

男女共同参画社会づくりに関する
基礎調査報告書

令和4年3月

目 次

【市民意識調査 結果報告書】	1
Ⅰ. 調査の概要	2
Ⅱ. 調査結果	4
1. 回答者の属性	4
2. 男女平等について	5
3. 日常生活について	19
4. 職業生活について	56
5. 地域活動・防災について	76
6. DV（男女間における暴力）について	80
7. 男女共同参画社会づくり・多様性社会推進について	94
8. 自由意見	112
Ⅲ. 調査票	119
【事業所調査 結果報告書】	131
Ⅰ. 調査の概要	132
Ⅱ. 調査結果	133
1. 事業所の属性	133
2. ワーク・ライフ・バランスについて	140
3. 女性活躍推進について	145
4. 多様で柔軟な働き方に関して	162
5. ハラスメントに関して	180
6. 行政施策について	189
7. 自由意見	193
Ⅲ. 調査票	195
【職員意識調査 結果報告書】	203
Ⅰ. 調査の概要	204
Ⅱ. 調査結果	205
1. 回答者の属性	205
2. 職業生活について	206
3. 男女平等について	234
4. 日常生活について	247
5. 休業制度や就労状況について	272
6. 地域活動・防災について	276
7. DV（男女間における暴力）について	280
8. 男女共同参画社会づくり・多様性社会推進について	285
9. 自由意見	298
Ⅲ. 調査票	303

【庁内事業調査 結果報告書】	313
I. 調査の概要	314
II. 調査結果	316
課題1. 男女共同参画社会の実現に関する理解の促進	316
課題2. ワーク・ライフ・バランスの推進	321
課題3. あらゆる分野に参画する機会の確保	326
課題4. 防災における男女共同参画の推進	328
課題5. 男女が共に安心して暮らせる環境の整備	330
課題6. 性への理解と生涯を通じた健康の支援	335
課題7. 人権の擁護・救済のための取り組みの強化	338
課題8. 推進体制の強化	344

【市民意識調査 結果報告書】

I. 調査の概要

(1) 調査方法

- ・ 調査対象 : ①浦安市に居住する満18歳以上の男女
②浦安市に在住在勤の満16歳以上の男女
- ・ 対象者数 : ①住民基本台帳から無作為に抽出した3,000人、
②Uモニ（インターネット市政モニター）登録者：1,111人
- ・ 調査方法 : ①紙アンケートの調査票を郵送により配布し、調査票を郵送で回収又はインターネット環境を通じてデータを回収
②インターネット環境を通じて回答を依頼しデータを回収
- ・ 調査時期 : 紙：令和2年11月27日～令和3年1月4日

(2) 回収率と回収サンプル数

- ・ 配布数 : 4,111人
- ・ 有効回答者数 : 2,195人（調査方法別回収数 ①1,528人、②667人）
- ・ 有効回答率 : 53.4%（調査方法別回収率 ①50.9%、②60.0%）

(3) 報告書を読む際の注意事項

- ① アンケート集計は、各設問の単純集計と、性別×年代別などのクロス集計を行った。
- ② 分析では、平成22年度及び27年度に行った調査と共通の質問があるものについては経年比較を行った。
- ③ 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」及び「男女間における暴力に関する調査」の共通の質問があるものについては比較を行った。
- ④ 回収されたサンプルは性別と年代別の割合に偏りがみられる。そのため、全体値の見方に注意が必要である。
- ⑤ 表中の比率（%）は、全て回答者数を母数として算出しており、その都度表示している。表示は小数点以下第2位を四捨五入しているため、比率の合計値が100%にならない場合がある。
- ⑥ 複数回答は質問の特性上、回答者数を母数とし、比率を算出している。したがって、比率の合計値は100%にならない場合がある。
- ⑦ 本調査での浦安市内の地域区分は、下表のとおりである。

地域	該当地区
元町地域	猫実、北栄、当代島、堀江、富士見
中町地域	東野、富岡、今川、弁天、海楽、入船、美浜、舞浜
新町地域	日の出、明海、高洲
工業ゾーン	鉄鋼通り、港、千鳥

(4) 標本誤差について

今回の無作為抽出法による調査の場合は、ここで出された数値（%）をそのまま18歳以上の全市民の回答として単純に置き換えると、多少の誤差が生じる。統計学的には、次式で標本誤差を計算して、18歳以上の全市民の回答を推測する。（信頼度95%）

$$\text{標本誤差} = \pm 2 \sqrt{\frac{N-n}{N-1} \times \frac{P(1-P)}{n}}$$

N＝母集団 143,161人（18歳以上の浦安市在住の方・令和2年12月1日現在）

n＝有効回答数（1,528件）

注）Uモニ回答者は無作為抽出法ではないため標本誤差の計算上は除外

P＝回答の比率

上記の式によって算出された標本誤差は以下の通り。

回答比率(p) 基数(n)	10%または 90%前後	20%または 80%前後	30%または 70%前後	40%または 60%前後	50%前後
1,528	±1.53%	±2.04%	±2.33%	±2.49%	±2.54%
1,000	±1.89%	±2.52%	±2.89%	±3.09%	±3.15%
800	±2.12%	±2.82%	±3.23%	±3.45%	±3.53%
600	±2.44%	±3.26%	±3.73%	±3.99%	±4.07%
400	±3.00%	±3.99%	±4.58%	±4.89%	±4.99%
200	±4.24%	±5.65%	±6.48%	±6.92%	±7.07%
100	±6.00%	±8.00%	±9.16%	±9.79%	±10.00%

注）この表の見方

例えば、「ある設問の回答数が1,528で、その設問中の選択肢の回答比率が60%であった場合、その回答比率の誤差の範囲は最高でも±2.49%以内（57.51%～62.49%）である」とみることができる。

（５）比較を行った調査の概要

内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」

（１）調査対象

- ① 母集団：全国18歳以上の日本国籍を有する者
- ② 標本数：5,000人
- ③ 抽出方法：層化2段無作為抽出法

（２）調査時期

令和元年9月

（３）調査方法

調査員による個別面接聴取法

（４）回収結果

有効回収数（率）：2,645人（52.9%）

なお、本報告書では「令和元年度内閣府」と表記している。

内閣府「男女間における暴力に関する調査」

（１）調査対象

- ① 母集団：全国20歳以上の5,000人
- ② 抽出方法：層化2段無作為抽出法

（２）調査時期

令和2年11～12月

（３）調査方法

郵送留置訪問回収法

（４）回収結果

有効回収数（率）：3,438人（68.8%）

なお、本報告書では「令和2年度内閣府」と表記している。

II. 調査結果

1. 回答者の属性

回答いただいた市民の性別、年齢層などの属性は以下の通り。

図表 1 回答者の属性

(単位:件、%)

		回答数	割合	
性別	女性	1,204	55.0	
	男性	982	44.9	
	その他	2	0.1	
年齢層	20歳未満	32	1.5	
	20歳代	211	9.6	
	30歳代	279	12.7	
	40歳代	449	20.5	
	50歳代	505	23.0	
	60歳以上	716	32.7	
	性・年齢層	女性	20歳未満	16
20歳代			132	6.0
30歳代			165	7.5
40歳代			265	12.1
50歳代			279	12.8
60歳以上			347	15.9
男性		20歳未満	15	0.7
		20歳代	79	3.6
		30歳代	114	5.2
		40歳代	184	8.4
		50歳代	225	10.3
その他		20歳未満	1	0.0
		60歳以上	1	0.0
結婚の有無		している(事実婚含む)	1,632	74.5
	していない	393	17.9	
	結婚したが離別・死別している	166	7.6	
働き方	自分だけが働いている	242	16.3	
	パートナー(配偶者、恋人など)だけが働いている	217	14.6	
	共働きである	745	50.2	
	二人とも働いていない	279	18.8	
子どもの有無	いる	1,499	71.8	
	いない	588	28.2	
一番下の子どもの年齢	0～2歳	118	7.9	
	3歳以上の未就学児	113	7.6	
	小学1～3年	80	5.4	
	小学4～6年	106	7.1	
	中学生	123	8.3	
	高校生以上の学生	226	15.2	
	社会人	719	48.4	
介護が必要な家族の有無	いる	158	7.6	
	いない	1,921	92.4	
居住地域	元町地域	626	29.7	
	中町地域	803	38.0	
	新町地域	681	32.3	
	工業ゾーン	1	0.0	

2. 男女平等について

(1) 各分野における男女の地位

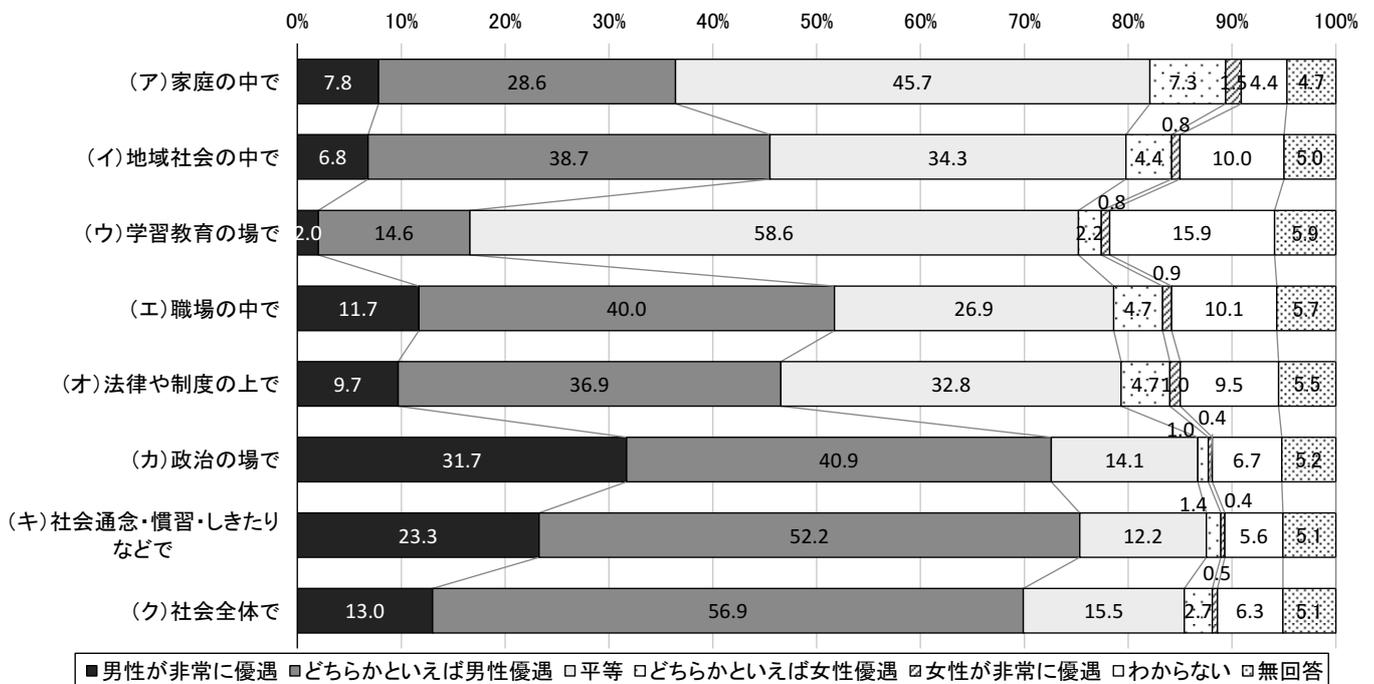
① 全体

各分野における男女平等の実態について聞いたところ、「平等」が多いのは「(ウ) 学習教育の場で (58.6%)」、「(ア) 家庭の中で (45.7%)」、「(イ) 地域社会の中で (34.3%)」だった。

「男性が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合計した『男性優遇』が多いのは「(キ) 社会通念・慣習・しきたりなどで (75.5%)」、「(カ) 政治の場で (72.6%)」、「(ク) 社会全体で (69.9%)」だった。

「女性が非常に優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」を合計した『女性優遇』は全体として少なく、最も多いのは「(ア) 家庭の中で (8.8%)」で、いずれも1割未満だった。

図表 2 分野ごとの男女の地位



SA(n=2,195)

② 経年比較

各分野における男女平等の実態について経年比較すると、「(ア) 家庭の中で」は、H27年度までは『男性優遇』が最も多かったが、R2年度は「平等」が大きく増加したことで最多となった。

「(イ) 地域社会の中で」は、H22年度は「平等」が最も多かったが、H27年度に『男性優遇』が「平等」を上回り、R2年度ではその差異が広がった。

「(ウ) 学習教育の場で」は、H22年度からR2年度に至るまで「平等」が最も多い。

「(エ) 職場の中で」は、H22年度からR2年度に至るまで『男性優遇』が最も多いが、徐々に減少しており、「平等」が増加傾向にある。

「(オ) 法律や制度の上で」、「(カ) 政治の場で」、「(キ) 社会通念・慣習・しきたりなどで」、「(ク) 社会全体で」は、H22年度からR2年度に至るまで『男性優遇』が最も多く、大きく変化していない。

図表 3 分野ごとの男女の地位（経年比較）

（単位：%）

		男性優遇			平等	女性優遇			わからない	無回答
		男性優遇	男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている		女性優遇	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている		
(ア) 家庭の中で	R2年度	36.4	7.8	28.6	45.7	8.8	7.3	1.5	4.4	4.7
	H27年度	50.9	9.3	41.6	28.8	9.6	7.1	2.5	7.1	3.6
	H22年度	50.8	8.8	42.0	30.9	9.5	8.0	1.5	6.7	2.2
(イ) 地域社会の中で	R2年度	45.5	6.8	38.7	34.3	5.2	4.4	0.8	10.0	5.0
	H27年度	43.8	6.2	37.6	33.0	5.0	4.1	0.9	14.4	3.8
	H22年度	33.1	4.1	29.0	37.6	8.3	7.1	1.2	18.2	2.8
(ウ) 学習教育の場で	R2年度	16.6	2.0	14.6	58.6	3.0	2.2	0.8	15.9	5.9
	H27年度	15.8	2.2	13.6	56.6	3.0	2.5	0.5	19.6	5.0
	H22年度	12.2	1.4	10.8	58.2	3.4	3.1	0.3	22.8	3.5
(エ) 職場の中で	R2年度	51.7	11.7	40.0	26.9	5.6	4.7	0.9	10.1	5.7
	H27年度	69.2	21.1	48.1	14.8	4.9	4.0	0.9	7.3	3.8
	H22年度	71.9	24.0	47.9	14.2	4.0	3.1	0.9	7.2	2.8
(オ) 法律や制度の上で	R2年度	46.6	9.7	36.9	32.8	5.7	4.7	1.0	9.5	5.5
	H27年度	53.4	14.2	39.2	25.3	5.3	4.1	1.2	12.0	3.9
	H22年度	46.2	12.6	33.6	29.4	6.2	5.7	0.5	15.2	3.0
(カ) 政治の場で	R2年度	72.6	31.7	40.9	14.1	1.4	1.0	0.4	6.7	5.2
	H27年度	77.5	34.9	42.6	8.0	2.0	1.7	0.3	8.9	3.6
	H22年度	74.4	32.3	42.1	12.3	1.3	1.2	0.1	9.2	2.6
(キ) 社会通念・慣習・しきたりなどで	R2年度	75.5	23.3	52.2	12.2	1.8	1.4	0.4	5.6	5.1
	H27年度	76.0	25.2	50.8	10.9	1.9	1.5	0.4	7.9	3.3
	H22年度	75.6	25.4	50.2	11.2	3.3	2.8	0.5	7.9	2.0
(ク) 社会全体で	R2年度	69.9	13.0	56.9	15.5	3.2	2.7	0.5	6.3	5.1
	H27年度	73.7	15.4	58.3	11.7	3.4	2.8	0.6	8.2	3.0
	H22年度	69.5	11.0	58.5	16.5	2.8	2.2	0.6	9.2	2.0

R2年度調査 n=2,195、H27年度調査 n=1,488、H22年度調査 n=1,525

③ 属性別、国との比較

(ア) 家庭の中で

性別にみると、女性は『男性優遇（44.7%）』が「平等（38.0%）」を上回っているが、男性は「平等（55.3%）」が『男性優遇（26.1%）』を上回るなど、男女で逆の傾向がみられた。

性年代別にみると、女性は「20歳代以下」で「平等」が多いが、「30歳代以上」では『男性優遇』が最も多く、「60歳以上（50.2%）」で特に多い。男性は全ての年齢層で「平等」が最も多く「30歳代（62.3%）」で特に多い。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無別にみると、「結婚したが離別・死別している」のみ『男性優遇』が「平等」より多いが、他は全て「平等」が最も多く、「自分だけが働いている（56.2%）」で特に多い。

内閣府の調査では、「平等（45.5%）」と『男性優遇（44.9%）』が均衡しており、「平等」は本市と同程度である。

図表 4 「家庭の中で」の男女の地位（属性別・国との比較）

(単位:件、%)

	回答数	男性優遇	男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえは男性の方が優遇さば	平等	女性優遇	女性の方が優遇さば	どちらかといえは女性の方が非常に優遇されている	わからない	無回答
全体	2,195	36.4	7.8	28.6	45.7	8.8	7.3	1.5	4.4	4.7
女性										
計	1,204	44.7	11.1	33.6	38.0	6.8	5.7	1.1	4.7	5.6
20歳未満	16	31.3	-	31.3	31.3	25.1	18.8	6.3	6.3	6.3
20歳代	132	27.3	3.8	23.5	53.0	11.4	9.1	2.3	8.3	-
30歳代	165	43.0	13.3	29.7	36.4	7.9	6.7	1.2	7.3	5.5
40歳代	265	45.6	11.3	34.3	36.6	7.1	6.0	1.1	3.8	6.8
50歳代	279	47.3	11.5	35.8	35.5	5.8	5.4	0.4	3.2	8.2
60歳以上	347	50.2	13.0	37.2	36.6	4.4	3.5	0.9	4.0	4.9
男性										
計	982	26.1	3.8	22.3	55.3	11.2	9.3	1.9	3.9	3.6
20歳未満	15	20.0	-	20.0	60.0	13.3	13.3	-	-	6.7
20歳代	79	20.2	2.5	17.7	55.7	15.2	10.1	5.1	6.3	2.5
30歳代	114	14.0	3.5	10.5	62.3	12.3	11.4	0.9	7.9	3.5
40歳代	184	27.7	3.8	23.9	52.2	12.5	10.3	2.2	2.7	4.9
50歳代	225	25.3	4.9	20.4	51.6	14.7	12.0	2.7	4.9	3.6
60歳以上	365	31.0	3.6	27.4	56.7	7.1	6.0	1.1	2.2	3.0
結婚										
結婚している(事実婚含む)	1,632	37.1	7.8	29.3	47.2	6.9	3.6	1.5	2.1	5.2
結婚していない	393	31.6	5.6	26.0	43.5	9.7	13.0	1.8	11.2	2.3
結婚したが離別・死別している	166	39.8	13.3	26.5	38.0	5.4	11.4	0.6	10.8	5.4
働き方										
自分だけが働いている	242	29.4	5.4	24.0	56.2	10.7	3.8	2.1	1.7	-
パートナーだけが働いている	217	44.7	7.8	36.9	47.0	5.5	1.9	0.5	1.4	0.9
共働きである	745	38.8	9.5	29.3	48.5	7.9	4.5	1.9	2.6	0.4
二人とも働いていない	279	44.1	7.5	36.6	47.0	3.9	3.6	1.1	2.5	1.4
子供										
子どもがいる	1,499	40.3	9.1	31.2	47.6	7.2	4.1	1.4	2.7	0.8
子どもがいない	588	32.4	6.0	26.4	48.1	8.5	10.9	1.9	9.0	0.2
令和元年度内閣府	2,645	44.9	9.3	35.6	45.5	7.2	6.5	0.7	2.4	

(イ) 地域社会の中で

性別にみると、女性は『男性優遇 (50.5%)』が「平等 (28.8%)」を大きく上回っているが、男性は「平等 (41.1%)」が『男性優遇 (39.5%)』をやや上回るなど、男女で逆の傾向がみられた。

性年代別にみると、女性は「20歳代以下」で「平等」が多いが、「30歳代以上」では『男性優遇』が最も多く、「60歳以上 (57.6%)」で特に多い。男性は「60歳以上」を除く全ての年齢層で「平等」が多い。「60歳以上」では『男性優遇 (52.1%)』が「平等 (36.2%)」を大きく上回っている。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無別にみると、「結婚していない」のみ「平等 (37.4%)」が『男性優遇 (36.2%)』より多いが、他は全て『男性優遇』が最も多く、「パートナーだけが働いている (54.8%)」で特に多い。

内閣府の調査では、「平等 (46.5%)」が『男性優遇 (34.7%)』を11.8ポイント上回っており、本市とは逆の傾向がみられた。「平等」は本市より12.2ポイント多い。

図表 5 「地域社会の中で」の男女の地位 (属性別・国との比較)

(単位:件、%)

	回答数	男性優遇	男性優遇されている		平等	女性優遇	女性優遇されている		わからない	無回答	
			男性の方が非常に	男性の方がかといえ			女性の方が非常に	女性の方がかといえ			
全体	2,195	45.5	6.8	38.7	34.3	5.2	4.4	0.8	10.0	5.0	
女性	計	1,204	50.5	8.9	41.6	28.8	3.5	3.0	0.5	11.2	6.0
	20歳未満	16	31.3	6.3	25	56.3	-	-	-	6.3	6.3
	20歳代	132	39.3	4.5	34.8	40.2	5.3	3.8	1.5	15.2	-
	30歳代	165	43.6	9.1	34.5	29.1	6.7	6.7	-	15.2	5.5
	40歳代	265	50.2	10.6	39.6	30.6	2.7	1.9	0.8	9.1	7.5
	50歳代	279	52.3	5.7	46.6	25.1	3.6	3.6	-	10.8	8.2
	60歳以上	347	57.6	11.8	45.8	24.8	2.0	1.4	0.6	10.1	5.5
男性	計	982	39.5	4.3	35.2	41.1	7.3	6.1	1.2	8.2	3.8
	20歳未満	15	13.3	-	13.3	66.7	13.3	13.3	-	-	6.7
	20歳代	79	25.3	2.5	22.8	40.5	13.9	13.9	-	17.7	2.5
	30歳代	114	29.9	5.3	24.6	40.4	12.3	10.5	1.8	14	3.5
	40歳代	184	30.4	1.6	28.8	45.7	10.9	8.7	2.2	8.2	4.9
	50歳代	225	38.3	3.6	34.7	44.4	6.7	4.9	1.8	7.1	3.6
	60歳以上	365	52.1	6.3	45.8	36.2	2.7	2.2	0.5	5.5	3.6
結婚	結婚している(事実婚含む)	1,632	47.3	7.0	40.3	34.4	4.3	3.9	0.4	8.2	5.8
	結婚していない	393	36.2	5.9	30.3	37.4	8.9	6.4	2.5	15.3	2.3
	結婚したが離別・死別している	166	50.0	7.8	42.2	25.9	5.4	4.2	1.2	14.5	4.2
働き方	自分だけが働いている	242	42.6	8.3	34.3	40.9	5.8	5.0	0.8	9.9	0.8
	パートナーだけが働いている	217	54.8	6.0	48.8	29.5	4.2	3.7	0.5	11.1	0.5
	共働きである	745	49.1	6.8	42.3	37.2	4.8	4.4	0.4	8.2	0.7
子供	二人とも働いていない	279	52.7	7.9	44.8	34.4	2.2	2.2	0.0	7.2	3.6
	子どもがいる	1,499	49.8	7.6	42.2	36.0	3.9	3.5	0.4	9.1	1.3
	子どもがいない	588	41.8	6.1	35.7	34.9	9.2	7.5	1.7	13.9	0.2
令和元年度内閣府	2,645	34.7	7.0	27.7	46.5	10.2	8.7	1.6	8.6		

(ウ) 学習教育の場で

性別にみると、男女ともに「平等」が最も多いが、「男性（63.3%）」が「女性（55.1%）」を上回っている。

性年代別にみると、「平等」が多いのは、女性は「20歳未満（62.5%）」、「40歳代（60.8%）」で、男性は「50歳代（68.0%）」、「20歳代（67.1%）」となっている。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無別にみると、全て「平等」が最も多く、「自分だけが働いている（67.8%）」で特に多かった。

内閣府の調査では、「平等（61.2%）」が『男性優遇（18.5%）』を42.7ポイントと大きく上回っており、本市（42.0ポイント）と同様の傾向がみられた。「平等」は本市より2.6ポイント多い。

図表 6 「学習教育の場で」の男女の地位（属性別・国との比較）

(単位:件、%)

	回答数	男性優遇	男性優遇		平等	女性優遇	女性優遇		わからない	無回答	
			男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえる方が優遇されている			どちらかといえる方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている			
全体	2,195	16.6	2.0	14.6	58.6	3.0	2.2	0.8	15.9	5.9	
女性	計	1,204	20.0	2.7	17.3	55.1	2.1	1.4	0.7	16.3	6.6
	20歳未満	16	18.8	6.3	12.5	62.5	6.3	6.3	-	6.3	6.3
	20歳代	132	19.7	3.8	15.9	59.8	4.5	3.0	1.5	15.9	-
	30歳代	165	18.2	3.0	15.2	56.4	1.8	0.6	1.2	18.2	5.5
	40歳代	265	15.4	2.6	12.8	60.8	2.7	1.9	0.8	14.0	7.2
	50歳代	279	21.9	2.2	19.7	54.1	1.4	1.4	-	14.3	8.2
	60歳以上	347	22.8	2.3	20.5	48.7	1.2	0.6	0.6	19.3	8.1
男性	計	982	12.4	1.2	11.2	63.3	4.2	3.3	0.9	15.1	5.0
	20歳未満	15	20.0	-	20.0	53.3	20.0	20.0	-	-	6.7
	20歳代	79	6.3	2.5	3.8	67.1	7.6	6.3	1.3	15.2	3.8
	30歳代	114	8.8	3.5	5.3	60.5	6.2	5.3	0.9	21.1	3.5
	40歳代	184	9.2	-	9.2	63.6	7.0	4.3	2.7	15.2	4.9
	50歳代	225	14.6	1.3	13.3	68.0	2.2	1.8	0.4	11.1	4.0
	60歳以上	365	14.8	0.8	14.0	60.8	1.9	1.6	0.3	16.2	6.3
結婚	結婚している(事実婚含む)	1,632	16.4	1.8	14.6	60.1	2.0	1.5	0.5	14.8	6.6
	結婚していない	393	16.3	3.3	13.0	55.7	6.9	5.1	1.8	18.6	2.5
	結婚したが離別・死別している	166	18.7	1.2	17.5	51.2	3.6	2.4	1.2	19.3	7.2
働き方	自分だけが働いている	242	16.1	2.1	14.0	67.8	3.7	3.7	0.0	11.6	0.8
	パートナーだけが働いている	217	19.8	0.9	18.9	58.1	1.8	0.9	0.9	18.9	1.4
	共働きである	745	15.5	1.7	13.8	67.2	2.3	1.5	0.8	14.0	0.9
	二人とも働いていない	279	18.2	1.4	16.8	51.6	0.7	0.7	0.0	22.2	7.2
子供	子どもがいる	1,499	17.6	1.9	15.7	63.6	2.6	1.9	0.7	14.0	2.3
	子どもがいない	588	16.5	2.7	13.8	54.9	4.4	3.4	1.0	23.3	0.9
令和元年度内閣府	2,645	18.5	3.3	15.2	61.2	2.6	2.3	0.3	17.7		

(エ) 職場の中で

性別にみると、男女ともに『男性優遇』が最も多いが、「女性（54.8%）」が「男性（48.0%）」を上回っている。

性年代別にみると、『男性優遇』が多いのは、女性は「60歳以上（59.4%）」、「30歳代（54.6%）」で、男性は「60歳以上（56.7%）」、「50歳代（48.4%）」となっている。なお、「20歳代」のみ「平等（43.0%）」が『男性優遇（29.2%）』を上回っている。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無別にみると、全て『男性優遇』が最も多いが、特に「二人とも働いていない（60.2%）」で多くみられた。

内閣府の調査では、『男性優遇（53.4%）』が「平等（30.7%）」を22.7ポイント上回っており、本市（24.8ポイント）と同様の傾向がみられた。「平等」は本市より3.8ポイント多い。

図表 7 「職場の中で」の男女の地位（属性別・国との比較）

(単位:件、%)

	回答数	男性優遇	男性の方が非常に優遇されている		平等	女性優遇	女性の方が非常に優遇されている		わからない	無回答	
			男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえは男性の方が優遇さば			どちらかといえは女性の方が優遇さば	女性の方が非常に優遇されている			
全体	2,195	51.7	11.7	40.0	26.9	5.6	4.7	0.9	10.1	5.7	
女性	計	1,204	54.8	15.0	39.8	23.0	3.3	2.8	0.5	12.2	6.7
	20歳未満	16	37.6	6.3	31.3	31.3	6.3	6.3	-	18.8	6.3
	20歳代	132	47.8	11.4	36.4	32.6	8.3	6.8	1.5	10.6	0.8
	30歳代	165	54.6	17.0	37.6	23.6	3.6	3.0	0.6	12.7	5.5
	40歳代	265	54.4	15.5	38.9	24.5	2.7	2.3	0.4	10.9	7.5
	50歳代	279	53.8	15.8	38.0	26.5	3.6	3.2	0.4	7.9	8.2
	60歳以上	347	59.4	14.7	44.7	14.7	1.5	1.2	0.3	16.7	7.8
男性	計	982	48.0	7.7	40.3	32.0	8.4	7.1	1.3	7.0	4.5
	20歳未満	15	33.3	-	33.3	26.7	6.7	6.7	-	26.7	6.7
	20歳代	79	29.2	5.1	24.1	43.0	15.2	11.4	3.8	10.1	2.5
	30歳代	114	42.1	6.1	36.0	30.7	16.7	11.4	5.3	7.0	3.5
	40歳代	184	43.4	4.3	39.1	40.8	10.3	8.7	1.6	0.5	4.9
	50歳代	225	48.4	8.4	40.0	38.7	6.2	5.8	0.4	3.1	3.6
	60歳以上	365	56.7	10.4	46.3	21.6	4.9	4.9	-	11.2	5.5
結婚	結婚している(事実婚含む)	1,632	53.6	11.4	42.2	26.0	4.5	4.0	0.5	9.4	6.5
	結婚していない	393	43.0	10.2	32.8	32.8	11.4	8.9	2.5	10.2	2.5
	結婚したが離別・死別している	166	53.6	18.7	34.9	22.3	2.4	1.8	0.6	15.7	6.0
働き方	自分だけが働いている	242	48.4	9.1	39.3	40.1	8.2	7.4	0.8	2.9	0.4
	パートナーだけが働いている	217	57.1	12.4	44.7	11.1	3.3	2.8	0.5	26.3	2.3
	共働きである	745	55.9	12.8	43.1	34.9	5.6	5.1	0.5	3.1	0.5
	二人とも働いていない	279	60.2	11.8	48.4	9.3	0.4	0.4	0.0	22.9	7.2
子供	子どもがいる	1,499	56.1	12.1	44.0	26.6	4.3	4.0	0.3	10.9	2.2
	子どもがいない	588	48.8	12.6	36.2	31.6	9.3	7.1	2.2	9.7	0.5
令和元年度内閣府	2,645	53.5	13.6	39.8	30.7	5.0	4.5	0.5	10.9		

(オ) 法律や制度の上で

性別にみると、女性は『男性優遇 (54.6%)』が「平等 (24.0%)」を大きく上回っているが、男性は「平等 (43.8%)」が『男性優遇 (37.1%)』を上回るなど、男女で逆の傾向がみられた。

性年代別にみると、女性は「20歳未満」では「平等」が多いが、「20歳代以上」では『男性優遇』が最も多く、「40歳代 (58.5%)」で特に多い。男性は「20歳未満」、「60歳以上」では『男性優遇』が多いが、他の全ての年齢層で「平等」が多く、「40歳代 (47.8%)」が特に多かった。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無別にみると、「自分だけが働いている」のみ「平等」が『男性優遇』より多いが、他は全て『男性優遇』が最も多く、「パートナーだけが働いている (57.6%)」で特に多かった。

内閣府の調査では、『男性優遇 (46.9%)』が、「平等 (39.7%)」を7.2ポイント上回っており、本市 (13.8ポイント) と同様の傾向がみられた。「平等」は本市より6.9ポイント多い。

図表 8 「法律や制度の上で」の男女の地位 (属性別・国との比較)

(単位:件、%)

	回答数	男性優遇	男性の方が非常に優遇されている		平等	女性優遇	女性の方が非常に優遇されている		わからない	無回答	
			男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえる			どちらかといえる	女性の方が非常に優遇されている			
全体	2,195	46.6	9.7	36.9	32.8	5.7	4.7	1.0	9.5	5.5	
女性	計	1,204	54.6	13.2	41.4	24.0	3.0	2.8	0.2	11.9	6.5
	20歳未満	16	31.3	12.5	18.8	37.5	-	-	-	25.0	6.3
	20歳代	132	43.9	13.6	30.3	36.4	6.1	6.1	-	13.6	-
	30歳代	165	55.7	14.5	41.2	15.8	3.6	3.0	0.6	18.2	6.7
	40歳代	265	58.5	13.6	44.9	23.0	3.8	3.4	0.4	7.5	7.2
	50歳代	279	56.0	13.3	42.7	23.3	3.2	3.2	-	9.3	8.2
	60歳以上	347	55.0	12.1	42.9	23.9	1.2	0.9	0.3	13.0	6.9
男性	計	982	37.1	5.4	31.7	43.8	8.7	6.9	1.8	6.2	4.2
	20歳未満	15	46.7	-	46.7	26.7	6.7	6.7	-	13.3	6.7
	20歳代	79	22.8	2.5	20.3	34.2	27.9	20.3	7.6	11.4	3.8
	30歳代	114	34.2	5.3	28.9	42.1	9.6	7.0	2.6	9.6	4.4
	40歳代	184	30.5	3.3	27.2	47.8	13.1	10.9	2.2	3.8	4.9
	50歳代	225	36.9	6.2	30.7	45.3	8.5	6.7	1.8	5.8	3.6
	60歳以上	365	44.1	6.8	37.3	44.1	2.5	2.2	0.3	5.2	4.1
結婚	結婚している(事実婚含む)	1,632	48.4	9.1	39.3	33.5	4.5	3.9	0.6	7.7	5.9
	結婚していない	393	39.2	9.4	29.8	31.8	11.2	8.4	2.8	15.0	2.8
	結婚したが離別・死別している	166	46.4	16.3	30.1	28.3	4.8	3.6	1.2	13.3	7.2
働き方	自分だけが働いている	242	42.5	7.4	35.1	43.4	7.4	6.6	0.8	6.2	0.4
	パートナーだけが働いている	217	57.6	8.3	49.3	26.3	2.8	2.8	0.0	12.9	0.5
	共働きである	745	52.5	10.9	41.6	35.0	4.8	4.0	0.8	7.0	0.7
	二人とも働いていない	279	46.2	6.8	39.4	37.3	1.4	1.4	0.0	10.0	5.0
子供	子どもがいる	1,499	51.2	9.6	41.6	34.2	4.3	3.7	0.6	8.5	1.8
	子どもがいない	588	42.5	11.4	31.1	33.2	10.2	8.0	2.2	13.4	0.7
令和元年度内閣府	2,645	46.9	10.3	36.6	39.7	4.4	4.0	0.4	9.0		

(カ) 政治の場で

性別にみると、男女ともに『男性優遇』が最も多いが、「女性（77.5%）」が「男性（66.8%）」を上回っている。

性年代別にみると、『男性優遇』が多いのは、女性は「40歳代（81.8%）」、「50歳代（80.3%）」で、男性は「20歳未満（80.0%）」、「60歳以上（71.8%）」となっている。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無別にみると、全て『男性優遇』が最も多く、「パートナーだけが働いている（80.7%）」で特に多かった。

内閣府の調査では、『男性優遇（79.0%）』が「平等（14.4%）」を64.6ポイント上回っており、本市（58.5ポイント）と同様の傾向がみられた。「平等」は本市と同程度である。

図表 9 「政治の場で」の男女の地位（属性別・国との比較）

(単位:件、%)

	回答数	男性優遇	男性の方が非常に優遇されている	どちらの方が優遇さばれている	平等	女性優遇	女性の方が優遇さばれている	どちらかといえれば女性の方が非常に優遇されている	わからない	無回答
全体	2,195	72.6	31.7	40.9	14.1	1.4	1.0	0.4	6.7	5.2
計	1,204	77.5	37.1	40.4	7.7	0.8	0.6	0.2	7.6	6.4
女性	20歳未満	16	56.3	31.3	25	12.5	-	-	25.0	6.3
	20歳代	132	74.2	30.3	43.9	12.9	1.5	1.5	11.4	-
	30歳代	165	78.8	40.6	38.2	6.1	1.2	1.2	8.5	5.5
	40歳代	265	81.8	39.2	42.6	7.5	0.4	-	3.0	7.2
	50歳代	279	80.3	40.5	39.8	5	1.1	1.1	5.4	8.2
	60歳以上	347	73.5	34.0	39.5	8.6	0.3	-	0.3	10.4
男性	計	982	66.8	25.3	41.5	21.9	2.2	1.6	5.4	3.7
	20歳未満	15	80.0	33.3	46.7	6.7	-	-	6.7	6.7
	20歳代	79	68.4	16.5	51.9	11.4	6.4	5.1	11.4	2.5
	30歳代	114	56.1	19.3	36.8	30.7	1.8	-	7.9	3.5
	40歳代	184	61.5	20.7	40.8	23.9	3.2	2.7	6	5.4
	50歳代	225	67.1	29.3	37.8	23.1	1.7	1.3	4.4	3.6
結婚	60歳以上	365	71.8	28.5	43.3	20.3	1.4	1.1	3.6	3.0
	結婚している(事実婚含む)	1,632	72.9	31.5	41.4	14.8	1.1	1.0	5.3	5.9
	結婚していない	393	72.7	31.0	41.7	11.5	3.1	1.8	10.4	2.3
働き方	結婚したが離別・死別している	166	69.8	36.1	33.7	13.3	0.6	0.0	11.4	4.8
	自分だけが働いている	242	69.0	27.3	41.7	24.4	2.5	2.1	3.3	0.8
	パートナーだけが働いている	217	80.7	35.5	45.2	10.1	0.5	0.5	8.3	0.5
	共働きである	745	78.8	35.7	43.1	14.9	1.0	0.9	4.7	0.5
子供	二人とも働いていない	279	72.1	26.9	45.2	15.4	0.4	0.4	7.5	4.7
	子どもがいる	1,499	76.1	32.7	43.4	15.4	1.0	0.7	6.1	1.5
	子どもがいない	588	75.0	34.7	40.3	12.6	2.9	2.2	9.2	0.3
令和元年度内閣府	2,645	79.0	35.0	44.0	14.4	1.2	1.1	0.1	5.4	

(キ) 社会通念・慣習・しきたりなどで

性別にみると、男女ともに『男性優遇』が最も多いが、「女性（78.6%）」が「男性（71.7%）」を上回っている。

性年代別にみると、『男性優遇』が多いのは、女性は「40歳代（80.8%）」、「30歳代（80.0%）」で、男性は「60歳以上（76.7%）」、「50歳代（75.1%）」となっている。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無別にみると、全て『男性優遇』が最も多く、「パートナーだけが働いている（84.8%）」で特に多かった。

内閣府の調査では、『男性優遇（70.1%）』が「平等（22.6%）」を47.5ポイント上回っており、本市（63.3ポイント）と同様の傾向がみられた。「平等」は本市より10.4ポイント多い。

図表 10 「社会通念・慣習・しきたりなどで」の男女の地位（属性別・国との比較）

(単位:件、%)

	回答数	男性優遇	男性の方が非常に優遇されている		平等	女性優遇	女性の方が非常に優遇されている		わからない	無回答	
			男性の方が非常に優遇されている	どちらの方が優遇さば			女性の方が優遇さば	どちらの方が優遇さば			
全体	2,195	75.5	23.3	52.2	12.2	1.8	1.4	0.4	5.6	5.1	
計	1,204	78.6	29.2	49.4	8.1	0.7	0.5	0.2	6.4	6.1	
女性	20歳未満	16	56.3	25	31.3	-	-	-	25.0	6.3	
	20歳代	132	74.3	23.5	50.8	12.1	1.5	-	11.4	0.8	
	30歳代	165	80.0	30.9	49.1	6.1	-	-	8.5	5.5	
	40歳代	265	80.8	35.1	45.7	7.5	0.4	-	4.2	7.2	
	50歳代	279	79.9	31.2	48.7	6.5	1.1	1.1	3.9	8.6	
	60歳以上	347	78.1	24.8	53.3	9.2	0.6	0.3	0.3	6.3	5.8
男性	計	982	71.7	16.0	55.7	17.1	3.0	2.4	0.6	4.5	3.7
	20歳未満	15	53.3	13.3	40.0	20.0	13.3	-	6.7	6.7	
	20歳代	79	63.3	15.2	48.1	12.7	7.6	5.1	2.5	12.7	3.8
	30歳代	114	62.3	19.3	43.0	23.7	2.6	2.6	-	7.9	3.5
	40歳代	184	68.5	13.6	54.9	18.5	5.9	4.3	1.6	2.2	4.9
	50歳代	225	75.1	16	59.1	15.1	2.6	2.2	0.4	3.6	3.6
結婚	60歳以上	365	76.7	16.4	60.3	16.4	0.5	0.5	-	3.3	3.0
	結婚している(事実婚含む)	1,632	76.9	23.2	53.7	12.2	1.2	1.0	0.2	4.0	5.7
	結婚していない	393	70.5	23.7	46.8	11.7	4.1	3.3	0.8	10.9	2.8
働き方	結婚したが離別・死別している	166	72.9	23.5	49.4	13.9	1.2	0.6	0.6	7.8	4.2
	自分だけが働いている	242	72.8	17.8	55.0	22.3	2.1	1.7	0.4	2.5	0.4
	パートナーだけが働いている	217	84.8	29.5	55.3	8.3	0.5	0.5	0.0	6.0	0.5
	共働きである	745	82.0	26.8	55.2	11.8	1.5	1.2	0.3	4.0	0.7
子供	二人とも働いていない	279	78.5	17.9	60.6	12.5	0.0	0.0	0.0	5.7	3.2
	子どもがいる	1,499	80.6	23.7	56.9	12.3	1.4	1.1	0.3	4.5	1.3
	子どもがいない	588	74.1	26.0	48.1	13.3	3.1	2.4	0.7	9.2	0.3
令和元年度内閣府	2,645	70.1	19.1	51.0	22.6	2.3	2.1	0.2	5.0		

(ク) 社会全体で

性別にみると、男女ともに『男性優遇』が最も多いが、「女性（74.8%）」が「男性（64.0%）」を上回っている。

性年代別にみると、『男性優遇』が多いのは、女性は「50歳代（79.6%）」、「40歳代（74.7%）」で、男性は「60歳以上（72.4%）」、「50歳代（66.2%）」となっている。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無別にみると、全て『男性優遇』が最も多く、「パートナーだけが働いている（79.7%）」で特に多かった。

内閣府の調査では、『男性優遇（74.1%）』が「平等（21.2%）」を52.9ポイント上回っており、本市（54.4ポイント）と同様の傾向がみられた。「平等」は本市より5.7ポイント多い。

図表 11 「社会全体で」の男女の地位（属性別・国との比較）

(単位:件、%)

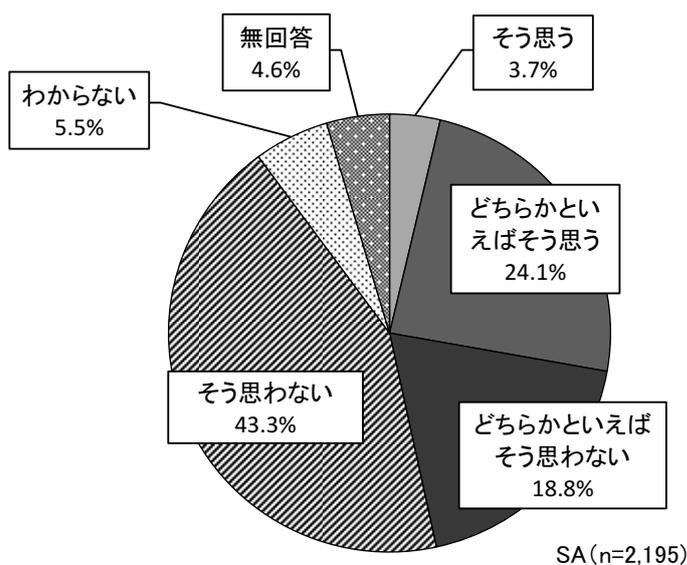
	回答数	男性優遇	男性の方が非常に優遇されている	どちらの方が優遇されている	平等	女性優遇	女性の方が優遇されている	どちらかといえれば女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	わからない	無回答
全体	2,195	69.9	13.0	56.9	15.5	3.2	2.7	0.5	6.3	5.1	
計	1,204	74.8	17.7	57.1	10.4	1.4	1.2	0.2	7.3	6.1	
女性	20歳未満	16	56.3	18.8	37.5	18.8	-	-	-	18.8	6.3
	20歳代	132	71.2	13.6	57.6	15.2	3.0	3.0	-	9.8	0.8
	30歳代	165	72.7	18.8	53.9	9.1	2.4	2.4	-	10.3	5.5
	40歳代	265	74.7	17.7	57	12.1	1.5	1.1	0.4	4.5	7.2
	50歳代	279	79.6	19.7	59.9	6.8	1.4	1.4	-	3.9	8.2
	60歳以上	347	74.3	17.0	57.3	10.4	0.3	-	0.3	9.2	5.8
計	982	64.0	7.2	56.8	21.6	5.5	4.6	0.9	5.1	3.8	
男性	20歳未満	15	53.3	-	53.3	26.7	13.3	13.3	-	-	6.7
	20歳代	79	49.4	3.8	45.6	19.0	16.4	13.9	2.5	11.4	3.8
	30歳代	114	53.5	7	46.5	27.2	6.2	5.3	0.9	9.6	3.5
	40歳代	184	58.6	4.3	54.3	21.7	10.9	8.7	2.2	3.8	4.9
	50歳代	225	66.2	8.9	57.3	23.1	3.1	2.7	0.4	4.0	3.6
	60歳以上	365	72.4	8.8	63.6	19.2	1.4	1.1	0.3	3.8	3.3
結婚	結婚している(事実婚含む)	1,632	71.9	12.8	59.1	15.3	2.3	2.0	0.3	4.8	5.6
	結婚していない	393	63.9	11.7	52.2	15.5	7.4	6.1	1.3	10.4	2.8
	結婚したが離別・死別している	166	63.3	17.5	45.8	17.5	3.0	2.4	0.6	11.4	4.8
働き方	自分だけが働いている	242	68.6	10.3	58.3	24.4	3.3	2.5	0.8	3.3	0.4
	パートナーだけが働いている	217	79.7	12.9	66.8	10.6	1.8	1.8	0.0	7.4	0.5
	共働きである	745	76.7	15.2	61.5	15.2	3.0	2.6	0.4	4.6	0.7
	二人とも働いていない	279	73.8	10.0	63.8	15.8	0.0	0.0	0.0	7.2	3.2
子供	子どもがいる	1,499	74.5	13.5	61.0	16.1	2.2	1.9	0.3	5.7	1.3
	子どもがいない	588	69.3	13.3	56.0	15.5	6.3	5.3	1.0	8.7	0.3
令和元年度内閣府	2,645	74.1	11.3	62.8	21.2	3.1	2.8	0.3	1.6		

(2) 夫は外で働き、妻は家を守るという考え方について

① 全体

「夫は外で働き、妻は家を守った方がよい」という考え方についてどう思うか聞いたところ、「そう思う (3.7%) 」と「どちらかといえばそう思う (24.1%) 」を合計した『思う』は 27.8% となり、「どちらかといえばそう思わない (18.8%) 」と「そう思わない (43.3%) 」を合計した『思わない (62.1%) 』が『思う』を大きく上回った。

図表 12 夫は外で働き、妻は家を守るという考え方への賛否



② 経年比較

「夫は外で働き、妻は家を守った方がよい」という考え方について経年比較すると、『思わない』はH22年度の51.5%から、H27年度には64.2%に増加したが、R2年度は62.1%とやや減少した。

図表 13 夫は外で働き、妻は家を守るという考え方への賛否 (経年比較)

(単位: 件、%)

	回答数	思う			思わない			わからない	無回答
		思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	そう思わない			
R2年度調査	2,195	27.8	3.7	24.1	62.1	18.8	43.3	5.5	4.6
H27年度調査	1,488	27.3	6.9	20.4	64.2	20.2	44.0	5.2	3.2
H22年度調査	1,525	44.2	10.1	34.1	51.5	16.9	34.6	3.4	0.9

③ 属性別、国との比較

性別にみると、男女ともに『思わない』が最も多いが、「女性（64.4%）」が「男性（59.7%）」を上回っている。

性年代別にみると、『思わない』が多いのは、女性は「20歳代（81.8%）」、「30歳代（70.9%）」で、男性は「20歳代（76.0%）」、「30歳代（71.0%）」となっている。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無別にみると、「二人とも働いていない」のみ『思う（50.5%）』が『思わない（45.5%）』を上回っているが、他は全て『思わない』が最も多く、「子どもがいない（73.4%）」、「結婚していない（73.1%）」、「共働きである（72.2%）」で特に多かった。

内閣府の調査では、『思わない（59.8%）』が『思う（35.0%）』を24.8ポイント上回っており、本市（34.3ポイント）と同様の傾向がみられた。『思わない』は本市の方が2.3ポイント多い。

図表 14 夫は外で働き、妻は家を守るという考え方への賛否（属性別・国との比較）

（単位：件、%）

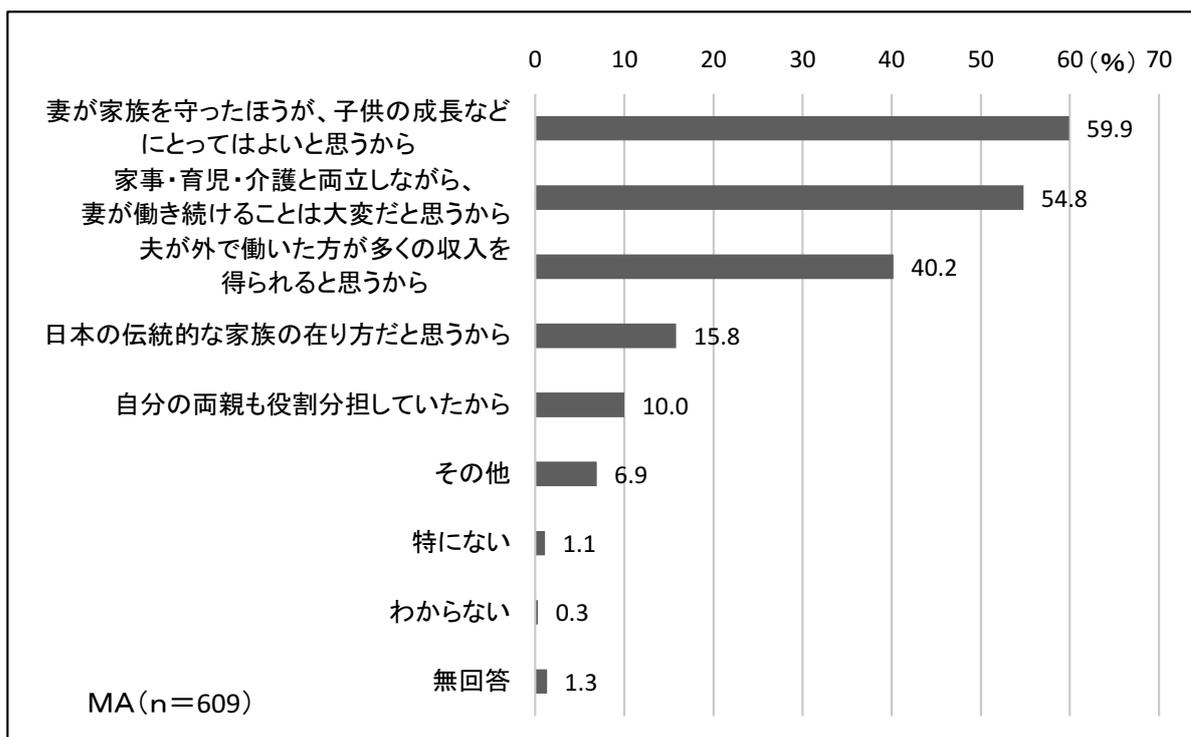
	回答数	思う	どちらかといえば		思わない	どちらかといえば		わからない	無回答	
			そう思う	そう		う思わない	そう			
全体	2,195	27.8	3.7	24.1	62.1	18.8	43.3	5.5	4.6	
女性	計	1,204	23.8	2.2	21.6	64.4	20.5	43.9	6.4	5.4
	20歳未満	16	18.8	-	18.8	62.6	6.3	56.3	12.5	6.3
	20歳代	132	9.8	1.5	8.3	81.8	24.2	57.6	8.3	-
	30歳代	165	17.6	2.4	15.2	70.9	20.0	50.9	5.5	6.1
	40歳代	265	23.4	2.3	21.1	62.7	22.3	40.4	7.5	6.4
	50歳代	279	24.7	1.4	23.3	59.9	17.6	42.3	7.2	8.2
	60歳以上	347	32.0	3.2	28.8	59.6	21	38.6	4.3	4
男性	計	982	32.3	5.4	26.9	59.7	16.7	43	4.3	3.8
	20歳未満	15	26.7	-	26.7	66.6	13.3	53.3	-	6.7
	20歳代	79	15.2	2.5	12.7	76.0	12.7	63.3	6.3	2.5
	30歳代	114	16.7	3.5	13.2	71.0	18.4	52.6	8.8	3.5
	40歳代	184	27.2	2.2	25	64.7	16.3	48.4	3.8	4.3
	50歳代	225	33.4	6.7	26.7	57.4	13.8	43.6	5.8	3.6
	60歳以上	365	43.0	7.7	35.3	51.3	19.2	32.1	1.9	3.8
結婚	結婚している(事実婚含む)	1,632	30.3	4.2	26.1	59.8	18.9	40.9	4.8	5.0
	結婚していない	393	16.0	2.0	14.0	73.1	18.6	54.5	8.7	2.3
	結婚したが離別・死別している	166	29.5	2.4	27.1	60.3	18.7	41.6	4.8	5.4
働き方	自分だけが働いている	242	41.4	8.3	33.1	54.5	16.9	37.6	3.7	0.4
	パートナーだけが働いている	217	32.2	4.1	28.1	58.6	24.0	34.6	9.2	-
	共働きである	745	22.2	2.3	19.9	72.2	20.5	51.7	5.2	0.4
	二人とも働いていない	279	50.5	6.8	43.7	45.5	17.9	27.6	2.9	1.1
子供	子どもがいる	1,499	32.3	4.1	28.2	61.7	19.7	42.0	5.3	0.7
	子どもがいない	588	19.8	3.1	16.7	73.4	19.7	53.7	6.8	-
令和元年度内閣府	2,645	35.0	7.5	27.5	59.8	36.6	23.2	5.2		

(3) 夫は外で働き、妻は家を守ると考える理由

① 全体

「夫は外で働き、妻は家を守った方がよい」と考える人に対して、そう思う理由を聞いたところ、「妻が家族を守ったほうが、子供の成長などにとってはよいと思うから (59.9%)」が最も多く、「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから (54.8%)」、「夫が外で働いた方が多くの収入を得られると思うから (40.2%)」が続いた。

図表 15 夫は外で働き、妻は家を守ると考える理由



② 属性別、国との比較

性別にみると、女性は「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから（61.0%）」が最も多く、男性は「妻が家族を守ったほうが、子供の成長などにとってはよいと思うから（63.1%）」が最も多くなるなど、男女で差異がみられた。

性年代別にみると、女性は「20～50歳代」で、「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」が最も多く、「40歳代（71.0%）」で特に多い。男性は「20歳代以上」では「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」が最も多く、「30歳代（89.5%）」で特に多かった。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無別にみると、「パートナーだけ働いている」、「子どもがいない」のみ「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」が最も多いが、他は全て「妻が家族を守ったほうが、子供の成長などにとってはよいと思うから」が最も多く、「自分だけが働いている（64.0%）」で特に多い。

内閣府の調査では、「妻が家族を守ったほうが、子供の成長などにとってはよいと思うから（55.2%）」、「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから（44.7%）」の順に多く、本市と同様の傾向がみられた。「妻が家族を守ったほうが、子供の成長などにとってはよいと思うから」は本市の方が4.7ポイント多い。

図表 16 夫は外で働き、妻は家を守ると思う理由（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	妻が家族を守ったほうが、子供の成長などによいと思うから	家事・育児・介護と両立しながら妻が働き続けることは大変だと思うから	夫が外で働いた方が多くの収入を得られると思うから	日本の伝統的な家族の在り方だと思うから	役割分担していても自分の両親も	その他	特にな	わからない	不明
全体	609	59.9	54.8	40.2	15.8	10.0	6.9	1.1	0.3	1.3
女性	計	287	56.4	61.0	43.9	12.5	6.3	1.4	-	1.0
	20歳未満	3	66.7	33.3	66.7	-	33.3	-	-	-
	20歳代	13	23.1	61.5	46.2	7.7	7.7	15.4	7.7	-
	30歳代	29	44.8	62.1	41.4	10.3	10.3	-	-	-
	40歳代	62	61.3	71.0	51.6	9.7	14.5	8.1	-	-
	50歳代	69	59.4	69.6	43.5	7.2	5.8	2.9	-	-
	60歳以上	111	58.6	50.5	39.6	18.9	16.2	5.4	2.7	2.7
男性	計	317	63.1	49.5	37.2	18.3	7.6	7.6	0.9	0.6
	20歳未満	4	25.0	75.0	50.0	25.0	50.0	25.0	-	-
	20歳代	12	41.7	25.0	8.3	16.7	25.0	25.0	8.3	-
	30歳代	19	89.5	47.4	42.1	15.8	5.3	15.8	-	-
	40歳代	50	68.0	56.0	42.0	8.0	14.0	2.0	-	-
	50歳代	75	62.7	46.7	30.7	9.3	2.7	12.0	1.3	-
	60歳以上	157	61.1	50.3	40.1	26.1	5.7	4.5	0.6	1.3
結婚	結婚している(事実婚含む)	495	60.6	56.2	39.8	16.0	8.3	6.3	0.8	0.4
	結婚していない	63	54.0	46.0	36.5	12.7	17.5	14.3	3.2	-
	結婚したが離別・死別している	49	59.2	51.0	46.9	18.4	18.4	4.1	2.0	-
働き方	自分だけが働いている	100	64.0	49.0	34.0	14.0	6.0	9.0	1.0	1.0
	パートナーだけが働いている	70	54.3	71.4	40.0	7.1	11.4	5.7	1.4	-
	共働きである	165	60.0	58.2	41.8	10.3	6.7	6.7	-	-
	二人とも働いていない	141	62.4	51.8	39.7	26.2	9.9	4.3	1.4	4.3
子供	子どもがいる	485	62.9	55.5	40.4	16.3	8.2	6.4	0.8	0.4
	子どもがいない	116	48.3	50.9	37.9	12.9	18.1	9.5	2.6	0.9
令和元年度内閣府	926	55.2	44.7	32.3	19.2	17.1	0.4	1.1	0.3	

3. 日常生活について

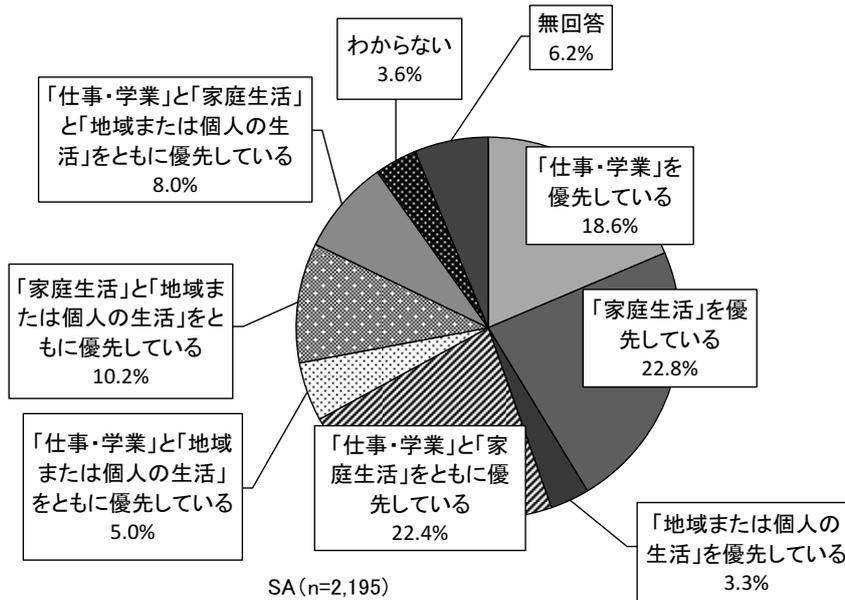
(1) 日常生活における優先度

1) 現状の生活に近いもの

① 全体

日常生活における優先度について、現状の生活に近いものを聞いたところ、『「家庭生活」を優先している (22.8%)』が最も多く、『「仕事・学業」と「家庭生活」とともに優先している (22.4%)』、『「仕事・学業」を優先している (18.6%)』が続いた。

図表 17 現状の生活における優先度



② 経年比較

現状の生活に近い優先度について経年比較すると、『「家庭生活」を優先している』はH22年度の22.9%から、H27年度には28.2%に増加したが、R2年度は22.8%とH22年度の水準に戻った。『「仕事・学業」と「家庭生活」をともに優先している』は、同期間で大きな差異はみられなかった。『「仕事・学業」を優先している』は同期間に27.1%、20.3%、18.6%と減少傾向がみられた。

図表 18 現状の生活における優先度 (経年比較)

(単位:件、%)

	調査年度	回答数	「家庭生活」を優先している	「仕事・学業」と「家庭生活」をともに優先している	「仕事・学業」を優先している	「家庭生活」と「地域または個人の生活をともに優先している	「仕事・学業」と「地域または個人の生活をともに優先している	「仕事・学業」と「地域または個人の生活をともに優先している	「地域または個人の生活を優先している	わからない	不明
			割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)
現状	R2年度調査	2,195	22.8	22.4	18.6	10.2	8.0	5.0	3.3	3.6	6.2
	H27年度調査	1,488	28.2	22.2	20.3	12.9	6.3	3.4	3.8	1.8	1.1
	H22年度調査	1,525	22.9	21.6	27.1	9.1	5.8	4.3	4.1	1.6	3.5

③ 属性別、国との比較

性別にみると、女性は『「家庭生活」を優先している（28.6%）』が最も多く、男性は『「仕事・学業」と「家庭生活」をともに優先している（25.3%）』が最も多くなるなど、男女で差異がみられた。

性年代別にみると、女性は「20歳代以下」では『「仕事・学業」を優先している』が最も多いが、「30歳代以上」では、『「家庭生活」を優先している』が最も多く、「40歳代（36.6%）」で特に多い。男性は「20歳代以下」では『「仕事・学業」を優先している』が最も多いが、「30～50歳代」では『「仕事・学業」と「家庭生活」をともに優先している』が最も多く、「60歳以上」は『「家庭生活」を優先している』が最も多かった。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無別にみると、『「家庭生活」を優先している』が最も多いのは「パートナーだけが働いている（55.3%）」、「二人とも働いていない（42.7%）」、「子どもがいる（28.8%）」、「結婚している（28.0%）」となっている。

内閣府の調査では、『「家庭生活」を優先している（30.3%）』、『「仕事・学業」を優先している（25.9%）』、『「仕事・学業」と「家庭生活」をともに優先している（21.0%）』の順に多く、本市と異なる傾向がみられた。『「家庭生活」を優先している』は本市より7.5ポイント多い。

図表 19 現状の生活における優先度（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	「仕事・学業」と「家庭生活」をともに優先している	「家庭生活」を優先している	「仕事・学業」を優先している	「家庭生活」と「地域または個人の生活」をともに優先している	「仕事・学業」と「地域または個人の生活」をともに優先している	「地域または個人の生活」を優先している	わからない	無回答	
全体	2,195	22.4	22.8	18.6	10.2	8.0	5.0	3.3	3.6	6.2
計	1,204	20.1	28.6	14.6	11.4	7.6	5.0	2.3	3.4	7.1
女性										
20歳未満	16	18.8	-	43.8	6.3	-	6.3	6.3	12.5	6.3
20歳代	132	8.3	8.3	44.7	6.1	6.8	20.5	1.5	3.0	0.8
30歳代	165	26.1	27.9	20.6	5.5	3.6	3.6	1.8	4.2	6.7
40歳代	265	29.8	36.6	9.1	6.8	6.4	3.8	0.8	-	6.8
50歳代	279	22.6	27.2	12.5	10.0	10.0	3.9	0.7	3.2	9.7
60歳以上	347	12.4	32.9	4.9	21.0	8.9	1.4	5.2	5.5	7.8
計	982	25.3	15.7	23.7	8.8	8.6	4.9	4.5	3.8	4.9
男性										
20歳未満	15	6.7	-	66.7	6.7	-	6.7	-	6.7	6.7
20歳代	79	13.9	5.1	34.2	5.1	15.2	12.7	5.1	5.1	3.8
30歳代	114	33.3	9.6	28.9	3.5	4.4	5.3	3.5	7.0	4.4
40歳代	184	38.0	11.4	27.7	1.6	8.7	4.3	1.1	1.6	5.4
50歳代	225	33.8	11.1	27.6	1.8	12.0	5.3	2.2	1.8	4.4
60歳以上	365	14.2	25.5	13.7	19.2	6.6	3.0	7.9	4.7	5.2
結婚										
結婚している(事実婚含む)	1,632	25.0	28.0	12.8	11.6	8.7	2.1	2.9	2.5	6.3
結婚していない	393	13.5	4.3	41.7	3.8	6.1	16.0	4.3	6.4	3.8
結婚したが離別・死別している	166	17.5	15.7	21.1	11.4	5.4	7.2	4.8	7.2	9.6
働き方										
自分だけが働いている	242	33.1	18.2	21.9	4.5	13.2	4.1	1.2	2.9	0.8
パートナーだけが働いている	217	4.1	55.3	3.7	22.1	5.1	1.4	4.6	1.8	1.8
共働きである	745	38.9	20.8	17.0	5.4	11.4	2.1	1.5	2.0	0.8
二人とも働いていない	279	3.6	42.7	2.9	30.1	2.9	1.1	7.9	4.7	4.3
子供										
子どもがいる	1,499	25.6	28.8	13.5	12.5	8.8	2.4	3.1	3.0	2.3
子どもがいない	588	17.5	11.6	33.8	6.3	7.3	12.2	4.6	4.9	1.7
令和元年度内閣府	2,645	21.0	30.3	25.9	8.1	5.1	3.1	4.5	1.9	

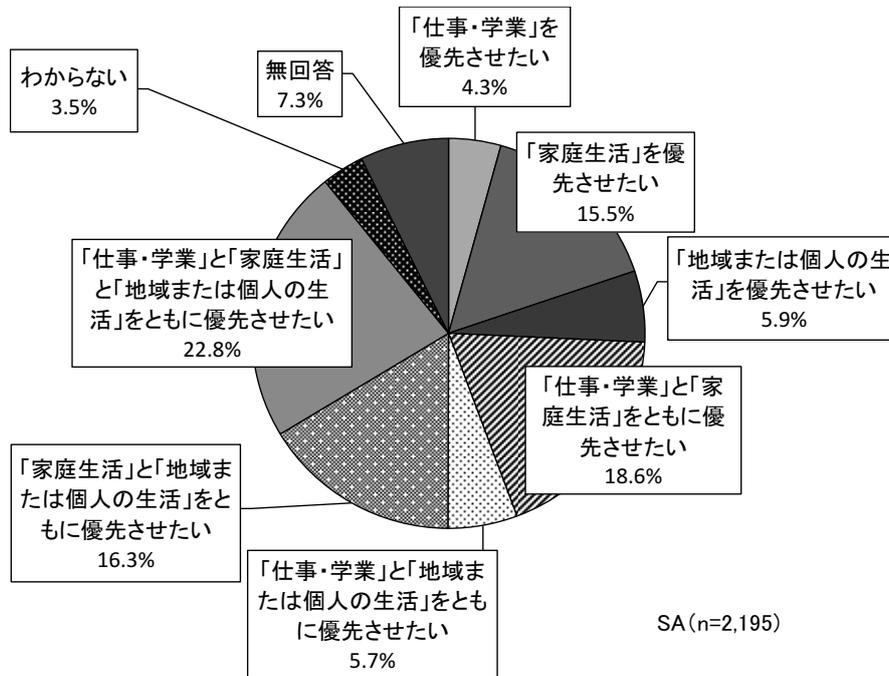
(注)内閣府調査では、「仕事・学業」が「仕事」となっている。

2) 希望の生活に近いもの

① 全体

日常生活における優先度について、希望の生活に近いものを聞いたところ、『「仕事・学業」と「家庭生活」と「地域または個人の生活」をともに優先させたい (22.8%)』が最も多く、『「仕事・学業」と「家庭生活」をともに優先させたい (18.6%)』、『「家庭生活」と「地域または個人の生活」をともに優先させたい (16.3%)』が続いた。

図表 20 希望の生活における優先度



② 経年比較

希望の生活に近い優先度について経年比較すると、『「仕事・学業」と「家庭生活」と「地域または個人の生活」をともに優先させたい』はH22年度の23.7%から、H27年度には18.4%に減少したが、R2年度は22.8%とH22年度の水準に戻った。『「仕事・学業」と「家庭生活」をともに優先させたい』は、同期間に21.6%、22.0%、18.6%と減少傾向がみられた。

図表 21 希望の生活における優先度 (経年比較)

		(単位:件、%)									
希望	調査年度	回答数	「仕事・学業」と「地域または個人の生活」をともに優先させたい	「仕事・学業」と「家庭生活」をともに優先させたい	「家庭生活」と「地域または個人の生活」をともに優先させたい	「仕事・学業」と「地域または個人の生活」をともに優先させたい	「家庭生活」を優先させたい	「地域または個人の生活」を優先させたい	「仕事・学業」と「家庭生活」をともに優先させたい	わからない	不明
		R2年度調査	2,195	22.8	18.6	16.3	15.5	5.9	5.7	4.3	3.5
H27年度調査	1,488	18.4	22.0	17.3	22.2	6.9	3.6	4.6	3.5	1.4	
H22年度調査	1,525	23.7	21.6	17.8	18.6	6.1	4.1	3.4	1.4	3.2	

③ 属性別、国との比較

性別にみると、男女ともに『「仕事・学業」と「家庭生活」と「地域または個人の生活」をともに優先させたい』が最も多く、「女性（23.4%）」、「男性（22.3%）」で同程度だった。

性年代別にみると、男女ともに多くの年齢層で、『「仕事・学業」と「家庭生活」と「地域または個人の生活」をともに優先させたい』が最も多いが、「30歳代」では男女ともに、『「仕事・学業」と「家庭生活」をともに優先させたい』が最も多かった。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無別にみると、「パートナーだけが働いている」、「二人とも働いていない」において『「家庭生活」と「地域または個人の生活」をともに優先させたい』が最も多いが、他は全て『「仕事・学業」と「家庭生活」と「地域または個人の生活」をともに優先させたい』が最も多かった。

内閣府の調査では、『「仕事・学業」と「家庭生活」をともに優先させたい（28.7%）」と『「家庭生活」を優先させたい（28.4%）」が同程度に多くなるなど、本市と異なる傾向がみられた。『「家庭生活」を優先させたい』は本市より12.9ポイント多い。

図表 22 希望の生活における優先度（属性別）

（単位：件、%）

	回答数	「仕事・学業」と「家庭生活」と「地域または個人の生活」をともに優先させたい	「仕事・学業」と「家庭生活」をともに優先させたい	「家庭生活」と「地域または個人の生活」をともに優先させたい	「家庭生活」を優先させたい	「地域または個人の生活」を優先させたい	「仕事・学業」と「地域または個人の生活」をともに優先させたい	「仕事・学業」を優先させたい	わからない	無回答	
全体	2,195	22.8	18.6	16.3	15.5	5.9	5.7	4.3	3.5	7.3	
計	1,204	23.4	17.9	17.4	15.2	5.2	5.6	3.3	3.9	8.1	
女性	20歳未満	16	6.3	31.3	-	6.3	12.5	12.5	6.3	18.8	6.3
	20歳代	132	28.0	18.2	14.4	7.6	6.1	12.1	7.6	6.1	-
	30歳代	165	23.0	29.7	12.1	13.9	3.0	4.8	4.2	1.8	7.3
	40歳代	265	24.5	24.2	12.5	19.2	4.5	4.5	2.3	1.1	7.2
	50歳代	279	29.4	17.2	14.3	13.3	4.3	6.1	2.5	3.6	9.3
	60歳以上	347	17.0	7.2	28.2	17.6	6.9	3.5	2.6	5.8	11.2
計	982	22.3	19.7	14.9	15.8	6.6	6.0	5.6	3.0	6.2	
男性	20歳未満	15	20.0	6.7	-	-	-	20.0	33.3	13.3	6.7
	20歳代	79	27.8	16.5	11.4	7.6	8.9	12.7	8.9	2.5	3.8
	30歳代	114	17.5	29.8	10.5	16.7	5.3	5.3	5.3	5.3	4.4
	40歳代	184	22.3	30.4	6.0	20.1	5.4	4.9	3.3	1.1	6.5
	50歳代	225	28.9	20.4	10.2	14.2	5.8	7.6	6.7	0.9	5.3
	60歳以上	365	18.6	11.8	24.9	16.7	7.9	3.8	4.4	4.1	7.7
結婚	結婚している(事実婚含む)	1,632	23.8	19.0	18.1	18.0	4.7	3.1	3.0	2.8	7.5
	結婚していない	393	20.9	18.6	9.4	7.1	10.2	14.8	9.4	5.9	3.8
	結婚したが離別・死別している	166	18.1	13.9	15.7	11.4	7.2	10.2	5.4	4.8	13.3
働き方	自分だけが働いている	242	26.0	25.6	10.7	21.1	2.5	4.1	6.2	2.1	1.7
	パートナーだけが働いている	217	18.4	18.4	25.8	21.7	5.5	4.1	1.8	2.3	1.8
	共働きである	745	30.9	24.7	12.1	17.6	4.0	3.9	3.1	2.4	1.3
	二人とも働いていない	279	12.9	3.6	39.4	18.6	9.0	0.7	1.8	5.0	9.0
子供	子どもがいる	1,499	24.3	19.8	19.1	18.1	5.1	3.3	3.5	3.0	3.8
	子どもがいない	588	22.8	18.0	12.1	11.9	8.8	12.4	6.8	5.1	2.0
令和元年度内閣府	2,645	13.1	28.7	10.1	28.4	4.7	3.3	9.9	1.9		

(注)内閣府調査では、「仕事・学業」が「仕事」となっている。

④ 現状と希望の差異比較

現状の生活 (A) と希望の生活 (B) における優先度の差異 (B-A) をみると、マイナスの差異が大きい (希望の生活ではないが現状では優先せざるを得ない) のは、『「仕事・学業」を優先 (▲14.3ポイント)』が最も多く、『「家庭生活」を優先 (▲7.3ポイント)』が続いた。

一方、プラスの差異が大きい (希望の生活だが現状では優先できていない) のは、『「仕事・学業」と「家庭生活」と「地域または個人の生活」をともに優先 (14.8ポイント)』が最も多く、『「家庭生活」と「地域または個人の生活」をともに優先 (6.1ポイント)』が続いた。

現状と希望の優先度の差異が小さい (生活の優先度が現状と希望で近い) のは、『「仕事・学業」と「地域または個人の生活」をともに優先 (0.7ポイント)』だった。

図表 23 現状の生活と希望の生活における優先度の差異

(単位: %、ポイント)

	現状の生活 (A)	希望の生活 (B)	差異(B-A)
1 「仕事・学業」を優先	18.6	4.3	▲ 14.3
2 「家庭生活」を優先	22.8	15.5	▲ 7.3
3 「地域または個人の生活」を優先	3.3	5.9	2.6
4 「仕事・学業」と「家庭生活」をともに優先	22.4	18.6	▲ 3.8
5 「仕事・学業」と「地域または個人の生活」をともに優先	5.0	5.7	0.7
6 「家庭生活」と「地域または個人の生活」をともに優先	10.2	16.3	6.1
7 「仕事・学業」と「家庭生活」と「地域または個人の生活」をともに優先	8.0	22.8	14.8
8 わからない	3.6	3.5	▲ 0.1
9 無回答	6.2	7.3	—

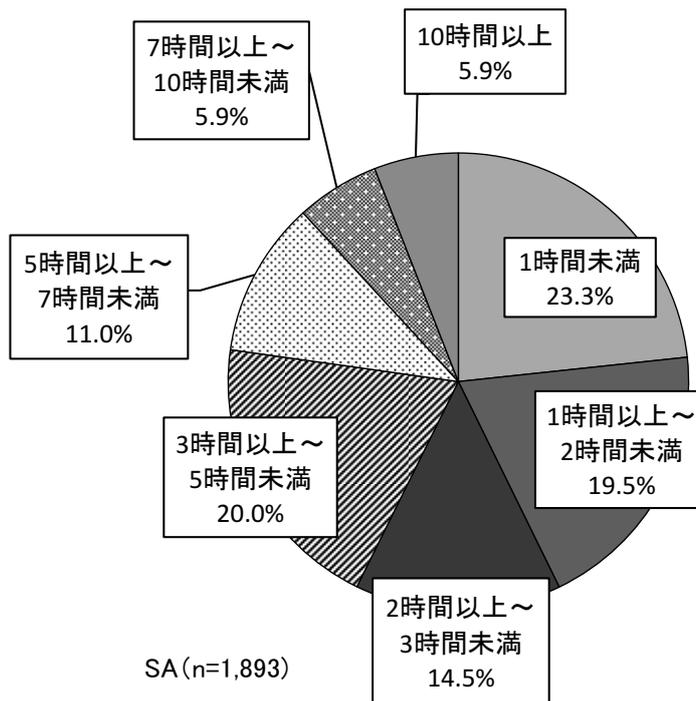
(2) 家事・育児・介護に費やす時間

1) 平日（仕事や学校のある日）

① 全体

平日において、家事・育児・介護に費やす時間を聞いたところ、「1時間未満」が23.3%で最も多く、「3時間以上～5時間未満（20.0%）」、「1時間以上～2時間未満（19.5%）」が続いた。「10時間以上」とする回答も5.9%みられた。

図表 24 家事・育児・介護に費やす時間（平日）



② 属性別

性別にみると、女性は「3時間以上～5時間未満（27.8%）」が最も多く、男性は「1時間未満（37.9%）」が最も多くなるなど、男女で差異がみられた。

性年代別にみると、女性は「20歳代以下」は「1時間未満」が最も多いが、「30歳代」では「10時間以上（24.8%）」が、「40歳代以上」では「3時間以上～5時間未満」が最多だった。男性は、全ての年齢層で「1時間未満」が最も多いが、年代によって値にばらつきがみられた。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無別、介護が必要な家族の有無別にみると、「結婚している」は「3時間以上～5時間未満（22.3%）」が最も多いが、「結婚していない」では「1時間未満（41.5%）」が最多だった。また、「自分だけが働いている」は「1時間未満（35.3%）」が最も多いが、「パートナーだけが働いている」は「5時間以上～7時間未満（23.4%）」が、「共働きである」は「3時間以上～5時間未満（25.4%）」が最多となるなど、働き方の違いで差異がみられた。

「子どもがいる」は、「3時間以上～5時間未満（22.5%）」が最も多いが、「子どもがいない」は「1時間未満（35.1%）」が最多となるなど、子どもの有無でも差異がみられた。

「介護が必要な家族がいる」、「介護が必要な家族がいない」はともに「1時間未満」が最も多く、介護の有無での大きな差異はみられなかった。

図表 25 家事・育児・介護に費やす時間（平日・属性別）

（単位：件、%）

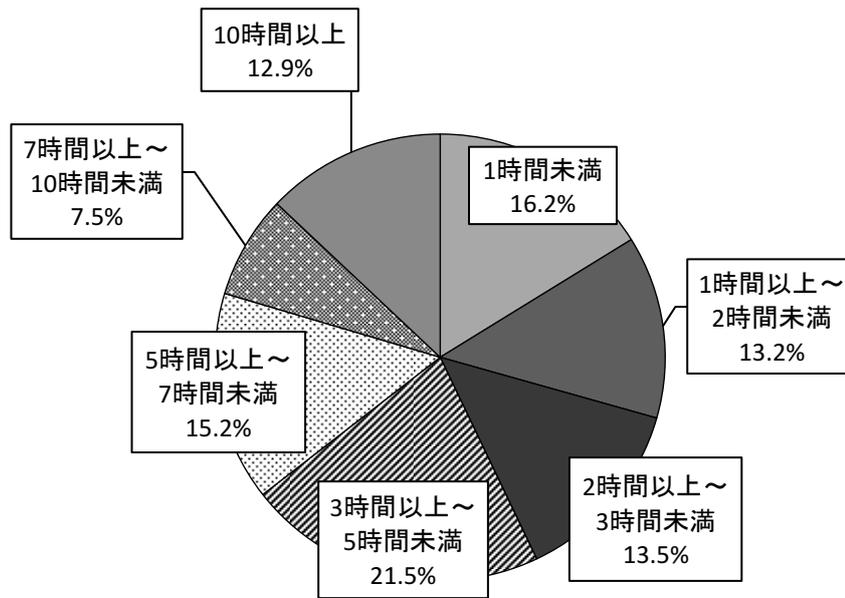
	回答数	1時間未満	1時間～2時間	2時間～3時間	3時間～5時間	5時間～7時間	7時間～10時間	10時間以上	
全体	1,893	23.3	19.5	14.5	20.0	11.0	5.9	5.9	
計	1,050	11.6	11.1	13.4	27.8	17.2	9.7	9.0	
女性	20歳未満	13	61.5	30.8	-	-	7.7	-	
	20歳代	115	42.6	21.7	18.3	10.4	2.6	0.9	3.5
	30歳代	149	6.0	15.4	8.7	18.1	17.4	9.4	24.8
	40歳代	245	4.1	9.8	9.4	26.5	20.8	17.6	11.8
	50歳代	246	3.3	10.6	15.0	36.2	22.4	7.7	4.9
	60歳以上	282	13.5	5.3	16.7	35.1	16.0	8.9	4.6
男性	計	836	37.9	30.1	15.8	10.0	3.2	1.1	1.8
	20歳未満	11	72.7	27.3	-	-	-	-	-
	20歳代	69	46.4	29.0	11.6	11.6	-	-	1.4
	30歳代	98	29.6	26.5	18.4	12.2	9.2	1.0	3.1
	40歳代	162	32.1	31.5	15.4	14.8	3.7	2.5	-
	50歳代	192	38.0	37.0	15.1	4.7	2.6	0.5	2.1
結婚	60歳以上	304	40.5	26.6	17.1	10.2	2.3	1.0	2.3
	結婚している(事実婚含む)	1,423	19.3	16.9	14.1	22.3	13.1	7.3	7.0
	結婚していない	335	41.5	29.6	14.3	9.6	2.4	0.3	2.4
働き方	結婚したが離別・死別している	133	21.1	21.1	18.8	21.1	10.5	4.5	3.0
	自分だけが働いている	218	35.3	25.7	17.9	12.4	4.6	2.8	1.4
	パートナーだけが働いている	205	7.8	5.9	8.3	21.5	23.4	12.7	20.5
	共働きである	704	14.6	18.0	14.3	25.4	13.5	8.1	6.0
子供	二人とも働いていない	237	27.8	13.1	14.8	24.5	11.4	4.6	3.8
	子どもがいる	1,359	18.9	15.9	14.1	22.5	13.4	7.7	7.5
介護	子どもがいない	521	35.1	28.4	15.2	13.2	4.8	1.3	1.9
	介護が必要な家族がいる	157	19.7	13.4	12.7	17.2	8.9	2.5	9.6
	介護が必要な家族がいない	1,918	21.1	18.0	13.1	18.1	10.1	5.5	5.0

2) 休日（仕事や学校のない日）

① 全体

休日において、家事・育児・介護に費やす時間を聞いたところ、「3時間以上～5時間未満」が21.5%で最も多く、「1時間未満（16.2%）」、「5時間以上～7時間未満（15.2%）」が続いた。「10時間以上」とする回答も12.9%みられた。

図表 26 家事・育児・介護に費やす時間（休日）



SA(n=1,919)

② 属性別

性別にみると、女性は「3時間以上～5時間未満（23.1%）」が最も多く、男性は「1時間未満（23.6%）」が最も多くなるなど、男女で差異がみられた。

性年代別にみると、女性は「20歳代以下」は「1時間未満」が最も多いが、「30～40歳代」では「10時間以上」が、「50歳代」では「5時間以上～7時間未満（32.8%）」が、「60歳以上」は「3時間以上～5時間未満（30.5%）」がそれぞれ最多となった。男性は、「20歳代以下」及び「60歳以上」で「1時間未満」が最も多いが、「30歳代」は「10時間以上（17.6%）」が、「40歳代」は「3時間以上～5時間未満（24.3%）」が、「50歳代」は「1時間以上～2時間未満（29.1%）」がそれぞれ最多となった。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無別、介護が必要な家族の有無別にみると、「結婚している」は「3時間以上～5時間未満（22.3%）」が最も多いが、「結婚していない」では「1時間未満（31.2%）」が最多だった。また、「自分だけが働いている」は「1時間以上～2時間未満（19.5%）」が最も多いが、「パートナーだけが働いている」は「10時間以上（24.4%）」が、「共働きである」は「3時間以上～5時間未満（22.8%）」が最多となるなど、働き方の違いで差異がみられた。

「子どもがいる」は、「3時間以上～5時間未満（21.2%）」が最も多いが、「子どもがいない」は「1時間未満（25.7%）」が最多となるなど、子どもの有無でも差異がみられた。

「介護が必要な家族がいる」、「介護が必要な家族がいない」はともに「3時間以上～5時間未満」が最も多く、介護の有無での大きな差異はみられなかった。

図表 27 家事・育児・介護に費やす時間（休日・属性別）

（単位：件、%）

	回答数	1時間未満	1時間～2時間	2時間～3時間	3時間～5時間	5時間～7時間	7時間～10時間	10時間以上
全体	1,919	16.2	13.2	13.5	21.5	15.2	7.5	12.9
計	1,051	10.0	5.1	11.2	23.1	21.8	10.7	18.1
女性	20歳未満	12	66.7	-	25.0	-	-	8.3
	20歳代	117	34.2	16.2	17.1	13.7	11.1	1.7
	30歳代	154	3.9	5.8	7.8	16.9	11.0	10.4
	40歳代	246	1.6	1.6	8.1	17.9	22.4	18.3
	50歳代	247	2.8	3.2	8.9	29.6	32.8	10.9
	60歳以上	275	14.5	5.1	14.9	30.5	22.9	8.0
計	861	23.6	23.2	16.4	19.5	7.2	3.5	6.6
男性	20歳未満	11	63.6	18.2	18.2	-	-	-
	20歳代	70	34.3	25.7	2.9	22.9	4.3	2.9
	30歳代	102	15.7	14.7	14.7	15.7	12.7	8.8
	40歳代	169	16.0	14.2	16.0	24.3	11.2	7.1
	50歳代	203	19.2	29.1	18.7	19.7	9.4	1.5
	60歳以上	306	29.4	26.8	18.6	18.0	2.6	1.3
計	861	23.6	23.2	16.4	19.5	7.2	3.5	6.6
結婚	結婚している(事実婚含む)	1,441	12.4	11.7	12.6	22.3	16.5	8.9
	結婚していない	343	31.2	22.2	14.6	19.0	8.2	2.0
	結婚したが離別・死別している	132	18.9	7.6	19.7	18.9	18.9	6.1
働き方	自分だけが働いている	220	16.4	19.5	18.6	17.3	12.7	5.9
	パートナーだけが働いている	205	5.9	7.3	8.3	20.5	21.5	12.2
	共働きである	720	7.6	10.0	11.0	22.8	18.8	10.8
	二人とも働いていない	231	28.6	12.6	16.0	25.5	9.1	3.9
子供	子どもがいる	1,370	12.6	11.2	12.6	21.2	16.3	9.0
	子どもがいない	534	25.7	18.4	15.5	22.1	12.2	3.7
介護	介護が必要な家族がいる	158	15.8	8.2	13.3	17.1	11.4	4.4
	介護が必要な家族がいない	1,920	14.5	12.4	12.3	19.9	14.1	7.1

3) 平日・休日の平均時間

① 男女別

平日の家事・育児・介護に費やす平均時間は「全体」では2時間53分（173分）だが、「女性」は4時間4分（244分）、「男性」は1時間27分（87分）であり、その差異は2時間37分（157分）だった。

休日の家事・育児・介護に費やす平均時間は「全体」では4時間1分（241分）だが、「女性」は5時間13分（313分）、「男性」は2時間35分（155分）であり、その差異は2時間38分（158分）だった。家事・育児・介護に費やす時間の女性と男性の差異は、平日、休日が同程度となっている。

図表 28 家事・育児・介護に費やす平均時間（平日休日、男女別）

	全体		女性(A)		男性(B)		女性と男性の差異 (A-B)	
平日	2時間53分	173分	4時間4分	244分	1時間27分	87分	2時間37分	157分
休日	4時間1分	241分	5時間13分	313分	2時間35分	155分	2時間38分	158分

② 経年比較

平日の平均時間を経年比較すると、女性はH22年度が4時間56分（296分）だが、H27年度は4時間43分（283分）、R2年度は4時間4分（244分）になるなど徐々に短くなっている。一方、男性は同期間に59分、1時間4分（64分）、1時間27分（87分）と長くなっており、結果として、女性と男性の差異はH22年度の3時間57分（237分）からR2年度には2時間37分（157分）と80分縮まった。

休日の平均時間を経年比較すると、女性はH27年度が5時間30分（330分）だが、R2年度は5時間13分（313分）と、17分短くなっている。一方、男性は同期間に2時間22分（142分）、2時間35分（155分）と13分長くなっており、結果として、女性と男性の差異はH27年度の3時間8分（188分）からR2年度には2時間38分（158分）と30分縮まった。

図表 29 家事・育児・介護に費やす平均時間（経年比較）

		全体		女性(A)		男性(B)		女性と男性の差異 (A-B)	
平日	R2年度	2時間53分	173分	4時間4分	244分	1時間27分	87分	2時間37分	157分
	H27年度	3時間15分	195分	4時間43分	283分	1時間4分	64分	3時間39分	219分
	H22年度	3時間24分	204分	4時間56分	296分	59分		3時間57分	237分
休日	R2年度	4時間1分	241分	5時間13分	313分	2時間35分	155分	2時間38分	158分
	H27年度	4時間12分	252分	5時間30分	330分	2時間22分	142分	3時間8分	188分

(注) H22年度の休日調査は未実施

(3) 日常生活における夫婦の役割分担

1) 夫婦の役割分担の状況

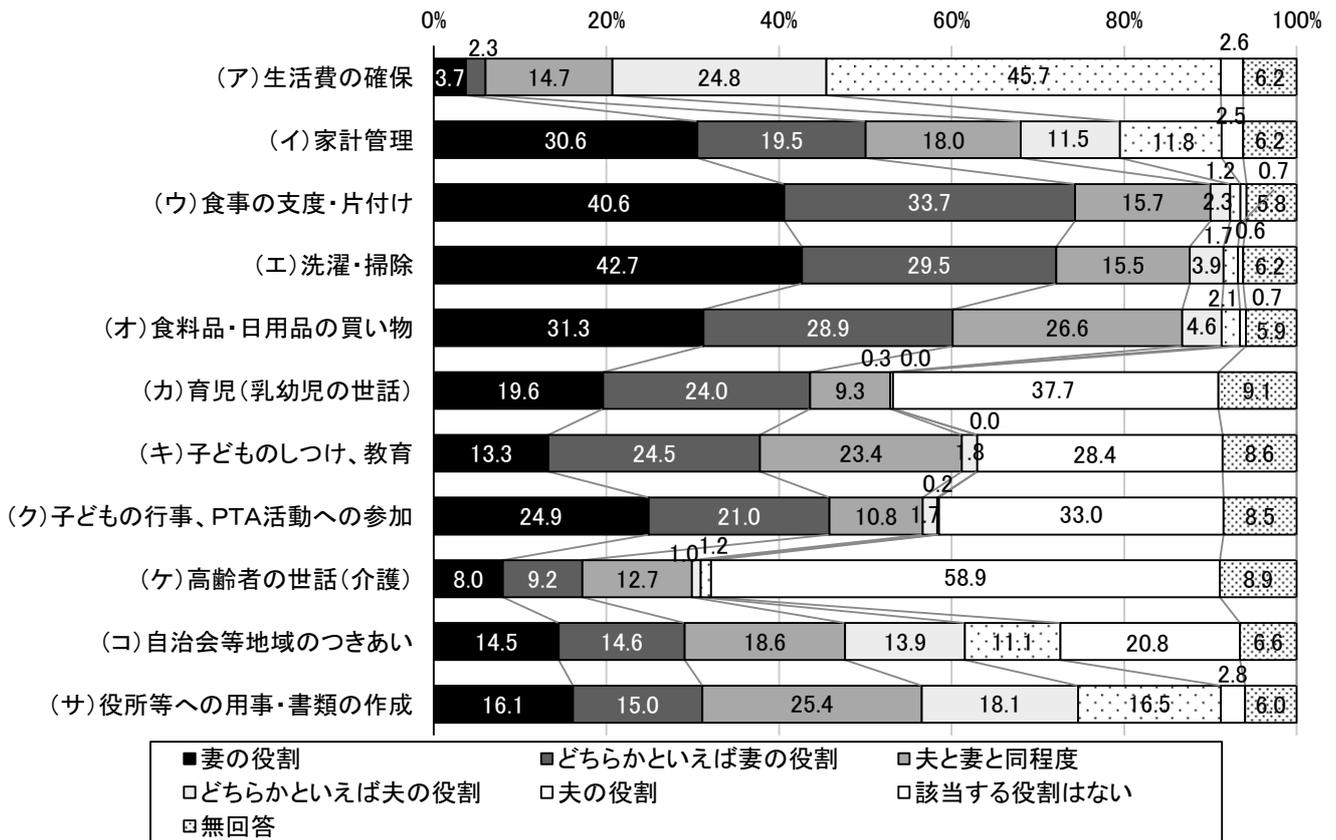
① 全体

日常生活の各分野における役割について夫婦のどちらかが担うかを聞いたところ、「夫と妻と同程度」が多いのは「(オ) 食料品・日用品の買い物 (26.6%)」、「(サ) 役所等への用事・書類の作成 (25.4%)」、「(キ) 子どものしつけ、教育 (23.4%)」だった。

「妻の役割」と「どちらかといえば妻の役割」を合計した『主に妻の役割』が多いのは「(ウ) 食事の支度・片付け (74.3%)」、「(エ) 洗濯・掃除 (72.2%)」、「(オ) 食料品・日用品の買い物 (60.2%)」だった。

「夫の役割」と「どちらかといえば夫の役割」を合計した『主に夫の役割』については、「(ア) 生活費の確保 (70.5%)」のみが圧倒的に多く、次いで「(サ) 役所等への用事・書類の作成 (34.6%)」、「(コ) 自治会等地域のつきあい (25.0%)」で、他は1割未満であった。

図表 30 日常生活における夫婦の役割分担



SA(n=1,632)

② 経年比較

日常生活の各分野における夫婦の役割分担について経年比較すると、『主に妻の役割』が多い「(ウ) 食事の支度・片付け」、「(エ) 洗濯・掃除」、「(オ) 食料品・日用品の買い物」ではH22年度と比べてR2年度は全て減少した。R2年度の『主に妻の役割』についてH22年度比の減少幅が大きいのは「(オ) 食料品・日用品の買い物 (▲16.3ポイント)」、「(イ) 家計管理 (▲16.2ポイント)」、「(サ) 役所等への用事・書類の作成 (▲13.2ポイント)」、「(エ) 洗濯 (▲13.1ポイント)」となっている。一方「(カ) 育児(乳幼児の世話)」、「(キ) 子どものしつけ、教育」は、H22年度からH27年度にかけて減少するものの、R2年度にはそれぞれ8.0ポイント、5.7ポイント増加した。

R2年度の『主に夫の役割』についてH22年度比で増加幅が大きいのは「(イ) 家計管理 (8.0ポイント)」、「(コ) 自治会等地域のつきあい (6.6ポイント)」、「(サ) 役所等への用事・書類の作成 (5.8ポイント)」となっている。

R2年度の「夫と妻と同程度」についてH22年度比で増加幅が大きいのは「(オ) 食料品・日用品の買い物 (8.4ポイント)」、「(ウ) 食事の支度・片付け (4.1ポイント)」、「(エ) 洗濯・掃除 (3.6ポイント)」となっている。

図表 31 日常生活における夫婦の役割分担（経年比較）

(単位:%)

		主に妻の役割	主に夫の役割	夫と妻と同程度
(ア)生活費の確保	R2年度	6.0	70.5	14.7
	H27年度	9.1	72.1	13.1
	H22年度			
(イ)家計管理	R2年度	50.1	23.3	18.0
	H27年度	61.7	16.9	15.8
	H22年度	66.3	15.3	16.2
(ウ)食事の支度・片付け	R2年度	74.3	3.5	15.7
	H27年度	82.1	3.6	10.8
	H22年度	85.1	1.9	11.6
(エ)洗濯・掃除	R2年度	72.2	5.6	15.5
	H27年度	80.0	4.2	12.3
	H22年度	85.3	1.9	11.9
(オ)食料品・日用品の買い物	R2年度	60.2	6.7	26.6
	H27年度	72.1	5.3	18.6
	H22年度	76.5	3.8	18.2
(カ)育児(乳幼児の世話)	R2年度	43.6	0.3	9.3
	H27年度	35.6	0.3	6.4
	H22年度	48.5	0.1	8.6
(キ)子どものしつけ、教育	R2年度	37.8	1.8	23.4
	H27年度	32.1	1.2	19.2
	H22年度	40.5	1.2	25.6
(ク)子どもの行事、PTA活動への参加	R2年度	45.9	1.9	10.8
	H27年度	36.6	0.9	11.7
	H22年度	35.4	1.4	4.5
(ケ)高齢者の世話(介護)	R2年度	17.2	2.2	12.7
	H27年度	14.6	2.5	8.7
	H22年度	16.4	1.3	14.8
(コ)自治会等地域のつきあい	R2年度	29.1	25.0	18.6
	H27年度	30.3	20.3	16.4
	H22年度	39.0	18.4	18.1
(サ)役所等への用事・書類の作成	R2年度	31.1	34.6	25.4
	H27年度	37.7	31.5	23.7
	H22年度	44.3	28.8	23.7

(注1)R2年度調査 n=1,632、H27年度調査 n=1,180、H22年度調査 n=1,130

(注2)(ク)子どもの行事、PTA活動への参加は、H27年度調査では「子どもの行事への参加(上段)」、「PTA活動への参加(下段)」に分類して調査。

③ 性・年代別

(ア) 生活費の確保

性別にみると、男女ともに『主に夫の役割』が最も多いが、「男性（73.6%）」が「女性（68.0%）」を上回っている。

性年代別にみると、『主に夫の役割』が多いのは、女性は「50歳代（73.8%）」、「40歳代（70.4%）」で、男性は「50歳代（80.6%）」、「40歳代（73.4%）」となっている。

図表 32 「生活費の確保」における夫婦の役割分担（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	主に妻の役割	妻の役割	どちらかといえば妻の役割	夫と妻と同程度	主に夫の役割	どちらかといえば夫の役割	夫の役割	該当する役割はない	無回答
全体	1,632	6.0	3.7	2.3	14.7	70.5	24.8	45.7	2.6	6.2
計	866	7.5	4.7	2.8	15.2	68.0	25.4	42.6	2.4	6.8
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	15	40.0	6.7	33.3	33.3	60.0	33.3	26.7	-
	30歳代	110	20.9	1.8	19.1	20.2	69.1	30.0	39.1	-
	40歳代	230	17.0	2.2	14.8	15.8	70.4	23.9	46.5	1.3
	50歳代	240	11.7	2.5	9.2	10.1	73.8	25.0	48.8	0.4
	60歳以上	271	22.2	3.7	18.5	19.5	60.9	24.7	36.2	6.3
	計	761	4.2	2.5	1.7	14.2	73.6	24.2	49.4	2.6
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	15	-	-	-	46.7	53.3	40.0	13.3	-
	30歳代	79	7.6	3.8	3.8	20.3	67.1	21.5	45.6	-
	40歳代	150	3.4	2.7	0.7	17.3	73.4	26.7	46.7	0.7
	50歳代	191	3.2	1.6	1.6	8.4	80.6	20.9	59.7	2.1
	60歳以上	326	4.6	2.8	1.8	13.2	72.0	24.8	47.2	4.6
	計	761	4.2	2.5	1.7	14.2	73.6	24.2	49.4	2.6

(イ) 家計管理

性別にみると、男女ともに『主に妻の役割』が最も多いが、「女性（53.2%）」が「男性（46.4%）」を上回っている。

性年代別にみると、『主に妻の役割』が多いのは、女性は「60歳以上（57.5%）」、「40歳代（53.4%）」で、男性は「60歳以上（51.3%）」、「50歳代（47.7%）」となっている。

図表 33 「家計管理」における夫婦の役割分担（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	主に妻の役割	妻の役割	どちらかといえば妻の役割	夫と妻と同程度	主に夫の役割	どちらかといえば夫の役割	夫の役割	該当する役割はない	無回答
全体	1,632	50.1	30.6	19.5	18	23.3	11.5	11.8	2.5	6.2
計	866	53.2	32.8	20.4	16.9	20.6	11.5	9.1	2.1	7.2
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	15	46.7	26.7	20.0	33.3	20.0	6.7	13.3	-
	30歳代	110	44.6	27.3	17.3	23.6	20.9	14.5	6.4	4.5
	40歳代	230	53.4	34.3	19.1	12.2	25.6	11.7	13.9	2.2
	50歳代	240	52.5	32.5	20.0	13.3	22.1	14.2	7.9	2.5
	60歳以上	271	57.5	34.3	23.2	20.3	15.1	8.1	7.0	0.7
	計	761	46.4	28.1	18.3	19.3	26.4	11.6	14.8	2.9
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	15	46.7	26.7	20.0	33.3	20.0	20.0	-	-
	30歳代	79	33.0	16.5	16.5	30.4	30.4	6.3	24.1	1.3
	40歳代	150	41.3	25.3	16.0	19.3	30.7	14.0	16.7	3.3
	50歳代	191	47.7	30.9	16.8	18.8	25.1	9.9	15.2	3.1
	60歳以上	326	51.3	30.7	20.6	16.3	24.6	12.3	12.3	3.1
	計	761	46.4	28.1	18.3	19.3	26.4	11.6	14.8	2.9

(ウ) 食事の支度・片付け

性別にみると、男女ともに『主に妻の役割』が最も多いが、「女性（79.8%）」が「男性（68.1%）」を上回っている。

性年代別にみると、『主に妻の役割』が多いのは、女性は「40歳代（82.6%）」、「60歳以上（80.0%）」で、男性は「50歳代（73.8%）」、「60歳以上（70.2%）」となっている。

図表 34 「食事の支度・片付け」における夫婦の役割分担（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	主に妻の役割	妻の役割	どちらかといえば妻の役割	夫と妻と同程度	主に夫の役割	どちらかといえば夫の役割	夫の役割	該当する役割はない	無回答
全体	1,632	74.3	40.6	33.7	15.7	3.5	2.3	1.2	0.7	5.8
計	866	79.8	50.5	29.3	11.3	1.9	1.4	0.5	0.6	6.5
女性										
20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20歳代	15	66.6	33.3	33.3	26.7	6.7	-	6.7	-	-
30歳代	110	78.2	41.8	36.4	13.6	2.7	2.7	-	-	5.5
40歳代	230	82.6	54.8	27.8	8.3	1.7	1.3	0.4	0.9	6.5
50歳代	240	78.3	48.3	30.0	10.0	2.1	1.7	0.4	-	9.6
60歳以上	271	80.0	53.1	26.9	13.3	1.1	0.7	0.4	1.1	4.4
計	761	68.1	29.2	38.9	20.9	5.3	3.3	2.0	0.9	4.9
男性										
20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20歳代	15	60.0	26.7	33.3	33.3	6.7	6.7	-	-	-
30歳代	79	58.2	19.0	39.2	30.4	6.4	5.1	1.3	-	5.1
40歳代	150	62.0	25.3	36.7	26.0	6.0	4.0	2.0	0.7	5.3
50歳代	191	73.8	36.6	37.2	15.7	4.2	2.6	1.6	1.0	5.2
60歳以上	326	70.2	29.1	41.1	18.7	5.3	2.8	2.5	1.2	4.6

(エ) 洗濯・掃除

性別にみると、男女ともに『主に妻の役割』が最も多いが、「女性（79.1%）」が「男性（64.4%）」を上回っている。

性年代別にみると、『主に妻の役割』が多いのは、女性は「40歳代（80.8%）」、「60歳以上（80.5%）」で、男性は「50歳代（72.3%）」、「20歳代（66.7%）」となっている。

図表 35 「洗濯・掃除」における夫婦の役割分担（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	主に妻の役割	妻の役割	どちらかといえば妻の役割	夫と妻と同程度	主に夫の役割	どちらかといえば夫の役割	夫の役割	該当する役割はない	無回答
全体	1,632	72.2	42.7	29.5	15.5	5.6	3.9	1.7	0.6	6.2
計	866	79.1	51.5	27.6	9.9	3.9	3.0	0.9	0.2	6.8
女性										
20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20歳代	15	66.7	26.7	40.0	20.0	13.3	13.3	-	-	-
30歳代	110	75.5	37.3	38.2	12.7	6.4	6.4	-	-	5.5
40歳代	230	80.8	54.3	26.5	9.1	3.0	2.6	0.4	0.4	6.5
50歳代	240	78.3	52.9	25.4	9.6	2.6	1.3	1.3	-	9.6
60歳以上	271	80.5	55.0	25.5	9.2	4.5	3.0	1.5	0.4	5.5
計	761	64.4	32.6	31.8	21.9	7.5	4.9	2.6	0.8	5.4
男性										
20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20歳代	15	66.7	26.7	40.0	20.0	13.3	13.3	-	-	-
30歳代	79	49.4	22.8	26.6	34.2	11.4	6.3	5.1	-	5.1
40歳代	150	59.3	29.3	30.0	28.0	7.3	5.3	2.0	-	5.3
50歳代	191	72.3	41.4	30.9	17.8	3.7	2.1	1.6	1.0	5.2
60歳以上	326	65.6	31.6	34.0	18.7	8.6	5.5	3.1	1.2	5.8

(オ) 食料品・日用品の買い物

性別にみると、男女ともに『主に妻の役割』が最も多いが、「女性（69.6%）」が「男性（49.4%）」を大きく上回っている。

性年代別にみると、『主に妻の役割』が多いのは、女性は「40歳代（71.8%）」、「50歳代（69.2%）」で、男性は「50歳代（53.9%）」、「20歳代（53.3%）」となっている。

図表 36 「食料品・日用品の買い物」における夫婦の役割分担（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	主に妻の役割	妻の役割	どちらかといえば妻の役割	夫と妻と同程度	主に夫の役割	どちらかといえば夫の役割	夫の役割	該当する役割はない	無回答
全体	1,632	60.2	31.3	28.9	26.6	6.7	4.6	2.1	0.7	5.9
計	866	69.6	42.3	27.3	19.9	3.4	2.4	1.0	0.6	6.6
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	15	66.6	33.3	33.3	26.7	6.7	6.7	-	-
	30歳代	110	69.1	37.3	31.8	20.0	5.4	2.7	2.7	5.5
	40歳代	230	71.8	45.7	26.1	18.3	2.6	2.2	0.4	0.9
	50歳代	240	69.2	39.6	29.6	18.3	3.3	2.5	0.8	-
	60歳以上	271	68.3	44.3	24.0	22.1	3.3	2.2	1.1	1.1
女性計	761	49.4	18.7	30.7	34.4	10.4	7.1	3.3	0.9	4.9
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	15	53.3	40.0	13.3	33.3	13.3	13.3	-	-
	30歳代	79	41.8	17.7	24.1	39.2	13.9	7.6	6.3	-
	40歳代	150	47.3	14.0	33.3	33.3	13.3	12.0	1.3	0.7
	50歳代	191	53.9	22.0	31.9	33.5	6.3	4.2	2.1	1.0
	60歳以上	326	49.4	18.1	31.3	34.4	10.4	6.1	4.3	1.2
男性計	761	49.4	18.1	31.3	34.4	10.4	6.1	4.3	1.2	4.6

(カ) 育児（乳幼児の世話）

「該当する役割はない」を除いて性別にみると、男女ともに『主に妻の役割』が最も多いが、「女性（47.0%）」が「男性（39.8%）」を上回っている。

性年代別にみると、『主に妻の役割』が多いのは、女性は「40歳代（62.6%）」、「30歳代（60.0%）」で、男性は「30歳代（60.8%）」、「40歳代（53.3%）」となっている。

図表 37 「育児（乳幼児の世話）」における夫婦の役割分担（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	主に妻の役割	妻の役割	どちらかといえば妻の役割	夫と妻と同程度	主に夫の役割	どちらかといえば夫の役割	夫の役割	該当する役割はない	無回答
全体	1,632	43.6	19.6	24.0	9.3	0.3	0.3	-	37.7	9.1
計	866	47.0	25.1	21.9	7.6	0.2	0.2	-	35.3	9.8
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	15	46.7	6.7	40.0	-	-	-	-	53.3
	30歳代	110	60.0	30.9	29.1	16.4	-	-	-	18.2
	40歳代	230	62.6	30.9	31.7	7.0	0.4	0.4	-	23.5
	50歳代	240	43.3	22.9	20.4	7.9	0.4	0.4	-	37.1
	60歳以上	271	31.8	20.7	11.1	4.8	-	-	-	49.8
女性計	761	39.8	13.4	26.4	11.2	0.4	0.4	-	40.5	8.1
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	15	33.3	13.3	20.0	6.7	-	-	-	46.7
	30歳代	79	60.8	11.4	49.4	13.9	-	-	-	20.3
	40歳代	150	53.3	13.3	40.0	19.3	0.7	0.7	-	20.7
	50歳代	191	35.1	10.5	24.6	13.1	0.5	0.5	-	45.0
	60歳以上	326	31.6	15.6	16.0	5.8	0.3	0.3	-	51.5
男性計	761	39.8	13.4	26.4	11.2	0.4	0.4	-	40.5	8.1

(キ) 子どものしつけ、教育

「該当する役割はない」を除いて性別にみると、女性は『主に妻の役割 (37.8%)』が最も多いが、男性は「夫と妻と同程度 (30.6%)」が最も多く、男女で差異がみられた。

性年代別にみると、『主に妻の役割』が多いのは女性の「30～50歳代」で、「夫と妻と同程度」が多いのは男性の「30歳代 (46.8%)」、「40歳代 (40.7%)」となっている。

図表 38 「子どものしつけ、教育」における夫婦の役割分担 (性・年代別)

(単位:件、%)

	回答数	主に妻の役割	妻の役割	どちらかといえば妻の役割	夫と妻と同程度	主に夫の役割	どちらかといえば夫の役割	夫の役割	該当する役割はない	無回答
全体	1,632	37.8	13.3	24.5	23.4	1.8	1.8	0	28.4	8.6
計	866	46.2	19.3	26.9	17.1	1.0	1.0	-	26.4	9.2
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	15	33.4	6.7	26.7	13.3	-	-	53.3	-
	30歳代	110	52.7	19.1	33.6	25.5	-	-	16.4	5.5
	40歳代	230	62.6	26.5	36.1	17.4	1.7	1.7	11.7	6.5
	50歳代	240	46.3	18.8	27.5	18.8	1.7	1.7	22.9	10.4
	60歳以上	271	30.3	14.4	15.9	12.2	0.4	0.4	44.6	12.5
	計	761	28.4	6.6	21.8	30.6	2.6	2.6	-	30.6
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	15	6.7	6.7	-	33.3	-	-	46.7	13.3
	30歳代	79	30.4	5.1	25.3	46.8	1.3	1.3	16.5	5.1
	40歳代	150	38.7	8.7	30.0	40.7	4.7	4.7	10.0	6.0
	50歳代	191	34.1	5.8	28.3	34.0	3.7	3.7	22.0	6.3
	60歳以上	326	20.8	6.4	14.4	19.9	1.5	1.5	47.9	9.8

(ク) 子どもの行事、PTA活動への参加

「該当する役割はない」を除いて性別にみると、男女ともに『主に妻の役割』が最も多いが、「女性 (52.0%)」が「男性 (39.2%)」を上回っている。

性年代別にみると、『主に妻の役割』が多いのは、女性は「40歳代 (73.9%)」、「30歳代 (55.4%)」で、男性は「40歳代 (60.0%)」、「50歳代 (44.0%)」となっている。

図表 39 「子どもの行事、PTA活動への参加」における夫婦の役割分担 (性・年代別)

(単位:件、%)

	回答数	主に妻の役割	妻の役割	どちらかといえば妻の役割	夫と妻と同程度	主に夫の役割	どちらかといえば夫の役割	夫の役割	該当する役割はない	無回答	
全体	1,632	45.9	24.9	21.0	10.8	1.9	1.7	0.2	33.0	8.5	
計	866	52.0	35.1	16.9	6.9	1.0	0.9	0.1	30.9	9.1	
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	15	13.4	6.7	6.7	13.3	-	-	73.3	-	
	30歳代	110	55.4	34.5	20.9	16.4	0.9	0.9	21.8	5.5	
	40歳代	230	73.9	50.4	23.5	5.2	1.3	1.3	13.0	6.5	
	50歳代	240	51.7	34.2	17.5	6.7	1.7	1.3	0.4	29.6	10.4
	60歳以上	271	34.3	24.7	9.6	4.4	0.4	0.4	-	48.7	12.2
	計	761	39.2	13.4	25.8	15.1	2.8	2.5	0.3	35.3	7.6
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	15	6.7	-	6.7	6.7	-	-	73.3	13.3	
	30歳代	79	43.0	13.9	29.1	22.8	2.5	2.5	26.6	5.1	
	40歳代	150	60.0	19.3	40.7	19.3	4.7	4.0	0.7	10.7	5.3
	50歳代	191	44.0	15.7	28.3	17.3	4.2	3.7	0.5	28.3	6.3
	60歳以上	326	27.3	9.8	17.5	10.4	1.2	1.2	-	51.2	9.8

(ケ) 高齢者の世話（介護）

「該当する役割はない」を除いて性別にみると、「女性」は『主に妻の役割（20.4%）』が最も多いが、「男性」は「夫と妻と同程度（17.0%）」が最も多く、男女で差異がみられた。

性年代別にみると、『主に妻の役割』が多いのは、女性の「50～60歳以上」で、「夫と妻と同程度」が多いのは、男性の「50歳代（23.0%）」となっている。

図表 40 「高齢者の世話（介護）」における夫婦の役割分担（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	妻の役割			夫と妻と同程度	夫の役割			該当する役割はない	無回答	
		主に妻の役割	妻の役割	どちらかといえば妻の役割		主に夫の役割	どちらかといえば夫の役割	夫の役割			
全体	1,632	17.2	8.0	9.2	12.7	2.2	1.0	1.2	58.9	8.9	
計	866	20.4	11.4	9.0	8.9	1.5	0.9	0.6	59.7	9.5	
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	15	13.4	6.7	6.7	-	-	-	86.7	-	
	30歳代	110	4.5	3.6	0.9	4.5	-	-	85.5	5.5	
	40歳代	230	13.1	5.7	7.4	7.4	1.7	1.3	0.4	70.9	7.0
	50歳代	240	26.3	15.0	11.3	13.3	2.1	1.7	0.4	46.3	12.1
	60歳以上	271	28.4	16.6	11.8	8.5	1.5	0.4	1.1	50.2	11.4
計	761	13.7	4.2	9.5	17.0	3.2	1.2	2.0	58.2	8.0	
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	15	-	-	6.7	-	-	-	80.0	13.3	
	30歳代	79	3.8	2.5	1.3	15.2	1.3	1.3	-	74.7	5.1
	40歳代	150	10.7	4.0	6.7	13.3	0.7	-	0.7	68.7	6.7
	50歳代	191	12.6	4.2	8.4	23.0	5.7	3.1	2.6	52.4	6.3
	60歳以上	326	18.7	4.9	13.8	16.0	3.4	0.6	2.8	51.8	10.1

(コ) 自治会等地域のつきあい

「該当する役割はない」を除いて性別にみると、「女性」は『主に妻の役割（37.9%）』が最も多いが、「男性」は『主に夫の役割（32.4%）』が最も多いなど、男女で差異がみられた。

性年代別にみると、『主に妻の役割』が多いのは女性の「40歳代（42.2%）」で、『主に夫の役割』が多いのは男性の「50歳代（40.9%）」となっている。

図表 41 「自治会等地域のつきあい」における夫婦の役割分担（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	妻の役割			夫と妻と同程度	夫の役割			該当する役割はない	無回答	
		主に妻の役割	妻の役割	どちらかといえば妻の役割		主に夫の役割	どちらかといえば夫の役割	夫の役割			
全体	1,632	29.1	14.5	14.6	18.6	25.0	13.9	11.1	20.8	6.6	
計	866	37.9	21.0	16.9	15.7	18.6	11.3	7.3	20.3	7.5	
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	15	20.0	6.7	13.3	6.7	-	-	-	73.3	
	30歳代	110	24.5	10.9	13.6	9.1	10.0	6.4	3.6	50.9	5.5
	40歳代	230	42.2	23.5	18.7	12.6	18.7	10.9	7.8	20.0	6.5
	50歳代	240	39.1	20.8	18.3	17.5	21.7	13.8	7.9	12.1	9.6
	60歳以上	271	39.5	24.0	15.5	19.9	20.3	12.2	8.1	12.5	7.7
計	761	19.1	7.1	12.0	21.7	32.4	17.0	15.4	21.4	5.5	
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	15	6.7	-	6.7	13.3	6.7	6.7	-	73.3	
	30歳代	79	8.9	3.8	5.1	20.3	24.1	16.5	7.6	41.8	5.1
	40歳代	150	21.3	10.0	11.3	18.7	26.6	17.3	9.3	28.0	5.3
	50歳代	191	15.2	5.8	9.4	21.5	40.9	19.4	21.5	16.8	5.8
	60歳以上	326	23.3	7.7	15.6	23.9	33.2	16.0	17.2	13.8	5.8

(サ) 役所等への用事・書類の作成

性別にみると、女性は『主に妻の役割 (45.3%)』が最も多いが、男性は『主に夫の役割 (50.7%)』が最も多いなど、男女の差異がみられた。

性年代別にみると、『主に妻の役割』が多いのは女性の「30歳代 (60.0%)」で、『主に夫の役割』が多いのは男性の「60歳以上 (62.2%)」となっている。

図表 42 「役所等への用事・書類の作成」における夫婦の役割分担 (性・年代別)

(単位:件、%)

	回答数	主に妻の役割	妻の役割	どちらかといえば妻の役割	夫と妻と同程度	主に夫の役割	どちらかといえば夫の役割	夫の役割	該当する役割はない	無回答
全体	1,632	31.1	16.1	15.0	25.4	34.6	18.1	16.5	2.8	6.0
計	866	45.3	25.1	20.2	25.1	20.8	13.3	7.5	2.2	6.7
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	15	26.7	6.7	20.0	53.3	6.7	6.7	-	13.3
	30歳代	110	60.0	30.0	30.0	17.3	13.7	8.2	5.5	3.6
	40歳代	230	54.3	31.3	23.0	25.2	12.6	8.3	4.3	1.3
	50歳代	240	42.9	22.9	20.0	28.7	17.5	12.1	5.4	1.7
	60歳以上	271	34.7	20.7	14.0	23.2	34.3	21.0	13.3	2.2
計	761	15.0	5.9	9.1	25.8	50.7	23.8	26.9	3.4	5.1
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	15	26.7	20.0	6.7	26.7	26.7	20.0	6.7	20.0
	30歳代	79	20.2	6.3	13.9	32.9	36.7	15.2	21.5	5.1
	40歳代	150	20.7	8.0	12.7	29.3	40.0	17.3	22.7	4.7
	50歳代	191	18.3	6.3	12.0	26.2	47.2	16.8	30.4	2.6
	60歳以上	326	8.6	4.0	4.6	22.1	62.2	33.1	29.1	2.1

2) コロナ禍による夫婦の役割分担の変化

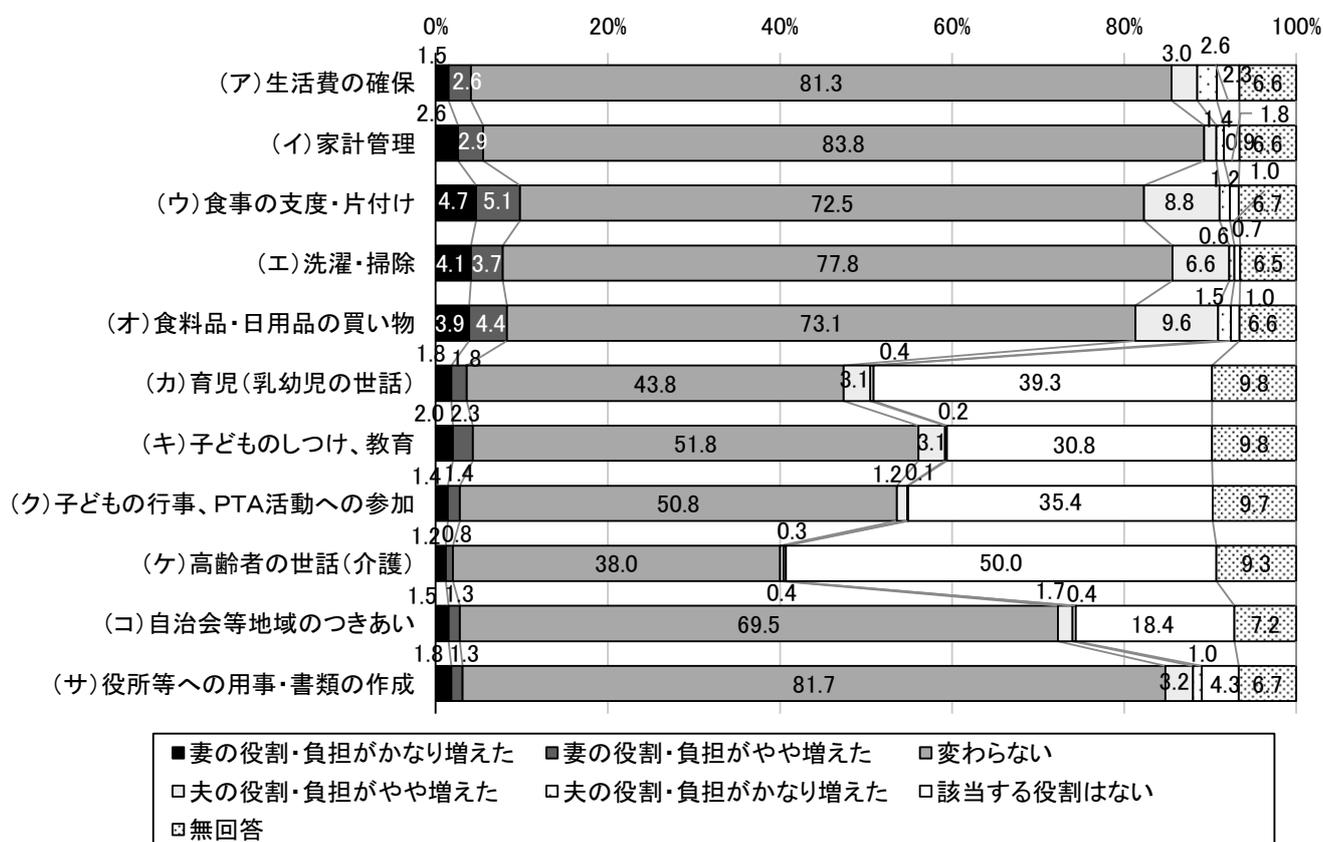
① 全体

コロナ禍により日常生活における夫婦の役割分担の変化について聞いたところ、すべての項目で、「変わらない」が多く、特に「(イ) 家計管理 (83.8%)」、「(サ) 役所等への用事・書類の作成 (81.7%)」、「(ア) 生活費の確保 (81.3%)」で多い。

「妻の役割・負担がかなり増えた」と「妻の役割・負担がやや増えた」を合計した『妻の負担が増えた』は、最も多いのが「(ウ) 食事の支度・片付け (9.8%)」で、いずれも1割未満だった。

「夫の役割・負担がかなり増えた」と「夫の役割・負担がやや増えた」を合計した『夫の負担が増えた』については、多いのが「(オ) 食料品・日用品の買い物 (11.1%)」、「(ウ) 食事の支度・片付け (10.0%)」で、あとはすべての項目で1割未満だった。

図表 43 コロナ禍による日常生活の夫婦の役割分担の変化



SA(n=1,632)

② 性・年代別

(ア) 生活費の確保

性別にみると、男女ともに「変わらない」が最も多いが、『妻の役割・負担が増えた』は「女性（4.9%）」が「男性（3.4%）」を上回っている。

性年代別にみると、『夫の役割・負担が増えた』は、女性の「20歳代（13.4%）」、男性の「20歳代（13.4%）」でやや多くみられた。

図表 44 「生活費の確保」における夫婦の役割分担の変化（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	妻の役割・負担			変わらない	夫の役割・負担			該当する役割はない	無回答	
		が増えた	がかなり増えた	がやや増えた		が増えた	がやや増えた	がかなり増えた			
全体	1,632	4.1	1.5	2.6	81.3	5.3	3.0	2.3	2.6	6.6	
計	866	4.9	2.1	2.8	80.3	5.1	2.8	2.3	2.4	7.4	
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	15	6.7	-	6.7	80.0	13.4	6.7	6.7	-	-
	30歳代	110	2.7	1.8	0.9	86.4	4.5	1.8	2.7	-	6.4
	40歳代	230	4.3	1.3	3.0	82.2	4.7	3.0	1.7	0.9	7.8
	50歳代	240	5.0	2.5	2.5	79.2	6.6	3.3	3.3	0.4	8.8
	60歳以上	271	5.9	2.6	3.3	77.1	3.7	2.2	1.5	6.6	6.6
計	761	3.4	0.9	2.5	82.7	5.7	3.3	2.4	2.6	5.7	
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	15	-	-	-	86.7	13.4	6.7	6.7	-	-
	30歳代	79	5.1	-	5.1	82.3	6.4	5.1	1.3	1.3	5.1
	40歳代	150	2.0	-	2.0	87.3	5.3	2.0	3.3	-	5.3
	50歳代	191	4.7	2.1	2.6	84.8	4.2	2.1	2.1	1.0	5.2
	60歳以上	326	3.0	0.9	2.1	79.1	6.1	4.0	2.1	5.2	6.4

(イ) 家計管理

性別にみると、男女ともに「変わらない」が最も多いが、『妻の役割・負担が増えた』は「女性（5.7%）」が「男性（5.4%）」をわずかに上回っている。

性年代別にみると、『妻の役割・負担が増えた』は、男性の「20歳代（13.3%）」でやや多くみられた。

図表 45 「家計管理」における夫婦の役割分担の変化（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	妻の役割・負担			変わらない	夫の役割・負担			該当する役割はない	無回答	
		が増えた	がかなり増えた	がやや増えた		が増えた	がやや増えた	がかなり増えた			
全体	1,632	5.5	2.6	2.9	83.8	2.3	1.4	0.9	1.8	6.6	
計	866	5.7	3.0	2.7	83.4	2.2	1.3	0.9	1.4	7.4	
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	15	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-
	30歳代	110	2.7	0.9	1.8	87.3	1.8	-	1.8	1.8	6.4
	40歳代	230	4.3	1.7	2.6	84.8	3.1	2.2	0.9	0.4	7.4
	50歳代	240	6.7	2.9	3.8	80.8	3.0	1.7	1.3	0.8	8.8
	60歳以上	271	7.4	5.2	2.2	81.9	1.1	0.7	0.4	2.6	7.0
計	761	5.4	2.1	3.3	84.6	2.5	1.6	0.9	2.1	5.4	
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	15	13.3	13.3	-	80.0	6.7	6.7	-	-	-
	30歳代	79	7.6	-	7.6	86.1	-	-	-	1.3	5.1
	40歳代	150	2.0	0.7	1.3	90.7	2.0	1.3	0.7	-	5.3
	50歳代	191	4.7	2.1	2.6	86.9	1.5	0.5	1.0	1.6	5.2
	60歳以上	326	6.5	2.8	3.7	80.4	3.7	2.5	1.2	3.7	5.8

(ウ) 食事の支度・片付け

性別にみると、男女ともに「変わらない」が最も多いが、『妻の役割・負担が増えた』は「女性（13.2%）」が「男性（6.1%）」を上回っている。

性年代別にみると、『妻の役割・負担が増えた』は、女性の「20歳代（20.0%）」、「50歳代（15.4%）」でやや多く、『夫の役割・負担が増えた』は、男性の「40歳代（19.3%）」、「50歳代（17.3%）」でやや多くみられた。

図表 46 「食事の支度・片付け」における夫婦の役割分担の変化（性・年代別）

（単位：件、%）

	回答数	妻の役割・負担			変わらない	夫の役割・負担			該当する役割はない	無回答
		が増えた	がかなり増えた	がやや増えた		が増えた	がやや増えた	がかなり増えた		
全体	1,632	9.8	4.7	5.1	72.5	10.0	8.8	1.2	1.0	6.7
女性	866	13.2	6.5	6.7	71.4	7.6	6.7	0.9	0.5	7.4
20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20歳代	15	20.0	-	20.0	80.0	-	-	-	-	-
30歳代	110	12.7	4.5	8.2	67.3	13.6	11.8	1.8	-	6.4
40歳代	230	14.3	6.5	7.8	69.6	8.7	7.8	0.9	-	7.4
50歳代	240	15.4	7.9	7.5	66.3	9.6	8.3	1.3	-	8.8
60歳以上	271	10.0	6.3	3.7	78.6	3.0	2.6	0.4	1.5	7.0
男性	761	6.1	2.8	3.3	74.0	12.7	11.3	1.4	1.6	5.7
20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20歳代	15	13.4	6.7	6.7	80.0	6.7	6.7	-	-	-
30歳代	79	3.8	-	3.8	73.4	16.4	13.9	2.5	1.3	5.1
40歳代	150	2.6	1.3	1.3	72.7	19.3	17.3	2.0	-	5.3
50歳代	191	5.8	4.2	1.6	70.7	17.3	15.2	2.1	1.0	5.2
60歳以上	326	8.0	3.1	4.9	76.4	6.4	5.8	0.6	2.8	6.4

(エ) 洗濯・掃除

性別にみると、男女ともに「変わらない」が最も多いが、『妻の役割・負担が増えた』は「女性（10.0%）」が「男性（5.6%）」を上回っている。

性年代別にみると、『妻の役割・負担が増えた』は、女性の「40～50歳代（10.4%）」でやや多く、『夫の役割・負担が増えた』は、男性の「40歳代（13.3%）」、「30歳代（12.7%）」でやや多くみられた。

図表 47 「洗濯・掃除」における夫婦の役割分担の変化（性・年代別）

（単位：件、%）

	回答数	妻の役割・負担			変わらない	夫の役割・負担			該当する役割はない	無回答
		が増えた	がかなり増えた	がやや増えた		が増えた	がやや増えた	がかなり増えた		
全体	1,632	7.8	4.1	3.7	77.8	7.2	6.6	0.6	0.7	6.5
女性	866	10.0	5.7	4.3	77.3	5.4	5.1	0.3	0.1	7.3
20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20歳代	15	6.7	-	6.7	93.3	-	-	-	-	-
30歳代	110	7.2	2.7	4.5	78.2	8.2	8.2	-	-	6.4
40歳代	230	10.4	6.5	3.9	76.1	6.5	6.1	0.4	-	7.0
50歳代	240	10.4	5.0	5.4	75.0	5.8	5.0	0.8	-	8.8
60歳以上	271	10.3	7.0	3.3	79.0	3.3	3.3	-	0.4	7.0
男性	761	5.6	2.4	3.2	78.6	9.1	8.3	0.8	1.4	5.4
20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20歳代	15	13.3	-	13.3	80.0	6.7	6.7	-	-	-
30歳代	79	5.1	-	5.1	75.9	12.7	12.7	-	1.3	5.1
40歳代	150	3.3	2.0	1.3	78.0	13.3	12.0	1.3	-	5.3
50歳代	191	4.7	2.6	2.1	78.0	10.9	9.9	1.0	1.0	5.2
60歳以上	326	6.8	3.1	3.7	79.8	5.2	4.6	0.6	2.5	5.8

(オ) 食料品・日用品の買い物

性別にみると、男女ともに「変わらない」が最も多いが、『妻の役割・負担が増えた』は「女性（11.3%）」が「男性（4.8%）」を上回っている。

性年代別にみると、『妻の役割・負担が増えた』は、女性の「20歳代（20.0%）」、男性の「20歳代（20.0%）」でやや多く、『夫の役割・負担が増えた』は、男性の「50歳代（18.9%）」、「40歳代（16.0%）」でやや多くみられた。

図表 48 「食料品・日用品の買い物」における夫婦の役割分担の変化（性・年代別）
（単位：件、%）

	回答数	妻の役割・負担			変わらない	夫の役割・負担			該当する役割はない	無回答	
		が増えた	がかなり増えた	がやや増えた		が増えた	がやや増えた	がかなり増えた			
全体	1,632	8.3	3.9	4.4	73.1	11.1	9.6	1.5	1.0	6.6	
計	866	11.3	5.9	5.4	73.0	7.5	6.7	0.8	0.7	7.5	
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	15	20.0	6.7	13.3	80.0	-	-	-	-	
	30歳代	110	9.0	4.5	4.5	74.5	10.0	7.3	2.7	6.4	
	40歳代	230	11.8	4.8	7.0	70.9	10.0	9.1	0.9	7.4	
	50歳代	240	13.0	6.3	6.7	71.3	6.2	5.4	0.8	9.2	
	60歳以上	271	10.0	7.0	3.0	75.3	5.9	5.9	-	1.8	7.0
計	761	4.8	1.6	3.2	73.3	15.1	12.9	2.2	1.4	5.4	
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	15	20.0	6.7	13.3	73.3	6.7	6.7	-	-	
	30歳代	79	3.8	-	3.8	74.7	15.2	12.7	2.5	1.3	5.1
	40歳代	150	2.6	1.3	1.3	75.3	16.0	14.0	2.0	0.7	5.3
	50歳代	191	3.7	2.1	1.6	70.7	18.9	15.2	3.7	1.6	5.2
	60歳以上	326	5.8	1.5	4.3	73.6	12.8	11.3	1.5	1.8	5.8

(カ) 育児（乳幼児の世話）

「該当する役割はない」を除いて性別にみると、男女ともに「変わらない」が最も多いが、『妻の役割・負担が増えた』は「女性（4.0%）」が「男性（3.1%）」をわずかに上回った。

性年代別にみると、『夫の役割・負担が増えた』は、男性の「30歳代（17.8%）」、女性の「30歳代（12.7%）」でやや多くみられた。

図表 49 「育児（乳幼児の世話）」における夫婦の役割分担の変化（性・年代別）
（単位：件、%）

	回答数	妻の役割・負担			変わらない	夫の役割・負担			該当する役割はない	無回答	
		が増えた	がかなり増えた	がやや増えた		が増えた	がやや増えた	がかなり増えた			
全体	1,634	3.6	1.8	1.8	43.8	3.5	3.1	0.4	39.3	9.8	
全体	866	4.0	2.3	1.7	43.1	3.5	3.0	0.5	38.7	10.7	
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	15	6.7	-	6.7	60.0	-	-	-	33.3	
	30歳代	110	8.1	3.6	4.5	54.5	12.7	10.9	1.8	18.2	6.4
	40歳代	230	7.3	4.3	3.0	57.8	5.7	4.8	0.9	21.7	7.4
	50歳代	240	2.1	1.7	0.4	45.0	1.3	1.3	-	41.3	10.4
	60歳以上	271	1.1	0.7	0.4	23.2	-	-	-	59.4	16.2
計	761	3.1	1.3	1.8	44.7	3.7	3.3	0.4	39.9	8.5	
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	15	6.7	6.7	-	46.7	6.7	6.7	-	26.7	13.3
	30歳代	79	5.1	-	5.1	53.2	17.8	16.5	1.3	19.0	5.1
	40歳代	150	2.6	1.3	1.3	66.7	6.0	5.3	0.7	18.7	6.0
	50歳代	191	2.0	1.0	1.0	49.2	1.5	1.0	0.5	40.8	6.3
	60歳以上	326	3.3	1.5	1.8	29.8	0.3	0.3	-	54.9	11.7

(キ) 子どものしつけ、教育

「該当する役割はない」を除いて性別にみると、男女ともに「変わらない」が最も多いが、『妻の役割・負担が増えた』は「女性（5.4%）」が「男性（3.2%）」をわずかに上回った。性年代別にみると、『夫の役割・負担が増えた』は、男性の「40歳代（10.7%）」でやや多くみられた。

図表 50 「子どものしつけ、教育」における夫婦の役割分担の変化（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	妻の役割・負担			変わらない	夫の役割・負担			該当する役割はない	無回答
		が増えた	がかなり増えた	がやや増えた		が増えた	がやや増えた	がかなり増えた		
全体	1,634	4.3	2.0	2.3	51.8	3.3	3.1	0.2	30.8	9.8
女性	866	5.4	2.7	2.7	51.4	2.4	2.3	0.1	30.0	10.9
20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20歳代	15	-	-	-	60.0	-	-	-	40.0	-
30歳代	110	9.1	3.6	5.5	61.8	7.3	7.3	-	15.5	6.4
40歳代	230	9.1	3.9	5.2	70.0	3.4	3.0	0.4	10.0	7.4
50歳代	240	3.8	2.1	1.7	56.7	2.1	2.1	-	26.7	10.8
60歳以上	271	2.2	1.8	0.4	26.2	-	-	-	55.4	16.2
男性	761	3.2	1.2	2.0	52.6	4.4	4.1	0.3	31.5	8.4
20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20歳代	15	6.7	6.7	-	40.0	6.7	6.7	-	33.3	13.3
30歳代	79	3.8	-	3.8	68.4	7.6	7.6	-	15.2	5.1
40歳代	150	3.3	1.3	2.0	71.3	10.7	10.0	0.7	8.7	6.0
50歳代	191	3.1	1.0	2.1	63.9	4.7	4.2	0.5	22.5	5.8
60歳以上	326	2.7	1.2	1.5	34.0	0.3	0.3	-	51.2	11.7

(ク) 子どもの行事、PTA活動への参加

「該当する役割はない」を除いて性別にみると、男女ともに「変わらない」が最も多いが、『妻の役割・負担が増えた』は「女性（3.2%）」が「男性（2.4%）」をわずかに上回った。性年代別にみても、大きな差異はみられなかった。

図表 51 「子どもの行事、PTA活動への参加」における夫婦の役割分担の変化（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	妻の役割・負担			変わらない	夫の役割・負担			該当する役割はない	無回答
		が増えた	がかなり増えた	がやや増えた		が増えた	がやや増えた	がかなり増えた		
全体	1,634	2.8	1.4	1.4	50.8	1.3	1.2	0.1	35.4	9.7
計	866	3.2	1.7	1.5	49.4	1.3	1.3	-	35.3	10.7
女性	866	3.2	1.7	1.5	49.4	1.3	1.3	-	35.3	10.7
20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20歳代	15	-	-	-	46.7	-	-	-	53.3	-
30歳代	110	2.7	1.8	0.9	67.3	2.7	2.7	-	20.9	6.4
40歳代	230	5.7	2.2	3.5	72.2	3.0	3.0	-	11.7	7.4
50歳代	240	2.6	1.3	1.3	50.0	0.4	0.4	-	36.3	10.8
60歳以上	271	2.2	1.8	0.4	22.5	-	-	-	59.4	15.9
男性	761	2.4	1.1	1.3	52.6	1.3	1.2	0.1	35.3	8.4
20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20歳代	15	-	-	-	33.3	-	-	-	53.3	13.3
30歳代	79	2.5	-	2.5	63.3	5.1	5.1	-	24.1	5.1
40歳代	150	2.0	1.3	0.7	79.3	2.7	2.0	0.7	10.0	6.0
50歳代	191	2.0	1.0	1.0	66.0	0.5	0.5	-	25.7	5.8
60歳以上	326	2.7	1.2	1.5	30.7	0.3	0.3	-	54.6	11.7

(ケ) 高齢者の世話（介護）

「該当する役割はない」を除いて性別にみると、男女ともに「変わらない」が最も多い。性年代別にみても、大きな特徴はみられなかった。

図表 52 「高齢者の世話（介護）」における夫婦の役割分担の変化（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	妻の役割・負担			変わらない	夫の役割・負担			該当する役割はない	無回答	
		が増えた	がかなり増えた	がやや増えた		が増えた	がやや増えた	がかなり増えた			
全体	1,634	2.0	1.2	0.8	38.0	0.7	0.4	0.3	50.0	9.3	
計	866	1.9	1.2	0.7	35.7	0.4	0.3	0.1	51.6	10.4	
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	15	-	-	46.7	-	-	-	53.3	-	
	30歳代	110	1.8	0.9	0.9	29.1	-	-	-	62.7	6.4
	40歳代	230	0.9	0.9	-	39.1	0.8	0.4	0.4	51.7	7.4
	50歳代	240	1.6	0.8	0.8	43.3	0.4	0.4	-	43.3	11.3
	60歳以上	271	2.9	1.8	1.1	28.0	0.4	0.4	-	54.2	14.4
	計	761	2.2	1.3	0.9	40.7	1.0	0.5	0.5	48.2	7.8
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	15	-	-	-	26.7	-	-	-	60.0	13.3
	30歳代	79	2.6	1.3	1.3	39.2	-	-	-	53.2	5.1
	40歳代	150	0.7	0.7	-	46.0	-	-	-	47.3	6.0
	50歳代	191	2.6	1.6	1.0	46.1	1.5	0.5	1.0	44.0	5.8
	60歳以上	326	2.7	1.5	1.2	36.2	1.5	0.9	0.6	49.4	10.1
	計	761	2.2	1.3	0.9	40.7	1.0	0.5	0.5	48.2	7.8

(コ) 自治会等地域のつきあい

「該当する役割はない」を除いて性別にみると、男女ともに「変わらない」が最も多い。性年代別にみても、大きな特徴はみられなかった。

図表 53 「自治会等地域のつきあい」における夫婦の役割分担の変化（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	妻の役割・負担			変わらない	夫の役割・負担			該当する役割はない	無回答	
		が増えた	がかなり増えた	がやや増えた		が増えた	がやや増えた	がかなり増えた			
全体	1,634	2.8	1.5	1.3	69.5	2.1	1.7	0.4	18.4	7.2	
計	866	2.6	1.8	0.8	68.4	1.7	1.2	0.5	19.4	8.0	
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	15	-	-	-	60.0	-	-	-	40.0	-
	30歳代	110	1.8	1.8	-	49.1	0.9	0.9	-	41.8	6.4
	40歳代	230	1.3	1.3	-	72.2	1.3	1.3	-	17.8	7.4
	50歳代	240	1.6	0.8	0.8	73.3	1.7	1.3	0.4	14.2	9.2
	60歳以上	271	5.1	3.3	1.8	69.0	2.2	1.1	1.1	15.1	8.5
	計	761	2.7	0.9	1.8	71.1	2.6	2.2	0.4	17.5	6.0
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	15	-	-	-	46.7	-	-	-	53.3	-
	30歳代	79	2.5	-	2.5	59.5	2.5	2.5	-	30.4	5.1
	40歳代	150	2.0	1.3	0.7	74.7	1.4	0.7	0.7	16.7	5.3
	50歳代	191	2.1	1.6	0.5	78.5	0.5	0.5	-	13.6	5.2
	60歳以上	326	3.7	0.6	3.1	69.0	4.6	4.0	0.6	15.3	7.4
	計	761	2.7	0.9	1.8	71.1	2.6	2.2	0.4	17.5	6.0

(サ) 役所等への用事・書類の作成

性別にみると、男女ともに「変わらない」が最も多い。

性年代別にみると、『夫の役割・負担が増えた』は、男性の「20歳代（13.4%）」でやや多くみられた。

図表 54 「役所等への用事・書類の作成」における夫婦の役割分担の変化（性・年代別）

(単位:件、%)

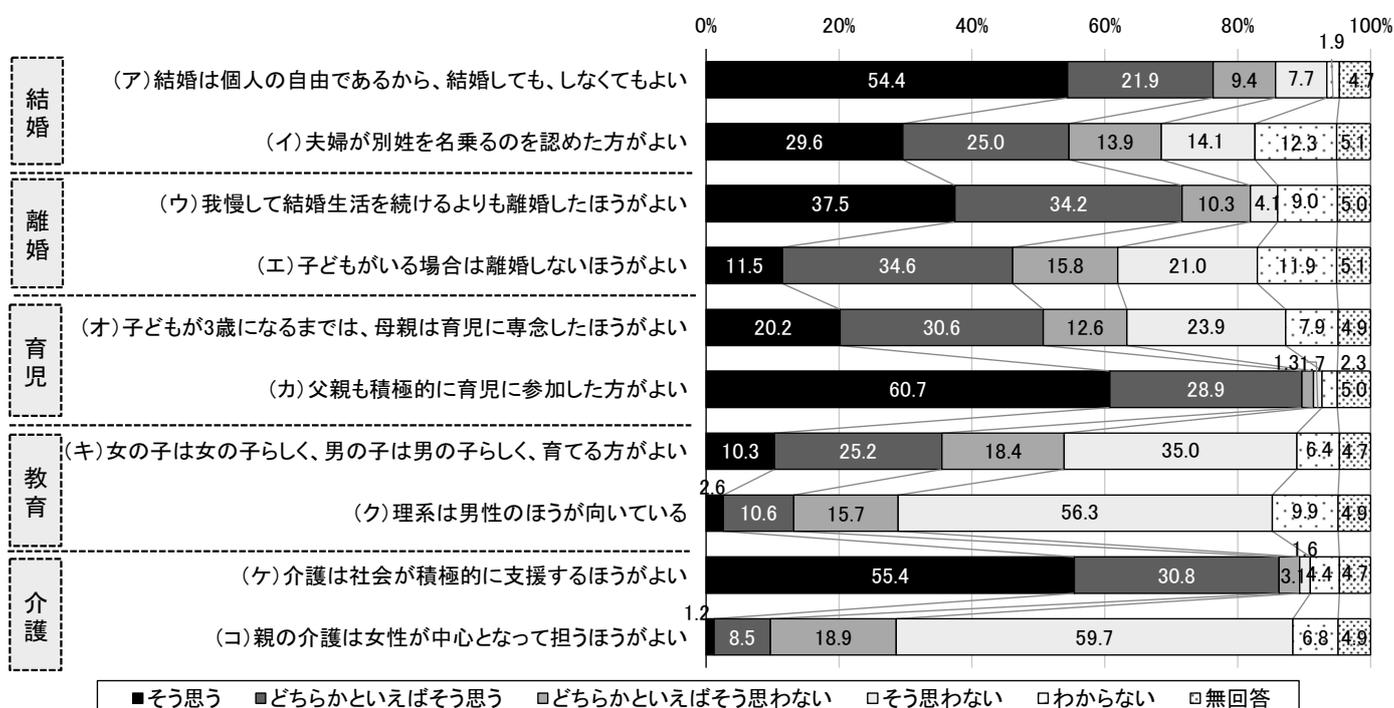
	回答数	妻の役割・負担が増えた	妻の役割・負担がかなり増えた	妻の役割・負担がやや増えた	変わらない	夫の役割・負担が増えた	夫の役割・負担がやや増えた	夫の役割・負担がかなり増えた	該当する役割はない	無回答	
全体	1,634	3.1	1.8	1.3	81.7	4.2	3.2	1.0	4.3	6.7	
計	866	3.7	2.0	1.7	82.3	2.6	2.1	0.5	3.8	7.6	
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	15	-	-	86.7	-	-	-	13.3	-	
	30歳代	110	3.6	1.8	1.8	84.5	-	-	5.5	6.4	
	40歳代	230	3.1	0.9	2.2	86.1	0.9	0.9	-	2.6	7.4
	50歳代	240	3.8	1.7	2.1	80.0	3.3	2.5	0.8	4.2	8.8
	60歳以上	271	4.4	3.3	1.1	80.1	4.4	3.7	0.7	3.3	7.7
計	761	2.5	1.6	0.9	81.2	6.1	4.5	1.6	4.7	5.5	
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	15	6.7	6.7	-	66.7	13.4	6.7	6.7	13.3	-
	30歳代	79	2.5	-	2.5	79.7	5.1	5.1	-	7.6	5.1
	40歳代	150	2.6	1.3	1.3	84.0	3.3	2.0	1.3	4.7	5.3
	50歳代	191	2.1	1.6	0.5	85.3	4.1	3.1	1.0	3.1	5.2
	60歳以上	326	2.4	1.8	0.6	78.5	8.2	6.1	2.1	4.6	6.1

(4) 結婚、離婚、育児、教育、介護に関する考え方

① 全体

結婚、離婚、育児、教育、介護に関する考え方についてそれぞれどう思うかを聞いたところ、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合計した『思う』は「(カ) 父親も積極的に育児に参加した方がよい (89.6%)」、「(ケ) 介護は社会が積極的に支援する方がよい (86.2%)」、「(ア) 結婚は個人の自由であるから、結婚しても、しなくてもよい (76.3%)」で多かった。一方、「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」を合計した『思わない』は「(コ) 親の介護は女性が中心となって担うほうがよい (78.6%)」、「(ク) 理系は男性のほうが向いている (72.0%)」、「(キ) 女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てる方がよい (53.4%)」で多かった。

図表 55 結婚、離婚、育児、教育、介護に関する考え方



SA(n=2,195)

② 経年比較

結婚、離婚、育児、教育、介護に関する考え方について経年比較すると、『思う』が多い「(カ) 父親も積極的に育児に参加した方がよい」は、『思う』がH22年度の88.6%から、H27年度には91.8%に増加したが、R2年度は89.6%とやや減少した。「(ア) 結婚は個人の自由であるから、結婚しても、しなくてもよい」は同期間に65.0%、71.0%、76.3%と徐々に増加している。「(ウ) 我慢して結婚生活を続けるよりも離婚した方がよい」も同期間に59.9%、60.4%、71.7%と増加傾向がみられた。

「(イ) 夫婦が別姓を名乗るのを認めた方がよい」は、H22年度では『思わない (49.1%)』が『思う (34.8%)』より多かったが、R2年度には『思う』がH22年度比で19.8ポイント増加したため、『思う (54.6%)』が『思わない (28.0%)』を逆転した。

『思わない』が多い「(キ) 女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てる方がよい」は、H22年度の63.1%からH27年度には42.0%に減少したが、R2年度は53.4%と再び増加に転じた。

図表 56 結婚、離婚、育児、教育、介護に関する考え方（経年比較）

(単位:%)

			思う			思わない	どちらかといえば		わからない	無回答
			思う	そう思う	どちらかといえば		どちらかといえば	そう思わない		
結婚	(ア) 結婚は個人の自由であるから、結婚しても、しなくてもよい	R2年度	76.3	54.4	21.9	17.1	9.4	7.7	1.9	4.7
		H27年度	71.0	44.9	26.1	21.8	10.8	11.0	3.6	3.6
		H22年度	65.0	40.0	25.0	29.2	13.6	15.6	4.7	1.2
	(イ) 夫婦が別姓を名乗るのを認めた方がよい	R2年度	54.6	29.6	25.0	28.0	13.9	14.1	12.3	5.1
		H27年度	44.3	20.8	23.5	36.7	17.3	19.4	15.5	3.6
		H22年度	34.8	17.2	17.6	49.1	15.3	33.8	15.0	1.2
離婚	(ウ) 我慢して結婚生活を続けるよりも離婚したほうがよい	R2年度	71.7	37.5	34.2	14.4	10.3	4.1	9.0	5.0
		H27年度	60.4	26.3	34.1	21.8	14.4	7.4	14.7	3.1
		H22年度	59.9	27.7	32.2	25.1	15.3	9.8	13.8	1.2
	(エ) 子どもがいる場合は離婚しないほうがよい	R2年度	46.1	11.5	34.6	36.8	15.8	21.0	11.9	5.1
		H27年度	49.6	15.7	33.9	33.0	16.7	16.3	14.3	3.2
		H22年度	49.6	16.5	33.1	36.6	16.8	19.8	12.8	1.0
育児	(オ) 子どもが3歳になるまでは、母親は育児に専念したほうがよい	R2年度	50.8	20.2	30.6	36.5	12.6	23.9	7.9	4.9
		H27年度	58.8	25.6	33.2	32.7	15.4	17.3	5.4	3.1
		H22年度	62.0	26.9	35.1	33.2	14.7	18.5	3.9	0.9
	(カ) 父親も積極的に育児に参加した方がよい	R2年度	89.6	60.7	28.9	3.0	1.7	1.3	2.3	5.0
		H27年度	91.8	57.9	33.9	3.7	2.6	1.1	1.7	2.8
		H22年度	88.6	46.6	42.0	6.8	4.0	2.8	3.5	1.1
教育	(キ) 女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく、育てる方がよい	R2年度	35.5	10.3	25.2	53.4	18.4	35.0	6.4	4.7
		H27年度	48.4	19.0	29.4	42.0	15.9	26.1	6.4	3.3
		H22年度	34.6	13.0	21.6	63.1	28.1	35.0		2.3

(注1) R2年度調査 n=2,195、H27年度調査 n=1,488、H22年度調査 n=1,525

(注2) (ク) 理系は男性のほうが向いている、(ケ) 介護は社会が積極的に支援するほうがよい、(コ) 親の介護は女性が中心となって担うほうがよい は令和2年度より調査しており、経年比較できない。

③ 属性別

(ア) 結婚は個人の自由であるから、結婚しても、しなくてもよい

性別にみると、男女ともに『思う』が最も多いが、「女性（82.1%）」が「男性（69.4%）」を上回っている。

性年代別にみると、『思う』が多いのは、女性は「20歳代（96.2%）」、「20歳未満（93.8%）」で、男性は「20歳代（91.1%）」、「30歳代（80.7%）」と若い年齢層ほど多く、年齢が上がるにつれて少なくなる傾向がみられた。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無別、介護が必要な家族の有無別にみると、『思う』が多いのは「結婚していない（91.1%）」、「子どもがいない（90.5%）」、「パートナーだけが働いている（85.7%）」となっている。

図表 57 結婚は個人の自由という考え方（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	思う			思わない	どちらかといえば		わからない	無回答
		思う	そう思う	どちらかといえば そう思う		どちらか といえば 思わない	そう思 わない		
全体	2,195	76.3	54.4	21.9	17.1	9.4	7.7	1.9	4.7
女性									
計	1,204	82.1	59.1	23.0	11.2	6.5	4.7	1.3	5.4
20歳未満	16	93.8	93.8	-	-	-	-	-	6.3
20歳代	132	96.2	85.6	10.6	3.0	3.0	-	0.8	-
30歳代	165	87.9	70.3	17.6	6.6	3.6	3.0	0.6	4.8
40歳代	265	84.9	63.8	21.1	7.9	4.9	3.0	0.8	6.4
50歳代	279	76.0	51.3	24.7	14.7	9.7	5.0	1.4	7.9
60歳以上	347	76.4	45.0	31.4	16.5	8.1	8.4	2.3	4.9
男性									
計	982	69.4	48.7	20.7	24.3	12.9	11.4	2.4	3.9
20歳未満	15	80.0	66.7	13.3	13.3	-	13.3	-	6.7
20歳代	79	91.1	75.9	15.2	1.3	-	1.3	5.1	2.5
30歳代	114	80.7	63.2	17.5	14.0	9.6	4.4	1.8	3.5
40歳代	184	72.8	56.0	16.8	20.2	12.0	8.2	2.7	4.3
50歳代	225	70.6	48.4	22.2	23.1	12.0	11.1	2.7	3.6
60歳以上	365	58.1	34.0	24.1	35.9	18.4	17.5	1.9	4.1
結婚									
結婚している(事実婚含む)	1,632	72.3	49.1	23.2	20.8	11.5	9.3	1.7	5.2
結婚していない	393	91.1	75.8	15.3	4.3	1.8	2.5	2.3	2.3
結婚したが離別・死別している	166	80.1	56.0	24.1	10.8	6.0	4.8	3.0	6.0
働き方									
自分だけが働いている	242	69.5	42.6	26.9	28.5	16.5	12.0	1.2	0.8
パートナーだけが働いている	217	85.7	60.4	25.3	12.9	6.9	6.0	1.4	-
共働きである	745	80.0	56.9	23.1	18.1	10.6	7.5	1.9	-
二人とも働いていない	279	59.9	35.5	24.4	35.5	17.9	17.6	2.2	2.5
子供									
子どもがいる	1,499	75.2	49.8	25.4	22.1	12.0	10.1	1.9	0.9
子どもがいない	588	90.5	75.2	15.3	7.4	4.3	3.1	2.2	-
介護									
介護が必要な家族がいる	158	65.2	43.7	21.5	27.9	10.8	17.1	3.8	3.2
介護が必要な家族がいない	1,921	80.6	57.6	23.0	17.1	9.8	7.3	1.8	0.5

(イ) 夫婦が別姓を名乗るのを認めた方がよい

性別にみると、男女ともに『思う』が最も多いが、「女性（58.7%）」が「男性（49.8%）」を上回っている。

性年代別にみると、『思う』が多いのは、女性は「20歳代（77.3%）」、「30歳代（64.9%）」で、男性は「20歳代（63.3%）」、「20歳未満（60.0%）」と若い年齢層ほど多く、年齢が上がるにつれて少なくなる傾向がみられた。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無別、介護が必要な家族の有無別にみると、『思う』が多いのは、「子どもがいない（65.5%）」、「結婚していない（65.2%）」、「共働きである（62.6%）」となっている。「二人とも働いていない」は、唯一『思う（38.4%）』より『思わない（47.7%）』の方が多かった。

図表 58 夫婦別姓を認めた方がよいという考え方（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	思う				思わない	どちらかといえば そう思わない	そう思わない	わからない	無回答
			そう思う	どちらか といえば そう思う						
全体	2,195	54.6	29.6	25.0	28.0	13.9	14.1	12.3	5.1	
女性										
計	1,204	58.7	31.6	27.1	22.0	12.3	9.7	13.3	6.1	
20歳未満	16	56.3	50.0	6.3	12.5	12.5	-	25.0	6.3	
20歳代	132	77.3	50.8	26.5	14.3	9.8	4.5	8.3	-	
30歳代	165	64.9	35.2	29.7	17.6	9.1	8.5	12.7	4.8	
40歳代	265	62.7	32.5	30.2	15.8	9.8	6.0	14.7	6.8	
50歳代	279	59.5	31.9	27.6	19.3	12.5	6.8	12.9	8.2	
60歳以上	347	44.9	20.7	24.2	34.3	16.4	17.9	14.1	6.6	
男性										
計	982	49.8	27.2	22.6	35.5	15.9	19.6	10.9	3.9	
20歳未満	15	60.0	40.0	20.0	26.7	20.0	6.7	6.7	6.7	
20歳代	79	63.3	38.0	25.3	13.9	7.6	6.3	20.3	2.5	
30歳代	114	52.6	33.3	19.3	32.5	13.2	19.3	11.4	3.5	
40歳代	184	52.2	31.0	21.2	31.5	17.4	14.1	12.0	4.3	
50歳代	225	49.4	26.7	22.7	36.0	16.0	20.0	11.1	3.6	
60歳以上	365	44.6	20.8	23.8	43.0	17.5	25.5	8.2	4.1	
結婚										
結婚している(事実婚含む)	1,632	52.4	27.0	25.4	30.1	15.3	14.8	11.9	5.6	
結婚していない	393	65.2	41.5	23.7	17.9	9.2	8.7	14.8	2.3	
結婚したが離別・死別している	166	50.0	27.1	22.9	31.9	11.4	20.5	10.8	7.2	
働き方										
自分だけが働いている	242	43.8	23.6	20.2	40.5	19.4	21.1	14.5	1.2	
パートナーだけが働いている	217	59.9	27.2	32.7	21.7	13.4	8.3	18.0	0.5	
共働きである	745	62.6	34.0	28.6	25.9	14.1	11.8	11.3	0.3	
二人とも働いていない	279	38.4	15.1	23.3	47.7	20.8	26.9	10.8	3.2	
子供										
子どもがいる	1,499	53.9	27.1	26.8	31.9	15.6	16.3	12.8	1.4	
子どもがいない	588	65.5	41.2	24.3	21.2	11.2	10.0	12.9	0.3	
介護										
介護が必要な家族がいる	158	46.2	27.2	19.0	39.9	17.1	22.8	10.1	3.8	
介護が必要な家族がいない	1,921	58.1	31.4	26.7	27.8	14.2	13.6	13.2	0.9	

(ウ) 我慢して結婚生活を続けるよりも離婚したほうがよい

性別にみると、男女ともに『思う』が最も多いが、「女性（75.9%）」が「男性（66.6%）」を上回っている。

性年代別にみると、『思う』が多いのは、女性は「20歳代（87.9%）」、「20歳未満（87.5%）」で、男性は「30歳代（77.2%）」、「20歳代（75.9%）」と若い年齢層ほど多く、年齢が上がるにつれて少なくなる傾向がみられた。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無別、介護が必要な家族の有無別にみると、『思う』が多いのは、「子どもがいない（84.7%）」、「結婚していない（83.2%）」、「パートナーだけが働いている（77.9%）」となっている。

図表 59 我慢するより離婚した方がよいという考え方（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	思う			思わない	どちらかといえば		わからない	無回答	
		思う	そう思う	どちらかといえば そう思う		そう思 わない	そう思 わない			
全体	2,195	71.7	37.5	34.2	14.4	10.3	4.1	9.0	5.0	
計	1,204	75.9	41.4	34.5	10.4	7.8	2.6	8.1	5.6	
女性	20歳未満	16	87.5	62.5	25.0	-	-	-	6.3	6.3
	20歳代	132	87.9	57.6	30.3	7.5	4.5	3.0	4.5	-
	30歳代	165	83.6	54.5	29.1	7.9	7.3	0.6	3.6	4.8
	40歳代	265	78.1	41.9	36.2	6.8	5.3	1.5	8.7	6.4
	50歳代	279	71.0	38.0	33.0	11.5	9.3	2.2	9.7	7.9
	60歳以上	347	69.4	30.5	38.9	15.0	10.4	4.6	10.1	5.5
男性	計	982	66.6	32.7	33.9	19.4	13.3	6.1	9.8	4.2
	20歳未満	15	66.7	46.7	20.0	6.7	6.7	-	20.0	6.7
	20歳代	79	75.9	46.8	29.1	8.8	6.3	2.5	12.7	2.5
	30歳代	114	77.2	43.9	33.3	10.5	7.9	2.6	8.8	3.5
	40歳代	184	66.4	33.2	33.2	17.9	13.0	4.9	11.4	4.3
	50歳代	225	68.4	34.2	34.2	17.3	12.0	5.3	9.8	4.4
結婚	60歳以上	365	60.3	24.4	35.9	27.1	17.8	9.3	8.2	4.4
	結婚している(事実婚含む)	1,632	68.8	32.7	36.1	16.6	11.9	4.7	9.3	5.5
	結婚していない	393	83.2	54.7	28.5	6.4	4.1	2.3	8.1	2.3
働き方	結婚したが離別・死別している	166	72.9	44.6	28.3	12.0	8.4	3.6	8.4	6.6
	自分だけが働いている	242	65.7	25.6	40.1	22.7	16.1	6.6	9.9	1.7
	パートナーだけが働いている	217	77.9	40.1	37.8	11.1	8.3	2.8	11.1	-
	共働きである	745	75.9	37.9	38.0	14.8	11.0	3.8	9.3	0.1
子供	二人とも働いていない	279	62.4	26.9	35.5	25.5	16.5	9.0	9.3	2.9
	子どもがいる	1,499	70.8	32.4	38.4	18.1	12.8	5.3	9.7	1.3
介護	子どもがいない	588	84.7	56.1	28.6	6.6	5.1	1.5	8.7	-
	介護が必要な家族がいる	158	67.7	38.0	29.7	18.4	11.4	7.0	9.5	4.4
	介護が必要な家族がいない	1,921	75.2	39.1	36.1	14.7	10.6	4.1	9.4	0.7

(エ) 子どもがいる場合は離婚しないほうがよい

性別にみると、女性は『思わない(42.8%)』が最も多く、男性は『思う(55.9%)』が最も多くなるなど、男女で差異がみられた。

性年代別にみると、女性は「20歳未満」と「60歳以上」を除いた全ての年齢層で『思わない』が最も多く、「30歳代(46.7%)」、「50歳代(45.2%)」で特に多い。男性は全ての年齢層で『思う』が最も多く、「20歳未満(66.6%)」、「40歳代(59.8%)」で特に多かった。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無別、介護が必要な家族の有無別にみると、全体的に『思う』が多いが、『思わない』の方が多いのは「パートナーだけが働いている(43.7%)」、「結婚したが離別・死別している(41.0%)」となっている。

図表 60 子どもがいる場合は離婚しない方がよいという考え方(属性別)

(単位:件、%)

	回答数	思う	そう思う	どちらか といえば そう思う	思わ ない	どちらか といえば そう思わ ない	そう思 わない	わか らない	無回 答	
全体	2,195	46.1	11.5	34.6	36.8	15.8	21.0	11.9	5.1	
計	1,204	38.4	7.3	31.1	42.8	18.0	24.8	13.0	5.9	
女性	20歳未満	16	50.1	6.3	43.8	31.3	6.3	25.0	12.5	6.3
	20歳代	132	40.9	8.3	32.6	44.0	18.2	25.8	15.2	-
	30歳代	165	38.8	7.3	31.5	46.7	17.0	29.7	9.7	4.8
	40歳代	265	39.2	4.5	34.7	40.4	17.4	23.0	14.0	6.4
	50歳代	279	31.2	5.0	26.2	45.2	19.4	25.8	15.4	8.2
	60歳以上	347	41.8	11.0	30.8	40.9	18.4	22.5	11.0	6.3
計	982	55.9	16.7	39.2	29.6	13.0	16.6	10.4	4.1	
男性	20歳未満	15	66.6	13.3	53.3	20.0	20.0	-	6.7	6.7
	20歳代	79	57.0	16.5	40.5	24.1	12.7	11.4	16.5	2.5
	30歳代	114	56.2	15.8	40.4	31.6	10.5	21.1	8.8	3.5
	40歳代	184	59.8	18.5	41.3	22.9	8.2	14.7	13.0	4.3
	50歳代	225	51.5	14.2	37.3	33.3	14.2	19.1	11.1	4.0
	60歳以上	365	55.9	17.8	38.1	31.7	15.3	16.4	7.9	4.4
結婚	結婚している(事実婚含む)	1,632	47.1	11.8	35.3	36.0	15.9	20.1	11.4	5.5
	結婚していない	393	45.8	11.2	34.6	38.2	14.8	23.4	13.7	2.3
	結婚したが離別・死別している	166	37.3	9.0	28.3	41.0	16.3	24.7	13.3	8.4
働き方	自分だけが働いている	242	51.6	13.6	38.0	33.1	14.9	18.2	13.6	1.7
	パートナーだけが働いている	217	40.1	7.8	32.3	43.7	18.4	25.3	15.2	0.9
	共働きである	745	48.7	11.5	37.2	39.8	17.2	22.6	11.4	0.1
	二人とも働いていない	279	58.5	19.4	39.1	30.5	14.7	15.8	9.0	2.2
子供	子どもがいる	1,499	50.1	12.7	37.4	37.4	16.4	21.0	11.1	1.4
	子どもがいない	588	42.7	9.9	32.8	40.8	16.5	24.3	16.3	0.2
介護	介護が必要な家族がいる	158	44.9	17.1	27.8	38.6	15.8	22.8	12.7	3.8
	介護が必要な家族がいない	1,921	48.5	11.7	36.8	38.1	16.4	21.7	12.5	0.8

(オ) 子どもが3歳になるまでは、母親は育児に専念したほうがよい

性別にみると、男女ともに『思う』が最も多いが、「男性（55.7%）」が「女性（46.7%）」を上回っている。

性年代別にみると、『思う』が多いのは、女性では「60歳以上（61.6%）」、「20歳代（45.4%）」、「50歳代（44.1%）」で、他の年齢層では『思わない』の方が多かった。特に、「30歳代」では『思わない（57.0%）』が『思う（28.5%）』を大きく上回った。男性は「30歳代」を除いて全ての年齢層で『思う』が最も多く、「60歳以上（69.3%）」で特に多い。なお、「30歳代」は『思わない（48.2%）』が『思う（40.4%）』を上回っている。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無別、介護が必要な家族の有無別にみると、全体的に『思う』が多く、「二人とも働いていない（73.1%）」、「介護が必要な家族がいる（65.1%）」で特に多い。『思わない』の方が多いのは「共働きである（47.7%）」のみだった。

図表 61 子どもが3歳までは母親は育児に専念した方がいいという考え方（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	思う	そう思う	どちらか といえば そう思う	思わ ない	どちらか といえば そう思 わない	そう思 わない	わか らない	無回 答
全体	2,195	50.8	20.2	30.6	36.5	12.6	23.9	7.9	4.9
女性									
計	1,204	46.7	18.6	28.1	40.2	12.5	27.7	7.6	5.6
20歳未満	16	37.5	25.0	12.5	43.8	12.5	31.3	12.5	6.3
20歳代	132	45.4	15.9	29.5	43.2	17.4	25.8	10.6	0.8
30歳代	165	28.5	10.9	17.6	57.0	17.0	40.0	9.7	4.8
40歳代	265	42.3	14.0	28.3	44.5	11.7	32.8	6.8	6.4
50歳代	279	44.1	16.1	28.0	39.8	13.3	26.5	7.9	8.2
60歳以上	347	61.6	28.5	33.1	27.9	8.6	19.3	5.5	4.9
男性									
計	982	55.7	21.9	33.8	31.9	12.6	19.3	8.2	4.1
20歳未満	15	53.4	26.7	26.7	26.7	6.7	20.0	13.3	6.7
20歳代	79	41.8	17.7	24.1	38.0	17.7	20.3	17.7	2.5
30歳代	114	40.4	15.8	24.6	48.2	19.3	28.9	7.9	3.5
40歳代	184	44.6	18.5	26.1	40.2	15.2	25.0	10.9	4.3
50歳代	225	55.5	20.4	35.1	32.9	11.6	21.3	7.6	4.0
60歳以上	365	69.3	27.1	42.2	21.1	9.0	12.1	5.2	4.4
結婚									
結婚している(事実婚含む)	1,632	51.0	19.7	31.3	36.8	11.6	25.2	6.9	5.3
結婚していない	393	45.8	18.1	27.7	39.7	17.8	21.9	12.0	2.5
結婚したが離別・死別している	166	59.6	29.5	30.1	25.9	10.2	15.7	7.8	6.6
働き方									
自分だけが働いている	242	60.0	23.6	36.4	32.7	12.0	20.7	5.4	2.1
パートナーだけが働いている	217	56.6	20.7	35.9	35.1	11.1	24.0	8.3	-
共働きである	745	43.8	16.0	27.8	47.7	14.1	33.6	8.6	-
二人とも働いていない	279	73.1	33.0	40.1	19.7	8.6	11.1	5.0	2.2
子供									
子どもがいる	1,499	55.0	22.5	32.5	38.2	12.1	26.1	5.9	1.0
子どもがいない	588	47.1	17.2	29.9	38.1	16.0	22.1	14.3	0.5
介護									
介護が必要な家族がいる	158	65.1	37.3	27.8	24.7	8.2	16.5	7.6	2.5
介護が必要な家族がいない	1,921	51.7	19.5	32.2	39.2	13.6	25.6	8.3	0.8

(カ) 父親も積極的に育児に参加した方がよい

性別にみると、男女ともに『思う』が最も多く、「女性（89.9%）」と「男性（89.5%）」が同程度となっている。

性年代別にみると、『思う』が多いのは、女性は「20歳代（96.2%）」、「30歳代（91.6%）」で、男性は「30歳代（93.8%）」、「20歳未満（93.4%）」となっている。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無別、介護が必要な家族の有無別にみると、全体的に『思う』が多いが、「共働きである（95.4%）」、「子どもがいない（94.1%）」で特に多くみられた。

図表 62 父親も積極的に育児に参加した方がよいという考え方（属性別）

（単位：件、%）

	回答数	思う	そう思う	どちらか といえば そう思う	思わな い	どちらか といえば そう思わ ない	そう思 わない	わか らな い	無回 答
全体	2,195	89.6	60.7	28.9	3.0	1.7	1.3	2.3	5.0
女性									
計	1,204	89.9	67.4	22.5	2.6	1.1	1.5	1.8	5.7
20歳未満	16	87.6	81.3	6.3	-	-	-	6.3	6.3
20歳代	132	96.2	82.6	13.6	3.1	2.3	0.8	0.8	-
30歳代	165	91.6	75.2	16.4	2.4	0.6	1.8	1.2	4.8
40歳代	265	88.7	69.1	19.6	2.3	0.8	1.5	2.3	6.8
50歳代	279	89.2	66.3	22.9	2.2	1.1	1.1	0.7	7.9
60歳以上	347	88.2	56.8	31.4	3.2	1.2	2.0	2.9	5.8
男性									
計	982	89.5	52.6	36.9	3.6	2.5	1.1	2.9	4.0
20歳未満	15	93.4	66.7	26.7	-	-	-	-	6.7
20歳代	79	92.4	69.6	22.8	-	-	-	5.1	2.5
30歳代	114	93.8	67.5	26.3	2.6	2.6	-	-	3.5
40歳代	184	91.3	66.3	25.0	2.1	1.6	0.5	2.2	4.3
50歳代	225	88.0	52.4	35.6	3.1	1.8	1.3	4.9	4.0
60歳以上	365	87.4	37.0	50.4	6.0	4.1	1.9	2.5	4.1
結婚									
結婚している(事実婚含む)	1,632	89.3	58.8	30.5	3.4	1.9	1.5	1.9	5.5
結婚していない	393	93.6	70.2	23.4	1.3	1.0	0.3	2.8	2.3
結婚したが離別・死別している	166	84.3	57.8	26.5	3.6	1.8	1.8	5.4	6.6
働き方									
自分だけが働いている	242	91.3	52.9	38.4	5.4	3.7	1.7	1.7	1.7
パートナーだけが働いている	217	94.0	63.6	30.4	1.9	0.5	1.4	2.8	1.4
共働きである	745	95.4	70.7	24.7	2.7	1.1	1.6	1.9	-
二人とも働いていない	279	90.3	41.6	48.7	5.4	3.2	2.2	2.2	2.2
子供									
子どもがいる	1,499	93.3	60.9	32.4	3.7	1.9	1.8	1.7	1.3
子どもがいない	588	94.1	69.4	24.7	1.8	1.5	0.3	4.1	-
介護									
介護が必要な家族がいる	158	89.9	57.0	32.9	3.8	2.5	1.3	3.8	2.5
介護が必要な家族がいない	1,921	94.0	64.0	30.0	2.9	1.7	1.2	2.3	0.8

(キ) 女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく、育てる方がよい

性別にみると、女性は『思わない (65.7%)』が最も多く、男性は『思う (50.3%)』が最も多くなるなど、男女で差異がみられた。

性年代別にみると、女性は全ての年齢層で『思わない』が最も多く、特に「20歳代 (82.6%)」、「30歳代 (76.4%)」で多い。男性は「30歳代以下」で『思わない』が最も多いが、「40歳代以上」では『思う』が最も多くなるなど差異がみられた。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無別、介護が必要な家族の有無別にみると、結婚の有無や子どもの有無に関わらず『思わない』が最も多かった。『思う』が多いのは「二人とも働いていない (51.7%)」、「自分だけが働いている (48.7%)」、「介護が必要な家族がいる (46.8%)」だった。

図表 63 女の子は女の子らしく男の子は男の子らしく育てる方がよいという考え方 (属性別)

(単位:件、%)

	回答数							わからない	無回答
		思う	そう思う	どちらか といえば そう思う	思わ ない	どちらか といえば そう思 わない	そう思 わない		
全体	2,195	35.5	10.3	25.2	53.4	18.4	35.0	6.4	4.7
女性									
計	1,204	23.4	4.2	19.2	65.7	22.3	43.4	5.5	5.5
20歳未満	16	18.8	-	18.8	68.8	6.3	62.5	6.3	6.3
20歳代	132	12.2	0.8	11.4	82.6	26.5	56.1	5.3	-
30歳代	165	15.7	3.0	12.7	76.4	21.2	55.2	3.0	4.8
40歳代	265	23.0	4.5	18.5	66.1	25.3	40.8	4.2	6.8
50歳代	279	24.7	2.5	22.2	60.6	20.8	39.8	6.5	8.2
60歳以上	347	30.5	7.2	23.3	57.9	20.7	37.2	6.9	4.6
男性									
計	982	50.3	17.5	32.8	38.5	13.7	24.8	7.3	3.8
20歳未満	15	33.3	-	33.3	60.0	6.7	53.3	-	6.7
20歳代	79	25.4	5.1	20.3	60.7	13.9	46.8	11.4	2.5
30歳代	114	43.0	15.8	27.2	48.2	14.9	33.3	5.3	3.5
40歳代	184	47.2	13.0	34.2	39.1	11.4	27.7	9.2	4.3
50歳代	225	53.4	17.8	35.6	35.1	12.9	22.2	7.6	4.0
60歳以上	365	58.4	23.6	34.8	31.7	15.3	16.4	6.3	3.6
結婚									
結婚している(事実婚含む)	1,632	37.7	11.1	26.6	51.4	19.0	32.4	5.6	5.3
結婚していない	393	26.2	6.6	19.6	64.9	17.8	47.1	6.6	2.3
結婚したが離別・死別している	166	34.9	10.2	24.7	46.4	13.9	32.5	13.3	5.4
働き方									
自分だけが働いている	242	48.7	16.5	32.2	45.1	17.4	27.7	5.0	1.2
パートナーだけが働いている	217	29.1	7.4	21.7	63.1	23.5	39.6	7.4	0.5
共働きである	745	35.3	9.0	26.3	58.5	20.0	38.5	6.2	-
二人とも働いていない	279	51.7	19.4	32.3	42.3	19.4	22.9	4.3	1.8
子供									
子どもがいる	1,499	40.1	11.6	28.5	53.3	19.9	33.4	5.7	0.9
子どもがいない	588	28.8	8.2	20.6	62.4	17.2	45.2	8.7	0.2
介護									
介護が必要な家族がいる	158	46.8	17.1	29.7	43.0	15.2	27.8	8.2	1.9
介護が必要な家族がいない	1,921	35.9	10.0	25.9	57.1	19.7	37.4	6.4	0.6

(ク) 理系は男性のほうが向いている

性別にみると、男女ともに『思わない』が最も多く、「女性（74.8%）」が「男性（68.7%）」を上回っている。

性年代別にみると、『思わない』が多いのは、女性は「20歳未満（81.3%）」、「20歳代（80.3%）」で、男性は「20歳代（76.0%）」、「40歳代（71.2%）」となっている。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無別、介護が必要な家族の有無別にみると、全体的に『思わない』が多く、「共働きである（79.2%）」、「パートナーだけが働いている（77.4%）」で特に多い。

図表 64 理系は男性のほうが向いているという考え方（属性別）

(単位: 件、%)

	回答数	思う	そう思う	どちらか といえば そう思う	思わな い	どちらか といえば そう思わ ない	そう思 わない	わか らない	無回答	
全体	2,195	13.2	2.6	10.6	72.0	15.7	56.3	9.9	4.9	
女性	計	1,204	11.3	1.5	9.8	74.8	15.1	59.7	8.1	5.7
	20歳未満	16	6.3	-	6.3	81.3	6.3	75.0	6.3	6.3
	20歳代	132	9.1	-	9.1	80.3	12.1	68.2	10.6	-
	30歳代	165	11.5	1.2	10.3	72.7	10.9	61.8	10.9	4.8
	40歳代	265	13.2	1.9	11.3	75.9	15.1	60.8	4.5	6.4
	50歳代	279	8.6	1.4	7.2	75.9	18.6	57.3	7.2	8.2
	60歳以上	347	13.0	2.0	11.0	71.8	15.9	55.9	9.5	5.8
男性	計	982	15.6	4.0	11.6	68.7	16.4	52.3	11.9	3.8
	20歳未満	15	20.0	6.7	13.3	53.3	-	53.3	20.0	6.7
	20歳代	79	8.9	1.3	7.6	76.0	11.4	64.6	12.7	2.5
	30歳代	114	16.7	5.3	11.4	64.0	15.8	48.2	15.8	3.5
	40歳代	184	10.9	3.8	7.1	71.2	17.9	53.3	13.6	4.3
	50歳代	225	15.1	4.0	11.1	69.3	12.9	56.4	11.6	4.0
	60歳以上	365	19.2	4.1	15.1	67.6	19.7	47.9	9.6	3.6
結婚	結婚している(事実婚含む)	1,632	14.0	2.8	11.2	72.6	16.7	55.9	8.1	5.4
	結婚していない	393	10.1	2.0	8.1	72.0	10.7	61.3	15.5	2.3
	結婚したが離別・死別している	166	13.2	2.4	10.8	66.3	18.1	48.2	14.5	6.0
働き方	自分だけが働いている	242	12.0	0.8	11.2	75.6	18.6	57.0	11.2	1.2
	パートナーだけが働いている	217	13.3	1.8	11.5	77.4	16.6	60.8	8.8	0.5
	共働きである	745	13.5	3.6	9.9	79.2	16.4	62.8	7.2	-
	二人とも働いていない	279	20.0	3.9	16.1	69.1	21.1	48.0	7.9	2.9
子供	子どもがいる	1,499	14.4	2.7	11.7	75.8	18.0	57.8	8.7	1.1
	子どもがいない	588	12.1	2.7	9.4	73.1	11.9	61.2	14.5	0.3
介護	介護が必要な家族がいる	158	19.0	5.7	13.3	64.6	10.8	53.8	13.9	2.5
	介護が必要な家族がいない	1,921	13.4	2.5	10.9	75.9	16.8	59.1	10.0	0.7

(ケ) 介護は社会が積極的に支援するほうがよい

性別にみると、男女ともに『思う』が最も多く、「女性（87.4%）」が「男性（84.8%）」を上回っている。

性年代別にみると、『思う』が多いのは、女性は「20歳代（90.9%）」、「30歳代（90.9%）」で、男性は「20歳未満（86.6%）」、「60歳以上（86.6%）」となっている。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無別、介護が必要な家族の有無別にみると、全体的に『思う』が多いが、「介護が必要な家族がいる（89.3%）」、「介護が必要な家族がいない（89.8%）」が同程度になるなど、介護の有無で差異はみられなかった。

図表 65 介護は社会が支援するほうがよいという考え方（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	思う	そう思う	どちらか といえば そう思う	思わな い	どちらか といえば そう思わ ない	そう思 わない	わから ない	無回答	
全体	2,195	86.2	55.4	30.8	4.7	3.1	1.6	4.4	4.7	
計	1,204	87.4	59.9	27.5	3.4	2.0	1.4	3.8	5.4	
女性	20歳未満	16	81.3	50.0	31.3	-	-	-	12.5	6.3
	20歳代	132	90.9	60.6	30.3	3.8	1.5	2.3	5.3	-
	30歳代	165	90.9	66.1	24.8	1.2	0.6	0.6	2.4	5.5
	40歳代	265	84.5	60.0	24.5	4.1	2.6	1.5	4.5	6.8
	50歳代	279	87.5	61.3	26.2	2.2	1.1	1.1	2.5	7.9
	60歳以上	347	86.7	55.9	30.8	4.9	3.2	1.7	4.0	4.3
男性	計	982	84.8	49.9	34.9	6.3	4.4	1.9	5.0	3.9
	20歳未満	15	86.6	53.3	33.3	6.7	6.7	-	-	6.7
	20歳代	79	79.8	57.0	22.8	8.9	5.1	3.8	8.9	2.5
	30歳代	114	83.4	55.3	28.1	3.5	2.6	0.9	9.6	3.5
	40歳代	184	84.2	53.8	30.4	6.0	3.8	2.2	5.4	4.3
	50歳代	225	84.9	53.8	31.1	4.9	4.0	0.9	6.2	4.0
結婚	60歳以上	365	86.6	42.2	44.4	7.7	5.2	2.5	1.9	3.8
	結婚している(事実婚含む)	1,632	86.3	53.9	32.4	4.8	3.6	1.2	3.7	5.3
	結婚していない	393	87.3	61.3	26.0	4.0	1.5	2.5	6.4	2.3
働き方	結婚したが離別・死別している	166	81.9	54.8	27.1	5.4	1.8	3.6	7.2	5.4
	自分だけが働いている	242	90.5	52.9	37.6	4.5	3.7	0.8	2.9	2.1
	パートナーだけが働いている	217	96.7	63.1	33.6	1.4	0.9	0.5	1.8	-
	共働きである	745	88.9	57.6	31.3	5.8	4.3	1.5	5.2	0.1
子供	二人とも働いていない	279	90.3	50.2	40.1	6.1	4.7	1.4	2.2	1.4
	子どもがいる	1,499	90.0	55.6	34.4	5.0	3.5	1.5	3.9	1.0
介護	子どもがいない	588	89.1	63.4	25.7	4.4	2.2	2.2	6.5	-
	介護が必要な家族がいる	158	89.3	62.7	26.6	5.7	4.4	1.3	3.8	1.3
	介護が必要な家族がいない	1,921	89.8	57.3	32.5	4.8	3.0	1.8	4.7	0.7

(コ) 親の介護は女性が中心となって担うほうがよい

性別にみると、男女ともに『思わない』が最も多く、「女性（82.7%）」が「男性（73.8%）」を上回っている。

性年代別にみると、『思わない』が多いのは、女性は「20歳代（93.2%）」、「30歳代（85.4%）」で、男性は「20歳未満（86.7%）」、「30歳代（79.8%）」となっている。一方、男性の「60歳以上」では『思う』が20.5%とやや多かった。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無別、介護が必要な家族の有無別にみると、全体的に『思わない』が多い。『思う』については、「二人とも働いていない（21.5%）」、「介護が必要な家族がいる（20.9%）」でやや多かった。

図表 66 親の介護は女性中心で担うほうがよいという考え方（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	思う	そう思う	どちらか といえば そう思う	思わ ない	どちらか といえば そう思わ ない	そう思 わない	わか ら ない	無回答	
全体	2,195	9.7	1.2	8.5	78.6	18.9	59.7	6.8	4.9	
計	1,204	6.7	0.7	6.0	82.7	17.3	65.4	5.0	5.6	
女性	20歳未満	16	6.3	-	6.3	81.3	12.5	68.8	6.3	6.3
	20歳代	132	1.6	0.8	0.8	93.2	14.4	78.8	5.3	-
	30歳代	165	3.0	-	3.0	85.4	12.1	73.3	6.1	5.5
	40歳代	265	4.1	1.1	3.0	85.0	20.8	64.2	4.2	6.8
	50歳代	279	6.5	0.4	6.1	81.3	17.9	63.4	4.3	7.9
	60歳以上	347	12.4	0.9	11.5	77.0	17.9	59.1	5.5	5.2
男性	計	982	13.3	1.8	11.5	73.8	20.8	53.0	9.0	4.0
	20歳未満	15	6.7	-	6.7	86.7	20.0	66.7	-	6.7
	20歳代	79	2.5	-	2.5	77.2	13.9	63.3	17.7	2.5
	30歳代	114	6.2	0.9	5.3	79.8	20.2	59.6	10.5	3.5
	40歳代	184	10.9	1.1	9.8	72.8	17.9	54.9	12.0	4.3
	50歳代	225	11.6	3.6	8.0	75.5	21.3	54.2	8.9	4.0
結婚	60歳以上	365	20.5	1.9	18.6	69.9	23.6	46.3	5.5	4.1
	結婚している(事実婚含む)	1,632	10.9	1.3	9.6	78.2	20.1	58.1	5.5	5.5
	結婚していない	393	4.3	-	4.3	83.7	15.3	68.4	9.7	2.3
働き方	結婚したが離別・死別している	166	9.6	3.0	6.6	71.1	15.7	55.4	13.3	6.0
	自分だけが働いている	242	15.2	1.2	14.0	75.2	21.5	53.7	7.4	2.1
	パートナーだけが働いている	217	9.7	2.3	7.4	84.8	22.1	62.7	5.1	0.5
	共働きである	745	7.4	1.2	6.2	86.6	20.3	66.3	5.9	0.1
子供	二人とも働いていない	279	21.5	1.1	20.4	73.2	23.7	49.5	3.2	2.2
	子どもがいる	1,499	12.1	1.4	10.7	80.3	20.5	59.8	6.3	1.3
介護	子どもがいない	588	4.6	0.7	3.9	86.0	17.3	68.7	9.4	-
	介護が必要な家族がいる	158	20.9	4.4	16.5	68.4	12.7	55.7	8.9	1.9
	介護が必要な家族がいない	1,921	9.0	0.9	8.1	83.3	20.5	62.8	6.9	0.8

4. 職業生活について

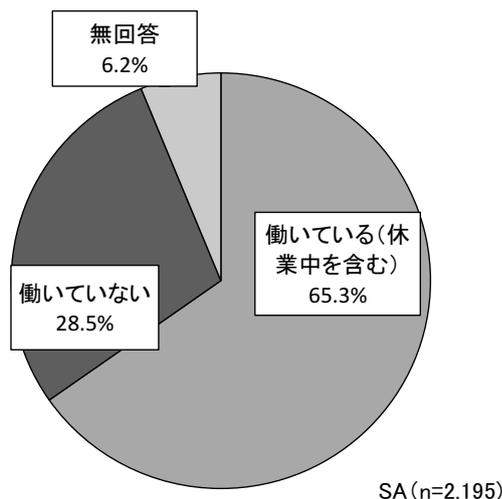
(1) 現在の就業環境

1) 就業の有無

① 全体

現在の就業状況について聞いたところ、「働いている（休業中を含む）」が65.3%となり、「働いていない（28.5%）」を大きく上回った。

図表 67 就業の有無



② 経年比較（男女別）

現在の就業状況について経年比較すると、「働いている」は、全体ではH22年度の67.5%からH27年度は62.8%に減少し、R2年度にかけて65.2%に増加したもののH22年度の水準には届いていない。女性は、同期間に60.4%、55.3%、60.2%となっている。男性は、同期間に78.4%、72.6%、71.9%と徐々に減少している。

図表 68 就業の有無（経年比較・男女別）

(単位: 件、%)

		回答数	就業の有無		
			働いている (休業中を含む)	働いていない	無回答
全体	R2年度	2,195	65.2	28.5	6.2
	H27年度	1,488	62.8	36.5	0.7
	H22年度	1,525	67.5	30.8	1.7
女性	R2年度	1,204	60.2	32.5	7.3
	H27年度	848	55.3	43.6	1.1
	H22年度	899	60.4	37.8	1.8
男性	R2年度	982	71.9	23.2	4.9
	H27年度	625	72.6	27.0	0.3
	H22年度	612	78.4	20.3	1.3

③ 属性別

性別にみると、男女ともに「働いている」が最も多く、「男性（71.9%）」が「女性（60.2%）」を上回っている。

性年代別にみると、「働いている」が多いのは、女性は「20歳代（81.1%）」、「30歳代（73.3%）」で、男性は「30歳代（94.7%）」、「40歳代（91.8%）」となっている。「働いていない」が多いのは、女性の「60歳以上（63.4%）」、男性の「60歳以上（52.1%）」となっている。

結婚の有無別、働き方別、子どもの有無別、介護が必要な家族の有無別にみると、結婚の有無や子どもの有無に関わらず「働いている」が最も多かった。「働いていない」が多いのは「二人とも働いていない（92.1%）」、「パートナーだけが働いている（85.3%）」となっている。

図表 69 就業の有無（属性別）

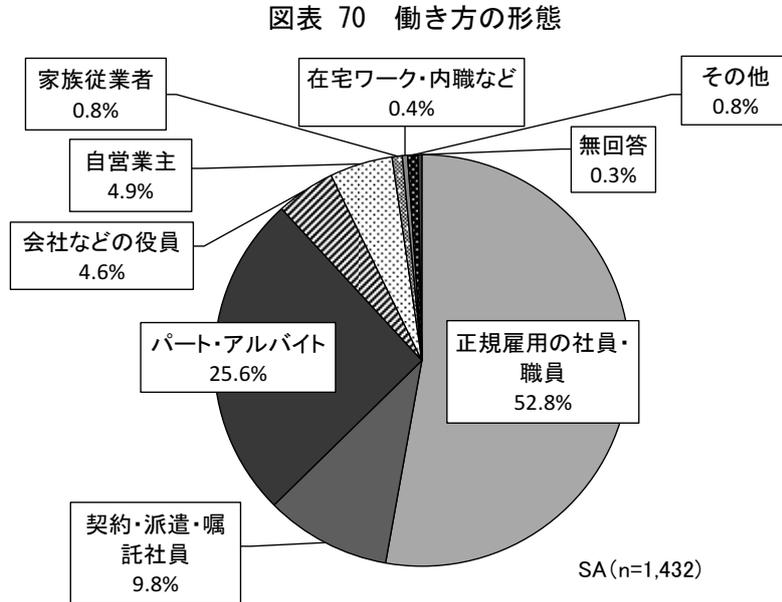
（単位：件、%）

	回答数	働いている （休業中を含む）	働いて いない	無回答	
全体	2,195	65.2	28.5	6.2	
計	1,204	60.2	32.5	7.3	
女性	20歳未満	16	62.5	37.5	-
	20歳代	132	81.1	15.9	3.0
	30歳代	165	73.3	18.8	7.9
	40歳代	265	70.2	20.8	9.1
	50歳代	279	70.3	20.8	9.0
	60歳以上	347	30.3	63.4	6.3
男性	計	982	71.9	23.2	4.9
	20歳未満	15	26.7	73.3	-
	20歳代	79	77.2	19.0	3.8
	30歳代	114	94.7	2.6	2.6
	40歳代	184	91.8	0.5	7.6
	50歳代	225	91.6	3.6	4.9
60歳以上	365	43.3	52.1	4.7	
結婚	結婚している（事実婚含む）	1,632	63.7	29.8	6.5
	結婚していない	393	77.1	18.1	4.8
	結婚したが離別・死別している	166	52.4	41.0	6.6
働き方	自分だけが働いている	242	92.1	4.1	3.7
	パートナーだけが働いている	217	8.3	85.3	6.5
	共働きである	745	92.9	1.1	6.0
	二人とも働いていない	279	2.2	92.1	5.7
子供	子どもがいる	1,499	61.7	32.6	5.7
	子どもがいない	588	75.3	20.7	3.9
介護	介護が必要な家族がいる	158	46.8	47.5	5.7
	介護が必要な家族がいない	1,921	67.3	27.6	5.1

2) 働き方の形態

① 全体

現在「働いている」と回答した人に、働き方について聞いたところ、「正規雇用の社員・職員」が52.8%で最も多く、「パート・アルバイト（25.6%）」、「契約・派遣・嘱託社員（9.8%）」が続いた。



② 性・年代別

性別にみると、女性は「パート・アルバイト（41.7%）」が最も多く、男性は「正規雇用の社員・職員（68.1%）」が最も多かった。

性年代別にみると、女性の「20～30歳代」は「正規雇用の社員・職員」が最も多いが、その他の年齢層では「パート・アルバイト」が最多となった。男性は「20歳未満」と「60歳以上」で「パート・アルバイト」が最も多いが、その他の年齢層では「正規雇用の社員・職員」が最多となった。

図表 71 働き方の形態（性・年代別）

(単位: 件、%)

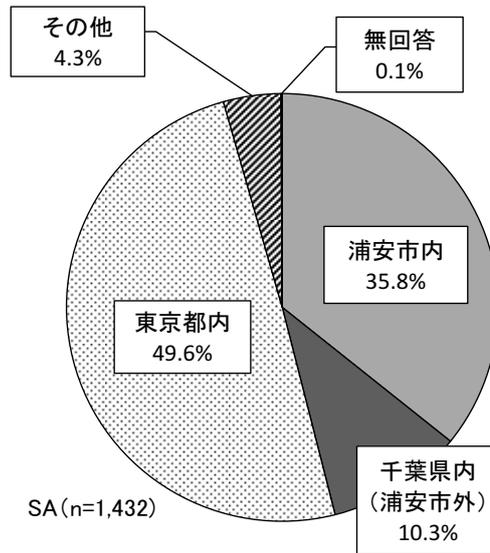
	回答数	正規雇用の社員・職員の	契約・派遣・嘱託社員の	パート・アルバイト	会社などの役員	自営業主	家族従業者	在宅ワーク・内職など	その他	無回答
全体	1,432	52.8	9.8	25.6	4.6	4.9	0.8	0.4	0.8	0.3
計	725	37.9	11.7	41.7	1.4	3.7	1.5	0.6	1.2	0.3
女性	20歳未満	10	20.0	-	80.0	-	-	-	-	-
	20歳代	107	58.9	10.3	28.0	-	0.9	0.9	-	0.9
	30歳代	121	61.2	6.6	25.6	-	3.3	1.7	-	1.7
	40歳代	186	39.2	8.6	46.2	1.6	2.2	1.1	0.5	0.5
	50歳代	196	26.0	17.3	49.0	1.5	3.6	0.5	0.5	1.0
	60歳以上	105	11.4	15.2	48.6	3.8	10.5	4.8	1.9	2.9
	計	706	68.1	7.9	9.2	7.8	6.1	-	0.3	0.3
男性	20歳未満	4	25.0	-	75.0	-	-	-	-	-
	20歳代	61	70.5	-	29.5	-	-	-	-	-
	30歳代	108	88.9	4.6	2.8	-	2.8	-	-	0.9
	40歳代	169	82.8	4.1	1.2	5.3	5.3	-	-	0.6
	50歳代	206	83.5	2.4	1.9	7.8	3.4	-	1.0	-
	60歳以上	158	18.4	24.7	22.2	19.0	15.2	-	-	0.6
	計	706	68.1	7.9	9.2	7.8	6.1	-	0.3	0.3

3) 主な勤務地

① 全体

現在「働いている」と回答した人に、主な勤務地について聞いたところ、「東京都内」が49.6%で最も多く約半数を占めた。一方、「浦安市内」は35.8%、「千葉県内（浦安市外）」が10.3%となり、県内と都内で概ね半数に分かれた。

図表 72 主な勤務地



② 性・年代別

性別にみると、女性は「浦安市内（35.8%）」が最も多く、男性は「東京都内（60.1%）」が最も多かった。

性年代別にみると、女性の「20～30歳代」は「東京都内」が最も多いが、その他の年齢層では「浦安市内」が最多となった。男性は「20歳代～60歳以上」の年齢層で「東京都内」が最多となった。

図表 73 主な勤務地（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	浦安市内	千葉県内 (浦安市外)	東京都内	その他	無回答
全体	1,432	35.8	10.3	49.6	4.3	0.1
女性						
計	725	49.7	9.5	39.3	1.5	-
20歳未満	10	60.0	-	40.0	-	-
20歳代	107	39.3	14.0	44.9	1.9	-
30歳代	121	38.0	11.6	47.9	2.5	-
40歳代	186	48.4	10.2	39.8	1.6	-
50歳代	196	53.1	6.6	40.3	-	-
60歳以上	105	68.6	7.6	21.0	2.9	-
男性						
計	706	21.5	11.2	60.1	7.1	0.1
20歳未満	4	75.0	25.0	-	-	-
20歳代	61	37.7	6.6	54.1	1.6	-
30歳代	108	17.6	11.1	66.7	4.6	-
40歳代	169	13.6	9.5	68.6	8.3	-
50歳代	206	14.6	13.6	63.6	7.8	0.5
60歳以上	158	34.2	11.4	45.6	8.9	-

③ 働き方の形態別

主な勤務地を働き方の形態別にみると、女性については「パート・アルバイト」は「浦安市内（73.5%）」が最も多く、「東京都内（16.9%）」を大きく上回った。一方、「正規雇用の社員・職員」は「東京都内（63.3%）」が最も多く、「浦安市内（25.1%）」を上回り、「契約・派遣・嘱託社員」も同様に「東京都内（57.6%）」が「浦安市内（29.4%）」を上回った。

男性については、「正規雇用の社員・職員」は「東京都内（68.1%）」が最も多く、「浦安市内（14.0%）」を大きく上回り、「契約・派遣・嘱託社員」も同様に「東京都内（50.0%）」が「浦安市内（23.2%）」を上回った。一方、「パート・アルバイト」は「浦安市内（53.8%）」が最も多く、「東京都内（26.2%）」を上回り、「自営業者」も同様に「浦安市内（62.8%）」が「東京都内（27.9%）」を上回った。

「会社役員」は、「東京都内（70.9%）」が「浦安市内（12.7%）」を大きく上回った。

図表 74 主な勤務地（働き方の形態別）

（単位：件、%）

	回答数	浦安市内	千葉県内 (浦安市外)	東京都内	その他	無回答
全体	1432	35.8	10.3	49.6	4.3	-
計	723	49.5	9.5	39.4	1.5	-
女性						
正規雇用の社員・職員	275	25.1	9.8	63.3	1.8	-
契約・派遣・嘱託社員	85	29.4	12.9	57.6	-	-
パート・アルバイト	302	73.5	8.9	16.9	0.7	-
会社などの役員	10	70.0	-	30.0	-	-
自営業主	27	59.3	11.1	18.5	11.1	-
家族従業者	11	81.8	-	18.2	-	-
在宅ワーク・内職など	4	100	-	-	-	-
その他	9	66.7	11.1	11.1	11.1	-
男性						
計	703	21.5	11.1	60.3	7.1	0.1
正規雇用の社員・職員	480	14.0	9.6	68.1	8.3	0.2
契約・派遣・嘱託社員	56	23.2	17.9	50.0	8.9	-
パート・アルバイト	65	53.8	18.5	26.2	1.5	-
会社などの役員	55	12.7	9.1	70.9	7.3	-
自営業主	43	62.8	9.3	27.9	-	-
家族従業者	-	-	-	-	-	-
在宅ワーク・内職など	2	100.0	-	-	-	-
その他	2	-	50.0	50.0	-	-

(2) 職場における男女平等

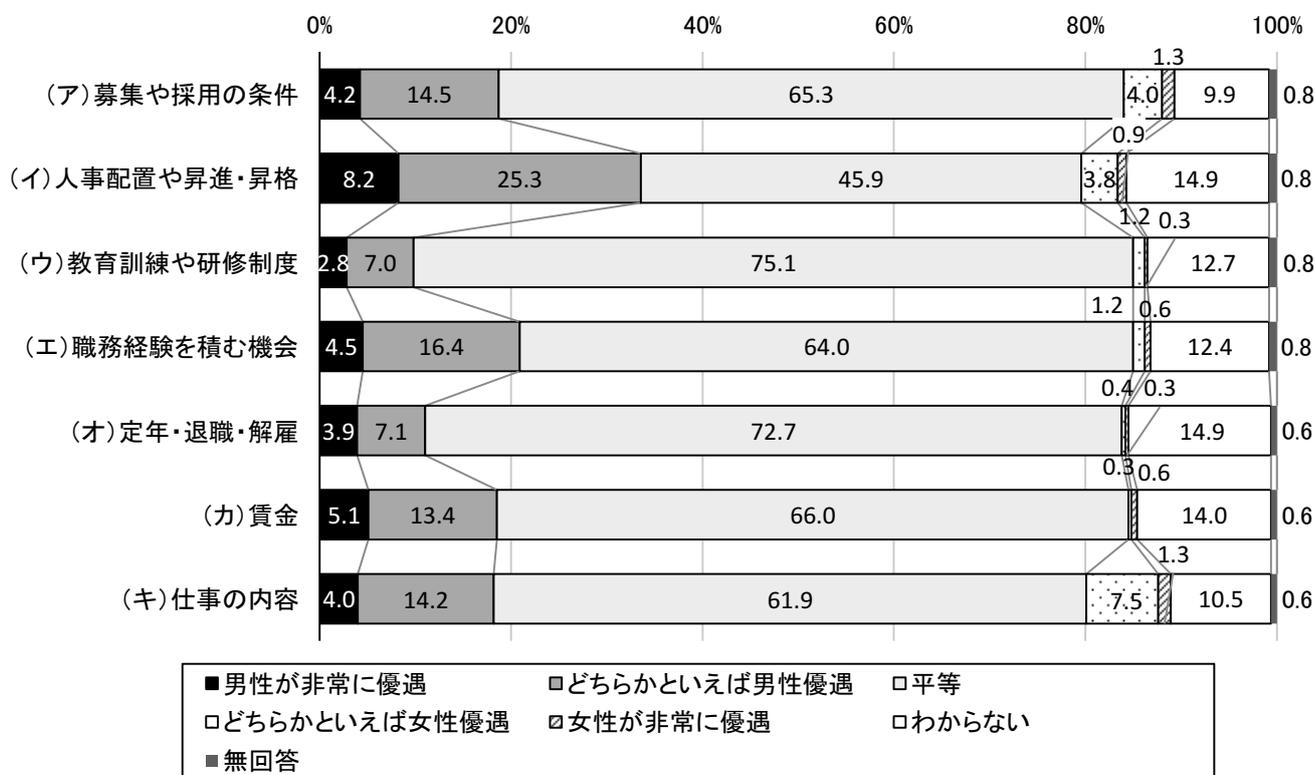
① 全体

現在「働いている」と回答した人に、職場の各項目における男女平等の実態について聞いたところ、すべての項目で「平等」が最も多く、特に「(ウ) 教育訓練や研修制度 (75.1%)」で多かった。

「男性が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合計した『男性優遇』が多いのは、「(イ) 人事配置や昇進・昇格 (33.5%)」、「(エ) 職務経験を積む機会 (20.9%)」だった。

「女性が非常に優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」を合計した『女性優遇』はすべての項目で1割未満だった。

図表 75 職場における男女平等の実態



SA(n=1,432)

② 性・年代別

(ア) 募集や採用の条件

性別にみると、男女ともに「平等」が最も多いが、『男性優遇』は「男性（21.1%）」が「女性（16.5%）」を上回っている。

性年代別にみると、『男性優遇』が多いのは、女性は「30歳代（24.8%）」、「40歳代（17.8%）」で、男性は「30歳代（25.9%）」、「60歳以上（22.8%）」となっている。

図表 76 募集や採用の条件における男女平等（性・年代別）

(単位:件、%)

	合計	男性優遇	どちらかといえば男性が優遇		平等	女性優遇	どちらかといえば女性が優遇		わからない	無回答
			男性の方が非常に優遇	どちらかといえば男性が優遇			どちらかといえば女性が優遇	女性の方が非常に優遇		
全体	1,432	18.7	4.2	14.5	65.3	5.3	4.0	1.3	9.9	0.8
計	725	16.5	3.9	12.6	63.2	6.5	4.8	1.7	12.8	1.1
女性	20歳未満	10	-	-	80.0	10.0	10.0	-	10.0	-
	20歳代	107	12.1	2.8	9.3	70.1	5.6	4.7	0.9	12.1
	30歳代	121	24.8	9.1	15.7	54.5	10.8	9.1	1.7	9.9
	40歳代	186	17.8	3.8	14.0	67.7	5.4	3.2	2.2	8.6
	50歳代	196	13.3	2.6	10.7	61.7	6.6	5.1	1.5	17.9
	60歳以上	105	16.2	1.9	14.3	59.0	3.8	1.9	1.9	15.2
計	706	21.1	4.5	16.6	67.4	3.9	3.1	0.8	6.9	0.6
男性	20歳未満	4	-	-	75.0	-	-	-	25.0	-
	20歳代	61	14.7	4.9	9.8	62.3	13.1	8.2	4.9	9.8
	30歳代	108	25.9	7.4	18.5	56.5	5.5	4.6	0.9	12.0
	40歳代	169	18.4	3.0	15.4	73.4	3.6	3.6	-	4.7
	50歳代	206	21.9	4.4	17.5	71.8	1.5	1.5	-	4.9
	60歳以上	158	22.8	4.4	18.4	64.6	3.2	1.9	1.3	7.0

(イ) 人事配置や昇進・昇格

性別にみると、男女ともに「平等」が最も多いが、『男性優遇』は「女性（34.9%）」が「男性（32.2%）」を上回っている。

性年代別にみると、『男性優遇』が多いのは、女性は「30歳代（47.2%）」、男性は「30歳代（39.9%）」で、それぞれ「平等」を上回っている。その他『男性優遇』は女性の「40歳代（37.7%）」、「20歳代（37.4%）」、男性の「60歳以上（34.1%）」でも多くみられた。

図表 77 人事配置や昇進・昇格における男女平等（性・年代別）

(単位:件、%)

	合計	男性優遇	どちらかといえば男性が優遇		平等	女性優遇	どちらかといえば女性が優遇		わからない	無回答
			男性の方が非常に優遇	どちらかといえば男性が優遇			どちらかといえば女性が優遇	女性の方が非常に優遇		
全体	1,432	33.5	8.2	25.3	45.9	4.7	3.8	0.9	14.9	0.8
計	725	34.9	9.2	25.7	43.4	2.0	1.0	1.0	18.5	1.2
女性	20歳未満	10	20.0	-	20.0	50.0	10.0	10.0	-	20.0
	20歳代	107	37.4	7.5	29.9	43.0	1.9	-	1.9	17.8
	30歳代	121	47.2	17.4	29.8	35.5	-	-	-	16.5
	40歳代	186	37.7	8.1	29.6	47.3	2.2	1.1	1.1	12.9
	50歳代	196	31.2	8.2	23.0	44.9	3.5	2.0	1.5	19.9
	60歳以上	105	21.9	6.7	15.2	42.9	-	-	-	28.6
計	706	32.2	7.1	25.1	48.4	7.6	6.8	0.8	11.3	0.4
男性	20歳未満	4	-	-	-	50.0	-	-	-	50.0
	20歳代	61	26.3	3.3	23.0	45.9	9.8	9.8	-	18.0
	30歳代	108	39.9	9.3	30.6	38.0	8.3	7.4	0.9	13.9
	40歳代	169	29.0	5.9	23.1	55.6	8.3	7.1	1.2	7.1
	50歳代	206	31.6	7.3	24.3	53.4	9.3	7.8	1.5	5.8
	60歳以上	158	34.1	8.2	25.9	42.4	3.8	3.8	-	17.7

(ウ) 教育訓練や研修制度

性別にみると、男女ともに「平等」が最も多いが、『男性優遇』は「男性（10.5%）」が「女性（9.1%）」を上回っている。

性年代別にみると、『男性優遇』が多いのは、女性は「60歳以上（13.4%）」、「30歳代（12.4%）」で、男性は「60歳以上（14.6%）」、「30歳代（13.0%）」となっている。

図表 78 教育訓練や研修制度における男女平等（性・年代別）

（単位：件、％）

	合計	男性優遇	どちらかといえば		平等	女性優遇	どちらかといえば		わからない	無回答
			男性の方が非常に優遇	男性性が優遇			女性性が優遇	女性の方が非常に優遇		
全体	1,432	9.8	2.8	7.0	75.1	1.5	1.2	0.3	12.7	0.8
計	725	9.1	2.5	6.6	72.7	1.9	1.2	0.7	15.3	1.0
女性	20歳未満	10	-	-	80.0	-	-	-	20.0	-
	20歳代	107	3.7	0.9	83.2	2.8	1.9	0.9	10.3	-
	30歳代	121	12.4	3.3	70.2	1.7	1.7	-	15.7	-
	40歳代	186	6.0	2.2	79.6	1.6	1.1	0.5	12.9	-
	50歳代	196	11.3	3.1	69.4	3.0	1.5	1.5	15.8	0.5
	60歳以上	105	13.4	2.9	58.1	-	-	-	22.9	5.7
計	706	10.5	3.1	7.4	77.6	1.1	1.1	-	10.1	0.7
男性	20歳未満	4	-	-	25.0	25.0	25.0	-	50.0	-
	20歳代	61	4.9	1.6	80.3	3.3	3.3	-	11.5	-
	30歳代	108	13.0	5.6	74.1	-	-	-	13.0	-
	40歳代	169	8.3	1.8	82.8	1.8	1.8	-	7.1	-
	50歳代	206	9.7	3.4	84.0	1.0	1.0	-	4.9	0.5
	60歳以上	158	14.6	3.2	66.5	-	-	-	16.5	2.5

(エ) 職務経験を積む機会

性別にみると、男女ともに「平等」が最も多いが、『男性優遇』は「女性（22.0%）」が「男性（19.9%）」を上回っている。

性年代別にみると、『男性優遇』が多いのは、女性は「30歳代（27.3%）」、「40歳代（23.7%）」で、男性は「30歳代（26.9%）」、「50歳代（19.9%）」となっている。

図表 79 職務経験を積む機会における男女平等（性・年代別）

（単位：件、％）

	合計	男性優遇	どちらかといえば		平等	女性優遇	どちらかといえば		わからない	無回答
			男性の方が非常に優遇	男性性が優遇			女性性が優遇	女性の方が非常に優遇		
全体	1,432	20.9	4.5	16.4	64.0	1.8	1.2	0.6	12.4	0.8
計	725	22.0	4.1	17.9	60.0	1.8	1.1	0.7	15.2	1.0
女性	20歳未満	10	-	-	80.0	-	-	-	20.0	-
	20歳代	107	17.8	1.9	68.2	1.8	0.9	0.9	12.1	-
	30歳代	121	27.3	6.6	56.2	0.8	0.8	-	15.7	-
	40歳代	186	23.7	3.8	66.1	1.6	1.1	0.5	8.6	-
	50歳代	196	23.0	4.6	54.6	3.5	2.0	1.5	18.4	0.5
	60歳以上	105	18.1	3.8	53.3	-	-	-	22.9	5.7
計	706	19.9	5.0	14.9	68.1	1.9	1.3	0.6	9.6	0.6
男性	20歳未満	4	-	-	50.0	-	-	-	50.0	-
	20歳代	61	11.5	3.3	72.1	3.2	1.6	1.6	13.1	-
	30歳代	108	26.9	9.3	60.2	0.9	-	0.9	12.0	-
	40歳代	169	18.9	4.1	72.2	2.4	1.8	0.6	6.5	-
	50歳代	206	19.9	3.9	72.8	1.9	1.9	-	5.3	-
	60歳以上	158	19.7	5.1	62.0	1.2	0.6	0.6	14.6	2.5

(オ) 定年・退職・解雇

性別にみると、男女ともに「平等」が最も多いが、『男性優遇』は「女性（12.4%）」が「男性（9.6%）」を上回っている。

性年代別にみると、『男性優遇』が多いのは、女性は「30歳代（16.5%）」、「20歳代（13.0%）」で、男性は「60歳以上（13.3%）」、「30歳代（11.1%）」となっている。

図表 80 定年・退職・解雇における男女平等（性・年代別）

(単位:件、%)

	合計	男性優遇	男性の方が非常に優遇		平等	女性優遇	女性の方が非常に優遇		わからない	無回答
			男性の方が非常に優遇	どちらかといえば男性が優遇			どちらかといえば女性が優遇	女性の方が非常に優遇		
全体	1,432	11.0	3.9	7.1	72.7	0.7	0.4	0.3	14.9	0.6
女性	725	12.4	4.0	8.4	66.6	0.8	0.4	0.4	19.3	0.8
計	725	12.4	4.0	8.4	66.6	0.8	0.4	0.4	19.3	0.8
20歳未満	10	-	-	-	50.0	-	-	-	50.0	-
20歳代	107	13.0	3.7	9.3	64.5	0.9	-	0.9	21.5	-
30歳代	121	16.5	6.6	9.9	66.1	-	-	-	17.4	-
40歳代	186	10.7	3.2	7.5	73.7	0.5	0.5	-	15.1	-
50歳代	196	12.3	3.6	8.7	64.3	1.5	0.5	1.0	21.4	0.5
60歳以上	105	11.4	3.8	7.6	62.9	1.0	1.0	-	20.0	4.8
男性	706	9.6	3.8	5.8	78.9	0.5	0.4	0.1	10.5	0.4
計	706	9.6	3.8	5.8	78.9	0.5	0.4	0.1	10.5	0.4
20歳未満	4	-	-	-	50.0	-	-	-	50.0	-
20歳代	61	6.6	3.3	3.3	68.9	-	-	-	24.6	-
30歳代	108	11.1	6.5	4.6	74.1	1.9	1.9	-	13.0	-
40歳代	169	8.3	3.6	4.7	87.6	-	-	-	4.1	-
50歳代	206	8.3	3.9	4.4	85.9	0.5	-	0.5	5.3	-
60歳以上	158	13.3	2.5	10.8	68.4	0.6	0.6	-	15.8	1.9

(カ) 賃金

性別にみると、男女ともに「平等」が最も多いが、『男性優遇』は「女性（21.1%）」が「男性（15.8%）」を上回っている。

性年代別にみると、『男性優遇』が多いのは、女性は「30歳代（29.7%）」、「40歳代（23.7%）」で、男性は「60歳以上（20.3%）」、「50歳代（17.5%）」となっている。

図表 81 賃金における男女平等（性・年代別）

(単位:件、%)

	合計	男性優遇	男性の方が非常に優遇		平等	女性優遇	女性の方が非常に優遇		わからない	無回答
			男性の方が非常に優遇	どちらかといえば男性が優遇			どちらかといえば女性が優遇	女性の方が非常に優遇		
全体	1,432	18.5	5.1	13.4	66.0	0.9	0.3	0.6	14.0	0.6
女性	725	21.1	6.3	14.8	58.8	0.9	0.1	0.8	18.3	0.8
計	725	21.1	6.3	14.8	58.8	0.9	0.1	0.8	18.3	0.8
20歳未満	10	-	-	-	70.0	10.0	-	10.0	20.0	-
20歳代	107	14.9	2.8	12.1	70.1	0.9	-	0.9	14.0	-
30歳代	121	29.7	13.2	16.5	52.1	-	-	-	17.4	0.8
40歳代	186	23.7	5.4	18.3	63.4	0.5	-	0.5	12.4	-
50歳代	196	19.9	5.6	14.3	54.1	2.0	0.5	1.5	23.5	0.5
60歳以上	105	17.1	5.7	11.4	54.3	-	-	-	24.8	3.8
男性	706	15.8	3.8	12.0	73.4	0.7	0.4	0.3	9.6	0.4
計	706	15.8	3.8	12.0	73.4	0.7	0.4	0.3	9.6	0.4
20歳未満	4	-	-	-	75.0	-	-	-	25.0	-
20歳代	61	6.6	3.3	3.3	75.4	3.2	1.6	1.6	14.8	-
30歳代	108	13.0	2.8	10.2	70.4	0.9	-	0.9	15.7	-
40歳代	169	15.4	3.6	11.8	76.3	1.2	1.2	-	7.1	-
50歳代	206	17.5	3.9	13.6	75.7	-	-	-	6.8	-
60歳以上	158	20.3	5.1	15.2	68.4	-	-	-	9.5	1.9

(キ) 仕事の内容

性別にみると、男女ともに「平等」が最も多いが、『男性優遇』は「女性（18.6%）」が「男性（17.7%）」をわずかに上回っている。

性年代別にみると、『男性優遇』が多いのは、女性は「30歳代（23.2%）」、「40歳代」「50歳代」でそれぞれ18.9%、男性は「60歳以上（21.5%）」、「30歳代（20.3%）」となっている。

図表 82 仕事の内容における男女平等（性・年代別）

(単位:件、%)

	合計	男性優遇	男性優遇		平等	女性優遇	女性優遇		わからない	無回答	
			男性の方が非常に優遇	どちらかといえば男性が優遇			どちらかといえば女性が優遇	女性の方が非常に優遇			
全体	1,432	18.2	4.0	14.2	61.9	8.8	7.5	1.3	10.5	0.6	
計	725	18.6	4.3	14.3	60.4	6.9	5.5	1.4	13.2	0.8	
女性	20歳未満	10	10.0	-	10.0	70.0	20.0	10.0	10.0	-	-
	20歳代	107	18.7	3.7	15.0	60.7	11.2	8.4	2.8	9.3	-
	30歳代	121	23.2	8.3	14.9	54.5	6.6	5.8	0.8	15.7	-
	40歳代	186	18.9	3.8	15.1	65.6	5.3	4.8	0.5	10.2	-
	50歳代	196	18.9	2.6	16.3	57.7	7.1	5.6	1.5	15.8	0.5
	60歳以上	105	13.4	4.8	8.6	61.9	3.9	2.9	1.0	16.2	4.8
計	706	17.7	3.7	14.0	63.5	10.6	9.5	1.1	7.8	0.4	
男性	20歳未満	4	-	-	-	25.0	25.0	25.0	-	50.0	-
	20歳代	61	6.6	3.3	3.3	60.7	19.6	18.0	1.6	13.1	-
	30歳代	108	20.3	4.6	15.7	47.2	16.6	15.7	0.9	15.7	-
	40歳代	169	17.8	3.0	14.8	68.0	9.5	8.9	0.6	4.7	-
	50歳代	206	17.0	3.4	13.6	70.4	7.8	6.3	1.5	4.9	-
	60歳以上	158	21.5	4.4	17.1	62.7	7.6	6.3	1.3	6.3	1.9

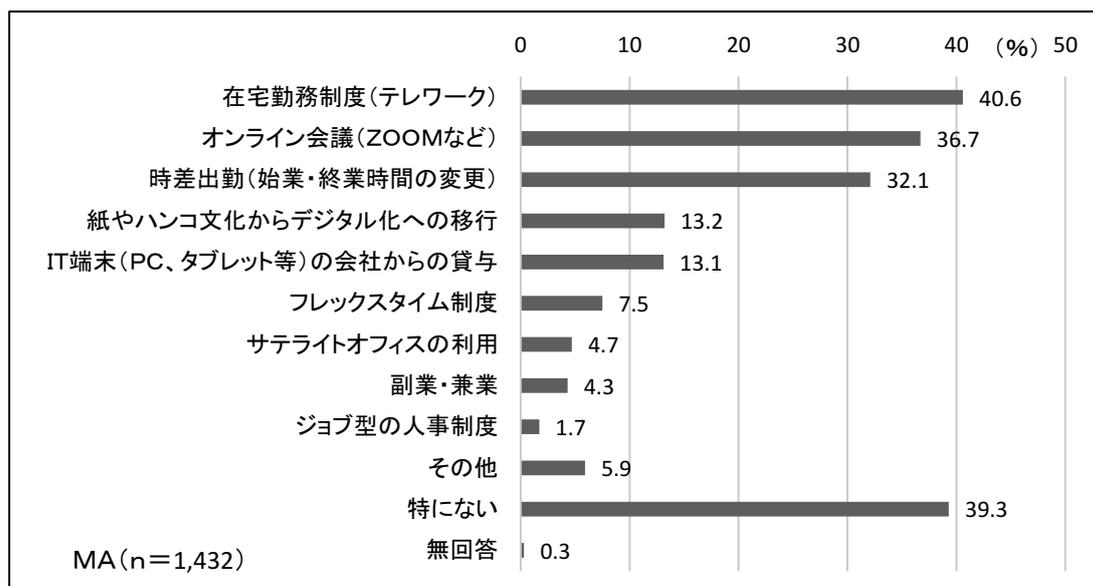
(3) コロナ禍が及ぼす働き方への影響

1) 働き方や環境の変化

① 全体

現在「働いている」と回答した人に、コロナ禍を契機とした働き方や環境で変化したことについて聞いたところ、「在宅勤務制度（テレワーク）」が40.6%で最も多く、「オンライン会議（ZOOMなど）（36.7%）」、「時差出勤（始業・終業時間の変更）（32.1%）」が続いた。「特にない」とする回答も39.3%と多かった。

図表 83 働き方や環境の変化



② 性・年代別

「特にない」を除いて性別にみると、男女ともに「在宅勤務制度」が最も多いが、「男性（52.7%）」が「女性（28.7%）」を大きく上回っている。

性年代別にみると、全体的に「在宅勤務制度」が多いが、女性の「20歳代」、「50歳代」では「時差出勤」がそれぞれ32.7%、28.6%で最も多かった。男性は「50歳代」が「オンライン会議（62.6%）」が「在宅勤務制度」と並んで最多となったほか、「40歳代」でも「オンライン会議（59.8%）」、「時差出勤（44.4%）」が他の年齢層に比べて多かった。

図表 84 働き方や環境の変化（性・年代別）

（単位：件、%）

	回答数	在宅勤務制度（テレワーク）	オンライン会議（ZOOMなど）	時差出勤 （始業・終業時間の変更）	紙やハンコ文化から デジタル化への移行	IT端末（PC、タブレット等） の会社からの貸与	フレックスタイム制度	サテライトオフィスの利用	副業・兼業	ジョブ型の人事制度	その他	特にない	無回答	
全体	1,432	40.6	36.7	32.1	13.2	13.1	7.5	4.7	4.3	1.7	5.9	39.3	0.3	
計	725	28.7	24.4	27.0	10.9	9.1	5.7	3.0	4.6	1.1	8.0	47.6	0.1	
女性	20歳未満	10	30.0	20.0	20.0	-	-	-	-	-	10.0	50.0	-	
	20歳代	107	32.7	31.8	32.7	12.1	13.1	7.5	2.8	8.4	-	9.3	41.1	-
	30歳代	121	33.9	36.4	30.6	9.9	14.0	5.8	3.3	7.4	2.5	12.4	42.1	-
	40歳代	186	33.3	28.5	29.0	17.2	11.8	5.9	4.8	5.4	1.1	5.4	47.3	-
	50歳代	196	25.5	17.9	28.6	7.7	5.6	4.6	3.1	2.6	-	7.1	48.0	-
	60歳以上	105	16.2	8.6	11.4	6.7	1.9	5.7	-	-	2.9	7.6	60.0	1.0
計	706	52.7	49.3	37.3	15.6	17.3	9.5	6.4	4.1	2.3	3.7	30.9	0.4	
男性	20歳未満	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	
	20歳代	61	36.1	32.8	29.5	21.3	13.1	6.6	8.2	13.1	-	6.6	41.0	-
	30歳代	108	51.9	39.8	36.1	5.6	11.1	5.6	2.8	5.6	1.9	2.8	29.6	-
	40歳代	169	62.1	59.8	44.4	17.8	21.3	13.0	6.5	1.2	3.6	1.2	27.2	0.6
	50歳代	206	62.6	62.6	39.3	21.8	20.4	9.7	10.7	3.4	2.9	3.9	21.8	-
	60歳以上	158	38.0	34.8	31.6	10.1	15.2	9.5	2.5	3.8	1.3	5.7	41.8	1.3

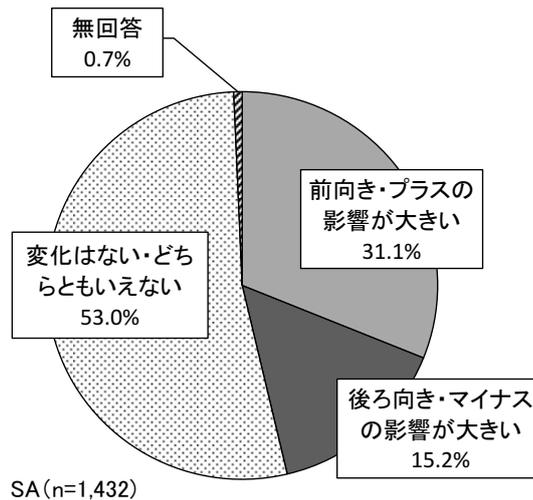
2) 働き方の変化が自身の生活や暮らし方に及ぼす影響

① 全体

現在「働いている」と回答した人に、働き方の変化が自身の生活や暮らし方に及ぼす影響について聞いたところ、「変化はない・どちらともいえない」が53.0%で半数以上を占めた。

「前向き・プラスの影響が大きい (31.1%)」が「後ろ向き・マイナスの影響が大きい (15.2%)」を上回った。

図表 85 生活や暮らし方に及ぼす影響



② 性・年代別

性別にみると、男女ともに「変化はない・どちらともいえない」が最も多いが、「前向き・プラスの影響が大きい」は、「男性 (35.4%)」が「女性 (27.0%)」を上回っている。

性年代別にみると、「前向き・プラスの影響が大きい」が多いのは、女性は「30歳代 (36.4%)」、「20歳代 (30.8%)」で、男性は「30歳代 (41.7%)」、「50歳代 (40.8%)」となっている。

図表 86 生活や暮らし方に及ぼす影響 (性・年代別)

(単位: 件、%)

	回答数	前向き・プラスの影響が大きい	後ろ向き・マイナスの影響が大きい	変化はない・どちらともいえない	無回答
全体	1,432	31.1	15.2	53.0	0.7
女性					
計	725	27.0	16.3	56.0	0.7
20歳未満	10	20.0	10.0	70.0	-
20歳代	107	30.8	25.2	43.9	-
30歳代	121	36.4	14.9	47.1	1.7
40歳代	186	29.6	14.5	55.9	-
50歳代	196	24.0	16.8	58.2	1.0
60歳以上	105	14.3	11.4	73.3	1.0
男性					
計	706	35.4	13.9	50.0	0.7
20歳未満	4	-	-	100.0	-
20歳代	61	32.8	18.0	47.5	1.6
30歳代	108	41.7	12.0	45.4	0.9
40歳代	169	40.2	10.7	49.1	-
50歳代	206	40.8	16.0	43.2	-
60歳以上	158	20.9	14.6	62.7	1.9

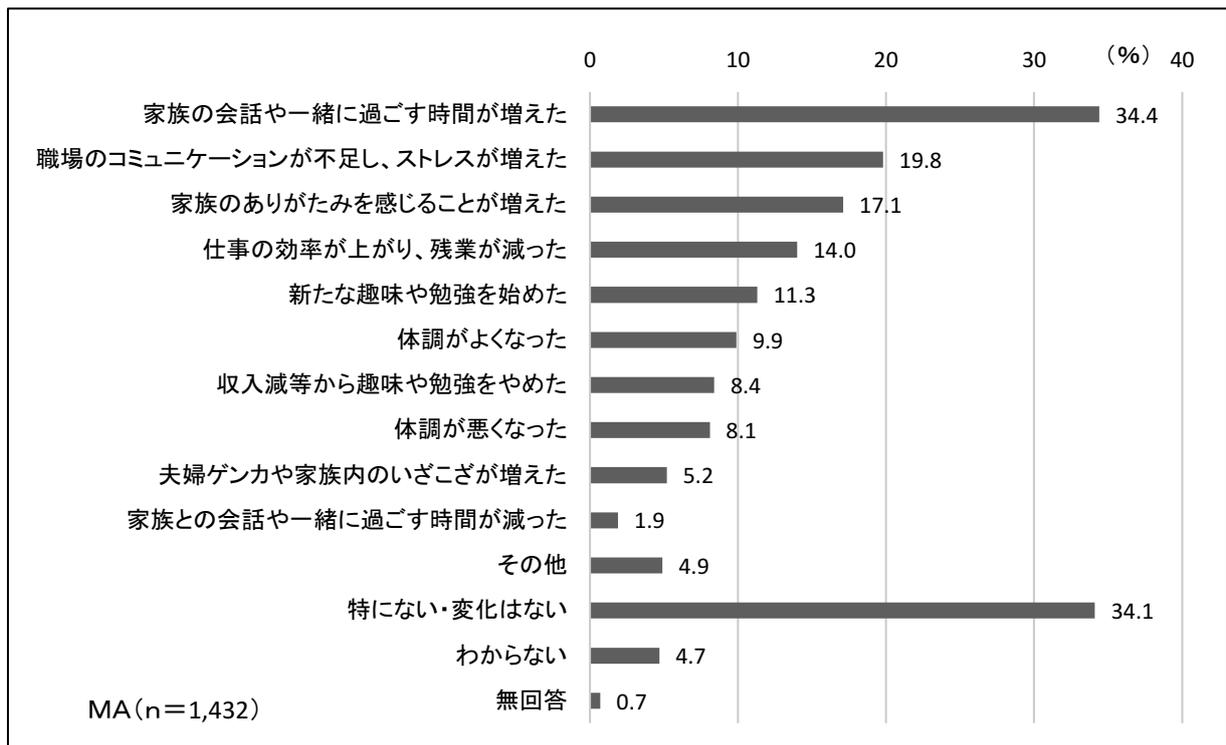
3) 働き方の変化が及ぼす具体的な影響

① 全体

現在「働いている」と回答した人に、働き方の変化が及ぼす具体的な内容について聞いたところ「家族の会話や一緒に過ごす時間が増えた」が34.4%で最も多く、「職場のコミュニケーションが不足し、ストレスが増えた（19.8%）」、「家族のありがたみを感じるが増えた（17.1%）」が続いた。

「特にない・変化はない」とする回答は34.1%と2番目に多かった。

図表 87 働き方の変化が及ぼす具体的な影響



② 性・年代別

「特にない・変化はない」を除いて性別にみると、男女ともに「家族の会話や一緒に過ごす時間が増えた」が最も多く、「男性（37.5%）」が「女性（31.3%）」を上回っている。

性年代別にみると、全体的に「家族の会話や一緒に過ごす時間が増えた」が多く、女性は「30歳代（38.8%）」、「40歳代（34.9%）」、男性は「30歳代（47.2%）」、「50歳代（42.2%）」で特に多くみられた。

「職場のコミュニケーションが不足し、ストレスが増えた」は、男性の「50歳代（31.6%）」で、「家族のありがたみを感じるが増えた」は男性の「30歳代（25.9%）」、女性の「30歳代（23.1%）」で、「仕事の効率が上がり残業が減った」は男性の「50歳代（21.8%）」、「40歳代（20.7%）」でそれぞれ多くみられた。

図表 88 働き方の変化が及ぼす具体的な影響（性・年代別）

（単位：件、%）

	回答数	家族の会話や一緒に過ごす時間が増えた	職場のコミュニケーションが不足し、ストレスが増えた	家族のありがたみを感じるが増えた	仕事の効率が上がり、残業が減った	新たな趣味や勉強を始めた	体調がよくなった	収入減等から趣味や勉強をやめた	体調が悪くなった	夫婦ゲンカや家族内のいざこざが増えた	家族との会話や一緒に過ごす時間が減った	その他	特にない・変化はない	わからない	無回答
全体	1,432	34.4	19.8	17.1	14.0	11.3	9.9	8.4	8.1	5.2	1.9	4.9	34.1	4.7	0.7
計	725	31.3	16.6	16.0	9.0	11.3	8.4	9.9	8.8	5.4	1.8	5.8	36.4	5.0	0.7
女性	20歳未満	10	20.0	10.0	10.0	30.0	10.0	10.0	20.0	-	-	-	30.0	-	10.0
	20歳代	107	31.8	21.5	20.6	13.1	21.5	15.9	14.0	8.4	1.9	1.9	5.6	27.1	4.7
	30歳代	121	38.8	19.0	23.1	12.4	14.9	8.3	7.4	8.3	6.6	2.5	6.6	28.9	5.8
	40歳代	186	34.9	17.2	16.1	8.1	8.1	6.5	8.6	11.8	7.0	2.2	7.5	34.4	5.4
	50歳代	196	29.6	16.3	14.3	8.2	7.1	8.2	12.8	7.1	6.1	1.5	3.6	38.3	5.1
	60歳以上	105	20.0	8.6	6.7	3.8	8.6	4.8	5.7	6.7	3.8	1.0	6.7	55.2	3.8
計	706	37.5	23.2	18.1	19.1	11.3	11.5	6.8	7.4	5.1	2.0	4.0	31.7	4.4	
男性	20歳未満	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	75.0	25.0	-
	20歳代	61	31.1	19.7	14.8	18.0	27.9	9.8	9.8	14.8	6.6	1.6	4.9	32.8	3.3
	30歳代	108	47.2	15.7	25.9	20.4	14.8	9.3	3.7	5.6	9.3	1.9	6.5	25.9	7.4
	40歳代	169	41.4	22.5	14.2	20.7	9.5	13.6	7.1	7.7	4.7	0.6	3.0	32.5	1.8
	50歳代	206	42.2	31.6	22.8	21.8	9.7	14.6	7.3	7.8	3.9	2.9	5.3	24.8	2.9
	60歳以上	158	24.1	20.3	12.7	13.9	7.0	7.6	7.0	5.1	3.8	2.5	1.3	42.4	7.0

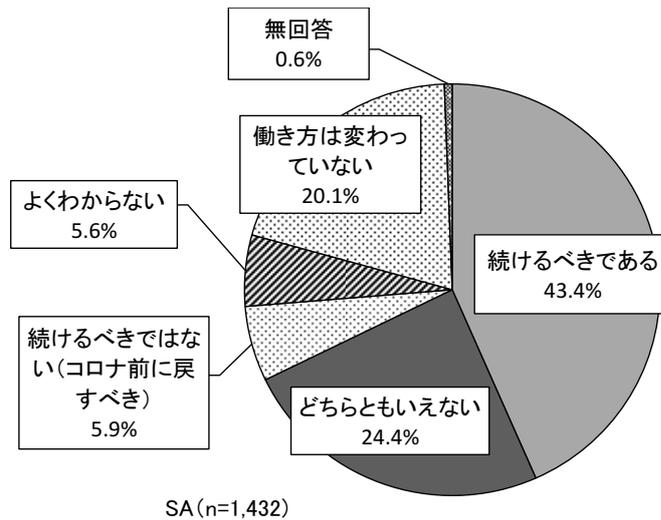
4) 新しい働き方のコロナ終息後の継続意向

① 全体

現在「働いている」と回答した人に、コロナ禍を契機に始めた新しい働き方に関してコロナ終息後も続けるべきか聞いたところ、「続けるべきである（43.4%）」が最も多く、「続けるべきではない（コロナ前に戻すべき）（5.9%）」を大きく上回った。

「働き方は変わっていない」とする回答も20.1%みられた。

図表 89 新しい働き方のコロナ終息後の継続意向



② 性・年代別

性別にみると、男女ともに「続けるべきである」が最も多いが、「男性（48.3%）」が「女性（38.8%）」を上回っている。

性年代別にみると、「続けるべきである」が多いのは、女性は「30歳代（49.6%）」、「40歳代（44.1%）」、男性は「40歳代（55.0%）」、「30歳代（54.6%）」となっている。

図表 90 新しい働き方のコロナ終息後の継続意向（性・年代別）

		(単位:件、%)						
	回答数	続けるべきである	どちらともいえない	続けるべきではない(コロナ前に戻すべき)	よくわからない	働き方は変わっていない	無回答	
全体	1,432	43.4	24.4	5.9	5.6	20.1	0.6	
女性	計	725	38.8	25.5	5.0	6.2	24.0	0.6
	20歳未満	10	30.0	10.0	10.0	20.0	30.0	-
	20歳代	107	43.9	20.6	5.6	9.3	20.6	-
	30歳代	121	49.6	21.5	5.8	3.3	19.0	0.8
	40歳代	186	44.1	22.6	3.2	4.3	25.8	-
	50歳代	196	33.2	34.7	4.1	6.1	21.4	0.5
	60歳以上	105	22.9	24.8	7.6	8.6	34.3	1.9
男性	計	706	48.3	23.4	6.7	5.0	16.1	0.6
	20歳未満	4	25.0	-	25.0	25.0	25.0	-
	20歳代	61	45.9	21.3	4.9	6.6	19.7	1.6
	30歳代	108	54.6	19.4	4.6	2.8	17.6	0.9
	40歳代	169	55.0	21.3	5.3	1.8	16.6	-
	50歳代	206	50.0	25.2	7.3	4.9	12.6	-
	60歳以上	158	36.1	27.2	8.9	8.9	17.7	1.3

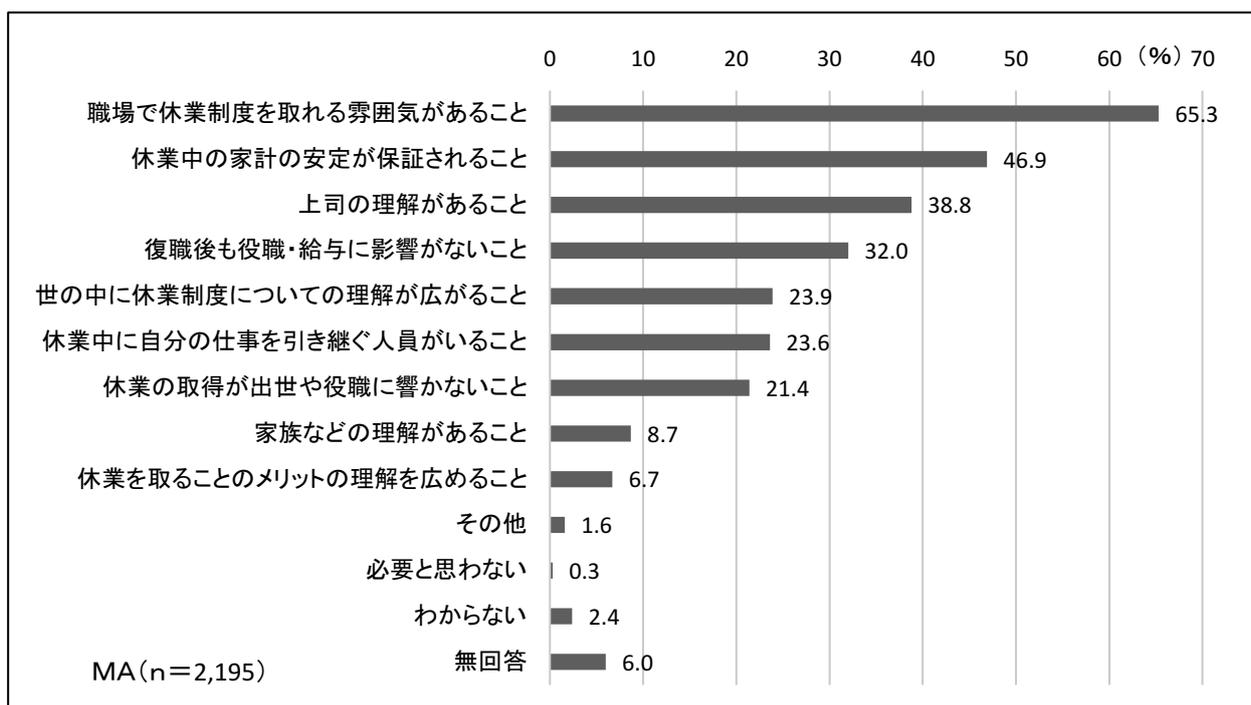
(4) 働きやすい社会に関して

1) 休業制度の取得が進むために必要なこと

① 全体

育児休業や介護休業などの休業制度の取得が進むために、どのようなことが必要と思うか聞いたところ、「職場で休業制度を取れる雰囲気があること（65.3%）」が最も多く、「休業中の家計の安定が保証されること（46.9%）」、「上司の理解があること（38.8%）」、「復職後も役職・給与に影響がないこと（32.0%）」が続いた。

図表 91 休業制度の取得が進むために必要なこと



② 属性別

性別にみると、男女ともに「職場で休業制度を取れる雰囲気があること」が最も多く、「女性（66.6%）」が「男性（64.0%）」をわずかに上回っている。「休業中の家計の安定が保証されること」は「女性（48.4%）」が「男性（45.4%）」より多く、「上司の理解があること」は「男性（41.1%）」が「女性（36.9%）」より多かった。

性年代別にみると、全体的に「職場で休業制度を取れる雰囲気があること」が多く、女性は「20歳未満（81.3%）」、「20歳代（75.0%）」、男性は「30歳代（68.4%）」、「20歳未満（66.7%）」で特に多くみられた。「休業中の家計の安定が保証されること」は女性の「60歳以上（53.9%）」、「50歳代（52.0%）」で、「上司の理解があること」は女性の「20歳代（47.7%）」、男性の「30歳代（45.6%）」で多くみられた。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無別にみると、「パートナーだけが働いている」において「職場で休業制度を取れる雰囲気があること（71.9%）」、「休業中の家計の安定が保証されること（52.1%）」でやや多かった。

図表 92 休業制度の取得が進むために必要なこと（属性別）

(単位:件、%)

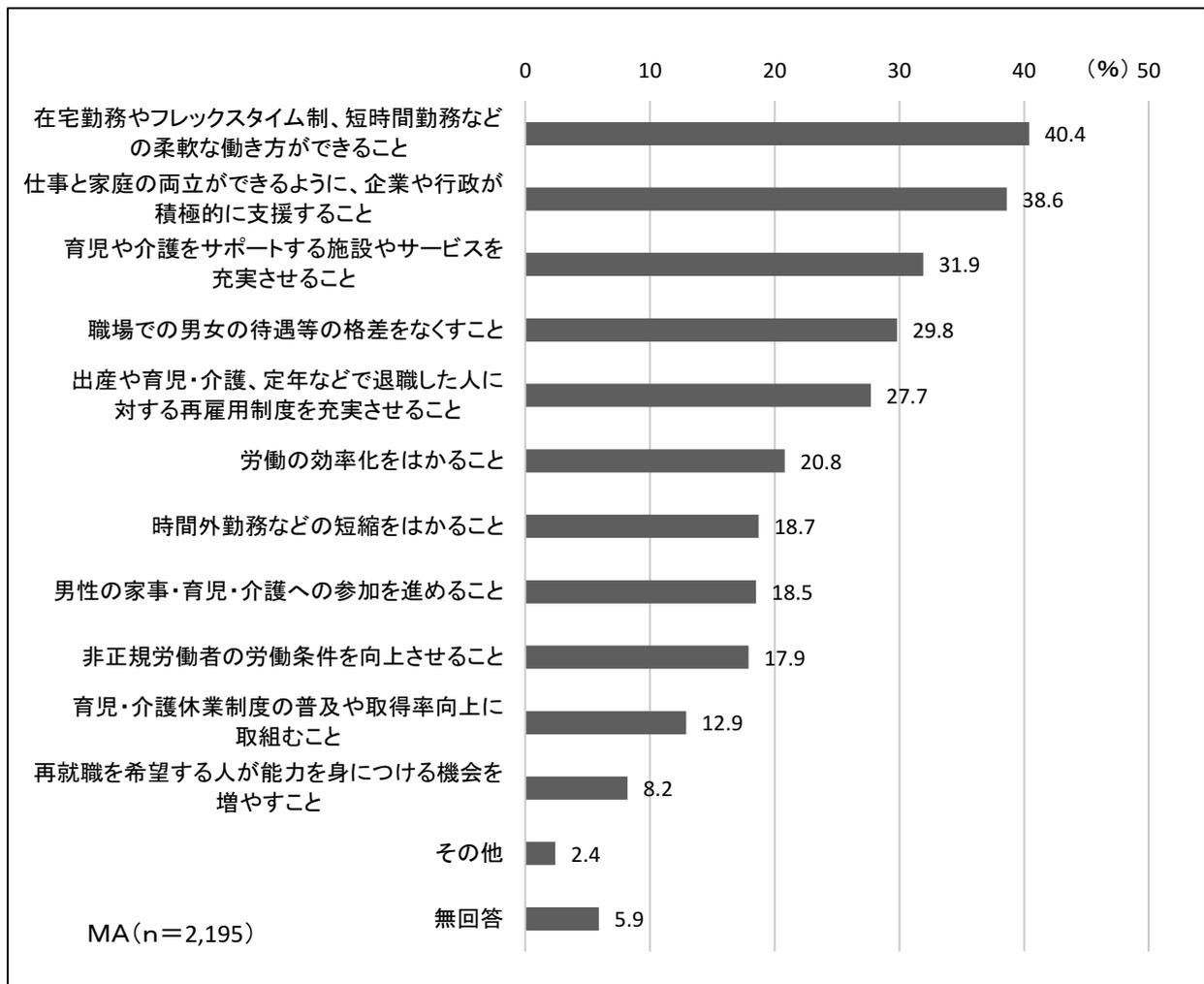
	回答数	職場で休業制度を取れる 雰囲気があること	休業中の家計の安定が 保証されること	上司の理解があること	復職後も役職・ 給与に影響がないこと	世の中に休業制度について の理解が広がること	引き継ぐ人員がいること	休業中に自分の仕事を 役割に響かないこと	家族などの理解があること	休業の取得が出世や 役職に響かないこと	休業を取ることのメリットに ついて理解を広めること	その他	必要と思わない	わからない	無回答
全体	2,195	65.3	46.9	38.8	32.0	23.9	23.6	21.4	8.7	6.7	1.6	0.3	2.4	6.0	
計	1,204	66.6	48.4	36.9	32.7	25.6	23.1	19.2	8.1	6.9	1.3	-	2.2	7.0	
女性															
20歳未満	16	81.3	43.8	37.5	37.5	12.5	18.8	18.8	-	6.3	-	-	12.5	-	
20歳代	132	75.0	38.6	47.7	33.3	18.2	22.7	27.3	8.3	7.6	-	-	2.3	3.0	
30歳代	165	64.2	47.9	41.2	40.0	18.2	24.2	29.1	4.8	5.5	4.2	-	0.6	7.9	
40歳代	265	67.2	43.0	40.0	28.7	21.9	29.1	20.0	9.4	4.2	1.1	-	0.8	9.1	
50歳代	279	65.2	52.0	38.4	34.4	23.7	20.1	15.4	5.4	10.0	1.1	-	1.1	7.9	
60歳以上	347	64.6	53.9	27.1	30.5	36.9	20.7	13.8	11.2	6.9	0.9	-	4.3	6.1	
計	982	64.0	45.4	41.1	31.3	21.9	24.3	24.1	9.3	6.6	1.9	0.7	2.4	4.6	
男性															
20歳未満	15	66.7	53.3	40.0	66.7	13.3	6.7	20.0	6.7	6.7	-	-	-	-	
20歳代	79	63.3	41.8	44.3	32.9	26.6	21.5	32.9	6.3	7.6	-	-	1.3	3.8	
30歳代	114	68.4	43.0	45.6	25.4	15.8	19.3	31.6	10.5	7.9	0.9	1.8	2.6	2.6	
40歳代	184	66.3	44.6	41.3	30.4	17.9	23.9	22.3	9.8	9.2	2.2	-	1.6	7.1	
50歳代	225	61.3	48.0	40.0	30.7	17.3	27.6	23.6	10.2	5.3	3.6	1.8	1.8	4.0	
60歳以上	365	63.0	45.5	39.7	32.1	27.9	25.5	21.4	8.8	5.5	1.6	0.3	3.6	4.7	
結婚															
結婚している(事実婚含む)	1,632	65.4	47.7	37.4	31.1	24.1	24.0	20.7	9.1	7.2	1.8	0.4	1.7	6.4	
結婚していない	393	68.7	43.5	44.0	35.6	20.4	21.6	26.2	6.4	5.9	1.3	-	2.8	4.6	
結婚したが離別・死別している	166	56.0	48.2	39.2	31.9	30.1	22.9	16.9	10.2	4.2	-	0.6	7.2	5.4	
働き方															
自分だけが働いている	242	59.9	40.9	43.0	30.6	24.4	21.1	23.1	11.6	6.2	2.5	0.4	2.5	3.7	
パートナーだけが働いている	217	71.9	52.1	35.9	34.6	28.6	22.6	20.3	6.0	7.4	0.5	-	1.4	6.0	
共働きである	745	67.0	48.1	38.8	29.4	20.5	27.4	22.3	8.6	8.3	2.4	0.5	1.2	5.9	
二人とも働いていない	279	63.8	50.9	31.9	34.8	31.2	21.5	16.1	10.4	5.4	1.4	-	3.2	5.7	
子供															
子どもがいる	1,499	65.7	47.9	38.0	31.3	25.5	23.1	20.9	9.3	7.1	1.7	0.4	2.3	5.6	
子どもがいない	588	65.8	45.9	41.0	36.1	21.4	25.7	24.3	6.8	6.1	1.5	0.2	2.9	3.6	

2) 男女が働きやすい社会に必要なこと

① 全体

男女がともに働きやすい社会を築くために必要なことを聞いたところ、「在宅勤務やフレックスタイム制、短時間勤務などの柔軟な働き方ができること（40.4%）」が最も多く、「仕事と家庭の両立ができるように、企業や行政が積極的に支援すること（38.6%）」、「育児や介護をサポートする施設やサービスを充実させること（31.9%）」、「職場での男女の待遇等の格差をなくすこと（29.8%）」が続いた。

図表 93 男女が働きやすい社会に必要なこと



② 属性別

性別にみると、男女ともに「在宅勤務やフレックスタイム制、短時間勤務などの柔軟な働き方ができること」が最も多く、「女性（42.0%）」が「男性（38.3%）」を上回っている。「仕事と家庭の両立ができるように、企業や行政が積極的に支援すること」は「女性（40.0%）」が「男性（37.1%）」を上回っている。なお、「男性の家事・育児・介護への参加を進めること」については、「女性（22.0%）」と「男性（14.3%）」の差異がやや大きかった。

性年代別にみると、「在宅勤務やフレックスタイム制、短時間勤務などの柔軟な働き方ができること」が最も多いのは、女性は「30～50歳代」、男性は「20歳未満（40.0%）」、「30歳代（41.2%）」、「50歳代（42.7%）」で、「仕事と家庭の両立ができるように、企業や行政が積極的に支援すること」が最も多いのは、女性は「20歳代（47.0%）」、「60歳以上（42.9%）」、男性は「20歳代（48.1%）」、「40歳代（44.0%）」と、年齢層によってばらつきがみられる。

結婚の有無別、働き方別、子どもの有無別にみると、「パートナーだけが働いている」において「在宅勤務やフレックスタイム制、短時間勤務などの柔軟な働き方ができること（53.5%）」でやや多くみられた。

図表 94 男女が働きやすい社会に必要なこと（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	在宅勤務やフレックスタイム制、短時間勤務などの柔軟な働き方ができること	仕事と家庭の両立ができるように、企業や行政が積極的に支援すること	育児や介護をサポートする施設やサービスを充実させること	職場での男女の待遇等の格差をなくすこと	出産や育児・介護、定年などで退職した人に対する再雇用制度を充実させること	労働の効率化をはかること	時間外勤務などの短縮をはかること	男性の家事・育児・介護への参加を進めること	非正規労働者の労働条件を向上させること	育児・介護休業制度の普及や取得率向上に取組むこと	再就職を希望する人が能力を身につける機会を増やすこと	その他	無回答
全体	2,195	40.4	38.6	31.9	29.8	27.7	20.8	18.7	18.5	17.9	12.9	8.2	2.4	5.9
計	1,204	42.0	40.0	32.4	27.9	26.2	17.7	17.4	22.0	19.3	13.2	8.1	1.4	6.7
女性	16	25.0	43.8	43.8	68.8	37.5	-	12.5	18.8	6.3	6.3	6.3	6.3	-
20歳未満	132	39.4	47.0	27.3	34.8	31.8	18.9	18.9	33.3	10.6	11.4	8.3	0.8	3.8
20歳代	165	50.3	44.8	33.3	25.5	24.8	17.0	18.2	27.3	15.8	11.5	3.6	2.4	7.3
30歳代	265	46.8	33.2	27.2	24.5	19.6	17.7	22.3	25.3	20.0	10.9	8.3	1.5	9.1
40歳代	279	44.4	36.6	27.6	22.2	25.8	21.5	14.0	19.0	24.0	12.9	6.8	1.1	8.2
50歳代	347	34.3	42.9	41.2	31.7	29.7	15.3	15.9	15.3	20.5	17.0	11.2	1.2	4.9
60歳以上	982	38.3	37.1	31.3	32.3	29.7	24.7	20.3	14.3	16.2	12.7	8.2	3.7	4.8
男性	15	40.0	33.3	20.0	40.0	33.3	20.0	20.0	33.3	13.3	6.7	6.7	-	-
20歳未満	79	38.0	48.1	25.3	32.9	22.8	26.6	20.3	20.3	12.7	12.7	12.7	2.5	3.8
20歳代	114	41.2	37.7	28.9	27.2	19.3	37.7	28.9	11.4	11.4	10.5	7.9	3.5	2.6
30歳代	184	39.1	44.0	25.5	20.1	29.9	19.0	23.4	19.6	9.2	11.4	6.5	4.9	7.1
40歳代	225	42.7	30.7	31.1	30.2	31.1	28.0	20.4	11.6	12.9	13.8	7.1	4.4	4.0
50歳代	365	34.2	35.1	36.7	40.8	33.4	21.4	15.9	12.1	24.1	13.7	9.0	3.0	5.2
60歳以上	1,632	42.4	37.4	32.5	28.1	28.4	21.3	18.8	17.8	17.8	13.2	7.2	2.6	6.2
結婚している(事実婚含む)	393	35.9	44.0	27.2	35.6	27.5	20.4	18.8	22.6	15.8	11.5	11.2	2.0	4.8
結婚していない	166	31.3	38.0	37.3	33.7	22.3	16.3	17.5	15.1	24.1	13.3	10.8	1.8	6.0
結婚したが離別・死別している	242	42.1	31.4	33.1	30.6	33.9	23.6	17.4	13.6	20.7	13.2	6.6	3.7	3.7
働き方	217	53.5	38.2	30.9	26.3	27.6	17.5	16.6	17.1	18.9	13.4	12.0	0.5	6.0
自分だけが働いている	745	43.2	37.7	31.0	24.2	26.3	22.1	20.1	21.3	17.0	12.3	5.4	2.7	5.8
パートナーだけが働いている	279	35.8	41.6	39.8	38.0	31.9	19.4	17.6	12.9	17.9	15.1	9.3	2.9	5.0
共働きである	1,499	42.1	38.6	33.5	29.0	28.6	20.4	19.1	17.8	17.8	13.4	7.5	2.4	5.4
子どもがいる	588	39.1	39.3	29.6	33.7	26.5	21.9	18.0	20.7	18.7	11.6	9.9	2.7	3.9
子どもがいない														

5. 地域活動・防災について

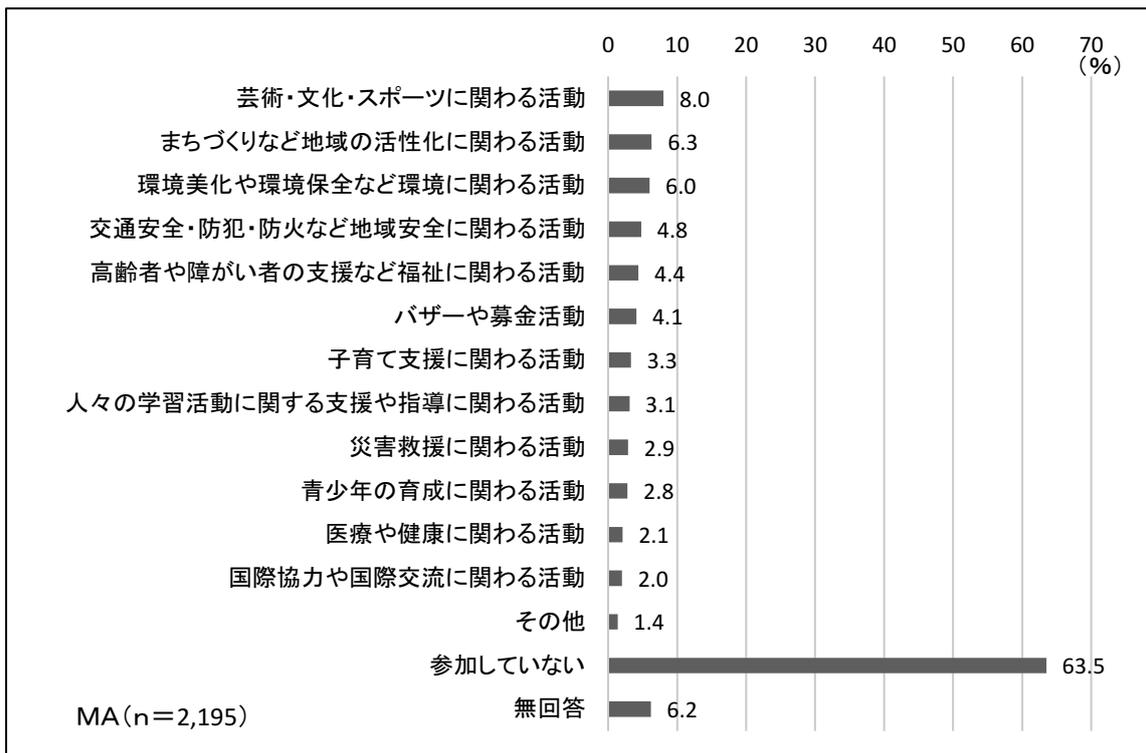
(1) 地域活動・ボランティア活動への参加状況

① 全体

この1年間に参加したことがある地域活動・ボランティア活動について聞いたところ、「参加していない(63.5%)」が最も多かった。

参加した活動の中では、「芸術・文化・スポーツに関わる活動(8.0%)」が最も多かったが、いずれも1割未満だった。

図表 95 地域活動・ボランティア活動への参加状況



② 属性別

「参加していない」を除いて性別にみると、男女ともに「芸術・文化・スポーツに関わる活動」が最も多く、「男性（9.7%）」が「女性（6.7%）」をやや上回っている。

性年代別にみると、「芸術・文化・スポーツに関わる活動」が多いのは、女性は「60歳以上（8.4%）」、男性は「50歳代（11.1%）」、「60歳以上（10.4%）」で、「まちづくりなど地域の活性化に関わる活動」が多いのは、女性は「60歳以上（8.1%）」、男性は「50歳代（10.2%）」となっている。なお、「子育て支援に関わる活動」は女性の「40歳代（10.6%）」で最も多かった。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無別にみると、「結婚したが離別・死別している」では、「高齢者や障がい者の支援など福祉に関わる活動（5.4%）」が、「パートナーだけが働いている」では「交通安全・防犯・防火など地域安全に関わる活動（12.0%）」が、「二人とも働いていない」では、「環境美化や環境保全など環境に関わる活動（14.3%）」でやや多くみられた。

図表 96 地域活動・ボランティア活動への参加状況（属性別）

（単位：件、％）

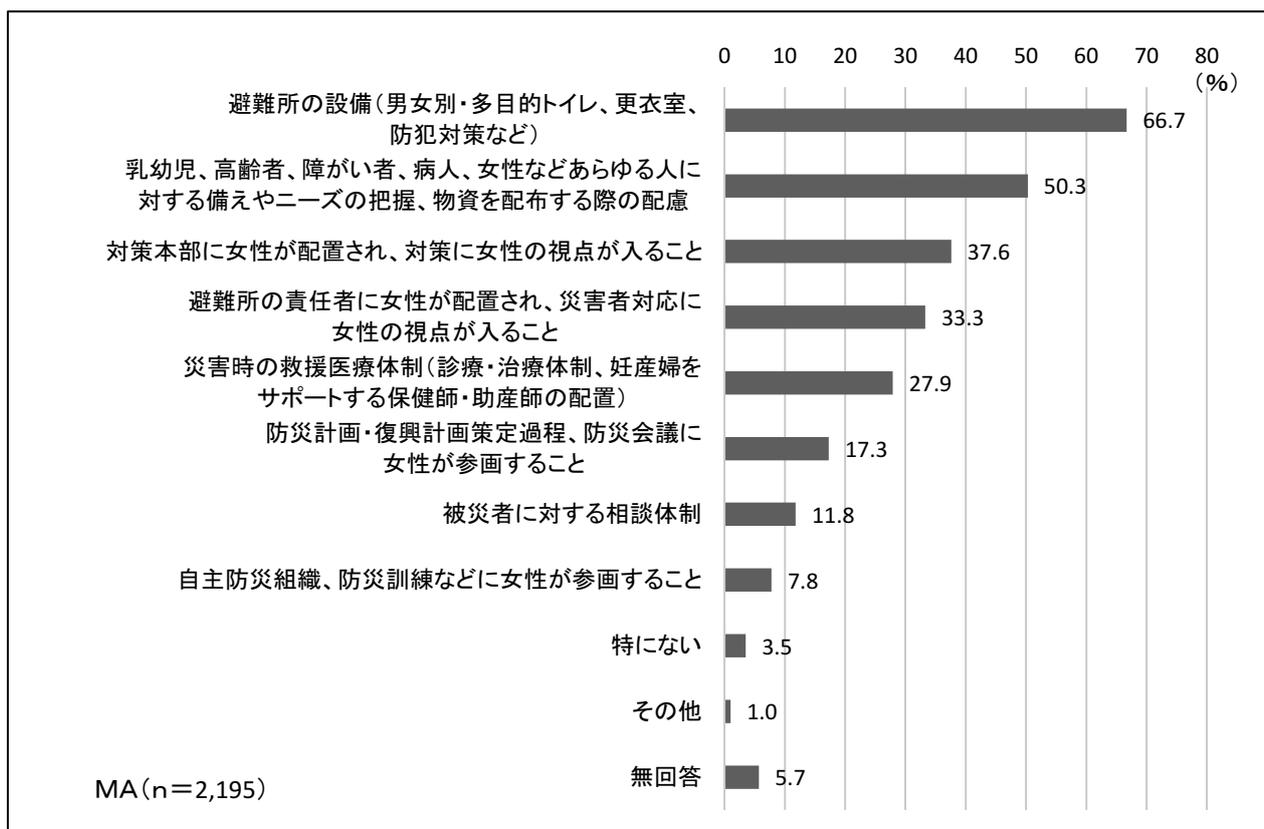
	回答数	芸術・文化・スポーツに関わる活動	まちづくりなど地域の活性化に関わる活動	環境美化や環境保全など環境に関わる活動	交通安全・防犯・防火など地域安全に関わる活動	高齢者や障がい者の支援など福祉に関わる活動	バザーや募金活動	子育て支援に関わる活動	人々の学習活動に関する支援や指導に関する活動	災害救援に関わる活動	青少年の育成に関わる活動	医療や健康に関わる活動	国際協力や国際交流に関わる活動	その他	参加していない	無回答	
全体	2,195	8.0	6.3	6.0	4.8	4.4	4.1	3.3	3.1	2.9	2.8	2.1	2.0	1.4	63.5	6.2	
女性	全体	1,204	6.7	5.2	5.1	4.9	4.2	5.6	5.3	3.2	2.2	2.5	1.9	2.3	1.5	62.9	7.2
	20歳未満	16	6.3	-	-	6.3	6.3	6.3	-	-	6.3	6.3	-	-	-	81.3	-
	20歳代	132	5.3	3.8	4.5	1.5	1.5	1.5	2.3	4.5	1.5	2.3	0.8	2.3	-	73.5	4.5
	30歳代	165	4.2	3.6	1.8	5.5	-	6.1	6.1	0.6	0.6	2.4	1.2	1.8	3.0	68.5	7.3
	40歳代	265	6.0	2.6	3.8	10.2	3.0	6.8	10.6	3.8	1.5	3.8	0.8	1.1	1.5	58.1	9.4
	50歳代	279	7.5	6.1	4.7	3.2	4.7	6.1	3.9	2.2	1.4	2.2	1.4	2.2	0.7	61.3	8.2
	60歳以上	347	8.4	8.1	8.6	3.2	7.8	5.5	3.5	4.3	4.3	1.7	4.0	3.7	2.0	60.2	6.1
男性	全体	982	9.7	7.6	6.9	4.7	4.6	2.4	0.9	3.2	3.6	2.3	1.6	1.3	64.5	4.8	
	20歳未満	15	6.7	6.7	-	6.7	-	-	-	-	-	-	-	6.7	-	80.0	-
	20歳代	79	7.6	2.5	-	-	1.3	2.5	-	2.5	-	2.5	-	2.5	1.3	78.5	5.1
	30歳代	114	7.0	3.5	1.8	0.9	2.6	2.6	2.6	1.8	0.9	1.8	2.6	-	-	80.7	2.6
	40歳代	184	9.2	4.9	3.8	2.7	3.3	3.3	2.7	3.3	1.6	3.3	1.1	1.6	0.5	65.2	7.1
	50歳代	225	11.1	10.2	6.7	7.1	0.9	1.3	-	3.1	4.0	4.9	1.3	-	1.3	62.7	4.0
結婚	結婚している(事実婚含む)	1,632	8.9	7.2	7.0	5.9	4.8	4.7	4.0	3.3	3.2	3.3	2.3	1.9	1.3	60.5	6.1
	結婚していない	393	6.4	3.3	2.0	0.8	2.5	2.5	0.8	2.8	1.5	1.5	1.0	2.5	1.8	75.1	5.1
	結婚したが離別・死別している	166	3.0	4.2	4.8	3.6	5.4	3.0	3.0	2.4	3.0	1.2	3.0	1.8	1.2	65.1	9.6
働き方	自分だけが働いている	242	9.9	7.4	6.2	4.1	6.2	2.5	2.1	3.3	5.0	3.3	2.5	2.5	1.2	61.2	4.5
	パートナーだけが働いている	217	7.4	7.4	4.1	12.0	4.6	8.3	6.5	3.2	0.9	5.1	2.8	1.4	4.1	50.7	6.5
	共働きである	745	8.5	5.9	5.4	5.5	2.4	4.0	4.8	2.8	2.4	3.6	1.2	1.7	0.9	65.2	5.9
	二人とも働いていない	279	9.3	11.5	14.3	5.7	9.3	4.7	0.7	3.9	4.3	1.4	3.9	2.2	1.1	60.2	3.2
子供	子どもがいる	1,499	8.4	7.7	7.0	6.4	5.0	4.4	4.5	3.1	3.3	3.3	2.3	1.9	1.4	60.4	5.6
	子どもがいない	588	6.6	3.4	3.1	0.9	2.6	2.6	0.5	2.9	1.9	1.4	1.2	2.0	1.7	75.2	4.4

(2) 防災・災害復興対策で必要なこと

① 全体

防災・災害復興対策で、女性の視点に配慮して取り組む必要があると思うものは何かを聞いたところ、「避難所の設備（男女別・多目的トイレ、更衣室、防犯対策など）（66.7%）」が最も多く、「乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性などあらゆる人に対する備えやニーズの把握、物資を配布する際の配慮（50.3%）」、「対策本部に女性が配置され、対策に女性の視点が入ること（37.6%）」、「避難所の責任者に女性が配置され、災害者対応に女性の視点が入ること（33.3%）」が続いた。

図表 97 防災・災害復興対策で必要なこと



② 属性別

性別にみると、男女ともに「避難所の設備」が最も多く、「男性（67.2%）」が「女性（66.1%）」をわずかに上回っている。「乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性などあらゆる人に対する備えやニーズの把握、物資を配布する際の配慮」は、「女性（55.6%）」が「男性（43.9%）」を大きく上回っている。

性年代別にみると、「避難所の設備」が多いのは、女性は「30歳代（70.3%）」、「20歳未満（68.8%）」で、男性は「60歳以上（69.6%）」、「40歳代（69.0%）」となっている。「乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性などあらゆる人に対する備えやニーズの把握、物資を配布する際の配慮」が多いのは、女性は「30歳代（66.7%）」、「20歳代（62.1%）」で、男性は「20歳代（51.9%）」、「30歳代（48.2%）」となっている。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無、介護の必要な家族の有無別にみると、全体的に「避難所の設備」が多く、大きな差異はみられなかった。

図表 98 防災・災害復興対策で必要なこと（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	避難所の設備（男女別・多目的トイレ、更衣室、防犯対策など）	乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性などあらゆる人に対する備えやニーズの把握、物資を配布する際の配慮	対策本部に女性の視点が入ること	避難所の責任者に女性が配置され、災害者対応に女性の視点が入ること	災害時の救援医療体制（診療・治療体制、妊産婦をサポートする保健師・助産師の配置）	防災会議に女性が参画すること	被災者に対する相談体制	自主防災組織、防災訓練などに女性が参画すること	特になし	その他	無回答	
全体	2,195	66.7	50.3	37.6	33.3	27.9	17.3	11.8	7.8	3.5	1.0	5.7	
計	1,204	66.1	55.6	38.5	32.7	28.7	14.4	11.7	4.8	2.8	1.2	6.6	
女性	16	68.8	56.3	43.8	12.5	37.5	12.5	12.5	-	6.3	-	-	
20歳未満	132	65.9	62.1	42.4	25.0	36.4	6.1	7.6	6.1	6.1	0.8	3.8	
20歳代	165	70.3	66.7	37.6	35.8	27.9	13.9	3.0	2.4	1.8	1.8	8.5	
30歳代	265	65.7	51.7	39.6	37.7	23.0	10.2	10.6	3.4	1.1	1.9	9.1	
40歳代	279	66.3	51.3	34.1	33.3	25.4	15.8	14.0	5.4	2.2	1.1	7.9	
50歳代	347	64.3	54.2	39.8	30.8	32.9	19.9	16.4	6.3	3.7	0.6	4.3	
60歳以上	982	67.2	43.9	36.7	34.4	26.9	20.9	11.9	11.5	4.4	0.9	4.6	
男性	15	53.3	20.0	46.7	26.7	33.3	13.3	26.7	13.3	6.7	-	-	
20歳未満	79	60.8	51.9	34.2	44.3	29.1	12.7	8.9	7.6	8.9	-	3.8	
20歳代	114	64.0	48.2	34.2	36.0	25.4	8.8	7.9	7.9	7.9	1.8	2.6	
30歳代	184	69.0	41.8	29.9	33.7	27.2	19.0	8.7	9.8	3.3	0.5	7.1	
40歳代	225	66.7	42.7	40.4	34.7	23.1	22.7	12.0	9.8	4.4	1.3	4.0	
50歳代	365	69.6	43.6	38.6	32.3	28.8	26.6	14.8	15.3	2.7	0.8	4.7	
60歳以上	結婚している(事実婚含む)	1,632	66.6	49.8	37.3	33.5	28.0	18.4	11.6	8.5	2.9	0.8	5.9
結婚	結婚していない	393	67.9	51.1	37.9	35.6	28.2	10.4	9.7	6.4	5.9	2.3	4.8
	結婚したが離別・死別している	166	65.1	53.6	39.2	26.5	25.9	22.9	19.3	4.8	4.2	0.6	6.0
働き方	自分だけが働いている	242	69.8	47.9	34.3	29.8	27.7	19.8	14.9	10.7	3.3	0.8	4.5
	パートナーだけが働いている	217	66.8	58.5	38.2	34.1	28.6	16.6	9.2	5.5	0.9	0.9	5.5
	共働きである	745	64.7	48.2	38.4	36.4	27.0	17.3	9.8	6.8	3.4	0.8	5.9
	二人とも働いていない	279	68.8	48.4	39.8	29.0	33.0	23.3	17.2	13.6	3.6	0.4	3.2
子供	子どもがいる	1,499	66.1	50.0	38.5	33.0	27.4	19.4	12.8	8.6	3.1	0.8	5.2
	子どもがいない	588	70.1	51.5	37.6	34.5	30.8	12.4	10.4	6.5	4.9	1.7	3.7
介護	介護が必要な家族がいる	158	60.8	51.9	38.6	29.7	24.1	19.6	15.2	10.1	6.3	1.9	6.3
	介護が必要な家族がいない	1,921	67.7	50.7	38.2	33.8	28.8	17.5	11.9	7.9	3.3	1.0	4.6

6. DV（男女間における暴力）について

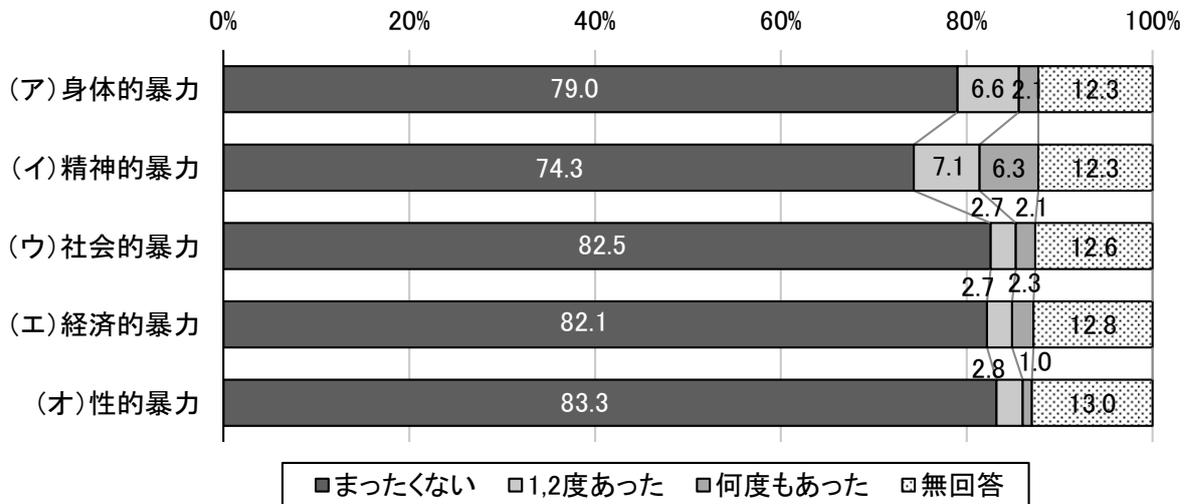
（1）パートナーからのDV行為の被害と相談状況

1）被害経験の有無

① 全体

パートナー（配偶者、恋人など）からDV行為をされた経験について聞いたところ、すべての項目について「まったくない」が最も多かった。「1、2度あった」と「何度もあった」を合計した『経験あり』は、「（イ）精神的暴力」が13.4%が多いが、他はいずれも1割未満だった。

図表 99 DV行為の種類ごとの経験の有無



SA(n=2,195)

② 性・年代別、国との比較

(ア) 身体的暴力の経験

性別にみると、男女ともに「まったくない」が最も多いが、『経験あり』は「女性（11.3%）」が「男性（5.6%）」を上回っている。

性年代別にみると、『経験あり』が多いのは、女性は「30歳代（16.3%）」、「40歳代（12.8%）」、「50歳代（12.6%）」で、男性は全て1割未満だった。

内閣府の調査で『経験あり』は14.7%で、本市より6.0ポイント多かった。

図表 100 「身体的暴力」の経験（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	まったく ない	経験あり	1,2度 あった	何度も あった	無回答	
全体	2,195	79.0	8.7	6.6	2.1	12.3	
計	1,204	76.7	11.3	8.1	3.2	12.1	
女性	20歳未満	16	68.8	-	-	31.3	
	20歳代	132	84.1	5.3	3.8	10.6	
	30歳代	165	73.3	16.3	11.5	10.3	
	40歳代	265	72.8	12.8	9.8	14.3	
	50歳代	279	77.8	12.6	9.0	9.7	
	60歳以上	347	77.8	9.2	6.3	2.9	13.0
計	982	82.0	5.6	4.8	0.8	12.4	
男性	20歳未満	15	66.7	-	-	33.3	
	20歳代	79	79.7	2.5	2.5	17.7	
	30歳代	114	79.8	7.9	7.9	12.3	
	40歳代	184	77.2	7.6	5.4	2.2	15.2
	50歳代	225	83.6	7.6	6.7	0.9	8.9
	60歳以上	365	85.2	3.5	3.0	0.5	11.2
R2年度内閣府	2,591	83.8	14.7	12.2	2.5	1.5	

(イ) 精神的暴力の経験

性別にみると、男女ともに「まったくない」が最も多いが、『経験あり』は「女性（17.0%）」が「男性（9.0%）」を上回っている。

性年代別にみると、『経験あり』が多いのは、女性は「30歳代（26.1%）」、「50歳代（20.8%）」で、男性は「30歳代（12.3%）」、「50歳代（12.0%）」となっている。

内閣府の調査で『経験あり』は12.5%で、本市がわずかに多かった。

図表 101 「精神的暴力」の経験（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	まったく ない	経験あり	1,2度 あった	何度も あった	無回答	
全体	2,195	74.3	13.4	7.1	6.3	12.3	
計	1,204	70.9	17.0	8.4	8.6	12.0	
女性	20歳未満	16	68.8	-	-	31.3	
	20歳代	132	81.1	8.3	3.8	10.6	
	30歳代	165	64.2	26.1	10.3	9.7	
	40歳代	265	66.0	19.6	10.2	14.3	
	50歳代	279	69.2	20.8	10.8	10.0	
	60歳以上	347	75.5	11.8	6.3	5.5	12.7
計	982	78.4	9.0	5.5	3.5	12.6	
男性	20歳未満	15	60.0	6.7	6.7	33.3	
	20歳代	79	75.9	6.4	5.1	17.7	
	30歳代	114	75.4	12.3	7.9	4.4	12.3
	40歳代	184	74.5	10.3	4.3	6.0	15.2
	50歳代	225	79.1	12.0	7.1	4.9	8.9
	60歳以上	365	82.2	6.0	4.4	1.6	11.8
R2年度内閣府	2,591	85.4	12.5	7.8	4.8	2.0	

(ウ) 社会的暴力の経験

性別にみると、男女ともに「まったくない」が最も多いが、『経験あり』は「女性(6.3%)」が「男性(3.2%)」を上回っている。

性年代別にみると、『経験あり』が多いのは女性の「30歳代(13.4%)」で、他の年齢層と比べて多い。男性は全て1割未満だった。

図表 102 「社会的暴力」の経験(性・年代別)

(単位:件、%)

	回答数	まったくない	経験あり	1,2度あった	何度もあった	無回答
全体	2,195	82.5	4.8	2.7	2.1	12.6
計	1,204	81.2	6.3	3.1	3.2	12.5
女性	20歳未満	16	68.8	-	-	31.3
	20歳代	132	81.1	8.3	5.3	10.6
	30歳代	165	76.4	13.4	5.5	10.3
	40歳代	265	80.8	4.9	1.9	14.3
	50歳代	279	82.8	6.8	3.9	10.4
	60歳以上	347	83.3	2.8	1.4	13.8
計	982	84.1	3.2	2.3	0.9	12.6
男性	20歳未満	15	60.0	6.7	6.7	33.3
	20歳代	79	74.7	7.6	6.3	17.7
	30歳代	114	82.5	5.3	3.5	12.3
	40歳代	184	79.9	4.9	2.7	15.2
	50歳代	225	88.4	2.6	2.2	8.9
	60歳以上	365	87.1	1.1	0.8	11.8

(注)内閣府調査にはない項目

(エ) 経済的暴力の経験

性別にみると、男女ともに「まったくない」が最も多いが、『経験あり』は「女性(7.7%)」が「男性(1.7%)」を上回っている。

性年代別にみると、『経験あり』が多いのは女性の「30歳代(17.0%)」で、他の年齢層と比べて多い。男性は全て1割未満だった。

内閣府の調査で『経験あり』は5.9%で、本市より0.9ポイント多かった。

図表 103 「経済的暴力」の経験(性・年代別)

(単位:件、%)

	回答数	まったくない	経験あり	1,2度あった	何度もあった	無回答
全体	2,195	82.1	5.0	2.7	2.3	12.8
計	1,204	79.6	7.7	4.0	3.7	12.7
女性	20歳未満	16	68.8	-	-	31.3
	20歳代	132	86.4	2.3	1.5	11.4
	30歳代	165	72.7	17.0	9.1	10.3
	40歳代	265	79.6	6.0	4.5	14.3
	50歳代	279	80.3	9.3	3.2	10.4
	60歳以上	347	80.1	5.8	2.9	14.1
計	982	85.3	1.7	1.1	0.6	12.9
男性	20歳未満	15	66.7	-	-	33.3
	20歳代	79	81.0	1.3	1.3	17.7
	30歳代	114	85.1	2.6	2.6	12.3
	40歳代	184	81.5	2.2	1.1	16.3
	50歳代	225	88.0	3.1	1.8	8.9
	60歳以上	365	87.4	0.6	0.3	12.1
R2年度内閣府	2,591	92.1	5.9	3.1	2.8	1.9

(オ) 性的暴力の経験

性別にみると、男女ともに「まったくない」が最も多いが、『経験あり』は「女性(6.2%)」が「男性(0.7%)」を上回っている。

性年代別にみると、『経験あり』が多いのは、女性は「30歳代(10.3%)」、「20歳代(9.1%)」で、男性はほとんどみられなかった。

内閣府の調査で『経験あり』は5.2%で、本市より1.4ポイント多かった。

図表 104 「性的暴力」の経験(性・年代別)

(単位:件、%)

	回答数	まったく ない	経験あり			無回答	
			1,2度 あった	何度も あった			
全体	2,195	83.3	3.8	2.8	1.0	13.0	
計	1,204	80.9	6.2	4.7	1.5	12.9	
女性	20歳未満	16	68.8	-	-	-	31.3
	20歳代	132	79.5	9.1	8.3	0.8	11.4
	30歳代	165	79.4	10.3	7.9	2.4	10.3
	40歳代	265	78.9	6.5	4.2	2.3	14.7
	50歳代	279	83.9	5.7	4.3	1.4	10.4
	60歳以上	347	81.8	3.8	2.9	0.9	14.4
	計	982	86.3	0.7	0.4	0.3	13.0
男性	20歳未満	15	66.7	-	-	-	33.3
	20歳代	79	82.3	-	-	-	17.7
	30歳代	114	87.7	-	-	-	12.3
	40歳代	184	82.1	1.6	1.1	0.5	16.3
	50歳代	225	89.8	1.3	0.9	0.4	8.9
	60歳以上	365	87.4	0.3	-	0.3	12.3
	計	982	86.3	0.7	0.4	0.3	13.0
R2年度内閣府	2,591	92.6	5.2	3.4	1.9	2.2	

(カ) 各暴力の経験の平均値

身体的暴力、精神的暴力、社会的暴力、経済的暴力、性的暴力について、経験ありの平均をみると、女性は9.7%、男性は4.0%となった。

図表 105 各暴力の「経験あり」の平均値(性別)

(単位:%)

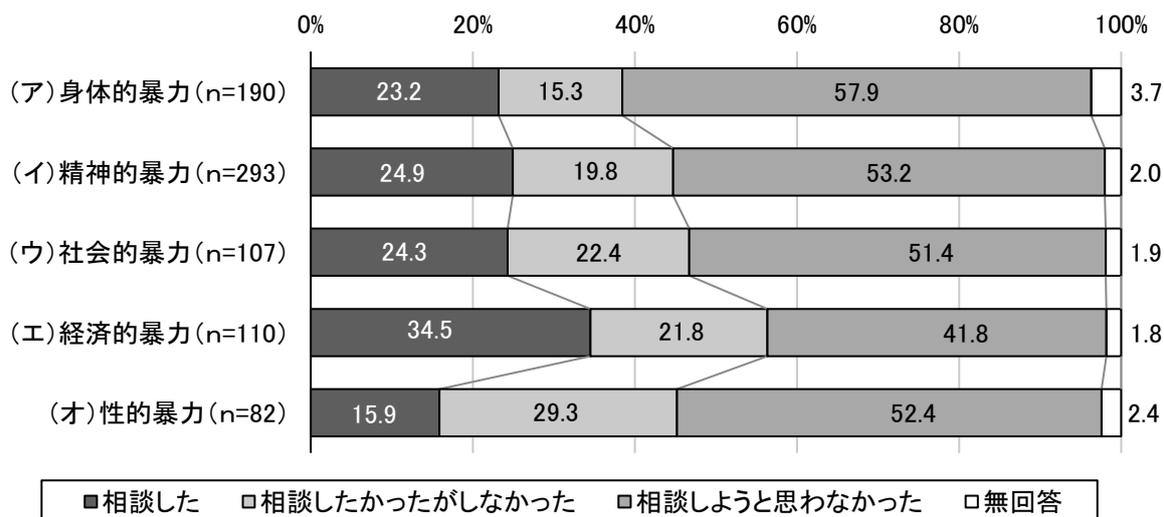
	女性			男性		
	経験あり	1,2度 あった	何ども あった	経験あり	1,2度 あった	何ども あった
身体的暴力	11.3	8.1	3.2	5.6	4.8	0.8
精神的暴力	17.0	8.4	8.6	9.0	5.5	3.5
社会的暴力	6.3	3.1	3.2	3.2	2.3	0.9
経済的暴力	7.7	4.0	3.7	1.7	1.1	0.6
性的暴力	6.2	4.7	1.5	0.7	0.4	0.3
平均	9.7	5.7	4.0	4.0	2.8	1.2

2) 相談の状況

① 全体

DV被害の『経験あり』と回答した人に対して、相談の状況について聞いたところ、すべての項目について「相談しようと思わなかった」が最も多かった。「相談した」は「(エ) 経済的暴力 (34.5%)」が最も多く、「相談したかったがしなかった」は「(オ) 性的暴力 (29.3%)」で最も多かった。

図表 106 DV行為の種類ごとの相談の状況



(ア) 身体的暴力の相談

性別にみると、男女ともに「相談しようと思わなかった」が最も多いが、「相談した」は「女性 (30.4%)」が「男性 (5.5%)」を大きく上回っている。

性年代別 (母数の関係上女性のみ) にみると、「相談した」は「20歳代 (57.1%)」、「40歳代 (35.3%)」で多くみられた。

図表 107 「身体的暴力」の相談の状況 (性・年代別)

(単位: 件、%)

	回答数	相談した	相談したかったがしなかった	相談しようと思わなかった	無回答	
全体	190	23.2	15.3	57.9	3.7	
計	135	30.4	20.0	46.7	3.0	
女性	20歳未満	-	-	-	-	
	20歳代	7	57.1	-	42.9	
	30歳代	27	33.3	18.5	48.1	
	40歳代	34	35.3	17.6	47.1	
	50歳代	35	31.4	20.0	45.7	2.9
	60歳以上	32	15.6	28.1	46.9	9.4
計	55	5.5	3.6	85.5	5.5	
男性	20歳未満	-	-	-	-	
	20歳代	2	50.0	-	50.0	
	30歳代	9	11.1	-	88.9	
	40歳代	14	-	7.1	85.7	7.1
	50歳代	17	5.9	5.9	88.2	-
	60歳以上	13	-	-	84.6	15.4

(イ) 精神的暴力の相談

性別にみると、男女ともに「相談しようと思わなかった」が最も多いが、「相談した」は「女性（31.7%）」が「男性（9.1%）」を大きく上回っている。

性年代別（母数の関係上女性のみ）にみると、全体的に「相談しようと思わなかった」が多いが、「20歳代」では「相談した（63.6%）」が最も多く、「相談したかったがしなかった（18.2%）」、「相談しようと思わなかった（18.2%）」を上回った。また、「相談した」は「30歳代（39.5%）」、「40歳代（32.7%）」でも多くみられた。

図表 108 「精神的暴力」の相談の状況（性・年代別）

（単位：件、%）

	回答数	相談した	相談した かったが しなかった	相談しよう と思わ なかった	無回答
全体	293	24.9	19.8	53.2	2.0
計	205	31.7	23.9	42.9	1.5
女性	20歳未満	-	-	-	-
	20歳代	11	63.6	18.2	18.2
	30歳代	43	39.5	16.3	44.2
	40歳代	52	32.7	21.2	46.2
	50歳代	58	27.6	27.6	43.1
	60歳以上	41	19.5	31.7	43.9
計	88	9.1	10.2	77.3	3.4
男性	20歳未満	1	-	-	100.0
	20歳代	5	40.0	-	60.0
	30歳代	14	7.1	28.6	57.1
	40歳代	19	15.8	15.8	68.4
	50歳代	27	7.4	3.7	85.2
	60歳以上	22	-	4.5	90.9

(ウ) 社会的暴力の相談

性別にみると、男女ともに「相談しようと思わなかった」が最も多いが、「相談した」は「女性（32.0%）」が「男性（6.3%）」を大きく上回っている。

性年代別（母数の関係上女性のみ）にみると、全体的に「相談しようと思わなかった」が多いが、「20歳代」では「相談した（54.5%）」が最も多く、「相談したかったがしなかった（27.3%）」、「相談しようと思わなかった（18.2%）」を上回った。「相談した」は「40歳代（38.5%）」でも多くみられた。

図表 109 「社会的暴力」の相談の状況（性・年代別）

（単位：件、%）

	回答数	相談した	相談した かったが しなかった	相談しよう と思わ なかった	無回答
全体	107	24.3	22.4	51.4	1.9
計	75	32.0	24.0	41.3	2.7
女性	20歳未満	-	-	-	-
	20歳代	11	54.5	27.3	18.2
	30歳代	22	27.3	31.8	36.4
	40歳代	13	38.5	15.4	38.5
	50歳代	19	26.3	15.8	57.9
	60歳以上	10	20.0	30.0	50.0
計	32	6.3	18.8	75.0	-
男性	20歳未満	1	-	-	100.0
	20歳代	6	16.7	16.7	66.7
	30歳代	6	-	33.3	66.7
	40歳代	9	-	11.1	88.9
	50歳代	6	16.7	16.7	66.7
	60歳以上	4	-	25.0	75.0

(エ) 経済的暴力の相談

性別にみると、「女性」は「相談した(38.7%)」が最も多く、「男性」は「相談しようと思わなかった(82.4%)」が最も多くなるなど、男女で差異がみられた。

性年代別(母数の関係上女性のみ)にみると、「相談した」は「20歳代(66.7%)」、「30歳代(46.4%)」、「50歳代(46.2%)」で最も多く、「相談したかったがしなかった」、「相談しようと思わなかった」を上回った。

図表 110 「経済的暴力」の相談の状況(性・年代別)

(単位:件、%)

	回答数	相談した	相談した かったが しなかった	相談しよう と思わ なかった	無回答
全体	110	34.5	21.8	41.8	1.8
計	93	38.7	24.7	34.4	2.2
女性	20歳未満	-	-	-	-
	20歳代	3	66.7	33.3	-
	30歳代	28	46.4	32.1	21.4
	40歳代	16	43.8	6.3	50.0
	50歳代	26	46.2	23.1	30.8
	60歳以上	20	10.0	30.0	50.0
	計	17	11.8	5.9	82.4
男性	20歳未満	-	-	-	-
	20歳代	1	-	-	100.0
	30歳代	3	33.3	-	66.7
	40歳代	4	-	25.0	75.0
	50歳代	7	14.3	-	85.7
	60歳以上	2	-	-	100.0
	計	17	11.8	5.9	82.4

(オ) 性的暴力の相談

性別(母数の関係上女性のみ)にみると、「相談しようと思わなかった(49.3%)」が最も多く、「相談した」は17.3%だった。

性年代別(母数の関係上女性のみ)にみると、「相談した」は「20歳代(25.0%)」、「30歳代(23.5%)」で多くみられた。

図表 111 「性的暴力」の相談の状況(性・年代別)

(単位:件、%)

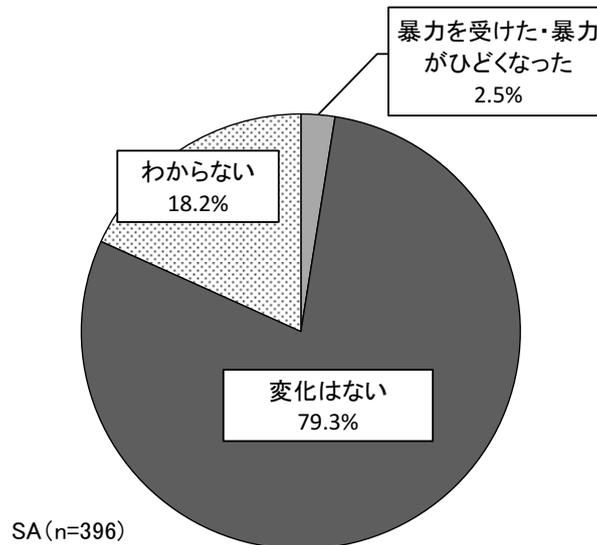
	回答数	相談した	相談した かったが しなかった	相談しよう と思わ なかった	無回答
全体	82	15.9	29.3	52.4	2.4
計	75	17.3	30.7	49.3	2.7
女性	20歳未満	-	-	-	-
	20歳代	12	25.0	25.0	50.0
	30歳代	17	23.5	35.3	35.3
	40歳代	17	11.8	29.4	58.8
	50歳代	16	18.8	31.3	50.0
	60歳以上	13	7.7	30.8	53.8
	計	7	-	14.3	85.7
男性	20歳未満	-	-	-	-
	20歳代	-	-	-	-
	30歳代	-	-	-	-
	40歳代	3	-	33.3	66.7
	50歳代	3	-	-	100.0
	60歳以上	1	-	-	100.0

3) コロナ禍によるDV被害の変化

① 全体

DV被害の『経験あり』と回答した人に対して、コロナ禍により暴力を受けた、または暴力がひどくなったことがあるか聞いたところ、「変化はない(79.3%)」が最も多く、「暴力を受けた・暴力がひどくなった」は2.5%であった。

図表 112 コロナ禍によるDV被害の変化



② 性・年代別

性別にみると、男女ともに「変化はない」が最も多いが、「暴力を受けた・暴力がひどくなった」は「男性(3.1%)」が「女性(2.3%)」をわずかに上回っている。

性年代別にみると、「暴力を受けた・暴力がひどくなった」は男性の「40歳代(8.3%)」でやや多くみられた。

図表 113 コロナ禍によるDV被害の変化(性・年代別)

(単位:件、%)

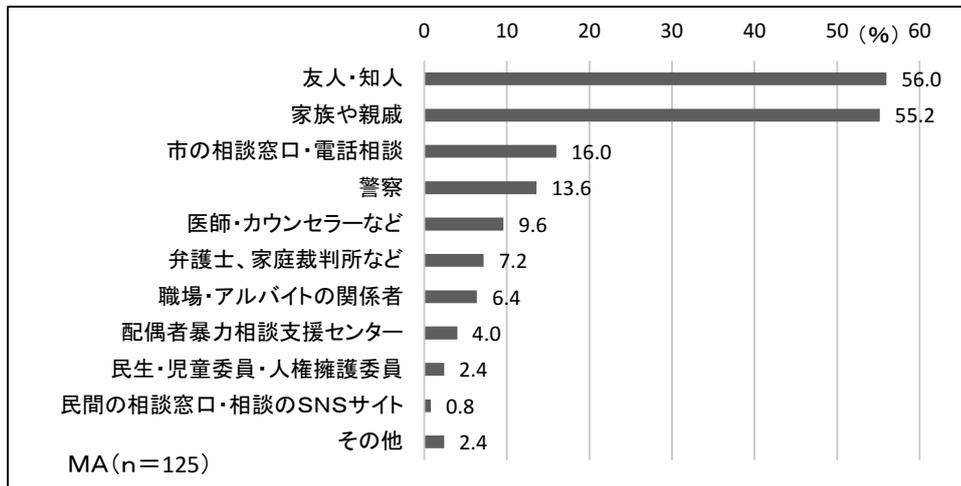
	回答数	暴力を受けた・暴力がひどくなった	変化はない	わからない	
全体	396	2.5	79.3	18.2	
計	264	2.3	79.2	18.6	
女性	20歳未満	-	-	-	
	20歳代	23	4.3	73.9	21.7
	30歳代	52	1.9	80.8	17.3
	40歳代	63	1.6	85.7	12.7
	50歳代	71	1.4	78.9	19.7
	60歳以上	55	3.6	72.7	23.6
	計	131	3.1	79.4	17.6
男性	20歳未満	2	-	100.0	
	20歳代	6	-	83.3	16.7
	30歳代	23	4.3	69.6	26.1
	40歳代	24	8.3	79.2	12.5
	50歳代	39	2.6	84.6	12.8
	60歳以上	37	-	83.8	16.2

4) 相談した相手

① 全体

DV被害について『経験あり』、相談について「相談した」と回答した人に対して、相談した相手を聞いたところ、「友人・知人（56.0%）」と「家族や親戚（55.2%）」で同程度に多かった。次いで、「市の相談窓口・電話相談（16.0%）」、「警察（13.6%）」、「医師・カウンセラーなど（9.6%）」となっている。

図表 114 DV被害を相談した相手



② 性・年代別

性別（母数の関係上女性のみ）にみると、「家族や親戚（57.9%）」が最も多く、「友人・知人（56.1%）」が続いた。

性年代別（母数の関係上女性のみ）にみると、「友人・知人」が多いのは「20歳代（90.9%）」、「30歳代（69.2%）」で、「家族や親戚」が多いのは「40歳代（66.7%）」、「50歳代（59.1%）」となっている。

図表 115 DV被害を相談した相手（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	友人・知人	家族や親戚	市の相談窓口・電話相談	警察	医師・カウンセラーなど	弁護士、家庭裁判所など	職場・アルバイトの関係者	配偶者暴力相談支援センター	民生・児童委員・人権擁護委員	民間の相談窓口・相談のSNSサイト	その他	
全体	125	56.0	55.2	16.0	13.6	9.6	7.2	6.4	4.0	2.4	0.8	2.4	
計	107	56.1	57.9	17.8	13.1	8.4	7.5	7.5	3.7	2.8	0.9	2.8	
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	11	90.9	36.4	9.1	9.1	-	-	-	9.1	-	-	
	30歳代	26	69.2	57.7	19.2	19.2	11.5	11.5	11.5	3.8	-	3.8	
	40歳代	27	48.1	66.7	11.1	14.8	14.8	3.7	14.8	3.7	-	-	
	50歳代	22	59.1	59.1	31.8	-	4.5	18.2	4.5	9.1	4.5	-	4.5
	60歳以上	21	28.6	57.1	14.3	19.0	4.8	-	-	-	4.8	-	4.8
計	18	55.6	38.9	5.6	16.7	16.7	5.6	-	5.6	-	-	-	
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	4	50.0	75.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
	30歳代	1	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	
	40歳代	5	60.0	20.0	-	-	40.0	-	-	-	-	-	
	50歳代	3	66.7	66.7	-	-	33.3	-	-	-	-	-	
	60歳以上	5	40.0	20.0	20.0	40.0	-	20.0	-	20.0	-	-	

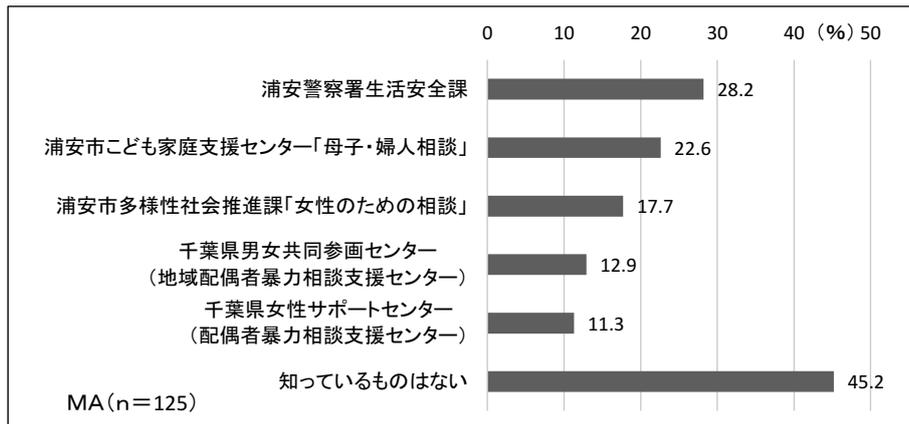
5) 行政等の相談先の認知度

① 全体

DV被害について『経験あり』、相談について「相談した」と回答した人に対して、行政等の相談先として知っているものを聞いたところ、「知っているものはない(45.2%)」が最も多かった。

「知っているものはない」を除くと、「浦安警察署生活安全課(28.2%)」が最も多く、「浦安市子ども家庭支援センター「母子・婦人相談」(22.6%)」、「浦安市多様性社会推進課「女性のための相談」(17.7%)」が続いた。

図表 116 行政等の相談先の認知度



② 性・年代別

「知っているものはない」を除いて性別(母数の関係上女性のみ)にみると、「浦安警察署生活安全課(28.6%)」が最も多く、「浦安市子ども家庭支援センター「母子・婦人相談」(25.7%)」が続いた。

性年代別(母数の関係上女性のみ)にみると、「浦安警察署生活安全課」が多いのは「50歳代(56.5%)」、「60歳以上(31.3%)」だった。

図表 117 行政等の相談先の認知度(性・年代別)

(単位:件、%)

	回答数	浦安警察署生活安全課	浦安市子ども家庭支援センター「母子・婦人相談」	浦安市多様性社会推進課「女性のための相談」	千葉県男女共同参画センター(地域配偶者暴力相談支援センター)	千葉県女性サポートセンター(配偶者暴力相談支援センター)	知っているものはない
全体	124	28.2	22.6	17.7	12.9	11.3	45.2
計	105	28.6	25.7	20.0	12.4	12.4	41.9
女性							
20歳未満	-	-	-	-	-	-	-
20歳代	9	22.2	11.1	22.2	44.4	22.2	33.3
30歳代	30	16.7	20.0	6.7	6.7	10.0	53.3
40歳代	27	18.5	33.3	22.2	3.7	11.1	48.1
50歳代	23	56.5	39.1	39.1	26.1	17.4	17.4
60歳以上	16	31.3	12.5	12.5	-	6.3	50.0
計	19	26.3	5.3	5.3	15.8	5.3	63.2
男性							
20歳未満	-	-	-	-	-	-	-
20歳代	2	-	-	-	-	-	100.0
30歳代	2	100.0	-	-	-	50.0	-
40歳代	6	16.7	16.7	16.7	33.3	-	66.7
50歳代	3	66.7	-	-	-	-	33.3
60歳以上	6	-	-	-	16.7	-	83.3

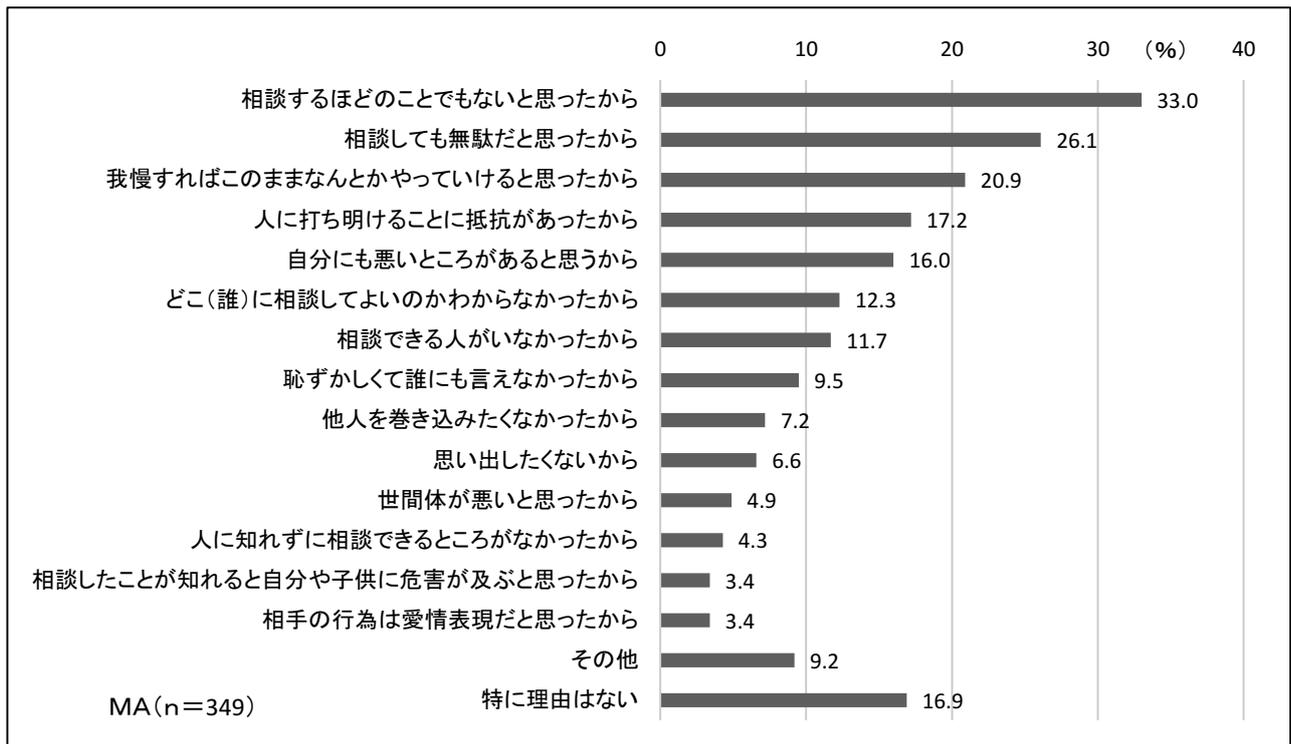
6) 相談しなかった理由

① 全体

DV被害について『経験あり』、相談について「相談したかったがしなかった」または「相談しようと思わなかった」と回答した人に対して、その理由を聞いたところ、「相談するほどのことでもないと思ったから（33.0%）」が最も多く、「相談しても無駄だと思ったから（26.1%）」、「我慢すればこのままなんとかやっていたらよかったから（20.9%）」が続いた。

「特に理由はない」は16.9%だった。

図表 118 相談しなかった理由



② 性・年代別

性別にみると、女性は「相談しても無駄だと思ったから（33.2%）」が最も多いが、「男性」は「相談するほどのことでもないと思ったから（34.9%）」が最も多くなるなど、男女で差異がみられた。

性年代別にみると、「相談するほどのことでもないと思ったから」が多いのは、女性は「40歳代（40.0%）」、「60歳以上（32.1%）」で、男性は「20歳代（50.0%）」、「50歳代（41.7%）」となっている。「相談しても無駄だと思ったから」が多いのは、女性は「30歳代（40.0%）」、「50歳代（29.9%）」で、男性は「40歳代（40.9%）」となっている。

図表 119 相談しなかった理由（性・年代別）

(単位:件、%)

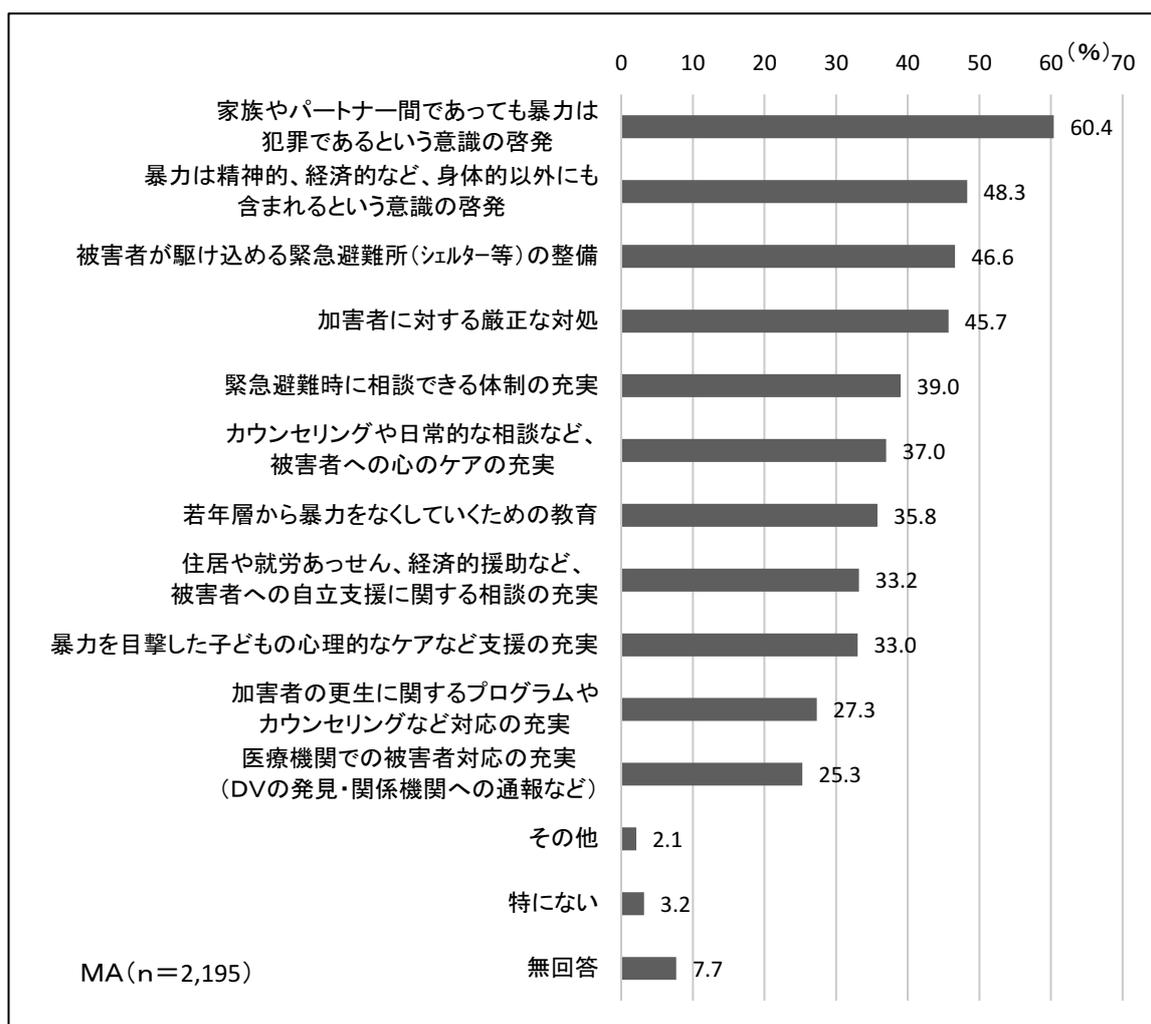
	回答数	相談するほどのことでもないと思ったから	相談しても無駄だと思ったから	我慢すればこのままなんとかやっていけると思ったから	人に打ち明けることに抵抗があったから	自分にも悪いところがあると思うから	どこ(誰)に相談してよいのかわからなかったから	相談できる人がいなかったから	言えなかったから	恥ずかしくて誰にも言えなかったから	他人を巻き込みたくなかったから	思い出したくないから	世間体が悪いと思ったから	人に知れずに相談できるところがなかったから	相談したことが知れると自分や子供に危害が及ぶと思ったから	相手の行為は愛情表現だと思ったから	その他	特に理由はない
全体	349	33.0	26.1	20.9	17.2	16.0	12.3	11.7	9.5	7.2	6.6	4.9	4.3	3.4	3.4	9.2	16.9	
計	220	31.8	33.2	24.1	22.7	13.6	14.5	11.8	9.1	7.3	8.6	5.0	4.1	4.5	2.7	10.5	10.0	
女性																		
20歳未満	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
20歳代	14	28.6	28.6	14.3	28.6	21.4	14.3	14.3	21.4	7.1	7.1	7.1	14.3	-	14.3	7.1	14.3	
30歳代	40	30.0	40.0	15.0	37.5	15.0	10.0	10.0	20.0	7.5	15.0	5.0	-	2.5	2.5	7.5	7.5	
40歳代	45	40.0	37.8	28.9	22.2	13.3	11.1	11.1	11.1	8.9	6.7	4.4	6.7	8.9	4.4	8.9	4.4	
50歳代	67	28.4	29.9	28.4	17.9	14.9	22.4	13.4	6.0	4.5	7.5	6.0	3.0	7.5	-	10.4	10.4	
60歳以上	53	32.1	30.2	24.5	17.0	9.4	11.3	11.3	-	9.4	7.5	3.8	3.8	-	1.9	15.1	13.2	
計	129	34.9	14.0	15.5	7.8	20.2	8.5	11.6	10.1	7.0	3.1	4.7	4.7	1.6	4.7	7.0	28.7	
男性																		
20歳未満	1	-	-	100.0	100.0	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	
20歳代	6	50.0	16.7	16.7	-	-	16.7	16.7	-	-	-	-	-	-	16.7	-	33.3	
30歳代	19	36.8	10.5	10.5	5.3	26.3	5.3	15.8	21.1	5.3	5.3	5.3	-	-	-	-	31.6	
40歳代	22	27.3	40.9	13.6	22.7	22.7	18.2	18.2	27.3	18.2	9.1	13.6	18.2	4.5	9.1	9.1	9.1	
50歳代	36	41.7	5.6	11.1	5.6	13.9	11.1	8.3	2.8	2.8	-	2.8	5.6	2.8	5.6	2.8	30.6	
60歳以上	45	31.1	8.9	20.0	2.2	22.2	2.2	8.9	4.4	4.4	2.2	2.2	-	-	2.2	13.3	35.6	

(2) DVの対策や援助として充実させるべきこと

① 全体

パートナー間の暴力に対する対策や援助として充実させるべきことを聞いたところ、「家族やパートナー間であっても暴力は犯罪であるという意識の啓発（60.4%）」が最も多く、「暴力は精神的、経済的など、身体的以外にも含まれるという意識の啓発（48.3%）」、「被害者が駆け込める緊急避難所（シェルター等）の整備（46.6%）」、「加害者に対する厳正な対処（45.7%）」が続いた。

図表 120 DVの対策や援助として充実させるべきこと



② 属性別

性別にみると、男女ともに「家族やパートナー間であっても暴力は犯罪であるという意識の啓発」が最も多いが、「女性（63.0%）」が「男性（57.1%）」を上回っている。「暴力は精神的、経済的など、身体的以外にも含まれるという意味の啓発」、「被害者が駆け込める緊急避難所（シェルター等）の整備」についても、それぞれ「女性（51.4%、49.8%）」が「男性（44.6%、42.9%）」を上回っている。

性年代別にみると、全体的に「家族やパートナー間であっても暴力は犯罪であるという意識の啓発」が多く、女性は「20歳未満（75.0%）」、「60歳以上（68.3%）」が、男性は「20歳代（72.2%）」、「60歳以上（58.4%）」で多くみられた。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無別にみると、全体的に「家族やパートナー間であっても暴力は犯罪であるという意識の啓発」が多く、「二人とも働いていない（67.7%）」、「結婚したが離別・死別している（66.3%）」、「子どもがいない（65.0%）」において多くみられた。

図表 121 DVの対策や援助として充実させるべきこと（属性別）

(単位: 件、%)

	回答数	家族やパートナー間であっても暴力は犯罪であるという意識の啓発	暴力は精神的、経済的など、身体的以外にも含まれるという意識の啓発	被害者が駆け込める緊急避難所（シェルター等）の整備	加害者に対する厳正な対処	緊急避難時に相談できる体制の充実	カウンセリングや日常的な相談など、被害者への心のケアの充実	若年層から暴力をなくしていくための教育	住居や就労あつせん、経済的援助など、被害者への自立支援に関する相談の充実	暴力を目撃した子どもの心理的なケアなど支援の充実	加害者の更生に関するプログラムやカウンセリングなど対応の充実	医療機関での被害者対応の充実（DVの発見・関係機関への通報など）	その他	特にな	無回答	
全体	2,195	60.4	48.3	46.6	45.7	39.0	37.0	35.8	33.2	33.0	27.3	25.3	2.1	3.2	7.7	
計	1,204	63.0	51.4	49.8	45.7	39.4	39.5	38.5	36.2	39.0	29.9	26.5	1.3	2.2	8.0	
女性	20歳未満	16	75.0	62.5	50.0	43.8	50.0	43.8	25.0	37.5	37.5	18.8	43.8	6.3	-	-
	20歳代	132	67.4	53.0	54.5	49.2	33.3	47.0	27.3	30.3	44.7	30.3	25.8	0.8	3.0	3.8
	30歳代	165	48.5	52.1	48.5	47.9	37.0	37.6	33.3	28.5	36.4	26.7	20.0	1.8	4.2	7.9
	40歳代	265	57.7	47.2	50.9	46.0	32.1	30.6	37.4	38.1	34.3	26.8	27.5	-	-	12.5
	50歳代	279	67.4	52.0	51.3	46.6	43.4	40.5	41.2	38.4	38.4	26.9	26.9	1.8	2.2	7.9
	60歳以上	347	68.3	52.7	46.7	42.4	44.7	43.2	44.7	38.9	42.1	36.6	28.0	1.7	2.9	6.6
男性	計	982	57.1	44.6	42.9	45.8	38.5	34.1	32.2	29.5	25.8	24.0	23.8	3.2	4.3	7.4
	20歳未満	15	53.3	46.7	46.7	53.3	26.7	40.0	33.3	33.3	26.7	26.7	20.0	-	-	6.7
	20歳代	79	72.2	50.6	41.8	53.2	38.0	41.8	36.7	39.2	41.8	27.8	26.6	3.8	3.8	1.3
	30歳代	114	52.6	44.7	45.6	46.5	32.5	36.8	24.6	28.1	24.6	21.1	18.4	3.5	2.6	6.1
	40歳代	184	56.5	34.8	37.5	46.7	29.3	25.0	35.3	23.4	25.0	19.6	25.0	1.6	3.8	10.3
	50歳代	225	52.9	48.9	47.6	48.4	38.7	32.4	25.8	30.7	24.0	22.2	20.4	4.9	4.0	8.0
結婚	60歳以上	365	58.4	45.5	41.9	41.6	45.5	37.0	35.9	30.1	24.1	27.4	26.6	2.7	5.5	7.4
	結婚している(事実婚含む)	1,632	58.8	48.0	45.6	44.9	39.3	36.2	36.8	33.2	32.7	27.5	24.8	1.9	3.4	8.5
	結婚していない	393	64.4	48.6	49.1	51.9	37.2	41.2	30.0	32.3	32.3	26.5	27.7	2.8	1.8	5.1
働き方	結婚したが離別・死別している	166	66.3	49.4	50.0	38.6	41.0	35.5	39.8	36.1	36.7	28.3	25.3	3.0	4.2	6.6
	自分だけが働いている	242	53.7	47.1	45.5	44.2	42.1	41.3	28.5	31.4	25.2	24.4	21.5	1.2	4.1	7.4
	パートナーだけが働いている	217	60.4	54.8	49.8	55.3	40.6	39.6	37.8	40.6	43.3	37.3	28.6	1.4	0.9	8.8
	共働きである	745	58.1	47.8	48.1	43.8	38.1	35.0	37.7	32.8	33.8	24.0	24.3	1.7	2.8	7.7
子供	二人とも働いていない	279	67.7	50.5	40.5	44.1	43.0	38.0	44.1	33.7	30.8	31.9	29.0	3.6	5.7	5.7
	子どもがいる	1,499	59.6	48.4	45.0	44.2	39.3	36.2	36.7	33.9	32.8	26.7	24.1	1.9	3.6	7.3
	子どもがいない	588	65.0	51.0	53.7	52.4	41.0	41.5	34.4	34.0	34.4	29.9	30.1	3.2	1.5	5.1

7. 男女共同参画社会づくり・多様性社会推進について

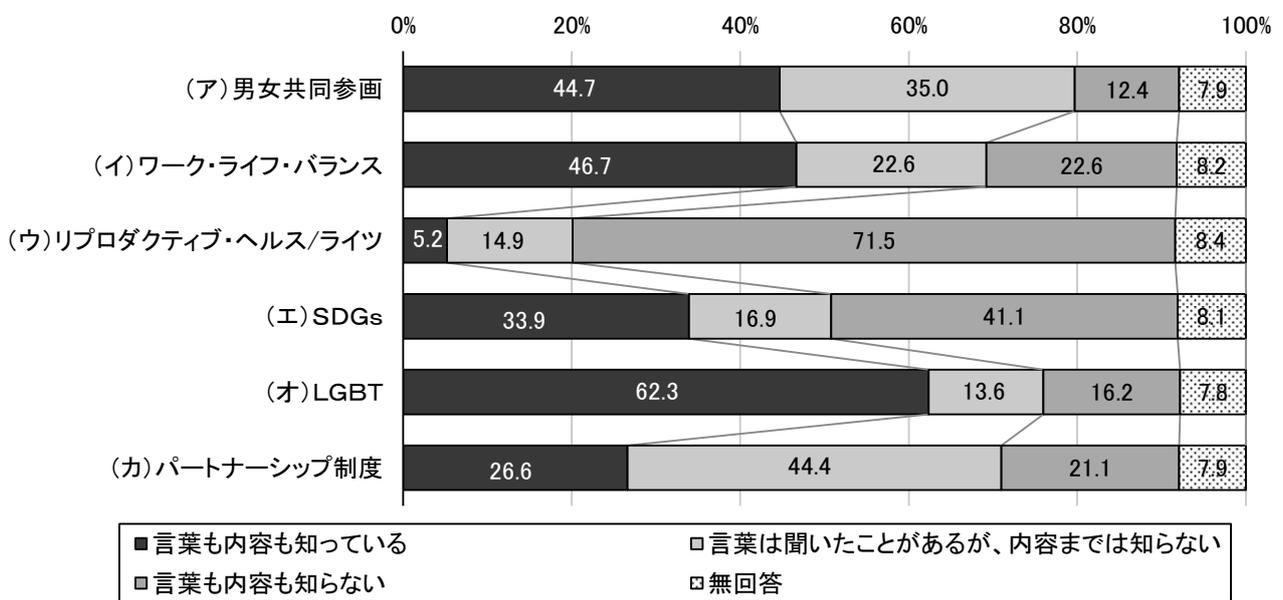
(1) 男女共同参画等に関する言葉の認知度

① 全体

男女共同参画社会・多様性社会推進の実現において重要なキーワードとなる言葉を知っているか聞いたところ、「言葉も内容も知っている」と「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」を合計した『言葉を知っている』が多いのは、「(ア) 男女共同参画 (79.7%)」、「(オ) LGBT (75.9%)」、「(カ) パートナーシップ制度 (71.0%)」、「(イ) ワーク・ライフ・バランス (69.3%)」だった。

なお、「言葉も内容も知っている」は「(オ) LGBT (62.3%)」が最も多く、「言葉も内容も知らない」については、「(ウ) リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (71.5%)」が最も多かった。

図表 122 男女共同参画等に関する言葉の認知度



SA (n=2,195)

② 経年比較

男女共同参画に関する言葉の認知度について経年比較すると、「(ア) 男女共同参画」は、「言葉を知っている」がH22年度の72.8%からH27年度は80.6%に増加し、R2年度には79.7%とやや減少した。もっとも「言葉も内容も知っている」は同期間に35.5%、42.9%、44.7%と徐々に増加した。

「(イ) ワーク・ライフ・バランス」は、「言葉を知っている」は同期間に53.1%、58.9%、69.3%と徐々に増加している。「言葉も内容も知っている」についても同様に24.7%、39.1%、46.7%と増加している。

「(ウ) リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」は、「言葉を知っている」はH27年度の14.5%から、R2年度には20.1%に増加した。

図表 123 男女共同参画等に関する言葉の認知度（経年比較）

(単位:%)

		言葉の認知度			言葉も内容も知らない	無回答
		言葉を知っている	言葉も内容も知っている	言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない		
(ア) 男女共同参画	R2年度	79.7	44.7	35.00	12.4	7.9
	H27年度	80.6	42.9	37.7	16.1	3.2
	H22年度	72.8	35.5	37.3	25.6	1.6
(イ) ワーク・ライフ・バランス	R2年度	69.3	46.7	22.6	22.6	8.2
	H27年度	58.9	39.1	19.8	37.2	4.0
	H22年度	53.1	24.7	28.4	34.8	2.2
(ウ) リプロダクティブ・ヘルス/ライツ	R2年度	20.1	5.2	14.9	71.5	8.4
	H27年度	14.5	3.6	10.9	81.4	4.2

(注1) R2年度調査 n=2,195、H27年度調査 n=1,488、H22年度調査 n=1,525

(注2) (ウ) リプロダクティブ・ヘルス/ライツはH27年度より調査。(エ)、(オ)、(カ)はR2年度より調査。

③ 性・年代別

(ア) 男女共同参画

性別にみると、男女ともに『言葉を知っている』が最も多く、「男性（81.7%）」が「女性（78.4%）」を上回っている。

性年代別にみると、『言葉を知っている』が多いのは、女性は「20歳代（87.1%）」、「20歳未満（81.3%）」で、男性は「20歳代（87.4%）」、「60歳以上（85.8%）」となっている。

図表 124 「男女共同参画」の認知度（性・年代別）

（単位：件、%）

	回答数	言葉を知っている			言葉も内容も知らない	無回答
		言葉を 知っている	言葉も内容 も知っている	言葉は聞いた ことがある が、内容まで は知らない		
全体	2,195	79.7	44.7	35.0	12.4	7.9
女性						
計	1,204	78.4	40.5	37.9	13.1	8.5
20歳未満	16	81.3	56.3	25.0	18.8	—
20歳代	132	87.1	59.8	27.3	9.8	3.0
30歳代	165	75.8	37.0	38.8	16.4	7.9
40歳代	265	75.1	33.6	41.5	12.1	12.8
50歳代	279	80.0	42.7	37.3	12.2	7.9
60歳以上	347	77.6	37.8	39.8	14.1	8.4
男性						
計	982	81.7	49.9	31.8	11.2	7.1
20歳未満	15	80.0	66.7	13.3	13.3	6.7
20歳代	79	87.4	64.6	22.8	11.4	1.3
30歳代	114	78.9	45.6	33.3	13.2	7.9
40歳代	184	74.4	47.8	26.6	15.2	10.3
50歳代	225	80.5	51.6	28.9	12.9	6.7
60歳以上	365	85.8	47.4	38.4	7.4	6.8

(イ) ワーク・ライフ・バランス

性別にみると、男女ともに『言葉を知っている』が最も多く、「男性（73.3%）」が「女性（66.3%）」を上回っている。

性年代別にみると、『言葉を知っている』が多いのは、女性は「20歳未満（93.8%）」、「20歳代（73.4%）」で、男性は「50歳代（82.7%）」、「20歳代（81.0%）」となっている。

図表 125 「ワーク・ライフ・バランス」の認知度（性・年代別）

（単位：件、%）

	回答数	言葉を知っている			言葉も内容も知らない	無回答
		言葉を 知っている	言葉も内容 も知っている	言葉は聞いた ことがある が、内容まで は知らない		
全体	2,195	69.3	46.7	22.6	22.6	8.2
女性						
計	1,204	66.3	41.8	24.5	25.0	8.7
20歳未満	16	93.8	68.8	25.0	6.3	—
20歳代	132	73.4	59.8	13.6	23.5	3.0
30歳代	165	70.9	52.7	18.2	21.2	7.9
40歳代	265	71.3	50.2	21.1	15.8	12.8
50歳代	279	68.1	42.7	25.4	24.0	7.9
60歳以上	347	54.7	21.3	33.4	36.0	9.2
男性						
計	982	73.3	53.1	20.2	19.3	7.4
20歳未満	15	80.0	80.0	—	13.3	6.7
20歳代	79	81.0	65.8	15.2	17.7	1.3
30歳代	114	76.4	55.3	21.1	14.9	8.8
40歳代	184	72.9	58.2	14.7	16.8	10.3
50歳代	225	82.7	67.6	15.1	10.7	6.7
60歳以上	365	64.7	37.0	27.7	27.9	7.4

(ウ) リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

性別にみると、男女ともに「言葉も内容も知らない」が最も多いが、『言葉を知っている』は「男性 (21.8%)」が「女性 (18.7%)」を上回っている。

性年代別にみると、『言葉を知っている』が多いのは、女性は「20歳未満 (37.6%)」、「50歳代 (21.1%)」で、男性は全ての年齢層で2割前後と大きな差異はみられなかった。

図表 126 「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」の認知度 (性・年代別)
(単位: 件、%)

	回答数	言葉を知っている			言葉も内容も知らない	無回答
		言葉を知っている	言葉も内容も知っている	言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない		
全体	2,195	20.1	5.2	14.9	71.5	8.4
計	1,204	18.7	5.1	13.6	72.3	9.0
女性	20歳未満	16	37.6	18.8	62.5	-
	20歳代	132	18.2	6.1	78.8	3.0
	30歳代	165	20.6	4.8	70.3	9.1
	40歳代	265	18.9	4.9	67.9	13.2
	50歳代	279	21.1	5.0	70.6	8.2
	60歳以上	347	15.3	4.6	75.8	8.9
計	982	21.8	5.3	16.5	70.5	7.7
男性	20歳未満	15	20.0	6.7	73.3	6.7
	20歳代	79	22.8	5.1	75.9	1.3
	30歳代	114	20.2	3.5	71.9	7.9
	40歳代	184	21.8	8.2	67.9	10.3
	50歳代	225	23.5	5.3	69.3	7.1
	60歳以上	365	21.1	4.4	70.7	8.2

(エ) SDGs

性別にみると、女性は「言葉も内容も知らない (46.8%)」が最も多いが、男性は『言葉を知っている (58.5%)』が最も多かった。

性年代別にみると、『言葉を知っている』が多いのは、女性は「20歳未満 (68.8%)」、「40歳代 (52.8%)」で、男性は「20歳未満 (73.3%)」、「50歳代 (65.8%)」となっている。

図表 127 「SDGs」の認知度 (性・年代別)

(単位: 件、%)

	回答数	言葉を知っている			言葉も内容も知らない	無回答
		言葉を知っている	言葉も内容も知っている	言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない		
全体	2,195	50.8	33.9	16.9	41.1	8.1
計	1,204	44.6	27.7	16.9	46.8	8.6
女性	20歳未満	16	68.8	62.5	31.3	-
	20歳代	132	51.6	36.4	45.5	3.0
	30歳代	165	45.4	22.4	46.1	8.5
	40歳代	265	52.8	39.2	34.0	13.2
	50歳代	279	45.5	27.6	46.2	8.2
	60歳以上	347	33.4	16.4	58.5	8.1
計	982	58.5	41.6	16.9	34.0	7.4
男性	20歳未満	15	73.3	60.0	20.0	6.7
	20歳代	79	64.6	41.8	34.2	1.3
	30歳代	114	60.5	41.2	31.6	7.9
	40歳代	184	60.4	48.4	29.3	10.3
	50歳代	225	65.8	52.0	27.6	6.7
	60歳以上	365	50.7	31.2	41.6	7.7

(オ) LGBT

性別にみると、男女ともに『言葉を知っている』が最も多く、「男性（78.6%）」が「女性（74.0%）」を上回っている。

性年代別にみると、『言葉を知っている』が多いのは、女性は「20歳未満（93.8%）」、「30歳代（81.8%）」で、男性は「20歳未満（93.3%）」、「20歳代（87.4%）」となっている。

図表 128 「LGBT」の認知度（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	言葉を 知っている	言葉は聞いたことがある が、内容までは知らない		言葉も内容 も知らない	無回答
			言葉も内容 も知っている			
全体	2,195	75.9	62.3	13.6	16.2	7.8
計	1,204	74.0	61.9	12.1	17.7	8.3
女性	20歳未満	16	93.8	87.5	6.3	-
	20歳代	132	81.0	76.5	4.5	3.0
	30歳代	165	81.8	69.1	12.7	7.9
	40歳代	265	77.7	67.9	9.8	12.8
	50歳代	279	79.5	69.5	10.0	8.2
	60歳以上	347	59.3	40.9	18.4	33.1
計	982	78.6	63.2	15.4	14.2	7.2
男性	20歳未満	15	93.3	93.3	-	6.7
	20歳代	79	87.4	78.5	8.9	1.3
	30歳代	114	79.8	65.8	14.0	7.9
	40歳代	184	79.4	65.8	13.6	10.3
	50歳代	225	84.0	75.6	8.4	6.7
	60歳以上	365	72.0	49.0	23.0	20.8

(カ) パートナーシップ制度

性別にみると、男女ともに『言葉を知っている』が最も多いが、「女性（72.1%）」が「男性（69.9%）」を上回っている。

性年代別にみると、『言葉を知っている』が多いのは、女性は「50歳代（76.7%）」、「20歳代（76.5%）」で、男性は「20歳代（77.2%）」、「50歳代（72.9%）」となっている。

図表 129 「パートナーシップ制度」の認知度（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	言葉を 知っている	言葉は聞いたことがある が、内容までは知らない		言葉も内容 も知らない	無回答
			言葉も内容 も知っている			
全体	2,195	71.0	26.6	44.4	21.1	7.9
計	1,204	72.1	26.8	45.3	19.6	8.3
女性	20歳未満	16	75.0	50.0	25.0	-
	20歳代	132	76.5	37.9	38.6	3.0
	30歳代	165	69.7	29.1	40.6	8.5
	40歳代	265	73.6	30.6	43.0	12.8
	50歳代	279	76.7	25.1	51.6	7.9
	60歳以上	347	66.6	19.0	47.6	25.9
計	982	69.9	26.4	43.5	22.7	7.4
男性	20歳未満	15	66.7	46.7	20.0	6.7
	20歳代	79	77.2	31.6	45.6	1.3
	30歳代	114	66.7	24.6	42.1	7.0
	40歳代	184	61.4	27.7	33.7	10.3
	50歳代	225	72.9	30.2	42.7	7.1
	60歳以上	365	71.8	21.9	49.9	20.5

(2) 多様性社会の推進に関して

1) 多様な方々にとっての暮らしやすさの状況

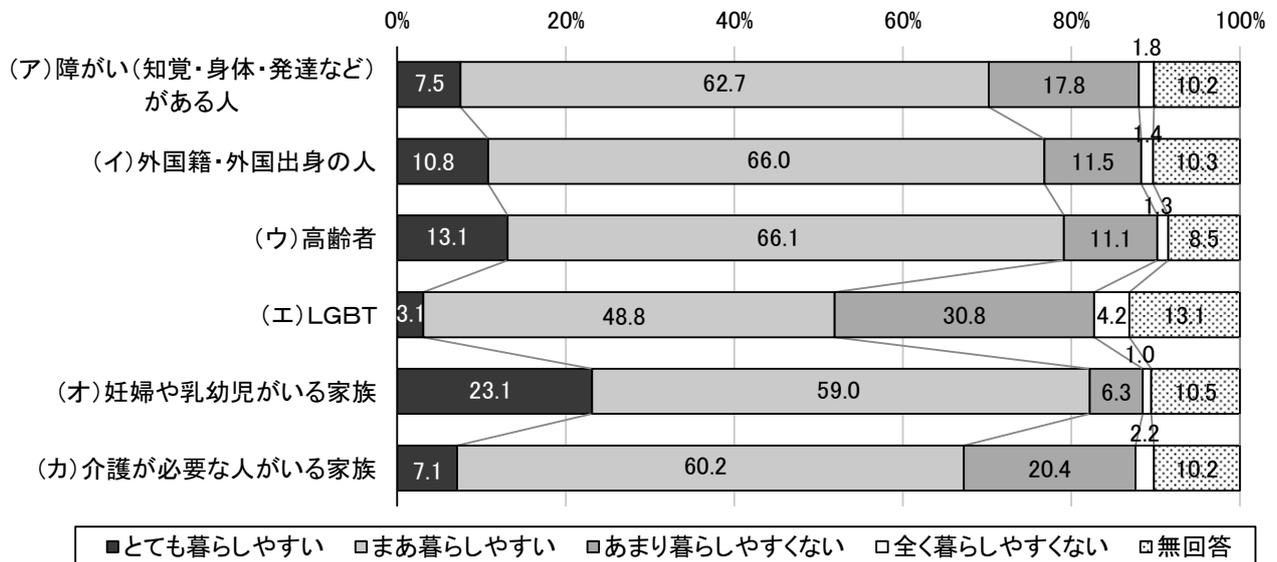
① 全体

市内に居住する多様な方々にとって、浦安市は「暮らしやすい環境」になっているか聞いたところ、すべての項目で「まあ暮らしやすい」が最も多かった。

「とても暮らしやすい」と「まあ暮らしやすい」を合計した『暮らしやすい』が多いのは、「(オ) 妊婦や乳幼児がいる家族 (82.1%)」、「(ウ) 高齢者 (79.2%)」、「(イ) 外国籍・外国出身の人 (76.8%)」だった。

「あまり暮らしやすくない」と「全く暮らしやすくない」を合計した『暮らしやすくない』は「(エ) LGBT (35.0%)」で多かった。

図表 130 多様な方々にとっての暮らしやすさの状況



SA(n=2,195)

② 性・年代別

(ア) 障がい（知覚・身体・発達など）がある人

性別にみると、男女ともに『暮らしやすい』が最も多いが、「女性（71.1%）」が「男性（69.2%）」をわずかに上回っている。

性年代別にみると、『暮らしやすい』が多いのは、女性は「20歳未満（87.6%）」、「20歳代（78.8%）」で、男性は「20歳代（78.5%）」、「60歳以上（70.4%）」となっている。

図表 131 障がいがある人にとっての暮らしやすさの状況（性・年代別）

（単位：件、%）

	回答数	暮らしやすい	とても暮らしやすい	まあ暮らしやすい	暮らしや すくない	あまり暮 らしやす くない	全く暮ら しやす くない	無回答	
全体	2,195	70.2	7.5	62.7	19.6	17.8	1.8	10.2	
計	1,204	71.1	6.4	64.7	17.9	17.0	0.9	11.0	
女性	20歳未満	16	87.6	6.3	81.3	12.5	12.5	—	
	20歳代	132	78.8	6.1	72.7	16.7	15.9	0.8	4.5
	30歳代	165	66.1	5.5	60.6	25.4	24.8	0.6	8.5
	40歳代	265	72.8	7.5	65.3	13.6	12.8	0.8	13.6
	50歳代	279	71.3	7.9	63.4	19.7	18.6	1.1	9.0
	60歳以上	347	68.3	4.9	63.4	17.1	15.9	1.2	14.7
計	982	69.2	8.8	60.4	21.8	18.9	2.9	9.1	
男性	20歳未満	15	66.7	26.7	40.0	26.7	26.7	—	6.7
	20歳代	79	78.5	12.7	65.8	19.0	17.7	1.3	2.5
	30歳代	114	68.5	13.2	55.3	25.5	20.2	5.3	6.1
	40歳代	184	65.2	8.7	56.5	23.4	20.1	3.3	11.4
	50歳代	225	67.6	5.8	61.8	24.0	20.9	3.1	8.4
	60歳以上	365	70.4	7.7	62.7	18.9	16.7	2.2	10.7

(イ) 外国籍・外国出身の人

性別にみると、男女ともに『暮らしやすい』が最も多いが、「女性（78.2%）」が「男性（75.3%）」を上回っている。

性年代別にみると、『暮らしやすい』が多いのは、女性は「20歳未満（93.8%）」、「20歳代（84.9%）」で、男性は「50歳代（79.6%）」、「20歳代（78.5%）」となっている。

図表 132 外国籍・外国出身の人にとっての暮らしやすさの状況（性・年代別）

（単位：件、%）

	回答数	暮らしやすい	とても暮らしやすい	まあ暮らしやすい	暮らしや すくない	あまり暮 らしやす くない	全く暮ら しやす くない	無回答	
全体	2,195	76.8	10.8	66.0	12.9	11.5	1.4	10.3	
計	1,204	78.2	9.9	68.3	10.6	10.0	0.6	11.2	
女性	20歳未満	16	93.8	18.8	75.0	6.3	6.3	—	
	20歳代	132	84.9	14.4	70.5	10.6	9.8	0.8	4.5
	30歳代	165	77.6	10.3	67.3	14.5	14.5	—	7.9
	40歳代	265	78.9	11.7	67.2	7.9	7.5	0.4	13.2
	50歳代	279	80.3	8.6	71.7	11.2	10.8	0.4	8.6
	60歳以上	347	72.9	7.2	65.7	10.7	9.5	1.2	16.4
計	982	75.3	11.7	63.6	15.6	13.4	2.2	9.0	
男性	20歳未満	15	66.6	13.3	53.3	26.7	20.0	6.7	6.7
	20歳代	79	78.5	17.7	60.8	20.3	19.0	1.3	1.3
	30歳代	114	73.7	12.3	61.4	19.3	15.8	3.5	7.0
	40歳代	184	72.3	12.5	59.8	16.9	13.6	3.3	10.9
	50歳代	225	79.6	14.7	64.9	12.9	10.7	2.2	7.6
	60歳以上	365	74.5	7.9	66.6	14.3	12.9	1.4	11.2

(ウ) 高齢者

性別にみると、男女ともに『暮らしやすい』が最も多いが、「男性（79.6%）」が「女性（78.9%）」をわずかに上回っている。

性年代別にみると、『暮らしやすい』が多いのは、女性は「20歳未満（87.6%）」、「20歳代（84.8%）」で、男性は「20歳未満（93.4%）」、「20歳代（86.1%）」となっている。高齢者に該当する「60歳以上」の『暮らしやすい』をみると、「女性（76.6%）」、「男性（78.6%）」ともに、他の年齢層よりは少なかった。

図表 133 高齢者にとっての暮らしやすさの状況（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	暮らしやすい	とても暮らしやすい	まあ暮らしやすい	暮らしやすくない	あまり暮らしやすくない	全く暮らしやすくない	無回答	
全体	2,195	79.2	13.1	66.1	12.4	11.1	1.3	8.5	
計	1,204	78.9	11.8	67.1	12.0	11.5	0.5	9.1	
女性	20歳未満	16	87.6	18.8	68.8	12.5	12.5	-	-
	20歳代	132	84.8	17.4	67.4	10.6	9.8	0.8	4.5
	30歳代	165	77.0	10.9	66.1	15.2	15.2	-	7.9
	40歳代	265	80.4	17.4	63.0	6.4	6.4	-	13.2
	50歳代	279	78.1	10.0	68.1	13.2	12.5	0.7	8.6
	60歳以上	347	76.6	6.9	69.7	14.4	13.5	0.9	8.9
計	982	79.6	14.6	65.0	12.8	10.7	2.1	7.6	
男性	20歳未満	15	93.4	46.7	46.7	-	-	-	6.7
	20歳代	79	86.1	25.3	60.8	12.7	11.4	1.3	1.3
	30歳代	114	79.9	16.7	63.2	13.1	9.6	3.5	7.0
	40歳代	184	80.4	20.1	60.3	8.7	7.6	1.1	10.9
	50歳代	225	76.9	11.1	65.8	14.7	12.0	2.7	8.4
	60歳以上	365	78.6	9.6	69.0	14.3	12.1	2.2	7.1

(エ) LGBT

性別にみると、男女ともに『暮らしやすい』が最も多いが、「男性（53.8%）」が「女性（50.7%）」を上回っている。

性年代別にみると、女性の「20歳未満」、男性の「20歳未満」で『暮らしやすくない』がそれぞれ56.3%、46.6%と『暮らしやすい』を上回ったが、他の年齢層では全て『暮らしやすい』が最も多かった。

図表 134 LGBTの人にとっての暮らしやすさの状況（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	暮らしやすい	とても暮らしやすい	まあ暮らしやすい	暮らしやすくない	あまり暮らしやすくない	全く暮らしやすくない	無回答	
全体	2,195	51.9	3.1	48.8	35.0	30.8	4.2	13.1	
計	1,204	50.7	2.4	48.3	35.2	32.2	3.0	14.1	
女性	20歳未満	16	43.8	12.5	31.3	56.3	50.0	6.3	-
	20歳代	132	53.8	3.0	50.8	40.9	34.1	6.8	5.3
	30歳代	165	56.9	2.4	54.5	33.3	29.7	3.6	9.7
	40歳代	265	55.5	4.2	51.3	31.0	28.7	2.3	13.6
	50歳代	279	49.8	1.1	48.7	39.4	37.6	1.8	10.8
	60歳以上	347	43.8	1.4	42.4	32.9	30.3	2.6	23.3
計	982	53.8	4.0	49.8	34.7	29.2	5.5	11.5	
男性	20歳未満	15	46.6	13.3	33.3	46.6	33.3	13.3	6.7
	20歳代	79	62.1	5.1	57.0	34.2	30.4	3.8	3.8
	30歳代	114	62.2	6.1	56.1	29.8	21.9	7.9	7.9
	40歳代	184	57.1	7.6	49.5	31.5	26.1	5.4	11.4
	50歳代	225	56.4	2.2	54.2	34.2	28.0	6.2	9.3
	60歳以上	365	46.3	1.9	44.4	37.8	33.4	4.4	15.9

(オ) 妊婦や乳幼児がいる家族

性別にみると、男女ともに『暮らしやすい』が最も多いが、「女性（83.7%）」が「男性（80.7%）」を上回っている。

性年代別にみると、『暮らしやすい』が多いのは、女性は「20歳未満（93.8%）」、「20歳代（90.1%）」で、男性は「20歳未満（93.3%）」、「20歳代（89.9%）」となっている。

結婚の有無別にみると、「結婚している（82.5%）」と「結婚していない（83.7%）」で大きな差異はみられなかった。

子どもの有無別にみると、「子どもがいる（82.9%）」と「子どもがいない（83.5%）」で大きな差異はみられなかった。

図表 135 妊婦や乳幼児がいる家族の人にとっての暮らしやすさの状況（属性別）

(単位:件、%)

		回答数	暮らしやすい	とても暮らしやすい	まあ暮らしやすい	暮らしや すくない	あまり暮らし やすくない	全く暮らし やすくない	無回答
全体		2,195	82.1	23.1	59.0	7.3	6.3	1.0	10.5
計		1,204	83.7	25.2	58.5	5.0	4.7	0.3	11.4
女性	20歳未満	16	93.8	31.3	62.5	6.3	6.3	-	-
	20歳代	132	90.1	26.5	63.6	5.3	4.5	0.8	4.5
	30歳代	165	83.0	31.5	51.5	8.5	7.9	0.6	8.5
	40歳代	265	83.4	35.5	47.9	3.0	3.0	-	13.6
	50歳代	279	88.2	24.0	64.2	3.3	2.9	0.4	8.6
	60歳以上	347	77.5	14.4	63.1	6.1	5.8	0.3	16.4
計		982	80.7	20.8	59.9	10.1	8.5	1.6	9.3
男性	20歳未満	15	93.3	33.3	60.0	-	-	-	6.7
	20歳代	79	89.9	29.1	60.8	7.6	6.3	1.3	2.5
	30歳代	114	79.0	32.5	46.5	14.1	8.8	5.3	7.0
	40歳代	184	81.5	26.6	54.9	8.1	6.5	1.6	10.3
	50歳代	225	82.7	19.1	63.6	9.3	8.0	1.3	8.0
	60歳以上	365	77.0	12.9	64.1	11.2	10.4	0.8	11.8
結婚	結婚している(事実婚含む)	1,632	82.5	23.8	58.7	6.7	5.9	0.8	10.7
	結婚していない	393	83.7	23.4	60.3	9.2	8.4	0.8	7.1
	結婚したが離別・死別している	166	75.3	16.3	59.0	8.4	5.4	3.0	16.3
子供	子どもがいる	1,499	82.9	23.7	59.2	6.6	5.7	0.9	10.4
	子どもがいない	588	83.5	21.3	62.2	9.5	8.3	1.2	7.0

(カ) 介護が必要な人がいる家族

性別にみると、男女ともに『暮らしやすい』が最も多いが、「男性（68.3%）」が「女性（66.6%）」を上回っている。

性年代別にみると、『暮らしやすい』が多いのは、女性は「20歳未満（75.1%）」、「20歳代（71.2%）」で、男性は「20歳代（82.3%）」、「20歳未満（73.4%）」となっている。

介護が必要な家族の有無別にみると、『暮らしやすすくない』は、「介護が必要な家族がいる（31.6%）」が「介護が必要な家族がいない（22.4%）」を9.2ポイント上回った。

図表 136 介護が必要な人がいる家族の人にとっての暮らしやすさの状況（属性別）

(単位:件、%)

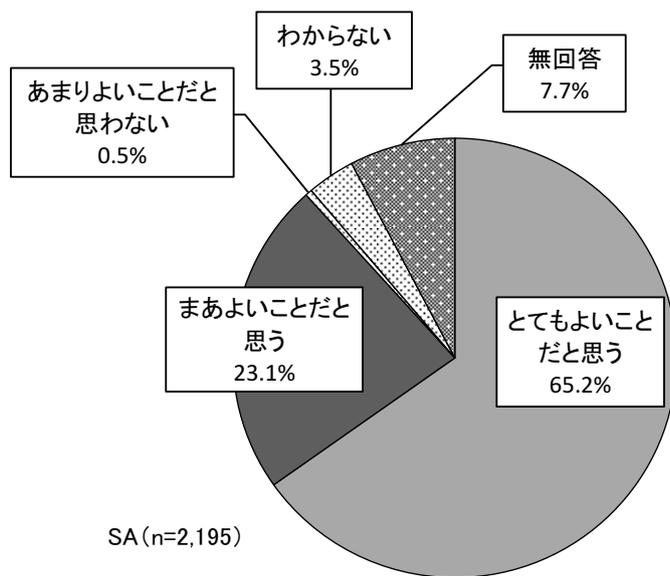
	回答数	暮らしやすい			暮らしやすすくない			無回答
		暮らしやすい	とても暮らしやすい	まあ暮らしやすい	暮らしやすすくない	あまり暮らしやすすくない	全く暮らしやすすくない	
全体	2,195	67.3	7.1	60.2	22.6	20.4	2.2	10.2
女性								
計	1,204	66.6	6.1	60.5	22.6	21.4	1.2	10.8
20歳未満	16	75.1	6.3	68.8	25.0	25.0	-	-
20歳代	132	71.2	7.6	63.6	24.2	22.7	1.5	4.5
30歳代	165	65.5	5.5	60.0	25.4	23.6	1.8	9.1
40歳代	265	69.5	8.7	60.8	17.0	17.0	-	13.6
50歳代	279	65.6	4.7	60.9	25.5	23.7	1.8	9.0
60歳以上	347	63.4	4.9	58.5	22.7	21.3	1.4	13.8
男性								
計	982	68.3	8.4	59.9	22.5	19.2	3.3	9.3
20歳未満	15	73.4	26.7	46.7	20.0	20.0	-	6.7
20歳代	79	82.3	12.7	69.6	16.5	12.7	3.8	1.3
30歳代	114	71.9	10.5	61.4	21.0	17.5	3.5	7.0
40歳代	184	65.7	9.2	56.5	22.8	20.1	2.7	11.4
50歳代	225	66.2	7.1	59.1	25.4	19.6	5.8	8.4
60歳以上	365	66.3	6.3	60.0	22.4	20.5	1.9	11.2
介護								
介護が必要な家族がいる	158	58.3	7.0	51.3	31.6	27.2	4.4	10.1
介護が必要な家族がいない	1,921	68.7	7.2	61.5	22.4	20.4	2.0	8.9

2) 市が多様性社会の推進を進めることについて

① 全体

浦安市では、多様な方々が暮らしやすい社会・地域づくり（多様性社会の推進）を進めていることについてどう思うか聞いたところ、「とてもよいことだと思う（65.2%）」と「まあよいことだと思う（23.1%）」を合計した『よいことだと思う』は88.3%と9割近くを占めた。

図表 137 市が多様性社会の推進を進めることについて



② 属性別

性別にみると、男女ともに『よいことだと思う』が最も多いが、「女性（89.1%）」が「男性（87.5%）」を上回っている。

性年代別にみると、『よいことだと思う』が多いのは、女性は「20歳未満（100.0%）」、「50歳代（91.1%）」で、男性は「20歳未満（93.4%）」、「20歳代（91.2%）」となっている。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無別にみると、全体的に『よいことだと思う』が多く、「二人とも働いていない（91.4%）」で特に多かった。

図表 138 市が多様性社会の推進を進めることについて（属性別）

（単位：件、％）

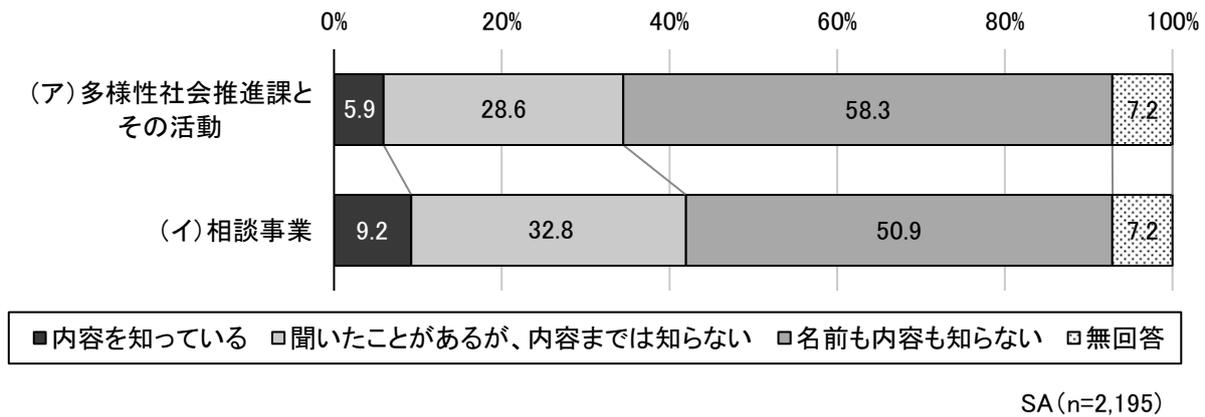
	回答数	よいこと だと思う	とてもよい ことだと思 う	まあよいこ とだと思 う	よいこと だと思わ ない	あまりよい ことだと思 わない	全くよいこ とだと思わ ない	わから ない	無回答	
全体	2,195	88.3	65.2	23.1	0.5	0.5	0.0	3.5	7.7	
計	1,204	89.1	68.4	20.7	0.3	0.3	-	2.3	8.3	
女性	20歳未満	16	100.0	87.5	12.5	-	-	-	-	
	20歳代	132	90.1	76.5	13.6	-	-	6.8	3.0	
	30歳代	165	89.1	73.9	15.2	-	-	3.0	7.9	
	40歳代	265	85.2	66.0	19.2	1.1	1.1	-	0.8	12.8
	50歳代	279	91.1	68.5	22.6	-	-	-	1.1	7.9
	60歳以上	347	89.3	63.4	25.9	0.3	0.3	-	2.6	7.8
男性	計	982	87.5	61.5	26.0	0.7	0.6	0.1	4.9	6.9
	20歳未満	15	93.4	86.7	6.7	-	-	-	-	6.7
	20歳代	79	91.2	68.4	22.8	-	-	-	6.3	2.5
	30歳代	114	85.1	57.0	28.1	-	-	-	8.8	6.1
	40歳代	184	84.2	63.0	21.2	1.1	1.1	-	4.3	10.3
	50歳代	225	88.0	63.6	24.4	0.8	0.4	0.4	4.4	6.7
結婚	60歳以上	365	88.5	58.4	30.1	0.8	0.8	-	4.1	6.6
	結婚している(事実婚含む)	1,632	88.5	65.6	22.9	0.6	0.5	0.1	2.8	8.2
	結婚していない	393	87.5	66.4	21.1	0.5	0.5	0.0	6.4	5.6
働き方	結婚したが離別・死別している	166	87.3	58.4	28.9	0.0	0.0	0.0	4.2	8.4
	自分だけが働いている	242	88.4	63.2	25.2	1.2	1.2	0.0	3.3	7.0
	パートナーだけが働いている	217	89.0	68.7	20.3	0.0	0.0	0.0	2.3	8.8
	共働きである	745	89.3	67.8	21.5	0.5	0.4	0.1	3.0	7.2
子供	二人とも働いていない	279	91.4	60.6	30.8	0.7	0.7	0.0	2.9	5.0
	子どもがいる	1,499	89.3	65.2	24.1	0.6	0.5	0.1	3.0	7.1
	子どもがいない	588	89.3	67.0	22.3	0.5	0.5	0.0	4.8	5.4

3) 市が実施する事業の認知度

① 全体

男女共同参画社会・多様性社会推進の実現に向け、市が実施する各種事業を知っているか聞いたところ、「内容を知っている」と「聞いたことがあるが、内容までは知らない」を合計した『認知している』は「(ア) 多様性社会推進課とその活動」が34.5%、「(イ) 相談事業」が42.0%となり、「(イ) 相談事業」の方が認知度は高かった。

図表 139 市が実施する事業の認知度



② 経年比較

市が実施する各種事業の『認知している』について経年比較すると、「(ア) 多様性社会推進課とその活動」は、H22年度は51.9%で「名前も内容も知らない (46.2%)」を5.7ポイント上回っていたが、H27年度には『認知している』が28.4%に大きく減少した。R2年度には34.5%と増加に転じたが、H22年度の水準には戻っておらず、「名前も内容も知らない (58.3%)」より23.8ポイント低くなっている。

「(イ) 相談事業」の『認知している』は、H22年度、H27年度は32%台だが、R2年度には42.0%に増加した。「名前も内容も知らない (50.9%)」との差異は8.9ポイントとなった。

図表 140 市が実施する事業の認知度 (経年比較)

(単位: %)

		認知している			名前も内容も知らない	無回答
		認知している	内容を 知っている	聞いたことが あるが、内容 までは知らない		
(ア) 多様性社会推進課とその活動	R2年度	34.5	5.9	28.6	58.3	7.2
	H27年度	28.4	4.8	23.6	66.9	4.8
	H22年度	51.9	10.7	41.2	46.2	1.8
(イ) 相談事業	R2年度	42.0	9.2	32.8	50.9	7.2
	H27年度	32.6	7.7	24.9	62.4	5.0
	H22年度	32.0	7.5	24.5	65.4	2.6

(注1) R2年度調査 n=2,195、H27年度調査 n=1,488、H22年度調査 n=1,525

(注2) 「(ア) 多様性社会推進課とその活動」は、平成27年度以前は「男女共同参画センターとその活動」として調査

③ 性・年代別

(ア) 多様性社会推進課とその活動

性別にみると、男女ともに「名前も内容も知らない」が最も多いが、『認知している』は「女性（39.2%）」が「男性（29.0%）」を上回っている。

性年代別にみると、女性の「60歳以上」は、『認知している（49.5%）』が「名前も内容も知らない（44.1%）」を上回っている。その他で『認知している』が多いのは、女性は「40歳代（38.5%）」、「50歳代（38.0%）」で、男性は「60歳以上（41.3%）」となっており、年齢が上がるにつれて多くなる傾向がみられた。

図表 141 「多様性社会推進課とその活動」の認知度（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	認知している	認知している		名前も内容も知らない	無回答	
			内容を 知っている	聞いたことがあ るが、内容まで は知らない			
全体	2,195	34.5	5.9	28.6	58.3	7.2	
計	1,204	39.2	6.6	32.6	52.9	7.9	
女性	20歳未満	16	31.3	-	31.3	68.8	-
	20歳代	132	29.5	3.0	26.5	67.4	3.0
	30歳代	165	29.1	6.1	23.0	63.0	7.9
	40歳代	265	38.5	6.0	32.5	48.7	12.8
	50歳代	279	38.0	6.1	31.9	54.1	7.9
	60歳以上	347	49.5	9.2	40.3	44.1	6.3
	計	982	29.0	5.2	23.8	64.8	6.2
男性	20歳未満	15	20.0	-	20.0	73.3	6.7
	20歳代	79	19.0	1.3	17.7	79.7	1.3
	30歳代	114	20.2	4.4	15.8	73.7	6.1
	40歳代	184	21.1	4.3	16.8	68.5	10.3
	50歳代	225	24.0	5.3	18.7	70.2	5.8
	60歳以上	365	41.3	6.8	34.5	53.2	5.5

(イ) 相談事業

性別にみると、女性は『認知している（50.3%）』が最も多いが、男性は「名前も内容も知らない（61.7%）」が最も多くなるなど、男女で差異がみられた。

性年代別にみると、女性は「40～60歳以上」では、『認知している』が最も多いが、「30歳代以下」では「名前も内容も知らない」が最多だった。男性は全ての年齢層で「名前も内容も知らない」が最も多く、「20歳代（78.5%）」で特に多かった。

図表 142 「相談事業」の認知度（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	認知している	認知している		名前も内容も知らない	無回答	
			内容を 知っている	聞いたことがあ るが、内容まで は知らない			
全体	2,195	42.0	9.2	32.8	50.9	7.2	
計	1,204	50.3	12.0	38.3	41.9	7.8	
女性	20歳未満	16	50.1	6.3	43.8	50.0	-
	20歳代	132	38.6	8.3	30.3	58.3	3.0
	30歳代	165	38.8	12.7	26.1	53.3	7.9
	40歳代	265	48.6	12.8	35.8	38.5	12.8
	50歳代	279	55.2	11.8	43.4	36.9	7.9
	60歳以上	347	57.4	12.7	44.7	36.6	6.1
	計	982	31.9	5.7	26.2	61.7	6.4
男性	20歳未満	15	26.7	-	26.7	66.7	6.7
	20歳代	79	20.3	3.8	16.5	78.5	1.3
	30歳代	114	29.8	7.9	21.9	64.0	6.1
	40歳代	184	19.6	3.8	15.8	70.1	10.3
	50歳代	225	28.0	5.8	22.2	66.2	5.8
	60歳以上	365	43.9	6.6	37.3	50.1	6.0

(3) 市として力をいれていくべきこと

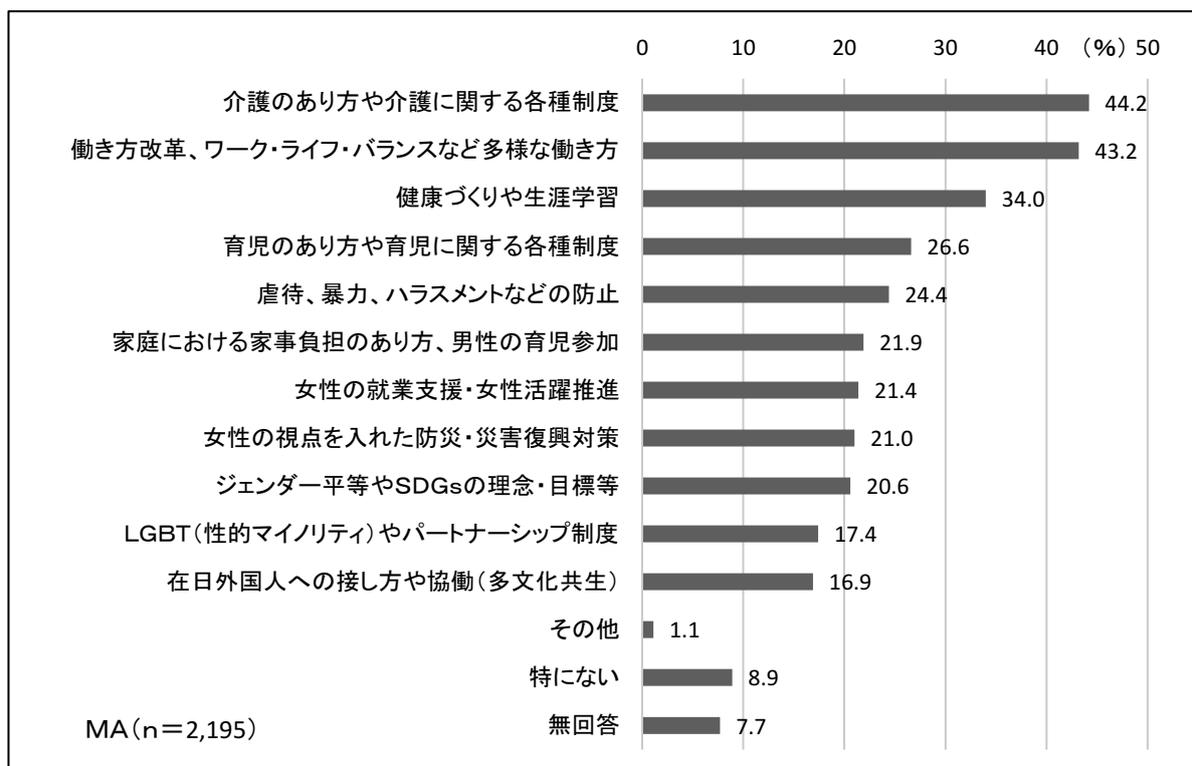
1) 関心を持っているテーマ

① 全体

男女共同参画・多様性社会の実現に向け、関心を持っているテーマが何か聞いたところ、「介護のあり方や介護に関する各種制度（44.2%）」と「働き方改革、ワーク・ライフ・バランスなど多様な働き方（43.2%）」が同程度に多かった。

次いで、「健康づくりや生涯学習（34.0%）」、「育児のあり方や育児に関する各種制度（26.6%）」、「虐待、暴力、ハラスメントなどの防止（24.4%）」となっている。

図表 143 関心を持っているテーマ



② 属性別

性別にみると、女性は「介護のあり方や介護に関する各種制度（47.2%）」が最も多いが、「男性」は「働き方改革、ワーク・ライフ・バランスなど多様な働き方（47.0%）」が最も多くなるなど、男女で差異がみられた。

性年代別にみると、「介護のあり方や介護に関する各種制度」が最も多いのは、女性は「60歳以上（66.9%）」、「50歳代（57.3%）」で、男性は「60歳以上（56.7%）」となっている。「働き方改革、ワーク・ライフ・バランスなど多様な働き方」が最も多いのは、女性は「20歳代（59.1%）」、「40歳代（40.8%）」で、男性は「60歳以上」を除いた全ての年齢層で、「20歳代（64.6%）」で特に多い。女性の「30歳代」では、「育児のあり方や育児に関する各種制度（55.2%）」が最も多くなるなど、年齢層の違いで差異がみられた。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無、介護が必要な家族の有無別にみると、「介護のあり方や介護に関する各種制度」が多いのは「介護が必要な家族がいる（66.5%）」、「二人とも働いていない（66.3%）」で、「働き方改革、ワーク・ライフ・バランスなど多様な働き方」が多いのは「結婚していない（55.5%）」、「子どもがいない（52.0%）」となっている。

図表 144 関心を持っているテーマ（属性別）

(単位:件、%)

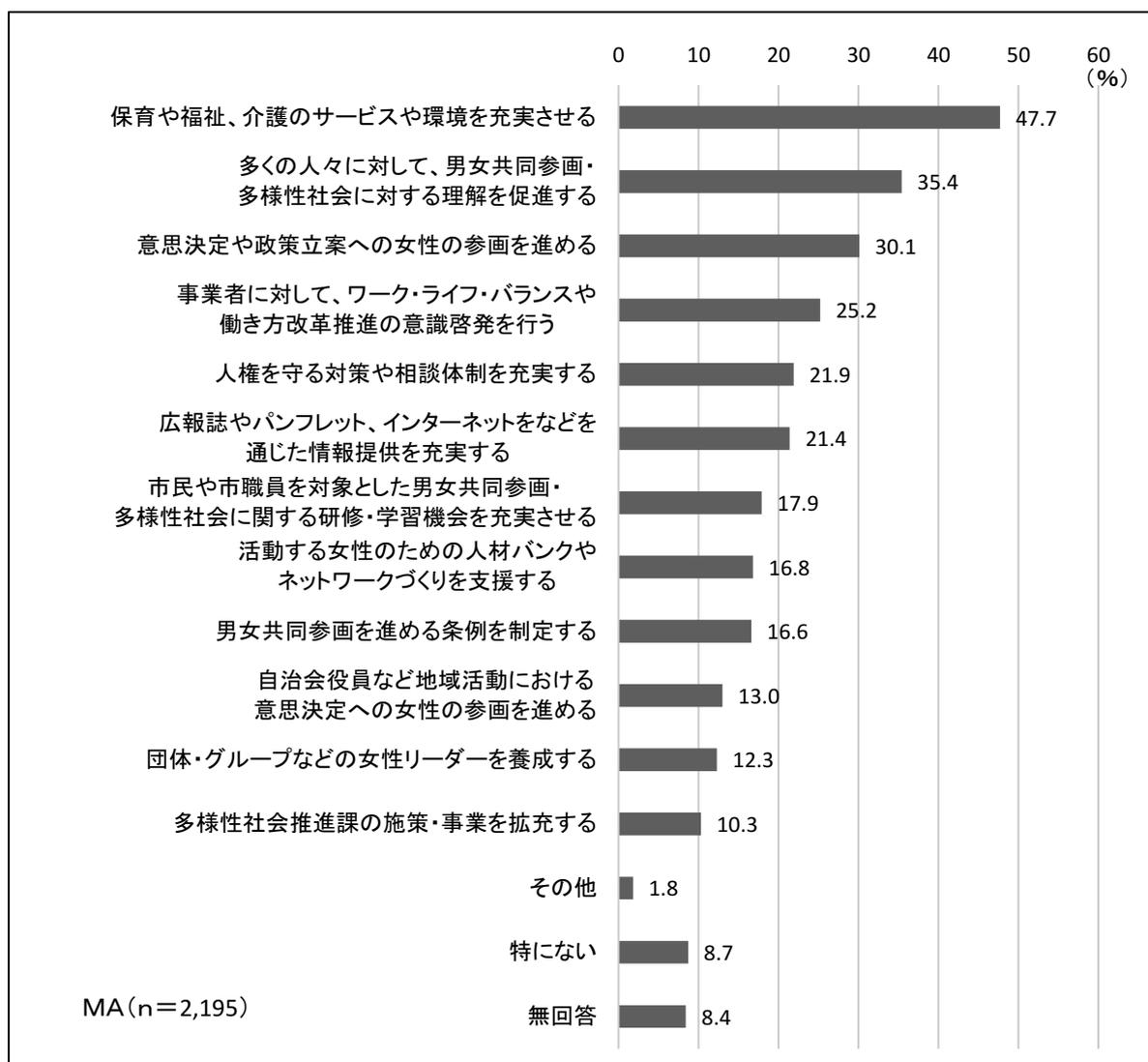
	回答数	介護のあり方や介護に関する各種制度	働き方改革、ワーク・ライフ・バランスなど多様な働き方	健康づくりや生涯学習	育児のあり方や育児に関する各種制度	虐待、暴力、ハラスメントなどの防止	家庭における家事負担のあり方、男性の育児参加	女性の就業支援・女性活躍推進	女性の視点を入れた防災・災害復興対策	ジェンダー平等やSDGsの理念・目標等	LGBT(性的マイノリティ)やパートナーシップ制度	在日外国人への接し方や協働(多文化共生)	その他	特にない	無回答	
全体	2,195	44.2	43.2	34.0	26.6	24.4	21.9	21.4	21.0	20.6	17.4	16.9	1.1	8.9	7.7	
女性	計	1,204	47.2	40.3	34.4	28.3	26.2	26.5	26.2	24.5	19.4	19.3	14.6	0.9	6.6	8.5
	20歳未満	16	12.5	56.3	-	37.5	56.3	37.5	37.5	25.0	50.0	62.5	31.3	-	12.5	-
	20歳代	132	17.4	59.1	21.2	43.9	28.0	43.2	31.1	28.8	36.4	44.7	19.7	-	6.1	3.0
	30歳代	165	26.7	52.1	21.8	55.2	21.2	30.9	29.1	21.8	19.4	24.2	18.2	1.2	7.3	7.3
	40歳代	265	40.4	40.8	28.3	30.2	22.3	27.9	28.3	21.9	19.2	15.8	14.7	1.5	6.4	12.8
	50歳代	279	57.3	39.8	39.4	16.5	23.7	25.1	26.2	24.4	19.7	15.8	15.8	1.1	6.8	8.6
	60歳以上	347	66.9	26.8	47.6	17.3	31.4	17.6	21.0	26.2	11.2	10.7	9.2	0.6	6.3	8.1
男性	計	982	40.8	47.0	33.8	24.6	22.4	16.3	15.6	16.9	22.2	15.2	19.9	1.4	11.5	6.4
	20歳未満	15	13.3	60.0	13.3	6.7	13.3	13.3	6.7	-	33.3	53.3	46.7	-	6.7	6.7
	20歳代	79	27.8	64.6	15.2	39.2	31.6	27.8	20.3	20.3	36.7	34.2	20.3	2.5	10.1	1.3
	30歳代	114	23.7	53.5	20.2	45.6	15.8	21.9	11.4	13.2	17.5	14.0	11.4	2.6	14.9	7.0
	40歳代	184	31.5	50.0	29.9	28.3	21.7	17.4	13.0	15.2	25.5	13.6	16.8	1.1	13.0	10.3
	50歳代	225	37.8	50.2	34.7	13.3	17.8	8.9	13.8	13.3	24.9	16.0	16.9	1.8	11.6	5.8
	60歳以上	365	56.7	37.3	44.4	20.8	26.0	16.2	18.6	21.1	16.7	10.1	24.7	0.8	10.1	5.8
結婚	結婚している(事実婚含む)	1,632	46.3	41.7	36.5	27.1	22.7	21.4	21.3	20.3	18.9	14.1	16.4	1.1	8.2	8.3
	結婚していない	393	32.1	55.5	23.7	28.2	28.8	26.5	21.6	23.9	31.3	32.3	21.9	1.5	10.9	4.8
	結婚したが離別・死別している	166	53.0	29.5	34.3	18.7	30.7	16.3	22.3	21.1	10.8	14.5	11.4	0.6	10.8	7.8
働き方	自分だけが働いている	242	44.2	45.5	36.4	25.2	23.1	13.2	15.3	15.3	19.0	13.6	13.6	1.2	8.3	6.6
	パートナーだけが働いている	217	48.8	38.7	41.5	30.0	24.0	19.8	27.6	23.5	13.4	13.4	17.1	0.9	8.8	8.8
	共働きである	745	40.4	46.2	31.9	30.5	21.7	26.8	22.4	18.9	23.1	17.2	18.5	1.3	7.8	7.2
	二人とも働いていない	279	66.3	29.4	47.0	19.4	25.4	18.6	21.5	26.9	13.3	9.7	15.1	1.1	8.2	6.1
子供	子どもがいる	1,499	47.9	40.4	37.0	27.9	22.6	20.9	21.7	20.5	17.8	13.7	15.8	1.0	8.0	7.3
	子どもがいない	588	36.7	52.0	28.7	24.0	28.6	25.2	21.3	22.3	27.7	27.0	20.9	1.7	11.1	4.8
介護	介護が必要な家族がいる	158	66.5	38.0	31.6	17.7	25.3	17.7	19.6	22.8	16.5	12.0	16.5	0.6	10.1	8.9
	介護が必要な家族がいない	1,921	42.9	44.1	34.9	27.5	24.4	22.6	21.6	21.1	18.0	17.3	1.2	8.8	6.4	

2) 市として力をいれて取り組むべきこと

① 全体

男女共同参画社会・多様性社会の実現に向け、今後、浦安市として力を入れていくべきことについて聞いたところ、「保育や福祉、介護のサービスや環境を充実させる（47.7%）」が最も多く、「多くの人々に対して、男女共同参画・多様性社会に対する理解を促進する（35.4%）」、「意思決定や政策立案への女性の参画を進める（30.1%）」、「事業者に対して、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革推進の意識啓発を行う（25.2%）」が続いた。

図表 145 市として力をいれて取り組むべきこと



② 属性別

性別にみると、男女ともに「保育や福祉、介護のサービスや環境を充実させる」が最も多く、「女性（54.1%）」が「男性（40.3%）」を大きく上回っている。

性年代別にみると、「保育や福祉、介護のサービスや環境を充実させる」が多いのは、女性は「50歳代（58.4%）」、「60歳以上（57.9%）」で、男性は「60歳以上（49.0%）」となっている。「多くの人々に対して、男女共同参画・多様性社会に対する理解を促進する」が多いのは、女性の「20歳未満（50.0%）」、男性の「20歳未満（46.7%）」、「50歳代（33.8%）」となっている。

結婚有無別、働き方別、子どもの有無、介護が必要な家族の有無別にみると、全体的に「保育や福祉、介護のサービスや環境を充実させる」が多く「介護が必要な家族がいる（58.9%）」、「二人とも働いていない（56.6%）」で特に多かった。

図表 146 市として力をいれて取り組むべきこと（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	保育や福祉、介護のサービスや環境を充実させる	多くの人々に対して、男女共同参画・多様性社会に対する理解を促進する	意思決定や政策立案への女性の参画を進める	事業者に対して、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革推進の意識啓発を行う	人権を守る対策や相談体制を充実する	広報誌やパンフレット、インターネットなどを通じた情報提供を充実する	多様性社会の研修・学習機会を充実させる	市民や市職員を対象に男女共同参画・ネットワークづくりを支援する	活動する女性のための人材バンクやネットワークづくりを支援する	男女共同参画を進める条例を制定する	自治会役員など地域活動における意思決定への女性の参画を進める	団体・グループなどの女性リーダーを養成する	多様性社会推進課の施策・事業を拡充する	その他	特にない	無回答
全体	2,195	47.7	35.4	30.1	25.2	21.9	21.4	17.9	16.8	16.6	13.0	12.3	10.3	1.8	8.7	8.4	
計	1,204	54.1	35.9	29.6	24.7	23.5	22.4	16.8	19.2	14.0	10.0	11.8	10.1	0.9	7.4	9.1	
女性																	
20歳未満	16	43.8	50.0	31.3	37.5	31.3	18.8	25.0	12.5	31.3	6.3	18.8	6.3	-	18.8	-	
20歳代	132	50.8	36.4	35.6	27.3	30.3	15.2	15.9	18.9	21.2	13.6	19.7	9.1	2.3	9.1	3.8	
30歳代	165	55.2	29.7	30.3	29.7	19.4	16.4	10.9	21.2	10.3	10.3	15.2	9.7	0.6	8.5	8.5	
40歳代	265	46.0	30.9	26.4	26.8	18.5	17.7	14.7	14.7	13.2	7.5	9.1	9.1	0.8	5.7	13.6	
50歳代	279	58.4	38.4	25.8	22.9	22.2	26.5	16.8	22.6	12.5	8.6	9.3	11.1	1.1	7.9	9.0	
60歳以上	347	57.9	39.8	32.3	20.5	27.4	28.5	21.0	19.3	14.1	11.5	11.0	11.0	0.6	6.6	8.6	
計	982	40.3	34.8	31.1	26.1	20.0	20.1	19.5	13.8	19.8	16.9	12.9	10.6	2.7	10.3	7.4	
男性																	
20歳未満	15	46.7	46.7	20.0	53.3	26.7	13.3	26.7	6.7	20.0	6.7	26.7	6.7	-	-	6.7	
20歳代	79	40.5	35.4	34.2	39.2	27.8	20.3	21.5	17.7	25.3	15.2	19.0	12.7	1.3	15.2	2.5	
30歳代	114	38.6	22.8	21.9	26.3	10.5	9.6	7.9	7.9	13.2	8.8	9.6	6.1	3.5	16.7	7.0	
40歳代	184	32.6	30.4	27.7	31.0	12.5	12.0	16.3	15.2	13.6	15.2	12.0	8.7	5.4	9.2	10.9	
50歳代	225	32.9	33.8	26.7	20.9	19.6	21.3	18.2	13.8	20.0	15.6	11.1	8.9	3.1	10.2	7.6	
60歳以上	365	49.0	40.8	38.1	22.7	24.9	26.8	24.7	14.5	23.6	21.9	13.7	13.7	1.4	8.2	6.8	
結婚																	
結婚している(事実婚含む)	1,632	48.8	35.4	30.1	25.1	20.8	22.8	17.9	17.5	16.5	13.2	11.7	10.2	1.7	7.5	8.9	
結婚していない	393	42.7	34.9	30.3	28.5	26.2	17.0	16.8	15.0	19.3	12.7	14.8	11.2	2.3	13.2	5.6	
結婚したが離別・死別している	166	49.4	35.5	28.9	19.3	22.3	17.5	21.7	14.5	12.0	12.0	12.0	9.6	1.2	9.6	10.2	
働き方																	
自分だけが働いている	242	40.9	37.6	28.1	21.9	23.6	21.1	19.4	14.5	16.1	13.2	12.0	8.7	2.1	7.4	7.0	
パートナーだけが働いている	217	55.3	34.1	24.4	30.0	24.0	25.3	18.0	20.3	11.1	10.6	11.5	12.0	0.5	6.9	10.6	
共働きである	745	48.7	34.5	30.6	26.8	17.3	20.3	16.1	19.7	17.0	11.5	12.5	10.1	2.0	7.8	7.8	
二人とも働いていない	279	56.6	40.1	37.3	22.6	26.9	30.1	22.2	16.1	20.4	20.4	12.2	12.5	1.4	7.9	5.7	
子供																	
子どもがいる	1,499	50.1	35.8	30.4	23.7	20.1	22.7	18.1	16.7	16.5	13.1	11.9	10.3	1.8	7.5	8.1	
子どもがいない	588	45.6	36.1	31.0	30.6	27.6	19.6	18.5	17.7	18.5	13.1	13.8	11.7	2.0	11.6	5.6	
介護																	
介護が必要な家族がいる	158	58.9	34.8	33.5	29.1	25.9	21.5	16.5	15.8	18.4	16.5	13.9	17.1	1.3	7.6	8.2	
介護が必要な家族がいない	1,921	47.9	35.8	30.4	25.4	21.9	21.7	18.4	17.1	17.0	12.8	12.3	10.0	1.9	8.8	7.3	

8. 自由意見

紙の調査票187名、Uモニ125名、ネット回答58名から自由意見を頂いた。1人が複数の意見を書いている場合は、それぞれカウントしている。

図表 147 自由意見カテゴリ別件数

カテゴリ	件数
男女共同参画社会、男女平等	51
意識改革・教育等	45
多様性社会	32
子育て・福祉	31
市への要望・期待	25
市政、市の将来像	22
女性の生き方、働き方	19
職場環境	19
アンケートについて	18
LGBT	16
男女特性	13
男性優遇	13
男性の家事・育児参加	9
DV	8
女性優遇	6
その他	55
合計	382

(1) 男女共同参画社会、男女平等 (51件)

- ・男性・20歳代：女性だからどうするという対策は、身体的理由以外はいらないと思う。ただ、災害時などの対策で女性にしか分からない点があるのは確かだと思うので、そこの目を取り入れることは重要だと思う。
- ・男性・30歳代：日本の政治においてもトップが男性ばかりで新しい事が生まれにくい。女性をリーダーにする事によって新しい道が広がる可能性をもっていると思います。浦安市をもっと女性の管理職を増やした方が良くと思います。
- ・女性・40歳代：地域社会における男女平等は、まだ改革の余地が多く残っている。そこを切り開くことで個人の家庭での考え方にも影響してくると思う。
- ・女性・40歳代：妊娠、出産は確かに女性にしか出来ない事だが、育児は男性にも出来る。北欧諸国のように男女フェアに育児、家事、仕事を行えるような社会が理想的である。真似できるところからスタートしたら良いのにといつも感じている。結局、考えの古い年配者のせいで中々日本は変わらない。
- ・女性・50歳代：男性には男性にしかできない役割、女性には女性にしかできない役割もあると考えるので、時に女性の権利だけを叫ぶ女性と同じ女性としてうんざりする事もある。お互いの性に対してリスペクトを持って男女共同参画…を進めてほしいと思う。
- ・女性・60歳以上：わざわざ男女平等と言わなくても、普通に当たり前になるよう女性リーダーを養成しなくては、なかなかこのような社会は来ないと思いますが、声を出す情報提供を続けるこ

とが大切だと思います。

- ・男性・60歳以上：とにかく男女平等の推進を！市議会、市職員(役職者)にどんどん女性が増えていくことを望みます。浦安市は全国の先頭に立ってほしい。
- ・男性・60歳以上：有能な女性の活躍できる場が子育てなどにより制限されているため、女性が活躍できる環境整備を今以上に更に整える必要がある。それによって、浦安市民への流入が考えられる。

(2) 意識改革・教育等 (45件)

- ・男性・20歳代：中学校から私立に行く児童も多いので、浦安市で教育できる小学校のうちに多様性社会に対する意識を育てる。(クラスに外国人の児童がいる。障害をもった児童がいる。ジェンダーレスなトイレ、授業など)
- ・女性・30歳代：このアンケート内でも、重要な意思決定の場に女性を、という意識が非常に高いことが伺え、逆説的に現状いかに片寄った人選の中で意思決定がされているのかが示されているように思います。また、女性とくくられている中には、独身であったり既婚であったり離婚歴があったり、職業や年齢、置かれている立場で異なる意見、考え方がありとされます。1人2人入れて終わり、ではあまり意味がないので男女比が等しくなるよう、またLGBTQや外国籍の方、女性よりも困難な状況におかれている方が多いかと思われ、これは公的な支援というよりも、私達一人一人の考え方、物の見方を変えていかなければ、解決は難しいと思います。大人には、本人の心構えでどうとでも変えられる(変化しないことも含めて)なので、子供たちへの教育をしっかり外部の講師などを交えて先生も学んでいって頂けたらと思っています。
- ・男性・40歳代：国、県、市がそれぞれの関わる範囲において教育のレベルから関わっていくことが出来れば理想だと思います。文化や当たり前のレベルに押し上げて行く必要があると思います。
- ・女性・50歳代：男女平等という考え方は、家庭によって大きく異なると思うので、学校で幼い時からの教育が必要だと思います。また、女性男性問わず、人間としての平等という考え方を変えなければならぬと思います。とにかく教育が必要です。
- ・男性・50歳代：皆の意識改革は必要。しかし、例えば男女平等が成り立っていないという意識で行政を行うと、多様性への促進には至らない。どうあるべきかを先導して多様性社会の実現を制してほしい。
- ・女性・60歳以上：私は70才なので会社等男性優先の社会を生きてきました。男女平等といっても男性の意識を変えないといけません。時々これは差別なのではないかと思う時があるが、やっている本人は気付いていないのです。女性は出産・育児がありますから、この時期はどうしても助けが必要です。それがないと仕事は続けられないし、育児後はパート等になってしまいます。
- ・男性・60歳以上：男女平等、男女共同参画、多様性社会等々を目指していくに際してベースとなるのは、教育、知識です。一方的に教えられる、与えられる施策ではなく、勉強したい人が発言、研究できるような機会が増えると良いと思います。

(3) 多様性社会 (32件)

- ・女性・20歳代：私は都内で働いており、浦安市で一人暮らしをしているので、市内の人と男女平等や多様性社会について話す機会がない。マイノリティの知り合いもない。しかし町中で多目的トイレを見かける事が少ないということは、配慮が足りていないと思う。浦安市のアピールポイントである「名だたる外資の大企業たち」と連携し良いところを伸ばして欲しい。
- ・女性・30歳代：国際交流のイベントを増やして欲しい(子どもたちに英語や他国の文化を学ぶ重

要性・必要性を感じて欲しい。必要にせまられれば学習意欲も高まると思う）（自分も英語学習・多言語学習がしたい）

- ・男性・40歳代：多様性と言いながら、異なる意見を攻撃・排除するような言動が散見されている状況には疑問を感じる。現在そのまま進めると、単に声大きい・攻撃性が強い人の意見が採用され、結果として多様性とは逆の方向に向かうのではないかと懸念する。
- ・女性・50歳代：幸いなことに自分の周りで差別を感じた事はないが、社会的弱者が安心して暮らせる制度が充実されるように願っています。
- ・女性・60歳以上：人を男女と区別する考え方ではなく、個の人間として個々に適した仕事で能力を発揮できる社会を目指し、全ての立場の人にも生きる喜びを感じられるにはどうすればよいのか考えていくことが必要だと思っている。

（４）子育て・福祉（31件）

- ・女性・30歳代：独身者のサポートが少ない。子供ばかりに手当てが偏っているように感じる。介護にもサポートが必要。
- ・女性・40歳代：保育園の数は増えたが、それゆえ母親たちの不安・負担を増長させていると感じる。女性が本当に求めていることを聴き取ってほしい。
- ・男性・40歳代：男女平等というあるべき姿を実現したいならば、まず「保育」と「働き方改革で呼ばれる共働きの負担平等」にしぼって、支援策を実施して改善するのが実感を得るには早い。
- ・男性・40歳代：自治会活動への女性の参加が少ないので、育児や介護のサポートなどの制度があると良いと考える
- ・女性・50歳代：保育や福祉、介護の人たちのお給料が安すぎるのでもっと市が補助金を出すべきではないかと思う。子供や年寄りを見る人をもっと大切にすることを考えてほしい。命の重さはおおきいので
- ・女性・60歳以上：男女共同参画の実現は理論的には素晴らしい事だと思いますが、女性の社会進出の推進と少子化対策は相反するものだと思います。日本の現状では、行政が女性の社会参画を推進させると、更に子供を生まない女性が増えるのではないかと危惧しています。衰退する日本を活性化させるのは、減少する人口を止めることであると思います。行政では児童手当や住宅補助を増やす、教育にかかる費用を全て無償化等、子供を生み育てやすい社会にした方が、社会全体を発展させる方向かと思っています。
- ・男性・60歳以上：保育や福祉、介護のサービスや環境を充実させることが最も重要。生活の根本だから。意識改革やうたい文句はきれいごとだけで終わる。実質的に生活のサポートをしっかりとすることで、男女平等は自然とその方向に行く。男女共同参画センターを作る意味がよくわからない。

（５）市への要望・期待（25件）

- ・女性・20歳代：浦安市は積極的に、何でも取り組んでいる市だと思っているので、できることから（私は、女性の参画や夫婦での仕事、家事の両立優先が良いと考えています。）少しずつ市民に広げていけるのではないかと思います。民度や住民の理解度が高い（であろう）浦安市から、千葉県へ東京都、日本へと上記が実現する事を望んでいます。
- ・男性・40歳代：女性の再雇用企業に助成金を出す。役所の仕事を与える（短時間労働で）。
- ・男性・50歳代：男女という対比ではなく、LGBTや、育児介護など、個々人の抱えている状況は多様化してきており、今後ますます多様化していくでしょう。市民サービスを提供する側としては、同じサービスを提供する「平等」から、個々人の困っていることに等しく手を指し伸ばす

「平等」へ、急いで切り替えていかななくてはならないと思います。

- ・女性・60歳以上：市は努力されているようですが、市民の理解の程度が気になっています。施策が空回りすることがないよう願っています。
- ・男性・60歳以上：市役所がまず、パート、アルバイトなど非正規雇用の常態化を改め、全職員を正規雇用とする。財源の問題があろうが、業務の見直しの改善に年中取り組み、無駄を省き、パイが膨らまなければ「乏しさを分かち合い」共同参画と言うなら、足元から率先格差を解消すること。「浦安方式」を誕生させ、全国へ。
- ・男性・60歳以上：市でのこうした活動に参加したいのですが、第一歩をどのように踏み出せばいいのか悩んでいる方は多いと思います。もう少し気軽に参加できるようにするためにはどうしたらよいか？機会があれば、意見を聞いて下さい。

(6) 市政・市の将来像 (22件)

- ・男性・30歳代：浦安市だけの課題でなく、国全体の課題であるので自治体単体でなく、自治体が連合して取り組む問題ではないかと思う
- ・男性・40歳代：女性にのみ焦点を当てた取組は限界がある。女性の意識改革のためには男性の参加が必要だし、男性の意識改革のためには女性の参加が必要。
多くの自治体が困っている少子化対策と男女共同参画の両立は極めて困難。少子化に課題が少ない自治体(しかも専業主婦率が高い?)だからこそ男女共同参画をというキーワードは馴染まないのではないか。相対的に見れば市の努力なく多様性も実現しているなか、目指す方向を一つに絞ることは難しいと思いますが、頑張ってください。
他の自治体にヒントないでしょうから、浦安の独自モデルの構築、期待しています。
- ・女性・50歳：私は浦安が大好きです。とても住みやすい所だと思います。実現をするようにプロジェクトの皆さん頑張ってください。力になるように私たち市民も協力いたします。
- ・男性・50歳代：行政はルール作り、旗張り、協力者の支援(金銭的なもの表彰)、教育への積極的な参画をすれば、5年後、10年後に花開くと思います。近視眼的対策ではなく、長期間の取組を希望します。10代の人に住みたい地域にしてほしいと願っています。若い人が住みたい地域は、必ず発展していくと思います。文化交流(特に交換留学)に積極的に市は投資し、日本を担う若者が育ち集まる地域にしてほしいです。男女とか言わない社会を目指して下さい。

(7) 女性の生き方、働き方 (19件)

- ・女性・20歳代：女性が働きやすい環境と、雇用人数も沢山増やして欲しいです。女性の視点から社会に役立てることが沢山あると思います。
- ・男性・30歳代：男尊女卑の旧来思想に基づく慣習や制度は相当程度改善されてきていると思う一方、より女性の社会進出が一般的になるには、多様な働き方を認める制度と妊娠・出産・育児支援が重要になると思います。個人的には、女性の社会進出を阻んでいるのは、女性だから仕事を任せない・幹部登用しないといった考えよりも、女性自身が両立が困難な状況を踏まえて自ら一線を引かざるを得ない状況にあると考えます。
- ・女性・40歳代：浦安には夫の海外駐在に滞り、海外で専業主婦を十年以上していた(せざるを得なかった)比較的高学歴の女性が多く居ます。その多くは、帰国と同時に職を探すも、十数年の無職生活が足枷となり働けずにいます。40代で意欲がある女性の活用を積極的に考慮すれば、世帯収入も増えるので、消費も上り住民税収なども上がると思います。
- ・男性・40歳代：すぐに女性就業支援に取り組むべき、その裏付けとしてハローワークが出張所しかない=満足な相談が出来ない。経済弱者が本八幡にいかなければいけない。この時点で真摯に

取組をしているとは言えない！例えば民間はコロナ渦で場所を選ばない取組を強いられているのに、行政はハローワークの1機関でさえ取組ができないのか？男女共同参画、具体的に改善を希望します。コロナ弱者増える早急に対策を！

- ・女性・50歳代：社会で家庭で男女平等を実現するには、結婚後も社会と関わり、経済的自立を失わないことを女性が目指し、家庭や育児に男性が関わっていく事。それを助ける事を政策や行政は行って欲しい。

(8) 職場環境 (19件)

- ・男性・20歳代：男性の働き方改革が進まないと、女性の家事・育児の負担は減らない。(女性の育児休業だけ進めても意味が無い)
- ・女性・30歳代：会社や社会の制度も男女平等が考えられるようになってきたが、休暇なども取ることが少し気が引ける状態な気がします。色々な制度がもっと当たり前にならなければいいと思います。
- ・男性・40歳代：長時間労働が、職場、地域社会、家庭での男女平等や男女共同参画を妨げている。一刻も早く解消すべき。浦安市で、この課題に取り組むためのアイデアがさまざまに出され、いくつか実施されるなら、すばらしいことだと思う。
- ・女性・60歳以上：育児休業や介護休業の制度に関して、制度としては多くの企業に存在していると思う。ただし、休業中の人員に対しての増員がない場合、制度はあっても取りにくいと思う。また時間外勤務を減少と言っても、人員の増加もなく、同業務を行うのであれば、忙しくなるのみで業務(対人を含む)に対する注意が及ばなくなっていく。企業が人員に余裕を持たないと難しいように思う。
- ・男性・60歳以上：非正規労働者(特に女性)の賃金を能力に見合った形を確立する(法制化する)。

(9) アンケートについて (18件)

- ・女性・30歳代：普段全く気になりませんでした。アンケートを通して大変な思いをされている方がいたら助けになる場所を作ろうとしていることは、素晴らしいと思いました。
- ・女性・50歳代：「女性リーダーを配置」[責任者を女性にする]事がゴールになるのでは対策を取ったことにならず、その先を見据えた政策が必要だと感じます。意見の吸い上げがきちんとなされ、生かしていける(活かしていける)社会を希望します。今回のアンケートの結果とそれに対する市のアクションについてフィードバックがなされる事を望みます。アンケートを取っただけで終了にならないで下さい。宜しくお願い致します。
- ・男性・50歳代：ぜひ実現にむけて、このアンケートを無駄にせず取り組んでください。

(10) LGBT (16件)

- ・男性・20歳代：LGBT人口が多い自治体であると思うが、その様な人々のフォロー(暮らしやすさ・制度や環境整備)があまり出来ていないと感じる。
- ・女性・20歳代：パートナーシップ制度が浦安市でも始まったみたいで嬉しく思う。制度を作って終わり、ではなくこれから意識を変えていく一歩になってほしい。男女の賃金差、子育ての意識差を感じていると子供を産む気にならない。
- ・女性・40歳代：私は会社で人事担当をしておりますが、LGBTの従業員とその周りの従業員に対して、どのような配慮や啓蒙をしたら良いのか良く分かりません。知識を持っている人が、研修を実施して頂きたいです。

(11) 男女特性 (13件)

- ・女性・30歳代：個人的には男女平等といっても、やはり男女の身体的な違いがあり、重労働は男性向きであったり、妊娠出産は女性にしかできないこともある。どうしても全てを平等にすることは出来ないのではないかと思う。男女平等、多様性といっても今は「みんな平等に働こう」ということに傾きすぎている気がする。そうではなく、それぞれが理想とする働き方や家庭の関わり生活を実現できる社会になってくれればと思う。年齢を重ね、男女だけではなく世代での仕事の差も日々感じる。まだ30代これからと思うけれど、新たに仕事をゼロから始めるのは難しい社会と感じる。
- ・女性・50歳代：平等を声高に押し進める事は、本来の日本の価値観や伝統に相反する事になるように思い、あまり賛成できません。ある程度の実現は必要だと思いますが、男女間、国民性の違い等”違う”という事を前提に考えた上での政策でなければ、秩序のある社会は成り立たないのではないのでしょうか。”多様性を含めた秩序ある社会”の実現を希望します。

(12) 男性優遇 (13件)

- ・女性・40歳代：まだまだ公ではなく、一般の会社などでは男性優位であると感じられます。女性の管理職がない為、決定事項も全て男性目線。雑用、掃除、おつかいも女性がやればいいでは、とても平等とは言えないと思います。生涯賃金の差があまりにも大きすぎです。それでは、やる気のモチベーションが上がりません。スタートから違うのですから、不平等です。
- ・女性・60歳以上：男女平等には、男性、女性の考え方が根強く存在していると思います。仕事でも生活でも女性は下に見られていることがあります。なかなか考え方を変えていくのには難しいです。時間がかかるかもしれませんが、住みやすく、生活しやすい浦安市にして頂きたいと思っています。

(13) 男性の家事・育児参加 (9件)

- ・女性・20歳代：女性が活動する場が充実するのはとても良いことだと思うが、基盤にあるのは男子の家事参加、育児参加が徹底している事が望ましい。家事と仕事の両立は難しいと思う。管理職としてバリバリ働くと婚期を逃す。
- ・女性・50歳代：複数回、男性向けのクッキング講習会を公民館などで実施してほしいです。お酒付きとか、モチベーションを与えて、参加したくなるような、講習会が良いのではと思います。コロナ後になると思いますが。

(14) DV (8件)

- ・女性・50歳代：広報うらやすや、アトレの女性トイレでDVやハラスメントを相談できる場所がある事を知り心が楽になりました。トイレに置いてあったカードをお守りのように財布に入れてあります。

(15) 女性優遇 (6件)

- ・男性・30歳代：男女平等を掲げて女性優遇になっているパターンが多く見受けられるので、無理矢理「女性の〇〇のパーセンテージを上げる」などの政策は本当の意味での男女平等を遠ざけるので、力を入れるところを間違えないでほしい。

(16) その他 (55件)

- ・男性・30歳代：壮大なテーマであるためか、政策・施策の目的がわかりづらく、またそれらを必要とする人々に対して、最適な内容、提供方法になっているか、疑問に感じる。公共とはいえ、解決すべき課題・目標の優先順位が必要だと思う。
- ・女性・40歳代：SDGs、ジェンダー平等、LGBTs、多様社会と最近言葉や概念の情報過多で何が重要なのか、かえってわからなくなっているように感じる。そして言葉だけが1人歩きしているようで、意識の認識の変化からは遠いように思う。そんなむずかしい概念よりも、身近な人の思いやりを持つ事を共有したらよいのに・・・と考える。例えば、おさんぼバスに足の悪い高齢者が杖をついて乗ってきても、ゲームに夢中で席を譲れない「タダ乗り」の小学生が堂々と座ったままなのを見るたび、いやな顔をされても声をかけて、自分も席を立ち、小学生に「あなたたちも席ゆずってあげたら？」と言い続けていますが、状況は変わらないです。守られてばかりではダメなのでは？と感じます。せめて、高齢者もおさんぼバスを無料にしてはどうでしょうか？
- ・女性・60歳以上：男女平等多様性社会など個人間の考え方の差がなかなかうまらないのは、みな自分の生活や状況に精一杯で他の人を思いやる心や時間・想像力がないためもあると思う。又、ネット社会になりその変化についていけない高齢者・中高年も多く障害者である私もついて行けず、先行きの不安が募っている。世代間の格差が多くみられ理解できずにいる人々が多いと思われる。
- ・女性・60歳以上：もっともっと自治会についての地域活動に力を入れる方法、人員が増えるよう力を入れていただきたいと私は常に思っている。もっと近所を身近に節に思います。

Ⅲ. 調査票

男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査 調査票

<あなたご自身について（それぞれ1つずつ○をつけてください）>

F1. あなたの性別についてお答えください。

- | | | |
|-------|-------|--------|
| 1. 女性 | 2. 男性 | 3. その他 |
|-------|-------|--------|

※戸籍上の性別に関わらず、ご自身の主観でお答えください。

F2. あなたの年齢についてお答えください。

- | | | | |
|----------|----------|---------|---------|
| 1. 20歳未満 | 2. 20歳代 | 3. 30歳代 | 4. 40歳代 |
| 5. 50歳代 | 6. 60歳以上 | | |

F3. あなたは結婚していますか。

- | | | |
|----------------|-------------------|-------|
| 1. している（事実婚含む） | → F4へ | |
| 2. していない | 3. 結婚したが離別・死別している | → F5へ |

【F3で「1. している」と回答した方がお答えください。】

F4. お二人の働き方は次のうちどれですか。

- | | |
|---------------|----------------------------|
| 1. 自分だけが働いている | 2. パートナー（配偶者、恋人など）だけが働いている |
| 3. 共働きである | 4. 二人とも働いていない |

【すべての方におたずねします。】

F5. 同居・別居を問わず、あなたにはお子さんはいますか。

- | | | | |
|-------|-------|--------|-------|
| 1. いる | → F6へ | 2. いない | → F7へ |
|-------|-------|--------|-------|

【F5で「1. いる」と回答した方がお答えください。】

F6. 一番下のお子さんは何歳ですか。

- | | | | |
|---------|--------------|-----------|-----------|
| 1. 0～2歳 | 2. 3歳以上の未就学児 | 3. 小学1～3年 | 4. 小学4～6年 |
| 5. 中学生 | 6. 高校生以上の学生 | 7. 社会人 | |

F7. あなたの世帯には、介護が必要な家族はいますか。

- | | |
|-------|--------|
| 1. いる | 2. いない |
|-------|--------|

【すべての方におたずねします。】

F8. あなたは浦安市内のどの地域に住んでいますか。市内19地区を4つの地域に分類していますので、地区割表を参照のうえ、あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。

1. 元町地域	2. 中町地域	3. 新町地域	4. 工業ゾーン
---------	---------	---------	----------

【地区割表】

元町地域（5地区）：猫実、北栄、当代島、堀江、富士見
 中町地域（8地区）：東野、富岡、今川、弁天、海楽、入船、美浜、舞浜
 新町地域（3地区）：日の出、明海、高洲
 工業ゾーン（3地区）：鉄鋼通り、港、千鳥

【ここから本設問になります。】

＜男女平等について＞

問1. あなたは、次の（ア）～（ク）の分野について、男女の地位は平等になっていると思いますか。あてはまる番号を1つずつ選んで○をつけてください。

	男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	平等になっている	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	わからない
（ア）家庭の中で	1	2	3	4	5	6
（イ）地域社会の中で	1	2	3	4	5	6
（ウ）学習教育の場で	1	2	3	4	5	6
（エ）職場の中で	1	2	3	4	5	6
（オ）法律や制度の上で	1	2	3	4	5	6
（カ）政治の場で	1	2	3	4	5	6
（キ）社会通念・慣習・しきたりなどで	1	2	3	4	5	6
（ク）社会全体で	1	2	3	4	5	6

問2. あなたは、「夫は外で働き、妻は家を守った方がよい」という考え方について、どう思いますか。あてはまる番号を1つだけ選んで○をつけてください。

1. そう思う	2. どちらかといえばそう思う	→ 問3へ	
3. どちらかといえばそう思わない	4. そう思わない	5. わからない	→ 問4へ

【問2で「1. そう思う」、「2. どちらかといえばそう思う」に○をした方がお答えください。】

問3. そう思う理由として、あてはまると考えるものにいくつでも○をつけてください。

1. 日本の伝統的な家族の在り方だと思うから	2. 夫が外で働いた方が多くの収入を得られると思うから
3. 自分の両親も役割分担をしていたから	4. 妻が家族を守ったほうが、子供の成長などにとってはよいと思うから
5. 家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから	
6. その他（	）
7. 特にない	8. わからない

<あなたの日常生活について>

問4. 日常生活で、「仕事・学業」、「家庭生活」、「地域または個人の生活」の優先度について、あなたの現状の生活に近いもの、及び希望の生活に近いものについて、以下の選択肢から最もあてはまる番号を1つだけ選んで○をつけてください。

現状の生活に近いもの	希望の生活に近いもの
------------	------------

<p>〔選択肢〕</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「仕事・学業」を優先している・優先させたい 2. 「家庭生活」を優先している・優先させたい 3. 「地域または個人の生活」を優先している・優先させたい 4. 「仕事・学業」と「家庭生活」をともに優先している・優先させたい 5. 「仕事・学業」と「地域または個人の生活」をともに優先している・優先させたい 6. 「家庭生活」と「地域または個人の生活」をともに優先している・優先させたい 7. 「仕事・学業」と「家庭生活」と「地域または個人の生活」をともに優先している・優先させたい 8. わからない

<p>【用語の意味】</p> <p>仕事：自営業主、家族従業者、雇用者として週1時間以上働いていること。常勤、パート、アルバイト、派遣、嘱託など、働き方は問わない。</p> <p>家庭生活：家族とともに過ごすこと。家事（食事の支度・片付け、掃除、洗濯、買い物など）、育児、余暇、介護、看護など</p> <p>地域・個人の生活：学習・研究、趣味・娯楽、スポーツ、ボランティア活動、社会活動、交際・つきあいなど</p>

問5. 日頃の生活で、あなたが家事・育児・介護に費やす時間は平均してどのくらいですか。おおよその平均時間をお答えください。費やす時間がない（あてはまらない）場合は、「0」をご記入ください。

平日（仕事や学校のある日）	時間 分	休日（仕事や学校のない日）	時間 分
---------------	-----------	---------------	-----------

【問6～7は、結婚している方（事実婚含む）がご回答ください。】

問6. あなたの日常生活で、次の（ア）～（サ）の役割を担っているのは主にどなたですか。それぞれについて、あてはまる番号を1つずつ選んで○をつけてください（育児などは必要に応じて過去の状況についてご回答下さい）。

	妻の役割	どちらかといえば妻の役割	夫と妻と同程度	どちらかといえば夫の役割	夫の役割	該当する役割はない
（ア）生活費の確保	1	2	3	4	5	6
（イ）家計管理	1	2	3	4	5	6
（ウ）食事の支度・片付け	1	2	3	4	5	6
（エ）洗濯・掃除	1	2	3	4	5	6
（オ）食料品・日用品の買い物	1	2	3	4	5	6
（カ）育児（乳幼児の世話）	1	2	3	4	5	6
（キ）子どものしつけ、教育	1	2	3	4	5	6
（ク）子どもの行事、PTA活動への参加	1	2	3	4	5	6
（ケ）高齢者の世話（介護）	1	2	3	4	5	6
（コ）自治会等地域のつきあい	1	2	3	4	5	6
（サ）役所等への用事・書類の作成	1	2	3	4	5	6

問7. コロナ禍により、在宅勤務など新たな生活様式が広まっています。問6でご回答いただいた役割について、コロナ前と現在を比べて変化したものはありますか。次の（ア）～（サ）について、あてはまる番号を1つずつ選んで○をつけてください。

	妻の役割・負担がかなり増えた	妻の役割・負担がやや増えた	変わらない	夫の役割・負担がやや増えた	夫の役割・負担がかなり増えた	該当する役割はない
（ア）生活費の確保	1	2	3	4	5	6
（イ）家計管理	1	2	3	4	5	6
（ウ）食事の支度・片付け	1	2	3	4	5	6
（エ）洗濯・掃除	1	2	3	4	5	6
（オ）食料品・日用品の買い物	1	2	3	4	5	6
（カ）育児（乳幼児の世話）	1	2	3	4	5	6
（キ）子どものしつけ、教育	1	2	3	4	5	6
（ク）子どもの行事、PTA活動への参加	1	2	3	4	5	6
（ケ）高齢者の世話（介護）	1	2	3	4	5	6
（コ）自治会等地域のつきあい	1	2	3	4	5	6
（サ）役所等への用事・書類の作成	1	2	3	4	5	6

【全員がお答えください。】

問8. 次にあげる（ア）～（コ）の考え方や意見について、あなたはどのように思いますか。あてはまる番号を1つずつ選んで○をつけてください。

		そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	わからない
結婚	（ア）結婚は個人の自由であるから、結婚しても、しなくてもよい	1	2	3	4	5
	（イ）夫婦が別姓を名乗るのを認めた方がよい	1	2	3	4	5
離婚	（ウ）我慢して結婚生活を続けるよりも離婚したほうがよい	1	2	3	4	5
	（エ）子どもがいる場合は離婚しないほうがよい	1	2	3	4	5
育児	（オ）子どもが3歳になるまでは、母親は育児に専念したほうがよい	1	2	3	4	5
	（カ）父親も積極的に育児に参加した方がよい	1	2	3	4	5
教育	（キ）女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく、育てる方がよい	1	2	3	4	5
	（ク）理系は男性のほうが向いている	1	2	3	4	5
介護	（ケ）介護は社会が積極的に支援するほうがよい	1	2	3	4	5
	（コ）親の介護は女性が中心となって担うほうがよい	1	2	3	4	5

<職業生活について>

問9. あなたの現在の就業状況について、次の中からあてはまる番号を1つだけ選んで○をつけてください。

1. 働いている（休業中を含む）	→	問10-1～10-7へ		2. 働いていない	→	問11へ
------------------	---	-------------	--	-----------	---	------

【問10-1～7は、問9で「1. 働いている」に○をした方がお答えください。】

問10-1. あなたの働き方について、次の中からあてはまる番号を1つだけ選んで○をつけてください。

1. 正規雇用の社員・職員	2. 契約・派遣・嘱託社員	3. パート・アルバイト
4. 会社などの役員	5. 自営業主	6. 家族従業者
7. 在宅ワーク・内職など	8. その他（ ）	

問10-2. 主な勤務地について、次の中からあてはまる番号を1つだけ選んで○をつけてください。

1. 浦安市内	2. 千葉県内（浦安市外）	3. 東京都内	4. その他
---------	---------------	---------	--------

問10-3. あなたの現在の職場では、次の（ア）～（キ）について男女平等になっていると思いますか。あてはまる番号を1つずつ選んで○をつけてください。

	男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	平等になっている	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	わからない
（ア）募集や採用の条件	1	2	3	4	5	6
（イ）人事配置や昇進・昇格	1	2	3	4	5	6
（ウ）教育訓練や研修制度	1	2	3	4	5	6
（エ）職務経験を積む機会	1	2	3	4	5	6
（オ）定年・退職・解雇	1	2	3	4	5	6
（カ）賃金	1	2	3	4	5	6
（キ）仕事の内容	1	2	3	4	5	6

問10-4. コロナ禍を契機にあなたの働き方や環境に変化はありましたか。あてはまる番号にいくつかでも○をつけてください。

1. 在宅勤務制度（テレワーク）	2. 時差出勤（始業・終業時間の変更）
3. フレックスタイム制度	4. サテライトオフィスの利用
5. オンライン会議（ZOOMなど）	6. 副業・兼業
7. ジョブ型※の人事制度	8. 紙やハンコ文化からデジタル化への移行
9. IT端末（PC、タブレット等）の会社からの貸与	10. 特にない
11. その他（ ）	

※ジョブ型とは、会社が求める特定の職務（ジョブ）に対して、その仕事をできる人を割りあてることを言います。

問10-5. 働き方の変化は、自身の生活や暮らし方にどのような影響を及ぼしていますか。あてはまる番号を1つだけ選んで○をつけてください。

- | | | |
|-------------------|---------------------|--------------------|
| 1. 前向き・プラスの影響が大きい | 2. 後ろ向き・マイナスの影響が大きい | 3. 変化はない・どちらともいえない |
|-------------------|---------------------|--------------------|

問10-6. 働き方の変化が及ぼす自身の生活や暮らし方への影響について、具体的にどのようなものがありますか。あてはまる番号をいくつでも○をつけてください。

- | | |
|-----------------------|------------------------------|
| 1. 仕事の効率が上がり、残業が減った | 2. 職場のコミュニケーションが不足し、ストレスが増えた |
| 3. 体調がよくなった | 4. 体調が悪くなった |
| 5. 家族の会話や一緒に過ごす時間が増えた | 6. 家族との会話や一緒に過ごす時間が減った |
| 7. 家族のありがたみを感じるが増えた | 8. 夫婦ゲンカや家族内のいざこざが増えた |
| 9. 新たな趣味や勉強を始めた | 10. 収入減等から趣味や勉強をやめた |
| 11. その他 () | |
| 12. 特になし・変化はない | 13. わからない |

問10-7. コロナ禍を契機に始めた新しい働き方に関して、あなたはコロナ終息後も続けるべきと考えますか。あてはまる番号を1つだけ選んで○をつけてください。

- | | | |
|-------------|----------------|-------------------------|
| 1. 続けるべきである | 2. どちらともいえない | 3. 続けるべきではない（コロナ前に戻すべき） |
| 4. よくわからない | 5. 働き方は変わっていない | |

【全員がお答えください。】

問11. 育児休業や介護休業などの休業制度の取得が進むためには、どのようなことが必要だと思いますか。あてはまる番号を3つまで選んで○をつけてください。

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| 1. 上司の理解があること | 2. 家族などの理解があること |
| 3. 職場で休業制度を取れる雰囲気があること | 4. 休業中の家計の安定が保証されること |
| 5. 休業の取得が出世や役職に響かないこと | 6. 復職後も役職・給与に影響がないこと |
| 7. 休業中に自分の仕事を引き継ぐ人員がいること | 8. 世の中に休業制度についての理解が広がること |
| 9. 休業を取ることのメリットについて理解を広めること | |
| 10. その他 () | |
| 11. 必要と思わない | 12. わからない |

問12. あなたは、男女がともに働きやすい社会を築くには、どのようなことが必要だと思いますか。あてはまる番号を3つまで選んで○をつけてください。

1. 時間外勤務などの短縮をはかること
2. 労働の効率化をはかること
3. 職場での男女の待遇等の格差をなくすこと
4. 非正規労働者の労働条件を向上させること
5. 再就職を希望する人が能力を身につける機会を増やすこと
6. 在宅勤務やフレックスタイム制、短時間勤務などの柔軟な働き方ができること
7. 出産や育児・介護、定年などで退職した人に対する再雇用制度を充実させること
8. 仕事と家庭の両立ができるように、企業や行政が積極的に支援すること
9. 育児や介護をサポートする施設やサービスを充実させること
10. 男性の家事・育児・介護への参加を進めること
11. 育児・介護休業制度の普及や取得率向上に取り組むこと
12. その他 ()

<地域活動・防災について>

問13. あなたは、この1年間に地域活動・ボランティア活動に参加しましたか。参加したことがある活動について、あてはまる番号にいくつでも○をつけてください。参加していない方は、「14.参加していない」に○をつけてください。

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| 1. 医療や健康に関わる活動 | 2. 高齢者や障がい者の支援など福祉に関わる活動 |
| 3. 人々の学習活動に関する支援や指導に関わる活動 | 4. まちづくりなど地域の活性化に関わる活動 |
| 5. 芸術・文化・スポーツに関わる活動 | 6. 環境美化や環境保全など環境に関わる活動 |
| 7. 災害救援に関わる活動 | 8. 交通安全・防犯・防火など地域安全に関わる活動 |
| 9. 国際協力や国際交流に関わる活動 | 10. 子育て支援に関わる活動 |
| 11. 青少年の育成に関わる活動 | 12. バザーや募金活動 |
| 13. その他 () | 14. 参加していない |

問14. あなたは、防災・災害復興対策で女性の視点に配慮して取り組む必要があると思うものは何ですか。次の中からあてはまる番号を3つまで選んで○をつけてください。

1. 避難所の設備（男女別・多目的トイレ、更衣室、防犯対策など）
2. 避難所の責任者に女性が配置され、災害者対応に女性の視点が入ること
3. 乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性などあらゆる人に対する備えやニーズの把握、物資を配布する際の配慮
4. 災害時の救援医療体制（診療・治療体制、妊産婦をサポートする保健師・助産師の配置）
5. 被災者に対する相談体制
6. 対策本部に女性が配置され、対策に女性の視点が入ること
7. 防災計画・復興計画策定過程、防災会議に女性が参画すること
8. 自主防災組織、防災訓練などに女性が参画すること
9. 特にない
10. その他 ()

【問15の（2）相談のすべてで「2. 相談したかったがしなかった」、「3. 相談しようと思わなかった」に○をした方がお答えください。】

問19. あなたが相談しなかった・相談しようと思わなかった理由は何ですか。あてはまるものはいくつでも○をつけてください。

1. 相談できる人がいなかったから	2. どこ（誰）に相談してよいかわからなかったから
3. 人に知られずに相談できる場所がなかったから	4. 恥ずかしくて誰にも言えなかったから
5. 相談しても無駄だと思ったから	6. 相談したことが知れると自分や子供に危害が及ぶと思ったから
7. 人に打ち明けることに抵抗があったから	8. 我慢すればこのままなんとかやっていたらと思ったから
9. 自分にも悪いところがあると思うから	10. 他人を巻き込みたくなかったから
11. 相談するほどのことでもないと思ったから	12. 思い出したくないから
13. 世間体が悪いと思ったから	14. 相手の行為は愛情表現だと思ったから
15. その他（ ）	16. 特に理由はない

【すべての方におたずねします。】

問20. パートナー間の暴力に対する対策や援助として、どのようなことを充実させるとよいと思いますか。あてはまると考えるものはいくつでも○をつけてください。

1. 家族やパートナー間であっても暴力は犯罪であるという意識の啓発	
2. 暴力は精神的、経済的など、身体的以外にも含まれるという意識の啓発	
3. 若年層から暴力をなくしていくための教育	
4. 被害者が駆け込める緊急避難所（シェルター等）の整備	
5. 緊急避難時に相談できる体制の充実	
6. 住居や就労あっせん、経済的援助など、被害者への自立支援に関する相談の充実	
7. カウンセリングや日常的な相談など、被害者への心のケアの充実	
8. 暴力を目撃した子どもの心理的ケアなど支援の充実	
9. 加害者に対する厳正な対処	
10. 加害者の更生に関するプログラムやカウンセリングなど対応の充実	
11. 医療機関での被害者対応の充実（DVの発見・関係機関への通報など）	
12. その他（ ）	13. 特にない

《参考 主なDV相談窓口》

名称	対応日時	電話番号
浦安市多様性社会推進課「女性のための相談」	原則、月曜日・火曜日・木曜日の午前10時から午後4時（ただし、このうち3回は午後2時30分から午後8時）、第2水曜日・第4金曜日の午後2時30分から午後8時（要予約）	047-712-6803
浦安市こども家庭支援センター「母子・婦人相談」	月曜日から土曜日	047-351-7698
千葉県女性サポートセンター（配偶者暴力相談支援センター）	月曜日から金曜日午前9時から午後5時（要予約） ※電話相談は24時間年中無休	043-206-8002
千葉県男女共同参画センター（地域配偶者暴力相談支援センター）	火曜日から日曜日（要予約） ※電話相談は火曜日 午前9時から午後8時、水曜日から日曜日 午前9時30分から午後4時	【女性専用】 04-7140-8605 【男性専用】 043-308-3421
浦安警察署生活安全課	緊急の場合には110番、けがをしたら119番	047-350-0110

<男女共同参画社会づくり・多様性社会推進について>

問21. 次にあげる言葉は男女共同参画社会・多様性社会の実現において重要なキーワードです。あなたはこれらの言葉を知っていますか。(ア)～(カ)のそれぞれについて、あてはまる番号に1つずつ○をつけてください。

	言葉も内容も知っている	言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない	言葉も内容も知らない
(ア) 男女共同参画	1	2	3
(イ) ワーク・ライフ・バランス	1	2	3
(ウ) リプロダクティブ・ヘルス/ライツ	1	2	3
(エ) SDGs	1	2	3
(オ) LGBT	1	2	3
(カ) パートナーシップ制度	1	2	3

問22. 市内には、性や国籍、障がい、ライフステージ等において、多様な方々がともに暮らしています。浦安市は、次にあげる人にとって「暮らしやすい環境」になっていると思いますか。あなたの日常生活でのイメージ・認識として、(ア)～(カ)のそれぞれについて、あてはまる番号に1つずつ○をつけてください。

	とても暮らしやすい	まあ暮らしやすい	あまり暮らしやすい	全く暮らしやすい
(ア) 障がい(知覚・身体・発達など)がある人	1	2	3	4
(イ) 外国籍・外国出身の人	1	2	3	4
(ウ) 高齢者	1	2	3	4
(エ) LGBT ※	1	2	3	4
(オ) 妊婦や乳幼児がいる家族	1	2	3	4
(カ) 介護が必要な人がいる家族	1	2	3	4

※LGBTは、レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーなどの性的少数者の略称のことを言います。

問23. 浦安市では、問22であげたような多様な方々が暮らしやすい社会・地域づくり(多様性社会の推進)を進めていますが、これについて、あなたはどう思いますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。

1. とてもよいことだと思う	2. まあよいことだと思う	3. あまりよいことだと思わない
4. 全くよいことだと思わない	5. わからない	

問24. 浦安市では、男女共同参画社会・多様性社会の実現に向け、各種事業を実施しています。あなたは、以下の事業をご存じですか。(ア)、(イ)のそれぞれについて、あてはまる番号に1つずつ○をつけてください。

	内容を知っている	聞いたことがあるが、内容までは知らない	名前も内容も知らない
(ア) 多様性社会推進課とその活動 (旧：男女共同参画センター：愛称ルピナス)	1	2	3
(イ) 相談事業 (女性のための相談、女性のための法律相談)	1	2	3

問25. 男女共同参画社会・多様性社会の実現に向け、今、あなたが関心を持っているテーマは何ですか。あてはまる番号にいくつでも○をつけてください。

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| 1. ジェンダー平等やSDGs※の理念・目標等 | 2. 働き方改革、ワーク・ライフ・バランスなど多様な働き方 |
| 3. LGBT（性的マイノリティ）やパートナーシップ制度※ | 4. 介護のあり方や介護に関する各種制度 |
| 5. 育児のあり方や育児に関する各種制度 | 6. 女性の視点を入れた防災・災害復興対策 |
| 7. 虐待、暴力、ハラスメントなどの防止 | 8. 在日外国人への接し方や協働（多文化共生） |
| 9. 健康づくりや生涯学習 | 10. 家庭における家事負担のあり方、男性の家事参加 |
| 11. 女性の就業支援・女性活躍推進 | 12. 特にない |
| 13. その他（ | ） |

※SDGsは、2015年9月の国連サミットで採択された2030年までに達成すべき「17の目標、169のターゲット・指標」で構成された持続可能な開発目標のことを言います。

※パートナーシップ制度とは、LGBTなど性的マイノリティのカップル等を自治体が公的に認める制度のことを言います。

問26. 男女共同参画社会・多様性社会の実現に向け、今後、浦安市としては何に力を入れていくべきだと思いますか。あてはまる番号にいくつでも○をつけてください。

- | |
|---|
| 1. 男女共同参画を進める条例を制定する |
| 2. 意思決定や政策立案への女性の参画（例：女性議員や市職員の女性管理職を増やすなど）を進める |
| 3. 多くの人々に対して、男女共同参画・多様性社会に対する理解を促進する |
| 4. 市民や市職員を対象とした男女共同参画・多様性社会に関する研修・学習の機会を充実させる |
| 5. 人権を守る対策や相談体制を充実する |
| 6. 多様性社会推進課（旧男女共同参画センター）の施策・事業を拡充する |
| 7. 広報誌やパンフレット、インターネットなどを通じた情報提供を充実する |
| 8. 団体・グループなどの女性リーダーを養成する |
| 9. 活動する女性のための人材バンクやネットワークづくりを支援する |
| 10. 保育や福祉、介護のサービスや環境を充実させる |
| 11. 事業者に対して、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革推進の意識啓発を行う |
| 12. 自治会役員など地域活動における意思決定への女性の参画を進める |
| 13. その他（ |
| 14. 特にない |

あなたが、男女平等や男女共同参画・多様性社会の実現などに関して、日ごろ感じていることや要望などがありましたら、ご自由にお書きください。

質問は以上です。ご協力まことにありがとうございました。ご記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、12月11日（金）までにご返送をお願い致します。

【事業所調査 結果報告書】

I. 調査の概要

(1) 調査方法

- ・ 調査対象 : 経済センサス基礎調査(総務省統計局)に記載されている浦安市内の事業所のうち、常用雇用者規模が10人以上の事業所から、公務・政治・経済・文化団体、宗教法人、重複事業所等を除く事業所。
- ・ 対象者数 : 1,340事業所
- ・ 調査方法 : ①紙アンケートの調査票の郵送・配布により回収
②WEB上で回答できるサイトを開設し回答をデータで回収
- ・ 調査時期 : 令和2年12月18日～令和3年1月15日

(2) 回収率と回収サンプル数

- ・ 配布数 : 発送した1,340事業所のうち、255事業所は未着分のため、最終的な総発送数は1,085事業所。
- ・ 有効回答者数 : 278事業所(①246事業所、②32事業所)
- ・ 有効回答率 : 25.6%

(3) 報告書を読む際の注意事項

- ① アンケート集計は、各設問の単純集計と、業種、企業規模などのクロス集計を行った。
- ② 分析では、平成28年度に行った調査と共通の質問があるものについては経年比較を行った。
- ③ 回収されたサンプルは業種、企業規模の割合に偏りがみられる。そのため、全体値の見方に注意が必要である。
- ④ 表中の比率(%)は、全て回答者数を母数として算出しており、その都度表示している。表示は小数点以下第2位を四捨五入しているため、比率の合計値が100%にならない場合がある。
- ⑤ 複数回答は質問の特性上、回答者数を母数とし、比率を算出している。したがって、比率の合計値は100%にならない場合がある。

II. 調査結果

1. 事業所の属性

(1) 主な業種

事業所の主な業種をみると、「医療、福祉（20.1%）」が最も多く、「卸売業、小売業（16.5%）」、「サービス業（11.5%）」、「製造業（10.1%）」が続いた。

なお、以降の業種別のクロス集計をする際には一定数の回答数が必要なため、以下の6業種に統合して整理した。

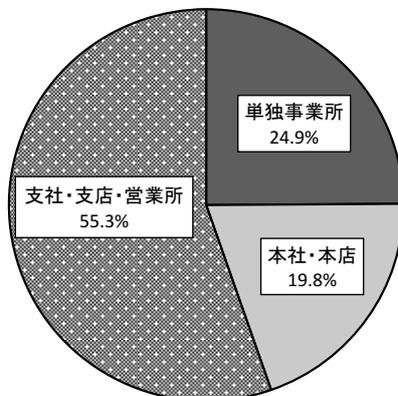
図表 148 事業所の主な業種

(単位:件、%)			(単位:件、%)			
	回答数	割合		回答数	割合	
農業、漁業	2	0.7	➔	建設業、製造業	37	13.3
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0		運輸業、郵便業	26	9.4
建設業	9	3.2		卸売業、小売業	46	16.5
製造業	28	10.1		サービス業(宿泊業、飲食業など)	66	23.7
電気・ガス・熱供給・水道業	2	0.7		医療、福祉	56	20.1
情報通信業	5	1.8		その他	47	16.9
運輸業、郵便業	26	9.4		合計	278	100.0
卸売業、小売業	46	16.5				
金融業、保険業	5	1.8				
不動産業、物品賃貸業	5	1.8				
学術研究、専門・技術サービス業	2	0.7				
宿泊業、飲食サービス業	25	9.0				
生活関連サービス業、娯楽業	3	1.1				
教育、学習支援業	9	3.2				
医療、福祉	56	20.1				
複合サービス事業	4	1.4				
サービス業	32	11.5				
その他(他に分類されないもの)	17	6.1				
不明	2	0.7				
合計	278	100.0				

(2) 事業所の区分

事業所の区分をみると、「支社・支店・営業所」が55.3%で最も多く半数以上を占めた。以下、「単独事業所（24.9%）」、「本社・本店（19.8%）」となった。

図表 149 事業所の区分

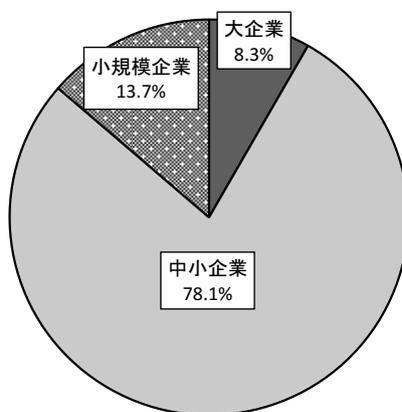


SA(n=253)

(3) 事業所の規模

事業所の規模をみると、「中小企業」が78.1%と圧倒的に多く、「大企業」は8.3%、「小規模企業」は13.7%となった。分類については、下記の中小企業庁の定義に基づき行ったが、今回資本金を調査していないため、事業所の業種と従業員数のみで分類した。

図表 150 事業所の規模



SA(n=278)

【中小企業の定義】

業種	中小企業		小規模企業	大企業
	資本金または出資の総額	常時使用従業員数	常時使用従業員数	
①製造業、建設業、運輸業など(②~④除き)	3億円以下	300人以下	20人以下	左記以外
②卸売業	1億円以下	100人以下	5人以下	
③サービス業	5000万円以下	100人以下	5人以下	
④小売業	5000万円以下	50人以下	5人以下	

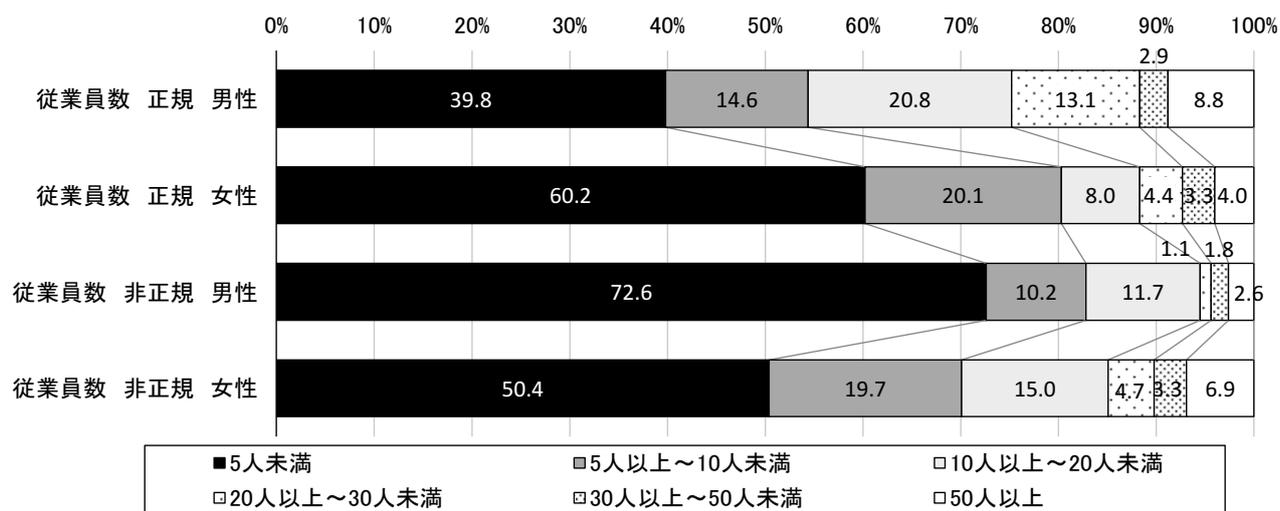
(出所)中小企業庁

(4) 従業員の構成

1) 男女別の従業員数

従業員の男女別、正規・非正規別の数をみると、「正規」、「非正規」及び「男性」、「女性」のすべてにおいて「5人未満」が最も多かった。特に、「正規 女性 (60.2%)」、「非正規 男性 (72.6%)」で多かった。

図表 151 男女別の従業員数 (正規・非正規)



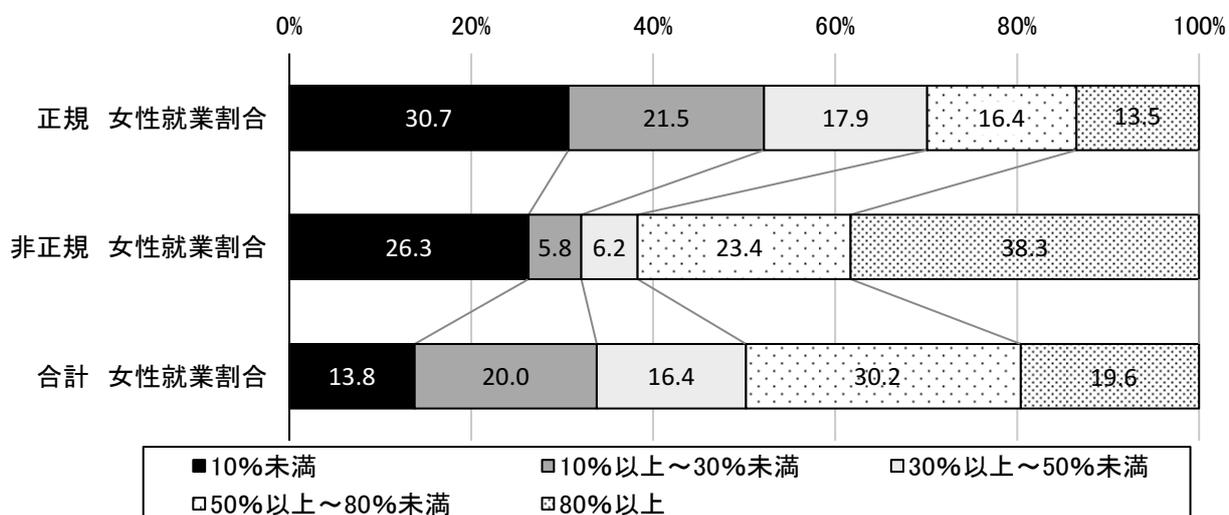
(n=274)

2) 女性就業割合

① 全体

従業員の女性就業割合を、正規・非正規別にみると、「正規」は「10%未満」が30.7%で最も多いが、「非正規」は「80%以上」が38.3%で最も多かった。合計では「50%以上～80%未満」が30.2%で最も多い。

図表 152 女性就業割合 (正規・非正規)



(n=274)

② 属性別

企業規模別では、大企業と中小企業は「50%以上～80%未満」が最も多い。小規模企業では「10%未満」が31.6%と最も多い。

業種別では、「医療、福祉」で女性就業割合が50%以上の企業が98.2%を占め多くなっている。

図表 153 女性就業割合（属性別）

(単位:件、%)

		回答数	10%未満	30%未満 10%以上	50%未満 30%以上	80%未満 50%以上	80%以上	無回答
全体		278	13.7	19.8	16.2	29.9	19.4	1.1
規模	大企業	23	8.7	26.1	26.1	34.8	4.3	-
	中小企業	217	11.5	18.9	16.1	30.9	22.6	-
	小規模企業	38	31.6	21.1	7.9	21.1	10.5	7.9
業種	建設業、製造業	37	21.6	45.9	10.8	16.2	2.7	2.7
	運輸業、郵便業	26	50.0	38.5	7.7	3.8	-	-
	卸売業、小売業	46	15.2	23.9	23.9	26.1	8.7	2.2
	サービス業	66	4.5	13.6	19.7	40.9	19.7	1.5
	医療、福祉	56	-	-	1.8	48.2	50.0	-
	その他	47	14.9	17.0	29.8	21.3	17.0	-

3) 女性管理職割合

① 全体

管理職に占める女性割合をみると、「経営層」では25.4%、「それ以外の管理職」では21.1%となり、管理職全体では22.2%となった。

前回調査と比較すると、「経営層」については前回（24.7%）よりやや増加し、「それ以外の管理職」については、前回（13.9%）より大きく増えたため、全体でも大きな伸びとなった。

図表 154 女性管理職割合（経営層・管理職）

(単位:%)

		男性	女性	その他
2016年	経営層	74.8	24.7	0.5
	それ以外の管理職	86.1	13.9	0.0
	全体	82.5	17.3	0.2
2020年	経営層	74.6	25.4	0.0
	それ以外の管理職	78.7	21.1	0.2
	全体	77.7	22.2	0.1

② 属性別

業種別では、「医療、福祉」で経営層では47.9%、それ以外の管理職では41.7%と高い。

図表 155 女性管理職割合（業種別）

(単位: %)

		経営層	それ以外の管理職
業種	建設業、製造業	24.7	5.4
	運輸業、郵便業	0.0	0.0
	卸売業、小売業	16.9	7.5
	サービス業	18.1	24.3
	医療、福祉	47.9	41.7
	その他	21.5	16.9

4) 平均年齢と平均勤続年数

従業員の平均年齢は男女共に概ね40歳前後で、「男性（42.7歳）」が「女性（41.6歳）」をやや上回っている。前回調査と比較すると、男性、女性ともに平均年齢がわずかに伸びた。

従業員の平均勤続年数は、「男性（9.8年）」が「女性（7.6年）」より約2年長く、前回調査からやや伸びた。

図表 156 平均年齢と平均勤続年数

(単位: %)

	男性	女性	その他
平均年齢(歳)	41.3	40.7	38.8
平均勤続年数(年)	9.6	7.2	6.6

	男性	女性	その他
平均年齢(歳)	42.7	41.6	21.3
平均勤続年数(年)	9.8	7.6	8.3

(5) 一般事業主行動計画策定状況

1) 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

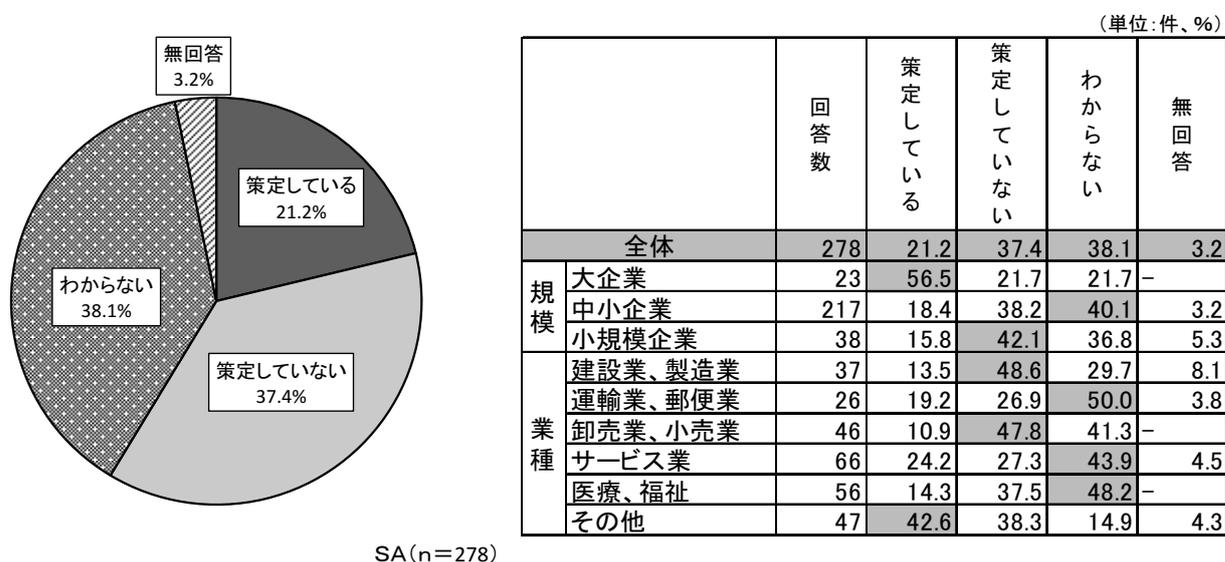
① 全体

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状況を聞いたところ、「策定している(21.2%)」が、「策定していない(37.4%)」を下回ったが、「わからない」も38.1%と多かった。

② 属性別

企業規模別では、大企業は「策定している」が過半数を超えているが、中小企業は「わからない」が40.1%、小規模企業は「策定していない」が42.1%とそれぞれ最も多かった。

図表 157 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状況



③ 経年比較

経年比較すると、「策定している」が平成28年度調査より4ポイント増加した。

図表 158 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状況(経年比較)

(単位:件、%)

	回答数	策定している	策定していない	わからない	無回答
令和2年度	278	21.2	37.4	38.1	3.2
平成28年度	419	17.2	73.3		9.5
差	▲ 141	4.0	▲ 2.2		▲ 6.3

※平成28年度選択肢は「わからない」がなかった

2) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

① 全体

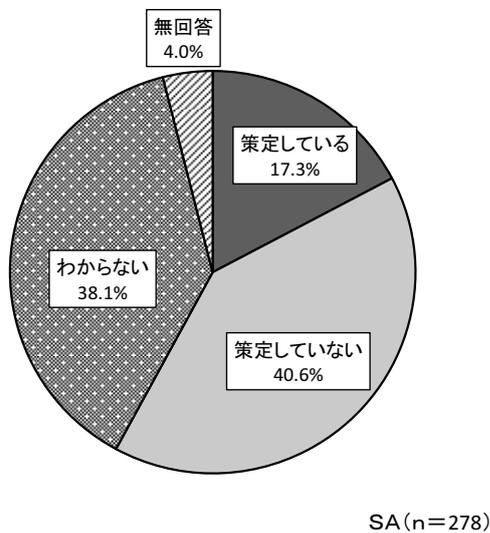
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況についても同様に「策定している(17.3%)」が、「策定していない(40.6%)」を下回ったが、「わからない」も38.1%と多かった。

② 属性別

企業規模別では、大企業は「策定している」が過半数を超えているが、中小企業は「策定していない」と「わからない」がそれぞれ40.6%、小規模企業は「策定していない」が47.4%で最も多かった。

図表 159 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況

(単位:件、%)



		回答数	策定している	策定していない	わからない	無回答
全体		278	17.3	40.6	38.1	4.0
規模	大企業	23	52.2	30.4	17.4	-
	中小企業	217	14.7	40.6	40.6	4.1
	小規模企業	38	10.5	47.4	36.8	5.3
業種	建設業、製造業	37	8.1	48.6	35.1	8.1
	運輸業、郵便業	26	19.2	30.8	46.2	3.8
	卸売業、小売業	46	8.7	47.8	43.5	-
	サービス業	66	24.2	27.3	43.9	4.5
	医療、福祉	56	12.5	39.3	46.4	1.8
	その他	47	27.7	53.2	12.8	6.4
女性就業割合	10%未満	38	13.2	28.9	50.0	7.9
	10%以上～30%未満	55	12.7	54.5	30.9	1.8
	30%以上～50%未満	45	20.0	48.9	28.9	2.2
	50%以上～80%未満	83	26.5	32.5	37.3	3.6
	80%以上	54	9.3	40.7	46.3	3.7

③ 経年比較

経年比較すると、「策定している」が平成28年度調査より1.3ポイント増加した。

図表 160 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況(経年比較)

(単位:件、%)

	回答数	策定している	策定していない	わからない	無回答
令和2年度	278	17.3	40.6	38.1	4.0
平成28年度	419	16.0	74.7		9.3
差	▲ 141	1.3	▲ 4.0		▲ 5.3

※平成28年度選択肢は「わからない」がなかった

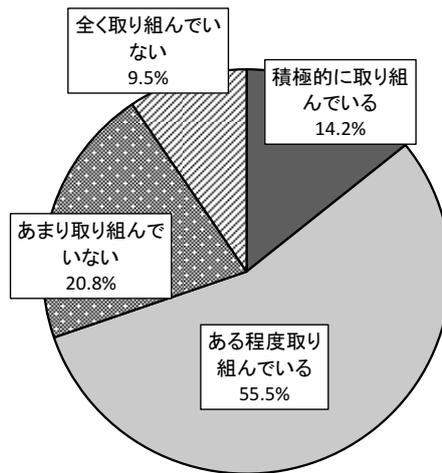
2. ワーク・ライフ・バランスについて

(1) 推進状況

① 全体

ワーク・ライフ・バランスの推進状況を聞いたところ「積極的に取り組んでいる（14.2%）」と「ある程度取り組んでいる（55.5%）」を合計した『取り組んでいる』は69.7%となり、「あまり取り組んでいない（20.8%）」、「全く取り組んでいない（9.5%）」を合計した『取り組んでいない（30.3%）』を大きく上回った。

図表 161 ワーク・ライフ・バランスの推進状況



SA(n=274)

② 属性別

企業規模別では、規模が大きいほど『取り組んでいる』が多い。

業種別では、『取り組んでいる』は「医療、福祉（85.2）」、「サービス業（80.0%）」が多い。

女性就業割合別では、割合が50%以上の企業で『取り組んでいる』が多い。

図表 162 ワーク・ライフ・バランスの推進状況（属性別）

(単位:件、%)

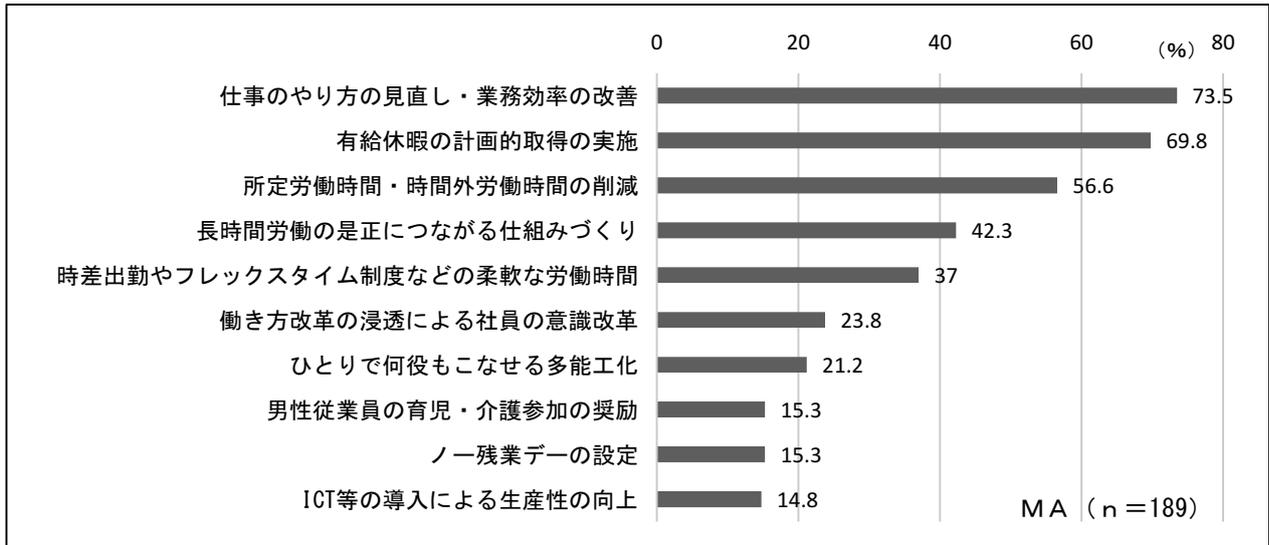
		回答数	取り組んでいる	積極的に取り組んでいる	ある程度取り組んでいる	取り組んでいない	あまり取り組んでいない	全く取り組んでいない
全体		274	69.7	14.2	55.5	30.3	20.8	9.5
規模	大企業	23	87.0	17.4	69.6	13.0	13.0	-
	中小企業	213	71.4	14.6	56.8	28.6	19.2	9.4
	小規模企業	38	50.0	10.5	39.5	50.0	34.2	15.8
業種	建設業、製造業	37	54.0	13.5	40.5	45.9	24.3	21.6
	運輸業、郵便業	26	50.0	7.7	42.3	50.0	38.5	11.5
	卸売業、小売業	46	54.4	19.6	34.8	45.6	30.4	15.2
	サービス業	65	80.0	9.2	70.8	20.0	13.8	6.2
	医療、福祉	54	85.2	22.2	63.0	14.8	7.4	7.4
	その他	46	76.1	10.9	65.2	23.9	23.9	-
女性就業割合	10%未満	38	52.6	7.9	44.7	47.4	31.6	15.8
	10%以上～30%未満	55	63.6	10.9	52.7	36.4	30.9	5.5
	30%以上～50%未満	44	63.6	13.6	50.0	36.4	25.0	11.4
	50%以上～80%未満	81	80.3	19.8	60.5	19.8	13.6	6.2
	80%以上	53	79.3	15.1	64.2	20.7	9.4	11.3

(2) 取組内容

① 全体

ワーク・ライフ・バランスの推進に『取り組んでいる』と回答した事業所に対して、取組内容を聞いたところ、「仕事のやり方の見直し・業務効率の改善」が73.5%と最も多く、次いで「有給休暇の計画的取得の実施（69.8%）」、「所定労働時間・時間外労働時間の削減（56.6%）」、「長時間労働の是正につながる仕組みづくり（42.3%）」となった。

図表 163 ワーク・ライフ・バランスの取組内容



② 属性別

企業規模別にみると、大企業と小規模企業は「所定労働時間・時間外労働時間の削減」、中小企業は「仕事のやり方の見直し・業務効率の改善」が最も多い。

業種別では、「仕事のやり方の見直し・業務効率の改善」が最も多いのは「建設業、製造業（80.0%）」で、「有給休暇の計画的取得の実施」が最も多いのは「運輸業、郵便業（92.3%）」であった。

図表 164 ワーク・ライフ・バランスの取組内容（属性別）

(単位:件、%)

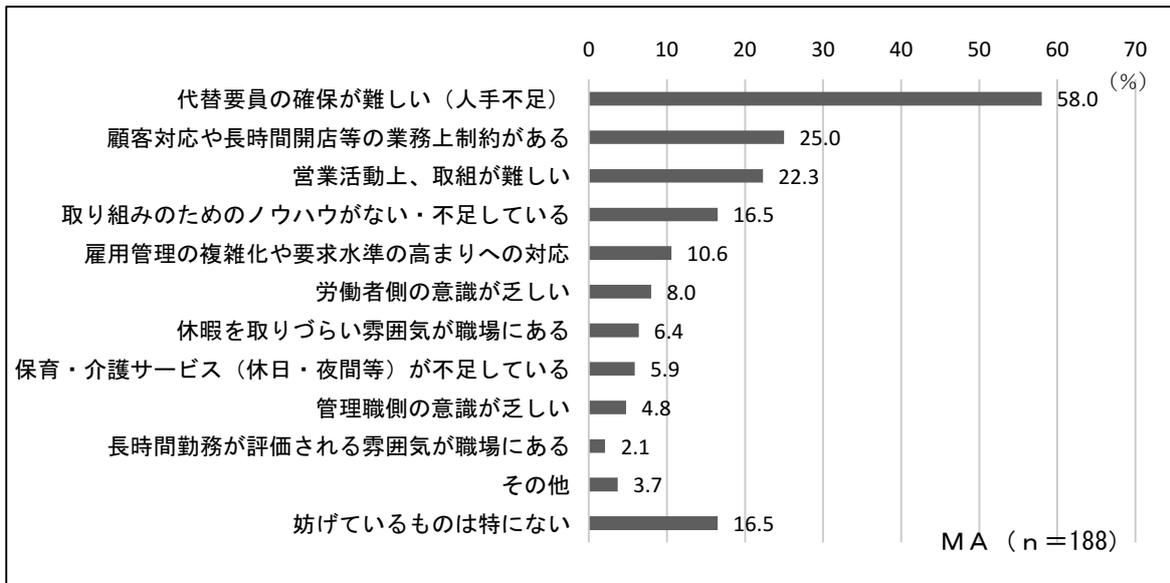
	回答数	仕事のやり方の見直し・業務効率の改善	有給休暇の計画的取得の実施	所定労働時間・時間外労働時間の削減	長時間労働の是正につながる仕組みづくり	時差出勤やフレックスタイム制度などの柔軟な労働時間	働き方改革の浸透による社員の意識改革	ひとりで何役もこなせる多能工化	男性従業員の育児・介護参加の奨励	ノー残業デーの設定	ICT等の導入による生産性の向上	その他	
全体	189	73.5	69.8	56.6	42.3	37.0	23.8	21.2	15.3	15.3	14.8	0.5	
規模	大企業	20	70.0	70.0	75.0	30.0	35.0	20.0	10.0	15.0	10.0	5.0	-
	中小企業	150	75.3	70.7	52.7	44.0	38.7	24.0	22.7	16.0	16.0	16.7	0.7
	小規模企業	19	63.2	63.2	68.4	42.1	26.3	26.3	21.1	10.5	15.8	10.5	-
業種	建設業、製造業	20	80.0	75.0	50.0	35.0	35.0	25.0	45.0	20.0	25.0	10.0	-
	運輸業、郵便業	13	53.8	92.3	69.2	61.5	38.5	38.5	38.5	-	15.4	-	-
	卸売業、小売業	25	72.0	80.0	56.0	48.0	40.0	24.0	20.0	8.0	12.0	4.0	-
	サービス業	50	78.0	72.0	68.0	42.0	38.0	20.0	16.0	16.0	18.0	4.0	-
	医療、福祉	46	78.3	63.0	43.5	37.0	37.0	17.4	13.0	8.7	13.0	30.4	2.2
その他	35	65.7	57.1	57.1	42.9	34.3	31.4	20.0	20.0	17.1	20.0	-	
女性就業割合	10%未満	20	85.0	85.0	70.0	35.0	35.0	25.0	30.0	15.0	25.0	5.0	-
	10%以上～30%未満	35	60.0	82.9	51.4	48.6	34.3	40.0	20.0	8.6	31.4	11.4	-
	30%以上～50%未満	28	71.4	60.7	53.6	32.1	35.7	25.0	25.0	35.7	10.7	10.7	-
	50%以上～80%未満	64	79.7	70.3	64.1	51.6	34.4	20.3	20.3	18.8	7.8	14.1	-
	80%以上	41	70.7	56.1	43.9	34.1	43.9	14.6	17.1	2.4	12.2	26.8	2.4

(3) 推進上の妨げ

① 全体

ワーク・ライフ・バランスの推進に『取り組んでいる』と回答した事業所に対して、推進するうえでの妨げについて聞いたところ、「代替要員の確保が難しい」が58.0%と最も多かった。大きく離れて「顧客対応や長時間開店等の業務上制約がある(25.0%)」、「営業活動上、取組が難しい(22.3%)」が続いた。

図表 165 ワーク・ライフ・バランス推進の妨げ



② 属性別

属性別では、全ての項目で「代替要員の確保が難しい」が最も多い。

企業規模別では「代替要員の確保が難しい」は規模が小さいほど多く、業種別では「運輸業、郵便業」で84.6%と多い。女性就業割合別では、「10%未満」で70.0%と多い。

図表 166 ワーク・ライフ・バランス推進の妨げ(属性別)

(単位:件、%)

	回答数	代替要員の確保が難しい(人手不足)	顧客対応や長時間開店等の業務上制約がある	営業活動上、取組が難しい	取り組みのためのノウハウがない・不足している	雇用管理の複雑化や要求水準の高まりへの対応	労働者側の意識が乏しい	休暇を取りづらい雰囲気が職場にある	保育・介護サービス(休日・夜間等)が不足している	管理職側の意識が乏しい	長時間勤務が評価される雰囲気が職場にある	その他	妨げているものは特にな
全体	188	58.0	25.0	22.3	16.5	10.6	8.0	6.4	5.9	4.8	2.1	3.7	16.5
規模	大企業	20	55.0	45.0	30.0	25.0	10.0	25.0	5.0	5.0	5.0	5.0	15.0
	中小企業	150	57.3	23.3	21.3	14.7	10.7	5.3	6.7	5.3	1.3	3.3	18.0
	小規模企業	18	66.7	16.7	22.2	22.2	11.1	11.1	5.6	5.6	5.6	5.6	5.6
業種	建設業、製造業	18	61.1	11.1	27.8	16.7	16.7	16.7	-	-	5.6	16.7	11.1
	運輸業、郵便業	13	84.6	7.7	15.4	15.4	-	30.8	23.1	7.7	7.7	-	15.4
	卸売業、小売業	25	56.0	24.0	24.0	16.0	-	8.0	4.0	4.0	8.0	4.0	20.0
	サービス業	51	43.1	39.2	25.5	11.8	5.9	5.9	2.0	3.9	7.8	2.0	25.5
	医療、福祉	46	67.4	15.2	10.9	21.7	19.6	2.2	15.2	15.2	4.3	-	4.3
	その他	35	57.1	31.4	31.4	17.1	14.3	5.7	-	2.9	-	2.9	-
女性就業割合	10%未満	20	70.0	30.0	20.0	10.0	5.0	20.0	10.0	-	5.0	10.0	10.0
	10%以上~30%未満	35	57.1	17.1	40.0	14.3	8.6	11.4	2.9	2.9	5.7	-	8.6
	30%以上~50%未満	26	57.7	23.1	19.2	30.8	7.7	23.1	7.7	3.8	7.7	3.8	15.4
	50%以上~80%未満	65	58.5	27.7	9.2	15.4	12.3	1.5	4.6	7.7	6.2	1.5	4.6
	80%以上	41	51.2	24.4	29.3	14.6	14.6	-	9.8	9.8	-	-	2.4

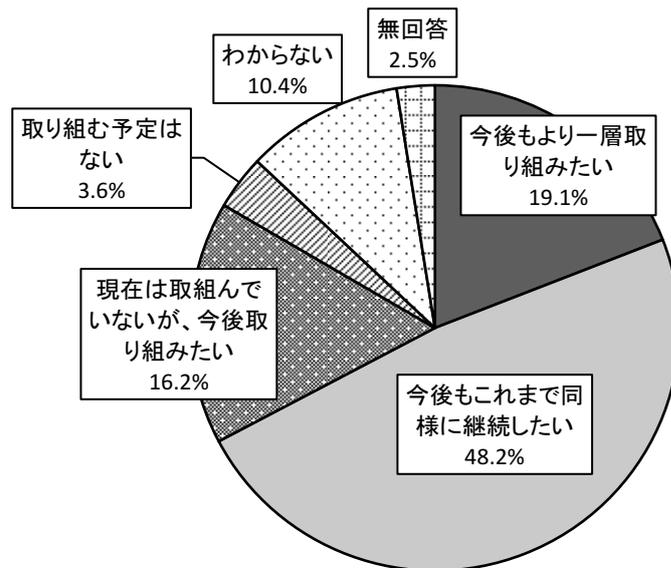
(4) 今後の推進方針

① 全体

今後のワーク・ライフ・バランスの推進方針を聞いたところ、「今後もより一層取り組みたい (19.1%) 」と「今後もこれまで同様に継続したい (48.2%) 」を合計した『積極的に取り組む』は67.3%となった。

「現在は取組んでいないが、今後取り組みたい」が16.2%となり、「取り組む予定はない」は3.6%にとどまった。

図表 167 今後のワーク・ライフ・バランスの推進方針



SA(n=278)

② 経年比較

今後のワーク・ライフ・バランスの推進方針を経年比較すると、H28年度は「今後もこれまで同様に継続したい」が9.1ポイント増加したものの、「今後もより一層取り組みたい」が11.9ポイント減少し、『積極的に取り組む』は2.8ポイント減少した。また、「現在は取り組んでいないが、今後取り組みたい」は4.0ポイント増加した。

図表 168 今後のワーク・ライフ・バランスの推進方針（経年比較）

（単位：件、%、ポイント）

	回答数	積極的に取り組む	今後もより一層取り組みたい	今後もこれまで同様に継続したい	現在は取り組んでいないが、今後取り組みたい	取り組む予定はない	わからない	無回答
令和2年度	278	67.3	19.1	48.2	16.2	3.6	10.4	2.5
平成28年度	419	70.1	31	39.1	12.2	4.1	11.7	1.9
差	▲ 141	▲ 2.8	▲ 11.9	9.1	4.0	▲ 0.5	▲ 1.3	0.6

③ 属性別

全ての属性で『積極的に取り組む』が最も多い。

企業規模別では、規模が大きいほど積極的に取り組む企業が多い。

業種別では『積極的に取り組む』は、「その他（78.7%）」、「サービス業（77.2%）」、「医療、福祉（76.8%）」が多い。

女性就業割合では、50%以上の企業で7割台と多い。

図表 169 今後のワーク・ライフ・バランスの推進方針（属性別）

（単位：件、%）

	回答数	積極的に取り組む	今後もより一層取り組みたい	今後もこれまで同様に継続したい	現在は取り組んでいないが、今後取り組みたい	取り組む予定はない	わからない	無回答
全体	278	67.3	19.1	48.2	16.2	3.6	10.4	2.5
規模	大企業	23	87.0	26.1	60.9	8.7	4.3	-
	中小企業	217	67.7	19.8	47.9	16.6	1.4	11.5
	小規模企業	38	52.6	10.5	42.1	18.4	15.8	10.5
業種	建設業、製造業	37	51.3	13.5	37.8	18.9	10.8	16.2
	運輸業、郵便業	26	53.8	11.5	42.3	42.3	-	3.8
	卸売業、小売業	46	50.0	13.0	37.0	19.6	6.5	21.7
	サービス業	66	77.2	22.7	54.5	10.6	3.0	7.6
	医療、福祉	56	76.8	23.2	53.6	12.5	-	7.1
	その他	47	78.7	23.4	55.3	8.5	2.1	6.4
女性就業割合	10%未満	38	60.5	15.8	44.7	23.7	2.6	10.5
	10%以上～30%未満	55	63.6	14.5	49.1	25.5	1.8	9.1
	30%以上～50%未満	45	60.0	20.0	40.0	20.0	4.4	11.1
	50%以上～80%未満	83	74.7	26.5	48.2	7.2	4.8	10.8
	80%以上	54	72.3	13.0	59.3	13.0	1.9	9.3

3. 女性活躍推進について

(1) 女性の採用を増やすための取り組み

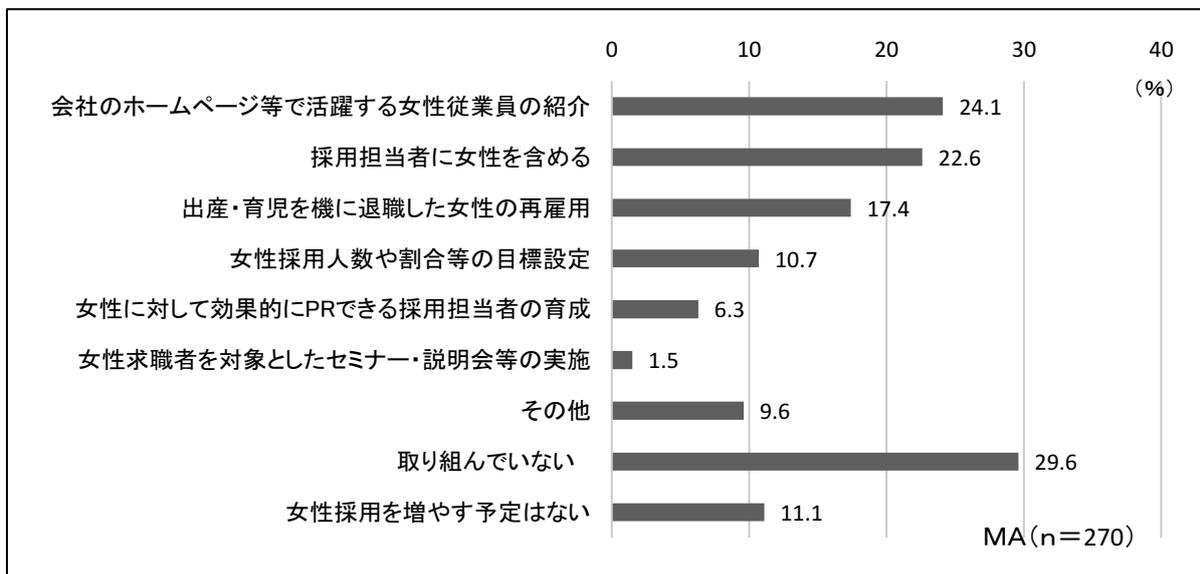
① 全体

女性の採用を増やすためにしている取り組みについて聞いたところ、「取り組んでいない」が29.6%で最も多かった。取組内容についてみると、「会社のホームページ等で活躍する女性従業員の紹介」が24.1%で最も多く、「採用担当者に女性を含める（22.6%）」、「出産・育児を機に退職した女性の再雇用（17.4%）」が続いた。

「その他（9.6%）」を具体的にみると「男性女性問わず優秀であれば採用している」、「女性が働きやすい労働時間、労働環境」、「男女半々にしている」などの意見が聞かれた。

「女性採用を増やす予定はない」は11.1%となった。

図表 170 女性の採用を増やすための取り組み



② 属性別

企業規模別にみると、大企業は「会社のホームページ等で活躍する女性従業員の紹介」が45.5%と最も多く、中小企業・小規模企業は、「取り組んでいない」が最も多い。

業種別にみると、「会社のホームページ等で活躍する女性従業員の紹介」は「サービス業」が29.7%と最も多く、「採用担当者に女性を含める」は「医療、福祉」で37.0%と多い。

図表 171 女性の採用を増やすための取り組み（属性別）

(単位:件、%)

		回答数	会社のホームページ等で活躍する女性従業員の紹介	採用担当者に女性を含める	出産・育児を機に退職した女性の再雇用	女性採用人数や割合等の目標設定	女性に対して効果的にPRできる採用担当者の育成	女性求職者を対象としたセミナー・説明会等の実施	その他	取り組んでいない	女性採用を増やす予定はない
全体		270	24.1	22.6	17.4	10.7	6.3	1.5	9.6	29.6	11.1
規模	大企業	22	45.5	36.4	13.6	22.7	4.5	-	9.1	27.3	4.5
	中小企業	212	24.5	23.1	18.4	10.4	7.5	1.9	9.0	28.8	9.4
	小規模企業	36	8.3	11.1	13.9	5.6	-	-	13.9	36.1	25.0
業種	建設業、製造業	36	8.3	11.1	11.1	2.8	2.8	-	13.9	36.1	30.6
	運輸業、郵便業	26	26.9	23.1	-	19.2	7.7	-	7.7	34.6	3.8
	卸売業、小売業	44	25.0	20.5	13.6	13.6	2.3	-	4.5	34.1	13.6
	サービス業	64	29.7	23.4	18.8	9.4	7.8	1.6	6.3	25.0	4.7
	医療、福祉	54	29.6	37.0	35.2	3.7	9.3	3.7	7.4	25.9	5.6
その他	46	19.6	15.2	13.0	19.6	6.5	2.2	19.6	28.3	13.0	
女性就業割合	10%未満	37	18.9	8.1	5.4	10.8	5.4	-	10.8	32.4	27.0
	10%以上～30%未満	54	20.4	22.2	11.1	14.8	5.6	-	3.7	33.3	14.8
	30%以上～50%未満	44	22.7	25.0	20.5	15.9	2.3	-	13.6	22.7	9.1
	50%以上～80%未満	80	32.5	30.0	17.5	11.3	8.8	2.5	7.5	26.3	7.5
	80%以上	53	20.8	20.8	30.2	1.9	7.5	3.8	15.1	34.0	1.9

(2) 女性の採用増に取り組まない理由

女性の採用増に「取り組んでいない」または「女性採用を増やす予定はない」と回答した事業所に対して、その理由を聞いたところ、以下の通り、「そもそも応募が多数あるので必要ない」や「力仕事など業務内容が女性にそぐわない」のほか、「採用に男女の差を設けていない」といった意見も多く聞かれた。

① 取り組んでいない理由の主な回答

業種	規模	理由
その他	中小企業	女性割合が現状50%で特に必要性を感じない
サービス業	中小企業	小さな会社なので人員の補充ぐらいしか採用がない
医療、福祉	中小企業	女性従業員の方が多いため特に取り組む必要がない
サービス業	中小企業	女性の応募数、採用数の方が多いため
卸売業、小売業	中小企業	男性への差別になるため
卸売業、小売業	中小企業	当社は力仕事が多いため女性はかなりつらいので
医療、福祉	中小企業	女性の採用だけでなく男女共に採用をしている
サービス業	中小企業	採用段階でジェンダーの意識が無いため
製造業	中小企業	全従業員の2/3が工事勤務であり力仕事
宿泊業、サービス業	大企業	元々、新卒採用における女性採用割合が多い
サービス業	大企業	採用基準に性別項目は設けていない
運輸業、郵便業	小規模企業	求人は男女関係なくしているが応募がない

② 女性採用を増やす予定はない理由の主な回答

業種	規模	理由
運輸業、郵便業	中小企業	現場作業が力仕事のため
建設業	中小企業	男性労働者を必要としているため
医療、福祉	中小企業	職場の性質上、既に半数以上が女性
サービス業	中小企業	現状で人手が足りているため
製造業	小規模企業	鉄鋼団地内の鉄材在庫なので事務員のみ2名の女性社員がいます。現場作業は難しい。
建設業	中小企業	女性には無理な業務（鉄道工事）

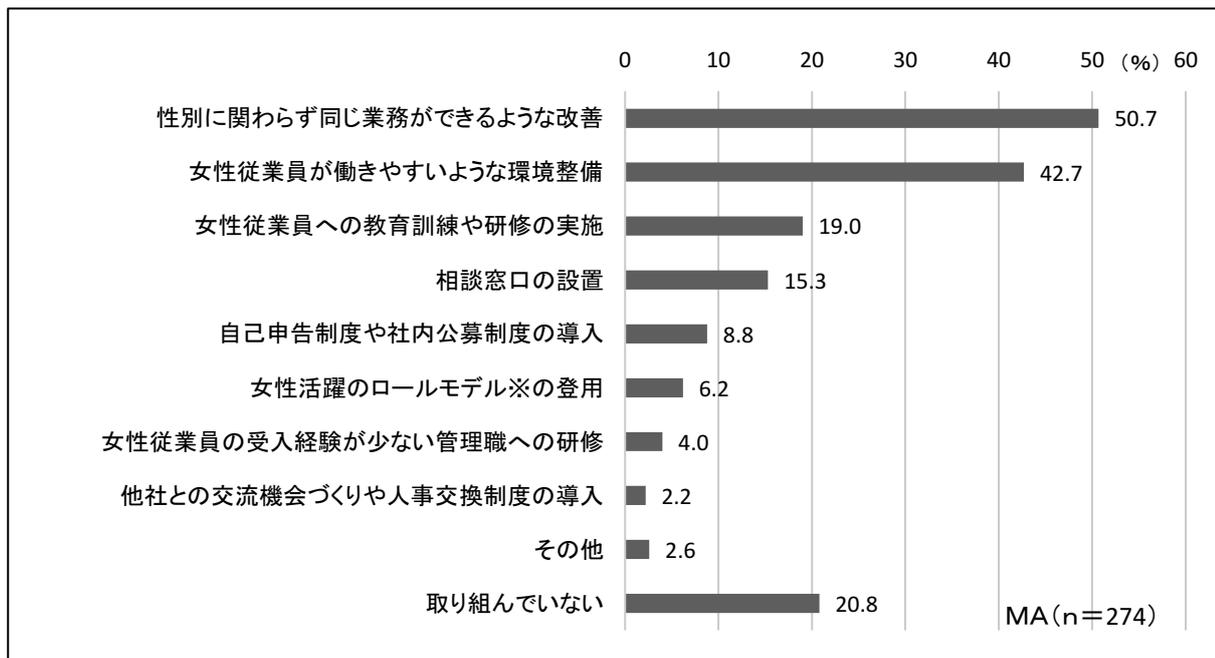
(3) 女性従業員の職域拡大や能力開発

① 全体

女性従業員の職域拡大や能力開発についての取り組みを聞いたところ、「性別に関わらず同じ業務ができるような改善」が50.7%で最も多く、「女性従業員が働きやすいような環境整備（42.7%）」が続いた。少し離れて、「女性従業員への教育訓練や研修の実施（19.0%）」、「相談窓口の設置（15.3%）」となっている。

「取り組んでいない」は20.8%となった。

図表 172 女性従業員の職域拡大や能力開発に向けた取組内容



② 属性別

企業規模別にみると、どの企業も「性別に関わらず同じ業務ができるような改善」が最も多い。「相談窓口の設置」は企業規模が大きいほど多く、大企業は過半数を超えている。

業種別にみると、「性別に関わらず同じ業務ができるような改善」は「サービス業（65.6%）」で、「女性従業員が働きやすいような環境整備」は「運輸業、郵便業（53.8%）」、「医療、福祉（51.8%）」が多い。

女性就業割合別にみると、「性別に関わらず同じ業務ができるような改善」は「30%以上～50%未満（58.1）」、「50%以上～80%未満（56.6%）」が多い。「女性従業員が働きやすいような環境整備」は、「80%以上」で57.7%と多い。

図表 173 女性従業員の職域拡大や能力開発に向けた取組内容（属性別）

（単位：件、％）

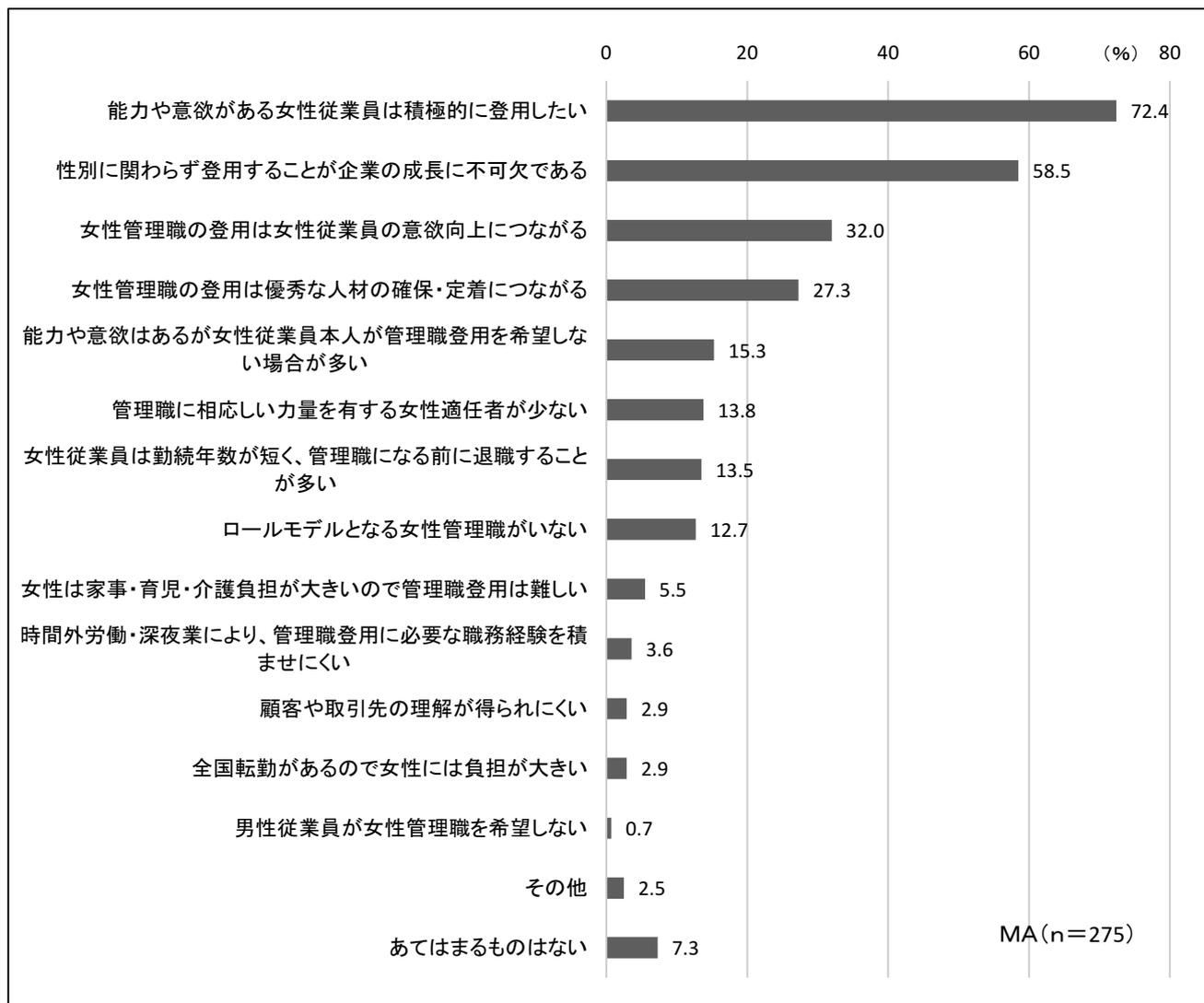
	回答数	性別に関わらず同じ業務ができるような改善	女性従業員が働きやすいような環境整備	女性従業員への教育訓練や研修の実施	相談窓口の設置	自己申告制度や社内公募制度の導入	女性活躍のロールモデル※の登用	女性従業員の受入経験が少ない管理職への研修	他社との交流機会づくりや人事交換制度の導入	その他	取り組んでいない	
全体	274	50.7	42.7	19.0	15.3	8.8	6.2	4.0	2.2	2.6	20.8	
規模	大企業	23	69.6	43.5	17.4	52.2	26.1	8.7	4.3	4.3	—	4.3
	中小企業	214	50.0	43.9	19.6	13.6	7.0	6.5	3.7	2.3	2.8	20.1
	小規模企業	37	43.2	35.1	16.2	2.7	8.1	2.7	5.4	—	2.7	35.1
業種	建設業、製造業	36	44.4	41.7	16.7	11.1	2.8	2.8	—	—	—	36.1
	運輸業、郵便業	26	53.8	53.8	15.4	15.4	11.5	3.8	3.8	—	—	23.1
	卸売業、小売業	46	28.3	30.4	19.6	8.7	4.3	2.2	8.7	2.2	6.5	32.6
	サービス業	64	65.6	46.9	17.2	26.6	10.9	4.7	3.1	1.6	3.1	7.8
	医療、福祉	56	51.8	51.8	25.0	10.7	5.4	14.3	3.6	5.4	3.6	16.1
	その他	46	54.3	32.6	17.4	15.2	17.4	6.5	4.3	2.2	—	19.6
女性就業割合	10%未満	38	36.8	28.9	10.5	10.5	5.3	2.6	5.3	—	—	42.1
	10%以上～30%未満	55	45.5	49.1	12.7	16.4	1.8	5.5	5.5	1.8	—	23.6
	30%以上～50%未満	43	58.1	32.6	27.9	16.3	14.0	7.0	2.3	2.3	2.3	14.0
	50%以上～80%未満	83	56.6	41.0	20.5	13.3	12.0	9.6	3.6	3.6	4.8	18.1
	80%以上	52	51.9	57.7	23.1	21.2	7.7	3.8	3.8	1.9	3.8	9.6

(4) 女性従業員の管理職登用の考えと実態

① 全体

女性従業員の管理職登用に関する考えや、事業所の実態について聞いたところ、「能力や意欲がある女性従業員は積極的に登用したい」が72.4%で最も多かった。「性別に関わらず登用することが企業の成長に不可欠である(58.5%)」、「女性管理職の登用は女性従業員の意欲向上につながる(32.0%)」、「女性管理職の登用は優秀な人材の確保・定着につながる(27.3%)」が続いた。

図表 174 女性従業員の管理職登用の考えと実態



② 属性別

全ての項目で「能力や意欲がある女性従業員は積極的に登用したい」が多い。

企業規模別にみると、「能力や意欲がある女性従業員は積極的に登用したい」は規模が大きいほど多い。

業種別にみると、「能力や意欲がある女性従業員は積極的に登用したい」は「医療、福祉（87.5%）」で多い。「性別に関わらず登用することが企業の成長に不可欠である」は「サービス業（70.8%）」で多い。

女性就業割合別にみると、「能力や意欲がある女性従業員は積極的に登用したい」は割合が高いほど多い。

図表 175 女性従業員の管理職登用の考えと実態（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	能力や意欲がある女性従業員は積極的に登用したい	性別に関わらず登用することが企業の成長に不可欠である	女性管理職の登用は女性従業員の意欲向上につながる	女性管理職の登用は優秀な人材の確保・定着につながる	能力や意欲はあるが女性従業員本人が管理職登用を希望しない場合が多い	管理職に相応しい力量を有する女性適任者が少ない	女性従業員は勤続年数が短く、管理職になる前に退職することが多い	ロールモデルとなる女性管理職が少ない	女性は家事・育児・介護負担が大きいので管理職登用は難しい	時間外労働・深夜業により、管理職登用に必要な職務経験を積ませにくい	顧客や取引先の理解が得られにくい	全国転勤があるので女性には負担が大きい	男性従業員が女性管理職を希望しない	その他	あてはまるものはない	
		72.4	58.5	32.0	27.3	15.3	13.8	13.5	12.7	5.5	3.6	2.9	2.9	0.7	2.5	7.3	
全体	275	72.4	58.5	32.0	27.3	15.3	13.8	13.5	12.7	5.5	3.6	2.9	2.9	0.7	2.5	7.3	
規模	大企業	23	82.6	82.6	39.1	47.8	26.1	8.7	4.3	13.0	-	8.7	4.3	-	-	-	
	中小企業	214	72.4	60.3	32.7	27.1	14.5	15.0	14.5	11.2	5.6	4.7	0.9	2.8	0.5	2.3	7.0
	小規模企業	38	65.8	34.2	23.7	15.8	13.2	10.5	13.2	21.1	7.9	-	10.5	2.6	2.6	5.3	13.2
業種	建設業、製造業	37	56.8	35.1	16.2	10.8	16.2	24.3	16.2	21.6	10.8	-	5.4	-	2.7	8.1	13.5
	運輸業、郵便業	26	73.1	61.5	30.8	19.2	11.5	19.2	-	11.5	-	15.4	-	7.7	-	3.8	11.5
	卸売業、小売業	45	55.6	42.2	26.7	17.8	11.1	20.0	17.8	11.1	6.7	4.4	6.7	4.4	-	4.4	13.3
	サービス業	65	78.5	70.8	32.3	26.2	12.3	6.2	18.5	7.7	3.1	1.5	-	4.6	1.5	1.5	3.1
	医療、福祉	56	87.5	69.6	48.2	53.6	21.4	8.9	14.3	10.7	8.9	3.6	-	-	-	-	3.6
	その他	46	73.9	60.9	30.4	23.9	17.4	13.0	6.5	17.4	2.2	2.2	6.5	2.2	-	-	4.3
女性就業割合	10%未満	38	55.3	34.2	18.4	5.3	2.6	15.8	13.2	21.1	5.3	5.3	10.5	5.3	-	5.3	18.4
	10%以上～30%未満	55	65.5	49.1	27.3	14.5	10.9	20.0	9.1	14.5	3.6	3.6	1.8	3.6	-	3.6	12.7
	30%以上～50%未満	45	71.1	55.6	28.9	24.4	15.6	24.4	22.2	20.0	4.4	4.4	2.2	2.2	2.2	-	4.4
	50%以上～80%未満	82	81.7	70.7	41.5	41.5	22.0	7.3	12.2	6.1	6.1	4.9	1.2	3.7	-	2.4	1.2
	80%以上	52	82.7	69.2	36.5	38.5	17.3	7.7	13.5	9.6	5.8	-	-	-	-	1.9	5.8

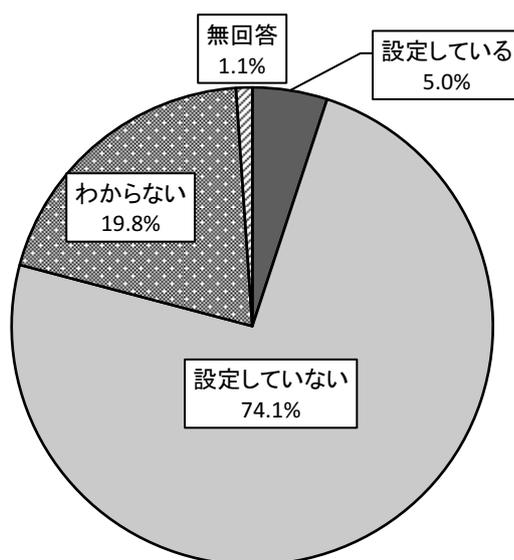
(5) 女性管理職割合について

1) 数値目標の設定状況

① 全体

女性従業員の管理職割合の数値目標の設定状況を聞いたところ、「設定している」は5.0%にとどまり、「設定していない」が74.1%と大半を占めた。

図表 176 女性管理職割合の数値目標の設定状況



SA(n=275)

② 経年比較

経年比較すると、「設定している」はH28年度と比較して0.5ポイント減少している。

図表 177 女性管理職割合の数値目標の設定状況（経年比較）

(単位:件、%、ポイント)

	回答数	設定している	設定していない	わからない	無回答
令和2年度	278	5.0	74.1	19.8	1.1
平成28年度	419	5.5	90.7		3.8
差	▲ 141	▲ 0.5	3.2		▲ 2.7

※平成28年度選択肢は「わからない」がなかった

③ 属性別

全ての属性で「設定していない」が最も多い。

企業規模別にみると、「設定している」は規模が大きいほど多い。

業種別にみると、「設定している」は「その他（10.6%）」、「サービス業（6.1%）」が多い。

女性就業割合別にみると、「設定している」は「50%以上～80%未満（7.2%）」が多い。

図表 178 女性管理職割合の数値目標の設定状況（属性別）

（単位：件、%）

		回答数	設定している	設定していない	わからない	無回答
全体		278	5.0	74.1	19.8	1.1
規模	大企業	23	13.0	65.2	21.7	-
	中小企業	214	5.1	73.3	20.3	1.4
	小規模企業	38	-	84.2	15.8	-
業種	建設業、製造業	37	-	91.9	8.1	-
	運輸業、郵便業	26	3.8	73.1	19.2	3.8
	卸売業、小売業	46	2.2	82.6	15.2	-
	サービス業	66	6.1	57.6	33.3	3.0
	医療、福祉	56	5.4	83.9	10.7	-
	その他	47	10.6	63.8	25.5	-
女性就業割合	10%未満	38	-	84.2	15.8	-
	10%以上～30%未満	55	3.6	74.5	21.8	-
	30%以上～50%未満	45	6.7	66.7	22.2	4.4
	50%以上～80%未満	83	7.2	75.9	16.9	-
	80%以上	54	5.6	70.4	22.2	1.9

2) 数値目標の水準

数値目標を「設定している」と回答した事業所に対して、その数値を聞いたところ、5.3%～100%までばらつきがみられた。

図表 179 女性管理職割合の数値目標

業種	規模	目標数値
卸売業、小売業	中小企業	100%
医療、福祉	中小企業	70%
医療、福祉	中小企業	42%
サービス業	中小企業	35%
不動産業、物品賃貸業	中小企業	35%
医療、福祉	大企業	30%
教育、学習支援	中小企業	30%
サービス業	中小企業	20%
複合サービス事業	大企業	15%
金融業、保険業	中小企業	13%
その他	大企業	10%
運輸業、郵便業	中小企業	10%
金融業、保険業	中小企業	5.3%

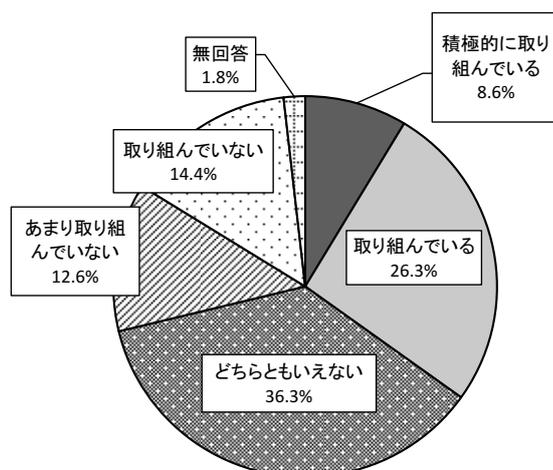
(6) 女性活躍推進の取り組みや効果

1) 取組状況

① 全体

女性活躍推進（女性の積極的な採用や能力開発、管理職への積極登用等）に取り組んでいるかを聞いたところ、「積極的に取り組んでいる（8.6%）」と「取り組んでいる（26.3%）」を合計した『取組あり』は34.9%となり、「あまり取り組んでいない（12.6%）」、「取り組んでいない（14.4%）」を合計した『取組なし（27.0%）』を上回った。もっとも、「どちらともいえない」が36.3%で最も多かった。

図表 180 女性活躍推進の取組状況



SA(n=278)

② 経年比較

経年比較すると、『取組あり』はH28年度と比較して2.0ポイント増加した。

図表 181 女性活躍推進の取組状況（経年比較）

(単位:件、%、ポイント)

	回答数	取組あり			どちらともいえない	取組なし			無回答
		積極的に取り組んでいる	取り組んでいる			あまり取り組んでいない	取り組んでいない		
令和2年度	278	34.9	8.6	26.3	36.3	27.0	12.6	14.4	1.8
平成28年度	419	32.9	11.9	21.0	29.1	34.8	12.6	22.2	3.1
差	▲ 141	2.0	▲ 3.3	5.3	7.2	▲ 7.8	0.0	▲ 7.8	▲ 1.3

③ 属性別

企業規模別にみると、『取組あり』は規模が大きいほど多い。
業種別にみると、『取組あり』は「医療、福祉（60.7%）」で多い。
女性就業割合別にみると、『取組あり』は割合が高いほど多い。

図表 182 女性活躍推進の取組状況（属性別）

(単位:件、%)

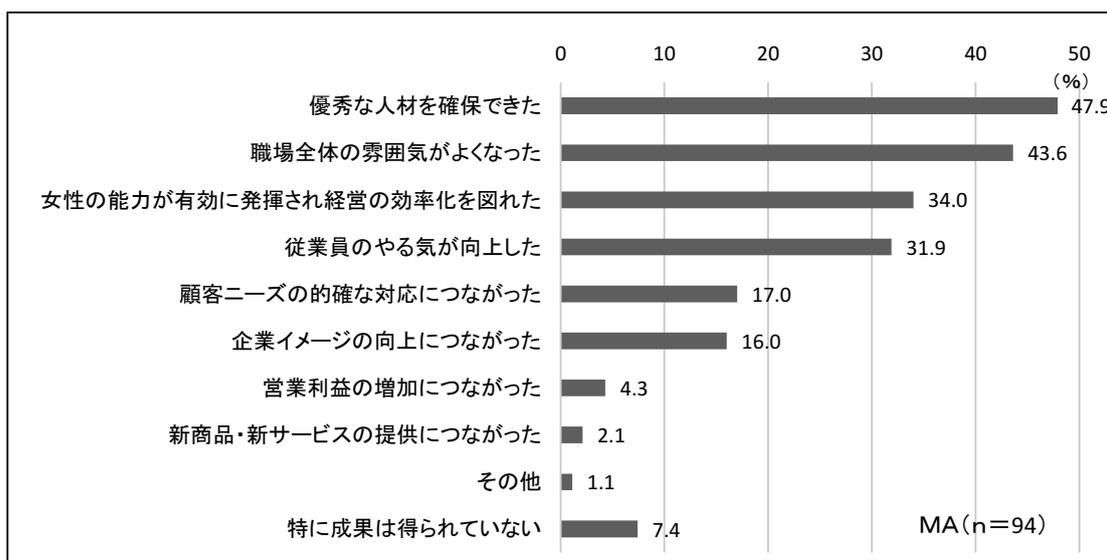
		回答数	取組あり	積極的に取組んでいる	取り組んでいる	どちらともいえない	取組なし	あまり取組んでいない	取り組んでいない	無回答
全体		278	34.9	8.6	26.3	36.3	27.0	12.6	14.4	1.8
規模	大企業	23	52.2	8.7	43.5	39.1	8.6	4.3	4.3	-
	中小企業	217	36.4	9.7	26.7	37.3	24.0	12.0	12.0	2.3
	小規模企業	38	15.8	2.6	13.2	28.9	55.3	21.1	34.2	-
業種	建設業、製造業	37	21.6	8.1	13.5	29.7	48.6	13.5	35.1	-
	運輸業、郵便業	26	23.1	-	23.1	46.2	30.8	15.4	15.4	-
	卸売業、小売業	46	13.0	4.3	8.7	41.3	43.5	23.9	19.6	2.2
	サービス業	66	36.4	7.6	28.8	39.4	18.2	9.1	9.1	6.1
	医療、福祉	56	60.7	19.6	41.1	30.4	9.0	5.4	3.6	-
	その他	47	40.4	6.4	34.0	34.0	25.6	12.8	12.8	-
女性就業割合	10%未満	38	18.4	2.6	15.8	28.9	52.6	18.4	34.2	-
	10%以上～30%未満	55	20.0	1.8	18.2	49.1	30.9	16.4	14.5	-
	30%以上～50%未満	45	26.6	4.4	22.2	48.9	22.2	13.3	8.9	2.2
	50%以上～80%未満	83	43.4	15.7	27.7	38.6	16.8	7.2	9.6	1.2
	80%以上	54	55.6	13.0	42.6	16.7	22.3	13.0	9.3	5.6

2) 女性活躍推進により得られた成果

① 全体

女性活躍推進の『取組あり』と回答した事業所に対して、得られた効果を聞いたところ、「優秀な人材を確保できた」が47.9%で最も多く、「職場全体の雰囲気がよくなった（43.6%）」、「女性の能力が有効に発揮され経営の効率化を図れた（34.0%）」、「従業員のやる気が向上した（31.9%）」が続いた。

図表 183 女性活躍推進により得られた成果



② 属性別

企業規模別にみると、「優秀な人材を確保できた」は「大企業（50.0%）」、「中小企業（47.4%）」が多い。

図表 184 女性活躍推進により得られた成果（属性別）

(単位: 件、%)

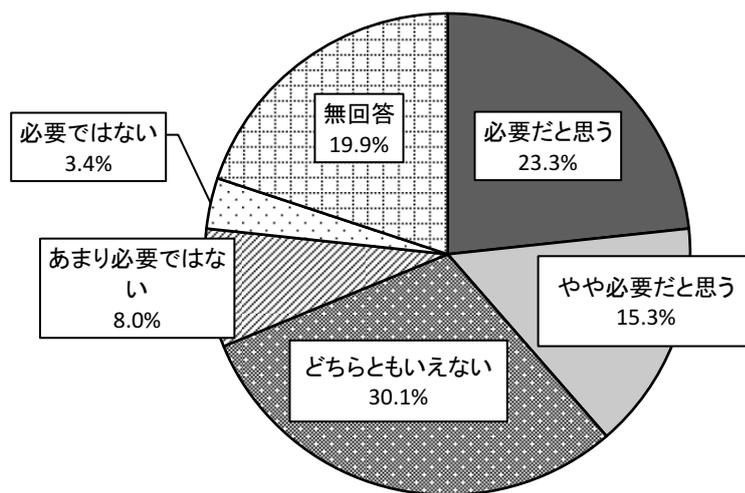
属性	回答数	優秀な人材を確保できた	従業員のやる気が向上した	職場全体の雰囲気がよくなった	女性の能力が有効に発揮され経営の効率化を図れた	営業利益の増加につながった	顧客ニーズの的確な対応につながった	新商品・新サービスの提供につながった	企業イメージの向上につながった	その他	特に成果は得られていない
		割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)
全体	94	47.9	31.9	43.6	34.0	4.3	17.0	2.1	16.0	1.1	7.4
規模	大企業	12	50.0	16.7	33.3	25.0	8.3	-	-	-	16.7
	中小企業	76	47.4	34.2	46.1	31.6	3.9	17.1	2.6	17.1	1.3
	小規模企業	6	50.0	33.3	33.3	83.3	16.7	33.3	-	33.3	-
業種	建設業、製造業	8	62.5	37.5	50.0	37.5	12.5	12.5	-	25.0	-
	運輸業、郵便業	6	50.0	66.7	83.3	33.3	-	-	-	50.0	-
	卸売業、小売業	6	16.7	50.0	50.0	50.0	-	16.7	-	16.7	-
	サービス業	22	45.5	36.4	31.8	22.7	4.5	-	4.5	27.3	-
	医療、福祉	34	61.8	23.5	47.1	35.3	5.9	29.4	2.9	2.9	-
その他	18	27.8	22.2	33.3	38.9	-	22.2	-	11.1	-	

3) 女性活躍推進の必要性

① 全体

女性活躍推進の『取組なし』と回答した事業所に対して、今後の必要性を聞いたところ、「必要だと思う(23.3%)」と「やや必要だと思う(15.3%)」を合計した『必要あり』は38.6%となり、「あまり必要ではない(8.0%)」、「必要ではない(3.4%)」を合計した『必要なし(11.4%)』を上回った。もっとも、「どちらともいえない」も30.1%と多かった。

図表 185 女性活躍推進の今後の必要性



SA(n=176)

② 経年比較

経年比較すると、『必要あり』はH28年度と比較して14.0ポイント減少した。『必要なし』は同程度であった。

図表 186 女性活躍推進の今後の必要性(経年比較)

(単位:件、%)

	回答数	必要あり			どちらともいえない	必要なし			無回答
		必要だと思う	やや必要だと思う			必要ではない	あまり必要ではない		
令和2年度	176	38.6	23.3	15.3	30.1	11.4	8.0	3.4	19.9
平成28年度	268	52.6	30.6	22.0	34.0	12.3	6.7	5.6	1.1
差	▲ 92	▲ 14.0	▲ 7.3	▲ 6.7	▲ 3.9	▲ 0.9	1.3	▲ 2.2	18.8

③ 属性別

企業規模別にみると、『必要あり』は「中小企業（43.6%）」が多い。

業種別にみると、『必要あり』は「サービス業（52.6%）」が多い。

女性就業割合別にみると、『必要あり』は「50%以上～80%未満（54.4%）」が多い。

図表 187 女性活躍推進の今後の必要性（属性別）

（単位：件、%）

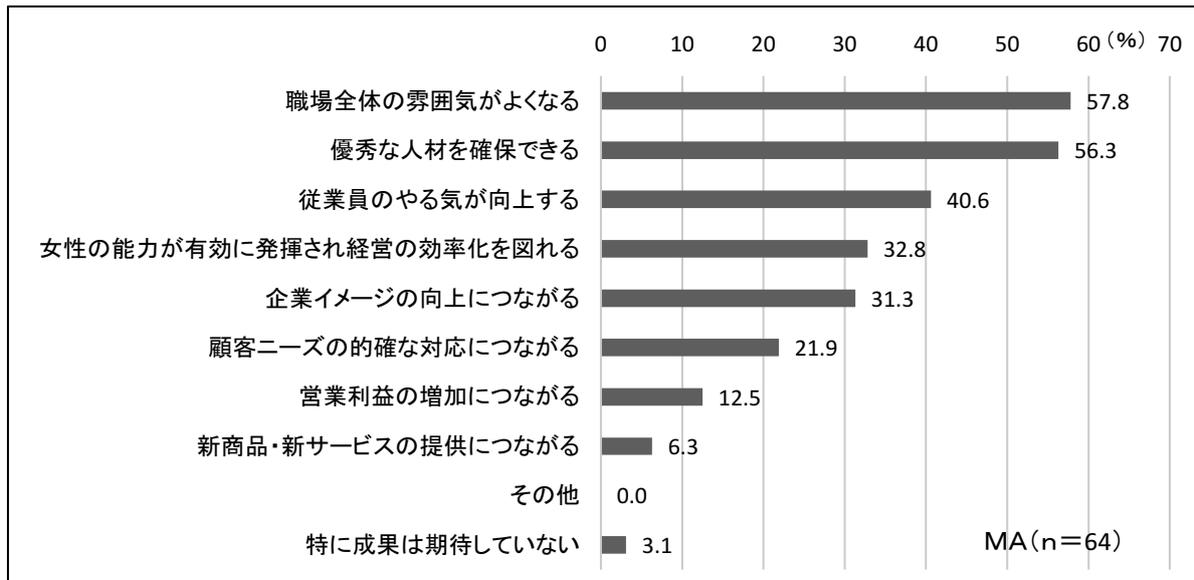
		回答数	必要あり	必要だと思う	やや必要だと思う	どちらともいえない	必要なし	あまり必要ではない	必要ではない	無回答
全体		176	38.6	23.3	15.3	30.1	11.4	8.0	3.4	19.9
規模	大企業	11	27.3	9.1	18.2	36.4	9.1	-	9.1	27.3
	中小企業	133	43.6	27.1	16.5	26.3	9.8	8.3	1.5	20.3
	小規模企業	32	21.9	12.5	9.4	43.8	18.8	9.4	9.4	15.6
業種	建設業、製造業	29	34.5	27.6	6.9	37.9	20.6	10.3	10.3	6.9
	運輸業、郵便業	20	25.0	10.0	15.0	30.0	15.0	10.0	5.0	30.0
	卸売業、小売業	39	35.9	12.8	23.1	30.8	10.3	7.7	2.6	23.1
	サービス業	38	52.6	28.9	23.7	23.7	5.2	2.6	2.6	18.4
	医療、福祉	22	45.4	31.8	13.6	31.8	-	-	-	22.7
	その他	28	32.2	28.6	3.6	28.6	17.9	17.9	-	21.4
女性就業割合	10%未満	31	25.8	9.7	16.1	35.5	22.6	9.7	12.9	16.1
	10%以上～30%未満	44	36.4	20.5	15.9	31.8	11.4	11.4	-	20.5
	30%以上～50%未満	32	40.6	25.0	15.6	21.9	6.3	6.3	-	31.3
	50%以上～80%未満	46	54.4	34.8	19.6	32.6	4.4	2.2	2.2	8.7
	80%以上	21	28.6	23.8	4.8	23.8	19.1	14.3	4.8	28.6

4) 女性活躍推進により期待する成果

① 全体

今後の女性活躍推進の必要性について『必要あり』と回答した事業所に対して、期待する成果を聞いたところ、「職場全体の雰囲気がよくなる」が57.8%で最も多く、「優秀な人材を確保できる（56.3%）」、「従業員のやる気が向上する（40.6%）」、「女性の能力が有効に発揮され経営の効率化が図れる（32.8%）」、「企業イメージの向上につながる（31.3%）」が続いた。

図表 188 女性活躍推進により期待する成果



② 属性別

図表 189 女性活躍推進により期待する成果（属性別）

(単位: 件、%)

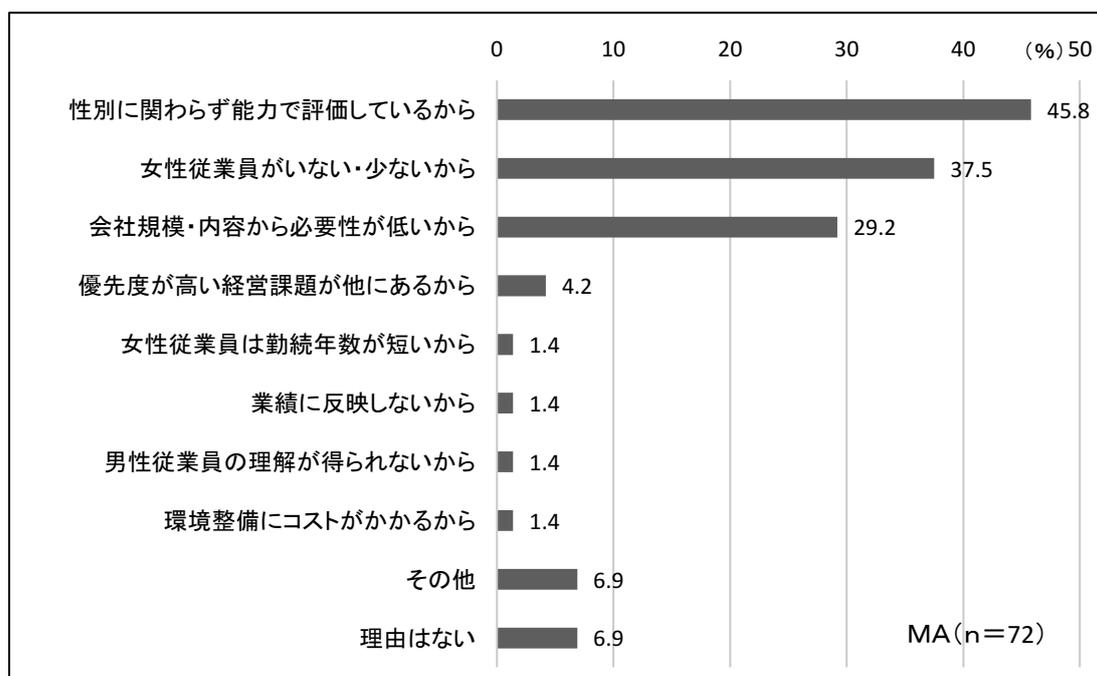
	回答数	職場全体の雰囲気がよくなる	優秀な人材を確保できる	従業員のやる気が向上する	女性の能力が有効に発揮され経営の効率化を図れる	企業イメージの向上につながる	顧客ニーズの的確な対応につながる	営業利益の増加につながる	新商品・新サービスの提供につながる	その他	特に成果は期待していない
全体	64	57.8	56.3	40.6	32.8	31.3	21.9	12.5	6.3	0.0	3.1
規模	大企業	3	66.7	33.3	33.3	66.7	33.3	33.3	-	-	-
	中小企業	54	59.3	59.3	38.9	31.5	31.5	22.2	13.0	7.4	3.7
	小規模企業	7	42.9	42.9	57.1	28.6	28.6	14.3	-	-	-
業種	建設業、製造業	9	44.4	55.6	44.4	33.3	33.3	22.2	11.1	-	11.1
	運輸業、郵便業	5	80.0	60.0	60.0	20.0	40.0	-	20.0	-	-
	卸売業、小売業	14	57.1	57.1	42.9	21.4	35.7	21.4	21.4	7.1	-
	サービス業	18	55.6	50.0	33.3	33.3	16.7	22.2	11.1	16.7	5.6
	医療、福祉	9	77.8	44.4	44.4	55.6	11.1	33.3	-	-	-
その他	9	44.4	77.8	33.3	33.3	66.7	22.2	11.1	-	-	-

5) 女性活躍推進の必要性を感じない理由

① 全体

今後の女性活躍推進の必要性について『必要なし』と回答した事業所に対して、必要性を感じない理由を聞いたところ、「性別に関わらず能力で評価しているから」が45.8%で最も多く、「女性従業員がいない・少ないから（37.5%）」、「会社規模・内容から必要性が低いから（29.2%）」が続いた。

図表 190 女性活躍推進の必要性を感じない理由



② 属性別

企業規模別にみると、「性別に関わらず能力で評価しているから」は、「小規模企業（52.6%）」で多い。

図表 191 女性活躍推進の必要性を感じない理由（属性別）

(単位:件、%)

属性	回答数	性別に関わらず能力で	女性従業員がいない・	会社規模・内容から必	優先度が高い経営課題	女性従業員は勤続年数	業績に反映しないから	男性従業員の理解が得	環境整備にコストがか	その他	理由はない
		評価しているから	少ないから	要性が低いから	が他にあるから	が短いから		られないから	かるから		
全体	72	45.8	37.5	29.2	4.2	1.4	1.4	1.4	1.4	6.9	6.9
規模	大企業	5	20.0	40.0	40.0	-	-	-	20.0	20.0	-
	中小企業	48	45.8	35.4	25.0	6.3	-	2.1	2.1	6.3	10.4
	小規模企業	19	52.6	42.1	36.8	-	5.3	-	-	5.3	-
業種	建設業、製造業	16	25.0	56.3	56.3	12.5	-	6.3	-	-	-
	運輸業、郵便業	9	44.4	55.6	66.7	-	11.1	-	-	-	-
	卸売業、小売業	16	31.3	18.8	31.3	-	-	-	6.3	6.3	18.8
	サービス業	11	36.4	45.5	-	9.1	-	-	9.1	9.1	18.2
	医療、福祉	7	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	13	69.2	38.5	7.7	-	-	-	-	-	23.1	-

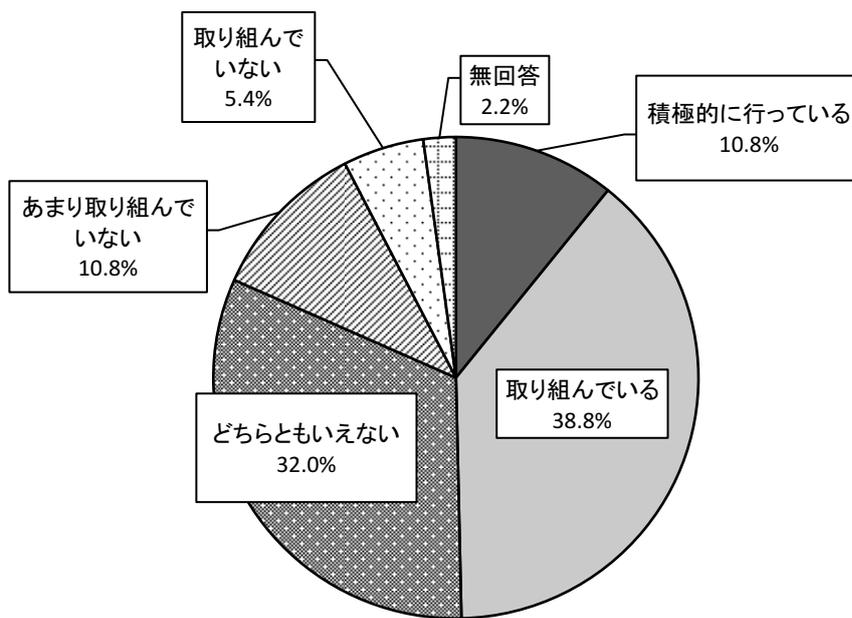
4. 多様で柔軟な働き方に関して

(1) 多様で柔軟な働き方ができる制度の整備状況

① 全体

個人の希望に応じた多様で柔軟な働き方ができる制度の整備状況について聞いたところ、「積極的に行っている（10.8%）」と「取り組んでいる（38.8%）」を合計した『取組あり』は49.6%となり、「あまり取り組んでいない（10.8%）」、「取り組んでいない（5.4%）」を合計した『取組なし（16.2%）』を大きく上回った。もっとも、「どちらともいえない」も32.0%で多かった。

図表 192 多様で柔軟な働き方ができる制度の整備状況



SA(n=278)

② 属性別

企業規模別にみると、『取組あり』は規模が大きいほど多い。

業種別にみると、『取組あり』は「医療、福祉（71.4%）」で多い。『取組なし』は「建設業、製造業（37.8%）」で多い。

女性就業割合別にみると、『取組あり』は「80%以上（68.6%）」で多い。

図表 193 多様で柔軟な働き方ができる制度の整備状況（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	取組あり	取組あり		どちらともいえない	取組なし	取組なし		無回答	
			積極的に 行っている	取り組ん でいる			あまり 取り組ん でない	取り組ん でいない		
全体	278	49.6	10.8	38.8	32.0	16.2	10.8	5.4	2.2	
規模	大企業	23	56.5	13.0	43.5	30.4	13.0	13.0	-	-
	中小企業	217	50.2	10.6	39.6	32.7	15.2	9.7	5.5	1.8
	小規模企業	38	42.1	10.5	31.6	28.9	23.7	15.8	7.9	5.3
業種	建設業、製造業	37	32.4	2.7	29.7	24.3	37.8	18.9	18.9	5.4
	運輸業、郵便業	26	34.6	3.8	30.8	38.5	26.9	19.2	7.7	-
	卸売業、小売業	46	32.6	4.3	28.3	37.0	23.9	19.6	4.3	6.5
	サービス業	66	51.5	10.6	40.9	39.4	7.6	6.1	1.5	1.5
	医療、福祉	56	71.4	23.2	48.2	21.4	7.2	3.6	3.6	-
	その他	47	59.6	12.8	46.8	31.9	8.5	6.4	2.1	-
女性就業割合	10%未満	38	34.2	2.6	31.6	50.0	13.2	5.3	7.9	2.6
	10%以上～30%未満	55	32.7	3.6	29.1	30.9	34.6	25.5	9.1	1.8
	30%以上～50%未満	45	53.4	6.7	46.7	24.4	17.7	13.3	4.4	4.4
	50%以上～80%未満	83	53.0	18.1	34.9	37.3	9.6	6.0	3.6	-
	80%以上	54	68.6	13.0	55.6	20.4	9.3	5.6	3.7	1.9

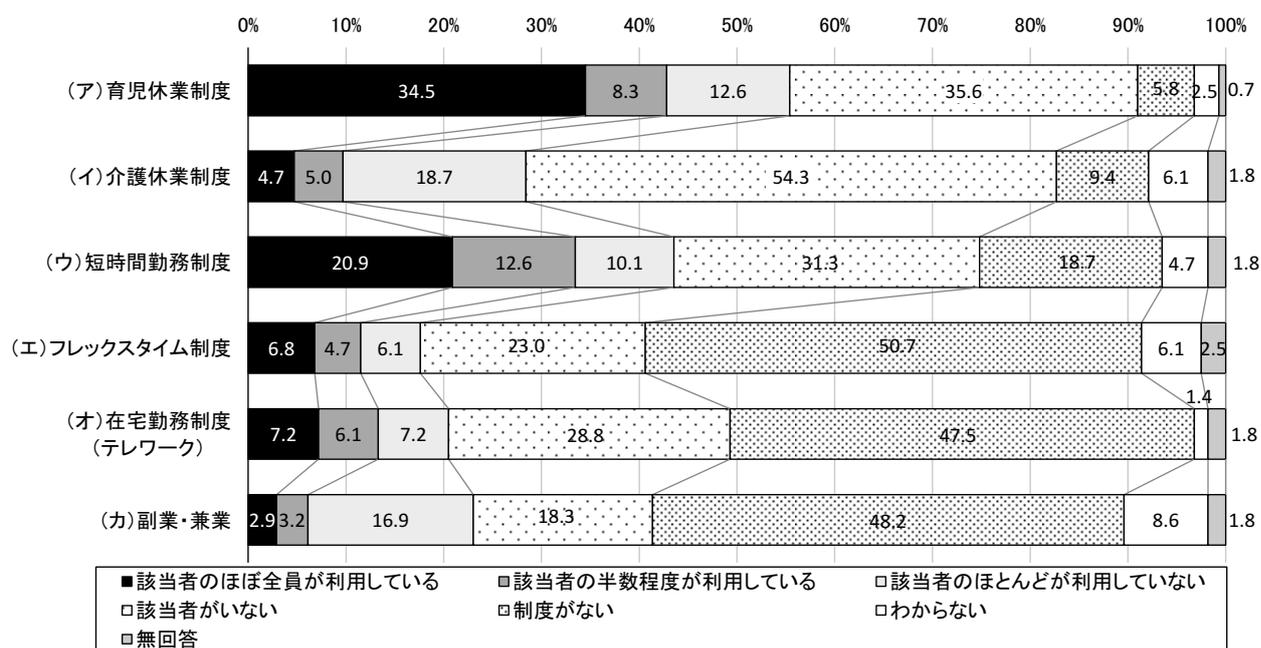
(2) 休業制度・勤務制度の利用状況

① 全体

従業員の休業制度・勤務制度の利用状況を聞いたところ、「該当者のほぼ全員が利用している」と「該当者の半数程度が利用している」を合計した『利用している』は、「(ア) 育児休業制度 (42.8%)」が最も多く、「(ウ) 短時間勤務制度 (33.5%)」が続いた。

そのほかの制度は「該当者がいない」または「制度がない」が最も多く、特に「(エ) フレックスタイム制度」、「(オ) 在宅勤務制度」、「(カ) 副業・兼業」は半数近くが「制度がない」となった。

図表 194 休業制度・勤務制度の利用状況



(n=278)

② 属性別

(ア) 育児休業制度

企業規模別にみると、『利用している』は企業規模が大きいほど多い。もっとも「小規模企業」は「該当者がいない」が過半数を超えている。

業種別にみると、『利用している』は「医療、福祉（60.7%）」で多い。

女性就業割合別にみると、『利用している』は「80%以上（51.8%）」で多い。

図表 195 育児休業制度の利用状況（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	利用している	該当者のほぼ全員が利用している		該当者のほとんどが利用していない	該当者がいない	制度がない	わからない	無回答	
			該当者のほぼ全員が利用している	該当者の半数程度が利用している						
全体	278	42.8	34.5	8.3	12.6	35.6	5.8	2.5	0.7	
規模	大企業	23	73.9	56.5	17.4	8.7	17.4	-	-	
	中小企業	217	43.3	35.0	8.3	12.9	34.6	6.0	2.8	0.5
	小規模企業	38	21.0	18.4	2.6	13.2	52.6	7.9	2.6	2.6
業種	建設業、製造業	37	35.1	29.7	5.4	13.5	35.1	10.8	2.7	2.7
	運輸業、郵便業	26	26.9	15.4	11.5	19.2	46.2	3.8	3.8	-
	卸売業、小売業	46	30.4	17.4	13.0	10.9	43.5	13.0	2.2	-
	サービス業	66	36.4	27.3	9.1	13.6	40.9	3.0	4.5	1.5
	医療、福祉	56	60.7	53.6	7.1	7.1	30.4	1.8	-	-
	その他	47	57.5	53.2	4.3	14.9	21.3	4.3	2.1	-
女性就業割合	10%未満	38	31.6	21.1	10.5	15.8	42.1	7.9	2.6	-
	10%以上～30%未満	55	40.0	27.3	12.7	18.2	36.4	3.6	1.8	-
	30%以上～50%未満	45	46.7	37.8	8.9	13.3	24.4	6.7	6.7	2.2
	50%以上～80%未満	83	43.3	36.1	7.2	7.2	41.0	7.2	1.2	-
	80%以上	54	51.8	48.1	3.7	13.0	29.6	3.7	1.9	-

(イ) 介護休業制度

企業規模別にみると、『利用している』は企業規模が大きいほど多い。もっとも「中小企業」・「小規模企業」は「該当者がいない」が過半数を超えている。

業種別、女性就業割合別にみると、全ての属性で「該当者がいない」が最も多い。

図表 196 介護休業制度の利用状況（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	利用している	該当者のほぼ全員が利用している		該当者のほとんどが利用していない	該当者がいない	制度がない	わからない	無回答	
			該当者のほぼ全員が利用している	該当者の半数程度が利用している						
全体	278	9.7	4.7	5.0	18.7	54.3	9.4	6.1	1.8	
規模	大企業	23	17.3	4.3	13.0	43.5	30.4	4.3	4.3	-
	中小企業	217	9.6	5.5	4.1	15.7	56.2	9.7	6.9	1.8
	小規模企業	38	5.3	-	5.3	21.1	57.9	10.5	2.6	2.6
業種	建設業、製造業	37	13.5	8.1	5.4	16.2	48.6	16.2	2.7	2.7
	運輸業、郵便業	26	7.6	3.8	3.8	23.1	57.7	7.7	3.8	-
	卸売業、小売業	46	15.2	2.2	13.0	10.9	45.7	15.2	10.9	2.2
	サービス業	66	4.5	4.5	-	21.2	56.1	9.1	4.5	4.5
	医療、福祉	56	14.2	7.1	7.1	14.3	64.3	3.6	3.6	-
	その他	47	4.2	2.1	2.1	27.7	51.1	6.4	10.6	-
女性就業割合	10%未満	38	10.5	2.6	7.9	21.1	50.0	13.2	5.3	-
	10%以上～30%未満	55	9.1	5.5	3.6	29.1	50.9	5.5	5.5	-
	30%以上～50%未満	45	8.8	4.4	4.4	20.0	42.2	17.8	6.7	4.4
	50%以上～80%未満	83	12.0	6.0	6.0	15.7	54.2	9.6	7.2	1.2
	80%以上	54	7.4	3.7	3.7	11.1	70.4	3.7	5.6	1.9

(ウ) 短時間勤務制度

企業規模別にみると、『利用している』は企業規模が大きいほど多い。

業種別にみると、『利用している』は「医療、福祉（55.4%）」で多い。

女性就業割合別にみると、『利用している』は「80%以上（46.3%）」、「50%以上～80%未満（43.4%）」で多い。

図表 197 短時間勤務制度の利用状況（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	利用している	利用している		該当者のほとんどが利用していない	該当者がいない	制度がない	わからない	無回答	
			該当者のほぼ全員が利用している	該当者の半数程度が利用している						
全体	278	33.5	20.9	12.6	10.1	31.3	18.7	4.7	1.8	
規模	大企業	23	56.5	17.4	39.1	13.0	13.0	17.4	-	-
	中小企業	217	34.5	23.0	11.5	9.7	31.3	17.5	5.5	1.4
	小規模企業	38	13.1	10.5	2.6	10.5	42.1	26.3	2.6	5.3
業種	建設業、製造業	37	21.6	18.9	2.7	10.8	27.0	29.7	2.7	8.1
	運輸業、郵便業	26	15.3	11.5	3.8	7.7	38.5	26.9	7.7	3.8
	卸売業、小売業	46	34.8	15.2	19.6	13.0	21.7	26.1	4.3	-
	サービス業	66	25.8	10.6	15.2	7.6	39.4	19.7	6.1	1.5
	医療、福祉	56	55.4	39.3	16.1	8.9	26.8	7.1	1.8	-
その他	47	36.1	25.5	10.6	12.8	34.0	10.6	6.4	-	
女性就業割合	10%未満	38	15.8	10.5	5.3	13.2	31.6	28.9	7.9	2.6
	10%以上～30%未満	55	27.2	12.7	14.5	12.7	29.1	25.5	3.6	1.8
	30%以上～50%未満	45	24.5	17.8	6.7	13.3	31.1	24.4	4.4	2.2
	50%以上～80%未満	83	43.4	26.5	16.9	6.0	31.3	15.7	3.6	-
	80%以上	54	46.3	31.5	14.8	9.3	33.3	3.7	5.6	1.9

(エ) フレックスタイム制度

全ての属性で「制度がない」が最も多い。

企業規模別にみると、『利用している』は「大企業（26.1%）」で多い。

図表 198 フレックスタイム制度の利用状況（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	利用している	利用している		該当者のほとんどが利用していない	該当者がいない	制度がない	わからない	無回答	
			該当者のほぼ全員が利用している	該当者の半数程度が利用している						
全体	278	11.5	6.8	4.7	6.1	23.0	50.7	6.1	2.5	
規模	大企業	23	26.1	8.7	17.4	13.0	4.3	52.2	4.3	-
	中小企業	217	10.6	6.9	3.7	4.6	24.0	51.6	7.4	1.8
	小規模企業	38	7.9	5.3	2.6	10.5	28.9	44.7	-	7.9
業種	建設業、製造業	37	10.8	8.1	2.7	2.7	21.6	54.1	2.7	8.1
	運輸業、郵便業	26	7.7	7.7	-	11.5	15.4	50.0	11.5	3.8
	卸売業、小売業	46	13.0	8.7	4.3	6.5	21.7	52.2	6.5	-
	サービス業	66	15.2	7.6	7.6	10.6	24.2	39.4	9.1	1.5
	医療、福祉	56	9.0	5.4	3.6	-	32.1	53.6	1.8	3.6
その他	47	10.7	4.3	6.4	6.4	17.0	59.6	6.4	-	
女性就業割合	10%未満	38	10.5	7.9	2.6	7.9	26.3	47.4	7.9	-
	10%以上～30%未満	55	10.9	7.3	3.6	9.1	16.4	58.2	5.5	-
	30%以上～50%未満	45	8.9	2.2	6.7	6.7	17.8	53.3	6.7	6.7
	50%以上～80%未満	83	9.6	7.2	2.4	6.0	25.3	56.6	2.4	-
	80%以上	54	16.7	7.4	9.3	1.9	27.8	37.0	11.1	5.6

(オ) 在宅勤務制度（テレワーク）

全ての属性で「制度がない」が最も多い。

企業規模別にみると、『利用している』は「大企業（26.0%）」で多い。

図表 199 在宅勤務制度（テレワーク）の利用状況（属性別）

(単位:件、%)

		回答数	利用している	該当者のほぼ全員が利用している	該当者の半数程度が利用している	該当者のほとんどが利用していない	該当者がいない	制度がない	わからない	無回答
全体		278	13.3	7.2	6.1	7.2	28.8	47.5	1.4	1.8
規模	大企業	23	26.0	4.3	21.7	8.7	13.0	52.2	-	-
	中小企業	217	13.9	8.8	5.1	6.0	30.0	47.0	1.8	1.4
	小規模企業	38	2.6	-	2.6	13.2	31.6	47.4	-	5.3
業種	建設業、製造業	37	10.8	5.4	5.4	10.8	24.3	45.9	-	8.1
	運輸業、郵便業	26	-	-	-	15.4	34.6	50.0	-	-
	卸売業、小売業	46	13.0	6.5	6.5	6.5	28.3	50.0	2.2	-
	サービス業	66	16.7	6.1	10.6	1.5	33.3	42.4	4.5	1.5
	医療、福祉	56	8.9	7.1	1.8	3.6	35.7	50.0	-	1.8
	その他	47	23.4	14.9	8.5	12.8	14.9	48.9	-	-
女性就業割合	10%未満	38	5.2	2.6	2.6	10.5	31.6	50.0	2.6	-
	10%以上～30%未満	55	18.2	7.3	10.9	12.7	25.5	43.6	-	-
	30%以上～50%未満	45	6.6	2.2	4.4	8.9	20.0	57.8	2.2	4.4
	50%以上～80%未満	83	14.4	8.4	6.0	3.6	32.5	49.4	-	-
	80%以上	54	18.6	13.0	5.6	3.7	31.5	38.9	3.7	3.7

(カ) 副業・兼業

全ての属性で「制度がない」が最も多い。

業種別にみると、『利用している』は「医療、福祉（17.9%）」で多い。

図表 200 副業・兼業の利用状況（属性別）

(単位:件、%)

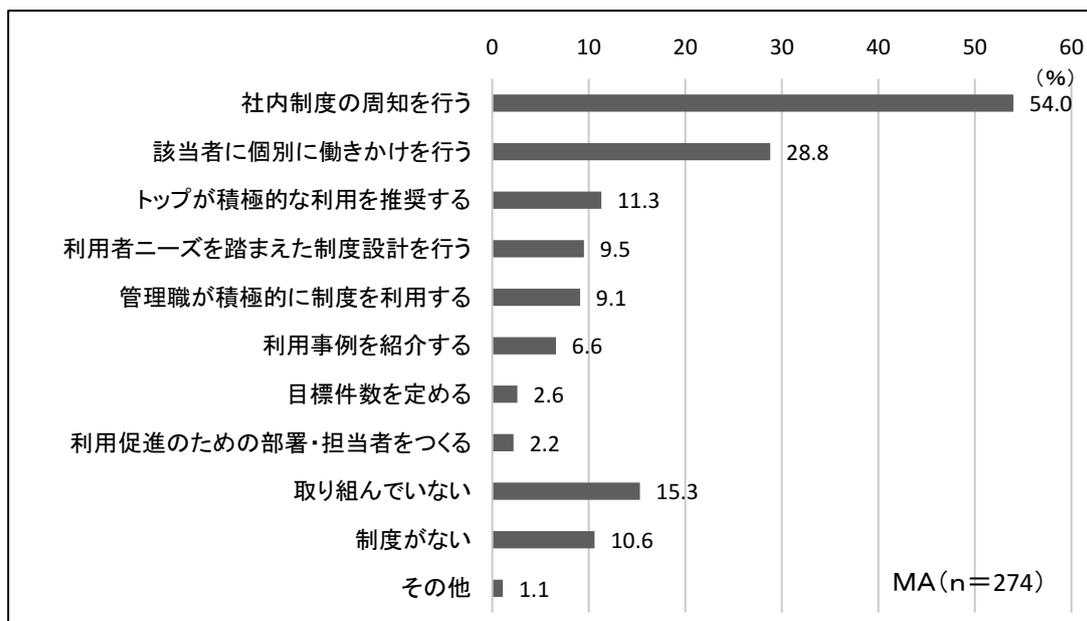
		回答数	利用している	該当者のほぼ全員が利用している	該当者の半数程度が利用している	該当者のほとんどが利用していない	該当者がいない	制度がない	わからない	無回答
全体		278	6.1	2.9	3.2	16.9	18.3	48.2	8.6	1.8
規模	大企業	23	-	-	-	26.1	13.0	43.5	17.4	-
	中小企業	217	7.4	3.7	3.7	16.1	17.5	48.8	8.8	1.4
	小規模企業	38	2.6	-	2.6	15.8	26.3	47.4	2.6	5.3
業種	建設業、製造業	37	-	-	-	8.1	21.6	59.5	2.7	8.1
	運輸業、郵便業	26	-	-	-	19.2	15.4	53.8	11.5	-
	卸売業、小売業	46	6.5	-	6.5	10.9	17.4	52.2	13.0	-
	サービス業	66	6.0	1.5	4.5	21.2	18.2	40.9	12.1	1.5
	医療、福祉	56	17.9	12.5	5.4	23.2	16.1	35.7	5.4	1.8
	その他	47	-	-	-	14.9	21.3	57.4	6.4	-
女性就業割合	10%未満	38	-	-	-	10.5	26.3	57.9	5.3	-
	10%以上～30%未満	55	-	-	-	12.7	16.4	60.0	9.1	1.8
	30%以上～50%未満	45	-	-	-	17.8	15.6	55.6	6.7	4.4
	50%以上～80%未満	83	13.2	7.2	6.0	19.3	16.9	38.6	12.0	-
	80%以上	54	9.3	3.7	5.6	20.4	20.4	40.7	7.4	1.9

(3) 休業制度・勤務制度の利用促進に向けた取り組み

① 全体

多様で柔軟な働き方ができる休業制度・勤務制度の利用促進に向けた取り組みについて聞いたところ、「社内制度の周知を行う」が54.0%で最も多く、「該当者に個別に働きかけを行う（28.8%）」、「トップが積極的な利用を推奨する（11.3%）」、「利用者ニーズを踏まえた制度設計を行う（9.5%）」が続いた。

図表 201 休業制度・勤務制度の利用促進に向けた取り組み



② 属性別

全ての属性で「社内制度の周知を行う」が最も多い。
 企業規模別にみると、「社内制度の周知を行う」は「大企業（82.6%）」が多い。
 業種別にみると、「社内制度の周知を行う」は、「その他（80.4%）」が多い。

図表 202 休業制度・勤務制度の利用促進に向けた取り組み（属性別）

(単位:件、%)

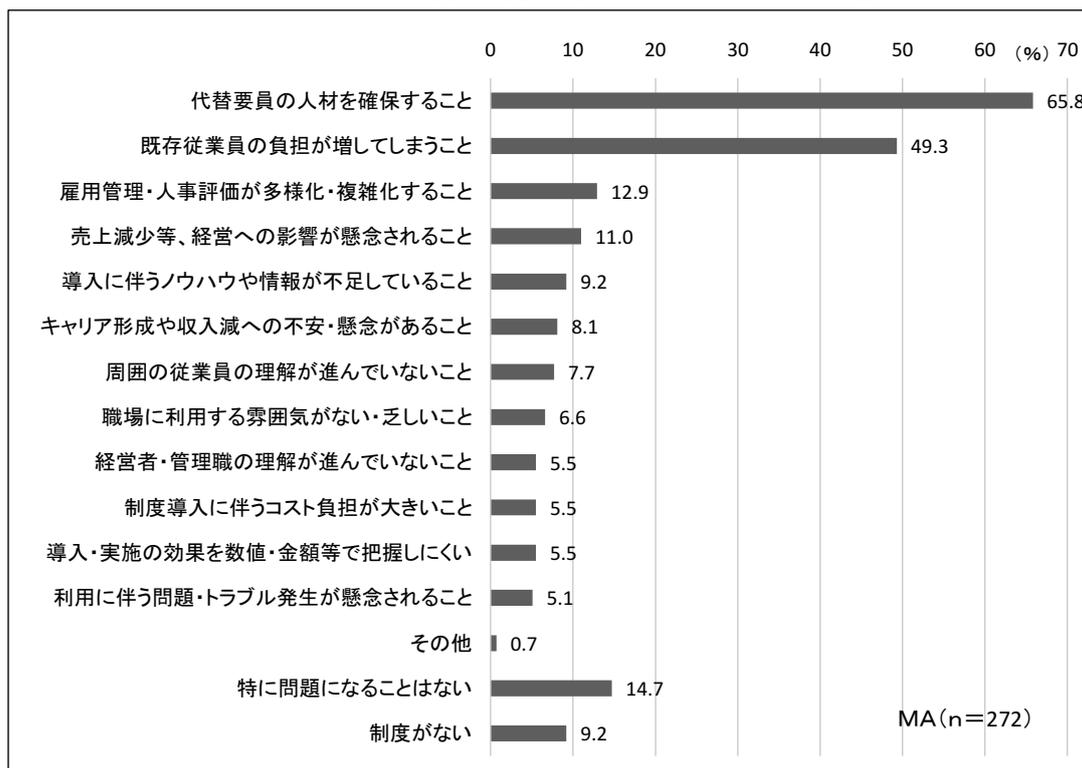
	回答数	社内制度の周知を行う	該当者に個別に働きかけを行う	トップが積極的な利用を推奨する	利用者ニーズを踏まえた制度設計を行う	管理職が積極的に制度を利用する	利用事例を紹介する	目標件数を定める	利用促進のための部署・担当者をつくる	取り組んでいない	制度がない	その他	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
全体	274	54.0	28.8	11.3	9.5	9.1	6.6	2.6	2.2	15.3	10.6	1.1	
規模	大企業	23	82.6	21.7	13.0	4.3	17.4	4.3	4.3	4.3	-	-	
	中小企業	214	51.4	30.4	9.8	10.3	6.1	2.3	2.3	16.4	11.7	1.4	
	小規模企業	37	51.4	24.3	18.9	2.7	10.8	2.7	-	16.2	10.8	-	
業種	建設業、製造業	36	52.8	30.6	19.4	8.3	8.3	2.8	-	27.8	19.4	-	
	運輸業、郵便業	26	50.0	34.6	7.7	3.8	7.7	-	-	23.1	19.2	-	
	卸売業、小売業	46	34.8	17.4	10.9	13.0	8.7	13.0	4.3	4.3	28.3	10.9	4.3
	サービス業	64	51.6	29.7	9.4	6.3	6.3	6.3	3.1	-	10.9	10.9	1.6
	医療、福祉	56	53.6	41.1	10.7	16.1	17.9	8.9	-	5.4	7.1	5.4	-
その他	46	80.4	19.6	10.9	6.5	4.3	4.3	4.3	2.2	4.3	4.3	-	

(4) 休業制度・勤務制度の利用促進に向けた課題

① 全体

多様で柔軟な働き方ができる休業制度・勤務制度の利用促進に際して、妨げになっていること、難しいと感じていることを聞いたところ、「代替要員の人材を確保すること」が65.8%で最も多く、「既存従業員の負担が増してしまうこと（49.3%）」が続いた。少し離れて、「雇用管理・人事評価が多様化・複雑化すること（12.9%）」、「売上減少等、経営への影響が懸念されること（11.0%）」となっている。

図表 203 休業制度・勤務制度の利用促進に向けた課題



② 属性別

全ての属性で「代替要員の人材を確保すること」が最も多い。

企業規模別にみると、「代替要員の人材を確保すること」は規模が大きいほど多い。

業種別にみると、「代替要員の人材を確保すること」は「医療、福祉（76.4%）」が多い。

図表 204 休業制度・勤務制度の利用促進に向けた課題（属性別）

（単位：件、%）

	回答数	代替要員の人材を確保すること	既存従業員の負担が増してしまうこと	雇用管理・人事評価が多様化・複雑化すること	売上減少等、経営への影響が懸念されること	導入に伴うノウハウや情報が不足していること	キャリア形成や収入減への不安・懸念があること	周囲の従業員の理解が進んでいないこと	職場に利用する雰囲気がない・乏しいこと	経営者・管理職の理解が進んでいないこと	制度導入に伴うコスト負担が大きいこと	導入・実施の効果の数値・金額等で把握しにくい	利用に伴う問題・トラブル発生が懸念されること	その他	特に問題になることはない	制度がない	
		全体	272	65.8	49.3	12.9	11.0	9.2	8.1	7.7	6.6	5.5	5.5	5.5	5.1	0.7	14.7
規模	大企業	23	73.9	65.2	17.4	17.4	8.7	17.4	8.7	8.7	4.3	8.7	8.7	-	8.7	-	
	中小企業	213	66.2	48.8	14.1	10.8	9.4	8.0	7.5	5.6	6.6	5.2	6.1	5.2	0.9	14.1	10.8
	小規模企業	36	58.3	41.7	2.8	8.3	8.3	2.8	8.3	11.1	-	11.1	-	2.8	-	22.2	5.6
業種	建設業、製造業	35	62.9	48.6	8.6	8.6	8.6	2.9	17.1	14.3	8.6	8.6	2.9	2.9	-	28.6	11.4
	運輸業、郵便業	26	69.2	53.8	15.4	15.4	15.4	19.2	11.5	7.7	3.8	-	-	-	7.7	11.5	
	卸売業、小売業	46	56.5	47.8	8.7	10.9	10.9	6.5	8.7	15.2	13.0	8.7	4.3	10.9	-	15.2	19.6
	サービス業	64	67.2	42.2	10.9	10.9	4.7	6.3	4.7	3.1	3.1	6.3	6.3	6.3	1.6	12.5	6.3
	医療、福祉	55	76.4	60.0	20.0	12.7	12.7	12.7	9.1	1.8	3.6	7.3	7.3	3.6	1.8	7.3	5.5
その他	46	60.9	45.7	13.0	8.7	6.5	4.3	-	2.2	2.2	-	8.7	4.3	-	19.6	4.3	

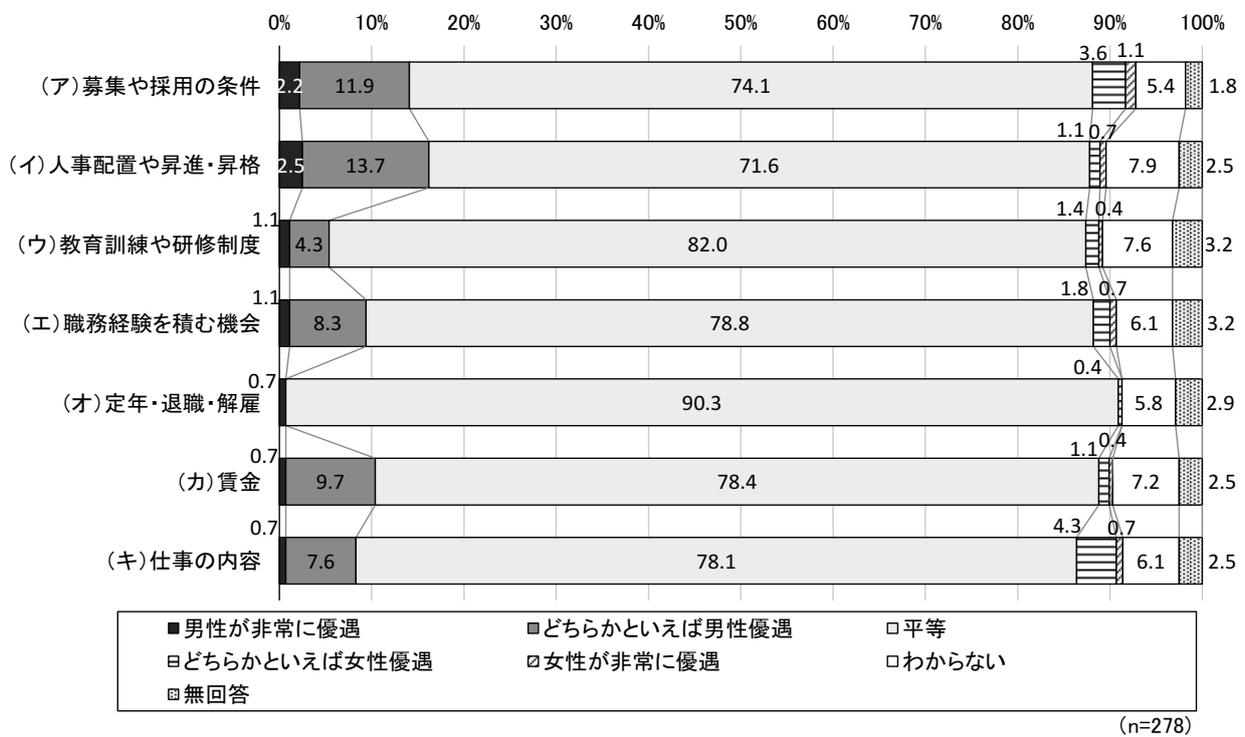
(5) 事業所における男女平等

① 全体

事業所内の男女平等の状況について聞いたところ、すべての内容において、「平等」が最も多く、特に「(オ) 定年・退職・解雇 (90.3%)」、「(ウ) 教育訓練や研修制度 (82.0%)」、「(エ) 職務経験を積む機会 (78.8%)」、「(カ) 賃金 (78.4%)」、「(キ) 仕事の内容 (78.1%)」で多かった。

「男性が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合計した『男性優遇』が多いのは、「(イ) 人事配置や昇進・昇格 (16.2%)」、「(ア) 募集や採用の条件 (14.1%)」だった。

図表 205 事業所内の男女平等



② 属性別

(ア) 募集や採用の条件

企業規模別にみると、全てで「平等」が最も多く、企業規模が大きいほど多い。『男性優遇』は「小規模企業（23.7%）」で多い。

業種別にみると、全てで「平等」が最も多いが、『男性優遇』は「運輸業、郵便業（38.5%）」で多い。

図表 206 募集や採用の条件の男女平等（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	男性優遇	男性の方が非常に優遇されている		平等になっている	女性優遇	女性の方が非常に優遇されている		わからない	無回答	
			男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている			どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている			
全体	278	14.1	2.2	11.9	74.1	4.7	3.6	1.1	5.4	1.8	
規模	大企業	23	8.7	-	8.7	91.3	-	-	-	-	-
	中小企業	217	12.9	1.8	11.1	74.7	4.6	3.2	1.4	6.0	1.8
	小規模企業	38	23.7	5.3	18.4	60.5	7.9	7.9	-	5.3	2.6
業種	建設業、製造業	37	18.9	5.4	13.5	64.9	2.7	2.7	-	8.1	5.4
	運輸業、郵便業	26	38.5	7.7	30.8	61.5	-	-	-	-	-
	卸売業、小売業	46	19.6	-	19.6	65.2	4.3	4.3	-	10.9	-
	サービス業	66	7.6	1.5	6.1	84.8	1.5	1.5	-	6.1	-
	医療、福祉	56	1.8	-	1.8	78.6	14.3	8.9	5.4	3.6	1.8
その他	47	14.9	2.1	12.8	76.6	2.1	2.1	-	2.1	4.3	

(イ) 人事配置や昇進・昇格

企業規模別にみると、全てで「平等」が最も多いが、『男性優遇』は「中小企業（17.5%）」、「大企業（17.4%）」で多い。

業種別にみると、全てで「平等」が最も多いが、『男性優遇』は「建設業、製造業（27.0%）」、「運輸業、郵便業（26.9%）」で多い。

図表 207 人事配置や昇進・昇格の男女平等（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	男性優遇	男性の方が非常に優遇されている		平等になっている	女性優遇	女性の方が非常に優遇されている		わからない	無回答	
			男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている			どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている			
全体	278	16.2	2.5	13.7	71.6	1.8	1.1	0.7	7.9	2.5	
規模	大企業	23	17.4	-	17.4	82.6	-	-	-	-	-
	中小企業	217	17.5	2.8	14.7	70.5	1.8	0.9	0.9	7.8	2.3
	小規模企業	38	7.9	2.6	5.3	71.1	2.6	2.6	-	13.2	5.3
業種	建設業、製造業	37	27.0	5.4	21.6	54.1	-	-	-	13.5	5.4
	運輸業、郵便業	26	26.9	-	26.9	61.5	-	-	-	7.7	3.8
	卸売業、小売業	46	15.2	2.2	13.0	69.6	2.2	2.2	-	10.9	2.2
	サービス業	66	13.6	1.5	12.1	81.8	-	-	-	4.5	-
	医療、福祉	56	7.1	-	7.1	73.2	7.2	3.6	3.6	10.7	1.8
その他	47	17.0	6.4	10.6	76.6	-	-	-	2.1	4.3	

(ウ) 教育訓練や研修制度

企業規模別にみると、全てで「平等」が最も多く、企業規模が大きいほど多い。
業種別にみると、全てで「平等」が最も多く、「その他（91.5%）」が多い。

図表 208 教育訓練や研修制度の男女平等（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	男性優遇	男性の方が非常に優遇されている		平等になっている	女性優遇	女性の方が非常に優遇されている		わからない	無回答
			男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえれば男性の方が優遇されている			女性の方が非常に優遇されている	どちらかといえれば女性の方が優遇されている		
全体	278	5.4	1.1	4.3	82.0	1.8	1.4	0.4	7.6	3.2
規模	大企業	23	-	-	95.7	-	-	-	4.3	-
	中小企業	217	6.5	1.4	82.0	1.9	1.4	0.5	6.5	3.2
	小規模企業	38	2.6	-	73.7	2.6	2.6	-	15.8	5.3
業種	建設業、製造業	37	13.5	2.7	64.9	-	-	-	16.2	5.4
	運輸業、郵便業	26	11.5	-	80.8	-	-	-	3.8	3.8
	卸売業、小売業	46	4.4	2.2	76.1	4.3	4.3	-	10.9	4.3
	サービス業	66	7.6	1.5	87.9	-	-	-	3.0	1.5
	医療、福祉	56	-	-	83.9	5.4	3.6	1.8	8.9	1.8
その他	47	-	-	91.5	-	-	-	4.3	4.3	

(エ) 職務経験を積む機会

企業規模別にみると、全てで「平等」が最も多く、企業規模が大きいほど多い。
業種別にみると、全てで「平等」が最も多いが、『男性優遇』は「建設業、製造業（24.3%）」、「運輸業、郵便業（19.2%）」が多い。

図表 209 職務経験を積む機会の男女平等（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	男性優遇	男性の方が非常に優遇されている		平等になっている	女性優遇	女性の方が非常に優遇されている		わからない	無回答	
			男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえれば男性の方が優遇されている			女性の方が非常に優遇されている	どちらかといえれば女性の方が優遇されている			
全体	278	9.4	1.1	8.3	78.8	2.5	1.8	0.7	6.1	3.2	
規模	大企業	23	13.0	-	13.0	87.0	-	-	-	-	
	中小企業	217	9.2	0.9	8.3	78.8	2.7	1.8	0.9	6.5	2.8
	小規模企業	38	7.9	2.6	5.3	73.7	2.6	2.6	-	7.9	7.9
業種	建設業、製造業	37	24.3	5.4	18.9	59.5	-	-	-	8.1	8.1
	運輸業、郵便業	26	19.2	-	19.2	69.2	-	-	-	7.7	3.8
	卸売業、小売業	46	10.9	-	10.9	73.9	2.2	2.2	-	10.9	2.2
	サービス業	66	7.6	1.5	6.1	86.4	1.5	1.5	-	3.0	1.5
	医療、福祉	56	-	-	-	83.9	9.0	5.4	3.6	5.4	1.8
その他	47	4.3	-	4.3	87.2	-	-	-	4.3	4.3	

(オ) 定年・退職・解雇

企業規模別にみると、全てで「平等」が最も多く、企業規模が大きいほど多い。

業種別にみると、全てで「平等」が最も多く、「その他（93.6%）」、「卸売業、小売業（93.5%）」が多い。

図表 210 定年・退職・解雇の男女平等（属性別）

（単位：件、%）

	回答数	男性優遇	男性の方が非常に優遇されている	性の方が優遇されている	平等になっている	女性優遇	性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	わからない	無回答
全体	278	0.7	0.7	-	90.3	0.4	0.4	-	5.8	2.9
規模	大企業	23	-	-	100.0	-	-	-	-	-
	中小企業	217	0.9	0.9	89.9	0.5	0.5	-	6.0	2.8
	小規模企業	38	-	-	86.8	-	-	-	7.9	5.3
業種	建設業、製造業	37	2.7	2.7	83.8	-	-	-	8.1	5.4
	運輸業、郵便業	26	-	-	92.3	-	-	-	3.8	3.8
	卸売業、小売業	46	-	-	93.5	-	-	-	4.3	2.2
	サービス業	66	1.5	1.5	92.4	-	-	-	4.5	1.5
	医療、福祉	56	-	-	85.7	1.8	1.8	-	10.7	1.8
	その他	47	-	-	93.6	-	-	-	2.1	4.3

(カ) 賃金

企業規模別にみると、全てで「平等」が最も多く、企業規模が大きいほど多い。

業種別にみると、全てで「平等」が最も多いが、『男性優遇』は「建設業、製造業（24.3%）」が多い。

図表 211 賃金の男女平等（属性別）

（単位：件、%）

	回答数	男性優遇	男性の方が非常に優遇されている	性の方が優遇されている	平等になっている	女性優遇	性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	わからない	無回答	
全体	278	10.4	0.7	9.7	78.4	1.5	1.1	0.4	7.2	2.5	
規模	大企業	23	13.0	-	13.0	87.0	-	-	-	-	
	中小企業	217	10.1	0.9	9.2	77.9	1.9	1.4	0.5	7.8	2.3
	小規模企業	38	10.5	-	10.5	76.3	-	-	-	7.9	5.3
業種	建設業、製造業	37	24.3	-	24.3	62.2	-	-	-	8.1	5.4
	運輸業、郵便業	26	7.7	-	7.7	84.6	-	-	-	3.8	3.8
	卸売業、小売業	46	17.4	-	17.4	65.2	2.2	2.2	-	13.0	2.2
	サービス業	66	6.0	3.0	3.0	87.9	1.5	1.5	-	4.5	-
	医療、福祉	56	-	-	-	85.7	3.6	1.8	1.8	8.9	1.8
	その他	47	12.8	-	12.8	78.7	-	-	-	4.3	4.3

(キ) 仕事の内容

企業規模別にみると、全てで「平等」が最も多く、企業規模が大きいほど多い。
業種別にみると、全てで「平等」が最も多い。

図表 212 仕事の内容の男女平等（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	男性優遇	どちらかといえ ば男性の方が優 遇されている		平等になっ ている	女性優遇	どちらかといえ ば女性の方が優 遇されている		わからない	無回答	
			男性の方が非常に優 遇されている	性 の ど ち ら か と い え ば 男 性 の 方 が 優 遇 さ れ て い る			性 の ど ち ら か と い え ば 女 性 の 方 が 優 遇 さ れ て い る	女 性 の 方 が 非 常 に 優 遇 さ れ て い る			
全体	278	8.3	0.7	7.6	78.1	5.0	4.3	0.7	6.1	2.5	
規模	大企業	23	8.7	-	8.7	87.0	4.3	4.3	-	-	
	中小企業	217	7.4	0.5	6.9	78.3	5.0	4.1	0.9	6.9	2.3
	小規模企業	38	13.1	2.6	10.5	71.1	5.3	5.3	-	5.3	5.3
業種	建設業、製造業	37	16.2	2.7	13.5	62.2	5.4	5.4	-	10.8	5.4
	運輸業、郵便業	26	7.7	-	7.7	84.6	-	-	-	3.8	3.8
	卸売業、小売業	46	10.9	-	10.9	71.7	6.5	6.5	-	8.7	2.2
	サービス業	66	7.6	1.5	6.1	81.8	6.1	6.1	-	4.5	-
	医療、福祉	56	-	-	-	85.7	7.2	3.6	3.6	5.4	1.8
その他	47	10.6	-	10.6	78.7	2.1	2.1	-	4.3	4.3	

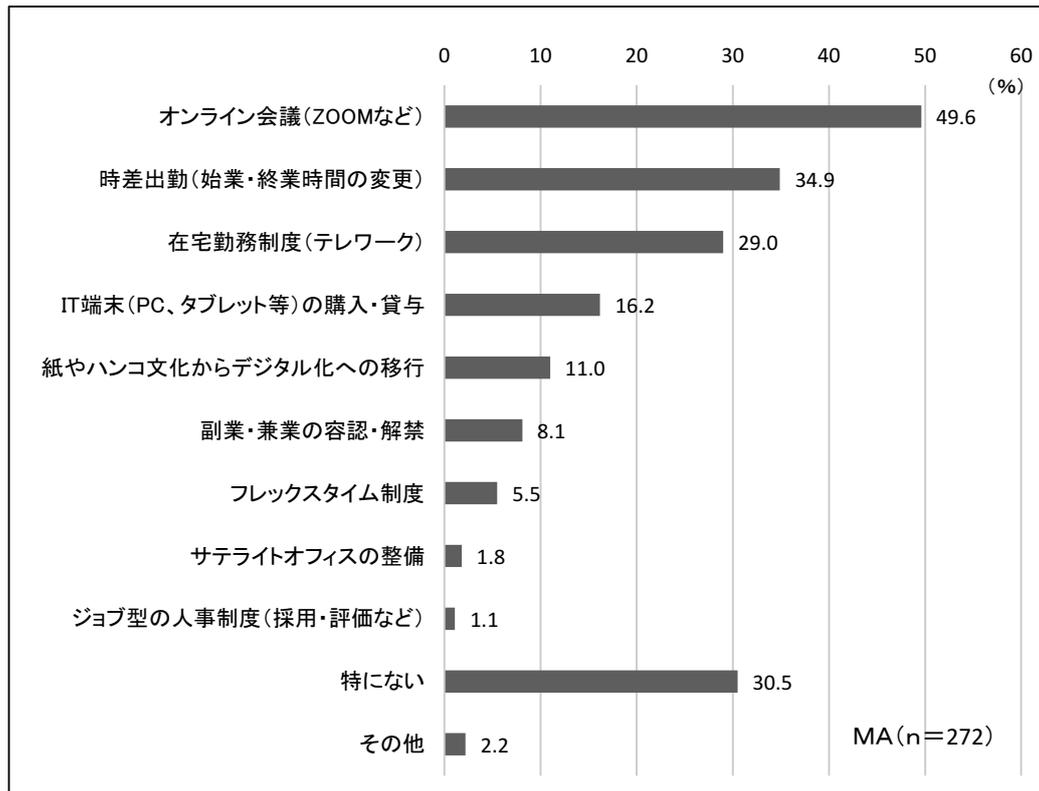
(6) コロナ禍で導入した制度・取り組み

① 全体

現在のコロナ禍を契機に導入した制度・取り組みについて聞いたところ、「オンライン会議」が49.6%で最も多く、「時差出勤（始業・終業時間の変更）」、「在宅勤務制度（テレワーク）」、「IT端末の購入・貸与（16.2%）」が続いた。

「特にない」とする回答も30.5%と多かった。

図表 213 コロナ禍で導入した制度・取り組み



② 属性別

企業規模別にみると、「オンライン会議」、「時差出勤」、「在宅勤務制度」は規模が大きいほど多い。「特にない」は小規模企業で51.4%と多い。

業種別にみると、「オンライン会議」、「時差出勤」、「在宅勤務制度」、「IT端末の購入・貸与」、「紙やハンコ文化からデジタル化への移行」は「その他」が多い。

図表 214 コロナ禍で導入した制度・取り組み（属性別）

（単位：件、％）

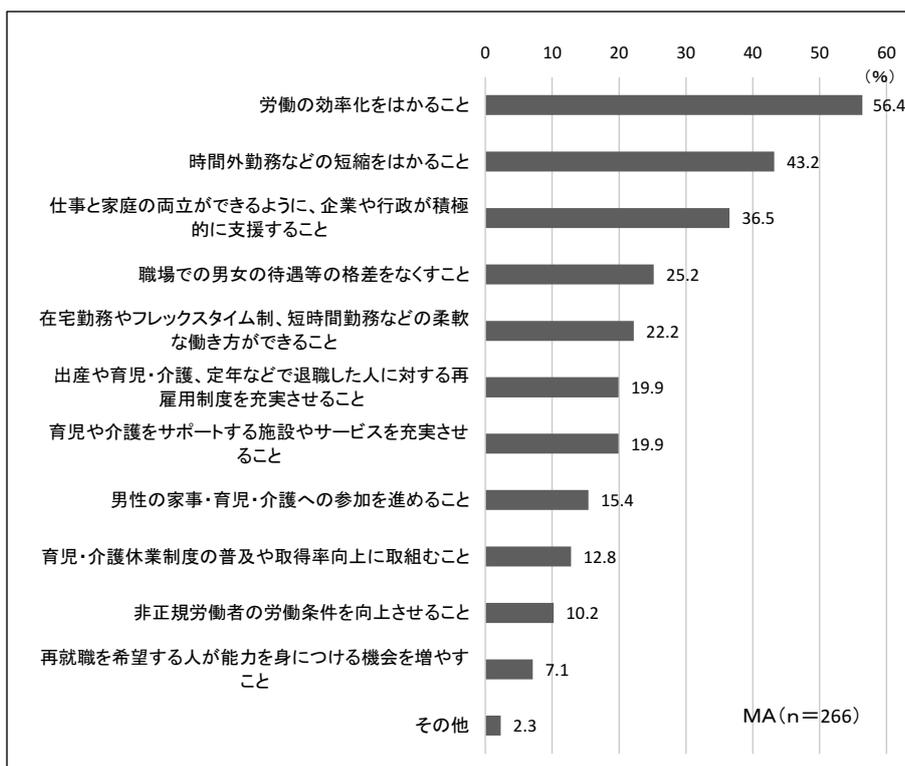
	回答数	オンライン会議（ZOOMなど）	時差出勤（始業・就業時間の変更）	在宅勤務制度（テレワーク）	IT端末（PC、タブレット等）の購入・貸与	紙やハンコ文化からデジタル化への移行	副業・兼業の容認・解禁	フレックスタイム制度	サテライトオフィスの整備	ジョブ型の人事制度（採用・評価など）	特にない	その他	
全体	272	49.6	34.9	29.0	16.2	11.0	8.1	5.5	1.8	1.1	30.5	2.2	
規模	大企業	23	73.9	56.5	56.5	13.0	4.3	21.7	17.4	4.3	4.3	-	
	中小企業	212	50.9	34.4	28.8	18.4	12.7	5.7	3.8	2.4	0.9	29.7	1.4
	小規模企業	37	27.0	24.3	13.5	5.4	5.4	13.5	8.1	-	-	51.4	8.1
業種	建設業、製造業	36	55.6	41.7	22.2	13.9	13.9	13.9	5.6	2.8	2.8	25.0	5.6
	運輸業、郵便業	26	38.5	30.8	19.2	7.7	7.7	7.7	3.8	-	-	46.2	-
	卸売業、小売業	46	41.3	37.0	30.4	13.0	13.0	2.2	6.5	-	4.3	39.1	-
	サービス業	65	44.6	35.4	24.6	10.8	4.6	16.9	7.7	3.1	-	26.2	4.6
	医療、福祉	53	52.8	22.6	28.3	20.8	7.5	1.9	1.9	1.9	-	34.0	1.9
	その他	46	63.0	43.5	45.7	28.3	21.7	4.3	6.5	2.2	-	19.6	-

(7) 男女がともに働きやすい社会に必要なこと

① 全体

男女がともに働きやすい社会を築くために必要なことを聞いたところ、「労働の効率化をはかること」が56.4%で最も多く、「時間外勤務などの短縮をはかること(43.2%)」、「仕事と家庭の両立ができるように企業や行政が積極的に支援すること(36.5%)」、「職場での男女の待遇等の格差をなくすこと(25.2%)」が続いた。

図表 215 男女がともに働きやすい社会に必要なこと



② 属性別

企業規模別にみると、「労働の効率化をはかること」は規模が小さいほど多く、「小規模企業」で74.3%となっている。「仕事と家庭の両立ができるように、企業や行政が積極的に支援すること」は規模が大きいほど多く、「大企業」は56.5%となっている。

業種別にみると、全ての業種で「労働の効率化をはかること」が最も多く（「その他」は「時間外勤務などの短縮をはかること」と同率首位）、「運輸業、郵便業（72.0%）」が多い。

図表 216 男女がともに働きやすい社会に必要なこと（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	労働の効率化をはかること	時間外勤務などの短縮をはかること	仕事と家庭の両立ができるように、企業や行政が積極的に支援すること	職場での男女の待遇等の格差をなくすこと	在宅勤務やフレックスタイム制、短時間勤務などの柔軟な働き方ができること	出産や育児・介護、定年などで退職した人に対する再雇用制度を充実させること	育児や介護をサポートする施設やサービスを充実させること	男性の家事・育児・介護への参加を進めること	育児・介護休業制度の普及や取得率向上に取り組むこと	非正規労働者の労働条件を向上させること	再就職を希望する人が能力を身につける機会を増やすこと	その他	
全体	266	56.4	43.2	36.5	25.2	22.2	19.9	19.9	15.4	12.8	10.2	7.1	2.3	
規模	大企業	23	43.5	39.1	56.5	17.4	43.5	26.1	43.5	21.7	30.4	8.7	8.7	-
	中小企業	208	54.8	44.2	36.5	25.5	21.2	18.8	19.7	14.9	12.0	9.6	7.2	2.9
	小規模企業	35	74.3	40.0	22.9	28.6	14.3	22.9	5.7	14.3	5.7	14.3	5.7	-
業種	建設業、製造業	35	62.9	40.0	25.7	42.9	20.0	20.0	11.4	8.6	5.7	2.9	8.6	5.7
	運輸業、郵便業	25	72.0	36.0	48.0	24.0	24.0	12.0	12.0	20.0	12.0	4.0	4.0	-
	卸売業、小売業	42	47.6	35.7	28.6	16.7	21.4	16.7	19.0	11.9	9.5	14.3	4.8	-
	サービス業	66	50.0	47.0	40.9	28.8	22.7	27.3	21.2	15.2	13.6	10.6	6.1	3.0
	医療、福祉	54	59.3	38.9	40.7	18.5	14.8	25.9	25.9	20.4	20.4	11.1	13.0	-
その他	44	56.8	56.8	34.1	22.7	31.8	9.1	22.7	15.9	11.4	9.1	4.5	4.5	

5. ハラスメントに関して

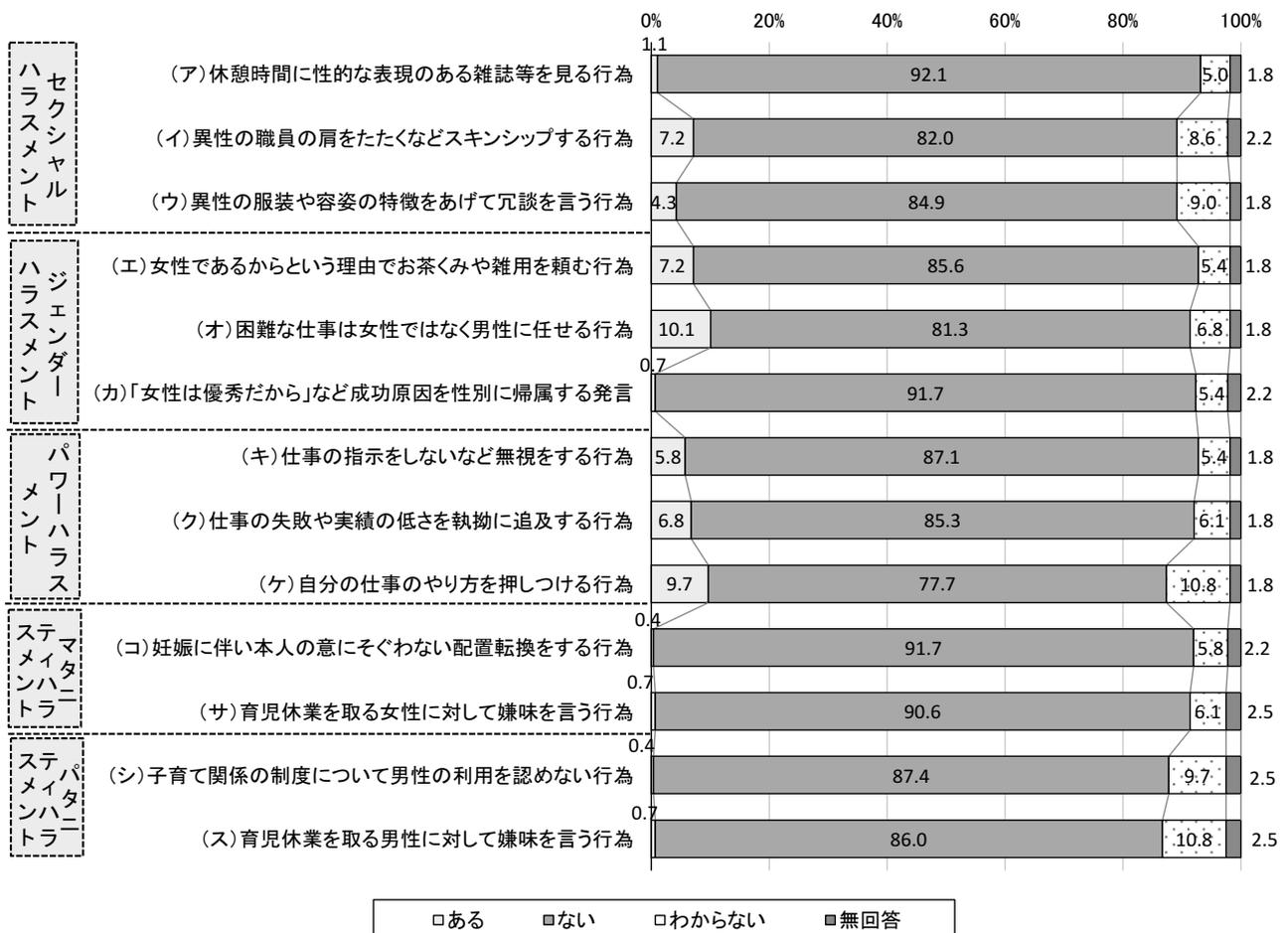
(1) 事業所内におけるハラスメント事案の有無

① 全体

事業所内においてハラスメント行為により当事者間のトラブルや業務上の問題があったかを聞いたところ、すべての項目で「ない」が7割以上を占めた。特に、「(ア) 休憩時間に性的な表現のある雑誌等を見る行為 (92.1%)」、「(カ) 『女性は優秀だから』など成功原因を性別に帰属する発言 (91.7%)」、「(コ) 妊娠に伴い本人の意にそぐわない配置転換をする行為 (91.7%)」が多かった。

「ある」のなかでは「(オ) 困難な仕事は女性ではなく男性に任せる行為 (10.1%)」、「(ケ) 自分の仕事のやり方を押しつける行為 (9.7%)」でやや多かった。

図表 217 事業所内におけるハラスメント事案の有無



(n=278)

② 属性別

全ての項目でどの属性においても「ない」が最も多い。

「ある」のなかでは、「建設業、製造業」が「(エ) 女性であるからという理由でお茶くみや雑用を頼む行為 (18.9%)」、「(オ) 困難な仕事は女性ではなく男性に任せる行為 (18.9%)」でやや多かった。

図表 218 事業所内におけるハラスメント事案の有無（属性別）

(ア) 休憩時間に性的な表現のある雑誌等を見る行為

(単位:件、%)

		回答数	ある	ない	わからない	無回答
全体		278	1.1	92.1	5.0	1.8
規模	大企業	23	-	100.0	-	-
	中小企業	217	1.4	91.2	6.5	0.9
	小規模企業	38	-	92.1	-	7.9
業種	建設業、製造業	37	2.7	89.2	2.7	5.4
	運輸業、郵便業	26	3.8	88.5	3.8	3.8
	卸売業、小売業	46	-	93.5	6.5	-
	サービス業	66	-	95.5	4.5	-
	医療、福祉	56	-	91.1	7.1	1.8
	その他	47	2.1	91.5	4.3	2.1

(イ) 異性の職員の肩をたたくなどスキンシップする行為

(単位:件、%)

		回答数	ある	ない	わからない	無回答
全体		278	7.2	82.0	8.6	2.2
規模	大企業	23	4.3	95.7	-	-
	中小企業	217	7.4	80.6	10.6	1.4
	小規模企業	38	7.9	81.6	2.6	7.9
業種	建設業、製造業	37	16.2	73.0	5.4	5.4
	運輸業、郵便業	26	11.5	84.6	-	3.8
	卸売業、小売業	46	-	87.0	13.0	-
	サービス業	66	4.5	83.3	12.1	-
	医療、福祉	56	8.9	75.0	12.5	3.6
	その他	47	6.4	89.4	2.1	2.1

(ウ) 異性の服装や容姿の特徴をあげて冗談を言う行為

(単位:件、%)

		回答数	ある	ない	わからない	無回答
全体		278	4.3	84.9	9.0	1.8
規模	大企業	23	-	100.0	-	-
	中小企業	217	5.5	82.0	11.5	0.9
	小規模企業	38	-	92.1	-	7.9
業種	建設業、製造業	37	8.1	78.4	8.1	5.4
	運輸業、郵便業	26	15.4	76.9	3.8	3.8
	卸売業、小売業	46	-	89.1	10.9	-
	サービス業	66	1.5	87.9	10.6	-
	医療、福祉	56	3.6	82.1	12.5	1.8
	その他	47	4.3	89.4	4.3	2.1

(エ) 女性であるからという理由でお茶くみや雑用を頼む行為

(単位:件、%)

		回答数	ある	ない	わからない	無回答
全体		278	7.2	85.6	5.4	1.8
規模	大企業	23	-	91.3	8.7	-
	中小企業	217	7.8	85.7	5.5	0.9
	小規模企業	38	7.9	81.6	2.6	7.9
業種	建設業、製造業	37	18.9	75.7	-	5.4
	運輸業、郵便業	26	7.7	84.6	3.8	3.8
	卸売業、小売業	46	2.2	87.0	10.9	-
	サービス業	66	4.5	90.9	4.5	-
	医療、福祉	56	5.4	87.5	5.4	1.8
	その他	47	8.5	83.0	6.4	2.1

(オ) 困難な仕事は女性ではなく男性に任せる行為

(単位:件、%)

		回答数	ある	ない	わからない	無回答
全体		278	10.1	81.3	6.8	1.8
規模	大企業	23	-	95.7	4.3	-
	中小企業	217	11.5	79.7	7.8	0.9
	小規模企業	38	7.9	81.6	2.6	7.9
業種	建設業、製造業	37	18.9	73.0	2.7	5.4
	運輸業、郵便業	26	11.5	73.1	11.5	3.8
	卸売業、小売業	46	10.9	78.3	10.9	-
	サービス業	66	6.1	89.4	4.5	-
	医療、福祉	56	10.7	82.1	5.4	1.8
	その他	47	6.4	83.0	8.5	2.1

(カ) 「女性は優秀だから」など成功原因を性別に帰属する発言

(単位:件、%)

		回答数	ある	ない	わからない	無回答
全体		278	0.7	91.7	5.4	2.2
規模	大企業	23	-	91.3	8.7	-
	中小企業	217	0.9	92.2	5.5	1.4
	小規模企業	38	-	89.5	2.6	7.9
業種	建設業、製造業	37	-	91.9	2.7	5.4
	運輸業、郵便業	26	-	80.8	15.4	3.8
	卸売業、小売業	46	-	93.5	6.5	-
	サービス業	66	-	97.0	3.0	-
	医療、福祉	56	1.8	89.3	5.4	3.6
	その他	47	2.1	91.5	4.3	2.1

(キ) 仕事の指示をしなないなど無視をする行為

(単位:件、%)

		回答数	ある	ない	わからない	無回答
全体		278	5.8	87.1	5.4	1.8
規模	大企業	23	17.4	78.3	4.3	-
	中小企業	217	4.6	88.0	6.5	0.9
	小規模企業	38	5.3	86.8	-	7.9
業種	建設業、製造業	37	2.7	86.5	5.4	5.4
	運輸業、郵便業	26	-	92.3	3.8	3.8
	卸売業、小売業	46	6.5	84.8	8.7	-
	サービス業	66	7.6	89.4	3.0	-
	医療、福祉	56	8.9	80.4	8.9	1.8
	その他	47	4.3	91.5	2.1	2.1

(ク) 仕事の失敗や実績の低さを執拗に追及する行為

(単位:件、%)

		回答数	ある	ない	わからない	無回答
全体		278	6.8	85.3	6.1	1.8
規模	大企業	23	8.7	87.0	4.3	-
	中小企業	217	7.4	84.3	7.4	0.9
	小規模企業	38	2.6	89.5	-	7.9
業種	建設業、製造業	37	8.1	83.8	2.7	5.4
	運輸業、郵便業	26	7.7	84.6	3.8	3.8
	卸売業、小売業	46	8.7	80.4	10.9	-
	サービス業	66	6.1	89.4	4.5	-
	医療、福祉	56	7.1	83.9	7.1	1.8
	その他	47	4.3	87.2	6.4	2.1

(ケ) 自分の仕事のやり方を押し付ける行為

(単位:件、%)

		回答数	ある	ない	わからない	無回答
全体		278	9.7	77.7	10.8	1.8
規模	大企業	23	17.4	69.6	13.0	-
	中小企業	217	9.7	77.4	12.0	0.9
	小規模企業	38	5.3	84.2	2.6	7.9
業種	建設業、製造業	37	8.1	78.4	8.1	5.4
	運輸業、郵便業	26	3.8	73.1	19.2	3.8
	卸売業、小売業	46	6.5	82.6	10.9	-
	サービス業	66	13.6	78.8	7.6	-
	医療、福祉	56	17.9	67.9	12.5	1.8
	その他	47	2.1	85.1	10.6	2.1

(コ) 妊娠に伴い本人の意にそぐわない配置転換をする行為

(単位:件、%)

		回答数	ある	ない	わからない	無回答
全体		278	0.4	91.7	5.8	2.2
規模	大企業	23	-	100.0	-	-
	中小企業	217	0.5	91.2	6.9	1.4
	小規模企業	38	-	89.5	2.6	7.9
業種	建設業、製造業	37	-	89.2	5.4	5.4
	運輸業、郵便業	26	-	84.6	11.5	3.8
	卸売業、小売業	46	-	95.7	2.2	2.2
	サービス業	66	1.5	93.9	4.5	-
	医療、福祉	56	-	92.9	5.4	1.8
	その他	47	-	89.4	8.5	2.1

(サ) 育児休業を取る女性に対して嫌味を言う
行為

(単位:件、%)

		回答数	ある	ない	わからない	無回答
全体		278	0.7	90.6	6.1	2.5
規模	大企業	23	-	100.0	-	-
	中小企業	217	0.9	90.3	7.4	1.4
	小規模企業	38	-	86.8	2.6	10.5
業種	建設業、製造業	37	2.7	86.5	2.7	8.1
	運輸業、郵便業	26	-	80.8	15.4	3.8
	卸売業、小売業	46	-	95.7	2.2	2.2
	サービス業	66	-	97.0	3.0	-
	医療、福祉	56	1.8	89.3	7.1	1.8
	その他	47	-	87.2	10.6	2.1

(シ) 子育て関係の制度について男性の利用を
認めない行為

(単位:件、%)

		回答数	ある	ない	わからない	無回答
全体		278	0.4	87.4	9.7	2.5
規模	大企業	23	-	87.0	13.0	-
	中小企業	217	0.5	86.6	11.1	1.8
	小規模企業	38	-	92.1	-	7.9
業種	建設業、製造業	37	-	86.5	5.4	8.1
	運輸業、郵便業	26	-	88.5	7.7	3.8
	卸売業、小売業	46	-	87.0	10.9	2.2
	サービス業	66	1.5	90.9	7.6	-
	医療、福祉	56	-	87.5	10.7	1.8
	その他	47	-	83.0	14.9	2.1

(ス) 育児休業を取る男性に対して嫌味を言う
行為

(単位:件、%)

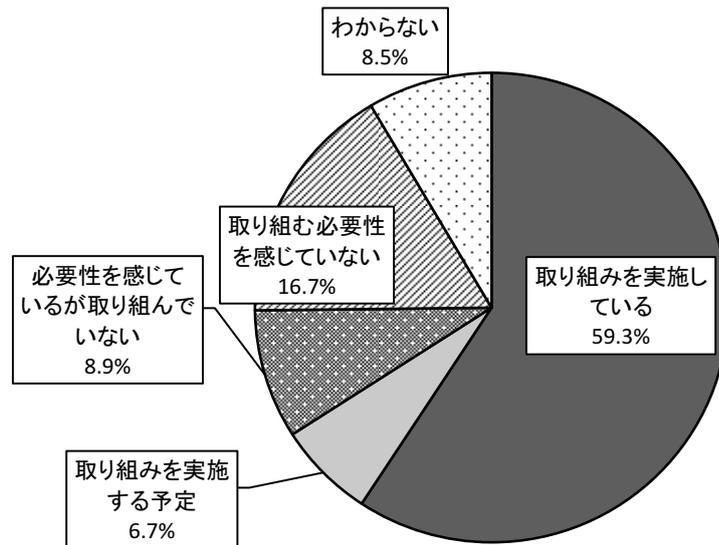
		回答数	ある	ない	わからない	無回答
全体		278	0.7	86.0	10.8	2.5
規模	大企業	23	-	87.0	13.0	-
	中小企業	217	0.9	84.8	12.4	1.8
	小規模企業	38	-	92.1	-	7.9
業種	建設業、製造業	37	-	83.8	8.1	8.1
	運輸業、郵便業	26	3.8	80.8	11.5	3.8
	卸売業、小売業	46	-	87.0	10.9	2.2
	サービス業	66	1.5	90.9	7.6	-
	医療、福祉	56	-	85.7	12.5	1.8
	その他	47	-	83.0	14.9	2.1

(2) ハラスメント防止の取組状況

① 全体

事業所内においてハラスメント防止の取組状況を聞いたところ、「取組みを実施している (59.3%) 」と「取組みを実施する予定 (6.7%) 」を合計した『取組みに前向き』は、66.0%となり、「必要性を感じているが取組んでいない (8.9%) 」と「取組む必要性を感じていない (16.7%) 」を合計した『取組みに後ろ向き (25.6%) 』を大きく上回った。

図表 219 ハラスメント防止の取組状況



SA(n=270)

② 属性別

企業規模別にみると、『取り組みに前向き』は規模が大きいほど多く、「大企業」で95.7%となっている

業種別にみると、全ての業種で『取り組みに前向き』が最も多く、特に「その他（80.0%）」が多い。

図表 220 ハラスメント防止の取組状況（属性別）

(単位:件、%)

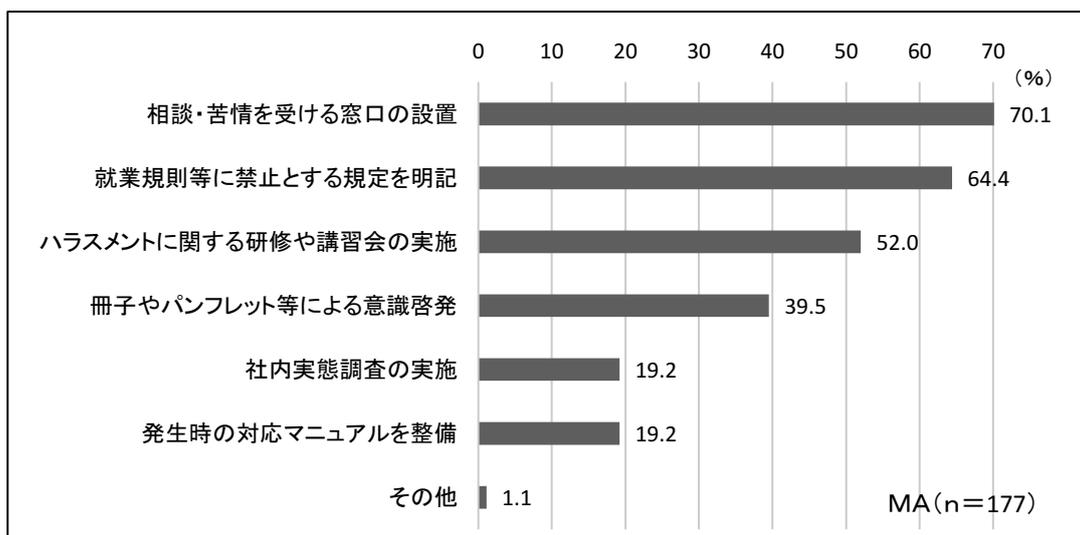
	回答数	取り組みに前向き	取り組みを実施している	取り組みを実施する予定	取り組みに後ろ向き	必要性を感じている		わからない	
						が取り組んでいない	取り組む必要性を感じていない		
全体	270	66.0	59.3	6.7	25.6	8.9	16.7	8.5	
規模	大企業	23	95.7	87.0	8.7	-	-	-	4.3
	中小企業	211	64.5	58.3	6.2	26.1	10.0	16.1	9.5
	小規模企業	36	55.5	47.2	8.3	38.9	8.3	30.6	5.6
業種	建設業、製造業	35	62.9	54.3	8.6	28.6	5.7	22.9	8.6
	運輸業、郵便業	25	56.0	52.0	4.0	40.0	16.0	24.0	4.0
	卸売業、小売業	46	60.8	54.3	6.5	28.2	13.0	15.2	10.9
	サービス業	66	68.2	62.1	6.1	18.2	10.6	7.6	13.6
	医療、福祉	53	62.2	54.7	7.5	32.1	5.7	26.4	5.7
	その他	45	80.0	73.3	6.7	15.5	4.4	11.1	4.4

(3) ハラスメント防止の取組内容

① 全体

ハラスメント防止について『取り組みに前向き』と回答した事業所に対して、実施（予定）内容を聞いたところ、「相談・苦情を受ける窓口の設置」が70.1%で最も多く、「就業規則等に禁止とする規定を明記（64.4%）」、「ハラスメントに関する研修や講習会の実施（52.0%）」、「冊子やパンフレット等による意識啓発（39.5%）」が続いた。

図表 221 ハラスメント防止の取組内容



② 属性別

企業規模別にみると、全てで「相談・苦情を受ける窓口の設置」が最も多く、規模が大きいほど多い。

業種別にみると、「相談・苦情を受ける窓口の設置」は「その他（83.3%）」で多く、「就業規則等に禁止とする規定を明記」は「運輸業、郵便業（85.7%）」で多い。

図表 222 ハラスメント防止の取組内容（属性別）

(単位:件、%)

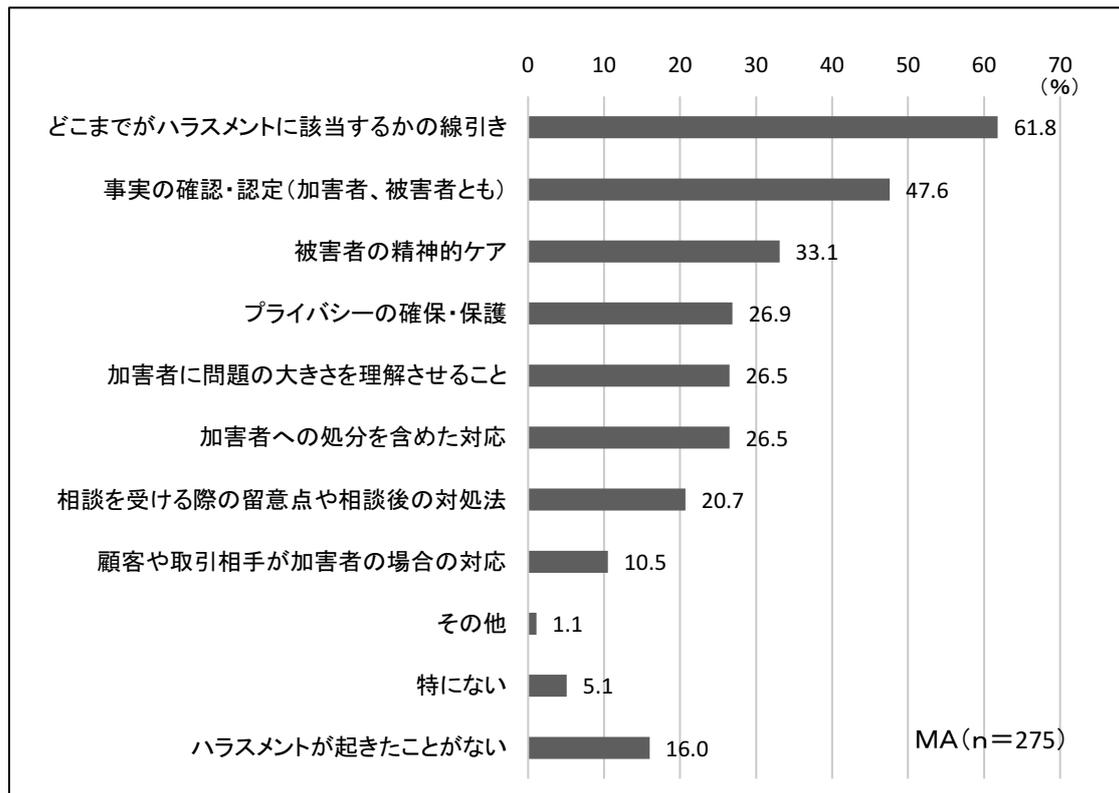
	回答数	相談・苦情を受ける窓口の設置	就業規則等に禁止とする規定を明記	ハラスメントに関する研修や講習会の実施	冊子やパンフレット等による意識啓発	社内実態調査の実施	発生時の対応マニュアルを整備	その他
		割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)
全体	177	70.1	64.4	52.0	39.5	19.2	19.2	1.1
規模	大企業	22	81.8	54.5	68.2	27.3	13.6	-
	中小企業	136	69.1	66.9	50.7	36.0	19.1	1.5
	小規模企業	19	63.2	57.9	42.1	36.8	10.5	5.3
業種	建設業、製造業	21	61.9	71.4	47.6	23.8	9.5	14.3
	運輸業、郵便業	14	64.3	85.7	42.9	50.0	35.7	28.6
	卸売業、小売業	28	67.9	53.6	39.3	42.9	3.6	10.7
	サービス業	45	66.7	53.3	57.8	44.4	31.1	13.3
	医療、福祉	33	69.7	75.8	60.6	30.3	24.2	45.5
	その他	36	83.3	63.9	52.8	44.4	11.1	8.3

(4) ハラスメント対応で困ること・難しいこと

① 全体

ハラスメントが起きたときに、対応で困ること、難しいと感じることが何かを聞いたところ、「どこまでがハラスメントに該当するかの線引き」が61.8%で最も多く、「事実の確認・認定(47.6%)」、「被害者の精神的ケア(33.1%)」、「プライバシーの確保・保護(26.9%)」、「加害者に問題の大きさを理解させること」及び「加害者への処分を含めた対応(ともに26.5%)」が続いた。

図表 223 ハラスメント対応で困ること・難しいこと



② 属性別

企業規模別にみると、全てで「どこまでがハラスメントに該当するかの線引き」が最も多く、特に「中小企業（63.0%）」が多い。

業種別にみると、「どこまでがハラスメントに該当するかの線引き」は「医療、福祉（81.8%）」で多く、「事実の確認・認定」は「運輸業、郵便業（61.5%）」が多い。

図表 224 ハラスメント対応で困ること・難しいこと（属性別）

（単位：件、％）

	回答数	どこまでがハラスメントに該当するかの線引き	事実の確認・認定（加害者、被害者とも）	被害者の精神的ケア	プライバシーの確保・保護	加害者に問題の大きさを理解させること	加害者への処分を含めた対応	相談を受ける際の留意点や相談後の対処法	顧客や取引相手が加害者の場合の対応	その他	特になし	ハラスメントが起きたこと
全体	275	61.8	47.6	33.1	26.9	26.5	26.5	20.7	10.5	1.1	5.1	16.0
規模	大企業	22	59.1	59.1	36.4	36.4	36.4	27.3	27.3	9.1	-	-
	中小企業	216	63.0	48.1	33.8	26.9	26.9	27.3	19.9	9.7	1.4	5.6
	小規模企業	37	56.8	37.8	27.0	21.6	18.9	21.6	21.6	16.2	-	5.4
業種	建設業、製造業	36	47.2	55.6	30.6	25.0	22.2	25.0	16.7	8.3	-	8.3
	運輸業、郵便業	26	76.9	61.5	34.6	23.1	30.8	30.8	30.8	11.5	-	3.8
	卸売業、小売業	46	52.2	39.1	32.6	23.9	23.9	17.4	19.6	13.0	4.3	6.5
	サービス業	65	64.6	36.9	33.8	24.6	32.3	26.2	13.8	7.7	-	4.6
	医療、福祉	55	81.8	58.2	43.6	27.3	32.7	41.8	29.1	12.7	-	1.8
	その他	47	46.8	44.7	21.3	36.2	14.9	17.0	19.1	10.6	2.1	6.4

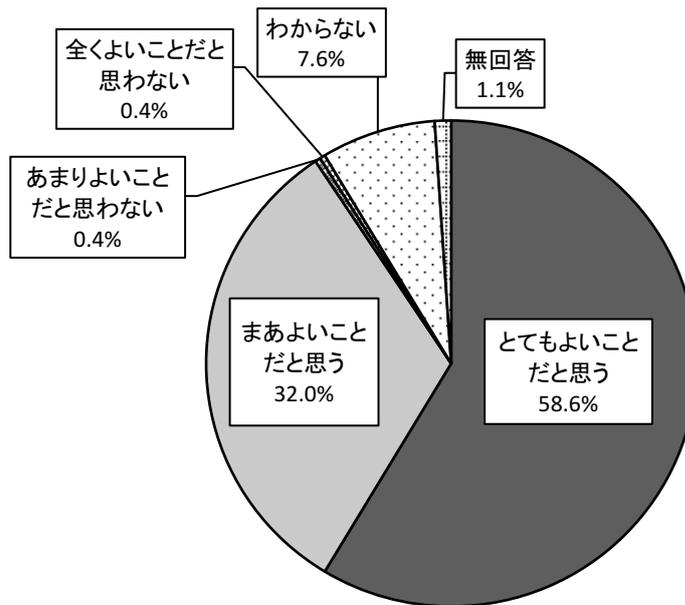
6. 行政施策について

(1) 市が多様性社会の推進を進めることについて

① 全体

浦安市では、多様な方々が暮らしやすい社会・地域づくり（多様性社会の推進）を進めていることについてどう思うか聞いたところ、「とてもよいことだと思う（58.6%）」と「まあよいことだと思う（32.0%）」を合計した『よいことだと思う』は90.6%と9割以上を占めた。

図表 225 市が多様性社会の推進を進めることについて



SA(n=278)

② 属性別

全ての属性で『よいことだと思う』が最も多い。

企業規模別にみると、『よいことだと思う』は「小規模企業（92.1%）」で多い。

業種別にみると、『よいことだと思う』は「運輸業、郵便業（96.2%）」で多い。

女性就業割合別にみると、『よいことだと思う』は「10%未満（100.0%）」で多い。

図表 226 市が多様性社会の推進を進めることについて（属性別）

（単位：件、%）

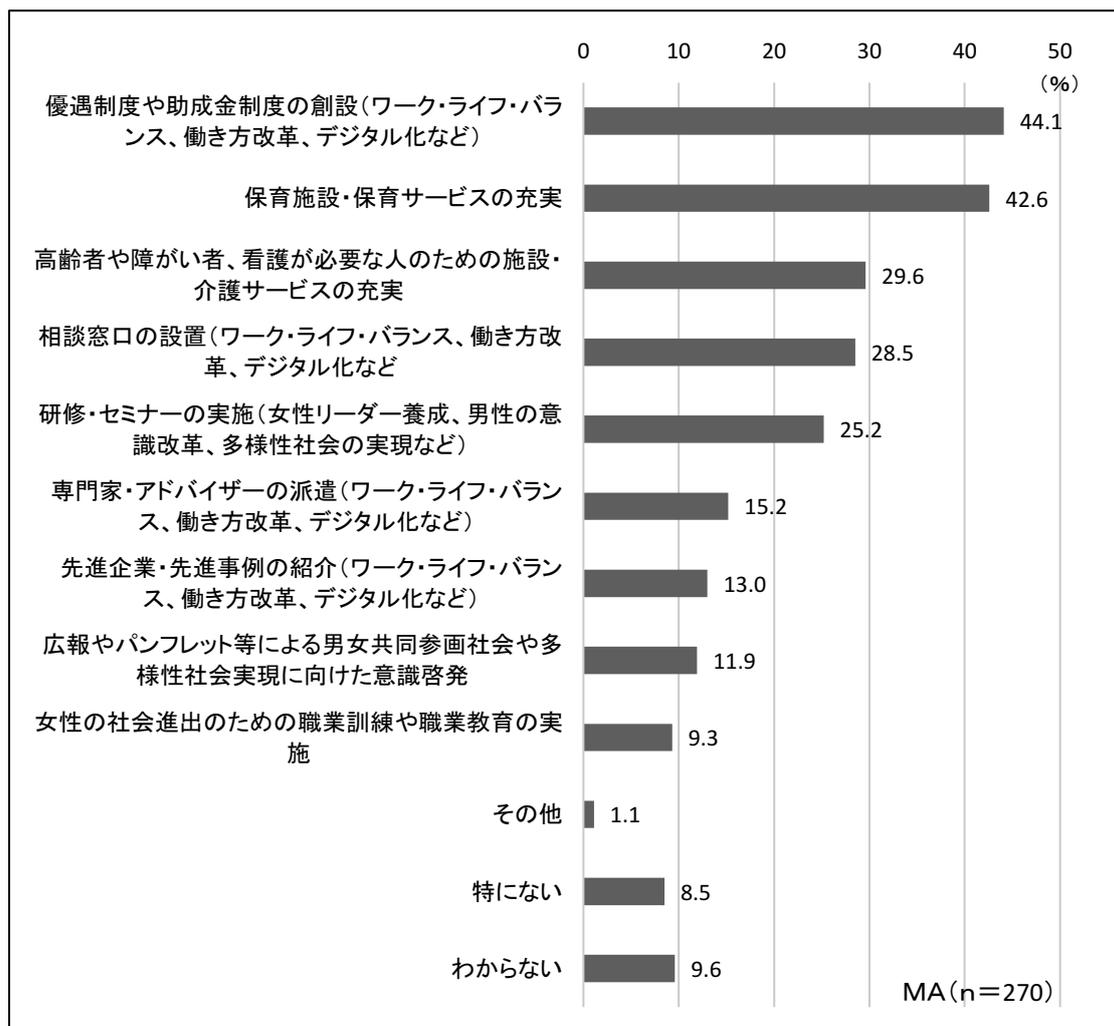
	回答数	よいことだと思う	とてもよいことだと思う	まあよいことだと思う	よいことだと思わない	あまりよいことだと思わない	全くよいことだと思わない	わからない	無回答	
全体	278	90.6	58.6	32.0	0.8	0.4	0.4	7.6	1.1	
規模	大企業	23	87.0	60.9	26.1	-	-	-	8.7	4.3
	中小企業	217	90.8	59.0	31.8	0.5	0.5	-	8.3	0.5
	小規模企業	38	92.1	55.3	36.8	2.6	-	2.6	2.6	2.6
業種	建設業、製造業	37	94.6	56.8	37.8	-	-	-	2.7	2.7
	運輸業、郵便業	26	96.2	65.4	30.8	-	-	-	3.8	-
	卸売業、小売業	46	78.3	43.5	34.8	2.2	-	2.2	19.6	-
	サービス業	66	92.4	57.6	34.8	-	-	-	6.1	1.5
	医療、福祉	56	91.1	67.9	23.2	-	-	-	7.1	1.8
	その他	47	93.6	61.7	31.9	2.1	2.1	-	4.3	-
女性就業割合	10%未満	38	100.0	57.9	42.1	-	-	-	-	-
	10%以上～30%未満	55	89.1	56.4	32.7	-	-	-	10.9	-
	30%以上～50%未満	45	93.3	48.9	44.4	-	-	-	6.7	-
	50%以上～80%未満	83	86.8	62.7	24.1	1.2	1.2	-	9.6	2.4
	80%以上	54	92.6	64.8	27.8	-	-	-	7.4	-

(2) 市へ期待する取り組み

① 全体

男女共同参画社会・多様性社会の実現に向け、今後、浦安市に期待する取り組みを聞いたところ、「優遇制度や助成金制度の創設」が44.1%で最も多く、「保育施設・保育サービスの充実（42.6%）」、「高齢者や障がい者、看護が必要な人のための施設・介護サービスの充実（29.6%）」、「相談窓口の設置（28.5%）」が続いた。

図表 227 市として力をいれて取り組むべきこと



② 属性別

企業規模別にみると、「優遇制度や助成金制度の創設」は規模が大きいほど多く、大企業は47.6となっている。「保育施設・保育サービスの充実」も規模が大きいほど多く、大企業が66.7%となっている。

業種別にみると、「優遇制度や助成金制度の創設」は「医療、福祉（59.3%）」で多く、「保育施設・保育サービスの充実」も「医療、福祉（55.6%）」が多い。

女性就業割合別にみると、「優遇制度や助成金制度の創設」は「50%以上～80%未満（51.2%）」で多く、「保育施設・保育サービスの充実」は「30%以上～50%未満（48.8%）」が多い。

図表 228 市として力をいれて取り組むべきこと（属性別）

(単位:件、%)

		回答数	優遇制度や助成金制度の創設(ワーク・ライフ・バランス、働き方改革、デジタル化など)	保育施設・保育サービスの充実	高齢者や障がい者、看護が必要な人のための施設・介護サービスの充実	相談窓口の設置(ワーク・ライフ・バランス、働き方改革、デジタル化など)	研修・セミナーの実施(女性リーダー養成、男性の意識改革、多様性社会の実現など)	専門家・アドバイザーの派遣(ワーク・ライフ・バランス、働き方改革、デジタル化など)	先進企業・先進事例の紹介(ワーク・ライフ・バランス、働き方改革、デジタル化など)	広報やパンフレット等による男女共同参画社会や多様性社会実現に向けた意識啓発	女性の社会進出のための職業訓練や職業教育の実施	その他	特になし	わからない
全体		270	44.1	42.6	29.6	28.5	25.2	15.2	13.0	11.9	9.3	1.1	8.5	9.6
規模	大企業	21	47.6	66.7	42.9	33.3	33.3	33.3	23.8	23.8	9.5	-	4.8	-
	中小企業	212	44.3	40.6	27.8	28.8	25.0	14.2	13.2	10.8	9.9	1.4	8.5	9.4
	小規模企業	37	40.5	40.5	32.4	24.3	21.6	10.8	5.4	10.8	5.4	-	10.8	16.2
業種	建設業、製造業	35	48.6	34.3	25.7	22.9	28.6	5.7	8.6	11.4	2.9	-	2.9	14.3
	運輸業、郵便業	26	42.3	42.3	34.6	23.1	38.5	19.2	15.4	15.4	19.2	-	11.5	19.2
	卸売業、小売業	43	39.5	39.5	25.6	23.3	11.6	11.6	11.6	9.3	-	-	11.6	11.6
	サービス業	65	41.5	35.4	27.7	29.2	24.6	13.8	13.8	12.3	10.8	1.5	13.8	7.7
	医療、福祉	54	59.3	55.6	31.5	33.3	25.9	24.1	20.4	18.5	20.4	1.9	1.9	1.9
その他	47	31.9	46.8	34.0	34.0	27.7	14.9	6.4	4.3	2.1	2.1	8.5	10.6	
女性就業割合	10%未満	38	26.3	44.7	28.9	23.7	28.9	13.2	18.4	7.9	7.9	-	7.9	13.2
	10%以上～30%未満	55	49.1	34.5	29.1	20.0	29.1	12.7	9.1	12.7	5.5	1.8	5.5	10.9
	30%以上～50%未満	41	46.3	48.8	31.7	29.3	26.8	14.6	12.2	7.3	7.3	-	9.8	2.4
	50%以上～80%未満	80	51.2	41.3	33.8	32.5	25	15	16.3	15	6.3	2.5	12.5	7.5
	80%以上	54	40.7	46.3	22.2	35.2	18.5	18.5	7.4	13	18.5	-	3.7	14.8

7. 自由意見

事業所の自由意見は20社から頂いた。

(1) 賃金・労働時間・休暇等

- ・ (医療、福祉)
年休も育休も会社へ罰則などないと効果なし
- ・ (医療、福祉)
残業しない様に無理のない業務範囲を考えていく
業務の書き出し、計画、見直し
- ・ (建設業)
扶養控除(配偶者)が妨げになる。時給を上げれば就業時間が減る。賞与を支給したくても就業時間が減る。有能なのに、本人も仕事が楽しいのに、ジレンマです
- ・ (卸売業、小売業)
当社は力仕事が多くどうしても女性に優遇してしまうので、ここは女性はずかしいとの考えが出てしまいます。私も若い頃は同じ仕事をしていましたがかなり身体に負担がかかりました。若いうちはよいのですが、年を取ってくるとつらくなると思います。

(2) 教育

- ・ (卸売業、小売業)
子どもの頃からの教育啓蒙が必要
- ・ (医療、福祉)
女性の割合が多い職場なので女性であることでの職務的な差別を感じるものがほとんどない。しかし逆に業界に入ってくる男性側はどの様に感じているのかは今後考えていく必要がある。女性にとっては困難ではないことが、男性にとって苦手なことは、つまり性別によって差があることは確かであるから、その違いの理解や受容が難しいことがある。違いを受け入れあえる社会の雰囲気や価値観の変容が必要だと思っているので、その為の教育の機会が重要と考える。
- ・ (建設業)
教育の大切さ。

(3) 男女共同参画社会

- ・ (その他(他に分類されないもの))
少子高齢化社会を迎え、家族のあり方や個人の価値観の多様化など、社会経済情勢が変化している中、男女が互いに尊重し、能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は重要な事だと考えます。
- ・ (卸売業、小売業)
男女平等は大切だが、目的が女性の数をそろえる為にはならないでいただきたい。あくまで能力に基づく評価。

(4) 市への要望・期待

- ・ (生活関連サービス業、娯楽業)
女性活躍を後押ししてくれる制度や取り組みを期待します。
- ・ (金融業、保険業)
男女共同参画社会や多様性社会、それぞれの実現に向けて推進することは大変重要であります。

実現の為には、まず問22のように行政側による取り組みや姿勢・アナウンスが必要になってくるものと考えております。

(5) 女性活躍推進

- ・ (宿泊業、飲食サービス業)

業種的に女性が多く、人手不足が常態化しているため、問題がないのであれば積極的に雇用しています。

- ・ (運輸業、郵便業)

「女性活躍推進」というと、女性も男性同様バリバリと管理職で働くイメージをしている方が多いが、とてもズレていると感じる。そうなりたい女性はそうなれるよう頑張ればいいが、全女性社員にそれを期待するような動きは女性社員から見たらとても迷惑を感じる社員も多い。「本当の活躍」というのは、その社員の希望やライフスタイルに応じた形であると思う。男性社員ですら「管理職になりたがらない」社員が増えている中、女性の活躍推進だけ特別扱いするのは、とても違和感を覚える。

(6) 子育て・福祉

- ・ (医療、福祉)

私は保育所の運営を行っていますが、園児が発熱した場合、ほとんどの家庭が母親のお迎えとなります。社会全体が変わっていく必要性を強く感じます。又、コロナで広まった在宅ワークは出社する以上の労働を強いられるケースも多いと伺っています。大きな変革を望みます。

(7) ハラスメント

- ・ (医療、福祉)

事業所内ではほとんどハラスメントに該当するようなことはないと思う。ただし、会社全体で考えると(本社)ハラスメントだなーと感じることが多々ある。その相手が社長等、上司だとガマンせざるを得ない。私達のような下々のものでなく、会社の経営者側に自分の言動はハラスメントであると認識してほしい。認識させるように行政からも指導なりしてほしい…

(8) その他

- ・ (製造業)

新浦安駅前の障がい者向施設と思われるが、利用条件が厳しいのか、空いている。税金のムダになるので、積極利用考えるべき。

- ・ (卸売業、小売業)

男性で日本人で一般的な人物が逆差別を受け、生きづらくなっていく。マイノリティを取り込めば可視化されにくいマイノリティが発生してしまう。

- ・ (その他(他に分類されないもの))

新型コロナウイルスの影響により、男女共同参画が多様性を含めて経営や採用等が非常に厳しいと感じています。

- ・ (サービス業)

役所と民間では温度差は出てしまうのは致し方ないこと

- ・ (製造業)

今回のアンケート結果で中小企業の実態を認識したいと思います。

Ⅲ. 調査票

男女共同参画社会づくりに関する事業所調査 調査票

<貴事業所（宛名の事業所）について>

◆それぞれの項目について、ご回答ください。（選択式は、それぞれ○は1つ）

主な業種 ※1	1. 農業、漁業	2. 鉱業、採石業、砂利採取業			
	3. 建設業	4. 製造業			
	5. 電気・ガス・熱供給・水道業	6. 情報通信業			
	7. 運輸業、郵便業	8. 卸売業、小売業			
	9. 金融業、保険業	10. 不動産業、物品賃貸業			
	11. 学術研究、専門・技術サービス業	12. 宿泊業、飲食サービス業			
	13. 生活関連サービス業、娯楽業	14. 教育、学習支援業			
	15. 医療、福祉	16. 複合サービス事業			
	17. サービス業	18. その他（他に分類されないもの）			
事業所の区分	1. 単独事業所	2. 本社・本店	3. 支社・支店・営業所		
従業員数		男性	女性	その他 ※3	合計
	正規	人	人	人	人
	非正規 （パート、アルバイト、 契約、嘱託、派遣等）	人	人	人	人
管理職数 ※2		男性	女性	その他 ※3	合計
	事業主・役員等の 経営層	人	人	人	人
	それ以外の管理職	人	人	人	人
		男性	女性	その他 ※3	
平均年齢		歳	歳	歳	
平均勤続年数		年	年	年	
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策定状況	1. 策定している	2. 策定していない	3. わからない		
女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画策定状況	1. 策定している	2. 策定していない	3. わからない		

※1：事業が複数の業種にまたがる場合、売上高が最も大きい業種をお選びください。

※2：本調査では、管理職とは、業務遂行上の指揮命令者をさします（以下同様）。

※3：「その他」は性的マイノリティを考慮した選択肢です。

<ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について>

ワークライフバランスとは、仕事や家庭生活、地域活動等の様々な活動について、誰もが自らが希望するバランスで展開できる状態をいいます。

問1. 貴事業所では、現在、ワーク・ライフ・バランスを推進していますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。

1. 積極的に取り組んでいる

2. ある程度取り組んでいる

→ 問2、3へ

3. あまり取り組んでいない

4. 全く取り組んでいない

→ 問4へ

【問1で「1. 積極的に取り組んでいる」、「2. ある程度取り組んでいる」に○をした方がお答えください。】

問2. 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、どのような取り組みをしていますか。あてはまる番号にいくつでも○をつけてください。

1. 仕事のやり方の見直し・業務効率の改善

2. ひとりで何役もこなせる多能工化

3. 長時間労働の是正につながる仕組みづくり

4. 時差出勤やフレックスタイム制度などの柔軟な労働時間

5. 所定労働時間・時間外労働時間の削減

6. 男性従業員の育児・介護参加の奨励

7. 有給休暇の計画的取得の実施

8. ノー残業デーの設定

9. ICT等の導入による生産性の向上

10. 働き方改革の浸透による社員の意識改革

11. その他（

）

【問1で「1. 積極的に取り組んでいる」、「2. ある程度取り組んでいる」に○をした方がお答えください。】

問3. 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスを推進するうえで、どのような点が妨げになっていますか。あてはまる番号にいくつでも○をつけてください。

1. 長時間勤務が評価される雰囲気職場にある

2. 休暇を取りづらい雰囲気が職場にある

3. 代替要員の確保が難しい（人手不足）

4. 雇用管理の複雑化や要求水準の高まりへの対応

5. 営業活動上、取組が難しい

6. 管理職側の意識が乏しい

7. 労働者側の意識が乏しい

8. 取り組みのためのノウハウがない・不足している

9. 顧客対応や長時間開店等の業務上制約がある

10. 保育・介護サービス（休日・夜間等）が不足している

11. その他（

）

12. 妨げているものは特になし

【全員がお答えください。】

問4. 貴事業所では、今後、ワーク・ライフ・バランスを推進することについて、どのようにお考えですか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。

1. 今後もより一層取り組みたい

2. 今後もこれまで同様に継続したい

3. 現在は取組んでいないが、今後取り組みたい

4. 取り組む予定はない

5. わからない

<女性活躍推進について>

問5. 貴事業所では、女性の採用を増やすために、どのような取り組みをしていますか。あてはまると思われるものにいくつでも○をつけてください。また、8及び9に○をつけた場合は、その理由をご記入ください。

1. 女性採用人数や割合等の目標設定	2. 会社のホームページ等で活躍する女性従業員の紹介
3. 女性に対して効果的にPRできる採用担当者の育成	4. 採用担当者に女性を含める
5. 女性求職者を対象としたセミナー・説明会等の実施	6. 出産・育児を機に退職した女性の再雇用
7. その他 ()	
8. 取り組んでいない	理由 → <input type="text"/>
9. 女性採用を増やす予定はない	理由 → <input type="text"/>

問6. 貴事業所では、女性従業員の職域拡大や能力開発について、どのような取り組みをしていますか。あてはまる番号にいくつでも○をつけてください。

1. 性別に関わらず同じ業務ができるような改善	2. 女性従業員への教育訓練や研修の実施
3. 女性従業員の受入経験が少ない管理職への研修	4. 自己申告制度や社内公募制度の導入
5. 女性従業員が働きやすいような環境整備	6. 相談窓口の設置
7. 女性活躍のロールモデル※の登用	8. 他社との交流機会づくりや人事交換制度の導入
9. その他 ()	10. 取り組んでいない

※ロールモデルとは、豊富な職務経験を持ち模範となる人物のことを言います。

問7. 貴事業所における、女性従業員の管理職登用のお考えや事業所の実態として、あてはまる番号にいくつでも○をつけてください。

1. 性別に関わらず登用することが企業の成長に不可欠である	
2. 能力や意欲がある女性従業員は積極的に登用したい	
3. 女性管理職の登用は優秀な人材の確保・定着につながる	
4. 女性管理職の登用は女性従業員の意欲向上につながる	
5. 女性は家事・育児・介護負担が大きいため管理職登用は難しい	
6. ロールモデルとなる女性管理職がいない	
7. 管理職に相応しい力量を有する女性適任者が少ない	
8. 能力や意欲はあるが女性従業員本人が管理職登用を希望しない場合が多い	
9. 女性従業員は勤続年数が短く、管理職になる前に退職することが多い	
10. 男性従業員が女性管理職を希望しない	
11. 顧客や取引先の理解が得られにくい	
12. 全国転勤があるので女性には負担が大きい	
13. 時間外労働・深夜業により、管理職登用に必要な職務経験を積ませにくい	
14. その他 ()	15. あてはまるものはない

問8. 貴事業所では、女性管理職割合の数値目標を設定していますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。また、設定している場合は、目標値（%）をご記入ください。

1. 設定している	→	%	2. 設定していない	3. わからない
-----------	---	---	------------	----------

問9-1. 貴事業所では、女性活躍推進（例：女性の積極的な採用や能力開発、管理職への積極登用等）にどの程度取り組んでいますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。

1. 積極的に取り組んでいる	2. 取り組んでいる	→ 問9-2へ	
3. どちらともいえない	4. あまり取り組んでいない	5. 取り組んでいない	→ 問9-3へ

【問9-1で「1. 積極的に取り組んでいる」、「2. 取り組んでいる」を選んだ方がお答えください。】

問9-2. 女性活躍推進により、得られた成果として、あてはまる番号にいくつでも○をつけてください。

1. 優秀な人材を確保できた	2. 従業員のやる気が向上した
3. 職場全体の雰囲気ようになった	4. 女性の能力が有効に発揮され経営の効率化を図れた
5. 営業利益の増加につながった	6. 顧客ニーズの的確な対応につながった
7. 新商品・新サービスの提供につながった	8. 企業イメージの向上につながった
9. その他（ ）	10. 特に成果は得られていない

【問9-1で「3.どちらともいえない」、「4.あまり取り組んでいない」、「5.取り組んでいない」を選んだ方がお答えください。】

問9-3. 今後の女性活躍推進の必要性について、あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。

1. 必要だと思う	2. やや必要だと思う	→ 問9-4へ	
3. どちらともいえない	4. あまり必要ではない	5. 必要ではない	→ 問9-5へ

【問9-3で「1. 必要だと思う」、「2. やや必要だと思う」を選んだ方がお答えください。】

問9-4. 女性活躍推進により、期待する成果として、あてはまる番号にいくつでも○をつけてください。

1. 優秀な人材を確保できる	2. 従業員のやる気が向上する
3. 職場全体の雰囲気よくなる	4. 女性の能力が有効に発揮され経営の効率化を図れる
5. 営業利益の増加につながる	6. 顧客ニーズの的確な対応につながる
7. 新商品・新サービスの提供につながる	8. 企業イメージの向上につながる
9. その他（ ）	10. 特に成果は期待していない

【問9-3で「3.どちらともいえない」、「4.あまり必要ではない」、「5.必要ではない」を選んだ方がお答えください。】

問9-5. 女性活躍推進の必要性を感じない理由として、あてはまる番号にいくつでも○をつけてください。

1. 女性従業員がいない・少ないから	2. 会社規模・内容から必要性が低いから
3. 優先度が高い経営課題が他にあるから	4. 女性従業員は勤続年数が短いから
5. 業績に反映しないから	6. 男性従業員の理解が得られないから
7. 性別に関わらず能力で評価しているから	8. 環境整備にコストがかかるから
9. その他（ ）	10. 理由はない

<多様で柔軟な働き方に関して>

問10. 貴事業所では、個人の希望に応じた多様で柔軟な働き方ができる制度の整備を行っていますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。

1. 積極的に行っている	2. 取り組んでいる	3. どちらともいえない
4. あまり取り組んでいない	5. 取り組んでいない	

問11. 貴事業所の従業員は、次の（ア）～（カ）の休暇制度・勤務制度について、どの程度利用されていますか。あてはまる番号を1つずつ選んで○をつけてください。

	制度がある				制度がない	わからない
	該当者のほぼ全員が利用している	該当者の半数程度が利用している	該当者のほとんどが利用していない	該当者がいない		
（ア）育児休業制度	1	2	3	4	5	6
（イ）介護休業制度	1	2	3	4	5	6
（ウ）短時間勤務制度	1	2	3	4	5	6
（エ）フレックスタイム制度	1	2	3	4	5	6
（オ）在宅勤務制度（テレワーク）	1	2	3	4	5	6
（カ）副業・兼業	1	2	3	4	5	6

問12. 貴事業所では、問11のような、多様で柔軟な働き方ができる休業制度・勤務制度の利用促進に向けて、どのような取り組みをしていますか。あてはまる番号をいくつでも○をつけてください。

1. 社内制度の周知を行う	2. 利用事例を紹介する
3. 目標件数を定める	4. 管理職が積極的に制度を利用する
5. 該当者に個別に働きかけを行う	6. 利用促進のための部署・担当者をつくる
7. 利用者ニーズを踏まえた制度設計を行う	8. トップが積極的な利用を推奨する
9. 取り組んでいない	10. 制度がない
11. その他（	）

問13. 貴事業所では、問11のような、多様で柔軟な働き方ができる休業制度・勤務制度の利用促進に際して、妨げになっていること、難しいと感じていることは何ですか。あてはまる番号にいくつでも○をつけてください。

1. 代替要員の人材を確保すること	2. 既存従業員の負担が増してしまうこと
3. 経営者・管理職の理解が進んでいないこと	4. 周囲の従業員の理解が進んでいないこと
5. キャリア形成や収入減への不安・懸念があること	6. 制度導入に伴うコスト負担が大きいこと
7. 職場に利用する雰囲気がない・乏しいこと	8. 雇用管理・人事評価が多様化・複雑化すること
9. 導入に伴うノウハウや情報が不足していること	10. 導入・実施の効果を数値・金額等で把握しにくい
11. 売上減少等、経営への影響が懸念されること	12. 利用に伴う問題・トラブル発生が懸念されること
13. その他（	）
14. 特に問題になることはない	15. 制度がない

問14. 貴事業所は、次にあげる（ア）～（キ）について男女平等になっていると思いますか。あてはまる番号を1つずつ選んで○をつけてください。

	男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	平等になっている	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	わからない
(ア) 募集や採用の条件	1	2	3	4	5	6
(イ) 人事配置や昇進・昇格	1	2	3	4	5	6
(ウ) 教育訓練や研修制度	1	2	3	4	5	6
(エ) 職務経験を積む機会	1	2	3	4	5	6
(オ) 定年・退職・解雇	1	2	3	4	5	6
(カ) 賃金	1	2	3	4	5	6
(キ) 仕事の内容	1	2	3	4	5	6

問15. 貴事業所では、現在のコロナ禍を契機に導入した制度・取り組みはありますか。あてはまる番号にいくつでも○をつけてください。

1. 在宅勤務制度（テレワーク）	2. 時差出勤（始業・就業時間の変更）
3. フレックスタイム制度	4. サテライトオフィスの整備
5. オンライン会議（ZOOMなど）	6. 副業・兼業の容認・解禁
7. ジョブ型※の人事制度（採用・評価など）	8. 紙やハンコ文化からデジタル化への移行
9. IT端末（PC、タブレット等）の購入・貸与	10. 特になし
11. その他（	）

※ジョブ型とは、会社が求める特定の職務（ジョブ）に対して、その仕事をできる人を割りあてることを言います。

問16. 貴事業所では、男女がともに働きやすい社会を築くには、どのようなことが必要だと思いますか。あてはまる番号を3つまで選んで○をつけてください。

1. 時間外勤務などの短縮をはかること
2. 労働の効率化をはかること
3. 職場での男女の待遇等の格差をなくすこと
4. 非正規労働者の労働条件を向上させること
5. 再就職を希望する人が能力を身につける機会を増やすこと
6. 在宅勤務やフレックスタイム制、短時間勤務などの柔軟な働き方ができること
7. 出産や育児・介護、定年などで退職した人に対する再雇用制度を充実させること
8. 仕事と家庭の両立ができるように、企業や行政が積極的に支援すること
9. 育児や介護をサポートする施設やサービスを充実させること
10. 男性の家事・育児・介護への参加を進めること
11. 育児・介護休業制度の普及や取得率向上に取り組むこと
12. その他（
）

<ハラスメントについて>

問17. 貴事業所では、次にあげる（ア）～（ス）の行為により、当事者間のトラブルや業務上の問題が起こったことはありますか。それぞれについて、あてはまる番号を1つずつ選んで○をつけてください。

		ある	ない	わからない
セクシャル ハラスメン ト	（ア）休憩時間に性的な表現のある雑誌等を見る行為	1	2	3
	（イ）異性の職員の肩をたたくなどスキンシップする行為	1	2	3
	（ウ）異性の服装や容姿の特徴をあげて冗談を言う行為	1	2	3
ジェンダー ハラスメン ト	（エ）女性であるからという理由でお茶くみや雑用を頼む行為	1	2	3
	（オ）困難な仕事は女性ではなく男性に任せる行為	1	2	3
	（カ）「女性は優秀だから」など成功原因を性別に帰属する発言	1	2	3
パワーハラ スメント	（キ）仕事の指示をしないなど無視をする行為	1	2	3
	（ク）仕事の失敗や実績の低さを執拗に追及する行為	1	2	3
	（ケ）自分の仕事のやり方を押し付ける行為	1	2	3
マタニティ ハラスメン ト	（コ）妊娠に伴い本人の意にそぐわない配置転換をする行為	1	2	3
	（サ）育児休業を取る女性に対して嫌味を言う行為	1	2	3
パタニティ ハラスメン ト	（シ）子育て関係の制度について男性の利用を認めない行為	1	2	3
	（ス）育児休業を取る男性に対して嫌味を言う行為	1	2	3

問18. 貴事業所では、ハラスメント防止のための取り組みを行っていますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。

1. 取り組みを実施している	2. 取り組みを実施する予定	→ 問19へ
3. 必要性を感じているが取り組んでいない	4. 取り組む必要性を感じていない	
		5. わからない → 問20へ

【問18で「1.取り組みを実施している」、「2. 取り組みを実施する予定」を選んだ方がお答えください。】

問19. 貴事業所では、ハラスメント防止のため、どのような取り組みを実施（実施を予定）していますか。あてはまる番号にいくつでも○をつけてください。

1. 冊子やパンフレット等による意識啓発	2. ハラスメントに関する研修や講習会の実施
3. 社内実態調査の実施	4. 相談・苦情を受ける窓口の設置
5. 就業規則等に禁止とする規定を明記	6. 発生時の対応マニュアルを整備
7. その他（	）

【職員意識調査 結果報告書】

I. 調査の概要

(1) 調査方法

- ・ 調査対象 : 浦安市役所職員の男女 (会計年度任用職員を含む)
- ・ 対象者数 : 1,796人
- ・ 調査方法 : 職員用イントラネット等にて実施
- ・ 調査時期 : 令和2年12月4日～12月18日

(2) 回収率と回収サンプル数

- ・ 配布数 : 1,796人
- ・ 有効回答者数 : 895人
- ・ 有効回答率 : 49.8%

(3) 報告書を読む際の注意事項

- ① アンケート集計は、各設問の単純集計と、性別×年代別などのクロス集計を行った。
- ② 分析では、平成27年度に行った調査と共通の質問があるものについては経年比較を行った。
- ③ 回収されたサンプルは年代別の割合に偏りがみられる。そのため、全体値の見方に注意が必要である。
- ④ 表中の比率 (%) は、全て回答者数を母数として算出しており、その都度表示している。表示は小数点以下第2位を四捨五入しているため、比率の合計値が100%にならない場合がある。
- ⑤ 複数回答は質問の特性上、回答者数を母数とし、比率を算出している。したがって、比率の合計値は100%にならない場合がある。

II. 調査結果

1. 回答者の属性

回答した職員の性別、年齢層などの属性は以下の通り。

図表 229 回答者の属性

(単位:件、%)

		回答数	割合	
性別	女性	456	50.9	
	男性	435	48.6	
	その他	4	0.4	
年齢層	20歳未満	2	0.2	
	20歳代	179	20.0	
	30歳代	152	17.0	
	40歳代	198	22.1	
	50歳代	263	29.4	
	60歳以上	101	11.3	
性年代	女性	20歳未満	1	0.1
		20歳代	87	9.8
		30歳代	69	7.7
		40歳代	117	13.1
		50歳代	141	15.8
		60歳以上	41	4.6
	男性	20歳未満	1	0.1
		20歳代	90	10.1
		30歳代	82	9.2
		40歳代	81	9.1
		50歳代	121	13.6
		60歳以上	60	6.7
職種	一般行政職	380	42.5	
	消防職	150	16.8	
	幼稚園教諭	16	1.8	
	保育士	141	15.8	
	保健医療職	25	2.8	
	技能労務職	24	2.7	
	教育職	17	1.9	
	会計年度任用職員	142	15.9	
	補職名	副主査級以下	538	72.5
	係長、課長補佐及び相当職	148	19.9	
	課長及び相当職	39	5.3	
	部長、次長及び相当職	17	2.3	
結婚の有無	している(事実婚含む)	591	66.0	
	していない	258	28.8	
	結婚したが離別・死別している	46	5.1	
働き方	自分だけが働いている	94	15.9	
	共働きである	497	84.1	
子どもの有無	いる	548	61.2	
	いない	347	38.8	
一番下の子どもの年齢	0～2歳	45	8.2	
	3歳以上の未就学児	65	11.9	
	小学1～3年	36	6.6	
	小学4～6年	47	8.6	
	中学生	42	7.7	
	高校生以上の学生	143	26.1	
	社会人	170	31.0	
介護が必要な家族の有無	いる	76	8.5	
	いない	819	91.5	

2. 職業生活について

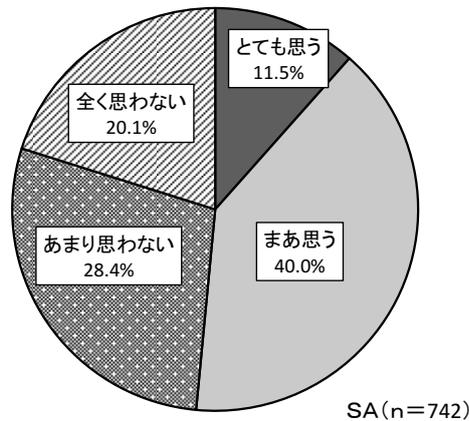
(1) 昇進に関して

1) 昇進の意向

① 全体

部長職及び会計年度任用職員以外の方に昇進したいと思うかを聞いたところ、「とても思う（11.5%）」と「まあ思う（40.0%）」を合計した『思う』は51.5%となり、「あまり思わない（28.4%）」と「全く思わない（20.1%）」を合計した『思わない（48.5%）』をやや上回った。

図表 230 昇進の意向



② 経年比較

経年比較すると、男女ともに『思う』が減少し、『思わない』が増加した。

図表 231 昇進の意向（経年比較）

(単位：%、ポイント)

		前回調査 (A)	今回調査 (B)	差異 (B-A)
思う	全体	70.7	51.5	▲ 19.2
	女性	53.5	38.2	▲ 15.3
	男性	80.8	62.1	▲ 18.7
	その他	—	75.0	—
思わない	全体	29.3	48.5	19.2
	女性	46.5	61.8	15.3
	男性	19.2	38.0	18.8
	その他	—	25.0	—

(注) 前回調査では、「どこまで昇進したいか」を聞く設問で、役職名で聞いていたため、その合計を「思う」として比較した。

③ 属性別

性別にみると、女性は『思わない（61.8%）』が多く、男性は『思う（62.1%）』が多くなっており、男女で逆の傾向がみられた。『思う』は「男性（62.1%）」が「女性（38.2%）」を上回っている。

性年代別にみると、『思う』が多いのは、女性は「20歳代（58.5%）」で、男性は「20歳代（80.9%）」、「30歳代（80.3%）」となっており、年齢が若い方が昇進意欲がある。

『思わない』が多いのは、男性の「60歳以上（90.9%）」、女性の「60歳以上（84.2%）」となっている。

図表 232 昇進の意向（性・年代別）

（単位：件、%）

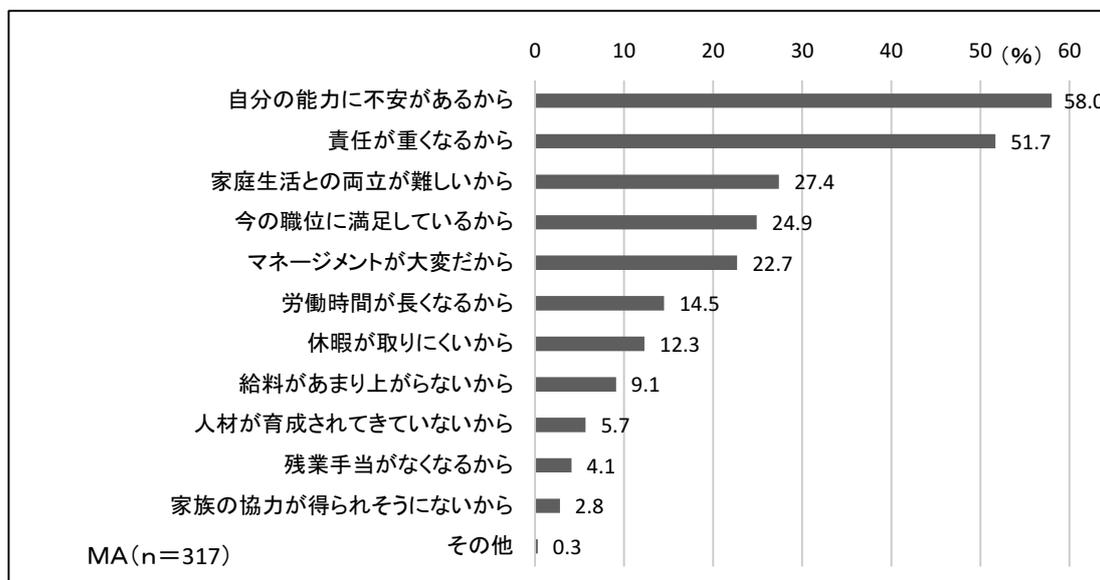
	回答数	思う	とても思う	まあ思う	思わない	あまり思わない	全く思わない
全体	742	51.5	11.5	40.0	48.5	28.4	20.1
女性	計	330	38.2	7.3	30.9	61.8	23.9
	20歳未満	1	-	-	-	100.0	100.0
	20歳代	77	58.5	18.2	40.3	41.6	10.4
	30歳代	51	49.0	3.9	45.1	51.0	15.7
	40歳代	88	34.1	5.7	28.4	65.9	18.2
	50歳代	94	24.5	3.2	21.3	75.6	33.0
	60歳以上	19	15.8	-	15.8	84.2	78.9
男性	計	408	62.1	15.0	47.1	38.0	16.9
	20歳未満	1	100.0	-	100.0	-	-
	20歳代	89	80.9	33.7	47.2	19.1	4.5
	30歳代	81	80.3	21.0	59.3	19.7	3.7
	40歳代	80	62.5	2.5	60.0	37.6	6.3
	50歳代	113	54.0	8.0	46.0	46.0	15.9
	60歳以上	44	9.1	6.8	2.3	90.9	88.6
その他	4	75.0	-	75.0	25.0	25.0	

2) 昇進したいと思わない理由

① 全体

昇進したいと思わないと回答した人に対して、その理由を聞いたところ、「自分の能力に不安があるから」が58.0%で最も多く、「責任が重くなるから（51.7%）」、「家庭生活との両立が難しいから（27.4%）」、「今の職位に満足しているから（24.9%）」が続いた。

図表 233 昇進したいと思わない理由



② 属性別

性別にみると、男女ともに「自分の能力に不安があるから」が最も多く、「女性（60.9%）」が「男性（54.0%）」を上回っている。また「家庭生活との両立が難しいから」は男女差が大きく、「女性（36.5%）」が「男性（12.9%）」を23.6ポイント上回っている。

性年代別にみると、「自分の能力に不安があるから」が多いのは、女性は「20歳代（71.0%）」で、男性は「30歳代（68.8%）」となっている。「責任が重くなるから」が多いのは、女性は「20歳代（64.5%）」、男性は「20歳代（64.7%）」となっている。

図表 234 昇進したいと思わない理由（性・年代別）

（単位：件、%）

	回答数	自分の能力に不安があるから	責任が重くなるから	家庭生活との両立が難しいから	今の職位に満足しているから	マネージメントが大変だから	労働時間が長くなるから	休暇が取りにくいから	給料があまり上がらないから	人材が育成されてきていないから	残業手当がなくなるから	家族の協力が得られないから	その他	
全体	317	58.0	51.7	27.4	24.9	22.7	14.5	12.3	9.1	5.7	4.1	2.8	0.3	
女性	計	192	60.9	54.7	36.5	22.9	21.4	18.8	12.0	3.1	5.2	2.1	4.2	0.5
	20歳未満	1	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	31	71.0	64.5	12.9	19.4	16.1	29.0	16.1	-	3.2	3.2	-	-
	30歳代	26	53.8	46.2	61.5	15.4	26.9	15.4	3.8	-	7.7	3.8	19.2	-
	40歳代	57	59.6	45.6	43.9	15.8	31.6	17.5	10.5	5.3	5.3	3.5	3.5	1.8
	50歳代	65	61.5	63.1	33.8	30.8	16.9	18.5	9.2	4.6	4.6	-	-	-
	60歳以上	12	58.3	50.0	25.0	33.3	-	8.3	41.7	-	8.3	-	8.3	-
男性	計	124	54.0	47.6	12.9	28.2	25.0	8.1	12.1	18.5	6.5	7.3	-	-
	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	17	41.2	64.7	5.9	11.8	29.4	23.5	17.6	17.6	5.9	23.5	-	-
	30歳代	16	68.8	43.8	25.0	6.3	25.0	6.3	12.5	12.5	12.5	12.5	-	-
	40歳代	28	57.1	35.7	14.3	28.6	28.6	7.1	17.9	21.4	3.6	7.1	-	-
	50歳代	46	60.9	58.7	10.9	30.4	23.9	4.3	6.5	23.9	8.7	2.2	-	-
	60歳以上	17	29.4	23.5	11.8	58.8	17.6	5.9	11.8	5.9	-	-	-	-
	その他	1	-	-	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-	100.0	-

(2) 育児・介護休業に関して

1) 取得意向

① 全体

育児・介護休業に関する制度が今後必要になった場合の取得意向を聞いたところ、「ぜひ取りたいと思う」、「どちらかといえば取りたいと思う」、「取りたいが無理だと思う」を合計した『取りたい』は「(エ) 介護休暇 (95.0%)」が最も多く、「(ウ) 子の看護 (88.5%)」、「(ア) 育児休業 (84.4%)」、「(イ) 部分休業 (82.8%)」の順となった。

もともと、『取りたい』に入っているが、「取りたいが無理だと思う」については、「(ア) 育児休業 (8.2%)」、「(イ) 部分休業 (8.0%)」で1割弱となった。

図表 235 育児・介護休業の取得意向

(単位: 件、%)

	回答数	取りたい	『取りたい』の内訳			取りたいと思わない	取る必要がない
			ぜひ取りたいと思う	どちらかといえば取りたいと思う	取りたいが無理だと思う		
(ア) 育児休業	753	84.4	53.8	22.4	8.2	3.9	11.7
(イ) 部分休業	753	82.8	46.1	28.7	8.0	5.2	12.1
(ウ) 子の看護	753	88.5	62.2	23.0	3.3	1.3	10.2
(エ) 介護休暇	747	95.0	60.4	28.6	6.0	2.0	2.9

② 経年比較

経年比較すると、全ての項目で『取りたい』が増加し、『取りたいと思わない』が減少した。

図表 236 育児・介護休業の取得意向 (経年比較)

(単位: 件、%)

		回答数	取りたい	『取りたい』の内訳			取りたいと思わない	取る必要がない
				ぜひ取りたいと思う	どちらかといえば取りたいと思う	取りたいが無理だと思う		
(ア) 育児休業	R2年度	753	84.4	53.8	22.4	8.2	3.9	11.7
	H27年度	841	73.5	40.1	15.3	18.1	6.8	19.7
	差	▲ 88	10.9	13.7	7.1	▲ 9.9	▲ 2.9	▲ 8.0
(イ) 部分休業	R2年度	753	82.8	46.1	28.7	8.0	5.2	12.1
	H27年度	841	74.5	36.1	21.3	17.1	7.1	18.3
	差	▲ 88	8.3	10.0	7.4	▲ 9.1	▲ 1.9	▲ 6.2
(ウ) 子の看護	R2年度	753	88.5	62.2	23.0	3.3	1.3	10.2
	H27年度	841	83.2	57.7	17.8	7.7	2.0	14.7
	差	▲ 88	5.3	4.5	5.2	▲ 4.4	▲ 0.7	▲ 4.5
(エ) 介護休暇	R2年度	747	95.0	60.4	28.6	6.0	2.0	2.9
	H27年度	841	94.0	52.9	29.3	11.8	2.1	3.9
	差	▲ 94	1.0	7.5	▲ 0.7	▲ 5.8	▲ 0.1	▲ 1.0

(注1) R2年度調査 n=895、H27年度調査 n=841

③ 属性別

(ア) 育児休業

性別にみると、男女ともに『取りたい』が多くなっており、「女性（90.9%）」が「男性（79.3%）」を上回っている。

性年代別にみると、女性は全ての年齢層で『取りたい』が最も多く、「20歳代（100.0%）」で特に多い。男性は50歳代以下で『取りたい』が最も多く、「20歳代（95.5%）」で特に多い。「60歳以上」は「取る必要がない」が最も多い。

結婚有無別、子どもの有無別にみると、全て『取りたい』が最も多く、「結婚していない（95.4%）」で特に多い。

図表 237 育児休業の取得意向（属性別）

(単位: 件, %)

		回答数	取りたい	ぜひ取りたいと思う	どちらかといえば取りたいと思う	取りたいが無理だと思う	取りたいと思わない	取る必要がない
全体		753	84.4	53.8	22.4	8.2	3.9	11.7
女性	計	330	90.9	76.7	12.7	1.5	-	9.1
	20歳未満	1	100.0	100.0	-	-	-	-
	20歳代	77	100.0	90.9	7.8	1.3	-	-
	30歳代	51	96.0	88.2	7.8	-	-	3.9
	40歳代	88	98.8	87.5	10.2	1.1	-	1.1
	50歳代	94	80.8	55.3	22.3	3.2	-	19.1
	60歳以上	19	52.6	42.1	10.5	-	-	47.4
男性	計	419	79.3	35.6	30.1	13.6	6.9	13.8
	20歳未満	1	100.0	100.0	-	-	-	-
	20歳代	89	95.5	58.4	24.7	12.4	4.5	-
	30歳代	81	92.7	42.0	30.9	19.8	4.9	2.5
	40歳代	80	82.6	27.5	38.8	16.3	10.0	7.5
	50歳代	121	68.6	24.0	32.2	12.4	10.7	20.7
60歳以上	47	46.8	23.4	19.1	4.3	-	53.2	
その他		4	100.0	75.0	25.0	-	-	-
結婚	している(事実婚含む)	473	79.9	47.8	22	10.1	4.7	15.4
	していない	241	95.4	66.8	23.2	5.4	1.7	2.9
	結婚したが離別・死別している	39	71.9	46.2	23.1	2.6	7.7	20.5
子供	子どもがいる	435	79.8	46.7	23.2	9.9	4.6	15.6
	子どもがいない	318	90.9	63.5	21.4	6.0	2.8	6.3

(イ) 部分休業

性別にみると、男女ともに『取りたい』が多くなっており、「女性（88.7%）」が「男性（77.8%）」を上回っている。

性年代別にみると、女性は全ての年齢層で『取りたい』が最も多く、「20歳代（97.4%）」で特に多い。男性は50歳代以下で『取りたい』が最も多く、「20歳代（93.3%）」で特に多い。「60歳以上」は「取る必要がない」が最も多い。

結婚有無別、子どもの有無別にみると、全て『取りたい』が最も多く、「結婚していない（93.0%）」で特に多い。

図表 238 部分休業の取得意向（属性別）

（単位：件、%）

	回答数	取りたい	ぜひ取りたいと思う	どちらかといえば取りたいと思う	取りたいが無理だと思う	取りたいと思わない	取る必要がない
全体	753	82.8	46.1	28.7	8	5.2	12.1
女性							
計	330	88.7	64.5	22.1	2.1	2.4	8.8
20歳未満	1	100.0	100.0	-	-	-	-
20歳代	77	97.4	70.1	24.7	2.6	2.6	-
30歳代	51	94.1	78.4	13.7	2.0	3.9	2.0
40歳代	88	96.6	71.6	20.5	4.5	2.3	1.1
50歳代	94	78.8	47.9	30.9	-	2.1	19.1
60歳以上	19	52.6	52.6	-	-	-	47.4
男性							
計	419	77.8	31.5	33.9	12.4	7.4	14.8
20歳未満	1	100.0	100.0	-	-	-	-
20歳代	89	93.3	50.6	33.7	9.0	6.7	-
30歳代	81	90.1	32.1	35.8	22.2	6.2	3.7
40歳代	80	77.6	25.0	41.3	11.3	11.3	11.3
50歳代	121	70.3	24.0	33.9	12.4	8.3	21.5
60歳以上	47	46.8	23.4	19.1	4.3	2.1	51.1
その他	4	100.0	50.0	25.0	25.0	-	-
結婚							
している(事実婚含む)	473	78.7	41.9	27.3	9.5	5.5	15.9
していない	241	93.0	54.8	32.4	5.8	4.1	2.9
結婚したが離別・死別している	39	69.3	43.6	23.1	2.6	7.7	23.1
子供							
子どもがいる	435	77.9	40.7	28.5	8.7	6.0	16.1
子どもがいない	318	89.3	53.5	28.9	6.9	4.1	6.6

(ウ) 子の看護

性別にみると、男女ともに『取りたい』が多くなっており、「女性(91.9%)」が「男性(85.6%)」を上回っている。

性年代別にみると、女性は全ての年齢層で『取りたい』が最も多く、「20歳代(100.0%)」、「30歳代(100.0%)」で特に多い。男性も全ての年齢層で『取りたい』が最も多く、「20歳代(100.0%)」で特に多い。

結婚有無別、子どもの有無別にみると、全て『取りたい』が最も多く、「結婚していない(96.3%)」で特に多い。

図表 239 子の看護の取得意向(属性別)

(単位:件、%)

		回答数	取りたい	ぜひ取りたいと思う	どちらかといえば取りたいと思う	取りたいが無理だと思う	取りたいと思わない	取る必要がない
全体		753	88.5	62.2	23	3.3	1.3	10.2
女性	計	330	91.9	75.5	16.1	0.3	-	8.2
	20歳未満	1	100.0	100.0	-	-	-	-
	20歳代	77	100.0	74.0	26.0	-	-	-
	30歳代	51	100.0	90.2	9.8	-	-	-
	40歳代	88	97.7	84.1	13.6	-	-	2.3
	50歳代	94	80.9	66.0	13.8	1.1	-	19.1
	60歳以上	19	63.2	47.4	15.8	-	-	36.8
男性	計	419	85.6	51.3	28.6	5.7	2.4	11.9
	20歳未満	1	100.0	100.0	-	-	-	-
	20歳代	89	100.0	66.3	30.3	3.4	-	-
	30歳代	81	97.5	67.9	25.9	3.7	2.5	-
	40歳代	80	92.6	53.8	33.8	5.0	2.5	5.0
	50歳代	121	76.1	36.4	30.6	9.1	4.1	19.8
	60歳以上	47	51.1	27.7	17.0	6.4	2.1	46.8
その他		4	100.0	100.0	-	-	-	-
結婚	している(事実婚含む)	473	85.4	60.5	21.1	3.8	1.3	13.3
	していない	241	96.3	66	27.8	2.5	0.8	2.9
	結婚したが離別・死別している	39	77.0	59	15.4	2.6	5.1	17.9
子供	子どもがいる	435	85.3	60	21.6	3.7	1.6	13.1
	子どもがいない	318	92.7	65.1	24.8	2.8	0.9	6.3

(エ) 介護休暇

性別にみると、男女ともに『取りたい』が多くなっており、「女性（98.2%）」が「男性（92.6%）」を上回っている。

性年代別にみると、女性は全ての年齢層で『取りたい』が最も多く、「30歳代（100.0%）」で特に多い。男性も全ての年齢層で『取りたい』が最も多く、「20歳代（97.8%）」で特に多い。

結婚有無別、介護が必要な家族の有無別にみると、全て『取りたい』が最も多く、「介護が必要な家族がいる（98.6%）」で特に多い。

図表 240 介護休暇の取得意向（属性別）

（単位：件、％）

		回答数	取りたい	ぜひ取りたいと思う	どちらかといえば取りたいと思う	取りたいが無理だと思う	取りたいと思わない	取る必要がない
全体		747	95.0	60.4	28.6	6.0	2.0	2.9
女性	計	329	98.2	74.8	20.4	3.0	0.6	1.2
	20歳未満	1	100.0	100.0	-	-	-	-
	20歳代	77	98.7	64.9	29.9	3.9	1.3	-
	30歳代	51	100.0	70.6	23.5	5.9	-	-
	40歳代	88	98.8	85.2	13.6	-	1.1	-
	50歳代	94	97.9	75.5	18.1	4.3	-	2.1
	60歳以上	18	88.9	72.2	16.7	-	-	11.1
男性	計	414	92.6	48.8	35.3	8.5	3.1	4.3
	20歳未満	1	100.0	100.0	-	-	-	-
	20歳代	89	97.8	55.1	39.3	3.4	1.1	1.1
	30歳代	81	92.5	54.3	29.6	8.6	6.2	1.2
	40歳代	79	93.6	46.8	40.5	6.3	2.5	3.8
	50歳代	121	91.7	44.6	33.1	14.0	3.3	5.0
	60歳以上	43	81.4	39.5	34.9	7.0	2.3	16.3
その他		4	100.0	75.0	25.0	-	-	-
結婚	している(事実婚含む)	467	93.8	60.0	27.6	6.2	2.1	4.1
	していない	241	98.4	59.8	32.8	5.8	1.2	0.4
	結婚したが離別・死別している	39	89.7	69.2	15.4	5.1	5.1	5.1
介護	介護が必要な家族がいる	71	98.6	53.5	32.4	12.7	-	1.4
	介護が必要な家族がいない	676	94.7	61.1	28.3	5.3	2.2	3.1

2) 取得できない理由・取得したいと思わない理由

① 全体

取得意向はあるが無理及び取得意向がないと回答した人に対して、その理由を聞いたところ、全ての休業制度において、「職場の人に迷惑をかけるから」が最も多かった。

2位は「(ア) 育児休業」、「(イ) 部分休業」では「収入が減少し家計に影響するから」がそれぞれ36.3%、33.3%で多いが、「(ウ) 子の看護」は「周りで取っている人がいないから(34.3%)」が、「(エ) 介護休暇」は「職場での理解が得られないから(28.3%)」となるなど、休業制度によって差異がみられた。

図表 241 育児・介護休業が取れない・取りたいと思わない理由

(単位: 件、%)

	回答数	職場の人に迷惑をかけるから	収入が減少し、家計に影響するから	職場での理解が得られないから	周りで取っている人がいないから	昇進や昇給に影響するから	仕事を優先したいから	ほかに世話をする人がいるから	自分は育児・介護・看護に適していないと思うから	その他
(ア) 育児休業	91	69.2	36.3	29.7	19.8	16.5	11.0	9.9	8.8	7.7
(イ) 部分休業	99	56.6	33.3	24.2	22.2	14.1	8.1	11.1	4.0	13.1
(ウ) 子の看護	35	60.0	8.6	31.4	34.3	2.9	14.3	14.3	14.3	5.7
(エ) 介護休暇	60	61.7	26.7	28.3	23.3	5.0	8.3	6.7	15.0	5.0

② 属性別

(ア) 育児休業

性別にみると、男女ともに「職場の人に迷惑をかけるから」が多くなっている。

年代別にみると、「職場の人に迷惑をかけるから」は「60歳以上（100.0%）」、「50歳代（80.6%）」が多い。

結婚有無別、子どもの有無別にみると、全て「職場の人に迷惑をかけるから」が最も多く、「結婚している（71.4%）」で特に多い。

図表 242 育児休業が取れない・取りたいと思わない理由（属性別）

(単位:件、%)

		回答数	職場の人に迷惑をかけるから	収入が減少し、家計に影響するから	職場での理解が得られないから	周りで取っている人がいないから	昇進や昇給に影響するから	仕事を優先したいから	ほかに世話をする人がいるから	自分は育児・介護・看護に適していないと思うから	その他
全体		91	69.2	36.3	29.7	19.8	16.5	11.0	9.9	8.8	7.7
性別	女性	5	100.0	60.0	20.0	20.0	-	-	-	-	60.0
	男性	86	67.4	34.9	30.2	19.8	17.4	11.6	10.5	9.3	4.7
	その他	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
年齢別	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	16	56.3	37.5	31.3	18.8	18.8	18.8	-	-	12.5
	30歳代	20	50.0	45.0	40.0	20.0	30.0	15.0	10.0	15.0	5.0
	40歳代	22	77.3	36.4	36.4	22.7	13.6	9.1	13.6	-	13.6
	50歳代	31	80.6	32.3	19.4	19.4	9.7	6.5	12.9	16.1	3.2
	60歳以上	2	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
結婚	している(事実婚含む)	70	71.4	37.1	31.4	20.0	15.7	11.4	12.9	7.1	5.7
	していない	17	64.7	35.3	23.5	11.8	23.5	11.8	-	11.8	11.8
	結婚したが離別・死別している	4	50.0	25.0	25.0	50.0	-	-	-	25.0	25.0
子供	子どもがいる	63	69.8	39.7	30.2	22.2	11.1	11.1	11.1	6.3	7.9
	子どもがいない	28	67.9	28.6	28.6	14.3	28.6	10.7	7.1	14.3	7.1

(イ) 部分休業

性別にみると、男女ともに「職場の人に迷惑をかけるから」が多くなっている。

年代別にみると、「職場の人に迷惑をかけるから」は「40歳以上(66.7%)」が多い。「収入が減少し、家計に影響するから」は、「20歳代(47.4%)」が多い。

結婚有無別、子どもの有無別にみると、全て「職場の人に迷惑をかけるから」が最も多く、「結婚している(62.0%)」で特に多い。

図表 243 部分休業が取れない・取りたいと思わない理由(属性別)

(単位:件、%)

		回答数	職場の人に迷惑をかけるから	収入が減少し、家計に影響するから	職場での理解が得られないから	周りで取っている人がいないから	昇進や昇給に影響するから	ほかに世話をする人がいるから	仕事を優先したいから	自分には育児・介護・看護に適していないと思うから	その他
全体		99	56.6	33.3	24.2	22.2	14.1	11.1	8.1	4.0	13.1
性別	女性	15	73.3	26.7	6.7	13.3	6.7	-	13.3	-	20.0
	男性	83	54.2	33.7	27.7	24.1	15.7	13.3	7.2	4.8	12.0
	その他	1	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-
年齢別	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	19	26.3	47.4	21.1	26.3	15.8	10.5	10.5	-	21.1
	30歳代	26	57.7	38.5	30.8	19.2	23.1	3.8	7.7	3.8	11.5
	40歳代	24	66.7	29.2	20.8	20.8	12.5	16.7	8.3	-	16.7
	50歳代	27	66.7	25.9	22.2	22.2	7.4	11.1	7.4	11.1	7.4
	60歳以上	3	66.7	-	33.3	33.3	-	33.3	-	-	-
結婚	している(事実婚含む)	71	62.0	29.6	26.8	22.5	14.1	12.7	8.5	2.8	12.7
	していない	24	41.7	41.7	16.7	20.8	12.5	8.3	8.3	4.2	16.7
	結婚したが離別・死別している	4	50.0	50.0	25.0	25.0	25.0	-	-	25.0	-
子供	子どもがいる	64	59.4	31.3	26.6	21.9	10.9	12.5	7.8	3.1	14.1
	子どもがいない	35	51.4	37.1	20.0	22.9	20.0	8.6	8.6	5.7	11.4

(ウ) 子の看護

性別にみると、男性は「職場の人に迷惑をかけるから」が多くなっている。

年代別にみると、「職場の人に迷惑をかけるから」は「40歳代（83.3%）」で多い。

結婚有無別、子どもの有無別にみると、全て「職場の人に迷惑をかけるから」が最も多い。

図表 244 子の看護が取れない・取りたいと思わない理由（属性別）

(単位:件、%)

		回答数	職場の人に迷惑をかけるから	周りで取っている人がいないから	職場での理解が得られないから	仕事を優先したいから	自分は育児・介護・看護に適していないと思うから	ほかに世話をする人がいるから	収入が減少し、家計に影響するから	昇進や昇給に影響するから	その他
全体		35	60.0	34.3	31.4	14.3	14.3	14.3	8.6	2.9	5.7
性別	女性	1	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-
	男性	34	61.8	35.3	32.4	14.7	14.7	14.7	5.9	2.9	5.9
	その他	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
年齢別	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	3	66.7	66.7	33.3	-	-	-	33.3	-	-
	30歳代	5	40.0	-	60.0	20.0	20.0	20.0	-	20.0	20.0
	40歳代	6	83.3	50.0	50.0	-	-	16.7	-	-	-
	50歳代	17	58.8	35.3	17.6	17.6	17.6	11.8	11.8	-	-
	60歳以上	4	50.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	-	-	25.0
結婚	している(事実婚含む)	24	58.3	37.5	37.5	16.7	12.5	20.8	4.2	-	8.3
	していない	8	62.5	25.0	12.5	12.5	12.5	-	25.0	12.5	-
	結婚したが離別・死別している	3	66.7	33.3	33.3	-	33.3	-	-	-	-
子供	子どもがいる	23	52.2	39.1	43.5	13.0	13.0	17.4	8.7	-	8.7
	子どもがいない	12	75.0	25.0	8.3	16.7	16.7	8.3	8.3	8.3	-

(エ) 介護休暇

性別にみると、男女ともに「職場の人に迷惑をかけるから」が多く、「女性（75.0%）」が「男性（58.3%）」を上回っている。

年代別にみると、全ての年齢層で「職場の人に迷惑をかけるから」が多い。

結婚有無別、子どもの有無別にみると、全て「職場の人に迷惑をかけるから」が最も多く、「子どもがいる（65.7%）」で特に多い。

図表 245 介護休暇が取れない・取りたいと思わない理由（属性別）

（単位：件、％）

		回答数	職場の人に迷惑をかけるから	職場での理解が得られないから	収入が減少し、家計に影響するから	周りで取っている人がいないから	自分は育児・介護・看護に適していないと思うから	仕事を優先したいから	ほかに世話をする人がいるから	昇進や昇給に影響するから	その他
全体		60	61.7	28.3	26.7	23.3	15.0	8.3	6.7	5.0	5.0
性別	女性	12	75.0	25.0	16.7	25.0	8.3	16.7	-	-	-
	男性	48	58.3	29.2	29.2	22.9	16.7	6.3	8.3	6.3	6.3
	その他	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
年齢別	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	8	62.5	37.5	25.0	37.5	12.5	12.5	-	-	-
	30歳代	15	40.0	26.7	40.0	13.3	33.3	6.7	6.7	20.0	6.7
	40歳代	8	75.0	50.0	12.5	37.5	-	12.5	25.0	-	-
	50歳代	25	68.0	20.0	20.0	20.0	8.0	8.0	4.0	-	8.0
	60歳以上	4	75.0	25.0	50.0	25.0	25.0	-	-	-	-
結婚	している(事実婚含む)	39	61.5	28.2	30.8	20.5	12.8	7.7	10.3	5.1	5.1
	していない	17	64.7	29.4	23.5	29.4	17.6	11.8	-	5.9	-
	結婚したが離別・死別している	4	50.0	25.0	-	25.0	25.0	-	-	-	25.0
子供	子どもがいる	35	65.7	34.3	31.4	25.7	11.4	5.7	5.7	2.9	2.9
	子どもがいない	25	56.0	20.0	20.0	20.0	20.0	12.0	8.0	8.0	8.0

(3) 職場環境に関して

1) 職場における男女平等

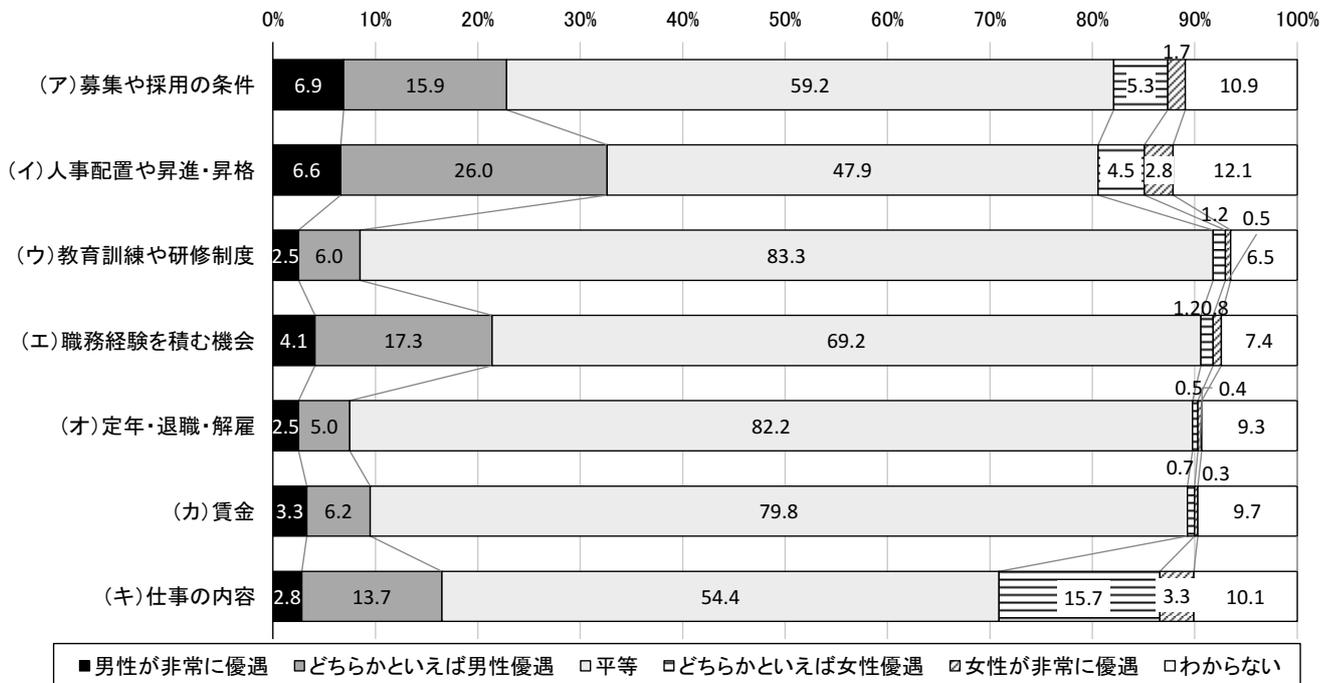
① 全体

会計年度任用職員以外の方に、職場の各項目における男女平等の実態について聞いたところ、すべての項目において「平等」が最も多く、特に「(ウ) 教育訓練や研修制度 (83.3%)」で多かった。

「男性が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合計した『男性優遇』が多いのは、「(イ) 人事配置や昇進・昇格 (32.6%)」、「(ア) 募集や採用の条件 (22.8%)」だった。

「女性が非常に優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」を合計した『女性優遇』が多いのは、「(キ) 仕事の内容 (19.0%)」のみであとは1割未満だった。

図表 246 職場における男女平等の実態



(n=753)

② 属性別

(ア) 募集や採用の条件

性別にみると、男女ともに「平等」が最も多いが、『男性優遇』は「男性（24.1%）」が「女性（20.9%）」を上回っている。

性年代別にみると、『男性優遇』が多いのは、女性は「60歳代以上（36.9%）」、「30歳代（23.5%）」で、男性は「20歳代（29.2%）」、「50歳代（26.5%）」となっている。

図表 247 募集や採用の条件における男女平等の実態（性・年代別）

	回答数	男性優遇	男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	平等になっている	女性優遇	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	わからない
全体	753	22.8	6.9	15.9	59.2	7.0	5.3	1.7	10.9
計	330	20.9	6.4	14.5	56.4	9.1	7.6	1.5	13.6
女性	20歳未満	1	-	-	100.0	-	-	-	-
	20歳代	77	18.2	7.8	59.7	7.8	6.5	1.3	14.3
	30歳代	51	23.5	7.8	15.7	52.9	9.8	7.8	2.0
	40歳代	88	19.3	3.4	15.9	51.1	13.6	12.5	1.1
	50歳代	94	20.2	5.3	14.9	63.8	6.4	4.3	2.1
	60歳以上	19	36.9	15.8	21.1	36.8	5.3	5.3	-
計	419	24.1	7.4	16.7	61.6	5.5	3.6	1.9	8.8
男性	20歳未満	1	-	-	100.0	-	-	-	-
	20歳代	89	29.2	6.7	22.5	53.9	4.5	3.4	1.1
	30歳代	81	16.0	3.7	12.3	63.0	8.6	7.4	1.2
	40歳代	80	23.8	11.3	12.5	67.5	3.8	1.3	2.5
	50歳代	121	26.5	8.3	18.2	60.3	5.8	3.3	2.5
	60歳以上	47	23.4	6.4	17.0	66.0	4.2	2.1	2.1
その他	4	50.0	-	50.0	50.0	-	-	-	-

無回答はいない

(イ) 人事配置や昇進・昇格

性別にみると、女性は『男性優遇（41.8%）』が最も多く、男性は「平等（53.5%）」が最も多くなっている。

性年代別にみると、『男性優遇』が多いのは、女性は「60歳以上（68.4%）」、「50歳代（50.0%）」、「30歳代（41.2%）」で、それぞれ「平等」を上回っている。「平等」が多いのは、男性の「40歳代（62.5%）」、女性の「40歳代（52.3%）」となっている。

図表 248 人事配置や昇進・昇格における男女平等の実態（性・年代別）

	回答数	男性優遇	男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	平等になっている	女性優遇	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	わからない
全体	753	32.6	6.6	26.0	47.9	7.3	4.5	2.8	12.1
計	330	41.8	11.2	30.6	41.2	3.3	2.1	1.2	13.6
女性	20歳未満	1	-	-	100.0	-	-	-	-
	20歳代	77	39.0	10.4	28.6	44.2	5.2	2.6	2.6
	30歳代	51	41.2	15.7	25.5	39.2	3.9	3.9	-
	40歳代	88	30.6	4.5	26.1	52.3	3.4	2.3	1.1
	50歳代	94	50.0	12.8	37.2	33.0	2.2	1.1	1.1
	60歳以上	19	68.4	26.3	42.1	21.1	-	-	-
計	419	25.1	3.1	22.0	53.5	10.5	6.4	4.1	11.0
男性	20歳未満	1	-	-	100.0	-	-	-	-
	20歳代	89	23.6	3.4	20.2	51.7	4.5	3.4	1.1
	30歳代	81	24.7	2.5	22.2	49.4	13.5	8.6	4.9
	40歳代	80	20.1	3.8	16.3	62.5	11.3	8.8	2.5
	50歳代	121	26.5	2.5	24.0	52.1	12.4	5.8	6.6
	60歳以上	47	34.1	4.3	29.8	51.1	10.7	6.4	4.3
その他	4	75.0	-	75.0	25.0	-	-	-	-

無回答はいない

(ウ) 教育訓練や研修制度

性別にみると、男女ともに「平等」が最も多いが、『男性優遇』は「女性（10.6%）」が「男性（6.9%）」を上回っている。

性年代別にみると、『男性優遇』が多いのは、女性は「50歳代（18.1%）」、「60歳以上（15.8%）」で、男性は「50歳代（9.9%）」となっている。

図表 249 教育訓練や研修制度における男女平等の実態（性・年代別）

(単位: 件、%)

	回答数	男性優遇	男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	平等になっている	女性優遇	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	わからない	
全体	753	8.5	2.5	6.0	83.3	1.7	1.2	0.5	6.5	
計	330	10.6	3.3	7.3	79.1	1.8	1.2	0.6	8.5	
女性	20歳未満	1	-	-	100.0	-	-	-	-	
	20歳代	77	9.1	5.2	3.9	80.5	3.9	1.3	2.6	6.5
	30歳代	51	9.8	2.0	7.8	78.4	2.0	2.0	-	9.8
	40歳代	88	3.4	1.1	2.3	85.2	1.1	1.1	-	10.2
	50歳代	94	18.1	4.3	13.8	75.5	1.1	1.1	-	5.3
	60歳以上	19	15.8	5.3	10.5	63.2	-	-	-	21.1
	計	419	6.9	1.9	5.0	86.4	1.7	1.2	0.5	5.0
男性	20歳未満	1	-	-	100.0	-	-	-	-	
	20歳代	89	9.0	3.4	5.6	80.9	-	-	-	10.1
	30歳代	81	2.5	-	2.5	88.9	1.2	1.2	-	7.4
	40歳代	80	5.1	1.3	3.8	90.0	3.8	3.8	-	1.3
	50歳代	121	9.9	3.3	6.6	85.1	1.6	0.8	0.8	3.3
	60歳以上	47	6.4	-	6.4	89.4	2.1	-	2.1	2.1
	その他	4	-	-	-	100.0	-	-	-	-

無回答はいない

(エ) 職務経験を積む機会

性別にみると、男女ともに「平等」が最も多いが、『男性優遇』は「女性（23.1%）」が「男性（19.6%）」を上回っている。

性年代別にみると、『男性優遇』が多いのは、女性は「60歳以上（36.9%）」、「50歳代（28.7%）」で、男性は「20歳代（22.5%）」、「50歳代（22.3%）」となっている。

図表 250 職務経験を積む機会における男女平等の実態（性・年代別）

(単位: 件、%)

	回答数	男性優遇	男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	平等になっている	女性優遇	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	わからない	
全体	753	21.4	4.1	17.3	69.2	2.0	1.2	0.8	7.4	
計	330	23.1	5.8	17.3	65.5	2.1	1.5	0.6	9.4	
女性	20歳未満	1	-	-	100.0	-	-	-	-	
	20歳代	77	23.4	5.2	18.2	62.3	2.6	1.3	1.3	11.7
	30歳代	51	25.5	2.0	23.5	60.8	3.9	3.9	-	9.8
	40歳代	88	12.5	5.7	6.8	77.3	1.1	1.1	-	9.1
	50歳代	94	28.7	6.4	22.3	63.8	1.1	-	1.1	6.4
	60歳以上	19	36.9	15.8	21.1	42.1	5.3	5.3	-	15.8
	計	419	19.6	2.9	16.7	72.6	2.0	1.0	1.0	6.0
男性	20歳未満	1	-	-	100.0	-	-	-	-	
	20歳代	89	22.5	4.5	18.0	67.4	-	-	-	10.1
	30歳代	81	16.0	1.2	14.8	76.5	1.2	1.2	-	6.2
	40歳代	80	17.6	3.8	13.8	78.8	1.3	1.3	-	2.5
	50歳代	121	22.3	3.3	19.0	69.4	3.3	0.8	2.5	5.0
	60歳以上	47	17.0	-	17.0	72.3	4.2	2.1	2.1	6.4
	その他	4	75.0	-	75.0	25.0	-	-	-	-

無回答はいない

(オ) 定年・退職・解雇

性別にみると、男女ともに「平等」が最も多いが、『男性優遇』は「女性（9.7%）」が「男性（5.7%）」を上回っている。

性年代別にみると、『男性優遇』が多いのは、女性は「20歳代（11.7%）」、「50歳代（11.7%）」で、男性は「50歳代（8.3%）」、「20歳代（7.8%）」となっている。

図表 251 定年・退職・解雇における男女平等の実態（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	男性優遇	男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	平等になっている	女性優遇	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	わからない
全体	753	7.5	2.5	5.0	82.2	0.9	0.5	0.4	9.3
計	330	9.7	3.9	5.8	77.0	0.6	0.6	-	12.7
女性	20歳未満	1	-	-	100.0	-	-	-	-
	20歳代	77	11.7	6.5	68.8	1.3	1.3	-	18.2
	30歳代	51	7.9	5.9	76.5	2.0	2.0	-	13.7
	40歳代	88	6.8	1.1	81.8	-	-	-	11.4
	50歳代	94	11.7	3.2	85.7	-	-	-	9.6
	60歳以上	19	10.6	5.3	83.1	-	-	-	10.5
計	419	5.7	1.4	4.3	86.4	1.2	0.5	0.7	6.7
男性	20歳未満	1	-	-	-	-	-	-	100.0
	20歳代	89	7.8	2.2	89.9	-	-	-	13.5
	30歳代	81	1.2	-	1.2	90.1	1.2	1.2	7.4
	40歳代	80	5.0	-	5.0	93.8	-	-	1.3
	50歳代	121	8.3	2.5	5.8	83.5	2.5	0.8	1.7
	60歳以上	47	4.2	2.1	2.1	91.5	2.1	-	2.1
その他	4	25.0	-	25.0	75.0	-	-	-	-

無回答はいない

(カ) 賃金

性別にみると、男女ともに「平等」が最も多いが、『男性優遇』は「女性（15.5%）」が「男性（4.6%）」を上回っている。

性年代別にみると、『男性優遇』が多いのは、女性は「50歳代（17.0%）」、「20歳代（16.9%）」で、男性は「60歳以上（6.4%）」となっている。

図表 252 賃金における男女平等の実態（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	男性優遇	男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	平等になっている	女性優遇	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	わからない
全体	753	9.5	3.3	6.2	79.8	1.0	0.7	0.3	9.7
計	330	15.5	5.2	10.3	71.8	0.3	0.3	-	12.4
女性	20歳未満	1	-	-	100.0	-	-	-	-
	20歳代	77	16.9	5.2	11.7	67.5	-	-	15.6
	30歳代	51	13.7	7.8	5.9	72.5	2.0	2.0	11.8
	40歳代	88	13.7	2.3	11.4	75.0	-	-	11.4
	50歳代	94	17.0	6.4	10.6	71.3	-	-	11.7
	60歳以上	19	15.8	5.3	10.5	73.7	-	-	10.5
計	419	4.6	1.7	2.9	86.4	1.5	1.0	0.5	7.6
男性	20歳未満	1	-	-	-	-	-	-	100.0
	20歳代	89	4.4	2.2	2.2	83.1	-	-	12.4
	30歳代	81	2.4	1.2	1.2	84.0	4.9	3.7	8.6
	40歳代	80	5.0	-	5.0	91.3	-	-	3.8
	50歳代	121	5.0	1.7	3.3	86.8	1.6	0.8	0.8
	60歳以上	47	6.4	4.3	2.1	89.4	-	-	4.3
その他	4	50.0	25.0	25.0	50.0	-	-	-	-

無回答はいない

(キ) 仕事の内容

性別にみると、男女ともに「平等」が最も多いが、『男性優遇』は「女性（20.3%）」が「男性（13.2%）」を上回っている。

性年代別にみると、『男性優遇』が多いのは、女性は「60歳以上（26.3%）」、「40歳代（22.7%）」で、男性は「20歳代（16.9%）」、「40歳代（15.1%）」となっている。

図表 253 仕事の内容における男女平等の実態（性・年代別）

(単位: 件、%)

	回答数	男性優遇	男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	平等になっている	女性優遇	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	わからない
全体	753	16.5	2.8	13.7	54.4	19.0	15.7	3.3	10.1
計	330	20.3	3.9	16.4	55.2	9.4	9.4	-	15.2
女性	20歳未満	1	-	-	100.0	-	-	-	-
	20歳代	77	15.6	5.2	10.4	51.9	11.7	11.7	20.8
	30歳代	51	17.7	5.9	11.8	56.9	9.8	9.8	15.7
	40歳代	88	22.7	1.1	21.6	59.1	6.8	6.8	11.4
	50歳代	94	22.3	5.3	17.0	56.4	8.5	8.5	12.8
	60歳以上	19	26.3	-	26.3	36.8	15.8	15.8	21.1
計	419	13.2	1.7	11.5	54.2	26.5	20.5	6.0	6.2
男性	20歳未満	1	-	-	100.0	-	-	-	-
	20歳代	89	16.9	3.4	13.5	58.4	14.6	12.4	10.1
	30歳代	81	7.4	-	7.4	44.4	40.7	28.4	7.4
	40歳代	80	15.1	1.3	13.8	56.3	25.1	21.3	3.8
	50歳代	121	14.1	2.5	11.6	52.9	28.1	21.5	5.0
	60歳以上	47	10.6	-	10.6	61.7	23.4	19.1	4.3
その他	4	50.0	25.0	25.0	25.0	25.0	-	-	

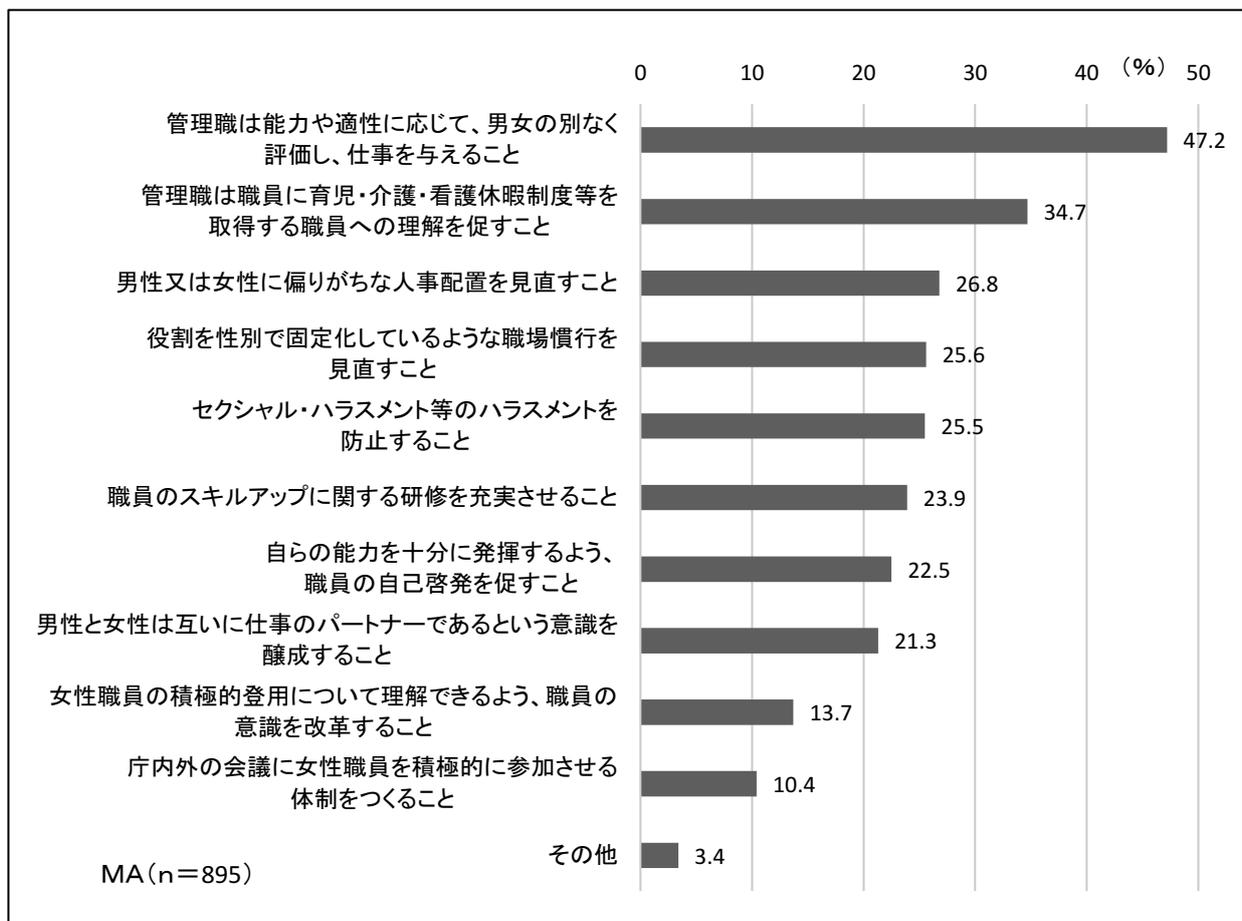
無回答はいない

2) 職員の能力発揮に必要なこと

① 全体

今後いっそう職員が能力を発揮できるようにするために必要なことを聞いたところ、「管理職は能力や適性に応じて男女の別なく評価し、仕事を与えること」が47.2%で最も多く、「管理職は職員に育児・介護・看護休暇制度等を取得する職員への理解を促すこと（34.7%）」、「男性又は女性に偏りがちな人事配置を見直すこと（26.8%）」、「役割を性別で固定化しているような職場慣行を見直すこと（25.6%）」が続いた。

図表 254 職員の能力発揮に必要なこと



② 属性別

性別にみると、男女ともに「管理職は能力や適性に応じて男女の別なく評価し、仕事を与えること」が最も多い。

性年代別にみると、「管理職は能力や適性に応じて男女の別なく評価し、仕事を与えること」は、女性の「60歳以上（70.7%）」「40歳代（53.8%）」が多い。「管理職は職員に育児・介護・看護休暇制度等を取得する職員への理解を促すこと」は、女性の「30歳代（68.1%）」で最も多くなっている。

図表 255 職員の能力発揮に必要なこと（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	え男女の別なく評価し、仕事を与えること	管理職は能力や適性に応じて、への理解を促すこと	管理職は職員に育児・介護・看護休暇制度等を取得する職員への理解を促すこと	男性又は女性に偏りがちな人事配置を見直すこと	役割を性別で固定化しているような職場慣行を見直すこと	ハラスメント・ハラステメント等のセクシャル・ハラスメントを防止すること	職員のスキルアップに関する研修を充実させること	自らの能力を十分に発揮すること	自ら、職員の自己啓発を促すこと	トナリと女性とは互いに意識を醸成すること	男性と女性とは互いに意識を醸成すること	改革できるような、職員の意識を	女性職員の積極的登用について	と的に参加させる体制をつくること	療内外の会議に女性職員を積極的に参加させる体制をつくること	その他
全体	895	47.2	34.7	26.8	25.6	25.5	23.9	22.5	21.3	13.7	10.4	3.4					
女性	456	48.7	43.6	23.7	24.1	27.9	25.9	18.9	21.3	14.7	8.8	2.9					
計	456	48.7	43.6	23.7	24.1	27.9	25.9	18.9	21.3	14.7	8.8	2.9					
20歳未満	1	-	100.0	-	-	-	-	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
20歳代	87	41.4	36.8	20.7	25.3	33.3	28.7	19.5	13.8	14.9	9.2	-					
30歳代	69	47.8	68.1	15.9	21.7	36.2	21.7	13.0	17.4	13.0	4.3	2.9					
40歳代	117	53.8	45.3	25.6	26.5	30.8	23.9	11.1	21.4	12.8	8.5	3.4					
50歳代	141	43.3	40.4	27.7	23.4	21.3	27.0	22.0	24.1	15.6	10.6	5.0					
60歳以上	41	70.7	22.0	24.4	22.0	17.1	29.3	36.6	31.7	19.5	9.8	-					
男性	435	46.0	25.5	29.9	27.1	22.8	22.1	25.7	21.1	12.9	12.0	3.9					
計	435	46.0	25.5	29.9	27.1	22.8	22.1	25.7	21.1	12.9	12.0	3.9					
20歳未満	1	-	-	-	-	100.0	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20歳代	90	44.4	30.0	25.6	30.0	25.6	22.2	27.8	17.8	7.8	8.9	3.3					
30歳代	82	40.2	25.6	31.7	31.7	19.5	28.0	25.6	13.4	7.3	3.7	6.1					
40歳代	81	40.7	24.7	37.0	27.2	28.4	13.6	14.8	22.2	17.3	14.8	2.5					
50歳代	121	52.9	20.7	28.9	24.0	22.3	21.5	27.3	27.3	13.2	12.4	4.1					
60歳以上	60	50.0	30.0	26.7	23.3	15.0	25.0	33.3	23.3	21.7	23.3	3.3					
その他	4	-	25.0	50.0	25.0	50.0	-	75.0	50.0	-	25.0	-					

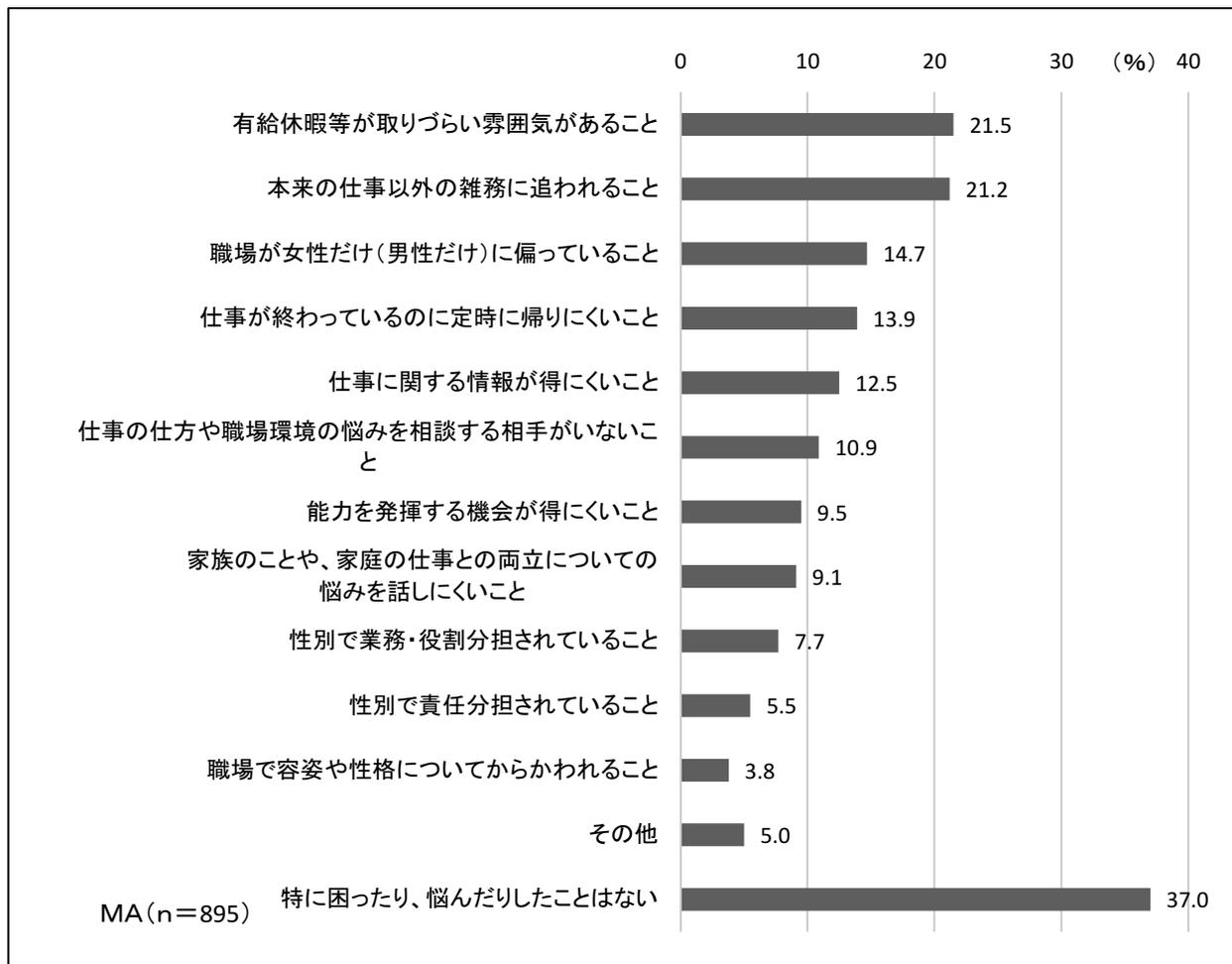
3) 仕事や職場環境での悩み

① 全体

仕事や職場環境のことで困ったり悩んだりしたことについて聞いたところ、「特に困ったり、悩んだりしたことはない」が37.0%で最も多かった。

困ったり悩んだりしたことがある内容の中では、「有給休暇等が取りづらい雰囲気があること(21.5%)」、「本来の仕事以外の雑務に追われること(21.2%)」が同程度に多く、「職場が女性だけ(男性だけ)に偏っていること(14.7%)」が続いた。

図表 256 仕事や職場環境で困ったり悩んだりしたこと



② 属性別

性別にみると、男女ともに「特に困ったり、悩んだりしたことはない」が最も多かった。次いで多いのは、女性は「有給休暇等が取りづらい雰囲気があること（21.9%）」で、男性は「本来の仕事以外の雑務に追われること（21.4%）」だった。

性年代別にみると、ほぼ全てで「特に困ったり、悩んだりしたことはない」が最も多く、女性の「60歳以上（46.3%）」、男性の「60歳以上（58.3%）」で多かった。男性の「30歳代」のみ「本来の仕事以外の雑務に追われること（30.5%）」が最も多かった。

図表 257 仕事や職場環境で困ったり悩んだりしたこと（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	有給休暇等が取りづらい雰囲気があること	本来の仕事以外の雑務に追われること	職場が女性だけ（男性だけ）に偏っていること	仕事が終わっているのに定時に帰りにくいこと	仕事に関する情報が得にくいこと	仕事の相手がいらないこと	能力を発揮する機会が得にくいこと	家族のことや、家庭の仕事との両立についての悩みを話しにくいこと	性別で業務・役割分担されていること	性別で責任分担されていること	職場で容姿や性格についてからかわれること	その他	特に困ったり、悩んだりしたことはない	
		21.5	21.2	14.7	13.9	12.5	10.9	9.5	9.1	7.7	5.5	3.8	5.0	37.0	
全体	895	21.5	21.2	14.7	13.9	12.5	10.9	9.5	9.1	7.7	5.5	3.8	5.0	37.0	
女性	計	456	21.9	21.3	16.9	15.8	13.6	10.5	10.3	11.0	6.4	3.7	5.0	5.0	36.2
	20歳未満	1	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	87	32.2	25.3	18.4	16.1	6.9	4.6	8.0	9.2	8.0	5.7	6.9	1.1	34.5
	30歳代	69	30.4	23.2	17.4	20.3	15.9	14.5	7.2	20.3	2.9	5.8	2.9	4.3	34.8
	40歳代	117	17.9	22.2	15.4	15.4	13.7	8.5	9.4	8.5	8.5	3.4	7.7	2.6	37.6
	50歳代	141	19.9	20.6	17.7	16.3	14.2	13.5	14.9	12.1	5.0	1.4	4.3	8.5	34.0
	60歳以上	41	4.9	9.8	14.6	7.3	19.5	12.2	7.3	2.4	7.3	4.9	-	9.8	46.3
男性	計	435	20.9	21.4	12.4	11.5	11.5	11.5	8.7	6.9	9.2	7.1	2.5	5.1	37.9
	20歳未満	1	100.0	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-
	20歳代	90	22.2	18.9	10.0	10.0	12.2	10.0	8.9	2.2	6.7	5.6	1.1	3.3	45.6
	30歳代	82	20.7	30.5	17.1	18.3	7.3	12.2	8.5	8.5	14.6	15.9	6.1	4.9	28.0
	40歳代	81	23.5	21.0	16.0	11.1	9.9	11.1	3.7	4.9	8.6	2.5	3.7	7.4	29.6
	50歳代	121	21.5	21.5	10.7	6.6	12.4	14.0	12.4	12.4	9.1	7.4	0.8	5.0	34.7
	60歳以上	60	13.3	11.7	8.3	15.0	16.7	6.7	8.3	3.3	6.7	3.3	-	5.0	58.3
その他	4	25.0	-	25.0	50.0	-	-	-	25.0	-	25.0	-	-	25.0	

4) 職場内におけるハラスメントについて

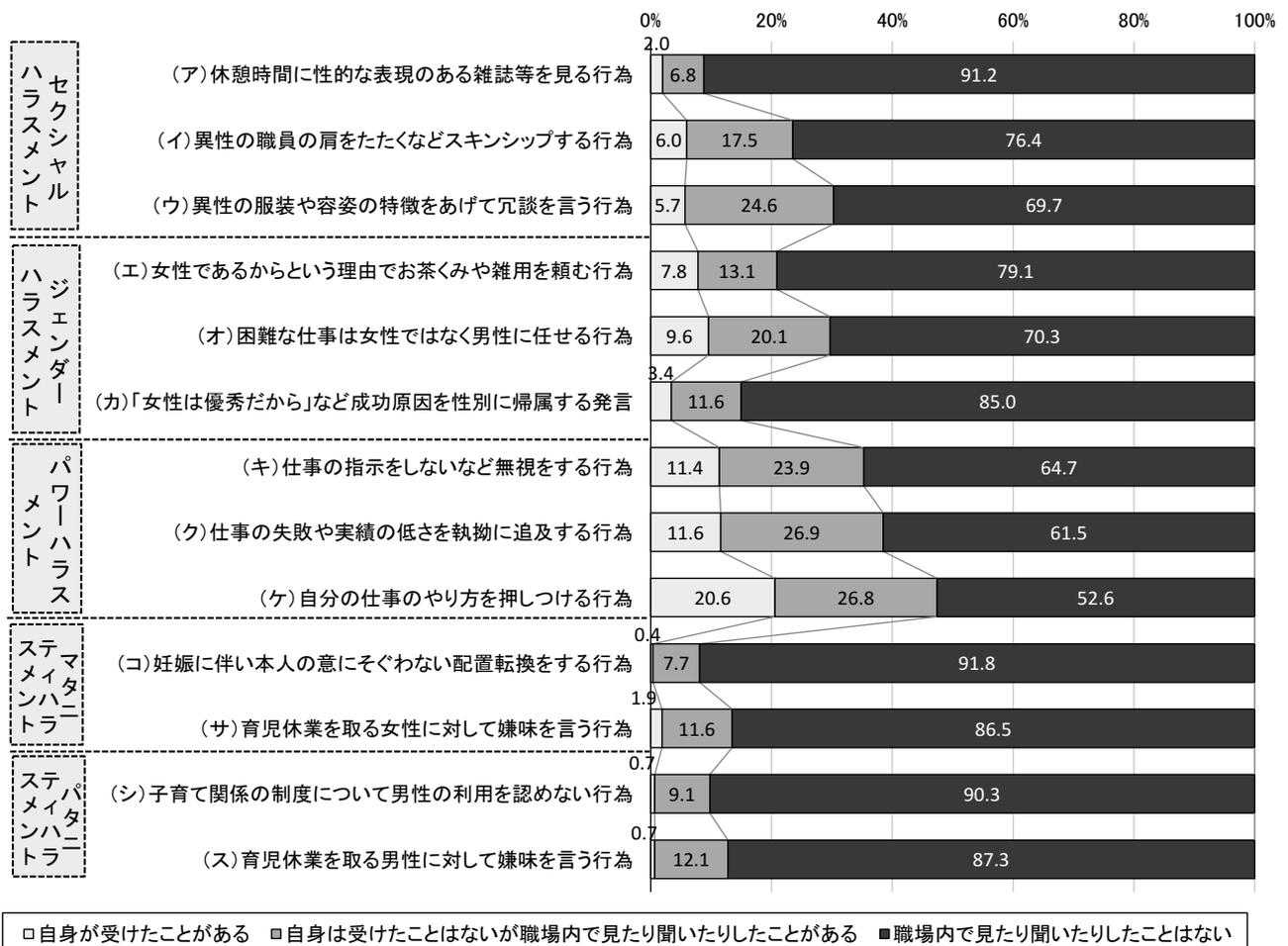
① 全体

ハラスメント行為について、自身や職場内での状況を聞いたところ、すべての項目で「職場内で見たり、聞いたりしたことはない」が最も多く、特に「(コ) 妊娠に伴い本人の意にそぐわない配置転換をする行為 (91.8%)」、「(ア) 休憩時間に性的な表現のある雑誌等をみる行為 (91.2%)」が多かった。

ジャンルごとにみると、「パワーハラスメント」の3項目(キ～ケ)は「自身が受けたことがある」及び「自身は受けたことはないが職場内で見たり聞いたりしたことがある」が多く、特に「(ケ) 自分の仕事のやり方を押し付ける行為」はそれぞれ20.6%、26.8%と多かった。

「パワーハラスメント」以外で「自身が受けたことはないが職場内で見たり聞いたりしたことがある」が多いのは、「(ウ) 異性の服装や容姿の特徴をあげて冗談をいう行為 (24.6%)」、「(オ) 困難な仕事は女性ではなく男性に任せる行為 (20.1%)」だった。

図表 258 職場におけるハラスメントの状況



(n=895)

② 属性別

性別にみると、全ての行為で「職場でみたり、聞いたりしたことはない」が最も多い。

性年代別にみると、全ての行為で「職場でみたり、聞いたりしたことはない」が最も多い。

「自身が受けたことがある」が多いのは、「(エ) 女性であるからという理由でお茶くみや雑用を頼む行為」の女性「40歳代 (21.4%)」、「(オ) 困難な仕事は女性ではなく男性に任せる行為」の男性「30歳代 (28.0%)」、「(ク) 仕事の失敗や実績の低さを執拗に追及する行為」の男性「30歳代 (20.7%)」、「(ケ) 自分の仕事のやり方を押し付ける行為」の男性「30歳代 (30.5%)」、女性「40歳代 (26.5%)」となっている。

図表 259 職場におけるハラスメントの状況 (性・年代別)

(イ) 休憩時間に性的な表現のある雑誌等を見る行為

(単位: 件、%)

	回答数	自身が受けたことがある	自身は受けたことがないが、職場内で見たり、聞いたりしたことがある	職場内でみたり、聞いたりしたことはない	
全体	895	2.0	6.8	91.2	
女性	女性	456	2.2	5.3	92.5
	20歳未満	1	-	-	100.0
	20歳代	87	1.1	4.6	94.3
	30歳代	69	1.4	2.9	95.7
	40歳代	117	5.1	6.0	88.9
	50歳代	141	1.4	6.4	92.2
	60歳以上	41	-	4.9	95.1
男性	男性	435	1.6	8.5	89.9
	20歳未満	1	-	-	100.0
	20歳代	90	-	4.4	95.6
	30歳代	82	-	11.0	89.0
	40歳代	81	3.7	7.4	88.9
	50歳代	121	1.7	10.7	87.6
	60歳以上	60	3.3	8.3	88.3
その他	4	25.0	-	75.0	

(ロ) 異性の職員の肩をたたくなどスキンシップする行為

(単位: 件、%)

	回答数	自身が受けたことがある	自身は受けたことがないが、職場内で見たり、聞いたりしたことがある	職場内でみたり、聞いたりしたことはない	
全体	895	6.0	17.5	76.4	
女性	女性	456	10.5	12.5	77.0
	20歳未満	1	-	-	100.0
	20歳代	87	5.7	9.2	85.1
	30歳代	69	14.5	15.9	69.6
	40歳代	117	14.5	12.0	73.5
	50歳代	141	11.3	11.3	77.3
	60歳以上	41	-	19.5	80.5
男性	男性	435	1.1	22.5	76.3
	20歳未満	1	-	-	100.0
	20歳代	90	2.2	8.9	88.9
	30歳代	82	1.2	29.3	69.5
	40歳代	81	-	25.9	74.1
	50歳代	121	0.8	25.6	73.6
	60歳以上	60	1.7	23.3	75.0
その他	4	25.0	50.0	25.0	

(ウ) 異性の服装や容姿の特徴をあげて冗談を言う行為

(単位: 件、%)

	回答数	自身が受けたことがある	自身は受けたことがないが、職場内で見たり、聞いたりしたことがある	職場内でみたり、聞いたりしたことはない	
全体	895	5.7	24.6	69.7	
女性	女性	456	8.6	18.9	72.6
	20歳未満	1	-	-	100.0
	20歳代	87	3.4	21.8	74.7
	30歳代	69	7.2	18.8	73.9
	40歳代	117	12.8	17.1	70.1
	50歳代	141	9.2	17.0	73.8
	60歳以上	41	7.3	24.4	68.3
男性	男性	435	2.3	30.3	67.4
	20歳未満	1	-	-	100.0
	20歳代	90	1.1	20.0	78.9
	30歳代	82	3.7	36.6	59.8
	40歳代	81	4.9	32.1	63.0
	50歳代	121	1.7	35.5	62.8
	60歳以上	60	-	25.0	75.0
その他	4	50.0	50.0	-	

(エ) 女性であるからという理由でお茶くみや雑用を頼む行為

(単位: 件、%)

	回答数	自身が受けたことがある	自身は受けたことがないが、職場内で見たり、聞いたりしたことがある	職場内でみたり、聞いたりしたことはない	
全体	895	7.8	13.1	79.1	
女性	女性	456	14.5	7.5	78.1
	20歳未満	1	-	-	100.0
	20歳代	87	5.7	9.2	85.1
	30歳代	69	15.9	8.7	75.4
	40歳代	117	21.4	6.0	72.6
	50歳代	141	15.6	5.7	78.7
	60歳以上	41	7.3	12.2	80.5
男性	男性	435	0.5	19.1	80.5
	20歳未満	1	-	-	100.0
	20歳代	90	-	10.0	90.0
	30歳代	82	-	23.2	76.8
	40歳代	81	-	21.0	79.0
	50歳代	121	1.7	22.3	76.0
	60歳以上	60	-	18.3	81.7
その他	4	50.0	-	50.0	

(オ) 困難な仕事は女性ではなく男性に任せる
行為

(単位:件、%)

	回答数	自身が受けたことがある	自身は受けたことがないが、職場内で見たり、聞いたりしたことがある	職場内でみたり、聞いたりしたことはない	
全体	895	9.6	20.1	70.3	
女性	女性	456	7.0	17.1	75.9
	20歳未満	1	-	-	100.0
	20歳代	87	4.6	16.1	79.3
	30歳代	69	7.2	18.8	73.9
	40歳代	117	10.3	16.2	73.5
	50歳代	141	7.1	15.6	77.3
	60歳以上	41	2.4	24.4	73.2
男性	男性	435	12.0	23.4	64.6
	20歳未満	1	-	-	100.0
	20歳代	90	4.4	13.3	82.2
	30歳代	82	28.0	17.1	54.9
	40歳代	81	12.3	30.9	56.8
	50歳代	121	10.7	28.1	61.2
	60歳以上	60	3.3	28.3	68.3
その他	4	50.0	-	50.0	

(カ) 「女性は優秀だから」など成功原因を
性別に帰属する発言

(単位:件、%)

	回答数	自身が受けたことがある	自身は受けたことがないが、職場内で見たり、聞いたりしたことがある	職場内でみたり、聞いたりしたことはない	
全体	895	3.4	11.6	85.0	
女性	女性	456	4.6	10.5	84.9
	20歳未満	1	-	-	100.0
	20歳代	87	2.3	11.5	86.2
	30歳代	69	4.3	11.6	84.1
	40歳代	117	8.5	11.1	80.3
	50歳代	141	4.3	8.5	87.2
	60歳以上	41	-	12.2	87.8
男性	男性	435	1.8	12.6	85.5
	20歳未満	1	-	-	100.0
	20歳代	90	1.1	7.8	91.1
	30歳代	82	1.2	17.1	81.7
	40歳代	81	1.2	13.6	85.2
	50歳代	121	4.1	13.2	82.6
	60歳以上	60	-	11.7	88.3
その他	4	25.0	25.0	50.0	

(キ) 仕事の指示をしないなど無視をする行為

(単位:件、%)

	回答数	自身が受けたことがある	自身は受けたことがないが、職場内で見たり、聞いたりしたことがある	職場内でみたり、聞いたりしたことはない	
全体	895	11.4	23.9	64.7	
女性	女性	456	12.3	19.7	68.0
	20歳未満	1	-	-	100.0
	20歳代	87	9.2	13.8	77.0
	30歳代	69	10.1	14.5	75.4
	40歳代	117	14.5	26.5	59.0
	50歳代	141	14.9	20.6	64.5
	60歳以上	41	7.3	19.5	73.2
男性	男性	435	10.3	28.3	61.4
	20歳未満	1	-	100.0	-
	20歳代	90	10.0	26.7	63.3
	30歳代	82	18.3	28.0	53.7
	40歳代	81	12.3	29.6	58.0
	50歳代	121	8.3	33.1	58.7
	60歳以上	60	1.7	18.3	80.0
その他	4	25.0	25.0	50.0	

(ク) 仕事の失敗や実績の低さを執拗に追及
する行為

(単位:件、%)

	回答数	自身が受けたことがある	自身は受けたことがないが、職場内で見たり、聞いたりしたことがある	職場内でみたり、聞いたりしたことはない	
全体	895	11.6	26.9	61.5	
女性	女性	456	9.6	23.7	66.7
	20歳未満	1	-	-	100.0
	20歳代	87	6.9	13.8	79.3
	30歳代	69	5.8	20.3	73.9
	40歳代	117	12.8	26.5	60.7
	50歳代	141	12.1	28.4	59.6
	60歳以上	41	4.9	26.8	68.3
男性	男性	435	13.6	30.3	56.1
	20歳未満	1	100.0	-	-
	20歳代	90	16.7	24.4	58.9
	30歳代	82	20.7	31.7	47.6
	40歳代	81	13.6	30.9	55.6
	50歳代	121	10.7	36.4	52.9
	60歳以上	60	3.3	25.0	71.7
その他	4	25.0	25.0	50.0	

(ケ) 自分の仕事のやり方を押し付ける行為

(単位:件、%)

	回答数	自身が受けたことがある	自身は受けたことがないが、職場内で見たり、聞いたりしたことがある	職場内でみたり、聞いたりしたことはない	
全体	895	20.6	26.8	52.6	
女性	女性	456	20.8	23.9	55.3
	20歳未満	1	-	-	100.0
	20歳代	87	14.9	18.4	66.7
	30歳代	69	18.8	20.3	60.9
	40歳代	117	26.5	29.1	44.4
	50歳代	141	22.0	25.5	52.5
	60歳以上	41	17.1	22.0	61.0
男性	男性	435	20.0	29.9	50.1
	20歳未満	1	100.0	-	-
	20歳代	90	17.8	23.3	58.9
	30歳代	82	30.5	30.5	39.0
	40歳代	81	23.5	33.3	43.2
	50歳代	121	16.5	35.5	47.9
	60歳以上	60	10.0	23.3	66.7
その他	4	50.0	25.0	25.0	

(コ) 妊娠に伴い本人の意にそぐわない配置転換をする行為

(単位:件、%)

	回答数	自身が受けたことがある	自身は受けたことがないが、職場内で見たり、聞いたりしたことがある	職場内でみたり、聞いたりしたことはない	
全体	895	0.4	7.7	91.8	
女性	女性	456	0.7	7.7	91.7
	20歳未満	1	-	-	100.0
	20歳代	87	-	8.0	92.0
	30歳代	69	-	4.3	95.7
	40歳代	117	1.7	11.1	87.2
	50歳代	141	0.7	5.0	94.3
	60歳以上	41	-	12.2	87.8
男性	男性	435	-	7.6	92.4
	20歳未満	1	-	-	100.0
	20歳代	90	-	6.7	93.3
	30歳代	82	-	12.2	87.8
	40歳代	81	-	6.2	93.8
	50歳代	121	-	7.4	92.6
	60歳以上	60	-	5.0	95.0
その他	4	25.0	25.0	50.0	

(サ) 育児休業を取る女性に対して嫌味を言う行為

(単位:件、%)

	回答数	自身が受けたことがある	自身は受けたことがないが、職場内で見たり、聞いたりしたことがある	職場内でみたり、聞いたりしたことはない	
全体	895	1.9	11.6	86.5	
女性	女性	456	3.5	11.4	85.1
	20歳未満	1	-	-	100.0
	20歳代	87	-	11.5	88.5
	30歳代	69	5.8	10.1	84.1
	40歳代	117	3.4	13.7	82.9
	50歳代	141	5.0	10.6	84.4
	60歳以上	41	2.4	9.8	87.8
男性	男性	435	-	11.5	88.5
	20歳未満	1	-	-	100.0
	20歳代	90	-	8.9	91.1
	30歳代	82	-	17.1	82.9
	40歳代	81	-	11.1	88.9
	50歳代	121	-	11.6	88.4
	60歳以上	60	-	8.3	91.7
その他	4	25.0	50.0	25.0	

(シ) 子育て関係の制度について男性の利用を認めない行為

(単位:件、%)

	回答数	自身が受けたことがある	自身は受けたことがないが、職場内で見たり、聞いたりしたことがある	職場内でみたり、聞いたりしたことはない	
全体	895	0.7	9.1	90.3	
女性	女性	456	0.2	6.4	93.4
	20歳未満	1	-	-	100.0
	20歳代	87	1.1	5.7	93.1
	30歳代	69	-	10.1	89.9
	40歳代	117	-	3.4	96.6
	50歳代	141	-	6.4	93.6
	60歳以上	41	-	9.8	90.2
男性	男性	435	1.1	11.7	87.1
	20歳未満	1	-	-	100.0
	20歳代	90	-	13.3	86.7
	30歳代	82	1.2	19.5	79.3
	40歳代	81	1.2	12.3	86.4
	50歳代	121	2.5	8.3	89.3
	60歳以上	60	-	5.0	95.0
その他	4	-	25.0	75.0	

(ス) 育児休業を取る男性に対して嫌味を言う
行為

(単位:件、%)

	回答数	自身が受けた ことがある	自身は受けた ことがないが、 職場内で見た り、聞いたりし たことがある	職場内でみた り、聞いたりし たことはない	
全体	895	0.7	12.1	87.3	
女性	女性	456	0.2	9.9	89.9
	20歳未満	1	-	-	100.0
	20歳代	87	1.1	6.9	92.0
	30歳代	69	-	15.9	84.1
	40歳代	117	-	10.3	89.7
	50歳代	141	-	7.1	92.9
	60歳以上	41	-	14.6	85.4
男性	男性	435	1.1	14.0	84.8
	20歳未満	1	-	100.0	-
	20歳代	90	1.1	13.3	85.6
	30歳代	82	1.2	26.8	72.0
	40歳代	81	2.5	14.8	82.7
	50歳代	121	0.8	9.9	89.3
	60歳以上	60	-	3.3	96.7
その他	4	-	50.0	50.0	

3. 男女平等について

(1) 各分野における男女の地位

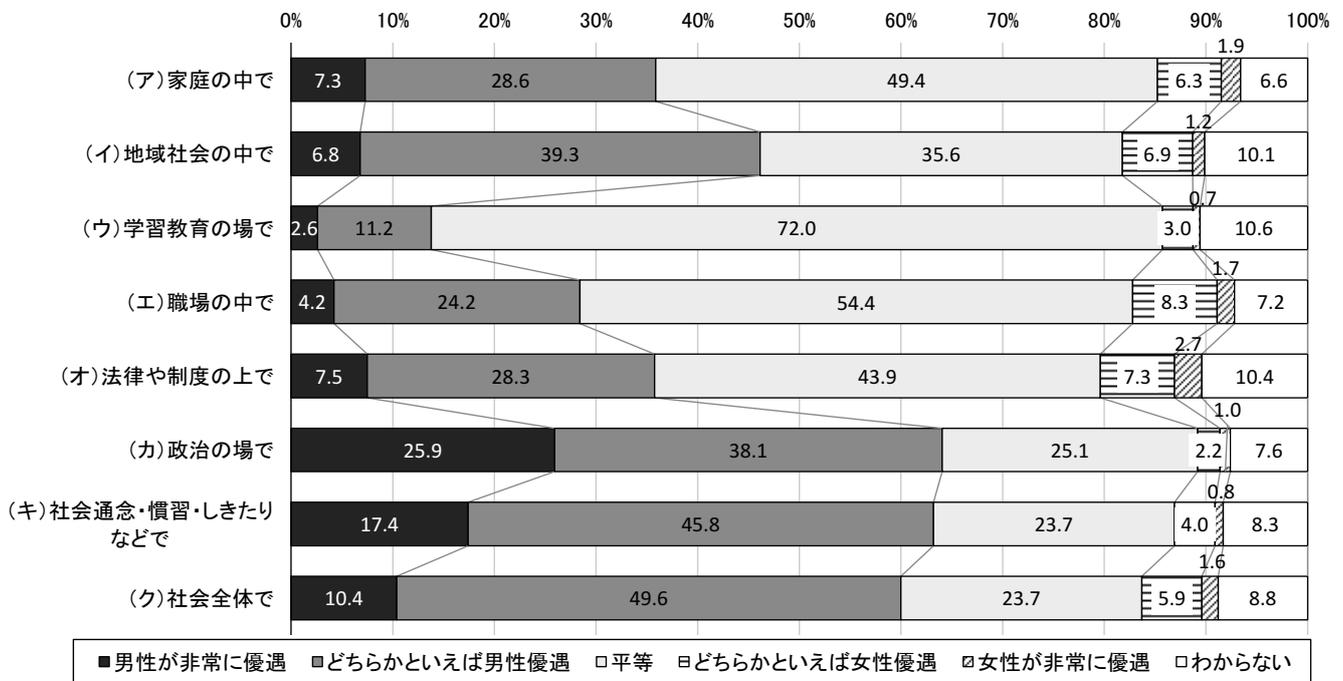
① 全体

各分野における男女平等の実態について聞いたところ、「平等」が多いのは「(ウ) 学習教育の場で (72.0%)」、「(エ) 職場の中で (54.4%)」、「(ア) 家庭の中で (49.4%)」だった。

「男性が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合計した『男性優遇』が多いのは、「(カ) 政治の場で (64.0%)」、「(キ) 社会通念・慣習・しきたりなどで (63.2%)」、「(ク) 社会全体で (60.0%)」だった。

「女性が非常に優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」を合計した『女性優遇』は全体として少なく、最も多いのは「(エ) 職場の中で」と「(オ) 法律や制度の上で」の10.0%で、あとは1割未満だった。

図表 260 分野ごとの男女の地位



(n=895)

② 属性別

(ア) 家庭の中で

性別にみると、女性は『男性優遇（46.7%）』と「平等（45.0%）」が同程度だが、男性は「平等（54.3%）」が『男性優遇（24.4%）』を上回るなど、男女で逆の差異がみられた。

性年代別にみると、女性は「20歳代以下」で「平等」が多いが、「30歳代以上」では『男性優遇』が最も多く、「60歳以上（53.6%）」で特に多い。男性は「50歳代以下」で「平等」が最も多く「40歳代（64.2%）」で特に多い。「60歳以上」は『男性優遇』が「平等」を上回っている。

結婚有無別、子どもの有無別にみると、「結婚したが離別・死別している」のみ『男性優遇』が「平等」より多いが、他は全て「平等」が最も多く、「子どもがいない（54.2%）」で特に多かった。

図表 261 「家庭の中で」の男女の地位（属性別）

(単位: 件、%)

	回答数	男性優遇	どちらかといえは		平等になっている	女性優遇	どちらかといえは		わからない
			男性の方が非常に優遇されている	男性の方が優遇されている			女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	
全体	895	35.9	7.3	28.6	49.4	8.2	6.3	1.9	6.6
女性	456	46.7	12.5	34.2	45.0	3.0	2.6	0.4	5.3
計	1	-	-	-	100.0	-	-	-	-
20歳未満	87	33.3	6.9	26.4	54.0	4.6	4.6	-	8.0
20歳代	69	47.8	17.4	30.4	44.9	2.8	1.4	1.4	4.3
30歳代	117	46.1	12.8	33.3	43.6	2.6	1.7	0.9	7.7
40歳代	141	53.2	16.3	36.9	40.4	2.8	2.8	-	3.5
50歳代	41	53.6	2.4	51.2	43.9	2.4	2.4	-	-
60歳以上	435	24.4	1.6	22.8	54.3	13.3	9.9	3.4	8.0
男性	1	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-
計	90	20.0	-	20.0	63.3	7.8	6.7	1.1	8.9
20歳未満	82	19.5	1.2	18.3	54.9	18.3	13.4	4.9	7.3
20歳代	81	18.5	2.5	16.0	64.2	9.8	8.6	1.2	7.4
30歳代	121	23.2	2.5	20.7	49.6	19.8	13.2	6.6	7.4
40歳代	60	46.7	1.7	45.0	36.7	6.7	5.0	1.7	10.0
50歳代	60	46.7	1.7	45.0	36.7	6.7	5.0	1.7	10.0
60歳以上	4	50.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	-	-
その他	591	37.2	7.1	30.1	49.2	9.3	7.1	2.2	4.2
結婚	258	32.2	6.2	26	52.3	5.9	4.3	1.6	9.7
している(事実婚含む)	46	39.1	15.2	23.9	34.8	6.5	6.5	-	19.6
していない	548	39.4	8.2	31.2	46.4	9.1	7.1	2	5.1
子供	347	30.3	5.8	24.5	54.2	6.6	4.9	1.7	8.9
子どもがいる	347	30.3	5.8	24.5	54.2	6.6	4.9	1.7	8.9
子どもがいない									

(イ) 地域社会の中で

性別にみると、女性は『男性優遇 (59.2%)』が「平等 (27.6%)」を大きく上回っているが、男性は「平等 (43.9%)」が『男性優遇 (32.4%)』を上回るなど、男女で逆の傾向がみられた。

性年代別にみると、女性は「20歳代以上」では『男性優遇』が最も多く、「60歳以上 (68.3%)」で特に多い。男性は「50歳代」を除く全ての年齢層で「平等」が最も多く、「60歳以上 (53.3%)」で特に多い。

結婚有無別、子どもの有無別にみると、全て『男性優遇』が最も多く、「子どもがいる (48.9%)」で特に多かった。

図表 262 「地域社会の中で」の男女の地位 (属性別)

(単位:件、%)

	回答数	男性優遇	男性の方が非常に優遇されている		平等になっている	女性優遇	女性の方が非常に優遇されている		わからない
			男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている			どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	
全体	895	46.1	6.8	39.3	35.6	8.1	6.9	1.2	10.1
計	456	59.2	11.4	47.8	27.6	2.8	2.6	0.2	10.3
女性	20歳未満	1	-	-	100.0	-	-	-	-
	20歳代	87	44.8	10.3	34.5	36.8	6.9	6.9	11.5
	30歳代	69	60.8	10.1	50.7	29.0	1.4	1.4	8.7
	40歳代	117	63.3	12.0	51.3	22.2	2.6	1.7	12.0
	50歳代	141	61.7	13.5	48.2	27.7	2.1	2.1	8.5
	60歳以上	41	68.3	7.3	61.0	19.5	-	-	12.2
計	435	32.4	1.6	30.8	43.9	13.8	11.5	2.3	9.9
男性	20歳未満	1	100.0	-	100.0	-	-	-	-
	20歳代	90	26.6	2.2	24.4	48.9	12.2	11.1	12.2
	30歳代	82	25.6	1.2	24.4	45.1	15.9	11.0	13.4
	40歳代	81	29.7	2.5	27.2	44.4	16.1	13.6	9.9
	50歳代	121	36.3	0.8	35.5	34.7	19.0	16.5	9.9
	60歳以上	60	45.0	1.7	43.3	53.3	-	-	1.7
その他	4	50.0	50.0	-	50.0	-	-	-	-
結婚	している(事実婚含む)	591	48.3	5.8	42.5	36.2	7.4	6.4	8.1
	していない	258	41.1	7.4	33.7	37.6	8.6	7.4	12.8
	結婚したが離別・死別している	46	47.8	17.4	30.4	17.4	15.2	10.9	19.6
子供	子どもがいる	548	48.9	7.1	41.8	34.7	7.5	6.0	8.9
	子どもがいない	347	41.7	6.3	35.4	37.2	9.3	8.4	11.8

(ウ) 学習教育の場で

性別にみると、男女ともに「平等」が最も多く、「男性（76.8%）」が「女性（67.8%）」を上回っている。

性年代別にみると、「平等」が多いのは、女性は「30歳代（72.5%）」、「50歳代（72.3%）」で、男性は「40歳代（81.5%）」となっている。

結婚有無別、子どもの有無別にみると、全て「平等」が最も多く、「結婚している（76.3%）」で特に多かった。

図表 263 「学習教育の場で」の男女の地位（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	男性優遇	男性の方が非常に優遇されている		平等になっている	女性優遇	女性の方が非常に優遇されている		わからない	
			男性の方が非常に優遇されている	どちらかというに男性の方が優遇されている			どちらかというに女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている		
全体	895	13.8	2.6	11.2	72.0	3.7	3.0	0.7	10.6	
女性	計	456	20.0	4.4	15.6	67.8	1.3	1.3	-	11.0
	20歳未満	1	-	-	100.0	-	-	-	-	-
	20歳代	87	18.3	5.7	12.6	63.2	3.4	3.4	-	14.9
	30歳代	69	18.8	1.4	17.4	72.5	1.4	1.4	-	7.2
	40歳代	117	18.8	3.4	15.4	65.0	0.9	0.9	-	15.4
	50歳代	141	20.6	7.1	13.5	72.3	0.7	0.7	-	6.4
	60歳以上	41	26.8	-	26.8	61.0	-	-	-	12.2
男性	計	435	6.9	0.5	6.4	76.8	6.0	4.6	1.4	10.3
	20歳未満	1	-	-	100.0	-	-	-	-	-
	20歳代	90	6.7	1.1	5.6	75.6	5.5	4.4	1.1	12.2
	30歳代	82	7.3	-	7.3	74.4	7.4	3.7	3.7	11.0
	40歳代	81	7.4	-	7.4	81.5	6.1	4.9	1.2	4.9
	50歳代	121	4.1	0.8	3.3	76.9	7.4	6.6	0.8	11.6
	60歳以上	60	11.7	-	11.7	75.0	1.7	1.7	-	11.7
その他	計	4	50.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	-	-
結婚	している(事実婚含む)	591	10.9	1.9	9	76.3	3.4	2.7	0.7	9.5
	していない	258	18.2	3.5	14.7	65.9	3.9	3.1	0.8	12
	結婚したが離別・死別している	46	26.1	6.5	19.6	50.0	6.5	6.5	-	17.4
子供	子どもがいる	548	12.4	2.2	10.2	74.1	3.6	2.9	0.7	9.9
	子どもがいない	347	15.9	3.2	12.7	68.6	3.8	3.2	0.6	11.8

(エ) 職場の中で

性別にみると、男女ともに「平等」が最も多く、「女性（54.2%）」と「男性（54.9%）」が同程度となっている。

性年代別にみると、「平等」が多いのは、女性は「50歳代（59.6%）」、「40歳代（57.3%）」で、男性は「40歳代（59.3%）」、「60歳以上（58.3%）」となっている。なお、女性の「60歳以上」のみ『男性優遇』が「平等」を上回っている。

結婚有無別、子どもの有無別にみると、全て「平等」が最も多い。

図表 264 「職場の中で」の男女の地位（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	男性優遇	男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえる男性の方が優遇さ	平等になっている	女性優遇	どちらかといえる女性の方が優遇さ	女性の方が非常に優遇されている	わからない	
全体	895	28.4	4.2	24.2	54.4	10.0	8.3	1.7	7.2	
女性	計	456	32.9	6.4	26.5	54.2	5.5	5.3	0.2	7.5
	20歳未満	1	-	-	-	100.0	-	-	-	-
	20歳代	87	37.9	6.9	31.0	47.1	3.4	3.4	-	11.5
	30歳代	69	29.0	2.9	26.1	55.1	5.8	5.8	-	10.1
	40歳代	117	29.0	5.1	23.9	57.3	6.8	6.8	-	6.8
	50歳代	141	31.9	9.9	22.0	59.6	4.2	3.5	0.7	4.3
	60歳以上	41	43.9	2.4	41.5	39.0	9.8	9.8	-	7.3
男性	計	435	23.7	1.6	22.1	54.9	14.5	11.3	3.2	6.9
	20歳未満	1	-	-	-	100.0	-	-	-	-
	20歳代	90	26.6	2.2	24.4	56.7	7.8	6.7	1.1	8.9
	30歳代	82	25.6	1.2	24.4	46.3	22.0	18.3	3.7	6.1
	40歳代	81	19.8	2.5	17.3	59.3	14.8	9.9	4.9	6.2
	50歳代	121	17.3	0.8	16.5	54.5	19.0	14.9	4.1	9.1
60歳以上	60	35.0	1.7	33.3	58.3	5.0	3.3	1.7	1.7	
その他	4	50.0	50.0	-	25.0	25.0	25.0	-	-	
結婚	している(事実婚含む)	591	28.1	3.4	24.7	55.7	10.5	8.5	2.0	5.8
	していない	258	28.7	5.4	23.3	54.7	7.4	6.6	0.8	9.3
	結婚したが離別・死別している	46	32.6	8.7	23.9	37.0	17.4	15.2	2.2	13.0
子供	子どもがいる	548	27.7	3.6	24.1	55.3	10.8	8.8	2.0	6.2
	子どもがいない	347	29.7	5.2	24.5	53.0	8.7	7.5	1.2	8.6

(オ) 法律や制度の上で

性別にみると、女性は『男性優遇 (50.7%)』が「平等 (34.6%)」を上回っているが、男性は「平等 (53.8%)」が『男性優遇 (20.0%)』を上回るなど、男女で逆の傾向がみられた。

性年代別にみると、女性は「20歳代以下」では「平等」が多いが、「30歳代以上」では『男性優遇』が最も多く、「30歳代 (56.5%)」で特に多い。男性は全ての年齢層で「平等」が多く、「60歳以上 (63.3%)」が特に多かった。

結婚有無別、子どもの有無別にみると、「結婚したが離別・死別している」のみ『男性優遇』が「平等」より多いが、他は全て「平等」が最も多く「子どもがいない」「結婚していない」(共に46.1%)」で特に多かった。

図表 265 「法律や制度の上で」の男女の地位 (属性別)

(単位: 件、%)

	回答数	男性優遇	どちらかといえ ば		平等になっ ている	女性優遇	どちらかといえ ば		わからない	
			男性の方が非常 に優遇されてい る	女性の方が非常 に優遇されてい る			女性の方が非常 に優遇されてい る	男性の方が非常 に優遇されてい る		
全体	895	35.8	7.5	28.3	43.9	10.0	7.3	2.7	10.4	
女性	計	456	50.7	12.3	38.4	34.6	3.8	3.1	0.7	11.0
	20歳未満	1	-	-	100.0	-	-	-	-	-
	20歳代	87	35.6	14.9	20.7	44.8	4.5	3.4	1.1	14.9
	30歳代	69	56.5	11.6	44.9	33.3	4.3	4.3	-	5.8
	40歳代	117	51.3	9.4	41.9	30.8	6.8	5.1	1.7	11.1
	50歳代	141	55.3	14.9	40.4	34.0	0.7	0.7	-	9.9
	60歳以上	41	56.1	7.3	48.8	26.8	2.4	2.4	-	14.6
男性	計	435	20.0	2.1	17.9	53.8	16.3	11.5	4.8	9.9
	20歳未満	1	-	-	100.0	-	-	-	-	-
	20歳代	90	17.7	3.3	14.4	54.4	15.5	11.1	4.4	12.2
	30歳代	82	18.3	1.2	17.1	47.6	20.7	14.6	6.1	13.4
	40歳代	81	18.5	2.5	16.0	53.1	19.7	14.8	4.9	8.6
	50歳代	121	20.7	1.7	19.0	52.9	16.5	10.7	5.8	9.9
	60歳以上	60	26.7	1.7	25.0	63.3	6.7	5.0	1.7	3.3
その他	4	50.0	50.0	-	25.0	25.0	25.0	-	-	-
結婚	している(事実婚含む)	591	36.2	5.9	30.3	44.5	9.8	7.4	2.4	9.5
	していない	258	33.4	10.5	22.9	46.1	9.3	6.6	2.7	11.2
	結婚したが離別・死別している	46	43.5	10.9	32.6	23.9	15.2	8.7	6.5	17.4
子供	子どもがいる	548	37.1	6.6	30.5	42.5	10.7	7.8	2.9	9.7
	子どもがいない	347	33.7	8.9	24.8	46.1	8.6	6.3	2.3	11.5

(カ) 政治の場で

性別にみると、男女ともに『男性優遇』が最も多いが、「女性（80.3%）」が「男性（46.9%）」を大きく上回っている。

性年代別にみると、『男性優遇』が多いのは、女性は「60歳以上（92.6%）」、「30歳代（85.5%）」で、男性は「60歳以上（63.4%）」となっている。男性の「20歳代」のみ「平等」が『男性優遇』を上回っている。

結婚有無別、子どもの有無別にみると、全て『男性優遇』が最も多く、「結婚したが離別・死別している（71.8%）」で特に多かった。

図表 266 「政治の場で」の男女の地位（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	男性優遇	男性の方が非常に優遇されている	どちらの方が優遇されている	平等になっている	女性優遇	どちらの方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	わからない
全体	895	64.0	25.9	38.1	25.1	3.2	2.2	1.0	7.6
女性									
計	456	80.3	38.4	41.9	13.2	0.7	0.7	-	5.9
20歳未満	1	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-
20歳代	87	67.8	34.5	33.3	21.8	1.1	1.1	-	9.2
30歳代	69	85.5	46.4	39.1	8.7	1.4	1.4	-	4.3
40歳代	117	80.4	36.8	43.6	12.0	0.9	0.9	-	6.8
50歳代	141	81.5	39.7	41.8	13.5	-	-	-	5.0
60歳以上	41	92.6	34.1	58.5	4.9	-	-	-	2.4
男性									
計	435	46.9	12.6	34.3	37.7	6.0	3.9	2.1	9.4
20歳未満	1	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-
20歳代	90	40.0	14.4	25.6	45.6	2.2	2.2	-	12.2
30歳代	82	40.2	14.6	25.6	36.6	13.5	9.8	3.7	9.8
40歳代	81	49.3	16.0	33.3	38.3	4.9	3.7	1.2	7.4
50歳代	121	46.3	8.3	38.0	37.2	5.8	2.5	3.3	10.7
60歳以上	60	63.4	11.7	51.7	28.3	3.4	1.7	1.7	5.0
その他	4	75.0	50.0	25.0	25.0	-	-	-	-
結婚									
している(事実婚含む)	591	65.4	23.9	41.5	24.0	3.4	2.4	1.0	7.3
していない	258	59.7	28.7	31.0	29.5	3.1	2.3	0.8	7.8
結婚したが離別・死別している	46	71.8	37.0	34.8	15.2	2.2	-	2.2	10.9
子供									
子どもがいる	548	65.0	24.5	40.5	23.7	3.5	2.4	1.1	7.8
子どもがいない	347	62.5	28.2	34.3	27.4	2.9	2.0	0.9	7.2

(キ) 社会通念・慣習・しきたりなどで

性別にみると、男女ともに『男性優遇』が最も多いが、「女性（75.2%）」が「男性（50.8%）」を上回っている。

性年代別にみると、『男性優遇』が多いのは、女性は「60歳以上（85.4%）」、「50歳代（82.2%）」で、男性は「60歳以上（66.7%）」となっている。男性の「20歳代」のみ「平等」が『男性優遇』を上回っている。

結婚有無別、子どもの有無別にみると、全て『男性優遇』が最も多く、「結婚したが離別・死別している（69.5%）」で特に多かった。

図表 267 「社会通念・慣習・しきたりなどで」の男女の地位（属性別）

(単位: 件、%)

	回答数	男性優遇	どちらかといえは		平等になっている	女性優遇	どちらかといえは		わからない	
			男性の方が非常に優遇されている	男性の方が優遇されている			女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている		
全体	895	63.2	17.4	45.8	23.7	4.8	4.0	0.8	8.3	
女性	計	456	75.2	27.0	48.2	14.7	1.5	1.5	8.6	
	20歳未満	1	-	-	100.0	-	-	-	-	
	20歳代	87	54.0	24.1	29.9	29.9	1.1	1.1	14.9	
	30歳代	69	76.8	26.1	50.7	14.5	2.9	2.9	5.8	
	40歳代	117	78.6	23.9	54.7	9.4	2.6	2.6	9.4	
	50歳代	141	82.2	33.3	48.9	9.9	0.7	0.7	7.1	
	60歳以上	41	85.4	22.0	63.4	12.2	-	-	2.4	
男性	計	435	50.8	7.1	43.7	33.1	8.0	6.4	8.0	
	20歳未満	1	-	-	100.0	-	-	-	-	
	20歳代	90	42.2	7.8	34.4	43.3	5.6	5.6	8.9	
	30歳代	82	50.0	8.5	41.5	22.0	19.6	15.9	8.5	
	40歳代	81	48.1	7.4	40.7	42.0	3.7	3.7	6.2	
	50歳代	121	52.1	6.6	45.5	28.1	9.1	5.8	10.7	
	60歳以上	60	66.7	5.0	61.7	30.0	-	-	3.3	
その他	4	50.0	50.0	-	25.0	25.0	25.0	-	-	
結婚	している(事実婚含む)	591	66.3	15.9	50.4	21.7	4.5	3.7	0.8	7.4
	していない	258	55.0	18.6	36.4	30.6	5.4	5.4	8.9	
	結婚したが離別・死別している	46	69.5	30.4	39.1	10.9	4.3	-	4.3	15.2
子供	子どもがいる	548	67.0	17.7	49.3	20.8	4.6	3.5	1.1	7.7
	子どもがいない	347	57.3	17.0	40.3	28.2	5.2	4.9	0.3	9.2

(ク) 社会全体で

性別にみると、男女ともに『男性優遇』が最も多く、「女性（75.9%）」が「男性（43.2%）」を大きく上回っている。

性年代別にみると、『男性優遇』が多いのは、女性は「50歳代（83.0%）」、「60歳以上（80.5%）」で、男性は「60歳以上（68.3%）」となっている。男性の「20歳代」のみ「平等」が『男性優遇』を上回っている。

結婚有無別、子どもの有無別にみると、全て『男性優遇』が最も多く、「結婚したが離別・死別している（71.7%）」で特に多かった。

図表 268 「社会全体で」の男女の地位（属性別）

(単位: 件、%)

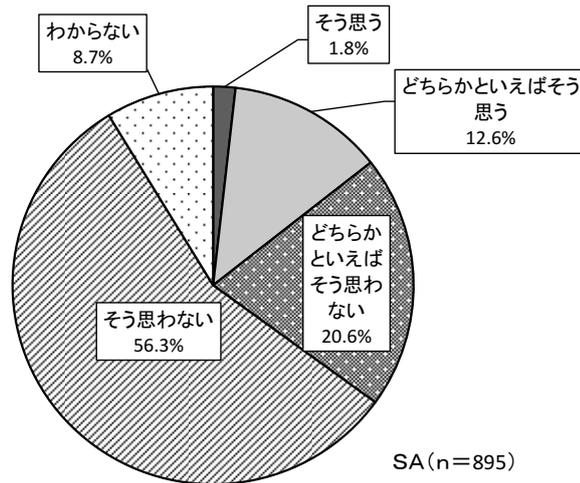
	回答数	男性優遇	男性の方が非常に優遇されている		平等になっている	女性の方が非常に優遇されている		わからない		
			男性の方が非常に優遇されている	どちらかという優越さ		女性の方が優越さ	どちらかという優越さ			
全体	895	60.0	10.4	49.6	23.7	7.5	5.9	1.6	8.8	
女性	計	456	75.9	16.7	59.2	14.3	2.2	2.0	0.2	7.7
	20歳未満	1	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-
	20歳代	87	62.0	17.2	44.8	24.1	3.4	3.4	-	10.3
	30歳代	69	76.8	17.4	59.4	14.5	1.4	1.4	-	7.2
	40歳代	117	75.3	10.3	65.0	12.0	3.5	2.6	0.9	9.4
	50歳代	141	83.0	22.0	61.0	11.3	0.7	0.7	-	5.0
	60歳以上	41	80.5	14.6	65.9	9.8	2.4	2.4	-	7.3
男性	計	435	43.2	3.4	39.8	33.8	12.9	9.9	3.0	10.1
	20歳未満	1	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-
	20歳代	90	31.1	3.3	27.8	44.4	10.0	8.9	1.1	14.4
	30歳代	82	35.3	1.2	34.1	29.3	20.8	15.9	4.9	14.6
	40歳代	81	40.7	7.4	33.3	38.3	13.6	13.6	-	7.4
	50歳代	121	46.3	1.7	44.6	28.1	14.9	9.1	5.8	10.7
	60歳以上	60	68.3	5.0	63.3	30.0	1.7	-	1.7	-
その他	4	75.0	50.0	25.0	-	25.0	25.0	-	-	
結婚	している(事実婚含む)	591	62.6	9.0	53.6	22.0	7.3	5.8	1.5	8.1
	していない	258	51.9	12.4	39.5	30.2	7.8	6.6	1.2	10.1
	結婚したが離別・死別している	46	71.7	17.4	54.3	8.7	8.6	4.3	4.3	10.9
子供	子どもがいる	548	63.9	9.7	54.2	20.4	7.5	5.7	1.8	8.2
	子どもがいない	347	53.9	11.5	42.4	28.8	7.5	6.3	1.2	9.8

(2) 夫は外で働き、妻は家を守るという考え方について

① 全体

「夫は外で働き、妻は家を守った方がよい」という考え方についてどう思うか聞いたところ、「そう思う (1.8%) 」と「どちらかといえばそう思う (12.6%) 」を合計した『思う』は 14.4% となり、「どちらかといえばそう思わない (20.6%) 」と「そう思わない (56.3%) 」を合計した『思わない』(76.9%) が『思う』を大きく上回った。

図表 269 夫は外で働き、妻は家を守るという考え方への賛否



② 属性別

性別にみると、男女ともに『思わない』が最も多く、「女性（82.7%）」が「男性（70.6%）」を上回っている。

性年代別にみると、『思わない』が多いのは、女性は「30歳代（86.9%）」、「60歳以上（85.3%）」で、男性は「20歳代（77.8%）」、「30歳代（71.9%）」となっている。

結婚有無別、子どもの有無別にみると、全て『思わない』が最も多く、大きな差異はみられなかった。

図表 270 夫は外で働き、妻は家を守るという考え方への賛否（属性別）

(単位:件、%)

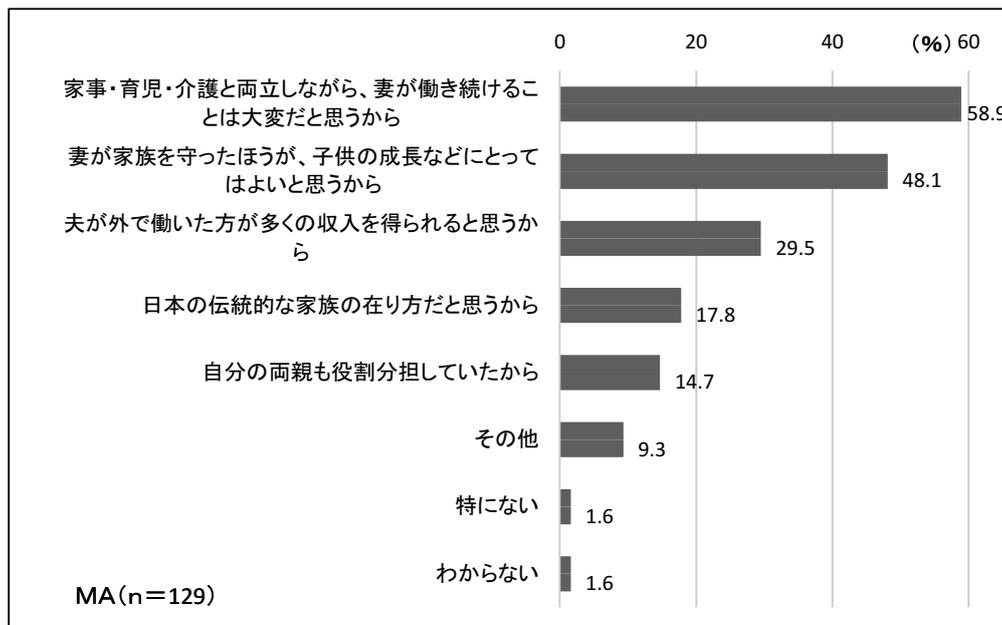
		回答数	思う	そう思う	どちらか いえばそう 思う	思わない	い えばそう 思わない	そう 思わな い	わ から ない
全体		895	14.4	1.8	12.6	76.9	20.6	56.3	8.7
女性	計	456	10.9	0.4	10.5	82.7	20.6	62.1	6.4
	20歳未満	1	100.0	-	100.0	-	-	-	-
	20歳代	87	8.0	-	8.0	82.8	20.7	62.1	9.2
	30歳代	69	7.2	-	7.2	86.9	24.6	62.3	5.8
	40歳代	117	15.4	1.7	13.7	78.7	19.7	59.0	6.0
	50歳代	141	9.9	-	9.9	83.7	21.3	62.4	6.4
	60歳以上	41	12.2	-	12.2	85.3	14.6	70.7	2.4
男性	計	435	18.1	3.2	14.9	70.6	20.7	49.9	11.3
	20歳未満	1	-	-	-	100.0	100.0	-	-
	20歳代	90	10.0	2.2	7.8	77.8	21.1	56.7	12.2
	30歳代	82	9.7	1.2	8.5	71.9	19.5	52.4	18.3
	40歳代	81	19.7	3.7	16.0	70.4	19.8	50.6	9.9
	50歳代	121	27.3	6.6	20.7	64.4	16.5	47.9	8.3
60歳以上	60	21.7	-	21.7	70.0	30.0	40.0	8.3	
その他		4	-	-	-	100.0	-	100.0	-
結婚	している(事実婚含む)	591	15.2	2.0	13.2	76.7	20.5	56.2	8.1
	していない	258	11.7	1.2	10.5	77.5	20.5	57.0	10.9
	結婚したが離別・死別している	46	19.6	2.2	17.4	76.0	21.7	54.3	4.3
子供	子どもがいる	548	15.3	2.0	13.3	76.6	20.4	56.2	8.0
	子どもがいない	347	12.9	1.4	11.5	77.2	20.7	56.5	9.8

(3) 夫は外で働き、妻は家を守ると考える理由

① 全体

「夫は外で働き、妻は家を守った方がよい」と考える人に対して、そう思う理由を聞いたところ、「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」が58.9%で最も多く、「妻が家族を守ったほうが、子供の成長などにとってはよいと思うから（48.1%）」、「夫が外で働いた方が多くの収入を得られると思うから（29.5%）」が続いた。

図表 271 夫は外で働き、妻は家を守ると考える理由



② 属性別

性別にみると、男女ともに「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」が最も多く、「女性（68.0%）」が「男性（53.2%）」を上回っている。

性年代別にみると、女性は「20歳以上」で、「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」が最も多く、「30歳代（100.0%）」で特に多い。男性は「50歳以上」では「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」が最も多く、「30～40歳代」は「妻が家庭を守ったほうが、子どもの成長などにとってはよいと思うから」が最も多い。

結婚有無別、子どもの有無別にみると、「結婚したが離別・死別している」のみ「妻が家庭を守ったほうが、子供の成長などにとってはよいと思うから」が最も多いが、他は全て「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」が最も多く、「子どもがいる（65.5%）」で特に多い。

図表 272 夫は外で働き、妻は家を守ると考える理由（属性別）

(単位:件、%)

		回答数	家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから	妻が家族を守ったほうが、子供の成長などにとってはよいと思うから	夫が外で働いた方が多くの収入を得られると思うから	日本の伝統的な家族の在り方だと思っから	自分の両親も役割分担していたから	その他	特にない	わからない
全体		129	58.9	48.1	29.5	17.8	14.7	9.3	1.6	1.6
女性	女性	50	68.0	42.0	48.0	14.0	20.0	8.0	-	-
	20歳未満	1	100.0	100.0	-	100.0	-	-	-	-
	20歳代	7	57.1	-	57.1	28.6	42.9	28.6	-	-
	30歳代	5	100.0	60.0	60.0	-	20.0	-	-	-
	40歳代	18	55.6	44.4	38.9	11.1	11.1	5.6	-	-
	50歳代	14	71.4	50.0	50.0	14.3	21.4	7.1	-	-
	60歳以上	5	80.0	40.0	60.0	-	20.0	-	-	-
男性	男性	79	53.2	51.9	17.7	20.3	11.4	10.1	2.5	2.5
	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	9	33.3	11.1	33.3	33.3	-	11.1	-	11.1
	30歳代	8	25.0	50.0	25.0	-	12.5	12.5	-	-
	40歳代	16	25.0	50.0	12.5	18.8	25.0	12.5	-	6.3
	50歳代	33	69.7	51.5	12.1	21.2	12.1	9.1	6.1	-
	60歳以上	13	76.9	84.6	23.1	23.1	-	7.7	-	-
その他		-	-	-	-	-	-	-	-	-
結婚	している(事実婚含む)	90	64.4	53.3	28.9	13.3	10.0	7.8	1.1	-
	していない	30	50.0	26.7	30.0	33.3	23.3	13.3	-	3.3
	結婚したが離別・死別している	9	33.3	66.7	33.3	11.1	33.3	11.1	11.1	11.1
子供	子どもがいる	84	65.5	57.1	28.6	11.9	8.3	7.1	2.4	1.2
	子どもがいない	45	46.7	31.1	31.1	28.9	26.7	13.3	-	2.2

4. 日常生活について

(1) 日常生活における夫婦の役割分担

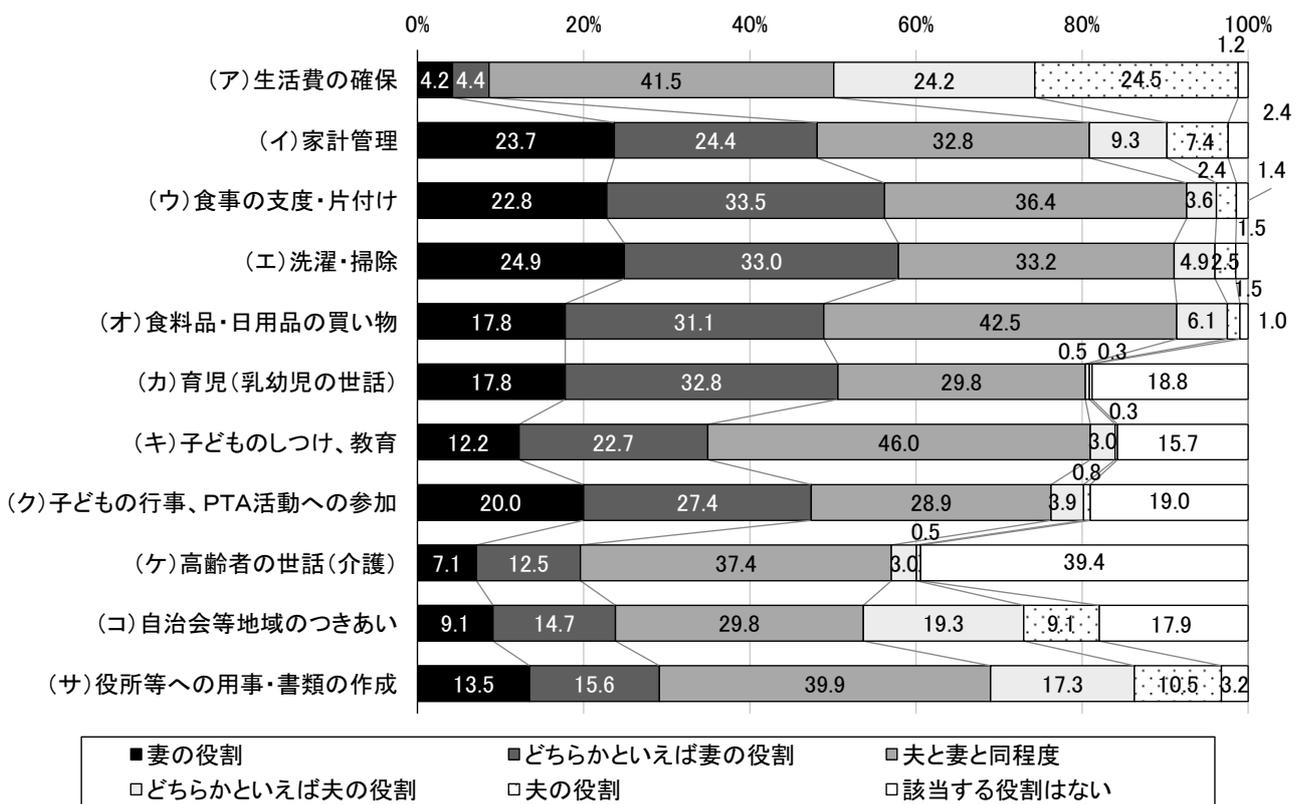
① 全体

日常生活の各分野における役割について夫婦のどちらかが担うかを聞いたところ、「夫と妻と同程度」が多いのは「(キ)子どものしつけ、教育(46.0%)」、「(オ)食料品・日用品の買い物(42.5%)」、「(ア)生活費の確保(41.5%)」だった。

「妻の役割」と「どちらかといえば妻の役割」を合計した『主に妻の役割』が多いのは、「(エ)洗濯・掃除(57.9%)」、「(ウ)食事の支度・片付け(56.3%)」、「(カ)育児(乳幼児の世話)(50.6%)」だった。

「夫の役割」と「どちらかといえば夫の役割」を合計した『主に夫の役割』が多いのは、「(ア)生活費の確保(48.7%)」、「(コ)自治会等地域のつきあい(28.4%)」と「(サ)役所等への用事・書類の作成(27.8%)」で、あとは1割程度と少なかった。

図表 273 日常生活における夫婦の役割分担



(n=591)

② 属性別

(ア) 生活費の確保

性別にみると、女性は「夫と妻と同程度（44.4%）」が最も多いが、男性は『主に夫の役割（55.0%）』が最も多く、男女で差異がみられた。

性年代別にみると、「夫と妻と同程度」は女性の「40歳以下」、男性の「20歳代」で最も多く、特に女性の「20歳代（66.7%）」、男性の「20歳代（59.1%）」が多い。『主に夫の役割』は、女性の「50歳代以上」、男性の「40歳代以上」で最も多く、特に男性の「60歳以上（64.2%）」、「50歳代（59.2%）」、女性の「60歳以上（54.6%）」が多い。

図表 274 生活費の確保における夫婦の役割分担（性・年代別）

(単位:件、%)									
	回答数	主に妻の役割	妻の役割	どちらか といえば 妻の役割	夫と妻と 同程度	主に夫の 役割	どちらか といえば 夫の役割	夫の役割	該当する 役割は ない
全体	591	8.6	4.2	4.4	41.5	48.7	24.2	24.5	1.2
計	293	12.3	6.5	5.8	44.4	42.6	24.2	18.4	0.7
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	9	-	-	66.7	33.3	22.2	11.1	-
	30歳代	47	10.7	6.4	4.3	46.8	42.5	25.5	17.0
	40歳代	93	14.0	7.5	6.5	47.3	36.6	21.5	15.1
	50歳代	111	13.5	7.2	6.3	41.4	45.0	22.5	22.5
	60歳以上	33	9.1	3.0	6.1	36.4	54.6	36.4	18.2
計	296	4.7	1.7	3.0	38.5	55.0	24.3	30.7	1.7
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	22	4.5	4.5	-	59.1	31.8	4.5	27.3
	30歳代	61	1.6	-	1.6	49.2	49.2	26.2	23.0
	40歳代	62	1.6	-	1.6	41.9	54.8	24.2	30.6
	50歳代	98	6.2	3.1	3.1	33.7	59.2	24.5	34.7
	60歳以上	53	9.4	1.9	7.5	22.6	64.2	30.2	34.0
その他	2	50.0	50.0	-	50.0	-	-	-	-

無回答はいない

(イ) 家計管理

性別にみると、男女ともに『主に妻の役割』が最も多く、「女性（55.9%）」が「男性（40.2%）」を上回っている。

性年代別にみると、『主に妻の役割』が多いのは、女性は「50歳代（60.3%）」で、男性は「50歳代（57.2%）」、「60歳以上（47.1%）」となっている。女性の「20歳代」と男性の「40歳代以下」は、「夫と妻と同程度」が最も多く、『主に妻の役割』を上回っている。

図表 275 家計管理における夫婦の役割分担（性・年代別）

(単位:件、%)									
	回答数	主に妻の役割	妻の役割	どちらか といえば 妻の役割	夫と妻と 同程度	主に夫の 役割	どちらか といえば 夫の役割	夫の役割	該当する 役割は ない
全体	591	48.1	23.7	24.4	32.8	16.7	9.3	7.4	2.4
計	293	55.9	27.6	28.3	28.3	13.4	9.6	3.8	2.4
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	9	44.4	-	44.4	55.6	-	-	-
	30歳代	47	53.2	25.5	27.7	31.9	10.6	10.6	4.3
	40歳代	93	54.9	28.0	26.9	28.0	14.0	5.4	8.6
	50歳代	111	60.3	31.5	28.8	25.2	12.6	9.9	2.7
	60歳以上	33	51.5	24.2	27.3	27.3	21.2	21.2	-
計	296	40.2	19.6	20.6	37.2	20.2	9.1	11.1	2.4
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	22	22.7	13.6	9.1	45.5	22.7	4.5	18.2
	30歳代	61	18.0	8.2	9.8	52.5	29.5	11.5	18.0
	40歳代	62	35.5	22.6	12.9	40.3	21.0	9.7	11.3
	50歳代	98	57.2	23.5	33.7	24.5	16.4	8.2	8.2
	60歳以上	53	47.1	24.5	22.6	35.8	15.1	9.4	5.7
その他	2	50.0	50.0	-	50.0	-	-	-	-

無回答はいない

(ウ) 食事の支度・片付け

性別にみると、男女ともに『主に妻の役割』が最も多く、「女性（67.9%）」が「男性（44.9%）」を上回っている。

性年代別にみると、『主に妻の役割』が多いのは、女性は「60歳以上（75.7%）」、「30歳代（72.3%）」で、男性は「60歳以上（54.7%）」、「50歳代（50.0%）」となっている。女性の「20歳代」と男性の「20～30歳代」は「夫と妻と同程度」が最も多く、『主に妻の役割』を上回っている。

図表 276 食事の支度・片付けにおける夫婦の役割分担（性・年代別）

(単位: 件、%)

	回答数	主に妻の役割	妻の役割	どちらかといえば妻の役割	夫と妻と同程度	主に夫の役割	どちらかといえば夫の役割	夫の役割	該当する役割はない	
全体	591	56.3	22.8	33.5	36.4	6.0	3.6	2.4	1.4	
計	293	67.9	33.1	34.8	28.0	3.1	2.4	0.7	1.0	
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	9	33.3	-	33.3	66.7	-	-	-	
	30歳代	47	72.3	31.9	40.4	23.4	4.3	4.3	-	
	40歳代	93	62.4	25.8	36.6	31.2	3.2	3.2	3.2	
	50歳代	111	71.1	39.6	31.5	25.2	3.6	1.8	1.8	
	60歳以上	33	75.7	42.4	33.3	24.2	-	-	-	
計	296	44.9	12.5	32.4	44.6	8.8	4.7	4.1	1.7	
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	22	18.2	-	18.2	54.5	22.7	18.2	4.5	4.5
	30歳代	61	36.0	9.8	26.2	54.1	9.9	3.3	6.6	
	40歳代	62	46.8	11.3	35.5	45.2	4.8	3.2	1.6	3.2
	50歳代	98	50.0	19.4	30.6	38.8	10.2	5.1	5.1	1.0
	60歳以上	53	54.7	9.4	45.3	39.6	3.8	1.9	1.9	1.9
その他	2	50.0	50.0	-	50.0	-	-	-	-	

無回答はいない

(エ) 掃除・洗濯

性別にみると、男女ともに『主に妻の役割』が最も多く、「女性（67.9%）」が「男性（48.0%）」を上回っている。

性年代別にみると、『主に妻の役割』が多いのは、女性は「50歳代（75.6%）」、「60歳以上（72.7%）」で、男性は「60歳以上（60.4%）」、「50歳代（53.0%）」となっている。女性の「20歳代」と男性の「20～30歳代」は「夫と妻と同程度」が最も多く、『主に妻の役割』を上回っている。

図表 277 掃除・洗濯における夫婦の役割分担（性・年代別）

(単位: 件、%)

	回答数	主に妻の役割	妻の役割	どちらかといえば妻の役割	夫と妻と同程度	主に夫の役割	どちらかといえば夫の役割	夫の役割	該当する役割はない	
全体	591	57.9	24.9	33.0	33.2	7.4	4.9	2.5	1.5	
計	293	67.9	34.8	33.1	26.3	4.4	3.4	1.0	1.4	
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	9	33.3	-	33.3	55.6	11.1	11.1	-	
	30歳代	47	68.1	29.8	38.3	25.5	6.4	4.3	2.1	
	40歳代	93	60.2	25.8	34.4	30.1	5.4	5.4	4.3	
	50歳代	111	75.6	45.9	29.7	21.6	2.7	1.8	0.9	
	60歳以上	33	72.7	39.4	33.3	24.2	3.0	-	3.0	
計	296	48.0	14.9	33.1	39.9	10.5	6.4	4.1	1.7	
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	22	27.3	-	27.3	59.1	9.0	4.5	4.5	4.5
	30歳代	61	34.4	13.1	21.3	47.5	18.1	11.5	6.6	
	40歳代	62	50.0	9.7	40.3	38.7	8.1	1.6	6.5	3.2
	50歳代	98	53.0	22.4	30.6	35.7	10.2	7.1	3.1	1.0
	60歳以上	53	60.4	15.1	45.3	32.1	5.7	5.7	-	1.9
その他	2	50.0	50.0	-	50.0	-	-	-	-	

無回答はいない

(オ) 食料品・日用品の買い物

性別にみると、女性は『主に妻の役割 (61.1%)』が最も多いが、男性は「夫と妻と同程度 (51.0%)」が最も多く、男女で差異がみられた。

性年代別にみると、『主に妻の役割』が多いのは、女性の「60歳以上 (69.7%)」、「50歳代 (63.9%)」で、「夫と妻と同程度」が多いのは、男性の「20歳代 (72.7%)」、女性の「20歳代 (55.6%)」となっている。

図表 278 食料品・日用品における夫婦の役割分担 (性・年代別)

(単位: 件、%)

	回答数	主に妻の役割	妻の役割	どちらかといえば妻の役割	夫と妻と同程度	主に夫の役割	どちらかといえば夫の役割	夫の役割	該当する役割はない
全体	591	48.9	17.8	31.1	42.5	7.6	6.1	1.5	1.0
計	293	61.1	25.9	35.2	33.8	4.1	3.4	0.7	1.0
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	9	44.4	11.1	33.3	55.6	-	-	-
	30歳代	47	63.8	25.5	38.3	29.8	6.4	6.4	-
	40歳代	93	54.8	17.2	37.6	35.5	6.5	6.5	3.2
	50歳代	111	63.9	35.1	28.8	33.3	2.7	0.9	1.8
	60歳以上	33	69.7	24.2	45.5	30.3	-	-	-
計	296	36.9	9.5	27.4	51.0	11.2	8.8	2.4	1.0
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	22	9.1	-	9.1	72.7	13.6	13.6	4.5
	30歳代	61	36.1	11.5	24.6	52.5	11.5	6.6	4.9
	40歳代	62	37.1	9.7	27.4	48.4	14.5	14.5	-
	50歳代	98	40.8	10.2	30.6	45.9	12.3	8.2	4.1
	60歳以上	53	41.5	9.4	32.1	52.8	3.8	3.8	1.9
その他	2	50.0	50.0	-	50.0	-	-	-	-

無回答はいない

(カ) 育児 (乳幼児の世話)

「該当する役割はない」を除いて性別にみると、男女ともに『主に妻の役割』が最も多いが、「女性 (61.7%)」が「男性 (39.5%)」を上回っている。

性年代別にみると、『主に妻の役割』が多いのは、女性は「40歳代 (64.5%)」、「50歳代 (63.9%)」で、男性は「60歳以上 (50.9%)」、「30歳代 (41.0%)」となっている。

図表 279 育児 (乳幼児の世話) における夫婦の役割分担 (性・年代別)

(単位: 件、%)

	回答数	主に妻の役割	妻の役割	どちらかといえば妻の役割	夫と妻と同程度	主に夫の役割	どちらかといえば夫の役割	夫の役割	該当する役割はない
全体	591	50.6	17.8	32.8	29.8	0.8	0.5	0.3	18.8
計	293	61.7	28.3	33.4	20.5	0.3	0.3	-	17.4
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	9	22.2	11.1	11.1	22.2	-	-	55.6
	30歳代	47	59.6	27.7	31.9	25.5	-	-	14.9
	40歳代	93	64.5	22.6	41.9	20.4	1.1	1.1	14.0
	50歳代	111	63.9	34.2	29.7	18.0	-	-	18.0
	60歳以上	33	60.6	30.3	30.3	21.2	-	-	18.2
計	296	39.5	7.1	32.4	38.9	1.4	0.7	0.7	20.3
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	22	22.7	-	22.7	40.9	-	-	36.4
	30歳代	61	41.0	4.9	36.1	39.3	3.2	1.6	16.4
	40歳代	62	37.1	4.8	32.3	48.4	1.6	1.6	12.9
	50歳代	98	37.8	9.2	28.6	40.8	1.0	-	20.4
	60歳以上	53	50.9	11.3	39.6	22.6	-	-	26.4
その他	2	50.0	50.0	-	50.0	-	-	-	-

無回答はいない

(キ) 子どものしつけ、教育

「該当する役割はない」を除いて性別にみると、女性は『主に妻の役割 (51.9%)』が最も多いが、男性は「夫と妻と同程度 (59.5%)」が最も多く、男女で差異がみられた。

性年代別にみると、『主に妻の役割』が多いのは女性の「30～50歳代」で、「夫と妻と同程度」が多いのは男性の「40歳代 (72.6%)」、「30歳代 (68.9%)」となっている。

図表 280 子どものしつけ、教育における夫婦の役割分担 (性・年代別)

		(単位: 件、%)								
	回答数	主に妻の役割	妻の役割	どちらか といえば 妻の役割	夫と妻と 同程度	主に夫の 役割	どちらか といえば 夫の役割	夫の役割	該当する 役割は ない	
全体	591	34.9	12.2	22.7	46.0	3.3	3.0	0.3	15.7	
計	293	51.9	22.2	29.7	32.4	1.7	1.7	-	14.0	
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	9	11.1	-	11.1	33.3	-	-	55.6	
	30歳代	47	46.8	27.7	19.1	38.3	2.1	2.1	12.8	
	40歳代	93	60.2	20.4	39.8	28.0	2.2	2.2	9.7	
	50歳代	111	54.9	25.2	29.7	30.6	0.9	0.9	13.5	
	60歳以上	33	36.4	15.2	21.2	42.4	3.0	3.0	18.2	
計	296	17.9	2.0	15.9	59.5	5.1	4.4	0.7	17.6	
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	22	9.1	-	9.1	50.0	-	-	40.9	
	30歳代	61	13.1	1.6	11.5	68.9	4.9	4.9	13.1	
	40歳代	62	14.5	1.6	12.9	72.6	4.8	4.8	8.1	
	50歳代	98	21.4	2.0	19.4	55.1	5.1	4.1	18.4	
	60歳以上	53	24.6	3.8	20.8	45.3	7.6	5.7	19.9	
その他	2	50.0	50.0	-	50.0	-	-	-	-	

無回答はいない

(ク) 子どもの行事、PTA活動への参加

「該当する役割はない」を除いて性別にみると、女性は『主に妻の役割 (64.9%)』が最も多いが、男性は「夫と妻と同程度 (40.9%)」が最も多く、男女で差異がみられた。

性年代別にみると、『主に妻の役割』が多いのは、女性の「40歳代 (71.0%)」、「50歳代 (67.5%)」で、「夫と妻と同程度」が多いのは男性の「30歳代 (55.7%)」、「40歳代 (45.2%)」となっている。

図表 281 子どもの行事、PTA活動への参加における夫婦の役割分担 (性・年代別)

		(単位: 件、%)								
	回答数	主に妻の役割	妻の役割	どちらか といえば 妻の役割	夫と妻と 同程度	主に夫の 役割	どちらか といえば 夫の役割	夫の役割	該当する 役割は ない	
全体	591	47.4	20.0	27.4	28.9	4.7	3.9	0.8	19.0	
計	293	64.9	35.5	29.4	16.7	2.0	2.0	-	16.4	
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	9	22.2	-	22.2	22.2	-	-	55.6	
	30歳代	47	55.3	29.8	25.5	27.7	2.1	2.1	14.9	
	40歳代	93	71.0	38.7	32.3	14.0	3.2	3.2	11.8	
	50歳代	111	67.5	42.3	25.2	13.5	1.8	1.8	17.1	
	60歳以上	33	63.6	21.2	42.4	18.2	-	-	18.2	
計	296	30.1	4.4	25.7	40.9	7.4	5.7	1.7	21.6	
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	22	4.5	-	4.5	40.9	-	-	54.5	
	30歳代	61	21.3	3.3	18.0	55.7	3.3	3.3	19.7	
	40歳代	62	38.8	6.5	32.3	45.2	6.4	4.8	9.7	
	50歳代	98	34.7	5.1	29.6	32.7	12.3	8.2	20.4	
	60歳以上	53	32.1	3.8	28.3	34.0	7.5	7.5	26.4	
その他	2	50.0	50.0	-	50.0	-	-	-	-	

無回答はいない

(ケ) 高齢者の世話（介護）

「該当する役割はない」を除いて性別にみると、女性は『主に妻の役割（29.4%）』が最も多いが、男性は「夫と妻と同程度（49.3%）」が最も多く、男女で差異がみられた。

性年代別にみると、『主に妻の役割』が多いのは、女性の「60歳以上（48.5%）」、「50歳代（41.4%）」で、「夫と妻と同程度」が多いのは、男性の「40歳代（62.9%）」となっている。

図表 282 高齢者の世話（介護）への参加における夫婦の役割分担（性・年代別）

(単位: 件、%)

	回答数	主に妻の役割	妻の役割	どちらかといえば妻の役割	夫と妻と同程度	主に夫の役割	どちらかといえば夫の役割	夫の役割	該当する役割はない
全体	591	19.6	7.1	12.5	37.4	3.5	3.0	0.5	39.4
計	293	29.4	13.7	15.7	25.3	2.3	2.0	0.3	43.0
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	9	33.3	11.1	22.2	11.1	-	-	55.6
	30歳代	47	17.0	8.5	8.5	19.1	2.1	2.1	61.7
	40歳代	93	14.0	4.3	9.7	28.0	2.2	2.2	55.9
	50歳代	111	41.4	23.4	18.0	27.0	1.8	0.9	29.7
	60歳以上	33	48.5	15.2	33.3	24.2	6.1	6.1	21.2
計	296	9.8	0.3	9.5	49.3	4.8	4.1	0.7	36.1
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	22	-	-	-	22.7	4.5	4.5	72.7
	30歳代	61	1.6	-	1.6	44.3	1.6	1.6	52.5
	40歳代	62	1.6	-	1.6	62.9	1.6	1.6	33.9
	50歳代	98	15.3	1.0	14.3	54.1	6.1	4.1	24.5
	60歳以上	53	22.6	-	22.6	41.5	9.4	9.4	26.4
その他	2	50.0	50.0	-	50.0	-	-	-	-

無回答はいない

(コ) 自治会等地域のつきあい

「該当する役割はない」を除いて性別にみると、「女性」は『主に妻の役割（36.9%）』が最も多いが、「男性」は『主に夫の役割（36.5%）』が最も多く、男女で差異がみられた。

性年代別にみると、『主に妻の役割』が多いのは女性の「60歳以上（51.5%）」、「夫と妻と同程度」が多いのは男性の「40歳代（50.0%）」、『主に夫の役割』が多いのは男性の「50歳代（51.0%）」となっている。

図表 283 自治会等地域のつきあいへの参加における夫婦の役割分担（性・年代別）

(単位: 件、%)

	回答数	主に妻の役割	妻の役割	どちらかといえば妻の役割	夫と妻と同程度	主に夫の役割	どちらかといえば夫の役割	夫の役割	該当する役割はない
全体	591	23.8	9.1	14.7	29.8	28.4	19.3	9.1	17.9
計	293	36.9	17.1	19.8	24.9	20.5	13.7	6.8	17.7
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	9	11.1	11.1	-	44.4	11.1	11.1	33.3
	30歳代	47	34.0	19.1	14.9	27.7	8.5	8.5	29.8
	40歳代	93	37.7	15.1	22.6	16.1	25.8	16.1	9.7
	50歳代	111	35.1	17.1	18.0	28.8	23.4	13.5	9.9
	60歳以上	33	51.5	21.2	30.3	27.3	15.2	15.2	6.1
計	296	10.8	1.0	9.8	34.5	36.5	25.0	11.5	18.2
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	22	-	-	-	31.8	4.5	4.5	63.6
	30歳代	61	6.6	-	6.6	27.9	31.1	29.5	1.6
	40歳代	62	12.9	-	12.9	50.0	24.2	17.7	6.5
	50歳代	98	13.3	3.1	10.2	28.6	51.0	26.5	24.5
	60歳以上	53	13.2	-	13.2	35.8	43.4	34.0	9.4
その他	2	50.0	50.0	-	50.0	-	-	-	-

無回答はいない

(サ) 役所等への用事・書類の作成

性別にみると、女性は『主に妻の役割 (53.3%)』が最も多いが、男性は「夫と妻と同程度 (46.6%)」が最も多く、男女で差異がみられた。

性年代別にみると、『主に妻の役割』が多いのは女性の「30歳代 (57.4%)」で、「夫と妻と同程度」が多いのは男性の「30歳代 (54.1%)」となっている。

図表 284 役所等への用事・書類の作成における夫婦の役割分担 (性・年代別)

(単位: 件、%)

	回答数	主に妻の 役割	妻の役割	どちらか といえば 妻の役割	夫と妻と 同程度	主に夫の 役割	どちらか といえば 夫の役割	夫の役割	該当する 役割は ない
全体	591	29.1	13.5	15.6	39.9	27.8	17.3	10.5	3.2
計	293	53.3	26.3	27.0	33.1	11.2	9.2	2.0	2.4
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	9	44.4	11.1	33.3	44.4	11.1	11.1	-
	30歳代	47	57.4	34.0	23.4	29.8	8.5	8.5	-
	40歳代	93	55.9	26.9	29.0	29.0	11.9	9.7	2.2
	50歳代	111	52.2	26.1	26.1	34.2	12.6	9.0	3.6
	60歳以上	33	45.5	18.2	27.3	42.4	9.1	9.1	-
	計	296	5.1	0.7	4.4	46.6	44.2	25.3	18.9
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	22	9.1	-	9.1	50.0	18.1	13.6	4.5
	30歳代	61	6.6	-	6.6	54.1	36.1	24.6	11.5
	40歳代	62	4.8	1.6	3.2	41.9	51.6	27.4	24.2
	50歳代	98	4.1	1.0	3.1	45.9	47.9	22.4	25.5
	60歳以上	53	3.8	-	3.8	43.4	49.1	34.0	15.1
	その他	2	50.0	50.0	-	50.0	-	-	-

無回答はいない

(2) コロナ禍による夫婦の役割分担の変化

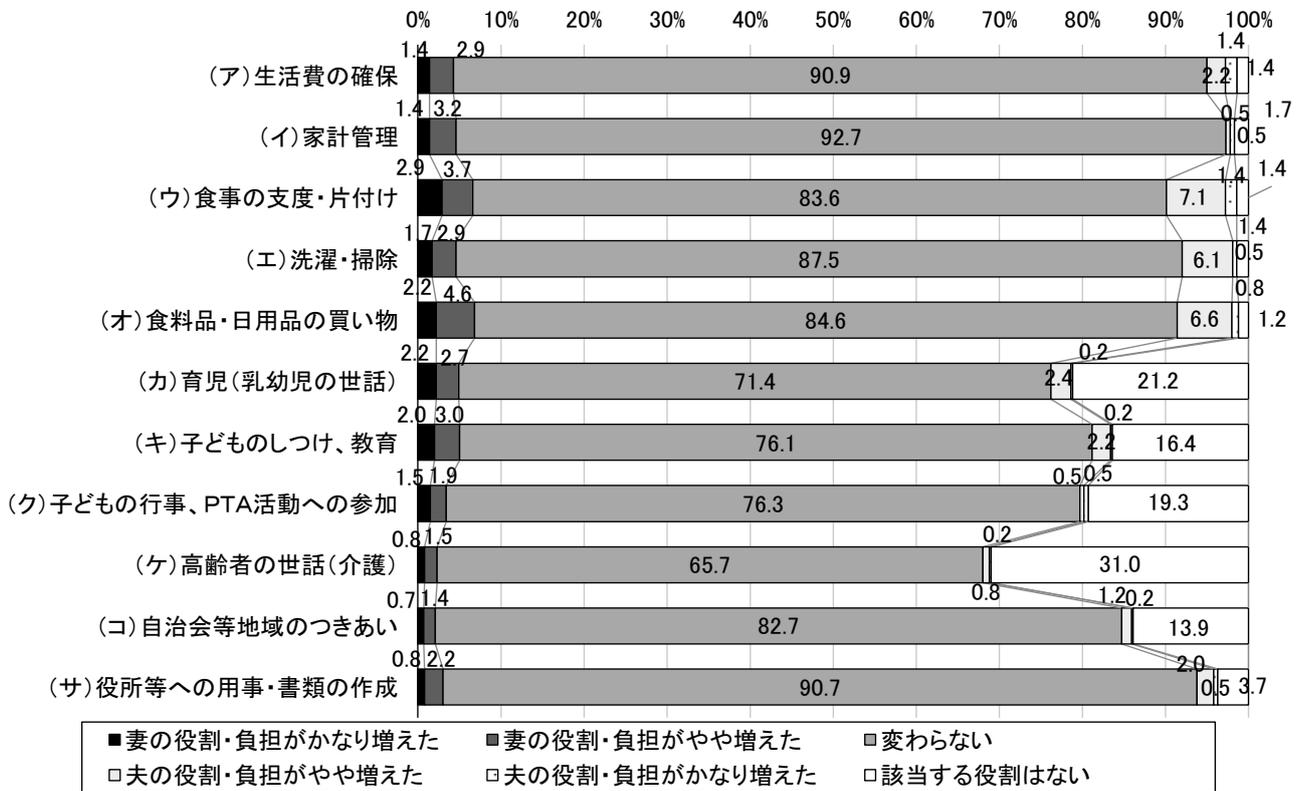
① 全体

コロナ禍により日常生活における夫婦の役割分担の変化について聞いたところ、すべての項目で、「変わらない」が多く、特に「(イ) 家計管理 (92.7%)」、「(ア) 生活費の確保 (90.9%)」、「(サ) 役所等への用事・書類の作成 (90.7%)」が多い。

「妻の役割・負担がかなり増えた」と「妻の役割・負担がやや増えた」を合計した『妻の負担が増えた』は、すべての項目で1割未満となり、最も多くても「(オ) 食料品・日用品の買い物」の6.8%だった。

「夫の役割・負担がかなり増えた」と「夫の役割・負担がやや増えた」を合計した『夫の負担が増えた』についても、すべての項目で1割未満となり、最も多くても「(ウ) 食事の支度・片付け」の8.5%だった。

図表 285 コロナ禍による日常生活の夫婦の役割分担の変化



(n=591)

② 属性別

(ア) 生活費の確保

性別にみると、男女ともに「変わらない」が最も多いが、『妻の役割・負担が増えた』は「女性（6.4%）」が「男性（2.1%）」を上回っている。

性年代別にみると、『妻の役割・負担が増えた』は、女性の「60歳以上（12.2%）」でやや多く、『夫の役割・負担が増えた』は、男性の「20歳代（18.1%）」でやや多く見られた。

図表 286 「生活費の確保」における夫婦の役割分担の変化（性・年代別）

	回答数	妻の役割・負担が増えた	妻の役割・負担がかなり増えた	妻の役割・負担がやや増えた	変わらない	夫の役割・負担が増えた	夫の役割・負担がやや増えた	夫の役割・負担がかなり増えた	無回答
全体	591	4.3	1.4	2.9	90.9	3.6	2.2	1.4	1.4
計	293	6.4	2.0	4.4	91.1	1.4	0.7	0.7	1.0
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	9	-	-	88.9	11.1	11.1	-	-
	30歳代	47	-	-	100.0	-	-	-	-
	40歳代	93	6.5	2.2	4.3	88.2	2.2	1.1	1.1
	50歳代	111	8.1	1.8	6.3	91.0	0.9	-	0.9
	60歳以上	33	12.2	6.1	6.1	87.9	-	-	-
計	296	2.1	0.7	1.4	90.5	5.7	3.7	2.0	1.7
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	22	-	-	-	81.8	18.1	13.6	4.5
	30歳代	61	1.6	-	1.6	96.7	1.6	1.6	-
	40歳代	62	1.6	1.6	-	93.5	3.2	3.2	1.6
	50歳代	98	2.0	-	2.0	90.8	5.1	3.1	2.0
	60歳以上	53	3.8	1.9	1.9	83.0	9.5	3.8	5.7
その他	2	-	-	-	100.0	-	-	-	-

無回答はいない

(イ) 家計管理

性別にみると、男女ともに「変わらない」が最も多いが、『妻の役割・負担が増えた』は「女性（6.4%）」が「男性（2.7%）」を上回っている。

性年代別にみると、『妻の役割・負担が増えた』は、女性の「60歳以上（15.1%）」でやや多くみられた。

図表 287 「家計管理」における夫婦の役割分担の変化（性・年代別）

	回答数	妻の役割・負担が増えた	妻の役割・負担がかなり増えた	妻の役割・負担がやや増えた	変わらない	夫の役割・負担が増えた	夫の役割・負担がやや増えた	夫の役割・負担がかなり増えた	該当する役割はない
全体	591	4.6	1.4	3.2	92.7	1.0	0.5	0.5	1.7
計	293	6.4	2.0	4.4	91.8	0.3	0.3	-	1.4
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	9	11.1	-	11.1	88.9	-	-	-
	30歳代	47	-	-	-	100.0	-	-	-
	40歳代	93	6.5	2.2	4.3	90.3	-	-	3.2
	50歳代	111	6.3	2.7	3.6	92.8	-	-	0.9
	60歳以上	33	15.1	3.0	12.1	81.8	3.0	3.0	-
計	296	2.7	0.7	2.0	93.6	1.7	0.7	1.0	2.0
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	22	-	-	-	100.0	-	-	-
	30歳代	61	1.6	-	1.6	98.4	-	-	-
	40歳代	62	3.2	3.2	-	93.5	1.6	1.6	1.6
	50歳代	98	3.1	-	3.1	91.8	2.0	1.0	1.0
	60歳以上	53	3.8	-	3.8	88.7	3.8	-	3.8
その他	2	-	-	-	100.0	-	-	-	-

無回答はいない

(ウ) 食事の支度・片付け

性別にみると、男女ともに「変わらない」が最も多いが、『妻の役割・負担が増えた』は「女性(8.5%)」が「男性(4.8%)」を上回っている。

性年代別にみると、『妻の役割・負担が増えた』は、女性の「60歳以上(15.2%)」でやや多く、『夫の役割・負担が増えた』は、女性の「20歳代(22.2%)」、「50歳代(13.5%)」、男性の「60歳以上(11.3%)」でやや多くみられた。

図表 288 「食事の支度・片付け」における夫婦の役割分担の変化(性・年代別)

(単位:件、%)

	回答数	妻の役割・負担が増えた	妻の役割・負担がかなり増えた	妻の役割・負担がやや増えた	変わらない	夫の役割・負担が増えた	夫の役割・負担がやや増えた	夫の役割・負担がかなり増えた	該当する役割はない
全体	591	6.6	2.9	3.7	83.6	8.5	7.1	1.4	1.4
計	293	8.5	5.1	3.4	79.5	11.0	9.6	1.4	1.0
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	9	11.1	11.1	-	66.7	22.2	22.2	-
	30歳代	47	4.2	2.1	2.1	85.1	10.6	8.5	2.1
	40歳代	93	7.5	3.2	4.3	79.6	9.7	9.7	-
	50歳代	111	9.0	6.3	2.7	77.5	13.5	10.8	2.7
	60歳以上	33	15.2	9.1	6.1	81.8	3.0	3.0	-
計	296	4.8	0.7	4.1	87.5	6.1	4.7	1.4	1.7
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	22	4.5	-	4.5	90.9	4.5	4.5	-
	30歳代	61	3.3	-	3.3	90.2	6.6	6.6	-
	40歳代	62	4.8	1.6	3.2	87.1	6.4	3.2	3.2
	50歳代	98	4.1	1.0	3.1	90.8	3.0	1.0	2.0
	60歳以上	53	7.5	-	7.5	77.4	11.3	11.3	-
その他	2	-	-	-	100.0	-	-	-	-

無回答はいない

(エ) 洗濯・掃除

性別にみると、男女ともに「変わらない」が最も多いが、『夫の役割・負担が増えた』は「女性(8.1%)」が「男性(5.1%)」を上回っている。

性年代別にみると、『夫の役割・負担が増えた』は、女性の「20歳代(22.2%)」、男性の「60歳以上(9.4%)」でやや多くみられた。

図表 289 「洗濯・掃除」における夫婦の役割分担の変化(性・年代別)

(単位:件、%)

	回答数	妻の役割・負担が増えた	妻の役割・負担がかなり増えた	妻の役割・負担がやや増えた	変わらない	夫の役割・負担が増えた	夫の役割・負担がやや増えた	夫の役割・負担がかなり増えた	該当する役割はない
全体	591	4.6	1.7	2.9	87.5	6.6	6.1	0.5	1.4
計	293	4.7	2.7	2.0	86.0	8.1	7.8	0.3	1.0
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	9	11.1	11.1	-	66.7	22.2	22.2	-
	30歳代	47	2.1	-	2.1	91.5	6.4	4.3	2.1
	40歳代	93	4.4	2.2	2.2	84.9	7.5	7.5	-
	50歳代	111	6.3	3.6	2.7	85.6	8.1	8.1	-
	60歳以上	33	3.0	3.0	-	87.9	9.1	9.1	-
計	296	4.4	0.7	3.7	88.9	5.1	4.4	0.7	1.7
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	22	4.5	-	4.5	90.9	4.5	4.5	-
	30歳代	61	4.9	-	4.9	90.2	4.9	4.9	-
	40歳代	62	3.2	1.6	1.6	90.3	4.8	4.8	-
	50歳代	98	5.1	1.0	4.1	89.8	3.0	1.0	2.0
	60歳以上	53	3.8	-	3.8	83.0	9.4	9.4	-
その他	2	-	-	-	100.0	-	-	-	-

無回答はいない

(オ) 食料品・日用品の買い物

性別にみると、男女ともに「変わらない」が最も多いが、『妻の役割・負担が増えた』は「女性(8.5%)」が「男性(5.0%)」を上回っている。

性年代別にみると、『妻の役割・負担が増えた』は、女性の「60歳以上(12.2%)」でやや多く、『夫の役割・負担が増えた』は、男性の「60歳以上(13.2%)」でやや多くみられた。

図表 290 「食料品・日用品の買い物」における夫婦の役割分担の変化(性・年代別)

(単位:件、%)

	回答数	妻の役割・負担が増えた	妻の役割・負担がかなり増えた	妻の役割・負担がやや増えた	変わらない	夫の役割・負担が増えた	夫の役割・負担がやや増えた	夫の役割・負担がかなり増えた	該当する役割はない
全体	591	6.8	2.2	4.6	84.6	7.4	6.6	0.8	1.2
計	293	8.5	4.1	4.4	82.3	8.2	7.5	0.7	1.0
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	9	11.1	-	11.1	77.8	11.1	11.1	-
	30歳代	47	2.1	-	2.1	87.2	10.6	8.5	2.1
	40歳代	93	9.7	3.2	6.5	79.6	7.5	7.5	-
	50歳代	111	9.0	6.3	2.7	83.8	7.2	6.3	0.9
	60歳以上	33	12.2	6.1	6.1	78.8	9.1	9.1	-
計	296	5.0	0.3	4.7	86.8	6.7	5.7	1.0	1.4
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	22	9.1	-	9.1	90.9	-	-	-
	30歳代	61	3.3	-	3.3	90.2	6.6	6.6	-
	40歳代	62	6.5	-	6.5	87.1	6.4	4.8	1.6
	50歳代	98	5.1	1.0	4.1	87.8	5.1	4.1	1.0
	60歳以上	53	3.8	-	3.8	79.2	13.2	11.3	1.9
その他	2	-	-	-	100.0	-	-	-	

無回答はいない

(カ) 育児(乳幼児の世話)

「該当する役割はない」を除いて性別にみると、男女ともに「変わらない」が最も多いが、『妻の役割・負担が増えた』は「女性(6.2%)」が「男性(3.7%)」を上回った。

性年代別にみると、『夫の役割・負担が増えた』は、男性の「30歳代(12.7%)」でやや多くみられた。

図表 291 「育児(乳幼児の世話)」における夫婦の役割分担の変化(性・年代別)

(単位:件、%)

	回答数	妻の役割・負担が増えた	妻の役割・負担がかなり増えた	妻の役割・負担がやや増えた	変わらない	夫の役割・負担が増えた	夫の役割・負担がやや増えた	夫の役割・負担がかなり増えた	該当する役割はない
全体	591	4.9	2.2	2.7	71.4	2.6	2.4	0.2	21.2
計	293	6.2	3.8	2.4	68.6	2.7	2.4	0.3	22.5
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	9	-	-	-	33.3	-	-	66.7
	30歳代	47	4.2	2.1	2.1	68.1	12.7	10.6	2.1
	40歳代	93	7.5	4.3	3.2	75.3	1.1	1.1	-
	50歳代	111	5.4	4.5	0.9	70.3	0.9	0.9	-
	60歳以上	33	9.1	3.0	6.1	54.5	-	-	-
計	296	3.7	0.7	3.0	74.0	2.4	2.4	-	19.9
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	22	-	-	-	68.2	4.5	4.5	-
	30歳代	61	4.9	1.6	3.3	78.7	3.3	3.3	-
	40歳代	62	-	-	-	85.5	3.2	3.2	-
	50歳代	98	4.1	1.0	3.1	71.4	2.0	2.0	-
	60歳以上	53	7.5	-	7.5	62.3	-	-	-
その他	2	-	-	-	100.0	-	-	-	

無回答はいない

(キ) 子どものしつけ、教育

「該当する役割はない」を除いて性別にみると、男女ともに「変わらない」が最も多いが、『妻の役割・負担が増えた』は「女性（7.6%）」が「男性（2.7%）」を上回った。

性年代別にみると、『妻の役割・負担が増えた』は、女性の「60歳以上（9.1%）」でやや多くみられた。

図表 292 「子どものしつけ、教育」における夫婦の役割分担の変化（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	妻の役割・負担が増えた	妻の役割・負担がかなり増えた	妻の役割・負担がやや増えた	変わらない	夫の役割・負担が増えた	夫の役割・負担がやや増えた	夫の役割・負担がかなり増えた	該当する役割はない
全体	591	5.0	2.0	3.0	76.1	2.4	2.2	0.2	16.4
計	293	7.6	3.8	3.8	73.0	2.7	2.4	0.3	16.7
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	9	-	-	33.3	-	-	-	66.7
	30歳代	47	6.4	4.3	2.1	72.3	8.5	6.4	2.1
	40歳代	93	8.6	4.3	4.3	78.5	3.2	3.2	-
	50歳代	111	7.2	3.6	3.6	76.6	0.9	0.9	-
	60歳以上	33	9.1	3.0	6.1	57.6	-	-	-
計	296	2.7	0.3	2.4	79.1	2.0	2.0	-	16.2
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	22	-	-	-	68.2	-	-	31.8
	30歳代	61	4.9	-	4.9	82.0	1.6	1.6	-
	40歳代	62	-	-	-	90.3	4.8	4.8	-
	50歳代	98	3.0	1.0	2.0	78.6	1.0	1.0	-
	60歳以上	53	3.8	-	3.8	67.9	1.9	1.9	-
その他	2	-	-	-	100.0	-	-	-	-

無回答はいない

(ク) 子どもの行事、PTA活動への参加

「該当する役割はない」を除いて性別にみると、男女ともに「変わらない」が最も多いが、『妻の役割・負担が増えた』は「女性（4.4%）」が「男性（2.4%）」をやや上回った。

性年代別にみても、大きな差異はみられなかった。

図表 293 「子どもの行事、PTA活動への参加」における夫婦の役割分担の変化（性・年代

(単位:件、%)

	回答数	妻の役割・負担が増えた	妻の役割・負担がかなり増えた	妻の役割・負担がやや増えた	変わらない	夫の役割・負担が増えた	夫の役割・負担がやや増えた	夫の役割・負担がかなり増えた	該当する役割はない
全体	591	3.4	1.5	1.9	76.3	1.0	0.5	0.5	19.3
計	293	4.4	2.4	2.0	75.1	0.6	0.3	0.3	19.8
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	9	-	-	33.3	-	-	-	66.7
	30歳代	47	2.1	-	2.1	83.0	2.1	-	2.1
	40歳代	93	6.5	4.3	2.2	80.6	1.1	1.1	-
	50歳代	111	3.6	1.8	1.8	76.6	-	-	-
	60歳以上	33	6.0	3.0	3.0	54.5	-	-	-
計	296	2.4	0.7	1.7	77.4	1.4	0.7	0.7	18.9
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	22	-	-	-	59.1	-	-	40.9
	30歳代	61	3.3	-	3.3	82.0	-	-	14.8
	40歳代	62	1.6	1.6	-	91.9	1.6	1.6	-
	50歳代	98	3.0	1.0	2.0	73.5	3.0	1.0	2.0
	60歳以上	53	1.9	-	1.9	69.8	-	-	-
その他	2	-	-	-	100.0	-	-	-	-

無回答はいない

(ケ) 高齢者の世話（介護）

「該当する役割はない」を除いて性別にみると、男女ともに「変わらない」が最も多い。性年代別にみても、大きな差異はみられなかった。

図表 294 「高齢者の世話（介護）」における夫婦の役割分担の変化（性・年代別）

(単位: 件、%)

	回答数	妻の役割・負担が増えた	妻の役割・負担がかなり増えた	妻の役割・負担がやや増えた	変わらない	夫の役割・負担が増えた	夫の役割・負担がやや増えた	夫の役割・負担がかなり増えた	該当する役割はない
全体	591	2.3	0.8	1.5	65.7	1.0	0.8	0.2	31.0
計	293	3.1	1.4	1.7	59.4	1.4	1.4	-	36.2
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	9	-	-	33.3	-	-	-	66.7
	30歳代	47	-	-	53.2	-	-	-	46.8
	40歳代	93	2.2	2.2	57.0	1.1	1.1	-	39.8
	50歳代	111	5.4	1.8	3.6	66.7	1.8	1.8	26.1
	60歳以上	33	3.0	-	3.0	57.6	3.0	3.0	36.4
計	296	1.7	0.3	1.4	71.6	0.6	0.3	0.3	26.0
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	22	-	-	45.5	-	-	-	54.5
	30歳代	61	-	-	63.9	-	-	-	36.1
	40歳代	62	-	-	79.0	-	-	-	21.0
	50歳代	98	4.1	1.0	3.1	76.5	-	-	1.0
	60歳以上	53	1.9	-	1.9	73.6	1.9	1.9	22.6
その他	2	-	-	-	100.0	-	-	-	-

無回答はいない

(コ) 自治会等地域のつきあい

「該当する役割はない」を除いて性別にみると、男女ともに「変わらない」が最も多い。性年代別にみると『妻の役割・負担が増えた』は女性の「60歳以上（9.1%）」でやや多くみられた。

図表 295 「自治会等地域のつきあい」における夫婦の役割分担の変化（性・年代別）

(単位: 件、%)

	回答数	妻の役割・負担が増えた	妻の役割・負担がかなり増えた	妻の役割・負担がやや増えた	変わらない	夫の役割・負担が増えた	夫の役割・負担がやや増えた	夫の役割・負担がかなり増えた	該当する役割はない
全体	591	2.1	0.7	1.4	82.7	1.4	1.2	0.2	13.9
計	293	2.7	1.0	1.7	83.3	0.6	0.3	0.3	13.3
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	9	-	-	55.6	-	-	-	44.4
	30歳代	47	-	-	80.9	2.1	-	2.1	17.0
	40歳代	93	3.3	2.2	1.1	82.8	1.1	1.1	12.9
	50歳代	111	1.8	0.9	0.9	89.2	-	-	9.0
	60歳以上	33	9.1	-	9.1	75.8	-	-	15.2
計	296	1.3	0.3	1.0	82.1	2.0	2.0	-	14.5
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	22	-	-	54.5	-	-	-	45.5
	30歳代	61	-	-	75.4	-	-	-	24.6
	40歳代	62	-	-	90.3	1.6	1.6	-	8.1
	50歳代	98	3.0	1.0	2.0	83.7	3.1	3.1	10.2
	60歳以上	53	1.9	-	1.9	88.7	3.8	3.8	5.7
その他	2	-	-	-	100.0	-	-	-	-

無回答はいない

(サ) 役所等への用事・書類の作成

性別にみると、男女ともに「変わらない」が最も多いが、『妻の役割・負担が増えた』は「女性（4.8%）」が「男性（1.4%）」を上回っている。

性年代別にみても、大きな差異はみられなかった。

図表 296 「役所等への用事・書類の作成」における夫婦の役割分担の変化（性・年代）

(単位: 件、%)

	回答数	妻の役割・負担が増えた	妻の役割・負担がかなり増えた	妻の役割・負担がやや増えた	変わらない	夫の役割・負担が増えた	夫の役割・負担がやや増えた	夫の役割・負担がかなり増えた	該当する役割はない	
全体	591	3.0	0.8	2.2	90.7	2.5	2.0	0.5	3.7	
計	293	4.8	1.7	3.1	91.8	2.1	1.4	0.7	1.4	
女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	9	-	-	88.9	11.1	-	11.1	-	
	30歳代	47	2.1	2.1	-	91.5	2.1	-	2.1	4.3
	40歳代	93	6.5	2.2	4.3	89.2	2.2	2.2	-	2.2
	50歳代	111	4.5	1.8	2.7	93.7	1.8	1.8	-	-
	60歳以上	33	6.1	-	6.1	93.9	-	-	-	-
計	296	1.4	-	1.4	89.5	3.0	2.7	0.3	6.1	
男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	22	4.5	-	4.5	81.8	-	-	-	13.6
	30歳代	61	-	-	-	93.4	-	-	-	6.6
	40歳代	62	-	-	-	98.4	1.6	1.6	-	-
	50歳代	98	2.0	-	2.0	84.7	6.1	5.1	1.0	7.1
	60歳以上	53	1.9	-	1.9	86.8	3.8	3.8	-	7.5
その他	2	-	-	-	100.0	-	-	-	-	

無回答はいない

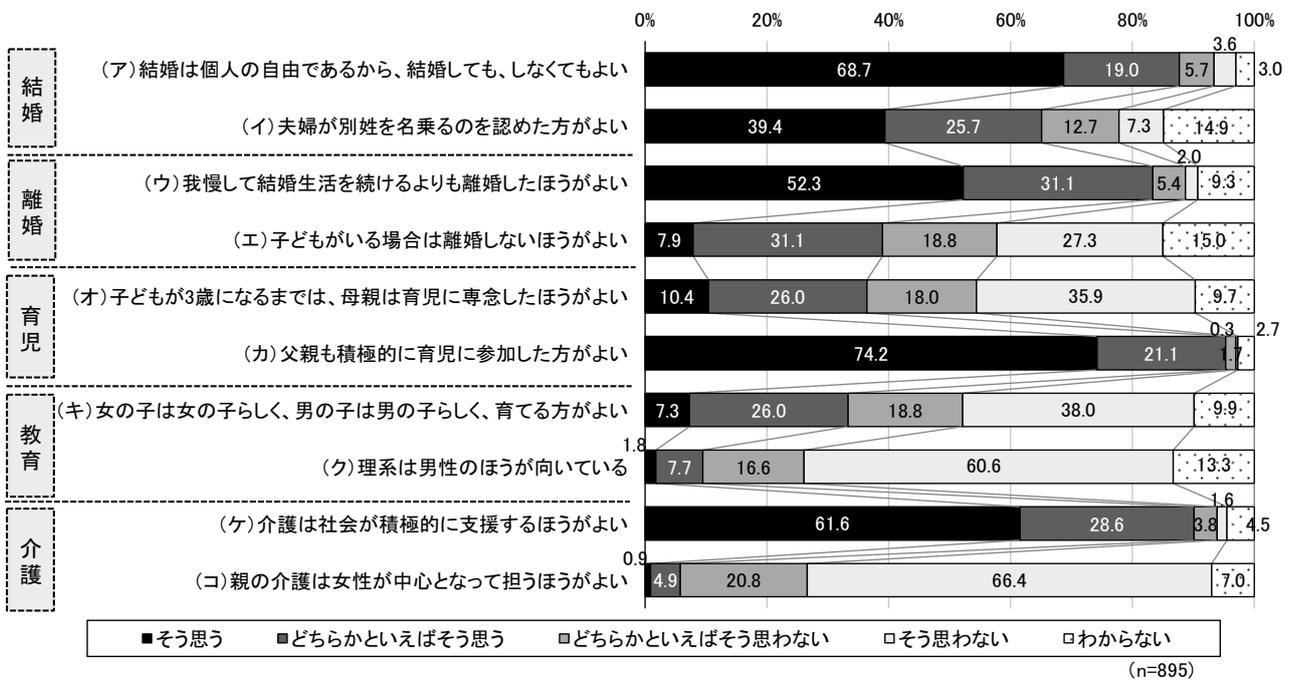
(3) 結婚、離婚、育児、教育、介護に関する考え方

① 全体

結婚、離婚、育児、教育、介護に関する考え方についてそれぞれどう思うかを聞いたところ、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合計した『思う』は「(カ) 父親も積極的に育児に参加した方がよい (95.3%)」、「(ケ) 介護は社会が積極的に支援する方がよい (90.2%)」、「(ア) 結婚は個人の自由であるから、結婚しても、しなくてもよい (87.7%)」で多かった。

一方、「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」を合計した『思わない』は「(コ) 親の介護は女性が中心となって担うほうがよい (87.2%)」、「(ク) 理系は男性のほうが向いている (77.2%)」、「(キ) 女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てる方がよい (56.8%)」で多かった。

図表 297 結婚、離婚、育児、教育、介護に関する考え方



② 属性別

(ア) 結婚は個人の自由であるから、結婚しても、しなくてもよい

性別にみると、男女ともに『思う』が最も多く、「女性（93.2%）」が「男性（81.8%）」を上回っている。

性年代別にみると、『思う』が多いのは、女性は「20歳代（98.9%）」、「30歳代（95.7%）」で、男性は「20歳代（91.1%）」、「30歳代（85.3%）」と若い年齢層ほど多く、年齢が上がるにつれて少なくなる傾向がみられた。

結婚有無別、子どもの有無別、介護が必要な家族の有無別にみると、『思う』が多いのは「結婚していない（91.9%）」、「子どもがいない（91.6%）」となっている。

図表 298 結婚は個人の自由という考え方（属性別）

(単位: 件、%)

	回答数	思う	そう思う	どちらかといえば	思わない	どちらかといえば	そう思わない	わからない
全体	895	87.7	68.7	19.0	9.3	5.7	3.6	3.0
女性								
計	456	93.2	75.9	17.3	5.1	3.3	1.8	1.8
20歳未満	1	100.0	100.0	-	-	-	-	-
20歳代	87	98.9	92.0	6.9	1.1	-	1.1	-
30歳代	69	95.7	84.1	11.6	2.8	1.4	1.4	1.4
40歳代	117	88.8	72.6	16.2	8.5	6.8	1.7	2.6
50歳代	141	92.2	66.7	25.5	4.9	2.8	2.1	2.8
60歳以上	41	92.7	68.3	24.4	7.3	4.9	2.4	-
男性								
計	435	81.8	61.1	20.7	13.8	8.3	5.5	4.4
20歳未満	1	100.0	100.0	-	-	-	-	-
20歳代	90	91.1	71.1	20.0	5.5	3.3	2.2	3.3
30歳代	82	85.3	76.8	8.5	11.0	7.3	3.7	3.7
40歳代	81	81.5	56.8	24.7	12.3	8.6	3.7	6.2
50歳代	121	76.0	54.5	21.5	20.6	10.7	9.9	3.3
60歳以上	60	75.0	43.3	31.7	18.4	11.7	6.7	6.7
その他	4	100.0	75.0	25.0	-	-	-	-
結婚								
している(事実婚含む)	591	86.1	65.3	20.8	11.0	6.9	4.1	2.9
していない	258	91.9	75.6	16.3	4.6	2.3	2.3	3.5
結婚したが離別・死別している	46	84.8	73.9	10.9	13.0	8.7	4.3	2.2
子供								
子どもがいる	548	85.3	65.0	20.3	12.0	7.8	4.2	2.7
子どもがいない	347	91.6	74.6	17.0	4.9	2.3	2.6	3.5
介護								
介護が必要な家族がいる	76	80.3	56.6	23.7	15.7	11.8	3.9	3.9
介護が必要な家族がいない	819	88.4	69.8	18.6	8.6	5.1	3.5	2.9

無回答はいない

(イ) 夫婦が別姓を名乗るのを認めた方がよい

性別にみると、男女ともに『思う』が最も多く、「女性（75.4%）」が「男性（54.0%）」を上回っている。

性年代別にみると、『思う』が多いのは、女性は「30歳代（81.1%）」、「20歳代（79.3%）」で、男性は「20歳代（60.0%）」、「30歳代（58.5%）」となっている。

結婚有無別、子どもの有無別、介護が必要な家族の有無別にみると、『思う』が多いのは、「結婚したが離別・死別している（78.2%）」、「結婚していない（67.5%）」、「子どもがいない（67.4%）」となっている。

図表 299 夫婦別姓を認めた方がよいという考え方（属性別）

(単位: 件、%)

	回答数	思う	そう思う	どちらか そう思う といえば	思わない	どちらか 思わない といえば	そう 思わない	わからない
全体	895	65.1	39.4	25.7	20.0	12.7	7.3	14.9
女性	456	75.4	46.7	28.7	13.8	9.2	4.6	10.7
計	1	-	-	-	100.0	-	100.0	-
20歳未満	87	79.3	50.6	28.7	13.7	10.3	3.4	6.9
20歳代	69	81.1	50.7	30.4	8.7	8.7	-	10.1
30歳代	117	72.6	48.7	23.9	15.3	8.5	6.8	12.0
40歳代	141	73.0	41.8	31.2	13.5	9.2	4.3	13.5
50歳代	41	75.6	43.9	31.7	17.1	9.8	7.3	7.3
60歳以上	435	54.0	31.5	22.5	26.7	16.6	10.1	19.3
計	1	-	-	-	100.0	100.0	-	-
20歳未満	90	60.0	41.1	18.9	16.6	13.3	3.3	23.3
20歳代	82	58.5	37.8	20.7	24.4	13.4	11.0	17.1
30歳代	81	58.1	30.9	27.2	19.7	14.8	4.9	22.2
40歳代	121	42.2	20.7	21.5	40.5	22.3	18.2	17.4
50歳代	60	58.4	31.7	26.7	25.0	15.0	10.0	16.7
60歳以上	4	100.0	75.0	25.0	-	-	-	-
その他	591	63.1	35.2	27.9	21.5	13.5	8.0	15.4
結婚している(事実婚含む)	258	67.5	45.0	22.5	17.4	11.6	5.8	15.1
していない	46	78.2	63.0	15.2	15.2	8.7	6.5	6.5
結婚したが離別・死別している	548	63.7	37.2	26.5	21.0	12.8	8.2	15.3
子供	347	67.4	42.9	24.5	18.5	12.7	5.8	14.1
子どもがいる	76	55.3	32.9	22.4	30.2	19.7	10.5	14.5
介護が必要な家族がいる	819	66.0	40.0	26.0	19.1	12.1	7.0	14.9
介護が必要な家族がいない								

無回答はしない

(ウ) 我慢して結婚生活を続けるよりも離婚したほうがよい

性別にみると、男女ともに『思う』が最も多く、「女性（89.5%）」が「男性（76.8%）」を上回っている。

性年代別にみると、『思う』が多いのは、女性は「60歳以上（92.7%）」、「20歳代（92.0%）」で、男性は「50歳代（79.3%）」、「20歳代（77.8%）」となっている。

結婚有無別、子どもの有無別、介護が必要な家族の有無別にみると、『思う』が多いのは、「結婚したが離別・死別している（89.2%）」、「結婚していない（84.1%）」となっている。

図表 300 我慢するより離婚した方がよいという考え方（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	思う	そう思う	どちらかといえば そう思う	思わない	どちらかといえば 思わない			わからない
						そう思わない	思わない	わからない	
全体	895	83.4	52.3	31.1	7.4	5.4	2.0	9.3	
女性									
計	456	89.5	56.6	32.9	4.6	3.3	1.3	5.9	
20歳未満	1	100.0	-	100.0	-	-	-	-	
20歳代	87	92.0	59.8	32.2	3.4	3.4	-	4.6	
30歳代	69	88.4	58.0	30.4	4.3	2.9	1.4	7.2	
40歳代	117	88.9	60.7	28.2	7.7	6.0	1.7	3.4	
50歳代	141	87.9	55.3	32.6	2.8	1.4	1.4	9.2	
60歳以上	41	92.7	41.5	51.2	4.8	2.4	2.4	2.4	
男性									
計	435	76.8	47.6	29.2	10.4	7.6	2.8	12.9	
20歳未満	1	100.0	-	100.0	-	-	-	-	
20歳代	90	77.8	52.2	25.6	5.5	4.4	1.1	16.7	
30歳代	82	74.4	50.0	24.4	13.5	9.8	3.7	12.2	
40歳代	81	74.1	45.7	28.4	12.4	9.9	2.5	13.6	
50歳代	121	79.3	52.9	26.4	10.7	7.4	3.3	9.9	
60歳以上	60	76.7	30.0	46.7	10.0	6.7	3.3	13.3	
その他	4	100.0	75.0	25.0	-	-	-	-	
結婚									
している(事実婚含む)	591	82.6	48.4	34.2	8.1	5.9	2.2	9.3	
していない	258	84.1	58.1	26.0	5.9	4.7	1.2	10.1	
結婚したが離別・死別している	46	89.2	69.6	19.6	6.5	2.2	4.3	4.3	
子供									
子どもがいる	548	83.4	49.3	34.1	7.7	5.7	2.0	8.9	
子どもがいない	347	83.3	57.1	26.2	6.9	4.9	2.0	9.8	
介護									
介護が必要な家族がいる	76	82.9	52.6	30.3	7.8	3.9	3.9	9.2	
介護が必要な家族がいない	819	83.4	52.3	31.1	7.3	5.5	1.8	9.3	

無回答はいない

(エ) 子どもがいる場合は離婚しないほうがよい

性別にみると、女性は『思わない (57.0%)』が最も多く、男性は『思う (49.9%)』が最も多くなるなど、男女で差異がみられた。

性年代別にみると、女性は「20歳未満」を除いた全ての年齢層で『思わない』が最も多く、「60歳以上 (60.9%)」、「40歳代 (59.9%)」で特に多い。男性は「20歳未満」を除いた全ての年齢層で『思う』が最も多く、「20歳代 (53.4%)」、「30歳代 (52.4%)」で特に多かった。

結婚有無別、子どもの有無別、介護が必要な家族の有無別にみると、『思わない』が多いのは「結婚したが離別・死別している (65.2%)」、「介護が必要な家族がいる (50.0%)」となっている。

図表 301 子どもがいる場合は離婚しない方がよいという考え方 (属性別)

(単位: 件、%)

	回答数	思う	そう思う	どちらかといえば	思わない	どちらかといえば	そう思わない	わからない
全体	895	39.0	7.9	31.1	46.1	18.8	27.3	15.0
女性								
計	456	28.7	4.6	24.1	57.0	21.9	35.1	14.3
20歳未満	1	100.0	-	100.0	-	-	-	-
20歳代	87	22.9	5.7	17.2	57.4	28.7	28.7	19.5
30歳代	69	37.7	5.8	31.9	49.2	21.7	27.5	13.0
40歳代	117	29.1	0.9	28.2	59.9	19.7	40.2	11.1
50歳代	141	28.4	6.4	22.0	57.4	18.4	39.0	14.2
60歳以上	41	24.4	4.9	19.5	60.9	26.8	34.1	14.6
男性								
計	435	49.9	11.5	38.4	34.3	15.4	18.9	15.9
20歳未満	1	-	-	-	100.0	100.0	-	-
20歳代	90	53.4	17.8	35.6	27.8	12.2	15.6	18.9
30歳代	82	52.4	14.6	37.8	32.9	14.6	18.3	14.6
40歳代	81	51.8	14.8	37.0	24.6	12.3	12.3	23.5
50歳代	121	46.3	6.6	39.7	43.8	17.4	26.4	9.9
60歳以上	60	46.6	3.3	43.3	38.3	20.0	18.3	15.0
その他	4	25.0	-	25.0	75.0	25.0	50.0	-
結婚								
している(事実婚含む)	591	41.6	7.3	34.3	45.2	18.8	26.4	13.2
していない	258	36.4	9.7	26.7	44.6	19.4	25.2	19.0
結婚したが離別・死別している	46	19.5	6.5	13.0	65.2	15.2	50.0	15.2
子供								
子どもがいる	548	41.8	7.5	34.3	45.4	17.7	27.7	12.8
子どもがいない	347	34.5	8.6	25.9	47.0	20.5	26.5	18.4
介護								
介護が必要な家族がいる	76	38.2	5.3	32.9	50.0	17.1	32.9	11.8
介護が必要な家族がいない	819	39.1	8.2	30.9	45.6	18.9	26.7	15.3

無回答はいない

(オ) 子どもが3歳になるまでは、母親は育児に専念したほうがよい

性別にみると、女性は『思わない(63.9%)』が最も多く、男性は『思う(43.7%)』が最も多くなるなど、男女で差異がみられた。

性年代別にみると、『思う』が多いのは、男性の「50歳以上」で、「50歳代(56.2%)」で特に多い。『思わない』が多いのは、女性は全ての年齢層で「30歳代(71.0%)」、「40歳代(68.4%)」で特に多く、男性は「30歳代(58.5%)」で特に多い。

結婚有無別、子どもの有無別、介護が必要な家族の有無別にみると、全体的に『思わない』が多く、「子どもがいる(55.7%)」、「介護が必要な家族がいない(54.7%)」で特に多い。

図表 302 子どもが3歳までは母親は育児に専念した方がいいという考え方(属性別)

(単位:件、%)

	回答数	思う	そう思う	どちらかといえば そう思う	思わない	どちらかといえば 思わない	そう思わない	わからない
全体	895	36.4	10.4	26.0	53.9	18.0	35.9	9.7
計	456	29.8	8.1	21.7	63.9	21.1	42.8	6.4
女性	20歳未満	1	100.0	-	100.0	-	-	-
	20歳代	87	34.5	9.2	25.3	57.5	23.0	8.0
	30歳代	69	23.1	7.2	15.9	71.0	23.2	5.8
	40歳代	117	27.3	6.8	20.5	68.4	21.4	4.3
	50歳代	141	31.2	9.2	22.0	61.7	17.7	7.1
	60歳以上	41	31.7	7.3	24.4	61.0	24.4	7.3
計	435	43.7	12.9	30.8	43.0	14.7	28.3	13.3
男性	20歳未満	1	100.0	100.0	-	-	-	-
	20歳代	90	41.1	12.2	28.9	41.1	16.7	17.8
	30歳代	82	26.8	7.3	19.5	58.5	12.2	14.6
	40歳代	81	38.3	11.1	27.2	46.9	12.3	14.8
	50歳代	121	56.2	18.2	38.0	33.9	13.2	9.9
	60歳以上	60	51.7	11.7	40.0	38.4	21.7	10.0
その他	4	-	-	-	100.0	25.0	75.0	-
結婚	している(事実婚含む)	591	37.1	11.0	26.1	54.6	17.4	8.3
	していない	258	34.9	9.3	25.6	52.0	19.8	13.2
	結婚したが離別・死別している	46	37.0	8.7	28.3	54.3	15.2	8.7
子供	子どもがいる	548	37.4	11.3	26.1	55.7	16.6	6.9
	子どもがいない	347	34.8	8.9	25.9	51.0	20.2	14.1
介護	介護が必要な家族がいる	76	43.4	9.2	34.2	44.7	15.8	11.8
	介護が必要な家族がいない	819	35.8	10.5	25.3	54.7	18.2	9.5

無回答はいない

(カ) 父親も積極的に育児に参加した方がよい

性別にみると、男女ともに『思う』が最も多く、「女性（98.2%）」が「男性（92.4%）」を上回っている。

性年代別にみると、『思う』が多いのは、女性は「30歳代（100.0%）」、「20歳代（98.8%）」で、男性は「30歳代（94.0%）」、「20歳代（93.3%）」となっている。

結婚有無別、子どもの有無別、介護が必要な家族の有無別にみると、全体的に『思う』が多いが、「結婚していない（95.8%）」、「子どもがいる（95.8%）」で特に多くみられた。

図表 303 父親も積極的に育児に参加した方がよいという考え方（属性別）

(単位: 件、%)

		回答数	思う	そう思う	どちらかといえば そう思う	思わない	どちらかといえば 思わない	そう思わない	わからない
全体		895	95.3	74.2	21.1	2.0	1.7	0.3	2.7
女性	計	456	98.2	84.2	14.0	1.3	0.9	0.4	0.4
	20歳未満	1	100.0	100.0	-	-	-	-	-
	20歳代	87	98.8	88.5	10.3	-	-	-	1.1
	30歳代	69	100.0	91.3	8.7	-	-	-	-
	40歳代	117	96.6	82.1	14.5	3.5	2.6	0.9	-
	50歳代	141	98.6	80.9	17.7	0.7	0.7	-	0.7
	60歳以上	41	97.6	80.5	17.1	2.4	-	2.4	-
男性	計	435	92.4	63.7	28.7	2.5	2.3	0.2	5.1
	20歳未満	1	100.0	100.0	-	-	-	-	-
	20歳代	90	93.3	78.9	14.4	3.3	3.3	-	3.3
	30歳代	82	94.0	72.0	22.0	-	-	-	6.1
	40歳代	81	90.1	58.0	32.1	4.9	3.7	1.2	4.9
	50歳代	121	92.6	56.2	36.4	1.7	1.7	-	5.8
	60歳以上	60	91.7	51.7	40.0	3.3	3.3	-	5.0
その他		4	75.0	75.0	-	25.0	25.0	-	-
結婚	している(事実婚含む)	591	95.3	72.1	23.2	2.5	2.0	0.5	2.2
	していない	258	95.8	79.1	16.7	1.2	1.2	-	3.1
	結婚したが離別・死別している	46	93.5	73.9	19.6	-	-	-	6.5
子供	子どもがいる	548	95.8	72.3	23.5	2.3	1.8	0.5	1.8
	子どもがいない	347	94.5	77.2	17.3	1.4	1.4	-	4.0
介護	介護が必要な家族がいる	76	90.8	59.2	31.6	5.2	3.9	1.3	3.9
	介護が必要な家族がいない	819	95.7	75.6	20.1	1.7	1.5	0.2	2.6
無回答はいいない									

(キ) 女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく、育てる方がよい

性別にみると、女性は『思わない(77.8%)』が最も多く、男性は『思う(51.5%)』が最も多くなるなど、男女で差異がみられた。

性年代別にみると、女性は「20歳未満」を除く全ての年齢層で『思わない』が最も多く、特に「20歳代(85.1%)」、「30歳代(84.0%)」が多い。男性は「20歳代以下」で『思わない』が最も多いが、「30歳代以上」では『思う』が最も多くなっている。

結婚有無別、子どもの有無別、介護が必要な家族の有無別にみると、全体的に『思わない』が多いが、「結婚していない(64.7%)」、「子どもがいない(61.4%)」で特に多くみられた。

図表 304 女の子は女の子らしく男の子は男の子らしく育てる方がよいという考え方(属性別)

(単位:件、%)

	回答数	思う	そう思う	どちらかといえば そう思う	思わない	どちらかといえば 思わない	そう思わない	わからない
全体	895	33.3	7.3	26.0	56.8	18.8	38.0	9.9
女性								
計	456	16.0	2.2	13.8	77.8	23.2	54.6	6.1
20歳未満	1	100.0	-	100.0	-	-	-	-
20歳代	87	12.6	3.4	9.2	85.1	27.6	57.5	2.3
30歳代	69	8.7	-	8.7	84.0	21.7	62.3	7.2
40歳代	117	17.1	3.4	13.7	76.1	26.5	49.6	6.8
50歳代	141	17.7	2.1	15.6	74.5	19.9	54.6	7.8
60歳以上	41	24.4	-	24.4	70.7	19.5	51.2	4.9
男性								
計	435	51.5	12.4	39.1	34.5	13.8	20.7	14.0
20歳未満	1	-	-	-	100.0	100.0	-	-
20歳代	90	30.0	6.7	23.3	53.4	17.8	35.6	16.7
30歳代	82	50.0	8.5	41.5	31.7	14.6	17.1	18.3
40歳代	81	55.5	16.0	39.5	30.9	13.6	17.3	13.6
50歳代	121	62.8	19.0	43.8	24.0	8.3	15.7	13.2
60歳以上	60	58.3	8.3	50.0	35.0	16.7	18.3	6.7
その他	4	25.0	25.0	-	75.0	50.0	25.0	-
結婚								
している(事実婚含む)	591	37.1	7.8	29.3	54.0	18.6	35.4	9
していない	258	24.0	5.8	18.2	64.7	20.5	44.2	11.2
結婚したが離別・死別している	46	37.0	8.7	28.3	47.9	10.9	37	15.2
子供								
子どもがいる	548	37.3	7.7	29.6	53.8	18.2	35.6	8.9
子どもがいない	347	27.1	6.6	20.5	61.4	19.6	41.8	11.5
介護								
介護が必要な家族がいる	76	38.1	10.5	27.6	46.1	13.2	32.9	15.8
介護が必要な家族がいない	819	32.9	7.0	25.9	57.8	19.3	38.5	9.4
無回答はいいない								

(ク) 理系は男性のほうが向いている

性別にみると、男女ともに『思わない』が最も多く、「女性（81.1%）」が「男性（72.9%）」を上回っている。

性年代別にみると、『思わない』が多いのは、女性は「60歳以上（92.7%）」、「30歳代（82.6%）」で、男性は「50歳代（76.9%）」となっている。

結婚有無別、子どもの有無別、介護が必要な家族の有無別にみると、全体的に『思わない』が多く、「結婚している（80.2%）」、「介護が必要な家族がいる（80.2%）」で特に多い。

図表 305 理系は男性のほうが向いているという考え方（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	思う	そう思う	どちらかといえば そう思う	思わない	どちらかといえば 思わない	そう思わない	わからない	
全体	895	9.5	1.8	7.7	77.2	16.6	60.6	13.3	
計	456	10.1	1.8	8.3	81.1	13.6	67.5	8.8	
女性	20歳未満	1	100.0	-	100.0	-	-	-	
	20歳代	87	17.2	3.4	13.8	77.0	13.8	63.2	5.7
	30歳代	69	7.2	1.4	5.8	82.6	11.6	71.0	10.1
	40歳代	117	8.6	2.6	6.0	78.7	13.7	65.0	12.8
	50歳代	141	9.9	0.7	9.2	82.3	12.8	69.5	7.8
	60歳以上	41	2.4	-	2.4	92.7	19.5	73.2	4.9
計	435	8.9	1.8	7.1	72.9	19.8	53.1	18.2	
男性	20歳未満	1	-	-	-	100.0	-	100.0	-
	20歳代	90	7.8	1.1	6.7	70.0	13.3	56.7	22.2
	30歳代	82	10.9	2.4	8.5	70.8	17.1	53.7	18.3
	40歳代	81	9.9	6.2	3.7	72.8	24.7	48.1	17.3
	50歳代	121	5.8	-	5.8	76.9	19.0	57.9	17.4
	60歳以上	60	13.3	-	13.3	71.6	28.3	43.3	15.0
その他	4	-	-	-	100.0	25.0	75.0	-	
結婚	している(事実婚含む)	591	7.6	1.2	6.4	80.2	17.8	62.4	12.2
	していない	258	12.8	2.7	10.1	72.1	15.9	56.2	15.1
	結婚したが離別・死別している	46	15.2	4.3	10.9	67.4	6.5	60.9	17.4
子供	子どもがいる	548	8.6	1.5	7.1	79.4	16.4	63.0	12.0
	子どもがいない	347	10.9	2.3	8.6	73.8	17.0	56.8	15.3
介護	介護が必要な家族がいる	76	6.6	1.3	5.3	80.2	19.7	60.5	13.2
	介護が必要な家族がいない	819	9.7	1.8	7.9	77.0	16.4	60.6	13.3

無回答はいない

(ケ) 介護は社会が積極的に支援するほうがよい

性別にみると、男女ともに『思う』が最も多く「女性（95.4%）」が「男性（85.1%）」を上回っている。

性年代別にみると、『思う』が多いのは、女性は「20歳代（97.7%）」、「40歳代（96.6%）」で、男性は「60歳以上（90.0%）」、「30歳代（87.8%）」となっている。

結婚有無別、子どもの有無別、介護が必要な家族の有無別にみると、全体的に『思う』が多いが、「介護が必要な家族がいる（89.5%）」、「介護が必要な家族がいない（90.2%）」が同程度になるなど、介護の有無で差異はみられなかった。

図表 306 介護は社会が支援するほうがよいという考え方（属性別）

(単位:件、%)

		回答数	思う	そう思う	どちらか そう思う といえば	思わない	どちらか そう思わ ないとい えば	そう思わ ない	わからない
全体		895	90.2	61.6	28.6	5.4	3.8	1.6	4.5
女性	計	456	95.4	73.7	21.7	3.1	2.2	0.9	1.5
	20歳未満	1	100.0	100.0	-	-	-	-	-
	20歳代	87	97.7	72.4	25.3	2.2	1.1	1.1	-
	30歳代	69	94.2	71.0	23.2	4.3	2.9	1.4	1.4
	40歳代	117	96.6	75.2	21.4	2.6	2.6	-	0.9
	50歳代	141	94.3	73.0	21.3	3.5	2.8	0.7	2.1
	60歳以上	41	92.6	78.0	14.6	2.4	-	2.4	4.9
男性	計	435	85.1	49.0	36.1	7.4	5.1	2.3	7.6
	20歳未満	1	100.0	-	100.0	-	-	-	-
	20歳代	90	82.2	54.4	27.8	6.6	4.4	2.2	11.1
	30歳代	82	87.8	57.3	30.5	6.1	3.7	2.4	6.1
	40歳代	81	80.3	45.7	34.6	8.6	7.4	1.2	11.1
	50歳代	121	86.0	45.5	40.5	8.3	5.0	3.3	5.8
	60歳以上	60	90.0	41.7	48.3	6.7	5.0	1.7	3.3
その他		4	50.0	50.0	-	50.0	50.0	-	-
結婚	している(事実婚含む)	591	89.9	59.6	30.3	5.9	4.2	1.7	4.2
	していない	258	90.7	62.8	27.9	4.7	3.5	1.2	4.7
	結婚したが離別・死別している	46	91.3	80.4	10.9	2.2	-	2.2	6.5
子供	子どもがいる	548	89.4	60.6	28.8	6.2	4.2	2.0	4.4
	子どもがいない	347	91.3	63.1	28.2	4.1	3.2	0.9	4.6
介護	介護が必要な家族がいる	76	89.5	59.2	30.3	7.9	6.6	1.3	2.6
	介護が必要な家族がいない	819	90.2	61.8	28.4	5.1	3.5	1.6	4.6

無回答はいない

(コ) 親の介護は女性が中心となって担うほうがよい

性別にみると、男女ともに『思わない』が最も多く、「女性（92.8%）」が「男性（81.2%）」を上回っている。

性年代別にみると、『思わない』が多いのは、女性は「20歳代（95.4%）」、「40歳代（93.2%）」で、男性は「30歳代（84.1%）」、「20歳代（82.2%）」となっている。

結婚有無別、子どもの有無別、介護が必要な家族の有無別にみると、全体的に『思わない』が多く、「結婚したが離別・死別している（89.2%）」、「介護が必要な家族がいる（88.1%）」で特に多い。

図表 307 親の介護は女性中心で担うほうがよいという考え方（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	思う	そう思う	どちらかといえば	思わない	どちらかといえば	そう思わない	わからない
全体	895	5.8	0.9	4.9	87.2	20.8	66.4	7.0
女性								
計	456	3.7	0.4	3.3	92.8	16.7	76.1	3.5
20歳未満	1	100.0	-	100.0	-	-	-	-
20歳代	87	1.1	1.1	-	95.4	16.1	79.3	3.4
30歳代	69	2.9	-	2.9	92.7	13.0	79.7	4.3
40歳代	117	3.4	-	3.4	93.2	23.1	70.1	3.4
50歳代	141	4.2	0.7	3.5	92.9	14.2	78.7	2.8
60歳以上	41	7.3	-	7.3	87.8	14.6	73.2	4.9
男性								
計	435	8.1	1.4	6.7	81.2	25.1	56.1	10.8
20歳未満	1	-	-	-	100.0	100.0	-	-
20歳代	90	4.4	1.1	3.3	82.2	21.1	61.1	13.3
30歳代	82	4.9	-	4.9	84.1	19.5	64.6	11.0
40歳代	81	11.1	4.9	6.2	76.6	30.9	45.7	12.3
50歳代	121	9.1	0.8	8.3	81.0	24.0	57.0	9.9
60歳以上	60	11.7	-	11.7	81.7	31.7	50.0	6.7
その他	4	-	-	-	100.0	25.0	75.0	-
結婚								
している(事実婚含む)	591	5.9	0.8	5.1	87.5	23.5	64	6.6
していない	258	5.5	1.2	4.3	86.1	16.3	69.8	8.5
結婚したが離別・死別している	46	6.5	-	6.5	89.2	10.9	78.3	4.3
子供								
子どもがいる	548	6.2	0.9	5.3	87.4	22.1	65.3	6.4
子どもがいない	347	5.2	0.9	4.3	86.7	18.7	68.0	8.1
介護								
介護が必要な家族がいる	76	6.6	-	6.6	88.1	28.9	59.2	5.3
介護が必要な家族がいない	819	5.8	1.0	4.8	87.0	20.0	67.0	7.2

無回答はいない

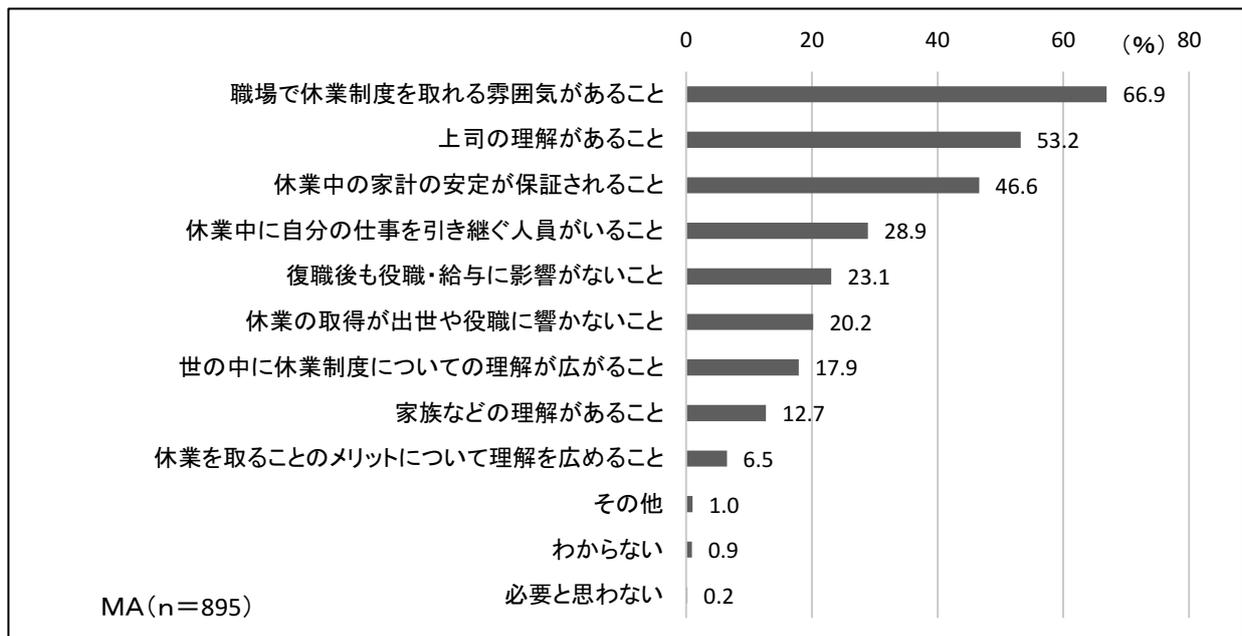
5. 休業制度や就労状況について

(1) 休業制度の取得が進むために必要なこと

① 全体

育児休業や介護休業などの休業制度の取得が進むために、どのようなことが必要と思うか聞いたところ、「職場で休業制度を取れる雰囲気があること」が66.9%で最も多く、「上司の理解があること（53.2%）」、「休業中の家計の安定が保証されること（46.6%）」、「休業中に自分の仕事を引き継ぐ人員がいること（28.9%）」が続いた。

図表 308 休業制度の取得が進むために必要なこと



② 属性別

性別にみると、男女ともに「職場で休業制度を取れる雰囲気があること」が最も多く、「女性（71.5%）」が「男性（62.1%）」を上回っている。「上司の理解があること」は「女性（54.8%）」が「男性（51.3%）」より多く、「休業中の家計の安定が保証されること」は「女性（49.6%）」が「男性（43.4%）」より多かった。

性年代別にみると、全体的に「職場で休業制度を取れる雰囲気があること」が多く、女性は「30歳代（84.1%）」、「50歳代（73.0%）」、男性は「20歳代（73.3%）」、「40歳代（64.2%）」で特に多くみられた。「上司の理解があること」は女性の「20歳代（63.2%）」、男性の「20歳代（63.3%）」で多く、「休業中の家計の安定が保証されること」は女性の「50歳代（56.7%）」、男性の「30歳代（56.1%）」で多くみられた。

結婚有無別、子どもの有無別にみると、全てで「職場で休業制度を取れる雰囲気があること」が最も多かった。

図表 309 休業制度の取得が進むために必要なこと（属性別）

（単位：件、%）

	回答数	職場で休業制度を取れる雰囲気があること	上司の理解があること	休業中の家計の安定が保証されること	休業中に自分の仕事を引き継ぐ人員がいること	復職後も役職・給与に影響がないこと	休業の取得が出世や役職に影響がないこと	世の中に休業制度についての理解が広がること	家族などの理解があること	休業を取ることのメリットについて理解を広めること	必要と思わない	わからない	その他
全体	895	66.9	53.2	46.6	28.9	23.1	20.2	17.9	12.7	6.5	0.2	0.9	1.0
女性	456	71.5	54.8	49.6	28.7	22.1	20.2	18.9	13.2	6.6	-	0.2	0.4
計	1	100.0	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20歳未満	87	70.1	63.2	39.1	19.5	18.4	28.7	14.9	17.2	4.6	-	1.1	1.1
20歳代	69	84.1	55.1	52.2	30.4	21.7	18.8	8.7	7.2	7.2	-	-	-
30歳代	117	67.5	54.7	49.6	32.5	29.1	17.1	16.2	13.7	7.7	-	-	-
40歳代	141	73.0	48.9	56.7	29.1	19.9	19.1	21.3	16.3	6.4	-	-	0.7
50歳代	41	58.5	56.1	41.5	34.1	19.5	17.1	43.9	2.4	7.3	-	-	-
60歳以上	435	62.1	51.3	43.4	29.2	24.1	20.2	17.0	12.4	6.4	0.5	1.6	1.6
男性	1	100.0	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-
計	90	73.3	63.3	36.7	31.1	22.2	21.1	10.0	10.0	5.6	-	3.3	-
20歳未満	82	56.1	51.2	56.1	28.0	23.2	31.7	11.0	4.9	4.9	-	-	-
20歳代	81	64.2	53.1	38.3	28.4	18.5	14.8	16.0	11.1	7.4	-	-	3.7
30歳代	121	58.7	42.1	46.3	26.4	27.3	13.2	20.7	22.3	5.0	0.8	2.5	3.3
40歳代	60	56.7	48.3	38.3	35.0	30.0	23.3	30.0	8.3	11.7	1.7	1.7	-
50歳代	4	75.0	75.0	50.0	25.0	25.0	25.0	-	-	-	-	-	-
60歳以上	591	66.3	50.4	49.4	27.4	24.2	20.1	19.3	13.4	6.9	0.3	0.8	1.0
結婚	258	67.8	58.5	38.8	31.0	21.7	21.3	14.3	12.4	5.8	-	1.2	0.8
していない	46	69.6	58.7	54.3	37.0	17.4	15.2	19.6	6.5	4.3	-	-	2.2
結婚したが離別・死別している	548	65.9	50.9	50.0	27.2	24.1	18.6	20.4	13.9	6.8	0.4	0.7	1.3
子供	347	68.6	56.8	41.2	31.7	21.6	22.8	13.8	11.0	6.1	-	1.2	0.6
子どもがいる													
子どもがいない													

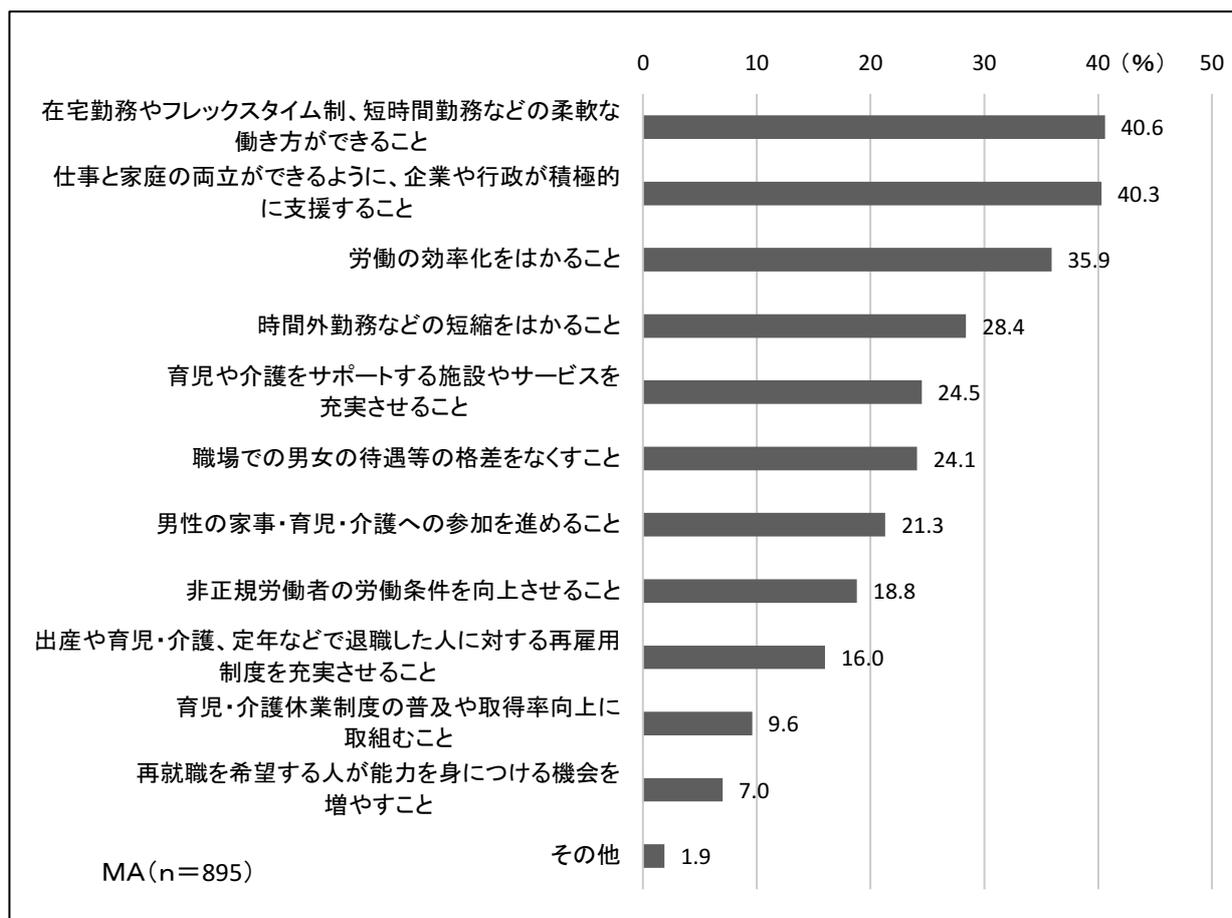
(2) 男女が働きやすい社会に必要なこと

① 全体

男女がともに働きやすい社会を築くために必要なことを聞いたところ、「在宅勤務やフレックスタイム制、短時間勤務などの柔軟な働き方ができること（40.6%）」、「仕事と家庭の両立ができるように、企業や行政が積極的に支援すること（40.3%）」が同程度で多かった。

次いで、「労働の効率化をはかること（35.9%）」、「時間外勤務などの短縮をはかること（28.4%）」となっている。

図表 310 男女が働きやすい社会に必要なこと



② 属性別

性別にみると、男女ともに「在宅勤務やフレックスタイム制、短時間勤務などの柔軟な働き方ができること」が最も多く、「女性（42.5%）」が「男性（38.4%）」を上回っている。「仕事と家庭の両立ができるように、企業や行政が積極的に支援すること」は「女性（42.1%）」が「男性（38.6%）」を上回っている。なお、「非正規労働者の労働条件を向上させること」については、「女性（27.9%）」と「男性（9.4%）」の差異が大きかった。

性年代別にみると、「在宅勤務やフレックスタイム制、短時間勤務などの柔軟な働き方ができること」が最も多いのは、女性は「20～40歳代」、男性は「30歳代（53.7%）」で、「仕事と家庭の両立ができるように、企業や行政が積極的に支援すること」が最も多いのは、女性は「30歳代（47.8%）」、「50歳代（44.7%）」、男性は「60歳以上（46.7%）」、「20歳代（45.6%）」と、年齢層によってばらつきがみられる。

結婚有無別、子どもの有無別にみると、「子どもがいない」において「在宅勤務やフレックスタイム制、短時間勤務などの柔軟な働き方ができること（43.8%）」でやや多くみられた。

図表 311 男女が働きやすい社会に必要なこと（属性別）

（単位：件、%）

	回答数	在宅勤務やフレックスタイム制、短時間勤務などの柔軟な働き方ができること	仕事と家庭の両立ができるように、企業や行政が積極的に支援すること	労働の効率化をはかること	時間外勤務などの短縮をはかること	育児や介護をサポートする施設やサービスを充実させること	職場での男女の待遇等の格差をなくすこと	男性の家事・育児・介護への参加を進めること	非正規労働者の労働条件を向上させること	出産や育児・介護、定年などで退職した人に対する再雇用制度を充実させること	育児・介護休業制度の普及や取得率向上に取組むこと	再就職を希望する人が能力を身につける機会を増やすこと	その他
全体	895	40.6	40.3	35.9	28.4	24.5	24.1	21.3	18.8	16.0	9.6	7.0	1.9
女性	456	42.5	42.1	34.2	30.0	28.3	21.9	21.9	27.9	16.7	7.0	6.6	1.1
計	1	-	-	-	100.0	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-
20歳未満	87	44.8	37.9	25.3	34.5	31.0	29.9	28.7	13.8	11.5	6.9	5.7	1.1
20歳代	69	47.8	47.8	40.6	42.0	21.7	17.4	14.5	30.4	10.1	4.3	5.8	-
30歳代	117	50.4	41.9	35.9	27.4	20.5	18.8	23.9	29.1	17.9	5.1	8.5	2.6
40歳代	141	36.2	44.7	34.8	27.7	32.6	22.7	17.0	32.6	21.3	9.9	5.0	0.7
50歳代	41	29.3	34.1	36.6	14.6	39.0	19.5	31.7	34.1	17.1	7.3	9.8	-
60歳以上	435	38.4	38.6	37.2	26.2	20.7	26.4	20.7	9.4	15.4	12.4	7.4	2.8
男性	1	-	100.0	-	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-	-
計	90	44.4	45.6	36.7	18.9	22.2	21.1	24.4	5.6	10.0	12.2	6.7	1.1
20歳代	82	53.7	37.8	45.1	25.6	18.3	15.9	20.7	1.2	14.6	8.5	9.8	-
30歳代	81	32.1	30.9	33.3	27.2	17.3	28.4	22.2	12.3	17.3	17.3	3.7	2.5
40歳代	121	29.8	34.7	35.5	33.9	19.8	31.4	19.8	11.6	14.0	9.9	5.8	6.6
50歳代	60	35.0	46.7	36.7	21.7	28.3	35.0	15.0	18.3	23.3	16.7	13.3	1.7
60歳以上	4	50.0	25.0	75.0	75.0	-	25.0	25.0	-	-	-	25.0	-
その他	591	40.4	41.1	35.0	29.6	25.2	23.0	21.3	20.1	16.4	9.0	7.4	2.2
結婚	258	42.2	38.4	37.2	27.5	23.3	24.8	20.9	14.3	14.7	11.2	6.6	0.8
している(事実婚含む)	46	32.6	41.3	39.1	17.4	21.7	34.8	23.9	26.1	17.4	8.7	4.3	4.3
していない	548	38.5	41.8	34.7	29.6	24.6	23.4	22.4	20.1	17.0	8.6	7.3	2.4
子供	347	43.8	38.0	37.8	26.5	24.2	25.4	19.6	16.7	14.4	11.2	6.6	1.2
子どもがいる													
子どもがいない													

6. 地域活動・防災について

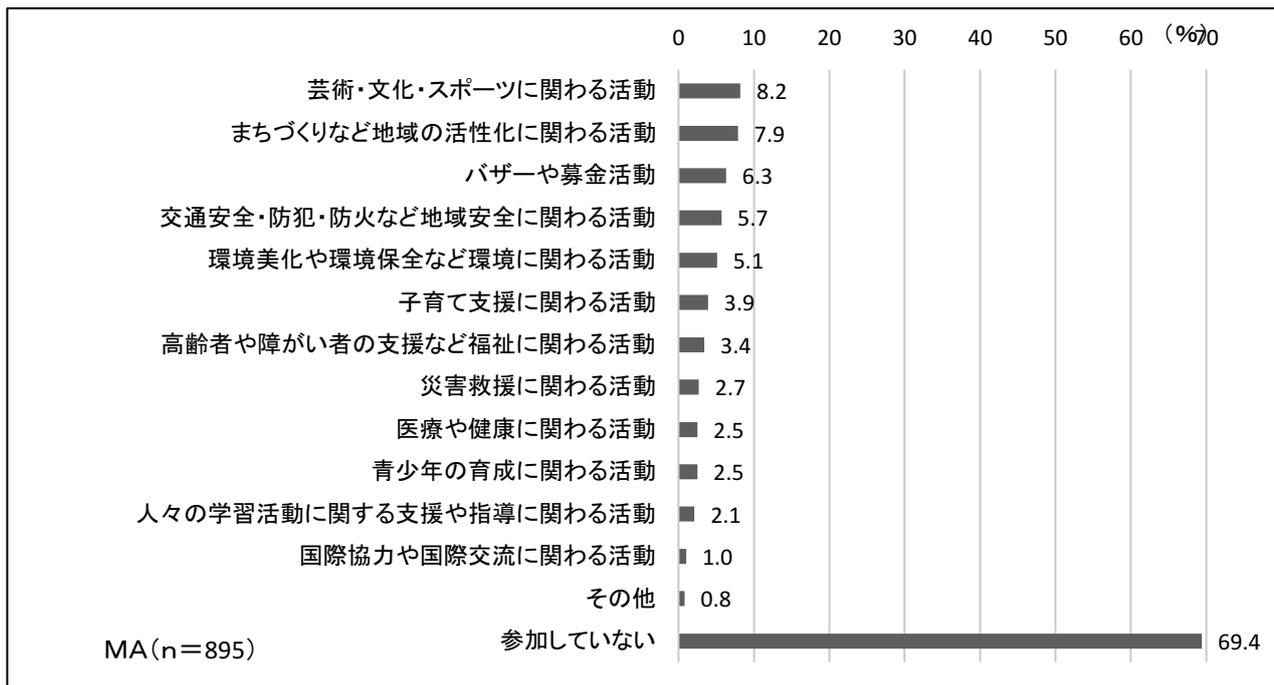
(1) 地域活動・ボランティア活動への参加状況

① 全体

この1年間に参加したことがある地域活動・ボランティア活動について聞いたところ、「参加していない」が69.4%で最も多かった。

参加した活動の中では、「芸術・文化・スポーツに関わる活動（8.2%）」で最も多かったが、すべて1割未満だった。

図表 312 地域活動・ボランティア活動への参加状況



② 属性別

「参加していない」を除いて性別にみると、女性は「バザーや募金活動（9.6%）」が最も多く、男性は「まちづくりなど地域の活性化に関わる活動（11.7%）」が最も多いなど、男女で差異がみられる。

性年代別にみると、「芸術・文化・スポーツに関わる活動」が多いのは、女性は「60歳以上（14.6%）」、男性は「40歳代（14.8%）」で、「まちづくりなど地域の活性化に関わる活動」が多いのは、女性は「60歳以上（12.2%）」、男性は「60歳以上（20.0%）」「50歳代（17.4%）」となっている。なお、女性の「20歳代」は「子育て支援に関わる活動（5.7%）」が最も多かった。

結婚有無別、子どもの有無別にみると、「結婚したが離別・死別している」では、「環境美化や環境保全など環境に関わる活動（8.7%）」でやや多くみられた。

図表 313 地域活動・ボランティア活動への参加状況（属性別）

(単位:件、%)

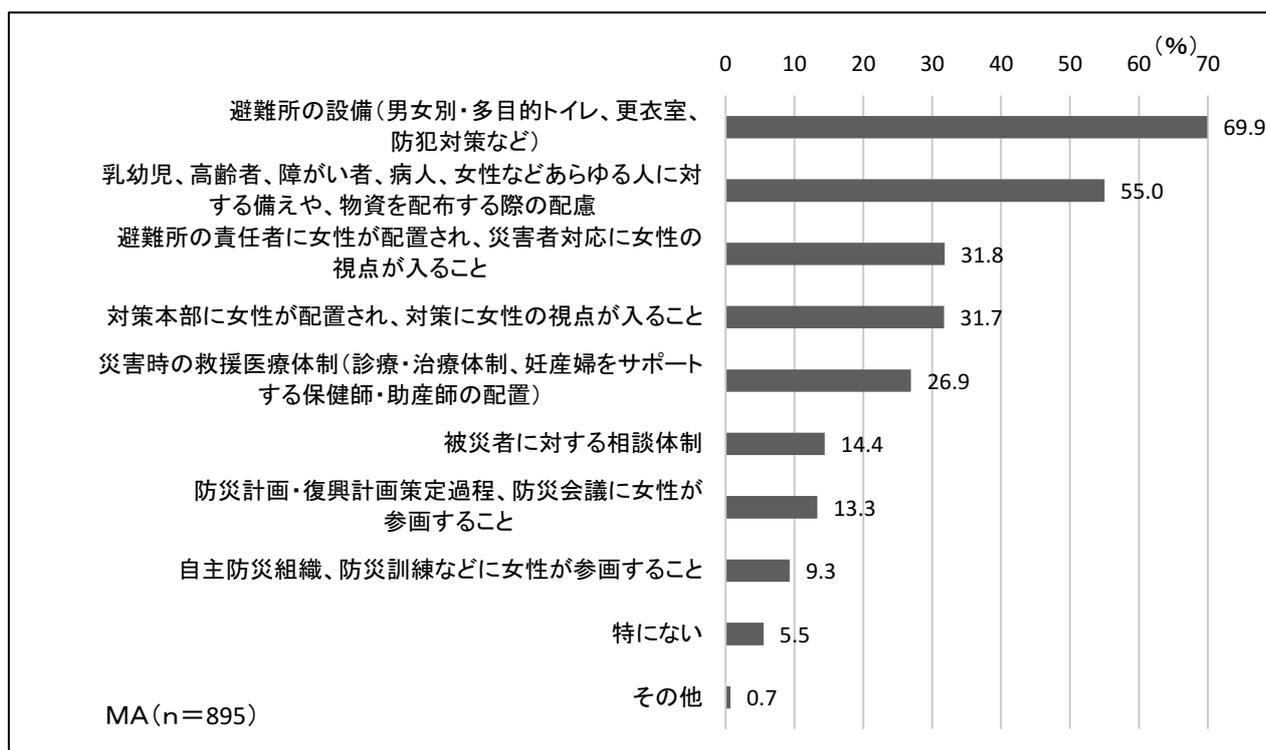
	回答数	芸術・文化・スポーツに関わる活動	まちづくりなど地域の活性化に関わる活動	バザーや募金活動	交通安全・防犯・防火など地域安全に関わる活動	環境美化や環境保全など環境に関わる活動	子育て支援に関わる活動	高齢者や障がい者の支援など福祉に関わる活動	災害救援に関わる活動	医療や健康に関わる活動	青少年の育成に関わる活動	人々の学習活動に関する支援や指導に関わる活動	国際協力や国際交流に関する活動	その他	参加していない
全体	895	8.2	7.9	6.3	5.7	5.1	3.9	3.4	2.7	2.5	2.5	2.1	1.0	0.8	69.4
女性	456	5.5	4.4	9.6	4.2	4.2	5.9	3.5	1.3	2.0	1.8	2.0	1.3	0.9	71.5
計	456	5.5	4.4	9.6	4.2	4.2	5.9	3.5	1.3	2.0	1.8	2.0	1.3	0.9	71.5
20歳未満	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
20歳代	87	2.3	3.4	3.4	2.3	1.1	5.7	3.4	-	4.6	4.6	2.3	-	1.1	78.2
30歳代	69	2.9	1.4	7.2	4.3	1.4	2.9	1.4	-	1.4	-	1.4	-	-	85.5
40歳代	117	7.7	1.7	11.1	7.7	5.1	8.5	3.4	1.7	2.6	2.6	4.3	1.7	-	60.7
50歳代	141	4.3	6.4	12.8	2.8	7.1	5.7	4.3	2.1	0.7	-	0.7	2.8	2.1	70.9
60歳以上	41	14.6	12.2	12.2	2.4	2.4	4.9	4.9	2.4	-	2.4	-	-	-	65.9
男性	435	10.8	11.7	2.8	7.4	6.2	1.8	3.2	4.1	3.0	3.2	2.3	0.7	0.7	67.1
計	435	10.8	11.7	2.8	7.4	6.2	1.8	3.2	4.1	3.0	3.2	2.3	0.7	0.7	67.1
20歳未満	1	-	100.0	-	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-
20歳代	90	6.7	6.7	2.2	5.6	2.2	-	2.2	4.4	3.3	-	1.1	-	-	72.2
30歳代	82	12.2	8.5	1.2	4.9	3.7	3.7	3.7	4.9	-	-	1.2	1.2	-	73.2
40歳代	81	14.8	4.9	3.7	-	-	1.2	-	1.2	3.7	7.4	1.2	2.5	-	72.8
50歳代	121	9.9	17.4	4.1	8.3	9.9	3.3	4.1	2.5	5.0	4.1	5.0	-	1.7	62.8
60歳以上	60	11.7	20.0	1.7	20.0	16.7	-	6.7	8.3	1.7	5.0	1.7	-	1.7	53.3
その他	4	25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	75.0
結婚	591	9.5	9.0	7.6	6.4	5.4	4.6	2.9	3.0	1.9	2.7	2.0	1.4	0.7	66.7
している(事実婚含む)	591	9.5	9.0	7.6	6.4	5.4	4.6	2.9	3.0	1.9	2.7	2.0	1.4	0.7	66.7
していない	258	5.4	5.4	3.5	4.7	3.9	2.3	4.3	1.9	3.5	1.9	1.9	0.4	0.8	75.2
結婚したが離別・死別している	46	6.5	8.7	4.3	2.2	8.7	4.3	4.3	2.2	4.3	2.2	4.3	-	2.2	71.7
子供	548	9.3	9.5	8.0	6.9	6.4	5.3	3.5	3.3	2.4	3.1	2.2	1.1	0.9	64.8
子どもがいる	548	9.3	9.5	8.0	6.9	6.4	5.3	3.5	3.3	2.4	3.1	2.2	1.1	0.9	64.8
子どもがいない	347	6.3	5.5	3.5	3.7	3.2	1.7	3.2	1.7	2.6	1.4	2.0	0.9	0.6	76.7

(2) 防災・災害復興対策で必要なこと

① 全体

防災・災害復興対策で、女性の視点に配慮して取り組む必要があると思うものは何かを聞いたところ、「避難所の設備（男女別・多目的トイレ、更衣室、防犯対策など）」が69.9%で最も多く、「乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性などあらゆる人に対する備えやニーズの把握、支給する際の配慮（55.0%）」、「避難所の責任者に女性が配置され、災害者対応に女性の視点が入ること（31.8%）」、「対策本部に女性が配置され、対策に女性の視点が入ること（31.7%）」が続いた。

図表 314 防災・災害復興対策で必要なこと



② 属性別

性別にみると、男女ともに「避難所の設備」が最も多く、「女性（73.2%）」が「男性（66.9%）」を上回っている。「乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性などあらゆる人に対する備えやニーズの把握、支給する際の配慮」は、「女性（63.2%）」が「男性（46.7%）」を上回っている。

性年代別にみると、「避難所の設備」が多いのは、女性は「40歳代（79.5%）」、「50歳代（78.7%）」で、男性は「40歳代（74.1%）」、「50歳代（73.6%）」となっている。「乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性などあらゆる人に対する備えやニーズの把握、支給する際の配慮」が多いのは、女性は「30歳代（73.9%）」、「50歳代（66.7%）」で、男性は「30歳代（50.0%）」、「50歳代（49.6%）」となっている。

結婚有無別、子どもの有無、介護が必要な家族の有無別にみると、全体的に「避難所の設備」が多い。「介護が必要な家族がいる」は、「被災者に対する相談体制（26.3%）」で特に多くみられた。

図表 315 防災・災害復興対策で必要なこと（属性別）

		(単位: 件、%)										
	回答数	避難所の設備（男女別・多目的トイレ、更衣室、防犯対策など）	乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性などあらゆる人に対する備えやニーズの把握、物資を配布する際の配慮	避難所の責任者に女性が配置され、災害者対応に女性の視点が入ること	対策本部に女性が配置され、女性の視点が入ること	災害時の救済医療体制（診療・治療体制、産師の配置）	被災者に対する相談体制	防災計画・復興計画策定過程、防災会議に女性が参画すること	自主防災組織、防災訓練などに女性が参画すること	特になし	その他	
全体	895	69.9	55.0	31.8	31.7	26.9	14.4	13.3	9.3	5.5	0.7	
計	456	73.2	63.2	31.6	35.7	28.7	13.8	12.9	5.3	2.6	0.7	
女性	20歳未満	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	87	69.0	57.5	31.0	40.2	23.0	12.6	4.6	6.9	1.1	
	30歳代	69	63.8	73.9	31.9	27.5	33.3	18.8	14.5	5.8	1.4	
	40歳代	117	79.5	59.0	24.8	38.5	28.2	10.3	13.7	6.8	2.6	
	50歳代	141	78.7	66.7	34.0	33.3	31.2	14.9	15.6	2.8	1.4	
	60歳以上	41	61.0	56.1	43.9	41.5	26.8	14.6	17.1	4.9	-	
計	435	66.9	46.7	32.0	27.8	25.1	14.9	13.8	13.3	8.3	0.7	
男性	20歳未満	1	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	90	57.8	47.8	37.8	25.6	18.9	10.0	16.7	10.0	13.3	
	30歳代	82	61.0	50.0	24.4	32.9	22.0	11.0	13.4	15.9	13.4	
	40歳代	81	74.1	35.8	42.0	34.6	19.8	11.1	17.3	11.1	4.9	
	50歳代	121	73.6	49.6	25.6	19.8	30.6	22.3	10.7	14.9	4.1	
	60歳以上	60	65.0	48.3	33.3	30.0	35.0	18.3	11.7	15.0	6.7	
その他	4	25.0	25.0	50.0	-	25.0	25.0	-	25.0	25.0	-	
結婚	している(事実婚含む)	591	72.1	56.9	30.8	30.8	29.4	14.2	13.7	9.1	4.1	
	していない	258	64.7	52.3	32.9	33.7	22.1	14.7	12.8	9.7	8.1	
	結婚したが離別・死別している	46	71.7	45.7	39.1	32.6	21.7	15.2	10.9	8.7	8.7	
子供	子どもがいる	548	71.5	56.8	31.8	30.8	29.2	13.7	12.8	9.3	4.0	
	子どもがいない	347	67.4	52.2	32.0	33.1	23.3	15.6	14.1	9.2	7.8	
介護	介護が必要な家族がいる	76	69.7	48.7	30.3	27.6	25.0	26.3	10.5	7.9	7.9	
	介護が必要な家族がいない	819	70.0	55.6	32.0	32.1	27.1	13.3	13.6	9.4	5.3	

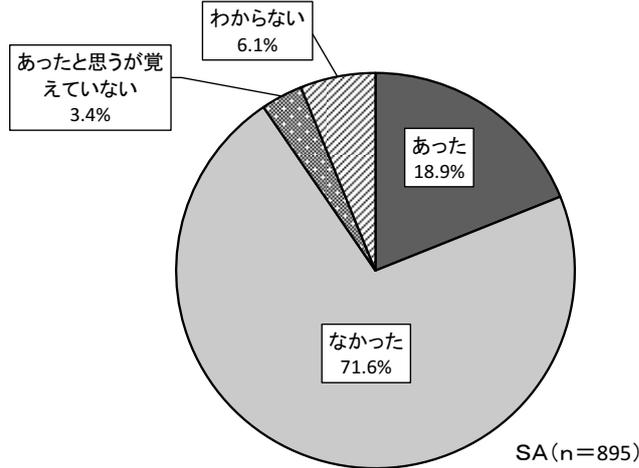
7. DV（男女間における暴力）について

（1）DVに関する市民からの相談や事案への関わりの有無

① 全体

これまでに配偶者や恋人からの暴力について、市民から相談を受けたり、事案に関わったりしたことがあるか聞いたところ、「あった」は18.9%となり、「なかった（71.6%）」が「あった」を大きく上回った。

図表 316 DVに関する市民からの相談や事案への関わりの有無



② 属性別

性別にみると、男女ともに「なかった」が最も多い。「あった」は「女性（23.2%）」が「男性（14.0%）」を上回っている。

性年代別にみると、「あった」が多いのは、女性は「40歳代（28.2%）」で、男性は「30歳代（25.6%）」となっている。

図表 317 DVに関する市民からの相談や事案への関わりの有無（属性別）

(単位: 件、%)

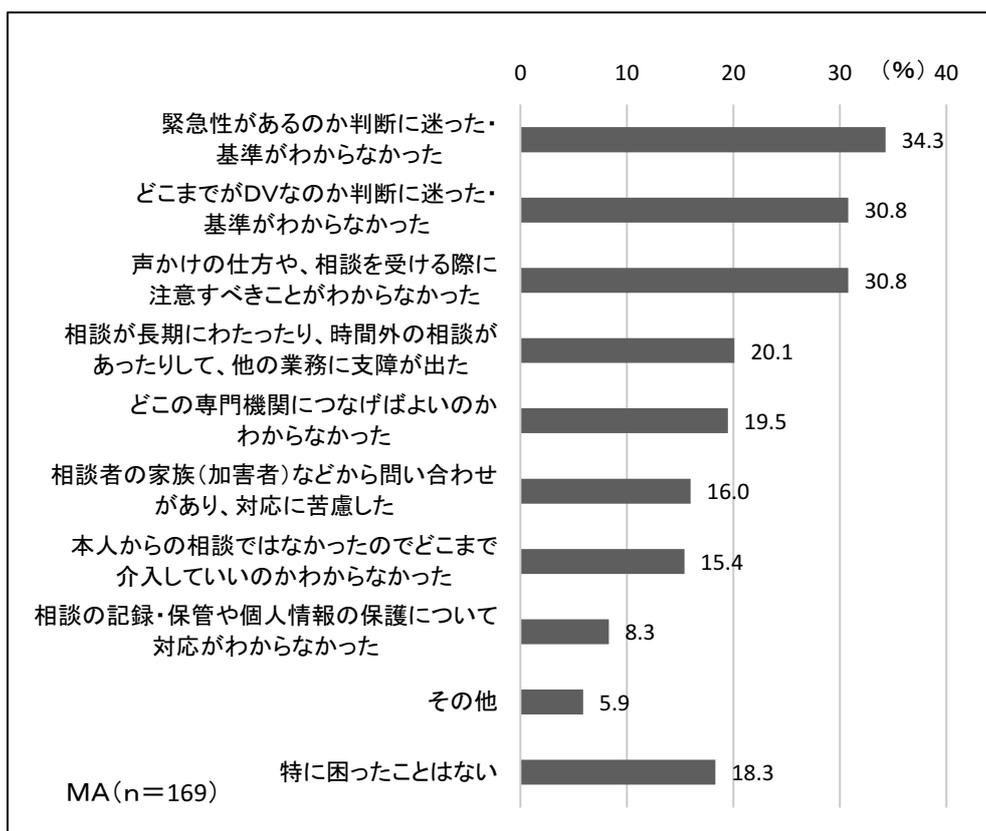
	回答数	あった	なかった	あったと思うが覚えていない	わからない	
全体	895	18.9	71.6	3.4	6.1	
計	456	23.2	67.1	3.7	5.9	
女性	20歳未満	1	100.0	-	-	
	20歳代	87	20.7	71.3	1.1	6.9
	30歳代	69	23.2	60.9	7.2	8.7
	40歳代	117	28.2	59.8	3.4	8.5
	50歳代	141	20.6	72.3	3.5	3.5
	60歳以上	41	24.4	70.7	4.9	-
	計	435	14.0	76.6	3.0	6.4
男性	20歳未満	1	100.0	-	-	
	20歳代	90	10.0	82.2	3.3	4.4
	30歳代	82	25.6	67.1	2.4	4.9
	40歳代	81	17.3	74.1	2.5	6.2
	50歳代	121	10.7	79.3	4.1	5.8
	60歳以上	60	6.7	78.3	1.7	13.3
	その他	4	50.0	50.0	-	-

(2) 相談を受けた際に困ったこと

① 全体

市民から何らかの相談を受けたり、事案に関わったことがある人に対して、相談を受けた際に困ったことを聞いたところ、「緊急性があるのか判断に迷った」が34.3%で最も多く、「どこまでがDVなのか判断に迷った・基準がわからなかった（30.8%）」、「声かけの仕方や、相談を受ける際に注意すべきことがわからなかった（30.8%）」、「相談が長期にわたったり、時間外の相談があったりして、他の業務に支障が出た（20.1%）」が続いた。

図表 318 相談を受けた際に困ったこと



② 属性別

性別にみると、女性は「緊急性があるのか判断に迷った・基準がわからなかった（38.7%）」が最も多く、男性は「どこまでがDVなのか判断に迷った・基準がわからなかった（32.8%）」が最も多かった。

性年代別にみると、「緊急性があるのか判断に迷った・基準がわからなかった」が多いのは、女性は「40歳代（51.5%）」、「30歳代（50.0%）」となっている。「どこまでがDVなのか判断に迷った・基準がわからなかった」が多いのは、女性は「60歳以上（50.0%）」で、男性は「20歳代（44.4%）」となっている。「声かけの仕方や、相談を受ける際に注意すべきことがわからなかった」は、女性の「20歳代（61.1%）」で多かった。

図表 319 相談を受けた際に困ったこと（性・年代別）

（単位：件、%）

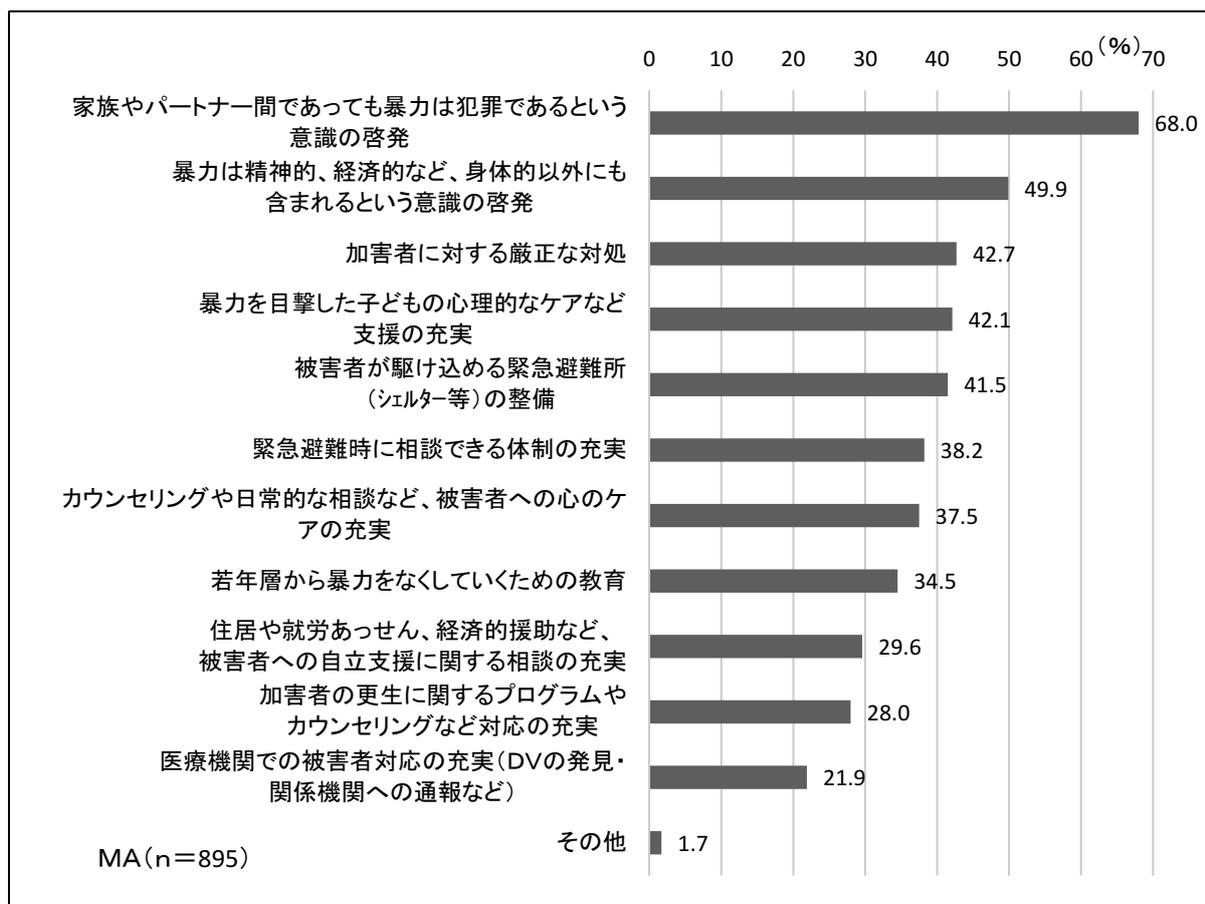
	回答数	緊急性があるのか判断に迷った・基準がわからなかった	どこまでがDVなのか判断に迷った・基準がわからなかった	声かけの仕方や、相談を受ける際に注意すべきことがわからなかった	時間外の業務に支障が出たり、他の業務に支障が出たり	相談が長期にわたったり、よいのかわからなかった	どこの専門機関につなげばよいのかわからなかった	相談者の家族（加害者）などから問い合わせがあり、対応に苦慮した	本人からの相談ではなかった	本人からの相談ではなかった	相談の記録・保管や個人情報が	その他	特に困ったことはない
全体	169	34.3	30.8	30.8	20.1	19.5	16.0	15.4	8.3	5.9	18.3		
計	106	38.7	29.2	36.8	26.4	20.8	17.9	14.2	11.3	5.7	13.2		
女性													
20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
20歳代	18	16.7	22.2	61.1	27.8	27.8	16.7	11.1	11.1	-	11.1		
30歳代	16	50.0	18.8	25.0	31.3	31.3	12.5	6.3	12.5	18.8	6.3		
40歳代	33	51.5	30.3	45.5	30.3	12.1	15.2	15.2	12.1	-	6.1		
50歳代	29	31.0	31.0	20.7	27.6	20.7	27.6	17.2	10.3	6.9	17.2		
60歳以上	10	40.0	50.0	30.0	-	20.0	10.0	20.0	10.0	10.0	40.0		
計	61	27.9	32.8	21.3	8.2	18.0	11.5	18.0	3.3	6.6	27.9		
男性													
20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
20歳代	9	22.2	44.4	33.3	22.2	22.2	22.2	33.3	11.1	-	11.1		
30歳代	21	33.3	23.8	4.8	-	9.5	9.5	14.3	-	9.5	33.3		
40歳代	14	28.6	35.7	35.7	7.1	21.4	7.1	14.3	7.1	7.1	28.6		
50歳代	13	30.8	38.5	30.8	7.7	23.1	15.4	23.1	-	7.7	23.1		
60歳以上	4	-	25.0	-	25.0	25.0	-	-	-	-	50.0		
その他	2	-	50.0	-	50.0	-	50.0	-	-	-	-		

(3) DVの対策や援助として充実させるべきこと

① 全体

パートナー間の暴力に対する対策や援助として充実させるべきことを聞いたところ、「家族やパートナー間であっても暴力は犯罪であるという意識の啓発」が68.0%で最も多く、「暴力は精神的、経済的など、身体的以外にも含まれるという意識の啓発（49.9%）」、「加害者に対する厳正な対処（42.7%）」、「暴力を目撃した子どもの心理的なケアなど支援の充実（42.1%）」が続いた。

図表 320 DVの対策や援助として充実させるべきこと



② 属性別

性別にみると、男女ともに「家族やパートナー間であっても暴力は犯罪であるという意識の啓発」が最も多く、「女性（72.6%）」が「男性（63.0%）」を上回っている。

性年代別にみると、「家族やパートナー間であっても暴力は犯罪であるという意識の啓発」は、女性の「60歳以上（82.9%）」、「50歳代（80.9%）」で多く、男性の「50歳代（67.8%）」で多くなっている。「暴力は精神的、経済的など、身体的以外にも含まれるという意味の啓発」は女性の「60歳以上（63.4%）」、「30歳代（60.9%）」で多く、男性の「50歳代（47.1%）」、「40歳代（45.7%）」で多くなっている。

結婚有無別、子どもの有無別にみると、全体的に「家族やパートナー間であっても暴力は犯罪であるという意識の啓発」が多く、「子どもがいる（70.3%）」で特に多かった。

図表 321 DVの対策や援助として充実させるべきこと（属性別）

(単位:件、%)

	回答数	家族やパートナー間であっても暴力は犯罪であるという意識の啓発	暴力は精神的、経済的など、身体的以外にも含まれるという意識の啓発	加害者に対する厳正な対処	暴力を目撃した子どもへの心理的なケアなど支援の充実	被害者が駆け込める緊急避難所（シェルター等）の整備	緊急避難時に相談できる体制の充実	カウンセリングや日常的な相談など、被害者への心のケアの充実	若年層から暴力をなくしていくための教育	住居や就労あっせん、経済的援助など、被害者への自立支援に関する相談の充実	加害者の更生に関するプログラムやカウンセリングなど対応の充実	医療機関での被害者対応の充実（DVの発見・関係機関への通報など）	その他
全体	895	68.0	49.9	42.7	42.1	41.5	38.2	37.5	34.5	29.6	28.0	21.9	1.7
計	456	72.6	55.7	40.4	50.4	48.2	42.5	42.5	37.9	39.5	33.6	25.2	1.5
女性	20歳未満	1	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	-	100.0	-
	20歳代	87	63.2	41.4	37.9	40.2	46.0	28.7	34.5	23.0	19.5	23.0	19.5
	30歳代	69	65.2	60.9	40.6	58.0	44.9	43.5	37.7	37.7	40.6	31.9	23.2
	40歳代	117	70.1	56.4	41.0	49.6	42.7	45.3	35.9	37.6	43.6	34.2	22.2
	50歳代	141	80.9	59.6	42.6	52.5	56.0	46.8	51.8	44.0	41.8	36.9	27.7
	60歳以上	41	82.9	63.4	36.6	56.1	48.8	48.8	56.1	48.8	61.0	46.3	39.0
計	435	63.0	43.9	45.1	33.8	34.5	34.0	32.4	30.8	19.5	22.5	18.6	1.8
男性	20歳未満	1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-
	20歳代	90	63.3	44.4	36.7	31.1	27.8	35.6	24.4	22.2	10.0	16.7	17.8
	30歳代	82	56.1	35.4	50.0	37.8	32.9	34.1	40.2	30.5	20.7	24.4	17.1
	40歳代	81	61.7	45.7	39.5	28.4	32.1	29.6	23.5	22.2	17.3	16.0	17.3
	50歳代	121	67.8	47.1	50.4	37.2	38.0	31.4	38.0	38.8	21.5	27.3	21.5
	60歳以上	60	63.3	45.0	46.7	31.7	41.7	41.7	33.3	38.3	30.0	26.7	16.7
計	460	60.0	43.9	45.1	33.8	34.5	34.0	32.4	30.8	19.5	22.5	18.6	1.8
その他	4	100.0	50.0	50.0	-	25.0	-	25.0	50.0	-	-	-	-
結婚	している(事実婚含む)	591	69.2	52.3	44.0	43.1	41.6	39.3	37.6	37.6	32.3	29.1	22.7
	していない	258	65.1	43.4	39.1	40.7	41.1	35.7	36.8	26.7	24.4	23.6	19.8
	結婚したが離別・死別している	46	69.6	56.5	45.7	37.0	41.3	39.1	41.3	39.1	23.9	39.1	23.9
子供	子どもがいる	548	70.3	53.5	42.9	43.4	41.2	39.2	36.9	38.3	31.2	29.9	22.8
	子どもがいない	347	64.6	44.4	42.4	40.1	41.8	36.6	38.6	28.5	27.1	25.1	20.5

8. 男女共同参画社会づくり・多様性社会推進について

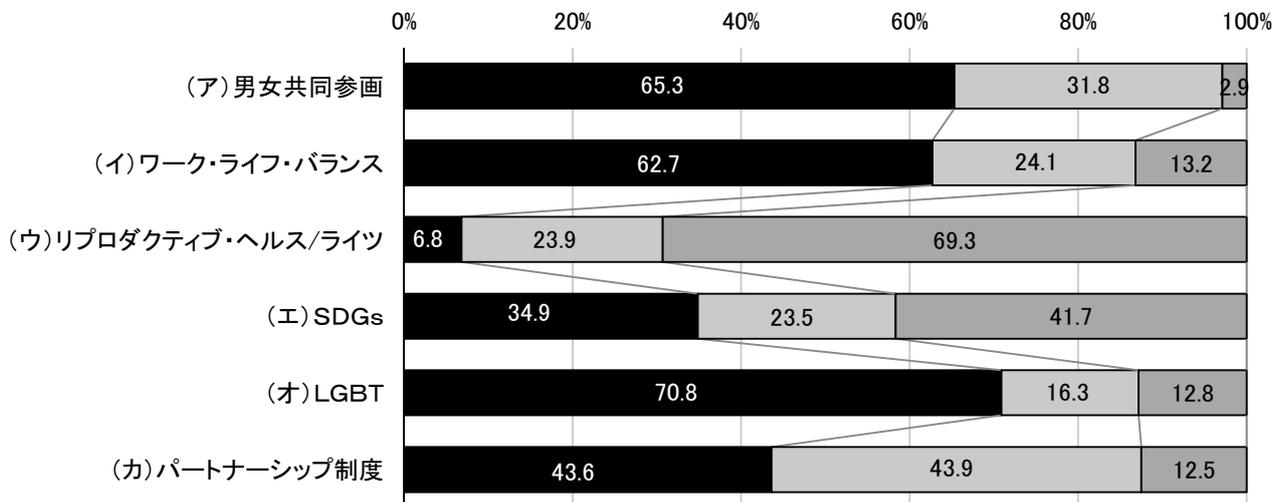
(1) 男女共同参画等に関する言葉の認知度

① 全体

男女共同参画社会・多様性社会推進の実現において重要なキーワードとなる言葉を知っているか聞いたところ、「言葉も内容も知っている」と「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」を合計した『言葉を知っている』が多いのは、「(ア) 男女共同参画 (97.1%)」、「(カ) パートナーシップ制度 (87.5%)」、「(オ) LGBT (87.1%)」、「(イ) ワーク・ライフ・バランス (86.8%)」だった。

なお、「言葉も内容も知っている」は「(オ) LGBT (70.8%)」が最も多く、「言葉も内容も知らない」については、「(ウ) リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (69.3%)」が最も多かった。

図表 322 男女共同参画等に関する言葉の認知度



■ 言葉も内容も知っている □ 言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない □ 言葉も内容も知らない

(n=895)

② 経年比較

男女共同参画に関する言葉の認知度について経年比較すると、「(ア) 男女共同参画」は、『言葉を知っている』がH27年度の98.0%からR2年度には97.1%とやや減少した。

「(イ) ワーク・ライフ・バランス」は、『言葉を知っている』は同期間に76.3%から86.8%と増加している。

「(ウ) リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」は、『言葉を知っている』は同期間に26.0%から30.7%と増加している。

図表 323 男女共同参画等に関する言葉の認知度（経年比

(単位:%)

		言葉の認知度			
		言葉を知っている	言葉も内容も知っている	言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない	言葉も内容も知らない
(ア) 男女共同参画	R2年度	97.1	65.3	31.80	2.9
	H27年度	98.0	68.6	29.4	2.0
	差	▲ 0.9	▲ 3.3	2.4	0.9
(イ) ワーク・ライフ・バランス	R2年度	86.8	62.7	24.1	13.2
	H27年度	76.3	55.8	20.5	23.8
	差	10.5	6.9	3.6	▲ 10.6
(ウ) リプロダクティブ・ヘルス/ライツ	R2年度	30.7	6.8	23.9	69.3
	H27年度	26.0	8.4	17.6	74.0
	差	4.7	▲ 1.6	6.3	▲ 4.7

(注1) R2年度調査 n=895、H27年度調査 n=841

(注2) (エ)、(オ)、(カ)はR2年度より調査。

③ 属性別

(ア) 男女共同参画

性別にみると、男女ともに『言葉を知っている』が最も多く、「女性 (96.9%) 」と「男性 (97.2%) 」が同程度であった。

性年代別にみると、『言葉を知っている』が多いのは、女性は「20歳代 (100.0%) 」、「50歳代 (98.6%) 」で、男性は「40歳代 (98.8%) 」、「60歳以上 (98.3%) 」となっている。

図表 324 「男女共同参画」の認知度（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	言葉の認知度				
		言葉を知っている	言葉も内容も知っている	言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない	言葉も内容も知らない	
全体	895	97.1	65.3	31.8	2.9	
計	456	96.9	63.8	33.1	3.1	
女性	20歳未満	1	100.0	100.0	-	-
	20歳代	87	100.0	60.9	39.1	-
	30歳代	69	92.8	69.6	23.2	7.2
	40歳代	117	96.6	65.8	30.8	3.4
	50歳代	141	98.6	66.7	31.9	1.4
	60歳以上	41	92.7	43.9	48.8	7.3
計	435	97.2	66.9	30.3	2.8	
男性	20歳未満	1	100.0	100.0	-	-
	20歳代	90	94.5	65.6	28.9	5.6
	30歳代	82	97.5	76.8	20.7	2.4
	40歳代	81	98.8	56.8	42.0	1.2
	50歳代	121	97.5	62.0	35.5	2.5
	60歳以上	60	98.3	78.3	20.0	1.7
その他	4	100.0	50.0	50.0	-	

無回答はいない

(イ) ワーク・ライフ・バランス

性別にみると、男女ともに『言葉を知っている』が最も多く、「女性（88.4%）」が「男性（85.2%）」を上回っている。

性年代別にみると、『言葉を知っている』が多いのは、女性は「20歳代（100.0%）」で、男性は「30歳代（90.2%）」、「40歳代（87.7%）」となっている。

図表 325 「ワーク・ライフ・バランス」の認知度（性・年代別）

(単位: 件、%)

	回答数	言葉を知っている	言葉も内容も知っている	言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない	言葉も内容も知らない
全体	895	86.8	62.7	24.1	13.2
計	456	88.4	65.6	22.8	11.6
女性	20歳未満	1	100.0	100.0	-
	20歳代	87	100.0	72.4	27.6
	30歳代	69	88.4	68.1	20.3
	40歳代	117	87.1	70.9	16.2
	50歳代	141	87.2	62.4	24.8
	60歳以上	41	70.8	41.5	29.3
計	435	85.2	59.5	25.7	14.7
男性	20歳未満	1	100.0	-	100.0
	20歳代	90	85.5	61.1	24.4
	30歳代	82	90.2	76.8	13.4
	40歳代	81	87.7	53.1	34.6
	50歳代	121	80.2	46.3	33.9
	60歳以上	60	85.0	70.0	15.0
その他	4	75.0	75.0	-	25.0

無回答はいない

(ウ) リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

性別にみると、男女ともに「言葉も内容も知らない」が最も多いが、『言葉を知っている』は「男性（33.8%）」が「女性（27.9%）」を上回っている。

性年代別にみると、『言葉を知っている』が多いのは、女性は「40歳代（32.5%）」で、男性は「60歳以上（38.3%）」となっている。

図表 326 「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」の認知度（性・年代別）

(単位: 件、%)

	回答数	言葉を知っている	言葉も内容も知っている	言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない	言葉も内容も知らない
全体	895	30.7	6.8	23.9	69.3
計	456	27.9	7.5	20.4	72.1
女性	20歳未満	1	-	-	100.0
	20歳代	87	25.3	4.6	20.7
	30歳代	69	28.9	7.2	21.7
	40歳代	117	32.5	9.4	23.1
	50歳代	141	24.8	7.1	17.7
	60歳以上	41	29.3	9.8	19.5
計	435	33.8	6.0	27.8	66.2
男性	20歳未満	1	-	-	100.0
	20歳代	90	35.6	6.7	28.9
	30歳代	82	24.4	9.8	14.6
	40歳代	81	35.8	6.2	29.6
	50歳代	121	35.5	3.3	32.2
	60歳以上	60	38.3	5.0	33.3
その他	4	25.0	25.0	-	75.0

無回答はいない

(工) SDGs

性別にみると、男女ともに『言葉を知っている』が最も多く、「男性（61.9%）」が「女性（55.1%）」を上回っている。

性年代別にみると、『言葉を知っている』が多いのは、女性は「20歳代（62.1%）」、「30歳代（59.4%）」で、男性は「30歳代（65.9%）」、「60歳以上（65.0%）」となっている。

図表 327 「SDGs」の認知度（性・年代別）

(単位: 件、%)

	回答数	言葉を知っている	言葉も内容も知っている	言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない	言葉も内容も知らない
全体	895	58.4	34.9	23.5	41.7
計	456	55.1	33.8	21.3	45.0
女性	20歳未満	1	-	-	100.0
	20歳代	87	62.1	29.9	37.9
	30歳代	69	59.4	33.3	40.6
	40歳代	117	56.4	35.0	43.6
	50歳代	141	51.8	38.3	48.2
	60歳以上	41	41.5	24.4	58.5
計	435	61.9	35.9	26.0	38.2
男性	20歳未満	1	-	-	100.0
	20歳代	90	57.8	35.6	42.2
	30歳代	82	65.9	43.9	34.1
	40歳代	81	59.3	28.4	40.7
	50歳代	121	62.8	36.4	37.2
	60歳以上	60	65.0	35.0	35.0
その他	4	50.0	50.0	-	50.0

無回答はいない

(オ) LGBT

性別にみると、男女ともに『言葉を知っている』が最も多く、「女性（87.5%）」と「男性（86.9%）」が同程度となっている。

性年代別にみると、『言葉を知っている』が多いのは、女性は「30歳代（94.2%）」、「20歳代（93.1%）」で、男性は「40歳代（93.8%）」、「30歳代（90.2%）」となっている。

図表 328 「LGBT」の認知度（性・年代別）

(単位: 件、%)

	回答数	言葉を知っている	言葉も内容も知っている	言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない	言葉も内容も知らない
全体	895	87.1	70.8	16.3	12.8
計	456	87.5	74.8	12.7	12.5
女性	20歳未満	1	100.0	100.0	-
	20歳代	87	93.1	79.3	6.9
	30歳代	69	94.2	81.2	5.8
	40歳代	117	87.2	74.4	12.8
	50歳代	141	83.7	73.8	16.3
	60歳以上	41	78.0	58.5	22.0
計	435	86.9	66.7	20.2	13.1
男性	20歳未満	1	100.0	100.0	-
	20歳代	90	86.7	76.7	13.3
	30歳代	82	90.2	78.0	9.8
	40歳代	81	93.8	60.5	6.2
	50歳代	121	84.3	58.7	15.7
	60歳以上	60	78.3	60.0	21.7
その他	4	75.0	75.0	-	25.0

無回答はいない

(カ) パートナーシップ制度

性別にみると、男女ともに『言葉を知っている』が最も多いが、「女性（88.0%）」と「男性（87.1%）」が同程度となっている。

性年代別にみると、『言葉を知っている』が多いのは、女性は「20歳代（90.8%）」で、男性は「50歳代（88.4%）」、「60歳以上（88.3%）」となっている。

図表 329 「パートナーシップ制度」の認知度（性・年代別）

(単位:件、%)

	回答数	言葉を知っている	言葉も内容も知っている	言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない	言葉も内容も知らない
全体	895	87.5	43.6	43.9	12.5
計	456	88.0	43.0	45.0	12.1
女性	20歳未満	1	100.0	100.0	-
	20歳代	87	90.8	46.0	44.8
	30歳代	69	82.6	44.9	37.7
	40歳代	117	88.1	47.9	40.2
	50歳代	141	89.3	40.4	48.9
	60歳以上	41	85.3	26.8	58.5
計	435	87.1	44.1	43.0	12.9
男性	20歳未満	1	100.0	-	100.0
	20歳代	90	86.7	41.1	45.6
	30歳代	82	84.1	51.2	32.9
	40歳代	81	87.6	39.5	48.1
	50歳代	121	88.4	47.1	41.3
	60歳以上	60	88.3	40.0	48.3
その他	4	75.0	50.0	25.0	25.0

無回答はいない

(2) 多様な方々にとっての暮らしやすさの状況

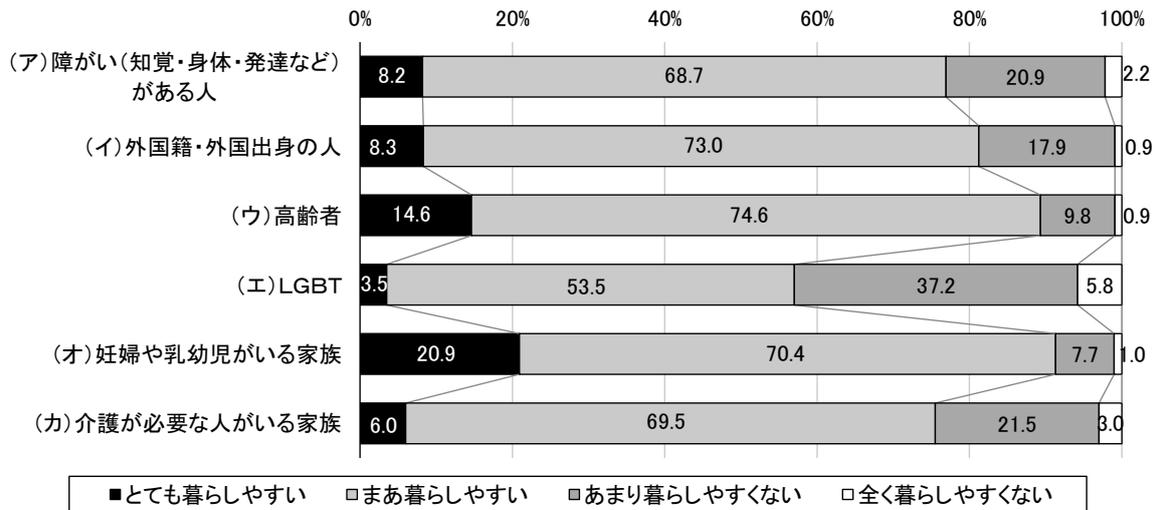
① 全体

市内に居住する多様な方々にとって、浦安市は「暮らしやすい環境」になっているか聞いたところ、すべての項目で「まあ暮らしやすい」が最も多かった。

「とても暮らしやすい」と「まあ暮らしやすい」を合計した『暮らしやすい』が多いのは、「(オ) 妊婦や乳幼児がいる家族 (91.3%)」「(ウ) 高齢者 (89.2%)」、「(イ) 外国籍・外国出身の人 (81.3%)」だった。

「あまり暮らしやすくない」と「全く暮らしやすくない」を合計した『暮らしやすくない』は「(エ) LGBT (43.0%)」で多かった。

図表 330 多様な方々にとっての暮らしやすさの状況



(n=895)

② 属性別

(ア) 障がい(知覚・身体・発達など)がある人

性別にみると、男女ともに『暮らしやすい』が最も多く、「女性 (77.7%)」が「男性 (75.9%)」を上回っている。

性年代別にみると、『暮らしやすい』が多いのは、女性は「40歳代 (81.2%)」で、男性は「40歳代 (86.4%)」となっている。

図表 331 障がいがある人にとっての暮らしやすさの状況 (性・年代別)

		(単位:件、%)					
	回答数	暮らしやすい	とても暮らしやすい	まあ暮らしやすい	暮らしやすくない	あまり暮らしやすくない	全く暮らしやすくない
全体	895	76.9	8.2	68.7	23.1	20.9	2.2
計	456	77.7	6.6	71.1	22.4	20.4	2.0
女性	20歳未満	1	100.0	-	100.0	-	-
	20歳代	87	74.7	3.4	71.3	25.2	24.1
	30歳代	69	79.7	1.4	78.3	20.3	17.4
	40歳代	117	81.2	11.1	70.1	18.8	17.1
	50歳代	141	75.2	7.8	67.4	24.8	22.7
	60歳以上	41	78.1	4.9	73.2	21.9	19.5
計	435	75.9	9.7	66.2	24.1	21.6	2.5
男性	20歳未満	1	100.0	-	100.0	-	-
	20歳代	90	76.6	13.3	63.3	23.3	23.3
	30歳代	82	72.0	11.0	61.0	28.1	24.4
	40歳代	81	86.4	9.9	76.5	13.6	9.9
	50歳代	121	72.7	9.1	63.6	27.3	24.8
	60歳以上	60	71.6	3.3	68.3	28.3	25.0
その他	4	100.0	25.0	75.0	-	-	-

無回答はいない

(イ) 外国籍・外国出身の人

性別にみると、男女ともに『暮らしやすい』が最も多く、「男性（82.1%）」が「女性（80.5%）」を上回っている。

性年代別にみると、『暮らしやすい』が多いのは、女性は「40歳代（83.8%）」、「60歳以上（80.5%）」で、男性は「40歳代（87.6%）」、「60歳以上（85.0%）」となっている。

図表 332 外国籍・外国出身の人にとっての暮らしやすさの状況（性・年代別）

(単位: 件、%)

	回答数	暮らしやすい	とても暮らしやすい	まあ暮らしやすい	暮らしやすくない	あまり暮らしやすくない	全く暮らしやすくない
全体	895	81.3	8.3	73.0	18.8	17.9	0.9
計	456	80.5	6.4	74.1	19.6	18.9	0.7
女性	20歳未満	1	100.0	-	100.0	-	-
	20歳代	87	79.3	4.6	74.7	20.7	20.7
	30歳代	69	79.7	2.9	76.8	20.3	20.3
	40歳代	117	83.8	9.4	74.4	16.3	15.4
	50歳代	141	78.7	7.1	71.6	21.3	19.9
	60歳以上	41	80.5	4.9	75.6	19.5	19.5
	計	435	82.1	10.1	72.0	17.9	16.8
男性	20歳未満	1	100.0	-	100.0	-	-
	20歳代	90	84.4	14.4	70.0	15.6	15.6
	30歳代	82	74.4	8.5	65.9	25.6	24.4
	40歳代	81	87.6	12.3	75.3	12.3	11.1
	50歳代	121	80.1	9.9	70.2	19.9	18.2
	60歳以上	60	85.0	3.3	81.7	15.0	13.3
	その他	4	75.0	25.0	50.0	25.0	25.0

無回答はいない

(ウ) 高齢者

性別にみると、男女ともに『暮らしやすい』が最も多く、「男性（90.8%）」が「女性（87.7%）」を上回っている。

性年代別にみると、『暮らしやすい』が多いのは、女性は「30歳代（94.2%）」で、男性は「20歳代（95.6%）」となっている。高齢者に該当する「60歳以上」の『暮らしやすい』をみると、「男性（85.0%）」は他の年齢層より少なかった。

図表 333 高齢者にとっての暮らしやすさの状況（性・年代別）

(単位: 件、%)

	回答数	暮らしやすい	とても暮らしやすい	まあ暮らしやすい	暮らしやすくない	あまり暮らしやすくない	全く暮らしやすくない
全体	895	89.2	14.6	74.6	10.7	9.8	0.9
計	456	87.7	11.4	76.3	12.3	11.4	0.9
女性	20歳未満	1	100.0	100.0	-	-	-
	20歳代	87	88.5	13.8	74.7	11.5	11.5
	30歳代	69	94.2	7.2	87.0	5.8	5.8
	40歳代	117	87.2	12.8	74.4	12.9	12.0
	50歳代	141	84.4	10.6	73.8	15.6	13.5
	60歳以上	41	87.8	9.8	78.0	12.2	12.2
	計	435	90.8	17.7	73.1	9.2	8.3
男性	20歳未満	1	100.0	-	100.0	-	-
	20歳代	90	95.6	25.6	70.0	4.4	4.4
	30歳代	82	91.5	17.1	74.4	8.5	7.3
	40歳代	81	90.1	22.2	67.9	9.8	8.6
	50歳代	121	90.0	14.0	76.0	9.9	9.1
	60歳以上	60	85.0	8.3	76.7	15.0	13.3
	その他	4	100.0	50.0	50.0	-	-

無回答はいない

(エ) LGBT

性別にみると、男女ともに『暮らしやすい』が最も多く、「男性（62.3%）」が「女性（51.9%）」を上回っている。

性年代別にみると、女性の「50歳代」で『暮らしやすくない』が51.1%と『暮らしやすい』を上回ったが、他の年齢層では全て『暮らしやすい』が最も多かった。

図表 334 LGBTの人にとっての暮らしやすさの状況（性・年代別）

		(単位:件、%)					
	回答数	暮らしやすい	とても暮らしやすい	まあ暮らしやすい	暮らしやすくない	あまり暮らしやすくない	全く暮らしやすくない
全体	895	57.0	3.5	53.5	43.0	37.2	5.8
計	456	51.9	1.5	50.4	48.1	41.7	6.4
女性							
20歳未満	1	-	-	-	100.0	100.0	-
20歳代	87	50.5	1.1	49.4	49.4	42.5	6.9
30歳代	69	50.7	-	50.7	49.3	43.5	5.8
40歳代	117	55.5	3.4	52.1	44.5	38.5	6.0
50歳代	141	48.9	0.7	48.2	51.1	45.4	5.7
60歳以上	41	58.5	2.4	56.1	41.5	31.7	9.8
計	435	62.3	5.3	57.0	37.7	32.4	5.3
男性							
20歳未満	1	100.0	-	100.0	-	-	-
20歳代	90	64.5	8.9	55.6	35.6	28.9	6.7
30歳代	82	57.3	4.9	52.4	42.7	35.4	7.3
40歳代	81	65.4	8.6	56.8	34.6	28.4	6.2
50歳代	121	63.6	3.3	60.3	36.4	33.1	3.3
60歳以上	60	58.3	-	58.3	41.6	38.3	3.3
その他	4	50.0	25.0	25.0	50.0	50.0	-

無回答はいない

(オ) 妊婦や乳幼児がいる家族

性別にみると、男女ともに『暮らしやすい』が最も多いが、「女性（93.0%）」が「男性（89.4%）」を上回っている。

性年代別にみると、『暮らしやすい』が多いのは、女性は「30歳代（95.7%）」、「40歳代（94.9%）」で、男性は「40歳代（93.9%）」、「60歳以上（93.3%）」となっている。

結婚の有無別にみると、「結婚している（93.5%）」が「結婚していない（86.8%）」を上回っている。

子どもの有無別にみると、「子どもがいる（93.3%）」が「子どもがいない（88.2%）」を上回っている。

図表 335 妊婦や乳幼児がいる家族の人にとっての暮らしやすさの状況（性・年代別）

		(単位:件、%)					
	回答数	暮らしやすい	とても暮らしやすい	まあ暮らしやすい	暮らしやすくない	あまり暮らしやすくない	全く暮らしやすくない
全体	895	91.3	20.9	70.4	8.7	7.7	1.0
計	456	93.0	23.9	69.1	7.0	5.9	1.1
女性							
20歳未満	1	100.0	-	100.0	-	-	-
20歳代	87	87.4	20.7	66.7	12.6	11.5	1.1
30歳代	69	95.7	31.9	63.8	4.3	4.3	-
40歳代	117	94.9	29.1	65.8	5.2	4.3	0.9
50歳代	141	94.4	20.6	73.8	5.7	5.0	0.7
60歳以上	41	90.2	14.6	75.6	9.8	4.9	4.9
計	435	89.4	17.7	71.7	10.6	9.7	0.9
男性							
20歳未満	1	100.0	-	100.0	-	-	-
20歳代	90	85.5	22.2	63.3	14.4	13.3	1.1
30歳代	82	84.2	22.0	62.2	15.8	13.4	2.4
40歳代	81	93.9	23.5	70.4	6.2	6.2	-
50歳代	121	90.9	12.4	78.5	9.1	8.3	0.8
60歳以上	60	93.3	8.3	85.0	6.7	6.7	-
その他	4	100.0	25.0	75.0	-	-	-
結婚							
している(事実婚含む)	591	93.5	20.6	72.9	6.4	5.6	0.8
していない	258	86.8	21.3	65.5	13.2	12.0	1.2
結婚したが離別・死別している	46	86.9	21.7	65.2	13.1	10.9	2.2
子供							
子どもがいる	548	93.3	21.4	71.9	6.7	5.8	0.9
子どもがいない	347	88.2	20.2	68.0	11.9	10.7	1.2

無回答はいない

(カ) 介護が必要な人がいる家族

性別にみると、男女ともに『暮らしやすい』が最も多いが、「男性（76.4%）」が「女性（74.8%）」を上回っている。

性年代別にみると、『暮らしやすい』が多いのは、女性は「30歳代（82.6%）」で、男性は「60歳以上（81.7%）」となっている。

介護が必要な家族の有無別にみると、『暮らしやすくない』は、「介護が必要な家族がいる（26.3%）」が「介護が必要な家族がない（24.3%）」をやや上回った。

図表 336 介護が必要な人がいる家族の人にとっての暮らしやすさの状況（性・年代別）

		(単位:件、%)						
	回答数	暮らしやすい	とても暮らしやすい	まあ暮らしやすい	暮らしやすくない	あまり暮らしやすくない	全く暮らしやすくない	
全体		895	75.5	6.0	69.5	24.5	21.5	3.0
女性	計	456	74.8	4.6	70.2	25.2	22.1	3.1
	20歳未満	1	100.0	-	100.0	-	-	-
	20歳代	87	73.6	2.3	71.3	26.4	25.3	1.1
	30歳代	69	82.6	1.4	81.2	17.3	15.9	1.4
	40歳代	117	75.2	7.7	67.5	24.8	21.4	3.4
	50歳代	141	71.7	4.3	67.4	28.4	24.1	4.3
	60歳以上	41	73.2	7.3	65.9	26.9	22.0	4.9
男性	計	435	76.4	7.4	69.0	23.7	20.7	3.0
	20歳未満	1	100.0	-	100.0	-	-	-
	20歳代	90	76.6	13.3	63.3	23.3	21.1	2.2
	30歳代	82	71.9	8.5	63.4	28.0	25.6	2.4
	40歳代	81	75.3	8.6	66.7	24.7	18.5	6.2
	50歳代	121	76.8	4.1	72.7	23.2	20.7	2.5
	60歳以上	60	81.7	1.7	80.0	18.4	16.7	1.7
その他	4	75.0	25.0	50.0	25.0	25.0	-	
介護が必要な家族がいる	76	73.7	5.3	68.4	26.3	22.4	3.9	
介護が必要な家族がない	819	75.7	6.1	69.6	24.3	21.4	2.9	

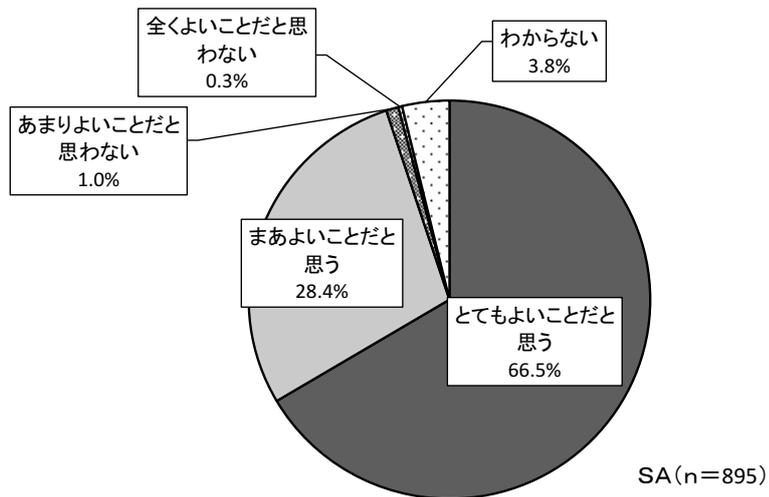
無回答はいない

(3) 市が多様性社会の推進を進めることについて

① 全体

浦安市では、多様な方々が暮らしやすい社会・地域づくり（多様性社会の推進）を進めていることについてどう思うか聞いたところ、「とてもよいことだと思う（66.5%）」と「まあよいことだと思う（28.4%）」を合計した『よいことだと思う』は94.9%と大半を占めた。

図表 337 市が多様性社会の推進を進めることについて



② 属性別

性別にみると、男女ともに『よいことだと思う』が最も多く、「女性（97.0%）」が「男性（92.7%）」を上回っている。

性年代別にみると、『よいことだと思う』が多いのは、女性は「20歳代（98.8%）」、「60歳以上（97.6%）」で、男性は「60歳以上（95.0%）」となっている。

結婚有無別、子どもの有無別、介護が必要な家族の有無別にみると、全体的に『よいことだと思う』が多く、大きな差異はみられなかった。

図表 338 市が多様性社会の推進を進めることについて（属性別）

(単位: 件、%)

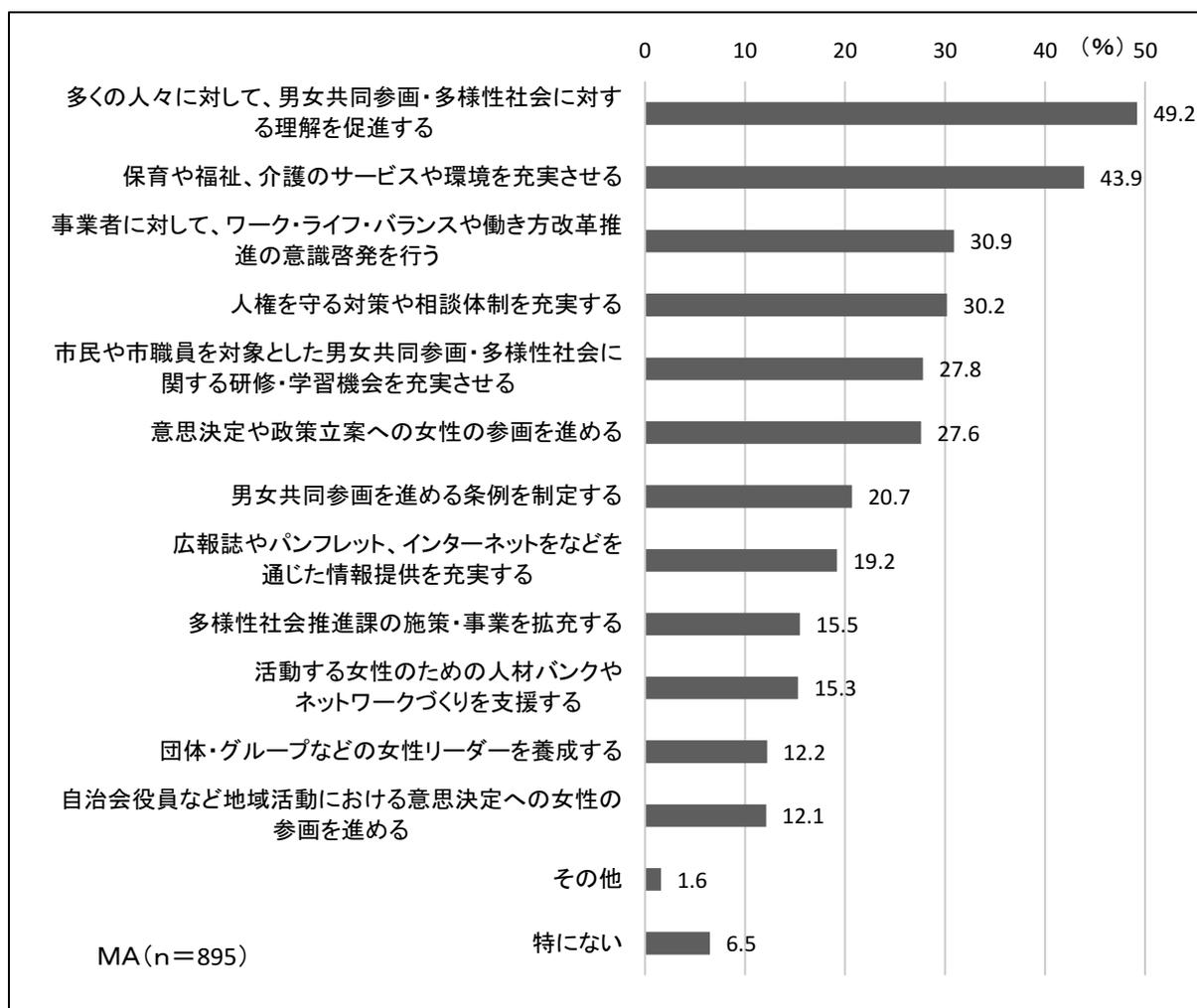
		回答数	よいこと と思う	とてもよ いことだ と思う	まあよ いことだ と思う	よいこと だと思 わない	あまりよ いこと だと思 わない	全くよ いこと だと思 わない	わから ない
全体		895	94.9	66.5	28.4	1.3	1.0	0.3	3.8
女性	計	456	97.0	77.9	19.1	0.4	-	0.4	2.6
	20歳未満	1	100.0	100.0	-	-	-	-	-
	20歳代	87	98.8	72.4	26.4	-	-	-	1.1
	30歳代	69	97.1	81.2	15.9	-	-	-	2.9
	40歳代	117	96.6	77.8	18.8	1.7	-	1.7	1.7
	50歳代	141	95.8	82.3	13.5	-	-	-	4.3
	60歳以上	41	97.6	68.3	29.3	-	-	-	2.4
男性	計	435	92.7	54.5	38.2	2.3	2.1	0.2	5.1
	20歳未満	1	100.0	100.0	-	-	-	-	-
	20歳代	90	92.2	61.1	31.1	1.1	1.1	-	6.7
	30歳代	82	92.7	59.8	32.9	4.9	3.7	1.2	2.4
	40歳代	81	92.6	51.9	40.7	1.2	1.2	-	6.2
	50歳代	121	91.8	48.8	43.0	3.3	3.3	-	5.0
60歳以上	60	95.0	51.7	43.3	-	-	-	5.0	
その他		4	100.0	75.0	25.0	-	-	-	-
結婚	している(事実婚含む)	591	94.8	67.2	27.6	1.5	1.0	0.5	3.7
	していない	258	95.3	64.7	30.6	0.8	0.8	-	3.9
	結婚したが離別・死別している	46	93.5	67.4	26.1	2.2	2.2	-	4.3
子供	子どもがいる	548	94.7	66.6	28.1	1.5	1.1	0.4	3.8
	子どもがいない	347	95.1	66.3	28.8	1.2	0.9	0.3	3.7
介護	介護が必要な家族がいる	76	94.7	57.9	36.8	1.3	1.3	-	3.9
	介護が必要な家族がいない	819	94.9	67.3	27.6	1.4	1.0	0.4	3.8

(4) 市として力をいれていくべきこと

① 全体

男女共同参画社会・多様性社会の実現に向け、今後、浦安市として力をいれていくべきことについて聞いたところ、「多くの人々に対して、男女共同参画・多様性社会に対する理解を促進する」が49.2%で最も多く、「保育や福祉、介護のサービスや環境を充実させる（43.9%）」、「事業者に対して、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革推進の意識啓発を行う（30.9%）」、「人権を守る対策や相談体制を充実する（30.2%）」が続いた。

図表 339 市として力をいれていくべきこと



② 属性別

性別にみると、女性は「保育や福祉、介護のサービスや環境を充実させる（54.6%）」が最も多く、男性は「多くの人々に対して、男女共同参画・多様性社会に対する理解を促進する（46.2%）」が最も多くなっている。

性年代別にみると、「多くの人々に対して、男女共同参画・多様性社会に対する理解を促進する」が多いのは、女性の「60歳以上（63.4%）」、「50歳代（62.4%）」で、男性の「50歳代（58.7%）」、「60歳以上（58.3%）」となっている。「保育や福祉、介護のサービスや環境を充実させる」が多いのは、女性は「20歳代（60.9%）」、「40歳代（57.3%）」で、男性は「50歳代（38.0%）」となっている。

結婚の有無別、子どもの有無、介護が必要な家族の有無別にみると、全体的に「多くの人々に対して、男女共同参画・多様性社会に対する理解を促進する」が多く「結婚したが離別・死別している（67.4%）」で特に多かった。

図表 340 市として力をいれて取り組むべきこと（属性別）

(単位: 件、%)

	回答数	多くの人々に対して、男女共同参画・多様性社会に対する理解を促進する	保育や福祉、介護のサービスや環境を充実させる	事業者に対して、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革推進の意識啓発を行う	人権を守る対策や相談体制を充実する	市民や市職員を対象とした男女共同参画・多様性社会に関する研修・学習機会を充実させる	意思決定や政策立案への女性の参画を進める	男女共同参画を進める条例を制定する	広報誌やパンフレット、インターネットなどを通じた情報提供を充実する	多様性社会推進課の施策・事業を拡充する	活動する女性のための人材バンクやネットワークづくりを支援する	団体・グループなどの女性リーダーを養成する	自治会役員など地域活動における意思決定への女性の参画を進める	特にない	その他
全体	895	49.2	43.9	30.9	30.2	27.8	27.6	20.7	19.2	15.5	15.3	12.2	12.1	1.6	6.5
計	456	52.2	54.6	35.1	36.0	30.7	31.4	22.6	21.5	16.4	19.1	11.4	11.6	1.8	4.6
女性															
20歳未満	1	-	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-
20歳代	87	41.4	60.9	26.4	28.7	23.0	31.0	28.7	14.9	13.8	20.7	18.4	9.2	-	5.7
30歳代	69	46.4	46.4	44.9	33.3	29.0	36.2	15.9	13.0	10.1	13.0	14.5	13.0	1.4	5.8
40歳代	117	47.9	57.3	36.8	36.8	28.2	26.5	23.1	17.9	10.3	17.9	6.8	7.7	1.7	3.4
50歳代	141	62.4	56.7	36.2	39.0	35.5	31.2	21.3	25.5	24.8	22.0	11.3	14.2	3.5	3.5
60歳以上	41	63.4	39.0	29.3	43.9	41.5	39.0	24.4	43.9	22.0	19.5	4.9	17.1	-	7.3
計	435	46.2	33.1	26.7	24.1	25.1	23.7	18.2	17.0	14.7	11.5	13.1	12.6	1.4	8.5
20歳未満	1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	-
20歳代	90	38.9	28.9	21.1	21.1	24.4	20.0	22.2	13.3	11.1	11.1	10.0	12.2	2.2	7.8
30歳代	82	34.1	29.3	31.7	15.9	24.4	14.6	14.6	12.2	15.9	8.5	17.1	4.9	1.2	12.2
40歳代	81	38.3	34.6	23.5	24.7	23.5	30.9	14.8	13.6	9.9	8.6	14.8	13.6	1.2	11.1
50歳代	121	58.7	38.0	28.9	26.4	24.8	22.3	17.4	23.1	18.2	11.6	9.9	12.4	0.8	7.4
60歳以上	60	58.3	31.7	26.7	33.3	28.3	33.3	21.7	20.0	16.7	18.3	15.0	21.7	1.7	3.3
男性															
20歳未満	1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	-
20歳代	90	38.9	28.9	21.1	21.1	24.4	20.0	22.2	13.3	11.1	11.1	10.0	12.2	2.2	7.8
30歳代	82	34.1	29.3	31.7	15.9	24.4	14.6	14.6	12.2	15.9	8.5	17.1	4.9	1.2	12.2
40歳代	81	38.3	34.6	23.5	24.7	23.5	30.9	14.8	13.6	9.9	8.6	14.8	13.6	1.2	11.1
50歳代	121	58.7	38.0	28.9	26.4	24.8	22.3	17.4	23.1	18.2	11.6	9.9	12.4	0.8	7.4
60歳以上	60	58.3	31.7	26.7	33.3	28.3	33.3	21.7	20.0	16.7	18.3	15.0	21.7	1.7	3.3
その他	4	25.0	-	25.0	25.0	-	25.0	75.0	-	-	-	-	-	-	-
結婚															
している(事実婚含む)	591	51.4	46.5	31.8	29.8	28.3	27.9	19.3	21.0	16.4	15.2	11.2	11.7	1.7	6.4
していない	258	40.7	40.3	29.5	30.2	27.1	25.6	23.6	16.3	12.8	15.5	14.7	11.6	1.6	6.2
結婚したが離別・死別している	46	67.4	30.4	28.3	34.8	26.1	34.8	21.7	13.0	19.6	15.2	10.9	19.6	-	8.7
子供															
子どもがいる	548	52.0	44.3	31.4	30.1	27.9	27.7	20.1	20.3	17.3	14.8	10.9	11.9	1.8	6.4
子どもがいない	347	44.7	43.2	30.3	30.3	27.7	27.4	21.6	17.6	12.7	16.1	14.1	12.4	1.2	6.6
介護															
介護が必要な家族がいる	76	53.9	48.7	36.8	32.9	30.3	23.7	21.1	21.1	14.5	13.2	5.3	13.2	1.3	3.9
介護が必要な家族がいない	819	48.7	43.5	30.4	29.9	27.6	28.0	20.6	19.0	15.6	15.5	12.8	12.0	1.6	6.7

9. 自由意見

105人から115件の自由意見を頂いた。1人が複数の意見を書いている場合は、それぞれカウントしている。

図表 341 自由意見カテゴリ別件数

カテゴリ	件数
男女共同参画社会、男女平等	19
意識改革・教育等	19
職場環境	15
行政の施策	11
LGBT	9
女性の生き方、働き方	7
男女特性	7
多様性社会	6
アンケートについて	4
男性の家事・育児参加	3
女性優遇	2
性別役割分担	2
男性優遇	2
その他	9
合計	115

(1) 男女共同参画社会、男女平等 (19件)

- ・女性・20歳代：現代社会は男性向けの構造になっていると思います。一昔前は「働くのは男性だ」という考えが一般的だったので当然だとは思いますが、現在は女性でもバリバリ働きたい人がいるはず。そうした人がしっかりと働けるように、まずは環境・社会構造を変えていくべきです。今社会で活躍している女性（特に女性の政治家さんたち）は、男性社会に対応できているだけで、女性にとって働きやすい環境にいるから活躍できているとは思えません（もちろん、働きやすい職場、暮らしやすい地域もあると思います）。
また、よく「女性の管理職を増やす」などで女性の社会進出を推進しようとする動きがありますが、あまり賛成できません。男女関係なく、能力のある人が管理職・リーダーになれることこそが、本当の男女平等社会なのではないかと考えます。逆も同じで、家を守りたい、子育てに専念したい、ということであれば、男女関係なくそれができると良い社会になると思います。
- ・女性・40歳代：職場においては男女で能力を得る機会に差があるため、また、家庭における責任は減っていないため、いきなり役職だけ与えられても、多くの女性は活躍などしたくてもできないと思います。20年後の人材を育成するくらいの長期の支援がない限り、男女が平等に活躍することは不可能ではないかと感じています。
- ・男性・40歳代：女性を守ることは法律を制定するだけでは形式的になっていることもあるとたびたび感じる。
- ・女性・50歳代：高齢者が増え、それを支える為の働く人材が必要だと思うので、女性の社会進出

や復帰等、結婚後も家庭と両立できるような社会を作って欲しいと思います。

- ・男性・60歳以上：自治会自主防災組織の役員に、より多くの女性の参加が求められる。

(2) 意識改革・教育等 (19件)

- ・女性・30歳代：社会的に、まだまだ女性が弱い立場であることは、特に性教育に関して顕著です。子供たちに正しい知識を与え、自分の身の守り方、加害者にならないための教育をしていくべきかと思います。
- ・女性・30歳代：男女が真に平等に働き、認め合える社会の実現には、体制や全体への意識改革ばかりでなく、実は女性側にフォーカスした意識改革の機会をもつことも大事なのではないかと考えている。
- ・女性・30歳代：若年層の男性たちの理解は広がっているように感じるが、中高年層の男性はまだまだ男女平等の考えが薄いと感じる。
- ・女性・40歳代：教育現場で、触れる機会が少ないのではないかと。小学校の授業から、少しずつ組み込まれていくことで、意識や知識が身についていくのではないかと。
- ・女性・40歳代：「男女平等や男女共同参画・多様性社会の実現」は、個人個人が思っていることを自由に実現できる社会を作ることとは違います。その時代に合った、社会生活をする上での常識やマナーなどを子どもたちだけでなく、大人たち（老人も含め）にも再認識してもらえようような啓発活動をする必要があると思います。そのうえで、思いやりの心をもって、活動していくことが大切です。
- ・女性・50歳代：自分が子育てをしている頃は夫の職場からは全く理解が得られず、保育園の送迎などは自分一人で行っていた。あの頃からはだいぶ変わったとは思いますが、日本の社会全体がまだまだ、男が子育てなんて・・・という古い考え方や体質が根強く残っているようには思いません。制度ができて社会全体の意識が変わっていかないと難しいと思います。
- ・男性・60歳以上：古い感覚や慣習で男女平等や男女共同参画の実現を阻んでいる市民（特に高齢者）の意識改革が必要。
- ・男性・60歳以上：多様性社会の実現は、イコール人権の問題であり、人が生きていく上で、最も大切な事項である。このようなことから、幼児教育のうちから、人の命の大切さを教える教育が大事であると考えています。

(3) 職場環境 (15件)

- ・男性・20歳代：これまでの課でも、職場で来客があった際に、お茶くみなど当然のように女性に対応させている。男性職員はそれが当たり前になっており、お茶くみに関心もないので、客が来ていることにも気づいていないことがある。上の世代の男性職員はともかく、若い世代の男性職員なら、まだ先輩や上司がお茶くみの指導をすればすんなり受け入れるだけの頭の柔らかさは持っていると思うので、男女共同参画を謳う市としては惜しい現状である。
- ・男性・20歳代：子供が熱を出した時など、妻が休暇をとり看病することが優先的だという考えが浸透しているため、夫である私が看病のため休暇をとると少し嫌がられる。
- ・男性・40歳代：職場の男女比や管理職が男性か女性かによって、多少なりとも女性の働き方に対する意識に違いが出てくるように感じます。
- ・女性・50歳代：非正規公務員は女性ばかり。市役所が変わらないうちは、男女参画・多様性などいくら訴えても説得力に欠けると感じます。正規職員と同じ仕事をしているけれど安定した収入がないために仕事を掛け持ちして生活している非正規公務員を何人も知っています。仕事に合った待遇、同一労働同一賃金になればもっと多様な人が安定して公共サービスで働けて、様々

な能力を活かせると思います。

- ・男性・50歳代：市役所の職場環境を30年前と比べると、男女平等、共同参画の面では大きく改善されてきている。ただ、それ以上のスピードで多様性社会への対応が求められており、市役所の業務では各種手続きなどでの本人確認などをはじめ、事務処理が複雑化することで、業務量が増加し職員の負担も増えると思われる。

(4) 行政の施策 (11件)

- ・女性・30歳代：個人的には男女平等社会というのは、理想ではありますが実現しえないと思います。また、男女の不平等が問題というよりは、女性が弱者であり、弱者が尊重されていない社会が問題だと考えます。女性も含め高齢者や子ども、ハンディキャップがある人々や経済的に貧しい人々への社会的な支援が足りていないと感じます。弱者の存在を強い立場にある方が知り寄り添い支えること、弱者が助けを求めやすい社会であることを切に望みます。
- ・男性・30歳代：LGBTや夫婦別姓などこれまでの社会の中での人権が多様化している中で、法整備などが遅れていると感じる。
- ・女性・40歳代：日本全体として子育て家庭には色々と福祉が充実されているのに対し、高齢者に対しての福祉がそれに比べたら全然劣っていると感じる。
- ・女性・50歳代：行政が策を講じて良い制度を打ち出しても、その意識が人々に行き渡っていないければ意味がない。例えば子育てに関する良い取り組みがあっても、そこそこ大変な人々には届くが、本当に必要としている市民まで届いていない。利用したくても申し込みの電話一本するだけでも大変な人もいる。男女共同の問題と共に末端にいる人々を取りこぼすことなく底上げすることを考えていかなければ根本的には解決しないと思う。

(5) LGBT (9件)

- ・男性・20歳代：浦安に限ることではないが、トイレの設置について、LGBTQの方々への配慮は今後日本国内では急速に進める必要があるのではと思う。社会におけるLGBTQへの理解、男女平等の推進などを図る際に、対象の方を特別扱いし施策を打ち出していくことについて、結局社会の中で特別な方たちであるという考えを助長するのではないかと考える。
- ・女性・40歳代：市役所の中でさえLGBTに対して、「気持ち悪い」と平気で口に出す人間が何人もいる現実。
- ・女性・50歳代：LGBT等の対応は本人も周りも難しい。図書館等で取り上げられていた時があるが、良い企画だと思う。

(6) 女性の生き方、働き方 (7件)

- ・女性・20歳代：女性の働き方について、退職して小さい子どもがいる女性でも、働ける環境・職場を増やすとともに、保育所が入りやすい環境を整えてほしい。(在宅ワーク可能や時短制度充実)浦安市というよりは、日本全国において、転勤に伴って職場を退職せざるを得なくなり、転勤先の都道府県で再就職がしやすい環境や理解がほしい。(現段階では、まだ夫の全国転勤により妻の仕事や社会的地位が築きにくい世の中になっていると考えるため)
- ・女性・60歳以上：まず、家庭の中から、女性の家事労働の負担を減らす。働く女性に対して、家事労働の負担を減らす事。
- ・男性・60歳以上：様々な施策や事業を展開しても、特に女性の側の意識も前に出ていない気がする。男女共同参画社会の実現には、男性側の意識改革もちろん必要だが、女性の側の意識もしっかりと確立しないといけないと思う。

(7) 男女特性 (7件)

- ・女性・40歳代：男女平等社会の実現を目標に掲げながらも、男女の特性・特徴・感情を鑑みて、共同社会を作り上げていく必要があると思います（すべてにわたって平等にはならないとのこと）。
- ・男性・40歳代：男女の性差や特性については、明らかな違いもあるため、強引に「男女共生」という考えには反対。
※年代や育った家庭環境によるが、女性らしい仕事を希望する方もいる。世代によるため、多様な思考の方は増えていくと思う。
- ・女性・50歳代：まだまだ男女共同参画や、多様性社会の実現に対する理解度が低いのかもかもしれませんが、男女間では精神的にも、体力的にも違いがあるのだから、どうして平等が正しいのかわかりません。例えば力仕事は女性は免除されるのだから、男性が優遇されたりすることがあってもいいと思います。

(8) 多様性社会 (6件)

- ・女性・20歳代：このアンケートを回答するにあたって、私自身の多様性社会に対する知識や考えが浅いと感じました。多様性社会の目指すところは、一人ひとりが自分らしく生きることではないでしょうか。生きづらいと感じている人が一人でも多く救われますように…
- ・男性・30歳代：多様性社会の実現に関して、各課単独での取り組みは行っていると思われるが、単発であり、参加者も障がいに関するテーマであれば当事者が中心で、広く浸透しているとは言い難い気がします。なるべく多くの方に男女平等であったり、障がいへの理解などを推進するために、各課でバラバラで行っているイベントなどは可能な範囲で同日に開催するなどして、より多くの市民が参加できるものにすれば、更なる普及に繋がり、多様性社会の実現に繋がると考えます。
- ・男性・60歳以上：少子高齢化の中で、男女、年齢、障がいの有無にかかわらず個人の能力を発揮できる環境が不可欠だと思います。そのためには人権意識の浸透が大切ですし、多様性社会推進課の役割も大きいと思います。

(9) アンケートについて (4件)

- ・男性・60歳以上：「男女」という言葉が、あまり聞かれなくなり意識も薄らいだ中での質問に違和感を感じました。

(10) 男性の家事・育児参加 (3件)

- ・女性・30歳代：女性が働きやすい社会にするためには、男性も働きやすい社会になることが大切だと思います。男性の育休・介護休暇や取得に理解がすすむと、女性も働きやすくなります。男性が育児・子育てに参加する時間が多くなると、子どもの成長にとっても、女性の活躍推進にもつながると考えます。

(11) 女性優遇 (2件)

- ・男性・40歳代：男女平等を標榜している割には、世の中には女性を優遇するような政策が多数あり、また、かかあ天下のような言葉に代表されるように、男性は蔑視されていてもそれが笑い話になるような風潮がある。どちらかという、男性は蔑視されていても良いというような世の中の風潮があるので、それは何が何でも是正すべきと考える。

(12) 性別役割分担 (2件)

- ・ 男性・20歳代：男性として避難所の対応職員として多く配置されていることなどから性別役割分業は残っていると思います。「暴力をふるうのは、男性」、「痴漢をされるのは女性、痴漢をするのは男性」という固定概念も男女双方ともに持っているように感じます。
今の世論ではどちらが優位に立つかで競っているように見え、本当の男女共同参画を目指しているのかどうか疑問を感じる場合があります。私自身、男女間で身体的な差があることも事実であり、身体的な性別で分けることも一部合理的な区別と考えます。できないことはお互い認め合い、できる人がそれをカバーするような社会であれば、一步でも男女共同参画社会に繋がるものと考えています。

(13) 男性優遇 (2件)

- ・ 女性・50歳代：現実はまだまだ男性優位な社会です。女性議員、女性管理職という言葉が存在する事じたいが平等でないと感じます。

(14) その他 (9件)

- ・ 男性・30歳代：男女やいろいろな価値観を有する人達が公正に評価される社会になることは好ましいが、少数の意見をその立場の人たちの全体意見ととらえ、簡単に優遇するなどの現状はいかなものかと思う。(一部の過激なフェミニズムやポリティカルコネクトなどによって必要以上に今までのやり方やよかったものが変えられていくというのは間違っていると思う) アメリカのBLM運動もしかり。
- ・ 女性・40歳代：多様な生き方が認められる世の中になるといいが、そのためには知らず知らずの偏見だったり差別をなくすことが必要だと思う。日本の長い歴史で培ったものを崩すことは高齢者が世の中を牛耳っている世界では実現不可能。若い世代の登用をもっとしたら良い。
- ・ 男性・60歳以上：すべての市民が公平に処遇され、安全で安心して暮らせる「まち」の実現に向け、微力ながら努力したいと思います。

Ⅲ. 調査票

第3次うらやす男女共同参画プラン策定に関する職員意識調査 調査票

<あなたご自身について（それぞれ1つずつ○をつけてください）>

F1. あなたの性別についてお答えください。

- | | | |
|-------|-------|--------|
| 1. 女性 | 2. 男性 | 3. その他 |
|-------|-------|--------|

※戸籍上の性別に関わらず、ご自身の主観でお答えください。

F2. あなたの年齢についてお答えください。

- | | | | |
|----------|----------|---------|---------|
| 1. 20歳未満 | 2. 20歳代 | 3. 30歳代 | 4. 40歳代 |
| 5. 50歳代 | 6. 60歳以上 | | |

F3. あなたの職種は何ですか。

- | | | | |
|-------------|----------|----------|--------|
| 1. 一般行政職 | 2. 消防職 | 3. 幼稚園教諭 | 4. 保育士 |
| 5. 保健医療職 | 6. 技能労務職 | 7. 教育職 | |
| 8. 会計年度任用職員 | → F5へ | | |

F4. あなたの補職名は何ですか。

- | | | |
|---------------|-----------------|------------|
| 1. 副主査級以下 | 2. 係長、課長補佐及び相当職 | 3. 課長及び相当職 |
| 4. 部長、次長及び相当職 | | |

F5. あなたは結婚していますか。

- | | | |
|----------------|-------------------|-------|
| 1. している（事実婚含む） | → F6へ | |
| 2. していない | 3. 結婚したが離別・死別している | → F7へ |

【F5で「1. している」と回答した方がお答えください。】

F6. お二人の働き方は次のうちどれですか。

- | | |
|---------------|-----------|
| 1. 自分だけが働いている | 2. 共働きである |
|---------------|-----------|

【すべての方におたずねします。】

F7. 同居・別居を問わず、あなたにはお子さんはいますか。

- | | | | |
|-------|-------|--------|-------|
| 1. いる | → F8へ | 2. いない | → F9へ |
|-------|-------|--------|-------|

【F7で「1. いる」と回答した方がお答えください。】

F8. 一番下のお子さんは何歳ですか。

- | | | | |
|---------|--------------|-----------|-----------|
| 1. 0～2歳 | 2. 3歳以上の未就学児 | 3. 小学1～3年 | 4. 小学4～6年 |
| 5. 中学生 | 6. 高校生以上の学生 | 7. 社会人 | |

F9. あなたの世帯には、介護が必要な家族はいますか。

1. いる	2. いない
-------	--------

<職業生活について>

【部長職及び会計年度任用職員以外の方におたずねします。】

問1. あなたは昇進したいと思いますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。

1. とても思う	2. まあ思う	→ 問3-1へ
3. あまり思わない	4. 全く思わない	→ 問2へ

【問1で「3. あまり思わない」、「4. 全く思わない」に○をつけた方におたずねします。】

問2. あなたが昇進したいと思わない理由は何ですか。あてはまる番号を3つまで選んで○をつけてください。

1. 責任が重くなるから	2. マネージメントが大変だから	3. 給料があまり上がらないから
4. 労働時間が長くなるから	5. 休暇が取りにくいから	6. 自分の能力に不安があるから
7. 人材が育成されてきていないから	8. 家庭生活との両立が難しいから	
9. 家族の協力が得られそうにないから	10. 今の職位に満足しているから	
11. 残業手当がなくなるから	12. その他 ()	

【会計年度任用職員以外の方におたずねします。】

問3-1. 下記にあげる育児・介護休業に関する制度は男女ともに取得することができます。それらの制度が今後必要になった場合、取得したいと思いますか。次の（ア）～（エ）の制度について、あてはまる番号を1つずつ選んで○をつけてください。

	ぜひ取りたい と思う	どちらかとい えば取りたい と思う	取りたいが無 理だと思う	取りたいと思 わない	取る必要が ない
（ア）育児休業	1	2	3	4	5
（イ）部分休業	1	2	3	4	5
（ウ）子の看護	1	2	3	4	5
（エ）介護休暇	1	2	3	4	5

↓
全部1または2に○を
した方は問4へ

↓
1つでも3または4に○を
した方は問3-2へ

↓
問4へ

【制度の概要】

育児休業：産後休暇終了の翌日（男性職員は子の出生の日）から、子の3歳の誕生日前日まで

部分休業：産後休暇終了の翌日（男性職員は子の出生の日）から、子の6歳の誕生日前日の属する年度の3月31日まで。1日を通じて2時間を超えない範囲で。

子の看護：特別休暇。中学就学の始期に達するまでの子の負傷や病気の看護をするための休暇。

介護休暇：介護を必要とする家族について通算6か月の期間内で必要と認められる期間。

【問3-1で「3.取りたいが無理だと思う」、「4.取りたいと思わない」に○をつけた方におたずねします。】

問3-2. そう思う理由は何ですか。問3-1で3または4を選んだ休業制度について、1～8の選択肢から3つまで選んで、下表に番号をご記入ください。

(ア) 育児休業			
(イ) 部分休業			
(ウ) 子の看護			
(エ) 介護休暇			

〔選択肢〕

- | | |
|----------------------------|-------------------|
| 1. 職場での理解が得られないから | 2. 職場の人に迷惑をかけるから |
| 3. 周りで取っている人がいないから | 4. 昇進や昇給に影響するから |
| 5. 収入が減少し、家計に影響するから | 6. 仕事を優先したいから |
| 7. 自分は育児・介護・看護に適していないと思うから | 8. ほかに世話をする人がいるから |
| | 9. その他 |

【会計年度任用職員以外の方におたずねします。】

問4. 次に職場環境についておたずねします。次の(ア)～(キ)について男女平等になっていると思いますか。あてはまる番号を1つずつ選んで○をつけてください。

	男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	平等になっている	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	わからない
(ア) 募集や採用の条件	1	2	3	4	5	6
(イ) 人事配置や昇進・昇格	1	2	3	4	5	6
(ウ) 教育訓練や研修制度	1	2	3	4	5	6
(エ) 職務経験を積む機会	1	2	3	4	5	6
(オ) 定年・退職・解雇	1	2	3	4	5	6
(カ) 賃金	1	2	3	4	5	6
(キ) 仕事の内容	1	2	3	4	5	6

問5. 浦安市では、男性・女性ともに働きやすい環境づくりを進めています。今後いっそう職員が能力を発揮できるようにするには、どのようなことが必要だと思いますか。あてはまる番号を3つまで選んで○をつけてください。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 男性又は女性に偏りがちな人事配置を見直すこと 2. 役割を性別で固定化しているような職場慣行を見直すこと 3. 庁内外の会議に女性職員を積極的に参加させる体制をつくること 4. 管理職は能力や適性に応じて、男女の別なく評価し、仕事を与えること 5. 女性職員の積極的登用について理解できるよう、職員の意識を改革すること 6. 男性と女性は互いに仕事のパートナーであるという意識を醸成すること 7. セクシャル・ハラスメント等のハラスメントを防止すること 8. 自らの能力を十分に発揮するよう、職員の自己啓発を促すこと 9. 職員のスキルアップに関する研修を充実させること 10. 管理職は職員に育児・介護・看護休暇制度等を取得する職員への理解を促すこと 11. その他 () |
|---|

問6. あなたは、以下にあげるような仕事や職場環境のことについて、困ったり、悩んだりしたことはありますか。あてはまる番号にいくつでも○をつけてください。

1. 性別で業務・役割分担されていること	2. 性別で責任分担されていること
3. 仕事に関する情報が得にくいこと	4. 能力を発揮する機会が得にくいこと
5. 本来の仕事以外の雑務に追われること	6. 職場が女性だけ（男性だけ）に偏っていること
7. 仕事が終わっているのに定時に帰りにくいこと	8. 職場で容姿や性格についてからかわれること
9. 有給休暇等が取りづらい雰囲気があること	
10. 仕事の仕方や職場環境の悩みを相談する相手がいないこと	
11. 家族のことや、家庭の仕事との両立についての悩みを話しにくいこと	
12. 特に困ったり、悩んだりしたことはない	
13. その他（	）

問7. あなたは、次にあげる（ア）～（ス）の行為について、自身が受けたり、職場内でみたり、聞いたりしたことはありますか。それぞれについて、あてはまる番号を1つずつ選んで○をつけてください。

		自身が受けたことがある	自身は受けたことはないが、職場内で見たり、聞いたりしたことがある	職場内でみたり、聞いたりしたことはない
セクシャル ハラスメント	（ア）休憩時間に性的な表現のある雑誌等を見る行為	1	2	3
	（イ）異性の職員の肩をたたくなどスキンシップする行為	1	2	3
	（ウ）異性の服装や容姿の特徴をあげて冗談を言う行為	1	2	3
ジェンダー ハラスメント	（エ）女性であるからという理由でお茶くみや雑用を頼む行為	1	2	3
	（オ）困難な仕事は女性ではなく男性に任せる行為	1	2	3
	（カ）「女性は優秀だから」など成功原因を性別に帰属する発言	1	2	3
パワーハラ スメント	（キ）仕事の指示をしないなど無視をする行為	1	2	3
	（ク）仕事の失敗や実績の低さを執拗に追及する行為	1	2	3
	（ケ）自分の仕事のやり方を押し付ける行為	1	2	3
マタニティ ハラスメント	（コ）妊娠に伴い本人の意にそぐわない配置転換をする行為	1	2	3
	（サ）育児休業を取る女性に対して嫌味を言う行為	1	2	3
パタニティ ハラスメント	（シ）子育て関係の制度について男性の利用を認めない行為	1	2	3
	（ス）育児休業を取る男性に対して嫌味を言う行為	1	2	3

ここから、あなたのご自身の生活や社会的なことについて、あなたの考えをお聞かせください

<男女平等について>

問8. あなたは、次の（ア）～（ク）の分野について、男女の地位は平等になっていると思いますか。あてはまる番号を1つずつ選んで○をつけてください。

	男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	平等になっている	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	わからない
（ア） 家庭の中で	1	2	3	4	5	6
（イ） 地域社会の中で	1	2	3	4	5	6
（ウ） 学習教育の場で	1	2	3	4	5	6
（エ） 職場の中で	1	2	3	4	5	6
（オ） 法律や制度の上で	1	2	3	4	5	6
（カ） 政治の場で	1	2	3	4	5	6
（キ） 社会通念・慣習・しきたりなどで	1	2	3	4	5	6
（ク） 社会全体で	1	2	3	4	5	6

問9. あなたは、「夫は外で働き、妻は家を守った方がよい」という考え方について、どう思いますか。あてはまる番号を1つだけ選んで○をつけてください。

1. そう思う	2. どちらかといえばそう思う	→ 問10へ	
3. どちらかといえばそう思わない	4. そう思わない	5. わからない	→ 問11へ

【問9で「1. そう思う」、「2. どちらかといえばそう思う」に○をした方がお答えください。】

問10. そう思う理由として、あてはまると考えるものはいくつでも○をつけてください。

1. 日本の伝統的な家族の在り方だと思うから	2. 夫が外で働いた方が多くの収入を得られると思うから
3. 自分の両親も役割分担をしていたから	4. 妻が家族を守ったほうが、子供の成長などにとってはよいと思うから
5. 家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから	
6. その他（	）
7. 特にない	8. わからない

<日常生活について>

【問11～12は、結婚している方（事実婚含む）にご回答ください。】

問11. 日常生活で、次の（ア）～（サ）の役割を担っているのは主にどなたですか。それぞれについて、あてはまる番号を1つずつ選んで○をつけてください（育児などは必要に応じて過去の状況についてご回答ください）。

	妻の役割	どちらかといえ ば妻の 役割	夫と妻と 同程度	どちらかといえ ば夫の 役割	夫の役割	該当する 役割はない
（ア）生活費の確保	1	2	3	4	5	6
（イ）家計管理	1	2	3	4	5	6
（ウ）食事の支度・片付け	1	2	3	4	5	6
（エ）洗濯・掃除	1	2	3	4	5	6
（オ）食料品・日用品の買い物	1	2	3	4	5	6
（カ）育児（乳幼児の世話）	1	2	3	4	5	6
（キ）子どものしつけ、教育	1	2	3	4	5	6
（ク）子どもの行事、PTA活動への参加	1	2	3	4	5	6
（ケ）高齢者の世話（介護）	1	2	3	4	5	6
（コ）自治会等地域のつきあい	1	2	3	4	5	6
（サ）役所等への用事・書類の作成	1	2	3	4	5	6

問12. コロナ禍により、在宅勤務など新たな生活様式が広がっています。問11でご回答いただいた役割について、コロナ前と現在を比べて変化したものはありますか。次の（ア）～（サ）について、あてはまる番号を1つずつ選んで○をつけてください。

	妻の役割・負 担がかなり増 えた	妻の役割・負 担がやや増え た	変わらない	夫の役割・負 担がやや増え た	夫の役割・負 担がかなり増 えた	該当する 役割はない
（ア）生活費の確保	1	2	3	4	5	6
（イ）家計管理	1	2	3	4	5	6
（ウ）食事の支度・片付け	1	2	3	4	5	6
（エ）洗濯・掃除	1	2	3	4	5	6
（オ）食料品・日用品の買い物	1	2	3	4	5	6
（カ）育児（乳幼児の世話）	1	2	3	4	5	6
（キ）子どものしつけ、教育	1	2	3	4	5	6
（ク）子どもの行事、PTA活動への参加	1	2	3	4	5	6
（ケ）高齢者の世話（介護）	1	2	3	4	5	6
（コ）自治会等地域のつきあい	1	2	3	4	5	6
（サ）役所等への用事・書類の作成	1	2	3	4	5	6

【全員がお答えください。】

問13. 次にあげる（ア）～（ク）の考え方や意見について、あなたはどのように思いますか。あてはまる番号を1つずつ選んで○をつけてください。

		そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	わからない
結婚	（ア）結婚は個人の自由であるから、結婚しても、しなくてもよい	1	2	3	4	5
	（イ）夫婦が別姓を名乗るのを認めた方がよい	1	2	3	4	5
離婚	（ウ）我慢して結婚生活を続けるよりも離婚したほうがよい	1	2	3	4	5
	（エ）子どもがいる場合は離婚しないほうがよい	1	2	3	4	5
育児	（オ）子どもが3歳になるまでは、母親は育児に専念したほうがよい	1	2	3	4	5
	（カ）父親も積極的に育児に参加した方がよい	1	2	3	4	5
教育	（キ）女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく、育てる方がよい	1	2	3	4	5
	（ク）理系は男性のほうが向いている	1	2	3	4	5
介護	（ケ）介護は社会が積極的に支援するほうがよい	1	2	3	4	5
	（コ）親の介護は女性が中心となって担うほうがよい	1	2	3	4	5

<休業制度や就労状況について>

問14. 育児休業や介護休業などの休業制度の取得が進むためには、どのようなことが必要と思いますか。あてはまる番号を3つまで選んで○をつけてください。

1. 上司の理解があること	2. 家族などの理解があること
3. 職場で休業制度を取れる雰囲気があること	4. 休業中の家計の安定が保証されること
5. 休業の取得が出世や役職に影響がないこと	6. 復職後も役職・給与に影響がないこと
7. 休業中に自分の仕事を引き継ぐ人員がいること	8. 世の中に休業制度についての理解が広がること
9. 休業を取ることのメリットについて理解を広めること	
10. その他（ ）	
11. 必要と思わない	12. わからない

問15. あなたは、男女がともに働きやすい社会を築くには、どのようなことが必要だと思いますか。あてはまる番号を3つまで選んで○をつけてください。

1. 時間外勤務などの短縮をはかること
2. 労働の効率化をはかること
3. 職場での男女の待遇等の格差をなくすこと
4. 非正規労働者の労働条件を向上させること
5. 再就職を希望する人が能力を身につける機会を増やすこと
6. 在宅勤務やフレックスタイム制、短時間勤務などの柔軟な働き方ができること
7. 出産や育児・介護、定年などで退職した人に対する再雇用制度を充実させること
8. 仕事と家庭の両立ができるように、企業や行政が積極的に支援すること
9. 育児や介護をサポートする施設やサービスを充実させること
10. 男性の家事・育児・介護への参加を進めること
11. 育児・介護休業制度の普及や取得率向上に取り組むこと
12. その他（ ）

<地域活動・防災について>

問16. あなたは、この1年間に地域活動・ボランティア活動に参加しましたか。参加したことがある活動について、あてはまる番号にいくつでも○をつけてください。参加していない方は、「14.参加していない」に○をつけてください。

1. 医療や健康に関わる活動	2. 高齢者や障がい者の支援など福祉に関わる活動
3. 人々の学習活動に関する支援や指導に関わる活動	4. まちづくりなど地域の活性化に関わる活動
5. 芸術・文化・スポーツに関わる活動	6. 環境美化や環境保全など環境に関わる活動
7. 災害救援に関わる活動	8. 交通安全・防犯・防火など地域安全に関わる活動
9. 国際協力や国際交流に関わる活動	10. 子育て支援に関わる活動
11. 青少年の育成に関わる活動	12. バザーや募金活動
13. その他 ()	14. 参加していない

問17. あなたは、防災・災害復興対策で女性の視点に配慮して取り組む必要があると思うものは何ですか。次の中からあてはまる番号を3つまで選んで○をつけてください。

1. 避難所の設備（男女別・多目的トイレ、更衣室、防犯対策など）
2. 避難所の責任者に女性が配置され、災害者対応に女性の視点が入ること
3. 乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性などあらゆる人に対する備えやニーズの把握、支給する際の配慮
4. 災害時の救援医療体制（診療・治療体制、妊産婦をサポートする保健師・助産師の配置）
5. 被災者に対する相談体制
6. 対策本部に女性が配置され、対策に女性の視点が入ること
7. 防災計画・復興計画策定過程、防災会議に女性が参画すること
8. 自主防災組織、防災訓練などに女性が参画すること
9. 特にない
10. その他 ()

<DV（男女間における暴力）について>

問18. あなたはこれまで、配偶者や恋人からの暴力について、市民から何らかの相談を受けたり、事案に関わったりしたことはありますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。

1. あった	→ 問19へ		
2. なかった	3. あったと思うが覚えていない	4. わからない	→ 問20へ

【問18で「1. あった」に○をした方がお答えください。】

問19. 相談を受けた際に、困ったことはありますか。あてはまる番号にいくつでも○をつけてください。

1. どこまでがDVなのか判断に迷った・基準がわからなかった 2. 緊急性があるのか判断に迷った・基準がわからなかった 3. 声かけの仕方や、相談を受ける際に注意すべきことがわからなかった 4. どここの専門機関につなげばよいのかわからなかった 5. 相談が長時間にわたったり、時間外の相談があったりして、他の業務に支障が出た 6. 相談の記録・保管や個人情報の保護について対応がわからなかった 7. 本人からの相談ではなかったのどこまで介入していいのかわからなかった 8. 相談者の家族（加害者）などから問い合わせがあり、対応に苦慮した 9. その他（ 10. 特に困ったことはない

【全員がお答えください。】

問20. あなたは、パートナー間の暴力に対する対策や援助として、どのようなことを充実させるとよいと思いますか。あてはまると思うものにいくつでも○をつけてください。

1. 家族やパートナー間であっても暴力は犯罪であるという意識の啓発 2. 暴力は精神的、経済的など、身体的以外にも含まれるという意識の啓発 3. 若年層から暴力をなくしていくための教育 4. 被害者が駆け込める緊急避難所（シェルター等）の整備 5. 緊急避難時に相談できる体制の充実 6. 住居や就労あっせん、経済的援助など、被害者への自立支援に関する相談の充実 7. カウンセリングや日常的な相談など、被害者への心のケアの充実 8. 暴力を目撃した子どもの心理的ケアなど支援の充実 9. 加害者に対する厳正な対処 10. 加害者の更生に関するプログラムやカウンセリングなど対応の充実 11. 医療機関での被害者対応の充実（DVの発見・関係機関への通報など） 12. その他（

<男女共同参画社会づくり・多様性社会推進について>

問21. 次にあげる言葉は男女共同参画社会・多様性社会の実現において重要なキーワードです。あなたはこれらの言葉を知っていますか。（ア）～（カ）のそれぞれについて、あてはまる番号に1つずつ○をつけてください。

	言葉も内容も知っている	言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない	言葉も内容も知らない
(ア) 男女共同参画	1	2	3
(イ) ワーク・ライフ・バランス	1	2	3
(ウ) リプロダクティブ・ヘルス/ライツ	1	2	3
(エ) SDGs	1	2	3
(オ) LGBT	1	2	3
(カ) パートナーシップ制度	1	2	3

問22. 市内には、性や国籍、障がい、ライフステージ等において、多様な方々がともに暮らしています。浦安市は、次にあげる人にとって、「暮らしやすい環境」になっていると思いますか。あなたの日常生活でのイメージ・認識として、(ア)～(カ)のそれぞれについて、あてはまる番号に1つずつ○をつけてください。

	とても暮らしやすい	まあ暮らしやすい	あまり暮らしやすい	全く暮らしやすい
(ア) 障がい(知覚・身体・発達など)がある人	1	2	3	4
(イ) 外国籍・外国出身の人	1	2	3	4
(ウ) 高齢者	1	2	3	4
(エ) LGBT ※	1	2	3	4
(オ) 妊婦や乳幼児がいる家族	1	2	3	4
(カ) 介護が必要な人がいる家族	1	2	3	4

※LGBTは、レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーなどの性的少数者の略称のことを言います。

問23. 浦安市では、問22であげたような多様な方々が暮らしやすい社会・地域づくり(多様性社会の推進)を進めていますが、これについて、あなたはどのように思いますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。

1. とてもよいことだと思う	2. まあよいことだと思う	3. あまりよいことだと思わない
4. 全くよいことだと思わない	5. わからない	

問24. 男女共同参画社会・多様性社会の実現に向け、今後、浦安市としては何に力を入れていくべきだと思いますか。あてはまる番号にいくつでも○をつけてください。

1. 男女共同参画を進める条例を制定する 2. 意思決定や政策立案への女性の参画(例:女性議員や市職員の女性管理職を増やすなど)を進める 3. 多くの人々に対して、男女共同参画・多様性社会に対する理解を促進する 4. 市民や市職員を対象とした男女共同参画や多様性社会に関する研修・学習の機会を充実させる 5. 人権を守る対策や相談体制を充実する 6. 多様性社会推進課(旧男女共同参画センター)の施策・事業を拡充する 7. 広報誌やパンフレット、インターネットなどを通じた情報提供を充実する 8. 団体・グループなどの女性リーダーを養成する 9. 活動する女性のための人材バンクやネットワークづくりを支援する 10. 保育や福祉、介護のサービスや環境を充実させる 11. 事業者に対して、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革推進の意識啓発を行う 12. 自治会役員など地域活動における意思決定への女性の参画を進める 13. その他() 14. 特になし
--

あなたが、男女平等や男女共同参画、多様性社会の実現などに関して、日ごろ感じていることや要望などがありましたら、ご自由にお書きください。

--

質問は以上です。ご協力まことにありがとうございました。

【庁内事業調査 結果報告書】

I. 調査の概要

(1) 調査の目的

平成28年度に策定した「改訂第2次うらやす男女共同参画プラン」（以下「改訂第2次プラン」）の計画期間終了にあたり、各課の事業の実施状況を把握するとともに、第3次プラン策定に向けた今後の方針等を把握することを目的にアンケート調査を実施した。

- ・ 調査方法 : 調査票による記述式
- ・ 調査期間 : 令和2年12月18日～令和3年1月22日

(2) 「改訂第2次プラン」について

「課題」★重点課題

課題 1 : 男女共同参画社会の実現に関する理解の促進

★課題 2 : ワーク・ライフ・バランスの推進

★課題 3 : あらゆる分野に参画する機会の確保

★課題 4 : 防災における男女共同参画の推進

課題 5 : 男女が共に安心して暮らせる環境の整備

課題 6 : 性への理解と生涯を通じた健康の支援

★課題 7 : 人権の擁護・救済のための取り組みの強化

課題 8 : 推進体制の強化

(3) 担当別評価について

「担当課評価」を下記のように分類（1事業で複数担当部署あり）

全145事業（うち 統合1事業、評価なし1事業）

- A（十分達成） : 86 事業
- B（ある程度達成） : 55 事業
- C（達成が不十分） : 2 事業
（計 143事業）

※D（見直しが必要）及びE（その他）の評価はなし。

【「改訂第2次プラン」で実施した事業の評価】

	全体	課題1	課題2	課題3	課題4	課題5	課題6	課題7	課題8
A (十分達成)	86	13	13	3	3	15	5	23	11
B (ある程度達成)	55	9	11	4	8	2	6	10	5
C (達成が不十分)	2	1	0	0	0	0	0	1	0
D (見直しが必要)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E (その他)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計	143	23	24	7	11	17	11	34	16

(注)全145事業のうち、統合が1事業、評価なしが1事業あるため、計143事業

(4) 「今後の方針」について

「今後の方針」を下記のように分類（1事業で複数担当部署あり）

全145事業(内 統合1事業、未定3事業)

- 現状維持：129 事業
- 強化：6 事業
- 縮小：0 事業
- 終了：5 事業
- 新規：1 事業

(計 141事業)

【第3次プランに向けた事業の今後の方針】

	全体	課題1	課題2	課題3	課題4	課題5	課題6	課題7	課題8
現状維持	129	22	21	6	9	15	10	32	14
強化	6	0	1	0	2	1	1	0	1
縮小	0	0	0	0	0	0	0	0	0
終了	5	0	2	1	0	0	0	2	0
新規	1	0	0	1	0	0	0	0	0
計	141	22	24	8	11	16	11	34	15

※全145事業のうち、統合が1事業、未定が3事業あるため、計141事業

(5) その他

事業移管により担当部署が変更。

(旧) 多様性社会推進課 → (新) こども家庭支援センター

課題7：1-3-1

Ⅱ. 調査結果

課題 1. 男女共同参画社会の実現に関する理解の促進

施策の方向 1 男女共同参画社会の実現に役立つ情報の活用を強化します

基本事業① 男女共同参画に関する図書・資料の収集・提供の促進

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
図書・資料の収集・提供	男女共同参画に関する図書や資料を収集・提供します。	中央図書館	・男女共同参画に関する資料の購入、浦安市や千葉県で発行した行政資料を受け入れし、市民への資料提供や情報提供などを行い、市民に役立つ蔵書を構築するように努めました。	A	資料の収集・提供に際し、固定的な性別役割分担を助長する内容にならないよう配慮し、男女共同参画事業への理解を促しました。	現状維持	男女共同参画に関する図書や資料を収集・提供します。
		多様性社会推進課	男女共同参画に関する図書の充実を図るとともに、幅広い分野の図書を購入し貸出を行いました。 購入冊数 83冊 蔵書数計1,114冊 貸出95人	A	時代の変化、流れを把握し、男女共同参画の推進に資するものや市民のニーズに添った資料を収集・提供しました。	現状維持	1-1-①の1と2、1-1-③-2と3を統合し、ルピナスで図書や資料の収集を行うほか、広報紙及びホームページ等インターネットを活用し、きめ細やかな情報発信を推進します。
図書・資料に関する広報	男女共同参画週間等にあわせて、展示等を開催し、収集した図書や資料が有効に活用されるようにします。	中央図書館	中央図書館は、大規模改修工事により休館していました。分館では、6月の男女共同参画週間に合わせてミニ展示を行いました。	A	男女共同参画やジェンダーに関する資料を展示することで、男女共同参画事業への理解を促しました。	現状維持	男女共同参画週間等にあわせて、展示等を開催し、収集した図書や資料が有効に活用されるようにします。
		多様性社会推進課	男女共同参画に関する関連資料を閲覧に供したほか、図書コーナーを利用し男女共同参画週間等にあわせ、関連図書の特集や新着本の案内を行う等、男女共同参画について意識啓発を意識した展示を行いました。	B	男女共同参画週間について、広報うらやす、市役所電光掲示板での掲示を行いました。男女共同参画センター利用者以外にも広報活動を強化することが必要です。	現状維持	1-1-①の1と2、1-1-③-2と3を統合し、ルピナスで図書や資料の収集を行うほか、広報紙及びホームページ等インターネットを活用し、きめ細やかな情報発信を推進します。

基本事業② メディア・リテラシー向上の促進

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
情報活用能力を育てる講座の開催	情報を的確に把握・理解し、取捨選択する力を身につけるための講座を開催します。また、関連講座の情報提供を行います。	中央図書館	・例年開催の「図書館利用講座」(検索機(OPAC)の使い方やインターネットを使った情報収集の方法を学ぶ講座)は中央図書館の大規模改修による休館等により中止としました。 ・「創業支援セミナー」創業予定者や中小企業者、ビジネスマンの方に、創業や新事業進出に際して必要な知識を学んでもらうセミナーを11回開催しました。(商工観光課、浦安商工会議所、日本政策金融公庫との共催)	A	男女が共に参加できる事業であり、情報提供において、参加者に対する性別の偏りは見られませんでした。	現状維持	情報を的確に把握・理解し、取捨選択する力を身につけるための講座を開催します。また、関連講座の情報提供を行います。
子どもたちの発達段階に応じた情報活用能力を育てる講座の開催	発達段階に応じた情報の探し方や的確な活用方法等について、図書館活用講座等を通じ伝えます。	中央図書館	例年、小・中学生を対象にカウンター体験など図書館の仕事を体験し、図書館への理解を深めるとともに、蔵書の探し方などを学び、図書館の利用を促進する講座「図書館クラブ」を開催していますが、令和元年度は、中央図書館大規模改修工事のため、講座の実施はありませんでした。	A	講座は、男女ともに参加しやすい内容であり、参加者の性別の偏りなく、図書館の仕事を体験し、図書館への理解を深めてもらいました。	現状維持	発達段階に応じた情報の探し方や的確な活用方法等について、図書館活用講座等を通じ伝えます。
メディア・リテラシーを高める教育の実施	小・中学校において、携帯電話やコンピュータを利用した情報の扱い方等、発達段階に応じた教育を実施します。	指導課	・児童生徒の情報活用能力を育成するため、コンピュータをはじめとするICT機器を活用した授業を1学級あたり月平均29回程度行った。 ・小学校17校においてインターネットを活用する際の留意事項に関する学習、中学校9校においては、技術科で情報の扱い方に関する学習を行い、情報活用についての指導を進められる体制を整えた。	B	・ICT機器を活用した授業時数が増加しており、児童生徒の情報活用能力の育成のため、ICT機器の活用が増えている。そのため、情報モラル教育の重要性を考え、学校にてメディア・リテラシーを高める教育も進められるようになったため、一定の効果があったと判定した。	現状維持	小・中学校において、スマートフォンやコンピュータを利用した情報の扱い方やSNS等の利用の仕方も含めて、発達段階に応じた教育を実施する。

基本事業③ 市民や事業者等に向けた情報発信の強化

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
男女共同参画情報紙の発行・活用	男女共同参画に関する理解を深め、実現させるための情報紙を発行します。また、関連講座の開催時に参加者に配布します。	多様性社会推進課	うらやすP-Life男女共同参画ニュース ①災害時に起こり得る問題と対策を考えよう ②LGBTとスポーツをめぐる現状 誰もがスポーツを楽しむために知っておきたいことを新聞折込にて配布するとともに、関連講座の参加者に配布しました。発行部数 各号45,000部	A	男女共同参画推進のため、様々な情報を発信することを目的に、うらやすP-Life男女共同参画ニュースを年2回発行しました。公共施設への設置、講座での配布をはじめ新聞折り込みや個別ポスティングの方法で多くの市民に情報提供を行いました。	現状維持	継続して行うとともに、情報誌の認知度をあげるための取組みを行います。
広報紙及びホームページ等インターネットの活用	男女共同参画に関する情報を広報紙及びホームページ等のインターネットを活用し発信します。	多様性社会推進課	講座の開催や男女共同参画週間等のキャンペーン等、男女共同参画に関する情報を広報やホームページ、ミニコミ誌等を利用し掲載しました。また、公共施設や関連部署へのチラシ、ポスターの掲載を通じ、市民に広く情報を提供しました。	A	広報紙やホームページを利用して情報発信を行うにあたり、より多くの情報の提供ができるよう、ホームページの記事を整理し、見やすいページとなるよう構成や内容の見直し・整理を行いました。	現状維持	1-1-①の1と2、1-1-③-2と3を統合し、ルピナスで図書や資料の収集を行うほか、広報紙及びホームページ等インターネットを活用し、きめ細やかな情報発信を推進します。
あらゆる人に届く情報の発信	多言語への対応や高齢者・障がい者への配慮等、きめ細やかな情報発信を推進します。	多様性社会推進課	市内の高齢者や障がい者、外国人の方等への情報発信として、広報紙では英語版や声の広報、ホームページでは音声読み上げや字の拡大機能等の充足を図りました。	A	市内の高齢者や障がい者、外国人の方等への情報発信として、広報紙では英語版や声の広報、ホームページでは音声読み上げや字の拡大機能等の充足を図りました。令和2年度に創設した「パートナーシップ宣誓制度」については、英語、中国語、ハングル語に対応した情報発信を行った。	現状維持	1-1-①の1と2、1-1-③-2と3を統合し、ルピナスで図書や資料の収集を行うほか、広報紙及びホームページ等インターネットを活用し、きめ細やかな情報発信を推進します。

施策の方向2 男女共同参画の理解に役立つ講座や研修等の事業を強化します

基本事業① 市民を対象とした講座の開催

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
男女共同参画への理解を深める講座等の開催	性別役割分業、女性の自立・エンパワメント、人権問題、デートDV、性的少数者への理解等のテーマを取り上げ、男女共同参画への理解を深める講座(出前講座を含む)等を開催します。	公民館	<p><中央公民館></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「子育てソーシャルミーティング」5回、120人、・「産前産後パパママセミナー」8回104人 <堀江公民館> ・「南・舞浜小学校合同家庭教育学級」13回、154人、・「子育て支援講座パパママ応援」8回、61人、・女性セミナー「率直に伝えるコミュニケーション」2回、17人 <富岡公民館> ・「富岡・見明川・浦安幼稚園合同子育てミーティング」17回、218人、・「初夏を楽しむ「さわやかランチ」を作ってみよう！」男性対象、1回2人 <当代島公民館> ・「男子厨房に入ってみよう！」対象：男性、1回、7人 <日の出公民館> ・「いきいきWOMANのためのYOGA!リラクゼーション」3回、41人、・「日の出女性セミナー ことごとカラダのトリセツ&対策ケア」1回、18人、・「男性のための気軽に始まる片付け講座」3回、17人 <高洲公民館> ・「お母さん&女性応援講座」6回、56人 ・「“性別”って何だろう～見えない、見せないしんどさを抱える子どもに寄り添う～」1回13人 ➡課題8-1-②と同様 	A	<p>各公民館独自の講座を開催した、特に子育て関係は参加者も多く、夫婦を対象にした講座を実施したことから性別役割分業について理解を深めることができた。また、性的少数派への理解では、中学生1年生とその子供たちをとりまく、保護者、教師を対象に出前講座を行い、一定の効果があった。公民館全体として、男女共同参画についてまんべんなく事業を行うことはできなかったが、ある程度達していると判断しBとした。</p> <p>※現在(令和2年度)は新型コロナウイルスの影響で、講座が中止が多い</p>	現状維持	今後も、性別役割分業、女性の自立・エンパワメント、人権問題、デートDV、性的少数派への理解等のテーマを取り上げ、男女共同参画への理解を深める講座(出前講座を含む)等を開催する。
		市民大学	<p>令和元年度開講講座の1つとして「うらや私のらしいライフキャリアを考える一統・このまちで活躍する私を描く」(全12回・各回90分)を実施しました。女性の自立・活躍推進を目的とした市民活動団体の代表者をコーディネーターとして招き、「協働」の観点から女性のライフキャリアについて学ぶ様々な授業を展開しました。</p> <p>講座実施期間：令和元年6月18日(火)～同12月10日(火)</p> <p>受講生数：8名(定員25名)</p> <p>満足度：100%(全12回のアンケート結果平均値)</p>	A	<p>毎回講座後に行うアンケートの満足度が高く、市民への男女共同参画の理解を深めることができたと判定した。</p> <p>※令和2年度は、新型コロナウイルスの影響によりすべての講座を中止とした。</p>	未定	まちづくり活動プラザ運営検討委員会の中で市民大学の今後の方針を検討するため未定。
		生涯学習課	<p>・生涯学習課では、各課より挙げられた出前講座メニューをまとめて市民に情報を提供し、市民より要望があった際に、講座の開催に係る調整を行っています。</p> <p>男女共同参画に関する講座は以下のとおりです。</p> <p>・浦安市の男女共同参画について男女共同参画に関する講座は令和元年度において情報提供をしましたが、申請はありませんでした。</p>	C	<p>平成29年度、30年度、令和元年度とも情報提供をしましたが、出前講座に関する申請はありませんでした。広報・PRの手段を再検討すべきと思われます。</p>	現状維持	出前講座に関する情報提供は続け、関係課と連携しながら、周知方法及び開催方法などを検証していきます。
		多様性社会推進課	<p>【開催講座】</p> <p>男女共同参画推進講座 「人生100年時代の女性学講座～育児後のセカンドチャンスをつかむために」163名(定員60名)</p> <p>◆ルピナスセミナー(定員20名)</p> <p>◆みんなで考える起業—近年の動向と成功のためのヒント」16名、「あなたの“キャリア”を活かす再就職支援講座」14名、「後悔しないための離婚の法律知識」17名、「“性別”って何だろう～見えない/見せないしんどさを抱える子どもに寄り添う」13名</p> <p>◆ルピナスゼミ(定員20名)</p> <p>知って学んで考えよう！男女共同参画「心の負担を半分にする家事分担術～がんばりすぎない家事」15名、「女性差別撤廃条約と私たち」4名</p>	B	<p>R2</p> <p>男女共同参画推進講座 参加者：33名(定員45名)</p> <p>ルピナスセミナー・ルピナスゼミ 新型コロナウイルス感染防止のため中止。</p>	現状維持	性別役割分業、女性の自立・エンパワメント、人権問題、デートDV、性的少数者への理解等のテーマを取り上げ、男女共同参画への理解を深める講座(出前講座を含む)等を開催します。

基本事業② 市職員を対象とした研修の実施

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
職員研修の実施	男女共同参画を推進していくための職員研修を実施します。	人事課	女性リーダーの育成を目的に、自治大学校へ職員を1名派遣しました。	A	自治大学校及び千葉県自治研修センターに職員を派遣することによって、十分な理解をえる機会をつくることができました。	現状維持	男女共同参画を推進していくための職員研修を実施します。
		多様性社会推進課	「男女共同参画社会づくりの現状とこれから」 寺村 絵里子氏 (明海大学経済学部教授) 主に新規採用職員 54名	A	男女共同参画の現状と課題、行政が取り組むことについて、講習会を実施しました。男女共同参画について理解を深めるとともに、改訂第2次プランの狙いと具体的な施策・事業について確認することができました。 R2「男女共同参画社会の現状と課題」寺村 絵里子氏(明海大学経済学部教授) 係長、主任主事級職員 52名	現状維持	「具体的な取り組み」を「職員への意識啓発」に変更し、職員に対して情報提供や講習を行い、意識啓発を図ります。

施策の方向3 次世代に向けて男女平等や自立を育む教育を推進します

基本事業① 発達段階に応じた男女平等教育の推進

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
男女平等教育の推進	保育園、幼稚園、小・中学校において発達段階に応じた男女平等教育を推進します。	保育幼稚園課	保育園、幼稚園・認定こども園では、園児への言葉かけで、ジェンダーに関わる言葉を使わないようにしたり、保育環境において色の選択に配慮するなど、男女平等教育の推進につなげました。 幼稚園・認定こども園では、園服の色が男女別であることについて、保護者アンケートを実施するなど、検討を重ねました。	A	幼稚園・認定こども園の園服の色については、保護者アンケート等も踏まえ、令和2年度より園服の色を一色に統一しました。(保護者の負担を踏まえ、移行期間を2年間設け、令和4年度には、全園児が同一の園服を着用することとなります。)	現状維持	引き続き、保育園、幼稚園・認定こども園では、園児への言葉かけで、ジェンダーに関わる言葉を使わないようにしたり、保育環境において色の選択に配慮するなど、男女平等教育の推進につなげていきます。
		指導課	学校の教育活動において、道徳教育を中心として、男女平等の意識を含めた人権意識の醸成を図った。男女共同参画センターと共催事業である「人権公民ノート」の編集委員会では、市内中学校9校から代表生徒が集まり、人権擁護委員とともに「人権公民ノート」のコラムを作成した。	B	学校の教育活動全体をとおして、道徳教育を中心とした男女平等の意識を含めた人権意識の醸成を図った。男女共同参画センターと共催事業である「人権公民ノート」の編集委員会で、人権の諸課題について考え、コラムを掲載した人権公民ノートを市内全中学校3年生に配付し、男女平等教育を推進し、一定の効果があつたと判定した。	現状維持	小・中学校において発達段階に応じた男女平等教育を推進する。
キャリア教育の実施	小・中学校において、職業意欲を育てる教育を実施します。	指導課	令和元年度の中学校の職場体験の実施状況としては9校中9校が実施した。 小学校では職場見学だけを実施した学校が8校、体験を伴う職場見学が3校、学校内に企業や地域人材等を招いて行う講話や実技体験を行った学校が6校あり、17校中17校が職業に直接かかわる体験活動を実施した。	B	キャリア教育研修会を年2回開催し、キャリア教育の推進や、中学校区ごとで職業に直接かかわる体験活動についての情報共有を行った。そうすることで各小中学校の職場体験学習に対する意識向上につながったことから、一定の効果があつたと判定した。	現状維持	小中学校では、地域の職場を学習の場として体験的な学習を引き続き実施していく。また、キャリア教育研修会を年2回開催し、各学校のキャリア教育連携プランを見直すことでキャリア教育の充実に努めていく。
次世代リーダーの育成	小学校児童や中学校生徒を対象に、リーダーとしての資質・能力や郷土愛を育むことを目的とした学びの場を提供します。	指導課	市立中学校の生徒27名を対象に、ふるさと浦安を担うリーダーとしての資質・能力の向上を図ることを目的に、地元で活躍している人等の講話の聴講や体験活動、集団討議などの研修を行った。	B	事業終了後に行ったアンケートによると、「(事業について)どのように評価するか」という問いに対して保護者、教員とも肯定的な意見が70%を超えており、塾生にも「充実していた」という意見が大半をしめることから、一定の事業成果があつたものと判定した。	現状維持	市立各中学校の生徒会活動と連携を図りながら引き続き研修を実施していく。ふるさと浦安を担うリーダー育成としては、地元で活躍している人やリーダー育成に尽力している方を講師とし、生徒の資質能力の向上に努めていく。

基本事業② 子どもの成長段階にあわせた性教育の実施

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
性教育の実施	小・中学校において、互いの性を理解し、尊重できるような発達段階にあわせた性教育を実施します。	保健体育安全課	小学校16校、中学校7校において実施した。未実施の3校については3月に予定していたが、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、中止した。	B	発達段階に応じた性と生命にかかる講話を行うことで、将来に向けて「いのち」や自分自身を大切にすることを図ることができた。自校の教職員からではなく、外部の専門家から話を聴くことで、児童生徒の意識の受容を促すことができた。	現状維持	予算措置の状況を見据え、児童生徒が「いのち」に関する諸問題に対して、必要かつ適切な行動が取れるよう引き続き、実施していく。
性感染症に関する予防教育の実施	中学校において、エイズや性感染症の知識や予防に関する教育を実施します。	保健体育安全課					上記「性教育の実施」に統合する。
保護者への思春期に関する理解を促す講座の開催	小・中学校の保護者に向け、思春期の心やからだの変化について理解を促す講座を開催します。	保健体育安全課	令和元年12月19日(木) 15:00～16:30 市役所S4～6 学校保健会健康教育講演会「こどもの成長と睡眠」 当日参加95名中、保護者参加59名 講師 順天堂大学医療看護部 教授 櫻井 しのぶ氏	B	各小中学校の健康課題で一番多いテーマが「睡眠」であり、保護者の関心も高く、睡眠が身体や心を与える影響が大きいことをわかりやすく講義をしていただいた。	現状維持	同じく健康課題の一つである、スマートフォンやネット等の「依存症」についても保護者の関心が高いため、今後は、「依存症」も含め、保護者等の要望に応じた議題を提供していきたい。

基本事業③ 教職員を対象とした研修の実施

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
人権・男女共同参画の理解を促す教職員研修の実施	人権・男女共同参画を推進していくための教職員研修を実施します。	指導課	市立各小中学校の学校人権教育担当を対象に、8月に研修会を行った。内容は、児童虐待防止・早期発見についてや県学校人権教育研究協議会の伝達として、①学校人権教育の推進②性同一性障害や性指向・性自認に係る児童生徒への対応についてである。	B	「浦安市学校教育指導の指針」に「学校人権教育」の重点目標を定め、発達の段階に応じた児童生徒の男女平等の意識を含めた人権意識の醸成を図る研修を行ったことで、教員の意識の向上を図ることができたことから一定の成果があったと判定した。	現状維持	人権・男女共同参画を推進していくための教職員研修を実施する。

課題2. ワーク・ライフ・バランスの推進

施策の方向1 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを推進します

基本事業① 市役所におけるワーク・ライフ・バランスの推進

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
育児休業等取得しやすい環境の整備	育児休業等に関する資料を配布し、取得手続きや経済的支援等について情報提供します。また、研修等において育児休業制度等を周知します。	人事課	グループウェアのキャビネットで制度の周知をはかるとともに、窓口での説明を徹底しました。また、育児休業制度等については新規採用職員研修にて説明を行いました。	B	窓口での説明等については、本人だけではなく所属に対しても説明を行い、制度の周知を図ることができました。また、育児休業取得者は増加してきたため、一定の効果が見込むことができたと考えます。	現状維持	育児休業等に関する資料を配布し、取得手続きや経済的支援等について情報提供します。また、研修等において育児休業制度等を周知します。
男性職員の配偶者の分べんのための特別休暇取得率の公表	配偶者の分べんのための特別休暇について周知徹底を図り、休暇制度を利用した男性職員の経験談等を庁内報等で紹介します。また、特別休暇取得率を広く公表します。	人事課	令和元年度については、庁内報の原稿依頼・作成準備を行いました。年度内に掲載をすることができませんでした。特別休暇取得率については「浦安市特定事業主行動計画」において、公表をしました。	A	庁内報の作成、掲示を通じて配偶者の分べんのための特別休暇の周知が徹底され、取得率は87.5%～100%と高い割合となっているため、十分な効果があつたと考えます。	現状維持	配偶者の分べんのための特別休暇について周知徹底を図り、休暇制度を利用した男性職員の経験談等を庁内報等で紹介します。また、特別休暇取得率を広く公表します。
時間外等勤務の縮減	毎週水曜日のノー残業デーを周知徹底し、時間外等の勤務状況を把握し、当該所属長への指導の徹底を図ります。	人事課	毎週水曜日のノー残業デーに金曜日を追加(10月より)実施しました。定時退庁日を確保することで、職員の活力低下の防止と公務効率の維持向上が図りました。 長時間勤務者においては、医師等による面接を実施するとともに、所属長に対しても職員の健康確保における指導を行うことで、長時間勤務による健康障害の防止を図りました。	B	ノー残業デーに関するアンケート調査結果により、概ね80%の職員がノー残業デーに定時退庁できていることがわかりました。また、長時間勤務者への医師等の面接実施により、職員の健康確保も図られているため、一定の効果が見込むことができたと考えます。	現状維持	ノー残業デーの実施により職員の定時退庁および時間外勤務削減の意識向上を図り、また、所属長においても時間外勤務の管理監督を徹底させることで、健康障害を 방지、健康維持やワークライフバランスの充実に結びつくよう取り組んでいきます。

基本事業② 事業者におけるワーク・ライフ・バランスの普及・啓発の推進

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法の普及に向け啓発を行います。また、国の助成制度に関する情報提供も行います。	次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法の普及に向け啓発を行います。また、国の助成制度に関する情報提供も行います。	商工観光課	広報うらやす(ホームページ)へ必要情報を随時掲載するとともに、関係機関からのパンフレットを商工観光課窓口を設置するなどの方法を通じて啓発と情報提供を行いました。	B	ホームページ掲載や窓口へのパンフレット設置により情報提供を行い、市民に啓発することができたため、一定の効果ありと判定した。	現状維持	次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法の普及に向け啓発を行います。また、国の助成制度に関する情報提供も行う。
男性の育児・介護休業取得率向上に向けた普及・啓発	男性の育児・介護休業取得率向上を目指し、男性が育児・介護休業を取得しやすい職場づくりのための啓発を行います。	商工観光課	広報うらやす(ホームページ)へ必要情報を随時掲載するとともに、関係機関からのパンフレットを商工観光課窓口を設置するなどの方法を通じて啓発と情報提供を行いました。	B	ホームページ掲載や窓口へのパンフレット設置により情報提供を行い、市民に啓発することができたため、一定の効果ありと判定した。	現状維持	男性の育児・介護休業取得率向上を目指し、男性が育児・介護休業を取得しやすい職場づくりのための啓発を行う。
長時間労働削減に向けた普及・啓発	男女共同参画のさらなる推進のため、事業所に向けて長時間労働削減への理解を深めるための啓発を行います。	商工観光課	広報うらやす(ホームページ)へ必要情報を随時掲載するとともに、関係機関からのパンフレットを商工観光課窓口を設置するなどの方法を通じて啓発と情報提供を行いました。	B	ホームページ掲載や窓口へのパンフレット設置により情報提供を行い、市民に啓発することができたため、一定の効果ありと判定した。	現状維持	男女共同参画のさらなる推進のため、事業所に向けて長時間労働削減への理解を深めるための啓発を行う。

基本事業③ 事業者におけるワーク・ライフ・バランスの取り組み支援

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
ワーク・ライフ・バランス優良企業表彰制度の検討	他の模範となる企業や商店を表彰する優良企業表彰制度を活用して、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みを、企業等の表彰の審査基準に盛り込むことを検討します。	商工観光課	令和元年度においても、優良企業表彰を実施し、優良企業賞1社、優良商店賞1社、地域貢献活性化賞1社の合計3社を表彰しました。うち、優良企業賞を受賞した「株式会社ケイユー」については、「代表者と従業員の良好な関係性」も受賞理由となっています。	A	毎年表彰を実施し、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みなど、模範的な企業や商店の取り組みを市民に広く周知することができたため、十分な効果ありと判定しました。	現状維持	他の模範となる企業や商店を表彰する優良企業表彰制度を活用して、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みを、企業等の表彰の審査基準に盛り込むことを検討していく。
アドバイザー派遣による支援	経営、労務、ワーク・ライフ・バランス等の相談について、社会保険労務士、中小企業診断士等を派遣して支援します。	商工観光課	事業運営上の様々な課題に関して、適当な専門家に無料で相談できる「中小企業経営等アドバイザー派遣制度」を運用し、令和元年度については、12事業者にアドバイザーを派遣しました。(派遣回数22回)	A	市内事業者に対して、事業運営に係る様々なアドバイスを行い、問題解決につなげることができたため、十分な効果ありと判定した。	現状維持	経営、労務、ワーク・ライフ・バランス等の相談について、社会保険労務士、中小企業診断士等を派遣して支援する。

施策の方向2 就業継続に向け保育や子育てを支援します

基本事業① 男女が共に就業継続できる育児支援の充実

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
保育事業の充実	待機児童の解消を目指し、施設の整備、産休明け保育、延長保育、病児・病後児保育、一時預かり、保育ママ事業の充実を図ります。また、事業所内保育施設設置・運営支援等の情報提供を行います。	保育幼稚園課	・私立認可保育所7園、私立小規模保育所2園を整備しました。また、小規模保育所への認可化移行1園の手続きを行い、待機児童数が142名から34名に減少しました。	A	・平成29年度当初、保育所が27園、小規模保育所1園でしたが、令和2年10月末現在、保育所40園、小規模保育所7園に増やすことができました。	現状維持	・状況に応じて民間の認可保育所等の整備について検討します。
幼稚園型認定こども園での育児支援の拡充	幼稚園型認定こども園を増やします。	保育幼稚園課	・公立幼稚園2園(神明認定こども園、入船南認定こども園)を幼稚園型認定こども園に移行しました。	A	・平成28年度末に8園だった認定こども園を、令和元年度末までに3園移行し11園としました。	終了	・残る3幼稚園については、一時預かり事業を行っていることから、認定こども園への移行はしないこととしました。
児童育成クラブ事業の充実	児童育成クラブの充実を図ります。	青少年課	保護者が就労等により昼間家庭にいない小学1年生から4年生までの児童を対象に、放課後等の時間帯に、家庭に代わる生活の場を提供しました。また、「放課後うらっこクラブ」として、「児童育成クラブ」と「放課後子ども教室」との一体的な運営を進め、放課後の居場所を提供しました。	A	令和2年度から入会範囲を6年生まで拡大するとともに、学校と協力をしながら、待機児童ゼロを実現することができた。	現状維持	引き続き、「放課後うらっこクラブ」として、今後も学校、保護者、地域の方々との協力をしながら、「児童育成クラブ」と「放課後子ども教室」の効果的な運用を進めていきます。

基本事業② 家庭・地域で担う子育て支援の推進

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
地域での子育て支援	子育て家族支援者養成講座の開催、ファミリーサポートセンター事業を実施します。	こども課	子育て・家族支援者養成講座を2回開催し、新たに51名が認定者となった。	A	国の定める子育て支援員研修を実施し、一時保育やファミリー・サポート・センターまかせて会員など、子育て支援の担い手を育成することができ、ファミリー・サポート・センター事業では、受け入れ枠を確保しつつ、会員相互の援助活動により、子育て家庭の支援を充実させることができています。	現状維持	子育ての援助を受けたい方(おねがい会員)と、行いたい方(まかせて会員)の相互援助活動である、ファミリーサポートセンター事業の実施により、地域での子育て家庭の育児を支援します。
多様なニーズにあわせた子育て支援	保護者の病気、出産などで休息や息抜きが必要なとき等、こどもショートステイの実施、エンゼルヘルパーの派遣事業を実施します。	こども課	子育て短期支援事業を、市川市の施設において行い、延143泊の利用があった。	A	身近に子どもを預けることができる親族等がいない市民にとってのセーフティーネットとしての機能を果たすことができています。こども家庭支援センターとも連携し、児童虐待に至る前の育児疲れの解消策としても機能しています。また、令和2年11月より実施施設を浦安市内の施設に変更しており、利便性の向上が図られています。	現状維持	保護者の病気、出産、育児疲れ等、一時的に子どもの養育が困難になった時に、保護者に代わり子どもを養育する、子育て短期支援事業を実施します。
		こども家庭支援センター	保護者が出産後や病気などで一時的に家事や育児ができない時で、周りからの支援が見込めない家庭に、家事や保育のお手伝いをするエンゼルヘルパーを派遣しました。令和元年度延べ派遣件数1,027件	A	保育事業の充実やファミリーサポートセンター事業の活用等により、利用者の選択も増えたことにより、本事業の利用数は約1,100件程度で推移している。	現状維持	保護者が出産後や病気などで一時的に家事や育児ができない家庭に対し、保護者・こどもの家事・育児の不安解消となるよう、今後も引き続きエンゼルヘルパーを派遣する。
小学生の放課後居場所づくりの充実	小学校での放課後異年齢交流促進事業、青少年館での居場所づくり事業の充実を図ります。	青少年課	「放課後うらっこクラブ」として、「児童育成クラブ」と「放課後子ども教室(旧放課後異年齢交流促進事業)」との一体的な運営を進め、放課後の居場所を提供し、多くの児童に利用いただいた。(利用人数、143,739人) 青少年館では自発的な学習やスポーツ、音楽等の体験活動を実施し、青少年の交流や仲間づくりの場を提供しました。 利用数 42,504人 (内訳)小学生 17,859人、中学生 13,014人、高校生 7,424人、23歳未満(学生・社会人) 2,177人 その他 2,030人	A	「放課後うらっこクラブ」として、放課後に安全な環境のなかで、多様な活動が行える場を提供することができました。 青少年館について、青少年の仲間づくりや青少年同士の交流を行える場及び青少年が自発的に学習、趣味等の活動が行える場を提供することができました。	現状維持	引き続き、「放課後うらっこクラブ」として、今後も学校、保護者、地域の方々と協力をしながら、「児童育成クラブ」と「放課後子ども教室」の効果的な運用を進めていきます。 青少年館について、設置目的である「思いやりや創造性のある青少年の育成」を達成していくため、青少年館運営委員会や地域の団体と連携を図り、さまざまな事業を実施していきます。

施策の方向3 職場・家庭・地域への男女の平等な参画を支援します

基本事業① 女性の職業能力の開発と様々な働き方への支援の実施

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
職業能力の開発等の講座開催	職業能力を開発し、新しい働き方に対する選択肢を増やすため、再就職支援の講座を開催するとともに、再就職に関する相談会を開催します。	商工観光課	再就職に向けた支援が求められる就職活動中の女性に支援を行うため、千葉県ジョブサポートセンターの協力を得て、令和元年10月23日に「女性のための再就職支援セミナー」を開催しました(8名参加)。	B	参加者アンケートにおいて、参考になったという回答が、非常に多かったが、参加者が少数であったため、一定の効果ありと判定した。	現状維持	職業能力を開発し、新しい働き方に対する選択肢を増やすため、再就職支援の講座を開催するとともに、再就職に関する相談会を開催する。また、開催にあたっては、ホームページ及び広報誌、チラシによる周知を徹底していく。
キャリアアップや再就職等の相談の実施・充実	専門家による職場での不平等の解消や社会保険への加入等などの就業・労働相談や、再就職に関する情報提供や相談等を実施します。	商工観光課	市内在住・在勤の方を対象として、雇用・労働に関する相談に対して専門相談員(社会保険労務士)による相談を年24回(月2回開催)実施しました。また、キャリアコンサルタント資格を有する方を就労支援アドバイザーとして雇用し、地域職業相談室に週3日配置し就労相談を行いました。	A	延べ相談者数は、平成29年度298人、平成30年度335人、令和元年度280人と需要の高い取り組みであり、毎年多くの相談を実施していることから、十分な効果ありと判定した。	現状維持	専門家による職場での不平等の解消や社会保険への加入等などの就業・労働相談や、再就職に関する情報提供や相談等を実施する。
多様な働き方に関する情報提供	パートタイム、派遣労働や、在宅ワークなどのSOHO、フリーランスなど、さまざまな働き方に対する支援や労働に関する法制度の普及・啓発を行います。	商工観光課	広報うらやす(ホームページ)へ必要情報を随時掲載するとともに、関係機関からのパンフレットを商工観光課窓口を設置するなどの方法を通じて啓発と情報提供を行いました。	B	ホームページ掲載や窓口へのパンフレット設置により情報提供を行い、市民に啓発することができたため、一定の効果ありと判定した。	現状維持	パートタイム、派遣労働や、在宅ワークなどのSOHO、フリーランスなど、さまざまな働き方に対する支援や労働に関する法制度の普及・啓発を行う。

基本事業② 仕事と育児・介護の両立に関する意識啓発の推進

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
仕事と家庭の両立に向けた講座開催	仕事と育児・介護などの家庭生活の両立に向けて仕事と家庭生活の両立に関する講座や男性が家庭での役割を担うために役立つ講座を開催します。	公民館	<中央公民館> ・「わたしらしく頑張るすぎない育休復帰」対象:子育て中の女性2人 ▶課題8-1-②と同様 <美浜公民館> ・「産後復帰講座フォローアップ」1回,9人	B	講座数は少ないが元町(中央公民館)、中町(美浜公民館)で実施した。参加者数は少ないが、十分な理解に繋がったと判定しBとした。 ※現在(令和2年度)は新型コロナウイルスの影響で、講座が中止が多い	現状維持	仕事と育児・介護などの家庭生活の両立に向けて仕事と家庭生活の両立に関する講座や男性が家庭での役割を担うために役立つ講座を開催します。
		多様性社会推進課	1-2-1と同じ 【開催講座】 男女共同参画推進講座 「人生100年時代の女性学講座～育児後のセカンドチャンスをつかむために」63名(定員60名) ◆ルピナスセミナー(定員20名) 「みんなで考える起業—近年の動向と成功のためのヒント」16名、「あなたの“キャリア”を活かす再就職支援講座」14名、「後悔しないための離婚の法律知識」17名、「“性別”って何だろう～見えない/見せないしんどさを抱える子どもに寄り添う」13名 ◆ルピナスゼミ(定員20名) 知って学んで考えよう! 男女共同参画「心の負担を半分にする家事分担術～がんばりすぎない家事」15名、「女性差別撤廃条約と私たち」4名	B	性別役割分担意識や女性の家事育児負担、男性の働き方などについて現状や問題を把握するための講座を開催し、仕事と家庭の両立に向けた意識啓発を行いました。	強化	男性も参加できる内容の講座も企画し開催していきます。

基本事業② 仕事と育児・介護の両立に関する意識啓発の推進（続き）

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
出産準備・乳幼児の育児に関する講座	夫婦で参加する育児に関する講座を開催します。	母子保健課	<p>ウェルカム!!ベビークラス回数 11コース/年(3回1コース、9月2月は2回1コース) ※新型コロナウイルス感染症の影響から3月コース開催中止。 参加者 妊婦(実)285人、(延)648人、パートナー(実)233人、(延)233人 ※対象 初妊婦677人、参加率42.1%</p>	A	<p>妊娠6か月から9か月までの初妊婦とそのパートナーを対象にウェルカム!!ベビークラスを実施。第1回目、2回目は妊婦を対象に妊娠期から出産、新生児の特徴、産後の生活について講義、第3回目はパートナーと2人で参加し沐浴実践や妊婦疑似体験、産後の生活の変化について講義。妊婦同士の交流の場、友達作りのきっかけづくりに加え、産後の生活を夫婦で考えるきっかけづくりを促した。またフォローが必要な妊婦については地区担当保健師とともにフォローしている。</p>	現状維持	<p>今後も感染症対策を講じつつ、妊婦らが参加しやすいような環境づくりをしていく。夫婦で産後の生活や育児についてより考えていけるきっかけづくりになるようにワークや視覚媒体を取り入れながら内容を充実させていく。</p>
子育てに関する情報冊子の発行	市民との協働による子育てハンドブックを作成します。	こども課	<p>子育て中の方がどなたでも手に取ることができるよう、7,000冊を作成・配布した。</p>	A	<p>男女にかかわらず、妊娠期を含む子育て中のすべての保護者に対する情報を提供する内容にしており、市役所、各公民館、児童センター等で配布し、どなたでも手に取ることができるようになっている。</p>	現状維持	<p>引き続き、妊娠期を含む子育て中のすべての保護者に対し、子育てに関わる情報を提供する子育てハンドブックを作成・配布する。</p>
介護保険制度の周知	介護をしながら就労継続ができるよう介護保険制度の周知をします。	介護保険課	<p>介護保険制度やサービス内容、介護サービスの利用方法などを説明したパンフレットを作成し周知を図った。 窓口や介護保険被保険者証を送付の際に同封した他、日常生活圏域ごとに設置している地域包括支援センターにおいても、介護保険関係の相談時に活用していただいた。</p>	B	<p>介護サービスを実際に利用する(必要となった)方は、ほとんどの方が介護保険課や地域包括支援センターに相談や問合せをされるため、その時点で周知はできている。 しかしながら、親が健在でまだ介護サービスを必要としない人の大半は無関心であるため、今後も介護サービスを必要となった方が、迷わず介護保険制度を理解できるよう周知活動を行う必要がある。</p>	現状維持	<p>今後も介護保険制度やサービス内容、介護サービスの利用方法を説明したパンフレットを作成し周知を図っていく。 窓口や地域包括支援センターにおける相談時に活用し周知を図る。</p>

基本事業③ 地域での役割を担うための啓発の推進

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
地域参画を推進するイベント等の開催	地域活動を支援、推進するためのイベント等を開催します。	市民参加推進課	<p>令和元年度においては以下の事業を市民活動センターの主催で実施した。 ・若者のための夏休みボランティアプログラム数:37(受入れ団体数:27)、参加者:246人 ・まちづくり講座 テーマ:「事例に学ぶ市民活動 はじめの一步から次の一步へ」、参加者:延べ80人 ・第18回市民活動フェスティバル2019 参加団体:展示31団体 パフォーマンス:10団体、参加者:3,191人 ・うらやすNPOウィーク2020～市民活動に出会う日 参加団体:展示15団体 ワークショップ:12団体、参加者:延べ568人 ・つなぐプロジェクト 提案プログラム数:41団体 70プログラム、連携事業件数:12件</p>	B	<p>各事業において、継続して参加団体・参加者数を確保できたため、一定の効果があつたものと判定した。</p>	終了	<p>取組内容について、男女共同参画との関わりがあまり見られないことから、次期プランへの掲載については、担当課と調整をさせてもらいたい。</p>

課題3. あらゆる分野に参画する機会の確保

施策の方向1 政策・方針決定過程への女性の参画を促進します

基本事業① 市役所における女性活躍の推進

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
性別にかたよりのない職場環境の整備	行政事務職の女性採用試験の申込者数を40%以上にすべく周知を図ります。	人事課	ホームページに育児を行い仕事と家庭を両立する女性職員からのメッセージを掲載し、女性が働きやすい、活躍できる職場であること広報しました。なお、令和元年度から申込用紙の性別記入欄を削除したため、割合をだすことはできませんでした。	B	ホームページや、職員採用パンフレットを通じて女性が魅力を感じられるよう広報を行うことができました。しかし、女性採用試験申込者数の目標を達成することはできませんでした。	新規	行政事務職の女性の採用者数の割合を40%以上にすべく周知を図ります。
女性が活躍できる職場環境の整備	女性職員の意欲向上のため、ロールモデルとなる先輩女性職員の事例や経験談を庁内報等で紹介します。また、女性職員のキャリアアップ意識を高めるための外部研修を行います。	人事課	令和元年度については、庁内報の原稿依頼・作成準備を行いました。年度内に掲載をすることができませんでした。なお、派遣研修については、自治大学校に女性職員を1名派遣しました。	A	女性職員の意欲向上のための庁内報の作成をほぼ毎年行いました。また、派遣研修については自治大学校、千葉県自治研修センターへ女性職員を派遣し、女性職員の意識向上に働きかけられました。	現状維持	女性職員の意欲向上のため、ロールモデルとなる先輩女性職員の事例や経験談を庁内報等で紹介します。また、女性職員のキャリアアップ意識を高めるための外部研修を行います。
各役職段階の職員の女性割合の把握・公表	係長級以上の女性職員の割合を把握・公表します。	人事課	係長級以上の女性職員の割合を把握し、「浦安市特定事業主行動計画」において、係長級以上の女性職員の割合を公表しました。令和元年度における係長級以上の女性職員の割合は33%となりました。	A	能力・実力主義に基づいた適材適所の人事配置を行いました。	現状維持	係長級以上の女性職員の割合を把握・公表します。

基本事業② 事業者における女性活躍の促進

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
女性活躍やポジティブアクションに関する普及・啓発	ポジティブ・アクションの普及に向け啓発を行います。また、市内で女性活躍に積極的な事業者等の情報収集・発信に努めます。	商工観光課	広報うらやす(ホームページ)へ必要情報を随時掲載するとともに、関係機関からのパンフレットを商工観光課窓口を設置するなどの方法を通じて啓発と情報提供を行いました。	B	ホームページ掲載や窓口へのパンフレット設置により情報提供を行い、市民に啓発することができたため、一定の効果ありと判定した。	現状維持	ポジティブ・アクションの普及に向け啓発を行います。また、市内で女性活躍に積極的な事業者等の情報収集・発信を行う。

施策の方向2 地域活動における男女共同参画の取り組みを支援します

基本事業① 地域活動における男女共同参画の促進

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
地域活動への参加促進	あらゆるひとが、地域で活躍する場を得られるように、自治会活動や市民活動団体等に関する情報を提供し、参加を促します。	地域振興課	転入者へ市内自治会加入を促すことを目的とした自治会案内を作成し配布を行った。また、自治会連合会、自治会に対して活動運営補助金を交付した。	—	自治会加入促進及び自治会活動支援のための補助金交付事業については、住民の自主的な活動を助けることを目的としており、性別の枠組みを意識しているものではない。したがって評価判定は未記入とするものである。	現状維持	今後引き続きこれらの事業は継続していく。性別の隔たりなく、住民の自主的な地域活動を支援していきたい。
		市民参加推進課	・市民活動センターのホームページにて、センターが主催で行っている事業や登録されている団体の詳細、助成金の情報などを公開しています。 ・年6回偶数月に広報誌として市民活動センターだより「つ・な・ぐ」を発行し、市内の市民活動の状況等をお知らせしています。 ・市民活動センターより月に2回(毎月5日・20日)登録者に対し、メールマガジンを配信しています。	B	市民活動センターホームページやメールマガジン、広報誌の発行により、市民活動に関する様々な情報発信を行うことで、団体の地域活動への参加を促進できたため。	終了	取組内容について、男女共同参画との関わりがあまり見られないことから、次期プランへの掲載については、担当課と調整をさせてもらいたい。

施策の方向3 審議会等における委員構成の男女比の適正化を図ります

基本事業① 審議会等における女性委員割合の向上

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
委員の女性割合の向上	審議会等への女性の参画を促し、女性委員割合の向上を図ります。	市民参加推進課	・委員総数908名中、女性委員は315名(34.7%) ・公募委員数57名中、女性委員は26名(45.6%) ・審議会等総数54団体中、女性委員を含む審議会は52団体(96.3%) (令和2年3月末現在)	A	浦安市市民参加推進条例施行規則第4条第3号に規定している「女性委員の構成比率を3割以上とすること」を満たしているため。	現状維持	浦安市市民参加推進条例施行規則第4条第3号に基づき、審議会等の女性委員の構成比率を3割以上確保するとともに、今後も女性登用を促していく。
公募による委員登用の拡大	審議会等への市民参加を促し、公募委員の登用を拡大します。	市民参加推進課	・委員総数908名中、公募委員57名(6.3%) ・審議会等総数54団体中、公募委員を含む審議会18団体(33.3%) (令和2年3月末現在)	B	平成31年3月末と比べて、委員総数に占める公募委員の割合が増加したため。	現状維持	公募委員を含んでいない審議会等については、法令に基づく場合や専門性が高いものであり、新たな公募委員の登用を図っていくことは困難な状況にある。今後も、「浦安市審議会等の委員選任に係る基準」に基づき、可能な限り積極的な公募委員の登用を促していく。

課題4. 防災における男女共同参画の推進

施策の方向1 男女共同参画の視点を踏まえた防災体制を確立します

基本事業① 男女共同参画の視点を踏まえた防災体制の強化

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
男女共同参画センターによる防災情報の提供	男女共同参画センターが発行する情報紙において特集記事を組み、災害発生等緊急時の対応や行動マニュアル等についての情報を発信します。	多様性社会推進課	うらやすP-Life男女共同参画ニュース第20号「災害時に起こり得る問題と対策を考えよう」を新聞折込にて配布しました。発行部数 45,000部	B	災害時の問題や課題の解決については、男女共同参画の視点が必要であり、定期的な啓発が必要であることから、令和元年度発行の「うらやすP-Life男女共同参画ニュース」vol.20において特集しました。	強化	危機管理課と連携して男女共同参画の視点での防災・復興施策の意義を啓発する情報を発信していきます。
地域防災計画の見直し	男女共同参画の視点を踏まえ、地域防災計画を見直します。	危機管理課	令和元年度は地域防災計画の見直しは実施しなかった。令和2年度の見直しに向けて、素案を検討した。	B	地域防災計画において、男女のニーズの違い等、男女双方の視点等に配慮すると記載していることから判定した。	現状維持	令和2年5月に内閣府男女共同参画局が発表した「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画視点からの防災・復興ガイドライン～」等を参考に引き続き、男女共同参画の視点を踏まえながら、計画作成に取り組む。
自主防災組織への女性の参画の支援の拡充	地域の自主防災組織への女性の参画を促すとともに、支援を拡充し連携を図ります。	危機管理課	平成24年度から自主防災組織間の連絡調整・情報共有を目的として、自主防災組織連絡協議会が設立され、当該協議会の総会・部会等において、男女の参加による意見交換が行われた。	B	自主防災組織連絡協議会の意見交換において、男女が参加し、それぞれの視点で意見交換が行われた。	現状維持	平成24年度から自主防災組織間の連絡調整・情報共有を目的として、自主防災組織連絡協議会が設立され、当該協議会の総会・部会等において、男女の参加による意見交換を行う。
女性消防団員参画の推進	地域で活動する消防団員への女性の参画を推進します。	消防本部総務課	本部付け女性団員から、女性分団へ組織改革を実施した。災害対応時における居住地を中心とした活動分団への編成を実施した。	A	女性団員が災害活動において活躍できる環境を整えつつ、今後具体的に市民ニーズに沿った活動を構築することが必須となるが、事業内容に対し、十分な効果があったと評価できる。	強化	今後は、災害発生時の女性団員の具体的な活動について取り組んでいく必要があり、地域防災の中核的役割として自主防災組織と連携しながら女性ならではの活躍を強化する。

基本事業② 男女が共に防災に参画するための啓発の促進

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
大規模災害等に備えるための講座の開催	自治会等を対象に、大規模災害等に備えるための講座を開催します。	危機管理課	各自主防災組織が実施する訓練等の取り組みの中で、要望に応じ、危機管理監や防災課職員による講話を行った。講話では、日中の震災等で、若い男性が不在の場合が想定され、女性や高齢者による初期消火や避難誘導等の対応が必要になる旨、説明をするとともに、訓練等にも女性も積極的に参加してほしい旨説明を行った。	B	各自主防災組織が実施する訓練等の中で、危機管理監や防災課職員による講話を行ったところ、女性の参加が一定数あったことから判定した。	現状維持	各自主防災組織が実施する訓練等の取り組みの中で、要望に応じ、危機管理監や防災課職員による講話を行う。講話では、日中の震災等で、若い男性が不在の場合が想定され、女性や高齢者による初期消火や避難誘導等の対応が必要になる旨、説明をするとともに、訓練等にも女性も積極的に参加してほしい旨の説明を行う。
防災についての職員研修の実施	男女共同参画の視点を踏まえた防災体制強化のため、職員研修を実施します。	危機管理課	首都直下地震等が発生した場合の初動期における災害対策本部の各対策部職員及び地域住民の対応力向上を図ることを目的に、令和元年8月24日(土)に令和元年度浦安市実践型訓練を総括対策部等の男女117名の参加により実施した。	B	平成29年度～令和元年度浦安市実践型訓練について、いずれも女性の参加が一定数あったことから判定した。 〈訓練参加者〉 平成29年度:男女310名 平成30年度:男女108名 令和元年度:男女117名	現状維持	引き続き、男女参画の視点を踏まえながら防災についての職員研修、及び訓練を行う。

施策の方向2 あらゆる人に配慮した防災体制を確立します

基本事業① あらゆる人に配慮した防災体制の整備

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
きめ細やかな広報活動の推進	防災情報や災害発生等緊急時における情報発信について、誰もが情報を受け取れるよう、きめ細やかな広報活動を推進します。	広聴広報課	・広報うらやす(日本語版・英語版・声の広報)、行政情報番組「こちら浦安情報局」、市ホームページ、重要なお知らせメールサービス、Twitterなどさまざまな媒体を通じて情報を発信しました。	A	毎月2回(1日、15日)発行の広報紙に加え英字広報、行政情報番組、市ホームページ、Twitter、重要なお知らせメールサービスを通じて男女共同参画に関するイベント・講座・お知らせ等を周知しました。特にコロナ禍において、感染した方のプライバシーや人権への配慮の呼びかけを行いました。	現状維持	引き続き、男女共同参画に関する情報を広報紙(英字含む)行政情報番組、市ホームページ、Twitter、重要なお知らせメールサービスなどさまざまな媒体を通じて情報発信を行います。終息の目処が立たないコロナ禍での感染者へのプライバシー、人権への配慮の呼びかけを行います。
災害時の外国人住民への支援の促進	災害時における外国人住民を支援するためのボランティアを養成するための講座を開催します。	地域振興課	浦安市国際交流協会と浦安在住外国人会との共催により、災害時への備えの充実を図るため、災害時に外国人市民を支援するためのボランティアを養成する講座を開催した。受講者:延べ70人	A	アンケートにおいて、回答者全員が「理解できた」又は「概ね理解できた」と回答しており、十分な効果があったと判定した。また、今回は学生(男女)の参加もあり、グループワークでは熟議が展開され、若者の活躍が印象的だった。	現状維持	引き続き、災害時における外国人住民を支援するためのボランティアを養成するため、浦安市の特性(在留資格や国籍等)に応じた講座内容としたい。
支援が必要な高齢者・障がい者の把握	災害発生等緊急時において、支援が必要な人を把握します。	介護保険課	災害時に支援が必要な人を把握するために、介護保険課、障がい福祉課、高齢者福祉課の3課で登録した情報をとりまとめ、避難行動要支援者名簿を作成しています。 名簿登録者のうち同意のあった方については年1回、民生委員や地域の自主防災組織へ提供しています。 令和元年度の名簿提供同意者数は次のとおりです。 要介護3～5:612人、視覚障害、肢体不自由下肢・体幹、運動機能障害(移動・四肢)のいずれか1・2級:164人、要介護1・2:1277人、上記以外の身体障害者手帳1・2級:212人、療育手帳OA及びA:91人、精神障害者保健福祉手帳1級:17人、65歳以上高齢者のみの世帯152人、合計2,525人	B	災害時に避難に支援が必要な方を把握し、地域での共助の輪に伝達することで、日頃からの備えに寄与しています。 なお、名簿の提供は同意のあった要支援者のみとしており、提供先には個人情報の取り扱いに関して注意を促しています。	現状維持	災害発生等緊急時において、支援が必要な人を把握します。
		障がい福祉課	同上	B	同上	現状維持	同上
		高齢者福祉課	同上	B	同上	現状維持	同上

課題5. 男女が共に安心して暮らせる環境の整備

施策の方向1 在住・在勤外国人が安心できる環境を整備します

基本事業① 外国人のための生活情報の提供

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
外国語による情報発信の推進	広報紙およびホームページ等、外国語での情報を発信します。	広聴広報課	<ul style="list-style-type: none"> 毎月1回英字広報「City News うらや」を発行し、各公共施設で配布しました。 市ホームページにおいて、多言語翻訳機能による発信を行いました。(英語・中国語・韓国語・タガログ語・フランス語・ドイツ語・スペイン語・ポルトガル語) 	A	英字広報は外国人アドバイザーとともに外国人が求めている情報を厳選し内容を掲載しています。また、訳した英語に間違いがないか確認を行い必要な情報を確実に届けられるよう工夫しています。市ホームページでは多言語翻訳機能による発信を行い外国人の方でも理解できるようにしています。	現状維持	英字広報では、外国人が求める情報を見極めて掲載していく。引き続き外国人アドバイザーと協力し、必要な情報を届けていきます。市ホームページでは細かな翻訳ミスが見受けられるため、翻訳の質の向上を目指していきます。
外国人相談窓口の充実	外国語で対応できる相談を実施し、女性の相談に関しては、「女性のための相談」と連携を図ります。	地域振興課	<ul style="list-style-type: none"> 外国人にも住みやすいまちづくりを推進するため、外国人相談アドバイザーが日本語に不慣れな外国人に多言語で生活情報の提供や生活上の問題などの相談に応じた。 相談件数: 500件 	A	日頃から相談アドバイザーが在住外国人に関する制度情報を理解し、相談者に合った対応(必要な支援機関等つなぐなど)ができ、課題解決のサポートにもつながった。また、令和2年度から国際センターにも外国人相談窓口を新設し、相談体制の充実を図った。さらに、国際センターのホームページや、チラシ等で新型コロナ	現状維持	<ul style="list-style-type: none"> 今後も、市と国際センターなどの関係機関が連携を図りながら、相談者の課題解決をサポートしていき、相談者に合った対応ができるよう体制を整え、外国人に必要な情報を多言語で発信していく。 次期プランでは、具体的な取り組みを「外国人相談窓口の充実や生活情報の提供」とし、取組

基本事業② 多文化への理解を深めるための事業の実施

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
国際交流の推進	国際センターを拠点として、国際交流を推進します。	地域振興課	多文化共生のまちづくりを推進するため、多文化共生講座や国際センターフェスティバルを開催した。 (主な事業実績) ・多文化共生連続講座(計4回) 述べ67人 ・子どものための多文化理解講座(計2回) 述べ47人 ・国際センターフェスティバル 述べ191人	A	アンケートからも理解度・満足度が高く、今後の多文化共生社会への取り組み方や心構えなどを意識づけられたことが伺えたため、十分な効果があったと判定した。	現状維持	多文化共生講座や国際センターフェスティバルを通して、国籍に関係なく共に安心して暮らしていけるよう、理解の促進を図る。 具体的な取り組み及び取り組みの内容にある「国際交流」を「多文化共生」に変更する。
国際社会理解講座の開催	多文化への理解を深めるために、市民に対して講座を開催します。	地域振興課	市職員への多文化共生についての意識啓発を図ることを目的に、研修会を実施した。 参加者 43人	A	アンケートでは、多文化共生施策への理解度、必要性を認識する職員の割合高かったことから、十分な効果があったと判定した。 令和2年度においては、オンラインにより、外国人に伝わりやすい「やさしい日本語講習会」を実施し、外国人支援につなげていく。	現状維持	これから外国人の定住化が進むにつれ、生活に密着した相談対応へのニーズが高まっていくことから、このような講習会を継続的に行い、受講者の所属で実践できるよう多文化共生への意識啓発を図りたい。 具体的な取り組みを「多文化共生講座の開催」、取り組みの内容を「多文化共生への理解を深めるため、市職員に対して講座を開催します。」に変更する。
		公民館	<中央公民館> ・「日本語教室初級」10回38人 <当代島公民館> ・「イタリア文化講座～ナポリ編」2回28人、 ・「イタリア文化講座～カンパニア編」2回26人 <高洲公民館> ・「家庭でできる！ 本場イタリア料理教室」2回31人、 ・「オリンピックで使う！ おもてなし英会話」4回51人	B	国の偏りはあるが、一つひとつの事業に対して参加者が多く、一定の効果があったと判断しBとした。 ※現在(令和2年度)は新型コロナの影響で、講座が中止が多い	現状維持	多文化への理解を深めるために、市民に対して講座を開催します。
		市民大学	令和元年度開講講座の1つとして「世界との出会い We are with youーグローバルな視点に根ざしたうらやまづくりに向けてー」(全19回・各回90分)を実施しました。世界において広く活動されている方々を講師として招き、「協働」の観点から世界の文化との出会いの実像や意味などについて学ぶ様々な授業を展開しました。 講座実施期間: 令和元年6月21日(金)～令和2年2月21日(金) 受講生数: 58名(定員40名) 満足度: 97%(全19回のアンケート結果平均値)	A	毎回講座後に行うアンケートの満足度が高く、市民への多文化への理解を深めることができた」と判定した。	未定	まちづくり活動プラザ運営検討委員会の中で市民大学校の今後の方針を検討するため未定。

施策の方向2 若者の社会参画と自立を支援します

基本事業① 若者へのキャリア形成の支援

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
若者層の就職状況の把握	アンケート調査や就職相談、セミナー等を通じて、若年層の就職状況を調査します。	商工観光課	・いちかわ・うらやす若者サポートステーションのサテライトを地域職業相談室に設置し、若者向けの相談を実施しました(月2回の開催)。 ・働かないお子さんを持つ保護者の方に向けた講演会を令和元年10月26日に開催(参加者33人)、支援機関職員や学校関係者1に向けた「若者の就労支援に関する勉強会」を令和元年12月19日に開催しました(参加者17人)。	A	講演会等では、毎回一定の参加実績がある。また、アンケート結果から参考になったという意見が多いため、十分な効果ありと判定しました。	現状維持	アンケート調査や就職相談、セミナー等を通じて、若年層の就職状況を調査する。

施策の方向3 ひとり親家庭の社会参画と生活を支援します

基本事業① 自立のための生活支援の充実

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
ひとり親家庭への助成	生活支援のための助成を行います。	こども課	従来、市で助成を受けるためには原則、住民基本台帳の登録が必要であり、災害やDV等で転出の手続きをせず避難した方は、助成ができない状況であった。しかし、令和元年度にひとり親家庭住宅手当及び子ども医療費助成の条例を改定し、要件を緩和したことにより上記の方も含めて支援できるようになった。	A	左記のとおり、やむを得ない理由で対象外となっている方に焦点を当て、支給対象にするなど、制度の改善を図っているため。	現状維持	引き続きひとり親家庭を取り巻く環境の変化を見定めつつ、社会情勢や法律の改正などに適切に対応していく。
ひとり親家庭への相談の実施	専門家によるひとり親家庭への相談を実施します。	こども家庭支援センター	母子・父子自立支援員3名を配置し、ひとり親家庭の生活等の相談に応じる。また、自立に必要な指導・助言を行う。平成30年度相談件数2,413件から令和元年度では相談件数が3,256件と増えた。	A	ひとり親家庭のしおり等での案内や毎年度、児童扶養手当受給者へ「ひとり親だより」を同封し、ひとり親の相談及び就労支援事業等の啓発等を行うことで相談件数の増加に繋がった。	現状維持	ひとり親家庭の相談については、相談を必要とする人への周知を充実させ相談事業の運営を行っていく。

基本事業② 社会参画のための就労支援の推進

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
ひとり親家庭の保護者への就労支援	職業訓練情報の提供をし、就業支援講座を開催します。	こども家庭支援センター	ひとり親家庭の自立促進のため、年3回パソコン教室や就労支援講座を開催した。令和元年度教室・講座延べ参加者数22人	B	講座内容により参加人数の変動があり、定員に対して半数の参加率となるものもあるが、参加者アンケートでは講座の内容については評価を得ており事業効果があると判定した。	現状維持	引き続き、ひとり親家庭の受講ニーズに応じた就労支援講座を継続していく。

施策の方向4 高齢者や障がい者の社会参画と生活を支援します

基本事業① 高齢者支援事業の推進

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
高齢者への就労支援	シルバー人材センター等、高齢者の就労の場を確保し提供します。	高齢者福祉課	令和元年度は、入会説明会の中止や一部の就業先において就業休止となるなど、新型コロナウイルスの影響が見られましたが、前年と比較し、正会員数362名と1名増加しました。就業延人員や配分金についても震災前の水準にまで回復するには至っていませんが、前年と比較し、増加する結果となりました。	A	会員となっている高齢者の経験や能力、希望に応じて就業の機会を提供しています。高齢者の就労の場を確保、提供することにより、生きがいの充実と福祉増進に寄与しています。	現状維持	シルバー人材センター等、高齢者の就労の場を確保し提供します。
高齢者に関わる相談の実施	高齢者の介護に関して、専門家による相談を実施します。	中央地域包括支援センター	保健師・主任介護支援専門員・社会福祉士等専門職による相談を受け付けました。令和元年度 地域包括支援センター相談件数 介護保険その他保健福祉サービスに関すること 11,406件 権利擁護(成年後見制度)に関すること 433件 高齢者虐待に関すること 1,289件 合計 13128件	A	地域の高齢者が住み慣れた地域で安心してその人らしい生活を継続していくことができるよう、保健・医療・福祉・介護を含めた総合的な支援をおこなうとともに、フォーマルだけでなく、インフォーマルなサービスも含め、対象者の状況に合わせた包括的なサービスの調整、また、加齢による変化に応じた継続的な関わりを行うことができた。	現状維持	高齢になっても住み慣れた地域でいつまでも安心して生活を行うことができるように支援を行うため、保健師、社会福祉士、主任ケアマネジャー等の専門職員が高齢者のあらゆる相談に対応します。

基本事業② 障がい者支援事業の推進

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
障がい者への就労支援	ワークステーション等を中心に障がい者の就労の場を確保し提供します。	障がい事業課	<ul style="list-style-type: none"> 障がい者の就労や雇用が円滑に行われることを目的に、障がい者就労支援センターの運営を委託し、障がい者の就労相談や離職者支援、職場定着支援、ハローワーク等関係機関や就職面接への同行支援を行った。 ワークステーションにおいて、特例子会社2社と就労継続支援B型の運営事業所に行政財産の使用を許可し、就労等の場を確保した。 	A	就労支援、就労等の場の確保に十分な効果があった。	現状維持	<ul style="list-style-type: none"> 相談員の人数を増やすことにより、障がい者就労支援センターの相談機能の強化を図る。 特例子会社には市民の雇用率についての努力目標を設け、市民の雇用を促進する。
障がい者に関わる相談の実施	窓口や電話等において、障がい者に関わる相談を実施します。	障がい福祉課	<p>障がいのある人が住み慣れた地域で希望する生活を送るためには、身近な地域で相談を受けることができる環境づくりが必要です。</p> <p>令和2年3月末現在の手帳所持者数は、身体障害者手帳は3,126人で前年度より6人増、療育手帳は832人で50人増、精神障害者保健福祉手帳は1,188人で129人増となり、障がいのある人やその家族の多くは、健康や将来のこと、日常生活のことなどについて、不安や悩みを抱えながら生活しています。</p> <p>その不安を軽減していくため、一人ひとりに寄り添いながら、悩みや不安について話を聞き、必要に応じて、その方に合った支援機関等にスムーズにつなぐことができる相談体制を整え、課題解決に取り組みました。</p>	A	障がいのある人やその家族の不安を軽減していくため、一人ひとりに寄り添いながら、悩みや不安や不安について話を聞き、必要に応じて、その方に合った支援機関等にスムーズにつなぐことができる相談体制を整え、相談された課題の多くについて、解決が図られた。	強化	<p>市だけでなく、身近な地域で相談を受けることができる環境づくりが必要です。</p> <p>地域の相談支援体制については、相談の多様性を考慮した重層的な体制づくりが求められており、新たな相談支援事業所の参入と相談支援専門員等の人材の確保・質の向上を図ることも必要です。</p> <p>専門性が求められる相談については、基幹相談支援センターが相談支援の実務に関する助言や専門的支援を行うとともに、定期的に連携会議や事例検討会等を行いながら、地域の相談支援体制の強化を図ります。</p> <p>制度の狭間や複合的な課題を抱えた人などに対し、分野横断的に包括的な相談支援や、関係機関とのコーディネーター、権利擁護等を行う「中核地域生活支援センター」と連携を図りながら、高度で専門性のある相談支援体制を整備します。</p>
障がい児保育、教育の充実	保育園、幼稚園、認定こども園、小・中学校で障がい児への保育、教育の充実を図ります。	保育幼稚園課	市立幼稚園・認定こども園14園で、支援が必要な園児89名に対して、24名の補助教員、8名の支援員を配置し、教育の充実を図りました。公設公営保育園7園で、支援が必要な園児42名に対して26名の加配保育士を配置し保育の充実を図りました。	A	補助教員や加配職員を配置したことにより、保育、教育の充実を図ることができました。また、支援の必要な児に適正な支援を行うことで一定の効果が現れ成長が見られました。	現状維持	支援を必要とする園児は年々増加傾向にあります。補助教員、加配保育士の確保と適正な配置が継続できるよう職員の募集など随時行い、必要に応じて適正に配置できるようにしていきます。
	同上	指導課	<ul style="list-style-type: none"> 小学校の特別支援学級は令和元年度東小学校に設置し、17校中12校となり、在籍児童数は131名となっている。 中学校の特別支援学級は、市立全中学校(9校)への設置が完了しており、在籍生徒数は55名となっている。 令和元年度は、北部小学校、美浜南小学校、浦安中学校の特別支援学級増により、学びやすさを考慮した環境面の充実を図った。 	B	<ul style="list-style-type: none"> 小学校の特別支援学級は、令和元年度東小学校、令和2年度舞浜小学校に設置しました。全17校中13校に設置し、目標値76%を達成した。 中学校の特別支援学級は、平成29年度に堀江中学校に開設し、市立全中学校(9校)への設置が完了し、目標値の100%を達成しました。また、特別支援学級在籍児童生徒数は、平成29年度178名から令和2年度201名となり、23名の増加になっている。 通級指導教室は、小学校のことばときえの教室を2校3教室、中学校のLD・ADHD等通級指導教室は、拠点校1校と巡回校3校の計4校で指導が受けられるようになっています。令和2年度は、中学校のLD・ADHD等通級指導教室の巡回校として見明川中学校1校増と、中学生のきこえの相談教室を教育研究センターで開始し、多様な学びの場としての環境面の充実を図る。 	現状維持	<ul style="list-style-type: none"> 特別支援学級の全校設置に向けて、学区内の状況や特別支援学級希望者等の把握を行い、設置する障がい種別などの必要性及び優先度を決定し、段階的に特別支援学級を設置していく。 通級指導教室(ことばときえの教室、LD・ADHD等通級指導教室)を利用している、または、利用を必要としている児童生徒の状況に応じ、巡回での指導を拡充する。 まなびサポート事業の就学相談は、小学校就学前の幼児を対象とし、また就学後の転籍等も柔軟に対応できるよう、特別な教育的支援を必要とする児童生徒の多様な学びの環境の充実を図る。

基本事業② 障がい者支援事業の推進（続き）

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
障がい児に関わる相談の実施	電話や面談で特別支援に関わる相談を実施します。	指導課	<ul style="list-style-type: none"> ・特別な教育的支援を必要とする子どもたち一人一人の自立や社会参加に向けた相談や支援を行った。来所による個別相談を223件(443回)〈内就学相談126件(301回)〉園・学校への訪問相談は493件(1,594回)を行いました。まなびサポートチームの臨床心理士等の専門職による保護者相談のもと、園・学校の参観等を行い、子どもの状況を観察した。また、まなびサポートチームの医師等の意見を参考に就学先を検討することができた。就学後も継続して学校訪問等を行い、効果的な支援の充実を図った。 ・電話による予約を受け、相談は来所にて実施した。 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・特別な教育的支援を必要とする子どもたち一人一人の自立や社会参加に向けた相談や支援を行った。まなびサポートチームの臨床心理士等の専門職による保護者相談のもと、園・学校の参観等を行い、子どもの状況を観察した。また、まなびサポートチームの医師等の意見を参考に就学先を検討することができた。就学後も継続して学校訪問等を行い、効果的な支援の充実を図った。 ・子ども発達センターと連携を図り、保護者の希望によっては、就学相談に三者での面談を実施した。 ・まなびサポートによる相談業務については、令和2年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、来所による面談が難しい方には、電話での相談もできるよう工夫して対応した。 	現状維持	<ul style="list-style-type: none"> ・特別な教育的支援を必要とする子どもたち一人一人の自立や社会参加に向けた相談や支援を行う。まなびサポートチームの臨床心理士等の専門職による保護者相談のもと、園・学校の参観等を行い、子どもの状況を観察する。また、まなびサポートチームの医師等の意見を参考に就学先を検討していく。さらに、就学後も継続して学校訪問等を行い、効果的な支援の充実を図る。

課題6. 性への理解と生涯を通じた健康の支援

施策の方向1 互いの性を尊重する意識づくりに取り組みます

基本事業① 互いの性への理解促進

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
性差医療の情報収集・提供	女性外来等性差医療の情報収集・提供を行います。	多様性社会推進課	情報収集及び図書購入し、貸し出しを行いました。	B	現在、健康分野26冊、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ分野は16冊の蔵書があり、市民への貸し出しや、その他関連資料の閲覧を行いました。	現状維持	女性に限らない性差医療の情報収集及び提供を行います。
リプロダクティブ・ヘルス/ライツの普及・啓発	性の自己決定等リプロダクティブ・ヘルス/ライツの普及に向け啓発を行います。	多様性社会推進課	うらやすP-Life男女共同参画ニュース(特集号)において、リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する内容を取りあげました。	B	うらやすP-Life男女共同参画ニュース(特集号)の発行及び女性の健康管理をテーマとする講座を行いました。 H29「オトナ女子の美と健康セミナー」参加者17名(定員20名)	現状維持	引き続き、性の自己決定等リプロダクティブ・ヘルス/ライツの普及に向け啓発を行います。

基本事業② 多様な性への理解促進

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
性的少数者への理解促進	性同一性障がい等性的少数者への理解を促進する情報提供等を行います。	多様性社会推進課	「性的少数者とスポーツ」を特集する情報紙を発行しました。 「うらやすP-Life男女共同参画ニュース」vol.21誰もがスポーツを楽しむために知っておきたいことを新聞折込にて配布しました。 発行部数 45,000部	A	性的少数者への理解を促進するため、情報紙の発行、ホームページ、広報紙での啓発を行いました。 また、令和2年度はパートナーシップ宣誓制度創設により理解促進を図るとともに、制度周知と併せて、市民・事業者向けのチラシやリーフレット等を配布し啓発を行いました。	強化	人権または多様性社会の施策の中で、市民をはじめ事業者、教職員への理解促進を図っていきます。

施策の方向2 生涯にわたる健康づくりを支援します

基本事業① 健康づくりへの支援

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
健康診断受診等の促進	女性の健康診断受診の促進等、健康づくりを支援します。	健康増進課	男女問わず受診対象者全員に個別通知にて健康診断受診券を送付した。年度の途中には、未受診者に対し、受診勧奨の為の通知を送付した。	B	受診率向上のため、未受診者に対しハガキにて受診勧奨を行った。(受診者数) ・平成29年度 10,491人 4,940人 47.1% ・平成30年度 11,179人 5,351人 47.9% ・令和元年度 12,118人 5,598人 46.2% 令和元年度については、例年より10・11月の受診者数が伸び悩んでいたことが要因。	現状維持	受診率向上のため、引き続き未受診者への受診勧奨通知を行っていく。 勧奨対象については、過去の勧奨結果から勧奨対象者と勧奨内容を毎年検討する。

基本事業① 健康づくりへの支援（続き）

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
女性特有がん検診受診の促進	乳がん、子宮がんに関する周知、検診受診の促進をします。	健康増進課	<ul style="list-style-type: none"> ・乳がん検診マンモグラフィ検査は健康センターで集団検診を年間75日(平日60日、土曜11日・日曜日4日)実施 ・乳がん検診超音波検査は健康センターで集団検診を年間46日(平日35日、土曜10日・日曜1日)実施 ・その他、12月7日に「乳がん×ラグビー！」イベント時、検診車でのマンモグラフィ検査を実施。(定員40名、申込者40名、受診者35名) ・子宮頸がん検診は、個別検診を7医療機関で実施 ・乳がん検診は50歳、65歳の方、子宮がん検診は25歳、65歳の方に受診勧奨はがき送付 	B	<ul style="list-style-type: none"> ○受診環境を整えるため、乳がん実施回数、土日実施回数を増やした。 ・平成29年度 マンモ: 82回(土日12回) 超音波: 23回(土日6回) ・平成30年度 マンモ: 86回(土日25回) 超音波: 24回(土日8回) ・令和元年度 マンモ: 100回(土日21回) 超音波: 45回(土日16回) ○受診率向上のため、未受診者に対しハガキにて受診勧奨を行った。(受診再勧奨対象者) 【乳がん】 ・平成29年度: 1,285人(40歳) ・平成30年度: 2,866人(50歳代) ・令和元年度: 3,274人(40.50.65歳) 【子宮がん】 ・平成29年度: 2,570人(25.40歳) ・平成30年度: 1,449人(25歳) ・令和元年度: 3,551人(25.40.65歳) 	現状維持	受診環境を整えることで、受診率向上を図るため、令和4年度より乳がん検診の個別化を進めていく。また、集団検診の会場を健康センターだけでなく、公民館等での実施を検討する。また、引き続き未受診者への受診勧奨通知を行っていく。勧奨対象については、過去の勧奨結果から勧奨対象者と勧奨内容を毎年検討する。
更年期に関する啓発活動の実施	更年期に関する理解を深めるための啓発活動を実施します。	健康増進課	<ul style="list-style-type: none"> ・産休中の母親を対象とした産後ヨガ教室を企画し、産後の身体を整えつつ骨粗鬆症についての啓発を予定していたが、新型コロナウイルス感染症感染拡大により教室を中止した。 ・女性の健康週間の期間を加味し、期間近辺で2日(10～15組定員/日)企画した。 ・令和2年2月27日11組予約、帰国編入待ち1組。 20代3組、30代7組、40代2組 ・令和2年3月19日15組予約、キャンセル待ち4組。 20代1組、30代16組、40代2組 	B	<ul style="list-style-type: none"> ・平成29年度 骨密度測定より要指導と評価された者を対象に、ロコモティブシンドローム予防啓発の教室案内を個別郵送。午前午後で各1回同日開催。 ・平成30年度 骨密度測定より要指導と評価された者を対象に、ロコモティブシンドローム予防啓発の教室案内を個別郵送。40～64歳、65歳以上で教室の内容を差別化。午前午後で各1回同日開催。 <参加者実績> 平成29年度: 36人 平成30年度: 62人 40～64歳 28人 65歳以上 34人 令和元年度: 26組(中止) 	現状維持	<ul style="list-style-type: none"> ・実施時期や会場を対象者が参加しやすいものとするため、毎年内容を検討する。 ・青年期からの啓発を目的に、SNSを活用した方法を検討していく。
メンタルヘルスサポートの推進	うつ病予防等、メンタルヘルスに関する事業を推進します。	健康増進課	<ul style="list-style-type: none"> 相談先一覧を作成し、庁内外の関係機関、市内小中学校の全生徒へ男女問わず配布した。 生きづらさを抱える人を支援する支援者を対象に研修を実施。 ゲートキーパー養成講座を市民、市職員を対象に実施。 いのちとこころの支援を推進していくため、庁内・外委員で構成される協議会、実務者会議を実施。 つなぐ・つながる会を実施。(市のいのちとこころの支援に賛同してくれた市民の集まり) 	B	<ul style="list-style-type: none"> 相談先一覧の市内小中学校への配布: 令和元年度より開始。 支援者研修会: H29～R1: 各1回(69人、76人、74人) ゲートキーパー養成講座: H29: 1回(62人) H30: 4回(145人) R1: 3回(107人) 協議会・実務者会議: H29: 3回(67人)・2回(25人) H30: 3回(81人)・2回(82人) R1: 3回(82人)・1回(38人) つなぐ・つながる会: H30: 3回(36人) R1: 1回(21人) 	現状維持	<ul style="list-style-type: none"> ・相談先一覧・相談先の掲載しているホームページの充実 ・支援者研修会 ・市民対象研修会 ・ゲートキーパー養成講座(職員・市民・ターゲット層) ・協議会・実務者会議 ・つなぐ・つながる会 上記のような取組を行いながら、市全体にいのちとこころの支援の考え方を普及する。また、生きづらさを抱えている方が相談しやすい、ほっとできる環境を目指す。

基本事業② 妊婦や乳幼児の保護に関する取り組みの充実

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
妊娠・出産に関わる相談の実施	専門家による妊娠・出産に関わる相談を実施します。	母子保健課	母子健康手帳交付数 ・新規交付 1,345件(妊娠届出数) ・追加交付 16件(多胎妊娠) ・他出生交付 16件 父子健康手帳交付数 1,412件(転入妊婦を含む)	A	母子健康手帳交付時は保健師が全数面接をし、妊婦からの相談に乗るなど妊娠中から不安の高い妊婦を把握し、地区担当保健師が定期的にフォローをしている。	現状維持	今後も引き続き、母子健康手帳交付時は保健師による全数面接を行い、妊婦の悩みに応じた相談に乗るほかフォローが必要な妊婦は継続的にフォローしていく。
妊婦への健康講座の開催	妊婦の健康に関わる講座を開催します。	母子保健課	ウェルカム!!ベビークラス 回数 11コース/年 (3回1コース、9月2月は2回1コース) ※新型コロナウイルス感染症の影響から3月コース開催中止。 参加者 妊婦(実)285人、(延)648人、 パートナー(実)233人、(延)233人 ※対象 初妊婦677人、参加率42.1%	A	妊娠6か月から9か月までの初妊婦とそのパートナーを対象に「ウェルカム!!ベビークラス」を実施。第1回目、2回目は妊婦を対象に妊娠期から出産、新生児の特徴、産後の生活について講義、第3回目はパートナーと2人で参加し沐浴実践や妊婦疑似体験、産後の生活の変化について講義。妊婦同士の交流の場、友達作りのきっかけづくりに加え、産後の生活を夫婦で考えるきっかけづくりを促した。またフォローが必要な妊婦については地区担当保健師とともにフォローしている。	現状維持	今後も感染症対策を講じつつ、妊婦らが参加しやすいような環境づくりをしていく。夫婦で産後の生活や育児についてより考えていけるきっかけづくりになるようにワークや視覚媒体を取り入れながら内容を充実させていく。
新生児・妊婦訪問の実施	専門家による新生児・妊婦訪問を実施します。	母子保健課	・新生児訪問指導 実 1,209件 延 1,446件 ・妊産婦訪問指導 実 1,213件 延 1,403件 ・助産師相談 29件	A	市内在住の妊産婦、または市内に里帰り中の妊産婦で訪問を希望する者に対し、妊娠・分娩・産後を通し、母親が心身ともに健康な日常生活を送ることができるよう支援することを目的とし、特にハイリスク妊婦の訪問指導と新生児訪問時の産婦への保健指導を通し、疾病や異常の早期発見・産後うつやマニティブルー等に悩む母親の精神的支援を行い、健全な母性の育成を図っている。必要に応じて地区担当保健師につなぎ、継続支援をしている。	現状維持	新型コロナウイルス感染症予防対策を講じたうえで、例年通り事業展開していく。
育児に関わる相談の実施	専門家による育児に関わる相談を実施します。	母子保健課	1) 育児相談 年 22回 H31年度 参加人数 実人数445人 延1222人 2) 離乳食クラス 年11回 H31年度 対象者数1240人 参加者合計641人 参加率51.7%(第1子参加率69%)	A	小さなことから専門的なことまで気軽に相談でき、定期的に身体計測のみでも利用できるような環境と個別相談では一人ひとりへ専門職が丁寧に対応しており、継続利用者も多い印象がある。離乳食クラスに関しては、離乳食の始め方について栄養士から説明をするほか、個別相談も行っている。	現状維持	新型コロナウイルス感染症予防のため、予約制とし人数制限をしたうえで例年通り事業展開していく。

課題7. 人権の擁護・救済のための取り組みの強化

施策の方向1 女性への暴力根絶に向けた取り組みを強化します

基本事業① DVに対する正しい理解の促進

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
DVに対する啓発の実施	DVに対する正しい理解の促進、相談の周知等の啓発に関する冊子等を作成し、様々な機会を通じて、周知します。	多様性社会推進課	DV被害者に「DV被害者支援冊子」を配布しました。 また、市内公共施設等に定期的に啓発用のDV被害者相談支援カード、デートDV被害者支援カード、DV関係のリフレット等を配布し市民への啓発を行いました。	A	冊子やDV被害者支援カードを継続して配布しています。 令和2年度は、情報紙を発行し新聞折り込み、自治会、公共施設での配布を行うとともに、市役所市民ホールにおいてDV防止パネル展を開催しました。 「うらやすP-Life男女共同参画ニュース」vol.22それ、DVかもしれません 発行部数 44,500部	現状維持	7-1-①の1と4を統合し、DV・デートDVに対する正しい理解の促進、相談の周知等の啓発に関する冊子等を作成し、周知します。
二次被害防止等に関する職員、支援者向け研修の実施	DV被害者の対応等に関して、職員、支援者向け研修を実施します。	多様性社会推進課	「DV対策推進のための職員研修会」を実施しました。 「DVの現状と子どもに及ぼす影響について」 中村三千香氏(南東京フェミニストセラピセンター相談員) 参加:73名	A	DV被害者に対してのサポート・支援について、職員研修を毎年、実施しました。 R2 参加57名	現状維持	DV被害の早期発見や二次被害の防止等に関して職員、支援者に情報提供や講習を行い、意識啓発を図ります。
加害者更生に関する情報の収集・提供	加害者更生に関する情報の収集・提供をします。	多様性社会推進課	DV関係の図書を購入するとともに、クリッピング等による新聞記事の情報収集、提供を行いました。	A	DV関係の図書を購入するとともに、クリッピング等による新聞記事の情報収集、提供を行いました。	現状維持	7-1-④-1と統合し、具体的な取り組みを「DVに関する情報の収集・提供」として、被害者支援、加害者更生に関する情報の収集・提供を行います。
デートDVに対する啓発の実施	中・高生向けのデートDVに対する正しい理解の促進を目指す冊子等を作成し啓発します。	多様性社会推進課	・DV被害者支援カード ひとりで悩んでいませんか 発行部数 2,000部 ・デートDV被害者支援カード それってデートDVかも 発行部数2,000部 を作成し、公共施設、商業施設の女性・男性用各トイレに設置しました。	A	DV及びデートDV被害者支援カードを公共施設、商業施設の女性・男性用各トイレに設置しました。デートDVに関する被害者支援カードについては、中学校(保健室)にも設置しています。	現状維持	7-1-①の1と4を統合し、DV・デートDVに対する正しい理解の促進、相談の周知等の啓発に関する冊子等を作成し、周知します。
デートDVの防止に関する教職員向け研修の実施	デートDVの防止に関する教職員向け研修を実施します。	指導課	市立各小中学校の学校人権教育担当を対象に、8月に研修会を行った。研修会では、人権における諸課題を学ぶとともに、男女共同参画センターが作成し小学校4年生に配付した「P-LIFE」の活用を促進し、デートDVについて理解を深めた。	B	デートDVについて研修を行うことで、教職員の人権意識を高めるとともに、人権課題に対する理解を深めることができたことから、一定の効果があったと判定した。	現状維持	デートDVの防止に関する教職員向け研修を実施する。

基本事業② 相談の実施

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
相談・カウンセリングの実施	専門家による「女性のための相談」「女性のための法律相談」を実施します。	多様性社会推進課	・「女性のための相談」 月14日(うち5日は夜間相談) R1相談延べ人数:470人 ・「女性のための法律相談」 月2回 R1相談人数:62人	A	女性が抱える様々な問題を相談者自ら解決できるように「女性のための相談」「女性のための法律相談」を行いました。 ・「女性のための相談」 R2相談延べ人数:361名 ・「女性のための法律相談」 R2相談人数:50名	現状維持	引き続き、専門家による「女性のための相談」「女性のための法律相談」を実施します。
母子・婦人相談の実施	専門家による「母子・婦人相談」を実施します。	こども家庭支援センター	母子・父子自立支援員兼婦人相談員が、母子・婦人の生活等の相談及び自立に必要な指導・助言を行なっている。 令和元年度の母子家庭相談件数が3,232件、婦人相談件数が1,426件となった。	A	母子・婦人の相談件数も年々増加しており、市民への相談窓口として機能しており、相談者の支援、問題解決に成果が出ていると判定した。	現状維持	現在、母子・父子自立支援員兼婦人相談員3名体制で各種相談、就労支援、緊急避難等の対応を行っている。国の方針では、ひとり親家庭等の自立支援の推進については、就業支援専門員配置や母子父子自立支援員等の専門性の向上を求められていることから相談員体制の強化を進めていく。
相談事業に関する連携	「母子・婦人相談」「女性のための相談」を連携して進めます。	多様性社会推進課	相談内容に応じて庁内関係部署、関係機関等と連携しました。特にDVや虐待に関する相談については、被害者と子どもの安全を守るために、子ども家庭支援センターとの連携を図りながら支援を行いました。	A	相談内容に応じて庁内関係部署、関係機関等と連携しました。特にDVや虐待に関する相談については、被害者と子どもの安全を守るために、子ども家庭支援センターとの連携を図りながら支援を行いました。	現状維持	7-1-③-3と統合し、相談内容に応じて庁内関係部署、関係機関等と連携を図り、必要に応じた支援に繋がります。
	「母子・婦人相談」「女性のための相談」を連携して進めます。	こども家庭支援センター	相談内容で他機関と連携が必要となった場合は、相談者に適切な情報提供を行い、必要に応じて同行相談・案内を行う。配偶者からのDV相談を受けた際は、二次被害に配慮しながら十分な聞き取りを行い、安全確保への助言指導を行い、保護が必要なケースについては県の女性サポートセンター、民間シェルターや母子生活支援施設などと連携をとり、安全確保と自立に向けた支援を行った。	A	相談対応においては他機関との連携は円滑に行われている。またDV被害等で避難をしている施設と定期的な情報交換や面談を行うなど関係機関との連携が図られている。	現状維持	今後も市内・市外等の相談・支援機関との連携に努め、「母子・婦人相談」「女性のための相談」を円滑に運営していく。
男性のための相談の検討	男性のための相談窓口の設置を検討します。	多様性社会推進課	近隣市の実施状況の調査を行いました。	B	男性のための相談窓口の設置について、近隣市の実施状況について調査を行いました。また、男女共同参画推進会議の際に「男性の相談窓口の設置」について意見を伺い検討課題としました。	現状維持	男性や男性以外の相談のニーズ、相談の形式等を検討します。

基本事業③ DV被害者に対する救済支援

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
緊急避難時における支援	緊急避難時の手続を支援します。	子ども家庭支援センター	婦人の緊急避難人数:1人 母子の緊急避難人数:37人	A	・関係部署や民間支援団体等の協力を得て緊急避難における支援や避難に繋げることができ、十分な効果があった。 ※本取組については、これまで子ども家庭支援センターの調査対象ではなかったが、一部多様性社会推進課からの事業移管を受けて、今回から調査対象となったもの	現状維持	・これまでと同様に関係部署や民間支援団体等と協力し、婦人や母子の緊急避難時における支援を継続していく。
緊急避難時における助成	緊急避難時の交通費・一時的かつ応急的な生活費・宿泊費等を助成します。	子ども家庭支援センター	・緊急避難時における助成対象者はいませんでした。	C	・これまで緊急避難時者の助成はありませんが、避難場所が無く所持金が避難者に対しての助成としては有効である。	現状維持	・避難場所が無く所持金が避難者に対しての助成としては有効であることから今後も継続していく。
住民基本台帳の閲覧等の制限	避難等をしている場合、住民基本台帳の閲覧等の制限をかけます。	市民課	DV被害者の安全を守るため、本人からの申し出により庁内・警察等関係部署と連携をとりながら住民基本台帳の閲覧等の制限を行いました。 令和元年度実施件数 96件	A	本人からの申し出により庁内・警察等関係部署と連携をとりながら住民基本台帳の閲覧等の制限を行いました。	現状維持	これまでと同様に、本人からの申し出により庁内・警察等関係部署と連携をとりながら住民基本台帳の閲覧等の制限を行いました。
関連機関との連携	DVの防止強化、被害者救済に関して、関係機関との連携を強化します。	多様性社会推進課	相談内容、必要に応じて庁内関係部署、関係機関等と連携しました。また、庁内連携する際には支援先に電話し、窓口職員が付き添いました。	A	相談内容、必要に応じて庁内関係部署、関係機関等と連携しました。また、庁内連携する際には支援先に電話し、窓口職員が付き添いました。	現状維持	7-1-②に統合します。

基本事業④ DV被害者に対する自立支援の強化・拡充

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
DV被害者に対する情報提供	DV被害者に対して、自立に向けた各種情報を提供します。	多様性社会推進課	DV被害者支援のためのリーフレットやチラシ等を相談員を通じての情報提供を行いました。	A	DV被害者へ庁内各課・関係機関からの必要な情報等を提供できるようリーフレットやチラシ等の充実をはかりました。また、相談時に相談員を通じての情報提供を併せて行いました。	現状維持	7-1-1-③に統合します。
DV被害の支援者(アドボケート)への助成	同行支援等を行うDV被害の支援者(アドボケート)への助成をします。	子ども家庭支援センター	・DV被害者の同行支援等については、母子父子自立支援員が対応した。他支援者での対応が発生していないため助成をしてない。対象世帯・母子3世帯の支援を行った。	B	・緊急避難の対応及び関係機関との調整については、母子父子自立支援員及び職員で対応が出来ている。	終了	
民間ステップハウス入所時における助成	民間ステップハウス入所時における相談料を助成をします。	子ども家庭支援センター	・民間ステップハウスへの入所が無く相談料の助成はありませんでした。	B	・民間ステップハウスの定員等により入所が出来ない場合もあるため、民間施設以外の公的機関を含めた他関係機関施設も活用することで緊急避難の対応が出来ている。	終了	
民間ステップハウスへの支援	民間ステップハウスの運営を支援します。	子ども家庭支援センター	・民間ステップハウス1事業者に運営における負担金を実施している。	A	・母子世帯でない女性単身の避難場所として、民間ステップハウスの存在は重要な役割を担っている。	現状維持	・今後においても緊急対応の支援先として民間ステップハウスとの事業は継続をしていく。
生活保護に関する相談・支援	生活を保障し自立を支援します。	社会福祉課	対象の方には、その方の状況に応じて、寄り添った支援を心がけるとともに、必要に応じて関係機関と連携を図りながら、情報共有を図り、自立へと促してきました。	B	DV相談などの相談は、慎重、丁寧に行いながら、その方が自立に向かうべく寄り添った支援を行って来ました。	現状維持	今後もDV相談などにおきましては、慎重、丁寧な相談を行いながら、自立へと支援していきます。
市営住宅に関する相談・支援	市営住宅入居のための相談・支援をします。	住宅課	広報やHPによる市営住宅入居手続き等の周知のほか、個別の相談に対応した。	A	DV被害者の自立を支援するため、公営住宅に関する相談に応じたほか、必要に応じて関係機関の紹介等を行った。	現状維持	市営住宅入居のための相談・支援をします。

施策の方向2 セクシャル・ハラスメント/パワー・ハラスメントの防止対策を強化します
基本事業① 市役所におけるセクハラ/パワハラ防止対策の強化

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
市職員のための相談の実施	職員の中から、「ハラスメント相談員」を任命し、相談しやすい環境を整えます。	人事課	職員の中から所属のバランスを考慮しハラスメント相談員20名(男性9人、女性11人)を任命し、任命式及び研修を実施しました。	B	ハラスメント相談員が、職場の人間関係などに悩んでいる職員から相談を受け、早期解決や未然防止につなげることで、職員相互が対等な関係で快適に働くことができる職場環境を維持していると考えます。身近に居る相談員の認知度を上げつつ、相談員の対応力の向上を図っていきたくと考えます。	現状維持	職員の中から、「ハラスメント相談員」を任命し、相談しやすい環境を整えます。
セクハラ/パワハラ防止のための職員研修の実施	セクハラ/パワハラ防止対策についての職員研修を実施します。	人事課	管理職を対象に、所属における長の役割やラインケアの基礎知識の理解や、職員のメンタル不調の未然防止を目的とした研修を実施しました。	B	ストレスチェック制度の集団分析結果を活用した内容で、部や所属ごとの課題を踏まえた研修とすることができたと考えます。職員のメンタル不調の原因が、様々な要因や複数の関係者にまたがるケースである場合があるなど、それらに対応する職員・組織の意識や対応方法等の向上に取り組んでいく必要があると考えます。	現状維持	セクハラ/パワハラ防止対策についての職員研修を実施します。

基本事業② 事業者におけるセクハラ/パワハラ防止対策の推進

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
事業者へのセクハラ/パワハラ防止対策の推進	事業者に向けて、セクハラ/パワハラ防止対策についての啓発冊子等を配布します。	商工観光課	広報うらやす(ホームページ)へ必要情報を随時掲載するとともに、関係機関からのパンフレットを商工観光課窓口を設置するなどの方法を通じて啓発と情報提供を行いました。	B	ホームページ掲載や窓口へのパンフレット設置により情報提供を行い、市民に啓発することができたため、一定の効果ありと判定した。	現状維持	事業者に向けて、セクハラ/パワハラ防止対策についての啓発冊子等を配布する。

基本事業③ 教育の場におけるセクハラ/パワハラ防止対策の充実

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
教職員のための相談の実施	各校に「セクシュアル・ハラスメント相談窓口」を設置し、相談を実施します。	学務課	令和元年度は、全ての小中学校(小学校17校、中学校9校)に相談員を配置の上、「セクシュアル・ハラスメント相談窓口」を設置し、教職員に周知しました。	A	予定通り、実施できた。	現状維持	引き続き、実施する。
児童・生徒のための相談の実施	各校に「セクシュアル・ハラスメント相談窓口」や教育相談箱を設置し、相談を実施します。	学務課	全ての小中学校に相談員を配置の上、「セクシュアル・ハラスメント相談窓口」や教育相談箱を設置し、相談を実施しています。令和元年度、「セクシュアル・ハラスメント相談窓口」を設置している学校は、小学校17校、中学校9校で、すべての学校に設置されています。「教育相談箱」を設置している学校は、小学校16校、中学校7校です。	A	予定通り、実施できた。	現状維持	引き続き、実施する。
セクハラ/パワハラ防止のための教職員研修の実施	セクハラ/パワハラ防止対策についての教職員研修を実施します。	学務課	全ての学校において不祥事根絶の研修会を実施しています。また、県教育委員会等からの通知やパンフレット等を職員に配布し、それをもとに職員への指導・周知を行い、セクハラやパワハラ防止の啓発を図っています。	A	予定通り、実施できた。	現状維持	引き続き、実施する。

施策の方向3 子ども・障がい者・高齢者への虐待防止に向けた取り組みを強化します

基本事業① 虐待防止に向けた広報・啓発活動の推進

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
虐待等の実態の把握	子ども・障がい者・高齢者の虐待等の通報窓口を設置し、実態を把握します。	子ども家庭支援センター	子ども家庭総合支援拠点を設置運営し、児童虐待対応を実施しました。児童虐待相談受付件数469件	A	要保護児童対策地域協議会実務者会議を毎月開催し、要保護児童の情報共有をし連携協力をして、迅速かつ適切な対応を行いました。また、個々のケースに応じて関係機関の対応を統括し、実効性のある役割を果たすために、要保護児童対策調整担当者を配置しました。	現状維持	虐待を受けている子どもを始めとする要保護児童の早期発見や適切な保護を図るため、多くの機関と適切な連携下対応できるように、要保護児童対策地域協議会を実施します。
	同上	障がい事業課	非常勤相談員を2名配置し「障がい者権利擁護センター」を設置・運営し、障がい者虐待の通報・届出、障がい者差別に関する相談があった際に対応を行いました。	A	・障がい者権利擁護センターにおける虐待の相談・通報件数は開設当初から増加傾向であり、関係機関との連携を促進してきた成果の一つである。	現状維持	・非常勤相談員を配置し「障がい者権利擁護センター」を設置・運営し、障がい者虐待の通報・届出、障がい者差別に関する相談があった際に対応を行う。
	同上	中央地域包括支援センター	令和元年度 高齢者虐待対応件数 養護者による虐待 通報・相談 73件 うち虐待と認定したケース 30件	A	市民に対する高齢者虐待に関する普及啓発、講座・研修会・イベントにて、パンフレットやチラシの配布、市職員を対象に虐待対応研修を行った。また、高齢者の養護者による虐待について通報窓口を設置し、実態の把握に努め対応できた。	現状維持	虐待を受けている高齢者を早期に発見するため、虐待通報窓口の周知徹底に努め、迅速な対応を専門的・継続的な視点から行います。
虐待等の防止のための広報・啓発の実施	子ども・障がい者・高齢者の虐待防止のための広報・啓発をします。また、「浦安市の子どもをみんなで守る条例」及び「浦安市障がい者を理由とする差別の解消の推進に関する条例」の周知を行います。	子ども家庭支援センター	・PR用チラシなど啓発物資の配布 ・オレンジリボンキャンペーン(児童虐待防止推進月間)における啓発活動 駅前啓発、オリエンタルホテル・パルドラル浦安・エノマース・ボイスとコラボで活動 広報うらやす・行政放送番組で特集 ・プレパパ・ママクラスの開催	A	より、多くの方に周知できるよう、児童虐待のホームページを充実させました。またコロナ禍で講座定員を縮小して実施していますが、併せてYouTube配信で講座を実施することで、多くの方が視聴できています。	現状維持	令和2年4月1日に改正された児童虐待防止法を受けて「体罰によらない子育てを推進するため、子育て中の保護者に対する支援も含めて社会全体で取り組んでいけるよう、あらゆる機会をとらえて啓発活動を行います。
	同上	子ども課	児童福祉週間(5月5日～11日)に合わせ、小中学校の新入生全児童に「浦安市の子どもをみんなで守る条例」啓発のリーフレットを配布しました。	A	新入学生の全児童に配布することができています。	現状維持	令和2年度より、子ども家庭支援センターにて配布を行っています。
	同上	障がい事業課	・市内小学校4年生を中心に福祉教室で「こころのバリアフリーハンドブック」を配布し、周知啓発を行った。 ・障がいと障がいのある人への理解を深めるために、11月2日(土)に駅前会場イベント「第5回 障がいのある人もない人も！ともにかがやくまち うらやす」を開催した。 ・市民や事業者等に対して、障がいのある人への理解を深めるための講演会や研修会を開催した。	B	・令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から周知・啓発に制限があったが、一定の効果はあったものと考えられる。	現状維持	・条例の周知や障がい理解の促進を目的として、障害者週間記念イベントを実施していきます。 ・条例等の内容を盛り込んでいる「うらやすこころのバリアフリーハンドブック」を市内小学校4年生を対象に配布します。 ・市民や事業者等に対して、障がいのある人への理解を深めるための講演会や研修会を開催します。
同上	中央地域包括支援センター	令和元年度 5月20日高齢者虐待防止研修会38人参加 6月 浦安市高齢者虐待防止・対応マニュアルの配布	B	市民に対する高齢者虐待に関する普及啓発、講座・研修会・イベントにて、パンフレットやチラシの配布、市職員・介護サービス事業所職員等を対象に虐待対応研修を行った。また、関係機関(介護サービス事業所・医療機関・相談機関・庁内関係各課)へ浦安市高齢者虐待防止・対応マニュアルの配布を行った。	現状維持	高齢者虐待防止・早期発見のため、高齢者虐待に関するパンフレットの配布・研修会を行います。また、高齢になっても住み慣れた地域でいつまでも安心した生活が続けることができるように、高齢者と養護者の相談対応を行います。	

基本事業② 虐待防止に向けた相談・救済体制の整備

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
虐待等に関する担当課、関係機関との連携	問題解決のため、担当課、関係機関との連携を進めます。	多様性社会推進課	相談者の抱える問題や家族構成等を考慮しながら、庁内関係部署や関係機関と連携し、相談者の問題解決のための支援を行いました。	A	相談者の抱えているさまざまな問題を考慮しながら、庁内関係部署や関係機関と情報を共有し、相談者の問題解決ため連携を行いました。	現状維持	相談内容に応じて庁内関係部署、関係機関等と連携しました。特にDVや虐待に関する相談については、被害者と子どもの安全を守るために、子ども家庭支援センターとの連携を図りながら支援を行いました。

課題 8. 推進体制の強化

施策の方向 1 男女共同参画社会の実現に向け推進体制を強化します

基本事業① 男女共同参画推進会議の運営

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
男女共同参画推進会議の開催	有識者、団体代表、市民で構成される男女共同参画推進会議を設置し、事業調査の報告や諮問、答申等を行います。	多様性社会推進課	男女共同参画推進会議を2回開催し、本市の男女共同参画に関する施策・事業について意見交換を行いました。	A	男女共同参画社会の実現に向け、施策・事業を総合的・効果的に推進するための意見交換を行いました。	現状維持	有識者、団体代表、市民で構成される男女共同参画推進会議を開催し、事業調査の報告や意見交換を行います。

基本事業② 庁内推進体制の強化

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
男女共同参画庁内推進会議の開催	各部の次長で構成される男女共同参画庁内推進会議を設置し、事業調査の報告、課題についての検討等を行います。	多様性社会推進課	男女共同参画庁内推進会議を2回開催し、本市の男女共同参画に関する施策・事業について検討しました。	A	男女共同参画社会の実現に向け、施策・事業を総合的・効果的に推進するため、施策・事業について検討しました。	現状維持	各部の次長で構成される男女共同参画庁内推進会議を開催し、事業調査の報告や意見交換を行います。
講座の企画・準備・実施における庁内連携	男女共同参画推進に向けた各種講座開催に際して、男女共同参画センターと各種講座を開催する担当課との間に意見・情報交換をする場を設置し、より効果的な講座の充実を図ります。	公民館	<p><中央公民館></p> <p>・講座「わたしらしく頑張りすぎない育休復帰」対象：子育て中の女性2人 ⇒ 課題2-3-②と同様</p> <p><高洲公民館></p> <p>・「性別」って何だろう～見えない、見せないしんどさを抱える子どもに寄り添う～」1回13人 ⇒ 課題2-3-②と同様</p>	A	H29から令和元年度において男女共同参画センターとの共催は中央公民館、日の出公民館、高洲公民館とで開催した。開催にあたり、互いに協議を十分に行い実施している。このことから、事業数は少ないが十分に達していると判断した。	現状維持	男女共同参画推進に向けた各種講座開催に際して、多様性社会推進課(旧男女共同参画センター)と各種講座を開催する担当課との間に意見・情報交換をする場を設置し、より効果的な講座の充実を図ります。
		中央図書館	<p>・男女共同参画センターより雑誌「婦人公論」のバックナンバーを譲り受け、図書館の蔵書として情報提供をしました。</p> <p>・例年は男女共同参画センターのパンフレットや機関誌を中央図書館に設置、配布、関連書籍の展示をしていましたが、大規模改修工事のため中央図書館が休館しており、実施しませんでした。</p>	A	関連書籍の収集、展示は中央図書館を中心に十分行ってきています。講座に関しては今後取り組む課題と言えますが、資料に関しては、学生や関心のある市民の利用もあり、一定の効果が見られます。	強化	男女共同参画推進に向けた各種講座開催に際して、多様性社会推進課(旧男女共同参画センター)と各種講座を開催する担当課との間に意見・情報交換をする場を設置し、より効果的な講座の充実を図ります。また、展示や資料紹介について、よりいっそう力を入れ、講座については、ワークスペースの活用の一環としても検討していきます。
		市民大学	双方の講座の情報共有、周知について連携して実施しました。また、講座内容を検討する際に、「改訂第2次うらやす男女共同参画プラン」を参考資料としました。	A	「改訂第2次うらやす男女共同参画プラン」に沿った講座内容となるよう検討したため。	未定	まちづくり活動プラザ運営検討委員会の中で市民大学校の今後の方針を検討するため未定。
		多様性社会推進課	公民館と共催で「女性学講座」(全3回)を開催しました。また、公民館等の担当者と講師や講座についての情報交換を行い講座の充実を図りました。	A	公民館と共催で講座を開催しました。また、公民館等の担当者と講師や講座についての情報交換を行い講座の充実を図りました。	現状維持	具体的な取り組みを「男女共同参画推進のための庁内連携」をし、担当課との意見・情報交換等を行います。

基本事業③ 男女共同参画センターの機能強化

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
先進事例の調査・研究	男女共同参画推進に関する先進事例の調査・研究をします。	多様性社会推進課	千葉県男女共同参画に関係する会議や、センター会議等に参加し、センター機能の充実や、各センターの事例について近隣市と情報交換等を行いました。	A	千葉県の男女共同参画に係る会議や、センター会議等に参加し、センター機能の充実や、各センターの事例について近隣市と情報交換等を行いました。また、令和2年度は、パートナーシップ宣誓制度に関する視察や、全国自治体へ電話での調査を行いました。	現状維持	8-1-③-1、8-2-②-1、8-2-③-1を統合し、国・県・自治体等の情報を収集し、男女共同参画を取り巻く社会情勢や先進事例の調査・研究を行います。
男女共同参画推進の拠点としての管理・運営	男女共同参画を推進する拠点として、相談業務・情報提供等を実施します。	多様性社会推進課	男女共同参画センターの主催事業において、開催する講演会、イベント等に、センターの案内等を配布しました。また、市役所内でのパンフレットの設置や、地域の情報誌等への掲載も行いました。	A	男女共同参画センターの主催事業において、開催する講演会、イベント等に、センターの案内等を配布しました。また、市役所内でのパンフレットの設置や、地域の情報誌等への掲載も行いました。	現状維持	引き続き、男女共同参画を推進する拠点として、相談業務・情報提供等を実施します。
市民との交流の場づくり	男女共同参画センターの事業を通じて、市民との交流の場を設け、市民と協働で実施します。	多様性社会推進課	交流スペースを設け、学習・交流の場を提供しました。	B	交流スペースを設け、学習・交流の場を提供しました。	現状維持	8-1-③の3と4を統合し、具体的な取り組みを「交流・ネットワークづくり」とし、男女共同参画に関する活動をする団体のネットワークづくりと、交流の場の提供を行います。
男女共同参画推進へのネットワークづくり	市内の男女共同参画推進に取り組む団体同士の連携や、近隣自治体の男女共同参画の担当部署との連携を図ります。	多様性社会推進課	近隣市担当者との情報交換等を適宜行いました。	B	4団体が登録し、それぞれ活動しているが、新型コロナウイルス感染拡大防止のため団体同士連携を図る取組みは進んでいない。	現状維持	8-1-③の3と4を統合し、具体的な取り組みを「交流・ネットワークづくり」とし、男女共同参画に関する活動をする団体のネットワークづくりと、交流の場の提供を行います。

施策の方向2 男女共同参画に関する調査・研究を行います

基本事業① プラン改定時における男女共同参画に関する意識実態調査の実施

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
市民を対象とした調査の実施	市民を対象に、男女共同参画社会づくりに関する調査を実施します。	多様性社会推進課	実施なし	A	令和2年度に市民意識調査を実施しました。(男女共同参画プランの策定、改訂の前年に実施している)	現状維持	8-2-①の1～3を統合し、市民・事業所等を対象とした調査を行います。
職員を対象とした調査の実施	職員を対象に、男女共同参画社会づくりに関する調査を実施します。	多様性社会推進課	実施なし	A	令和2年度に職員意識調査を実施しました。(男女共同参画プランの策定、改訂の前年に実施している)	現状維持	8-2-①の1～3を統合し、市民・事業所等を対象とした調査を行います。
市内事業者を対象とした調査の実施	事業所を対象に、男女共同参画社会づくりに関する調査を実施します。	多様性社会推進課	実施なし	A	令和2年度に事業所調査を実施しました。(男女共同参画プランの策定、改訂の前年に実施している)	現状維持	8-2-①の1～3を統合し、市民・事業所等を対象とした調査を行います。

基本事業② ジェンダー統計の収集・提供

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
ジェンダー統計の収集・提供	市内、国内外のジェンダー統計を収集し提供します。	多様性社会推進課	国・県・研究機関や各種団体が発行した冊子や情報誌の収集を行い、情報提供を行いました。	B	国・県・研究機関や各種団体が発行した冊子や情報誌の収集を行い、情報提供を行いました。	現状維持	8-1-③-1、8-2-②-1、8-2-③-1を統合し、国・県・自治体等の情報を収集し、男女共同参画を取り巻く社会情勢や先進事例の調査・研究を行います。

基本事業③ 男女共同参画条例の調査・研究

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
男女共同参画条例の調査・研究	男女共同参画条例に関する先進事例の調査・研究をします。	多様性社会推進課	他市の状況等について情報収集を行いました。	B	他市の状況等について情報収集を行いました。	現状維持	8-1-③-1、8-2-②-1、8-2-③-1を統合し、国・県・自治体等の情報を収集し、男女共同参画に巻き込む社会情勢や先進事例の調査・研究を行います。

施策の方向3 課題解決に向け計画の進行管理を強化します

基本事業① 計画の進行管理の強化

具体的な取組	取組内容	担当部署	令和元年度実施結果	改訂第2次プラン(平成29年度～現在)		第3次プラン(令和4年度～令和13年度)	
				過去3年間の評価	評価の判定理由	今後の方針	今後の取組内容
計画の進行管理	市が実施する関連事業の進捗状況調査を実施し、着実に事業の執行に向け進行管理を行います。	多様性社会推進課	各課が取り組む121事業の進捗状況を把握するために、庁内事業調査を実施しました。	B	総合的かつ効果的に推進されているか把握し14部局の次長で構成している男女共同参画庁内推進会議で検討しました。	現状維持	男女共同参画社会の促進に関する施策の総合的かつ効果的な推進を図るため、男女共同参画庁内推進会議において、関連する施策事業の進行管理及び課題解決を行います。