●G7シャルルボワ・サミット開催(カナダ) 宣言文採択 ●アジア太平洋経済協力(APEC)女性と経済フォーラム開催(バプアニューギニア) ●G20ブエノスアイレス・サミット開催(アルゼンチン) 宣言文採択	●「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行	●広島県女性総合センター「エソール広島」移転	●福山市「福山市男女共同参画基本計画(第4次)」策定 ●江田島市「江田島市第2次男女共同参画基本計画」策定
令和元年 (2019)	●G20大阪サミット開催(日本) ●G7ピアリッツ・サミット開催(フランス) ●APEC女性と経済フォーラム声明文採択			
令和2年 (2020)		●「男女共同参画基本計画(第5次)」策定	●審議会に「広島県男女共同参画基本計画(第5次)に盛り込むべき事項」諮問	●大崎上島町「大崎上島町第2次男女共同参画推進計画」策定
令和3年 (2022)			●「広島県男女共同参画基本計画(第5次)」として「わたしらしい生き方応援プランひろしま」策定	●広島市「第3次広島市男女共同参画基本計画」策定 ●三次市「三次市男女共同参画基本計画(第4次)」策定

男女共同参画についての市民アンケート調査結果（概要）

1 調査概要

（1）調査の目的

大竹市において、今後の男女共同参画を推進する施策を検討するにあたっての基礎資料とするため、市民の意識や実態を把握すること、及び調査を実施することに伴う意識啓発を目的とする。

（2）調査の内容

- ① 回答者の属性について
- ② 男女共同参画について
- ③ 男性と女性の差について
- ④ 仕事や家庭・子育てについて
- ⑤ 仕事と家庭生活の両立について
- ⑥ 女性の社会参画について
- ⑦ ドメスティック・バイオレンス（DV）などについて
- ⑧ 母性保護について
- ⑨ 男女共同参画社会の実現への取り組みについて
- ⑩ その他（自由記述）

（3）調査の設計

- ① 調査地域 大竹市全域
- ② 調査対象 大竹市在住の満18歳以上の住民
- ③ 標本数 1,000人（男性500人、女性500人）
- ④ 抽出方法 大竹市における住民基本台帳法に基づく記載者から、地区別及び年齢別人口比により、無作為抽出（令和2年10月1日現在で抽出）
- ⑤ 調査方法 郵送配布、郵送回収
- ⑥ 調査期間 令和2年11月17日から11月30日まで

（4）回答結果

- ① 回答数 369人
- ② 有効回答数 369人（男性168人、女性201人）
- ③ 有効回答率 36.9%

	性別	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代以上	合計
送付数	男性	15	67	68	87	92	84	87	500
	女性	10	53	65	90	94	84	104	500
	合計	25	120	133	177	186	168	191	1,000
回答数	男性	2	11	12	23	25	38	57	168
	女性	2	13	21	34	43	38	50	201
	合計	4	24	33	57	68	76	107	369
回答比率（%）	男性	13.3	16.4	17.6	26.4	27.2	45.2	65.5	33.6
	女性	20.0	24.5	32.3	37.8	45.7	45.2	48.1	40.2
	合計	16.0	20.0	24.8	32.2	36.6	45.2	56.0	36.9

【参考】

男女共同参画についての市民アンケート（平成16年12月実施）	人権意識についてのアンケート調査（平成27年5月実施）
標本数 1,000人（男性500人，女性500人）	標本数 1,200人（男性600人，女性600人）
回答数 357人	回答数 395人
有効回答数 355人（男性160人，女性186人，性別不明9人）	有効回答数 395人（男性188人，女性207人）
有効回答率 35.5%	有効回答率 32.9%

（5）集計・記載にあたって

- ① アンケートの集計結果は、「不明・無回答」を含めて記載する。
- ② 20歳未満の回答数が少ないため，20歳代と合わせて「18～20歳代」で集計する。
- ③ 選択肢にない番号を選択した場合は，「無回答」に計上する。
- ④ その他を選択していなくても，回答欄に意見が記載されているものは，「その他の意見」として記載する。
- ⑤ 回答結果は小数点第2位を四捨五入しているため，単数回答（複数の選択肢から1つだけを選ぶ形式）の合計値が「100.0」にならない場合がある。
- ⑥ 複数回答（2つ以上の回答を選ぶ形式）の場合は，回答結果は有効回答数（395）に対して各々の割合を示すもののため，各選択肢の回答を合計しても「100.0」にならない。

（6）参考

令和2年10月1日現在の大竹市人口の状況

人口 総数 26,669人（男性13,088人，女性13,581人）

2 アンケート調査結果

(1) 回答者の属性について

問1 あなたの性別は。

- 回答者の性別構成比は、「男性」が45.5%、「女性」が54.5%と女性の割合が上回っている。
- 前回 (H16) では、「男性」が45.1%、「女性」が52.4%と比べても、男女比で大きな変化はない。

問2 あなたの年齢は。

- 年齢構成比は「70歳代以上」が29.0%と最も多く、「60歳代」「50歳代」が続いている。「60歳以上（合計）」で全体の約半数（49.6%）を占めている。
- 性別では、「50歳代」以下で女性の割合が5割を超えている。「70歳代上」では男性の割合が上回っている。
- 前回 (H16) では、「60歳代」が25.6%と最も多く、「60歳以上（合計）」で全体の約半数（46.2%）を占めることに変化はない。

問3 あなたは現在結婚していますか。

- 配偶者の有無について、「結婚している人」が73.4%と最も高く、「結婚していない人」が17.1%である。また「結婚したが離婚・死別した」が約1割みられた。
- 前回 (H16) では「結婚していない人」が9.3%であったが、今回は高くなっている。

問4 あなたの同居している家族構成は。

- 同居している家族構成については、「親と子」の割合が42.3%と最も高く、次いで「夫婦だけ」が33.1%となっている。
- 前回 (H16) では、「親と子」の割合が半数（51.3%）を超えていたが、今回は割合が減少している。

問5 あなたは就職していますか。

- 就職の有無について、「現在、就職している」が56.1%と最も高く、次いで「過去に就職していた（今は就職していない）」が40.9%となっている。「現在、就職している」の割合は、前回 (H16) の46.5%より高くなっている。
- 離職理由による男女比率では、「出産、子育て」と「配偶者の転勤」で女性の割合が100%となっており、前回 (H16) と変化はない。一方、「結婚」と「介護、看護」で男性の割合が増えている。
- その他の意見は、「孫出産手伝い等（50代女性）」「職場の体制が変わることを機に離職。（70代女性）」があった。

(2) 男女共同参画について

問6 あなたは「男女共同参画」という言葉を知っていますか。（番号は1つだけ）

- 「言葉も意味も知っていた」が41.2%で最も多く、「言葉知っていたが、意味は知らなかった」「知らなかった」と続いている。
- 前回 (H16) と比べると、「言葉も意味も知っていた」が11.1%増加し、「言葉知っていたが、意味は知らなかった」が9.6%減少しており、「男女共同参画」の認知度が上がっていることが伺える。

問7 あなたは「男女共同参画」とは、どのようなことだと思いますか。（番号はいくつでも）

- 「職場での男女差や低年齢による垣根がなくなり、能力主義の社会になる」が28.9%で最も多く、次に「男女が協力して子育てや家事をするようになる」が27.8%と続いている。
- 前回 (H16) と比べて順位の変動はなく、「男女共同参画」に対するイメージに大きな変化がないことが伺える。
- その他として「男女共に同じ責任を担うこと（40代男性）」「男性も女性も意欲に応じて活躍できる社会

(40代女性)「男女が均等に、利益を享受できる(50代男性)」「男女の個人としての尊厳を重んじ、それぞれがひとりの人間として能力を発揮する機会を創る。(50代男性)」「現在オーストラリアにて生活していますが、オーストラリアではあたりまえ!!(夫はオーストラリア人です。)(50代女性)」「男女平等に社会活動に参加できる。利益を平等に受ける。(70代女性)」「よくわからない。(50代女性)(70代男性)(70代女性)」との意見があった。

(3) 男性と女性の差について

問8 男性と女性の社会的属性や関係性などについては、さまざまな考え方がありますが、あなたはどうか考えますか。「はい」か「いいえ」でお答えください。

1. 生まれつき女性には母性本能、男性には父性本能がある。

- 全回答者のうち、約72%の人が、「はい」と答えている。「はい」と答えた人の男女比率は、男性の方が高くなっている。
- 前回(H16)では、男女共約80%の人が「はい」と答えており、若干の変化が見られる。

2. 女性は男性に守られる存在である。

- 前回(H16)では、「はい」と「いいえ」がほぼ同数であったが、今回は「いいえ」が多くなっている。
- 年代別にみると50歳代と60歳代で「いいえ」と答えた比率が高い。

3. 女性はもともと優しくて気配りがきく。

- 全回答者のうち、約52%の人が、「はい」と答えている。
- 前回(H16)では、約59%の人が答えており、意識の変化が若干みられる。
- 年代別にみると、高齢になるほど「はい」の比率が高くなっている。男女別にみると、40歳代男性と30歳代女性が「いいえ」と答えた比率が高い。

4. 女性は家事や育児に向いている。

- 全回答者のうち、約62%の人が「はい」と答えている。
- 前回(H16)では69%の人が答えているが、今回男性は比率が上昇し、女性は下降している。
- 年代別、男女別にみると、30歳代の女性で「いいえ」と答えた比率がほかの年代と比べて極端に高くなっている。

5. 男性と女性の違いがあるから、世の中はバランスが取れている。

- 全回答者のうち、約73%の人が「はい」と答えている。
- 前回(H16)では約78%が答えており、若干意識の変化が見られる。
- 年代別にみると、30歳代と50歳代の人が比較的「いいえ」と答えた比率が高い。

6. 家庭には男性と女性でそれぞれ決まった役割がある。

- 全回答者のうち、約57%の人が「いいえ」と答えている。
- 前回(H16)では、約52%の人が答えており、若干の意識の変化が見られる。
- 年代別にみると、30歳代以下の男性が「いいえ」と答えた比率が他の年代よりも高い。女性は50歳代が「いいえ」と答えた比率が高い。

7. 男性は生まれつき理性的で、女性は生まれつき感情的である。

- 全回答者のうち、約78%の人が「いいえ」と答えている。
- 前回(H16)では、約57%の人が答えており、大きな意識の変化が見られる。年代別、性別でみても「いいえ」と答えた比率が高くなっている。

8. 男性と女性は、性に由来する違いはあるが、それ以外に差はない。

- 前回(H16)では「はい」と「いいえ」の比率がほぼ同数であったが、今回は男女共「はい」と答えた比率が高くなっている。

○年代別にみると、女性は「はい」と答えた比率が全世代で半数を超えているが、男性では50歳代以下では「いいえ」の比率が高い。

(4) 仕事や家庭・子育てについて

問9 「男性は仕事」、「女性は家庭・子育て」という考え方について、どう思いますか。

1仕事 1. 男性が仕事をし、女性が家事や子育てに専念するほうが効率的だ。

○全体の約61%の人が、「いいえ」と答えている。60歳代以下では、男女ともに「いいえ」が半数以上を占めている。30歳代と70歳代以上の女性で「はい」と答えた比率が高い。

○前回(H16)では、全体の約59%の人が「はい」と答えており、大きく意識が変化している。

1仕事 2. 男性が家庭を優先すると、職場の理解が得られにくい。

○全体の約60%の人が、「はい」と答えている。

○男女別にみると、男性では40歳代以下が「いいえ」と答えた比率が高いが、50歳代で「はい」の比率が高くなっている。一方、女性では、全世代で「はい」の比率が高い。

○前回(H16)では、男女ともに「はい」と答えた比率が高かったが、今回は男性の比率が低くなり、女性の比率は高いままとなっている。男性は意識に変化が見られるが、女性は依然として強く意識していることが伺える。

1仕事 3. 女性が仕事を優先すると、家族や周りの理解が得られにくい。

○全体の約56%が「はい」と答えている。この項目の回答者の各比率は、2.「男性が仕事を優先すると、職場の理解が得られにくい。」とはほぼ同じ傾向を示している。

○前回(H16)では、男女ともに「はい」と答えた比率が高かったが、今回は男性の比率が低くなり、女性の比率は高いままとなっている。女性は依然として仕事を優先しにくいと意識している傾向が伺える。

1仕事 4. 仕事に女性の視点を活かすことが、最終的に会社の利益につながる。

○全体では約68%が「はい」と答えている。男性では、30歳代と60歳代以上で「はい」と答えた比率が高いが、20歳代以下と40歳代はやや低い。女性では、50歳代以下が「はい」と答えた比率が高く、年代が高くなるにしたがって、「はい」の比率が低くなっている。

○前回(H16)と比較し、女性の「はい」と答えた比率が高くなっている。

1仕事 5. 多くの女性が仕事をすることで、職場に新しい視点が生まれる。

○全体では約91%が「はい」と答えている。年代では20歳代以下、40歳代と50歳代で「はい」の比率が下がっているが、全体的には比率がかなり高くなっている。

○前回(H16)でも、「はい」と答えた比率が約81%と高かったが、今回さらに比率が高くなったことで、男女ともに共通した認識であると同える。

1仕事 6. 女性が働きやすい職場が、男性にとっても働きやすい職場である。

○全体では約72%が「はい」と答えている。「はい」の比率は、男性は40歳代以上の比率が高く、女性は各世代でバラつきがみられるが、どの年代も6割を超えている。

○前回(H16)では、全体で「はい」と答えた比率が約59%であったが、今回さらに比率が高くなったことで、男女ともに共通した認識であると同える。

1仕事 7. 子どもの数が減るなかで、日本経済を維持するためには、女性が働き、その能力を發揮していくべきだ。

○全体では約61%が「はい」と答えており、年代別では50歳代を除き、各世代で比率が比較的高い。男性はおおむね半数以上を占めているが、女性は「はい」と答えた比率が20歳代以下、30歳代と低下し、50歳代を境に60歳代、70歳代と高くなっている。

○前回(H16)では、全体で「はい」と答えた比率が約51%であったが、今回は男性よりも女性の比率が高くなっていることから、女性の意識の方が高くなっていることが伺える。

2家庭・子育て 1. 周囲に結婚や出産後は「女性は家庭・子育て」という雰囲気がある。

- 全体では、約60%が「はい」と答えており、男性が女性より「はい」と答えた比率が約14%高くなっている。年代別では全世代でおおむね半数を超えている。20歳代と40歳代上で男性の「はい」と答えた比率が低い、女性は20歳代と70歳代以上で「はい」の比率が高い。
- 前回（H16）と比較してもそんなに大きな変化はない。

2家庭・子育て 2. 社会のしくみが男性優位になっているので、家庭は女性にまかせたほうがよい。

- 全体では「いいえ」が約75%で、女性が「いいえ」と答えた比率が男性より約17%高い。男性では、30歳代以下で「いいえ」の比率が高く、女性では、50歳代で圧倒的に「いいえ」の比率が高い。
- 前回（H16）では、全体で「いいえ」と答えた比率が約56%であったが、今回さらに比率が高くなったことから、男女ともに意識が変化していることが伺える。

2家庭・子育て 3. 自分にとっては「男性は仕事、女性は家庭・子育て」のほうが生活しやすい。

- 全体では「はい」の比率は約55%だが、男性は女性よりも「はい」と答えた比率が約7%高い。年代では、男性の40歳代以上で「はい」と答えた比率が高い。女性は30歳代以下と60歳代以上で「はい」と答えた比率が高い。
- 前回（H16）では、男性の「はい」と答えた比率が約72%、女性の比率が約55%で、今回男性の比率は約59%と低下したのに比べ、女性の比率が横ばいであることから、女性の意識にあまり変化が見られないことが伺える。

2家庭・子育て 4. 女性が家事や育児に専念せず、仕事に出て行くから子どもが少なくなる。

- 全体では「いいえ」が約65%である。30歳～50歳代は「いいえ」の比率が高いが、20歳代以下と70歳代以上で「はい」の比率が高い。また、30～50歳代の女性が「いいえ」と答えた比率が高い。
- 前回（H16）では、全体で約61%が「はい」と答えているが、今回逆になっていることから、男女ともに大きく意識が変化していることが伺える。

2家庭・子育て 5. 共働きだと子どもが、かわいそう。

- 全体で約72%の方が「いいえ」と答えている。男女別では女性の方が「いいえ」と答えた比率が高い。
- 前回（H16）では、全体で約56%が「はい」と答えているが、今回逆になっていることから、男女ともに大きく意識が変化していることが伺える。

2家庭・子育て 6. 子どもが小さいときは、母親が主に面倒をみるほうがよい。

- 全体では6割が「はい」と答えている。男女ともに、40歳代以上では「はい」の比率が高くなっている。
- 前回（H16）では、全体で約76%が「はい」と答えており、今回比率が下がったことから、男女ともに意識の変化が伺える。

2家庭・子育て 7. 女性というだけで、「家庭的」と決めつけないほうがよい。

- 全体では、約90%が「はい」と答えている。男性は、50歳代を除き、1割から2割程度、女性は、60歳代、70歳代以上で「いいえ」と答えた比率が高い。
- 前回（H16）では、全体で約81%が「はい」と答えており、今回比率が高くなっていることから、男女ともに意識は高いことが伺える。

2家庭・子育て 8. 家庭以外にも女性の活躍の場があったほうがよい。

- 全体では、約97%が「はい」と答えている。しかし、30歳代と60歳代の女性では、他の年代と比較し、「いいえ」と回答した方が1割程度いる。
- 前回（H16）では、全体で約92%が「はい」と答えており、今回さらに比率が高くなっていることから、男女ともに相当意識していることが伺える。

2家庭・子育て 9. 男性も家庭に目を向けることで、男性の生活力が向上する。

- 全体では、約93%が「はい」と答えている。男女別では、40歳代男性のうち約17%が「いいえ」と答えて

ている。

○前回 (H16) では、全体で約90%が「はい」と答え、今回も同様なことから男女ともに意識が高いと伺える。

(5) 仕事と家庭生活の両立について

問10 あなたは「ワーク・ライフ・バランス」(仕事と生活の調和)という言葉を知っていますか。(番号は1つだけ)

○「言葉も意味も知っていた」と「言葉は知っていたが、意味は知らなかった」合わせて55.2%であった。しかし「知らなかった」も44.7%と多い状況にある。

問11 ①男女を問わず、仕事と家庭生活をどちらも充実させるためには、職場の取り組みにおいて、どんなことが必要だと思いますか。(番号は3つまで)

- 「家族が病気のときなど、看護のための休暇制度を充実する」の比率が最も高く、次に「年次有給休暇などを取りやすくする」、「時間外勤務を減らすなど、労働時間を短縮する。」が高くなっている。
- その他として、「子育てが一段落して思うことですが、やはり3歳(幼稚園、保育園)に入るまでは、父か母どちらかが家で面倒をみるべきかと。育休を3~4年にする。(40代女性)」「給与を十分に、生活に困らないよう。(50代女性)」「雇用を増やし、余裕のある人員で仕事ができる職場。(50代女性)」「時給を上げる事(60代男性)」「完全な能力主義にする。(70代女性)」の回答があった。

問11 ②男女を問わず、仕事と家庭生活をどちらも充実させるためには、行政の取り組みにおいてどんなことが必要だと思いますか。(番号は3つまで)

- 「育児・介護のための施設整備やサービスを充実させる」の比率が最も高く、次いで「育児休業や介護休業制度などの普及を図り、制度を利用しやすくする」、「仕事と家庭生活がどちらも充実できるような取り組みを行う企業を支援する」、「再就職のための相談機関、研修制度、職業訓練制度を充実させる」の順に高い。
- その他として、「旅行やサークル活動など、プライベートで打ち込めるような活動を斡旋、企画して、家庭生活の充実を図る。(20代男性)」「シングルマザーが親など家族と同居の場合、各種手当が受給できず、生涯自立できない。親の年金収入など迷惑をかける。(30代女性)」「介護は嫁、女性、もしくは子が家庭でというのは限界があります。育児手当より、介護に対する手当や助けを充実させてください。(40代女性)」「相談窓口の受付時間を幅広くしてほしい。(50代女性)」の回答があった。

問12 男女がともに、仕事を続けながら、子育てをするうえで、重要だと思うことは何ですか。(番号は3つまで)

- 「仕事の時間に合わせて、子どもを預かってくれる施設サービスが充実している」の比率が最も高く、次いで「家族の理解と協力を得る」、「子育てにかかる費用ができるだけ安くなる」の順に高い。
- その他として、「一般的な流れならいいけど、育休・産休より先に休まなきゃならなくなる場合(妊娠中の入院、出産後の状況など)思い通りにはいかない事もある。金銭面の支援。(50代女性)」「男女ともに、理解しあうための教育、指導も大切だと思う。(50代女性)」の回答があった。

問13 男女がともに、仕事を続けながら、高齢や病気などで身体等に障害のある家族を、介護等するうえで、重要だと思うことは何ですか。(番号は1人3つまで)

- 「介護にかかる費用ができるだけ安くなる」、「仕事の時間に合わせて、介護等が必要な家族を預かってくれる施設サービスが充実している」の比率が高く、次いで「家族の理解と協力を得る」の比率が高い。子育てと比較すると、費用面で負担が重いことが伺える。
- その他として、「介護する人が近所じゃなくて、遠方もある。金銭的に厳しくなる。(50代女性)」「介護施設の十分な確保。(70代男性)」の回答があった。

(6) 女性の社会参画について

問14 自治会の役員会など、地域における方針決定の場に多くの女性が積極的に参画し、男女の視点で地域活動を共に担っていくために、どんなことが大切だと思いますか。(番号は3つまで)

- 「女性が地域の役員会などに出席しやすい雰囲気をつくる」という比率が最も高く、次いで「女性自身が積極的に地域に参画する意識を持つ」、「家族の理解と協力を得る」、「女性も企画・運営できるように、会の組織運営を改善する」の順である。人材育成及び女性が参画できるよう周囲の体制づくりの必要性が伺われる。
- その他として、「男女共に負担を減らすため時短、効率化する(20代女性)」「仕事・家事・育児・介護に、さらに自治会活動などする時間の余裕がある女性は少ない。自分のために使える時間を大切にしたい。(40代女性)」「自治会は不要。(40代女性)」「女性が方針決定に参画していないとは思わない。どこか、会計や婦人会等、面倒なことは女性がやっていると思う。(40代女性)」「自治会はあまり参加したくない。(50代女性)」「自治会の役員が、専業主婦の妻がいるというモデルでつくられている。(50代女性)」「家事等を女性がするかぎり参加はムリ(負担)(50代女性)」「自治会 他市民団体の定年制をつくる。(60代女性)」「参画する女性の悪口、中傷しない。(70代女性)」との回答があった。

問15 大竹市では、審議会など、市の施策を形成する過程に女性が少ない状況です。審議会などの場に、男女を問わず参画できるために、どんなことが必要だと思いますか。(番号は3つまで)

- 「女性自身が積極的に市政に参画するという意識を持つ」、「公募をするなどして、女性の社会参加の機会を増やす」が最も比率が高く、次いで「女性が公の場で、いっそう活躍できる力をつける機会を設ける」、「家族の理解と協力を得る」の順である。参画機会の拡充及び人材育成の必要性が伺われる。
- その他として、「このような場があることを周知する。(20代女性)」「男女を問わず、能力と意欲のある人間がやるべきと思う。数合わせのための女性優先枠は、無い方がよい。(20代女性)」「子供を預けたりできる施設が必要。(30代男性)」「多くの女性は家事に時間をついやし、そのような事をする余裕がない。(40代女性)」「家庭、家事＝女性の慣習がある限り、参画は面倒と思うだけ。(40代女性)」「会社に審議会に出席できる仕組みを入れる。(50代男性)」「応分の費用(報酬)を出すこと。(50代男性)」「男社会で女性が活躍できるようになっていない。(50代女性)」「家事等を女性がするかぎり参加はムリ(負担)(50代女性)」「女性ではなく、行政、男性の意識の問題。(70代女性)」との回答があった。

問16 職場での管理職は、能力があれば男女を問わず登用されるべきですが、現実には女性の管理職は非常に少ない状況です。女性の管理職が増えていくために、どんなことが必要だと思いますか。(番号は3つまで)

- 「性別にとらわれず、適正な評価が行われる」の比率が非常に高くなっている。次いで「職場で、育児休業などを取得することが不利にならないような取り組みを行う」、「女性が管理職になることへの周囲の抵抗感をなくす」の順に高い。
- その他として、「本当に女性が管理職になりたいのかが疑問。(30代男性)」「一定の比率だと適正な能力でない。(30代男性)」「子供がいるからという批判をなくす。(30代男性)」「能力のある人や適任者が評価される仕組みがあれば、男女の比率などに拘る必要はないと思う。(40代男性)」「あえて女性を増やす必要はない。(40代女性)」「年功序列にとらわれず、適正な評価を行う。(40代女性)」「性別ではなく、人柄、人格、能力があること。(50代男性)」「家事等を女性がするかぎり参加はムリ(負担)(50代女性)」「職種により、一概には言えない。(70代女性)」との回答があった。

(7) ドメスティック・バイオレンス (DV) について

問17-① 配偶者や恋人などパートナーからの暴力(ドメスティック・バイオレンス(DV))が、社会問題になっています。次の行為がドメスティック・バイオレンスにあたることを知っていますか。

1. 何を言っても無視する。

- 前回(H16)では、半数以上が「知らない」と答えていたが、今回は逆に約67%の人が「知っている」と答えている。特に20歳代以下、60歳代に「知っている」と答えた人が多い。

2. 交友関係や電話を細かく監視する。

- 前回(H16)では、女性よりも男性が「知っている」と答えた比率が10%程度高かったが、今回の調査で

は逆に女性の方が10%程度高くなっている。全体的には、認識度が上昇している。

3. 「自分が家にいるときは外出しないように」と言う。

○前回 (H16) では、全体で約58%の人が「知らない」と答えていたが、今回は逆に68%の人が「知っている」と答えている。

4. 口汚くののしる。

○前回 (H16) では、全体で約70%の人が「知っている」と答えていたが、今回は約89%となっている。年代が高くなるにしたがって「知っている」と答えた人が少なくなる傾向は変わらない。

5. 「誰のおかげで食べていけるんだ」と言う。

○前回 (H16) では、全体で約60%の人が「知っている」と答えていたが、今回は約83%の人が答えている。

6. 生活費を渡さない。

○全体では約81%の人が「知っている」と答えている。60歳代までに「知っている」と答えた人の比率がほぼ同じ傾向にある。

7. 殴るふりをして脅す。

○全体では約85%の人が「知っている」と答えている。若年層では、ほとんどが「知っている」と答えているが、70歳代以上では男女とも3割の人が「いいえ」と答えており、高齢層にはまだ浸透しきれていない。

8. 殴ったり、蹴ったり、ものを投げつけたりする。

○前回 (H16) では、全体で約86%の人が「知っている」と答えていたが、今回は約92%となっている。70歳代以上では男女とも2割の人が「いいえ」と答えており、高齢層にはまだ浸透しきれていない。

9. 避妊に協力しない。

○前回 (H16) では「知っている」と「知らない」の比率がほぼ半々であったが、今回は約73%の人が「知っている」と答えている。70歳代以上では男女とも4割の人が「いいえ」と答えており、高齢層にはまだ浸透しきれていない。

10. 性的な暴力をふるう。

○前回 (H16) と同様に、ほとんどの人が「知っている」と答えている。しかし、70歳代以上では男女とも2割の人が「いいえ」と答えており、高齢層にはまだ浸透しきれていない。

問17-② ①のような行為をあなたが直接受けたり、あなたの周囲で受けたことを見聞きしたことがありますか。(番号は1つだけ)

○「自分の周囲にはそのような人はいないと思う」と答えた人が74.7%と多かったが、一方で「身近でうわさを聞いたことがある」6.7%、「身近にDVの被害を受けた当事者がいる、またはいた」8.7%、「自分が直接、被害を受けたことがある」が7.0%あった。

○その他として、「自分が加害したことがある。(70代男性)」「聞いたことはないが、もしかしたらと思ったことがある。(70代女性)」「わからない。(30代男性)(40代男性)(70代男性)」との回答があった。

問17-③ ②で1から3のうちいずれかを選択した方で、誰かにそのことを打ち明けたり相談しましたか。(番号はいくつでも)

○「家族」「知人・友人」と答えた人がそれぞれ28.3%あったが、一方で「誰にも相談しなかった」と答えた人が20.8%あった。

○その他として、「離婚した夫(30代女性)」「本人にやめるように注意した。(40代男性)」「他人に干渉しない。(70代男性)」との回答があった。

問17-④ ③で1から8のうちいずれかを選択した方にお聞きします。問題を打ち明けたり、相談したこと

によって、解決しましたか。(番号は1つだけ)

- 「よい助言を受け、それを参考にして解決できた」と答えた人が25.5%あったが、一方で「助言を受けたが、助言通りにいかず解決しなかった」が16.4%、「世間話にしかならなかった」が34.5%と、解決に至らなかったケースも多かった。
- その他として、「1度、家から離れ、弁護士などから色々手続きなどの方法を得て、話し合い、一応戻った。(自分が被害者⇒家族、知人・友人、職場の上司や同僚、公的機関、民間の機関(弁護士など)に相談(30代女性)」「本人が理解し、解決。(身近に被害者⇒その他(本人にやめるように注意した))(40代男性)」「裁判中(自分が被害者⇒家族、知人・友人、民間の機関(弁護士など)に相談(40代女性)」「職場のトップによる他職員へのDVであったが、一丸となって上層部へ訴えたものの、長の態度が改まることはなかった。(自分が被害者⇒家族、職場の同僚に相談(60代女性)」「法的措置中(身近に被害者⇒誰にも相談しなかった)(70代男性)」「解決したとは知らない。(身近に被害者⇒その他(他人に干渉しない))(70代男性)」「解決せず。(身近に被害者⇒知人・友人に相談(70代男性)」との回答があった。

問17-⑤ ③で9「誰にも相談しなかった」を選択した方は、どのような理由で誰にも相談しなかったのですか。(番号はいくつでも)

- 「相談しても無駄だと思った」と答えた人が21.3%、「誰に、どこに相談すればよいかわからなかった」「恥ずかしくて誰にも言えなかった」と答えた人がそれぞれ12.8%であった。一方で「相談するほどのことでもないと思ったから」と答えた人が14.9%あった。
- その他として、「他人の事だから、特にどうでも良かったから。(身近に被害者)(20代女性)」「他の家族の為。(身近に被害者)(30代男性)」「うわさだから。(身近でうわさ)(30代女性)」「過去の話だったから。(身近に被害者)(40代女性)」「昔の話で、その方はもう亡くなられていた。(身近でうわさ)(50代女性)」「相談する時間がなかった。(仕事・育児の両方を持っていた。)(自分が被害者)(50代女性)」「酒乱があって、その原因も納得出来た。(自分が被害者)(70代女性)」との回答があった。

問18-① セクシュアル・ハラスメント(性的ないやがらせ)とストーカー行為(付きまとい行為)についても問題になっています。次の行為がその行為にあたることを知っていますか。

(セクシュアル・ハラスメントについて) 1. 不必要に肩や腰など体を触る。

- 前回(H16)では、全体で約82%の人が「知っている」と答えているが、今回は約91%となっている。しかし、70歳代以上では男女とも1割の人が「いいえ」と答えており、高齢層にはまだ浸透しきれていない。

(セクシュアル・ハラスメントについて) 2. 性的な冗談やからかい・質問をする。

- 前回(H16)では、全体で約73%の人が「知っている」と答えていたが、今回は約91%が答えている。しかし、70歳代以上では男女とも1割の人が「いいえ」と答えており、高齢層にはまだ浸透しきれていない。

(セクシュアル・ハラスメントについて) 3. 繰り返し容姿や体型について言う。

- 前回(H16)では、全体で約70%の人が「知っている」と答えているが、今回は約87%が答えている。しかし、70歳代以上では男女とも2割ほどの人が「いいえ」と答えており、高齢層にはまだ浸透しきれていない。

(セクシュアル・ハラスメントについて) 4. 性的な誘いをする。

- 前回(H16)では、全体で約78%の人が「知っている」と答えているが、今回は約90%が答えている。しかし、70歳代以上では男女とも1割ほどの人が「いいえ」と答えており、高齢層にはまだ浸透しきれていない。

(ストーカー行為について) 1. 尾行し、付きまとう。

- 前回(H16)では、全体で約81%の人が「知っている」と回答しているが、今回は約95%の人が答えている。しかし、70歳代以上では男女とも1割ほどの人が「いいえ」と答えており、高齢層にはまだ浸透しきれていない。

(ストーカー行為について) 2. 拒否しているにもかかわらず、面会や交際・復縁などを求める。

- 前回(H16)では、全体で78%の人が「知っている」と答えているが、今回は約89%が答えている。しか

し、70歳代以上では男女とも1割ほどの人が「いいえ」と答えており、高齢層にはまだ浸透しきれていない。

(ストーカー行為について) 3. 拒否しているにもかかわらず、何度も電話をかけたり、ファクシミリをする。

○前回 (H16) では、全体で約80%の人が「知っている」と答えているが、今回は約94%の人が答えている。しかし、70歳代以上では男女とも1割ほどの人が「いいえ」と答えており、高齢層にはまだ浸透しきれていない。

(ストーカー行為について) 4. その日の服装や行動をあなたに告げ、あなたを監視していることを気づかせる。

○前回 (H16) では、全体では約73%の人が「知っている」と答えているが、今回は約92%が答えている。しかし、70歳代以上では男女とも1割ほどの人が「いいえ」と答えており、高齢層にはまだ浸透しきれていない。

問18-② ①のような行為をあなたが直接受けたり、あなたの周囲で受けたことを見聞きしたことがありますか。(番号は1つだけ)

○「自分の周囲にはそのような人はいないと思う」と答えた人が81.1%あったが、一方で「自分が直接被害を受けたことがある」が7.6%、「身近でうわさを聞いたことがある」が5.5%、「身近にセクシャル・ハラスメントやストーカー行為の被害を受けた当事者がいる、またはいた」が4.4%と答えた人がいた。このことから、被害がまだ発生している状況にある。

問18-③ ②で1から3のうちいずれかを選択した方にお聞きします。そのとき、あなたは誰かにそのことを打ち明けたり、相談しましたか。(番号はいくつでも)

○「知人・友人」と答えた人が32.9%、続いて「職場の上司や同僚」が22.0%、「家族」が17.1%であった。

問18-④ ③で、1から8のうちいずれかを選択した方にお聞きします。問題を打ち明けたり、相談したことによって、解決しましたか。(番号は1つだけ)

○「よい助言を受け、それを参考にして解決できた」と答えた人が31.8%あったが、一方で「助言を受けたが、助言通りにいかず解決しなかった」が18.2%、「世間話にしかならなかった」が22.7%と、解決に至らなかったケースも多かった。

○その他として、「自らの意見で処理し、その後、上司に報告した。(身近に被害者⇒職場の上司や同僚に相談)(60代女性)」「退職した。(自分が被害者⇒知人・友人に相談)(60代女性)」「訴えを取り下げた。(身近に被害者⇒家族、公的機関、民間の機関(弁護士など)に相談)(70代女性)」との回答があった。

問18-⑤ ③で 9「誰にも相談しなかった」を選択した方にお聞きします。どのような理由で誰にも相談しなかったのですか。(番号はいくつでも)

○「相談するほどのことでもないと思ったから」と答えた人が20.0%あった。

○その他として、「その場で反撃したので、別に相談しなかった。(自分が被害者)(20代女性)」「私ではないから。(身近でうわさ)(30代男性)」「既に過去の話だった。面識のない相手。(身近に被害者)(60代男性)」「他人事には干渉しない。(身近に被害者)(70代男性)」「冗談で言いかえした。(自分が被害者)(70代女性)」「度が過ぎた時は、本人に伝える。相談ではないが、周囲にこういうことがあったと話しておく。(自分が被害者)(70代女性)」との回答があった。

(8) 母性保護について

問19 女性には、妊娠や出産のための身体機能が備わっています。このことを女性だけのこととして考えるのではなく、社会全体で保護していくために、あなたは、どんなことが必要だと思いますか。(番号は3つまで)

○「働く女性の母性を保護するための環境整備」、「育児の負担を軽減する制度の充実」について、特に若年

層で求める比率が高くなっている。前回 (H16) では、それぞれ 19.5%と 23.7%であり、今回の調査でも引き続き必要性を感じている。

- その他として、「妊娠・出産だけでなく、生理痛や更年期障害、不妊など、複雑な女性の身体メカニズムを理解してもらえように取り組む。(40代女性)」「避妊だけでなく、高齢になったら妊娠し難くなることも教えるべき。(40代女性)」「妊娠、出産、子育てがセットだと思う。一人の人間を育てる大変さ。(50代女性)」「子育ての為の環境支援。(70代男性)」「女性しか体験できない事を楽しむ。(70代女性)」との回答があった。

(9) 男女共同参画社会の実現への取り組みについて

問20 男女共同参画社会の実現を目指すという方向性が国の方針で打ち出され、21世紀の最重要課題として取り組まれています。このことについて、どう思いますか。(番号は1つだけ)

- 基本的に「賛成」と答えている人が、前回 (H16) と同様に約 80%近くに達している。また、賛成と答えた人のほぼ半数は、「すぐに社会が変わるわけではないので難しい」と答えており、これも前回 (H16) と変わらない。
- その他として、「男女問わずの労働条件の改善や、労働基準法に違反している企業に厳しい罰則を与えられるようにする方が先と考える。(20代女性)」「バランスが難しい。「男女共同参画社会」「母性保護」となると、「男性保護」は?」「(基本的に) 男女それぞれの役割があると思うので、そういう「個性」はいいが、「社会」は難しい。(30代男性)」「賛成ですが、優先的に取り組む課題かどうか?? (40代女性)」との回答があった。

(10) 自由意見

(10歳代)

自由記述なし

(20歳代)

- 機会を増やすことは必要であると感じるが、役員数を無理矢理増やしても、意欲のある人がやらなければ意味がない。男女平等に評価することが最重要と考える。(20代男性)
- 選択肢から感じ取られるが、このアンケートを作った人(たち)自体が女性差別をしている様に見受けられる。今一度、考えを改めた方が、地域や県、国としての発展が望まれると思う。(20代男性)
- これまでの大竹市の取り組みについて、自分から調べないと、どのようなことをしているのか分からなかった。今後、どのような取り組みを行うのかを、SNSやメール等でもっと情宣しても良いと思います。(20代男性)
- 女性の社会参画を促す為に、男女の数や比率に一定の基準を設けるような事はして欲しくない。行政が自ら性別による差別をする事は避けるべきと思う。男女問わず、地域活動に積極的に参画させる為にも、教育現場からや研修会を通して意識付けを行うほうが良い。(20代男性)

(30歳代)

- 結論は男であろうが女であろうが、その行動に賛同できるかどうかだと思ふ。今回の質問内容は、一昔前の考えだと思ふ。何事も行動する人に、人間は賛同するのではないか?そこに男性、女性は無関係な気がする。たまたま大竹市には行動する女性が少ないのではないか?工場地帯というイメージで、男性っていう考えがねついていると思う。今回の質問内容は、あきらかに考えが遅れていることを物語っている。(30代男性)
- 岩国や和木など、子どもの医療費が、ある一定年齢まで無料だったりするのに、大竹は、未だに医療費 500円取るのが残念です。“大竹市は貧乏だから”とよく周りの方が言いますが、何に予算を使い、足りないのですか?毎度思う事です。(30代女性)

- 女性の社会進出で、女性への特別視、特別待遇することは、逆に女性差別だと感じる。定着するまで難しいと思うが、それが当たり前となるようになって欲しい。男性も家事・育児に専念できるような仕組みができると、より良い社会になると思う。(30代男性)
- 職場ごとに対応が違うので、統一が必要と思う。中高年の意見ばかり尊重され、若者の意見が通用しないので、離職する人が多く、働きにくい環境である。(特に、女性が多い職場で。)(30代男性)
- 子育てをする中で、お金がかからない取り組みや、仕事を休んでもよい環境作りが充実すると、大竹市も子供の数が増えると思う。予防接種代を無料にするなど。(30代女性)
- 女性が社会に出ることでのメリットを理解させる必要がある。なぜ女性が社会に出る必要があるのか?の根本的な疑問がある。男性の家事育児の参加を期待するのであれば、男性の労働への負担も減らす必要あり。啓蒙が最重要である。「何をするか」よりも「どう考えて何をするか」の視点が必要である。(30代男性)
- そんな事より玖波駅の入口を見直し、小方駅作り、土砂崩れ防止などを先にしてください。(30代女性)

(40 歳代)

- 子育て中です。ストレスをかかえたお母さんが多いように思います。ストレスでイライラした態度で我が子に接している姿をスーパーでみかける事があります。気持ちに余裕のでる町づくりを提案します。ゆっくりとあたたかい目で子供達を見つめる事ができる大竹であってほしいです。(40代女性)
- 男女平等など何年も前から言われている事だと思う。それでも未だになかなか進んでいないように思う。すぐに結果が出る問題ではないと思うので、あきらめず対策を続ける事が必要だと思う。(40代女性)
- 人としての思いやりが、地域や社会全体をよくしていくのかなと思います。(40代女性)
- 大竹市の児童クラブ土曜日の開始時刻を8時から普通は考えて無理だと思う。一般的な会社であれば、8時までに出勤なので、子どもを預けることは不可能。女性が働くのが時間的に限られる。改善を求める。(児童クラブ(8:00~18:00)フルタイムの場合、預けて迎えに行くことを考えると(8:00~17:30)ではないと難しく、ましてや、土曜日は親の送迎となれば、祖父母に頼れない人にとっては、本当に大変です。現に母は、児童クラブ(ひかり)の時間で長年勤めたのに仕事を転職しました。)(40代男性)
- 若い人がいないと無理じゃない?もう老人しかいない。
返信用封筒にのりか両面テープを付ける位の気配りが欲しい。(40代男性)
- 先ず役所が実践すること。女性のアルバイト、非正規職員待遇(賃金も)を見直し、働きやすい職場にする。女性管理職の比率を上げる。男性の「ゴマスリ男」を登用しない。仕事の実力で評価する。(40代女性)
- このアンケートは本当に無作為に選ばれていますか?夫には一度も届いた事はありませんが、私にはここ数年で4~5回届いています。書いてもらえそうな人だけにアンケートをしても、本当の市民の意識調査にはならないと思います。(40代女性)
- 個人的な意見ですが、大竹市のような人口の少ない街(企業も学校も少ない)では、なかなか男女共同参画社会の実現は難しいと思う。市議会の中に女性が1人しかいないのが良い例だと思う。高齢者の多い街だからこそ、若い人たちの声をもっと生かせる場を作って欲しい。(40代女性)
- 達成すべき課題であるが、無理に採用、優先枠を作ることは反対。時間はかかるが、自然に増えていく環境を作るべき。(40代男性)
- 取り組む事は大切だけど、まず女性が出産したいと思える社会にしないと、日本の経済に発展はない。このままだと、100年後には、日本は移民を海外から受け入れる事になるでしょう。市・県・国の議員が、このことをきちんと理解し、活動に取り組まないと、日本の高所得者は海外に移住するでしょう。(40代男性)

(50 歳代)

- 大竹市は、人口減により町に活気がありません。住民はとても残念に思っております。男女共同参画の取り組みは、現在の社会にとって大事なものと思います。住民を取り込んだの事業にされると良いと思います。(50代女性)
- 市が実現しようとしても、社会がまだまだ男性優位であるのでは、実現するのは難しいと思う。それよりも、大竹市から若い人が出ていかないような、魅力ある市になれるような何かをみつけてもらいたいと思う。(50代女性)
- 大竹市は、頭のかたい頑固男性が多い。「昔は、昔は～」と思ってる人達に、「これからは～」を教えてあげて欲しい。(50代女性)

- ・DV, 児童虐待のほか、高齢者（認知症）や障害者（精神含む）の相談窓口を充実して欲しい（休日・夜間も対応できるよう）
 - ・育児に対する財政的支援の拡充をしてもらいたい。（50代男性）
- 男女共に意識が変わらないと何も変わらないと思う。いくら目標を掲げても、本気で男女平等や男女共同参画にしなければいけないと思っている男性が、どれだけいるでしょうか。このアンケートを受け取った自治振興課の方や大竹市の取り組みを楽しみにしています。（50代女性）
- 難しい課題もたくさんあると思いますが、時代もうつり変わり、環境も変わり、整っていくよう応援しています。（50代女性）
- 大竹市で活躍されている方々の紹介（活動内容の詳細）を広報おたけなどに掲載してほしい。（50代女性）
- コロナウイルスの影響で、いろんな事がやりにくい状況だとは思いますが、だからこそ変化の時でもあるかなとも感じています。できることから少しずつ、思い切ることができるところは、大きく変えていけたらと思います。（50代女性）
- 働く上、未だ女性に負担の多いと思われる育児。超高齢化の今、男女共介護問題は深刻で、施設などの充実はもちろん、相談窓口が身近なものであることを願います。（50代女性）
- ・仕事の時間に合わせて、子供を預ってくれる施設を充実させる。
 - ・小、中学校の先生の数を増やす。
 - ・先生の給料を上げる。
 - ・先生の待遇をよくする。
 - ・優秀な人材が教師を目指す社会にする。
 - ・国力を上げ、男女共同参画社会を実現するには、上記の事がポイントになると考えます。（50代男性）
- 行政が目をはからせて、不公平のないように頑張ってもらいたい。（50代男性）
- 学校や地域での教育や研修を行い、意識を形成し、職場においては法制度を普及充実していく。（50代男性）
- 男女は元々違っており、それぞれの役目がある。日本は、長い期間その役目を明確にして成長してきた。人口減を理由に、このように進めるのはおかしい。物事の規模を縮小すべきであり、方向性が違うと思う。1990年からの賃金上昇の停滞も、共働きの原因です。賃金を上げて、働かなくてよいようにすれば、区別が維持できる。（50代男性）
- 個人の立場に立ち、早く取り組んで欲しい。（50代女性）
- まだまだ昔からの男尊女卑の考えが、根深いものがあり、モラルだけで解決できるものではない。よって、啓蒙も大事であるが、それが当たり前の風潮になるまでは、負担をかけてはいけないが、半強制的ルール化も必要ではないかと思う。（50代男性）
- 男と女というものは、優劣ではない差はある。それをお互いに認め合い、共に社会を作るのがよい。大竹市には、金を使わないで、イメージ図のようになるよう取り組んでいただきたい。（50代男性）
- 市は、市内の企業の取り組みは把握しているのか？実績・状況等の把握をして、改善していく。課題は何か？調査が必要だと思います。（50代女性）
- 男女ではなく、その人その人の得意なことを生かして、さらに男女で協力し合いながら、物事が進んでいけるのが理想です。（50代女性）
- 子育て・介護が安心安全に生活できるよう、職場も社会も対応して欲しい。それが豊かな生活につながると思います。（50代女性）

(60歳代)

- こきゅうを替えればすべてが替わる！（足苳呼吸）（60代男性）
- 能力のある女性の管理職登用をより真面目に行うこと。特に議会、市役所の部課長クラスの他、公的な団体のトップのポストに。あとは望まない妊娠を避けることが安心してできる制度（相談支援）の充実から。（60代男性）
- 市途中まで頑張ってアンケートに答えてましたが、結局、これは役所の方は全部わかっていることですよ。市民に訴えて何になりますか。あとは、あなたたちが動くだけでしょ。無意味なことに、この印刷代など、税金使わないで！！あなた達の仕事を皆に訴えて何になる！市民のために働いてください。（60代男性）
- 男性の役割と女性の役割は違います。女性は世の中の情報にふりまわされずに、結婚して、出産して、子育てを情熱をもってすることが大切。子どもをよい子に育てるのが、母親の役割だと思う。それが結果、年をとっての幸せにつながると思います。（60代女性）

- 積極的に行うべきだと思います。これと思ったことを一点にしぼって！！ (60代女性)
- アンケートに留まらず、対応をお願いします。 (60代女性)
- 最近、核家族が増え、若い世代の考え方も、子育てに対しても、ジーンズの手が出せる場面が少なくなりました。大竹市は、人口増加、医療（産院）がない為、もう少し出産、育児に対して、何も心配いらない大竹市をめざして欲しいです。 (60代女性)
- オンラインやデジタル化は賛成できません。「ふれあい」を大切にする大竹であって欲しいとつくづく願っています。 (60代男性)
- 男女共同参画社会の推進を強めていく為には、やはり市民、職場、学校での研修や講演を行うことからスタート。そして行政は、実生活の中でどう一人一人が理解し、男女共同参画への意識を高めるか、情報提供していくことが大切であると思います。知識の蓄積に留まらず、身近なところの実践例を取り上げていく取り組みをしていただきたい。 (60代男性)
- 能力のあるなしを何で判るのかよくわからない。職場での能力を上げて重宝されれば、その分、他（家族）への影響は出る気がする。誰も完璧な人間であり得ず、ストレスをためるかも。それを上手にこなすことができるのであれば、家族の協力が必要となるし、理解してくれるだけでは無理。まして子育ては簡単な問題ではないと思う。 (60代男性)
- 私は基本、男とか女とか関係なく、人として素直に自然に、できる事をできる人がするという考えで生きてきましたので、このアンケートの内容が？のものが多かったですが、いろいろ考えてくださり、お疲れ様です。 (60代女性)
- 考え方は簡単には変わらないので、難しいと思う。 (60代女性)
- 男女共同参画社会実現への取り組みに賛成です。但し、大切なことは、男性と女性それぞれの生理的機能を知ることが前提といえます。（例えば、肉体的労働を女性に求めることは困難です。）従って、共同参画実現のためには、お互いの長所と欠点を補完する調和（バランス）と相互理解が特に大切と考えます。 (60代女性)
- こういうアンケート実施をすることも大切だと思うが、それから先に時間を進めて実施してもらいたい。中途半端で終わらせるようであれば、やらない方がいいと思う。また、やるのであれば、時間をかけずに進めてほしい。 (60代男性)
- 大竹市内で出産できる病院がない。病院や設備が必要と考える。 (60代男性)
- 男性、女性とも経済的に自立できることが必要だと思います。体力等に関係なく、自宅にいても働けるように、市内の企業と連携して、AI、ロボット化を積極的に進めるべきだと思います。工業都市として、全国的にさきがける男女共同参画社会を作り上げてください。 (60代男性)
- 男女共同参画社会の具体的な例、成功例を広報などで取り上げて、大竹市の人に伝えていくとよいと思います。
 (例) 男女が共に働きやすく、個々の能力が発揮されている職場。
 仕事と家庭の両立を助けるための子育ての支援など。
 自治会活動で、男女が協力し地域活性化をしている所など。 (60代女性)
- 女性の職場進出は大変嬉しいことです。出産後の再就職・転職は難しいが、高い教育水準を持っている女性には活躍して欲しいです。 (60代女性)
- ・市の課長や部長などに女性の登用を一定割合増やす。1年ごとにそのパーセントを上げること。
 ・市議会の女性割合を半数程度にすること。
 ・上記について、市長の公約に明示すること。 (60代男性)
- 共同参画には、男女の差別なく市等の研修会、学校教育で男女の意識改革が必要である。 (60代男性)

(70歳代)

- 市民の意識が低く、地域での絆が薄いので、行政がよほど強力で推進しないと実現にたどり着かない。市民同志の意識がバラバラ、市当局にも専門的な熱意を持った職員が居るとも思わないし…。 (70代男性)
- 市（行政）具体的目標の提示、未達成時の「罪」の明確化、責任の取り方、達成時の評価等、具体的に推進しないと、言うばかりとなる。目標を明確に進めてください。 (70代男性)
- 教育関係（先生に女性を優先して採用し、教育現場の見直しを行う必要であるのではないのでしょうか。特に小学校低学年は女性の先生だけで良い等、思い切った何かやり始めた誰でもわかるような対策を望む。） (70代男性)

- 大竹市が、どの様な取り組みをしているか知らない。市民に周知の方法を考えた方がいいと思う。(70代男性)
- ①大竹市議員に、若い女性が立候補できるよう環境づくりが大切。無投票するなら、女性を推薦(事前に)すれば、立派な女性がたくさんおられると思う。
- ②大竹市の大企業も、今後は女性を採用したいと言われていた。考えを変えていきたいそうです。(70代男性)
- 言うは易し、行いは難し。しっかり頑張ってください。以上。(70代男性)
- 旧来よりの男社会での(男中心の)行政、国政ではもう限界がきている。新しいビジョンなしでは進まない。負の前例主義にしかならない。女性の市長を期待するし、市議会においても、男女の比率を5対5とすべきだ。ヒマとメイヨ欲だけの市議は一切不要だ。町は良くなる。男女共同して、熱意・能力のある人材が、より良い町を創ると信じます。(70代男性)
- 審議会の女性の参画比率が向上する様、行政が本腰を入れた取り組みをすべきだと思います。(70代男性)
- 11/18 朝日新聞 生活面「Think Gender」より。男性の育休“企業が仕事と家庭の両立OK”といっても、直接の上司次第”国民全員が意識を考えていかないとイケませんね。大竹はまだまだ保守的(全体的に)。女性も(審議会等に)参加できないことを不満に感じない。(70代女性)
- 大人になっていきなり考え方は変わらないし、育たないと思います。小さい頃からの教育の中から、考え方は育っていくのではないのでしょうか?もちろん現在の大人にも大いに考えを変えていく努力は必要だと思います。(70代女性)
- 若い人にはイメージがわかりやすい課題だと思いますが、年を取っている人は、そもそも共同とか平等といった考えが男性にもなく、女性にも男性を立てるのが当たり前だと思っている人もいます。何十年も抵抗なく生きてきた人達の意識改革は、かなり難しいです。(70代男性)
- 大竹市がこの男女共同参画社会の件について、あまり皆さん分かっておられないのではと思う。もう少し色々な場でアピールしたらと思う。頑張ってください。(70代女性)
- 「言うはやすし、行うはがたし」ですね。いろんな風習のある町なので、市民一人一人の思い、考えを変えていくのも大変ですが、一步一步変えていくほかはありませんね!(70代女性)
- 人口が減少する中、妊娠出産は非常に重要である。育児休暇、出産休暇の取得が自由に出来ることも重要であるが、休暇が終わった時点で、元の職場や業務に復帰出来る事が最重要である。それが保障されていなければ、休暇を取ることはまず出来ない。行政面からのアプローチが重要である。(70代男性)
- 市内各地区で研修を行うべきです。中高生など参加希望。(70代男性)
- 環境整備を急いでください。掛け声だけになります。(70代男性)
- 本人が変われるよう、相談窓口等の充実。(70代男性)
- 急には無理でしょう。学生(学校)在学中より話し合う機会を与え、社会にならし、取り組むべきなのは?(70代女性)
- ①0歳児からの無料保育
- ②病気児童の無料預り
- ③預り時間の延長 (70代男性)
- 自治会では女性参画が必須であり、女性主体の行事もあります。(敬老会、もちつき等)その他の行事も男女共同で実施する行事がほとんどです。自治会の充実が共同参画社会の充実になると考えます。(70代男性)
- 土地柄、難しいです。封建的地域です。若い人は、今回の私のアンケートと違う結果だと思います。うらやましいです。(70代女性)

男女共同参画についての事業所アンケート調査結果（概要）

1 調査概要

（1）調査の目的

大竹市において、今後の男女共同参画を推進する施策を検討するにあたっての基礎資料とするため、事業所の経営者または責任者の意識や実態を把握すること、及び調査を実施することに伴う意識啓発を目的とする。

（2）調査の内容

- | | |
|--------------------|--------------------|
| ① 回答者の属性について | ④ ハラスメントに対する取組について |
| ② 女性の登用・活用促進について | ⑤ 各種制度の認知について |
| ③ ワーク・ライフ・バランスについて | ⑥ その他（自由記述） |

（3）調査の設計

- | | |
|--------|--------------------|
| ① 調査地域 | 大竹市全域 |
| ② 調査対象 | 従業員数10名以上の市内の事業所 |
| ③ 標本数 | 143事業所（無作為抽出） |
| ④ 調査方法 | 郵送配布，郵送回収 |
| ⑤ 調査期間 | 令和3年1月15日から1月29日まで |

（4）回答結果

- | | |
|---------|-------|
| ① 回答数 | 63事業所 |
| ② 有効回答数 | 63事業所 |
| ③ 有効回答率 | 44.1% |

（5）集計にあたって

- ① アンケートの集計結果は、「不明・無回答」を含めて記載する。
- ② 回答比率（%）は、その設問の回答者数を基軸として算出し、小数点以下第2位を四捨五入している。このため、合計比率が100.0%とならない場合がある。また、複数回答の場合は、比率の合計が100.0%を超える場合がある。
- ③ 選択肢にない番号を選択した場合は、「無回答」に計上する。
- ④ その他を選択していなくても、回答欄に意見が記載されているものは、「その他の意見」として記載する。

2 アンケート調査結果

(1) 回答者の属性について

問1 業種をお答えください。

- 「製造業」が25.4%と最も高く、次いで「建設業」が19.0%、「卸売・小売業・飲食業・宿泊業」が15.9%となっている。
- 前回（H17）と比べても、回答した業種の順位に変わりはない。

問2 常用従業者数をお答えください。

- 「29人以下」の事業所が71.4%で最も多く、「100～499人」が9.5%「50～99人」が7.9%と続いている。
- 従業員の男女別構成、非正規従業員の割合（63事業所 計5,151人）について、正規従業員は男性が78.9%、女性が21.1%であり、非正規従業員は男性が31.4%、女性が68.6%となっている。
- 前回（H17）と比べ、「29人以下」の割合が、1割以上大きくなっている（H17回答：58.1%）。従業員の男女別構成、非正規従業員の割合は大きな変化はない。

問3 事業所形態をお答えください。

- 「単独事業所」が41.5%で最も多く、「支社・営業所」が30.2%と続いている。

(2) 女性の登用・活躍促進について

問4 貴事業所に、役職者は何人いますか。

- 63事業所で、合計674人の管理職がいる。そのうち女性は105人となっている。
- 各役職とも、8割近く男性が占め、部長相当職では女性の割合が5.7%となっている。

問4-1 （問4で女性の役職者が1割未満、あるいは、全くいない役職区分が1つでもある場合にお答えください。）それはどのような理由からだと思えますか。（番号は3つまで）

- 「現在役職に就くための条件を満たしている者がいない」が33.8%、次に「女性が役職者になることを希望しない」と「必要な知識や経験、判断力等を有する者がいない」が23%となっている。

問4-2 （問4で女性の役職者が1割未満、あるいは、全くいない役職区分が1つでもある場合にお答えください。）女性の役職者を増やすためには、どのような取組が必要だと思えますか。（番号は3つまで）

- 「女性社員の職域を拡大する」が17.4%、次に「女性リーダーの育成を推進する」が15.2%、「会社全体の意識改革を行う」と「会社全体の意識改革を行う」が14.1%となっている。

問5 女性従業員が活躍することで、どのような効果があると思えますか。（番号は3つまで）

- 「男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになる」が30.1%、次に「女性の視点を企業が取り入れることにより、多様なニーズに応えられる」が18.5%、「少子高齢化社会を踏まえて労働力が確保できる」が14.4%となっている。

問6 貴事業所では、女性従業員の活躍を推進するうえで、どのような課題がありますか。（番号は3つまで）

- 「育児、介護、家事等家庭の事情で休むことが多い」が20.2%、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が17.5%、「女性の勤続年数が平均的に短い」と「男性社員が多く、男性の認識・理解が不十分である」が12.3%となっている。

(3) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問7 貴事業所では、従業員のワーク・ライフ・バランスについてどの程度取り組んでいますか。（番号は1つだけ）

- 「取り組んでいる」が49.2%、「あまり取り組んでいない」が30.2%となっている。一方で「積極的に取り組んでいる」と答えた事業者が19%あった。

問8 貴事業者でのワーク・ライフ・バランスの取組状況についてお聞きします。（番号はいくつでも）

- 「半日あるいは時間単位の有給休暇」が16.8%と最も多く、次に「有給休暇の所得奨励」が16.0%となっている。

問9 ワーク・ライフ・バランスを推進するうえで、一番重要なことはなんだと思いますか。（番号は3つまで）

- 「企業の経営者の意識」が25.3%と最も高く、次に「上司・同僚の理解」が23.3%、「保育園等、社会環境の整備」が17.3%となっている。

問10 貴事業所では、子育て支援制度の利用を促進するための取組を行っていますか。（番号は3つまで）

- 「時間外労働の縮減や有給休暇の取得率向上に取り組んでいる」が29.5%と最も高いが、次に「現状では取り組んでいない」が21%となっている。

問11 貴事業所では、令和2年度、令和元（平成31）年度中に育児休業の取得者はいましたか。

- 「取得できる対象者がいなかった」と答えた事業所が65.1%と最も多かった。一方で「取得者がいた」と答えた事業所は20.6%あった。

問11-1 育児休業の取得者数を教えてください。

- 総従業員数（63事業所、5151人）に対する育児休業取得者の比率は、全体で2.2%である。その取得者のうち男性は13.4%、女性が86.6%と女性の方が多い。

問11-2 その従業員の代替要員はどうしましたか。（番号は1つだけ）

- 「代替要員を採用した」の割合が50%と最も高く、次いで「代替はなかった」が31.3%、「社内の配置転換により代替した」が18.8%となっている。

問12 貴事業所には、令和2年度、令和元（平成31）年度中に介護休業の取得者はいましたか。

- 「取得できる対象者がいなかった」が80.3%と最も高く、次いで「取得できる対象者はいたが、取得する必要がなかった（施設入所など）」が8.2%となっている。

問12-1 介護休業の取得者数を教えてください。

- 介護休業の取得者は全体で5人であり、うち女性が4人と多い。

(4) ハラスメントに対する取組について

問13 貴事業所では、ハラスメント防止に取り組んでいますか。（番号は3つまで）

- 「パワー・ハラスメント」の割合が31.3%と最も高く、次いで「セクシャル・ハラスメント」が27.7%、「特に取り組みは行ってない」が24.1%となっている。

問13-1 （問13で「1」から「5」のいずれかを選択した場合にお答えください。）ハラスメント防止の取組内容はどんなものですか。（番号は3つまで）

- 「就業規則等に禁止を明文化」の割合が29.9%と最も高く、次いで「相談窓口の設置」が26%、「従業員等への研修・講習会等の実施」と「実態把握調査の実施」が11.7%となっている。

(5) 各種制度の認知について

問14 「次世代育成支援対策推進法」に規定している、一般事業主行動計画の策定についてご存知ですか。

○「知らない」の割合が82.5%、「知っている」の割合が17.5%となっている。

問14-1 (問14で「1. 知っている」と回答した場合にお答えください。) 貴事業所では一般事業主行動計画を策定されていますか。(番号は1つだけ)

○回答した事業所のうち、「策定済み」が5社、「検討中」と「検討する予定はない」が3社、「近いうちに策定予定」が2社となっている。

問15 「女性活躍推進法」に規定している、一般事業主行動計画についてご存知ですか。(番号は1つだけ)

○「知らない」と答えた割合が78.7%、「知っている」と答えたのは21.3%となっている。

問15-1 (問15で「1. 知っている」と回答した場合にお答えください。) 貴事業所では一般事業主行動計画を策定されていますか。(番号は1つだけ)

○「検討中」と答えたのが10社、「検討する予定はない」が5社、「策定済み」と「策定中」が2社となっている。

問16 ポジティブ・アクションについてご存知ですか。

○「知らない」と答えた割合が88.3%、「知っている」が11.7%である。

(6) その他

本市の男女共同参画の推進施策について、ご意見ご要望などがありましたら、ご記入ください。

○女性の活躍できる場が少ないです。もっと広い範囲で活躍できる場を社会全体で考える必要があります。サービス業以外の職種が少ない。(製造業)

○大竹市には男女共同参画推進課があって、積極的に施策をすすめておられるのでしょうか。(製造業)

○法整備されたからといってすぐに変わる訳でもなく、ゆっくりと変わっていくのを待つしかないような気がします。(建設業)

○問16のような取組(ポジティブ・アクション)があることを知ることができ、良かった。(従業員は)ほぼ女性なので、女性に特化した福利面は優遇されている会社だと感じる。男女比の差が大きい会社にとっては、少し回答が難しいように思った。(医療・福祉)(教育・学習サービス)

○女性の働く環境が、保育所に入れないなど、よくない為、管理職に登用するのも、会社、本人共にためらってしまう。

○男性の育児休業を推進するぐらいなら、保育所や小学校の預り所を増やして、働きやすい環境を作るべき。公設の保育所に入れなければ、別途お金を払ってあずかってもらい、働いてその費用を稼がなければならぬと、何のために働いているのかわからなくなります。

大竹市も保育所を減らしてはいますが、働かなくても入れるようにすれば、対象の子供は増えるのではないのでしょうか。(サービス業)

○女性が活躍を希望する気持ちがあれば、対応は可能であると思いますが、零細企業の3Kの対象となる職場では、その機会も少ないと考えます。

職業選択の自由があるので、3K製造現場には困難な取組では、

実態は高齢化で、新しい労働力確保も困難な事業所は多数ではないかと思っています。(製造業)

第2次おおたけ男女共同参画プラン

大竹市市民生活部自治振興課人権推進係

〒739-0692 広島県大竹市小方一丁目11番1号

電話番号：0827-59-2111（代表） ファックス：0827-57-7130