

第 28 回米原市男女共同参画審議会

次 第

令和 8 年 5 月 28 日 (木) 13 時 30 分～
米原市役所本庁舎 4 階 会議室 4 A

1 開会

2 市長あいさつ

3 諮問「第 5 次米原市男女共同参画推進計画の策定について」

4 会長あいさつ

5 報告事項

(1) 男女共同参画に係る近年の動向について

資料 2

(2) 米原市男女共同参画に関する各種調査の調査結果について
(市民意識調査、自治会実態調査、事業所実態調査)

資料 3

6 審議事項

(1) 第 5 次米原市男女共同参画推進計画について

資料 4

7 その他

8 閉 会

<資料一覧>

事前 配布	資料 番号	配 布 資 料
○		次第
○	資料 1	米原市男女共同参画審議会規則
○	資料 2	男女共同参画に係る近年の動向について
○	資料 3	米原市男女共同参画に関するアンケート調査結果報告書
○	資料 4	令和 8 年度スケジュール
	資料 5	諮問書
	その他	座席表
	その他	委員名簿
	その他	まいばら市政ニュースナビ
	その他	米原市人権センター S・C だより（5月号）

米原市男女共同参画審議会委員名簿

(任期:令和6年7月1日～令和8年6月30日)

(敬称略)

氏名	性別	所属等	委員の構成
おざわ しゅうじ 小沢 修司	男	京都府立大学 名誉教授	(1)学識経験者
なかむら まり 中村 真理	女	米原市商工会女性部	(2)男女共同参画に関する団体の構成員
にしむら まさこ 西村 正子	女	米原地区更生保護女性会	(2)男女共同参画に関する団体の構成員
つつみ たつや 堤 辰也	男	米原市人権教育推進協議会	(2)男女共同参画に関する団体の構成員
いぶき てるこ 臆吹 照子	女	長浜人権擁護委員協議会米原地区部会	(2)男女共同参画に関する団体の構成員
たにもと まさのぶ 谷本 政信	男	米原市民生委員児童委員協議会連合会	(2)男女共同参画に関する団体の構成員
ときた さとし 時田 智史	男	米原市社会福祉協議会	(2)男女共同参画に関する団体の構成員
きしね ちよみ 岸根 千代美	女	市民委員(一般公募)	(3)公募による市民代表者
つかだ たかこ 塚田 多佳子	女	なでしこネット	(4)市長が適当と認める者
わたなべ ゆう 渡部 優	女	なでしこネット	(4)市長が適当と認める者

事務局

市民部 協働人権課	部長	清 水 正 樹
	課長	澤 恵 子
	課長補佐	三 輪 直 之
	主任	丸 本 千 佳
	主事	生 田 小 雪
学校教育課 (協働人権課兼務)	教育主幹	谷 川 俊 浩
男女共同参画センター	所長	鰐 田 知 恵 子

座 席 表

諮問時 市長 ○ ○ 小沢会長

渡部 優 副会長

小沢 修司 会長

谷本 政信 委員

時田 智史 委員

岸根 千代美 委員

塚田 多佳子 委員

中村 真理 委員

西村 正子 委員

堤 辰也 委員

膽吹 照子 委員

傍聴席

協働人權課
三輪

協働人權課長
澤

市民部長
清水

市長
角田

(広報秘書課)

(株)ジャパン総研
庄司

学校教育課
(協働人權課兼務)
谷川

協働人權課
生田

協働人權課
丸本

男女共同参画
センター
鏑田所長

○米原市男女共同参画審議会規則

平成28年3月24日

規則第22号

(趣旨)

第1条 この規則は、米原市付属機関設置条例(平成28年米原市条例第3号)第2条の規定により設置する米原市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の組織、運営その他必要な事項について定めるものとする。

(委員の構成)

第2条 審議会の委員の構成は、男女のいずれか一方の人数が、委員の総数の10分の4未満としないようにしなければならない。

(会長および副会長)

第3条 審議会に、会長および副会長1人を置き、委員の互選によって定める。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、または会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第4条 審議会の会議(以下「会議」という。)は、会長が招集し、会長は会議の議長となる。

2 審議会は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求めて、その意見もしくは説明を聴き、または必要な資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第5条 審議会の庶務は、市民部協働人権課において処理する。

(その他)

第6条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

付 則

(施行期日)

1 この規則は、平成28年4月1日から施行する。

(会議の招集)

2 米原市付属機関設置条例第4条第2項に規定する委嘱後初めて開かれる会議は、第4条第1項の規定にかかわらず、市長が招集する。

男女共同参画に係る近年の動向について

1 国の動向

(1) 法改正などの動向

男女共同参画に関する近年の主な法改正については、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の施行や「男女共同参画社会基本法」「女性活躍推進法」などの改正が行われています。

■男女共同参画に関する近年の主な法改正等の動き

年	法改正等の動き
令和5年	「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」施行 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」の改正（保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化等）
令和6年	「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」施行
令和7年	「男女共同参画社会基本法」改正 「女性活躍推進法」改正 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」の改正（接近禁止命令等の禁止行為の追加）
令和8年	「第6次男女共同参画基本計画」策定

○性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律の施行

→性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的として制定されました。地方自治体においては、地域の実情を踏まえ、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策を策定し、実施するよう努めるものとされています。

○困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の施行

→女性が抱える課題の複雑化、多様化、複合化を背景として制定されました。女性の福祉、人権の尊重や擁護、男女平等といった視点が明確に規定されるとともに、困難な問題を抱える女性への支援に必要な施策を講じることが地方公共団体の責務であるとされています。

○男女共同参画社会基本法の改正

→男女共同参画センターについて「関係者相互間の連携と協働を促進するための拠点」と定義され、その機能が明確化されました。

○女性活躍推進法の改正

→令和7年度末までの時限立法でしたが、10年間延長され、継続的な取組が求められています。また、令和4年改正で情報公表項目に追加された「男女の賃金の差異」についても、従来は常用労働者301人以上の企業が対象でしたが、101人以上の企業に対して公表義務が拡大されました。

(2) 第6次男女共同参画基本計画の策定

令和8年3月に第6次男女共同参画基本計画が閣議決定されました。第6次計画は、第5次計画の取組を継承しつつ、「多様な幸せ（well-being）の実現」が基本的な視点として位置づけられています。

■計画の体系比較

第5次男女共同参画計画の体系	
第1部	基本的な方針
第2部	政策編
I あらゆる分野における女性の参画拡大	第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和
	第3分野 地域における男女共同参画の推進
	第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進
II 暮らしの安全・安心な暮らしの実現	第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶
	第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
	第7分野 生涯を通じた健康支援
	第8分野 防災・復興・環境問題における男女共同参画の推進
III 社会の実現に向けた基盤の整備	第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
	第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進
	第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献
IV	推進体制の整備・強化

第6次男女共同参画計画の体系	
第1部	基本的な方針
第2部	政策編
I 男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現	第1分野 ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現
	第2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	第3分野 女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境整備
	第4分野 生涯を通じた男女の健康への支援
	第5分野 テクノロジーの進展・利活用の広がりを踏まえた男女共同参画の推進
	第6分野 ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実
	第7分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
	第8分野 防災・復興における男女共同参画の推進
II 社会の実現に向けた基盤の整備・強化	第9分野 地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進
	第10分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
	第11分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進
	第12分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献
III	男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化

<第6次計画のポイント>

○女性の参画促進

2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となることを引き続き目指し、取組を強化

➡その水準を通過点として、2030年代には、指導的地位にある人の性別に偏りがないような社会となることを目指す

○多様な幸せ（well-being）の視点

あらゆる分野における意思決定に女性が参画するなど、男女共同参画・女性活躍に係る取組を推進

➡男性も含めた全ての人の就業環境の改善につながり、更には女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（well-being）の実現

○地域との連携強化

地域における男女共同参画を推進し、地域社会の活力を高める（独立行政法人男女共同参画機構の設置等）

➡男女共同参画機構や男女共同参画センターを含む地方公共団体、経済団体、NPO等の連携

2 滋賀県の動向

滋賀県では、令和8年3月に、「パートナーしがプラン 2030」が策定されました。同計画では、「Ⅰ 性別にかかわらず一人ひとりが多様な選択ができる社会」「Ⅱ 性別にかかわらず一人ひとりが安全・安心に暮らせる社会」「Ⅲ 性別にかかわらず一人ひとりが働く場で活躍できる社会」「Ⅳ 性別にかかわらず一人ひとりが地域や家庭生活などあらゆる分野で活躍できる社会」を目指す姿とし、8つの重点分野に基づいた取組が進められています。

パートナーしがプラン 2030(計画期間:令和8~12 年度)

(滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画)

基本理念

一人ひとりが幸せ感じる滋賀へ

～男女共同参画で誰一人取り残さない、ジェンダー平等社会を目指して～

目指す姿と取り組みの方向

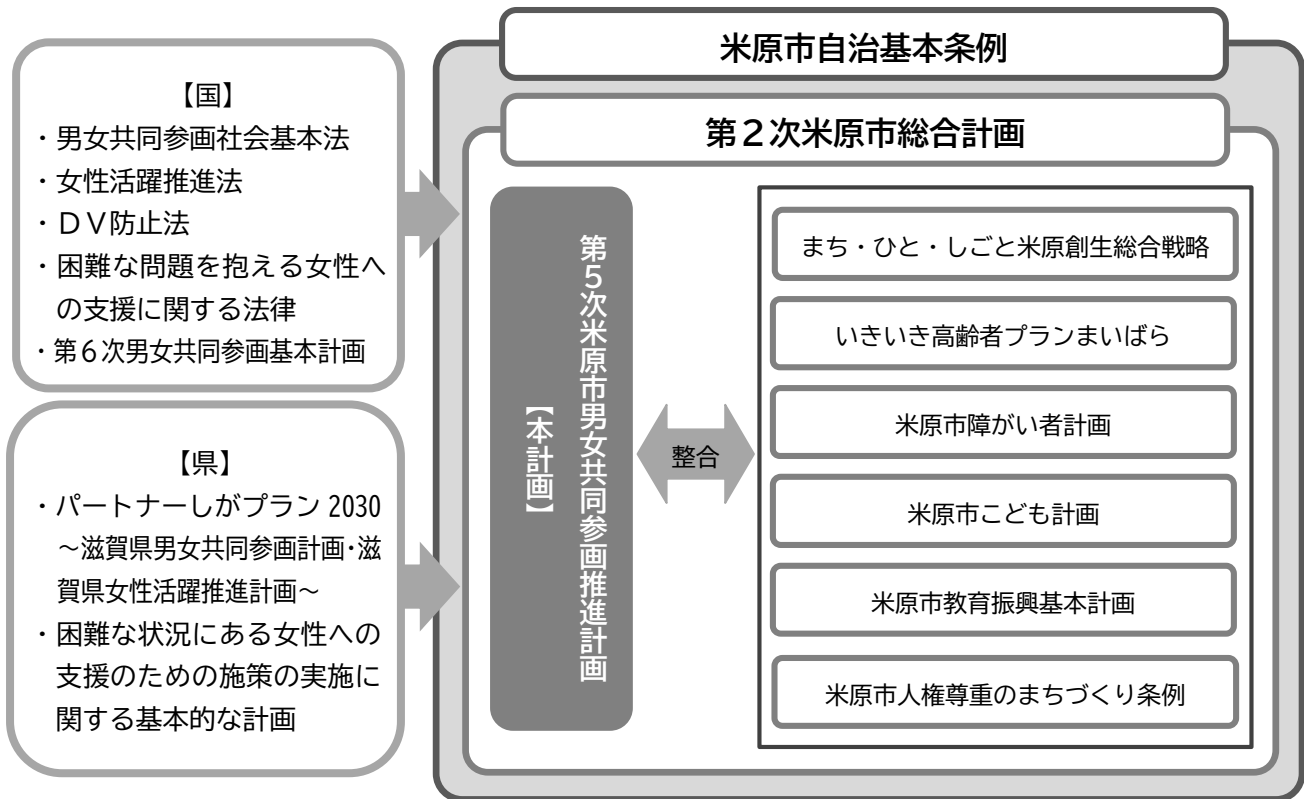
Ⅰ 性別にかかわらず 一人ひとりが 多様な選択ができる社会	(1) 男女共同参画意識の浸透に向けた取組 【重点】
	(2) 子ども・若者に向けた取組 【重点】
Ⅱ 性別にかかわらず 一人ひとりが 安全・安心に暮らせる社会	(1) 多様性の尊重
	(2) あらゆる暴力やセクシュアルハラスメント等の根絶 【重点】
	(3) 困難な状況にある人への支援
	(4) 防災における男女共同参画 【重点】
	(5) 生涯を通じた健康づくり
Ⅲ 性別にかかわらず 一人ひとりが 働く場で活躍できる社会	(1) 男女の均等な雇用機会・公正な待遇の確保
	(2) 企業における男女共同参画 【重点】
	(3) 女性の就職・再就職・起業支援 【重点】
	(4) 女性のキャリア形成支援
	(5) 誰もが働きやすい環境づくり
Ⅳ 性別にかかわらず 一人ひとりが 地域や家庭生活など あらゆる分野で活躍できる 社会	(1) 地域における男女共同参画 【重点】
	(2) 政治・行政における男女共同参画
	(3) 理工系・農林水産業・スポーツ等分野での男女共同参画
	(4) 男性の家事・育児・介護等への参画 【重点】
	(5) 子育て・介護支援の充実

3 第5次米原市男女共同参画推進計画について

本市では、第4次米原市男女共同参画推進計画が令和8年度に終期を迎えることから、新たに「第5次米原市男女共同参画推進計画」を策定します。計画期間は令和9年度から令和13年度までの5年間とします。

また、計画は「男女共同参画社会基本法」「女性活躍推進法」「DV防止法」それぞれに基づく市町村計画として引き続き位置づけるとともに、今回、新たに「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）」に基づく市町村基本計画として位置づけるものとします。

■計画の位置付け



■計画策定の進め方

- ・令和7年度

各種調査の実施（市民意識調査、自治会実態調査、事業所実態調査）

- ・令和8年度

米原市男女共同参画審議会

第1回	令和8年5月28日	諮問 各種調査結果について
第2回	令和8年8月下旬	計画骨子案の提案（現状と課題について）
第3回	令和8年11月中旬	計画素案の検討
第4回	令和9年2月中旬	パブリックコメントの結果報告 計画案の承認
答 申	令和9年3月	答申

■第4次米原市男女共同参画推進計画の体系

基本理念	基本目標	基本施策	施策の方向
「女（ひと）と男（ひと）がともに認め合い 互いに自分らしくいきいきと暮らせるまち」を目指す	1 基本的人権の尊重 「人権尊重と豊かな社会づくり」	【1-1】 人権尊重と 男女共同参画への意識改革	①人権尊重と男女共同参画社会に向けた意識啓発
			②固定的な性別役割分担意識の解消 重点
			③男女共同参画をリードする人材の育成・支援
		【1-2】 お互いを尊重し合うための 教育の推進	①男女共同参画を推進するための学習環境づくり
			②園、学校等における男女共同参画の推進
		【1-3】 DV等あらゆる暴力の根絶 【DV防止基本計画】	①DVやハラスメント※等に関する情報提供および啓発活動の推進
			②DV早期発見のための体制整備と相談体制の充実 重点
			③被害者の安全確保と自立支援
		【1-4】 困難を抱える人が安心して 暮らせる社会づくり	①社会的孤立等に対応した一人にさせない地域づくり
	2 多様な主体との協働 「あらゆる分野への男女共同参画の促進」	【2-1】 地域・家庭における 男女共同参画の促進	①家庭における男女共同参画の促進
			②誰もが地域活動に参画しやすい環境づくり 重点
			③地域の防災活動における男女共同参画の推進 重点
		【2-2】 あらゆる分野での 女性の活躍推進 【女性活躍推進計画】	①女性活躍の基盤づくり 重点
			②女性の就業支援の促進
		【2-3】 ワーク・ライフ・バランス の推進	③あらゆる職業・職種における男女共同参画の推進
			①職場における男女共同参画の推進
	3 多様性の尊重と共生のまちづくり 「誰もが安心して豊かに暮らせる環境づくり」	【3-1】 男女の生涯にわたる 健康支援	②男女がともに家事・育児・介護しやすい環境づくり
			③多様な働き方の促進
			①母性の尊重と母子保健の充実
		【3-2】 多様性の尊重	②生涯にわたる心身の健康保持と増進
			③性と生殖に関する意識啓発と性の尊重
			①多文化への理解と共生の取組
			②多様な性についての意識啓発

資料2の参考資料

資料名	頁
【概 要】性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律	1
【概 要】配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV 防止法）の令和5年改正	2
【ポイント】困難な問題を抱える女性への支援に関する法律	3
【概 要】男女協働参画社会基本法の改正	4
【概 要】女性活躍推進法の改正	5
【概 要】配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV 防止法）の令和7年改正	6
【説明資料】第6次男女共同参画基本計画	7
【概要版】滋賀の男女共同参画 パートナーしがプラン 2030	—

性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（令和5年法律第68号）（概要）

目的（1条）

性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解が必ずしも十分でない現状に鑑み、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養し、もって**性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的とする。**

定義（2条）

「性的指向」

恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向

「ジェンダーアイデンティティ」

自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識

基本理念（3条）

性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策は、**全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念**にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならない。

国の役割

国民の理解の増進に関する施策の策定及び実施の努力（4条）

- ・ 毎年1回、施策の実施の状況を公表（7条）
- ・ 基本計画の策定（8条）
※おおむね3年ごとに検討・変更
- ・ 学術研究その他の必要な研究（9条）
- ・ 心身の発達に応じた教育及び学習の振興（10条1項）
- ・ 知識の着実な普及、相談体制の整備その他の必要な施策（10条1項）
- ・ 性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議の運営（11条）
- ・ 指針の策定（12条）

地方公共団体の役割

国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、国民の理解の増進に関する施策の策定及び実施の努力（5条）

- ・ 心身の発達に応じた教育及び学習の振興（10条1項）
- ・ 知識の着実な普及、相談体制の整備その他の必要な施策（10条1項）

事業主等の役割

・労働者や児童等の理解の増進に自ら努める（6条）

事業主の役割（10条2項）

- ・ 情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備等の必要な措置

学校※の設置者の役割（10条3項）

- ・ 家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境の整備、相談の機会の確保等
※幼稚園及び特別支援学校の幼稚部を除く。

・国又は地方公共団体が実施する国民の理解の増進に関する施策への協力の努力（6条）

留意事項（12条）

- ・ 措置の実施等に当たっては、性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、全ての国民が安心して生活することができることとなるよう、留意する。

見直し規定

- ・ この法律の規定については、施行後3年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律の一部を改正する法律（令和5年法律第30号）（概要）

令和6年4月1日施行（一部の規定を除く）

< 1. 保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化 >

（現行）保護命令とは、被害者からの申立てに基づき、裁判所が、相手配偶者に対して、被害者の身辺へのつきまといや住居等の付近のはいかい等の一定の行為を禁止する命令（下記）を発令する制度

- ・被害者への接近禁止命令（身辺へのつきまといや住居・勤務先等の付近のはいかいの禁止）
- ・同居する未成年の子／親族等への接近禁止命令
- ・被害者への電話等禁止命令（無言電話や緊急時以外の連続する電話・FAX・メール送信等の禁止）
- ・退去等命令（被害者と共に住む住居からの退去、住居付近のはいかいの禁止）

※口頭弁論又は相手配偶者が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ発令できない原則を規定

- ① 接近禁止命令等の申立てをすることができる被害者について、配偶者からの
- { 身体に対する暴力を受けた者、
「生命又は身体」に対する加害の告知による脅迫を受けた者 } に加えて、
「自由、名誉又は財産」に対する加害の告知による脅迫を受けた者を追加

- ◆ 接近禁止命令の発令要件について、「更なる身体に対する暴力又は生命・身体・自由等に対する脅迫により心身に重大な危害を受けるおそれ大きいとき」に拡大
（現行は「更なる身体に対する暴力により身体に重大な危害を受けるおそれ大きいとき」）

[10条1項～4項]

- ② 接近禁止命令等の期間を6か月間から1年間に伸長 [10条1項～4項]

注：子への接近禁止命令・子への電話等禁止命令について、当該命令の要件を欠くに至った場合の
取消し制度（接近禁止命令の発令後6か月以降等）を創設 [17条3項～7項]

- ③ 電話等禁止命令の対象行為に、緊急時以外の連続した文書の送付・SNS等の送信、緊急時以外の深夜早朝（午後10時～午前6時）のSNS等の送信、性的羞恥心を害する電磁的記録の送信、位置情報の無承諾取得を追加 [10条2項]

- ④ 被害者と同居する未成年の子への接近禁止命令の要件^{注1}を満たす場合について、
当該子への電話等禁止命令^{注2}を創設

注1：被害者への接近禁止命令の要件のほか、被害者が当該子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があること、15歳以上の子についてはその同意があること等

注2：対象行為は、監視の告知等、著しく粗野乱暴な言動、無言電話、緊急時以外の連続した電話・FAX・メール・SNS等送信、緊急時以外の深夜早朝の電話・FAX、汚物等の送付等、名誉を害する告知等、性的羞恥心を害する事項の告知等、位置情報の無承諾取得等 [10条3項]

- ⑤ 退去等命令の期間について、住居の所有者又は賃借人が被害者のみである場合には、申立てにより6か月（原則は2か月）とする特例を新設 [10条の2]

- ⑥ 保護命令違反の厳罰化

1年以下の懲役／100万円以下の罰金 → 2年以下の懲役／200万円以下の罰金 [29条]

< 2. 基本方針・都道府県基本計画の記載事項の拡充 >

➤ 国が定める基本的な方針及び都道府県が定める基本的な計画について、

- (1) 被害者の自立支援のための施策^注、
(2) 国・地方公共団体・民間の団体の連携・協力 を必要的記載事項とする

注：「被害者の保護」に「被害者の自立を支援することを含む。」と規定することで対応 [2条の2・2条の3]

< 3. 協議会の法定化 >

➤ 関係機関等から構成される配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する協議会を法定化し、都道府県に協議会を組織する努力義務（市町村は「できる規定」）、情報交換の円滑化等を図るため、協議会の事務に関する守秘義務等を創設 [5条の2～5条の4・新30条]

※上記のほか、民事訴訟手続のIT化等を踏まえ、保護命令手続に係る所要の規定等を整備。

困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(令和4年法律第52号:議員立法)のポイント

- 女性をめぐる課題は生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など複雑化、多様化、複合化。コロナ禍によりこうした課題が顕在化し、「孤独・孤立対策」といった視点も含め、新たな女性支援強化が喫緊の課題。
- こうした中、困難な問題を抱える女性支援の根拠法を「売春をなすおそれのある女子の保護更生」を目的とする売春防止法から脱却させ、先駆的な女性支援を実践する「民間団体との協働」といった視点も取り入れた新たな支援の枠組みを構築。

困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(新法)(令和6年4月1日施行)

■ 目的・基本理念

= 「女性の福祉」「人権の尊重や擁護」「男女平等」といった視点を明確に規定。

※現行の売春防止法では、「売春をなすおそれのある女子に対する補導処分・保護更生」が目的。

■ 国・地方公共団体の責務

= 困難な問題を抱える女性への支援に必要な施策を講じる責務を明記。

■ 教育・啓発

■ 調査研究の推進

■ 人材の確保

■ 民間団体援助

■ 国の「基本方針」

※厚生労働大臣告示で、困難な問題を抱える女性支援のための施策内容等

■ 都道府県基本計画等

⇒施策の実施内容

■ 支援調整会議(自治体)

⇒関係機関、民間団体で支援内容を協議する場。連携・協働した支援

女性相談支援センター
(旧名: 婦人相談所)

女性相談支援員
(旧名: 婦人相談員)

女性自立支援施設
(旧名: 婦人保護施設)

民間団体との「協働」による支援

■ 支援対象者の意向を勘案。訪問、巡回、居場所の提供、インターネットの活用等による支援
⇒官民連携・アウトリーチできめ細やかな支援



■ 国・自治体による支弁・負担・補助

民間団体に対する補助規定創設

売春防止法

第1章 総則

(主な規定)

- 第1条 目的
- 第2条 定義
- 第3条 売春の禁止

第2章 刑事処分

(主な罰則)

- 第5条 勧誘等
- 第6条 周旋等
- 第11条 場所の提供
- 第12条 売春をさせる業

第3章 補導処分

(主な規定)

- 第17条 補導処分
- 第18条 補導処分の期間
- 第22条 収容

廃止

第4章 保護更生

(主な規定)

- 第34条 婦人相談所
- 第35条 婦人相談員
- 第36条 婦人保護施設
- 第38条 都道府県及び市の支弁
- 第40条 国の負担及び補助

存続

独立行政法人男女共同参画機構法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律 概要

法案の趣旨

独立行政法人男女共同参画機構が業務をより適切に行うことができるよう、機構が行う業務の考え方や方向性を示すため、男女共同参画社会基本法を一部改正するほか、機構法の施行に伴い、関係法律について必要な改正を行う。

法案の概要

1. 国及び地方公共団体の基本的施策の強化及び男女共同参画センターの法的位置付け

①連携及び協働の促進【新設】

- (1)国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進を効果的に推進するため、関係者相互間の連携と協働の促進に必要な施策を講ずるよう努める。
- (2)地方公共団体は、関係者相互間の連携と協働を促進するための拠点(男女共同参画センター)としての機能を担う体制を、単独または共同して確保するよう努める。
- (3)男女共同参画センターとしての機能を担う者は、独立行政法人男女共同参画機構と密接に連携するよう努める。

②人材の確保等【新設】

国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に取り組む人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるよう努める。

2. 独立行政法人男女共同参画機構のナショナルセンターとしての法的位置付け

独立行政法人男女共同参画機構は、国、地方公共団体、民間団体その他の関係者と連携し、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進のための中核的な機関として積極的な役割を果たすものとする。

施行期日

令和8年4月1日(ただし、①(1)(2)及び②は公布の日)

男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大

女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれました

女性の職業生活における活躍に関する取組の推進等を図るため、10年の期限延長や情報公表の必須項目の拡大を含めた女性活躍推進法等を改正する法律が成立し（令和7年6月11日公布）、また、女性活躍推進法に基づく省令・指針を改正しました（同年12月23日公布・告示）。

事業主の皆さまは、女性活躍推進法に基づく情報公表や一般事業主行動計画の策定に際し、改正法や改正省令・指針に沿った取組が行われるよう準備を進めてください。

情報公表の必須項目の拡大

義務

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
<u>301人以上</u>	<u>男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表</u>	<u>男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表</u>
<u>101人～300人</u>	<u>1項目以上を公表</u>	<u>男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表</u>

情報公表の範囲そのものが、女性活躍に対する姿勢を表すものとして求職者の企業選択の要素となることにご留意いただき、必須項目数以上の項目について積極的な公表をご検討ください。

従業員数301人以上の企業は・・・

従業員数が301人以上の企業に、以下の**4項目以上の情報公表**を義務付けます。

- **男女間賃金差異**（令和4年7月8日から義務付けられています）
- **女性管理職比率**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**に関する実績
（下の左の表の7項目から1項目以上を選択して公表）
- **職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備**に関する実績
（下の右の表の7項目から1項目以上を選択して公表）

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

以下の7項目から1項目以上を選択

- ・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ・ 男女別の採用における競争倍率
- ・ 労働者に占める女性労働者の割合
- ・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・ 役員に占める女性の割合
- ・ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績
- ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績

「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」

以下の7項目から1項目以上を選択

- ・ 男女の平均継続勤務年数の差異
- ・ 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・ 男女別の育児休業取得率
- ・ 労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・ 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・ 有給休暇取得率
- ・ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率



配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律の一部を改正する法律（概要）

接近禁止命令等の禁止行為の追加

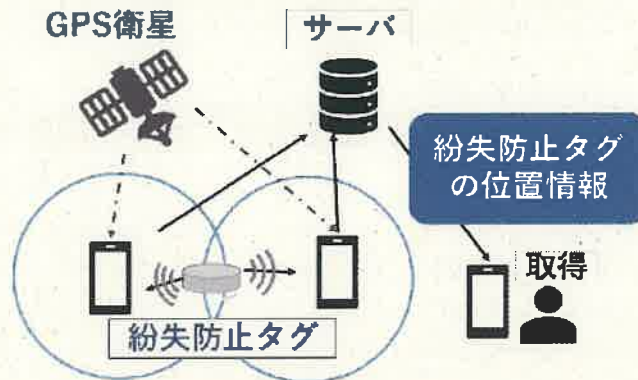
- ▶ 「紛失防止タグ」(※1)を用いてDV被害者等の所在を把握する行為は、裁判所が出す**現行法の接近禁止命令等の禁止行為(※2)の対象外**
- ▶ 紛失防止タグを用いてDV被害者等の所在を把握する行為は、更なるDV被害や凶悪犯罪へと発展するおそれのある悪質性の高い行為
- ▶ **ストーカー行為等の規制等に関する法律(※3)**において、紛失防止タグを用いて所在を把握する行為を規制の対象とする改正を行うことを予定

※1 紛失物の発見の補助等を目的として開発・販売されている装置

※2 接近禁止命令等における禁止行為として、位置情報記録・送信装置（GPS機器等、自らの位置情報を記録し、又は送信する装置）の位置情報を取得する行為等を規制

※3 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律の一部を改正する法律（令和5年法律第30号）において、ストーカー行為等の規制等に関する法律と同様に接近禁止命令等における禁止行為として規定する必要があるとして、位置情報の無承諾取得を新たに接近禁止命令等における禁止行為に追加

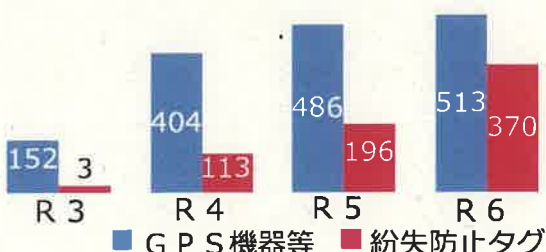
紛失防止タグの仕組みの一例



- ▶ 次の行為を**接近禁止命令等における禁止行為に追加**
 - ・ 紛失防止タグの位置情報を取得する行為（第10条第2項第10号関係）
 - ・ 紛失防止タグを取り付ける行為等（第10条第2項第11号関係）

【参考】警察に寄せられたストーカー事案

GPS機器等・紛失防止タグが用いられたストーカー事案の相談等件数



事例

- 元交際相手が使用する車両に紛失防止タグを取り付け、位置情報を取得した上、つきまとい行為を行った。
- 離婚調停中で秘匿避難している妻とそのこどもとの面会時に、紛失防止タグを入れたぬいぐるみをこどもに渡した。

6次計画の位置づけ・構成等

- 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）に基づき、施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画として策定

- 6次計画の構成は、以下のとおり

第1部 基本的な方針

第2部 政策編

- 12の個別分野及び「男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化」について、それぞれ以下を定める。
 - 令和17年度末までの「基本認識」
 - 令和12年度末までを見通した「施策の基本的方向」と「具体的な取組（施策）」
- 各分野において掲げる具体的な取組を実施することによって、政府全体で達成を目指す水準である「成果目標」等を設定。

6次計画のポイント

女性の参画

- 「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となること」を引き続き目指し、取組を強化
→その水準を通過点として、2030年代には、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す

- 固定的な性別役割分担意識による女性への家事・育児等の負担の偏り等を背景に、依然として、両立のしづらさや特に女性の着実なキャリア形成が困難な状況があることを踏まえ、以下のとおり取り組む。

well-being

- あらゆる分野における意思決定に女性が参画するなど、男女共同参画・女性活躍に係る取組を推進
→男性も含めた全ての人の就業環境の改善につながり、更には女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（well-being）の実現に資する

健康

- 女性の健康総合センターを司令塔とした女性の健康相談支援体制の構築・強化、生活の質の向上を目指したフェムテックの推進

テクノロジー

- 男女共同参画の視点をテクノロジー施策に反映、テクノロジーの恩恵を誰もが享受できるよう利活用を支援

地域

- 地域における男女共同参画を推進し、地域社会の活力を高める
→男女共同参画機構や男女共同参画センターを含む地方公共団体、経済団体、NPO等の連携

第1部・第2部の具体構成

第1部 基本的な方針

1 男女共同参画基本計画の目指すべき社会

※男女共同参画社会基本法をベースに提示

- 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、国際社会と協調する社会

2 社会情勢の現状、予想される環境変化

- 6次計画は、以下のような社会情勢の現状に係る認識を踏まえたものとする。

社会構造の動向・変化	人口減少、世帯構成の変化、女性の就業率の上昇、ワーキングケアラの増加、女性活躍に係る情報公表の充実、若者や女性が地方を離れる動きの加速等
意識・価値観の動向・変化	根深い固定的な性別役割分担意識、アンコンシャス・バイアス等
テクノロジーの急速な進展・進化	AI利活用の広がりによる恩恵とリスク、ジェンダード・イノベーション等
安全・安心に影響を与える要因	テクノロジーの進展等による新たな形の暴力、地震などの災害等
国際的な潮流	グリーン経済・デジタル経済への移行等

第2部 政策編

I 男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現

- 第1分野 ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現
- 第2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 第3分野 女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境整備
- 第4分野 生涯を通じた男女の健康への支援
- 第5分野 テクノロジーの進展・利活用の広がりを踏まえた男女共同参画の推進
- 第6分野 ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実
- 第7分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
- 第8分野 防災・復興における男女共同参画の推進

II 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化

- 第9分野 地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進
- 第10分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
- 第11分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進
- 第12分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

III 男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化



滋賀の 男女共同参画

女性も男性も、一人ひとりが
持てる個性や能力を存分に発揮して、
喜びを共に享受し、ともに責任を担いながら、
互いに生きがいをもって意欲的に暮らせる
男女共同参画社会の実現は、
わたしたちみんなの願いです。

令和8年3月

滋 賀 県



パートナーしがプラン2030

滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画

男女共同参画社会基本法、女性活躍推進法および滋賀県男女共同参画推進条例に基づき、令和12年度（2030年度）までを目標年度とする「パートナーしがプラン2030（滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画）」を策定しています。

「一人ひとりが幸せ感じる滋賀へ～男女共同参画で誰一人取り残さない、ジェンダー平等社会を目指して～」を基本理念に、県民一人ひとりが持てる個性や能力を存分に発揮し、互いに生きがいを持って意欲的に暮らすことができる男女共同参画社会の実現に向け、総合的かつ計画的に施策を推進していきます。

基本理念

一人ひとりが幸せ感じる滋賀へ

～男女共同参画で誰一人取り残さない、ジェンダー平等社会を目指して～

取組を進めるにあたって大切なこと

何を大切にしたいかは一人ひとり違うため、県での取組がその人の生き方に対して押しつけとならないよう、一人ひとりが大切にしていることを尊重しながら、それぞれの個性や能力を発揮できる社会を目指します。

目指す姿と取組の方向

I

性別にかかわらず
一人ひとりが
多様な選択ができる社会

- (1) **重点** 男女共同参画意識の浸透に向けた取組
- (2) **重点** 子ども・若者に向けた取組

II

性別にかかわらず
一人ひとりが
安全・安心に暮らせる社会

- (1) 多様性の尊重
- (2) **重点** あらゆる暴力やセクシュアルハラスメント等の根絶
- (3) 困難な状況にある人への支援
- (4) **重点** 防災における男女共同参画
- (5) 生涯を通じた健康づくり

III

性別にかかわらず
一人ひとりが
働く場で活躍できる社会

- (1) 男女の均等な雇用機会・公正な待遇の確保
- (2) **重点** 企業における男女共同参画
- (3) **重点** 女性の就職・再就職・起業支援
- (4) 女性のキャリア形成支援
- (5) 誰もが働きやすい環境づくり

IV

性別にかかわらず
一人ひとりが
地域や家庭生活など
あらゆる分野で活躍できる社会

- (1) **重点** 地域における男女共同参画
- (2) 政治・行政における男女共同参画
- (3) 理工系・農林水産業・スポーツ等分野での男女共同参画
- (4) **重点** 男性の家事・育児・介護等への参画
- (5) 子育て・介護支援の充実

計画の総合的な推進

- (1) 県の推進体制の充実
- (2) 国・市町・経済団体・企業・大学など多様な主体との連携
- (3) 県立男女共同参画センターを核とした取組
- (4) 調査・研究

政策目標・事業目標

目指す姿Ⅰ 性別にかかわらず一人ひとりが多様な選択ができる社会

政策目標	項目	基準		目標	
	様々な場面の選択において、性別を意識せずに自身の希望どおり選択している人の割合	60.1%	(R7)	70.0%	(R11)
事業目標	①男女共同参画センターが実施する研修を受講した人のうち無意識の思い込みに関する気づきがあった人の割合	—	—	100%	(毎年度)
	②小中高等学校における男女共同参画社会づくりのための副読本の活用率	56.8%	(R6)	100%	(R12)

目指す姿Ⅱ 性別にかかわらず一人ひとりが安全・安心に暮らせる社会

政策目標	項目	基準		目標	
	自身の住んでいる地域が性別にかかわらず安全・安心に暮らせる社会であると感じる人の割合	70.0%	(R7)	80.0%	(R11)
事業目標	①DVの相談窓口を知らない県民の割合	43.8%	(R6)	20.0%	(R11)
	②自身の職場でセクシュアルハラスメント対策がしっかり行われていると感じる人の割合	64.0%	(R7)	75.0%	(R11)
	③母子家庭等就業・自立支援センターの取組による就業者数	121人	(R5)	650人	(R7～11)
	④県が毎年度養成する防災士に占める女性割合	25.2%	(R2～R6平均)	30.0%	(毎年度)
	⑤「避難所運営組織の構成員に占める女性割合を3割以上にすること」を避難所運営マニュアルに記載することで推奨している市町の数	3市町	(R7)	全市町	(R12)
	⑥子どもを生み育てる環境が整っていると感じる人の割合	52.8%	(R2～R5平均)	63.0%	(R11)

目指す姿Ⅲ 性別にかかわらず一人ひとりが働く場で活躍できる社会

政策目標	項目	基準		目標	
	①自身や身近な人の働く場において男女がともに活躍できていると感じる人の割合	58.5%	(R7)	70.0%	(R11)
	②男女間賃金格差	75.1%	(R6)	格差縮小を目指す	(R12)
事業目標	①管理的職業従事者に占める女性の割合	14.4%	(R2)	30.0%	(R12)
	②滋賀県女性活躍推進企業認証制度における認証企業数	【3つ星】 10企業 【2つ星】 158企業	(R6)	【3つ星】 30企業 【2つ星】 300企業	(R12)
	③女性の就業率（25～44歳）	76.9%	(R2)	90.0%	(R12)
	④滋賀マザーズジョブステーションにおける就職件数	890件	(R6)	4,500件	(R8～R12)
	⑤起業家に占める女性割合	20.7%	(R4)	26.0%	(R9)
	⑥滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録数（従業員数100人以下の企業）	803件	(R6)	1,100件	(R12)

目指す姿Ⅳ 性別にかかわらず一人ひとりが地域や家庭生活などあらゆる分野で活躍できる社会

政策目標	項目	基準		目標	
	自身の住んでいる地域において男女がともに活躍できていると感じる人の割合	53.6%	(R7)	65.0%	(R11)
事業目標	①女性の代表または副代表のいる自治会の割合	13.7%	(R6)	17.0%	(R12)
	②男女共同参画計画を策定する市町の数	17市町	(R6)	全市町	(R12)
	③女性活躍推進法に基づく推進計画を策定する市町の数	17市町	(R6)	全市町	(R12)
	④女性委員割合が40%以上60%以下の県の附属機関の割合	86.3%	(R7)	100.0%	(R12)
	⑤研究者・技術者の女性割合	9.8%	(R2)	14.0%	(R12)
	⑥女性の認定農業者等数	64人	(R5)	100人	(R12)
	⑦国スポの監督に占める女性の割合	16.0%	(R4)	25.0%	(R9)
	⑧男性の育児休業取得率	男性52.0% 女性99.0% 差47.0%	(R6)	女性の取得率と同等程度(±5%以内)	(R12)
	⑨育児休業を取得する男性のうち取得期間が1カ月以上の人の割合	40.7%	(R6)	50.0%	(R12)
	⑩保育所待機児童数	169人	(R5)	0人	(R11)
	⑪必要な福祉サービスを利用できる環境が整っていると感じる人の割合	54.3%	(R3)	満足度の向上	(R8)

滋賀県男女共同参画推進条例

6つの基本理念

- ①男女の人権を尊重すること
- ②「男だから」とか「女だから」といった固定的な役割分担意識や慣習などによって、社会における活動の多様な選択を妨げないようにすること
- ③企業や自治会などすべての団体の方針の立案、決定に男女が共同して積極的に関与することが重要であること
- ④男女が、相互の協力と社会の支援のもとに、家族の一員としての役割を果たすとともに、職場や学校、地域など社会における活動もできるようにすること
- ⑤男女が、それぞれの性の抱える問題を理解することによって、妊娠・出産に関して双方の意思が尊重されるとともに、生涯にわたって性に関する健康な生活が送れるようにすること、また、このことが社会全体で理解されること
- ⑥国際的な取組との協調

統計でみる滋賀の男女共同参画の現状

1 意識

令和6年度の県民意識調査によると、「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方に同感しない(どちらかといえば同感しない方を含む。)人の割合は74.1%でした。

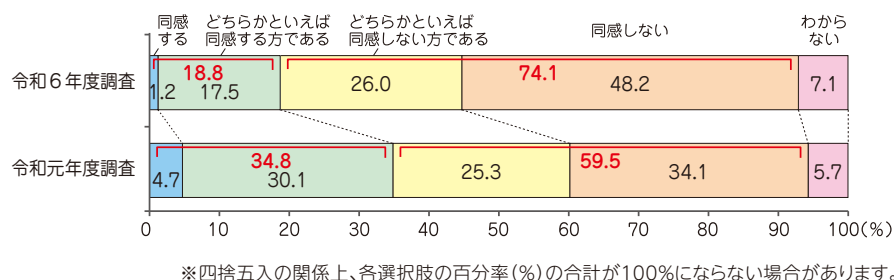
令和元年度から同感しない割合は14.6ポイント増加しています。

性別でみると、女性の方が同感しない割合が高くなっています。年代別でみると、男性も女性も18～19歳で同感しない割合が他の年代より高くなっており、総じて比較的低い年齢層で同感しない割合が高くなっています。(図1)

男性として生きづらさを感じることは、「仕事での成功や評価、経済力に価値が置かれていること」が42.8%で最も多くなっています。なお、「特にない」は30.8%となっています。(図2)

日常生活の中で男女の不平等を一番感じる場所は、男性も女性も「地域社会」が最も多くなっています。(図3)

図1 「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方について (滋賀県)



＜男女別・年代別 (滋賀県) / 同感しない・どちらかといえば同感しない方＞

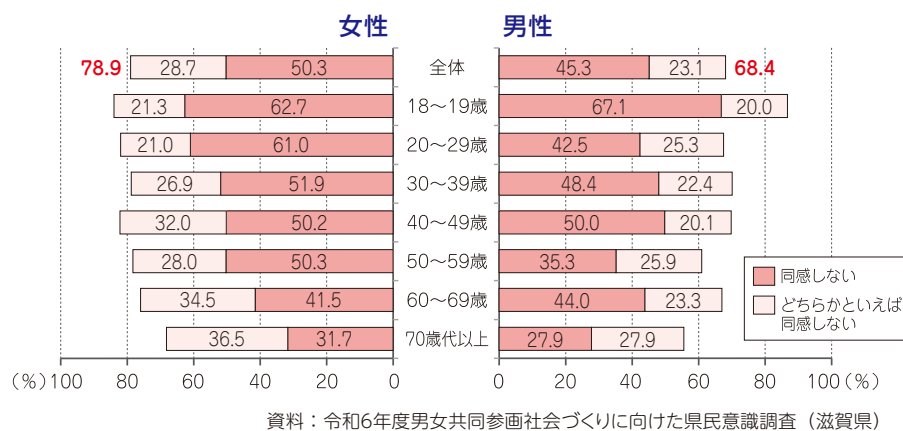


図2 男性として生きづらさを感じること (男性の方のみ・上位5項目・滋賀県)

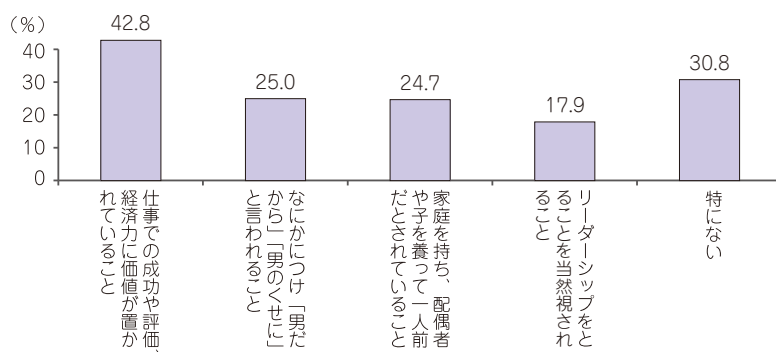
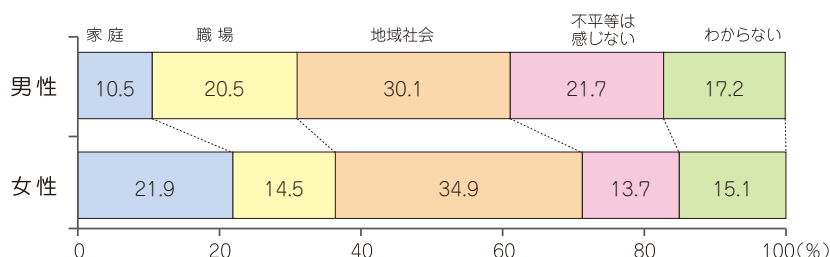
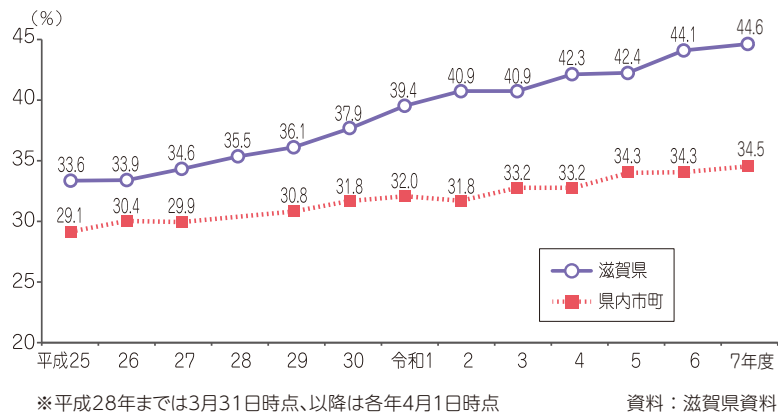


図3 日常生活で男女の不平等を一番感じる場所 (滋賀県)



2 女性の参画

図4 審議会における女性委員の割合の推移
(滋賀県・県内市町)



行政、企業、地域活動などで、重要な方針を決定する立場にいる女性はまだまだ少なく、女性の参画は十分とはいえない状況にあります。

令和12年に県のすべての付属機関において、女性委員割合を40%~60%とすることを目指しています。

県では令和2年度以降、女性委員の割合は40%以上60%以下と、目標を達成した数値を維持していますが、引き続き女性の登用率が低い審議会での登用促進など、取組を進めていく必要があります。(図4)

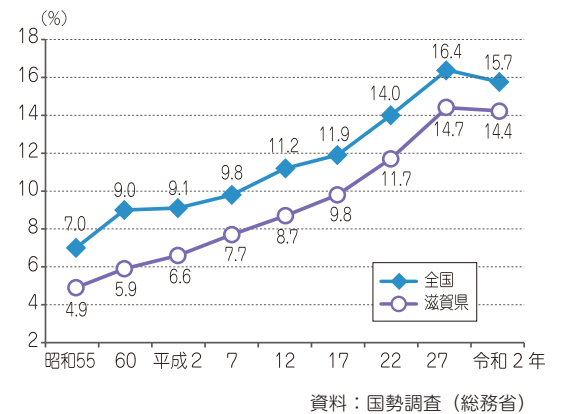
管理的職業従事者に占める女性の割合は、14.4% (令和2年) で全国37番目と非常に低い割合となっています。

国の男女共同参画基本計画(第5次)では、「2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す。」そのための通過点として、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める。」との目標が設定されており、本県においても一層の取組が必要です。(図5)

地域の様々な分野での女性の参画状況をみると、議会や自治会など、多くの分野においての女性の参画は3割に届かない状況です。(図6)

令和6年度の県民意識調査によると、「管理職につく女性が少ない理由」として、男性も女性も「女性は家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」が最も多くなっています。(図7)

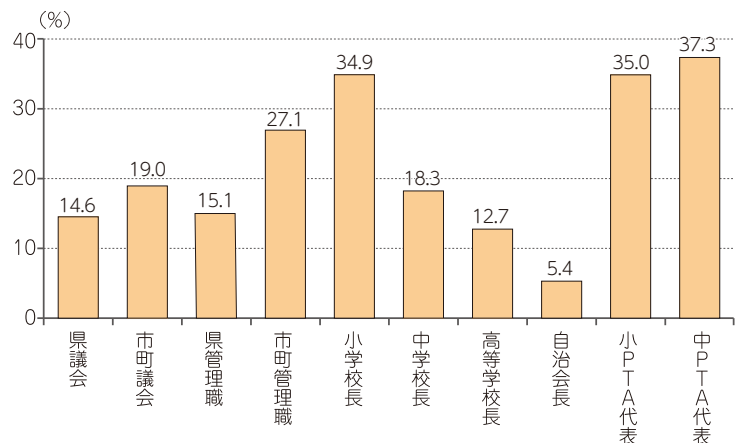
図5 管理的職業に従事する者に占める女性の割合
(滋賀県・全国)



※管理的職業従事者とは(日本標準職業分類による)

議会議員、管理的公務員、会社・団体等役員、会社・団体等管理職員など、経営体の全般または課(課相当含む)以上の内部組織の経営・管理に従事する者。校長・病院長・研究所長・裁判所長・検事総長などは「専門的・技術的職業従事者」に分類。

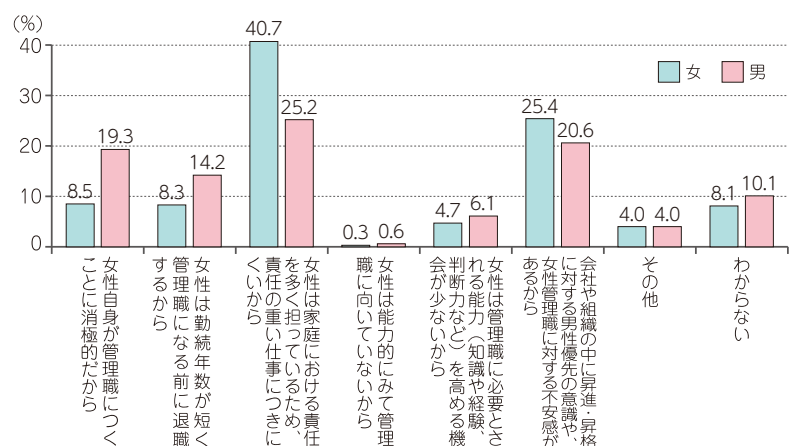
図6 様々な分野における女性の参画状況(滋賀県)



※県議会、市町議会、県管理職、市町管理職、自治会長、小PTA代表、中PTA代表は令和7年4月時点、小学校長、中学校長、高等学校長は令和7年5月時点

資料：滋賀県資料、学校基本調査

図7 管理職につく女性が少ない理由(滋賀県)



資料：令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査(滋賀県)

3 労働

女性の有業率は、24歳以下では男性と同様に推移するものの、25歳以上で男性との差が大きくなり、結婚、出産、子育て期に低下します。

30歳代で女性の有業率が落ち込むこのグラフの形は、「M字型」と呼ばれていますが、年々落ち込みは小さくなってきています。

依然として男性の就業率との間には大きな開きがあるものの、就業希望者を含めた潜在的有業率は男性に近い比率で推移していることがわかることから、就業を希望する女性が活躍できる社会づくりが必要です。(図8)

また、女性の年代別の雇用形態を見ると、25歳以上では、正規の職員・従業員の割合は次第に小さくなり、パートの割合が大きくなっています。このことから、子育て期にあたる30歳代で離職し、パートタイム労働者として再就職する女性が多いことがわかります。(図9)

令和6年度の県民意識調査によると、女性が仕事を続けるために必要なことは、「男女がともに日常的に家事・育児・介護を分担すること」が最も多くなっています。(図10)

男性の1週間の就業時間を年代別にみると、30歳代では、9.0%が1週間に60時間以上働いています。週5日働くと仮定して、1日12時間以上働いている計算となります。(図11)

育児休業取得率の状況を見ると、女性では近年90%以上で推移している一方、男性は近年増加してきたものの令和6年時点で52.0%と、47.0%の差があります。

令和12年度に男性の育児休業取得率を女性と同等程度とすることを目指して引き続き企業における取組を促進する必要があります。(図12)

図8 年齢階級別・男女別有業率（滋賀県）

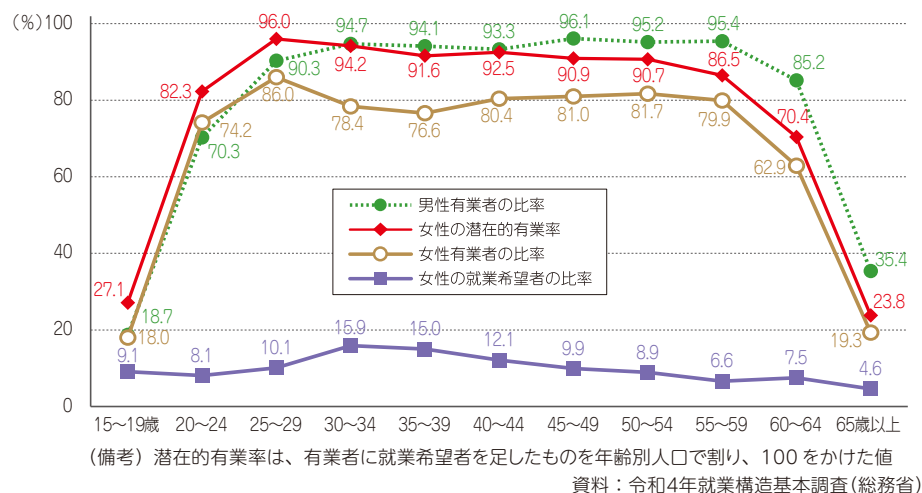


図9 女性の年齢階級別従業上の地位、雇用形態（滋賀県）

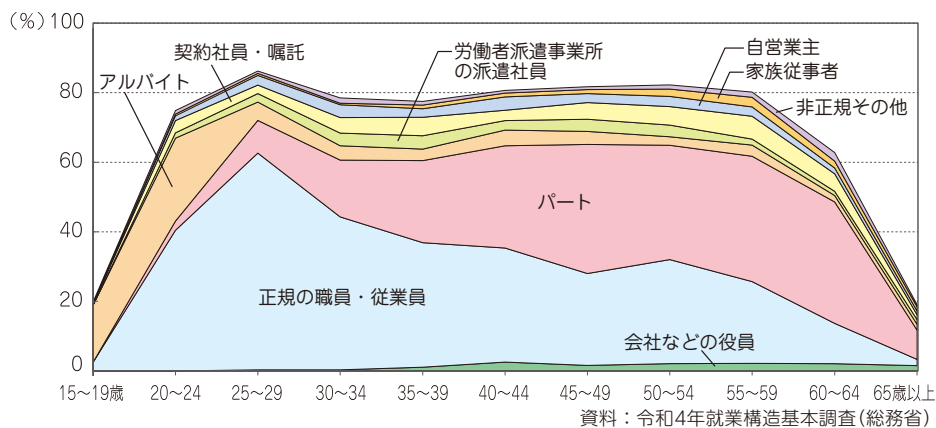


図10 女性が仕事を続けるために必要なこと（上位5項目・滋賀県）

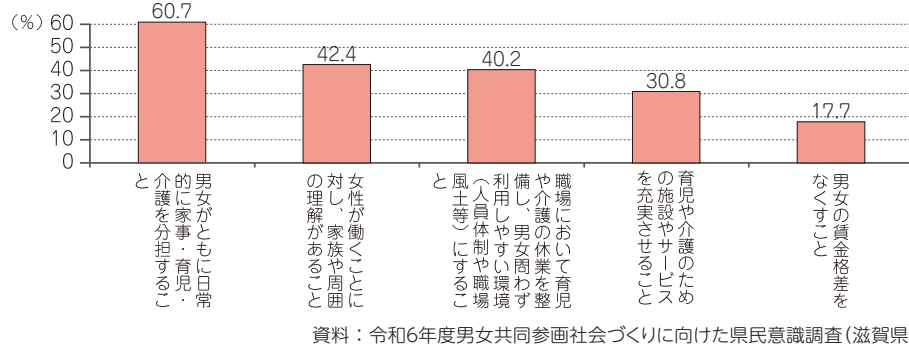


図11 年齢階級別1週間の就業時間（男性・滋賀県）

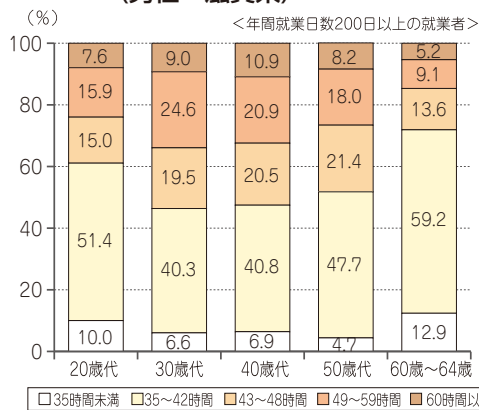
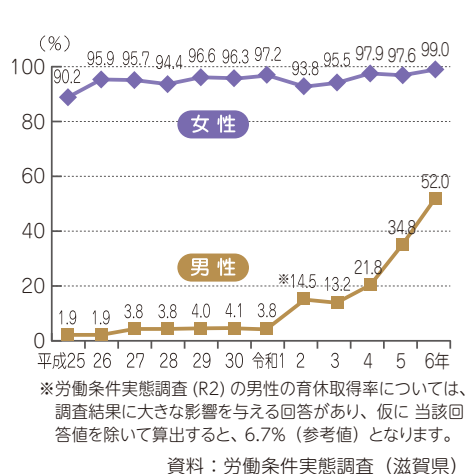
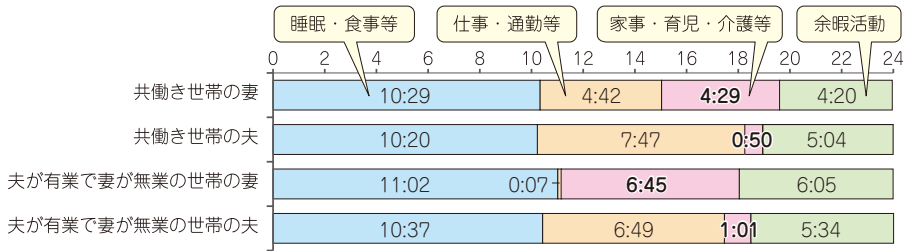


図12 育児休業取得率（滋賀県）



4 家庭

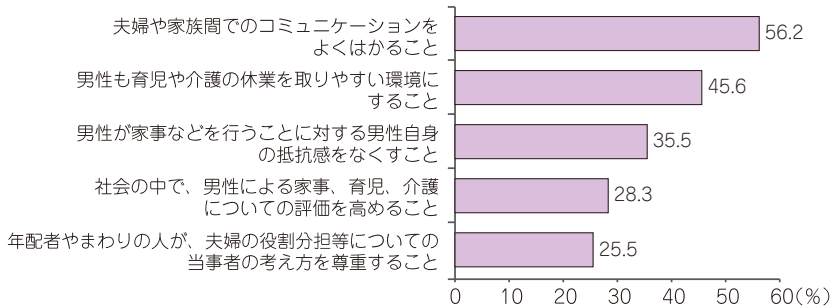
図13 夫婦の生活時間（滋賀県）（1日24時間に占める時間数）



資料：令和3年社会生活基本調査（総務省）
備考：端数処理の関係上、構成比の合計が24時間にならない場合があります。

共働きかどうかにかかわらず、夫の家事・育児・介護等の時間は1時間程度となっており、女性の家事・育児・介護等の負担が大きいことがわかります。（図13）

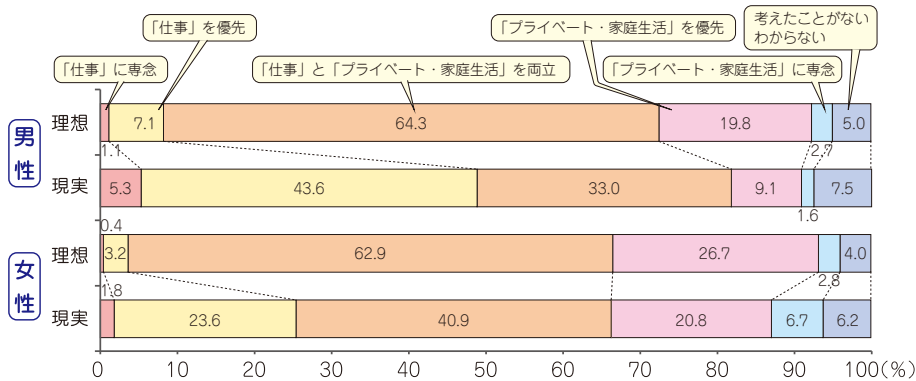
図14 男性が家事、育児、介護等に積極的に参加するために必要なこと（上位5項目・滋賀県）



資料：令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査（滋賀県）

男性が家事、育児、介護等に積極的に参加するために必要なことは、「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」が最も多く、次いで「男性も育児や介護の休業を取りやすい環境にすること」が多くなっています。（図14）

図15 生活の中での「仕事」、「プライベート・家庭生活」のバランス（滋賀県）



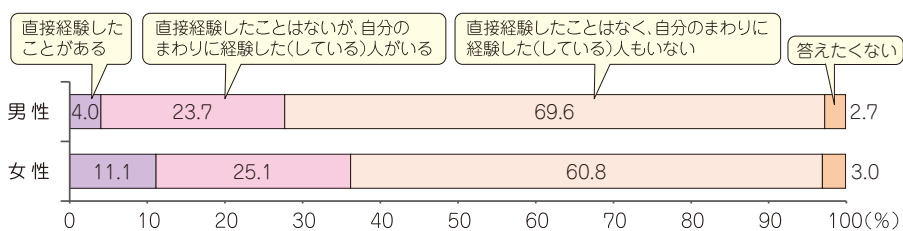
資料：令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査（滋賀県）

生活の中での「仕事」、「プライベート・家庭生活」のバランスについてみると、理想では、男性、女性ともに「『仕事』と『プライベート・家庭生活』を両立」が最も多くなっています。

現実では、男性は「『仕事』を優先」、女性は「『仕事』と『プライベート・家庭生活』を両立」が多くなっています。（図15）

5 男女間の暴力

図16 夫婦や恋人など親しい人間関係の中で起こる暴力の経験（滋賀県）



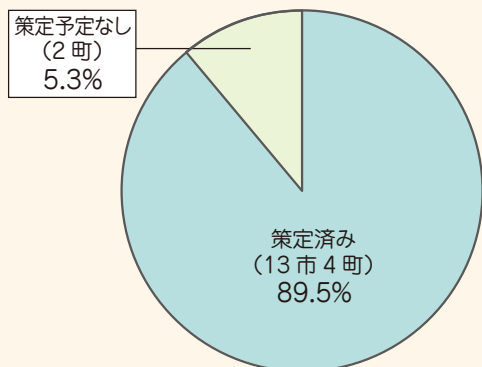
資料：令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査（滋賀県）

夫婦や恋人など親しい人間関係の中で起こる暴力について、男性で約3割、女性では約4割の人が「直接経験したことがある」、「自分のまわりに経験した（している）人がいる」と回答しています。（図16）

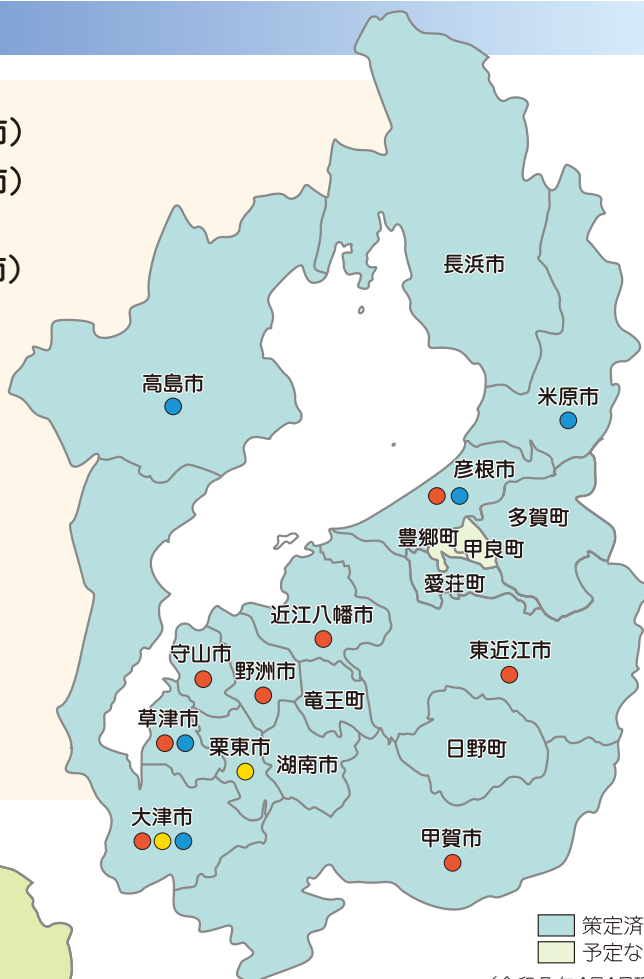
市町における男女共同参画推進状況

- 条例の制定状況……………42.1%（8市）
- 男女共同参画に関する宣言……10.5%（2市）
- 男女共同参画のための
総合的な施設設置状況……………26.3%（5市）

男女共同参画計画策定状況



※グラフと右地図の色は一致



策定済み
策定予定なし
(令和7年4月1日現在)

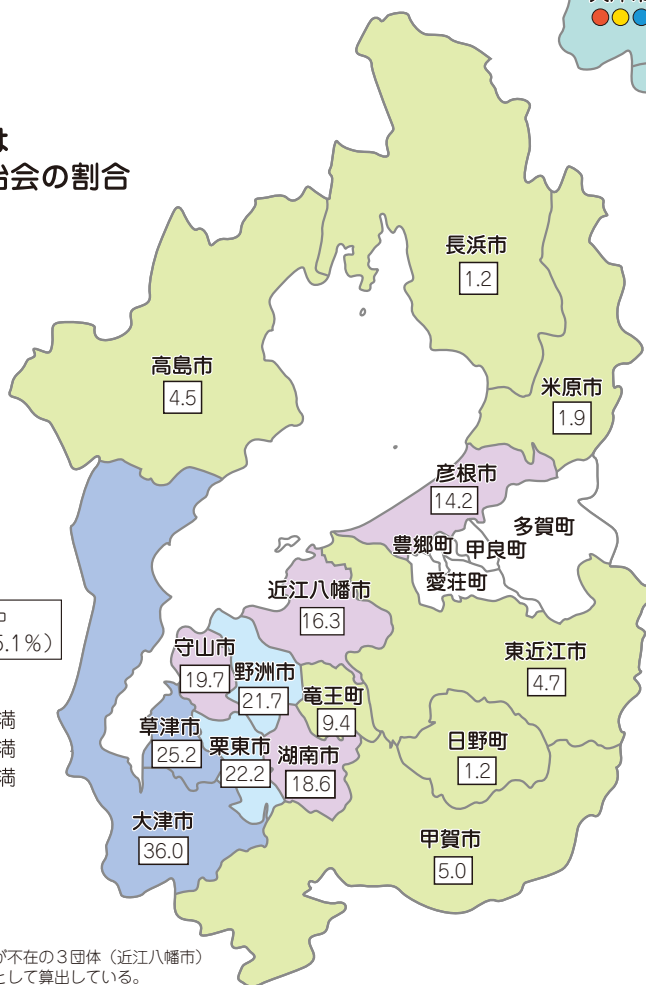
女性が代表または副代表である自治会の割合

(令和7年4月1日現在)

女性が代表者または副代表者になっている自治会、町内会、区等の割合（%）

※県全体 3,351自治会中
505自治会(15.1%)

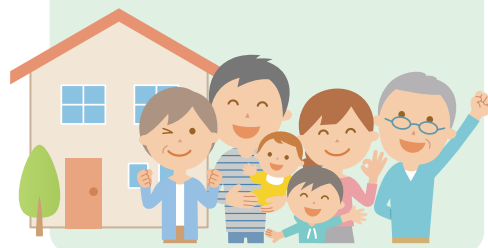
- 25%以上
- 20%以上 25%未満
- 10%以上 20%未満
- 0.1%以上 10%未満
- 0%



資料：滋賀県資料

※女性比率は、自治会長が不在の3団体（近江八幡市）を除いた団体数を母数として算出している。

地域における参画の状況を示す指標として、女性の代表または副代表のいる自治会の割合を、令和12年度までに17.0%とすることを掲げています。市部を中心に徐々に増えてはいるものの、令和7年4月1日現在は15.1%と、まだまだ道半ばの状況です。住みよい地域社会を築くためには、男女双方の視点を生かして、共に地域づくりに参画することが、ますます大切になっています。



滋賀県 女性活躍推進課

〒520-8577 滋賀県大津市京町四丁目1-1

TEL077-528-3770 FAX077-528-4807 mail fg00@pref.shiga.lg.jp

ホームページ <https://www.pref.shiga.lg.jp/kensei/gaiyou/soshiki/shoukougankouroudoubu/jyoseikatsuyakusuishinka/index.html>



滋賀県 女性活躍推進課

検索

米 原 市
男女共同参画に関するアンケート調査
結果報告書

令和8年3月
米原市

目 次

I アンケート調査の概要.....	1
1 調査の目的.....	1
2 調査概要.....	1
3 報告書の見方.....	1
II 市民意識調査結果.....	2
1 回答者自身について.....	2
2 家庭生活について.....	10
3 異性に対する暴力について.....	49
4 性のあり方について.....	56
5 地域活動について.....	59
6 職業に関する意識について.....	79
7 女性の活躍について.....	92
8 男女平等について.....	95
9 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について.....	103
10 男女共同参画社会づくりについて.....	109
11 困難な問題を抱える女性への支援について.....	128
III 自治会実態調査結果.....	130
Ⅲ事業所実態調査結果.....	140
1 事業所について.....	140
2 女性の活躍について.....	146

I アンケート調査の概要

1 調査の目的

本調査は、「第5次米原市男女共同参画推進計画（ハートフルプランまいばら21）」を策定するに当たり、広く市民や自治会、事業所の意見を伺い、計画づくりの参考とすることを目的に実施しました。

2 調査概要

項目	市民意識調査	自治会実態調査	事業所実態調査
調査対象者	市内在住の16歳以上の方 (無作為抽出)	市内自治会	市内事業所
調査期間	令和7年11月21日(金)～12月19日(金)		令和7年7月1日(火) ～7月31日(木)
調査方法	郵送配布・郵送回収、及びWEBによる本人回答方式		郵送配布・郵送回収による本人回答方式
配布数	2,000件	108件	103件
有効回収数	730件	91件	61件
有効回収率	36.5%	84.3%	59.2%

3 報告書の見方

◇回答結果の割合「%」は、有効サンプル数に対して、それぞれの回答数の割合を小数点以下第2位で四捨五入したものです。そのため、単数回答（複数の選択肢から1つの選択肢を選ぶ方式）であっても合計値が100.0%にならない場合があります。このことは、本報告書内の分析文、グラフ、表においても反映しています。

◇複数回答（複数の選択肢から2つ以上の選択肢を選ぶ方式）の設問の場合、回答は選択肢ごとの有効回答数に対して、それぞれの割合を示しています。そのため、合計が100.0%を超える場合があります。

◇図表中において「不明・無回答」とあるものは、回答が示されていない、または回答の判別が困難なものです。

◇図表中の「n (number of case)」は、集計対象者総数（あるいは回答者限定設問の限定条件に該当する人）を表しています。

◇本文中の設問の選択肢は簡略化している場合があります。

◇「その他」「不明・無回答」を除き、回答の高いもの第1位と第2位に網掛けをしています。

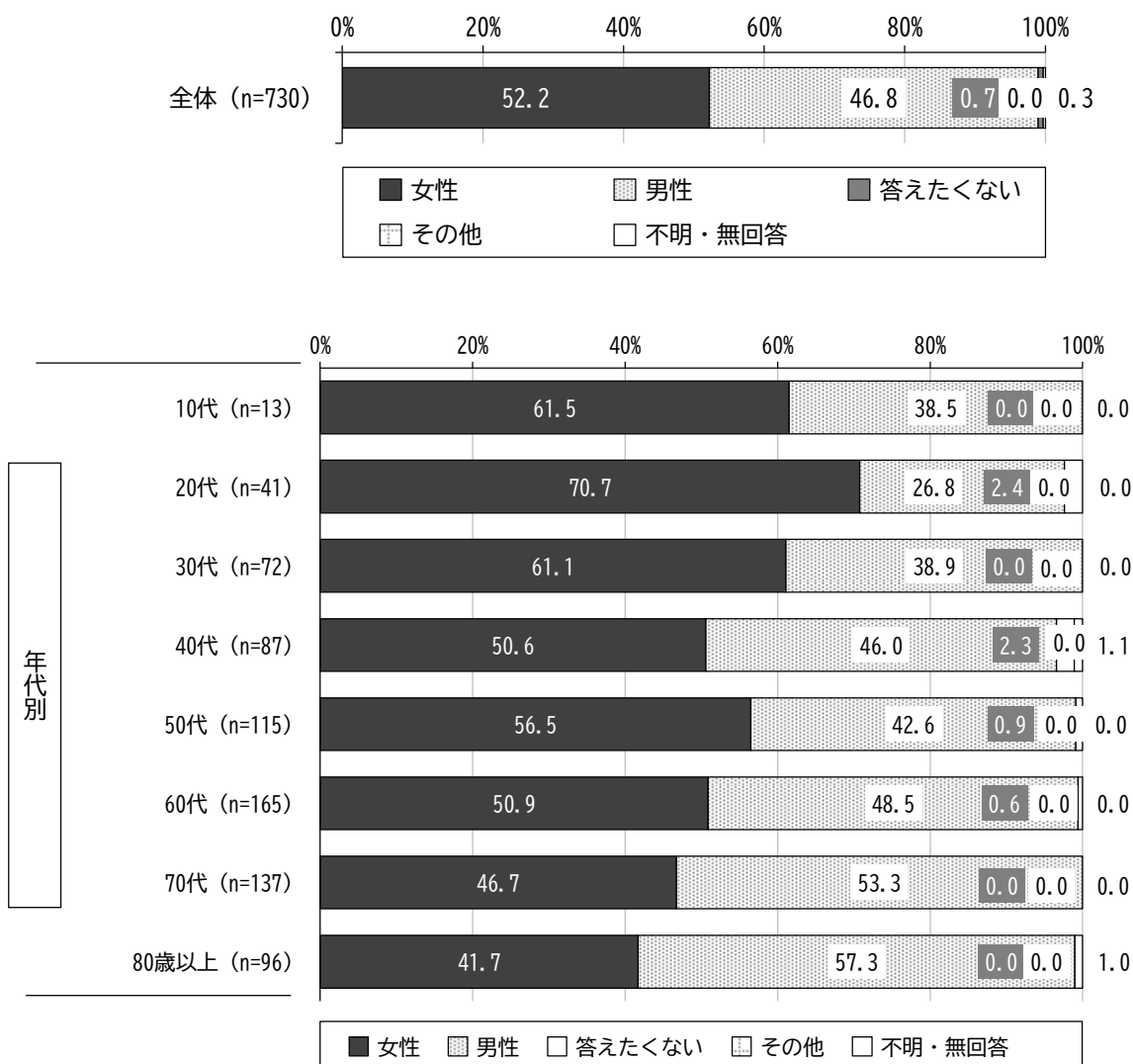
◇集計対象者数（n値）が少ない（10件未満）クロス集計（性別クロスにおける「答えたくない」等）について、分析対象外としています。

Ⅱ 市民意識調査結果

1 回答者自身について

問1 あなたの性別をお聞かせください（○は1つ）

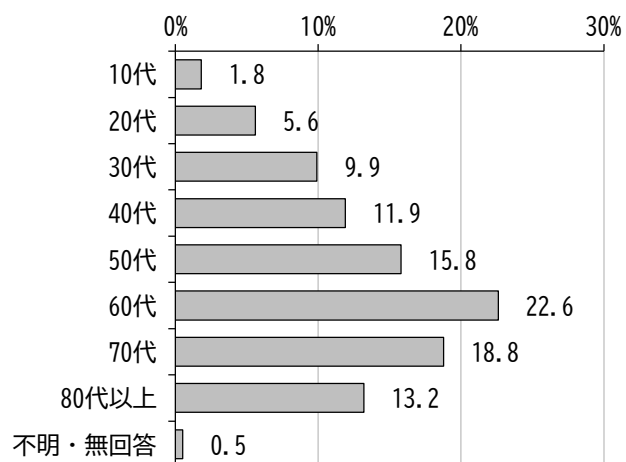
「女性」が52.2%と最も高く、次いで「男性」が46.8%、「答えたくない」が0.7%となっています。
年代別にみると、10代～60代では「女性」、70代以上では「男性」が最も高くなっています。



問2 あなたの年齢はいくつですか？（○は1つ）（令和7年11月1日現在）

「60代」が22.6%と最も高く、次いで「70代」が18.8%、「50代」が15.8%となっています。
性別にみると、男女ともに「60代」が最も高くなっています。

全体（n=730）



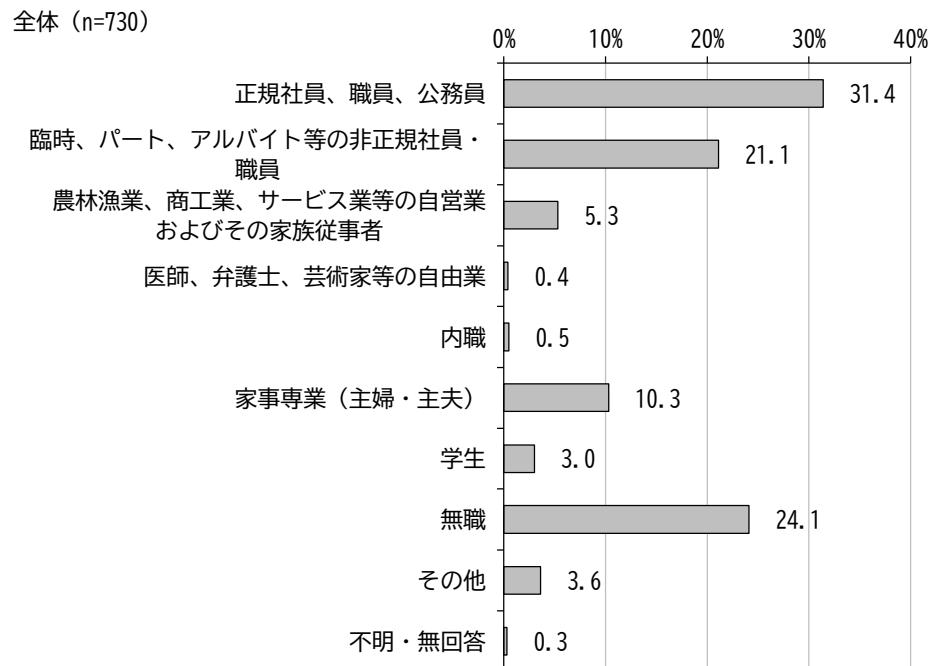
単位：％		10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代以上	不明・無回答
性別	女性（n=381）	2.1	7.6	11.5	11.5	17.1	22.0	16.8	10.5	0.8
	男性（n=342）	1.5	3.2	8.2	11.7	14.3	23.4	21.3	16.1	0.3
	答えたくない（n=5）	0.0	20.0	0.0	40.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0

問3 あなたの職業は次のどれにあたりますか？（○は1つ）

「正規社員、職員、公務員」が31.4%と最も高く、次いで「無職」が24.1%、「臨時、パート、アルバイト等の非正規社員・職員」が21.1%となっています。

性別にみると、女性では「臨時、パート、アルバイト等の非正規社員・職員」、男性では「正規社員、職員、公務員」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代では「学生」、20代～50代では「正規社員、職員、公務員」、60代では「臨時、パート、アルバイト等の非正規社員・職員」、70代以上では「無職」が最も高くなっています。



単位：%		正規社員、職員、公務員	臨時、パート、アルバイト等の非正規社員・職員	農林漁業、商工業、サービス業等の自営業およびその家族従事者	医師、弁護士、芸術家等の自由業	内職	家事専業（主婦・主夫）	学生	無職	その他	不明・無回答
性別	女性 (n=381)	24.4	29.7	4.5	0.0	0.8	19.2	3.7	14.7	2.6	0.5
	男性 (n=342)	39.5	10.8	6.4	0.9	0.3	0.3	2.3	34.8	4.7	0.0
	答えたくない (n=5)	20.0	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
年代別	10代 (n=13)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	20代 (n=41)	53.7	22.0	0.0	0.0	2.4	0.0	19.5	2.4	0.0	0.0
	30代 (n=72)	62.5	18.1	4.2	0.0	0.0	5.6	0.0	5.6	4.2	0.0
	40代 (n=87)	71.3	20.7	3.4	0.0	0.0	2.3	0.0	1.1	1.1	0.0
	50代 (n=115)	53.0	29.6	9.6	0.9	0.0	2.6	0.0	0.9	2.6	0.9
	60代 (n=165)	21.2	33.9	7.3	0.6	1.2	19.4	0.0	13.9	2.4	0.0
	70代 (n=137)	2.9	16.1	5.1	0.0	0.7	16.1	0.0	51.1	8.0	0.0
	80歳以上 (n=96)	0.0	1.0	3.1	1.0	0.0	12.5	0.0	78.1	4.2	0.0

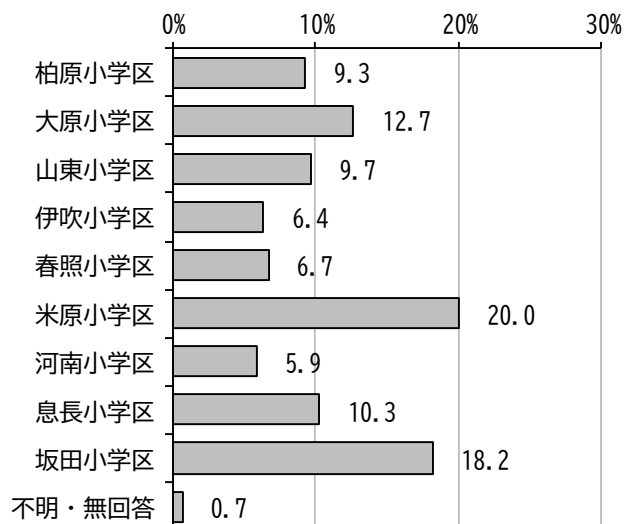
問4 あなたのお住まいの地域はどちらですか？（○は1つ）

「米原小学区」が20.0%と最も高く、次いで「坂田小学区」が18.2%、「大原小学区」が12.7%となっています。

性別にみると、男女ともに「米原小学区」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代・50代・70代では「坂田小学区」、60代では「大原小学区」、その他の年代では「米原小学区」が最も高くなっています。

全体（n=730）



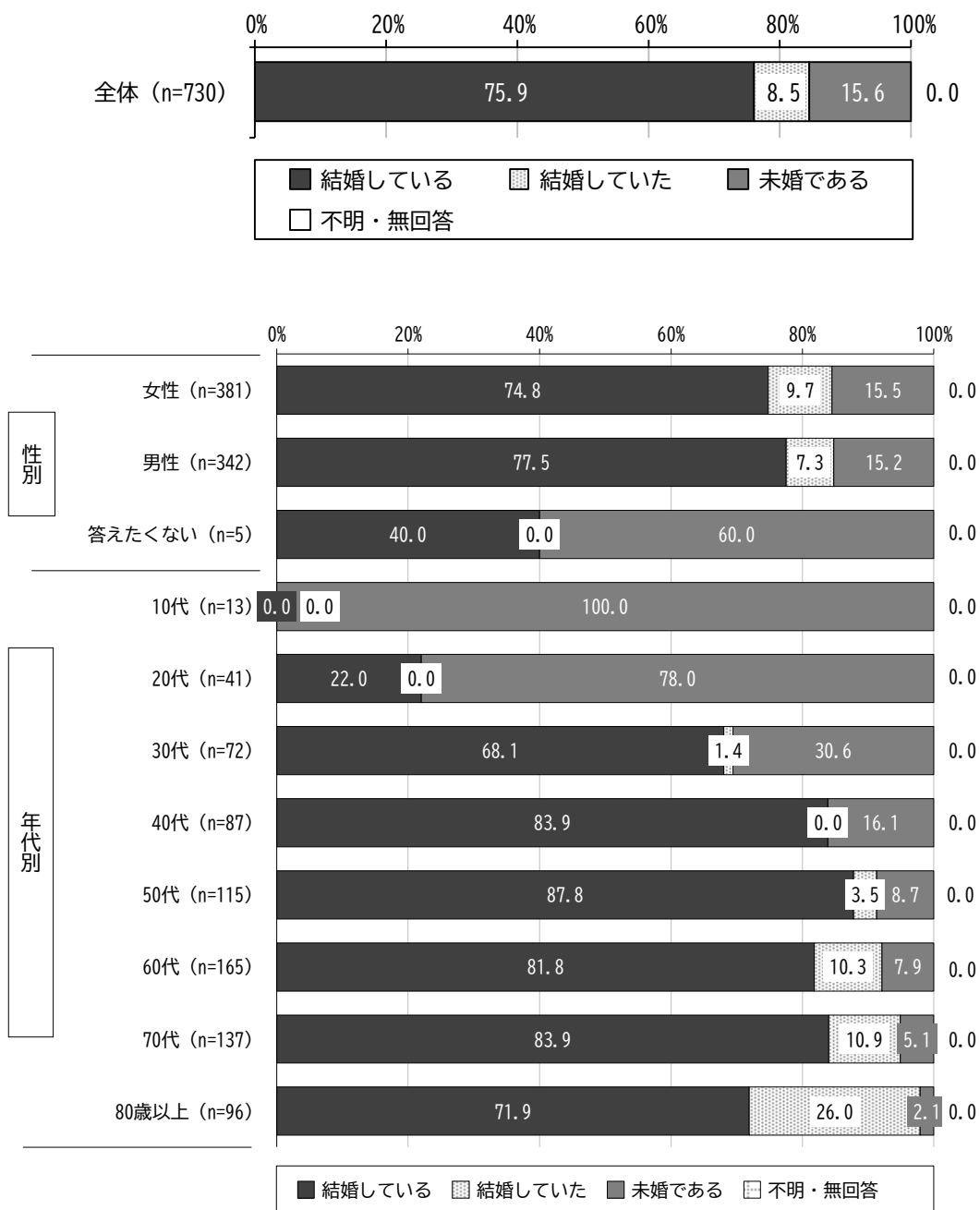
単位：%		柏原小学区	大原小学区	山東小学区	伊吹小学区	春照小学区	米原小学区	河南小学区	息長小学区	坂田小学区	不明・無回答
性別	女性（n=381）	8.7	13.9	11.3	5.8	6.0	19.9	4.5	9.7	19.2	1.0
	男性（n=342）	9.9	11.1	8.2	7.0	7.6	20.2	7.6	10.8	17.5	0.0
	答えたくない（n=5）	20.0	40.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0
年代別	10代（n=13）	0.0	7.7	0.0	7.7	7.7	23.1	7.7	7.7	38.5	0.0
	20代（n=41）	7.3	17.1	7.3	2.4	7.3	31.7	2.4	12.2	9.8	2.4
	30代（n=72）	5.6	12.5	4.2	5.6	6.9	29.2	8.3	5.6	22.2	0.0
	40代（n=87）	3.4	11.5	5.7	9.2	9.2	25.3	3.4	8.0	23.0	1.1
	50代（n=115）	9.6	13.0	13.0	6.1	7.0	17.4	4.3	10.4	19.1	0.0
	60代（n=165）	13.3	17.6	10.3	6.1	7.9	13.3	6.1	10.9	14.5	0.0
	70代（n=137）	11.7	12.4	10.2	6.6	5.8	15.3	6.6	13.1	17.5	0.7
	80歳以上（n=96）	9.4	5.2	14.6	7.3	3.1	24.0	8.3	9.4	17.7	1.0

問5 あなたは現在、結婚（事実婚等を含む。）していますか？（○は1つ）

「結婚している」が75.9%と最も高く、次いで「未婚である」が15.6%、「結婚していた」が8.5%となっています。

性別にみると、男女ともに「結婚している」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代・20代では「未婚である」、30代以上では「結婚している」が最も高くなっています。



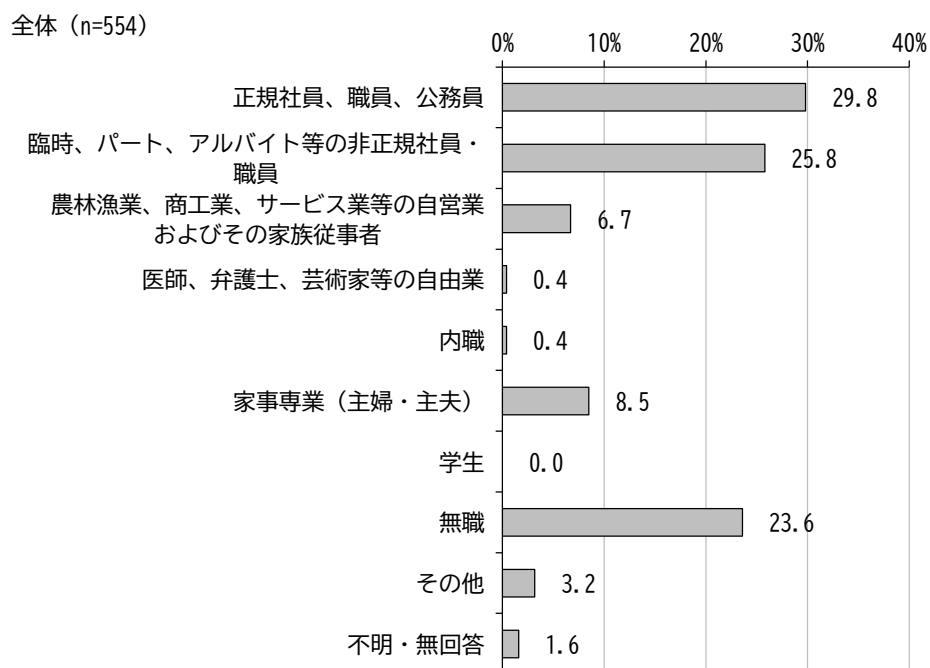
問5で「結婚している」と回答された方

問6 配偶者（パートナー）の主な職業は次のどれにあたりますか？（○は1つ）

「正規社員、職員、公務員」が29.8%と最も高く、次いで「臨時、パート、アルバイト等の非正規社員・職員」が25.8%、「無職」が23.6%となっています。

性別にみると、女性では「正規社員、職員、公務員」、男性では「臨時、パート、アルバイト等の非正規社員・職員」が最も高くなっています。

年代別にみると、30代～50代では「正規社員、職員、公務員」、60代では「臨時、パート、アルバイト等の非正規社員・職員」、70代以上では「無職」が最も高くなっています。



単位：%		正規社員、職員、公務員	臨時、パート、アルバイト等の非正規社員・職員	農林漁業、商工業、サービス業等の自営業およびその家族従事者	医師、弁護士、芸術家等の自由業	内職	家事専業（主婦・主夫）	学生	無職	その他	不明・無回答
性別	女性 (n=285)	43.5	13.3	11.6	0.7	0.0	2.1	0.0	22.5	4.6	1.8
	男性 (n=265)	14.3	39.6	1.5	0.0	0.8	15.1	0.0	25.3	1.9	1.5
	答えたくない (n=2)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
年代別	20代 (n=9)	77.8	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30代 (n=49)	75.5	14.3	4.1	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0	2.0
	40代 (n=73)	61.6	20.5	5.5	0.0	2.7	8.2	0.0	1.4	0.0	0.0
	50代 (n=101)	48.5	30.7	10.9	1.0	0.0	4.0	0.0	4.0	1.0	0.0
	60代 (n=135)	17.0	43.0	9.6	0.0	0.0	9.6	0.0	17.8	1.5	1.5
	70代 (n=115)	2.6	23.5	3.5	0.0	0.0	8.7	0.0	53.0	7.0	1.7
	80代以上 (n=69)	1.4	4.3	2.9	0.0	0.0	20.3	0.0	56.5	8.7	5.8

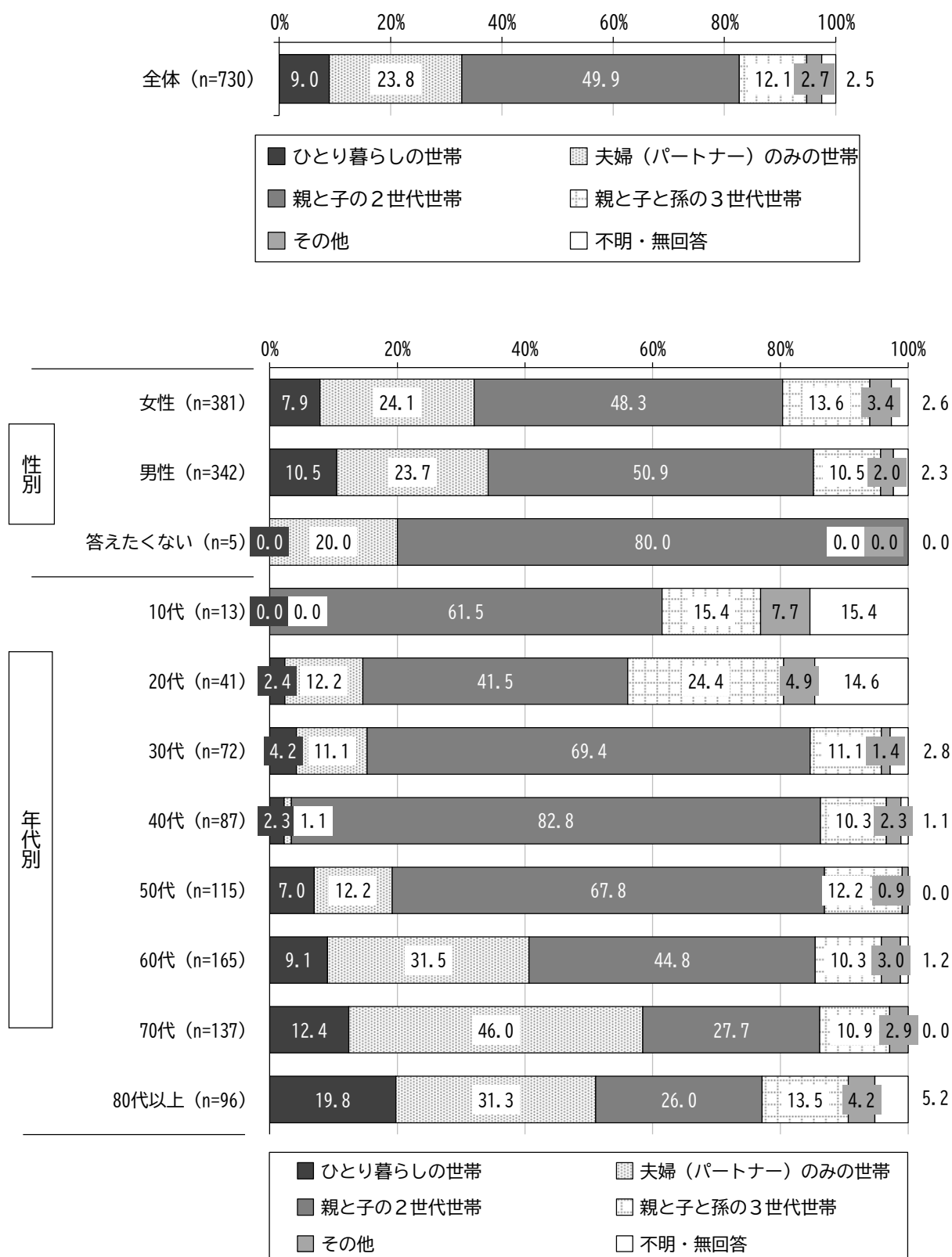
※10代は n=0 のため省略。

問7 あなたの家族構成はどのようになっていますか？（○は1つ）

「親と子の2世代世帯」が49.9%と最も高く、次いで「夫婦（パートナー）のみの世帯」が23.8%、「親と子と孫の3世代世帯」が12.1%となっています。

性別にみると、男女ともに「親と子の2世代世帯」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代～60代では「親と子の2世代世帯」、70代以上では「夫婦（パートナー）のみの世帯」が最も高くなっています。

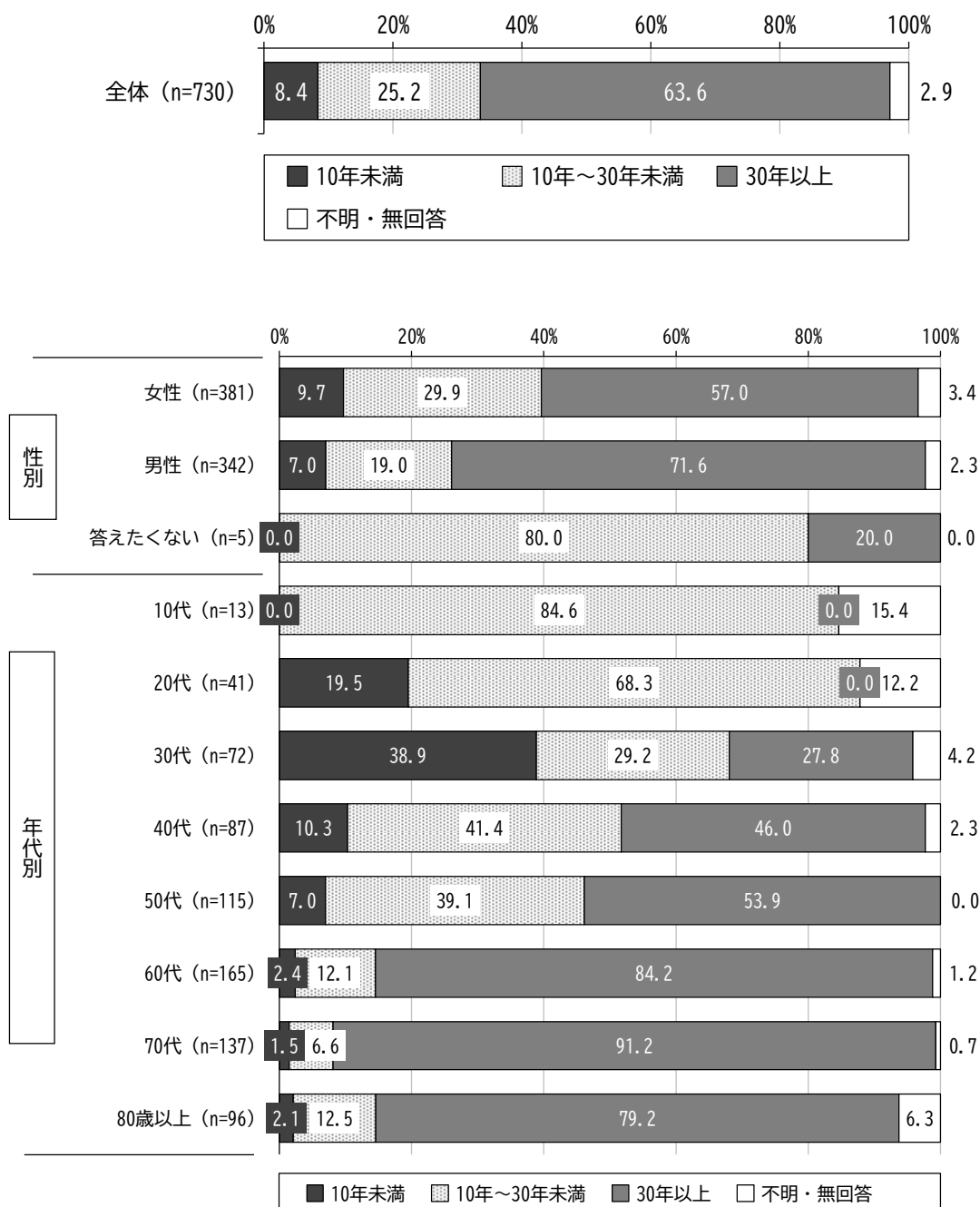


問8 あなたの米原市でのお住まいは通算何年ですか？（○は1つ）

「30年以上」が63.6%と最も高く、次いで「10年～30年未満」が25.2%、「10年未満」が8.4%となっています。

性別にみると、男女ともに「30年以上」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代・20代では「10年～30年未満」、30代では「10年未満」、40代以上では「30年以上」が最も高くなっています。



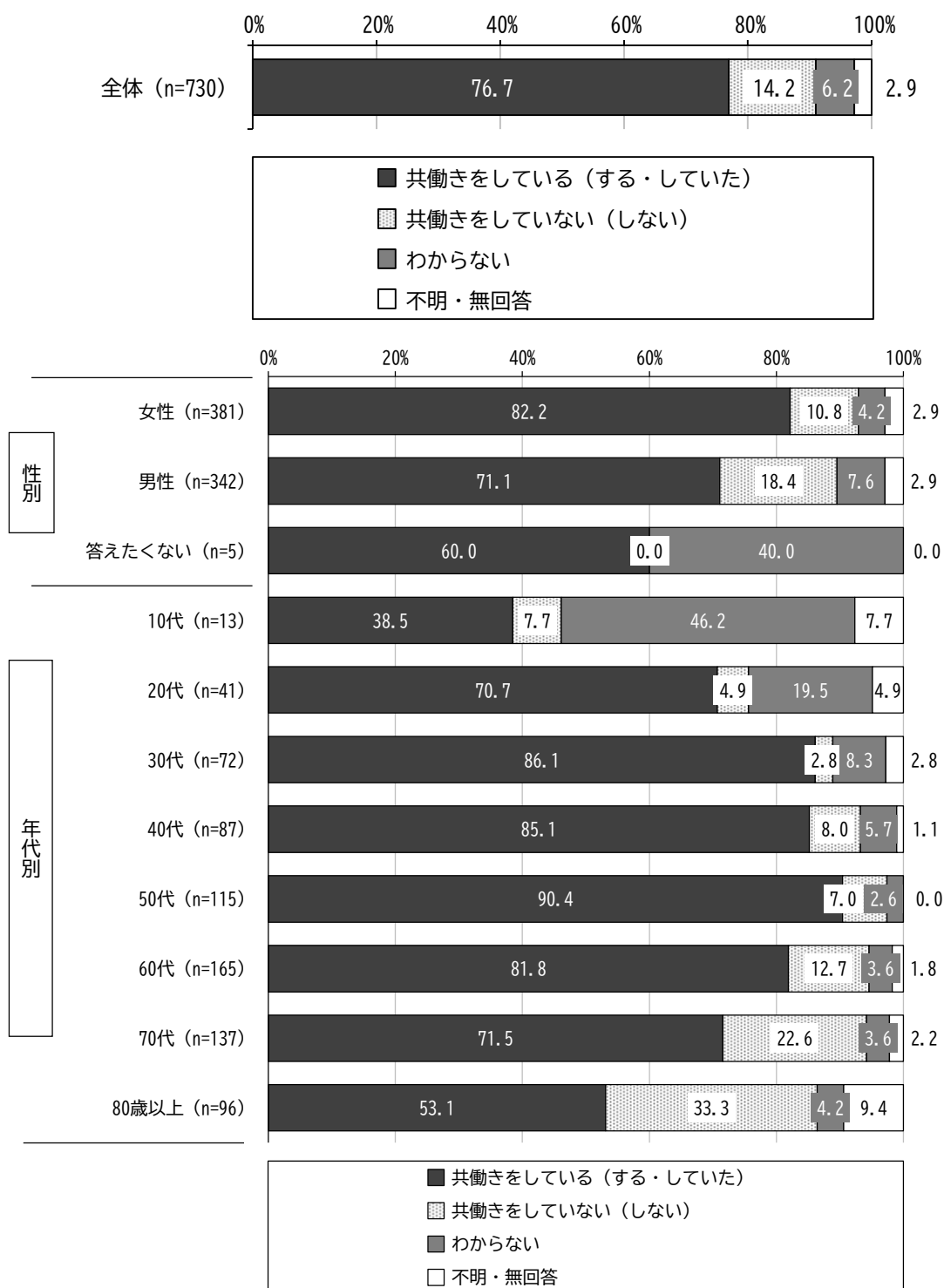
2 家庭生活について

問9 あなたは、共働きをしていますか？または、していましたか？未婚の方は、配偶者（パートナー）と一緒にになったら共働きをしたいと思いますか？（○は1つ）

「共働きをしている（する・していた）」が76.7%と最も高く、次いで「共働きをしていない（しない）」が14.2%、「わからない」が6.2%となっています。

性別にみると、男女ともに「共働きをしている（する・していた）」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代では「わからない」、20代以上では「共働きをしている（する・していた）」が最も高くなっています。

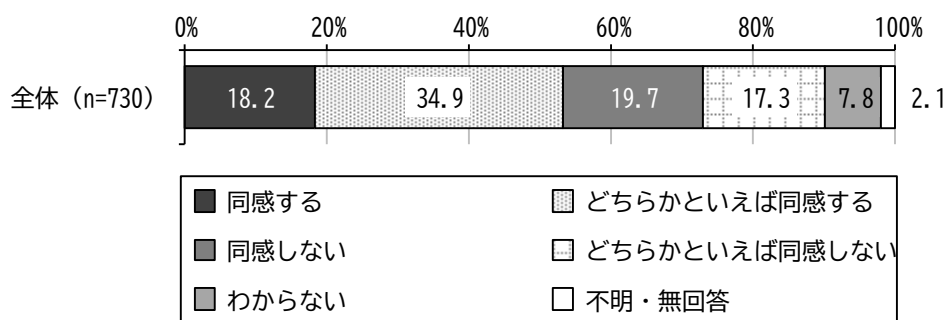


問 10 日常的な家庭の仕事について性別によって役割の分担があるといった考え方がありますが、あなたはこの考え方に同感しますか。(○は1つ)

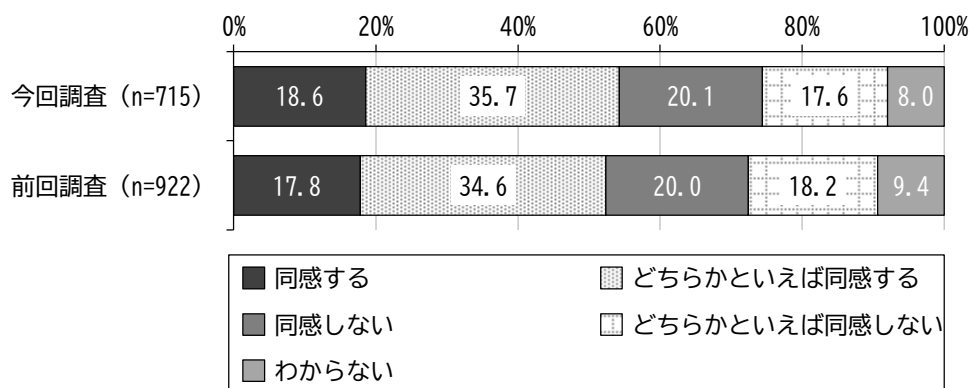
「どちらかといえば同感する」が34.9%と最も高く、次いで「同感しない」が19.7%、「同感する」が18.2%となっています。

性別にみると、男女ともに「どちらかといえば同感する」が最も高くなっています。

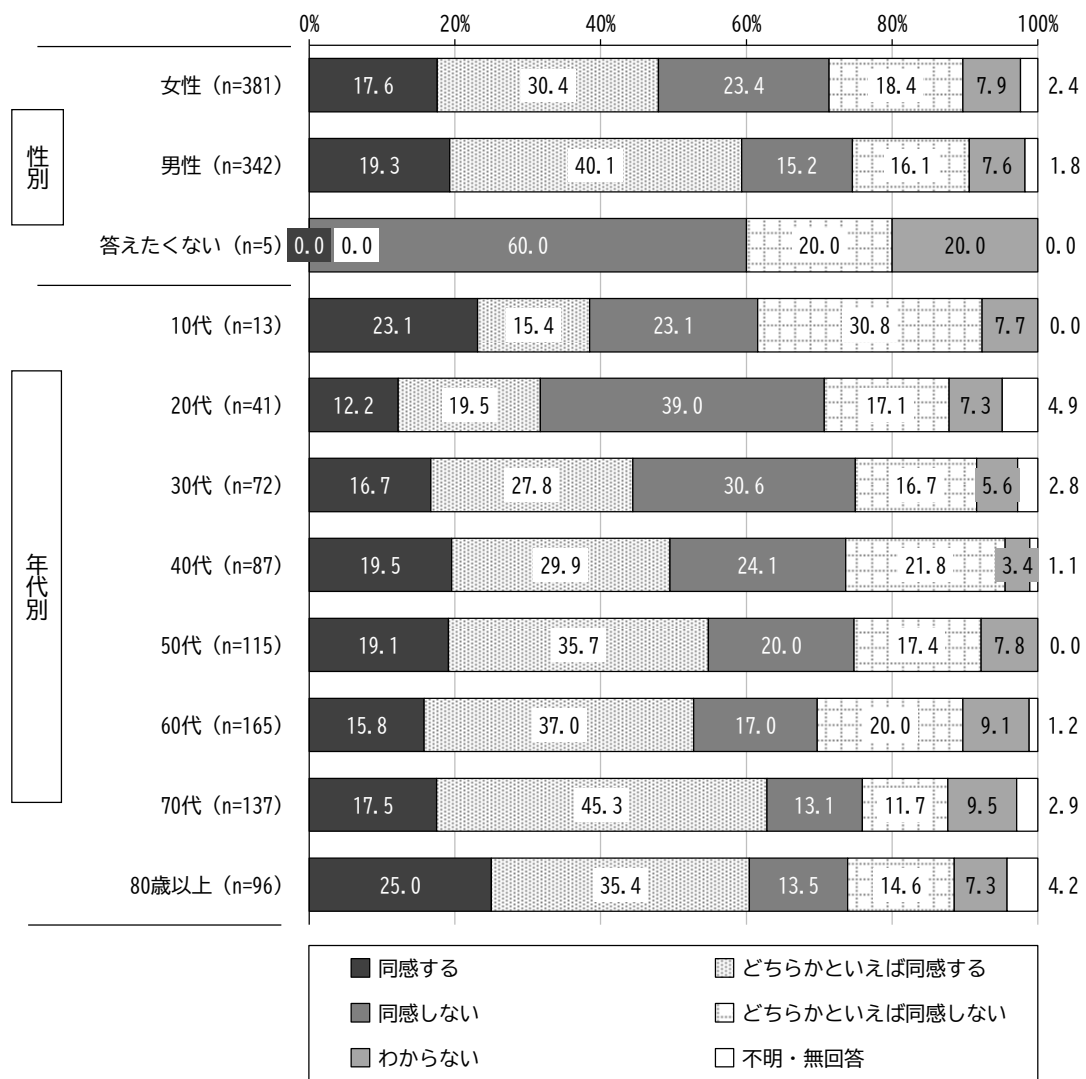
年代別にみると、10代では「どちらかといえば同感しない」、20代・30代では「同感しない」、40代以上では「どちらかといえば同感する」が最も高くなっています。



【参考：前回調査との比較】



※不明・無回答を除く

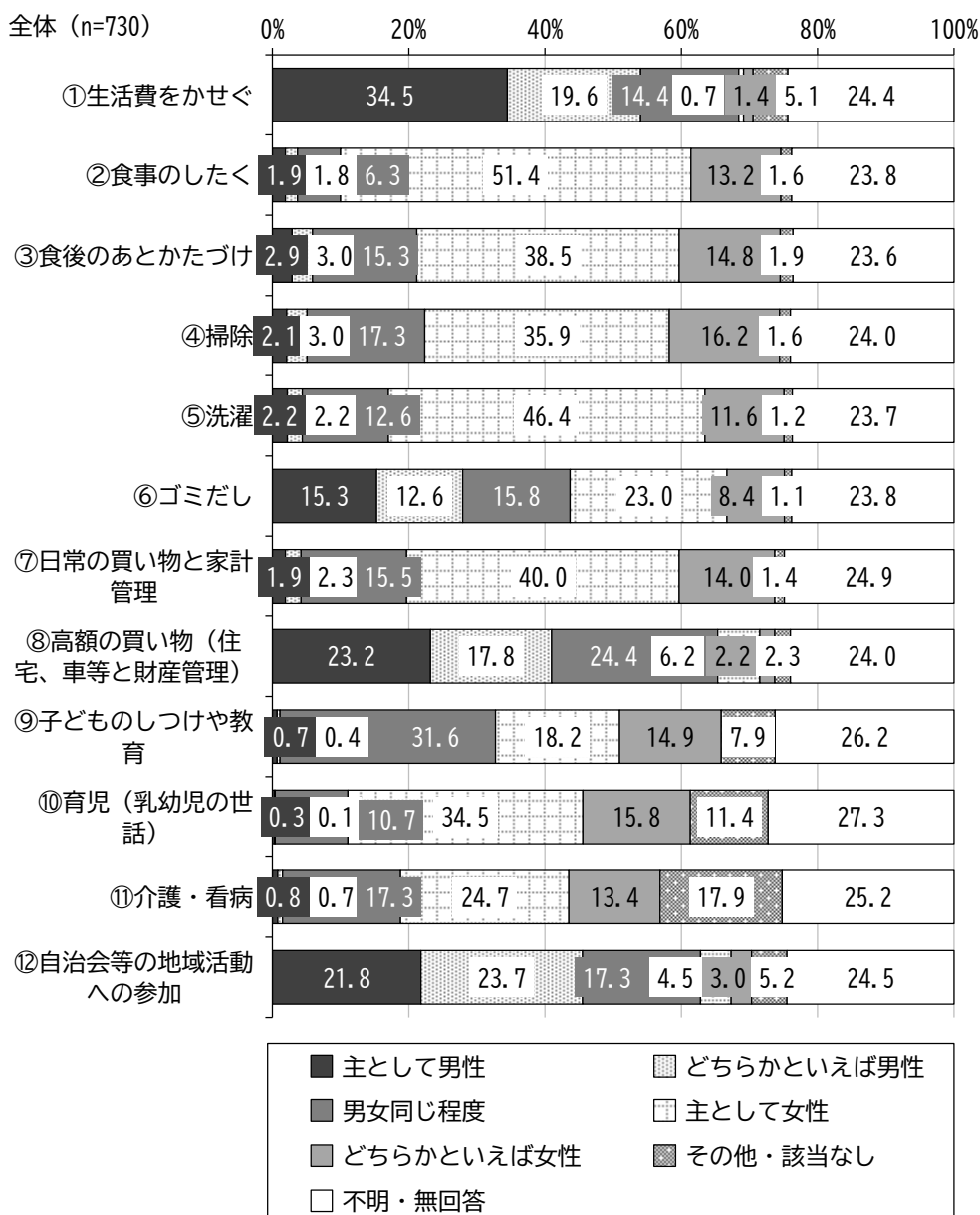


配偶者（パートナー）と同居されている方

問 11（１）あなたのご家庭では、次のようなことを実際に主としてどちらがされていますか？

（○は１つずつ）

〔①生活費を稼ぐ〕では「主として男性」、〔②食事のしたく〕～〔⑦日常の買い物と家計管理〕、〔⑩育児（乳幼児の世話）〕〔⑪介護・看病〕では「主として女性」、〔⑧高額の買い物（住宅、車等と財産管理）〕〔⑨子どものしつけや教育〕では「男女同じ程度」、〔⑫自治会等の地域活動への参加〕では「どちらかといえば男性」が最も高くなっています。

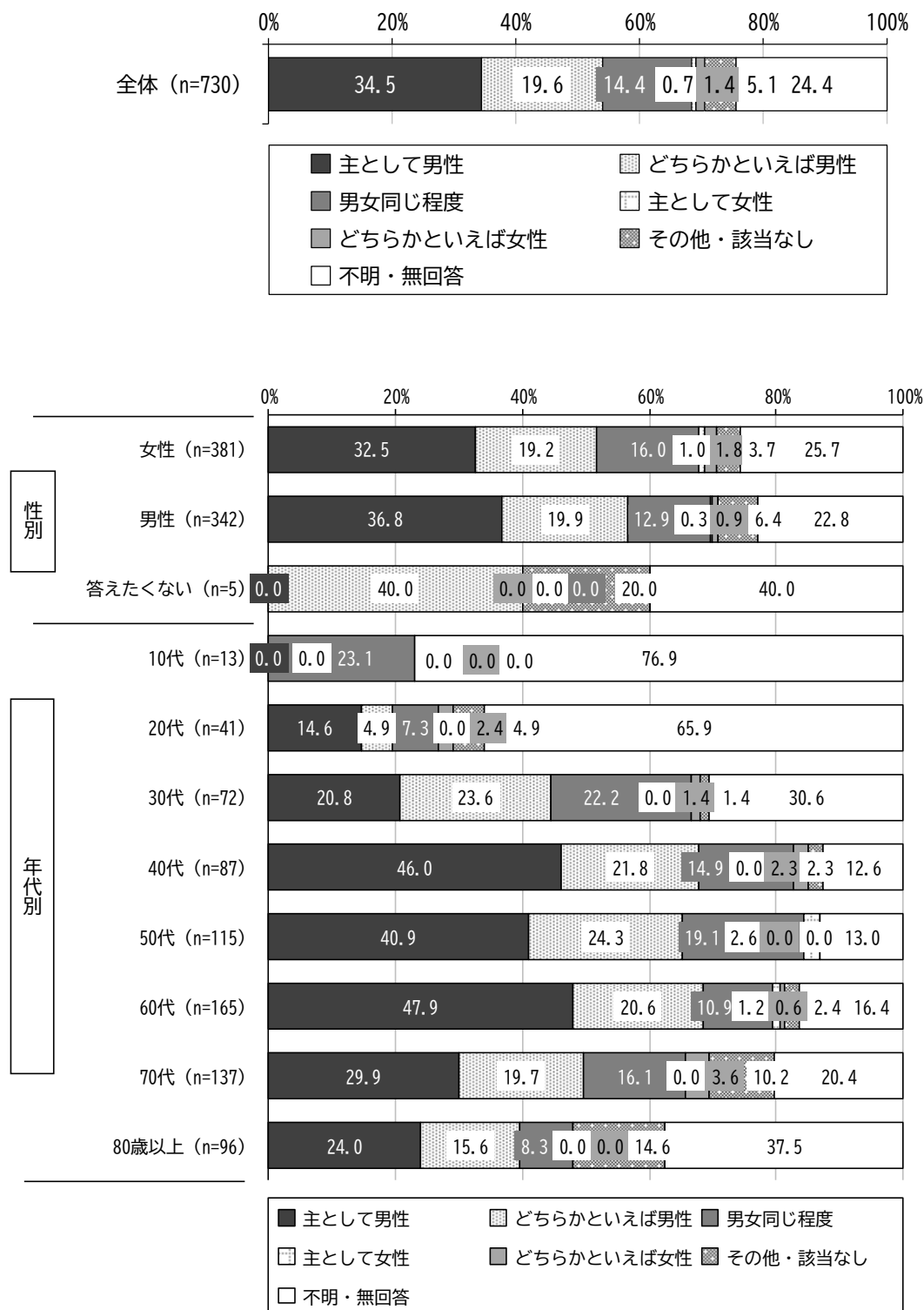


①生活費をかせぐ

「主として男性」が34.5%と最も高く、次いで「どちらかといえば男性」が19.6%、「男女同じ程度」が14.4%となっています。

性別にみると、男女ともに「主として男性」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代では「男女同じ程度」、30代では「どちらかといえば男性」、その他の年代では「主として男性」が最も高くなっています。

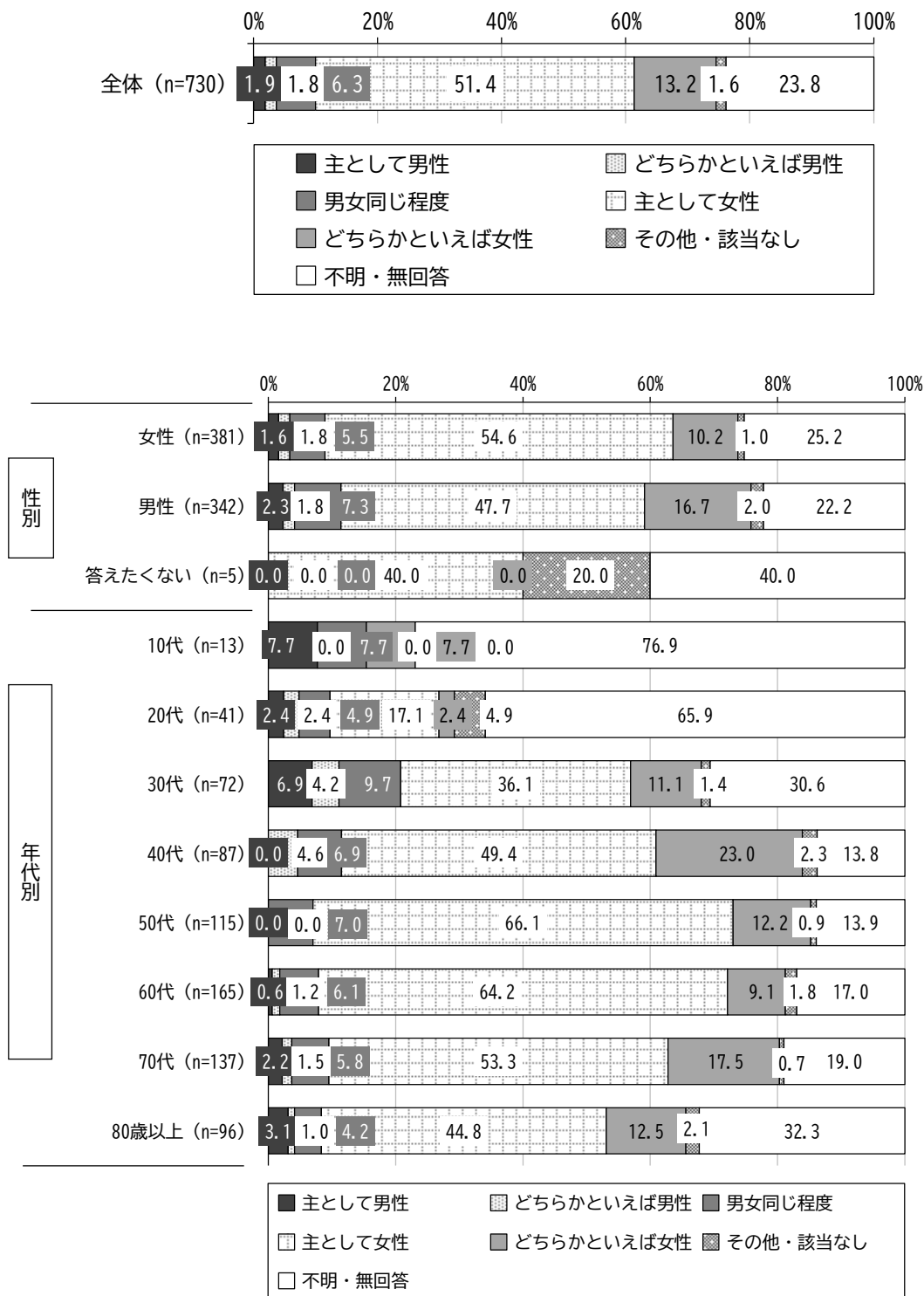


②食事のしたく

「主として女性」が51.4%と最も高く、次いで「どちらかといえば女性」が13.2%、「男女同じ程度」が6.3%となっています。

性別にみると、男女ともに「主として女性」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代では「主として男性」「男女同じ程度」「どちらかといえば女性」、20代以上では「主として女性」が最も高くなっています。

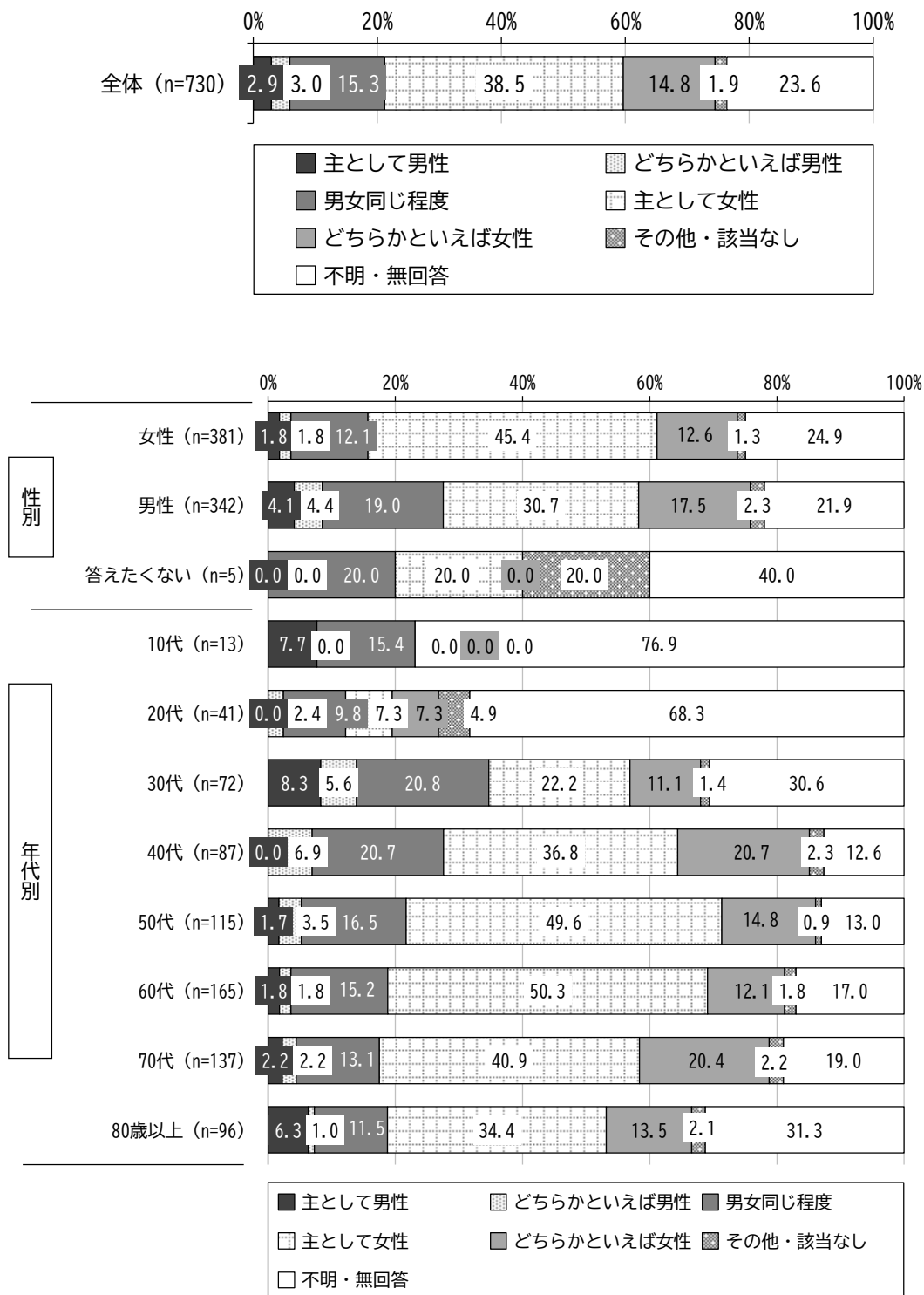


③食後のあとかたづけ

「主として女性」が38.5%と最も高く、次いで「男女同じ程度」が15.3%、「どちらかといえば女性」が14.8%となっています。

性別にみると、男女ともに「主として女性」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代・20代では「男女同じ程度」、30代以上では「主として女性」が最も高くなっています。

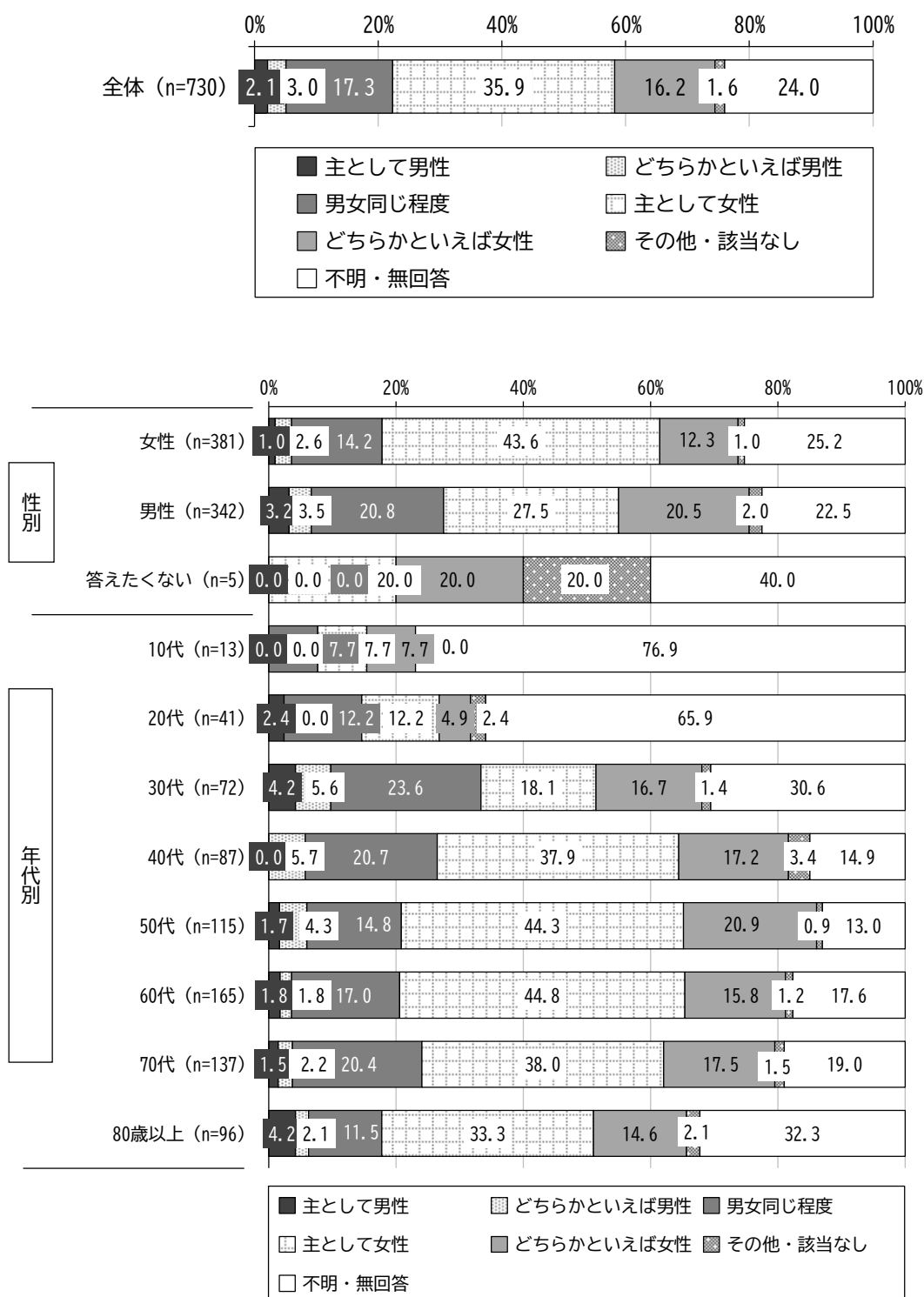


④掃除

「主として女性」が35.9%と最も高く、次いで「男女同じ程度」が17.3%、「どちらかといえば女性」が16.2%となっています。

性別にみると、男女ともに「主として女性」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代では「男女同じ程度」「主として女性」「どちらかといえば女性」、20代では「男女同じ程度」「主として女性」、30代では「男女同じ程度」、40代以上では「主として女性」が最も高くなっています。

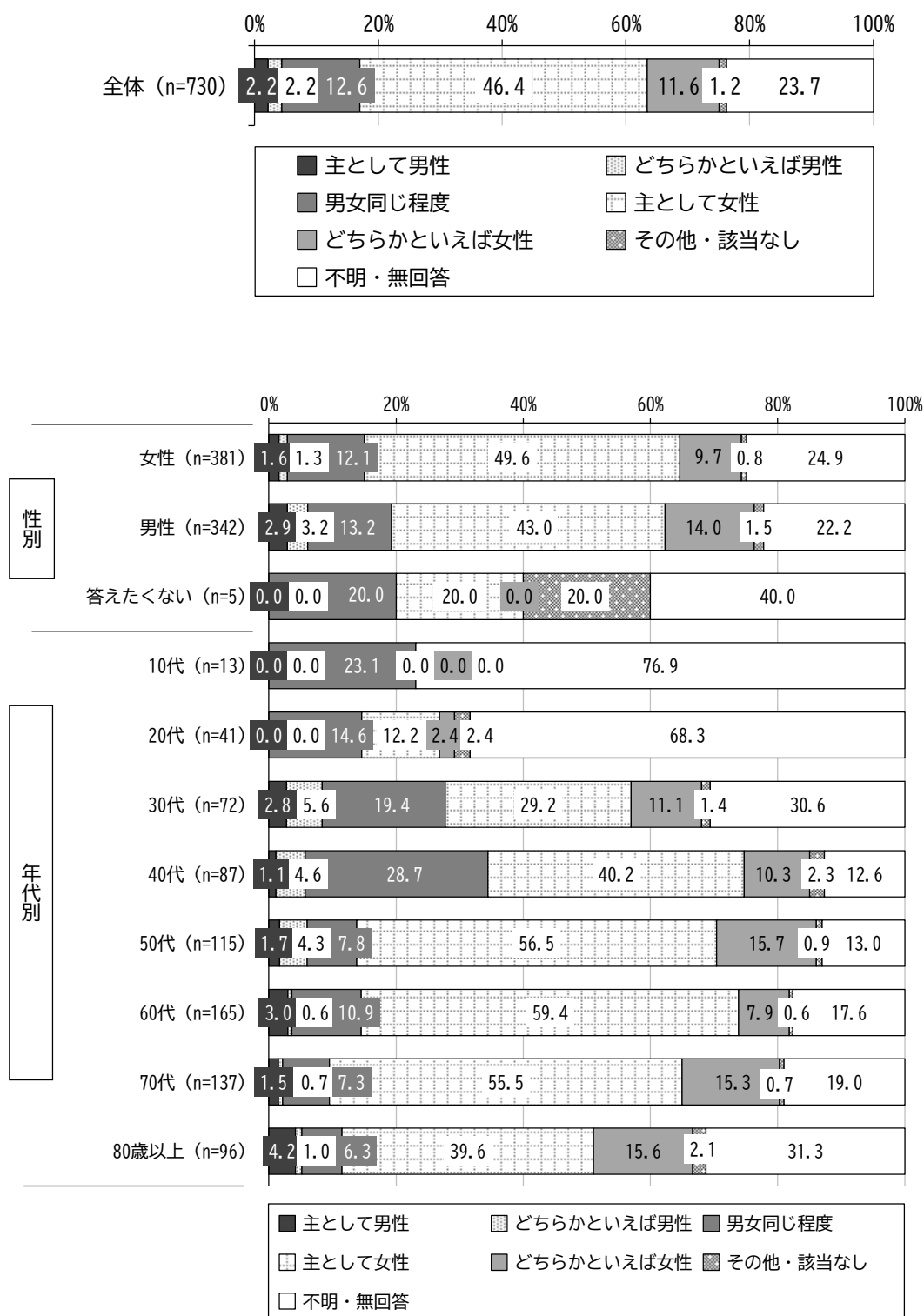


⑤洗濯

「主として女性」が46.4%と最も高く、次いで「男女同じ程度」が12.6%、「どちらかといえば女性」が11.6%となっています。

性別にみると、男女ともに「主として女性」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代・20代では「男女同じ程度」、30代以上では「主として女性」が最も高くなっています。

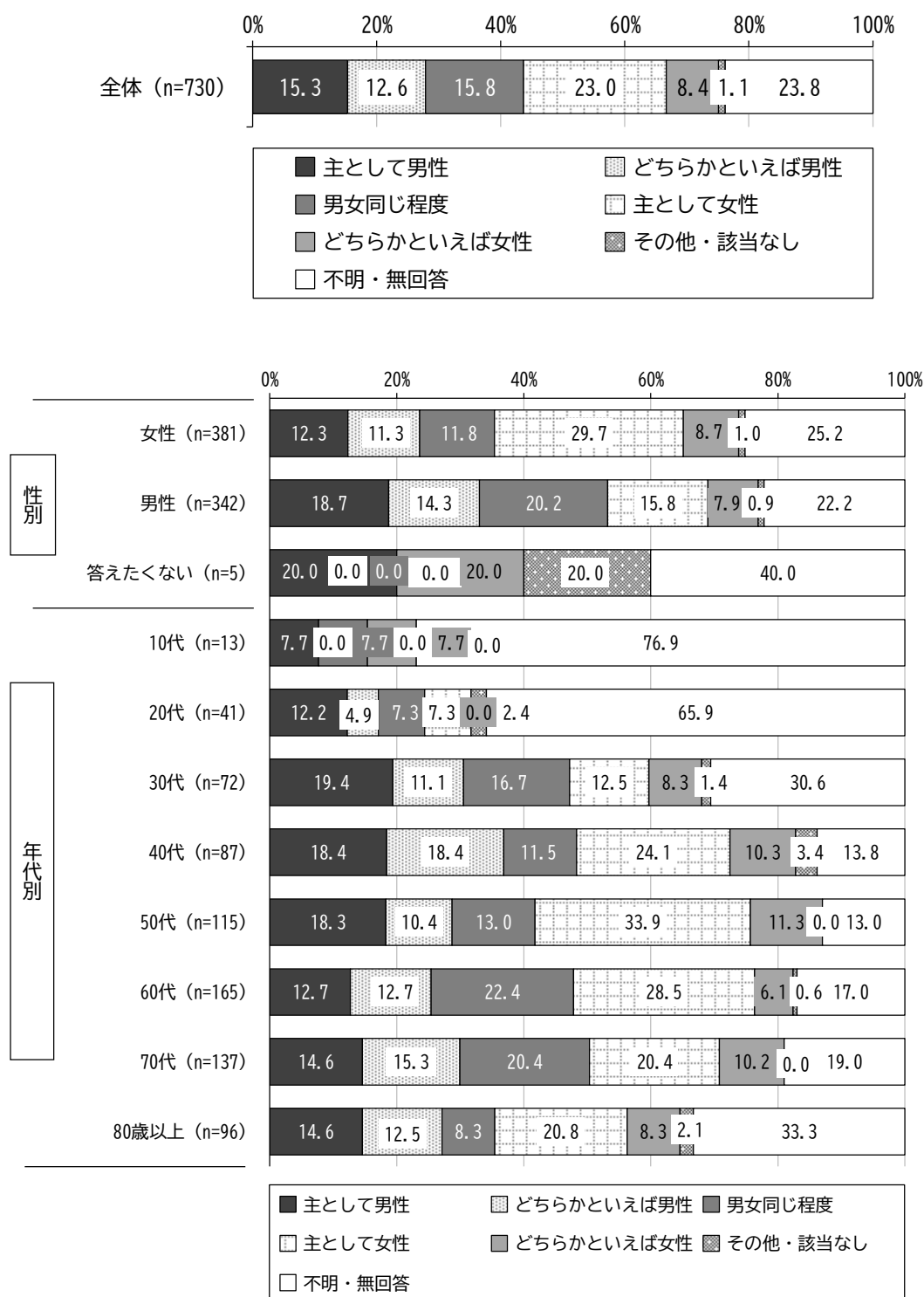


⑥ゴミだし

「主として女性」が23.0%と最も高く、次いで「男女同じ程度」が15.8%、「主として男性」が15.3%となっています。

性別にみると、女性では「主として女性」、男性では「男女同じ程度」が最も多くなっています。

年代別にみると、10代では「主として男性」「男女同じ程度」「どちらかといえば女性」、20代・30代では「主として男性」、70代では「男女同じ程度」「主として女性」、その他の年代では「主として女性」が最も高くなっています。

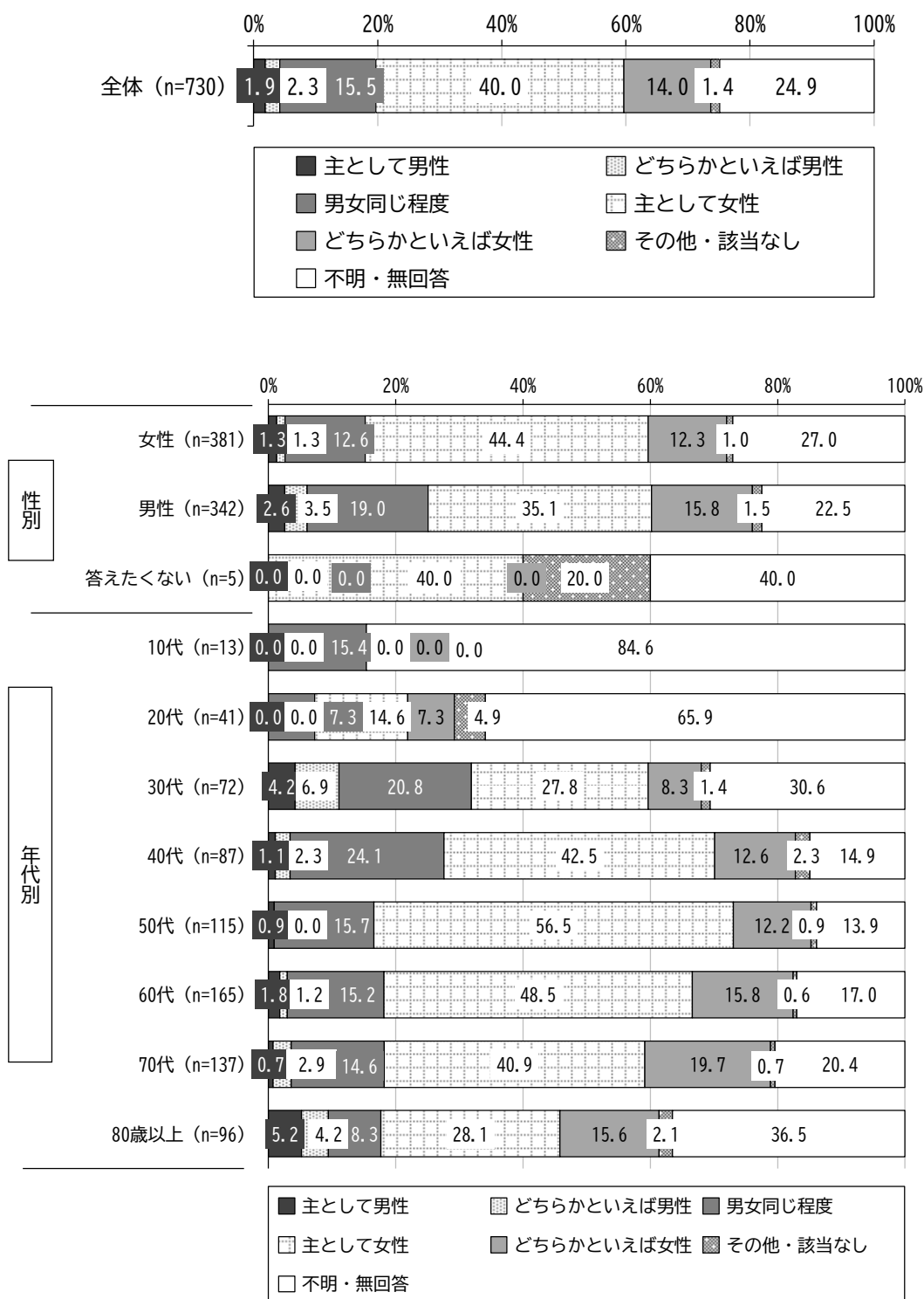


⑦日常の買い物と家計管理

「主として女性」が40.0%と最も高く、次いで「男女同じ程度」が15.5%、「どちらかといえば女性」が14.0%となっています。

性別にみると、男女ともに「主として女性」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代では「男女同じ程度」、20代以上では「主として女性」が最も高くなっています。

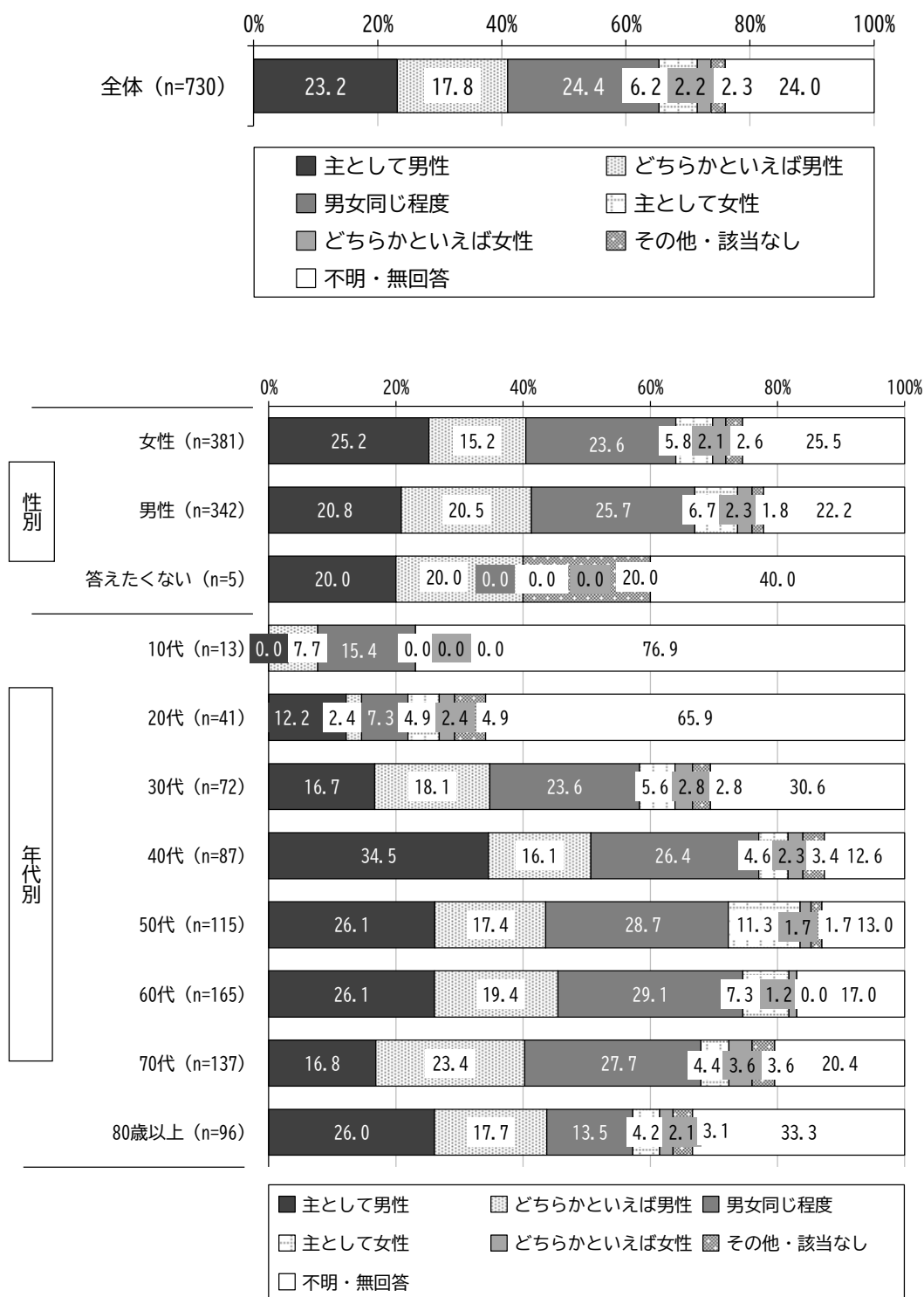


⑧高額の買い物（住宅、車等と財産管理）

「男女同じ程度」が24.4%と最も高く、次いで「主として男性」が23.2%、「どちらかといえば男性」が17.8%となっています。

性別にみると、女性では「主として男性」、男性では「男女同じ程度」が最も高くなっています。

年代別にみると、20代・40代・80歳以上では「主として男性」、その他の年代では「男女同じ程度」が最も高くなっています。

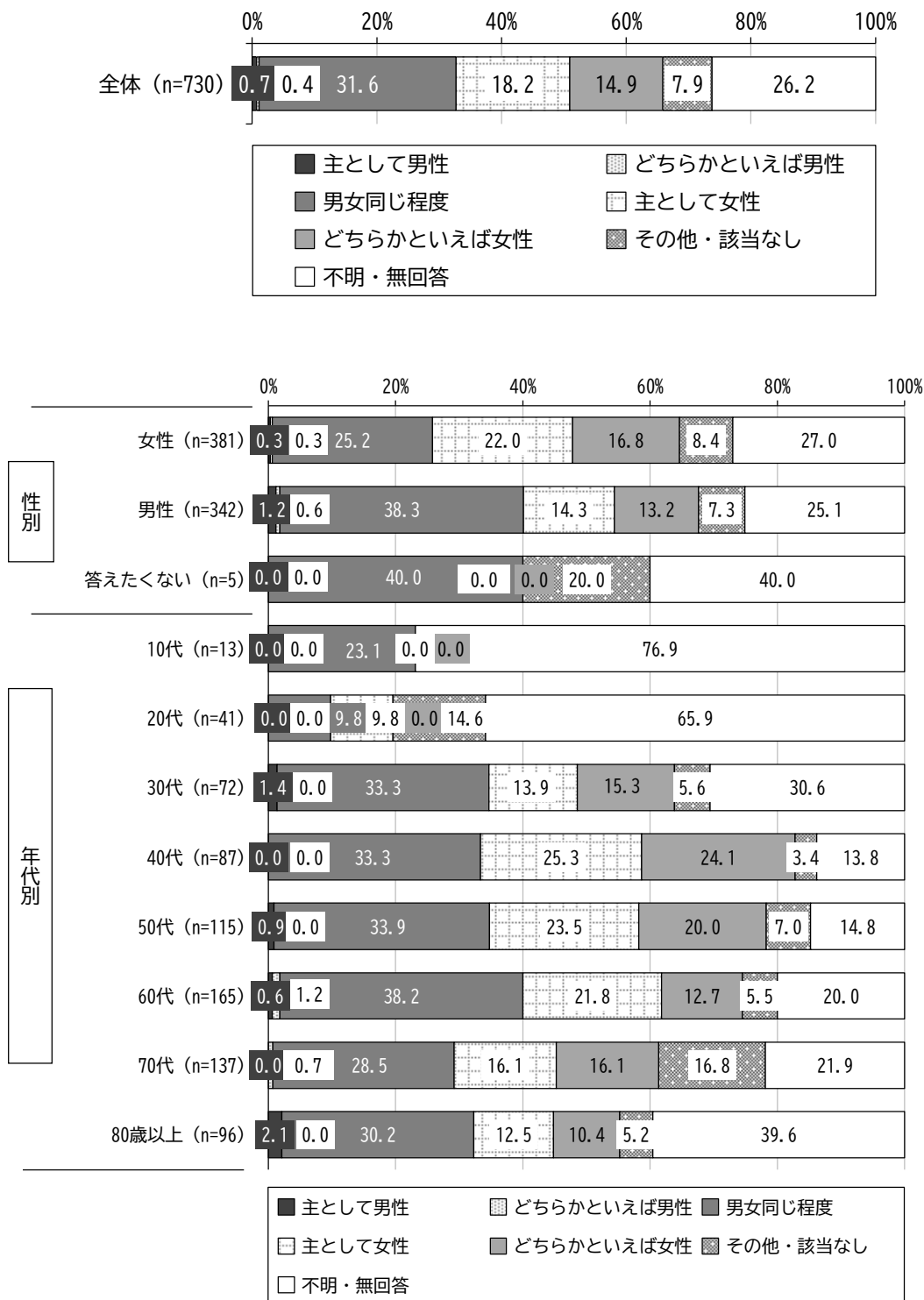


⑨子どものしつけや教育

「男女同じ程度」が31.6%と最も高く、次いで「主として女性」が18.2%、「どちらかといえば女性」が14.9%となっています。

性別にみると、男女ともに「男女同じ程度」が最も高くなっています。

年代別にみると、20代では「その他・該当なし」、その他の年代では「男女同じ程度」が最も高くなっています。

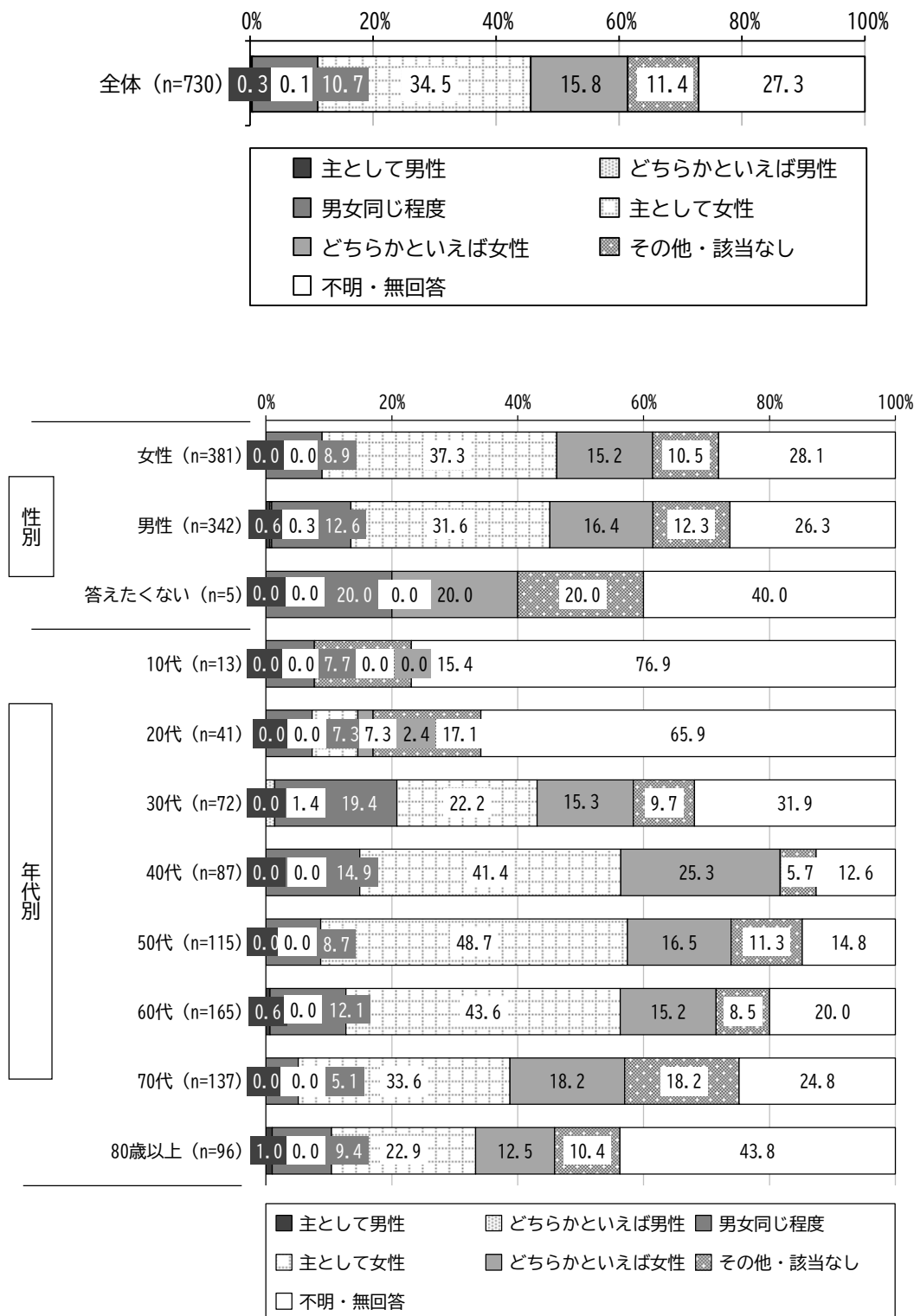


⑩育児（乳幼児の世話）

「主として女性」が34.5%と最も高く、次いで「どちらかといえば女性」が15.8%、「その他・該当なし」が11.4%となっています。

性別にみると、男女ともに「主として女性」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代・20代では「その他・該当なし」、30代以上では「主として女性」が最も高くなっています。

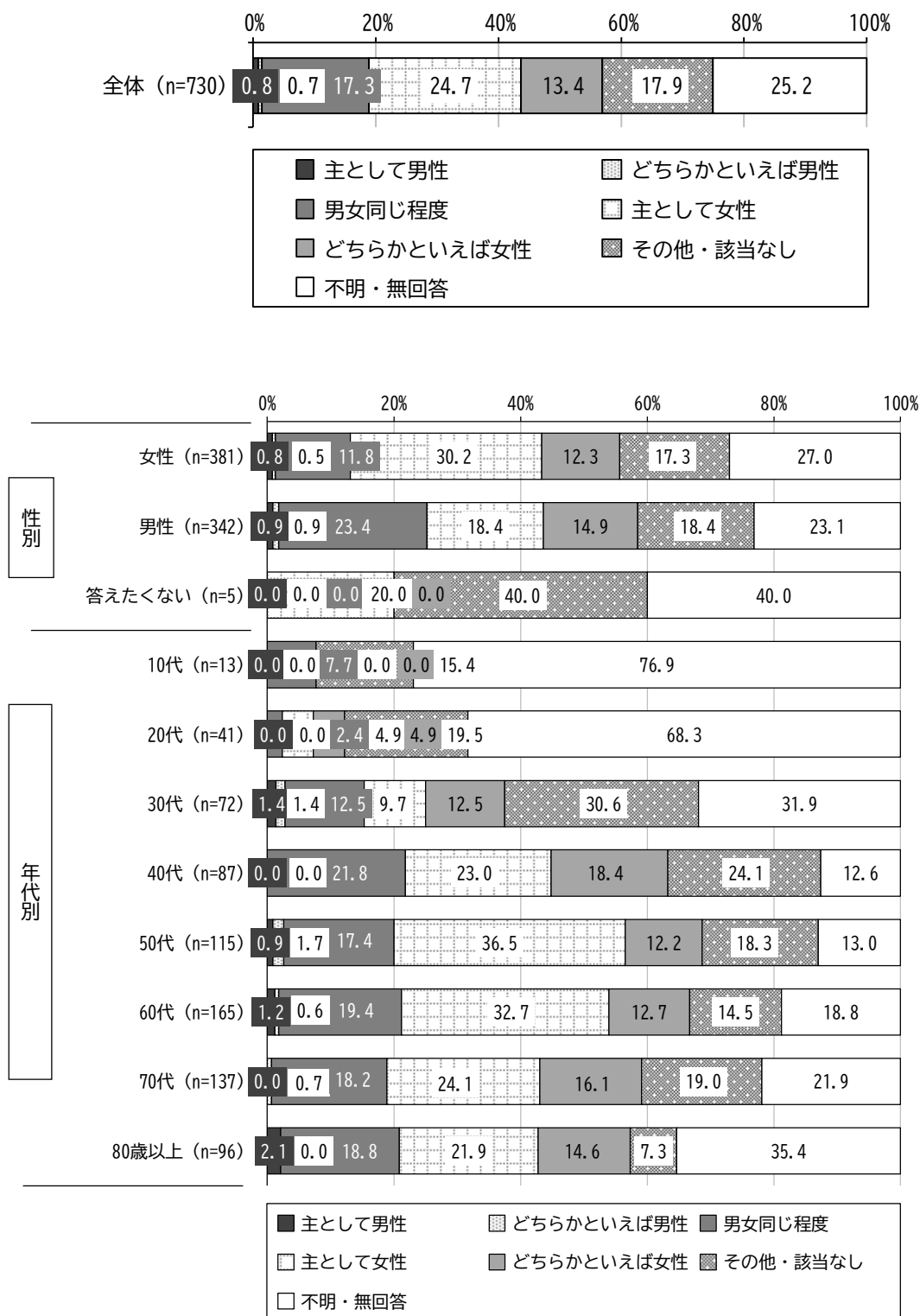


⑪介護・看病

「主として女性」が24.7%と最も高く、次いで「その他・該当なし」が17.9%、「男女同じ程度」が17.3%となっています。

性別にみると、女性では「主として女性」、男性では「男女同じ程度」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代～40代では「その他・該当なし」、50代以上では「主として女性」が最も高くなっています。

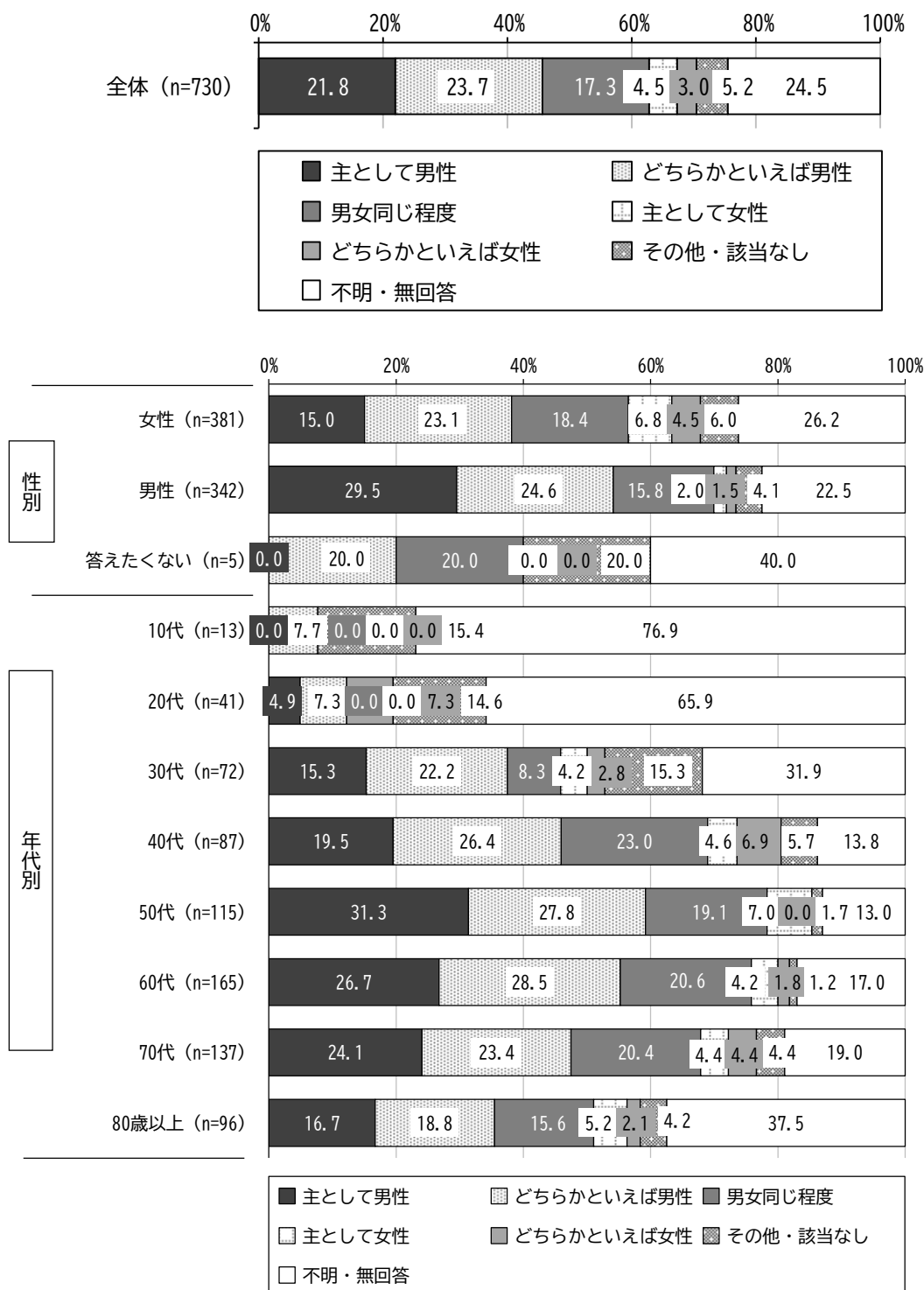


⑫自治会等の地域活動への参加

「どちらかといえば男性」が23.7%と最も高く、次いで「主として男性」が21.8%、「男女同じ程度」が17.3%となっています。

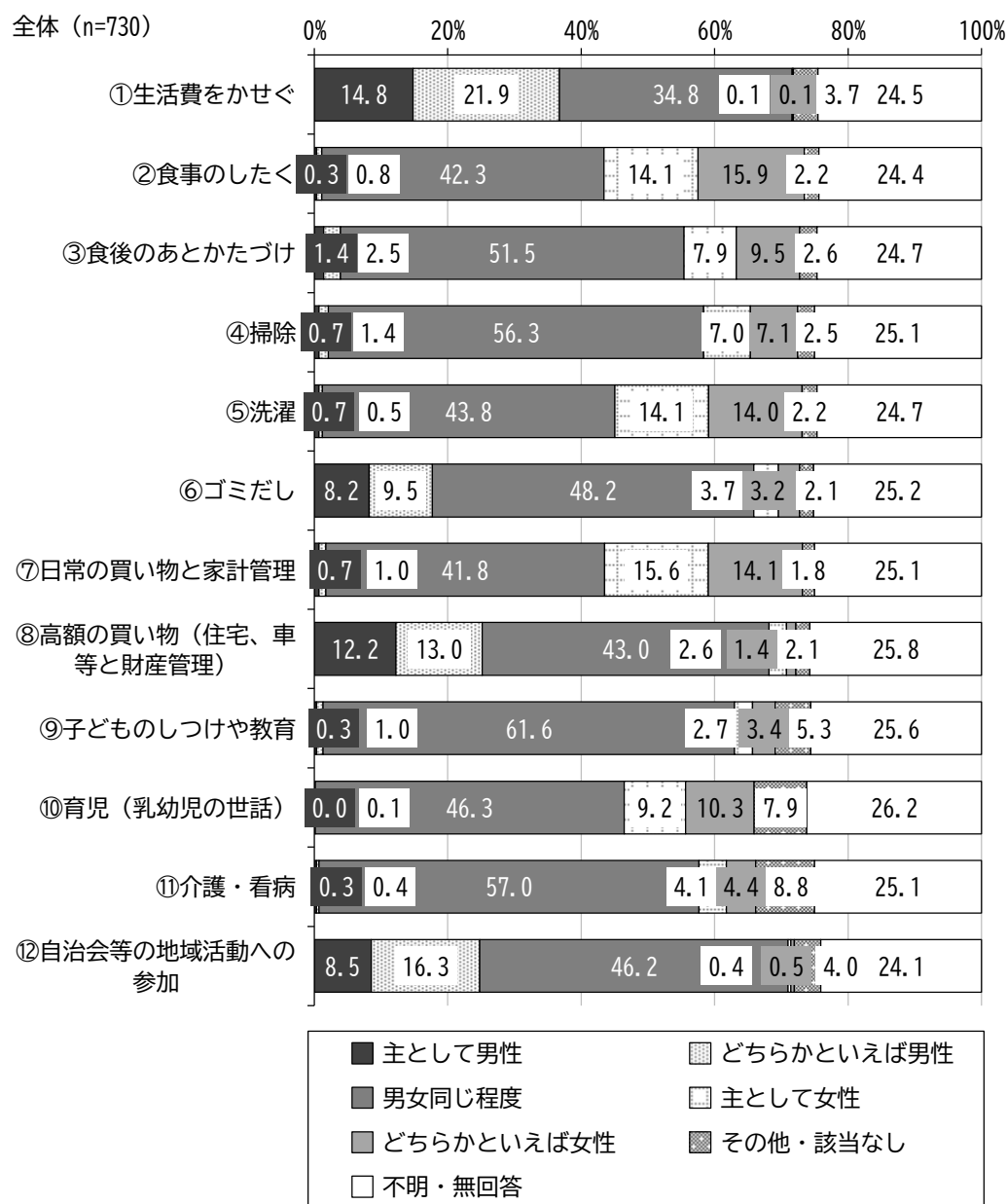
性別にみると、女性では「どちらかといえば男性」、男性では「主として男性」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代・20代では「その他・該当なし」、50代・70代では「主として男性」、その他の年代では「どちらかといえば男性」が最も高くなっています。



(2) また、理想はどうされたいですか？（○は1つずつ）

〔①生活費を稼ぐ〕～〔⑫自治会等の地域活動への参加〕のすべての項目で、「男女同じ程度」が最も高くなっています。

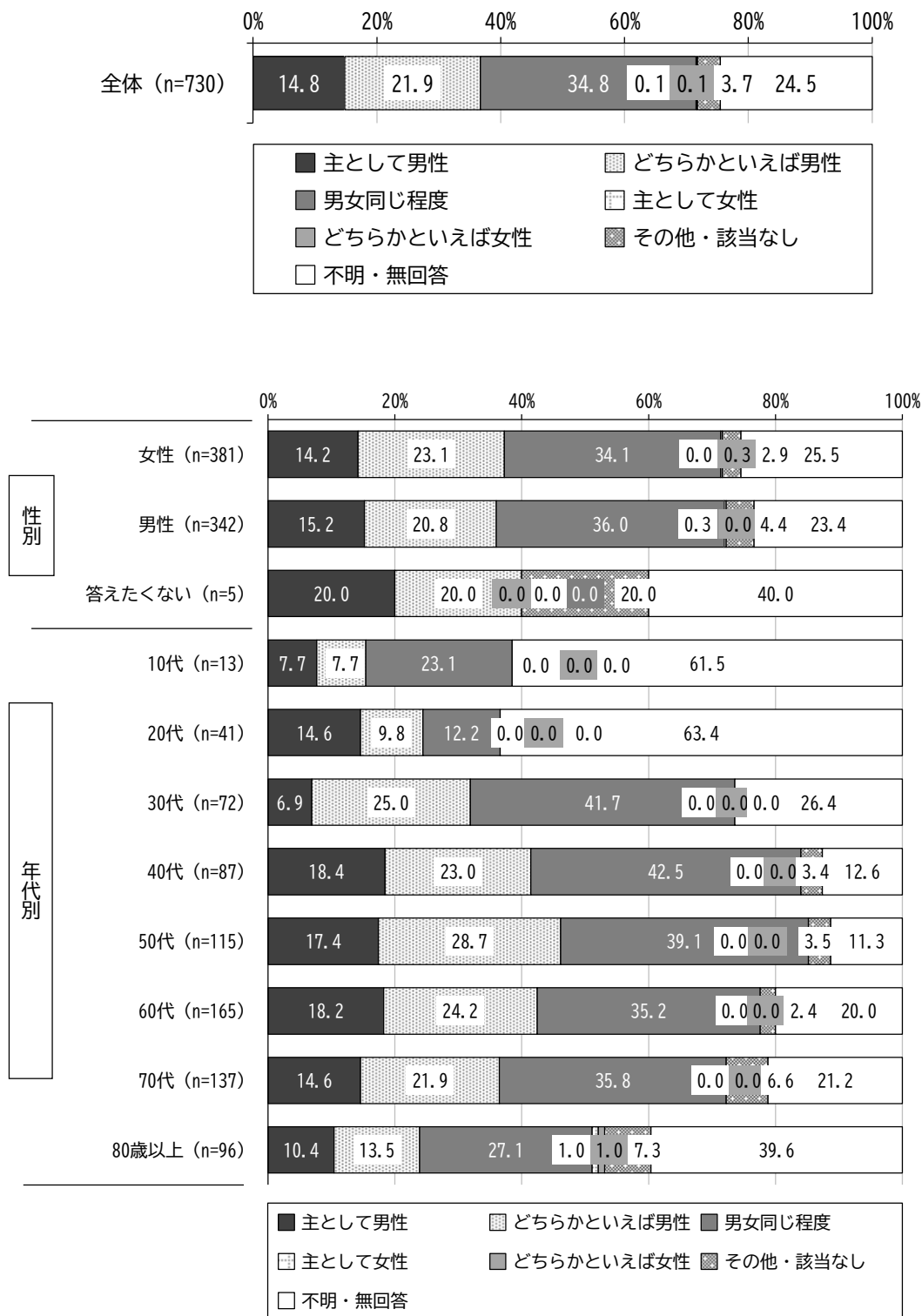


①生活費をかせぐ

「男女同じ程度」が34.8%と最も高く、次いで「どちらかといえば男性」が21.9%、「主として男性」が14.8%となっています。

性別にみると、男女ともに「男女同じ程度」が最も高くなっています。

年代別にみると、20代では「主として男性」、その他の年代では「男女同じ程度」が最も高くなっています。

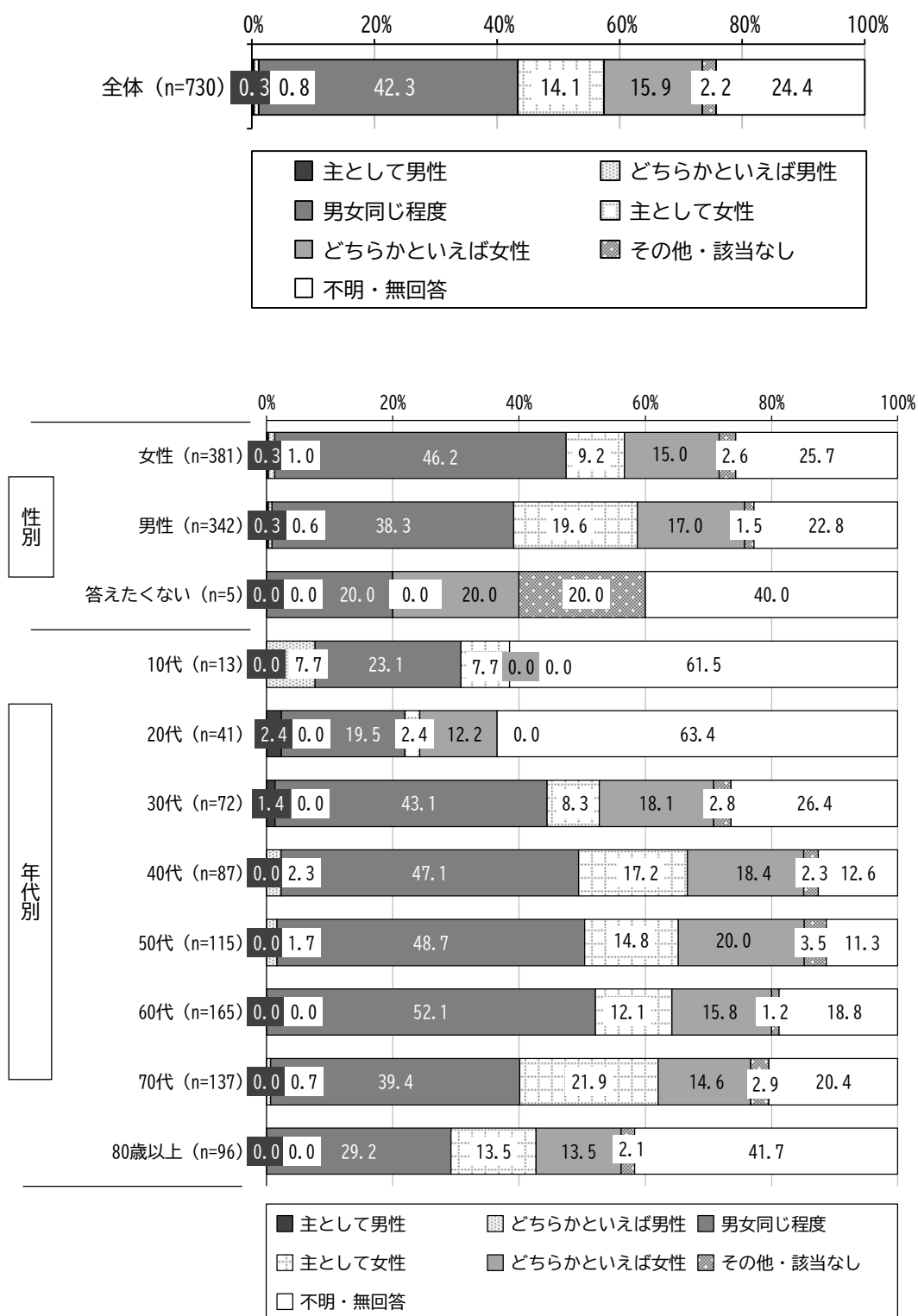


②食事のしたく

「男女同じ程度」が42.3%と最も高く、次いで「どちらかといえば女性」が15.9%、「主として女性」が14.1%となっています。

性別にみると、男女ともに「男女同じ程度」が最も高くなっています。

年代別にみると、すべての年代で「男女同じ程度」が最も高くなっています。

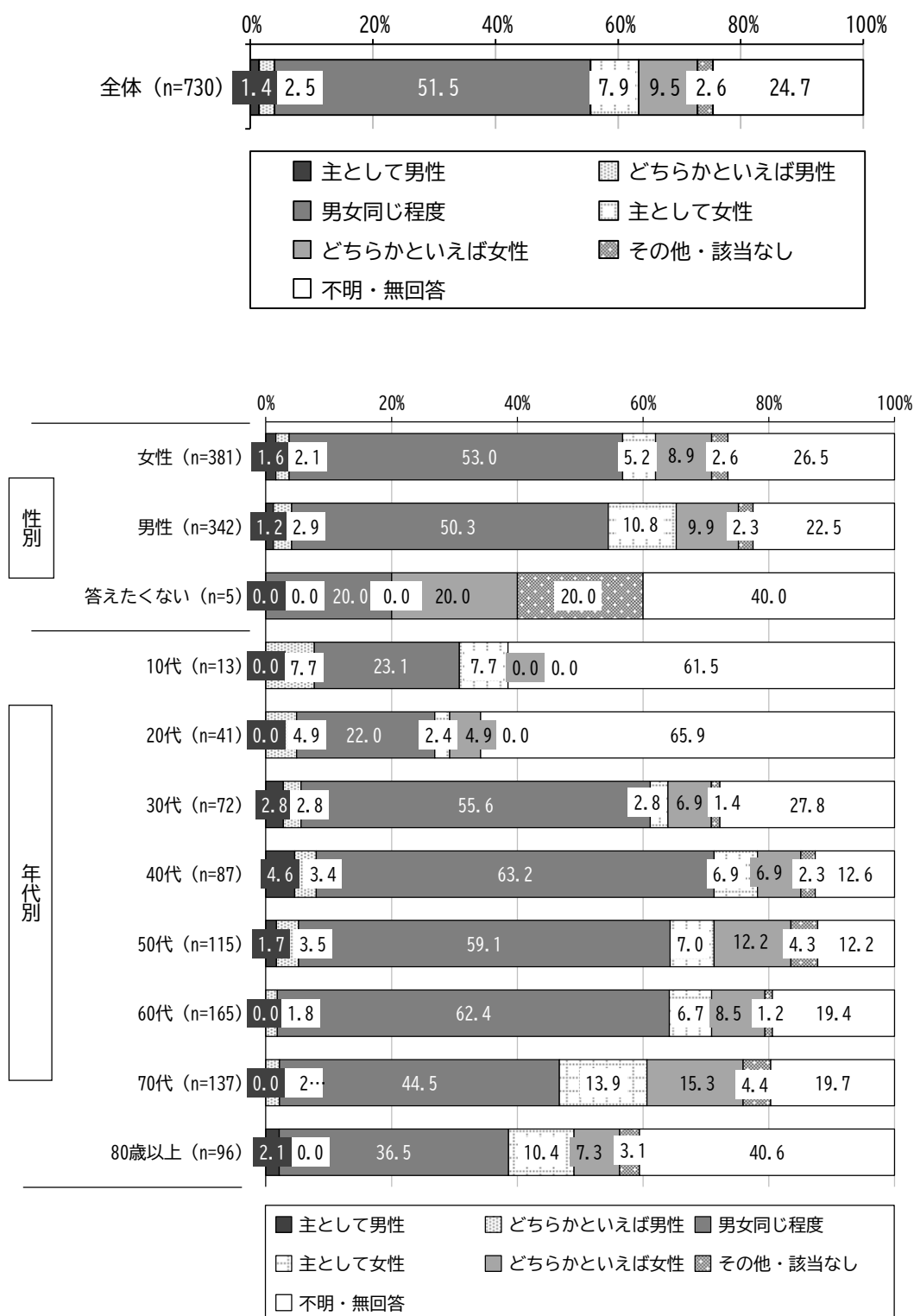


③食後のあとかたづけ

「男女同じ程度」が51.5%と最も高く、次いで「どちらかといえば女性」が9.5%、「主として女性」が7.9%となっています。

性別にみると、男女ともに「男女同じ程度」が最も高くなっています。

年代別にみると、すべての年代で「男女同じ程度」が最も高くなっています。

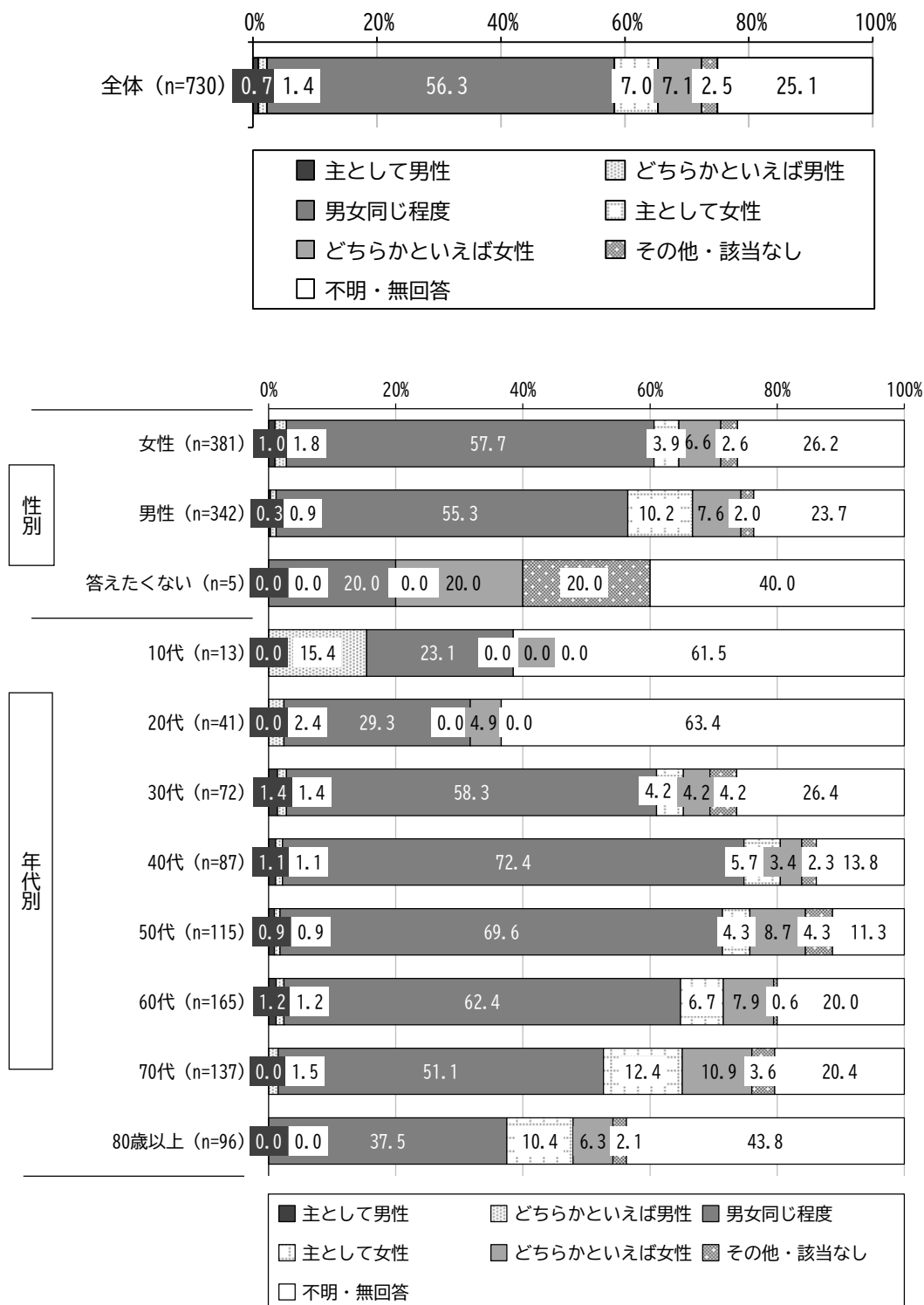


④掃除

「男女同じ程度」が56.3%と最も高く、次いで「どちらかといえば女性」が7.1%、「主として女性」が7.0%となっています。

性別にみると、男女ともに「男女同じ程度」が最も高くなっています。

年代別にみると、すべての年代で「男女同じ程度」が最も高くなっています。

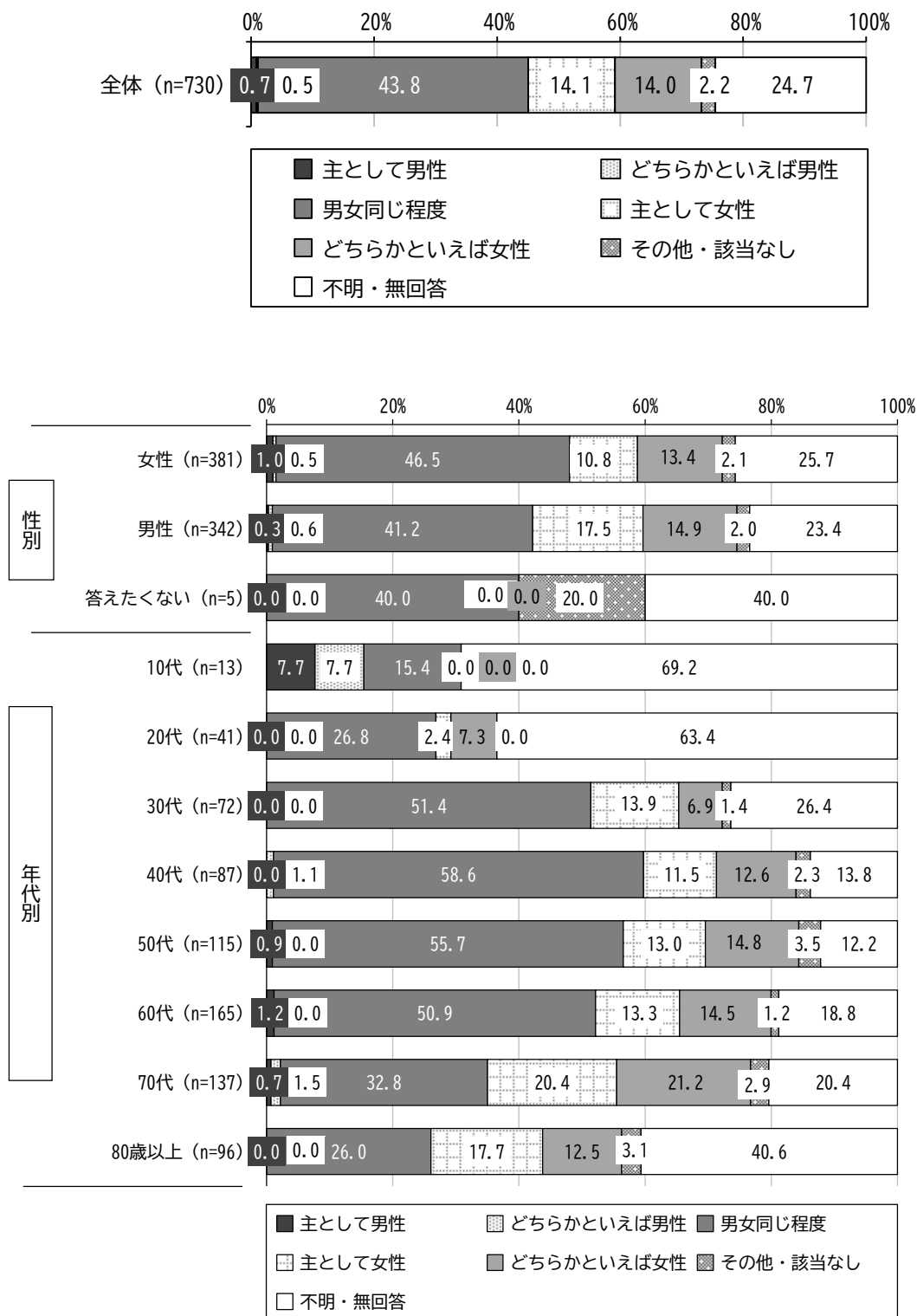


⑤洗濯

「男女同じ程度」が43.8%と最も高く、次いで「主として女性」が14.1%、「どちらかといえば女性」が14.0%となっています。

性別にみると、男女ともに「男女同じ程度」が最も高くなっています。

年代別にみると、すべての年代で「男女同じ程度」が最も高くなっています。

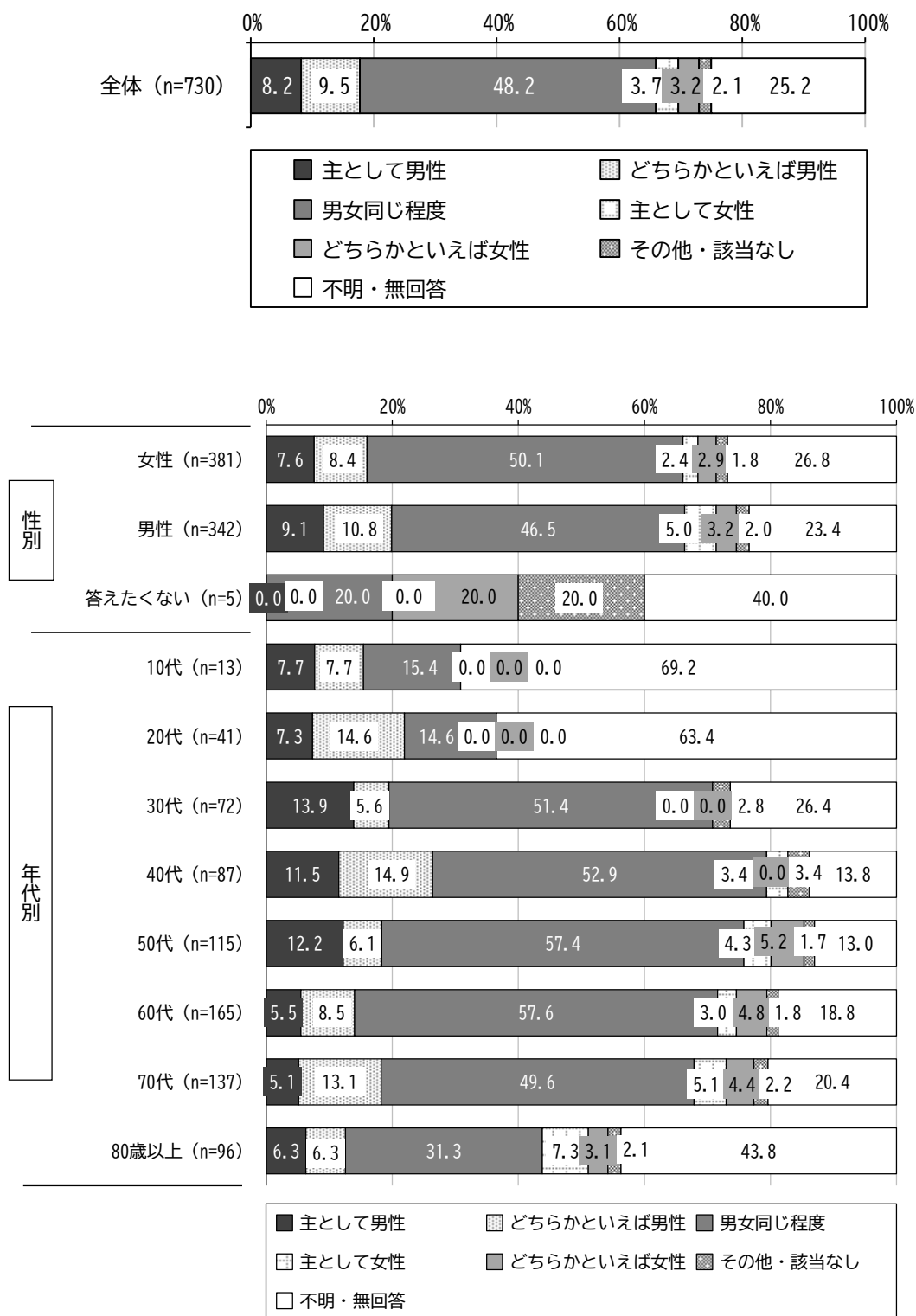


⑥ゴミだし

「男女同じ程度」が48.2%と最も高く、次いで「どちらかといえば男性」が9.5%、「主として男性」が8.2%となっています。

性別にみると、男女ともに「男女同じ程度」が最も高くなっています。

年代別にみると、20代では「どちらかといえば男性」「男女同じ程度」、その他の年代では「男女同じ程度」が最も高くなっています。

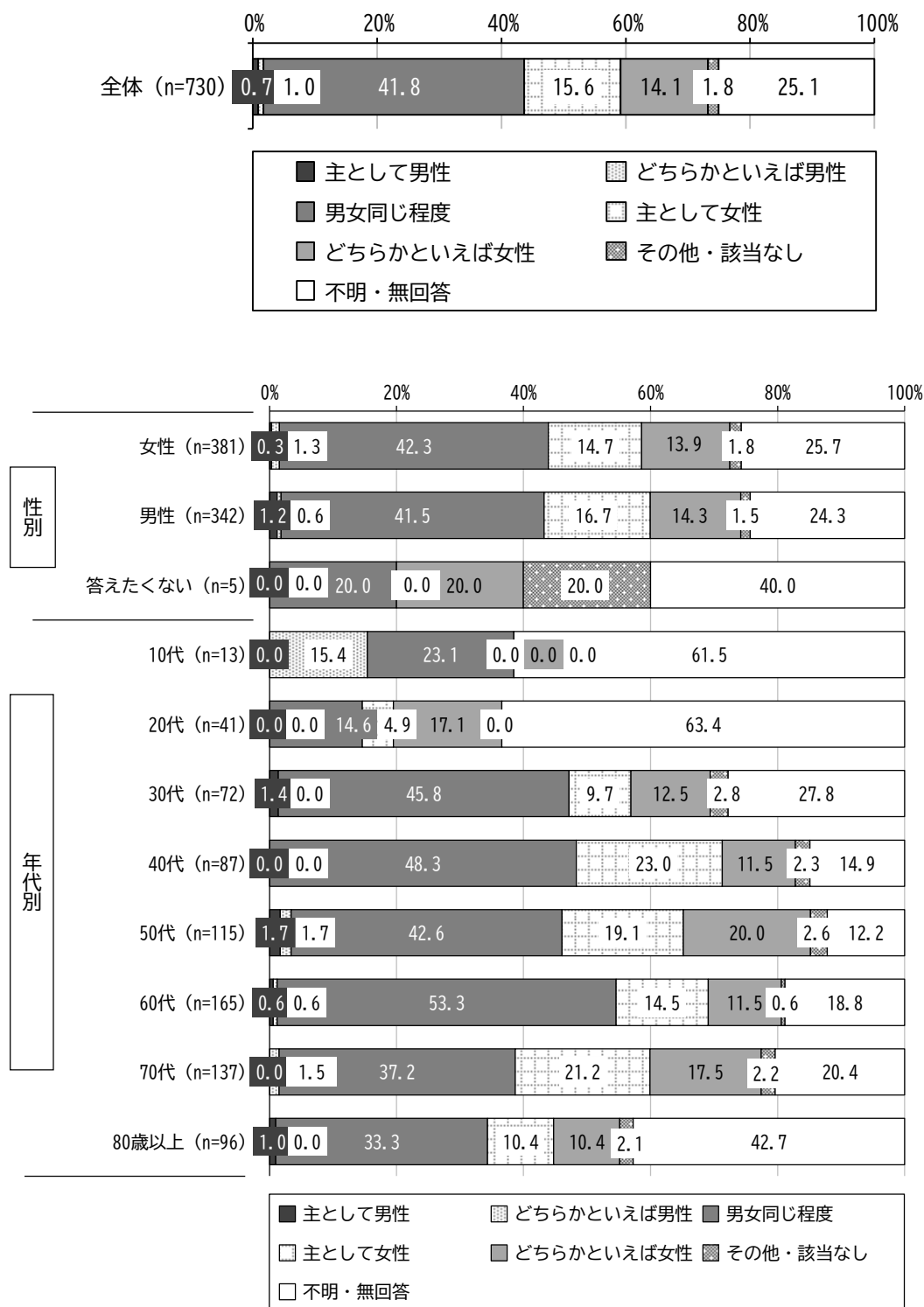


⑦日常の買い物と家計管理

「男女同じ程度」が41.8%と最も高く、次いで「主として女性」が15.6%、「どちらかといえば女性」が14.1%となっています。

性別にみると、男女ともに「男女同じ程度」が最も高くなっています。

年代別にみると、20代では「どちらかといえば女性」、その他の年代では「男女同じ程度」が最も高くなっています。

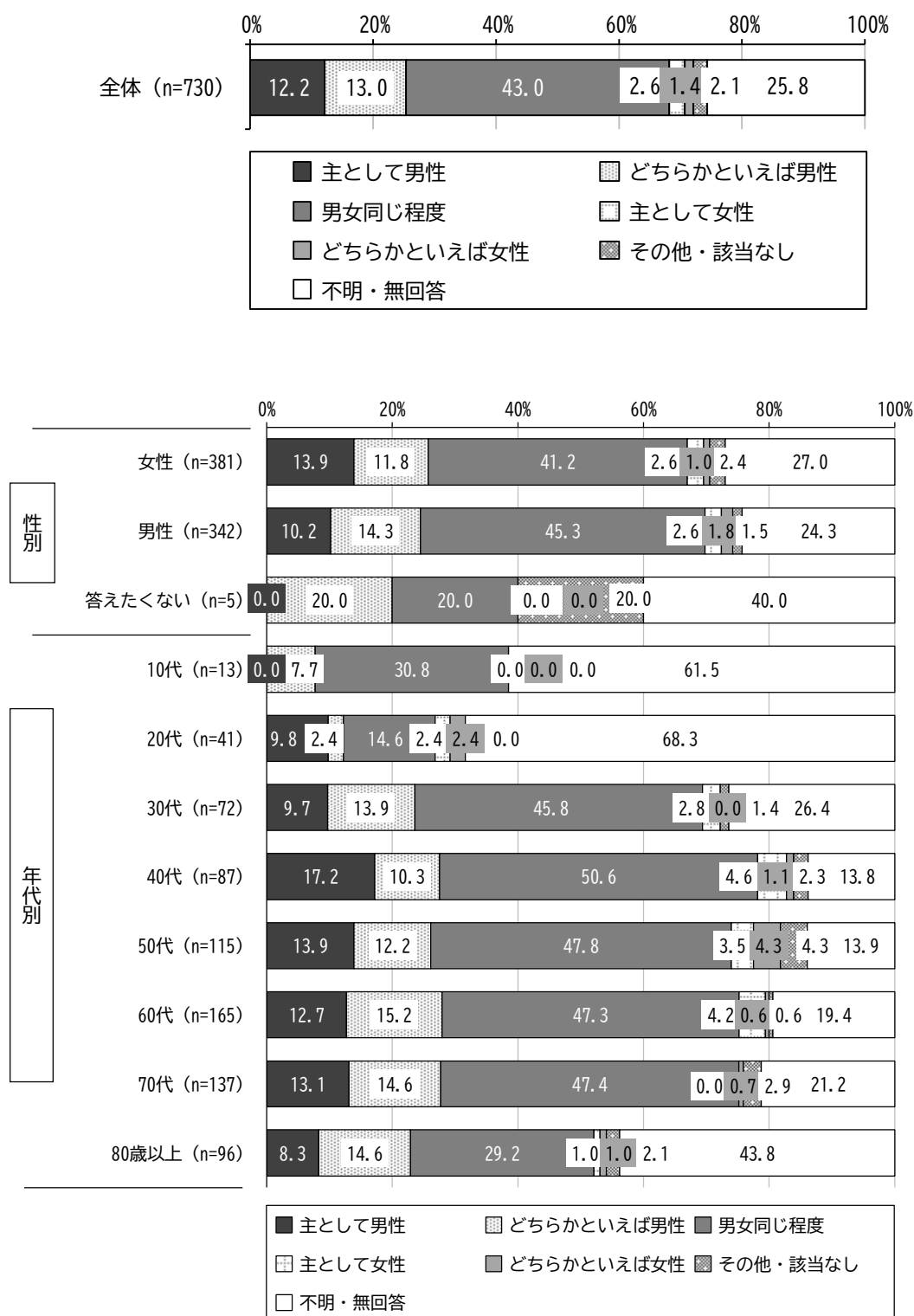


⑧高額の買い物（住宅、車等と財産管理）

「男女同じ程度」が43.0%と最も高く、次いで「どちらかといえば男性」が13.0%、「主として男性」が12.2%となっています。

性別にみると、男女ともに「男女同じ程度」が最も高くなっています。

年代別にみると、すべての年代で「男女同じ程度」が最も高くなっています。

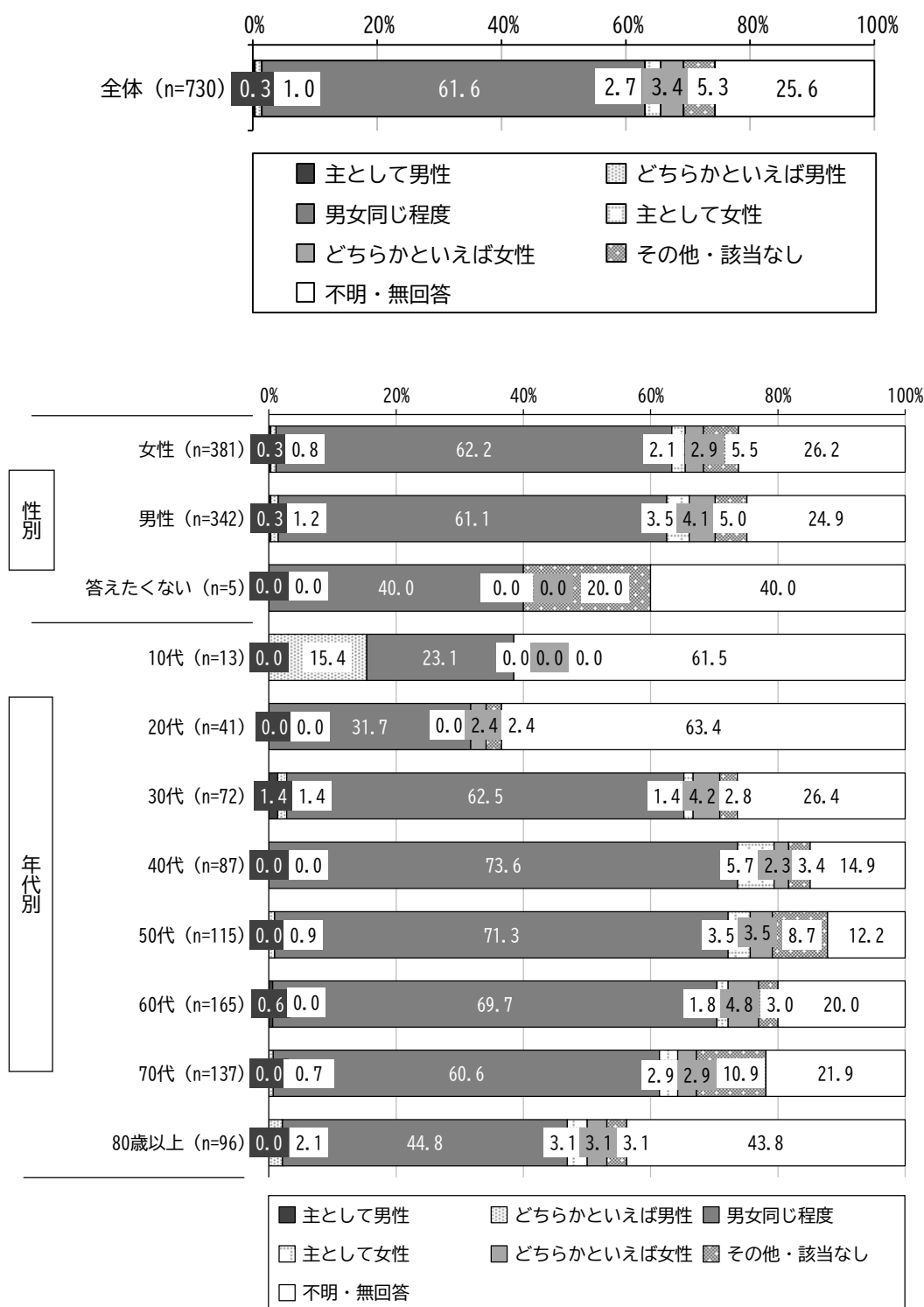


⑨子どものしつけや教育

「男女同じ程度」が61.6%と最も高く、次いで「その他・該当なし」が5.3%、「どちらかといえば女性」が3.4%となっています。

性別にみると、男女ともに「男女同じ程度」が最も高くなっています。

年代別にみると、すべての年代で「男女同じ程度」が最も高くなっています。

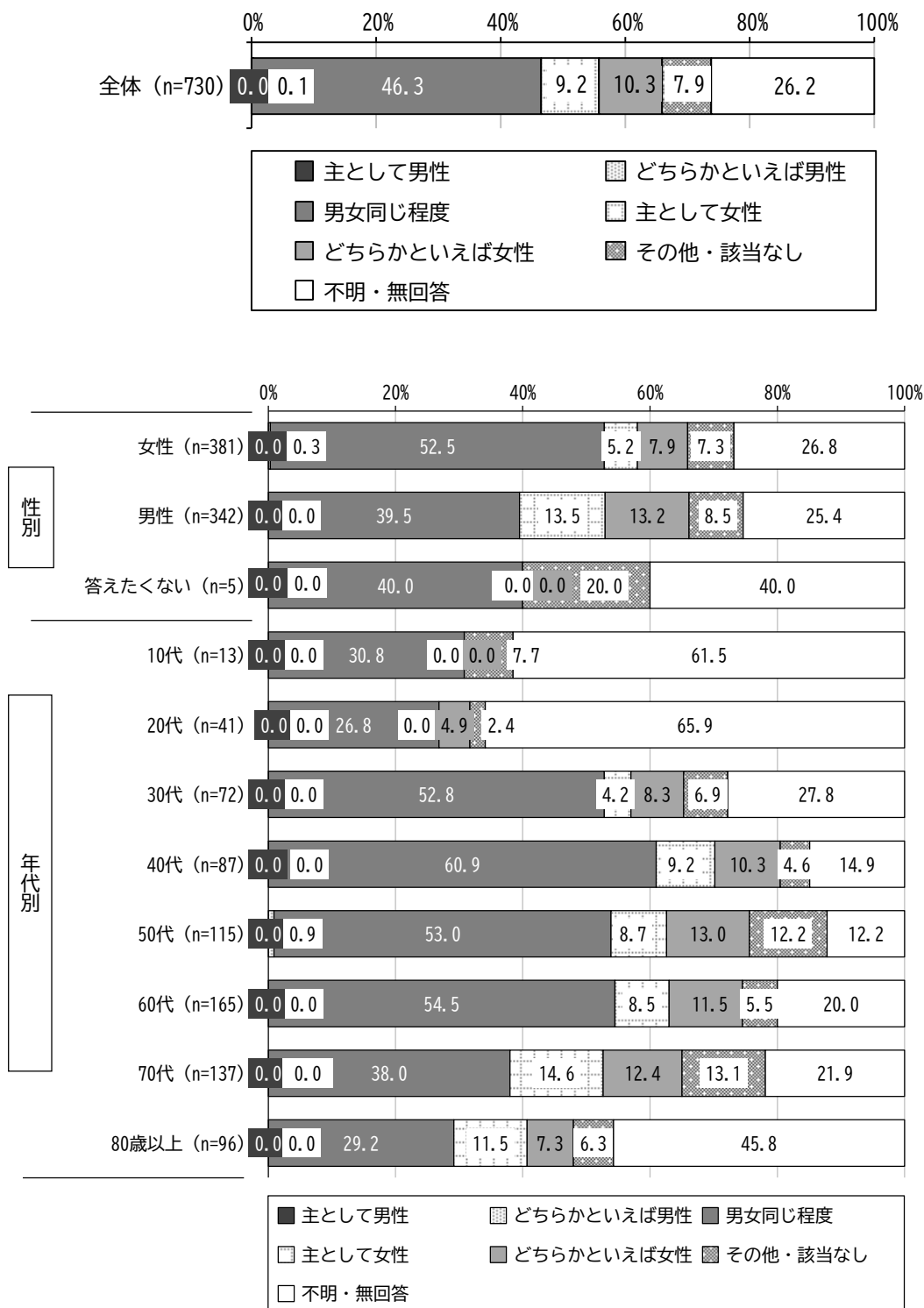


⑩育児（乳幼児の世話）

「男女同じ程度」が46.3%と最も高く、次いで「どちらかといえば女性」が10.3%、「主として女性」が9.2%となっています。

性別にみると、男女ともに「男女同じ程度」が最も高くなっています。

年代別にみると、すべての年代で「男女同じ程度」が最も高くなっています。

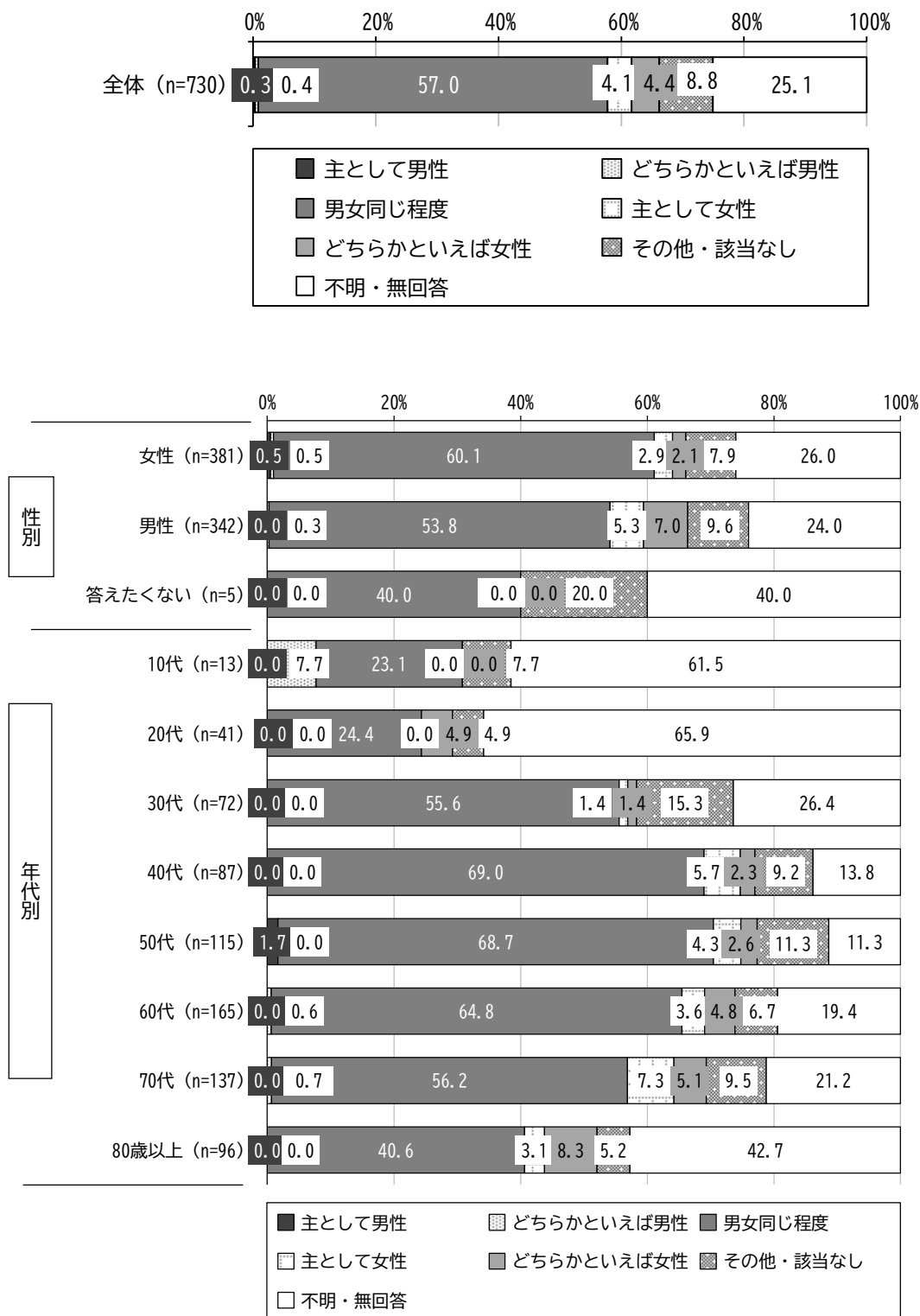


⑪介護・看病

「男女同じ程度」が57.0%と最も高く、次いで「その他・該当なし」が8.8%、「どちらかといえば女性」が4.4%となっています。

性別にみると、男女ともに「男女同じ程度」が最も高くなっています。

年代別にみると、すべての年代で「男女同じ程度」が最も高くなっています。

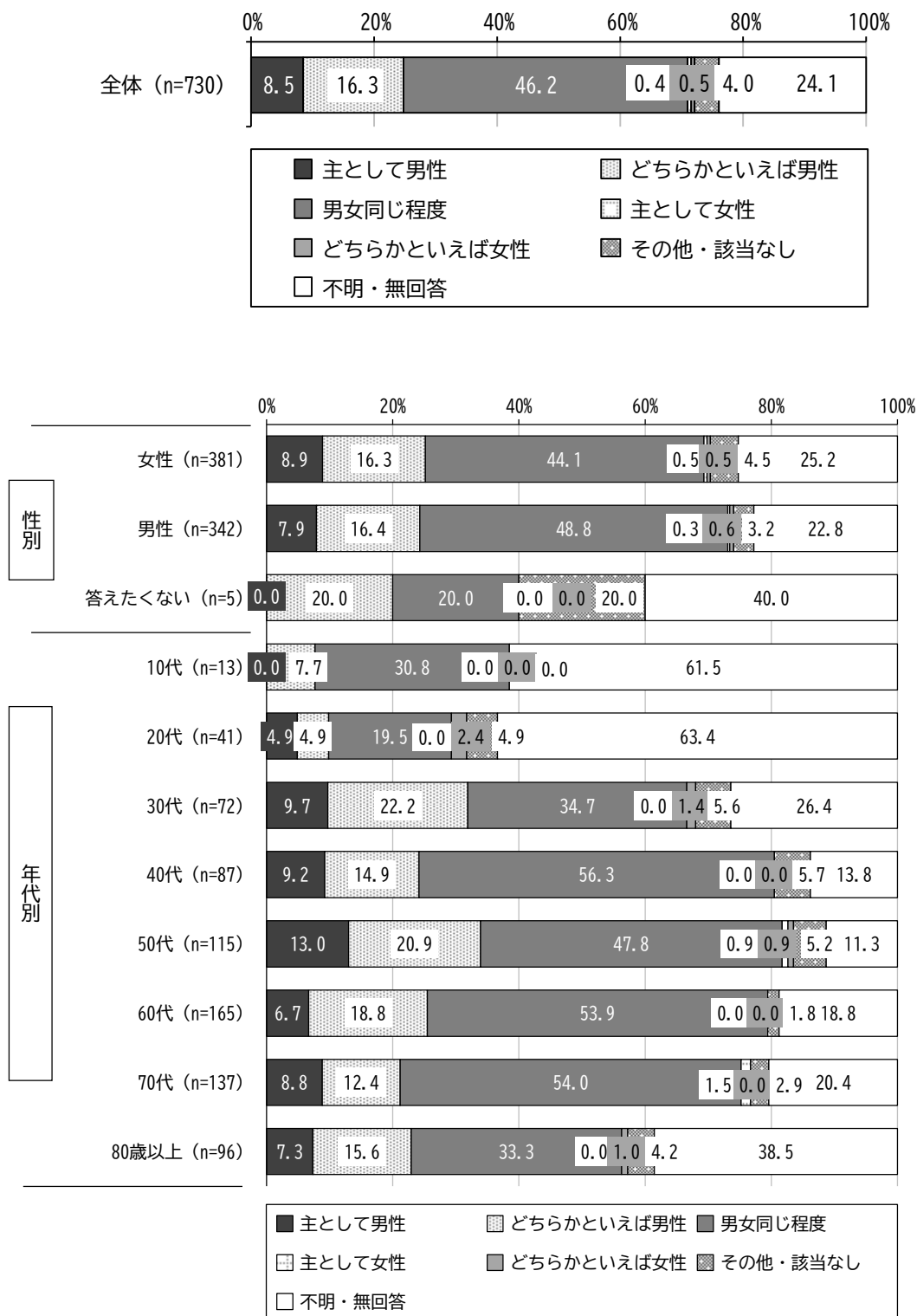


⑫自治会等の地域活動への参加

「男女同じ程度」が46.2%と最も高く、次いで「どちらかといえば男性」が16.3%、「主として男性」が8.5%となっています。

性別にみると、男女ともに「男女同じ程度」が最も高くなっています。

年代別にみると、すべての年代で「男女同じ程度」が最も高くなっています。



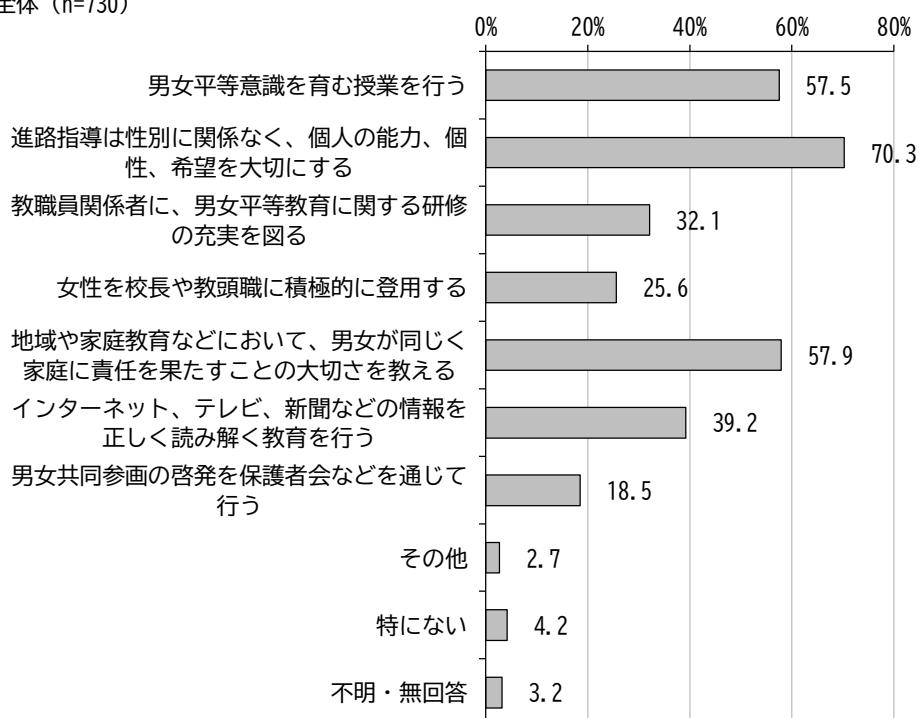
問 12 男女共同参画社会を進めるために、小学校・中学校でどのような取組が必要だと思いますか。(〇はあてはまるものすべて)

「進路指導は性別に関係なく、個人の能力、個性、希望を大切にする」が 70.3%と最も高く、次いで「地域や家庭教育などにおいて、男女が同じく家庭に責任を果たすことの大切さを教える」が 57.9%、「男女平等意識を育む授業を行う」が 57.5%となっています。

性別にみると、男女ともに「進路指導は性別に関係なく、個人の能力、個性、希望を大切にする」が最も高くなっています。

年代別にみると、すべての年代で「進路指導は性別に関係なく、個人の能力、個性、希望を大切にする」が最も高くなっています。

全体 (n=730)



単位：％		男女平等意識を育む授業を行う	進路指導は性別に関係なく、個人の能力、個性、希望を大切にする	教職員関係者に関する研修の充実を図る	女性を校長や教頭職に積極的に登用する	地域や家庭教育などにおいて、男女が同じく家庭に責任を果たすことの大切さを教える	インターネット、テレビ、新聞などの情報を正しく読み解く教育を行う	男女共同参画の啓発を保護者会などを通じて行う	その他	特にない	不明・無回答
性別	女性（n=381）	53.8	73.0	32.5	22.0	63.8	39.1	13.9	2.6	2.9	3.1
	男性（n=342）	61.7	67.3	31.3	29.8	51.2	39.8	23.4	2.9	5.6	3.2
	答えたくない（n=5）	60.0	80.0	40.0	0.0	60.0	20.0	40.0	0.0	20.0	0.0
年代別	10代（n=13）	61.5	69.2	38.5	23.1	46.2	38.5	23.1	0.0	0.0	0.0
	20代（n=41）	51.2	75.6	29.3	14.6	56.1	48.8	7.3	0.0	7.3	2.4
	30代（n=72）	50.0	69.4	27.8	19.4	59.7	43.1	8.3	4.2	1.4	2.8
	40代（n=87）	49.4	71.3	28.7	25.3	48.3	42.5	12.6	2.3	3.4	0.0
	50代（n=115）	57.4	73.9	36.5	28.7	48.7	42.6	20.9	1.7	1.7	0.0
	60代（n=165）	64.8	72.7	37.0	24.8	66.7	34.5	15.8	3.6	2.4	3.0
	70代（n=137）	61.3	65.7	30.7	24.1	60.6	32.1	25.5	2.9	8.0	3.6
	80歳以上（n=96）	56.3	66.7	26.0	33.3	61.5	42.7	28.1	3.1	6.3	10.4

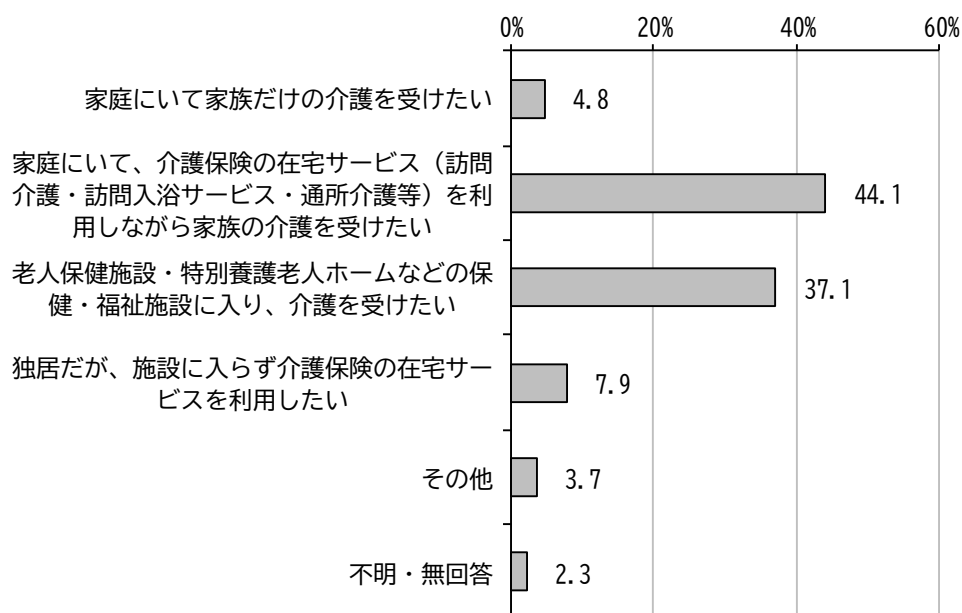
問 13 あなた自身に介護が必要になった場合、どんな介護をしてほしいですか？（○は1つ）

「家庭にいて、介護保険の在宅サービス（訪問介護・訪問入浴サービス・通所介護等）を利用しながら家族の介護を受けたい」が44.1%と最も高く、次いで「老人保健施設・特別養護老人ホームなどの保健・福祉施設に入り、介護を受けたい」が37.1%、「独居だが、施設に入らず介護保険の在宅サービスを利用したい」が7.9%となっています。

性別にみると、女性では「老人保健施設・特別養護老人ホームなどの保健・福祉施設に入り、介護を受けたい」、男性では「家庭にいて、介護保険の在宅サービス（訪問介護・訪問入浴サービス・通所介護等）を利用しながら家族の介護を受けたい」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代、30代、50代では「老人保健施設・特別養護老人ホームなどの保健・福祉施設に入り、介護を受けたい」、その他の年代では「家庭にいて、介護保険の在宅サービス（訪問介護・訪問入浴サービス・通所介護等）を利用しながら家族の介護を受けたい」が最も高くなっています。

全体（n=730）



単位：%		介護をに受けてた家族だけの	受けるが在宅に家族の介護を利用	介護・老人保健施設・特別養護老人ホームなどの保健・福祉施設に入り、介護を受けたい	独居だが、施設に入らず介護保険の在宅サービスを利用したい	その他	不明・無回答
性別	女性（n=381）	1.6	40.7	41.2	9.4	4.7	2.4
	男性（n=342）	8.5	48.0	32.5	6.4	2.3	2.3
	答えたくない（n=5）	0.0	40.0	40.0	0.0	20.0	0.0
年代別	10代（n=13）	0.0	38.5	61.5	0.0	0.0	0.0
	20代（n=41）	7.3	39.0	34.1	7.3	9.8	2.4
	30代（n=72）	5.6	34.7	45.8	8.3	4.2	1.4
	40代（n=87）	0.0	48.3	43.7	5.7	2.3	0.0
	50代（n=115）	5.2	34.8	43.5	12.2	3.5	0.9
	60代（n=165）	2.4	44.2	40.6	6.1	5.5	1.2
	70代（n=137）	5.8	54.7	28.5	6.6	2.2	2.2
	80歳以上（n=96）	8.3	46.9	22.9	11.5	2.1	8.3

問 14 育児や家族介護を行うために、育児休業や介護休業を取得できる制度があります。

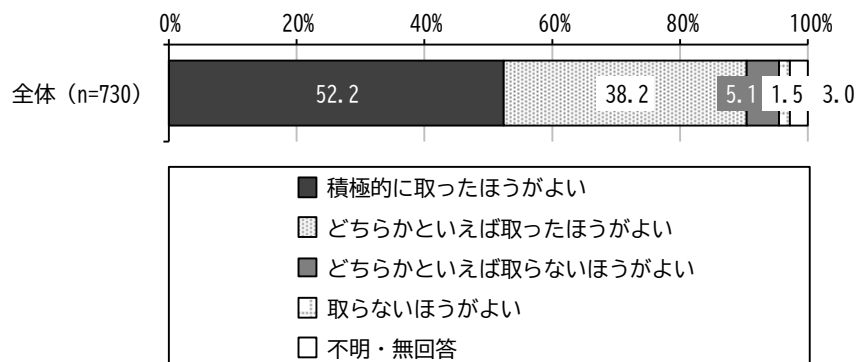
(1) あなたは、男性が育児休業や介護休業を取得することについてどう思いますか？(○は1つずつ)

①育児休業

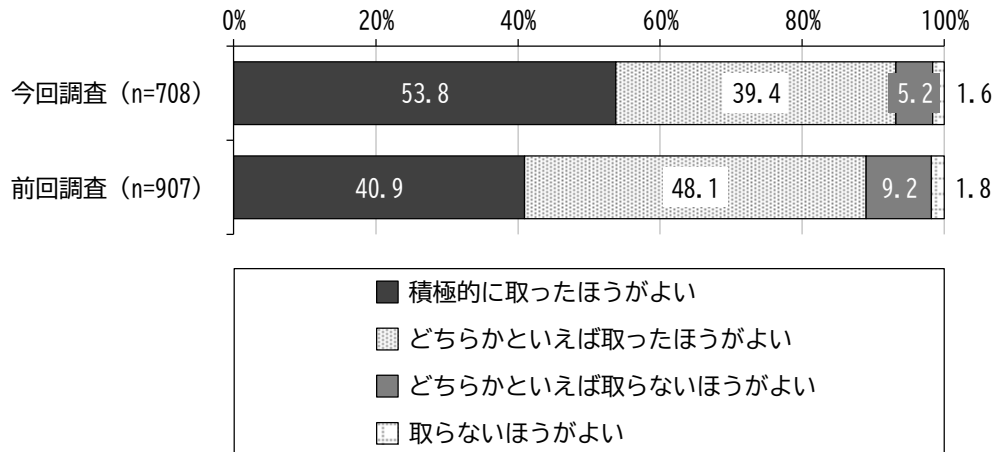
「積極的に取ったほうがよい」が52.2%と最も高く、次いで「どちらかといえば取ったほうがよい」が38.2%、「どちらかといえば取らないほうがよい」が5.1%となっています。

性別にみると、男女ともに「積極的に取ったほうがよい」が最も高くなっています。

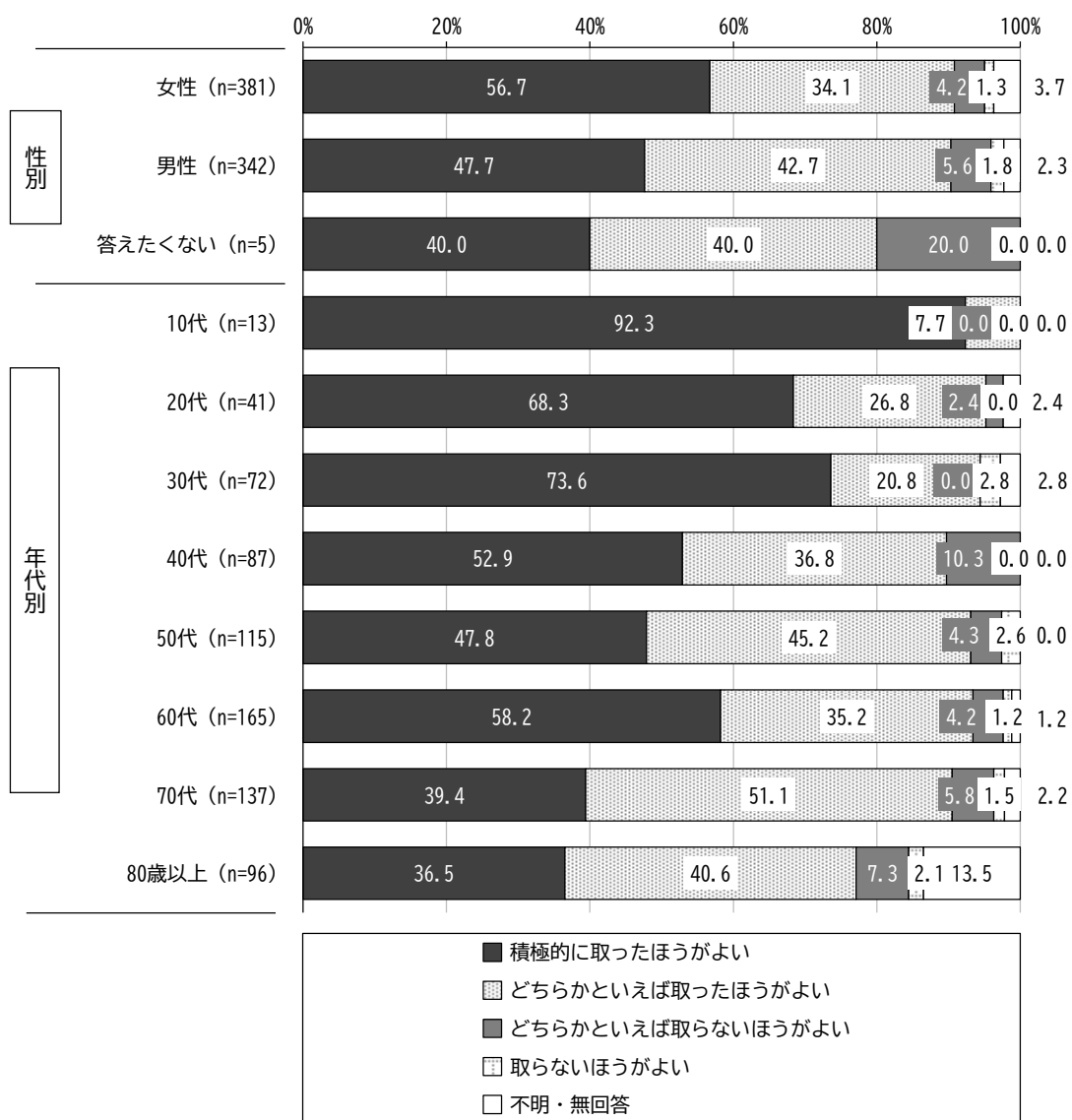
年代別にみると、10代～60代では「積極的に取ったほうがよい」、70代以上では「どちらかといえば取ったほうがよい」が最も高くなっています。



【参考：前回調査との比較】



※不明・無回答を除く

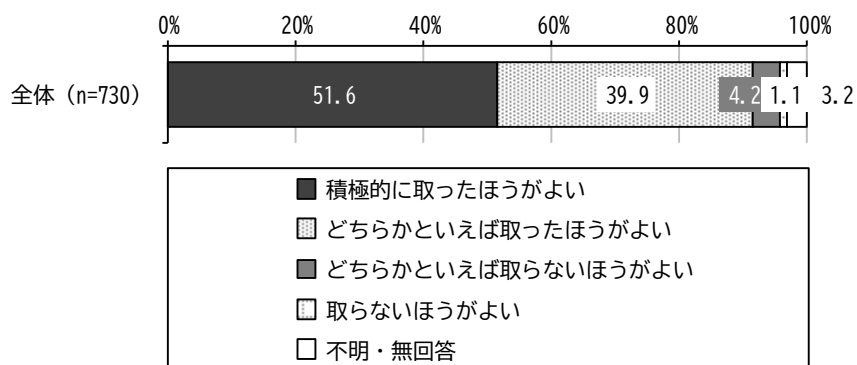


②介護休業

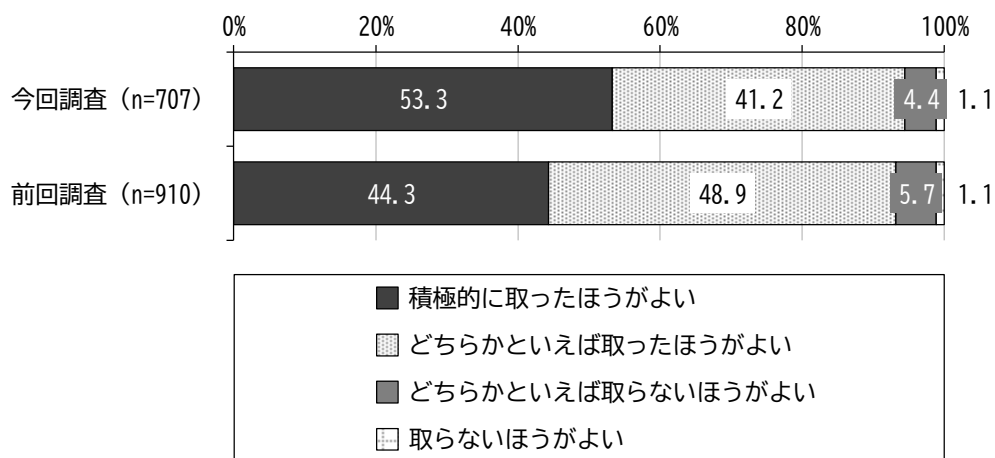
「積極的に取ったほうがよい」が51.6%と最も高く、次いで「どちらかといえば取ったほうがよい」が39.9%、「どちらかといえば取らないほうがよい」が4.2%となっています。

性別にみると、男女ともに「積極的に取ったほうがよい」が最も高くなっています。

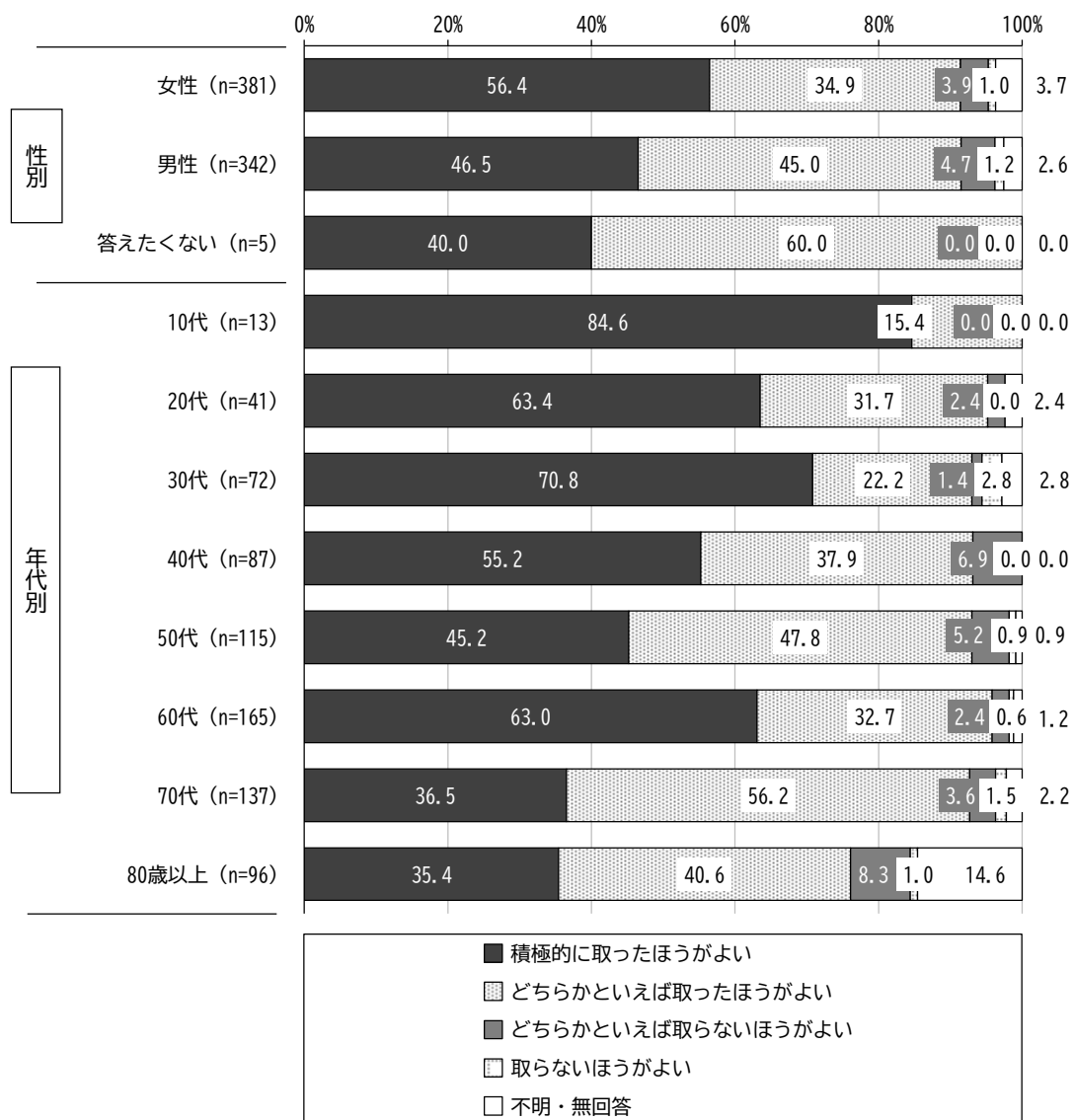
年代別にみると、50代・70代以上では「どちらかといえば取ったほうがよい」、その他の年代では「積極的に取ったほうがよい」が最も高くなっています。



【参考：前回調査との比較】



※不明・無回答を除く



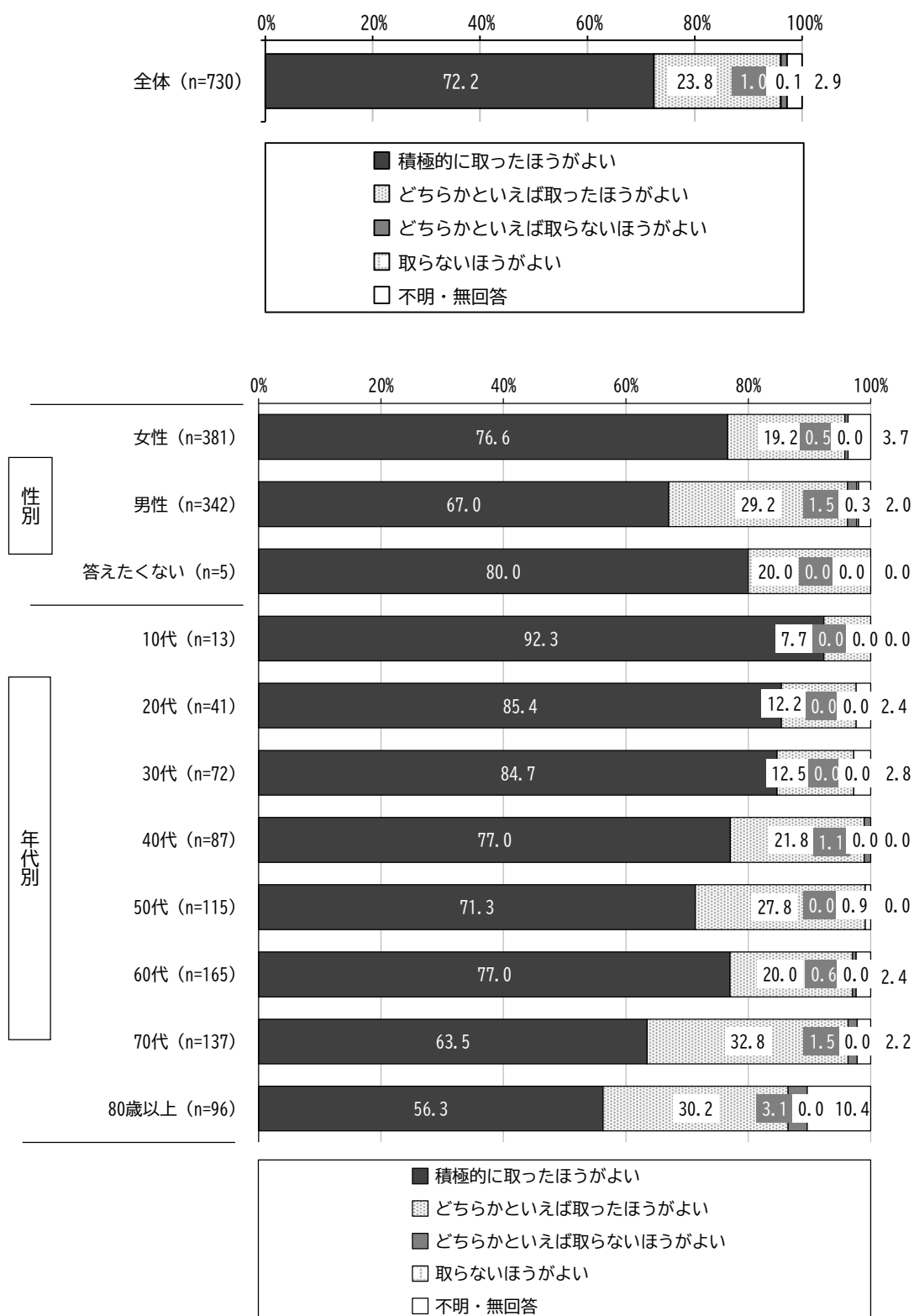
(2) あなたは、女性が育児休業や介護休業を取得することについてどう思いますか？(○は1つずつ)

①育児休業

「積極的に取ったほうがよい」が72.2%と最も高く、次いで「どちらかといえば取ったほうがよい」が23.8%、「どちらかといえば取らないほうがよい」が1.0%となっています。

性別にみると、男女ともに「積極的に取ったほうがよい」が最も高くなっています。

年代別にみると、すべての年代で「積極的に取ったほうがよい」が最も高くなっています。

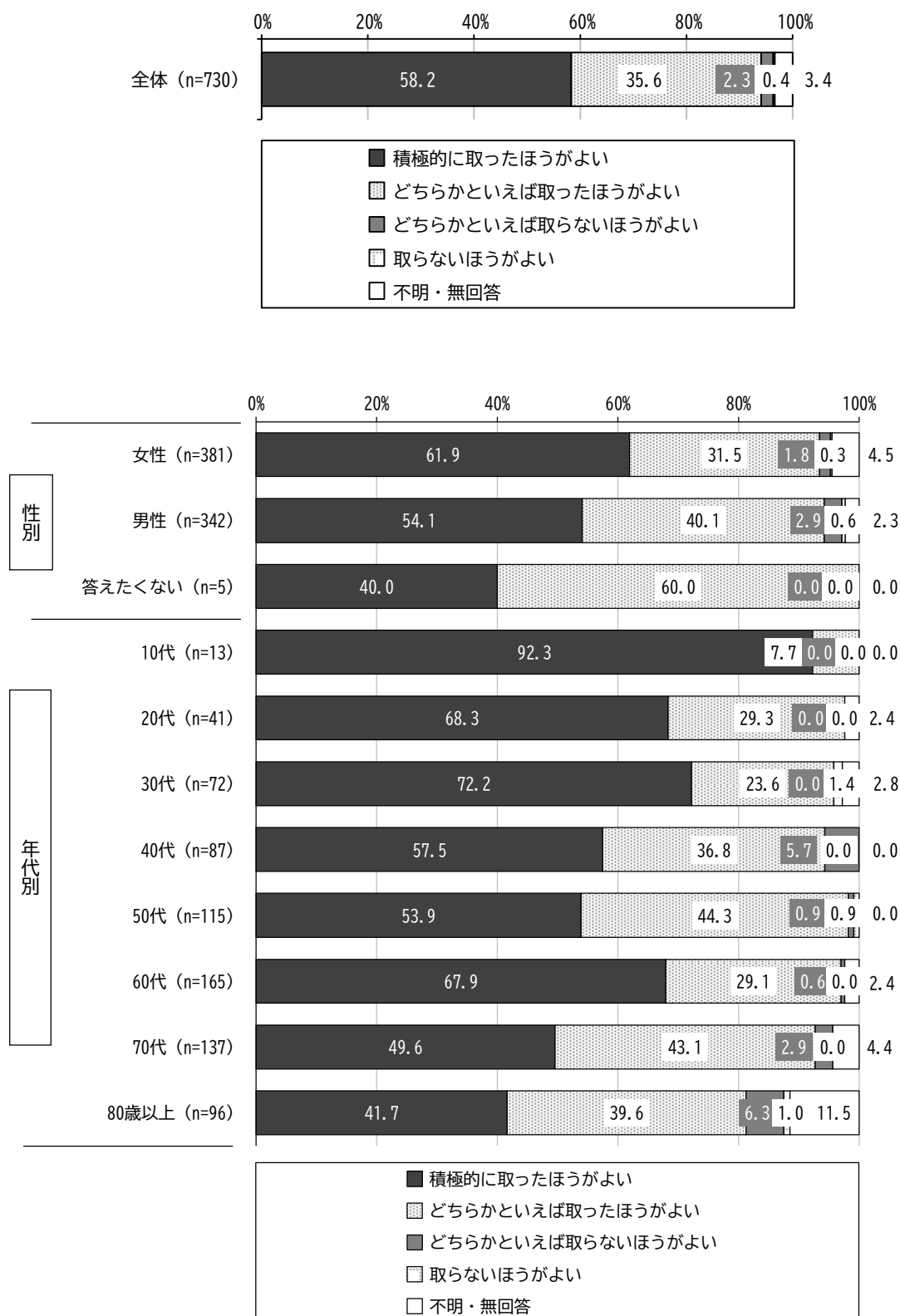


②介護休業

「積極的に取ったほうがよい」が58.2%と最も高く、次いで「どちらかといえば取ったほうがよい」が35.6%、「どちらかといえば取らないほうがよい」が2.3%となっています。

性別にみると、男女ともに「積極的に取ったほうがよい」が最も高くなっています。

年代別にみると、すべての年代で「積極的に取ったほうがよい」が最も高くなっています。



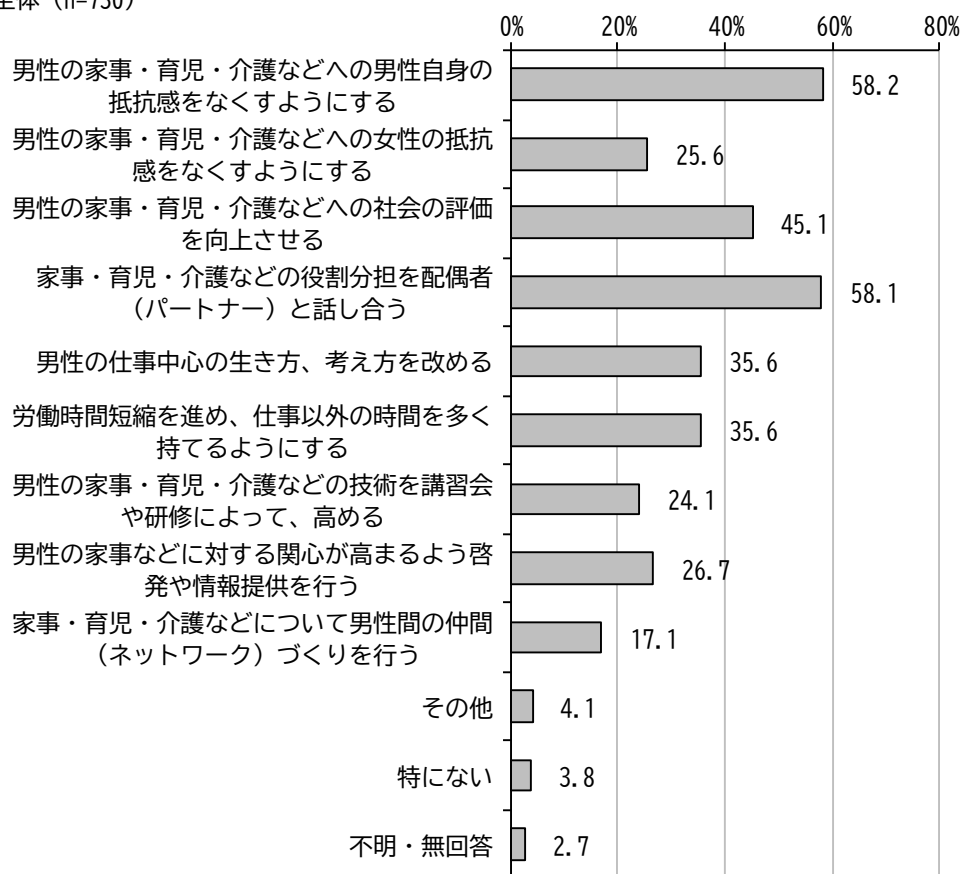
問 15 あなたは、今後、男性が家事・育児・介護などに積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。（〇はあてはまるものすべて）

「男性の家事・育児・介護などへの男性自身の抵抗感をなくすようにする」が 58.2%と最も高く、次いで「家事・育児・介護などの役割分担を配偶者（パートナー）と話し合う」が 58.1%、「男性の家事・育児・介護などへの社会の評価を向上させる」が 45.1%となっています。

性別にみると、女性では「男性の家事・育児・介護などへの男性自身の抵抗感をなくすようにする」、男性では「家事・育児・介護などの役割分担を配偶者（パートナー）と話し合う」が最も高くなっています。

年代別にみると、60代・70代では「家事・育児・介護などの役割分担を配偶者（パートナー）と話し合う」、その他の年代では「男性の家事・育児・介護などへの男性自身の抵抗感をなくすようにする」が最も高くなっています。

全体（n=730）

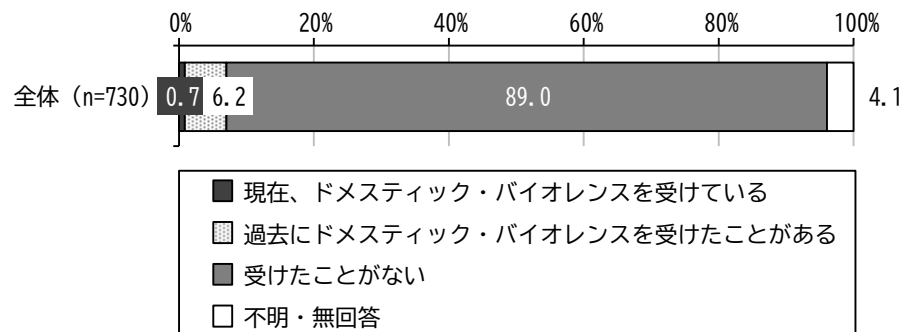


単位：％		自身の家事・育児・介護などへの男性の抵抗感をなくすようにする	男性の家事・育児・介護などへの女性の抵抗感をなくすようにする	男性の家事・育児・介護などへの社会の評価を向上させる	家事・育児・介護などの役割分担を配偶者（パートナー）と話し合う	男性の仕事中心の生き方、考え方を改める	労働時間短縮を進め、仕事以外の時間を多く持てるようにする	講習会や研修によって、高める	男性の家事・育児・介護などの技術を	男性の家事などに対する関心が高まるよう啓発や情報提供を行う	家事・育児・介護などについて男性間の仲間（ネットワーク）づくりを行う	その他	特にない	不明・無回答
性別	女性（n=381）	63.8	27.3	51.2	60.1	37.0	32.5	24.1	27.6	19.7	4.2	2.9	2.6	
	男性（n=342）	52.6	23.7	38.3	56.4	34.2	39.2	24.6	26.0	14.6	3.8	4.4	2.9	
	答えたくない（n=5）	20.0	20.0	40.0	20.0	40.0	40.0	0.0	0.0	0.0	20.0	40.0	0.0	
年代別	10代（n=13）	69.2	46.2	38.5	61.5	30.8	46.2	46.2	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	
	20代（n=41）	58.5	31.7	43.9	51.2	36.6	43.9	12.2	26.8	26.8	2.4	4.9	2.4	
	30代（n=72）	61.1	25.0	44.4	52.8	40.3	45.8	9.7	19.4	15.3	12.5	1.4	1.4	
	40代（n=87）	62.1	37.9	42.5	51.7	41.4	41.4	24.1	27.6	21.8	9.2	3.4	0.0	
	50代（n=115）	60.9	23.5	50.4	59.1	36.5	39.1	21.7	22.6	13.0	1.7	4.3	0.0	
	60代（n=165）	57.0	24.2	50.9	62.4	37.0	32.7	23.6	27.3	18.2	3.0	3.0	1.8	
	70代（n=137）	53.3	14.6	42.3	65.0	30.7	28.5	29.2	32.8	17.5	1.5	5.1	2.9	
	80歳以上（n=96）	56.3	29.2	36.5	52.1	31.3	28.1	33.3	28.1	13.5	3.1	5.2	10.4	

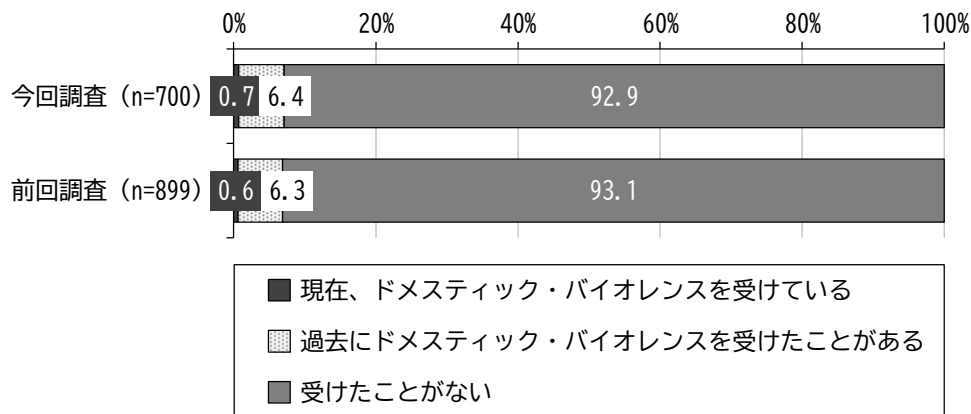
3 異性に対する暴力について

問 16 あなたは、配偶者（パートナー）や恋人等から、ドメスティック・バイオレンスを受けたことがありますか？（○は1つ）

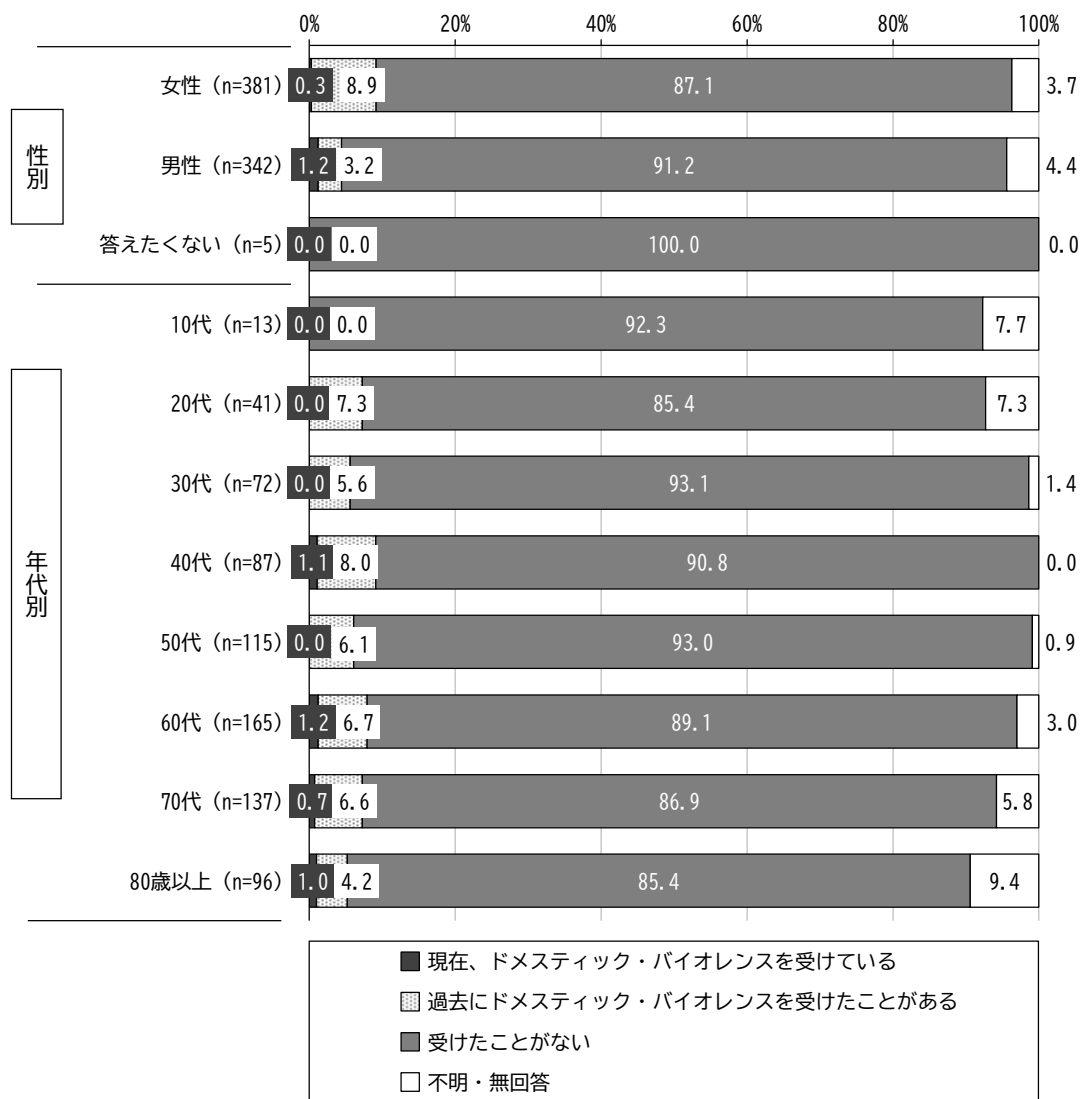
「受けたことがない」が 89.0%と最も高く、次いで「過去にドメスティック・バイオレンスを受けたことがある」が 6.2%、「現在、ドメスティック・バイオレンスを受けている」が 0.7%となっています。
性別にみると、男女ともに「受けたことがない」が最も高くなっています。
年代別にみると、すべての年代で「受けたことがない」が最も高くなっています。



【参考：前回調査との比較】



※不明・無回答を除く



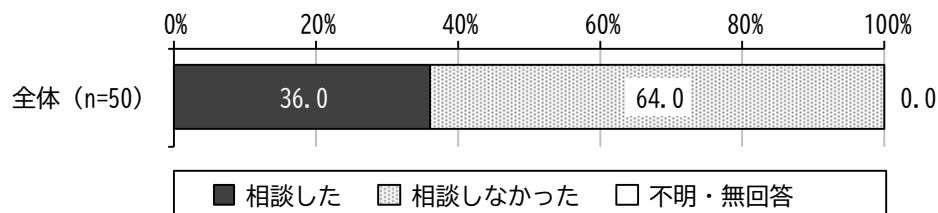
問 16 で「現在、ドメスティック・バイオレンスを受けている」「過去にドメスティック・バイオレンスを受けたことがある」と回答された方

問 17 ドメスティック・バイオレンスを受けたことを誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか？（○は1つ）

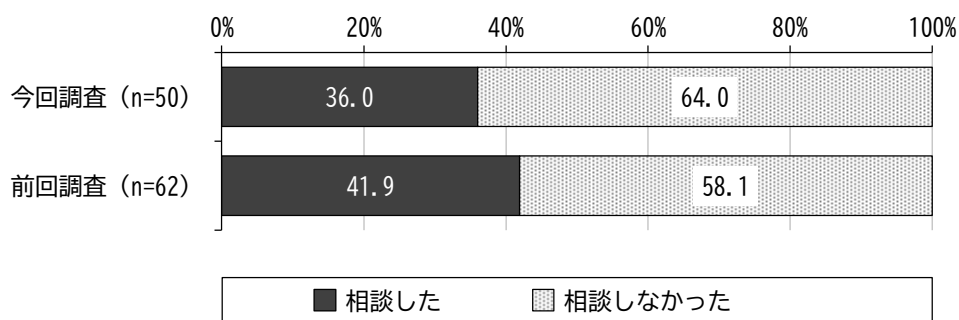
「相談した」が 36.0%、「相談しなかった」が 64.0%となっています。

性別にみると、男女ともに「相談しなかった」が高くなっています。

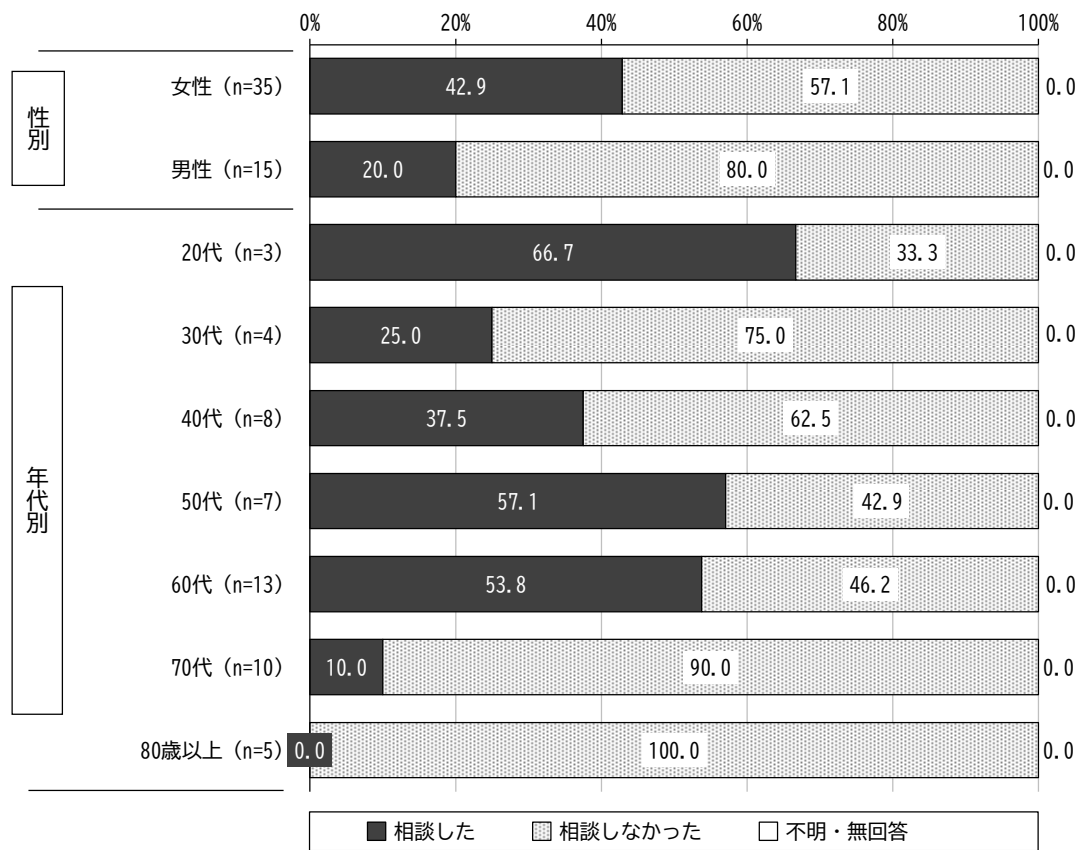
年代別にみると、60 代では「相談した」、70 代では「相談しなかった」が高くなっています。



【参考：前回調査との比較】



※不明・無回答を除く



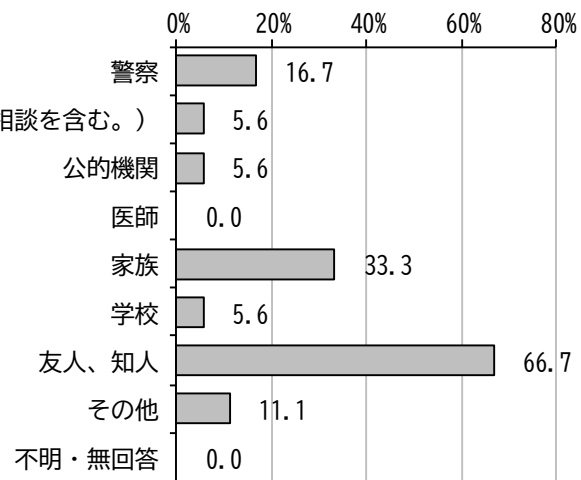
※答えたくないは n=0 のため省略。

問 17 で「相談した」と回答された方

問 18 誰（どこ）に相談しましたか？（○はあてはまるものすべて）

「友人、知人」が 66.7%と最も高く、次いで「家族」が 33.3%、「警察」が 16.7%となっています。

全体（n=18）



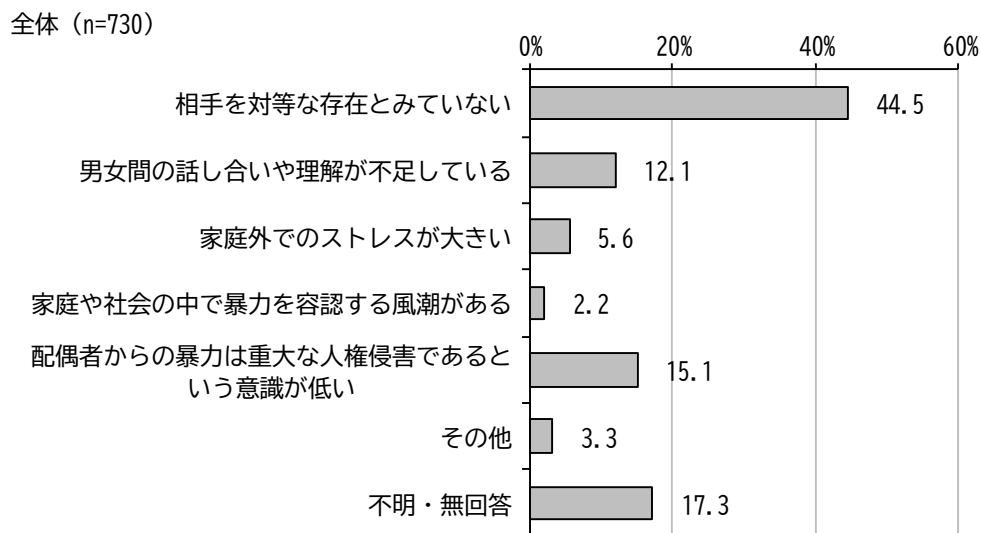
※クロス集計は省略。

問 19 ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメントの起こる原因は、どこにある
 と思いますか？（○は1つ）

「相手を対等な存在とみていない」が 44.5%と最も高く、次いで「配偶者からの暴力は重大な人権侵害であるという意識が低い」が 15.1%、「男女間の話し合いや理解が不足している」が 12.1%となっています。

性別にみると、男女ともに「相手を対等な存在とみていない」が最も高くなっています。

年代別にみると、すべての年代で「相手を対等な存在とみていない」が最も高くなっています。



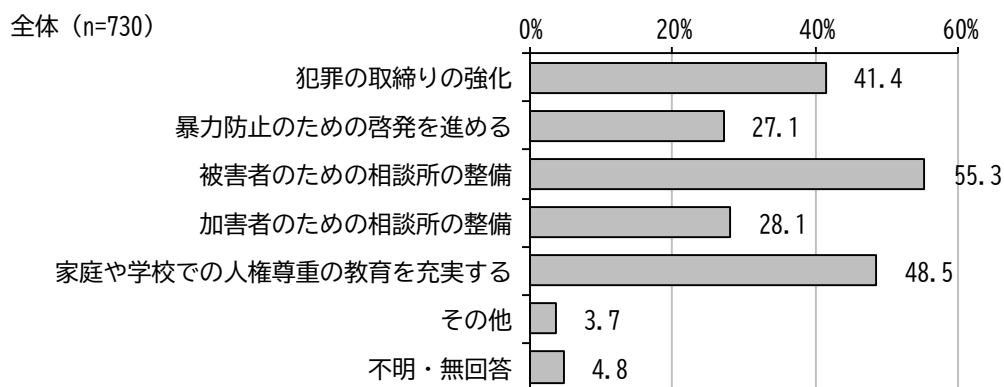
単位：%		相手を対等な存在とみていない	男女間の話し合いや理解が不足	家庭外でのストレスが大きい	家庭や社会の中で暴力を容認する風潮がある	配偶者からの暴力は重大な人権侵害であるという意識が低い	その他	不明・無回答
性別	女性 (n=381)	44.4	9.7	4.5	1.6	16.5	2.9	20.5
	男性 (n=342)	44.4	14.6	7.0	2.9	13.7	3.5	13.7
	答えたくない (n=5)	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0
年代別	10代 (n=13)	38.5	0.0	15.4	0.0	30.8	0.0	15.4
	20代 (n=41)	51.2	7.3	12.2	7.3	0.0	9.8	12.2
	30代 (n=72)	55.6	11.1	9.7	2.8	6.9	4.2	9.7
	40代 (n=87)	55.2	10.3	4.6	3.4	9.2	5.7	11.5
	50代 (n=115)	42.6	13.9	5.2	0.0	15.7	5.2	17.4
	60代 (n=165)	41.8	9.1	6.7	0.0	21.8	2.4	18.2
	70代 (n=137)	43.1	16.8	2.2	3.6	18.2	1.5	14.6
	80歳以上 (n=96)	34.4	14.6	2.1	3.1	14.6	0.0	31.3

問 20 ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメントをなくするためにはどうしたらよいと思いますか？（○はあてはまるものすべて）

「被害者のための相談所の整備」が 55.3%と最も高く、次いで「家庭や学校での人権尊重の教育を充実する」が 48.5%、「犯罪の取締りの強化」が 41.4%となっています。

性別にみると、女性では「被害者のための相談所の整備」、男性では「被害者のための相談所の整備」「家庭や学校での人権尊重の教育を充実する」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代では「加害者のための相談所の整備」、40代では「犯罪の取締りの強化」、70代以上では「家庭や学校での人権尊重の教育を充実する」、その他の年代では「被害者のための相談所の整備」が最も高くなっています。



単位：%		犯罪の取締りの強化	暴力防止のための啓発	被害者のための相談所	加害者のための相談所	家庭や学校での人権尊重	その他	不明・無回答
性別	女性 (n=381)	42.8	24.9	60.6	33.1	47.2	3.7	4.7
	男性 (n=342)	39.5	29.2	50.0	22.5	50.0	3.5	5.0
	答えたくない (n=5)	60.0	40.0	40.0	20.0	20.0	20.0	0.0
年代別	10代 (n=13)	46.2	30.8	30.8	53.8	46.2	0.0	0.0
	20代 (n=41)	63.4	22.0	68.3	41.5	31.7	9.8	4.9
	30代 (n=72)	51.4	23.6	55.6	40.3	41.7	6.9	1.4
	40代 (n=87)	51.7	26.4	50.6	28.7	40.2	8.0	1.1
	50代 (n=115)	42.6	17.4	62.6	27.8	36.5	4.3	0.9
	60代 (n=165)	37.0	35.8	64.8	31.5	58.8	1.2	3.6
	70代 (n=137)	28.5	24.8	50.4	19.0	61.3	2.2	4.4
	80歳以上 (n=96)	37.5	32.3	41.7	17.7	49.0	1.0	18.8

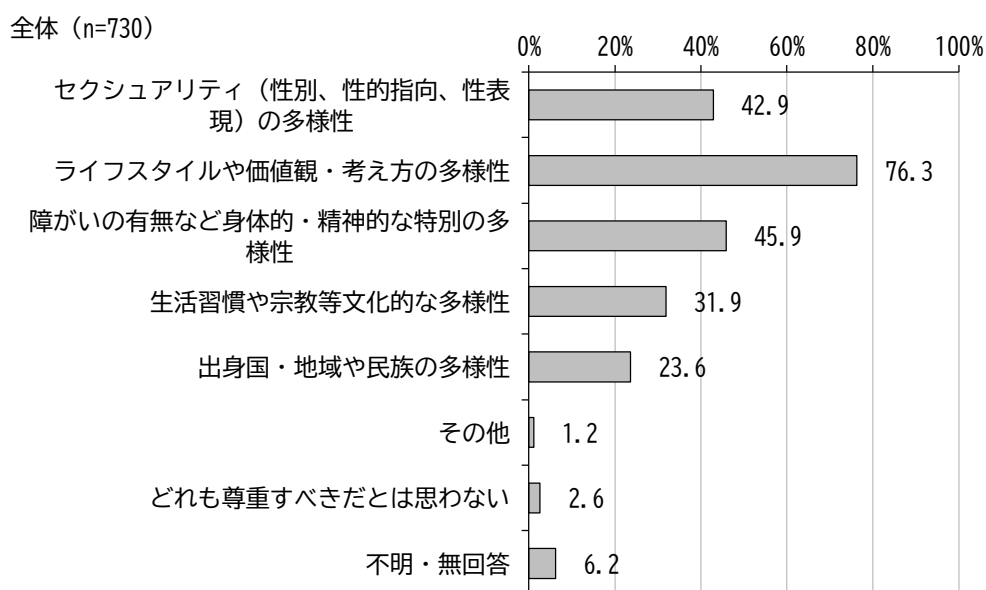
4 性のあり方について

問 21 人がお互いの違いを受け入れあって社会の活力を増進するために、特に尊重すべき多様性は何だと思いますか。(〇はあてはまるものすべて)

「ライフスタイルや価値観・考え方の多様性」が76.3%と最も高く、次いで「障がいの有無など身体的・精神的な特別の多様性」が45.9%、「セクシュアリティ（性別、性的指向、性表現）の多様性」が42.9%となっています。

性別にみると、男女ともに「ライフスタイルや価値観・考え方の多様性」が最も高くなっています。

年代別にみると、すべての年代で「ライフスタイルや価値観・考え方の多様性」が最も高くなっています。



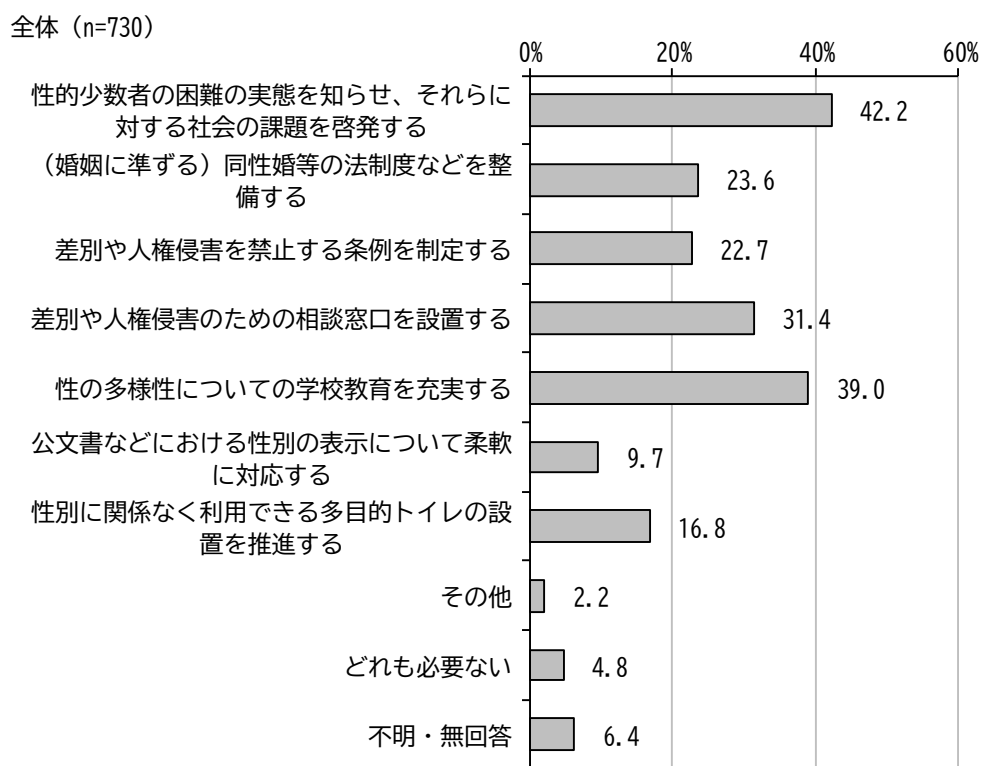
単位：%		セクシュアリティ（性別、性的指向、性表現）の多様性	ライフスタイルや価値観・考え方の多様性	障がいの有無など身体的・精神的な特別の多様性	生活習慣や宗教等文化的な多様性	出身国・地域や民族の多様性	その他	どれも尊重すべきだとは思わない	不明・無回答
性別	女性 (n=381)	44.6	79.8	48.3	30.2	24.7	0.8	2.6	6.6
	男性 (n=342)	41.2	72.5	43.0	33.9	22.5	1.8	2.3	5.6
	答えたくない (n=5)	20.0	80.0	60.0	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0
年代別	10代 (n=13)	46.2	76.9	38.5	23.1	46.2	0.0	0.0	0.0
	20代 (n=41)	43.9	85.4	41.5	19.5	19.5	2.4	4.9	2.4
	30代 (n=72)	43.1	87.5	44.4	38.9	27.8	1.4	1.4	1.4
	40代 (n=87)	57.5	79.3	52.9	40.2	28.7	3.4	1.1	0.0
	50代 (n=115)	49.6	79.1	44.3	30.4	28.7	0.9	3.5	0.9
	60代 (n=165)	46.1	81.2	52.7	30.9	24.2	1.2	1.8	5.5
	70代 (n=137)	35.0	73.7	41.6	30.7	13.9	0.0	2.2	5.8
	80歳以上 (n=96)	27.1	54.2	40.6	32.3	21.9	1.0	5.2	25.0

問 22 性的少数者（LGBTQ 等）は人口の約 9.7%を占めるといわれ、偏見や差別、また日常生活の不便に苦しめられていることも少なくありません。これらの性的少数者の困難を解決するためには何が必要だと思いますか。（○は3つまで）

「性的少数者の困難の実態を知らせ、それらに対する社会の課題を啓発する」が 42.2%と最も高く、次いで「性の多様性についての学校教育を充実する」が 39.0%、「差別や人権侵害のための相談窓口を設置する」が 31.4%となっています。

性別にみると、女性では「性の多様性についての学校教育を充実する」、男性では「性的少数者の困難の実態を知らせ、それらに対する社会の課題を啓発する」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代では「差別や人権侵害を禁止する条例を制定する」、20～40代では「性の多様性についての学校教育を充実する」、70代では「差別や人権侵害のための相談窓口を設置する」、その他の年代では「性的少数者の困難の実態を知らせ、それらに対する社会の課題を啓発する」が最も高くなっています。

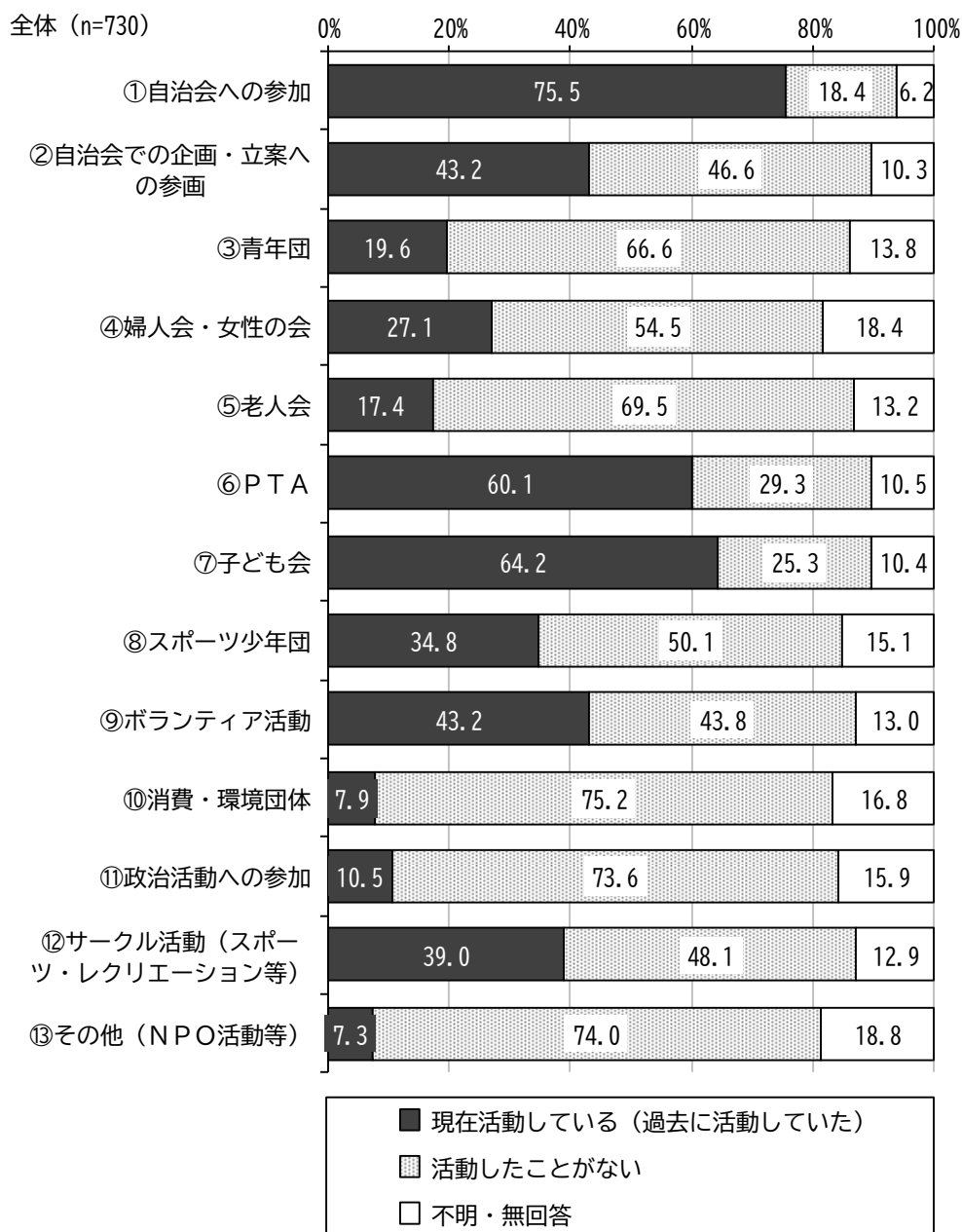


単位：％		性的少数者の困難の実態を知らせ、課題を啓発する	（婚姻に準ずる）同性婚の法制度などを整備する	差別や人権侵害を禁止する条例を制定する	差別や人権侵害の設置のための相談窓口	性の多様性について学校教育を充実する	公文書などにおける柔軟な性別表示について柔軟に性別対応する	推進する	性別に関する関係なくの設置できる	その他	どれも必要ない	不明・無回答
性別	女性（n=381）	40.7	26.8	21.3	26.8	41.7	10.8	17.8	1.8	3.1	7.1	
	男性（n=342）	44.2	20.2	24.6	36.8	36.5	8.5	15.5	2.6	6.4	5.3	
	答えたくない（n=5）	40.0	20.0	20.0	20.0	0.0	20.0	20.0	0.0	20.0	20.0	
年代別	10代（n=13）	7.7	53.8	61.5	15.4	38.5	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	
	20代（n=41）	31.7	36.6	19.5	14.6	46.3	9.8	26.8	4.9	4.9	4.9	
	30代（n=72）	31.9	33.3	18.1	20.8	47.2	15.3	18.1	5.6	2.8	1.4	
	40代（n=87）	44.8	32.2	17.2	21.8	46.0	10.3	20.7	5.7	6.9	0.0	
	50代（n=115）	56.5	24.3	22.6	26.1	41.7	10.4	18.3	2.6	5.2	0.0	
	60代（n=165）	47.9	22.4	19.4	41.8	36.4	9.7	15.8	0.0	2.4	4.2	
	70代（n=137）	34.3	13.9	29.2	40.9	34.3	10.2	15.3	0.0	7.3	8.8	
	80歳以上（n=96）	40.6	13.5	22.9	33.3	32.3	4.2	12.5	2.1	5.2	25.0	

5 地域活動について

問 23 次のことからについて、あなたが活動した経験はありますか？（○は1つずつ）

〔①自治会への参加〕〔⑥PTA〕〔⑦子ども会〕では「現在活動している（過去に活動していた）」、その他の項目では「活動したことがない」が高くなっています。

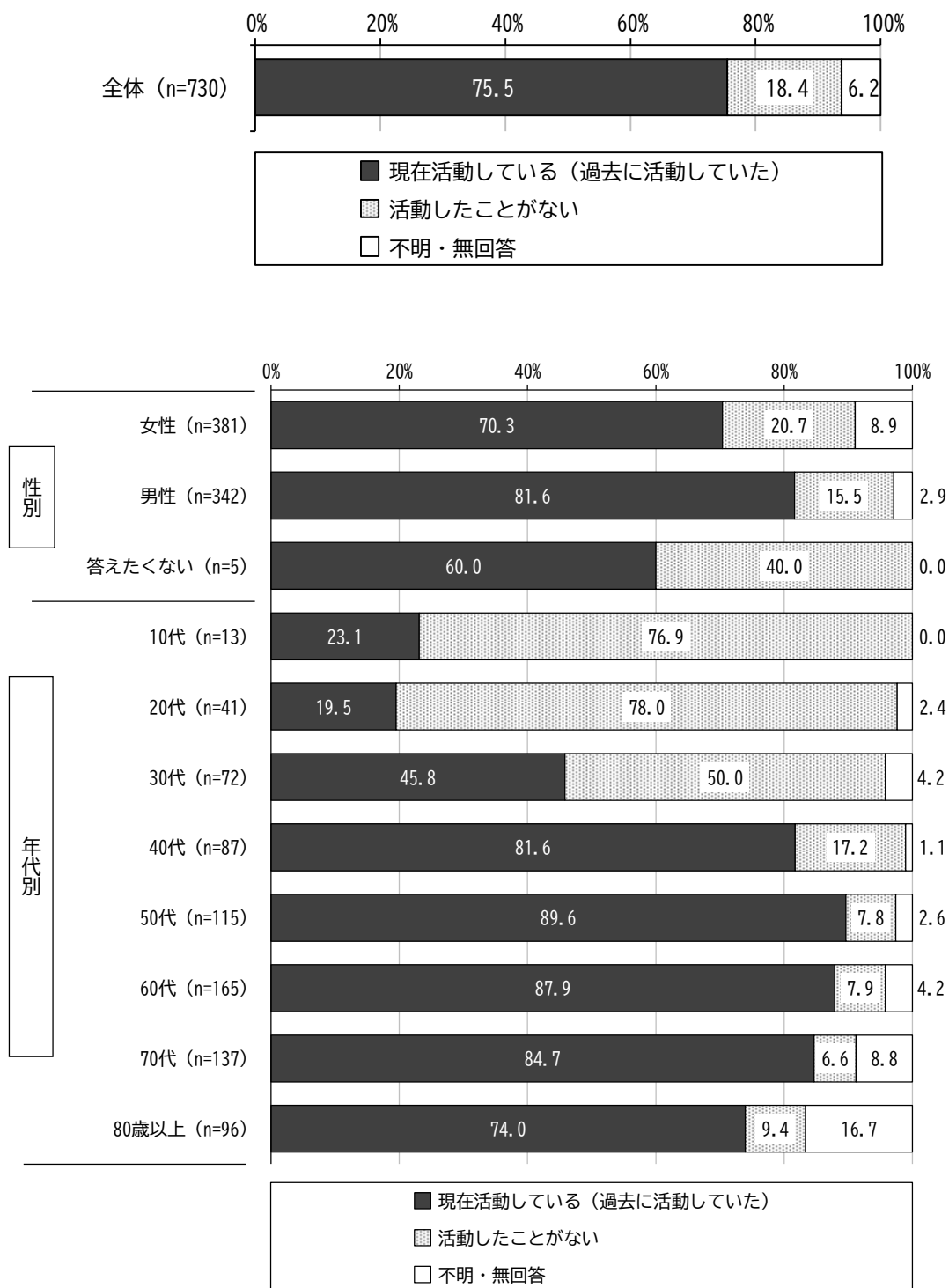


①自治会への参加

「現在活動している（過去に活動していた）」が75.5%、「活動したことがない」が18.4%となっています。

性別にみると、男女ともに「現在活動している（過去に活動していた）」が高くなっています。

年代別にみると、10代～30代では「活動したことがない」、40代以上では「現在活動している（過去に活動していた）」が高くなっています。

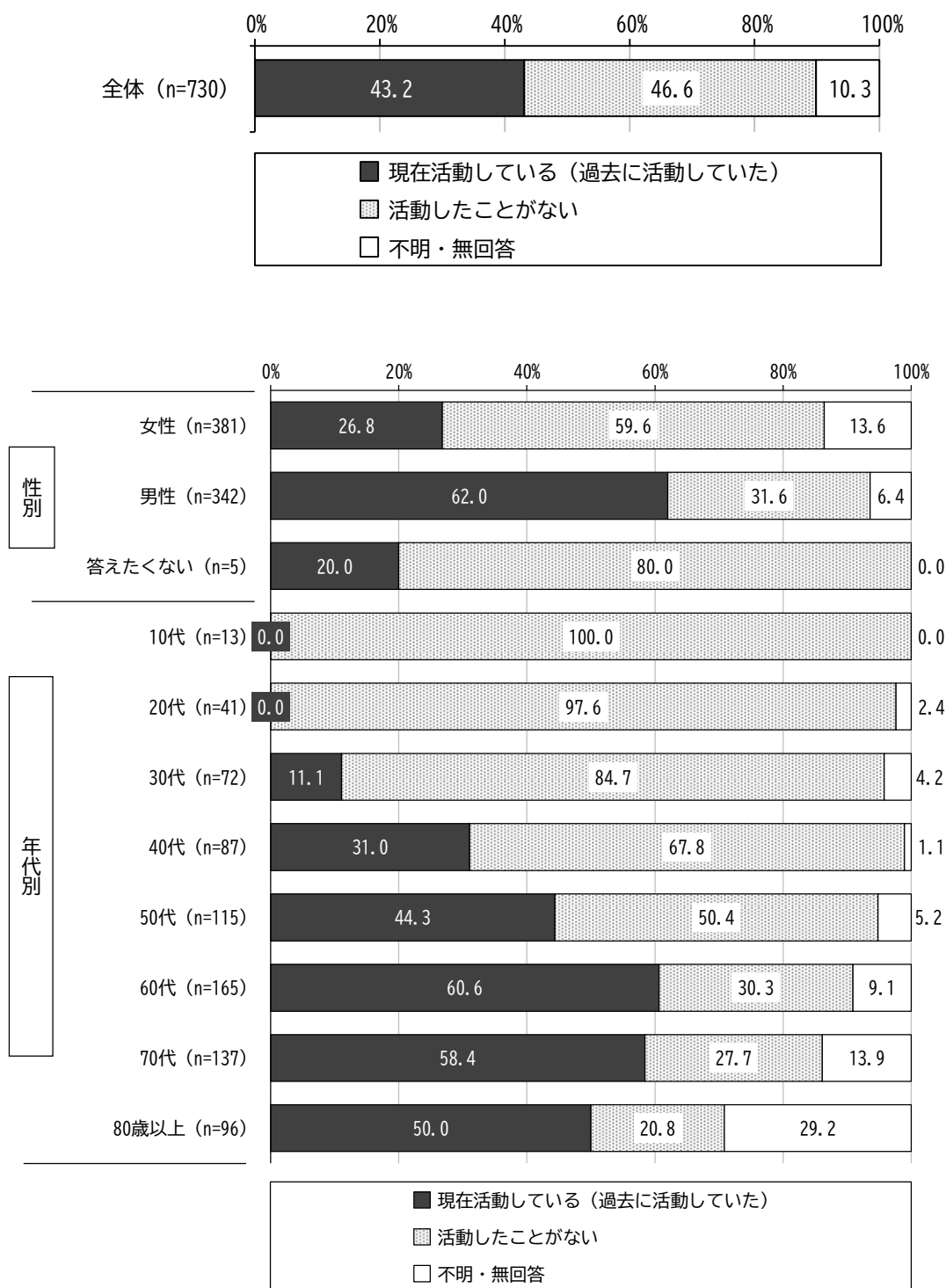


②自治会での企画・立案への参画

「現在活動している（過去に活動していた）」が43.2%、「活動したことがない」が46.6%となっています。

性別にみると、女性では「活動したことがない」、男性では「現在活動している（過去に活動していた）」が高くなっています。

年代別にみると、10代～50代では「活動したことがない」、60代以上では「現在活動している（過去に活動していた）」が高くなっています。

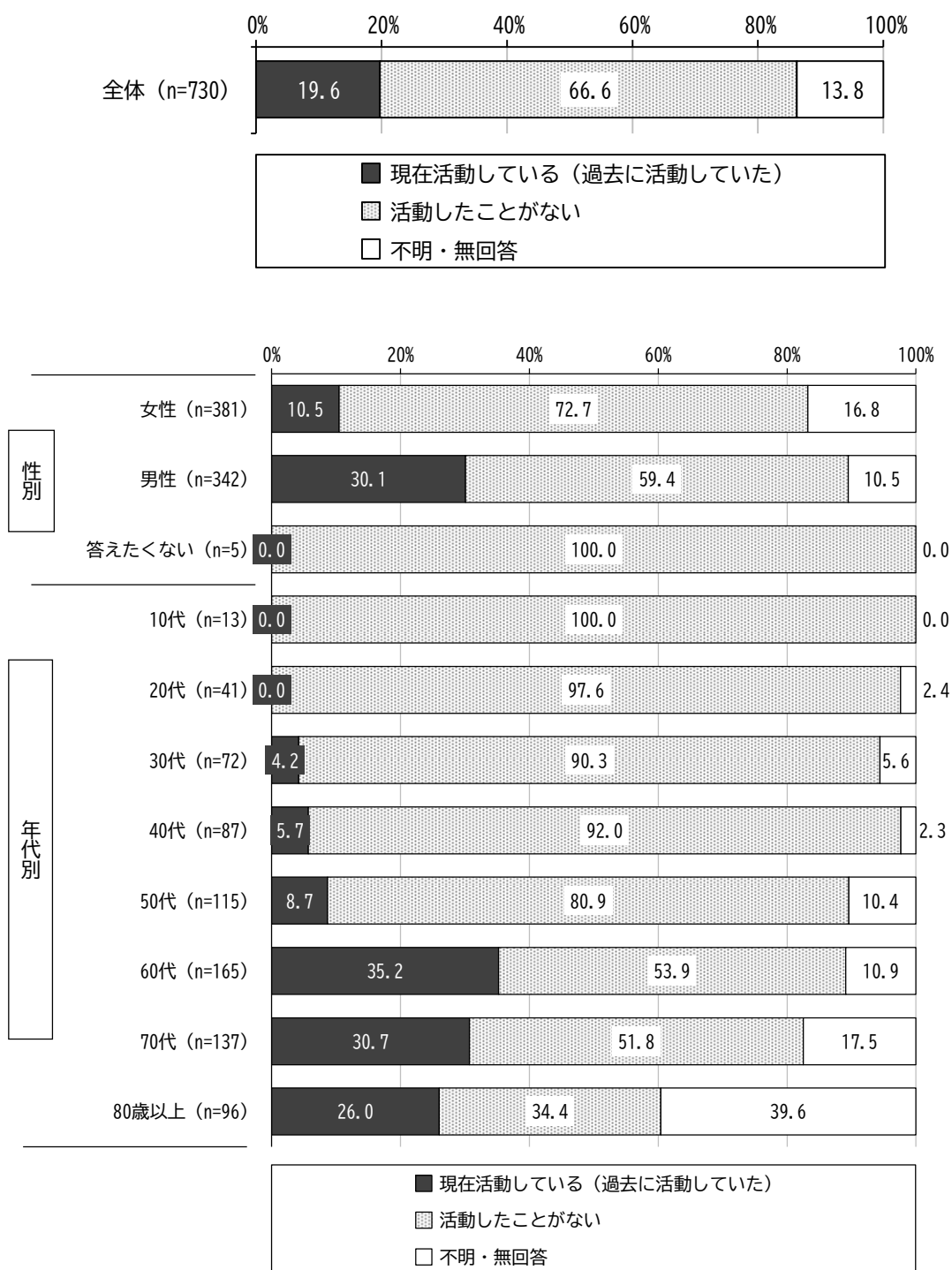


③青年団

「現在活動している（過去に活動していた）」が19.6%、「活動したことがない」が66.6%となっています。

性別にみると、男女ともに「活動したことがない」が高くなっています。

年代別にみると、すべての年代で「活動したことがない」が高くなっています。

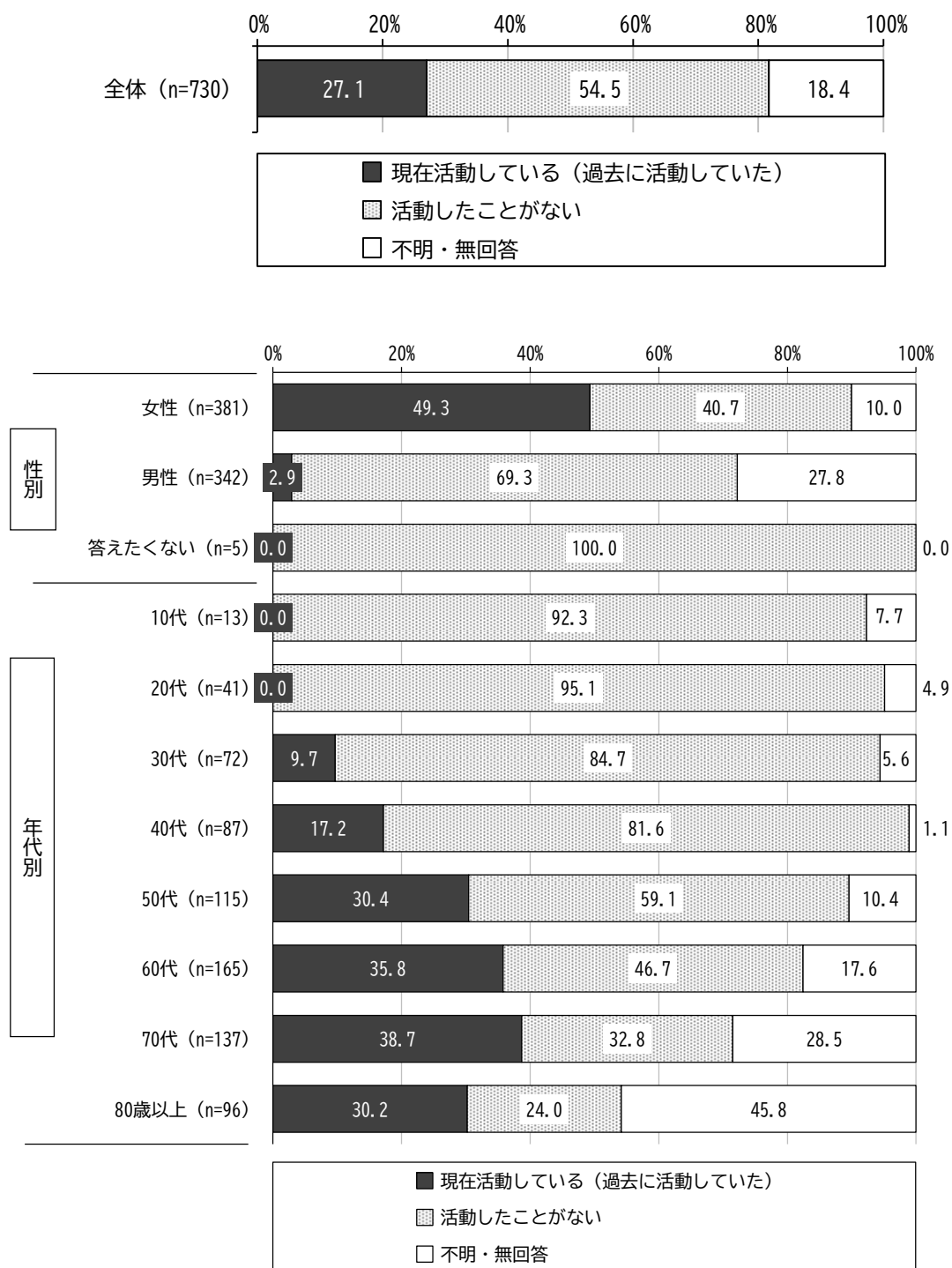


④婦人会・女性の会

「現在活動している（過去に活動していた）」が27.1%、「活動したことがない」が54.5%となっています。

性別にみると、女性では「現在活動している（過去に活動していた）」、男性では「活動したことがない」が高くなっています。

年代別にみると、10代～60代では「活動したことがない」、70代以上では「現在活動している（過去に活動していた）」が高くなっています。

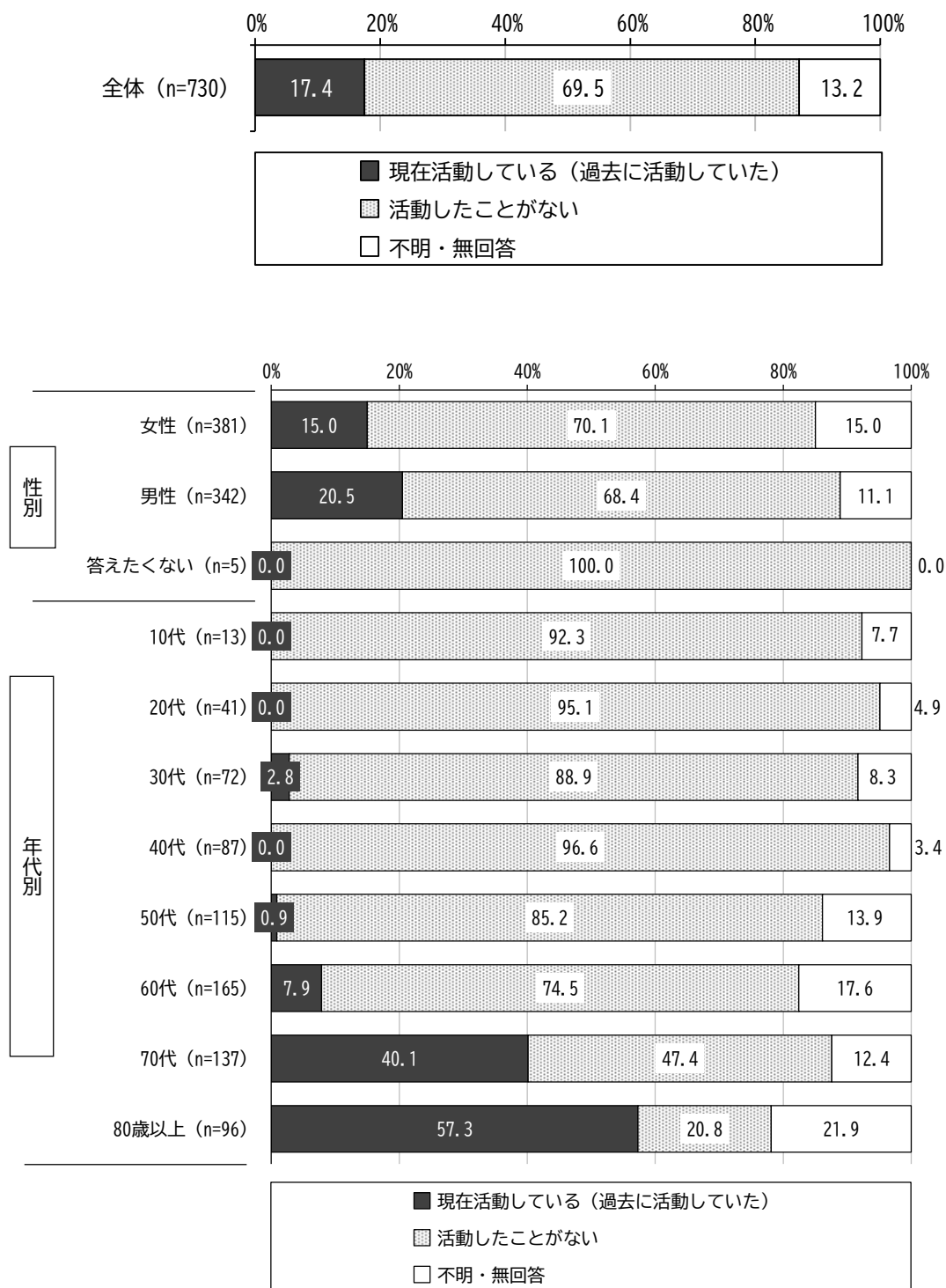


⑤老人会

「現在活動している（過去に活動していた）」が17.4%、「活動したことがない」が69.5%となっています。

性別にみると、男女ともに「活動したことがない」が高くなっています。

年代別にみると、10代～70代では「活動したことがない」、80歳以上では「現在活動している（過去に活動していた）」が高くなっています。

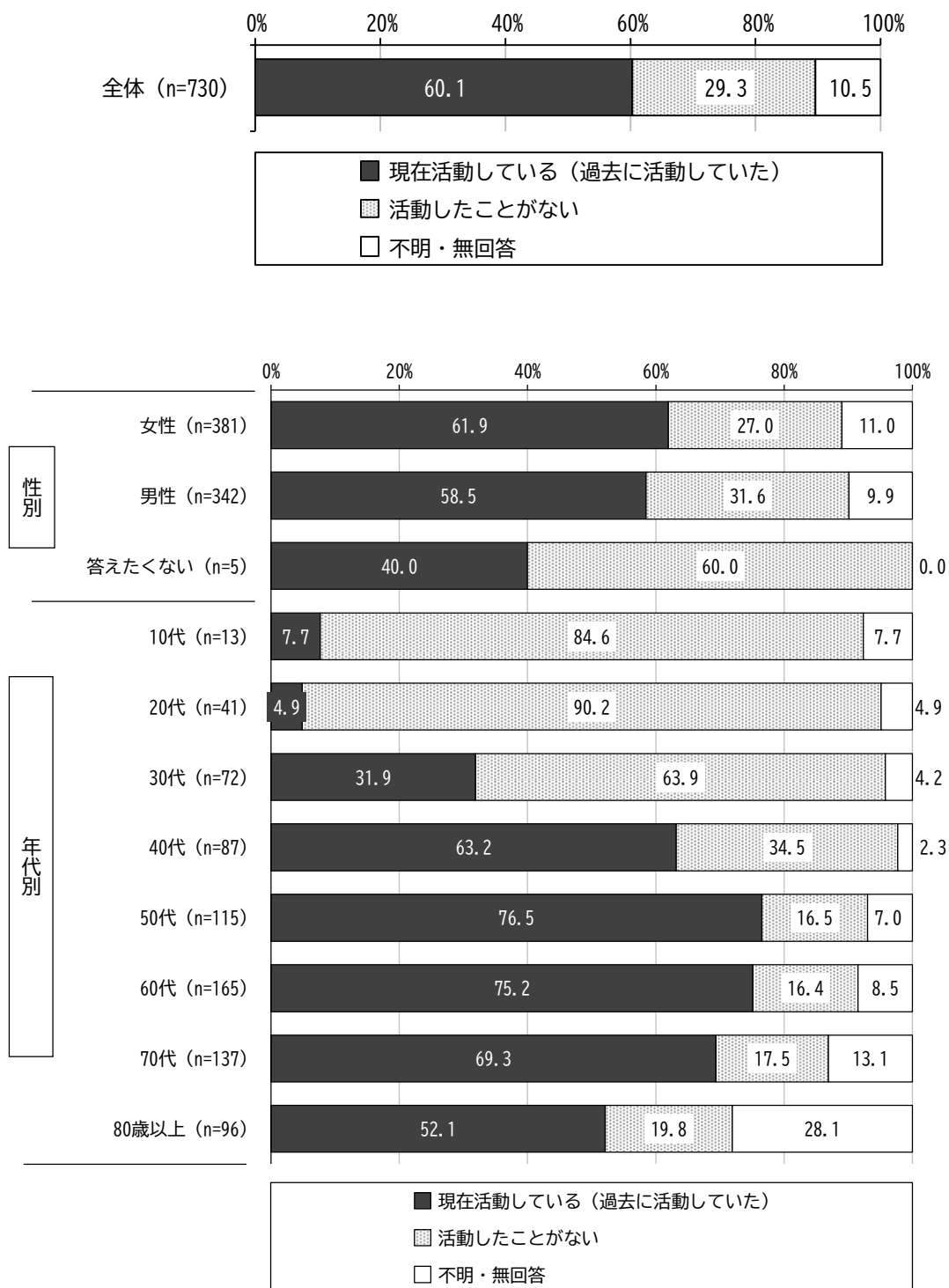


⑥PTA

「現在活動している（過去に活動していた）」が60.1%、「活動したことがない」が29.3%となっています。

性別にみると、男女ともに「現在活動している（過去に活動していた）」が高くなっています。

年代別にみると、10代～30代では「活動したことがない」、40代以上では「現在活動している（過去に活動していた）」が高くなっています。

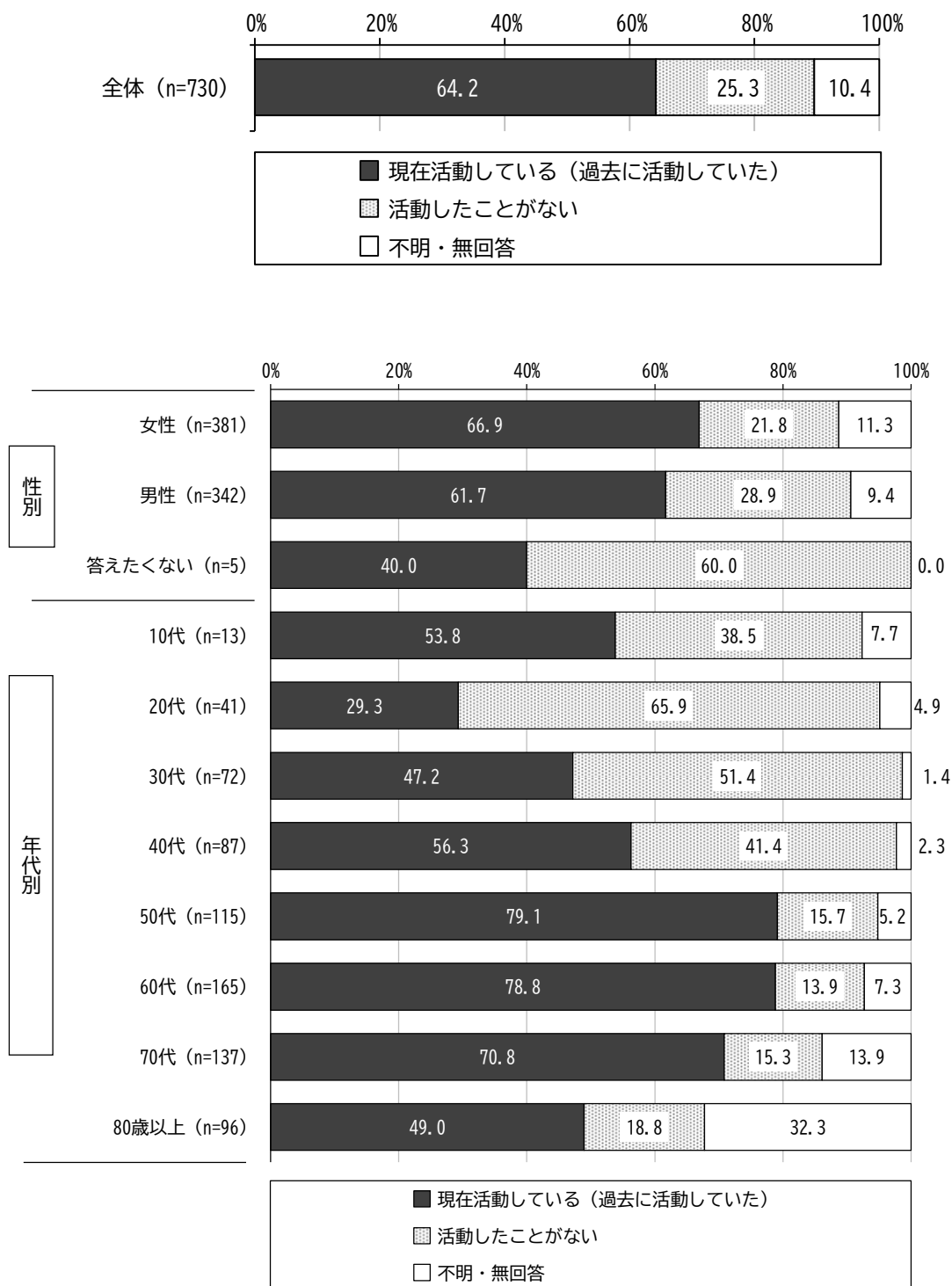


⑦子ども会

「現在活動している（過去に活動していた）」が64.2%、「活動したことがない」が25.3%となっています。

性別にみると、男女ともに「現在活動している（過去に活動していた）」が高くなっています。

年代別にみると、20代・30代では「活動したことがない」、その他の年代では「現在活動している（過去に活動していた）」が高くなっています。

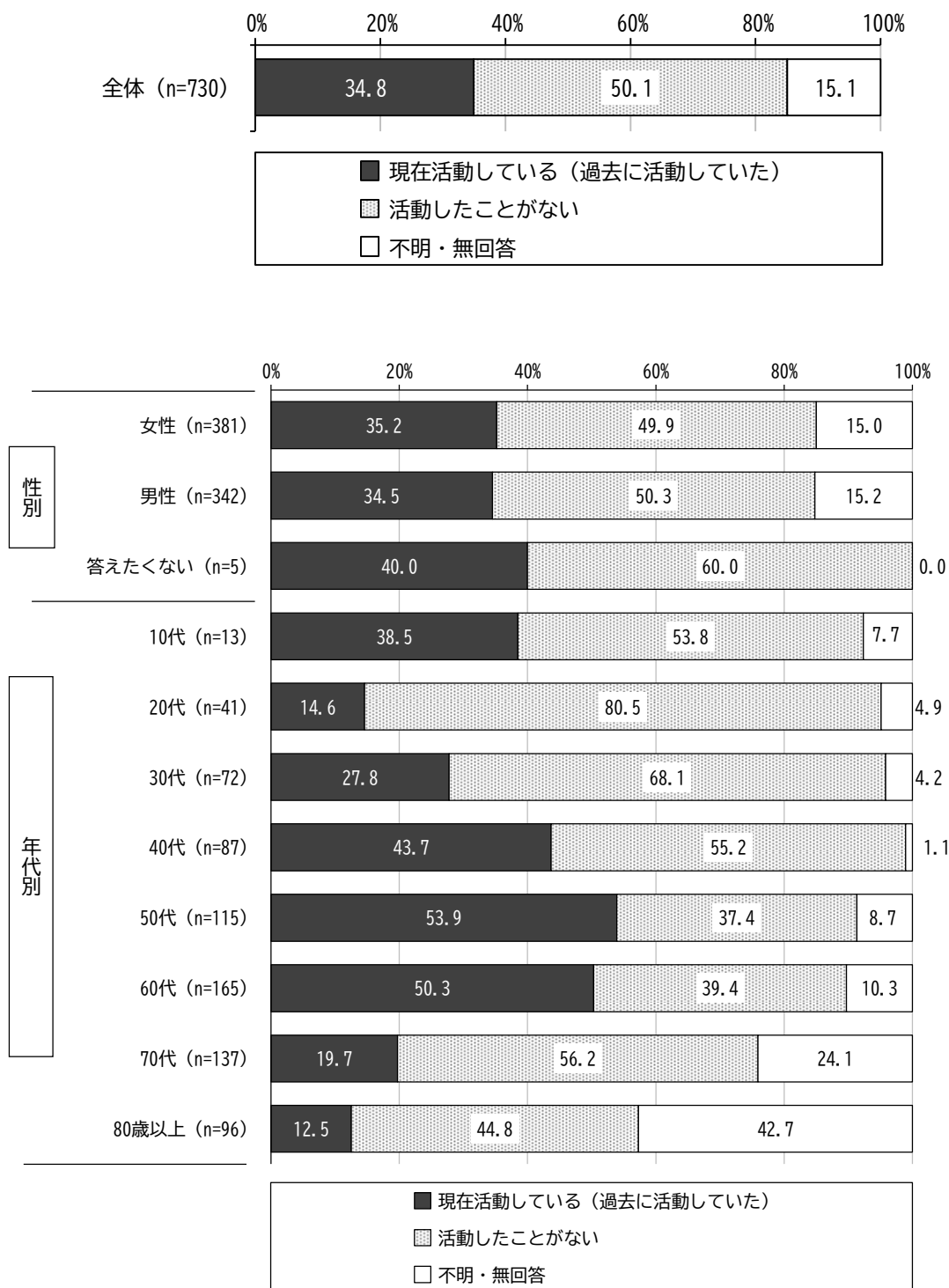


⑧スポーツ少年団

「現在活動している（過去に活動していた）」が34.8%、「活動したことがない」が50.1%となっています。

性別にみると、男女ともに「活動したことがない」が高くなっています。

年代別にみると、50代・60代では「現在活動している（過去に活動していた）」、その他の年代では「活動したことがない」が高くなっています。

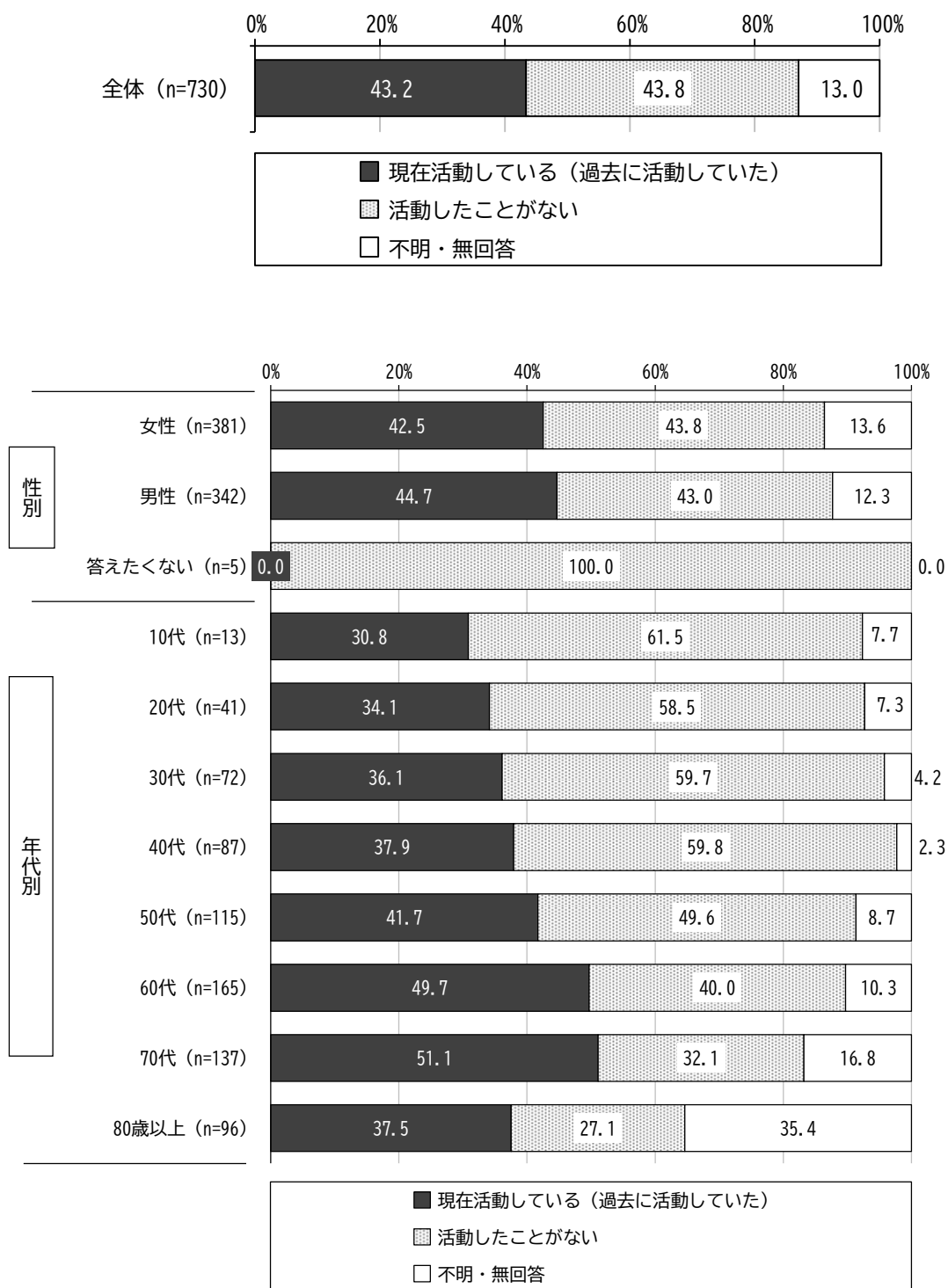


⑨ボランティア活動

「現在活動している（過去に活動していた）」が43.2%、「活動したことがない」が43.8%となっています。

性別にみると、女性では「活動したことがない」、男性では「現在活動している（過去に活動していた）」が高くなっています。

年代別にみると、10代～50代では「活動したことがない」、60代以上では「現在活動している（過去に活動していた）」が高くなっています。

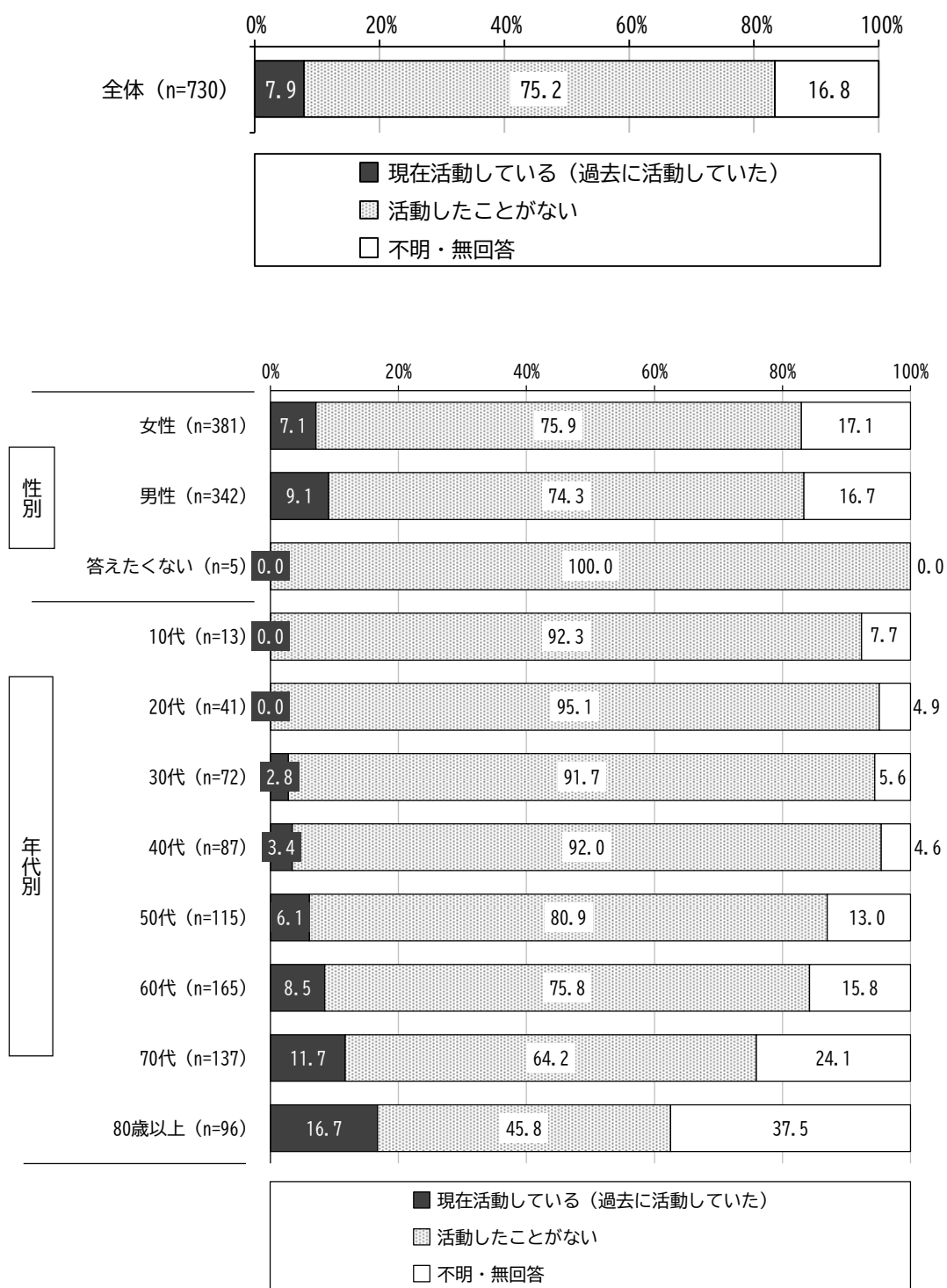


⑩消費・環境団体

「現在活動している（過去に活動していた）」が7.9%、「活動したことがない」が75.2%となっています。

性別にみると、男女ともに「活動したことがない」が高くなっています。

年代別にみると、すべての年代で「活動したことがない」が高くなっています。

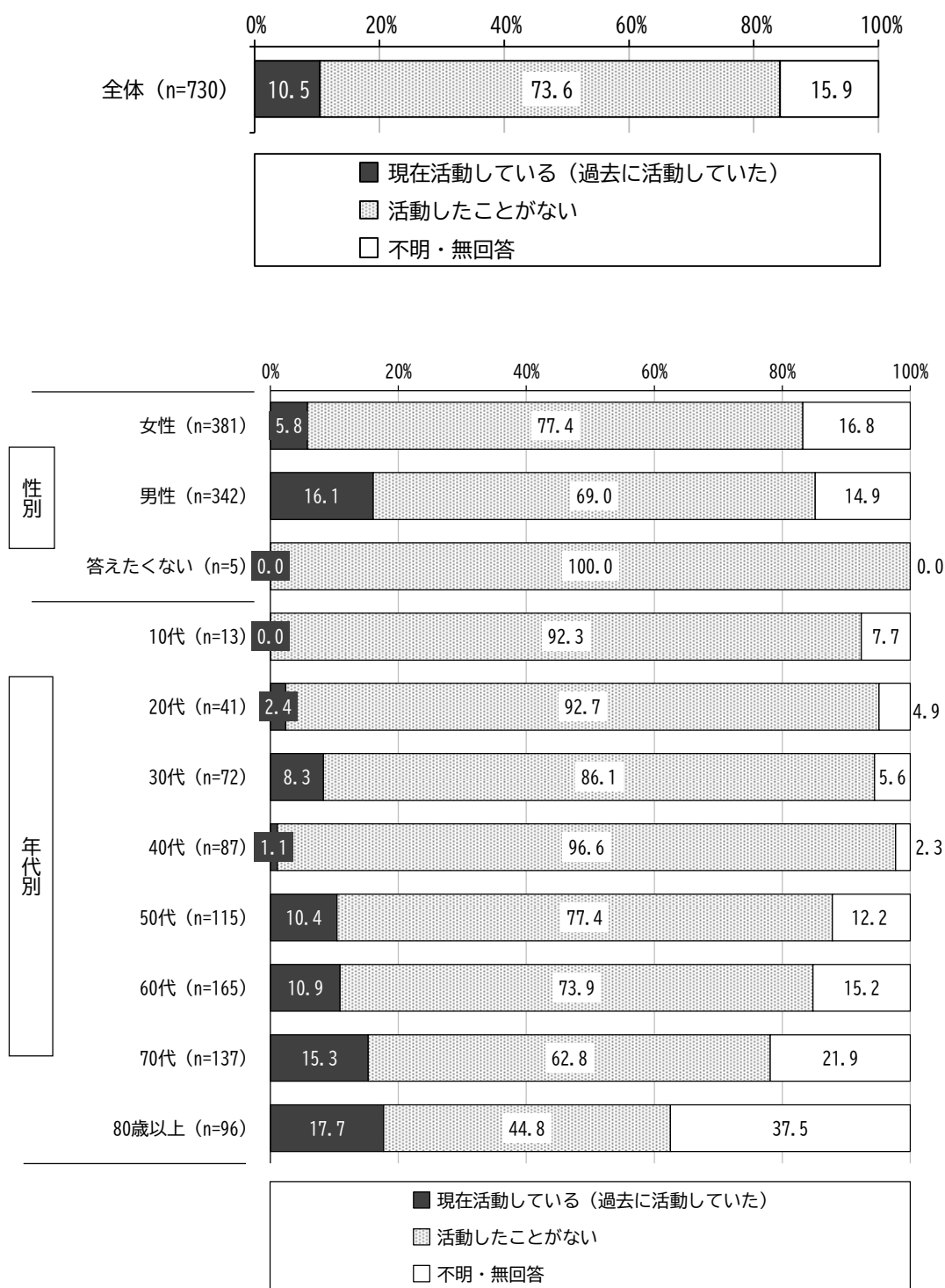


⑪政治活動への参加

「現在活動している（過去に活動していた）」が10.5%、「活動したことがない」が73.6%となっています。

性別にみると、男女ともに「活動したことがない」が高くなっています。

年代別にみると、すべての年代で「活動したことがない」が高くなっています。

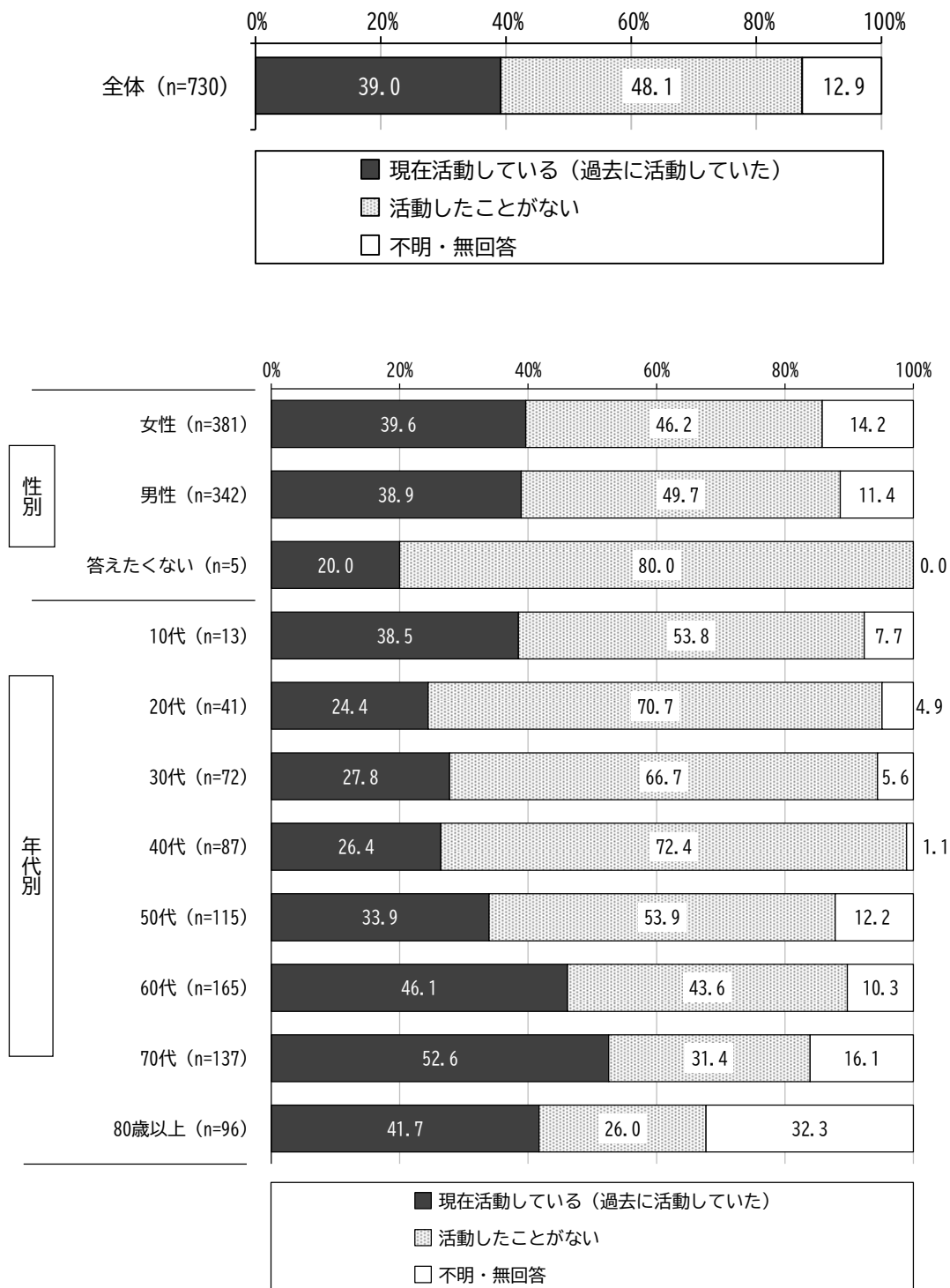


⑫サークル活動（スポーツ・レクリエーション等）

「現在活動している（過去に活動していた）」が39.0%、「活動したことがない」が48.1%となっています。

性別にみると、男女ともに「活動したことがない」が高くなっています。

年代別にみると、10代～50代では「活動したことがない」、60代以上では「現在活動している（過去に活動していた）」が高くなっています。

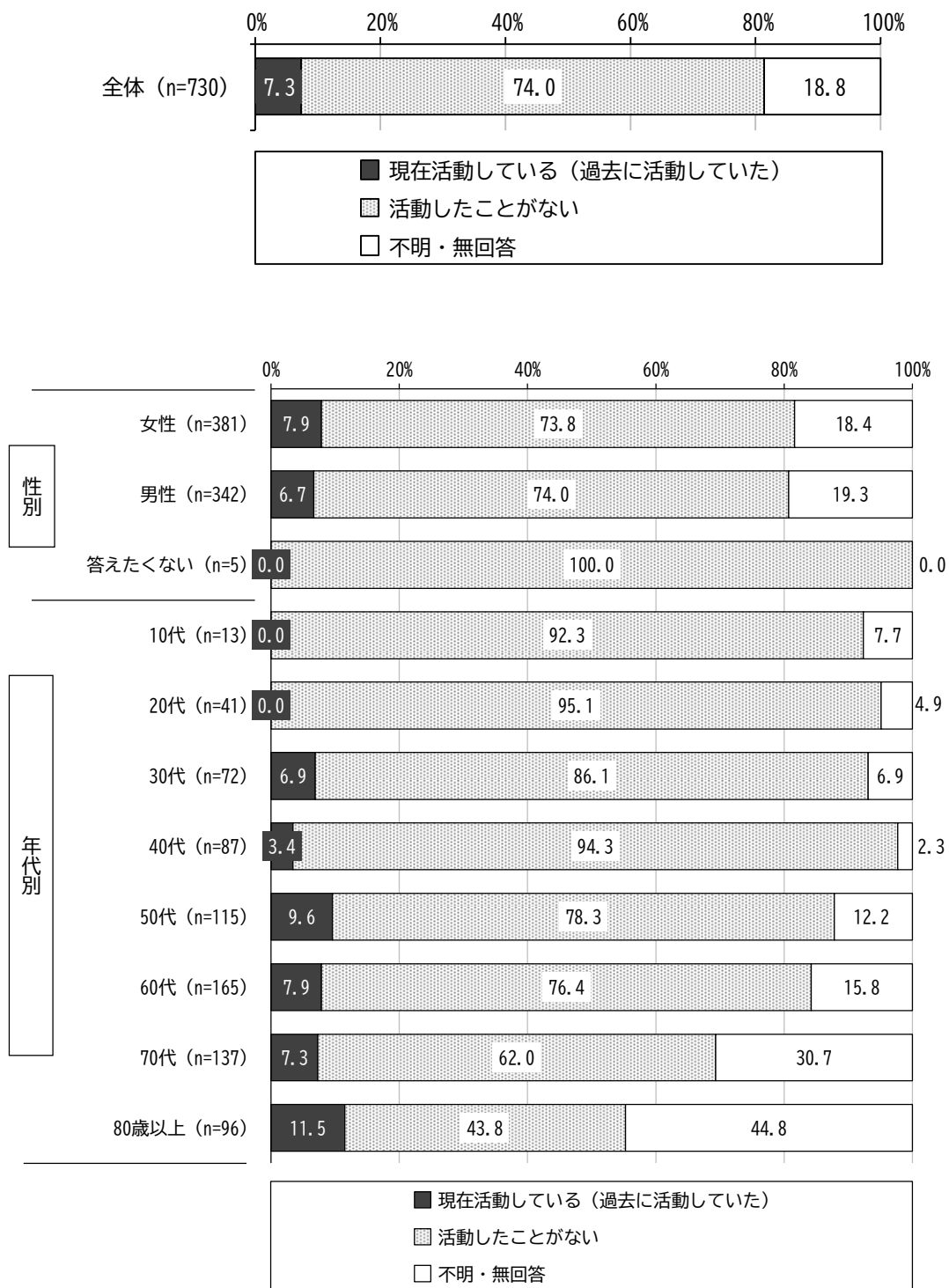


⑬その他（NPO活動等）

「現在活動している（過去に活動していた）」が7.3%、「活動したことがない」が74.0%となっています。

性別にみると、男女ともに「活動したことがない」が高くなっています。

年代別にみると、すべての年代で「活動したことがない」が高くなっています。



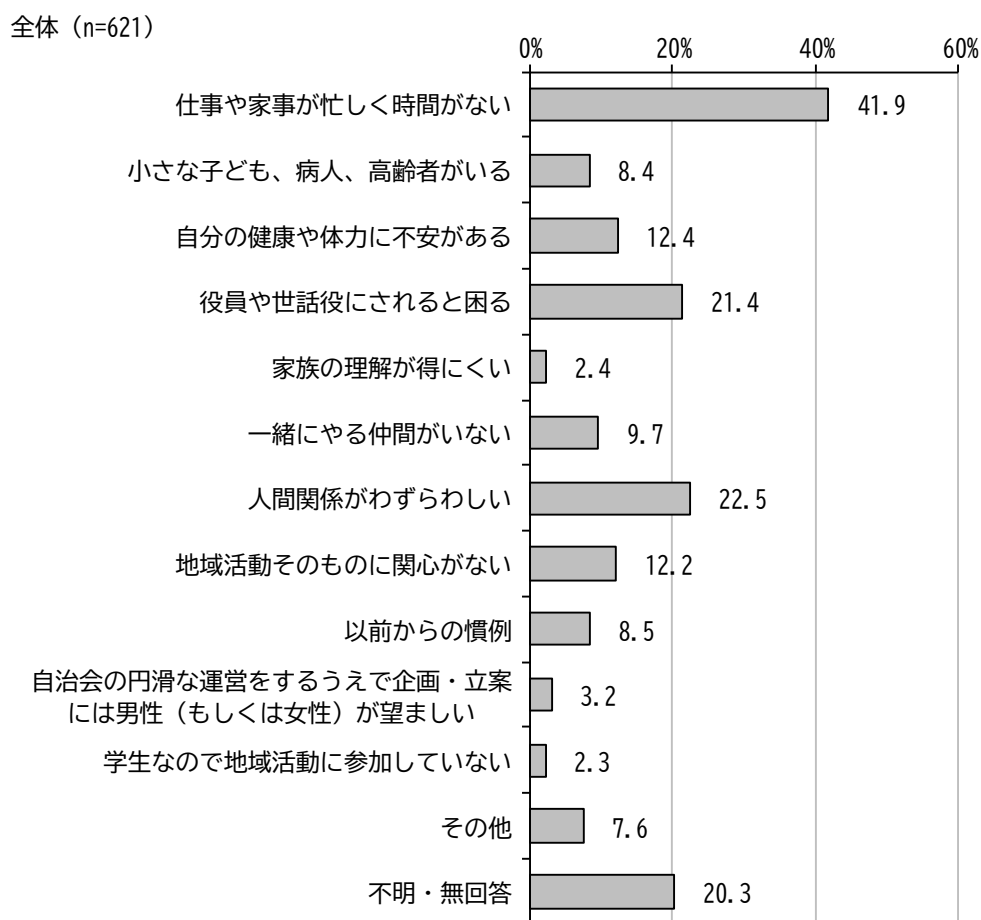
問 23 で「活動したことがない」と回答された方

問 24 あなたが、活動したことがない理由は何ですか？（○はあてはまるものすべて）

「仕事や家事が忙しく時間がない」が 41.9%と最も高く、次いで「人間関係がわずらわしい」が 22.5%、「役員や世話役にされると困る」が 21.4%となっています。

性別にみると、男女ともに「仕事や家事が忙しく時間がない」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代では「学生なので地域活動に参加していない」、20代以上では「仕事や家事が忙しく時間がない」が最も高くなっています。



単位：％		仕事や家事が忙しく時間が ない	小さな子ども、病人、高 齢者がいる	自分の健康や体力に不安が ある	役員や世話役にされると困 る	家族の理解が得にくい	一緒にやる仲間がいない	人間関係がわずらわしい	地域活動そのものに関心 がない	以前からの慣例	自治会の円滑な運営をする うえで企画・立案には男性（も しくは女性）が望ましい	学生なので地域活動に参加 していない	その他	不明・無回答
性別	女性（n=321）	38.0	13.4	12.1	19.3	2.5	10.6	22.7	13.1	5.6	3.7	2.2	8.4	24.0
	男性（n=294）	45.2	3.1	12.6	24.1	2.4	8.8	22.1	11.2	11.9	2.7	2.4	6.5	16.7
	答えたくない（n=5）	80.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0
年代別	10代（n=13）	15.4	0.0	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	61.5	0.0	23.1
	20代（n=40）	42.5	10.0	7.5	15.0	0.0	20.0	32.5	30.0	12.5	0.0	12.5	7.5	7.5
	30代（n=67）	47.8	22.4	7.5	28.4	1.5	14.9	37.3	22.4	10.4	1.5	0.0	7.5	13.4
	40代（n=85）	58.8	9.4	11.8	24.7	4.7	7.1	25.9	14.1	7.1	1.2	0.0	3.5	20.0
	50代（n=103）	57.3	7.8	8.7	27.2	1.9	5.8	32.0	13.6	1.9	1.9	0.0	1.9	20.4
	60代（n=142）	40.1	8.5	16.9	23.9	2.1	13.4	16.2	8.5	12.0	1.4	0.0	11.3	16.2
	70代（n=110）	25.5	2.7	15.5	14.5	2.7	8.2	15.5	9.1	10.0	7.3	0.0	10.9	25.5
	80歳以上（n=59）	23.7	3.4	15.3	13.6	3.4	3.4	11.9	1.7	8.5	10.2	1.7	10.2	35.6

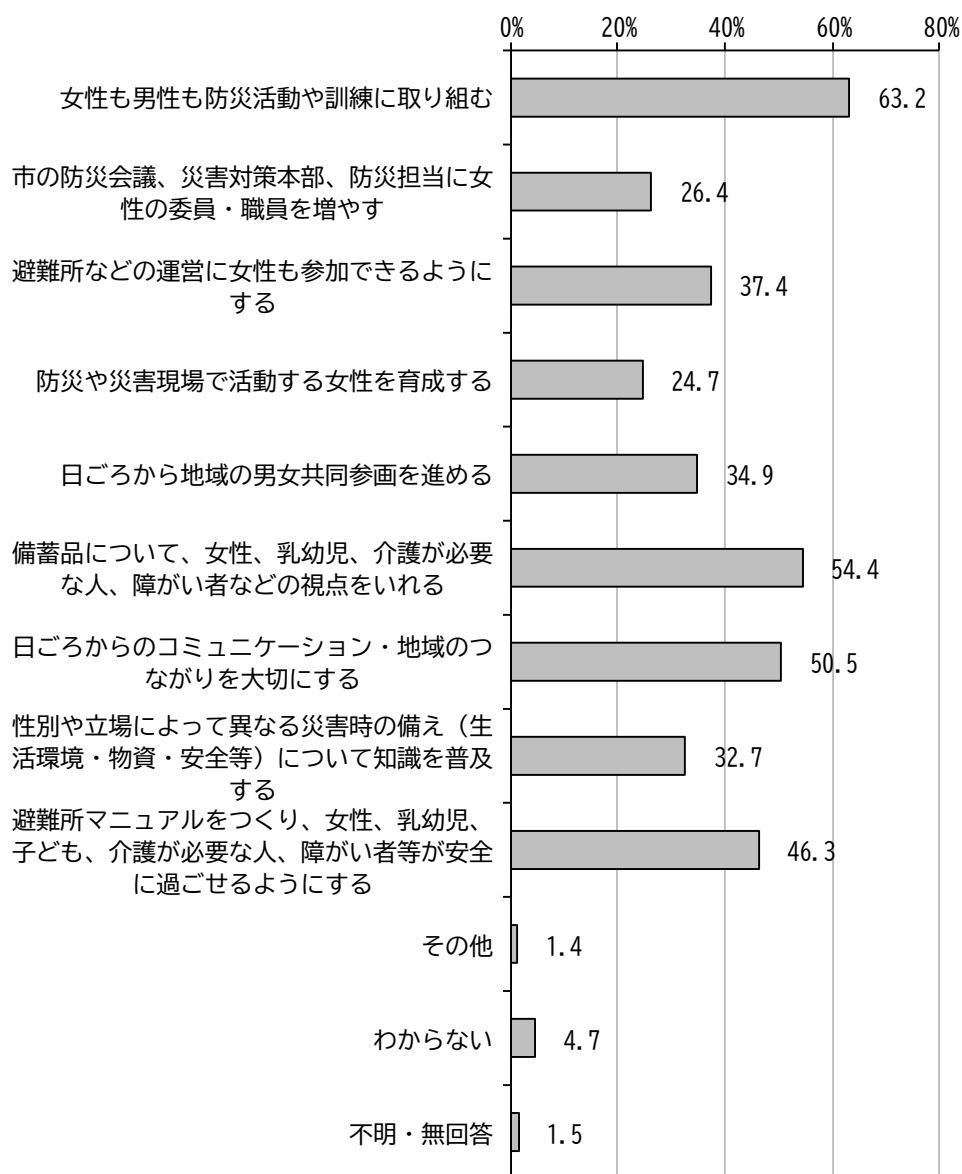
問 25 これまでの大きな災害等の教訓から、平時の防災体制や災害発生後の対応にも男女共同参画の視点が必要だと指摘されています。災害に備えるために、これからどのような施策が必要だと思いますか。(〇はあてはまるものすべて)

「女性も男性も防災活動や訓練に取り組む」が 63.2%と最も高く、次いで「備蓄品について、女性、乳幼児、介護が必要な人、障がい者などの視点をいれる」が 54.4%、「日ごろからのコミュニケーション・地域のつながりを大切にする」が 50.5%となっています。

性別にみると、女性では「備蓄品について、女性、乳幼児、介護が必要な人、障がい者などの視点をいれる」、男性では「女性も男性も防災活動や訓練に取り組む」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代では「女性も男性も防災活動や訓練に取り組む」「性別や立場によって異なる災害時の備え（生活環境・物資・安全等）について知識を普及する」、20代～40代では「備蓄品について、女性、乳幼児、介護が必要な人、障がい者などの視点をいれる」、50代以上では「女性も男性も防災活動や訓練に取り組む」が最も高くなっています。

全体 (n=730)



単位：％		女性も男性も防災活動や訓練に取り組む	市の防災会議、災害対策本部、防災担当に女性の委員・職員を増やす	避難所などの運営に女性も参加できるようにする	防災や災害現場で活動する女性を育成する	日ごろから地域の男女共同参画を進める	備蓄品について、女性、乳幼児、介護が必要な人、障がい者などの視点をいれる	日ごろからのコミュニケーション・地域のつながりを大切にする	識を普及する	性別や立場によつて異なる災害時の備え（生活環境・物資・安全等）について知る	等が安全に過ごせるようにする	避難所マニュアルをつくり、女性、乳幼児、子ども、介護が必要な人、障がい者	その他	わからない	不明・無回答
性別	女性（n=381）	59.6	22.6	34.4	23.4	26.2	62.2	53.3	33.9	50.9	0.8	5.0	1.6		
	男性（n=342）	67.5	31.0	40.9	26.3	45.0	45.6	47.7	31.6	41.5	2.0	4.1	1.5		
	答えたくない（n=5）	40.0	20.0	40.0	20.0	0.0	60.0	20.0	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0		
年代別	10代（n=13）	61.5	23.1	30.8	30.8	38.5	46.2	30.8	61.5	38.5	7.7	0.0	0.0		
	20代（n=41）	46.3	17.1	39.0	19.5	29.3	58.5	46.3	43.9	53.7	0.0	7.3	0.0		
	30代（n=72）	55.6	20.8	29.2	22.2	19.4	66.7	33.3	40.3	45.8	1.4	4.2	1.4		
	40代（n=87）	58.6	25.3	40.2	18.4	25.3	63.2	52.9	41.4	40.2	0.0	6.9	1.1		
	50代（n=115）	60.0	26.1	36.5	24.3	27.8	49.6	41.7	27.8	44.3	0.9	4.3	0.0		
	60代（n=165）	69.1	30.3	38.8	26.1	43.6	53.9	52.1	31.5	49.7	1.2	3.0	0.6		
	70代（n=137）	65.0	27.0	38.7	29.2	40.9	51.1	59.9	27.0	48.2	2.2	5.8	1.5		
	80歳以上（n=96）	71.9	30.2	39.6	26.0	42.7	49.0	61.5	27.1	44.8	2.1	4.2	5.2		

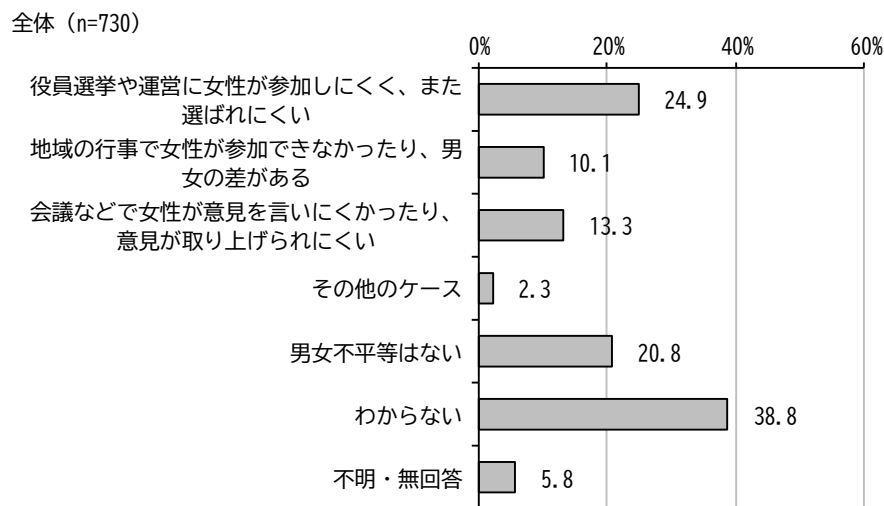
問 26 あなたが住んでいる地域の行事等に男女不平等なことがありますか？

(○はあてはまるものすべて)

「わからない」が 38.8%と最も高く、次いで「役員選挙や運営に女性が参加しにくく、また選ばれにくい」が 24.9%、「男女不平等はない」が 20.8%となっています。

性別にみると、女性では「わからない」、男性では「役員選挙や運営に女性が参加しにくく、また選ばれにくい」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代～50代では「わからない」、60代では「役員選挙や運営に女性が参加しにくく、また選ばれにくい」「わからない」、70代では「役員選挙や運営に女性が参加しにくく、また選ばれにくい」、80歳以上では「男女不平等はない」「わからない」が最も高くなっています。



単位：%		役員選挙や運営に女性が参加しにくく、また選ばれにくい	地域の行事で女性が参加できなかったり、男女の差がある	会議などで女性が意見を言いにくかったり、意見が取り上げられにくい	その他のケース	男女不平等はない	わからない	不明・無回答
性別	女性 (n=381)	13.6	8.1	13.1	2.9	19.9	48.6	5.2
	男性 (n=342)	37.7	12.6	13.5	1.8	21.9	27.5	6.4
	答えたくない (n=5)	20.0	0.0	20.0	0.0	20.0	40.0	0.0
年代別	10代 (n=13)	0.0	0.0	0.0	7.7	7.7	84.6	0.0
	20代 (n=41)	4.9	7.3	4.9	0.0	17.1	73.2	0.0
	30代 (n=72)	9.7	9.7	9.7	2.8	13.9	62.5	2.8
	40代 (n=87)	23.0	12.6	10.3	4.6	25.3	42.5	1.1
	50代 (n=115)	22.6	10.4	16.5	2.6	20.9	40.9	1.7
	60代 (n=165)	32.1	9.1	15.2	2.4	20.6	32.1	3.6
	70代 (n=137)	38.0	11.7	14.6	1.5	21.9	25.5	7.3
	80歳以上 (n=96)	22.9	10.4	15.6	1.0	24.0	24.0	20.8

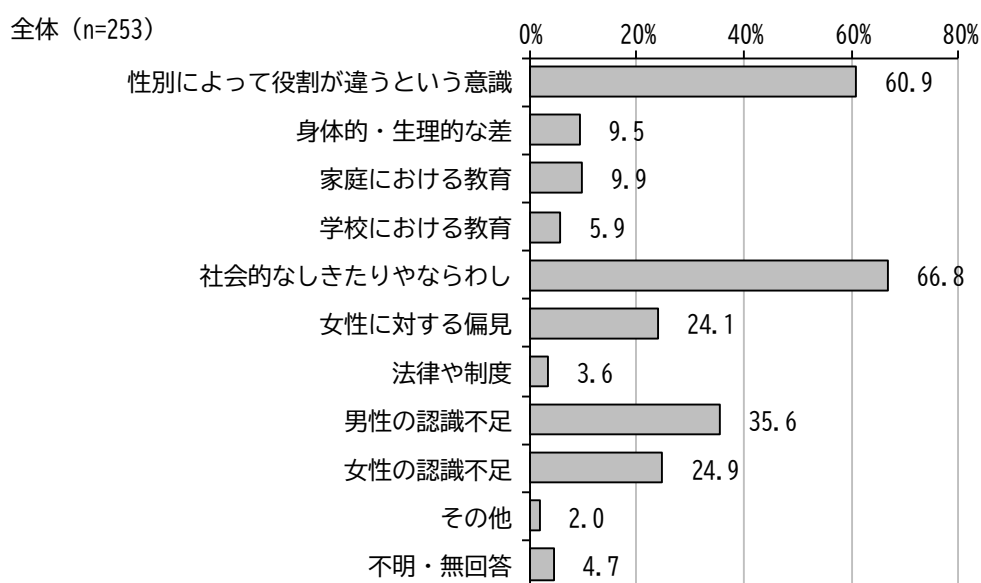
問 26 で地域の行事等に「何らかの不平等がある」と回答された方

問 27 その原因はどこにあると思いますか？（○はあてはまるものすべて）

「社会的なしきたりやならわし」が 66.8%と最も高く、次いで「性別によって役割が違うという意識」が 60.9%、「男性の認識不足」が 35.6%となっています。

性別にみると、女性では「社会的なしきたりやならわし」、男性では「性別によって役割が違うという意識」が最も高くなっています。

年代別にみると、20 代では「性別によって役割が違うという意識」「社会的なしきたりやならわし」「男性の認識不足」、40 代・60 代では「性別によって役割が違うという意識」、その他の年代では「社会的なしきたりやならわし」が最も高くなっています。



単位：%		性別によって役割が違うという意識	身体的・生理的な差	家庭における教育	学校における教育	社会的なしきたりやならわし	女性に対する偏見	法律や制度	男性の認識不足	女性の認識不足	その他	不明・無回答
性別	女性 (n=100)	56.0	13.0	13.0	5.0	72.0	34.0	5.0	41.0	21.0	3.0	7.0
	男性 (n=151)	64.2	6.6	7.9	6.6	63.6	17.2	2.6	32.5	27.8	0.7	3.3
	答えたくない (n=2)	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
年代別	10代 (n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	20代 (n=4)	75.0	0.0	25.0	25.0	75.0	50.0	0.0	75.0	50.0	0.0	0.0
	30代 (n=15)	60.0	13.3	20.0	20.0	86.7	20.0	6.7	53.3	13.3	6.7	0.0
	40代 (n=27)	66.7	22.2	14.8	14.8	63.0	22.2	7.4	40.7	29.6	7.4	7.4
	50代 (n=42)	52.4	9.5	4.8	0.0	64.3	23.8	0.0	26.2	14.3	0.0	7.1
	60代 (n=72)	65.3	6.9	8.3	4.2	63.9	23.6	4.2	40.3	33.3	1.4	1.4
	70代 (n=62)	59.7	9.7	9.7	1.6	69.4	27.4	4.8	30.6	24.2	0.0	3.2
	80歳以上 (n=30)	60.0	3.3	10.0	10.0	66.7	20.0	0.0	30.0	20.0	3.3	10.0

6 職業に関する意識について

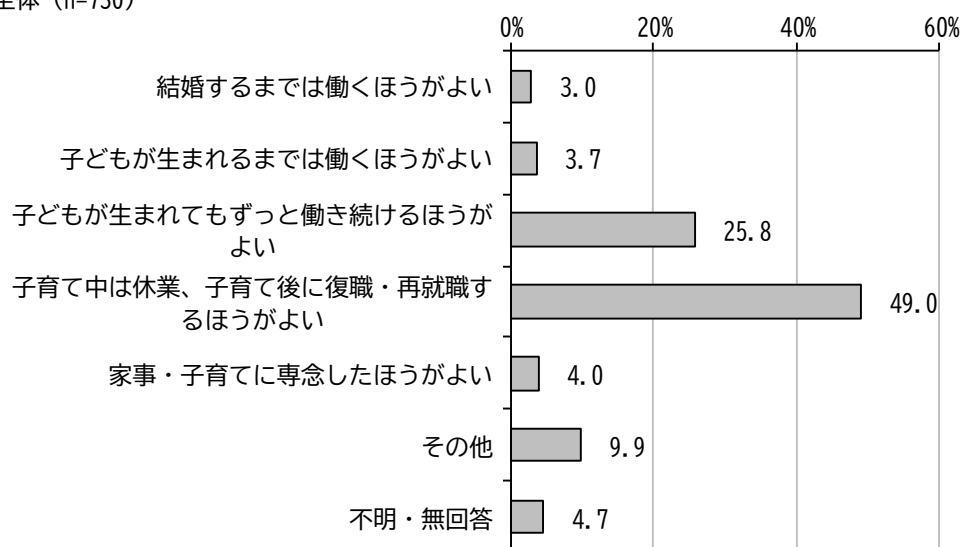
問 28 あなたは、女性の働き方について、次のどれが望ましいと思いますか？（○は1つ）

「子育て中は休業、子育て後に復職・再就職するほうがよい」が49.0%と最も高く、次いで「子どもが生まれてもずっと働き続けるほうがよい」が25.8%、「家事・子育てに専念したほうがよい」が4.0%となっています。

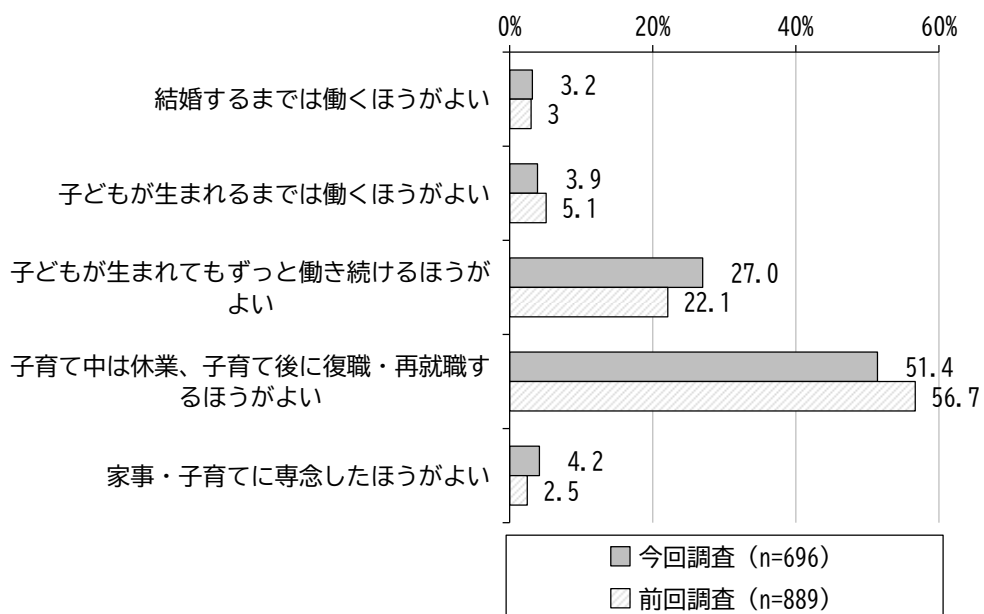
性別にみると、男女ともに「子育て中は休業、子育て後に復職・再就職するほうがよい」が最も高くなっています。

年代別にみると、すべての年代で「子育て中は休業、子育て後に復職・再就職するほうがよい」が最も高くなっています。

全体（n=730）



【参考：前回調査との比較】



※不明・無回答を除く

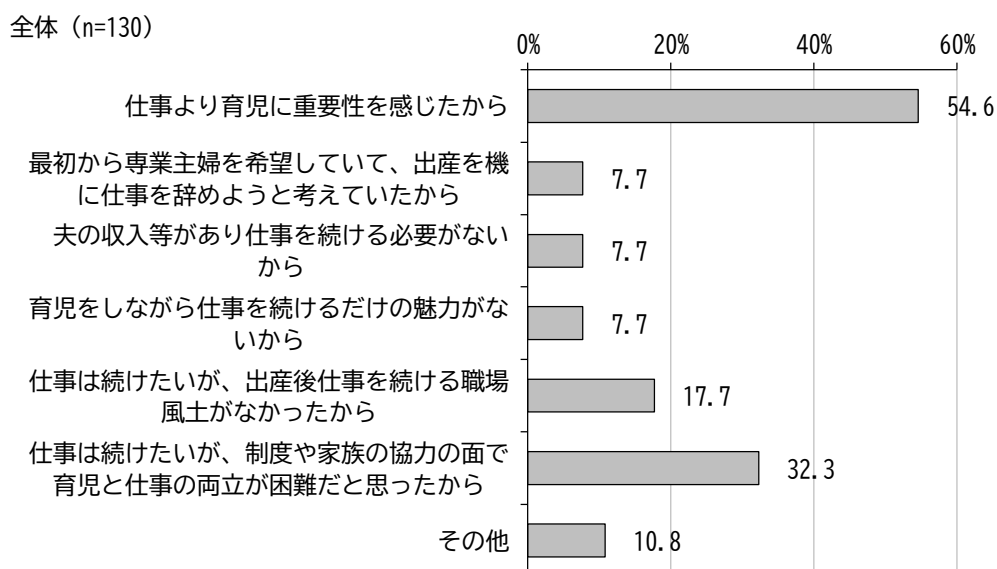
単位：％		い結婚するまでは働くほうがよい	子どもが生まれるまでは働く	子どもが生まれてもずっと働	子どもが生まれてもずっと働	復職・再就職するほうがよいに	子育て中は休業、子育て後に	家事・子育てに専念したほう	その他	不明・無回答
性別	女性（n=381）	2.1	2.6	27.3	50.4	3.7	10.0	3.9		
	男性（n=342）	3.8	5.0	24.6	47.7	4.1	9.4	5.6		
	答えたくない（n=5）	20.0	0.0	0.0	40.0	0.0	40.0	0.0		
年代別	10代（n=13）	7.7	0.0	30.8	38.5	0.0	15.4	7.7		
	20代（n=41）	7.3	4.9	26.8	41.5	0.0	17.1	2.4		
	30代（n=72）	2.8	0.0	23.6	50.0	8.3	13.9	1.4		
	40代（n=87）	2.3	2.3	32.2	42.5	3.4	16.1	1.1		
	50代（n=115）	0.9	5.2	31.3	47.0	0.9	13.0	1.7		
	60代（n=165）	1.8	1.8	26.1	55.2	3.0	8.5	3.6		
	70代（n=137）	5.1	4.4	27.0	48.9	5.1	4.4	5.1		
	80歳以上（n=96）	3.1	8.3	12.5	52.1	7.3	2.1	14.6		

出産を機に離職した女性の方におたずねします。

問 29 その理由は何ですか？(○は3つまで)

「仕事より育児に重要性を感じたから」が 54.6%と最も高く、次いで「仕事は続けたいが、制度や家族の協力の面で育児と仕事の両立が困難だと思ったから」が 32.3%、「仕事は続けたいが、出産後仕事を続ける職場風土がなかったから」が 17.7%となっています。

年代別にみると、30代では「仕事は続けたいが、制度や家族の協力の面で育児と仕事の両立が困難だと思ったから」、その他の年代では「仕事より育児に重要性を感じたから」が最も高くなっています。



※「不明・無回答」を除く。

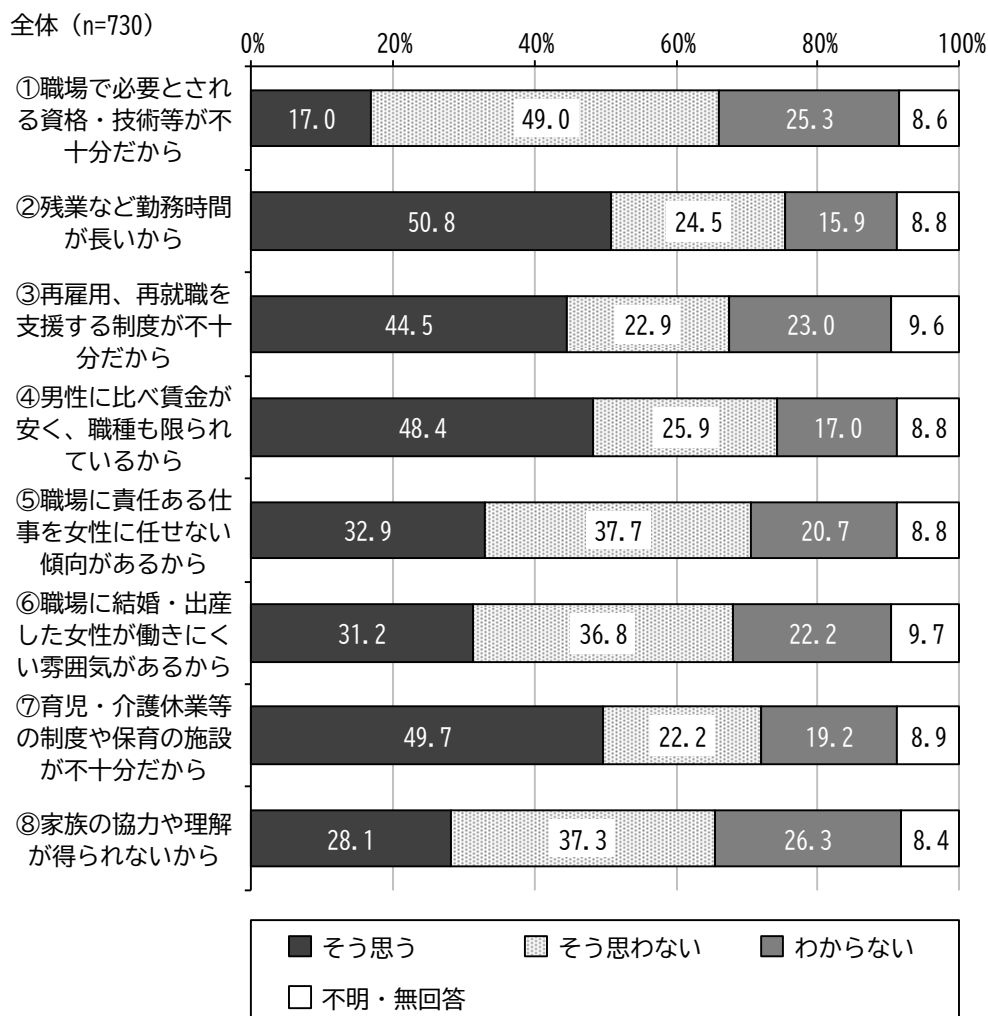
単位：%		仕事より育児に重要性を感じたから	最初から専業主婦を希望していて、出産を機に仕事を辞めようと考えていたから	夫の収入等があり仕事を続ける必要がないから	育児をしながら仕事を続ける魅力がないから	仕事は続けたいが、出産後仕事を続ける職場風土がなかったから	仕事は続けたいが、制度や家族の協力の面で育児と仕事の両立が困難だと思ったから	その他
年代別	20代 (n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	30代 (n=10)	40.0	0.0	0.0	20.0	30.0	50.0	20.0
	40代 (n=18)	61.1	16.7	5.6	5.6	16.7	38.9	11.1
	50代 (n=37)	64.9	8.1	5.4	18.9	13.5	27.0	5.4
	60代 (n=37)	51.4	5.4	13.5	0.0	21.6	27.0	13.5
	70代 (n=15)	46.7	6.7	6.7	0.0	13.3	26.7	13.3
	80歳以上 (n=10)	50.0	10.0	10.0	0.0	20.0	40.0	10.0

※「不明・無回答」を除く。

※10代はn=0のため省略。

問 30 あなたは、女性が仕事を続けていくうえで、次の項目が支障になっていると思いますか？
（〇はそれぞれ1つずつ）

〔①職場で必要とされる資格・技術等が不十分だから〕〔⑤職場に責任ある仕事を女性に任せない傾向があるから〕〔⑥職場に結婚・出産した女性が働きにくい雰囲気があるから〕〔⑧家族の協力や理解が得られないから〕では「そう思わない」、その他の項目では「そう思う」が最も高くなっています。

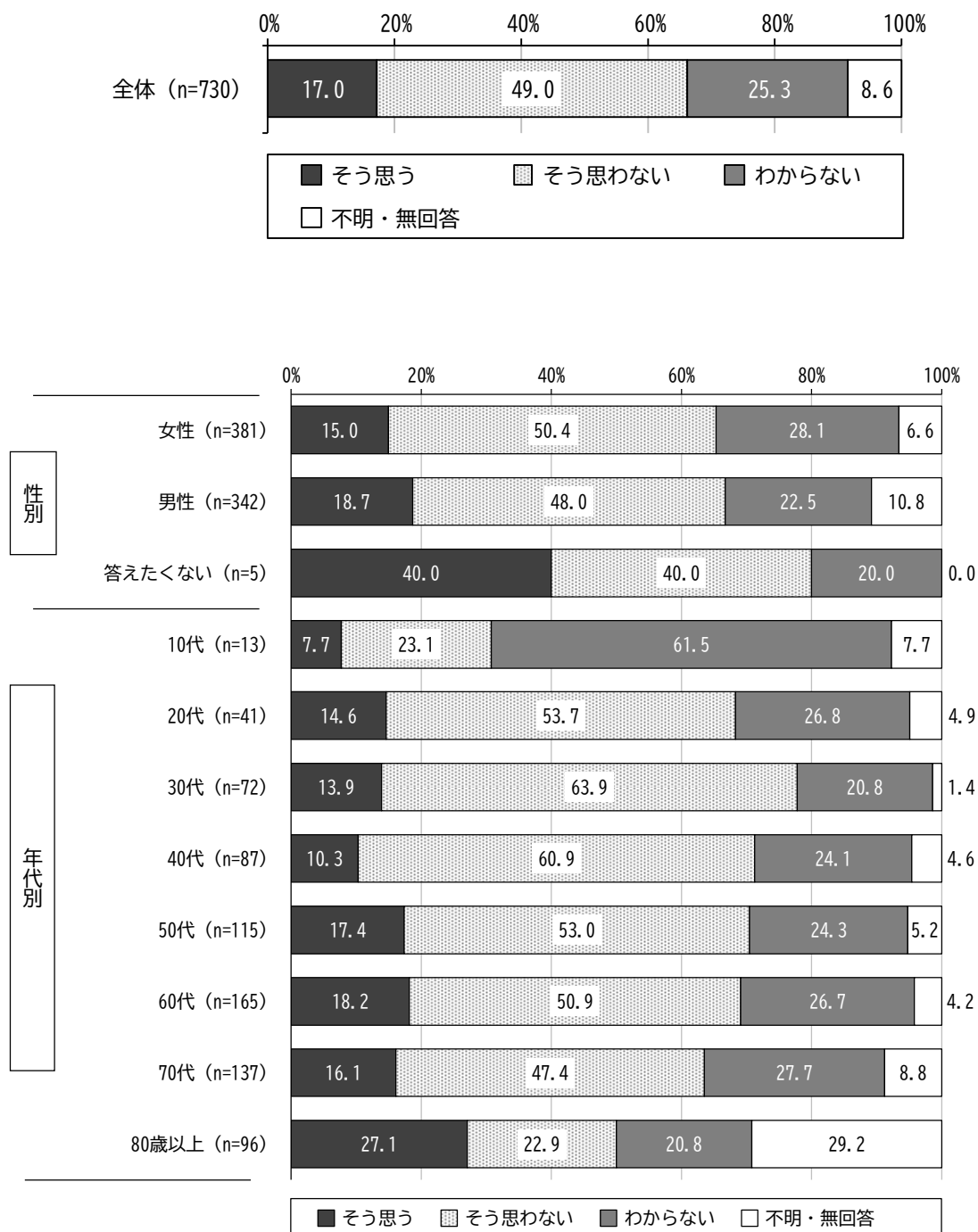


①職場で必要とされる資格・技術等が不十分だから

「そう思わない」が49.0%と最も高く、次いで「わからない」が25.3%、「そう思う」が17.0%となっています。

性別にみると、男女ともに「そう思わない」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代では「わからない」、80歳以上では「そう思う」、その他の年代では「そう思わない」が最も高くなっています。

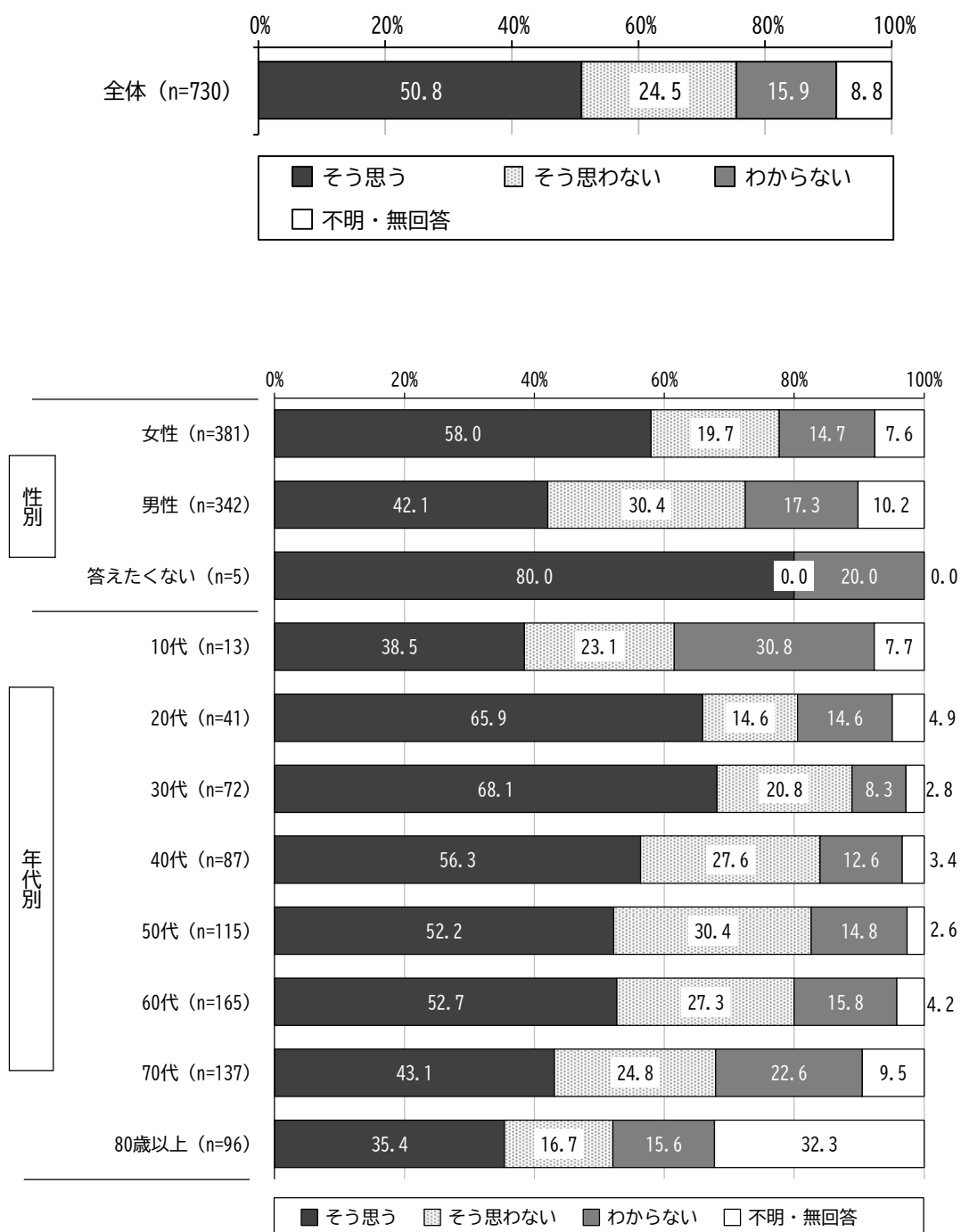


②残業など勤務時間が長いから

「そう思う」が50.8%と最も高く、次いで「そう思わない」が24.5%、「わからない」が15.9%となっています。

性別にみると、男女ともに「そう思う」が最も高くなっています。

年代別にみると、すべての年代で「そう思う」が最も高くなっています。

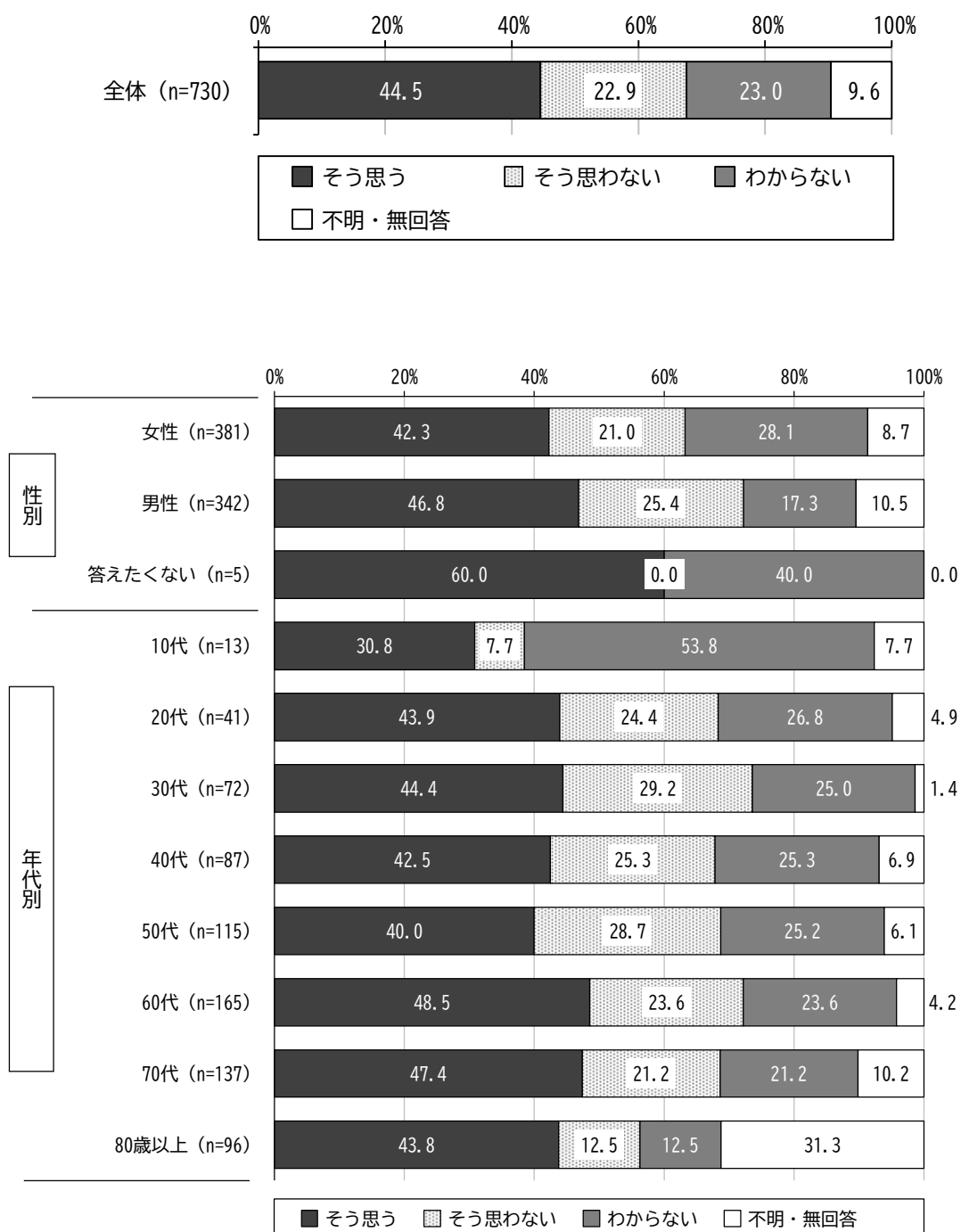


③再雇用、再就職を支援する制度が不十分だから

「そう思う」が44.5%と最も高く、次いで「わからない」が23.0%、「そう思わない」が22.9%となっています。

性別にみると、男女ともに「そう思う」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代では「わからない」、20代以上では「そう思う」が最も高くなっています。

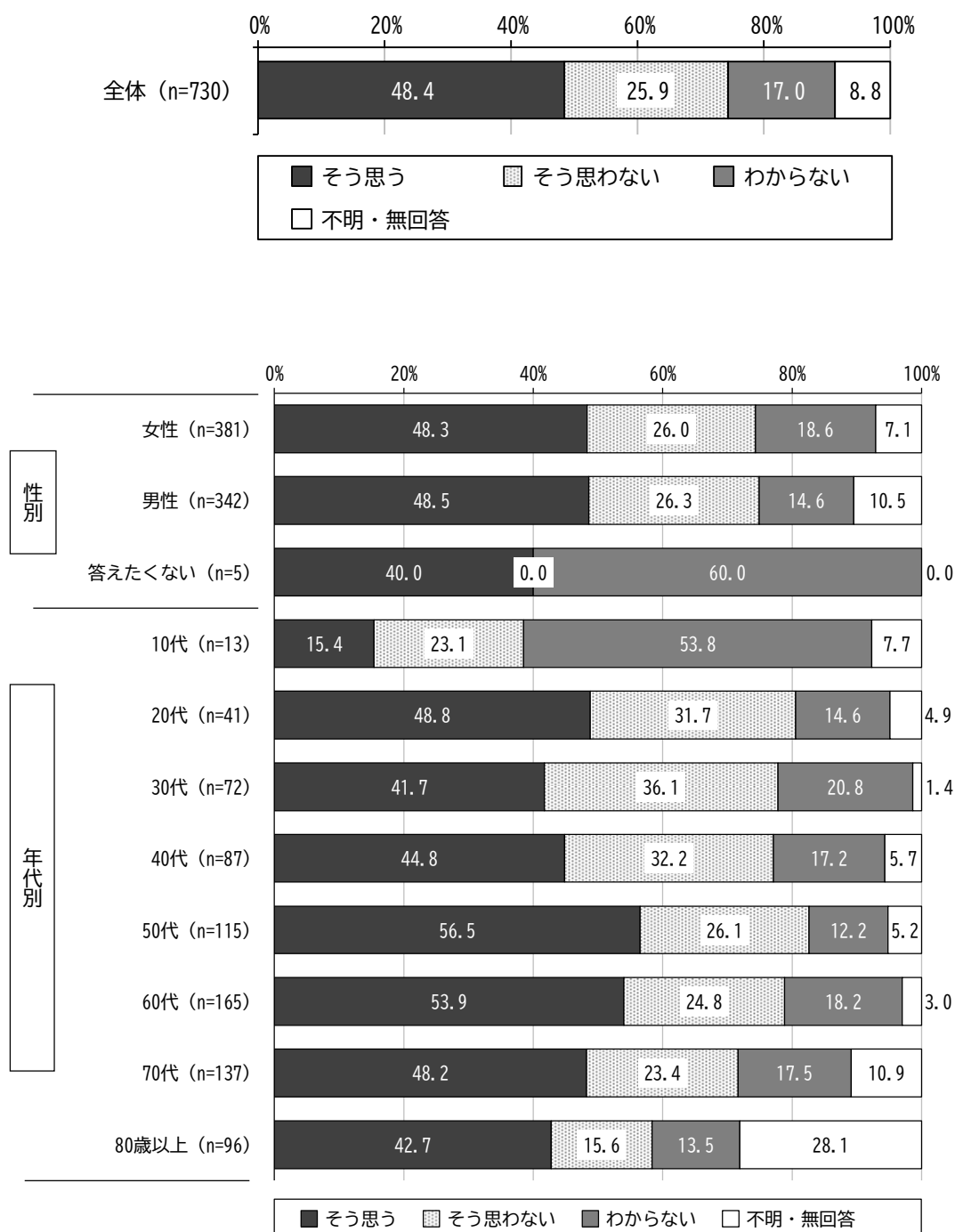


④男性に比べ賃金が安く、職種も限られているから

「そう思う」が48.4%と最も高く、次いで「そう思わない」が25.9%、「わからない」が17.0%となっています。

性別にみると、男女ともに「そう思う」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代では「わからない」、20代以上では「そう思う」が最も高くなっています。

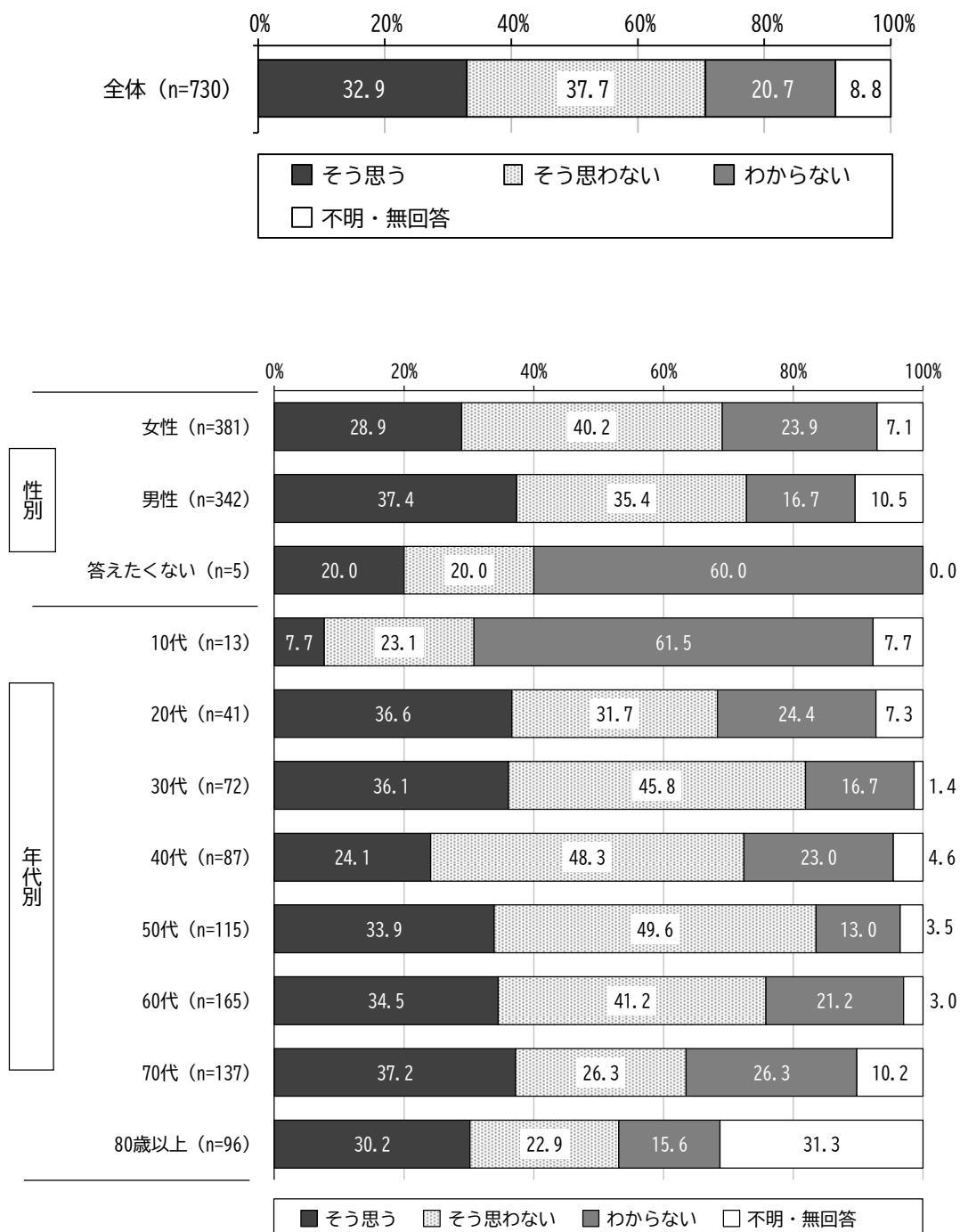


⑤職場に責任ある仕事を女性に任せない傾向があるから

「そう思わない」が37.7%と最も高く、次いで「そう思う」が32.9%、「わからない」が20.7%となっています。

性別にみると、女性では「そう思わない」、男性では「そう思う」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代では「わからない」、30代～60代では「そう思わない」、その他の年代では「そう思う」が最も高くなっています。

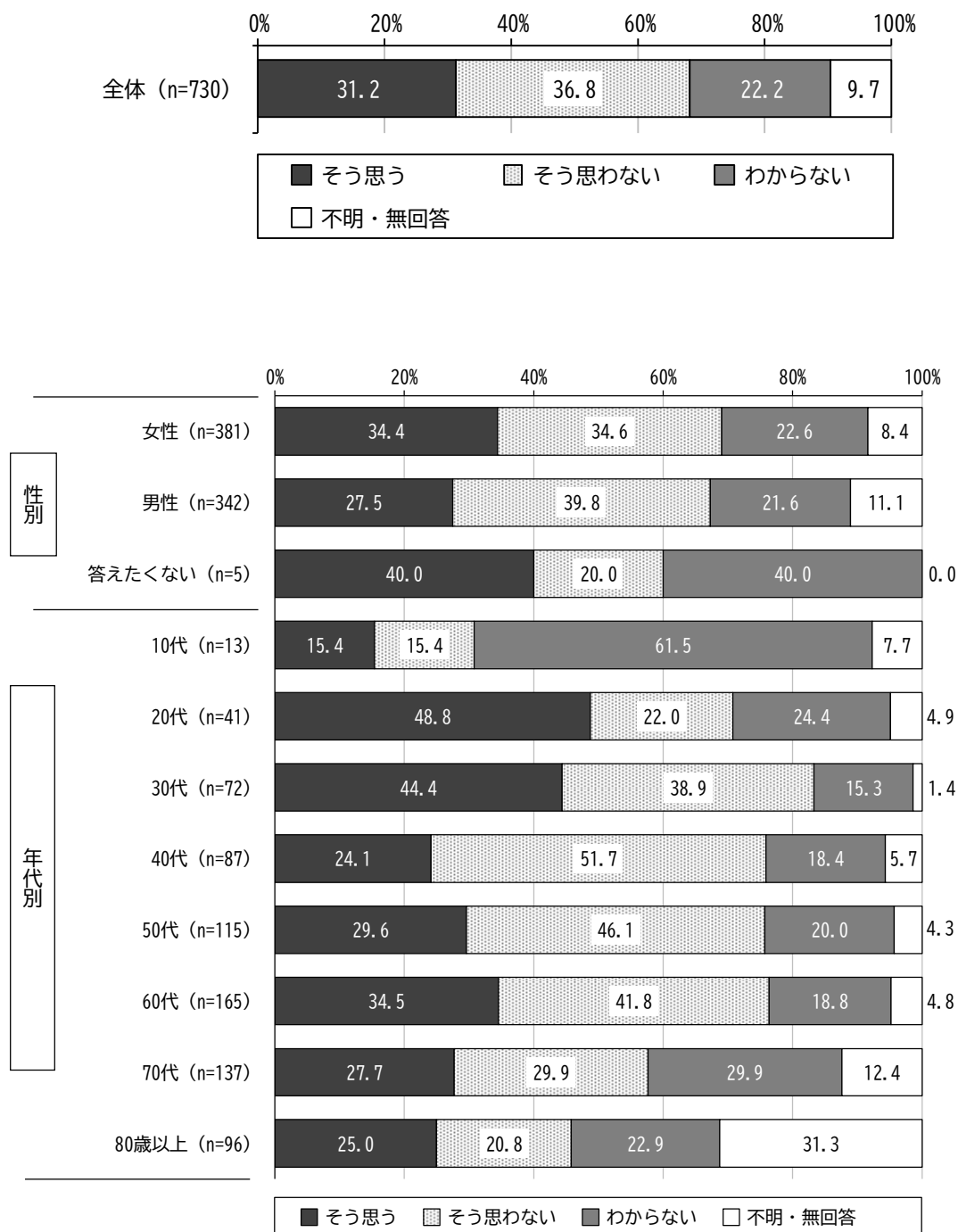


⑥職場に結婚・出産した女性が働きにくい雰囲気があるから

「そう思わない」が36.8%と最も高く、次いで「そう思う」が31.2%、「わからない」が22.2%となっています。

性別にみると、男女ともに「そう思わない」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代では「わからない」、40～60代では「そう思わない」、70代では「そう思わない」「わからない」、その他の年代では「そう思う」が最も高くなっています。

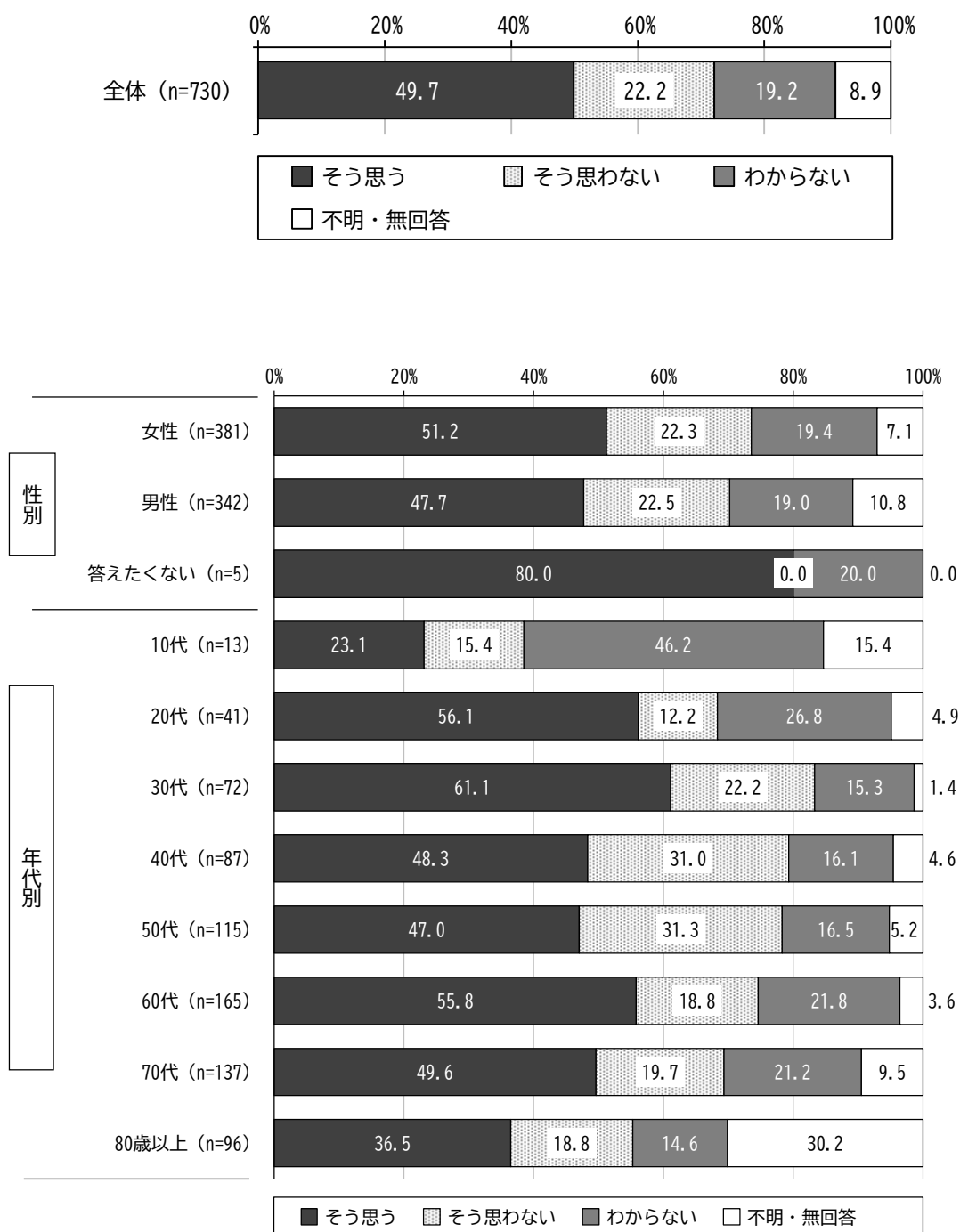


⑦育児・介護休業等の制度や保育の施設が不十分だから

「そう思う」が49.7%と最も高く、次いで「そう思わない」が22.2%、「わからない」が19.2%となっています。

性別にみると、男女ともに「そう思う」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代では「わからない」、20代以上では「そう思う」が最も高くなっています。

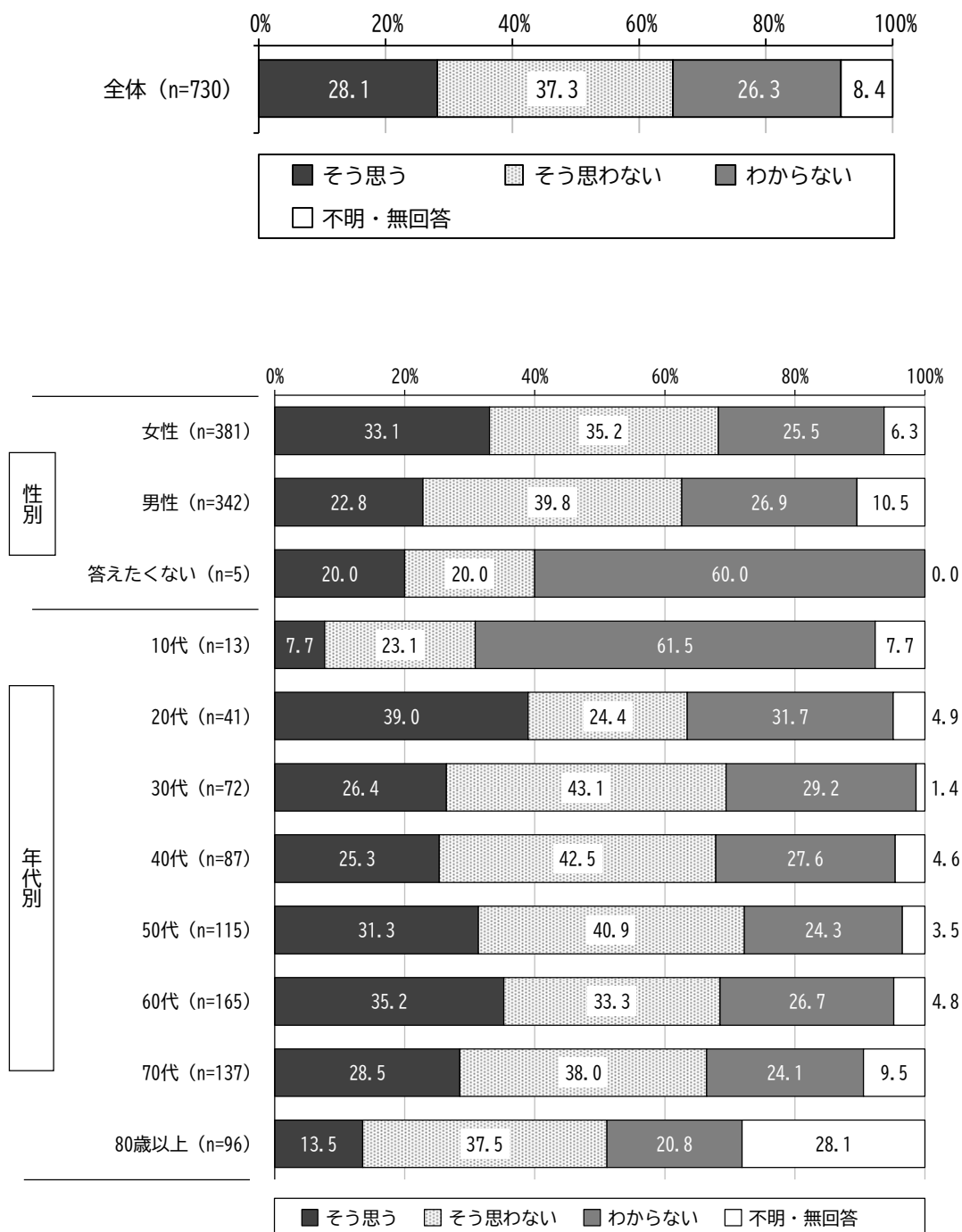


⑧家族の協力や理解が得られないから

「そう思わない」が37.3%と最も高く、次いで「そう思う」が28.1%、「わからない」が26.3%となっています。

性別にみると、男女ともに「そう思わない」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代では「わからない」、20代・60代では「そう思う」、その他の年代では「そう思わない」が最も高くなっています。

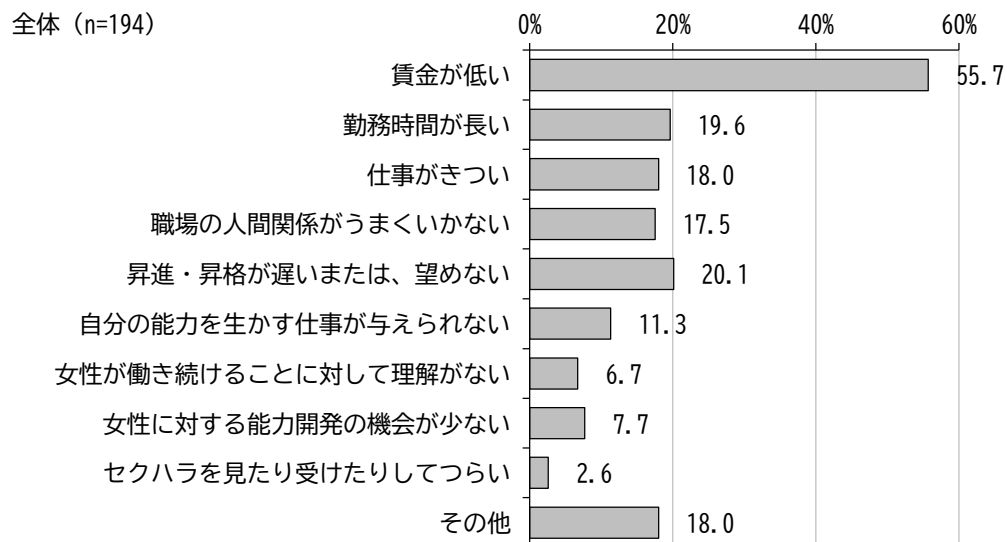


働いている女性の方におたずねします。

問 31 あなたは職場で悩んでいることや不安なことがありますか？（○はあてはまるものすべて）

「賃金が低い」が 55.7%と最も高く、次いで「昇進・昇格が遅いまたは、望めない」が 20.1%、「勤務時間が長い」が 19.6%となっています。

年代別にみると、すべての年代で「賃金が低い」が最も高くなっています。



※「不明・無回答」を除く。

単位：%		賃金が低い	勤務時間が長い	仕事がきつい	職場の人間関係がうまくいかない	昇進・昇格が遅いまたは、望めない	自分の能力を生かす仕事を与えられない	女性が働き続けることに対して理解がない	女性に対する能力開発の機会が少ない	セクハラを見たり受けたりしてつらい	その他
年代別	20代 (n=22)	45.5	40.9	18.2	13.6	9.1	4.5	4.5	4.5	4.5	13.6
	30代 (n=35)	54.3	34.3	20.0	17.1	22.9	11.4	2.9	8.6	2.9	11.4
	40代 (n=36)	66.7	19.4	11.1	13.9	30.6	11.1	5.6	5.6	0.0	16.7
	50代 (n=49)	53.1	14.3	22.4	18.4	22.4	14.3	6.1	4.1	4.1	18.4
	60代 (n=35)	57.1	2.9	14.3	17.1	14.3	11.4	8.6	14.3	0.0	28.6
	70代 (n=14)	50.0	14.3	28.6	28.6	7.1	7.1	21.4	7.1	7.1	14.3
	80歳以上 (n=2)	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	50.0

※「不明・無回答」を除く。

※10代はn=0のため省略。

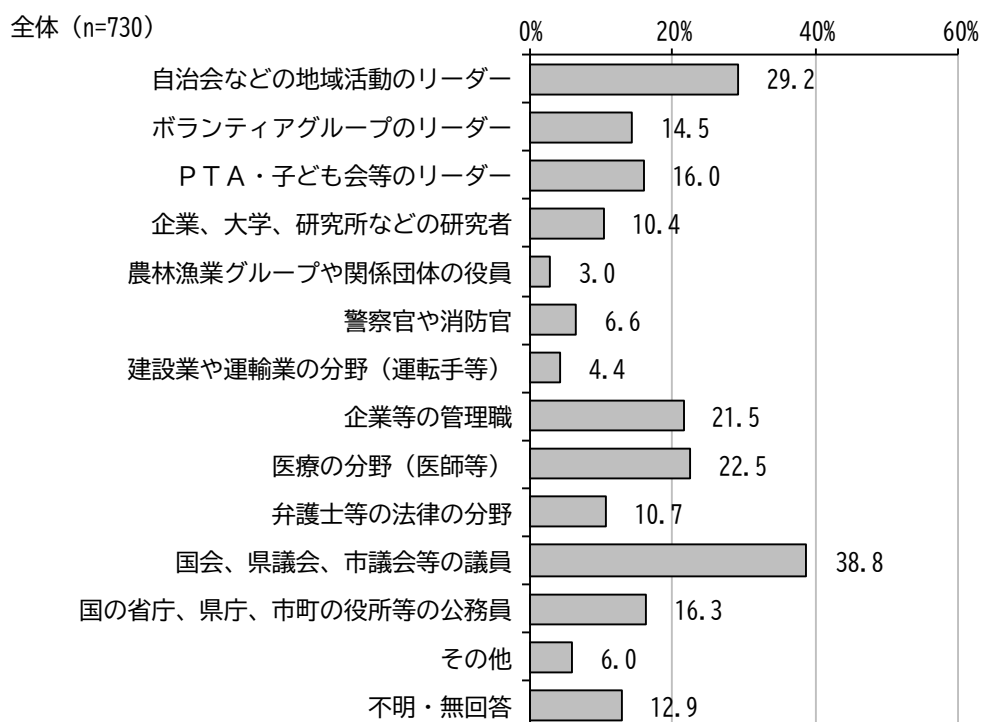
7 女性の活躍について

問 32 あなたは、今後、どの分野・立場で女性の活躍が進むのがよいと思われますか？
(〇は3つまで)

「国会、県議会、市議会等の議員」が 38.8%と最も高く、次いで「自治会などの地域活動のリーダー」が 29.2%、「医療の分野（医師等）」が 22.5%となっています。

性別にみると、女性では「国会、県議会、市議会等の議員」、男性では「自治会などの地域活動のリーダー」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代～60代では「国会、県議会、市議会等の議員」、70代以上では「自治会などの地域活動のリーダー」が最も高くなっています。



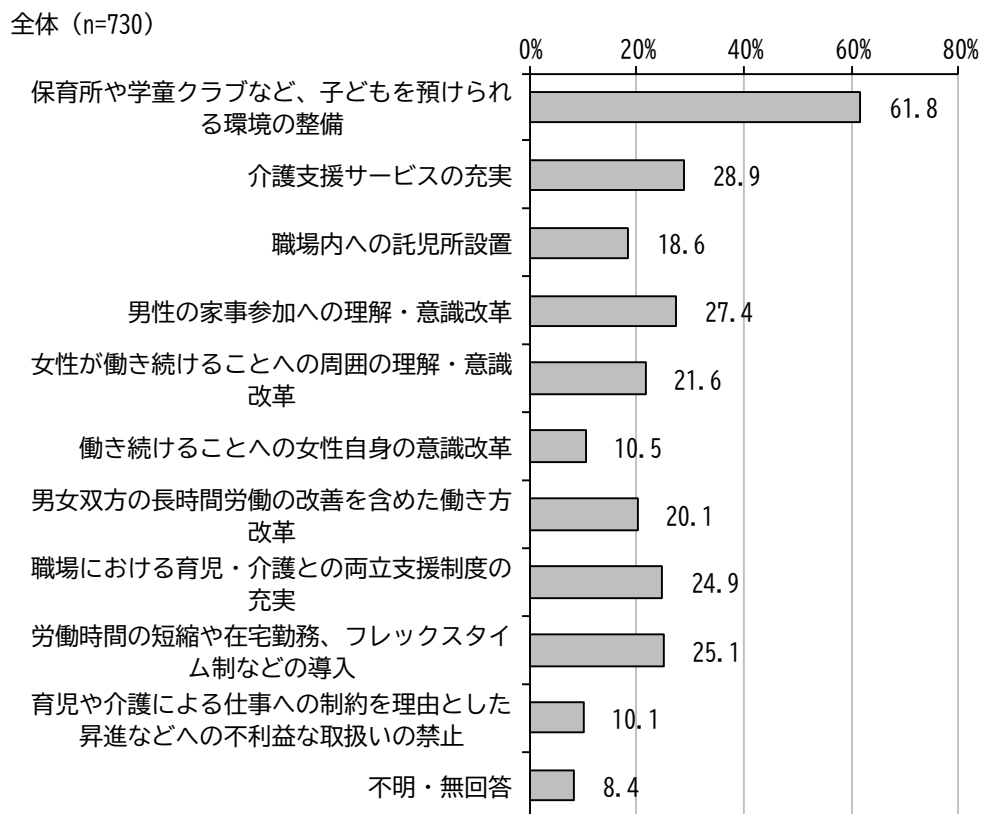
単位：%		自治会などの地域活動	ボランティアグループ	PTA・子ども会等	企業、大学、研究所	関係団体の役員	農林漁業グループ	警察官や消防官	建設業や運輸業の分野（運転手等）	企業等の管理職	医療の分野（医師等）	弁護士等の法律の分野	国会、県議会、市議会	町の役所等の公務員	国の省庁、県庁、市	その他	不明・無回答
性別	女性 (n=381)	18.9	11.5	9.7	10.8	2.6	7.1	3.7	21.8	28.6	15.0	42.0	19.2	6.6	11.0		
	男性 (n=342)	40.6	17.5	23.1	10.2	3.5	6.1	5.3	21.3	15.8	6.1	35.4	12.9	5.0	15.2		
	答えたくない (n=5)	20.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0	40.0	20.0	20.0	0.0		
年代別	10代 (n=13)	23.1	15.4	15.4	23.1	0.0	15.4	0.0	0.0	38.5	23.1	46.2	15.4	7.7	7.7		
	20代 (n=41)	7.3	2.4	4.9	14.6	0.0	2.4	4.9	19.5	29.3	22.0	43.9	24.4	14.6	4.9		
	30代 (n=72)	6.9	0.0	13.9	20.8	4.2	18.1	6.9	27.8	36.1	13.9	48.6	19.4	8.3	8.3		
	40代 (n=87)	21.8	8.0	14.9	5.7	3.4	8.0	11.5	21.8	26.4	14.9	41.4	20.7	10.3	5.7		
	50代 (n=115)	27.8	12.2	18.3	4.3	6.1	8.7	3.5	26.1	20.0	13.0	45.2	22.6	4.3	6.1		
	60代 (n=165)	37.0	20.0	18.2	8.5	1.8	4.2	2.4	27.3	21.8	9.1	41.2	14.5	6.1	9.1		
	70代 (n=137)	39.4	22.6	16.1	10.9	2.9	3.6	4.4	18.2	17.5	5.8	32.8	8.8	2.2	19.7		
	80歳以上 (n=96)	37.5	18.8	16.7	11.5	2.1	3.1	1.0	10.4	15.6	5.2	21.9	12.5	4.2	31.3		

問 33 女性が仕事を辞めることなく働き続けていく職場にするために、求めるものは何ですか。
(〇は3つまで)

「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が61.8%と最も高く、次いで「介護支援サービスの充実」が28.9%、「男性の家事参加への理解・意識改革」が27.4%となっています。

性別にみると、男女ともに「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が最も高くなっています。

年代別にみると、すべての年代で「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が最も高くなっています。

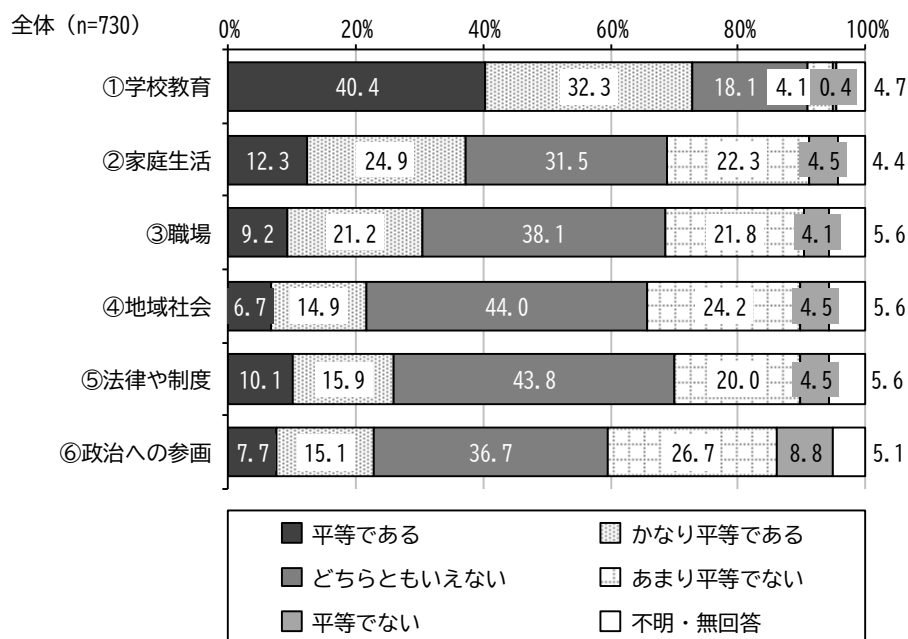


単位：％		子どもを預けられる環境の整備	保育所や学童クラブなど、	介護支援サービスの充実	職場内への託児所設置	男性の家事参加への理解・意識改革	女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革	働き続けることへの女性自身の意識改革	男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革	職場における育児・介護との両立支援制度の充実	労働時間の短縮や在宅勤務、フレックスタイム制などの導入	育児や介護による仕事への制約を理由とした昇進などの不利益な取扱いの禁止	不明・無回答
性別	女性 (n=381)	62.7	30.7	17.8	32.3	19.7	8.9	21.3	26.2	28.3	9.7	5.5	
	男性 (n=342)	61.4	27.5	19.6	21.9	23.1	12.6	18.7	22.8	21.1	10.5	11.7	
	答えたくない (n=5)	20.0	0.0	20.0	20.0	80.0	0.0	20.0	60.0	20.0	20.0	0.0	
年代別	10代 (n=13)	61.5	15.4	15.4	23.1	23.1	7.7	30.8	15.4	38.5	15.4	7.7	
	20代 (n=41)	63.4	22.0	19.5	31.7	24.4	7.3	24.4	24.4	41.5	19.5	2.4	
	30代 (n=72)	70.8	15.3	25.0	30.6	13.9	11.1	33.3	22.2	29.2	11.1	4.2	
	40代 (n=87)	64.4	24.1	21.8	29.9	19.5	9.2	26.4	27.6	34.5	12.6	2.3	
	50代 (n=115)	64.3	40.0	20.0	31.3	18.3	8.7	19.1	22.6	33.0	8.7	1.7	
	60代 (n=165)	68.5	34.5	18.2	30.3	24.8	9.7	18.8	28.5	21.8	10.3	3.6	
	70代 (n=137)	51.1	27.0	16.1	21.9	27.0	15.3	16.8	29.9	16.1	8.0	13.1	
	80歳以上 (n=96)	52.1	29.2	14.6	19.8	18.8	10.4	10.4	15.6	14.6	7.3	28.1	

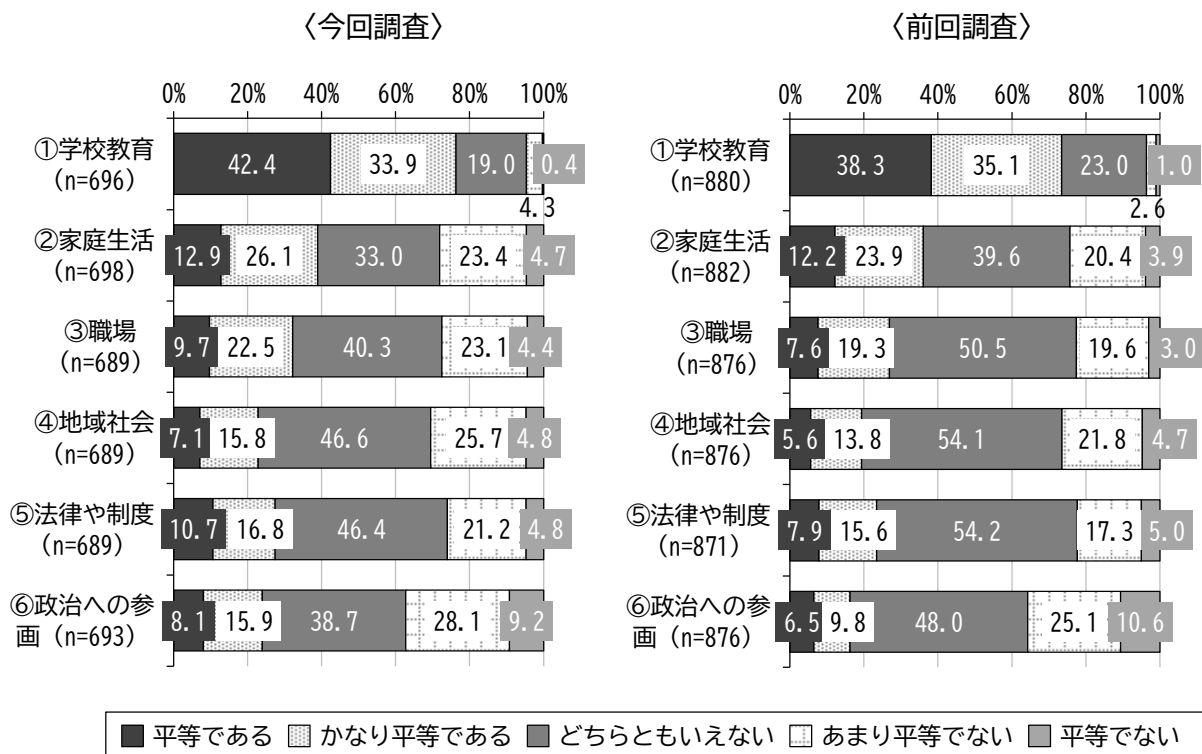
8 男女平等について

問 34 あなたは次のそれぞれの分野で、どの程度男女平等になっていると思いますか？
(〇は1つずつ)

〔①学校教育〕では「平等である」、その他の項目では「どちらともいえない」が最も高くなっています。



【参考：前回調査との比較】



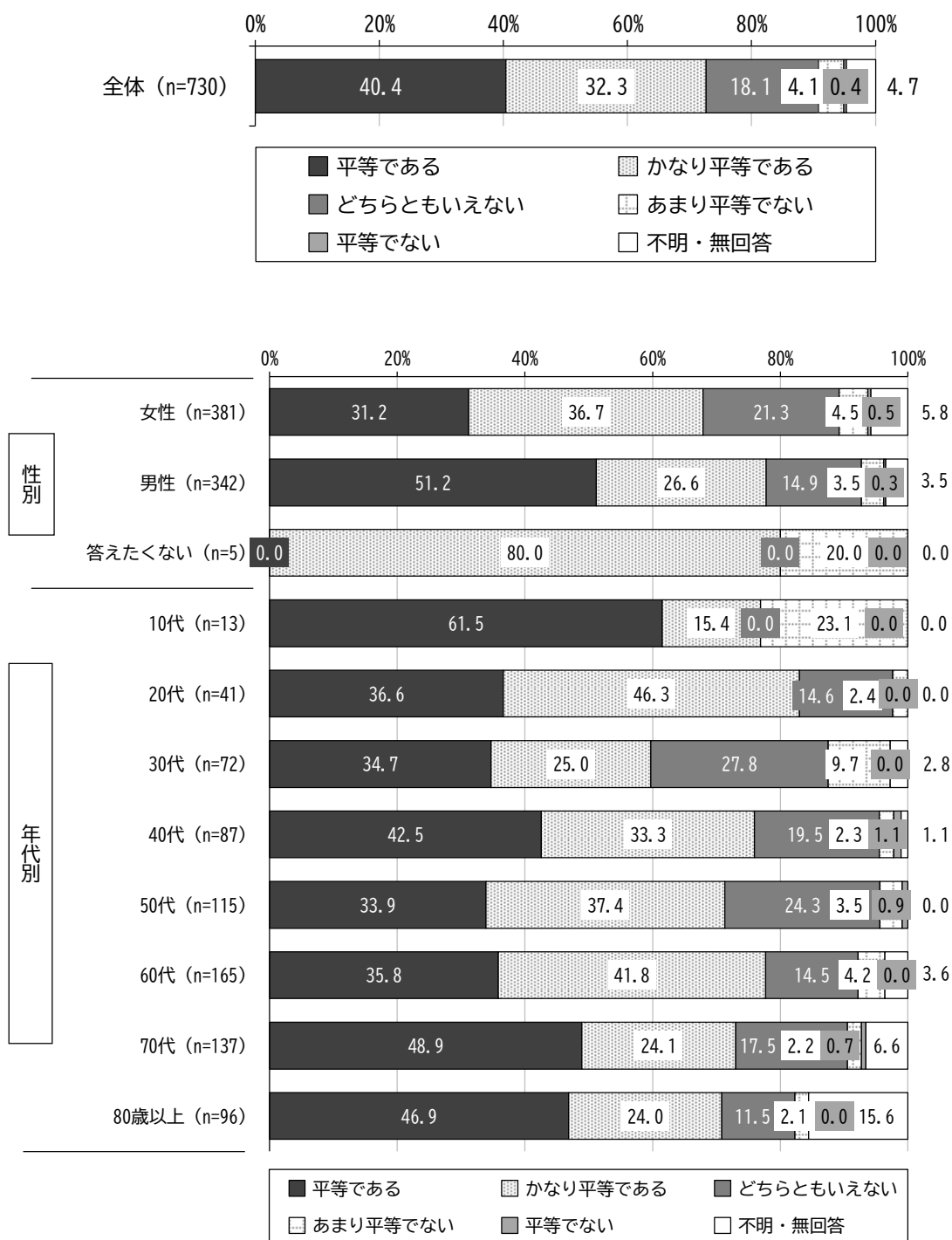
※不明・無回答を除く

①学校教育

「平等である」が40.4%と最も高く、次いで「かなり平等である」が32.3%、「どちらともいえない」が18.1%となっています。

性別にみると、女性では「かなり平等である」、男性では「平等である」が最も高くなっています。

年代別にみると、20代・50代・60代では「かなり平等である」、その他の年代では「平等である」が最も高くなっています。

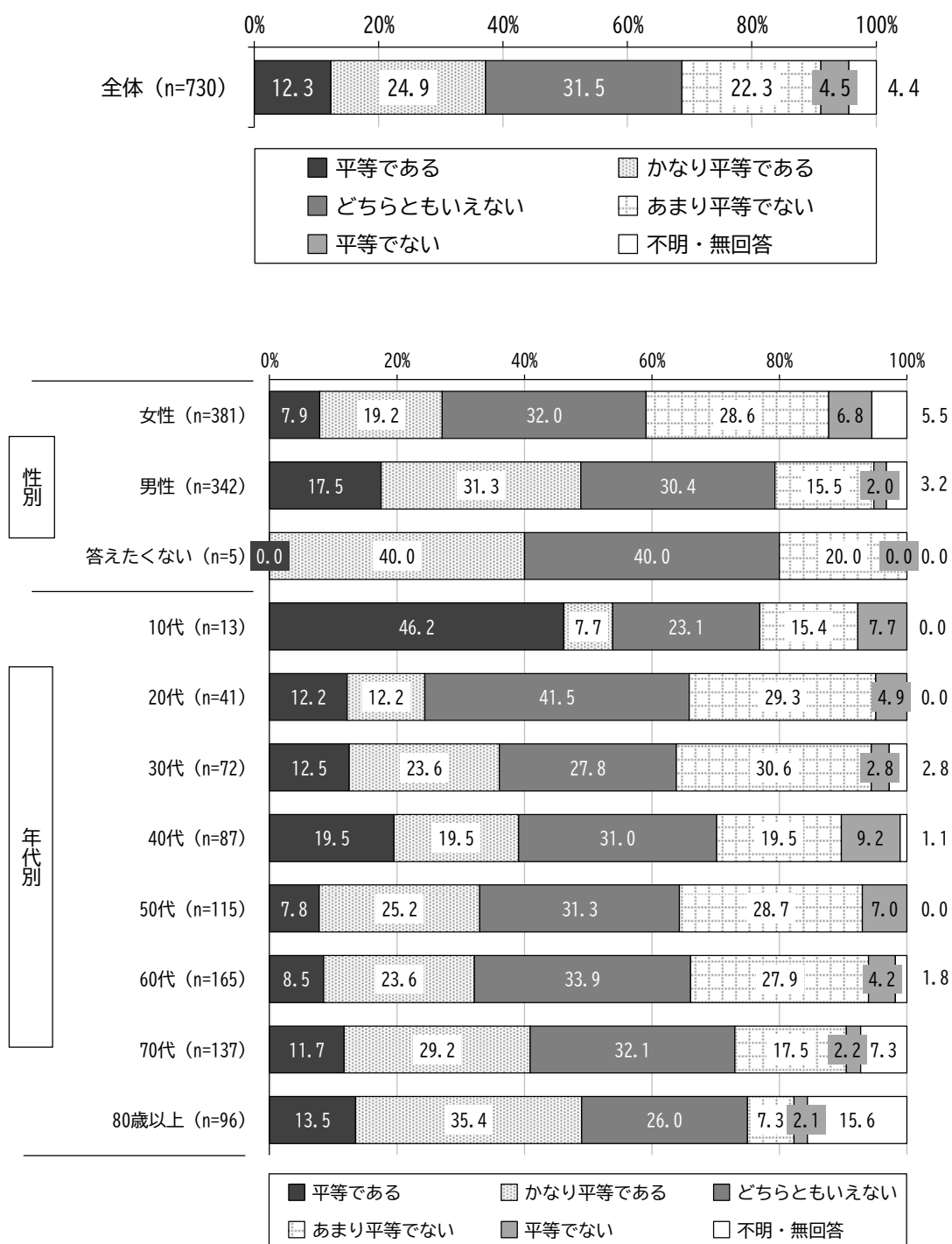


②家庭生活

「どちらともいえない」が31.5%と最も高く、次いで「かなり平等である」が24.9%、「あまり平等でない」が22.3%となっています。

性別にみると、女性では「どちらともいえない」、男性では「かなり平等である」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代では「平等である」、30代では「あまり平等でない」、80歳以上では「かなり平等である」、その他の年代では「どちらともいえない」が最も高くなっています。

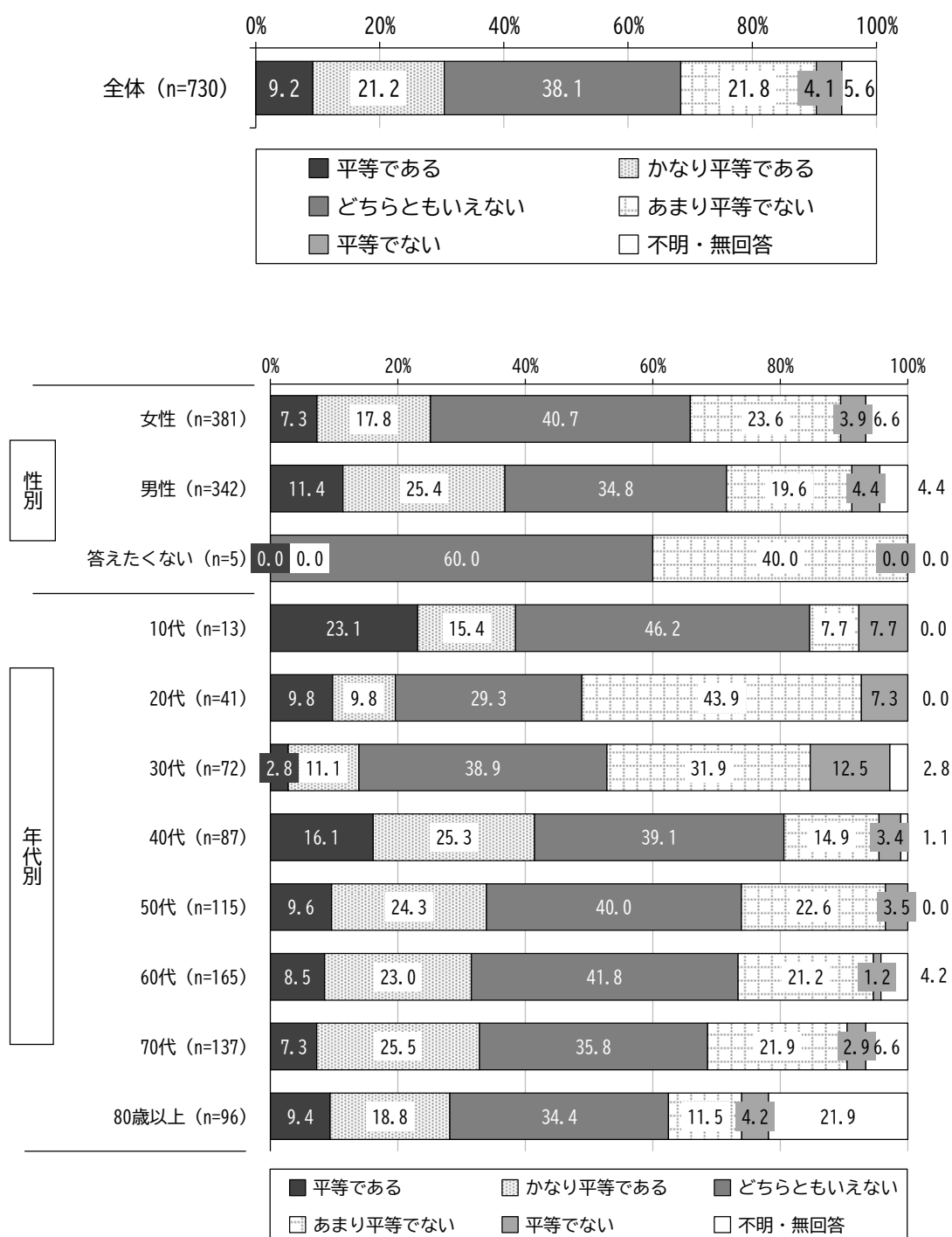


③職場

「どちらともいえない」が38.1%と最も高く、次いで「あまり平等でない」が21.8%、「かなり平等である」が21.2%となっています。

性別にみると、男女ともに「どちらともいえない」が最も高くなっています。

年代別にみると、20代では「あまり平等でない」、その他の年代では「どちらともいえない」が最も高くなっています。

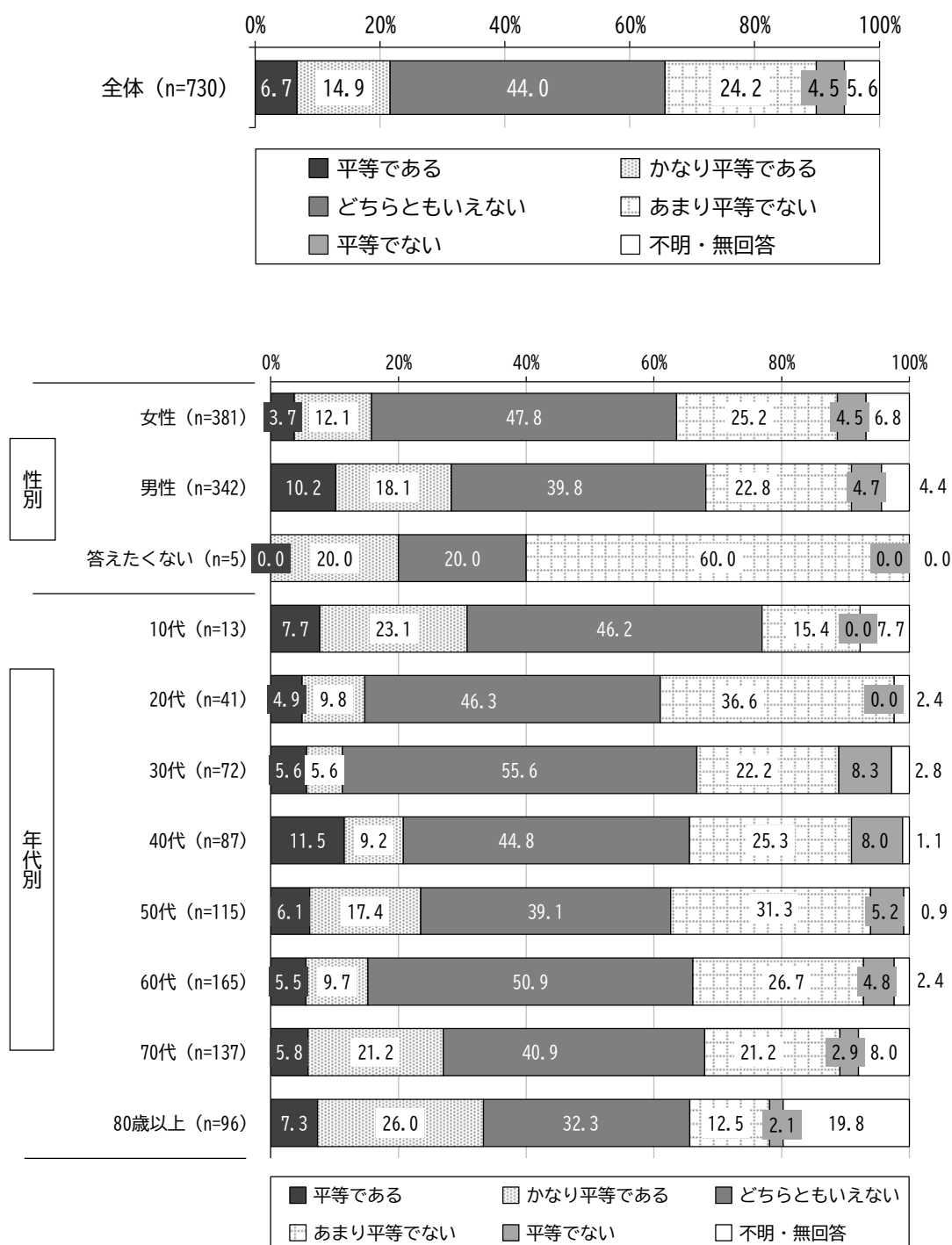


④地域社会

「どちらともいえない」が44.0%と最も高く、次いで「あまり平等でない」が24.2%、「かなり平等である」が14.9%となっています。

性別にみると、男女ともに「どちらともいえない」が最も高くなっています。

年代別にみると、すべての年代で「どちらともいえない」が最も高くなっています。

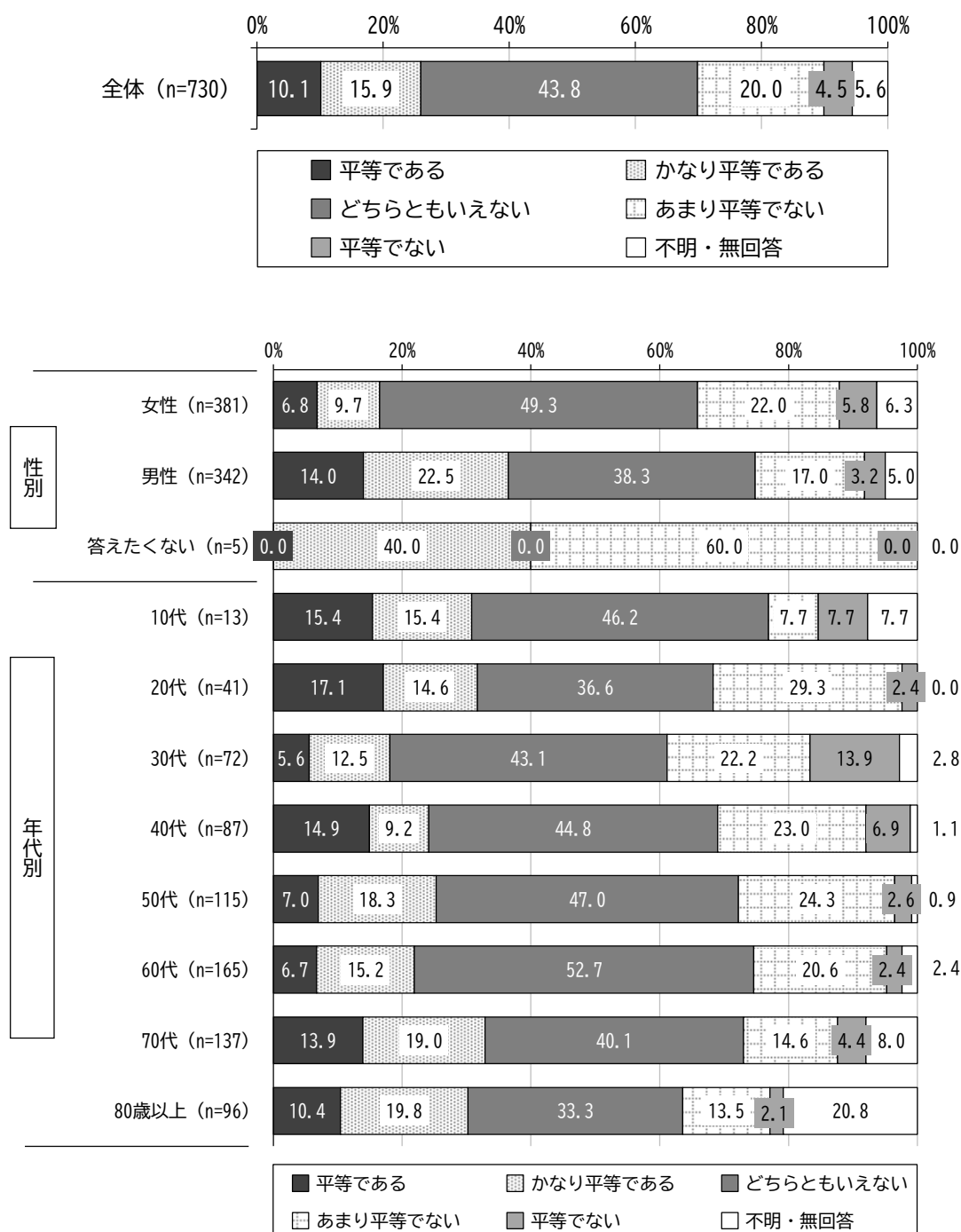


⑤法律や制度

「どちらともいえない」が43.8%と最も高く、次いで「あまり平等でない」が20.0%、「かなり平等である」が15.9%となっています。

性別にみると、男女ともに「どちらともいえない」が最も高くなっています。

年代別にみると、すべての年代で「どちらともいえない」が最も高くなっています。

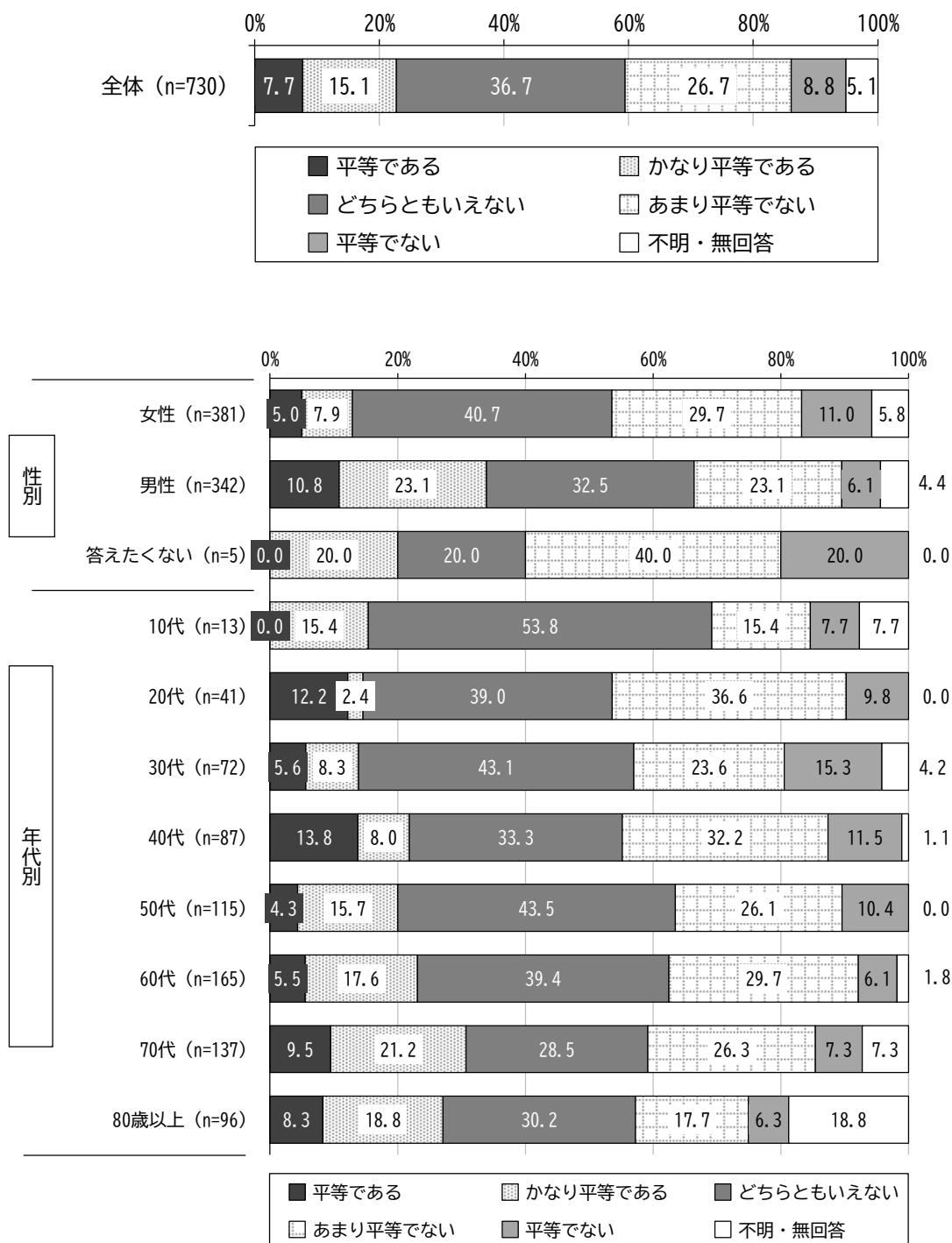


⑥政治への参画

「どちらともいえない」が36.7%と最も高く、次いで「あまり平等でない」が26.7%、「かなり平等である」が15.1%となっています。

性別にみると、男女ともに「どちらともいえない」が最も高くなっています。

年代別にみると、すべての年代で「どちらともいえない」が最も高くなっています。



年代別にみると、10代・20代・50代では「賃金や昇給における男女差がなくなる」、40代では「男女にかかわらず、仕事の能力が評価される」「男女とも自分のライフスタイルにあった働き方を選ぶことができる」、その他の年代では「男女にかかわらず、仕事の能力が評価される」が最も高くなっています。



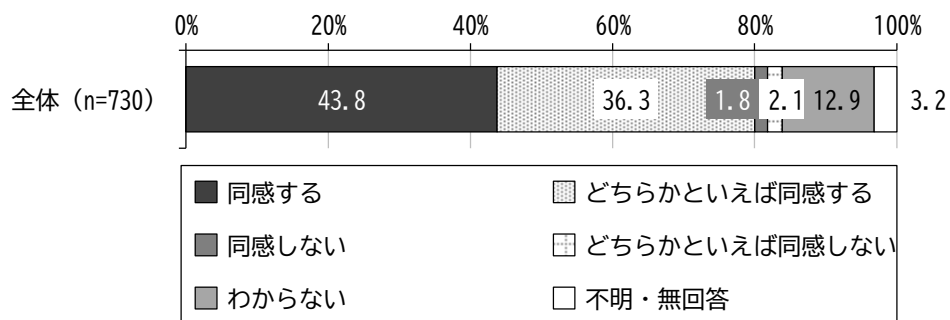
9 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

問 36 多様な働き方が選択でき、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がとれるという考え方について、あなたはこの考え方に同感しますか？（○は1つ）

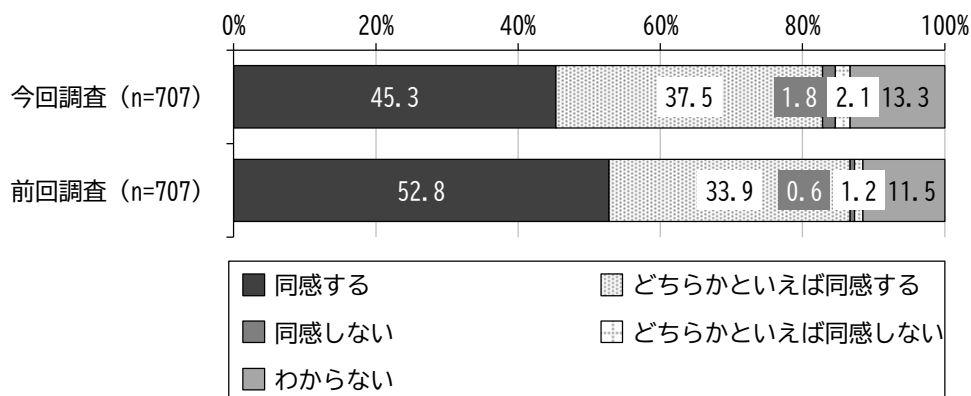
「同感する」が43.8%と最も高く、次いで「どちらかといえば同感する」が36.3%、「わからない」が12.9%となっています。

性別にみると、女性では「同感する」、男性では「どちらかといえば同感する」が最も高くなっています。

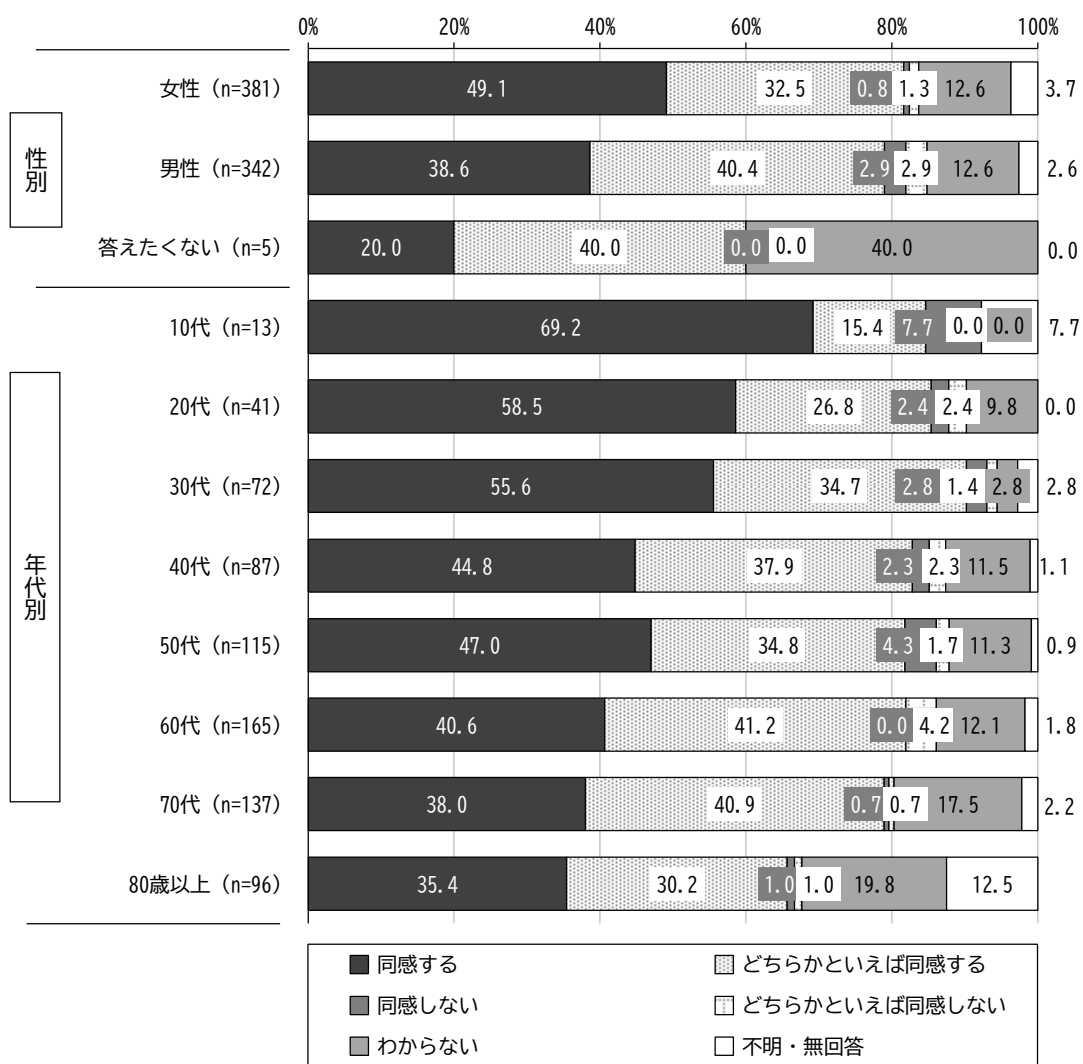
年代別にみると、60代・70代では「どちらかといえば同感する」、その他の年代では「同感する」が最も高くなっています。



【参考：前回調査との比較】



※不明・無回答を除く

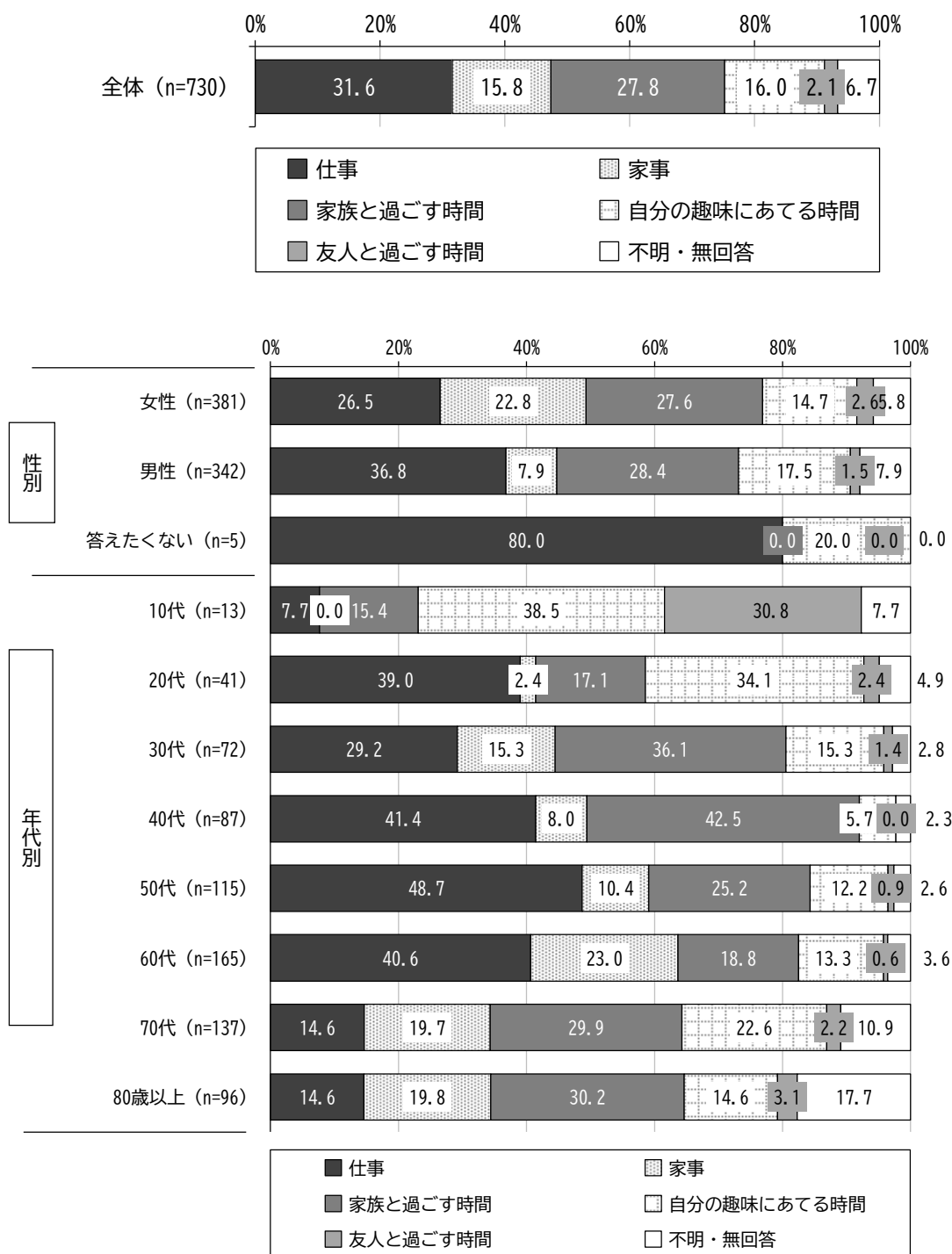


問 37（１）あなたが普段の生活の中で、現状最も優先しているものはどれですか？（○は１つ）

「仕事」が 31.6%と最も高く、次いで「家族と過ごす時間」が 27.8%、「自分の趣味にあてる時間」が 16.0%となっています。

性別にみると、女性では「家族と過ごす時間」、男性では「仕事」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代では「自分の趣味にあてる時間」、20代・50代・60代では「仕事」、その他の年代では「家族と過ごす時間」が最も高くなっています。

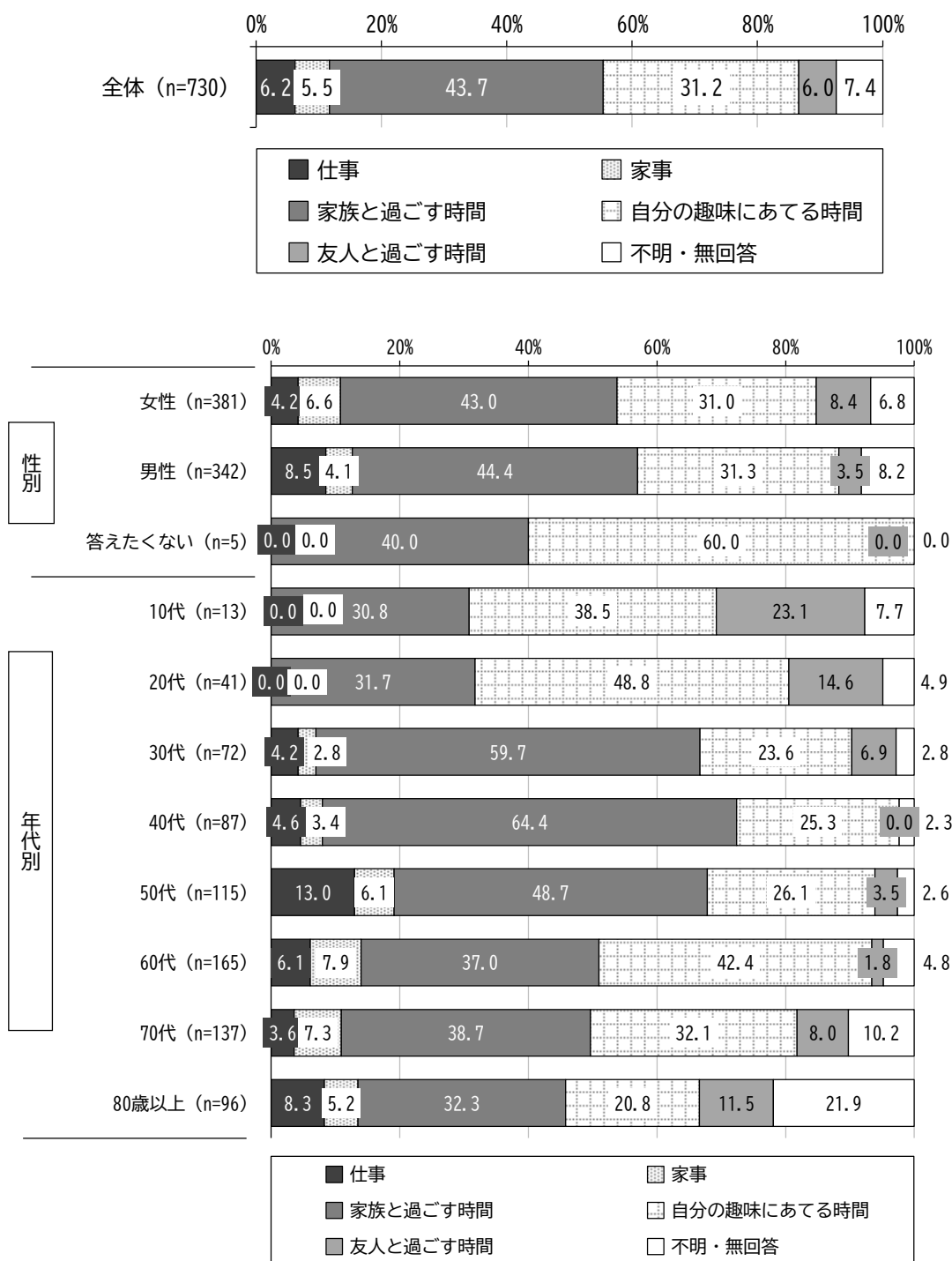


問 37 (2) あなたが最も優先したいと希望するものはどれですか？ (○は1つ)

「家族と過ごす時間」が43.7%と最も高く、次いで「自分の趣味にあてる時間」が31.2%、「仕事」が6.2%となっています。

性別にみると、男女ともに「家族と過ごす時間」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代・20代・60代では「自分の趣味にあてる時間」、その他の年代では「家族と過ごす時間」が最も高くなっています。

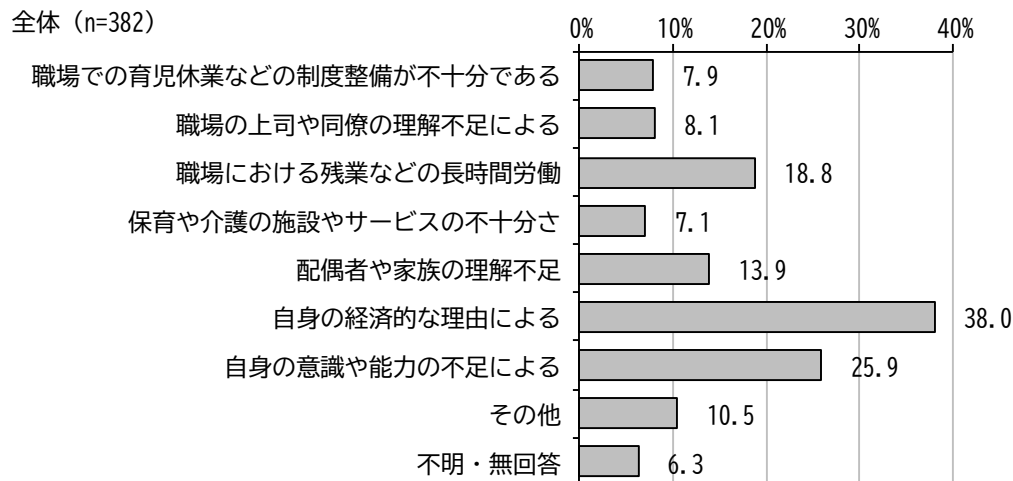


問 38 「現状」と「希望」が異なっている理由はなぜだと思いますか？（○は3つまで）

「自身の経済的な理由による」が 38.0%と最も高く、次いで「自身の意識や能力の不足による」が 25.9%、「職場における残業などの長時間労働」が 18.8%となっています。

性別にみると、男女ともに「自身の経済的な理由による」が最も高くなっています。

年代別にみると、20代では「職場における残業などの長時間労働」、80歳以上では「自身の意識や能力の不足による」、その他の年代では「自身の経済的な理由による」が最も高くなっています。



単位：％		職場での育児休業など の制度整備が不十分である	職場の上司や同僚の理解 不足による	職場における残業などの 長時間労働	保育や介護の施設やサ ービスの不十分さ	配偶者や家族の理解不足	自身の経済的な理由によ る	自身の意識や能力の不足 による	その他	不明・無回答
性別	女性（n=215）	7.0	5.6	14.4	7.0	18.6	33.5	25.1	10.7	5.6
	男性（n=163）	9.2	11.7	25.2	7.4	8.0	42.3	27.6	10.4	7.4
	答えたくない（n=4）	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
年代別	10代（n=4）	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	25.0
	20代（n=24）	4.2	12.5	45.8	0.0	4.2	29.2	20.8	4.2	8.3
	30代（n=36）	22.2	11.1	41.7	8.3	11.1	44.4	16.7	5.6	5.6
	40代（n=49）	4.1	6.1	22.4	2.0	16.3	42.9	12.2	12.2	2.0
	50代（n=60）	3.3	8.3	25.0	6.7	21.7	46.7	21.7	10.0	3.3
	60代（n=108）	4.6	3.7	9.3	3.7	13.0	40.7	29.6	15.7	3.7
	70代（n=56）	7.1	14.3	1.8	12.5	12.5	37.5	33.9	7.1	7.1
	80歳以上（n=43）	16.3	9.3	20.9	18.6	14.0	16.3	39.5	7.0	16.3

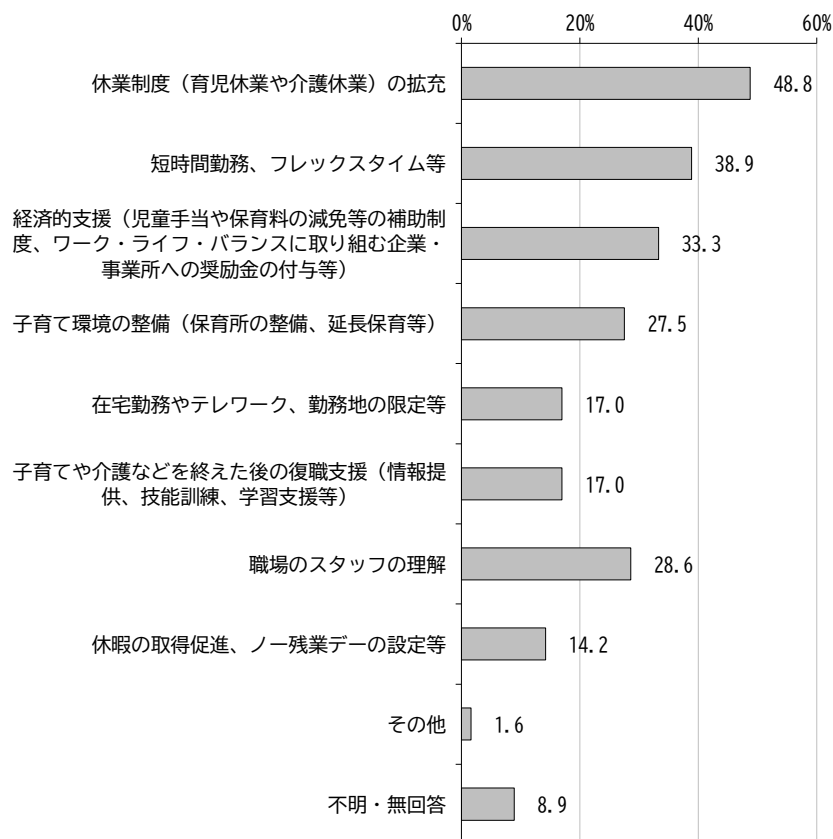
問 39 ワーク・ライフ・バランスを推進するための企業や事業所の取組として大切だと思うことは何ですか？（〇は3つまで）

「休業制度（育児休業や介護休業）の拡充」が48.8%と最も高く、次いで「短時間勤務、フレックスタイム等」が38.9%、「経済的支援（児童手当や保育料の減免等の補助制度、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業・事業所への奨励金の付与等）」が33.3%となっています。

性別にみると、男女ともに「休業制度（育児休業や介護休業）の拡充」が最も高くなっています。

年代別にみると、20代～40代では「短時間勤務、フレックスタイム等」、その他の年代では「休業制度（育児休業や介護休業）の拡充」が最も高くなっています。

全体（n=730）

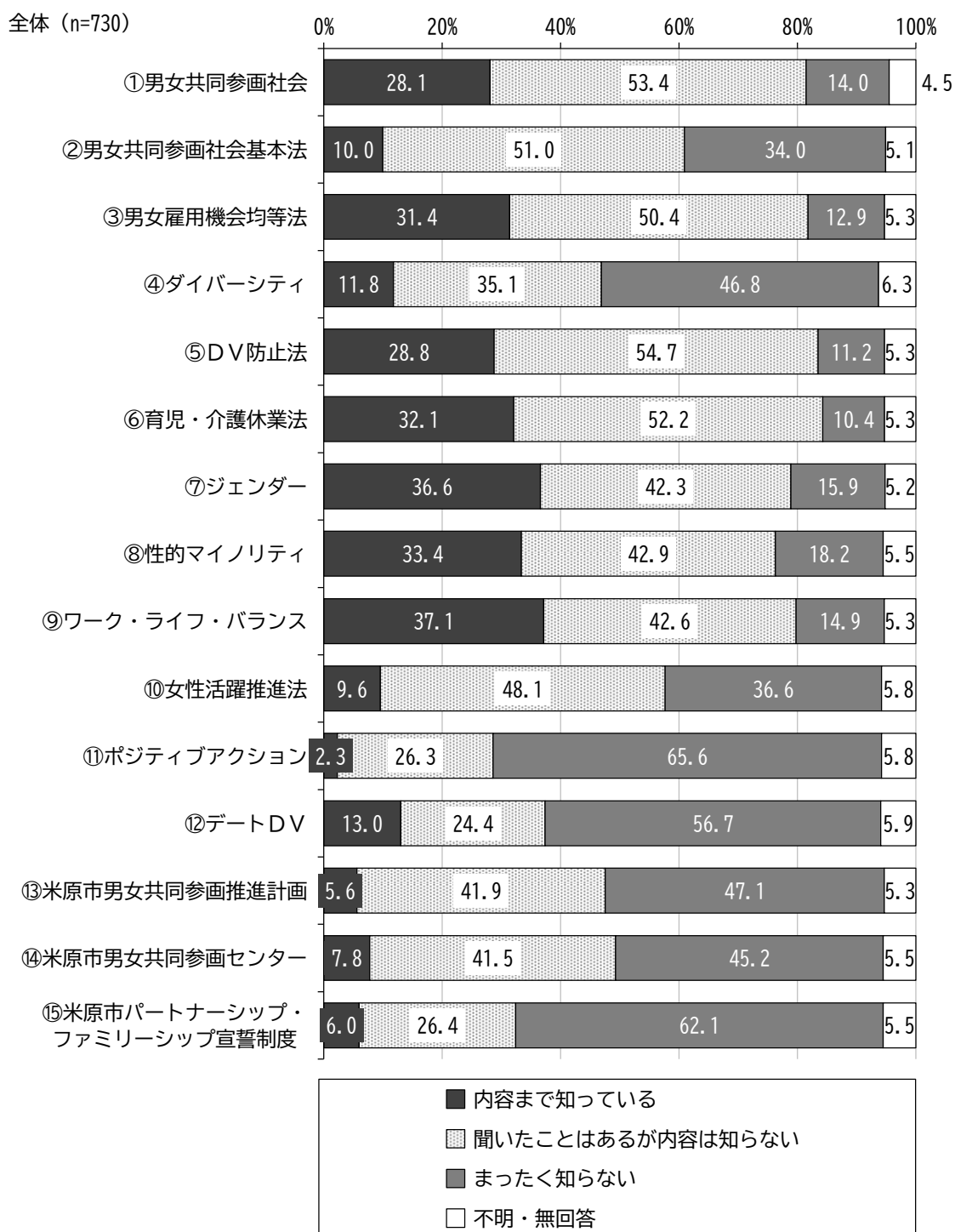


単位：％		休業制度（育児休業や介護休業）の拡充	短時間勤務、フレックスタイム等	経済的支援（児童手当や保育料の減免等の補助制度、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業・事業所への奨励金の付与等）	子育て環境の整備（保育所の整備、延長保育等）	在宅勤務やテレワーク、勤務地の限定等	子育てや介護などを終えた後の復職支援（情報提供、技能訓練、学習支援等）	職場のスタッフの理解	休暇の取得促進、ノー残業デーの設定等	その他	不明・無回答
性別	女性（n=381）	44.1	42.5	28.6	27.3	18.4	17.8	28.1	15.2	1.0	9.4
	男性（n=342）	53.8	34.8	38.3	28.1	15.8	16.1	28.9	13.5	2.3	8.2
	答えたくない（n=5）	80.0	40.0	60.0	20.0	0.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0
年代別	10代（n=13）	76.9	46.2	7.7	7.7	23.1	15.4	15.4	30.8	0.0	7.7
	20代（n=41）	51.2	70.7	29.3	36.6	31.7	4.9	29.3	19.5	0.0	2.4
	30代（n=72）	36.1	45.8	38.9	31.9	25.0	11.1	26.4	20.8	4.2	5.6
	40代（n=87）	48.3	50.6	40.2	24.1	23.0	4.6	33.3	10.3	4.6	3.4
	50代（n=115）	48.7	42.6	34.8	27.0	23.5	19.1	30.4	14.8	3.5	1.7
	60代（n=165）	52.1	35.2	37.6	28.5	10.9	18.8	32.1	13.9	0.6	6.7
	70代（n=137）	48.2	29.2	31.4	27.0	11.7	22.6	27.7	14.6	0.0	14.6
	80歳以上（n=96）	49.0	25.0	22.9	26.0	8.3	25.0	21.9	8.3	0.0	22.9

10 男女共同参画社会づくりについて

問 40 次の男女共同参画社会に関する言葉を知っていますか？（○は1つずつ）

〔④ダイバーシティ〕と〔⑪ポジティブアクション〕～〔⑮米原市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度〕では「まったく知らない」、その他の項目では「聞いたことはあるが内容は知らない」が最も高くなっています。



【参考：前回調査との比較】

※「内容まで知っている」の割合の比較（不明・無回答を除いた場合の割合）

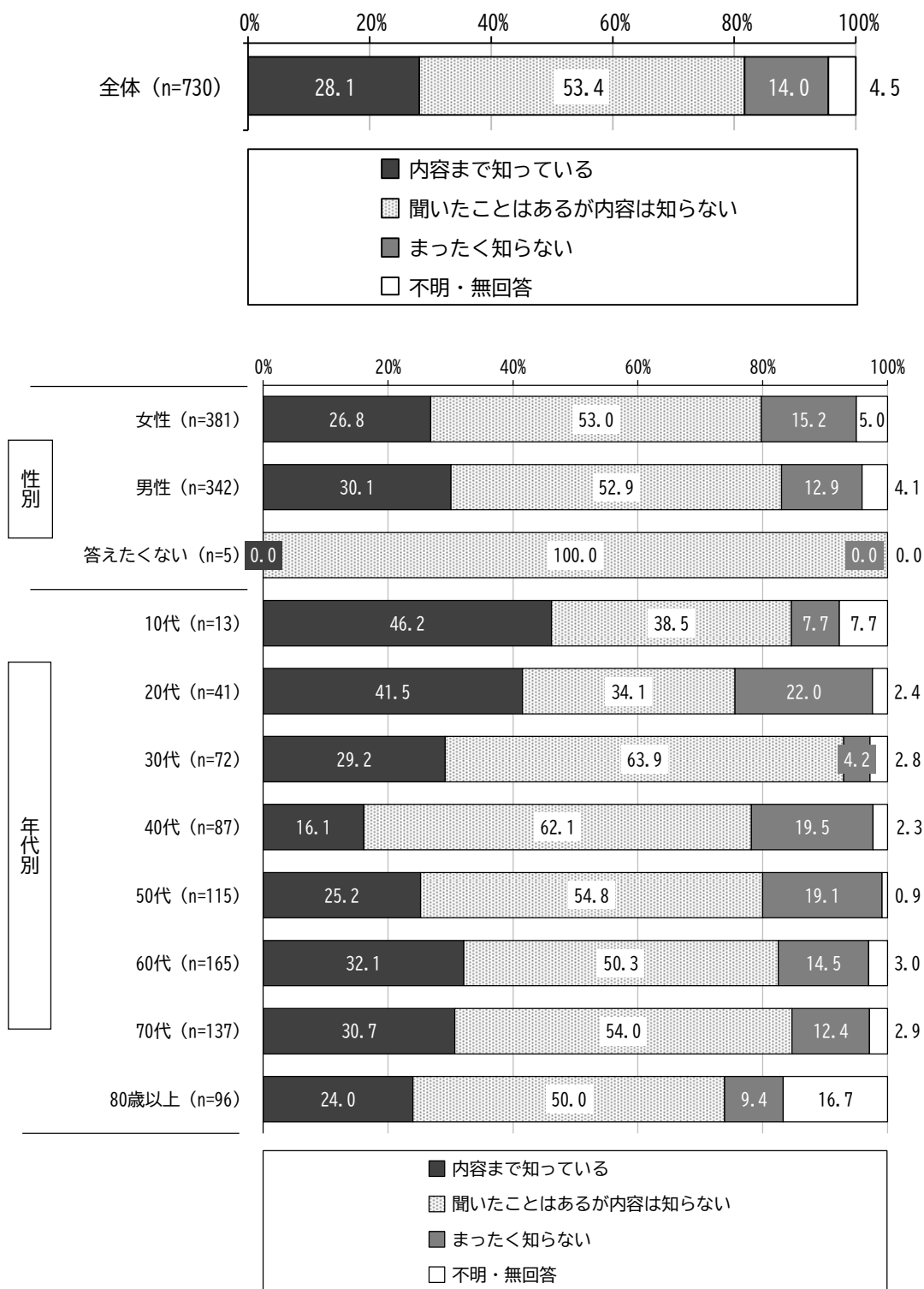
単位：％	今回調査	前回調査
①男女共同参画社会	29.4	31.2
②男女共同参画社会基本法	10.5	12.2
③男女雇用機会均等法	33.1	34.6
④ダイバーシティ	12.6	—
⑤DV防止法	30.4	30.0
⑥育児・介護休業法	33.9	29.9
⑦ジェンダー	38.6	23.1
⑧性的マイノリティ	35.4	24.6
⑨ワーク・ライフ・バランス	39.2	27.7
⑩女性活躍推進法	10.2	9.4
⑪ポジティブアクション	2.5	4.2
⑫デートDV	13.8	—
⑬米原市男女共同参画推進計画	5.9	4.2
⑭米原市男女共同参画センター	8.3	6.0
⑮米原市パートナーシップ・ファミリーシップ 宣誓制度	6.4	—

①男女共同参画社会

「聞いたことはあるが内容は知らない」が53.4%と最も高く、次いで「内容まで知っている」が28.1%、「まったく知らない」が14.0%となっています。

性別にみると、男女ともに「聞いたことはあるが内容は知らない」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代・20代では「内容まで知っている」、30代以上では「聞いたことはあるが内容は知らない」が最も高くなっています。

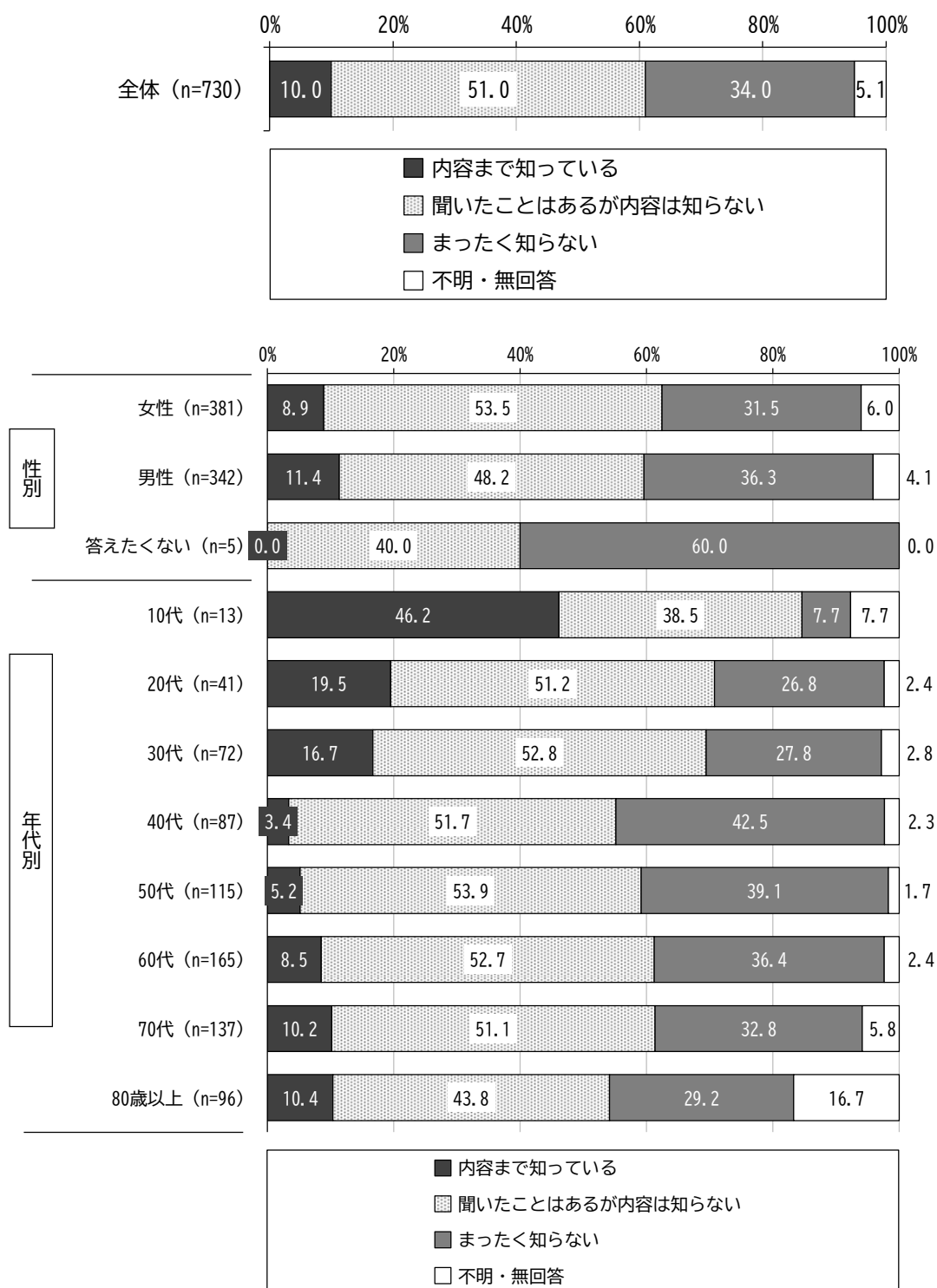


②男女共同参画社会基本法

「聞いたことはあるが内容は知らない」が51.0%と最も高く、次いで「まったく知らない」が34.0%、「内容まで知っている」が10.0%となっています。

性別にみると、男女ともに「聞いたことはあるが内容は知らない」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代では「内容まで知っている」、20代以上では「聞いたことはあるが内容は知らない」が最も高くなっています。

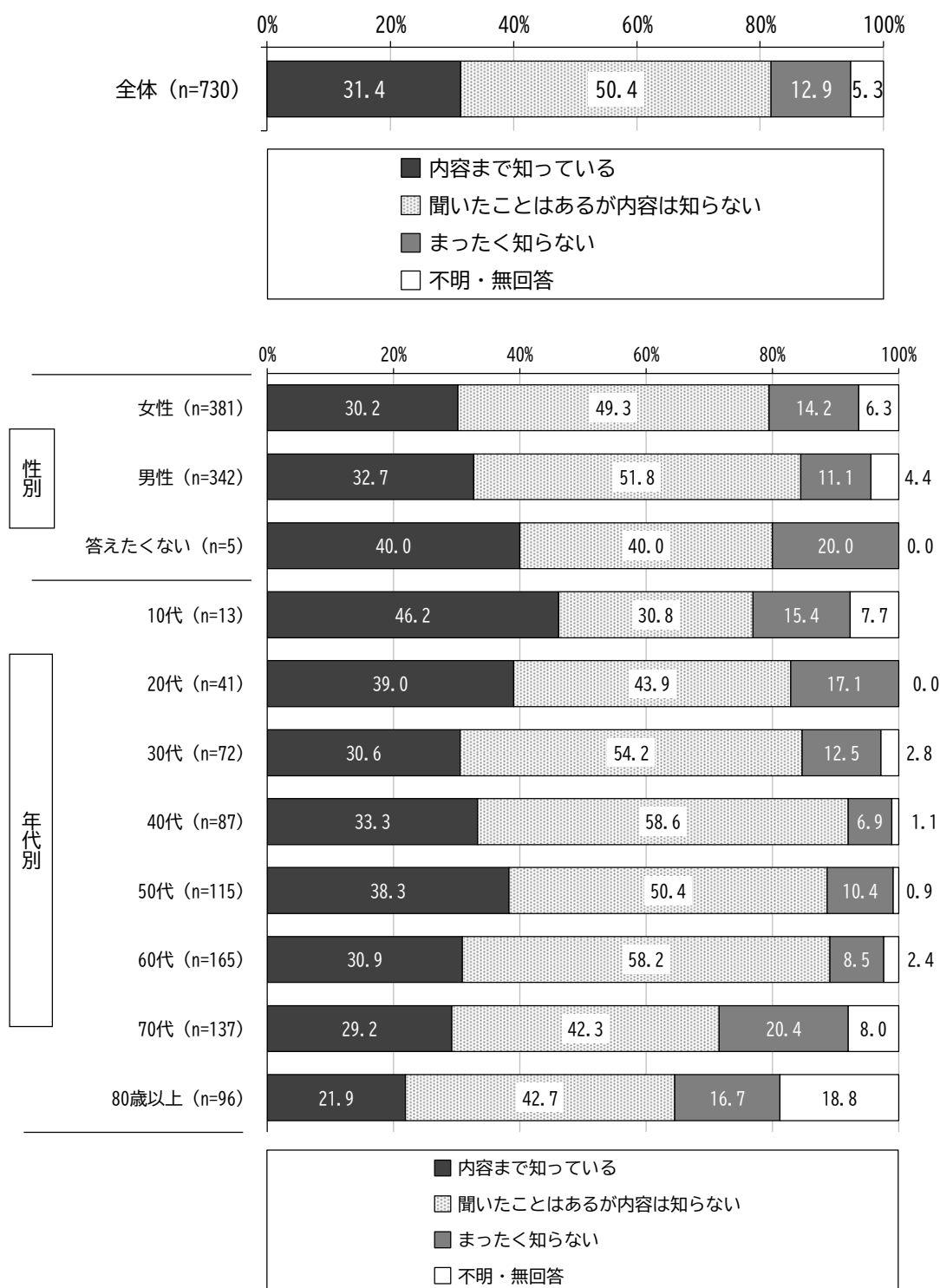


③男女雇用機会均等法

「聞いたことはあるが内容は知らない」が50.4%と最も高く、次いで「内容まで知っている」が31.4%、「まったく知らない」が12.9%となっています。

性別にみると、男女ともに「聞いたことはあるが内容は知らない」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代では「内容まで知っている」、20代以上では「聞いたことはあるが内容は知らない」が最も高くなっています。

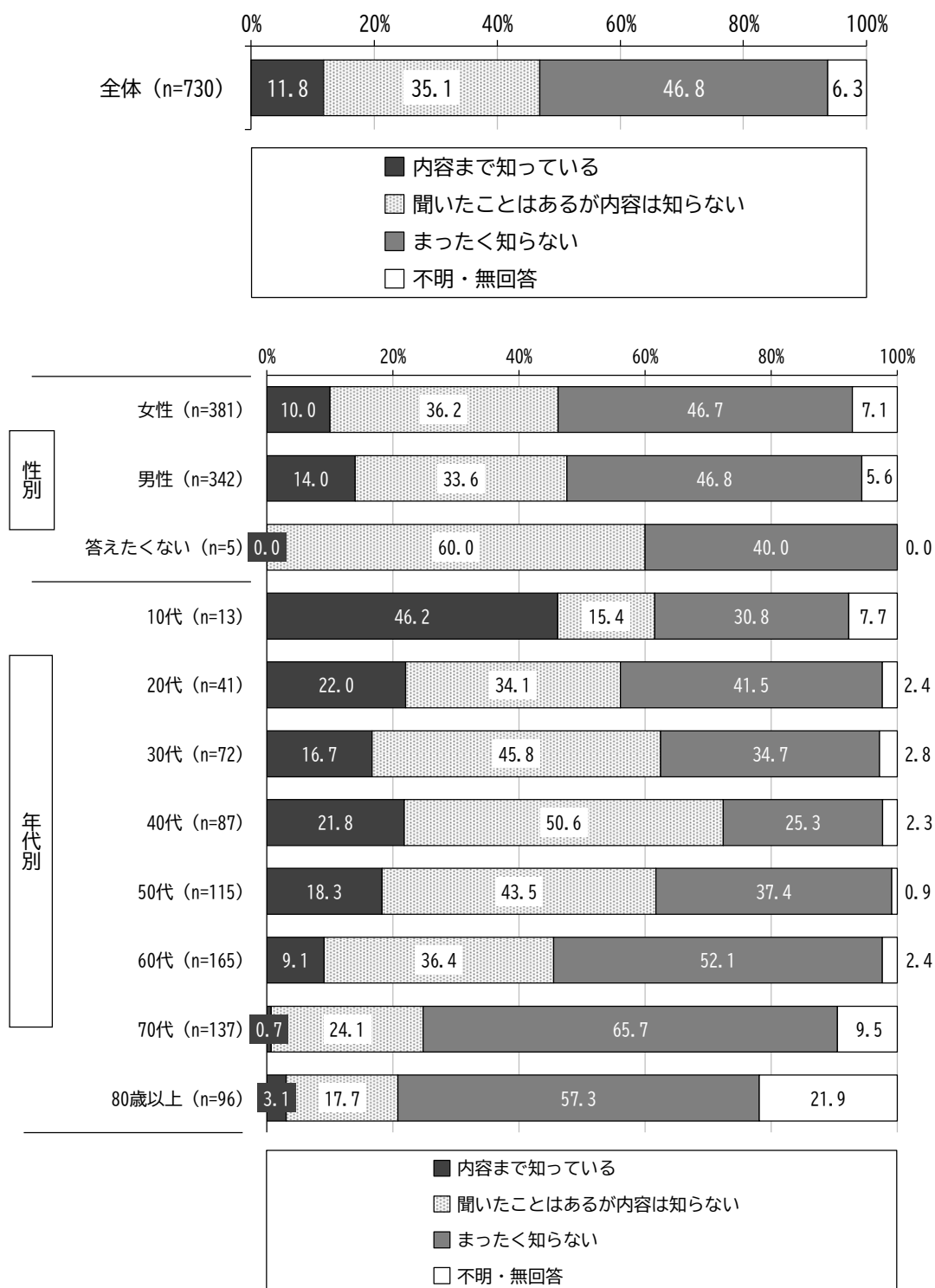


④ダイバーシティ

「まったく知らない」が46.8%と最も高く、次いで「聞いたことはあるが内容は知らない」が35.1%、「内容まで知っている」が11.8%となっています。

性別にみると、男女ともに「まったく知らない」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代では「内容まで知っている」、30代～50代では「聞いたことはあるが内容は知らない」、その他の年代では「まったく知らない」が最も高くなっています。

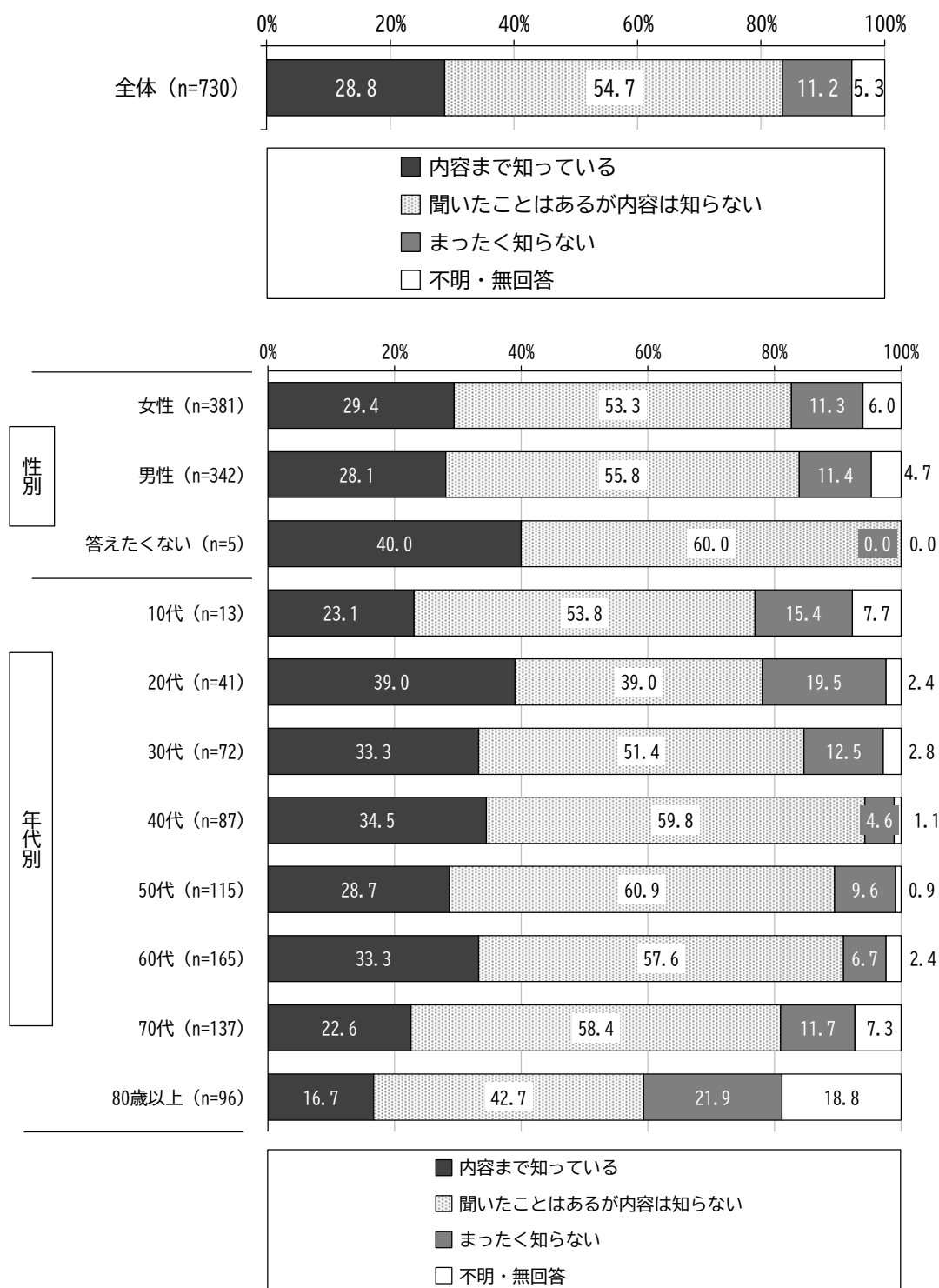


⑤DV防止法

「聞いたことはあるが内容は知らない」が54.7%と最も高く、次いで「内容まで知っている」が28.8%、「まったく知らない」が11.2%となっています。

性別にみると、男女ともに「聞いたことはあるが内容は知らない」が最も高くなっています。

年代別にみると、20代では「内容まで知っている」「聞いたことはあるが内容は知らない」、その他の年代では「聞いたことはあるが内容は知らない」が最も高くなっています。

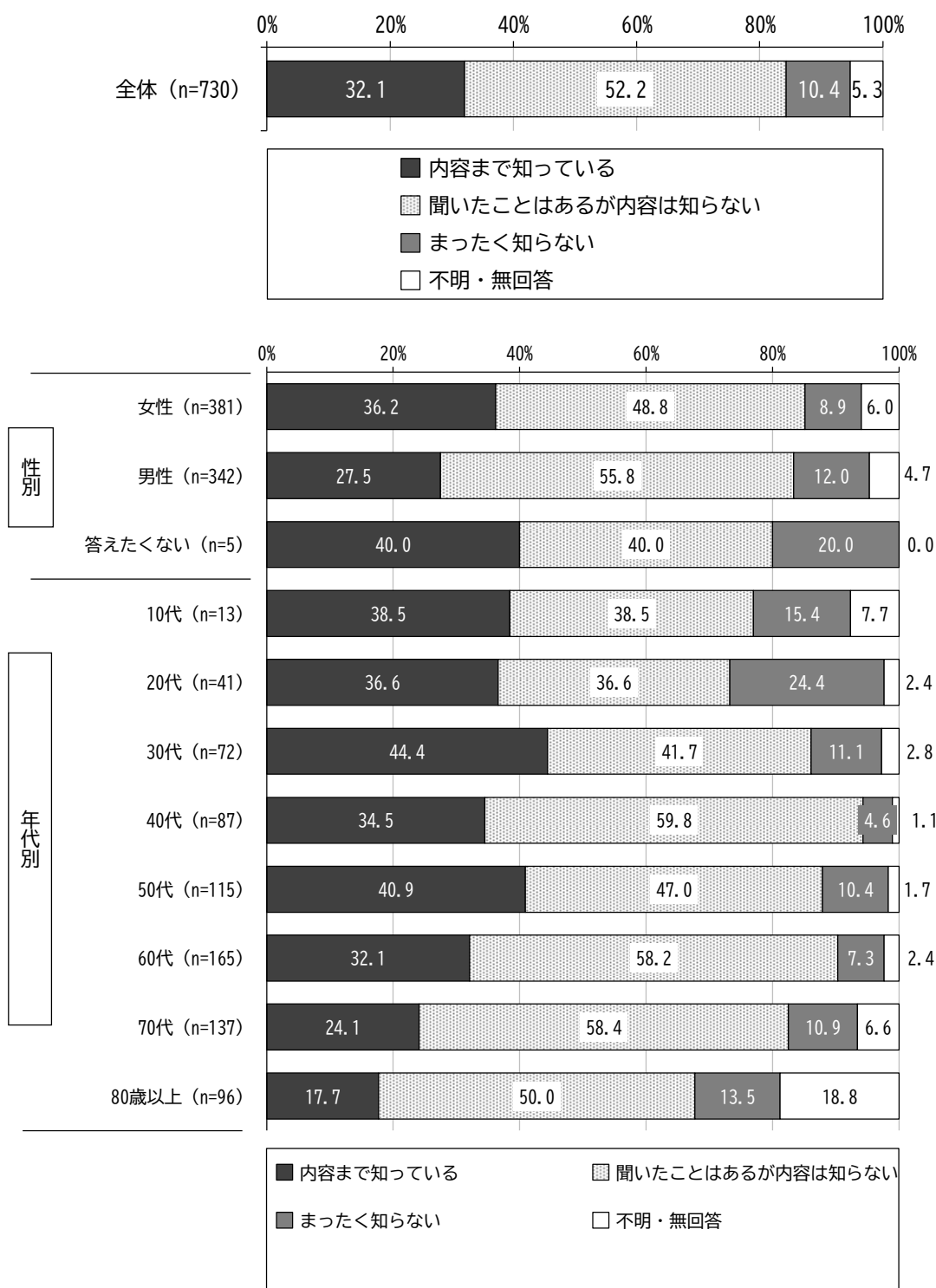


⑥育児・介護休業法

「聞いたことはあるが内容は知らない」が52.2%と最も高く、次いで「内容まで知っている」が32.1%、「まったく知らない」が10.4%となっています。

性別にみると、男女ともに「聞いたことはあるが内容は知らない」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代・20代では「内容まで知っている」「聞いたことはあるが内容は知らない」、30代では「内容まで知っている」、40代以上では「聞いたことはあるが内容は知らない」が最も高くなっています。

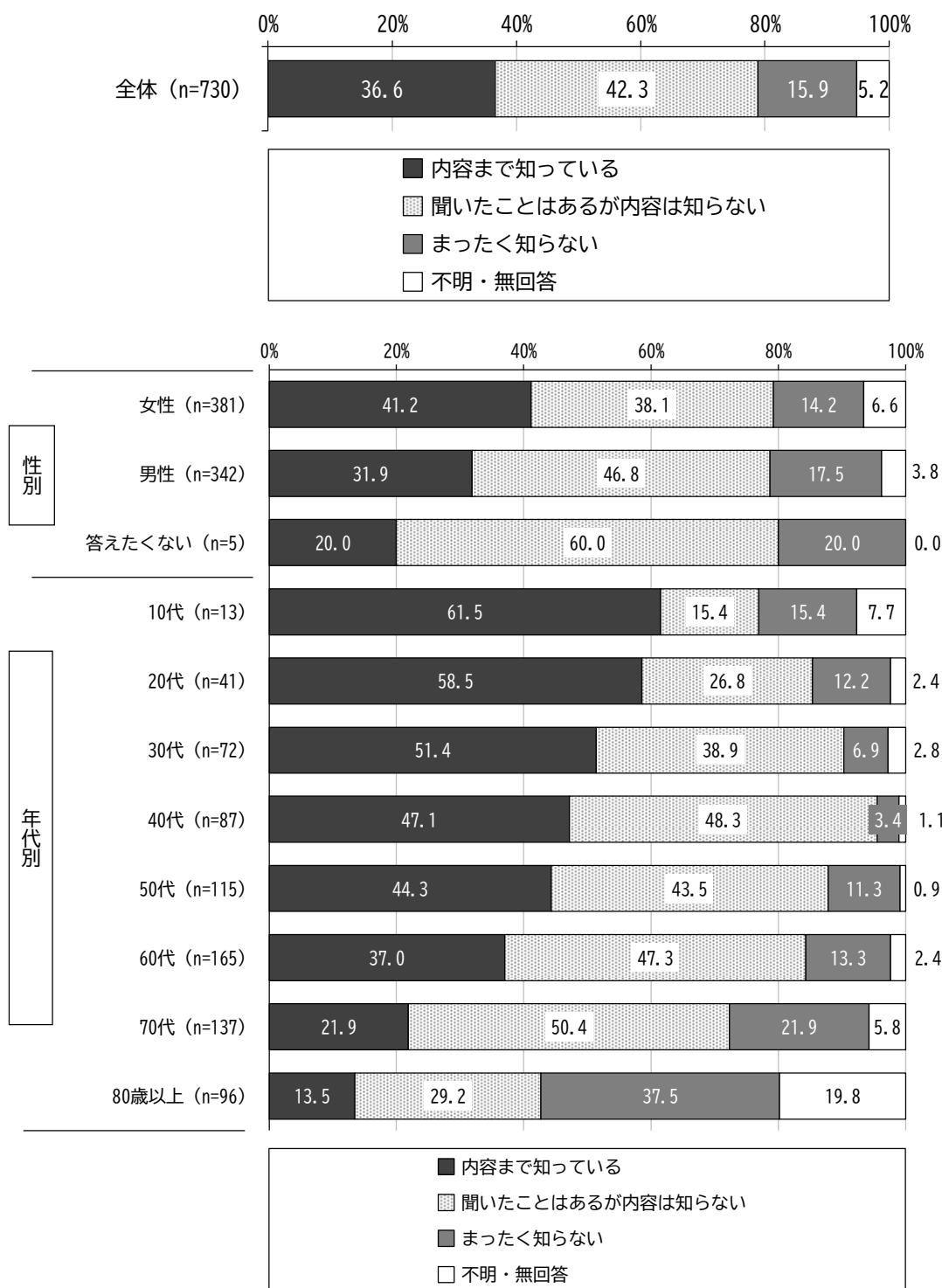


⑦ジェンダー

「聞いたことはあるが内容は知らない」が42.3%と最も高く、次いで「内容まで知っている」が36.6%、「まったく知らない」が15.9%となっています。

性別にみると、女性では「内容まで知っている」、男性では「聞いたことはあるが内容は知らない」が最も高くなっています。

年代別にみると、80歳以上では「まったく知らない」、40代、60代、70代では「聞いたことはあるが内容は知らない」、その他の年代では「内容まで知っている」が最も高くなっています。

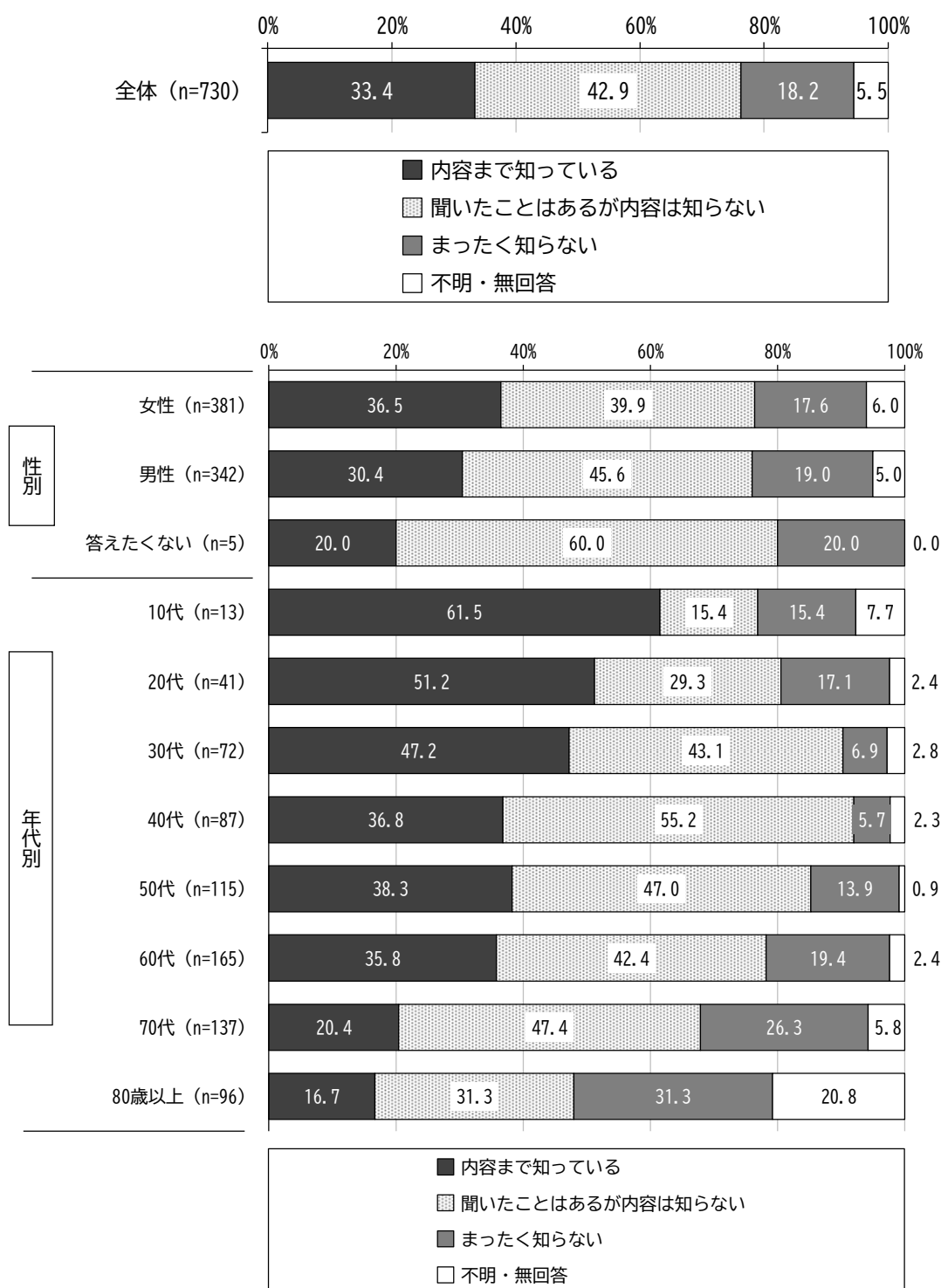


⑧性的マイノリティ

「聞いたことはあるが内容は知らない」が42.9%と最も高く、次いで「内容まで知っている」が33.4%、「まったく知らない」が18.2%となっています。

性別にみると、男女ともに「聞いたことはあるが内容は知らない」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代～30代では「内容まで知っている」、40代～70代までは「聞いたことはあるが内容は知らない」、80歳以上では「聞いたことはあるが内容は知らない」「まったく知らない」が最も高くなっています。

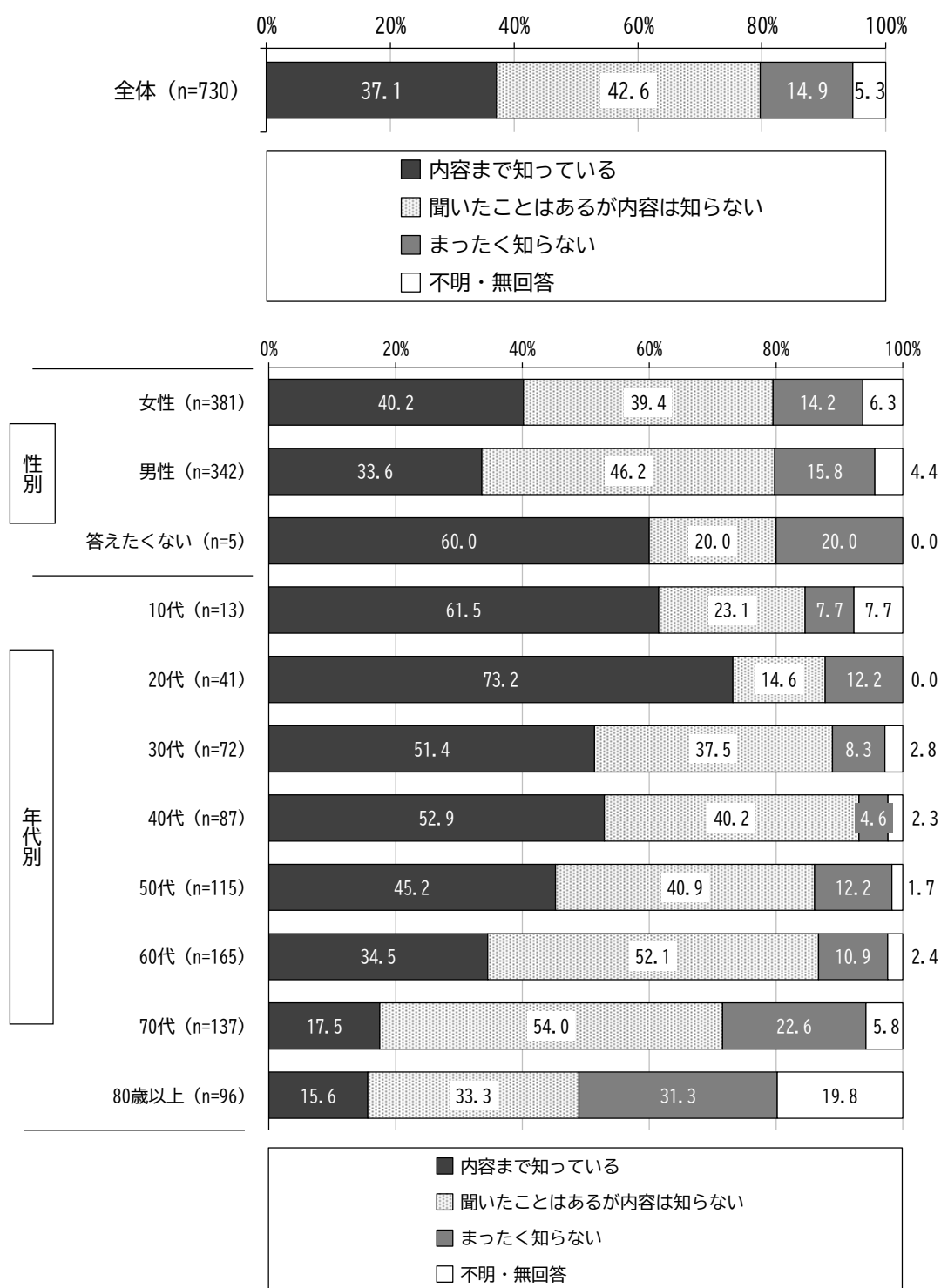


⑨ワーク・ライフ・バランス

「聞いたことはあるが内容は知らない」が42.6%と最も高く、次いで「内容まで知っている」が37.1%、「まったく知らない」が14.9%となっています。

性別にみると、女性では「内容まで知っている」、男性では「聞いたことはあるが内容は知らない」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代～50代では「内容まで知っている」、60代以上では「聞いたことはあるが内容は知らない」が最も高くなっています。

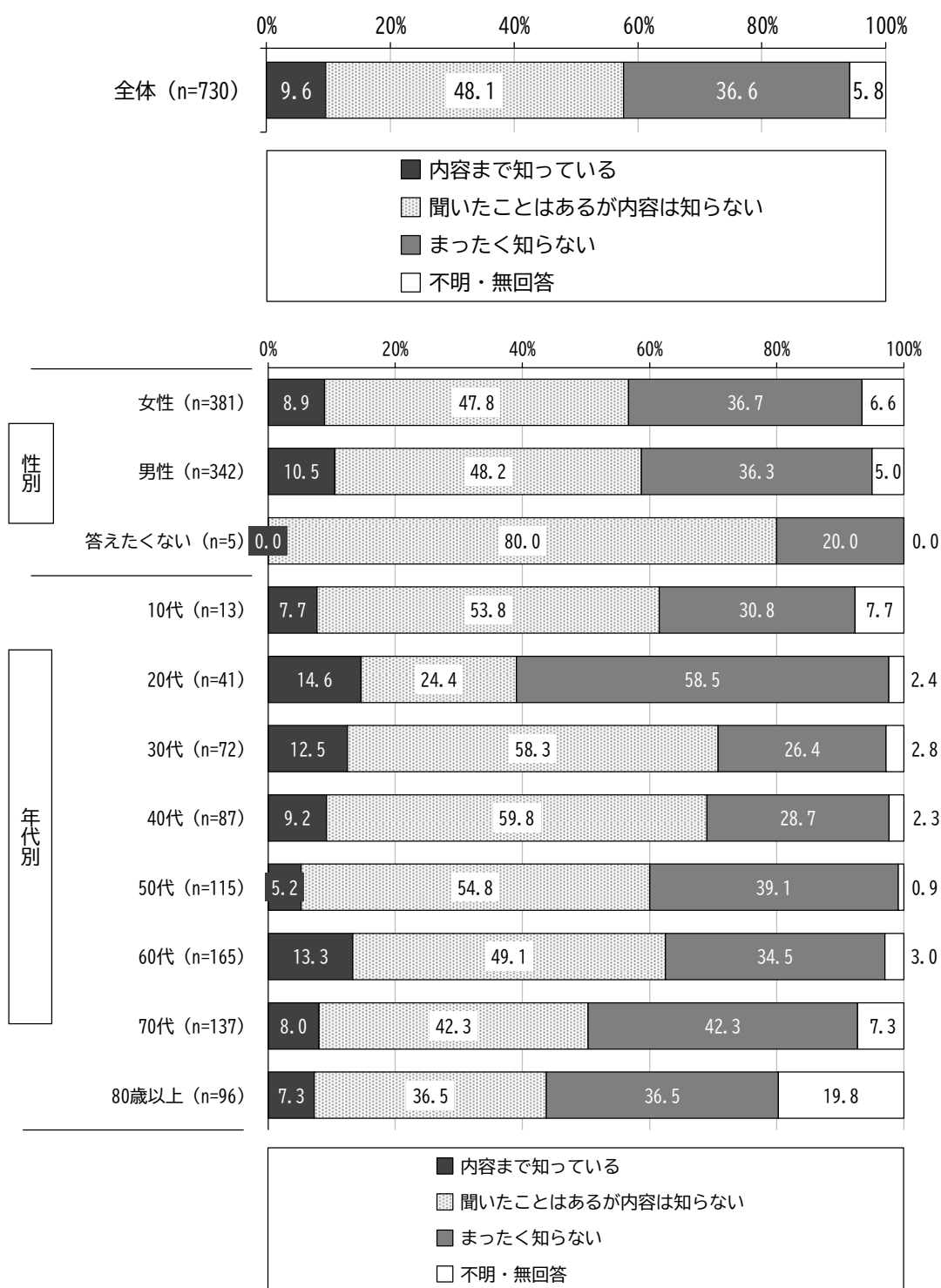


⑩女性活躍推進法

「聞いたことはあるが内容は知らない」が48.1%と最も高く、次いで「まったく知らない」が36.6%、「内容まで知っている」が9.6%となっています。

性別にみると、男女ともに「聞いたことはあるが内容は知らない」が最も高くなっています。

年代別にみると、20代では「まったく知らない」、70代以上では「聞いたことはあるが内容は知らない」「まったく知らない」、その他の年代では「聞いたことはあるが内容は知らない」が最も高くなっています。

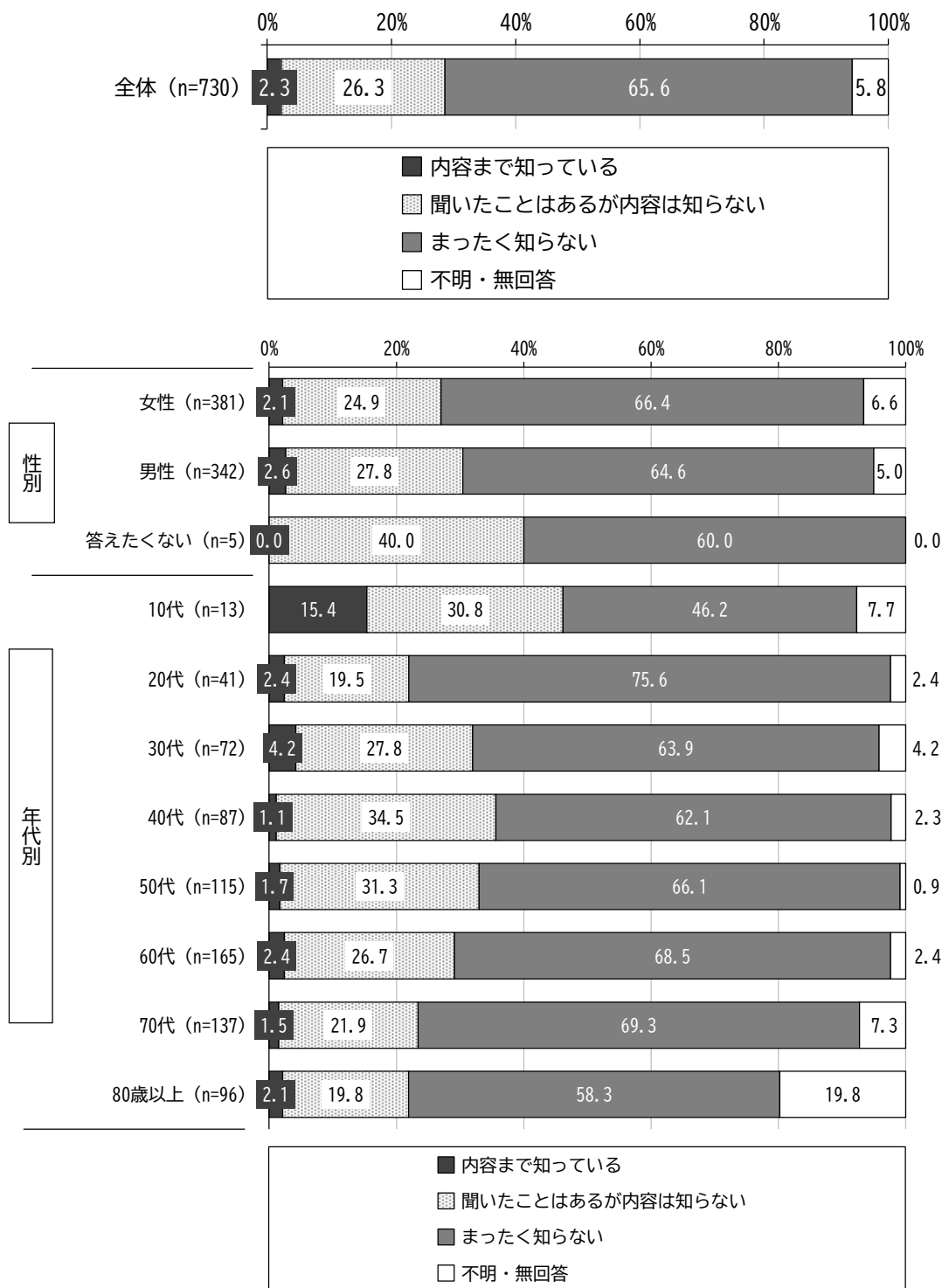


⑪ ポジティブアクション

「まったく知らない」が65.6%と最も高く、次いで「聞いたことはあるが内容は知らない」が26.3%、「内容まで知っている」が2.3%となっています。

性別にみると、男女ともに「まったく知らない」が最も高くなっています。

年代別にみると、すべての年代で「まったく知らない」が最も高くなっています。

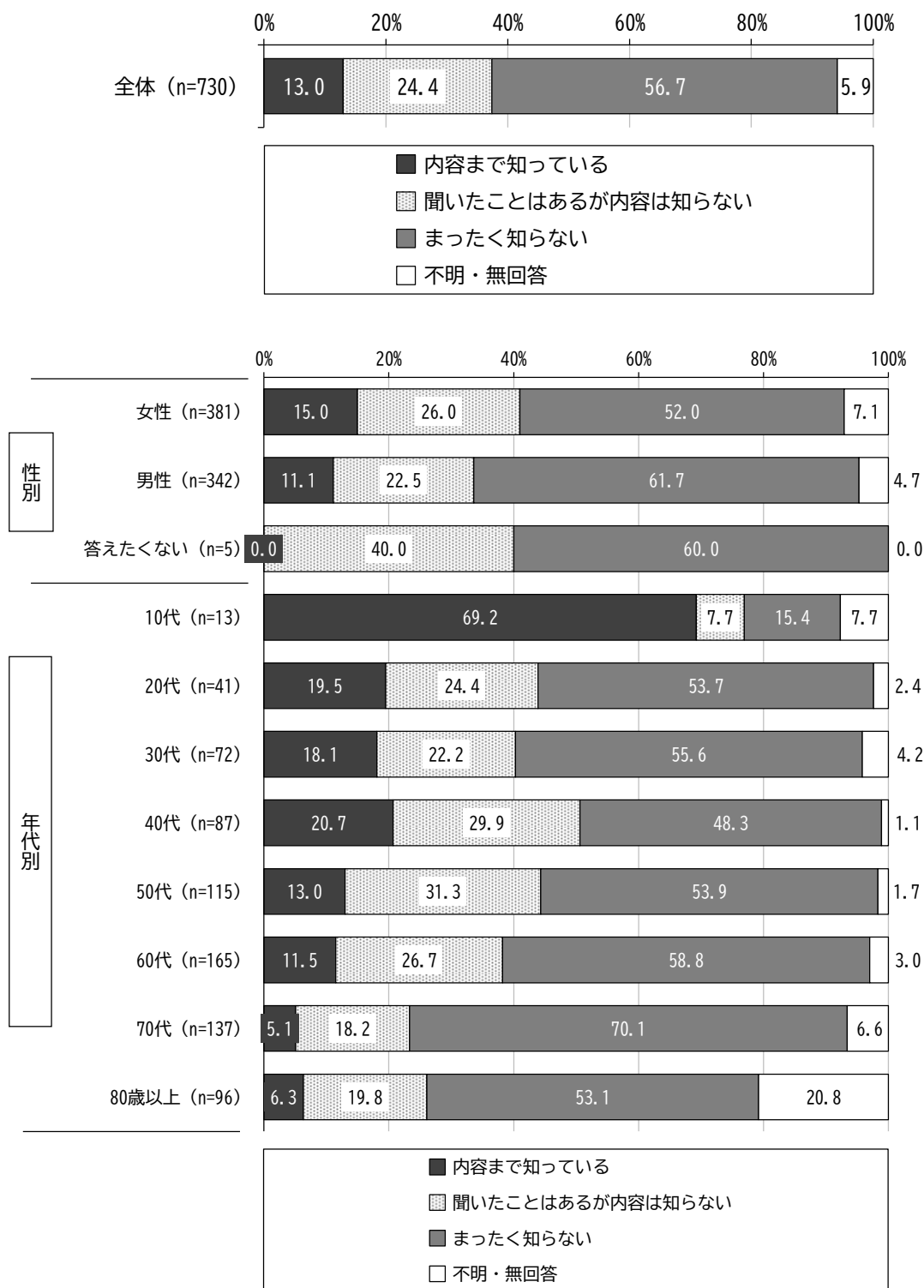


⑫デートDV

「まったく知らない」が56.7%と最も高く、次いで「聞いたことはあるが内容は知らない」が24.4%、「内容まで知っている」が13.0%となっています。

性別にみると、男女ともに「まったく知らない」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代では「内容まで知っている」、20代以上では「まったく知らない」が最も高くなっています。

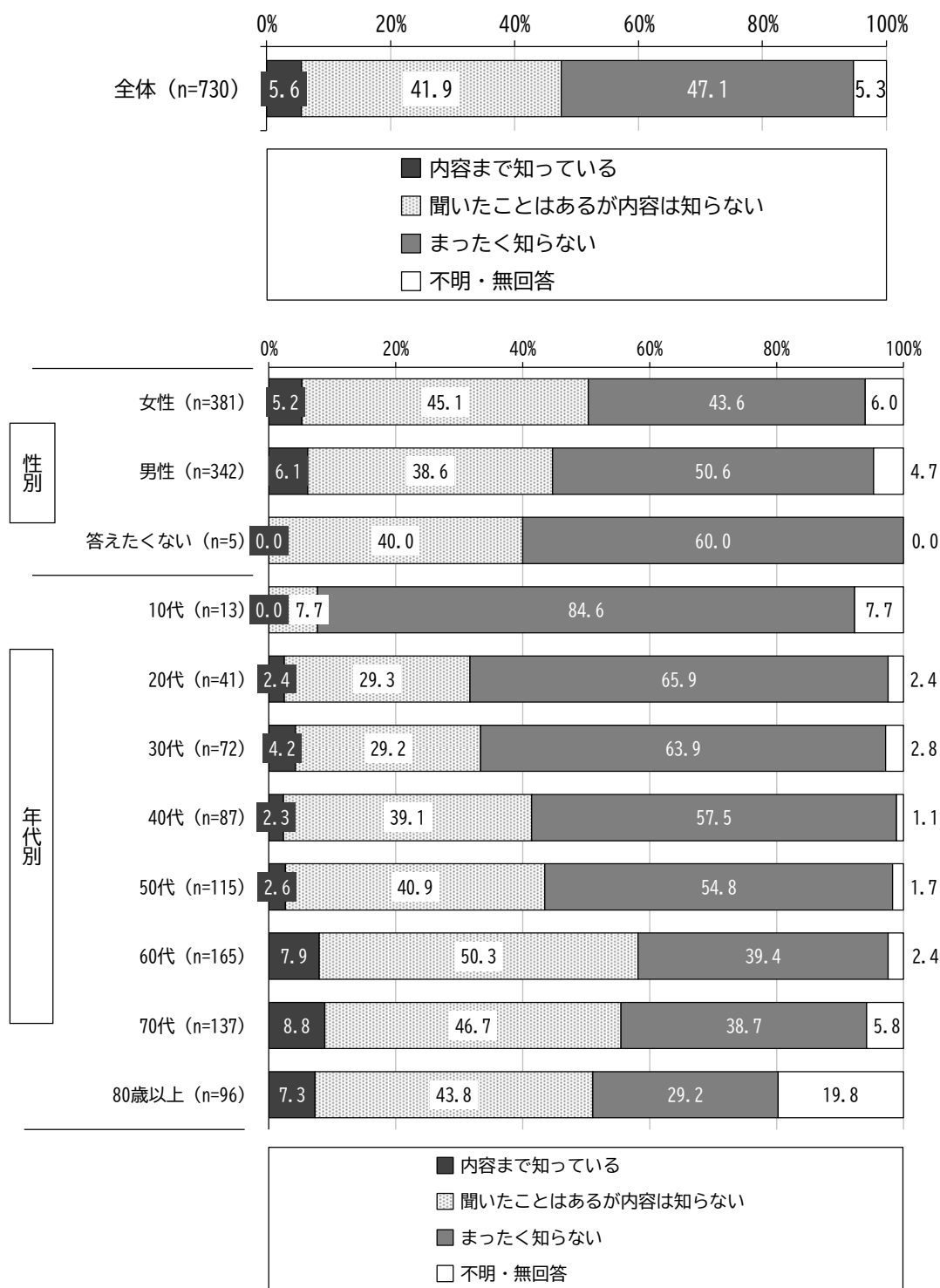


⑬米原市男女共同参画推進計画

「まったく知らない」が47.1%と最も高く、次いで「聞いたことはあるが内容は知らない」が41.9%、「内容まで知っている」が5.6%となっています。

性別にみると、女性では「聞いたことはあるが内容は知らない」、男性では「まったく知らない」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代～50代では「まったく知らない」、60代以上では「聞いたことはあるが内容は知らない」が最も高くなっています。

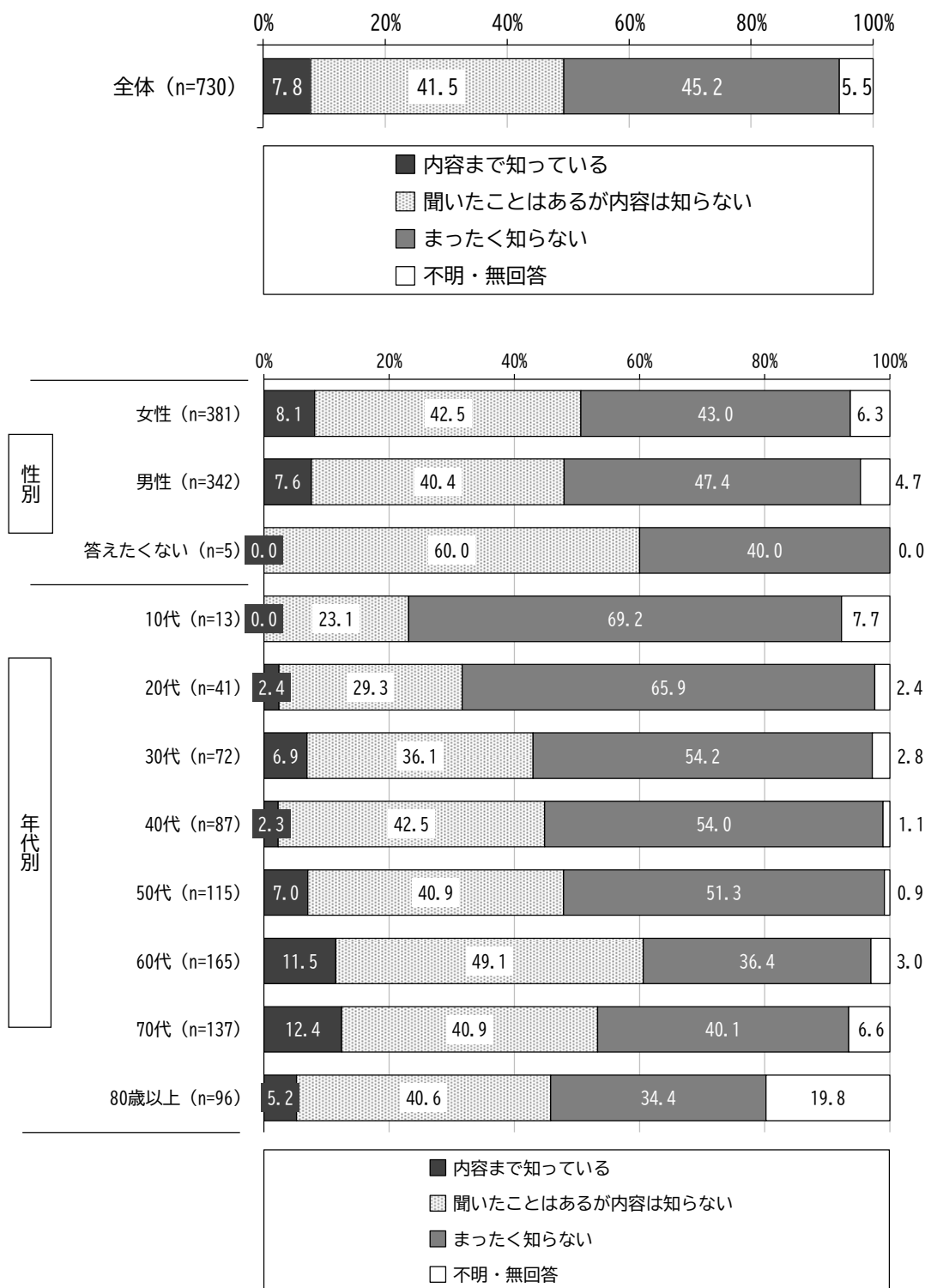


⑭米原市男女共同参画センター

「まったく知らない」が45.2%と最も高く、次いで「聞いたことはあるが内容は知らない」が41.5%、「内容まで知っている」が7.8%となっています。

性別にみると、男女ともに「まったく知らない」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代～50代では「まったく知らない」、60代以上では「聞いたことはあるが内容は知らない」が最も高くなっています。

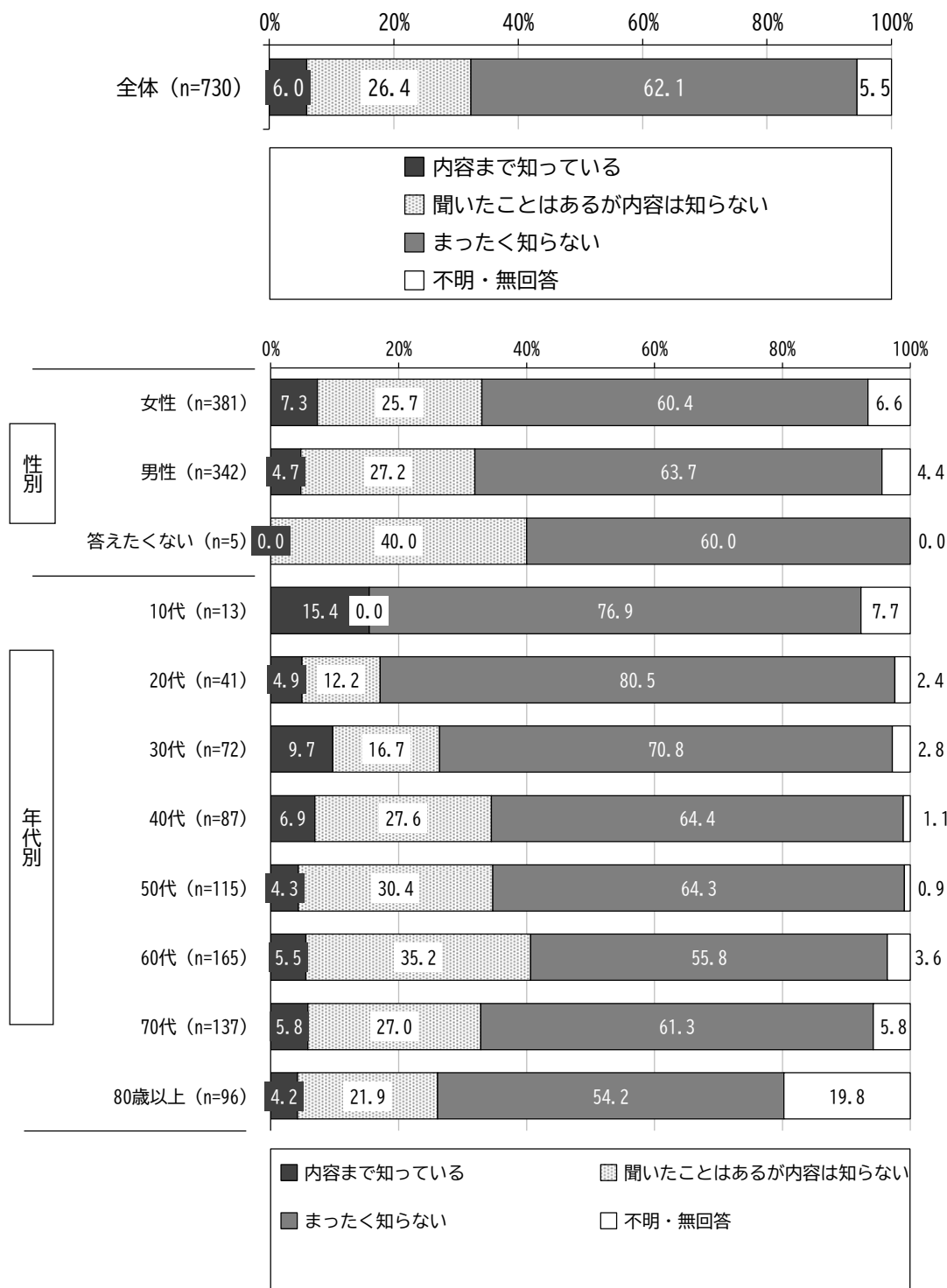


⑮米原市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度

「まったく知らない」が62.1%と最も高く、次いで「聞いたことはあるが内容は知らない」が26.4%、「内容まで知っている」が6.0%となっています。

性別にみると、男女ともに「まったく知らない」が最も高くなっています。

年代別にみると、すべての年代で「まったく知らない」が最も高くなっています。

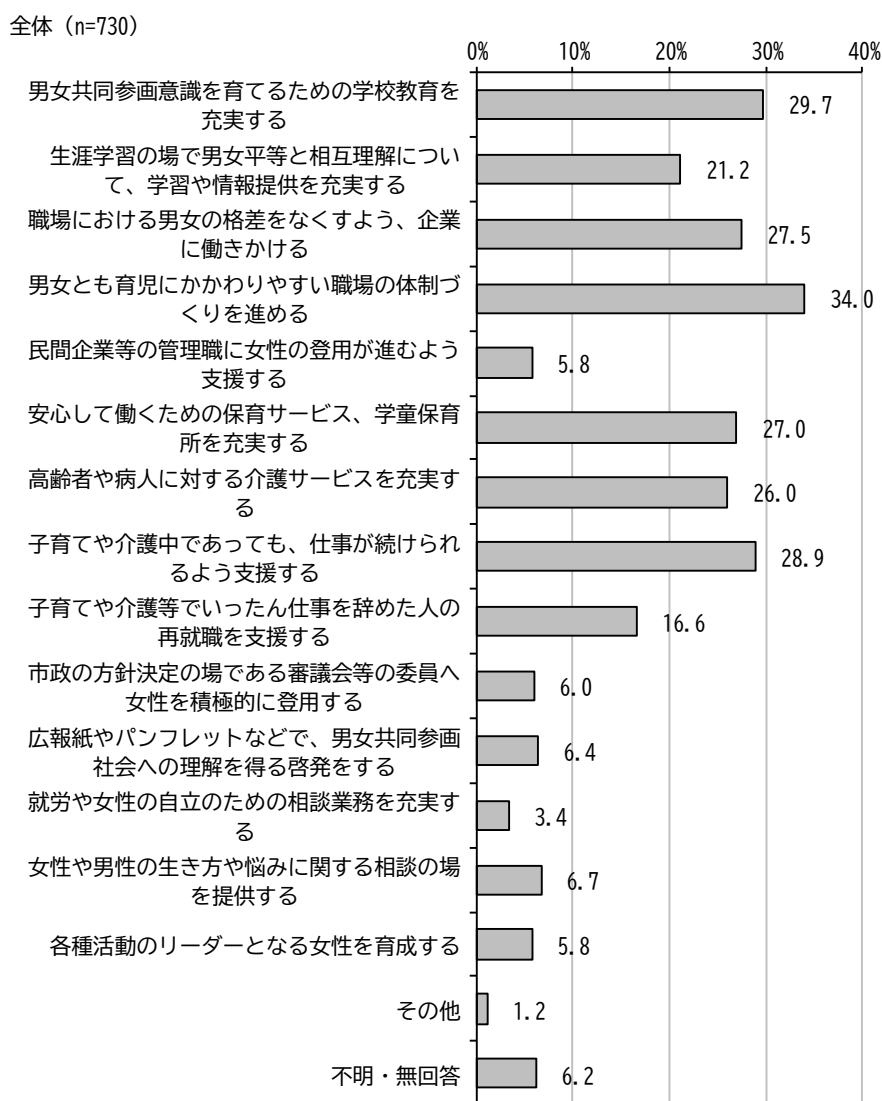


問 41 男女共同参画社会の実現に向けて、今後、どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか？（○は3つまで）

「男女とも育児にかかわりやすい職場の体制づくりを進める」が34.0%と最も高く、次いで「男女共同参画意識を育てるための学校教育を充実する」が29.7%、「子育てや介護中であっても、仕事が続けられるよう支援する」が28.9%となっています。

性別にみると、女性では「男女とも育児にかかわりやすい職場の体制づくりを進める」、男性では「男女共同参画意識を育てるための学校教育を充実する」が最も高くなっています。

年代別にみると、10代では「男女共同参画意識を育てるための学校教育を充実する」「男女とも育児にかかわりやすい職場の体制づくりを進める」「女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する」、20代・30代では「男女とも育児にかかわりやすい職場の体制づくりを進める」、40代では「子育てや介護中であっても、仕事が続けられるよう支援する」、50代では「男女とも育児にかかわりやすい職場の体制づくりを進める」「子育てや介護中であっても、仕事が続けられるよう支援する」、60代では「安心して働くための保育サービス、学童保育所を充実する」、70代では「男女とも育児にかかわりやすい職場の体制づくりを進める」「高齢者や病人に対する介護サービスを充実する」、80歳以上では「高齢者や病人に対する介護サービスを充実する」が最も高くなっています。



単位：％		教育を充実する	生涯学習の場で男女平等と相互理解について、学習や情報提供を充実する	職場における男女の格差をなくすよう、企業に働きかける	男女とも育児にかかわりやすい職場の体制づくりを進める	民間企業等の管理職に女性の登用が進むよう支援する	安心して働くための保育サービス、学童保育所を充実する	高齢者や病人に対する介護サービスを充実する	子育てや介護中であっても、仕事が続けられるよう支援する	子育てや介護を支援する	市政の方針決定の場である審議会等の委員へ女性を積極的に登用する	広報紙やパンフレットなどで、男女共同参画社会への理解を得る啓発をする	就労や女性の自立のための相談業務を充実する	女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する	各種活動のリーダーとなる女性を育成する	その他	不明・無回答
性別	女性（n=381）	22.8	17.8	25.5	37.8	5.2	27.0	27.0	34.1	18.6	6.0	5.2	4.2	7.9	3.4	1.0	6.8
	男性（n=342）	36.5	25.4	30.4	29.5	6.4	26.6	24.6	23.1	14.6	6.1	7.9	2.6	5.6	8.5	1.5	5.6
	答えたくない（n=5）	60.0	0.0	0.0	60.0	0.0	40.0	40.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
年代別	10代（n=13）	38.5	15.4	7.7	38.5	0.0	15.4	0.0	15.4	15.4	7.7	7.7	0.0	38.5	7.7	0.0	7.7
	20代（n=41）	22.0	14.6	41.5	58.5	4.9	36.6	9.8	43.9	22.0	0.0	2.4	7.3	9.8	2.4	0.0	0.0
	30代（n=72）	30.6	18.1	31.9	47.2	9.7	27.8	9.7	30.6	15.3	4.2	4.2	2.8	12.5	0.0	0.0	4.2
	40代（n=87）	31.0	17.2	25.3	33.3	6.9	25.3	14.9	36.8	16.1	2.3	2.3	4.6	9.2	4.6	4.6	5.7
	50代（n=115）	29.6	21.7	29.6	36.5	10.4	18.3	27.8	36.5	17.4	6.1	1.7	4.3	9.6	5.2	3.5	1.7
	60代（n=165）	33.9	21.8	28.5	30.3	3.0	37.0	32.7	29.7	17.0	5.5	6.7	4.2	2.4	6.1	0.0	3.0
	70代（n=137）	26.3	24.8	23.4	33.6	2.2	24.8	33.6	21.2	18.2	7.3	10.2	2.2	4.4	8.0	0.7	7.3
	80歳以上（n=96）	28.1	24.0	25.0	16.7	7.3	21.9	35.4	16.7	12.5	12.5	13.5	1.0	2.1	9.4	0.0	18.8

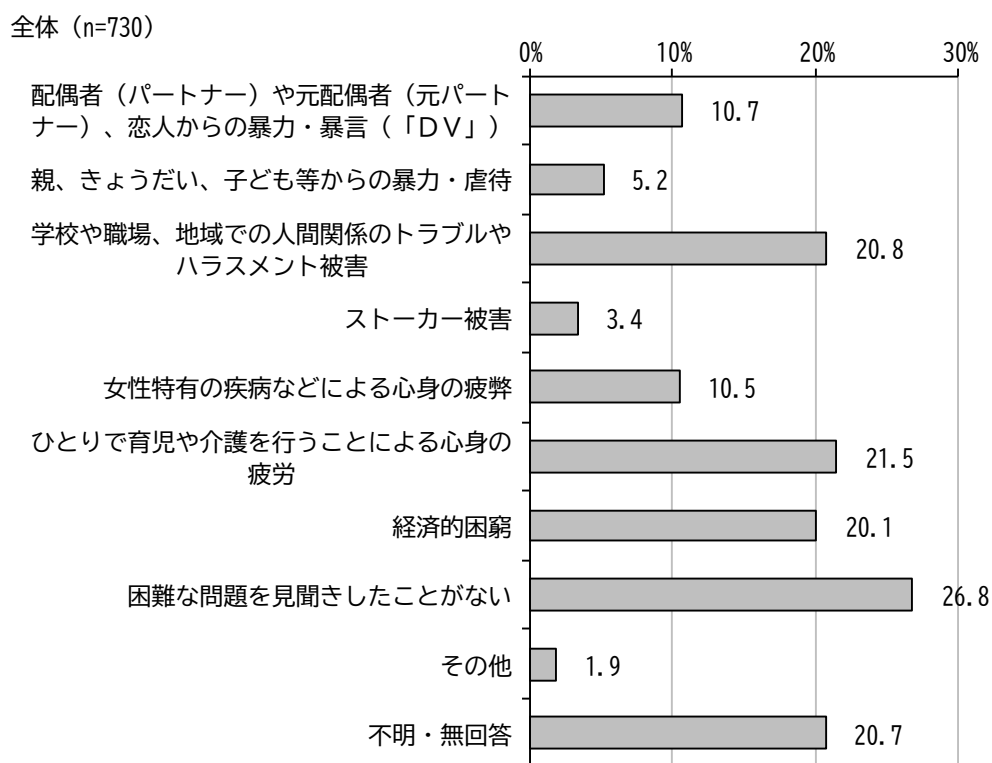
11 困難な問題を抱える女性への支援について

問 42 あなたまたはあなたの周りの女性で、困難な問題（家庭、性被害、お金に関する問題など）を経験したり、見聞きしたことがありますか。（○はあてはまるものすべて）

「困難な問題を見聞きしたことがない」が 26.8%と最も高く、次いで「ひとりで育児や介護を行うことによる心身の疲労」が 21.5%、「学校や職場、地域での人間関係のトラブルやハラスメント被害」が 20.8%となっています。

性別にみると、女性では「ひとりで育児や介護を行うことによる心身の疲労」、男性では「困難な問題を見聞きしたことがない」が最も高くなっています。

年代別にみると、30 代では「学校や職場、地域での人間関係のトラブルやハラスメント被害」、50 代では「ひとりで育児や介護を行うことによる心身の疲労」「経済的困窮」、80 歳以上では「経済的困窮」、その他の年代では「困難な問題を見聞きしたことがない」が最も高くなっています。



単位：％		配偶者（パートナー）、恋人からの暴力・暴言（「DV」）	親、きょうだい、子ども等からの暴力・虐待	学校や職場、地域での人間関係のトラブルやハラスメント被害	ストーカー被害	女性特有の疾病などによる心身の疲弊	ひとりでの育児や介護を行うことによる心身の疲労	経済的困窮	困難な問題を見聞きしたことがない	その他	不明・無回答
性別	女性（n=381）	10.8	5.2	21.3	3.1	13.4	27.6	19.2	25.7	1.6	17.6
	男性（n=342）	10.2	5.0	19.9	3.8	7.3	14.9	21.1	28.7	2.3	24.0
	答えたくない（n=5）	40.0	20.0	60.0	0.0	20.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0
年代別	10代（n=13）	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	0.0	61.5	7.7	23.1
	20代（n=41）	9.8	9.8	19.5	7.3	17.1	17.1	12.2	31.7	2.4	19.5
	30代（n=72）	13.9	5.6	31.9	2.8	15.3	27.8	19.4	19.4	0.0	19.4
	40代（n=87）	14.9	3.4	24.1	3.4	16.1	23.0	17.2	27.6	1.1	18.4
	50代（n=115）	13.0	8.7	20.9	3.5	12.2	28.7	28.7	27.8	1.7	10.4
	60代（n=165）	10.9	6.7	23.0	4.2	9.7	22.4	19.4	28.5	1.8	17.6
	70代（n=137）	8.0	1.5	19.0	2.9	5.8	18.2	20.4	29.2	3.6	18.2
	80歳以上（n=96）	6.3	3.1	12.5	2.1	6.3	14.6	19.8	18.8	1.0	43.8

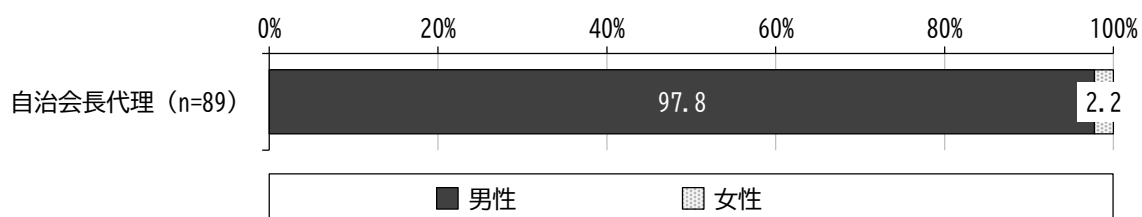
Ⅲ 自治会実態調査結果

問1（自治会名）・問2（回答者役職） 省略

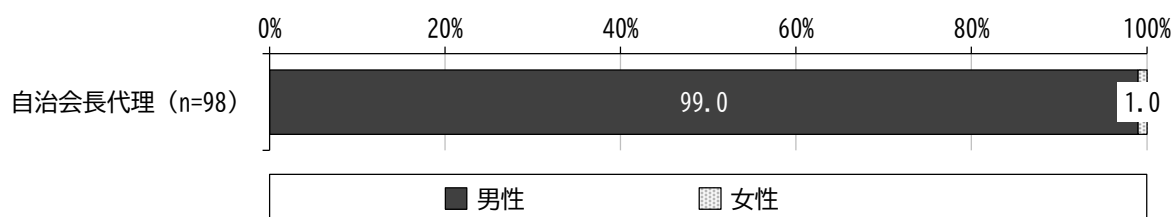
問3 自治会長代理、会計担当、その他の役員の人数を記入してください。

1 自治会長代理

全自治会合算で男性は87人（97.8%）、女性は2人（2.2%）となっています。

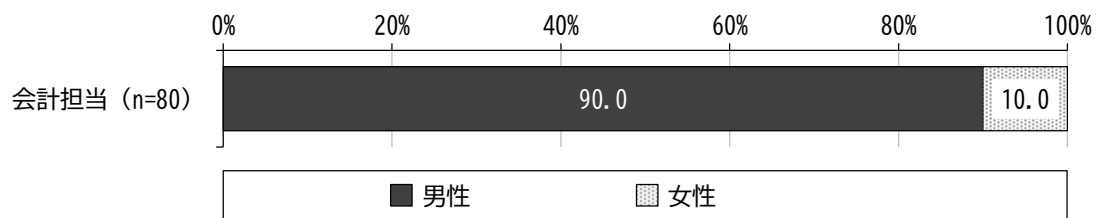


【参考：前回調査】

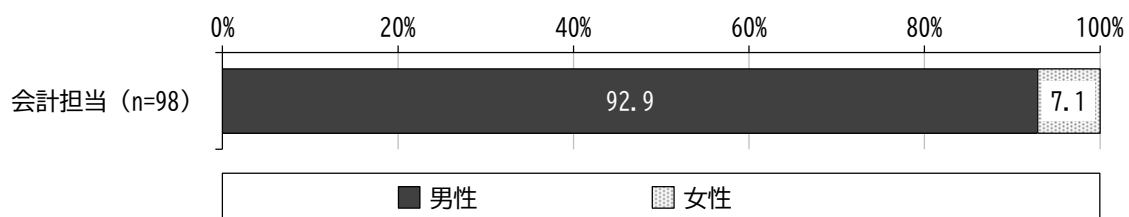


2 会計担当

全自治会合算で男性は72人（90.0%）、女性は8人（10.0%）となっています。

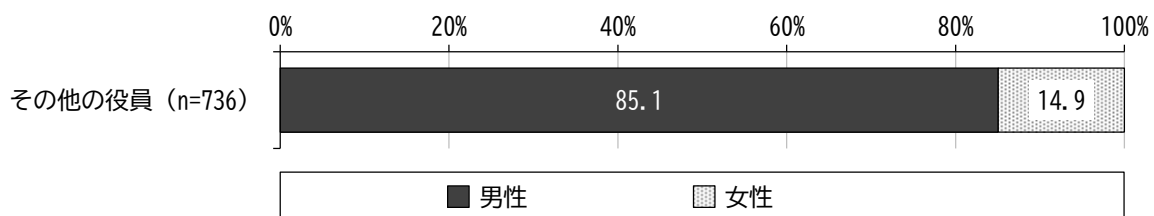


【参考：前回調査】

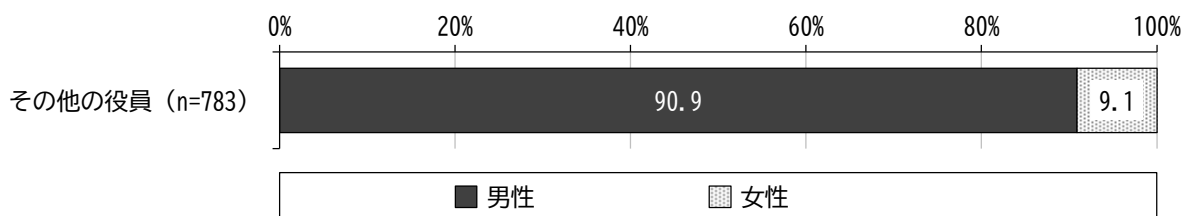


3 その他の役員

全自治会合算で男性は626人（85.1%）、女性は110人（14.9%）となっています。

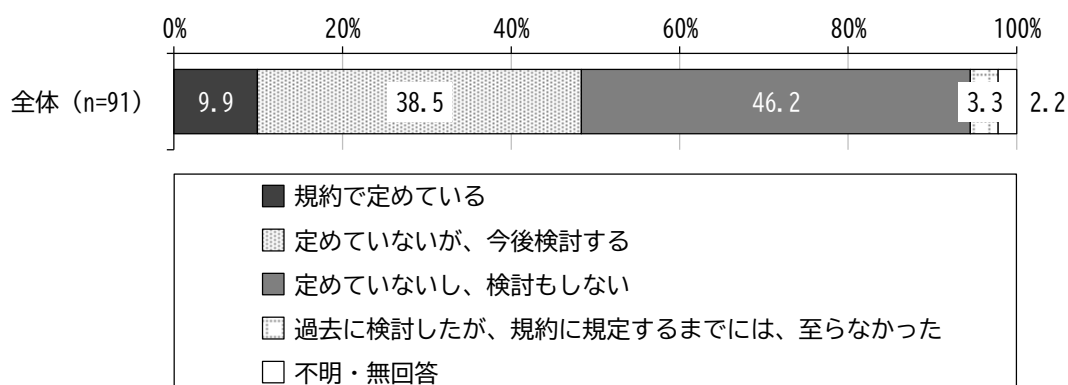


【参考：前回調査】



問4 あなたの自治会では、規約で女性の役員数を規定していますか？（○は一つ）

「定めていないし、検討もしない」が46.2%と最も高く、次いで「定めていないが、今後検討する」が38.5%、「規約で定めている」が9.9%となっています。

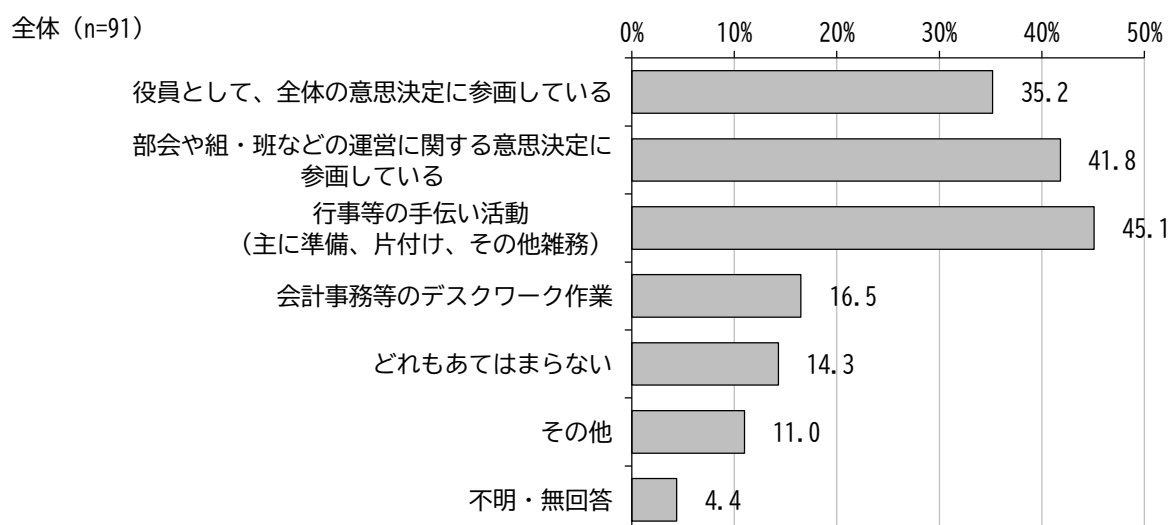


「規約で定めている」と回答された自治会

- ・役員7人の内女性2人（29%）
- ・役員10人の内女性2人（20%）
- ・役員9人の内女性3人（33%）
- ・役員8人の内女性2人（25%）
- ・19人中5名以上
- ・3人以内
- ・10人中2人が女性（20%）
- ・1／8（12.5%）

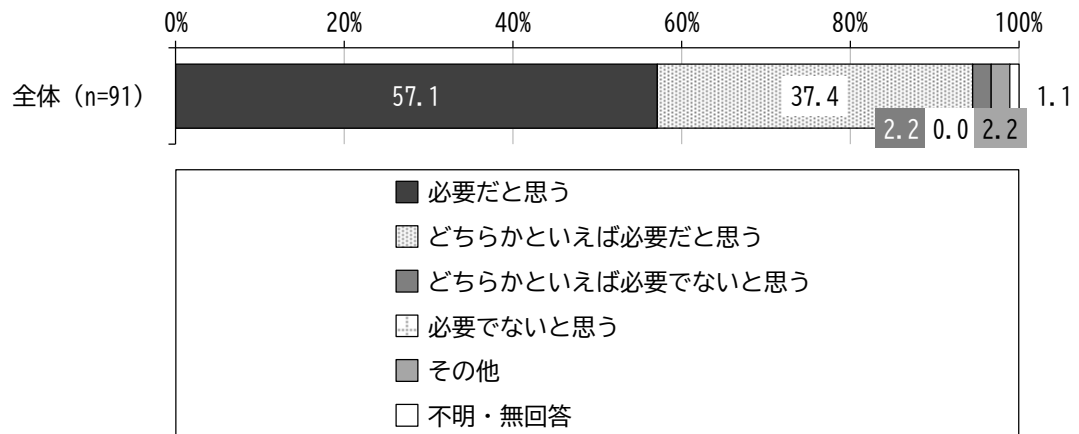
問5 あなたの自治会において、主に女性が担っているのはどのような役割、活動ですか？（○はあてはまるものすべて）

「行事等の手伝い活動（主に準備、片付け、その他雑務）」が45.1%と最も高く、次いで「部会や組・班などの運営に関する意思決定に参画している」が41.8%、「役員として、全体の意思決定に参画している」が35.2%となっています。

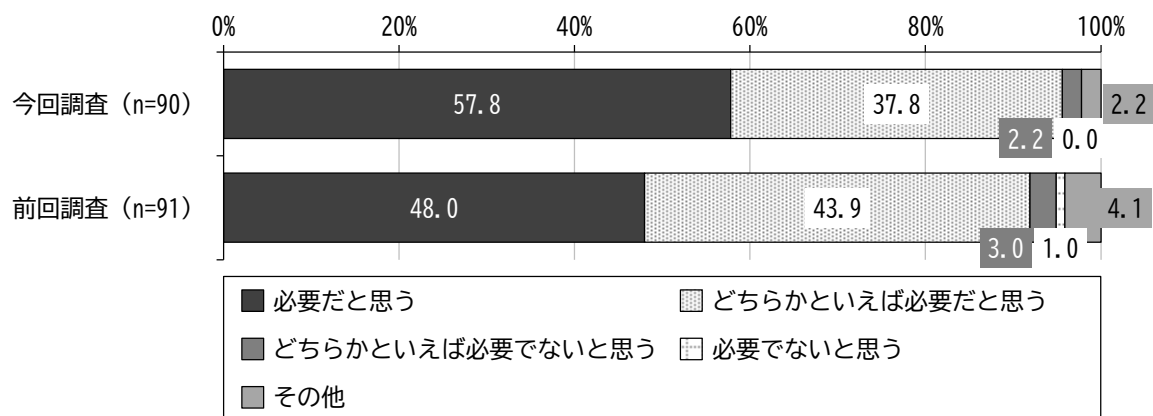


問6 自治会の役員など地域の意思決定の場へ積極的に女性が参加することについて、どう思いますか？（○は一つ）

「必要だと思う」が57.1%と最も高く、次いで「どちらかといえば必要だと思う」が37.4%、「どちらかといえば必要でないと思う」が2.2%となっています。



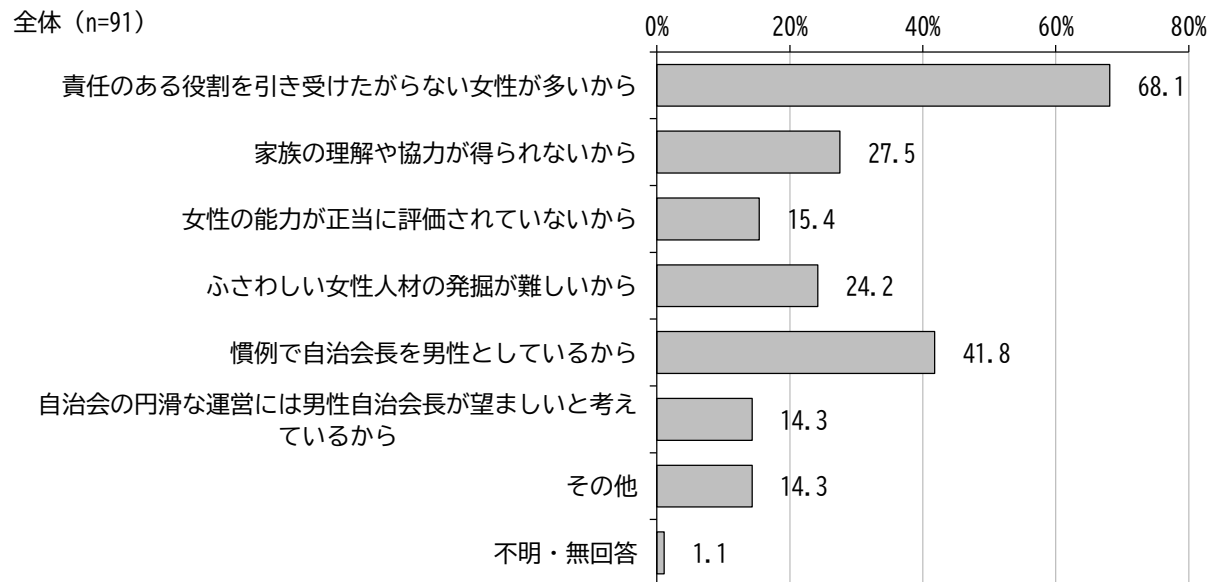
【参考：前回調査との比較】



※不明・無回答を除く

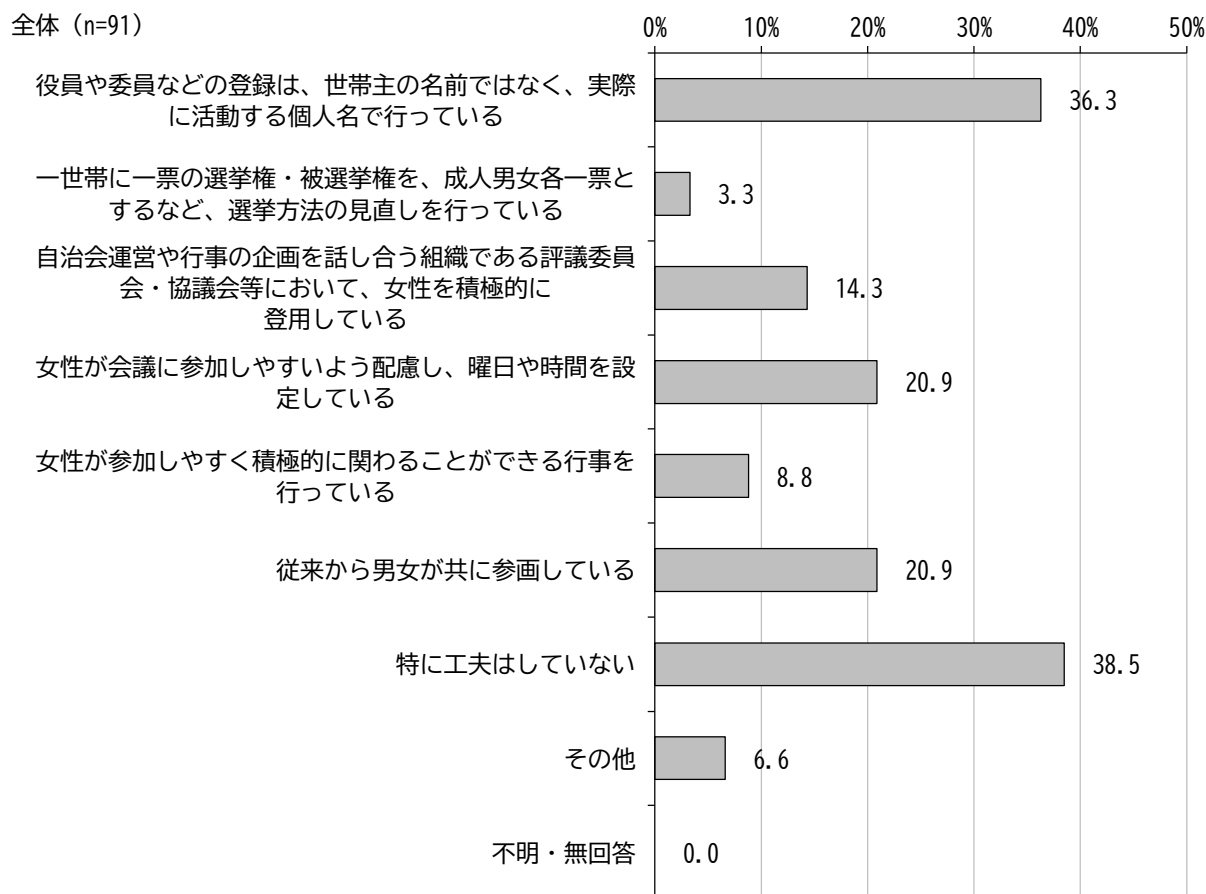
問7 令和6年度の調査によれば、自治会役員のうち、特に女性の自治会長（会長、会長代理）について、米原市は2.8%で、県下においても平均値（13.7%）を下回る状況ですが、そこにはどのような理由があるとお考えですか。（〇は三つまで）

「責任のある役割を引き受けたがらない女性が多いから」が68.1%と最も高く、次いで「慣例で自治会長を男性としているから」が41.8%、「家族の理解や協力が得られないから」が27.5%となっています。



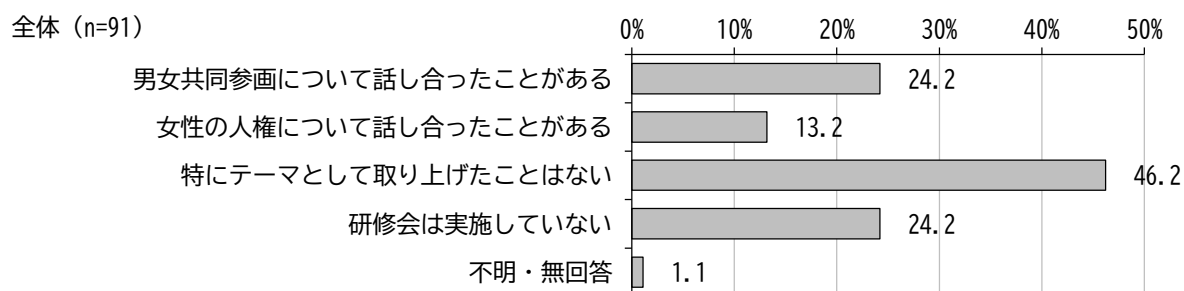
問8 あなたの自治会では、男女の区別に関わりなく自治会運営に携わることができるような取組や工夫をしていますか？（○はあてはまるものすべて）

「特に工夫はしていない」が38.5%と最も高く、次いで「役員や委員などの登録は、世帯主の名前ではなく、実際に活動する個人名で行っている」が36.3%、「女性が会議に参加しやすいよう配慮し、曜日や時間を設定している」「従来から男女が共に参画している」が20.9%となっています。



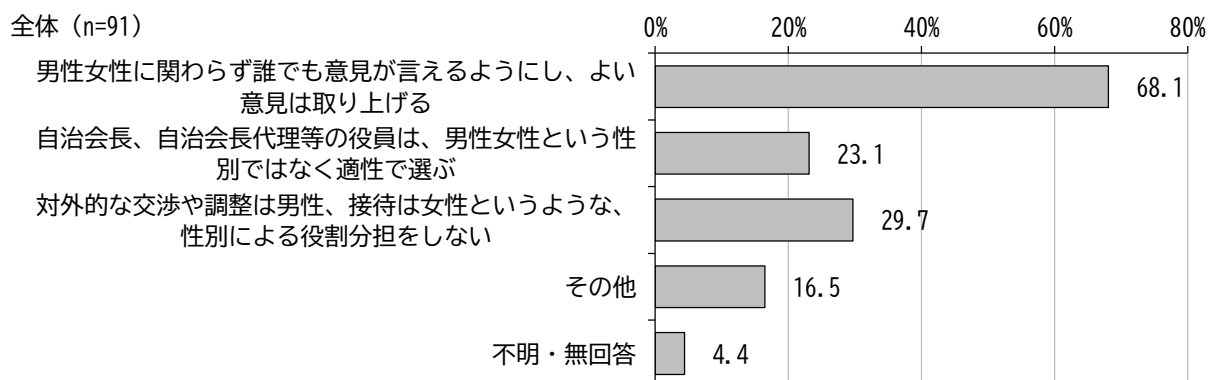
問9 あなたの自治会のハートフル・フォーラムなどの研修会で、男女共同参画について話し合ったことはありますか？（○はあてはまるものすべて）

「特にテーマとして取り上げたことはない」が46.2%と最も高く、次いで「男女共同参画について話し合ったことがある」「研修会は実施していない」が24.2%となっています。



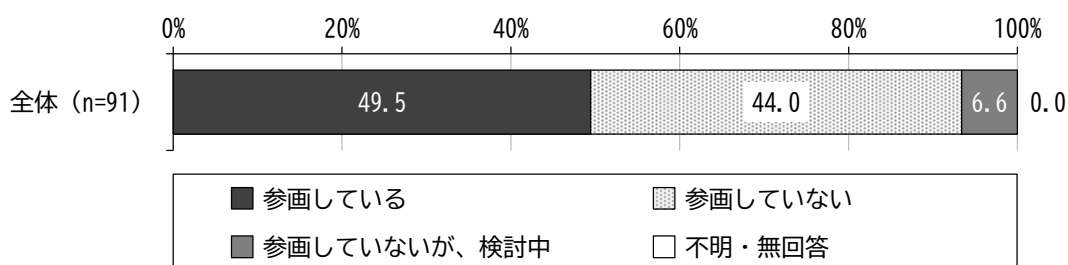
問 10 男女共同参画社会を実現するために、現在自治会として取り組んでいることは何ですか？
（○はあてはまるものすべて）

「男性女性に関わらず誰でも意見が言えるようにし、よい意見は取り上げる」が 68.1%と最も高く、次いで「対外的な交渉や調整は男性、接待は女性というような、性別による役割分担をしない」が 29.7%、「自治会長、自治会長代理等の役員は、男性女性という性別ではなく適性で選ぶ」が 23.1%となっています。

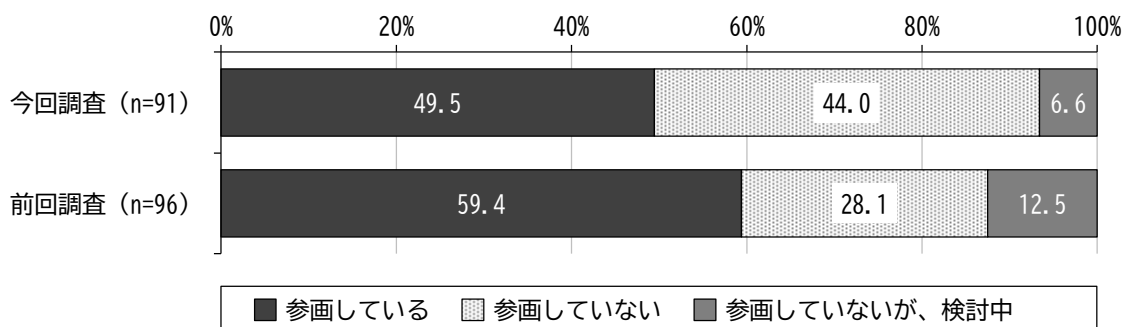


問 11 あなたの自治会では、自主防災組織の意思決定や取組検討の場に女性が参画していますか？
（○は一つだけ）

「参画している」が 49.5%と最も高く、次いで「参画していない」が 44.0%、「参画していないが、検討中」が 6.6%となっています。



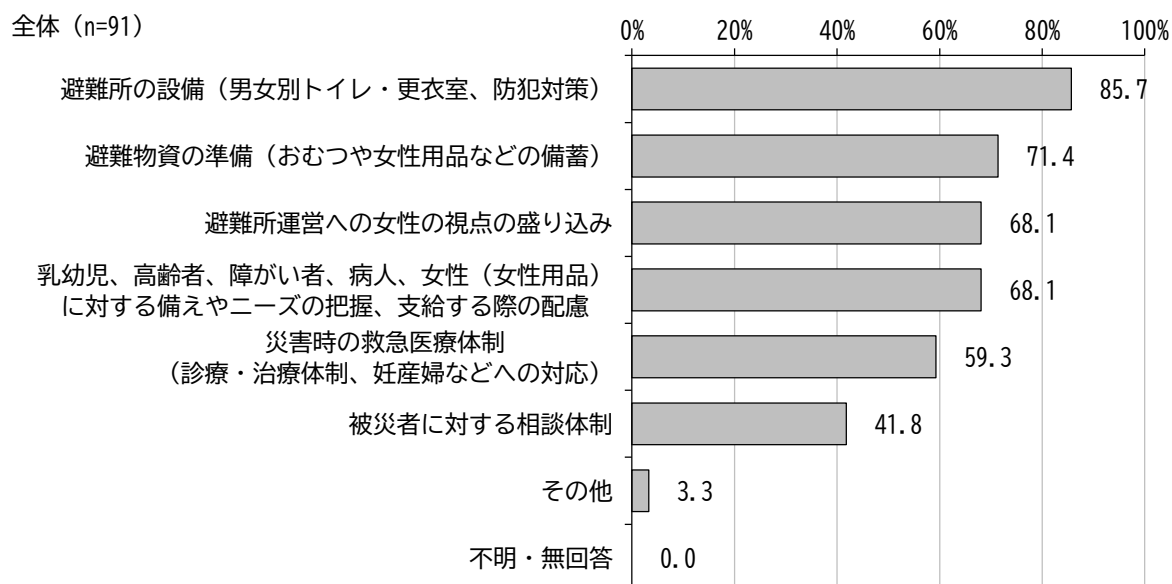
【参考：前回調査との比較】



※不明・無回答を除く

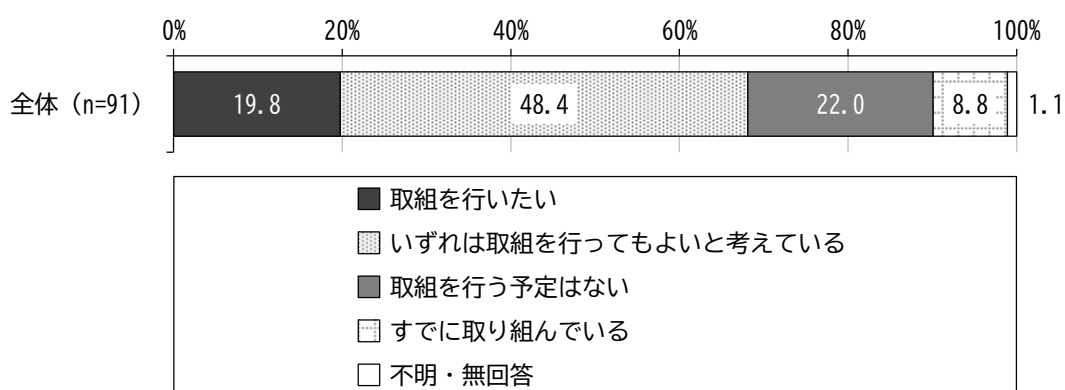
問 12 防災・災害復興対策で男女の性別に配慮して取り組む必要があると思うことは何ですか？
（○はあてはまるものすべて）

「避難所の設備（男女別トイレ・更衣室、防犯対策）」が 85.7%と最も高く、次いで「避難物資の準備（おむつや女性用品などの備蓄）」が 71.4%、「避難所運営への女性の視点の盛り込み」「乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性（女性用品）に対する備えやニーズの把握、支給する際の配慮」が 68.1%となっています。

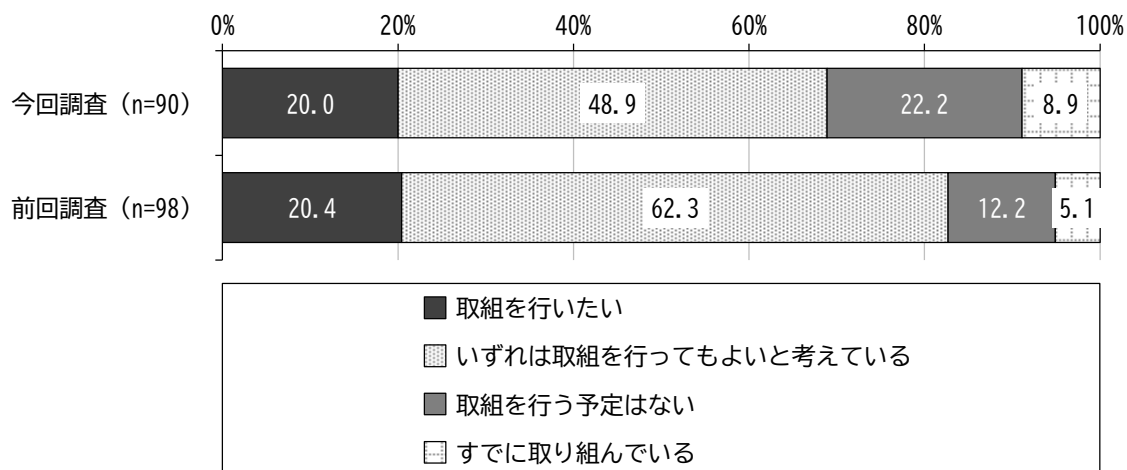


問 13 男女共同参画社会によるまちづくりを推進するために、自治会として取組を行うお考えはありますか？（○は一つ）

「いずれは取組を行ってもよいと考えている」が 48.4%と最も高く、次いで「取組を行う予定はない」が 22.0%、「取組を行いたい」が 19.8%となっています。



【参考：前回調査との比較】

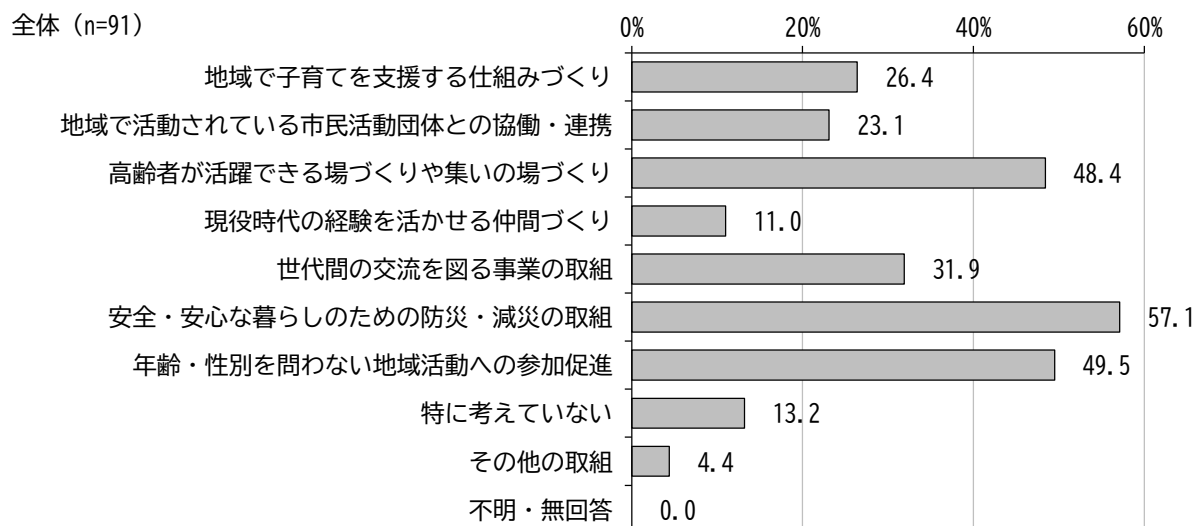


※不明・無回答を除く

問 14 今後、自治会として重点的に取り組んで行きたいことはありますか？

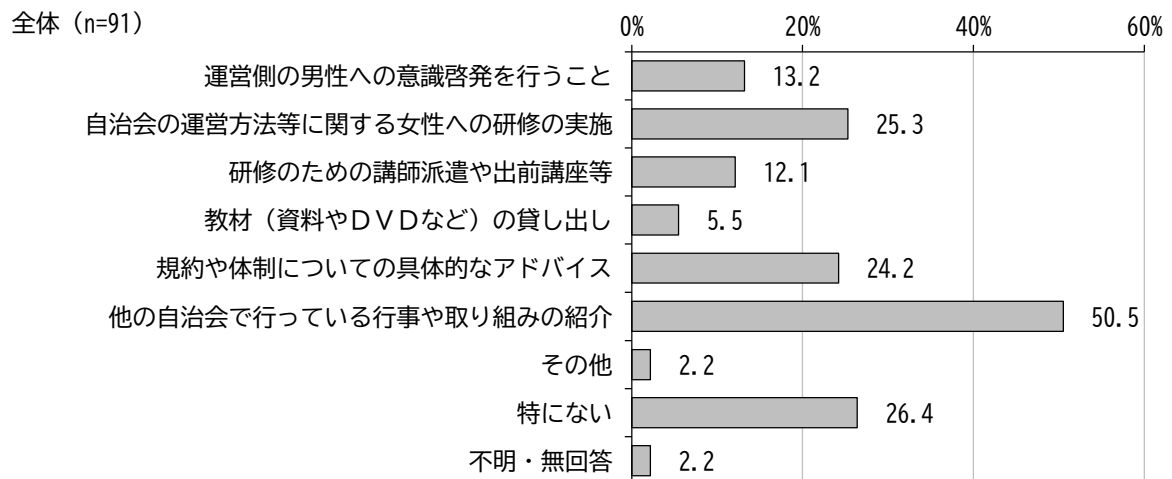
(〇はあてはまるものすべて)

「安全・安心な暮らしのための防災・減災の取組」が 57.1%と最も高く、次いで「年齢・性別を問わない地域活動への参加促進」が 49.5%、「高齢者が活躍できる場づくりや集いの場づくり」が 48.4%となっています。



問 15 現在、市では、「自治会パートナーシップ事業」に取り組み「自治会における女性役員登用」の推進をしています。このほかにあなたの自治会で男女共同参画を推進するため、市に取り組んでほしいことはありますか？（○はあてはまるものすべて）

「他の自治会で行っている行事や取り組みの紹介」が 50.5%と最も高く、次いで「特にない」が 26.4%、「自治会の運営方法等に関する女性への研修の実施」が 25.3%となっています。

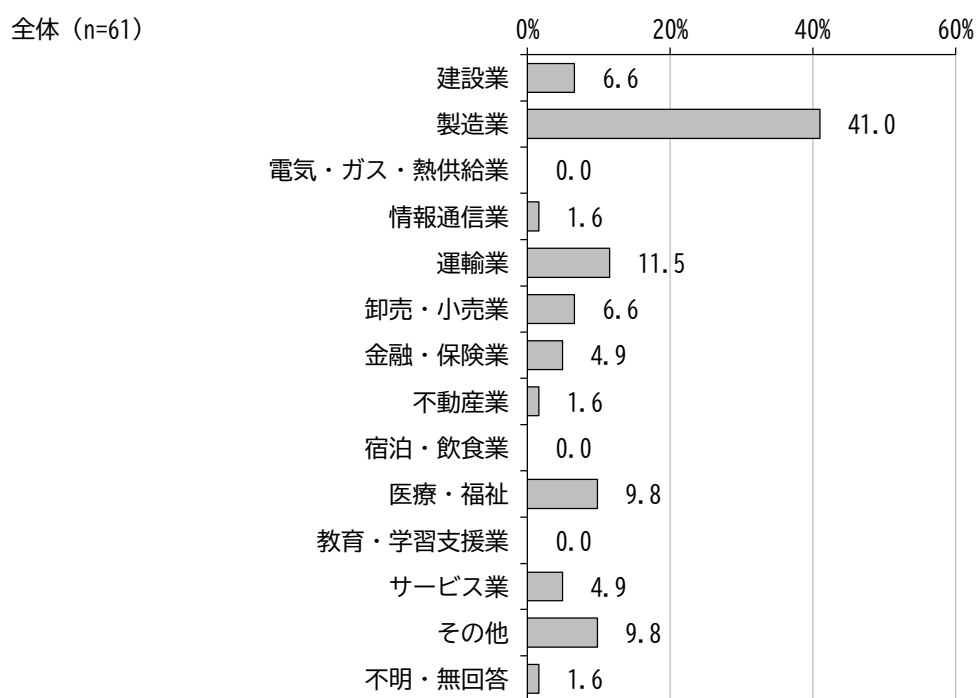


Ⅲ事業所実態調査結果

1 事業所について

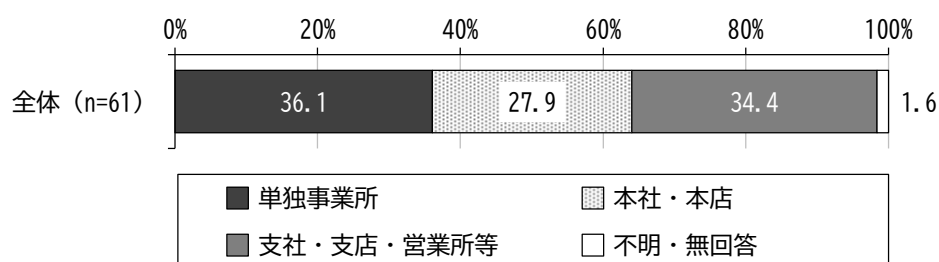
問1 貴事業所の主な業種について、お答えください。(○は1つ)

「製造業」が41.0%と最も高く、次いで「運輸業」が11.5%、「医療・福祉」が9.8%となっています。



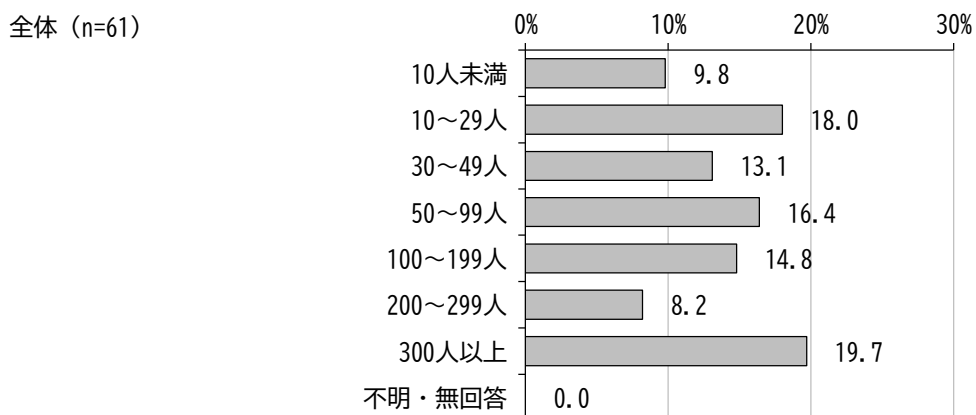
問2 事業所区分について、お答えください。(○は1つ)

「単独事業所」が36.1%と最も高く、次いで「支社・支店・営業所等」が34.4%、「本社・本店」が27.9%となっています。



問3 貴事業所全体（本社、支店、営業所などの合計）の従業員規模について、お答えください。
（○は1つ）

「300人以上」が19.7%と最も高く、次いで「10～29人」が18.0%、「50～99人」が16.4%となっています。



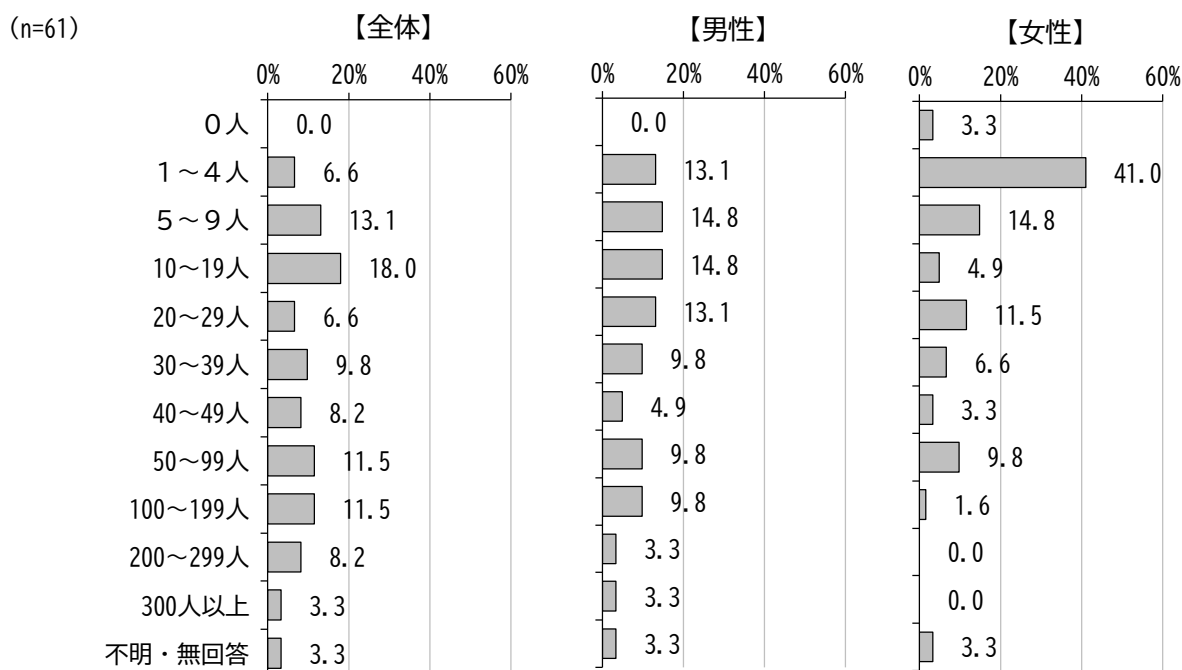
問4 貴事業所の従業員数を雇用形態別にお答えください。

■ 正規従業員数

全体では、「10～19人」が18.0%と最も高く、次いで「5～9人」が13.1%、「50～99人」「100～199人」が11.5%となっています。

男性では、「5～9人」「10～19人」が14.8%と最も高く、次いで「1～4人」「20～29人」が13.1%となっています。

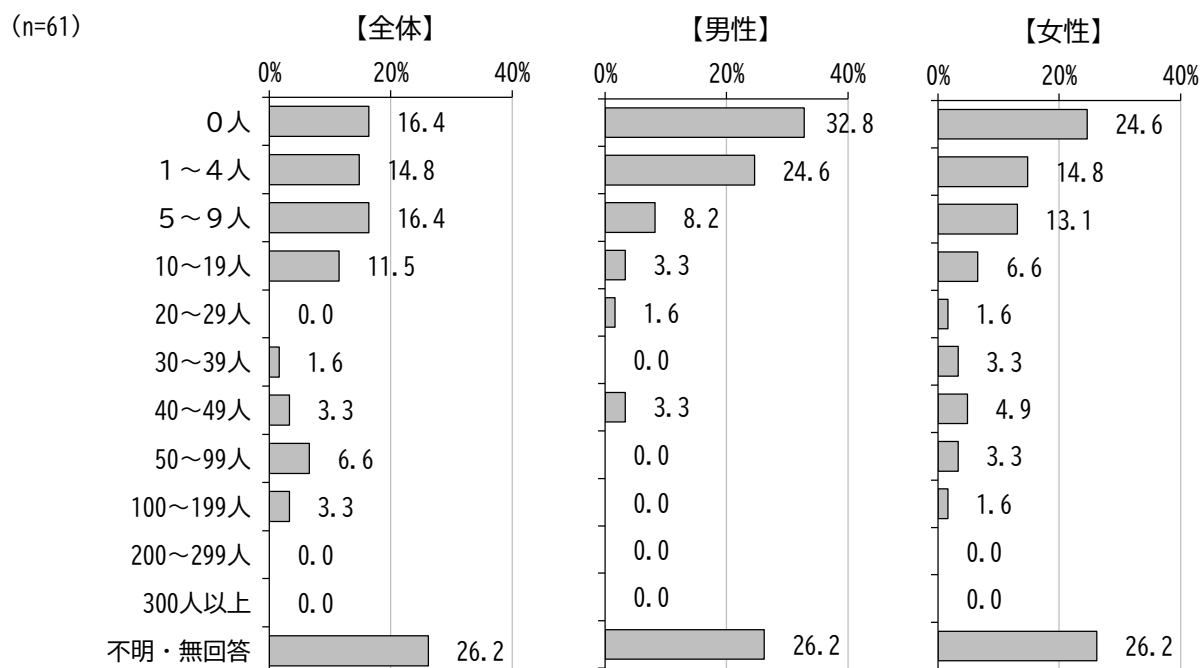
女性では、「1～4人」が41.0%と最も高く、次いで「5～9人」が14.8%、「20～29人」が11.5%となっています。



■ パート・アルバイト数

全体では、「0人」「5～9人」が16.4%と最も高く、次いで「1～4人」が14.8%となっています。
男性では、「0人」が32.8%と最も高く、次いで「1～4人」が24.6%、「5～9人」が8.2%となっています。

女性では、「0人」が24.6%と最も高く、次いで「1～4人」が14.8%、「5～9人」が13.1%となっています。

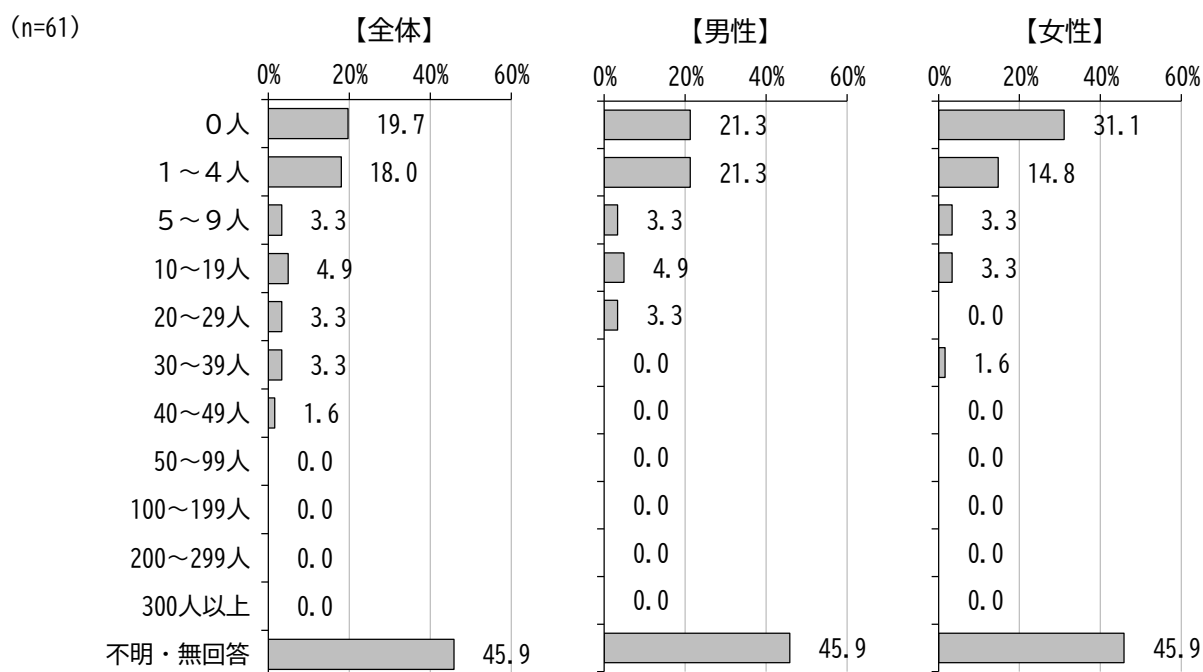


■ その他の非正規従業員数

全体では、「0人」が19.7%と最も高く、次いで「1～4人」が18.0%、「10～19人」が4.9%となっています。

男性では、「0人」「1～4人」が21.3%と最も高く、次いで「10～19人」が4.9%となっています。

女性では、「0人」が31.1%と最も高く、次いで「1～4人」が14.8%、「5～9人」「10～19人」が3.3%となっています。

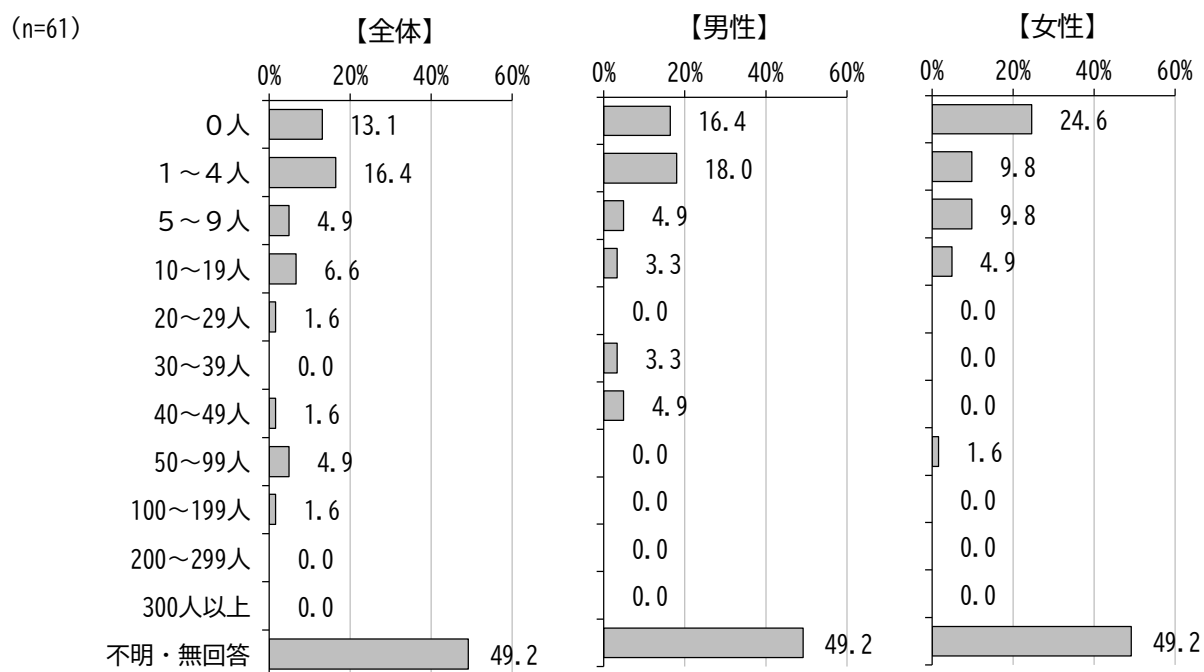


■ 派遣労働者数

全体では、「1～4人」が16.4%と最も高く、次いで「0人」が13.1%、「10～19人」が6.6%となっています。

男性では、「1～4人」が18.0%と最も高く、次いで「0人」が16.4%、「5～9人」「40～49人」が4.9%となっています。

女性では、「0人」が24.6%と最も高く、次いで「1～4人」「5～9人」が9.8%となっています。

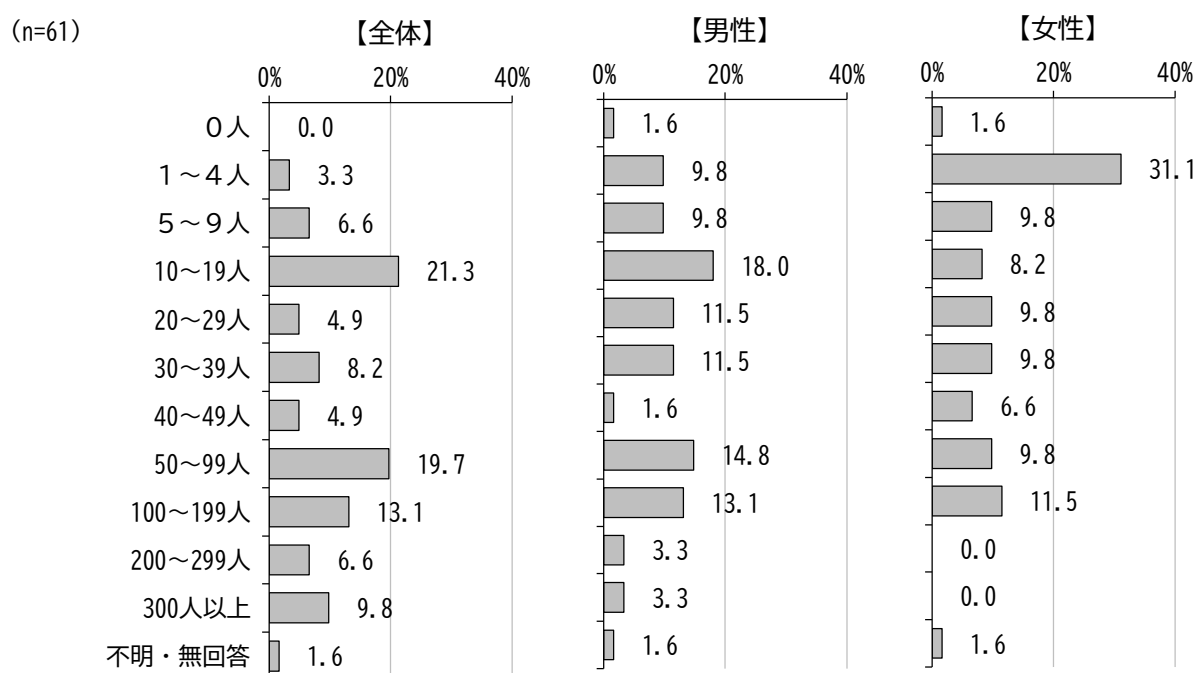


■ 総従業員数

全体では、「10～19人」が21.3%と最も高く、次いで「50～99人」が19.7%、「100～199人」が13.1%となっています。

男性では、「10～19人」が18.0%と最も高く、次いで「50～99人」が14.8%、「100～199人」が13.1%となっています。

女性では、「1～4人」が31.1%と最も高く、次いで「100～199人」が11.5%、「5～9人」「20～29人」「30～39人」「50～99人」が9.8%となっています。



2 女性の活躍について

問5 貴事業所における管理職の人数をお答えください。

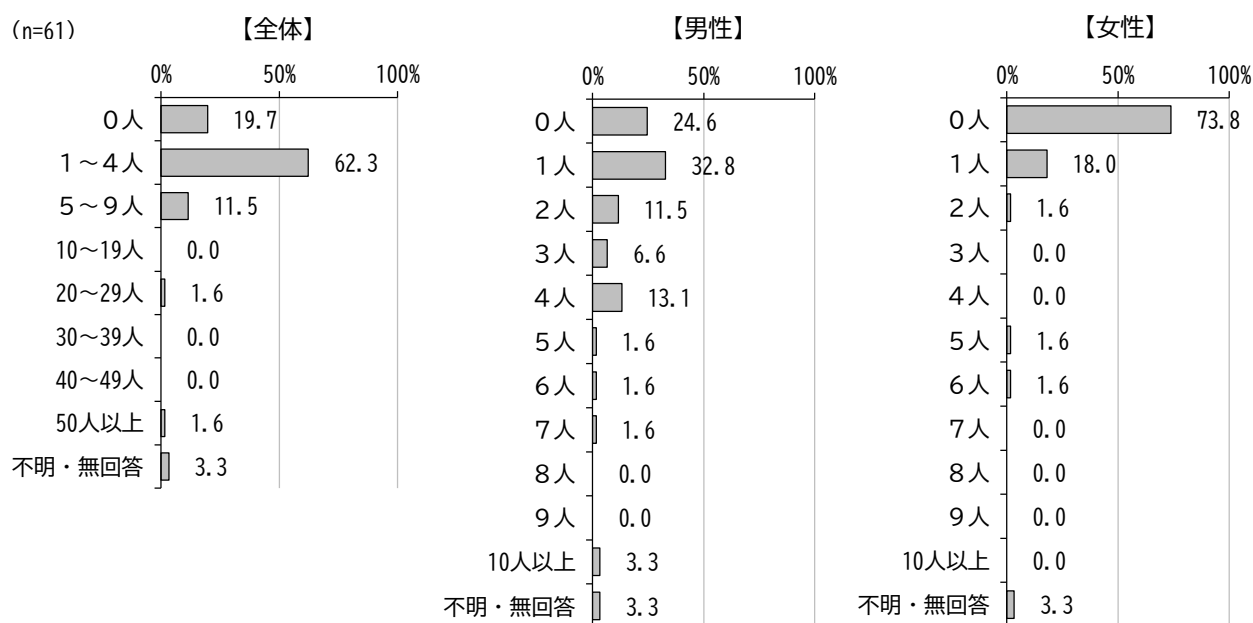
(管理職とは、配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職をいいます)

■ 部長相当職の人数

全体では、「1～4人」が62.3%と最も高く、次いで「0人」が19.7%、「5～9人」が11.5%となっています。

男性では、「1人」が32.8%と最も高く、次いで「0人」が24.6%、「4人」が13.1%となっています。

女性では、「0人」が73.8%と最も高く、次いで「1人」が18.0%、「2人」「5人」「6人」が1.6%となっています。

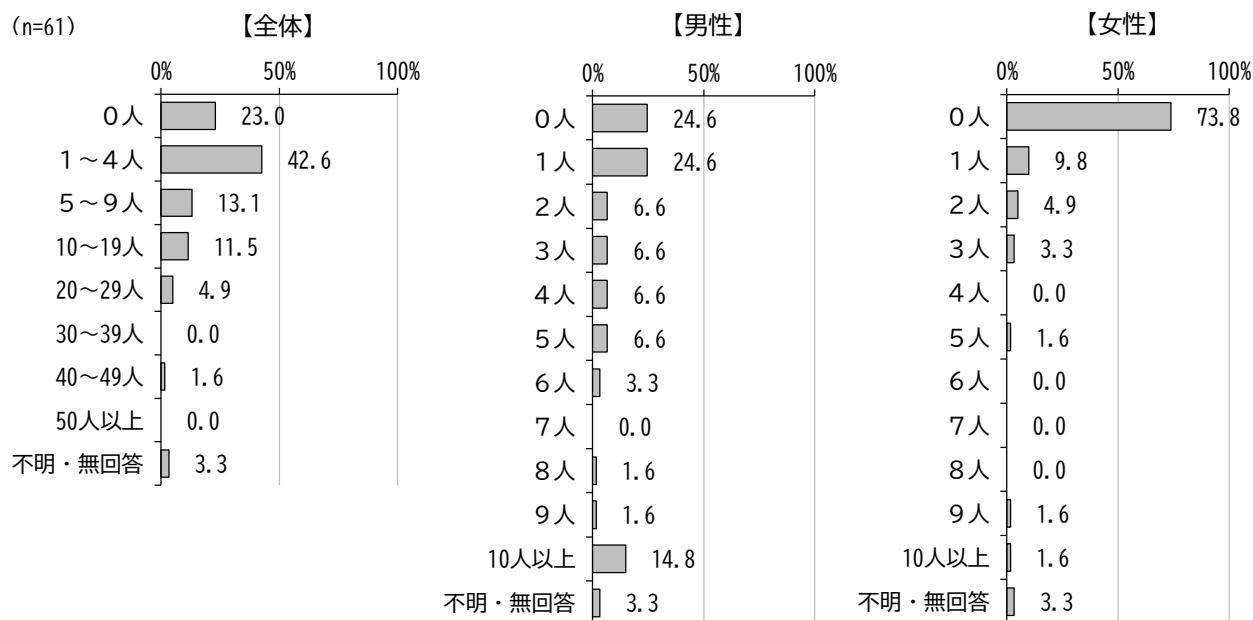


■ 課長相当職の人数

全体では、「1～4人」が42.6%と最も高く、次いで「0人」が23.0%、「5～9人」が13.1%となっています。

男性では、「0人」「1人」が24.6%と最も高く、次いで「10人以上」が14.8%となっています。

女性では、「0人」が73.8%と最も高く、次いで「1人」が9.8%、「2人」が4.9%となっています。

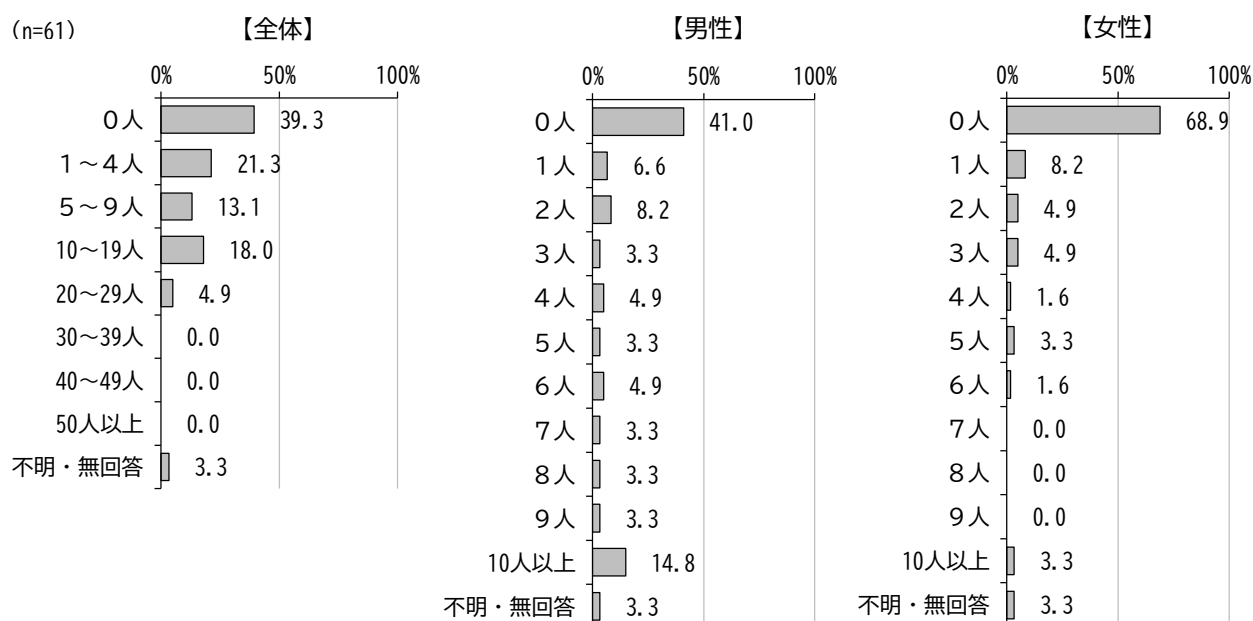


■ 係長相当職の人数

全体では、「0人」が39.3%と最も高く、次いで「1～4人」が21.3%、「10～19人」が18.0%となっています。

男性では、「0人」が41.0%と最も高く、次いで「10人以上」が14.8%、「2人」が8.2%となっています。

女性では、「0人」が68.9%と最も高く、次いで「1人」が8.2%、「2人」「3人」が4.9%となっています。

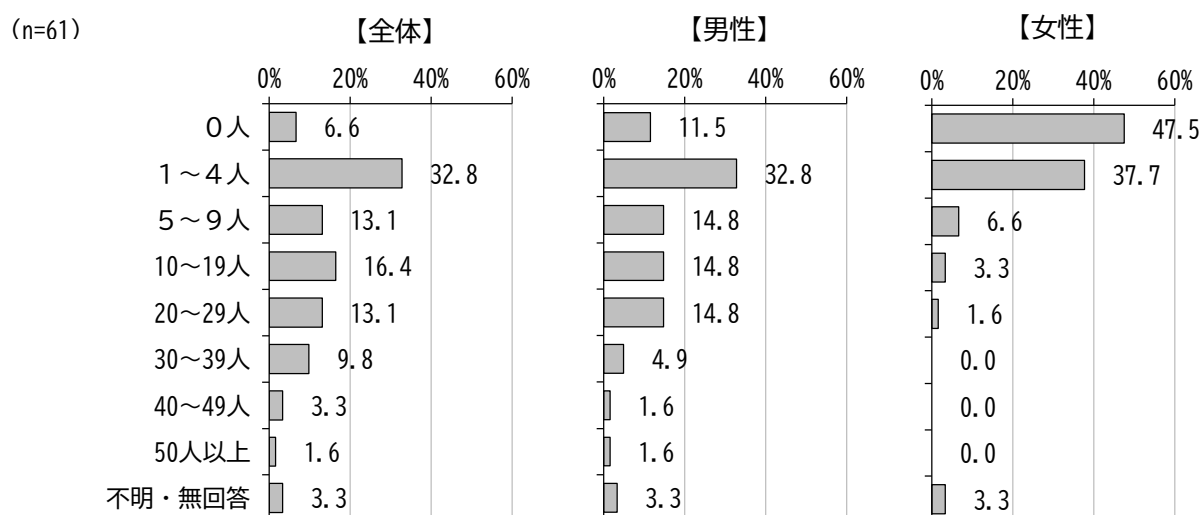


■ 管理職の人数（部長相当職、課長相当職、係長相当職の合計の人数）

全体では、「1～4人」が32.8%と最も高く、次いで「10～19人」が16.4%、「5～9人」「20～29人」が13.1%となっています。

男性では、「1～4人」が32.8%と最も高く、次いで「5～9人」「10～19人」「20～29人」が14.8%となっています。

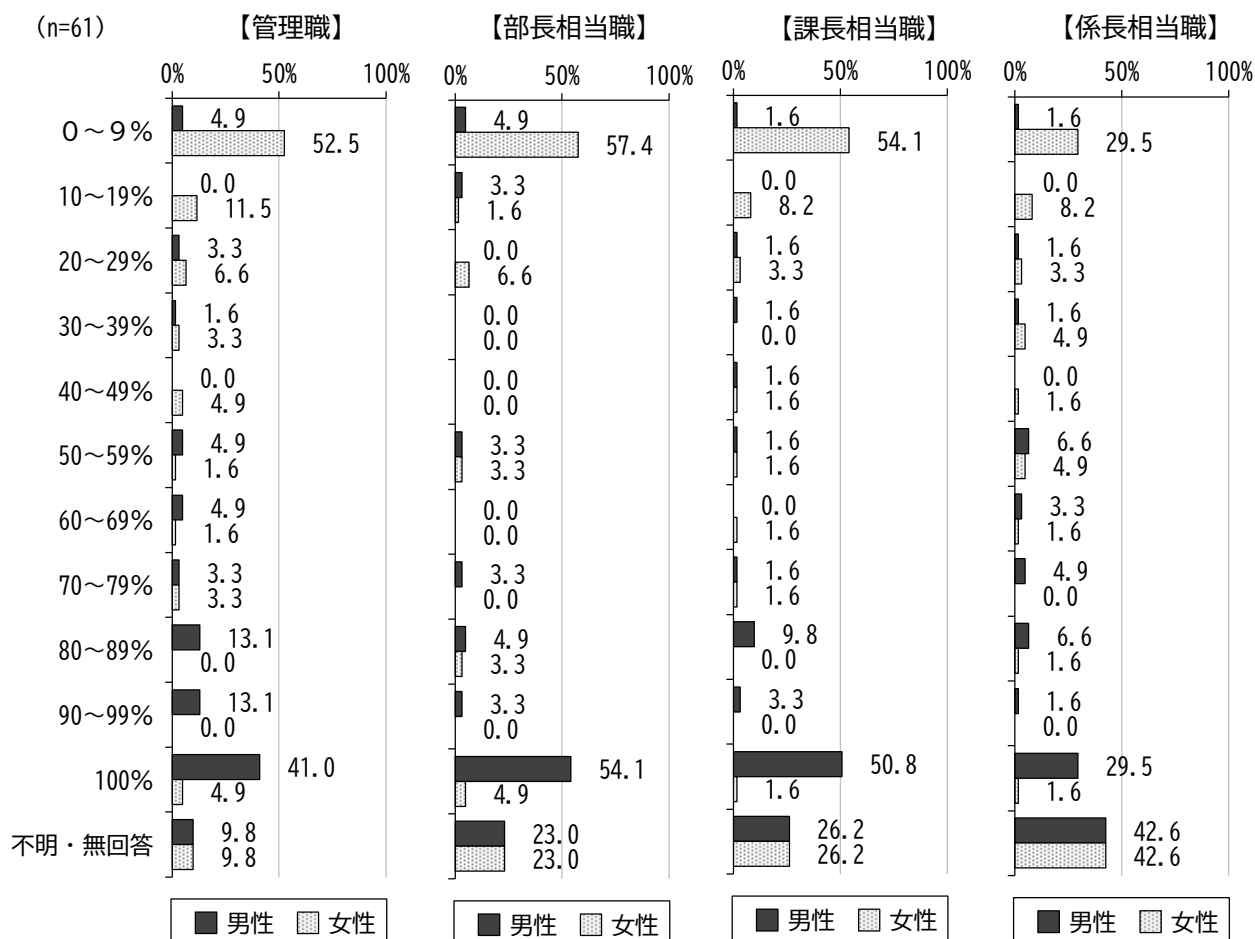
女性では、「0人」が47.5%と最も高く、次いで「1～4人」が37.7%、「5～9人」が6.6%となっています。



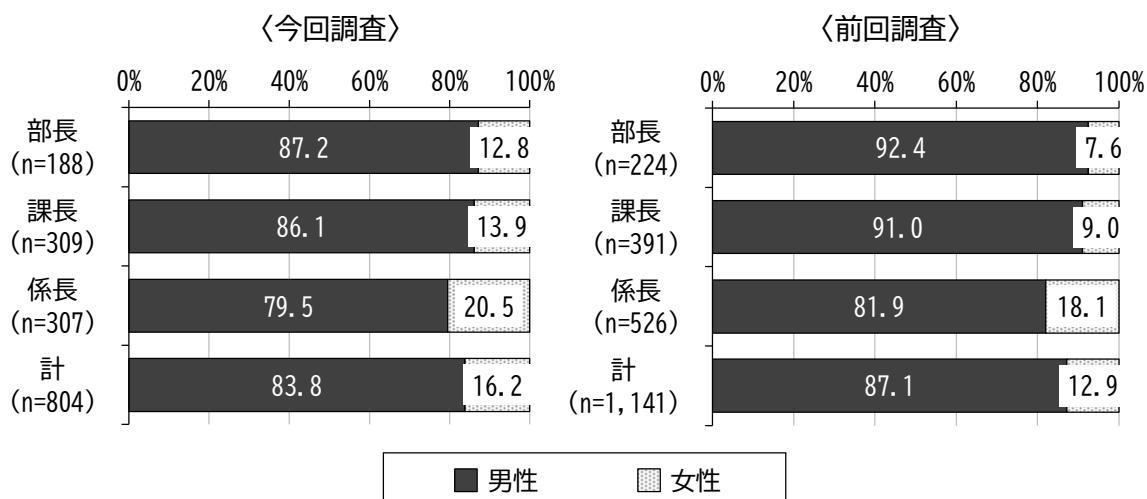
■ 比率

管理職における男性の比率は、「100%」が41.0%と最も高く、次いで「80～89%」「90～99%」が13.1%となっています。また、部長相当職、課長相当職、係長相当職における男性の比率は、いずれも「100%」が最も高くなっています。

管理職における女性の比率は、「0～9%」が52.5%と最も高く、次いで「10～19%」が11.5%、「20～29%」が6.6%となっています。また、部長相当職、課長相当職、係長相当職における女性の比率は、いずれも「0～9%」が最も高くなっています。



■ 管理職男女比率のまとめと前回比較

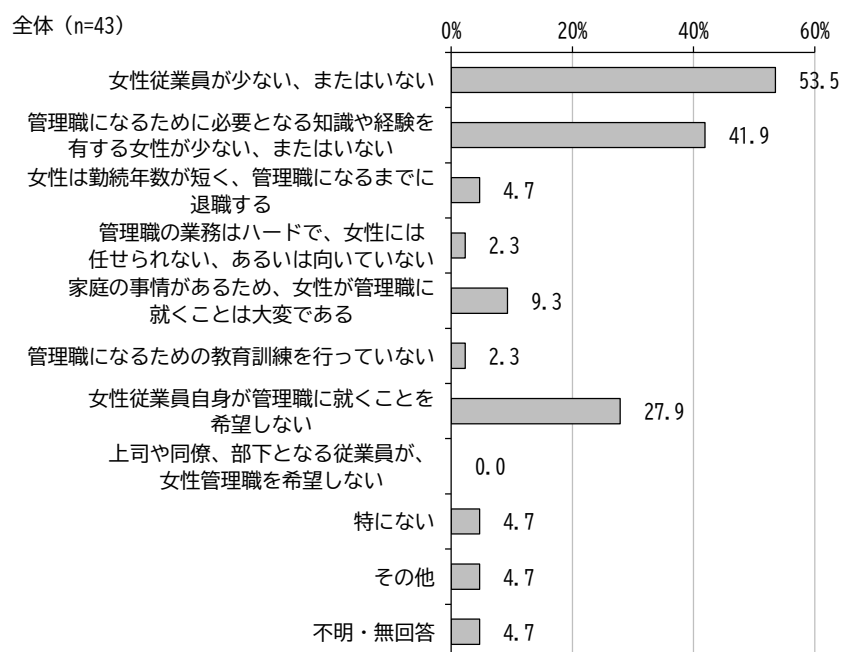


問5で女性管理職が30%未満の事業所

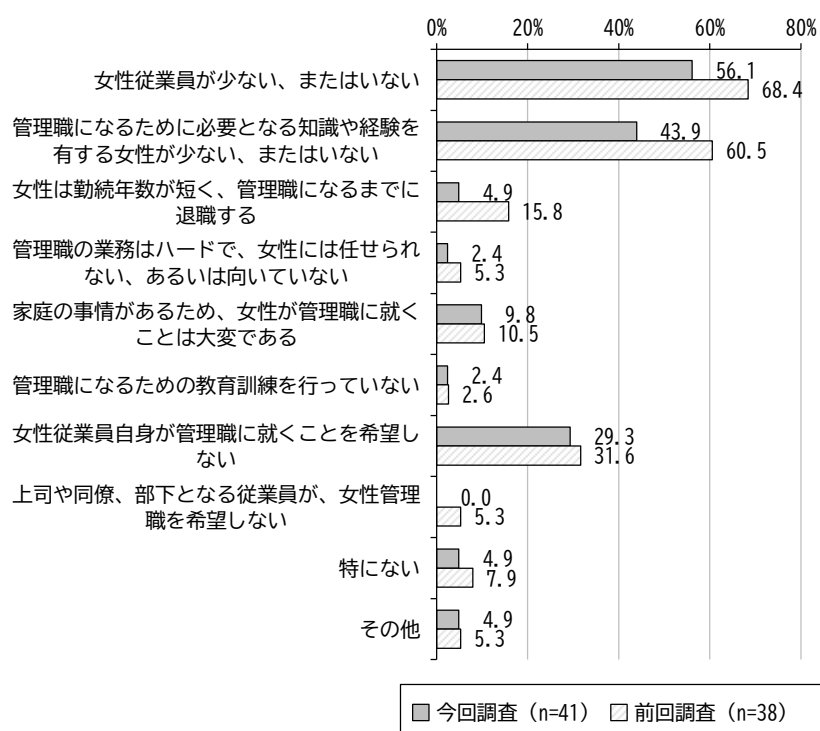
問6 女性管理職が少ない（または、いない）のは、どのような理由からですか？

（○はあてはまるものすべて）

「女性従業員が少ない、またはいない」が53.5%と最も高く、次いで「管理職になるために必要となる知識や経験を有する女性が少ない、またはいない」が41.9%、「女性従業員自身が管理職に就くことを希望しない」が27.9%となっています。



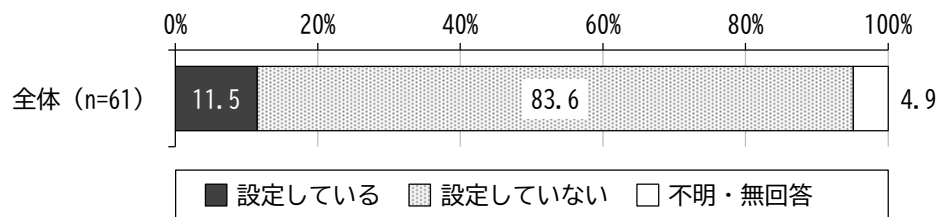
【参考：前回調査との比較】



※不明・無回答を除く

問7 女性の役員・管理職登用の数値目標を設定していますか？（○は1つ）

「設定している」が11.5%、「設定していない」が83.6%となっています。



問7で「設定している」と回答された事業所

■ 数値目標

「20～29%」が42.9%（3件）と最も高く、次いで「0～9%」「10～19%」「40～49%」が14.3%（1件）となっています。

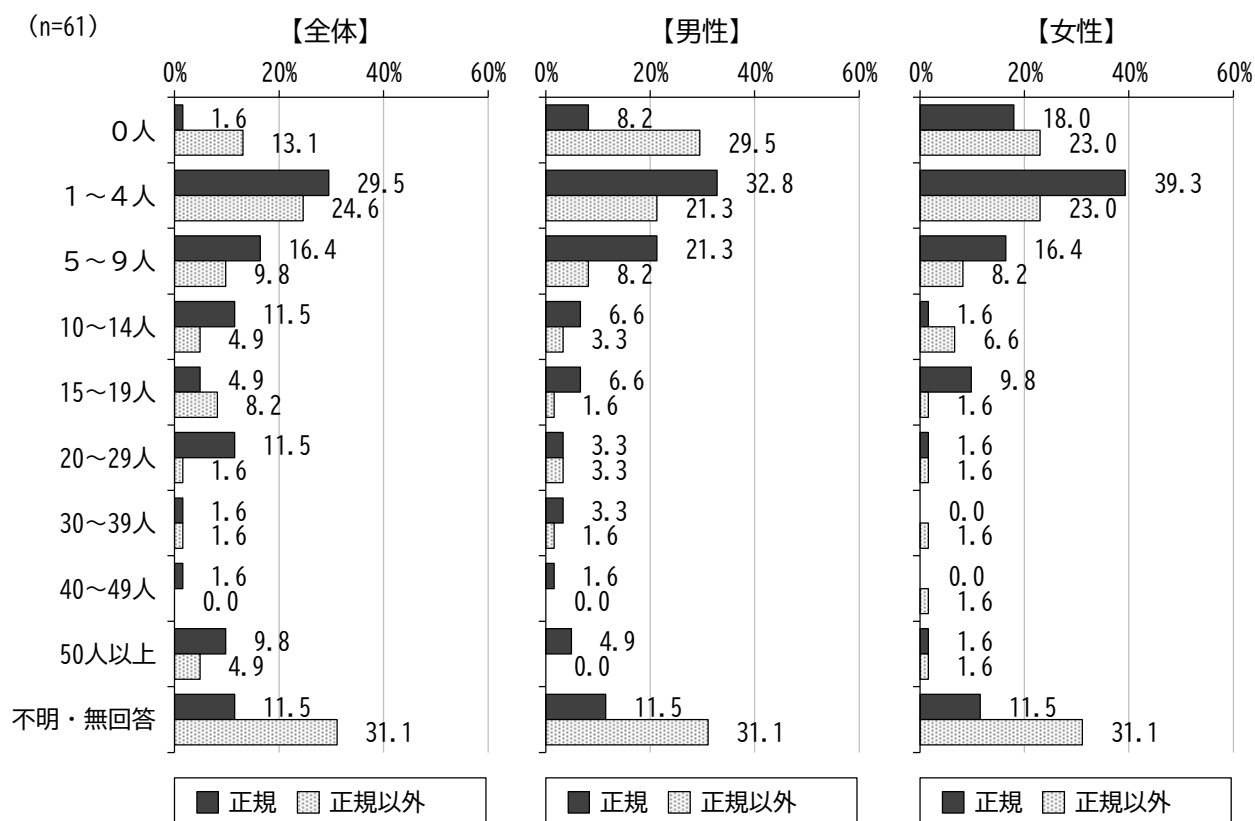
n=7	件数	割合 (%)
0～9%	1	14.3
10～19%	1	14.3
20～29%	3	42.9
30～39%	0	0.0
40～49%	1	14.3
50%以上	0	0.0
不明・無回答	1	14.3

問8 貴事業所における平均勤続年数毎の人数をお答えください。

■ 平均勤続年数5年未満

正規の職員では、「1～4人」が29.5%と最も高く、次いで「5～9人」が16.4%、「10～14人」「20～29人」が11.5%となっています。また、男性、女性ともに「1～4人」が最も高くなっています。

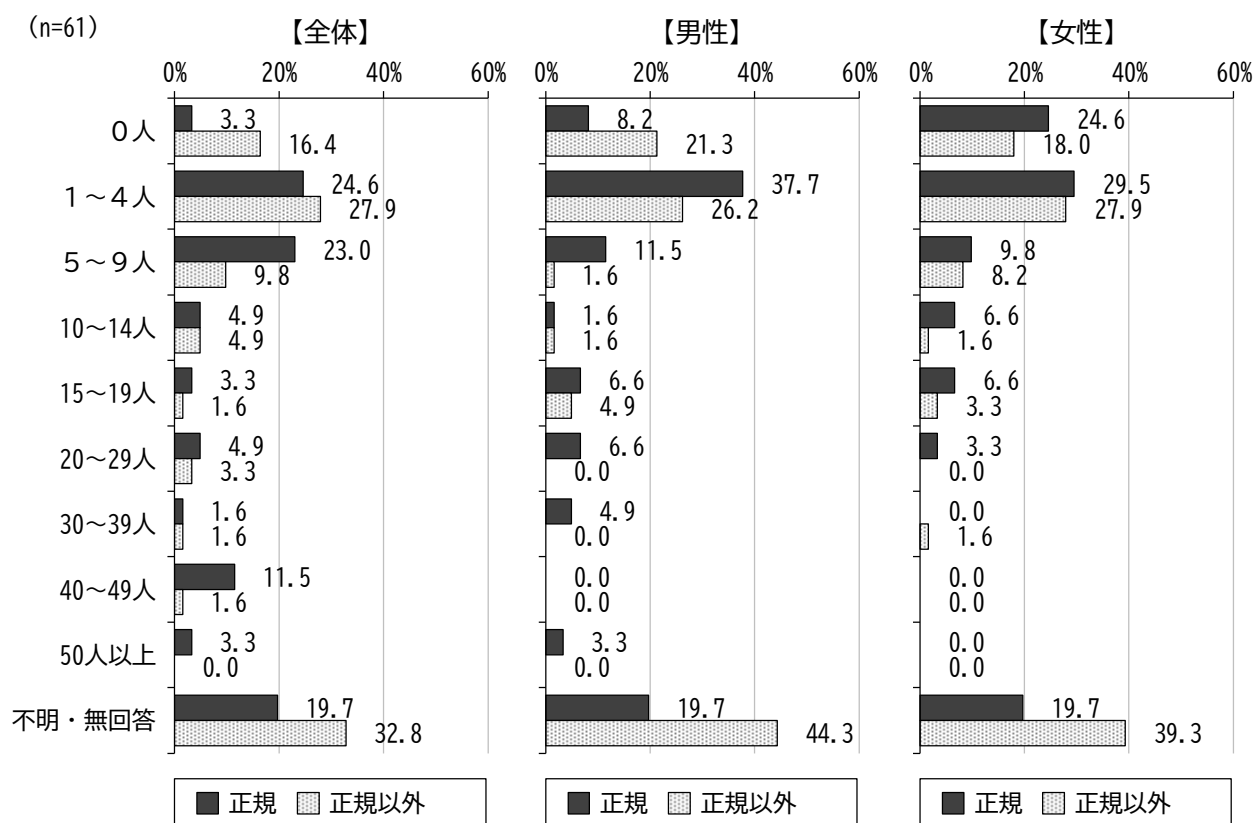
正規以外の職員では、「1～4人」が24.6%と最も高く、次いで「0人」が13.1%、「5～9人」が9.8%となっています。また、男性では「0人」、女性では「0人」「1～4人」が最も高くなっています。



■ 平均勤続年数 5～9 年

正規の職員では、「1～4人」が24.6%と最も高く、次いで「5～9人」が23.0%、「40～49人」が11.5%となっています。また、男性、女性ともに「1～4人」が最も高くなっています。

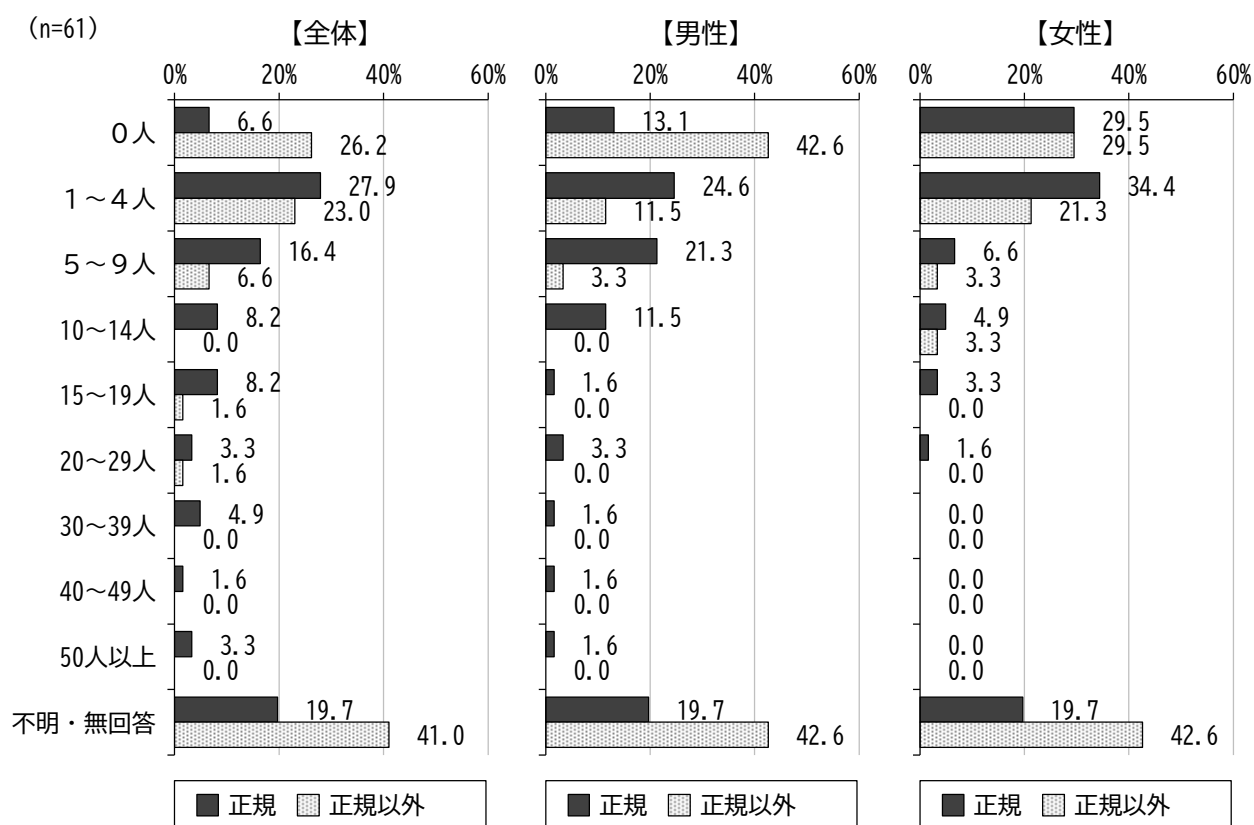
正規以外の職員では、「1～4人」が27.9%と最も高く、次いで「0人」が16.4%、「5～9人」が9.8%となっています。また、男性、女性ともに「1～4人」が最も高くなっています。



■ 平均勤続年数 10～14 年

正規の職員では、「1～4人」が27.9%と最も高く、次いで「5～9人」が16.4%、「10～14人」「15～19人」が8.2%となっています。また、男性、女性ともに「1～4人」が最も高くなっています。

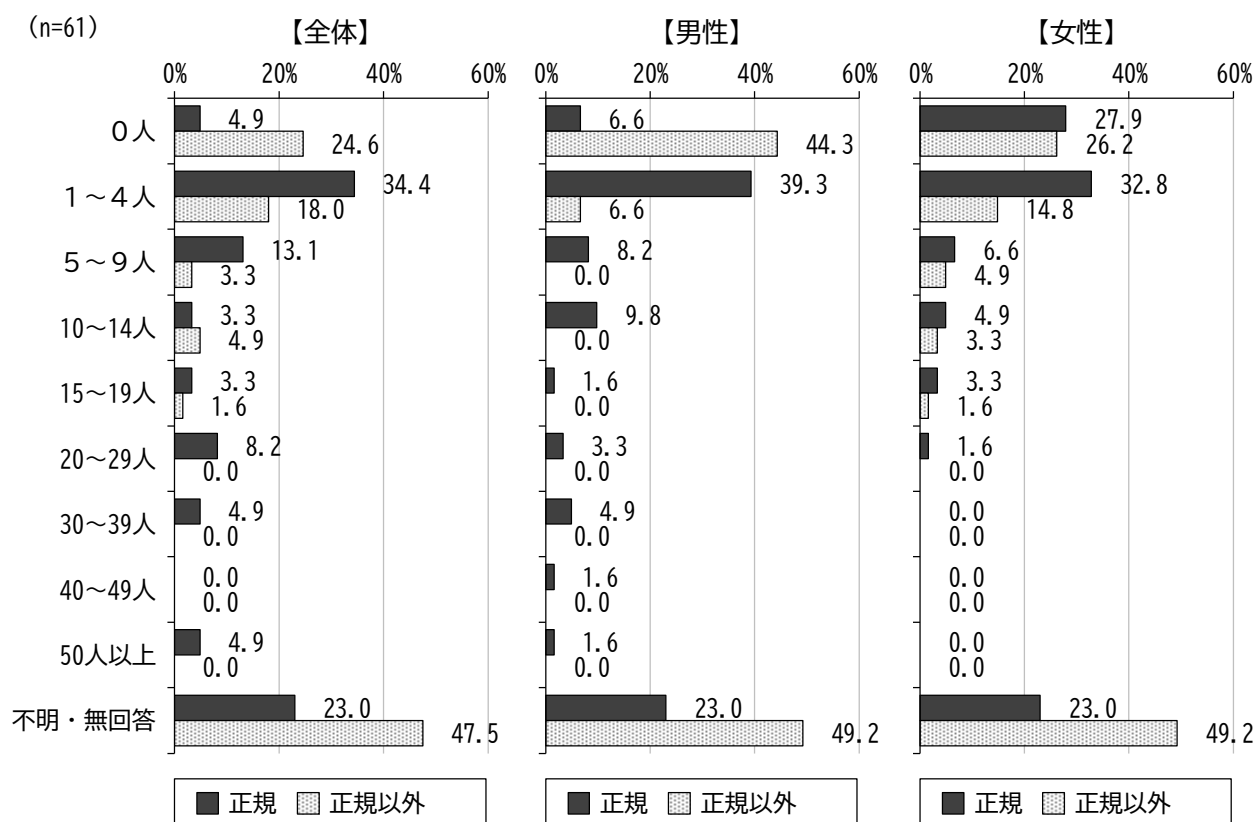
正規以外の職員では、「0人」が26.2%と最も高く、次いで「1～4人」が23.0%、「5～9人」が6.6%となっています。また、男性、女性ともに「0人」が最も高くなっています。



■ 平均勤続年数 15～19 年

正規の職員では、「1～4人」が34.4%と最も高く、次いで「5～9人」が13.1%、「20～29人」が8.2%となっています。また、男性、女性ともに「1～4人」が最も高くなっています。

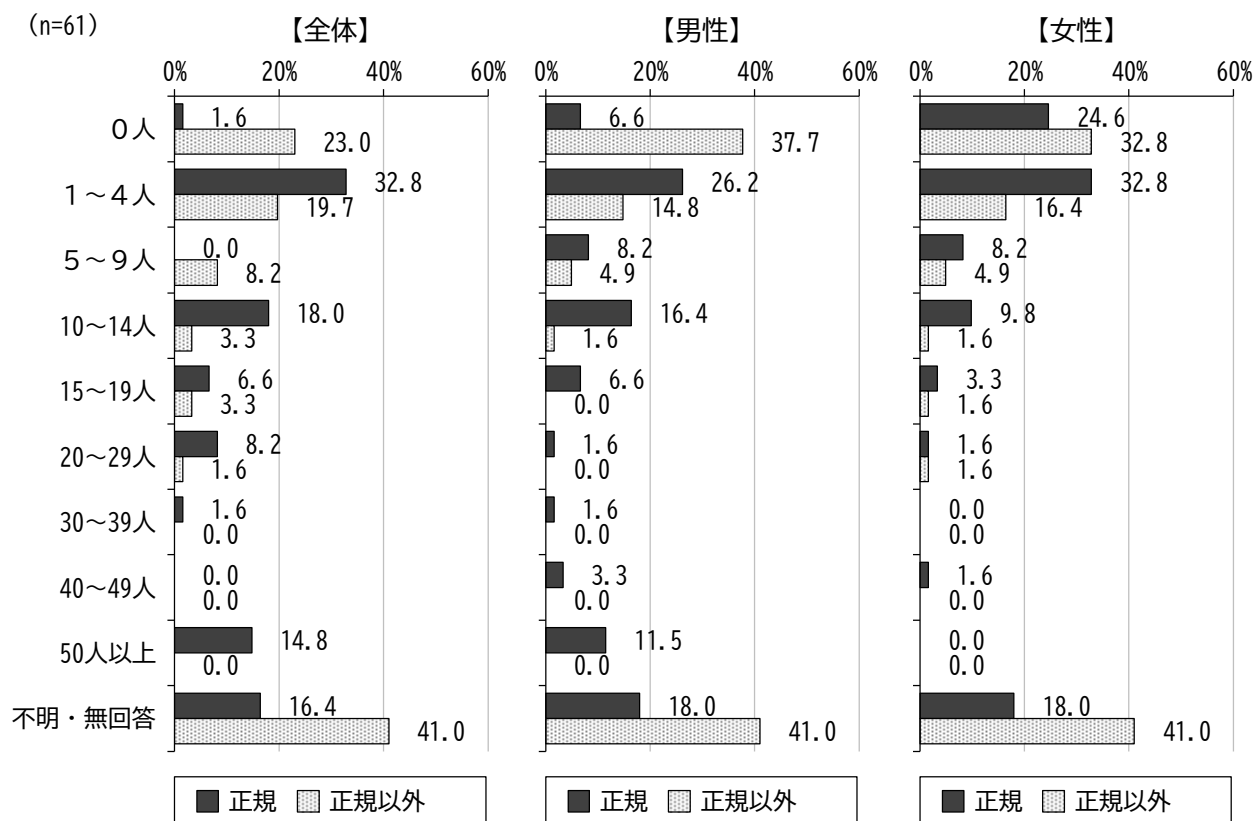
正規以外の職員では、「0人」が24.6%と最も高く、次いで「1～4人」が18.0%、「10～14人」が4.9%となっています。また、男性、女性ともに「0人」が最も高くなっています。



■ 平均勤続年数 20 年以上

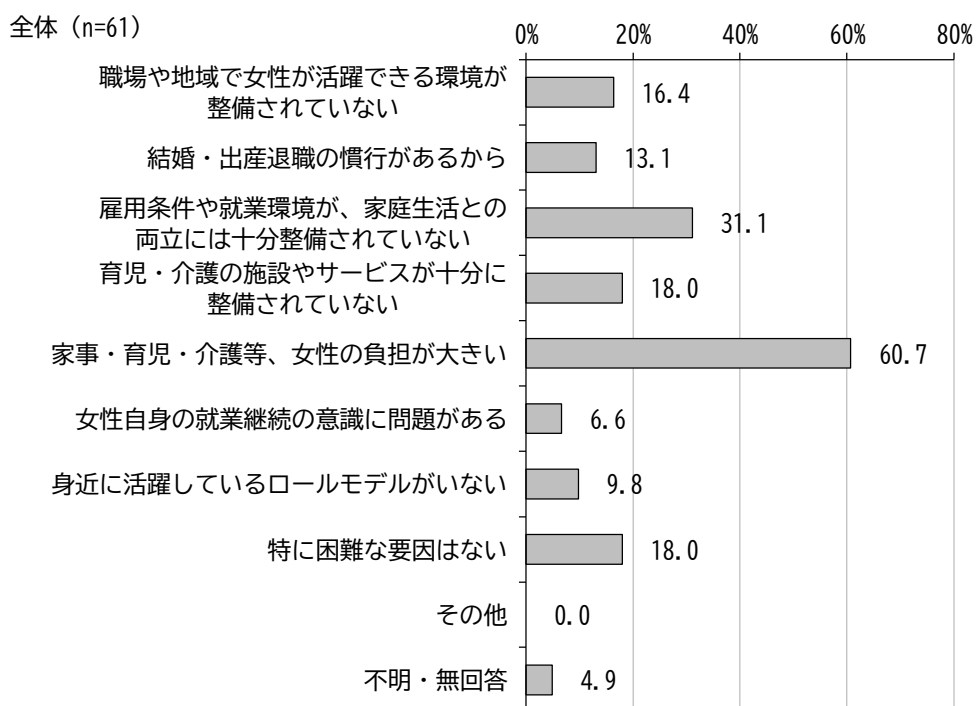
正規の職員では、「1～4人」が32.8%と最も高く、次いで「10～14人」が18.0%、「50人以上」が14.8%となっています。また、男性、女性ともに「1～4人」が最も高くなっています。

正規以外の職員では、「0人」が23.0%と最も高く、次いで「1～4人」が19.7%、「5～9人」が8.2%となっています。また、男性、女性ともに「0人」が最も高くなっています。



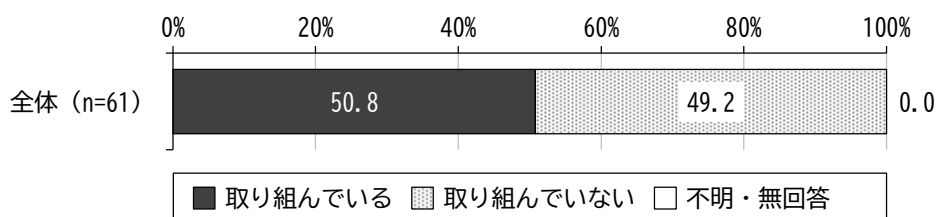
問9 一般的に女性の継続した就業を困難にしている要因はどのようなところにあると思いますか？（○は3つまで）

「家事・育児・介護等、女性の負担が大きい」が60.7%と最も高く、次いで「雇用条件や就業環境が、家庭生活との両立には十分整備されていない」が31.1%、「育児・介護の施設やサービスが十分に整備されていない」「特に困難な要因はない」が18.0%となっています。



問10 貴事業所では、「ポジティブ・アクション」に取り組んでいますか？（○は1つ）

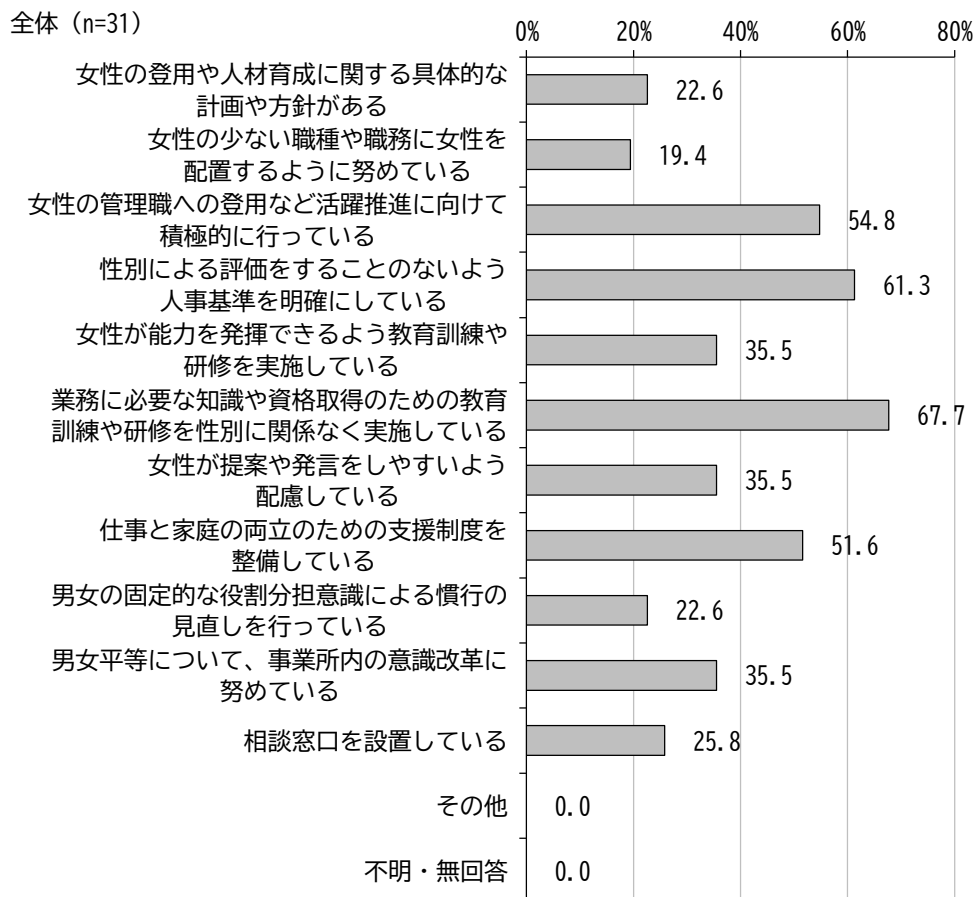
「取り組んでいる」が50.8%、「取り組んでいない」がとなっています。



問10で「取り組んでいる」と回答された事業所

問10-1 (1) 具体的な取組内容はどのようなものですか？（〇はあてはまるものすべて）

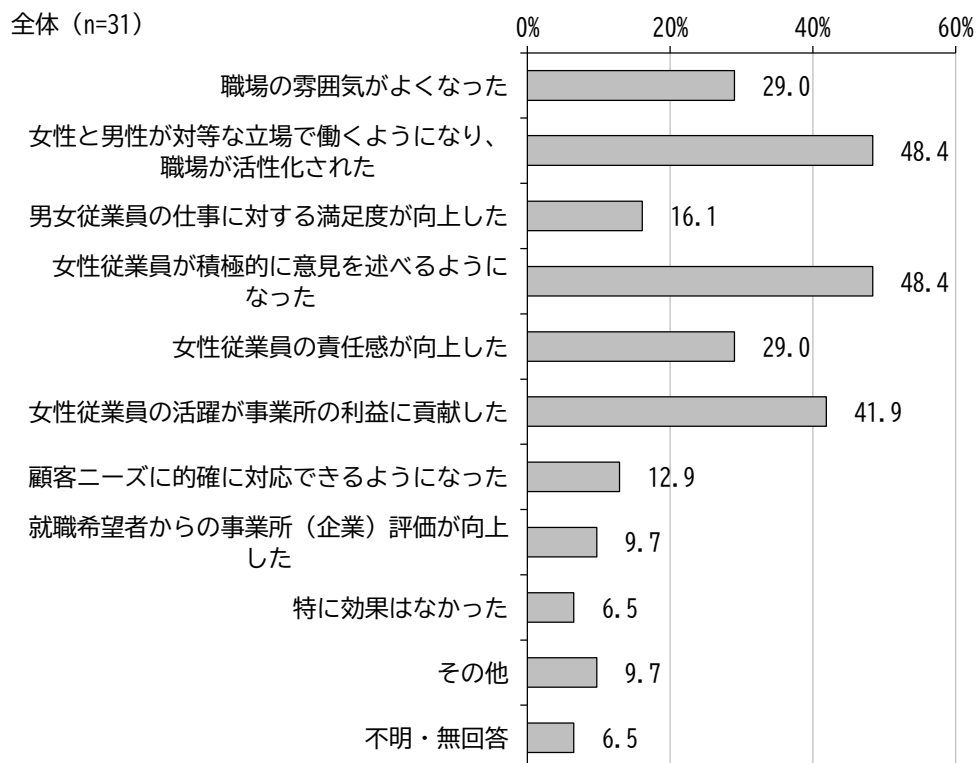
「業務に必要な知識や資格取得のための教育訓練や研修を性別に関係なく実施している」が67.7%と最も高く、次いで「性別による評価をすることのないよう人事基準を明確にしている」が61.3%、「女性の管理職への登用など活躍推進に向けて積極的に行っている」が54.8%となっています。



問 10 で「取り組んでいる」と回答された事業所

問 10-1 (2) どのような効果がありましたか？（○はあてはまるものすべて）

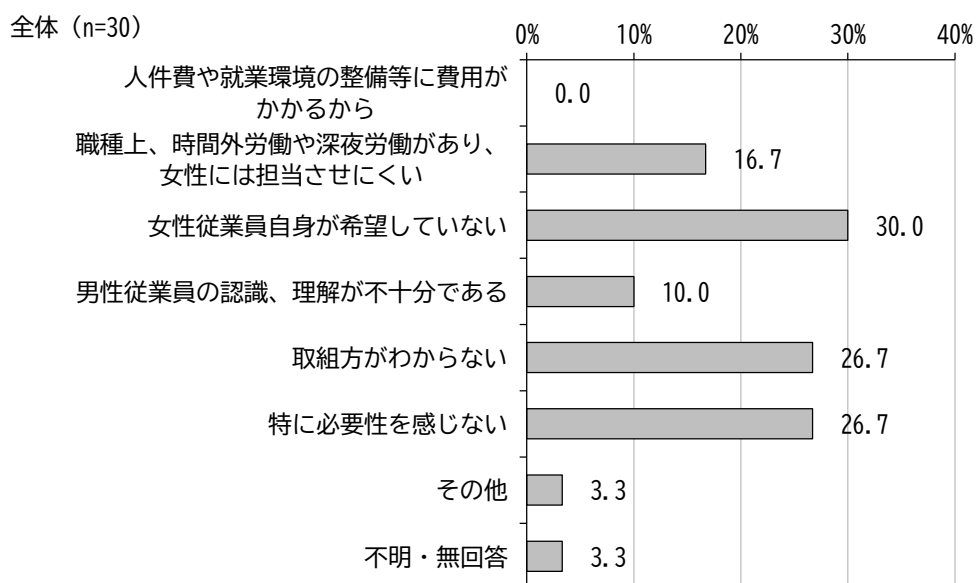
「女性と男性が対等な立場で働くようになり、職場が活性化された」「女性従業員が積極的に意見を述べるようになった」が 48.4%と最も高く、次いで「女性従業員の活躍が事業所の利益に貢献した」が 41.9%となっています。



問 10 で「取り組んでいない」と回答された事業所

問 10-2 取り組んでいない理由をお答えください。(○はあてはまるものすべて)

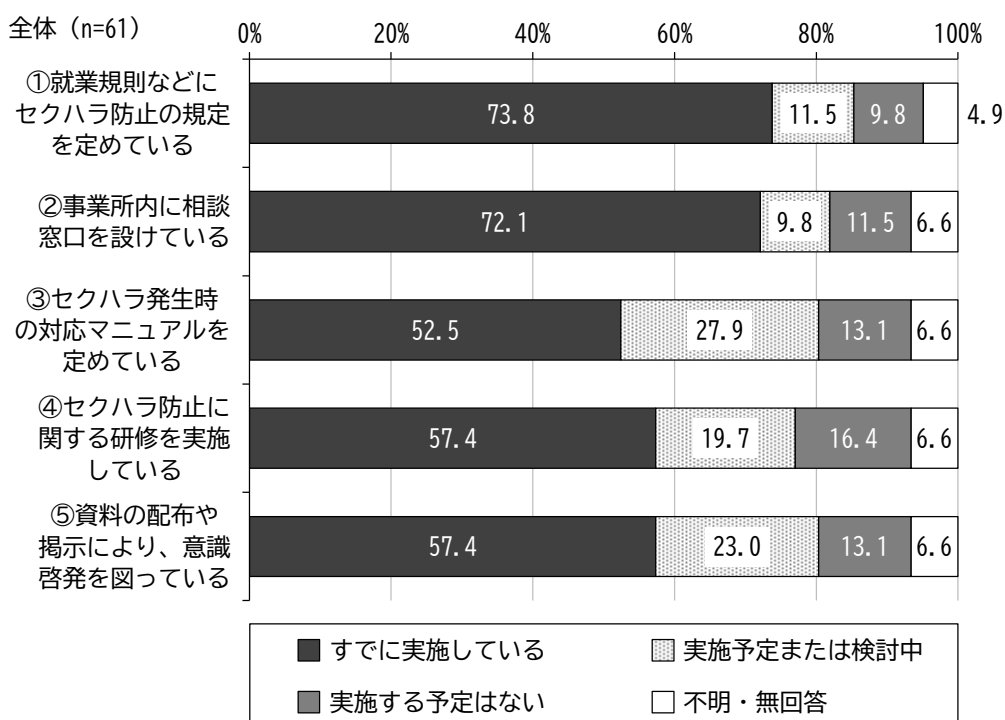
「女性従業員自身が希望していない」が 30.0%と最も高く、次いで「取組方がわからない」「特に必要性を感じない」が 26.7%となっています。



問 11 貴事業所の、セクシュアル・ハラスメント防止に向けての取組についてお答えください。

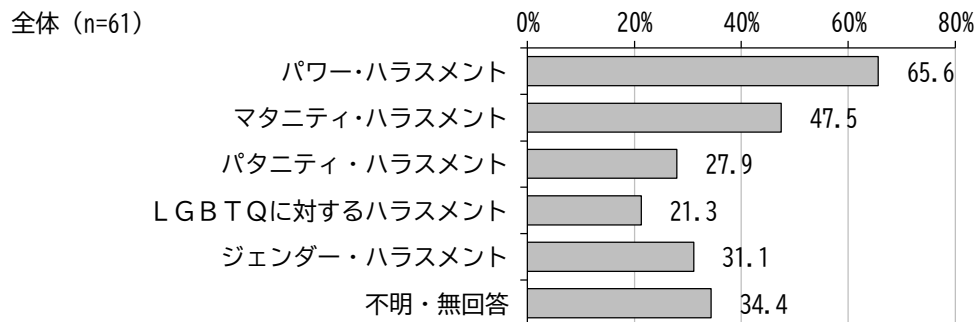
(○は1つずつ)

すべての項目で、「すでに実施している」が最も高くなっています。特に、[①就業規則などにセクハラ防止の規定を定めている][②事業所内に相談窓口を設けている]では「すでに実施している」が7割台と、他の項目と比べて高くなっています。



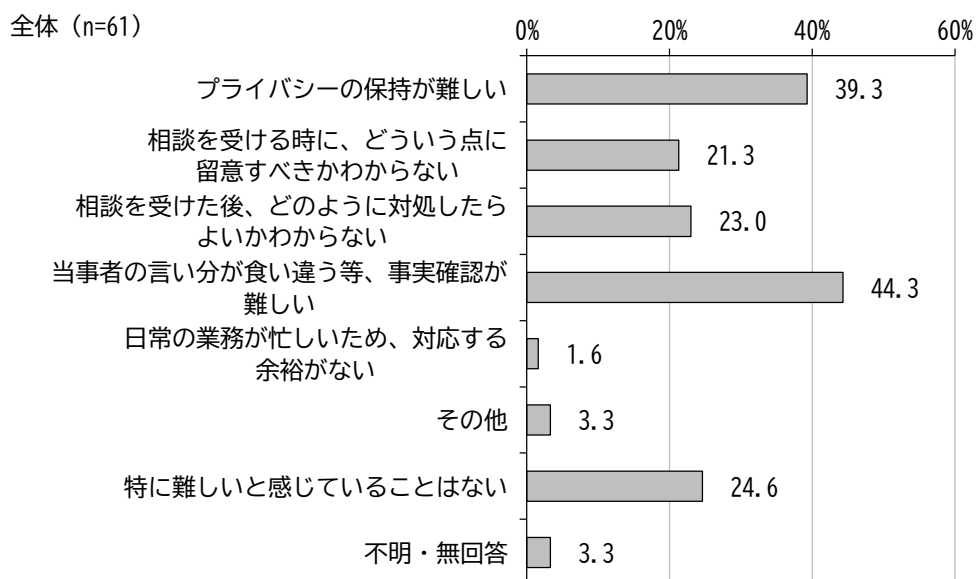
問11 ⑥ その他のハラスメント防止にも取り組んでいる（取り組んでいる項目に○）

「パワー・ハラスメント」が65.6%と最も高く、次いで「マタニティ・ハラスメント」が47.5%、「ジェンダー・ハラスメント」が31.1%となっています。



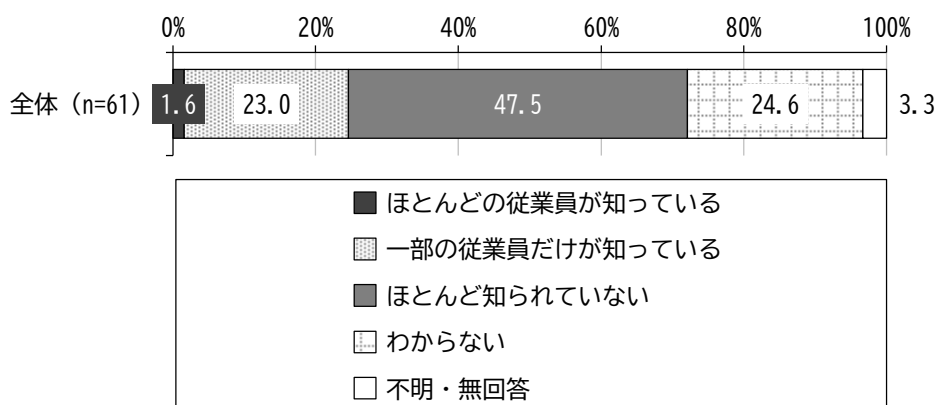
問12 貴事業所において、セクシュアル・ハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じているのはどのようなことですか？（○はあてはまるものすべて）

「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」が44.3%と最も高く、次いで「プライバシーの保持が難しい」が39.3%、「特に難しいと感じていることはない」が24.6%となっています。



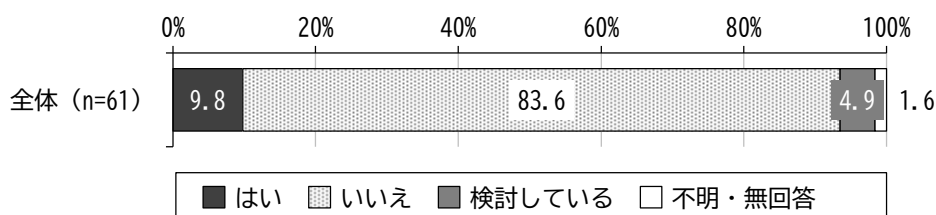
問 13 米原市では、多様な価値観を認め合う社会の実現を目指す施策の一つとして、令和5年4月1日から「米原市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」を開始しています。
あなたの事業所内で、パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度について認識している人の割合はどのくらいだと思いますか。

「ほとんど知られていない」が47.5%と最も高く、次いで「わからない」が24.6%、「一部の従業員だけが知っている」が23.0%となっています。



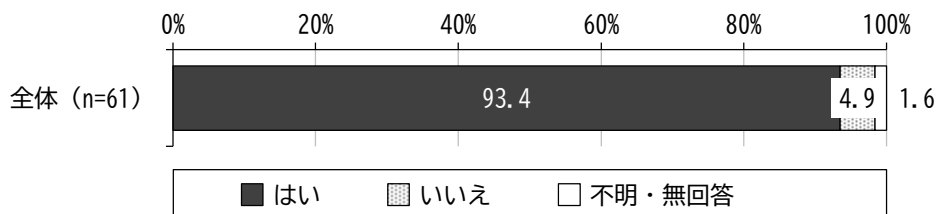
問 14 事業所として、LGBTQに配慮した福利厚生制度やサービスを提供していますか？

「いいえ」が83.6%と最も高く、次いで「はい」が9.8%、「検討している」が4.9%となっています。



問 15 貴事業所では、育児を支援する制度がありますか？（○は1つ）

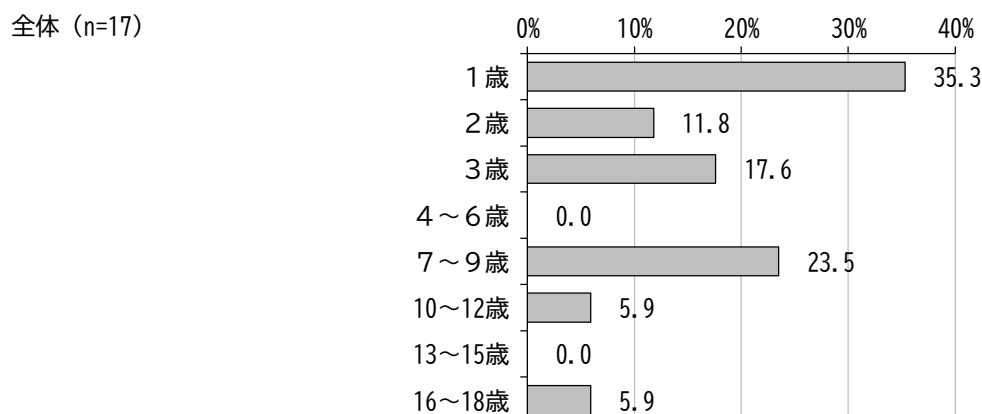
「はい」が93.4%、「いいえ」が4.9%となっています。



問 15 で「はい」と回答された事業所

■ 期間（子どもが何歳何か月に達するまで）

「1歳」が35.3%と最も高く、次いで「7～9歳」が23.5%、「3歳」が17.6%となっています。

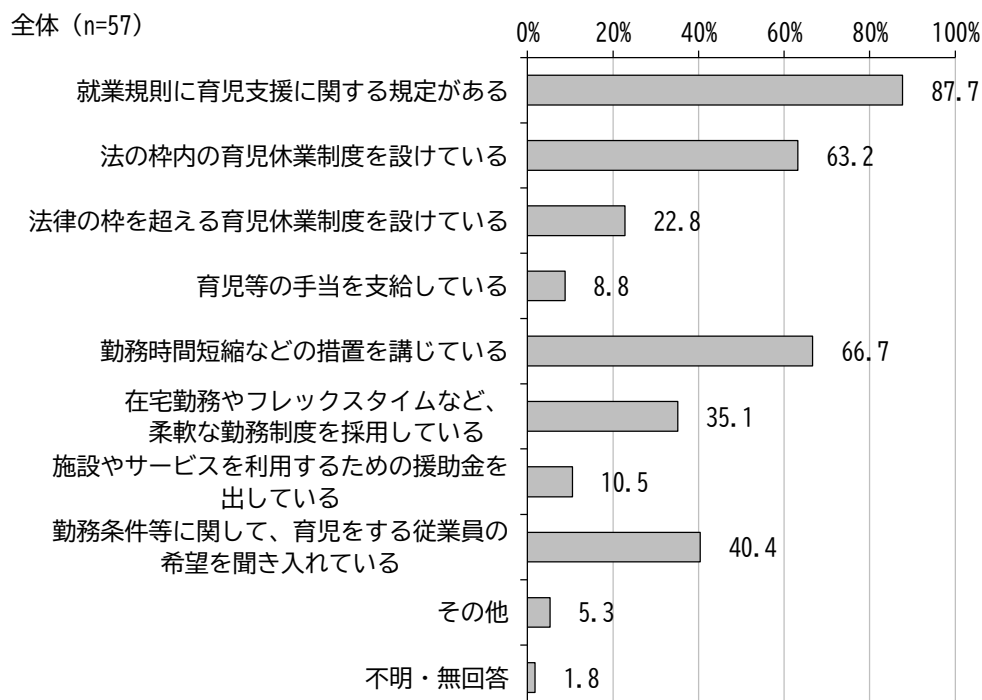


※「不明・無回答」を除く。

問 15 で「はい」と回答された事業所

問 15-1 育児を支援する制度はどのようなものですか？（○はあてはまるものすべて）

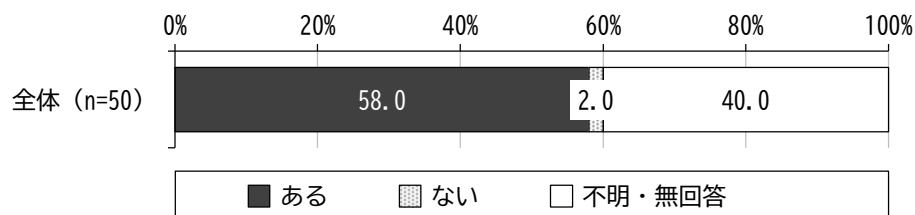
「就業規則に育児支援に関する規定がある」が87.7%と最も高く、次いで「勤務時間短縮などの措置を講じている」が66.7%、「法の枠内の育児休業制度を設けている」が63.2%となっています。



問 15-1 で「就業規則に育児支援に関する規定がある」と回答された事業所

■ 「子どもの看護休暇制度」を設けていますか。

「ある」が 58.0%、「ない」が 2.0%となっています。

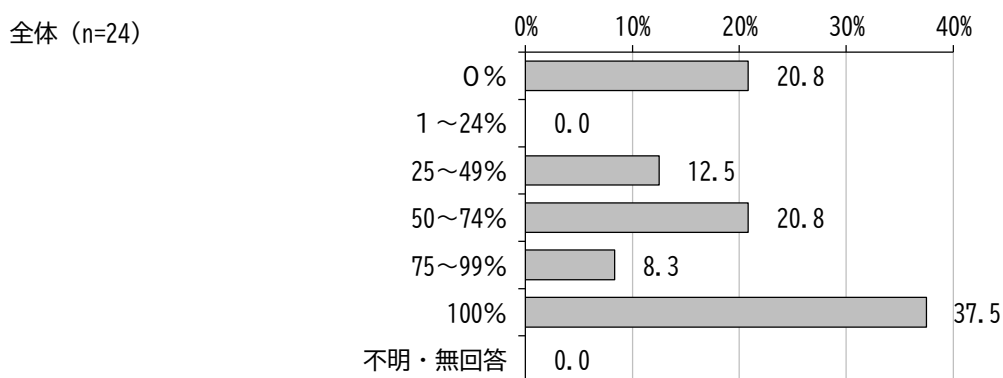


問 15-2 育児休業の取得状況について、男女別にお答えください。

(令和6年(2024年)4月1日から令和7年(2025年)3月31日まで)

■ 配偶者が出産した男性従業員数のうち、育児休業を取得した男性従業員の割合(育児休業取得率)

「100%」が 37.5%と最も高く、次いで「0%」「50~74%」が 20.8%となっています。



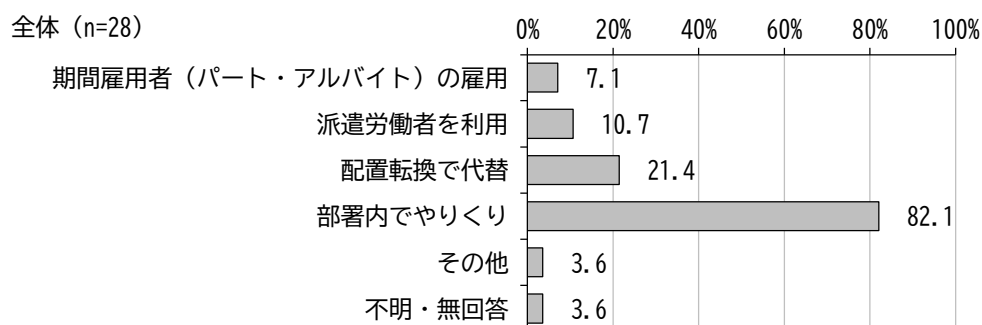
※「対象者なし(0人)」とした事業所を除いて集計をしている。

※女性は、育児休業取得率100%のため、省略。

問 15-2 で育児休業を取得した人がいる場合

問 15-3 休業中の従業員の代替要員をどのように確保しましたか？（○はあてはまるものすべて）

「部署内でやりくり」が 82.1%と最も高く、次いで「配置転換で代替」が 21.4%、「派遣労働者を利用」が 10.7%となっています。



問 15 で「いいえ」と回答された事業所

問 15-4 育児を支援する制度を設けていない理由をお答えください。

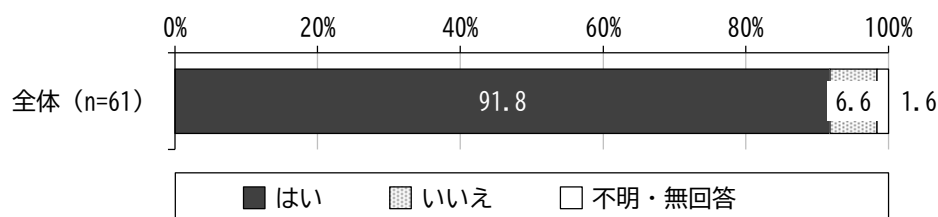
（○はあてはまるものすべて）

「代替の要員確保が困難だから」が 66.7%（2件）と最も高く、次いで「他の従業員の負担が大きくなるから」「これまで必要性を感じなかったから」が 33.3%（1件）となっています。

n=3	件数	割合 (%)
代替の要員確保が困難だから	2	66.7
人件費が増大するから	0	0.0
他の従業員の負担が大きくなるから	1	33.3
これまで必要性を感じなかったから	1	33.3
その他	0	0.0
不明・無回答	1	33.3

問 16 貴事業所は、介護を支援する制度がありますか？（○は1つ）

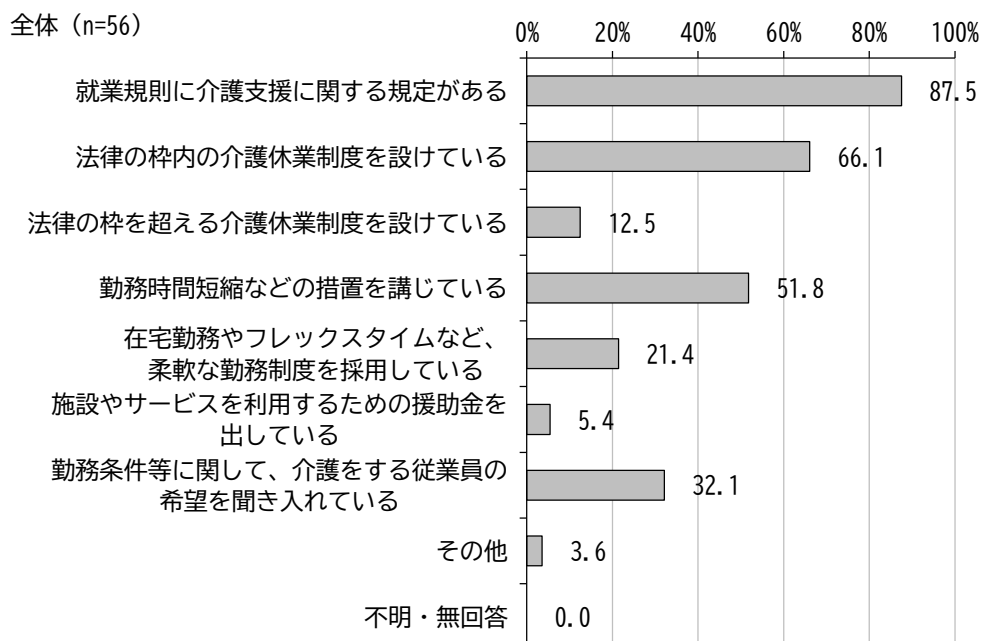
「はい」が91.8%、「いいえ」が6.6%となっています。



問 16 で「はい」と回答された事業所

問 16-1 介護を支援する制度はどのようなものですか？（○はあてはまるものすべて）

「就業規則に介護支援に関する規定がある」が87.5%と最も高く、次いで「法律の枠内の介護休業制度を設けている」が66.1%、「勤務時間短縮などの措置を講じている」が51.8%となっています。



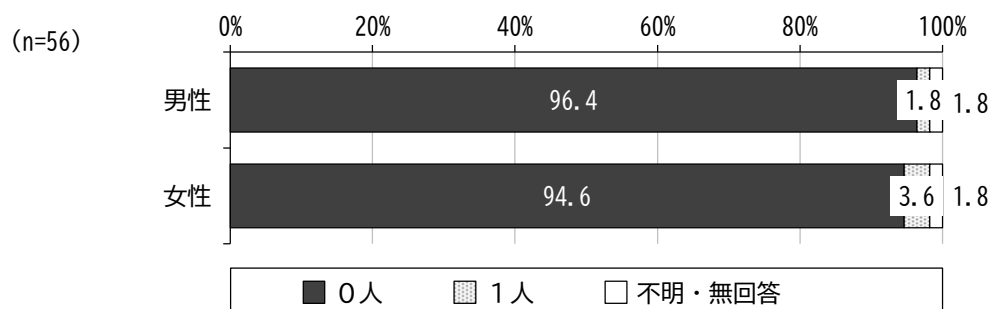
問 16 で「はい」と回答された事業所

問 16-2 介護休業の取得状況について、男女別にお答えください。

（令和6年(2024年)4月1日から令和7年(2025年)3月31日まで）

男性では、「0人」が96.4%、「1人」が1.8%となっています。

女性では、「0人」が94.6%、「1人」が3.6%となっています。



問 16-2 で介護休業を取得した人がいる場合

問 16-3 休業中の従業員の代替要員をどのように確保しましたか。(○はあてはまるものすべて)

「部署内でやりくり」が 66.7% (2 件) と最も高く、次いで「配置転換で代替」が 33.3% (1 件) となっています。

n=3	件数	割合 (%)
期間雇用者（パート・アルバイト）を雇用	0	0.0
派遣労働者を利用	0	0.0
配置転換で代替	1	33.3
部署内でやりくり	2	66.7
その他	0	0.0
不明・無回答	0	0.0

問 16 で「いいえ」と回答された事業所

問 16-4 介護を支援する制度を設けていない理由をお答えください。

(○はあてはまるものすべて)

「これまで必要性を感じなかったから」が 75.0% (3 件) となっています。

n=4	件数	割合 (%)
代替の要員確保が困難だから	0	0.0
人件費が増大するから	0	0.0
他の従業員の負担が大きくなるから	0	0.0
これまで必要性を感じなかったから	3	75.0
その他	1	25.0
不明・無回答	0	0.0

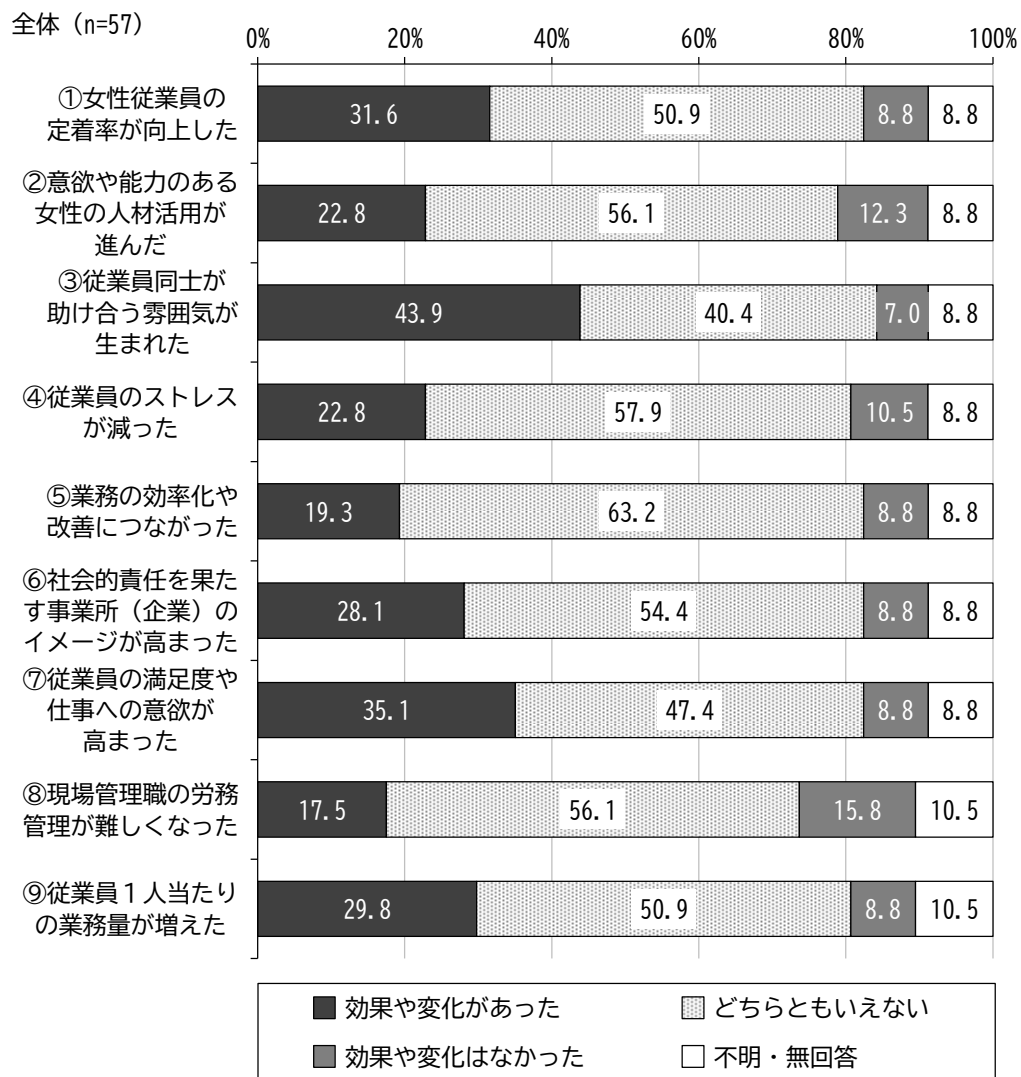
問 15 または問 16 で「はい」（育児や介護を支援する制度がある）と回答された事業所

問 17 制度を導入・実施したことによって、どのような効果や変化がありましたか？

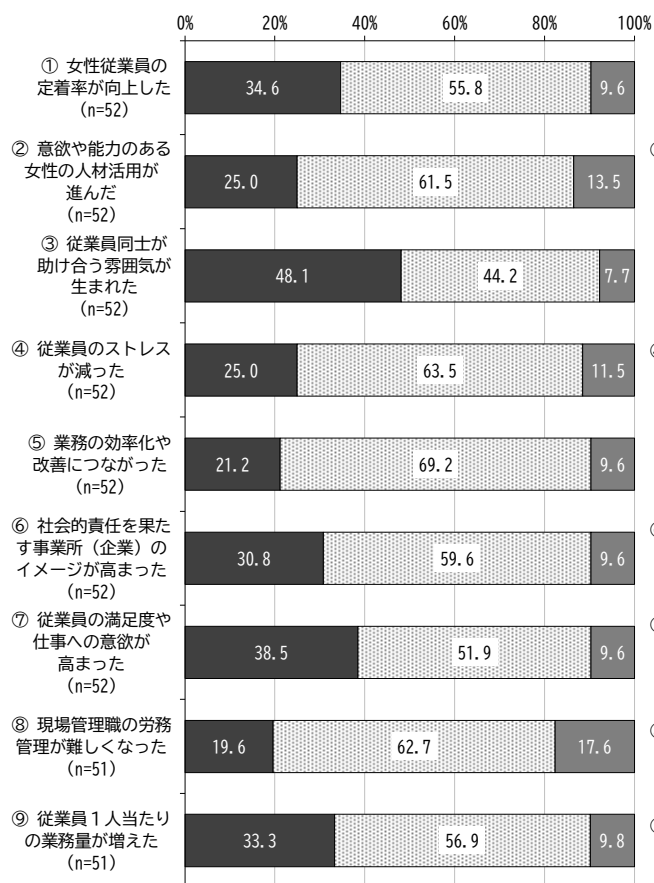
（〇は1 つずつ）

■ 育児

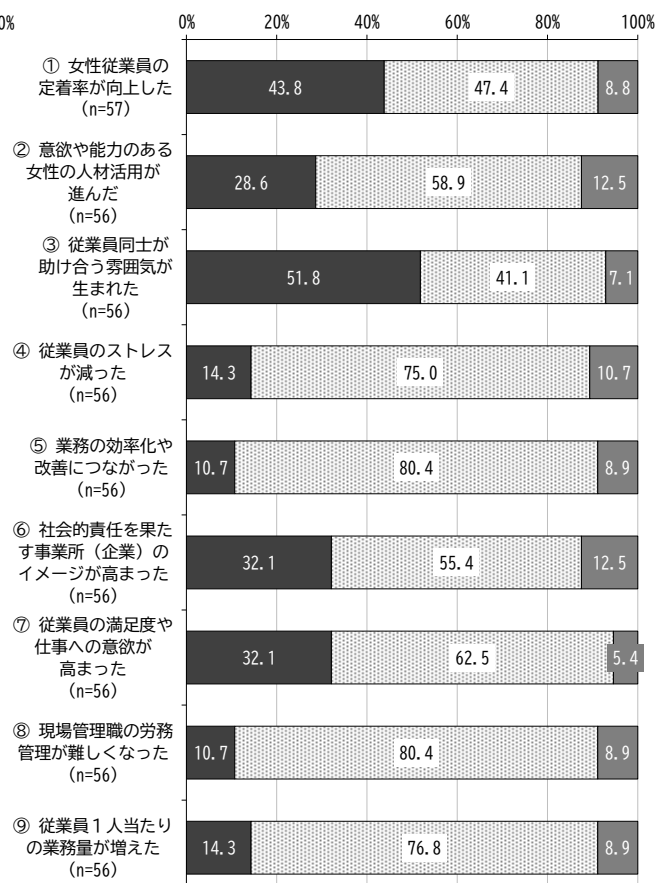
〔③従業員同士が助け合う雰囲気が生まれた〕では「効果や変化があった」、その他の項目では「どちらともいえない」が最も高くなっています。



〈今回調査〉



〈前回調査〉

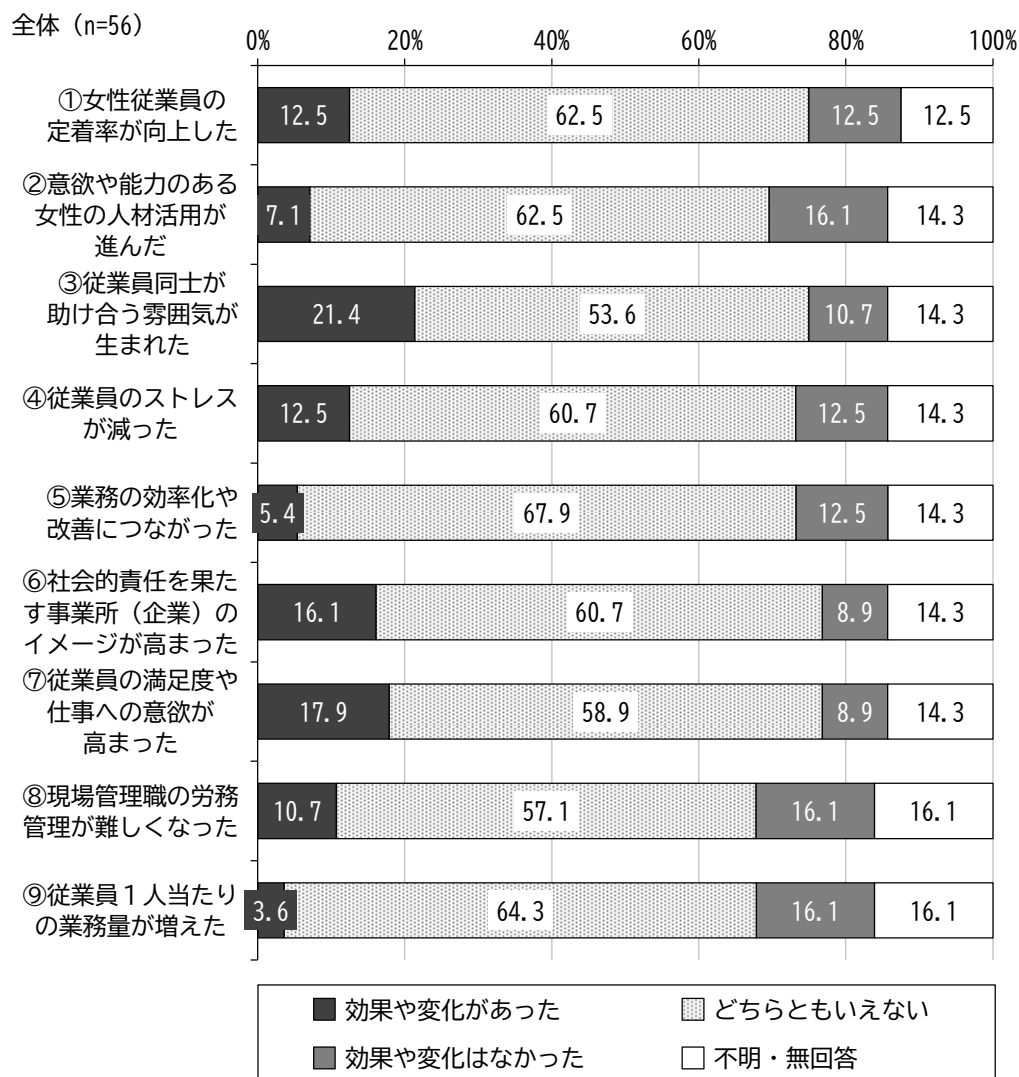


■ 効果や変化があった □ どちらともいえない ■ 効果や変化はなかった

※不明・無回答を除く

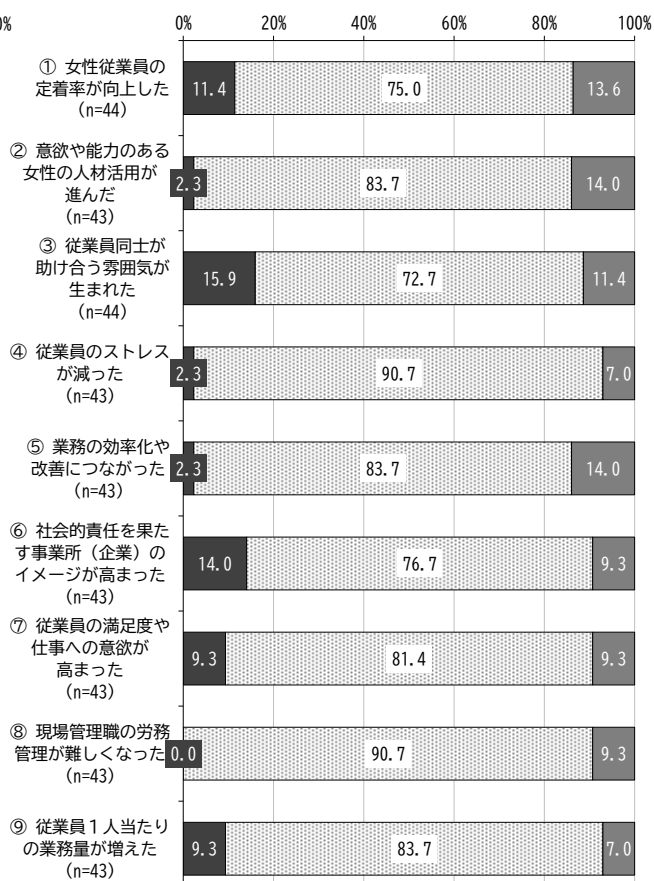
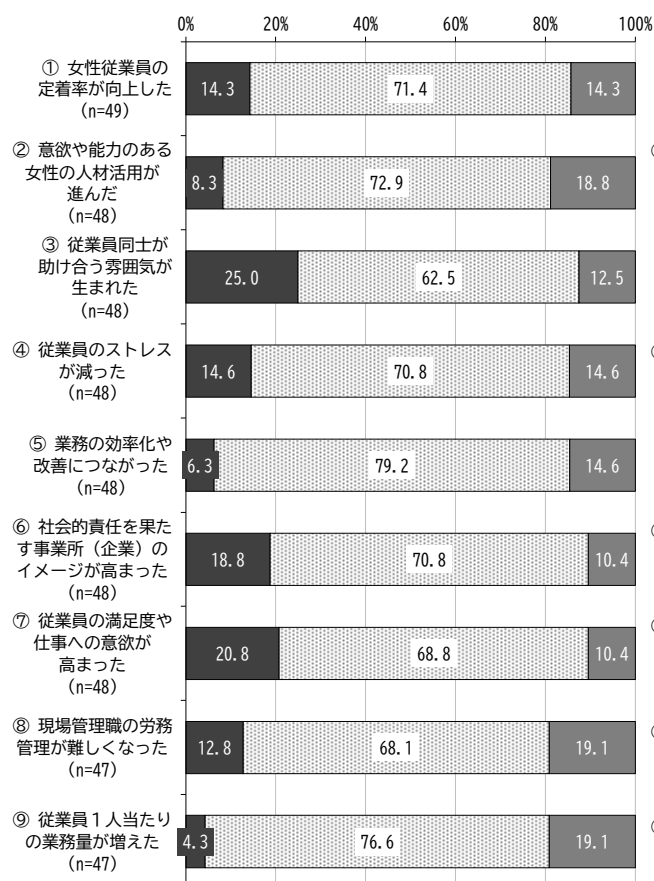
■ 介護

すべての項目で、「どちらともいえない」が最も高くなっています。また、[③従業員同士が助け合う雰囲気が生まれた]では「効果や変化があった」が2割台と、他の項目と比べて高くなっています。



〈今回調査〉

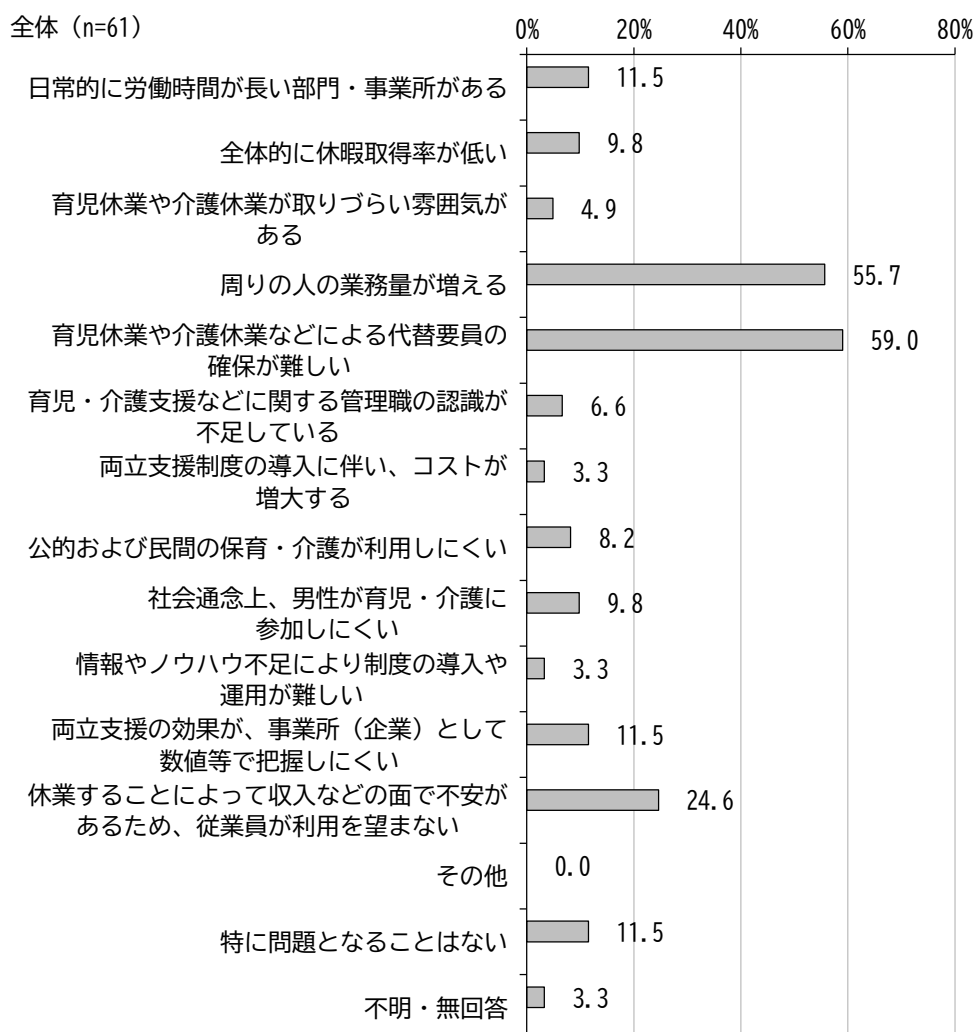
〈前回調査〉



効果や変化があった
 どちらともいえない
 効果や変化はなかった

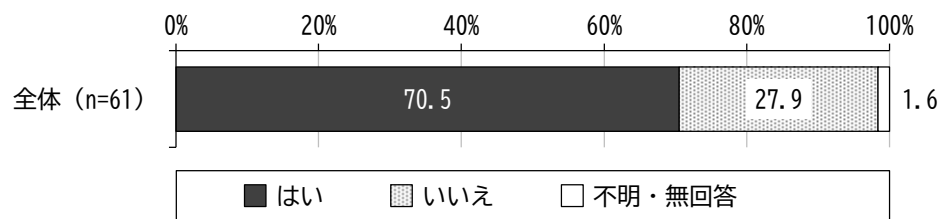
問 18 仕事と育児や介護との両立支援制度の利用を促進しようとする場合、どのような問題があると思いますか？（〇はあてはまるものすべて）

「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」が 59.0%と最も高く、次いで「周りの人の業務量が増える」が 55.7%、「休業することによって収入などの面で不安があるため、従業員が利用を望まない」が 24.6%となっています。

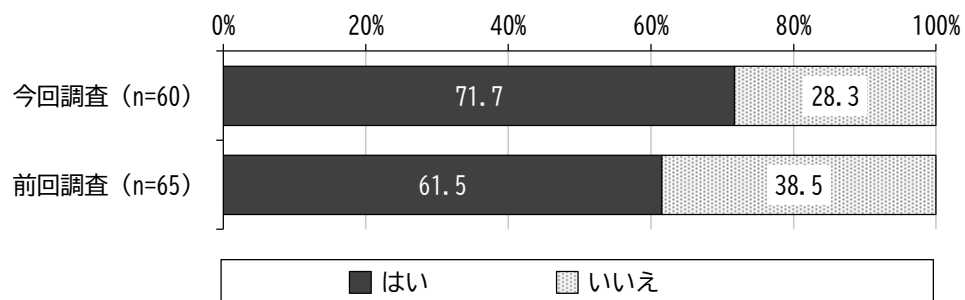


問 19 貴事業所では、仕事と生活の調和「ワーク・ライフ・バランス」に取り組んでいますか？
(○は1つ)

「はい」が 70.5%、「いいえ」が 27.9%となっています。



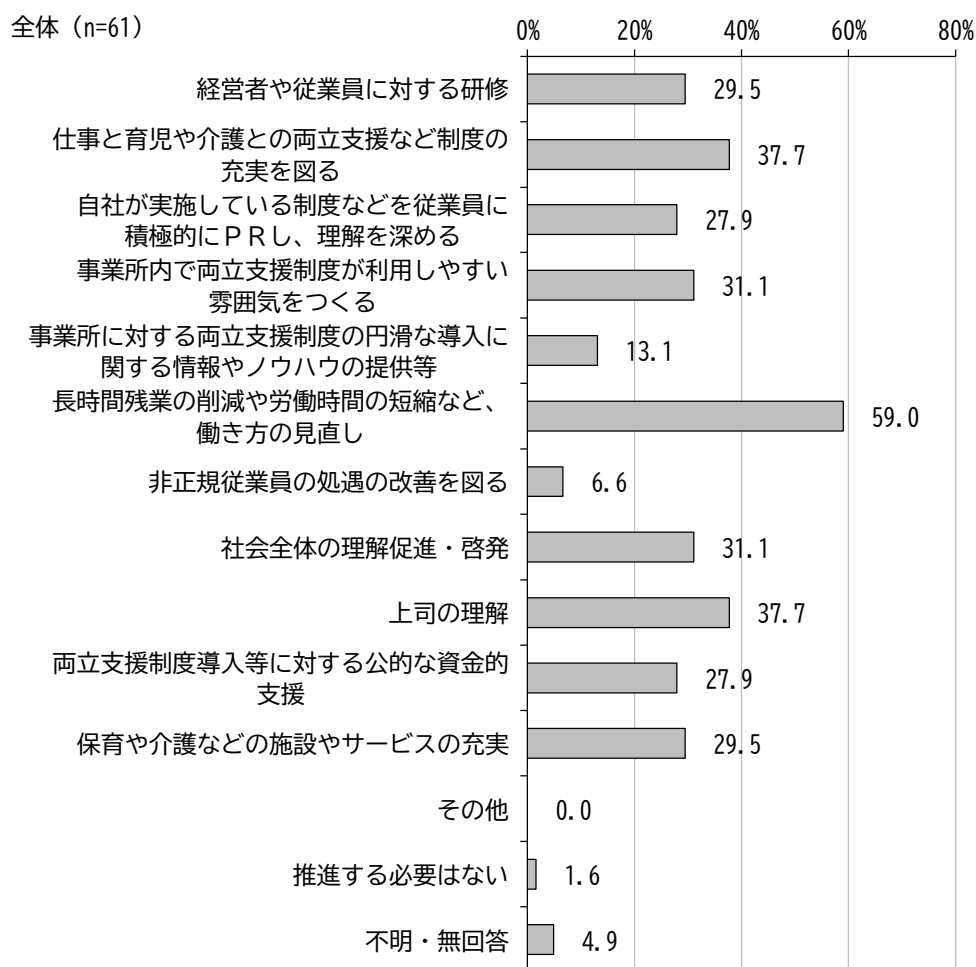
【参考：前回調査との比較】



※不明・無回答を除く

問 20 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するために、必要なことは何だと思いますか？（〇はあてはまるものすべて）

「長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直し」が 59.0%と最も高く、次いで「仕事と育児や介護との両立支援など制度の充実を図る」「上司の理解」が 37.7%となっています。



問 20 で「事業所内で両立支援制度が利用しやすい雰囲気をつくる」と回答された事業所

■ 「メンタルヘルス等の相談窓口」の設置がありますか？

「ある」が 88.9%（8 件）と、「ない」の 11.1%（1 件）を上回っています。

n=9	件数	割合 (%)
ある	8	88.9
ない	1	11.1

※「不明・無回答」を除く。

問 21 令和 6 年(2024 年) 4 月 1 日から令和 7 年(2025 年)年 3 月 31 日までの 1 年間の利用者数についてお答えください。

回答事業所における各種制度の利用者数及び総数に占める割合は下記のとおりです。

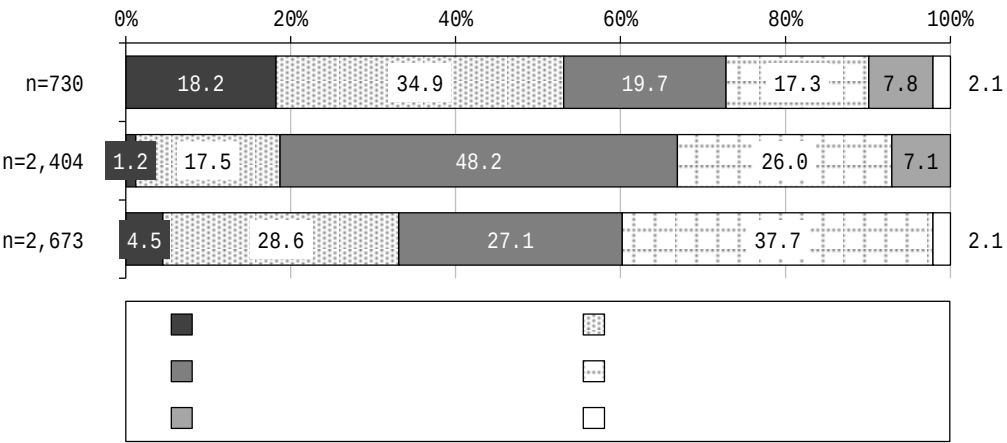
上段：件数 下段：％	育児を行う従業員支援			介護を行う従業員支援		
	利用者数 (件)	内訳		利用者数 (件)	内訳	
		男性	女性		男性	女性
①短時間勤務制度	114	4 (3.5)	110 (96.5)	2	1 (50.0)	1 (50.0)
②フレックスタイム制度	6	3 (50.0)	3 (50.0)	1	0 (0.0)	1 (100.0)
③有給休暇の時間単位取得	95	53 (55.8)	42 (44.2)	1	0 (0.0)	1 (100.0)
④在宅勤務制度（テレワーク）	4	2 (50.0)	2 (50.0)	0	0 (-)	0 (-)
⑤子ども看護休暇制度	87	12 (13.8)	75 (86.2)			
⑥独自経費援助	0	0 (-)	0 (-)	0	0 (-)	0 (-)
⑦事業所内託児制度	4	0 (0.0)	4 (100.0)			

米原市
男女共同参画に関するアンケート調査
結果報告書

発行：米原市 総務部 人権政策課
TEL：0749-53-5167
FAX：0749-53-5148

発行年月：令和8年3月

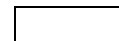
○



...

...

n=708		n=2, 295	
	53.8		56.8
	39.4		16.5
			15.3
			6.1
	5.2		0.9
	1.6		
			4.4



n=730		n=2, 376		n=2, 673	
	58.2		56.2		67.8
	58.1		45.6		63.1
	45.1		35.5		60.9
	35.6		28.3		47.8
	35.6		25.5		47.5

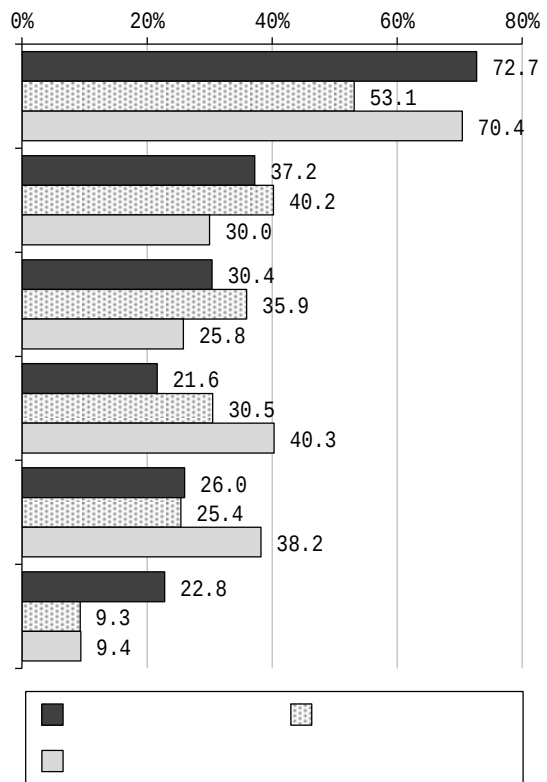
o

n=700		n=2,332	
	0.7		7.8
	6.4		
	92.9		24.4
			64.8
			3.0

	40.4	32.3	18.1	4.1	0.4	72.7
	12.3	24.9	31.5	22.3	4.5	37.2
	9.2	21.2	38.1	21.8	4.1	30.4
	6.7	14.9	44.0	24.2	4.5	21.6
	10.1	15.9	43.8	20.0	4.5	26.0
	7.7	15.1	36.7	26.7	8.8	22.8

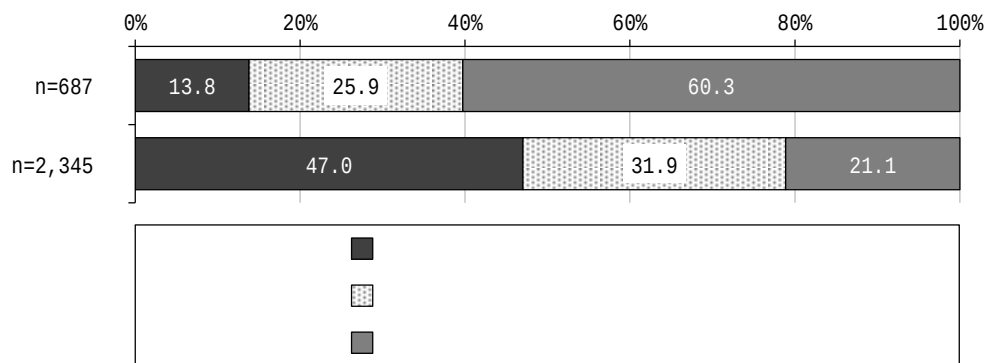
	3.3	10.6	53.1	3.9	1.0
	10.1	32.9	40.2	6.1	2.3
	10.5	31.1	35.9	7.3	1.9
	9.6	27.9	30.5	5.2	1.4
	15.6	29.3	25.4	6.8	2.5
	40.7	35.7	9.3	1.1	0.6

	2.4	19.5	70.4	5.6	0.4
	9.3	51.4	30.0	7.8	1.2
	14.2	49.6	25.8	8.1	1.1
	8.8	38.2	40.3	9.3	1.2
	11.4	38.9	38.2	8.9	1.9
	44.1	43.8	9.4	1.9	0.3



40

○



○

n=730		n=2,673	
	34.0		62.7
	29.7		58.6
	28.9		57.9
	27.5		51.0
	27.0		50.3

令和8年度スケジュール

○令和8年度

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
■施策状況調査												
関係団体調査												
関係部署調査												
■計画策定												
方向性・施策体系の検討												
計画骨子の検討												
計画素案の検討												
数値目標の検討												
パブリックコメントの支援												
最終調整												
計画書の作成												
概要版の作成												
■会議												
諮問												
男女共同参画審議会												
答申												

○男女共同参画審議会

第1回	5/28(木)	・諮問 ・男女共同参画に関する各種調査の調査結果について (市民意識調査、自治会実態調査、事業所実態調査)
第2回	8月下旬	・米原市の男女共同参画に係る現状について(数値目標の進捗等) ・計画骨子案の検討(現状、課題について)
第3回	11月中旬	・計画素案の検討
第4回	2月中旬	・パブリックコメントの結果報告 ・計画案の承認

米 協 第 3 7 号

令和8年(2026年)5月28日

米原市男女共同参画審議会

会長 小 沢 修 司 様

米 原 市 長 角 田 航 也



第5次米原市男女共同参画推進計画の策定について（諮問）

本市では、令和4年度から5年間を計画期間とする、第4次米原市男女共同参画推進計画を策定し、「女（ひと）と男（ひと）がともに認め合い 互いに自分らしく いきいきと暮らせるまち」を目指し、各種施策を進めてきました。

この間、国では、女性の就業率や男性の育児休業の取得率が向上したほか、女性等に対する暴力についても、各種の支援体制が拡充されるなど一定の成果が見られたものの、社会には依然として根強い固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が残っており、今もなお、育児や介護をはじめとしたライフイベントに際し、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を図る上での障壁が少なくありません。

このような状況を踏まえ、本市では現行計画の成果と課題を検証し、男女がともに認め合い、社会の対等な構成員としてあらゆる分野に参画し、その個性と能力を十分に発揮できるまちの実現に向けて取り組んでいく必要があります。

については、今後5年間の本市の目指すべき男女共同参画社会の姿を示す第5次米原市男女共同参画推進計画の策定について御審議をいただきたく、米原市男女共同参画審議会に米原市付属機関設置条例第3条の規定に基づき諮問いたします。

記

諮問事項

第5次米原市男女共同参画推進計画の策定に関する審議について

答申を希望する時期

令和9年3月

以上