

瀬戸市
男女共同参画に関するアンケート調査
【市民・事業所】

調査結果報告書

令和7年12月

- 目次 -

I. 調査概要	1
1 調査の目的	1
2 調査対象及び調査方法	1
3 回収結果	1
4 報告書の見方	1
II. 回答者の属性	2
1 市民調査	2
2 事業所調査	8
III. 調査結果のまとめ	11
1 市民調査	11
2 事業所調査	13
IV. 調査結果（市民）	15
1 用語について（問2）	15
2 男女平等について（問3～4）	19
3 女性の活躍について（問5～10）	32
4 生活と仕事の調和（ライフ・ワーク・バランス）について（問11～19）	42
5 DV（ドメスティック・バイオレンス）について（問20～24）	69
6 性的マイノリティについて（問25～27）	78
7 男女共同参画行政について（問28）	81
V. 調査結果（事業所）	84
1 用語について（問4）	84
2 ポジティブ・アクションの取り組みについて（問5～11）	85
3 育児や介護に関する制度などについて（問12～20）	90
4 仕事と生活の調和について（問21～27）	104
5 再雇用制度について（問28）	111
6 セクシャル・ハラスメント防止の取り組みについて（問29～30）	114
7 性的マイノリティについて（問31～32）	117
8 行政に対する要望その他について（問33）	119
IV. 自由意見	120
1 市民調査	120
2 事業所調査	124
V. 参考資料	125
1 調査票（市民）	125
2 調査票（事業所）	137

I. 調査概要

1 調査の目的

令和9年4月からの「第3次瀬戸市女性活躍推進計画・第5次瀬戸市男女共同参画プラン」の策定を進めるにあたり、市民及び市内事業所を対象に男女共同参画に関する意識調査を実施し、比較検討（瀬戸市の過去の調査、国、県の調査）及び分析を行うことで、今後の計画策定や女性活躍推進などの施策に活かしていくもの。

2 調査対象及び調査方法

	市民アンケート調査	事業所アンケート調査
調査対象者	市内在住の満18歳以上の男女	市内にある事業所
調査票配布数	2,000人	145社
調査期間	令和7年7月25日～令和7年9月1日	令和7年7月25日～令和7年9月1日
調査方法	郵送配布、回収は郵送方式及びWEB回答方式	郵送配布、回収は郵送方式及びWEB回答方式

3 回収結果

	市民アンケート調査	事業所アンケート調査
配布数	2,000	145
回収数	595	50
有効回収数	595	50
有効回収率	29.8%	34.5%

4 報告書の見方

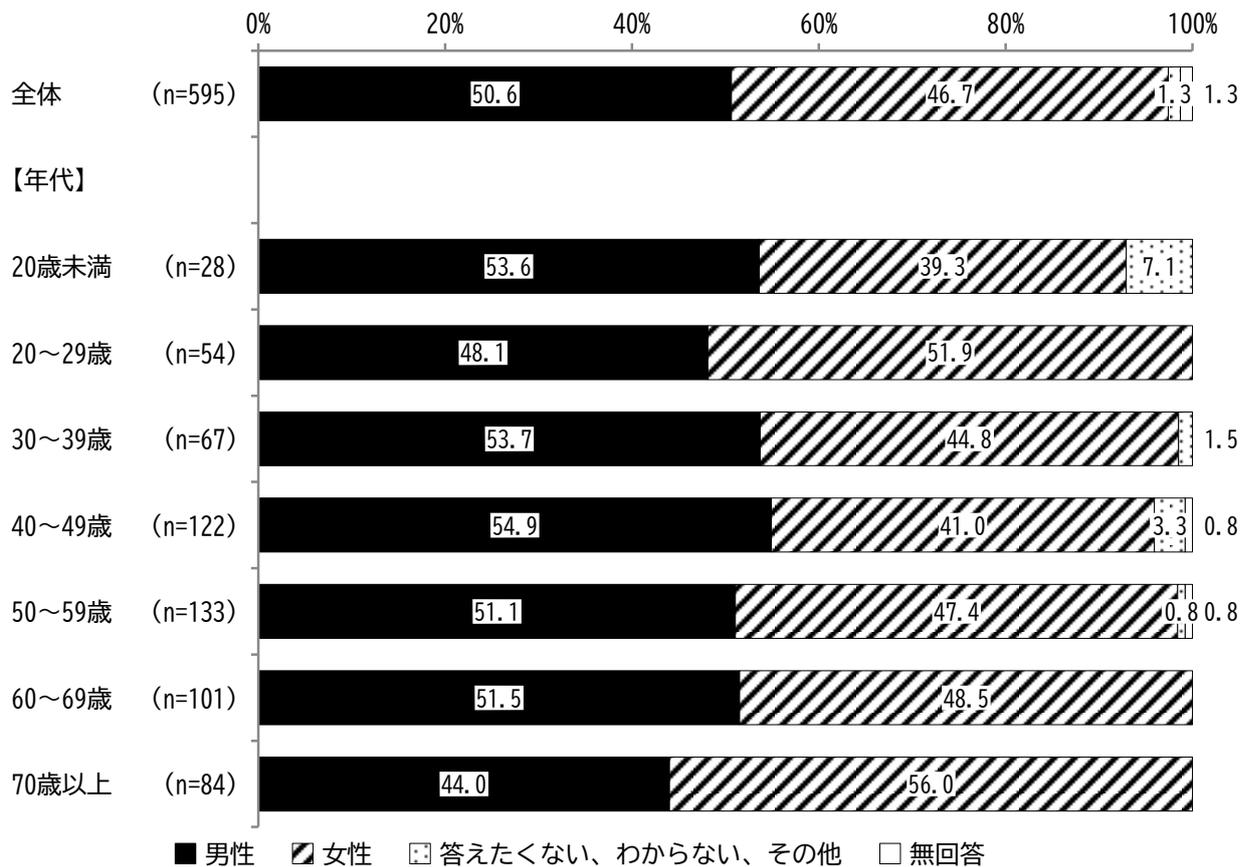
- ・ グラフ・表中の「n」はアンケートの回収数を示しています。
- ・ 比率はすべて百分率（%）で表し、小数点第2位を四捨五入して算出しています。従って、合計が100.0%にならない場合もあります。
- ・ 複数回答の場合、回答の合計比率が100.0%を超える場合があります。
- ・ グラフ・表として示したもののうち、回答数が0の場合は表示を省略しています。また、選択肢の見出しを簡略化してある場合もあります。
- ・ クロス集計表で着目している数値は必ずしも最も高い値ではありません。全体の値を基準に数値の開きが+と-で大きいものを選択して検証しています。
- ・ 事業所調査はサンプル数が少ないため、数値には統計上の誤差が生じる可能性があります。結果は傾向を把握する際の参考値として掲載しています。

Ⅱ. 回答者の属性

1. 市民調査

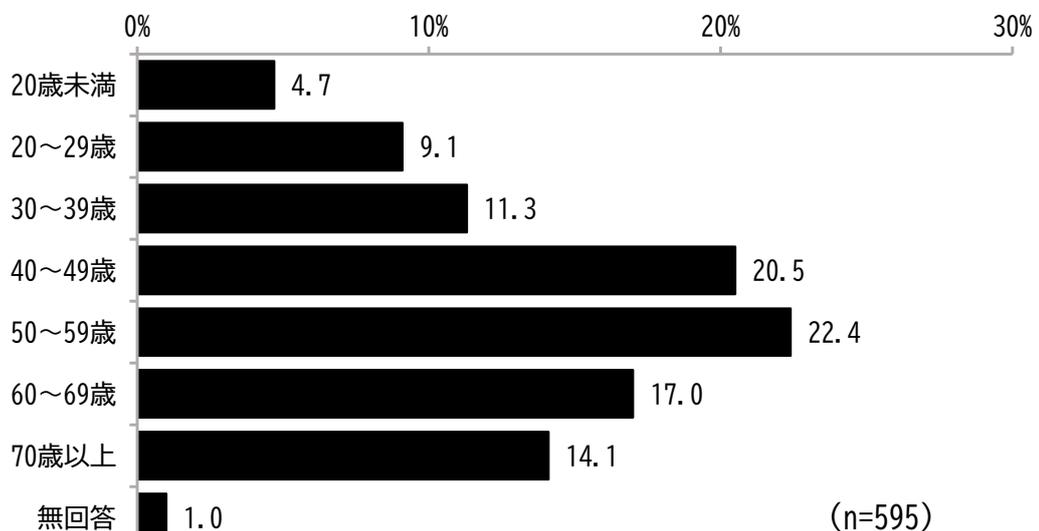
問1 (1) 性別

図表 1 性別



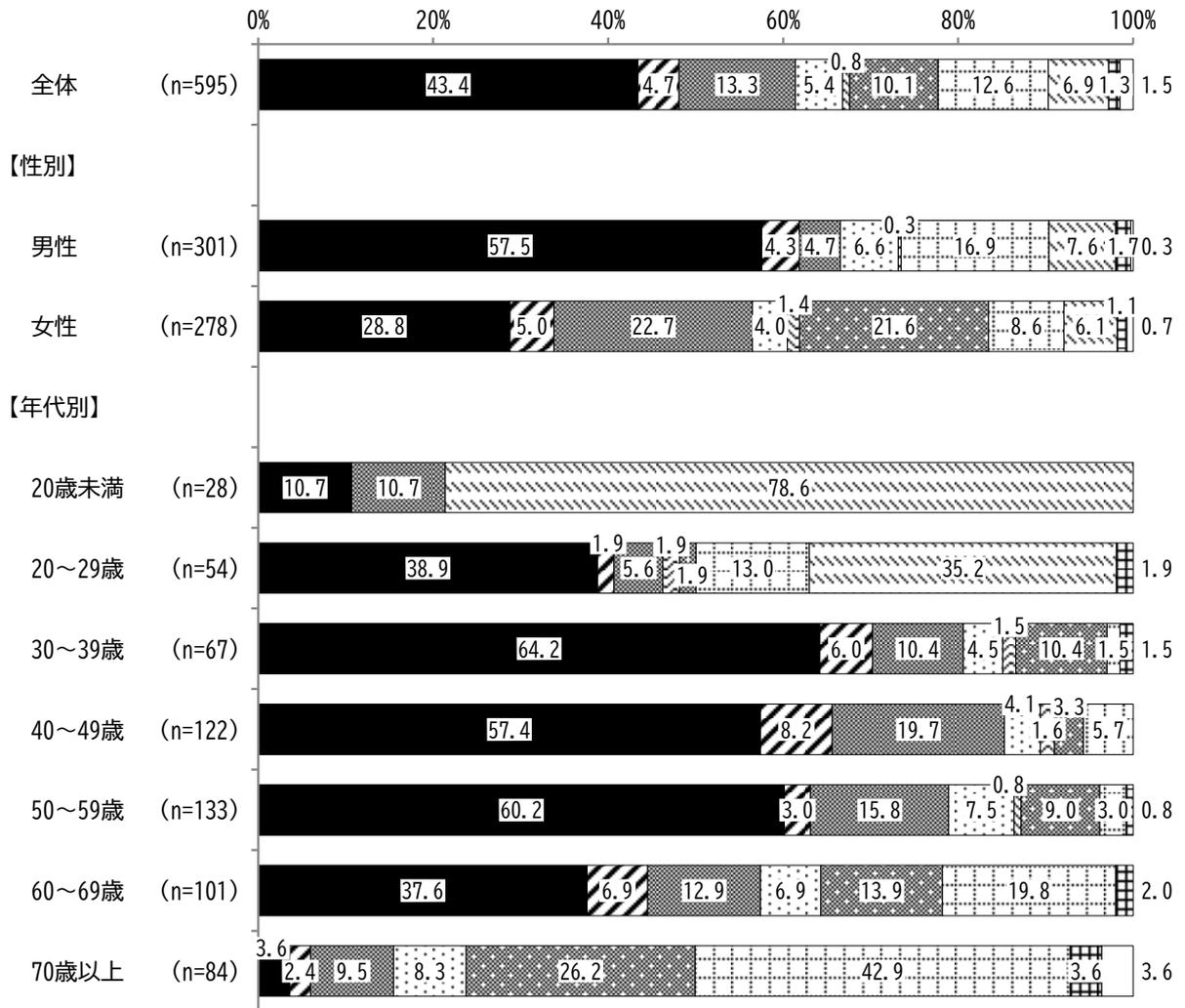
問1 (2) 年齢

図表 2 年齢



問1 (3) 職業

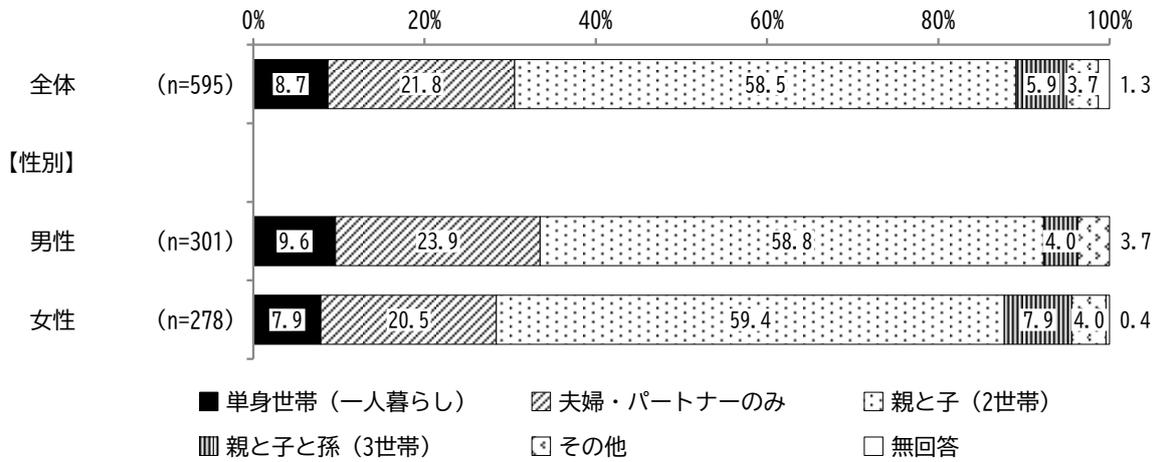
図表 3 職業(全体・性別・年代別)



- 会社員・公務員 (会社役員を含む)
- ▨ 派遣・契約社員
- ▩ パートタイマー・アルバイト
- ▧ 自営業・農業 (家族従業者を含む)
- ▦ 自由業 (医師、弁護士、会計士、作家、芸術家など)
- ▤ 家事専従 (主婦、主夫など)
- ▣ 無職
- ▢ 学生
- その他
- 無回答

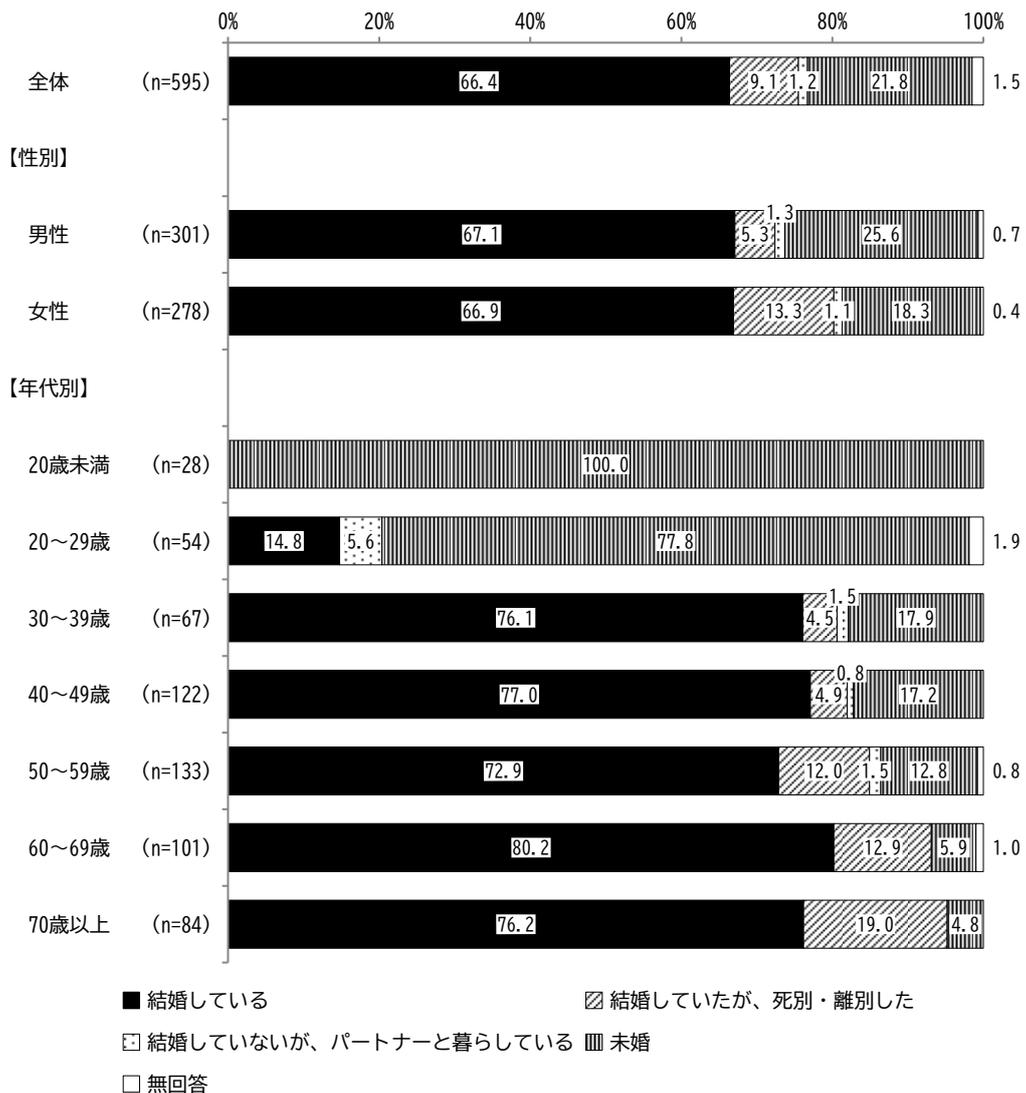
問1 (4) 家族構成

図表 4 家族構成(全体・性別)



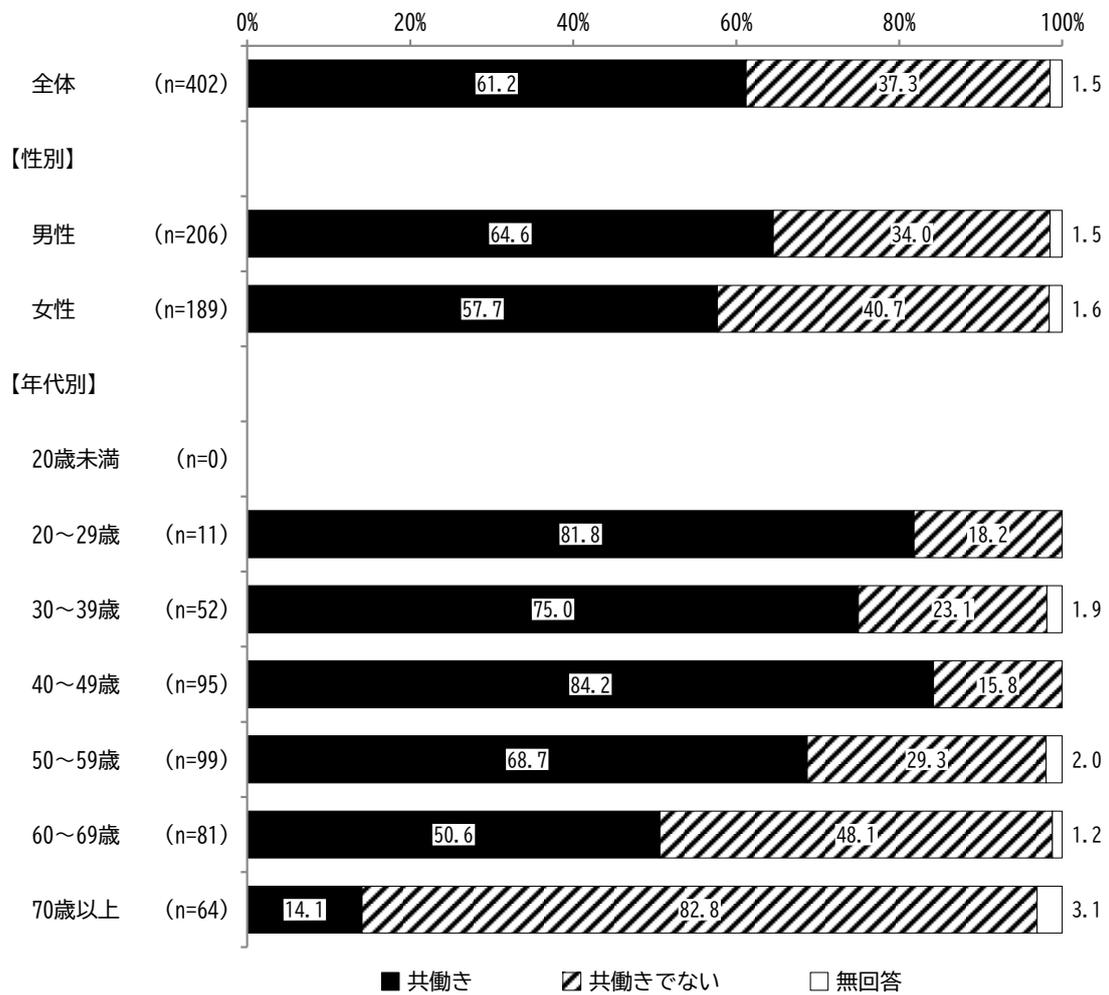
問1 (5) 未婚・既婚

図表 5 未婚・既婚(全体・性別・年代別)



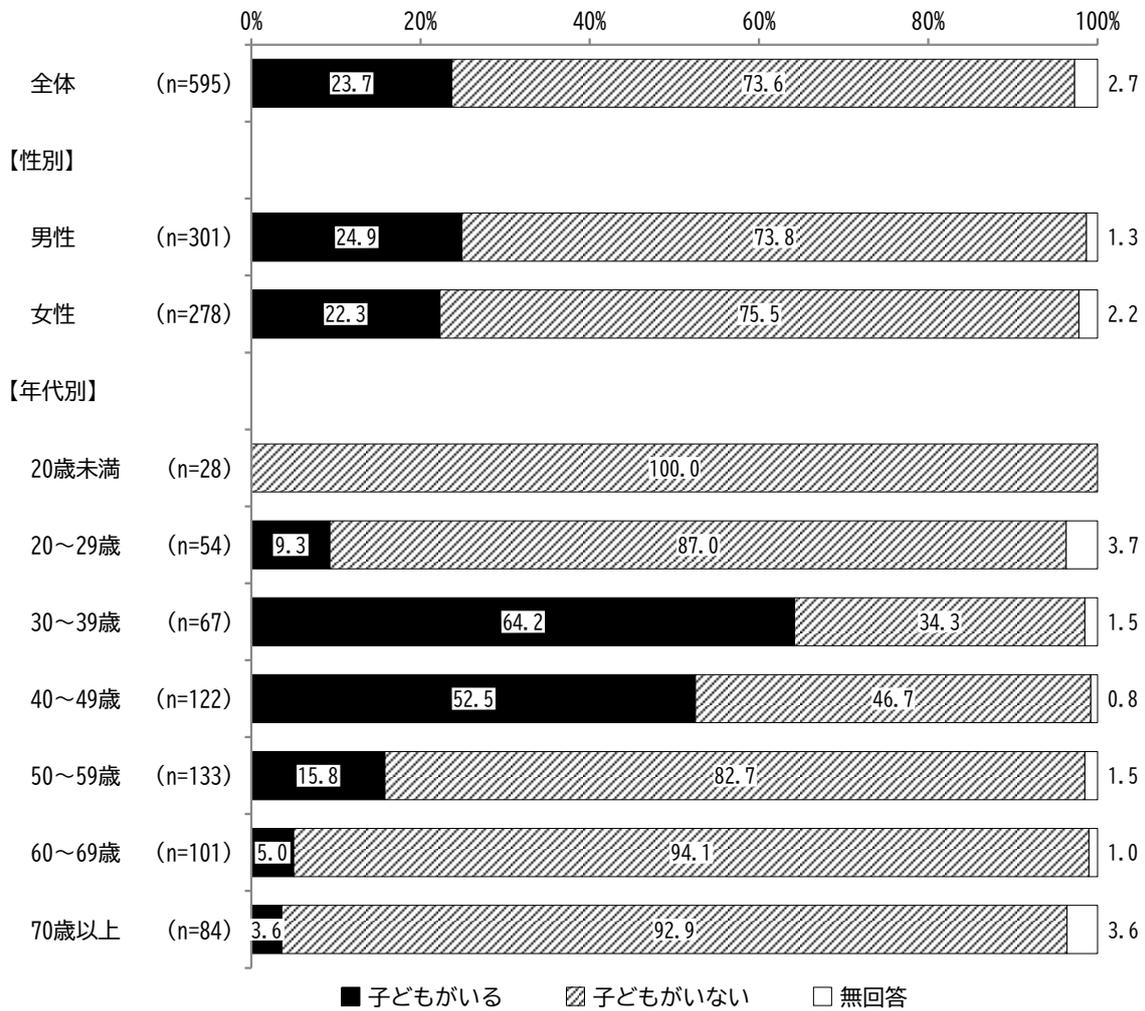
問1 (6) 共働き状況

図表 6 共働き状況(全体・性別・年代別)



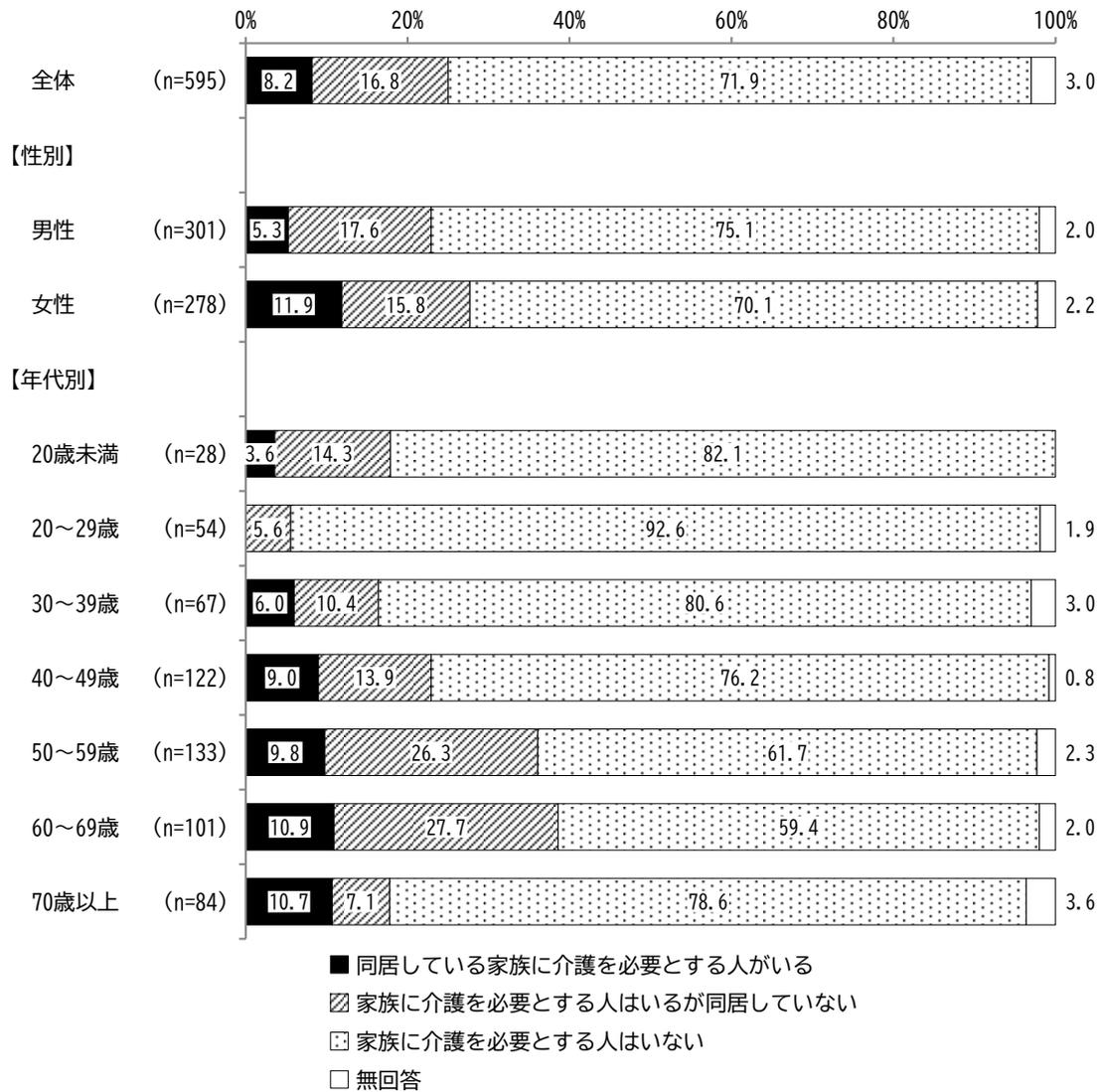
問1 (7) 中学生以下の子どもの有無

図表 7 中学生以下の子どもの有無(全体・性別・年代別)



問1 (8) 介護の有無

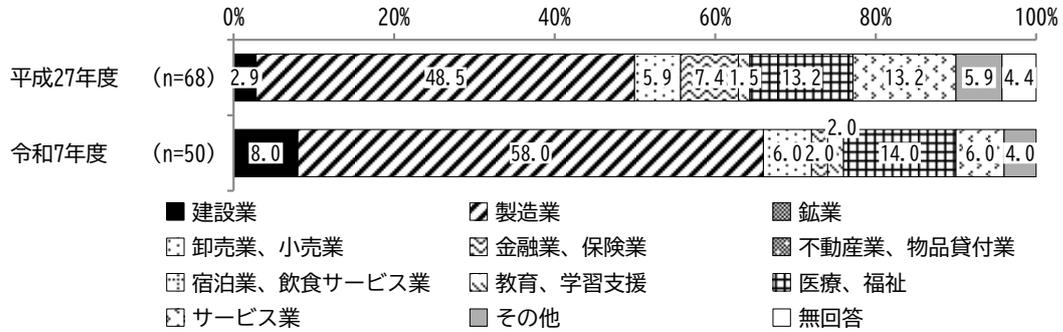
図表 8 介護の有無



2. 事業所調査

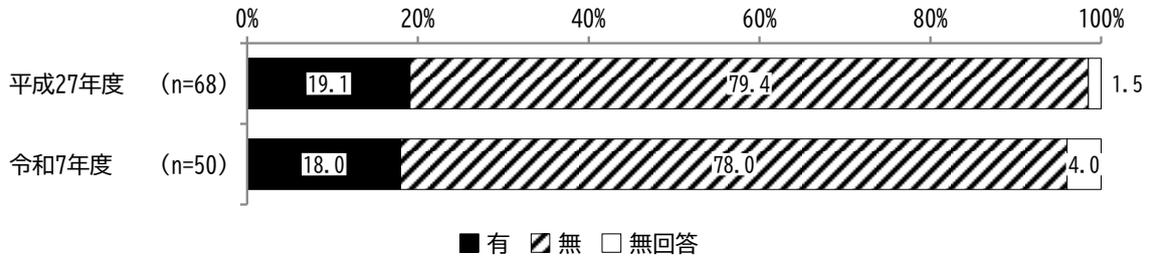
問1 業種

図表 9 業種



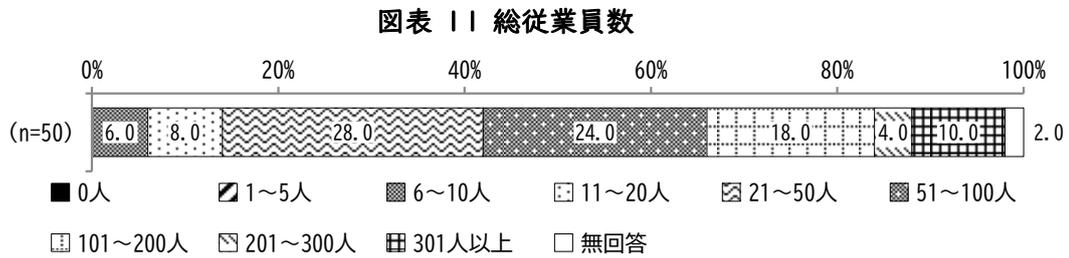
問2 労働組合の有無

図表 10 労働組合の有無

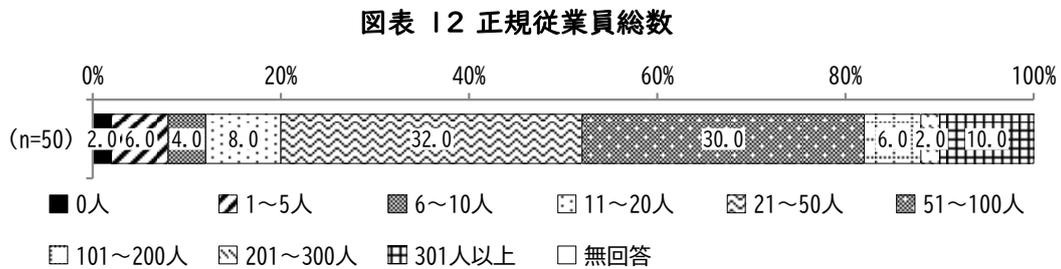


問3 従業員数

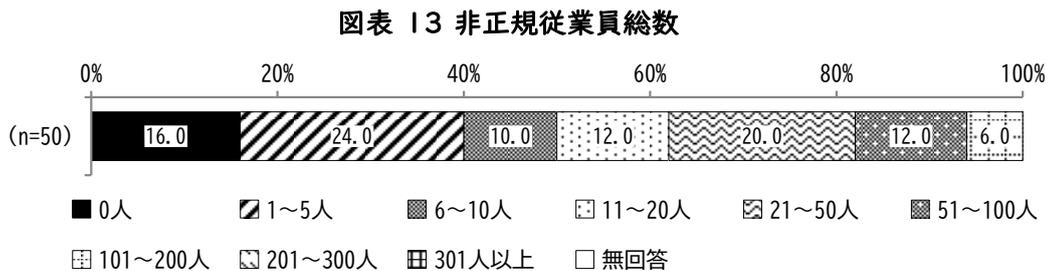
【総従業員数】



【正規従業員総数】

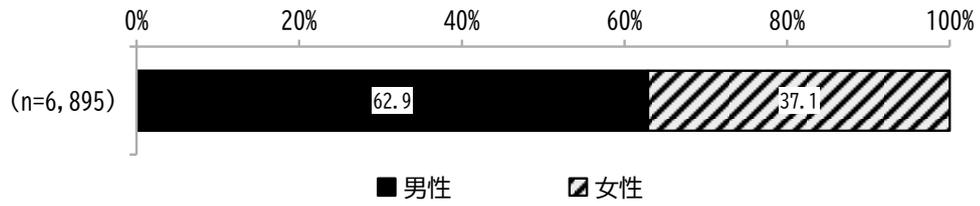


【非正規従業員総数】



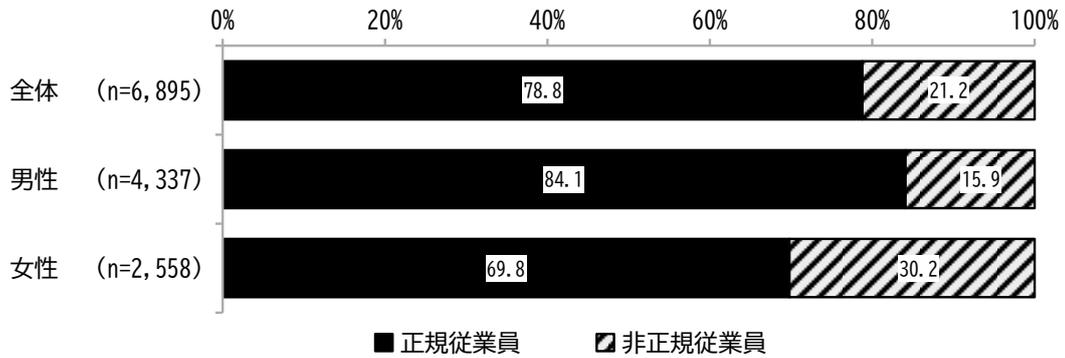
【従業員の男女比率】

図表 14 従業員の男女比率



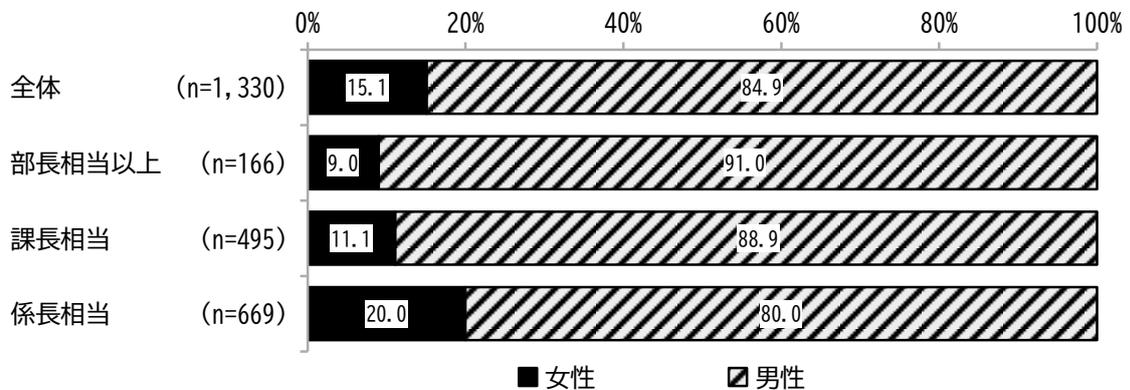
【従業員の雇用形態】

図表 15 従業員の雇用形態



【役職者の男女比率】

図表 16 役職者の男女比率



Ⅲ. 調査結果のまとめ

1 市民調査

1 男女平等・女性の活躍について

- 男女の地位の平等感について、学校教育の場では「平等」が50.6%と最も高くなっている。一方で、その他の項目においては「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた『男性優遇』が最も高く、「職場」や「家庭生活」では約5割、「社会全体」では約6割、さらに「政治の場」・「社会通念・慣習・しきたりなど」においては7割を超える結果となっている。依然として男性優遇の意識が多く残っていることがうかがえる。

また、男女があらゆる分野で平等になるために重要な取り組みについて、「男性の家事・育児・介護などの家庭参画を促進する」、「女性を取り巻くさまざまな偏見や社会通念、慣習、しきたりなどを改める」、「学校教育や社会教育・生涯学習の場で、男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実する」が約5割となっており、男女共同参画社会の形成が社会全体として十分でないことがうかがえる。

- 女性が職業を持つことについて、「ずっと職業を持つ方がよい」の割合が増加傾向にあり、一方で、「子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」が減少傾向にある。これは、女性が生涯を通して社会で活躍することへの意識の高まりや職業に関する性別役割分担意識への変化がうかがえる。女性活躍を支援するために女性の継続就業に関する支援や、育児や介護などと両立して柔軟に働ける環境づくり、男性の家庭参画・意識改革などが求められている。

2 生活と仕事の調和(ライフ・ワーク・バランス)について

- 家庭内での役割分担について、「夫婦」又は「家族全員」で行うことが理想とされているが、現実には仕事以外の家事や子育ての負担は妻に偏っている現状が見受けられる。これは共働き家庭と共働きでない家庭で大きな差がないことから、女性の社会進出が進む昨今においても、家庭内での固定的性別役割分担意識が根強く残っていることがうかがえる。
- 理想として優先するものについて、全体では「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」が29.9%と最も高く、次いで「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」の3つのバランスをとりたい」が24.5%となっている。しかし、現実として優先するものについてみると、全体では「仕事」を優先している」が31.1%と最も高くなっている。男女別でみた場合、男性は「仕事」を優先している」、女性は「家庭生活」を優先している」の割合がそれぞれ高く、ここにおいても固定的性別役割分担意識が根底にあることがうかがえる。現実を理想に近づけるため、ライフ・ワーク・バランスに関する意識啓発や職場環境の整備を含めた働き方改革を進める必要がある。

3 DV(ドメスティックバイオレンス)について

- DVについて、相談窓口の認知状況は「知っている」が53.6%であるのに対し、DVを受けた経験がある人が誰かに打ち明けたり相談したかについては、「相談しようとは思わなかった」が25.0%に上る。理由として、「相談してもむだだと思った」が48.0%、次いで「自分さえ我慢すればよいと思った」が40.0%と高い割合となっている。相談窓口として、警察は8割以上の認知となっているが、それ以外の相談窓口の認知状況は5割以下となっている。警察だけでなく、市民により身近な市の相談窓口や県の相談センターの一層の周知を図り、気軽に安心して相談できる環境を整備することが必要である。

4 性的マイノリティについて

- 見聞きしたことがある用語について、「LGBTQ（性的少数者）」は全体の約7割、「ジェンダー」は9割弱にも及ぶ状況となっている。これらは令和2年の調査から大幅に認知度が増加しており、社会における多様性の認知が進んでいることがうかがえる。一方で、「性的マイノリティの人は偏見や差別により生きづらいと思う」と答えた人は全体の6割半ばとなっており、社会の中では多様性への理解や受容、制度の課題が依然として残っている。多様性社会の実現に向け、社会の制度や環境の整備を進めるとともに、子どもからと大人までの教育・啓発を通してさらなる意識改革が必要である。

5 男女共同参画行政について

- 今後瀬戸市が力を入れていくべきことについて、「子育て・介護支援の充実」や「子育て・介護を理由とする離職者の再就職支援」がいずれも5割前後と高くなっていることから、女性が働き続けるための施策や環境の整備が求められている。

2 事業所調査

1 ポジティブ・アクションの取り組みについて

- ポジティブ・アクションの認知度では、「十分知っている」と「少し知っている」を合わせた『知っている』の割合は 32.2.% となっており、「聞いたことはある」を合わせると 68.0% となっている。用語の認知度は高まっているものの、意味まではあまり浸透していない状況がうかがえる。
- ポジティブ・アクションの取り組みが行われている事業所は 3 割となっており、一方で「取り組む予定はない」の割合が 4 割半ばとなっている。取り組まない理由として、「既に十分に女性が能力を発揮し、活躍しているため」の割合が最も高くなっている。
- 現在取り組んでいるポジティブ・アクションでは、「公正な人事考課を行い、能力のある女性の昇任・昇格に努めている」「職業生活と家庭生活とを両立させ、長く勤められるように、制度の工夫など職場の環境づくりに努めている」が 7 割を超えている。

2 育児や介護に関する制度などについて

- 育児を行う従業員を支援するための取り組みでは、「育児休業制度」「短時間勤務の制度」「本人の希望を考慮した職場配置」「育児休業中の給与の支給（育児休業給付金などは除く）」が 8 割以上となっており、平成 27 年度調査と比較すると様々な制度に取り組む事業者が増えている。
- 育児休業の取得率をみると、女性で 98.5%、男性で 73.0% と特に男性の取得率が平成 27 年度調査から大幅に増加している。
- 介護を行う従業員を支援するための取り組みでは、「介護休業制度」「短時間勤務の制度」が 8 割以上となっている。
- 育児・介護休業制度について共に 86.0% の事業所が規定している。しかし、介護休業の取得人数は令和 6 年度は全体で 5 人しかおらず、介護は、必要となる期間の見通しが立てづらいなど、取得しにくい状況であることも予想される。
- 育児・介護休業制度の定着に向けて効果的な取り組みとして「代替要員の確保」「給与保証制度による経済的支援」「職場内ミーティングの実施など、日頃から互いの仕事内容を把握しサポートし合える体制作り」が上位にあがっており、事業所や従業員への理解促進やサポート体制整備への支援が必要であることがうかがえる。

3 仕事と生活の調和について

- 残業削減のために導入している取り組みは、「身近な上司からの声掛け」の割合が最も高く、次いで「入退時間のシステム管理（入退時間と申請の不一致等に関する警告）」「長時間労働者に対する産業医の面談」となっている。
- 残業削減に効果的だと思われる取り組みでは、「長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入」「担当以外の職員で仕事をサポートし合える体制づくり」の割合が最も高くなっている。「会議の時間や回数制限（1 時間を上限とするなど）」「オフィスの強制消灯」など取り組み実績は高くないが、効果的だと考える割合が比較的高くなっており、効果的だと思われる取り組みと、導入している取り組みに違いがあることがうかがえる。
- ライフ・ワーク・バランスを推進するための課題について、「業務において、個人の知識や技術に頼ることが大きい」の割合が最も高く、次いで「同僚や同じ職場の人の負担が大きくなってしまう」「仕事の量が多く、労働時間が長い」などの割合が高くなっている。

4 再雇用制度について

- 再雇用制度については、「現在制度はなく、今後の制度化も未定である」とする事業所が半数を占めている。「就業規則や労働規則、内規などに定めてある」又は「慣習として行っているが、明文化はしていない」事業所において、実施の理由として「優秀な人材を確保するため」とする割合が約7割と最も高くなっており、平成27年度調査で最も高かった「労働力不足へ対応するため」の割合を上回っている。事業所の労働力の確保だけでなく、優秀な人材確保のための再雇用制度であることがうかがえる。

5 セクシャル・ハラスメント防止の取り組みについて

- セクシャル・ハラスメント防止の取り組みについては、「実施している」事業所が82.0%となり、平成27年度と比較して大幅に増加している。
- セクシャル・ハラスメント防止のための取り組みとして、「相談・苦情などに対処する窓口を設置している」の割合が最も高く、次いで「方針を就業規則などで明文化している」「セクシャル・ハラスメントを防止するための啓発、情報提供を行っている」となっている。

6 性的マイノリティについて

- 性的マイノリティの従業員に対する支援・配慮については「実施していない」事業所が6割以上となっており、実施にあたっては「当事者のニーズや意見を把握することが難しい」「社内において性的マイノリティについての正しい知識や理解が足りない」などが課題となっている現状がある。誰もが安心して働ける環境をつくるため、事業所におけるさらなる制度の整備が求められる。

7 行政に対する要望その他について

- 行政への要望では、「取組企業への経済的支援」が最も多くなっており、経済的な面から環境整備を推進する余裕がない状況がうかがえる。また、「保育、放課後児童クラブ、介護など子育て支援・福祉サービスなどの充実」といった児童福祉、高齢者福祉に関する取り組みを求める意見が特に多くなっている。その他、「情報誌・ホームページなどで、職場で参考となる事例の紹介」、「育児や介護への支援を積極的にしている企業の表彰・顕彰・市広報などでの紹介」といった情報提供などが求められている。

IV. 調査結果（市民）

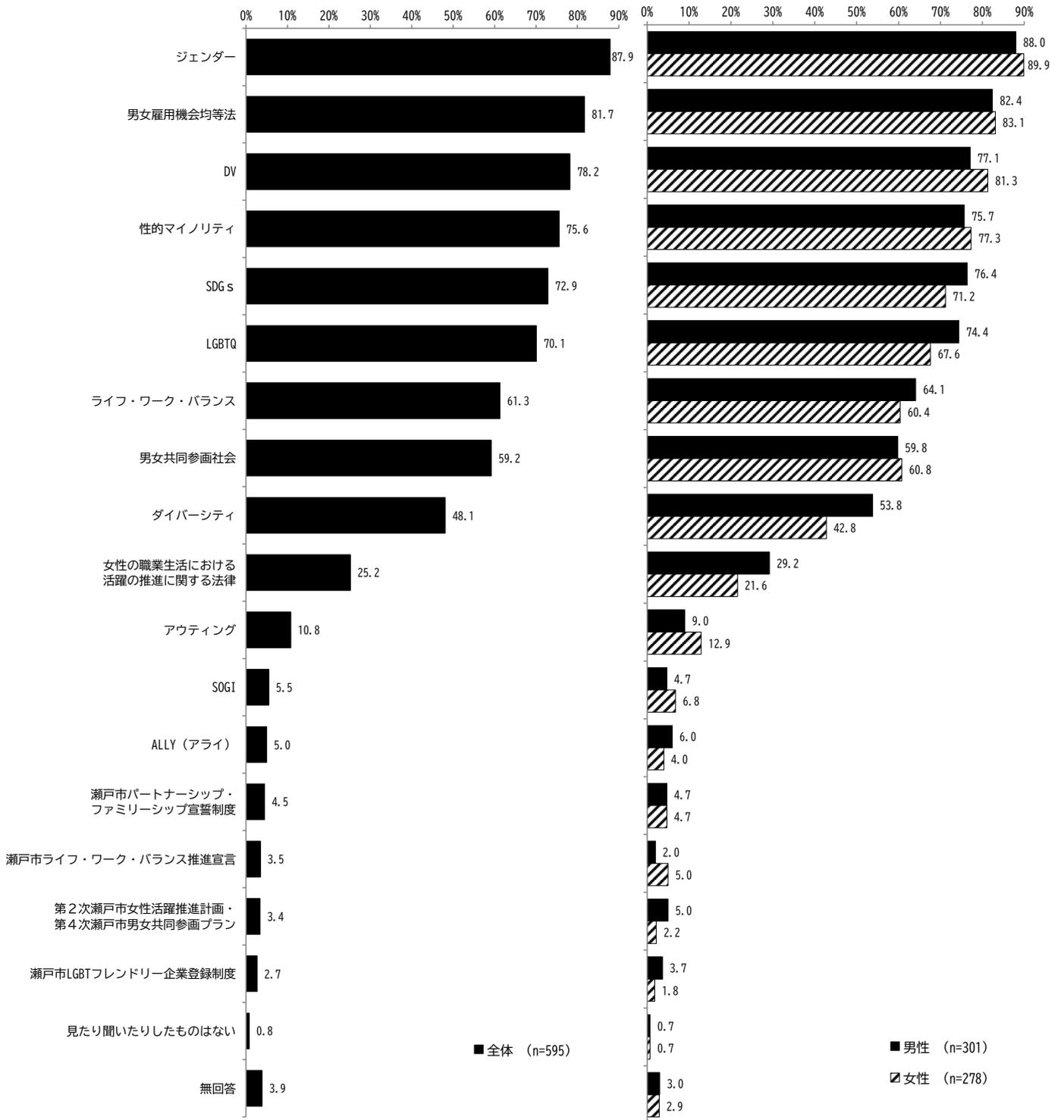
1 用語について

問2 男女共同参画に関する用語の認知度【複数回答】

「ジェンダー」「男女雇用機会均等法」の認知度が男女ともに8割を超えている

- 男女共同参画に関する用語の認知度では、「ジェンダー」が87.9%で最も高く、次いで「男女雇用機会均等法」(81.7%)、「DV」(78.2%)となっている。
- 性別で見ると、「LGBTQ」、「SDGs」、「ダイバーシティ」「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」などで男性が女性に比べ5ポイント以上高くなっている。
- 年代別で見ると、20歳未満～69歳までは「ジェンダー」が最も高く、70歳以上では「男女雇用機会均等法」が最も高くなっている。
- 経年比較をみると、全体的に増加していて、特に「SDGs」「ジェンダー」「LGBTQ」において増加率が高い。

図表 17 男女共同参画に関する用語の認知度(全体・性別)

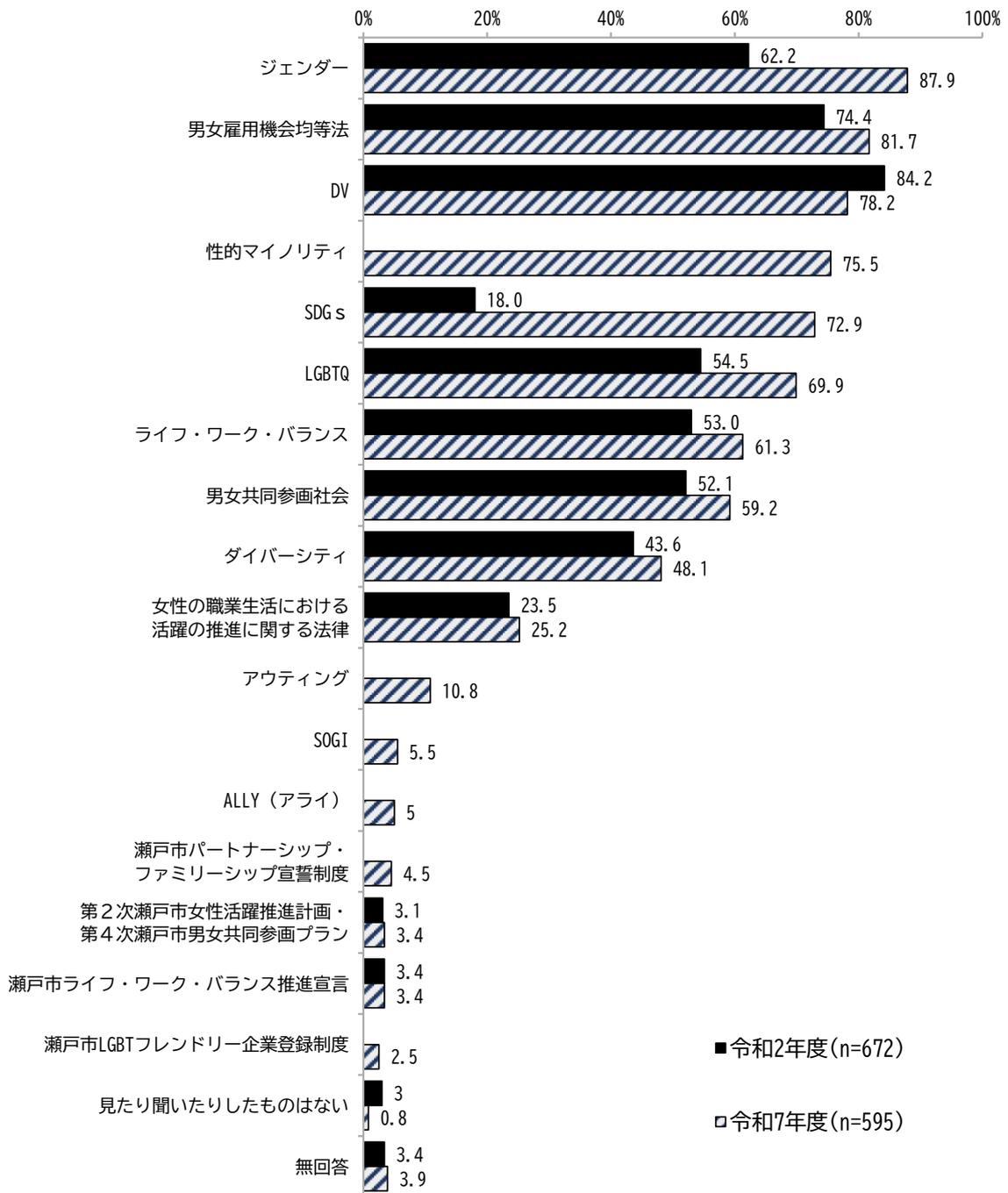


図表 18 男女共同参画に関する用語の認知度(全体・年代別)

(単位:%)	ジェンダー	男女雇用機会均等法	D V	性的マイノリティ	S D G s	L G B T Q	ライフ・ワーク・バランス	男女共同参画社会	ダイバーシティ	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
年代別										
全体(n=595)	87.9	81.7	78.2	75.6	72.9	70.1	61.3	59.2	48.1	25.2
20歳未満(n=28)	100.0	82.1	82.1	71.4	82.1	92.9	92.9	82.1	60.7	25.0
20～29歳(n=54)	85.2	81.5	77.8	70.4	83.3	81.5	81.5	72.2	44.4	16.7
30～39歳(n=67)	89.6	79.1	76.1	73.1	82.1	80.6	82.1	70.1	52.2	34.3
40～49歳(n=122)	94.3	87.7	76.2	80.3	74.6	81.1	70.5	54.9	61.5	23.8
50～59歳(n=133)	93.2	83.5	81.2	82.7	78.2	74.4	59.4	51.1	53.4	28.6
60～69歳(n=101)	89.1	81.2	85.1	81.2	74.3	61.4	45.5	59.4	41.6	26.7
70歳以上(n=84)	71.4	78.6	73.8	63.1	48.8	38.1	34.5	57.1	26.2	20.2

(単位:%)	アウトティング	S O G I	A L L Y (アライ)	瀬戸市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度	瀬戸市ライフ・ワーク・バランス推進宣言	第2次瀬戸市女性活躍推進計画 第4次瀬戸市男女共同参画計画	瀬戸市LGBTフレンドリー企業登録制度	見たり聞いたりしたものは ない	無回答
年代別									
全体(n=595)	10.8	5.5	5.0	4.5	3.4	3.4	2.7	0.8	3.9
20歳未満(n=28)	7.1	14.3	14.3	-	-	-	-	-	-
20～29歳(n=54)	11.1	3.7	-	-	-	-	-	3.7	3.7
30～39歳(n=67)	22.4	7.5	10.4	6.0	4.5	3.0	4.5	-	3.0
40～49歳(n=122)	16.4	3.3	4.9	3.3	1.6	1.6	2.5	1.6	0.8
50～59歳(n=133)	11.3	8.3	5.3	6.0	6.0	6.0	5.3	0.8	0.8
60～69歳(n=101)	3.0	5.9	3.0	6.9	3.0	2.0	3.0	-	2.0
70歳以上(n=84)	3.6	1.2	3.6	4.8	6.0	7.1	-	-	10.7

図表 19 男女共同参画に関する用語の認知度(経年比較)



※令和2年度では「性的マイノリティ」「SOGI」「アウトティング」「ALLY(アライ)」

「第2次瀬戸市女性活躍推進計画・第4次瀬戸市男女共同参画プラン」「瀬戸市 LGBT フレンドリー企業登録制度」

「瀬戸市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」の選択肢がない

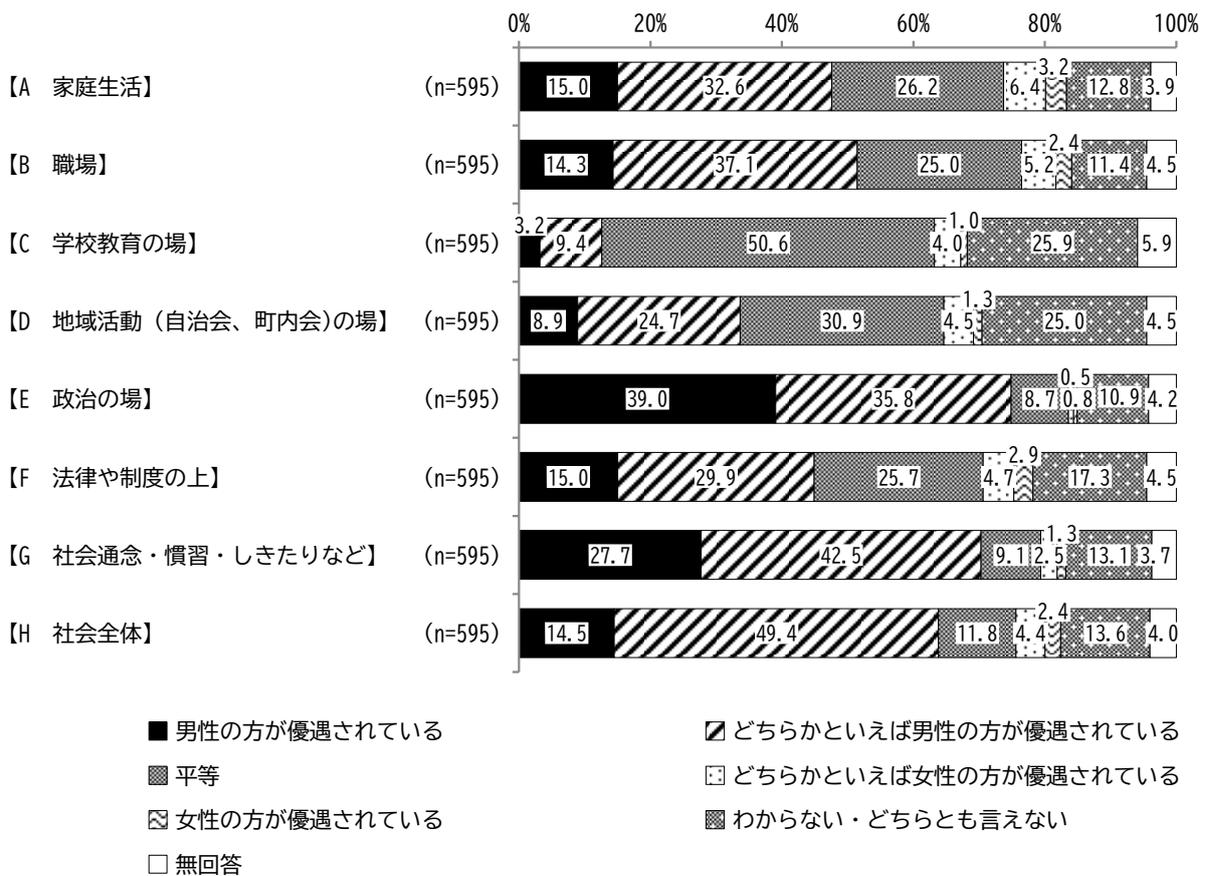
2 男女平等について

問3 男女の地位の平等感【単数回答】

「学校教育の場」を除くすべての項目で『男性優遇』が高い

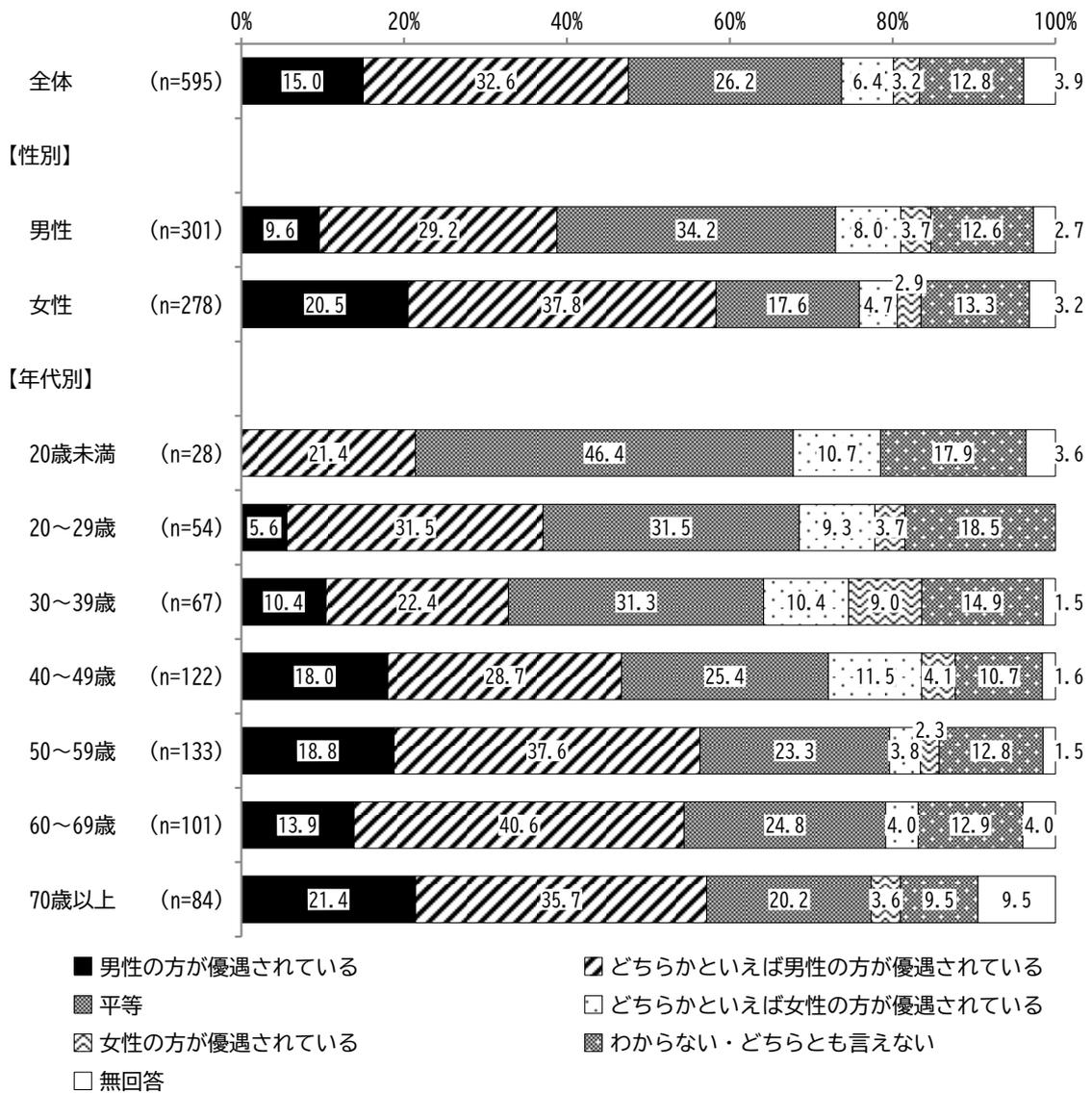
- 男女の地位の平等感においては、「学校教育の場」では平等の割合が高いが、それ以外の項目では「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた『男性優遇』の割合が高くなっている。
- 性別でみると、女性は「学校教育の場」を除く全ての項目で『男性優遇』と感じている人が多い。対して男性は「学校教育の場」「地域活動(自治会、町内会)の場」「法律や制度の上」では『男性優遇』よりも「平等」だと感じている人が多い。
- 年代別でみると、「政治の場」「法律や制度の上」を除く項目で年代が高い方が平等感が低くなる傾向にある。
- 国・県と比較すると、瀬戸市では「職場」以外のすべての項目で国・県よりも「平等」が低くなっている。
- 経年比較をみると、『男性優遇』の割合が「職場」において、平成 27 年度から16.4ポイント減少している。

図表 20 男女の地位の平等感



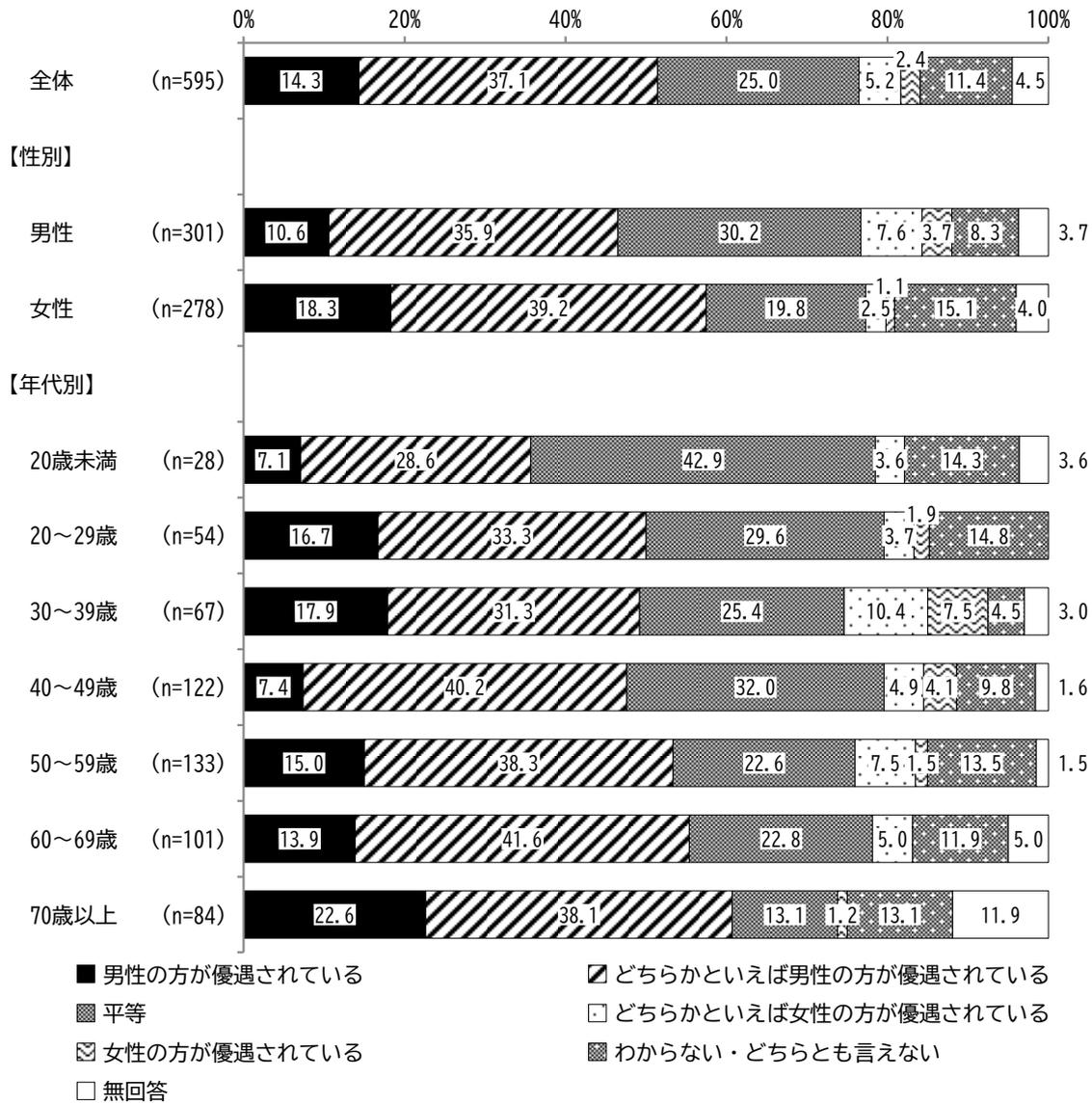
【A 家庭生活】

図表 21 家庭生活における平等感(全体・性別・年代別)



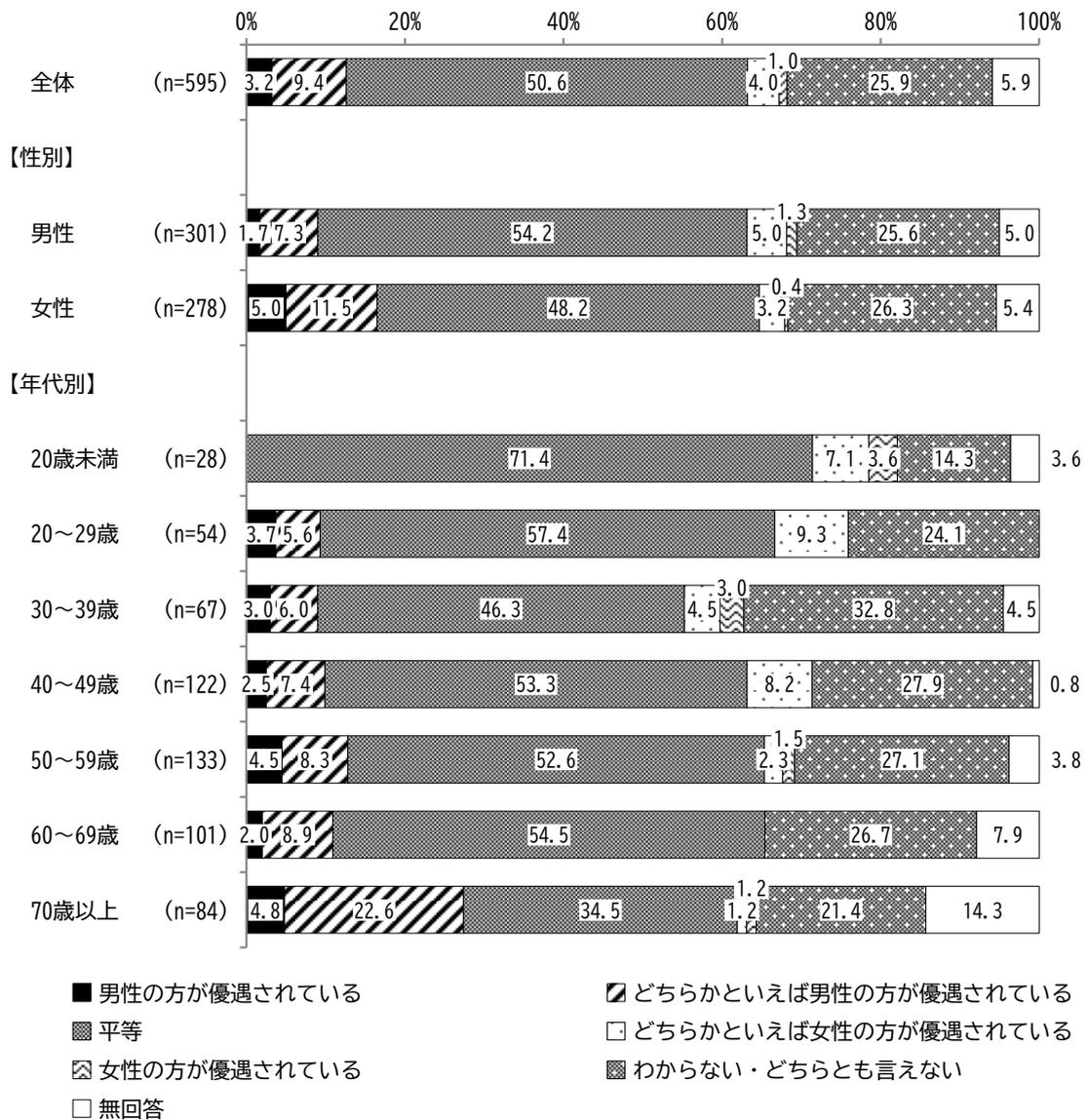
【B 職場】

図表 22 職場における平等感(全体・性別・年代別)



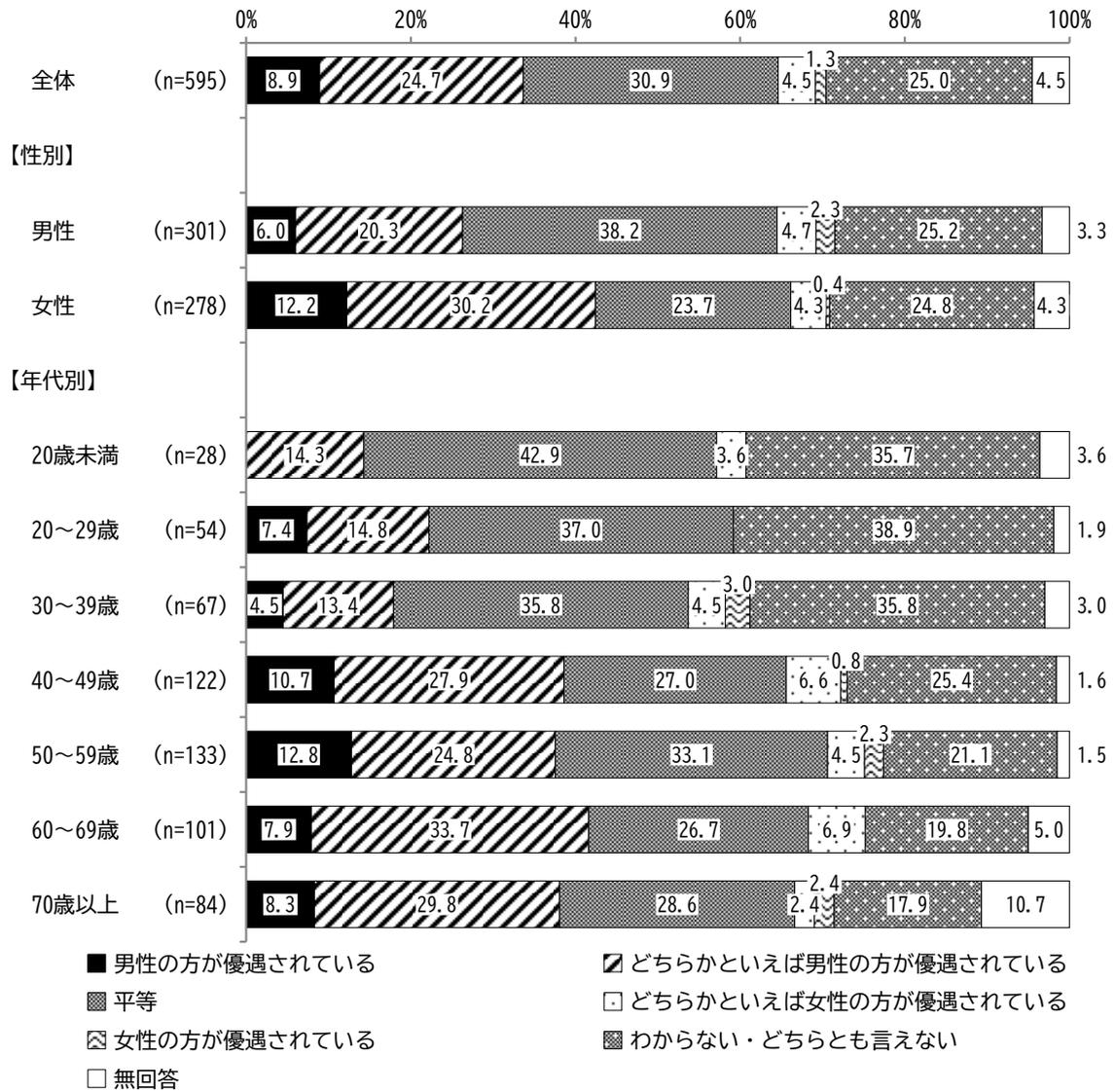
【C 学校教育の場】

図表 23 学校教育の場における平等感(全体・性別・年代別)



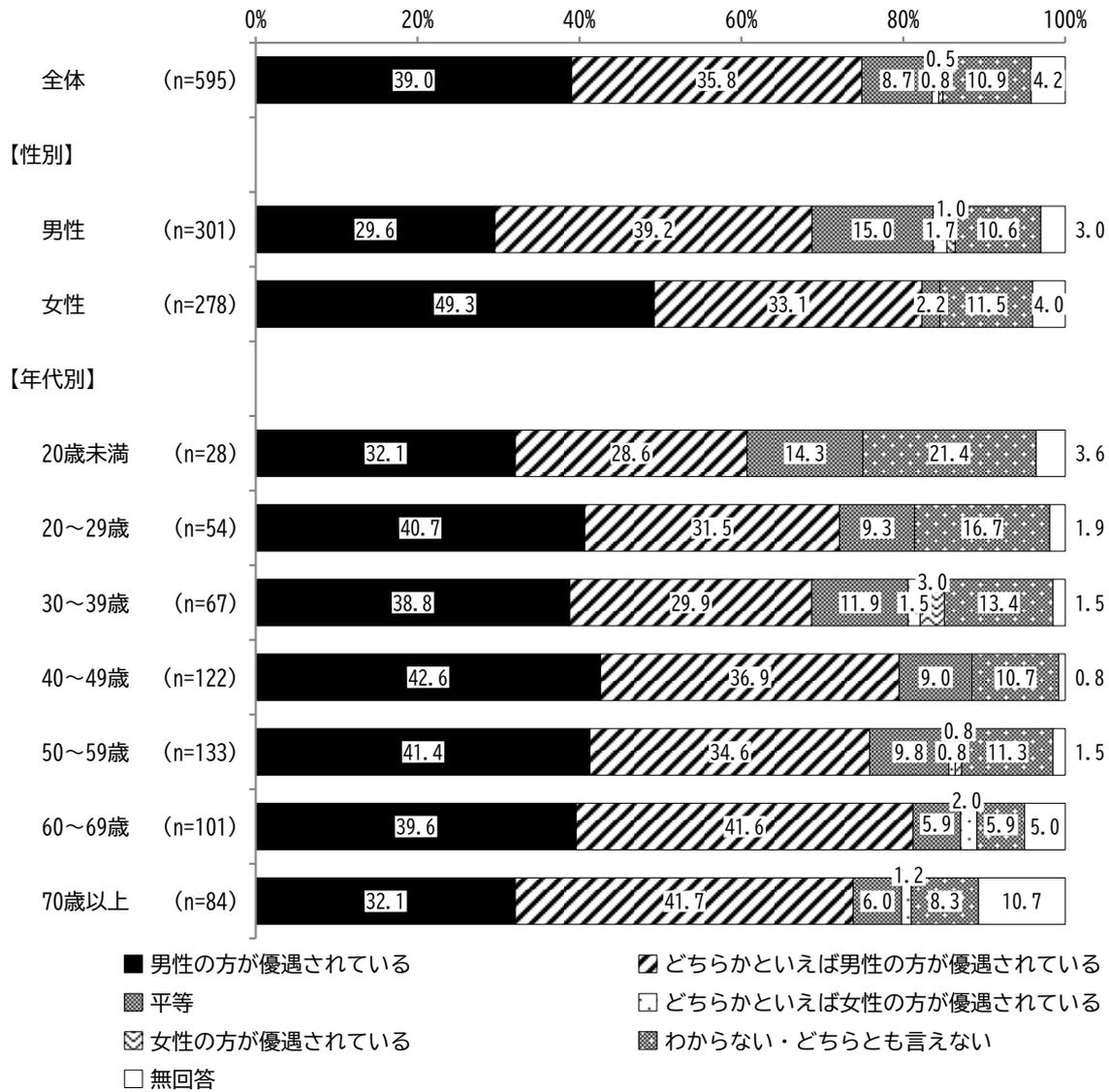
【D 地域活動(自治会、町内会)の場】

図表 24 地域活動(自治会、町内会)における平等感(全体・性別・年代別)



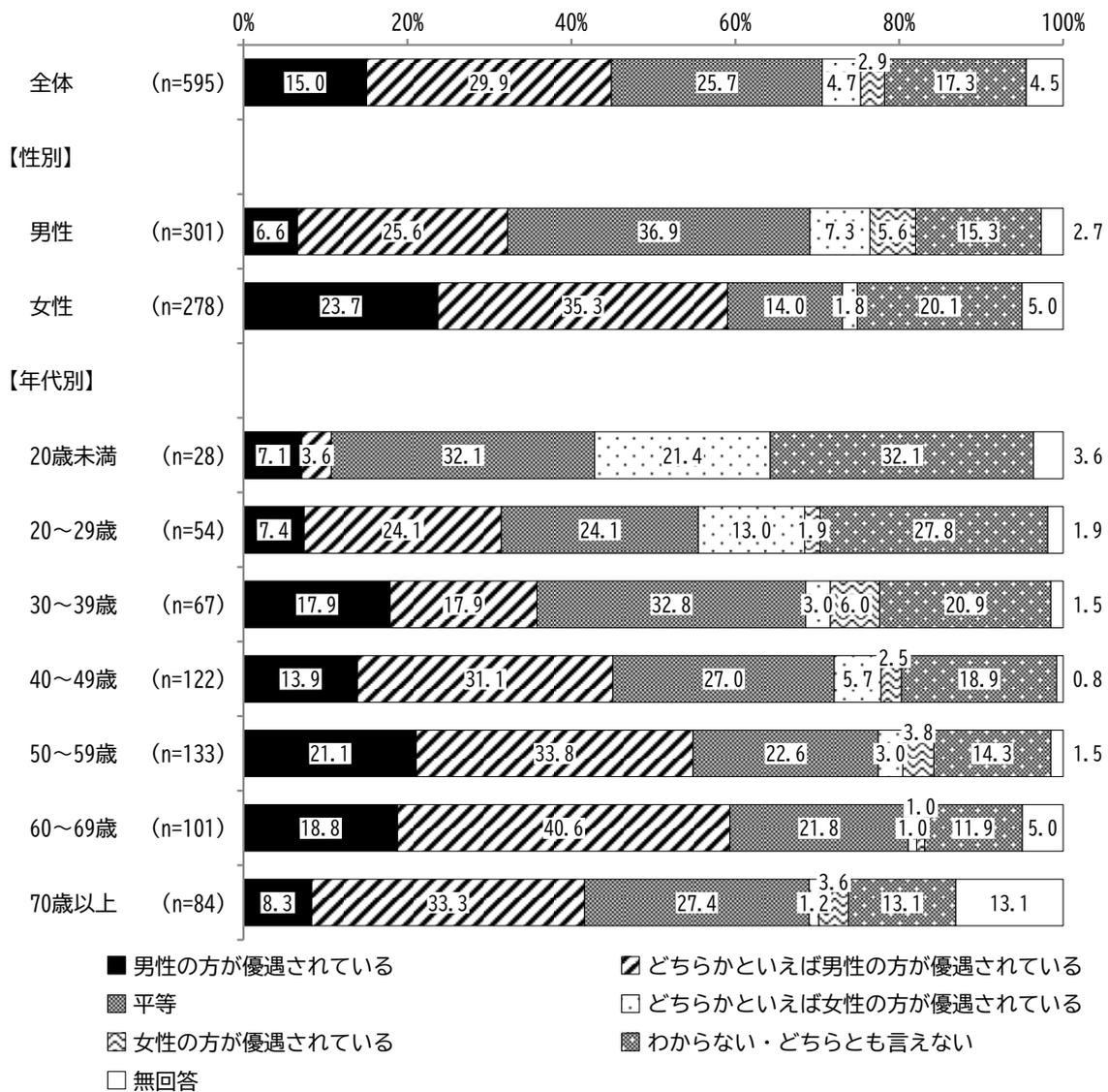
【E 政治の場】

図表 25 政治の場における平等感(全体・性別・年代別)



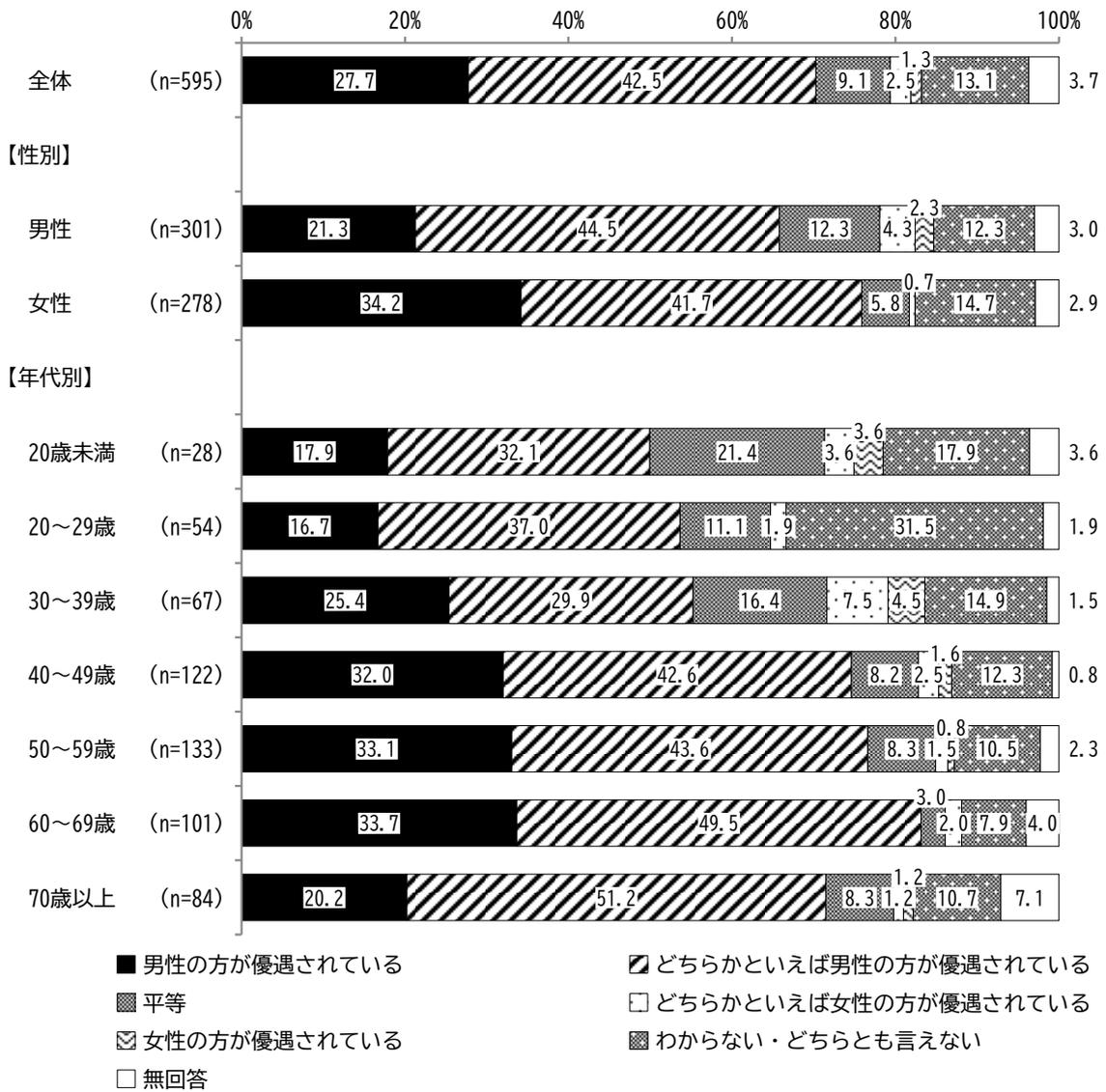
【F 法律や制度の上】

図表 26 法律や制度の上における平等感(全体・性別・年代別)



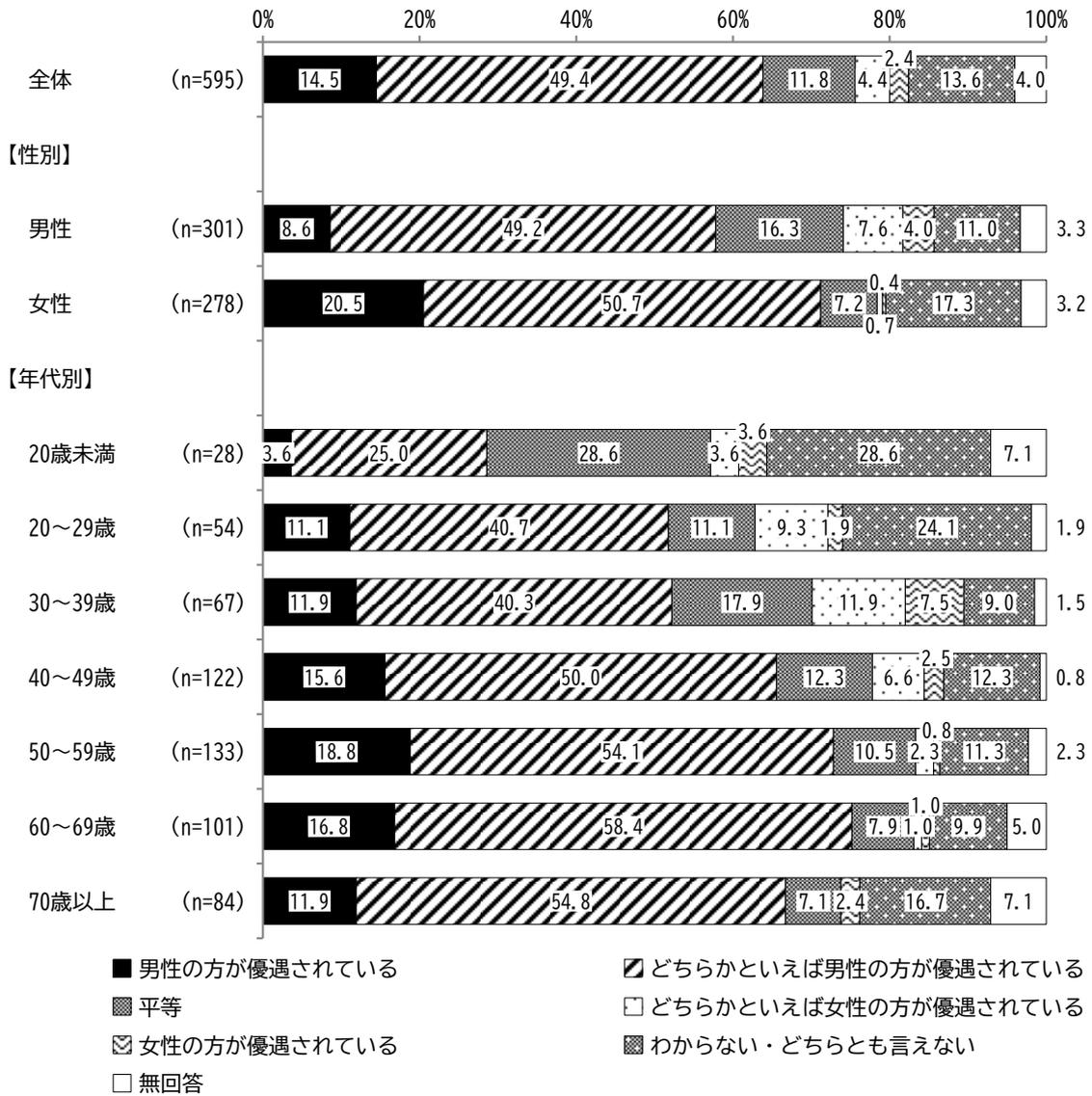
【G 社会通念・慣習・しきたりなど】

図表 27 社会通念・慣習・しきたりなどにおける平等感(全体・性別・年代別)

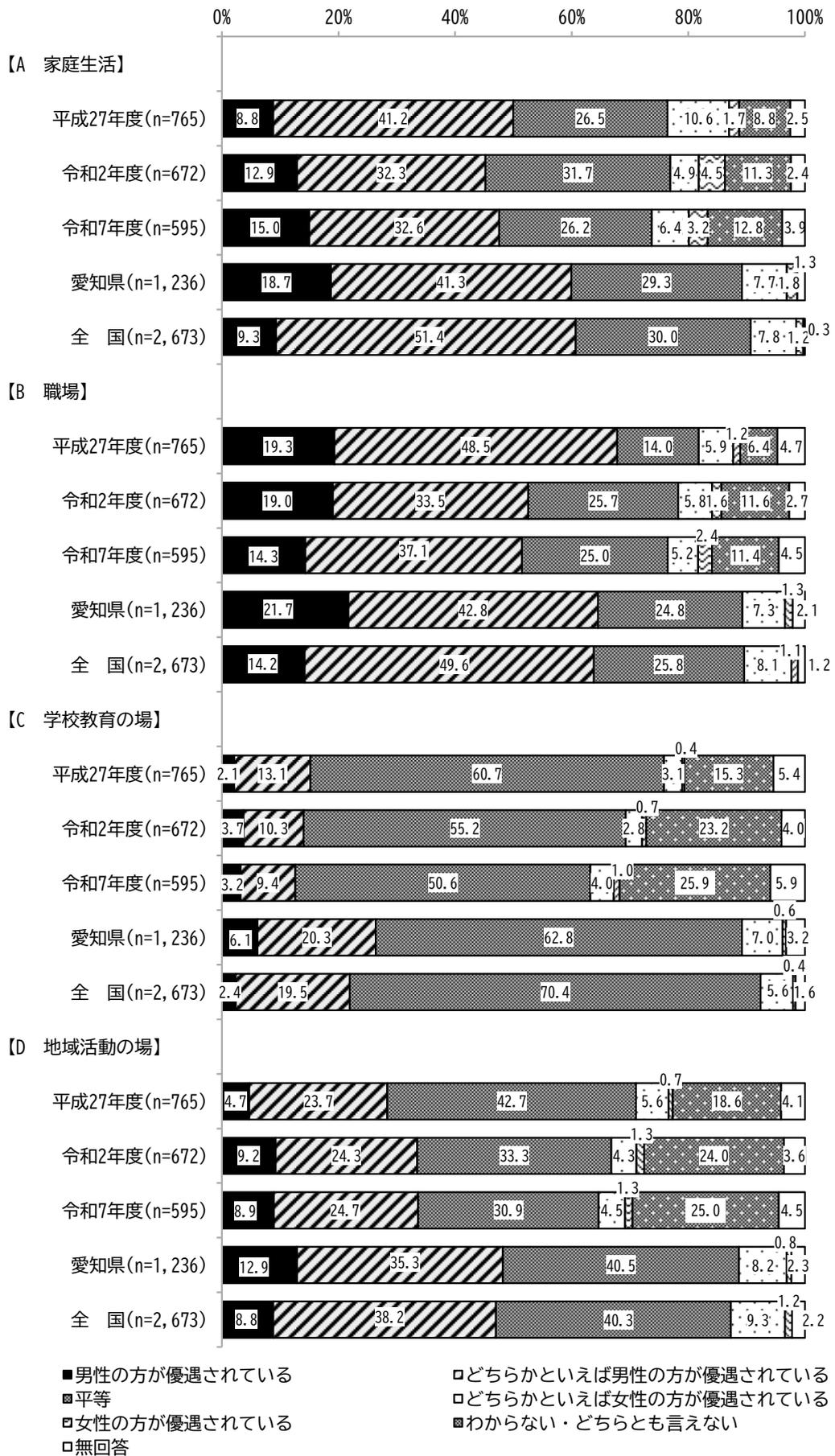


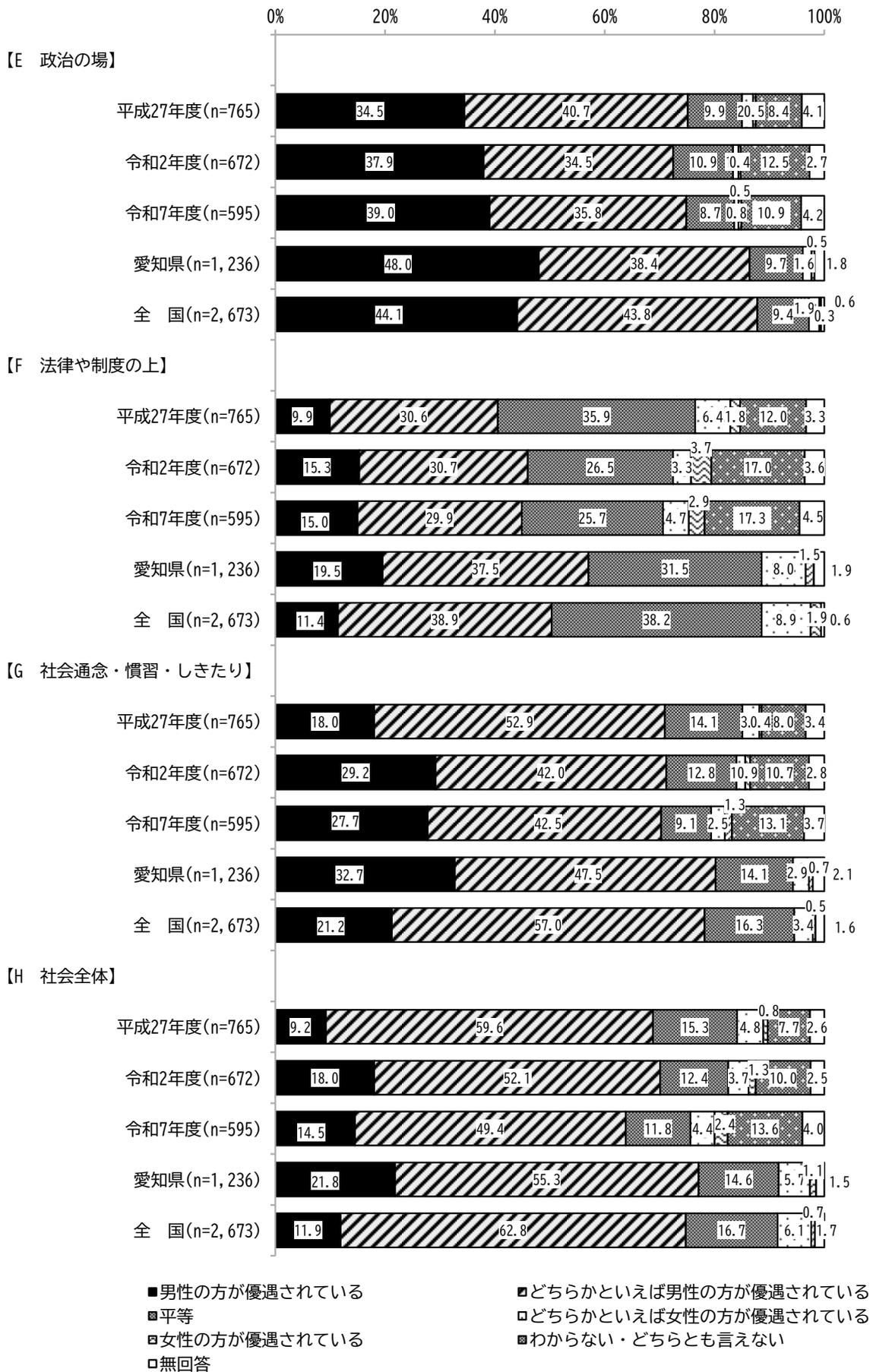
【H 社会全体】

図表 28 社会全体における平等感(全体・性別・年代別)



図表 29 男女の地位の平等感(経年・国・県比較)



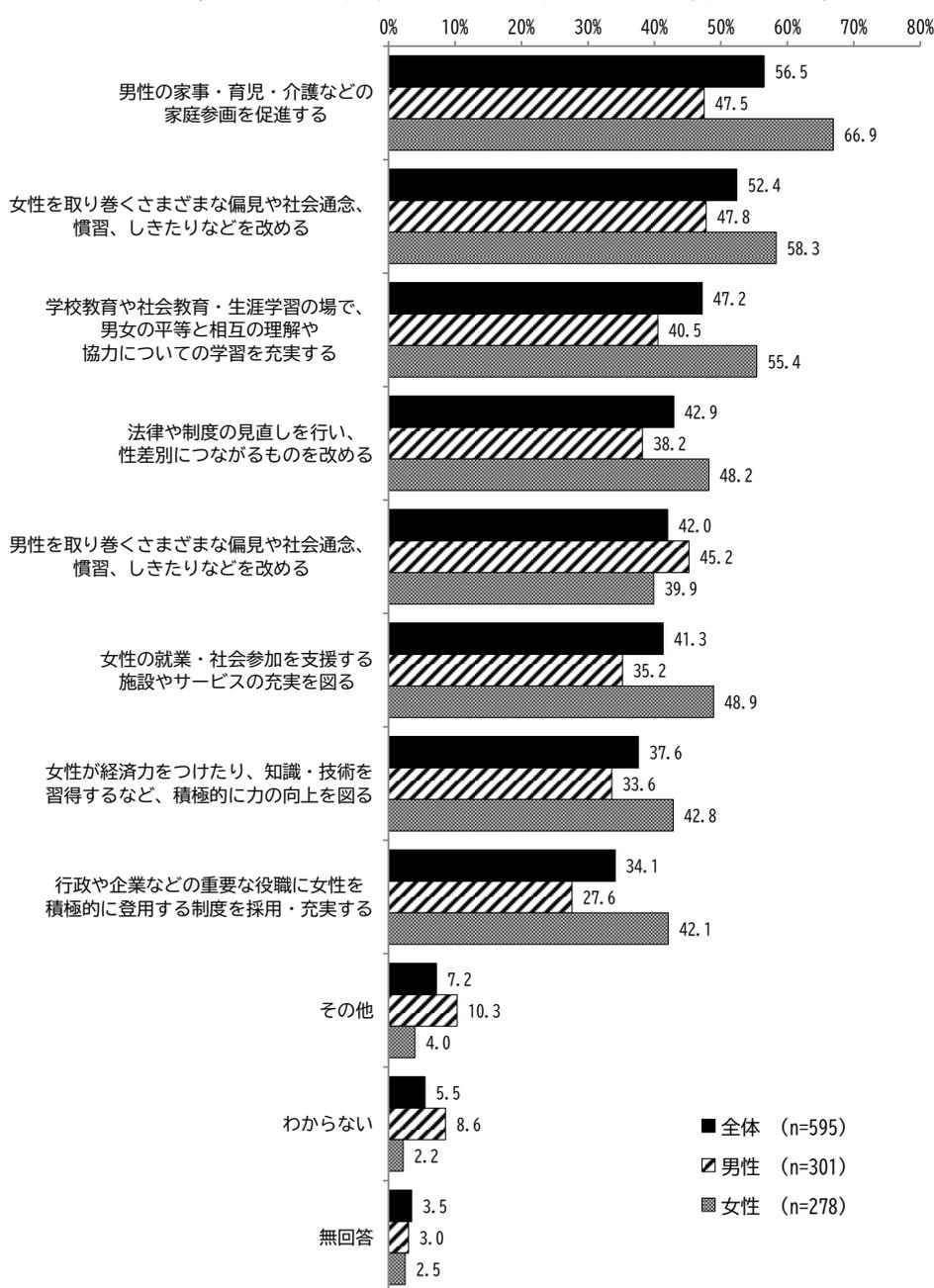


問4 男女があらゆる分野で平等になるために重要な取り組み【複数回答】

ほとんどの年代で「男性の家事・育児・介護などの家庭参画を促進すること」を重要だとしている

- ▶ 男女があらゆる分野で平等になるために重要な取り組みでは、「家事・育児・介護などの家庭参画を促進する」が56.5%で最も高く、次いで「女性を取り巻くさまざまな偏見や社会通念、慣習、しきたりなどを改める」が52.4%となっている。
- ▶ 性別で見ると、「男性の家事・育児・介護などの家庭参画を促進する」では男性が5割弱であるのに対し、女性は7割弱と差が出ている。
- ▶ 年代別で見ると、どの年代も「男性の家事・育児・介護などの家庭参画を促進する」が高い傾向にある。
- ▶ 子どもの有無別で見ると、子どもの有無によってあまり大差はないが、「女性の就業・社会参加を支援する施設やサービスの充実を図る」では子どもがいない人の方が12.4ポイント高くなっている。

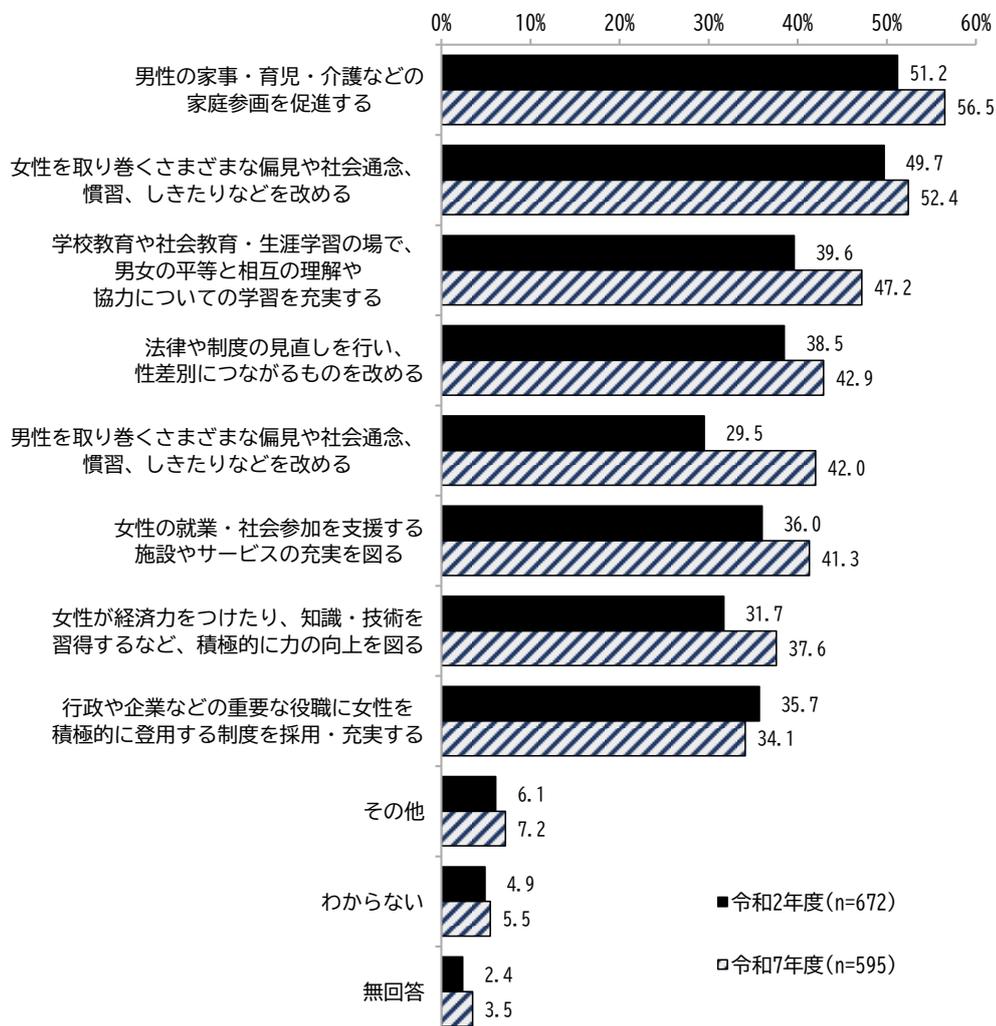
図表 30 男女平等のための重要な取り組み(全体・性別)



図表 31 男女平等のための重要な取り組み(全体・年代別・子どもの有無別)

	男性の家事・育児・介護などの家庭参画を促進する	女性を取り巻くさまざまな偏見や社会通念、慣習、しきたりなどを改める	学校教育や社会教育・生涯学習の場で、男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実する	法律や制度の見直しを行い、性差別につながるものを改める	男性を取り巻くさまざまな偏見や社会通念、慣習、しきたりなどを改める	女性の就業・社会参加を支援する施設やサービスの充実を図る	女性が経済力をつけたり、知識・技術を習得するなど、積極的に力の向上を図る	行政や企業などの重要な役職に女性を積極的に登用する制度を採用・充実する	その他	わからない	無回答
年代別											
全体(n=595)	56.5	52.4	47.2	42.7	42.0	41.3	37.6	34.1	7.2	5.5	3.5
20歳未満(n=28)	50.0	57.1	46.4	35.7	75.0	42.9	39.3	21.4	3.6	3.6	3.6
20～29歳(n=54)	68.5	59.3	48.1	38.9	44.4	50.0	40.7	40.7	9.3	1.9	3.7
30～39歳(n=67)	53.7	49.3	37.3	40.3	38.8	32.8	28.4	28.4	11.9	4.5	1.5
40～49歳(n=122)	55.7	49.2	41.0	40.2	44.3	31.1	37.7	34.4	9.0	9.8	0.8
50～59歳(n=133)	56.4	54.9	51.9	45.1	47.4	41.4	39.8	31.6	6.0	3.8	0.8
60～69歳(n=101)	60.4	56.4	52.5	46.5	35.6	52.5	43.6	38.6	6.9	4.0	2.0
70歳以上(n=84)	52.4	48.8	52.4	48.8	31.0	46.4	34.5	39.3	3.6	8.3	9.5
子どもの有無別											
子どもがいる(n=141)	61.7	53.2	46.8	41.1	44.0	31.9	34.8	34.0	8.5	5.0	-
子どもがいない(n=438)	55.0	52.7	47.5	43.8	42.0	44.3	38.8	34.0	7.1	5.9	3.4

図表 32 男女平等のための重要な取り組み(経年比較)



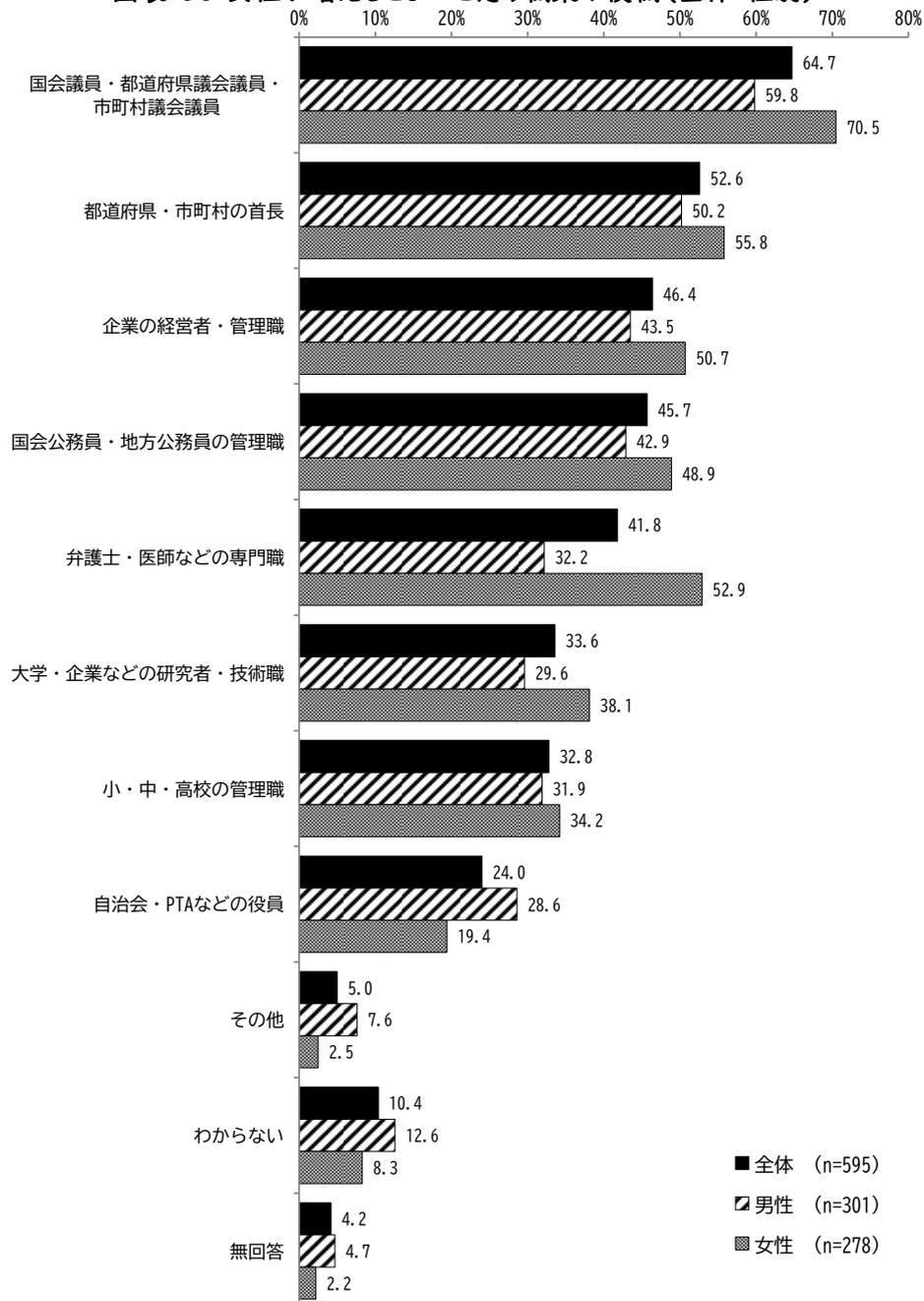
3 女性の活躍について

問5 女性が増えるとよいと思う職業や役職【複数回答】

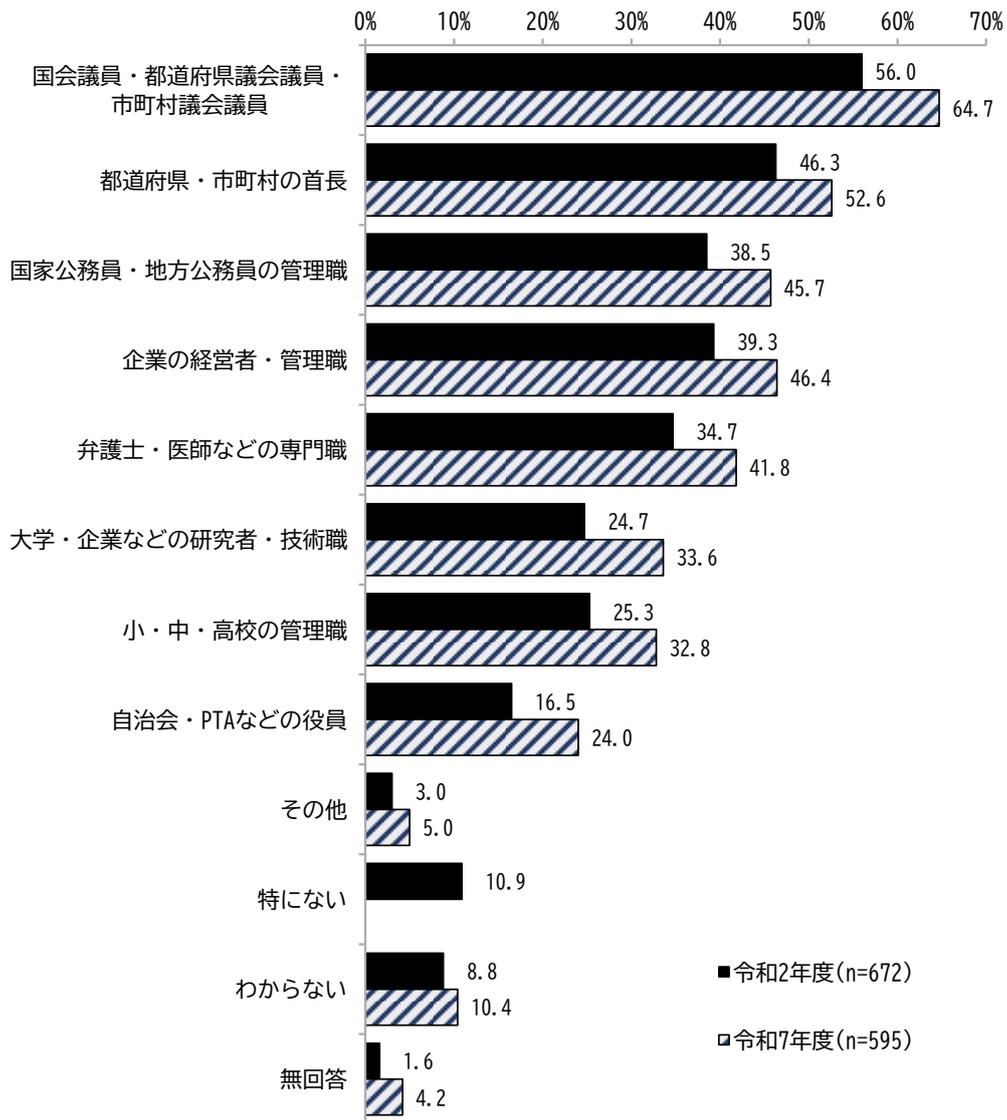
全ての項目で大幅な増加傾向にある

- 女性が増えるとよいと思う職業や役職では、「国会議員・都道府県議会議員・市町村議会議員」が64.7%で最も高く、次いで「都道府県・市町村の首長」が52.6%となっている。
- 性別で見ると、全体的に女性の割合が高く、特に「弁護士・医師などの専門職」では男性よりも女性の方が20.7ポイント高くなっている。
- 経年比較をみると、全項目で増加しており、特に「国会議員・都道府県議会議員・市町村議会議員」「大学・企業などの研究者・技術職」の増加率が高い。

図表 33 女性が増えるとよいと思う職業や役職(全体・性別)



図表 34 女性が増えると思う職業や役職(経年比較)

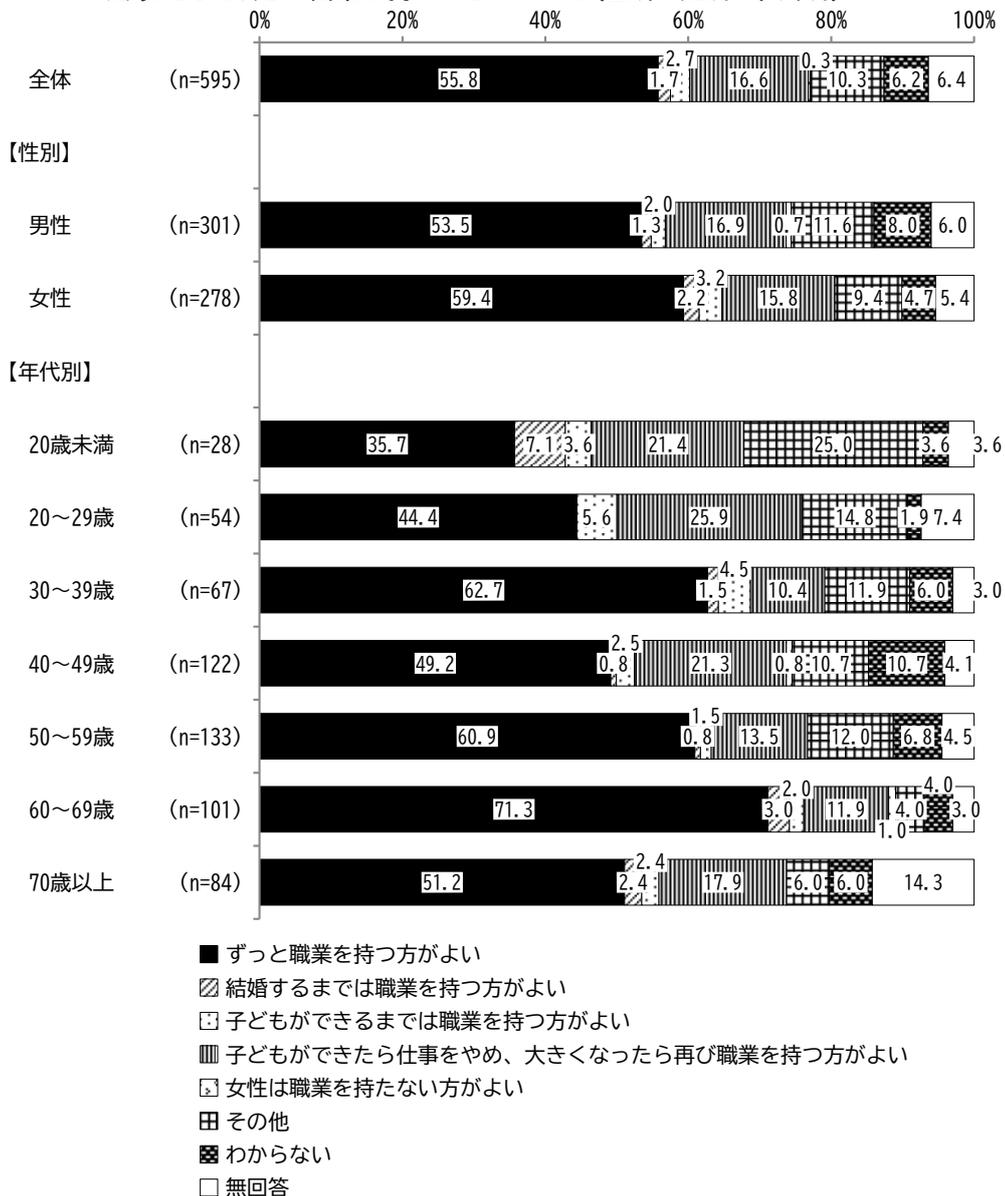


問6 女性が職業を持つことについて【単数回答】

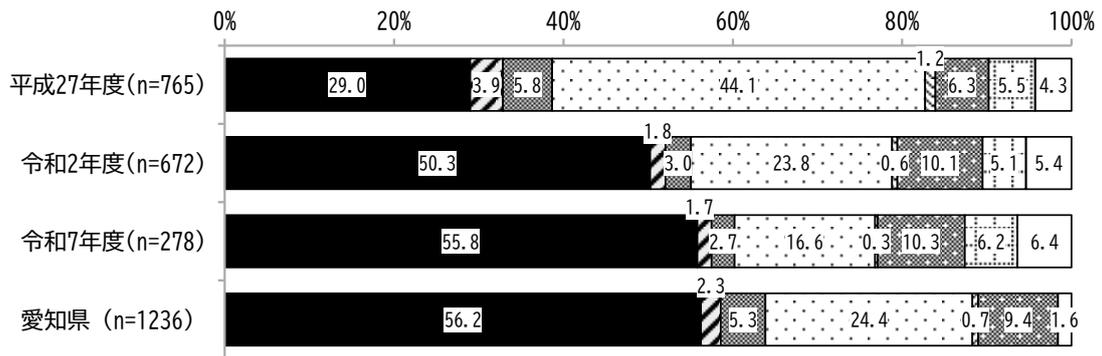
「ずっと職業を持つ方がよい」と考える人が6割弱

- ▶ 女性が職業を持つことについては、「ずっと職業を持つ方がよい」が55.8%で最も高くなって、次いで「子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」が16.6%となっている。
- ▶ 性別で見ると、男性・女性ともに「ずっと職業を持つ方がよい」が最も高く、女性の方が5.9ポイント高くなっている。
- ▶ 年代別で見ると、「ずっと職業を持つ方がよい」は全年代で多くなっているが、年代によって程度にはバラつきがある。
- ▶ 愛知県と比べると、瀬戸市は「子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」の割合が低くなっている。
- ▶ 経年比較をみると、「ずっと職業を持つ方がよい」が増加している一方で、「子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」が減少している。

図表 35 女性が職業を持つことについて(全体・性別・年代別)



図表 36 女性が職業を持つことについて(県・経年比較)



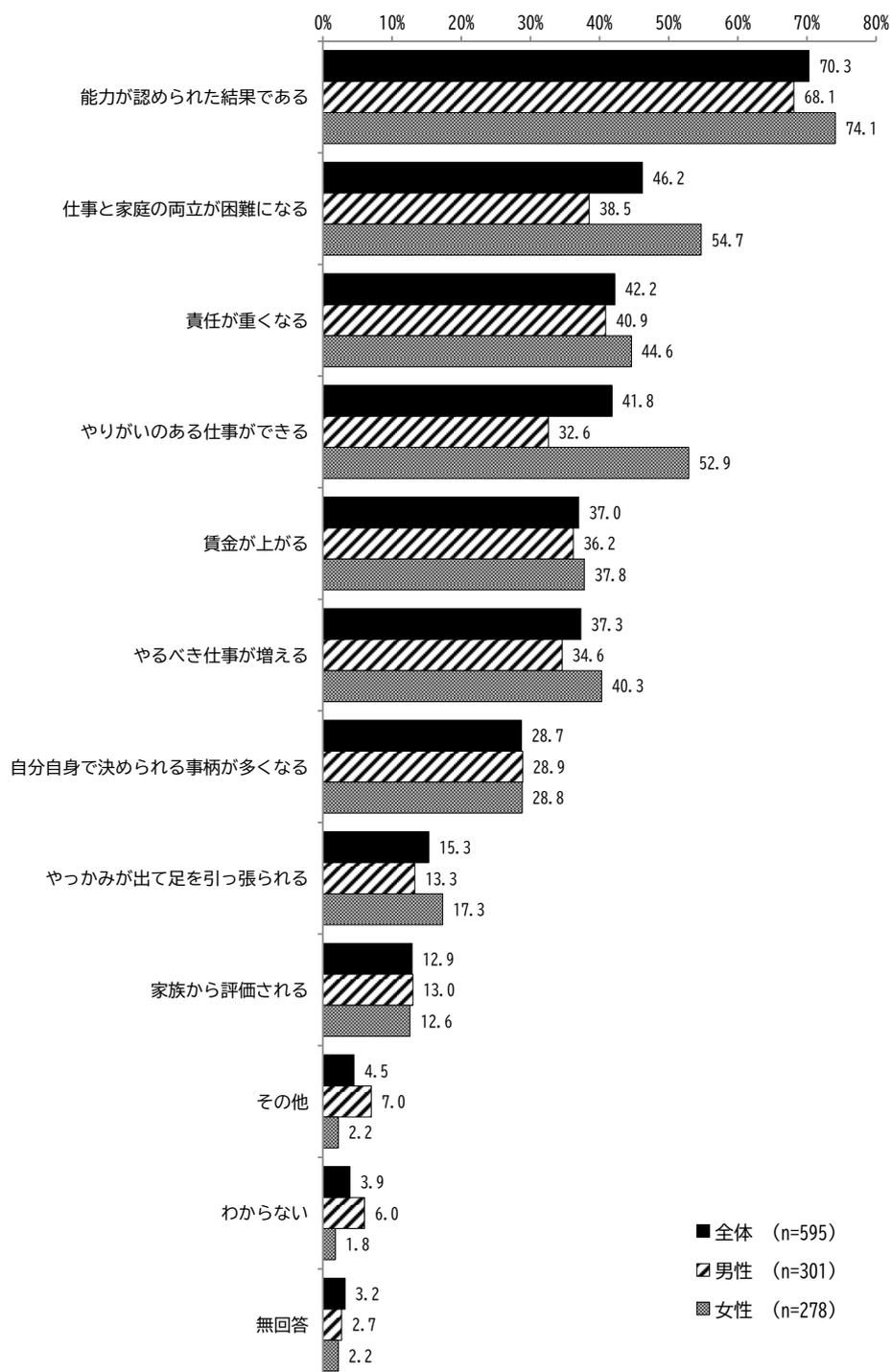
- ずっと職業を持つ方がよい
- ▣ 結婚するまでは職業を持つ方がよい
- ▤ 子どもができるまでは職業を持つ方がよい
- 子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい
- ▥ 女性は職業を持たない方がよい
- ▧ その他
- わからない
- 無回答

問7 女性が管理職以上に昇進することについて【複数回答】

「能力が認められた結果である」が7割程度で最多

- ▶ 女性が管理職以上に昇進することについては、「能力が認められた結果である」が70.3%で最も高く、次いで「仕事と家庭の両立が困難になる」が46.2%となっている。
- ▶ 性別で見ると、男性・女性ともに「能力が認められた結果である」が最も高くなっている。一方で、「仕事と家庭の両立が困難になる」「やりがいのある仕事ができる」では特に男女差が大きく、女性の方が15ポイント以上高くなっている。

図表 37 女性が管理職以上に昇進することについて（全体・性別）

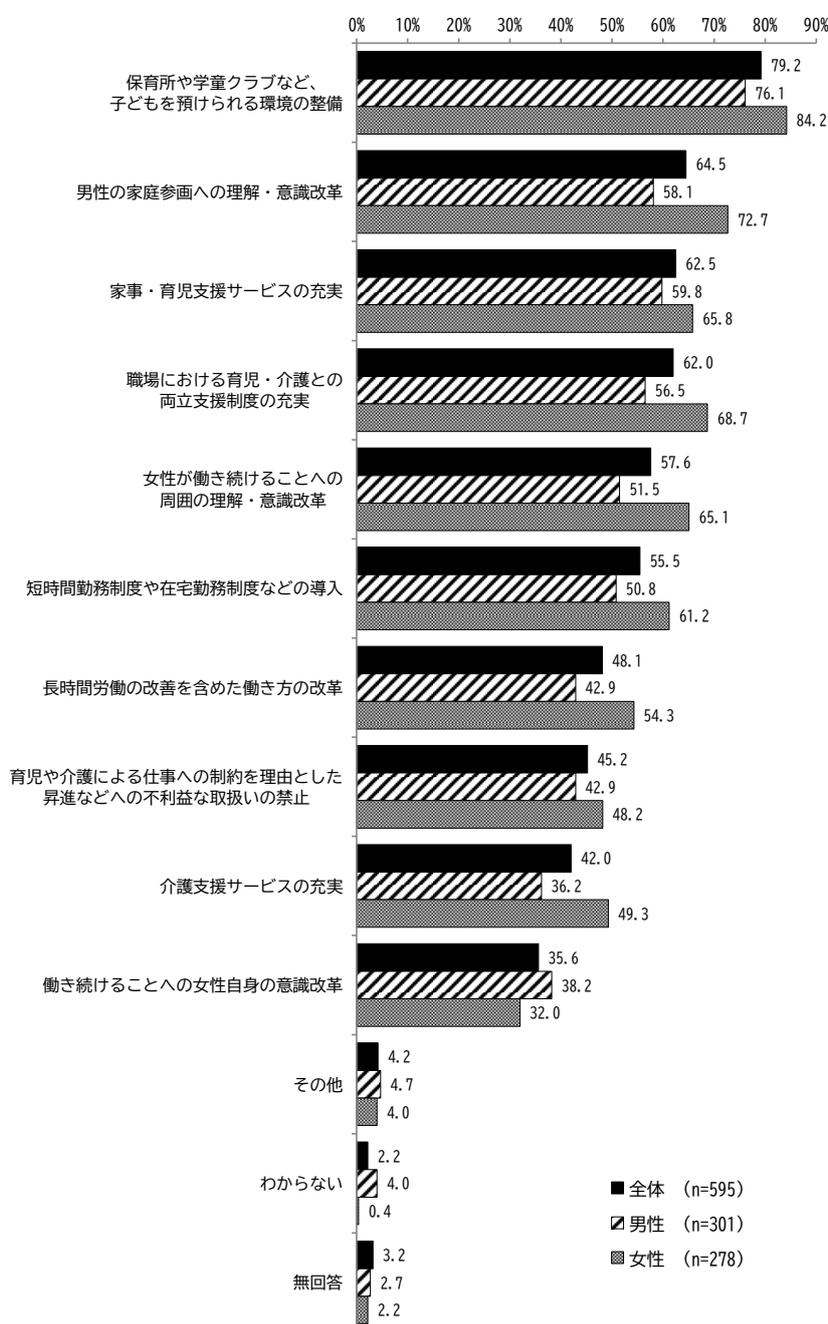


問8 女性が出産後なども離職せずに働き続けるために必要な取り組み【複数回答】

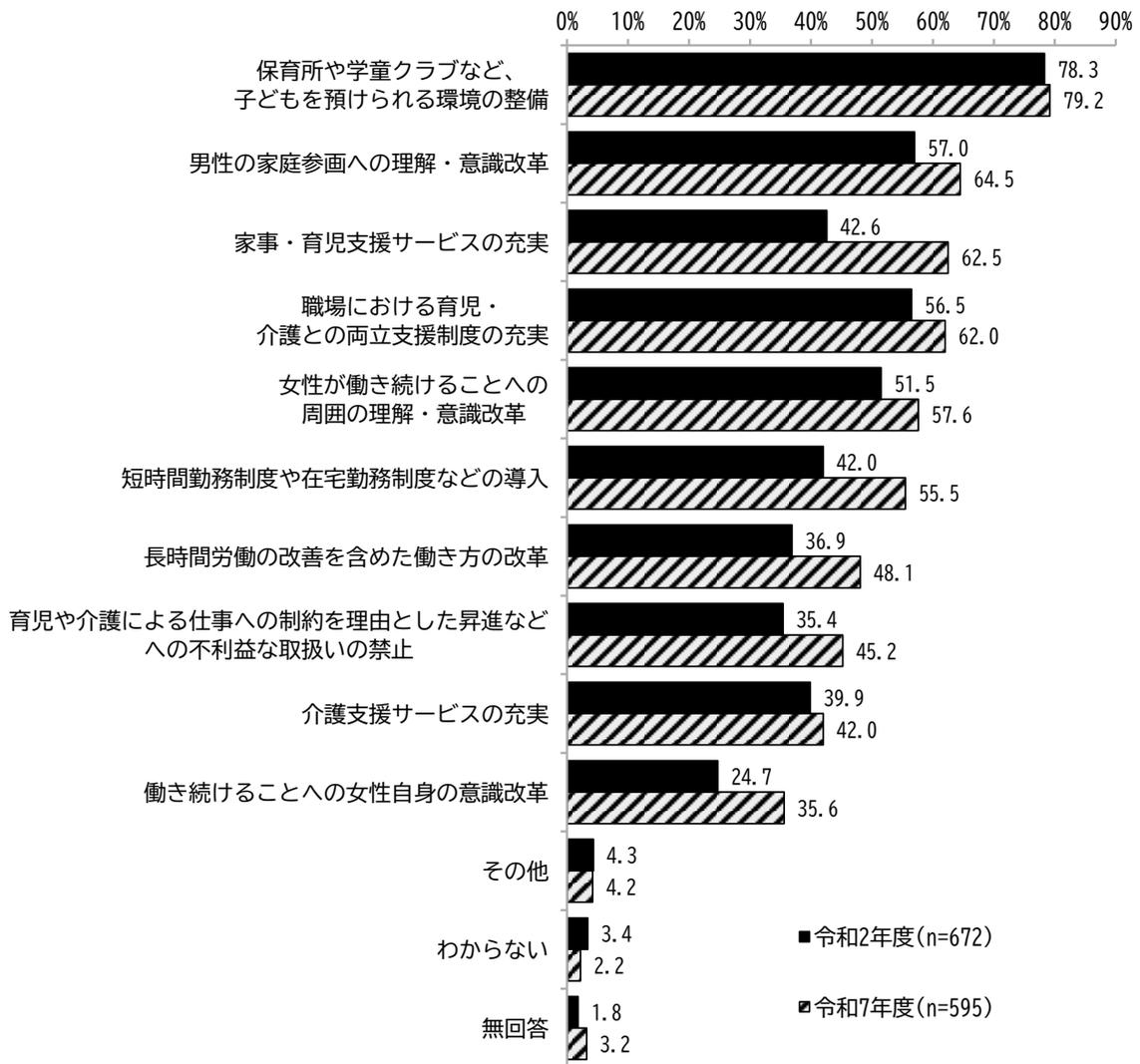
仕事と家庭を両立するための環境整備や男性自身の意識改革や周囲の理解を求める声が多い

- 女性が出産後なども離職せずに働き続けるために必要な取り組みでは、「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が79.2%で最も高く、次いで「男性の家庭参画への理解・意識改革」が64.5%となっている。
- 性別で見ると、「働き続けることへの女性自身の意識改革」以外で男性より女性の割合が高く、最も差があるのは「男性の家庭参画への理解・意識改革」となっている。
- 経年比較をみると、全体的に増加傾向にあるが、中でも「家事・育児支援サービスの充実」では増加率が19.9ポイントと特に大きく増加している。

図表 38 女性が出産後なども離職せずに働き続けるために必要な取り組み(全体・性別)



図表 39 女性が出産後なども離職せずに働き続けるために必要な取り組み(経年比較)

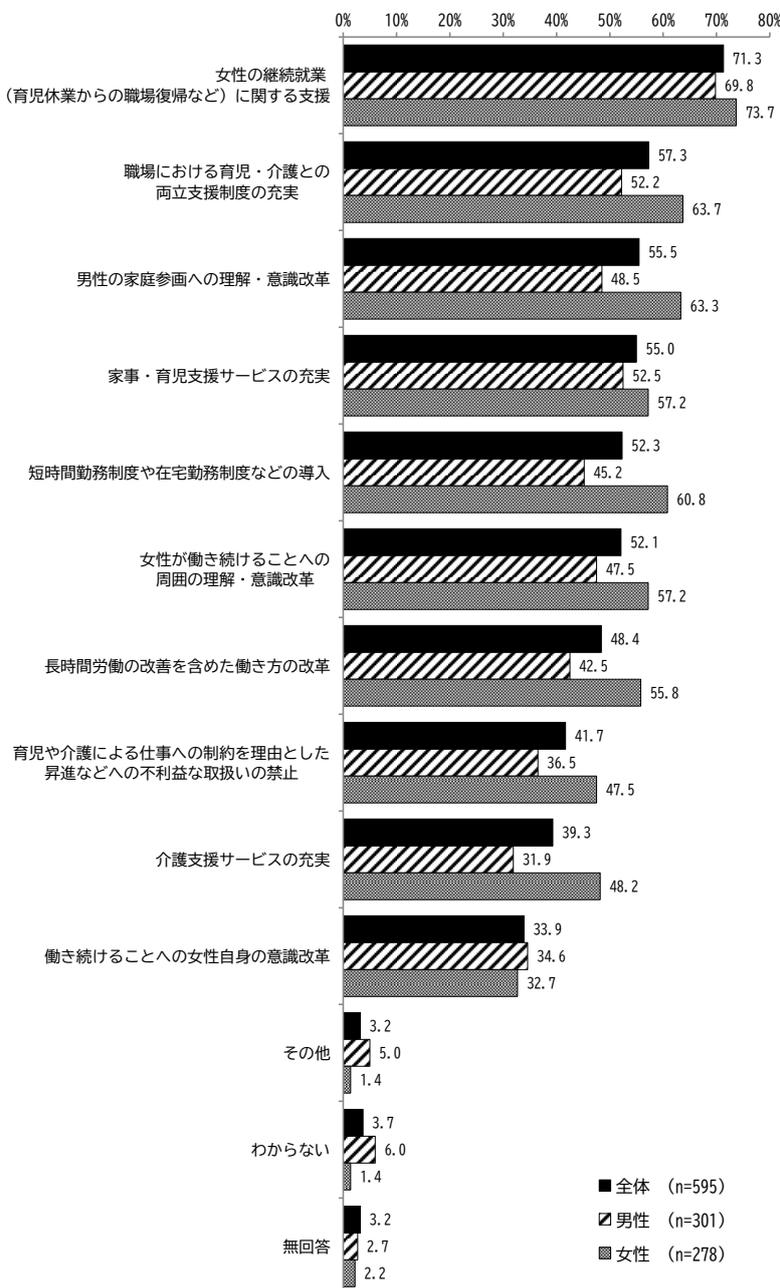


問9 働く女性がさらに活躍するために企業で必要な取り組み【複数回答】

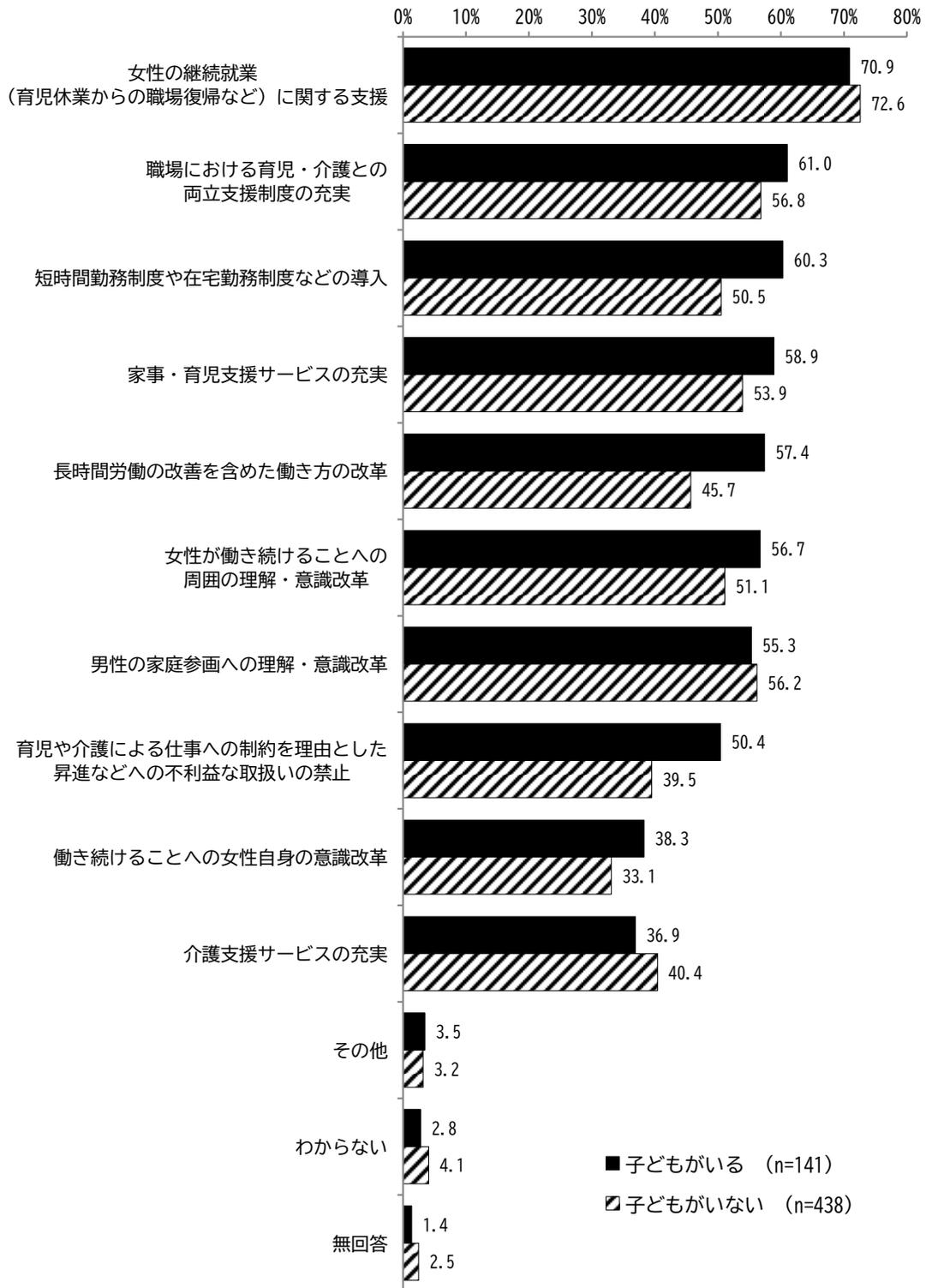
「女性の継続就業(育児休業からの職場復帰など)に関する支援」が最多

- ▶ 働く女性がさらに活躍するために企業で必要な取り組みでは、「女性の継続就業(育児休業からの職場復帰など)に関する支援」が71.3%で最も高く、次いで「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が57.3%となっている。
- ▶ 性別で見ると、男性・女性ともに必要な項目の順序に差はほとんどないが、すべての項目で女性の方が高くなっている。特に「介護支援サービスの充実」では女性の方が16.3ポイント高くなっている。
- ▶ 子どもの有無別で見ると、子どものいる人では「短時間勤務制度や在宅勤務制度の導入」「長時間労働の改善を含めた働き方の改革」など家庭と仕事を両立するための働き方の改革や制度の導入について、子どもがいない人に比べて高く支持されている。

図表 40 働く女性がさらに活躍するために企業で必要な取り組み(全体・性別)



図表 4-1 働く女性がさらに活躍するために企業で必要な取り組み(子どもの有無別)

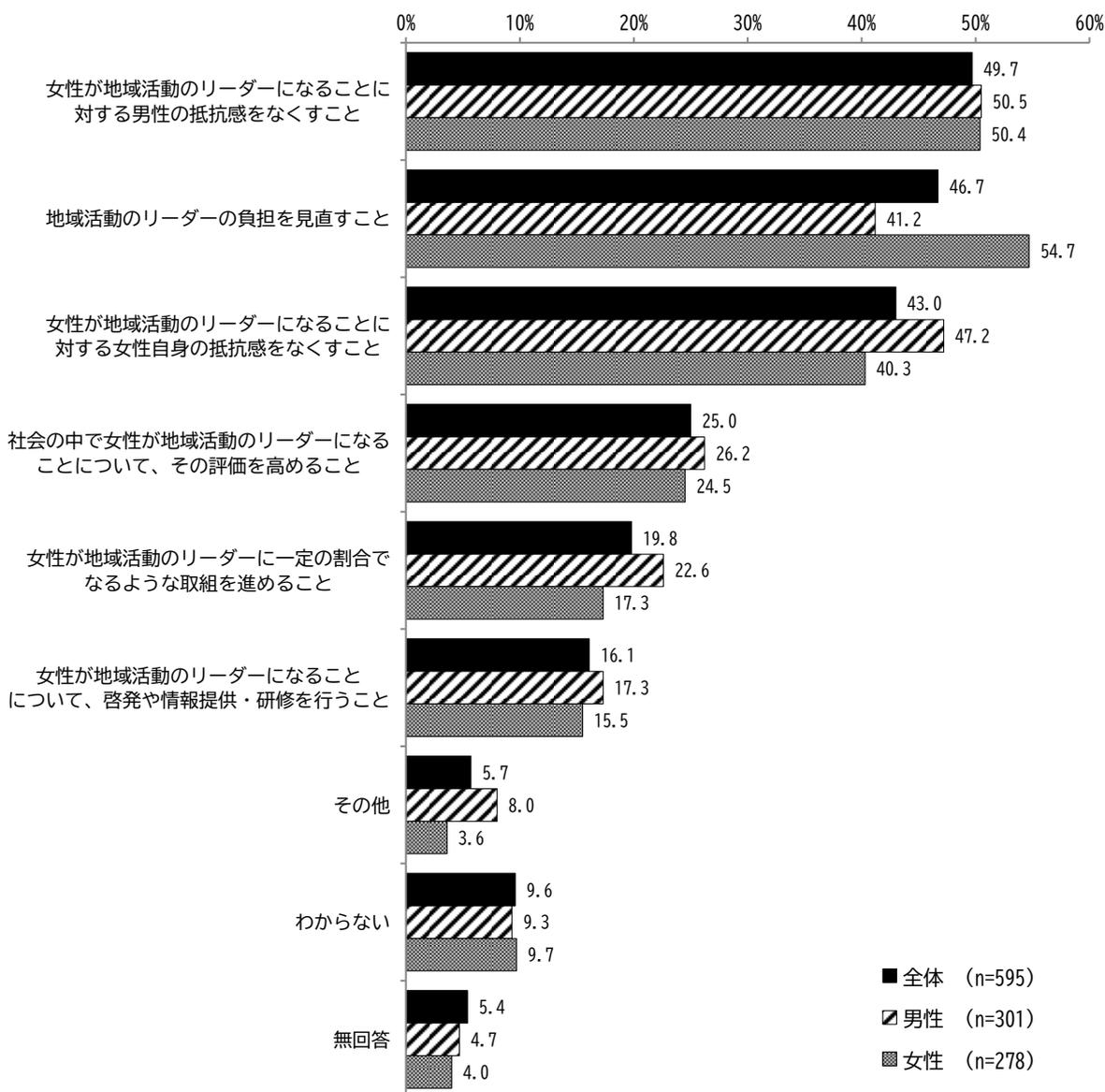


問10 女性が地域活動のリーダーになるために必要な取り組み【複数回答】

男性は「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」、
女性は「地域活動のリーダーの負担を見直すこと」を重視している

- ▶ 女性が地域活動のリーダーになるために必要な取り組みでは、「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」が49.7%で最も多く、次いで「地域活動のリーダーの負担を見直すこと」(46.7%)、「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと」(43.0%)となっている。
- ▶ 性別で見ると、男性は「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」が50.5%で最も多い一方で、女性は「地域活動のリーダーの負担を見直すこと」が54.7%で最も多くなっている。「地域活動のリーダーの負担を見直すこと」では男性より女性の方が13.5ポイント高くなっている。

図表 42 女性が地域活動のリーダーになるために必要な取り組み(全体・性別)



4 生活と仕事の調和（ライフ・ワーク・バランス）について

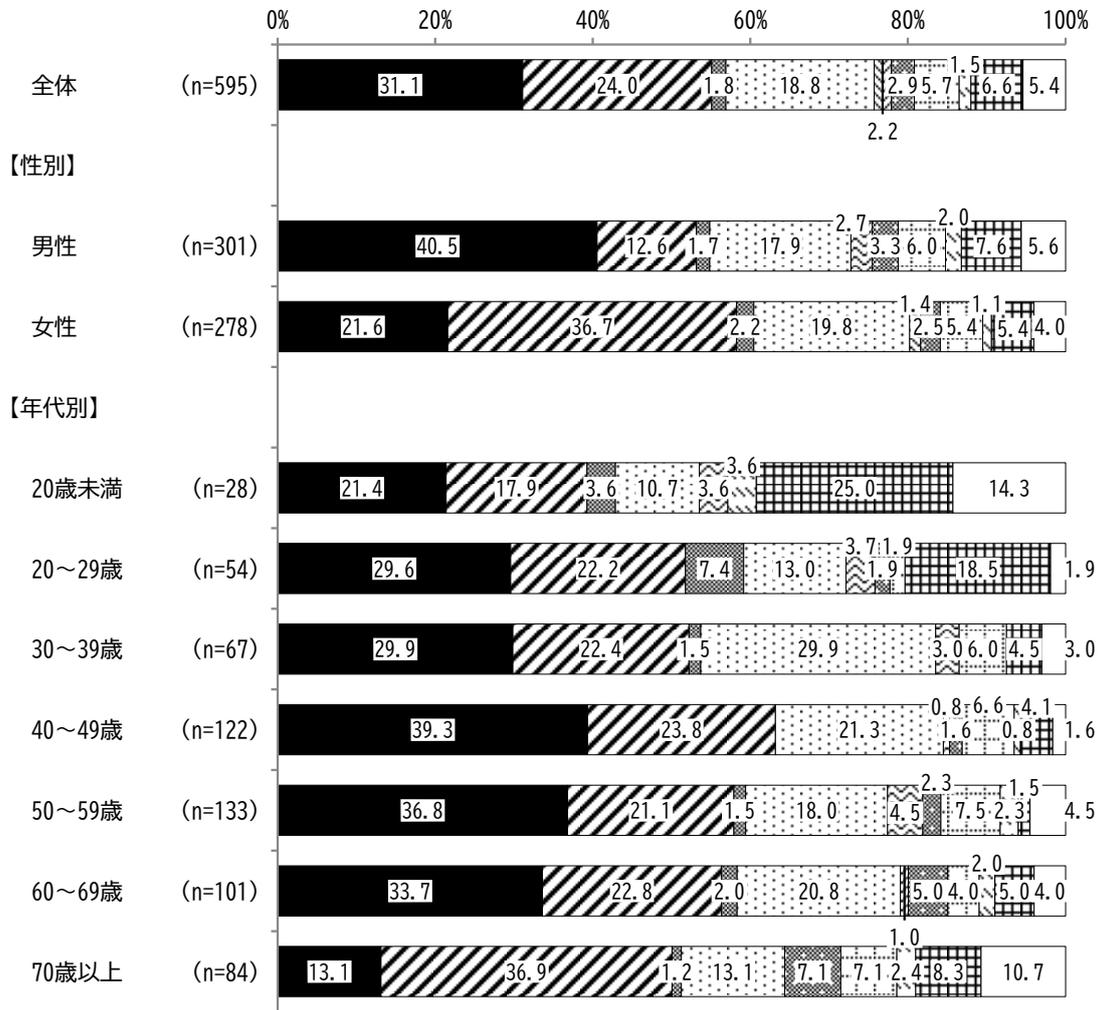
問11 生活の中での優先事項【単数回答】

理想では仕事と家庭生活の両立を望む人が多いが、現実では仕事を優先している人が多い

- 生活の中での優先事項では、理想では「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」が最も高くなっているのに対して、現実では「仕事を優先している」が最も高くなっている。
- 性別で見ると、理想では男女ともに「仕事」と「家庭生活」を共に優先したい」が最も高いが、現実では男性は「仕事を優先している」が最も高い一方で、女性は「家庭生活」を優先している」が最も多くなっている。
- 年代別で見ると、20～69歳は「仕事を優先している」を占める割合が高く、70歳以上は「家庭生活」を優先している」の割合が高くなっている。また、30代では「仕事」と「家庭生活」をともに優先している」の割合が同様に高い。
- 愛知県と比べると、理想・現実ともに「仕事」と「家庭生活」をともに優先」の割合が低くなっている。
- 経年比較をみると、理想では「家庭生活」を優先したい」「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」では平成27年度からは増加しているが、令和2年度と比べるとやや減少している。現実では平成27年度と比較すると、「仕事を優先している」が増加している一方で、「仕事」と「家庭生活」をともに優先している」は減少している。

【現実】

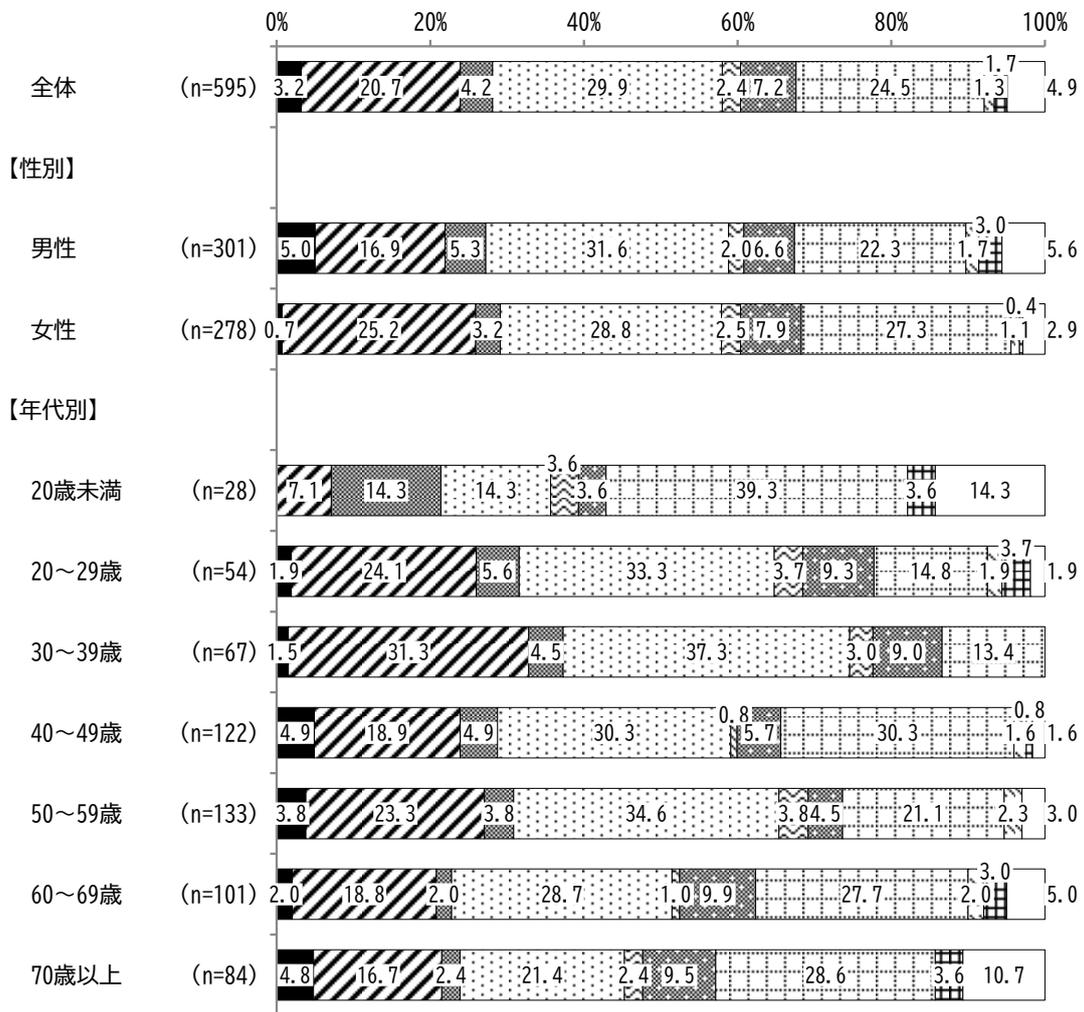
図表 43 生活の中での優先事項(全体・性別・年代別)



- 「仕事」を優先している
- ▨ 「家庭生活」を優先している
- ▩ 「地域・個人の生活」を優先している
- ▧ 「仕事」と「家庭生活」をともに優先している
- ▦ 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している
- ▥ 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
- ▤ 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」の3つのバランスをとっている
- ▣ その他
- ▢ わからない
- 無回答

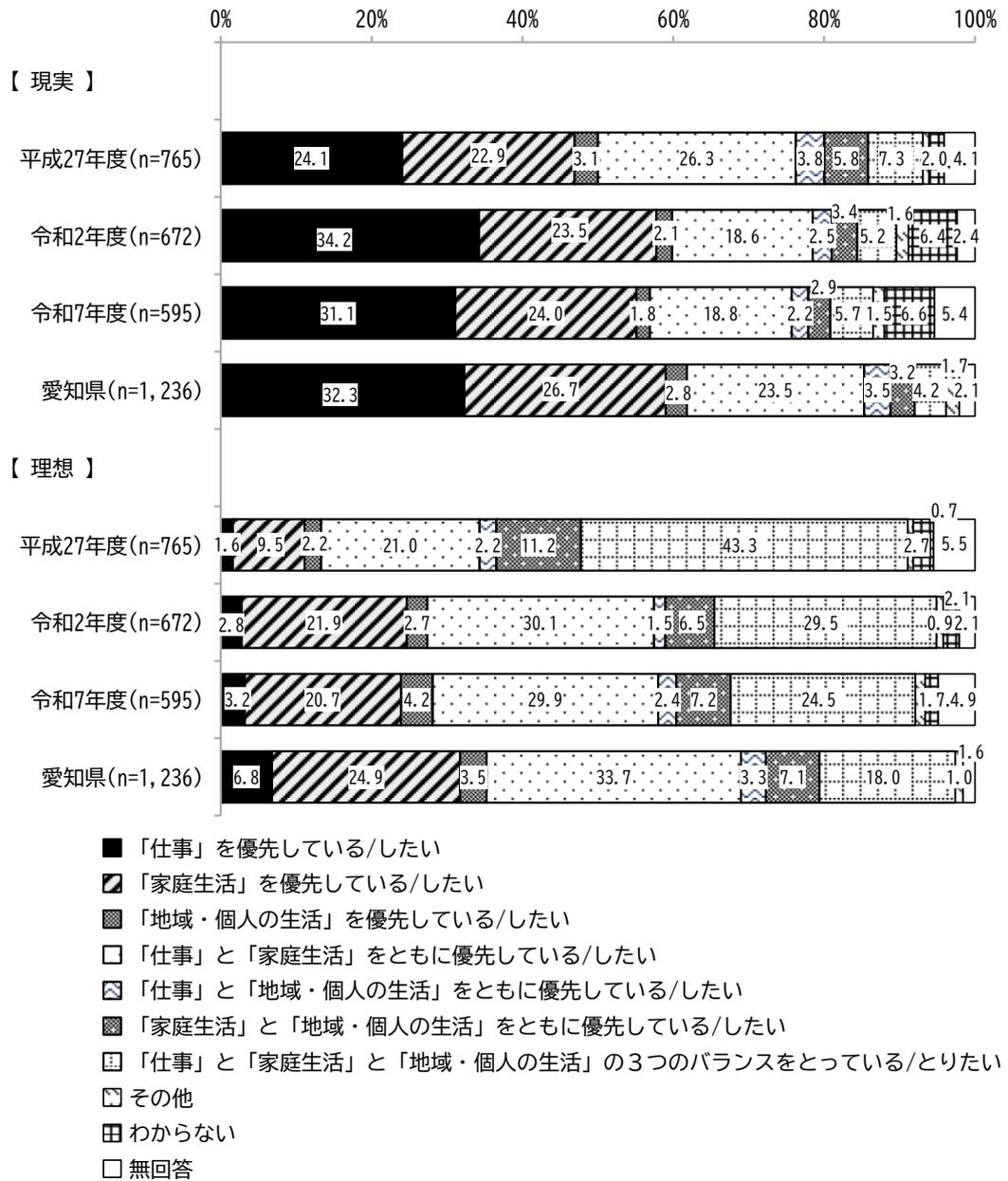
【理想】

図表 44 生活の中での優先事項(全体・性別・年代別)



- 「仕事」を優先したい
- ▨ 「家庭生活」を優先したい
- ▩ 「地域・個人の生活」を優先したい
- ▤ 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい
- ▥ 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
- ▦ 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
- ▧ 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」の3つのバランスをとりたい
- その他
- 田 わからない
- 無回答

図表 45 生活の中での優先事項(県・経年比較)

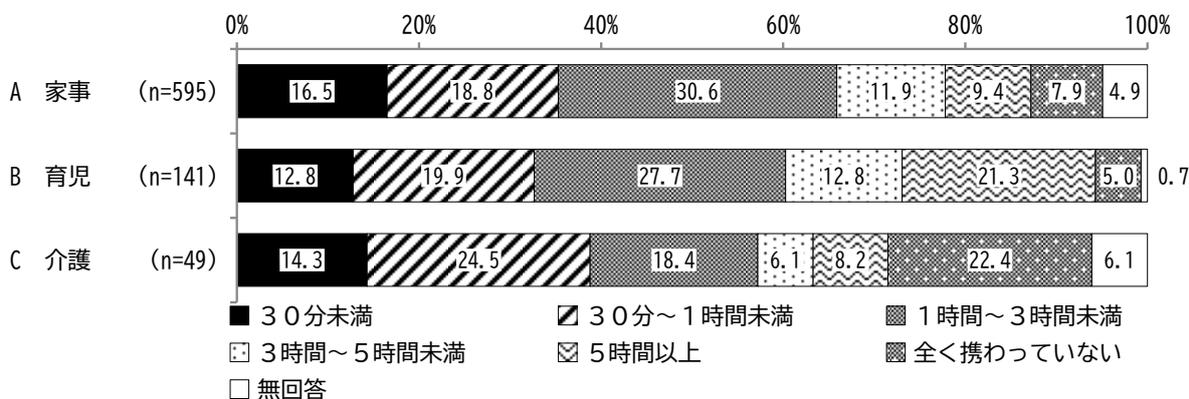


問12 平日に家事・育児・介護に携わる平均時間【単数回答】

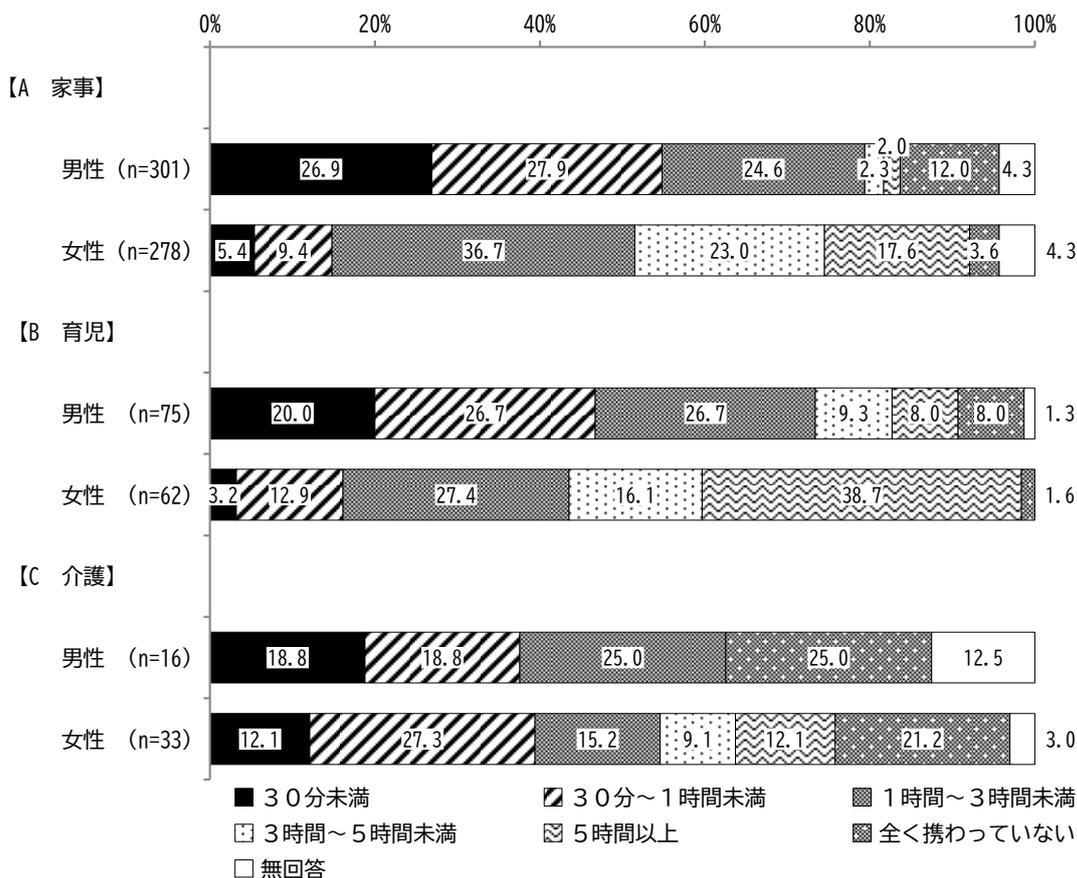
家事・育児・介護すべてにおいて男性より女性が携わっている時間が長い

- ▶ 平日に家事・育児・介護に携わる平均時間については、家事・育児でみると「1時間～3時間未満」が最も高く、介護では「30分～1時間未満」が最も高くなっている。
- ▶ 性別でみると、家事・育児・介護のすべてで女性の方が男性より長時間携わっており、中でも育児においては「5時間以上」の割合で男性と大きく差が出ている。
- ▶ 経年比較をみると、家事ではあまり変化がみられないが、育児と介護では「全く携わっていない」が大幅に減少し、育児と介護に携わる人が増加している。

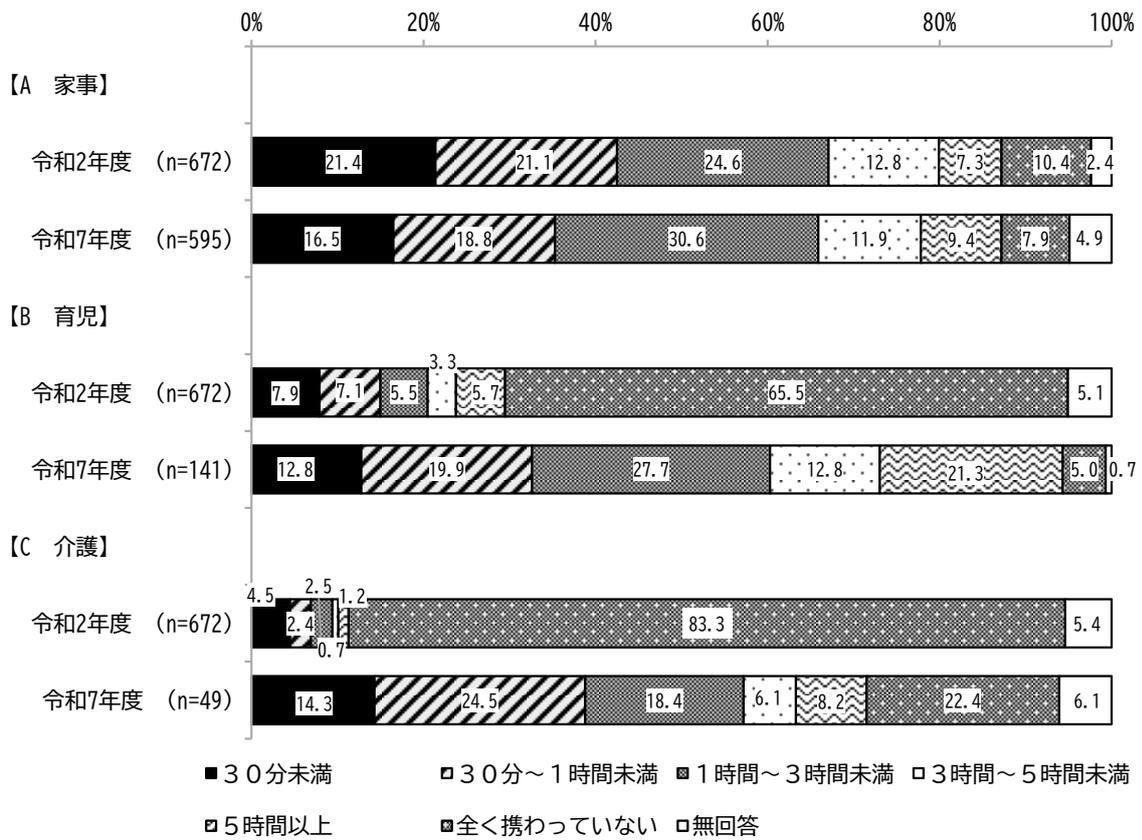
図表 46 平日に家事・育児・介護に携わる平均時間（全体）



図表 47 平日に家事・育児・介護に携わる平均時間（性別）



図表 48 平日に家事・育児・介護に携わる平均時間（経年比較）

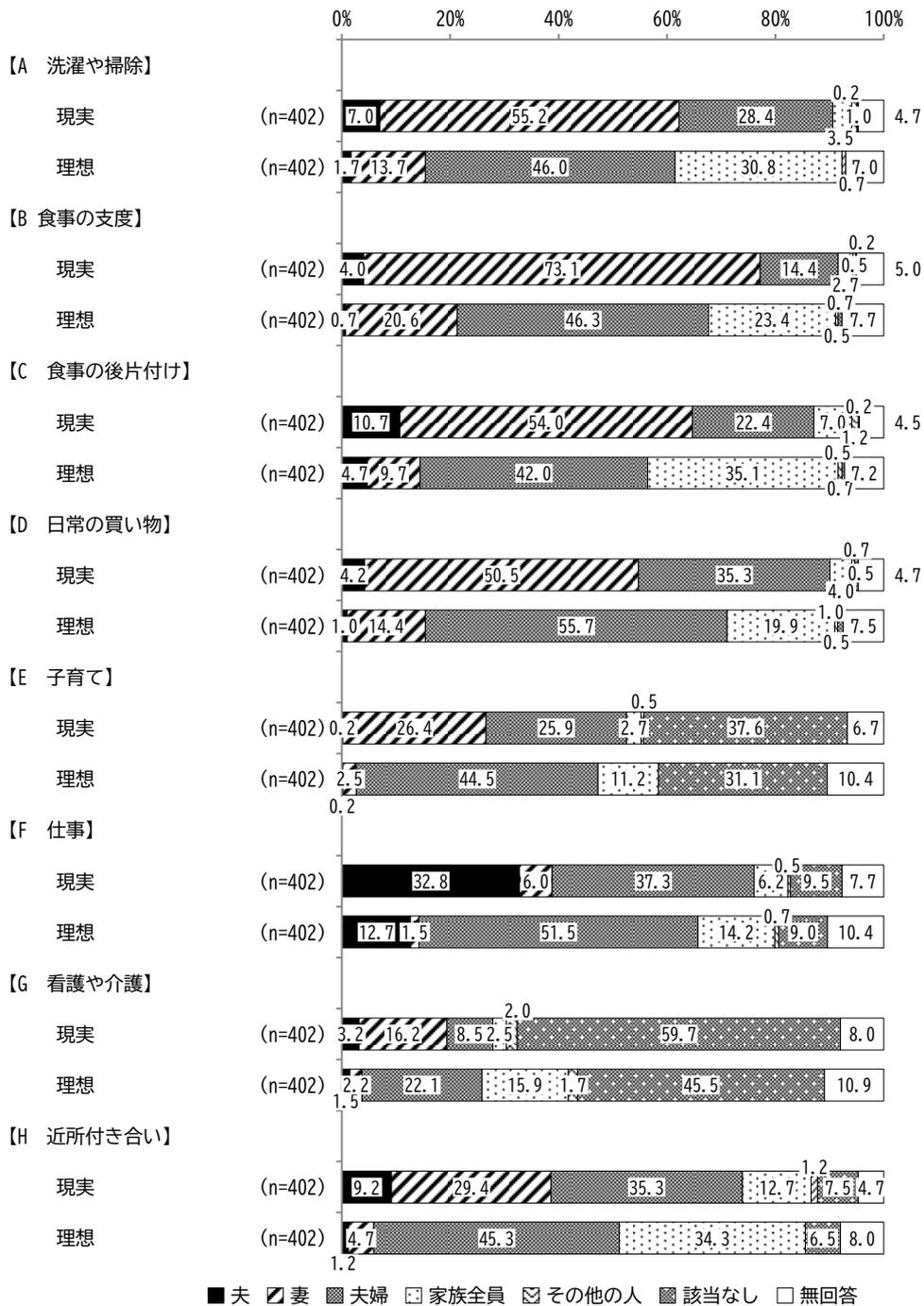


問13 家庭内の役割分担【単数回答】

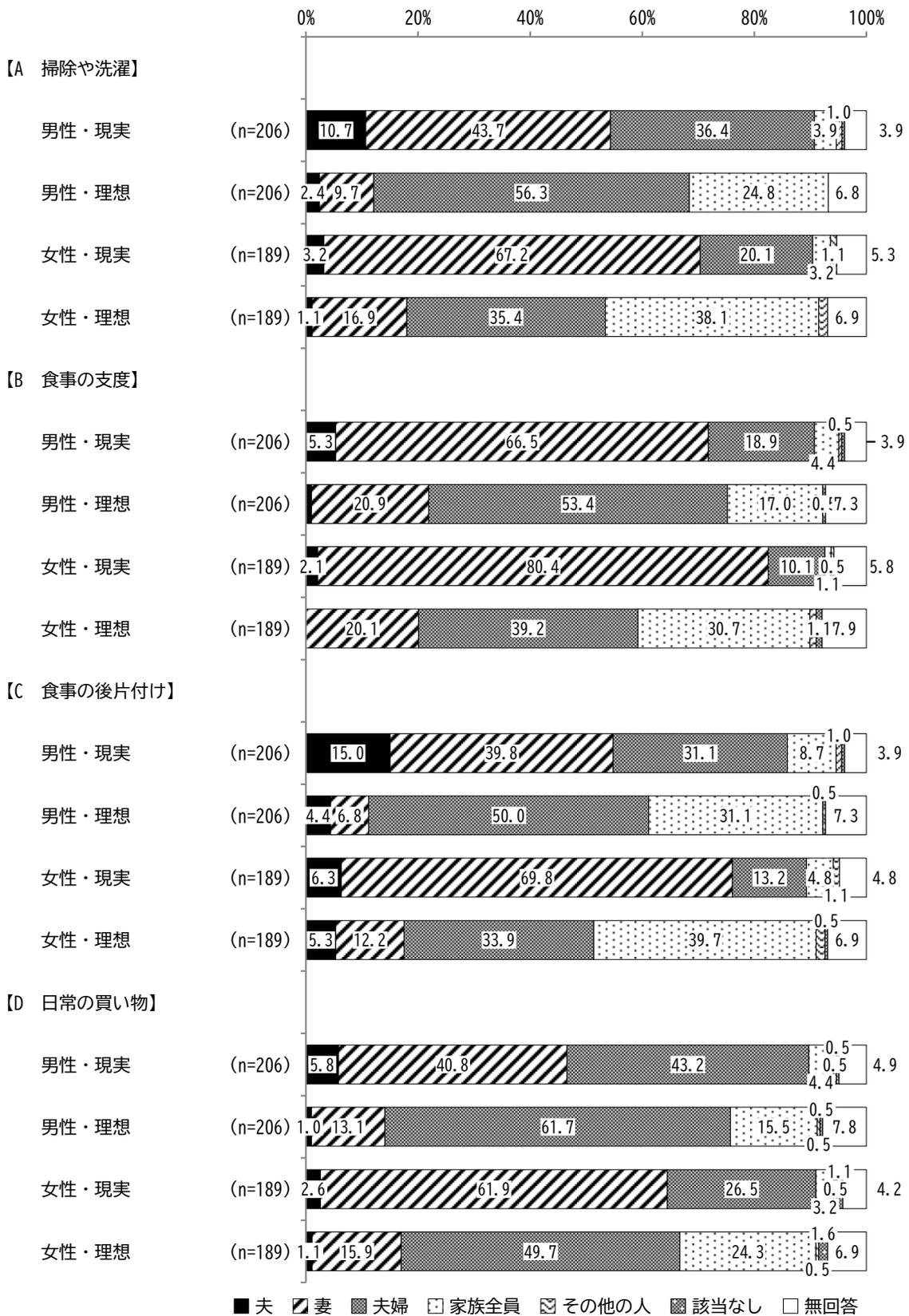
「夫婦」又は「家族全員」で行うことが理想だが、現実では家事や子育ての負担は女性に偏っている

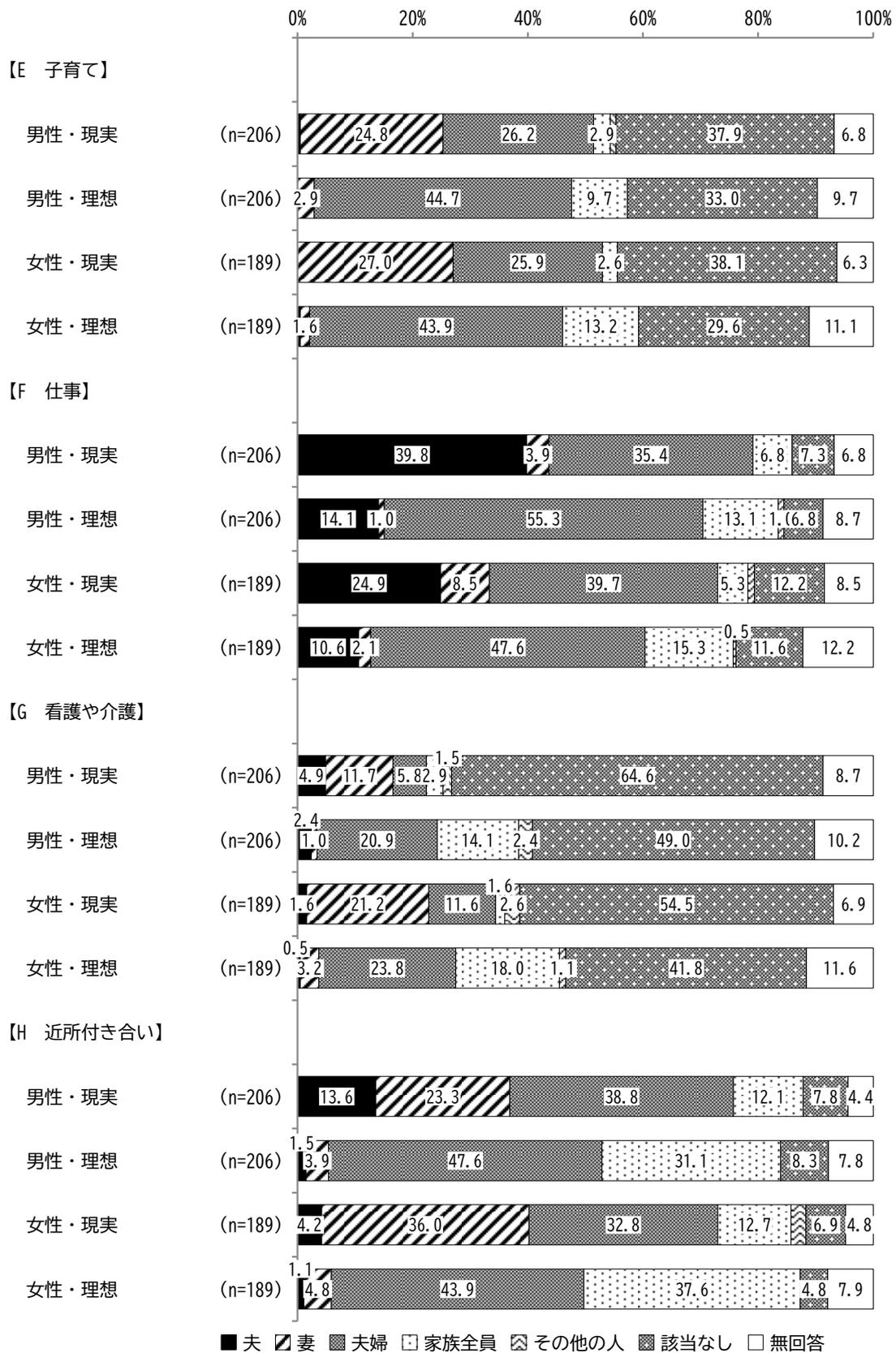
- 家庭内の役割分担については、理想では全ての項目において夫婦で行うことが最も高くなっているが、現実では「仕事」は夫が担い、それ以外はすべて妻が担う割合が高くなっている。
- 性別でみると、全ての項目において、男性では「夫が行っている」と答えた割合が女性より高くなっており、男女で認識に差がある。
- 共働きの有無別でみると、「子育て」においては共働きしている世帯の方が夫婦で行う割合がやや多いものの、主に家事に関する項目は共働きの有無に関わらず妻に負担が偏っている。
- 経年比較をみると、現実では「仕事」を除くすべての項目でわずかに妻の負担が減少している。

図表 49 家庭内の役割分担（現実・理想別）

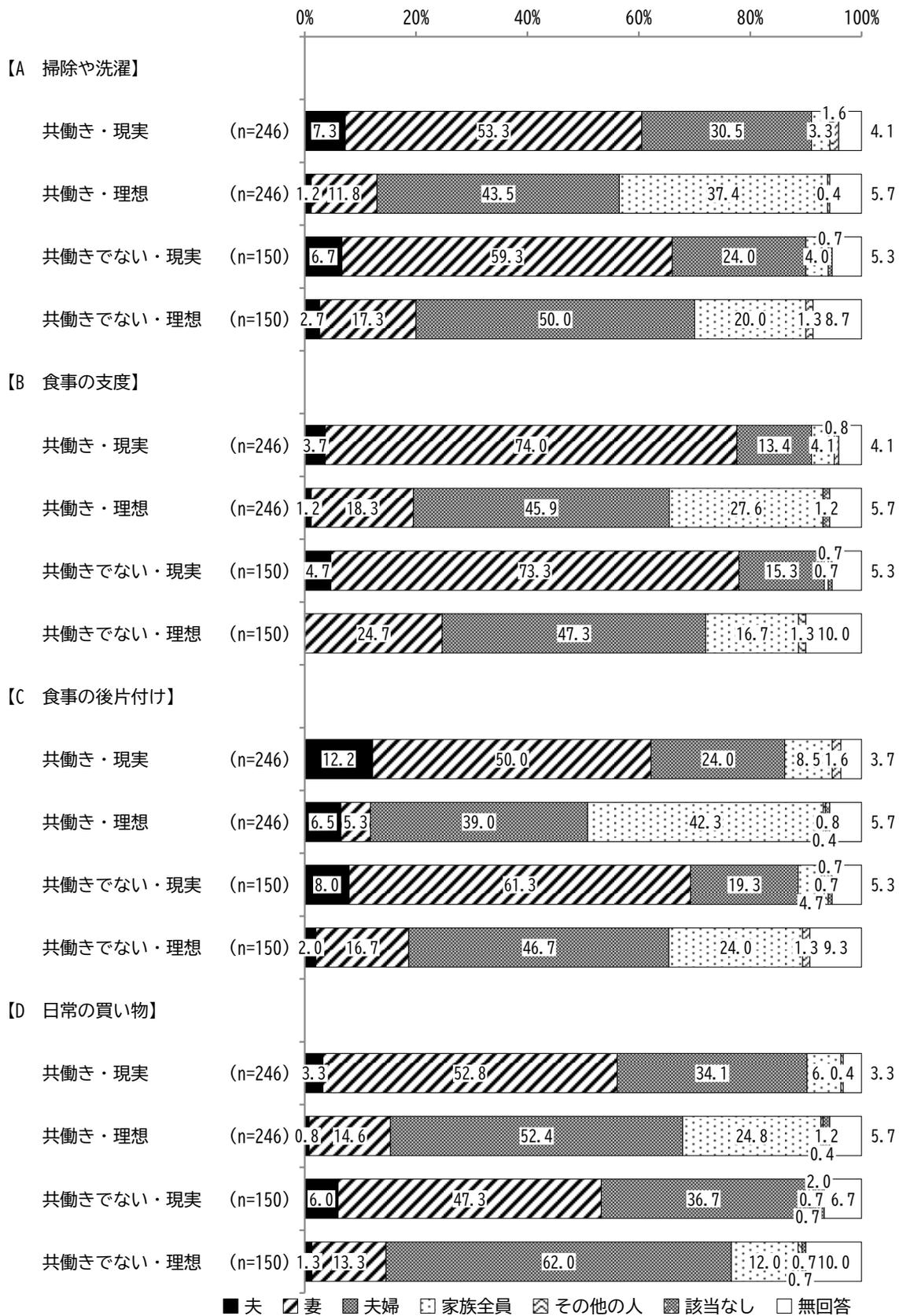


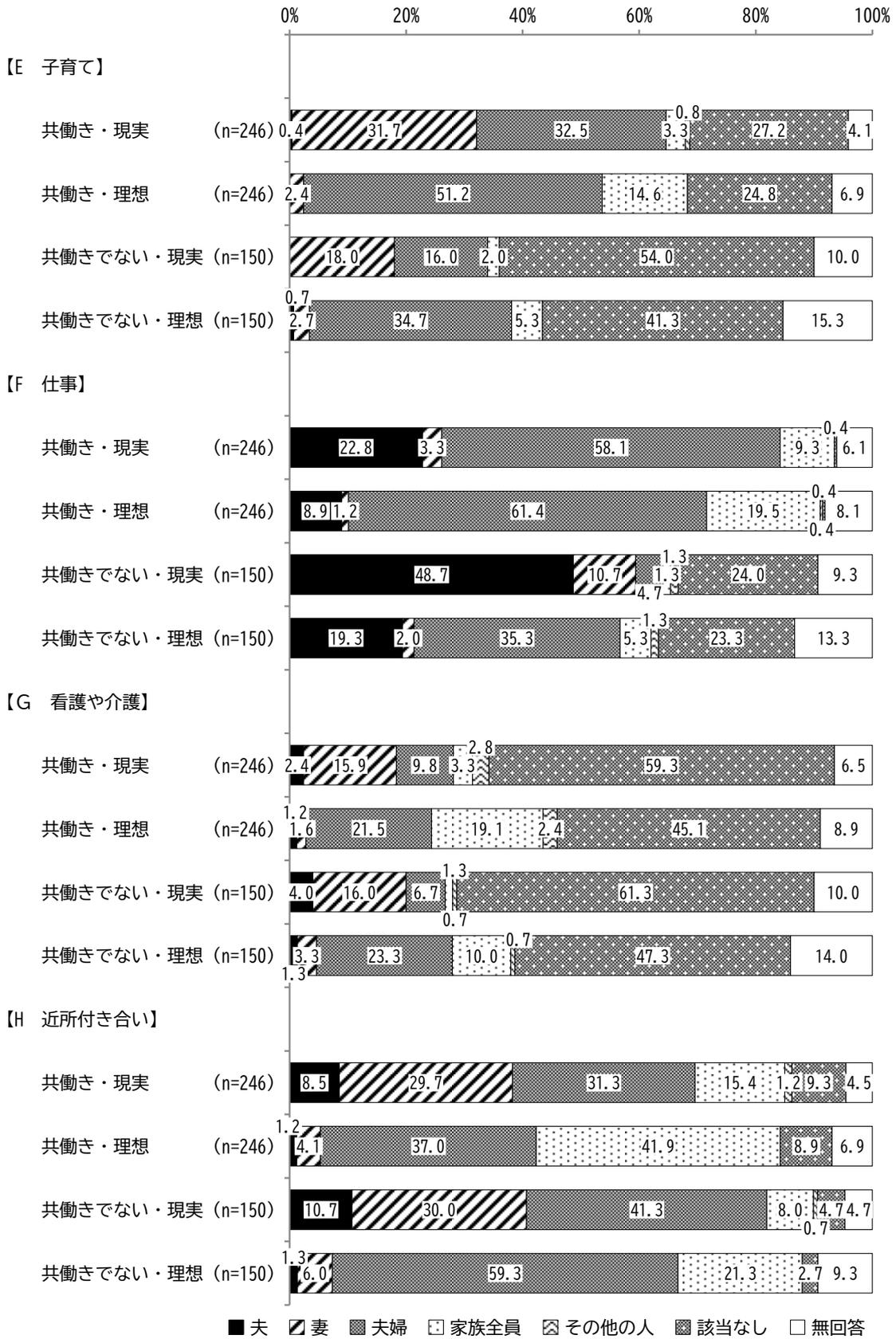
図表 50 家庭内の役割分担（性別・現実・理想別）





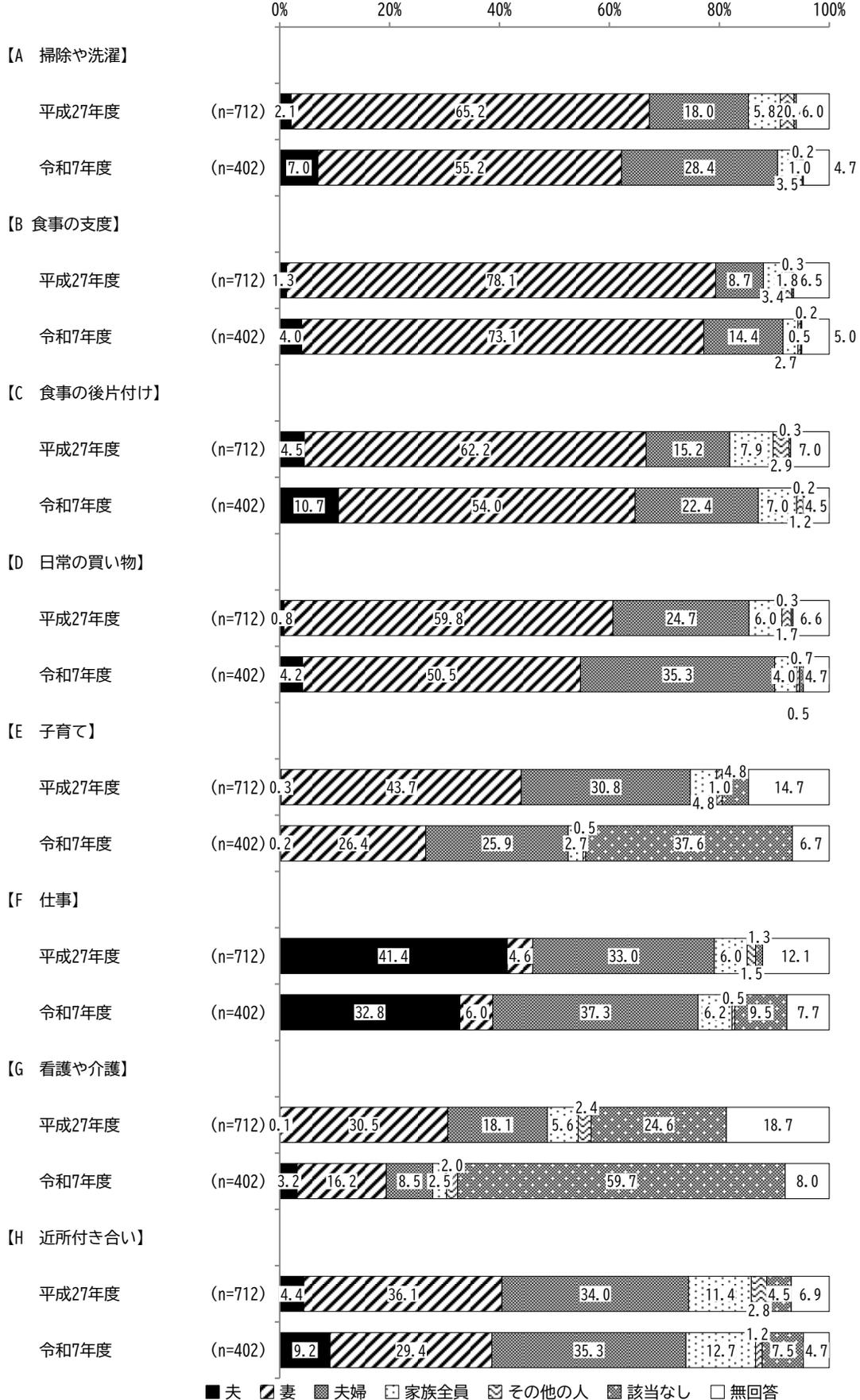
図表 51 家庭内の役割分担（共働きの有無別・現実・理想別）





【現実】

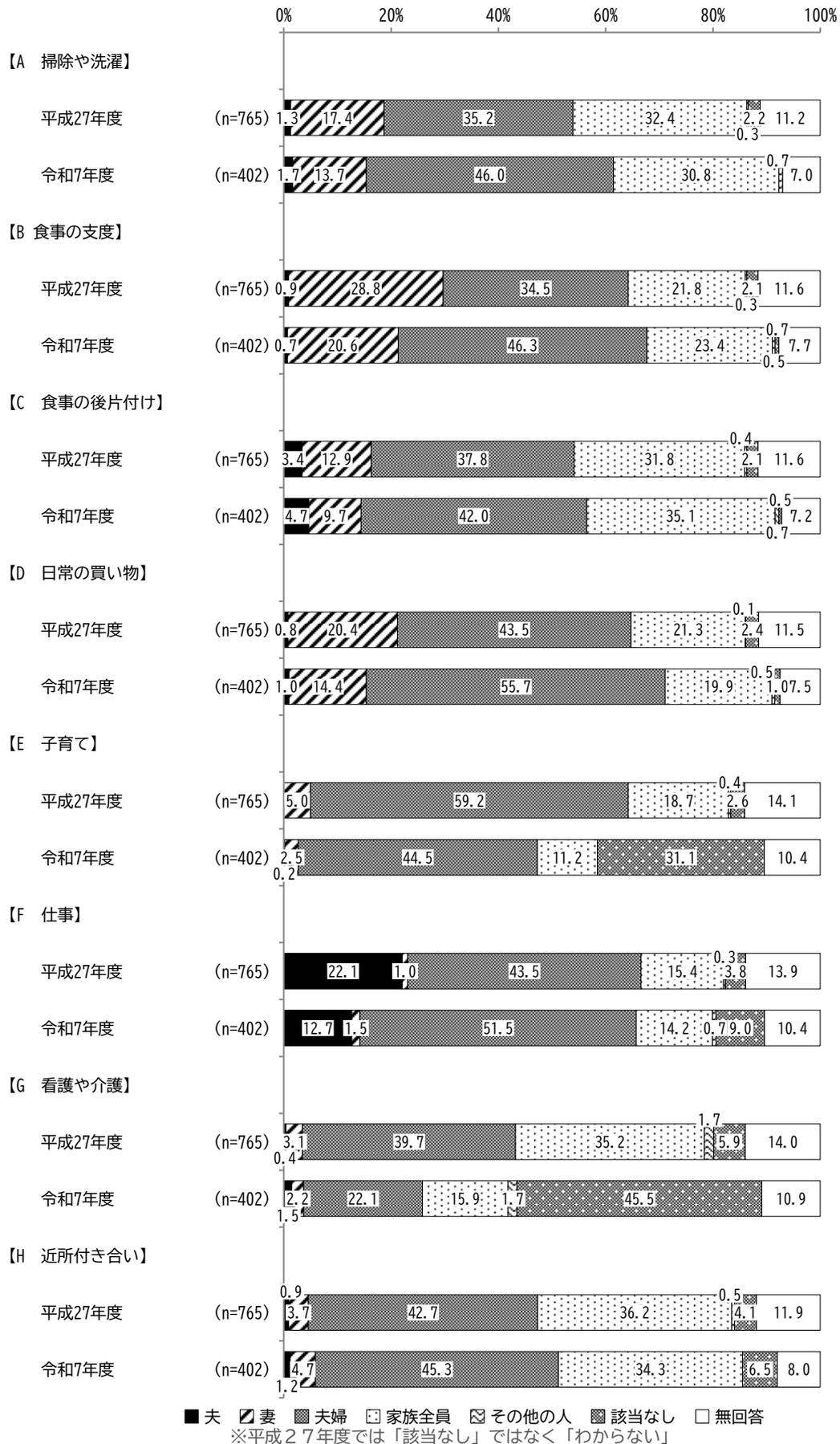
図表 52 家庭内の役割分担（経年比較）



■ 夫 ■ 妻 ■ 夫婦 □ 家族全員 □ その他の人 ■ 該当なし □ 無回答
 ※平成27年度では「該当なし」ではなく「わからない」

【理想】

図表 53 家庭内の役割分担（経年比較）

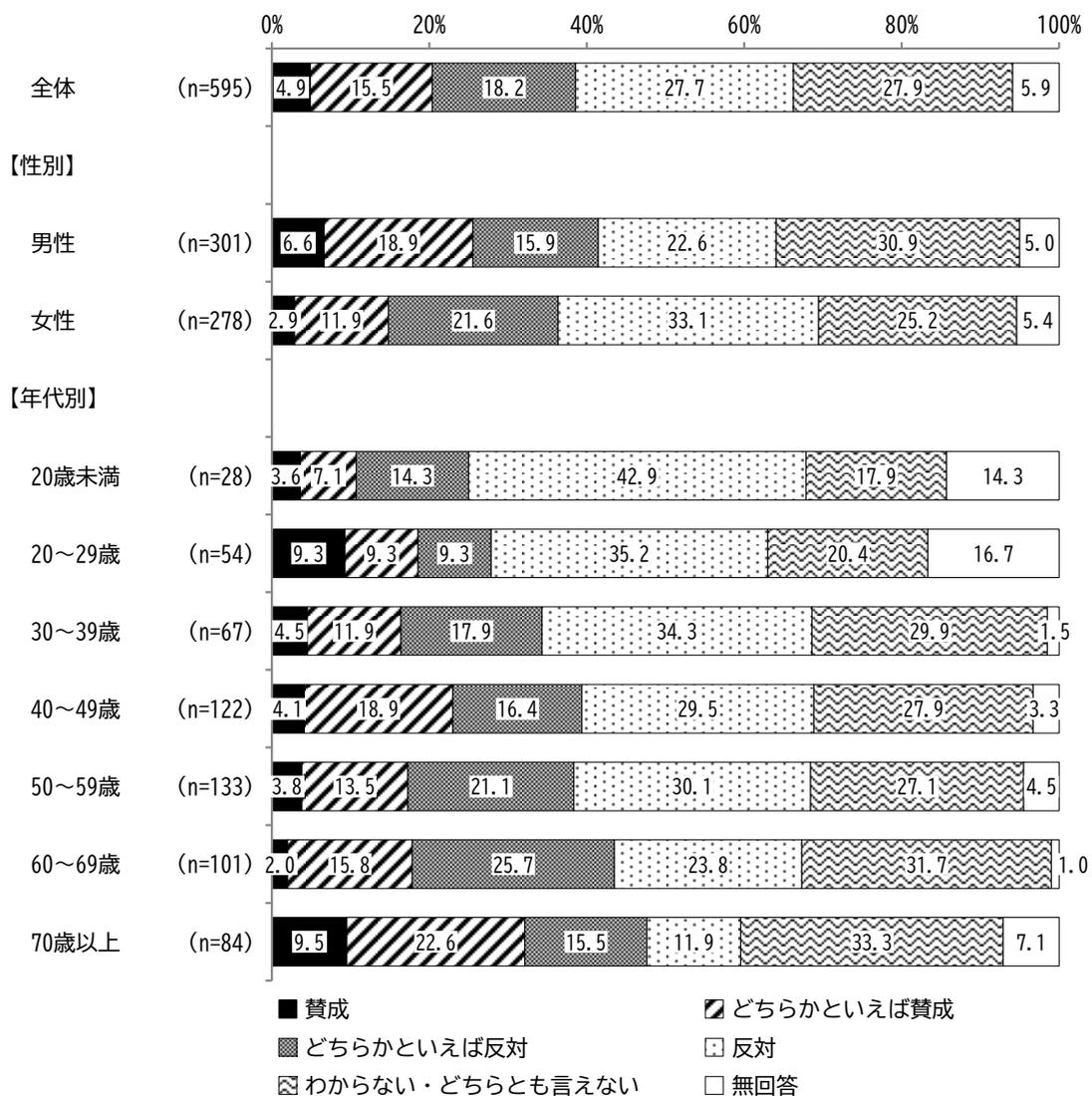


問14 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考えについて【単数回答】

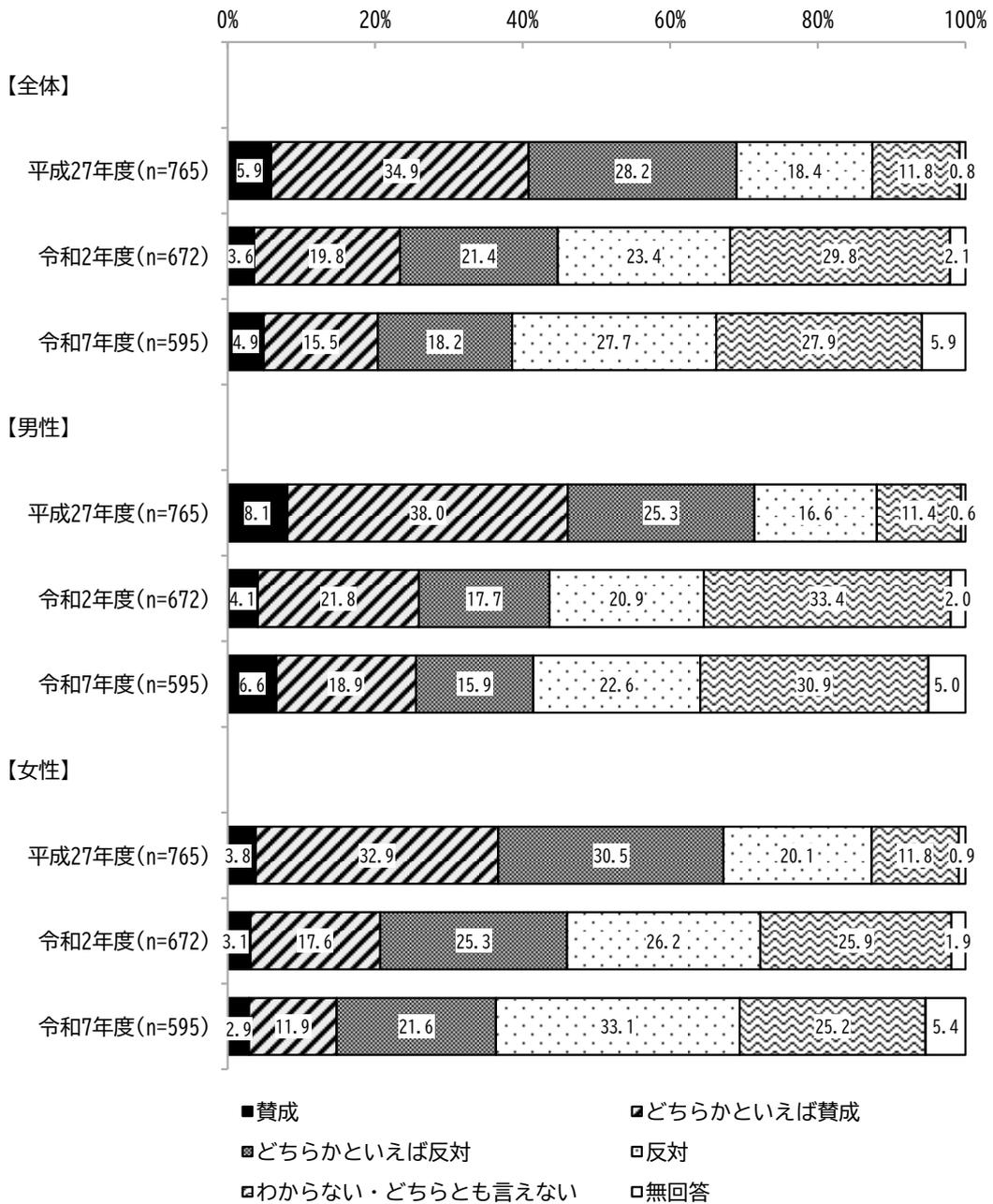
『賛成』が約2割、『反対』が5割弱

- ▶ 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考えについては、「わからない・どちらとも言えない」が27.9%で最も高い。「反対」(27.7%)と「どちらかといえば反対」(18.2%)とあわせた『反対』は45.9%となっている。
- ▶ 性別で見ると、『反対』において16.2ポイント女性の方が多くなっている。
- ▶ 年代別で見ると、反対がほぼ半数を占めている一方で、70歳以上では「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた『賛成』の方が『反対』より多くなっている。
- ▶ 経年比較をみると、全体・男性・女性ともに『賛成』は減少傾向にあるが、男性のみ前年度から減少が横ばいになっている。

図表 54 夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考えについて(全体・性別・年代別)



図表 55 夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考えについて(性別・経年比較)

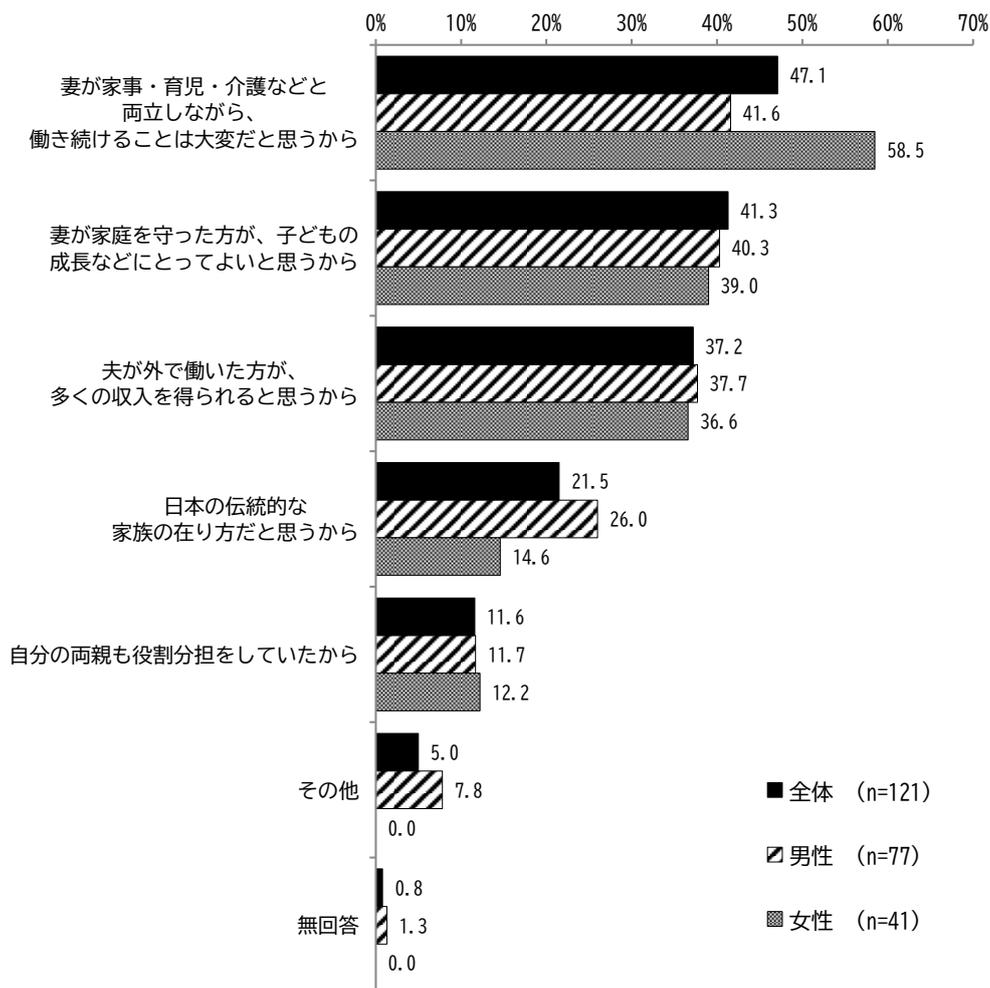


問15 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考えに賛成の理由【複数回答】

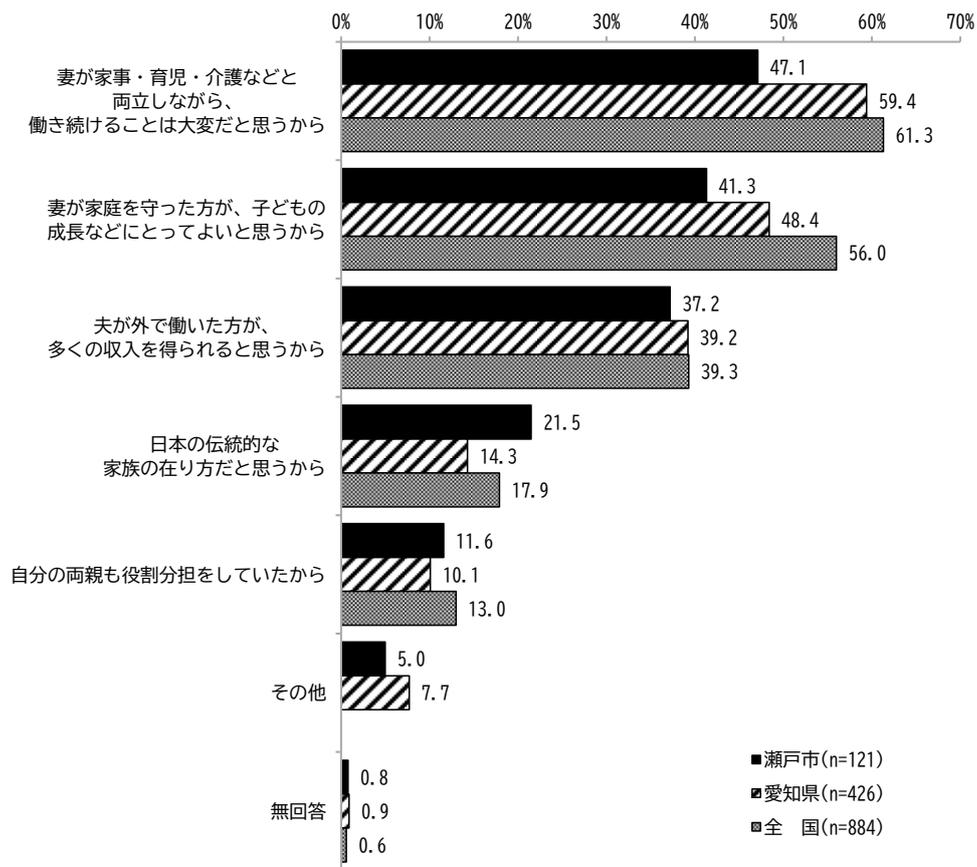
「妻が家事・育児・介護などと両立しながら、働き続けることは大変だと思うから」という理由が多い

- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考えに賛成の理由では、「妻が家事・育児・介護などと両立しながら、働き続けることは大変だと思うから」が47.1%で最も高く、次いで「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとってよいと思うから」(41.3%)、「夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから」(37.2%)となっている。
- 性別でみると、「妻が家事・育児・介護などと両立しながら、働き続けることは大変だと思うから」において、女性の方が男性より大幅に高くなっている。
- 国・県との比較でみると、瀬戸市は「妻が家事・育児・介護などと両立しながら、働き続けることは大変だと思うから」「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとってよいと思うから」で国や県に比べて割合が低くなっている。
- 経年比較をみると、「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとってよいと思うから」が減少傾向にある。

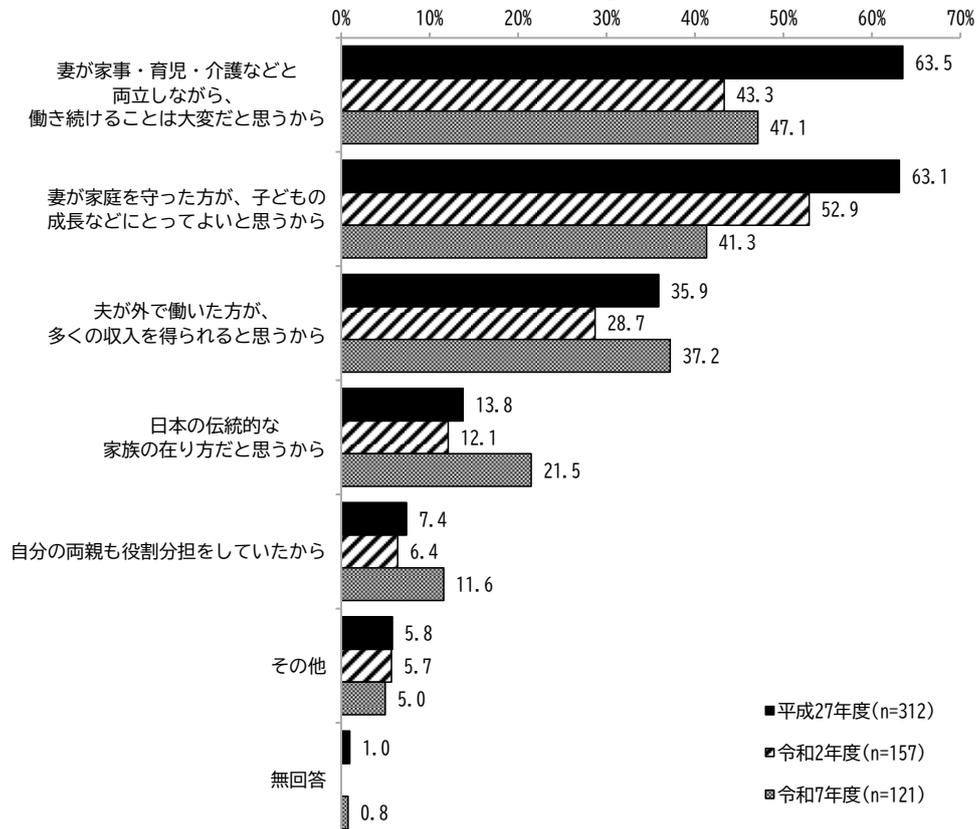
図表 56 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に賛成の理由(全体・性別)



図表 57 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に賛成の理由(国・県比較)



図表 58 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に賛成の理由(経年比較)

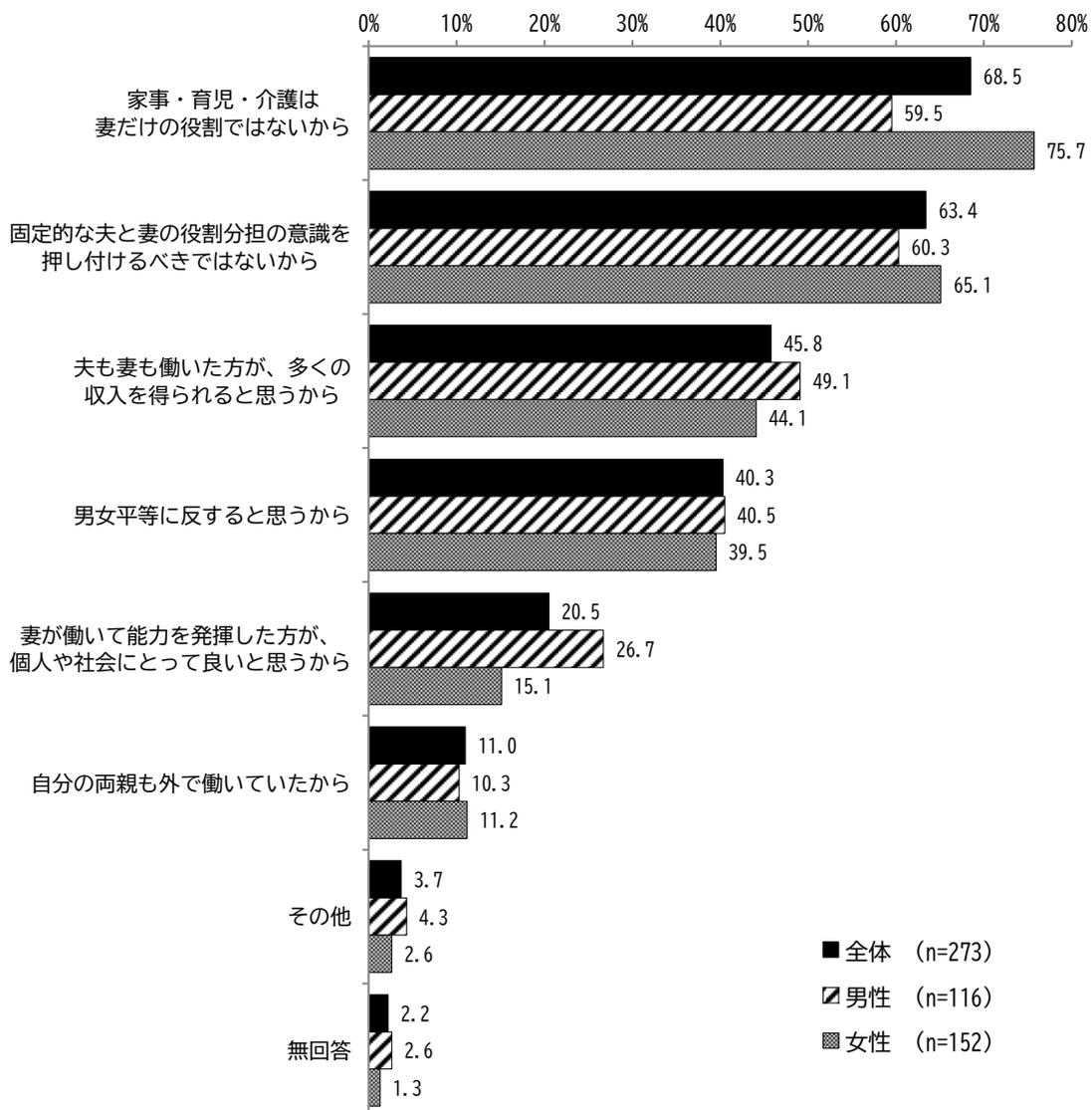


問16 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考えに反対の理由【複数回答】

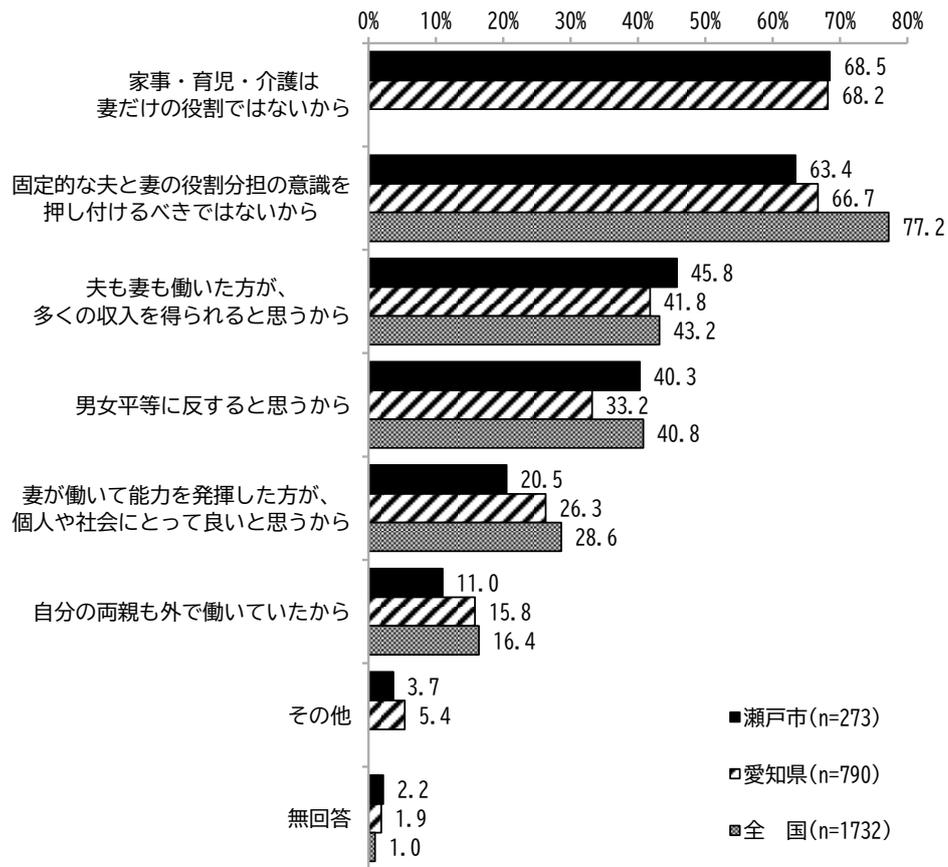
どの年代でも「家事・育児・介護は妻だけの役割ではないから」という考えが最も多い

- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考えに反対の理由では、「家事・育児・介護は妻だけの役割ではないから」が68.5%で最も高く、次いで「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押し付けるべきではないから」が63.4%となっている。
- 性別で見ると、男性は「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押し付けるべきではないから」が最も高い一方で、女性は「家事・育児・介護は妻だけの役割ではないから」が最も高くなっている。
- 国・県との比較をみても、大きな差はない。

図表 59 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に反対の理由(全体・性別)



図表 60 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に反対(国・県比較)



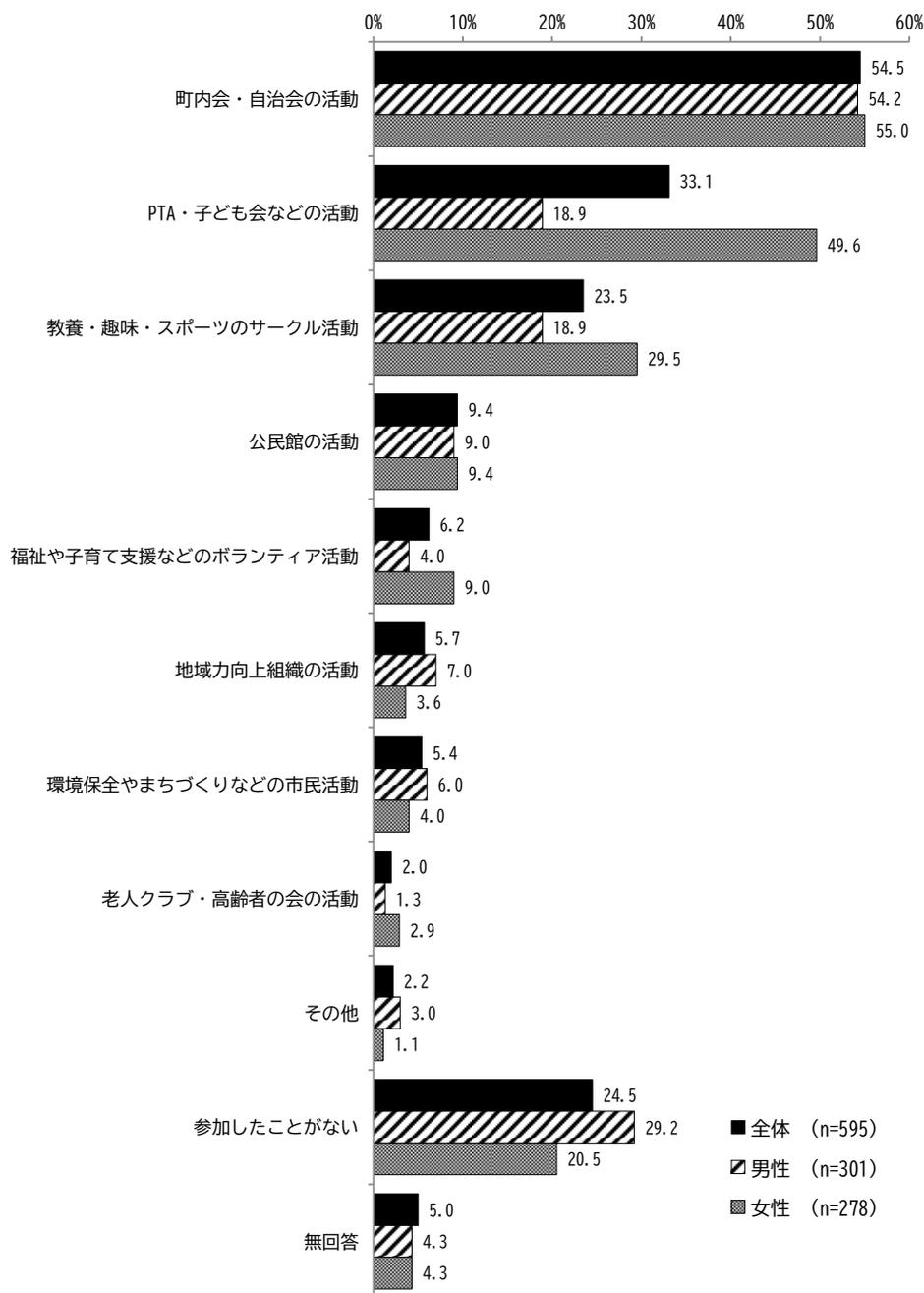
※全国では「家事・育児・介護は妻だけの役割ではないから」の項目がない

問17 各種活動への参加【複数回答】

女性は「PTA・子ども会などの活動」への参加率が高い

- ▶ 各種活動に参加への参加については、「町内会・自治会の活動」が54.5%で最も高く、次いで「PTA・子ども会などの活動」(33.1%)となっている。一方、「参加したことがない」割合も24.5%となっている。
- ▶ 性別で見ると、女性は男性より「PTA・子ども会などの活動」の割合が30.7ポイント高くなっている。
- ▶ 年代別で見ると、若い年代では「参加したことがない」が最も高いのに対して、30～70歳以上では「町内会・自治会の活動」が最も多くなっている。

図表 61 各種活動への参加(全体・性別)



図表 62 各種活動への参加(全体・年代別)

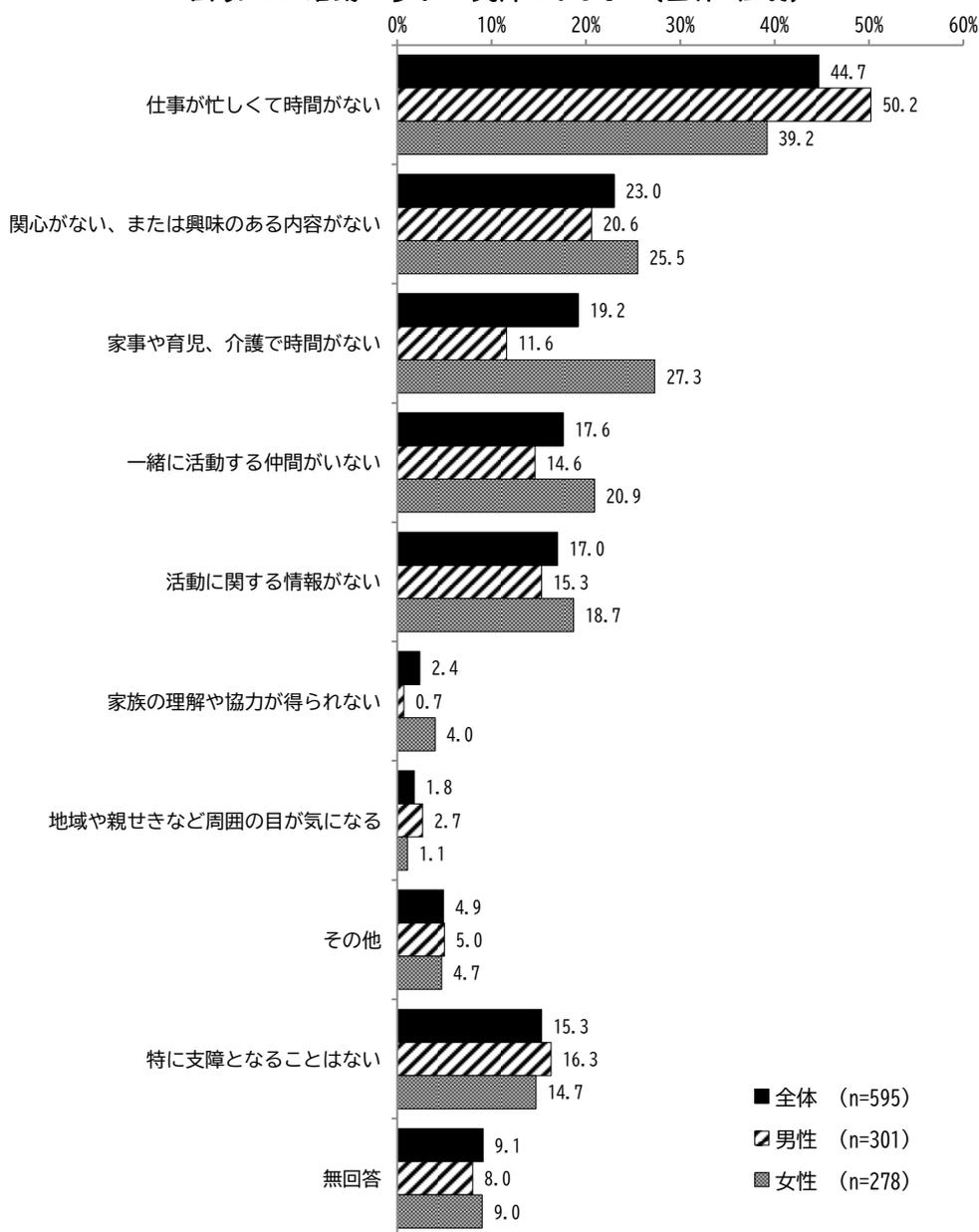
(単位:%)	町内会・自治会の活動	P T A・子ども会などの活動	の教養・趣味・スポーツのサークル活動	公民館の活動	の福祉や子育て支援ボランティア活動	地域力向上組織の活動	環境保全やまちづくりなどの市民活動	老人クラブ・高齢者の会の活動	その他	参加したことがない	無回答
年代別											
全体(n=595)	54.6	33.3	23.7	9.4	6.4	5.7	5.4	2.0	2.2	24.5	4.9
20歳未満(n=28)	7.1	14.3	32.1	7.1	7.1	-	7.1	-	3.6	35.7	7.1
20～29歳(n=54)	13.0	11.1	13.0	3.7	5.6	1.9	3.7	1.9	1.9	53.7	5.6
30～39歳(n=67)	41.8	31.3	10.4	3.0	3.0	4.5	3.0	-	1.5	37.3	1.5
40～49歳(n=122)	59.8	33.6	27.0	9.8	7.4	8.2	8.2	2.5	0.8	22.1	3.3
50～59歳(n=133)	64.7	42.9	18.0	8.3	7.5	6.8	4.5	-	0.8	23.3	3.0
60～69歳(n=101)	76.2	40.6	32.7	12.9	6.9	3.0	3.0	2.0	2.0	12.9	1.0
70歳以上(n=84)	59.5	33.3	33.3	16.7	6.0	9.5	8.3	7.1	6.0	13.1	11.9

問18 活動の参加の支障となるもの【複数回答】

「仕事が忙しくて時間がない」がほとんどで、女性は「家事や育児、介護で時間がない」人も多い

- 各種活動に参加する際、支障となるものでは、「仕事が忙しくて時間がない」が44.7%で最も高く、次いで「関心がない、または興味のある内容がない」(23.0%)、「家事や育児、介護で時間がない」(19.2%)となっている。
- 性別で見ると、男性・女性ともに「仕事が忙しくて時間がない」が最も高くなっている。また「家事や育児、介護で時間がない」においては男性より女性の方が15.7ポイント高くなっている。
- 年代別で見ると、20～69歳では「仕事が忙しくて時間がない」が最も高くなっている一方、70歳以上は特に支障を感じていない。
- 経年比較においても、「仕事が忙しくて時間がない」が常に最も高い。

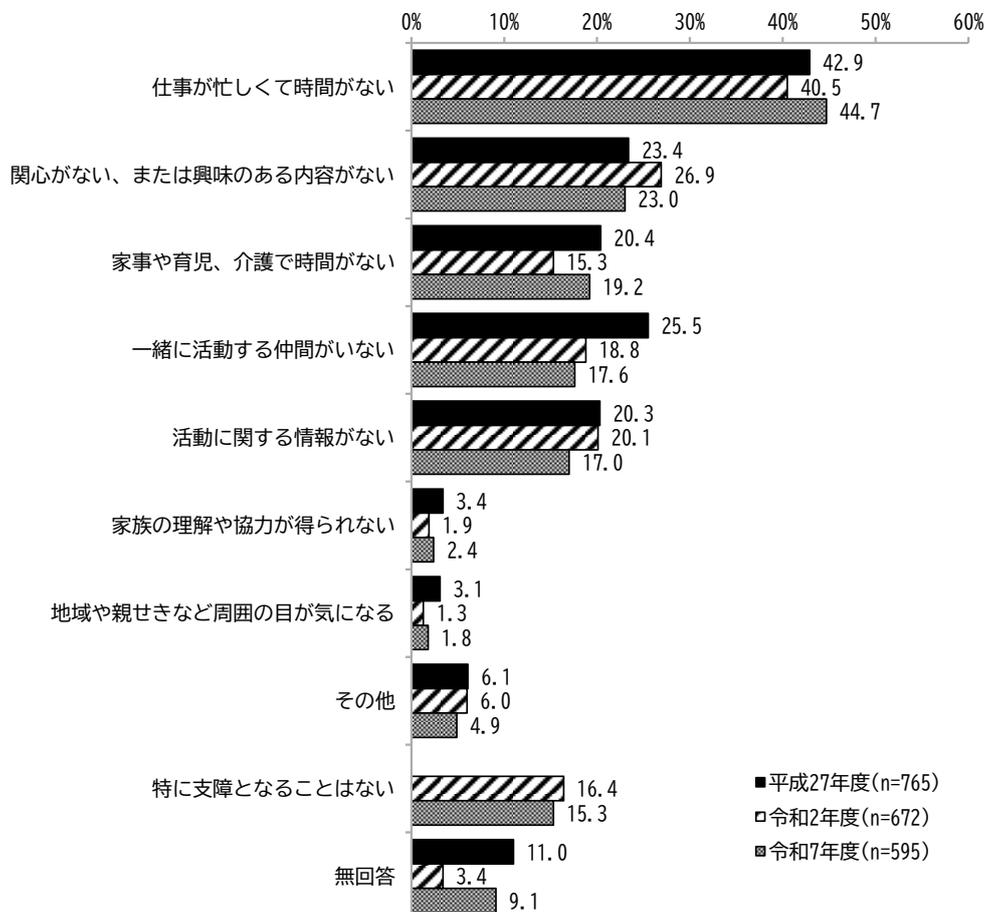
図表 63 活動の参加の支障となるもの(全体・性別)



図表 64 各種活動に参加する場合支障となるもの(全体・年代別)

	仕事が忙しくて時間がない	関心がない、または興味のある内容がない	家事や育児、介護で時間がない	一緒に活動する仲間がない	活動に関する情報がない	家族の理解や協力が得られない	地域や親せきなど周囲の目が気になる	その他	特に支障となることはない	無回答
(単位:%)										
年代別										
全体(n=595)	44.7	23.0	19.2	17.6	17.0	2.4	1.8	4.9	15.3	9.1
20歳未満(n=28)	28.6	28.6	3.6	35.7	28.6	-	14.3	7.1	17.9	14.3
20～29歳(n=54)	31.5	29.6	11.1	24.1	18.5	-	-	1.9	22.2	14.8
30～39歳(n=67)	61.2	28.4	37.3	17.9	19.4	-	3.0	1.5	6.0	4.5
40～49歳(n=122)	64.8	22.1	29.5	16.4	14.8	3.3	2.5	8.2	8.2	4.9
50～59歳(n=133)	57.1	21.8	21.8	15.8	12.0	3.0	1.5	3.8	12.8	3.0
60～69歳(n=101)	35.6	31.7	9.9	20.8	23.8	4.0	-	5.0	14.9	5.9
70歳以上(n=84)	9.5	7.1	8.3	9.5	13.1	2.4	-	4.8	33.3	22.6

図表 65 各種活動に参加する場合支障となるもの(経年比較)

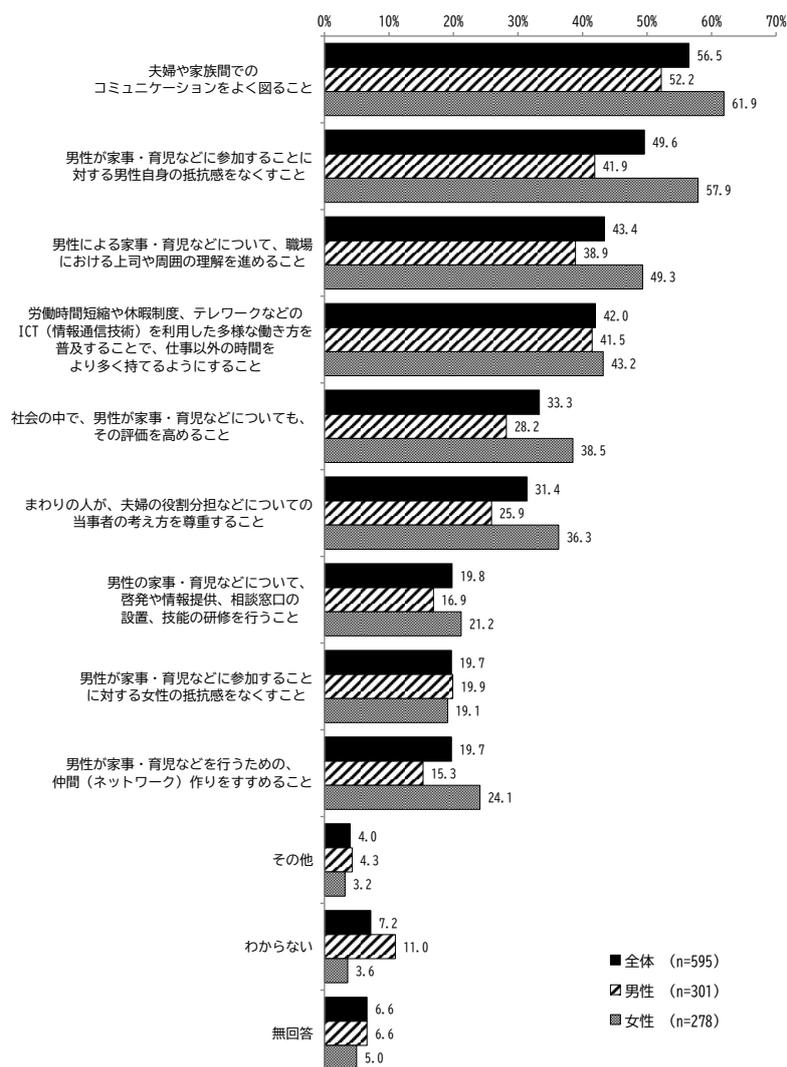


問19 男性が家事、育児、介護等に参加するために必要なこと【複数回答】

「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」が最も多い

- ▶ 男性が家事、育児、介護、地域活動、市民活動に積極的に参加するために必要なことでは、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」が56.5%で最も高く、次いで「男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」が49.6%となっている。
- ▶ 性別で見ると、ほとんどの項目で女性の割合が高くなっており、特に「男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」では男性は4割程度である一方、女性は6割弱と差がある。
- ▶ 年代別で見ると、40代、50代では「男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」が最も高く、それ以外の年代では「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」が高くなっている。また60代では同率でどちらも高くなっている。
- ▶ 国・県との比較をみると、全体的に国や県より割合が低くなっており、特に「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」では全国や愛知県との差が大きくなっている。
- ▶ 経年比較をみると、「労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどのICT(情報通信技術)を利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」で増加率が高くなっている。

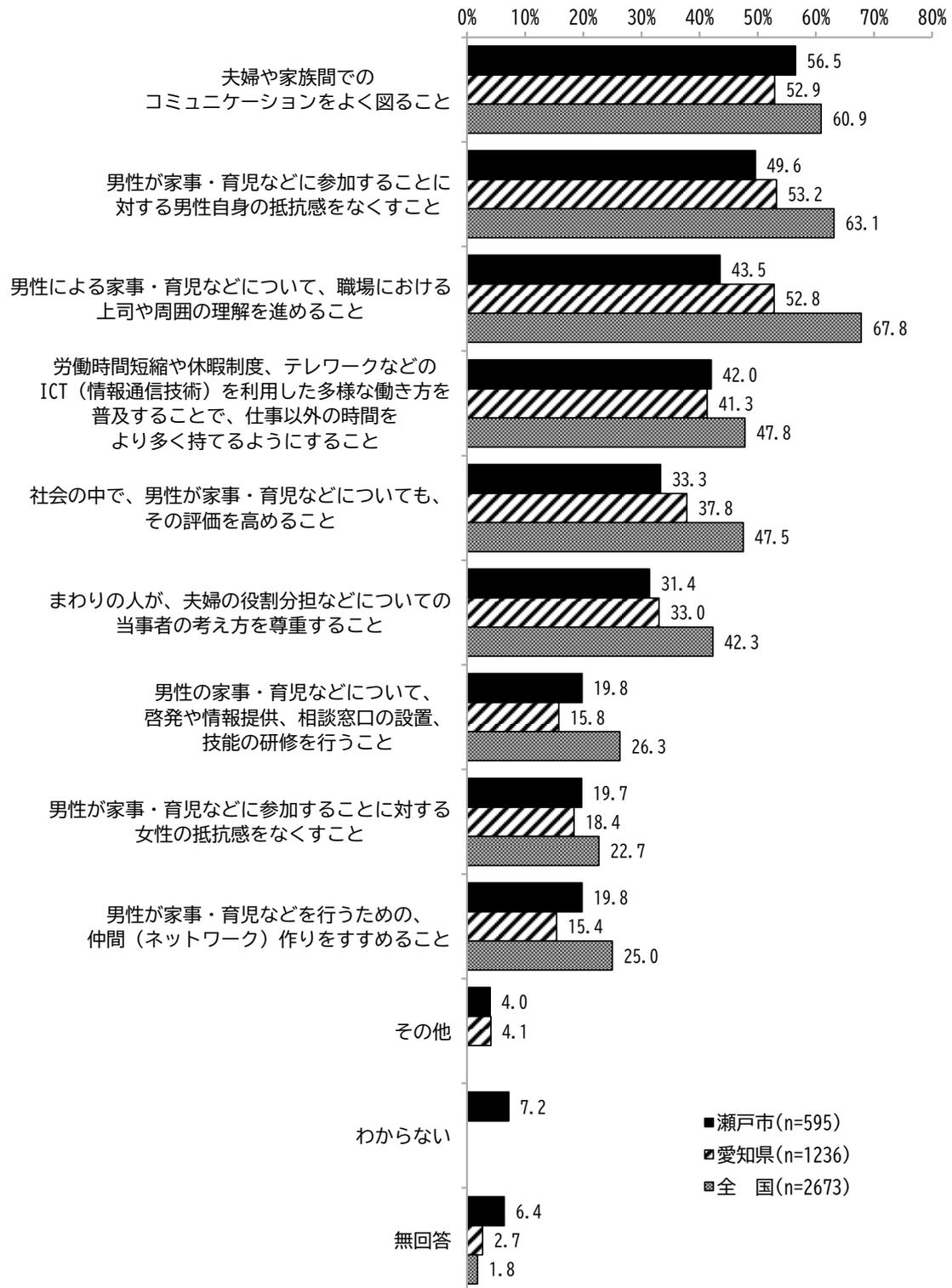
図表 66 男性が家事・育児・介護等に参加するために必要なこと(全体・性別)



図表 67 男性が家事・育児・介護等に参加するために必要なこと(全体・年代別)

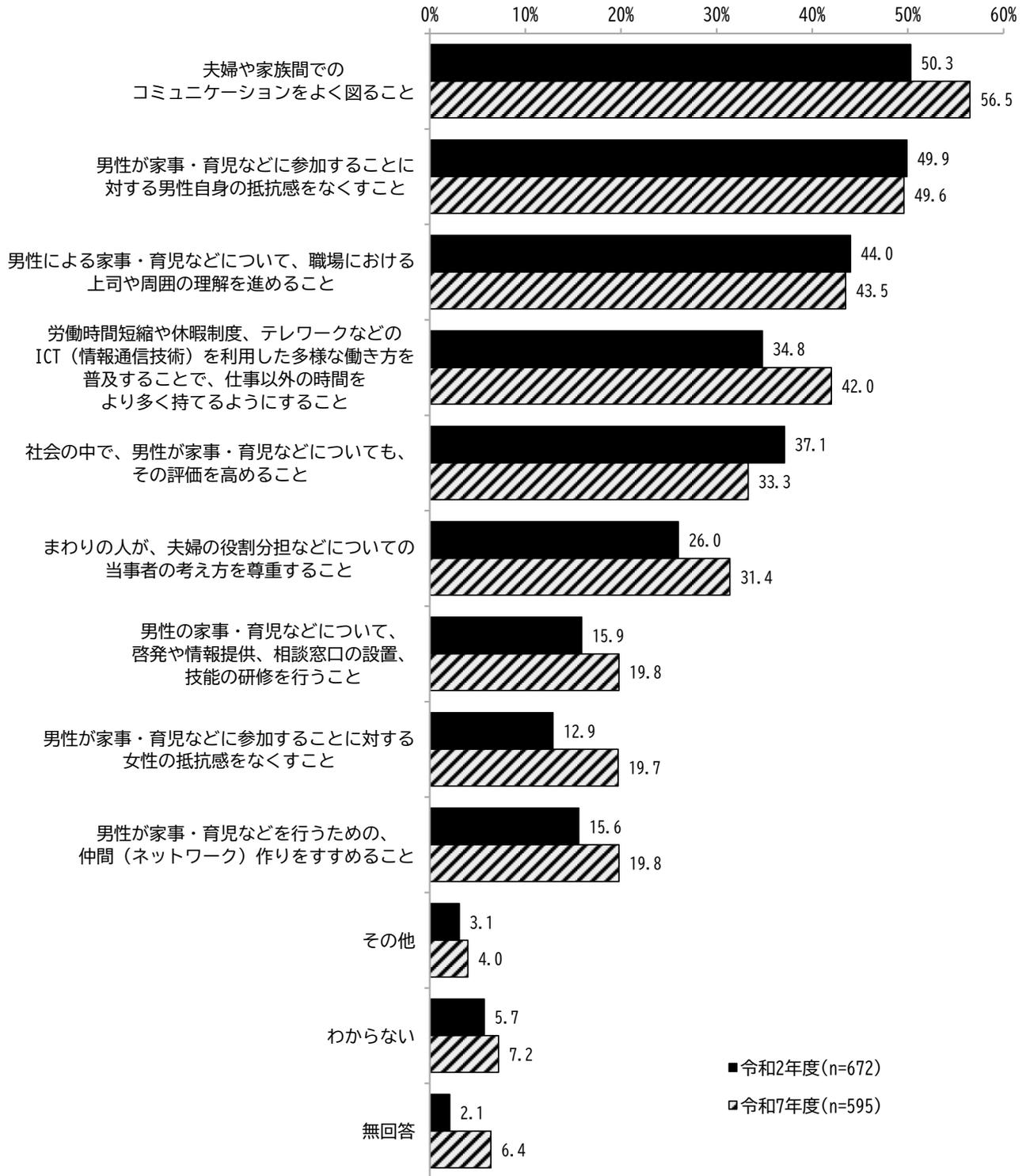
	夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくすること	男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと	男性による上司や周囲の理解を進めること	労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどの働き方を普及すること、仕事以外の時間をより多く持つようにすること	社会の中で、男性が家事・育児などについて、その評価を高めること	まわりの人が、夫婦の役割分担などについて、当事者の考え方を尊重すること	男性の家事・育児などについて、啓発や情報提供、相談窓口の設置、技能の研修を行うこと	男性が家事・育児などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと	男性が家事・育児などを行うための、仲間(ネットワーク)作りをすすめること	その他	わからない	無回答
(単位:%)												
年代別												
全体(n=595)	56.5	49.6	43.5	42.0	33.3	31.4	19.8	19.7	19.8	4.0	7.2	6.4
20歳未満(n=28)	67.9	53.6	42.9	50.0	32.1	39.3	25.0	32.1	32.1	-	7.1	7.1
20~29歳(n=54)	68.5	44.4	51.9	37.0	38.9	35.2	20.4	16.7	24.1	1.9	9.3	7.4
30~39歳(n=67)	67.2	40.3	53.7	59.7	37.3	38.8	19.4	13.4	11.9	6.0	1.5	3.0
40~49歳(n=122)	51.6	52.5	41.8	45.1	31.1	33.6	18.0	19.7	18.9	5.7	9.8	3.3
50~59歳(n=133)	51.9	52.6	43.6	40.6	36.8	32.3	23.3	19.5	24.1	4.5	4.5	4.5
60~69歳(n=101)	58.4	58.4	48.5	40.6	39.6	26.7	18.8	22.8	15.8	4.0	7.9	3.0
70歳以上(n=84)	50.0	41.7	28.6	29.8	17.9	21.4	16.7	19.0	19.0	1.2	10.7	15.5

図表 68 男性が家事・育児・介護等に参加するために必要なこと(国・県比較)



※愛知県・全国では「わからない」の項目がない

図表 69 男性が家事・育児・介護等に参加するために必要なこと(経年比較)



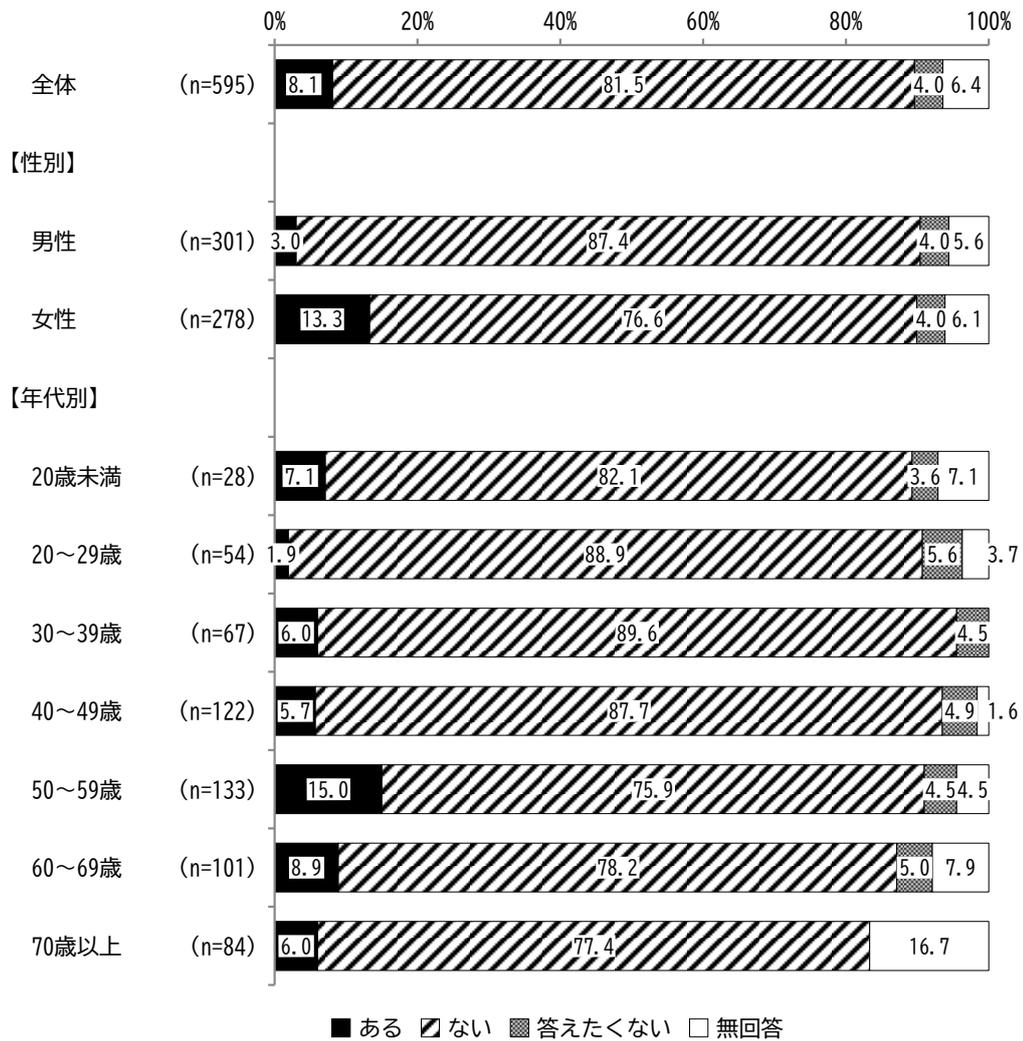
5 DV（ドメスティック・バイオレンス）について

問20 DVを受けた経験の有無【単数回答】

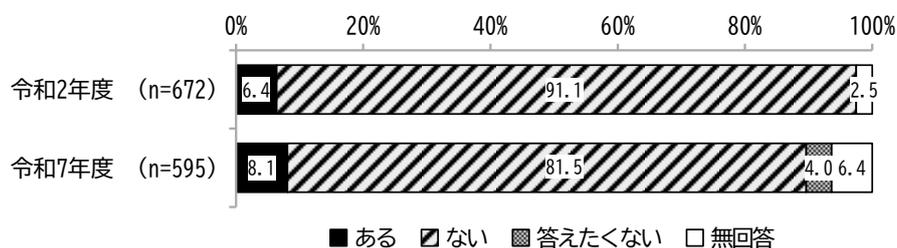
DVを受けた経験がある人は1割弱

- DVを受けた経験の有無では、「ある」が8.1%となっている。
- 性別で見ると、男性より女性の方が「ある」の割合が高く、1割程度差がある。
- 年代別で見ると、50～59歳では「ある」と答えたのは2割弱と多く、それ以外では1割未満である。
- 経年比較をみると、「ある」と答えた割合が1.7ポイント高くなっている。

図表 70 DVを受けた経験の有無（全体・性別・年代別）



図表 71 DVを受けた経験の有無（経年比較）

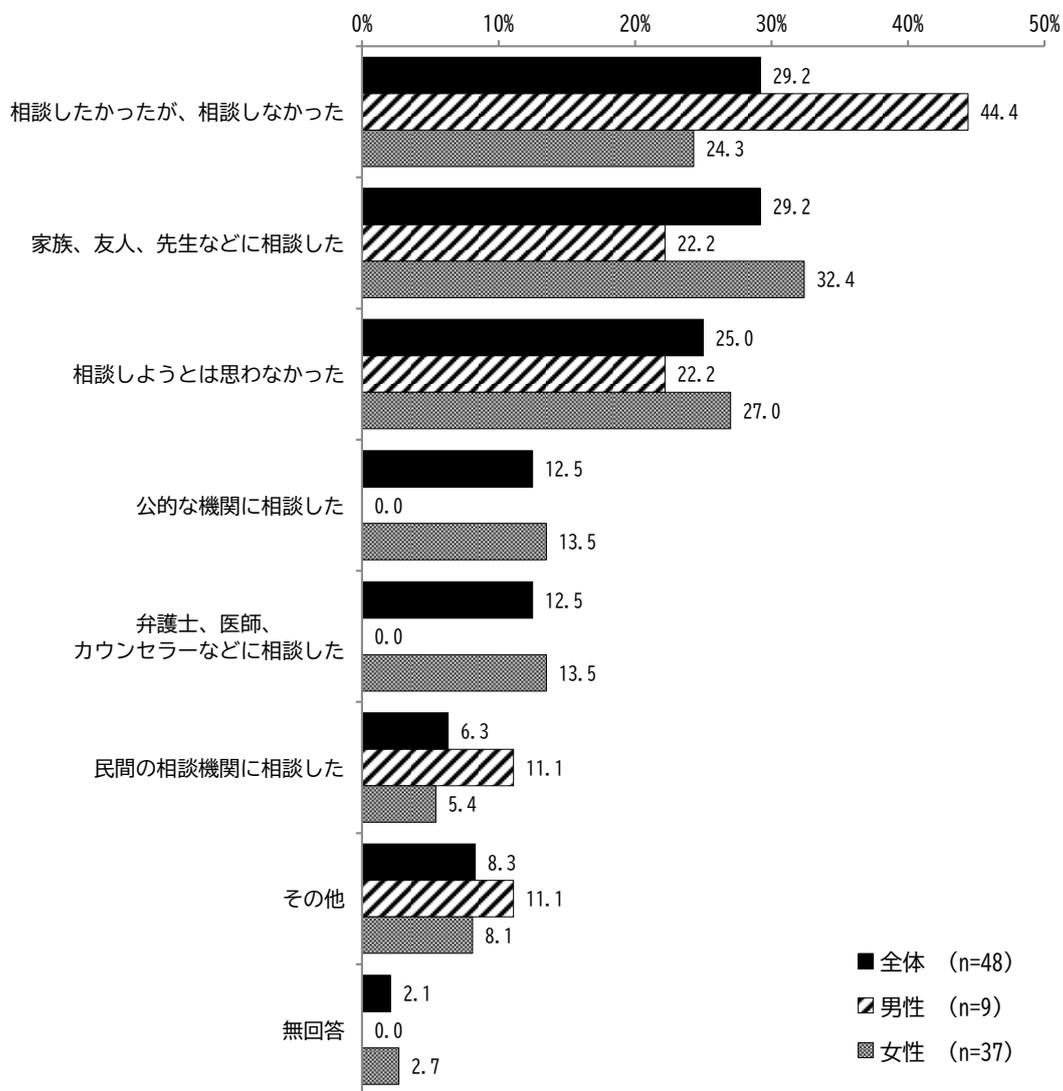


問 2 1 DV について誰かに打ち明けたり相談したりしたか【複数回答】

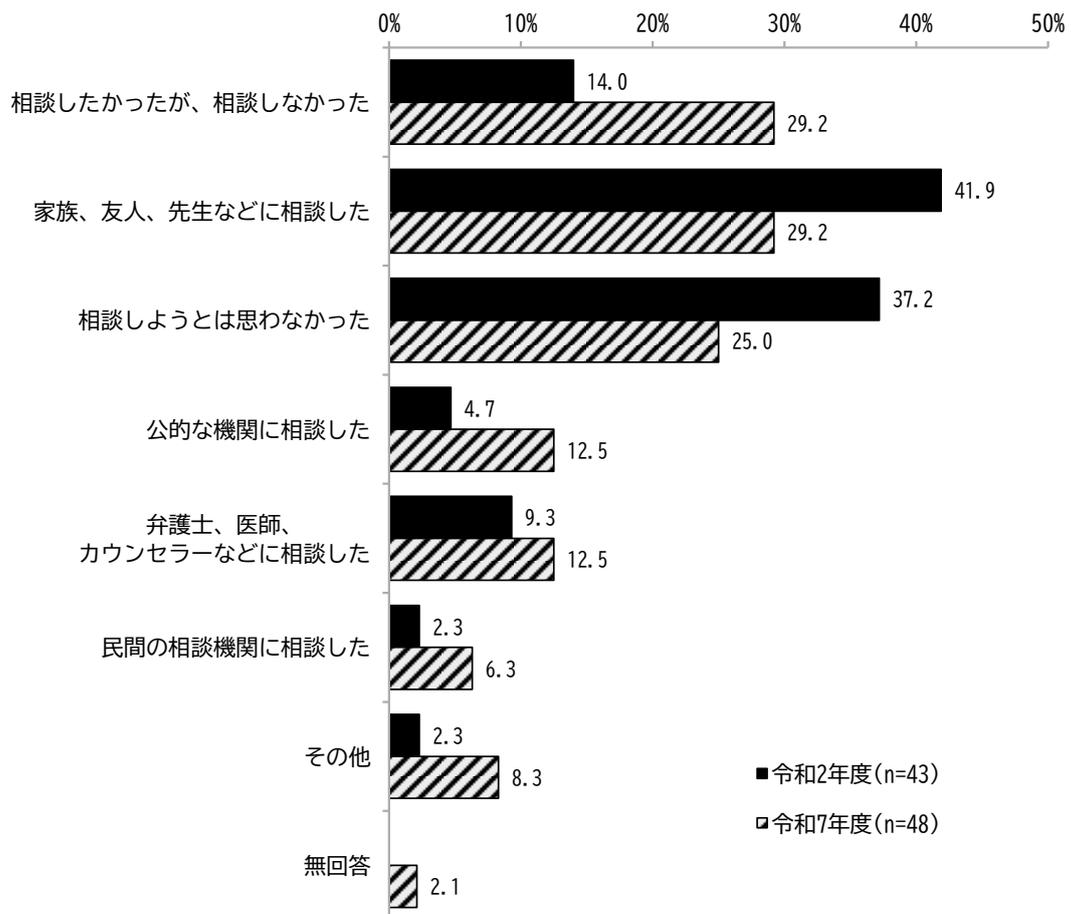
女性より男性の方が相談しない人が多い

- DV について誰かに打ち明けたり相談したりしたかでは、「相談したかったが、相談しなかった」「家族、友人、先生などに相談した」が29.2%で最も多く、次いで「相談しようと思わなかった」(25.0%)となっている。
- 性別で見ると、「相談したかったが、相談しなかった」において女性は2割程度である一方、男性は4割程度と差が出ていて、男性は相談しない傾向が強い。
- 経年比較をみると、「相談したかったが、相談しなかった」が大きく増加している。

図表 72 DV について誰かに打ち明けたり相談したりしたか(全体・性別)



図表 73 DVについて誰かに打ち明けたり相談したりしたか(経年比較)

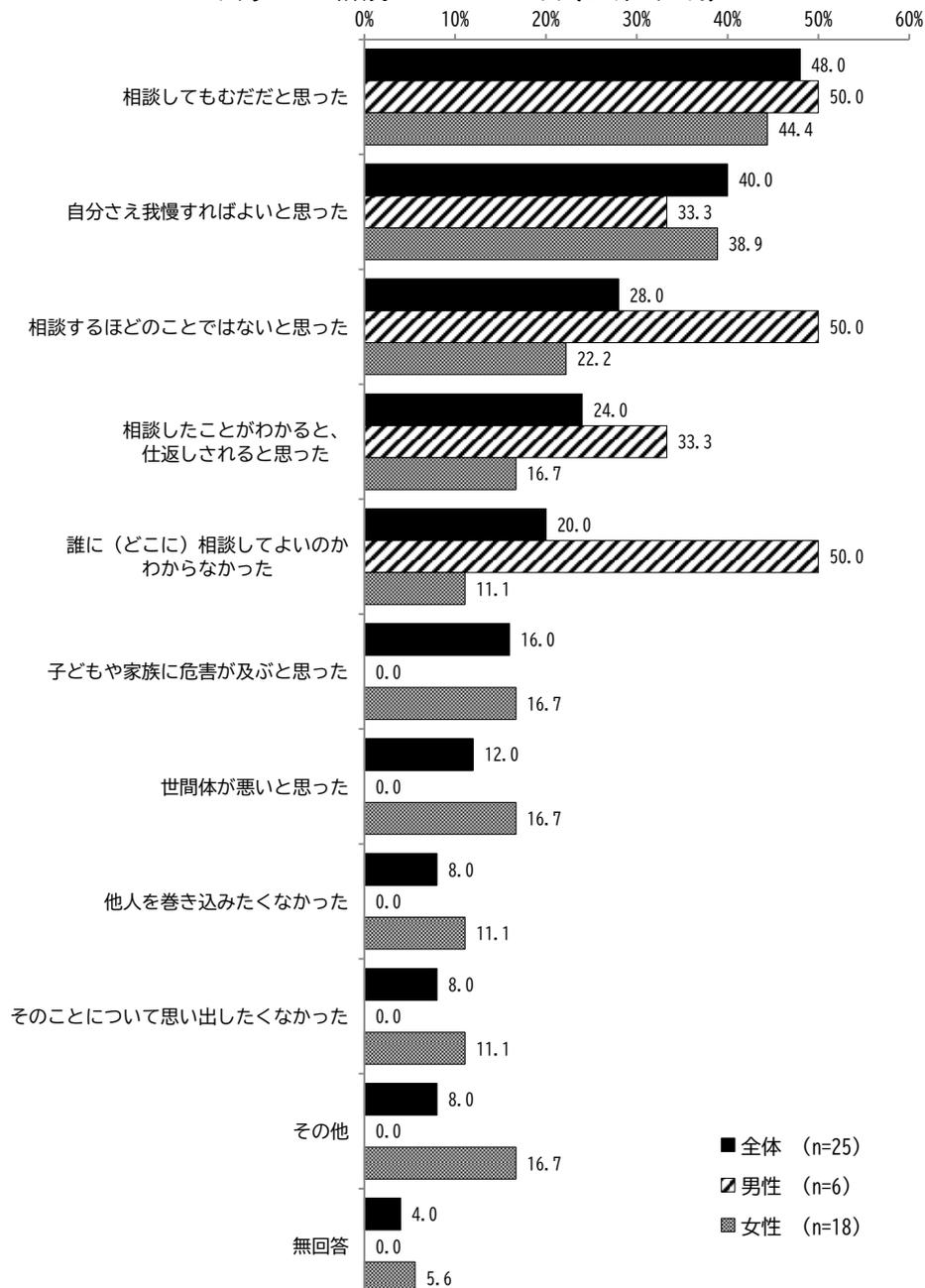


問22 相談しなかった理由【複数回答】

「相談してもむだだと思った」人が5割程度

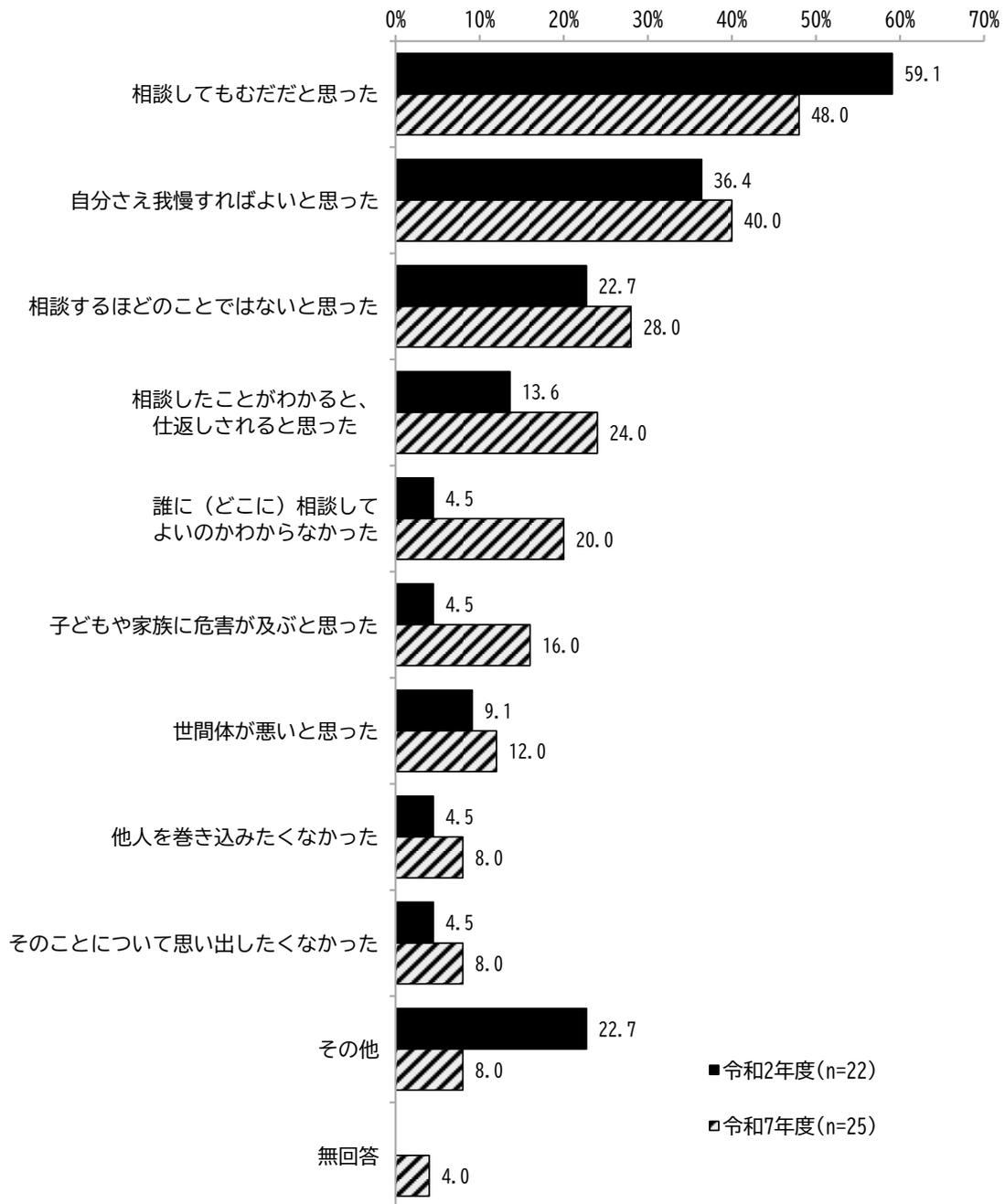
- 相談しなかった理由では、「相談してもむだだと思った」が48.0%で最も高く、次いで「自分さえ我慢すればよいと思った」(40.0%)、「相談するほどのことではないと思った」(28.0%)となっている。
- 性別で見ると、男性では「相談してもむだだと思った」「相談するほどのことではないと思った」「誰に(どこに)相談してよいのかわからなかった」が高く、女性では「相談してもむだだと思い出した」が最も高くなっている。
- 経年比較をみると、「相談してもむだだと思った」以外は増加傾向にあり、特に「誰に(どこに)相談してよいのかわからなかった」では大幅に増加している。

図表 74 相談しなかった理由(全体・性別)



※サンプル数が少ないため参考値

図表 75 相談しなかった理由（経年比較）



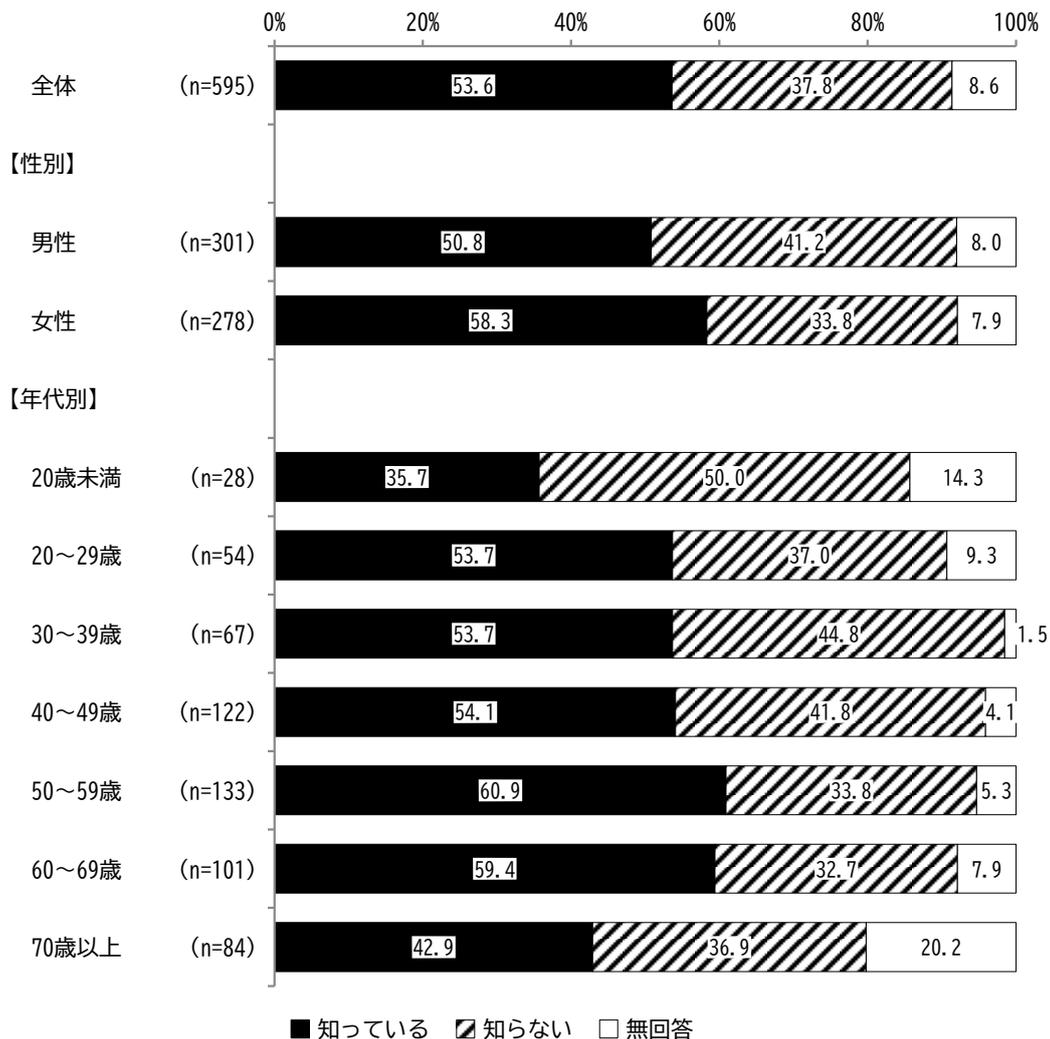
※サンプル数が少ないため参考値

問23 DVの相談窓口があることについての認知度【単数回答】

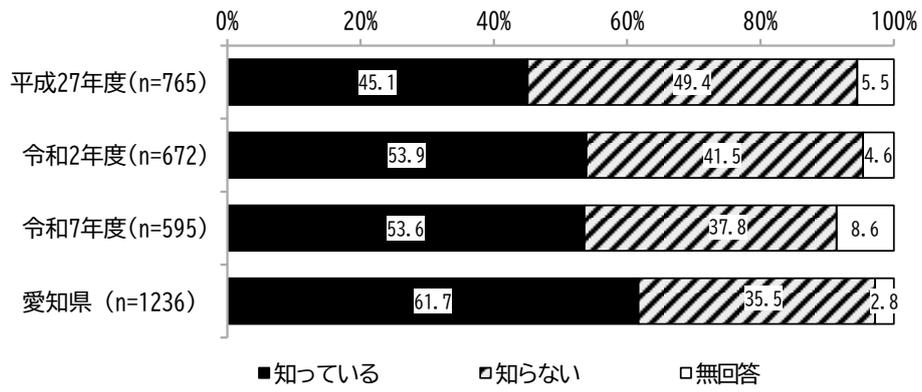
DVの相談窓口があることを知っている人は半数程度

- DVについての相談窓口があることについて、「知っている」割合は53.6%となっている。
- 性別で見ると、男女ともに認知度は5割以上となっており、男性の方が認知度が低い。
- 年代別で見ると、20歳未満以外の年代では「知っている」の割合の方が高くなっている。
- 経年比較をみると、「知っている」割合が増加傾向にある。
- 愛知県と比べると、瀬戸市では認知度が5割程度である一方で、愛知県では6割程度と差が出ている。

図表 76 DVについての相談窓口の認知度(全体・性別・年代別)



図表 77 DV の相談窓口があることについての認知度（県・経年比較）

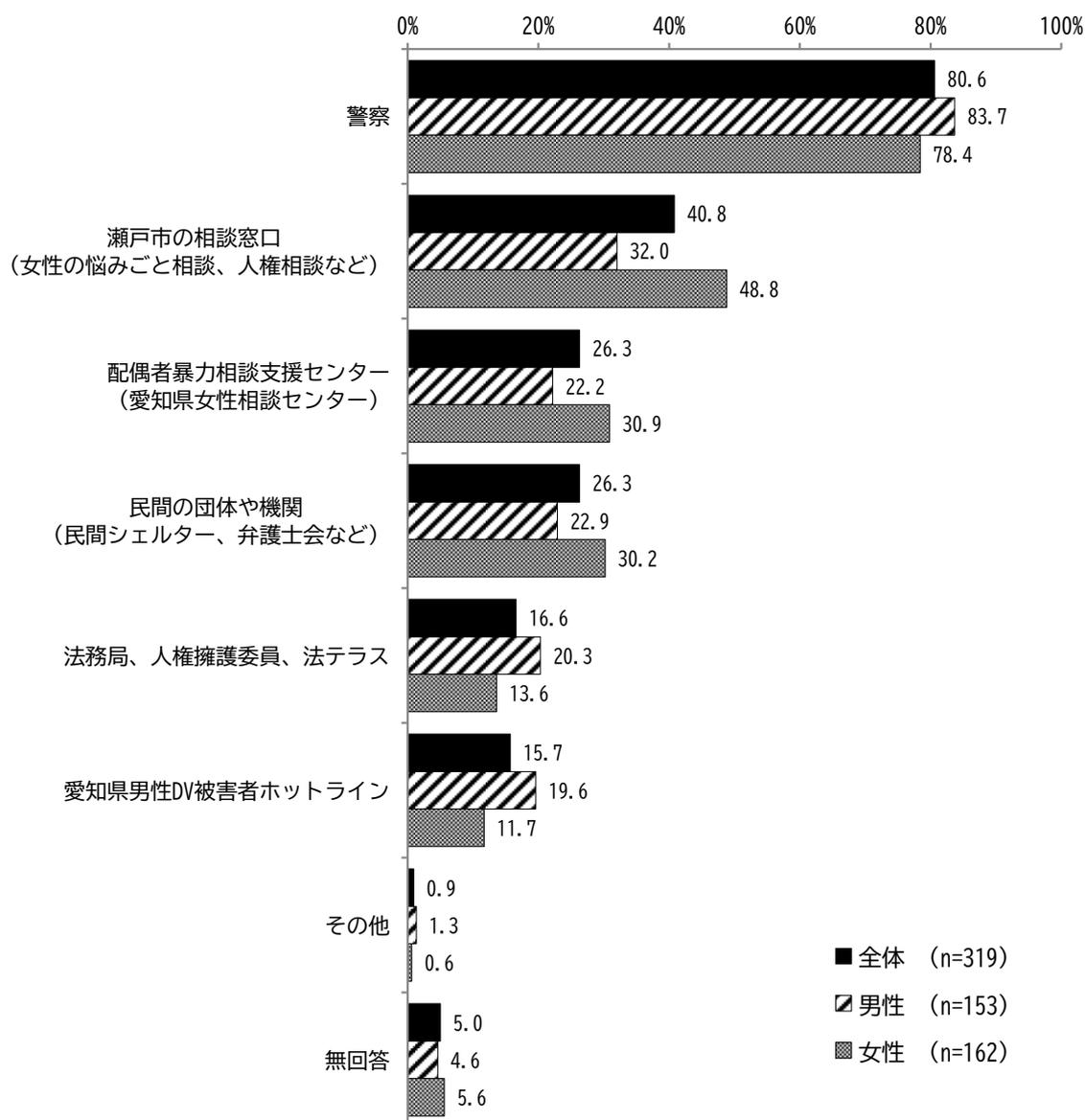


問24 DVの相談窓口として知っているもの【複数回答】

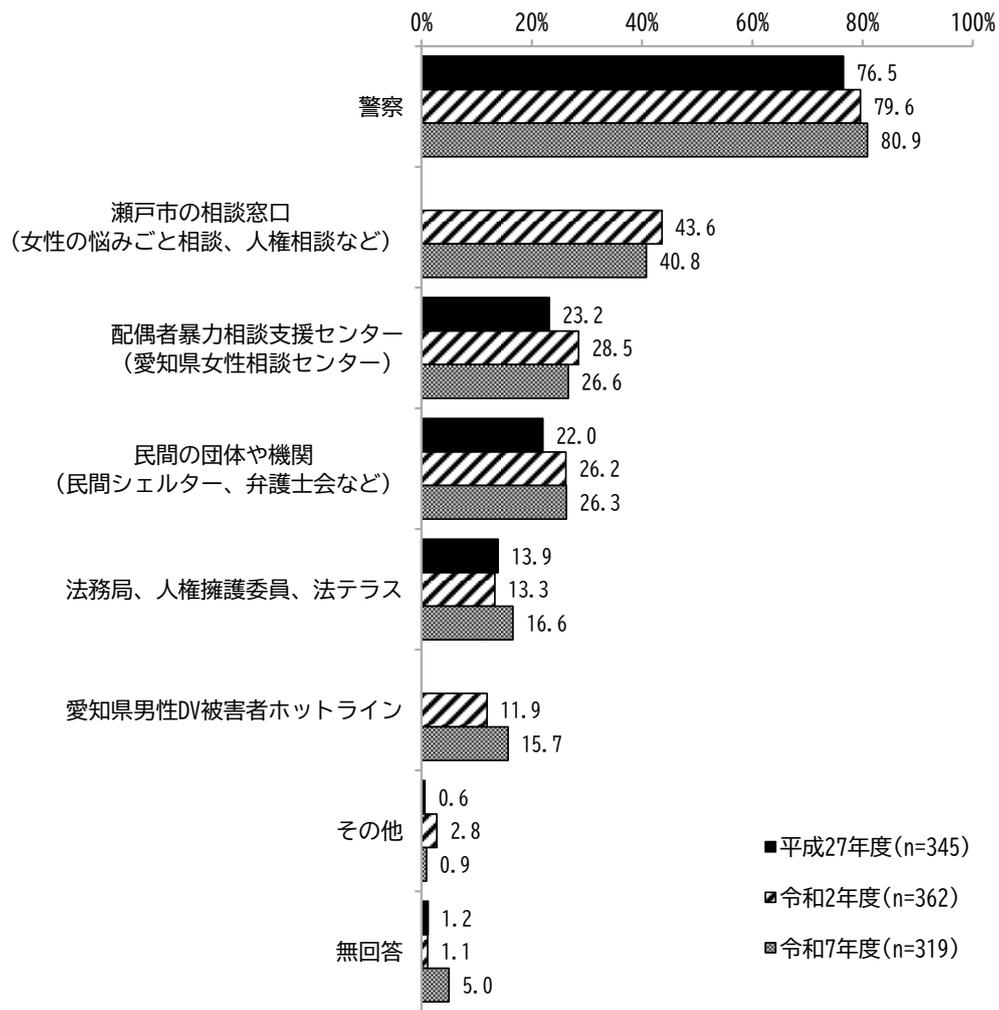
「警察」が最も多く、それ以外の認知度は5割以下

- DVの相談窓口として知っているものでは、「警察」が80.6%と最も高く、次いで「瀬戸市の相談窓口（女性の悩みごと相談、人権相談など）」が40.8%となっている。
- 性別で見ると、「瀬戸市の相談窓口（女性の悩みごと相談、人権相談など）」では男性は3割程度である一方で、女性が5割弱と差が出ている。
- 経年比較においても、常に「警察」が最も高い。

図表 78 DVの相談窓口として知っているもの（全体・性別）



図表 79 DVの相談窓口として知っているもの（経年比較）



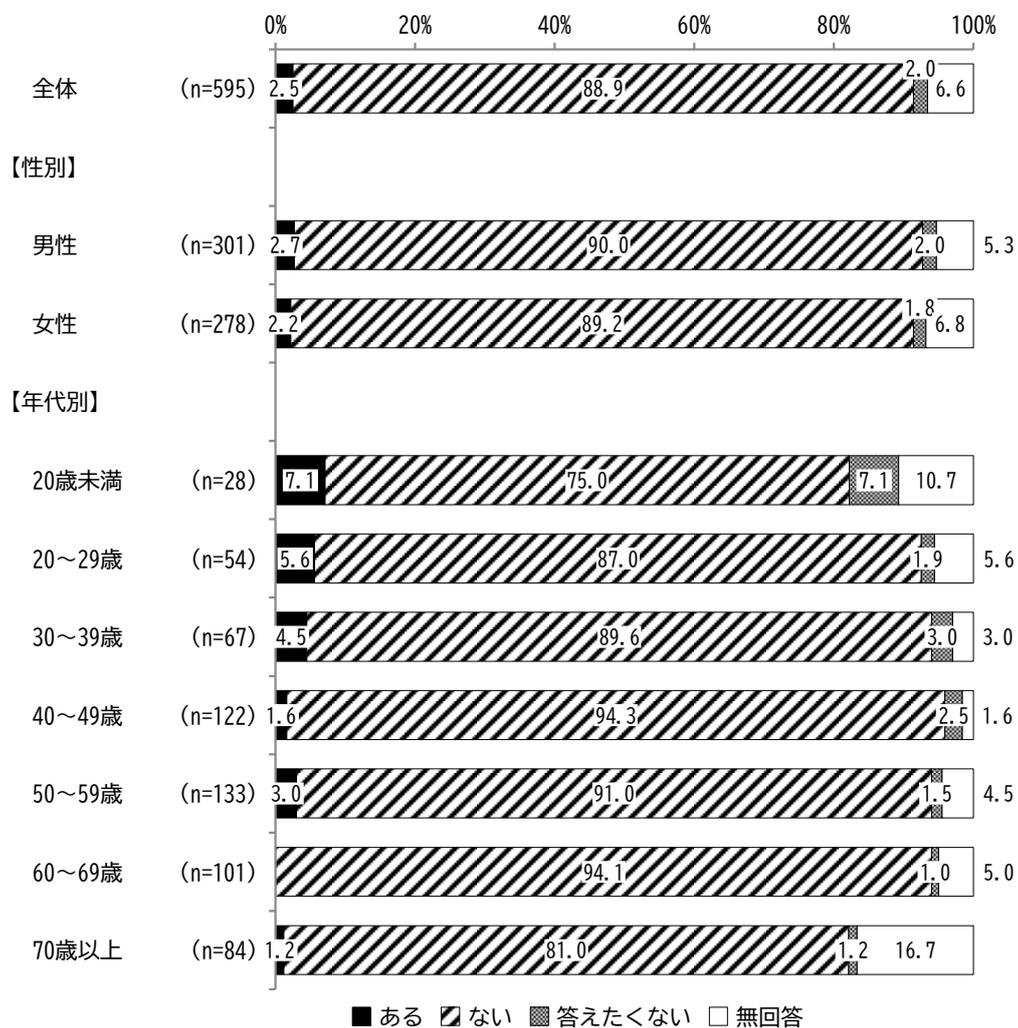
6 性的マイノリティについて

問25 身体の性、心の性または性的指向(同性愛など)に悩んだ経験の有無【単数回答】

悩んだ経験がある人は 2.5%

- 身体の性、心の性または性的指向(同性愛など)に悩んだ経験の有無では、「ない」が88.9%、「ある」が2.5%となっている。
- 性別で見ると、ほとんど違いはみられない。
- 年代別で見ると、若い年代ほど悩んだことがある人が多い傾向にある。

図表 80 身体の性、心の性または性的指向(同性愛など)に悩んだ経験の有無(全体・性別)

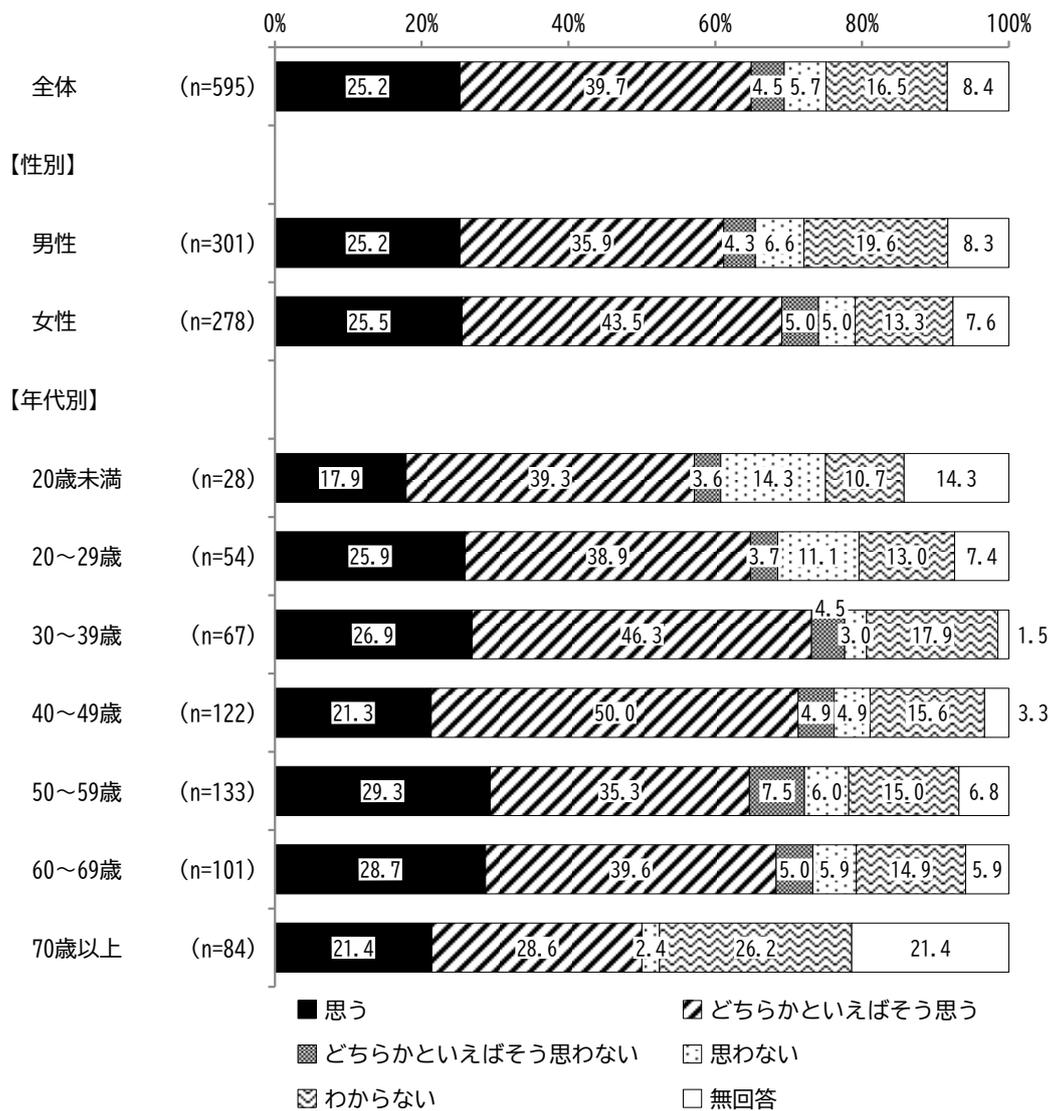


問26 性的マイノリティの人は偏見や差別により生きづらいと思うか【単数回答】

性的マイノリティの人は偏見や差別により生きづらいと思う人が6割半ば

- ▶ 性的マイノリティの人は偏見や差別により生きづらいと思うかでは、「思う」(25.2%)「どちらかといえばそう思う」(39.7%)を合わせた『思う』人が64.9%となっている。
- ▶ 性別で見ると、『思う』人は男性より女性の方が高くなっている。
- ▶ 年代別で見ると、全ての年代で『思う』人が半数を超えている。

図表 81 性的マイノリティの人は偏見や差別により生きづらいと思うか(全体・性別)

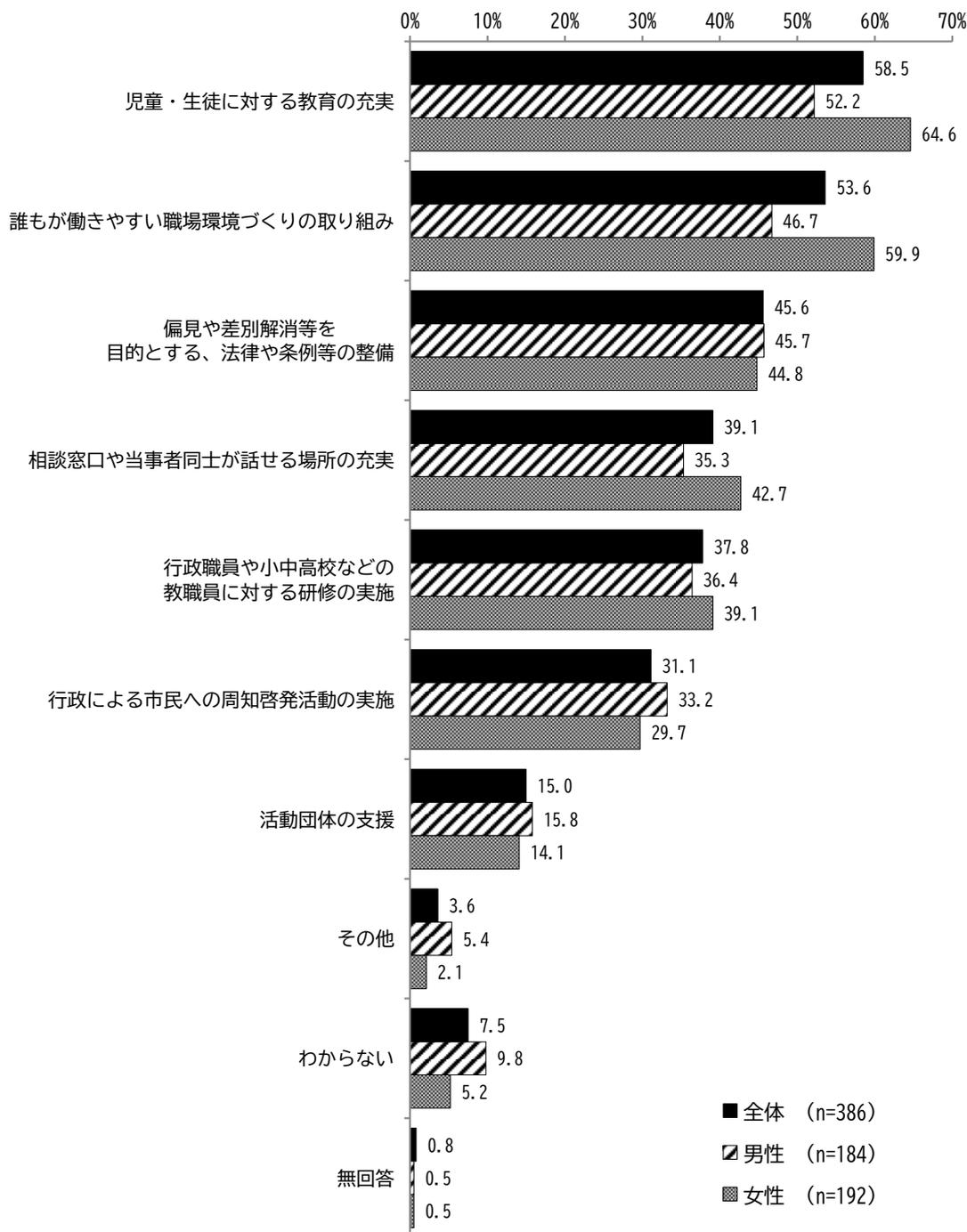


問27 性的マイノリティの人が生活しやすくなるために必要な対策【複数回答】

「児童・生徒に対する教育の充実」が最も多い

- 性的マイノリティの人が生活しやすくなるために必要な対策では、「児童・生徒に対する教育の充実」が58.5%と最も高く、次いで「誰もが働きやすい職場環境づくりの取り組み」(53.6%)、「偏見や差別解消等を目的とする、法律や条例等の整備」(45.6%)となっている。
- 性別で見ると、「児童・生徒に対する教育の充実」「誰もが働きやすい職場環境づくりの取り組み」で男性より女性の割合が高くなっている。

図表 82 性的マイノリティの人が生活しやすくなるために必要な対策(全体・性別)



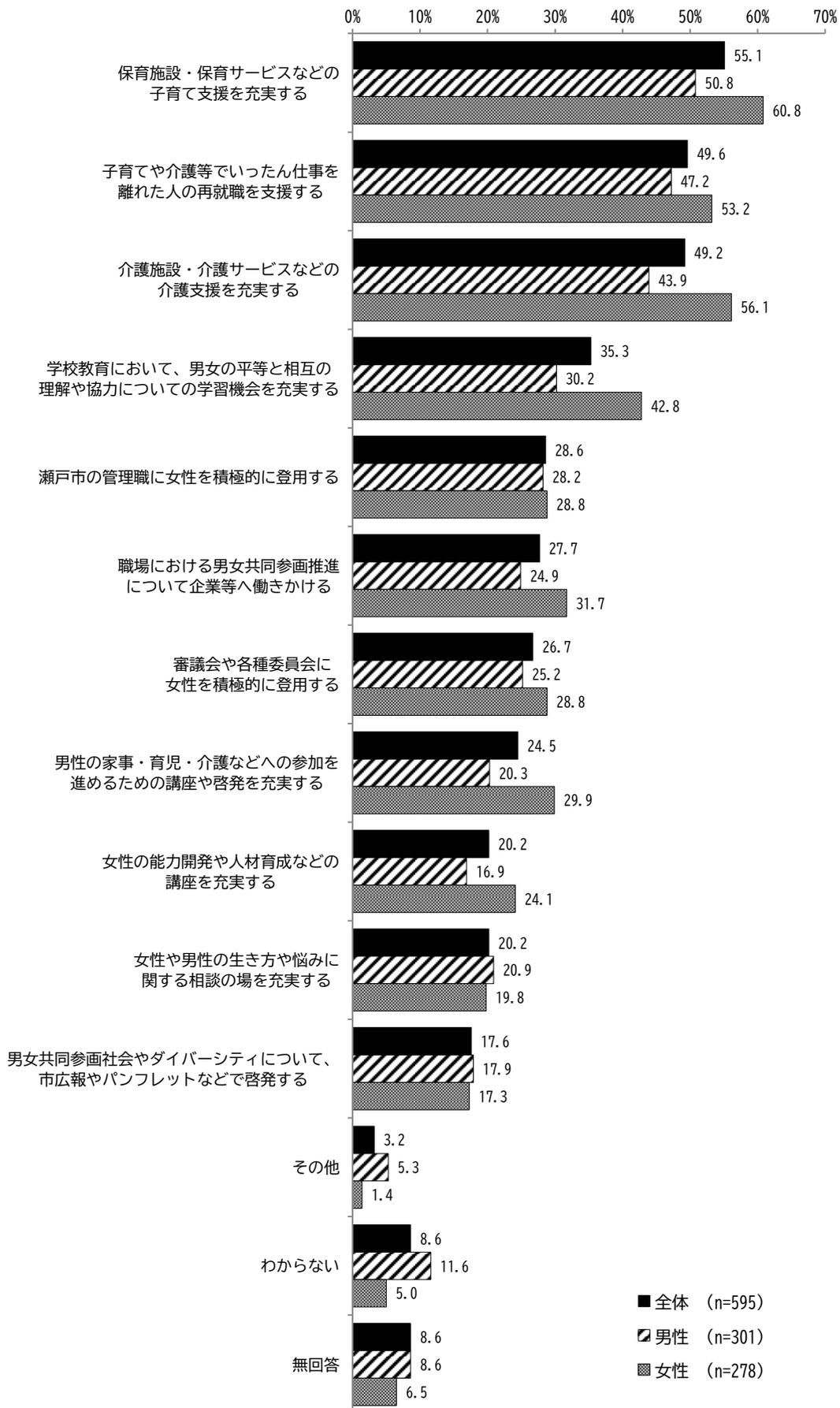
7 男女共同参画行政について

問28 男女共同参画社会実現のために市が力を入れるべきこと

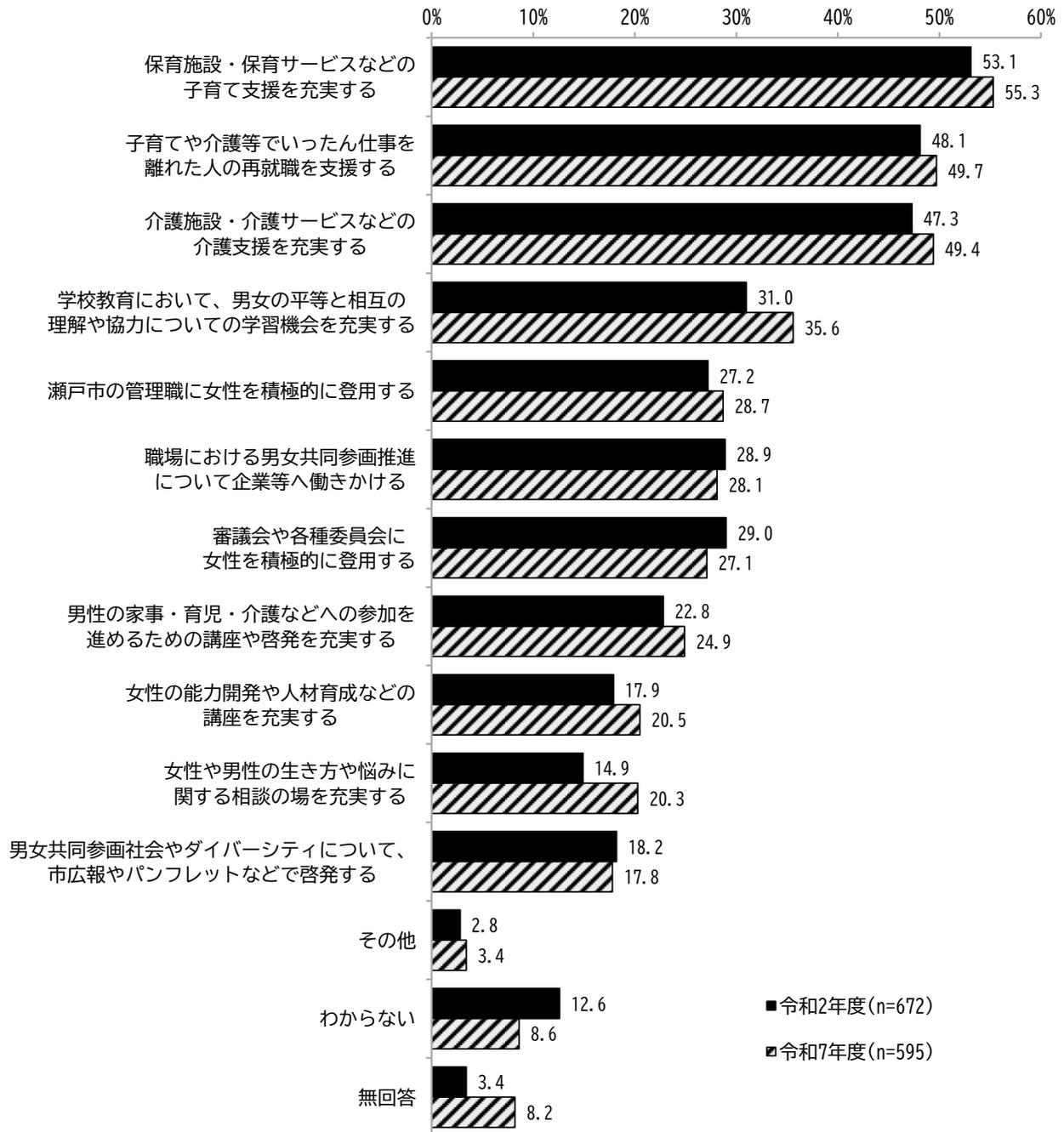
子育てや介護についての政策に力を入れるべきと考える人が多い

- 男女共同参画社会実現のために市が力を入れるべきことでは、「保育施設・保育サービスなどの子育て支援を充実する」が55.1%と最も多く、次いで「子育てや介護等でいったん仕事を離れた人の再就職を支援する」(49.6%)、「介護施設・介護サービスなどの介護支援を充実する」(49.2%)となっている。
- 性別で見ると、全体的に女性の割合が高い項目が多く、特に、「保育施設・保育サービスなどの子育て支援を充実する」「介護施設・介護サービスなどの介護支援を充実する」「学校教育において、男女の平等と相互の理解や協力についての学習機会を充実する」では差が大きくなっている。
- 経年比較をみると、大きな差異はみられない。

図表 83 男女共同参画社会実現のために市が力を入れるべきこと(全体・性別)



図表 84 市の政策として力を入れるべきこと(経年比較)



V. 調査結果（事業所）

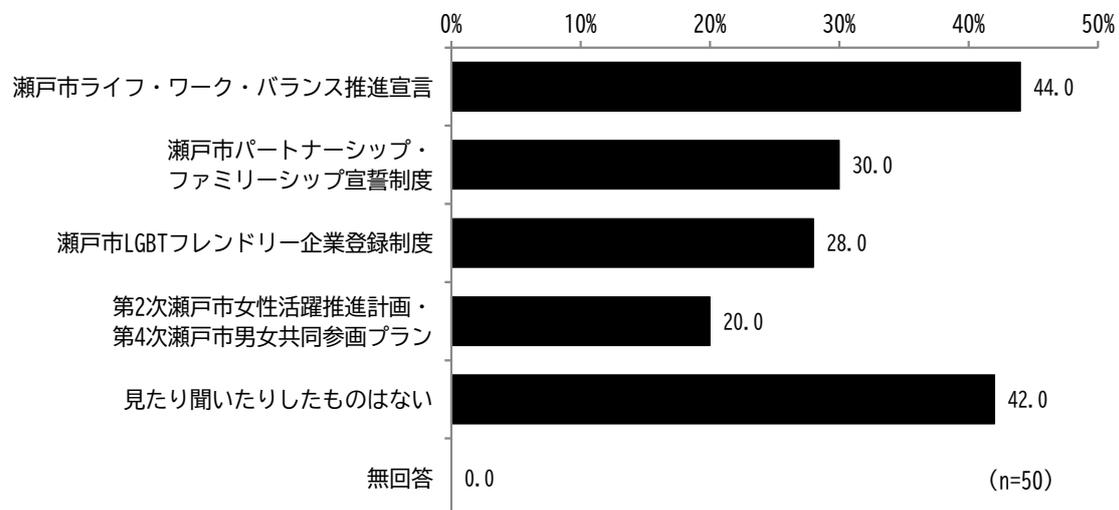
1 用語について

問4 男女共同参画に関する用語の認知度【複数回答】

「瀬戸市ライフ・ワーク・バランス推進宣言」が最も多い

- 男女共同参画に関する用語の認知度では、「瀬戸市ライフ・ワーク・バランス推進宣言」が44.0%と最も多く、次いで「見たり聞いたりしたものはない」は42.0%となっている。

図表 85 男女共同参画に関する用語の認知度



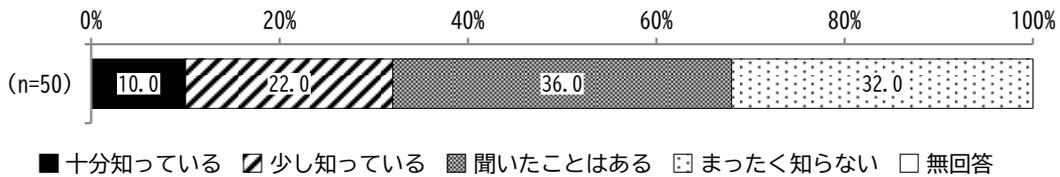
2 ポジティブ・アクションの取り組みについて

問5 ポジティブ・アクションの認知度【単数回答】

ポジティブ・アクションの言葉の認知度は約7割

- ポジティブ・アクションの認知度は、「聞いたことはある」が36.0%と最も多く、「十分知っている」(10.0%)、「少し知っている」(22.0%)と合わせた認知度は68.0%となっている。一方で、「まったく知らない」と回答した事業所は32.0%となっている。

図表 86 ポジティブ・アクションの認知度

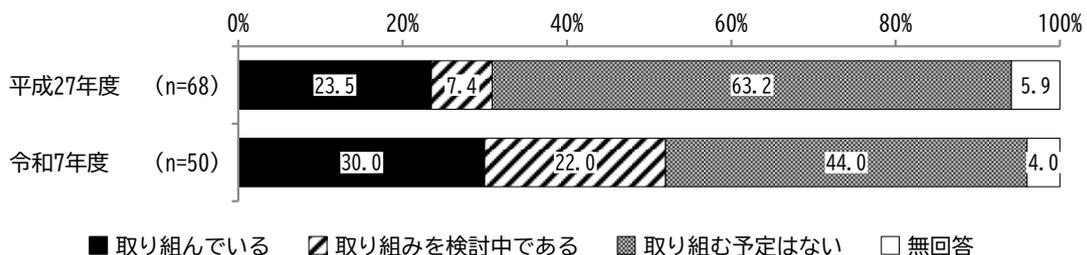


問6 ポジティブ・アクションの取り組み【単数回答】

「取り組んでいる」「取り組みを検討中である」が平成27年度から増加し、半数以上に

- ポジティブ・アクションの取り組みについては、「取り組む予定はない」が44.0%と最も多く、次いで「取り組んでいる」が30.0%となっている。
- 平成27年度と比べると、「取り組んでいる」「取り組みを検討中である」が増加している。

図表 87 ポジティブ・アクションの取り組み

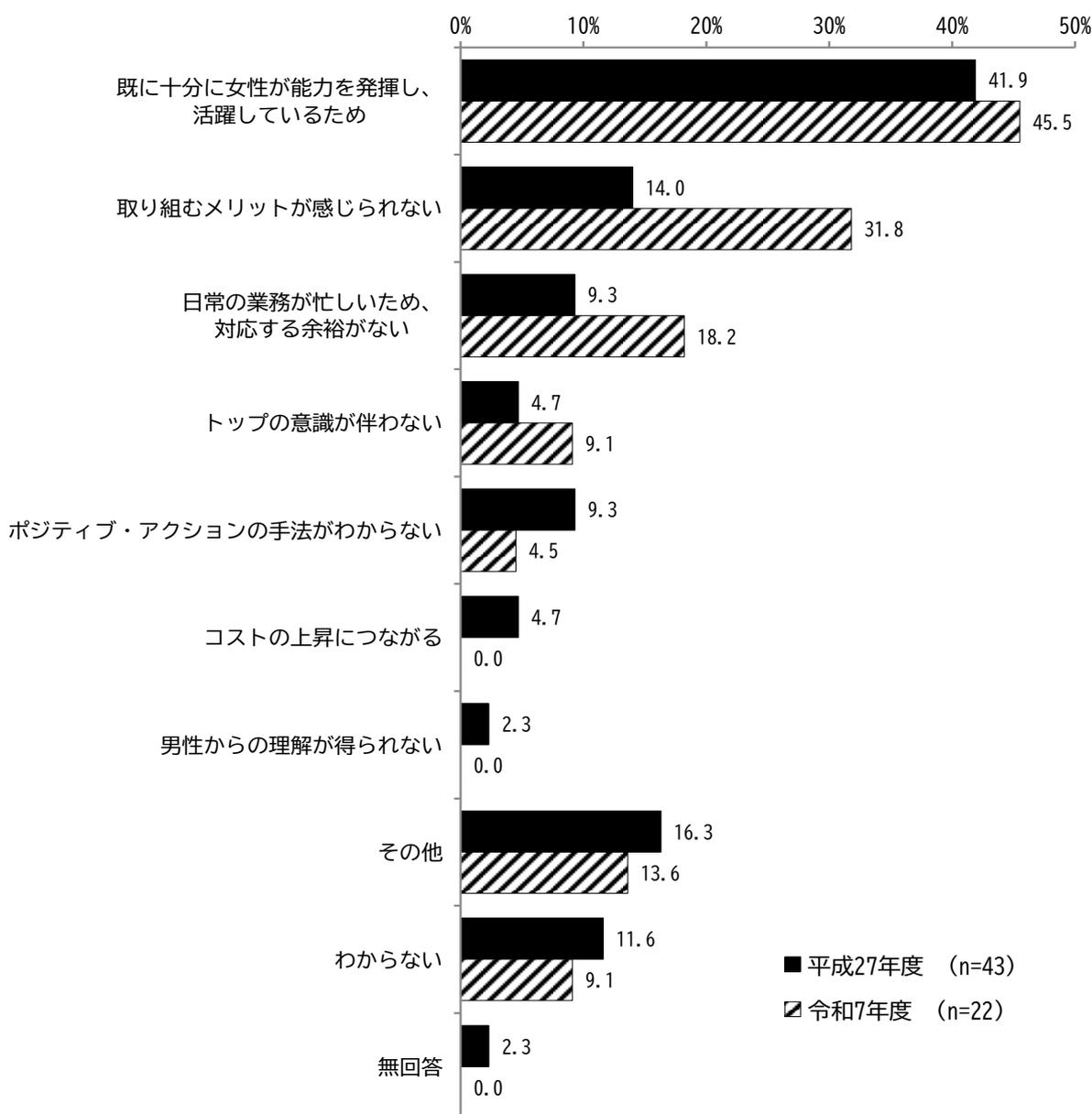


問7 ポジティブ・アクションに取り組まない理由【複数回答】

約半数の事業所で「既に十分に女性が能力を発揮し、活躍している」ことを理由に取り組んでおらず
 メリットを感じていない事業所も3割程度いる

- ポジティブ・アクションに取り組まない理由では、「既に十分に女性が能力を発揮し、活躍しているため」が45.5%で最も多くなっている。次いで「取り組むメリットが感じられない」(31.8%)、「日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない」(18.2%)となっている。
- 平成27年度と比べると、「取り組むメリットが感じられない」が大幅に増加している。

図表 88 ポジティブ・アクションに取り組まない理由

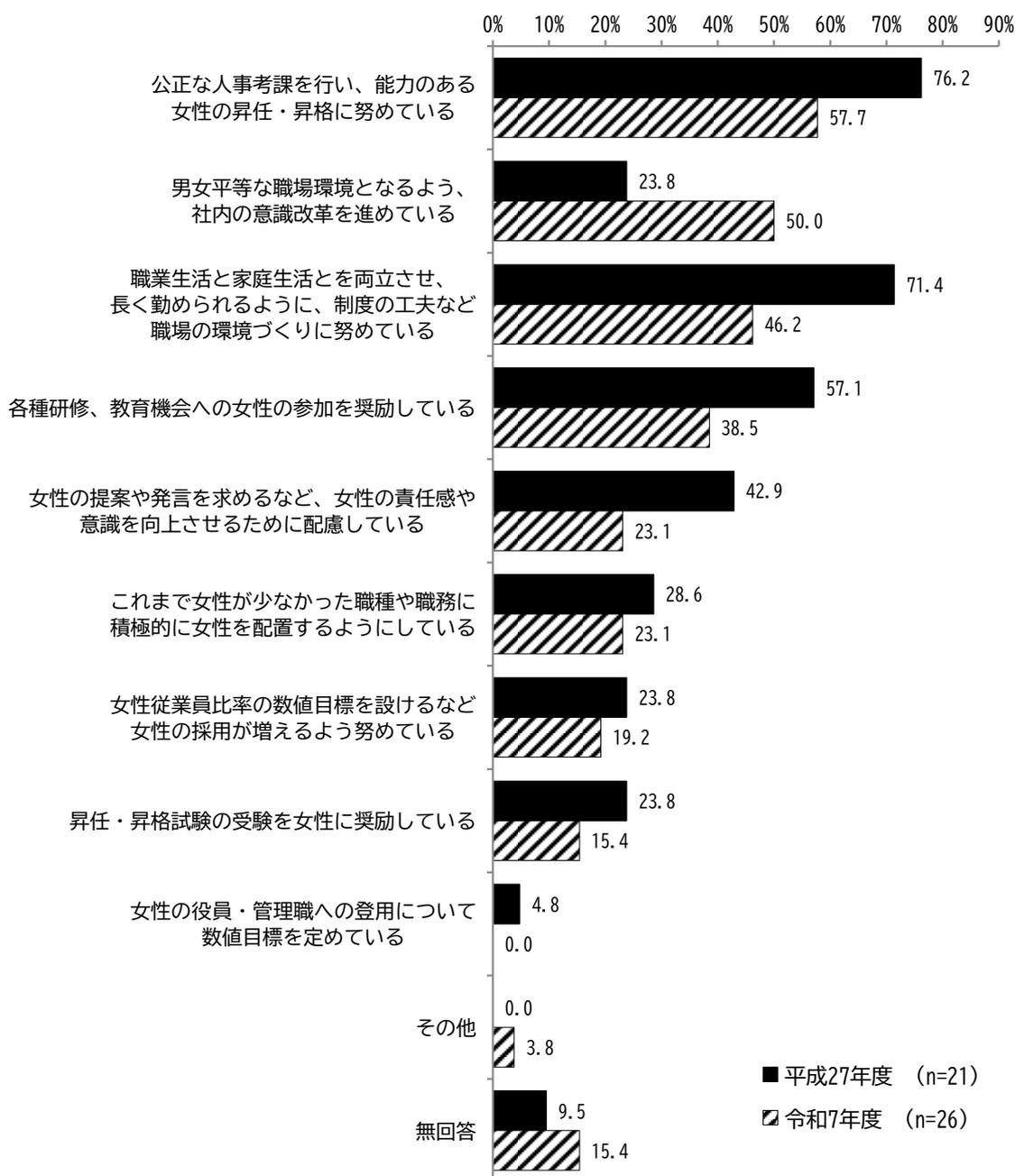


問8 現在取り組んでいるポジティブ・アクション【複数回答】

「公正な人事考課を行い、能力のある女性の昇任・昇格に努めている」が最も多い

- 現在取り組んでいるポジティブ・アクションでは、「公正な人事考課を行い、能力のある女性の昇任・昇格に努めている」が57.7%で最も多くなっている。次いで「男女平等な職場環境となるよう、社内の意識改革を進めている」が50.0%となっている。
- 平成27年度と比べると、「男女平等な職場環境となるよう、社内の意識改革を進めている」が大幅に増加している。それ以外の項目では平成27年度より減少している。

図表 89 現在取り組んでいるポジティブ・アクション

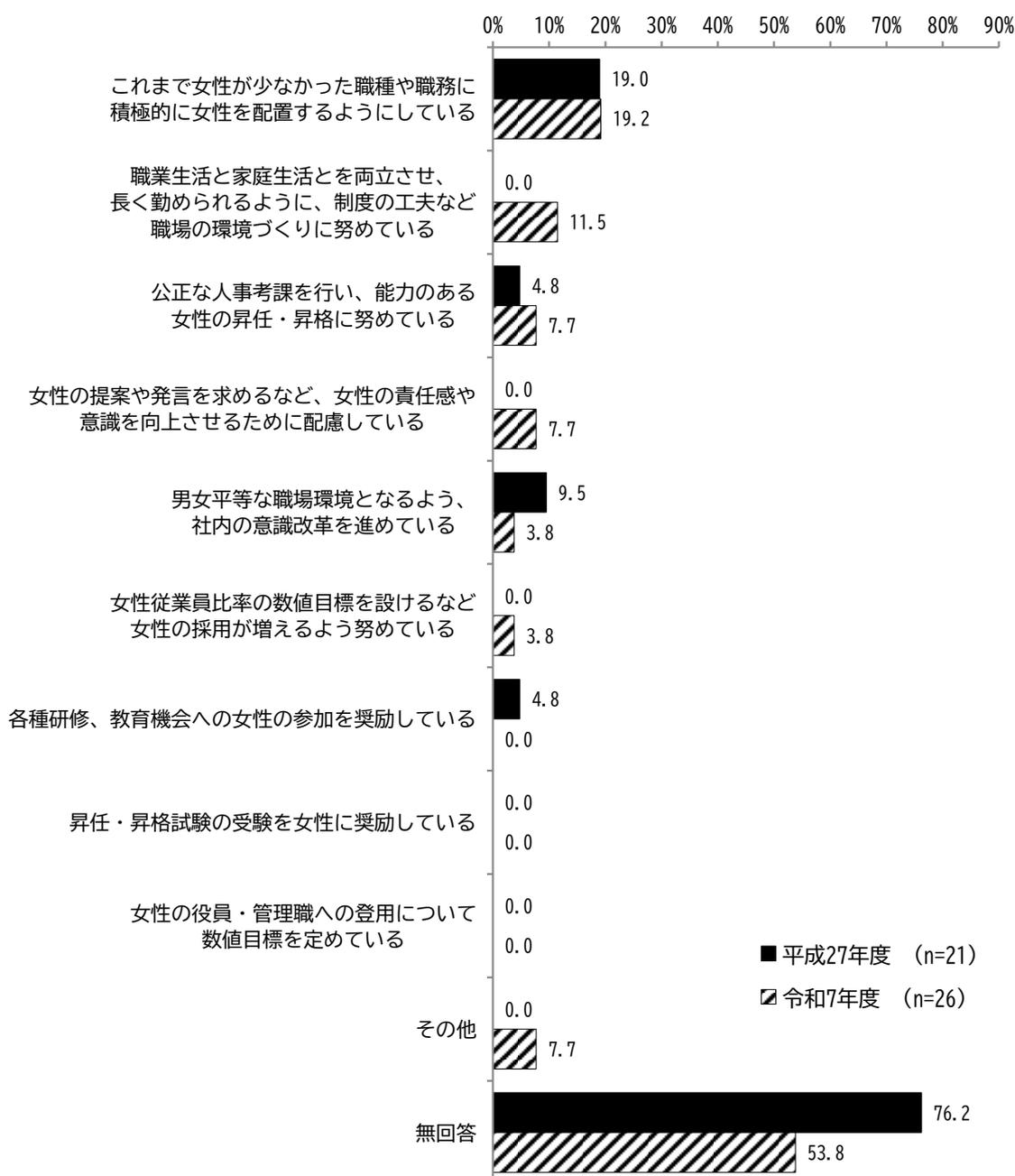


問8 取り組みを検討中のポジティブ・アクション【複数回答】

「これまで女性が少なかった職種や職務に積極的に女性を配置する」ことを検討中の事業所が約2割

- 取り組みを検討中のポジティブ・アクションについては、「これまで女性が少なかった職種や職務に積極的に女性を配置するようにしている」が19.2%で最も多く、次いで「職業生活と家庭生活とを両立させ、長く勤められるように、制度の工夫など職場の環境づくりに努めている」が11.5%となっている。
- 平成27年度と比べると、「職業生活と家庭生活とを両立させ、長く勤められるように、制度の工夫など職場の環境づくりに努めている」、「女性の提案や発言を求めるなど、女性の責任や意識を向上させるために配慮している」などが特に増加している。

図表 90 取り組みを検討中のポジティブ・アクション

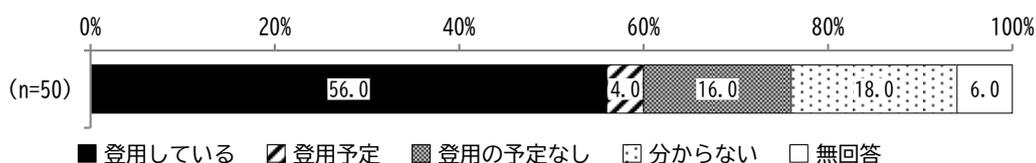


問9 人事採用の面接者・選考者への女性の登用【単数回答】

6割の企業が既に登用している、もしくは登用予定

- 人事採用の面接者・選考者への女性の登用については、「登用している」が56.0%で最も多く、次いで「分からない」(18.0%)、「登用の予定なし」(16.0%)となっている。

図表 91 人事採用の面接・選考者への女性の登用

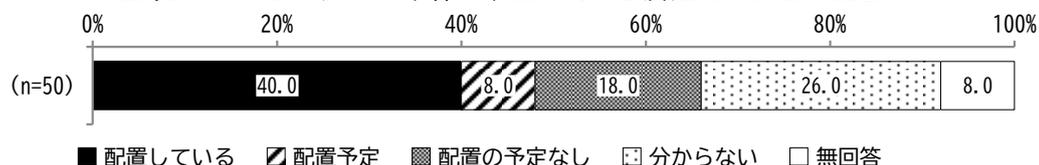


問10 女性の少ない部署や業務に対する積極的な女性の配置【単数回答】

約半数の企業が既に配置している、もしくは配置予定

- 女性の少ない部署や業務に対する積極的な女性の配置では、「配置している」が40.0%と最も多く、次いで「分からない」(26.0%)、「配置の予定なし」(18.0%)となっている。

図表 92 女性の少ない部署や業務に対する積極的な女性の配置

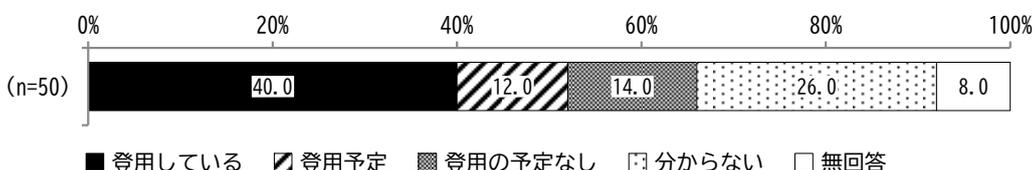


問11 職責のある業務への積極的な女性の登用【単数回答】

約半数の企業が既に登用している、もしくは登用予定

- 職責のある業務への積極的な女性の登用については、「登用している」が40.0%と最も多くなっている。次いで「分からない」(26.0%)、「登用の予定なし」(14.0%)となっている。

図表 93 職責のある業務への積極的な女性の登用



3 育児や介護に関する制度などについて

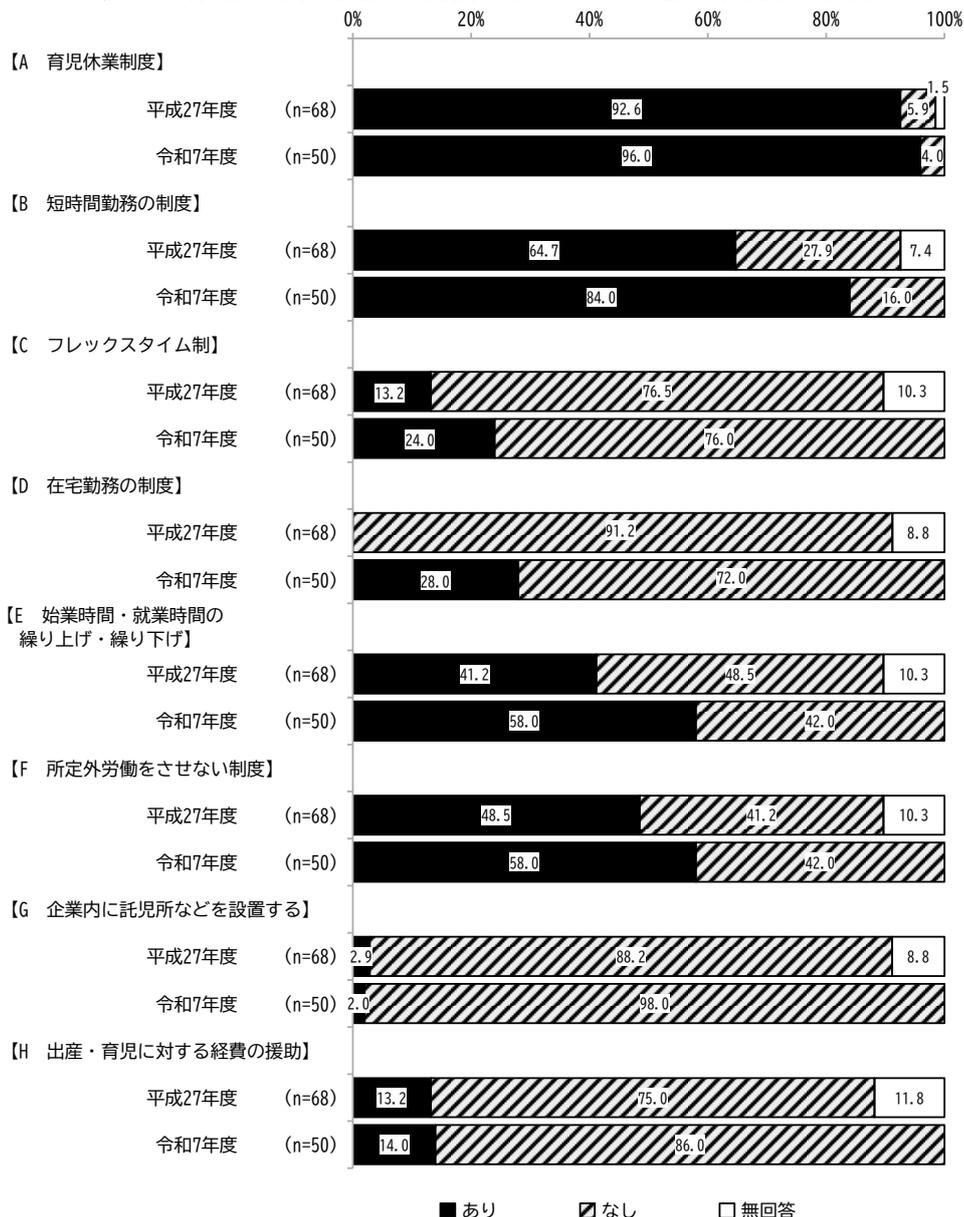
(1) 育児制度

問12 育児を行う従業員を支援するための取り組み（制度の有無）【単数回答】

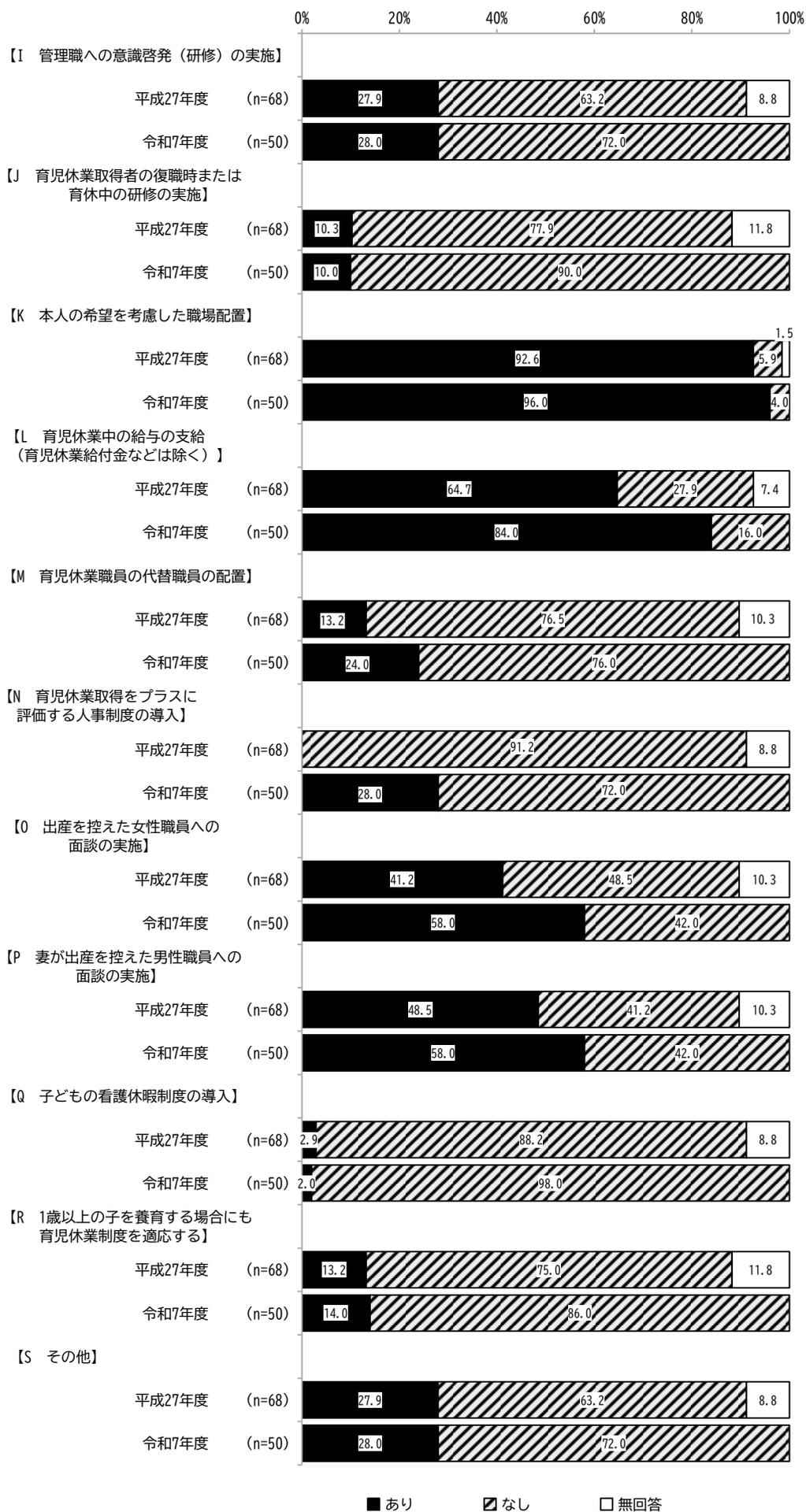
平成27年度と比較して、各制度を導入している事業所は全体的に増加傾向、
「育児休業制度」は9割の事業所が制度化している

- 育児を行う従業員を支援するための取り組みの制度の有無では、「育児休業制度」が96.0%と最も多く、次いで「短時間勤務の制度」が84.0%となっている。
- 「企業内に託児所などを設置する」、「子どもの看護休暇制度の導入」では制度がある企業は1割以下となっている。
- 平成27年度と比べると、「管理職への意識啓発(研修)の実施」「育児休業職員の代替職員の配置」を除いて制度があると答えた事業所が増えている。

図表 94 育児を行う従業員を支援するための取り組み（制度の有無）



■あり ▨なし □無回答



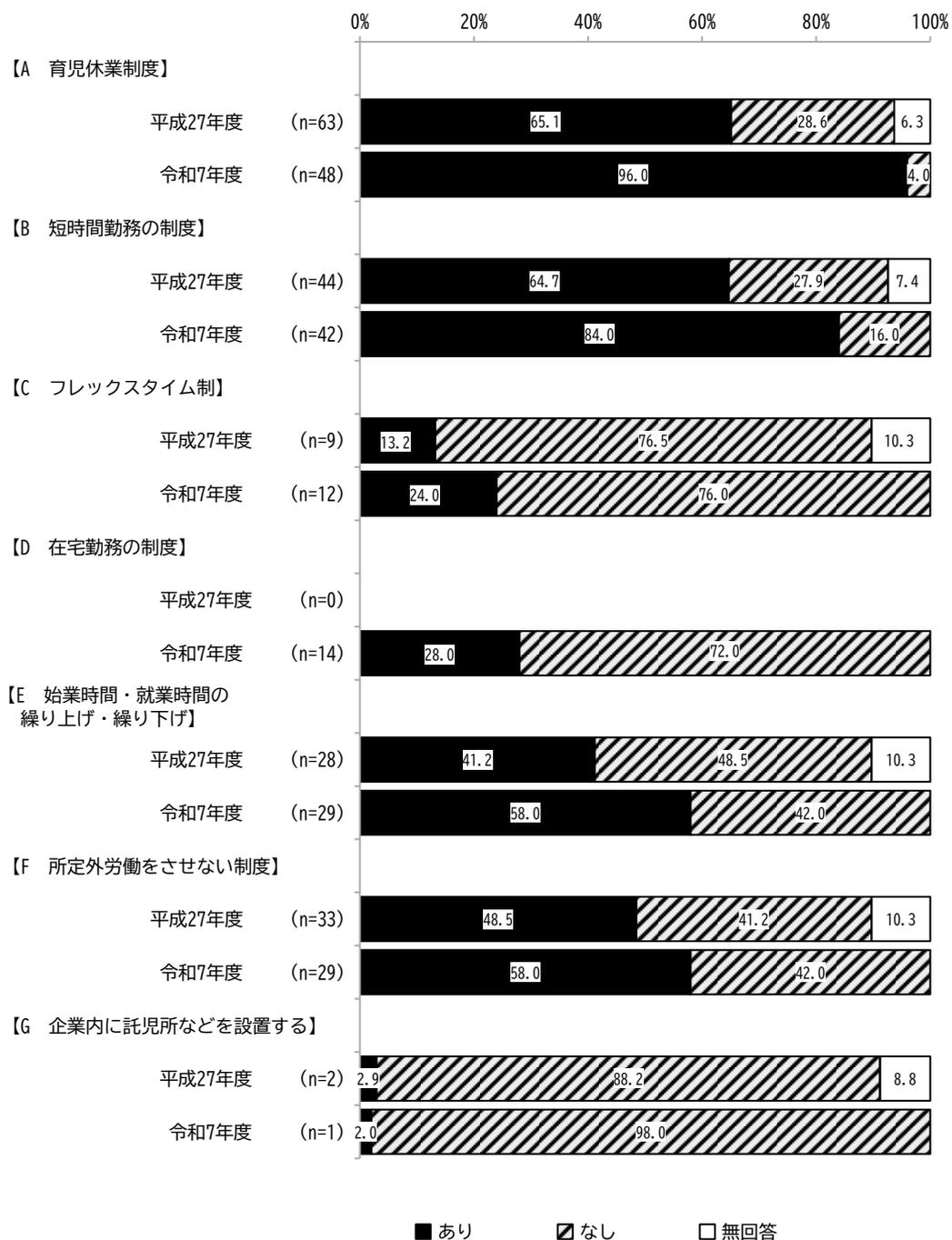
■ あり ▨ なし □ 無回答

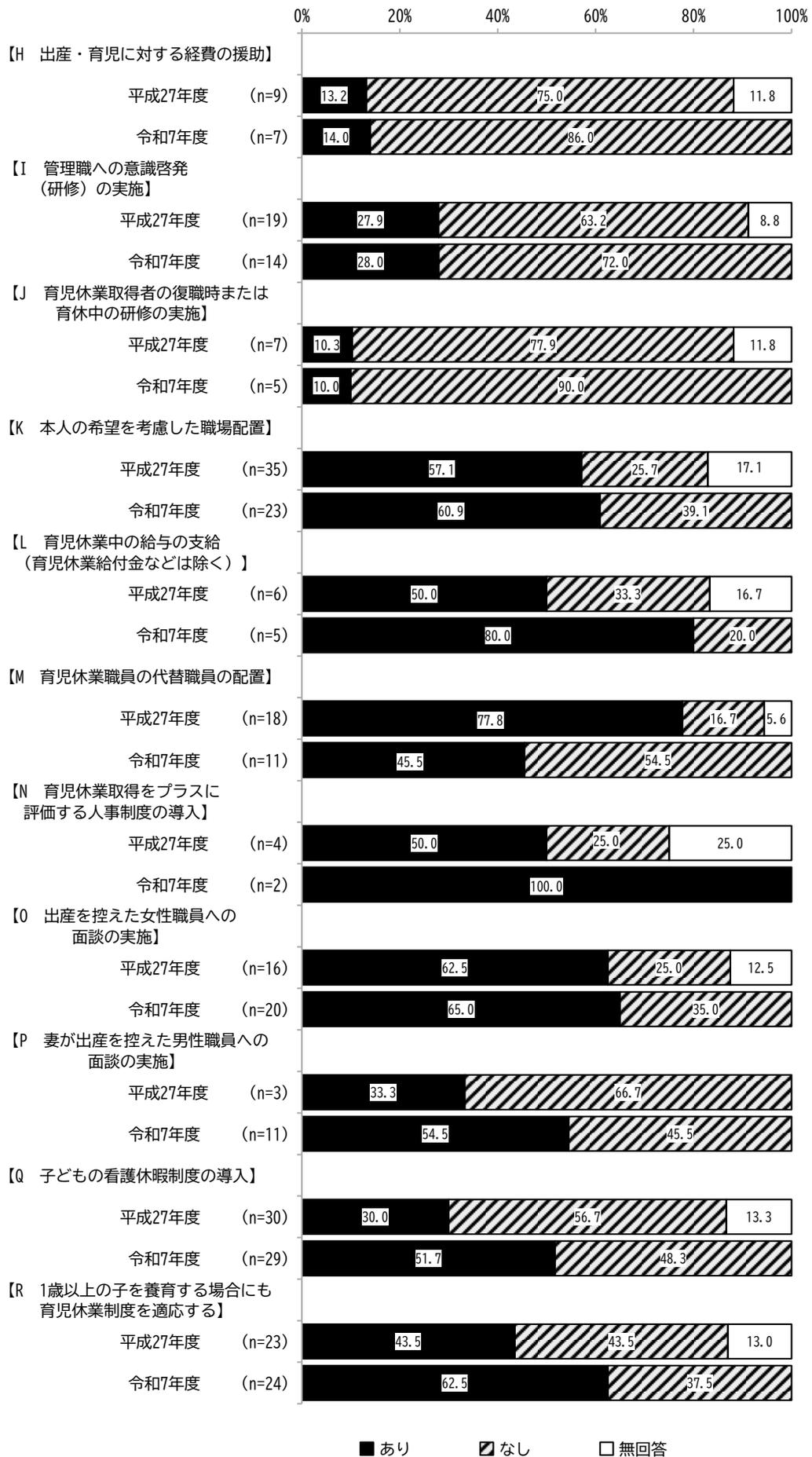
問12 育児を行う従業員を支援するための取り組み（利用実績）【単数回答】

全体的に、利用実績は増加傾向にある

- 育児を行う従業員を支援するための取り組みについて、利用実績をみると「フレックスタイム制」「在宅勤務の制度」「企業内に託児所などを設置する」「出産・育児に対する経費の援助」「管理職への意識啓発(研修)の実施」「育児休業取得者の復職時または育休中の研修の実施」「育児休業職の代替職員の配置」では制度はあるものの実施していない事業所が半数以上となっている。
- 平成27年度と比べると、「育児休業取得者の復職時または育休中の研修の実施」と「育児休業職員の代替職員の配置」を除いて項目で利用実績のある事業所が増えている。

図表 95 育児を行う従業員を支援するための取り組み（利用実績）



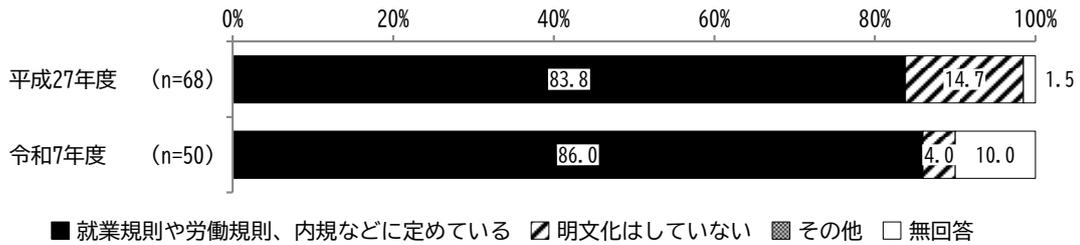


問13 育児休業制度の規定【単数回答】

育児休業制度の規定は「就業規則や労働規則、内規などに定めている」が8割強

- 育児休業制度の規定については、「就業規則や労働規則、内規などに定めている」が86.0%と最も多く、次いで「明文化はしていない」が4.0%となっている。
- 平成27年度と比べると、「明文化していない」事業所が減少している。

図表 96 育児休業制度の規定



問14 出産に関する従業員数・育児休業取得人数（令和6年度）【実数回答】

育児休業取得率は女性がほぼ10割であるのに対し、男性は7割程度にとどまる

- 女性従業員の育児休業取得率については、98.5%となっている。一方で、配偶者が出産した男性従業員の育児休業取得率については、73.0%となっている。
- 平成26年度と比べると、男性従業員の育児休業取得率が大幅に増加している。

【女性従業員の育児休業取得率】

図表 97 女性従業員の育児休業取得率

	出産した女性従業員数	育児休業利用者	育児休業取得率
平成26年度	130人	123人	94.6%
令和6年度	69人	68人	98.5%

【配偶者が出産した男性従業員の育児休業取得率】

図表 98 配偶者が出産した男性従業員の育児休業取得率

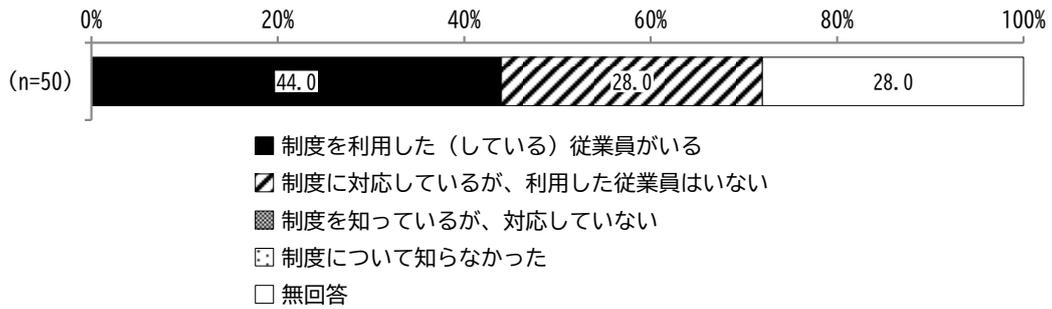
	配偶者が出産した男性従業員数	育児休業利用者	育児休業取得率
平成26年度	343人	11人	3.2%
令和6年度	74人	54人	73.0%

問15 産後パパ育休（出生時育児休業）制度【単数回答】

約7割の事業所が制度に対応しており、4割半ばの事業所で利用実績がある

- 産後パパ育休制度は、『制度に対応している』（「制度を利用した（している）従業員がいる」+「制度に対応しているが、利用した従業員はいない」）事業所が72.0%となっている。

図表 99 産後パパ育休（出生時育児休業）制度

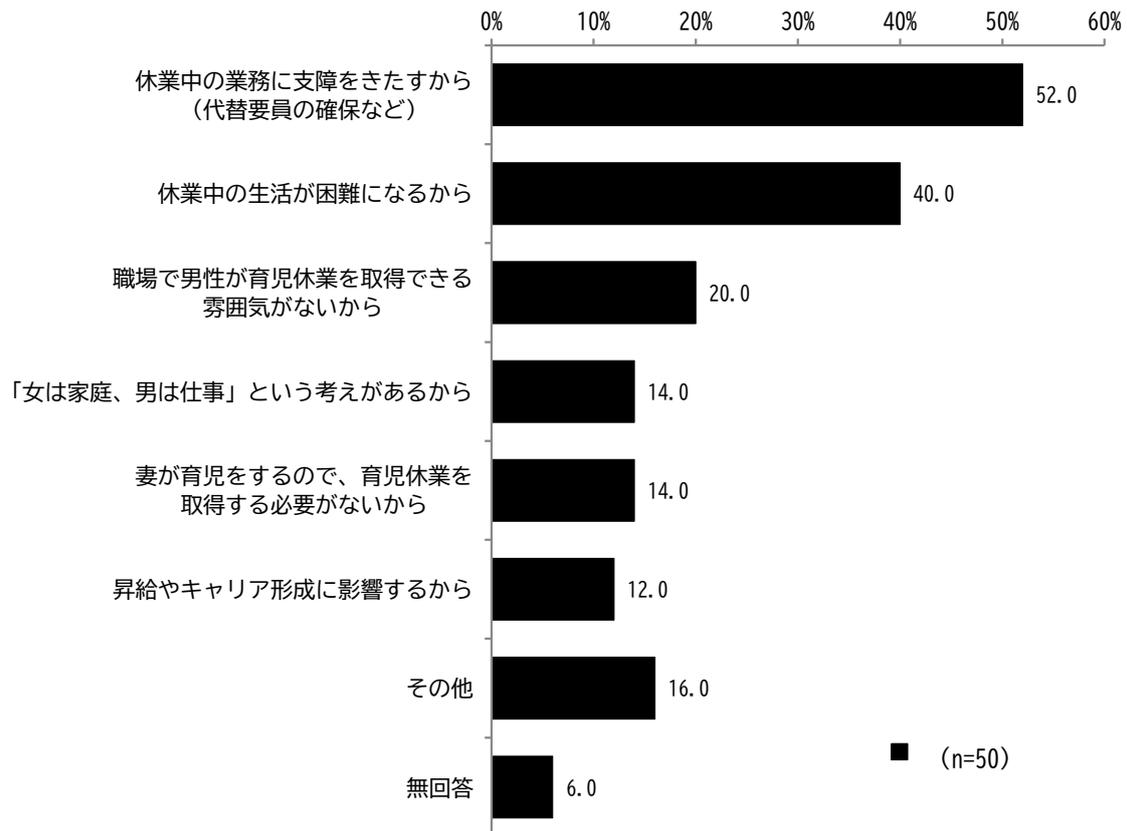


問16 男性の育児休業取得が進まない原因【複数回答】

「休業中の業務に支障をきたすから」「休業の生活が困難になるから」などの原因が多い

- 男性の育児休業取得が進まない原因について、「休業中の業務に支障をきたすから(代替要員の確保など)」が52.0%と最も多くなっている。次いで「休業中の生活が困難になるから」(40.0%)、「職場で男性が育児休業を取得できる雰囲気がないから」(20.0%)となっている。

図表 100 男性の育児休業取得が進まない原因



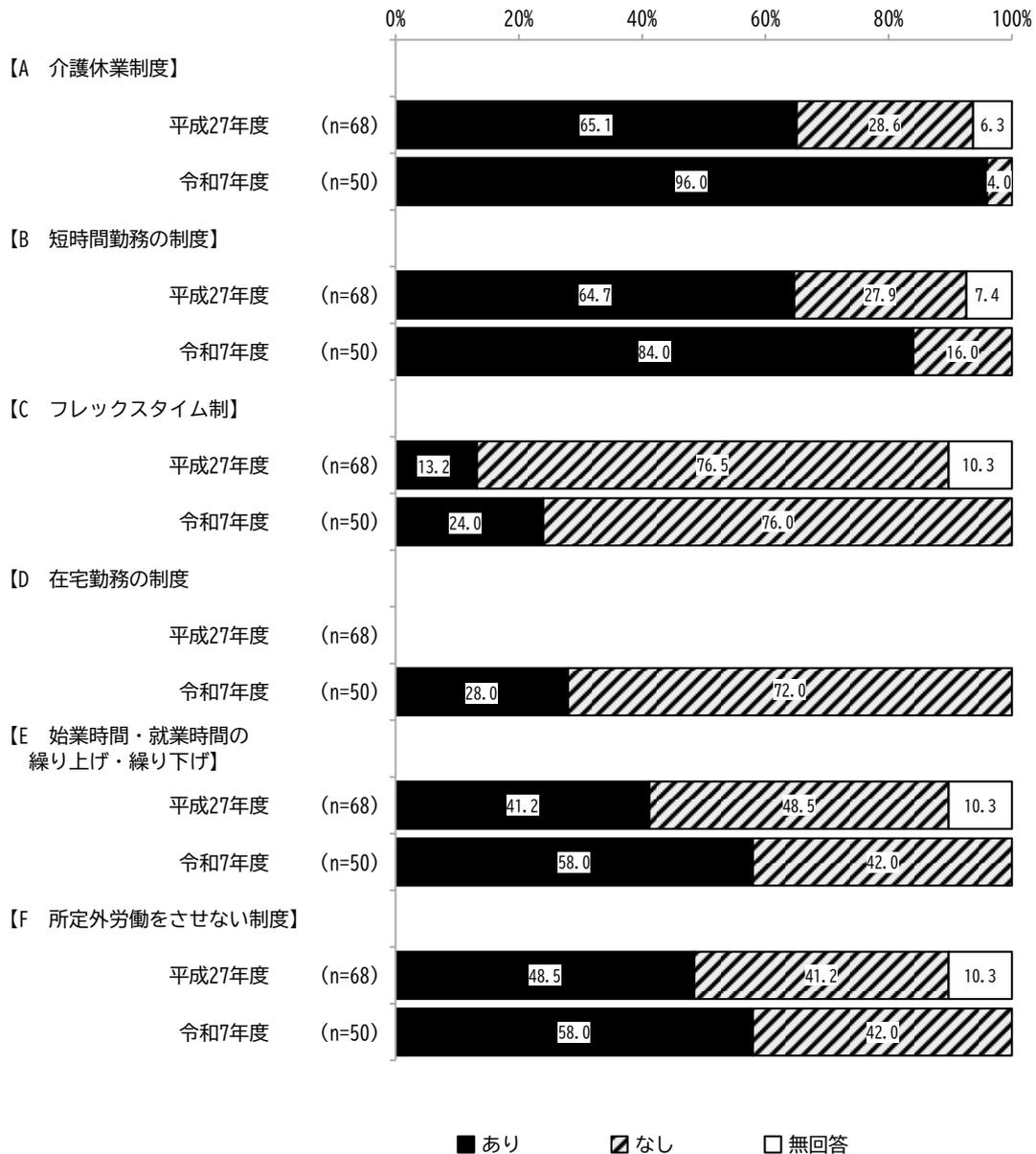
(2) 介護制度

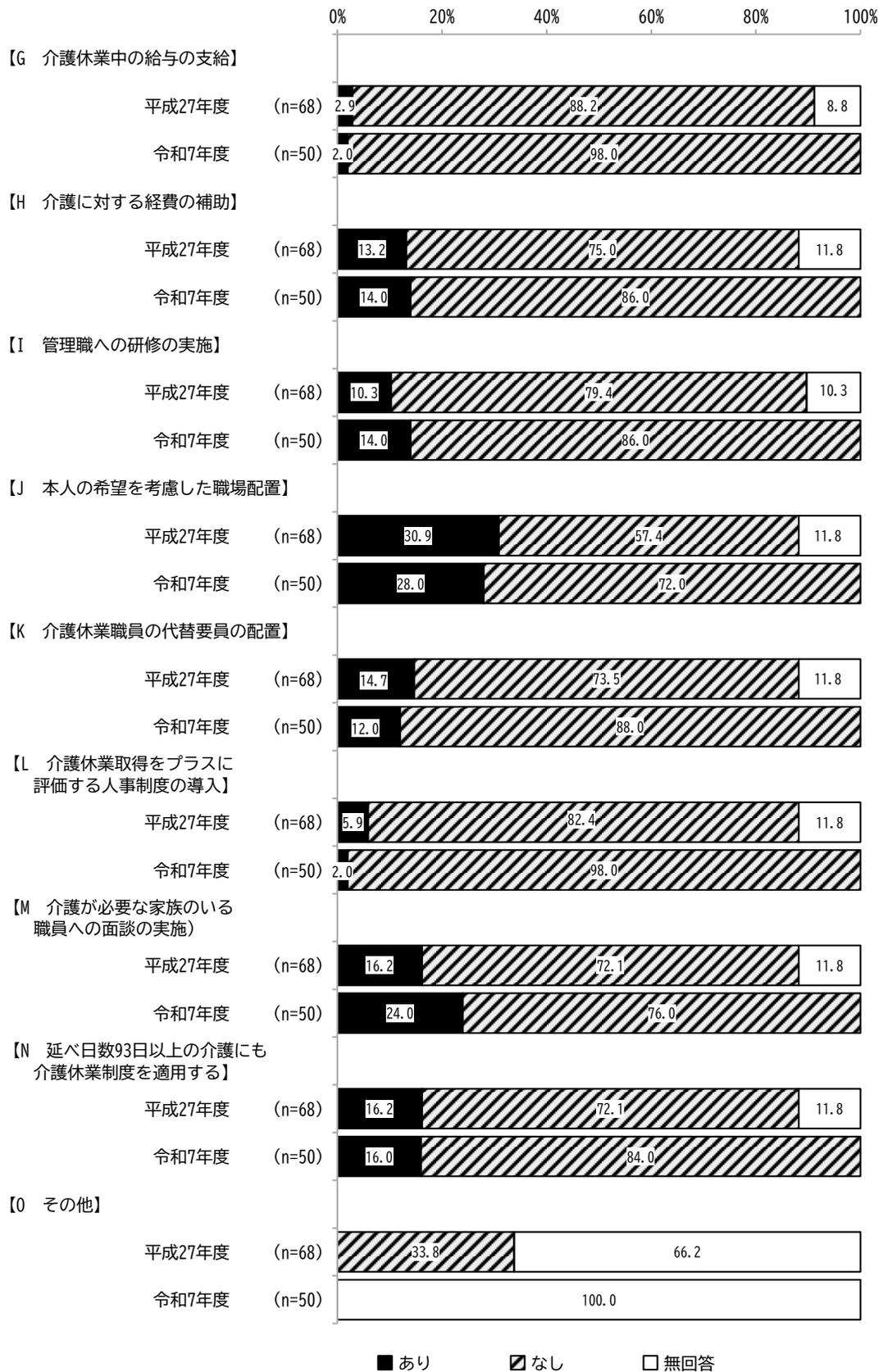
問17 介護を行う従業員を支援するための取り組み（制度の有無）【単数回答】

ほとんどの事業所が「介護休業制度」を設けている

- 介護を行う従業員を支援するための取り組みの制度の有無では、「介護休業制度」が96.0%と最も多く、次いで「短時間勤務の制度」(84.0%)、「始業時間・就業時間の繰り上げ・繰り下げ」「所定外労働をさせない制度」(58.0%)となっている。
- 平成27年度と比べると、「介護休業中の給与の支給」、「本人の希望を考慮した職場配置」、「介護休業職員の代替職員の配置」、「介護休業取得をプラスに評価する人事制度の導入」、「延べ日数93日以上介護にも介護休業制度を適用する」以外は制度のある企業が増えている。

図表 101 介護を行う従業員を支援するための取り組み（制度の有無）



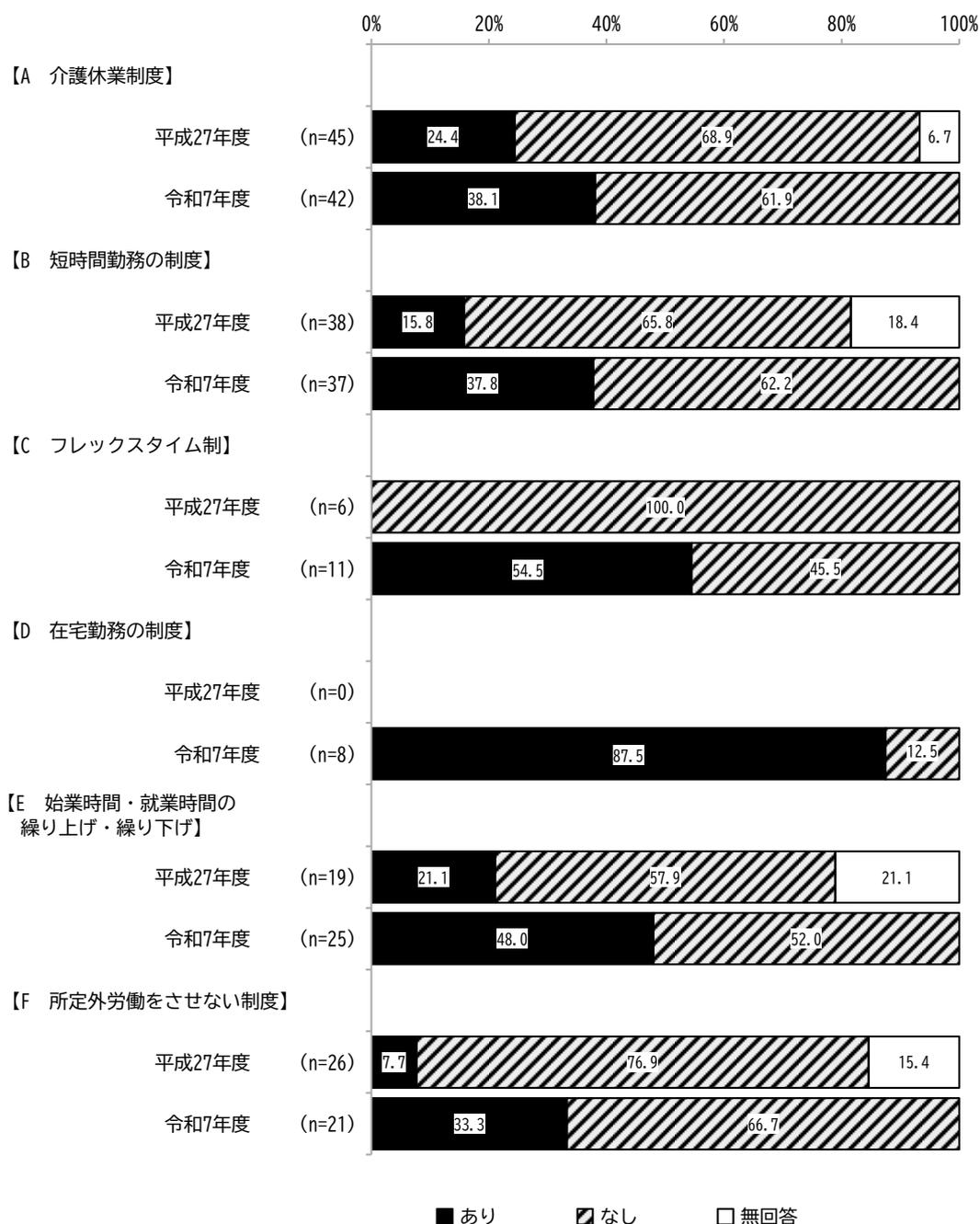


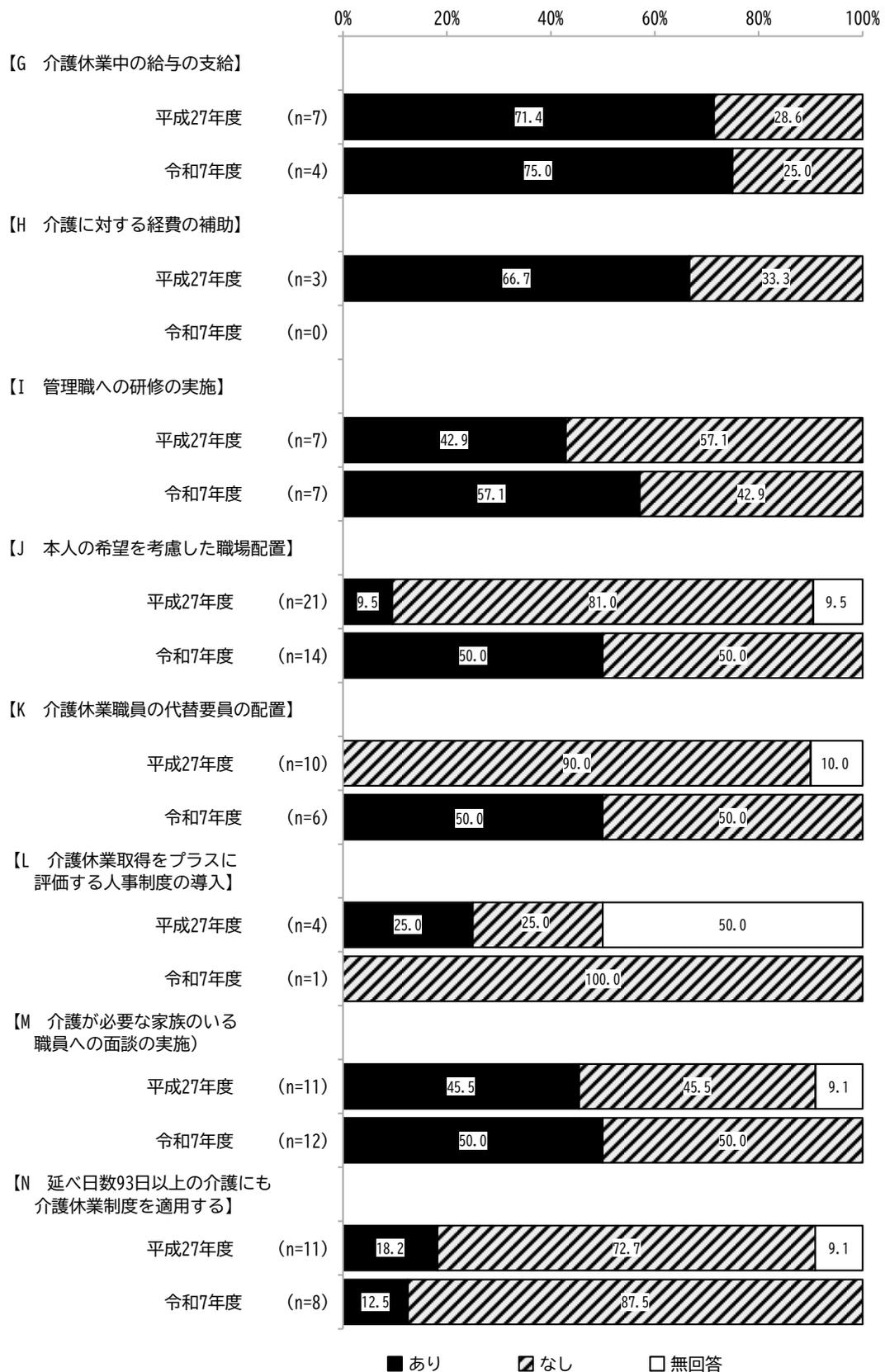
問17 介護を行う従業員を支援するための取り組み（利用実績）【単数回答】

平成27年度に比べ、介護支援の取組の利用実績が増加傾向

- ▶ 介護を行う従業員を支援するための取り組みについて、各項目の制度があると答えた企業に対し利用実績の有無を聞いたところ、令和7年度では、「在宅勤務の制度」が87.5%と最も多く、次いで「介護休業中の給与の支給」(75.0%)、「管理職への研修の実施」(57.1%)となっている。
- ▶ 平成27年度と比べると、「介護休業取得をプラスに評価する人事制度の導入」と「延べ日数93日以上の介護にも介護休業制度を適用する」以外は増加している。

図表 102 介護を行う従業員を支援するための取り組み（利用実績）

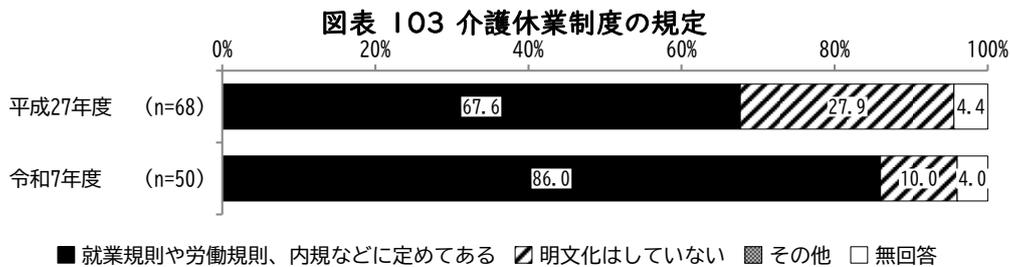




問18 介護休業制度の規定【単数回答】

「就業規則や労働規則、内規などに定めてある」割合が8割強

- 介護休業制度の規定について、「就業規則や労働規則、内規などに定めてある」が86.0%と最も多く、次いで「明文化はしていない」が10.0%となっている。
- 平成27年度と比べると、「就業規則や労働規則、内規などに定めてある」が大幅に増加している。



問19 介護休業取得人数（令和6年度）【実数回答】

0人の企業が多い

- 介護休業取得人数では、女性は0人が40社、男性は0人が42社となっている。
- 経年で比較すると、女性では介護休業取得人数が増えている。

【女性】

図表 104 介護休業取得人数(女性)

	0人	1人	2人	3～5人	6人以上
平成24年度	53社	2社	0社	0社	0社
平成25年度	53社	2社	0社	0社	0社
平成26年度	54社	1社	0社	0社	0社
令和6年度	40社	2社	1社	0社	0社

【男性】

図表 105 介護休業取得人数(男性)

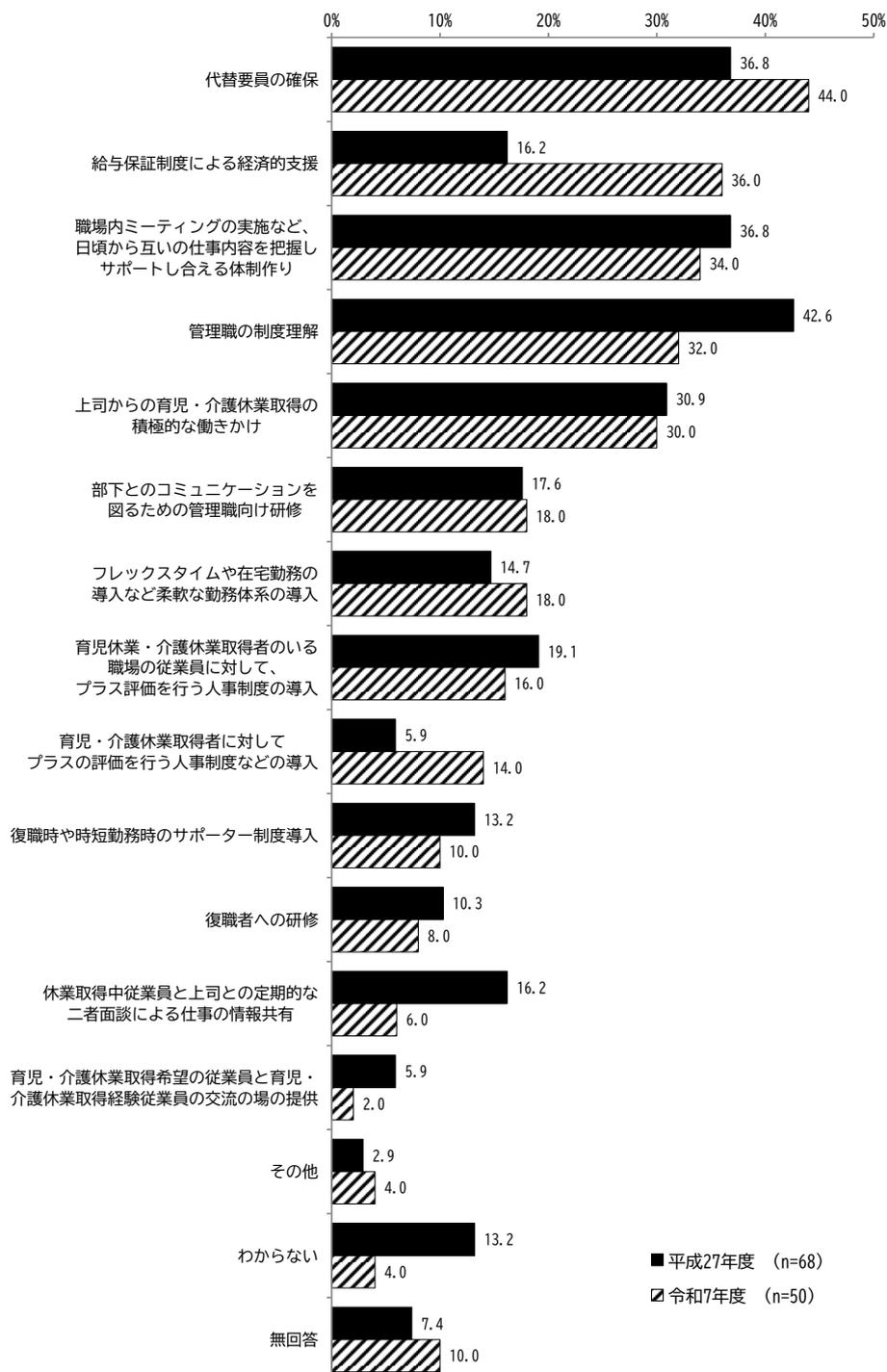
	0人	1人	2人	3～5人	6人以上
平成24年度	53社	1社	1社	0社	0社
平成25年度	53社	2社	0社	0社	0社
平成26年度	54社	1社	0社	0社	0社
令和6年度	42社	1社	0社	0社	0社

問20 育児・介護休業制度の定着のために効果的な取り組み【複数回答】

「代替要員の確保」「給与保証制度による経済的支援」「職場内ミーティングの実施など、日頃から互いの仕事内容を把握しサポートし合える体制作り」と回答した事業所が多い

- 育児・介護休業制度の定着のために効果的な取り組みでは、「代替要員の確保」が44.0%で最も多くなっている。次いで「給与保証制度による経済的支援」(36.0%)、「職場内ミーティングの実施など、日頃から互いの仕事内容を把握しサポートし合える体制作り」(34.0%)となっている。
- 平成27年度と比べると、「給与保証制度による経済的支援」で最も増加率が高くなっている。

図表 106 育児・介護休業制度の定着のために効果的な取り組み



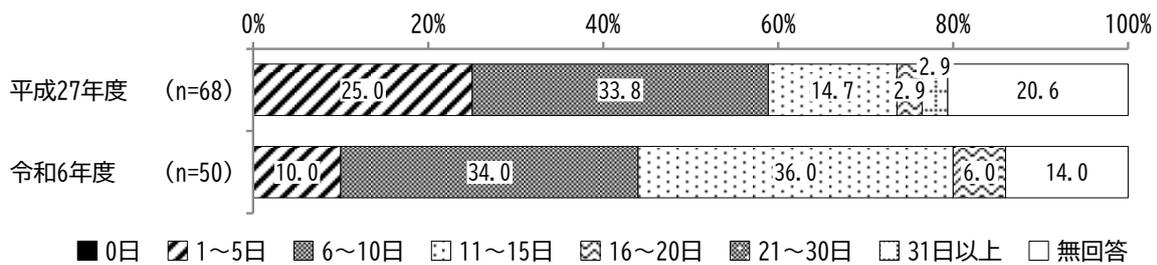
4 仕事と生活の調和について

問21 平均有給休暇取得日数【実数回答】

「11～15日」が最も多く、次いで「6～10日」

- 平均有給休暇取得日数については、「11～15日」が36.0%、「6～10日」が34.0%となっている。
- 平成27年度と比べると、全体として有給休暇取得日数が増加傾向にある。

図表 107 有給休暇取得日数

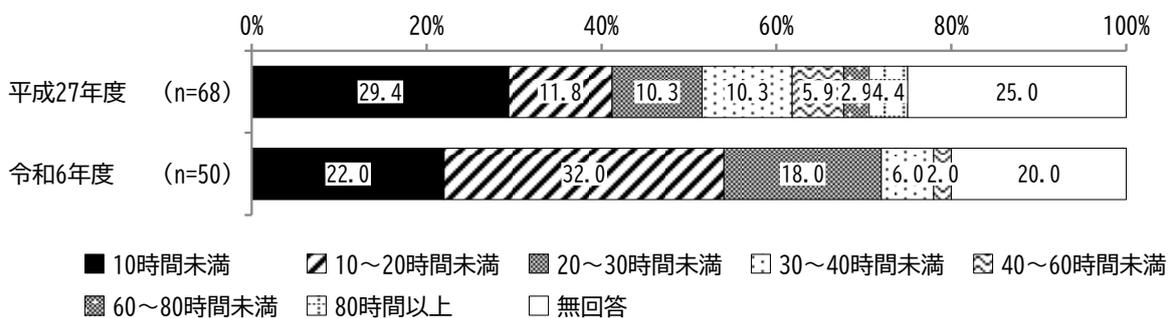


問22 平均残業時間【実数回答】

「10～20時間未満」が最も多く、次いで「10時間未満」

- 平均残業時間については、「10～20時間未満」が32.0%で最も多く、次いで「10時間未満」(22.0%)、「20～30時間未満」(18.0%)となっている。
- 平成27年度と比べると、30時間以上の長時間の残業が減り、「10～20時間未満」「20～30時間未満」が増加しているものの、「10時間未満」の割合は減少している。

図表 108 残業時間



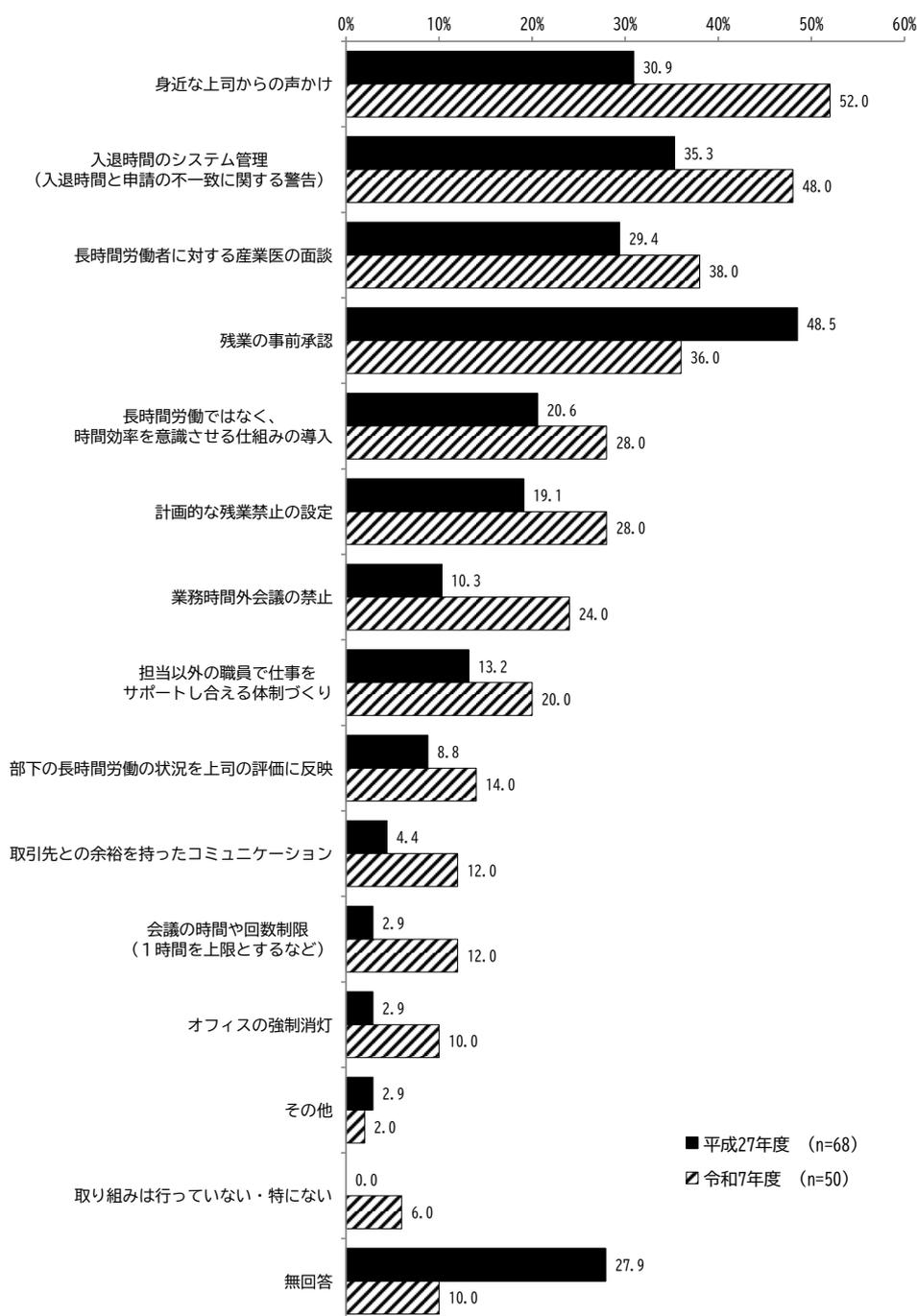
問23 残業削減のための取り組み（導入されている取組）【複数回答】

残業削減の取り組みは「身近な上司からの声かけ」

「入退時間のシステム管理(入退時間と申請の不一致に関する警告)」が4割以上の事業所で導入されている

- ▶ 残業削減のための取り組みで導入されている取組について、「身近な上司からの声かけ」が52.0%で最も多くなっている。次いで「入退時間のシステム管理(入退時間と申請の不一致に関する警告)」(48.0%)、「長時間労働者に対する産業医の面談」(38.0%)となっている。
- ▶ 平成27年度と比べると、「身近な上司からの声かけ」で増加率が高くなっている。全体的に割合が増加している一方で、「残業の事前承認」については減少している。

図表 109 残業削減のための取り組み（導入されている取組）

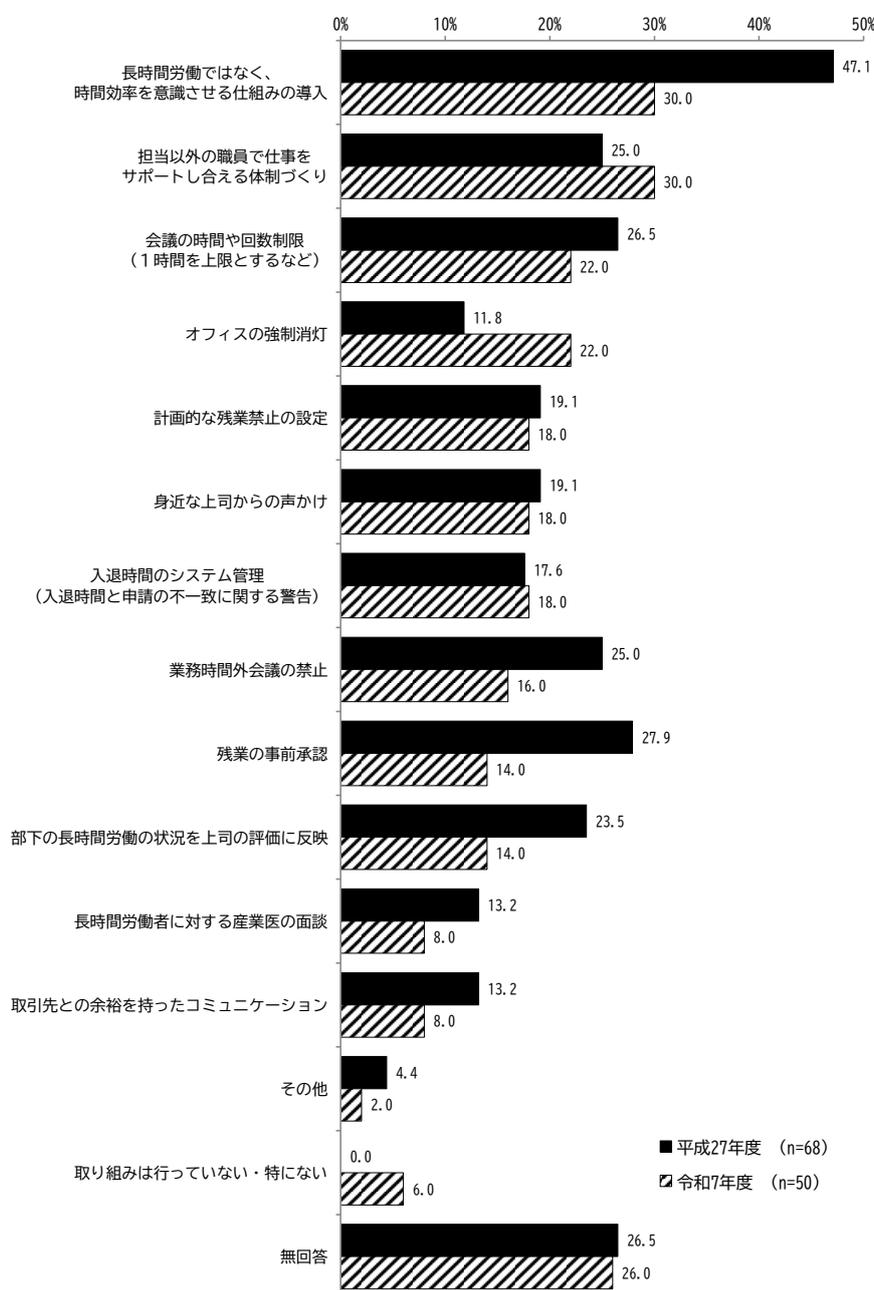


問23 残業削減のための取り組み（効果的だと思われる取組）【複数回答】

3割の事業所が「長時間労働ではなく時間効率を意識させる仕組みの導入」
「担当以外の職員でサポートし合える体制づくり」を残業削減に効果的だと捉えている

- 残業削減のための取り組みで効果的だと思われる取組について、「長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入」と「担当以外の職員で仕事をサポートし合える体制づくり」が30.0%で最も多くなっている。次いで「会議の時間や回数制限(1時間を上限とするなど)」、「オフィスの強制消灯」(22.0%)となっている。
- 平成27年度と比べると、「担当以外の職員で仕事をサポートし合える体制づくり」と「オフィスの強制消灯」、「入退時間のシステム管理(入退時間と申請の不一致に関する警告)」で増加している。一方、それ以外の取組は減少している。

図表 110 残業削減のための取り組み（効果的だと思われる取組）

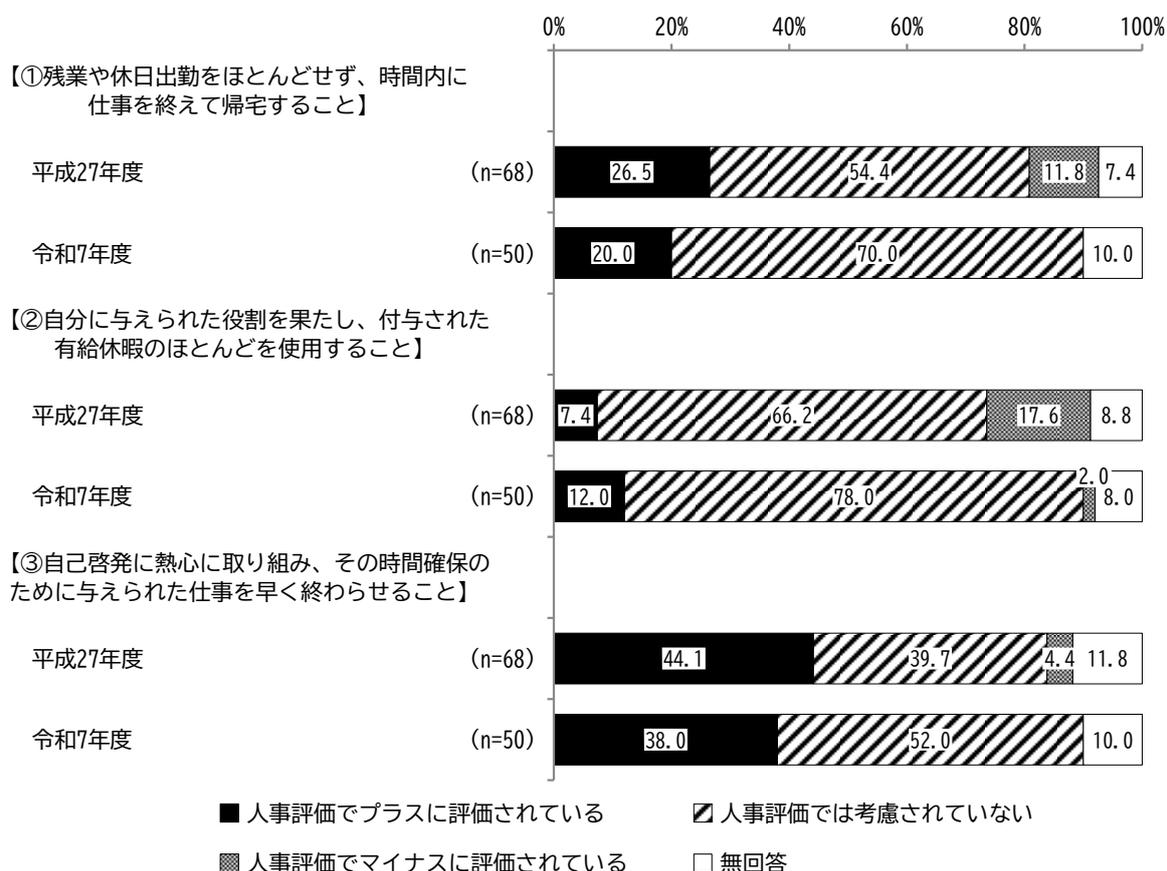


問24 人事評価【単数回答】

それぞれの項目で「人事評価では考慮されていない」の割合が最も高い

- 【残業や休日出勤をほとんどせず、時間内に仕事を終えて帰宅すること】では「人事評価では考慮されていない」が70.0%、「人事評価でプラスに評価されている」は20.0%となっている。
- 【自分に与えられた役割を果たし、付与された有給休暇のほとんどを使用すること】では「人事評価では考慮されていない」が78.0%、「人事評価でプラスに評価されている」は12.0%となっている。
- 【自己啓発に熱心に取り組み、その時間確保のために与えられた仕事を早く終わらせること】では「人事評価では考慮されていない」が52.0%、「人事評価でプラスに評価されている」は28.0%となっている。
- 平成27年度と比べると、全ての項目において「人事評価でマイナスに評価されている」の項目は減少している。また、【自分に与えられた役割を果たし、付与された有給休暇のほとんどを使用すること】では「人事評価でプラスに評価されている」が増加している。

図表 111 人事評価

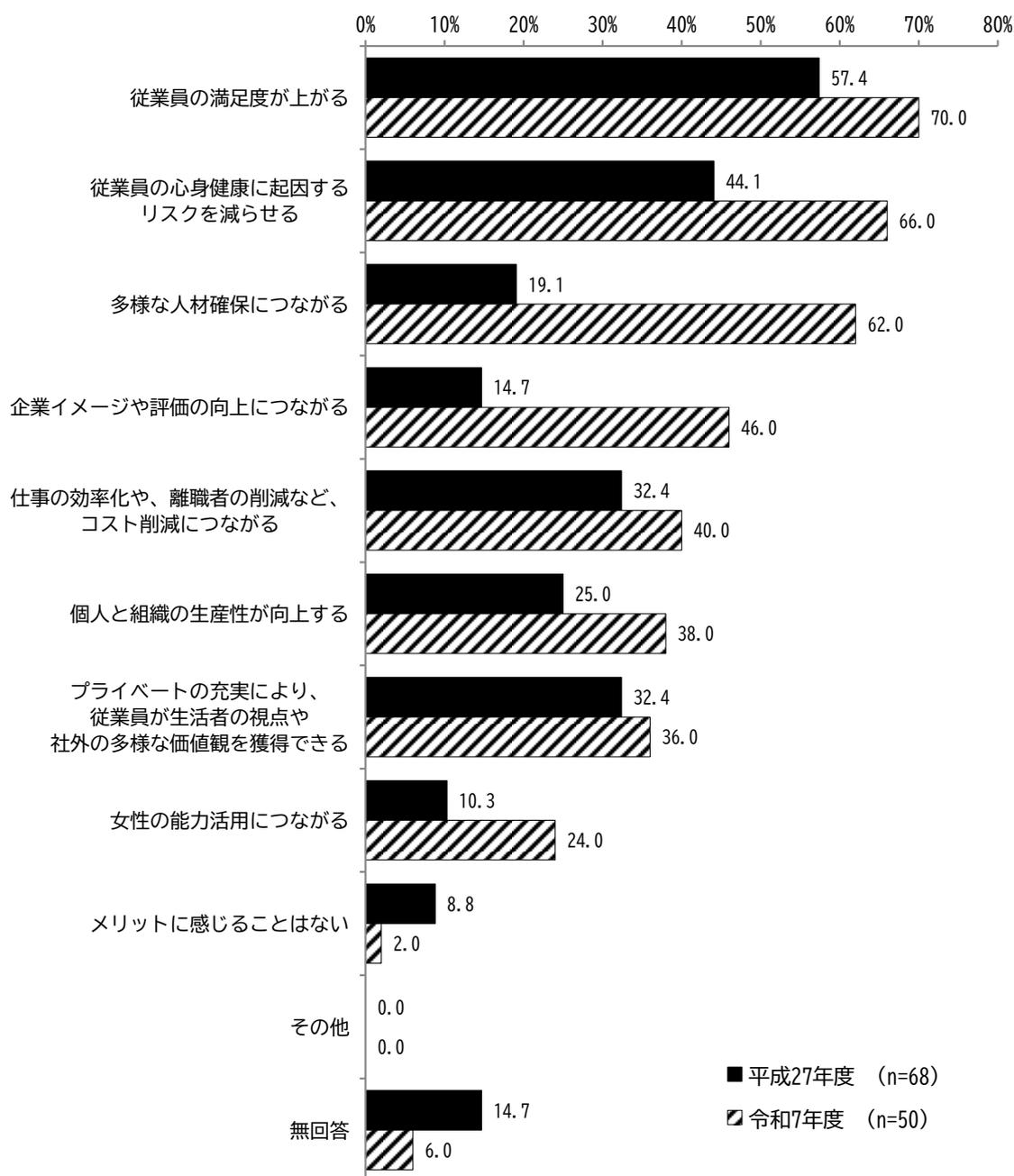


問25 ライフ・ワーク・バランスを推進するメリット【複数回答】

7割の事業所が「従業員の満足度が上がる」ことをメリットとして捉えている

- ▶ ライフ・ワーク・バランスを推進することのメリットとして、「従業員の満足度が上がる」が70.0%で最も多くなっている。次いで「従業員の心身健康に起因するリスクを減らせる」(66.0%)、「多様な人材確保につながる」(62.0%)となっている。
- ▶ 平成27年度と比べると、「メリットに感じることはない」以外は全て増加している。中でも「多様な人材確保につながる」、「企業のイメージや評価の向上につながる」においては増加率が高くなっている。

図表 112 ライフ・ワーク・バランスを推進するメリット

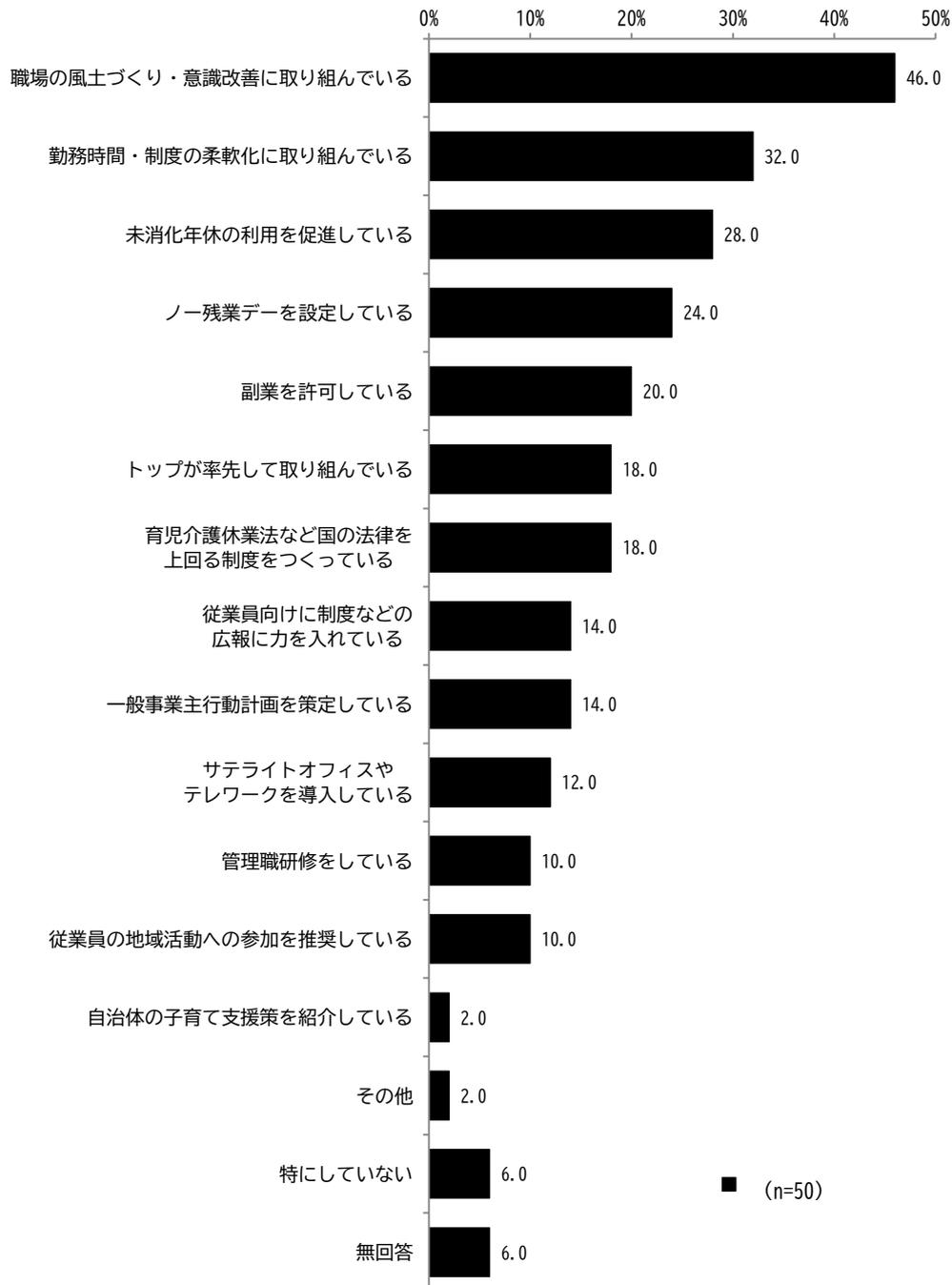


問26 ライフ・ワーク・バランスを推進するための取り組み【複数回答】

「職場の風土づくり・意識改善に取り組んでいる」が最も多い

- ライフ・ワーク・バランスを推進するための取り組みでは、「職場の風土づくり・意識改善に取り組んでいる」が46.0%と最も多く、次いで「勤務時間・制度の柔軟化に取り組んでいる」(32.0%)、「未消化年休の利用を促進している」(28.0%)となっている。

図表 113 ライフ・ワーク・バランスを推進するための取り組み

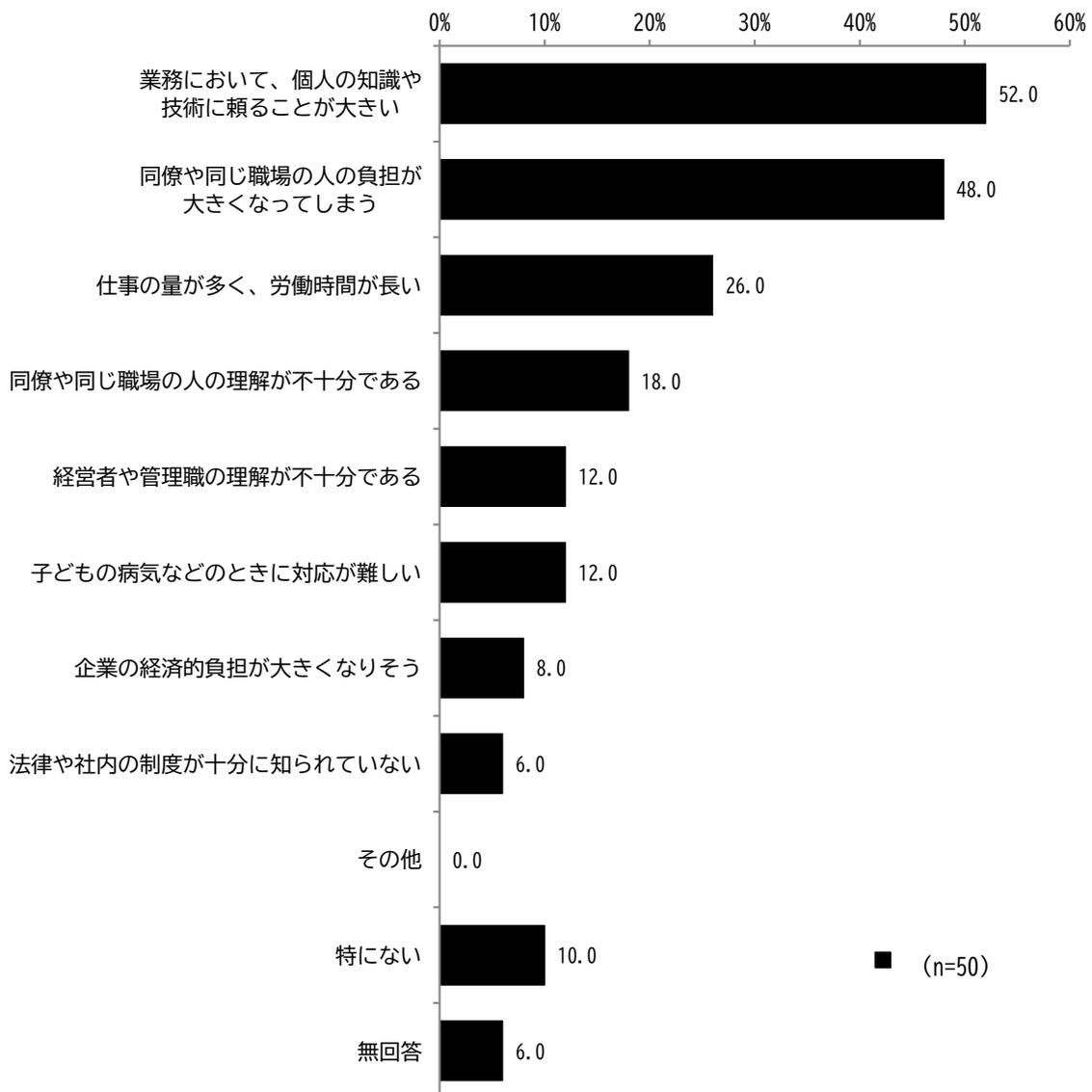


問27 ライフ・ワーク・バランスを推進するための課題【複数回答】

「業務において、個人の知識や技術に頼ることが大きい」
「同僚や同じ職場の人の負担が大きくなってしまう」ことを課題に感じている事業所が約5割

- ライフ・ワーク・バランス推進にあたっての課題では、「業務において、個人の知識や技術に頼ることが大きい」が52.0%と最も多くなっている。次いで「同僚や同じ職場の人の負担が大きくなってしまう」(48.0%)、「仕事の量が多く、労働時間が長い」(26.0%)となっている。

図表 114 ライフ・ワーク・バランスを推進するための課題



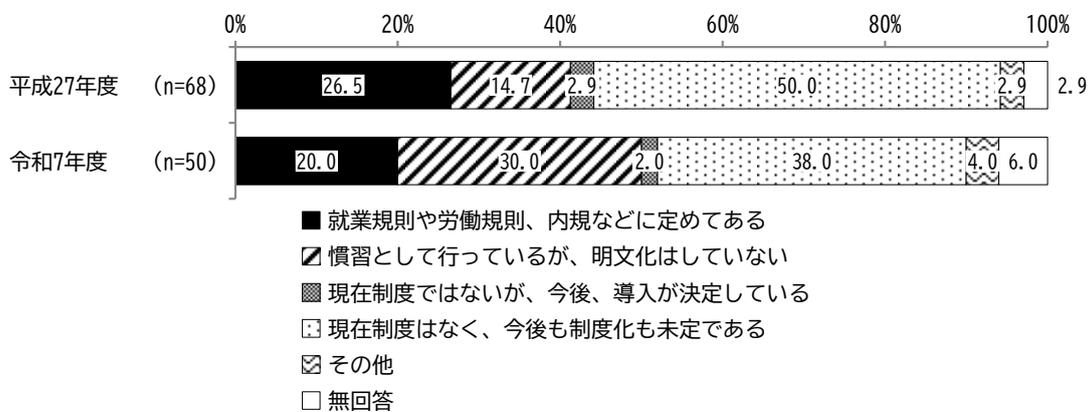
5 再雇用制度について

問28 再雇用制度【単数回答】

再雇用制度を行っている企業は約半数となっているが、規則として定めている企業は2割

- 再雇用制度では、「現在制度はなく、今後も制度化も未定である」が38.0%と最も多く、次いで「慣習として行っているが、明文化はしていない」(30.0%)、「就業規則や労働規則、内規などに定めてある」(20.0%)となっている。
- 平成27年度と比べると、「就業規則や労働規則、内規などに定めてある」が減少している。一方で、「慣習として行っているが、明文化はしていない」が大きく増加している。

図表 115 再雇用制度

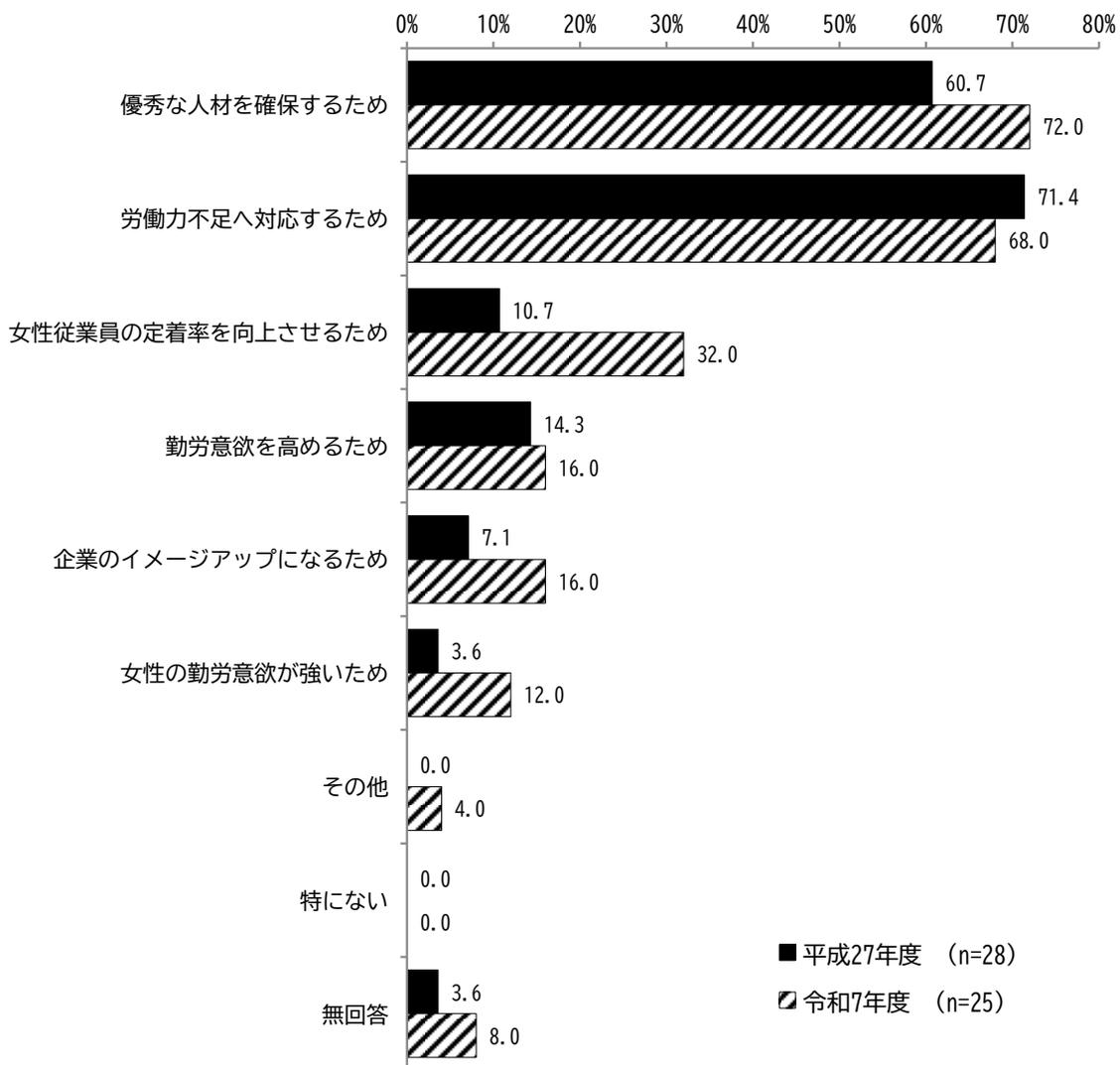


問28-1 再雇用制度を設けている理由【複数回答】

「優秀な人材を確保するため」が最も多く、次いで「労働力不足へ対応するため」

- 再雇用制度を設けている理由について、「優秀な人材を確保するため」が72.0%で最も多く、次いで「労働力不足へ対応するため」が68.0%となっている。
- 平成27年度と比べると、「労働力不足へ対応するため」以外は全て増加している。

図表 116 再雇用制度を設けている理由

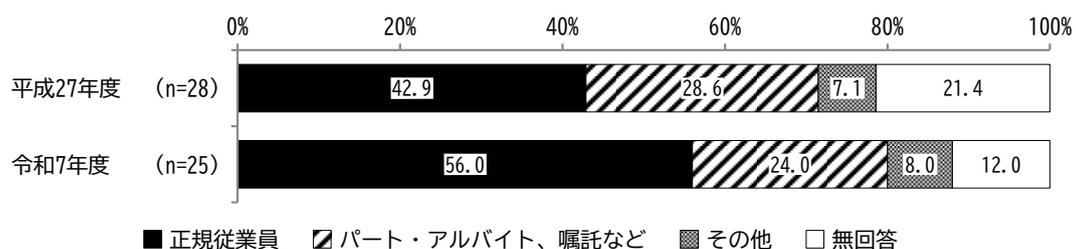


問28-2 女性の再雇用形態【単数回答】

「正規従業員」での再雇用が5割強、平成27年から大幅に増加

- 女性の再雇用形態について、「正規従業員」が56.0%と最も多く、次いで「パート・アルバイト、嘱託など」が24.0%となっている。
- 平成27年度と比べると、「正規従業員」が増加し、「パート・アルバイト、嘱託など」が減少している。

図表 117 女性の再雇用形態



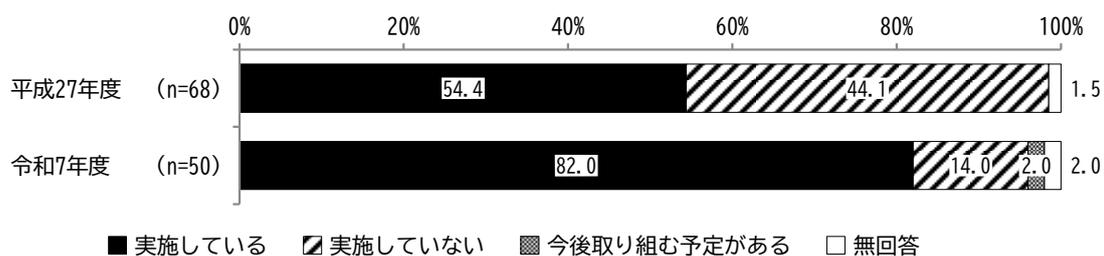
6 セクシャル・ハラスメント防止の取り組みについて

問29 セクシャル・ハラスメント防止【単数回答】

セクシャル・ハラスメント防止の取り組みを実施している事業所は約8割

- セクシャル・ハラスメント防止では、「実施している」が82.0%と最も多く、「実施していない」が14.0%となっている。
- 平成27年度と比べると、「実施している」の割合が大幅に増加している。

図表 118 セクシャル・ハラスメント防止

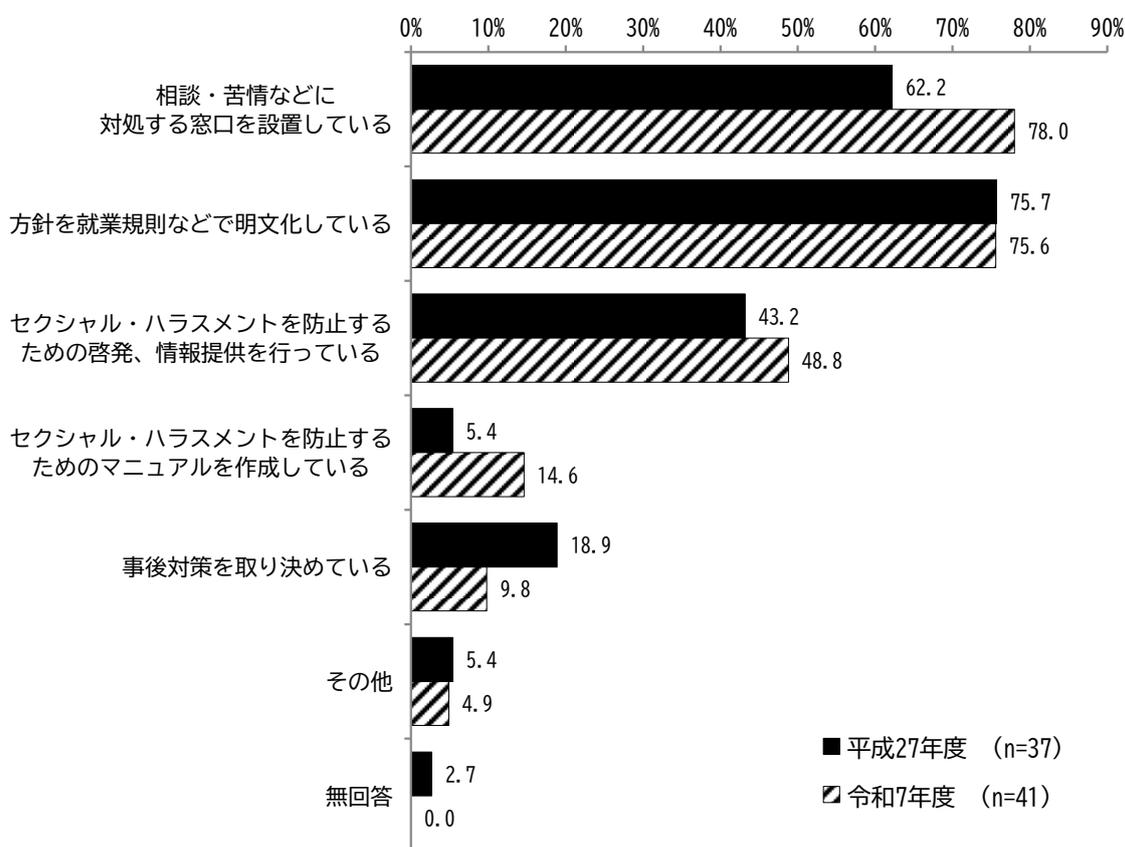


問29-1 セクシャル・ハラスメント防止のためにやっている取り組み【複数回答】

「相談・苦情などに対処する窓口を設置している」、「方針を就業規則などで明文化している」
事業所が7割以上

- セクシャル・ハラスメント防止のためにやっている取り組みについて、「相談・苦情などに対処する窓口を設置している」が78.0%で最も多くなっている。次いで「方針を就業規則などで明文化している」(75.6%)「セクシャル・ハラスメントを防止するための啓発、情報提供を行っている」(48.8%)となっている。
- 平成27年度と比べると、「相談・苦情などに対処する窓口を設置している」が大きく増加しており、各取り組みで増加傾向にあるが、「事後対策を取り決めている」は減少している。

図表 119 セクシャル・ハラスメント防止のためにやっている取り組み

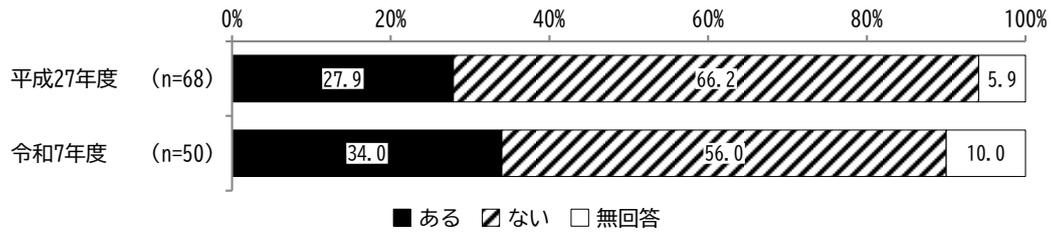


問30 セクシャル・ハラスメント被害の相談や報告の有無【単数回答】

セクシャル・ハラスメント被害の相談や報告を受けたことがある事業所は3割以上

- セクシャル・ハラスメント被害の相談や報告の有無では、「ある」が34.0%となっている。
- 平成27年度と比べると、「ある」の割合がやや増加している。

図表 120 セクシャル・ハラスメント被害の相談や報告の有無



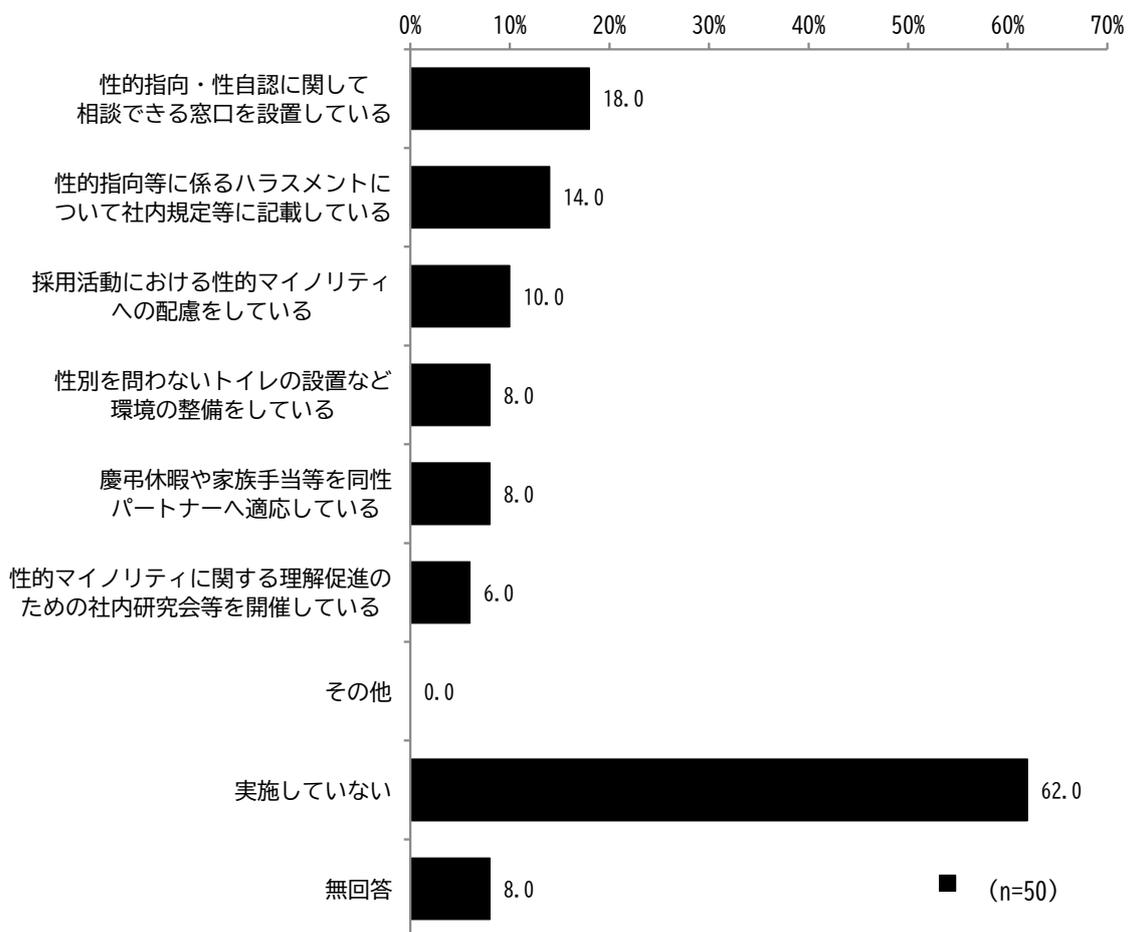
7 性的マイノリティについて

問3 1 性的マイノリティの従業員に対する支援・配慮【複数回答】

6割以上の事業所が性的マイノリティの従業員に対する支援・配慮を実施していない

- 性的マイノリティの従業員に対する支援・配慮については、「実施していない」が62.0%と最も多くなっている。
- 実施している取組については、「性的指向・性自認に関して相談できる窓口を設置している」(18.0%)、「性的指向等に係るハラスメントについて社内規定等に記載している」(14.0%)の順となっている。

図表 121 性的マイノリティの従業員に対する支援・配慮

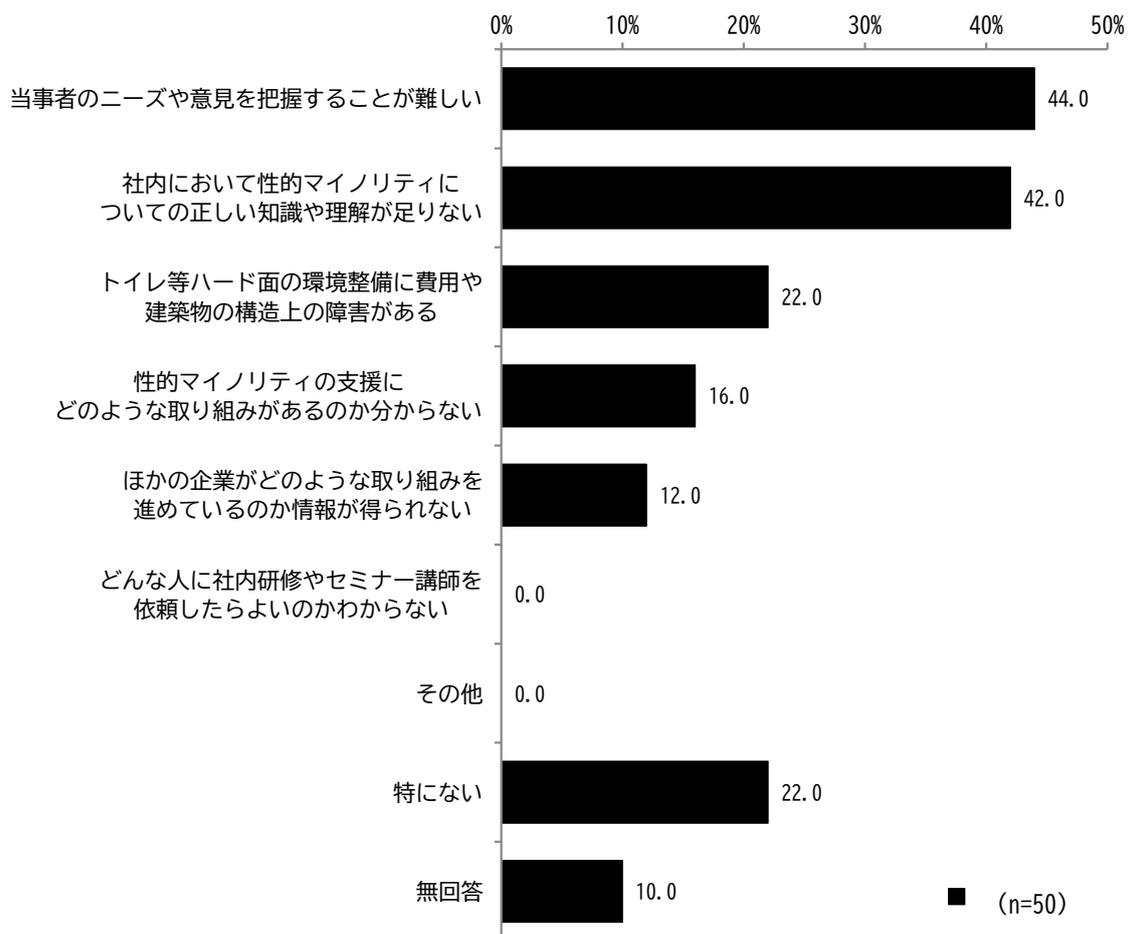


問3 2 性的マイノリティに関する取り組みを進めるための課題【複数回答】

「当事者のニーズや意見を把握することが難しい」「社内において性的マイノリティについての正しい知識や理解が足りない」ことを課題に感じている事業所が多い

- 性的マイノリティに関する取り組みを進めるための課題として、「当事者のニーズや意見を把握することが難しい」が44.0%と最も多くなっている。次いで、「社内において性的マイノリティについての正しい知識や理解が足りない」(42.0%)、「トイレ等ハード面の環境整備に費用や建築物の構造上の障害がある」(22.0%)となっている。

図表 122 性的マイノリティに関する取り組みを進めるための課題



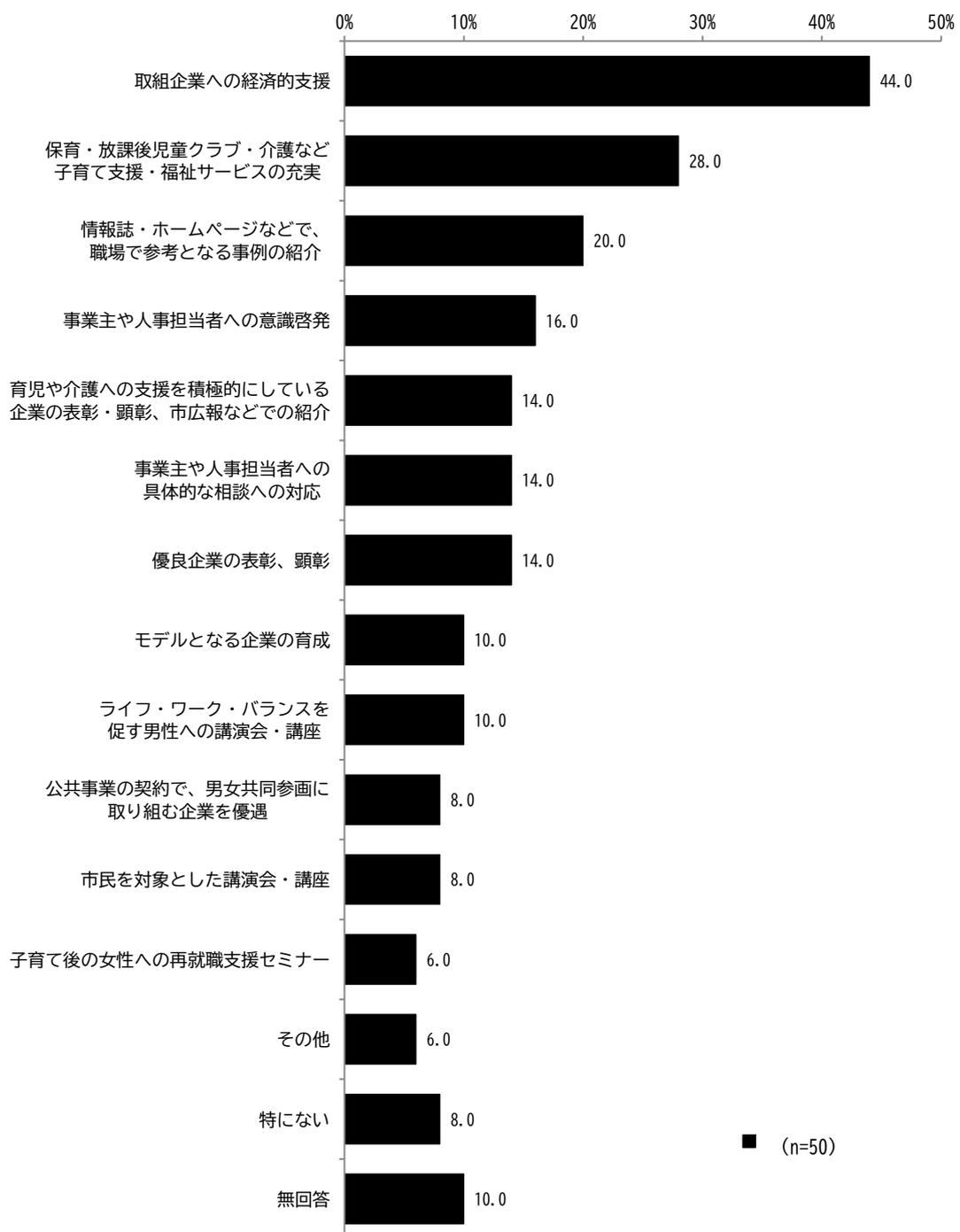
8 行政に対する要望その他について

問33 市の支援策として必要なこと【複数回答】

「取組企業への経済的支援」への要望が最も多い

- 「職場における男女平等」や「ワーク・ライフ・バランス」の推進に向けて、市が行う支援策として必要なことについては、「取組企業への経済的支援」が44.0%と最も多くなっている。次いで「保育・放課後児童クラブ・介護など子育て支援・福祉サービスの充実」(28.0%)、「情報誌・ホームページなどで、職場で参考となる事例の紹介」(20.0%)となっている。

図表 123 市の支援策として必要なこと



IV. 自由意見

男女共同参画に関することで意見等を聞いたところ、市民調査では102件（95名）、事業所調査では5件の意見が寄せられました。

市民調査については項目ごとに振り分けを行い、以下の表のとおりとなりました。また、いくつかの意見を項目ごとに示しています。なお、分類の都合上、文中から一部抜粋している場合がありますが、原文の内容の趣旨が損なわれないように配慮しています。

事業所調査については件数が少ないため全意見を掲載しております。

1. 市民調査

項目	件数
男女平等について	29
働く環境について	9
子育て支援について	5
性の多様性について	3
教育・啓発について	3
行政の取り組みについて	11
アンケートについて	26
その他	16
合計	102

●男女平等について

内容(抜粋)
男女の理解を深めることは、まず人としてどれぐらい他人の立場に立って物が考えられるかということだと思う。それができなければ、お互いのことを尊重できないと思う。
男女平等と言えど、男性が子を産むことは出来ない。役割をはたすと言う事と考えると、完全なる平等には無理が有り、出来る限り平等へ近づけると考えるべきと思う。
デリケートで難しい問題だと思いました。女性にしか、男性にしかできないこともあるので単に全て平等にするということに少し考えさせられました。
男女の平等の意味を違えている方々がいらっしゃいますが、男だから女だからではなく人としての相互理解・協力の仕方を学べたらと思います。得手不得手を認識し一人ひとりが自分や周りをみていけるようになればと願います。
男女平等とは、なにをもって平等とするか。区別と差別の違いなど、さまざまな前提の知識を広く認識してもらうことが重要だと考えます。
基本、制度より一番大事なのは時間をかけた意識改革だと思う。そして、それが成就するまで根気強く支援を継続すること。少数派、多数派問わず意見を受け入れて、そのうえで実際にどうするか吟味することが重要だと考えます。その後、それぞれの声に合わせた制度や施設を用意する流れが良いと思います。

<p>女性は妊娠、出産、授乳ができる身体的特徴がある。その他の子育て、仕事、家事、社会的な事は全ての人が平等にできるはず（社会、家族の力が必要）。女性が子どもを産んだ後、子どもを18才まで幸せに育てていく事は社会全体の問題だと思う。</p>
<p>男性でも家事育児が好きだし得意な方もいるだろうし、女性だから家事育児が得意という方ばかりではない。働き方、生き方のバランスが自分で選択できるような時代になってほしい。</p>
<p>男女は違うので平等にはならないし、平等になる必要はなく、個人一人一人は違うので、それぞれ尊重しあいながら、生活していくことが大切だと考えています。</p>
<p>男女共同参画には賛成ですが、女性だから登用するというのは違うと思います。例えば10人登用するとして必ず男女5人ずつ登用するより能力が優れている人を10人登用するべきだと考えます。いきなり女性になんでも任せるとはならず、まずは女性が能力を発揮できるような教育や成長できる環境づくり、そしてそれらを継続していけるサポートが重要ではないでしょうか。</p>
<p>男女共同参画社会がやっと実現に近くなってきているのかと今更に思っています。多様性はもちろんです、男女が共同参画して生活、仕事を実現すればそれは、私たちの生活が向上するのと同じだと思います。</p>

●働く環境について

内容(抜粋)
<p>男女平等になる為には、大企業や公務員だけでなく中小企業の経営者等が、男性が子育ての為に休みを取ることを心よく認めてくれるようになってくれないといつまでたっても結局女が家事・育児の責任を持つことになる。</p>
<p>ライフワークバランスの考えはとってもいいと思います。女性の生理への理解（生理休暇のとりやすさ、更年期含め）妊娠、出産、産後期、授乳等女性の大変さがあるので、平等にはならないと思います。育児と介護は協力してできるはず。つわり休暇、職場復帰支援はいいですね。</p>
<p>家庭内の役割分担は家庭によって異なる理想の形があるはずで、どちらがどのように働きたい/働くべきかを相談してコントロールできる余地を与えることが社会の役割だと考えている。男女の非対称性を直接的に解消しようとするよりも「夫婦ともに収入を確保しつつ家庭内の可処分時間を増やす」ことが選択的に実現できなければ、より所得の高い側（多くは出産で休職せざるを得ない女性側ではなく、男性側）がより多く仕事をするようになってしまうのではないかと思う。</p>
<p>育児についてや女性の人たちのサポートするために仕事が増加している人がいるわけです。そういう人たちのための何か手を打ってくれないでしょうか。会社内で育児のために休むメンバーにやさしい声をかける、自分の休みをやめても仕事を代わらなきゃいけない、それは当たり前だからと思ってきたけれど限界がきます</p>
<p>女の人はいろんなしがらみを抱えながら限られた時間しか働けないことを変えていきたいです。</p>
<p>男女共同参画は別にいいと思う。ただ男女共同参画というなら男性の仕事の負担を減らすことが先だと思う。1日の半分程度を仕事関係で潰されるような生活を送っている人に、個人的な時間が作れる訳がない。</p>

●子育て支援について

内容(抜粋)
<p>保育園の0～2才児クラスが少なすぎるし、保育料がとても高額である。</p>

現在、障がいのある子どもの育児とサポートのため、正社員としての勤務は難しい状況です。放課後等デイサービスを利用していますが、サービス提供時間が短く、利用日数にも制限があるため、長時間働くことができません。子どもが安心して過ごせる場がもう少し長く確保されることで、保護者も安定した就労が可能になります。サービスの利用期間の延長など、ぜひご検討いただけますと幸いです。

子どもが待機児童です。保育施設をもっと充実させてほしいです。子どもを安心して預けられる場所、制度をもっと検討してほしいです。子どもの遊び場も少ないです。他の自治体を見ていると羨ましいと思うところが多々あります。日頃から市政に尽力いただいていると思いますが、子ども達が楽しく生きやすい社会にしてください。

●性の多様性について

内容(抜粋)
女性でありセクシャルマイノリティである自分にとっては、発言しにくい(発言する機会がない)意見を聞いていただける為、非常に良い取り組みだと思いました。瀬戸市の動向に注目していこうと思います。
本アンケートの様に、「男女共同参画社会」や「ダイバーシティ」、「マイノリティ」をひとくくりにして【全体的に統一的な方向性へ導こうとすること】に対し、危機感を覚えている。「なぜその考え方が正しいのか」について触れられていないままアンケート調査が進んでいくことは、限られた範囲の中で価値観を固定観念化してしまうことが懸念される。
私はLGBT当事者ですが、今まで差別されてきた事などありません。むしろ、昨今のLGBTブームによって、とても肩身の狭い思いをしています。私はカミングアウトしていませんが、男で40過ぎても独身で、女性と遊んでる気配もなければ、まあ疑われます。でも周りの人たちは気付かないふりをして、差別も偏見も無く普通に接してくれます。日本はそういう国です。アライなど必要ありません。かえって迷惑です。チビ、デブ、ハゲ、ブスなどと一緒で、陰で言われていても、本気で差別などはされていない筈です。なぜLGBTだけが特別扱いされるのでしょうか。

●教育・啓発について

内容(抜粋)
コロナ以降、自分ファーストの人が増えたように思う。他人に対する思いやり・感謝が大切だということが一番に教えたかどうか。
年配者に興味を持ってもらうには分かりやすく、まずは「目についてもらう事」「気が付いてもらう事」が大事ではないでしょうか。それにはもっと視覚に訴える方がいいように思います。 例えば、孫のような年齢のたちが描いたポスターを図書館などの公共施設や郵便局などの金融機関の店舗、生活に身近なスーパーなどに貼らせてもらうと目につきやすく、今よりも興味が持てそうです。また、時々、児童と年配者が共に学ぶような行事があるといいですね。
私は名古屋出身ですが、瀬戸はより保守的な地域だと思います。子どもの環境がダイバーシティと遠く世界は広いということをおもえないように感じます。子どもには沢山の未来が待っていることを思える瀬戸にしてください。
平成11年から施行された「男女共同参画社会基本法」から長い時が経ちましたが、長い間の社会通念や慣習などにより、特に年配者には周知されていないように思います。

よく「三つ子の魂百まで」といわれますが、私たちが受けてきた社会や家庭からの教えは、スイッチを切り替えるようにすぐには変わりません。今の子どもたちには学校教育などでの教えがあると思いますから、近い将来には徐々に変わっていくと思うので希望が持てますね。ただ、年配者もいつまでも「知らない」では済まされないと思いますが、関連した用語を見てもカタカナ語やアルファベットの語句が多く、なかなか興味を持てません。

●行政の運営について

内容(抜粋)
市民の意見も重要かと思いますが、市として良いと思われることは積極的に行うべきかと思います。行政として行動を起こすことが大事かと思います。市民の一人として市に積極性を求めます。
男性と女性共に「住みやすく、働きやすい町づくり」をお願いします。
男女共同参画に限らず、どうしても少数派の意見は政治等に反映されにくく、生きづらさを感じます。少数の意見も丁寧に来てもらえる場があると助かります。
もっと自然な形で行政は自治会や町内会に参加して、心地よい社会を作ってほしい。
瀬戸市としては「男女共同参画」とはどのような姿を描いているのか、企業でも組織でも女性役員・役職の数が増える社会になればいいという数値だけの問題ではないような気がします。男女の「平等」「対等」の考え方の相違が共同参画を進めるうえでの意識の違いを生んでいると思います。
税金を使って社会を変えようとするのはやめて、減税してほしい。必要最低限の政策以外は必要ないと思っています。小さな政策（行政）を希望しています。

●アンケートについて

内容(抜粋)
「差がある」事を前提の質問が多く、各々の実態と乖離していると思います。
実態として男女の差があることが前提にあるのは理解できるが、設問がフラットでないのが気になった。
何に対して男女平等を目指すのか、いまいちゃわかっていませんので回答しづらい。
アンケートが長すぎます。
このアンケート自体がナンセンスだと思った。形式的だと思う。もっと瀬戸市民の若い人材にも意見を聞いたり話をする場があればいいと思います。
「〇はいくつでも」について、どの項目も該当してしまい、市として、今後、優先的に取り組むべき項目が市民ニーズとして把握できていないのではないかと。「特に大事、必要と思う項目」を2、3回答させるべきではないかと感じました。

●その他

内容(抜粋)
結婚後に瀬戸市へ転入した者です。瀬戸市は自然が多く素晴らしい土地ですが、古都市らしく閉鎖的・排他的だと強く感じています。少しずつでも多様性が認められる社会となり、自治体として魅力を持ち、若い世代の移住が増えることを期待しています。

私の住んでいるところは、陶器作りが盛んな所ですので家で仕事をする人が多く、古い歴史があるとても良い所です。ただし封鎖的な考え方をする人がいます。行事があってもあまり参加して頂けません（個人が良ければ良い）。皆が共通できる催しがあれば良いのですが大変難しいです。

私は、名古屋からの転入組ですが、瀬戸市は全般的にびっくりするほど考え方が古く、時代が昭和で止まっている気がします。瀬戸市はやきものの町で、昔ながらの窯屋さんが多いので致し方ないとは思いますが、ずっと瀬戸で暮らしている方だとこれが当たり前と疑問にも持たないようなことなんだと思います。外から流入してくる人材には時代錯誤な状況ばかりです。そして、その目こそが一般的な感覚です。

2. 事業所調査

内容(原文まま)
問 33 について 特に中小企業の取り組み企業に対して経済的に支援してほしい。
アンケートがあるということは取り組み企業を増やそうという市の方針だろうが、瀬戸市のような小さい会社が多いところではなかなか対応するのにコストもリスクもある気がする。市からの具体的及び積極的支援がないと難しいのでは。まずは経営者の意識改革から率先して行ってほしい。
申し訳ありませんが、設問が多いし、レ点を入れるのも手間がかかりますし、後半は集中力が切れました。入力に 50 分かかりました。 回答の質や建設的な意見が必要であれば、20 分程度で終わるようなアンケートを目指してはいかがでしょうか。
チェックを入れる欄の操作が二度クリックしなければならぬため操作がしにくい
必要なのはお金です。

V. 参考資料

1. 調査票（市民）

こちらの調査票のみ返送してください。

調査票

質問ごとにあてはまる答えの
番号を○で囲んでください。

1 あなた自身のことについて

問1 あなた自身のことについておたずねします。

(1) あなたの性別は、次のうちどれですか（○はひとつ）。

- | | |
|---------------------|-------|
| 1. 男性 | 2. 女性 |
| 3. 答えたくない、わからない、その他 | |

(2) あなたの年齢は、次のうちどれですか（○はひとつ）。

- | | | |
|-----------|-----------|-----------|
| 1. 20歳未満 | 2. 20～29歳 | 3. 30～39歳 |
| 4. 40～49歳 | 5. 50～59歳 | 6. 60～69歳 |
| 7. 70歳以上 | | |

(3) あなたの主な職業は、次のうちどれですか（○はひとつ）。

- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| 1. 会社員・公務員（会社役員を含む） | 2. 派遣・契約社員 |
| 3. パートタイマー・アルバイト | 4. 自営業・農業（家族従業者を含む） |
| 5. 自由業（医師、弁護士、会計士、作家、芸術家など） | |
| 6. 家事専従（主婦、主夫など） | 7. 無職 |
| 8. 学生 | 9. その他 |

(4) あなたの同居家族の構成は、次のうちどれですか（○はひとつ）。

- | | |
|----------------|---------------|
| 1. 単身世帯（一人暮らし） | 2. 夫婦・パートナーのみ |
| 3. 親と子（2世代） | 4. 親と子と孫（3世代） |
| 5. その他（ ） | |

(5) あなたは結婚していますか（○はひとつ）。

- | | | |
|--------------------------|--------------------|-------|
| 1. 結婚している | 2. 結婚していたが、死別・離別した | |
| 3. 結婚していないが、パートナーと暮らしている | | 4. 未婚 |

(6) (5)で1・3と答えた方におたずねします。あなたの家庭では共働きをしていますか（○はひとつ）。

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

(7) あなたに中学生以下の子どもはいますか (○はひとつ)。

- | | |
|-------|--------|
| 1. はい | 2. いいえ |
|-------|--------|

(8) 家族に介護を必要とする人はいますか (○はひとつ)。

- | |
|----------------------------|
| 1. 同居している家族に介護を必要とする人がいる |
| 2. 家族に介護を必要とする人はいるが同居していない |
| 3. 家族に介護を必要とする人はいない |

2 用語について

問2 あなたは、次にあげる言葉を知っていますか。あてはまる番号を○で囲んでください(○はいくつでも)。

- | |
|------------------------------------|
| 1. 男女共同参画社会※1 |
| 2. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律※2 |
| 3. 男女雇用機会均等法※3 |
| 4. ライフ・ワーク・バランス※4 |
| 5. ダイバーシティ※5 |
| 6. ジェンダー※6 |
| 7. 性的マイノリティ※7 |
| 8. L G B T Q ※8 |
| 9. S O G I ※9 |
| 10. アウティング※10 |
| 11. A L L Y (アライ) ※11 |
| 12. D V ※12 |
| 13. S D G s ※13 |
| 14. 第2次瀬戸市女性活躍推進計画・第4次瀬戸市男女共同参画プラン |
| 15. 瀬戸市ライフ・ワーク・バランス推進宣言 |
| 16. 瀬戸市L G B Tフレンドリー企業登録制度 |
| 17. 瀬戸市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度 |
| 18. 見たり聞いたりしたものはない |

※1 男女がお互いに人権を尊重し、一人一人が持っている個性や能力を十分に発揮できる社会。

※2 女性活躍推進法。女性が仕事で活躍できるようにするため、雇用の促進や働きやすい環境の整備を目的とした法律です。

※3 職場における性別による差別を禁止し、男女ともに平等に扱うことを目的とした法律です。

※4 生活と仕事の調和。性別や年齢などに関わらず誰もが、仕事・家庭生活・地域生活・個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のこと。一般にはワーク・ライフ・バランスと表

すことが多いが、瀬戸市ではライフ（生活）あつてのワーク（仕事）と考えるためライフ・ワーク・バランスとしています。

※5 「多様性」を意味する英単語。様々な違いを尊重し、社会の中で共に生きることを大切にすること。

※6 社会的性別。「女らしさ/男らしさ」といった社会的イメージや役割分担のこと。

※7 性的少数者、セクシュアルマイノリティとも言う。同性が好きな人や、自分の性に違和感を覚える人、または性同一性障害などの人々のこと。

※8 性的少数者を表す総称のひとつ。

※9 「SO 性的指向」と「GI 性自認」という意味。LGBTQ など性的少数者だけでなく、異性愛者等も含めたすべての人がもつ属性のこと。

※10 本人の同意なく SOGI について、第三者に伝えること。

※11 LGBTQ など多様な性のあり方に共感し、寄り添って支援する人。

※12 ドメスティック・バイオレンス。配偶者や恋人などの親密な関係にある者からの身体的、精神的、経済的または性的な苦痛を与えられる暴力的行為のこと。

※13 持続可能な開発目標

3 男女平等について

問3 以下のA～Hの分野において男女の地位は平等になっていると思いますか（各分野についてそれぞれ○はひとつ）。

	男性の方が優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	平等	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が優遇されている	わからない・どちらとも言えない
A 家庭生活	1	2	3	4	5	6
B 職場	1	2	3	4	5	6
C 学校教育の場	1	2	3	4	5	6
D 地域活動（自治会、町内会）の場	1	2	3	4	5	6
E 政治の場	1	2	3	4	5	6
F 法律や制度の上	1	2	3	4	5	6
G 社会通念・慣習・しきたりなど	1	2	3	4	5	6
H 社会全体	1	2	3	4	5	6

問4 男女があらゆる分野で平等になるためには、何が重要だと思いますか（〇はいくつでも）。

1. 法律や制度の見直しを行い、性差別につながるものを改める
2. 女性を取り巻くさまざまな偏見や社会通念、慣習、しきたりなどを改める
3. 男性を取り巻くさまざまな偏見や社会通念、慣習、しきたりなどを改める
4. 女性が経済力をつけたり、知識・技術を習得するなど、積極的に力の向上を図る
5. 女性の就業・社会参加を支援する施設やサービスの充実を図る
6. 男性の家事・育児・介護などの家庭参画を促進する
7. 行政や企業などの重要な役職に女性を積極的に登用する制度を採用・充実する
8. 学校教育や社会教育・生涯学習の場で、男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実する
9. その他（具体的に： _____）
10. わからない

4 女性の活躍について

問5 女性が増えるとよいと思う職業や役職は何ですか（〇はいくつでも）。

1. 国会議員・都道府県議会議員・市町村議会議員
2. 都道府県・市町村の首長
3. 国家公務員・地方公務員の管理職
4. 企業の経営者・管理職
5. 弁護士・医師などの専門職
6. 大学・企業などの研究者・技術職
7. 小・中・高校の管理職
8. 自治会・PTAなどの役員
9. その他（具体的に： _____）
10. わからない

問6 一般的に女性が職業を持つことについて、あなたはどうかお考えですか（〇はひとつ）。

1. ずっと職業を持つ方がよい
2. 結婚するまでは職業を持つ方がよい
3. 子どもができるまでは職業を持つ方がよい
4. 子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい
5. 女性は職業を持たない方がよい
6. その他（具体的に： _____）
7. わからない

問7 女性が管理職以上に昇進することについて、あなたはどのようにお考えですか（〇はいくつでも）。

- | | |
|----------------------|-------------------|
| 1. 責任が重くなる | 2. 賃金が上がる |
| 3. 能力が認められた結果である | 4. やるべき仕事が増える |
| 5. やりがいのある仕事ができる | 6. 仕事と家庭の両立が困難になる |
| 7. 自分自身で決められる事柄が多くなる | 8. 家族から評価される |
| 9. やっかみが出て足を引っ張られる | |
| 10. その他（具体的に： _____） | |
| 11. わからない | |

問8 女性が出産後なども離職せずに働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことは何だと思えますか（〇はいくつでも）。

- | |
|--|
| 1. 保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備 |
| 2. 介護支援サービスの充実 |
| 3. 家事・育児支援サービスの充実 |
| 4. 男性の家庭参画への理解・意識改革 |
| 5. 女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革 |
| 6. 働き続けることへの女性自身の意識改革 |
| 7. 長時間労働の改善を含めた働き方の改革 |
| 8. 職場における育児・介護との両立支援制度の充実 |
| 9. 短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入 |
| 10. 育児や介護による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な取扱いの禁止 |
| 11. その他（具体的に： _____） |
| 12. わからない |

問9 働く女性がさらに活躍するために企業で必要な取り組みは何だと思えますか（〇はいくつでも）。

- | |
|--|
| 1. 女性の継続就業（育児休業等からの職場復帰など）に関する支援 |
| 2. 介護支援サービスの充実 |
| 3. 家事・育児支援サービスの充実 |
| 4. 男性の家庭参画への理解・意識改革 |
| 5. 女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革 |
| 6. 働き続けることへの女性自身の意識改革 |
| 7. 長時間労働の改善を含めた働き方の改革 |
| 8. 職場における育児・介護との両立支援制度の充実 |
| 9. 短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入 |
| 10. 育児や介護による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な取扱いの禁止 |
| 11. その他（具体的に： _____） |
| 12. わからない |

問10 自治会長やPTA会長など、女性が地域活動のリーダーになるためには、どのような取り組みが必要だと思いますか（〇はいくつでも）。

- | |
|--|
| 1. 女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと |
| 2. 女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと |
| 3. 社会の中で女性が地域活動のリーダーになることについて、その評価を高めること |
| 4. 女性が地域活動のリーダーになることについて、啓発や情報提供・研修を行うこと |
| 5. 女性が地域活動のリーダーに一定の割合でなるような取組を進めること |
| 6. 地域活動のリーダーの負担を見直すこと |
| 7. その他（具体的に： _____） |
| 8. わからない |

5 生活と仕事の調和（ライフ・ワーク・バランス）について

問11 生活の中で、仕事、家庭生活、地域・個人の生活で何を優先しますか（A、Bについてそれぞれ〇はひとつ）。

A 理想として

- | |
|--|
| 1. 「仕事」を優先したい |
| 2. 「家庭生活」を優先したい |
| 3. 「地域・個人の生活」を優先したい |
| 4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい |
| 5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい |
| 6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい |
| 7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」の3つのバランスをとりたい |
| 8. その他（具体的に： _____） |
| 9. わからない |

B 現実として

- | |
|---|
| 1. 「仕事」を優先している |
| 2. 「家庭生活」を優先している |
| 3. 「地域・個人の生活」を優先している |
| 4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先している |
| 5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している |
| 6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している |
| 7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」の3つのバランスをとっている |
| 8. その他（具体的に： _____） |
| 9. わからない |

問12 あなたが平日に家事・育児・介護に携わる時間はどのくらいですか（A～Cについてそれぞれ○はひとつ）。

A 家事		
1. 30分未満	2. 30分～1時間未満	3. 1時間～3時間未満
4. 3時間～5時間未満	5. 5時間以上	6. 全く携わっていない
B 育児		
1. 30分未満	2. 30分～1時間未満	3. 1時間～3時間未満
4. 3時間～5時間未満	5. 5時間以上	6. 全く携わっていない・該当しない
C 介護		
1. 30分未満	2. 30分～1時間未満	3. 1時間～3時間未満
4. 3時間～5時間未満	5. 5時間以上	6. 全く携わっていない・該当しない

問13 既婚の方（事実婚などを含む）におたずねします。あなたの家庭では、次のA～Hのことを、主に誰が行っていますか。

(1) あなたの家庭で、A～Hの項目を現実に行っている人はだれですか。【①現実】の欄にあてはまる番号を1ずつ選んで○をつけてください。

(2) あなたの家庭で、A～Hの項目をだれが行うのが理想的だと思いますか。【②理想】の欄にあてはまる番号を1ずつ選んで○をつけてください。

	【①現実】						【②理想】					
	夫	妻	夫婦	家族全員	その他の人	該当なし	夫	妻	夫婦	家族全員	その他の人	該当なし
A. 掃除や洗濯	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
B. 食事の支度	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
C. 食事の後片付け	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
D. 日常の買い物	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
E. 子育て	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
F. 仕事	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
G. 看護や介護	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
H. 近所付き合い	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

問14 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考えについてどう思いますか（○はひとつ）。

- | | |
|--------------------|---------------|
| 1. 賛成 | 2. どちらかといえば賛成 |
| 3. どちらかといえば反対 | 4. 反対 |
| 5. わからない・どちらとも言えない | |

問15 問14で1・2と答えた方におたずねします。それはなぜですか（○はいくつでも）。

- | |
|---|
| 1. 日本の伝統的な家族の在り方だと思うから |
| 2. 自分の両親も役割分担をしていたから |
| 3. 夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから |
| 4. 妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとってよいと思うから |
| 5. 妻が家事・育児・介護などと両立しながら、働き続けることは大変だと思うから |
| 6. その他（具体的に： _____） |

問16 問14で3・4と答えた方におたずねします。それはなぜですか（○はいくつでも）。

- | |
|------------------------------------|
| 1. 男女平等に反すると思うから |
| 2. 自分の両親も外で働いていたから |
| 3. 夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから |
| 4. 妻が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとって良いと思うから |
| 5. 家事・育児・介護は妻だけの役割ではないから |
| 6. 固定的な夫と妻の役割分担の意識を押し付けるべきではないから |
| 7. その他（具体的に： _____） |

問17 現在どのような活動に参加していますか（または過去にした経験がありますか）（○はいくつでも）。

- | |
|------------------------|
| 1. P T A・子ども会などの活動 |
| 2. 町内会・自治会の活動 |
| 3. 老人クラブ・高齢者の会の活動 |
| 4. 福祉や子育て支援などのボランティア活動 |
| 5. 教養・趣味・スポーツのサークル活動 |
| 6. 公民館の活動 |
| 7. 地域力向上組織の活動 |
| 8. 環境保全やまちづくりなどの市民活動 |
| 9. その他（具体的に： _____） |
| 10. 参加したことがない |

問18 あなたが問17の地域活動をしようとする場合、支障となっていたり、支障となるであろうと思われることがありますか（〇はいくつでも）。

- | | |
|------------------------|----------------------|
| 1. 仕事が忙しくて時間がない | 2. 家事や育児、介護で時間がない |
| 3. 家族の理解や協力が得られない | 4. 地域や親せきなど周囲の目が気になる |
| 5. 一緒に活動する仲間がいない | 6. 活動に関する情報がない |
| 7. 関心がない、または興味のある内容がない | |
| 8. その他（具体的に： _____） | |
| 9. 特に支障となることはない | |

問19 男性が女性とともに家事、育児、介護、地域活動、市民活動に積極的に参加するためには、どのようなことが必要だと思いますか（〇はいくつでも）。

- | |
|--|
| 1. 男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと |
| 2. 男性が家事・育児などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと |
| 3. 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること |
| 4. まわりの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること |
| 5. 社会の中で、男性による家事・育児などについても、その評価を高めること |
| 6. 男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること |
| 7. 労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどのICT（情報通信技術）を利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること |
| 8. 男性の家事・育児などについて、啓発や情報提供、相談窓口の設置、技能の研修を行うこと |
| 9. 男性が家事・育児などを行うための、仲間（ネットワーク）作りをすすめること |
| 10. その他（具体的に： _____） |
| 11. わからない |

問24 問23で1と答えた方におたずねします。相談できる窓口について、どのようなところを知っていますか（〇はいくつでも）。

1. 警察
2. 配偶者暴力相談支援センター（愛知県女性相談センター）
3. 愛知県男性DV被害者ホットライン
4. 法務局、人権擁護委員、法テラス
5. 民間の団体や機関（民間シェルター、弁護士会など）
6. 瀬戸市の相談窓口（女性の悩みごと相談、人権相談など）
7. その他（具体的に： _____）

7 性的マイノリティについて

問25 あなたは今までに自分の身体の性、心の性または性的指向（同性愛など）に悩んだことはありますか（〇はひとつ）。

1. ある
2. ない
3. 答えたくない

問26 性的マイノリティの人たちが偏見や差別により生きづらいと思いますか（〇はひとつ）。

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

問27 問26で1・2と答えた方におたずねします。性的マイノリティの方に対する偏見や差別をなくし、性的マイノリティの方々が生活しやすくなるためにどのような対策が必要だと思いますか（〇はいくつでも）。

1. 行政による市民への周知啓発活動の実施
2. 行政職員や小中高校などの教職員に対する研修の実施
3. 相談窓口や当事者同士が話せる場所の充実
4. 児童・生徒に対する教育の充実
5. 偏見や差別解消等を目的とする、法律や条例等の整備
6. 誰もが働きやすい職場環境づくりの取り組み
7. 活動団体の支援
8. その他（具体的に： _____）
9. わからない

8 男女共同参画行政について

問28 「男女共同参画社会」・「ダイバーシティ（多様性）」を実現するために、今後、瀬戸市はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか（〇はいくつでも）。

1. 審議会や各種委員会に女性を積極的に登用する
2. 瀬戸市の管理職に女性を積極的に登用する
3. 保育施設・保育サービスなどの子育て支援を充実する
4. 介護施設・介護サービスなどの介護支援を充実する
5. 子育てや介護等でいったん仕事を離れた人の再就職を支援する
6. 男女共同参画社会やダイバーシティについて、市広報誌やパンフレットなどで啓発する
7. 女性の能力開発や人材育成などの講座を充実する
8. 男性の家事・育児・介護などへの参加を進めるための講座や啓発を充実する
9. 女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を充実する
10. 学校教育において、男女の平等と相互の理解や協力についての学習機会を充実する
11. 職場における男女共同参画推進について企業等へ働きかける
12. その他（具体的に： _____）
13. わからない

◎このアンケートに関する事で何かご意見がありましたら、ご自由にお書きください。

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

調査の分析結果をプランに反映させるとともに、瀬戸市ホームページや広報せとでも皆さまにお知らせします。

2. 調査票（事業所）

こちらの調査票のみ返送してください。

※回答は、経営者（代表者）または人事担当の方をお願いいたします。

※回答欄が不足する場合は、別紙（任意様式）を添付していただいても結構です。

1 貴社について

（令和7年7月1日現在）

問1 貴社の業種はどれですか。あてはまる番号を選んでください。

- | | |
|----------------------|---------------|
| 1. 建設業 | 2. 製造業 |
| 3. 鉱業 | 4. 卸売業、小売業 |
| 5. 金融業、保険業 | 6. 不動産業、物品貸付業 |
| 7. 宿泊業、飲食サービス業 | 8. 教育、学習支援 |
| 9. 医療、福祉 | 10. サービス業 |
| 11. その他（具体的に： _____） | |

問2 労働組合はありますか。あてはまる番号を選んでください。

- | | |
|-------|-------|
| 1. ある | 2. ない |
|-------|-------|

問3 従業員数などについてお聞きします。人数を入力してください。

	A 正規従業員		B パートタイマー・嘱託・派遣社員等	
	男性	女性	男性	女性
①従業員数（役職者含む）	人	人	人	人
②役職者数	人	人	/	
部長相当以上	人	人		
課長相当	人	人		
係長相当	人	人		

2 用語について

問4 次にあげる言葉を知っていますか。次の中からあてはまる番号を選んでください（いくつでも）。

- | |
|-----------------------------------|
| 1. 第2次瀬戸市女性活躍推進計画・第4次瀬戸市男女共同参画プラン |
| 2. 瀬戸市ライフ・ワーク・バランス推進宣言※ |
| 3. 瀬戸市LGBTフレンドリー企業登録制度 |
| 4. 瀬戸市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度 |
| 5. 見たり聞いたりしたものはない |

※一般にはワーク・ライフ・バランスと表すことが多いが、瀬戸市ではライフ（生活）あつてのワーク（仕事）と考えるためライフ・ワーク・バランスとしています。

3 ポジティブ・アクションの取り組みについて

問5 「ポジティブ・アクション」の意味を知っていますか。次の中から選んでください（1つだけ）。

- | | |
|-------------|-------------|
| 1. 十分知っている | 2. 少し知っている |
| 3. 聞いたことはある | 4. まったく知らない |

ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

固定的な男女の役割分担意識やこれまでの慣習から、「営業職に女性がほとんどいない」「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の男女差が生じている場合に、このような差を解消するために、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

問6 貴社では「ポジティブ・アクション」に取り組んでいますか。次の中からあてはまる番号を選んでください（1つだけ）。

- | | |
|----------------|-------|
| 1. 取り組んでいる | → 問8へ |
| 2. 取り組みを検討中である | |
| 3. 取り組む予定はない | → 問7へ |

問6で「3. 取り組む予定はない」とお答えの方にお聞きます

問7 ポジティブ・アクションに取り組まない理由は何ですか。次の中からあてはまる番号を全て選んでください。

- | |
|----------------------------|
| 1. 既に十分に女性が能力を発揮し、活躍しているため |
| 2. 日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない |
| 3. トップの意識が伴わない |
| 4. コストの上昇につながる |
| 5. 男性からの理解が得られない |
| 6. 取り組むメリットが感じられない |
| 7. ポジティブ・アクションの手法がわからない |
| 8. その他（具体的に： _____） |
| 9. わからない |

問6で「1. 取り組んでいる」「2. 取り組みを検討中である」とお答えの方にお聞きます

問8 「①現在取り組んでいるもの」と「②取り組みを検討中のもの」は何ですか。
 次の1～10のうち、該当する番号をそれぞれにご記入ください（いくつでも）。
 また、「9」「10」をご記入の場合は、その具体的な内容もご記入ください。

①現在取り組んでいるもの	該当する番号（いくつでも）
	「9」の具体的な内容：
	「10」の具体的な内容：
②取り組みを検討中のもの	該当する番号（いくつでも）
	「9」の具体的な内容：
	「10」の具体的な内容：

1. 女性従業員比率の数値目標を設けるなど女性の採用が増えるよう努めている
2. これまで女性が少なかった職種や職務に積極的に女性を配置するようにしている
3. 公正な人事考課を行い、能力のある女性の昇任・昇格に努めている
4. 各種研修、教育機会への女性の参加を奨励している
5. 昇任・昇格試験の受験を女性に奨励している
6. 職業生活と家庭生活とを両立させ、長く勤められるように、制度の工夫など職場の環境づくりに努めている
7. 女性の提案や発言を求めるなど、女性の責任感や意識を向上させるために配慮している
8. 男女平等な職場環境となるよう、社内の意識改革を進めている
9. 女性の役員・管理職への登用について数値目標を定めている
10. その他

具体的な内容も
ご記入ください。

問9 人事採用の面接者・選考者に女性を登用していますか。次の中から選んでください（1つだけ）。

- | | |
|------------|----------|
| 1. 登用している | 2. 登用予定 |
| 3. 登用の予定なし | 4. 分からない |

問10 女性の少ない部署や業務に対する積極的な女性の配置を行っていますか。次の中から選んでください（1つだけ）。

- | | |
|------------|----------|
| 1. 配置している | 2. 配置予定 |
| 3. 配置の予定なし | 4. 分からない |

問11 プロジェクトリーダーなどの職責のある業務に積極的に女性を登用していますか。次の中から選んでください（1つだけ）。

- | | |
|------------|----------|
| 1. 登用している | 2. 登用予定 |
| 3. 登用の予定なし | 4. 分からない |

4 育児や介護に関する制度などについて

◆育児に関する制度について

問12 貴社では、育児を行う従業員を支援するため、どのような取り組みをしていますか。

(1) A～Sの項目について、制度の有無をお答えください。

(2) (1)で制度の有無が「1. あり」とお答えいただいた項目について、その利用実績の有無をお答えください。

	①制度の有無		②利用実績	
	あり	なし	あり	なし
A. 育児休業制度	1	2	1	2
B. 短時間勤務の制度	1	2	1	2
C. フレックスタイム制	1	2	1	2
D. 在宅勤務の制度	1	2	1	2
E. 始業時間・就業時間の繰り上げ・繰り下げ	1	2	1	2
F. 所定外労働をさせない制度	1	2	1	2
G. 企業内に託児所などを設置する	1	2	1	2
H. 出産・育児に対する経費の援助	1	2	1	2
I. 管理職への意識啓発（研修）の実施	1	2	1	2
J. 育児休業取得者の復職時または育休中の研修の実施	1	2	1	2
K. 本人の希望を考慮した職場配置	1	2	1	2
L. 育児休業中の給与の支給（育児休業給付金などは除く）	1	2	1	2
M. 育児休業職員の代替職員の配置	1	2	1	2
N. 育児休業取得をプラスに評価する人事制度の導入	1	2	1	2
O. 出産を控えた女性職員への面談の実施	1	2	1	2
P. 妻が出産を控えた男性職員への面談の実施	1	2	1	2
Q. 子どもの看護休暇制度の導入	1	2	1	2
R. 1歳以上の子を養育する場合にも育児休業制度を適用する（ 歳まで）	1	2	1	2
S. その他（具体的に：_____）	1	2	1	2

問13 貴社では、育児休業制度を就業規則などで規定していますか。次の中から選んでください（1つだけ）。※労働基準法の産前産後休暇とは異なります。

1. 就業規則や労働規則、内規などに定めている 2. 明文化はしていない
3. その他（具体的に：_____）

問14 令和6年度に出産した女性従業員の人数及び配偶者が出産した男性従業員の人数をご記入ください。また、その中で育児休業制度の利用人数についてもご記入ください。

	令和6年度
出産した女性従業員	人 (育児休業取得人数 人)
配偶者が出産した男性従業員(わかる範囲で)	人 (育児休業取得人数 人)

問15 育児・介護休業法の改正により、令和4年10月から「産後パパ育休(出生時育児休業)制度」が創設されました。制度についての貴社の状況を選んでください(1つだけ)。

1. 制度を利用した(している)従業員がいる
2. 制度に対応しているが、利用した従業員はいない
3. 制度を知っているが、対応していない
4. 制度について知らなかった

問16 男性の育児休暇取得が進まない原因は何と考えますか。次の中から選んでください(いくつでも)。

1. 「女は家庭、男は仕事」という考えがあるから
2. 休業中の業務に支障をきたすから(代替要員の確保など)
3. 職場で男性が育児休業を取得できる雰囲気がないから
4. 昇給や昇進、キャリア形成に影響するから
5. 休業中の生活が困難になるから
6. 妻が育児をするので、育児休業を取得する必要がないから
7. その他(具体的に:)

問20 今後、育児・介護休業制度を定着させるために、効果的だと思われるものは何ですか。次の中から選んでください（いくつでも）。

1. 管理職の制度理解
2. 育児休業・介護休業取得者のいる職場の従業員に対して、プラスの評価を行う人事制度の導入
3. 育児・介護休業取得者に対してプラスの評価を行う人事制度などの導入
4. 部下とのコミュニケーションを図るための管理職向け研修
5. 職場内ミーティングの実施など、日頃から互いの仕事内容を把握しサポートし合える体制作り
6. 上司からの育児・介護休業取得の積極的な働きかけ
7. 代替要員の確保
8. 給与保証制度による経済的支援
9. フレックスタイムや在宅勤務の導入など柔軟な勤務体系の導入
10. 復職時や時短勤務時のサポーター制度導入
11. 休業取得中従業員と上司との定期的な二者面談による仕事の情報共有
12. 復職者への研修
13. 育児・介護休業取得希望の従業員と育児・介護休業取得経験従業員の交流の場の提供
14. その他（具体的に： _____）
15. わからない

5 仕事と生活の調和について

問21 貴社の正社員において、把握している令和6年度の平均的な有給休暇取得日数は何日間ですか。小数点第2位を四捨五入し、ご記入ください。

平均的な有給取得日数	. 日／年
------------	------------

問22 貴社の正社員において、把握している令和6年度の1ヶ月あたりの平均的な残業時間は何時間ですか。小数点第2位を四捨五入し、ご記入ください。

平均的な残業時間	. 時間／月
----------	-------------

問23 残業を削減するための取り組みとして、以下のうち、貴社で【①導入している取組】と、【②効果的だと思われる取組】を、それぞれお答えください（いくつでも）。

※「効果的だと思われる取組」については、現在貴社で導入していないものについても、導入されたら効果が出ると考えられるものを選んでください。

	①導入されている 取組	②効果的だと思われる 取組
A. 計画的な残業禁止の設定	1	2
B. 入退時間のシステム管理（入退時間と申請の不一致等に関する警告）	1	2
C. 部下の長時間労働の状況を上司の評価に反映	1	2
D. 長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入	1	2
E. 長時間労働者に対する産業医の面談	1	2
F. 身近な上司からの声かけ	1	2
G. 業務時間外会議の禁止	1	2
H. 会議の時間や回数制限（1時間を上限とするなど）	1	2
I. 取引先との余裕を持ったコミュニケーション	1	2
J. 残業の事前承認	1	2
K. オフィスの強制消灯	1	2
L. 担当以外の職員で仕事をサポートし合える体制づくり	1	2
M. その他（具体的に： _____ ）	1	2
N. 取り組みは行っていない・特になし	1	2

問24 貴社の人事評価において、以下の事項はどのように評価されていますか。それぞれについてあてはまる番号を選んでください。

	人事評価でプラスに 評価されている	人事評価では考慮 されていない	人事評価でマイナスに 評価されている
①残業や休日出勤をほとんどせず、時間内に仕事を終えて帰宅すること	1	2	3
②自分に与えられた役割を果たし、付与された有給休暇のほとんどを使用すること	1	2	3
③自己啓発に熱心に取り組み、その時間確保のために与えられた仕事を早く終わらせること	1	2	3

問25 貴社では、従業員のライフ・ワーク・バランスを推進することのメリットをどのように考えていますか。あてはまる番号を選んでください（いくつでも）。

1. 多様な人材確保につながる
2. 従業員の満足度が上がる
3. プライベートの充実により、従業員が生活者の視点や社外の多様な価値観を獲得できる
4. 仕事の効率化や、離職者の削減など、コスト削減につながる
5. 個人と組織の生産性が向上する
6. 企業イメージや評価の向上につながる
7. 従業員の心身健康に起因するリスクを減らせる
8. 女性の能力活用につながる
9. その他（具体的に： _____）
10. メリットに感じることはない

問26 貴社では、「ライフ・ワーク・バランス」を推進するために、どのような取組を行っていますか。あてはまる番号を選んでください（いくつでも）。

1. トップが率先して取り組んでいる
2. 管理職研修をしている
3. 従業員向けに制度などの広報に力を入れている
4. 育児介護休業法など国の法律を上回る制度をつくっている
5. ノー残業デーを設定している
6. 勤務時間・制度の柔軟化に取り組んでいる
7. 従業員の地域活動への参加を奨励している
8. 未消化年休の利用を促進している
9. 副業を許可している
10. サテライトオフィスやテレワークを導入している
11. 自治体の子育て支援策を紹介している
12. 一般事業主行動計画を策定している
13. 職場の風土づくり・意識の改善に取り組んでいる
14. その他（具体的に： _____）
15. 特にしていない

問27 ライフ・ワーク・バランス推進にあたりどのような課題がありますか。あてはまる番号を選んでください（いくつでも）。

1. 経営者や管理職の理解が不十分である
2. 同僚や同じ職場の人の理解が不十分である
3. 同僚や同じ職場の人の負担が大きくなってしまふ
4. 仕事の量が多く、労働時間が長い
5. 業務において、個人の知識や技術に頼ることが大きい
6. 子どもの病気などのときに対応が難しい
7. 法律や社内の制度が十分に知られていない
8. 企業の経済的負担が大きくなりそう
9. その他（具体的に： _____）
10. 特にない

6 再雇用制度について

問28 再雇用制度とは「結婚、または妊娠・育児・介護などのために退職した正規従業員がその後、一定の条件を満たせば元の勤務先に就職できる制度（定年退職によるものを除く）」ですが、貴社では再雇用について就業規則などで規定していますか。次の中からあてはまる番号を選んでください（1つだけ）。

1. 就業規則や労働規則、内規などに定めてある
2. 慣習として行っているが、明文化はしていない
3. 現在制度ではないが、今後、導入が決定している
4. 現在制度はなく、今後の制度化も未定である
5. その他（具体的に： _____）

問28で「1」または「2」と回答した場合にお聞きします。

→ 問28-1 貴社で、再雇用の制度を設けている理由は何ですか。次の中からあてはまる番号を選んでください（いくつでも）。

1. 労働力不足へ対応するため
2. 優秀な人材を確保するため
3. 女性従業員の定着率を向上させるため
4. 勤労意欲を高めるため
5. 女性の勤労意欲が強いため
6. 企業のイメージアップになるため
7. その他（具体的に： _____）
8. 特にない

問28で「1」または「2」と回答した場合にお聞きします。

→ 問28-2 女性従業員の再雇用形態はどのようになっていますか。次の中からあてはまる番号を選んでください（1つだけ）。

1. 正規従業員 _____
2. パート・アルバイト、嘱託など _____
3. その他（具体的に： _____）

7 セクシャル・ハラスメント防止の取り組みについて

問29 貴社では現在、セクシャル・ハラスメント防止の取り組みを実施していますか。次の中からあてはまる番号を選んでください（1つだけ）。

1. 実施している 2. 実施していない 3. 今後取り組む予定がある

問29で「1. 実施している」と回答した場合にお聞きします。

問29-1 貴社では、セクシャル・ハラスメント防止のためにどのような取り組みを実施していますか。次の中からあてはまる番号を選んでください（いくつでも）。

1. 方針を就業規則などで明文化している
2. 相談・苦情などに対処する窓口を設置している
3. 事後対策を取り決めている
4. セクシャル・ハラスメントを防止するための啓発、情報提供を行っている
5. セクシャル・ハラスメントを防止するためのマニュアルを作成している
6. その他（具体的に： _____)

問30 貴社では、セクシャル・ハラスメント被害の相談や報告を受けたことがありますか。次の中からあてはまる番号を選んでください（1つだけ）。

1. ある 2. ない

8 性的マイノリティについて

問31 貴社では、性的マイノリティの従業員に対して支援や配慮を実施していますか。次の中からあてはまる番号を選んでください（いくつでも）。

1. 性的指向等に係るハラスメントについて社内規定等に記載している
2. 性的指向・性自認に関して相談できる窓口を設置している
3. 性的マイノリティに関する理解促進のための社内研究会等を開催している
4. 採用活動における性的マイノリティへの配慮をしている
5. 性別を問わないトイレの設置など環境の整備をしている
6. 慶弔休暇や家族手当等を同性パートナーへ適応している
7. その他（具体的に： _____)
8. 実施していない

問32 貴社では、性的マイノリティに関する取り組みを進めるにあたりどのような課題がありますか。次の中からあてはまる番号を選んでください（いくつでも）。

1. 社内において性的マイノリティについての正しい知識や理解が足りない
2. 当事者のニーズや意見を把握することが難しい
3. 性的マイノリティの支援にどのような取り組みがあるのか分からない
4. ほかの企業がどのような取り組みを進めているのか情報が得られない
5. どんな人に社内研修やセミナー講師を依頼したらよいか分からない
6. トイレ等ハード面の環境整備に費用や建築物の構造上の障害がある
7. その他（具体的に： _____）
8. 特にない

9 行政に対する要望その他について

問33 「職場における男女平等」や「ライフ・ワーク・バランス」の推進に向けて市が行う支援策として必要なことは何だと思えますか。次の中からあてはまる番号を選んでください（いくつでも）。

1. 事業主や人事担当者への意識啓発
2. 育児や介護への支援を積極的に行っている企業の表彰・顕彰、市広報などでの紹介
3. 事業主や人事担当者への具体的な相談への対応
4. モデルとなる企業の育成
5. 情報誌・ホームページなどで、職場で参考となる事例の紹介
6. 取組企業への経済的支援
7. 優良企業の表彰、顕彰
8. 公共事業の契約で、男女共同参画に取り組む企業を優遇
9. 子育て後の女性への再就職支援セミナー
10. 市民を対象とした講演会・講座
11. ライフ・ワーク・バランスを促す男性への講演会・講座
12. 保育・放課後児童クラブ・介護など子育て支援・福祉サービスの充実
13. その他（具体的に： _____）
14. 特にない

◎このアンケートに関する事で何かご意見がありましたら、ご自由にお書きください。（任意様式可）

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

調査の分析結果をプランに反映させるとともに、瀬戸市ホームページや広報せとでも皆さまにお知らせします。

瀬戸市男女共同参画に関するアンケート調査【市民・事業所】
調査結果報告書

令和7年12月

発行：瀬戸市役所市民生活部多様性協働課

TEL：0561-97-1336

FAX：0561-97-1332