

男女共同参画に関する市民意識調査 調査結果報告書

令和8年3月

丹波篠山市

目 次

I	調査の概要.....	1
1	調査目的	1
2	調査実施概要	1
II	調査結果の概要.....	2
III	調査結果.....	5
1	言葉の認知度について	5
2	分野別の平等感	7
3	家庭生活での男女の分担	11
4	地域活動への参加について	15
5	仕事と家庭の両立について	17
6	ハラスメントについて	19
7	ドメスティック・バイオレンス（DV）について	21
8	性の多様性について	25
9	男女共同参画施策全般について	27
10	あなた自身について	32
	自由意見	36
IV	資料	
	調査票	45

I 調査の概要

1 調査目的

「第3次丹波篠山市男女共同参画プラン」の計画期間が令和8年度で中間年度となることにともない、策定から現在までの経過状況を確認し、終了年度である令和13年度に向けたこれからの5か年における計画の中間見直しを行うための基礎資料とすることを目的に意識調査を行いました。

2 調査実施概要

(1) 調査対象

- ①調査対象：満18歳以上（令和7年9月15日現在）の市民2,000人を無作為に抽出
- ②調査方法：調査票の配布は郵送、回収は郵送またはインターネット回答（回答者による選択）
- ③調査期間：令和7年9月25日から令和7年10月31日

(2) 回収状況

抽出数	有効回答数	有効回答率
2,000人	742人	37.1%
有効回答数の内訳	郵送 570人	構成比 76.8%
	インターネット 152人	構成比 20.5%
	窓口 20人	構成比 2.7%

(3) 調査項目

- ①言葉の認知度について
- ②分野別の平等感
- ③家庭生活での男女の分担
- ④地域活動への参加について
- ⑤仕事と家庭の両立について
- ⑥ハラスメントについて
- ⑦ドメスティック・バイオレンス（DV）について
- ⑧性の多様性について
- ⑨男女共同参画施策全般について
- ⑩あなた自身について

(4) 調査結果の表示方法

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

Ⅱ 調査結果の概要

1 言葉の認知度について（P5～P7）

言葉の認知度については、「ドメスティック・バイオレンス（DV）」や「デートDV」では認知度が高い一方で、「マイクロアグレッション」や「ポジティブ・アクション」の認知度が低くなっています。また、すべての言葉について、男女に差はなく、ほぼ同じ構成となっています。「LGBTQ」については、令和2年度の前回調査と比較すると大きな変化はありませんが、年代にみると、「内容まで知っている」では「18歳～29歳」の割合が69.6%と最も高く、次いで「30歳代」「40歳代」と続いています。若い世代は、インターネットを利用した情報収集が進んでいると考えられます。

2 分野別の平等感（P7～P10）

男女平等に関する認識については、「学校・教育」では平等と感じる人が多い一方で、「政治の場」、「社会全体」では、男性が優遇されているとの認識が強く見られます。また、あらゆる分野において、男性が優遇されていると感じる人の割合は、男性よりも女性の方が高くなっています。

3 家庭生活での男女の分担（P11～P14）

家庭生活での男女の役割分担の現状については、「生活費の確保」で男性が中心となる一方で、「家事」や「家計管理」では女性が中心になっており、前回調査結果と比べても、その傾向は変わっていません。しかし、「生活費の確保」で「夫婦同程度」の割合は、前回調査より7ポイント増加しており、女性の社会進出が進み共働き家庭が増加したことが要因として考えられます。

男性が家事や子育て、介護などをすることにに対する抵抗感については、「すべてに抵抗感はない」の割合が全体で55.9%となっています。性別にみると、女性の割合が62.9%と、男性の45.2%よりも17.7ポイント高い結果となっています。男性はすべての項目において、女性よりも抵抗感を感じていることが伺えます。

また、今後男性が家事、介護、地域活動に積極的に参加するために必要なことについて、男女ともに「当事者（夫婦間）の考え方を尊重し、まわりの人が固定的な観念などを押しつけない」の割合が最も高くなっています。

4 地域活動への参加について（P15～P17）

住んでいる地域の男女不平等の現状について、「役員のほとんどが男性である」の割合が最も高く、21.9%となっています。性別にみると、女性は「地域行事などで男女の役割が固定化している」の割合が21.6%と最も高く、男性の16.6%よりも5ポイント高い結果となっています。「役員のほとんどが男性である」の割合は、前回調査より4.9ポイント減少しており、女性の地域活動への参加が進んでいることが伺えます。

また、男女不平等の原因について、「社会的なしきたりやならわし」の割合が22.5%最も高くなっており、また、女性の積極的な地域活動や自治会などにおける役職登用の促進に有効だと思うものについて、「女性が積極的に参加しやすい雰囲気をつくる」と「自治会の規約に、女性役員の人数・割合を明記する」がいずれも15.2%と最も高くなっています。

5 仕事と家庭の両立について（P17～P19）

現実では、「仕事と家庭生活をともに優先している」の割合が最も高く、次いで「仕事を優先している」の割合が高くなっています。希望では、「仕事と家庭生活をともに優先したい」の割合が最も高く、次いで「家庭生活を優先したい」の割

合が高くなっています。

性別にみると、現実では、男性では「仕事を優先している」の割合が最も高く、一方で女性では「家庭生活を優先している」の割合が最も高くなっており、家庭生活における女性の役割が大きいことが伺え、さらなる仕事と家庭等の両立を図るワーク・ライフ・バランスの推進が求められます。前回調査と比較すると「仕事と家庭生活をともに優先している」の割合は 5.7 ポイント増加しており、特に男性では 7.9 ポイント増加しています。

また、女性が活躍できる職場環境に必要なことについて、性別でみると、男性、女性ともに「子どもが病気の時や学校行事の時に休みが取れること」「育児休業・介護休業が取れること」「保育園、認定こども園、学童保育などの保育環境が整っていること」が上位に挙がっています。前回調査と比較すると、「フレックスタイム制度や在宅勤務などの柔軟な働き方ができること」や「残業や休日出勤がないこと」の割合が増加しており、柔軟な働き方への見直しの意向が高まっています。

6 ハラスメントについて（P19～P20）

「経験がある」「見たことがある」ハラスメントについて、大声で叱責されるなどパワーハラスメントの割合が高くなっています。性別にみると、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメントでは、すべての項目において、「経験がある」の割合は、男性よりも女性が高くなっています。一方、パワーハラスメントでは、「大声で叱責される」の割合が女性より男性が高くなっています。

7 ドメスティック・バイオレンス（DV）について（P21～P24）

実際に「暴力を受けたことがある」の割合は 7.3%、「現在も暴力を受けている」が 0.7%となっています。DVに該当する行為について、「精神的暴力」の割合が他の行為よりも高い傾向にあります。相談先については、「相談しなかった」という人が最も多く、次いで「自分の家族」や「友人・知人」に相談する割合が多くなっており、前回調査と比較すると、特に「友人・知人」に相談する人が多くなっています。公的な機関や専門機関にはほとんどつながっておらず、県や市などの公的相談機関に相談した人の割合は、前回の調査結果より減少しており、より一層の窓口の周知徹底、相談しやすい仕組みづくり等、ニーズに合った窓口体制の整備が必要です。

8 性の多様性について（P25～P26）

性的マイノリティについての考えやイメージについて、「個人の人権として理解・尊重すべきである」の割合が最も高く、次いで、性の多様性として認めるべきである」「偏見や差別を心配して、隠している人が多いと思う」の割合が高くなっています。また、理解を進めるために必要なこととして、「児童・生徒・学生への啓発」の割合が最も高くなっています。

9 男女共同参画施策全般について（P27～P31）

男女共同参画について「学んだり教えてもらったりしたことがある」の割合は 32.6%と低く、67.4%が「ない」と回答しています。また、どこで学んだり教えてもらったかについては、「住民学習会」の割合が最も高く、次いで「職場で」「学校で」の割合が高くなっています。何らかの丹波篠山市の男女共同参画施策を「知っている」の割合は 60%となっており、「すべて知らない」の割合は 40%で、性別にみると、男性では約 50%が「すべて知らない」と答えています。男女共同参画センターが実施する事業に関する情報提供と広報活動をいかに進めていくかが課題といえます。

最後に行政が力を入れていくべきことについて、性別にみると、男性、女性と

もに「育児休業・介護休業などの制度を男女共に利用できるよう普及させる」「高齢者や病人の介護サービスなどを充実させる」「子育てや介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」が上位に挙がっています。

10 あなた自身について（P32～P35）

回答者については、「男性」が 40.0%、女性が 58.0%となっており、男性よりも女性の方が多くなっています。年齢については、「60 歳代」が最も多く、次いで「70 歳代」「50 歳代」となっており、中高年層の回答が多くなっています。

職業については、「正規の社員・職員」の割合が最も高いものの、男女の差が大きく、女性は「家事専業」「パート・アルバイト」の割合が高い傾向にあります。結婚や子育てを機に非正規雇用に移行する傾向があると考えられます。

家族構成については、「夫婦だけ」の割合が最も高く、次いで「自分と子ども」「親と自分」となっており、核家族化が進んでいます。

Ⅲ 調査結果

1 男女平等に対する意識について

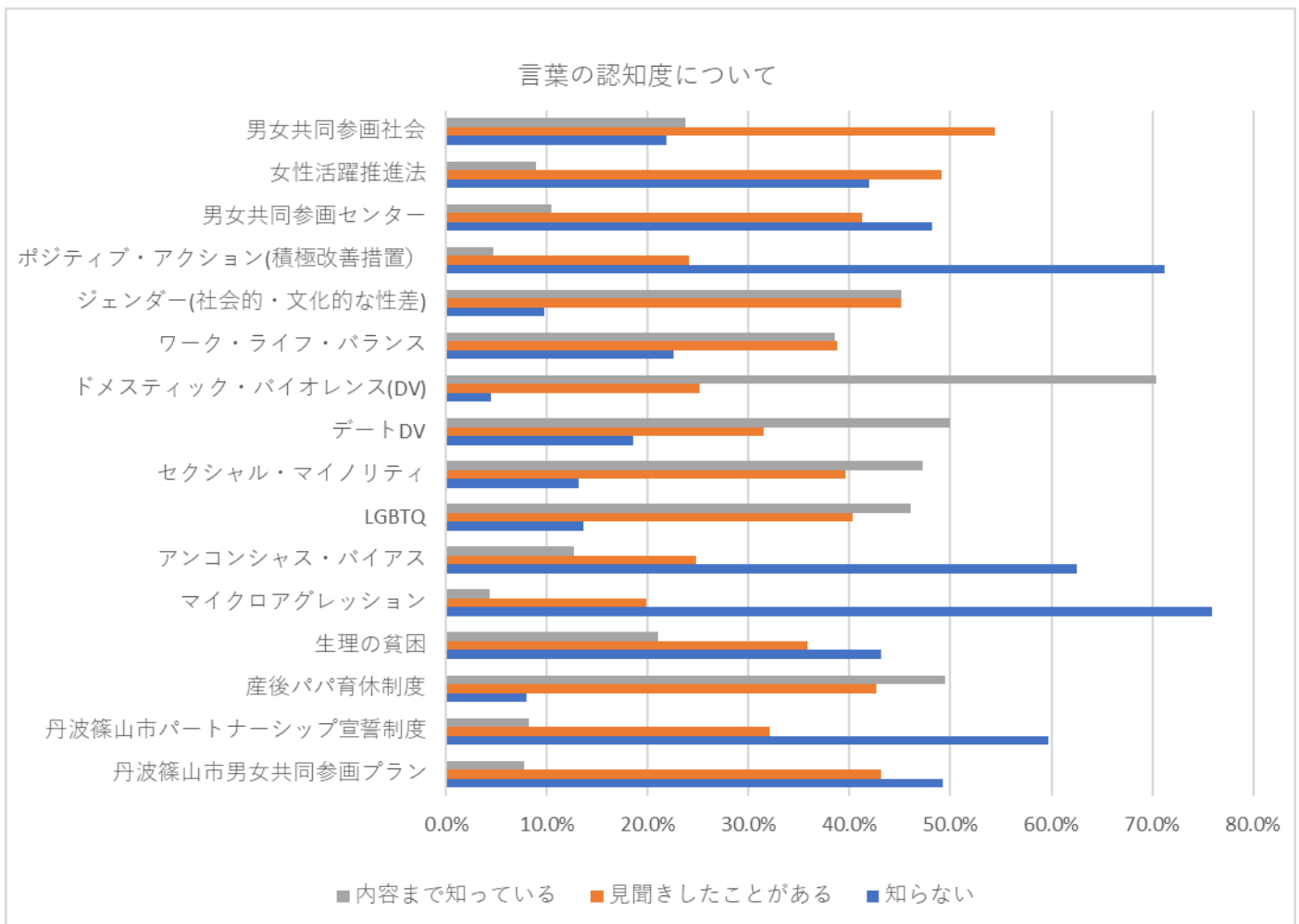
(1) 言葉の認知度について

問 1 あなたは、次にあげる言葉についてどの程度知っていますか。(それぞれに○は1つ)

■全体

「内容まで知っている」では、『ドメスティック・バイオレンス（DV、配偶者からの暴力）』の割合が70.4%と最も高く、次いで『デートDV（交際相手からの暴力）』の割合が49.9%、『産後パパ育休制度』の割合が49.5%となっています。

「知らない」では、『マイクロアグレッション（些細な侮辱）（※1）』の割合が75.9%と最も高く、次いで『ポジティブ・アクション（積極改善措置）（※2）』の割合が71.2%、『アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み・偏見）（※3）』の割合が62.5%となっています。



※1 マイクロアグレッション：悪意はないものの、相手を傷つけたり、不快にさせたりする無意識の言動

※2 ポジティブ・アクション：職場における男女労働者も格差を是正し、実質的な機会均等を実現するための企業が行う、自主的かつ積極的な取り組み

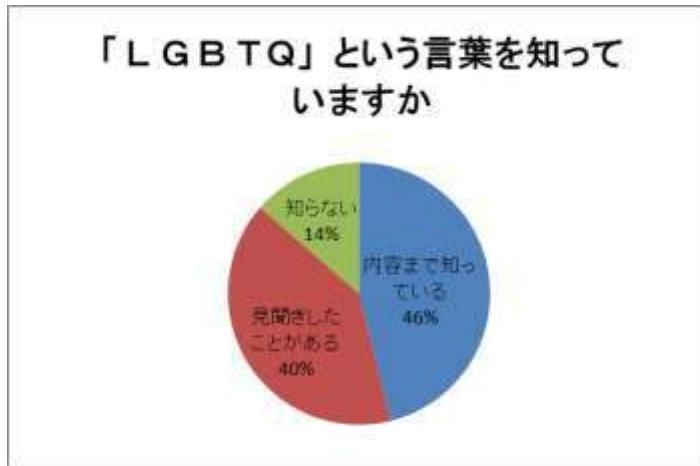
※3 アンコンシャス・バイアス：性別、年齢、経歴などの属性に基づき、自身が気づかぬうちに持っている「思い込み」や「偏見」

「LGBTQ」という言葉を知っていますか

■ 全体

「内容まで知っている」の割合が 46.1%で最も高く、次いで「見聞きしたことがある」が 40.3%となっています。

選択項目	総計		男性		女性		答えたくない	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
内容まで知っている	342	46.1%	124	41.8%	169	39.2%	6	42.9%
見聞きしたことがある	299	40.3%	129	43.4%	206	47.8%	7	50.0%
知らない	101	13.6%	44	14.8%	56	13.0%	1	7.1%
合計	742	100.0%	297	100.0%	431	100.0%	14	100.0%

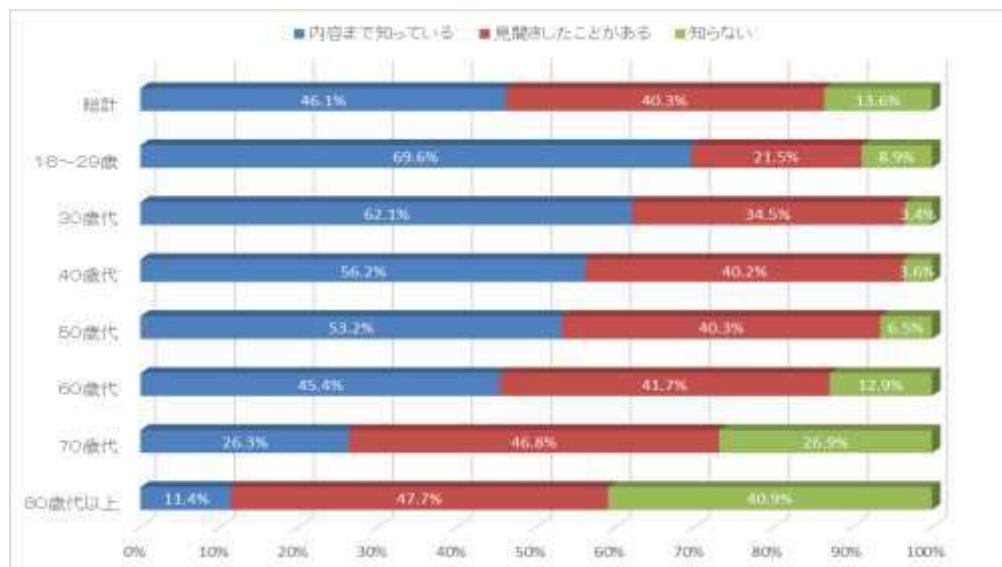


■ 性別

男女に差はなく、ほぼ同じ構成となっています。

■ 年代

「内容まで知っている」では、『18～29 歳』の割合が 69.6%と最も高く、次いで『30 歳代』が 62.1%、『40 歳代』が 56.3%となっています。



■ 前回調査との比較

令和２年度調査結果と比較すると、「内容まで知っている」の割合は、令和２年度では「意味を理解している」が48%となっており、1.9ポイント減少しています。また、「見聞きしたことがある」の割合は、令和２年度では「聞いたことはあるが正確な意味はわからない」が39%となっており、1.3ポイント増加しています。

参考（令和２年度調査）

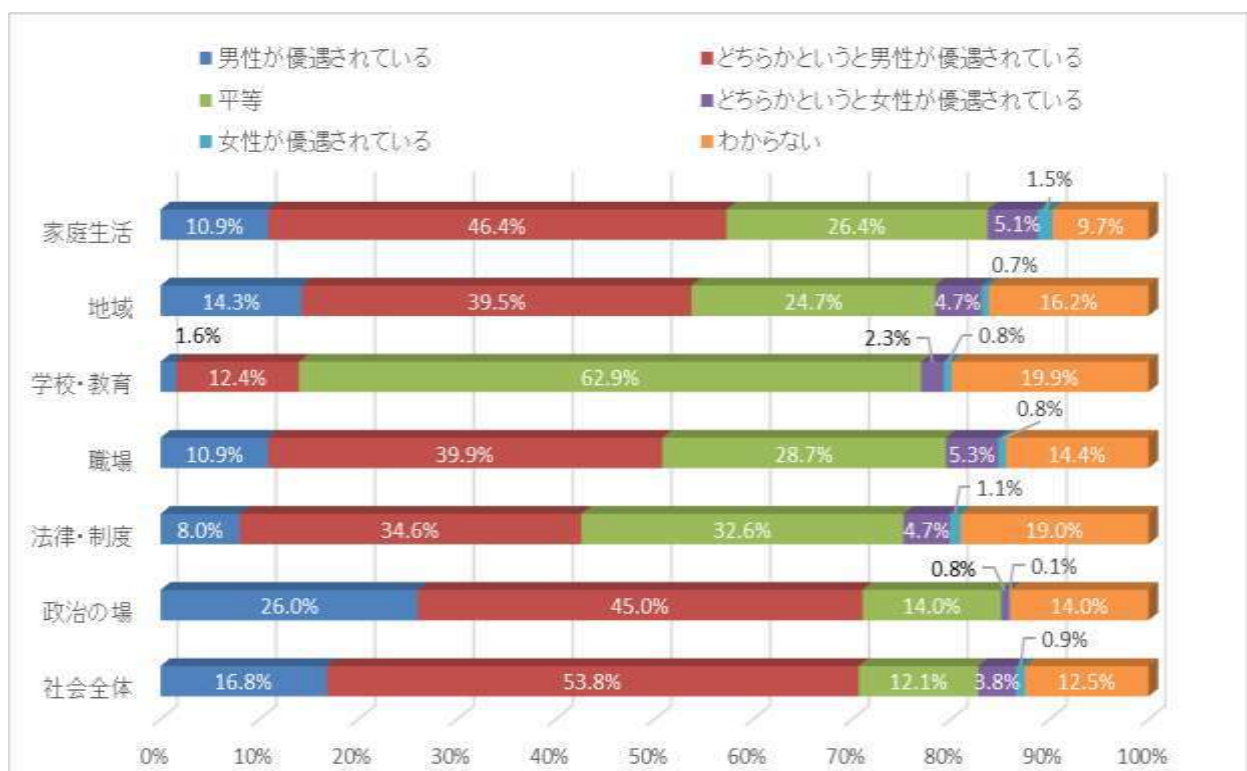


（２）分野別の平等感

問 2 あなたは、次の分野で男女の関係はどうなっていると思いますか。（それぞれに○は１つ）

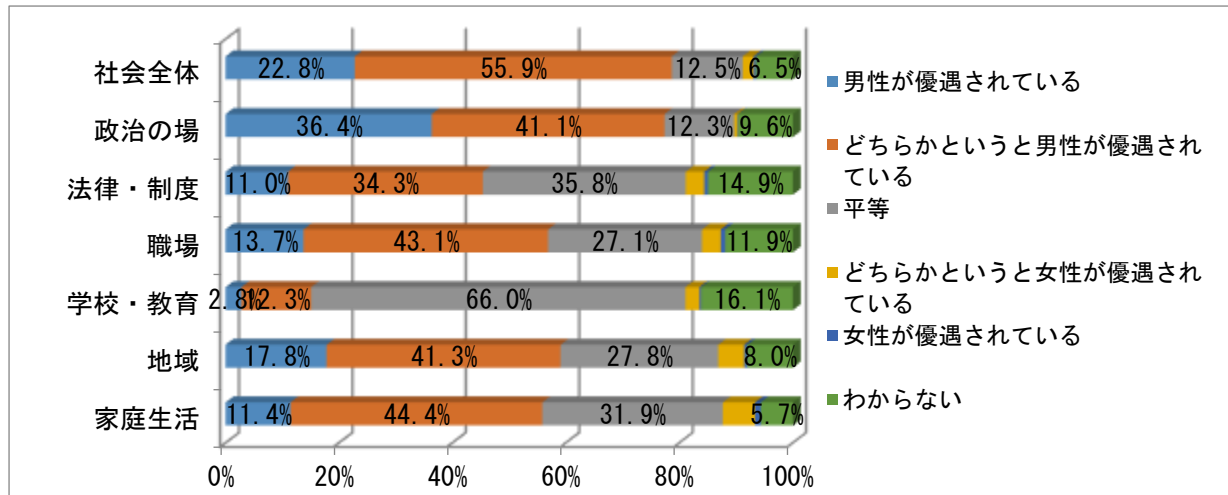
■ 全体

「平等である」の割合は、『学校・教育』で62.9%と最も高くなっています。また、“男性が優遇されている”の割合（「男性が優遇されている」と「どちらかと言うと男性が優遇されている」を合わせた割合）は、『政治の場』、『社会全体』では70%以上となっています。



■ 分野別の平等感【前回調査との比較】

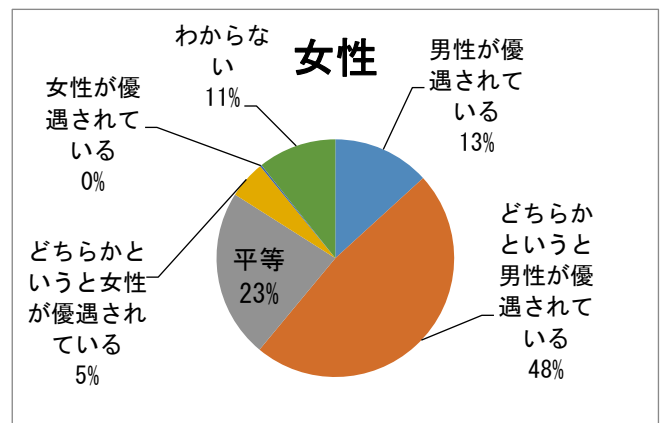
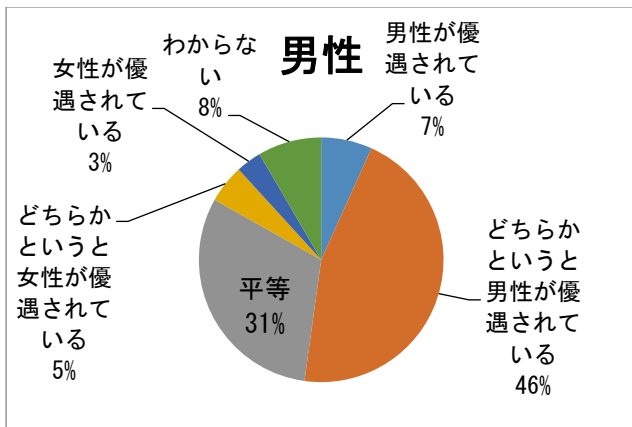
令和2年度調査結果と比較すると『家庭生活』の“男性が優遇されている”の割合は、令和2年では、55.8%となっており、1.5ポイント増加しています。その他の分野では“男性が優遇されている”の割合は減少しており、『職場』の「平等」の割合は令和2年度では、27.1%となっており、1.6ポイント増加しています。全体的には「わからない」の割合がすべての分野で増加しています。



■ 性別

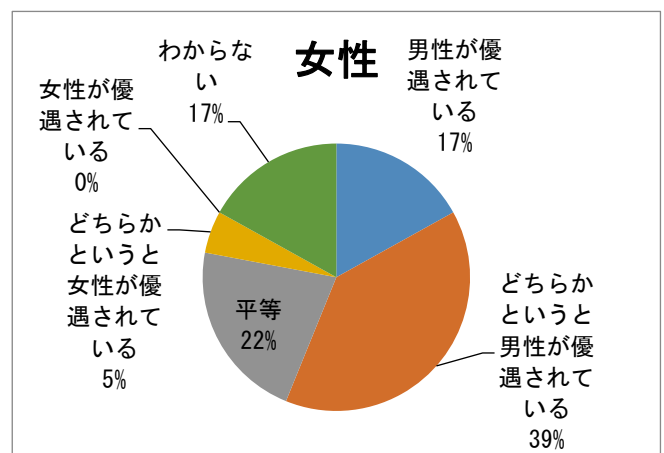
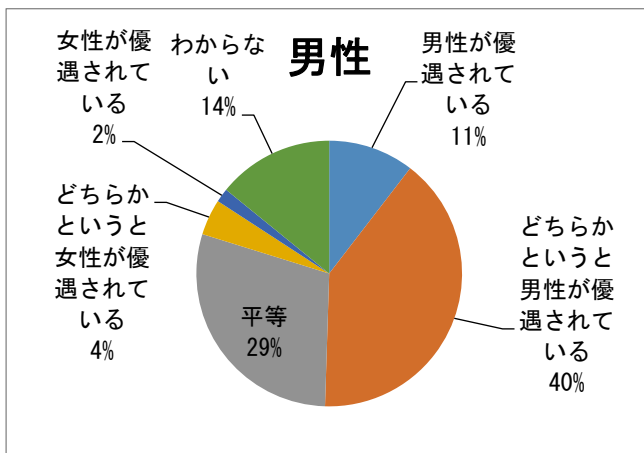
A 家庭生活

性別にみると、“男性が優遇されている”の割合（「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」を合わせた割合）が、男性で52.5%、女性で61.0%となっており、女性が8.5ポイント高くなっています。



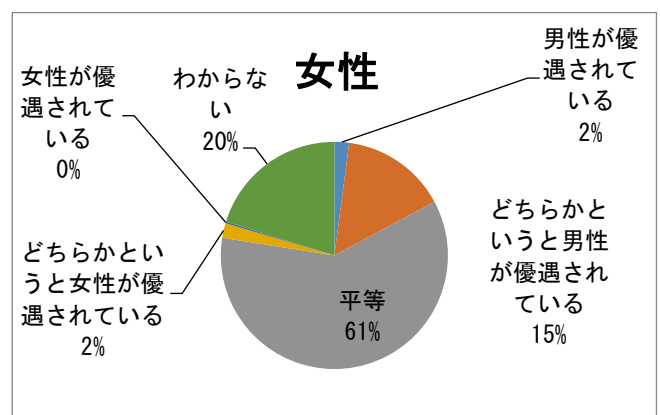
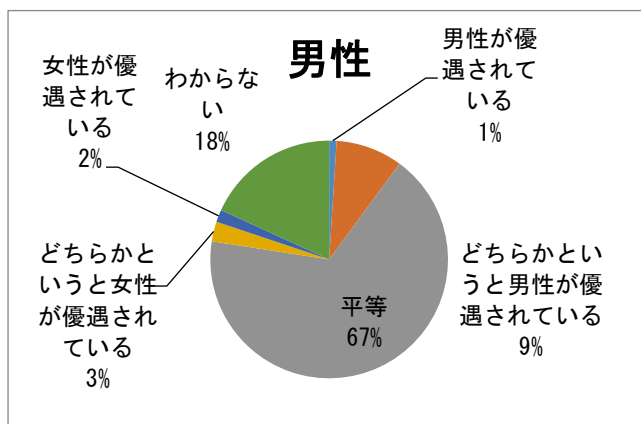
B 地域

性別にみると、“男性が優遇されている”の割合が、男性で 50.5%、女性で 56.1% となっており、女性が 5.6 ポイント高くなっています。



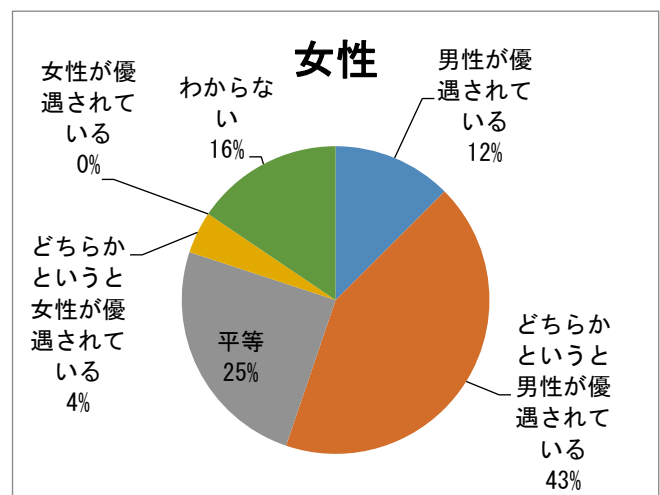
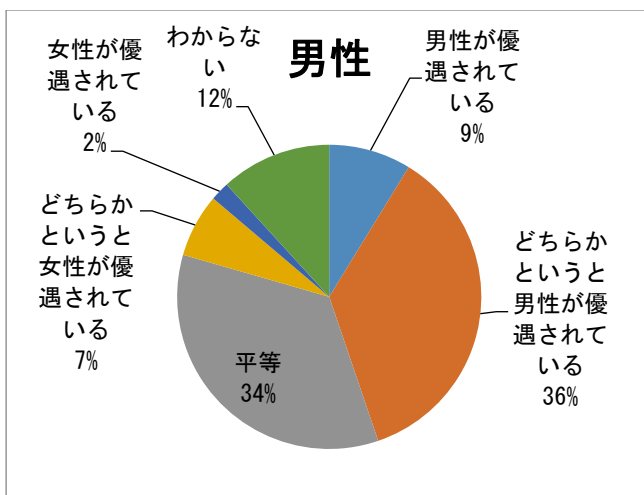
C 学校・教育

性別にみると、男性、女性ともに「平等」の割合が最も高く、60%を超えています。



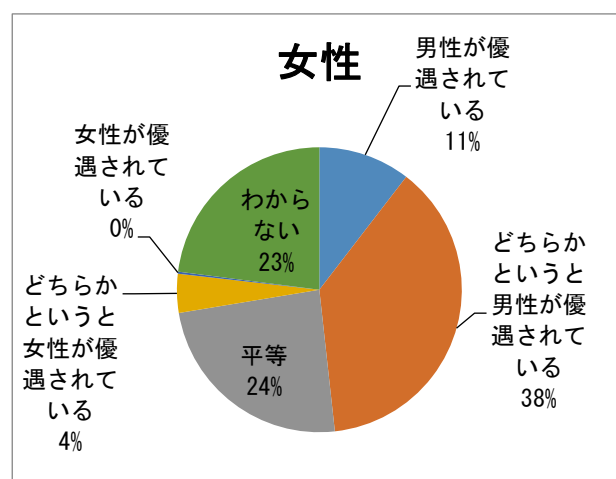
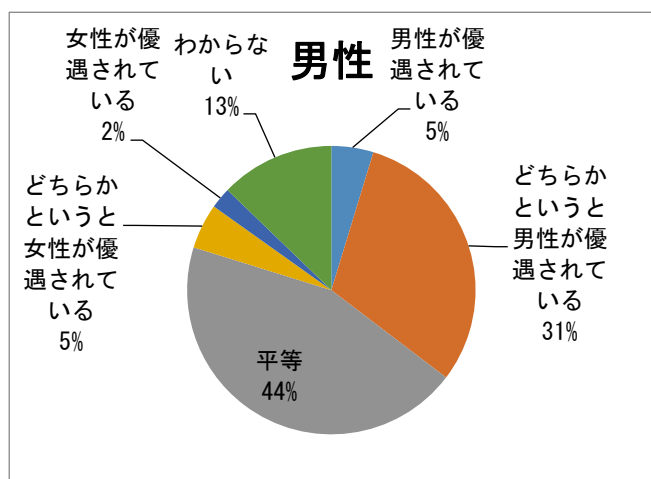
D 職場

性別にみると、“男性が優遇されている”の割合が男性で 44.8%、女性で 55.2% となっており、女性が 10.4 ポイント高くなっています。



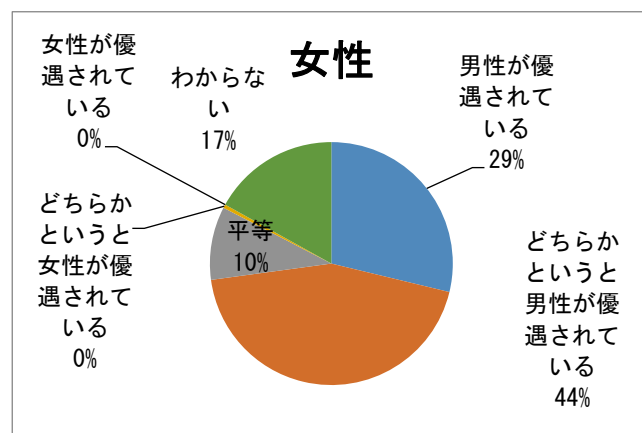
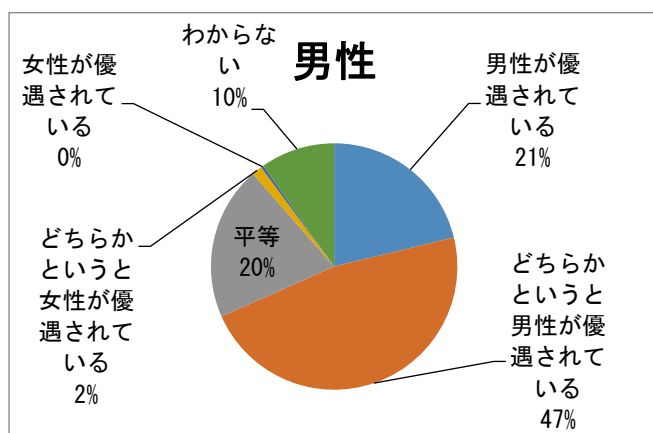
E 法律・制度

性別にみると、「男性が優遇されている」の割合が男性で 35.3%、女性で 48.2%となっており、女性が 12.9 ポイント高くなっています。



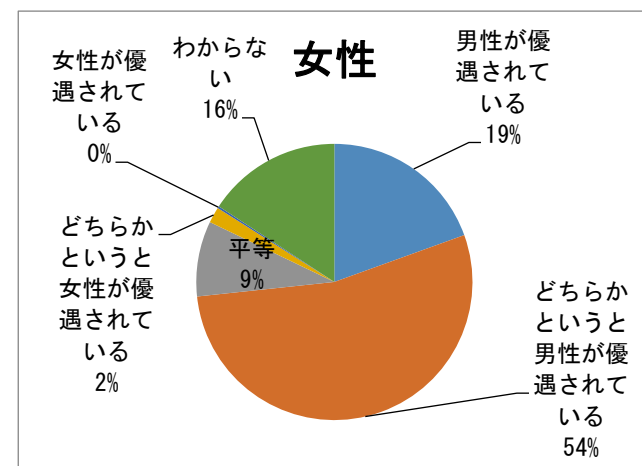
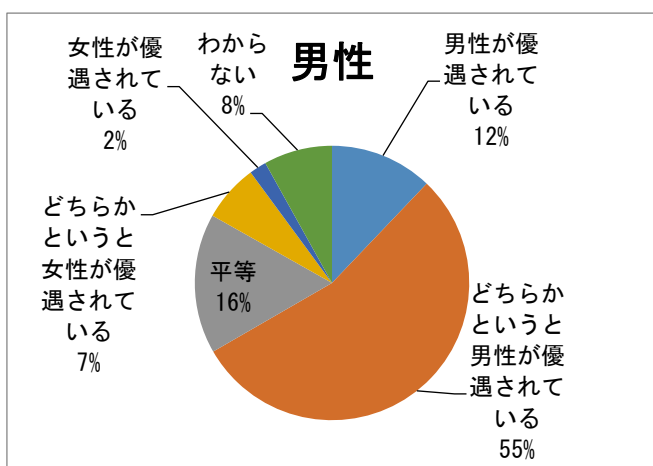
F 政治の場

性別にみると、「男性が優遇されている」の割合が男性で 68.3%、女性で 72.9%となっており、女性が 4.6 ポイント高くなっています。



G 社会全体

性別にみると、「男性が優遇されている」の割合が男性で 66.6%、女性で 73.3%となっており、女性が 6.7 ポイント高くなっています。



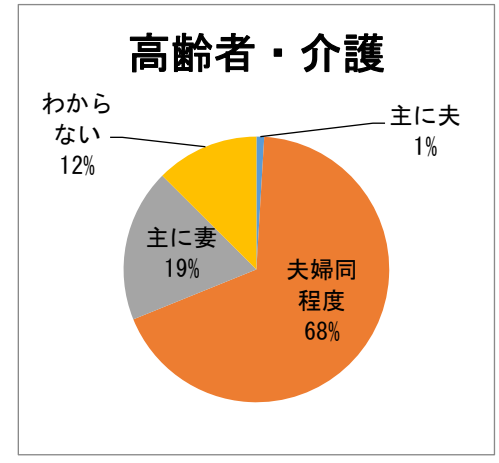
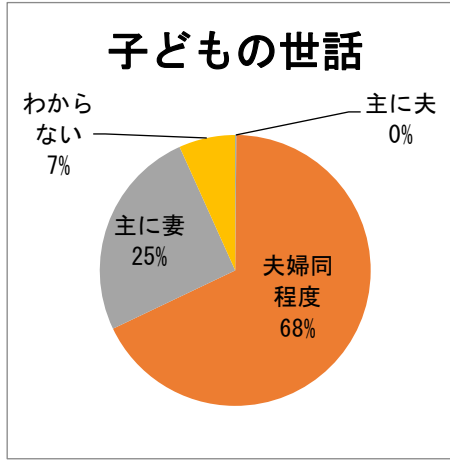
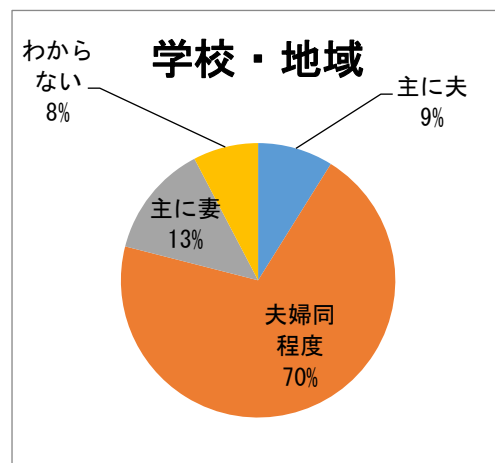
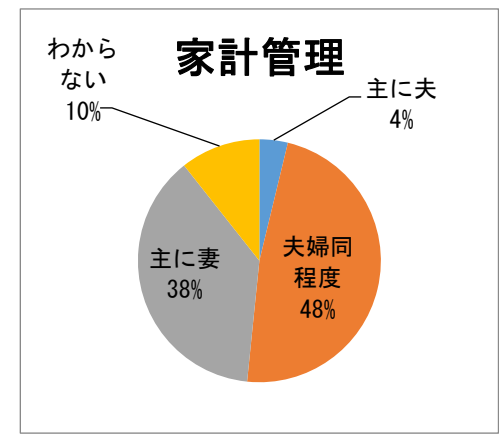
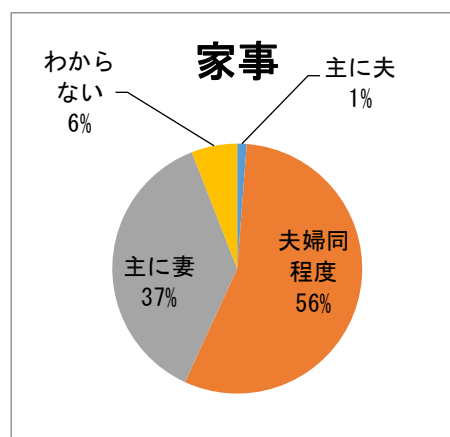
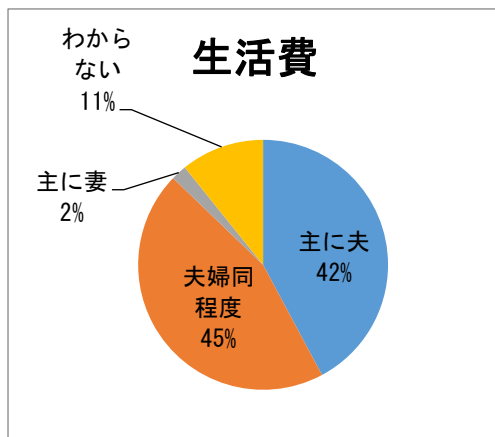
(3) 家庭生活での男女の分担

問 3 次のことについて、夫婦でどのように分担するのがよいと思いますか。(それぞれに○は1つ)

■ 全体

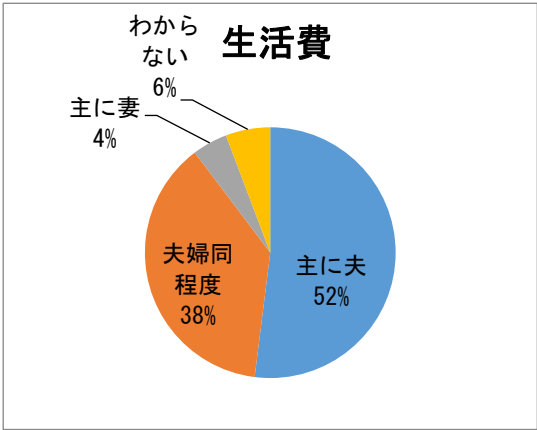
『生活費の確保』で「主に夫」の割合が42.2%となっており、他の項目に比べて男性主体であることがわかります。『家事（食事の準備・片付け、清掃、洗濯など）』『日常の家計管理』では、「主に妻」が35%以上と高くなっています。

選択項目	生活費		家事		家計管理		学校・地域		子どもの世話		高齢者	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
主に夫	313	42.2%	9	1.2%	28	3.8%	66	8.9%	1	0.1%	7	0.9%
夫婦同程度	334	45.0%	413	55.7%	355	47.8%	520	70.1%	503	67.8%	504	67.9%
主に妻	15	2.0%	276	37.2%	280	37.7%	99	13.3%	188	25.3%	138	18.6%
わからない	80	10.8%	44	5.9%	79	10.6%	57	7.7%	50	6.7%	93	12.5%
合計	742	100%	742	100%	742	100%	742	100%	742	100%	742	100%



■ 家庭生活での男女の分担（前回調査との比較）

令和2年度調査結果と比較すると、『生活費の確保』で「夫婦同程度」の割合は、令和2年度では38%となっており、7ポイント増加しています。女性の社会進出が進み共働き家庭が増加したことが要因として考えられます。

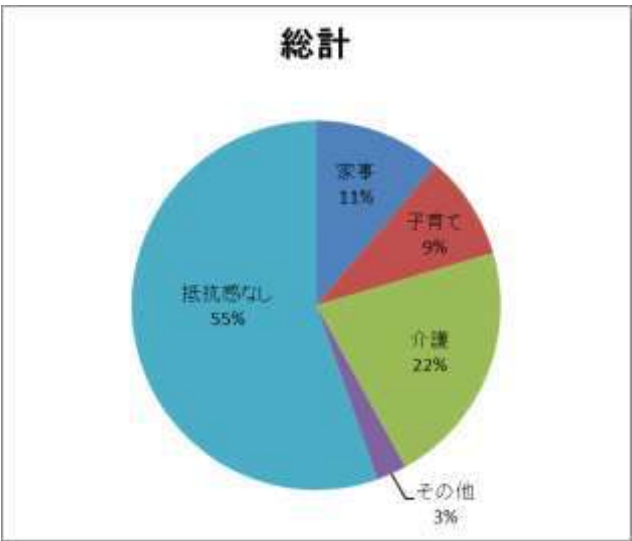


問 4 男性が家事や子育て、介護などをするに抵抗感がありますか。（あてはまるものに○）

■全体

「すべてに抵抗感はない」の割合が 55.9%と最も高くなっています。
また、抵抗感がある項目では「介護」の割合が 21.3%と最も高くなっています。

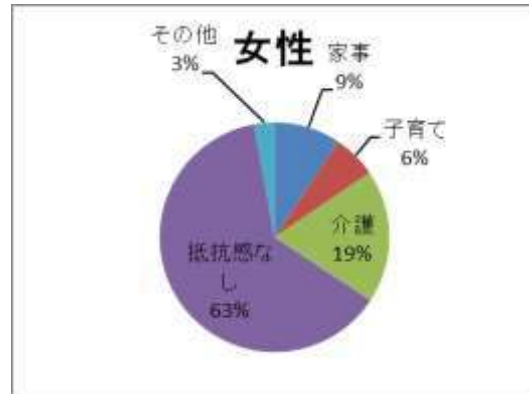
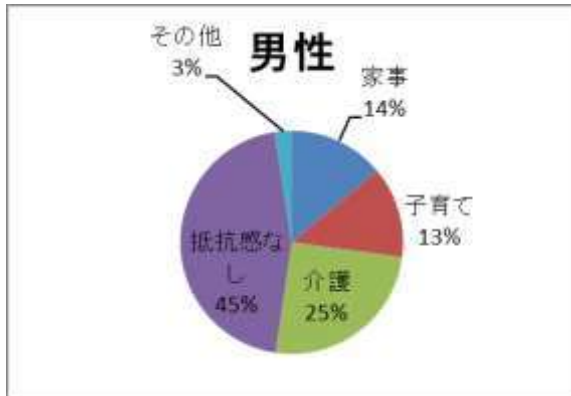
選択項目	総計		男性		女性		答えたくない	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
家事	98	11.2%	51	14.0%	46	9.4%	1	5.9%
子育て	80	9.2%	48	13.2%	30	6.1%	2	11.8%
介護	188	21.6%	92	25.2%	92	18.8%	4	23.5%
その他	23	2.6%	9	2.5%	14	2.9%	0	0.0%
抵抗感なし	483	55.4%	165	45.2%	308	62.9%	10	58.8%
合計	872	100.0%	365	100.0%	490	100.0%	17	100.0%



■ 性別

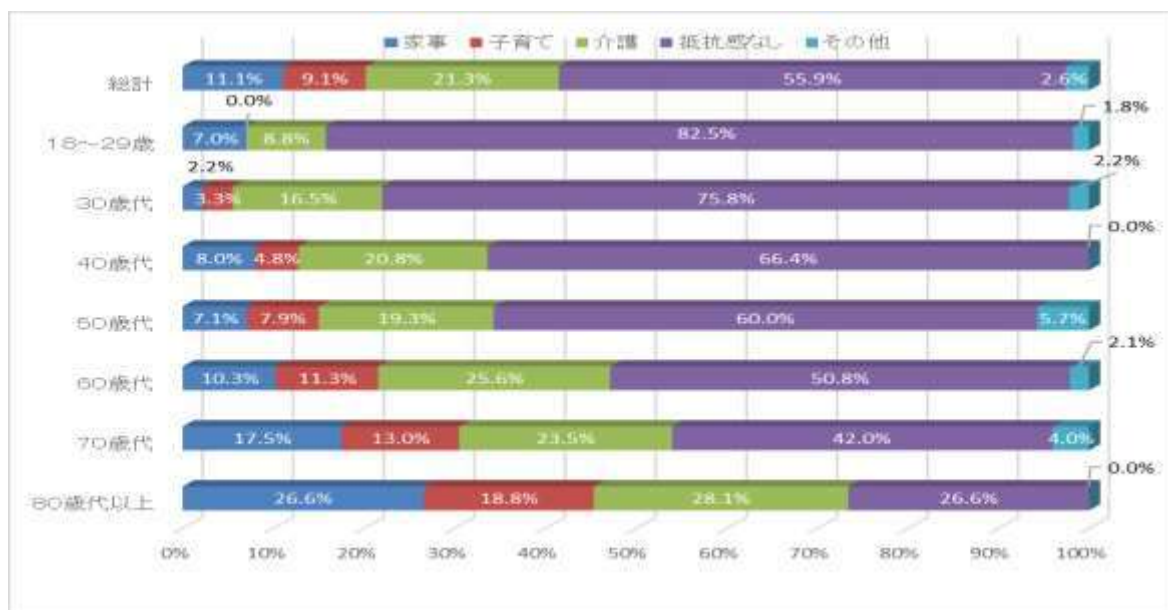
性別にみると、男性、女性ともに、「すべてに抵抗感はない」の割合が最も高く、男性で45.2%、女性で62.9%となっており、女性が男性よりも17.7ポイント高くなっています。

また、抵抗感がある項目では、すべての項目において、男性が女性よりも高くなっています。



■ 年代

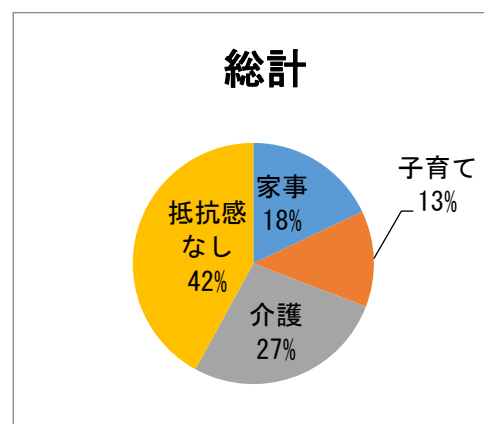
年代にみると、若年層ほど、「抵抗感なし」の割合が高くなっています。



■ 前回調査との比較

令和2年度調査結果と比較すると、「抵抗感なし」の割合は令和2年度では42%となっており14ポイント増加しています。

参考(令和2年度調査)



問 5 今後男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。（あてはまるものに○）

■全体・性別

『当事者（夫婦間）の考え方を尊重し、まわりの人が固定的な観念などを押しつけない』の割合が16.1%と最も高く、次いで、「男性が参加することについて、職場の上司や同僚などの理解を進める」の割合が14.5%、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る」の割合が14.2%となっています。

性別にみると、男性、女性ともに「当事者（夫婦間）の考え方を尊重し、まわりの人が固定的な観念などを押しつけない」の割合が最も高く、男性で16.3%、女性で16.1%となっており、次いで、男性は「男性が子育てや介護、地域活動を行うための、仲間（ネットワーク）づくりを進める」が14.7%、女性は「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る」と「男性が参加することについて、職場の上司や同僚などの理解を進める」がともに14.7%となっています。

選択項目	総計	男性		女性		答えたくない	
	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
男性自身の抵抗感をなくす	5.4%	48	4.3%	116	6.0%	5	8.2%
女性の抵抗感をなくす	5.8%	65	5.8%	110	5.7%	6	9.8%
夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る	14.2%	152	13.6%	285	14.7%	6	9.8%
当事者（夫婦間）の考え方を尊重し、まわりの人が固定的な観念などを押しつけない	16.1%	182	16.3%	311	16.1%	8	13.1%
男性が参加することに対する社会の評価を高める	13.6%	144	12.9%	272	14.1%	7	11.5%
男性が参加することについて、職場の上司や同僚などの理解を進める	14.5%	160	14.3%	284	14.7%	9	14.8%
労働時間短縮や休暇制度を普及し、仕事以外の時間を多く持てるようにする	7.8%	88	7.9%	153	7.9%	3	4.9%
男性の参加について、啓発や情報提供、相談窓口の設置、技能研修を行う	7.6%	80	7.1%	151	7.8%	5	8.2%
男性が子育てや介護、地域活動を行うための、仲間（ネットワーク）づくりを進める	12.8%	164	14.7%	226	11.7%	8	13.1%
その他	0.6%	6	0.5%	11	0.6%	1	1.6%
特に必要なことはない	0.9%	16	1.4%	12	0.6%	1	1.6%
わからない	0.6%	14	1.3%	4	0.2%	2	3.3%
合計	100.0%	1,119	100.0%	1,935	100.0%	61	100.0%



(4) 地域活動への参加について

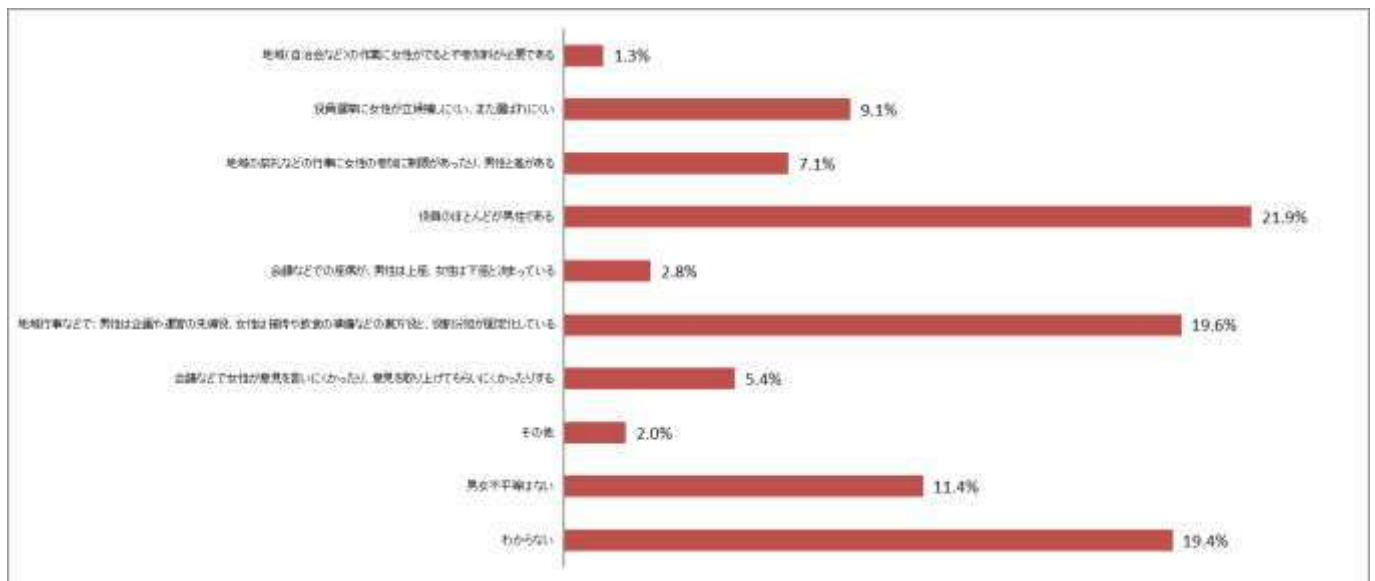
問 6-1 住んでいる地域（自治会など）に男女不平等なことはありますか。（あてはまるものに○）

■全体・性別

「役員のほとんどが男性である」の割合が 21.9%と最も高く、次いで「地域行事などで男女の役割分担が固定化している」が 19.6%、「わからない」が 19.4%、「男女不平等はない」が 11.4%となっています。

性別でみると、男性は「役員のほとんどが男性である」の割合が 26.0%と最も高く、女性は「地域行事などで男女の役割分担が固定化している」の割合が 21.6%と最も高くなっています。

選択項目	総計		男性		女性		答えたくない	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
地域（自治会など）の作業に女性がでると不参加が必要である	14	1.3%	4	0.9%	10	1.5%	0	0.0%
役員選挙に女性が立候補しにくい、また選ばれにくい	102	9.1%	57	13.0%	41	6.2%	4	16.7%
地域の祭礼などの行事に女性の参加に制限があったり、男性と差がある	80	7.1%	28	6.4%	50	7.6%	2	8.3%
役員のほとんどが男性である	245	21.9%	114	26.0%	128	19.5%	3	12.5%
会議などでの座席が、男性は上座、女性は下座と決まっている	31	2.8%	10	2.3%	20	3.0%	1	4.2%
地域行事などで、男性は企画や運営の先導役、女性は接待や飲食の準備などの裏方役と、役割分担が固定化している	220	19.6%	73	16.6%	142	21.6%	5	20.8%
会議などで女性が意見を言いきらかったり、意見を上げてもらいきらかったりする	61	5.4%	17	3.9%	41	6.2%	3	12.5%
その他	22	2.0%	10	2.3%	11	1.7%	1	4.2%
男女不平等はない	128	11.4%	46	10.5%	80	12.2%	2	8.3%
わからない	217	19.4%	80	18.2%	134	20.4%	3	12.5%
合計	1,120	100.0%	439	100.0%	657	100.0%	24	100.0%



■前回調査との比較

令和 2 年度調査結果と比較すると、「役員のほとんどが男性である」の割合は、令和 2 年度で 26.8%となっており、4.9 ポイント減少しています。

選択項目	総計		男性		女性		答えたくない	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
地域（自治会など）の作業に女性がでると不参加が必要である	13	0.9%	8	1.2%	4	0.5%	1	100.0%
役員選挙に女性が立候補しにくい、また選ばれにくい	137	9.1%	86	13.3%	51	6.0%	0	0.0%
地域の祭礼などの行事に女性の参加に制限があったり、男性と差がある	142	9.5%	52	8.1%	90	10.5%	0	0.0%
役員のほとんどが男性である	403	26.8%	186	28.8%	217	25.4%	0	0.0%
会議などでの座席が、男性は上座、女性は下座と決まっている	53	3.5%	18	2.8%	35	4.1%	0	0.0%
地域行事などで、男性は企画や運営の先導役、女性は接待や飲食の準備などの裏方役と、役割分担が固定化している	342	22.8%	134	20.8%	208	24.3%	0	0.0%
会議などで女性が意見を言いきらかったり、意見を上げてもらいきらかったりする	93	6.2%	33	5.1%	60	7.0%	0	0.0%
その他	23	1.5%	12	1.9%	11	1.3%	0	0.0%
男女不平等はない	155	10.3%	71	11.0%	84	9.8%	0	0.0%
わからない	140	9.3%	45	7.0%	95	11.1%	0	0.0%
合計	1,501	100.0%	645	100.0%	855	100.0%	1	100.0%

【問 6-1 で】「何らかの不平等がある」と答えた方におたずねします。
問 6-2 男女不平等の原因はどこにあると思いますか。(あてはまるものに○)

■全体・性別

「社会的なしきたりやなかわし」の割合が 22.5%と最も高く、次いで「肉体的、体力的な差」が 20.0%「性別によって役割が違うという意識」が 18.1%となっています。

男女に格差はなく、ほぼ同じ構成割合となっています。

選択項目	総計		男性		女性		答えたくない	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
性別によって役割が違うという意識	197	18.3%	84	19.1%	111	18.1%	2	7.1%
肉体的、体力的な差	207	19.2%	91	20.7%	112	18.3%	4	14.3%
家庭における教育(しつけ)	64	5.9%	20	4.6%	41	6.7%	3	10.7%
学校における教育	24	2.2%	8	1.8%	14	2.3%	2	7.1%
社会的なしきたりやなかわし	245	22.7%	96	21.9%	143	23.4%	6	21.4%
男性の女性に対する偏見	97	9.0%	28	6.4%	66	10.8%	3	10.7%
女性の積極性のなさ	124	11.5%	62	14.1%	61	10.0%	1	3.6%
法律や制度の不備	58	5.4%	23	5.2%	32	5.2%	3	10.7%
わからない	45	4.2%	16	3.6%	27	4.4%	2	7.1%
その他	18	1.7%	11	2.5%	5	0.8%	2	7.1%
合計	1,079	100.0%	439	100.0%	612	100.0%	28	100.0%

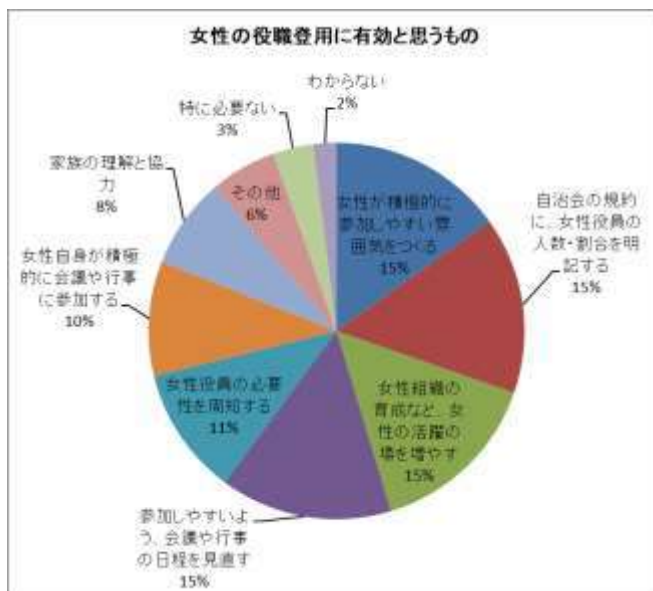
問 7 女性の積極的な地域活動や、自治会などにおける役職登用の促進について、有効だと思うものはなんですか。(あてはまるものに○)

■全体・性別

「女性が積極的に参加しやすい雰囲気をつくる」と「自治会の規約に、女性役員の人数・割合を明記する」がいずれも 15.2%と最も高く、次いで、「女性組織の育成など、女性活躍の場を増やす」が 15.0%、「参加しやすいよう、会議や行事の日程を見直す」が 14.8%となっています。

性別にみると、男性は「女性が積極的に参加しやすい雰囲気をつくる」が 16.2%と最も高く、女性は、「自治会の規約に、女性役員の人数・割合を明記する」が 17.5%で最も高くなっています。

選択項目	総計		男性		女性		答えたくない	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
女性が積極的に参加しやすい雰囲気をつくる	245	15.2%	112	16.2%	129	14.4%	4	12.9%
自治会の規約に、女性役員の人数・割合を明記する	245	15.2%	87	12.6%	156	17.5%	2	6.5%
女性組織の育成など、女性の活躍の場を増やす	242	15.0%	111	16.1%	127	14.2%	4	12.9%
参加しやすいよう、会議や行事の日程を見直す	239	14.8%	92	13.3%	142	15.9%	5	16.1%
女性役員の必要性を周知する	178	11.0%	86	12.4%	89	10.0%	3	9.7%
女性自身が積極的に会議や行事に参加する	159	9.8%	75	10.9%	82	9.2%	2	6.5%
家族の理解と協力	127	7.9%	66	9.6%	57	6.4%	4	12.9%
その他	92	5.7%	34	4.9%	54	6.0%	4	12.9%
特に必要ない	56	3.5%	14	2.0%	41	4.6%	1	3.2%
わからない	32	2.0%	14	2.0%	16	1.8%	2	6.5%
合計	1,615	100.0%	691	100.0%	893	100.0%	31	100.0%



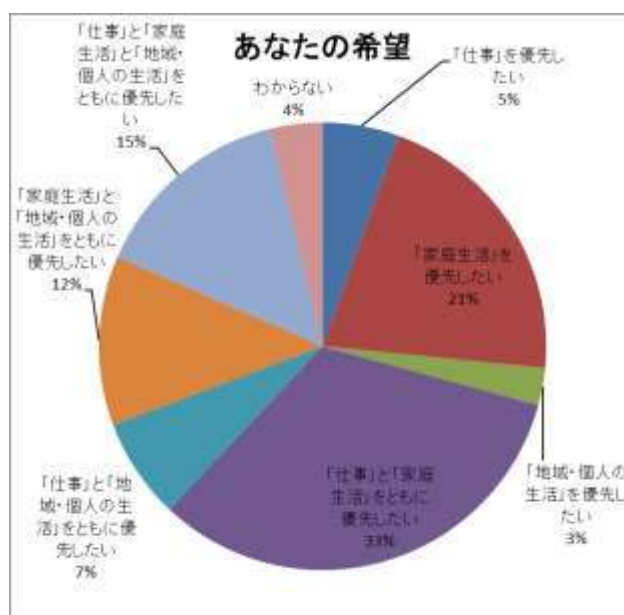
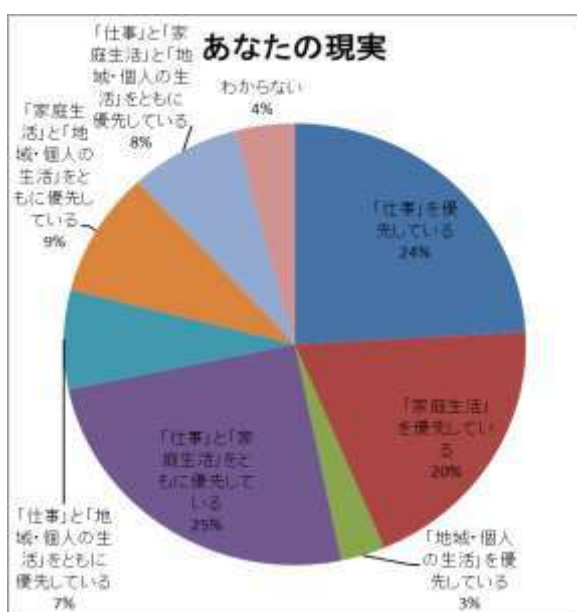
(5) 仕事と家庭の両立について

問 8 あなたは、生活の中で「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の3つのうち何を優先していますか。また何を優先したいですか。（「現実」と「希望」でそれぞれに○は1つ）

■全体

現実では、『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』の割合が 24.9%と最も高く、次いで『「仕事」を優先』の割合が 24.1%、『「家庭生活」を優先』の割合が 19.5%となっています。

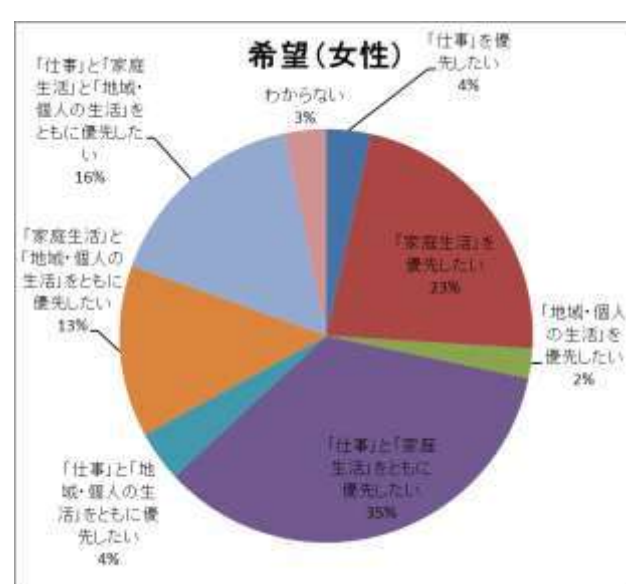
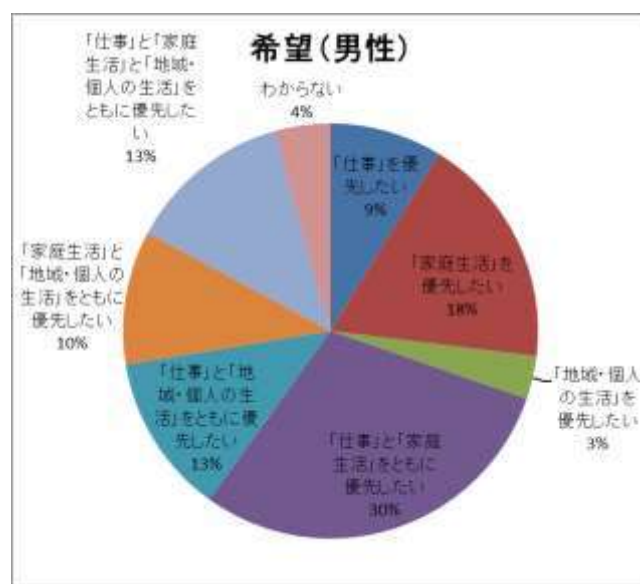
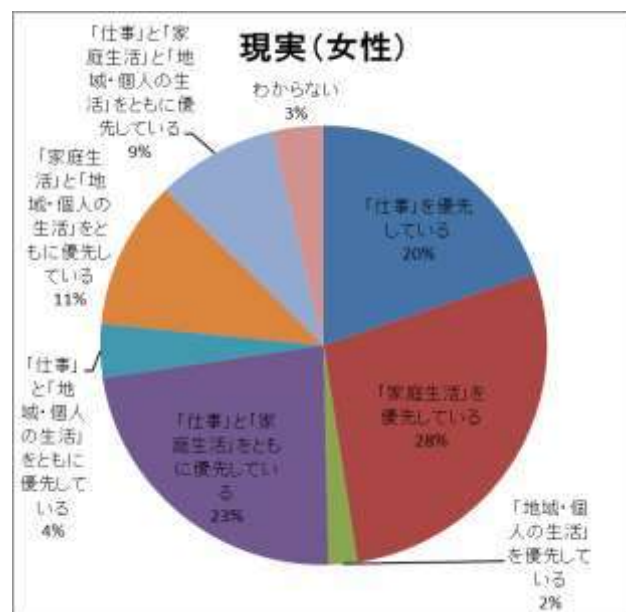
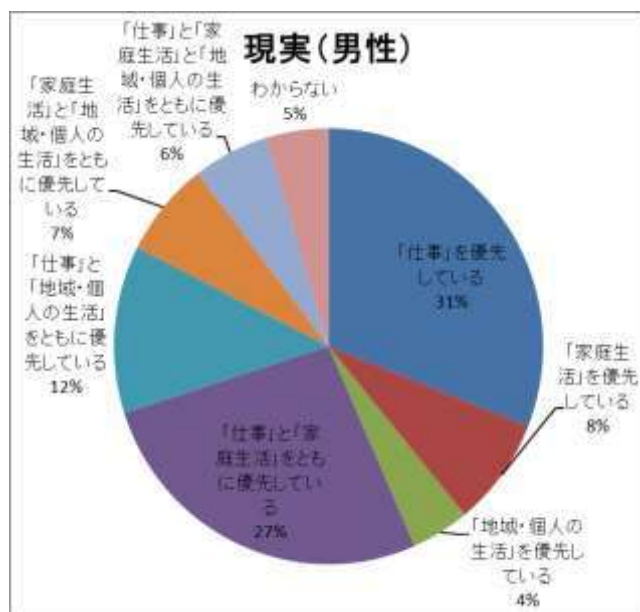
希望では、『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』の割合が 32.7%と最も高く、次いで『「家庭生活」を優先』の割合が 21.0%、『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい』が 14.7%となっています。



■ 性別

性別にみると、現実では、男性では『「仕事」を優先している』の割合が 31.0%と最も高く、女性より 11.3 ポイント高くなっています。女性では『「家庭生活」を優先している』の割合が 27.6%と最も高く、男性より 19.5%高くなっています。

希望では、男女においてそれほど大きな差はみられません。



■ 前回調査との比較

令和 2 年度調査結果と比較すると、全体では、『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』の割合は令和 2 年度では 19.2%となっており、5.7 ポイント増加しています。

性別にみると、男性では、『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』の割合が令和 2 年度では 18.7%となっており、7.9 ポイント増加しています。一方女性では、『「仕事」を優先』が令和 2 年度では 15.3%となっており、4.4 ポイント増加しています。

問 9 女性が活躍できる職場環境をつくるためには、どのようなことが必要だと思いますか。
(あてはまるものに○)

■全体・性別

「子どもが病気の時や学校行事の時に休みが取れること」の割合が 12.8%と最も高く、次いで「育児休業・介護休業が取れること」の割合が 11.4%、「保育園、認定こども園、学童保育などの保育環境が整っていること」と「職場の人間関係が良いこと」の割合がそれぞれ 11.3%となっています。

男女に差はなく、ほぼ同じ構成となっています。

選択項目	総計		男性		女性		答えたくない	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
子どもが病気の時や学校行事の時に休みが取れること	525	12.8%	188	12.7%	328	12.9%	9	11.4%
育児休業・介護休業が取れること	468	11.4%	174	11.7%	287	11.3%	7	8.9%
保育園、認定こども園、学童保育などの保育環境が整っていること	465	11.3%	174	11.7%	282	11.1%	9	11.4%
職場の人間関係が良いこと	463	11.3%	157	10.6%	298	11.7%	8	10.1%
デイサービス、訪問介護などの介護支援サービスが整っていること	403	9.8%	150	10.1%	245	9.6%	8	10.1%
フレックスタイム制度や在宅勤務など柔軟な働き方ができること	384	9.4%	145	9.8%	234	9.2%	5	6.3%
仕事の成果が適正に評価されること(昇給・昇格・研修など)	356	8.7%	119	8.0%	229	9.0%	8	10.1%
復職を支援する制度があること(情報提供、技能訓練など)	334	8.1%	127	8.6%	202	7.9%	5	6.3%
残業や休日出勤がないこと	263	6.4%	91	6.1%	166	6.5%	6	7.6%
先輩や上司にお手本となる人がいること	188	4.6%	59	4.0%	126	5.0%	3	3.8%
労働者の権利に関する情報提供や相談窓口が充実していること	188	4.6%	65	4.4%	116	4.6%	7	8.9%
わからない	43	1.0%	23	1.5%	17	0.7%	3	3.8%
その他	26	0.6%	13	0.9%	12	0.5%	1	1.3%
合計	4,106	100.0%	1,485	100.0%	2,542	100.0%	79	100.0%

(6) ハラスメントについて

問 10 あなたは、職場や地域社会、学校などで次のようなことがあった場合、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントといえると思いますか(「そう思うか」と「経験があるか」でそれぞれに○は1つ)

■全体

ハラスメントだと思うかについては、全ての項目において「思う」の割合が最も高くなっています。

経験があるかについては、全ての項目において「ない」の割合が最も高くなっています。

また、項目別では、大声で叱責されるについて、「経験がある」「見たことがある」の割合が 39.2%と最も高く、次いで挨拶や連絡、報告しても無視される「経験がある」「見たことがある」の割合が 29.6%とパワーハラスメントの項目で高くなっています。また、マタニティハラスメントの項目については、「経験がない」の割合が 80%を超えています。

選択項目	さわられる・抱きつかれる		じろじろ・容姿		結婚		女・男のくせに	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
思う	593	79.9%	542	73.0%	512	69.0%	517	69.7%
思わない	28	3.8%	46	6.2%	64	8.6%	69	9.3%
わからない	115	15.5%	149	20.1%	161	21.7%	151	20.4%
無回答	6	0.8%	5	0.7%	5	0.7%	5	0.7%
合計	742	100.0%	742	100.0%	742	100.0%	742	100.0%

選択項目	大声・叱責		無視		妊娠雇い止め		妊娠中の嫌がらせ	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
思う	578	77.9%	576	77.6%	573	77.2%	573	77.2%
思わない	47	6.3%	42	5.7%	30	4.0%	28	3.8%
わからない	113	15.2%	117	15.8%	134	18.1%	133	17.9%
無回答	4	0.5%	7	0.9%	5	0.7%	8	1.1%
合計	742	100.0%	742	100.0%	742	100.0%	742	100.0%

選択項目	さわられる・抱きつかれる		じろじろ・容姿		結婚		女・男のくせに	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
経験がある	103	13.9%	107	14.4%	123	16.6%	122	16.4%
見たことがある	44	5.9%	49	6.6%	54	7.3%	60	8.1%
話に聞いたことがある	92	12.4%	87	11.7%	126	17.0%	110	14.8%
ない	497	67.0%	495	66.7%	430	58.0%	443	59.7%
無回答	6	0.8%	4	0.5%	9	1.2%	7	0.9%
合計	742	100.0%	742	100.0%	742	100.0%	742	100.0%

選択項目	大声・叱責		無視		妊娠雇い止め		妊娠中の嫌がらせ	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
経験がある	147	19.8%	152	20.5%	16	2.2%	11	1.5%
見たことがある	144	19.4%	81	10.9%	20	2.7%	10	1.3%
話に聞いたことがある	73	9.8%	85	11.5%	89	12.0%	66	8.9%
ない	369	49.7%	422	56.9%	610	82.2%	646	87.1%
無回答	9	1.2%	2	0.3%	7	0.9%	9	1.2%
合計	742	100.0%	742	100.0%	742	100.0%	742	100.0%

■ 性別

性別にみると、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメントでは、すべての項目において「経験がある」の割合は、男性よりも女性が高くなっています。また、パワーハラスメントでは、「大声で叱責される」の割合が、女性より男性が高くなっています。

パワーハラスメント みんなの前で、ささいなミスを大声で叱責される

選択項目	総計		男性		女性		答えたくない	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
経験がある	147	19.8%	63	21.2%	78	18.1%	6	42.9%
見たことがある	144	19.4%	55	18.5%	87	20.2%	2	14.3%
話に聞いたことがある	73	9.8%	29	9.8%	44	10.2%	0	0.0%
ない	369	49.7%	144	48.5%	219	50.8%	6	42.9%
無回答	9	1.2%	6	2.0%	3	0.7%	0	0.0%
合計	742	100.0%	297	100.0%	431	100.0%	14	100.0%

(7) ドメスティック・バイオレンス（DV）について

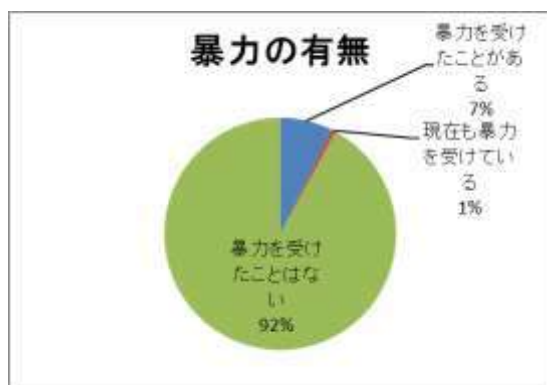
問 11-1 あなたは、配偶者や恋人などから、過去5年くらいの間に、一度でも暴力を受けた経験がありますか。（あてはまるものに○）

■全体・性別

「暴力を受けたことがある」の割合は7.3%、「現在も暴力を受けている」が0.7%、「暴力を受けていない」が92.0%となっています。

性別にみると、「暴力を受けたことがある」と「現在も暴力を受けている」を合わせた割合が、男性で6.1%、女性で9.1%となっており、女性が3ポイント高くなっています。

選択項目	総計		男性		女性		答えたくない	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
暴力を受けたことがある	54	7.3%	16	5.4%	37	8.6%	1	7.1%
現在も暴力を受けている	5	0.7%	2	0.7%	2	0.5%	1	7.1%
暴力を受けたことはない	683	92.0%	279	93.9%	392	91.0%	12	85.7%
合計	742	100.0%	297	100.0%	431	100.0%	14	100.0%



問 11-2 「受けたことがある」「受けている」の場合、どのような暴力を受けたことがありますか。（あてはまるものに○）

■全体・性別

「精神的暴力」の割合が45.7%と最も高く、次いで「身体的暴力」の割合が28.3%、「性的暴力」の割合が9.8%となっています。

性別にみると、男性では「社会的暴力」の割合が12.0%と女性よりも7.4ポイント高くなっています。一方、「性的暴力」の割合は女性が13.8%であり、男性の割合が0%であることから女性のみが該当しています。

選択項目	総計		男性		女性		答えたくない	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
身体的暴力	26	28.3%	6	24.0%	20	30.8%	0	0.0%
精神的暴力	42	45.7%	14	56.0%	27	41.5%	1	50.0%
経済的暴力	6	6.5%	1	4.0%	5	7.7%	0	0.0%
社会的暴力	6	6.5%	3	12.0%	3	4.6%	0	0.0%
性的暴力	9	9.8%	0	0.0%	9	13.8%	0	0.0%
その他	3	3.3%	1	4.0%	1	1.5%	1	50.0%
合計	92	100.0%	25	100.0%	65	100.0%	2	100.0%

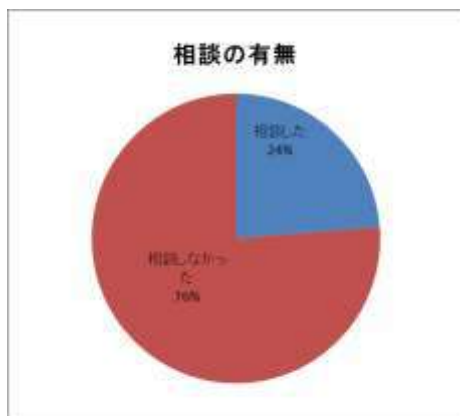


問 11-3 「受けたことがある」「受けている」の場合、誰かに相談しましたか。(あてはまるものに○)

■全体・性別

「相談しなかった」の割合が 76.3%、「相談した」の割合が 23.7%となっています。
性別にみると、女性で「相談した」の割合が 28.2%となっており、男性より 17.1 ポイント高くなっています。

選択項目	総計		男性		女性		答えたくない	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
相談した	14	23.7%	2	11.1%	11	28.2%	1	50.0%
相談しなかった	45	76.3%	16	88.9%	28	71.8%	1	50.0%
合計	59	100.0%	18	100.0%	39	100.0%	2	100.0%

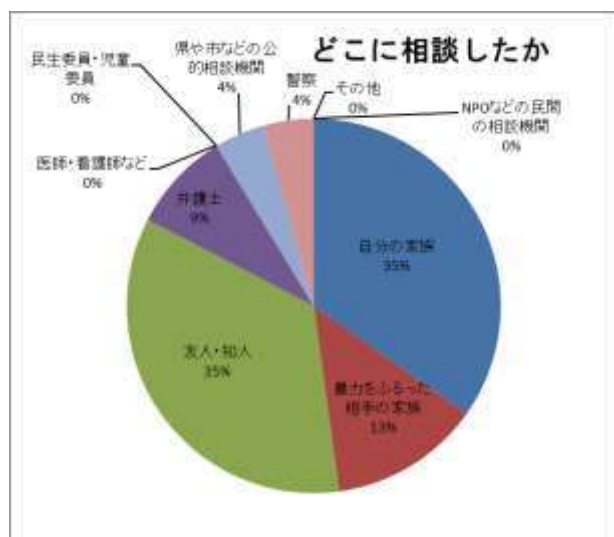


問 11-4 「相談した」の場合、誰に（どこに）相談しましたか。(あてはまるものに○)

■全体・性別

「自分の家族」と「友人・知人」の割合が、それぞれ 34.8%で最も高くなっています。
性別にみると、女性で「知人・友人」の割合が高くなっています。

選択項目	総計		男性		女性		答えたくない	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
自分の家族	8	34.8%	1	33.3%	7	36.8%	0	0.0%
暴力をふるった相手の家族	3	13.0%	0	0.0%	3	15.8%	0	0.0%
友人・知人	8	34.8%	0	0.0%	7	36.8%	1	100.0%
弁護士	2	8.7%	1	33.3%	1	5.3%	0	0.0%
医師・看護師など	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
民生委員・児童委員	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
県や市などの公的相談機関	1	4.3%	0	0.0%	1	5.3%	0	0.0%
警察	1	4.3%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%
NPOなどの民間の相談機関	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	23	100.0%	3	100.0%	19	100.0%	1	100.0%



問 11-5 「相談しなかった」の場合、相談しなかった理由は何ですか。(あてはまるものに○)

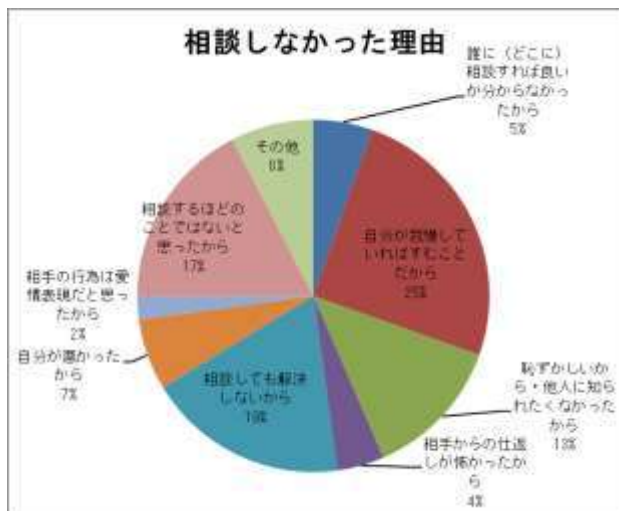
■ 全体・性別

「自分が我慢していればすむことだから」の割合が 25.0%と最も高く、次いで「相談しても解決しないから」の割合が 18.5%、「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が 17.4%となっています。「誰に（どこに）相談すれば良いか分からなかったから」の割合は 5.4%となっています。

性別にみると、男性では、特に、「恥ずかしいから・他人に知られたくなかったから」、「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が女性よりも高くなっています。

女性では、特に、「相談しても解決しないから」の割合が男性よりも高くなっています。

選択項目	総計		男性		女性		答えたくない	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
誰に（どこに）相談すれば良いか分からなかったから	5	5.4%	1	2.8%	4	7.3%	0	0.0%
自分が我慢していればすむことだから	23	25.0%	9	25.0%	13	23.6%	1	100.0%
恥ずかしいから・他人に知られたくなかったから	12	13.0%	6	16.7%	6	10.9%	0	0.0%
相手からの仕返しが怖かったから	4	4.3%	1	2.8%	3	5.5%	0	0.0%
相談しても解決しないから	17	18.5%	6	16.7%	11	20.0%	0	0.0%
自分が悪かったから	6	6.5%	3	8.3%	3	5.5%	0	0.0%
相手の行為は愛情表現だと思ったから	2	2.2%	2	5.6%	0	0.0%	0	0.0%
相談するほどのことではないと思ったから	16	17.4%	7	19.4%	9	16.4%	0	0.0%
その他	7	7.6%	1	2.8%	6	10.9%	0	0.0%
合計	92	100.0%	36	100.0%	55	100.0%	1	100.0%



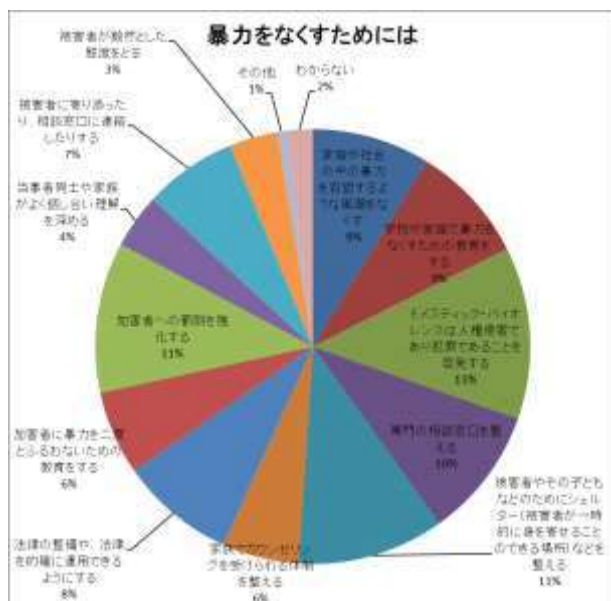
問 12 配偶者や恋人などからの暴力をなくすためには、どうすればよいと思いますか。（あてはまるものに○）

■全体・性別

「ドメスティック・バイオレンスは人権侵害であることを啓発する」の割合が 12.8%と最も高く、次いで「加害者への罰則を強化する」の割合が 11.2%、「被害者やその子どもなどのためにシェルターなどを整える」の割合が 10.9%となっています。

性別にみると、女性で「専門の相談窓口を整える」「被害者やその子どもなどのためにシェルターなどを整える」の割合が、男性よりも高くなっています。

選択項目	総計		男性		女性		答えたくない	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
家庭や社会の中の暴力を容認するような風潮をなくす	312	8.8%	115	9.0%	192	8.6%	5	8.9%
学校や家庭で暴力をなくすための教育をする	312	8.8%	116	9.1%	193	8.7%	3	5.4%
ドメスティック・バイオレンスは人権侵害であり犯罪であることを啓発する	455	12.8%	168	13.2%	280	12.6%	7	12.5%
専門の相談窓口を整える	346	9.7%	118	9.3%	222	10.0%	6	10.7%
被害者やその子どもなどのためにシェルター（被害者が一時的に身を寄せることのできる場所）などを整える	388	10.9%	120	9.4%	261	11.8%	7	12.5%
家族でカウンセリングを受けられる体制を整える	203	5.7%	68	5.3%	134	6.0%	1	1.8%
法律の整備や、法律的確に運用できるようにする	305	8.6%	111	8.7%	189	8.5%	5	8.9%
加害者に暴力を二度とふるわないための教育をする	221	6.2%	74	5.8%	144	6.5%	3	5.4%
加害者への罰則を強化する	398	11.2%	147	11.5%	243	10.9%	8	14.3%
当事者同士や家族がよく話し合い理解を深める	144	4.1%	55	4.3%	86	3.9%	3	5.4%
被害者に寄り添ったり、相談窓口につながりたりする	246	6.9%	80	6.3%	163	7.3%	3	5.4%
被害者が毅然とした態度をとる	127	3.6%	54	4.2%	73	3.3%	0	0.0%
その他	24	0.7%	16	1.3%	7	0.3%	1	1.8%
わからない	70	2.0%	33	2.6%	33	1.5%	4	7.1%
合計	3,551	100.0%	1,275	100.0%	2,220	100.0%	56	100.0%



(8) 性の多様性について

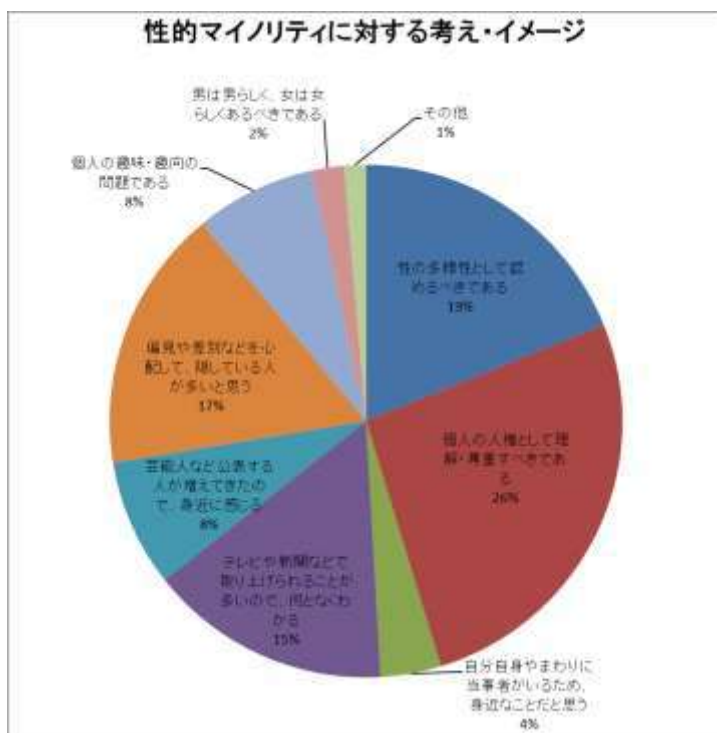
問 13 あなたは、性的マイノリティについて、どのような考えやイメージをお持ちですか。(あてはまるものに○)

■全体・性別

「個人の人権として理解・尊重すべきである」の割合が 26.4%と最も高く、次いで「性の多様性として認めるべきである」の割合が 18.9%、「偏見や差別を心配して、隠している人が多いと思う」の割合が 16.6%となっています。

性別にみると、女性で「自分自身やまわりに当事者がいるため、身近なことだと思う」の割合（4.6%）や「芸能人など公表する人が増えてきたので、身近に感じる」の割合（9.6%）などが、男性より高くなっています。

選択項目	総計		男性		女性		答えたくない	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
性の多様性として認めるべきである	372	18.9%	125	17.7%	241	19.6%	6	18.2%
個人の人権として理解・尊重すべきである	520	26.4%	184	26.1%	329	26.7%	7	21.2%
自分自身やまわりに当事者がいるため、身近なことだと思う	75	3.8%	17	2.4%	57	4.6%	1	3.0%
テレビや新聞などで取り上げられることが多いので、何となくわかる	301	15.3%	112	15.9%	184	14.9%	5	15.2%
芸能人など公表する人が増えてきたので、身近に感じる	158	8.0%	38	5.4%	118	9.6%	2	6.1%
偏見や差別などを心配して、隠している人が多いと思う	327	16.6%	129	18.3%	191	15.5%	7	21.2%
個人の趣味・趣向の問題である	150	7.6%	65	9.2%	83	6.7%	2	6.1%
男は男らしく、女は女らしくあるべきである	40	2.0%	22	3.1%	18	1.5%	0	0.0%
その他	27	1.4%	13	1.8%	11	0.9%	3	9.1%
合計	1,970	100.0%	705	100.0%	1,232	100.0%	33	100.0%

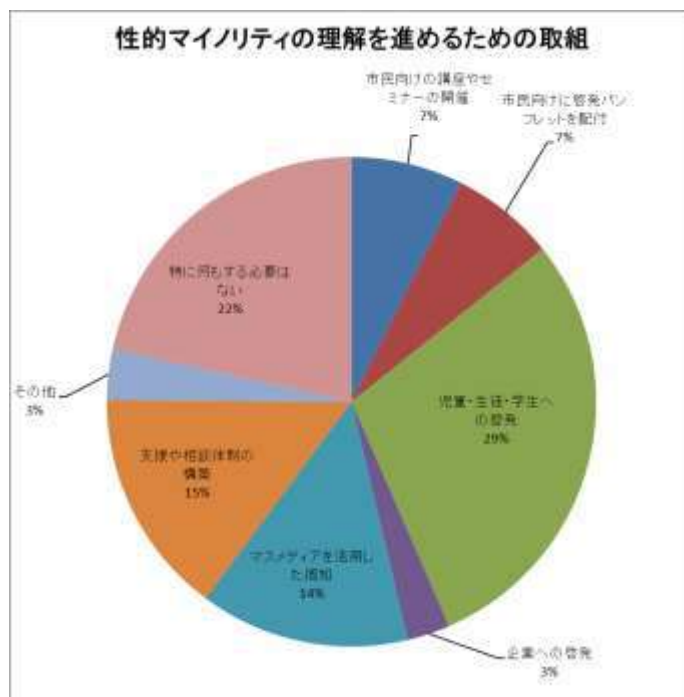


問 14 あなたは、性的マイノリティに関して、理解をすすめるためにどのようなことが最も必要だと思いますか。（○はひとつ）

■ 全体

「児童・生徒・学生への啓発」の割合が 29.2%と最も高く、次いで「特に何もする必要がない」の割合が 21.6%、「支援や相談体制の構築」の割合が 15.0%、「マスメディアを活用した周知」の割合が 13.5%となっています。

選択項目	総計		男性		女性		答えたくない	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
市民向けの講座やセミナーの開催	55	7.4%	27	9.1%	28	6.5%	0	0.0%
市民向けに啓発パンフレットを配付	51	6.9%	24	8.1%	26	6.0%	1	7.1%
児童・生徒・学生への啓発	217	29.2%	91	30.6%	122	28.3%	4	28.6%
企業への啓発	21	2.8%	6	2.0%	14	3.2%	1	7.1%
マスメディアを活用した周知	100	13.5%	41	13.8%	57	13.2%	2	14.3%
支援や相談体制の構築	111	15.0%	34	11.4%	77	17.9%	0	0.0%
その他	27	3.6%	11	3.7%	15	3.5%	1	7.1%
特に何もする必要はない	160	21.6%	63	21.2%	92	21.3%	5	35.7%
合計	742	100.0%	297	100.0%	431	100.0%	14	100.0%



(9) 男女共同参画施策全般について

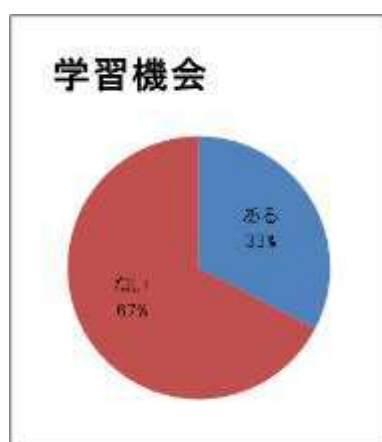
問 15-1 あなたは、男女共同参画がどういうものなのかということを、学んだり、教えてもらったりしたことはありますか。(○はひとつ)

■全体・性別

「ない」の割合が 67.4%、「ある」の割合が 32.6%となっています。

性別にみると、女性では「ない」の割合が 71.7%となっており、男性よりも 22.9 ポイント高くなっています。

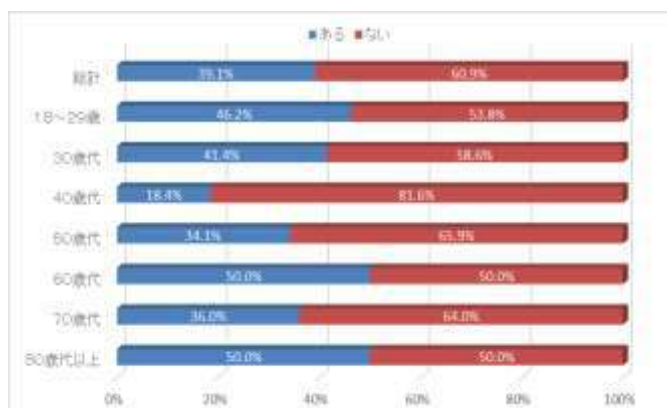
選択項目	総計		男性		女性		答えたくない	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
ある	242	32.6%	116	42.4%	122	28.3%	4	28.6%
ない	500	67.4%	181	48.8%	309	71.7%	10	71.4%
合計	742	100.0%	297	100.0%	431	100.0%	14	100.0%



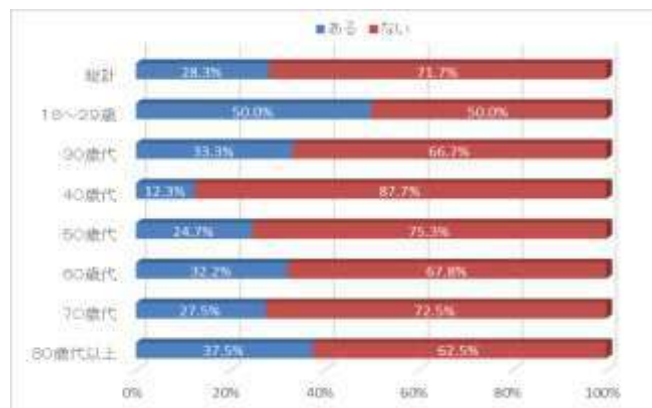
■年代

男性では、40歳代で「ない」の割合が 81.6%で最も高く、次いで 70歳代が 64.0%となっています。女性では、40歳代で「ない」の割合が 87.7%で最も高く、次いで 50歳代が 75.3%となっています。

【男性】



【女性】



【問 15-1 で「ある」とお答えの方におたずねします。】

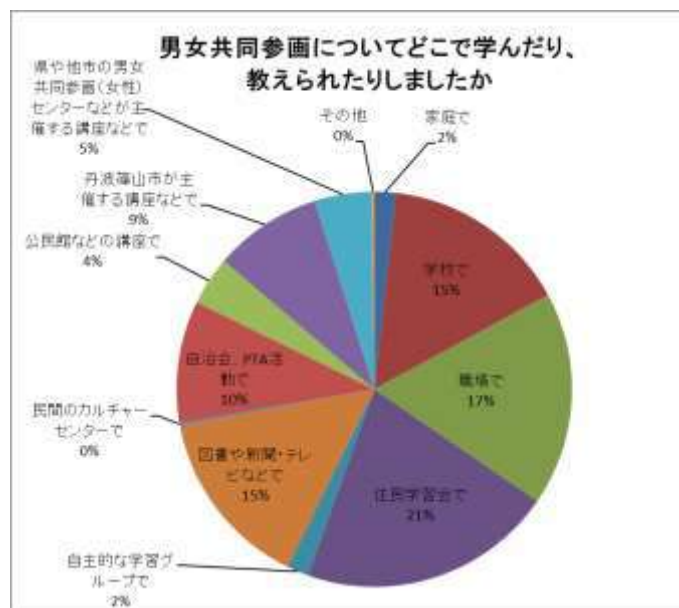
問 15-2 男女共同参画についてどこで学んだり、教えられたりしましたか。
(あてはまるものに○)

■全体・性別

「住民学習会で」の割合が 20.9%で最も高く、次いで「職場で」の割合が 17.6%、「学校で」の割合が 15.4%、「図書や新聞・テレビなどで」の割合が 14.9%となっています。

性別にみると、男性では「住民学習会で」の割合が 23.3%で最も高く、次いで、「職場で」の割合が 21.0%、「学校で」の割合が 13.7%となっています。女性では「住民学習会で」の割合が 18.9%と最も高く、次いで「学校で」の割合 17.6%、「図書や新聞・テレビなどで」の割合が 16.7%となっています。

選択項目	総計		男性		女性		答えたくない	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
家庭で	8	1.8%	3	1.4%	5	2.3%	0	0.0%
学校で	69	15.4%	30	13.6%	39	17.6%	0	0.0%
職場で	79	17.6%	46	20.9%	31	14.0%	2	25.0%
住民学習会で	94	20.9%	51	23.2%	42	18.9%	1	12.5%
自主的な学習グループで	8	1.8%	4	1.8%	4	1.8%	0	0.0%
図書や新聞・テレビなどで	67	14.9%	29	13.2%	37	16.7%	1	12.5%
民間のカルチャーセンターで	1	0.2%	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%
自治会、PTA活動で	43	9.6%	21	9.5%	22	9.9%	0	0.0%
公民館などの講座で	18	4.0%	9	4.1%	9	4.1%	1	12.5%
丹波篠山市が主催する講座などで	40	8.9%	18	8.2%	21	9.5%	1	12.5%
県や他市の男女共同参画(女性)センターなどが主催する講座などで	21	4.7%	8	3.6%	12	5.4%	1	12.5%
その他	1	0.2%	1	0.5%	0	0.0%	0	0.0%
合計	449	100.0%	220	100.0%	222	100.0%	8	100.0%



■年代

年代にみると、「住民学習会で」では、「70 歳代」の割合が 26.0%で最も高く、次いで「60 歳代」が 23.8%、「40 歳代」が 16.7%となっています。「学校で」では、「18～29 歳」の割合が 70.0%で最も高く、次いで「30 歳代」の 58.3%、「40 歳代」の 25.0%となっています。「職場で」では、「50 歳代」の割合が 24.3%で最も高く、次いで「30 歳代」が 20.8%、「40 歳代」が 16.7%となっています。

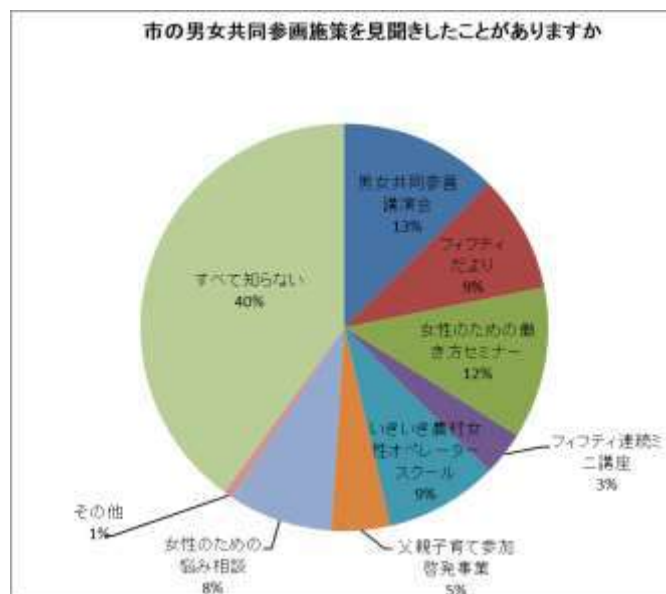
問 16 次の丹波篠山市の男女共同参画施策のうち、見たり聞いたりしたことはありますか。（あてはまるものに○）

■全体・性別

「すべて知らない」の割合が 40.0%で最も高く、次いで「男女共同参画講演会」の割合が 12.6%、「女性のための働き方セミナー」の割合が 12.1%となっています。

性別にみると、「すべて知らない」の割合は、男性では 49.3%となっており、女性よりも 15.6 ポイント高くなっています。

選択項目	総計		男性		女性		答えたくない	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
男女共同参画講演会	130	12.6%	57	15.1%	73	11.4%	0	0.0%
フィフティだより	96	9.3%	35	9.3%	60	9.3%	1	6.7%
女性のための働き方セミナー	125	12.1%	19	5.0%	105	16.3%	1	6.7%
フィフティ連続ミニ講座	36	3.5%	10	2.7%	26	4.0%	0	0.0%
いきいき農村女性オペレータースクール	93	9.0%	30	8.0%	63	9.8%	0	0.0%
父親子育て参加啓発事業	48	4.6%	15	4.0%	33	5.1%	0	0.0%
女性のための悩み相談	85	8.2%	21	5.6%	63	9.8%	1	6.7%
その他	8	0.8%	4	1.1%	3	0.5%	1	6.7%
すべて知らない	414	40.0%	186	49.3%	217	33.7%	11	73.3%
合計	1,035	100.0%	377	100.0%	643	100.0%	15	100.0%



【前回調査との比較】

令和 2 年度調査結果と比較すると、「すべて知らない」の割合が令和 2 年度では 44.2%となっており、4.2 ポイント減少しています。また、「フィフティだより」が 1.3 ポイントの増加、「女性のための働き方セミナー」が 3.6 ポイントの増加「女性のための悩み相談」が 1.6 ポイントの増加となっています。

問 17 あなたは、総合的にみて、この 5 年間で男女共同参画は進んだと思いますか。
(それぞれに○はひとつ)

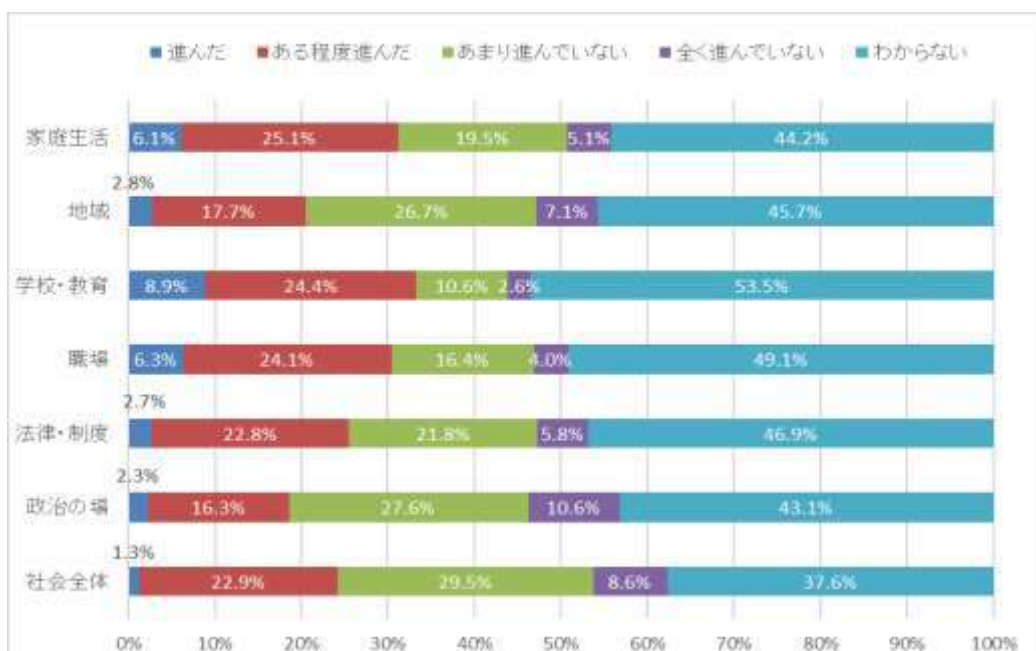
■ 全体

「進んだ」「ある程度進んだ」の割合は、「学校・教育」が 33.3%で最も高く、次いで「家庭生活」が 31.2%、「職場」が 30.4%となっています。また、「あまり進んでいない」「全く進んでいない」の割合は、「政治の場」が 38.2%で最も高く、次いで「社会全体」が 38.1%、「地域」が 33.8%となっています。

各項目の男女の比率に大きな差はみられません。

選択項目	家庭生活		地域		学校・教育		職場	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
進んだ	45	6.1%	21	2.8%	66	8.9%	47	6.3%
ある程度進んだ	186	25.1%	131	17.7%	181	24.4%	179	24.1%
あまり進んでいない	145	19.5%	198	26.7%	79	10.6%	122	16.4%
全く進んでいない	38	5.1%	53	7.1%	19	2.6%	30	4.0%
わからない	328	44.2%	339	45.7%	397	53.5%	364	49.1%
合計	742	100.0%	742	100.0%	742	100.0%	742	100.0%

選択項目	法律・制度		政治の場		社会全体	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
進んだ	20	2.7%	17	2.3%	10	1.3%
ある程度進んだ	169	22.8%	121	16.3%	170	22.9%
あまり進んでいない	162	21.8%	205	27.6%	219	29.5%
全く進んでいない	43	5.8%	79	10.6%	64	8.6%
わからない	348	46.9%	320	43.1%	279	37.6%
合計	742	100.0%	742	100.0%	742	100.0%



【前回調査との比較】

令和 2 年度調査の結果と比較して、「進んだ」「ある程度進んだ」の割合について、最も増加率が大きかった項目は、「政治の場」で 6.2 ポイントの増加、次いで「社会全体」で 3.5 ポイントの増加となっています。

問 18 より豊かな丹波篠山市をつくるために、男女共同参画施策としてどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか（あてはまるものに○）

■ 全体

「育児休業・介護休業などの制度を男女共に利用できるように普及させる」の割合が 10.2%で最も高く、次いで「高齢者や病人の介護サービスなどを充実させる」の割合が 9.9%、「子育てや介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」の割合が 9.4%となっています。

選択項目	総計	男性		女性		答えたくない	
	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
子育てや介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する	9.4%	150	9.0%	251	9.7%	5	6.8%
高齢者や病人の介護サービスなどを充実させる	9.9%	160	9.6%	262	10.1%	8	11.0%
育児休業・介護休業などの制度を男女共に利用できるよう普及させる	10.2%	161	9.6%	274	10.6%	5	6.8%
保育所や認定こども園など地域の子育て支援サービスを充実させる	8.8%	142	8.5%	232	9.0%	7	9.6%
学校教育の場で男女平等と相互の理解や協力の学習を充実させる	6.9%	112	6.7%	180	7.0%	5	6.8%
労働時間短縮や在宅勤務の普及など男女共に働き方の見直しを進める	7.6%	126	7.5%	199	7.7%	5	6.8%
男女共同参画に関する法律や制度に関する情報提供を充実させる	4.4%	74	4.4%	114	4.4%	2	2.7%
各種団体の役員・リーダーに女性の登用が進むよう支援する	3.6%	75	4.5%	79	3.1%	2	2.7%
自治会などで男女共同参画についての学習会の開催を促す	3.2%	62	3.7%	76	2.9%	2	2.7%
女性の能力開発や就労支援を充実させる	4.3%	63	3.8%	117	4.5%	4	5.5%
講演会やセミナーを開催し、意識改革を促す	3.2%	52	3.1%	84	3.3%	2	2.7%
市審議会委員や管理職など政策決定の場に女性を積極的に登用する	4.2%	78	4.7%	100	3.9%	2	2.7%
民間企業・団体などの管理職に女性の登用が進むよう支援する	3.7%	75	4.5%	83	3.2%	2	2.7%
女性に対する暴力の防止や被害者支援を充実させる	4.3%	64	3.8%	115	4.5%	5	6.8%
女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する	4.0%	60	3.6%	109	4.2%	4	5.5%
男性の労働負担を軽減し、生活にかかわる時間をつくるように企業や事業主に啓発する	5.0%	87	5.2%	126	4.9%	3	4.1%
男性の家事などへの参加や自立を支援する	5.5%	88	5.3%	145	5.6%	4	5.5%
その他	0.5%	12	0.7%	7	0.3%	1	1.4%
特にない	0.4%	8	0.5%	9	0.3%	2	2.7%
わからない	1.1%	21	1.3%	22	0.9%	3	4.1%
合計	100.0%	1,670	100.0%	2,584	100.0%	73	100.0%

より豊かな丹波篠山市をつくるために、男女共同参画施策としてどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。



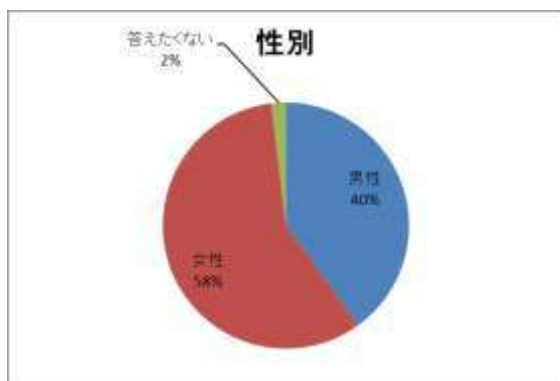
(10) あなた自身について

問 19 性別について（○はひとつ）

■ 全体

「男性」の割合が 40.0%、「女性」の割合が 58.1%、「答えたくない」の割合が 1.9% となっています。

選択項目	総計	
	人数	構成比
男性	297	40.0%
女性	431	58.1%
答えたくない	14	1.9%
合計	742	100.0%



問 20 年齢について（○はひとつ）

■ 全体

「60 歳代」の割合が 22.0%と最も高く、次いで「70 歳代」の割合が 21.0%、「50 歳代」の割合が 16.7%となっています。

50 歳以上が全体の 65.6%を占めています。

各年代の男女の比率に大きな差はみられません。

選択項目	総計		男性		女性		答えたくない	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
18～29 歳	56	7.5%	26	8.8%	30	7.0%	0	0.0%
30 歳代	87	11.7%	29	9.8%	57	13.2%	1	7.1%
40 歳代	112	15.1%	38	12.8%	73	16.9%	1	7.1%
50 歳代	124	16.7%	41	13.8%	77	17.9%	6	42.9%
60 歳代	163	22.0%	68	22.9%	90	20.9%	5	35.7%
70 歳代	156	21.0%	75	25.3%	80	18.6%	1	7.1%
80 歳代以上	44	5.9%	20	6.7%	24	5.6%	0	0.0%
合計	742	100.0%	297	100.0%	431	100.0%	14	100.0%

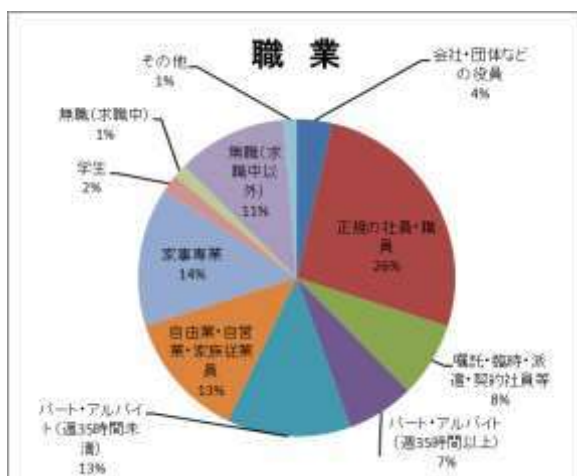


問 21 職業について（〇はひとつ）

■ 全体

「正規の社員・職員」の割合が 26.3%と最も高く、次いで「家事専業」が 14.2%、「自由業・自営業・家族従業員」が 12.9%となっています。

選択項目	総計		男性		女性		答えたくない	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
会社・団体などの役員	27	3.6%	15	5.1%	11	2.6%	1	7.1%
正規の社員・職員	195	26.3%	101	34.0%	91	21.1%	3	21.4%
嘱託・臨時・派遣・契約社員等	57	7.7%	24	8.1%	31	7.2%	2	14.3%
パート・アルバイト(週35時間以上)	48	6.5%	8	2.7%	39	9.0%	1	7.1%
パート・アルバイト(週35時間未満)	94	12.7%	21	7.1%	73	16.9%	0	0.0%
自由業・自営業・家族従業員	96	12.9%	53	17.8%	40	9.3%	3	21.4%
家事専業	105	14.2%	8	2.7%	97	22.5%	0	0.0%
学生	14	1.9%	6	2.0%	8	1.9%	0	0.0%
無職(求職中)	10	1.3%	5	1.7%	5	1.2%	0	0.0%
無職(求職中以外)	83	11.2%	49	16.5%	33	7.7%	1	7.1%
その他	13	1.8%	7	2.4%	3	0.7%	3	21.4%
合計	742	100.0%	297	100.0%	431	100.0%	14	100.0%



■ 性別

性別にみると、男性では、「正規の社員・職員」が 34.0%と最も高く、次いで「自由業・自営業・家族従業員」が 17.8%、「無職（求職中以外）」が 16.5%となっています。女性では「家事専業」が 22.5%と最も高く、次いで「正規の社員・職員」が 21.1%、「パート・アルバイト（週 35 時間未満）」が 16.9%となっており、男性に比べて「正規の社員・職員」の割合が低く、「家事専業」、「パート・アルバイト（週 35 時間未満）」の割合が高くなっています。

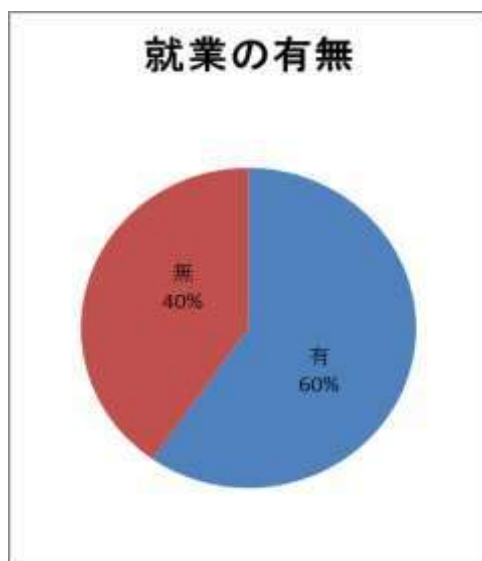
■ 前回調査との比較

令和 2 年度調査結果と比較すると、「職業に就いている」の割合は、令和 2 年度では 59.7%となっており、10.0 ポイント増加しています。

参考（令和 2 年度調査結果）

「性別」と「就業の有無」の関係

選択項目	総計		男性		女性		答えたくない	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
有	535	59.7%	253	67.8%	282	54.0%	0	0.0%
無	361	40.3%	120	32.2%	240	46.0%	1	100.0%
合計	896	100.0%	373	100.0%	522	100.0%	1	100.0%

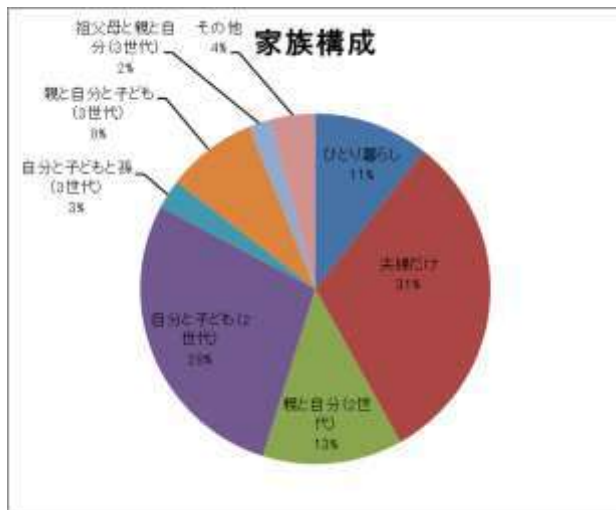


問 22 家族構成について（○はひとつ）

■全体

「夫婦だけ」の割合が 31.3%と最も高く、次いで「自分と子ども（2 世代）」の割合が 27.9%、「親と自分（2 世代）」の割合が 12.9%となっています。

選択項目	総計		男性		女性		答えたくない	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
ひとり暮らし	79	10.6%	34	11.4%	44	10.2%	1	7.1%
夫婦だけ	232	31.3%	103	34.7%	122	28.3%	7	50.0%
親と自分(2世代)	96	12.9%	43	14.5%	51	11.8%	2	14.3%
自分と子ども(2世代)	207	27.9%	58	19.5%	147	34.1%	2	14.3%
自分と子どもと孫(3世代)	20	2.7%	10	3.4%	10	2.3%	0	0.0%
親と自分と子ども(3世代)	62	8.4%	25	8.4%	37	8.6%	0	0.0%
祖父母と親と自分(3世代)	15	2.0%	5	1.7%	10	2.3%	0	0.0%
その他	31	4.2%	19	6.4%	10	2.3%	2	14.3%
合計	742	100.0%	297	100.0%	431	100.0%	14	100.0%



丹波篠山市の男女共同参画に関する自由意見

○今回は「男女共同参画」がテーマだったが、「DV」について掘下げた企画を実施してほしい。被害者が負う心の傷は第三者が考える以上に深刻で日常生活に支障をきたすことが多い。

○男女差別は必要ないけど、男女の区別は必要。女性でも能力が高ければ、それなりのポジションに行ける。男性も能力が低ければ、ポジションとは無縁である。男女平等と謳いつつ、女性は主張し、男性は主張しないので、女性の声が大きく聞こえる。

○あまり気にかけたことがない生活なので、今後、気かけながら学習していこうと思います。

○女性の立場を考えると家庭の負担に加えて、仕事でも活躍を求められて負荷がかかりすぎているイメージがある。制度や法律の整備も必要だが、男女共に改めて個々人でも再度考え直すことも大切なことだと私は考えている。男女共に支え合いながら暮らしていけたら良い社会が作れると思う。これからも男女共同参画について考えていきたい。

○自治会での行事の際、女性は接待や片付けなどを最後までしていましたが、最近は役員会員（男性も共に）がするようになっており。地域みなさんも世代が変わり、意識も変わってきているように思います。家庭の中では、それぞれが不満がなければよいかなと思っています。

○急に変えられるものではないので、もっと早い段階で教育すべきだったと思います。

○お互いに幸せな生活を送りたいと思っていても、何気ない行動や言葉により相手の見方が変化してしまいます。不幸になりはじめて普通の生活、相手に対する気持ち、大切にしていればよかったのとはじめて気づくことになります。手遅れになる前にそれに気づくことが出来ればいいし、不幸になってもそれを乗り越えることで幸せに近づくことになると思います。本当に助けてほしいと思っている人が相談出来る場所があるということを知りやすいところに掲示し、大丈夫と声をかけてほしいと思います。

○個人差はありますが、高齢の方は、まだ女性は家事や育児、介護をすることがあたりまえという考え方を持っておられる方が多いと思います。

○共働きでないと保育園に入園しにくい。まずは、保育園に入園できることを第1にしてもらい、女性でも働ける環境を整えてもらいたい。各地域には一時預かり所（城東支所にあるあそび場）があるが、預けることができず、職員が多いわりに親も一緒に子どもを見とかないといけない。このアンケートの結果も書面で知らせてもらいたい。

○保育園の待機が多いため、仕事復帰が難しい。何とかしてほしい。

○いっそ市長に女性を推すぐらいしないと体制を変えるのは難しいのではないですか？色んな地域に住みましたが、篠山はまだまだ昔の古いやり方に捉われている気がします。

○女性天皇、総理大臣、この2点を認めてほしい。議論する事、これこそが男女差別だと思う。

○啓発、教育の必要性は理解し、より良い社会の実現を望みます。しかし、私の捻くれた性格では「そもそも人間性を教育等で変革するのは困難」と考えます。

○各家庭、仕事が多様で、子育て、介護等家庭生活も違いが多い。なかなかこの方向にとは、難しい今の社会だと思う。問 1A～P の言葉については、深い内容まではわからない言葉が多い。

○施策が広まっていない→特に若い世代。成人式などでパンフレットを配る、活躍している人を広告に起用する。

○昔からの男女の生き方を勉強して、無理に平等とかを言わず、流れという物をリスペクトして、改革が必要なら最低限にすれば良いと思う。また、男女と言っても動物ではあるので、自然に逆らう様な事は、無理があると思うので、古来の流れで行ってほしいと思います。

○私は70代で、多くの質問もほぼもう固まってしまった考えで、今さらどう？という事で、もっと今を生きている年代の方に答えてもらうのがいいのではと思いました。男女の仕事etcも長い間に何が自分に楽かと思い生活しているので、男女平等もどちらかに片寄っていても、それが楽な事もありますし…。

○自治会で役員に女性が選出されにくい。又、女性の方も役員や自治会長は男性がやるべきだと言う考えの方が多いと思います。

○男女平等は尊重しますが、結果として能力の高い人を選出したら男性が多くなってしまった、又は女性が多くなったのなら容認されるべき。男女半々にしたから全体的な能力が下がりましたは計画として間違っています。

○私は男なので、男からの物言いになります。共同参画には多くの意味があると思いますが、社会へ女性が出る、出たいと思う女性に多くの壁があるということだと理解します。逆に言うと男でも社会に出たくない、家庭に入りたい主夫も多く存在するわけで、個々の願望を他人は理解できないと思いますので、理想は個別に対応できる社会システムとそれを理解する一人一人の意識改革が必要だと思っています。

○男女共同参画は、現状なかなか進まないとても難しい問題だと思います。しかし個々が学び、理解することで少しずつ前に進んでいくような気がします。その「学び」を地域や会社、教育の場で実現させていただきたいと思います。もちろん私も市民の一人として少しでも力になれるよう努力いたします。

○現在、三田市で仕事をしていますが、丹波篠山市で正社員の仕事に就きたいと思っています。男女共同参画センターを利用して、自分の新しい一歩が踏み出せないかと思っています。

○私は大学生なのですが、男女共同参画施策のうち、個人的に知っている取組がほとんどありませんでした。社会的に若者の人口は都市部に流出しやすい傾向にあると思うのですが、将来もし篠山で暮らしていくことになった若者がいたとしたら、地域の取組について何も知識がないのはもったいないと感じました。そのため、子どもの頃

から地域における男女共同参画についての取組を若者に知っておいてもらう必要があると考えました。具体的には、中学校で男女共同参画施策についての講演会を開催し、子どもたちにも知ってもらい、関心を持ってもらうことが重要なのではないのでしょうか。(男女共同参画に関する地域における教育強化が有効となるのではないのでしょうか。)

○男女平等とは、なにもかもが同じに出来ることではないと思います。肉体的、体力的な違いがあります。お互いが気遣いができる社会になればいいですね。男女関係なく。

○少子高齢化社会を鑑みて、市の人口減少を止める総合的な政策を強く望む。

○やる気や能力のない女性にやれと言ってもやりません。やる人はやるし、能力のある人は男性よりも優れている。共同参画を市で導くのなら、やらない人も無理にでも参画させないと、結局男性がやらなければならない。女性が積極的にならないと男性多数になる。まず、女性の意識改革をしないと無理があります。

○今の生活、家庭状況によって、それぞれ違うと思います。男性と女性むずかしいと思いますが理想はありますよね。いい住みよい世の中になることを願っています。

○丹波篠山市のために、市民のために、いつもありがとうございます。いろいろ考えながら、アンケートを回答させていただきました。特にLGBTQに関しては、性の多様性として認めるべきと思うのですが、凝り固まった頭では、なかなか受け入れられない部分があるのが、正直なところです。ですから、学校や家庭で子供たちに正しい教育が行われることが大切だと思います。これからも頑張ってください!!

○篠山は安心して老後の生活をするのは、年々難しくなっている気がします。

○誰でも働ける職場を増やしてほしいです。(特に高齢者)

○女性の方が底力がある。多くの女性力に期待します。

○セミナー参加の案内や広報の案内だけでなく、参加された方のその後がもっとわかりやすいと良いと思います。市民センターの職員の方は基本パソコンに集中されていて、声をかけても気づいてもらえない時もある。

○各組織役職ともなれば、その配下の責任を負うことは必須だと思います。それを社会組織が支援できなければ、共同参画は難しい。世帯主フィフティ、家事インセンティブ、女性単身赴任などを支えるのは女性役員を増やす観点から行政のあり方だと感じています。これらをコストと見るのではなく、未来への投資投下だと考えて、共同参画の行政区として住民移住が増えるように、さらに良いプランを本アンケートから導けるようにお願いします。リモートワーク採用を企業から誘致して、リモートワーク施設を運営して、もっとこの地域で女性が時間的に自由に働ける場所をつくることも良いと思います。(在宅で家に居ると何かと仕事ができないので)

○性別によって役割が違うので、あまり気にしなくて良いと思う。

○粘り強く啓発を続けていくこと、社会のしくみ(制度等)を改善していく必要があると思います。また、人権教育の更なる充実もポイントです。

○私の住む自治会は高齢化が高くなっていますが、常会(月1回)出席は女性も多くわりと自由に発言できる雰囲気かなと思います。(我家は16年前に市外から移住)ただ、男性の方が介護を必要とする率が高い(私個人の感じ)ので、女性が出ざるを得ない面があるのかもしれませんが。学校での状況を答える設問は、学校の現状を知る機会がないため答えられませんでした。でも大人になるまでの間に、人権や男女の特性や違いをフラットな視点で考える事は大切だと思います。

○「男女共同参画」初めて知りました。私は主人と年金生活を送っておりますが、一人息子も他県で、家族三人共働きでひとり息子を保育所にあずけ、頑張っていると思います。嫁もラインで日々の生活を送信してくれ、まあ有りがたい日々をすごしています。世の中色々な人々の条件で、苦勞なさっていることを今回知りました。丹波篠山に暮らし30年あまり、大変の愛着がある私です。皆様が幸せになれますことを願います。

○篠山市観光課がつくっている浅田まさしのポスターに登場するみなさんの表情で展開する男も女も老いも若きも関係なく参加して、まともで普通の対話によって、行政や企業や組織の運営がなされていくドラマをつくって放映しましょう。メガエビスシネマに集まって。

○自治会やまちづくり協議会の役員。女性の登用を促すために自治会長会やまち協会長などに働きかける。

○主人が子供の頃から台所には男性は立たないと教えられ今でも立たない。私の子供達は男女共同でお互い助けあって生活していますが、主人は無理です。幼い頃から教えないと年を老いてからは変える事ができません。誰に相談しても無理です。本人の考えが変わらないかぎり…。年老いて一人になればどうするの?と不安になります。二人とも共稼ぎで働いてきましたが、休みの日は農業、私は家事子育て両親の介護と大変でした。女性がするものだという世の中だったと思います。変えないといけないですね。

○育休、産休を取りやすく子どもが産まれることを社会全体で喜びあえる地域に。ママになっても働きやすく、安心して子育ても仕事も両立できる環境を望みます。そのために市としても企業への働きかけや、子育て世代へのサポート体制をより充実させてほしいです。

○自己愛の強い人が多いのでむずかしい。自分だけが得をしたがる人が多いのでむずかしい。

○子どもを夜遅く、朝早くに預けられる公的な施設があれば母親も父親も普通に勤務出来るようになるかもしれない。結局、残業出来ない、休日出勤できないので、女性が出世しづらいシステムになっている。

○丹波篠山市をこれから担う方達から学び実践していかれるのが1番良いかと思っています。

○丹波篠山市の取組は充実しているように思う。結局は一人ひとりの意識の問題だと思う。多様性を認める社会をつくるためにも、一人ひとりの人権意識の高揚を期待するしかない。ただ、かたよった思想や思いを変えることは難しい。

○女性でも活躍できる方はたくさんいると思います。できる方はどんどんして欲しい。自分は現状が良いので変わりません。(村役も農業もお手伝いで良いと思います。)

○頑張ってください。継続は力。

○男女共同参画プランもよろしいと思いますが、時間がかかる割に結果が出るのがおそく思います。篠山市のプランニングにて半ば半強制的にプランを進めるのが、結果的に早く定着する様に思います。ただし議会でよく議論し決定すべきだと思います。

○このようなアンケート調査はあまり意味がないように思います。各自治会の男女共同参画推進員の意識は向上しているのでしょうか？

○市役所にも女性の管理職も増え、男女共同参画に関しての企画を実行され浸透していると感じます。家庭においては、高齢者は固定観念が強くとまどうこともあります。

○学校の制服廃止。

○セミナーや講演会に参加するような人は、きちんと男女の役割や男女共同参画に意識を向けている人だと思う。大切なのはそういう場に参加しない人の意識をどう変えていくかではないでしょうか？聞こえのよいきれいな言葉を並べてやった気にならず、本気で取り組んでいただきたいと思います。期待しています。

○何かの支援を利用したくても年齢の制限があるので、利用できないから子作りをする気になれない。人口も増えないと思います。娯楽を増やしてほしいです。

○大正生まれの両親に育てられた主人は、亭主関白にどっぷりつかっています。今さら教育することなどできません、別に住む息子家族は全てを分担して仲良くやっています。ここまで息子を育ててくれたお嫁さんに感謝しています。私は両親と同居していたので、遠慮して主人には家事、育児など何一つしてもらおうと言えませんでした。

○男らしく女らしくと思っていた年代から、男女平等へと変化するこのごろ、80才近くなりますと、人と言葉をかわし、笑い合う事で幸せを感じます。

○田舎なので、まだまだ男性上位の意識が強い。女性が活躍できる場所を増やす体制を作るのと同時に、女性の先頭となって活躍するリーダーが必要では。

○取り組みは素晴らしい事だが、それ以前の問題、課題が多すぎる。時代遅れな考え方(あたり前のように土日祝日に自治会行事に従事させたり、ごみ袋に氏名を記入させたり)これでは男女共同参画の前に子どもは篠山を離れ、移住者は寄り付かない。心の余裕がなければ他者を思うやることは難しい。男女を同数にすれば、本当に解決なのだろうか。ポテンシャルの低い者が参入すれば全体の質も下がってしまう。

○高齢になると社会との接点も少なくなる。情報の伝え方は、いろいろあると思うが、関心の持てる表現に工夫が必要である。

○男女共同参画を考えると、家事・子育て、介護などに対する女性への時間的、体

力的、精神的な負担が大きい。夫婦間でしか解決できないことが多いと思うので、項目を別記して役割分担を実施することが必要と思います。例えば、家事の場合、（朝、昼、夕の食事・調理・後片付け、掃除、洗濯、農作業（収穫・草刈り）など）分担してタイムスケジュールを作成して取組む。行政は広報、会議などで計画作成の支援、助言、PRを行う。別記して取組むことにより、頭で考えるよりその項目は以外と少ないことが理解できると思います。

○私は戦後の団塊世代の生まれです。私の子ども時代や現役時代に比べればずいぶんと女性の進出が見られます。また、子育て、家事なども男性がずいぶんとこなされていることも見聞きます。（実際息子もやっています）高市さんが女性総理になられましたが、これで女性の役割も変わってくると期待します。一気に進まないと思いますが右肩上がりで自然と当たり前になれる世の中になることを期待します。

○アンケートで男女共同参画社会という言葉を知りました。これからはもう少し興味を持って暮らして行こうと思いました。

○家長制や昔ながらの「長男」という概念がなくなれば少し前に進むのではないのでしょうか

○何度でも男女共同参画社会についての紙を配布することと、各自治会内で話をする機会を作って参加を促すとirikumiがあれば良いのではと思います。

○全ての漢字にふりがなを振っているがとても見づらい。紙と郵送の費用を考えると全てデジタルでの調査でも良いのかと感じます。

○問3の問題は、問題の意図がわかりませんでした。家庭によってちがうので、「一般にどのように役割を分担するのがよいと思いますか。」という質問は答えられません。「あなたの家庭の理想の役割分担は？」なら、まだ答えられますが、そういう意図なののでしょうか？ちょっとわからなかったです。

○人口減少、高齢者の移住、税収確保について心配しています。

○言葉だけが先行して（舞っていて）市民の理解周知がまだまだのように思います。現代のように社会の変化（世情、気候も）が早くて大きい時代にあっては（住民の疲労感が蓄積している）伝えたいことを明確にわかりやすくしぼりこみを行うことが重要かと思います。行政マンも人員削減・予算減など大変なことだと思います。是非あれもこれもではなく、取り組み課題をしぼり込み、本当の重点課題に資源を重点配分されるのがよろしいかと思います。

○丹波篠山市に生まれ、住んで本当によかったと感じています。これからも男女共同参画を少しでも勉強していきたいと思います。

○男女問わず雇用の数が増えるように企業誘致に力を入れてほしい。

○子育ては仕方なくするものではなく、幼い我が子を自分で育児したいという女性も多いと思うので、子どもが小さい頃は、育児に専念し、手をはなれた時に社会で活躍できるという社会がよいと思います。職場の活躍ばかりでなく、家庭を重視する女性が専業主婦という選択をすることも尊重されるべきだと思います。

○村の 70 歳以上の年寄りに浸透、定着させてほしい。まだまだ昔の風潮のままの人が多くて住みにくい。

○講演会やセミナー等開催され、頑張っていると思う。

○いろいろな場で取組の様子などを知らせると市民にも理解してもらえと思う。広報などいつも目を通してはいるが、もうひとつ取組の実態が見えてこないのが残念である。一部の人は知っておられると思うが大多数の市民は知らないと思う。

○会社全体の改革が必要。社長や幹部が意識を変えなければ何も変わらない。

○少子化と言われているこの時代にいまだ待機児童がある。近くの市と比べても遅れすぎです。

○私自身が学ぶための視野を広げ、意識する必要がある。広報とかはその情報源になり得ると思う

○誰もが住みやすい丹波篠山市になってほしい。

○地域の高齢者において多大な男女の偏見が色濃く残っています。この方たちの偏見を最優先に取り除いていく活動などが早急に望まれるのではないのでしょうか。男女関係無しに。平気で若者に向け結婚はまだか、子どもはまだかと発言し、傷つく若者が多い事に愕然とする事が多々あります。この方達の偏見を取り除く事を望みます。

○ここに住んでいてよかったと思えるまちになってほしいです。交通システムの手軽な利用は、全ての分野で求められているような気がします。

○近隣市区町村や都市部の事例を真似るよりも丹波篠山市ならではの取り組みやサービスを確立する事が望ましいと感じます。

○国や民間、自治会との協力が無いと進まないのですが、高齢者の意見を取り入れると、昔からの固定観念があるため、今後を見据えて、20代から40代の方々との座談会で意見収集してはいかがでしょうか。teams や zoom に慣れている人達なのでオンラインでも開催できると思います。

○近年、若い市議会議員の方や女性市議会議員の方が増えたことに嬉しく思っています。男女問わず、若い世代がどんどん活躍して、「今まではこうだったから」と考えるのではなく、今の丹波篠山市、未来の丹波篠山市のことを考えて市政を行なっていたきたいです。

○男女共同参画の基準をみるために、女性の役員登用を強要しないでほしい。男女平等といいながら、女性に負担が大きくかかっている。時短勤務も制度としてあるので、取得できるが、運用できる環境が整っていないことが多い。条例を作るだけでなく、実際にそれがちゃんと運用されている環境かどうかを見直してほしい。

○男女共同参画という言葉を使っていることこそ、篠山で性の多様性の理解が進んでいないことがよくわかる。無理な女性登用は政治家のためにしかならず、本人のみならず周りも不幸にしていくだけなので、本人の意向に沿った参画が望まれる。

○教育や意識改革を念頭に、女性の地位の向上、役員選任への関与は地方自治体が主体として行う行為としては、思想教育や、性差優遇の再生産行為であり望ましくないと考えます。あくまで男女平等に機会を与えることが主となるようご検討ください。自然と女性自身の地位向上とするならば各種のスキル再教育としての場があればいいことかと思えます。また、WEB フォームのつくりがあまりよくないと思えます。紙のアンケートには無作為抽出と書かれておりますが、応募フォームの QR コードが公開されれば抽出者以外も回答できるため、無作為ではなくなっているのではないかと思います。せめて ID などを付加して管理するべきかと思えます。また、フォームのつくりもおかしいです。ラジオボタンを使うべきなのにチェックボックスしか使用していないので選択しにくかったです。WEB フォームについては運用の再考をお願いいたします。

○正直言って、「市」が何をしているかさっぱり知らない。税金が掛かっている為、アンケートには真面目に回答したが、まず広報が失敗しているように思える。まずはもう少し、この活動を知って貰うところからではないだろうか。知らないことを知りようがない状態だ。正直、今のままでは何の価値も成していない。実態が伴っていない現状を改善することが、最初の一步のように思える。

○丹波篠山市の男女共同参画プランは知らなかったです。全国的に男女ともに働き、家事子育てを分担する家庭が増えていると思いますが、望んでそうしている家庭もあれば望んではいないがそうしないと生活ができない家庭もあると思います。丹波篠山市に限らずですが、結婚・出産後も仕事をしたい女性や、家庭に入りたい女性・もしくは男性などさまざまな人がいると思います。男性だから女性だからではなく、すべての人が、自分が希望する生き方を選択できるような世の中になればいいなと常々思います。日本全国で出生人数が減り続ける中で丹波篠山市のようないわば田舎では若年者人口は減る一方だと思いますので、例えば自治会や地域行事や PTA などの運営がこれまでの形では難しくなってくると思います。現状今の段階でも人口の少ない地域では人手不足が発生していますので、このような行事などの運営のあり方は早急な課題かと思えます。(外部業者への依頼や解体するなど)人口減少に対する措置を講じないと、男女共同参画どころかそもそも参加者がいないような状況になっていくかと思えます。

○日々の生活が必死で、このような取り組みは初めて知りました。という人が大半ではないでしょうか。地域レベルでは限界があり国の法整備が必要。

○平等や公平を目指すのは、ほぼ不可能に近いと言っても過言では無いと思います。男性を見下している女性も居れば、女性を見下している男性も居るからです。昨今の世間では、やれセクハラだの、やれモラハラだのと自身の利益の為に言葉を盾にして、あたかも自分が正義であるように振りかざす傾向にあります。様々な施策を実行したとしても、関心の無い人々には見向きもされませんし、亭主関白のような「自分は間違っていない、自分が正しい」などと宣うふざけた輩も数多く居ます。女性も例外ではありません。施策を行う事が無意味だとは思いますが、何か分かりやすくインパクトのある物にしなければ無駄に終わる、酷い場合は施策を行った事により、相談等を行った方が他人に傷つけられる可能性も考慮すべきと考えます。少しでも変わる未来が来る事を望んでいますが、甘い見積もりで行わないようにお心掛け願います。

○人口減少していくなかで男女ともに負担感のないように進めてほしい。将来の男女共同参画を可能にするのは子ども達の基礎学力(読み書き)の充実が必須と思われるが、子どもや子どもの友人たちの様子(テストの得点分布)から学力に大きな格差があ

ると感じる。学校教育だけでは十分でなく、家庭教育で補わなければならない部分があると思うが、その事が分かりづらく、また学習内容が増えて難解になっているため小学生だけでなく中学生になっても家庭教育の重要性が増していることをもっと周知していただきたい(出来ればその方法も)。子どもの学習を進めるために、考えられる一案として図書館蔵書を充実させるとともに利用促進を図ること(図書館の立地がよくないので、市の他の施設にも図書室的な物を設置するようなことなど)を検討していただきたい。また、市内本屋を充実させる事または、誘致などを検討してほしい。Web環境が整いつつあり本屋業界が荒廃していくなか時代錯誤と思われるかもしれないが、俯瞰的な知識を得るにはまだまだ本の果たす役割は大きいとかんじている。男女共同参画の課題に向き合えるよう、基礎学力が充実して俯瞰的な知識を得た子どもたちが育ちますよう、市政の取り組みをお願いします。”

○私は篠山にきて20年近くなります。住みやすくいいまちだと思います。男女共同参画については知りませんでした。僕が、関心がなかっただけかもしれませんが、もっといろいろな形でアピールしてほしいです。

IV 資料

「丹波篠山市男女共同参画プラン」中間見直しに係る市民意識調査のお願い

平素は、市政の各般にわたり温かいご理解とご協力を賜り厚くお礼申しあげます。
丹波篠山市では、あらゆる分野への男女共同参画を進めるために、令和4年3月に「第3次丹波篠山市男女共同参画プラン」を策定し、これに基づきさまざまな施策を実施しているところです。

このプランが令和8年度で5年が経過するのに合わせ、これまでの取組の成果を検証し、より現状に即した実効性のある施策を展開するため、家庭、職場、地域などにおける丹波篠山市の実態や意識を把握するためのアンケートを実施いたします。回答者は市内に住所を有する18歳以上の方の中から無作為抽出で選ばせていただきました。

お答えいただきました内容は、秘密を厳守し、すべて統計的に処理しますので、個人が特定されたり、他人に知られたりすることはありません。

大変お忙しいところ恐縮ですが、趣旨をご理解のうえご協力いただきますようお願いいたします。

令和7年9月

丹波篠山市 市長 酒井 隆明

【記入にあたってのお願い】

1. 回答は、必ず封筒のあて名のご本人のお考えをご記入ください。
2. 回答は、鉛筆・ボールペンなどではっきりご記入ください。
3. 質問ごとに、あてはまる番号を○で囲んでください。

質問によっては、複数回答や、文字を記入していただくところがあります。

4. 「その他」にあてはまる場合は、() 内に、できるだけ具体的に記入してください。
5. ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて

10月31日(金)までに投函してください。

6. この調査についてのお問い合わせは下記までお願いいたします。
7. あて名の方が、市内に居住しておられない場合は、下記の() 内に○をつけて、そのままご返送ください。

() あて名の本人は、市内に住んでいない



◆**言葉の認知度**についておたずねします。

問1. 次のA～Pの言葉について、あなたはどの程度ご存知ですか。それぞれあてはまるものに1つだけ ☒ をつけてください。

	ないよう 内容まで知 っている	み き 見聞きした ことがある	し ら な い 知らない
A 男女共同参画社会	☐	☐	☐
B 女性活躍推進法	☐	☐	☐
C 男女共同参画センター	☐	☐	☐
D ポジティブ・アクション（積極改善措置）	☐	☐	☐
E ジェンダー（社会的・文化的な性差）	☐	☐	☐
F ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	☐	☐	☐
G ドメスティック・バイオレンス （DV、配偶者からの暴力）	☐	☐	☐
H デートDV（交際相手からの暴力）	☐	☐	☐
I セクシャル・マイノリティ（性的少数者）	☐	☐	☐
J LGBTQ（レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、 トランスジェンダー、クエスチョニング・クィア）	☐	☐	☐
K アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み・ 偏見）	☐	☐	☐
L マイクロアグレッション（些細な侮辱）	☐	☐	☐
M 生理の貧困	☐	☐	☐
N 産後パパ育休制度	☐	☐	☐
O 丹波篠山市パートナーシップ宣誓制度	☐	☐	☐
P 丹波篠山市男女共同参画プラン	☐	☐	☐

◆**男女平等意識、人権**についておたずねします。

問2. 今の社会において、次のA～Gの分野で男女の関係はどのようになっていると思いますか。

それぞれあてはまるものに1つだけ ☒ をつけてください。

	だんせい ゆうぐう 男性が優遇 されている	どちらかと いうと だんせい ゆうぐう 男性が優遇 されている	びよう 平 どう 等	どちらかと いうと じよせい ゆうぐう 女性が優遇 されている	じよせい ゆうぐう 女性が優遇 されている	わから ない
A 家庭 ^{かていせいかつ} 生活	☐	☐	☐	☐	☐	☐
B 地域 ^{ちいき じちかい} （自治会など）	☐	☐	☐	☐	☐	☐
C 学校・教育 ^{がっこう きょういく}	☐	☐	☐	☐	☐	☐
D 職場 ^{しょくば}	☐	☐	☐	☐	☐	☐
E 法律・制度 ^{ほうりつ せいど}	☐	☐	☐	☐	☐	☐
F 政治 ^{せいじ} の場 ^ば	☐	☐	☐	☐	☐	☐
G 社会 ^{しゃかい} 全体 ^{ぜんたい} で（社会 通念 ^{つうねん} ・慣習 ^{かんしゅう} など）	☐	☐	☐	☐	☐	☐

◆子育て、介護などの家庭生活についておたずねします。

問3. 次のA～Fのそれぞれについて、一般^{いっぽん}に夫婦^{ふうふ}はどのように役割^{やくわり}を分担^{ぶんたん}するのがよいと思いますか。

それぞれあてはまるものに1つだけ ☒ をつけてください。

	おも おと 主に 夫	ふうふうどうていど 夫婦同程度	おも つま 主に 妻	わからない
A 生活 ^{せいかつひ} 費 ^{かくほ} の確保	☐	☐	☐	☐
B 家事 ^{かじ} （食事 ^{しょくじ} の準備 ^{じゅんび} ・片付け ^{かたづ} 、掃除 ^{そうじ} 、洗濯 ^{せんたく} など）	☐	☐	☐	☐
C 日常 ^{にちじょう} の家計 ^{かけい} 管理 ^{かんり}	☐	☐	☐	☐
D 学校 ^{がっこう} ・地域 ^{ちいき} の行事 ^{ぎょうじ} 参加 ^{さんか} 、近所 ^{きんじよ} とのつきあい	☐	☐	☐	☐
E 子育て ^{こそだ}	☐	☐	☐	☐
F 高齢者 ^{こうれいしゃ} 、病人 ^{びょうにん} の世話 ^{せわ} ・介護 ^{かいご}	☐	☐	☐	☐

問4. 男性が家事や子育て、介護などをするに抵抗感がありますか。あるとしたら、次のうちどれですか。あてはまるものすべてに ☒ をつけてください。

- ☐ 1 家事（食事の準備・片付け、掃除、洗濯など）
- ☐ 2 子育て（ミルクの準備やオムツ交換、保育所などの送迎などを含む）
- ☐ 3 介護（食事の世話やオムツ交換などを含む）
- ☐ 4 その他（具体的に
- ☐ 5 すべてに抵抗感はない



問5. 今後男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。あてはまるものすべてに ☒ をつけてください。

- ☐ 1 男性自身の抵抗感をなくす
- ☐ 2 女性の抵抗感をなくす
- ☐ 3 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る
- ☐ 4 当事者（夫婦間）の考え方を尊重し、まわりの人が固定的な観念などを押しつけない
- ☐ 5 男性が参加することに対する社会の評価を高める
- ☐ 6 男性が参加することについて、職場の上司や同僚などの理解を進める
- ☐ 7 労働時間短縮や休暇制度を普及し、仕事以外の時間を多く持てるようにする
- ☐ 8 男性の参加について、啓発や情報提供、相談窓口の設置、技能研修を行う
- ☐ 9 男性が子育てや介護、地域活動を行うための、仲間（ネットワーク）づくりを進める
- ☐ 10 その他（具体的に
- ☐ 11 特に必要なことはない
- ☐ 12 わからない

◆地域活動への参加についておたずねします。

問6-1. 住んでいる地域（自治会など）に男女不平等なことがありますか。

あてはまるものすべてに ☒ をつけてください。

- ☐ 1 地域（自治会など）の作業に女性がでると不参加料が必要である
- ☐ 2 役員選挙に女性が立候補しにくい、また選ばれにくい
- ☐ 3 地域の祭礼などの行事に女性の参加に制限があったり、男性と差がある
- ☐ 4 役員のほとんどが男性である
- ☐ 5 会議などでの座席が、男性は上座、女性は下座と決まっている
- ☐ 6 地域行事などで、男性は企画や運営の先導役、女性は接待や飲食の準備などの裏方役と、役割分担が固定化している
- ☐ 7 会議などで女性が意見を言いにくかったり、意見を取り上げてもらいにくかったりする
- ☐ 8 その他（具体的に)
- ☐ 9 男女不平等はない
- ☐ 10 わからない

問 6－2. 問 6－1 で「1～8（何らかの不平等がある）」とお答えの方におたずねします。

男女不平等の原因はどこにあると思いますか。あてはまるものすべてに ☒ をつけてください。

- ☐ 1 性別によって役割が違うという意識
- ☐ 2 肉体的、体力的な差
- ☐ 3 家庭における教育（しつけ）
- ☐ 4 学校における教育
- ☐ 5 社会的なしきたりやならわし
- ☐ 6 男性の女性に対する偏見
- ☐ 7 女性の積極性のなさ
- ☐ 8 法律や制度の不備
- ☐ 9 わからない
- ☐ 10 その他（具体的に)

問7. すべての方におたずねします。女性の積極的な地域活動や、自治会などにおける役職登用の促進について、有効だと思うものはなんですか。あてはまるものすべてに ☒ をつけてください。

☐ 1	女性が積極的に参加できる雰囲気をつくる
☐ 2	自治会の規約に、女性役員の人数・割合を明記する
☐ 3	女性組織の育成など、女性の活躍の場を増やす
☐ 4	参加しやすいよう、会議や行事の日程、時間帯を見直す
☐ 5	女性役員の必要性を周知する
☐ 6	女性自身が積極的に会議や行事に参加する
☐ 7	家族の理解と協力
☐ 8	その他（具体的に
☐ 9	特に必要ない
☐ 10	わからない

◆仕事と家庭の両立についておたずねします。

問8. 生活の中での「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度について、あなたの「希望」に最も近いものと、「現実」に最も近いものを、それぞれあてはまるものに1つだけ ☒ をつけてください。

問8-1 あなたの希望	問8-2 あなたの現実（現状）
☐ 1 「仕事」を優先したい	☐ 1 「仕事」を優先している
☐ 2 「家庭生活」を優先したい	☐ 2 「家庭生活」を優先している
☐ 3 「地域・個人の生活」を優先したい	☐ 3 「地域・個人の生活」を優先している
☐ 4 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい	☐ 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」をともに優先したい	☐ 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」をともに優先したい	☐ 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」をともに優先したい □ 8 わからない	□ 7 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している □ 8 わからない
---	--

問 9. 女性が活躍できる職場環境をつくるためには、どのようなことが必要だと思いますか。あてはまるものすべてに ☒ をつけてください。

□ 1 残業や休日出勤がないこと □ 2 フレックスタイム制度や在宅勤務など柔軟な働き方ができること □ 3 育児休業・介護休業が取れること □ 4 子どもが病気の時や学校行事の時に休みが取れること □ 5 保育園、認定こども園、学童保育などの保育環境が整っていること □ 6 デイサービス、訪問介護などの介護支援サービスが整っていること □ 7 仕事の成果が適正に評価されること（昇給・昇格・研修など） □ 8 先輩や上司にお手本となる人がいること □ 9 職場の人間関係が良いこと □ 10 復職、職場復帰を支援する制度があること（情報提供、スキル・フォローアップ研修など） □ 11 労働者の権利に関する情報提供や相談窓口が充実していること □ 12 その他（具体的に） □ 13 わからない	
--	--

◆ハラスメントについておたずねします。

セクシュアルハラスメント セクシュアルハラスメントとは、「職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否するなどの対応により解雇、降格、減給などの不利益を受けること」又は「性的な言動が	
--	--

おこなわれることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に悪影響が生じることをいいます。

パワーハラスメント

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。

マタニティハラスメント

マタニティハラスメントとは、上司や同僚からの妊娠や出産、育児休業などに関する言動により、妊娠・出産した女性労働者や、育児休業などを申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることをいいます。

問10. あなたは、職場や地域社会、学校などで次のようなことがあった場合、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントといえると思いますか。また、経験したり見聞きしたりしたことはありますか。A～Hのそれぞれについてあてはまるものに1つだけ☑をつけてください。

	そう思いますか			経験がありますか			
	思う	思わない	わからない	経験がある	見たことがある	話に聞いたこと	ない
セクシュアルハラスメント							
A 身体をさわられたり、抱きつかれたりする	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
B じろじろ見られたり、容姿のことをたびたび話題にされたりする	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
C 「まだ結婚しないの」「子どもはまだ」とたびたび聞かれる	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
D 「女のくせに」「男のくせに」など、非難される	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
パワーハラスメント							
E みんなの前で、ささいなミスを大声で叱責される	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

F	あいさつ れんらく ほうこく むし 挨拶や連絡、報告しても無視される	☐	☐	☐	☐	☐	☐
マタニティハラスメント							
G	にんしん しゅっさん いく じ りゆう かいこ やといど じしゅ 妊娠・出産・育児を理由とした解雇や雇止め、自主 たいしよく きょうよう ふとう あつか う 退職を強要するなど不当な扱いを受ける	☐	☐	☐	☐	☐	☐
H	にんしんちゅう さん いく きゅう あ だいじ じょうほう おし 妊娠中や産（育）休明けに大事な情報を教えな い、わざと ことば ことば いや こうい こころ ない言葉をかけるなど嫌がらせ行為をされ る	☐	☐	☐	☐	☐	☐



あと半分です。

今しばらくおつきあいください。

◆ドメスティック・バイオレンス（DV）についておたずねします。

ドメスティック・バイオレンスとは、おもに夫婦や恋人など、親密な関係の人から受ける暴力のことをいいます。身体的暴力だけでなく、暴言をはく・無視するなどの心理的に苦痛を与える精神的暴力や、生活費を渡さないなどの経済的暴力、つきあいを制限するなどの社会的暴力、性行為を強要するなどの性的暴力も含まれています。

問1 1-1. 配偶者や恋人などから、過去5年くらいの間に、一度でも暴力を受けた経験がありますか。身体的暴力だけでなく、言葉の暴力など精神的な暴力も含みます。

あてはまるものに1つだけ ☒ をつけてください。

- ☐ 1 暴力を受けたことがある・・・問1 1-2へ進んでください
- ☐ 2 現在も暴力を受けている・・・問1 1-2へ進んでください
- ☐ 3 暴力を受けたことはない・・・問1 2へ進んでください

問 1 1 - 2. 問 1 1 - 1 で「1 受けたことがある」「2 受けている」とお答えの方におたずねします。

どのような暴力を受けたことがありますか。あてはまるものすべてに ☒ をつけてください。

- ☐ 1 身体的暴力（殴る、蹴る、叩く、物を投げつけるなど）
- ☐ 2 精神的暴力（ののしる、無視するなど）
- ☐ 3 経済的暴力（生活費を渡さない、生活費を使い込むなど）
- ☐ 4 社会的暴力（行動の監視、実家・友人などとの付き合いの制限、仕事をやめさせるなど）
- ☐ 5 性的暴力（望まない性行為を強要する、避妊に協力しない、中絶を強要するなど）
- ☐ 6 その他（ ）

問 1 1 - 3. 問 1 1 - 1 で「1 受けたことがある」「2 受けている」とお答えの方におたずねします。

暴力について、誰かに相談しましたか。あてはまるものに1つだけ ☒ をつけてください。

- ☐ 1 相談した・・・・・・・・・・問 1 1 - 4 へ進んでください
- ☐ 2 相談しなかった・・・・・・・・・・問 1 1 - 5 へ進んでください

問 1 1 - 4. 問 1 1 - 3 で「1 相談した」とお答えの方におたずねします。

誰（どこ）に相談しましたか。あてはまるものすべてに ☒ をつけてください。

- | | |
|---|--|
| ☐ 1 自分の家族 | ☐ 6 民生委員・児童委員 |
| ☐ 2 暴力をふるった相手の家族 | ☐ 7 県や市などの公的相談機関 |
| ☐ 3 友人・知人 | ☐ 8 警察 |
| ☐ 4 弁護士 | ☐ 9 NPO など民間の相談機関 |
| ☐ 5 医師・看護師など | ☐ 10 その他（具体的に ） |

問 1 1 - 5. 問 1 1 - 3 で「2 相談しなかった」とお答えの方におたずねします。

相談しなかった理由は何ですか。あてはまるものすべてに ☒ をつけてください。

- ☐ 1 誰に（どこに）相談すれば良いかわからなかったから

- ☐ 2 自分が我慢していればすむことだから
- ☐ 3 恥ずかしいから・他人に知られたくなかったから
- ☐ 4 相手などからの仕返しが怖かったから
- ☐ 5 相談しても解決しないから
- ☐ 6 自分が悪かったから
- ☐ 7 相手の行為は愛情表現だと思ったから
- ☐ 8 相談するほどのことではないと思ったから
- ☐ 9 その他（具体的に

問 1 2. すべての方におたずねします。配偶者や恋人などからの暴力をなくすためには、どうすればよいと思いますか。あてはまるものすべてに ☒ をつけてください。

- ☐ 1 家庭や社会の中の暴力を容認するような風潮をなくす
- ☐ 2 学校や家庭で暴力をなくすための教育をする
- ☐ 3 ドメスティック・バイオレンスは人権侵害であり犯罪であることを啓発する
- ☐ 4 専門の相談窓口を整える
- ☐ 5 被害者やその子どもなどのためにシェルター（被害者が一時的に身を寄せることのできる場所）などを整える
- ☐ 6 家族でカウンセリングを受けられる体制を整える
- ☐ 7 法律の整備や、法律を的確に運用できるようにする
- ☐ 8 加害者に暴力を二度とふるわないための教育をする
- ☐ 9 加害者への罰則を強化する
- ☐ 10 当事者同士や家族がよく話し合い理解を深める
- ☐ 11 被害者に寄り添ったり、相談窓口に連絡したりする
- ☐ 12 被害者が毅然とした態度をとる
- ☐ 13 その他（具体的に
- ☐ 14 わからない

◆性的多様性についておたずねします。

性的マイノリティとは、同性に恋愛感情をもつ人や、自分の性に違和感がある人などのことをいいます。

「セクシュアルマイノリティ」、「性的少数者」ともいいます。

また、以下のアルファベットの頭文字をとって、「LGBTQ」とも呼ばれています。

Lesbian（レズビアン）同性を好きになる女性

Gay（ゲイ）同性を好きになる男性

Bisexual（バイセクシュアル）同性も異性も好きな人

Transgender（トランスジェンダー）心と身体の性が一致しない人

Questioning（クエスチョニング）／Queer（クィア）

自分の性が決められない、わからない、または決めない人／性的少数者を包括する言葉

問13. あなたは、性的マイノリティについて、どのような考えやイメージをお持ちですか。あてはまるものすべてに ☒ をつけてください。

- ☐ 1 性的多様性として認めるべきである
- ☐ 2 個人の人权として理解・尊重すべきである
- ☐ 3 自分自身やまわりに当事者がいるため、身近なことだと思う
- ☐ 4 テレビや新聞などで取り上げられることが多いので、何となくわかる
- ☐ 5 芸能人など公表する人が増えてきたので、身近に感じる
- ☐ 6 偏見や差別などを心配して、隠している人が多いと思う
- ☐ 7 個人の趣味・趣向の問題である
- ☐ 8 男は男らしく、女は女らしくあるべきである
- ☐ 9 その他（ ）

問14. あなたは、性的マイノリティに関して、理解をすすめるためにどのようなことが最も必要だと思いますか。あてはまるものに1つだけ ☒ をつけてください。

- ☐ 1 市民向けの講座やセミナーの開催
- ☐ 2 市民向けに啓発パンフレットを配付
- ☐ 3 児童・生徒・学生への啓発
- ☐ 4 企業への啓発
- ☐ 5 マスメディアを活用した周知
- ☐ 6 支援や相談体制の構築
- ☐ 7 その他（ ）
- ☐ 8 特に何もする必要はない

◆男女共同参画施策全般についておたずねします。

問15-1. 男女共同参画がどのようなものなのかということを、学んだり、教えてもらったりしたことはありますか。あてはまるものに1つだけ ☒ をつけてください。

- ☐ 1 ある・・・・・・・・・・・・・・・・問15-2へ進んでください
- ☐ 2 ない・・・・・・・・・・・・・・・・問16へ進んでください

問15-2. 問15-1で「1. ある」とお答えの方におたずねします。男女共同参画についてどこで学んだり、教えられたりしましたか。あてはまるものすべてに ☒ をつけてください。

- ☐ 1 家庭で
- ☐ 2 学校で
- ☐ 3 職場で
- ☐ 4 住民学習会で
- ☐ 5 自主的な学習グループで
- ☐ 6 図書や新聞、テレビなどで
- ☐ 7 民間のカルチャーセンターで
- ☐ 8 自治会、PTA活動で

- ☐ 9 公民館などの講座で
- ☐ 10 丹波篠山市が主催する講座などで
- ☐ 11 県や他市の男女共同参画（女性）センターなどが主催する講座などで
- ☐ 12 その他（具体的に

問 1 6. 次の丹波篠山市の男女共同参画施策のうち、見たり聞いたりしたことはありますか。あてはまるものすべてに ☒ をつけてください。

- ☐ 1 男女共同参画講演会（年2回開催）※1
- ☐ 2 フィフティだより（年3回発行）
- ☐ 3 女性のための働き方セミナー ※2
- ☐ 4 フィフティ連続ミニ講座 ※3
- ☐ 5 いきいき農村女性オペレータースクール ※4
- ☐ 6 父親子育て参加啓発事業「お父さんといっしょ」「子育て学習講座」※5
- ☐ 7 女性のための悩み相談（男女共同参画センター 電話番号552-1511）
- ☐ 8 その他（具体的に
- ☐ 9 すべて知らない

- ※1 直近では、令和7年7月4日（金）に「あなたの地域の存続・活性化～キーワードは女性、若者～」をテーマとして開催。
- ※2 直近では、再就職や継続就業をめざす女性を対象に「話し方のポイントを学ぶ」をテーマとして開催。
- ※3 中川智子男女共同参画アドバイザーによる年間6回の連続ミニ講座。
- ※4 女性対象の農機具操作講習会。
- ※5 体育館で運動遊具を使って自由に親子で遊ぶ子育てふれあいセンターの事業。

問 1 7. すべての方におたずねします。総合的にみて、この5年間で男女共同参画は進んだと思いますか。次のA～Gについて、それぞれあてはまるものに1つだけ ☒ をつけてください。

	すす 進んだ	ていどすす ある程度進 んだ	すす あまり進ん でいない	まったすす 全く進ん でいない	わからない
A かていせいかつ 家庭生活	☐	☐	☐	☐	☐
B ちいき じちかい 地域（自治会など）	☐	☐	☐	☐	☐
C がっこう きょういく 学校・教育	☐	☐	☐	☐	☐
D しょくば 職場	☐	☐	☐	☐	☐
E ほうりつ せいど 法律・制度	☐	☐	☐	☐	☐
F せいじ ば 政治の場	☐	☐	☐	☐	☐
G しゃかいぜんたい 社会全体で（社会通念・ かんしゅう 慣習・しきたりなど）	☐	☐	☐	☐	☐

問 18. 男女共同参画社会を実現し、より豊かな丹波篠山市をつくるために、男女共同参画施策としてどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。重要と思うものすべてに ☒ をつけてください。

☐ 1 こそだ かいご
子育てや介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する

☐ 2 こうれいしゃ びょうにん かいご
高齢者や病人の介護サービスなどを充実させる

☐ 3 い じきゅうぎょう かいごきゅうぎょう
育児休業・介護休業などの制度を男女共に利用できるよう普及させる

☐ 4 ほいくしょ にんてい
保育所や認定子ども園など地域の子育て支援サービスを充実させる

☐ 5 がっこうきょうだ ば だんじょびやうどう そうご りかい きょうりよく がくしゅう じゅうじつ
学校教育の場で男女平等と相互の理解や協力の学習を充実させる

☐ 6 ろうどうじかんたんしゆく ざいたくきんむ ふきゅう だんじょとも はたら かた みなお すす
労働時間短縮や在宅勤務の普及など男女共に働き方の見直しを進める

☐ 7 だんじょきやうどうさんかく かん ほうりつ せいど かん じょうほうていきやう じゅうじつ
男女共同参画に関する法律や制度に関する情報提供を充実させる

☐ 8 かくしゅだんたい やくいん じょせい とうよう すす しえん
各種団体の役員・リーダーに女性の登用が進むよう支援する

☐ 9 じちかい だんじょきやうどうさんかく がくしゅうかい かいさい うなが
自治会などで男女共同参画についての学習会の開催を促す

☐ 10 じょせい のうりよくかい はつ しゅうろうしえん じゅうじつ
女性の能力開発や就労支援を充実させる

☐ 11 こうえんかい かいさい いしきかいかく うなが
講演会やセミナーを開催し、意識改革を促す

- ☐ 12 市審議会委員や管理職など政策決定の場に女性を積極的に登用する
- ☐ 13 民間企業・団体などの管理職に女性の登用が進むよう支援する
- ☐ 14 女性に対する暴力の防止や被害者支援を充実させる
- ☐ 15 女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する
- ☐ 16 男性の労働負担を軽減し、生活にかかわる時間をつくるように企業や事業主に啓発する
- ☐ 17 男性の家事などへの参加や自立を支援する
- ☐ 18 その他（具体的に ）
- ☐ 19 特にない
- ☐ 20 わからない

◆あなたご自身についておたずねします。

あてはまるものにそれぞれ1つだけ ☒ をつけてください。

問19. 性別について

- ☐ 1 男性 ☐ 2 女性 ☐ 3 答えたくない

問20. 年齢について

- ☐ 1 18～29歳 ☐ 2 30歳代 ☐ 3 40歳代 ☐ 4 50歳代
- ☐ 5 60歳代 ☐ 6 70歳代 ☐ 7 80歳以上

問21. あなたの職業を教えてください。

- ☐ 1 会社・団体などの役員 ☐ 7 家事専業
- ☐ 2 正規の社員・職員（休業中含む） ☐ 8 学生
- ☐ 3 嘱託・臨時・派遣・契約社員等 ☐ 9 無職（求職中）
- ☐ 4 パート・アルバイト（週35時間以上） ☐ 10 無職（求職中以外）
- ☐ 5 パート・アルバイト（週35時間未満） ☐ 11 その他（ ）

☐ 6 ^{じゆうぎよう} 自由業・^{じえいぎよう} 自営業・^{かぞくじゆうぎよういん} 家族従業員

問 2 2. あなたと同居しているご家族の構成を教えてください。

- | | |
|--|---|
| ☐ 1 ^く ひとり暮らし | ☐ 5 ^{じぶん} 自分と ^こ 子どもと ^{まご} 孫 (3 ^{せだい} 世代) |
| ☐ 2 ^{ふうふ} 夫婦 (カップル) だけ (^{じじつこんふく} 事実婚含む) | ☐ 6 ^{おや} 親と ^{じぶん} 自分と ^こ 子ども (3 ^{せだい} 世代) |
| ☐ 3 ^{おや} 親と ^{じぶん} 自分 (2 ^{せだい} 世代) | ☐ 7 ^{そふぼ} 祖父母と ^{おや} 親と ^{じぶん} 自分 (3 ^{せだい} 世代) |
| ☐ 4 ^{じぶん} 自分と ^こ 子ども (2 ^{せだい} 世代) | ☐ 8 ^た その他 () |

※最後に、^{さいご} 丹波篠山市の男女共同参画に関して、^{いけん} ご意見や^{ようぼう} ご要望がありましたら、^{きにゆう} ご記入ください。

^{ちょうさこうもく} 調査項目は以上です。^{いじよう} 協力ありがとうございました。

^{きにゆう} 記入もれがないか、もう一度ご確認の上同封の返信用封筒に入れ、封をして、

^{きって} 切手を貼らずに 10月31日(金) ^が までにご投函ください。



丹波篠山市
男女共同参画に関する事業所調査
調査結果報告書

令和 8 年 3 月

丹波篠山市

目 次

I	調査の概要	1
1	調査の目的	1
2	調査の実施概要	1
II	調査結果の概要	2
1	事業所の概要について	2
2	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	3
3	女性の活躍について	4
4	ハラスメント防止の取組について	5
5	男女共同参画社会の実現に向けた丹波篠山市の取組課題について	6
III	調査結果	7
1	事業所の概要について	7
2	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	15
3	女性の活躍について	30
4	ハラスメント防止の取組について	45
5	男女共同参画社会の実現に向けた丹波篠山市の取組課題について	50
	自由意見	
IV	資料	
	調査票	52

I 調査の概要

1 調査の目的

「第3次丹波篠山市男女共同参画プラン」の計画期間が令和8年度で中間年度となることにともない、策定から現在までの進捗状況を確認し、終了年度である令和13年度に向けたこれからの5か年における計画の中間見直しを行うための基礎資料とすることを目的に、市内事業所におけるワーク・ライフ・バランスや男女共同参画に関する取組状況について調査を行いました。

2 調査の実施概要

(1) 調査の方法

- ①調査対象：丹波篠山市内の事業所150社
- ②調査方法：調査票の配布は郵送、回収は郵送またはインターネット回答（回答者による選択）
- ③調査期間：令和7年9月25日から令和7年10月31日

(2) 回収結果

調査対象数	回収数	無効回答数	有効回答数	有効回答率
150	78	0	78	52.0%

(3) 調査項目

- ①事業所の概要について
- ②ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調査）について
- ③女性の活躍について
- ④ハラスメント防止の取組について
- ⑤男女共同参画社会の実現に向けた丹波篠山市の取組課題について

(4) 調査結果の表示方法

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

Ⅱ 調査結果の概要

1 事業所の概要について

【事業所の経営組織】（問 1）

経営組織別では、株式会社が 75.3%で最も多くなっています。

【事業所の業種】（問 2）

業種別では、製造業が 27.3%で最も多く、次いで建設業が 18.2%、医療・福祉が 13.0%の順で高くなっています。

【事業所の形態】（問 3）

「単独事業所（他の場所に本社、支店を持たない事業所）」が 51.9%で最も高く、次いで「その他（他の場所にある本社などの統括を受けている事業所）」が 27.3%、「本社・本店等（他の場所に支店を持ち、それらを統括する事業所）」が 20.8%となっています。

【事業所の雇用状況と管理職等の人数】（問 4）

① 従業者数

事業所の従業者数は、「51 人～100 人」の割合が 26.0%で最も高くなっています。20 人以下の事業所は、全体の 32.5%を占め、50 人以下では 59.8%、100 人以下では 85.8%となっています。100 人以上の事業所は、14.3%となっています。

② 役員

役員数は、「0 人（いない）」の割合が 29.9%で最も高く、次いで「5 人以上」の割合が 24.7%となっています。女性の役員は、「0 人（いない）」の割合が 59.7%、「1 人」の割合が 20.8%で合わせて約 8 割を占めています。

③ 管理職

管理職数は、「3～5 人」の割合が 23.4%で最も高く、中間管理職数は、「6 人以上」の割合が 40.3%で最も高くなっています。

④ 正規雇用の従業員数

正規雇用の従業員数は、「5 人以下」の割合が 28.6%で最も高くなっています。20 人以下の事業所が全体の 70.2%を占め、50 人以下では 91.0%、100 人以下では 96.2%となっています。100 人以上の事業所は、3.9%となっています。

⑤ 正規雇用以外の従業員数

正規雇用以外の従業員数では、「5 人以下」の割合が 18.2%で最も高く、次いで、「11 人～20 人」の割合が 16.9%、「0 人（いない）」の割合が 15.6%となっています。「20 人以下」の割合が全体の 60.3%を占め、50 人以下では 84.6%となっています。

⑥ 女性の占める割合

女性管理職が「0%」（いない）の事業所は、71.4%で事業所の約 7 割を占めています。女性管理職が 2 割以下の事業所は、全体の 10.4%で、3 割以上の女性管理職がいる事業所は、18.2%となっています。

正規雇用従業員では、「5 割以上」が女性従業員である事業所は、全体の 32.5%で最も高

くなっています。正規雇用以外の従業員数でも、「5 割以上」が女性従業員である事業所は、55.8%で最も高い割合となっています。

【正規雇用従業員の時間外労働の状況（年間を通じての月平均）】（問 5）

正規雇用従業員の時間外労働（月平均）は、「1～9 時間」の割合が 44.2%で最も高く、次いで「10～19 時間」の割合が 28.6%となっています。

【正規雇用従業員の年次有給休暇取得日数の状況】（問 6）

年次休暇取得日数は、「5～9 日」が 41.6%、次いで「10～14 日」が 40.3%となっています。

前回調査と比較すると、「10～14 日」の割合は、令和 4 年度では 33.0%となっており、7.3 ポイント増加しています。

2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

【育児休業制度・介護休業制度の有無と利用実績】（問 7）

1. 育児休業制度

育児休業制度の規定がある事業所は、89.6%で約 9 割となっていますが、規定がない事業所が約 1 割あります。制度の規定があり、利用実績のあった事業所の割合については、女性従業員 58.0%に対し、男性従業員 39.1%となり、性別で大きな差があります。（利用実績は、調査時点までに 1 度でも利用があった場合に「利用実績あり」としています。）

前回調査と比較すると、「規定あり」の割合は、令和 4 年度では 80.7%となっており、8.9 ポイント増加しています。また、男性従業員の利用実績のあった事業所の割合は、令和 4 年度では 23.9%となっており、15.2 ポイント増加しています。

2. 介護休業制度

介護休業制度の規定がある事業所は、87.0%となっており、規定がない事業所が 13.0%となっています。制度の規定があり、利用実績のあった事業所の割合については、女性従業員 23.9%に対し、男性従業員 13.4%となり、性別で大きな差があります。

介護休業制度は、育児休業制度と比べると、規定されていない割合が高くなっています。また、介護休業制度の利用実績は、男性従業員・女性従業員ともに育児休業制度より少なくなっています。（利用実績は、調査時点までに 1 度でも利用があった場合に「利用実績あり」としています。）

前回調査と比較すると、「規定あり」の割合は、令和 4 年度では 76.1%となっており、10.9 ポイント増加しています。男性従業員の利用実績についても、3 ポイント増加しています。

【ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）推進のための取り組み状況】（問 8）

「実施している」の割合は、「長時間労働削減の取り組み（事務の効率化等）」が 71.4%で 7 割を超えており、次いで「出産予定である女性従業員への育児休業制度の周知」（67.5%）、「従業員の相談体制の整備」（66.2%）、「介護休業制度の周知」（55.8%）、「休業中および復職時のフォロー体制（面談、情報提供、時短勤務制度等）の整備」（50.6%）の順になっています。

一方、「実施予定なし」の割合では、「フレックスタイムや在宅勤務等の多様な働き方の導入」（68.8%）や「経営トップや管理職が率先して制度を利用する」（57.1%）、「休業中の代替

要因の確保」(49.4%)で高くなっています。

前回調査と比較すると、「長時間労働削減の取り組み(事務の効率化等)」の割合は、令和4年度では56.8%となっており、14.6ポイント増加しています。その他の取組についても、令和4年度から3~5ポイント増加しています。

【ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)推進する上での効果やメリット】(問9)

「従業員の離職を防ぎ、定着率が向上する」の割合が75.3%で最も高く、次いで「離職を防ぎ、技術・経験の継承につながる」と「従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる」の割合がいずれも55.8%、「事業所のイメージがアップする」の割合が50.6%で高くなっています。

前回調査と比較すると、効果やメリットを感じている事業所の割合は増加しており、「離職を防ぎ、技術・経験の継承につながる」の割合は令和4年度調査では42.0%となっており、13.8ポイント高くなっています。

【ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)推進する上での課題】(問10)

「周囲の従業員による業務分担」の割合が76.6%と最も高く、次いで「休業に対する代替従業員の確保」の割合が72.7%、「休業制度を利用しやすい雰囲気づくり」の割合が33.8%となっています。業務分担や人員体制、職場の雰囲気や理解が課題と感じている事業所が多い結果となっています。前回調査と比較しても、これらの課題を感じている事業所の割合は増加傾向にあります。

一方、「日常業務が忙しいため、ワーク・ライフ・バランス推進に取り組む余裕がない」と回答した事業所も23.4%あります。

3 女性の活躍について

【女性の管理職登用について】(問11)

「意欲や能力のある女性は、どんどん管理職に登用したい」において、「とてもそう思う」「ややそう思う」の割合は、88.3%で最も高く、次いで、「男女にかかわらず、平等に登用したい」が81.8%となっています。女性の管理職登用に対して、積極的に考える事業所が増えています。

その一方で、「女性は家事や育児・介護などの負担も大きく、管理職や中間管理職に就くのは難しい」において、「とてもそう思う」「ややそう思う」の割合は、27.3%となっており、前回調査より2.3ポイント高くなっています。「どちらともいえない」を合わせると74.1%であり、仕事と家事等の両立が管理職に就く上での支障となっていると感じている事業所が多くあります。

【女性の管理職登用を推進する上での課題】(問12)

「管理職になることに、意欲的な女性従業員がいない(少ない)」の割合が50.6%で最も高く、次いで「必要な知識や経験、判断力等を有する女性従業員がいない(少ない)」の割合が37.7%、「女性従業員は、仕事より家庭を優先する傾向がある」と「女性管理職を育成するためのキャリア形成ができていない」の割合がそれぞれ27.3%となり、仕事と家庭の両立の難しさを課題と捉えている事業所があります。

【女性活躍推進のための取組】（問 13）

「実施している」の割合は、「女性の積極的な募集や採用」が 59.7%で最も高く、次いで、「非正規雇用から正規雇用への登用制度の整備」が 57.1%、「女性の意見や要望を聞く場や相談体制の整備」が 53.2%、「育児や介護による休業が昇進等に不利にならない人事考課制度の整備」が 49.4%となっています。

いずれの取り組みも、前回調査より増加しており、また、「実施している」と「実施予定」の割合の合計は、ほとんどの項目で 50%以上となっており、女性活躍の推進に積極的に取り組む事業所が多くあります。

一方で、「今後も実施する予定はない」の割合は、「女性のキャリア形成の支援」の割合が 50.6%で最も高く、次いで、「女性の就業環境に配慮した設備や機器の整備」が 44.2%、「男女の固定的な役割分担意識による慣行の見直し」が 42.0%となっています。

【女性活躍推進のための計画の策定や認定の取得状況】（問 14）

「策定（取得）している」または「策定（取得）予定あり」の取り組みについては、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」の割合が 24.7%で最も高く、次いで、「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画」が 22.1%となっています。

一方で、「策定（取得）予定なし」の割合は、いずれの取り組みでも 7 割以上となっており、計画の策定や認定が進んでいないことがわかります。

4 ハラスメント防止の取組について

【ハラスメントが問題になったことの有無】（問 15）

「問題になったことがない」と回答した事業所が 6 割を超えています。一方、何らかのハラスメントが問題になったことがある事業所は 39.0%となっています。内訳は、「パワー・ハラスメント（パワハラ）」の割合が 35.1%で最も高く、次いで、「セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）」の割合が 22.1%となっています。

前回調査と比較して、何らかのハラスメントが問題になったことがある事業所の割合は、令和 4 年度では 29.5%となっており、9.5 ポイント増加しています。

【ハラスメント防止の取組状況】（問 16）

「何らかの取組を実施している」割合は、「パワハラ」が 59.7%、「セクハラ」が 58.4%、「マタハラ」が 46.8%、「パタハラ」が 44.2%となっています。また、「必要性は感じているが未着手」が、いずれも 15%を超えています。

一方、「必要性を感じておらず取組予定なし」では、「セクハラ」が 16.9%、「パワハラ」が 14.3%、「マタハラ」が 24.7%、「パタハラ」が 28.6%となっています。

前回調査と比較して、何らかの取組を実施している事業所の割合は、ハラスメントの種類にかかわらず増加しており、特に「セクハラ」と「パワハラ」でハラスメント防止の意識が高くなっています。

【ハラスメント防止の実施（予定）の取組】（問 17-1）

「実施している」または「実施予定」である取り組みについて、「相談・苦情に対応するための窓口または担当者を設ける」の割合が 53.2%で最も高く、次いで、「経営トップの宣言や就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にする」の割合が 48.1%、「ハラスメント防止のための研修、講習等を実施する」の割合が 40.3%で高くなっています。

【ハラスメント防止の取組に「未着手」「予定なし」の理由】（問 17-2）

「必要性は感じているが未着手」または「必要性を感じておらず取り組み予定なし」とした理由について、「過去にハラスメントが発生していないから」の割合が 48.0%で最も高く、次いで、「ハラスメントが発生したときに個別に対応するつもりだから」の割合が 28.0%となっています。

【ハラスメントが発生した場合において特に難しいと感じること】（問 18）

「当事者のプライバシー保護や精神的なケアが難しい」の割合が 70.0%で最も高く、次いで「どのような案件がハラスメントに該当するのか、判断が難しい」の割合が 48.1%、「ハラスメント相談を受ける担当者の知識やスキルが不足している」の割合が 29.9%となっています。

5 男女共同参画社会の実現に向けた丹波篠山市の取組課題について

【丹波篠山市に期待する支援や取り組み】（問 19）

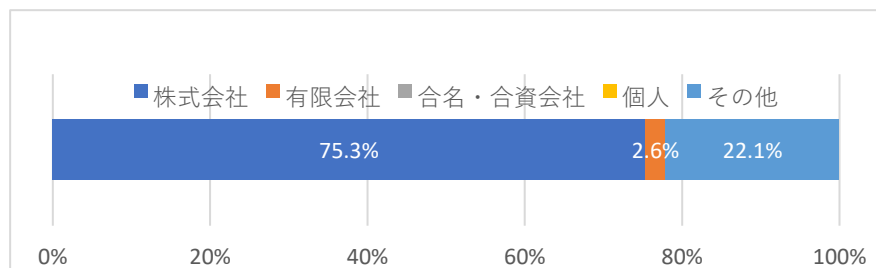
「保育や介護等の施設やサービスの充実」の割合が 39.0%で最も高く、次いで「先進的な取組事例の紹介、ノウハウの提供」が 32.5%、「男女共同参画や女性活躍に関する法律や制度に関する情報提供」が 31.2%、「経営者や事業主、人事担当者等を対象としたセミナーの開催」が 28.6%となっています。子育てや介護の負担を軽減するための施設やサービスの充実、男女共同参画に関する情報提供による支援を期待する事業所が多くあります。

Ⅲ 調査結果

1 事業所の概要について

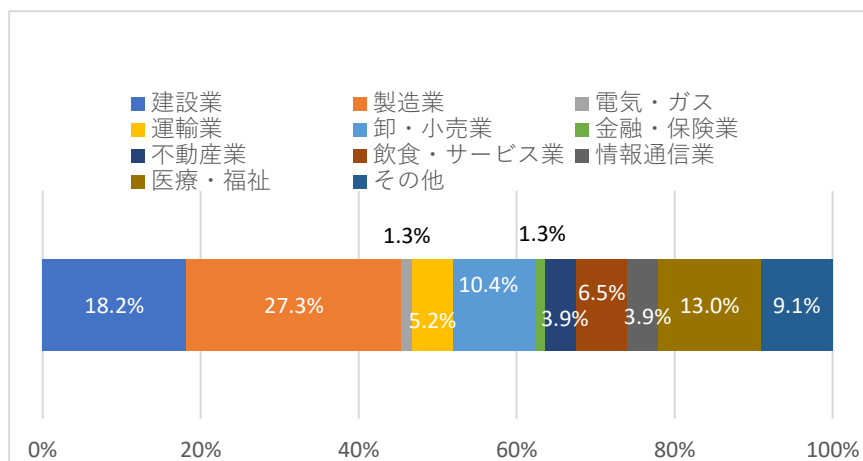
問1 貴事業所の経営組織についてお答えください。あてはまるものに1つだけ☑をつけてください。

「株式会社」の割合が75.3%で最も高くなっています。



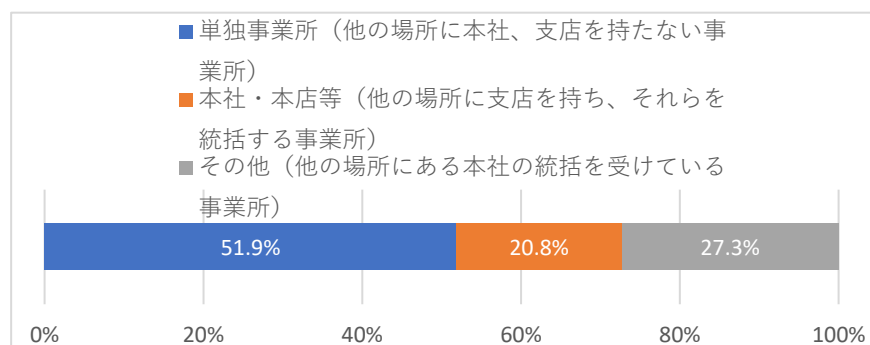
問2 貴事業所の業種についてお答えください。あてはまるものに1つだけ☑をつけてください。

「製造業」の割合が27.3%で最も高く、次いで「建設業」の割合が18.2%、「医療・福祉」の割合が13.0%となっています。



問3 貴事業所の形態をお答えください。あてはまるものに1つだけ☑をつけてください。

「単独事業所（他の場所に本社、支店を持たない事業所）」の割合が51.9%、次いで、「その他（他の場所にある本社の統括を受けている事業所）」の割合が27.3%、「本社・本店等（他の場所に支店を持ち、それらを統括する事業所）」の割合が20.8%となっています。



問4 貴事業所の雇用状況と管理職等の人数についてお答えください。ゼロ人の場合もご記入ください。(令和7年4月1日現在)

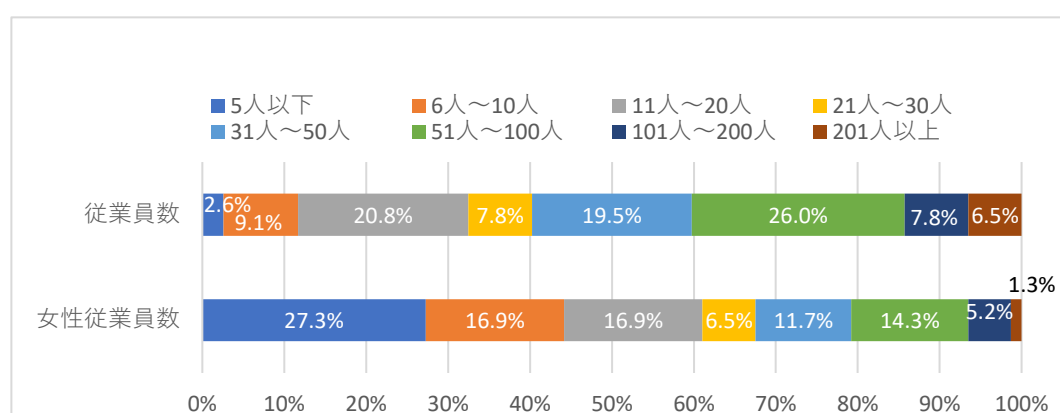
1. 従業員数（全体）

事業所の従業員数は、「51人～100人」の割合が26.0%で最も高く、次いで「11人～20人」の割合が20.8%、「31人～50人」が19.5%となっています。

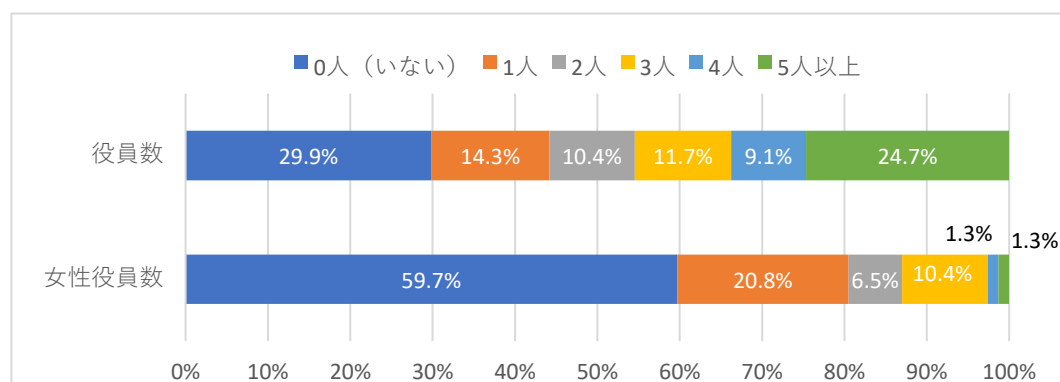
20人以下の事業所が全体の32.5%を占め、50人以下では59.8%、100人以下では85.8%となっています。100人以上の事業所は、14.3%となっています。

女性従業員数は、「5人以下」の割合が27.3%で最も高く、次いで「6人～10人」と「11人～20人」の割合がそれぞれ16.9%、「51人～100人」の割合が14.3%となっています。20人以下の事業所が全体の61.1%を占め、6割を超えています。100人以上の事業所は、6.5%となっています。

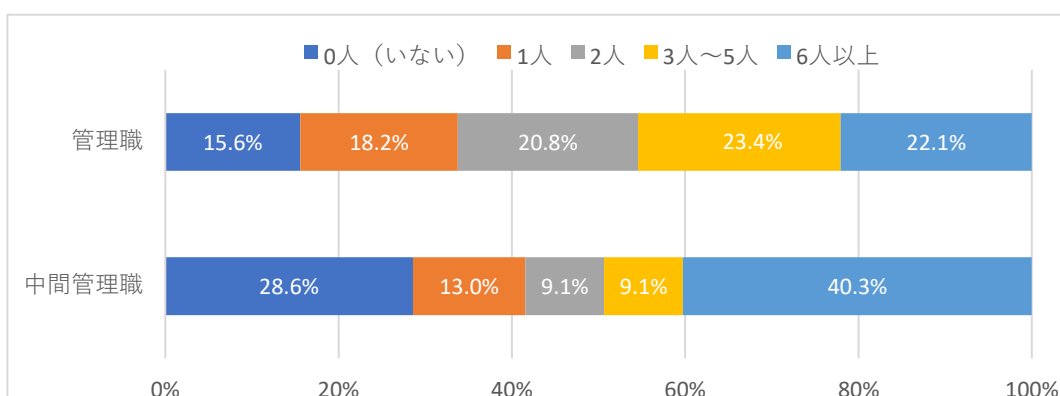
①全体



②役員



③管理職

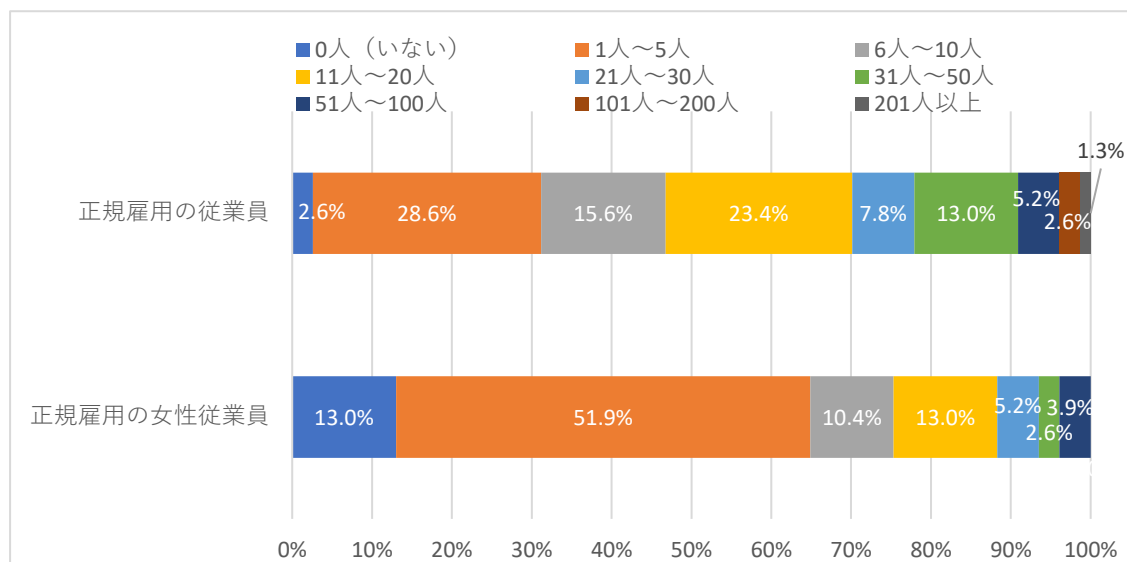


2. 正規雇用の従業員数（管理職を除く）

正規雇用の従業員数は、「1人～5人」の割合が28.6%で最も高く、次いで「11人～20人」の割合が23.4%となっています。

20人以下の事業所が全体の70.2%を占め、50人以下では91.0%、100人以下では96.2%となっています。101人以上の事業所は3.9%となっています。

正規雇用の女性従業員数では、「1人～5人」の割合が51.9%で最も高く、次いで「0人（いない）」と「11人～20人」の割合がそれぞれ13.0%、「6人～10人」の割合が10.4%となっています。10人以下の事業所が75.3%で7割を超えています。

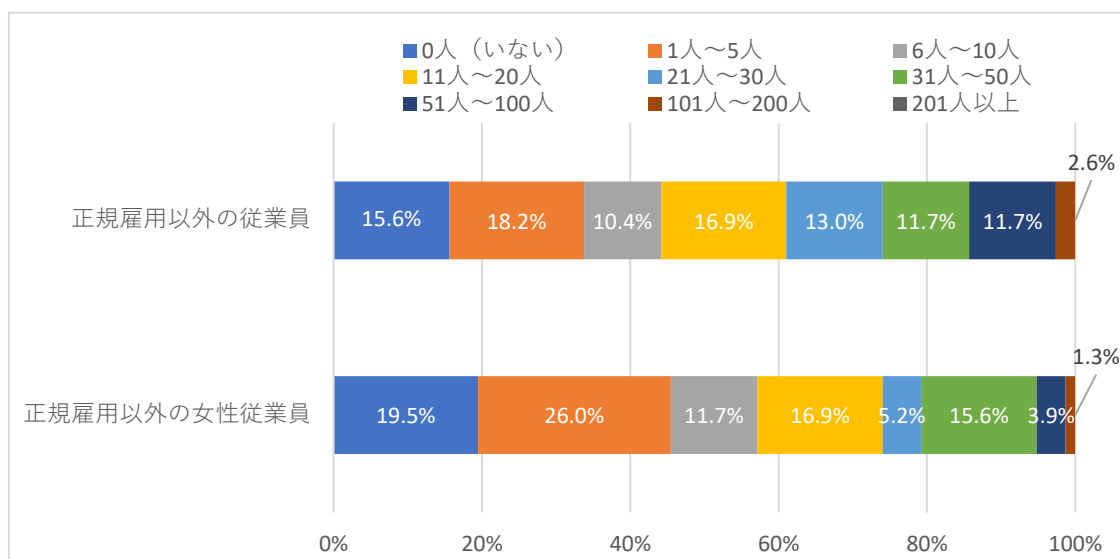


3. 正規雇用以外の従業員数

正規雇用以外の従業員数では、「1人～5人」の割合が18.2%で最も高く、次いで「11人～20人」の割合が16.9%、「0人（いない）」の割合が15.6%となっています。

10人以下の事業所は、全体の44.2%となり、50人以下では85.8%となっています。

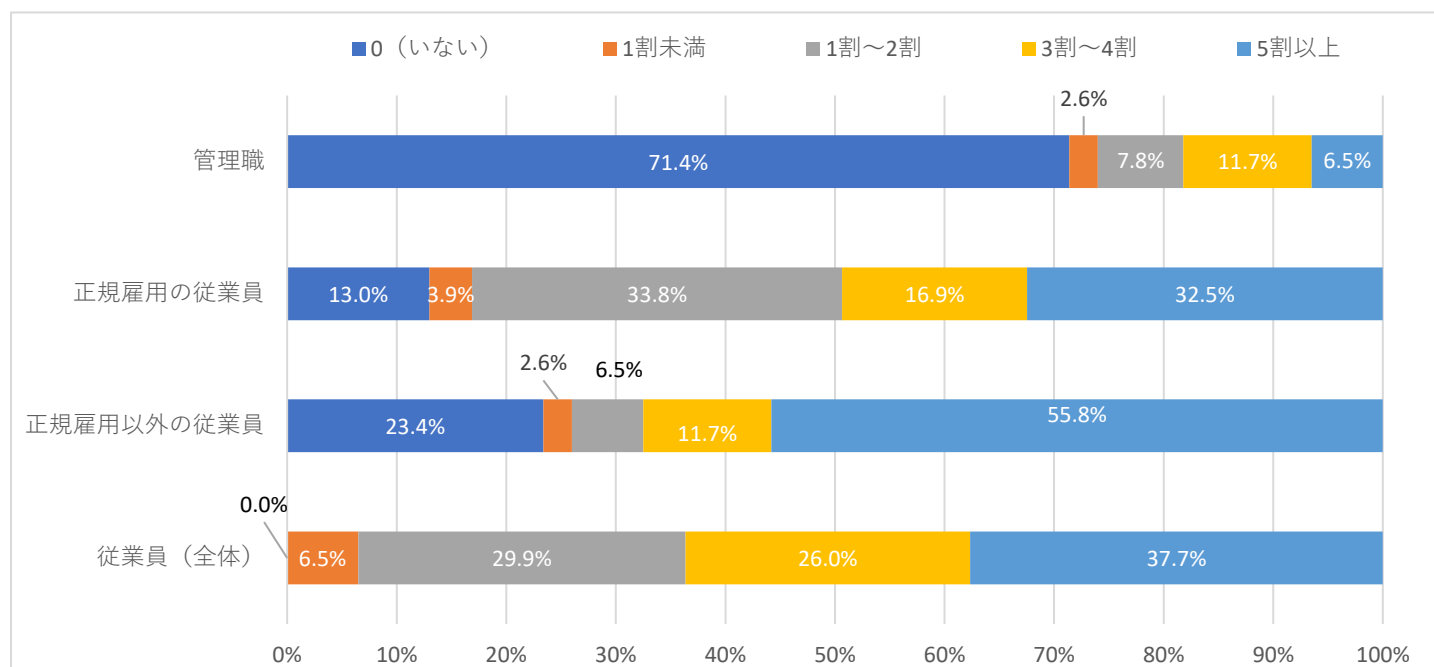
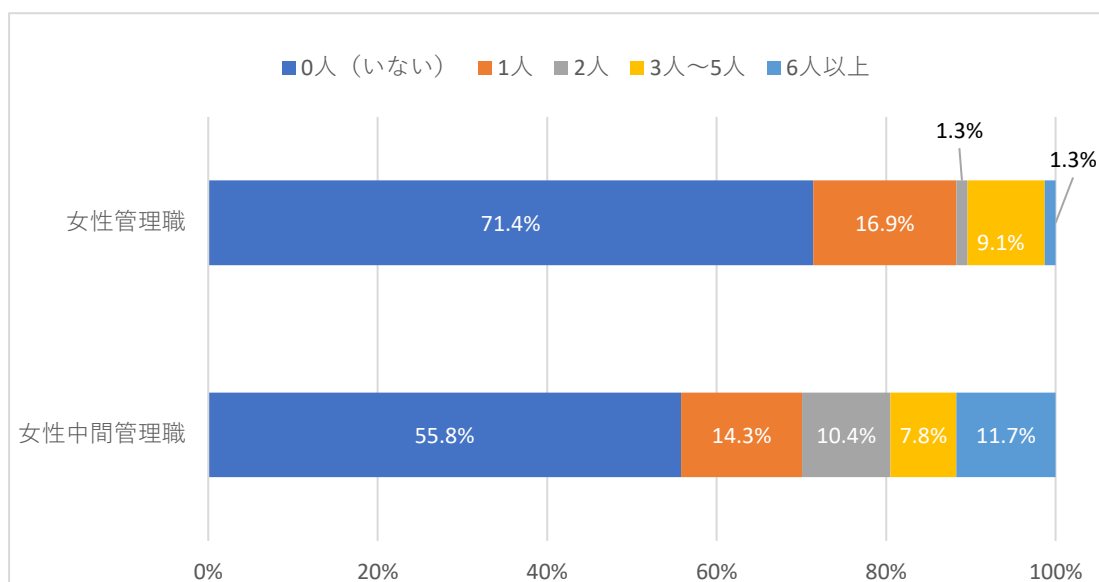
正規雇用以外の女性従業員数では、「1人～5人」の割合が26.0%で最も高くなっています。10人以下の事業所が57.2%で約6割を占めています。



4. 女性の占める割合

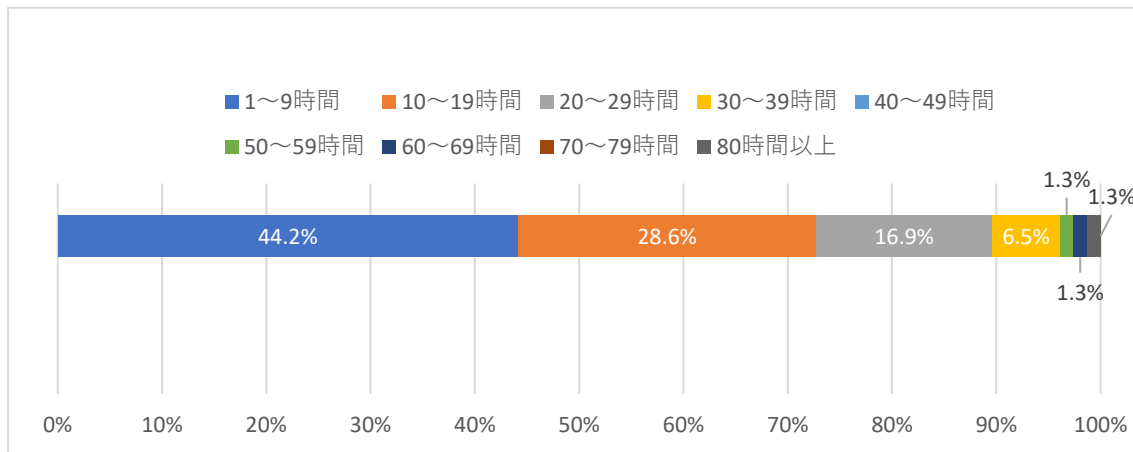
女性管理職が「0人」（いない）の事業所は、71.4%で事業所の約7割を占めています。女性管理職が「1人」の事業所は16.9%で、「3人～5人」の事業所は9.1%となっています。

正規雇用の従業員では、「5割以上」が女性である事業所は、全体の32.5%で最も高くなっています。また、正規雇用以外の従業員数でも、「5割以上」が女性である事業所は、55.8%で最も高い割合となっています。



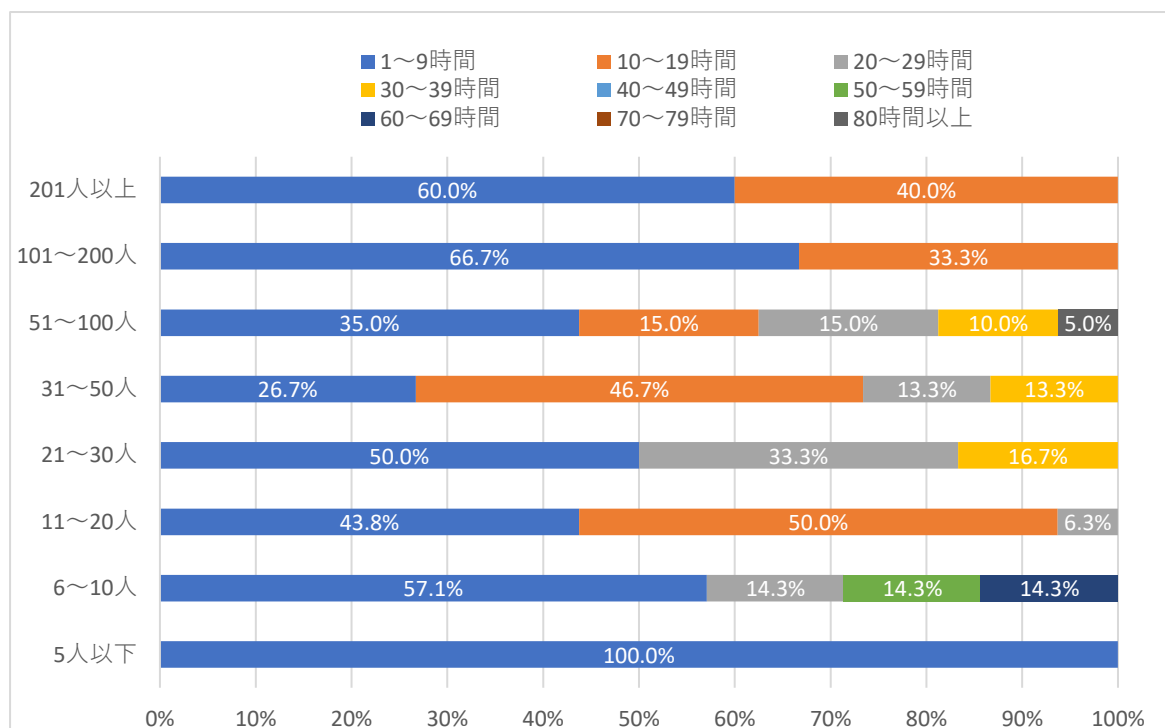
問5 1ヶ月間の、正規雇用従業員の時間外労働は平均してどのくらいですか。年間を通じての月平均をお答えください。実態に近いものに1つだけ☑をつけてください。

「1～9 時間」の割合が 44.2%で最も高く、次いで「10～19 時間」の割合が 28.6%、「20～29 時間」の割合が 16.9%となっています。「70～79 時間」、「80 時間以上」はありませんでした。



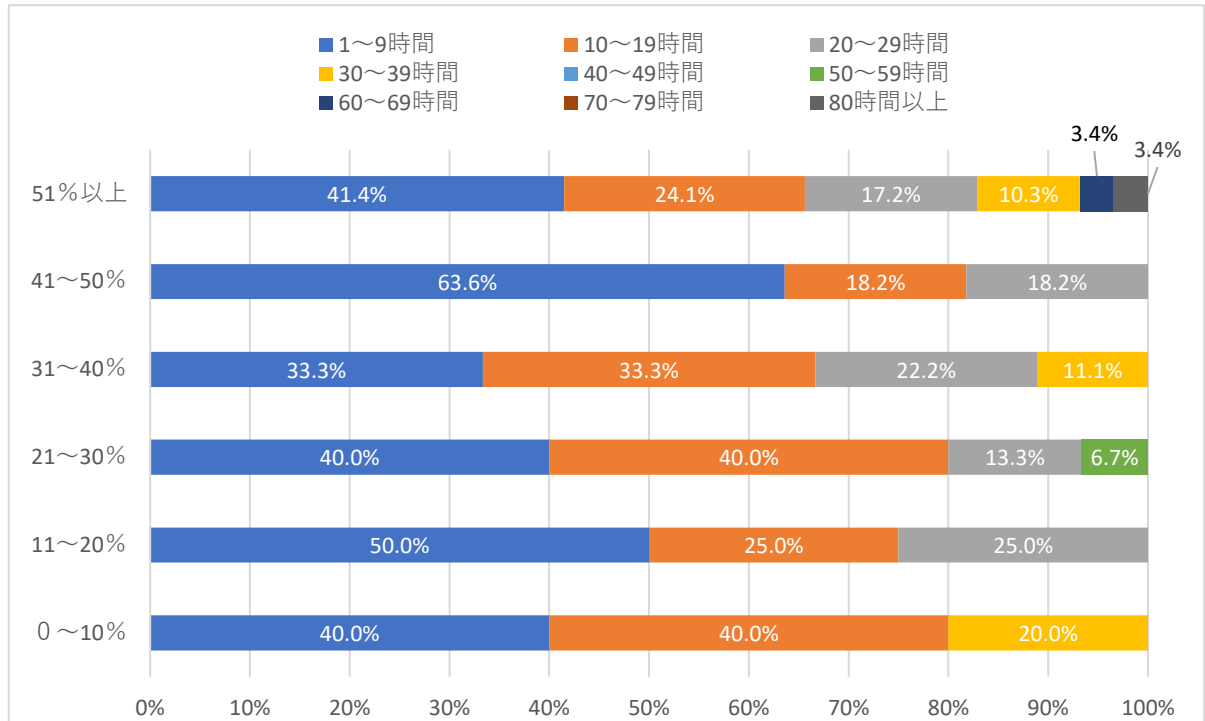
【正規雇用（管理職を除く）の従業員数別】

正規雇用従業員数（管理職を除く）と時間外労働時間（月平均）の相関では、100 人以下の各規模で、30 時間以上の時間外労働の事業所があります。



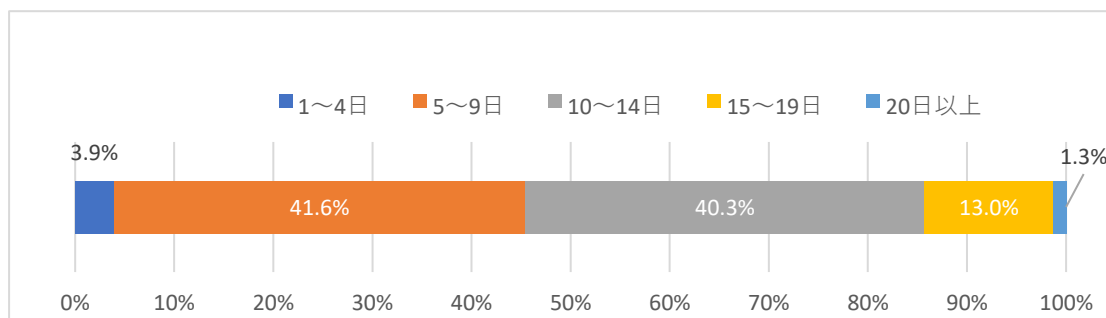
【正規雇用（管理職を除く）の従業員のうち、女性の占める割合別】

正規雇用従業員（管理職を除く）のうち、女性の占める割合別と時間外労働時間（月平均）の相関では、女性割合が3割を超える事業所では時間外労働時間（月平均）が少なくなる傾向が見られます。



問6 直近の1年間で、正規雇用従業員の年次有給休暇取得日数は平均してどのくらいですか。実態に近いものに1つだけ☑をつけてください。

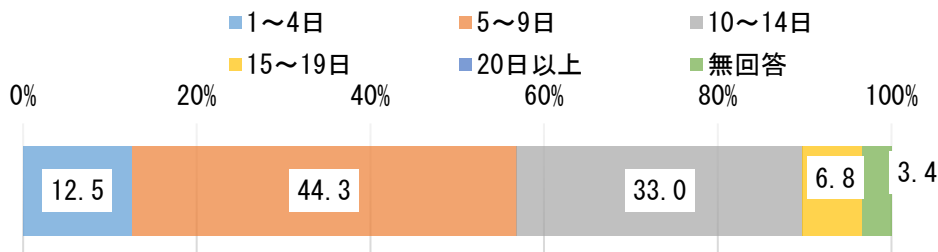
「5～9日」の割合が41.6%で最も高く、次いで「10～14日」の割合が40.3%となっています。



【前回調査との比較】

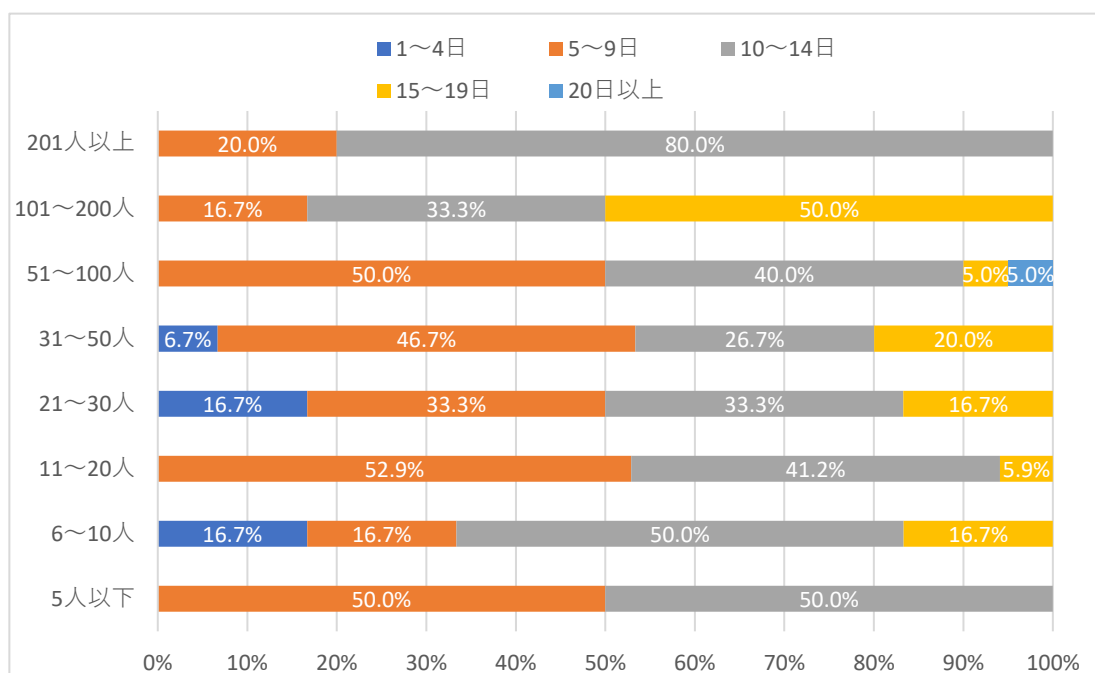
令和4年度調査結果と比較すると、「10～14日」の割合は、令和4年度では33.0%となっており、7.3ポイント増加しています。

(令和4年度)



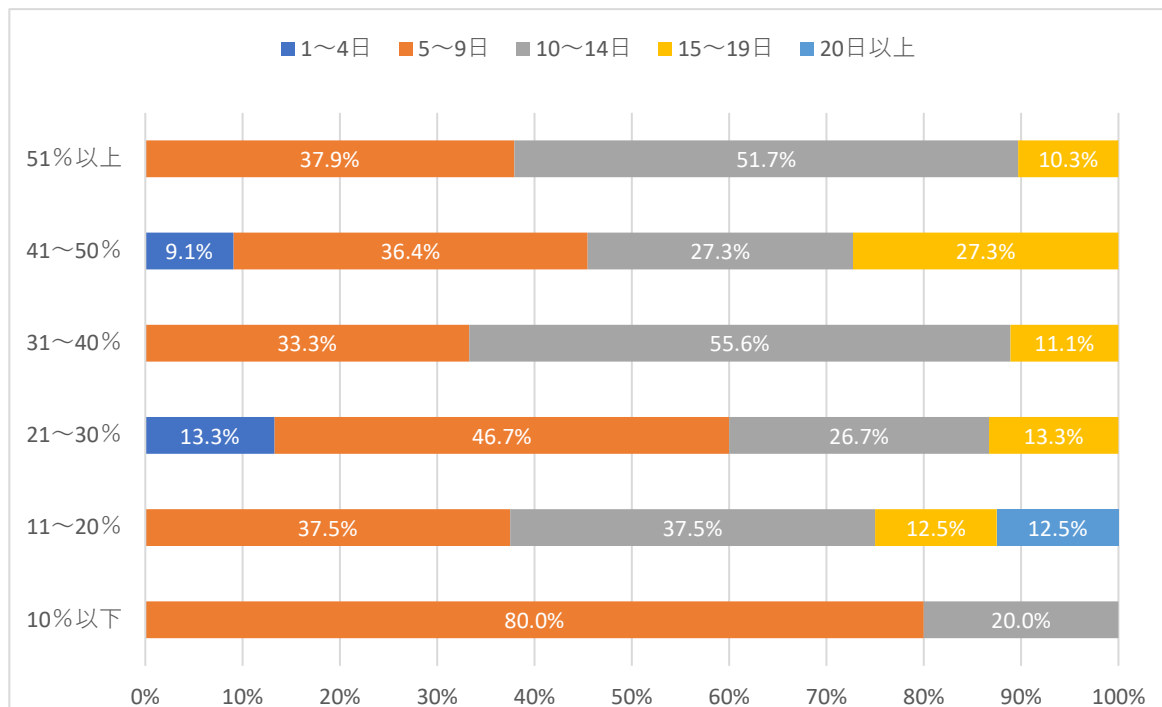
【正規雇用（管理職を除く）の従業員数別】

正規雇用従業員数（管理職を除く）別では、「31～50人」、「21～30人」、「6～10人」の規模で、年次有給休暇取得日数が比較的短い「1～4日」と回答した事業所がありました。



【正規雇用（管理職を除く）の従業員のうち、女性の占める割合別】

正規雇用（管理職を除く）の従業員のうち、女性の占める割合別では、年次有給休暇を10日以上取得している事業所は、女性割合が「21～30%」の事業所で40.0%、「31～40%」で66.7%、「51%以上」で62.0%となっています。

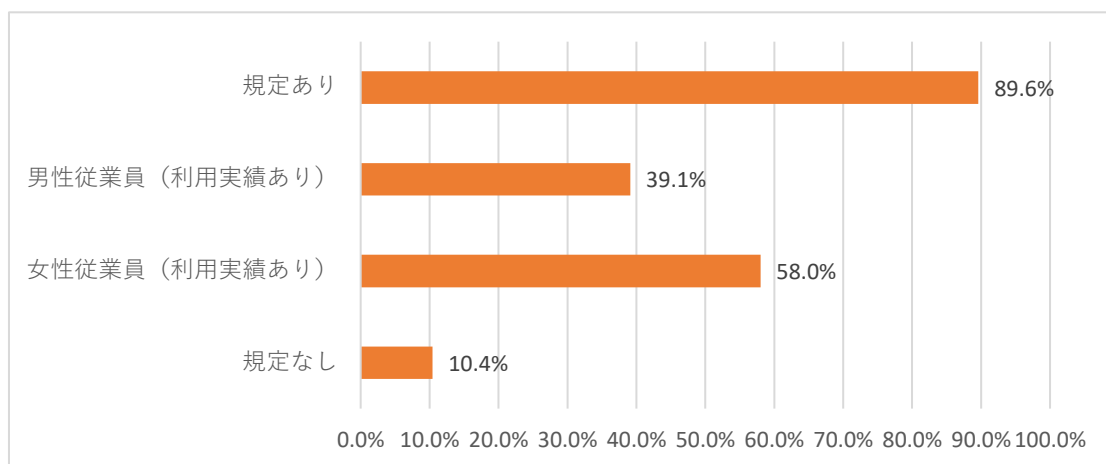


2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問7 貴事業所では育児休業制度・介護休業制度を就業規則に規定していますか。また規定がある場合に、今までに休業制度等の利用実績もあるかお答えください。実態に近いものに1つだけ☑をつけてください。

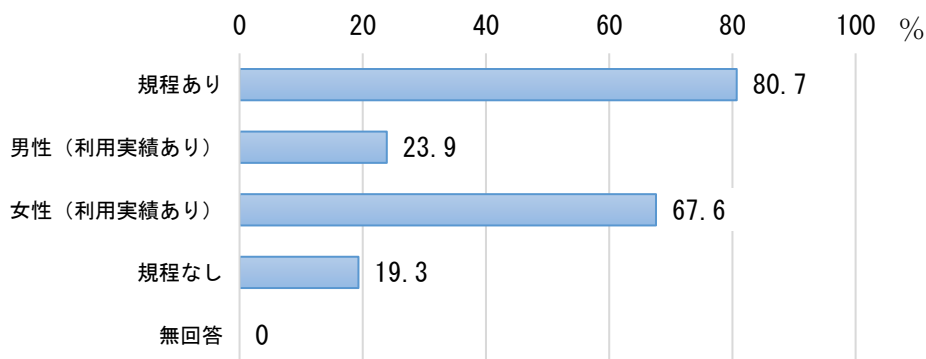
1. 育児休業制度

「規定あり」の割合が89.6%、「規定なし」の割合が10.4%となっています。制度の規定があり、利用実績のあった事業所の割合については、「女性従業員」の割合が58.0%、「男性従業員」の割合が39.1%となっています。（利用実績は、調査時点までに1度でも利用があった場合に「利用実績あり」としています。）



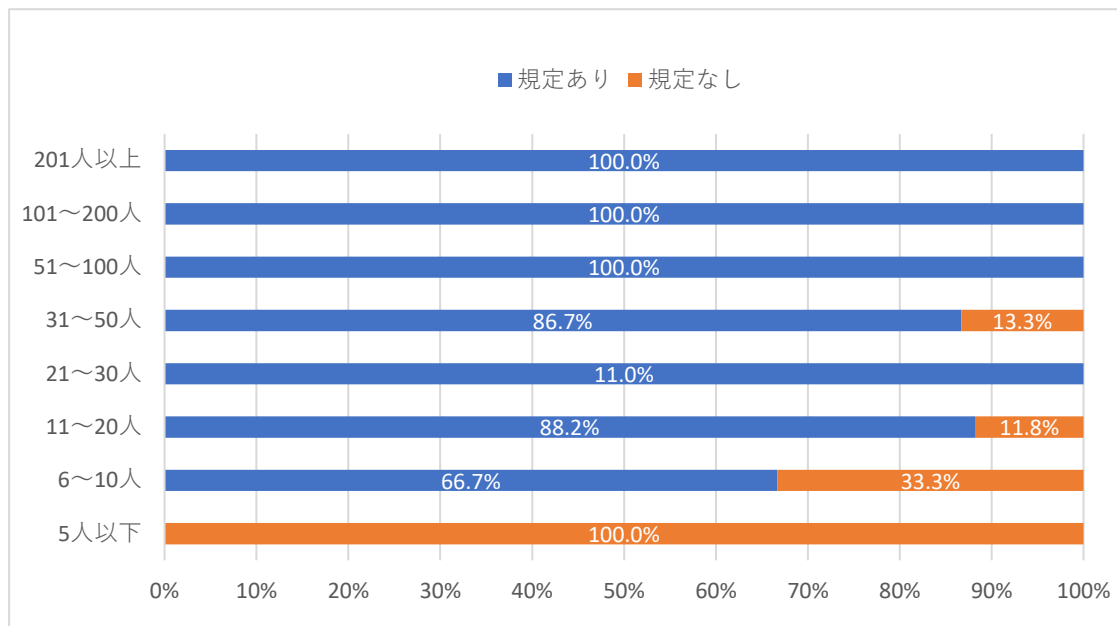
【前回調査との比較】

令和4年度調査結果と比較すると、「規定あり」の割合は、令和4年度では80.7%となっており、8.9ポイント増加しています。また、男性従業員の利用実績があった事業所の割合は、令和4年度では23.9%となっており、15.2ポイント増加しています。（令和4年度）



【正規雇用（管理職を除く）の従業員数と育児休業制度規定の有無】

正規雇用（管理職を除く）の従業員数が 51 人を超える事業所では、すべての事業所で規定がありますが、50 人以下では、規定なしの事業所があります。

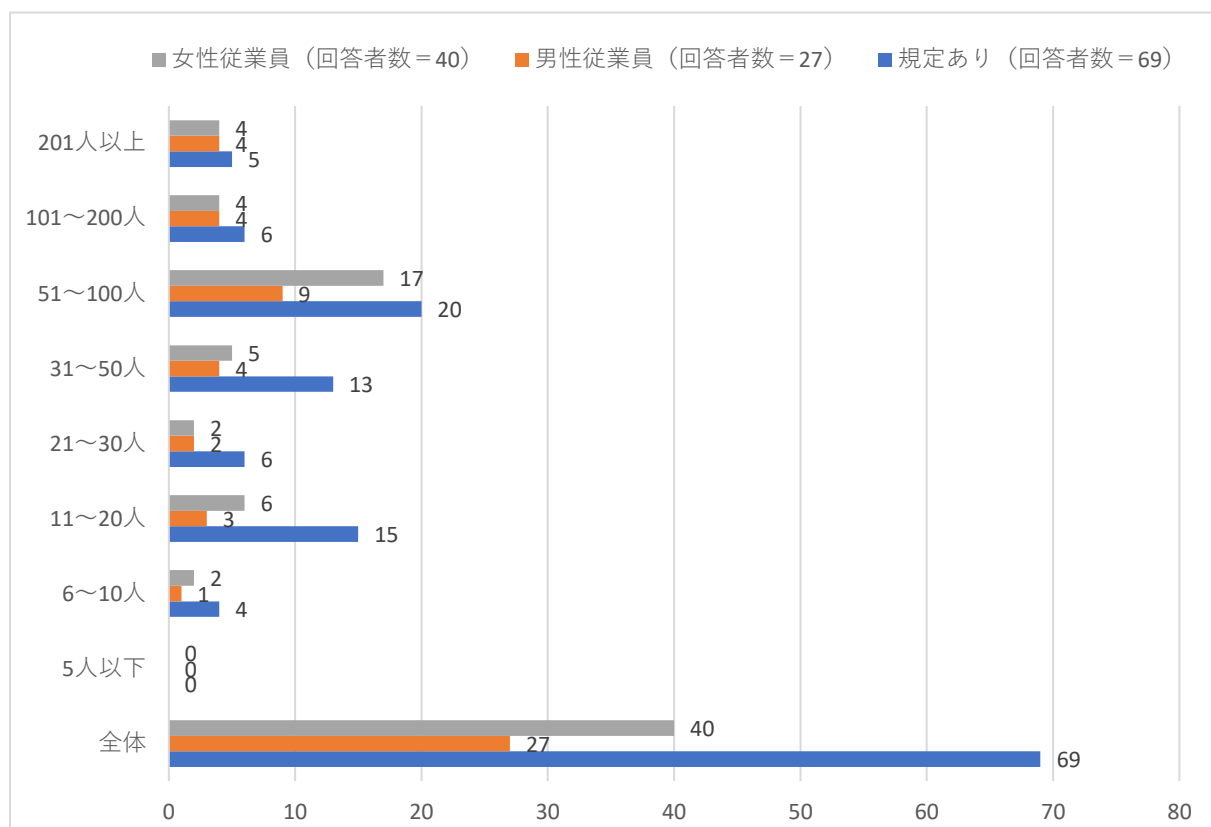


【正規雇用（管理職を除く）の従業員数と育児休業制度の利用状況】

女性従業員、男性従業員ともに、事業所の規模「5 人以下」以外ではいずれの規模でも、育児休業制度の利用実績があります。

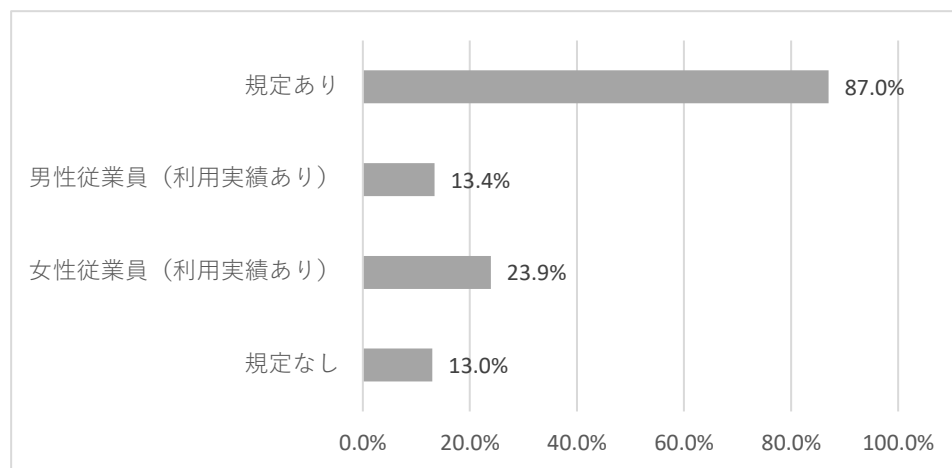
男性従業員の育児休業制度の利用実績については、女性従業員より少なくなっていますが、規模が大きい事業所で、取得実績が増加しています。

（利用実績は、調査時点までに 1 度でも利用があった場合に「利用実績あり」としています。）



2. 介護休業制度

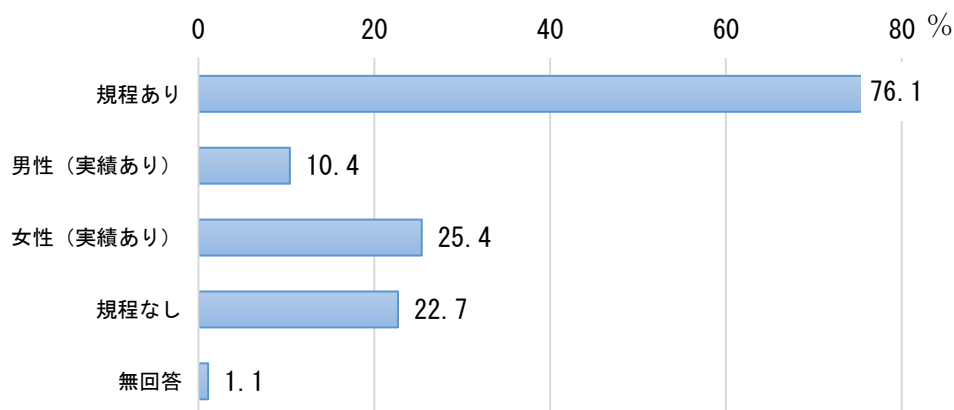
「規定あり」の割合が 87.0%、「規定なし」の割合が 13.0%となっています。制度の規定があり、利用実績のあった事業所の割合については、「女性従業員」の割合が 23.9%、「男性従業員」の割合が 13.4%となっています。（利用実績は、調査時点までに 1 度でも利用があった場合に「利用実績あり」としています。）



【前回調査との比較】

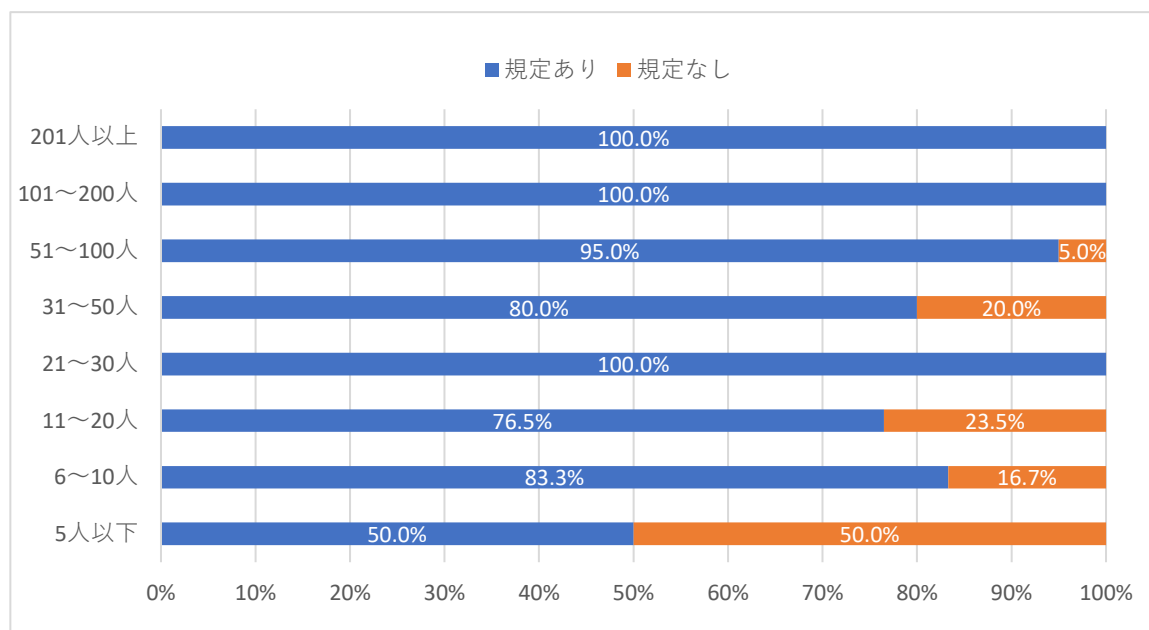
令和 4 年度調査結果と比較すると「規定あり」の割合は、令和 4 年度では 76.1%となっており、10.9 ポイント増加しています。男性従業員の利用実績についても 3 ポイント増加しています。

（令和 4 年度）



【正規雇用（管理職を除く）の従業員数と介護休業制度規定の有無】

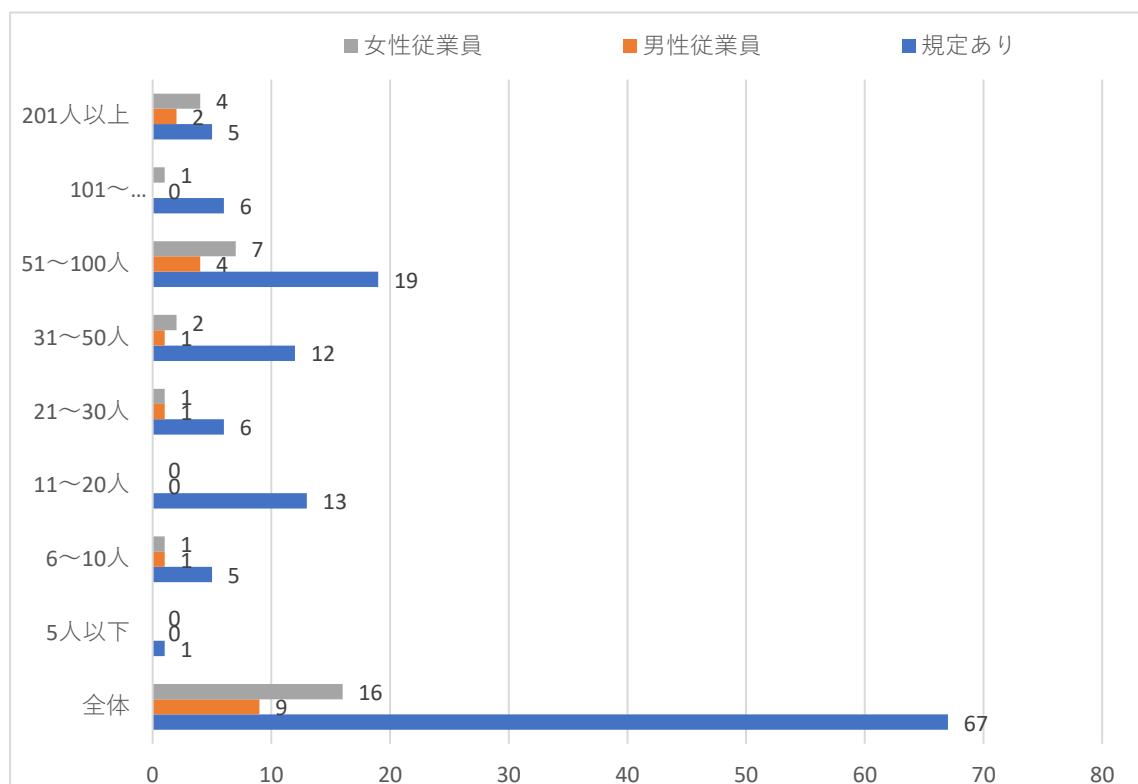
正規雇用（管理職を除く）の従業員数が 101 人を超える事業所と 21 人～30 人の規模の事業所では、すべての事業所で規定がありますが、100 人以下では、規定なしの事業所があります。



【正規雇用（管理職を除く）の従業員数と介護休業制度の利用状況】

女性従業員では、規模が 21 人以上の事業所で介護休業制度の利用実績があります。

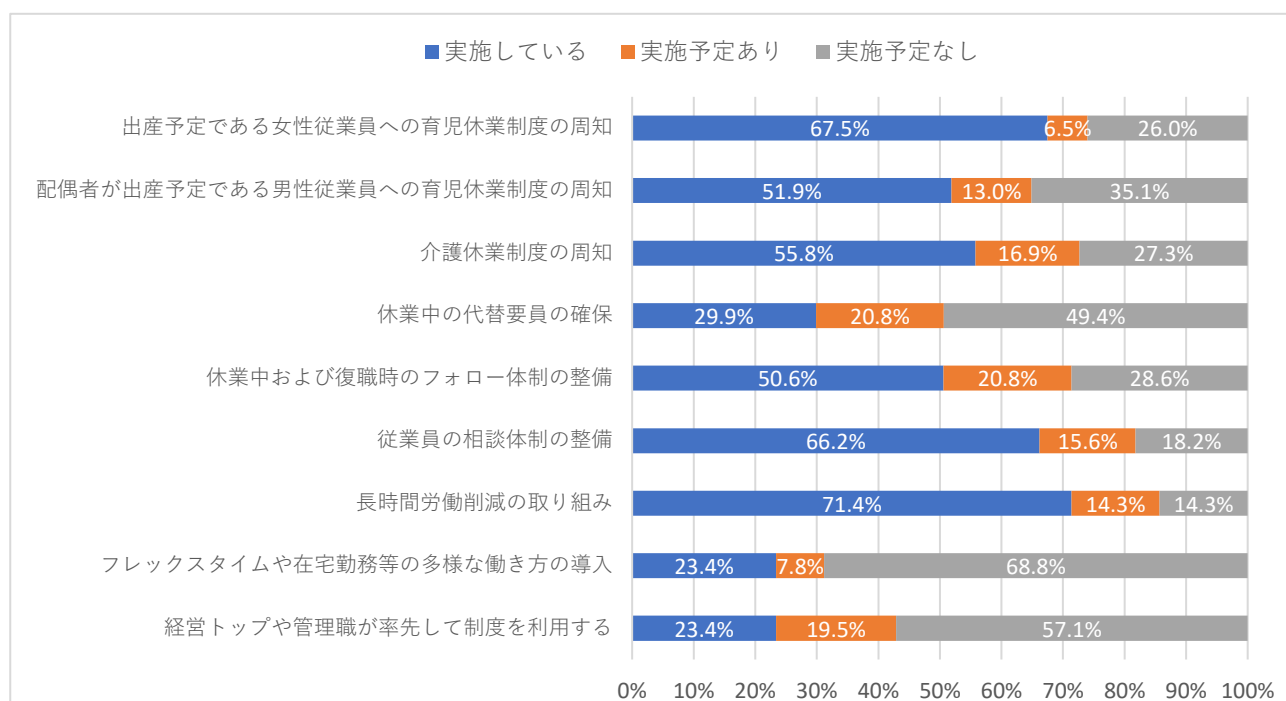
男性従業員の利用実績については、「5 人以下」、「11～20 人」「101～200 人」以外で介護休業制度の利用実績があり、比較的規模が大きい事業所で制度を利用している傾向が見られます。（利用実績は、調査時点までに 1 度でも利用があった場合に「利用実績あり」としています。）



問 8 貴事業所では、男性・女性ともに従業員の育児・介護休業の取得を含めたワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進のためにどのような取り組みをしていますか。または今後取り組みの予定がありますか。取組項目ごとに1つだけ☑をつけてください。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進のための取組について、「実施している」の割合は、「長時間労働削減の取り組み（事務の効率化等）」が71.4%で7割を超え、次いで「出産予定である女性従業員への育児休業制度の周知」が67.5%、「従業員の相談体制の整備」が66.2%、「介護休業制度の周知」が55.8%の順になっています。

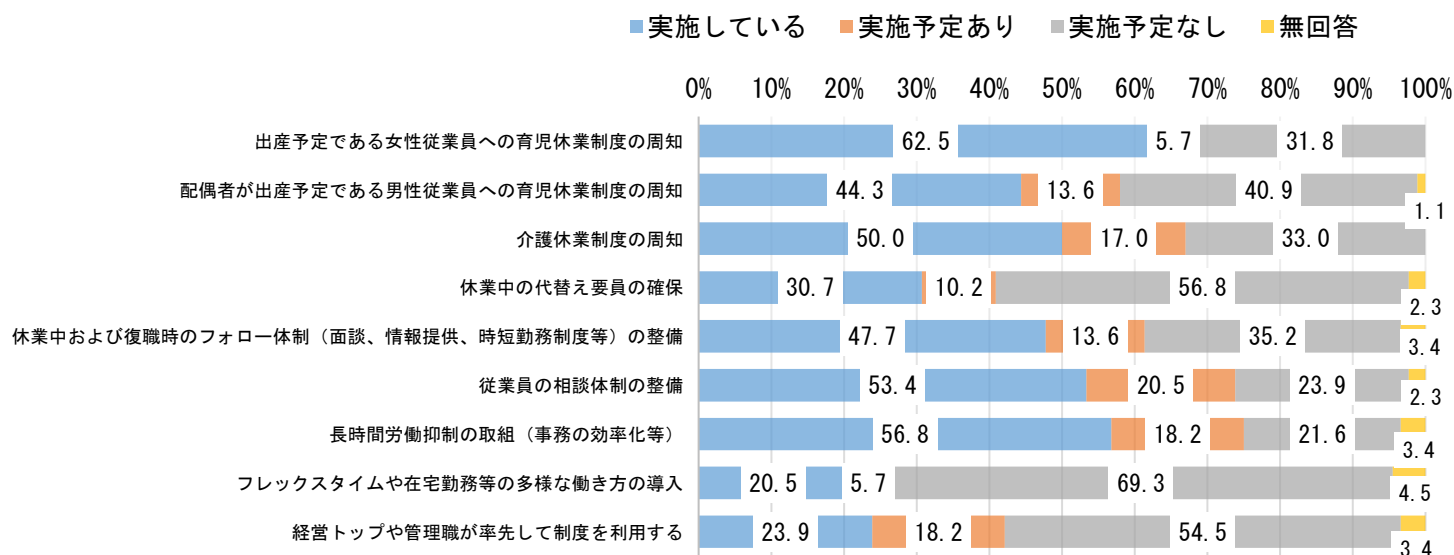
一方、「実施予定なし」の割合をみると、「フレックスタイムや在宅勤務等の多様な働き方の導入」が68.8%で最も高く、「経営トップや管理職が率先して制度を利用する」が57.1%、「休業中の代替要員の確保」が49.4%、「配偶者が出産予定である男性従業員への育児休業制度の周知」が35.1%で高くなっています。



【前回調査との比較】

令和4年度調査結果と比較すると、「長時間労働削減の取組（事務の効率化等）」の割合は、令和4年度では56.8%となっており、14.6ポイント増加しています。その他の取組についても、令和4年度から3～5ポイント増加しています。

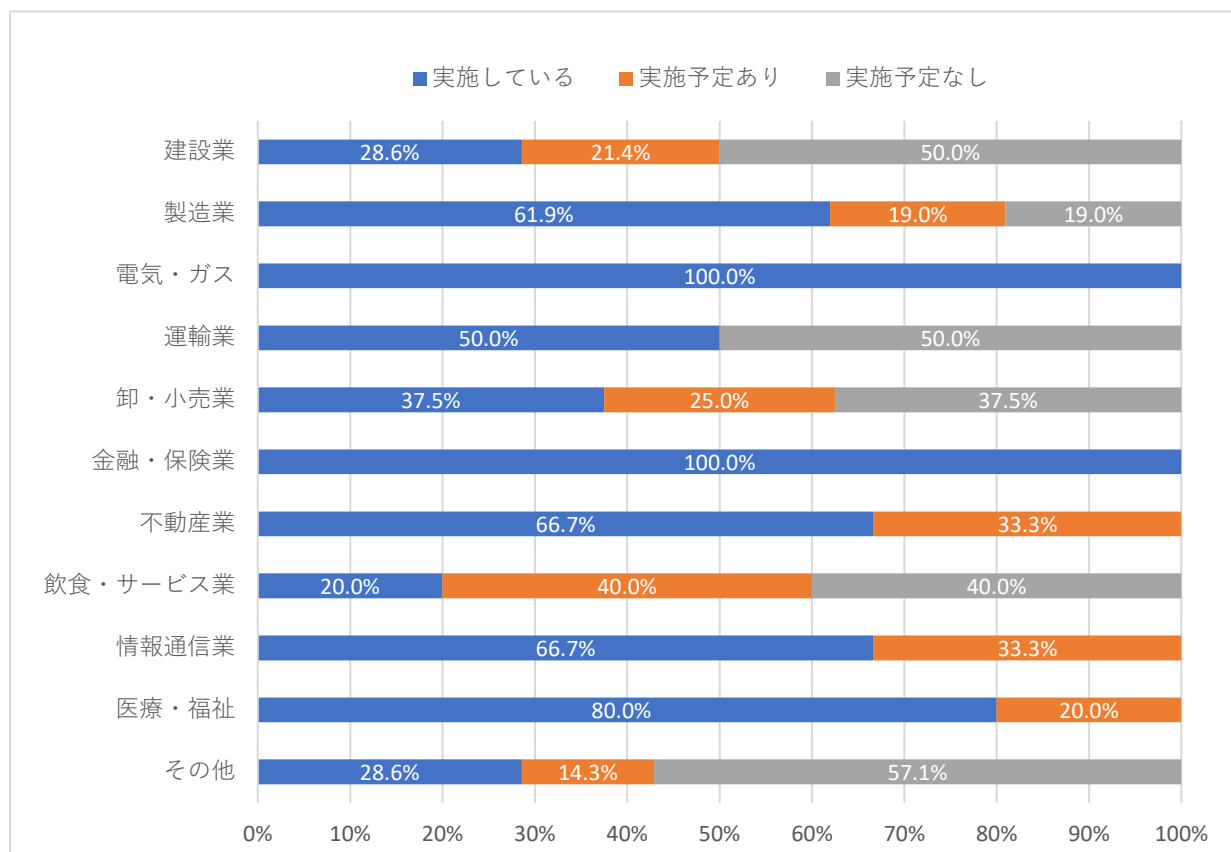
(令和4年度)



出産予定である女性従業員への育児休業制度の周知

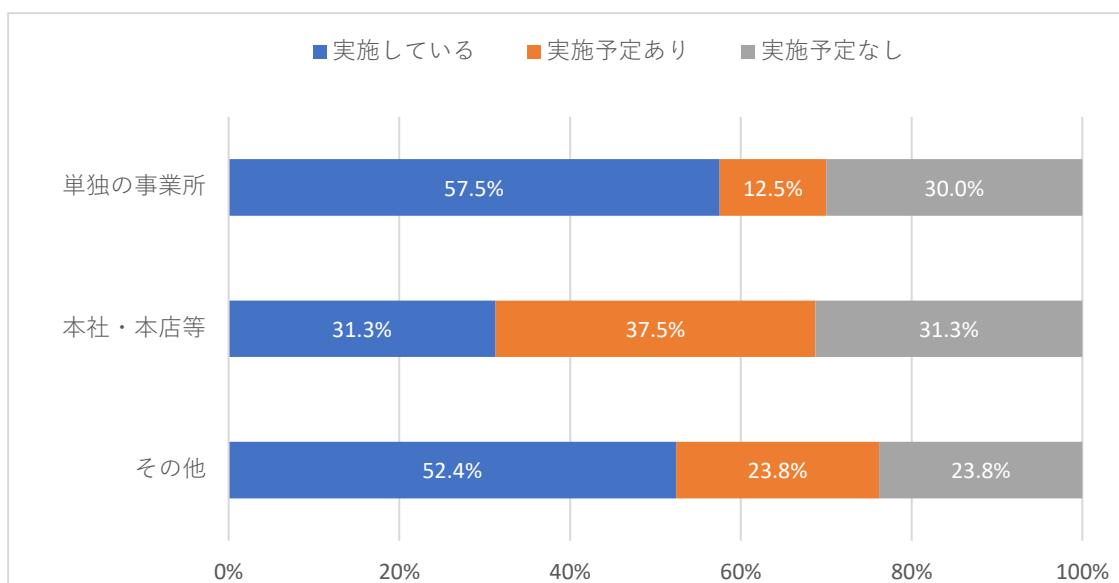
【業種別】

業種別でみると、電気・ガス、金融・保険業、医療・福祉では「実施している」の割合が高くなっています。一方で、建設業や運輸業では「実施予定なし」の割合が高くなっています。



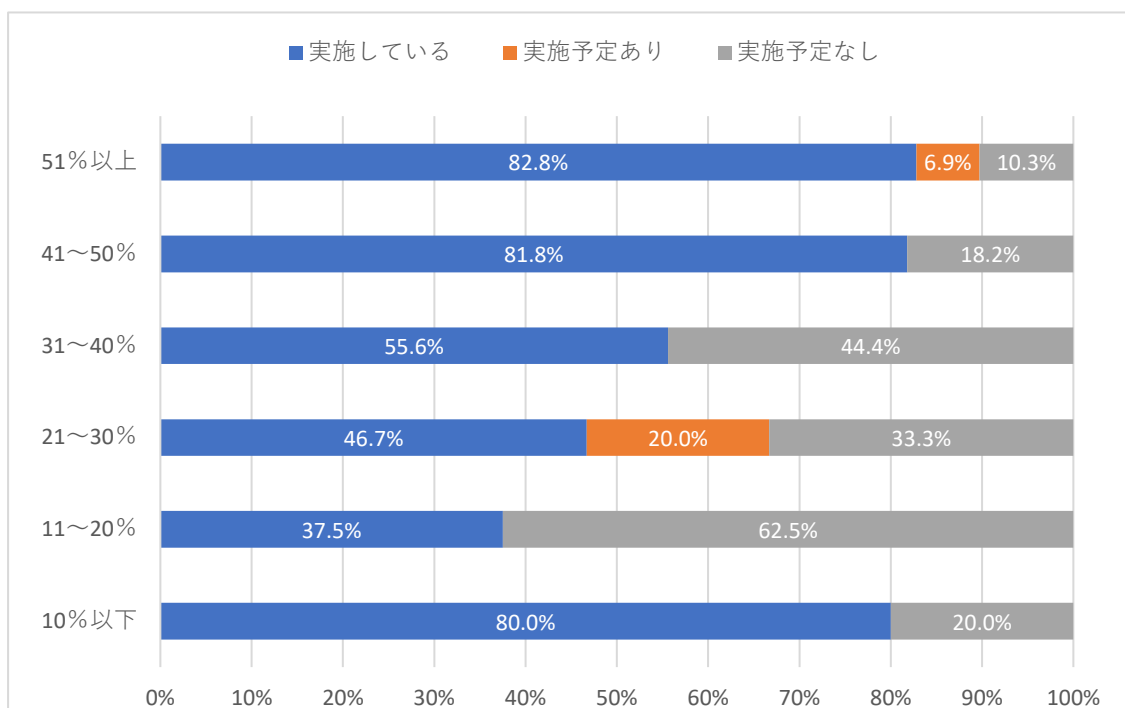
【事業所の形態別】

事業所の形態別にみると、単独事業所（他の場所に本社、支店を持たない事業所）やその他（医療法人など）で「実施している」の割合が高くなっています。



【女性正規雇用の従業員の割合別】

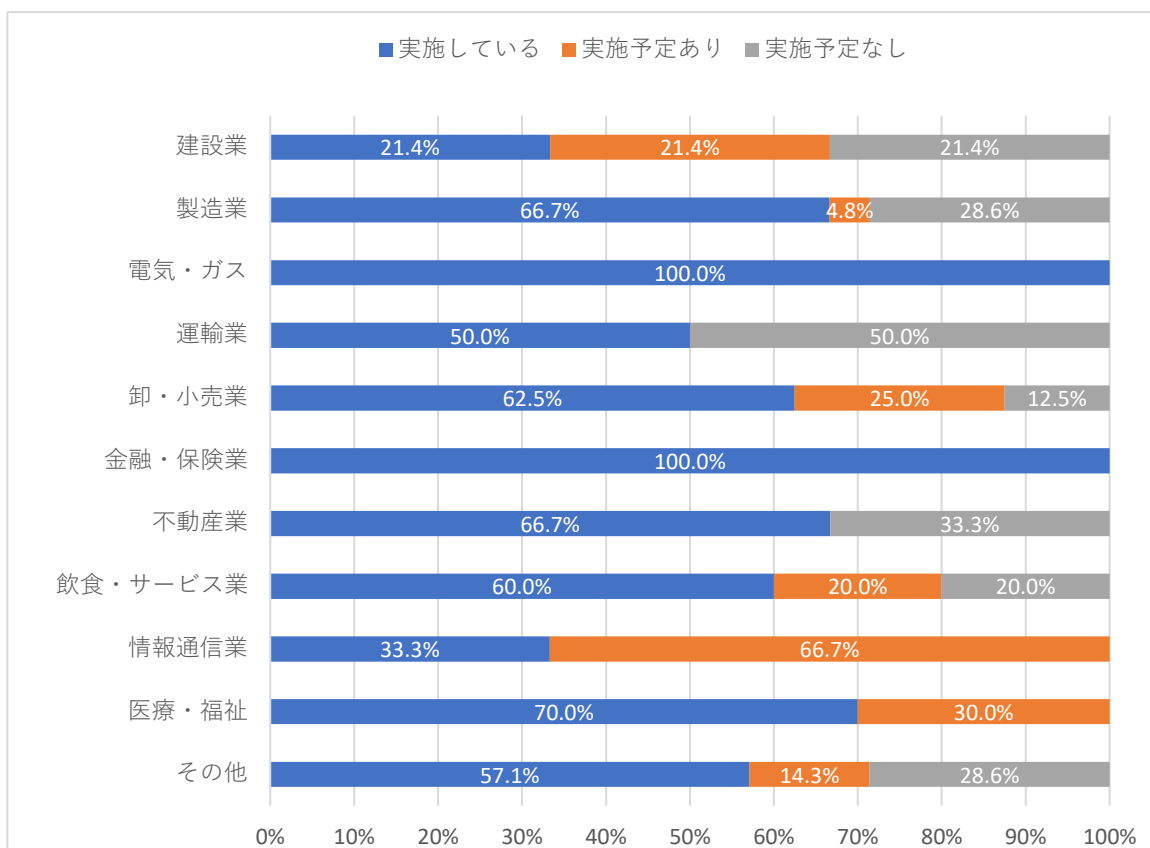
女性正規雇用の従業員の割合が高い事業所は、「実施している」の割合が高くなる傾向がみられます。



介護休業制度の周知

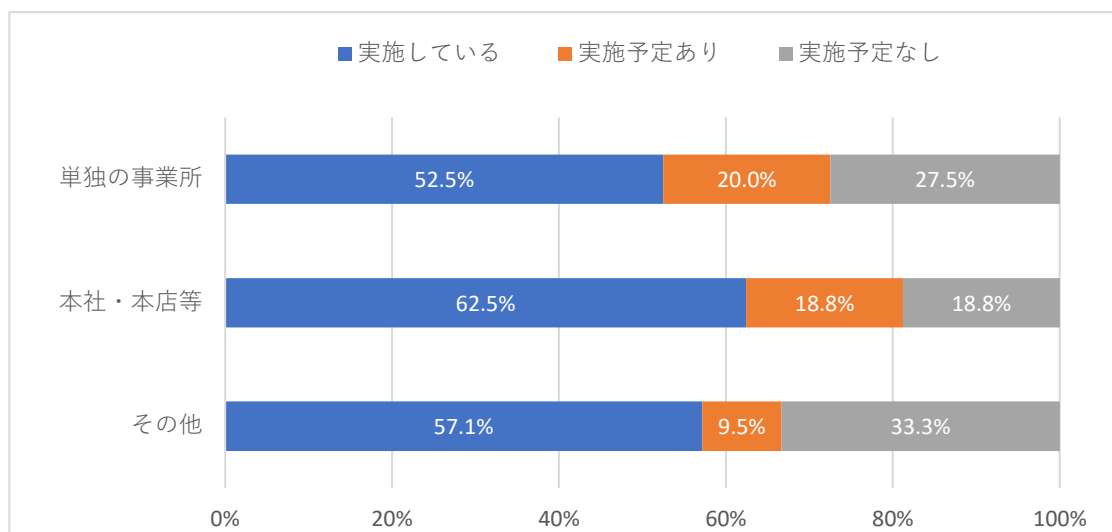
【業種別】

業種別にみると、運輸業で「実施予定なし」の割合が高くなっています。



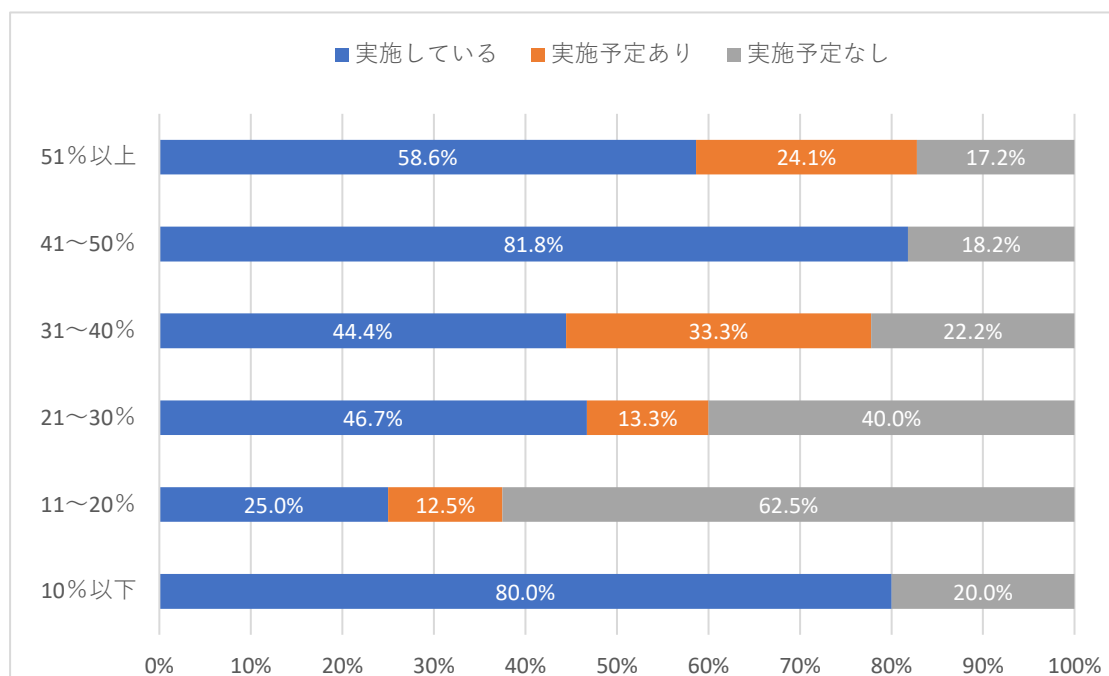
【事業所の形態別】

事業所の形態別にみると、単独事業所（他の場所に本社、支店を持たない事業所）やその他（他の場所にある本社の統括を受けている事業所）で「実施予定なし」の割合が高くなっています。



【女性正規雇用の従業員の割合別】

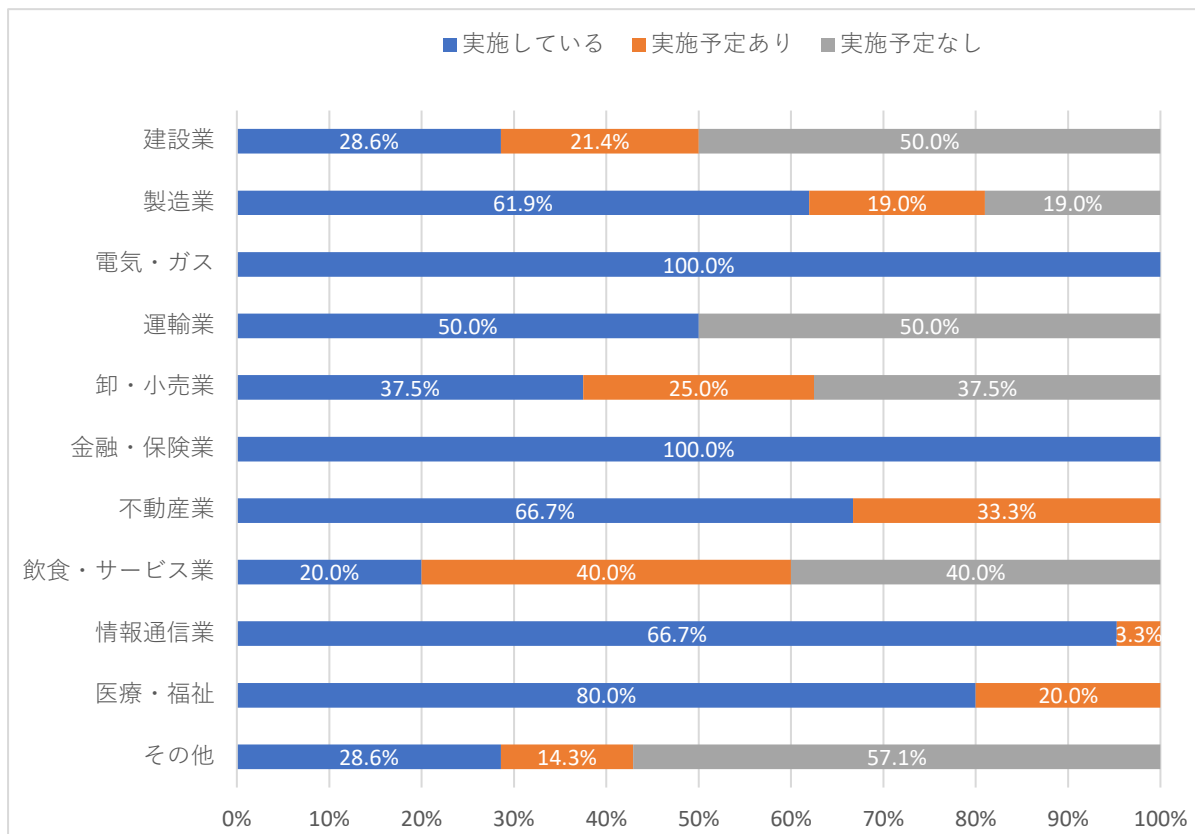
女性正規雇用の従業員の割合が高い事業所は、「実施している」の割合が高くなる傾向がみられます。



休業中および復職時のフォロー体制（面談、情報提供、時短勤務制度等）の整備

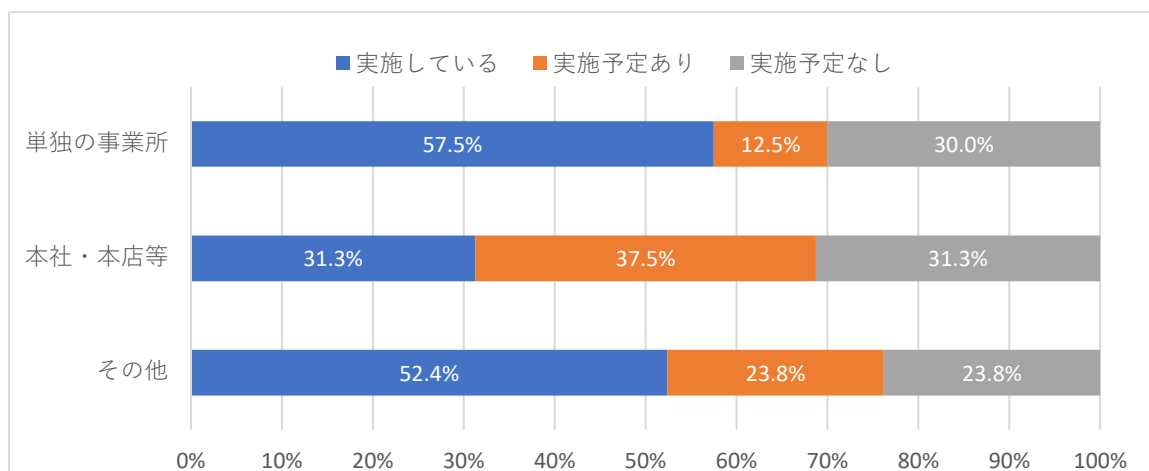
【業種別】

業種別にみると、建設業、運輸業、その他（旅館業など）で「実施予定なし」の割合が高くなっています。



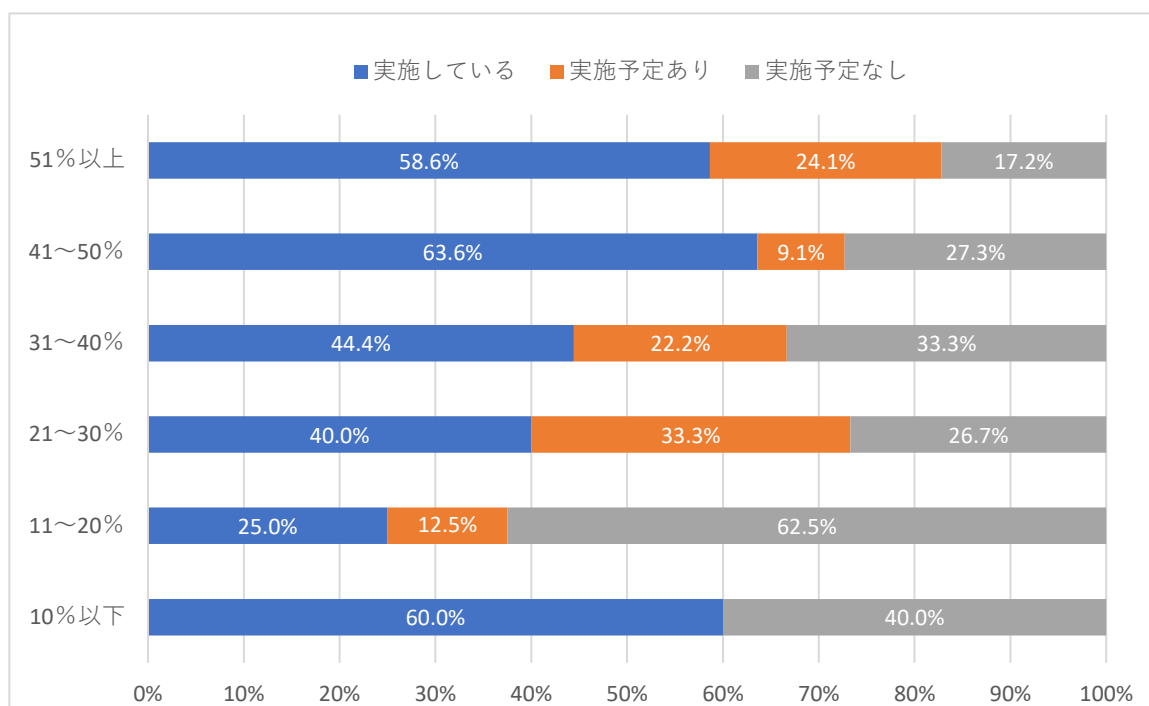
【事業所の形態別】

事業所の形態別にみると、単独事業所（他の場所に本社、支店を持たない事業所）やその他（他の場所にある本社などの統括を受けている事業所）で「実施している」の割合が高くなっています。



【女性正規雇用の従業員の割合別】

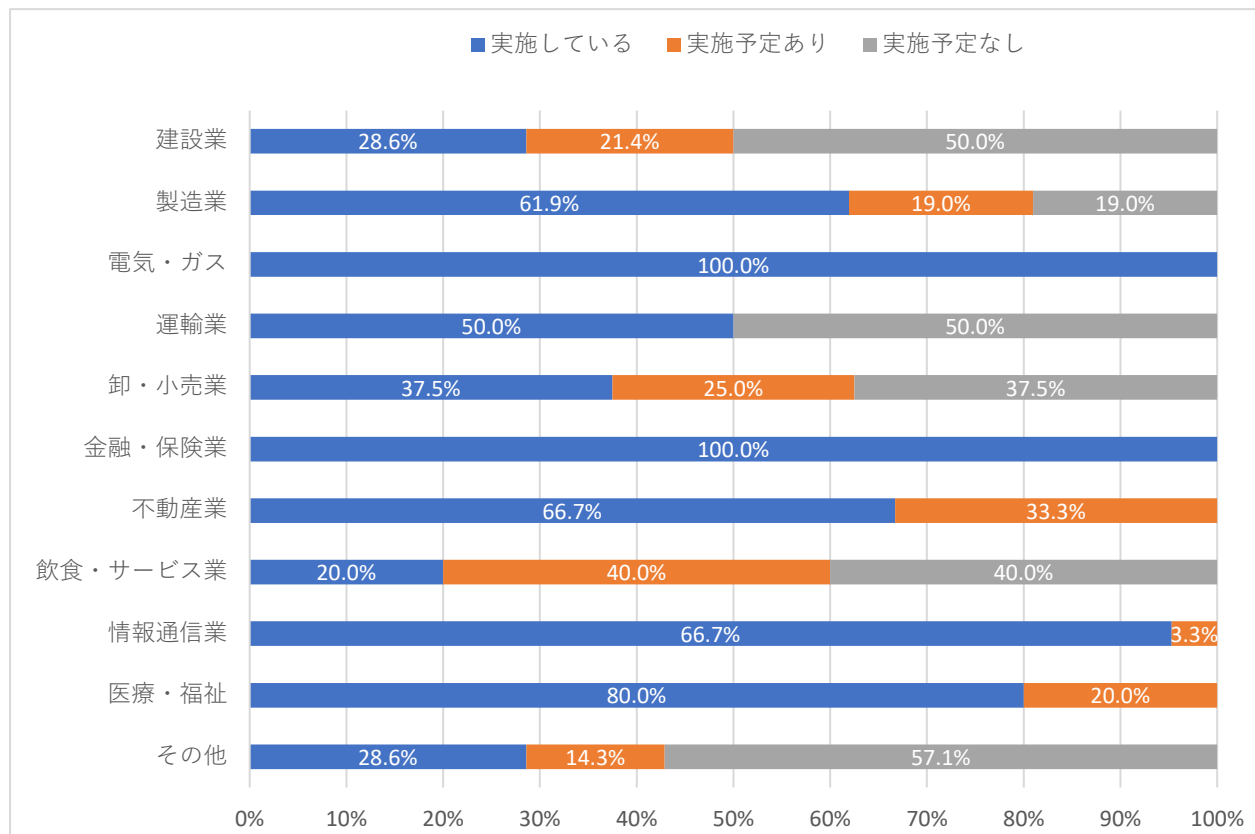
女性正規雇用の従業員の割合が高い事業所は、「実施している」の割合が高くなる傾向がみられます。



従業員の相談体制の整備

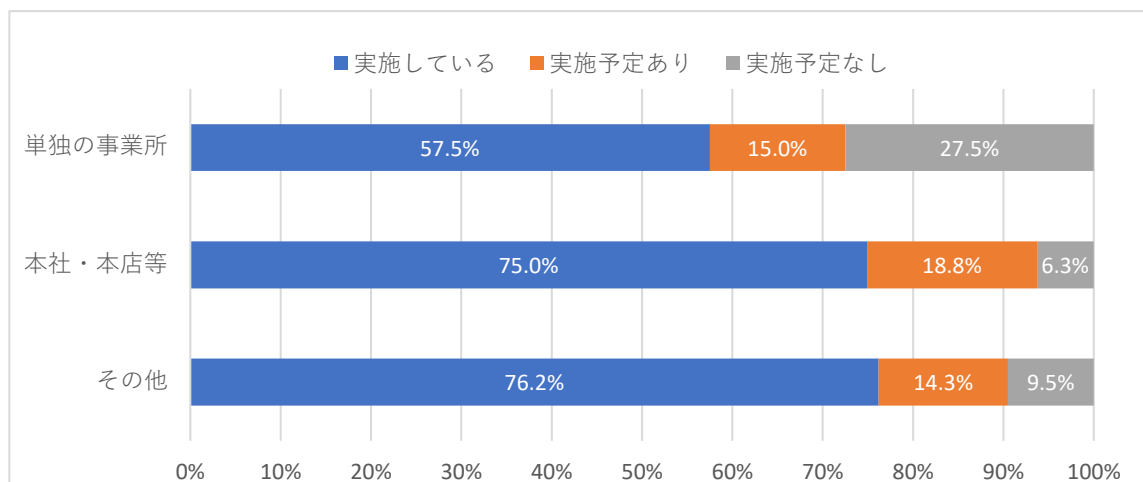
【業種別】

業種別にみると、飲食・サービス業で「実施予定あり」の割合が高くなっています。建設業で「実施予定なし」の割合が高くなっています。



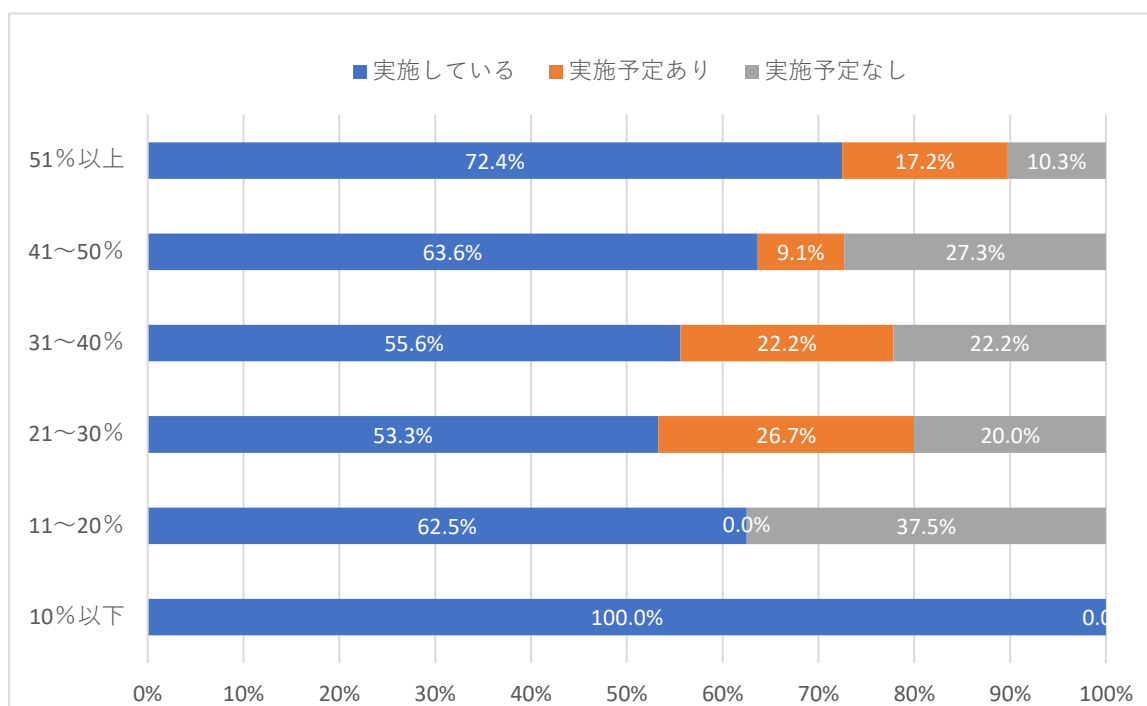
【事業所の形態別】

事業所の形態別にみると、単独事業所（他の場所に本社、支店を持たない事業所）で「実施予定なし」の割合が高くなっています。



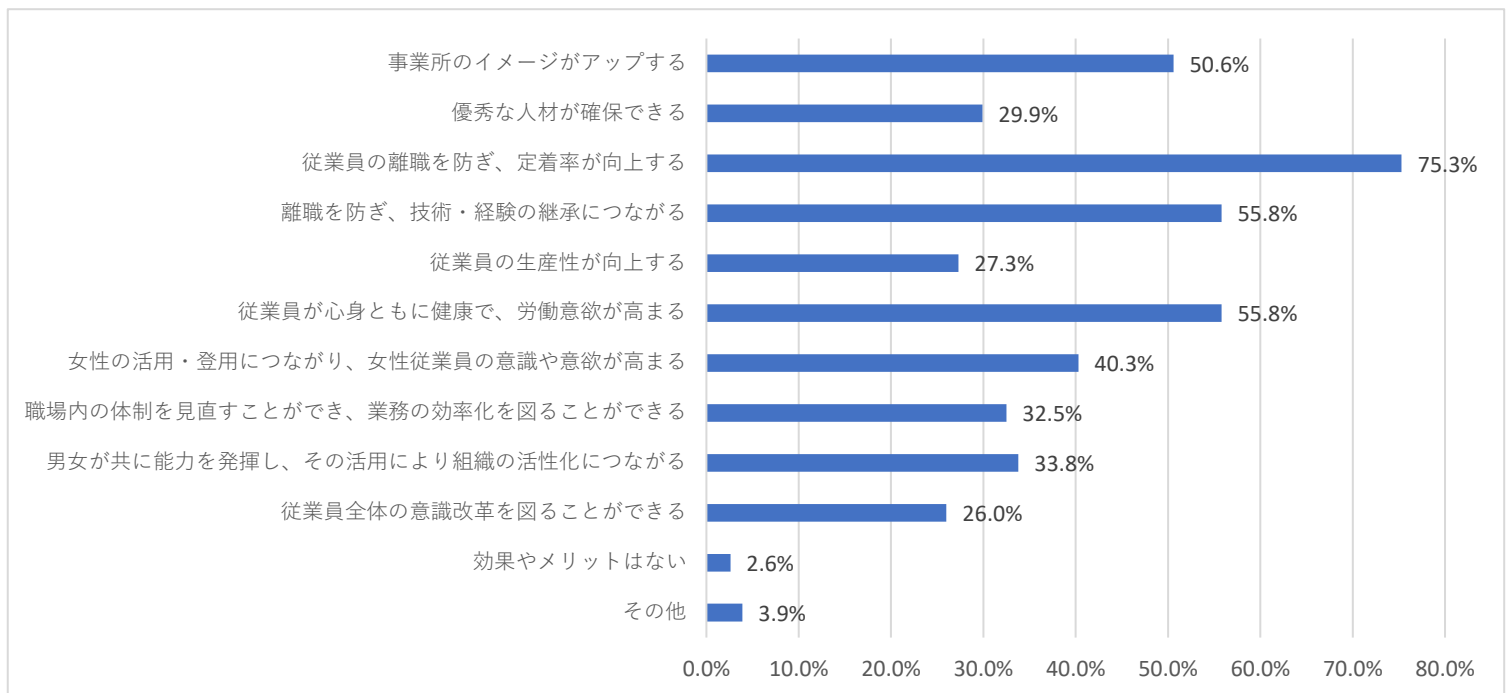
【女性正規雇用の従業員の割合別】

女性正規雇用の従業員の割合が高い事業所は、「実施している」の割合が高くなる傾向がみられます。



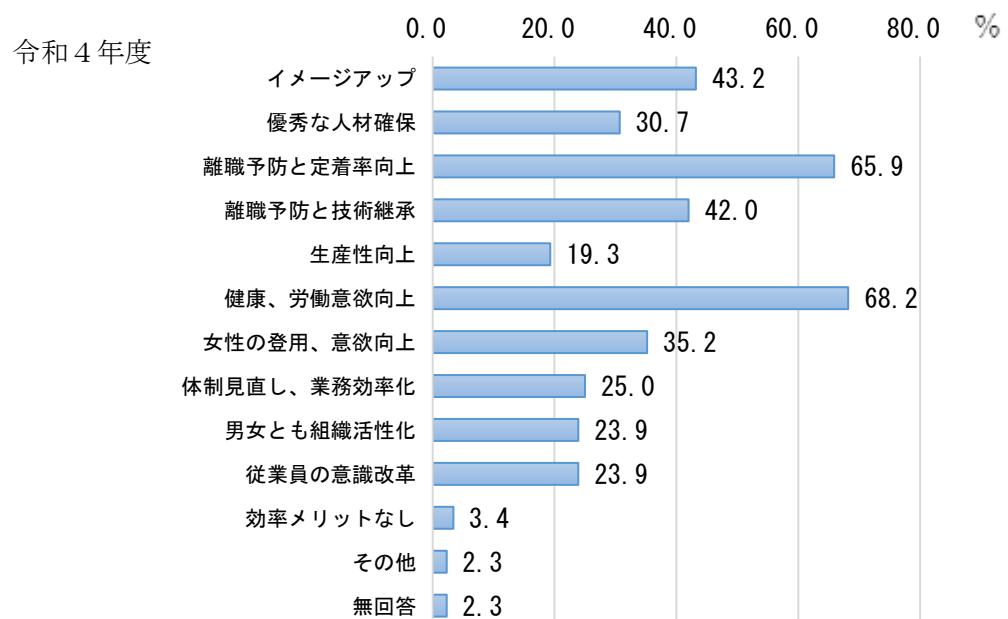
問 9 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進に取り組むことで、どのような効果やメリットがあると思いますか。あてはまるものすべてに☑をつけてください。

育児・介護休業を含めワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進に取り組む効果やメリットについて、「従業員の離職を防ぎ、定着率が向上する」が 75.3%で最も高く、次いで「離職を防ぎ、技術・経験の継承につながる」と「従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる」の割合がそれぞれ 55.8%、「事業所のイメージがアップする」が 50.6%の順となっています。一方、「効果やメリットがない」と回答した事業所は、2.6%となっています。



【前回調査との比較】

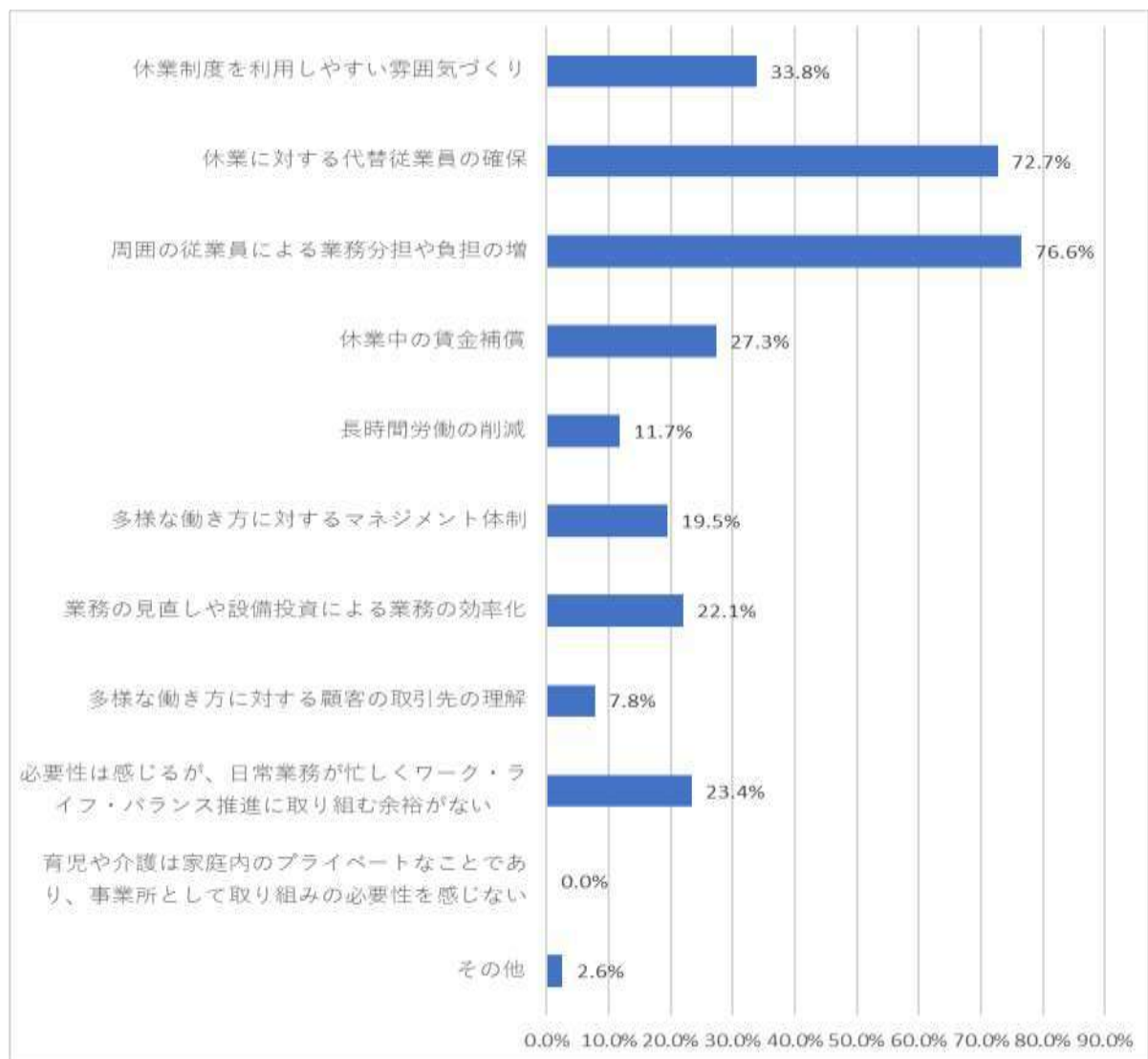
前回調査と比較すると、効果やメリットを感じている事業所の割合は増加しており、「離職を防ぎ、技術・経験の継承につながる」の割合は、令和4年度では 42.0%となっており、13.8 ポイント高くなっています。



問 10 貴事業所では、男性・女性ともに従業員の育児・介護休業の取得を含めたワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するにあたり、課題になるのはどのようなことだと考えていますか。あてはまるものすべてに☑をつけてください。

育児・介護休業を含めワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するにあたり課題になることについて、「周囲の従業員による業務分担や負担の増」が 76.6%で最も高くなっており、次いで、「休業に対する代替従業員の確保」が 72.7%、「休業制度を利用しやすい雰囲気づくり」が 33.8%の順となっています。

一方、「必要性は感じるが日常業務が忙しくワーク・ライフ・バランス推進に取り組む余裕がない」と回答した事業所は、23.4%となっています。



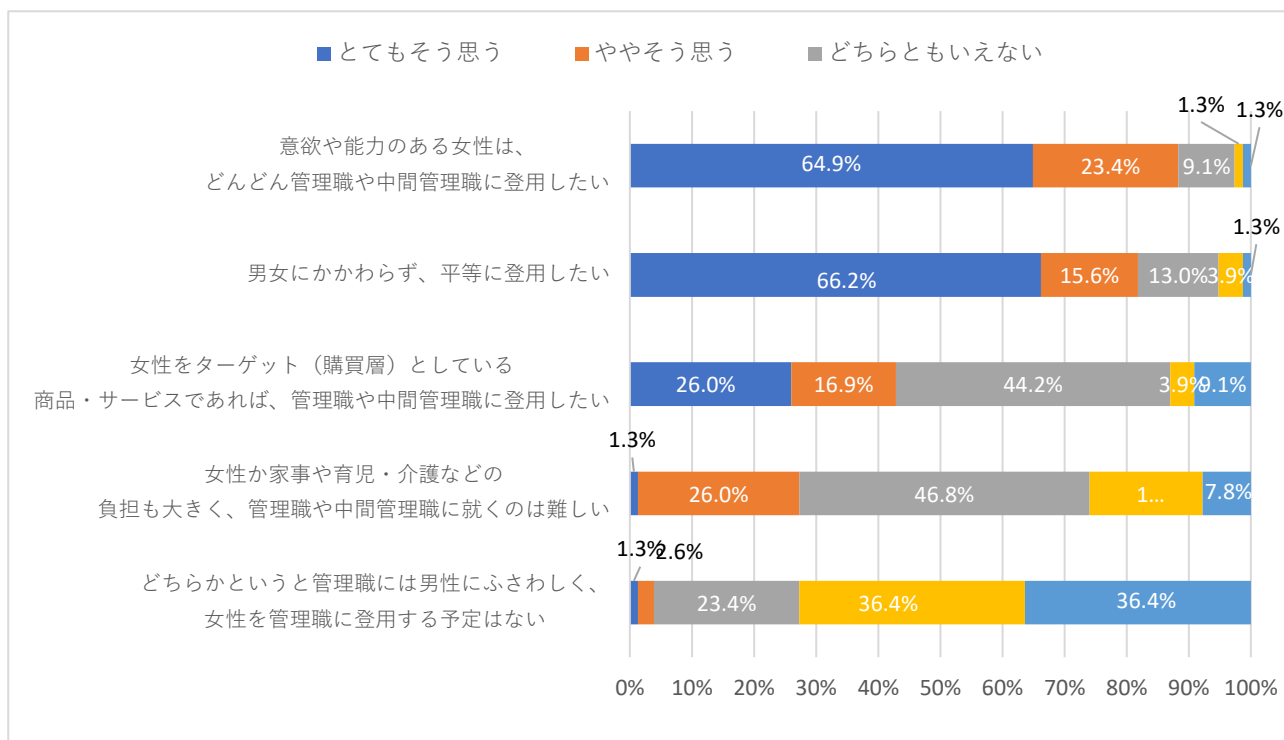
3 女性の活躍について

問 11 貴事業所では、女性の管理職や中間管理職への登用についてどのように考えていますか。項目ごとに1つだけ☑をつけてください。

女性の管理職登用について、「とてもそう思う」や「ややそう思う」と合わせた“そう思う”の割合は、「意欲や能力がある女性は、どんどん管理職や中間管理職に登用したい」が88.3%で最も高く、次いで、「男女にかかわらず、平等に登用したい」が81.8%となっています。

また、「どちらかというと管理職には男性がふさわしく、女性を管理職に登用する予定はない」については、「あまり思わない」や「まったく思わない」を合わせた“思わない”の割合が72.8%となっており、女性の管理職登用に対して、積極的に考える事業所が多い結果となっています。

一方、「女性は家事や育児・介護などの負担も大きく、管理職や中間管理職に就くのは難しい」では、“思わない”の回答（26.0%）よりも、“そう思う”“どちらとも言えない”の割合が74.1%と高くなっており、仕事と家事等の両立が管理職に就く上での支障となっていると感じている事業所が約7割あります。



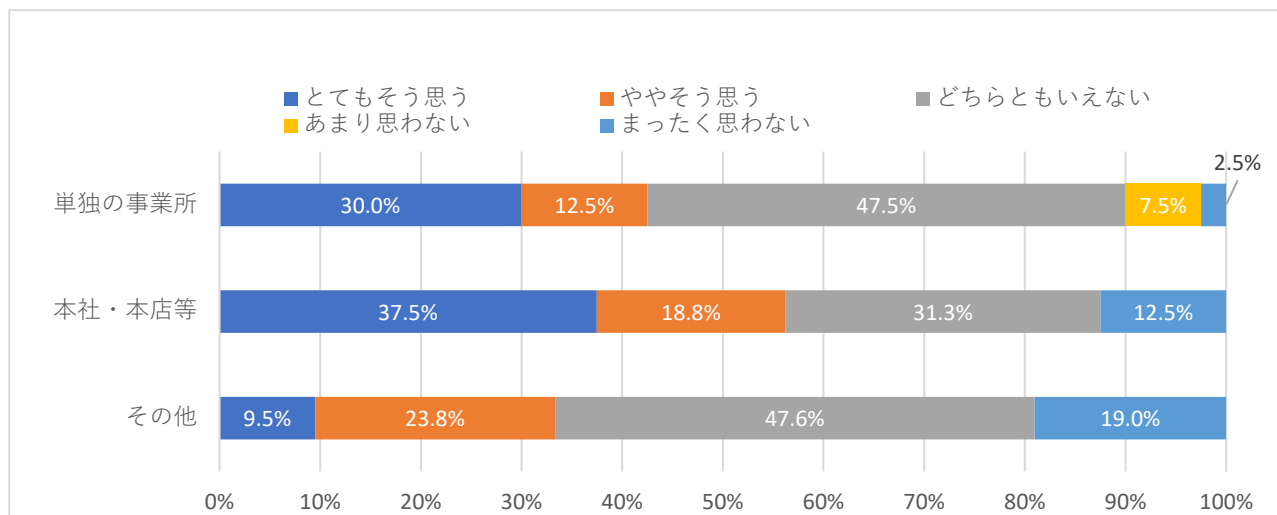
【前回調査との比較】

令和4年度調査結果と比較すると、「女性は家事や育児・介護などの負担も大きく、管理職や中間管理職に就くのは難しい」において、“そう思う”の割合は、令和4年度では25.0%となっており、2.3ポイント高くなっています。

女性をターゲットとしている商品・サービスであれば登用したい

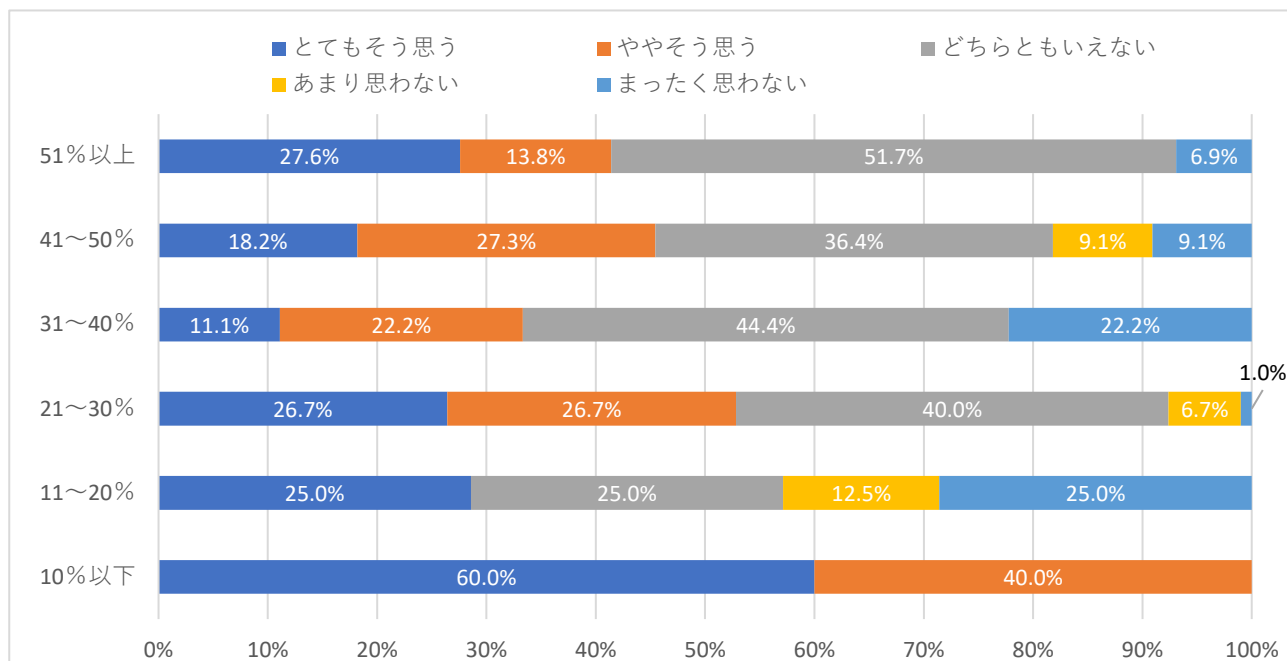
【事業所の形態別】

事業所の形態別にみると、本社、本店等（他の場所に支店を持ち、それらを統括する事業所）で“そう思う”の割合が高くなっています。



【女性正規雇用の従業員の割合別】

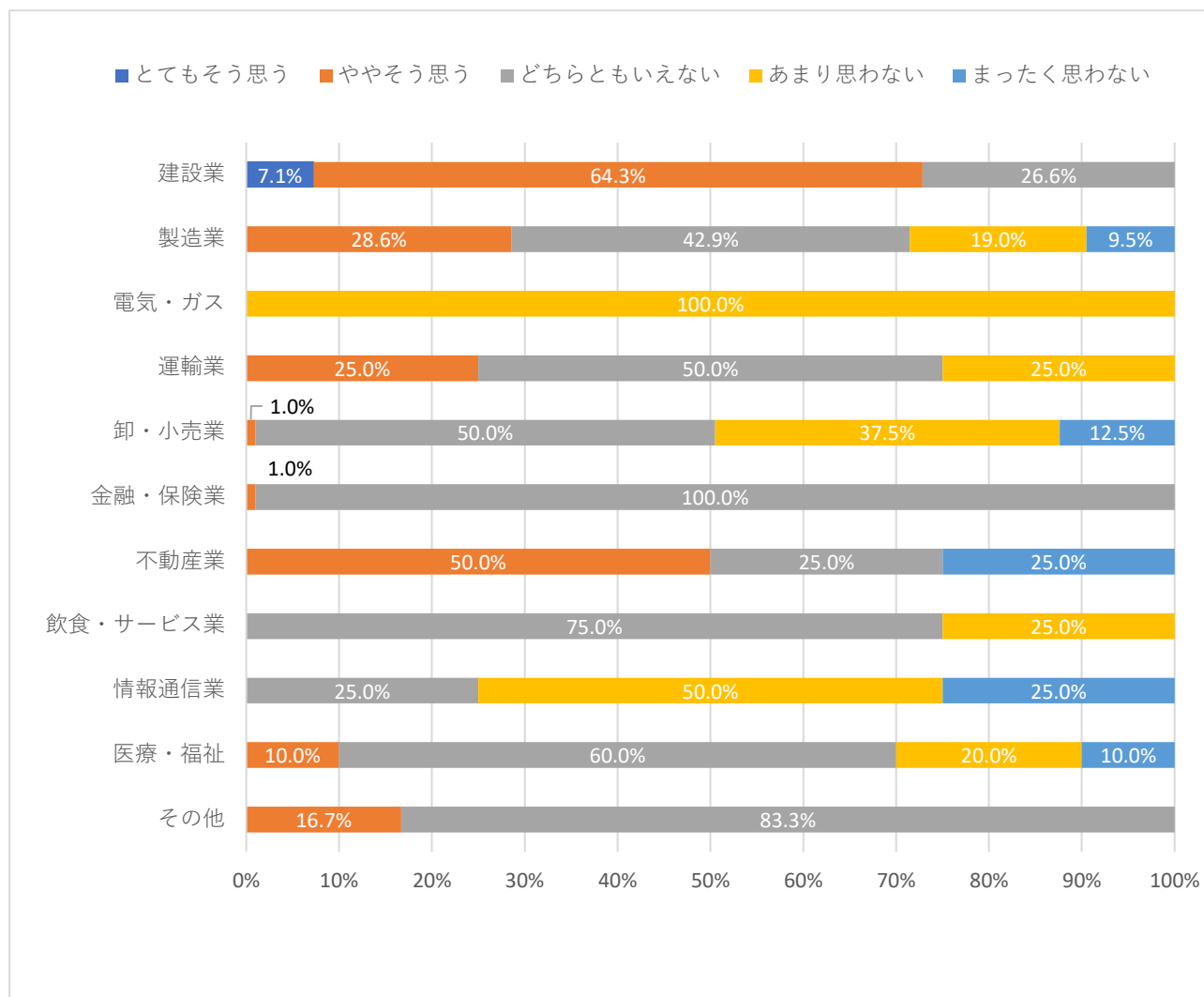
女性正規雇用の従業員の割合が高い事業所は、「とてもそう思う」の割合が高くなる傾向がみられます。



女性家事や育児・介護などの負担も大きく、管理職に就くのは難しい

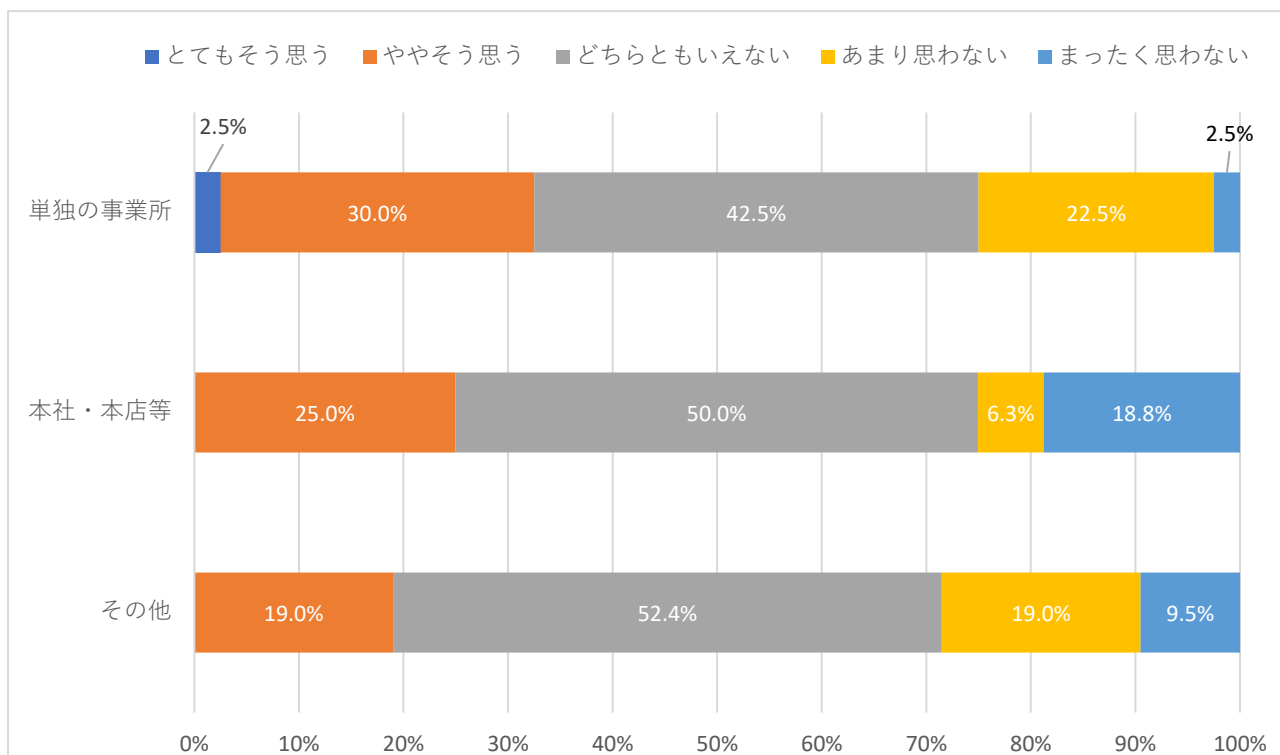
【業種別】

業種別にみると、建設業で“そう思う”の割合が高く、情報通信業で“思わない”の割合が高くなっています。



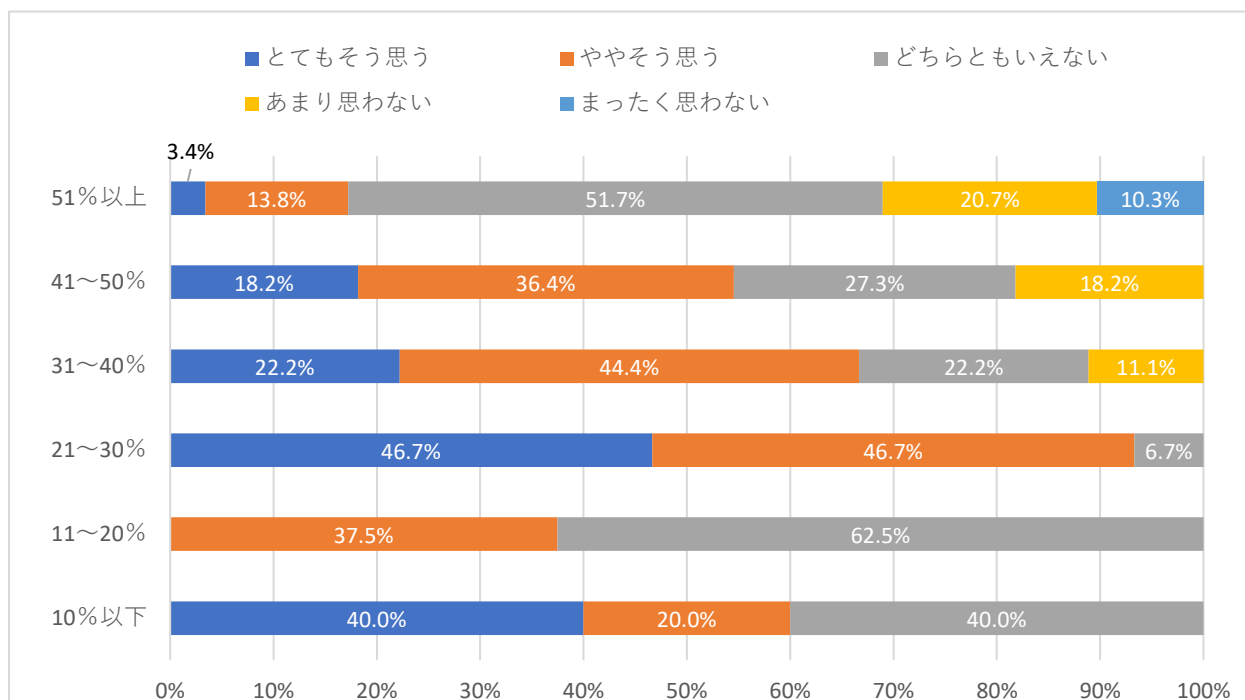
【事業所の形態別】

事業所の形態別にみると、単独事業所（他の場所に本社、支店を持たない事業所）で“思う”の割合が高くなっています。



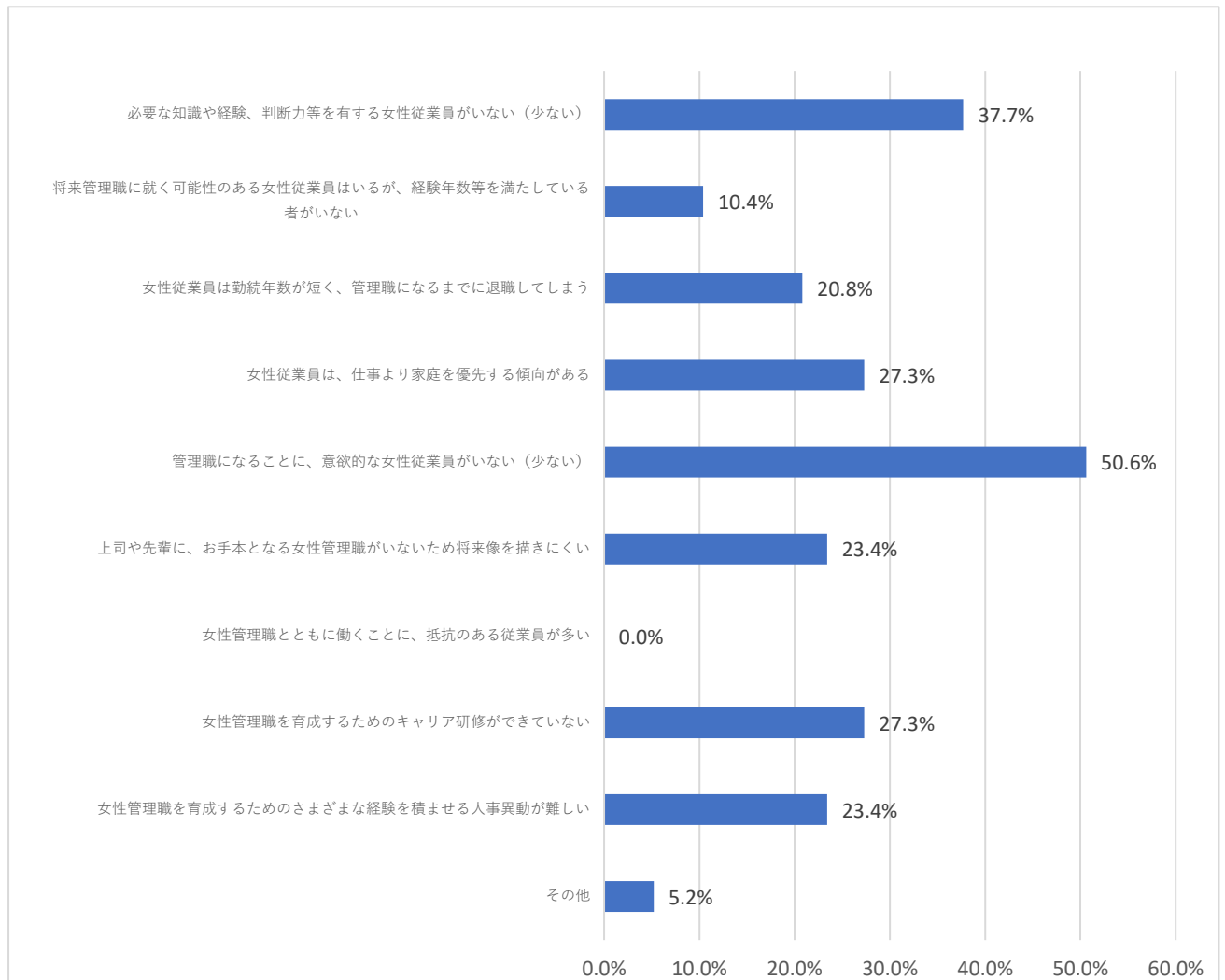
【女性正規雇用の従業員の割合別】

女性正規雇用の従業員の割合が高い事業所は、“思わない”の割合が高くなる傾向がみられます。



問 12 貴事業所では、女性の管理職登用を推進するにあたり、課題になるのはどのようなことだと考えていますか。あてはまるものすべてに☑をつけてください。

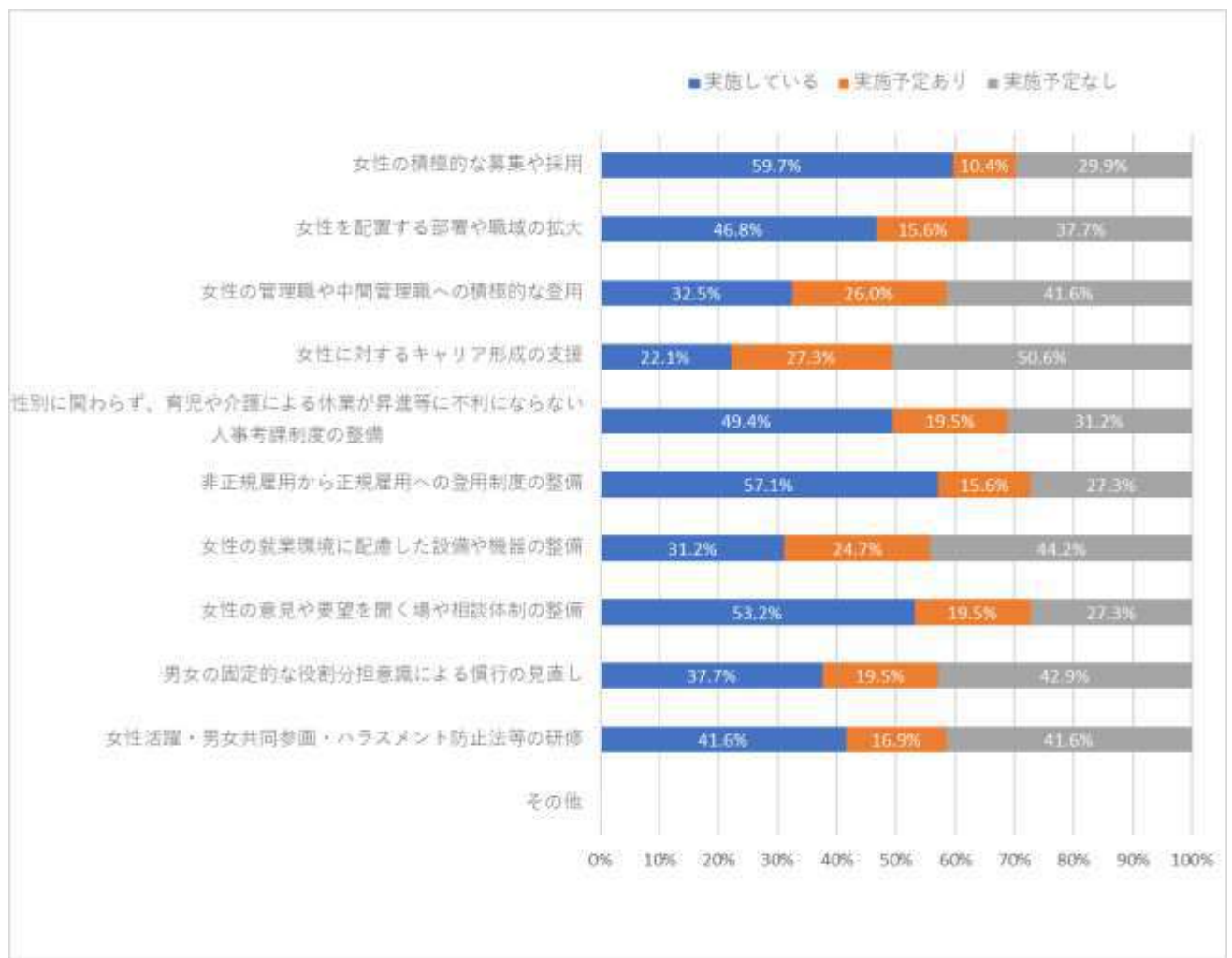
女性の管理職登用を推進するにあたっての課題については、「管理職になることに、意欲的な女性従業員がいない（少ない）」の割合が 50.6%で最も高く、次いで「必要な知識や経験、判断力等を有する女性従業員がいない（少ない）」が 37.7%、「女性従業員は、仕事より家庭を優先する傾向がある」と「女性管理職を育成するためのキャリア研修ができていない」の割合がそれぞれ 27.3%となっています。女性の意欲や能力や仕事と家庭の両立の難しさに関する回答が高くなっています。



問 13 貴事業所では、女性の活躍を推進するための取り組みとしてどのようなことを実施していますか。または今後の予定がありますか。取組項目ごとに1つだけ☑をつけてください。

女性の活躍を推進するための取り組みについて、「実施している」の割合は、「女性の積極的な募集や採用」(59.7%)で約6割となり、次いで、「非正規雇用から正規雇用への登用制度の整備」(57.1%)、「女性の意見や要望を聞く場や相談体制の整備」(53.2%)、「性別に関わらず育児や介護による休業が昇進等に不利にならない人事考課制度の整備」(49.4%)、「女性を配置する部署や職域の拡大」(46.8%)の順となっています。「実施している」と「実施予定である」の割合の合計は、「女性に対するキャリア形成の支援」以外はすべての取組で50%以上となっています。

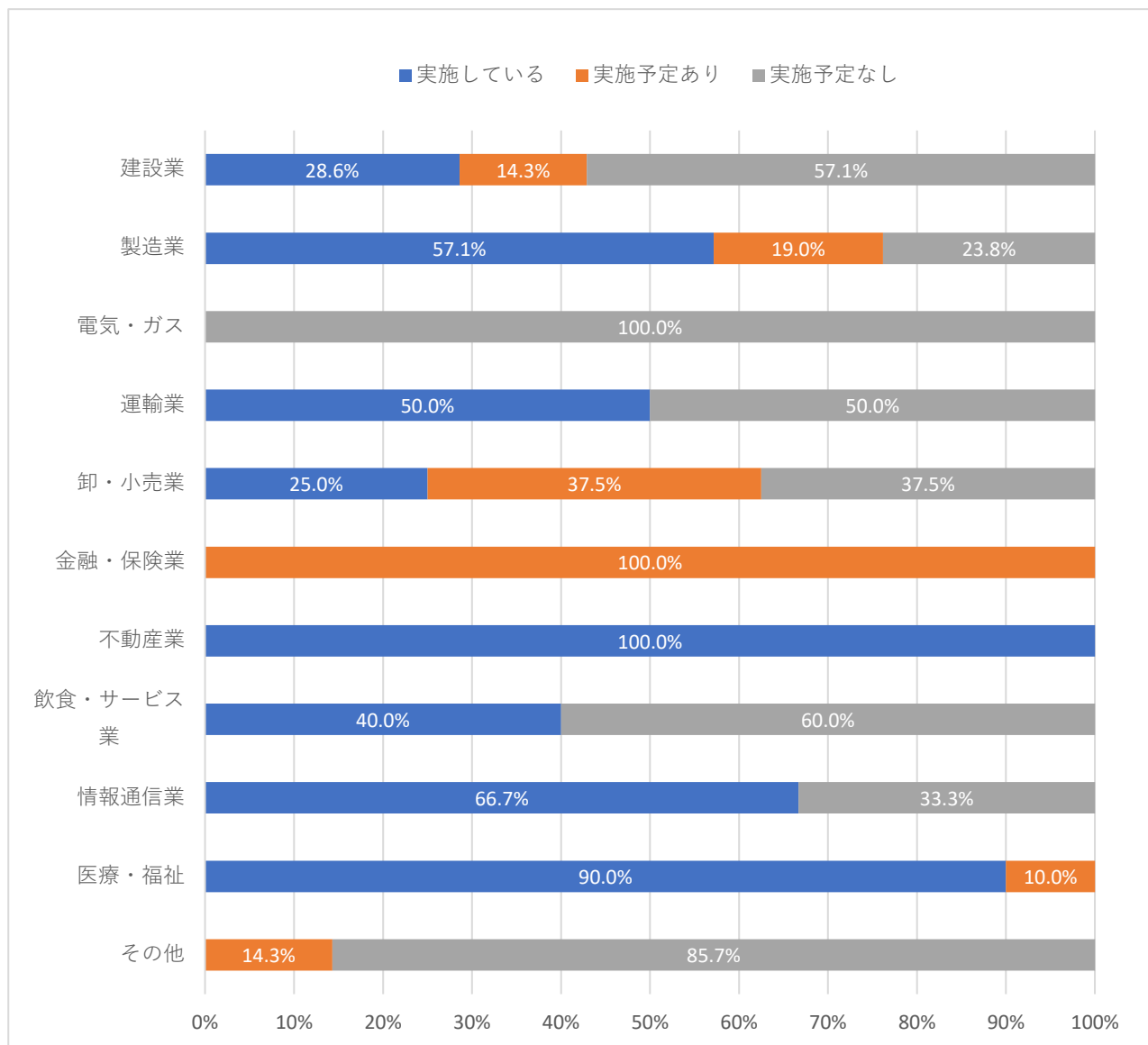
一方で、「今後も実施する予定はない」の割合は、「女性のキャリア形成の支援」の割合が50.6%、「女性の就業環境に配慮した設備や機器の整備」が44.2%、「男女の固定的な役割分担意識による慣行の見直し」が42.9%となり、やや高くなっています。



女性を配置する部署や職域の拡大

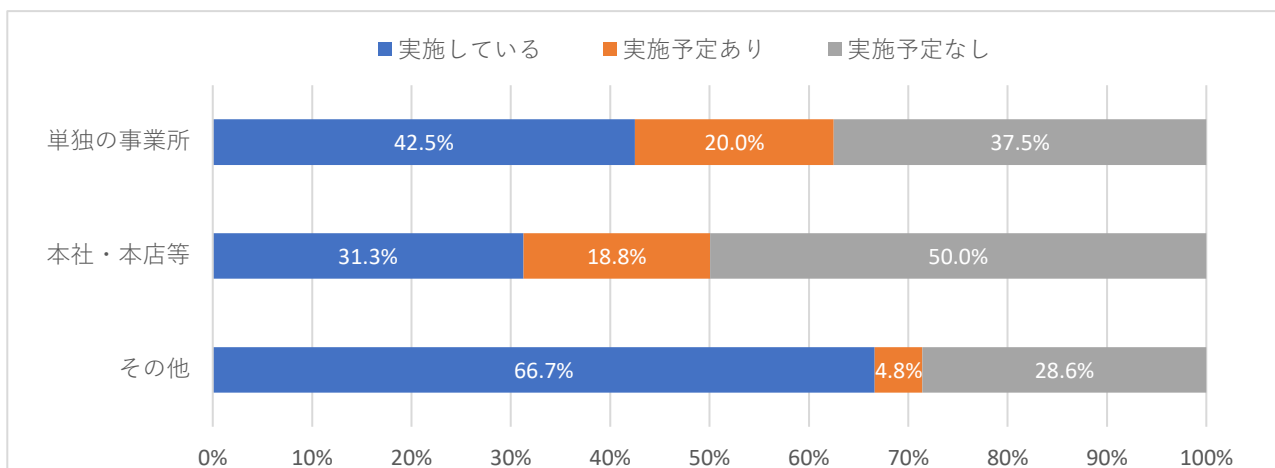
【業種別】

業種別にみると、不動産業、情報通信業、医療・福祉で「実施している」の割合が高くなっています。



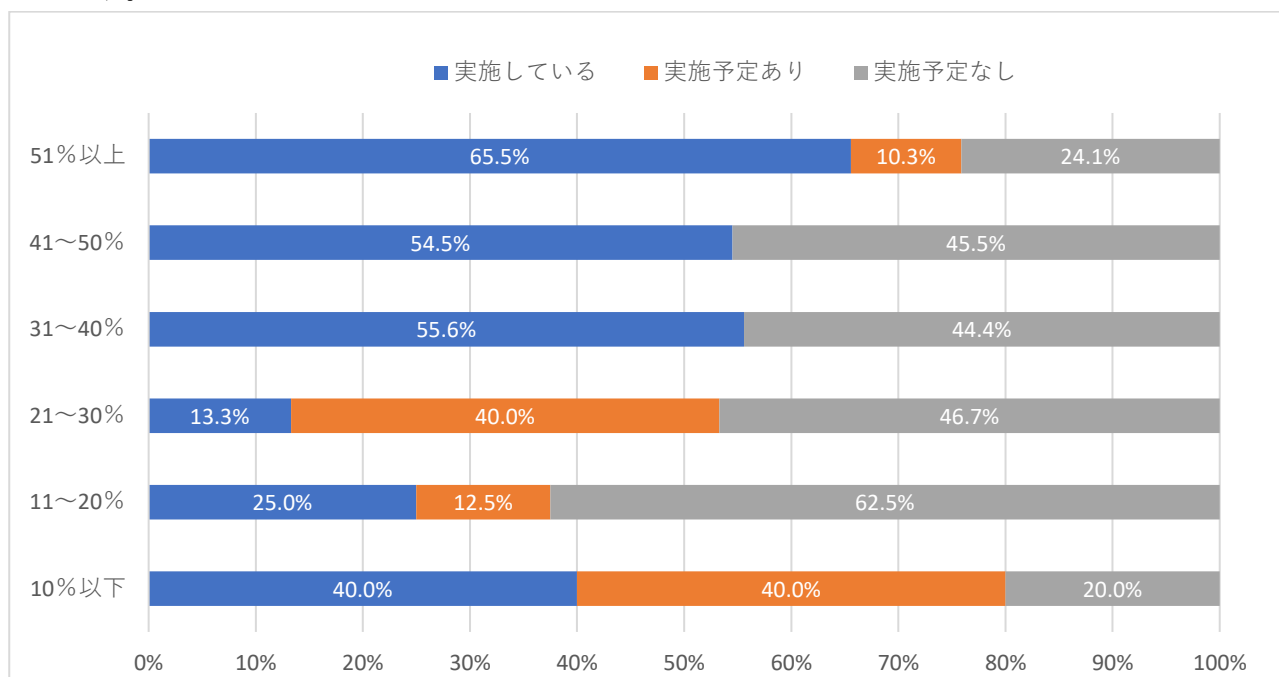
【事業所の形態別】

事業所の形態別にみると、本社・本店等（他の場所に支店を持ち、それらを統括する事業所）で「実施予定なし」の割合が高くなっています。



【女性正規雇用の従業員の割合別】

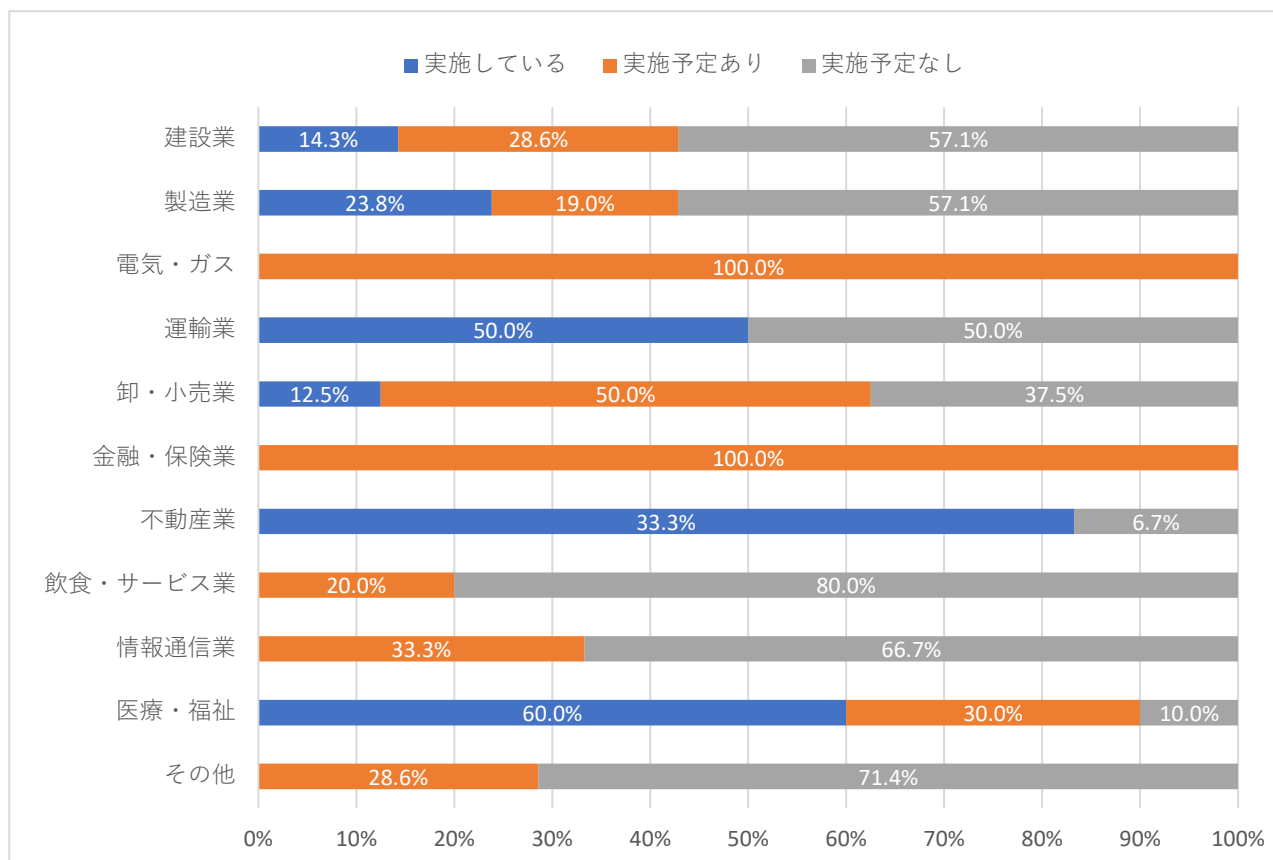
女性正規雇用の従業員の割合が高い事業所は、「実施している」の割合が高くなる傾向がみられます。



女性に対するキャリア形成の支援

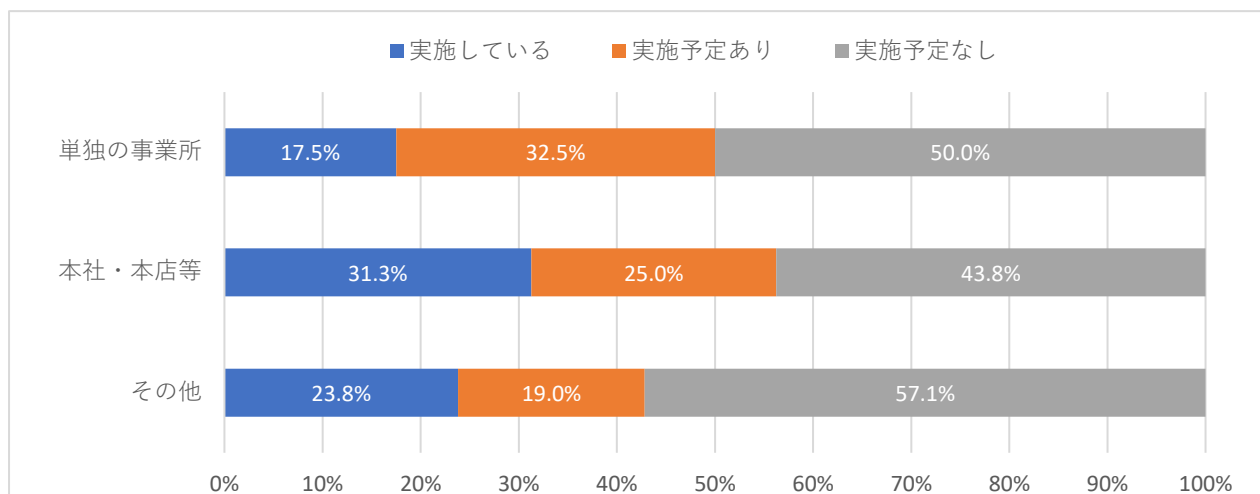
【業種別】

業種別にみると、運輸業、医療・福祉で「実施している」の割合が高くなっています。



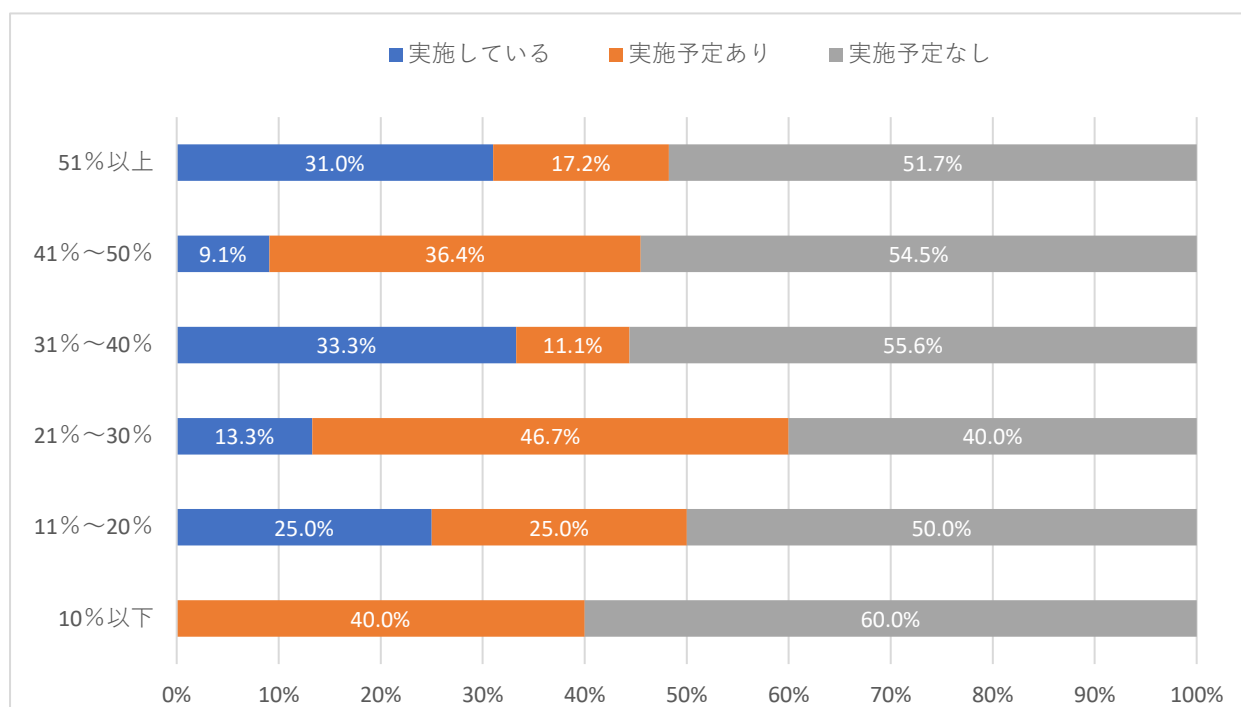
【事業所の形態別】

事業所の形態別にみると、本社・本店等（他の場所に支店を持ち、それらを統括する事業所）で「実施している」と「実施予定あり」を合わせた割合が高くなっています。



【女性正規雇用の従業員の割合別】

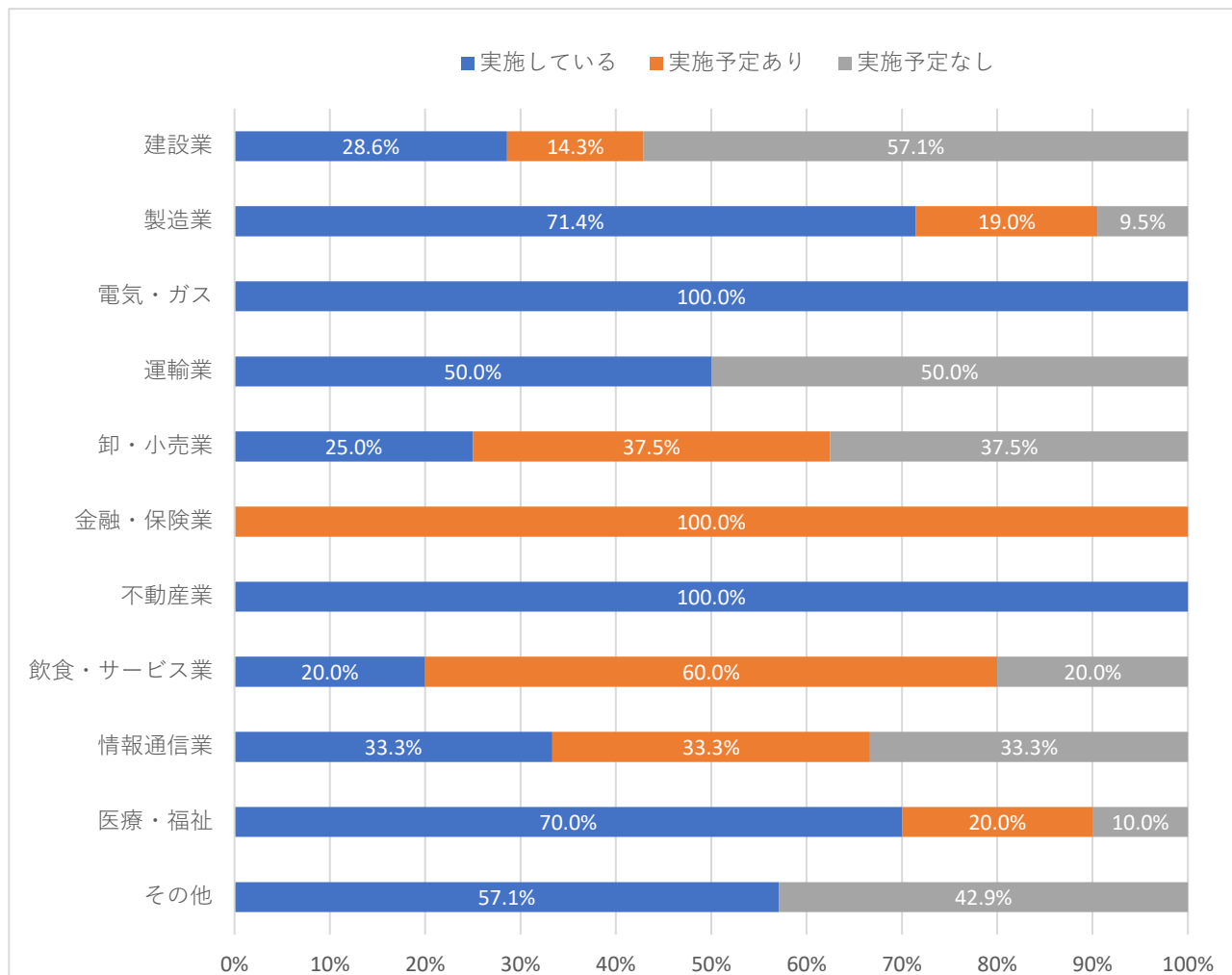
女性正規雇用の従業員の割合が高い事業所は、「実施している」と「実施予定あり」を合わせた割合が高くなる傾向がみられます。



女性の意見や要望を聞く場や相談体制の整備

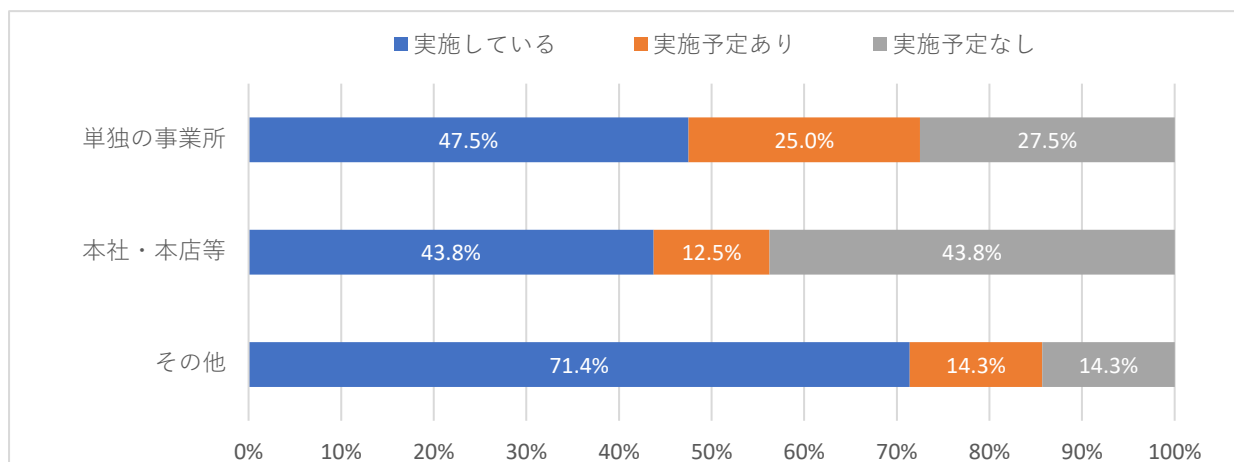
【業種別】

業種別にみると、建設業で「実施予定なし」の割合が高くなっています。



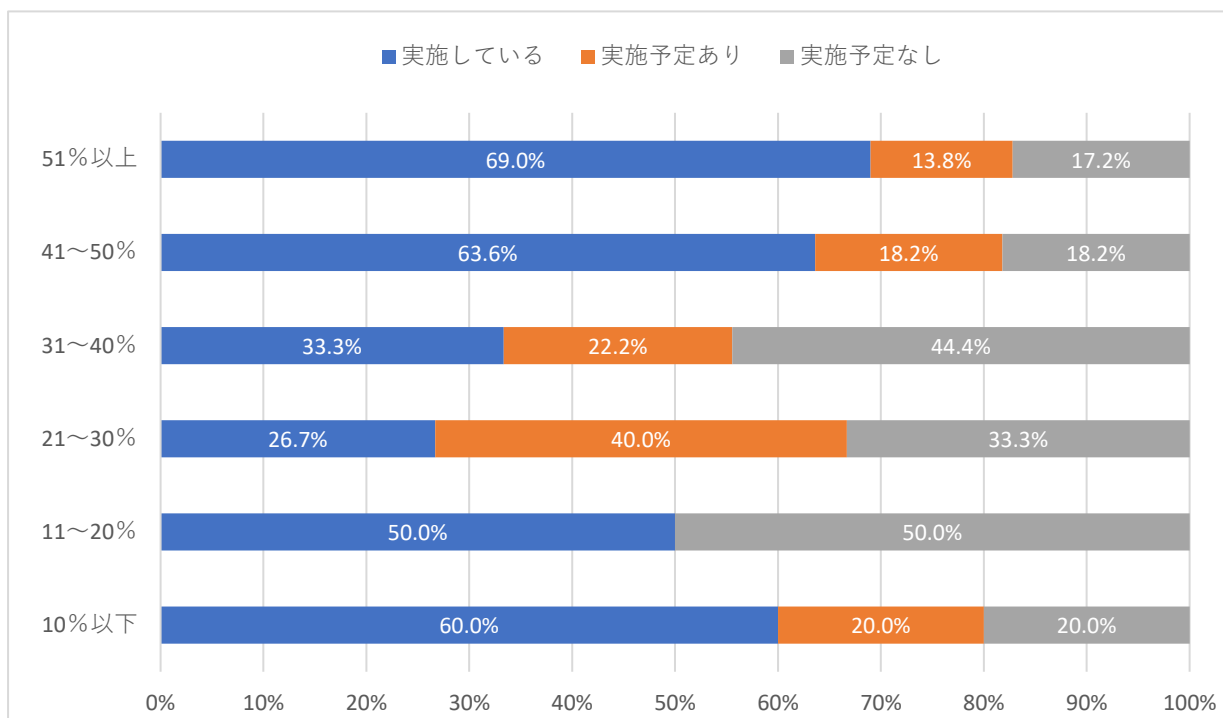
【事業所の形態別】

事業所の形態別にみると、その他（他の場所にある本社などの統括を受けている事業所）で「実施している」の割合が高くなっています。



【女性正規雇用の従業員の割合別】

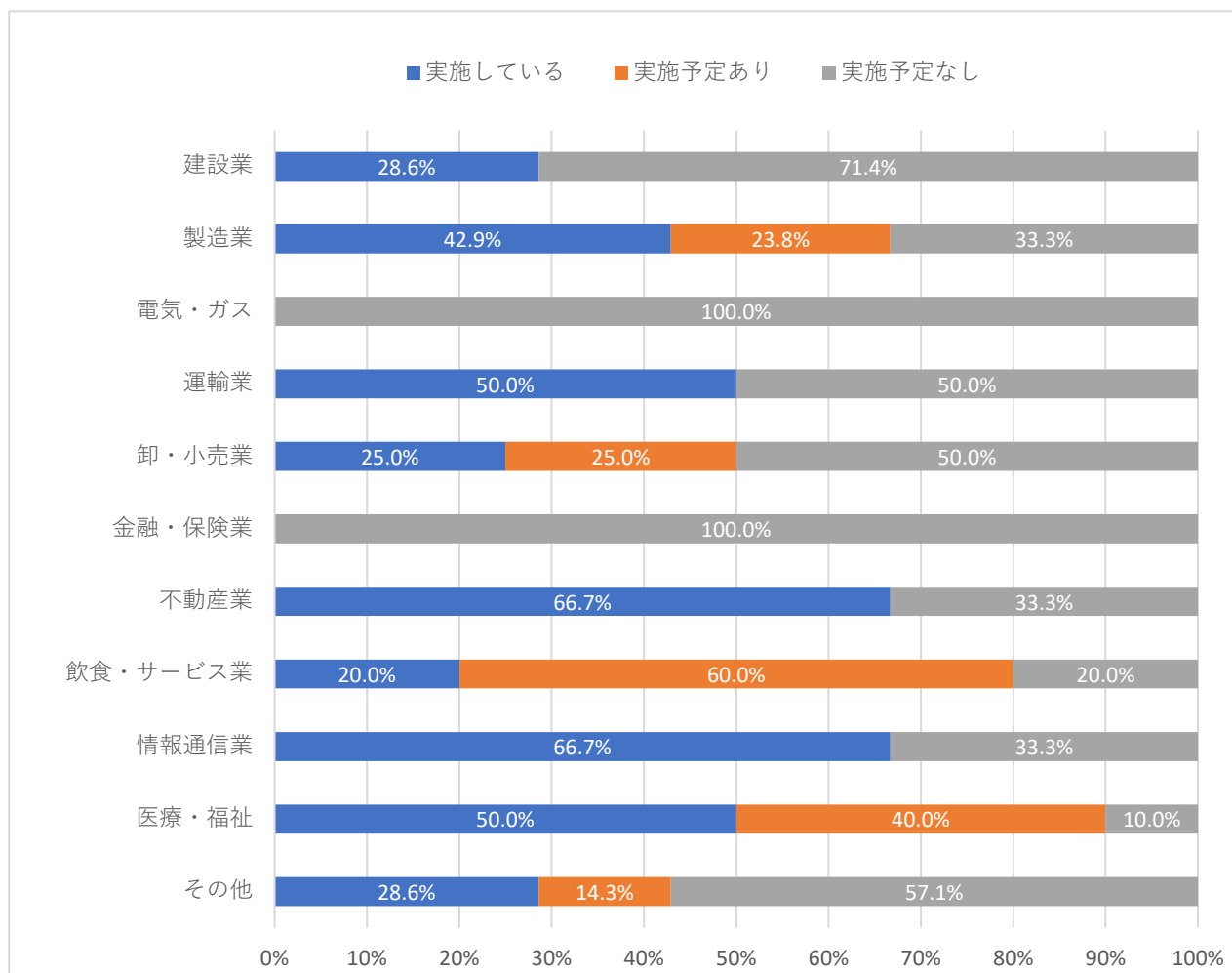
女性正規雇用の従業員の割合が高い事業所は、「実施している」の割合が高くなる傾向がみられます。



男女の固定的な役割分担意識による慣行の見直し

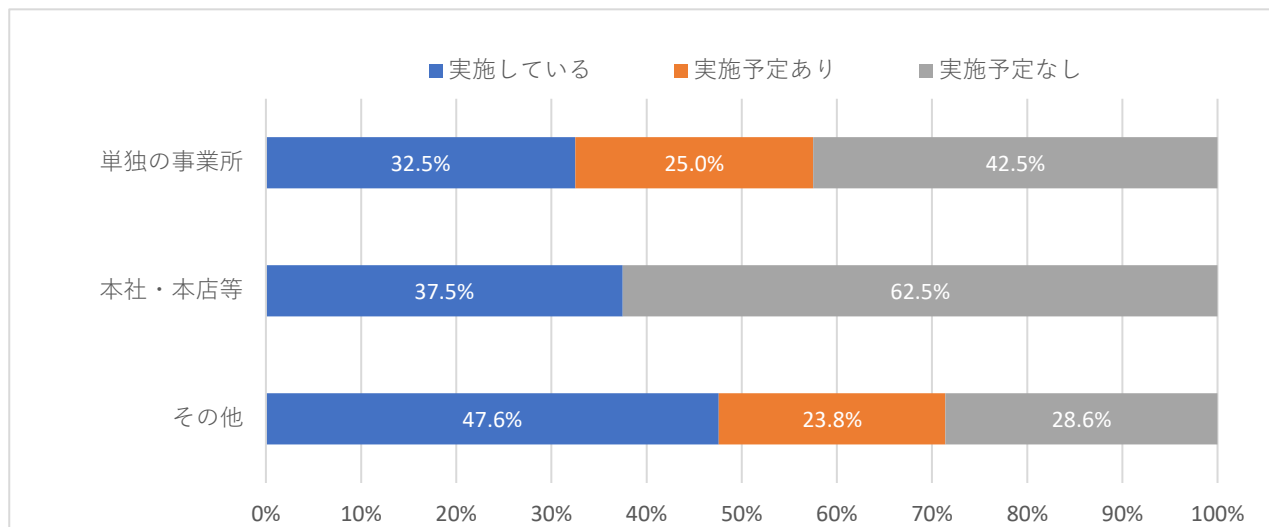
【業種別】

業種別にみると、不動産業、情報通信業で「実施している」の割合が高くなっています。一方で、建設業、電気・ガス、金融・保険業で「実施予定なし」の割合が高くなっています。



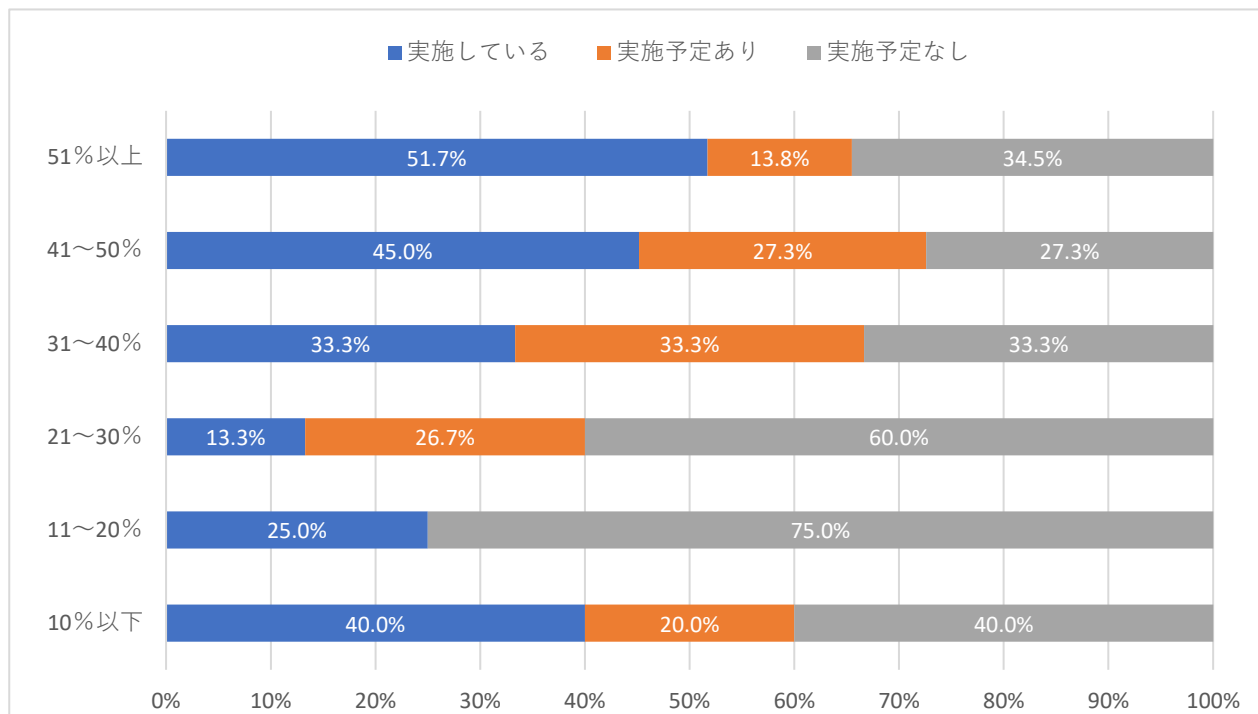
【事業所の形態別】

事業所の形態別にみると、その他（他の場所にある本社などの統括を受けている事業所）で「実施している」の割合が高くなっています。



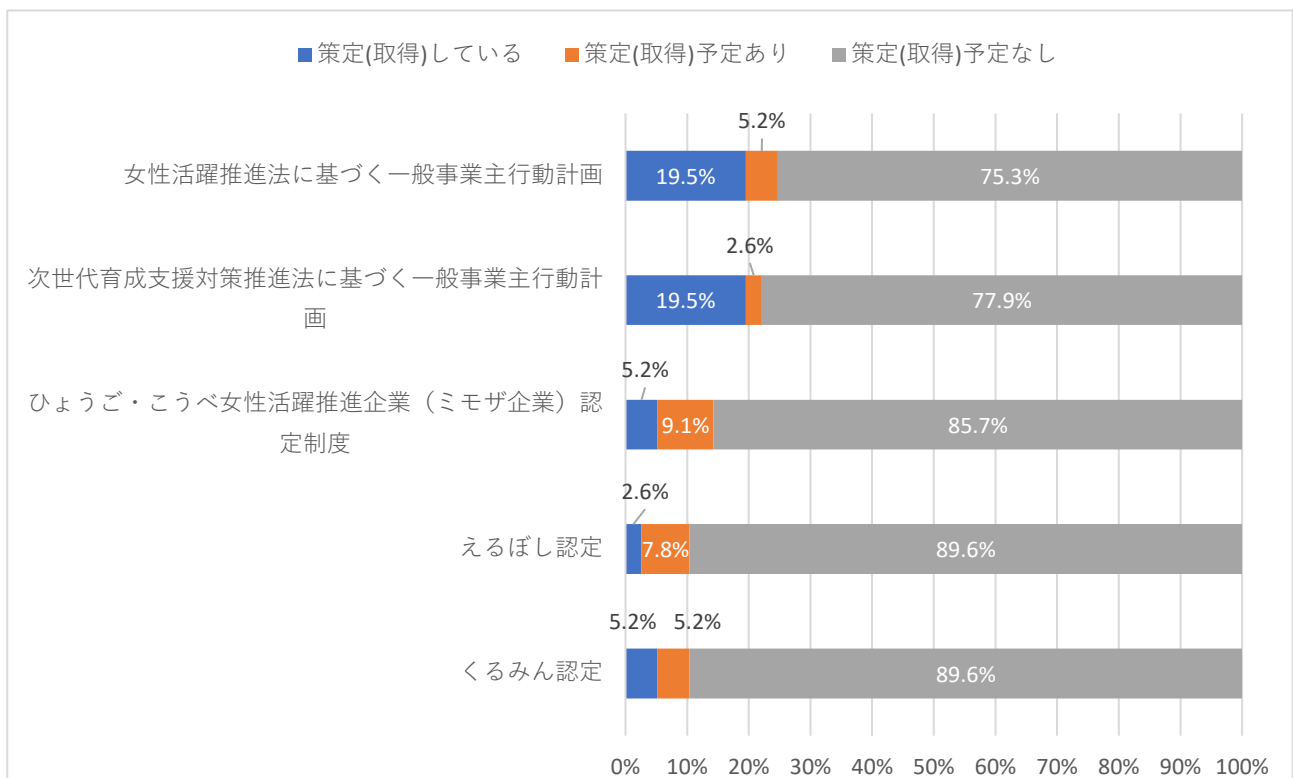
【女性正規雇用の従業員の割合別】

女性正規雇用の従業員の割合が高い事業所は、「実施している」の割合が高くなる傾向がみられます。



問 14 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた男女共同参画社会づくりに関する行政の取り組みについて、次に掲げる計画や認定を策定もしくは取得されていますか。または今後の予定がありますか。取組項目ごとに1つだけ☑をつけてください。

「策定（取得）している」または、「策定（取得）予定あり」の取り組みについては、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」の割合が 24.7%で最も高く、次いで、「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画」が 22.1%となっています。一方で、策定（取得）予定なしの割合は、いずれの取り組みでも7割以上となっており、計画の策定や認定が進んでいない状況が伺えます。

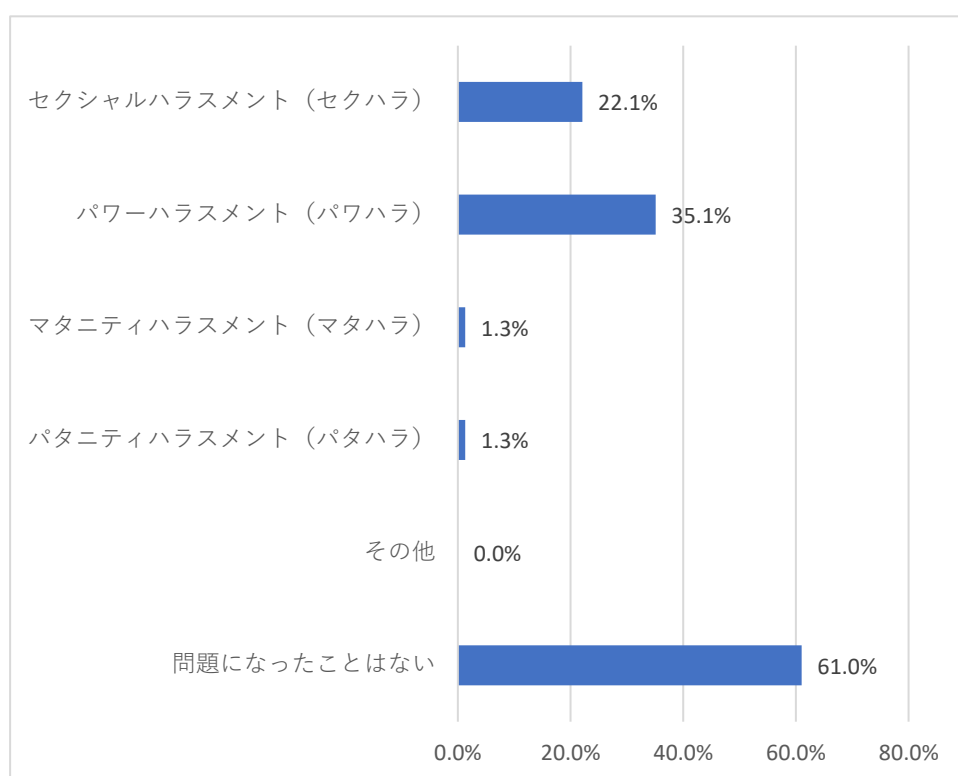


4 ハラスメント防止の取組について

問 15 貴事業所で、ハラスメントが問題になったことはありますか。あてはまるものすべてに☑をつけてください。

ハラスメントが問題になったことの有無について、「問題になったことがない」と回答した事業所が、61.0%で6割を超えています。

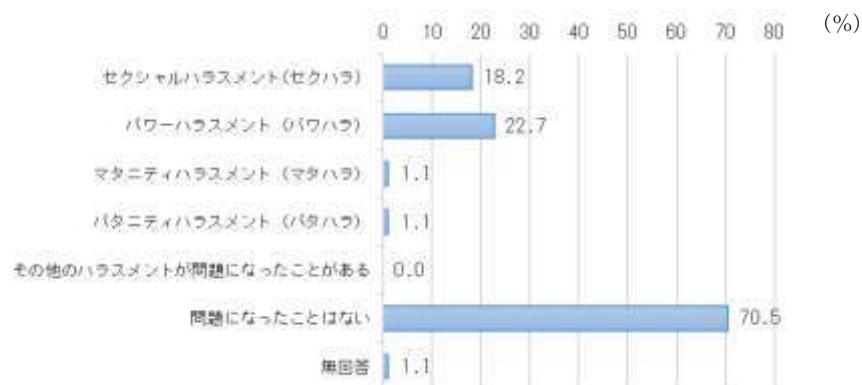
一方、何らかの「ハラスメントが問題になったことがある」と回答した割合の合計は、39.0%となり、内訳は、「パワー・ハラスメント（パワハラ）」の割合が35.1%で最も高く、次いで、「セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）」の割合が22.1%、「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）」と「パタニティ・ハラスメント（パタハラ）」の割合がそれぞれ1.3%となっています。



【前回調査との比較】

令和4年度調査結果と比較すると、何らかの「ハラスメントが問題になったことがある」と回答した事業所の割合は、令和4年度では29.5%となっており、9.5ポイント増加しています。

(令和4年度)

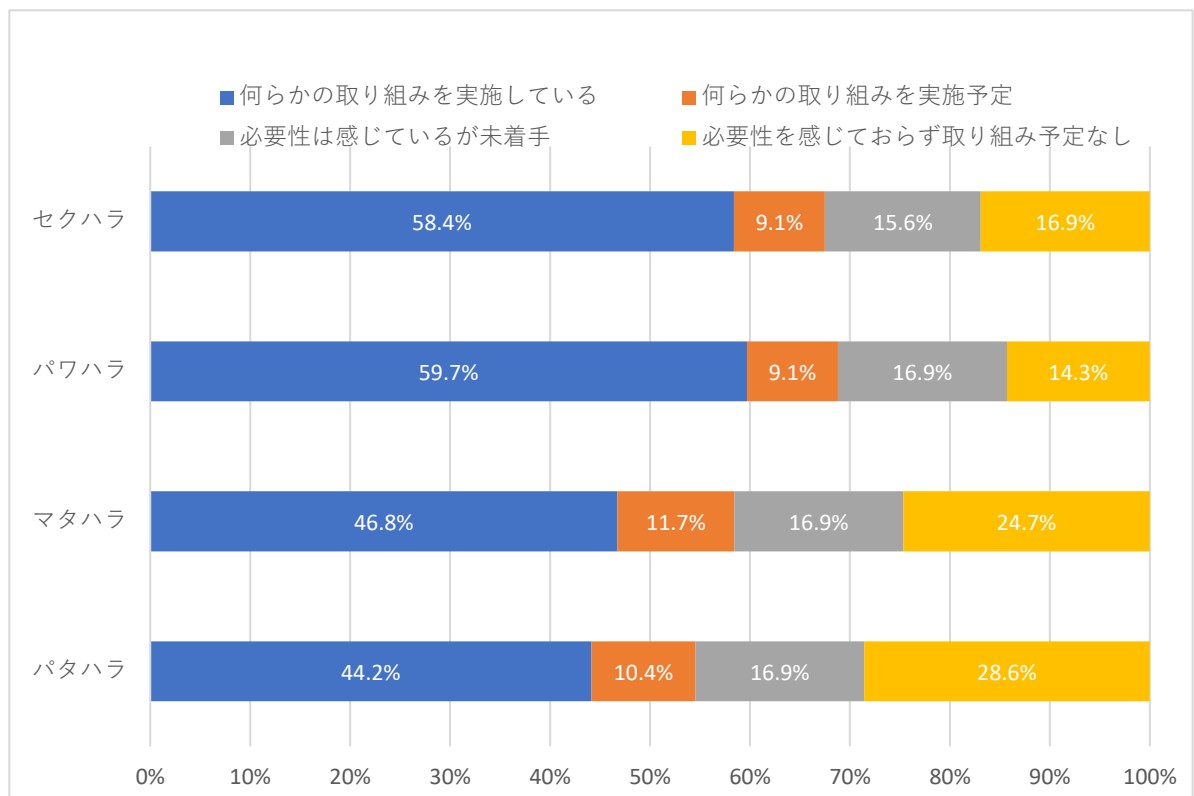


問 16 貴事業所では、下記のハラスメント防止に関する取り組みを行っていますか。ハラスメントの種類ごとに1つだけ☑をつけてください。

ハラスメント防止に関する取り組みについて、すべてのハラスメントで、「何らかの取り組みを実施している」割合が最も高く、「セクハラ」では58.4%、「パワハラ」では59.7%、「マタハラ」では46.8%、「パタハラ」では44.2%となっています。

一方、「必要性は感じておらず取り組み予定はなし」の割合は、「マタハラ」で24.7%、「パタハラ」で28.6%となっています。

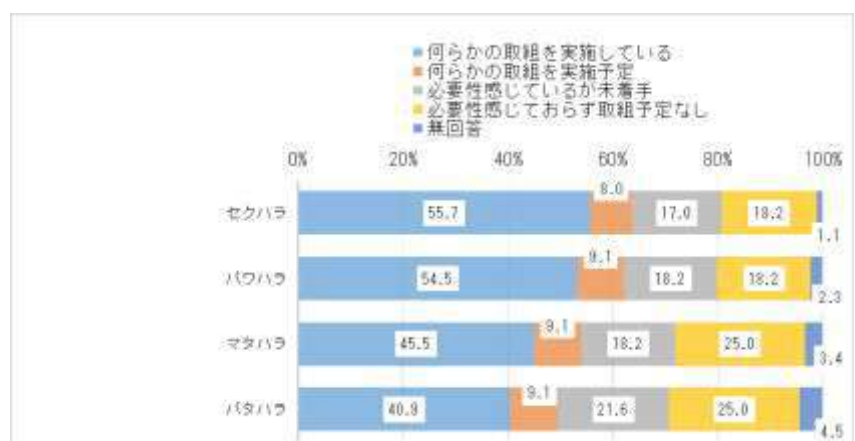
また、「必要性は感じているが未着手」の割合は、いずれのハラスメントでも16%前後となっています。



【前回調査との比較】

令和4年度調査結果と比較すると、何らかの取り組みを実施している事業所の割合は、ハラスメントの種類にかかわらず増加しています。

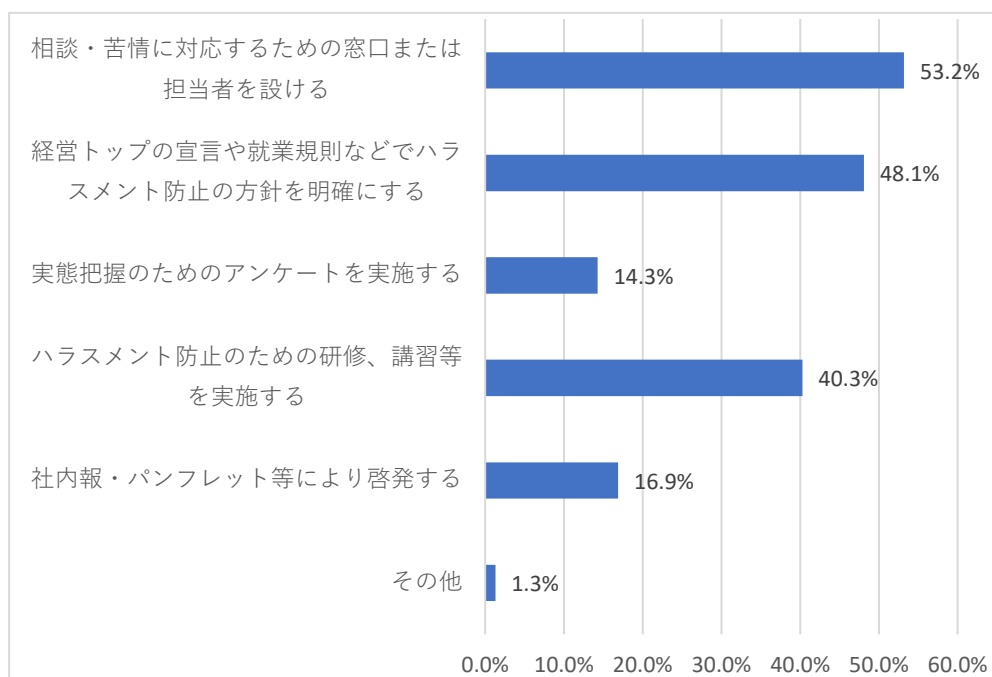
(令和4年度)



問 16 で 1 つでも「①何らかの取組を実施している」または「②何らかの取組を実施予定」と回答された事業所におたずねします。

問 17-1 貴事業所で「何らかの取り組みを実施している」または「何らかの取り組みも実施予定」である取り組みはどのようなものですか。あてはまるものすべてに ☒ をつけてください。

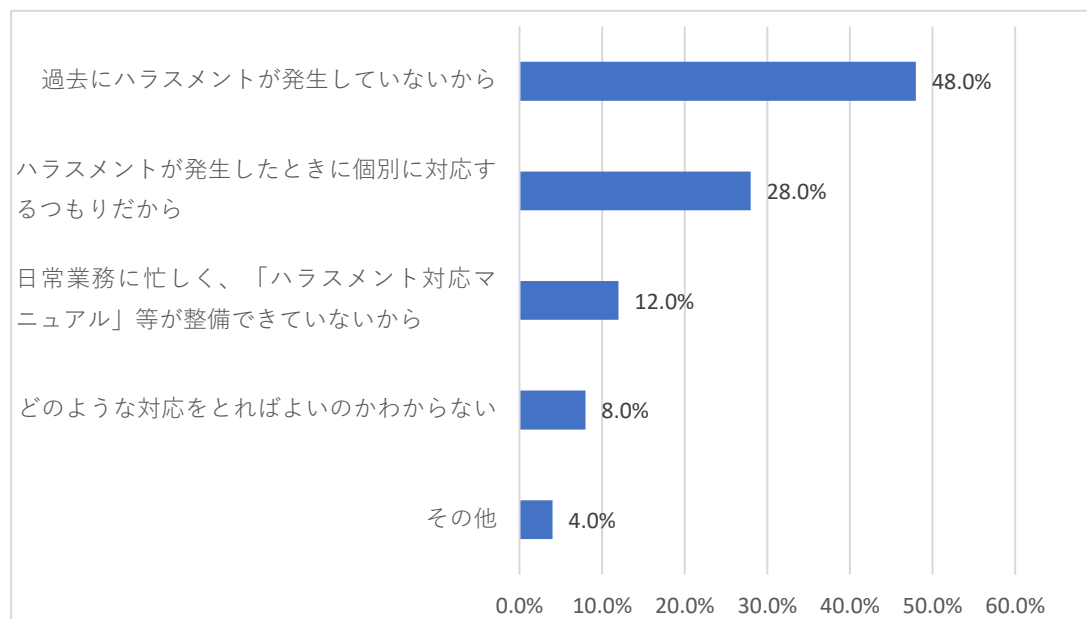
ハラスメント防止に関する取り組みを「実施している」または「実施予定」である取り組みについては、「相談・苦情に対応するための窓口または担当者を設ける」の割合が 53.2%で最も高く、次いで、「経営トップの宣言や就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にする」が 48.1%、「ハラスメント防止のための研修、講習等を実施する」が 40.3%となっています。



問 16 で1つでも「③必要性は感じているが未着手」または「④必要性を感じておらず取り組み予定なし」と回答された事業所におたずねします。

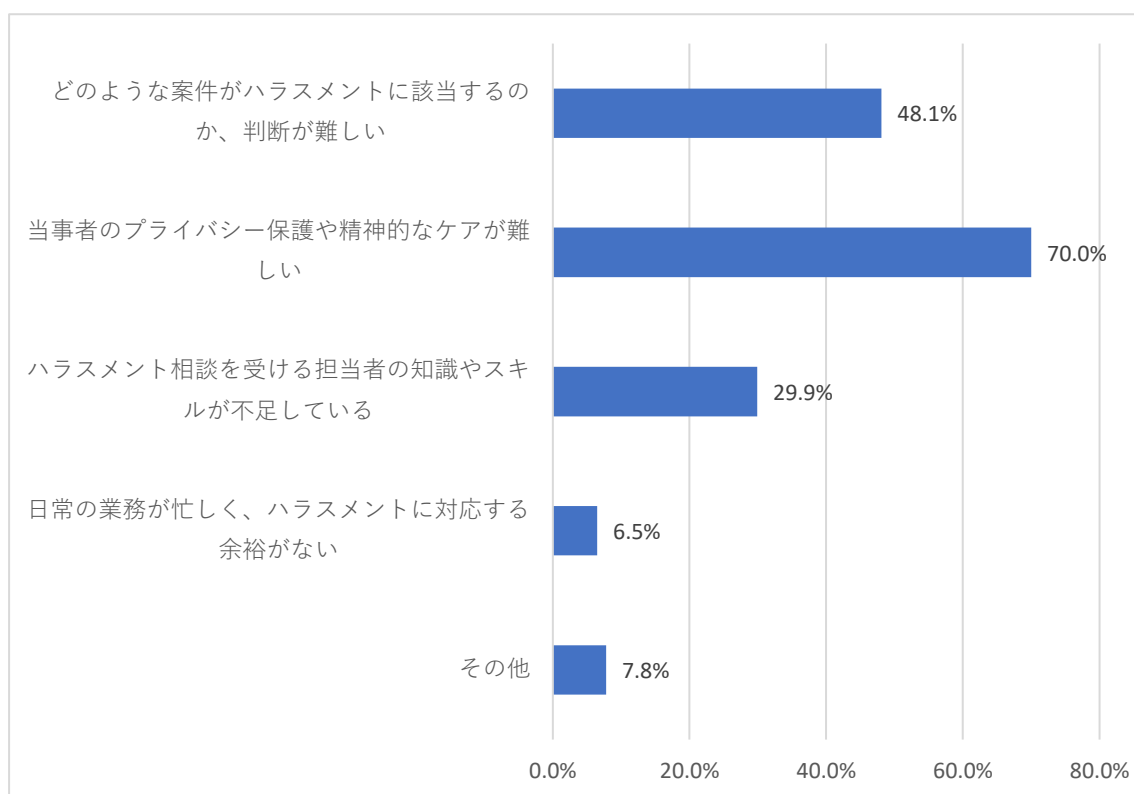
問 17-2 貴事業所で「必要性は感じているが未着手」または「必要性を感じておらず取り組み予定なし」と回答された理由はどのようなことですか。あてはまるものすべてに☑をつけてください。

ハラスメント防止に関する取り組みが「必要性は感じているが未着手」または「必要性を感じておらず取り組み予定なし」の理由については、「過去にハラスメントが発生していないから」が48.0%で最も高く、次いで「ハラスメントが発生したときに個別に対応するつもりだから」が28.0%となっています。



問 18 貴事業所で実際にハラスメントが起こったとして、対応するにあたり特に難しいと感じるのはどのようなことですか。あてはまるものすべてに☑をつけてください。

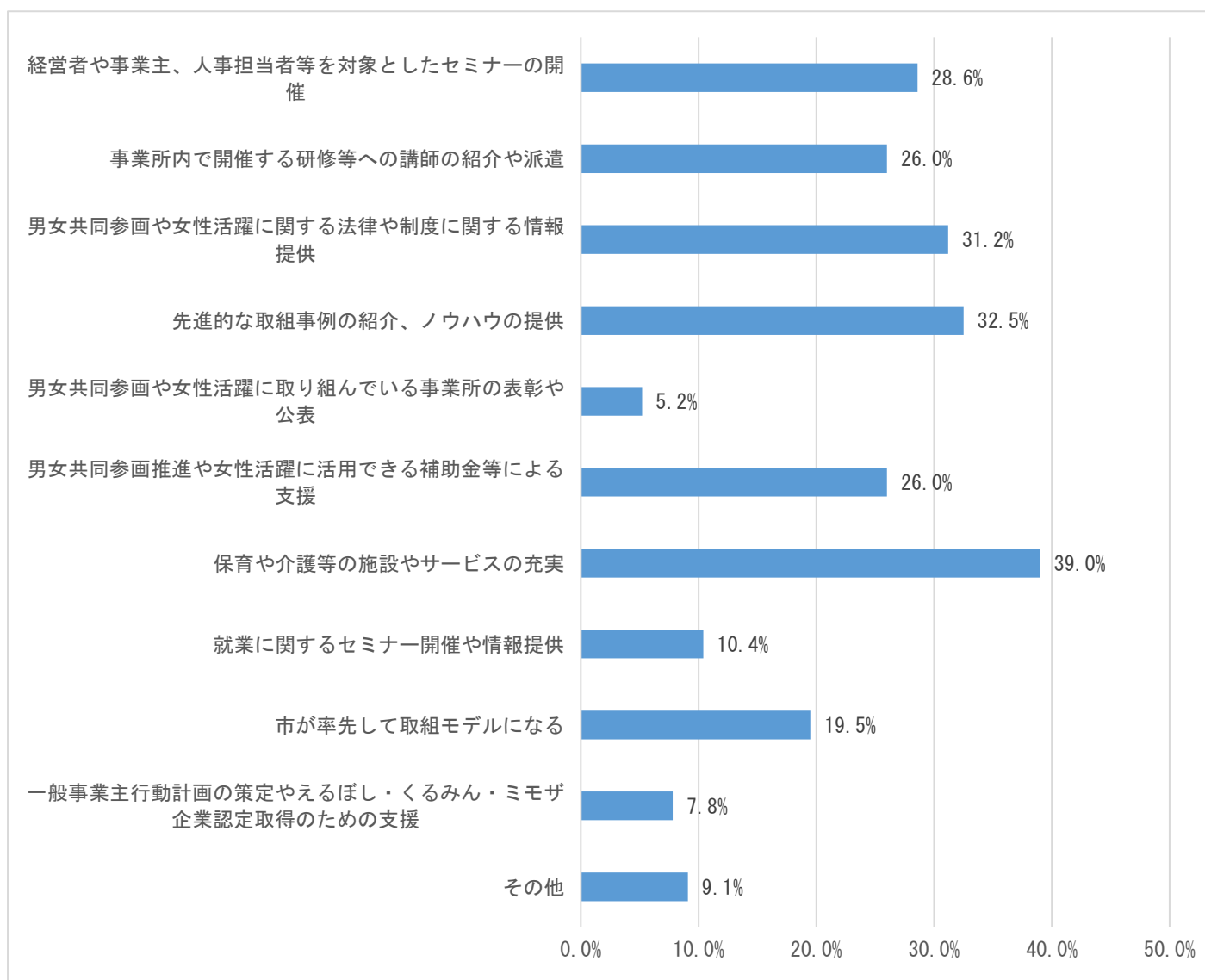
ハラスメントが起こった場合の対応として難しいと感じることについて、「当事者のプライバシー保護や精神的なケアが難しい」の割合が 70.0%で最も高く、次いで「どのような案件がハラスメントに該当するのか、判断が難しい」の割合が 48.1%、「ハラスメント相談を受ける担当者の知識やスキルが不足している」の割合が 29.9%となっています。この結果から、当事者のプライバシー保護や精神的なケア、さらには、ハラスメントの判断が難しいと感じている事業所が多いことがわかります。



5 男女共同参画社会の実現に向けた丹波篠山市の取組課題について

問 19 貴事業所における男女共同参画や女性活躍の推進について、丹波篠山市にどのような支援や取り組みを期待しますか。あてはまるものすべてに☑をつけてください。

男女共同参画社会の実現に向けて、丹波篠山市に期待する支援や取り組みについては、「保育や介護等の施設やサービスの充実」の割合が 39.0%と最も高く、次いで、「先進的な取組事例の紹介、ノウハウの提供」(32.5%)、「男女共同参画に関する法律や制度に関する情報提供」(31.2%)、「経営者や事業主、人事担当者等を対象としたセミナーの開催」(28.6%)の順となっています。この結果から、子育てや介護の負担を軽減するための施設やサービスの充実、男女共同参画に関する情報提供、セミナーの開催などによる支援を期待する事業所が多いことがわかります。



問 20 貴事業所で男女共同参画に関する取組事例や独自の制度などがありましたら、ご紹介ください。また、取り組みや制度導入の前と後で、貴事業所がどのような効果（人材確保や業績向上含む）があったか、差し支えない範囲でご記入ください。

意 見
リファイアル(紹介制度)、FA 制度(グループ内であれば希望により退職せずに異動が可能)
女性が働きやすく休みやすい。
男性育休は法改正前から制度上就業規則に明記し、5 日は 100%支給としている。男性は 5 日取得するようになった。

問 21 丹波篠山市における男女共同参画の推進について、ご意見がありましたらご自由にお書きください。

意 見
特に、パワハラについて、上司が部下に対するという固定観念があるが、権利主張ばかりされると困るケースがある。雇い側も困っているということを理解してもらいたい。労働者があまりにも守られ過ぎていないかと疑問を抱くことがある。
まずは市役所内、公務員の雇用。
全シフト制で、働ける時間帯に勤務頂いている。
男性育休(5 日 100%)については、ユースエール認定等で公開されています。

IV 資料

丹波篠山市 男女共同参画に関する事業所調査

ご協力をお願い

平素は、丹波篠山市政にご理解とご協力を賜り、厚くお礼を申し上げます。

丹波篠山市では、令和4年3月に第3次丹波篠山市男女共同参画プランを策定し、令和4年10月に丹波篠山市民センター内に開設した男女共同参画センター「フィフティ」を拠点として、男女共同参画社会の実現を目指したさまざまな施策に取り組んでいます。

この調査は、プランの中間見直しにあたり、市内事業所におけるワーク・ライフ・バランスや男女共同参画、女性活躍に関する取り組み状況について実態を把握し、プランに掲げる施策を推進するための基礎資料とします。調査の実施は、市内事業所の中から無作為に抽出した約150事業所を対象に行います。回答は無記名でお願いいたしますので、事業所が特定されたり、情報が漏れたりすることは一切ありません。また、調査目的以外に使用することはありません。調査結果につきましては、後日丹波篠山市のホームページや広報紙等で公表する予定です。

ご多忙のところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力をくださいますようよろしくお願い申し上げます。また、ご記入にあたりましてご不明な点がございましたら、お手数をおかけしますが下記までお問い合わせください。

令和7年9月

丹波篠山市長 酒井 隆明

【ご記入にあたってのお願い】

1. この調査票のご記入は、経営者（代表者）または総務・人事などの担当者の方にお願いします。
2. 調査票の届いた事業所が、本社・本店である場合は、丹波篠山市内の事業所全体のことをお答えください。支社・支店・営業所である場合は、調査票の届いた事業所のことをお答えください。
3. 問1から順に、該当する番号前の□に✓をつけてください。✓をつける数は「1つだけ」「あてはまるものすべて」など質問によって異なりますので、その場合はことわり書きの指示にしたがってご回答ください。機械（OCR）で読み取りますので、□から多少はみ出る程度で✓をお願いします。
4. 「その他」にあてはまる場合は、（ ）にできるだけ具体的に記入ください。
5. 回答は、鉛筆、ボールペンなどではっきりとご記入ください。
6. 回答が終わりましたら、調査票のみ同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、10月31日（金）までに、郵便ポストへ投函してください。返信用封筒に事業所名などは書かないでください。

【この調査はパソコンやスマートフォン等で回答いただくことも可能です】

インターネットを通じてご回答いただく場合は、下記 URL または二次元コードから回答フォームにアクセスの上、10月31日（金）までにご回答をお願いいたします。

<https://tambasasayama.form.kintoneapp.com/public/zigyousyotyousa2025>



◇調査についてのご質問などは、お手数ですが下記までお問い合わせください。

〒669-2321 丹波篠山市黒岡 191 番地 （丹波篠山市民センター 1 階）

丹波篠山市市民生活部人権推進課 男女共同参画センター「フィフティ」

TEL：079-552-1511 FAX：079-552-1061

1 事業所の概要について

問1 貴事業所の経営組織についてお答えください。あてはまるものに1つだけ☑をつけてください。

- ☐ 1. 株式会社 ☐ 2. 有限会社 ☐ 3. 合名・合資会社 ☐ 4. 個人
☐ 5. その他（具体的に： _____ ）

問2 貴事業所の業種についてお答えください。あてはまるものに1つだけ☑をつけてください。

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| ☐ 1. 建設業 | ☐ 2. 製造業 |
| ☐ 3. 電気・ガス | ☐ 4. 運輸業 |
| ☐ 5. 卸・小売業 | ☐ 6. 金融・保険業 |
| ☐ 7. 不動産業 | ☐ 8. 飲食・サービス業 |
| ☐ 9. 情報通信業 | ☐ 10. 医療・福祉 |
| ☐ 11. その他（ | ） |

問3 貴事業所の形態をお答えください。あてはまるものに1つだけ☒をつけてください。

- ☐ 1. 単独事業所（他の場所に本社、支店を持たない事業所）
- ☐ 2. 本社・本店等（他の場所に支店を持ち、それらを統括する事業所）
- ☐ 3. その他（他の場所にある本社などの統括を受けている事業所）

問4 貴事業所の雇用状況と管理職等の人数（※1）についてお答えください。ゼロ人の場合もご記入ください。（令和7年4月1日現在）

区 分	総人数	うち、女性
１．役員	人	人
２．管理職（※２）	人	人
３．中間管理職（係長、主任など）（※２）	人	人
４．正規雇用の従業員（管理職等を除く）	人	人
５．正規雇用以外の従業員（※３）	人	人
合計	人	人

(※1) 調査票の届いた事業所が、本社・本店である場合は、丹波篠山市内の事業所全体の人数をお答えください。支社・支店・営業所である場合は、調査票の届いた事業所の人数をお答えください。

(※2) 管理職とは、課長級など配下の従業員を指導・監督する立場にある役職の方を指します。係長・主任など、いわゆる「中間管理職」は、「3.」に記入してください（各事業所の規定等に基づいて回答してください）。

(※3) 正規雇用以外の従業員とは、パート、アルバイト、契約・嘱託・派遣従業員を指します。

問5 1ヶ月間の、正規雇用従業員の時間外労働は平均してどのくらいですか。年間を通じての月平均をお答えください。実態に近いものに1つだけ☑をつけてください。

☐ 1. 1～9 時間	☐ 2. 10～19 時間	☐ 3. 20～29 時間
☐ 4. 30～39 時間	☐ 5. 40～49 時間	☐ 6. 50～59 時間
☐ 7. 60～69 時間	☐ 8. 70～79 時間	☐ 9. 80 時間以上

問6 直近の1年間で、正規雇用従業員の年次有給休暇取得日数は平均してどのくらいですか。実態に近いものに1つだけ☑をつけてください。

☐ 1. 1～4 日	☐ 2. 5～9 日	☐ 3. 10～14 日
☐ 4. 15～19 日	☐ 5. 20 日以上	

2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

※第1子出産後の女性の就業継続率は、53.8%（R5.5月内閣府男女共同参画局発表）です。
 ※介護離職：親の介護で離職する方は、35歳～65歳で約1%（年間10万人）と言われています。
 離職の原因はさまざまですが、突然の介護、先の見えない中で心身ともに疲れ、両立が難しい結果と言われています。また、男性よりも女性の離職率が高くなっています。

問7 貴事業所では育児休業制度・介護休業制度を就業規則に規定していますか。また規定がある場合に、今までに休業制度等の利用実績もあるかお答えください。実態にあうものすべてに☑をつけてください。

制度の種類	①規定あり	規定があり、今までに 休業制度の利用実績もある		④規定なし
		②男性従業員	③女性従業員	
1. 育児休業制度	☐	☐	☐	☐
2. 介護休業制度	☐	☐	☐	☐

問8 貴事業所では、男性・女性ともに従業員の育児・介護休業の取得を含めたワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進のためにどのような取り組みをしていますか。または、今後取り組みの予定がありますか。取組項目ごとに1つだけ☑をつけてください。

取 組 項 目	①実施している	②実施予定あり	③実施予定なし
1. 出産予定である女性従業員への育児休業制度の周知	☐	☐	☐
2. 配偶者が出産予定である男性従業員への育児休業制度の周知	☐	☐	☐
3. 介護休業制度の周知	☐	☐	☐

取 組 項 目	①実施し ている	②実施予 定あり	③実施予 定なし
4. 休業中の代替要員の確保	☐	☐	☐
5. 休業中および復職時のフォロー体制（面談、情報提供、時短勤務制度等）の整備	☐	☐	☐
6. 従業員の相談体制の整備	☐	☐	☐
7. 長時間労働削減の取り組み（事務の効率化等）	☐	☐	☐
8. フレックスタイムや在宅勤務等の多様な働き方の導入	☐	☐	☐
9. 経営トップや管理職が率先して制度を利用する	☐	☐	☐
10. その他 [	☐	☐	—

問9 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進に取り組むことで、どのような効果やメリットがあると思いますか。あてはまるものすべてに☑をつけてください。

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. 事業所イメージがアップする | ☐ 2. 優秀な人材が確保できる |
| ☐ 3. 従業員の離職を防ぎ、定着率が向上する | ☐ 4. 離職を防ぎ、技術・経験の継承につながる |
| ☐ 5. 従業員の生産性が向上する | |
| ☐ 6. 従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる | |
| ☐ 7. 女性の活用・登用につながり、女性従業員の意識や意欲が高まる | |
| ☐ 8. 職場内の体制を見直すことができ、業務の効率化を図ることができる | |
| ☐ 9. 男女が共に能力を発揮し、その活用により組織の活性化につながる | |
| ☐ 10. 従業員全体の意識改革を図ることができる | ☐ 11. 効果やメリットはない |

問10 貴事業所では、男性・女性ともに従業員の育児・介護休業の取得を含めたワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するにあたり、課題になるのはどのようなことだと考えていますか。あてはまるものすべてに☑をつけてください。

- | | |
|---|--|
| ☐ 1. 休業制度を利用しやすい雰囲気づくり | ☐ 2. 休業に対する代替従業員の確保 |
| ☐ 3. 周囲の従業員による業務分担や負担の増 | ☐ 4. 休業中の賃金補償 |
| ☐ 5. 長時間労働の削減 | ☐ 6. 多様な働き方に対するマネジメント体制 |
| ☐ 7. 業務の見直しや設備投資による業務の効率化 | |
| ☐ 8. 多様な働き方に対する顧客や取引先の理解 | |
| ☐ 9. 必要性は感じるが、日常業務が忙しくワーク・ライフ・バランス推進に取り組む余裕がない | |
| ☐ 10. 育児や介護は家庭内のプライベートなことであり、事業所として取り組みの必要性を感じない | |
| ☐ 11. その他（ | ） |

3 女性の活躍について

問 11 貴事業所では、女性の管理職や中間管理職への登用についてどのように考えていますか。項目ごとに1つだけ☑をつけてください。

項 目	①とても 思う	②やや 思う	③どちら もない	④あまり 思わない	⑤まったく 思わない
1. 意欲や能力のある女性は、どんどん管理職や中間管理職に登用したい	☐	☐	☐	☐	☐
2. 男女にかかわらず、平等に登用したい	☐	☐	☐	☐	☐
3. 女性をターゲット（購買層）としている商品・サービスの事業であれば、管理職や中間管理職に登用したい	☐	☐	☐	☐	☐
4. 女性は家事や育児・介護などの負担も大きく、管理職や中間管理職に就くのは難しい	☐	☐	☐	☐	☐
5. どちらかという管理職には男性がふさわしく、女性を管理職に登用する予定はない	☐	☐	☐	☐	☐
6. その他 []					

問 12 貴事業所では、女性の管理職登用を推進するにあたり、課題になるのはどのようなことだと考えていますか。あてはまるものすべてに☑をつけてください。

- ☐ 1. 必要な知識や経験、判断力等を有する女性従業員がいない（少ない）
- ☐ 2. 将来管理職に就く可能性のある女性従業員はいるが、経験年数等を満たしている者がいない
- ☐ 3. 女性従業員は勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう
- ☐ 4. 女性従業員は、仕事より家庭を優先する傾向がある
- ☐ 5. 管理職になることに、意欲的な女性従業員がいない（少ない）
- ☐ 6. 上司や先輩に、お手本となる女性管理職がいないため将来像を描きにくい
- ☐ 7. 女性管理職とともに働くことに、抵抗のある従業員が多い
- ☐ 8. 女性管理職を育成するためのキャリア研修ができていない
- ☐ 9. 女性管理職を育成するためのさまざまな経験を積ませる人事異動が難しい
- ☐ 10. その他（ ）

問 13 貴事業所では、女性の活躍を推進するための取り組みとしてどのようなことを実施していますか。または今後の予定がありますか。取組項目ごとに1つだけ☑をつけてください。

取 組 項 目	①実施している	②実施予定あり	③実施予定なし
1. 女性の積極的な募集や採用	☐	☐	☐
2. 女性を配置する部署や職域の拡大	☐	☐	☐
3. 女性の管理職や中間管理職への積極的な登用	☐	☐	☐
4. 女性に対するキャリア形成の支援	☐	☐	☐
5. 性別に関わらず、育児や介護による休業が昇進等に不利にならない人事考課制度の整備	☐	☐	☐
6. 非正規雇用から正規雇用への登用制度の整備	☐	☐	☐
7. 女性の就業環境に配慮した設備や機器の整備	☐	☐	☐
8. 女性の意見や要望を聞く場や相談体制の整備	☐	☐	☐
9. 男女の固定的な役割分担意識による慣行の見直し	☐	☐	☐
10. 女性活躍・男女共同参画・ハラスメント防止等の研修	☐	☐	☐
11. その他（ ）	☐	☐	—

問 14 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた男女共同参画社会づくりに関する行政の取り組みについて、次に掲げる計画や認定を策定もしくは取得されていますか。または今後の予定がありますか。取組項目ごとに1つだけ☑をつけてください。

取 組 項 目	① 策定（取得）している	② 策定（取得）予定あり	③予定なし
1. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画	☐	☐	☐
2. 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	☐	☐	☐
3. ひょうご・こうべ女性活躍推進企業（ミモザ企業）認定制度	☐	☐	☐
4. えるぼし認定	☐	☐	☐
5. くるみん認定	☐	☐	☐

※2022年の改正女性活躍推進法の施行により、一般事業主行動計画の策定や情報公開の義務対象となる企業は、「常時雇用する労働者数が301人以上から101人以上の事業主」に拡大されました。

4 ハラスメント防止の取組について

問 15 貴事業所で、ハラスメントが問題になったことはありますか。あてはまるものすべてに☑をつけてください。

- ☐ 1. セクシュアルハラスメント（セクハラ）
 ☐ 2. パワーハラスメント（パワハラ）
- ☐ 3. マタニティハラスメント（マタハラ）
 ☐ 4. パタニティハラスメント（パタハラ）（*1）
- ☐ 5. その他（具体的に
- ☐ 6. 問題になったことはない

(※ 1) 男性の育休を理由とする、解雇・雇い止め・降格などの不利益な取扱いを行ったり、不適切な言動をすること

問 16 貴事業所では、下記のハラスメント防止に関する取り組みを行っていますか。ハラスメントの種類ごとに1だけ☑をつけてください。

ハラスメントの種類	防止策や対応策について			
	①何らかの取り組みを実施している	②何らかの取り組みを実施予定	③必要性は感じて いるが未着手	④必要性を感じて おらず取り組み予 定なし
1. セクハラ	☐	☐	☐	☐
2. パワハラ	☐	☐	☐	☐
3. マタハラ	☐	☐	☐	☐
4. パタハラ	☐	☐	☐	☐

(1つでも ① または ② と回答された事業所 → 問 17-1 へ)

(1つでも ③ または ④ と回答された事業所 → 問 17-2 へ)

問 16 で 1 つでも「① 何らかの取り組みを実施している」または「② 何らかの取り組みを実施予定」と回答された事業所におたずねします。

問 17-1 貴事業所で「何らかの取り組みを実施している」または「何らかの取り組みを実施予定」である取り組みはどのようなものですか。あてはまるものすべてに☒をつけてください。

- ☐ 1. 相談・苦情に対応するための窓口または担当者を設ける
 - ☐ 2. 経営トップの宣言や就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にする
 - ☐ 3. 実態把握のためのアンケートを実施する
 - ☐ 4. ハラスメント防止のための研修、講習等を実施する
 - ☐ 5. 社内報・パンフレット等により啓発する
 - ☐ 6. その他（ ）

(→問 18 へ)

問 16 で 1 つでも「③ 必要性は感じているが未着手」または「④ 必要性を感じておらず取り組み予定なし」と回答された事業所におたずねします。

問 17-2 貴事業所で「必要性は感じているが未着手」または「必要性を感じておらず取り組み予定なし」と回答された理由はどのようなことですか。あてはまるものすべてに☑をつけてください。

- ☐ 1. 過去にハラスメントが発生していないから
- ☐ 2. ハラスメントが発生したときに個別に対応するつもりだから
- ☐ 3. 日常の業務が忙しく、「ハラスメント対応マニュアル」等が整備できていないから
- ☐ 4. どのような対応をとればよいかわからない
- ☐ 5. その他 ()

問 18 貴事業所で実際にハラスメントが起こったとして、対応するにあたり特に難しいと感じるのはどのようなことですか。あてはまるものすべてに☑をつけてください。

- ☐ 1. どのような案件がハラスメントに該当するのか、判断が難しい
- ☐ 2. 当事者のプライバシー保護や精神的なケアが難しい
- ☐ 3. ハラスメント相談を受ける担当者の知識やスキルが不足している
- ☐ 4. 日常の業務が忙しく、ハラスメントに対応する余裕がない
- ☐ 5. その他 []

5 男女共同参画社会の実現に向けた丹波篠山市の取組課題について

問 19 貴事業所における男女共同参画や女性活躍の推進について、丹波篠山市にどのような支援や取り組みを期待しますか。あてはまるものすべてに☑をつけてください。

- ☐ 1. 経営者や事業主、人事担当者等を対象としたセミナーの開催
- ☐ 2. 事業所内で開催する研修等への講師の紹介や派遣
- ☐ 3. 男女共同参画や女性活躍に関する法律や制度に関する情報提供
- ☐ 4. 先進的な取組事例の紹介、ノウハウの提供
- ☐ 5. 男女共同参画や女性活躍に取り組んでいる事業所の表彰や公表
- ☐ 6. 男女共同参画推進や女性活躍に活用できる補助金等による支援
- ☐ 7. 保育や介護等の施設やサービスの充実
- ☐ 8. 就業に関するセミナー開催や情報提供
- ☐ 9. 市が率先して取組モデルとなる
- ☐ 10. 一般事業主行動計画の策定やえるぼし・くるみん・ミモザ企業認定取得のための支援
- ☐ 11. その他 []

問 20-1 貴事業所で男女共同参画に関する取組事例や独自の制度などがありましたら、ご紹介ください。また、取り組みや制度導入の前と後で、貴事業所がどのような効果（人材確保や業績向上含む）があったか、差し支えない範囲でご記入ください。

【取組事例や独自の制度】

.....

.....

問 20-2 問 20-1 で回答いただいた【取組事例や独自の制度】を「第3次丹波篠山市男女共同参画プラン」や「丹波篠山市男女共同参画センター情報紙『フィフティだより』」で、事業所名を明記して紹介しても差し支えない場合は、下記に①事業所名、②ご担当者名、③電話番号をご記入ください。

① 【事業所名】

② 【ご担当者名】

③ 【電話番号】

問 21 丹波篠山市における男女共同参画の推進について、ご意見がありましたらご自由にお書きください。

.....

.....

.....

調査項目は以上です。ご協力ありがとうございました。

この調査票は、同封の返信用封筒に入れて10月31日（金）までにポストに投函くださいますようお願いいたします。