

草加市男女共同参画アンケート 調査結果報告書

令和2年3月
草 加 市

目次

第1部 調査の概要

調査の概要	1
1. 調査の目的と趣旨	1
2. 調査の方法	1
3. 調査時期	1
4. 回収結果	2
5. 調査票の設問項目	2
6. 集計・分析結果をみる上での注意事項	3
7. 調査結果の概要	4

第2部 アンケート調査の結果

I. 市民調査の結果	11
1. 基本属性	11
2. 男女共同参画意識	19
3. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）	38
4. セクシュアル・ハラスメント	72
5. ドメスティック・バイオレンス（配偶者等からの暴力）	75
6. 性的少数者（LGBT）	84
7. 学校教育	90
8. メディアにおける性・暴力表現	91
9. 地域での活動	95
10. 草加市の政策決定の場への女性の参画	98
11. 男女共同参画推進に関する行政施策	100
12. 自由回答	114
II. 企業・事業所調査の結果	116
1. 回答者の属性	116
2. 職場における男女格差	125
3. 職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止	128
4. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）	130
5. 男女共同参画推進に関する行政施策	141
6. 自由回答	143
7. 事業所の状況	144

Ⅲ. 市民団体調査の結果	154
1. 基本属性	154
2. 団体における男女共同参画	157
3. 男女共同参画推進に関する行政施策	164
4. 自由回答	169
Ⅳ. 調査結果のまとめ.....	170

【資料】 調査票

○ 市民向け調査票	175
○ 企業・事業所向け調査票	190
○ 市民団体向け調査票.....	202

第 1 部

調査の概要

調査の概要

1. 調査の目的と趣旨

この調査は、草加市の男女共同参画社会づくりに関して、市民、事業所、市民活動団体等の意識及び実態を把握することで、「草加市男女共同参画プラン 2016」の実績を確認するとともに、次期の男女共同参画基本計画である「(仮称) 草加市男女共同参画プラン 2021 (令和3年度～令和7年度)」の策定の基礎資料として活用することを目的とし、実施されました。

2. 調査の方法

○調査対象

1. 市民調査 : 草加市在住の満18歳以上の男女個人 2,000人
2. 企業・事業所調査 : 草加市内の企業・事業所 100社
(1社につき3名 : 計300人)
3. 市民団体調査 : 草加市内の市民活動団体 200団体

○対象者の抽出方法

1. 市民調査 : 草加市在住の満18歳以上(令和元年8月1日現在)の男女(外国籍市民含む)から2,000名を無作為抽出
2. 企業・事業所調査 : 草加市内の企業・事業所から100事業所を無作為抽出
3. 市民団体調査 : 草加市内で活動している各種団体から200団体を無作為抽出

○調査方法

1. 市民調査 : 郵送配布・郵送回収
2. 企業・事業所調査 : 郵送配布・郵送回収
※各企業につき総務人事担当者1名及び従業員2名(うち1名以上は女性従業員)の計3名に回答を依頼
3. 市民団体調査 : 市内の公共施設において配布、回収。町会・自治会については郵送配布、郵送回収

3. 調査時期

令和元年9月17日(火)～令和元年10月4日(金)

4. 回収結果

調査区分	配布数	回収数	有効回収数	有効回収率
市民調査	2,000 票	769 票	767 票	38.4 %
企業・事業所調査	300 票	72 票	72 票	24.0 %
市民団体調査	200 票	120 票	120 票	60.0 %

5. 調査票の設問項目

調査区分	設問項目
I 市民調査	① 基本属性 ② 男女共同参画意識 ③ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス） ④ セクシュアル・ハラスメント ⑤ ドメスティック・バイオレンス（配偶者等からの暴力） ⑥ 性的少数者（L G B T） ⑦ 学校教育 ⑧ メディアにおける性・暴力表現 ⑨ 地域での活動 ⑩ 草加市の政策決定の場への女性の参画 ⑪ 男女共同参画推進に関する行政施策
II 企業・事業所調査	① 回答者の属性 ② 職場における男女格差 ③ 職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止 ④ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス） ⑤ 男女共同参画推進に関する行政施策 ⑥ 事業所の状況
III 市民団体調査	① 基本属性 ② 団体における男女共同参画 ③ 男女共同参画推進に関する行政施策

6. 集計・分析結果をみる上での注意事項

(1) 調査の数値

- 図表中の「n」(Number of cases の略)は、設問に対する回答者の総数を示しており、回答者の構成比(%)を算出するための基数となります。
- 図表中の構成比は、小数点第2位以下を四捨五入しているため、必ずしも100%とならないことがあります。
- 複数回答の設問は、回答が2つ以上ありうるため、合計は100%を超えることもあります。
- 性別、性・年代別などの集計結果は、無回答の方がいるため合計が全体とは一致しません。

(2) 図表の見方

- 選択肢の語句が長い場合など、本文や表・グラフ中では省略した表現を用いている場合があります。
- 帯グラフは、原則として5%未満の数字はグラフで非表示となっており、数値は欄外に表記しています。
- クロス集計表は、全体より10ポイント以上高い数値に色付け  をしています。
- 表は、原則として、上段が件数、下段が割合(%)で表記しています。

7. 調査結果の概要

I 市民調査の結果

【男女共同参画意識】

◆男女平等の実現度 (P. 19～22)

「平等になっている」と「ある程度平等になっている」を合わせた《平等である》は、『(エ) 学校教育の場で』について 64.5%と最も高くなっています。一方、「あまり平等になっていない」と「ほとんど平等になっていない」を合わせた《平等でない》は、『(キ) 社会通念・習慣・しきたりなどで』について 70.5%となっています。前回調査との比較では、『(ア) 個人の考え方や意識の中で』『(イ) 家庭生活の中で』『(ウ) 就職の機会や職場の中で』『(キ) 社会通念・習慣・しきたりなどで』について、《平等である》の割合が増加しています。

◆性別による役割分担の考え方 (P. 23～29)

性別による役割分担の考え方についてみると、全体では「同感しない」が最も高く、53.1%となっています。

性別による役割分担の考え方に同感する理由についてみると、「子どもの成長にとってよいと思う」が 48.0%と最も高くなっています。同感しない理由についてみると、「男女ともに仕事と家庭に関わる方が、各個人、家庭にとってよいと思う」が 43.5%と最も高くなっています。

◆家庭における男女の役割分担の状況 (P. 30～32)

家庭における男女の役割分担の状況をみると、「主に妻（母親）」は『(ア) 食事の支度』について他の項目よりも最も高く 71.1%となっています。前回調査との比較では、『(キ) 子どもの勉強の指導』『(ケ) 高齢の親の世話（介護）』『(サ) 財産の管理』を除く全ての項目について、「主に妻（母親）」の割合が減少しています。

◆男性の家事・子育て・介護・地域活動への参加に必要なこと (P. 33～34)

男性の家事・子育て・介護・地域活動への参加に必要なことについてみると、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が 43.5%と最も高く、「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」が 42.6%で続いています。

◆子どもの育て方についての考え (P. 35～37)

子どもの育て方の考えについてみると、「そう思う」「ややそう思う」を合わせた《そう思う》の割合は、『(オ) 男女の区別なく、それぞれの長所や個性を大切に育てるのがよい』『(イ) 性別に関わらず、経済的自立や家事ができるように育てるのがよい』でともに9割を超え、特に高くなっています。

【仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）】

◆仕事と生活のバランス (P. 38～41)

回答者の理想では、全体では「仕事と仕事以外の生活をバランスよくとりたい」が 55.4%で最も高くなっています。一方、回答者の現状では、全体では「仕事優先の生活」が 32.3%で最も高くなっています。《理想と現状が一致していない》回答者は 57.1%となっており、半数以上が理想と現状にギャップが生じています。仕事と生活のバランスについて、理想と現状が異なる原因については、「仕事量が多く長時間労働が常態化している」「人手不足で休みが取れない」がともに 30.6%で最も高くなっています。

◆女性が職業を持つことについての意識 (P. 42～46)

女性が職業を持つことについての意識をみると、「子どもが生まれても、産休・育休を取りながら持ち続けるのがよい」が47.8%と最も高くなっています。前回調査との比較では、「子どもが大きくなったら再び職業を持つのがよい」の割合が減少し、一方で「子どもが生まれても、産休・育休を取りながら持ち続けるのがよい」の割合が増加しています。

◆女性が働くうえで支障となっていること (P. 47～49)

「子どもが病気になった時預け先がない」が40.8%で最も高くなっています。

◆職場における男女平等の状況 (P. 50～59)

「平等になっている」と「ある程度平等になっている」を合わせた《平等である》は、『(ア) 募集や採用の条件』『(ウ) 教育や研修制度』『(エ) 福利厚生』『(オ) 定年、退職、解雇』について概ね7割となっています。前回調査との比較では、すべての項目において《平等である》の割合が減少しています。

◆育児休業・介護休業取得についての意識 (P. 60～68)

育児休業・介護休業取得についての意識をみると、ともに「ぜひ取りたい」「できれば取りたい」を合わせて約7割となっています。

一方、育児休業・介護休業を「できれば取りたくない」「取りたくない」と回答した人に対しその理由をたずねたところ、ともに「世帯の収入が減るから」が約4割で最も高く、次いで「上司や職場の理解を得るのが難しいから」となっています。

配偶者の育児休業・介護休業取得についての意識をみると、ともに「できれば取ってほしい」「ぜひ取ってほしい」を合わせて約8割となっています。

また、男性が育児休業・介護休業を取ることにについての賛否をみると、全体では「賛成」が33.0%で最も高く、「大いに賛成」「どちらかといえば賛成」と合わせると、賛成とする回答は85.4%となっています。男性の育児休業・介護休業取得が進まない理由については、「職場に迷惑がかかるから」が58.3%で最も高くなっています。

◆男性も女性も働きやすい職場にしていくために重要なこと (P. 69～71)

男女とも働きやすい職場づくりのために重要なことをみると、「誰もが必要な時に休みを取れる体制と職場風土をつくること」が67.3%で最も高く、「男女とも育児・介護休業を取得しやすく、復帰しやすい職場環境を整備すること」が66.9%で続いています。

【セクシュアル・ハラスメント】

◆ここ1年間のセクシュアル・ハラスメントの被害経験 (P. 72)

ここ1年間でのセクシュアル・ハラスメントや男女差別に関する被害経験をみると、「特にない」が73.9%となっています。

◆相談の有無 (P. 73～74)

「誰（どこ）にも相談していない」が60.3%となっています。相談した相手は「同僚や友人に相談した」が高くなっています。相談しなかった理由は「相談しても無駄だと思ったから」が54.8%で最も高くなっています。

【ドメスティック・バイオレンス（配偶者等からの暴力）】

◆暴力だと思うこと（P. 75～77）

『(イ) 殴ったり蹴ったりする』『(ウ) 凶器など物で殴る』『(エ) 嫌がるのに性的な行為を強要する』において8割以上が「どんな場合でも暴力であると思う」となっています。

◆暴力の被害経験（P. 78～79）

いずれの項目も、「まったくない」が8割以上となっています。しかし、「何度もあった」と「1～2度あった」を合わせた「暴力の被害経験あり」は、『(ア) 身体に対する暴行』で4.5%、『(イ) 精神的な嫌がらせ、恐怖を感じるような脅迫』で6.7%、『(ウ) 嫌がっているのに性的な行為を強要』で3.0%、『(エ) 経済的な圧迫』で3.2%となっています。

◆相談の有無（P. 80～81）

「誰（どこ）にも相談していない」が69.0%となっています。相談した相手は、「同僚や友人に相談した」が高くなっています。相談していない理由は「相談するほどの事ではないと思ったから」が38.3%で最も高くなっています。

◆暴力の防止や被害者の支援のために必要な対策（P. 82～83）

「被害者が早期に相談できるよう、身近な相談窓口を増やすこと」が67.7%で最も高くなっています。

【性的少数者（LGBT）】

◆「LGBT」という言葉の認知度（P. 84～87）

「LGBT」という言葉の認知度については、「知っていた」が61.8%、「知らなかった」が19.9%となっています。性的少数者にとって人権侵害により生活しづらい社会になっていると思うかについては、「そう思う」「ややそう思う」合わせて62.9%と過半数を占めています。

◆「LGBT」など性的少数者への支援として必要な取り組み（P. 88～89）

「学校や企業における理解促進や啓発活動」が66.4%と最も高く、次いで「性別に関係なく使用できるトイレや更衣室の設置など環境面の配慮」が53.7%と続いています。

【学校教育】

◆男女共同参画推進のために学校教育の場で力を入れる必要があること（P. 90）

「日常の活動の場で、男女平等の意識を育てる指導をすること」が69.5%で最も高くなっています。

【メディアにおける性・暴力表現】

◆メディアにおける性・暴力表現に対する意識（P. 91～94）

メディアにおける性・暴力表現に対する意識をみると、「性・暴力表現を見たくない人や子どもに対する配慮がされていない」が38.5%で最も高く、「女性の性を商品化し過ぎている」が36.4%で続いています。前回調査との比較では、「性・暴力表現を見たくない人や子どもに対する配慮がされていない」「女性の性的なイメージを過度に強調するなど、行き過ぎた表現が目立つ」の割合が減少し、一方で『男は仕事、女は家事・育児』『男は強く、女は弱い』など固定的な男女のイメージにとらわれている」の割合が増加しています。

【地域での活動】

◆地域での活動（P. 95～97）

参加したことがある地域での活動は、「町会や自治会の活動」が 40.9%で最も高くなっています。また、今後行いたい地域での活動は、「趣味・生涯学習・スポーツ活動」が 25.4%で最も高くなっています。

男女とも積極的に地域での活動に参加するために必要なことは、「参加しやすい日時や場所を設定すること」が 56.6%で最も高くなっています。

【草加市の政策決定の場への女性の参画】

◆市議会や審議会などへの女性参画推進のために必要なこと（P. 98～99）

「女性自身が積極的な参画意識を持つこと」が 42.6%で最も高く、「政策決定の場に女性が参画することの抵抗感をなくすこと」が 41.7%で続いています。前回調査との比較では、「女性自身が積極的な参画意識を持つこと」「女性の能力開発の機会の充実」の割合が減少し、一方で「政策決定の場における女性の比率を高めるための施策の充実」の割合が増加しています。

【男女共同参画推進に関する行政施策】

◆男女共同参画推進に関する法律や計画、情報などの認知度（P. 100～106）

『(イ) 埼玉県男女共同参画推進条例』『(ウ) 草加市男女共同参画プラン 2016』『(エ) 草加市くらしを支えよう男女共同参画社会づくり条例』『(オ) 「男女共同参画フォーラム」「男女共同参画セミナー」など』『(カ) 男女共同参画さわやかサロン』については「言葉を聞いたことがない」が 7 割以上となっています。前回調査との比較では、全ての項目について認知度が減少しています。

◆男女共同参画推進のために草加市が力を入れるべきこと（P. 107～109）

「子どもや介護を要する人などを預かってくれる施設を充実させる」が 51.4%で最も高く、次いで「広報誌やパンフレットなどで男女共同参画社会について P R する」が 45.6%となっています。前回調査との比較では、「広報紙やパンフレットなどで男女共同参画社会について P R する」以外の項目で割合が増加しています。

◆男女共同参画社会実現のために社会全体として必要なこと（P. 110～113）

「男性が積極的に家事・育児に参加できるよう、就労時間や制度を見直すこと」が 50.8%で最も高く、「子どもの時から家庭や学校で、男女の平等について教えること」が 47.3%で続きます。前回調査との比較では、「男性が女性の社会的地位向上に関して理解を持ち、協力すること」の割合が減少し、「男性が積極的に家事・育児に参加できるよう、就労時間や制度を見直すこと」の割合が増加しています。

Ⅱ 企業・事業所調査の結果

【職場における男女格差】

◆男女格差を感じるか（P. 125）

「格差を感じる」は 29.2%、「格差はない」は 63.9%となっています。

◆格差の内容 (P. 126)

「男性に比べて、女性の昇進・昇格が遅い、または望めない」が90.5%と最も高く、次いで「同期・同年齢で入社した男性と女性との間に賃金格差がある」が42.9%となっています。

◆性別による仕事の分業の有無 (P. 127)

「ある」は33.3%、「ない」は52.8%となっています。

【職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止】

◆セクシュアル・ハラスメントの防止状況 (P. 128～129)

「実施している」が40.3%、「実施していない」が31.9%、「わからない」が25.0%となっています。具体的な内容については、「就業規則などで職場におけるセクシュアル・ハラスメント禁止を明文化している」が72.4%で最も高く、「相談窓口を設置している」が51.7%と続いています。

【仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）】

◆仕事と生活のバランス (P. 130～133)

回答者の理想では、「仕事と仕事以外の生活をバランスよくとりたい」が68.0%で最も高くなっています。一方、回答者の現状では、「仕事と仕事以外の生活がバランスよくとれている生活」が50.0%で最も高く、次いで「仕事優先の生活」が31.9%となっています。《理想と現状が一致している》回答者は58.3%、《理想と現実が一致していない》回答者は40.3%となっており、理想と現状が異なる原因についてみると、「人手不足で休みが取れない」が34.5%で最も高く、次いで「仕事量が多く長時間労働が常態化している」が24.1%となっています。

◆仕事と生活を両立させるための環境整備 (P. 134～137)

「実施している」が44.4%、「実施していない」が29.2%となっています。また、「わからない」は23.6%となっています。具体的な実施内容は、『(オ) 会社（事業所）独自の家族手当や児童手当などの制度がある』が40.6%で最も高く、次いで『(ア) フレックスタイム制などがあり、介護や育児のための労働時間の調整が可能』が37.5%、『(カ) 育児の時期における転勤への配慮や残業について配慮がある』が34.4%となっています。

◆育児休業・介護休業の利用意向 (P. 138～139)

「利用したい」が55.5%となっています。「利用したくない・利用する必要がない」または「利用したいができない・利用しづらい」理由は、「休業期間中に他の従業員に負担がかかる」と「休業期間中の収入に不安がある」がともに50.0%で最も高くなっています。

◆仕事と生活を両立させるために必要な企業の取り組み (P. 140)

「管理職の意識改革」が36.1%で最も高く、次いで「会社のトップの意識改革」「有給休暇取得率の数値目標を定める」がともに29.2%となっています。

【男女共同参画推進に関する行政施策】

◆男女共同参画推進に関する法律や計画、情報などの認知度 (P. 141)

『(イ) 埼玉県男女共同参画推進条例』『(ウ) 草加市男女共同参画プラン 2016』『(エ) 草加市くらしを支えあう男女共同参画社会づくり条例』『(オ) 「男女共同参画フォーラム」「男女共同参画セミナー」など』『(カ) 男女共同参画さわやかサロン』については「言葉を聞いたことがない」が6割以上となっています。

◆男女共同参画推進のために草加市が力を入れるべきこと (P. 142)

「子どもや介護を要する人などを預かってくれる施設を充実させる」が56.9%で最も高く、「学校教育や社会教育、生涯学習の場で男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実させる」が30.6%となっています。

【事業所の状況】

◆育児休業・介護休業を利用した従業員数 (P. 145)

「0人」が65.0%で最も高く、「3人以上」が12.5%となっています。

◆育児休業・介護休業制度利用者の代替方法 (P. 146)

「特に代替はしなかった」が58.3%と最も高く、次いで「派遣労働者を利用した」が41.7%となっています。

◆一般事業主行動計画の策定状況 (P. 147～148)

次世代育成支援対策推進法に規定されている一般事業主行動計画の策定状況は、「策定について検討中である」が32.5%と最も高くなっています。「すでに策定済みである」「現在、策定中である」「策定について検討中である」を合わせた《計画に取り組んでいる》は57.5%と半数を超えています。

また、女性活躍推進法に規定されている一般事業主行動計画の策定状況は、「策定について検討中である」が32.5%と最も高くなっています。「すでに策定済みである」「現在、策定中である」「策定について検討中である」を合わせた《計画に取り組んでいる》は42.5%となっています。

◆女性を活用するための取り組み (P. 149)

「会議や打ち合わせなどに女性を積極的に参加させている」が42.5%と最も高く、次いで「採用・昇進等において、性別による差異がないようにしている」が40.0%、「女性社員に対し、責任ある仕事を付与している」が37.5%となっています。

◆女性を活用する上での課題 (P. 150)

「時間外労働や深夜労働をさせにくい」が25.0%と最も高く、次いで「顧客や取引先などを含め、社会一般の理解が不十分である」が17.5%、「女性の平均勤続年数が短い」が12.5%となっています。なお、「特にない」は45.0%となっています。

◆男女共同参画や仕事と生活の両立支援を行う上で行政に期待すること (P. 151)

男女共同参画や仕事と生活の両立支援を行う上で、事業所が行政に期待することをみると、「保育施設や児童クラブ（学童保育）等の環境整備」が50.0%と最も高くなっています。

◆「LGBT」(P. 152～153)

LGBTなど性的少数者についての対応をみると、「取り組みはしておらず、する予定もない」が75.6%と最も高くなっています。LGBTなど性的少数者に対し取り組みを実施、または予定している企業・

事業所に対し、取り組みの内容をたずねたところ、「採用活動におけるLGBTへの配慮」が55.6%と最も高くなっています。

Ⅲ 市民団体調査の結果

【団体における男女共同参画】

◆性別による役割分担 (P. 157～159)

「行われていない」が76.7%、「行われている」が15.0%となっています。行われている役割分担の内容をみると、『(ウ) 会議準備などでの力仕事』、『(オ) 会議などのお茶出し、片付け』がともに33.3%で最も高くなっています。役割分担が行われている市民団体の問題意識の有無をみると、「問題があるとは感じていない」が88.8%となっています。

◆男女共同参画についての話し合いの有無 (P. 160)

研修会や懇談会等の場における男女共同参画についての話し合いの有無をみると、「ない」が82.5%、「ある」が16.7%となっています。男女共同参画についての話し合いについての今後の予定については、「今後も実施したくない」が68.7%、「今後実施したい」が19.2%となっています。

◆男女共同参画を推進するための取り組み (P. 161～162)

「性別にかかわらず、誰でも意見を言えるようにし、良い意見は取り上げていく」が51.7%で最も高く、次いで「性別にかかわらず、できるだけ多くの人が活動に参加できるように工夫する」が48.3%となっています。

◆女性が活躍するための工夫 (P. 163)

「女性が活動に参加しやすいように、曜日や時間を設定している」が36.7%で最も高く、次いで「女性が参加しやすく積極的にしかかわることのできる行事を行っている」が18.3%となっています。一方、「特に工夫はしていない」は47.5%となっています。

【男女共同参画推進に関する行政施策】

◆男女共同参画推進に関する法律や計画、情報などの認知度 (P. 164)

『(イ) 埼玉県男女共同参画推進条例』『(ウ) 草加市男女共同参画プラン 2016』『(エ) 草加市くらしを支えあう男女共同参画社会づくり条例』『(カ) 男女共同参画さわやかサロン』については「言葉を聞いたことがない」が5割以上となっています。

◆男女共同参画推進のために草加市が力を入れるべきこと (P. 165～166)

「広報誌やパンフレットなどで男女共同参画社会についてPRする」「子どもや介護を要する人などを預かってくれる施設を充実させる」がともに45.0%で最も高く、次いで「学校教育や社会教育、生涯学習の場で男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実させる」が40.8%となっています。

◆行政に期待すること (P. 167～168)

「社会全体の理解促進のための啓発」が31.7%で最も高く、「保育施設や児童クラブ（学童保育）等の環境整備」が30.0%、「相談や情報提供」「女性自身が働き続けることや再就職に対する意識を持つこと」がともに24.2%で続いています。

第2部

アンケート調査の結果

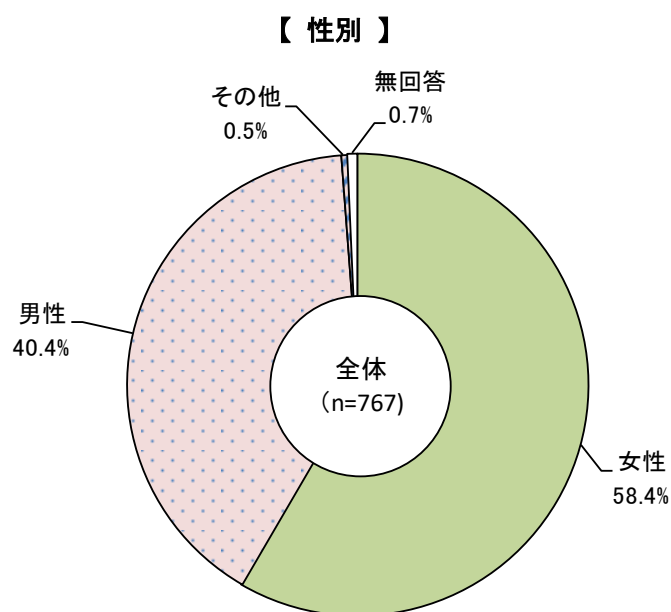
I. 市民調査の結果

1. 基本属性

(1) 性別

■全体

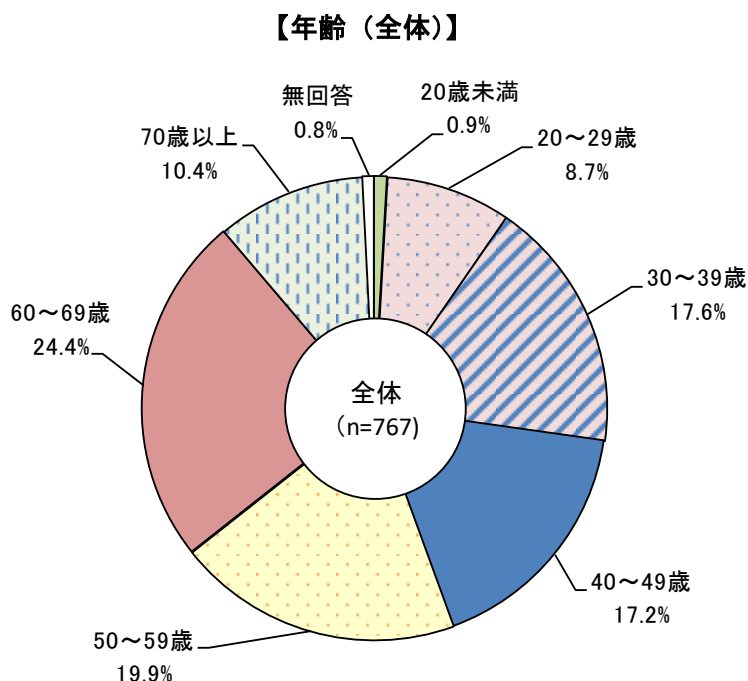
回答者の性別をみると、女性が 58.4% (448 人)、男性が 40.4% (310 人)、その他が 0.5% (4 人) となっています。(無回答：5 人)



(2) 年齢

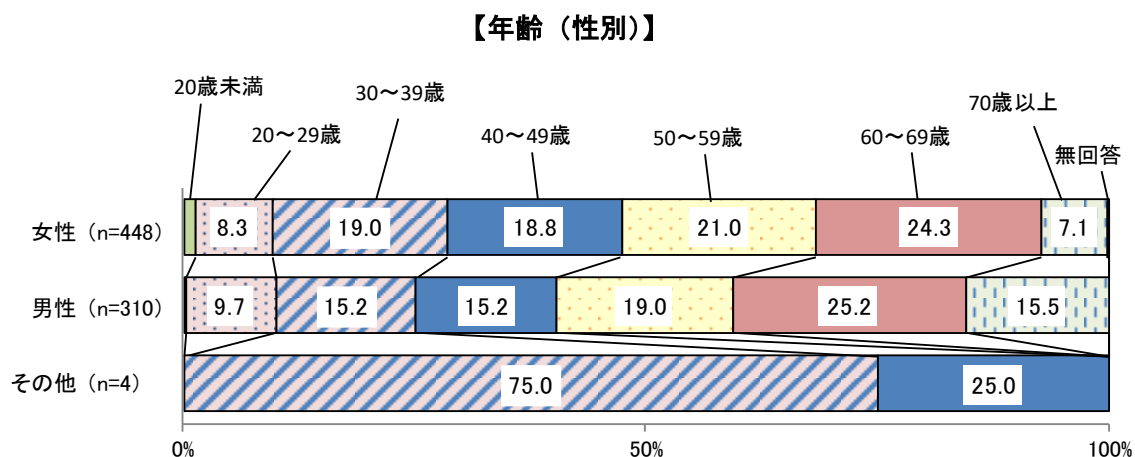
■全体

回答者の年齢をみると、60～69 歳が最も高く、全体の 24.4%となっています。



■性別

性別でみると、30～39 歳、40～49 歳、50～59 歳では女性の割合が高く、60 歳以上では男性の割合が高くなっています。

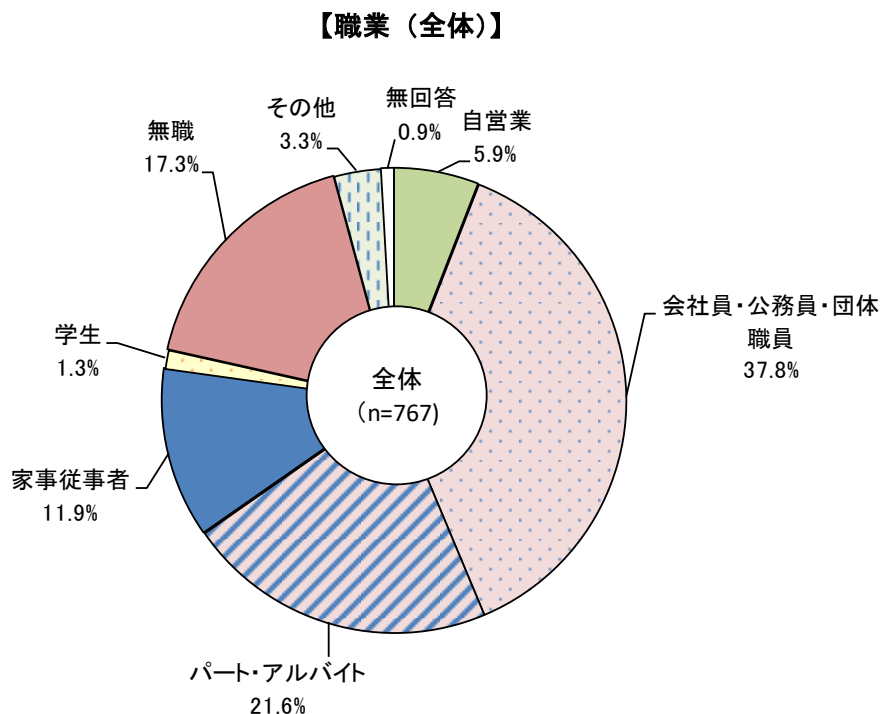


※5%未満値 ⇒ 「20 歳未満」：女性 1.3%、男性 0.3%、その他 0.0%
 ⇒ 「20～29 歳」：その他 0.0%
 ⇒ 「50～59 歳」：その他 0.0%
 ⇒ 「60～69 歳」：その他 0.0%
 ⇒ 「70 歳以上」：その他 0.0%
 ⇒ 「無回答」：女性 0.2%、男性 0.0%、その他 0.0%

(3) 職業

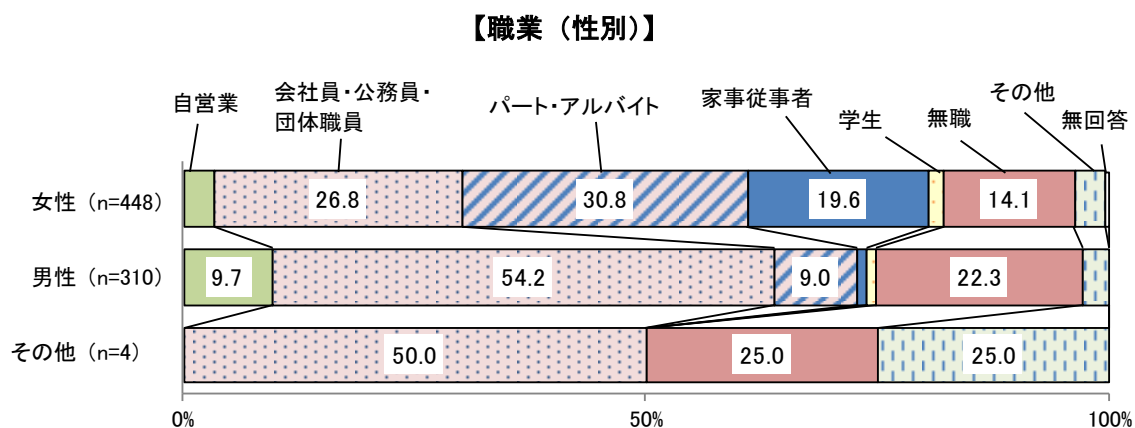
■全体

回答者の職業をみると、「会社員・公務員・団体職員」が 37.8%と最も高くなっています。



■性別

性別でみると、女性では「パート・アルバイト」「会社員・公務員・団体職員」が 20%以上となっていますが、男性では「会社員・公務員・団体職員」が半数以上となっています。



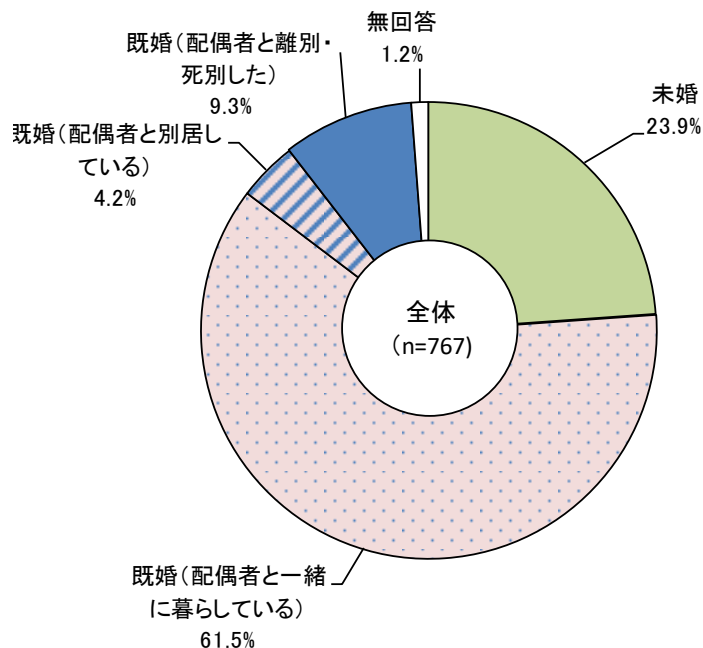
※5%未満値 ⇒ 「自営業」：女性 3.3%、その他 0.0%
 ⇒ 「パート・アルバイト」：その他 0.0%
 ⇒ 「家事従事者」：男性 1.0%、その他 0.0%
 ⇒ 「学生」：女性 1.6%、男性 1.0%、その他 0.0%
 ⇒ 「その他」：女性 3.3%、男性 2.9%
 ⇒ 「無回答」：女性 0.4%、男性 0.0%、その他 0.0%

（４）結婚の状況

■全体

回答者の結婚の状況をみると、「既婚（配偶者と一緒に暮らしている）」が61.5%となっています。

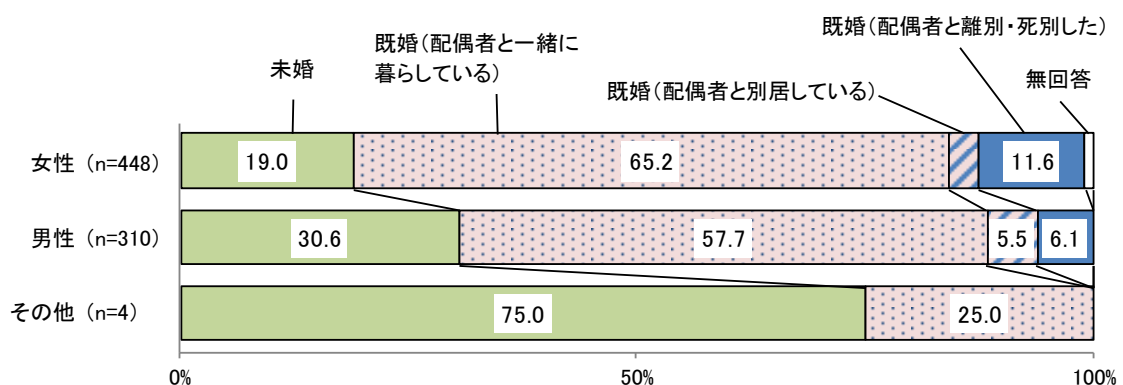
【結婚の状況（全体）】



■性別

性別でみると、女性では「既婚（配偶者と一緒に暮らしている）」が60%以上となっています。男性では「未婚」が約3割と高くなっています。

【結婚の状況（性別）】

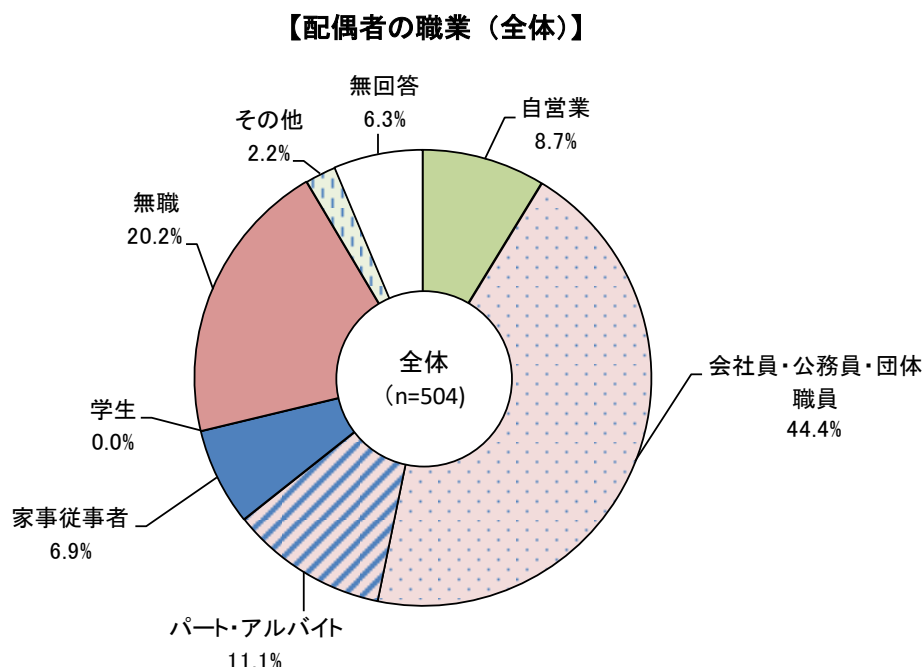


※5%未満値 ⇒ 「既婚（配偶者と別居している）」：女性 3.3%、その他 0.0%
 ⇒ 「既婚（配偶者と離別・死別した）」：その他 0.0%
 ⇒ 「無回答」：女性 0.9%、男性 0.0%、その他 0.0%

(5) 配偶者の職業

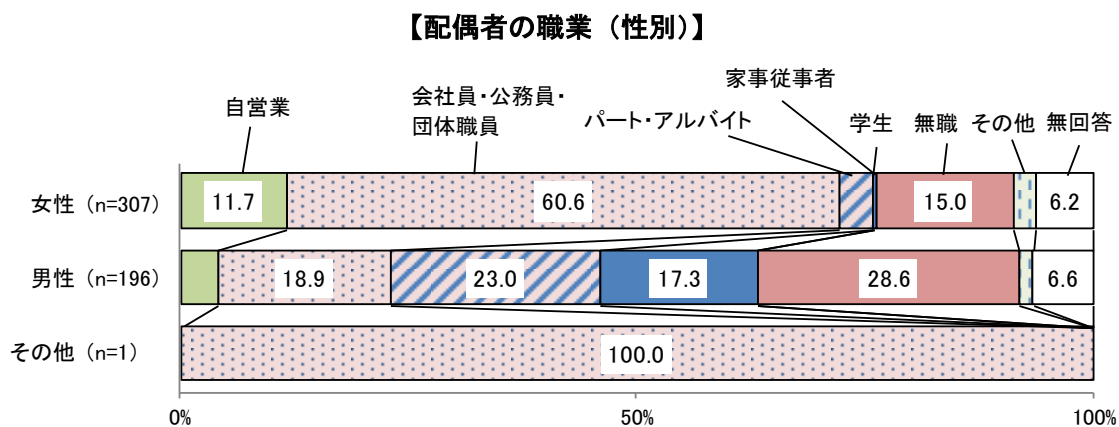
■全体

回答者の配偶者の職業をみると、「会社員・公務員・団体職員」が44.4%と最も高くなっています。



■性別

性別でみると、女性では「会社員・公務員・団体職員」が半数以上となっていますが、男性では「無職」が高くなっています。

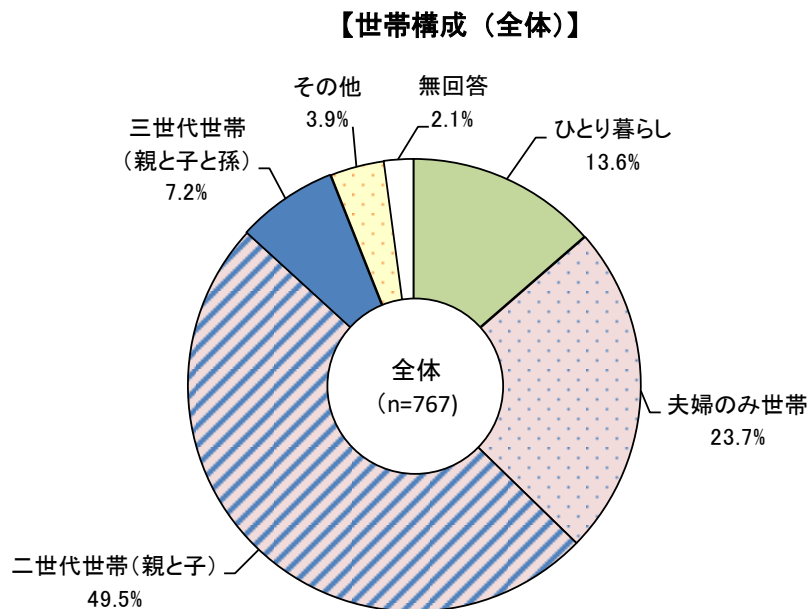


※5%未満値 ⇒ 「自営業」：男性 4.1%、その他 0.0%
 ⇒ 「パート・アルバイト」：女性 3.6%、その他 0.0%
 ⇒ 「家事従事者」：女性 0.3%、その他 0.0%
 ⇒ 「学生」：女性 0.0%、男性 0.0%、その他 0.0%
 ⇒ 「無職」：その他 0.0%
 ⇒ 「その他」：女性 2.6%、男性 1.5%、その他 0.0%
 ⇒ 「無回答」：その他 0.0%

(6) 世帯構成

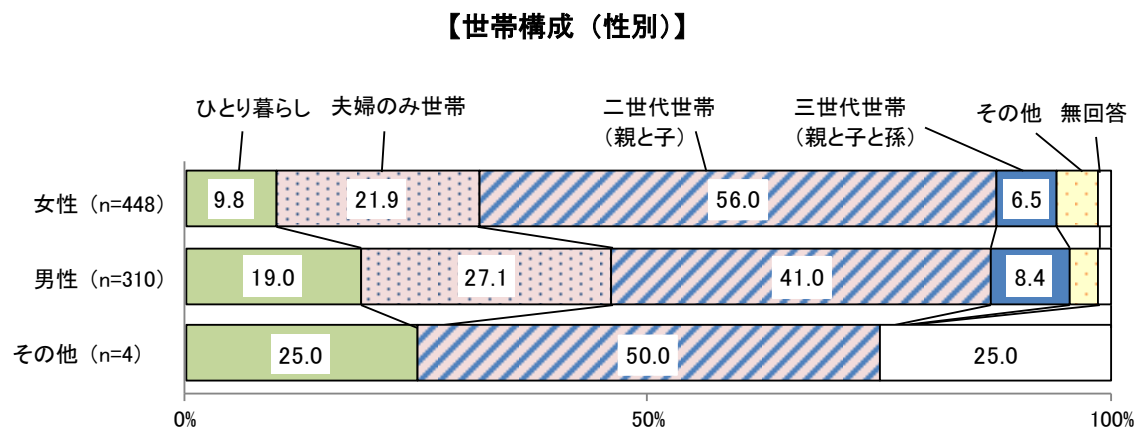
■全体

回答者の世帯構成をみると、「二世世代世帯（親と子）」が49.5%とほぼ半数を占めています。



■性別

性別でみると、女性では「二世世代世帯（親と子）」が半数以上となっています。男性では「ひとり暮らし」が2割弱を占めています。



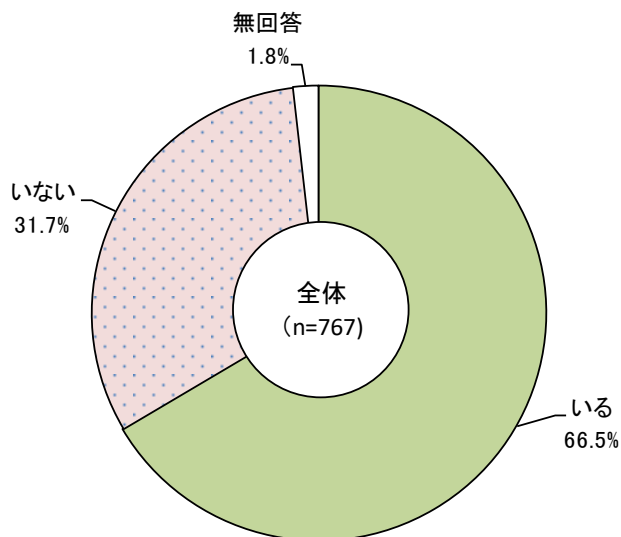
※5%未満値 ⇒ 「夫婦のみ世帯」：その他 0.0%
 ⇒ 「三世世代世帯（親と子と孫）」：その他 0.0%
 ⇒ 「その他」：女性 4.5%、男性 3.2%、その他 0.0%
 ⇒ 「無回答」：女性 1.3%、男性 1.3%

(7) 子どもの有無

■全体

回答者の子どもの有無についてみると、「いる」が66.5%と半数を超えています。

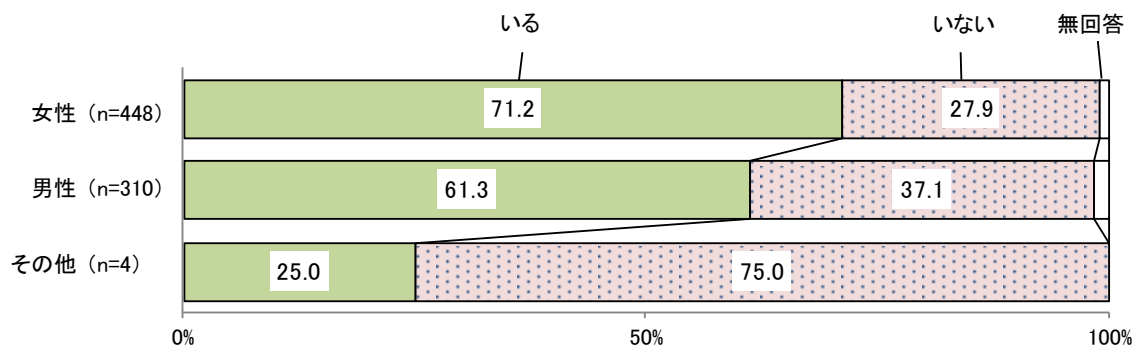
【子どもの有無（全体）】



■性別

性別でみると、女性では「いる」が70%以上で、男性を約10ポイント上回っています。

【子どもの有無（性別）】



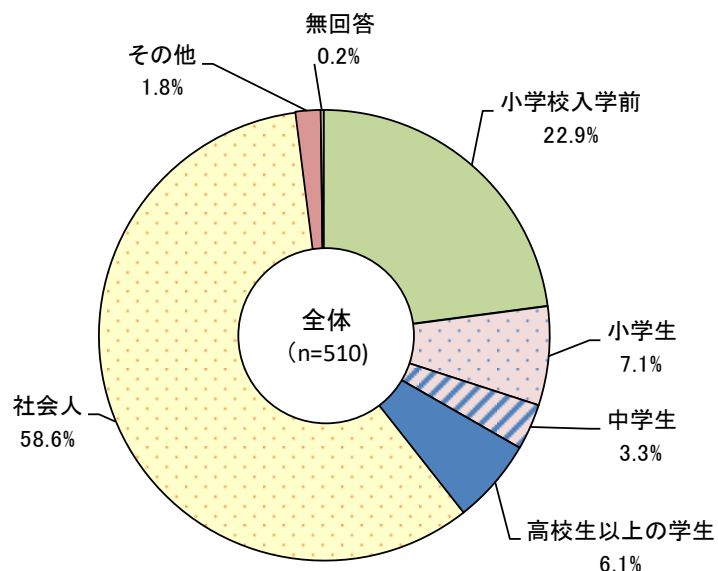
※5%未満値 ⇒ 「無回答」：女性 0.9%、男性 1.6%、その他 0.0%

(8) 末子の状況

■全体

子どものいる回答者の末子の状況についてみると、「社会人」が58.6%と半数を超えています。

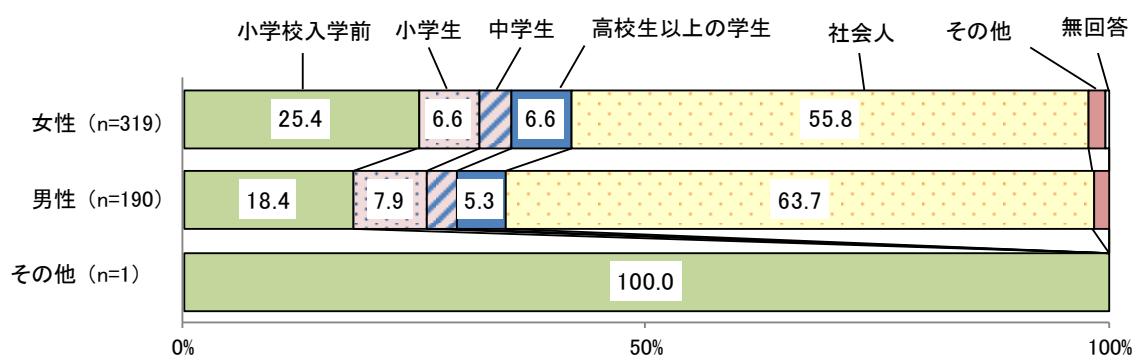
【末子の状況（全体）】



■性別

性別でみると、男女とも「社会人」が半数以上となっています。女性では「小学校入学前」が20%以上となっています。

【末子の状況（性別）】



※5%未満値 ⇒ 「小学生」：その他 0.0%
 ⇒ 「中学生」：女性 3.4%、男性 3.2%、その他 0.0%
 ⇒ 「高校生以上の学生」：その他 0.0%
 ⇒ 「社会人」：その他 0.0%
 ⇒ 「その他」：女性 1.9%、男性 1.6%、その他 0.0%
 ⇒ 「無回答」：女性 0.3%、男性 0.0%、その他 0.0%

2. 男女共同参画意識

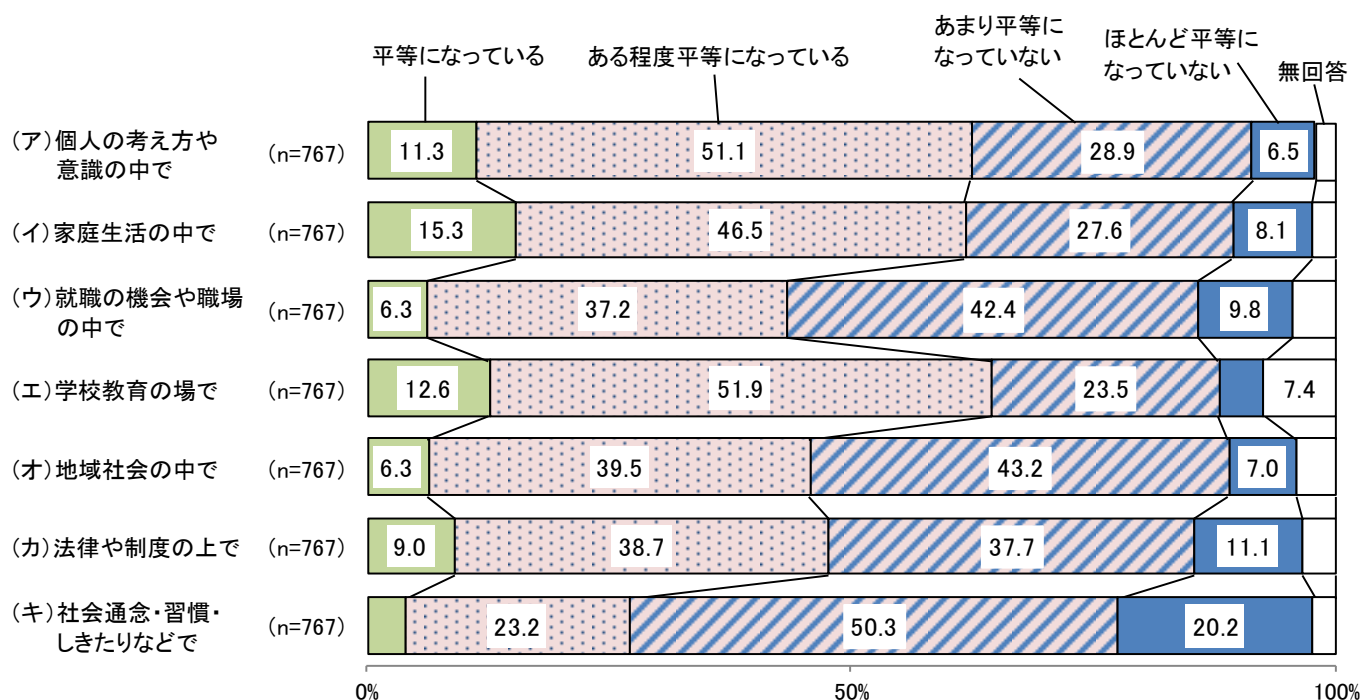
(1) 男女平等の実現度

問1. あなたは、次の(ア)～(キ)において、一般的にみて男女平等がどの程度実現されていると思いますか。(それぞれ1つに○)

■全体

男女平等の実現度をみると、「平等になっている」と「ある程度平等になっている」を合わせた《平等である》は、『(エ) 学校教育の中で』について64.5%と最も高くなっています。一方、「あまり平等になっていない」と「ほとんど平等になっていない」を合わせた《平等でない》は、『(キ) 社会通念・習慣・しきたりなどで』について70.5%となっています。

図1-1 男女平等の実現度（全体）



※5%未満値 ⇒ 「平等になっている」: (キ) 3.9%
 ⇒ 「ほとんど平等になっていない」: (エ) 4.6%
 ⇒ 「無回答」: (ア) 2.1%、(イ) 2.5%、(ウ) 4.4%、(オ) 4.0%、(カ) 3.5%、(キ) 2.3%

性別でみると、全ての項目において男性は女性に比べて《平等である》の割合が高く、特に『(オ) 地域社会の中で』については男性は女性に比べて 17.7 ポイント、『(カ) 法律や制度の中で』については男性は女性に比べて 17.2 ポイント上回っています。

平等になっている ある程度平等になっている あまり平等になっていない ほとんど平等になっていない 無回答

(ア) 個人の考え方や意識の中で

性別	平等になっている	ある程度平等になっている	あまり平等になっていない	ほとんど平等になっていない	無回答
女性 (n=448)	8.9	48.7	32.8	7.4	
男性 (n=310)	15.2	55.8	23.5		
その他 (n=4)		50.0	50.0		

(イ) 家庭生活の中で

性別	平等になっている	ある程度平等になっている	あまり平等になっていない	ほとんど平等になっていない	無回答
女性 (n=448)	13.8	43.1	30.1	10.7	
男性 (n=310)	17.7	52.3	24.5		
その他 (n=4)		25.0	25.0	50.0	

(ウ) 就職の機会や職場の中で

性別	平等になっている	ある程度平等になっている	あまり平等になっていない	ほとんど平等になっていない	無回答
女性 (n=448)		32.6	46.9	10.9	
男性 (n=310)	8.4	44.2	37.1	7.4	
その他 (n=4)		25.0	75.0		

(エ) 学校教育の中で

性別	平等になっている	ある程度平等になっている	あまり平等になっていない	ほとんど平等になっていない	無回答
女性 (n=448)	8.3	53.6	24.8	8.5	
男性 (n=310)	19.4	50.0	21.9		
その他 (n=4)		50.0	25.0	25.0	

(オ) 地域社会の中で

性別	平等になっている	ある程度平等になっている	あまり平等になっていない	ほとんど平等になっていない	無回答
女性 (n=448)		34.8	48.7	7.8	
男性 (n=310)	9.7	46.8	36.1	5.5	
その他 (n=4)		25.0	25.0	50.0	

(カ) 法律や制度の上で

性別	平等になっている	ある程度平等になっている	あまり平等になっていない	ほとんど平等になっていない	無回答
女性 (n=448)	5.1	35.7	41.7	12.9	
男性 (n=310)	14.8	43.2	32.6	8.4	
その他 (n=4)		50.0	25.0	25.0	

(キ) 社会通念・習慣・しきたりなどで

性別	平等になっている	ある程度平等になっている	あまり平等になっていない	ほとんど平等になっていない	無回答
女性 (n=448)		18.8	53.8	22.5	
男性 (n=310)	6.5	30.3	45.8	16.8	
その他 (n=4)		50.0	50.0		

0% 50% 100%

※前ページグラフ「男女平等の実現度（性別）」の5%未満値

- ⇒「平等になっている」：(ア) その他 0.0%、(イ) その他 0.0%、(ウ) 女性 4.9%、その他 0.0%、
 (エ) その他 0.0%、(オ) 女性 4.0%、その他 0.0%、(カ) その他 0.0%、(キ) 女性 2.2%、その他 0.0%
 ⇒「ある程度平等になっている」：(ア) その他 0.0%、(キ) その他 0.0%
 ⇒「あまり平等になっていない」：(ウ) その他 0.0%
 ⇒「ほとんど平等になっていない」：(ア) 男性 4.8%、(イ) 男性 3.9%、(エ) 女性 4.9%、男性 3.9%
 ⇒「無回答」：(ア) 女性 2.2%、男性 0.6%、その他 0.0%、(イ) 女性 2.2%、男性 1.6%、その他 0.0%、
 (ウ) 女性 4.7%、男性 2.9%、その他 0.0%、(エ) 男性 4.8%、その他 0.0%、
 (オ) 女性 4.7%、男性 1.9%、その他 0.0%、(カ) 女性 4.5%、男性 1.0%、その他 0.0%、
 (キ) 女性 2.7%、男性 0.6%、その他 0.0%

■性・年代別

性・年代別でみると、『(ア) 個人の考え方や意識の中で』については、男性の30代、50代、70歳以上で《平等である》が7割以上となっており、全体より10ポイント以上高くなっています。また、《平等でない》では女性の30代から60代で4割以上となっており、他の年代に比べ高くなっています。

表1-1 男女平等の実現度【(ア) 個人の考え方や意識の中で】(性・年代別)

			(上段:件数/下段:%)					平等である (%)	平等でない (%)
			全 体	平等になって いる	ある程度 平等になって いる	あまり平等に なっていない	ほとんど平等 になって いない	無回答	
全 体			767 100.0	87 11.3	392 51.1	222 28.9	50 6.5	16 2.1	62.4 35.4
性・年代別	女性	20歳未満	6 100.0	1 16.7	2 33.3	3 50.0	0 0.0	0 0.0	50.0 50.0
		20代	37 100.0	4 10.8	22 59.5	8 21.6	3 8.1	0 0.0	70.3 29.7
		30代	85 100.0	12 14.1	37 43.5	28 32.9	8 9.4	0 0.0	57.6 42.3
		40代	84 100.0	2 2.4	47 56.0	31 36.9	4 4.8	0 0.0	58.4 41.7
		50代	94 100.0	12 12.8	38 40.4	32 34.0	9 9.6	3 3.2	53.2 43.6
		60代	109 100.0	7 6.4	51 46.8	38 34.9	7 6.4	6 5.5	53.2 41.3
		70歳以上	32 100.0	2 6.3	20 62.5	7 21.9	2 6.3	1 3.1	68.8 28.2
	男性	20歳未満	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	100.0 0.0
		20代	30 100.0	8 26.7	12 40.0	8 26.7	2 6.7	0 0.0	66.7 33.4
		30代	47 100.0	6 12.8	29 61.7	10 21.3	2 4.3	0 0.0	74.5 25.6
		40代	47 100.0	5 10.6	27 57.4	11 23.4	3 6.4	1 2.1	68.0 29.8
		50代	59 100.0	9 15.3	35 59.3	12 20.3	3 5.1	0 0.0	74.6 25.4
		60代	78 100.0	14 17.9	38 48.7	23 29.5	2 2.6	1 1.3	66.6 32.1
		70歳以上	48 100.0	5 10.4	31 64.6	9 18.8	3 6.3	0 0.0	75.0 25.1
	その他	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0 0.0
		20代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0 0.0
		30代	3 100.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	2 66.7	0 0.0	0.0 100.0
		40代	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0.0 100.0
		50代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0 0.0
		60代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0 0.0
		70歳以上	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0 0.0

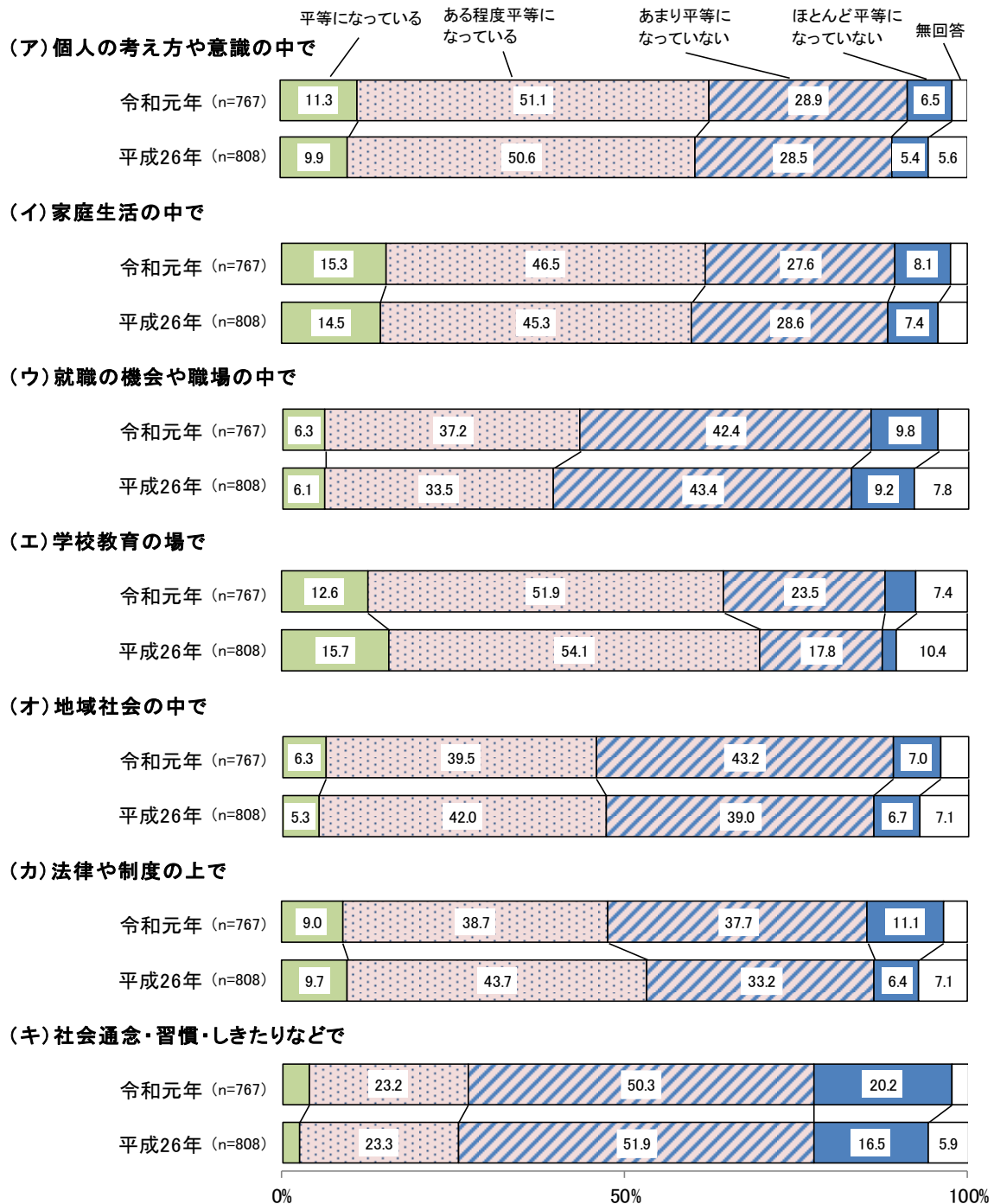
前回調査との比較

草加市男女共同参画アンケート調査（平成 26 年）

草加市在住の 20 歳以上の男女 2,000 名 郵送による調査

本市の前回調査と比較すると、今回調査では「平等である」が『(ア) 個人の考え方や意識の中で』『(イ) 家庭生活の中で』『(ウ) 就職の機会や職場の中で』『(キ) 社会通念・習慣・しきたりなどで』について前回調査よりも割合が高くなっています。

図 1- 3 男女平等の実現度（前回調査との比較）



※5%未満値 ⇒ 「平等になっている」：(キ) 令和元年 3.9%、平成 26 年 2.5%
 ⇒ 「ほとんど平等になっていない」：(エ) 令和元年 4.6%、平成 26 年 2.0%
 ⇒ 「無回答」：(ア) 令和元年 2.1%、(イ) 令和元年 2.5%、平成 26 年 4.2%、(ウ) 令和元年 4.4%、(オ) 令和元年 4.0%、
 (カ) 令和元年 3.5%、(キ) 令和元年 2.3%

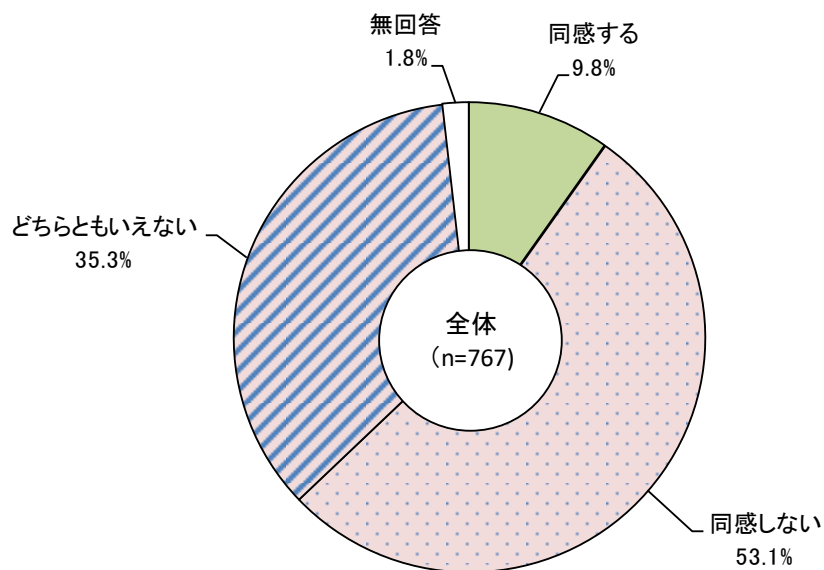
（２）性別による役割分担の考え方

問２．あなたは「男性は仕事、女性は家庭」という考え方に同感しますか。（１つに○）

■全体

性別による役割分担の考え方についてみると、全体では「同感しない」が最も高く、53.1%となっています。

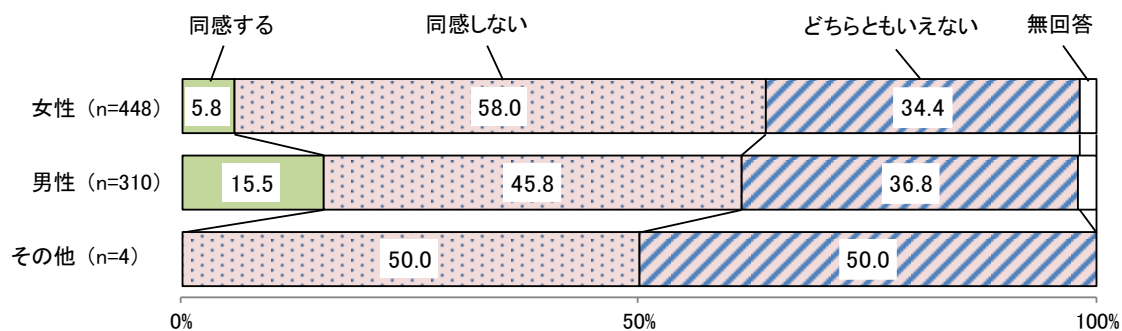
図 1- 4 性別による役割分担の考え方（全体）



■性別

性別でみると、女性では「同意しない」が58.0%で、男性を12.2ポイント上回っています。

図 1- 5 性別による役割分担の考え方（性別）



※5%未満値 ⇒ 「同意する」：その他 0.0%

⇒ 「無回答」：女性 1.8%、男性 1.9%、その他 0.0%

■性・年代別

性・年代別でみると、女性の30代、50代で「同感しない」が6割以上となっており、全体より10ポイント以上高くなっています。また、「同感する」は男性の70歳以上で29.2%となっており、他の年代に比べ高くなっています。

表1-2 性別による役割分担の考え方（性・年代別）

（上段：件数/下段：％）

			全 体	同感する	同感しない	どちらとも いえない	無回答
全 体			767 100.0	75 9.8	407 53.1	271 35.3	14 1.8
性・年代別	女性	20歳未満	6 100.0	1 16.7	5 83.3	0 0.0	0 0.0
		20代	37 100.0	3 8.1	22 59.5	11 29.7	1 2.7
		30代	85 100.0	5 5.9	54 63.5	26 30.6	0 0.0
		40代	84 100.0	3 3.6	45 53.6	35 41.7	1 1.2
		50代	94 100.0	2 2.1	64 68.1	26 27.7	2 2.1
		60代	109 100.0	8 7.3	60 55.0	38 34.9	3 2.8
		70歳以上	32 100.0	4 12.5	10 31.3	17 53.1	1 3.1
	男性	20歳未満	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		20代	30 100.0	4 13.3	17 56.7	8 26.7	1 3.3
		30代	47 100.0	6 12.8	28 59.6	13 27.7	0 0.0
		40代	47 100.0	7 14.9	21 44.7	19 40.4	0 0.0
		50代	59 100.0	9 15.3	26 44.1	23 39.0	1 1.7
		60代	78 100.0	7 9.0	40 51.3	29 37.2	2 2.6
		70歳以上	48 100.0	14 29.2	10 20.8	22 45.8	2 4.2
	その他	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		20代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		30代	3 100.0	0 0.0	1 33.3	2 66.7	0 0.0
		40代	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
		50代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		60代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		70歳以上	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

■性・働き方別

性・働き方別でみると、共働きの女性で「同感しない」が68.4%と全体より10ポイント以上高くなっており、「同感する」は3.2%と1割を下回っています。それ以外の属性ではいずれも「同感する」が1割を超えています。

表1-3 性別による役割分担の考え方（性・働き方別）

（上段:件数/下段:%）

			全 体	同感する	同感しない	どちらとも いえない	無回答
全 体			767 100.0	75 9.8	407 53.1	271 35.3	14 1.8
性・ 働 き 方 別	女 性	共働き	155 100.0	5 3.2	106 68.4	42 27.1	2 1.3
		いずれかが家事または無職	102 100.0	11 10.8	51 50.0	39 38.2	1 1.0
	男 性	共働き	86 100.0	12 14.0	45 52.3	28 32.6	1 1.2
		いずれかが家事または無職	62 100.0	11 17.7	28 45.2	22 35.5	1 1.6
	そ の 他	共働き	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		いずれかが家事または無職	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0

① 同感する理由

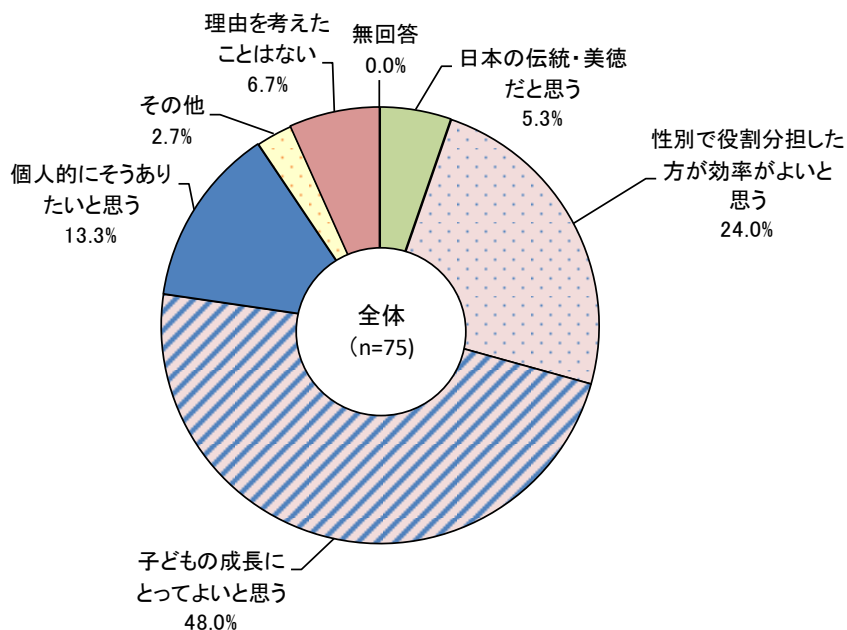
【問2で「1. 同感する」と回答した方にお尋ねします】

問2-1. 同感する理由を教えてください。（1つに○）

■全体

性別による役割分担の考え方に同感する理由についてみると、「子どもの成長にとってよいと思う」が最も高く48.0%となっています。

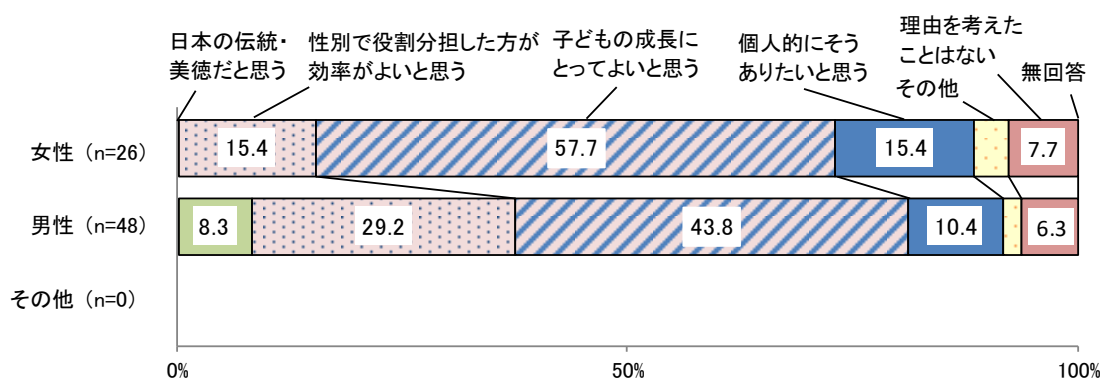
図1-6 同感する理由（全体）



■性別

性別でみると、女性では「子どもの成長にとってよいと思う」が57.7%と半数を超えています。男性では「性別で役割分担した方が効率がよいと思う」が29.2%で、女性を13.8ポイント上回っています。

図1-7 同感する理由（性別）



※5%未満値

- ⇒「日本の伝統・美徳だと思う」：女性0.0%、その他0.0%
- ⇒「性別で役割分担した方が効率がよいと思う」：その他0.0%
- ⇒「子どもの成長にとってよいと思う」：その他0.0%
- ⇒「個人的にそうありたいと思う」：その他0.0%

- ⇒「その他」：女性3.8%、男性2.1%、その他0.0%
- ⇒「理由を考えたことはない」：その他0.0%
- ⇒「無回答」：女性0.0%、男性0.0%、その他0.0%

② 同感しない理由

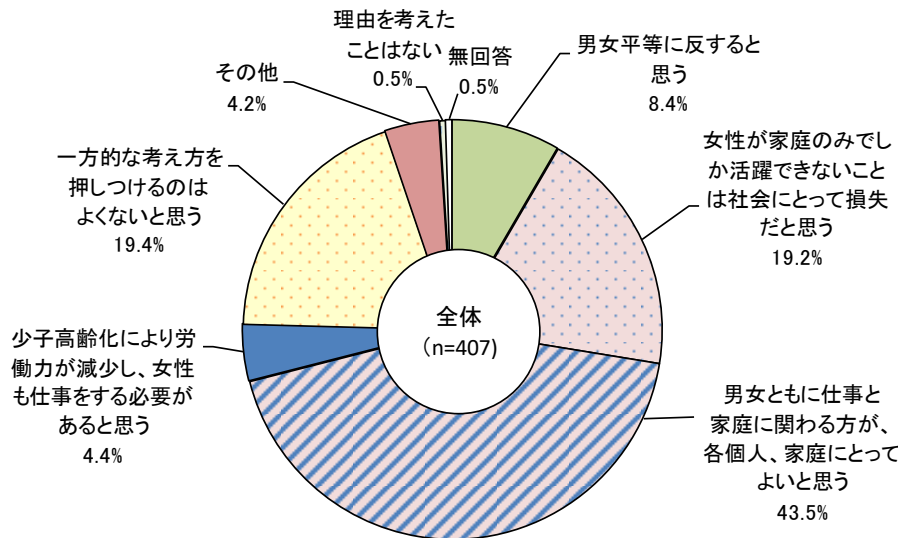
【問2で「2. 同感しない」と回答した方にお尋ねします】

問2-2. 同感しない理由を教えてください。（1つに○）

■全体

性別による役割分担の考え方に同感しない理由についてみると、「男女ともに仕事と家庭に関わる方が、各個人、家庭にとってよいと思う」が43.5%と最も高くなっています。

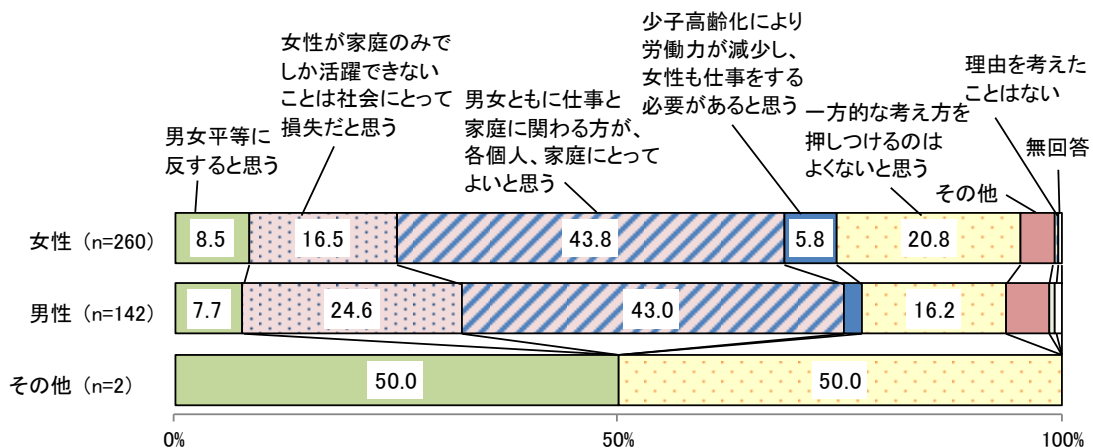
図1-8 同感しない理由（全体）



■性別

性別でみると、男女とも「男女ともに仕事と家庭に関わる方が、各個人、家庭にとってよいと思う」が約4割となっています。男性では「女性が家庭のみでしか活躍できないことは社会にとって損失だと思う」が20%以上と比較的高くなっています。

図1-9 同感しない理由（性別）



※5%未満値

- ⇒「女性が家庭のみでしか活躍できないことは社会にとって損失だと思う」：その他 0.0%
- ⇒「男女ともに仕事と家庭に関わる方が、各個人、家庭にとってよいと思う」：その他 0.0%
- ⇒「少子高齢化により労働力が減少し、女性も仕事をする必要があると思う」：男性 2.1%、その他 0.0%

- ⇒「その他」：女性 3.8%、男性 4.9%、その他 0.0%
- ⇒「理由を考えたことはない」：女性 0.4%、男性 0.7%、その他 0.0%
- ⇒「無回答」：女性 0.4%、男性 0.7%、その他 0.0%

内閣府実施調査の結果

男女共同参画社会に関する世論調査（令和元年 9 月）

全国 18 歳以上の男女 5,000 名 調査員による個別面接聴取

令和元年 9 月の内閣府調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に『賛成』（「賛成」「どちらかといえば賛成」の合計）が 35.0%、『反対』（「反対」「どちらかといえば反対」の合計）が 59.8%となっており、『反対』が半数を超えています。賛成する理由については「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」、反対する理由については「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」が、それぞれ最も高くなっています。

図 1- 10 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識（内閣府調査）

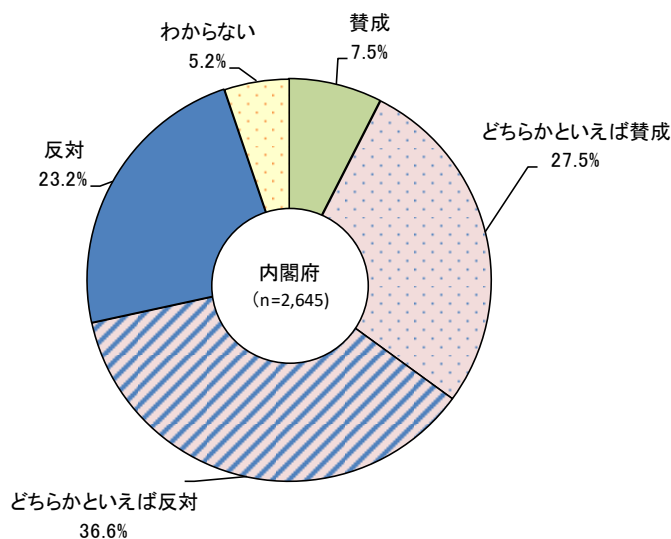


図 1- 11 賛成とする理由

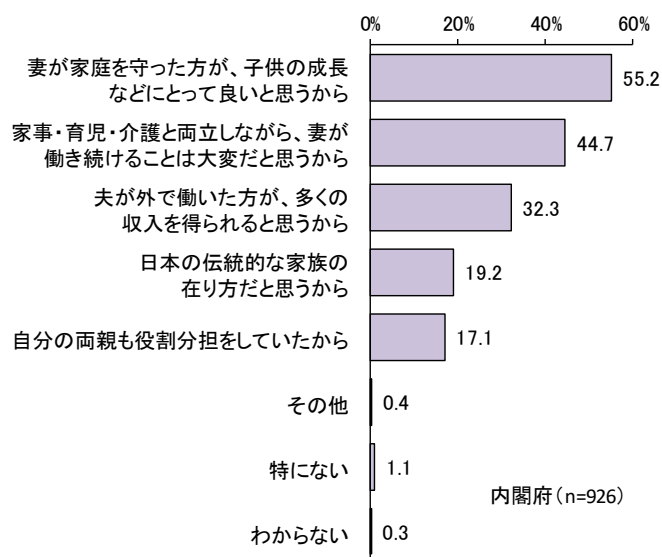
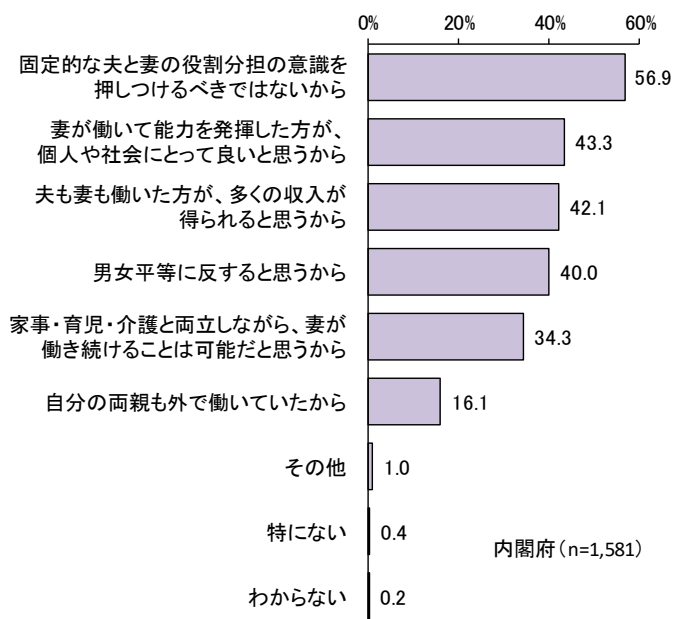


図 1- 12 反対とする理由



埼玉県実施調査の結果

男女共同参画に関する意識・実態調査（平成 30 年 9 月）

埼玉県内在住の 18 歳以上の男女 5,000 名 郵送による調査

平成 30 年 9 月の埼玉県調査では、「男性は仕事、女性は家庭」という考えに「同感する」が 11.8%、「同感しない」が 59.9%となっており、「同感しない」が半数を超えています。同感する理由は「子どもの成長にとって良いと思う」、同感しない理由は「男女ともに仕事と家庭に関わる方が、各個人、家庭にとって良いと思う」が、それぞれ最も高くなっています。

図 1- 13 「男性は仕事、女性は家庭」という考え方に対する意識（埼玉県調査）

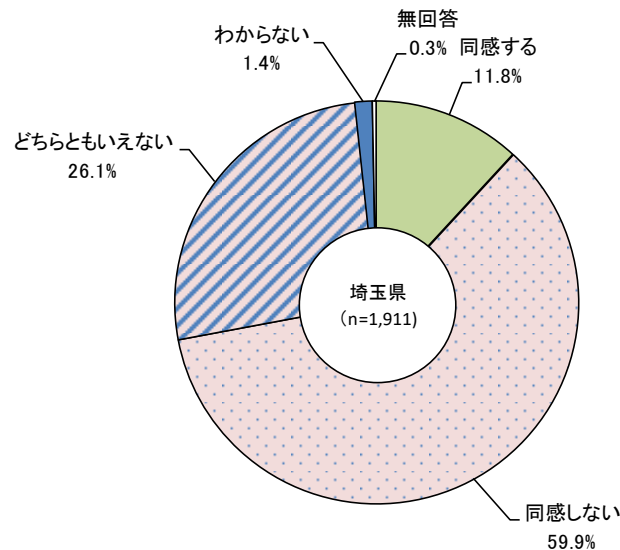


図 1- 15 同感する理由

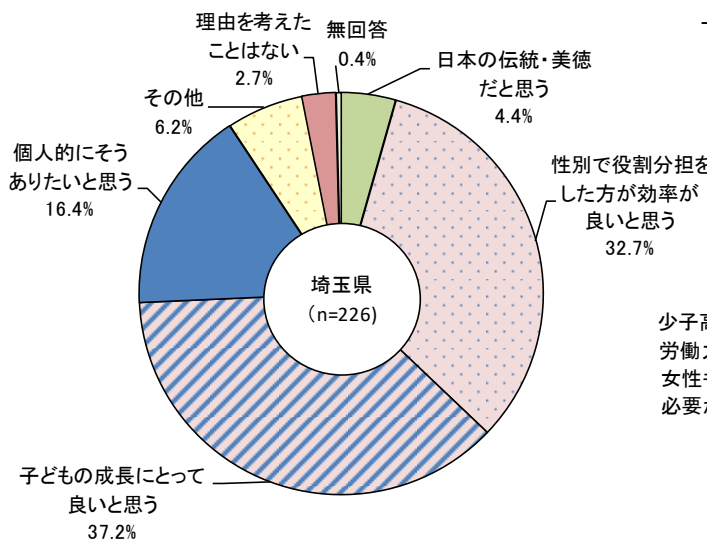
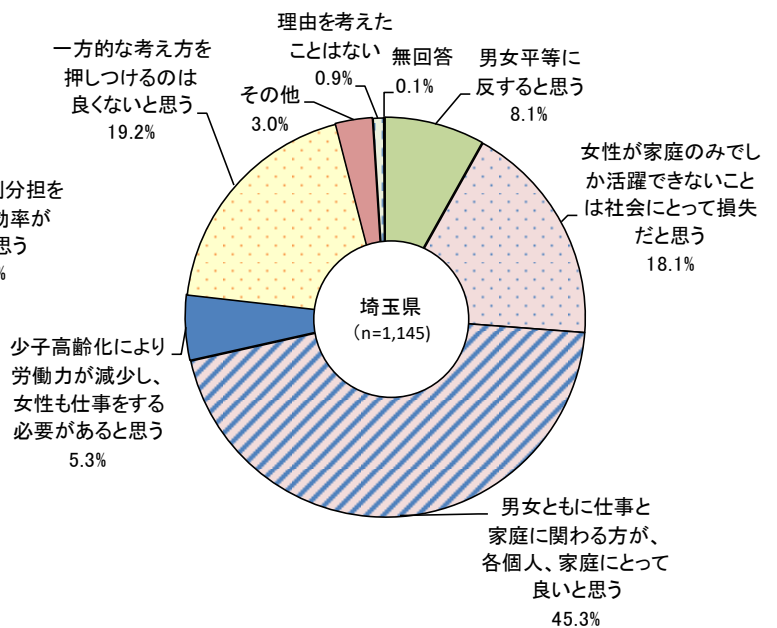


図 1- 14 同感しない理由



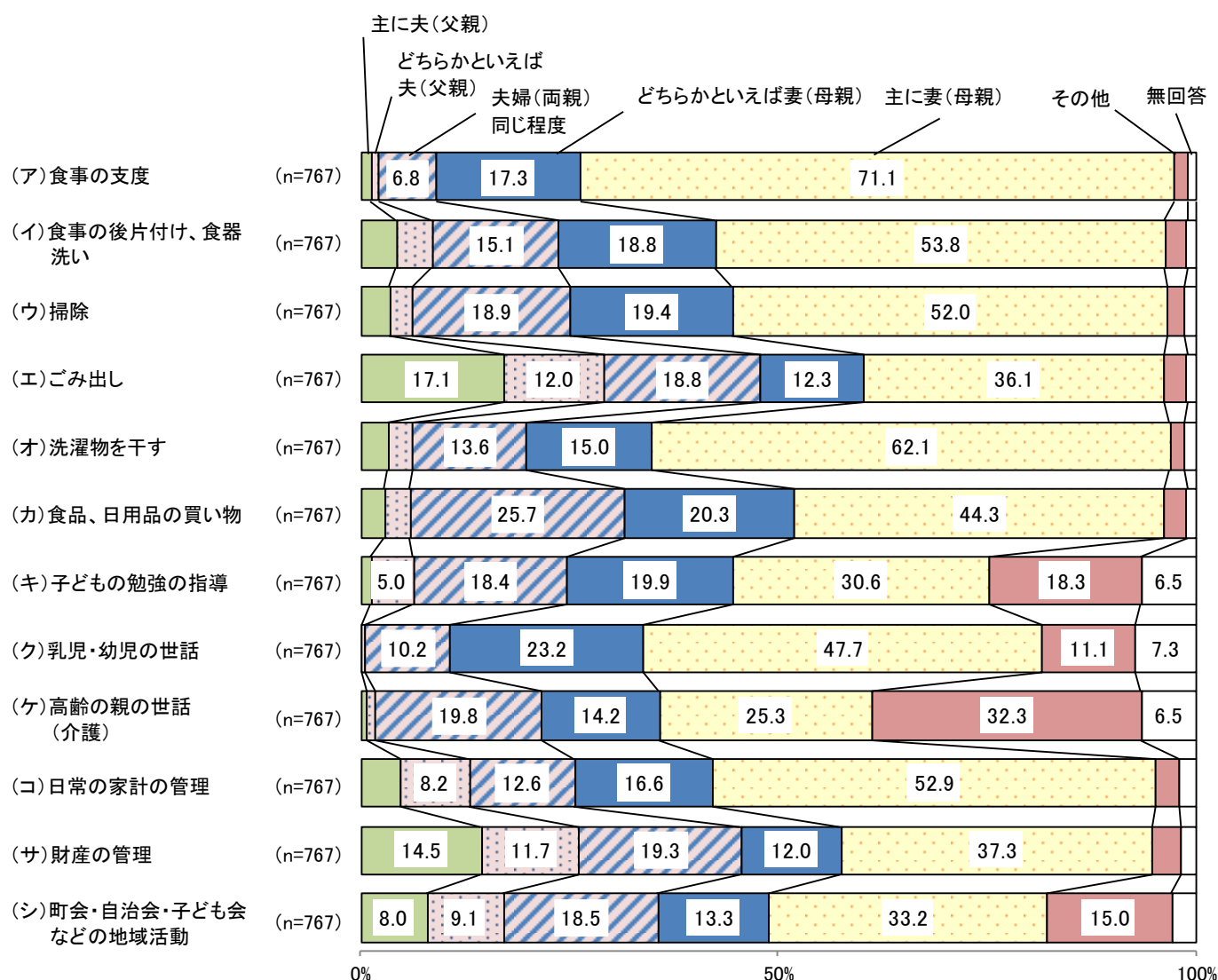
(3) 家庭における男女の役割分担の状況

問3. あなたの家庭では、次の(ア)～(シ)について普段どのように夫婦で分担されていますか。
 なお、配偶者がいない方は、ご自身が育った家庭でのご両親の場合についてお答えください。
 (それぞれ1つに○)
 ※この調査では、「配偶者」に同棲や事実婚の場合のパートナーも含まれます。

■全体

家庭における男女の役割分担の状況をみると、「主に妻(母親)」は『(ア) 食事の支度』について他の項目よりも最も高く 71.1%となっています。一方「主に夫(父親)」は『(エ) ごみ出し』『(サ) 財産の管理』について10%以上と、他の項目よりも高くなっています。

図1-16 家庭における男女の役割分担の状況(全体)



※5%未満値 ⇒ 「主に夫(父親)」: (ア) 1.3%、(イ) 4.3%、(ウ) 3.5%、(オ) 3.3%、(カ) 2.9%、(キ) 1.3%、(ク) 0.1%、(ケ) 0.8%、(コ) 4.8%
 ⇒ 「どちらかといえば夫(父親)」: (ア) 0.9%、(イ) 4.3%、(ウ) 2.7%、(オ) 3.0%、(カ) 3.0%、(ク) 0.4%、(ケ) 1.0%
 ⇒ 「その他」: (ア) 1.6%、(イ) 2.5%、(ウ) 2.1%、(エ) 2.6%、(オ) 1.8%、(カ) 2.6%、(コ) 2.9%、(サ) 3.4%
 ⇒ 「無回答」: (ア) 1.0%、(イ) 1.2%、(ウ) 1.3%、(エ) 1.2%、(オ) 1.3%、(カ) 1.2%、(コ) 2.0%、(サ) 1.8%、(シ) 2.9%

■性別

性別でみると、全ての項目で「主に妻（母親）」は女性が男性を上回っています。

表 1- 4 家庭における男女の役割分担の状況（性別）

（上段：件数/下段：％）

		全 体	主に夫 （父親）	どちらかとい えば夫 （父親）	夫婦（両親） 同じ程度	どちらかとい えば妻 （母親）	主に妻 （母親）	その他	無回答
(ア) 食事の支度	女性	448 100.0	3 0.7	4 0.9	28 6.3	67 15.0	336 75.0	6 1.3	4 0.9
	男性	310 100.0	6 1.9	3 1.0	22 7.1	65 21.0	204 65.8	6 1.9	4 1.3
	その他	4 100.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0
(イ) 食事の後片付け、食器洗い	女性	448 100.0	12 2.7	19 4.2	63 14.1	72 16.1	264 58.9	13 2.9	5 1.1
	男性	310 100.0	20 6.5	14 4.5	51 16.5	71 22.9	144 46.5	6 1.9	4 1.3
	その他	4 100.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 75.0	0 0.0	0 0.0
(ウ) 掃除	女性	448 100.0	8 1.8	9 2.0	79 17.6	77 17.2	259 57.8	10 2.2	6 1.3
	男性	310 100.0	18 5.8	12 3.9	65 21.0	71 22.9	134 43.2	6 1.9	4 1.3
	その他	4 100.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 75.0	0 0.0	0 0.0
(エ) ごみ出し	女性	448 100.0	72 16.1	42 9.4	89 19.9	50 11.2	176 39.3	14 3.1	5 1.1
	男性	310 100.0	58 18.7	50 16.1	54 17.4	43 13.9	95 30.6	6 1.9	4 1.3
	その他	4 100.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 75.0	0 0.0	0 0.0
(オ) 洗濯物を干す	女性	448 100.0	13 2.9	12 2.7	51 11.4	56 12.5	301 67.2	10 2.2	5 1.1
	男性	310 100.0	11 3.5	11 3.5	52 16.8	58 18.7	169 54.5	4 1.3	5 1.6
	その他	4 100.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 75.0	0 0.0	0 0.0
(カ) 食品、日用品の買い物	女性	448 100.0	7 1.6	9 2.0	95 21.2	88 19.6	234 52.2	11 2.5	4 0.9
	男性	310 100.0	14 4.5	14 4.5	98 31.6	68 21.9	102 32.9	9 2.9	5 1.6
	その他	4 100.0	1 25.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0
(キ) 子どもの勉強の指導	女性	448 100.0	4 0.9	18 4.0	68 15.2	84 18.8	174 38.8	74 16.5	26 5.8
	男性	310 100.0	5 1.6	20 6.5	71 22.9	67 21.6	59 19.0	64 20.6	24 7.7
	その他	4 100.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0
(ク) 乳児・幼児の世話	女性	448 100.0	1 0.2	1 0.2	36 8.0	96 21.4	242 54.0	41 9.2	31 6.9
	男性	310 100.0	0 0.0	2 0.6	41 13.2	79 25.5	119 38.4	44 14.2	25 8.1
	その他	4 100.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	1 25.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0
(ケ) 高齢の親の世話（介護）	女性	448 100.0	0 0.0	1 0.2	84 18.8	63 14.1	133 29.7	139 31.0	28 6.3
	男性	310 100.0	6 1.9	7 2.3	66 21.3	46 14.8	58 18.7	105 33.9	22 7.1
	その他	4 100.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	1 25.0	2 50.0	0 0.0
(コ) 日常の家計の管理	女性	448 100.0	18 4.0	33 7.4	54 12.1	62 13.8	264 58.9	9 2.0	8 1.8
	男性	310 100.0	18 5.8	27 8.7	41 13.2	65 21.0	139 44.8	13 4.2	7 2.3
	その他	4 100.0	0 0.0	2 50.0	1 25.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0
(サ) 財産の管理	女性	448 100.0	68 15.2	45 10.0	76 17.0	50 11.2	189 42.2	12 2.7	8 1.8
	男性	310 100.0	40 12.9	43 13.9	70 22.6	42 13.5	95 30.6	14 4.5	6 1.9
	その他	4 100.0	1 25.0	1 25.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
(シ) 町会・自治会・子ども会などの 地域活動	女性	448 100.0	33 7.4	29 6.5	85 19.0	57 12.7	173 38.6	60 13.4	11 2.5
	男性	310 100.0	28 9.0	39 12.6	57 18.4	45 14.5	77 24.8	53 17.1	11 3.5
	その他	4 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 50.0	2 50.0	0 0.0

前回調査との比較

草加市男女共同参画アンケート調査（平成 26 年）

草加市在住の 20 歳以上の男女 2,000 名 郵送による調査

本市の前回調査と比較すると、今回調査では『(キ) 子どもの勉強の指導』『(ケ) 高齢の親の世話（介護）』『(サ) 財産の管理』を除く全ての項目について、「主に妻（母親）」の割合が下がっています。

表 1- 5 家庭における男女の役割分担の状況（前回調査との比較）

（上段：件数/下段：％）

		全 体	主に夫 （父親）	どちらかと いえば夫 （父親）	夫婦（両親） 同じ程度	どちらかと いえば妻 （母親）	主に妻 （母親）	その他	無回答
(ア) 食事の支度	令和元年	767 100.0	10 1.3	7 0.9	52 6.8	133 17.3	545 71.1	12 1.6	8 1.0
	平成26年	808 100.0	6 0.7	4 0.5	48 5.9	146 18.1	575 71.2	14 1.7	15 1.9
(イ) 食事の後片付け、食器洗い	令和元年	767 100.0	33 4.3	33 4.3	116 15.1	144 18.8	413 53.8	19 2.5	9 1.2
	平成26年	808 100.0	23 2.8	35 4.3	83 10.3	170 21.0	469 58.0	15 1.9	13 1.6
(ウ) 掃除	令和元年	767 100.0	27 3.5	21 2.7	145 18.9	149 19.4	399 52.0	16 2.1	10 1.3
	平成26年	808 100.0	10 1.2	38 4.7	121 15.0	180 22.3	430 53.2	15 1.9	14 1.7
(エ) ごみ出し	令和元年	767 100.0	131 17.1	92 12.0	144 18.8	94 12.3	277 36.1	20 2.6	9 1.2
	平成26年	808 100.0	138 17.1	89 11.0	129 16.0	104 12.9	311 38.5	23 2.8	14 1.7
(オ) 洗濯物を干す	令和元年	767 100.0	25 3.3	23 3.0	104 13.6	115 15.0	476 62.1	14 1.8	10 1.3
	平成26年	808 100.0	13 1.6	20 2.5	78 9.7	141 17.5	531 65.7	13 1.6	12 1.5
(カ) 食品、日用品の買い物	令和元年	767 100.0	22 2.9	23 3.0	197 25.7	156 20.3	340 44.3	20 2.6	9 1.2
	平成26年	808 100.0	10 1.2	16 2.0	194 24.0	170 21.0	388 48.0	17 2.1	13 1.6
(キ) 子どもの勉強の指導	令和元年	767 100.0	10 1.3	38 5.0	141 18.4	153 19.9	235 30.6	140 18.3	50 6.5
	平成26年	808 100.0	17 2.1	49 6.1	138 17.1	166 20.5	237 29.3	122 15.1	79 9.8
(ク) 乳児・幼児の世話	令和元年	767 100.0	1 0.1	3 0.4	78 10.2	178 23.2	366 47.7	85 11.1	56 7.3
	平成26年	808 100.0	1 0.1	0 0.0	74 9.2	177 21.9	387 47.9	83 10.3	86 10.6
(ケ) 高齢の親の世話（介護）	令和元年	767 100.0	6 0.8	8 1.0	152 19.8	109 14.2	194 25.3	248 32.3	50 6.5
	平成26年	808 100.0	13 1.6	5 0.6	149 18.4	125 15.5	203 25.1	208 25.7	105 13.0
(コ) 日常の家計の管理	令和元年	767 100.0	37 4.8	63 8.2	97 12.6	127 16.6	406 52.9	22 2.9	15 2.0
	平成26年	808 100.0	39 4.8	48 5.9	94 11.6	139 17.2	451 55.8	19 2.4	18 2.2
(サ) 財産の管理	令和元年	767 100.0	111 14.5	90 11.7	148 19.3	92 12.0	286 37.3	26 3.4	14 1.8
	平成26年	808 100.0	127 15.7	95 11.8	154 19.1	94 11.6	297 36.8	21 2.6	20 2.5
(シ) 町会・自治会・子ども会などの 地域活動	令和元年	767 100.0	61 8.0	70 9.1	142 18.5	102 13.3	255 33.2	115 15.0	22 2.9
	平成26年	808 100.0	67 8.3	63 7.8	172 21.3	133 16.5	270 33.4	70 8.7	33 4.1

（４）男性の家事・子育て・介護・地域活動への参加に必要なこと

問４．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。（当てはまるもの３つまでに○）

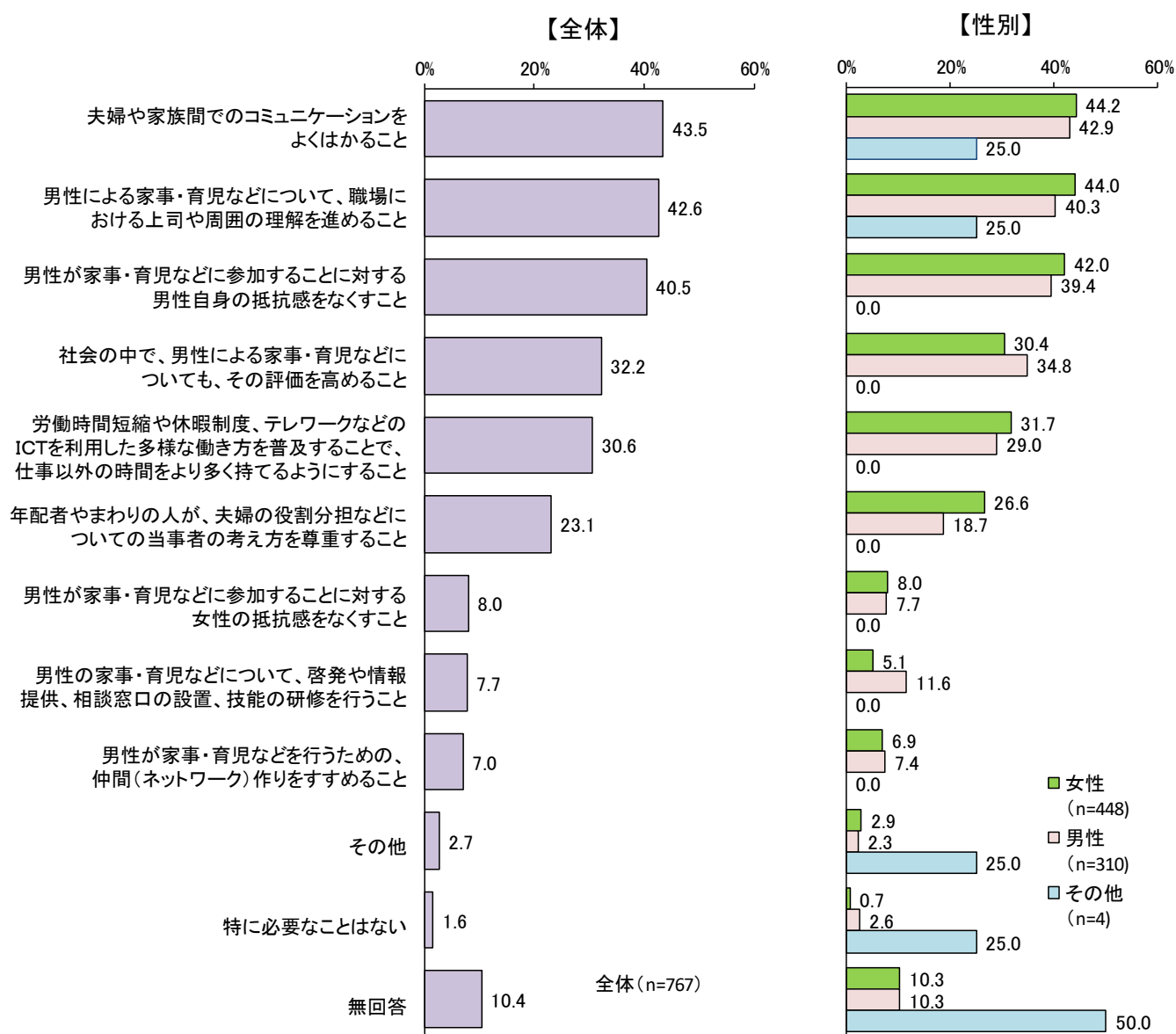
■全体

男性の家事・子育て・介護・地域活動への参加に必要なことについてみると、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が43.5%と最も高く、「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」が42.6%で続いています。

■性別

性別でみると、男女ともに「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が最も高くなっています。

図 1- 17 男性の家事・子育て・介護・地域活動への参加に必要なこと



■性・年代別

性・年代別でみると、女性・男性の20代と30代で「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」がいずれも5割を超え、全体よりも10ポイント以上高くなっています。

表1-6 男性の家事・子育て・介護・地域活動への参加に必要なこと（性・年代別）

(上段:件数/下段:%)															
			全 体	男性が家事・育児などに参加することに対する 男性自身の抵抗感をなくすこと	女性が家事・育児などに参加することに対する 女性の抵抗感をなくすこと	夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくは かること	年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担など についての当事者の考え方を尊重すること	社会の中で、男性による家事・育児などにつ いても、その評価を高めること	男性による家事・育児などについて、職場に ける上司や周囲の理解を進めること	労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどのICT を利用した多様な働き方を普及すること、仕事 以外の時間をより多く持てるようにすること	男性の家事・育児などについて、啓発や情報 提供、相談窓口の設置、技能の研修を行うこと	男性が家事・育児などを行うための、仲間 (ネットワーク)作りをすすめること、仲間	その他	特に必要なことはない	無 回 答
全 体			767 100.0	311 40.5	61 8.0	334 43.5	177 23.1	247 32.2	327 42.6	235 30.6	59 7.7	54 7.0	21 2.7	12 1.6	80 10.4
性・年代別	女性	20歳未満	6 100.0	2 33.3	1 16.7	2 33.3	0 0.0	2 33.3	4 66.7	1 16.7	1 16.7	2 33.3	0 0.0	0 0.0	1 16.7
		20代	37 100.0	14 37.8	0 0.0	20 54.1	12 32.4	8 21.6	22 59.5	17 45.9	3 8.1	1 2.7	2 5.4	0 0.0	2 5.4
		30代	85 100.0	39 45.9	7 8.2	40 47.1	21 24.7	25 29.4	46 54.1	34 40.0	3 3.5	4 4.7	2 2.4	0 0.0	8 9.4
		40代	84 100.0	37 44.0	7 8.3	27 32.1	20 23.8	27 32.1	31 36.9	31 36.9	4 4.8	6 7.1	2 2.4	1 1.2	8 9.5
		50代	94 100.0	41 43.6	6 6.4	36 38.3	26 27.7	31 33.0	44 46.8	26 27.7	3 3.2	8 8.5	4 4.3	0 0.0	6 6.4
		60代	109 100.0	47 43.1	12 11.0	58 53.2	31 28.4	35 32.1	45 41.3	25 22.9	6 5.5	6 5.5	1 0.9	0 0.0	13 11.9
		70歳以上	32 100.0	8 25.0	3 9.4	14 43.8	9 28.1	7 21.9	4 12.5	8 25.0	3 9.4	4 12.5	2 6.3	2 6.3	8 25.0
	男性	20歳未満	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		20代	30 100.0	12 40.0	3 10.0	11 36.7	6 20.0	15 50.0	16 53.3	12 40.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 3.3
		30代	47 100.0	9 19.1	5 10.6	21 44.7	5 10.6	16 34.0	25 53.2	23 48.9	4 8.5	6 12.8	2 4.3	0 0.0	3 6.4
		40代	47 100.0	18 38.3	5 10.6	13 27.7	9 19.1	18 38.3	18 38.3	15 31.9	4 8.5	6 12.8	2 4.3	3 6.4	2 4.3
		50代	59 100.0	24 40.7	1 1.7	25 42.4	8 13.6	21 35.6	25 42.4	15 25.4	8 13.6	4 6.8	1 1.7	2 3.4	9 15.3
		60代	78 100.0	41 52.6	6 7.7	41 52.6	17 21.8	26 33.3	26 33.3	16 20.5	13 16.7	4 5.1	2 2.6	1 1.3	7 9.0
		70歳以上	48 100.0	18 37.5	4 8.3	22 45.8	12 25.0	11 22.9	14 29.2	9 18.8	7 14.6	3 6.3	0 0.0	2 4.2	10 20.8
	その他	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		20代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		30代	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	2 66.7
		40代	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
		50代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		60代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		70歳以上	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

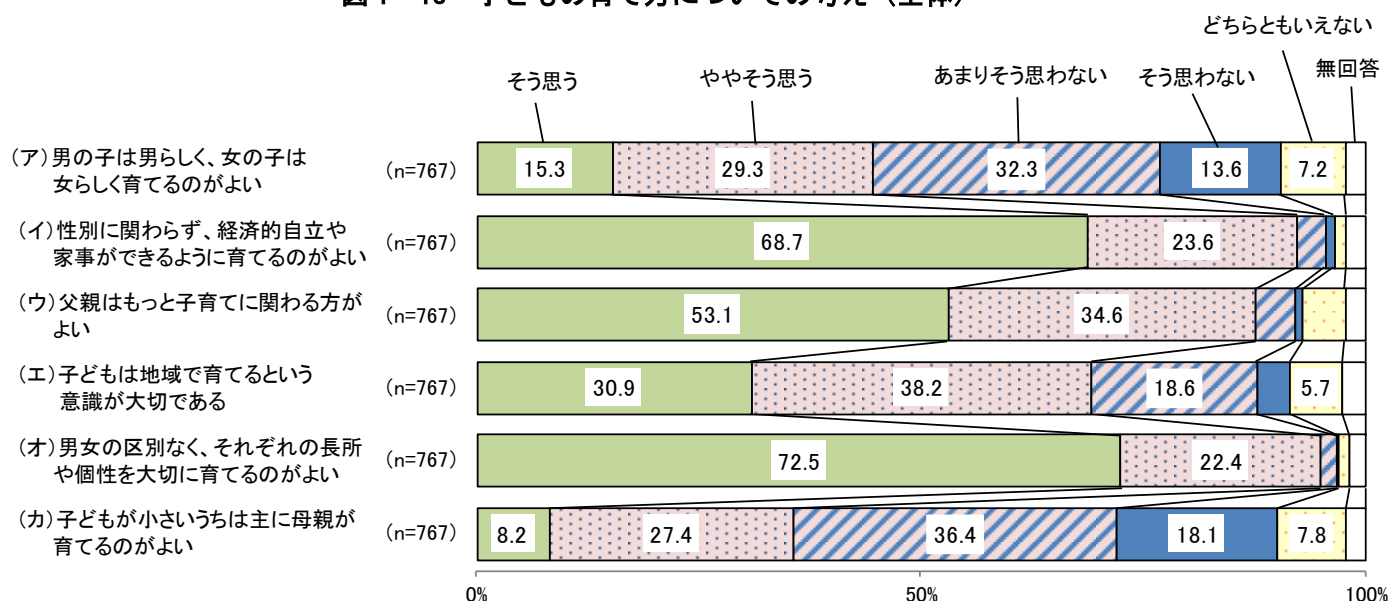
（５）子どもの育て方についての考え

問５．あなたは、次にあげる子どもの育て方についてどのように思いますか。次の（ア）～（カ）の項目ごとに当てはまるものをお答えください。（それぞれ１つに○）

■全体

子どもの育て方の考えについてみると、「そう思う」「ややそう思う」を合わせた《そう思う》の割合は、『（オ）男女の区別なく、それぞれの長所や個性を大切に育てるのがよい』で 94.9%、『（イ）性別に関わらず、経済的自立や家事ができるように育てるのがよい』で 92.3%と特に高くなっています。『（カ）子どもが小さいうちは主に母親が育てるのがよい』は《そう思う》が 35.6%と最も低い割合となっています。

図 1- 18 子どもの育て方についての考え（全体）



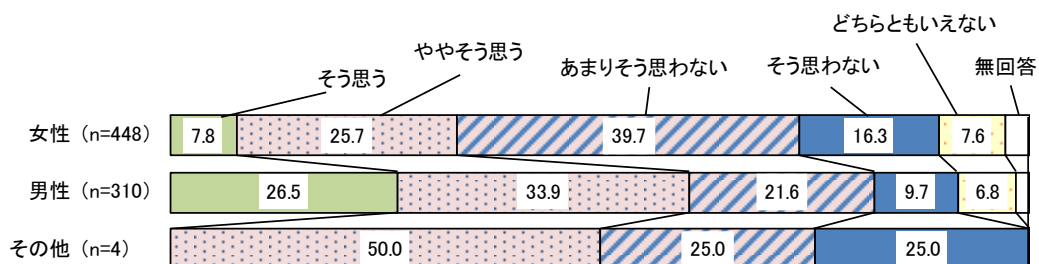
※5%未満値 ⇒ 「あまりそう思わない」：（イ）3.1%、（ウ）4.6%、（オ）1.8%
 ⇒ 「そう思わない」：（イ）1.0%、（ウ）0.8%、（エ）3.8%、（オ）0.3%
 ⇒ 「どちらともいえない」：（イ）1.4%、（ウ）4.7%、（オ）1.2%
 ⇒ 「無回答」：（ア）2.3%、（イ）2.1%、（ウ）2.3%、（エ）2.7%、（オ）1.8%、（カ）2.1%

■性別

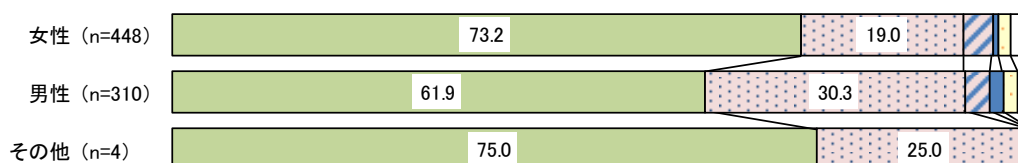
性別でみると、『(イ) 性別に関わらず、経済的自立や家事ができるように育てるのがよい』『(ウ) 父親はもっと子育てに関わる方がよい』『(オ) 男女の区別なく、それぞれの長所や個性を大切に育てるのがよい』では、男女ともに《そう思う》が8割を超えています。『(ア) 男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるのがよい』では、男性で《そう思う》が60.4%と半数以上を占め、女性を26.9ポイント上回っています。

図1-19 子どもの育て方についての考え（性別）

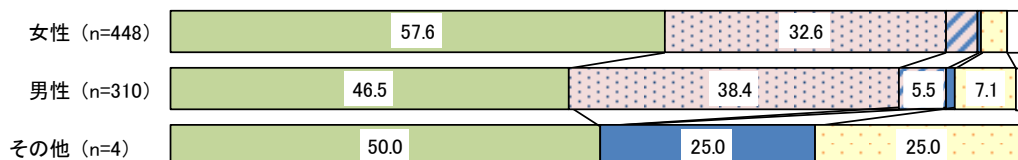
(ア) 男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるのがよい



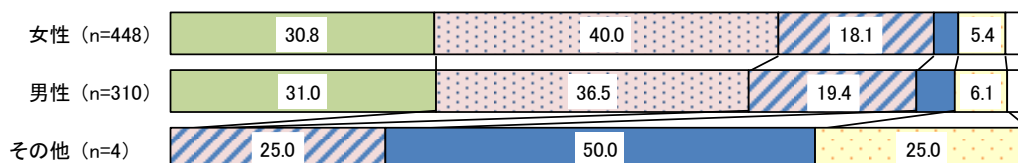
(イ) 性別に関わらず、経済的自立や家事ができるように育てるのがよい



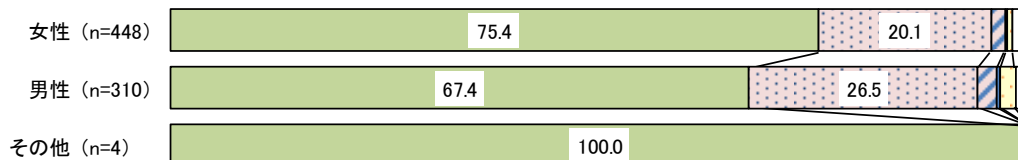
(ウ) 父親はもっと子育てに関わる方がよい



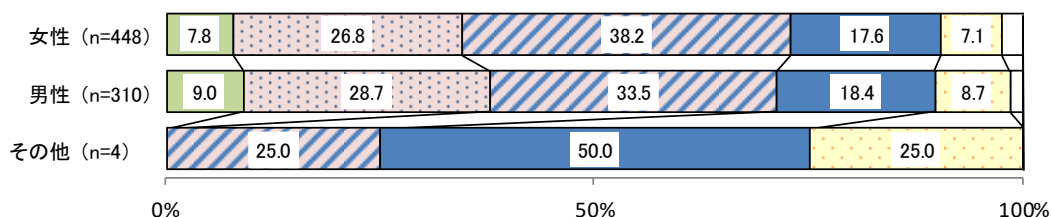
(エ) 子どもは地域で育てるという意識が大切である



(オ) 男女の区別なく、それぞれの長所や個性を大切に育てるのがよい



(カ) 子どもが小さいうちは主に母親が育てるのがよい



※前ページグラフ「問5 子どもの育て方の考え（性別）」5%未満値

- ⇒「そう思う」：(ア) その他 0.0%、(エ) その他 0.0%、(カ) その他 0.0%
- ⇒「ややそう思う」：(ウ) その他 0.0%、(エ) その他 0.0%、(オ) その他 0.0%、(カ) その他 0.0%
- ⇒「あまりそう思わない」：(イ) 女性 3.3%、男性 2.9%、その他 0.0%、(ウ) 女性 3.8%、その他 0.0%、(オ) 女性 1.6%、男性 2.3%、その他 0.0%
- ⇒「そう思わない」：(イ) 女性 0.7%、男性 1.6%、その他 0.0%、(ウ) 女性 0.4%、男性 1.0%、(エ) 女性 2.9%、男性 4.5%、(オ) 女性 0.2%、男性 0.3%、その他 0.0%
- ⇒「どちらともいえない」：(ア) その他 0.0%、(イ) 女性 1.3%、男性 1.6%、その他 0.0%、(ウ) 女性 2.9%、(オ) 女性 0.7%、男性 1.9%、その他 0.0%
- ⇒「無回答」：(ア) 女性 2.9%、男性 1.6%、その他 0.0%、(イ) 女性 2.5%、男性 1.6%、その他 0.0%、(ウ) 女性 2.7%、男性 1.6%、その他 0.0%、(エ) 女性 2.9%、男性 2.6%、その他 0.0%、(オ) 女性 2.0%、男性 1.6%、その他 0.0%、(カ) 女性 2.5%、男性 1.6%、その他 0.0%

3. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

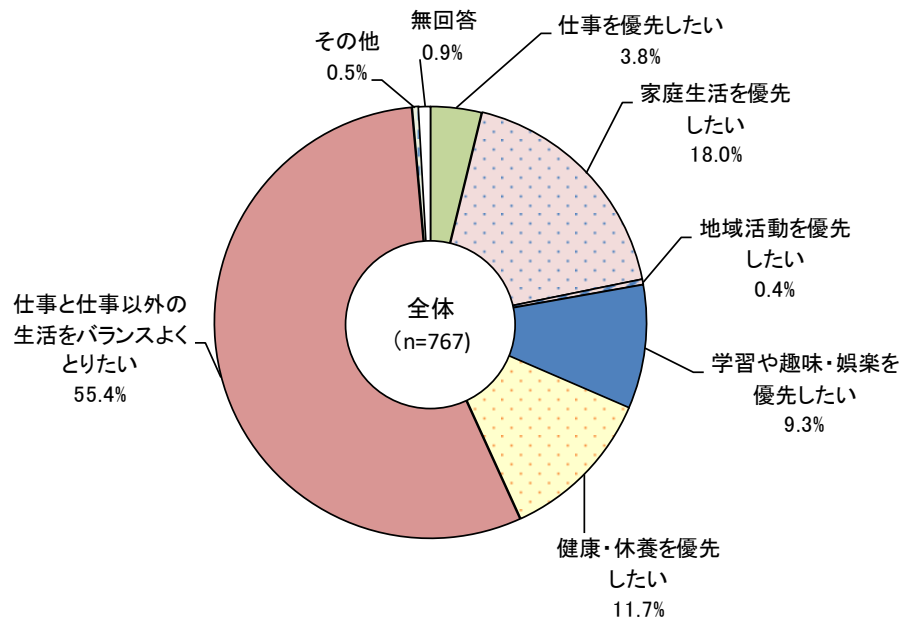
（１）仕事と生活のバランス～理想～

問 6. 仕事と生活のバランスについて、あなたの理想にいちばん近いものをお答えください。（１つに○）

■全体

回答者が理想とする仕事と生活のバランスをみると、全体では「仕事と仕事以外の生活をバランスよくとりたい」が 55.4%で最も高くなっています。

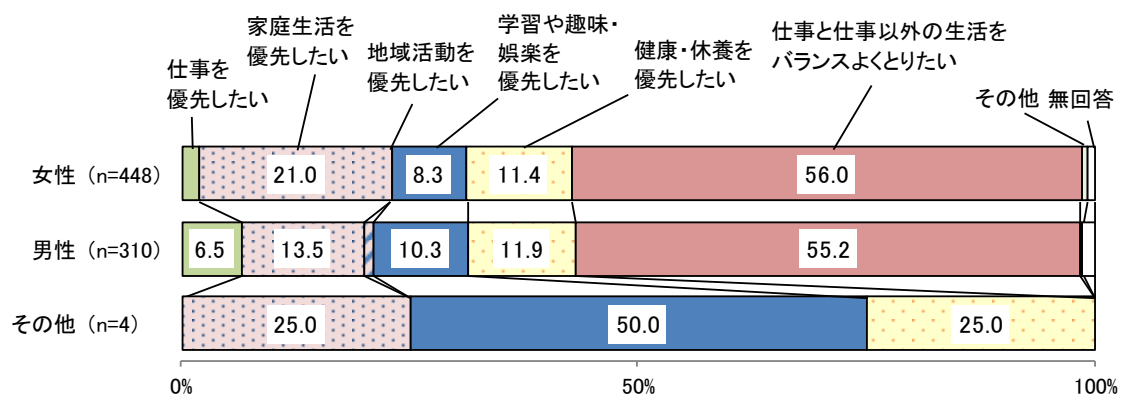
図 1- 20 仕事と生活のバランス～理想～（全体）



■性別

性別でみると、男女ともに「仕事と仕事以外の生活をバランスよくとりたい」が最も高くなっています。

図 1- 21 仕事と生活のバランス～理想～（性別）



※5%未満値 ⇒ 「仕事を優先したい」：女性 2.0%、その他 0.0%
 ⇒ 「地域活動を優先したい」：女性 0.0%、男性 1.0%、その他 0.0%
 ⇒ 「仕事と仕事以外の生活をバランスよくとりたい」：その他 0.0%
 ⇒ 「その他」：女性 0.7%、男性 0.3%、その他 0.0%
 ⇒ 「無回答」：女性 0.7%、男性 1.3%、その他 0.0%

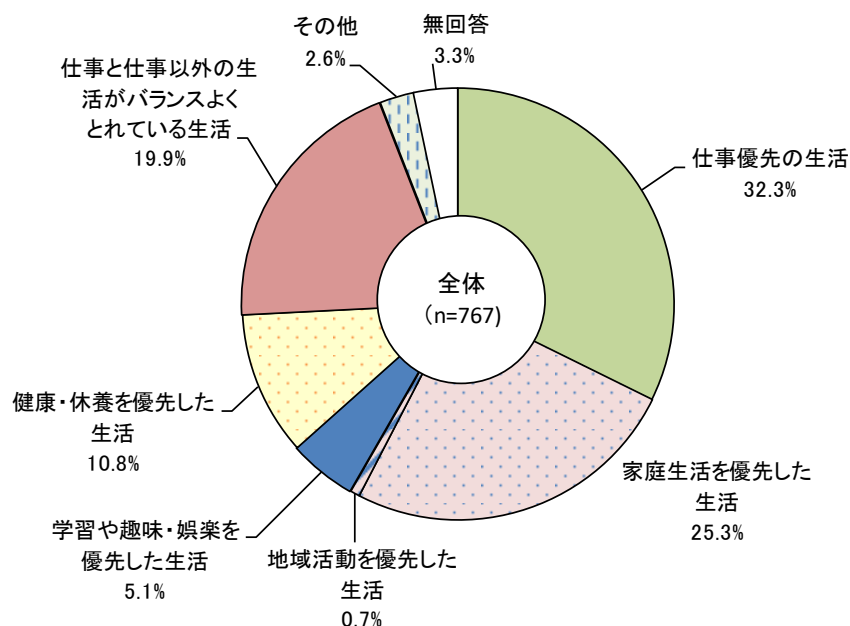
（２）仕事と生活のバランス～現状～

問 7．仕事と生活のバランスについて、あなたの現状にいちばん近いものをお答えください。（１つに○）

■全体

回答者の現状の仕事と生活のバランスをみると、全体では「仕事優先の生活」が 32.3%で最も高く、「家庭生活を優先した生活」が 25.3%、「仕事と仕事以外の生活がバランスよくとれている生活」が 19.9%と続きます。

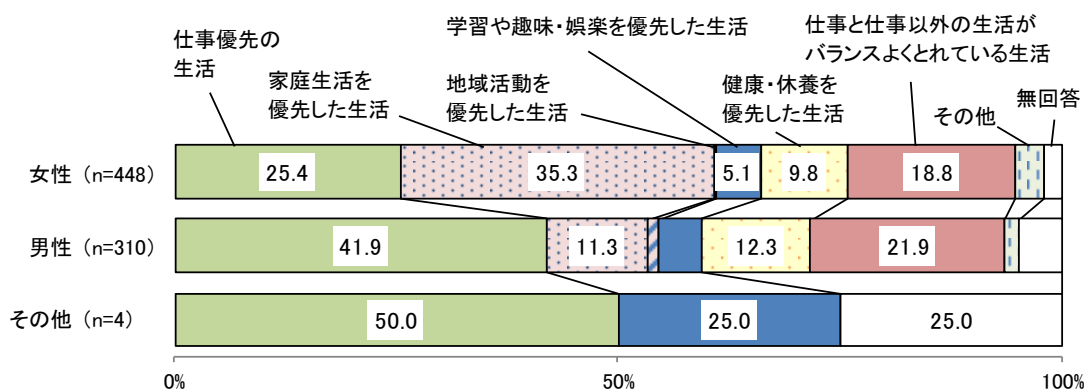
図 1- 22 仕事と生活のバランス～現状～（全体）



■性別

性別でみると、女性は「家庭生活を優先した生活」が 35.3%で最も高くなっています。一方、男性は「仕事優先の生活」が 41.9%で最も高くなっています。「仕事と仕事以外の生活がバランスよくとれている生活」は男女間で大きな差はみられません。

図 1- 23 仕事と生活のバランス～現状～（性別）



※5%未満値

- ⇒「家庭生活を優先した生活」：その他 0.0%
- ⇒「地域活動を優先した生活」：女性 0.2%、男性 1.3%、その他 0.0%
- ⇒「学習や趣味・娯楽を優先した生活」：男性 4.8%
- ⇒「健康・休養を優先した生活」：その他 0.0%

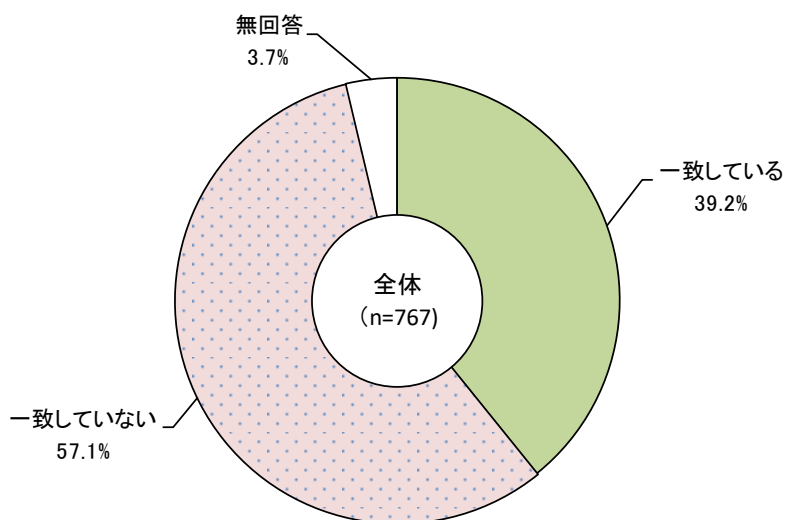
- ⇒「仕事と仕事以外の生活がバランスよくとれている生活」：その他 0.0%
- ⇒「その他」：女性 3.3%、男性 1.6%、その他 0.0%
- ⇒「無回答」：女性 2.0%、男性 4.8%

（３）仕事と生活のバランス～理想と現状の一致～

■全体

仕事と生活のバランスについて、理想と現状の状況をみると、問６と問７で同じ項目を選択し《理想と現状が一致している》回答者は 39.2%、《理想と現状が一致していない》回答者は 57.1%となっており、半数以上が理想と現状にギャップが生じています。

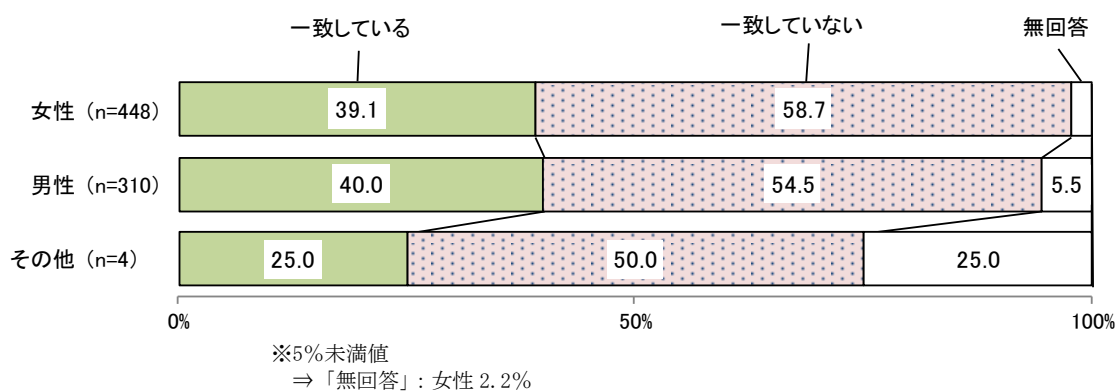
図 1- 24 仕事と生活のバランス～理想と現状の一致～（全体）



■性別

性別でみると、いずれの性別も「一致していない」が半数以上となっています。

図 1- 25 仕事と生活のバランス～理想と現状の一致～（性別）



（４）仕事と生活のバランスについて、理想と現状が異なる原因

【問 6（理想）と問 7（現状）で異なる回答をされた方にお尋ねします】

問 8．仕事と生活のバランスについて、理想と現状が異なる原因は何だと思いませんか。

（当てはまるもの 3 つまでに○）

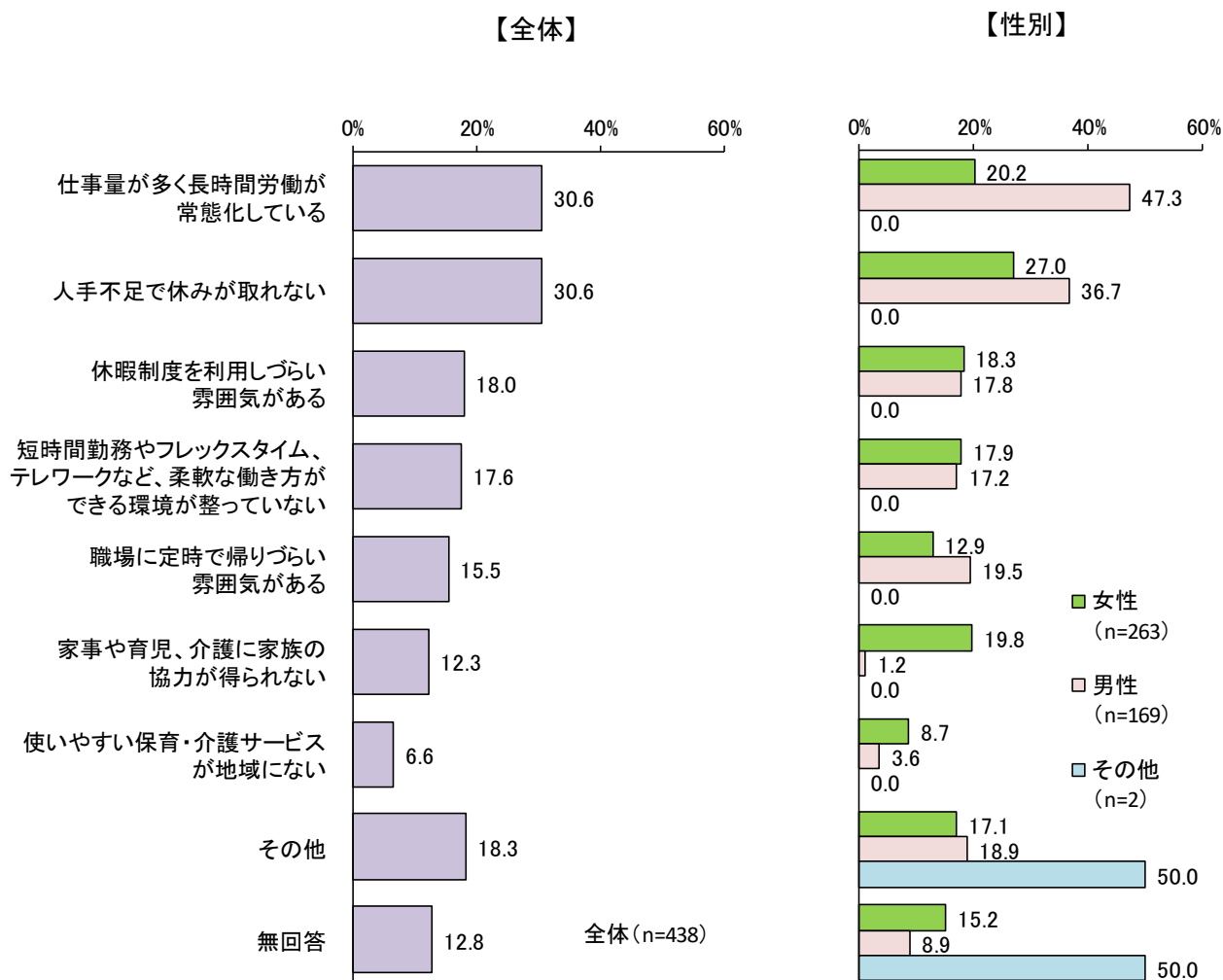
■全体

仕事と生活のバランスについて、理想と現状が異なる原因についてみると、「仕事量が多く長時間労働が常態化している」「人手不足で休みが取れない」がともに 30.6%で最も高くなっています。

■性別

性別でみると、男性では「仕事量が多く長時間労働が常態化している」が 47.3%で、女性を 27.1 ポイント上回っています。女性では「家事や育児、介護に家族の協力が得られない」が 19.8%で 3 番目に高く、男性を 18.6 ポイント上回っています。

図 1- 26 仕事と生活のバランスについて、理想と現状が異なる原因



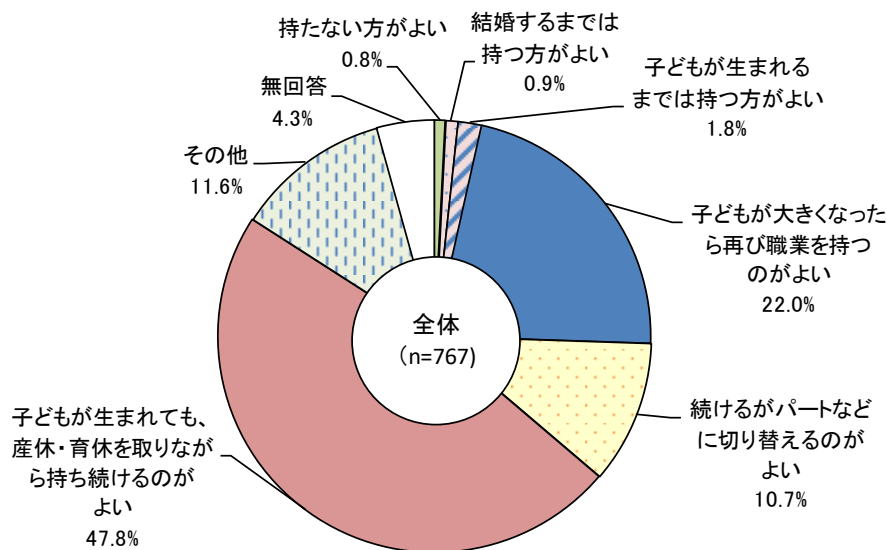
（５）女性が職業を持つことについての意識

問 9．あなたは、女性が職業を持つことについてどうあるべきだと思いますか。（１つに○）

■全体

女性が職業を持つことについての意識をみると、「子どもが生まれても、産休・育休を取りながら持ち続けるのがよい」が 47.8%と最も高く、次いで「子どもが大きくなったら再び職業を持つのがよい」が 22.0%となっています。

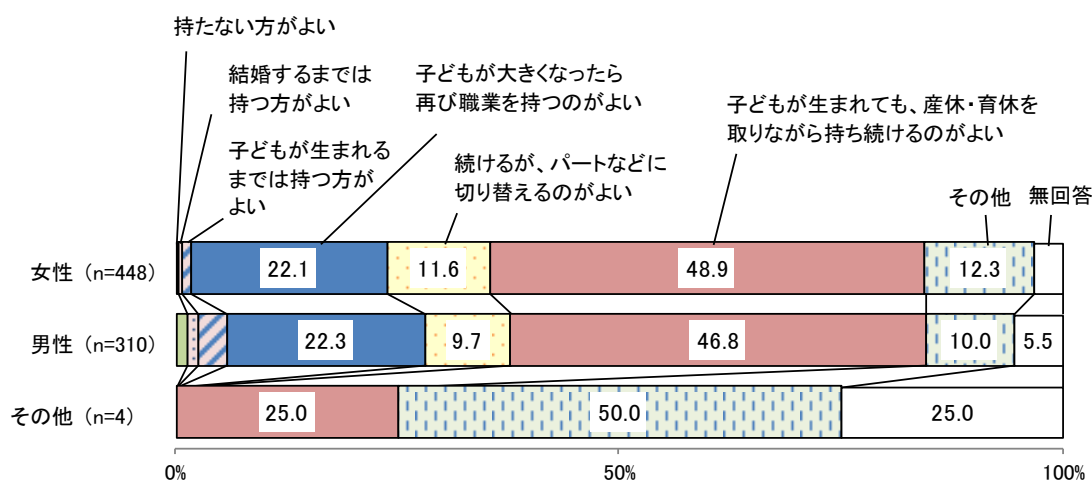
図 1- 27 女性が職業を持つことについての意識（全体）



■性別

性別にみても、男女ともに「子どもが生まれても、産休・育休を取りながら持ち続けるのがよい」と「子どもが大きくなったら再び職業を持つのがよい」の割合が高くなっています。

図 1- 28 女性が職業を持つことについての意識（性別）



※5%未満値 ⇒ 「持たない方がよい」：女性 0.4%、男性 1.3%、その他 0.0%
 ⇒ 「結婚するまでは持つ方がよい」：女性 0.4%、男性 1.3%、その他 0.0%
 ⇒ 「子どもが生まれるまでは持つ方がよい」：女性 0.9%、男性 3.2%、その他 0.0%
 ⇒ 「子どもが大きくなったら再び職業を持つのがよい」：その他 0.0%
 ⇒ 「続けるが、パートなどに切り替えるのがよい」：その他 0.0%
 ⇒ 「無回答」：女性 3.3%

■性・年代別

性・年代別でみると、「子どもが生まれても、産休・育休を取りながら持ち続けるのがよい」は女性の30代、50代、60代と男性の30代、50代で5割を超えて高い一方、男性・女性ともに70歳以上で低くなっています。「子どもが大きくなったら再び職業を持つのがよい」は女性の70歳以上、男性の40代で全体より10ポイント以上上回って高く、男性・女性ともに30代で低くなっています。

表1-7 女性が職業を持つことについての意識（性・年代別）

		(上段:件数/下段:%)								
		全 体	持 た な い 方 が よ い	結 婚 す る ま で は 持 つ 方 が よ い	よ い こ も も が 生 ま れ る ま で は 持 つ 方 が	を こ も も が 大 き く な っ た ら 再 び 職 業	を こ も も が 大 き く な っ た ら 再 び 職 業	を こ も も が 大 き く な っ た ら 再 び 職 業	を こ も も が 大 き く な っ た ら 再 び 職 業	を こ も も が 大 き く な っ た ら 再 び 職 業
		767 100.0	6 0.8	7 0.9	14 1.8	169 22.0	82 10.7	367 47.8	89 11.6	33 4.3
性・年代別	女性	20歳未満	6 100.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	1 16.7	3 50.0	1 16.7	0 0.0
		20代	37 100.0	1 2.7	0 0.0	0 0.0	10 27.0	4 40.5	7 18.9	0 0.0
		30代	85 100.0	0 0.0	0 0.0	1 1.2	11 12.9	14 16.5	47 55.3	11 12.9
		40代	84 100.0	0 0.0	0 0.0	1 1.2	16 19.0	13 15.5	38 45.2	14 16.7
		50代	94 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	17 18.1	11 11.7	48 51.1	15 16.0
		60代	109 100.0	0 0.0	1 0.9	2 1.8	32 29.4	7 6.4	58 53.2	6 5.5
		70歳以上	32 100.0	1 3.1	0 0.0	0 0.0	12 37.5	3 9.4	9 28.1	6 18.8
	男性	20歳未満	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0
		20代	30 100.0	0 0.0	1 3.3	1 3.3	5 16.7	6 20.0	12 40.0	5 16.7
		30代	47 100.0	0 0.0	0 0.0	1 2.1	5 10.6	3 6.4	26 55.3	10 21.3
		40代	47 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	17 36.2	7 14.9	19 40.4	3 6.4
		50代	59 100.0	1 1.7	1 1.7	1 1.7	13 22.0	1 1.7	34 57.6	5 8.5
		60代	78 100.0	1 1.3	0 0.0	5 6.4	15 19.2	9 11.5	38 48.7	6 7.7
		70歳以上	48 100.0	2 4.2	2 4.2	2 4.2	14 29.2	4 8.3	15 31.3	2 4.2
	その他	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		20代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		30代	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3
		40代	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0
		50代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		60代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		70歳以上	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

■性・働き方別

性・働き方別でみると、「子どもが生まれても、産休・育休を取りながら持ち続けるのがよい」は共働きの女性で58.1%と半数を超え、全体より10ポイント以上高くなっています。一方、夫婦のいずれかが家事労働者または無職の男性では4割弱にとどまっています。

表1-8 女性が職業を持つことについての意識（性・働き方別）

			(上段:件数/下段:%)									
			全 体	持 た ない 方 が よ い	結 婚 す る ま で は 持 つ 方 が よ い	子 ど も が 生 ま れ る ま で は 持 つ 方 が よ い	子 ど も が 大 き く な っ た ら 再 び 職 業 を 持 つ の が よ い	続 け る が 、 パ ー ト な ど に 切 り 替 え る の が よ い	子 ど も が 生 ま れ て も 、 産 休 ・ 育 休 を 取 り な が ら 持 ち 続 け る の が よ い	そ の 他	無 回 答	
全 体			767 100.0	6 0.8	7 0.9	14 1.8	169 22.0	82 10.7	367 47.8	89 11.6	33 4.3	
性・働き方別	女性	共働き	155 100.0	1 0.6	0 0.0	0 0.0	22 14.2	23 14.8	90 58.1	15 9.7	4 2.6	
		いずれかが家事または無職	102 100.0	0 0.0	0 0.0	2 2.0	30 29.4	13 12.7	41 40.2	14 13.7	2 2.0	
	男性	共働き	86 100.0	1 1.2	0 0.0	1 1.2	20 23.3	11 12.8	41 47.7	9 10.5	3 3.5	
		いずれかが家事または無職	62 100.0	0 0.0	1 1.6	2 3.2	18 29.0	6 9.7	24 38.7	6 9.7	5 8.1	
	その他	共働き	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		いずれかが家事または無職	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0

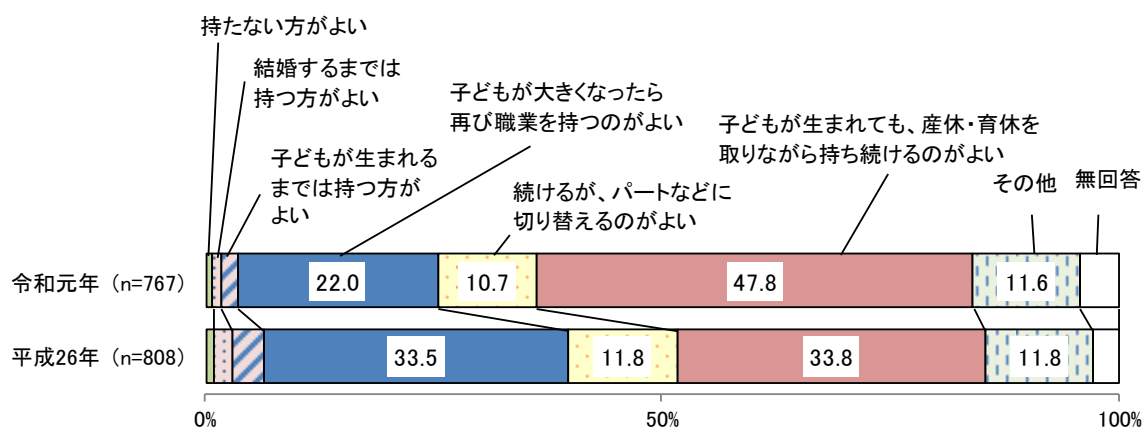
前回調査との比較

草加市男女共同参画アンケート調査（平成 26 年）

草加市在住の 20 歳以上の男女 2,000 名 郵送による調査

本市の前回調査と比較すると、今回調査では「子どもが大きくなったら再び職業を持つのがよい」が平成 26 年調査よりも 11.5 ポイント低く、「子どもが生まれても、産休・育休を取りながら持ち続けるのがよい」が平成 26 年調査よりも 14.0 ポイント上回っています。出産を機に仕事を辞めるのではなく、出産・育児と仕事を両立していく意識が高まっています。

図 1- 29 女性が職業を持つことについての意識（前回調査との比較）



※5%未満値 ⇒ 「持たない方がよい」：令和元年 0.8%、平成 26 年 0.9%
 ⇒ 「結婚するまでは持つ方がよい」：令和元年 0.9%、平成 26 年 2.1%
 ⇒ 「子どもが生まれるまでは持つ方がよい」：令和元年 1.8%、平成 26 年 3.3%
 ⇒ 「無回答」：令和元年 4.3%、平成 26 年 2.8%

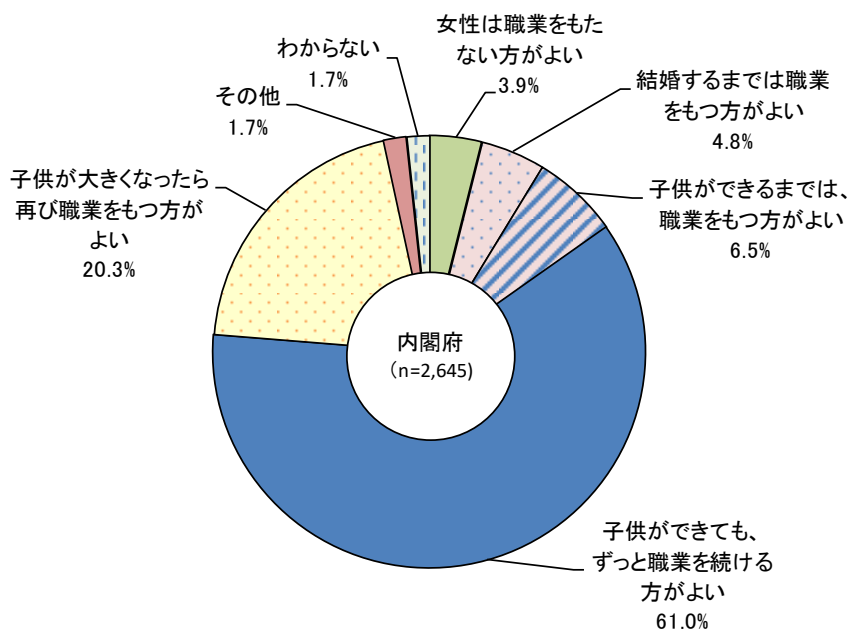
内閣府実施調査の結果

男女共同参画社会に関する世論調査（令和元年 9 月）

全国 18 歳以上の男女 5,000 名 調査員による個別面接聴取

令和元年 9 月の内閣府調査では、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が 61.0%と、最も高くなっています。

図 1- 30 女性が職業を持つことに対する意識（内閣府調査）



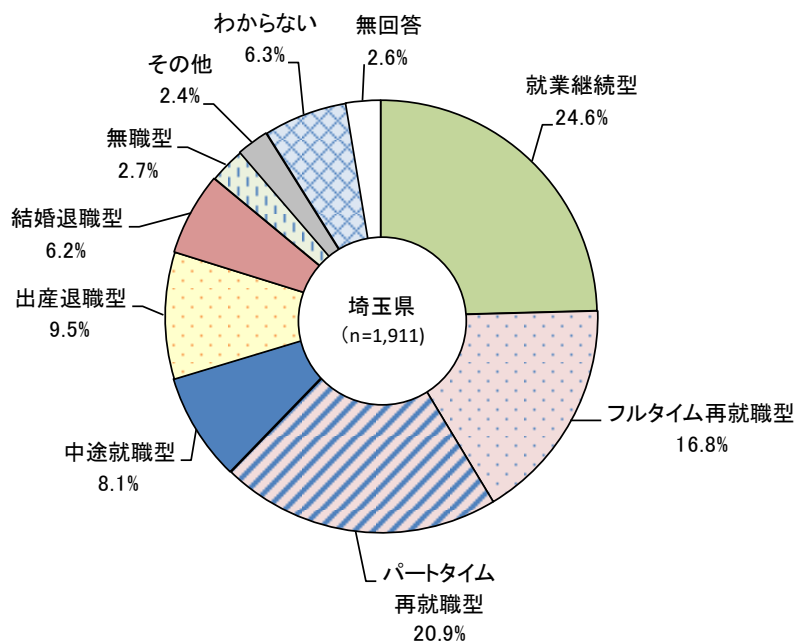
埼玉県実施調査の結果

男女共同参画に関する意識・実態調査（平成 30 年 9 月）

埼玉県内在住の 18 歳以上の男女 5,000 名 郵送による調査

平成 30 年 9 月の埼玉県調査では、「就業継続型」が 24.6%と、最も高くなっています。

図 1- 31 理想とする女性の働き方（埼玉県調査）



（６）女性が働くうえで支障となっていること

問 10. あなたは、女性が結婚・出産後も働き続けたり、結婚・出産などを機会に退職した女性が、再就職したりする上で支障となっていることはどのようなことだと思いますか。
（当てはまるもの３つまでに○）

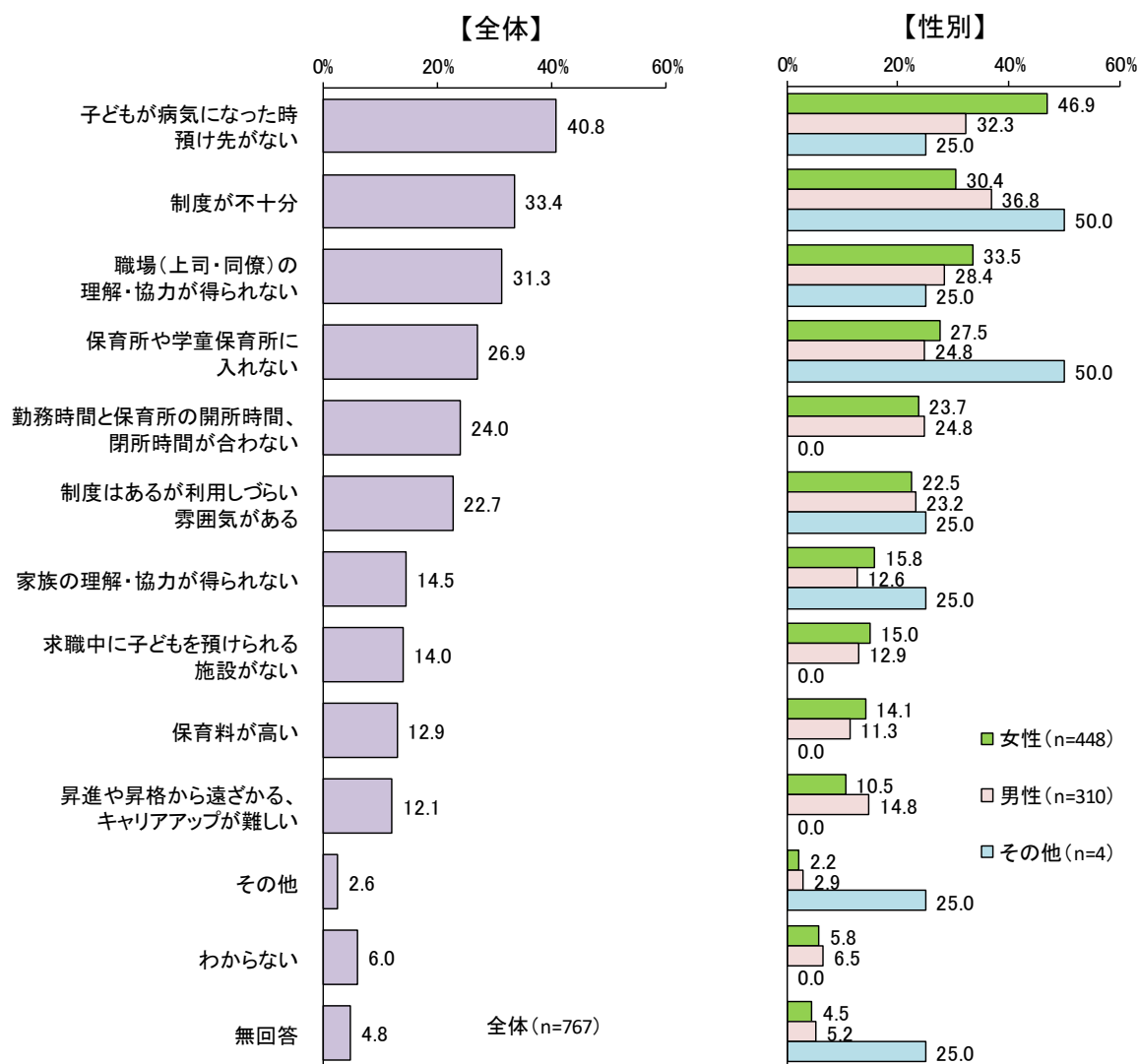
■全体

女性が働くうえで支障となっていることをみると、「子どもが病気になった時預け先がない」が40.8%で最も高く、「制度が不十分」が33.4%で続きます。

■性別

性別でみると、女性では「子どもが病気になった時預け先がない」が最も高く、次いで「職場（上司・同僚）の理解・協力が得られない」となっています。男性では「制度が不十分」が最も高く、次いで「子どもが病気になった時預け先がない」となっています。

図 1- 32 女性が働く上で支障となっていること



■性・年代別

性・年代別でみると、女性の30代では「子どもが病気になった時預け先がない」「保育所や学童保育所に入れない」が、ともに全体を10ポイント以上上回っています。また女性の20代でも「保育所や学童保育所に入れない」が全体を10ポイント以上上回っています。男性の20代では「職場（上司・同僚）の理解・協力が得られない」「昇進や昇格から遠ざかる・キャリアアップが難しい」が、男性の30代では「制度が不十分」がいずれも最も高く、全体を10ポイント以上上回っています。

表1-9 女性が働くうえで支障となっていること（性・年代別）

		(上段:件数/下段:%)														
		全 体	家 族 の 理 解 ・ 協 力 が 得 ら れ な い	職 場 （ 上 司 ・ 同 僚 ） の 理 解 ・ 協 力 が 得 ら れ な い	制 度 が 不 十 分	制 度 は あ る が 利 用 し づ ら い 雰 囲 が あ る	昇 進 や 昇 格 が 難 い ・ キ ャ リ ア ア ッ プ が 難 い	子 ど も が 病 気 に な っ た 時 預 け 先 が な い	保 育 所 や 学 童 保 育 所 に 入 れ な い	保 育 料 が 高 い	求 職 中 に 子 ど も を 預 け ら れ る 施 設 が な い	開 所 時 間 ・ 保 育 所 の 閉 所 時 間 の 合 わ な い	そ の 他	わ か ら な い	無 回 答	
全 体		767 100.0	111 14.5	240 31.3	256 33.4	174 22.7	93 12.1	313 40.8	206 26.9	99 12.9	107 14.0	184 24.0	20 2.6	46 6.0	37 4.8	
性・年代別	女性	20歳未満	6 100.0	0 0.0	3 50.0	2 33.3	1 16.7	1 16.7	4 66.7	1 16.7	1 16.7	2 33.3	3 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		20代	37 100.0	4 10.8	12 32.4	13 35.1	8 21.6	9 24.3	12 32.4	15 40.5	4 10.8	7 18.9	9 24.3	0 0.0	4 10.8	0 0.0
		30代	85 100.0	10 11.8	34 40.0	22 25.9	18 21.2	13 15.3	46 54.1	39 45.9	15 17.6	17 20.0	24 28.2	1 1.2	0 0.0	1 1.2
		40代	84 100.0	12 14.3	32 38.1	23 27.4	26 31.0	8 9.5	40 47.6	17 20.2	10 11.9	12 14.3	19 22.6	2 2.4	7 8.3	2 2.4
		50代	94 100.0	16 17.0	30 31.9	22 23.4	24 25.5	9 9.6	47 50.0	23 24.5	13 13.8	8 8.5	19 20.2	4 4.3	6 6.4	4 4.3
		60代	109 100.0	27 24.8	30 27.5	44 40.4	20 18.3	6 5.5	52 47.7	21 19.3	17 15.6	18 16.5	27 24.8	2 1.8	4 3.7	5 4.6
		70歳以上	32 100.0	2 6.3	9 28.1	9 28.1	4 12.5	1 3.1	9 28.1	6 18.8	3 9.4	3 12.5	4 3.1	1 15.6	5 25.0	8 25.0
	男性	20歳未満	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		20代	30 100.0	1 3.3	13 43.3	7 23.3	8 26.7	13 43.3	7 23.3	7 23.3	5 16.7	6 20.0	10 33.3	1 3.3	0 0.0	0 0.0
		30代	47 100.0	3 6.4	16 34.0	23 48.9	7 14.9	7 14.9	13 27.7	16 34.0	5 10.6	4 8.5	13 27.7	3 6.4	2 4.3	2 4.3
		40代	47 100.0	3 6.4	15 31.9	16 34.0	15 31.9	7 14.9	16 34.0	10 21.3	4 8.5	7 14.9	12 25.5	1 2.1	4 8.5	1 2.1
		50代	59 100.0	5 8.5	12 20.3	22 37.3	14 23.7	8 13.6	25 42.4	17 28.8	10 16.9	11 18.6	14 23.7	1 1.7	4 6.8	3 5.1
		60代	78 100.0	18 23.1	24 30.8	27 34.6	21 26.9	8 10.3	29 37.2	15 19.2	7 9.0	6 7.7	20 25.6	3 3.8	4 5.1	3 3.8
		70歳以上	48 100.0	9 18.8	8 16.7	19 39.6	7 14.6	2 4.2	9 18.8	11 22.9	4 8.3	6 12.5	8 16.7	0 0.0	6 12.5	7 14.6
	その他	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		20代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		30代	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	1 33.3	0 0.0	1 33.3	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3
		40代	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
		50代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		60代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		70歳以上	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

■職業別

職業別でみると、無職では「制度が不十分」が 41.4%で、最も高くなっています。また家事従事者では「制度はあるが、利用しづらい雰囲気がある」が 33.0%と、全体を 10 ポイント以上上回っています。

表 1- 10 女性が働くうえで支障となっていること（職業別）

(上段:件数/下段:%)																
		全 体	家 族 の 理 解 ・ 協 力 が 得 ら れ な い	職 場 （ 上 司 ・ 同 僚 ） の 理 解 ・ 協 力 が 得 ら れ な い	制 度 が 不 十 分	制 度 は あ る が 利 用 し づ ら い 雰 囲 気 が あ る	昇 進 や 昇 格 の 理 解 ・ キ ャ リ ア ア ッ グ が 難 し い	子 ど も が 病 が な い た 時 預 け 先 が な い	保 育 所 や 学 童 保 育 所 に 入 れ な い	保 育 料 が 高 い	求 職 中 に 子 ど も を 預 け る に 施 設 が な い	開 所 時 間 と 保 育 所 時 間 の 合 わ な い	勤 務 時 間 と 開 所 時 間 の 合 わ な い	そ の 他	わ か ら な い	無 回 答
全 体		767 100.0	111 14.5	240 31.3	256 33.4	174 22.7	93 12.1	313 40.8	206 26.9	99 12.9	107 14.0	184 24.0	20 2.6	46 6.0	37 4.8	
職 業 別	自営業	45 100.0	8 17.8	12 26.7	12 26.7	2 4.4	8 17.8	15 33.3	6 13.3	7 15.6	5 11.1	8 17.8	2 4.4	6 13.3	4 8.9	
	会社員・公務員・団体職員	290 100.0	32 11.0	92 31.7	96 33.1	63 21.7	51 17.6	115 39.7	87 30.0	37 12.8	42 14.5	93 32.1	10 3.4	10 3.4	9 3.1	
	パート・アルバイト	166 100.0	29 17.5	52 31.3	53 31.9	46 27.7	10 6.0	76 45.8	46 27.7	24 14.5	25 15.1	33 19.9	3 1.8	12 7.2	5 3.0	
	家事従事者	91 100.0	17 18.7	31 34.1	25 27.5	30 33.0	8 8.8	45 49.5	24 26.4	11 12.1	11 12.1	13 14.3	3 3.3	3 3.3	4 4.4	
	学生	10 100.0	0 0.0	6 60.0	2 20.0	1 10.0	5 50.0	5 50.0	4 40.0	0 0.0	3 30.0	4 40.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
	無職	133 100.0	19 14.3	38 28.6	55 41.4	28 21.1	10 7.5	47 35.3	27 20.3	16 12.0	17 12.8	26 19.5	1 0.8	13 9.8	11 8.3	
	その他	25 100.0	5 20.0	8 32.0	9 36.0	4 16.0	1 4.0	7 28.0	8 32.0	3 12.0	4 16.0	6 24.0	1 4.0	2 8.0	3 12.0	

（７）職場における男女平等の状況

【問 11～問 14 は、現在、働いているすべての方にお尋ねします】

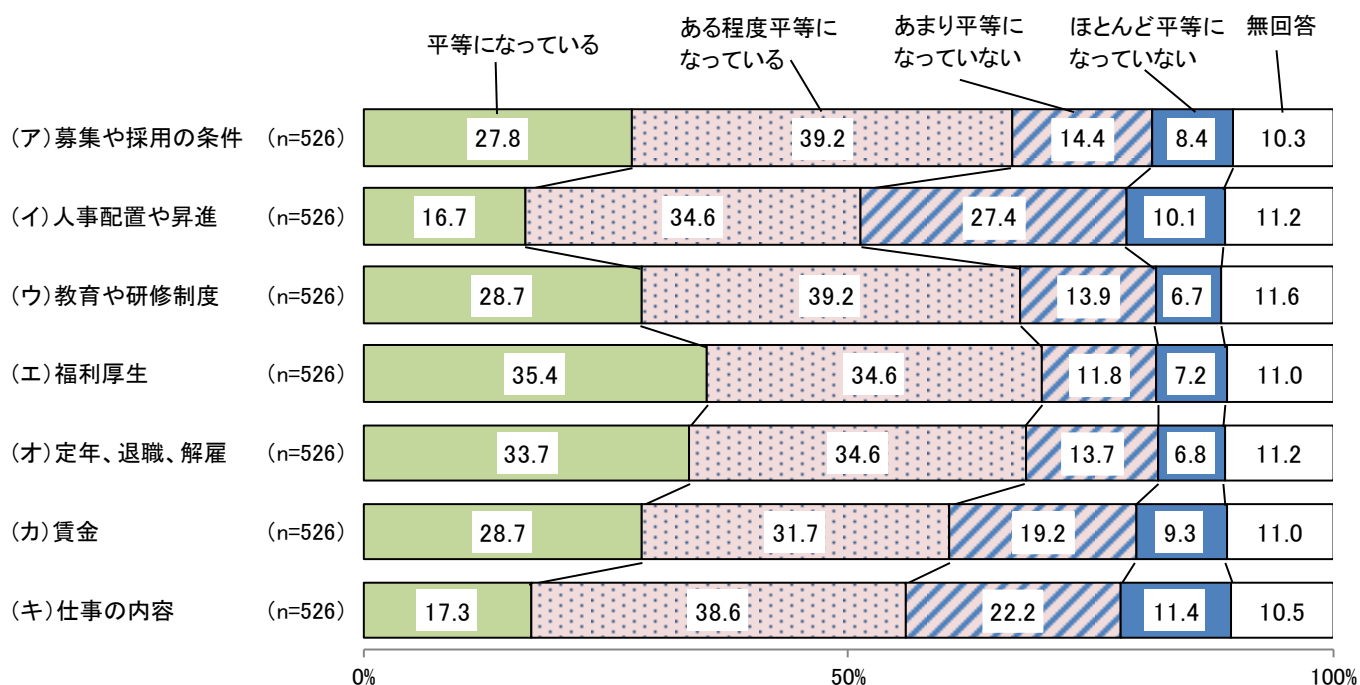
問 11. あなたの職場では、次の（ア）～（キ）において、男女平等になっていますか。

（それぞれ 1 つに○）

■全体

職場における男女平等の状況をみると、「平等になっている」と「ある程度平等になっている」を合わせた《平等である》は、『（ア）募集や採用の条件』『（ウ）教育や研修制度』『（エ）福利厚生』『（オ）定年、退職、解雇』について概ね 7 割となっています。『（イ）人事配置や昇進』『（キ）仕事の内容』については、6 割を下回っています。

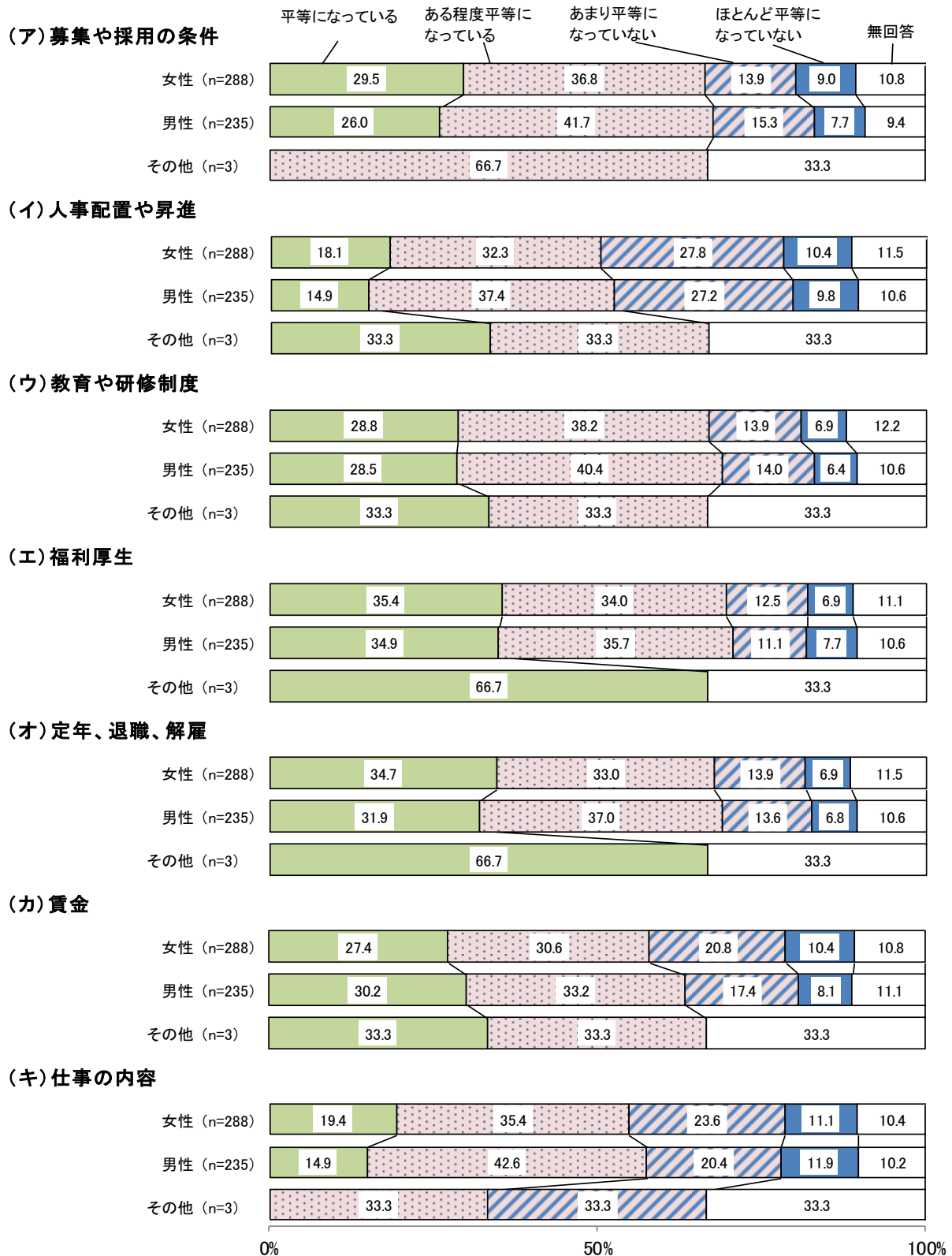
図 1- 33 職場における男女平等の状況（全体）



■性別

性別でみると、全ての項目において《平等である》の割合は男性が高いものの、『(カ) 賃金』『(キ) 仕事の内容』を除く項目では2ポイント以内の差にとどまっています。『(カ) 賃金』では5.4ポイント、『(キ) 仕事の内容』では2.7ポイントと差がやや大きくなっています。

図1-34 職場における男女平等の状況（性別）



※前ページグラフ「問 11 職場における男女平等の状況（性別）」5%未満値

⇒「平等になっている」：(ア) その他 0.0%、(キ) その他 0.0%

⇒「ある程度平等になっている」：(エ) その他 0.0%、(オ) その他 0.0%、

⇒「あまり程度平等になっていない」：(ア) その他 0.0%、(イ) その他 0.0%、(ウ) その他 0.0%、
(エ) その他 0.0%、(オ) その他 0.0%、(カ) その他 0.0%、

⇒「ほとんど平等になっていない」：(ア) その他 0.0%、(イ) その他 0.0%、(ウ) その他 0.0%、
(エ) その他 0.0%、(オ) その他 0.0%、(カ) その他 0.0%、(キ) その他 0.0%

■性・年代別

『(ア) 募集や採用の条件』について、性・年代別でみると、《平等である》は女性の 40 代、50 代、男性の 50 代、60 代で 7 割を超え、高くなっています。

表 1- 11 職場における男女平等の状況（性・年代別） （ア）募集や採用の条件

			(上段:件数/下段:%)								
			全 体	平等になって いる	ある程度 平等になって いる	あまり平等に なっていない	ほとんど平等 になって いない	無回答		平等である (%)	平等でない (%)
全 体			526 100.0	146 27.8	206 39.2	76 14.4	44 8.4	54 10.3		67.0	22.8
性・年代別	女性	20歳未満	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0		0.0	0.0
		20代	30 100.0	9 30.0	11 36.7	6 20.0	3 10.0	1 3.3		66.7	30.0
		30代	58 100.0	20 34.5	19 32.8	9 15.5	6 10.3	4 6.9		67.3	25.8
		40代	65 100.0	22 33.8	26 40.0	10 15.4	4 6.2	3 4.6		73.8	21.6
		50代	70 100.0	23 32.9	29 41.4	7 10.0	6 8.6	5 7.1		74.3	18.6
		60代	53 100.0	10 18.9	19 35.8	7 13.2	5 9.4	12 22.6		54.7	22.6
		70歳以上	10 100.0	1 10.0	1 10.0	1 10.0	2 20.0	5 50.0		20.0	30.0
	男性	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0		0.0	0.0
		20代	27 100.0	9 33.3	9 33.3	7 25.9	2 7.4	0 0.0		66.6	33.3
		30代	46 100.0	11 23.9	20 43.5	6 13.0	7 15.2	2 4.3		67.4	28.2
		40代	43 100.0	8 18.6	21 48.8	9 20.9	4 9.3	1 2.3		67.4	30.2
		50代	56 100.0	16 28.6	24 42.9	8 14.3	3 5.4	5 8.9		71.5	19.7
		60代	50 100.0	15 30.0	21 42.0	5 10.0	2 4.0	7 14.0		72.0	14.0
		70歳以上	13 100.0	2 15.4	3 23.1	1 7.7	0 0.0	7 53.8		38.5	7.7
	その他	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0		0.0	0.0
		20代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0		0.0	0.0
		30代	2 100.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0		50.0	0.0
		40代	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0		100.0	0.0
		50代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0		0.0	0.0
		60代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0		0.0	0.0
		70歳以上	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0		0.0	0.0

『(イ) 人事配置や昇進』について、性・年代別でみると、《平等でない》は女性の20代、男性の20代、30代で5割前後と比較的高くなっています。

表1-12 職場における男女平等の状況（性・年代別） （イ）人事配置や昇進

			(上段:件数/下段:%)						平等である (%)	平等でない (%)
			全 体	平等になって いる	ある程度 平等になって いる	あまり平等に なっていない	ほとんど平等 になって いない	無回答		
全 体			526 100.0	88 16.7	182 34.6	144 27.4	53 10.1	59 11.2	51.3	37.5
性・年代別	女性	20歳未満	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0.0	0.0
		20代	30 100.0	7 23.3	6 20.0	12 40.0	4 13.3	1 3.3	43.3	53.3
		30代	58 100.0	11 19.0	18 31.0	16 27.6	9 15.5	4 6.9	50.0	43.1
		40代	65 100.0	14 21.5	21 32.3	19 29.2	7 10.8	4 6.2	53.8	40.0
		50代	70 100.0	15 21.4	24 34.3	19 27.1	6 8.6	6 8.6	55.7	35.7
		60代	53 100.0	4 7.5	20 37.7	13 24.5	4 7.5	12 22.6	45.2	32.0
		70歳以上	10 100.0	1 10.0	3 30.0	1 10.0	0 0.0	5 50.0	40.0	10.0
	男性	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		20代	27 100.0	5 18.5	9 33.3	12 44.4	1 3.7	0 0.0	51.8	48.1
		30代	46 100.0	7 15.2	14 30.4	17 37.0	6 13.0	2 4.3	45.6	50.0
		40代	43 100.0	6 14.0	20 46.5	11 25.6	5 11.6	1 2.3	60.5	37.2
		50代	56 100.0	10 17.9	22 39.3	14 25.0	4 7.1	6 10.7	57.2	32.1
		60代	50 100.0	6 12.0	20 40.0	9 18.0	7 14.0	8 16.0	52.0	32.0
		70歳以上	13 100.0	1 7.7	3 23.1	1 7.7	0 0.0	8 61.5	30.8	7.7
	その他	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		20代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		30代	2 100.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	50.0	0.0
		40代	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	100.0	0.0
		50代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		60代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		70歳以上	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0

『(ウ) 教育や研修制度』について、性・年代別でみると、《平等である》は男女ともに 20 代から 40 代及び女性の 50 代で 7 割を超えています。特に男性の 20 代では 81.5%と高くなっています。

表 1- 13 職場における男女平等の状況（性・年代別） （ウ）教育や研修制度

			(上段:件数/下段:%)							
			全 体	平等になっ ている	ある程度 平等になっ ている	あまり平等に なっていない	ほとんど平等 になって いない	無回答	平等である (%)	平等でない (%)
全 体			526 100.0	151 28.7	206 39.2	73 13.9	35 6.7	61 11.6	67.9	20.6
性・年代別	女性	20歳未満	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0.0	0.0
		20代	30 100.0	10 33.3	11 36.7	6 20.0	2 6.7	1 3.3	70.0	26.7
		30代	58 100.0	17 29.3	26 44.8	8 13.8	3 5.2	4 6.9	74.1	19.0
		40代	65 100.0	23 35.4	24 36.9	12 18.5	2 3.1	4 6.2	72.3	21.6
		50代	70 100.0	23 32.9	30 42.9	3 4.3	8 11.4	6 8.6	75.8	15.7
		60代	53 100.0	9 17.0	17 32.1	9 17.0	5 9.4	13 24.5	49.1	26.4
		70歳以上	10 100.0	1 10.0	1 10.0	2 20.0	0 0.0	6 60.0	20.0	20.0
	男性	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		20代	27 100.0	14 51.9	8 29.6	4 14.8	1 3.7	0 0.0	81.5	18.5
		30代	46 100.0	14 30.4	20 43.5	8 17.4	2 4.3	2 4.3	73.9	21.7
		40代	43 100.0	11 25.6	22 51.2	5 11.6	4 9.3	1 2.3	76.8	20.9
		50代	56 100.0	17 30.4	20 35.7	8 14.3	5 8.9	6 10.7	66.1	23.2
		60代	50 100.0	10 20.0	23 46.0	6 12.0	3 6.0	8 16.0	66.0	18.0
		70歳以上	13 100.0	1 7.7	2 15.4	2 15.4	0 0.0	8 61.5	23.1	15.4
	その他	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		20代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		30代	2 100.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	50.0	0.0
		40代	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	100.0	0.0
		50代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		60代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		70歳以上	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0

『(エ) 福利厚生』について、性・年代別でみると、《平等である》は男女ともに20代から50代で7割を超えています。特に男性の20代で85.2%、同30代で80.5%と高くなっています。

表1-14 職場における男女平等の状況（性・年代別） （エ）福利厚生

			(上段:件数/下段:%)							
			全 体	平等になって いる	ある程度 平等になって いる	あまり平等に なっていない	ほとんど平等 になって いない	無回答	平等である (%)	平等でない (%)
全 体			526 100.0	186 35.4	182 34.6	62 11.8	38 7.2	58 11.0	70.0	19.0
性・年代別	女性	20歳未満	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0.0	0.0
		20代	30 100.0	13 43.3	9 30.0	5 16.7	2 6.7	1 3.3	73.3	23.4
		30代	58 100.0	22 37.9	22 37.9	6 10.3	3 5.2	5 8.6	75.8	15.5
		40代	65 100.0	28 43.1	21 32.3	8 12.3	3 4.6	5 7.7	75.4	16.9
		50代	70 100.0	27 38.6	26 37.1	6 8.6	5 7.1	6 8.6	75.7	15.7
		60代	53 100.0	12 22.6	17 32.1	9 17.0	5 9.4	10 18.9	54.7	26.4
		70歳以上	10 100.0	0 0.0	2 20.0	2 20.0	2 20.0	4 40.0	20.0	40.0
	男性	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		20代	27 100.0	14 51.9	9 33.3	3 11.1	1 3.7	0 0.0	85.2	14.8
		30代	46 100.0	16 34.8	21 45.7	3 6.5	4 8.7	2 4.3	80.5	15.2
		40代	43 100.0	16 37.2	17 39.5	5 11.6	4 9.3	1 2.3	76.7	20.9
		50代	56 100.0	21 37.5	20 35.7	7 12.5	2 3.6	6 10.7	73.2	16.1
		60代	50 100.0	12 24.0	16 32.0	7 14.0	7 14.0	8 16.0	56.0	28.0
		70歳以上	13 100.0	3 23.1	1 7.7	1 7.7	0 0.0	8 61.5	30.8	7.7
	その他	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		20代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		30代	2 100.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	50.0	0.0
		40代	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	100.0	0.0
		50代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		60代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		70歳以上	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0

『(オ) 定年、退職、解雇』について、性・年代別でみると、《平等である》は男性の20代で92.6%と特に高くなっています。また、女性の20代から50代でも7割を超えています。一方、《平等でない》は、女性の70歳以上で40.0%と、全体を10ポイント以上上回っています。

表1-15 職場における男女平等の状況（性・年代別） （オ）定年・退職・解雇

			(上段:件数/下段:%)							
			全 体	平等になって いる	ある程度 平等になって いる	あまり平等に なっていない	ほとんど平等 になって いない	無回答	平等である (%)	平等でない (%)
全 体			526 100.0	177 33.7	182 34.6	72 13.7	36 6.8	59 11.2	68.3	20.5
性・年代別	女性	20歳未満	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0.0	0.0
		20代	30 100.0	14 46.7	8 26.7	4 13.3	3 10.0	1 3.3	73.4	23.3
		30代	58 100.0	22 37.9	23 39.7	5 8.6	3 5.2	5 8.6	77.6	13.8
		40代	65 100.0	26 40.0	22 33.8	10 15.4	3 4.6	4 6.2	73.8	20.0
		50代	70 100.0	25 35.7	25 35.7	8 11.4	5 7.1	7 10.0	71.4	18.5
		60代	53 100.0	13 24.5	15 28.3	10 18.9	5 9.4	10 18.9	52.8	28.3
		70歳以上	10 100.0	0 0.0	1 10.0	3 30.0	1 10.0	5 50.0	10.0	40.0
	男性	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		20代	27 100.0	17 63.0	8 29.6	1 3.7	1 3.7	0 0.0	92.6	7.4
		30代	46 100.0	15 32.6	18 39.1	7 15.2	4 8.7	2 4.3	71.7	23.9
		40代	43 100.0	13 30.2	17 39.5	9 20.9	3 7.0	1 2.3	69.7	27.9
		50代	56 100.0	18 32.1	24 42.9	6 10.7	2 3.6	6 10.7	75.0	14.3
		60代	50 100.0	10 20.0	18 36.0	8 16.0	6 12.0	8 16.0	56.0	28.0
		70歳以上	13 100.0	2 15.4	2 15.4	1 7.7	0 0.0	8 61.5	30.8	7.7
	その他	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		20代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		30代	2 100.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	50.0	0.0
		40代	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	100.0	0.0
		50代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		60代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		70歳以上	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0

『(カ) 賃金』について、性・年代別でみると、《平等である》は男性の20代で92.6%と高くなっています。一方、《平等でない》は、女性の70歳以上で40.0%と、全体を10ポイント以上上回っています。

表1- 16 職場における男女平等の状況（性・年代別） （カ）賃金

			(上段:件数/下段:%)						平等である (%)	平等でない (%)
			全 体	平等になって いる	ある程度 平等になって いる	あまり平等に なっていない	ほとんど平等 になって いない	無回答		
全 体			526 100.0	151 28.7	167 31.7	101 19.2	49 9.3	58 11.0	60.4	28.5
性・年代別	女 性	20歳未満	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0.0	0.0
		20代	30 100.0	8 26.7	10 33.3	5 16.7	6 20.0	1 3.3	60.0	36.7
		30代	58 100.0	17 29.3	19 32.8	13 22.4	5 8.6	4 6.9	62.1	31.0
		40代	65 100.0	19 29.2	21 32.3	15 23.1	6 9.2	4 6.2	61.5	32.3
		50代	70 100.0	24 34.3	22 31.4	13 18.6	5 7.1	6 8.6	65.7	25.7
		60代	53 100.0	11 20.8	14 26.4	11 20.8	7 13.2	10 18.9	47.2	34.0
		70歳以上	10 100.0	0 0.0	1 10.0	3 30.0	1 10.0	5 50.0	10.0	40.0
	男 性	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		20代	27 100.0	15 55.6	10 37.0	1 3.7	1 3.7	0 0.0	92.6	7.4
		30代	46 100.0	14 30.4	17 37.0	9 19.6	4 8.7	2 4.3	67.4	28.3
		40代	43 100.0	12 27.9	15 34.9	10 23.3	5 11.6	1 2.3	62.8	34.9
		50代	56 100.0	17 30.4	19 33.9	8 14.3	5 8.9	7 12.5	64.3	23.2
		60代	50 100.0	12 24.0	16 32.0	10 20.0	4 8.0	8 16.0	56.0	28.0
		70歳以上	13 100.0	1 7.7	1 7.7	3 23.1	0 0.0	8 61.5	15.4	23.1
	そ の 他	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		20代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		30代	2 100.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	50.0	0.0
		40代	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	100.0	0.0
		50代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		60代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		70歳以上	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0

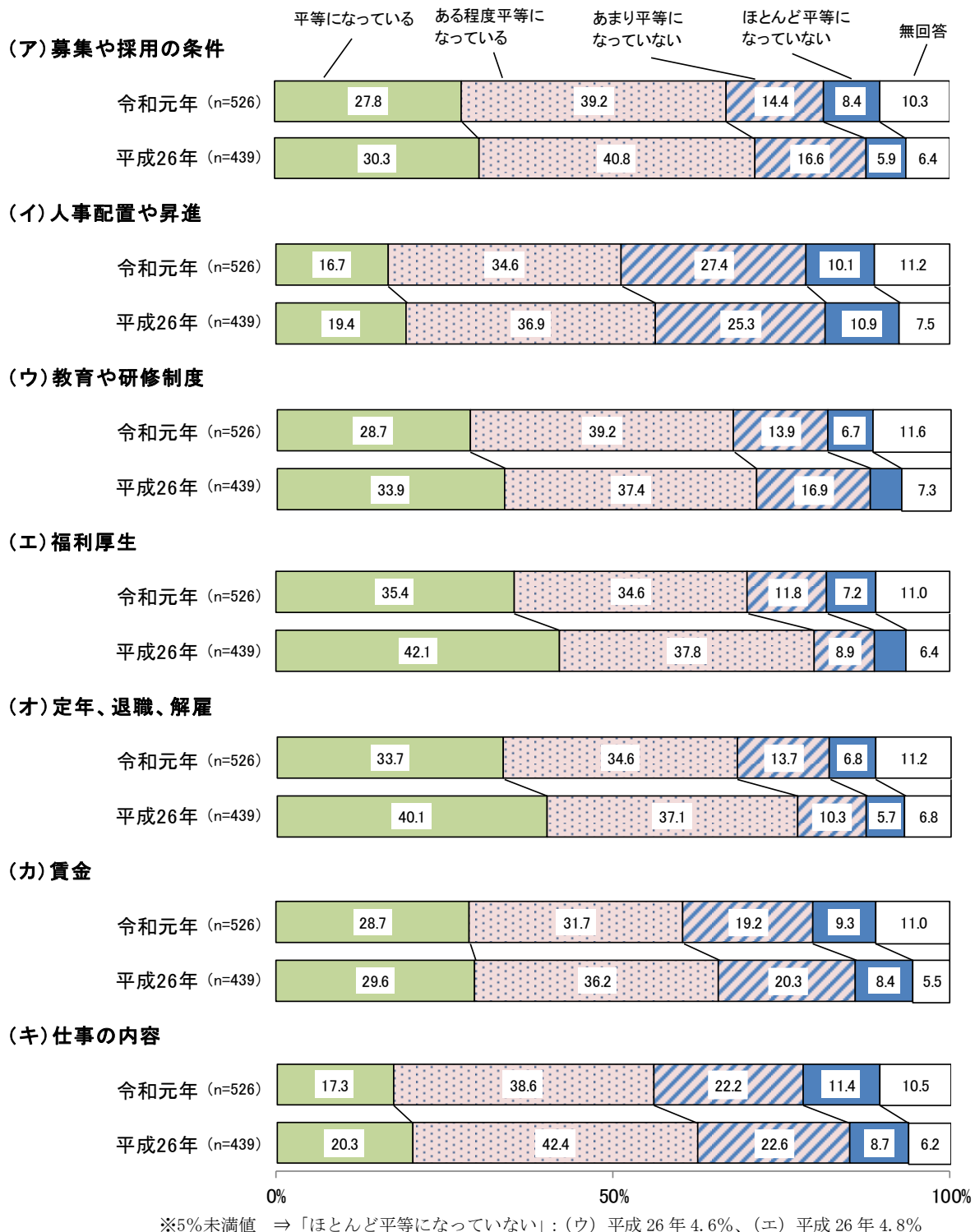
『(キ) 仕事の内容』について、性・年代別でみると、《平等である》は男性の20代で66.6%と、全体を10ポイント以上上回っています。一方、《平等でない》は女性の20代で50.0%と、全体を10ポイント以上上回っています。

表1-17 職場における男女平等の状況（性・年代別） （キ）仕事の内容

			(上段:件数/下段:%)						平等である (%)	平等でない (%)
			全 体	平等になって いる	ある程度 平等になって いる	あまり平等に なっていない	ほとんど平等 になって いない	無回答		
全 体			526 100.0	91 17.3	203 38.6	117 22.2	60 11.4	55 10.5	55.9	33.6
性・年代別	女性	20歳未満	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0.0	0.0
		20代	30 100.0	6 20.0	8 26.7	12 40.0	3 10.0	1 3.3	46.7	50.0
		30代	58 100.0	12 20.7	20 34.5	13 22.4	9 15.5	4 6.9	55.2	37.9
		40代	65 100.0	14 21.5	26 40.0	18 27.7	3 4.6	4 6.2	61.5	32.3
		50代	70 100.0	15 21.4	26 37.1	16 22.9	8 11.4	5 7.1	58.5	34.3
		60代	53 100.0	9 17.0	19 35.8	7 13.2	8 15.1	10 18.9	52.8	28.3
		70歳以上	10 100.0	0 0.0	2 20.0	2 20.0	1 10.0	5 50.0	20.0	30.0
	男性	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		20代	27 100.0	7 25.9	11 40.7	6 22.2	3 11.1	0 0.0	66.6	33.3
		30代	46 100.0	5 10.9	21 45.7	7 15.2	10 21.7	3 6.5	56.6	36.9
		40代	43 100.0	7 16.3	19 44.2	9 20.9	7 16.3	1 2.3	60.5	37.2
		50代	56 100.0	8 14.3	26 46.4	13 23.2	4 7.1	5 8.9	60.7	30.3
		60代	50 100.0	7 14.0	21 42.0	10 20.0	4 8.0	8 16.0	56.0	28.0
		70歳以上	13 100.0	1 7.7	2 15.4	3 23.1	0 0.0	7 53.8	23.1	23.1
	その他	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		20代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		30代	2 100.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0	0.0	50.0
		40代	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	100.0	0.0
		50代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		60代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0
		70歳以上	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0.0

本市の前回調査と比較すると、今回の調査ではすべての項目において前回調査よりも《平等である》の割合が３ポイント以上下回っています。特に、『(エ) 福利厚生』で9.9ポイント、『(オ) 定年、退職、解雇』で8.9ポイント下回っています。

図 1- 35 職場における男女平等の状況（前回調査との比較）



※5%未満値 ⇒ 「ほとんど平等になっていない」：(ウ) 平成26年4.6%、(エ) 平成26年4.8%

（８）育児休業・介護休業取得についての意識

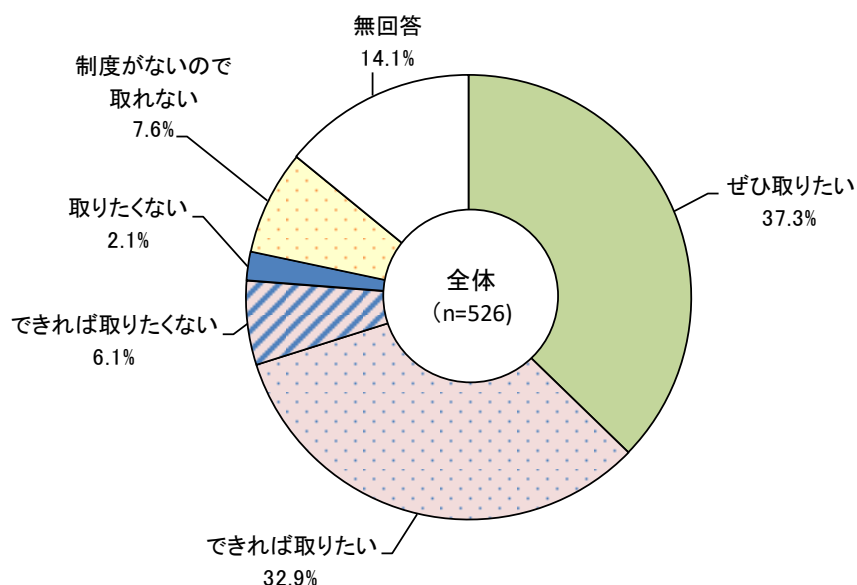
問 12. 育児休業（※）・介護休業（※）は男性も女性もとることができる制度ですが、あなたは育児休業や介護休業をとりたいですか。（育児休業、介護休業それぞれ１つに○）

① 育児休業

■全体

育児休業取得についての意識をみると、「ぜひ取りたい」が 37.3%で最も高く、「できれば取りたい」（32.9%）と合わせると 70.2%となっています。一方、「制度がないので取れない」は 7.6%となっています。

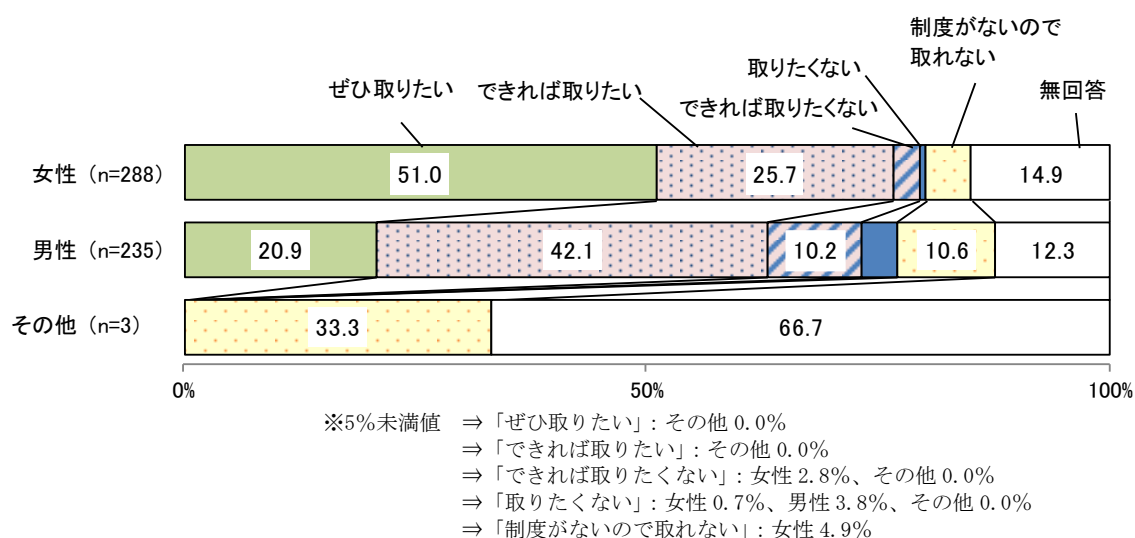
図 1- 36 育児休業取得についての意識（全体）



■性別

性別でみると、女性で「ぜひ取りたい」が 51.0%と半数を占め、男性を 30.1 ポイント上回っています。男性は「できれば取りたい」が 42.1%で最も高くなっています。

図 1- 37 育児休業取得についての意識（性別）

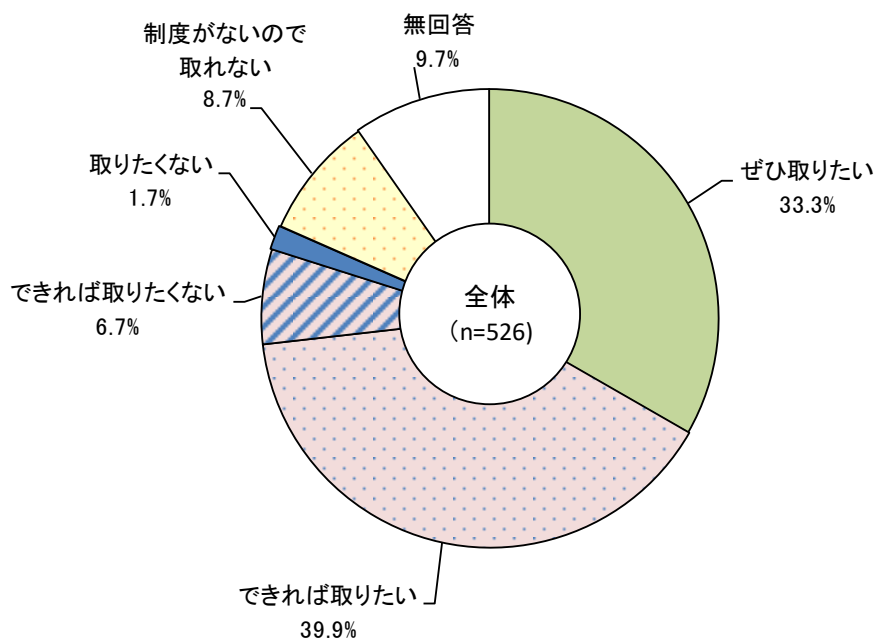


② 介護休業

■全体

介護休業取得についての意識をみると、「できれば取りたい」が 39.9%で最も高く、「ぜひ取りたい」(33.3%) と合わせると 73.2%となっています。一方、「制度がないので取れない」は 8.7%となっています。

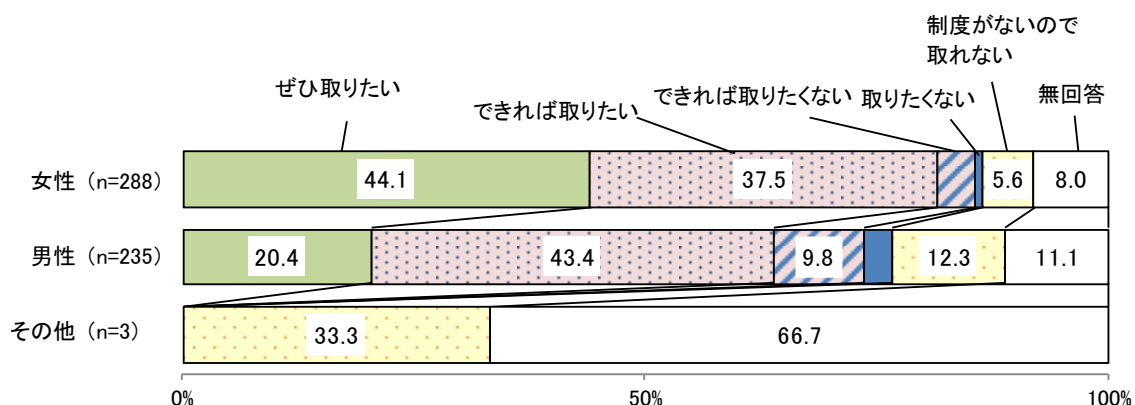
図 1- 38 介護休業取得についての意識（全体）



■性別

性別でみると、女性では「ぜひ取りたい」が 44.1%で最も高く、男性を 23.7 ポイント上回っています。男性は「できれば取りたい」が 43.4%で最も高くなっています。

図 1- 39 介護休業取得についての意識（性別）



※5%未満値 ⇒ 「ぜひ取りたい」：その他 0.0%
 ⇒ 「できれば取りたい」：その他 0.0%
 ⇒ 「できれば取りたくない」：女性 4.2%、その他 0.0%
 ⇒ 「取りたくない」：女性 0.7%、男性 3.0%、その他 0.0%

（９）育児休業・介護休業を取りたくない理由

【問 12 で「できれば取りたくない」「取りたくない」と回答された方にお尋ねします】

問 13. 取りたくない理由は何ですか。（それぞれ当てはまるもの 2 つまでに○）

① 育児休業

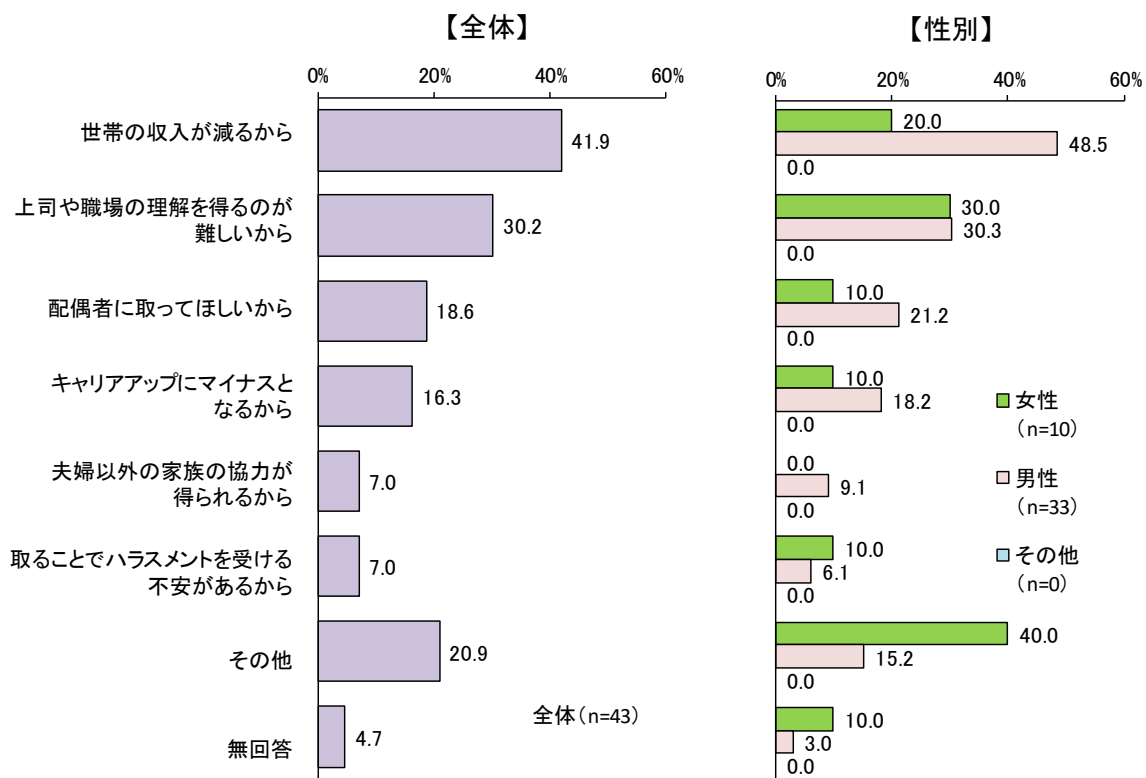
■全体

育児休業を「できれば取りたくない」「取りたくない」と回答した人に対しその理由をたずねたところ、「世帯の収入が減るから」が 41.9%で最も高く、次いで「上司や職場の理解を得るのが難しいから」が 30.2%となっています。

■性別

性別でみると、男性では「世帯の収入が減るから」が 48.5%で最も高く、女性を 28.5 ポイント上回っています。「上司や職場の理解を得るのが難しいから」は男女ともに約 3 割となっています。

図 1- 40 育児休業を取りたくない理由



② 介護休業

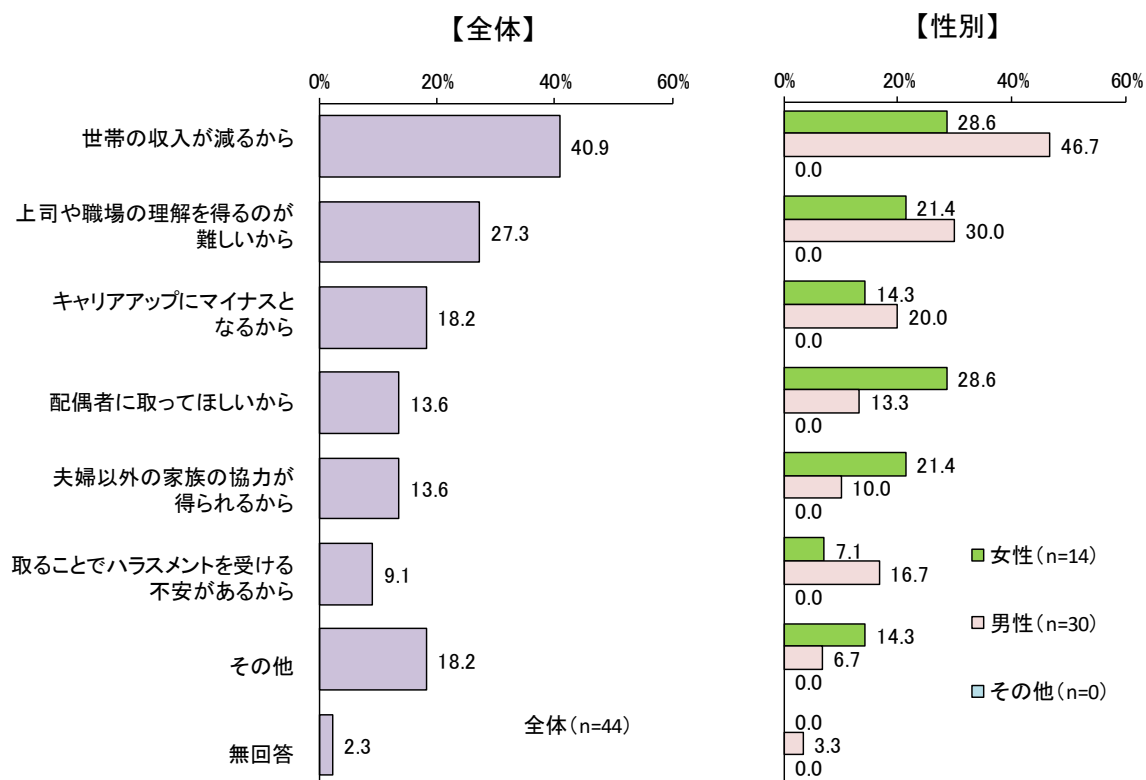
■全体

介護休業を「できれば取りたくない」「取りたくない」と回答した人に対しその理由をたずねたところ、「世帯の収入が減るから」が 40.9%で最も高く、次いで「上司や職場の理解を得るのが難しいから」が 27.3%となっています。

■性別

性別でみると、女性では「世帯の収入が減るから」と「配偶者にとってほしいから」が同率の 28.6%で最も高くなっています。男性では「世帯の収入が減るから」が 46.7%で最も高く、次いで「上司や職場の理解を得るのが難しいから」となっています。

図 1- 41 介護休業を取りたくない理由



(10) 配偶者の育児休業・介護休業取得について

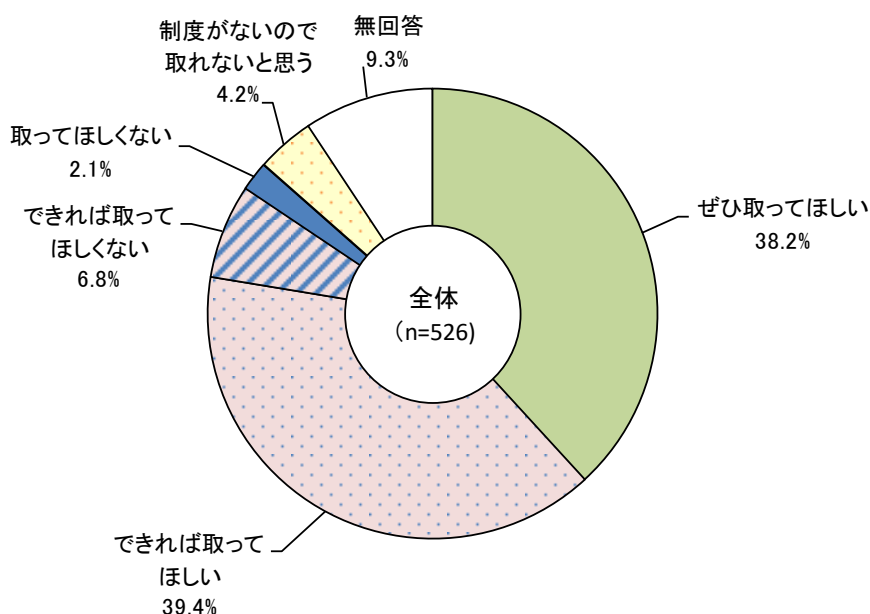
問 14. あなたは、配偶者に育児休業や介護休業を取ってほしいと思いますか。配偶者がいない方はいることを想定してお答えください。（育児休業、介護休業それぞれ 1 つに○）

① 育児休業

■全体

配偶者の育児休業取得についての意識をみると、「できれば取ってほしい」が 39.4%で最も高く、「ぜひ取ってほしい」（38.2%）と合わせると 77.6%となっています。

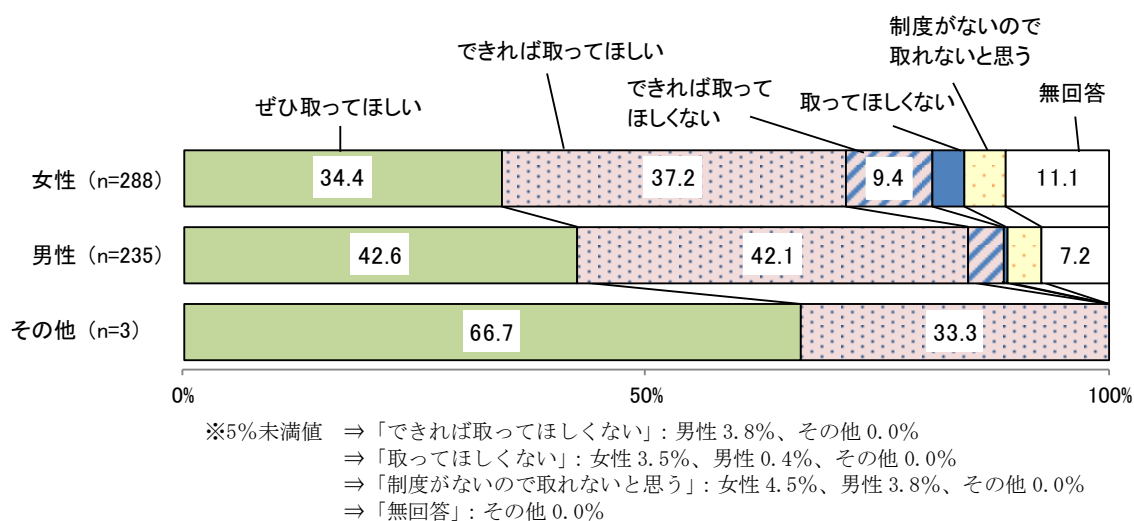
図 1- 42 配偶者の育児休業取得についての意識（全体）



■性別

性別でみると、男性では「ぜひ取ってほしい」「できれば取ってほしい」がともに 4 割を超え、合わせて 84.7%と高くなっています。

図 1- 43 配偶者の育児休業取得についての意識（性別）

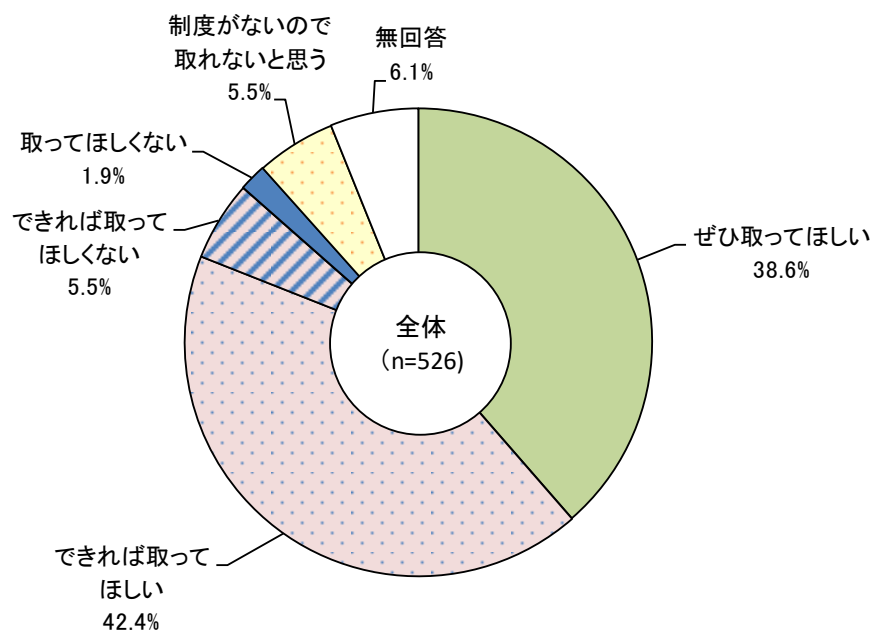


② 介護休業

■全体

配偶者の介護休業取得についての意識をみると、「できれば取ってほしい」が 42.4%で最も高く、「ぜひ取ってほしい」(38.6%) と合わせると 81.0%となっています。

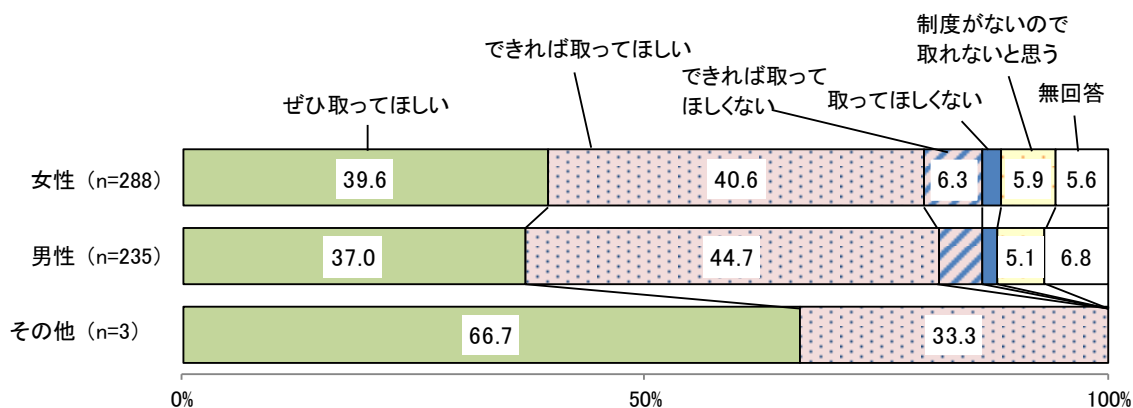
図 1- 44 配偶者の介護休業取得についての意識（全体）



■性別

性別でみると、男女ともに「ぜひ取ってほしい」「できれば取ってほしい」を合わせて約 8 割と、ほぼ同じ割合となっています。

図 1- 45 配偶者の介護休業取得についての意識（性別）



※5%未満値 ⇒ 「できれば取ってほしくない」：男性 4.7%、その他 0.0%
 ⇒ 「取ってほしくない」：女性 2.1%、男性 1.7%、その他 0.0%
 ⇒ 「制度がないので取れないと思う」：その他 0.0%
 ⇒ 「無回答」：その他 0.0%

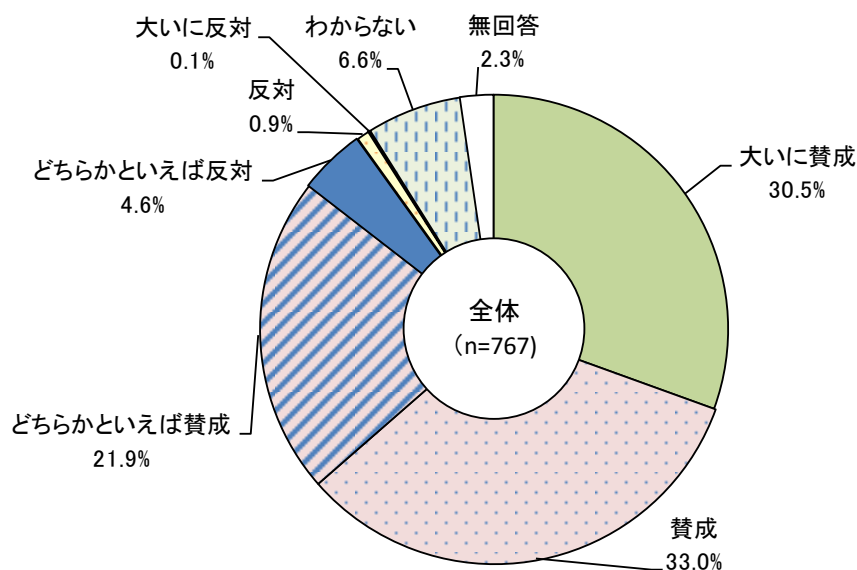
(11) 男性が育児休業や介護休業を取ることに賛否

問 15. あなたは、男性が育児休業や介護休業をとることについてどうお考えですか。（1つに○）

■全体

男性が育児休業や介護休業を取ることに賛否をみると、全体では「賛成」が33.0%で最も高く、「大いに賛成」(30.5%)と「どちらかといえば賛成」(21.9%)と合わせた『賛成』は85.4%となっています。

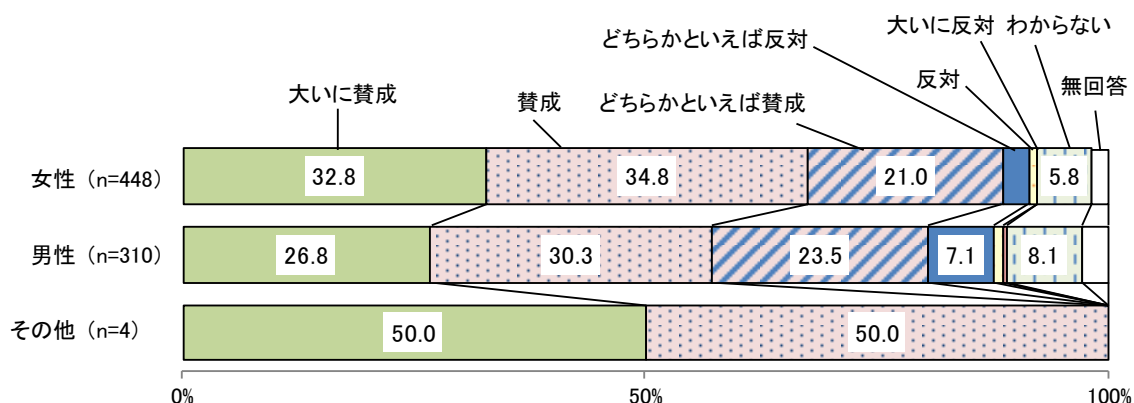
図 1- 46 男性が育児休業や介護休業を取ることに賛否（全体）



■性別

性別でみると、女性では『賛成』が88.6%と、男性に比べて8.0ポイント高くなっています。

図 1- 47 男性が育児休業や介護休業を取ることに賛否（性別）



※5%未満値 ⇒ 「どちらかといえば賛成」：その他 0.0%
 ⇒ 「どちらかといえば反対」：女性 2.9%、その他 0.0%
 ⇒ 「反対」：女性 0.9%、男性 1.0%、その他 0.0%
 ⇒ 「大いに反対」：女性 0.0%、男性 0.3%、その他 0.0%
 ⇒ 「わからない」：その他 0.0%
 ⇒ 「無回答」：女性 1.8%、男性 2.9%、その他 0.0%

埼玉県実施調査の結果

男女共同参画に関する意識・実態調査（平成 30 年 9 月）

埼玉県内在住の 18 歳以上の男女 5,000 名 郵送による調査

平成 30 年 9 月の埼玉県調査では、育児休業、介護休業ともに「積極的に取得した方がよい」が 4 割を超え、最も高くなっています。「積極的に取得した方がよい」「どちらかといえば取得した方がよい」を合わせると、いずれも 8 割を超えています。

図 1- 48 男性が育児休業を取得することについての考え（埼玉県調査）

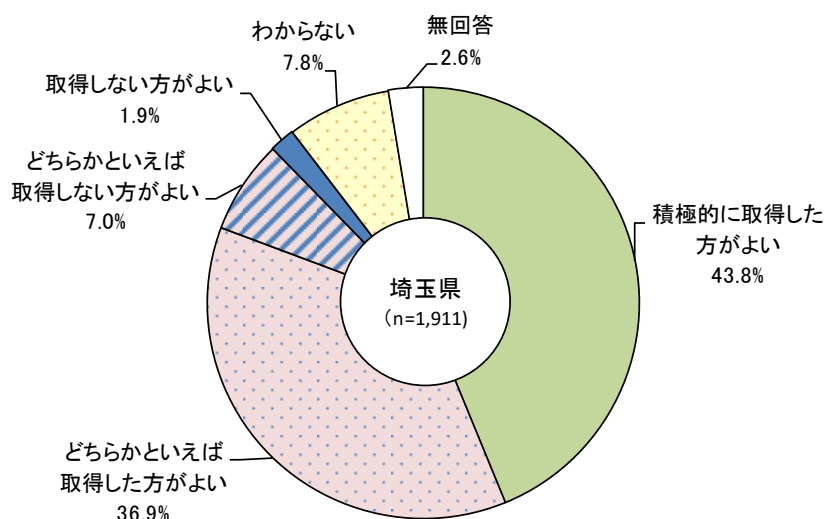
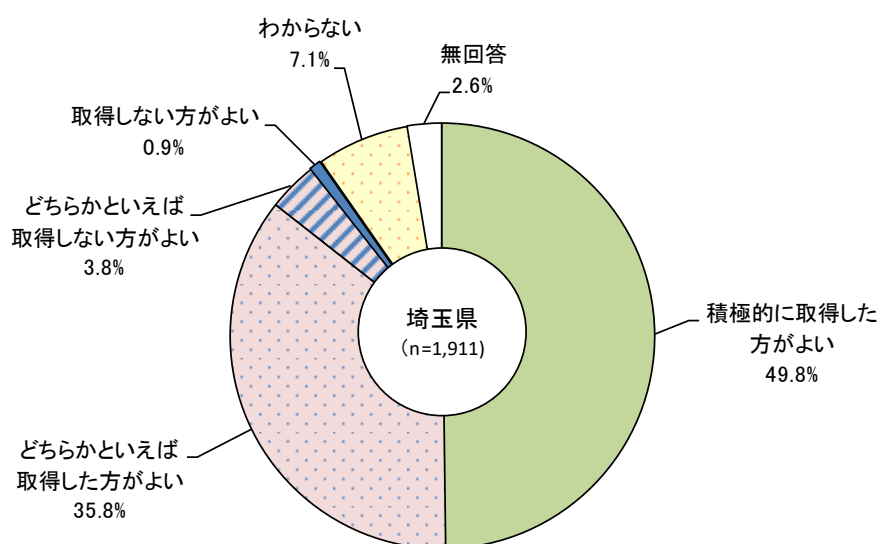


図 1- 49 男性が介護休業を取得することについての考え（埼玉県調査）



(12) 男性の育児休業や介護休業取得が進まない理由

問 16. あなたは、男性の育児休業や介護休業の取得が進まない理由は何だと思いますか。
(当てはまるものすべてに○)

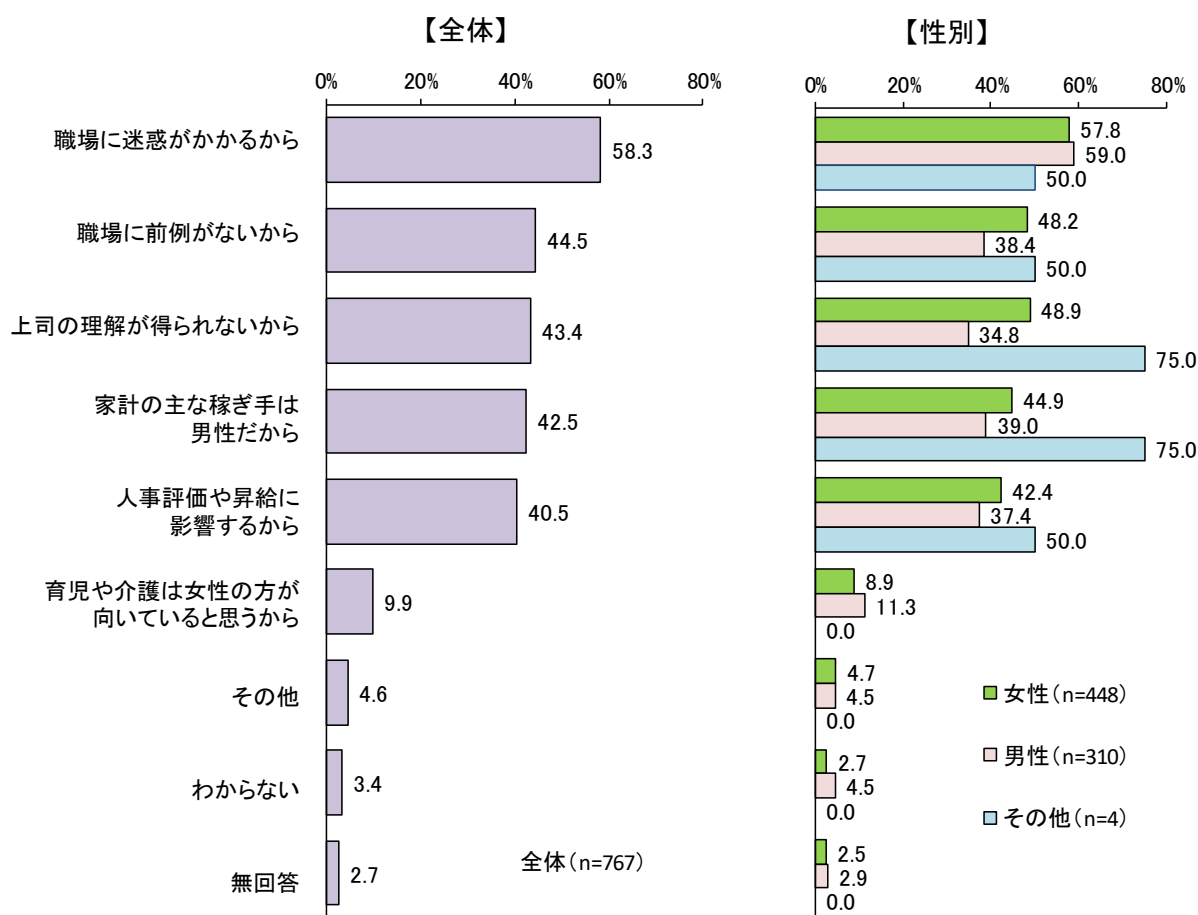
■全体

男性の育児休業や介護休業取得が進まない理由についてみると、「職場に迷惑がかかるから」が58.3%で最も高く、次いで「職場に前例がないから」が44.5%で続いています。

■性別

性別でみると、男女ともに「職場に迷惑がかかるから」が最も高くなっています。これに次いで、男性では「家計の主な稼ぎ手は男性だから」「職場に前例がないから」が続き、女性では「上司の理解が得られないから」「職場に前例がないから」が続いています。

図 1- 50 男性の育児休業や介護休業取得が進まない理由



(13) 男性も女性も働きやすい職場にしていくために重要なこと

問 17. あなたは、男性も女性も働きやすい職場にしていくために、どのようなことが重要だと思いますか。
(当てはまるものすべてに○)

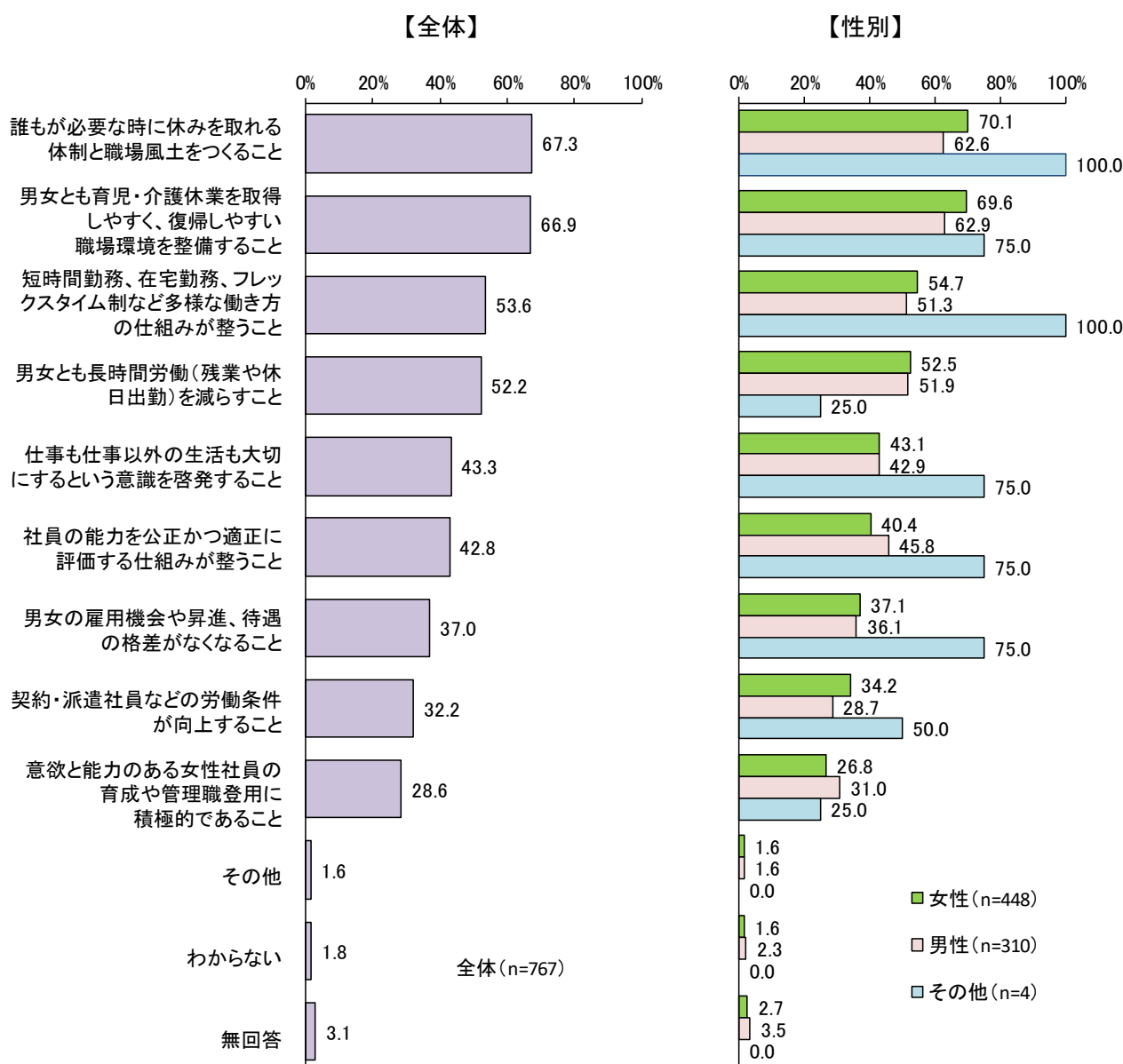
■全体

男女とも働きやすい職場づくりのために重要なことをみると、「誰もが必要な時に休みを取れる体制と職場風土をつくること」が67.3%で最も高く、「男女とも育児・介護休業を取得しやすく、復帰しやすい職場環境を整備すること」が66.9%で続いています。

■性別

性別でみると、男女ともに「誰もが必要な時に休みを取れる体制と職場風土をつくること」「男女とも育児・介護休業を取得しやすく、復帰しやすい職場環境を整備すること」が6割以上となっています。

図 1- 51 男女とも働きやすい職場づくりのために重要なこと



■性・年代別

性・年代別でみると、女性の30代では「男女とも育児・介護休業を取得しやすく、復帰しやすい職場環境を整備すること」「誰もが必要な時に休みを取れる体制と職場風土をつくること」がともに8割を超え、全体を10ポイント以上上回って高くなっています。また、女性の20代、30代、男性の30代では「短時間勤務、在宅勤務、フレックスタイム制など多様な働き方の仕組みが整うこと」が全体を10ポイント以上上回っています。

表1-18 男女とも働きやすい職場づくりのために重要なこと（性・年代別）

（上段：件数/下段：％）

		全 体	短 時 間 勤 務 、 在 宅 勤 務 、 フ レ ク ス タ イ ム 制 な ど 多 様 な 働 き 方 の 仕 組 み が 整 う こ と	男 女 と も 長 時 間 労 働 （ 残 業 や 休 日 出 勤 ） を 減 ら す こ と	と 誰 も が 必 要 な 時 に 休 み を 取 れ る 体 制 と 職 場 風 土 を つ く る こ と	男 女 と も 育 児 ・ 介 護 休 業 を 取 得 し や す い 職 場 環 境 を 整 備 す る こ と	男 女 の 雇 用 機 会 や 昇 進 、 待 遇 の 格 差 が な く な る こ と	意 欲 と 能 力 の あ る 女 性 社 員 の 育 成 や 管 理 職 登 用 に 積 極 的 で あ る こ と	社 員 の 能 力 を 公 正 か つ 適 正 に 評 価 す る 仕 組 み が 整 う こ と	契 約 ・ 派 遣 社 員 な ど の 労 働 条 件 が 向 上 す る こ と	仕 事 も 仕 事 以 外 の 生 活 も 大 切 に す る こ と	そ の 他	わ か ら な い	無 回 答
全 体		767 100.0	411 53.6	400 52.2	516 67.3	513 66.9	284 37.0	219 28.6	328 42.8	247 32.2	332 43.3	12 1.6	14 1.8	24 3.1
性・年代別	女性	20歳未満	6 100.0	4 66.7	4 66.7	5 83.3	5 83.3	2 33.3	3 50.0	3 50.0	4 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		20代	37 100.0	29 78.4	25 67.6	27 73.0	28 75.7	18 48.6	12 32.4	14 37.8	23 62.2	1 2.7	0 0.0	0 0.0
		30代	85 100.0	65 76.5	59 69.4	70 82.4	75 88.2	39 45.9	25 29.4	33 38.8	50 58.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		40代	84 100.0	49 58.3	42 50.0	67 79.8	50 59.5	28 33.3	25 29.8	36 42.9	38 45.2	3 3.6	2 2.4	3 3.6
		50代	94 100.0	42 44.7	38 40.4	59 62.8	56 59.6	33 35.1	26 27.7	43 45.7	30 31.9	1 1.1	2 2.1	3 3.2
		60代	109 100.0	44 40.4	51 46.8	73 67.0	84 77.1	40 36.7	25 22.9	40 36.7	45 36.7	2 1.8	0 0.0	2 1.8
		70歳以上	32 100.0	11 34.4	15 46.9	12 37.5	13 40.6	5 15.6	5 15.6	12 37.5	8 25.0	0 0.0	3 9.4	4 12.5
	男性	20歳未満	1 100.0	0 0.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		20代	30 100.0	17 56.7	15 50.0	20 66.7	17 56.7	8 26.7	4 13.3	9 30.0	5 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		30代	47 100.0	31 66.0	26 55.3	33 70.2	35 74.5	21 44.7	18 38.3	20 42.6	14 29.8	2 4.3	0 0.0	3 6.4
		40代	47 100.0	24 51.1	28 59.6	33 70.2	33 70.2	20 42.6	16 34.0	28 59.6	18 38.3	1 2.1	1 2.1	0 0.0
		50代	59 100.0	29 49.2	35 59.3	36 61.0	39 66.1	22 37.3	19 32.2	28 47.5	15 25.4	1 1.7	3 5.1	0 0.0
		60代	78 100.0	40 51.3	40 51.3	48 61.5	44 56.4	26 33.3	27 34.6	37 47.4	24 30.8	1 1.3	2 2.6	4 5.1
		70歳以上	48 100.0	18 37.5	16 33.3	23 47.9	26 54.2	15 31.3	12 25.0	19 39.6	12 25.0	0 0.0	1 2.1	4 8.3
	その他	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		20代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		30代	3 100.0	3 100.0	1 33.3	3 100.0	3 100.0	3 100.0	0 0.0	2 66.7	1 33.3	2 66.7	0 0.0	0 0.0
		40代	1 100.0	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		50代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		60代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		70歳以上	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

■職業別

職業別でみると、家事従事者、学生ではともに「男女とも育児・介護休業を取得しやすく、復帰しやすい職場環境を整備すること」が8割を超え、全体を10ポイント以上上回って高くなっています。また、家事従事者では「短時間勤務、在宅勤務、フレックスタイム制など多様な働き方の仕組みが整うこと」「契約・派遣社員などの労働条件が向上すること」が全体を10ポイント以上上回っています。

表1-19 男女とも働きやすい職場づくりのために重要なこと（職業別）

(上段:件数/下段:%)														
		全 体	短時間勤務、在宅勤務、フレックス が整うこと	男女とも長時間労働（残業や休日出 勤）を減らすこと	誰もが必要な時に休みを取れる体制 と職場風土をつくること	男女とも育児・介護休業を取得しやす く、復帰しやすい職場環境を整備 すること	男女の雇用機会や昇進、待遇の格差 がなくなること	意欲と能力のある女性社員の育成や 管理職登用に積極的であること	社員の能力を公正かつ適正に評価す る仕組みが整うこと	契約・派遣社員などの労働条件が向 上すること	仕事も仕事以外の生活も大切にする という意識を啓発すること	その他	わからない	無回 答
全 体		767 100.0	411 53.6	400 52.2	516 67.3	513 66.9	284 37.0	219 28.6	328 42.8	247 32.2	332 43.3	12 1.6	14 1.8	24 3.1
職 業 別	自営業	45 100.0	20 44.4	24 53.3	20 44.4	26 57.8	15 33.3	14 31.1	24 53.3	13 28.9	15 33.3	2 4.4	2 4.4	3 6.7
	会社員・公務員・団体職員	290 100.0	180 62.1	174 60.0	210 72.4	195 67.2	123 42.4	100 34.5	138 47.6	76 26.2	139 47.9	7 2.4	2 0.7	6 2.1
	パート・アルバイト	166 100.0	70 42.2	83 50.0	116 69.9	110 66.3	58 34.9	35 21.1	57 34.3	63 38.0	64 38.6	3 1.8	2 1.2	3 1.8
	家事従事者	91 100.0	62 68.1	51 56.0	60 65.9	73 80.2	30 33.0	25 27.5	43 47.3	40 44.0	43 47.3	0 0.0	0 0.0	1 1.1
	学生	10 100.0	6 60.0	5 50.0	8 80.0	9 90.0	3 30.0	3 30.0	5 50.0	4 40.0	7 70.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	無職	133 100.0	55 41.4	53 39.8	80 60.2	79 59.4	44 33.1	31 23.3	49 36.8	38 28.6	51 38.3	0 0.0	7 5.3	9 6.8
	その他	25 100.0	14 56.0	6 24.0	17 68.0	17 68.0	8 32.0	9 36.0	9 36.0	10 40.0	10 40.0	0 0.0	1 4.0	1 4.0

4. セクシュアル・ハラスメント

(1) ここ1年間のセクシュアル・ハラスメントの被害経験

問 18. あなたは、ここ1年の間に、職場・学校・地域で次のようなセクシュアル・ハラスメントや男女差別に関する不愉快な経験をしたことがありますか。（当てはまるものすべてに○）

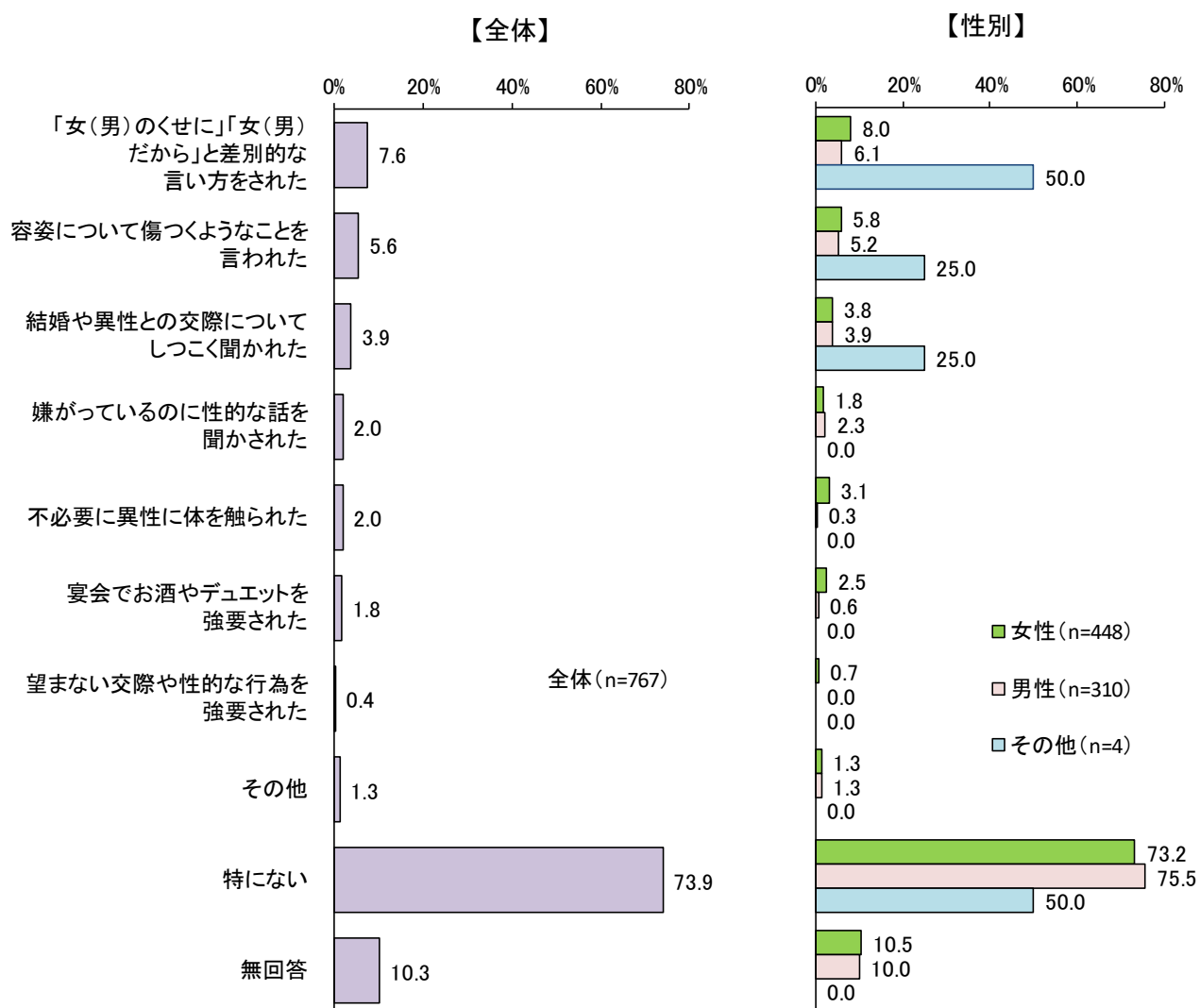
■全体

ここ1年間でのセクシュアル・ハラスメントや男女差別に関する被害経験をみると、「特にない」が73.9%となっています。不愉快な経験を受けた人の具体的な内容については、『女（男）のくせに』『女（男）だから』と差別的な言い方をされた」が7.6%で最も高くなっています。

■性別

性別でみると、女性の被害経験は男性に比べて割合が高くなっています。

図 1- 52 ここ1年間のセクシュアル・ハラスメントの被害経験



(2) 相談の有無

【問 18 で 1 ～ 8 とお答えいただいた方にお尋ねします】

問 18-1. その際、あなたは誰（どこ）かに相談しましたか（当てはまるものすべてに○）

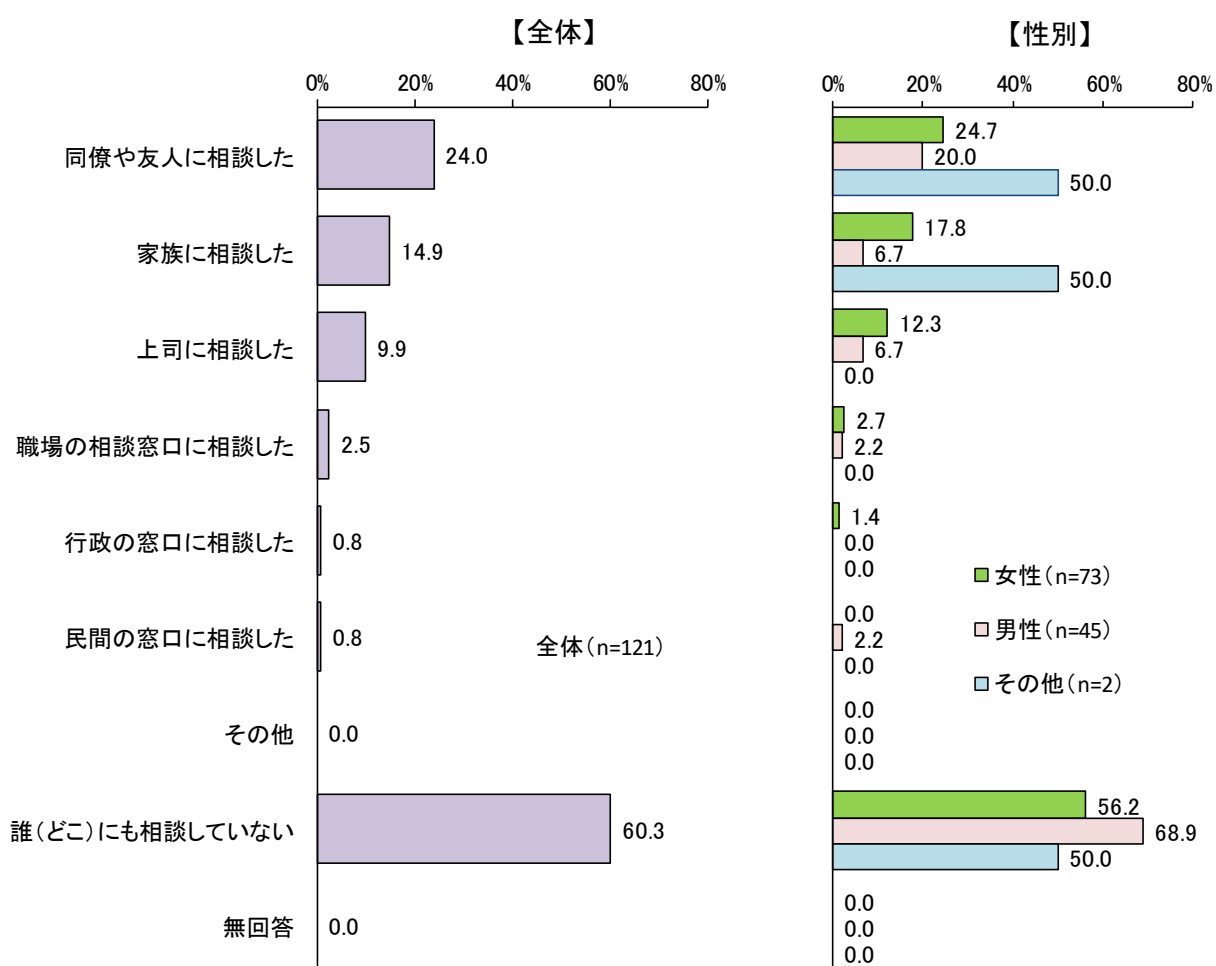
■全体

セクシュアル・ハラスメントや男女差別に関する被害経験があったと回答した人に対して、相談の有無をたずねたところ、「誰（どこ）にも相談していない」が 60.3%となっています。相談した人については、「同僚や友人に相談した」が 24.0%で最も高くなっています。

■性別

性別でみると、男女とも「誰（どこ）にも相談していない」が最も高く、次いで「同僚や友人に相談した」となっています。女性では「家族に相談した」「上司に相談した」も 1 割以上となっています。

図 1- 53 相談の有無



(3) 相談しなかった理由

【問 18－1 で「 8. 誰（どこ）にも相談していない」とお答えいただいた方にお尋ねします】
 問 18－2. 誰（どこ）にも相談していない理由は何ですか。（当てはまるものすべてに○）

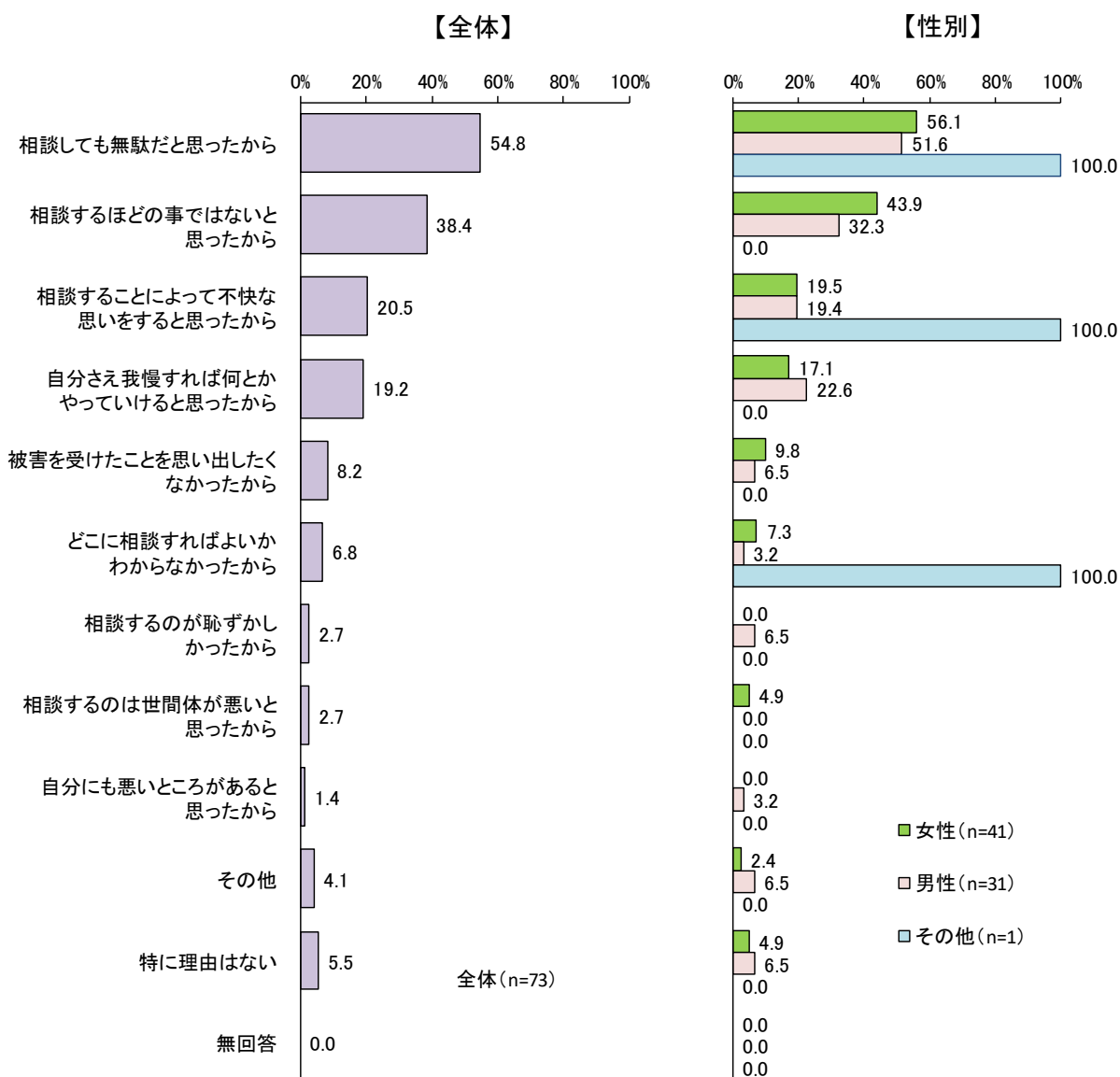
■全体

セクシュアル・ハラスメントや男女差別に関する被害を受けたが相談しなかったと回答した人に対して相談しなかった理由をたずねたところ、「相談しても無駄だと思ったから」が 54.8%で最も高く、次いで「相談するほどの事ではないと思ったから」が 38.4%となっています。

■性別

性別でみると、男女ともに「相談しても無駄だと思ったから」が最も高く、次いで「相談するほどの事ではないと思ったから」となっています。男性では「自分さえ我慢すれば何とかやっていけると思ったから」が2割を超えています。

図 1- 54 相談しなかった理由



5. ドメスティック・バイオレンス（配偶者等からの暴力）

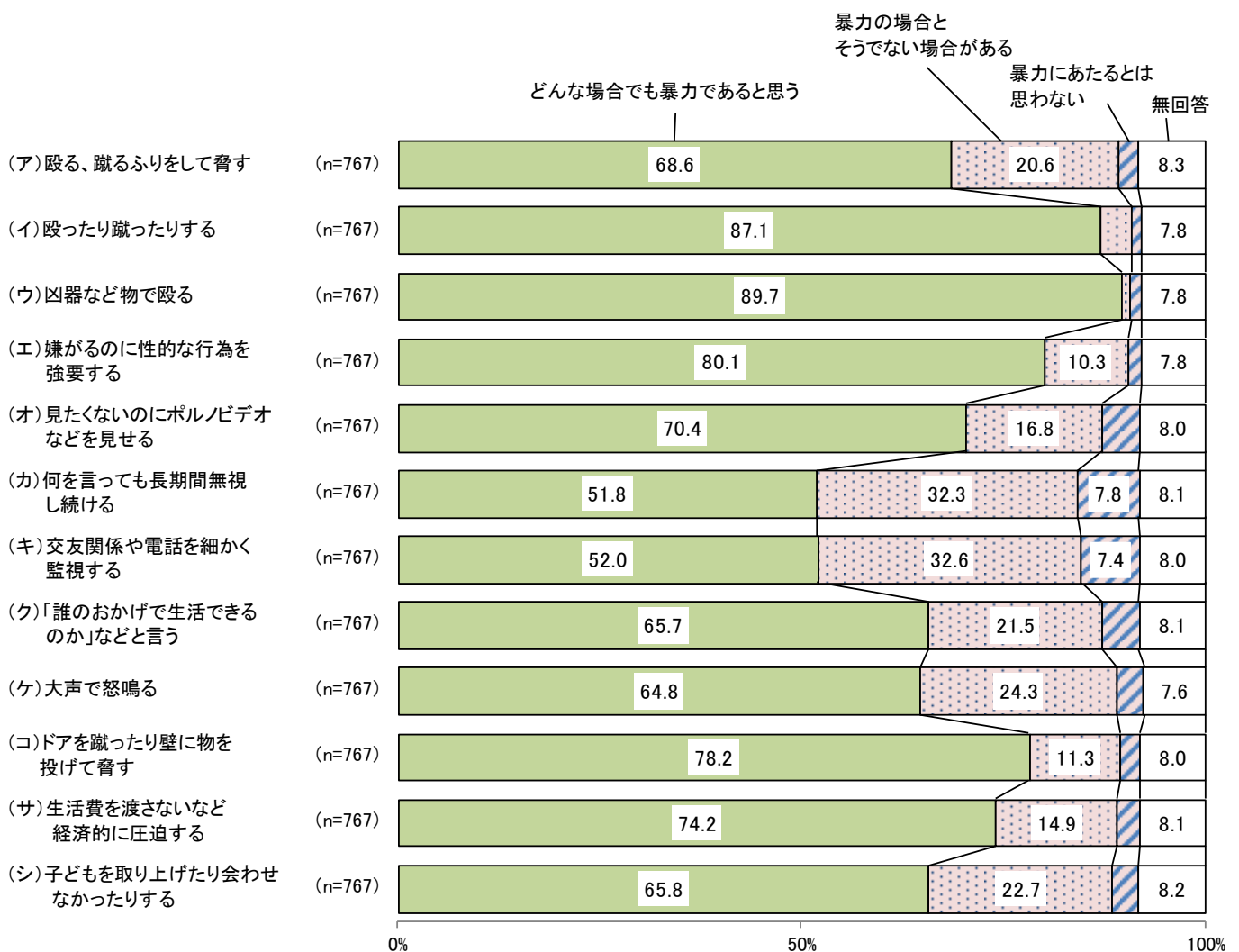
（１）暴力だと思うこと

問 19. あなたは、次の（ア）～（シ）のようなことが夫婦（別居中を含む）や恋人などのパートナーとの間で行われた時、それを暴力であると思いますか。（それぞれ１つに○）

■全体

暴力だと思うことについてみると、『（イ）殴ったり蹴ったりする』『（ウ）凶器など物で殴る』『（エ）嫌がるのに性的な行為を強要する』において 8 割以上が「どんな場合でも暴力であると思う」となっています。

図 1- 55 暴力だと思うこと（全体）



※5%未満値 ⇒ 「暴力の場合とそうでない場合がある」：（イ）3.7%、（ウ）0.9%

⇒ 「暴力にあたるとは思わない」：（ア）2.5%、（イ）1.4%、（ウ）1.6%、（エ）1.8%、（オ）4.8%、（ク）4.7%、（ケ）3.4%、（コ）2.5%、（サ）2.9%、（シ）3.3%

■性別

性別でみると、「どんな場合でも暴力であると思う」は、全ての項目で女性が男性の割合を上回っています。

表 1- 20 暴力だと思うこと（性別）

（上段：件数/下段：％）

		全 体	どんな場合でも暴力であると思う	暴力の場合とそうでない場合がある	暴力にあたると思わない	無回答
(ア) 殴る、蹴るふりをして脅す	女性	448 100.0	320 71.4	82 18.3	9 2.0	37 8.3
	男性	310 100.0	200 64.5	73 23.5	10 3.2	27 8.7
	その他	4 100.0	2 50.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0
(イ) 殴ったり蹴ったりする	女性	448 100.0	400 89.3	8 1.8	6 1.3	34 7.6
	男性	310 100.0	260 83.9	19 6.1	5 1.6	26 8.4
	その他	4 100.0	3 75.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0
(ウ) 凶器など物で殴る	女性	448 100.0	405 90.4	3 0.7	6 1.3	34 7.6
	男性	310 100.0	274 88.4	4 1.3	6 1.9	26 8.4
	その他	4 100.0	4 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
(エ) 嫌がるのに性的な行為を強要する	女性	448 100.0	373 83.3	33 7.4	8 1.8	34 7.6
	男性	310 100.0	233 75.2	45 14.5	6 1.9	26 8.4
	その他	4 100.0	3 75.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0
(オ) 見たくないのにポルノビデオなどを見せる	女性	448 100.0	334 74.6	62 13.8	17 3.8	35 7.8
	男性	310 100.0	199 64.2	65 21.0	20 6.5	26 8.4
	その他	4 100.0	3 75.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0
(カ) 何を言っても長期間無視し続ける	女性	448 100.0	248 55.4	136 30.4	29 6.5	35 7.8
	男性	310 100.0	143 46.1	109 35.2	31 10.0	27 8.7
	その他	4 100.0	2 50.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0
(キ) 交友関係や電話を細かく監視する	女性	448 100.0	249 55.6	137 30.6	28 6.3	34 7.6
	男性	310 100.0	143 46.1	111 35.8	29 9.4	27 8.7
	その他	4 100.0	2 50.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0
(ク) 「誰のおかげで生活できるのか」などと言う	女性	448 100.0	321 71.7	79 17.6	13 2.9	35 7.8
	男性	310 100.0	178 57.4	83 26.8	22 7.1	27 8.7
	その他	4 100.0	1 25.0	2 50.0	1 25.0	0 0.0
(ケ) 大声で怒鳴る	女性	448 100.0	319 71.2	90 20.1	7 1.6	32 7.1
	男性	310 100.0	172 55.5	93 30.0	19 6.1	26 8.4
	その他	4 100.0	3 75.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0
(コ) ドアを蹴ったり壁に物を投げて脅す	女性	448 100.0	365 81.5	41 9.2	7 1.6	35 7.8
	男性	310 100.0	227 73.2	45 14.5	12 3.9	26 8.4
	その他	4 100.0	4 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
(サ) 生活費を渡さないなど経済的に圧迫する	女性	448 100.0	358 79.9	44 9.8	11 2.5	35 7.8
	男性	310 100.0	204 65.8	68 21.9	11 3.5	27 8.7
	その他	4 100.0	2 50.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0
(シ) 子どもを取り上げたり会わせなかったりする	女性	448 100.0	312 69.6	87 19.4	13 2.9	36 8.0
	男性	310 100.0	188 60.6	84 27.1	11 3.5	27 8.7
	その他	4 100.0	1 25.0	2 50.0	1 25.0	0 0.0

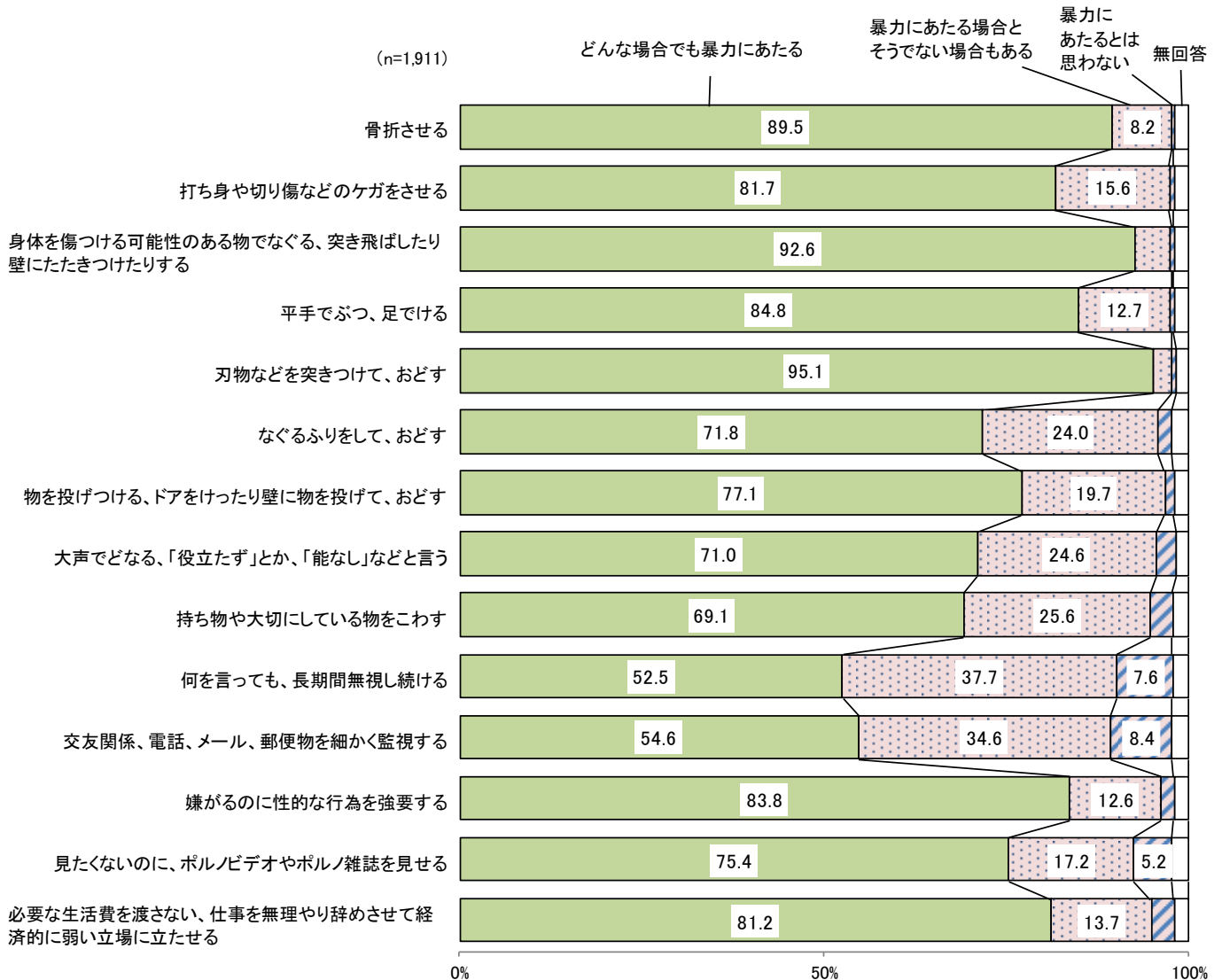
埼玉県実施調査の結果

男女共同参画に関する意識・実態調査（平成 30 年 9 月）

埼玉県内在住の 18 歳以上の男女 5,000 名 郵送による調査

平成 30 年 9 月の埼玉県調査では、『身体を傷つける可能性のある物でなぐる、突き飛ばしたり壁にたたきつけたりする』『刃物などを突きつけて、おどす』において、「どんな場合でも暴力にあたる」が 9 割を超えています。

図 1- 56 夫婦間の暴力と認識される行為（埼玉県調査）



※5%未満値 ⇒ 「暴力にあたる場合とそうでない場合もある」： なぐる、突き飛ばしたり壁にたたきつけたりする 4.8%、刃物などを突きつけて、おどす 2.5%

⇒ 「暴力にあたるとは思わない」： 骨折 0.4%、打ち身 0.6%、身体 0.5%、平手 0.5%、刃物 0.6%、なぐる 1.9%、物 1.2%、大声 2.6%、持ち物 3.0%、嫌がる 1.7%、必要な 3.1%、

⇒ 「無回答」： 骨折 1.9%、打ち身 2.0%、身体 2.0%、平手 2.0%、刃物 1.8%、なぐる 2.3%、物 2.0%、大声 1.8%、持ち物 2.2%、何 2.2%、交友関係 2.3%、嫌がる 2.0%、見たく 2.3%、必要な 2.0%、

（２）暴力の被害経験

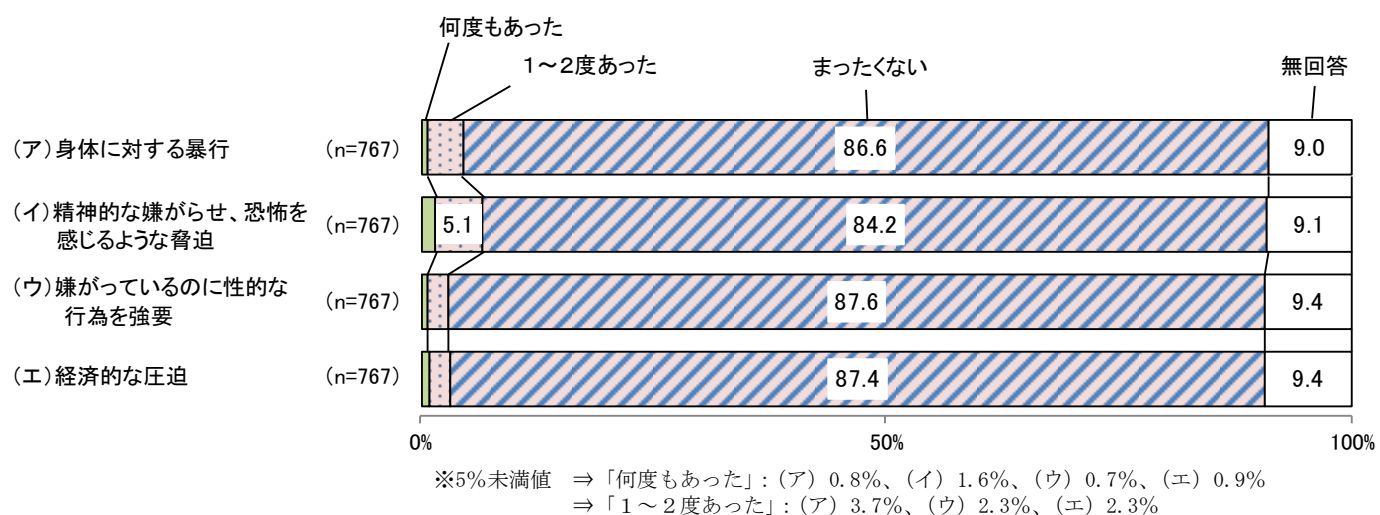
問 20. あなたは、ここ 1 年間に、配偶者（元配偶者を含む）や恋人などのパートナーから、次の（ア）～（エ）にあるような被害を受けたことがありますか。（それぞれ 1 つに○）

■全体

ここ 1 年間ににおける配偶者や恋人などのパートナーからの暴力の被害経験をみると、『（ア）身体に対する暴行』『（イ）精神的な嫌がらせ、恐怖を感じるような脅迫』『（ウ）嫌がっているのに性的な行為を強要』『（エ）経済的な圧迫』のいずれも、「まったくない」が 8 割以上となっています。

しかし、「何度もあった」と「1～2度あった」を合わせた「暴力の被害経験あり」は、『（ア）身体に対する暴行』で 4.5%、『（イ）精神的な嫌がらせ、恐怖を感じるような脅迫』で 6.7%、『（ウ）嫌がっているのに性的な行為を強要』で 3.0%、『（エ）経済的な圧迫』で 3.2%となっています。

図 1- 57 暴力の被害経験（全体）



■性別

性別でみると、《暴力の被害経験あり》は、男女ともに『(イ) 精神的な嫌がらせ、恐怖を感じるような脅迫』が最も高くなっています。これに次いで、女性では『(ウ) 性的な行為を強要』、男性では『(ア) 身体に対する暴力』が続いています。

表 1- 21 暴力の被害経験（性別）

			全 体	何度もあった	1～2度あった	まったくない	無回答
(ア) 身体に対する暴力	全 体		767 100.0	6 0.8	28 3.7	664 86.6	69 9.0
	性別	女性	448 100.0	5 1.1	11 2.5	395 88.2	37 8.3
		男性	310 100.0	1 0.3	16 5.2	261 84.2	32 10.3
		その他	4 100.0	0 0.0	0 0.0	4 100.0	0 0.0
	(イ) 精神的な嫌がらせ、 恐怖を感じるような 脅迫	全 体		767 100.0	12 1.6	39 5.1	646 84.2
性別		女性	448 100.0	8 1.8	19 4.2	384 85.7	37 8.3
		男性	310 100.0	4 1.3	19 6.1	254 81.9	33 10.6
		その他	4 100.0	0 0.0	0 0.0	4 100.0	0 0.0
(ウ) 性的な行為を強要		全 体		767 100.0	5 0.7	18 2.3	672 87.6
	性別	女性	448 100.0	5 1.1	17 3.8	388 86.6	38 8.5
		男性	310 100.0	0 0.0	1 0.3	275 88.7	34 11.0
		その他	4 100.0	0 0.0	0 0.0	4 100.0	0 0.0
	(エ) 経済的な圧迫	全 体		767 100.0	7 0.9	18 2.3	670 87.4
性別		女性	448 100.0	4 0.9	12 2.7	394 87.9	38 8.5
		男性	310 100.0	3 1.0	6 1.9	267 86.1	34 11.0
		その他	4 100.0	0 0.0	0 0.0	4 100.0	0 0.0

(3) 相談の有無

【問 20 で 1 つでも 1 または 2 とお答えいただいた方にお尋ねします】

問 20-1. その際、あなたは誰（どこ）かに相談しましたか。（当てはまるものすべてに○）

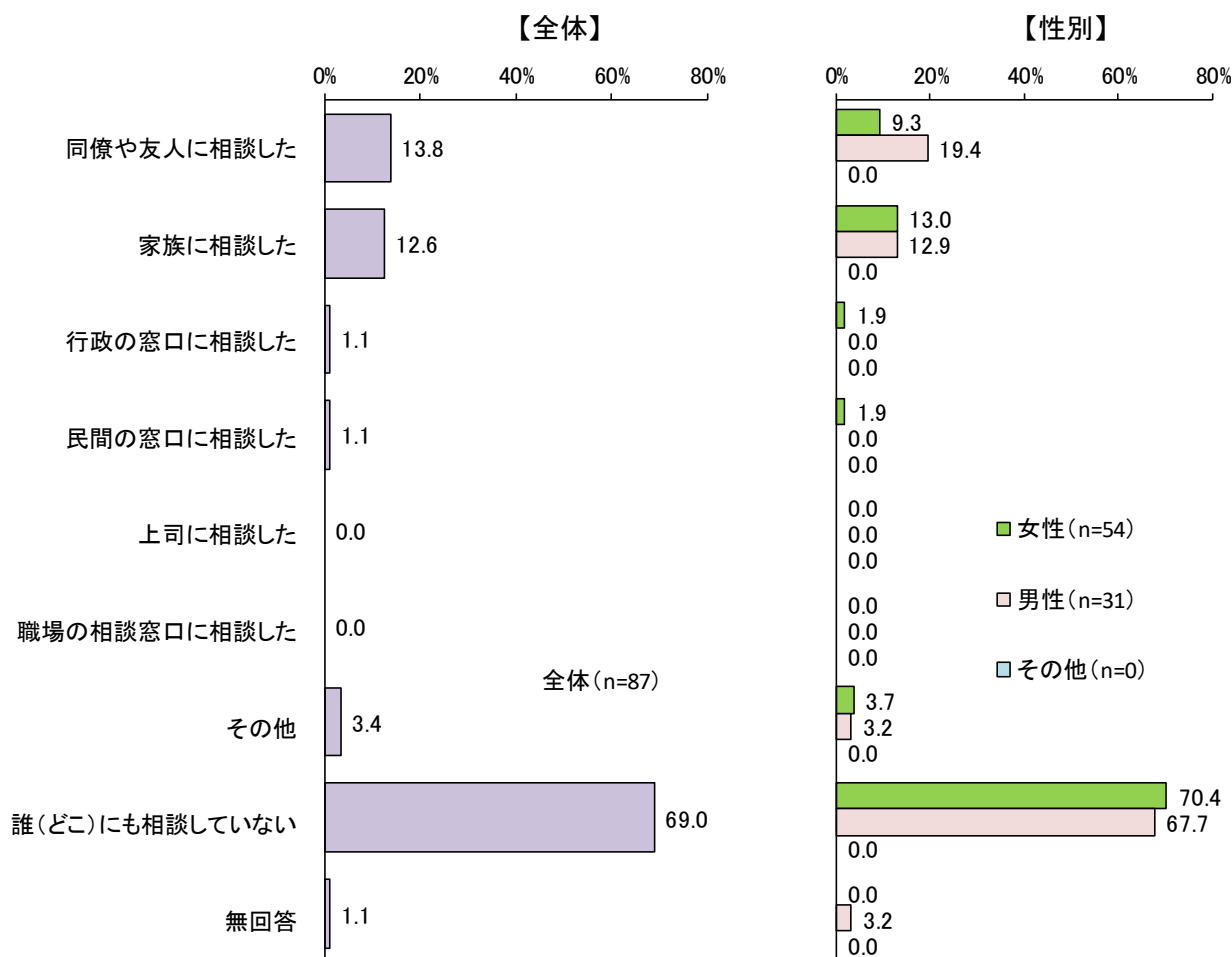
■全体

配偶者やパートナーからの暴力の被害経験があったと回答した人に対して、相談の有無をたずねたところ、「誰（どこ）にも相談していない」が 69.0%となっています。相談した人については、「同僚や友人に相談した」が 13.8%で最も高く、次いで「家族に相談した」が 12.6%となっています。

■性別

性別でみると、男女ともに「誰（どこ）にも相談していない」が 7 割前後で最も高くなっています。男性は「同僚や友人に相談した」が 19.4%で、女性を 10.1 ポイント上回っています。

図 1- 58 相談の有無



(4) 相談していない理由

【問 20-1 で「8. 誰（どこ）にも相談していない」とお答えいただいた方にお尋ねします】
 問 20-2. 誰（どこ）にも相談していない理由は何ですか。（当てはまるものすべてに○）

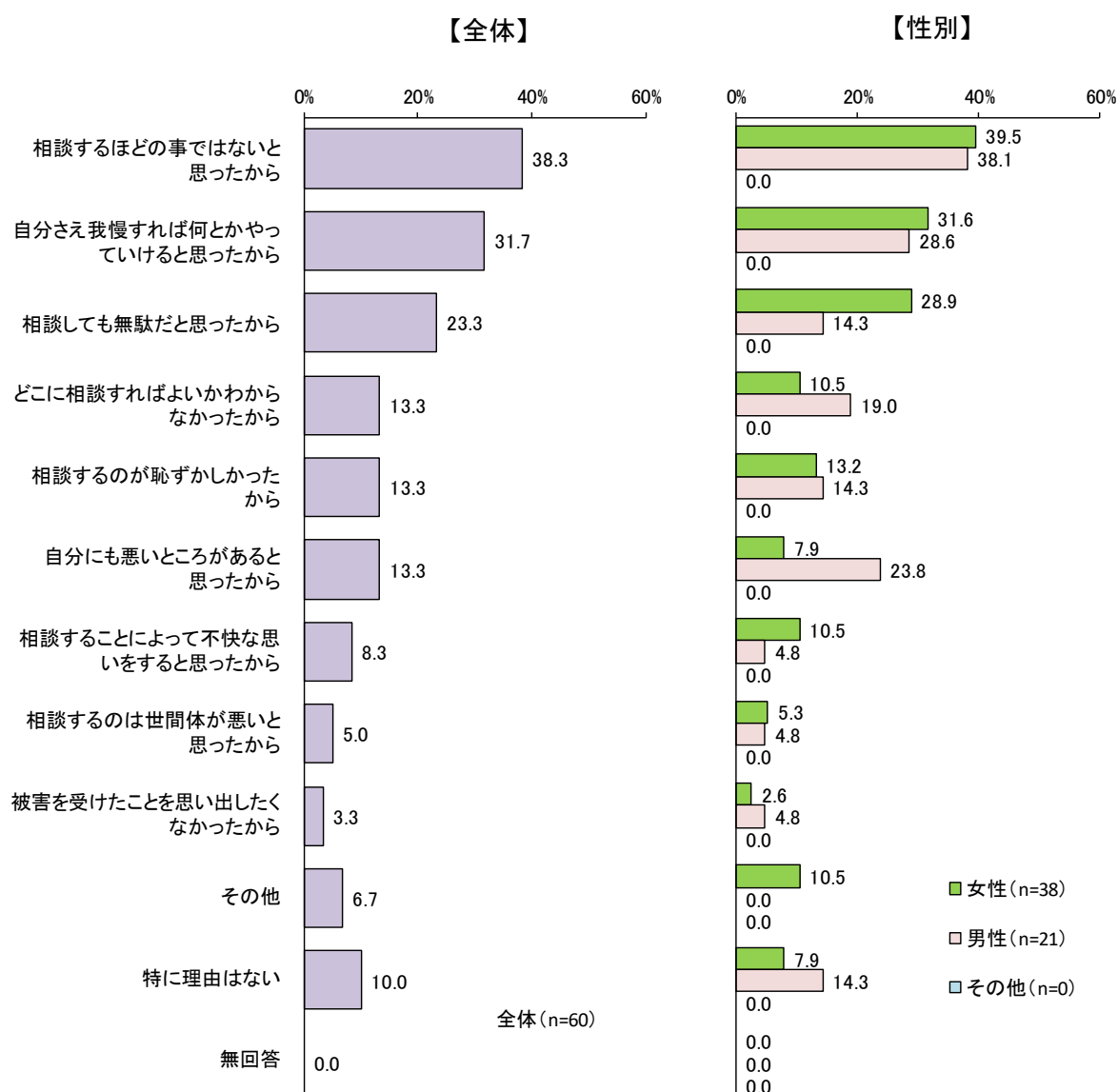
■全体

配偶者やパートナーからの暴力の被害を受けたが誰（どこ）にも相談していないと回答した人に対して、相談していない理由をたずねたところ、「相談するほどの事ではないと思ったから」が 38.3%で最も高く、次いで「自分さえ我慢すれば何とかやっていけるといったから」が 31.7%で続いています。

■性別

性別でみると、女性では「相談しても無駄だと思ったから」が 28.9%で、男性を 14.6 ポイント上回っています。一方、男性では「自分にも悪いところがあると思ったから」が 23.8%で、女性を 15.9 ポイント上回っています。

図 1- 59 相談していない理由



（５）暴力の防止や被害者の支援のために必要な対策

問 21. あなたは、配偶者（元配偶者を含む）や恋人などのパートナーからの暴力の防止や被害者の支援のために、どのような対策が必要だと思いますか。（当てはまるものすべてに○）

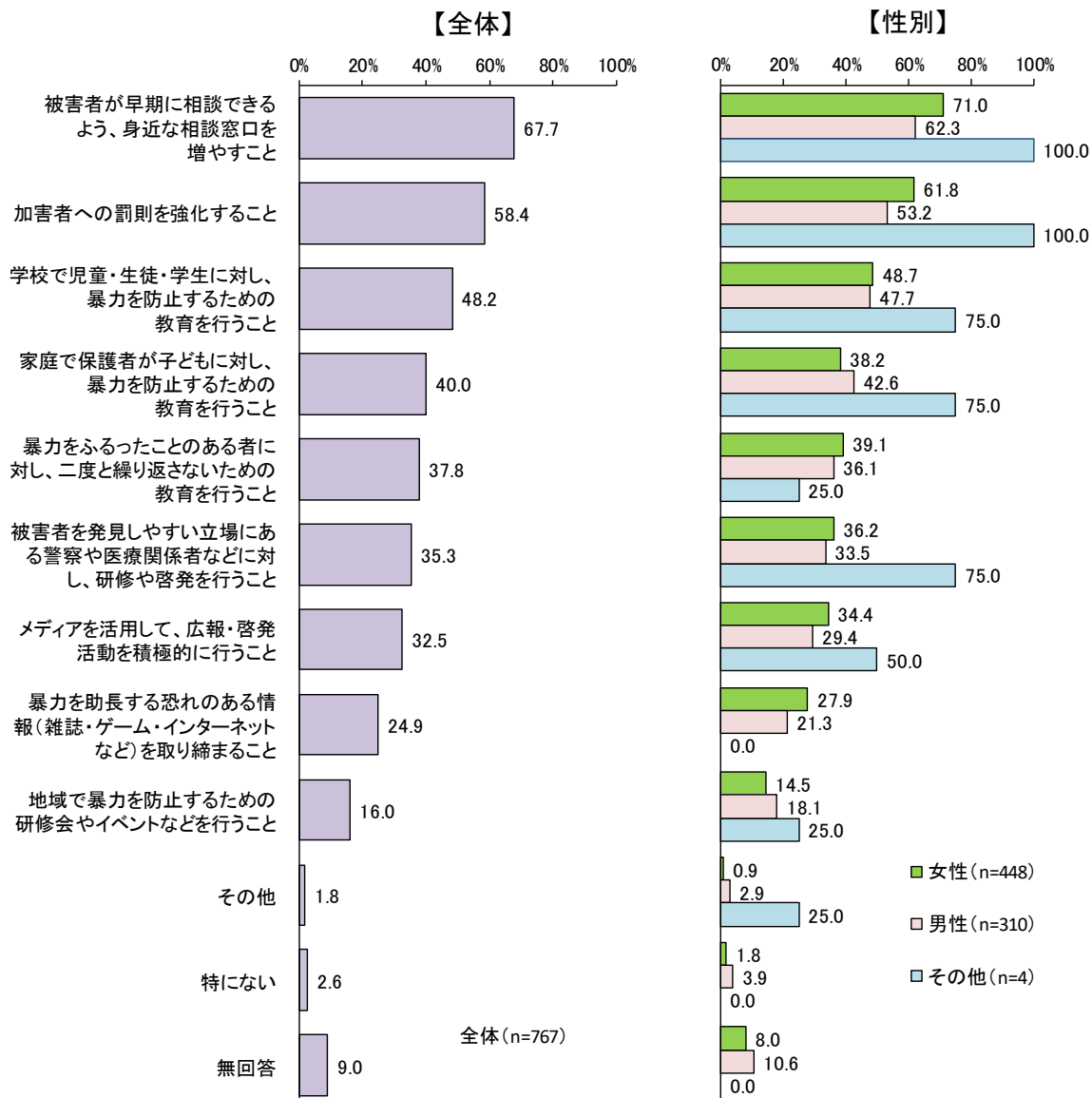
■全体

暴力の防止や被害者の支援のために必要なことをみると、「被害者が早期に相談できるよう、身近な相談窓口を増やすこと」が 67.7%で最も高く、「加害者への罰則を強化すること」が 58.4%で続いています。

■性別

性別でみると、女性では「暴力を助長する恐れのある情報（雑誌、ゲーム、インターネットなど）を取り締まること」で 6.6 ポイント、「メディアを活用して、広報・啓発活動を積極的に行うこと」で 5.0 ポイント、男性を上回っています。

図 1- 60 暴力の防止や被害者の支援のために必要な対策



■性・年代別

性・年代別でみると、女性の20代から40代では「加害者への罰則を強化すること」がいずれも7割前後で、全体を10ポイント以上上回っています。また、女性の40代では「被害者が早期に相談できるよう、身近な相談窓口を増やすこと」がほぼ8割で、全体を10ポイント以上上回っています。

表1-22 暴力の防止や被害者の支援のために必要な対策（性・年代別）

(上段:件数/下段:%)																
			全 体	家庭で保護者が子どもに対し、暴力を防止するための教育を行うこと	学校で児童・生徒・学生に対し、暴力を防止するための教育を行うこと	地域で暴力を防止するための研修会やイベントなどを行うこと	メディアを活用して、広報・啓発活動を積極的に行うこと	被害者が早期に相談できるよう、身近な相談窓口を増やすこと	被害者や医療関係者などに対し、研修や啓発を行うこと	暴力をふるったことのある者に対するし、二度と繰り返さないための教育を行うこと	加害者への罰則を強化すること	暴力を助長する恐れのある情報（雑誌・ゲーム・インターネットなど）を取り締まること	その他	特 に な い	無 回 答	
全 体			767 100.0	307 40.0	370 48.2	123 16.0	249 32.5	519 67.7	271 35.3	290 37.8	448 58.4	191 24.9	14 1.8	20 2.6	69 9.0	
性・年代別	女性	20歳未満	6 100.0	3 50.0	4 66.7	2 33.3	4 66.7	4 66.7	1 16.7	3 50.0	4 66.7	2 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
		20代	37 100.0	11 29.7	15 40.5	3 8.1	14 37.8	26 70.3	16 43.2	14 37.8	26 70.3	7 18.9	2 5.4	1 2.7	0 0.0	
		30代	85 100.0	43 50.6	50 58.8	12 14.1	30 35.3	65 76.5	39 45.9	41 48.2	59 69.4	18 21.2	0 0.0	2 2.4	5 5.9	
		40代	84 100.0	36 42.9	38 45.2	10 11.9	28 33.3	67 79.8	34 40.5	28 33.3	60 71.4	21 25.0	0 0.0	0 0.0	1 1.2	
		50代	94 100.0	31 33.0	42 44.7	18 19.1	38 40.4	71 75.5	31 33.0	42 44.7	61 64.9	22 23.4	1 1.1	1 1.1	8 8.5	
		60代	109 100.0	38 34.9	59 54.1	18 16.5	33 30.3	71 65.1	34 31.2	36 33.0	55 50.5	45 41.3	1 0.9	1 0.9	13 11.9	
		70歳以上	32 100.0	8 25.0	9 28.1	2 6.3	6 18.8	13 40.6	6 18.8	11 34.4	12 37.5	10 31.3	0 0.0	3 9.4	9 28.1	
	男性	20歳未満	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		20代	30 100.0	8 26.7	10 33.3	0 0.0	3 10.0	16 53.3	9 30.0	5 16.7	18 60.0	0 0.0	2 6.7	2 6.7	2 6.7	
		30代	47 100.0	24 51.1	24 51.1	10 21.3	19 40.4	33 70.2	20 42.6	23 48.9	32 68.1	8 17.0	1 2.1	0 0.0	1 2.1	
		40代	47 100.0	17 36.2	19 40.4	8 17.0	16 34.0	27 57.4	20 42.6	19 40.4	28 59.8	9 19.1	3 6.4	5 10.6	2 4.3	
		50代	59 100.0	32 54.2	30 50.8	12 20.3	18 30.5	41 69.5	17 28.8	25 42.4	29 49.2	7 11.9	1 1.7	0 0.0	4 6.8	
		60代	78 100.0	32 41.0	48 61.5	16 20.5	26 33.3	48 61.5	30 38.5	27 34.6	40 51.3	28 35.9	2 2.6	2 2.6	10 12.8	
		70歳以上	48 100.0	18 37.5	16 33.3	9 18.8	8 16.7	27 56.3	7 14.6	12 25.0	17 35.4	14 29.2	0 0.0	3 6.3	14 29.2	
	その他	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		20代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		30代	3 100.0	2 66.7	2 66.7	1 33.3	1 33.3	3 100.0	2 66.7	1 33.3	3 100.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		40代	1 100.0	1 100.0	1 100.0	0 0.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		50代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		60代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		70歳以上	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

6. 性的少数者（LGBT）

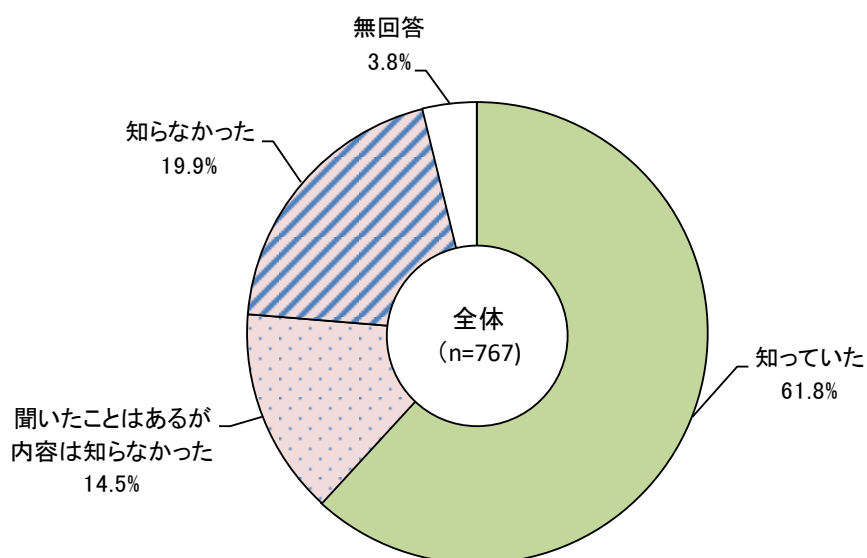
（１）「LGBT」という言葉の認知度

問 22. あなたは「LGBT」という言葉について知っていましたか。（１つに○）

■全体

「LGBT」という言葉の認知度については、「知っていた」が61.8%、「知らなかった」が19.9%となっています。

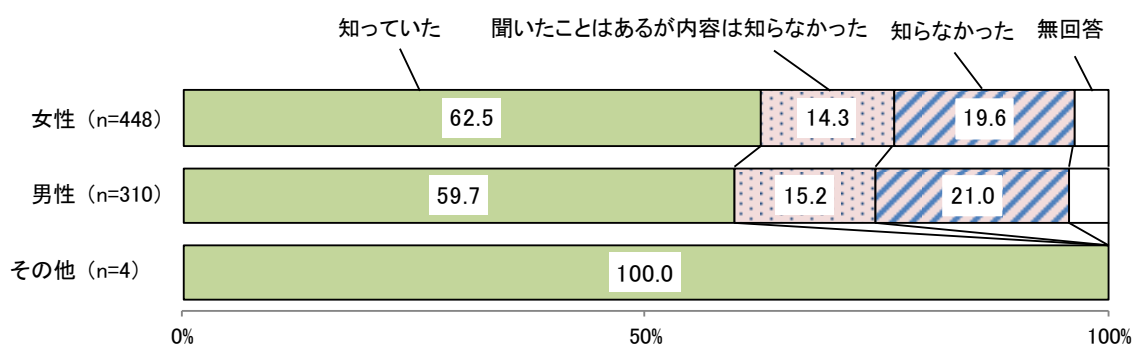
図 1- 61 「LGBT」という言葉の認知度（全体）



■性別

性別でみると、男女とも「知っていた」が半数以上となっています。

図 1- 62 「LGBT」という言葉の認知度（性別）



※5%未満値 ⇒ 「聞いたことはあるが内容は知らなかった」：その他 0.0%
 ⇒ 「知らなかった」：その他 0.0%
 ⇒ 「無回答」：女性 3.6%、男性 4.2%、その他 0.0%

■性・年代別

性・年代別でみると、男女ともに20代、30代で「知っていた」が7割を超え、全体を10ポイント以上上回っています。女性の70歳以上では「知らなかった」が4割を超え、全体を10ポイント以上上回っています。

表 1- 23 「LGBT」という言葉の認知度（性・年代別）

（上段：件数/下段：％）

			全 体	知っていた	聞いたことはあるが内容は知らなかった	知らなかった	無回答
全 体			767 100.0	474 61.8	111 14.5	153 19.9	29 3.8
性・年代別	女 性	20歳未満	6 100.0	6 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		20代	37 100.0	31 83.8	4 10.8	2 5.4	0 0.0
		30代	85 100.0	63 74.1	9 10.6	12 14.1	1 1.2
		40代	84 100.0	57 67.9	10 11.9	14 16.7	3 3.6
		50代	94 100.0	60 63.8	15 16.0	15 16.0	4 4.3
		60代	109 100.0	55 50.5	20 18.3	30 27.5	4 3.7
		70歳以上	32 100.0	7 21.9	6 18.8	15 46.9	4 12.5
	男 性	20歳未満	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		20代	30 100.0	24 80.0	1 3.3	5 16.7	0 0.0
		30代	47 100.0	37 78.7	5 10.6	4 8.5	1 2.1
		40代	47 100.0	27 57.4	9 19.1	9 19.1	2 4.3
		50代	59 100.0	36 61.0	6 10.2	16 27.1	1 1.7
		60代	78 100.0	45 57.7	15 19.2	16 20.5	2 2.6
		70歳以上	48 100.0	15 31.3	11 22.9	15 31.3	7 14.6
	そ の 他	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		20代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		30代	3 100.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		40代	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		50代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		60代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		70歳以上	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

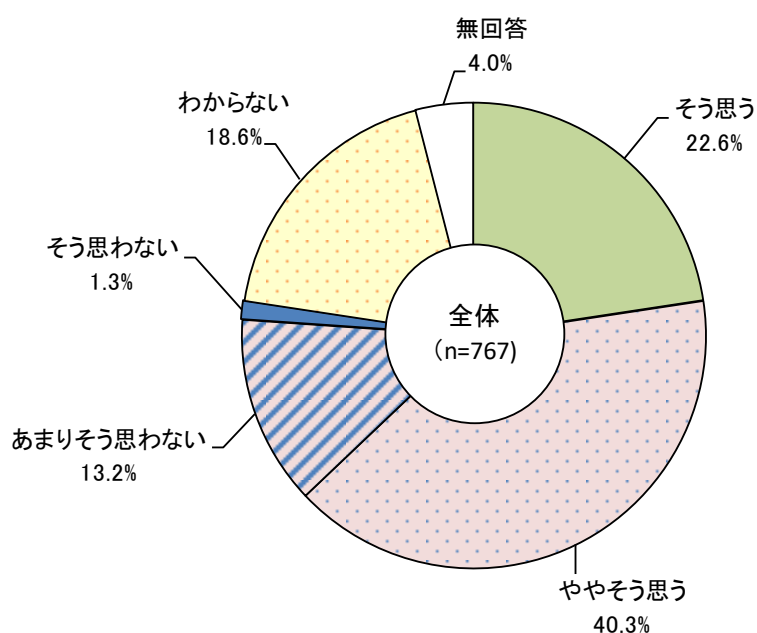
（２）「ＬＧＢＴ」など性的少数者にとって生活しづらい社会か

問 23. 現在、「ＬＧＢＴ」など性的少数者の方にとって、偏見や差別などの人権侵害により生活しづらい社会になっていると思いますか。（１つに○）

■全体

「ＬＧＢＴ」など性的少数者にとって人権侵害により生活しづらい社会になっていると思うかについては、「ややそう思う」が 40.3%で最も高く、「そう思う」(22.6%) を合わせた《そう思う》は 62.9% と、過半数を占めています。

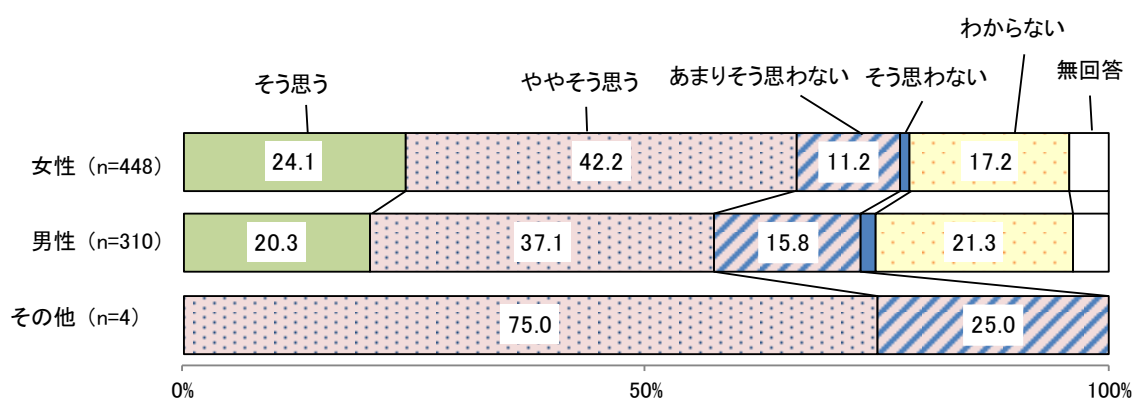
図 1- 63 「LGBT」など性的少数者にとって生活しづらい社会か（全体）



■性別

性別でみると、女性では《そう思う》が 66.3%で、男性を 8.9 ポイント上回っています。

図 1- 64 「LGBT」など性的少数者にとって生活しづらい社会か（性別）



※5%未満値 ⇒ 「そう思う」：その他 0.0%
 ⇒ 「そう思わない」：女性 1.1%、男性 1.6%、その他 0.0%
 ⇒ 「わからない」：その他 0.0%
 ⇒ 「無回答」：女性 4.2%、男性 3.9%、その他 0.0%

■性・年代別

性・年代別でみると、女性の60代以下、男性の20代、30代、50代、60代では、「《そう思う》」が半数を超えています。また、女性の70歳以上では「わからない」が4割で、全体を10ポイント以上上回っています。

表1-24 「LGBT」など性的少数者にとって生活しづらい社会か（性・年代別）

（上段：件数/下段：％）

			全 体	そう思う	ややそう思う	あまりそう 思わない	そう思わない	わからない	無回答
全 体			767 100.0	173 22.6	309 40.3	101 13.2	10 1.3	143 18.6	31 4.0
性・年代別	女 性	20歳未満	6 100.0	2 33.3	4 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		20代	37 100.0	13 35.1	17 45.9	3 8.1	1 2.7	2 5.4	1 2.7
		30代	85 100.0	20 23.5	45 52.9	10 11.8	1 1.2	8 9.4	1 1.2
		40代	84 100.0	29 34.5	31 36.9	9 10.7	0 0.0	13 15.5	2 2.4
		50代	94 100.0	22 23.4	39 41.5	12 12.8	1 1.1	16 17.0	4 4.3
		60代	109 100.0	22 20.2	43 39.4	13 11.9	2 1.8	25 22.9	4 3.7
		70歳以上	32 100.0	0 0.0	9 28.1	3 9.4	0 0.0	13 40.6	7 21.9
	男 性	20歳未満	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		20代	30 100.0	6 20.0	14 46.7	5 16.7	0 0.0	5 16.7	0 0.0
		30代	47 100.0	7 14.9	19 40.4	10 21.3	1 2.1	9 19.1	1 2.1
		40代	47 100.0	12 25.5	10 21.3	10 21.3	1 2.1	12 25.5	2 4.3
		50代	59 100.0	15 25.4	24 40.7	9 15.3	1 1.7	8 13.6	2 3.4
		60代	78 100.0	17 21.8	32 41.0	9 11.5	0 0.0	19 24.4	1 1.3
		70歳以上	48 100.0	6 12.5	15 31.3	6 12.5	2 4.2	13 27.1	6 12.5
	そ の 他	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		20代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		30代	3 100.0	0 0.0	2 66.7	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		40代	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		50代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		60代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		70歳以上	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

(3) 「L G B T」など性的少数者への支援として必要な取り組み

【問 23 で「1. そう思う」「2. ややそう思う」とお答えの方にお尋ねします】

問 23-1. 「L G B T」など性的少数者の方への支援として、どのような取り組みが必要と思いますか。
(当てはまるものすべてに○)

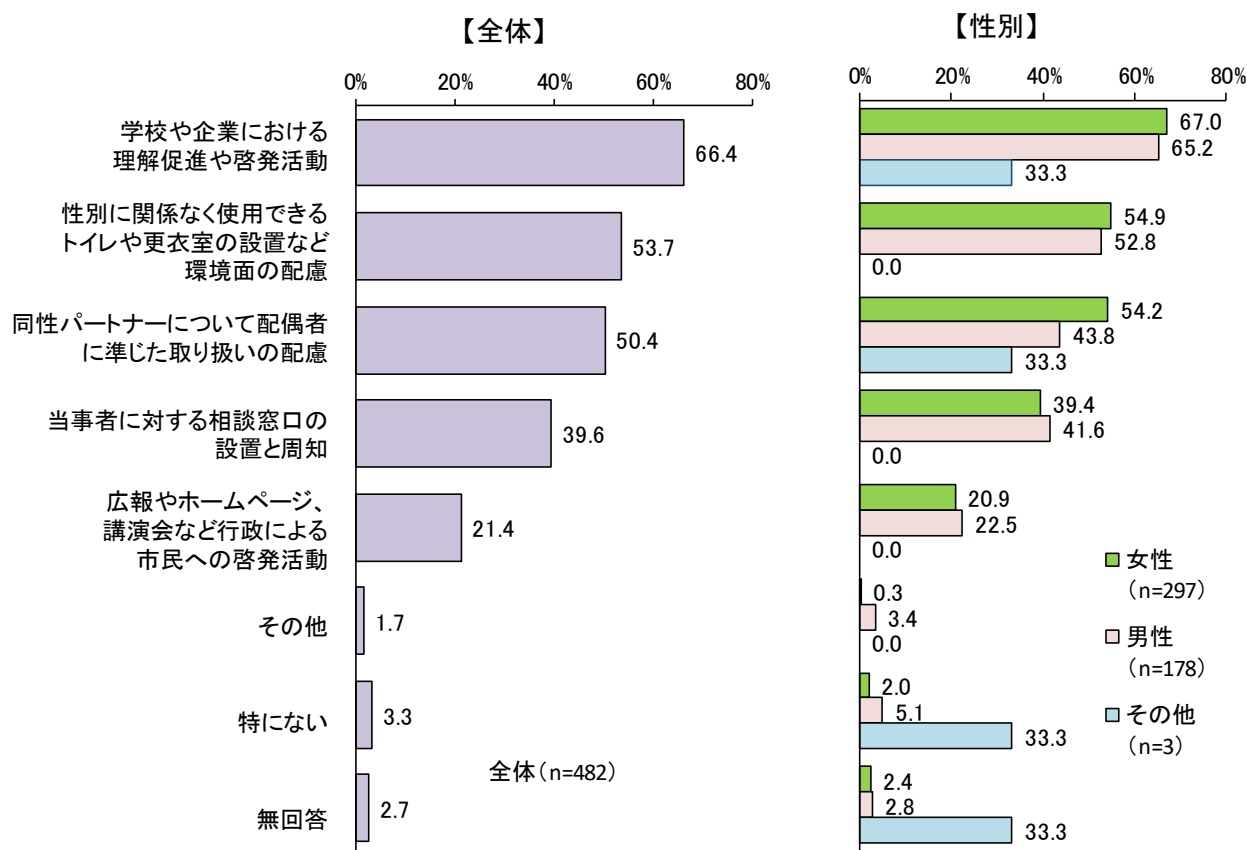
■全体

「L G B T」など性的少数者にとって人権侵害により生活しづらい社会になっていると思うと回答した人に対し、支援としてどのような取り組みが必要と思うかをたずねたところ、「学校や企業における理解促進や啓発活動」が 66.4%と最も高く、次いで「性別に関係なく使用できるトイレや更衣室の設置など環境面の配慮」が 53.7%と続いています。

■性別

性別でみると、女性では「同性パートナーについて配偶者に準じた取り扱いの配慮」が 54.2%と半数を超え、男性を 10.4 ポイント上回っています。

図 1- 65 「LGBT」など性的少数者への支援として必要な取り組み



■性・年代別

性・年代別でみると、女性の20代、40代では「同性パートナーについて配偶者に準じた取り扱いの配慮」が6割を超え、全体を10ポイント以上上回っています。男性の20代、30代では「性別に関係なく使用できるトイレや更衣室の設置など環境面の配慮」がともにほぼ7割で、全体を10ポイント以上上回っています。

表1-25 「LGBT」など性的少数者への支援として必要な取り組み（性・年代別）

			(上段:件数/下段:%)									
			全 体	学 校 や 企 業 に お け る 理 解 促 進 や 啓 発 活 動	性 別 に 関 係 な く 使 用 可 能 な ト イ レ や 更 衣 室 の 設 置 な ど 環 境 面 の 配 慮	窓 口 の 設 置 と 周 知	同 性 パ ー ト ナ ー に 対 し た 取 扱 の 配 慮	活 動 に 関 与 す る 市 民 会 な ど の 啓 発 政	広 報 や ホ ー ム ペ ー ジ よ る 啓 発 政	そ の 他	特 に な い	無 回 答
全 体			482 100.0	320 66.4	259 53.7	191 39.6	243 50.4	103 21.4	8 1.7	16 3.3	13 2.7	
性・年代別	女 性	20歳未満	6 100.0	3 50.0	1 16.7	1 16.7	3 50.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	2 33.3	
		20代	30 100.0	18 60.0	18 60.0	7 23.3	24 80.0	5 16.7	1 3.3	1 3.3	0 0.0	
		30代	65 100.0	42 64.6	40 61.5	27 41.5	36 55.4	13 20.0	0 0.0	0 0.0	2 3.1	
		40代	60 100.0	43 71.7	30 50.0	26 43.3	39 65.0	10 16.7	0 0.0	1 1.7	0 0.0	
		50代	61 100.0	41 67.2	37 60.7	21 34.4	30 49.2	14 23.0	0 0.0	2 3.3	1 1.6	
		60代	65 100.0	46 70.8	32 49.2	31 47.7	26 40.0	15 23.1	0 0.0	0 0.0	2 3.1	
		70歳以上	9 100.0	5 55.6	4 44.4	4 44.4	2 22.2	3 33.3	0 0.0	2 22.2	0 0.0	
	男 性	20歳未満	1 100.0	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
		20代	20 100.0	15 75.0	14 70.0	3 15.0	7 35.0	3 15.0	0 0.0	1 5.0	0 0.0	
		30代	26 100.0	19 73.1	18 69.2	8 30.8	11 42.3	5 19.2	1 3.8	1 3.8	0 0.0	
		40代	22 100.0	14 63.6	8 36.4	12 54.5	11 50.0	9 40.9	2 9.1	1 4.5	0 0.0	
		50代	39 100.0	25 64.1	17 43.6	19 48.7	16 41.0	9 23.1	0 0.0	3 7.7	1 2.6	
		60代	49 100.0	33 67.3	25 51.0	22 44.9	24 49.0	11 22.4	3 6.1	1 2.0	1 2.0	
		70歳以上	21 100.0	9 42.9	11 52.4	10 47.6	9 42.9	2 9.5	0 0.0	2 9.5	3 14.3	
	そ の 他	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
		20代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
		30代	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	1 50.0	
		40代	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
		50代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
		60代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
		70歳以上	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	

7. 学校教育

(1) 男女共同参画推進のために学校教育の場で力を入れる必要があること

問 24. あなたは、男女共同参画推進のために学校教育（小学校や中学校）の場で、特にどのようなことに力を入れる必要があると思いますか。（当てはまるものすべてに○）

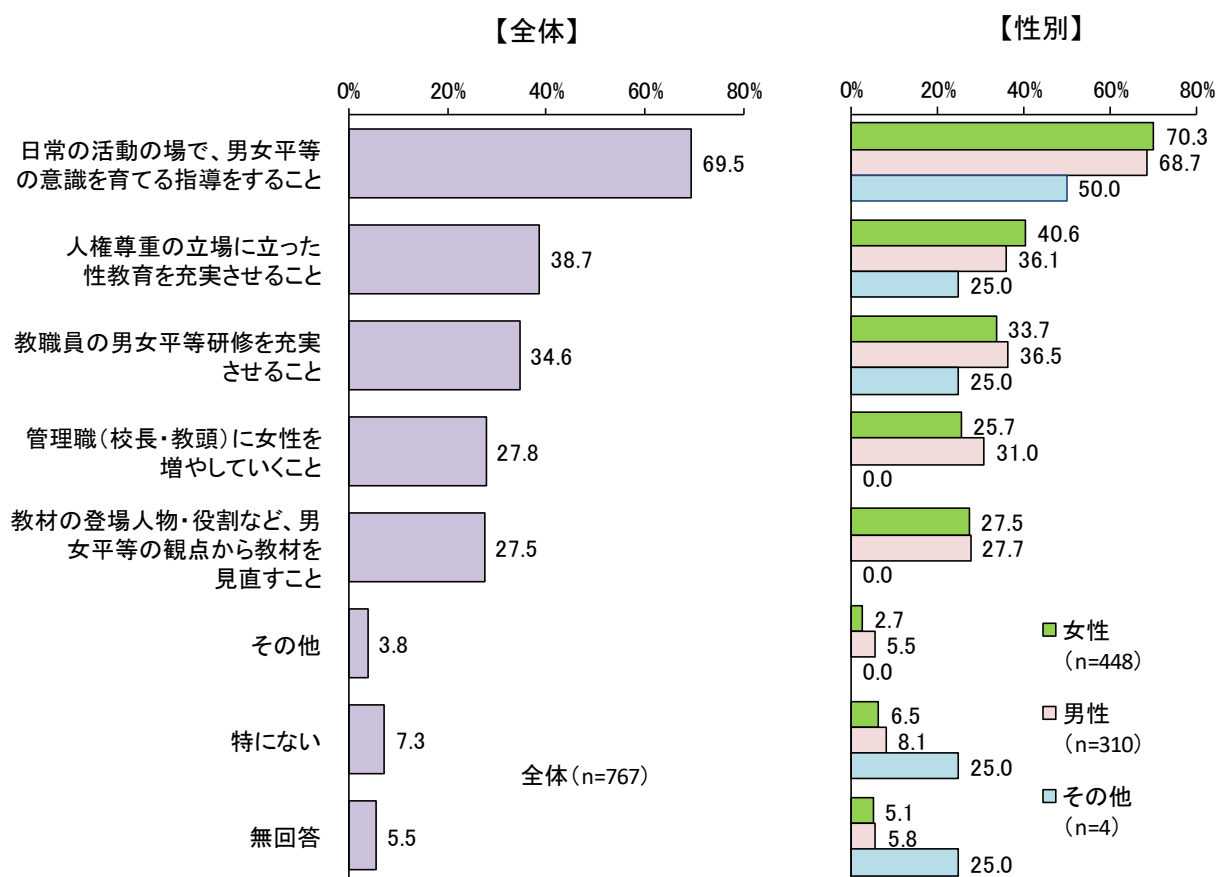
■全体

男女共同参画推進のために学校教育の場で力を入れる必要があることをみると、「日常の活動の場で、男女平等の意識を育てる指導をすること」が69.5%で最も高く、「人権尊重の立場に立った性教育を充実させること」が38.7%で続いています。

■性別

性別でみると、男性では「管理職（校長・教頭）に女性を増やしていくこと」が31.0%で、女性を5.3ポイント上回っています。

図1-66 男女共同参画推進のために学校教育の場で力を入れる必要があること



8. メディアにおける性・暴力表現

(1) メディアにおける性・暴力表現に対する意識

問 25. あなたは、新聞・雑誌・テレビ・インターネット・DVD・ブルーレイディスク・広告などのメディアにおける性・暴力表現についてどう感じていますか。（当てはまるものすべてに○）

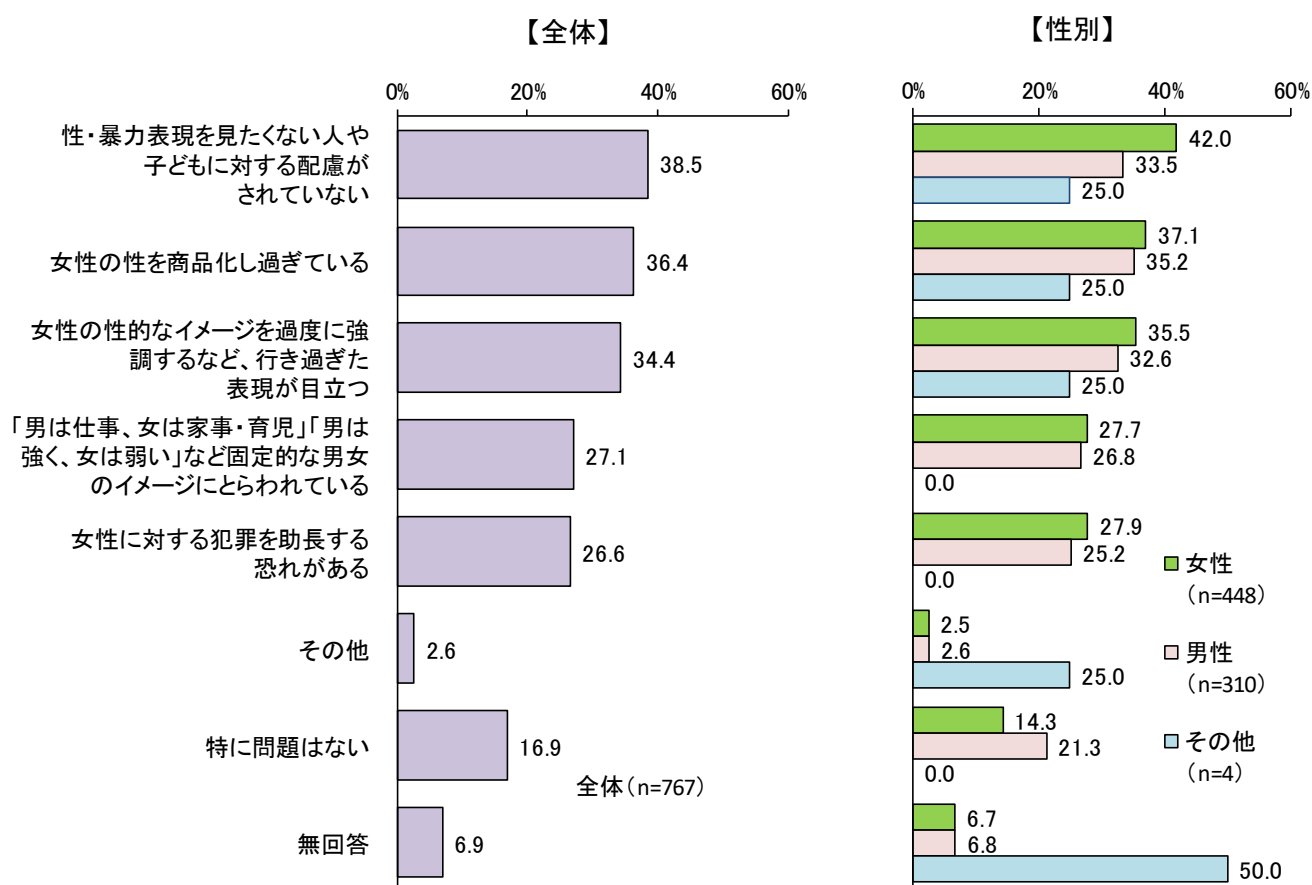
■全体

メディアにおける性・暴力表現に対する意識をみると、「性・暴力表現を見たくない人や子どもに対する配慮がされていない」が 38.5%で最も高く、「女性の性を商品化し過ぎている」が 36.4%が続いています。

■性別

性別でみると、女性では「性・暴力表現を見たくない人や子どもに対する配慮がされていない」が 42.0%で、男性を 8.5 ポイント上回っています。一方、男性は「特に問題はない」が 21.3%で、女性を 7.0 ポイント上回っています。

図 1- 67 メディアにおける性・暴力表現に対する意識



■性・年代別

性・年代別でみると、「性・暴力表現を見たくない人や子どもに対する配慮がされていない」は、女性の60代と70歳以上で全体を10ポイント以上上回っています。また、「女性の性的なイメージを過度に強調するなど、行き過ぎた表現が目立つ」は、男性の70歳以上で全体を10ポイント以上上回っています。

一方、「特に問題はない」は、男女とも20代、男性の40代で全体を10ポイント以上上回っています。

表1- 26 メディアにおける性・暴力表現に対する意識（性・年代別）

			(上段:件数/下段:%)									
			全 体	女性 の性的な イメージを 過度に強 調するなど、 行き過ぎた 表現が目立 つ	女性 に対する 犯罪を助長 する恐れが ある	性・暴力表 現を見たく ない人やこ どもに対す る配慮がな い	児童・少年 の性的な表 現が過度に 強調されて いる	女性 の性を商 品化し過ぎ ている	そ の 他	特 に 問 題 は な い	無 回 答	
全 体			767 100.0	264 34.4	204 26.6	295 38.5	208 27.1	279 36.4	20 2.6	130 16.9	53 6.9	
性・年代別	女性	20歳未満	6 100.0	3 50.0	1 16.7	2 33.3	1 16.7	0 0.0	0 0.0	1 16.7	2 33.3	
		20代	37 100.0	13 35.1	8 21.6	10 27.0	13 35.1	14 37.8	1 2.7	10 27.0	1 2.7	
		30代	85 100.0	22 25.9	17 20.0	33 38.8	29 34.1	32 37.6	4 4.7	19 22.4	4 4.7	
		40代	84 100.0	34 40.5	26 31.0	32 38.1	21 25.0	28 33.3	2 2.4	14 16.7	2 2.4	
		50代	94 100.0	35 37.2	32 34.0	41 43.6	27 28.7	38 40.4	2 2.1	9 9.6	3 3.2	
		60代	109 100.0	40 36.7	36 33.0	53 48.6	24 22.0	48 44.0	1 0.9	7 6.4	13 11.9	
		70歳以上	32 100.0	12 37.5	5 15.6	17 53.1	9 28.1	5 15.6	1 3.1	4 12.5	5 15.6	
	男性	20歳未満	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0
		20代	30 100.0	4 13.3	6 20.0	4 13.3	11 36.7	7 23.3	1 3.3	9 30.0	0 0.0	
		30代	47 100.0	13 27.7	10 21.3	13 27.7	14 29.8	11 23.4	1 2.1	11 23.4	6 12.8	
		40代	47 100.0	12 25.5	13 27.7	18 38.3	9 19.1	14 29.8	1 2.1	15 31.9	2 4.3	
		50代	59 100.0	17 28.8	16 27.1	18 30.5	19 32.2	22 37.3	3 5.1	11 18.6	3 5.1	
		60代	78 100.0	32 41.0	23 29.5	31 39.7	17 21.8	33 42.3	2 2.6	13 16.7	4 5.1	
		70歳以上	48 100.0	23 47.9	10 20.8	20 41.7	13 27.1	22 45.8	0 0.0	6 12.5	6 12.5	
	その他	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		20代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		30代	3 100.0	1 33.3	0 0.0	1 33.3	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 66.7
		40代	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		50代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		60代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		70歳以上	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

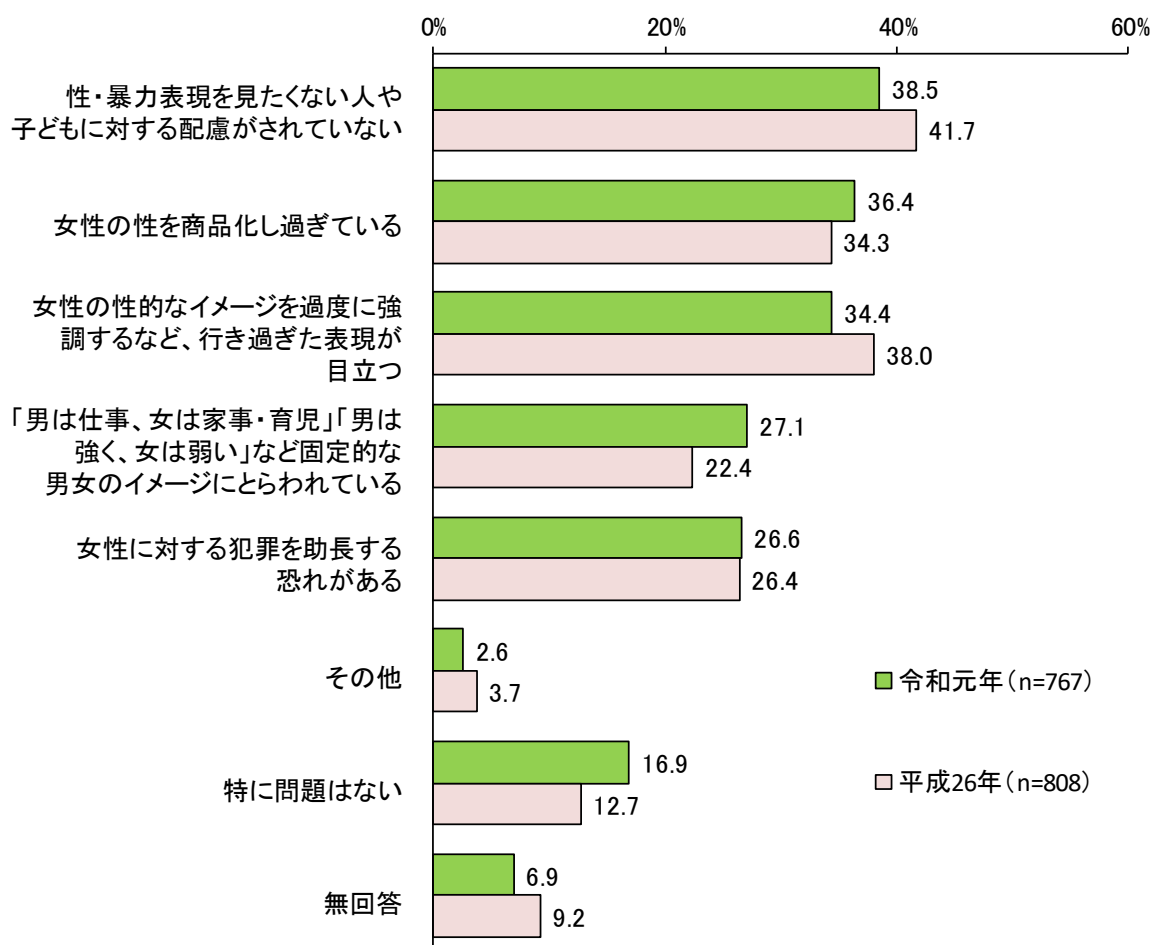
前回調査との比較

草加市男女共同参画アンケート調査（平成 26 年）

草加市在住の 20 歳以上の男女 2,000 名 郵送による調査

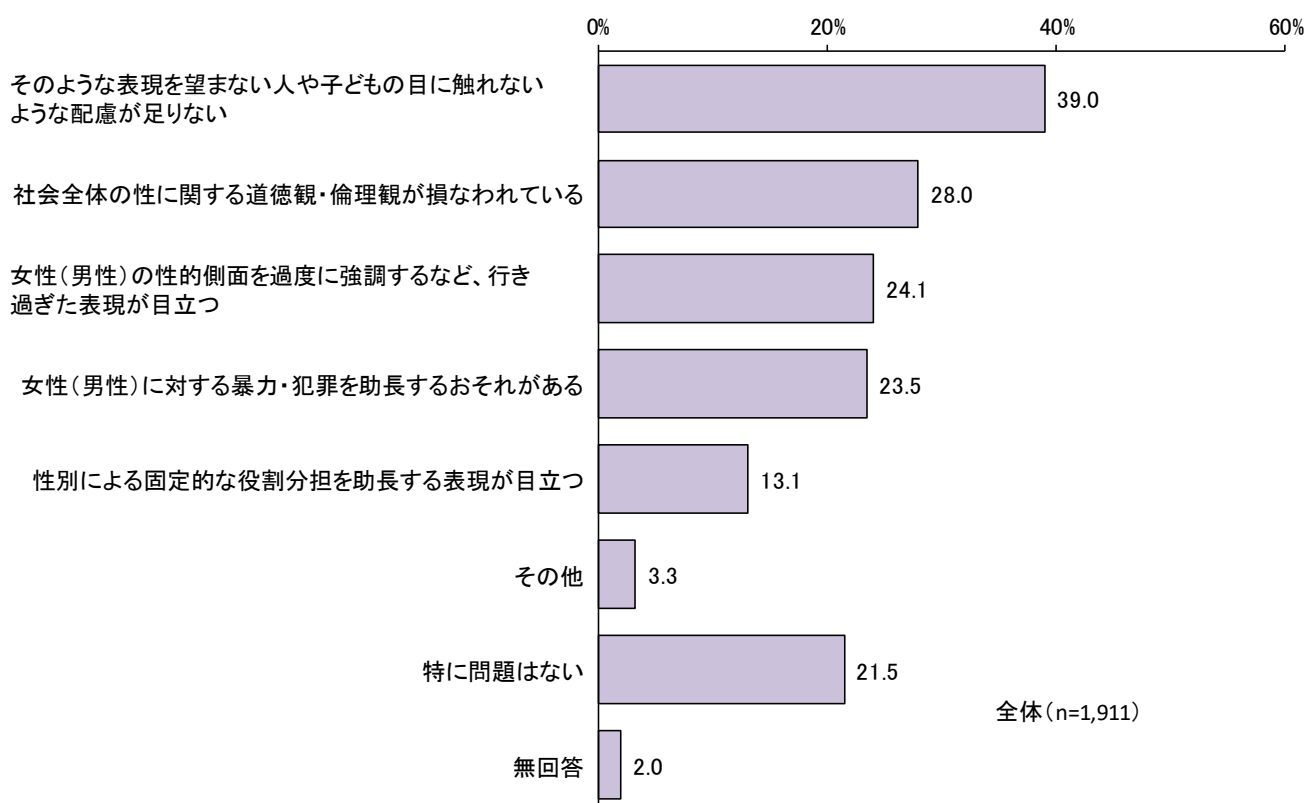
本市の前回調査と比較すると、今回調査では「性・暴力表現を見たくない人や子どもに対する配慮がされていない」「女性の性的なイメージを過度に強調するなど、行き過ぎた表現が目立つ」が前回調査より 3 ポイント以上減少しています。一方、『男は仕事、女は家事・育児』『男は強く、女は弱い』など固定的な男女のイメージにとらわれている」が前回調査よりも 4.7 ポイント増加しています。

図 1- 68 メディアにおける性・暴力表現に対する意識（前回調査との比較）



平成 30 年 9 月の埼玉県調査では、「そのような表現を望まない人や子どもの目に触れないような配慮が足りない」が 39.0%と最も高く、次いで「社会全体の性に関する道德観・倫理観が損なわれている」が 28.0%となっています。

図 1- 69 メディアでの性に関する表現について（埼玉県調査）



9. 地域での活動

(1) 地域での活動

問 26. あなたは、現在お住まいの地域で、これまでどのような活動に参加したことがありますか。また、今後行いたい活動はどれですか。（当てはまるものすべてに○）

① 参加したことがある地域での活動

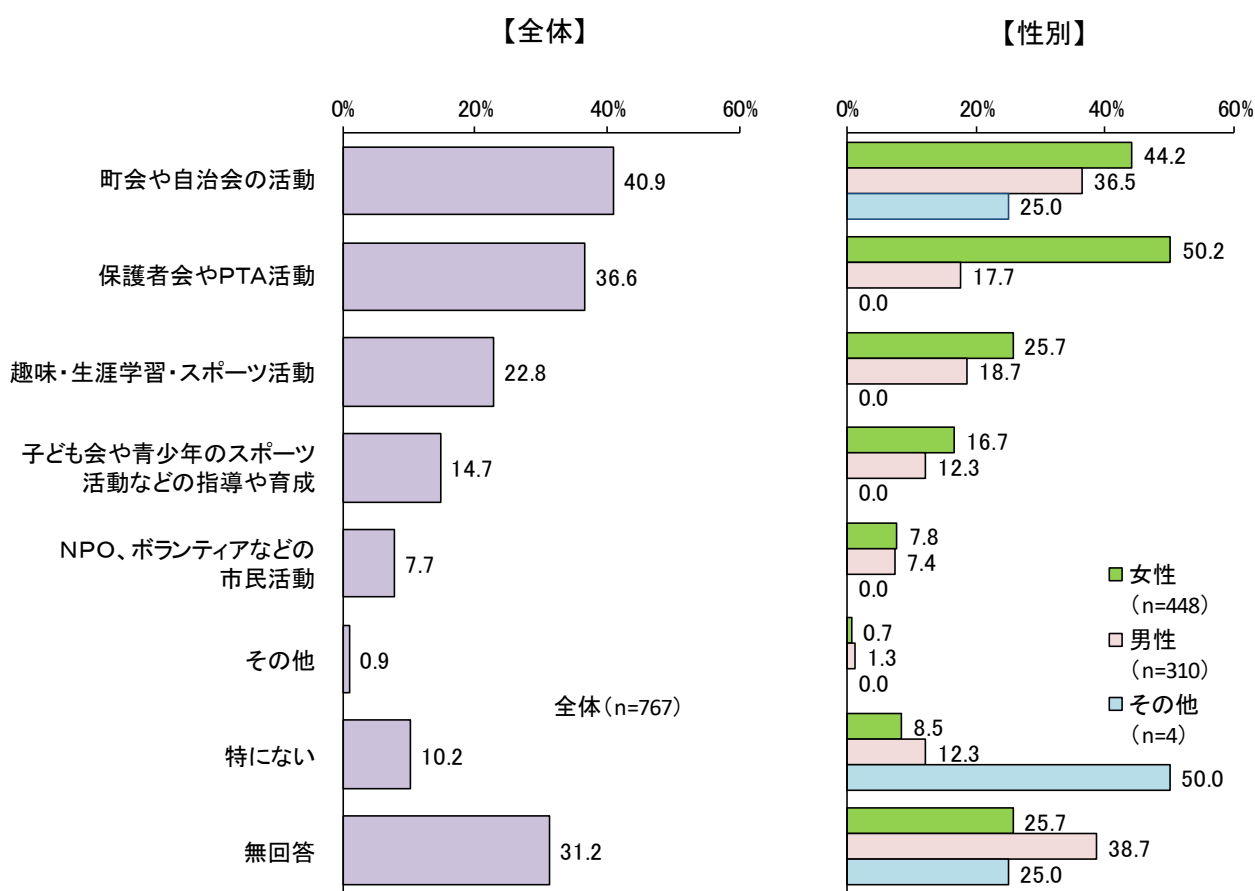
■全体

参加したことがある地域での活動をみると、「町会や自治会の活動」が 40.9%で最も高く、「保護者会やPTA活動」が 36.6%が続いています。

■性別

性別でみると、地域での活動は女性の割合が男性よりも高く、「保護者会やPTA活動」については、女性では約半数が参加したことがあり、男性を 32.5 ポイント上回っています。

図 1- 70 参加したことがある地域での活動



② 今後行いたい地域での活動

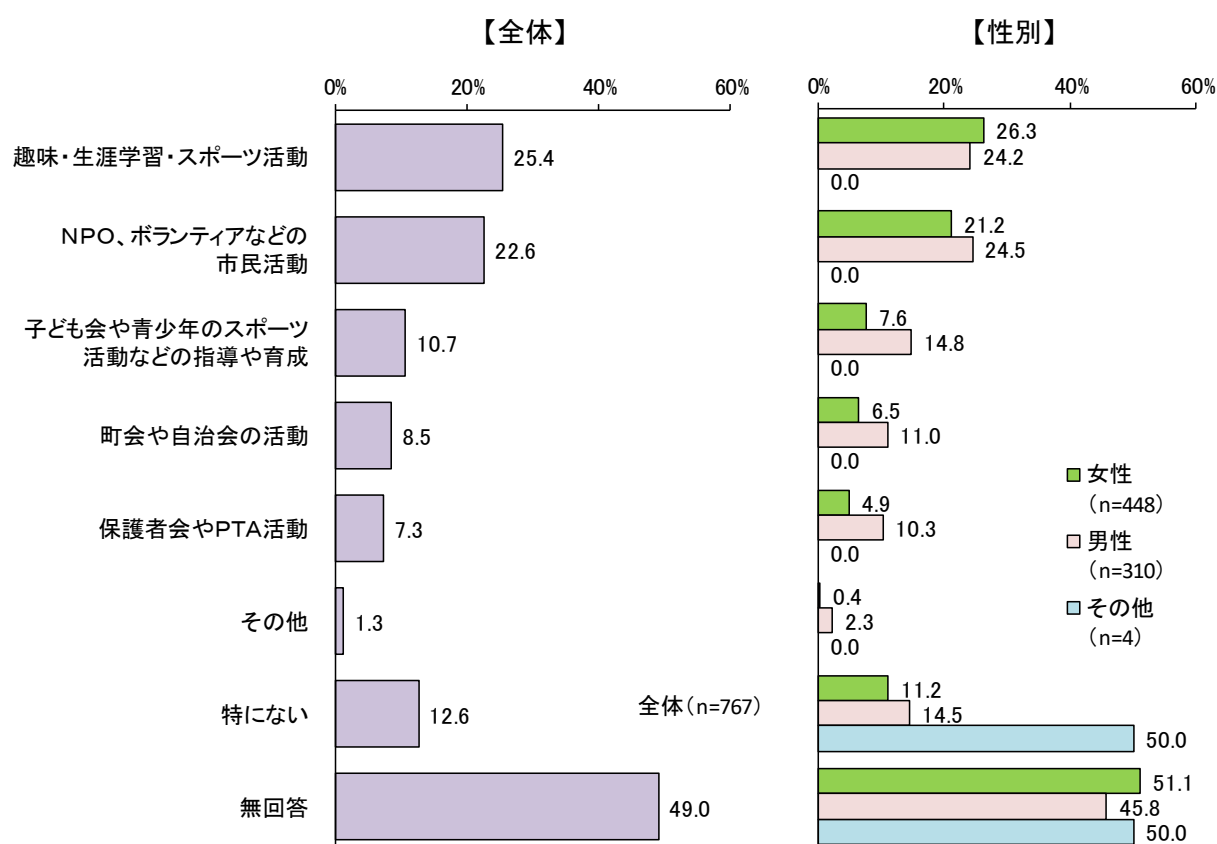
■全体

今後行いたい地域での活動をみると、「趣味・生涯学習・スポーツ活動」が25.4%で最も高く、「NPO、ボランティアなどの市民活動」が22.6%が続いています。

■性別

性別でみると、男性では「子ども会や青少年のスポーツ活動などの指導や育成」「町会や自治会の活動」「保護者会やPTA活動」がいずれも1割を超え、女性を4ポイント以上上回っています。

図1-71 今後行いたい地域での活動



(2) 男女とも地域活動に参加しやすくするために必要なこと

問 27. 男性も女性も地域活動により参加しやすくするためには、どのようなことが必要だと思いますか。
(当てはまるものすべてに○)

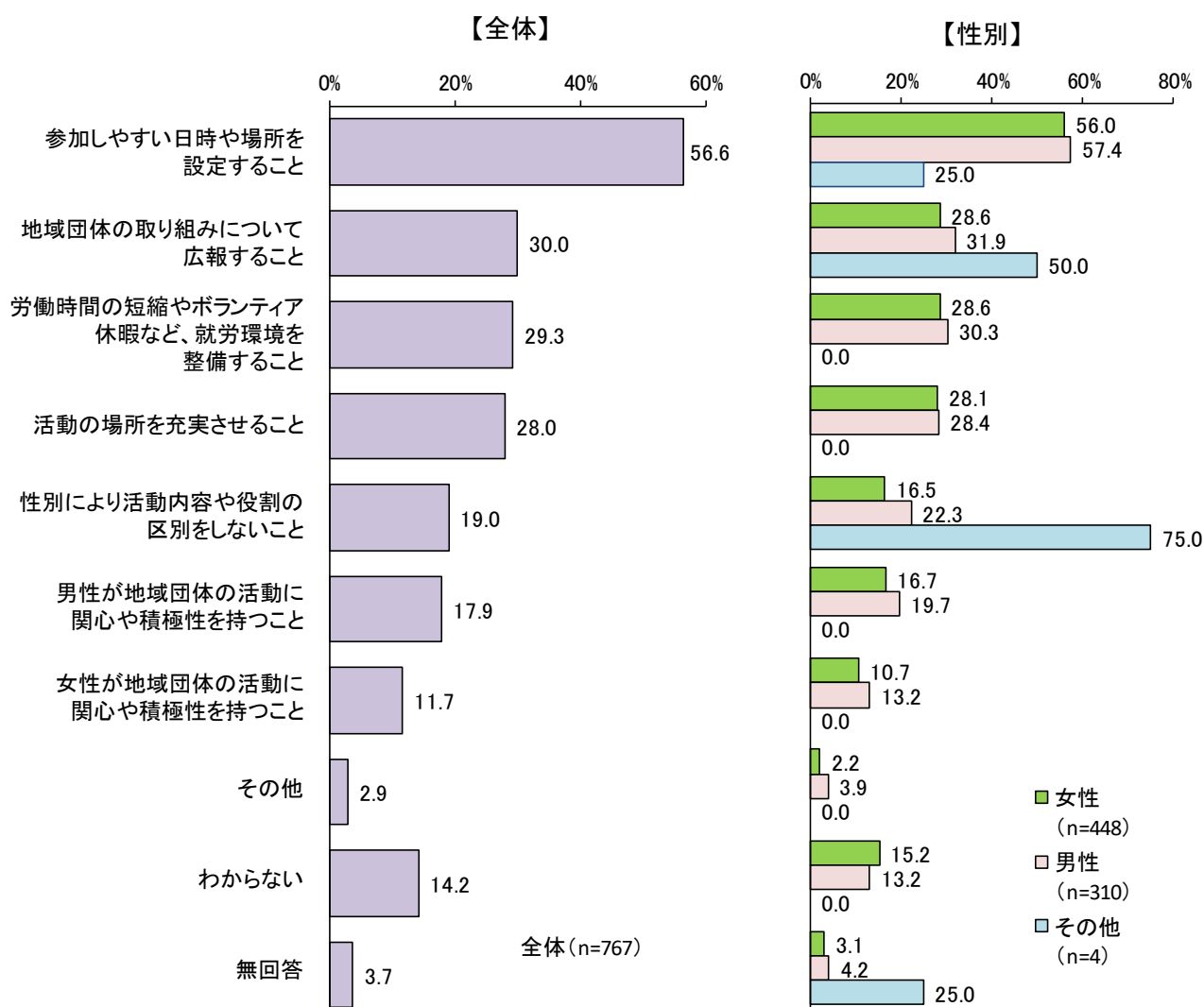
■全体

男女とも積極的に地域での活動に参加するために必要なことは、「参加しやすい日時や場所を設定すること」が 56.6%で最も高く、「地域団体の取り組みについて広報すること」が 30.0%、「労働時間の短縮やボランティア休暇など、就労環境を整備すること」が 29.3%で続いています。

■性別

性別でみると、男女ともに「参加しやすい日時や場所を設定すること」が半数以上となっています。男性では「性別により活動内容や役割の区別をしないこと」が 22.3%で、女性を 5.8 ポイント上回っています。

図 1- 72 男女とも地域活動に参加しやすくするために必要なこと



10. 草加市の政策決定の場への女性の参画

(1) 市議会や審議会などへの女性参画推進のために必要なこと

問 28. 市議会議員や審議会委員などの政策決定の場に女性の参画が増えていくためには、どのようなことが必要だと思いますか。(当てはまるものすべてに○)

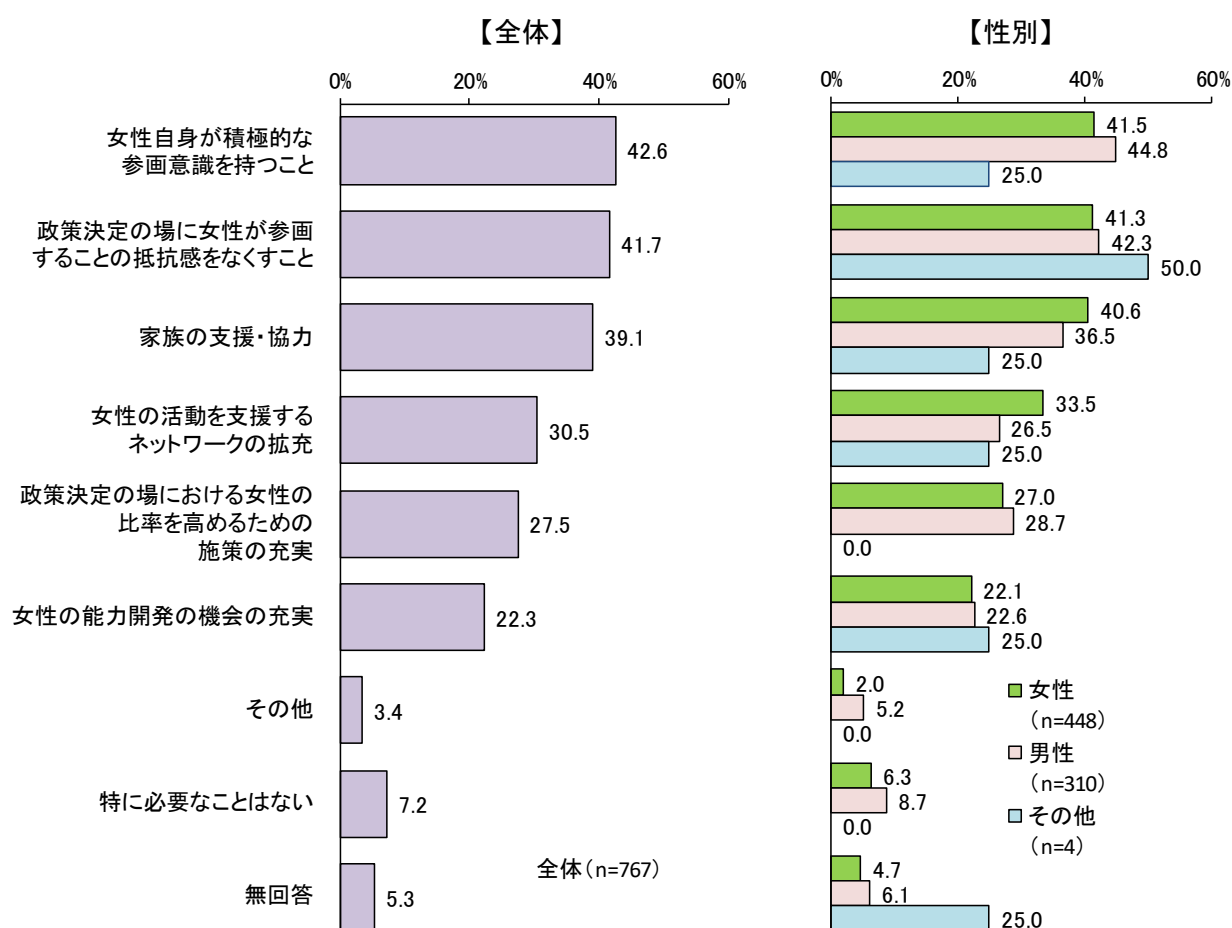
■全体

市議会や審議会などへの女性参画推進のために必要なことは、「女性自身が積極的な参画意識を持つこと」が 42.6%で最も高く、「政策決定の場に女性が参画することの抵抗感をなくすこと」が 41.7%で続いています。

■性別

性別でみると、女性では「女性の活動を支援するネットワークの拡充」が 33.5%で、男性を 7.0 ポイント上回っています。

図 1- 73 市議会や審議会などへの女性参画推進のために必要なこと



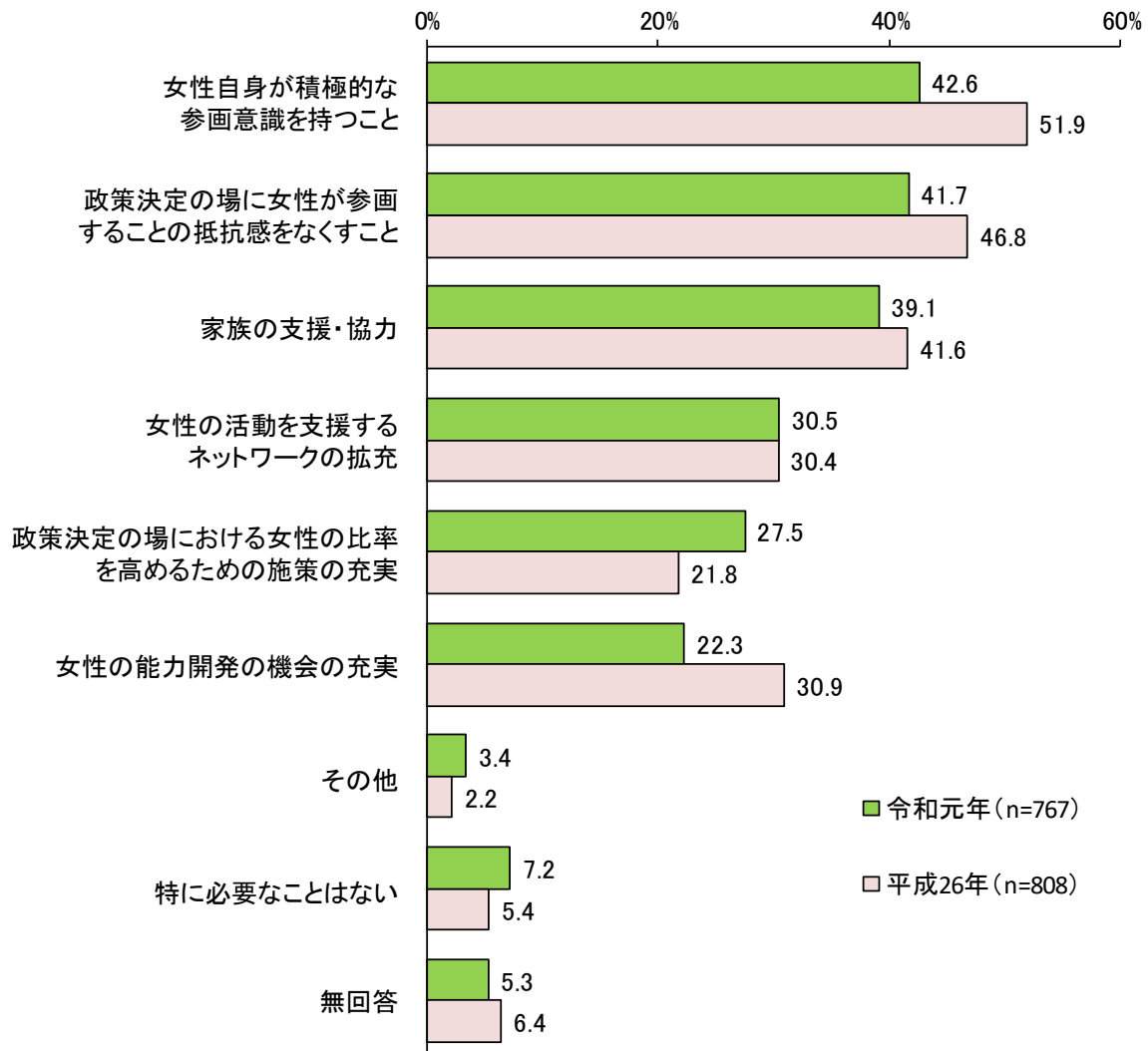
前回調査との比較

草加市男女共同参画アンケート調査（平成 26 年）

草加市在住の 20 歳以上の男女 2,000 名 郵送による調査

本市の前回調査と比較すると、今回調査では「女性自身が積極的な参画意識を持つこと」「女性の能力開発の機会の充実」が 8 ポイント以上減少しています。一方、「政策決定の場における女性の比率を高めるための施策の充実」が 5.7 ポイント増加しています。

図 1- 74 市議会や審議会などへの女性参画推進のために必要なこと（前回調査との比較）



11. 男女共同参画推進に関する行政施策

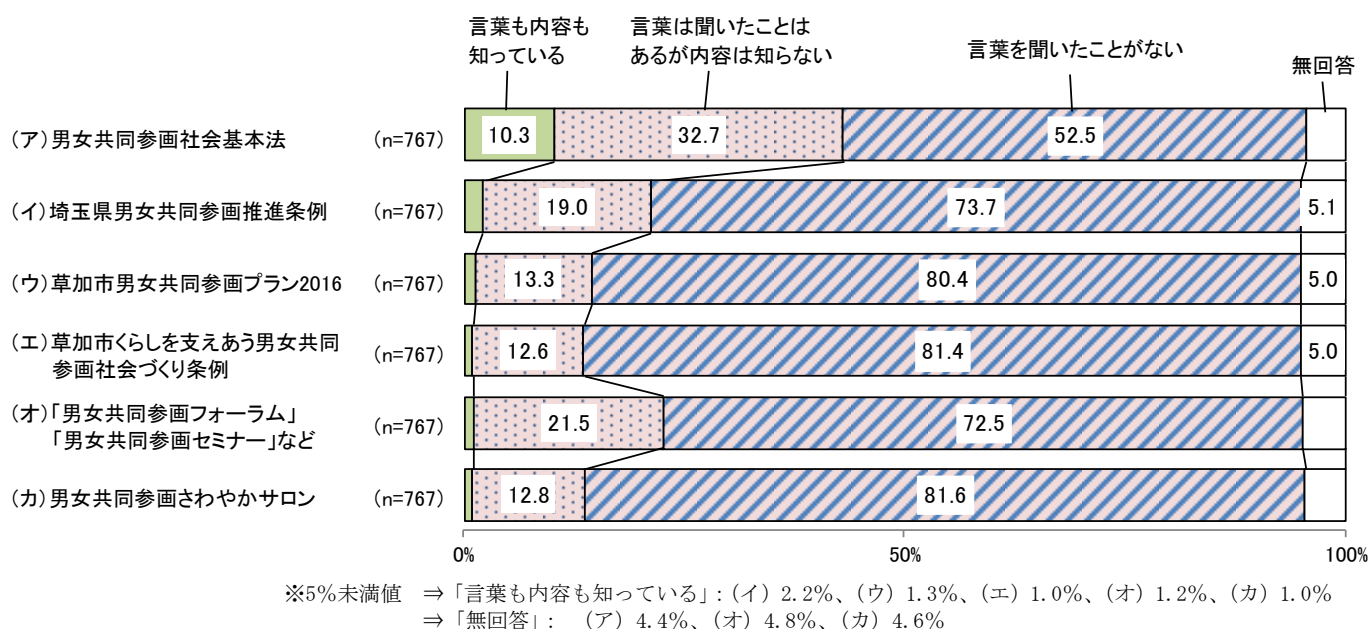
(1) 男女共同参画推進に関する法律や計画、情報などの認知度

問 29. あなたは、次の(ア)～(カ)にある男女共同参画推進に関する法律や計画、情報などをご存知ですか。(それぞれ1つに○)

■全体

男女共同参画に関する法律や計画、情報などの認知度をみると、『(ア) 男女共同参画社会基本法』については「言葉も内容も知っている」が10.3%であるものの、『(イ) 埼玉県男女共同参画推進条例』『(ウ) 草加市男女共同参画プラン 2016』『(エ) 草加市くらしを支えあう男女共同参画社会づくり条例』『(オ) 「男女共同参画フォーラム」「男女共同参画セミナー」など』『(カ) 男女共同参画さわやかサロン』については「言葉を聞いたことがない」が7割以上となっています。

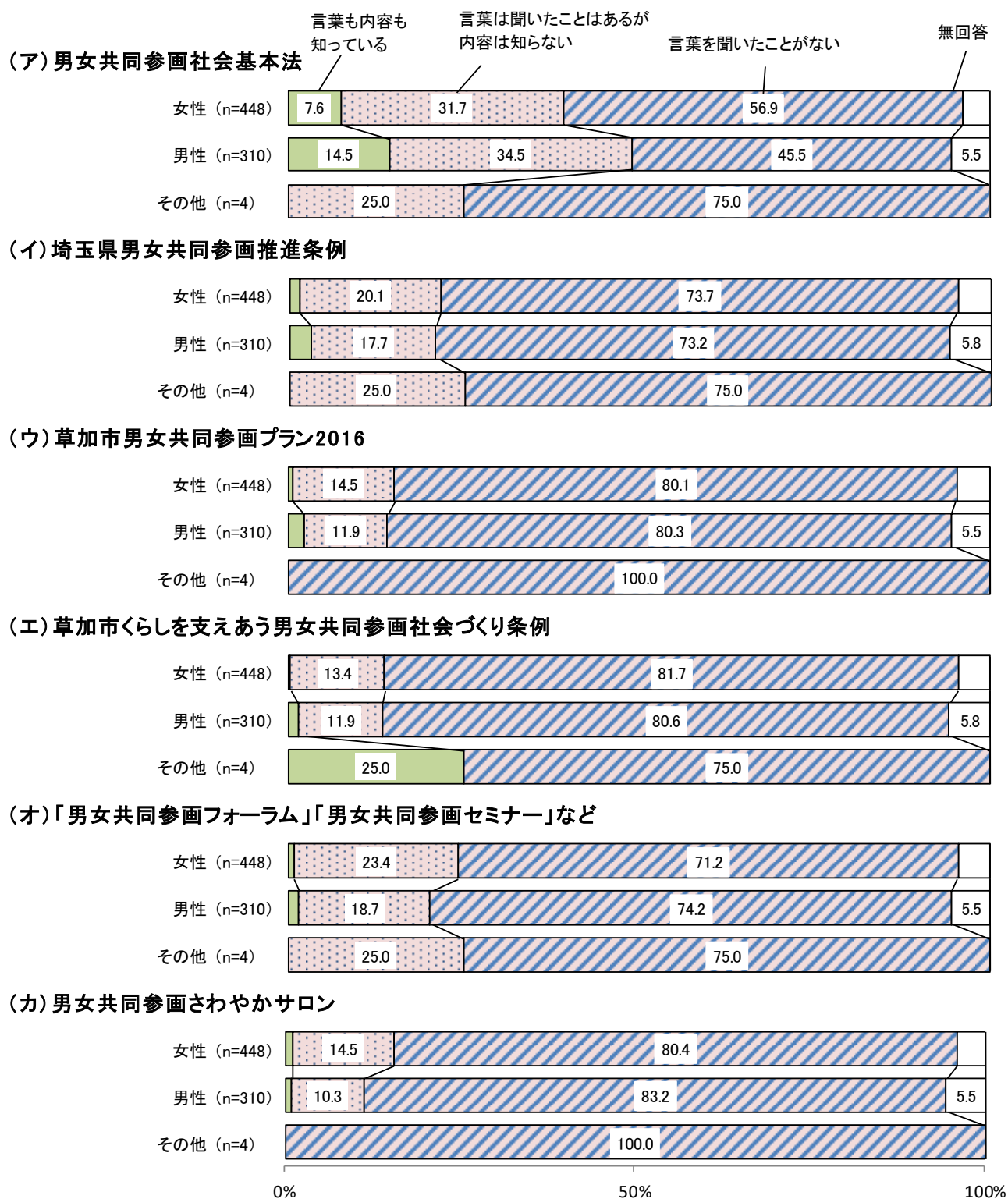
図 1- 75 男女共同参画推進に関する法律や計画、情報などの認知度（全体）



■性別

性別でみると、『(ア) 男女共同参画社会基本法』については、男性で「言葉も内容も知っている」が14.5%と、女性を6.9ポイント上回っています。

図 1- 76 男女共同参画推進に関する法律や計画、情報などの認知度（性別）



※前ページグラフ「問 29 男女共同参画推進に関する法律や計画、情報などの認知度（性別）」5%未満値
⇒「言葉も内容も知っている」：(ア) その他 0.0%、(イ) 女性 1.6%、男性 3.2%、その他 0.0%、
(ウ) 女性 0.7%、男性 2.3%、その他 0.0%、(エ) 女性 0.4%、男性 1.6%、
(オ) 女性 0.9%、男性 1.6%、その他 0.0%、(カ) 女性 1.1%、男性 1.0%、その他 0.0%
⇒「言葉は聞いたことはあるが内容は知らない」：(ウ) その他 0.0%、(エ) その他 0.0%、(カ) その他 0.0%
⇒「無回答」：(ア) 女性 3.8%、その他 0.0%、(イ) 女性 4.7%、その他 0.0%、(ウ) 女性 4.7%、その他 0.0%、
(エ) 女性 4.5%、その他 0.0%、(オ) 女性 4.5%、その他 0.0%、(カ) 女性 4.0%、その他 0.0%

■性・年代別

『(ウ) 草加市男女共同参画プラン 2016』について性・年代別でみると、男女とも 20～50 代の年代で「言葉を聞いたことがない」が 8 割以上を占めています。特に女性の 40 代と男性の 20 代では 9 割を超え、全体を 10 ポイント以上上回っています。

表 1- 27 男女共同参画推進に関する法律や計画、情報などの認知度（性・年代別）
(ウ) 草加市男女共同参画プラン 2016

			(上段:件数/下段:%)			
			全 体	言葉も内容も 知っている	言葉は聞いたこと はあるが内容は 知らない	言葉を聞いたこと がない
全 体			767 100.0	10 1.3	102 13.3	617 80.4
性・年代別	女 性	20歳未満	6 100.0	0 0.0	2 33.3	4 66.7
		20代	37 100.0	1 2.7	3 8.1	32 86.5
		30代	85 100.0	1 1.2	9 10.6	73 85.9
		40代	84 100.0	0 0.0	8 9.5	76 90.5
		50代	94 100.0	0 0.0	17 18.1	77 81.9
		60代	109 100.0	1 0.9	23 21.1	73 67.0
		70歳以上	32 100.0	0 0.0	3 9.4	23 71.9
	男 性	20歳未満	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
		20代	30 100.0	0 0.0	1 3.3	29 96.7
		30代	47 100.0	2 4.3	1 2.1	42 89.4
		40代	47 100.0	0 0.0	4 8.5	40 85.1
		50代	59 100.0	2 3.4	5 8.5	49 83.1
		60代	78 100.0	1 1.3	15 19.2	60 76.9
		70歳以上	48 100.0	2 4.2	11 22.9	28 58.3
	そ の 他	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		20代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		30代	3 100.0	0 0.0	0 0.0	3 100.0
		40代	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
		50代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		60代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		70歳以上	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

『(エ) 草加市くらしを支えあう男女共同参画社会づくり条例』について性・年代別でみると、女性の40代、男性の20代、30代で「言葉を聞いたことがない」は9割を超え、全体を10ポイント以上上回っています。男性の70歳以上では「言葉は聞いたことがあるが内容は知らない」が2割を超え、全体を10ポイント以上上回っています。

表1-28 男女共同参画推進に関する法律や計画、情報などの認知度（性・年代別）
（エ）草加市くらしを支えあう男女共同参画社会づくり条例

(上段:件数/下段:%)

			全 体	言葉も内容も知っ ている	言葉は聞いたこと はあるが内容は 知らない	言葉を聞いたこと がない	無回答
全 体			767 100.0	8 1.0	97 12.6	624 81.4	38 5.0
性・年代別	女 性	20歳未満	6 100.0	0 0.0	1 16.7	5 83.3	0 0.0
		20代	37 100.0	1 2.7	2 5.4	33 89.2	1 2.7
		30代	85 100.0	0 0.0	7 8.2	76 89.4	2 2.4
		40代	84 100.0	0 0.0	6 7.1	78 92.9	0 0.0
		50代	94 100.0	0 0.0	17 18.1	77 81.9	0 0.0
		60代	109 100.0	1 0.9	24 22.0	73 67.0	11 10.1
		70歳以上	32 100.0	0 0.0	3 9.4	23 71.9	6 18.8
	男 性	20歳未満	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0
		20代	30 100.0	0 0.0	2 6.7	28 93.3	0 0.0
		30代	47 100.0	0 0.0	2 4.3	43 91.5	2 4.3
		40代	47 100.0	0 0.0	3 6.4	41 87.2	3 6.4
		50代	59 100.0	2 3.4	6 10.2	48 81.4	3 5.1
		60代	78 100.0	0 0.0	13 16.7	62 79.5	3 3.8
		70歳以上	48 100.0	3 6.3	11 22.9	27 56.3	7 14.6
	そ の 他	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		20代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		30代	3 100.0	1 33.3	0 0.0	2 66.7	0 0.0
		40代	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0
		50代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		60代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		70歳以上	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

『(カ) 男女共同参画さわやかサロン』について性・年代別でみると、男女とも 20 代以上で「言葉を聞いたことがない」が 6 割を超えています。特に女性の 30 代と男性の 20 代では 9 割を超え、全体を 10 ポイント以上上回っています。

表 1- 29 男女共同参画推進に関する法律や計画、情報などの認知度（性・年代別）
（カ）男女共同参画さわやかサロン

(上段: 件数/下段: %)

			全 体	言葉も内容も知っ ている	言葉は聞いたこと はあるが内容は 知らない	言葉を聞いたこと がない	無回答
全 体			767 100.0	8 1.0	98 12.8	626 81.6	35 4.6
性・年代別	女 性	20歳未満	6 100.0	0 0.0	0 0.0	6 100.0	0 0.0
		20代	37 100.0	0 0.0	4 10.8	32 86.5	1 2.7
		30代	85 100.0	1 1.2	4 4.7	78 91.8	2 2.4
		40代	84 100.0	0 0.0	9 10.7	75 89.3	0 0.0
		50代	94 100.0	1 1.1	21 22.3	72 76.6	0 0.0
		60代	109 100.0	3 2.8	21 19.3	75 68.8	10 9.2
		70歳以上	32 100.0	0 0.0	6 18.8	21 65.6	5 15.6
	男 性	20歳未満	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
		20代	30 100.0	0 0.0	1 3.3	29 96.7	0 0.0
		30代	47 100.0	1 2.1	4 8.5	40 85.1	2 4.3
		40代	47 100.0	0 0.0	2 4.3	42 89.4	3 6.4
		50代	59 100.0	1 1.7	5 8.5	50 84.7	3 5.1
		60代	78 100.0	0 0.0	9 11.5	67 85.9	2 2.6
		70歳以上	48 100.0	1 2.1	10 20.8	30 62.5	7 14.6
	そ の 他	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		20代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		30代	3 100.0	0 0.0	0 0.0	3 100.0	0 0.0
		40代	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0
		50代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		60代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		70歳以上	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

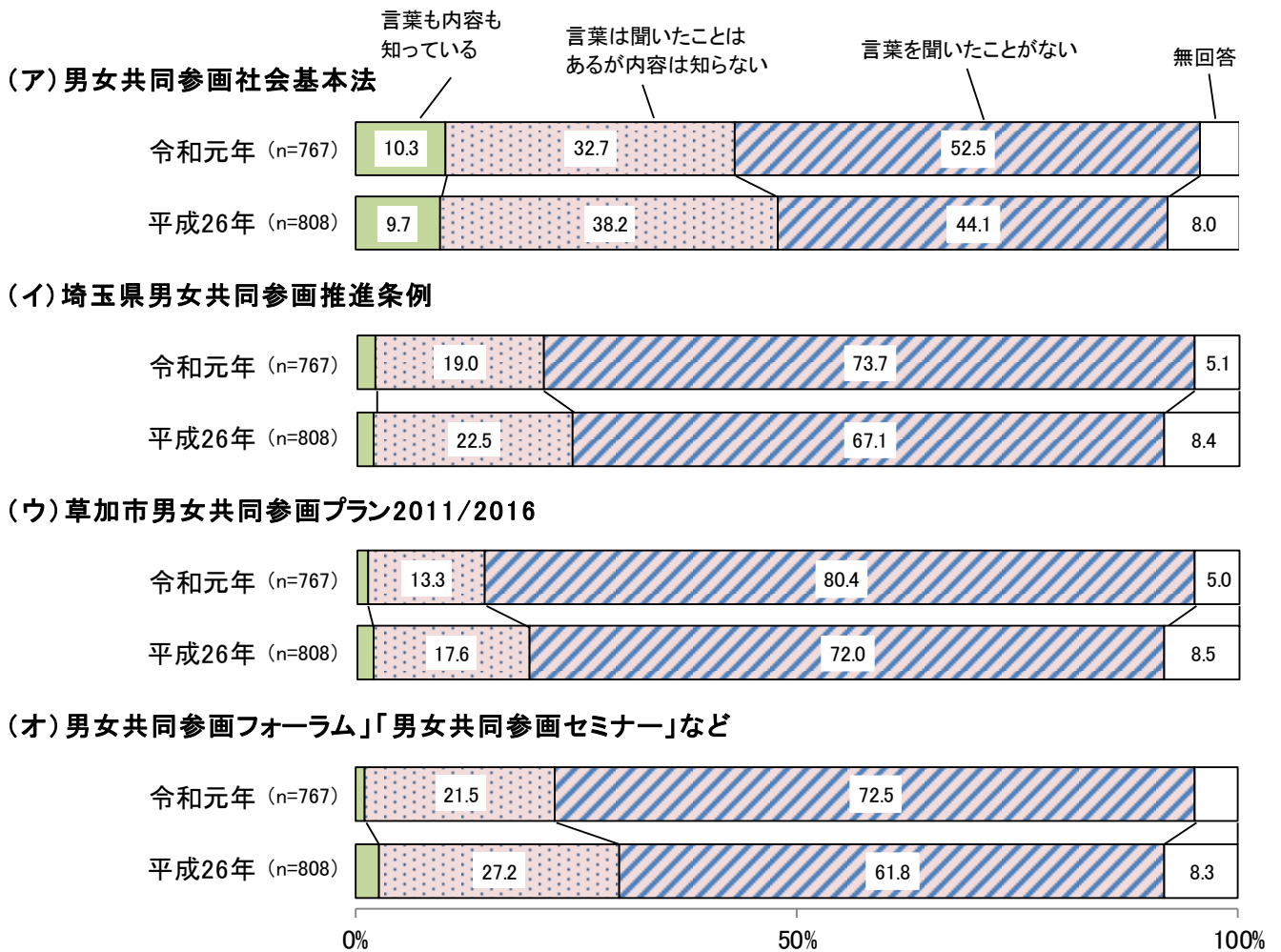
前回調査との比較

草加市男女共同参画アンケート調査（平成 26 年）

草加市在住の 20 歳以上の男女 2,000 名 郵送による調査

本市の前回調査と比較すると、今回調査では全ての項目について認知度が減少しています。

図 1- 77 男女共同参画推進に関する法律や計画、情報などの認知度（前回調査との比較）



※5%未満値 ⇒ 「言葉も内容も知っている」：(イ) 令和元年 2.2%、平成 26 年 2.0%、
 (ウ) 令和元年 1.3%、平成 26 年 1.9%、(オ) 令和元年 1.2%、平成 26 年 2.7%
 ⇒ 「無回答」：(ア) 令和元年 4.4%、(オ) 令和元年 4.8%

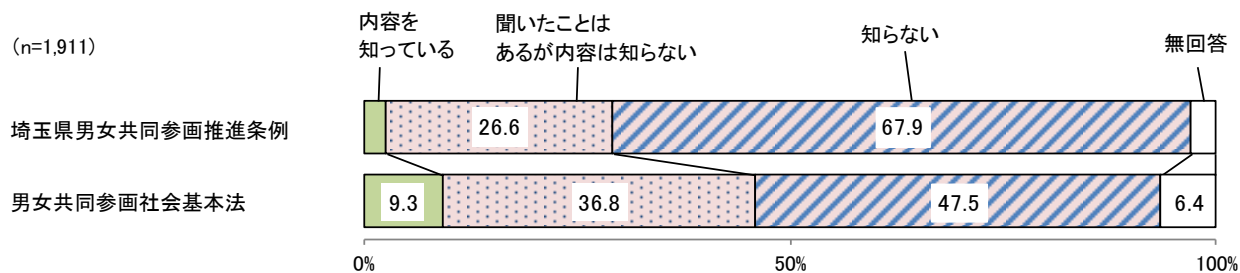
埼玉県実施調査の結果

男女共同参画に関する意識・実態調査（平成 30 年 9 月）

埼玉県内在住の 18 歳以上の男女 5,000 名 郵送による調査

平成 30 年 9 月の埼玉県調査では、『埼玉県男女共同参画推進条例』について、「知らない」が 67.9%と過半数を占めています。また、『男女共同参画社会基本法』について、「知らない」が 47.5%となっています。

図 1- 78 男女共同参画に関する言葉の認知度（埼玉県調査）



※5%未満値 ⇒ 「内容を知っている」：埼玉県男女共同参画推進条例 令和元年 2.7%

⇒ 「無回答」：埼玉県男女共同参画推進条例 令和元年 2.8%

(2) 男女共同参画推進のために草加市が力を入れるべきこと

問 30. 男女の人権が尊重され、様々な分野にともに参画する「男女共同参画社会」を築いていくために、今後草加市はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。（当てはまるものすべてに○）

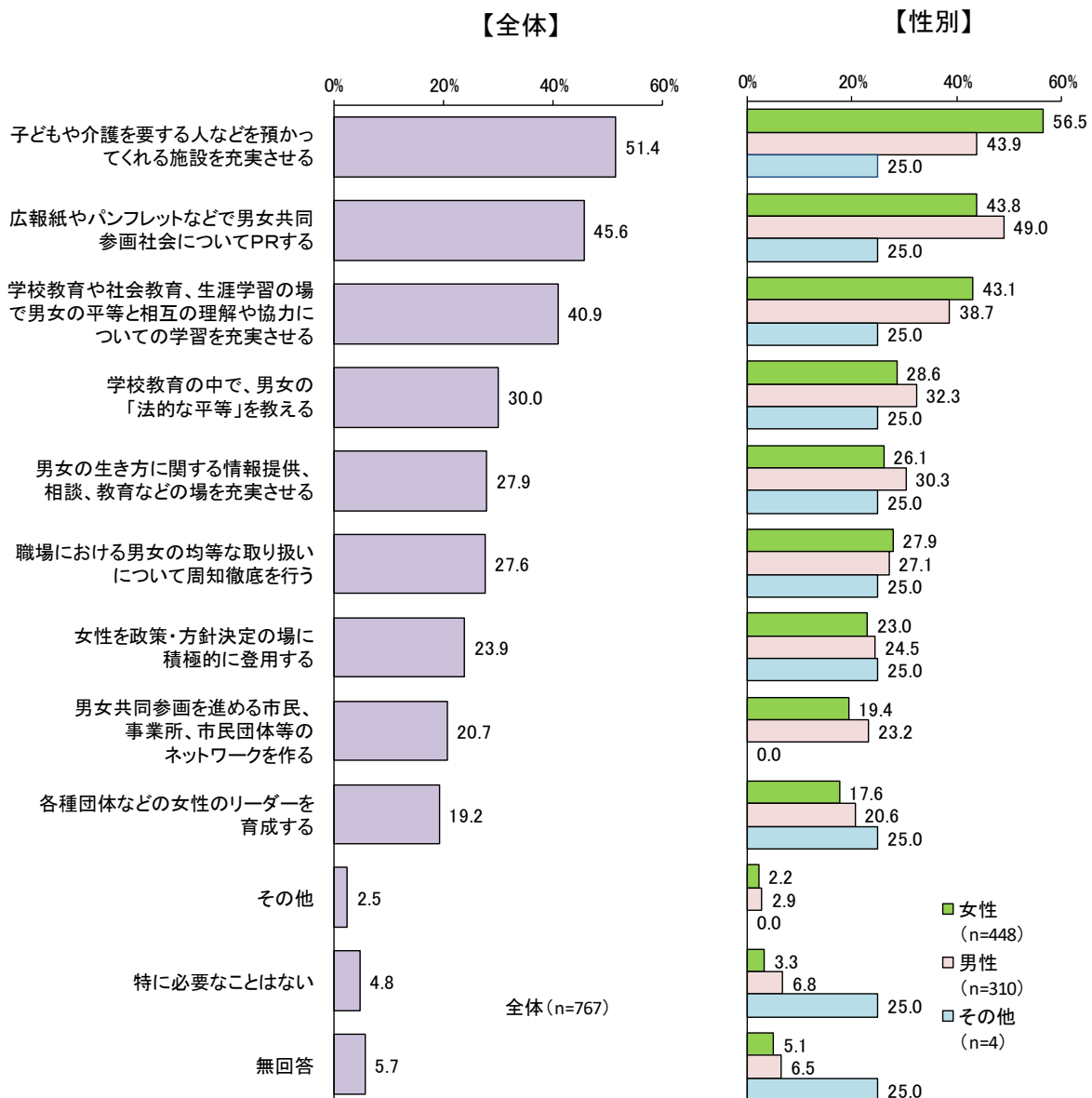
■全体

男女共同参画推進のために市が力を入れるべきことについては、「子どもや介護を要する人などを預かってくれる施設を充実させる」が 51.4%で最も高く、次いで「広報誌やパンフレットなどで男女共同参画社会についてPRする」が 45.6%となっています。

■性別

性別でみると、女性は男性に比べ「子どもや介護を要する人などを預かってくれる施設を充実させる」が 12.6 ポイント高くなっています。

図 1- 79 男女共同参画推進のために草加市が力を入れるべきこと



■性・年代別

性・年代別でみると、「子どもや介護を要する人などを預かってくれる施設を充実させる」は女性の 30 代で 68.2%と、全体を 10 ポイント以上上回っています。また、「広報紙やパンフレットなどで男女共同参画社会について P R する」は、女性の 60 代と男性の 60 代、70 歳以上で 5 割を超え、全体を 10 ポイント以上上回っています。

表 1-30 男女共同参画推進のために草加市が力を入れるべきこと（性・年代別）

[illegible]

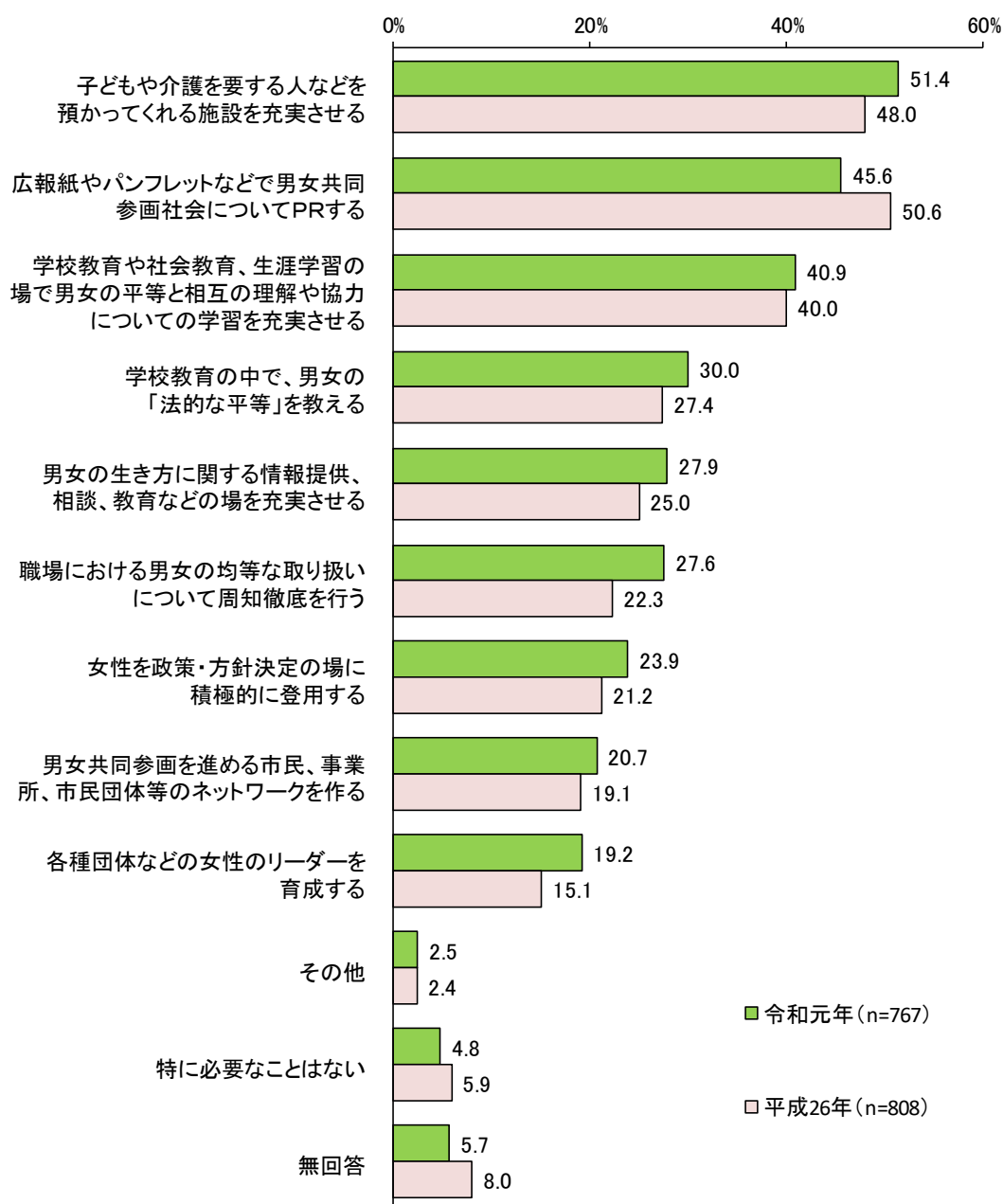
前回調査との比較

草加市男女共同参画アンケート調査（平成 26 年）

草加市在住の 20 歳以上の男女 2,000 名 郵送による調査

本市の前回調査と比較すると、今回調査では「広報紙やパンフレットなどで男女共同参画社会についてPRする」以外の項目で増加しています。特に、「職場における男女の均等な取り扱いについて周知徹底を行う」は 5.3 ポイント増加しています。

図 1- 80 男女共同参画推進のために草加市が力を入れるべきこと（前回調査との比較）



（３）男女共同参画社会実現のために社会全体として必要なこと

問 31. 男女共同参画社会を実現させるために、社会全体として今後どのようなことが必要だと思いますか。
（当てはまるものすべてに○）

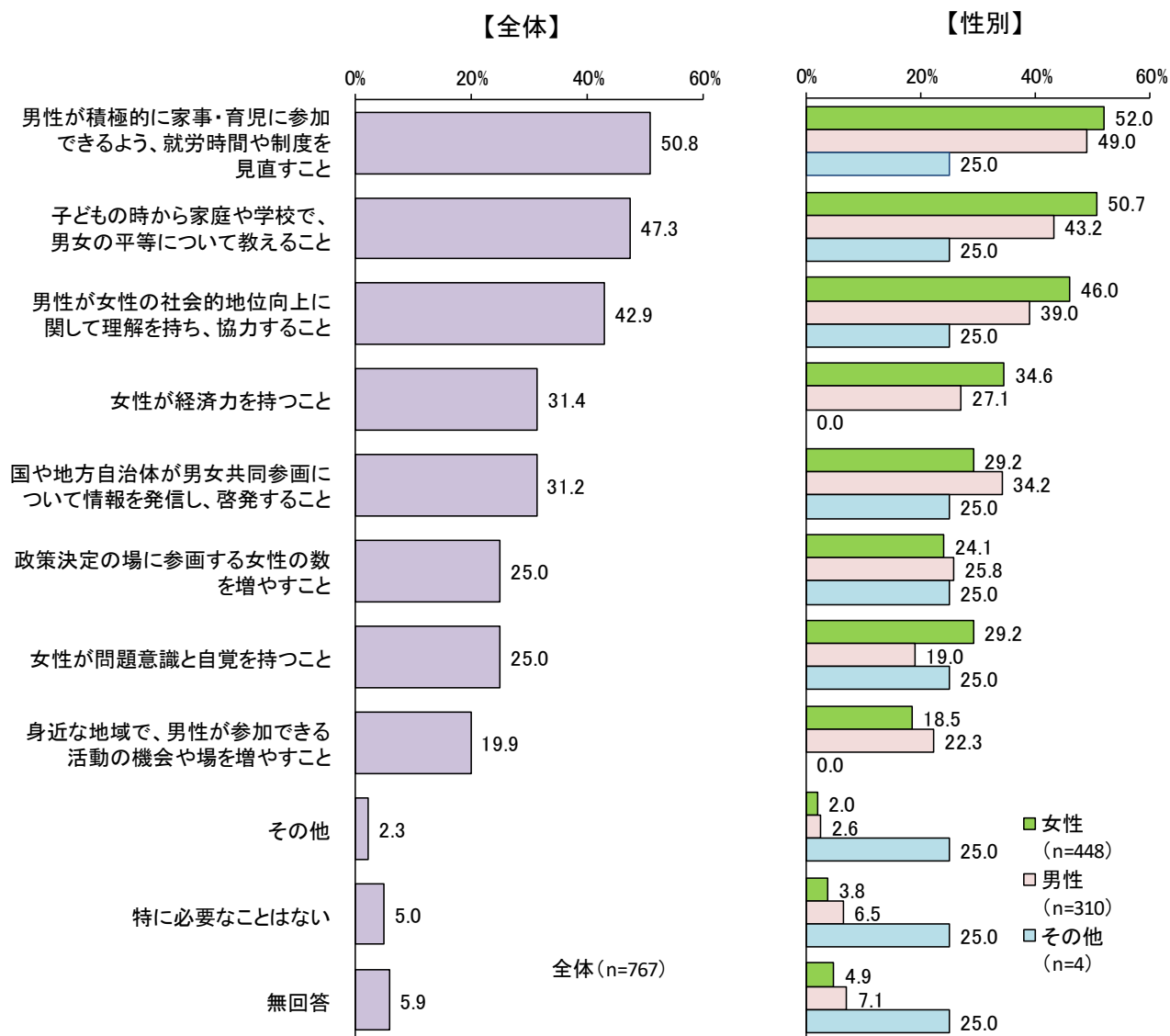
■全体

男女共同参画社会実現のために社会全体として必要なことは、「男性が積極的に家事・育児に参加できるよう、就労時間や制度を見直すこと」が 50.8%で最も高く、「子どもの時から家庭や学校で、男女の平等について教えること」が 47.3%で続きます。

■性別

性別でみると、「女性が問題意識と自覚を持つこと」「子どもの時から家庭や学校で、男女の平等について教えること」「女性が経済力を持つこと」「男性が女性の社会的地位向上に関して理解を持ち、協力すること」で、女性が男性を 7 ポイント以上上回っています。

図 1- 81 男女共同参画社会実現のために社会全体として必要なこと



■性・年代別

性・年代別でみると、「男性が積極的に家事・育児に参加できるよう、就労時間や制度を見直すこと」は女性の20代、30代と男性の20代で6割を超え、全体を10ポイント以上上回っています。また、「女性が経済力を持つこと」は女性の20代と50代で4割を超え、全体を10ポイント以上上回っています。

表1- 31 男女共同参画社会実現のために社会全体として必要なこと（性・年代別）

(上段:件数/下段:%)														
		全 体	女性 が 経済 力 を 持つ こと	男性 が 積極 的 に 家事 ・ 育児 に 参 加 で き る よう に 制 度 を 見 直 す こと	政策 決定 の 場 に 参 画 する 女性	子 ど も の 時 か ら 家庭 や 学校 え る こ と	身 近 な 地 域 で 、 男性 が 参加 で き る 活 動 の 機 会 や 場 を 増 やす こと	男性 が 女性 の 社会的 地位 向 上 に 関 して 理解 を 持ち 、 協力 す る こ と	女性 が 問題 意識 と 自 覚 を 持つ こ と	国 や 地方 自治 体 が 男女 共同 参 画 する こ と	その他	特 に 必要 な こ と は ない	無 回 答	
全 体		767 100.0	241 31.4	390 50.8	192 25.0	363 47.3	153 19.9	329 42.9	192 25.0	239 31.2	18 2.3	38 5.0	45 5.9	
性・年代別	女性	20歳未満	6 100.0	2 33.3	4 66.7	3 50.0	5 83.3	2 33.3	2 33.3	2 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
		20代	37 100.0	16 43.2	28 75.7	9 24.3	25 67.6	7 18.9	12 32.4	5 13.5	9 24.3	1 2.7	0 0.0	1 2.7
		30代	85 100.0	28 32.9	54 63.5	22 25.9	38 44.7	18 21.2	36 42.4	18 21.2	1 1.2	1 1.2	2 2.4	
		40代	84 100.0	26 31.0	46 54.8	22 26.2	42 50.0	16 19.0	44 52.4	23 27.4	3 3.6	4 4.8	1 1.2	
		50代	94 100.0	39 41.5	40 42.6	19 20.2	44 46.8	15 16.0	43 45.7	32 34.0	1 1.1	6 6.4	4 4.3	
		60代	109 100.0	35 32.1	46 42.2	25 22.9	56 51.4	18 16.5	53 48.6	39 35.8	2 1.8	5 4.6	7 6.4	
		70歳以上	32 100.0	9 28.1	14 43.8	8 25.0	16 50.0	6 18.8	16 50.0	6 18.8	1 3.1	1 3.1	7 21.9	
	男性	20歳未満	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		20代	30 100.0	7 23.3	20 66.7	5 16.7	8 26.7	4 13.3	9 30.0	2 6.7	6 20.0	1 3.3	1 3.3	
		30代	47 100.0	13 27.7	28 59.6	13 27.7	19 40.4	9 19.1	19 40.4	10 21.3	2 4.3	3 6.4	1 2.1	
		40代	47 100.0	13 27.7	16 34.0	9 19.1	17 36.2	12 25.5	19 40.4	7 14.9	3 6.4	7 14.9	5 10.6	
		50代	59 100.0	12 20.3	32 54.2	13 22.0	33 55.9	17 28.8	19 32.2	12 20.3	2 3.4	1 1.7	4 6.8	
		60代	78 100.0	22 28.2	39 50.0	24 30.8	35 44.9	17 21.8	36 46.2	16 20.5	0 0.0	5 6.4	3 3.8	
		70歳以上	48 100.0	16 33.3	17 35.4	16 33.3	22 45.8	10 20.8	18 37.5	12 25.0	0 0.0	3 6.3	8 16.7	
	その他	20歳未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		20代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		30代	3 100.0	0 0.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	0 0.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	0 0.0	1 33.3	1 33.3
		40代	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
		50代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		60代	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		70歳以上	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

■職業別

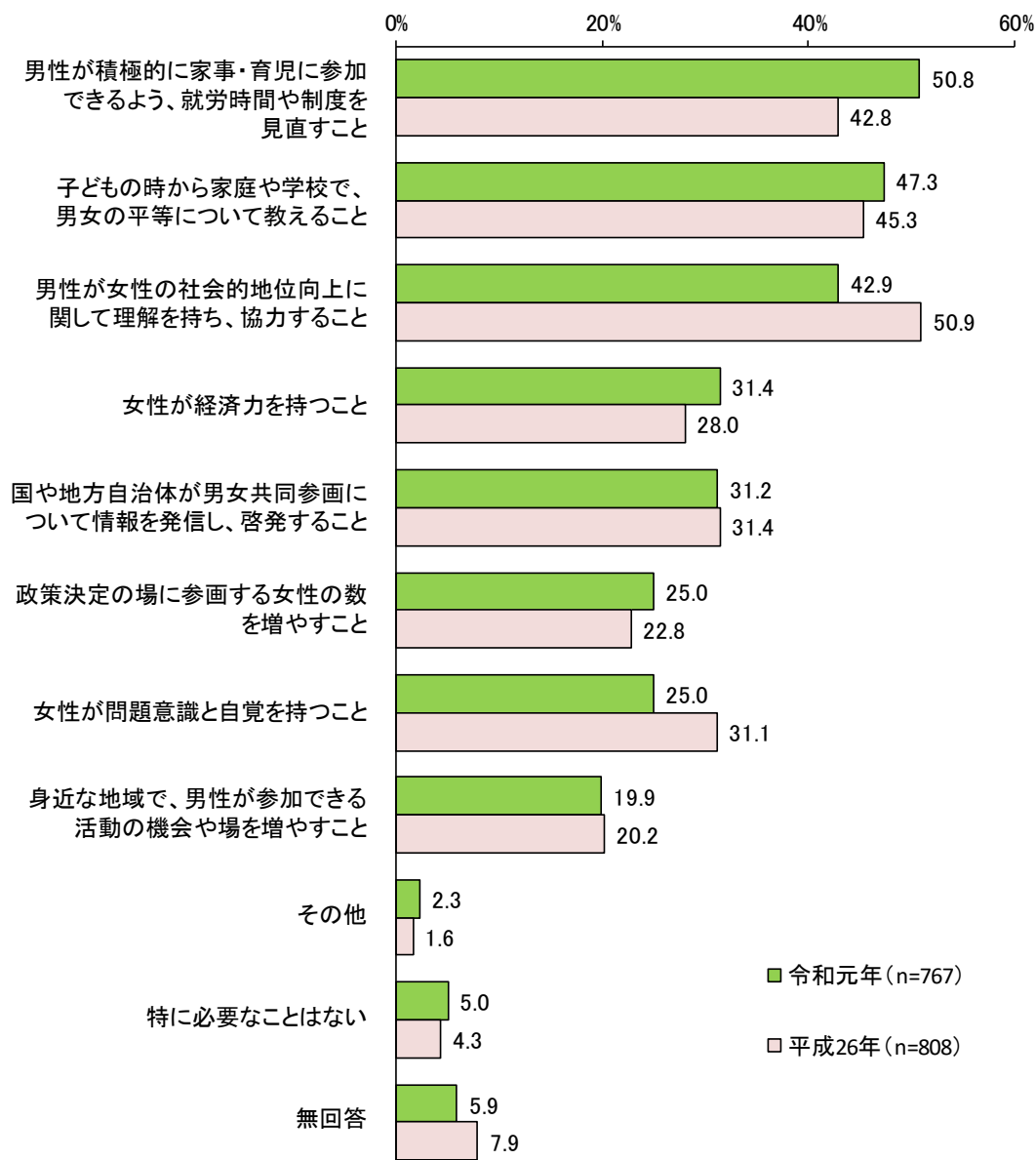
職業別でみると、学生では「男性が積極的に家事・育児に参加できるよう、就労時間や制度を見直すこと」が70.0%で最も高く、全体を10ポイント以上上回っています。家事従事者では「子どもの時から家庭や学校で、男女の平等について教えること」が60.4%で最も高く、全体を10ポイント以上上回っています。

表 1- 32 男女共同参画社会実現のために社会全体として必要なこと（職業別）

(上段:件数/下段:%)													
		全 体	女性 が 経済 力 を 持つ こと	男性 が 積極 的に 家事 ・ 育児 に 参 加 で きる よう に 就 労 ・ 時間 や	政策 決定 の 場 に 参 画 する 女性	子ども の 時 か ら 男 女 の 平 等 に つ い て 教 え る こ と	身近 な 地 域 で 、 男 性 が 参 加 で きる 活 動 の 機 会 や 場 を 増 や す こ と	男性 が 女性 の 社会 的 地位 向 上 に 関 して 理 解 を 持ち 、 協 力 す る こ と	女性 が 問題 意識 と 自 覚 を 持つ こ と	国 や 地方 自治 体 が 男女 共 同 参 画 につ いて 情報 を 発信 し 、 啓 発 する こ と	その他	特に 必要 な こ と は ない	無 回 答
全 体		767 100.0	241 31.4	390 50.8	192 25.0	363 47.3	153 19.9	329 42.9	192 25.0	239 31.2	18 2.3	38 5.0	45 5.9
職 業	自営業	45 100.0	16 35.6	18 40.0	11 24.4	19 42.2	10 22.2	23 51.1	13 28.9	14 31.1	1 2.2	0 0.0	3 6.7
	会社員・公務員・団体職員	290 100.0	87 30.0	163 56.2	72 24.8	131 45.2	57 19.7	122 42.1	65 22.4	89 30.7	9 3.1	12 4.1	11 3.8
	パート・アルバイト	166 100.0	52 31.3	81 48.8	35 21.1	71 42.8	27 16.3	72 43.4	40 24.1	44 26.5	2 1.2	12 7.2	11 6.6
	家事従事者	91 100.0	31 34.1	54 59.3	25 27.5	55 60.4	19 20.9	42 46.2	29 31.9	30 33.0	1 1.1	3 3.3	4 4.4
	学生	10 100.0	3 30.0	7 70.0	3 30.0	6 60.0	5 50.0	4 40.0	1 10.0	4 40.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	無職	133 100.0	39 29.3	51 38.3	38 28.6	66 49.6	30 22.6	52 39.1	37 27.8	46 34.6	3 2.3	11 8.3	13 9.8
	その他	25 100.0	10 40.0	12 48.0	5 20.0	14 56.0	4 16.0	12 48.0	6 24.0	11 44.0	1 4.0	0 0.0	2 8.0

本市の前回調査と比較すると、今回調査では「男性が積極的に家事・育児に参加できるよう、就労時間や制度を見直すこと」が 8.0 ポイント増加しています。一方、「男性が女性の社会的地位向上に関して理解を持ち、協力すること」は 8.0 ポイント減少しています。

図 1- 82 男女共同参画社会実現のために社会全体として必要なこと（前回調査との比較）



12. 自由回答（主な意見を一部抜粋）

最後に、性別にかかわらず誰もがお互いにその人権を尊重しあい、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現するための行政の施策や、社会の制度のあり方などについて、特に望むことやご意見がありましたら、御自由にお書きください。

- 40代、50代以上の男性の考え方が固執しすぎている世の中になっていると思う。若い世代よりも高齢世代への理解、協力を深めなければ、変わることは難しい。その為には、行政から発信することが大事だと思う。（男性、30代）
- 女性が社会参加しやすいよう子育てや家事サポートの充実をして欲しい。草加市も子供の預かりサービスをやっているのは知ってはいるが、情報が少なく結局利用できていない。また料金も高いのでは…と思い実際預けるかは微妙。男女平等に関しては教育場面で早いうちから教えることで実現するのではと考えている。男性も家事や育児をするのはあたり前なんだということを社会全体に浸透して欲しい。また性教育もタブーにせず学校で教えて欲しい。（女性、30代）
- 高齢化が進んでいる今の時代で、高齢者の方の考え方に、女性は、家事・育児をやるべきと考える方が社会の上層部にいて、男性は仕事をすべきとの考えが固執しています。そこから、若い男女の方が変えていかなければ社会は、なかなか変わらないのではないかと思います。そういう中で働く親が子供達に与える影響が大きい。古い考えは捨て、男女であろうと、LGBTであろうと、人間である以上困っている人がいたら助け合いができる社会になってほしい。（女性、50代）
- 身近にある広報や回覧などで、家庭の主婦がもっと市政を身近に感じられるように、また興味を持ち、参加できる話題作りも良いのかも。ただのベッタウンではつまらない！（女性、60代）
- 男女平等は理想だけど実際には、むずかしいと思う。性差もあるから。しかし、お互い、男女という観点ではなく、人対人と思えば、あえて平等や共同ということに、こだわる必要はなくなるのではないかと思います。（女性、50代）
- 自分が勤めている会社では、女性の育休は利用されているが、男性の育休利用者は見たことがないです。男性も数ヶ月だけでも育児に専念できれば、考えが変わってくるのではないかと思います。（女性、20代）
- 超高齢出産をし、昨年度から職場復帰しました。昨年度は保育園から呼び出しがかかることが多く、職場や仲間に大変な迷惑をかけてしまいました。夫は全く仕事を休む気がないようで、ずっと理不尽に思っています。なぜ私だけ？と。義母も夫の味方で、何も言ってくれません。男は仕事、育児は女、という根強い慣習がなくなると難しいのかと思います。職場には看護休暇制度があり、休むことはできますが、やはり周囲の目は冷ややかでした。施策や制度は充分ですが、個人の考えを変えるための教育がなされてほしいです。（女性、40代）
- 中小企業では、育休産休が取りづらい。一度辞めて、子育てに専念すると、正社員として働くのは難しい。子育てが一段落して、パートに出るケースが、まわりも含めてほとんど。大学で学んだことも、正社員時代の経験、スキルも活かせない。（女性、40代）
- 私はLGBT当事者ですが、草加市はLGBTに対しての理解、制度など遅れているかと思います。「男女」ではなく、どの性別の方も平等になることをのぞみます。（その他、30代）

- 男女共同参画という意識をできるだけ若いうちに（小・中学生）教え、自然と身につけていってほしいです。（女性、60代）
- 今回のアンケートで改めて男女共同参画社会という意味について考える機会を頂きました。「男女共同参画社会」という言葉が出るということ自体、まだ「男女共同参画社会」が実現していないんだなと思います。これを実現する為には、時間がかかると思われますが、継続して皆が考えて、かつ実行していかなければ、実現はむずかしいと思います。草加市も全国に先がけて、取り組み方を示し、かつ実行して、市民が当たり前のものとして受け入れられる様になり、安心して生活出来る様なまちづくりを実現したいものです。（男性、60代）
- 上の世代の固定概念がひどく制度も何も追いついていないと感じます。生物学的に女性は妊娠・出産という大きなライフイベントが生じるため、それを含めて平等にするのは今の社会では不可能だと強く感じます。今の若い世代はお金もない、時間もない中でどうやって平等になるのか？それが疑問です。（男性、20代）
- テレワークができる場所を国、自治体で用意してほしい。子育て中の女性も、十分に力を発揮して働けるように会社に行かずとも仕事ができる環境整備を進めてほしい。高齢者へ、男女平等について教育してほしい。固定観念で物事を判断する傾向にあるので、若者は一緒に生活や仕事がしづらいつと感じる。（女性、20代）
- 法律・制度の上では改善されていますが、現実の運用実態がともなっていない。制度を活用しづらい、とると不利益になる。周囲の人々の意識が向上していない。行政の政策決定に女性の声が反映される場をもうけてほしいし、女性議員もふえてほしい。男性も必ず、育休をとるような社会・職場づくりも必要。又、保育園が充実しないと女性は働きつづけられない。家庭内の夫の意識は変わってきていると思うが、その夫の思いをうけとめる職場・社会・施設がもっともっと必要と思います。草加市で3人の子を生み、保育園に通わせてもらい、とてもよい先生たちに恵まれて無事育てられましたが、私の場合は公務員で、職場の理解が大きかったと思います。すべての職場・社会が、女性の活躍をあと押ししてくれるようになってほしいです。（女性、60代）
- 学校の保護者会やPTAなど平日に行われることが多く、働いている親を想定しているとは思えない。職場は理解があり休めるのでありがたいが、仕事は休みたくないというのが本心である。私はすべてにおいて男女は平等であると思うが、社会はそうになっていないし、またそれを良く思わない人がまだまだ多くいる。色々な考えを認めると同時に子どもたちには男女は平等であると教育し、そうした未来にしてほしい。（女性、30代）
- 子育て環境の充実。長時間労働の見直し。（男性、30代）
- 制度があれば助かる人もいるかもしれないが、もっと誰もが利用できて、相談などしやすい環境を作ってもらいたい。年上の方が、手本になって教えていかないといけないと思うが、やってはいけないことをやっているのは年上の人達だと思う。セクハラやパワハラは減るどころか増えている一方だと思う。男女の差があるのは仕方ないような気がする。でも限度がある。地域がもっとしっかり体制を整えていくべきだと思う。（女性、30代）

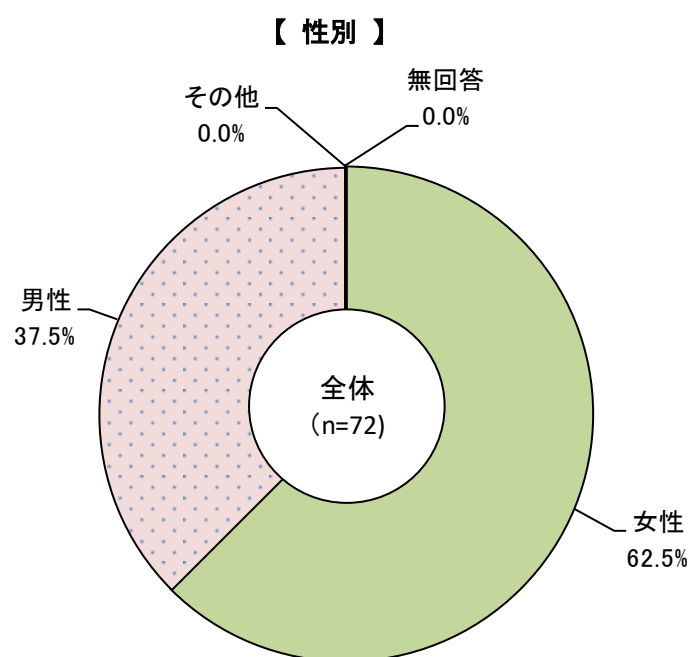
Ⅱ．企業・事業所調査の結果

1．回答者の属性

(1) 性別

回答者の性別をみると、女性が 62.5%、男性が 37.5%となっています。

※本調査は、対象の企業・事業所 1 か所につき調査票を 3 部ずつ送付し、そのうち 1 部は総務・人事のご担当者に、残りの 2 部については可能な限り 1 部以上を女性にご回答いただきました。そのため、男性に比べ女性の割合が高くなっていると考えられます。

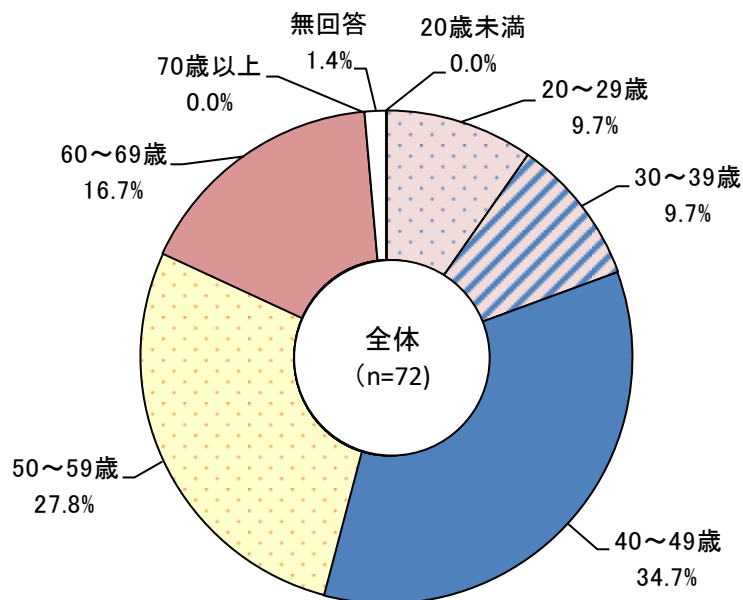


(2) 年齢

■全体

回答者の年齢をみると、40～49 歳が 34.7%で最も高く、次いで 50～59 歳が 27.8%となっています。

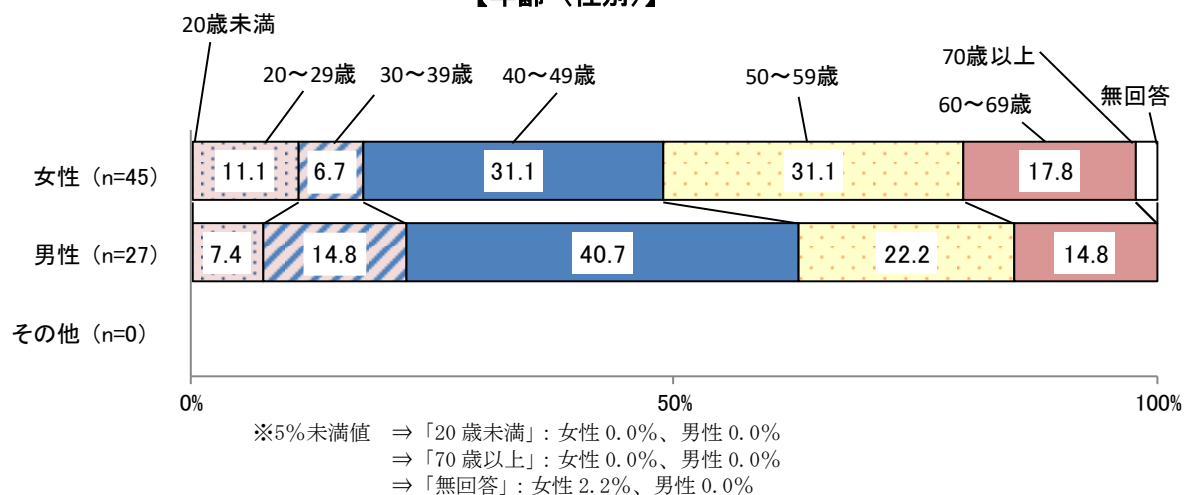
【年齢（全体）】



■性別

性別でみると、20～29 歳、50～59 歳、60～69 歳では女性の割合が男性よりも高く、30～39 歳、40～49 歳では男性の割合が高くなっています。

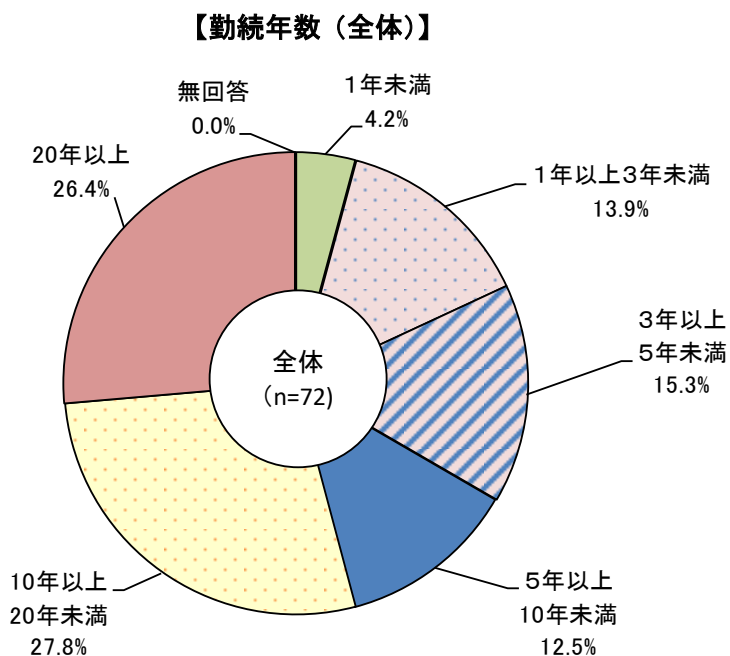
【年齢（性別）】



(3) 勤続年数

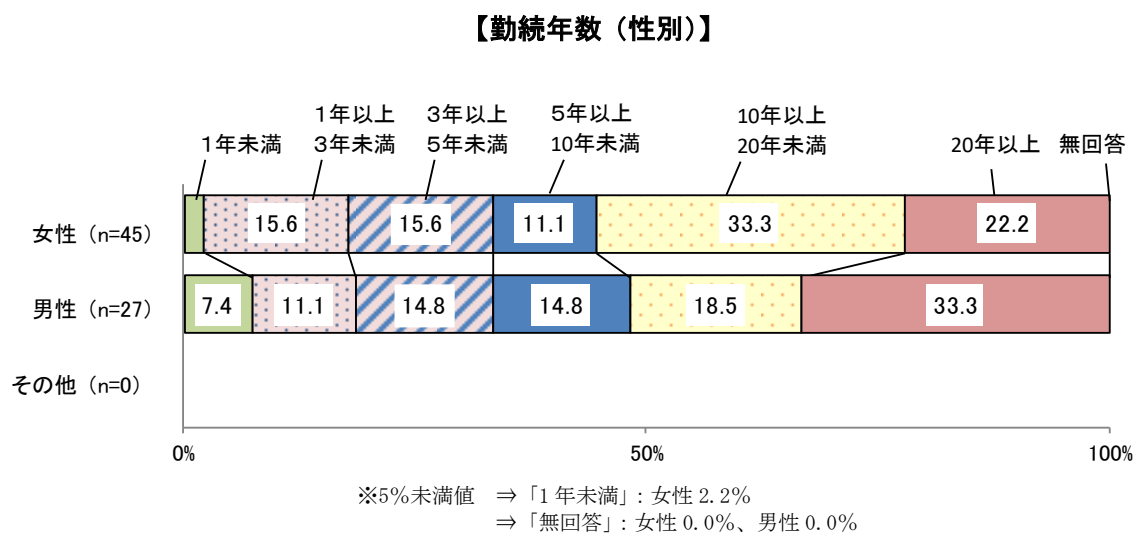
■全体

回答者の勤続年数をみると、「10年以上20年未満」(27.8%)と「20年以上」(26.4%)を合わせた《10年以上》が54.2%と半数を超えています。



■性別

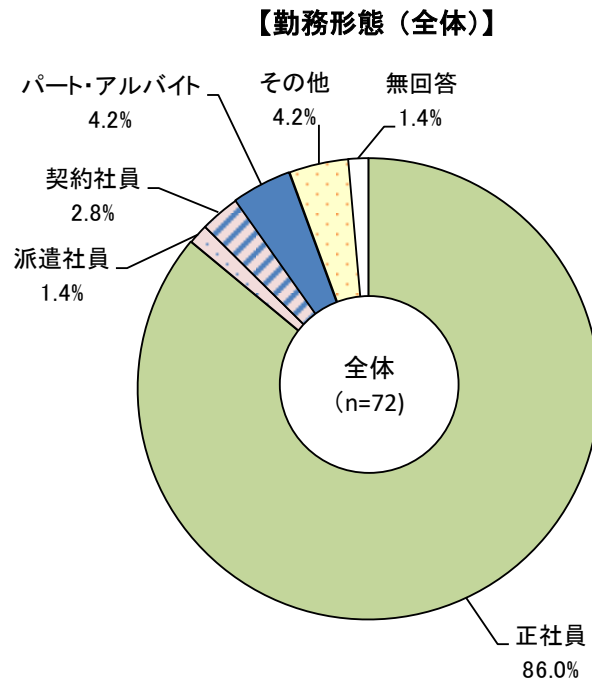
性別でみると、男女ともに《10年以上》が5割以上となっています。女性では「10年以上20年未満」、男性では「20年以上」がそれぞれ約3割を占めています。



(4) 勤務形態

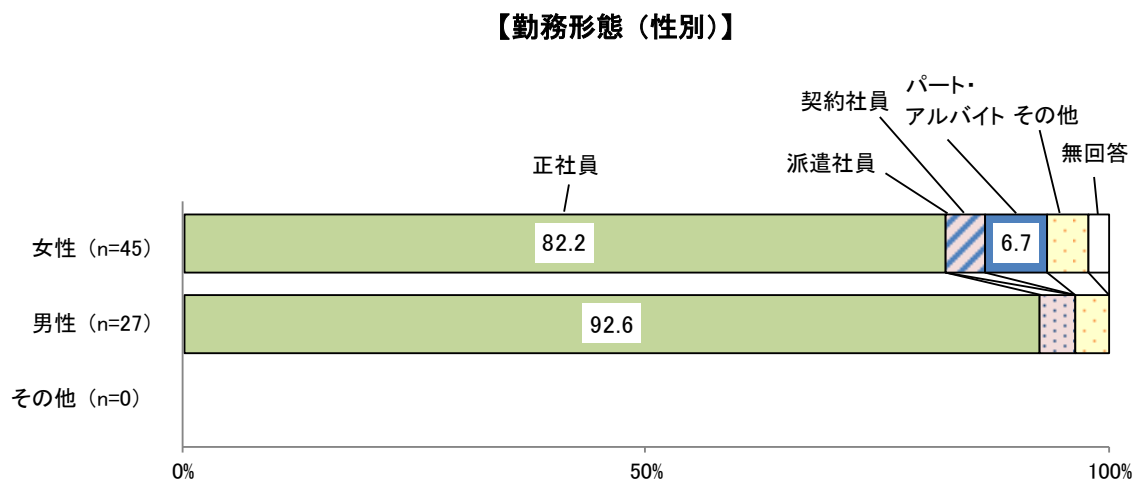
■全体

回答者の勤務形態をみると、「正社員」が86.0%となっています。



■性別

性別でみると、男性では「正社員」が92.6%と9割以上、女性では82.2%となっています。

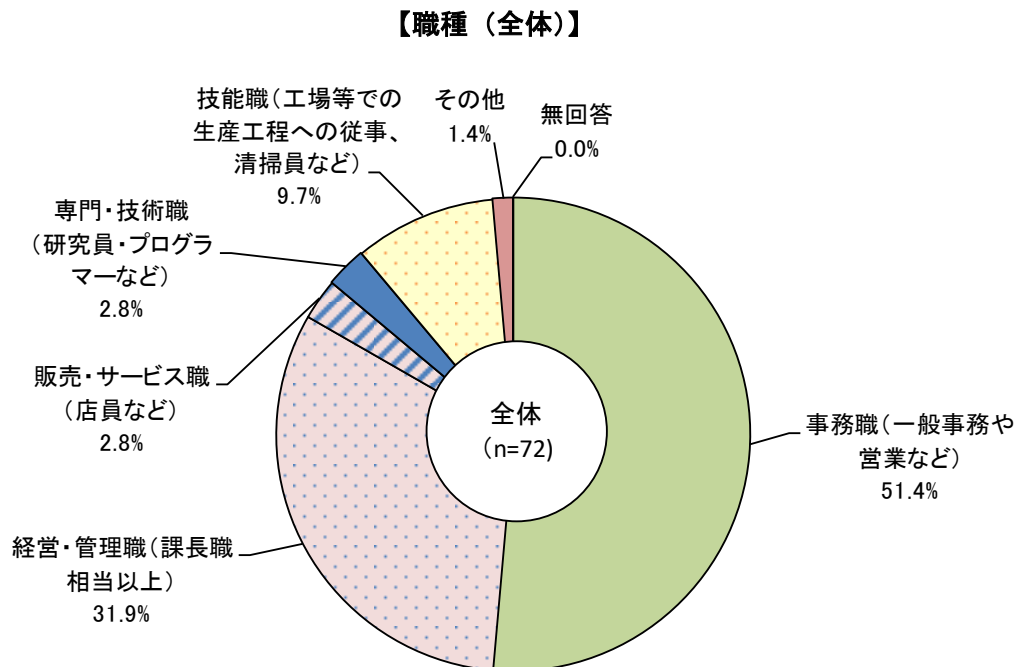


※5%未満値 ⇒ 「派遣社員」：女性 0.0%、男性 3.7%
 ⇒ 「契約社員」：女性 4.4%、男性 0.0%
 ⇒ 「パート・アルバイト」：男性 0.0%
 ⇒ 「その他」：女性 4.4%、男性 3.7%
 ⇒ 「無回答」：女性 2.2%、男性 0.0%

(5) 職種

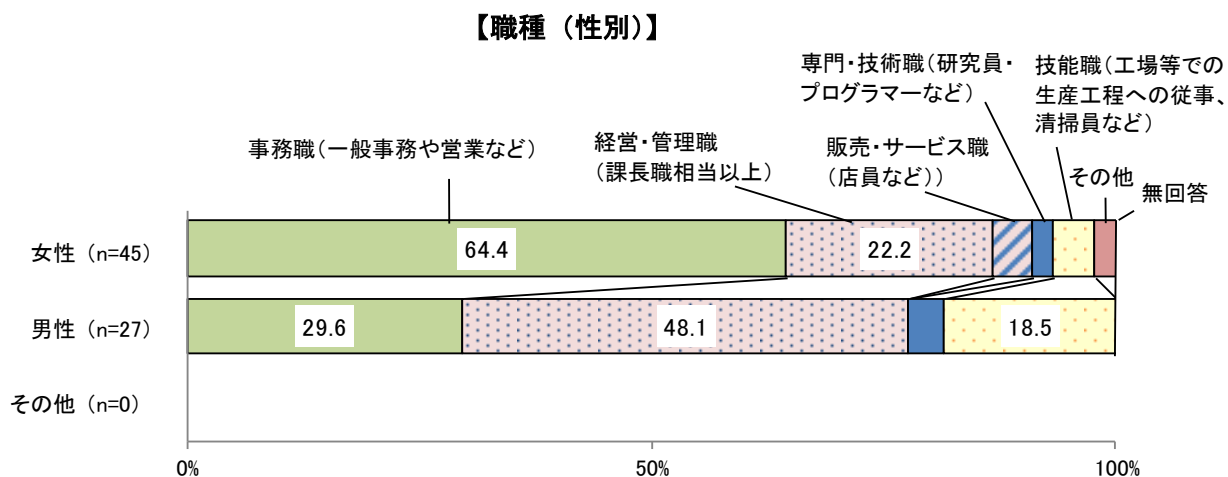
■全体

回答者の職種をみると、「事務職（一般事務や営業など）」が51.4%と最も高くなっています。



■性別

性別でみると、女性では「事務職（一般事務や営業など）」が64.4%、男性では「経営・管理職（課長職相当以上）」が48.1%が、それぞれ最も高くなっています。



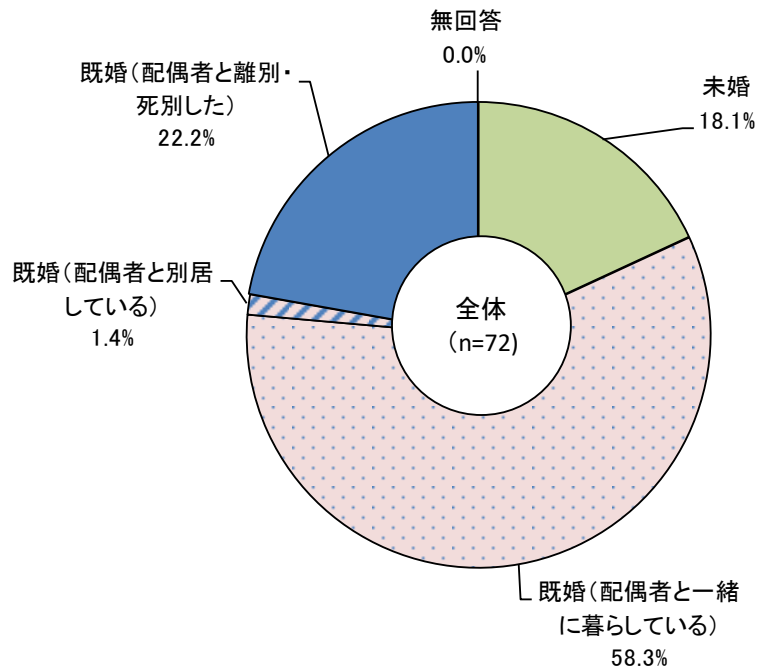
※5%未満値 ⇒ 「販売・サービス職（店員など）」：女性 4.4%、男性 0.0%
 ⇒ 「専門・技術職（研究員・プログラマーなど）」：女性 2.2%、男性 3.7%
 ⇒ 「技能職（工場等での生産工程への従事、清掃員など）」：女性 4.4%
 ⇒ 「その他」：女性 2.2%、男性 0.0%
 ⇒ 「無回答」：女性 0.0%、男性 0.0%

(6) 結婚の状況

■全体

回答者の結婚の状況をみると、「既婚（配偶者と一緒に暮らしている）」が 58.3%と最も高くなっています。

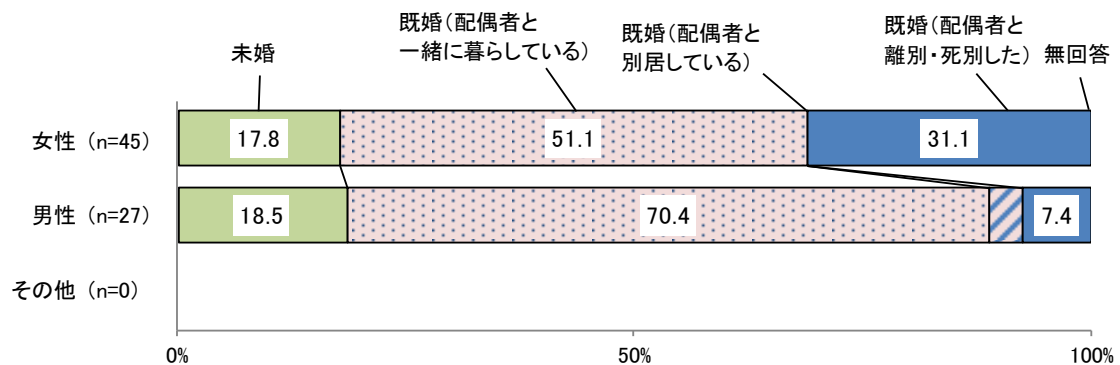
【結婚の状況（全体）】



■性別

性別でみると、「既婚（配偶者と一緒に暮らしている）」は、女性で 51.1%、男性で 70.4%となっています。

【結婚の状況（性別）】

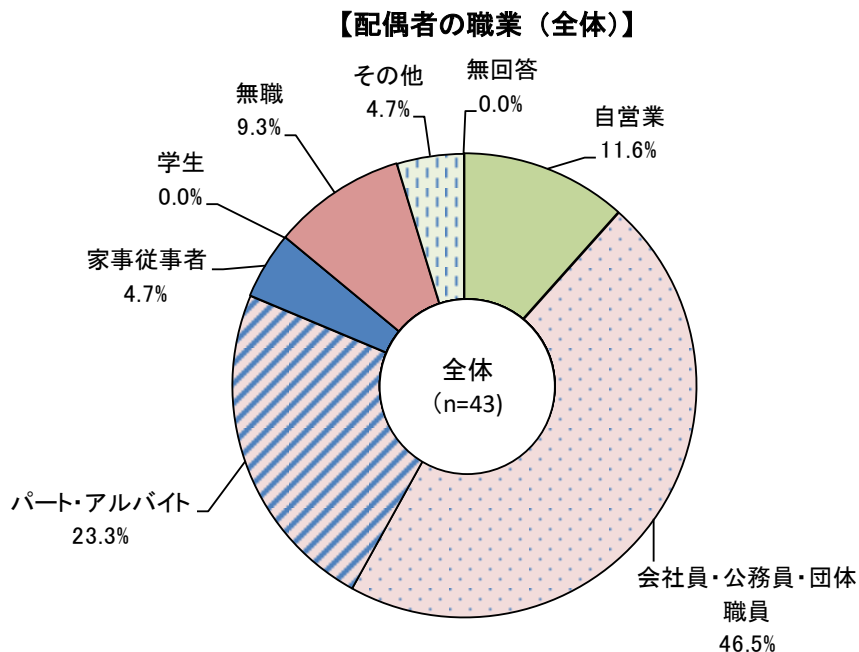


※5%未満値 ⇒ 「既婚（配偶者と別居している）」：女性 0.0%、男性 3.7%
⇒ 「無回答」：女性 0.0%、男性 0.0%

(7) 配偶者の職業

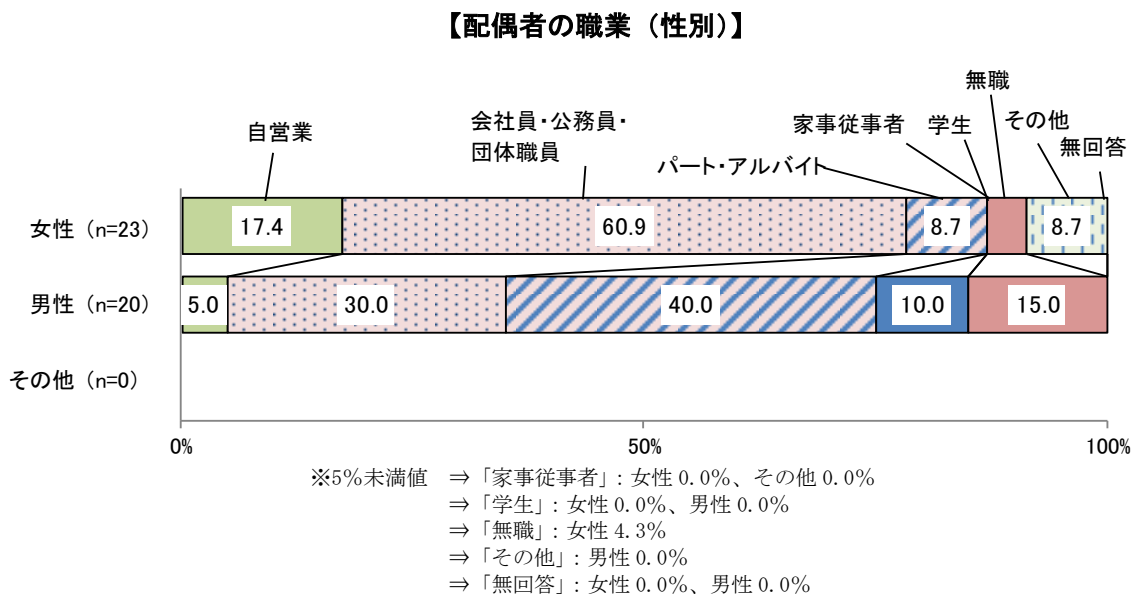
■全体

回答者の配偶者の職業をみると、「会社員・公務員・団体職員」が46.5%と最も高くなっています。



■性別

性別でみると、女性では「会社員・公務員・団体職員」が60.9%、男性では「パート・アルバイト」が40.0%と、それぞれ最も高くなっています。

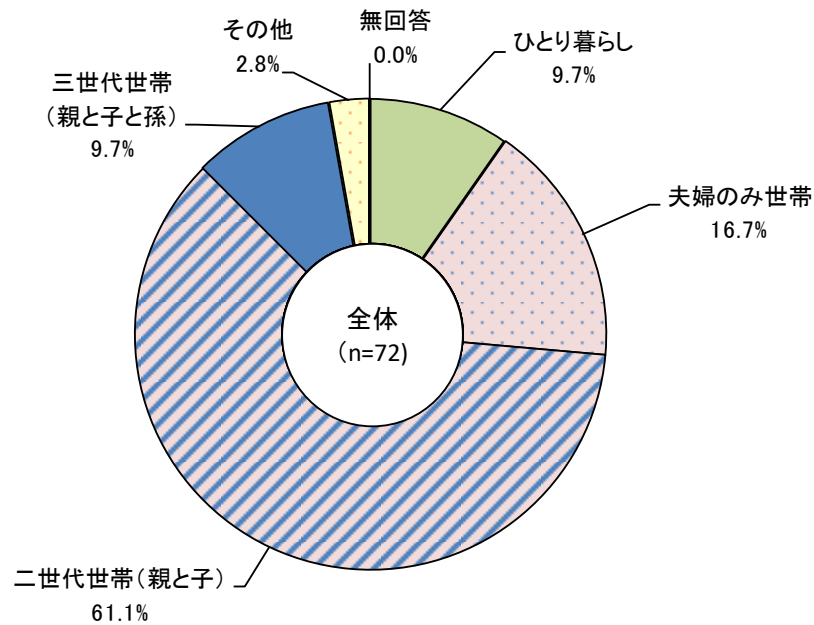


(8) 世帯構成

■全体

回答者の世帯構成をみると、「二世世代世帯（親と子）」が61.1%となっています。

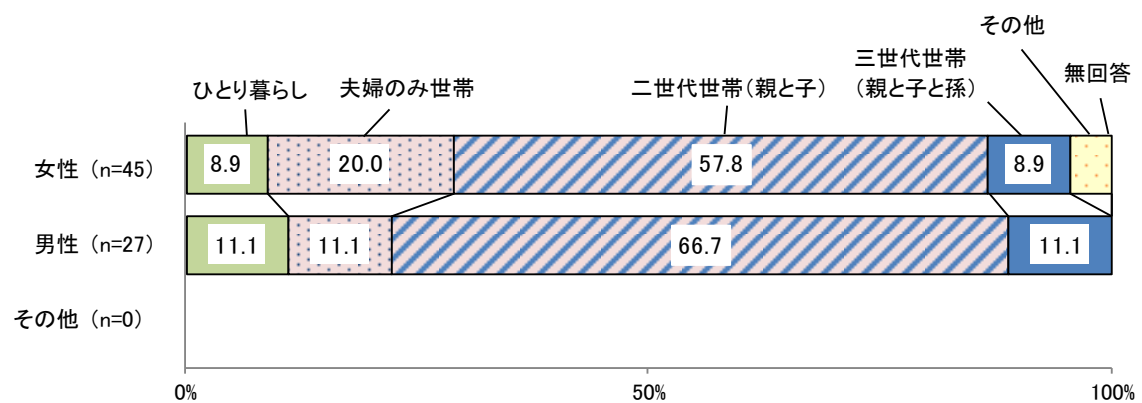
【世帯構成（全体）】



■性別

性別でみると、男女ともに「二世世代世帯（親と子）」が半数以上となっています。

【世帯構成（性別）】



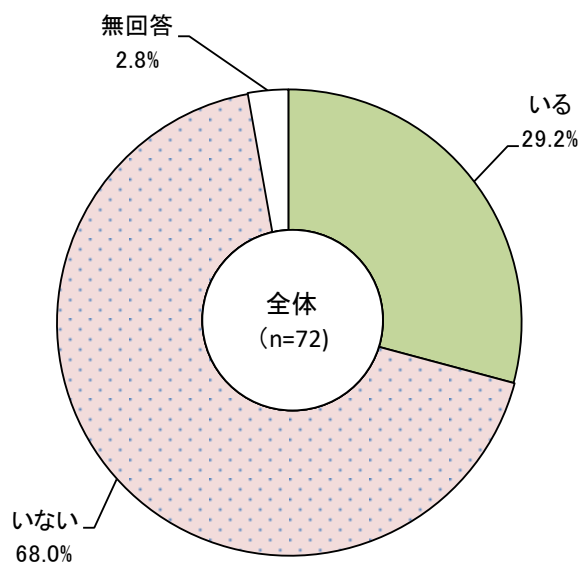
※5%未満値 ⇒ 「その他」：女性 4.4%、男性 0.0%
⇒ 「無回答」：女性 0.0%、男性 0.0%

(9) 育児や介護を要する家族の有無

■全体

回答者の育児や介護を要する家族の有無をみると、「いる」が29.2%となっています。

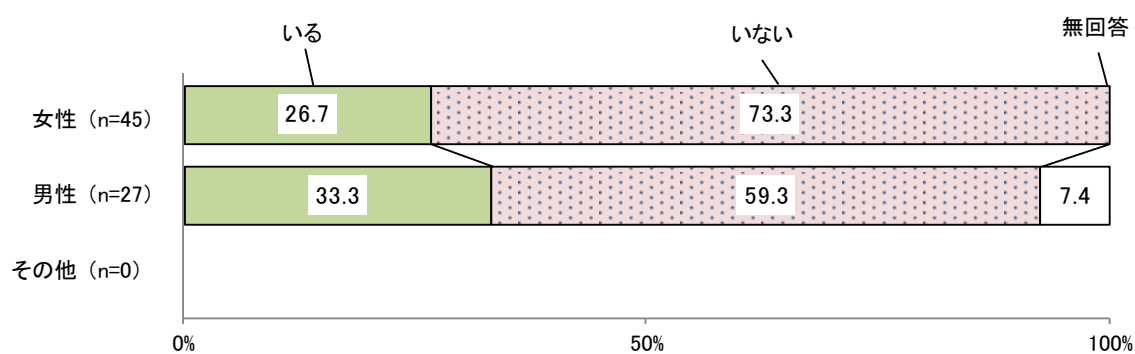
【育児や介護を要する家族の有無（全体）】



■性別

性別でみると、「いる」は女性で26.7%、男性で33.3%となっています。

【育児や介護を要する家族の有無（性別）】



※5%未満値 ⇒ 「無回答」：女性 0.0%

2. 職場における男女格差

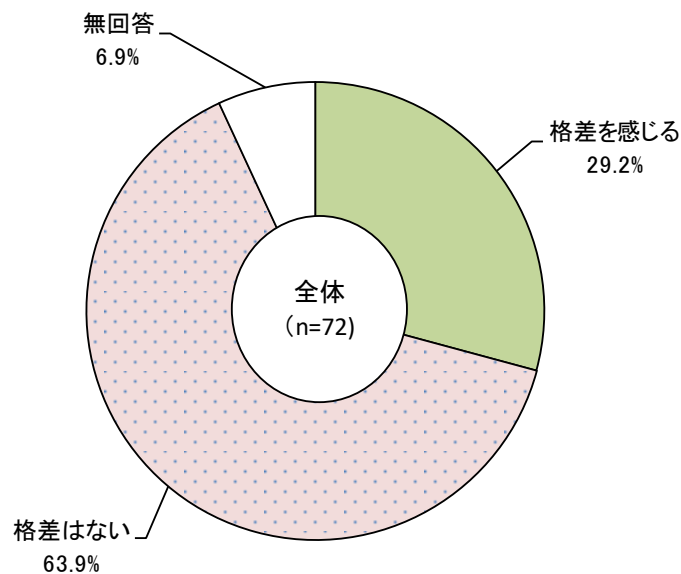
(1) 男女格差を感じるか

問1. あなたが現在働いている会社（事業所）では、仕事の内容や待遇面での男女格差を感じますか。
（1つに○）

■全体

回答者が現在働いている会社（事業所）において、男女格差を感じるかを聞いたところ、「格差を感じる」は29.2%、「格差はない」は63.9%となっています。

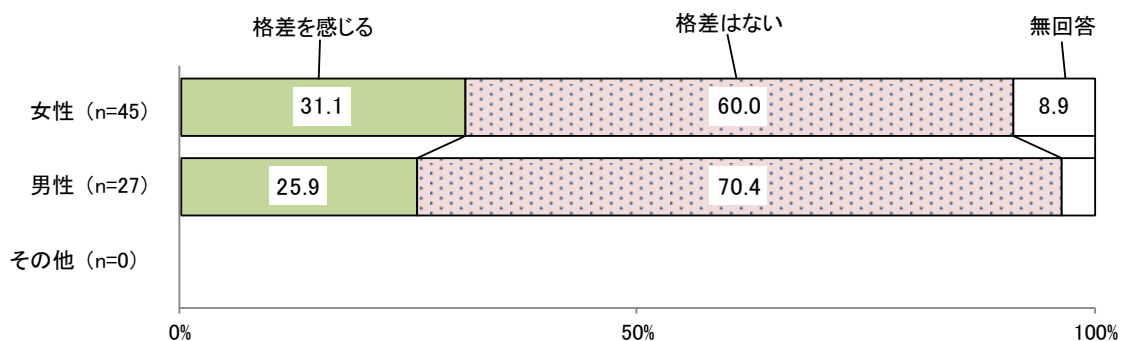
図2-1 男女格差を感じるか（全体）



■性別

性別でみると、男女ともに「格差はない」が過半数となっています。

図2-2 男女格差を感じるか（性別）



※5%未満値 ⇒ 「無回答」：男性 3.7%

(2) 格差の内容

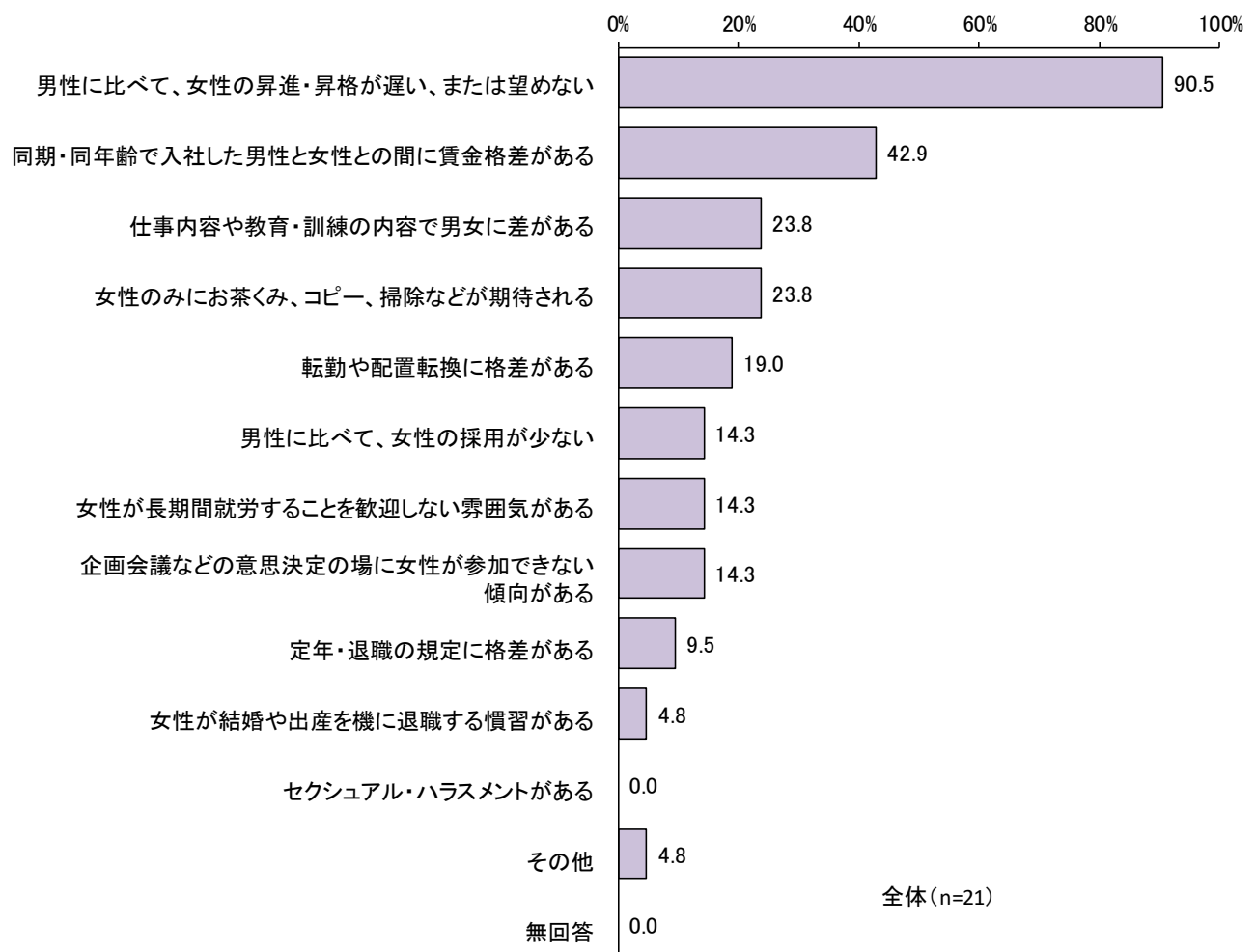
【問1で「1. 格差を感じる」と回答した方にお尋ねします】

問2. どのような内容の格差を感じますか。(当てはまるものすべてに○)

■全体

「格差を感じる」と回答した人に職場で感じる格差の内容についてたずねたところ、「男性に比べて、女性の昇進・昇格が遅い、または望めない」が90.5%と最も高く、「同期・同年齢で入社した男性と女性との間に賃金格差がある」が42.9%、「仕事内容や教育・訓練の内容で男女に差がある」「女性のみにお茶くみ、コピー、掃除などが期待される」がともに23.8%と続いています。

図2-3 格差の内容



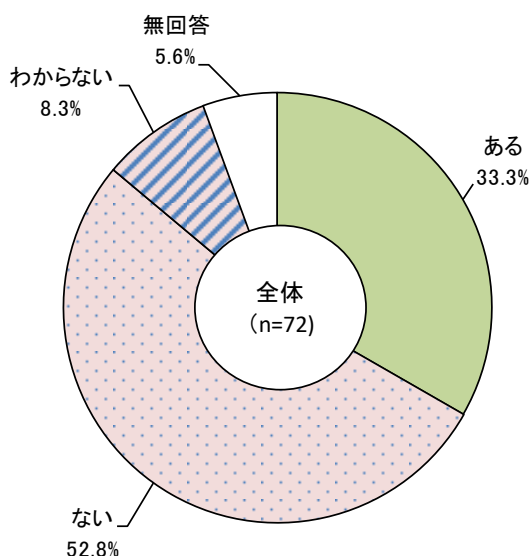
(3) 性別による仕事の分業の有無

問3. あなたが現在働いている会社（事業所）では、性別による仕事の分業がありますか。当てはまる番号1つに○をつけ、「1. ある」を選んだ場合は、その具体的な内容を記入してください。

■全体

回答者が現在働いている会社（事業所）において、性別による仕事の分業の有無をみると、「ある」は33.3%、「ない」は52.8%となっています。

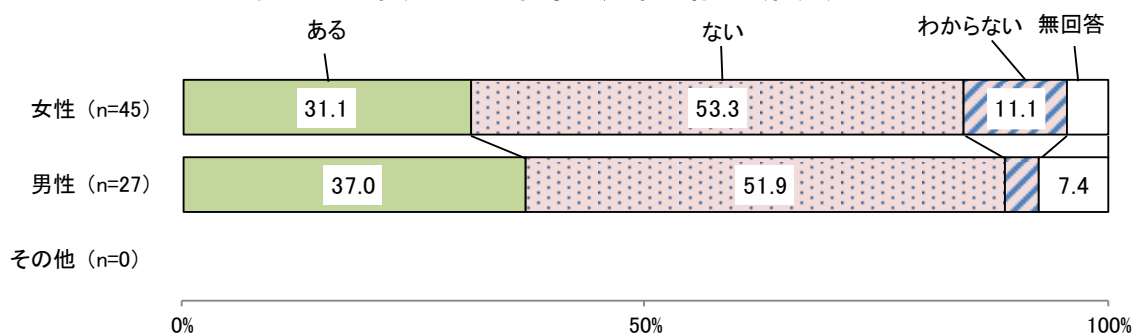
図2-4 性別による仕事の分業の有無（全体）



■性別

性別でみると、「ある」では女性が31.1%、男性が37.0%で、男性が女性を5.9ポイント上回っています。

図2-5 性別による仕事の分業の有無（性別）



※5%未満値 ⇒ 「わからない」：男性3.7%
⇒ 「無回答」：女性4.4%

「ある」と選んだ回答者に、具体的な分業の内容を記入していただいたところ、男性の役割としては「現場作業」、「力仕事」、「フォークリフトの運転」、「営業職、倉庫作業、ドライバー」、「重いものは率先して男性が扱う」などが挙げられ、女性の役割としては「お茶出し、給湯室片づけ（タオル洗い）」などの回答がありました。

3. 職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止

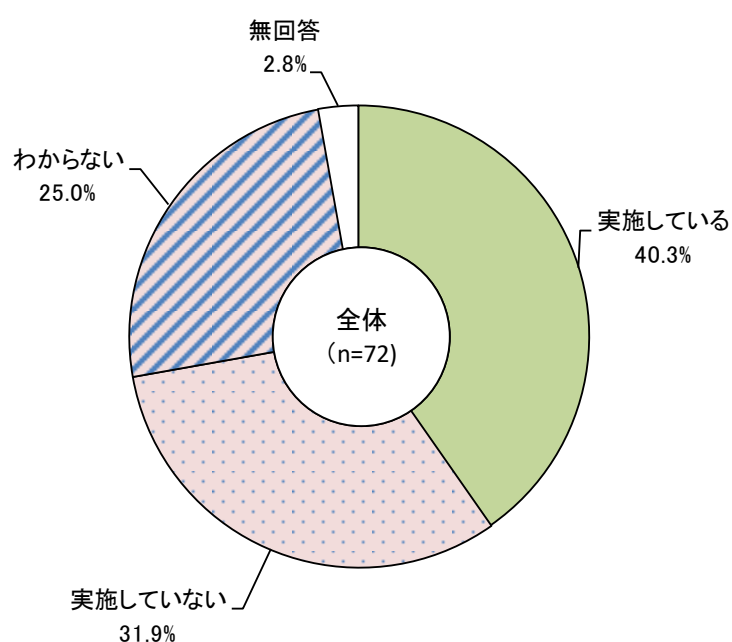
(1) セクシュアル・ハラスメントの防止状況

問4. あなたが現在働いている会社（事業所）では、セクシュアル・ハラスメントに対する何らかの防止措置を実施していますか。（1つに○）

■全体

回答者が現在働いている会社（事業所）における、セクシュアル・ハラスメントに対する防止策の実施の有無をみると、「実施している」が40.3%、「実施していない」が31.9%、「わからない」が25.0%となっています。

図2-6 セクシュアル・ハラスメントの防止状況



（２）セクシュアル・ハラスメントの防止策

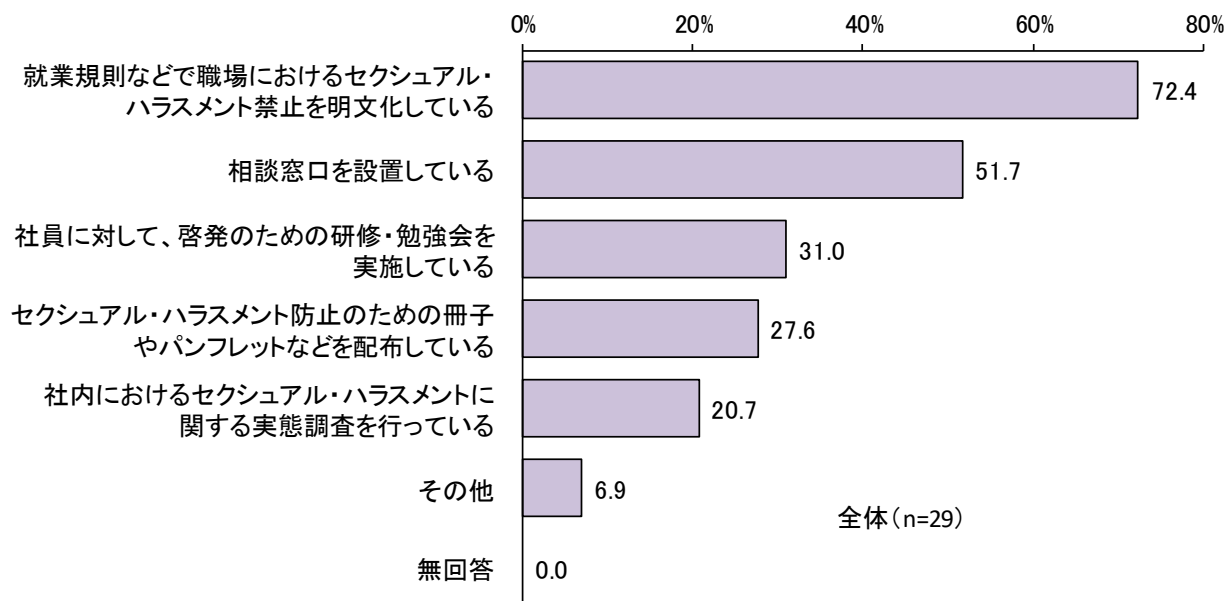
【問４で「１．実施している」と回答した方にお尋ねします】

問４－１．具体的にはどのようなことですか。（当てはまるものすべてに○）

■全体

事業所がセクシュアル・ハラスメントに対する何らかの防止措置を「実施している」と回答した人に対してその具体的な内容をたずねたところ、「就業規則などで職場におけるセクシュアル・ハラスメント禁止を明文化している」が72.4%で最も高く、「相談窓口を設置している」が51.7%と続いています。

図２－７ セクシュアル・ハラスメントの防止策



4. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

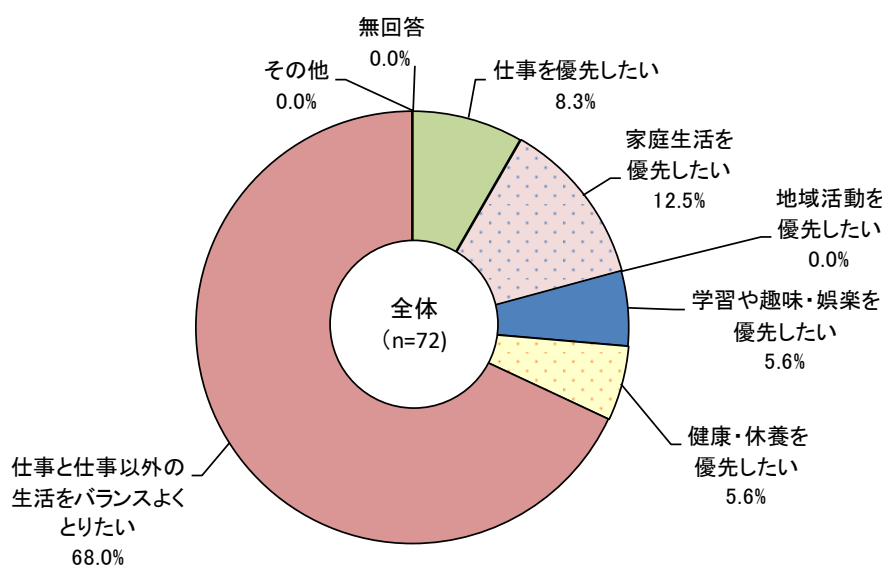
（１）仕事と生活のバランス～理想～

問 5. 仕事と生活のバランスについて、あなたの理想にいちばん近いものをお答えください。（１つに○）

■全体

回答者が理想とする仕事と生活のバランスをみると、全体では「仕事と仕事以外の生活をバランスよくとりたい」が68.0%で最も高くなっています。

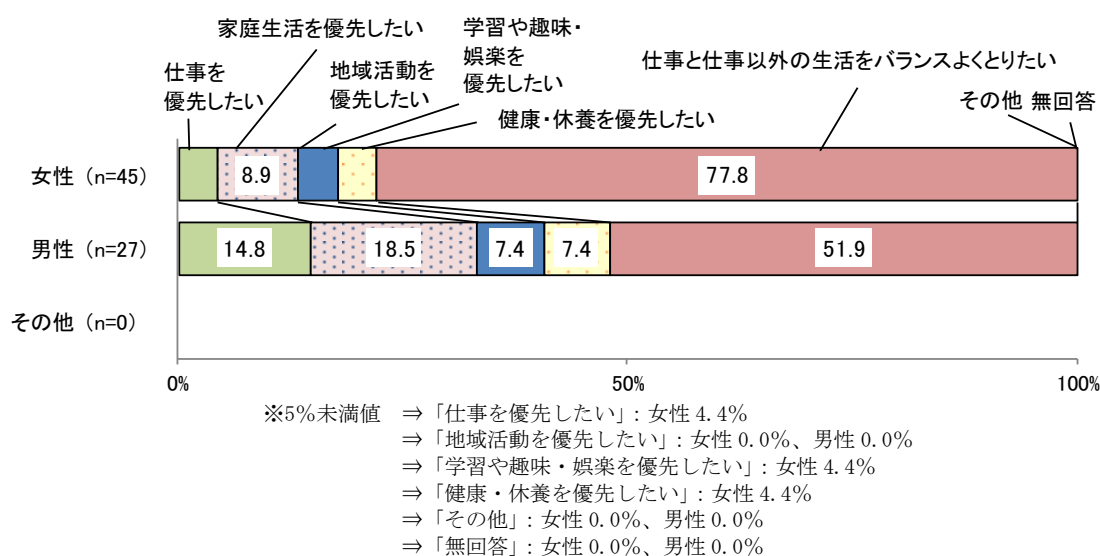
図 2- 8 仕事と生活のバランス～理想～（全体）



■性別

性別でみると、男女ともに「仕事と仕事以外の生活をバランスよくとりたい」が最も高く、女性は7割以上で男性に比べて割合が高くなっています。

図 2- 9 仕事と生活のバランス～理想～（性別）



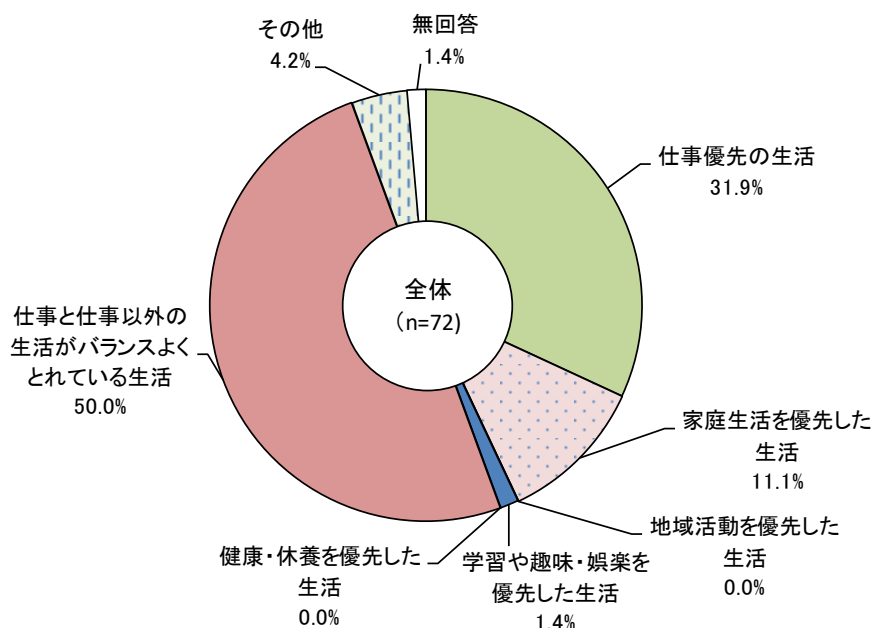
（２）仕事と生活のバランス～現状～

問 6. 仕事と生活のバランスについて、あなたの現状にいちばん近いものをお答えください。（１つに○）

■全体

回答者の現状の仕事と生活のバランスをみると、全体では「仕事と仕事以外の生活がバランスよくとれている生活」が 50.0%で最も高く、次いで「仕事優先の生活」が 31.9%となっています。

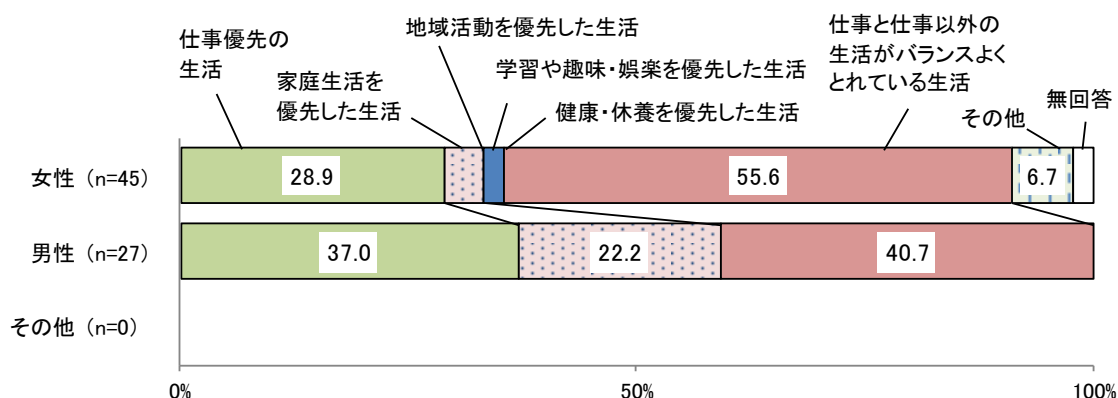
図 2- 10 仕事と生活のバランス～現状～（全体）



■性別

性別でみると、男女ともに「仕事と仕事以外の生活がバランスよくとれている生活」が最も高く、女性では半数を超えています。男性は「仕事優先の生活」が 37.0%で、女性を 8.1 ポイント上回っています。また、男性は「家庭生活を優先した生活」が 22.2%で、女性を 17.8 ポイント上回っています。

図 2- 11 仕事と生活のバランス～現状～（性別）



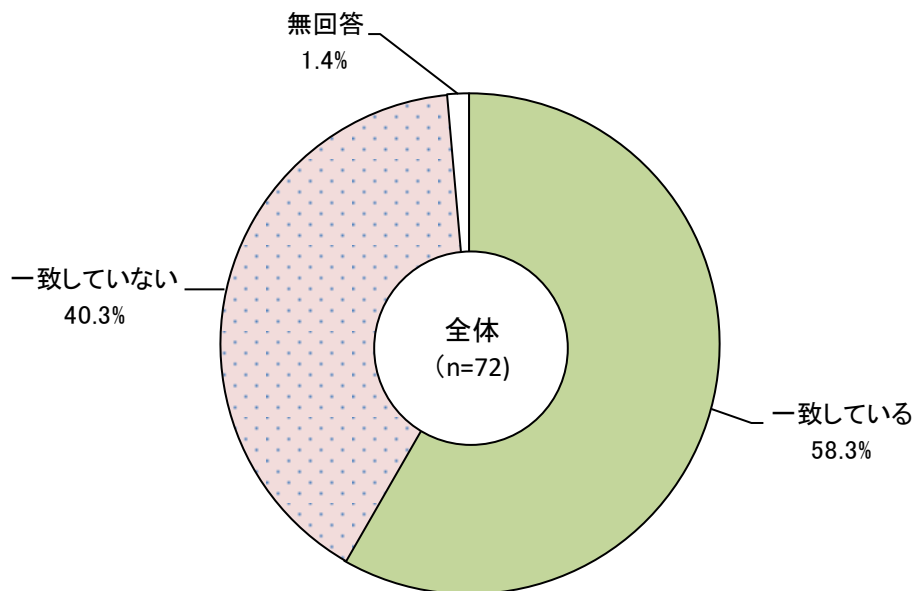
※5%未満値 ⇒ 「家庭生活を優先した生活」：女性 4.4%
 ⇒ 「地域活動を優先した生活」：女性 0.0%、男性 0.0%
 ⇒ 「学習や趣味・娯楽を優先した生活」：女性 2.2%、男性 0.0%
 ⇒ 「健康・休養を優先した生活」：女性 0.0%、男性 0.0%
 ⇒ 「その他」：男性 0.0%
 ⇒ 「無回答」：女性 2.2%、男性 0.0%

（３）仕事と生活のバランス～理想と現状の一致～

■全体

仕事と生活のバランスについて、理想と現状の状況をみると、問５と問６で同じ項目を選択し《理想と現状が一致している》回答者は58.3%、《理想と現状が一致していない》回答者は40.3%となっており、４割が理想と現状にギャップが生じています。

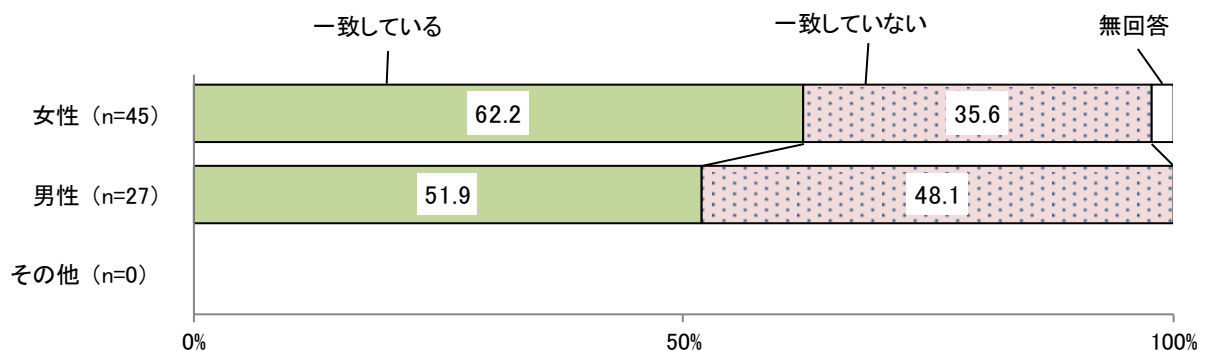
図 2- 12 仕事と生活のバランス～理想と現状の一致～（全体）



■性別

性別でみると、女性は男性に比べ《理想と現状が一致している》の割合が高くなっています。

図 2- 13 仕事と生活のバランス～理想と現状の一致～（性別）



※5%未満値 ⇒ 「無回答」：女性 2.2%、男性 0.0%

（４）仕事と生活のバランスについて、理想と現状が異なる原因

【問５（理想）と問６（現状）で異なる回答をされた方にお尋ねします】

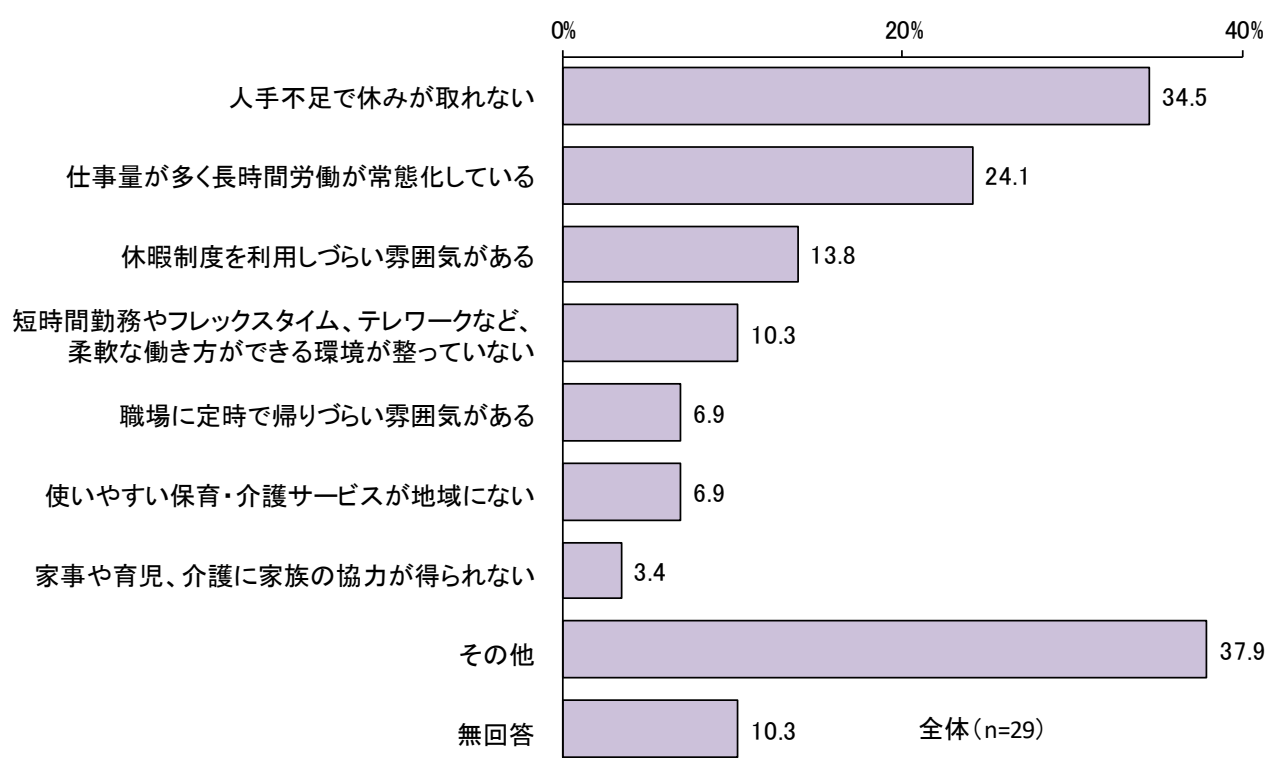
問７．仕事と生活のバランスについて、理想と現状が異なる原因は何だと思いますか。

（当てはまるもの３つまでに○）

■全体

仕事と生活のバランスについて、理想と現状が異なる原因についてみると、「人手不足で休みが取れない」が34.5%で最も高く、次いで「仕事量が多く長時間労働が常態化している」が24.1%となっています。

図 2- 14 仕事と生活のバランスについて、理想と現状が異なる原因



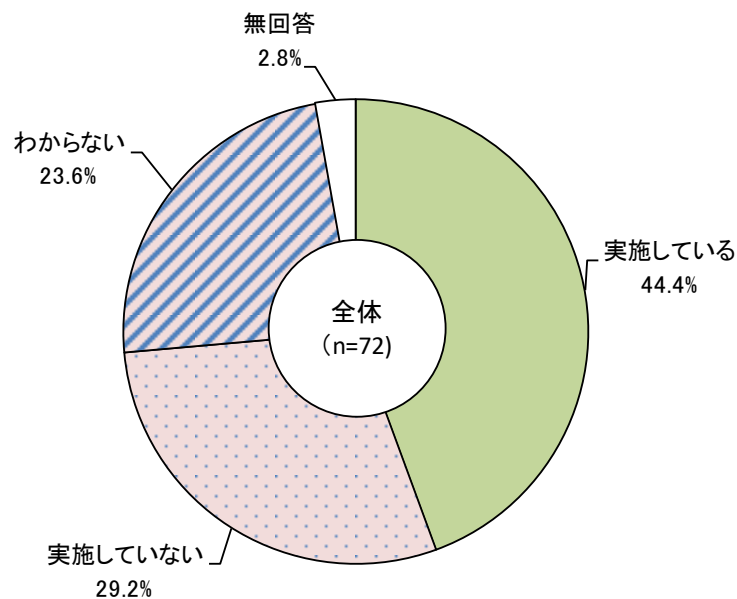
（５）仕事と生活を両立させるための環境整備

問 8．あなたが現在働いている会社（事業所）では、仕事と生活を両立させるために何らかの環境整備を実施していますか。（１つに○）

■全体

回答者が現在働いている会社（事業所）における、仕事と生活を両立させるための環境整備の実施の有無をみると、「実施している」が 44.4%、「実施していない」が 29.2%となっています。また、「わからない」は 23.6%となっています。

図 2- 15 仕事と生活を両立させるための環境整備（全体）



■セクシュアル・ハラスメント防止策実施別

セクシュアル・ハラスメント防止策の実施状況別（問 4）でみると、セクシュアル・ハラスメント防止策を実施している企業・事業所では、仕事と生活を両立させるための環境整備を「実施している」割合が 62.1%と高くなっています。

表 2- 1 仕事と生活を両立させるための環境整備
（問 4 セクシュアル・ハラスメント防止策の実施状況別）

		(上段: 件数/下段: %)				
		全 体	仕事と生活を両立させるための環境整備			
			実施している	実施して いない	わからない	無回答
全 体		72 100.0	32 44.4	21 29.2	17 23.6	2 2.8
セ ク 施 実 ハ ラ 防 止	実施している	29 100.0	18 62.1	6 20.7	5 17.2	0 0.0
	実施していない	23 100.0	10 43.5	10 43.5	1 4.3	2 8.7
	わからない	18 100.0	3 16.7	4 22.2	11 61.1	0 0.0

■従業員規模別

従業員規模別でみると、20～49 人及び 50～99 人で仕事と生活を両立させるための環境整備を「実施している」が半数を超えています。

表 2- 2 仕事と生活を両立させるための環境整備（従業員規模別）

（上段：件数/下段：％）

		全 体	仕事と生活を両立させるための環境整備			
			実施している	実施していない	わからない	無回答
全 体		40 100.0	19 47.5	15 37.5	4 10.0	2 5.0
従業員数	1 ～9 人	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	10～19人	4 100.0	0 0.0	4 100.0	0 0.0	0 0.0
	20～49人	11 100.0	7 63.6	3 27.3	1 9.1	0 0.0
	50～99人	15 100.0	8 53.3	3 20.0	2 13.3	2 13.3
	100 人以上	9 100.0	4 44.4	4 44.4	1 11.1	0 0.0

（６）仕事と生活を両立させるための環境整備の具体的内容

【問８で「１．実施している」と回答された方にお尋ねします】

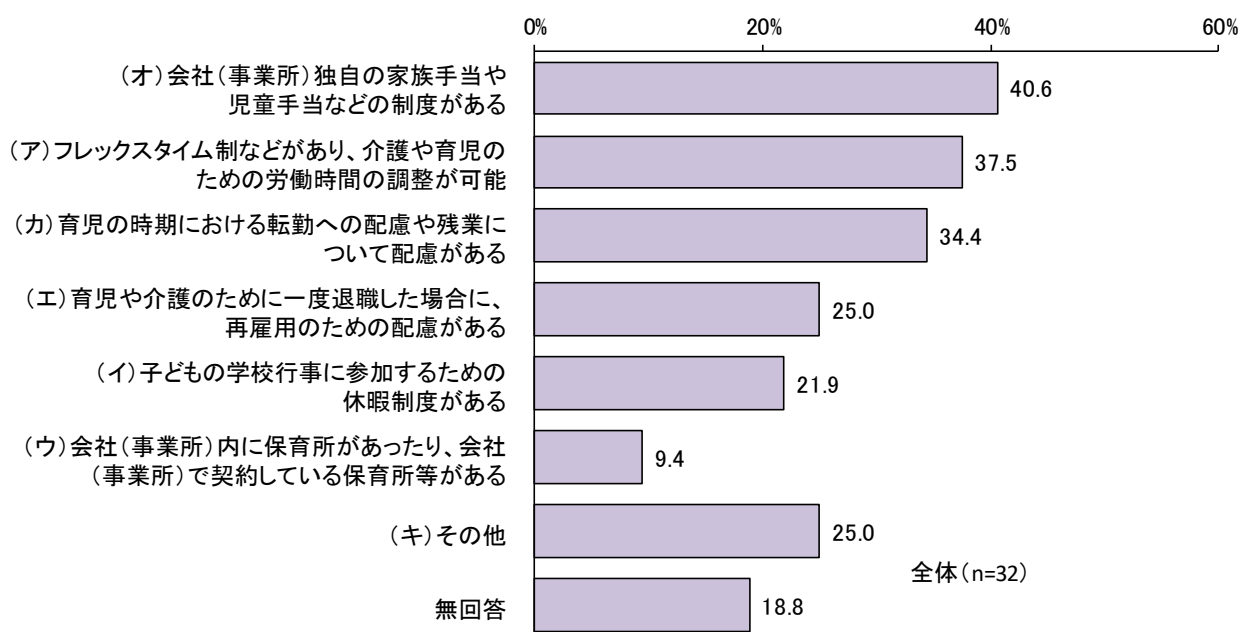
問８－１．具体的な実施内容について、次の（ア）～（キ）で当てはまる内容全てに○をつけていただき、その内容の効果についてそれぞれ数字１つに○をつけてください。
「（キ）その他」の場合は、（ ）内にその具体的な内容をご記入ください。

① 環境整備の具体的内容

■全体

仕事と生活の両立に向けた環境整備について「実施している」と回答した人に対して、具体的な実施内容を聞いたところ、『（オ）会社（事業所）独自の家族手当や児童手当などの制度がある』が40.6%で最も高く、次いで『（ア）フレックスタイム制などがあり、介護や育児のための労働時間の調整が可能』が37.5%、『（カ）育児の時期における転勤への配慮や残業について配慮がある』が34.4%となっています。

図 2- 16 環境整備の具体的内容

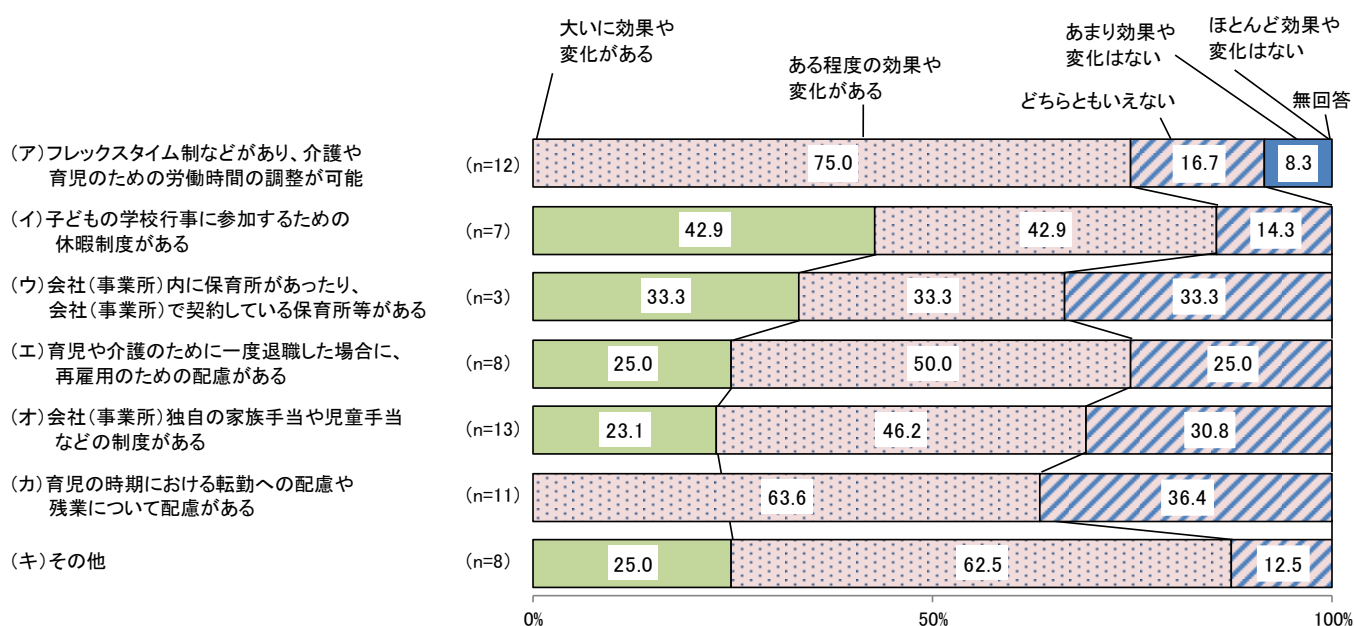


② 環境整備の効果

■全体

各項目の環境整備の効果をみると、「大いに効果や変化がある」と「ある程度の効果や変化がある」を合わせた《効果がある》は、『(イ) 子どもの学校行事に参加するための休暇制度がある』で 85.8%と最も高くなっています。一方、「あまり効果や変化はない」と「ほとんど効果や変化はない」を合わせた《効果がない》は『(ア) フレックスタイム制などがあり、介護や育児のための労働時間の調整が可能』で 8.3%となっています。

図 2- 17 環境整備の効果



※5%未満値

⇒「大いに効果や変化がある」：(ア) 0.0%、(カ) 0.0%

⇒「あまり効果や変化はない」：(イ) 0.0%、(ウ) 0.0%、(エ) 0.0%、(オ) 0.0%、(カ) 0.0%、(キ) 0.0%、

⇒「ほとんど効果や変化はない」：(ア) 0.0%、(イ) 0.0%、(ウ) 0.0%、(エ) 0.0%、(オ) 0.0%、(カ) 0.0%、(キ) 0.0%、

⇒「無回答」：(ア) 0.0%、(イ) 0.0%、(ウ) 0.0%、(エ) 0.0%、(オ) 0.0%、(カ) 0.0%、(キ) 0.0%、

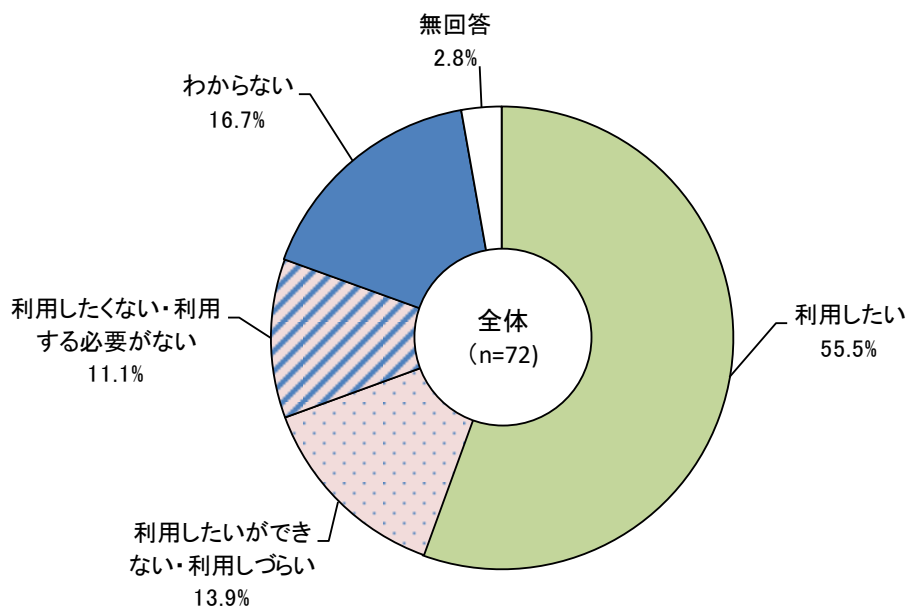
（７）育児休業・介護休業の利用意向

問 9．仕事と生活の両立支援策の 1 つとして、育児休業制度や介護休業制度があります。
あなたは、育児休業制度や介護休業制度を利用できるとしたら、利用したいと思いますか。
（1 つに○）

■全体

育児休業・介護休業の利用意向をみると、「利用したい」が 55.5%となっています。

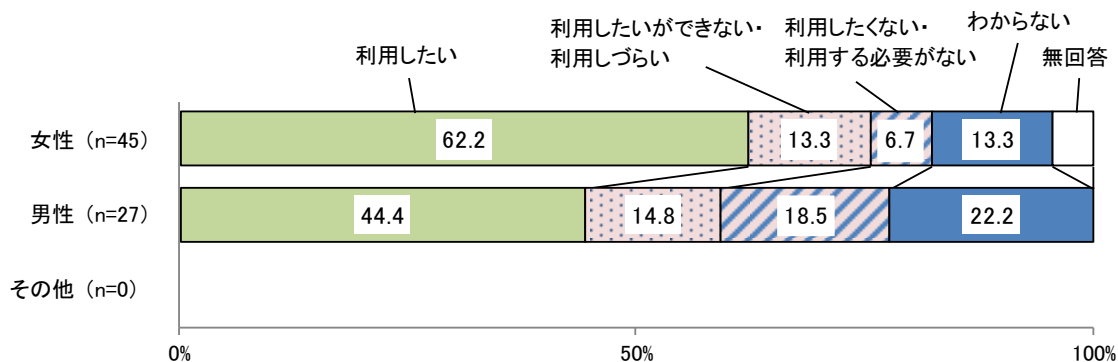
図 2- 18 育児休業・介護休業の利用意向（全体）



■性別

性別でみると、「利用したい」は女性が 62.2%、男性が 44.4%となっています。また、男性では、「わからない」が 22.2%、「利用したくない・利用する必要がある」が 18.5%となっています。

図 2- 19 育児休業・介護休業の利用意向（性別）



※5%未満値 ⇒ 「無回答」：女性 4.4%、男性 0.0%

（８）育児休業・介護休業を利用しない理由

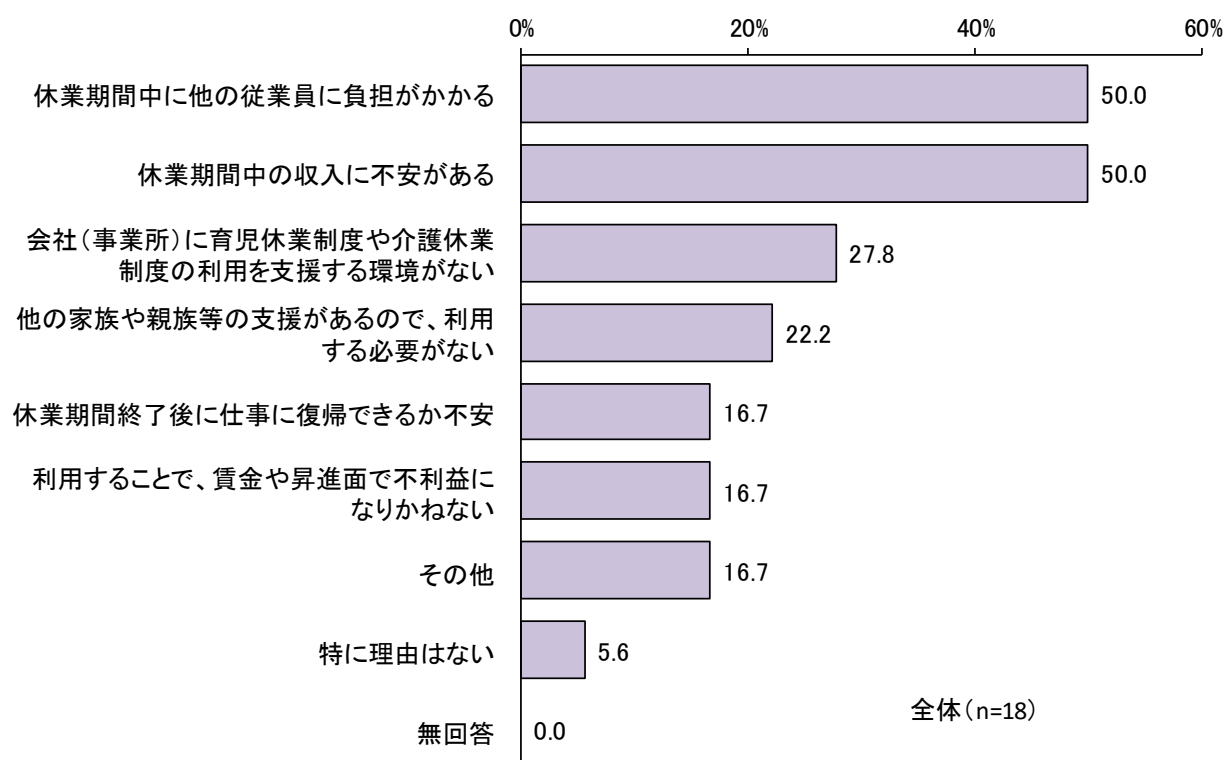
【問 9 で「 2 」または「 3 」と回答した方にお尋ねします】

問 9 - 1. 「利用したいができない・利用しづらい」「利用したくない・利用する必要がない」とする理由は何のようなことですか。（当てはまるものすべてに○）

■全体

育児休業・介護休業を「利用したくない・利用する必要がない」または「利用したいができない・利用しづらい」と回答した人に、その理由を聞いたところ、「休業期間中に他の従業員に負担がかかる」と「休業期間中の収入に不安がある」がともに 50.0%で最も高くなっています。次いで、「会社（事業所）に育児休業制度や介護休業制度の利用を支援する環境がない」が 27.8%となっています。

図 2- 20 育児休業・介護休業を利用しない理由



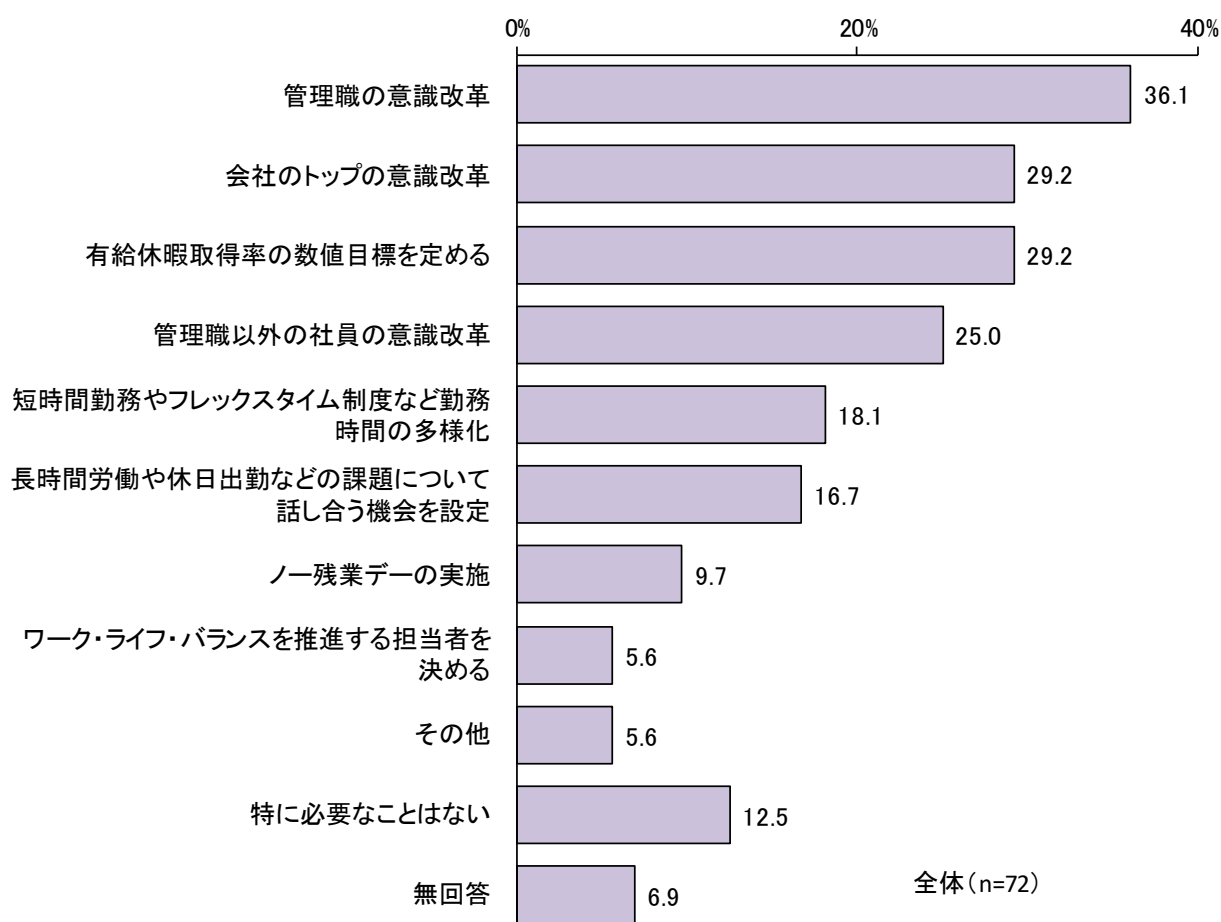
（９）仕事と生活を両立させるために必要な企業の取り組み

問 10. 仕事と生活の両立を実現するために、あなたは会社（事業所）がどのような取り組みをする必要があると思いますか。（当てはまるもの３つまでに○）

■全体

仕事と生活の両立を実現するために必要な企業の取り組みをみると、「管理職の意識改革」が 36.1%で最も高く、次いで「会社のトップの意識改革」「有給休暇取得率の数値目標を定める」がともに 29.2%、「管理職以外の社員の意識改革」が 25.0%と続いています。

図 2- 21 仕事と生活を両立させるために必要な企業の取り組み



5. 男女共同参画推進に関する行政施策

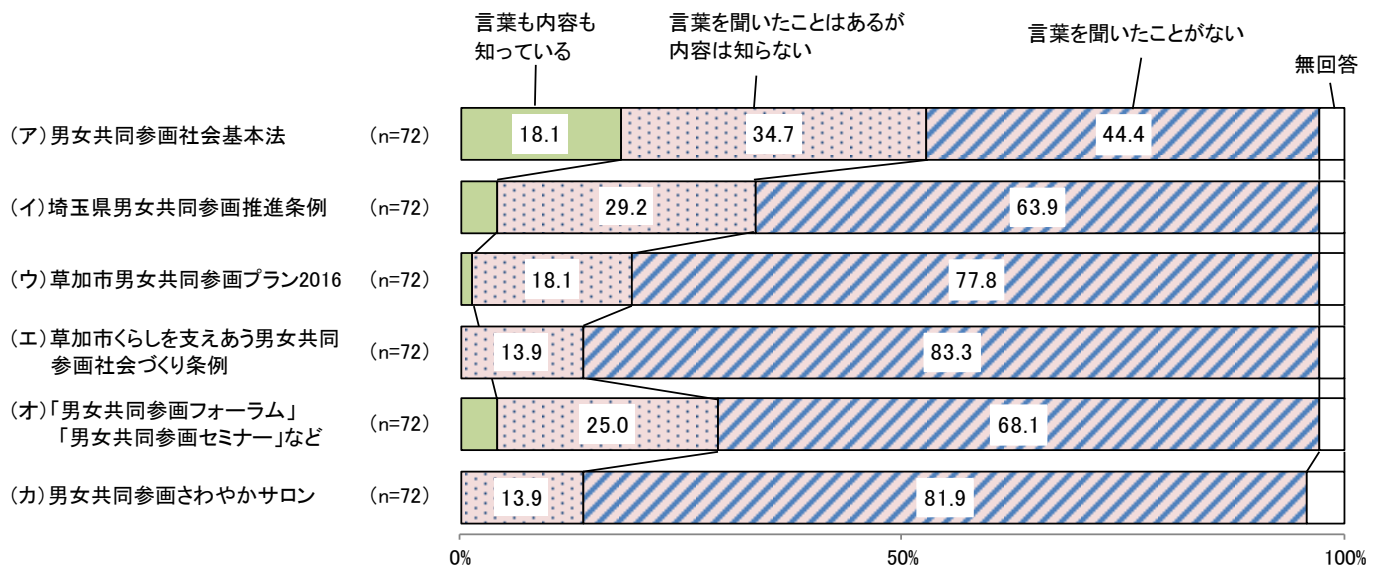
(1) 男女共同参画推進に関する法律や計画、情報などの認知度

問 11. あなたは、次の（ア）～（カ）にある男女共同参画推進に関する法律や計画、情報などをご存知ですか。（それぞれ1つに○）

■全体

男女共同参画推進に関する法律や計画、情報などの認知度をみると、『（ア）男女共同参画社会基本法』については「言葉も内容も知っている」が18.1%であるものの、『（イ）埼玉県男女共同参画推進条例』『（ウ）草加市男女共同参画プラン 2016』『（エ）草加市くらしを支えあう男女共同参画社会づくり条例』『（オ）「男女共同参画フォーラム」「男女共同参画セミナー」など』『（カ）男女共同参画さわやかサロン』については「言葉を聞いたことがない」が6割以上となっています。

図 2- 22 男女共同参画推進に関する法律や計画、情報などの認知度



※5%未満値 ⇒ 「言葉も内容も知っている」: (イ) 4.2%、(ウ) 1.4%、(エ) 0.0%、(オ) 4.2%、(カ) 0.0%
 ⇒ 「無回答」: (ア) 2.8%、(イ) 2.8%、(ウ) 2.8%、(エ) 2.8%、(オ) 2.8%、(カ) 4.2%

(2) 男女共同参画推進のために草加市が力を入れるべきこと

問 12. 男女の人権が尊重され、様々な分野とともに参画する「男女共同参画社会」を築いていくために、今後草加市はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。
(当てはまるものすべてに○)

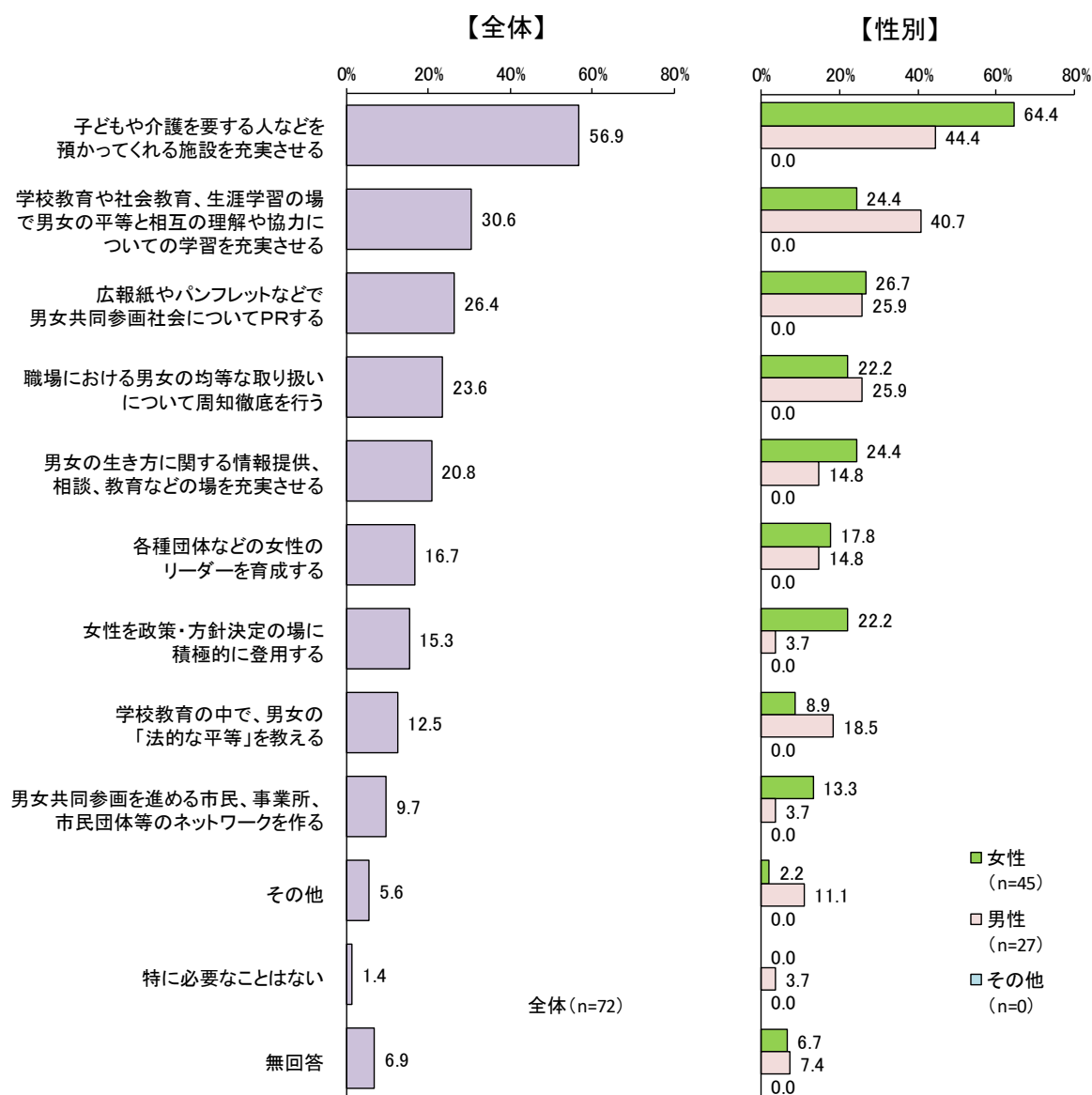
■全体

男女共同参画推進のために市が力を入れるべきことは、「子どもや介護を要する人などを預かってくれる施設を充実させる」が 56.9%で最も高く、「学校教育や社会教育、生涯学習の場で男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実させる」が 30.6%となっています。

■性別

性別でみると、女性は男性に比べて「子どもや介護を要する人などを預かってくれる施設を充実させる」が 20.0 ポイント、「女性を政策・方針決定の場に積極的に登用する」が 18.5 ポイント高くなっています。

図 2- 23 男女共同参画推進のために草加市が力を入れるべきこと



6. 自由回答（主な意見を一部抜粋）

最後に、性別にかかわらず誰もがお互いにその人権を尊重しあい、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現するための行政の施策や、社会の制度のあり方などについて、特に望むことやご意見がありましたら、御自由にお書きください。

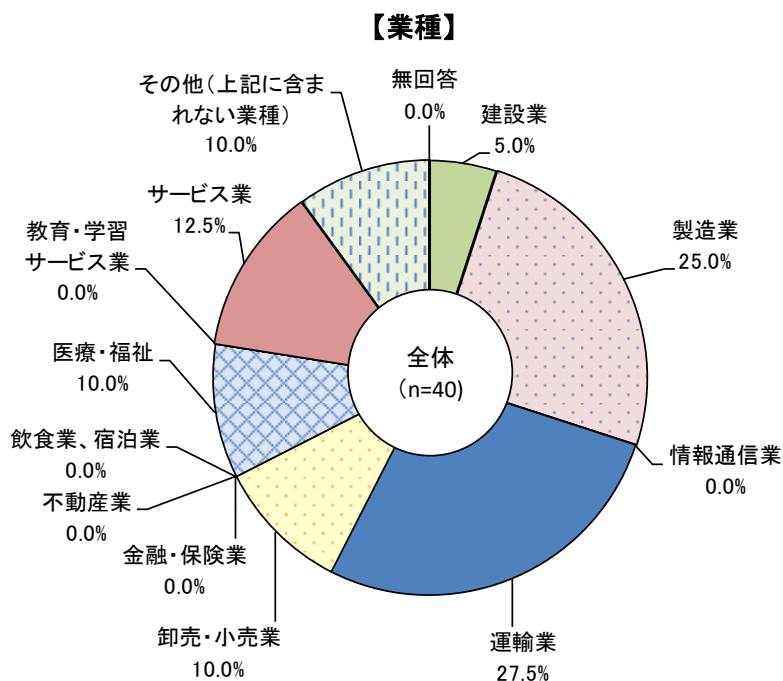
- 女性が、子供の病気での休みに対応するのではなく男性（夫）の会社にも配慮があってほしい。病気の子供を預かってくれる場所、制度の充実も必要だと思います。（女性、40代）
- 育児休暇・介護休業制度の周知。また育児休暇・介護休業を取得した際に、個人と会社へ負担を軽減させる制度。男女で差別的行動をしている企業にペナルティを与える。（役職、賃金、仕事内容など）男女間だけではなく、年齢や入社別（勤続年数別）にも調査をする。（男性、20代）
- 今回のアンケートの中にあった、男女共同参画社会の実現のために各行政の活動や条例を知る事が出来ました。働き方の多様化が進んでいく上で、一昔前とは違って女性にとって働きやすくなっていると思います。でもまだ男女の社会での活躍の場が限られています。意見を言える人、言っても聞いてもらえない人、先入観で人を判断するという風潮から、少しずつでも良い会社良い社会になったらいいと思います。（女性、50代）
- 日本は、外国諸国に比べ、女性の社会的地位が低いと思います。家事や子育ては、女性が主導権を握っている現状では、なかなか社会での活躍は難しいと思います。夫や社会福祉のサポートが必要だと思います。まずは、保育園の待機児童問題（特に0歳・1歳）が解決しなければ、安心して出産できません。公立保育園の乳児の受け入れ人数拡大が必要だと思います。（女性、40代）
- “リーダーを育成する”のような目立った事ではなく、“名もなき家事”に代表されるような、それぞれで行えば周囲の負担を減らせる事があることを知ってほしい。細かい負担を減らした上でなら、能力を発揮できる場面も増えると思う。（女性、40代）
- 男女共同参画社会は良い事だと思うが、男らしさ、女らしさを仕事上、強調して良いと思う。男でも女でも頑張る人は頑張るが、上昇志向のない者は何もやっても上に上がれない。弊社では男女の給与差は無いと思う。女性でもしっかり仕事をこなしている者は、他の男と比べて給料は良い。男女関係なく、能力がある者はどんどん所得が増える社会になって欲しい。（男性、50代）
- 最近、マタハラ・セクハラ・パワハラなどハラスメントについて、問題視されるようになってきたが、勤務してきた中で（マタハラ・セクハラ・パワハラなど）全部うけているなあと、実感します。これから働く女性や、今、子育て中の働く女性にそういった事が減ってきているのは良いと思います。一方、女性の価値を高めるのも低くしてしまうのも女性自身でもあります。ただ男性に比べて同じことをしても過剰によくも悪くもみられるというところは、やはり、社会が男性社会であるということです。仕事を平等に評価される世の中になるといいです。（女性、50代）
- 男性が家事に積極的に抵抗なく参加していける様、食事作り・洗濯などレクチャーする場を作る。我が社でも女性が遅くまで働き、帰ってから家事をしている人が多くいます。手が空いている方が家事ができる社会に。（女性、50代）

7. 事業所の状況

※総務・人事担当者のみの設問

(1) 業種

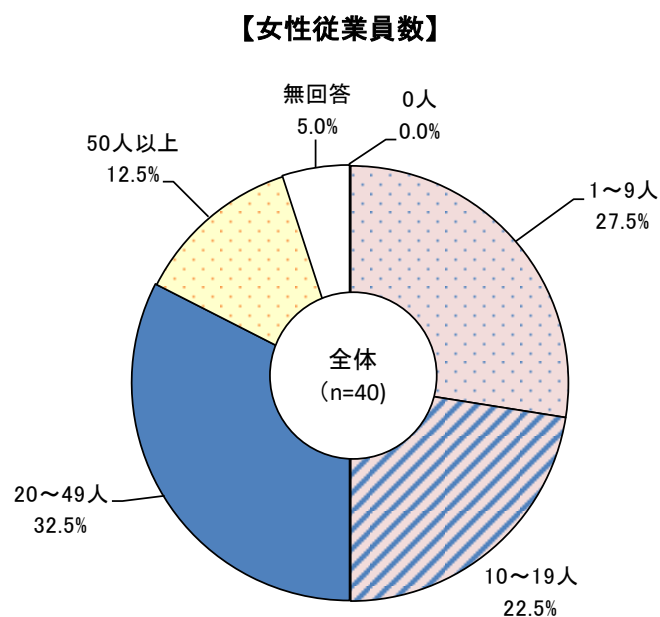
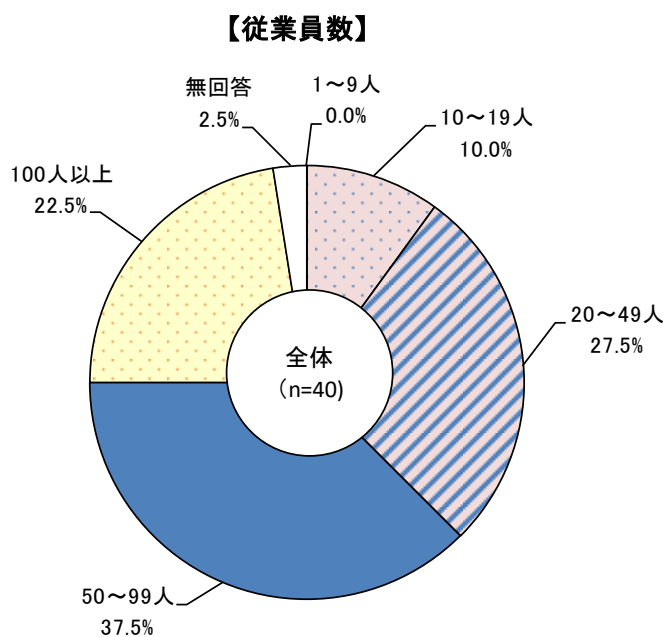
回答者の勤務する事業所の業種をみると、「運輸業」が27.5%と最も高く、次いで「製造業」が25.0%、「サービス業」が12.5%と続きます。



(2) 従業員数

回答者の勤務する事業所の従業員数をみると、「50～99人」が37.5%で最も高く、次いで「20～49人」が27.5%、「100人以上」が22.5%となっています。

従業員数のうちの女性の人数をみると、「20～49人」が32.5%で最も高く、次いで「1～9人」が27.5%、「10～19人」が22.5%となっています。

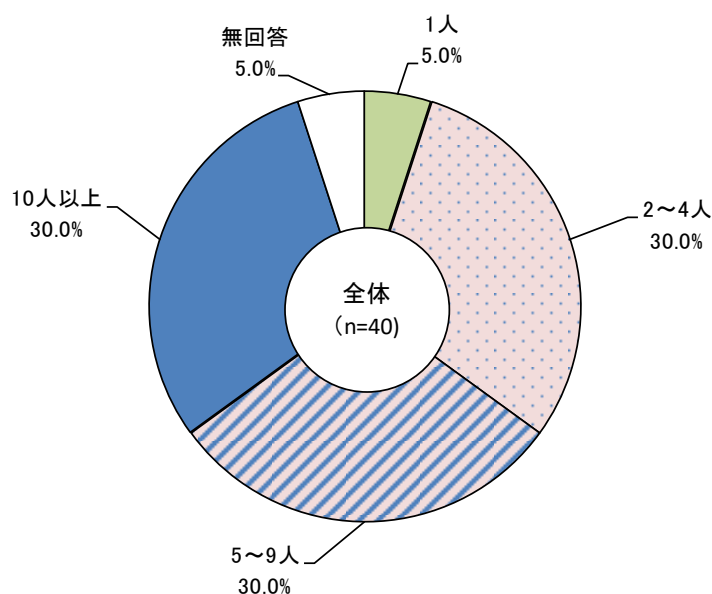


(3) 管理職数

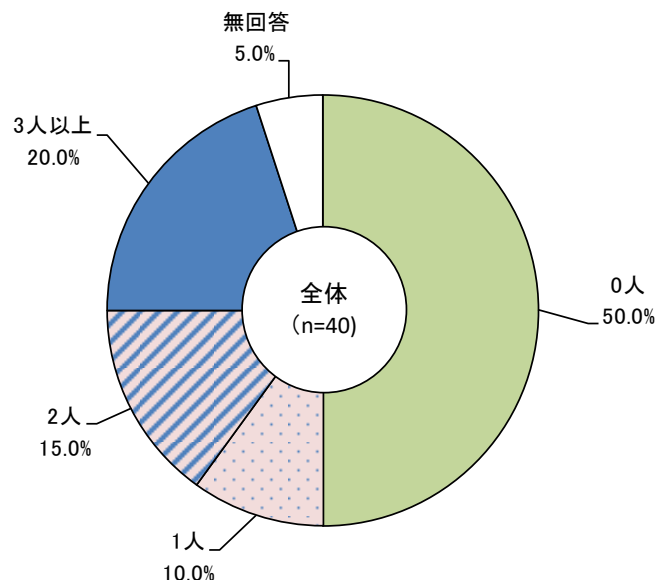
回答者の勤務する事業所の管理職数をみると、「2～4人」「5～9人」「10人以上」がいずれも30.0%となっています。

管理職数のうちの女性の人数をみると、「0人」が50.0%で半数となっています。次いで「3人以上」が20.0%、「2人」が15.0%となっています。

【管理職数】



【女性管理職数】

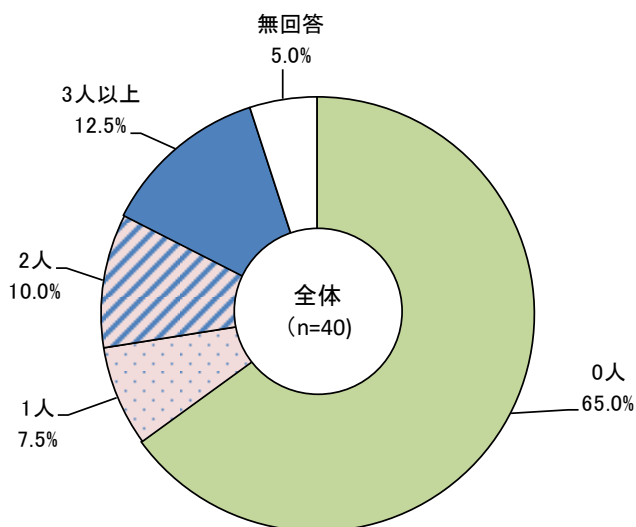


(4) 育児休業・介護休業制度を利用した従業員数

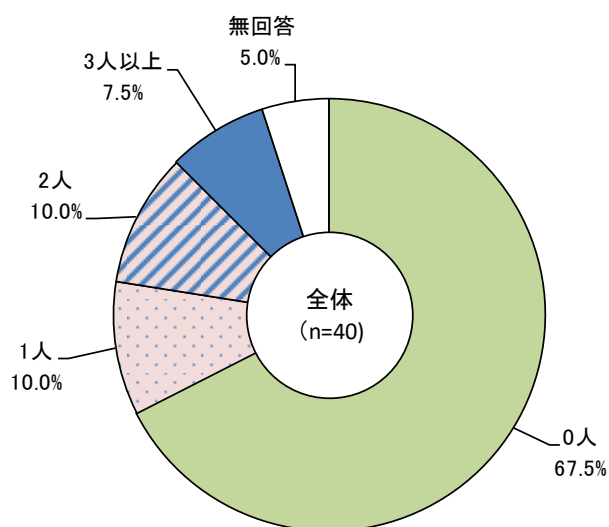
回答者の勤務する事業所で、育児休業・介護休業制度を利用した従業員数をみると、「0人」が65.0%で最も高く、「3人以上」が12.5%となっています。

育児休業・介護休業制度を利用した従業員数のうち女性の人数をみると、「0人」が67.5%で最も高く、「1人」「2人」が10.0%と続きます。

【育児休業・介護休業制度の利用者数】



【育児休業・介護休業制度の利用者の女性の数】



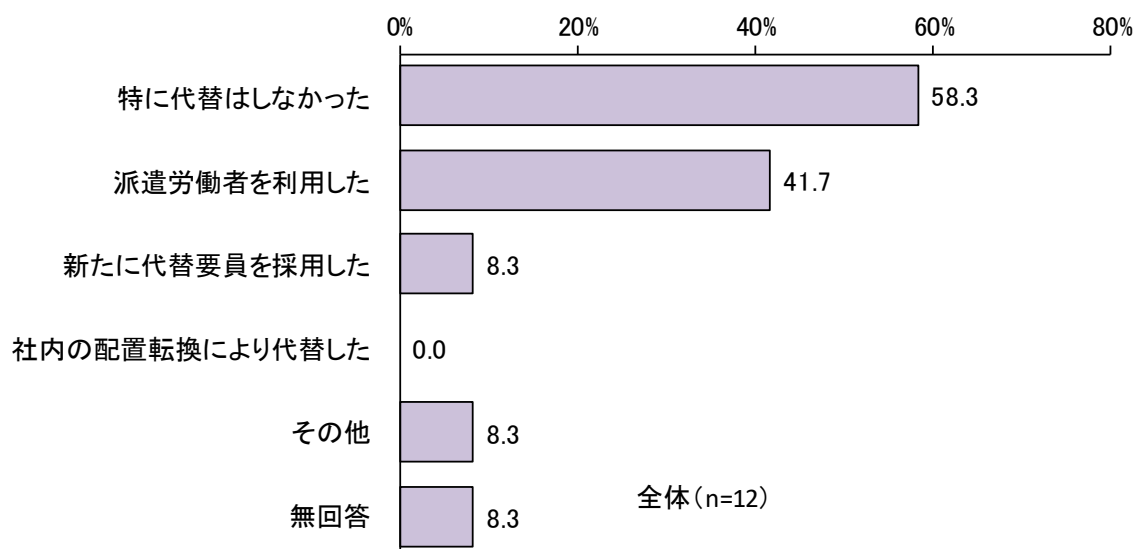
（５）育児休業・介護休業制度利用者の代替方法

【F13で「１人以上」と回答いただいた企業（事業所）の方にうかがいます】

F14. 育児休業制度・介護休業制度を利用した従業員の代替要員はどのようにしましたか。
（当てはまるものすべてに○）

育児休業制度・介護休業制度の利用者が１人以上と回答した事業所に対し、代替要員確保の方法についてたずねたところ、「特に代替はしなかった」が 58.3%と最も高く、次いで「派遣労働者を利用した」が 41.7%となっています。

図 2- 24 育児休業・介護休業制度利用者の代替方法



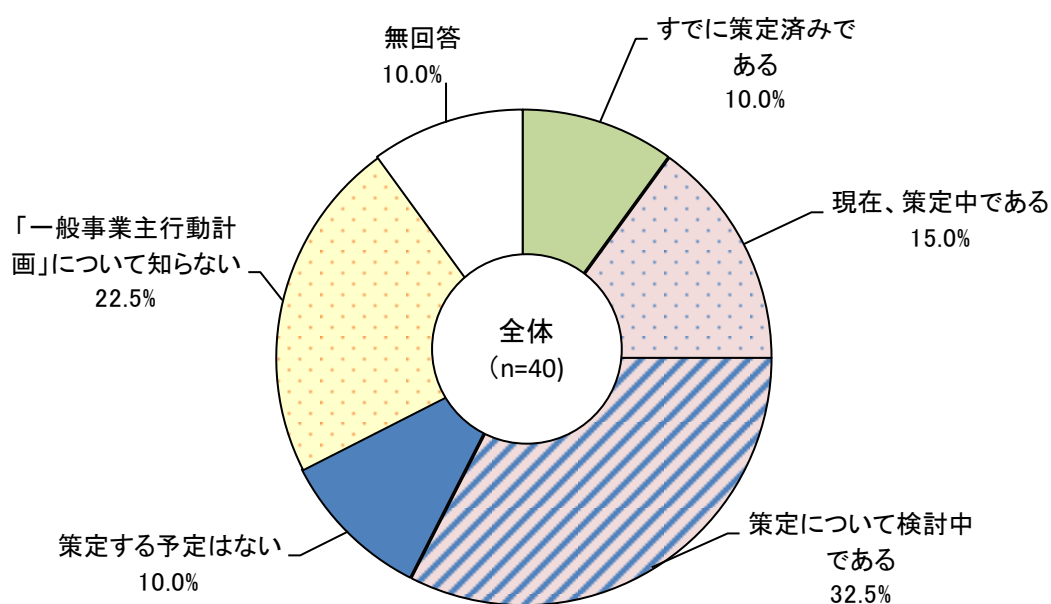
（６）次世代育成支援対策推進法に規定されている一般事業主行動計画の策定状況

F 15. 貴社（事業所）では、次世代育成支援対策推進法に規定されている「一般事業主行動計画」を策定されていますか。（１つに○）

次世代育成支援対策推進法に規定されている一般事業主行動計画の策定状況をみると、「策定について検討中である」が32.5%と最も高く、次いで「『一般事業主行動計画』について知らない」が22.5%、「現在、策定中である」が15.0%となっています。

「すでに策定済みである」「現在、策定中である」「策定について検討中である」を合わせた《計画に取り組んでいる》は57.5%と半数を超えています。

図 2- 25 次世代育成支援対策推進法に規定されている一般事業主行動計画の策定状況



次世代育成支援対策推進法に規定されている「一般事業主行動計画」とは、従業員の仕事と生活（子育てなど）の両立を支援するための雇用環境の整備等について事業主が策定する計画です。

次世代育成支援対策推進法では、101人以上の労働者を雇用する事業主は、一般事業主行動計画を策定し、国（都道府県労働局）に対して速やかに届け出なければならないとされており、雇用する労働者が100人以下の事業主には、一般事業主行動計画の策定について努力義務があります。

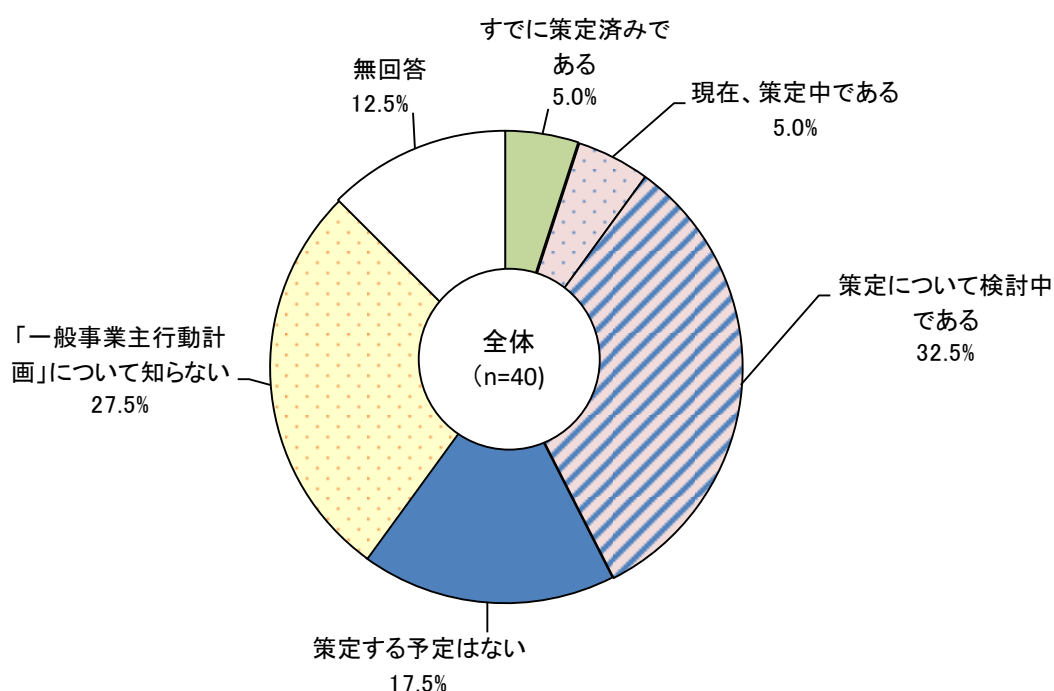
(7) 女性活躍推進法に規定されている一般事業主行動計画の策定状況

F 16. 貴社（事業所）では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（略して、女性活躍推進法）に規定されている「一般事業主行動計画」を策定されていますか。（1つに○）

女性活躍推進法に規定されている一般事業主行動計画の策定状況をみると、「策定について検討中である」が32.5%と最も高く、次いで「『一般事業主行動計画』について知らない」が27.5%、「策定する予定はない」が17.5%となっています。

「すでに策定済みである」、「現在、策定中である」、「策定について検討中である」を合わせた《計画に取り組んでいる》は42.5%となっています。

図 2- 26 女性活躍推進法に規定されている一般事業主行動計画の策定状況



女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（略して、女性活躍推進法）に規定されている「一般事業主行動計画」とは、女性活躍推進法に基づき、事業主が自社の女性の活躍に関する状況の把握・課題分析を行い、目標達成のために事業主が策定する計画です。

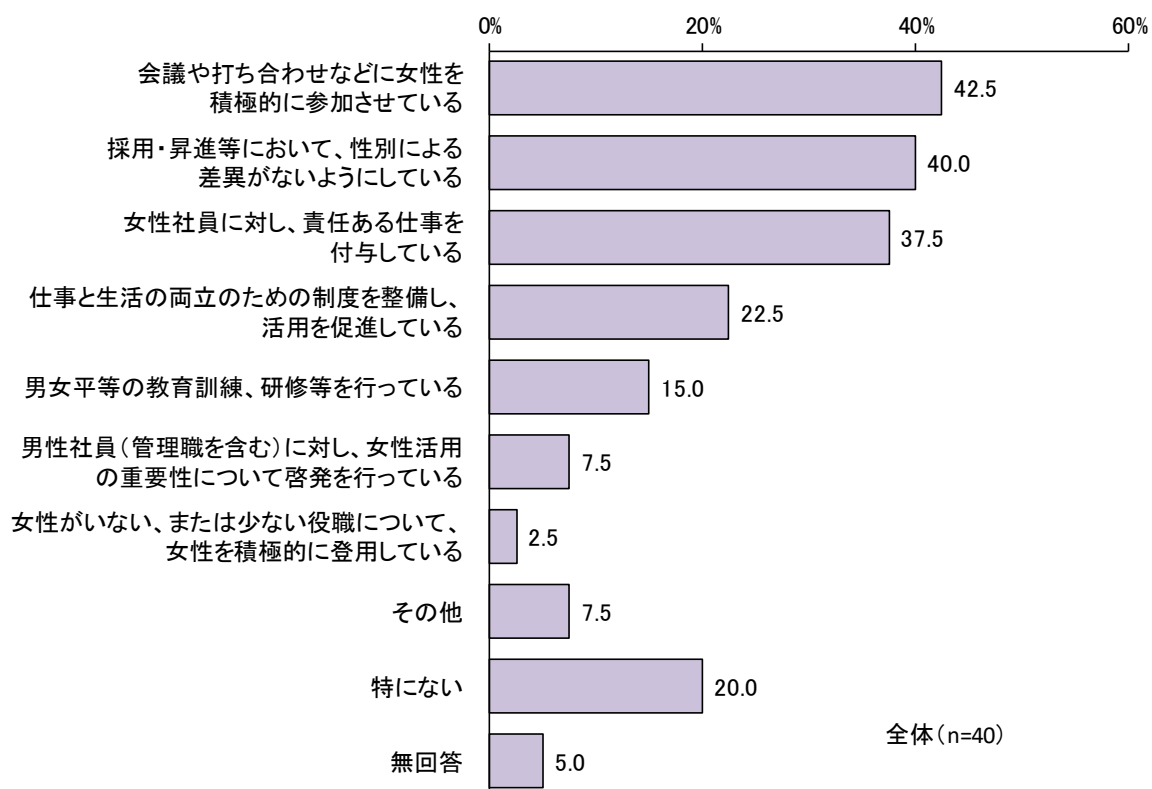
女性活躍推進法では、301人以上の労働者を雇用する事業主は、一般事業主行動計画を策定し、国（都道府県労働局）に対して速やかに届け出なければならないとされており、雇用する労働者が300人以下の事業主には、一般事業主行動計画の策定について、努力義務があります。

（８）女性を活用するための取り組み

F 17. 貴社（事業所）では、女性を積極的に活用するため、どのような取り組みを行っていますか。
（当てはまるものすべてに○）

女性を積極的に活用するために行っている取り組みについてみると、「会議や打ち合わせなどに女性を積極的に参加させている」が 42.5%と最も高く、次いで「採用・昇進等において、性別による差異がないようにしている」が 40.0%、「女性社員に対し、責任ある仕事を付与している」が 37.5%となっています。

図 2- 27 女性を活用するための取り組み



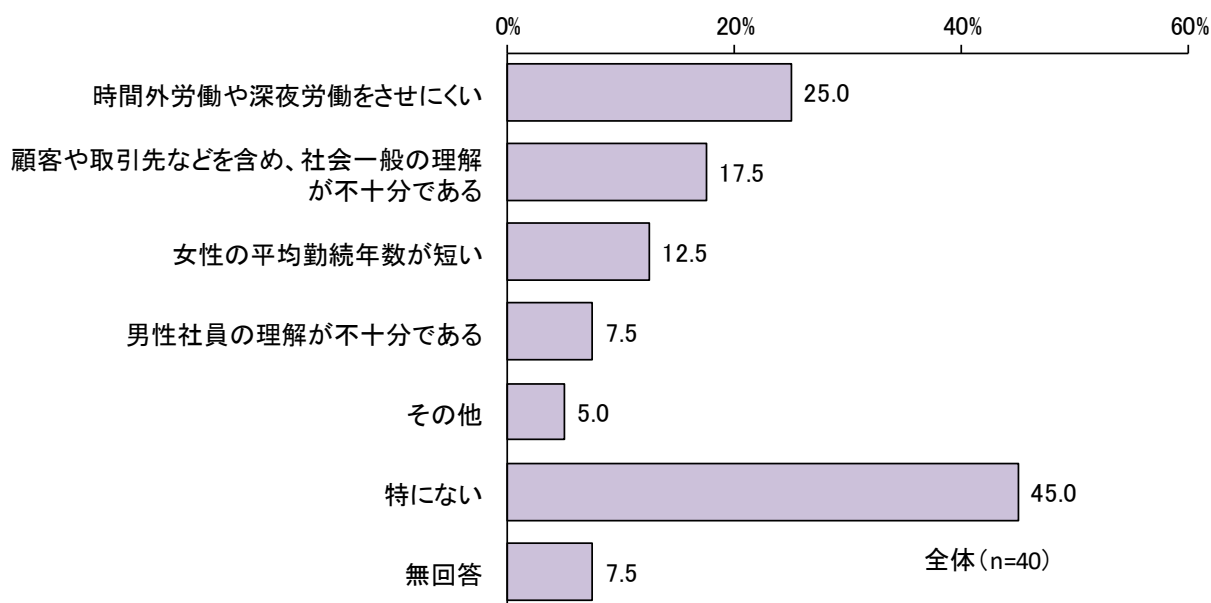
（９）女性を活用する上での課題

F 18. 貴社（事業所）では、女性を積極的に活用するうえで、どのような問題がありますか。
（当てはまるものすべてに○）

女性を積極的に活用する上で問題となることをみると、「時間外労働や深夜労働をさせにくい」が25.0%と最も高く、次いで「顧客や取引先などを含め、社会一般の理解が不十分である」が17.5%、「女性の平均勤続年数が短い」が12.5%となっています。

なお、「特にない」は45.0%となっています。

図 2- 28 女性を活用する上での課題

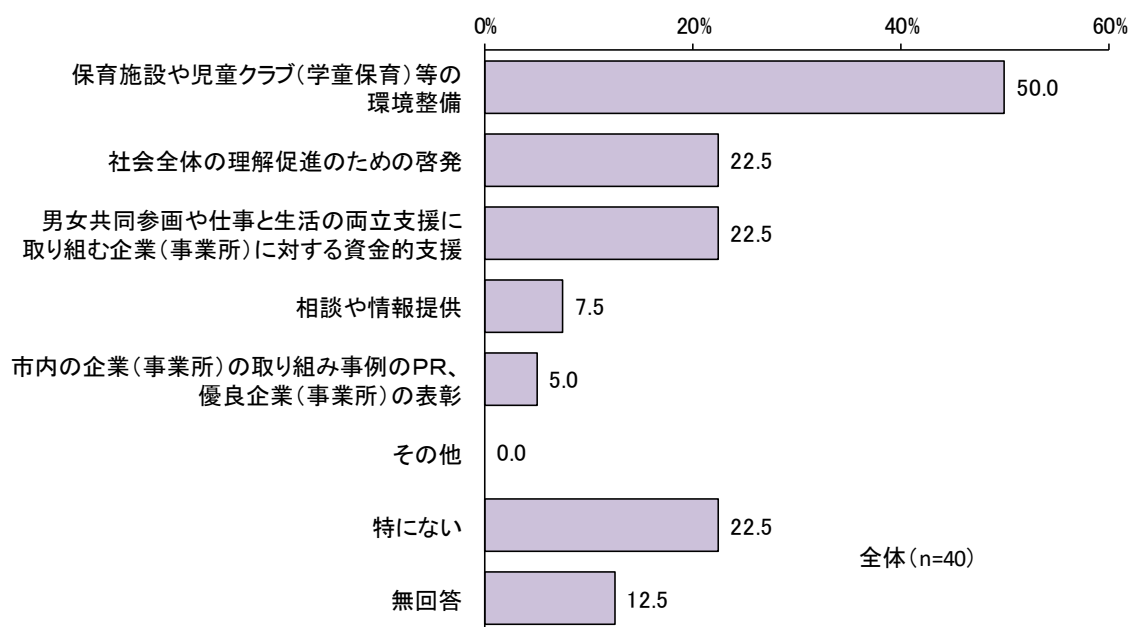


(10) 男女共同参画や仕事と生活の両立支援を行う上で行政に期待すること

F 19. 男女共同参画や仕事と生活の両立支援を行う上で、貴社（事業所）が行政に期待することは何か。（当てはまるものすべてに○）

男女共同参画や仕事と生活の両立支援を行う上で、事業所が行政に期待することをみると、「保育施設や児童クラブ（学童保育）等の環境整備」が 50.0%と最も高く、次いで「社会全体の理解促進のための啓発」「男女共同参画や仕事と生活の両立支援に取り組む企業（事業所）に対する資金的支援」がともに 22.5%と続いています。

図 2- 29 男女共同参画や仕事と生活の両立支援を行う上で行政に期待すること

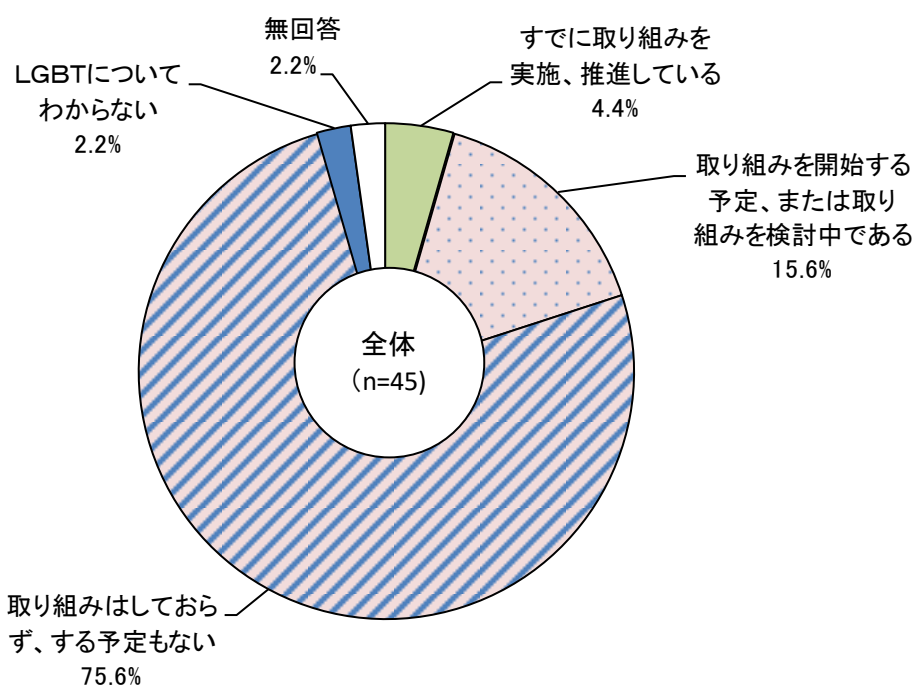


(11) 「L G B T」など性的少数者への対応

F 20. 貴社（事業所）では、「L G B T」など性的少数者の方についてどのように対応していますか。
（1つに○）

「L G B T」など性的少数者についての対応をみると、「取り組みはしておらず、する予定もない」が75.6%と最も高く、次いで「取り組みを開始する予定、または取り組みを検討中である」が15.6%、「すでに取り組みを実施、推進している」が4.4%、「すでに取り組みを実施、推進している」が4.4%となっています。

図 2- 30 「LGBT」など性的少数者への対応



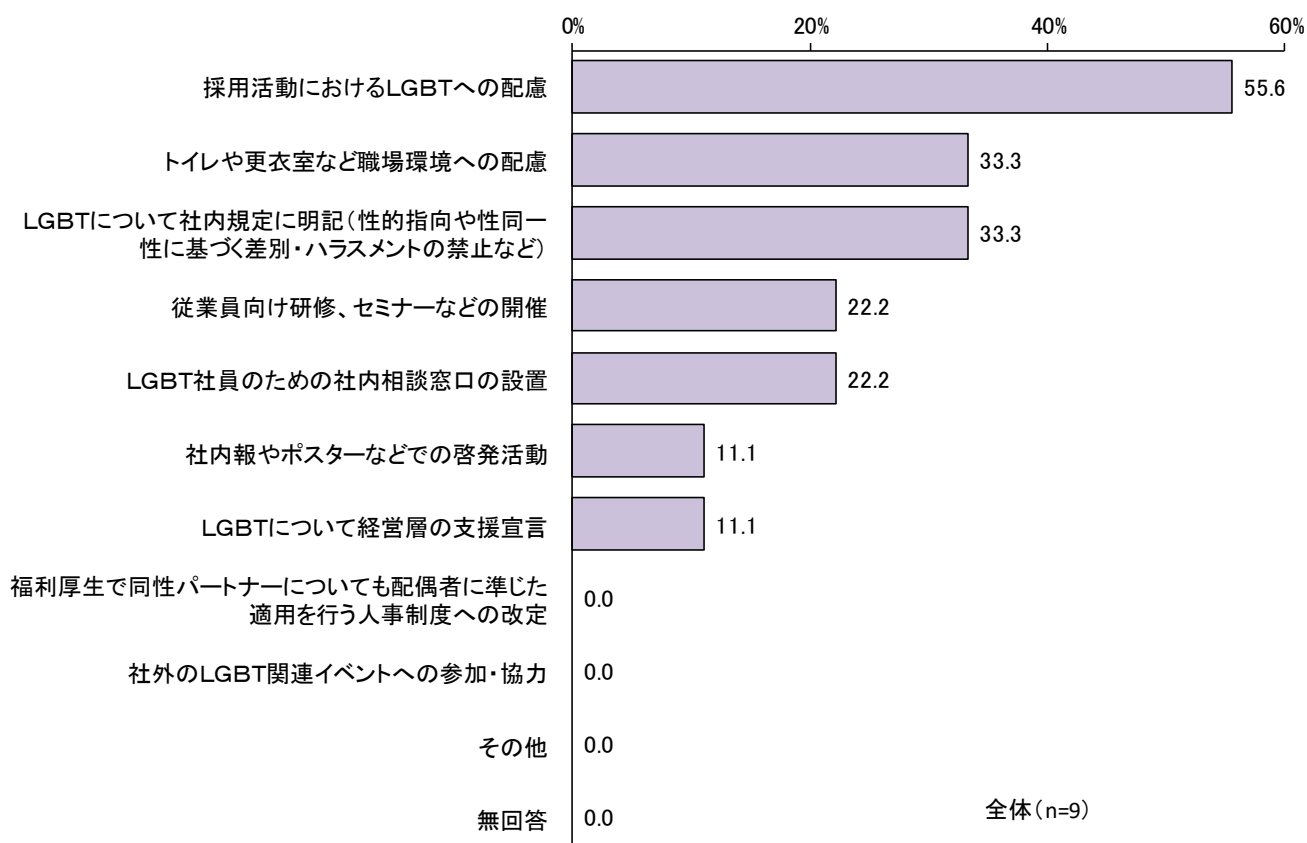
(12) 「L G B T」など性的少数者に対する取り組み内容

【F20で「1」または「2」と回答いただいた企業（事業所）の方にかがいます】

F21. 貴社（事業所）では、L G B Tなど性的少数者の方に対し、どのような取り組みを行っていますか（行う予定、または検討中の取り組みも含みます）。（当てはまるものすべてに○）

L G B Tなど性的少数者に対し「すでに取り組みを実施、推進している」「取り組みを開始する予定、または取り組みを検討中である」と回答した企業・事業所に対し、取り組みの内容をたずねたところ、「採用活動におけるL G B Tへの配慮」が55.6%と最も高く、次いで「トイレや更衣室など職場環境への配慮」「L G B Tについて社内規定に明記（性的指向や性同一性に基づく差別・ハラスメントの禁止など）」がともに33.3%となっています。

図 2- 31 「LGBT」など性的少数者に対する取り組み内容

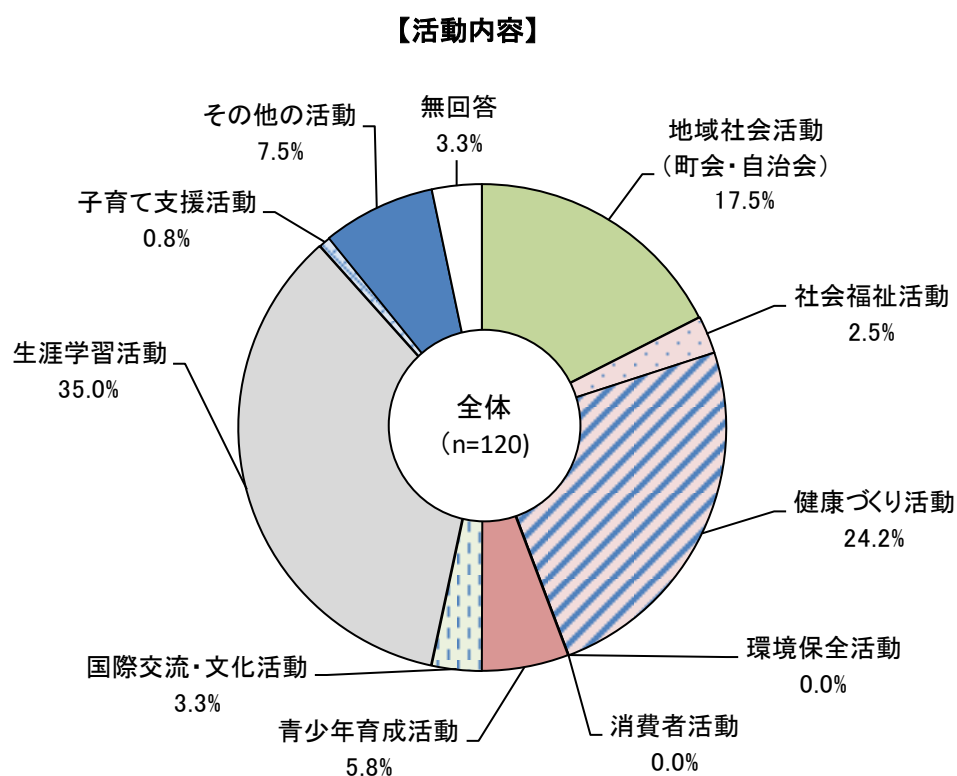


Ⅲ. 市民団体調査の結果

1. 基本属性

(1) 活動内容

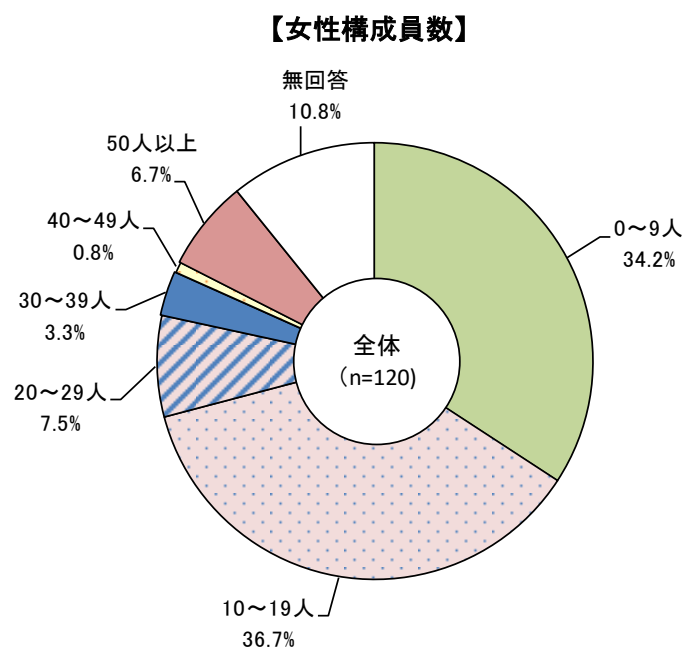
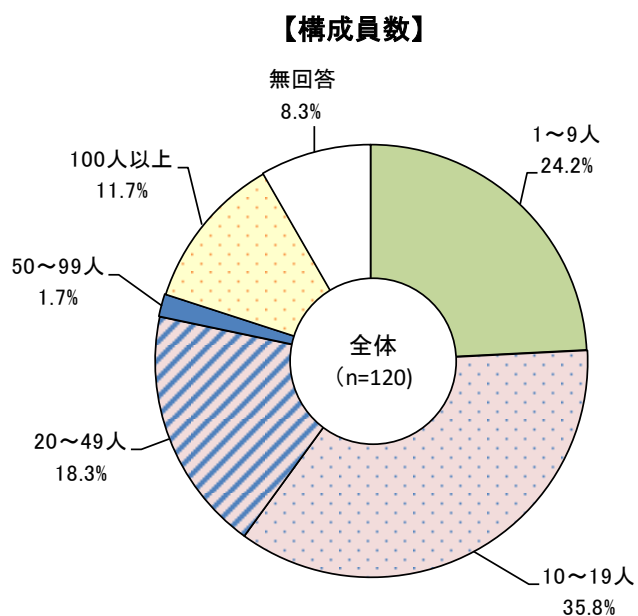
市民団体の活動内容をみると、「生涯学習活動」が 35.0%で最も高く、「健康づくり活動」が 24.2%、「地域社会活動（町会・自治会）」が 17.5%となっています。



(2) 構成員数

市民団体の構成員数をみると、「10～19 人」が 35.8%で最も高く、次いで「1～9 人」が 24.2%、「20～49 人」が 18.3%となっています。

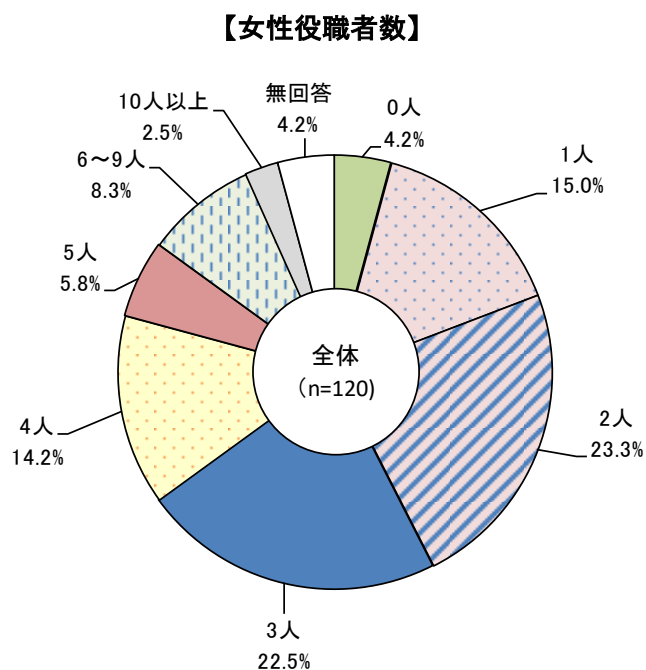
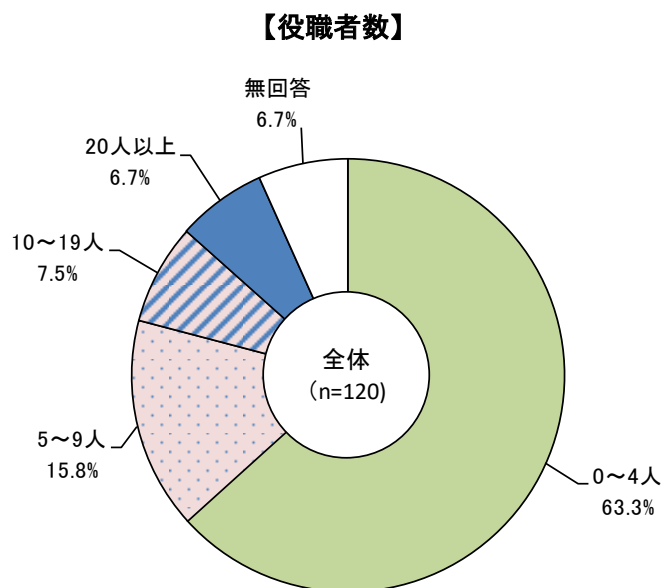
構成員数のうち、女性の構成員数をみると、「10～19 人」が 36.7%で最も高く、次いで「0～9 人」が 34.2%となっています。



(3) 役職者数

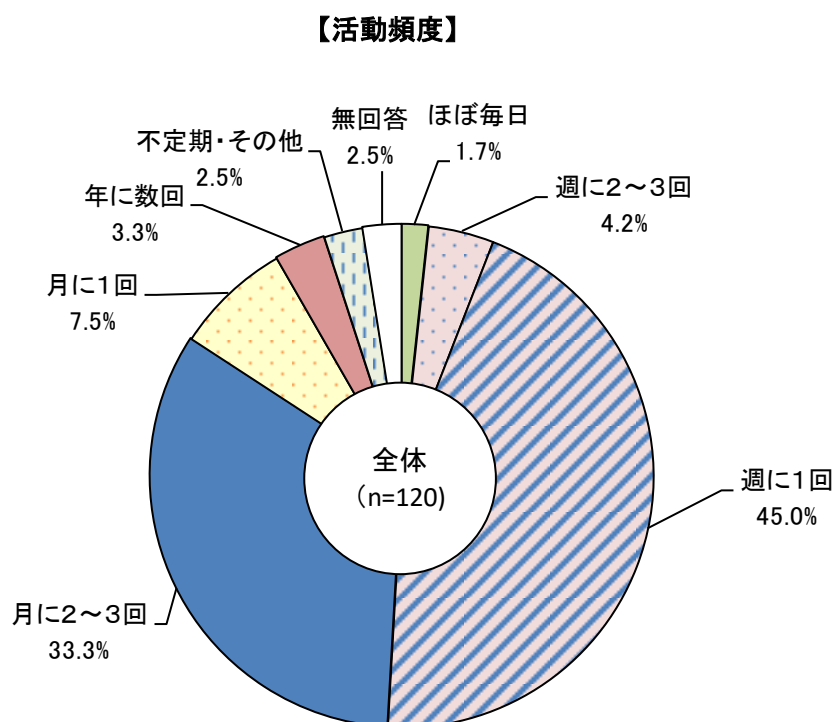
市民団体で管理運営の役職者をみると、「0～4 人」が 63.3%で最も高く、次いで「5～9 人」が 15.8%となっています。

管理運営の役職者のうち、女性の人数をみると、「2 人」が 23.3%で最も高く、「3 人」が 22.5%、「1 人」が 15.0%となっています。



(4) 活動頻度

市民団体の活動頻度をみると、「週に1回」が45.0%で最も高く、「月に2～3回」が33.3%が続いています。活動頻度が週に1回以上の市民団体は50.9%となっています。



2. 団体における男女共同参画

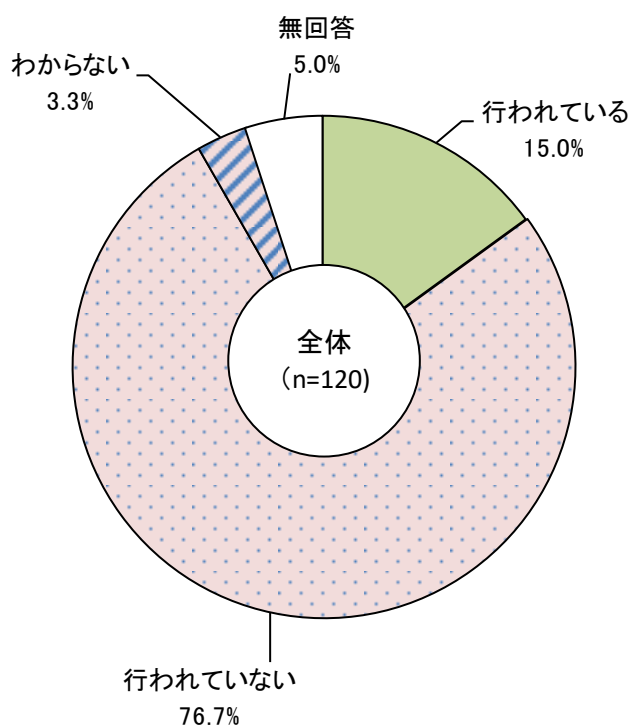
(1) 性別による役割分担

問 5. あなたの所属している団体では、活動を行う上で性別による役割分担が行われていますか。
(1つに○)

■全体

性別による役割分担の有無をみると、「行われていない」が76.7%、「行われている」が15.0%となっています。

図 3- 1 性別による役割分担の有無



(2) 具体的な役割分担の内容

【問5で「1. 行われている」と回答された方にお尋ねします】

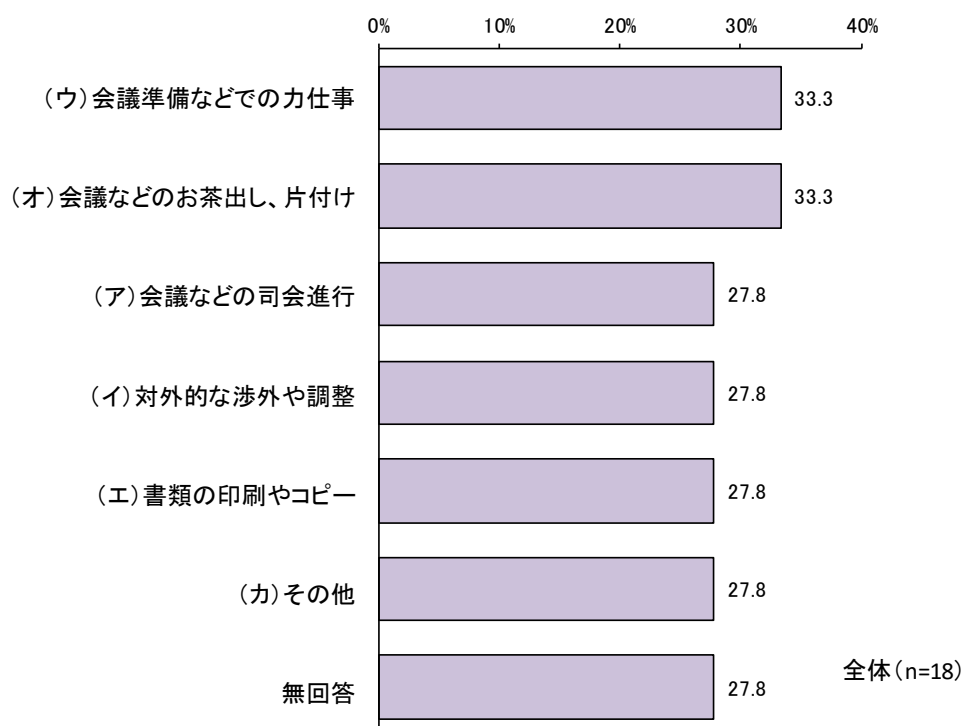
問5-1. 具体的な分担について、次の(ア)～(カ)で当てはまる内容すべてに○をつけていただき、それを担当する性別の番号に○をつけてください。「(カ) その他」の場合は、()内にその具体的な内容をご記入ください。

① 役割分担の内容

■全体

性別による役割分担が行われているという市民団体の役割分担の内容をみると、『(ウ) 会議準備などでの力仕事』、『(オ) 会議などのお茶出し、片付け』がともに33.3%で最も高くなっています。

図3-2 役割分担の内容

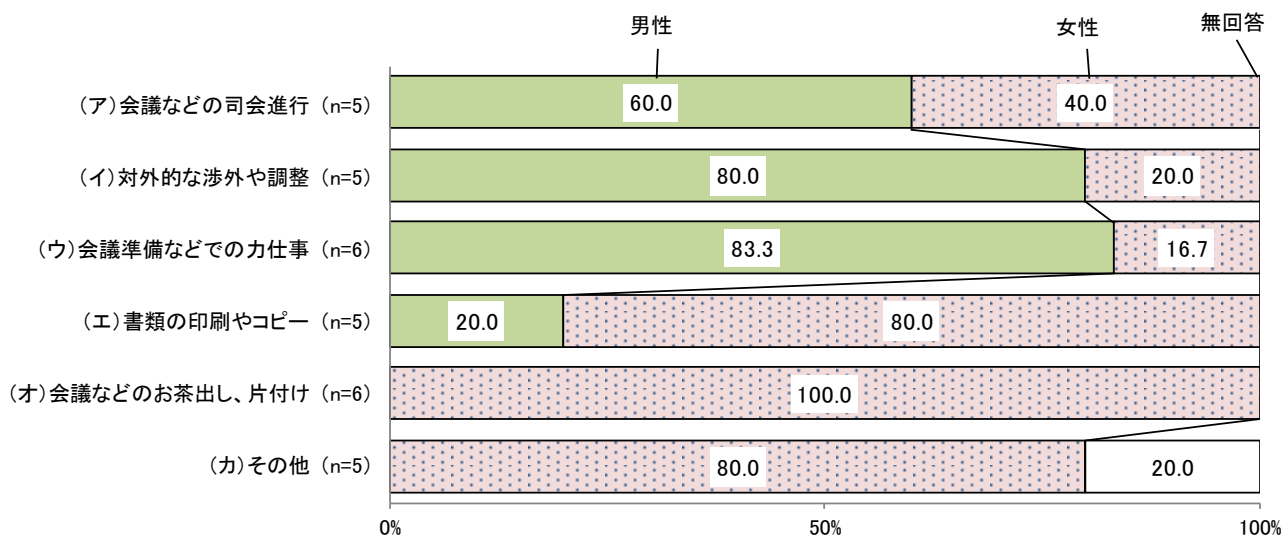


② 役割分担の担当性別

■全体

役割分担の担当性別をみると、『(ア) 会議などの司会進行』、『(イ) 対外的な渉外や調整』、『(ウ) 会議準備などでの力仕事』は男性が担当する割合が高く、『(エ) 書類の印刷やコピー』、『(オ) 会議などのお茶出し、片付け』は女性が担当する割合が高くなっています。

図 3- 3 役割分担の担当性別



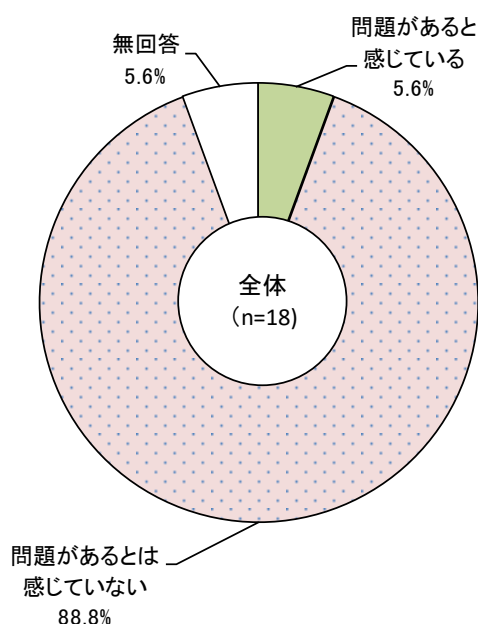
(3) 性別による役割分担についての問題意識の有無

問 5 - 2 . あなたの所属している団体では、問 5 で回答した性別による役割分担について、問題があると感じていますか。(1 つに○)

■全体

性別による役割分担が行われているという市民団体の問題意識の有無をみると、「問題があるとは感じていない」が 88.8%、「問題があると感じている」が 5.6%となっています。

図 3- 4 問題意識の有無



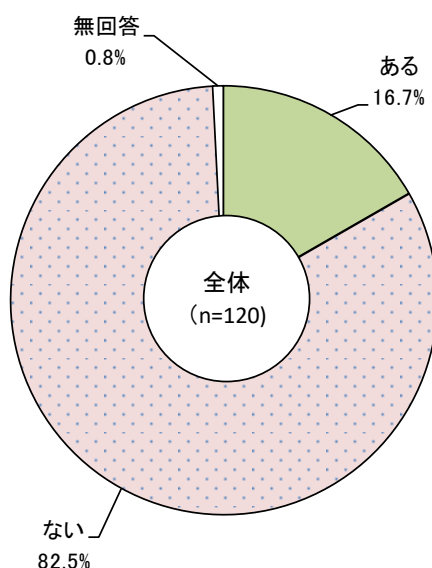
（４）男女共同参画についての話し合いの有無

問 6．あなたの所属している団体では、男女共同参画について研修会や懇談会等の場で話し合いをしたことがありますか。（１つに○）

■全体

男女共同参画についての話し合いの有無をみると、「ない」が 82.5%、「ある」が 16.7%となっています。

図 3- 5 男女共同参画についての話し合いの有無



（５）男女共同参画についての話し合いについての今後の予定

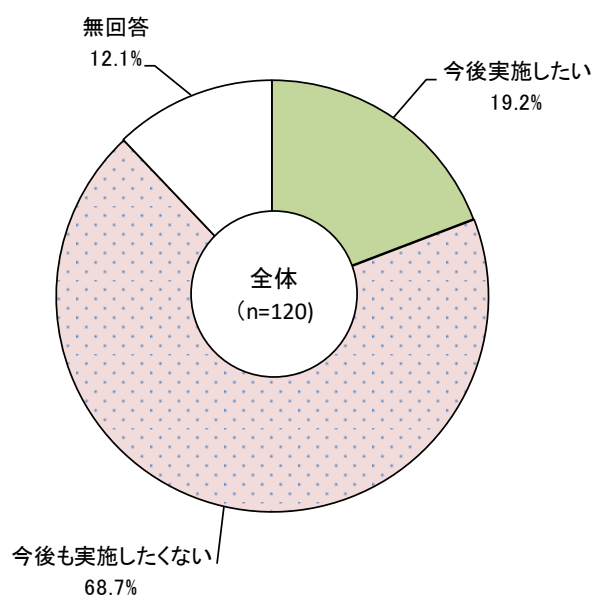
【問 6 で「 2 . ない」と回答された方におたずねします】

問 6 - 1 . 男女共同参画についての研修会や懇談会等について、今後の予定をお聞かせください。（１つに○）

■全体

男女共同参画についての話し合いについての今後の予定をみると、「今後も実施したくない」が 68.7%、「今後実施したい」が 19.2%となっています。

図 3- 6 男女共同参画についての話し合いについての今後の予定



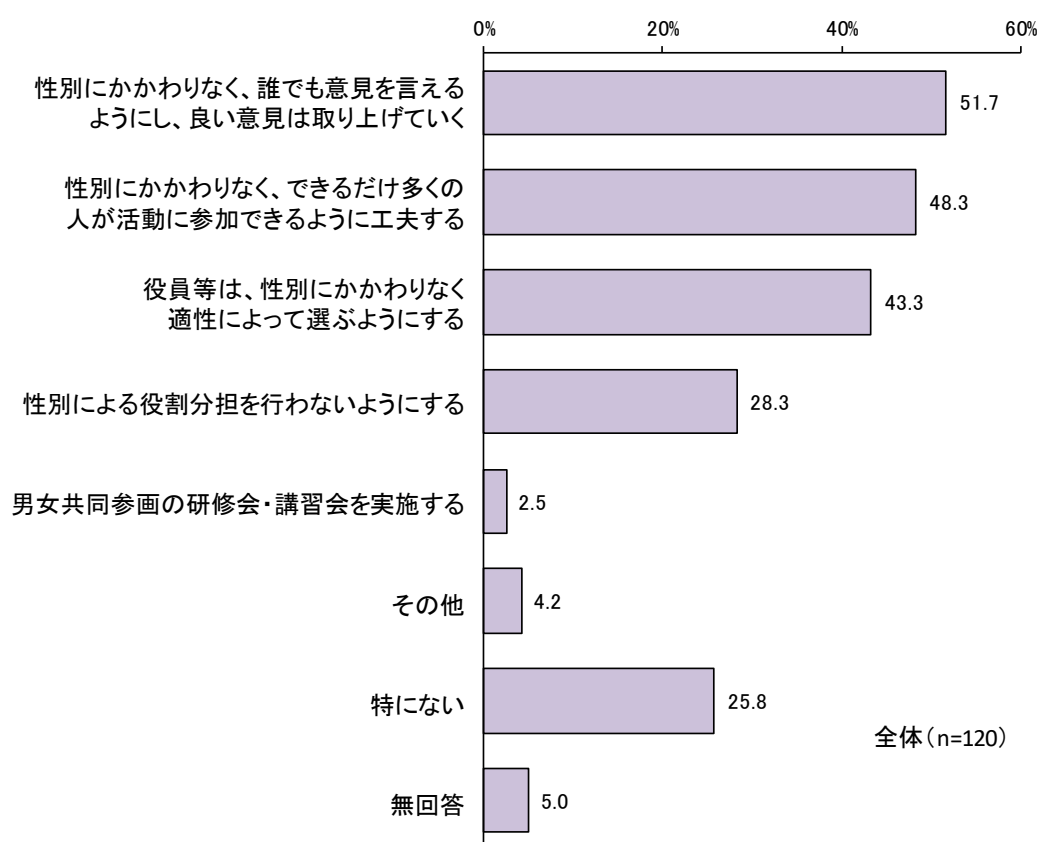
（６）男女共同参画を推進するための取り組み

問 7．男女共同参画を推進するため、あなたの所属している団体ではどのようなことに取り組まれていますか。（当てはまるものすべてに○）

■全体

男女共同参画を推進するための取り組みをみると、「性別にかかわらず、誰でも意見を言えるようにし、良い意見は取り上げていく」が 51.7%で最も高く、次いで「性別にかかわらず、できるだけ多くの人が活動に参加できるように工夫する」が 48.3%、「役員等は、性別にかかわらず適性によって選ぶようにする」が 43.3%となっています。

図 3- 7 男女共同参画を推進するための取り組み（全体）



■女性の構成員割合別

女性の構成員割合別でみると、50%未満及び 50～80%未満の団体では「性別にかかわらずなく、できるだけ多くの人が活動に参加できるように工夫する」「性別にかかわらずなく、誰でも意見を言えるようにし、良い意見は取り上げていく」「役員等は、性別にかかわらず適性によって選ぶようにする」がいずれも半数を超え、全体を 10 ポイント以上上回っています。100%（女性のみ）の団体では「特になし」が約半数を占めています。

表 3- 1 男女共同参画を推進するための取り組み（構成員に占める女性の割合別）

		(上段:件数/下段:%)								
		全 体	加 る 性 別 に か く わ る 多 か う の か わ り に 人 が 工 夫 す る に で 参 き	良 も 性 い 意 見 に か 言 え わ り 上 よ う に 誰 く 、 で	な 性 い 別 に よ る に 役 割 分 担 を 行 わ	に な く 役 員 の 適 等 性 は に よ り 性 別 に 選 ば れ る か わ り	講 習 会 共 同 実 施 画 の 研 修 会 ・	そ の 他	特 に な い	無 回 答
全 体		120 100.0	58 48.3	62 51.7	34 28.3	52 43.3	3 2.5	5 4.2	31 25.8	6 5.0
女 性 の 割 合 別	50%未満	18 100.0	12 66.7	12 66.7	5 27.8	10 55.6	1 5.6	0 0.0	1 5.6	0 0.0
	50～80%未満	25 100.0	18 72.0	19 76.0	12 48.0	18 72.0	1 4.0	2 8.0	3 12.0	0 0.0
	80～100 %未満	23 100.0	7 30.4	13 56.5	6 26.1	11 47.8	0 0.0	1 4.3	5 21.7	2 8.7
	100 % (女性のみ)	38 100.0	10 26.3	9 23.7	6 15.8	6 15.8	0 0.0	2 5.3	20 52.6	3 7.9

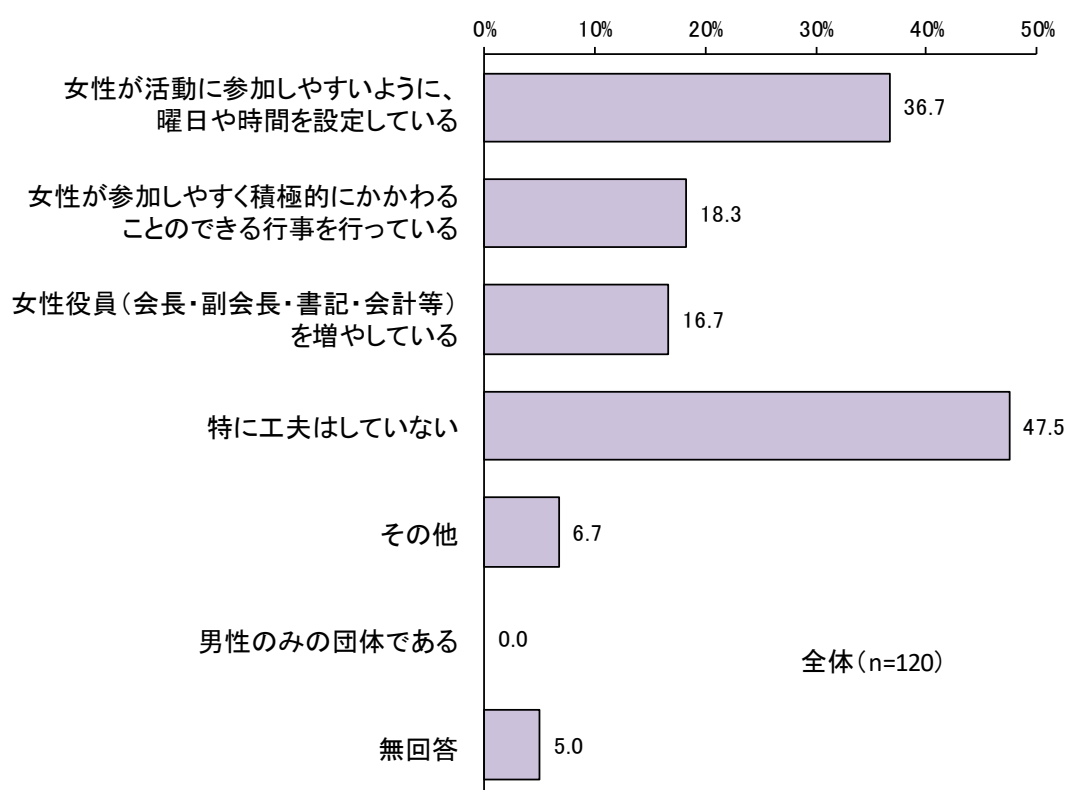
（7）女性が活躍するための工夫

問 8．あなたが所属している団体では、女性が活躍できるようにするため、何か工夫をしていますか。
（当てはまるものすべてに○）

■全体

女性が活躍するための工夫をみると、「女性が活動に参加しやすいように、曜日や時間を設定している」が 36.7%で最も高く、次いで「女性が参加しやすく積極的にかかわることのできる行事を行っている」が 18.3%、「女性役員（会長・副会長・書記・会計等）を増やしている」が 16.7%となっています。一方、「特に工夫はしていない」は 47.5%となっています。

図 3- 8 女性が活躍するための工夫



3. 男女共同参画推進に関する行政施策

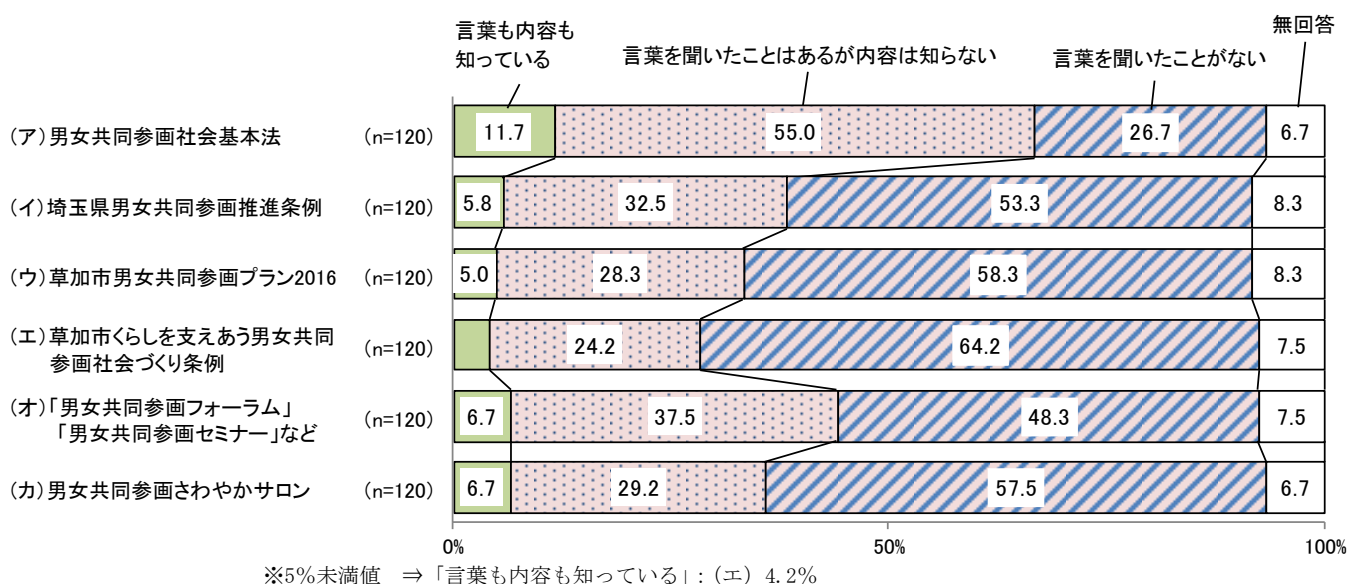
(1) 男女共同参画推進に関する法律や計画、情報などの認知度

問9. あなたは、次の(ア)～(カ)にある男女共同参画推進に関する法律や計画、情報などをご存知ですか。(それぞれ1つに○)

■全体

男女共同参画推進に関する法律や計画、情報などの認知度をみると、『(ア) 男女共同参画社会基本法』については「言葉も内容も知っている」が11.7%であるものの、『(イ) 埼玉県男女共同参画推進条例』『(ウ) 草加市男女共同参画プラン 2016』『(エ) 草加市くらしを支えあう男女共同参画社会づくり条例』『(カ) 男女共同参画さわやかサロン』については「言葉を聞いたことがない」が5割以上となっています。『(オ) 「男女共同参画フォーラム」「男女共同参画セミナー」など』については、「言葉を聞いたことはあるが内容は知らない」が37.5%、「言葉を聞いたことがない」は48.3%となっています。

図3-9 男女共同参画推進に関する法律や計画、情報などの認知度



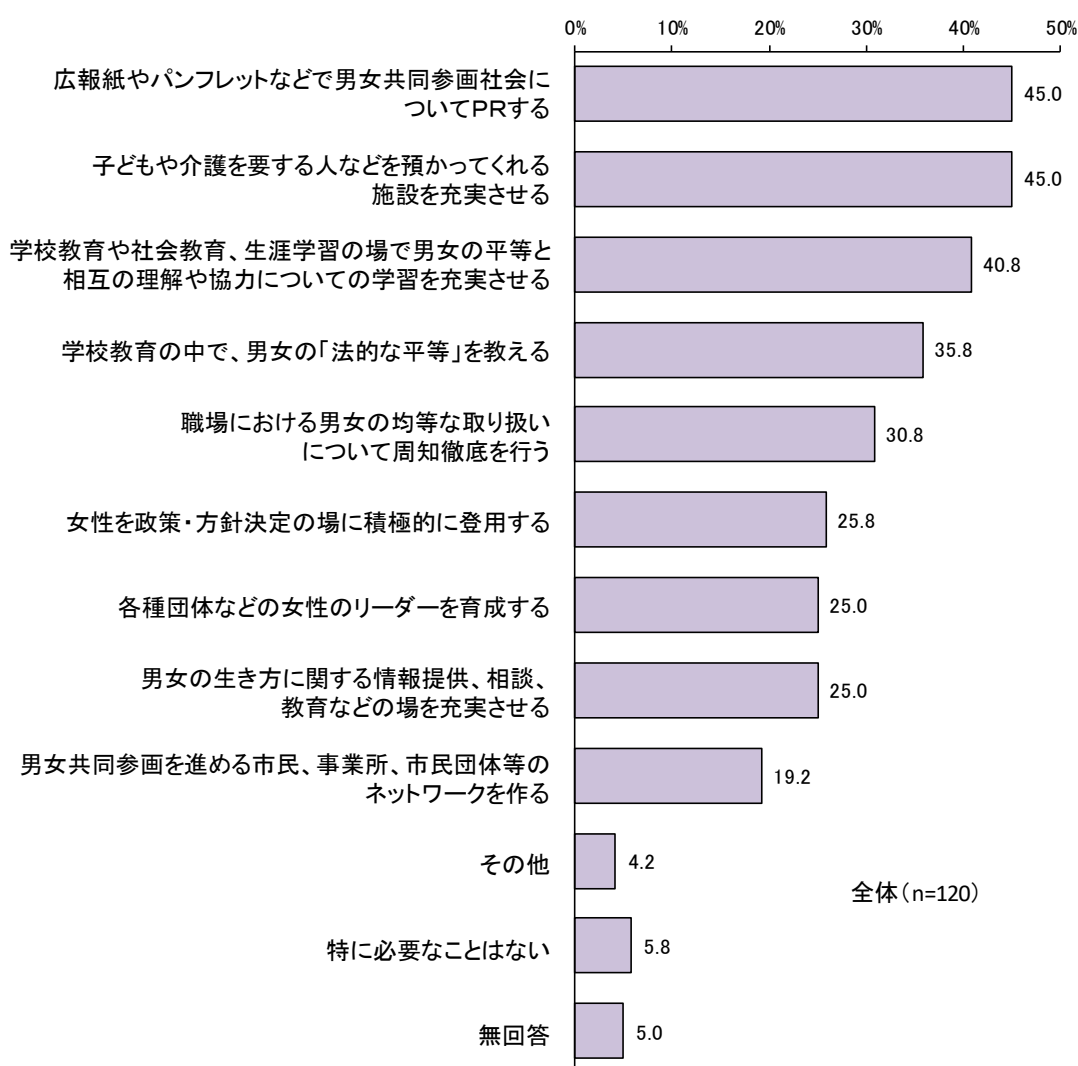
（２）男女共同参画推進のために草加市が力を入れるべきこと

問 10. 男女の人権が尊重され、様々な分野にともに参画する「男女共同参画社会」を築いていくために、今後草加市はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。（当てはまるものすべてに○）

■全体

男女共同参画社会推進のために市が力を入れるべきことをみると、「広報誌やパンフレットなどで男女共同参画社会についてPRする」「子どもや介護を要する人などを預かってくれる施設を充実させる」がともに 45.0%で最も高く、次いで「学校教育や社会教育、生涯学習の場で男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実させる」が 40.8%となっています。

図 3- 10 男女共同参画推進のために草加市が力を入れるべきこと（全体）



■女性の構成員割合別

女性の構成員割合別でみると、50～80%未満及び 80～100%未満の団体では、「学校教育や社会教育、生涯学習の場で男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実させる」が半数を超え、全体を 10 ポイント以上上回っています。また、50%未満及び 50～80%未満の団体では、「子どもや介護を要する人などを預かってくれる施設を充実させる」が半数以上となっています。

表 3- 2 男女共同参画推進のために草加市が力を入れるべきこと（構成員に占める女性の割合別）

(上段:件数/下段:%)															
		全 体	広 報 紙 や パ ン フ レ ッ ト な ど で 男 女 共 同 参 画 社 会 に つ い て P R す る	各 種 団 体 な ど の 女 性 の リ ー ダ ー を 育 成 す る	学 校 教 育 や 社 会 教 育 、 生 涯 学 習 の 場 で 男 女 の 平 等 と 相 互 の 理 解 や 協 力 に つ い て の 学 習 を 充 実 さ せ る	男 女 共 同 参 画 を 進 め る 市 民 、 事 業 所 、 市 民 団 体 等 の ネ ッ ト ワ ー ク を 作 る	男 女 の 生 き 方 に 関 す る 情 報 提 供 、 相 談 、 教 育 な ど の 場 を 充 実 さ せ る	女 性 を 政 策 ・ 方 針 決 定 の 場 に 積 極 的 に 登 用 す る	職 場 に お け る 男 女 の 均 等 な 取 り 扱 い に つ い て 周 知 徹 底 を 行 う	子 ど も や 介 護 を 要 す る 人 な ど を 預 か っ て く れ る 施 設 を 充 実 さ せ る	学 校 教 育 の 中 で 、 男 女 の 「 法 的 な 平 等 」 を 教 え る	そ の 他	特 に 必 要 な こ と は な い	無 回 答	
全 体		120 100.0	54 45.0	30 25.0	49 40.8	23 19.2	30 25.0	31 25.8	37 30.8	54 45.0	43 35.8	5 4.2	7 5.8	6 5.0	
女 性 の 割 合 別	50%未満	18 100.0	7 38.9	7 38.9	8 44.4	6 33.3	3 16.7	7 38.9	7 38.9	9 50.0	8 44.4	2 11.1	0 0.0	0 0.0	
	50～80%未満	25 100.0	13 52.0	10 40.0	13 52.0	8 32.0	6 24.0	11 44.0	6 24.0	14 56.0	12 48.0	0 0.0	1 4.0	1 4.0	
	80～100 %未満	23 100.0	10 43.5	4 17.4	14 60.9	4 17.4	6 26.1	3 13.0	8 34.8	8 34.8	7 30.4	0 0.0	1 4.3	0 0.0	
	100 %(女性のみ)	38 100.0	18 47.4	4 10.5	11 28.9	3 7.9	12 31.6	7 18.4	13 34.2	16 42.1	9 23.7	2 5.3	5 13.2	2 5.3	

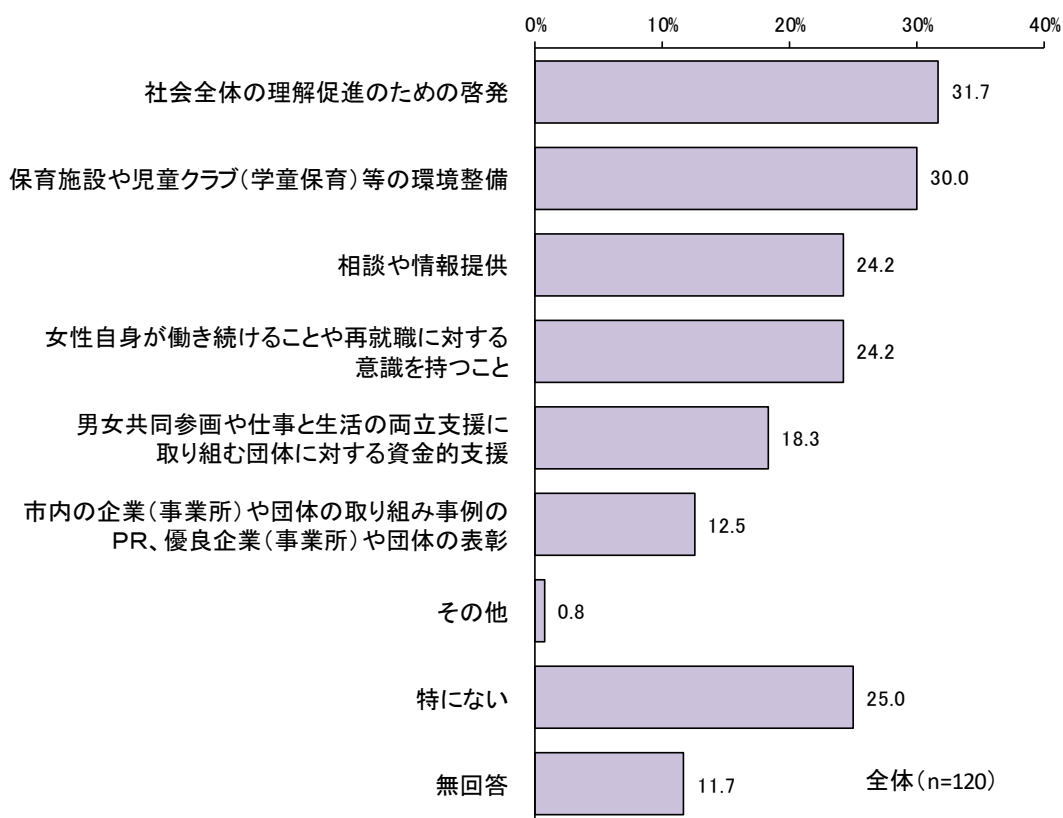
（３）行政に期待すること

問 11. 男女共同参画社会を実現するため、あなたの所属している団体が行政に期待することは何ですか。
（当てはまるものすべてに○）

■全体

行政に期待することをみると、「社会全体の理解促進のための啓発」が 31.7%で最も高く、「保育施設や児童クラブ（学童保育）等の環境整備」が 30.0%、「相談や情報提供」「女性自身が働き続けることや再就職に対する意識を持つこと」がともに 24.2%で続いています。

図 3- 11 行政に期待すること（全体）



■女性の構成員割合別

女性の構成員割合別でみると、50%未満の団体では「社会全体の理解促進のための啓発」が 50.0%で最も高く、次いで「女性自身が働き続けることや再就職に対する意識を持つこと」が 38.9%となっており、ともに全体を 10 ポイント以上上回っています。80～100%未満の団体では、「相談や情報提供」が 3割を超え、全体を 10 ポイント以上上回っています。

表 3- 3 行政に期待すること（構成員に占める女性の割合別）

(上段:件数/下段:%)

		全 体	社会 全体 の理 解促 進の ため の啓 発	保 育施 設や 児童 クラ ブ（ 学童 保育 ）	相 談や 情報 提供	所 組 市 内 の 企 業 （ 事 業 所 ） や 団 体 の 表 彰	援 男 に 女 共 同 参 画 や 仕 事 と 生 活 の 両 立 支 援	に 女 性 自 身 が 働 き 続 け る こ と や 再 就 職 に 対 す る 意 識 を 持 つ こ と	そ 他	特 に な い	無 回 答
全 体		120 100.0	38 31.7	36 30.0	29 24.2	15 12.5	22 18.3	29 24.2	1 0.8	30 25.0	14 11.7
女 性 の 割 合 別	50%未満	18 100.0	9 50.0	6 33.3	6 33.3	1 5.6	3 16.7	7 38.9	0 0.0	0 0.0	3 16.7
	50～80%未満	25 100.0	10 40.0	8 32.0	5 20.0	4 16.0	7 28.0	4 16.0	0 0.0	7 28.0	1 4.0
	80～100 %未満	23 100.0	6 26.1	9 39.1	8 34.8	4 17.4	2 8.7	6 26.1	1 4.3	4 17.4	2 8.7
	100 % (女性のみ)	38 100.0	8 21.1	11 28.9	6 15.8	4 10.5	8 21.1	11 28.9	0 0.0	15 39.5	4 10.5

4. 自由回答（主な意見を一部抜粋）

最後に、性別にかかわらず誰もがお互いにその人権を尊重しあい、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現するための行政の施策や、社会の制度のあり方などについて、特に望むことやご意見がありましたら、御自由にお書きください。

- 行政の施策や制度を考える人間が男性ばかりでは偏ったものになりがちである。公務員の女性比率を高めて女性の意見をもっと政策・制度に反映させるべきと考える。声の大きい人が方針決定していくのはまずい。男女共同参画社会を望むなら女性が意見を述べやすい場をつくる必要がある。
- 男女平等は大変良い事とは思いますが実際生活しているとやはり無理だと感じます。家庭にいますと女性の仕事が多く、社会で発言する事などはないのが実情です。これではいけないと思いますがどうしたらいいのでしょうか？
- 末端の話ですが、町会役員に女性が入るのは難しいのが現状です。行事単位で参加、手伝ってもらっています。男女共同参画と言ってもこの辺を打破しないかぎり浸透しないのではないかと思います。
- 働く女性は多くなっていますが職場での管理職の割合の増加はまだまだだと思われます。問 11 の社会全体の理解促進のための啓発を進められるようにして行くことが大切。また家庭での女性の役割の考え方を教育の中で教えていく。職場における男性中心の考え方を変革できる施策を構築させる。
- 性別にかかわり無く、一個人、人間として、互いに尊重し合う事が必要。専業主婦の評価が低すぎる。職業婦人も専業主婦も目的が違うのみ。
- 男女共同参画について、もっと情報などを広報してほしい。女性の働く条件をアップさせ、女性がいろいろな活動に参加できるようにする必要がある。
- 問 10、11 については至極当然のことと思いますが、今この社会に生きていて誰しもが思っている感じていることだとも思います。個々の思いの深さと思っています。各町会、自治会への行事の参加も地域（住んでいる場所）に対して思い入れがあるかないかでは、と思います。若い人の参加も促してはいても忙しすぎて参加が難しいのが現実です。どうしたらいいか、今模索中です。

IV. 調査結果のまとめ

●男女共同参画意識

市民調査にみる男女平等の実現度は、個人の考え方や意識、家庭生活、学校教育においては平等感が高くなっているものの、就職機会や職場、地域社会、法律や制度、社会通念・習慣・しきたりなどにおいては不平等感が高くなっている。また、全ての項目で男性に比べ女性が平等でないと感じている割合が高く、男女間のギャップが課題となっている。

「男性は仕事、女性は家庭」という性別による役割分担の考え方については、男女ともに「同感しない」の割合が最も高くなっているが、「同感する」は男性が女性を上回って1割を超え、さらにどの年代においても男性が女性を上回っている。また、子どもの育て方についての考えをみると、「男女の区別なく、それぞれの長所や個性を大切に育てるのがよい」「父親はもっと子育てに関わる方がよい」「性別に関わらず、経済的自立や家事ができるように育てるのがよい」は男女ともに高い割合となっているが、「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるのがよい」は男性で半数以上を占める。

さらに、家庭における男女の役割分担の状況は、全ての項目で女性が担っている割合が高く、実際には依然として性的役割分担が行われているといえる。

男性の家事・子育て・介護・地域活動への参加に必要なことについては、全体では「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が最も高いが、女性・男性の20代と30代で「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」がいずれも5割を超え最も高くなっている。将来の男女共同参画社会実現に向けて、個人の意識向上とともに、職場における理解や環境整備が進むような働きかけが求められる。

●仕事と生活の調和

市民調査、企業・事業所調査の結果をみると、いずれの調査においても理想は「仕事と仕事以外の生活をバランスよくとりたい」が最も高くなっている。現状については、市民調査では「仕事優先の生活」が最も高く、次いで「家庭生活を優先した生活」となり、男性では「仕事優先の生活」、女性では「家庭生活を優先した生活」がそれぞれ最も高い結果となった。仕事と生活のバランスについては「理想と現状が一致していない」が57.1%となっている。

仕事と生活のバランスについて理想と現状が一致していない理由については、「仕事量が多く長時間労働が常態化している」「人手不足で休みが取れない」が高く、特に男性で高い割合となっている。女性では「家事や育児、介護に家族の協力が得られない」が男性に比べ高くなっている。

男女ともに仕事と生活のバランスについて理想と現状を一致させていくためには、職場環境の改善が必要であるが、これに取り組む企業をサポートする方策を打ち出していくことが求められている。

●女性が職業を持つことについての意識

市民調査における女性が職業を持つことについての意識は、「子どもが生まれても、産休・育休を取りながら持ち続けるのがよい」が最も高く、性別や年代を問わず高い割合となっている。前回調査と比較しても割合が増加しており、意識は高まっている。一方、働く上での支障として「子どもが病気になっ

た時預け先がない」の割合が高く、こうした課題への取り組みが必要である。

●育児休業、介護休業

市民調査では、育児休業を「ぜひ取りたい」が女性で 51.0%なのに対し男性では 20.9%と消極的な傾向がみられ、介護休業についても同様となっている。企業・事業所調査でも、「育児休業・介護休業を利用したい」は女性 62.2%に対し、男性 44.4%と半数を下回っている。男性が育児休業や介護休業をとることについての賛否をみると、賛成する回答が 8 割以上を占めるにもかかわらず、男性の育児休業、介護休業取得は進んでいないのが実情となっている。育児休業・介護休業を取りたくない理由としては、収入減とともに職場や上司の理解を得にくいことが多く挙げられ、長時間労働の常態化や人手不足で休みがとりづらい職場環境のほか、男性は仕事を優先すべきといった性的役割分担の価値観が背景にあるものとうかがえる。

男女とも働きやすい職場づくりのために重要なことをみると、「誰もが必要な時に休みを取れる体制と職場風土をつくること」「男女とも育児・介護休業を取得しやすく、復帰しやすい職場環境を整備すること」の割合が高い。こうした男女ともに仕事と生活の両立を実現する取り組みに際しては、管理職、経営層の意識が大きく影響すると考えられ、これらの層へ効果的な訴えかけを行うとともに、経営上取り組みが困難な企業へのサポートも重要と思われる。

●セクシュアル・ハラスメント

市民調査の結果をみると、約 1 割がセクシュアル・ハラスメントの被害経験があり、そのうち 6 割が誰にも相談していないと回答している。相談先は同僚や友人、家族が多く、相談窓口（職場、行政、民間）はいずれも利用率が低い。企業・事業所調査の結果をみると、職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止策は約 4 割が実施しており、前回調査（23.3%）に比べて高くなっている。企業がセクシュアル・ハラスメントが起きない職場づくりに取り組むことは、セクシュアル・ハラスメントの被害者を減らす有効な方策の 1 つであり、企業への発信を継続・強化していく必要がある。

●ドメスティック・バイオレンス

市民調査の結果をみると、「身体に対する暴行」「精神的な嫌がらせ、恐怖を感じるような脅迫」「性的な行為の強要」「経済的な圧迫」の被害経験はいずれも 1 割未満となっている。身体的な暴力、暴言や脅迫、性的行為の強要、経済的な圧迫については、「どんな場合も暴力である」とする割合が 6 割以上となっているが、「何を言っても長期間無視し続ける」「交友関係や電話を細かく監視する」などは「そうではない場合がある」が 3 割強を占め、暴力との意識が薄い様子もうかがえる。暴力についての正しい知識や情報を発信することは、暴力の当事者だけでなく相談を受けた家族や友人が援助をする際に役立つと考えられ、広く周知を図ることが必要である。

被害経験のあった人の 7 割弱が誰にも相談していないと回答しており、その理由として「相談するほどの事ではないと思ったから」「自分さえ我慢すれば何とかやっていけると思ったから」の割合が高くなっている。被害者特有の心理を考慮し、有効な支援策を打ち出していくことが重要である。

●LGBT

市民調査の結果をみると、LGBTという言葉を知っていた割合は6割を超え、男女ともに20代、30代での認知度が高くなっている。LGBTなど性的少数者にとって生活しづらい社会になっていると思うかについては、「そう思う」「ややそう思う」を合わせて過半数を占めており、必要な支援として「学校や企業における理解促進や啓発活動」が最も高くなっている。一方、企業・事業所調査の結果では、LGBTなど性的少数者への対応について「取り組みはしておらず、する予定もない」が高い。社会的にはLGBTなど性的少数者の存在や、生活の中で不利益を被っている現状については、若い世代を中心に認知度は高まりつつあることがうかがえる。就職や就労環境における取り組み推進など、企業・事業所に向けた啓発活動を進めていくことが求められる。

●学校教育

市民調査の結果をみると、男女共同参画推進のために学校教育の場で力を入れる必要があることについては、前回調査と同様「日常の活動の場で、男女平等の意識を育てる指導をすること」が最も高く、ほぼ7割となっている。子どもたちが生活に即した場面で男女平等や性別に関係なく役割を果たすことを学ぶことは、将来の男女共同参画意識形成に重要であると考えられる。

●メディアにおける性・暴力表現

市民調査の結果をみると、メディアにおける性・暴力表現については「性・暴力表現を見たくない人や子どもに対する配慮がされていない」が最も高く、女性の60代、70歳以上で5割前後となっている。一方、「特に問題はない」は男性の20代と40代で約3割、女性の20代、30代で2割台と、若い世代で比較的高くなっている。

●地域活動

市民調査の結果をみると、参加したことのある活動は「町会や自治会の活動」「保護者会やPTA活動」が高い割合となっている。今後行いたい活動については、「趣味・生涯学習・スポーツ活動」「NPO、ボランティアなどの市民活動」がそれぞれ2割台にとどまり、無回答が半数近くであることから地域活動に対する関心が薄いことがうかがえる。一方、性別でみると、男性では「子ども会や青少年のスポーツ活動などの指導や育成」「町会や自治会の活動」「保護者会やPTA活動」でいずれも1割以上で女性を上回るなど、関心を持つ人もある程度はみられることから、参加しやすく、楽しく活動できる環境を整備することが重要だと思われる。

●草加市の政策決定の場への女性の参画

市民調査の結果をみると、市議会や審議会などへの女性の参画を増やすために必要なこととして、「女性自身が積極的な参画意識を持つこと」「政策決定の場に女性が参画することの抵抗感をなくすこと」の割合が高く、女性の意識啓発を重要視する傾向がみられる。一方、性別でみると、女性では「家族の支援・協力」「女性の活動を支援するネットワークの拡充」の割合も比較的高くなっており、意識啓発だけではなく女性の参画を後押しする環境づくりも必要であることがうかがえる。

●男女共同参画推進に関する行政施策

市民調査の結果をみると、男女共同参画に関する法律や計画、情報などの認知度はいずれも低く、「言葉を聞いたことがない」が5割以上となっており、前回調査との比較でも、認知度の低下が進んでいる。全ての調査において「男女共同参画社会基本法」、「『男女共同参画フォーラム、男女共同参画セミナーなど』」については、「言葉を聞いたことはあるが内容は知らない」の割合がやや高いものの、「言葉も内容も知っている」は低い割合にとどまり、今後も全ての項目においてさらに認知度を上げていく取り組みが必要と思われる。

男女共同参画社会推進のために草加市が力を入れるべきことをみると、「広報誌やパンフレットなどで男女共同参画社会についてPRする」「子どもや介護を要する人などを預かってくれる施設を充実させる」「学校教育や社会教育、生涯学習の場で男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実させる」の割合が高くなっている。意識啓発とともに、仕事や生活の両立に必要な環境整備に向けた施策が求められている。

【資料】

調査票

草加市男女共同参画アンケート調査のお願い

皆様におかれましては、日頃より市政にご理解とご協力を賜り、誠にありがとうございます。

さて、本市では、性別にかかわらず誰もがお互いにその人権を尊重しあい、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現するために、「草加市男女共同参画プラン 2016（平成 28 年度～令和 2 年度）」を策定し、取り組みを推進しております。

このたび、「（仮称）草加市男女共同参画プラン 2021（令和 3 年度～令和 7 年度）」策定の基礎資料とするため、市民の皆様の男女共同参画に関する意識、実態やご意見などを把握するためにアンケート調査を実施させていただくことになりました。

この調査は、住民基本台帳の中から、18 歳以上の方を無作為に 2,000 人抽出し、ご協力をお願いするものです。ご回答いただいた内容は、市の男女共同参画推進施策検討のために統計的に利用させていただくものであり、回答者個人が特定されたり、個々の回答内容が外部に知られたりすることは一切ございません。

つきましては、お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただきましてご協力賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

たくさんの声をいただくことにより、男女共同参画の推進にも役立ちますので、重ねてお願いを申し上げます。

令和元年 9 月
草加市長 浅井 昌志

●記入上の注意点

1. あて名のご本人がお答えください（住所、氏名を記入する必要はありません）。ご本人によるご記入が困難な場合には、身近な方による代筆をお願いします。
2. 当てはまるものを選ぶ設問では、選択肢の番号に○をつけてください。なお、設問によって、1 つだけを選ぶもの、当てはまるものすべてを選ぶものがありますので、設問文中に示された数の範囲でお選びください。
3. 回答が「その他」に当てはまる場合には、その番号を○で囲み、（ ）内にその内容をご記入ください。
4. 設問によっては、ご回答いただく方が限られる場合があります。矢印やことわり書きに従ってご回答ください。
5. ご記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒（切手は不要です）に入れて、令和元年 10 月 4 日（金）までに郵便ポストに投函してください、

【調査に対するお問い合わせ】

草加市総合政策部人権共生課

電 話：048-922-0825

FAX：048-927-4955

I. あなたご自身のことについてうかがいます。

F 1. あなたの性別は次のどれに当てはまりますか。(1つに○)

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

F 2. あなたの年齢は次のどれに当てはまりますか。(1つに○)

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

F 3. あなたの職業をお教えてください。(1つに○)

- | | | |
|----------|-----------------|--------------|
| 1. 自営業 | 2. 会社員・公務員・団体職員 | 3. パート・アルバイト |
| 4. 家事従事者 | 5. 学生 | 6. 無職 |
| 7. その他 (| |) |

F 4. あなたは現在結婚していますか。(1つに○)

※ここでいう結婚には、同棲や事実婚を含みます。

- | | |
|-------------------|----------------------|
| 1. 未婚 | 2. 既婚（配偶者と一緒に暮らしている） |
| 3. 既婚（配偶者と別居している） | 4. 既婚（配偶者と離別・死別した） |

【F 4で2または3とお答えいただいた方にうかがいます】

F 5. あなたの配偶者の職業をお教えてください。(1つに○)

- | | | |
|----------|-----------------|--------------|
| 1. 自営業 | 2. 会社員・公務員・団体職員 | 3. パート・アルバイト |
| 4. 家事従事者 | 5. 学生 | 6. 無職 |
| 7. その他 (| |) |

F 6. あなたと一緒に住まいの家族の構成をお教えてください。(1つに○)

- | | | |
|-----------------|-----------|---------------|
| 1. ひとり暮らし | 2. 夫婦のみ世帯 | 3. 二世帯世帯（親と子） |
| 4. 三世帯世帯（親と子と孫） | 5. その他 (|) |

F 7. あなたにはお子さんがいらっしゃいますか（別居を含む）。(1つに○)

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

【F 7で「1. いる」とお答えいただいた方にうかがいます】

F 8. あなたの一番下のお子さんは次のどれに当てはまりますか。(1つに○)

- | | | |
|-------------|--------|----------|
| 1. 小学校入学前 | 2. 小学生 | 3. 中学生 |
| 4. 高校生以上の学生 | 5. 社会人 | 6. その他 (|

Ⅱ. 男女共同参画意識についてうかがいます。

※用語の解説

●男女共同参画

性別にかかわらず、誰もがお互いにその人権を尊重しあい、個性と能力を十分発揮できる社会のことです。

●男女雇用機会均等法

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」のことで、性別による差別的取り扱いの禁止、妊娠等を理由とする不利益取り扱いの禁止等を規定しています。

●ジェンダー（社会的性別）

人間の生まれつきの生物学的性別ではなく、社会通念や習慣の中で作り上げられた「男性像」「女性像」のことです。

●ドメスティック・バイオレンス（DV）

一般的には、「配偶者や恋人など親密な関係にある、またはあった者から振るわれる暴力」のことを指します。

●ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

「仕事」と「仕事以外の活動（子育てや地域活動など）」を組み合わせ、バランスのとれた働き方を選択できるようにすることです。

●セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

相手の意に反した性的な性質の言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的うわさの流布、多くの人が目にする場所へのわいせつな写真の掲示などのことです。

●LGBT

L：レズビアン（女性同性愛者）、G：ゲイ（男性同性愛者）、B：バイセクシュアル（両性愛者）、T：トランスジェンダー（心と体の性の不一致）の頭文字をとった、性的少数者の方を表す総称です。

問1. あなたは、次の（ア）～（キ）において、一般的にみて男女平等がどの程度実現されていると思いますか。（それぞれ1つに○）

	平等に なっている	ある程度 平等に なっている	あまり平等 になって いない	ほとんど 平等になっ ていない
（ア）個人の考え方や意識の中で	1	2	3	4
（イ）家庭生活の中で	1	2	3	4
（ウ）就職の機会や職場の中で	1	2	3	4
（エ）学校教育の場で	1	2	3	4
（オ）地域社会の中で	1	2	3	4
（カ）法律や制度の上で	1	2	3	4
（キ）社会通念・習慣・しきたりなどで	1	2	3	4

問2. あなたは「男性は仕事、女性は家庭」という考え方に同感しますか。(1つに○)

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. 同感する →問2-1へ | 2. 同感しない→問2-2へ |
| 3. どちらともいえない | |

【問2で「1. 同感する」と回答した方にお尋ねします】

問2-1. 同感する理由を教えてください。(1つに○)

- | | |
|---------------------------|------------------------|
| 1. 日本の伝統・美徳だと思う | 2. 性別で役割分担した方が効率が良いと思う |
| 3. 子どもの成長にとって良いと思う | 4. 個人的にそうありたいと思う |
| 5. その他 () 6. 理由を考えたことはない | |

【問2で「2. 同感しない」と回答した方にお尋ねします】

問2-2. 同感しない理由を教えてください。(1つに○)

- | |
|-------------------------------------|
| 1. 男女平等に反すると思う |
| 2. 女性が家庭のみでしか活躍できないことは社会にとって損失だと思う |
| 3. 男女ともに仕事と家庭に関わる方が、各個人、家庭にとって良いと思う |
| 4. 少子高齢化により労働力が減少し、女性も仕事をする必要があると思う |
| 5. 一方的な考え方を押しつけるのは良くないと思う |
| 6. その他 () |
| 7. 理由を考えたことはない |

問3. あなたの家庭では、次の(ア)～(シ)について普段どのように夫婦で分担されていますか。なお、配偶者がいない方は、ご自身が育った家庭でのご両親の場合についてお答えください。(それぞれ1つに○)

※この調査では、「配偶者」に同棲や事実婚の場合のパートナーも含みます。

	主に夫 (父親)	どちらか といえば 夫(父親)	夫婦 (両親) 同じ程度	どちらか といえば 妻(母親)	主に妻 (母親)	その他
(ア) 食事の支度	1	2	3	4	5	6
(イ) 食事の後片付け、食器洗い	1	2	3	4	5	6
(ウ) 掃除	1	2	3	4	5	6
(エ) ごみ出し	1	2	3	4	5	6
(オ) 洗濯物を干す	1	2	3	4	5	6
(カ) 食品、日用品の買い物	1	2	3	4	5	6
(キ) 子どもの勉強の指導	1	2	3	4	5	6
(ク) 乳児・幼児の世話	1	2	3	4	5	6
(ケ) 高齢の親の世話(介護)	1	2	3	4	5	6
(コ) 日常の家計の管理	1	2	3	4	5	6
(サ) 財産の管理	1	2	3	4	5	6
(シ) 町会・自治会・子ども会などの地域活動	1	2	3	4	5	6

問4. 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。(当てはまるもの3つまでに○)

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

※ICT(Information and Communication Technology)

「情報通信技術」の意味。インターネットによる通信技術を活用したコミュニケーションにより、情報や知識の共有を図る方法(メール、チャット、SNS、ネット検索など)。

問5. あなたは、次にあげる子どもの育て方についてどのように思いますか。次の(ア)～(カ)の項目ごとに当てはまるものをお答えください。(それぞれ1つに○)

	そう 思う	やや そう思う	あまり そう思わ ない	そう思わ ない	どちら とも いえない
(ア) 男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるのがよい	1	2	3	4	5
(イ) 性別に関わらず、経済的自立や家事ができるように育てるのがよい	1	2	3	4	5
(ウ) 父親はもっと子育てに関わる方がよい	1	2	3	4	5
(エ) 子どもは地域で育てるという意識が大切である	1	2	3	4	5
(オ) 男女の区別なく、それぞれの長所や個性を大切に育てるのがよい	1	2	3	4	5
(カ) 子どもが小さいうちは主に母親が育てるのがよい	1	2	3	4	5

Ⅲ. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)についてうかがいます。

問6. 仕事と生活のバランスについて、あなたの理想にいちばん近いものをお答えください。(1つに○)

- | | |
|----------------|--------------------------|
| 1. 仕事を優先したい | 2. 家庭生活を優先したい |
| 3. 地域活動を優先したい | 4. 学習や趣味・娯楽を優先したい |
| 5. 健康・休養を優先したい | 6. 仕事と仕事以外の生活をバランスよくとりたい |
| 7. その他 () | |

問 7. 仕事と生活のバランスについて、あなたの現状にいちばん近いものをお答えください。
(1つに○)

- | | |
|-----------------|-----------------------------|
| 1. 仕事優先の生活 | 2. 家庭生活を優先した生活 |
| 3. 地域活動を優先した生活 | 4. 学習や趣味・娯楽を優先した生活 |
| 5. 健康・休養を優先した生活 | 6. 仕事と仕事以外の生活がバランスよくとれている生活 |
| 7. その他 (|) |

【問 6 (理想) と問 7 (現状) で異なる回答をされた方にお尋ねします】

問 8. 仕事と生活のバランスについて、理想と現状が異なる原因は何だと思えますか。
(当てはまるもの 3 つまでに○)

- | | |
|---|---|
| 1. 仕事量が多く長時間労働が常態化している | |
| 2. 人手不足で休みが取れない | |
| 3. 職場に定時で帰りづらい雰囲気がある | |
| 4. 休暇制度を利用しづらい雰囲気がある | |
| 5. 家事や育児、介護に家族の協力が得られない | |
| 6. 使いやすい保育・介護サービスが地域にない | |
| 7. 短時間勤務やフレックスタイム、テレワークなど、柔軟な働き方ができる環境が整っていない | |
| 8. その他 (|) |

問 9. あなたは、女性が職業を持つことについてどうあるべきだと思いますか。(1つに○)

- | | |
|--|---|
| 1. 女性は職業を持たない方がよい | |
| 2. 女性は結婚するまでは職業を持ち、結婚したら職業をやめる方がよい | |
| 3. 女性は子どもが生まれるまでは職業を持ち、子どもが生まれたら職業をやめる方がよい | |
| 4. 女性は子どもが生まれるまでは職業を持ち、子どもが生まれたら職業をやめ、子どもが大きくなったら再び職業を持つのがよい | |
| 5. 女性は結婚や出産後も職業を持ち続けるが、パート・アルバイトなどに切り替えるのがよい | |
| 6. 女性は子どもが生まれても、産休・育休を取りながら職業を持ち続けるのがよい | |
| 7. その他 (|) |

問 10. あなたは、女性が結婚・出産後も働き続けたり、結婚・出産などを機会に退職した女性が、再就職したりする上で支障となっていることはどのようなことだと思いますか。
(当てはまるもの 3 つまでに○)

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| 1. 家族の理解・協力が得られない | 2. 職場(上司・同僚)の理解・協力が得られない |
| 3. 制度が不十分 | 4. 制度はあるが利用しづらい雰囲気がある |
| 5. 昇進や昇格から遠ざかる、キャリアアップが難しい | |
| 6. 子供が病気になった時預け先がない | 7. 保育所や学童保育所に入れない |
| 8. 保育料が高い | 9. 求職中に子どもを預けられる施設がない |
| 10. 勤務時間と保育所の開所時間、閉所時間が合わない | |
| 11. その他 (|) |
| 12. わからない | |

【問 11～問 14 は、現在、働いているすべての方にお尋ねします】

問 11. あなたの職場では、次の（ア）～（キ）において、男女平等になっていますか。
（それぞれ 1 つに○）

	平等になって いる	ある程度 平等になって いる	あまり平等に なっていない	ほとんど 平等になって いない
（ア）募集や採用の条件	1	2	3	4
（イ）人事配置や昇進	1	2	3	4
（ウ）教育や研修制度	1	2	3	4
（エ）福利厚生	1	2	3	4
（オ）定年、退職、解雇	1	2	3	4
（カ）賃金	1	2	3	4
（キ）仕事の内容	1	2	3	4

問 12. 育児休業（※）、介護休業（※）は男性も女性もとることができる制度ですが、あなたは育児休業や介護休業をとりたいですか。（育児休業、介護休業それぞれ 1 つに○）

	ぜひ取りたい	できれば 取りたい	できれば 取りたくない	取りたくない	制度がないので 取れない
育児休業	1	2	3	4	5
介護休業	1	2	3	4	5

※ 育児休業

子どもを養育する男女労働者が会社に申し出ることにより、子どもが 1 歳になるまでの期間、育児のために休業できる制度のことです。

※ 介護休業

要介護状態にある家族を持つ男女労働者が会社に申し出ることにより、一定の期間、介護のために休業できる制度のことです。

【問 12 で「できれば取りたくない」「取りたくない」と回答された方にお尋ねします】

問 13. 取りたくない理由は何ですか。（それぞれ当てはまるもの 2 つまでに○）

	育児休業を取りたく ない理由	介護休業を取りたく ない理由
配偶者にとってほしいから	1	1
夫婦以外の家族の協力が得られるから	2	2
世帯の収入が減るから	3	3
上司や職場の理解を得るのが難しいから	4	4
取ることでハラスメントを受ける不安があるから	5	5
キャリアアップにマイナスとなるから	6	6
その他	7	7

問 14. あなたは、配偶者に育児休業や介護休業を取ってほしいと思いますか。配偶者がいない方はいることを想定してお答えください。

(育児休業、介護休業それぞれ1つに○)

	ぜひ 取ってほしい	できれば 取ってほしい	できれば 取ってほしく ない	取って ほしくない	制度がないので 取れないと思う
育児休業	1	2	3	4	5
介護休業	1	2	3	4	5

【すべての方にお尋ねします】

問 15. あなたは、男性が育児休業や介護休業をとることについてどうお考えですか。

(1つに○)

1. 大いに賛成	2. 賛成	3. どちらかといえば賛成
4. どちらかといえば反対	5. 反対	6. 大いに反対
7. わからない		

問 16. あなたは、男性の育児休業や介護休業の取得が進まない理由は何だと思いますか。

(当てはまるものすべてに○)

1. 職場に前例がないから	2. 職場に迷惑がかかるから
3. 上司の理解が得られないから	4. 家計の主な稼ぎ手は男性だから
5. 人事評価や昇給に影響するから	6. 育児や介護は女性の方が向いていると思うから
7. その他 ()	
8. わからない	

問 17. あなたは、男性も女性も働きやすい職場にしていくなために、どのようなことが重要だと思いますか。(当てはまるものすべてに○)

1. 短時間勤務、在宅勤務、フレックスタイム制など多様な働き方の仕組みが整うこと
2. 男女とも長時間労働（残業や休日出勤）を減らすこと
3. 誰もが必要な時に休みを取れる体制と職場風土をつくること
4. 男女とも育児・介護休業を取得しやすく、復帰しやすい職場環境を整備すること
5. 男女の雇用機会や昇進、待遇の格差がなくなること
6. 意欲と能力のある女性社員の育成や管理職登用に積極的であること
7. 社員の能力を公正かつ適正に評価する仕組みが整うこと
8. 契約・派遣社員などの労働条件が向上すること
9. 仕事も仕事以外の生活も大切にするという意識を啓発すること
10. その他 ()
11. わからない

Ⅳ. セクシュアル・ハラスメントについてうかがいます。

問 18. あなたは、ここ 1 年の間に、職場・学校・地域で次のようなセクシュアル・ハラスメントや男女差別に関する不愉快な経験をしたことがありますか。

(当てはまるものすべてに○)

- | |
|------------------------------------|
| 1. 「女（男）のくせに」「女（男）だから」と差別的な言い方をされた |
| 2. 結婚や異性との交際についてしつこく聞かれた |
| 3. 容姿について傷つくようなことを言われた |
| 4. 嫌がっているのに性的な話を聞かされた |
| 5. 宴会でお酒やデュエットを強要された |
| 6. 不必要に異性に体を触られた |
| 7. 望まない交際や性的な行為を強要された |
| 8. その他 () |
| 9. 特にない |

【問 18 で 1 ～ 8 とお答えいただいた方にお尋ねします】

問 18-1. その際、あなたは誰（どこ）かに相談しましたか（当てはまるものすべてに○）

- | | | |
|--------------|-------------------|----------------|
| 1. 上司に相談した | 2. 同僚や友人に相談した | 3. 家族に相談した |
| 4. 行政の窓口相談した | 5. 民間の窓口相談した | 6. 職場の相談窓口相談した |
| 7. その他 () | 8. 誰（どこ）にも相談していない | |

【問 18-1 で「8. 誰（どこ）にも相談していない」とお答えいただいた方にお尋ねします】

問 18-2. 誰（どこ）にも相談していない理由は何ですか。（当てはまるものすべてに○）

- | |
|-----------------------------|
| 1. どこに相談すればよいかわからなかったから |
| 2. 相談するのが恥ずかしかったから |
| 3. 相談しても無駄だと思ったから |
| 4. 相談することによって不快な思いをすと思ったから |
| 5. 自分さえ我慢すれば何とかやっていけると思ったから |
| 6. 相談するのは世間体が悪いと思ったから |
| 7. 被害を受けたことを思い出したくなかったから |
| 8. 自分にも悪いところがあると思ったから |
| 9. 相談するほどの事ではないと思ったから |
| 10. その他 () |
| 11. 特に理由はない |

V. ドメスティック・バイオレンス（配偶者等からの暴力）についてうかがいます。

問 19. あなたは、次の（ア）～（シ）のようなことが夫婦（別居中を含む）や恋人などのパートナーとの間で行われた時、それを暴力であると思いますか。（それぞれ1つに○）

	どんな場合でも暴力であると思う	暴力の場合とそうでない場合がある	暴力にあたるとは思わない
（ア）殴る、蹴るふりをして脅す	1	2	3
（イ）殴ったり蹴ったりする	1	2	3
（ウ）凶器など物で殴る	1	2	3
（エ）嫌がるのに性的な行為を強要する	1	2	3
（オ）見たくないのにポルノビデオなどを見せる	1	2	3
（カ）何を言っても長期間無視し続ける	1	2	3
（キ）交友関係や電話を細かく監視する	1	2	3
（ク）「誰のおかげで生活できるのか」などと言う	1	2	3
（ケ）大声で怒鳴る	1	2	3
（コ）ドアを蹴ったり壁に物を投げて脅す	1	2	3
（サ）生活費を渡さないなど経済的に圧迫する	1	2	3
（シ）子どもを取り上げたり会わせなかったりする	1	2	3

問 20. あなたは、ここ1年間に、配偶者（元配偶者を含む）や恋人などのパートナーから、次の（ア）～（エ）にあるような被害を受けたことがありますか。（それぞれ1つに○）

	何度もあった	1～2度あった	まったくない
（ア）殴ったり蹴ったり物を投げつけたり突き飛ばしたりするなど、身体に対する暴行を受けた	1	2	3
（イ）人格を否定するような暴言や、交友関係を細かく監視するなどの精神的な嫌がらせを受けた、あるいは、あなたやあなたの家族に危害が加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫を受けた	1	2	3
（ウ）嫌がっているのに性的な行為を強要された	1	2	3
（エ）生活費を渡さない、貯金を勝手に使う、外で働くことを妨害するなど、経済的な圧迫を受けた	1	2	3

【問 20 で 1 つでも 1 または 2 とお答えいただいた方にお尋ねします】

問 20-1. その際、あなたは誰（どこ）かに相談しましたか（当てはまるものすべてに○）

- | | | |
|-----------------------------|---------------|-----------------|
| 1. 上司に相談した | 2. 同僚や友人に相談した | 3. 家族に相談した |
| 4. 行政の窓口で相談した | 5. 民間の窓口で相談した | 6. 職場の相談窓口で相談した |
| 7. その他（ ） 8. 誰（どこ）にも相談していない | | |

【問 20-1 で「8. 誰（どこ）にも相談していない」とお答えいただいた方にお尋ねします】

問 20-2. 誰（どこ）にも相談していない理由は何ですか。（当てはまるものすべてに○）

- | | | |
|-----------------------------|-------------------|--------------------------|
| 1. どこに相談すればよいかわからなかったから | | |
| 2. 相談するのが恥ずかしかったから | 3. 相談しても無駄だと思ったから | |
| 4. 相談することによって不快な思いをすと思ったから | | |
| 5. 自分さえ我慢すれば何とかやっていけると思ったから | | |
| 6. 相談するのは世間体が悪いと思ったから | | 7. 被害を受けたことを思い出したくなかったから |
| 8. 自分にも悪いところがあると思ったから | | 9. 相談するほどの事ではないと思ったから |
| 10. その他（ ） | | |
| 11. 特に理由はない | | |

問 21. あなたは、配偶者（元配偶者を含む）や恋人などのパートナーからの暴力の防止や被害者の支援のために、どのような対策が必要だと思いますか。（当てはまるものすべてに○）

- | |
|---|
| 1. 家庭で保護者が子どもに対し、暴力を防止するための教育を行うこと |
| 2. 学校で児童・生徒・学生に対し、暴力を防止するための教育を行うこと |
| 3. 地域で暴力を防止するための研修会やイベントなどを行うこと |
| 4. メディアを活用して、広報・啓発活動を積極的に行うこと |
| 5. 被害者が早期に相談できるよう、身近な相談窓口を増やすこと |
| 6. 被害者を発見しやすい立場にある警察や医療関係者などに対し、研修や啓発を行うこと |
| 7. 暴力をふるったことのある者に対し、二度と繰り返さないための教育を行うこと |
| 8. 加害者への罰則を強化すること |
| 9. 暴力を助長する恐れのある情報（雑誌・ゲーム・インターネットなど）を取り締まること |
| 10. その他（ ） |
| 11. 特にない |

Ⅵ. 性的少数者（L G B T）についてうかがいます。

問 22. あなたは「L G B T」という言葉について知っていましたか。（1 つに○）

- | | |
|-----------|-----------------------|
| 1. 知っていた | 2. 聞いたことはあるが内容は知らなかった |
| 3. 知らなかった | |

問 23. 現在、「L G B T」など性的少数者の方にとって、偏見や差別などの人権侵害により生活しづらい社会になっていると思いますか。（1 つに○）

- | | | |
|-----------|-----------|--------------|
| 1. そう思う | 2. ややそう思う | 3. あまりそう思わない |
| 4. そう思わない | 5. わからない | |

【問 23 で「1. そう思う」「2. ややそう思う」とお答えの方にお尋ねします】

問 23-1. 「L G B T」など性的少数者の方への支援として、どのような取り組みが必要と思いますか。(当てはまるものすべてに○)

- | |
|-----------------------------------|
| 1. 学校や企業における理解促進や啓発活動 |
| 2. 性別に関係なく使用できるトイレや更衣室の設置など環境面の配慮 |
| 3. 当事者に対する相談窓口の設置と周知 |
| 4. 同性パートナーについて配偶者に準じた取り扱いの配慮 |
| 5. 広報やホームページ、講演会など行政による市民への啓発活動 |
| 6. その他 () |
| 7. 特にない |

VII. 学校教育についてうかがいます。

問 24. あなたは、男女共同参画推進のために学校教育（小学校や中学校）の場で、特にどのようなことに力を入れる必要があると思いますか。(当てはまるものすべてに○)

- | |
|-----------------------------------|
| 1. 日常の活動の場で、男女平等の意識を育てる指導をすること |
| 2. 教材の登場人物・役割など、男女平等の観点から教材を見直すこと |
| 3. 教職員の男女平等研修を充実させること |
| 4. 管理職（校長・教頭）に女性を増やしていくこと |
| 5. 人権尊重の立場に立った性教育を充実させること |
| 6. その他 () |
| 7. 特にない |

VIII. メディアにおける性・暴力表現についてうかがいます。

問 25. あなたは、新聞・雑誌・テレビ・インターネット・DVD・ブルーレイディスク・広告などのメディアにおける性・暴力表現についてどう感じていますか。
(当てはまるものすべてに○)

- | |
|---|
| 1. 女性の性的なイメージを過度に強調するなど、行き過ぎた表現が目立つ |
| 2. 女性に対する犯罪を助長する恐れがある |
| 3. 性・暴力表現を見たくない人や子どもに対する配慮がされていない |
| 4. 「男は仕事、女は家事・育児」「男は強く、女は弱い」など固定的な男女のイメージにとらわれている |
| 5. 女性の性を商品化し過ぎている |
| 6. その他 () |
| 7. 特に問題はない |

IX. 地域での活動についてうかがいます。

問 26. あなたは、現在お住まいの地域で、これまでどのような活動に参加したことがありますか。また、今後行いたい活動はどれですか。(当てはまるものすべてに○)

	これまでに参加 したことがある 活動	今後行いたい 活動
(ア) 町会や自治会の活動	1	2
(イ) 保護者会やPTA活動	1	2
(ウ) 子ども会や青少年のスポーツ活動などの指導や育成	1	2
(エ) 趣味・生涯学習・スポーツ活動	1	2
(オ) NPO、ボランティアなどの市民活動	1	2
(カ) その他 ()	1	2
(キ) 特にない	1	2

問 27. 男性も女性も地域活動により参加しやすくするためには、どのようなことが必要だと思いますか。(当てはまるものすべてに○)

1. 参加しやすい日時や場所を設定すること
2. 性別により活動内容や役割の区別をしないこと
3. 男性が地域団体の活動に関心や積極性を持つこと
4. 女性が地域団体の活動に関心や積極性を持つこと
5. 地域団体の取り組みについて広報すること
6. 労働時間の短縮やボランティア休暇など、就労環境を整備すること
7. 活動の場所を充実させること
8. その他 ()
9. わからない

X. 草加市の政策決定の場への女性の参画についてうかがいます。

問 28. 市議会議員や審議会委員などの政策決定の場に女性の参画が増えていくためには、どのようなことが必要だと思いますか。(当てはまるものすべてに○)

1. 女性自身が積極的な参画意識を持つこと
2. 政策決定の場に女性が参画することの抵抗感をなくすこと
3. 家族の支援・協力
4. 女性の能力開発の機会の充実
5. 女性の活動を支援するネットワークの拡充
6. 政策決定の場における女性の比率を高めるための施策の充実
7. その他 ()
8. 特に必要なことはない

XI. 男女共同参画推進に関する草加市などの行政施策についてうかがいます。

問 29. あなたは、次の（ア）～（カ）にある男女共同参画推進に関する法律や計画、情報などをご存知ですか。（それぞれ 1 つに○）

	言葉も内容も知っている	言葉を聞いたことはあるが内容は知らない	言葉を聞いたことがない
（ア）男女共同参画社会基本法	1	2	3
（イ）埼玉県男女共同参画推進条例	1	2	3
（ウ）草加市男女共同参画プラン 2016	1	2	3
（エ）草加市くらしを支えあう男女共同参画社会づくり条例	1	2	3
（オ）「男女共同参画フォーラム」「男女共同参画セミナー」など	1	2	3
（カ）男女共同参画さわやかサロン	1	2	3

問 30. 男女の人権が尊重され、様々な分野とともに参画する「男女共同参画社会」を築いていくために、今後草加市はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。（当てはまるものすべてに○）

1. 広報紙やパンフレットなどで男女共同参画社会についてPRする 2. 各種団体などの女性のリーダーを育成する 3. 学校教育や社会教育、生涯学習の場で男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実させる 4. 男女共同参画を進める市民、事業所、市民団体等のネットワークを作る 5. 男女の生き方に関する情報提供、相談、教育などの場を充実させる 6. 女性を政策・方針決定の場に積極的に登用する 7. 職場における男女の均等な取り扱いについて周知徹底を行う 8. 子どもや介護を要する人などを預かってくれる施設を充実させる 9. 学校教育の中で、男女の「法的な平等」を教える 10. その他（) 11. 特に必要なことはない

問 31. 男女共同参画社会を実現させるために、社会全体として今後どのようなことが必要だと思いますか。(当てはまるものすべてに○)

1. 女性が経済力を持つこと
2. 男性が積極的に家事・育児に参加できるよう、就労時間や制度を見直すこと
3. 政策決定の場に参画する女性の数を増やすこと
4. 子どもの時から家庭や学校で、男女の平等について教えること
5. 身近な地域で、男性が参加できる活動の機会や場を増やすこと
6. 男性が女性の社会的地位向上に関して理解を持ち、協力すること
7. 女性が問題意識と自覚を持つこと
8. 国や地方自治体が男女共同参画について情報を発信し、啓発すること
9. その他 ()
10. 特に必要なことはない

最後に、性別にかかわらず誰もがお互いにその人権を尊重しあい、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現するための行政の施策や、社会の制度のあり方などについて、特に望むことやご意見がありましたら、御自由にお書きください。

アンケートは以上で終了となります。

ご協力いただきまして誠にありがとうございました。

ご記入いただきました調査票は同封の返信用封筒に入れて

令和元年 10 月 4 日（金）までに郵便ポストにご投函くださいますようお願いいたします（切手は不要です）。

草加市男女共同参画アンケート調査のお願い

皆様におかれましては、日頃より市政にご理解とご協力を賜り、誠にありがとうございます。

さて、本市では、性別にかかわらず誰もがお互いにその人権を尊重しあい、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現するために、「草加市男女共同参画プラン 2016（平成 28 年度～令和 2 年度）」を策定し、取り組みを推進しております。

このたび、「(仮称) 草加市男女共同参画プラン 2021（令和 3 年度～令和 7 年度）」策定の基礎資料とするため、市内企業・事業所の皆様の男女共同参画に関する意識、実態やご意見などを把握するためにアンケート調査を実施させていただくことになりました。

この調査は、従業員数 10 名以上の市内の企業・事業所の中から、無作為に 100 ヶ所を抽出し、ご協力をお願いするものです。ご回答いただいた内容は、市の男女共同参画推進施策検討のために統計的に利用させていただくものであり、企業・事業所名や回答者個人が特定されたり、個々の回答内容が外部に知られたりすることは一切ございません。

つきましては、お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただきましてご協力賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

たくさんの声をいただくことにより、男女共同参画の推進にも役立ちますので、重ねてお願いを申し上げます。

令和元年 9 月

草加市長 浅井 昌志

●記入上の注意点

1. この調査票は、貴社（事業所）あてに 3 部送付しております。そのうち 1 部は貴社（事業所）の総務・人事ご担当者の方が、残りの 2 部は貴社（事業所）に勤務する従業員の方が お答えください。可能な限り、1 名以上は女性の方にご回答をお願いいたします。
2. 当てはまるものを選ぶ設問では、選択肢の番号に○をつけてください。なお、設問によって、1 つだけを選ぶもの、当てはまるものすべてを選ぶものがありますので、設問文中に示された数の範囲でお選びください。
3. 回答が「その他」に当てはまる場合には、その番号を○で囲み、（ ）内にその内容をご記入ください。また、設問によっては、ご回答いただく方が限られる場合があります。矢印やことわり書きに従ってご回答ください。
4. ご記入いただきました調査票は、ご回答いただいた方ごとに同封の返信用封筒（切手は不要です）に入れて、令和元年 10 月 4 日（金）までに郵便ポストに投函してください。

※この調査票・返信用封筒には貴社（事業所）名、お名前、ご住所を記入する必要はありません。

【調査に対するお問い合わせ】

草加市総合政策部人権共生課

電 話：048-922-0825

FAX：048-927-4955

※用語の解説

- ※用語の解説

 - ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）
「仕事」と「仕事以外の活動（子育てや地域活動など）」を組み合わせ、バランスのとれた働き方を選択できるようにすることです。
 - セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）
相手の意に反した性的な性質の言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的うわさの流布、多くの人が目にする場所へのわいせつな写真の掲示などのことです。
 - パワー・ハラスメント（パワハラ）
職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性（権力・パワー）を背景に、適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりすることです。
 - マタニティ・ハラスメント（マタハラ）
職場において、妊娠や出産した女性に対して、それを理由に解雇・雇い止めをしたり、精神的・身体的な嫌がらせを与えたりすることです。

1. 格差を感じる	2. 格差はない
-----------	----------

2. 格差はない

問2. どのような内容の格差を感じますか。(当てはまるものすべてに○)

1. 男性に比べて、女性の昇進・昇格が遅い、または望めない
2. 男性に比べて、女性の採用が少ない
3. 同期・同年齢で入社した男性と女性との間に賃金格差がある
4. 仕事内容や教育・訓練の内容で男女に差がある
5. 転勤や配置転換に格差がある
6. セクシュアル・ハラスメントがある
7. 女性が結婚や出産を機に退職する慣習がある
8. 女性が長期間就労することを歓迎しない雰囲気がある
9. 企画会議などの意思決定の場に女性が参加できない傾向がある
10. 女性のみにお茶くみ、コピー、掃除などが期待される
11. 定年・退職の規定に格差がある
12. その他（ ）

問7. 仕事と生活のバランスについて、理想と現状が異なる原因は何だと思いますか。
(当てはまるもの3つまでに○)

- 問 8. あなたが現在働いている会社（事業所）では、仕事と生活の両立を可能にするために何らかの環境整備を実施していますか。（1つに○）

- 問 8-1. 具体的な実施内容について、次の(ア)～(キ)で当てはまる内容全てに○をつけていただき、その内容の効果についてそれぞれ数字1つに○をつけてください。
「(キ) その他」の場合は、() 内にその具体的な内容をご記入ください。

193

問 9. 仕事と生活の両立支援策の 1 つとして、育児休業制度や介護休業制度があります。
あなたは、育児休業制度や介護休業制度を利用できるとしたら、利用したいと思いますか。
(1 つに○)

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 1. 利用したい | 2. 利用したいができない・利用しづらい |
| 3. 利用したくない・利用する必要がない | 4. わからない |

※用語の解説

※育児休業制度、育児休暇制度

子どもを養育する男女労働者が会社に申し出ることにより、子どもが 1 歳になるまでの期間、育児のために休業できる制度のことです。

※介護休業制度

要介護状態にある家族を持つ男女労働者が会社に申し出ることにより、一定の期間、介護のために休業できる制度のことです。

【問 9 で「2」または「3」と回答した方にお尋ねします】

問 9 - 1. 「利用したいができない・利用しづらい」「利用したくない・利用する必要がない」とする理由はどのようなことですか。(当てはまるものすべてに○)

- | |
|---------------------------------------|
| 1. 休業期間中に他の従業員に負担がかかる |
| 2. 会社（事業所）に育児休業制度や介護休業制度の利用を支援する環境がない |
| 3. 休業期間中の収入に不安がある |
| 4. 休業期間終了後に仕事に復帰できるか不安 |
| 5. 利用することで、賃金や昇進面で不利益になりかねない |
| 6. 他の家族や親族等の支援があるので、利用する必要がない |
| 7. その他（) |
| 8. 特に理由はない |

問 10. 仕事と生活の両立を実現するために、あなたは会社（事業所）がどのような取り組みをする必要があると思いますか。(当てはまるもの 3 つまでに○)

- | |
|---------------------------------|
| 1. 会社のトップの意識改革 |
| 2. 管理職の意識改革 |
| 3. 管理職以外の社員の意識改革 |
| 4. ワーク・ライフ・バランスを推進する担当者を決める |
| 5. 長時間労働や休日出勤などの課題について話し合う機会を設定 |
| 6. ノー残業デーの実施 |
| 7. 短時間勤務やフレックスタイム制度など勤務時間の多様化 |
| 8. 有給休暇取得率の数値目標を定める |
| 9. その他（) |
| 10. 特に必要なことはない |

Ⅳ. 男女共同参画推進に関する草加市の行政施策についてうかがいます。

問 11. あなたは、次の（ア）～（カ）にある男女共同参画推進に関する法律や計画、情報などをご存知ですか。（それぞれ1つに○）

	言葉も内容も知っている	言葉を聞いたことはあるが内容は知らない	言葉を聞いたことがない
（ア）男女共同参画社会基本法	1	2	3
（イ）埼玉県男女共同参画推進条例	1	2	3
（ウ）草加市男女共同参画プラン 2016	1	2	3
（エ）草加市くらしを支えあう男女共同参画社会づくり条例	1	2	3
（オ）「男女共同参画フォーラム」「男女共同参画セミナー」など	1	2	3
（カ）男女共同参画さわやかサロン	1	2	3

問 12. 男女の人権が尊重され、様々な分野とともに参画する「男女共同参画社会」を築いていくために、今後草加市はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。（当てはまるものすべてに○）

1. 広報紙やパンフレットなどで男女共同参画社会についてPRする 2. 各種団体などの女性のリーダーを育成する 3. 学校教育や社会教育、生涯学習の場で男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実させる 4. 男女共同参画を進める市民、事業所、市民団体等のネットワークを作る 5. 男女の生き方に関する情報提供、相談、教育などの場を充実させる 6. 女性を政策・方針決定の場に積極的に登用する 7. 職場における男女の均等な取り扱いについて周知徹底を行う 8. 子どもや介護を要する人などを預かってくれる施設を充実させる 9. 学校教育の中で、男女の「法的な平等」を教える 10. その他（) 11. 特に必要なことはない

V. あなたご自身のことについてうかがいます。

F 1. あなたの性別は次のどれに当てはまりますか。(1つに○)

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

F 2. あなたの年齢は次のどれに当てはまりますか。(1つに○)

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

**F 3. あなたが現在働いている会社（事業所）における勤続年数はどれくらいですか。
(1つに○)**

- | | | |
|--------------|---------------|-------------|
| 1. 1年未満 | 2. 1年以上3年未満 | 3. 3年以上5年未満 |
| 4. 5年以上10年未満 | 5. 10年以上20年未満 | 6. 20年以上 |

F 4. あなたの勤務形態は、次のどれに当てはまりますか(1つに○)

- | | | |
|--------------|---------|---------|
| 1. 正社員 | 2. 派遣社員 | 3. 契約社員 |
| 4. パート・アルバイト | 5. その他（ | ） |

F 5. あなたの現在の仕事の職種は、次のどれに当てはまりますか(1つに○)

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| 1. 事務職（一般事務や営業など） | 2. 経営・管理職（課長職相当以上） |
| 3. 販売・サービス職（店員など） | 4. 専門・技術職（研究員・プログラマーなど） |
| 5. 技能職（工場等での生産工程への従事、清掃員など） | 6. その他（ |

F 6. あなたは現在結婚していますか。(1つに○)

※ここでの結婚には、同棲や事実婚を含みます。

- | | |
|-------------------|----------------------|
| 1. 未婚 | 2. 既婚（配偶者と一緒に暮らしている） |
| 3. 既婚（配偶者と別居している） | 4. 既婚（配偶者と離別・死別した） |

【F 6で2または3とお答えいただいた方にうかがいます】

F 7. あなたの配偶者の職業をお教えてください。(1つに○)

- | | | |
|----------|-----------------|--------------|
| 1. 自営業 | 2. 会社員・公務員・団体職員 | 3. パート・アルバイト |
| 4. 家事従事者 | 5. 学生 | 6. 無職 |
| 7. その他（ | | ） |

F 8. あなたと一緒に住まいの家族の構成をお教えてください。(1つに○)

- | | | |
|-----------------|-----------|---------------|
| 1. ひとり暮らし | 2. 夫婦のみ世帯 | 3. 二世帯世帯（親と子） |
| 4. 三世帯世帯（親と子と孫） | 5. その他（ | ） |

**F 9. あなたには育児中のお子さん、または介護を要するご家族がいらっしゃいますか。
(1つに○)**

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

最後に、性別にかかわらず誰もがお互いにその人権を尊重しあい、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現するための行政の施策や、社会の制度のあり方などについて、特に望むことやご意見がありましたら、御自由にお書きください。

従業員の方のアンケートは以上で終了となります。

ご協力いただきまして誠にありがとうございました。

ご記入いただきました調査票は同封の返信用封筒に入れて

令和元年 10 月 4 日（金）までに郵便ポストにご投函くださいますよ

うお願いいたします（切手は不要です）。

次のページからの設問は、貴社（事業所）の総務・人事ご担当の方のみが
お答えください。

《ここからは、貴社（事業所）の総務・人事ご担当の方のみが教えてください。》

Ⅶ. 貴社（事業所）についてうかがいます。

F 10. 貴社（事業所）の業種は、次のどれに当たりますか。（１つに○）

1. 建設業	2. 製造業	3. 情報通信業
4. 運輸業	5. 卸売・小売業	6. 金融・保険業
7. 不動産業	8. 飲食業、宿泊業	9. 医療・福祉
10. 教育・学習サービス業	11. サービス業	12. その他（上記に含まれない業種）

F 11. 貴社（事業所）の従業員数と、そのうちの女性の人数をお答えください。従業員数には正社員や臨時・パート等の形態を問わずすべての従業員数をご記入ください。（宛名の事業所以外の場所で勤務している従業員の人数は含めないでください）
※女性従業員がいない場合は「０」をご記入ください。

貴社（事業所）の 従業員数	人	うち女性従業員数	人
------------------	---	----------	---

F 12. 貴社（事業所）の従業員のうち、管理職（部下職員が１名以上いる課長職相当）の人数と、そのうちの女性の人数をお答えください。（宛名の事業所以外の場所で勤務している従業員の人数は含めないでください）
※女性管理職がいない場合は「０」をご記入ください。

貴社（事業所）の 管理職の人数	人	うち女性管理職の 人数	人
--------------------	---	----------------	---

F 13. この１年間のうち、貴社（事業所）で育児休業制度・介護休業制度を利用した従業員数と、そのうちの女性の人数をお答えください。（宛名の事業所以外の場所で勤務している従業員の人数は含めないでください）
※該当する従業員がいない場合は「０」をご記入ください。

育児休業・介護休業 を利用した従業員数	人	うち女性従業員数	人
------------------------	---	----------	---

【F 13 で「１人以上」と回答いただいた企業（事業所）の方にうかがいます】

F 14. 育児休業制度・介護休業制度を利用した従業員の代替要員はどのようにしましたか。（当てはまるものすべてに○）

1. 新たに代替要員を採用した	2. 派遣労働者を利用した
3. 社内の配置転換により代替した	4. 特に代替はしなかった
5. その他（	）

F 15. 貴社（事業所）では、次世代育成支援対策推進法に規定されている「一般事業主行動計画」を策定されていますか。（1つに○）

- | | |
|------------------------|--------------|
| 1. すでに策定済みである | 2. 現在、策定中である |
| 3. 策定について検討中である | 4. 策定する予定はない |
| 5. 「一般事業主行動計画」について知らない | |

※用語の解説

次世代育成支援対策推進法に規定されている「一般事業主行動計画」とは、従業員の仕事と生活（子育てなど）の両立を支援するための雇用環境の整備等について事業主が策定する計画です。

次世代育成支援対策推進法では、101人以上の労働者を雇用する事業主は、一般事業主行動計画を策定し、国（都道府県労働局）に対して速やかに届け出なければならないとされており、雇用する労働者が100人以下の事業主には、一般事業主行動計画の策定について、努力義務があります。

F 16. 貴社（事業所）では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（略して、女性活躍推進法）に規定されている「一般事業主行動計画」を策定されていますか。（1つに○）

- | | |
|------------------------|--------------|
| 1. すでに策定済みである | 2. 現在、策定中である |
| 3. 策定について検討中である | 4. 策定する予定はない |
| 5. 「一般事業主行動計画」について知らない | |

※用語の解説

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（略して、女性活躍推進法）に規定されている「一般事業主行動計画」とは、女性活躍推進法に基づき、事業主が自社の女性の活躍に関する状況の把握・課題分析を行い、目標達成のために事業主が策定する計画です。

女性活躍推進法では、301人以上の労働者を雇用する事業主は、一般事業主行動計画を策定し、国（都道府県労働局）に対して速やかに届け出なければならないとされており、雇用する労働者が300人以下の事業主には、一般事業主行動計画の策定について、努力義務があります。

F 17. 貴社（事業所）では、女性を積極的に活用するため、どのような取り組みを行っていますか。（当てはまるものすべてに○）

- | |
|---|
| 1. 会議や打ち合わせなどに女性を積極的に参加させている |
| 2. 男女平等の教育訓練、研修等を行っている |
| 3. 採用・昇進等において、性別による差異がないようにしている |
| 4. 女性がいない、または少ない役職について、女性を積極的に登用している |
| 5. 女性社員に対し、責任ある仕事を付与している |
| 6. 男性社員（管理職を含む）に対し、女性活用の重要性について啓発を行っている |
| 7. 仕事と生活の両立のための制度を整備し、活用を促進している |
| 8. その他（ |
| 9. 特にない |

F18. 貴社（事業所）では、女性を積極的に活用するうえで、どのような問題がありますか。
（当てはまるものすべてに○）

1. 女性の平均勤続年数が短い
2. 時間外労働や深夜労働をさせにくい
3. 顧客や取引先などを含め、社会一般の理解が不十分である
4. 男性社員の理解が不十分である
5. その他 ()
6. 特にない

F19. 男女共同参画や仕事と生活の両立支援を行う上で、貴社（事業所）が行政に期待することは何ですか。（当てはまるものすべてに○）

1. 社会全体の理解促進のための啓発
2. 保育施設や児童クラブ（学童保育）等の環境整備
3. 相談や情報提供
4. 市内の企業（事業所）の取り組み事例のPR、優良企業（事業所）の表彰
5. 男女共同参画や仕事と生活の両立支援に取り組む企業（事業所）に対する資金的支援
6. その他（ ）
7. 特になし

F 20. 貴社（事業所）では、L G B T など性的少数者の方についてどのように対応していますか。（1 つに○）

1. すでに取り組みを実施、推進している
2. 取り組みを開始する予定、または取り組みを検討中である
3. 取り組みはしておらず、する予定もない
4. L G B Tについてわからない

※用語の解説

✖ L G B T

L：レズビアン（女性同性愛者）、G：ゲイ（男性同性愛者）、B：バイセクシュアル（両性愛者）、T：トランスジェンダー（心と体の性の不一致）の頭文字をとった、性的少数者の方を表す総称です。

F21. 貴社（事業所）では、L G B Tなど性的少数者の方に対し、どのような取り組みを行っていますか（行う予定、または検討中の取り組みも含みます）。
（当てはまるものすべてに○）

1. 従業員向け研修、セミナーなどの開催
2. 社内報やポスターなどでの啓発活動
3. L G B T社員のための社内相談窓口の設置
4. トイレや更衣室など職場環境への配慮
5. L G B Tについて社内規定に明記（性的指向や性同一性に基づく差別・ハラスメントの禁止など）
6. L G B Tについて経営層の支援宣言
7. 採用活動におけるL G B Tへの配慮
8. 福利厚生で同性パートナーについても配偶者に準じた適用を行う人事制度への改定
9. 社外のL G B T関連イベントへの参加・協力
10. その他（ ）

アンケートは以上で終了となります。

ご協力いただきまして誠にありがとうございました。

ご記入いただきました調査票は同封の返信用封筒に入れて

令和元年 10 月 4 日（金）までに郵便ポストにご投函くださいますよう

お願いいたします（切手は不要です）。

草加市男女共同参画アンケート調査のお願い

皆様におかれましては、日頃より市政にご理解とご協力を賜り、誠にありがとうございます。

さて、本市では、性別にかかわらず誰もがお互いにその人権を尊重しあい、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現するために、「草加市男女共同参画プラン 2016（平成 28 年度～令和 2 年度）」を策定し、取り組みを推進しております。

このたび、「(仮称) 草加市男女共同参画プラン 2021（令和 3 年度～令和 7 年度）」策定の基礎資料とするため、市内で活動されている各種団体の皆様の男女共同参画に関する意識、実態やご意見などを把握するためにアンケート調査を実施させていただくことになりました。

この調査は、草加市内で活動されている各種団体の中から、無作為に 200 団体を抽出し、ご協力をお願いするものです。ご回答いただいた内容は、市の男女共同参画推進施策検討のために統計的に利用させていただくものであり、団体名や回答者個人が特定されたり、個々の回答内容が外部に知られたりすることは一切ございません。

つきましては、お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただきましてご協力賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

たくさんの声をいただくことにより、男女共同参画の推進にも役立ちますので、重ねてお願いを申し上げます。

令和元年 9 月

草加市長 浅井 昌志

●記入上の注意点

1. この調査では、ご回答いただく方自身の意識ではなく、あなたの所属する団体としての意識や実態等についてお答えください。
2. あてはまるものを選ぶ設問では、選択肢の番号に○をつけてください。なお、設問によって、1 つだけを選ぶもの、あてはまるものすべてを選ぶものがありますので、設問文中に示された数の範囲でお選びください。
3. 回答が「その他」にあてはまる場合には、その番号を○で囲み、() 内にその内容をご記入ください。また、設問によってはご回答いただく方が限られる場合があります。矢印やことわり書きに従ってご回答ください。
4. ご記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒（切手は不要です）に入れて、**令和元年 10 月 4 日（金）**までに郵便ポストに投函してください、

※この調査票・返信用封筒には貴団体名、お名前、ご住所を記入する必要はありません。

【調査に対するお問い合わせ】

草加市総合政策部人権共生課

電 話：048-922-0825

FAX：048-927-4955

I. あなたの所属している団体のことについてうかがいます。

問1. あなたの所属している団体の活動内容は、次のどれに当たりますか。(1つに○)

1. 地域社会活動（町会・自治会）	2. 社会福祉活動
3. 健康づくり活動	4. 環境保全活動
5. 消費者活動	6. 青少年育成活動
7. 国際交流・文化活動	8. 生涯学習活動
9. 子育て支援活動	10. その他の活動
(具体的に：)	

問2. あなたの所属している団体の構成員数と、そのうちの女性の人数をお答えください。
いない場合は「0」をご記入ください。

所属している団体の 構成員数	人	うち女性の人数	人
-------------------	---	---------	---

問3. あなたの所属している団体で、会長や副会長、会計担当など管理運営の役職についている方の人数と、そのうちの女性の人数をお答えください。
いない場合は「0」をご記入ください。

管理運営の 役職者の人数	人	うち女性役職者の 人数	人
-----------------	---	----------------	---

問4. あなたの所属している団体の活動頻度は次のどれに当たりますか。(○は1つ)

1. ほぼ毎日	2. 週に2～3回
3. 週に1回	4. 月に2～3回
5. 月に1回	6. 年に数回
7. 不定期・その他	

II. あなたの所属している団体における男女共同参画についてうかがいます。

「男女共同参画」とは、性別にかかわらず誰もがお互いにその人権を尊重しあい、個性と能力を十分に発揮できるようにすることをいいます。

問5. あなたの所属している団体では、活動を行う上で性別による役割分担が行われていますか。
(1つに○)

1. 行われている 2. 行われていない 3. わからない

【問5で「1. 行われている」と回答された方にお尋ねします】

問 5-1. 具体的な分担について、次の（ア）～（カ）で当てはまる内容すべてに○をつけて
 いただき、それを担当する性別の番号に○をつけてください。「（カ）その他」の
 場合は、（ ）内にその具体的な内容をご記入ください。

	分担している 具体的な内容 (当てはまるもの すべてに○)	担当する性別 (どちらかに○)	
		男性	女性
(ア) 会議などの司会進行	ア	1	2
(イ) 対外的な渉外や調整	イ	1	2
(ウ) 会議準備などでの力仕事	ウ	1	2
(エ) 書類の印刷やコピー	エ	1	2
(オ) 会議などのお茶出し、片付け	オ	1	2
(カ) その他 ()	カ	1	2

問 5-2. あなたの所属している団体では、問 5 で回答した性別による役割分担について、問題があると感じていますか。(1 つに○)

1. 問題があると感じている

問 6. あなたの所属している団体では、男女共同参画について研修会や懇談会等の場で話し合いをしたことがありますか。(1つに○)

1. ある

2. ない

【問 6 で「2. ない」と回答された方にお尋ねします】

問 6 - 1. 男女共同参画について研修会や懇談会等について、今後の予定をお聞かせください。
(1つに○)

1. 今後実施したい

2. 今後も実施したくない

問 7. 男女共同参画を推進するため、あなたの所属している団体ではどのようなことに取り組みられていますか。(当てはまるものすべてに○)

- 1. 性別にかかわらず、できるだけ多くの人が活動に参加できるように工夫する
- 2. 性別にかかわらず、誰でも意見を言えるようにし、良い意見は取り上げていく
- 3. 性別による役割分担を行わないようにする
- 4. 役員等は、性別にかかわらず適性によって選ぶようにする
- 5. 男女共同参画の研修会・講習会を実施する
- 6. その他 ()
- 7. 特にない

問 8. あなたが所属している団体では、女性が活躍できるようにするため、何か工夫をしていますか。(当てはまるものすべてに○)

- 1. 女性が活動に参加しやすいように、曜日や時間を設定している
- 2. 女性が参加しやすく積極的にかかわることのできる行事を行っている
- 3. 女性役員（会長・副会長・書記・会計等）を増やしている
- 4. 特に工夫はしていない
- 5. その他 ()
- 6. 男性のみの団体である

Ⅲ. 男女共同参画推進に関する行政施策についてうかがいます。

問 9. あなたは、次の（ア）～（カ）にある男女共同参画推進に関する法律や計画、情報などをご存知ですか。（それぞれ 1 つに○）

	言葉も内容も知っている	言葉を聞いたことはあるが内容は知らない	言葉を聞いたことがない
（ア）男女共同参画社会基本法	1	2	3
（イ）埼玉県男女共同参画推進条例	1	2	3
（ウ）草加市男女共同参画プラン 2016	1	2	3
（エ）草加市くらしを支えあう男女共同参画社会づくり条例	1	2	3
（オ）「男女共同参画フォーラム」「男女共同参画セミナー」など	1	2	3
（カ）男女共同参画さわやかサロン	1	2	3

問 10. 男女の人権が尊重され、様々な分野とともに参画する「男女共同参画社会」を築いていくために、今後草加市はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。（当てはまるものすべてに○）

1. 広報紙やパンフレットなどで男女共同参画社会について P R する 2. 各種団体などの女性のリーダーを育成する 3. 学校教育や社会教育、生涯学習の場で男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実させる 4. 男女共同参画を進める市民、事業所、市民団体等のネットワークを作る 5. 男女の生き方に関する情報提供、相談、教育などの場を充実させる 6. 女性を政策・方針決定の場に積極的に登用する 7. 職場における男女の均等な取り扱いについて周知徹底を行う 8. 子どもや介護を要する人などを預かってくれる施設を充実させる 9. 学校教育の中で、男女の「法的な平等」を教える 10. その他（) 11. 特に必要なことはない
--

問 11. 男女共同参画社会を実現するため、あなたの所属している団体が行政に期待することは何ですか。(当てはまるものすべてに○)

- | |
|--|
| 1. 社会全体の理解促進のための啓発 |
| 2. 保育施設や児童クラブ（学童保育）等の環境整備 |
| 3. 相談や情報提供 |
| 4. 市内の企業（事業所）や団体の取り組み事例のPR、優良企業（事業所）や団体の表彰 |
| 5. 男女共同参画や仕事と生活の両立支援に取り組む団体に対する資金的支援 |
| 6. 女性自身が働き続けることや再就職に対する意識を持つこと |
| 7. その他（) |
| 8. 特にない |

最後に、性別にかかわらず誰もがお互いにその人権を尊重しあい、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現するための行政の施策や、社会の制度のあり方などについて、特に望むことやご意見がありましたら、御自由にお書きください。

アンケートは以上で終了となります。

ご協力いただきまして誠にありがとうございました。

ご記入いただきました調査票は同封の返信用封筒に入れて

令和元年 10 月 4 日（金）までに郵便ポストにご投函くださいますよう

お願いいたします（切手は不要です）。

令和２年３月
草加市男女共同参画アンケート 調査結果報告書

発行 草加市 総合政策部人権共生課
〒340-8550 埼玉県草加市高砂 1-1-1
電話：(048) 922-0825
FAX：(048) 927-4955
ホームページ：http://www.city.soka.saitama.jp/
