

【別冊】

男女共同参画社会に関する
市民・事業者アンケート調査報告書

令和5年1月
大船渡市

目 次

I 市民アンケート調査結果	4
1 目的	4
2 市民アンケート調査の概要	4
3 回収結果	4
4 集計について	4
5 性別と年代	5
6 職業	5
7 配偶関係	6
8 共働きについて	6
9 家族構成	6
10 子どもの人数	7
11 子どもの成長段階	7
12 男女共同参画に係る言葉・内容の認知度	7
13 男女平等に対する意識	10
14 男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために、重要だと思うこと	14
15 「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という考え方	14
16 家庭内での家事の分担	15
17 家庭内での育児の分担	15
18 家庭内での介護の分担	16
19 「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるのが良い」という考え方	16
20 男女が共に仕事と家庭・社会活動の両立を可能とするために、特に必要だと思うこと	17
21 男性の育児休暇取得	17
22 男性の介護休暇取得	18
23 女性が職業を持つことについて	18
24 職場における仕事の内容や待遇	19
25 事業の経営方針、作業内容、収益の分配などの決定方法	19
26 「仕事」と「家庭生活または社会活動」の優先度（現実の生活）	19
27 「仕事」と「家庭生活または社会活動」の優先度（希望する生活）	20
28 ワーク・ライフ・バランスを推進することのプラスの効果	21
29 DV被害関係	21
30 DV被害に対する対応	22
31 DV被害に対して相談をしなかった（できなかった）理由	22
32 性的少数者関係	22
33 性的少数者の人権を守るために、必要だと思う取組	23
34 防災体制や災害対応に対し、男女共同参画の視点を取り入れる必要性	23
35 性別の違いに配慮した防災・災害対応を行うために、特に必要と考えること	23
36 男女共同参画に関する意見・要望（自由記載）	24
II 市民アンケート調査結果(前回調査比較)	35
1 年代	35
2 男女共同参画に係る言葉・内容の認知度	36

3	男女平等に対する意識	37
4	「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるのが良い」という考え方	45
5	女性が職業を持つことについて	46
III	事業者アンケート調査結果	47
1	目的	47
2	事業者アンケート調査の概要	47
3	回収結果	47
4	集計について	47
5	業種別内訳	48
6	従業員数と構成比	49
7	正規従業員のうち女性管理職の割合	50
8	出産にかかる従業員数及び育児休業などの取得人数（男女別）	52
9	育児休業制度の取得期間（男女別）	52
10	介護休業の取得人数（男女別）	53
11	出産・育児・介護を理由に退職した従業員数（男女別）	53
12	男性の育児休業取得促進のための方策として行っていること	54
13	育児をしながら働いている従業員への特別な配慮や制度設定などの有無	56
14	介護をしながら働いている従業員への特別な配慮や制度設定などの有無	58
15	介護の問題を抱えている従業員の把握方法	60
16	結婚・育児・介護などで退職した女性従業員の再就職雇用の制度の有無等	62
17	育児・介護休業制度活用に向けた課題	63
18	事業所における男女の優遇・平等感	64
19	「次世代育成支援対策推進法」または「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づく認定制度の認知	66
20	女性の活躍推進に向けた課題	67
21	男女共同参画の職場とするための取組（自由記載）	68
22	「次世代育成支援対策推進法」または「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づく、一般事業主行動計画の策定状況	69
23	結婚・出産に関して、女性従業員（正規従業員）がいつまで働くことを希望するか	69
24	介護に関して、女性従業員（正規従業員）がいつまで働くことを希望するか	70
25	管理職研修の実施状況	70
26	管理職への女性登用に係る考え	71
27	正規従業員の年次有給休暇取得率	71
28	正規従業員の法定時間外労働の平均割合	72
29	ワーク・ライフ・バランスなどの働き方改革のために取り組んでいること	72
30	ワーク・ライフ・バランスを取り組むことへのメリットに係る考え	74
31	ハラスメント防止に向けた取組	75
32	LGBT・LGBTQ+という言葉の認知	76
33	LGBT・LGBTQ+への配慮として行っている取組	76
34	男女共同参画の推進やワーク・ライフ・バランスの取組を進めるうえで必要だと思うこと	77
35	職場における女性の活躍推進のためのセミナーへの参加意向	78
36	男女共同参画社会の実現に向けた意見など（自由記載）	79

I 市民アンケート調査結果

1 目的

男女共同参画に関する市民の意識と生活実態を把握し、その結果を「第5次大船渡市男女共同参画行動計画」に反映させるとともに、今後の男女共同参画施策を推進していく上での基礎資料とする。

2 市民アンケート調査の概要

(1) 調査対象

① 郵送調査（配布：郵送、回収：郵送又はインターネット回答）

15歳以上の市民 計1,000人

※男女500人ずつ、住民基本台帳から性別・年代ごとに一定数を抽出

② インターネット調査

市広報紙、市ツイッターなどで市民アンケート調査のURLを公開するとともに、女性参画団体や子育て関係団体、男女共同参画サポーターなどに広く案内

(2) 調査期間

令和4年4月15日から令和4年5月6日まで

3 回収結果

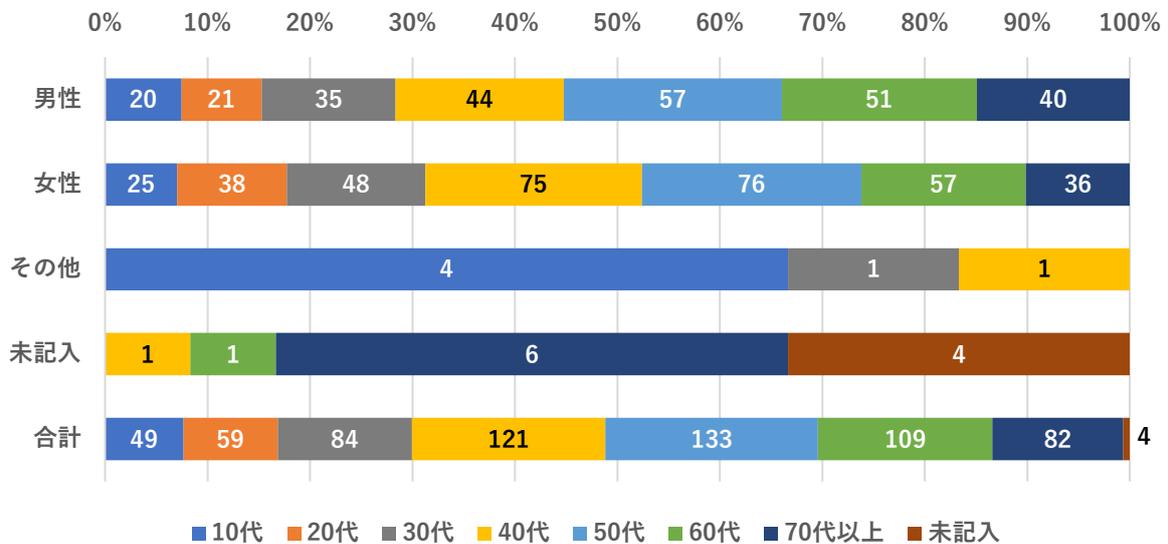
区分	① 郵送調査			② インター ネット 調査	合計	構成率	【参考】	
	インター ネット 回答	郵送 回答	小計				前回 (H29) 調査	構成率
男性	36	129	165	103	268	41.8%	147	44.5%
女性	38	194	232	123	355	55.4%	179	54.2%
その他	1	1	2	4	6	0.9%	-	-
未記入	0	12	12	0	12	1.9%	4	1.2%
合計	75	336	411	230	641	-	330	-

4 集計について

- (1) 集計値の単位について、特に記載がない場合は回答者数である「人」となる。
- (2) 構成率の値について、小数点以下第2位を四捨五入して算出しているため、合計が100%とならない場合がある。
- (3) 回答の比率は、各設問に対する回答者数を基礎として算出しているため、複数回答を許す設問については、回答の比率が100%を超える場合がある。

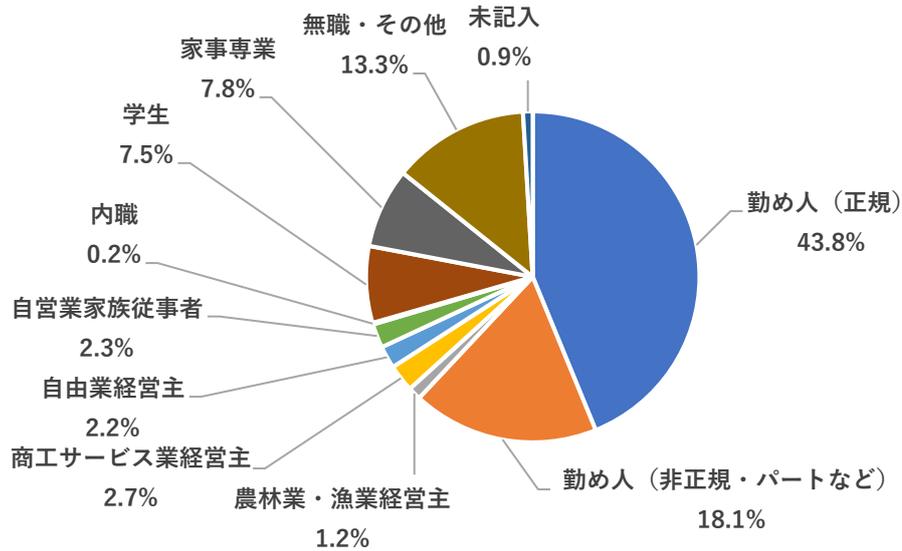
5 性別と年代

年代	男性	女性	その他	未記入	合計	構成率
10代	20	25	4	0	49	7.6%
20代	21	38	0	0	59	9.2%
30代	35	48	1	0	84	13.1%
40代	44	75	1	1	121	18.9%
50代	57	76	0	0	133	20.7%
60代	51	57	0	1	109	17.0%
70代以上	40	36	0	6	82	12.8%
未記入	0	0	0	4	4	0.6%
合計	268	355	6	12	641	-



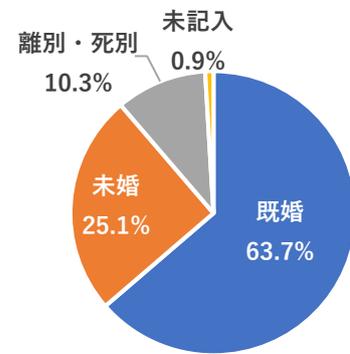
6 職業

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
勤め人（正規）	148	131	1	1	281
勤め人（非正規・パートなど）	23	93	0	0	116
農林業・漁業経営主	7	1	0	0	8
商工サービス業経営主	12	5	0	0	17
自由業経営主	8	6	0	0	14
自営業家族従事者	2	13	0	0	15
内職	0	1	0	0	1
学生	19	25	4	0	48
家事専業	3	43	1	3	50
無職・その他	46	36	0	3	85
未記入	0	1	0	5	6
合計	268	355	6	12	641



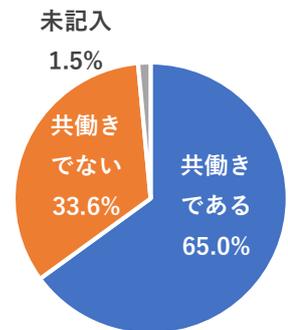
7 配偶関係 (※事実婚及びパートナーがいる場合を含む)

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
既婚	177	226	1	4	408
未婚	74	82	5	0	161
離別・死別	16	47	0	3	66
未記入	1	0	0	5	6
合計	268	355	6	12	641



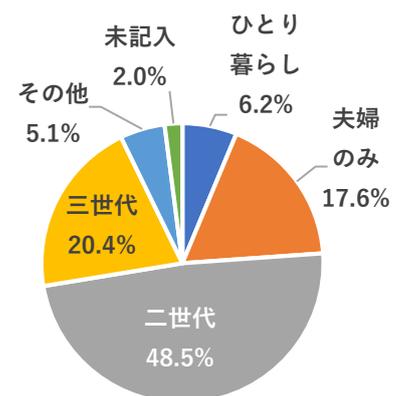
8 共働きについて (※既婚者を対象に質問)

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
共働きである	106	158	0	1	265
共働きでない	69	64	1	3	137
未記入	2	4	0	0	6
合計	177	226	1	4	408



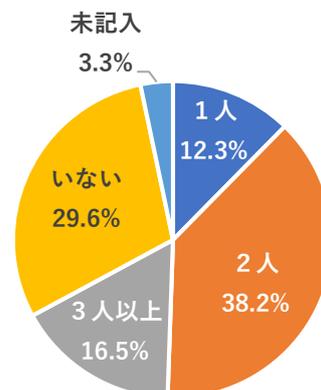
9 家族構成

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
ひとり暮らし	17	23	0	0	40
夫婦のみ	50	60	0	3	113
二世帯	128	175	4	4	311
三世帯	55	74	2	0	131
その他	15	17	0	1	33
未記入	3	6	0	4	13
合計	268	355	6	12	641



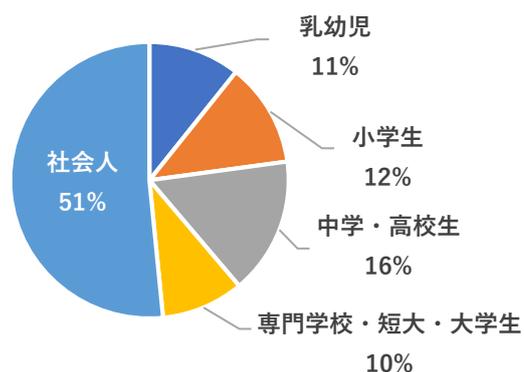
10 子どもの人数

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
1人	32	46	0	1	79
2人	102	140	1	2	245
3人以上	40	62	0	4	106
いない	87	97	5	1	190
未記入	7	10	0	4	21
合計	268	355	6	12	641



11 子どもの成長段階

項目	合計
乳幼児	58
小学生	66
中学・高校生	87
専門学校・短大・大学生	52
社会人	280



12 男女共同参画に係る言葉・内容の認知度

(1) 男女共同参画社会

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
知っている	138	159	3	1	301
聞いたことはあるが、よく知らない	99	145	3	8	255
まったく知らない	29	51	0	2	82
未記入	2	0	0	1	3
合計	268	355	6	12	641

(2) 大船渡市男女共同参画推進条例

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
知っている	41	29	1	1	72
聞いたことはあるが、よく知らない	119	153	1	4	277
まったく知らない	105	172	4	6	287
未記入	3	1	0	1	5
合計	268	355	6	12	641

(3) 男女雇用機会均等法

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
知っている	152	189	4	4	349
聞いたことはあるが、 よく知らない	85	133	2	5	225
まったく知らない	29	33	0	2	64
未記入	2	0	0	1	3
合計	268	355	6	12	641

(4) 育児・介護休業法

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
知っている	130	207	4	5	346
聞いたことはあるが、 よく知らない	106	123	2	4	235
まったく知らない	30	25	0	2	57
未記入	2	0	0	1	3
合計	268	355	6	12	641

(5) DV防止法

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
知っている	122	192	2	6	322
聞いたことはあるが、 よく知らない	126	138	2	3	269
まったく知らない	17	24	2	2	45
未記入	3	1	0	1	5
合計	268	355	6	12	641

(6) 女性活躍推進法

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
知っている	70	72	1	1	144
聞いたことはあるが、 よく知らない	124	191	1	4	320
まったく知らない	70	89	4	5	168
未記入	4	3	0	2	9
合計	268	355	6	12	641

(7) ワーク・ライフ・バランス

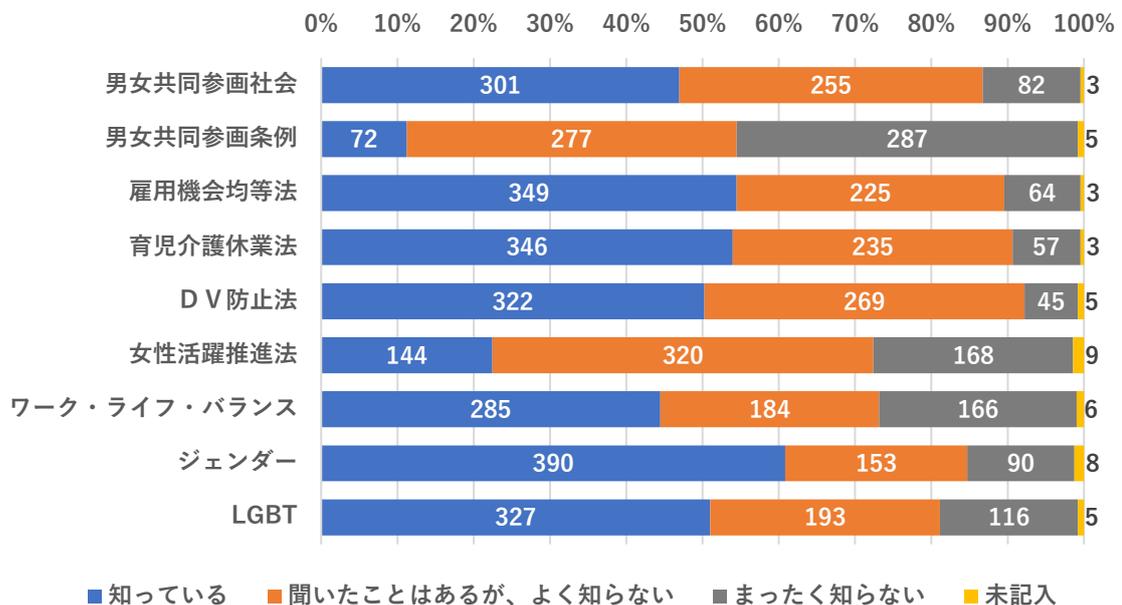
項目	男性	女性	その他	未記入	合計
知っている	129	152	1	3	285
聞いたことはあるが、よく知らない	70	110	2	2	184
まったく知らない	67	91	3	5	166
未記入	2	2	0	2	6
合計	268	355	6	12	641

(8) ジェンダー

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
知っている	143	238	6	3	390
聞いたことはあるが、よく知らない	77	74	0	2	153
まったく知らない	45	41	0	4	90
未記入	3	2	0	3	8
合計	268	355	6	12	641

(9) LGBT

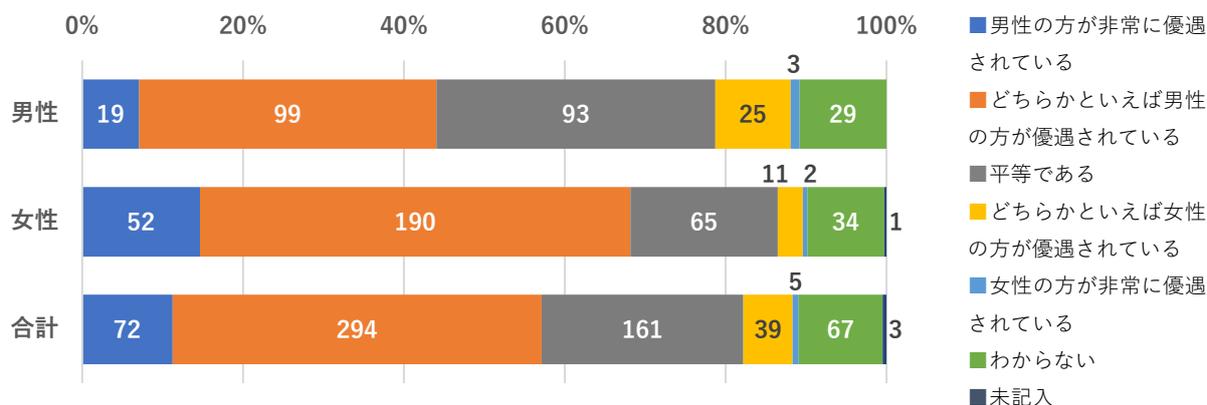
項目	男性	女性	その他	未記入	合計
知っている	124	194	6	3	327
聞いたことはあるが、よく知らない	89	102	0	2	193
まったく知らない	53	59	0	4	116
未記入	2	0	0	3	5
合計	268	355	6	12	641



13 男女平等に対する意識

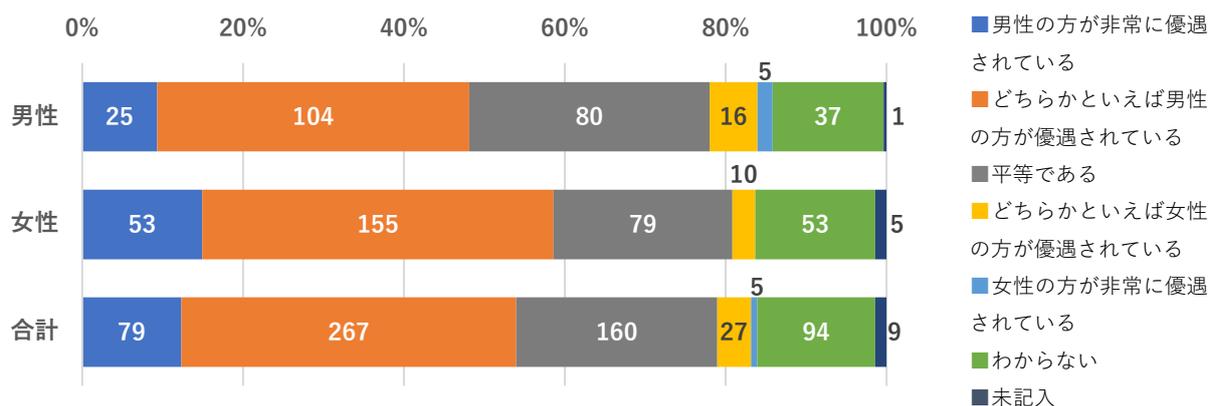
(1) 家庭生活における、男女の地位

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
男性の方が非常に優遇されている	19	52	0	1	72
どちらかといえば男性の方が優遇されている	99	190	1	4	294
平等である	93	65	0	3	161
どちらかといえば女性の方が優遇されている	25	11	2	1	39
女性の方が非常に優遇されている	3	2	0	0	5
わからない	29	34	3	1	67
未記入	0	1	0	2	3
合計	268	355	6	12	641



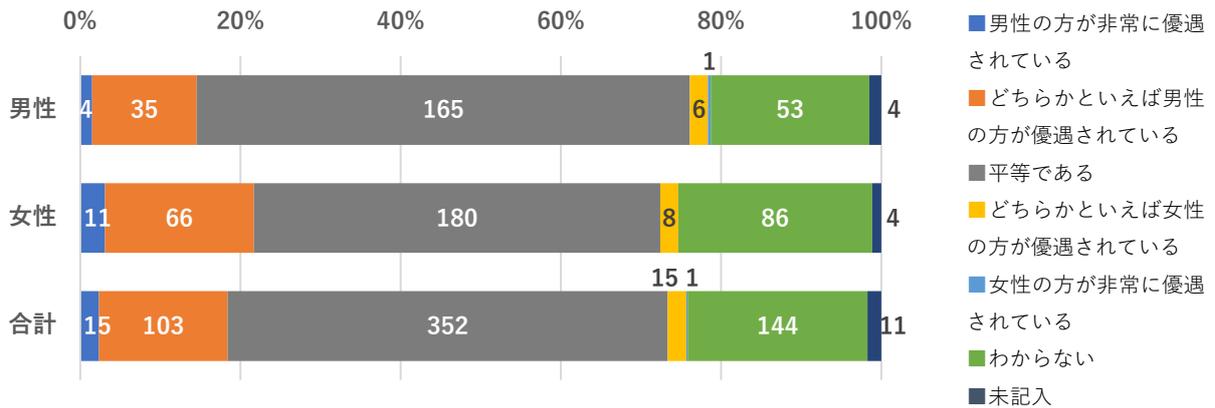
(2) 職場における、男女の地位

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
男性の方が非常に優遇されている	25	53	1		79
どちらかといえば男性の方が優遇されている	104	155	2	6	267
平等である	80	79	0	1	160
どちらかといえば女性の方が優遇されている	16	10	0	1	27
女性の方が非常に優遇されている	5	0	0	0	5
わからない	37	53	3	1	94
未記入	1	5	0	3	9
合計	268	355	6	12	641



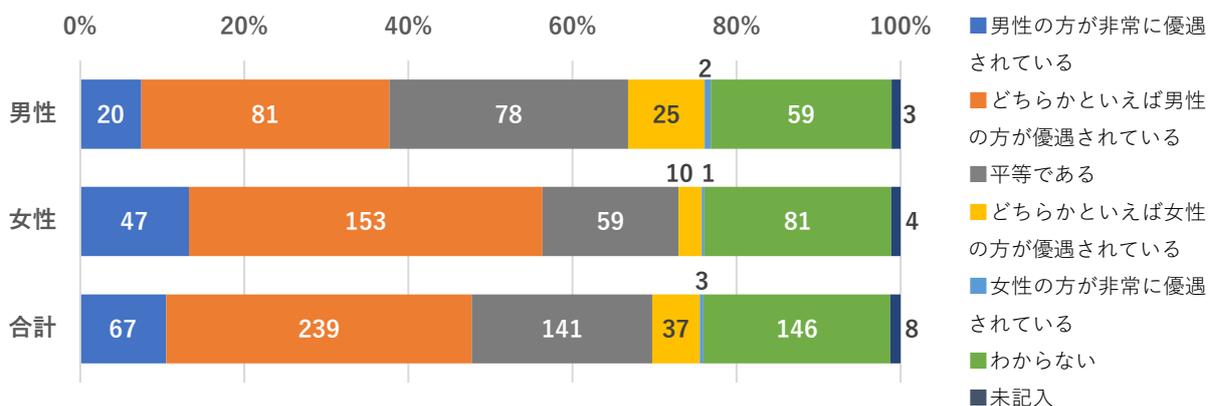
(3) 学校教育の場における、男女の地位

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
男性の方が非常に優遇されている	4	11	0	0	15
どちらかといえば男性の方が優遇されている	35	66	1	1	103
平等である	165	180	2	5	352
どちらかといえば女性の方が優遇されている	6	8	1	0	15
女性の方が非常に優遇されている	1	0	0	0	1
わからない	53	86	2	3	144
未記入	4	4	0	3	11
合計	268	355	6	12	641



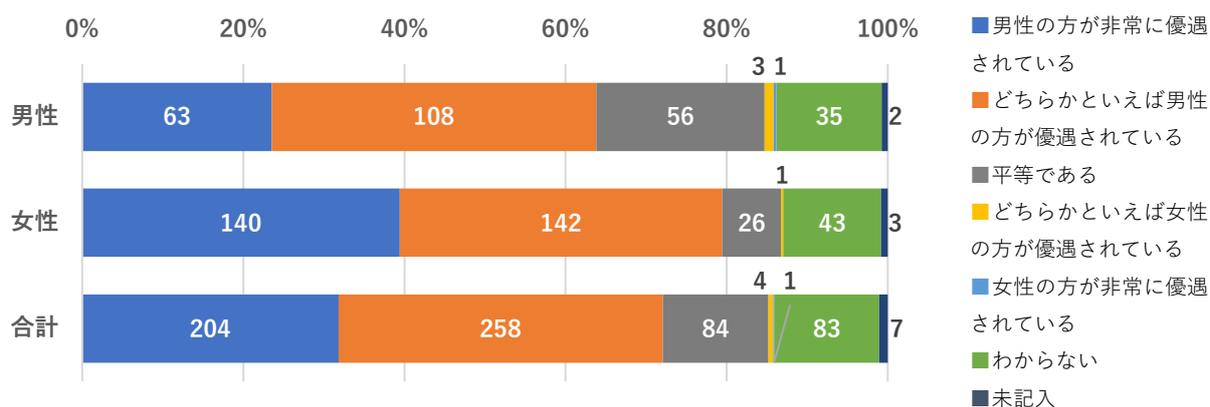
(4) 自治会、公民館、PTAなどの地域活動の場における、男女の地位

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
男性の方が非常に優遇されている	20	47	0	0	67
どちらかといえば男性の方が優遇されている	81	153	1	4	239
平等である	78	59	0	4	141
どちらかといえば女性の方が優遇されている	25	10	1	1	37
女性の方が非常に優遇されている	2	1	0	0	3
わからない	59	81	4	2	146
未記入	3	4	0	1	8
合計	268	355	6	12	641



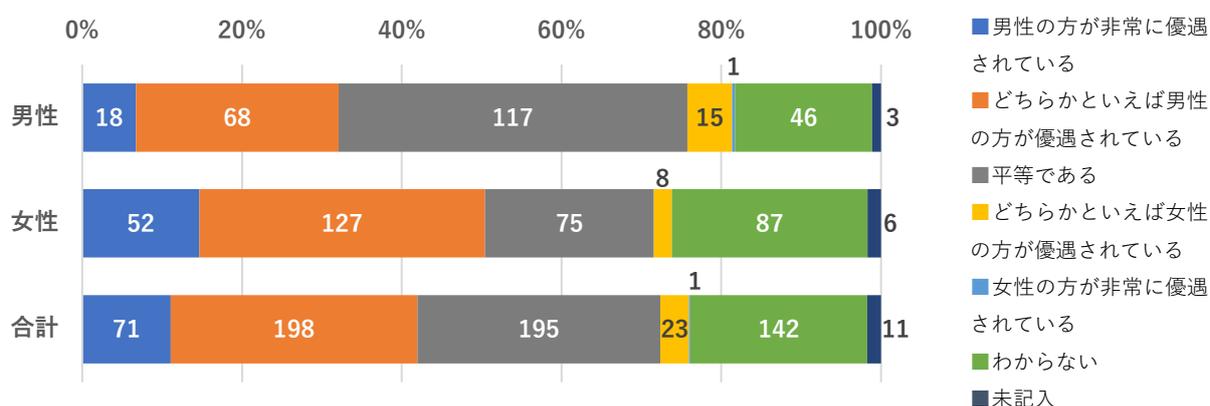
(5) 政治の場（政策決定や方針決定）における、男女の地位

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
男性の方が非常に優遇されている	63	140	1	0	204
どちらかといえば男性の方が優遇されている	108	142	3	5	258
平等である	56	26	1	1	84
どちらかといえば女性の方が優遇されている	3	1	0	0	4
女性の方が非常に優遇されている	1	0	0	0	1
わからない	35	43	1	4	83
未記入	2	3	0	2	7
合計	268	355	6	12	641



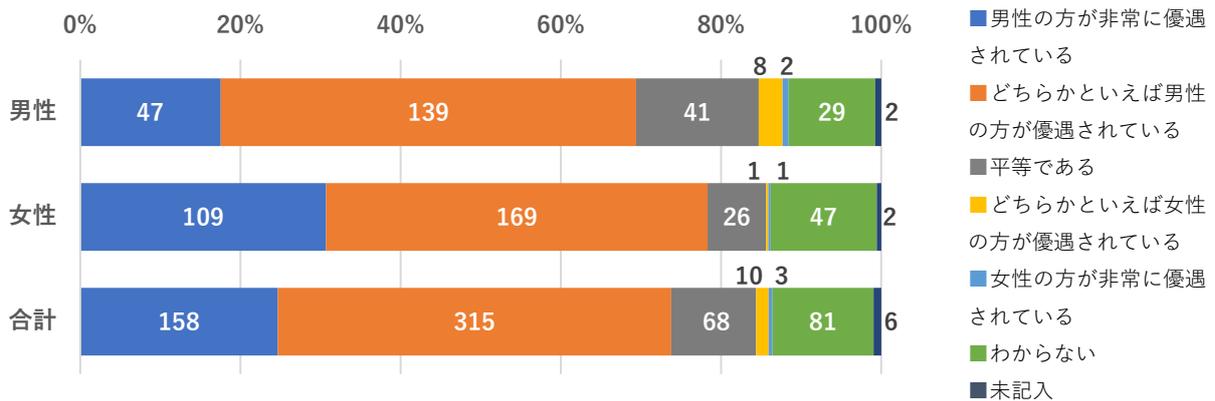
(6) 法律や制度における、男女の地位

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
男性の方が非常に優遇されている	18	52	0	1	71
どちらかといえば男性の方が優遇されている	68	127	0	3	198
平等である	117	75	0	3	195
どちらかといえば女性の方が優遇されている	15	8	0	0	23
女性の方が非常に優遇されている	1	0	0	0	1
わからない	46	87	6	3	142
未記入	3	6	0	2	11
合計	268	355	6	12	641



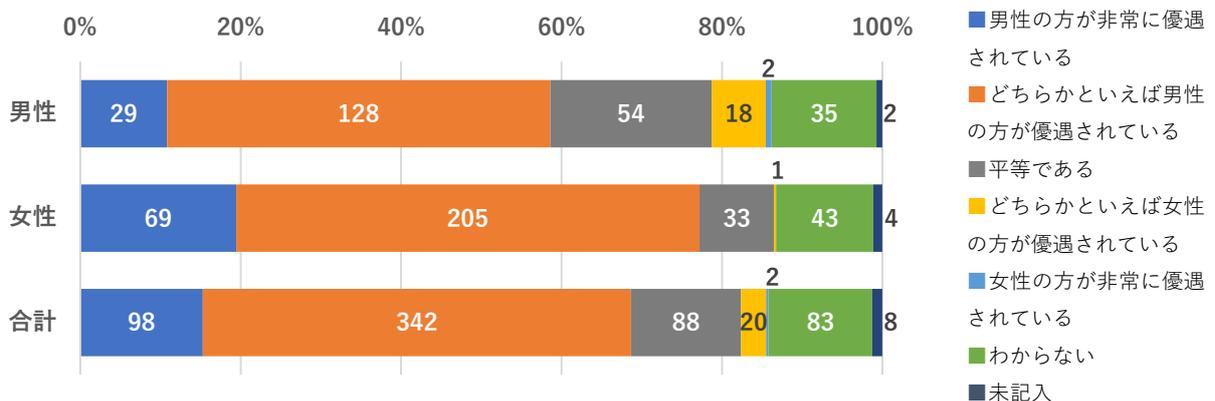
(7) 社会通念・慣習・しきたりなどにおける、男女の地位

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
男性の方が非常に優遇されている	47	109	2	0	158
どちらかといえば男性の方が優遇されている	139	169	2	5	315
平等である	41	26	0	1	68
どちらかといえば女性の方が優遇されている	8	1	1	0	10
女性の方が非常に優遇されている	2	1	0	0	3
わからない	29	47	1	4	81
未記入	2	2	0	2	6
合計	268	355	6	12	641



(8) 社会全体でみた場合における、男女の地位

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
男性の方が非常に優遇されている	29	69	0	0	98
どちらかといえば男性の方が優遇されている	128	205	4	5	342
平等である	54	33	0	1	88
どちらかといえば女性の方が優遇されている	18	1	1	0	20
女性の方が非常に優遇されている	2	0	0	0	2
わからない	35	43	1	4	83
未記入	2	4	0	2	8
合計	268	355	6	12	641

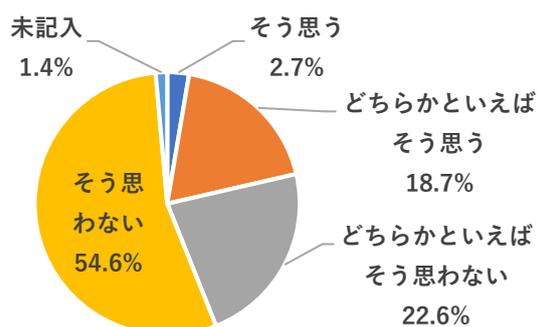


14 男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために、重要だと思うこと

項目	合計	回答率
法律や制度の面で、男女差別につながるものを改める	176	27.5%
性別による偏見や固定的な社会通念、慣習、しきたりを改める	320	49.9%
夫婦や家族のコミュニケーションをよくとる	93	14.5%
男性が家事などに参加することに対する、男性自身の抵抗感をなくす	165	25.7%
男性が家事などに参加することに対する、女性の抵抗感をなくす	51	8.0%
家事、子育て、介護などの社会的評価を高める	193	30.1%
男性の家事や子育て、介護などの技術や能力を高める	104	16.2%
職場における男女平等を周知徹底する	100	15.6%
労働時間の短縮や各種休暇制度を普及する	118	18.4%
女性が経済力を持ち、知識や技術を習得するなど能力を高める	96	15.0%
女性の就労機会の確保や、社会参加を支援する施設やサービスを充実させる	70	10.9%
女性の役職・管理職への登用や、経営・政策の方針決定への参画を増やす	96	15.0%
自治会や公民館などの地域活動のリーダーに女性の参画を増やす	64	10.0%
子育て支援や高齢者施設・介護支援を充実する	128	20.0%
学校教育や生涯学習の場で、男女共同参画や相互理解に関する学習を充実する	84	13.1%
家庭や地域活動と仕事の両立などの問題について、相談しやすい窓口を設ける	69	10.8%

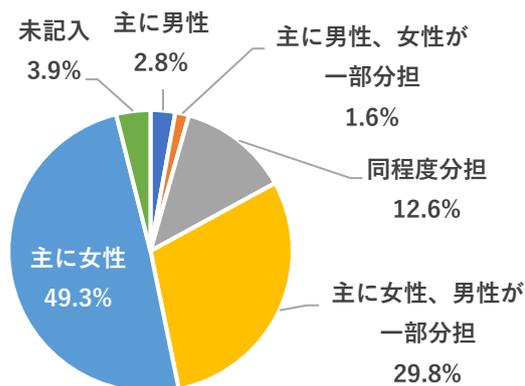
15 「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という考え方

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
そう思う	13	4	0	0	17
どちらかといえばそう思う	62	53	1	4	120
どちらかといえばそう思わない	54	87	0	4	145
そう思わない	136	207	5	2	350
未記入	3	4	0	2	9
合計	268	355	6	12	641



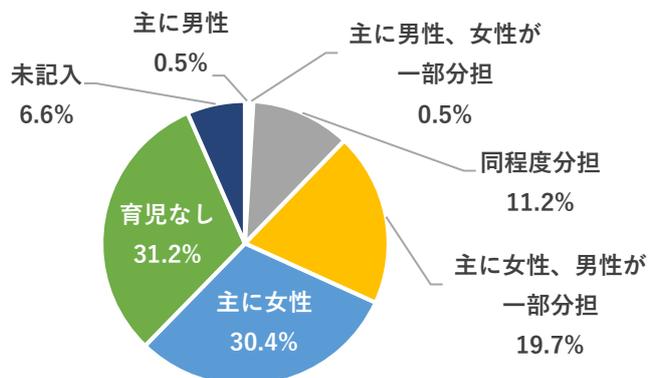
16 家庭内での家事の分担

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
主に男性	17	1	0	0	18
主に男性、女性が一部分担	7	2	1	0	10
同程度分担	38	42	0	1	81
主に女性、男性が一部分担	90	98	1	2	191
主に女性	103	202	4	7	316
未記入	13	10	0	2	25
合計	268	355	6	12	641



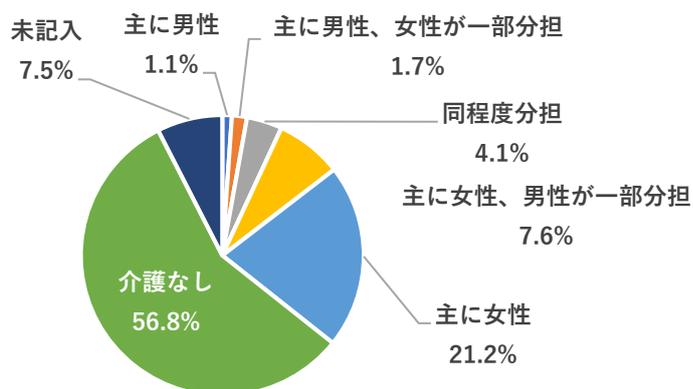
17 家庭内での育児の分担

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
主に男性	3	0	0	0	3
主に男性、女性が一部分担	1	2	0	0	3
同程度分担	29	42	1	0	72
主に女性、男性が一部分担	56	68	1	1	126
主に女性	56	131	3	5	195
育児なし	102	96	1	1	200
未記入	21	16	0	5	42
合計	268	355	6	12	641



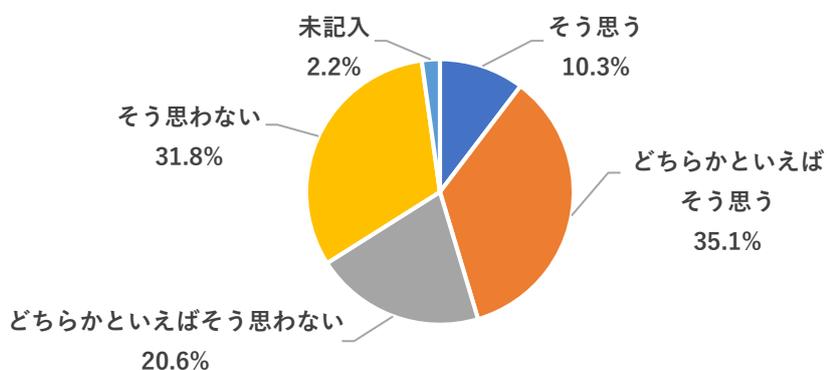
18 家庭内での介護の分担

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
主に男性	7	0	0	0	7
主に男性、女性が一部分担	4	7	0	0	11
同程度分担	15	11	0	0	26
主に女性、男性が一部分担	25	23	0	1	49
主に女性	37	95	0	4	136
介護なし	158	198	6	2	364
未記入	22	21	0	5	48
合計	268	355	6	12	641



19 「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるのが良い」という考え方

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
そう思う	45	19	0	2	66
どちらかといえばそう思う	115	106	0	4	225
どちらかといえばそう思わない	31	99	1	1	132
そう思わない	71	127	5	1	204
未記入	6	4	0	4	14
合計	268	355	6	12	641

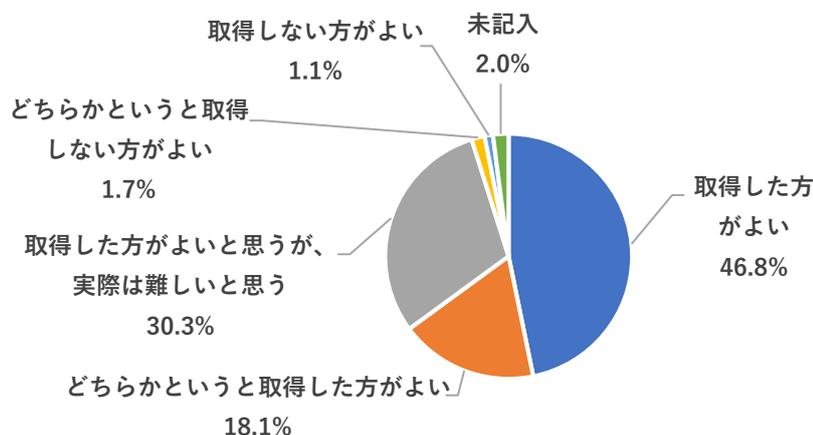


20 男女が共に仕事と家庭・社会活動の両立を可能とするために、特に必要だと思うこと

項目	合計	回答率
育児休業・介護休業制度を利用しやすい職場環境整備（代替要員の確保など）	326	50.9%
育児や介護のために退職した職員の復職、再就職が可能となるような制度の導入	199	31.0%
保育・介護サービスの充実	198	30.9%
金銭面での支援の充実（出産一時金や育児休業・介護休業中の手当の増額など）	228	35.6%
給与、仕事内容などの労働条件面で男女格差の解消	191	29.8%
労働時間の短縮及び休暇制度の充実・普及	135	21.1%
柔軟な勤務制度の導入（在宅勤務やフレックスタイムなど）	173	27.0%
「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識の解消	171	26.7%
昇進、昇格の機会を男女差をなくす	89	13.9%
家庭や学校における男女平等教育	66	10.3%
研修や職業訓練の機会の確保	25	3.9%
家庭生活と仕事の両立など、問題を相談できる窓口	58	9.0%

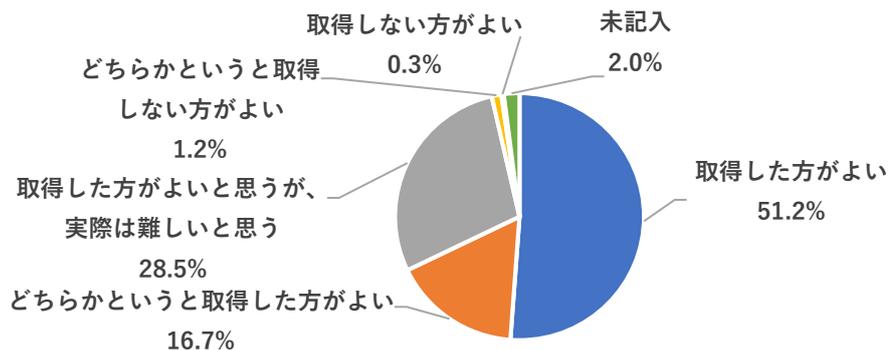
21 男性の育児休暇取得

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
取得した方がよい	121	171	6	2	300
どちらかという取得した方がよい	45	69	0	2	116
取得した方がよいと思うが、実際は難しいと思う	87	102	0	5	194
どちらかという取得しない方がよい	5	6	0	0	11
取得しない方がよい	3	4	0	0	7
未記入	7	3	0	3	13
合計	268	355	6	12	641



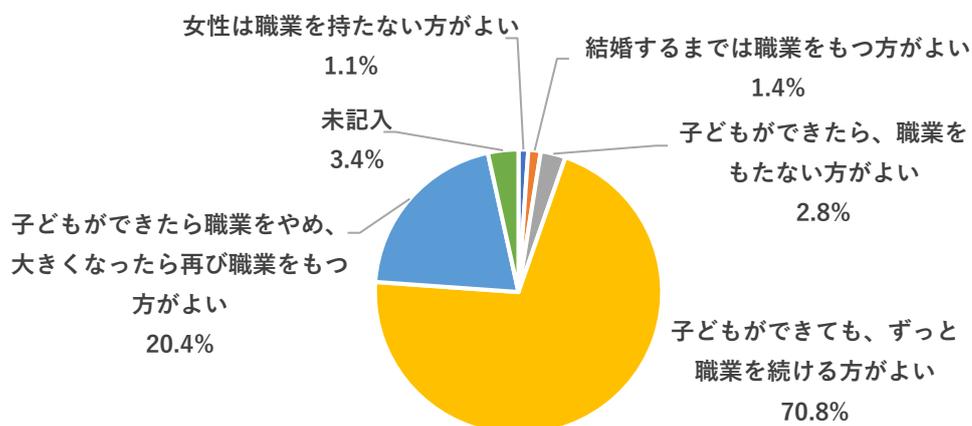
22 男性の介護休暇取得

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
取得した方がよい	128	192	6	2	328
どちらかという取得した方がよい	57	48	0	2	107
取得した方がよいと思うが、実際は難しいと思う	75	104	0	4	183
どちらかという取得しない方がよい	3	5	0	0	8
取得しない方がよい	1	1	0	0	2
未記入	4	5	0	4	13
合計	268	355	6	12	641



23 女性が職業を持つことについて

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
女性は職業を持たない方がよい	0	7	0	0	7
結婚するまでは職業をもつ方がよい	5	4	0	0	9
子どもができたなら、職業をもたない方がよい	12	5	1	0	18
子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい	190	255	3	6	454
子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい	51	76	1	3	131
未記入	10	8	1	3	22
合計	268	355	6	12	641



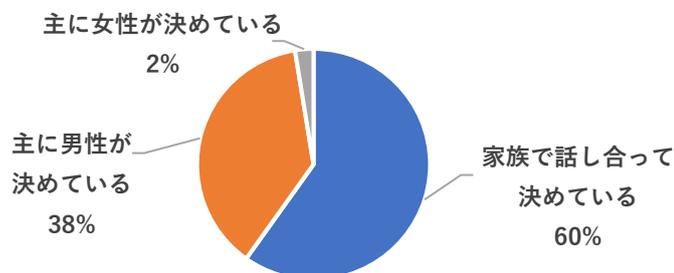
24 職場における仕事の内容や待遇（※勤めている方を対象に質問）

項目	合計	回答率
女性が昇進、昇格しづらい	99	24.9%
賃金に男女差がある	94	23.7%
性別を重視し、能力を正當に評価しない	41	10.3%
性別により配置場所が限られている	97	24.4%
女性には教育・研修を受ける機会が少ない	29	7.3%
女性を幹部職員に登用しない	44	11.1%
女性は結婚や出産で退職しなければならない雰囲気がある	29	7.3%
女性は補助的な仕事しかさせてもらえない	23	5.8%
中高年以上の女性に退職をすすめるような雰囲気がある	18	4.5%

25 事業の経営方針、作業内容、収益の分配などの決定方法

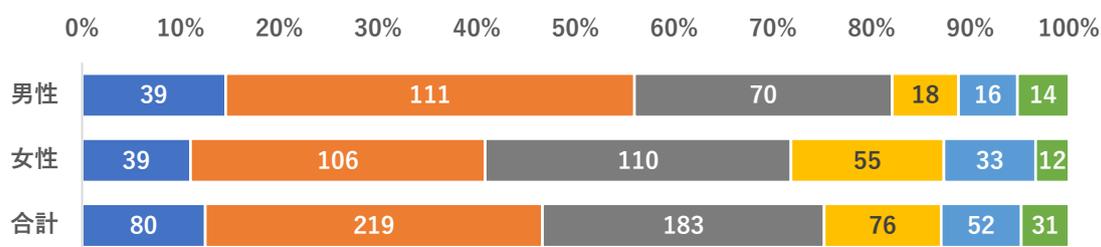
（※家族で農林漁業、商工業などの自営業に従事している方を対象に質問）

項目	男性	女性	未記入	合計
家族で話し合っている	37	32	1	70
主に男性が決めている	22	22	0	44
主に女性が決めている	1	2	0	3
合計	60	56	1	117



26 「仕事」と「家庭生活または社会活動」の優先度（現実の生活）

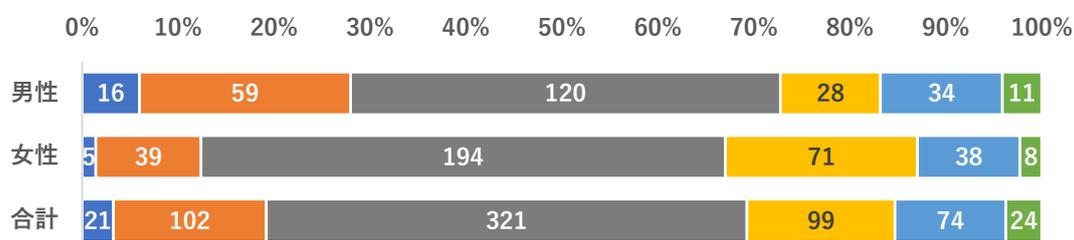
項目	男性	女性	その他	未記入	合計
「仕事」優先	39	39	0	2	80
どちらかという「仕事」優先	111	106	2	0	219
「仕事」と「家庭生活または社会活動」を両立	70	110	1	2	183
どちらかという「家庭生活または社会活動」優先	18	55	1	2	76
「家庭生活または社会活動」優先	16	33	1	2	52
未記入	14	12	1	4	31
合計	268	355	6	12	641



- 「仕事」優先
- どちらかという「仕事」優先
- 「仕事」と「家庭生活または社会活動」を両立
- どちらかという「家庭生活または社会活動」優先
- 「家庭生活または社会活動」優先
- 未記入

27 「仕事」と「家庭生活または社会活動」の優先度（希望する生活）

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
「仕事」優先	16	5	0	0	21
どちらかという「仕事」優先	59	39	2	2	102
「仕事」と「家庭生活または社会活動」を両立	120	194	3	4	321
どちらかという「家庭生活または社会活動」優先	28	71	0	0	99
「家庭生活または社会活動」優先	34	38	0	2	74
未記入	11	8	1	4	24
合計	268	355	6	12	641



- 「仕事」優先
- どちらかという「仕事」優先
- 「仕事」と「家庭生活または社会活動」を両立
- どちらかという「家庭生活または社会活動」優先
- 「家庭生活または社会活動」優先
- 未記入

28 ワーク・ライフ・バランスを推進することのプラスの効果

項目	合計	回答率
家事・育児・介護などの家庭責任を男性も担いやすくなり、女性の負担が少なくなる	325	50.7%
女性の継続就業や希望する働き方での再就職が容易になる	220	34.3%
自己啓発や趣味の時間が増え、能力を高めたり、満足感を得たりすることができる	225	35.1%
働く人々が地域活動にかかわることができるようになり、地域の活性化や安全性の向上につながる	140	21.8%
長時間労働が減り、心身の健康により影響を及ぼす	290	45.2%
人口減少が進行する中、女性や高齢者など多様な人材が活用できるようになり、労働力不足の解消につながる	178	27.8%
仕事への満足度が向上し、能力が十分に発揮され、生産性の高い効率的な働き方ができるようになる	192	30.0%
子どもとかかわることができる時間が増え、安心して子どもを育てることができる	283	44.1%
子育て環境が整い、少子化の進行を防ぐことができる	171	26.7%
企業などが個々の希望する就業環境を整備することで、働く人の意欲や満足度が高まり、優秀な人材を確保・定着させることができる	170	26.5%
女性農林漁業・商工業などの経営参画と社会参画を促進することができる	52	8.1%

29 DV被害関係

項目	合計	回答率
暴力を受けたことがある	54	8.4%
暴力をふるったことがある	13	2.0%
身近に暴力を受けた人がいる	65	10.1%
身近な人から相談を受けたことがある	40	6.2%
身近に当事者はいないが、暴力についてうわさを聞いたことがある	99	15.4%
暴力がテレビや新聞などで問題になっていることを知っている	424	66.1%
暴力について見たり聞いたりしたことはない	116	18.1%

30 DV被害に対する対応

項目	合計	回答率
誰にも（どこにも）相談しなかった	26	48.1%
友人・知人に相談した	18	33.3%
家族に相談した	19	35.2%
警察に連絡・相談した	5	9.3%
医師に相談した	0	0.0%
人権擁護委員・人権相談窓口相談した	1	1.9%
国や県、市の相談機関・相談員に相談した	7	13.0%
民間の機関（弁護士等）に相談した	3	5.6%

31 DV被害に対して相談をしなかった（できなかった）理由

項目	合計	回答率
自分さえ我慢すれば良いと思ったから	13	50.0%
相談しても無駄だと思ったから	13	50.0%
自分にも悪いところがあると思ったから	11	42.3%
身体的な暴力ではなかったから（暴言などの精神的暴力や金銭に係る経済的暴力）	6	23.1%
世間体が悪いから	4	15.4%
そのことについて思い出したくなかったから	4	15.4%
相談したことが分かったら、仕返しされるなど、もっとひどい暴力を受けると思ったから	8	30.8%
誰に（どこに）相談したら良いか分からなかったから	6	23.1%
その他	4	15.4%

32 性的少数者関係

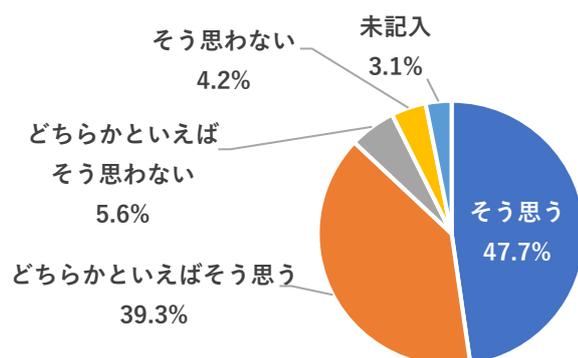
項目	男性	女性	その他	未記入	合計
自分の問題としてある	2	14	5	0	21
家族や知人の問題としてある	18	37	0	1	56
ない	231	292	1	5	529
未記入	17	12	0	6	35
合計	268	355	6	12	641

33 性的少数者の人権を守るために、必要だと思う取組

項目	合計	回答率
性的指向及び性自認に関する正しい理解のための周知啓発活動	34	44.2%
性的少数者の人権を尊重した学校教育	31	40.3%
相談体制の整備	11	14.3%
性的少数者の利用に配慮した環境整備(多目的トイレや更衣室など)	30	39.0%
法制度・法的サービスの整備(パートナーシップ制度など)	36	46.8%

34 防災体制や災害対応に対し、男女共同参画の視点を取り入れる必要性

項目	男性	女性	その他	未記入	合計
そう思う	138	160	4	4	306
どちらかといえばそう思う	94	152	2	4	252
どちらかといえばそう思わない	15	21	0	0	36
そう思わない	15	12	0	0	27
未記入	6	10	0	4	20
合計	268	355	6	12	641



35 性別の違いに配慮した防災・災害対応を行うために、特に必要と考えること

項目	合計	回答率
女性も男性も防災訓練や避難訓練に参加する	186	29.0%
防災に関する知識の普及において、災害時に女性と男性が受ける影響やニーズの違いについての理解を深める	270	42.1%
地区・地域の消防団や自主防災組織における女性の参画を促進する	55	8.6%
男女別のニーズの違いを踏まえた避難所運営マニュアルを作る	180	28.1%
更衣室やプライバシーの確保など、性別に配慮した避難所運営を行う	318	49.6%
避難所運営の際に女性リーダーを配置したり、役割を性別で固定せず分担する	106	16.5%
日頃から、地区・地域の男女共同参画を進める	115	17.9%

36 男女共同参画に関する意見・要望（自由記載）

意見・要望	テーマ
<p>男女の給料を平等にすること。 性別関係なくどの職場でも働きがいを感じて仕事ができるように職業に対しての男女の偏見をなくすこと。</p>	ワーク・ライフ・バランス
<p>子育てをしている親がレスパイトのために気軽にショートステイ等の事業を利用できるよう、情報の周知と利用のための予算の拡充をお願いします。</p>	ワーク・ライフ・バランス
<p>ワーク・ライフ・バランスの観点からも、女性特有の身体的不調や妊娠中（特に妊娠初期）の休暇制度の充実を期待したい。</p>	ワーク・ライフ・バランス
<p>家庭での男女共同参画が実現されない限り、社会での男女共同参画は実現できないと思います。</p>	ワーク・ライフ・バランス
<p>安心して結婚から子育てができるように男女関係なく正規雇用がスタンダードになればいいと思います。 ただし、正規雇用でも、小さい子どもを持つ人は短時間勤務とするなど、柔軟な働きかたができるような仕組みが必要です。 市が進んで取り組み、市内企業にも広がっていけば男女ともに豊かに暮らせるのではないかと思います。</p>	ワーク・ライフ・バランス
<p>育休を取得した従業員のいる企業へ十分な補充人員を確保できるよう補助金などを出すと、企業側も従業員側も育休を取得しやすくなると思う。</p>	ワーク・ライフ・バランス
<p>ワーク・ライフ・バランスの推進として、育児をしやすい環境の整備を求めます。コロナ感染症防止の視点から市外にも外出しにくい状況です。ネット等の利用が考えられますが、もっと商業施設の充実を求めます。子どもも含め衣料品や飲食店（子どもが利用しやすい）が少なすぎます。ドライブスルーも11:00～では遅いように思います。 介護の充実であれば、もっと働きに応じてでもよいので働き手の賃金を見直すべきだと思う。とても大変な仕事なのに「誰でもやれてすぐやめる」出入り自由な低賃金の社会的地位ではあまりに不憫です。</p>	ワーク・ライフ・バランス
<p>デスクワーク以外は、男女平等は、ないと思います。</p>	ワーク・ライフ・バランス
<p>市役所は公共職場であるとともに、公共の福祉の増進を目的としている職場です。そのため、市内の事業所における雇用・労働条件、労使関係で模範となる立場にあります。今後、男女共同参画社会を進めていくためには、他の事業所に先駆けて市役所内における①長時間労働の改善、②職場におけるハラスメント防止の徹底、③特定事業主行動計画の改善、④両立支援制度の拡充、⑤任期の定めのない正規職員による育児休業代替、⑥男女共同参画事業の内容拡充等、男・女がともに働きやすい環境づくりを積極的に進める必要があるのではないのでしょうか。市役所で働く職員の働き方改革を期待します。</p>	ワーク・ライフ・バランス
<p>職場では、女性も昇任することが増えてきたが、仕事の負担が増え、家庭生活との両立ができにくいことがあると思う。本人の希望なども聞き取りながら行った方がいいと思う。昇任が先行され、家庭での男女平等の考えが遅れているような気がする。女性だけが、あれもこれも求められているとの不満も聞いたことがある。社会全体で男女参画について進めていく必要があると思う。</p>	ワーク・ライフ・バランス

意見・要望	テーマ
大船渡市は比較的男女共同参画社会が進んできているように思われます。男性の育児、介護休暇がもっと取りやすい環境になれば、誰がとって普通のこととして受け入れられる世の中になってほしい。	ワーク・ライフ・バランス
女性の給料を上げ男女格差を是正する。	ワーク・ライフ・バランス
市の取組を地域のコミュニティと会社、企業共に行うことが良いのではと思う。働く時間が長い人は、家に帰ってからの市の広報や取組などに力が回らないように思う、職場、企業を巻き込んで大船渡で働く人の生活を見てほしい、トップダウンなら動きやすいかな？	ワーク・ライフ・バランス
大船渡市に転居してきて、まだ間もない者です。ですが、こちらに来て感じたのは役所の受付もなぜか女性スタッフさんが率先して動いているのに違和感がありました。また、求人内容も都市部と比べて給与が20%ほど低いようなものが多く、休日も完全週休二日制のものは少なかったです。高齢世帯数も多いように見受けられ、その影響か男尊女卑の傾向がある場面を何度か目にしました。女性が社会で活躍するために、子どもがいても働き続けることができる仕組み作りを早急に整えて頂けたらと思います。	ワーク・ライフ・バランス 女性活躍
男性育休を取りやすいようにしてほしい。(経済的に) 妊婦の方や子育てをしている方への支援強化。	ワーク・ライフ・バランス 子育て
生理的なこと、例えば生理など身体としての性別に関わることは、体感としての理解が異性はどうしても難しいと思います。女性同士でも“痛み”についての個人差があるほどです。生理休暇や更年期障害休暇など、学校・職場共に取得しやすい環境を望みます。産休については、取得の理解が進んでいると感じますが、育休については支援の厚さに不足を感じます。子育て中の経済的支援の見直しをお願いしたいです。	ワーク・ライフ・バランス 子育て
子育ては女がするものと決まっていないので、女性はもちろん、男性の育児休暇に限らず、休みの希望を出しづらかったり、休みを取ることが簡単ではない職場がたくさんあるように感じる。私生活の充実が必要。	ワーク・ライフ・バランス 子育て
学費とか子育ての金銭的な問題を解決して欲しい。	子育て
安心して子供を産んで育てれるように、補助金などで資金面を充実させた方が良くと思う。	子育て
新婚世帯や子育て世帯への取り組み、制度において、他県他市町村にはあるのに大船渡にはないものがある(給付金など)。大船渡は好きだが、比較して残念に思うことがあるため、可能などところで取り入れていただきたい。	子育て
子育て支援を充実させてほしいです。 例えば、緊急でも預けられるような施設や機関の整備。 過度に高くないシッターなど。 習い事(体操など)もあると非常に嬉しい。	子育て
子育て支援の充実	子育て

意見・要望	テーマ
<p>ワーク・ライフ・バランスという言葉はよく聞きますが、子育てに関しては育児をする大人側の安心や、ゆとりを重視した内容が多いと感じますが、イコール子どものためにつながれば本当に良いと思っています。現実には限られた時間を自分のために使うと、こどもに目をむける時間は減るのかなと思います。その辺のバランスがむずかしいのでは。こどもは自分で発信できないので、もっとこどもの立場に立ったバランスが大切だと思います。出産一時金や児童手当など数々の手当があることで、どの位こどもに還元されているのか知りたい。</p>	子育て
<p>私の職場では、昔から”男は家庭の大黒柱”という考えが変わらず、給料も男性の方がなぜか多いです。仕事内容は一緒です。ボーナスも男性の方が多いです。社長にたずねると”うちは男性が主の職場だから”、”女性は子供の行事などで休んだりすることもあるから”などと言われました。納得がいきません。会長が古い人間だから変わらないのでしょうか…。頑張りがいがありません。男女差別、いい加減やめてほしいです。変えて下さい!!!!</p>	女性活躍
<p>次世代の”親”を育てる世代の意識が、まだ男女平等ではないと感じる。女性の経済的自立が可能でなければ、男性が女性を対等なパートナーとして見ないのではないかと思います。出産・子育てがハンデとならない社会の実現を願っています。</p>	女性活躍
<p>女性が管理職につきやすくするため、国や市等でも斡旋して欲しい。経営者は現状維持が大好きなので、ある程度会社が回っていれば何もしないので。</p>	女性の登用
<p>男女平等に女性もバリバリ働け、というよりは、女性の視点を生かして働ける部署の設置などが進めばいいのではないかと思います。</p>	女性の登用
<p>いつまでも婦人部というのがあることに困っている。班に婦人部の当番が回ってくると誰も部長や大変な役をやる人がおらず、いつも本当に嫌な思いをする。やめてほしいです。</p>	女性の登用
<p>今の自由な社会において、女性の登用はあらゆる場で必須であると考えます。 すでに民間レベルで、積極的に活動されている方も報道されており、自治体からバックアップのお願いを要望いたします。女性目線での意見の場があれば、より活性化されるのではと思います。</p>	女性の登用
<p>市役所の課長や副市長を女性にする。</p>	女性の登用
<p>私の地域では、公民館役員（各部門）に女性役員を取り入れ、個性と能力を発揮してもらっています。それにより公民館活動が活発化しています。</p>	女性の登用
<p>先ずは役所から女性を多く採用すれば良いと思います。</p>	女性の登用
<p>男女共同参画社会の実現に婦人部とか女性部とかが必要なのでしょうか。</p>	女性の登用
<p>年功序列、男女格差を廃し、実力主義で若手・女性の役職への登用を願います。（役所が活気づくと思います）</p>	女性の登用
<p>学校活動(PTA)において、母親委員だけあるのが意味が分かりません。父親委員があるなら納得しますが…。年代によって考え方が違うので、嫁は教育・介護をするべき…という上の世代方の心理的攻撃があります。そういうのを解消できないと、なかなか男女平等は難しいと思います。（家族によって違うと思いますが…）</p>	女性の登用 意識啓発・周知

意見・要望	テーマ
<p>男女でなく、大船渡なら大船渡に住む方としたらどうでしょう。 皆、同じ人としての出発が良いのでは？ 議員の定数のうち、男性何人、女性何人としないとなかなか女性議員はでないし、声が市政にも反映されないような気がします。私達、女性の意識変化もしなければいけないんだろうと思います。 大船渡は、良いところなのでどうにかして良くしていきたい気持ちは、あります。</p>	<p>女性の登用 意識啓発・周知</p>
<p>仕組みや男女での対応を検討している時点で、男女平等や多種多様な集団づくりに逆行している。基本的には各問題に対し、一人一人が考えること、行動することが重要であると考え。行政が男女、LGBT など細分化して考えることでより当てはまらない人を細々と考えることとなり、本題からズレていっていると思う。個人に対しての意識づけについて考えてみてはどうか。</p>	<p>意識啓発・周知</p>
<p>男女平等とか言っておられますが、人間各々命は一つずつ。それは平等ですが、各々環境も違うし、考えも違います。それぞれの足りないところを補いあって生きていく、思いやり社会・家庭を創っていくことが大切。今の社会は権利ばかりが先行し、考え方と行動が伴っていない。各々の立場で協力できるところを協力し、助け合い、励まし合った方がいい。戦争・コロナ・環境問題など、今こそ人間の知恵と行動を問われている時代はないと思う。自然体で生きていきたいものだ。</p>	<p>意識啓発・周知</p>
<p>男性は女性は…というよりも、年代によって価値観や考えが大きく違うと思う。高齢者が多く、その多数の意見が反映されるように感じる。若い子たちは比較的、LGBTやジェンダー多様性に関しては理解している人が多く感じるが、高齢になるほど男女で分けて固定概念が強いと感じる。それを押し付けられている若者は生きにくいと思う。多数派の意識を変えていかななくてはいけないのではと思う。経営者、オーナーも高齢者が多く、それが会社に反映され首切りがこわいので、若手は言うことを聞いているのではないのか。若者の意見を聞いたり、取り入れる姿勢も大事。</p>	<p>意識啓発・周知</p>
<p>男女共同参画社会については、あまり知識がないため、このようなアンケートの機会を頂き、もっと知ってみよう！という気持ちとなりました。市のがんばっている動きが、まだ肌感覚での実感がわからない（耳からの情報でもっと入ってくるはず…）ので、市からのお知らせ（市報やホームページ）でもっとわかりやすく具体的に見えるようにしてほしい。大船渡でより良く住み続けていきたいと思っているのでよろしくお願いします。</p>	<p>意識啓発・周知</p>
<p>何年か前からこの係があるのは知っていますが、市民の理解がどうか、言葉自体知らない人の方が多いんじゃないかと思います。</p>	<p>意識啓発・周知</p>
<p>分かりやすい説明とはどのようなものかを考え、広報啓発の機会を増やしていく必要があると思います。人口減少が進む中においては、仕事や家庭や地域活動などあらゆる面で、性別で区別するのではなく、個人個人が得意分野を活かして活動すべきであり、そのような意識の醸成に向けて努めてほしいです。</p>	<p>意識啓発・周知</p>

意見・要望	テーマ
<p>まだまだ、男尊女卑があたり前の風土が残っていると感じます。</p>	<p>意識啓発・周知</p>
<p>せっかくアンケートをとって市民の意見をきいているのだから市政に良い意見は反映させて欲しいと思う。(アンケートをとっただけで満足しないで下さい。) 又、どんなアンケートもですが、良い意見と思われるもの等は広報に載せるとか、何かしらの形で市民へのアンケートが活かされているということをお示しして欲しいです。</p>	<p>意識啓発・周知</p>
<p>市と企業が連動して、広く情報を市民に流していただくことが更に必要と思います。</p> <p>その中で男女差なく選択できる職種等があれば良いと思います。職業に限らず、自由で幅広い選択肢があれば参画機会に通ずると感じます。</p>	<p>意識啓発・周知</p>
<p>①市広報等にて幅広く告知する。</p> <p>②教育セミナーなどで研修及び教育が必要(大学や高校のオリエンテーションなど)。</p> <p>③商工会議所を通じ、参画企業(人事)への通知。</p> <p>④TVの政府広報 etc.</p>	<p>意識啓発・周知</p>
<p>現在の正しい情報を広める。</p>	<p>意識啓発・周知</p>
<p>市役所では、市民にたいして、男女共同参画について、どのように認知していくのでしょうか? サポーターの講習を受講してもそれっきりになってしまいます。</p>	<p>意識啓発・周知</p>
<p>60代、70代の男性は、まだまだ妻は夫に従へのカラから抜け切れずにいます。女性は常に向上心があって、時代の流れにのろうとしますが、男(夫)は昔の男の気質のままです。女性(妻)が言っても全然聞く耳を持ちません。聞こうとしません。市の方で講演会等のようなものを開いて、男性(夫)達の意識改革を図ってくれればと思います。夫の暴力や暴言で泣いている妻達が私の周りだけでも数人はいます。外には出すことも出来ず、ただただ耐えて我慢の妻達は結構いるのです。夫が男が変わらなければ進みません!!</p>	<p>意識啓発・周知</p>
<p>幅広い年代の男女共同参画社会に対する理解を向上させられるような機会を設けてほしいです。</p>	<p>意識啓発・周知</p>
<p>若者は男女平等に仕事や家事をすることに違和感がなく、むしろ積極的な方も多い印象です。</p> <p>60代以上の方が未だに女性は家事、育児、介護、仕事むしろと言っている印象があり、言われることもたびたびあります。</p> <p>男性が家事や育児、介護をすることは恥ずかしいと話してる人もいるため、理解のある上の年代の人や男性側から、家事、育児、介護に参加するのは当たり前のことだと発信してもらえると、理解が広まっていくのではと思います。</p>	<p>男性の家事・育児 意識啓発・周知</p>

意見・要望	テーマ
<p>男性が家庭生活等に参画するのは当たり前であって、何も特別なことではないということを一人ひとりが自覚すべきだと思う。</p> <p>職場で男性職員に対しての家庭参加、育児参加に関しての研修を開くことは大いに賛成。(いつしか「参加」ではなく「当たり前」のことになってほしい。)</p> <p>子育て世代の夫婦に向けた「ちょっとしたメッセージ」を広報に載せるだけでも関心は向くと思う。</p> <p>また、「父と子の料理教室」や「一日ママ体験」などもいいのではないかな。</p> <p>学校での性教育もこれから変わっていくべきだと思う。</p> <p>現在はわからないが、男の子と女の子が、別々に性教育の授業を受けることは何も良いことはない。</p> <p>大人になった時、彼氏彼女ができた時、結婚した時、自分が親になった時、「性」について、「からだ」について知っておくことは非常に大切だ。「性」に対して昔より考えられている今、学校では、「みんな違ってみんないい」という考えを持てる大人になれるよう授業にも積極的に取り入れてほしい。</p>	<p>男性の家事・育児</p> <p>学校教育</p>
<p>学校教育における男女混合名簿や、妊娠した場合女子だけ退学などといった暗黙ルールの撤廃など、年齢の若いうちから男性が優位であると受け取られかねないような風潮を改めるべきである。</p> <p>年配の方では、未だに「嫁に行く」という表現を用いている人もおり、気分は良くない。</p>	<p>学校教育</p> <p>意識啓発・周知</p>
<p>聞いたお話ですが、議員さんはなぜ年配の方が多いんですか？</p> <p>新たな政策や改革を求めたとしても、固定概念にとらわれ何も変わらない政治なら必要ないのではいでしょうか？</p> <p>私はどんどん若くて活動力のある方を応援していますが、長い物には巻かれる政治のような気がしています。</p> <p>古い考えばかりの政策では、なにも意味はありません。</p>	<p>政治・政策</p>
<p>大船渡市はやる事がいつも中途半端。思い切った政策を行う事が突破口になると思う。</p> <p>面白い街づくりをして欲しい。そのためなら市民(特に若い人たちは)協力も惜しまないと思う。</p> <p>人を惹きつける街づくりをしたい。個人では難しいので、まずは市から動いてもらえるとなあと常々思っている。</p>	<p>政治・政策</p>
<p>会社でも経営者やトップ次第だし、国や県や市が個人に求めるのではなく、法的なものを定めれば良いと思う。</p>	<p>政治・政策</p>
<p>市議会議員に女性議員の枠を条例で設定すべき。いわゆるクォーター制度の導入。</p>	<p>政治・政策</p>

意見・要望	テーマ
<p>仕事ができる場所を増やして頂きたいのと、もっと働きやすい環境を整えてほしいです。</p> <p>もう少し道路整備をしてほしいです(無駄なお金を使わないで、きれいに整備してほしい)。都市計画をもっと改めて考えてほしいし、高田や釜石は人口が増えている中で、大船渡は人口が減るばかりで、環境的に見ると何も出来ていない、考えていないんじゃないかということが、市民からしたらとてもわかりやすいです。人口が減ってあたりまえだと思いますし、これから介護や漁業でやっていけるのかと思うとまったくやっていけないと思うので、しっかりそこは考えて頂きたいです。</p>	環境整備
<p>産直、スーパー、ファッション系の店を増やしてもらいたい。</p> <p>もう少し女性に優しい職場が欲しい。</p> <p>男性は、農業や漁業の仕事にも興味を持ち、会社勤めと家業等を両立するべきではないでしょうかと思います。</p>	環境整備
<p>男だから女だからこうあるべきではなく、個々が持つ多様性を理解しようとする方向へ進んでいることはとてもいいことだと思います。究極は、みんな人生の充実を望んでいるのかなと思います。個々が「充実している」と思うことは千差万別だと思うので。めまぐるしく過ぎていくだけの人生、自分自身に向き合う時間がまったくなくて辛い・・・という状況にいる方々が、少しでもご自身のことに向き合えたり、ゆとりある時間が持てたり、そういう環境作りが最初かなと思います。自分で自分自身をがんじがらめに縛ってしまわないための、生きやすい社会の風潮作りもとても大事だと思います。</p> <p>「こうあるべき」ではなく「こうじゃなくてもいいじゃない」etc. 私たち世代だけではなく、現在全ての世代で、内側に鬱屈したものが溜まっていると思います。それを出すところから、誰かに伝える・耳を傾ける・話す・よく聞くところから始めないとうまくいかないと思います。相談するところ。地域のコミュニティ、身近なところにたくさん場所があれば、利用しやすいところがあればいいなと思うことがあります。(お茶飲み、気楽なところなど・・・) こういう地域だからこそ、分断だけではなく、個人の望むような繋がりがあがる、いろんなスポットがあればいいなと思ったりします。(震災のこと、まだ胸に溜まっているわだかまりを吐き出すなどできたらいいですね) 木や植物の多いところにベンチ、ところどころに・いろんな場所に、それだけでも繋がりが生まれるかもしれません。特定の場所ではなく、住宅街にもところどころ。お年寄りも座って休むところがたくさんあれば、もっと外に出ようという気持ちになるかもしれません。お年寄りが座ってゆったり話をしている・・・そんな景色を見るだけでこちらも和みます。</p>	環境整備
<p>高齢のためアンケートへの回答が大変です。</p> <p>高齢者などの弱者も安心して生活できる環境の整備を強く要望します。</p>	環境整備
<p>地域(地区)の活動において、サロン、講演会等の公民館活動の参加者はほとんどが女性である。敬老会の祝賀会も、男性の参加者がとても少ない。一方、地区や公民館の役員はほとんどが男性。この風潮をまず変えていくことが課題と感じている。研修会となれば又、男女の参加者が分れると思う。市の広報等で市民へ啓発が第一歩なのかも？</p>	<p>地域活動</p> <p>意識啓発・周知</p>

意見・要望	テーマ
<p>●地域活動について</p> <p>(1)地域自治会の活動なども、役員や管理者の選出については、一定数の女性人数を選出することを自治会の規定条項に盛り込むことを市から指導する。</p> <p>(2)男女割合の規定割合を達成した場合は、”男女共同参画による推進助成金” などのような推進協力金を設けて助成し、活動を助長させる。</p> <p>●男女共同参画セミナー開催</p> <p>(1)男女共同参画セミナーを開催し、セミナー資料を市ホームページで紹介する。</p> <p>(2)セミナー動画なども市ホームページで公開し、理解を深める活動を行う。</p> <p>(3)セミナーをオンラインでも参加できるようにする。</p> <p>(4)セミナーに小学校、中学校、高校の生徒も参加する枠を設ける。</p> <p>※年齢が浅い段階から、啓蒙活動を行う。</p> <p>●ビジネスコンテスト</p> <p>(1)企業や職場での、女性参画によるビジネス企画による取組・成果に対して市から表彰（一時金支給）する制度を設ける。</p> <p>(2)女性起業による補助金制度の設立。</p> <p>●一人親世帯の就業改善、働く母親の就業改善</p> <p>(1)職場内での保育施設、保育者の雇用に対しての補助金制度の設立。</p> <p>(2)サービス業などでの土休日の雇用環境を整備する。</p>	<p>地域活動</p> <p>意識啓発・周知</p> <p>女性活躍</p> <p>子育て</p>
<p>若者に対する支援や対策をもっと充実させていければと思います。</p> <p>もしすでに市でそういった施策を行っているなら、すみません、知りませんでした。</p> <p>昔よりは世間的には性差別、男女平等に関しての理解はあるかと思います。</p> <p>そういった現状を分かっている若者に対して、より良い支援、対策を分かりやすく行って頂ければと思います。</p>	<p>若者支援</p>
<p>現在の市政民間企業も含め、まず取り組むべきはそこではないように感じています。</p> <p>クエスチョンを放っている自らが既に足枷になっていると自覚して、初めてスタート地点に立てるのではないのでしょうか。</p>	<p>マイノリティへの取組</p>
<p>身近にちょっぴり男の子っぽい女の子がいます。まだ成長の途中ではありますが、本人も家族も少しとまどいがあるように感じられました。男の子であろうと女の子であろうと、大切なのはその子らしく、ありのまま、大事にして認められながら育ていけることだと思います。自分で自分を大切に思えるよう学校でも社会でも、そのような教育は必要だと思います。</p>	<p>マイノリティへの取組</p>
<p>女性やLGBTQ+などいわゆるマイノリティ、弱者とされる側のことを学ぶこと、知ることはもちろん大切ですが、マジョリティ側が、マジョリティとしての特権や社会的地位を学ぶことも大切だと思います。</p>	<p>マイノリティへの取組</p> <p>意識啓発・周知</p>
<p>性別はこれとこれとこれと定めるのではなく、人は十人十色で様々な考え方がいるのだから、多様な性別があるということを理解していく必要があると思う。また、当事者意識というものも非常に大事なことだと思う。</p>	<p>マイノリティへの取組</p> <p>意識啓発・周知</p>

意見・要望	テーマ
<p>がんばってください。</p> <p>年齢別での意見はかなり変わると思います。自分は男女の差について、あるなど感じたことがないので現状がどうなっているのかはわかりませんが、実現できたらいいと思います。</p>	その他
<p>このようにアンケート等を時に市民に問いかけることは、とても大切だと感じます。</p>	その他
<p>男女共、お互いに歩み寄らない風潮をまだ感じる。性別での判断より、各個人で判断していきたい。又、『こうしなきゃ』の押しつけが苦しみになる。世代により考えは大きく異なり、埋められるものではないと思う。時代を待つしかないのかなとも思う。いつもお疲れ様です。アンケートありがとうございました。</p>	その他
<p>昔の(古い世代)考え方を持つ世代がいなくなるまでは難しいのでは？と思います。</p>	その他
<p>男性と女性が生物学的に同じでない以上、全く同じ取り扱いはできない。それぞれの役割を踏まえ、全体的な納得感の高い取り組みが求められると思う。</p>	その他
<p>男女共同参画という言葉自体が、暗に差別的でよくないと思う。</p>	その他
<p>望む、望まない、どちらもあると思う。</p> <p>自分がこうありたいと思ったときに、望む方向に進めるよう必要なサポートが受けられる環境があるといいなと思う。</p>	その他
<p>男女には体格的にも脳のつくりにも違いがあり、それを考慮に入れたうえでの男女共同参画社会作りを期待します。</p>	その他
<p>今回のアンケートで、普段意識していない性別の違いの生活しづらさがあるかもしれないなあ…と改めて考えさせられました。生活の中で、もう少し意識して気づけるようなれたらいいなあと思いました。</p>	その他
<p>男女共同参画社会とかって言うわりには、市役所等でどういう取り組みをしているのでしょうか？毒親とかの相談まで口もあればいいのに。市役所は敷居が高すぎて無理。</p>	その他
<p>男性だから女性だからという固定感をなくし、男女共に生活しやすい環境づくり。</p> <p>例えば、市役所の窓口にて男性が対応する際、周囲に対しての配慮等…。</p>	その他
<p>男女平等を主張し過ぎるのも違和感がある。もともと男と女は違いがある。その違いを認めあった上での男女平等を考えなくてはならないと思う。</p>	その他
<p>人口による地域格差が、この大船渡にも生じていると近年感じている。生活環境にも影響が出ている。豊かな社会を目指すためには、多様な生き方を把握し、個性ある暮らしを選択できる社会をつくることだと思う。今後の課題である。</p>	その他
<p>アンケートをとりました！！で、満足して終わらせないようにズンズン前に進むようお願いしたい。</p> <p>全国に例がない前進的な取り組みを取り入れて欲しい。</p> <p>そういう取り組みをすることで、注目を浴びて市のモチベーションが上がると思う。</p>	その他

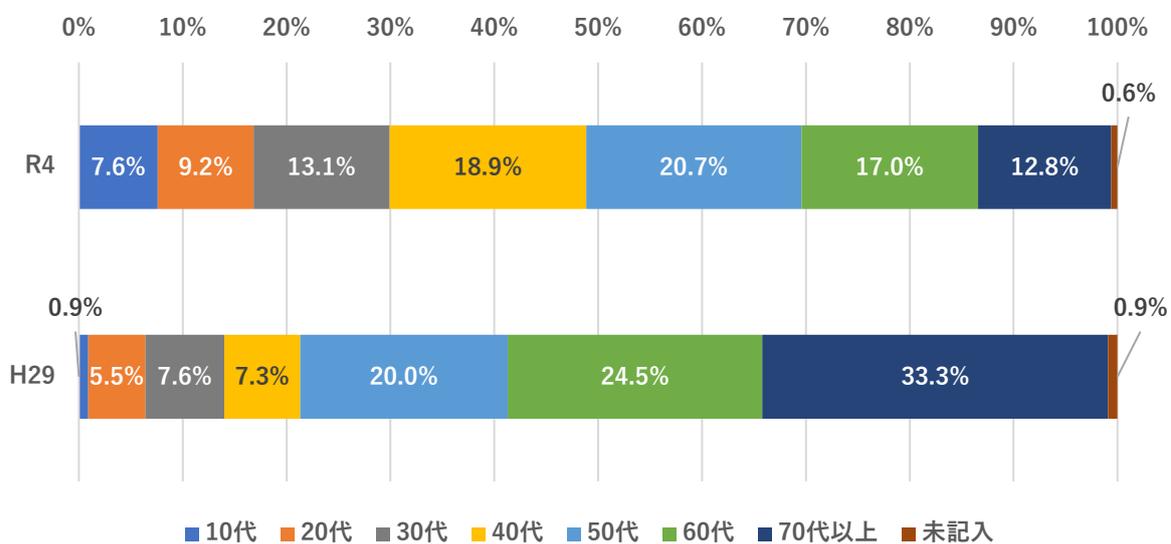
意見・要望	テーマ
<p>男性と女性は、元々備わった能力に違いがあると思います。平等であることは必要ですが、全てにおいて、同じであるべきとは思いません。男女の性の違い、能力の違いを理解した上で、男女がそれぞれの役割を果たすべきだと考えます。</p> <p>昇任、昇進については、女性の管理職を増やすために女性の方を上げるというのはおかしいと思います。</p>	その他
<p>アンケートをとって、目に見えて変化があるまでは本気にしてない。もし、ホントに変わるのなら参加したいと思う。</p>	その他
<p>男女平等とは中々難しいとは思いますが、長い時間がかかっても、少しずつでも前に進めたらと思います。</p>	その他
<p>せっかく市内に幼稚園、小学校、中学校と、良い先生方が大勢いるのですから、1か所に生徒が集中しないように平均的にしたらよいのではないのですか。(例えば定数を決めるとか)</p> <p>ガソリンを安くしてほしい。</p> <p>プレミアム付商品券の2次販売が良かったので3・4次もやってほしい。</p> <p>高速道路の休憩場所、トイレを増やしてほしい</p>	その他
<p>全ての世代、特に若い世代の人達に魅力ある希望のもてる大船渡市であってほしいと思います。</p>	その他
<p>少しずつ改善できることを願い、共に暮らしやすい地域となるよう意識して取り組みたいと思います。</p>	その他
<p>ケースバイケース</p>	その他
<p>大船渡市男女共同参画の委員さんがいるのは知っていましたが、大船渡市に条例があるのは知りませんでした。どのようなメリットがあったのか、活用されているのか、平成30～令和4年度まで様々な取組を進めているとのことですが、様々な取組がすみませんが見えていません。新たな計画がどのように策定されるのか楽しみにしております。あんまりがんばらないのがいいと思います。マニュアルを作成するなど、文を作ったり配ったりして、「やった気分」になるのはご遠慮いたします。</p>	その他
<p>特性を生かした生き方!!との表現、考え方が大切なのだと感じています。「男らしく」「女らしく」と言われて育った世代としては時代の変化を感じますが、「人間らしく」と考えると素敵なことだと思います。</p>	その他
<p>男女共同参画社会についてわからない私がアンケートに答えても、答えられなくて返信がくれました。参考になるのでしょうか。</p>	その他
<p>物価が高いように思えます。</p>	その他
<p>「男女平等」は必要な考えであり、大いに進めるべきと思うが、それぞれの能力に合った仕事の分担をして、これまで家庭や社会を築いてきたのだと思う。その能力差を無視した「誰もが平等」では、それぞれの持ち味も活かさないことになると思う。それぞれの場(家庭、地域、政治)で、それぞれの立場を理解し合って、お互いの良さを生かせるような運営を図るべきかと思う。</p>	その他

意見・要望	テーマ
もっと深く個人、個人の意見をアンケート調査したほうがいいと思います。	その他
市長様に、市民一人一人生活を見るため、時間をとって大船渡市の町の中を歩いてほしいです。色々なことを目にしたいと思います。大船渡市のスローガンを知ってる人も知らない人も手を取りあって一日〃前にすすみましょうが、現在あまりにもなさすぎます。自分は自分ではなく、心から相手を見習い、楽しい生活が一緒にできたらいいのと思う今日この頃。少しやさしい気持ちがかけてます。	その他
特にありません。ありがとうございました。	その他
80才の老女にはむずかしい回答が多いのでこまります。今後、私にはよこさないで下さい。(先日も市の何か?からのアンケートにも書いてやりました)	その他

II 市民アンケート調査結果(前回調査比較)

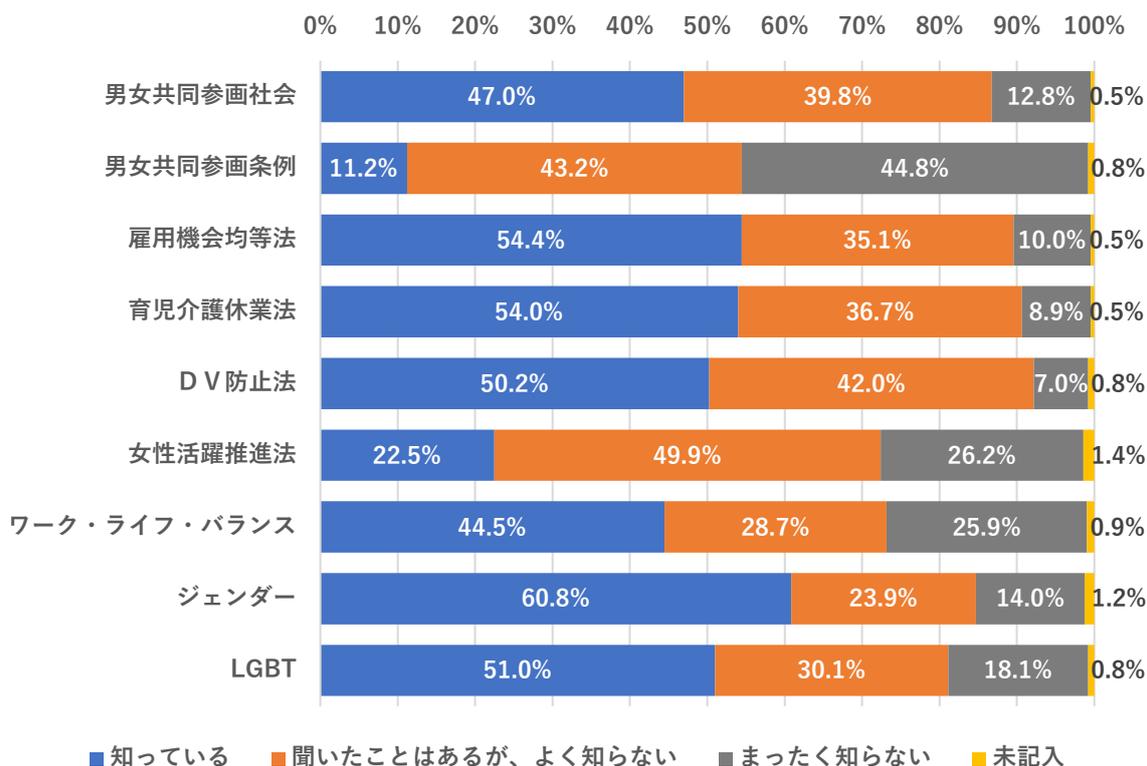
1 年代

年代	令和4年度						前回(H29)	
	男性	女性	その他	未記入	合計	構成率	合計	構成率
10代	20	25	4	0	49	7.6%	3	0.9%
20代	21	38	0	0	59	9.2%	18	5.5%
30代	35	48	1	0	84	13.1%	25	7.6%
40代	44	75	1	1	121	18.9%	24	7.3%
50代	57	76	0	0	133	20.7%	66	20.0%
60代	51	57	0	1	109	17.0%	81	24.5%
70代以上	40	36	0	6	82	12.8%	110	33.3%
未記入	0	0	0	4	4	0.6%	3	0.9%
合計	268	355	6	12	641	-	330	-

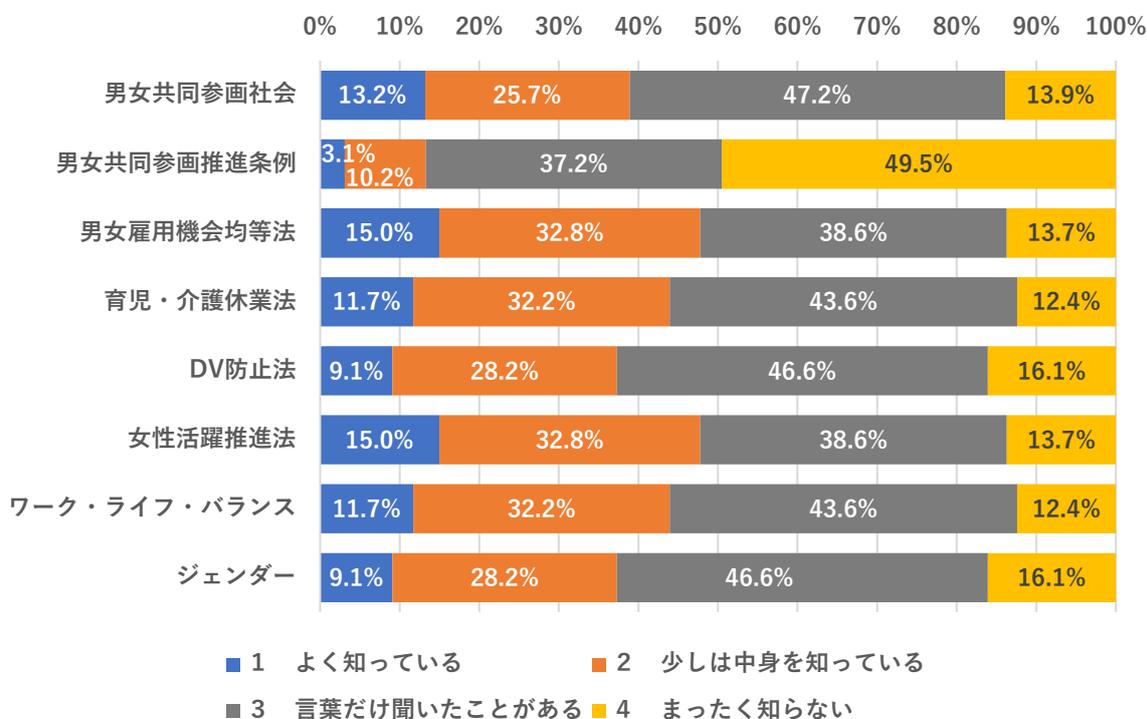


2 男女共同参画に係る言葉・内容の認知度

【令和4年度】



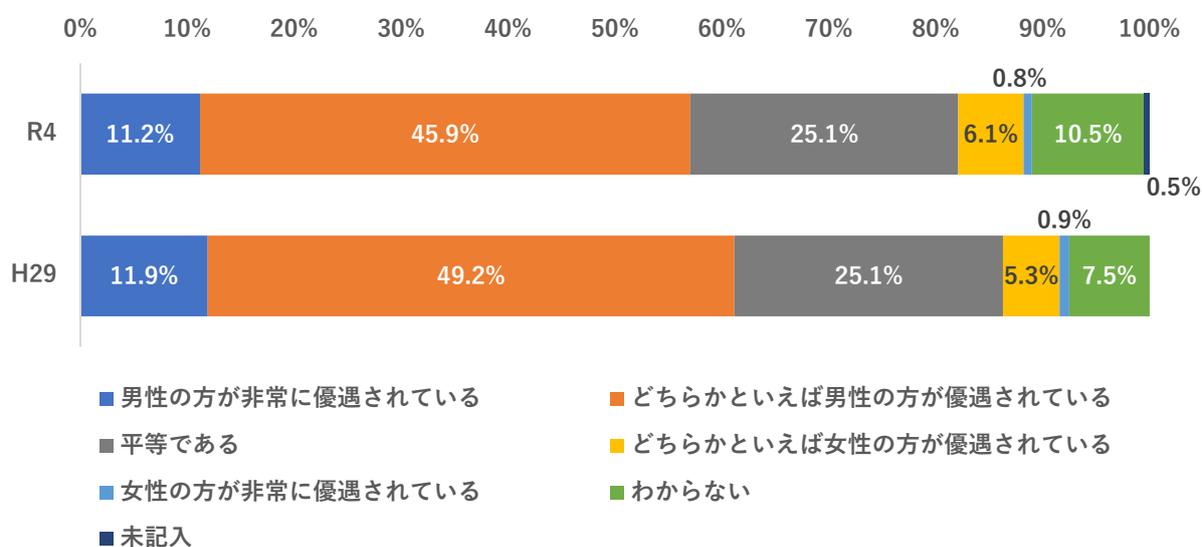
【平成29年度】



3 男女平等に対する意識

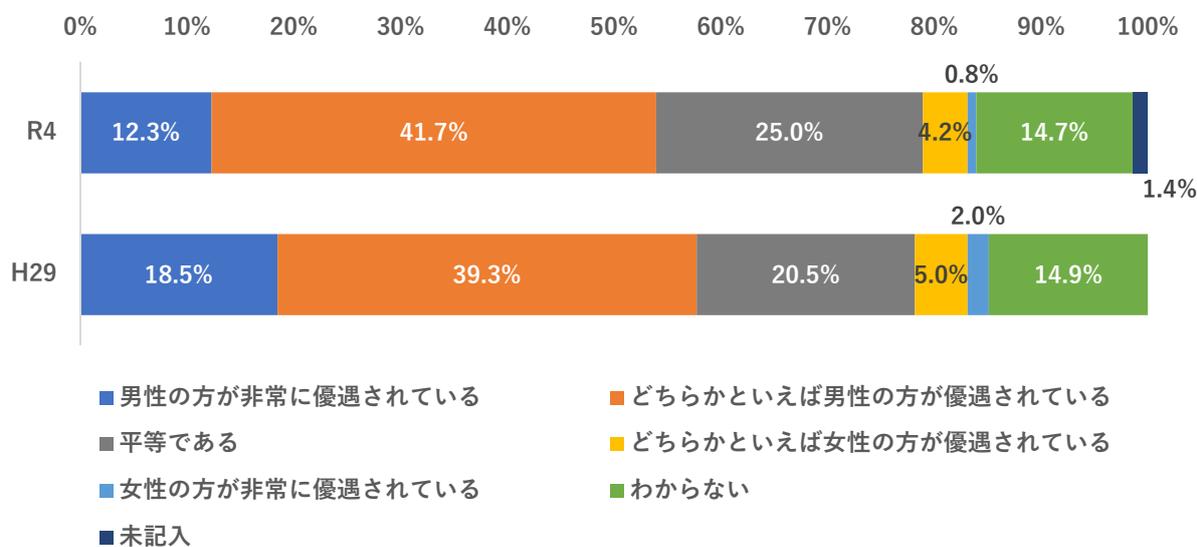
(1) 家庭生活における、男女の地位

項目	令和4年度						H29
	男性	女性	その他	未記入	合計	回答率	回答率
男性の方が非常に優遇されている	19	52	0	1	72	11.2%	11.9%
どちらかといえば男性の方が優遇されている	99	190	1	4	294	45.9%	49.2%
平等である	93	65	0	3	161	25.1%	25.1%
どちらかといえば女性の方が優遇されている	25	11	2	1	39	6.1%	5.3%
女性の方が非常に優遇されている	3	2	0	0	5	0.8%	0.9%
わからない	29	34	3	1	67	10.5%	7.5%
未記入	0	1	0	2	3	0.5%	-
合計	268	355	6	12	641	-	-



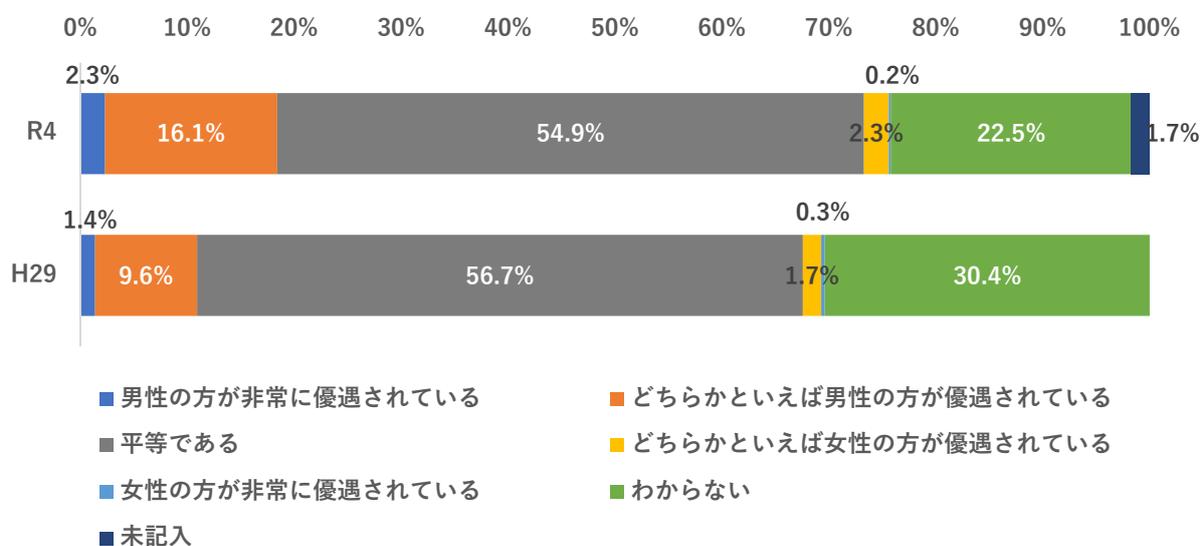
(2) 職場における、男女の地位

項目	令和4年度						H29
	男性	女性	その他	未記入	合計	回答率	回答率
男性の方が非常に優遇されている	25	53	1	0	79	12.3%	18.5%
どちらかといえば男性の方が優遇されている	104	155	2	6	267	41.7%	39.3%
平等である	80	79	0	1	160	25.0%	20.5%
どちらかといえば女性の方が優遇されている	16	10	0	1	27	4.2%	5.0%
女性の方が非常に優遇されている	5	0	0	0	5	0.8%	2.0%
わからない	37	53	3	1	94	14.7%	14.9%
未記入	1	5	0	3	9	1.4%	-
合計	268	355	6	12	641	-	-



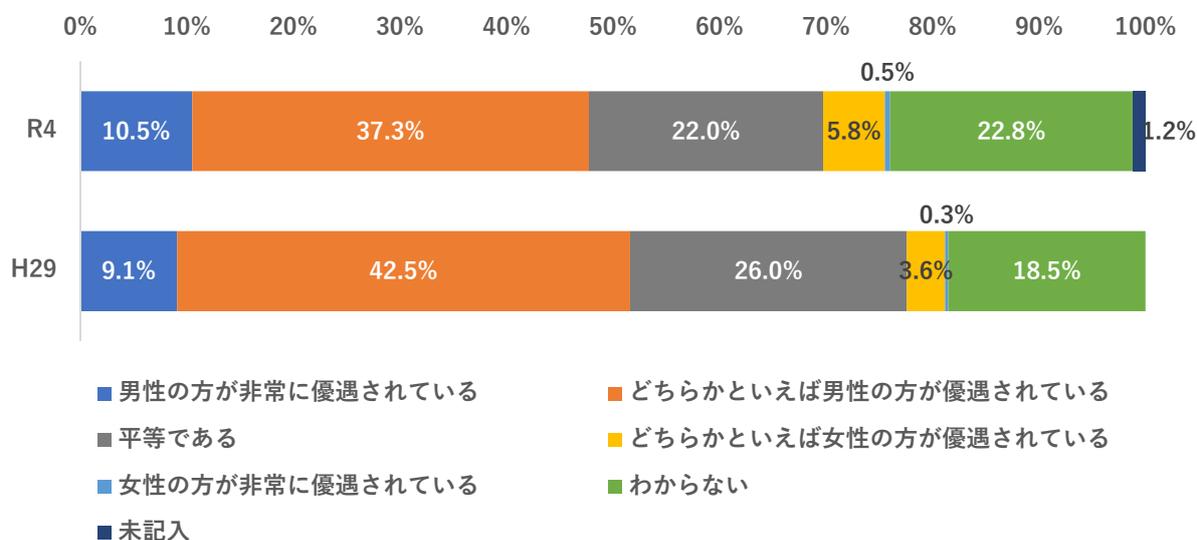
(3) 学校教育の場における、男女の地位

項目	令和4年度						H29	
	男性	女性	その他	未記入	合計	回答率	回答率	
男性の方が非常に優遇されている	4	11	0	0	15	2.3%	1.4%	
どちらかといえば男性の方が優遇されている	35	66	1	1	103	16.1%	9.6%	
平等である	165	180	2	5	352	54.9%	56.7%	
どちらかといえば女性の方が優遇されている	6	8	1	0	15	2.3%	1.7%	
女性の方が非常に優遇されている	1	0	0	0	1	0.2%	0.3%	
わからない	53	86	2	3	144	22.5%	30.4%	
未記入	4	4	0	3	11	1.7%	-	
合計	268	355	6	12	641	-	-	



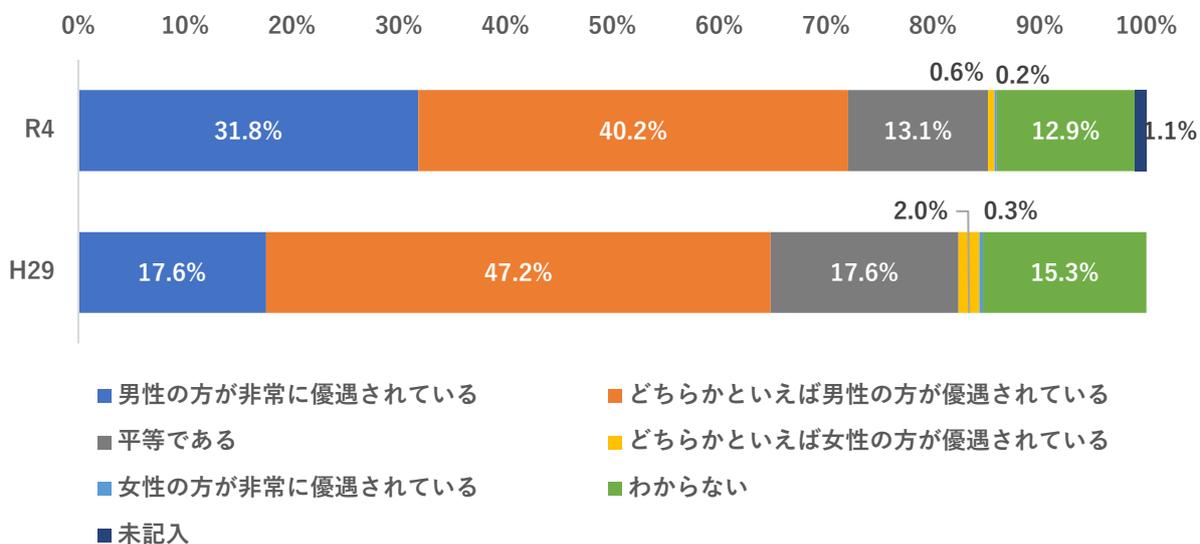
(4) 自治会、公民館、PTAなどの地域活動の場における、男女の地位

項目	令和4年度						H29
	男性	女性	その他	未記入	合計	回答率	回答率
男性の方が非常に優遇されている	20	47	0	0	67	10.5%	9.1%
どちらかといえば男性の方が優遇されている	81	153	1	4	239	37.3%	42.5%
平等である	78	59	0	4	141	22.0%	26.0%
どちらかといえば女性の方が優遇されている	25	10	1	1	37	5.8%	3.6%
女性の方が非常に優遇されている	2	1	0	0	3	0.5%	0.3%
わからない	59	81	4	2	146	22.8%	18.5%
未記入	3	4	0	1	8	1.20%	-
合計	268	355	6	12	641	-	-



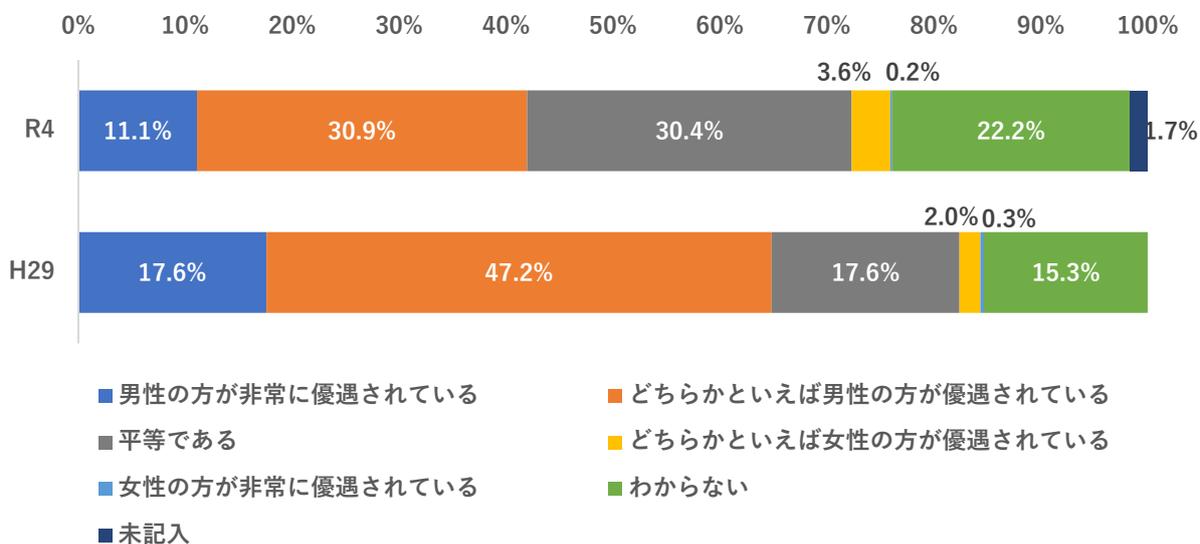
(5) 政治の場(政策決定や方針決定)における、男女の地位

項目	令和4年度						H29
	男性	女性	その他	未記入	合計	回答率	回答率
男性の方が非常に優遇されている	63	140	1	0	204	31.8%	17.6%
どちらかといえば男性の方が優遇されている	108	142	3	5	258	40.2%	47.2%
平等である	56	26	1	1	84	13.1%	17.6%
どちらかといえば女性の方が優遇されている	3	1	0	0	4	0.6%	2.0%
女性の方が非常に優遇されている	1	0	0	0	1	0.2%	0.3%
わからない	35	43	1	4	83	12.9%	15.3%
未記入	2	3	0	2	7	1.1%	-
合計	268	355	6	12	641	-	-



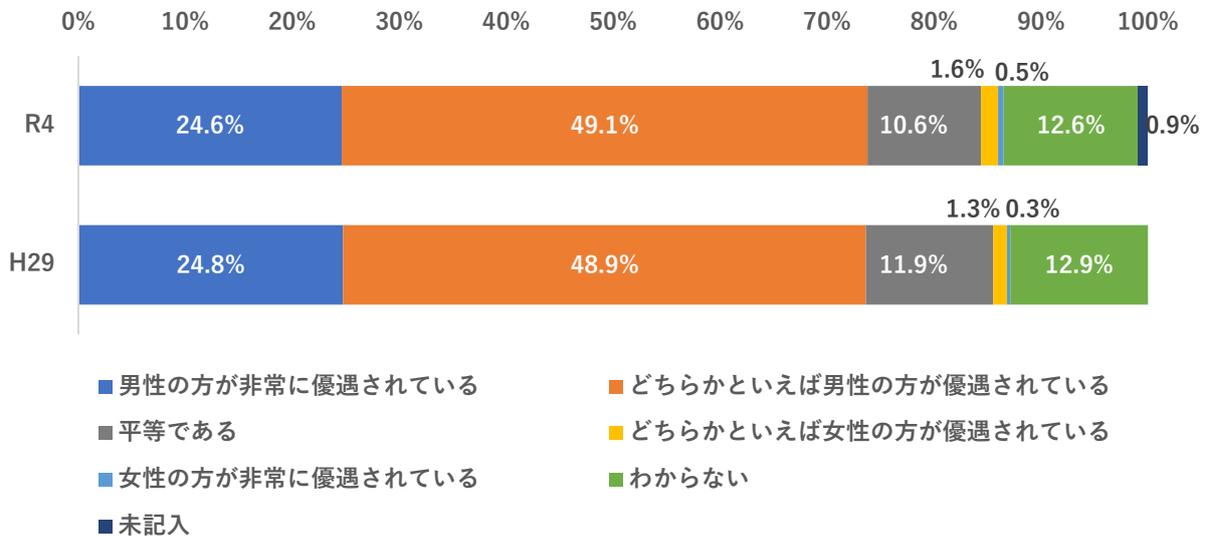
(6) 法律や制度における、男女の地位

項目	令和4年度						H29
	男性	回答率	その他	未記入	合計	回答率	回答率
男性の方が非常に優遇されている	18	52	0	1	71	11.1%	17.6%
どちらかといえば男性の方が優遇されている	68	127	0	3	198	30.9%	47.2%
平等である	117	75	0	3	195	30.4%	17.6%
どちらかといえば女性の方が優遇されている	15	8	0	0	23	3.6%	2.0%
女性の方が非常に優遇されている	1	0	0	0	1	0.2%	0.3%
わからない	46	87	6	3	142	22.2%	15.3%
未記入	3	6	0	2	11	1.7%	-
合計	268	355	6	12	641	-	-



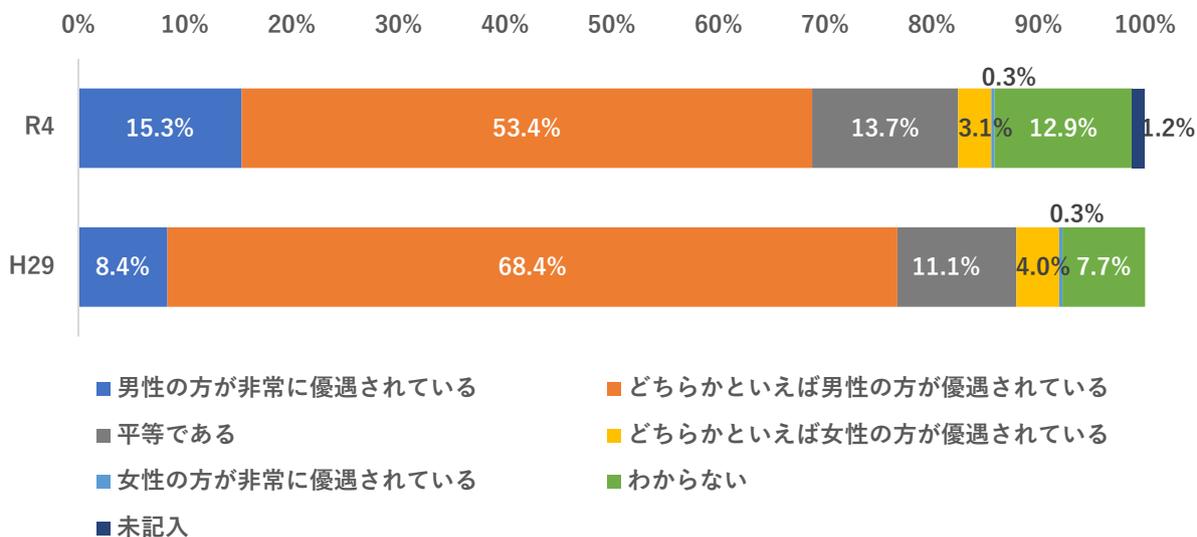
(7) 社会通念・慣習・しきたりなどにおける、男女の地位

項目	令和4年度						H29
	男性	女性	その他	未記入	合計	回答率	回答率
男性の方が非常に優遇されている	47	109	2	0	158	24.6%	24.8%
どちらかといえば男性の方が優遇されている	139	169	2	5	315	49.1%	48.9%
平等である	41	26	0	1	68	10.6%	11.9%
どちらかといえば女性の方が優遇されている	8	1	1	0	10	1.6%	1.3%
女性の方が非常に優遇されている	2	1	0	0	3	0.5%	0.3%
わからない	29	47	1	4	81	12.6%	12.9%
未記入	2	2	0	2	6	0.9%	-
合計	268	355	6	12	641	-	-



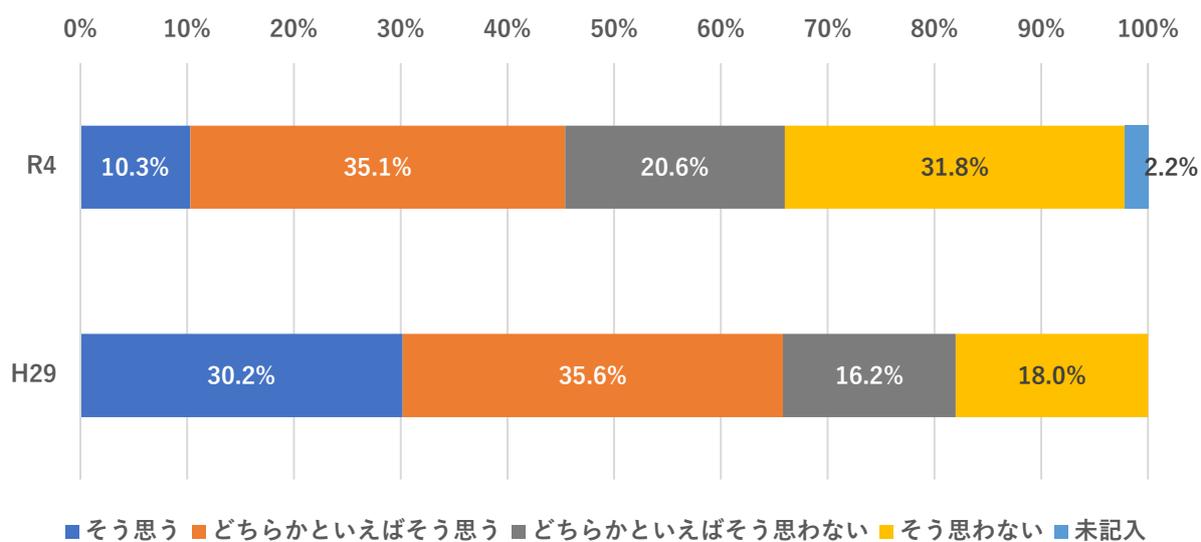
(8) 社会全体でみた場合における、男女の地位

項目	令和4年度						H29
	男性	女性	その他	未記入	合計	回答率	回答率
男性の方が非常に優遇されている	29	69	0	0	98	15.3%	8.4%
どちらかといえば男性の方が優遇されている	128	205	4	5	342	53.4%	68.4%
平等である	54	33	0	1	88	13.7%	11.1%
どちらかといえば女性の方が優遇されている	18	1	1	0	20	3.1%	4.0%
女性の方が非常に優遇されている	2	0	0	0	2	0.3%	0.3%
わからない	35	43	1	4	83	12.9%	7.7%
未記入	2	4	0	2	8	1.2%	-
合計	268	355	6	12	641	-	-



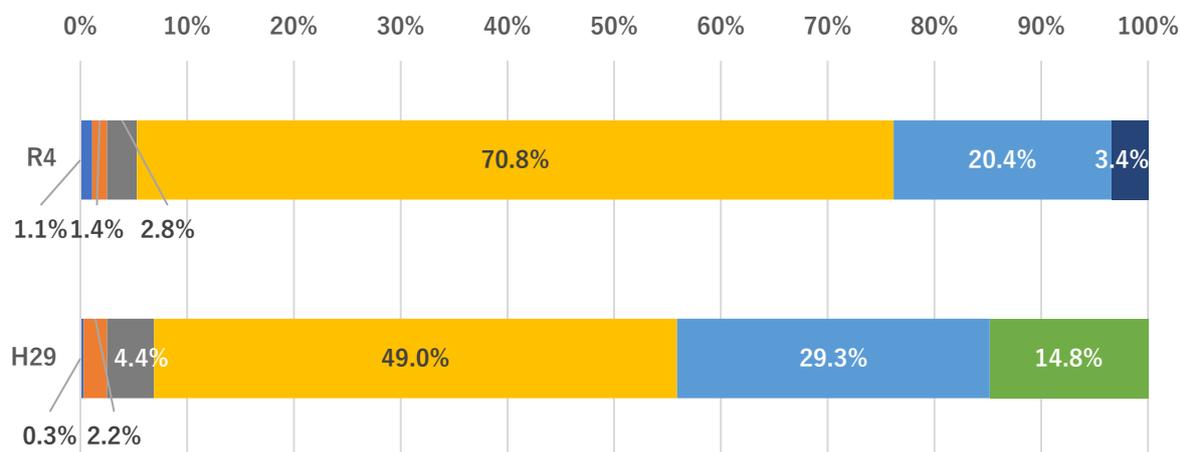
4 「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるのが良い」という考え方

項目	令和4年度						H29
	男性	女性	その他	未記入	合計	回答率	回答率
そう思う	45	19	0	2	66	10.3%	28.3%
どちらかといえばそう思う	115	106	0	4	225	35.1%	42.5%
どちらかといえばそう思わない	31	99	1	1	132	20.6%	15.4%
そう思わない	71	127	5	1	204	31.8%	13.8%
未記入	6	4	0	4	14	2.2%	-
合計	268	355	6	12	641	-	-



5 女性が職業を持つことについて

項目	令和4年度						H29
	男性	女性	その他	未記入	合計	回答率	回答率
女性は職業を持たない方がよい	0	7	0	0	7	1.1%	0.3%
結婚するまでは職業をもつ方がよい	5	4	0	0	9	1.4%	2.2%
子どもができたら、職業をもたない方がよい	12	5	1	0	18	2.8%	4.4%
子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい	190	255	3	6	454	70.8%	49.0%
子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい	51	76	1	3	131	20.4%	29.3%
その他・わからない	-	-	-	-	-	-	14.8%
未記入	10	8	1	3	22	3.4%	-
合計	268	355	6	12	641	-	-



- 女性職業不要
- 結婚前職業あり
- 子どもできたら職業不要
- 子どもできてもずっと職業あり
- 子どもできたら職業やめ、大きくなったら再び職業あり
- その他・わからない
- 未記入

Ⅲ 事業者アンケート調査結果

1 目的

「大船渡市男女共同参画推進条例」に基づいた、「第5次男女共同参画行動計画」を策定するにあたり、就労分野における男女共同参画や女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する施策を検討する上での基礎資料とする。

2 事業者アンケート調査の概要

(1) 調査対象

市内事業所 1,000 社

(2) 調査方法

郵送調査による。

配布：郵送

回収：ファクス、郵送又は持参により回収したほか、インターネットサービスの Google フォームにて回答を得た。

(3) 調査期間

令和4年4月20日から令和4年5月6日まで

3 回収結果

- ・ 発送数：1,000 件
- ・ 回答数：237 件（うち有効回答数 231 件）
- ・ 回収率：23.7%

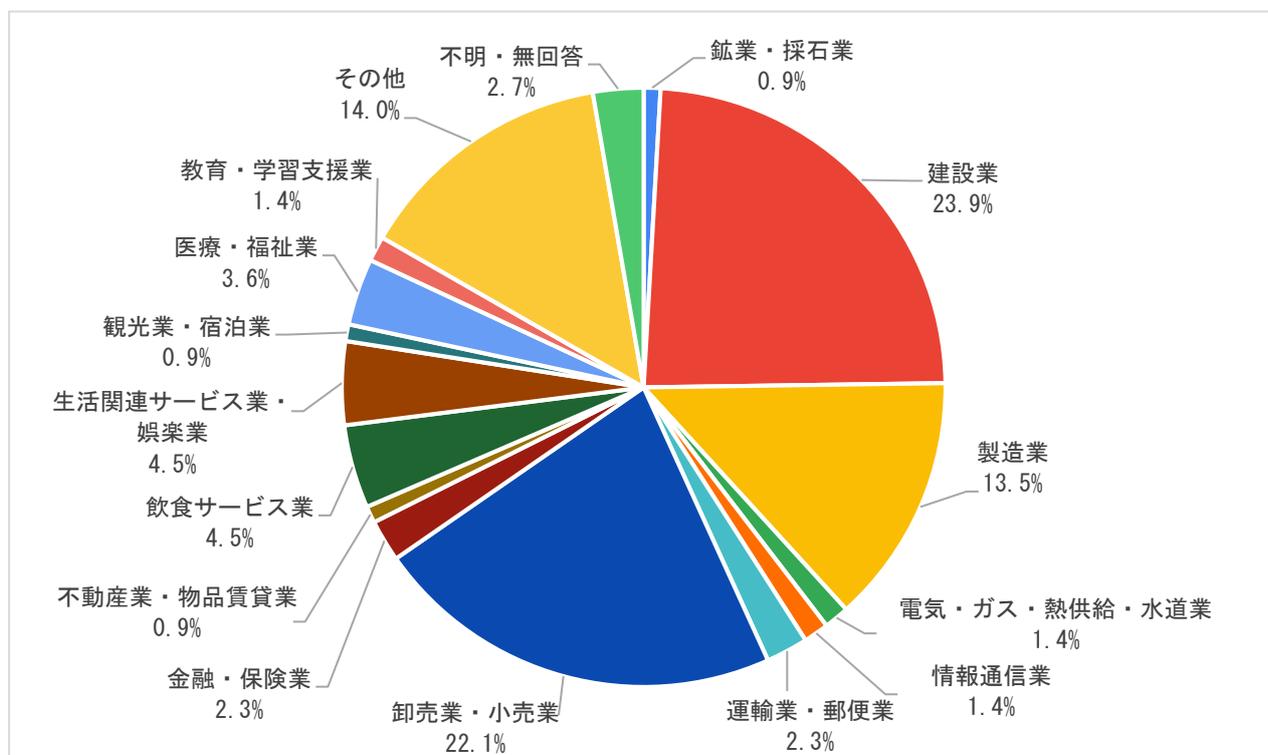
回答方法	回答数	構成率 (%)
ファクス	10	4.2%
郵送	180	75.9%
持参	6	2.5%
インターネット	41	17.3%

4 集計について

- (1) 表中の「回答数」の単位は「社」である。
- (2) 構成率の値について、小数点以下第2位を四捨五入して算出しているため、合計が100%とならない場合がある。
- (3) 回答の比率は、各設問に対する回答者数を基礎として算出しているため、複数回答を許す設問については、回答の比率が100%を超える場合がある。

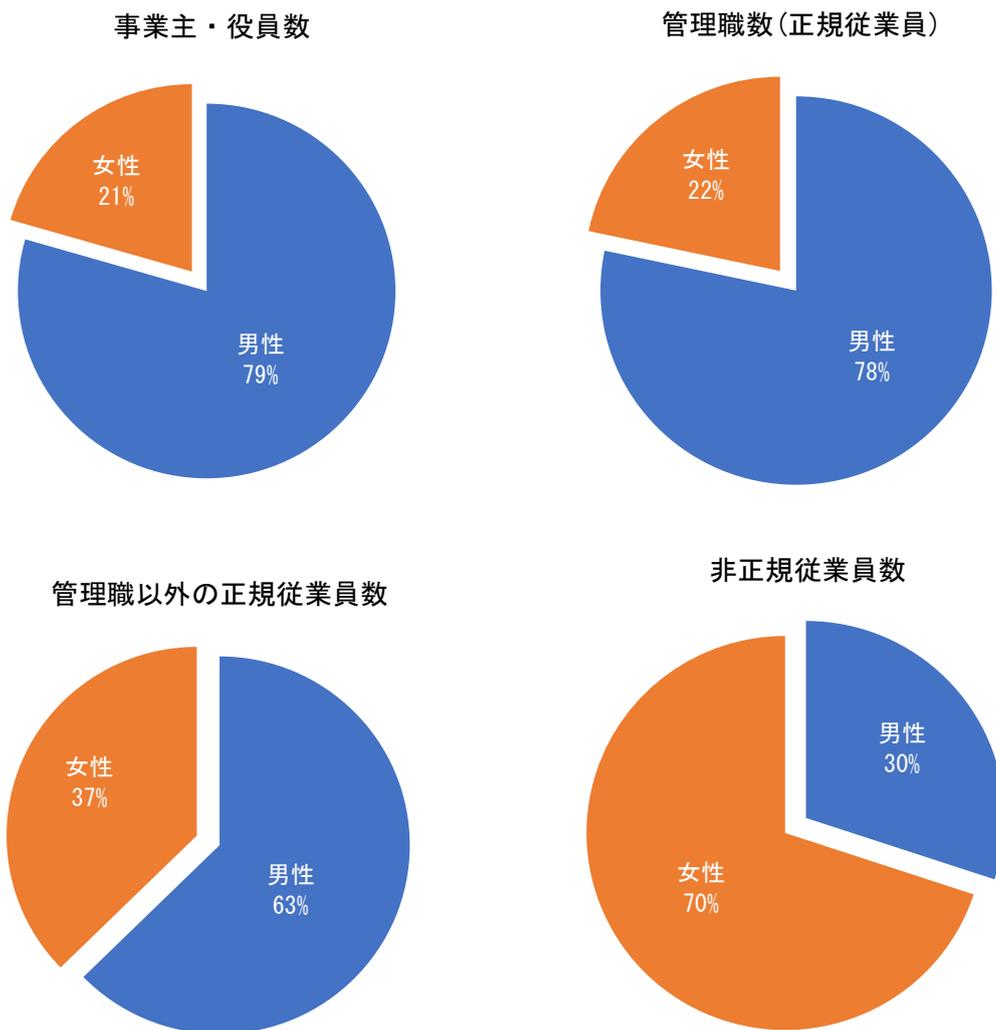
5 業種別内訳

業種	回答数	回答割合
農林漁業	9	3.9%
鉱業・採石業	2	0.9%
建設業	53	22.9%
製造業	30	13.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	3	1.3%
情報通信業	3	1.3%
運輸業・郵便業	5	2.2%
卸売業・小売業	49	21.2%
金融・保険業	5	2.2%
不動産業・物品賃貸業	2	0.9%
飲食サービス業	10	4.3%
生活関連サービス業・娯楽業	10	4.3%
観光業・宿泊業	2	0.9%
医療・福祉業	8	3.5%
教育・学習支援業	3	1.3%
その他	31	13.4%
不明・無回答	6	2.6%
合計	231	100.0%

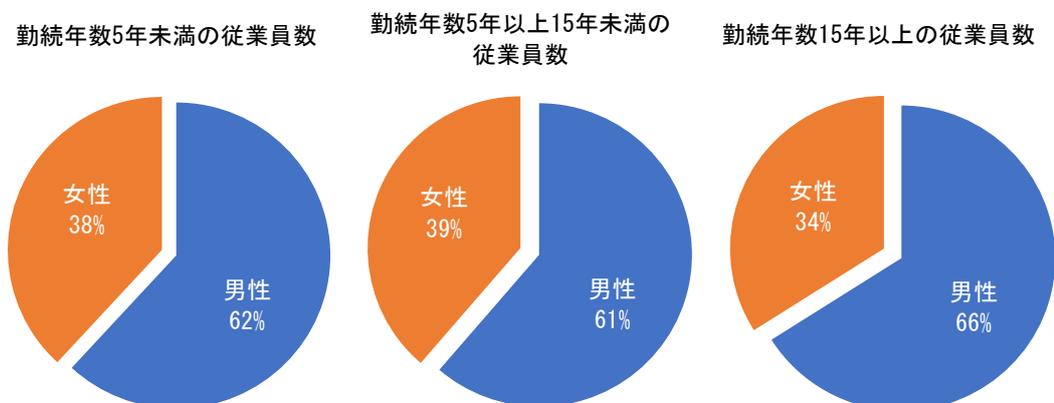


6 従業員数と構成比

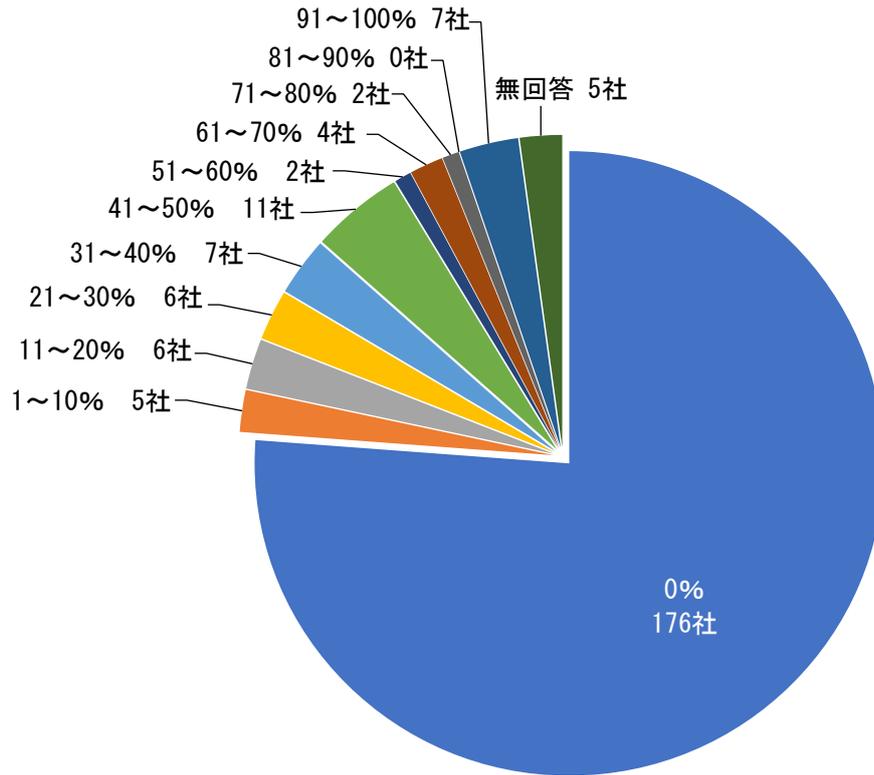
(1) 雇用形態別の従業員数の男女別割合



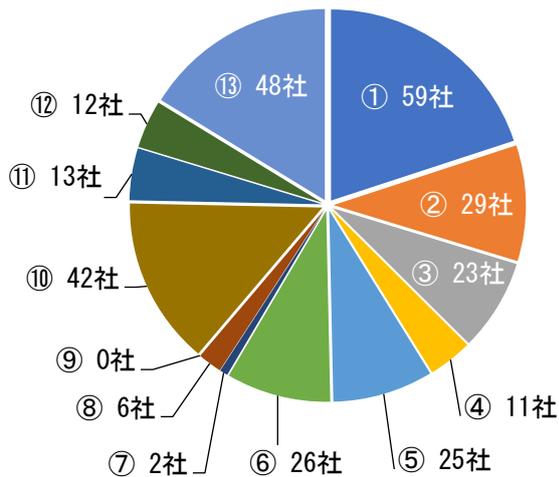
(2) 勤続年数における従業員の男女別割合



7 正規従業員のうち女性管理職の割合

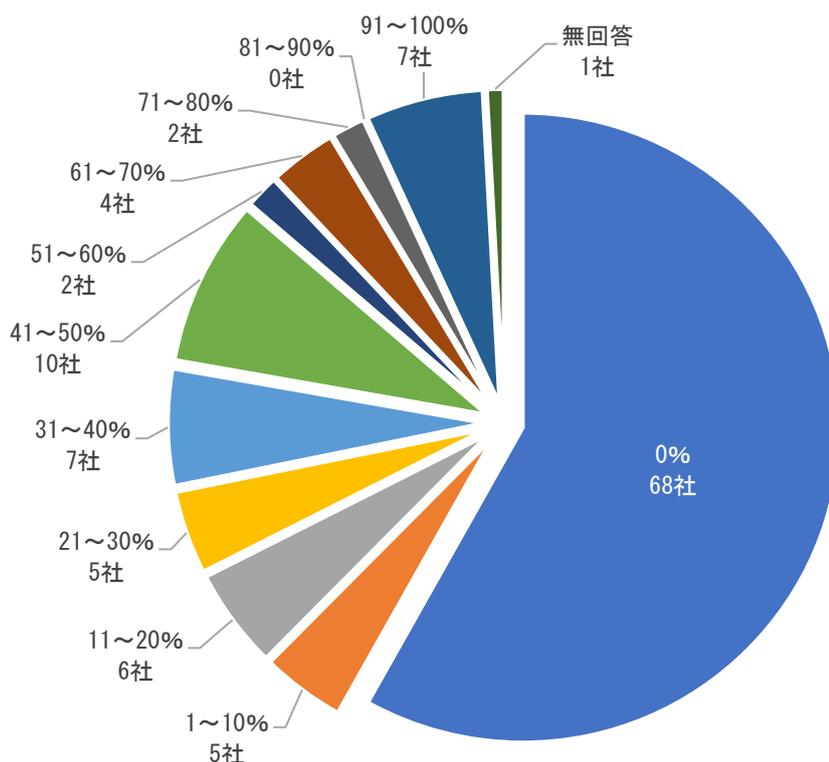


管理職における女性の割合が50%未満の理由（複数選択による回答）

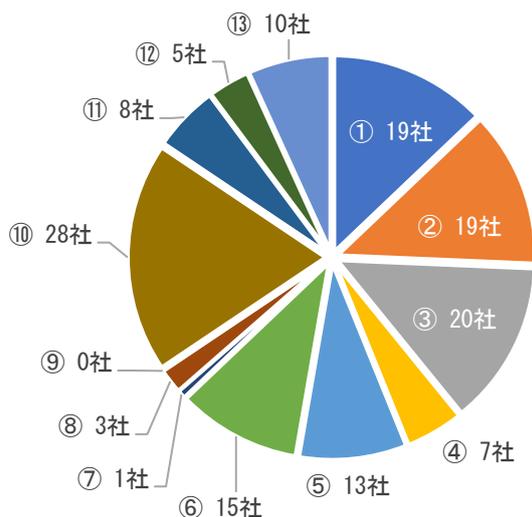


- ① 女性従業員がいないから
- ② 管理能力の面で必要な知識や判断力を有する女性の適任者がいない（少ない）から
- ③ 将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、現在のところその職に就くための基準（在籍年数など）を満たしていないから
- ④ 女性は勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう（人材として育たない）から
- ⑤ 女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できないから
- ⑥ 業務の内容が、女性には任せられない、あるいは女性に向いていないから
- ⑦ 上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望していないから
- ⑧ 上司・同僚・部下となる女性が女性管理職を希望していないから
- ⑨ 取引先や顧客が女性管理職をいやがるから
- ⑩ 女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多いから
- ⑪ 目標となる女性の管理職がいないから
- ⑫ 事業所として「女性管理職は必要ない」との方針があるから
- ⑬ 不明・無回答

なお、正規従業員のうち、管理職が1人以上と答えた事業者（117社）に限定した場合の割合は以下のとおり。



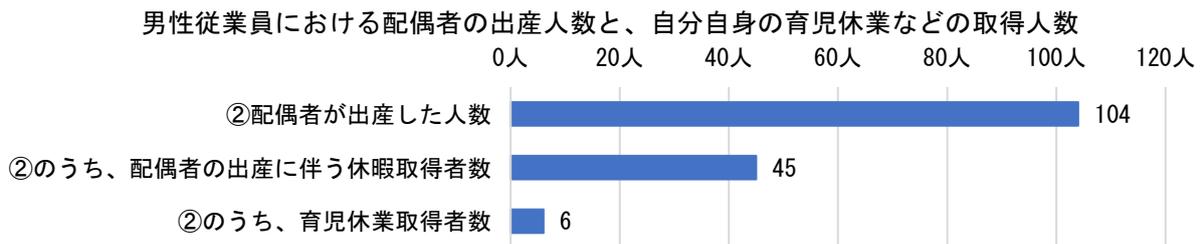
管理職における女性の割合が50%未満の理由（複数選択による回答）



- ① 女性従業員がいないから
- ② 管理能力の面で必要な知識や判断力を有する女性の適任者がいない（少ない）から
- ③ 将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、現在のところその職に就くための基準（在籍年数など）を満たしていないから
- ④ 女性は勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう（人材として育たない）から
- ⑤ 女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できないから
- ⑥ 業務の内容が、女性には任せられない、あるいは女性に向いていないから
- ⑦ 上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望していないから
- ⑧ 上司・同僚・部下となる女性が女性管理職を希望していないから
- ⑨ 取引先や顧客が女性管理職をいやがるから
- ⑩ 女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多いから
- ⑪ 目標となる女性の管理職がいないから
- ⑫ 事業所として「女性管理職は必要ない」との方針であるから
- ⑬ 不明・無回答

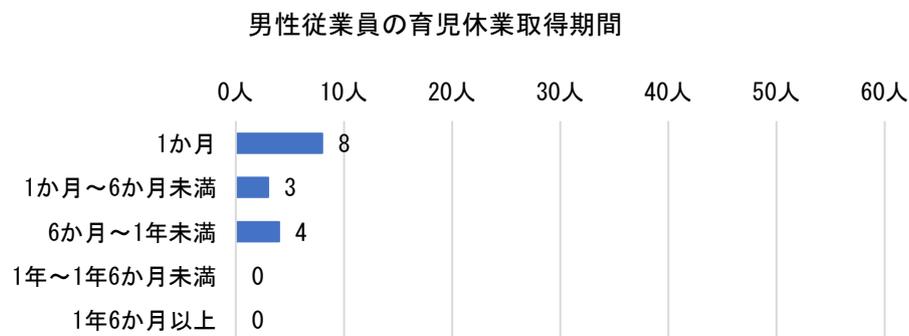
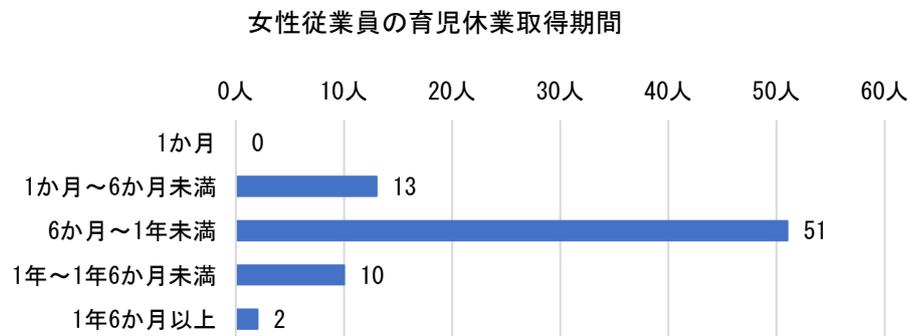
8 出産にかかる従業員数及び育児休業などの取得人数（男女別）

令和2年4月1日から令和4年3月31日までの2年間における取得人数。



9 育児休業制度の取得期間（男女別）

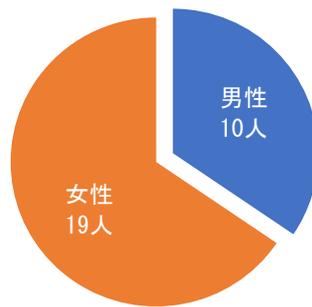
令和2年4月1日から令和4年3月31日までの2年間における取得期間ごとの人数。



女性は、多くの方が6か月以上休業するのに対し、男性は、ほとんど育児休業を取得せず、また、取得しても半数が1か月と短期間の取得となっている。

10 介護休業の取得人数（男女別）

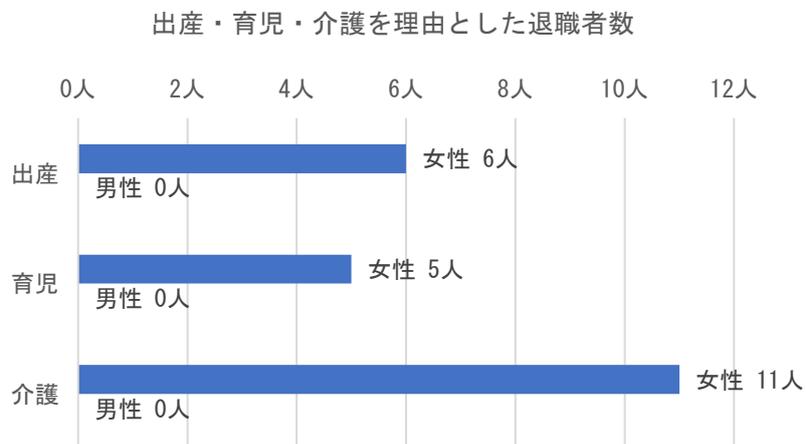
令和2年4月1日から令和4年3月31日までの2年間における取得人数。



(※20社から回答)

11 出産・育児・介護を理由に退職した従業員数（男女別）

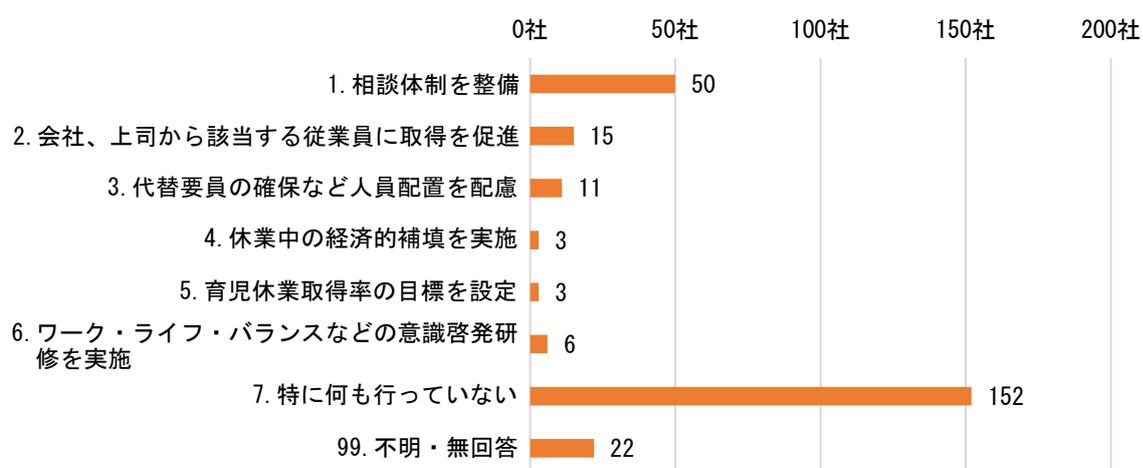
過去2年間における退職者数。



延べ16社からの回答であったが、いずれも退職者は女性従業員だった。

12 男性の育児休業取得促進のための方策として行っていること

男性の育児休業取得促進のための方策	回答数	割合 (n=231)
1. 相談体制を整備	50	21.6%
2. 会社、上司から該当する従業員に取得を促進	15	6.5%
3. 代替要員の確保など人員配置を配慮	11	4.8%
4. 休業中の経済的補填を実施	3	1.3%
5. 育児休業取得率の目標を設定	3	1.3%
6. ワーク・ライフ・バランスなどの意識啓発研修を実施	6	2.6%
7. 特に何も行っていない	152	65.8%
99. 不明・無回答	22	9.5%



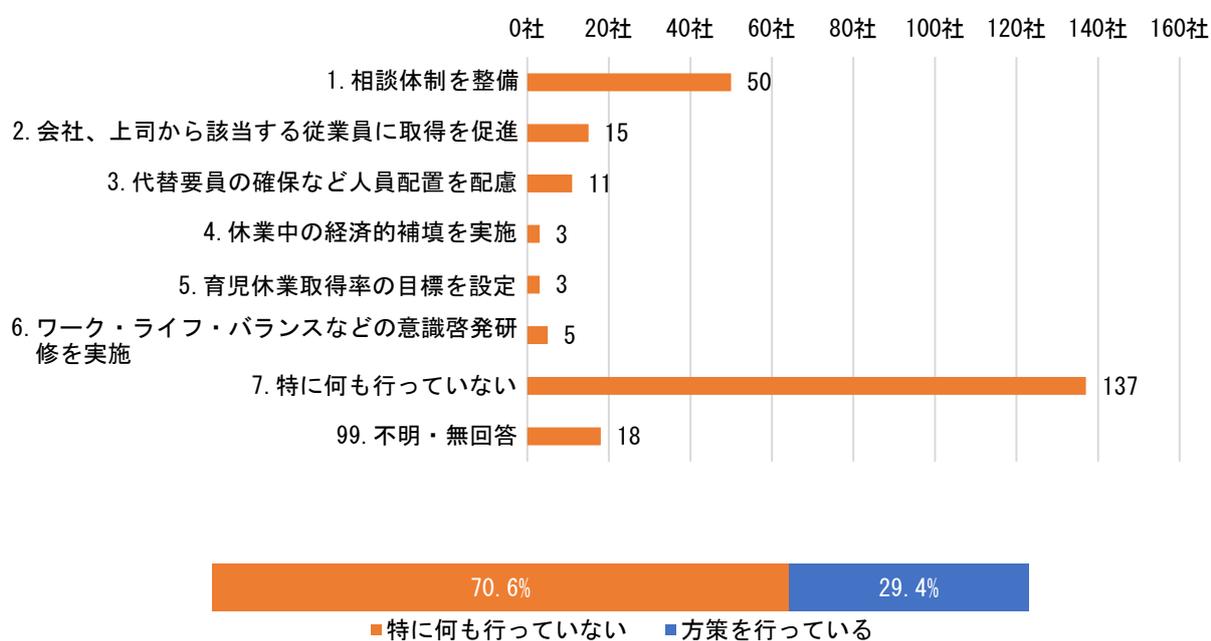
回答があった事業者のうち、男性の育児休業取得促進のための方策を行っている事業所と、特に何も行っていない事業所の割合は次のグラフのとおり。

「特に何も行っていない」と回答する事業所の割合が高い結果となった。



なお、正規従業員または非正規従業員が1人以上いると答えた事業者（212社）に限定した場合の回答は以下のとおり。

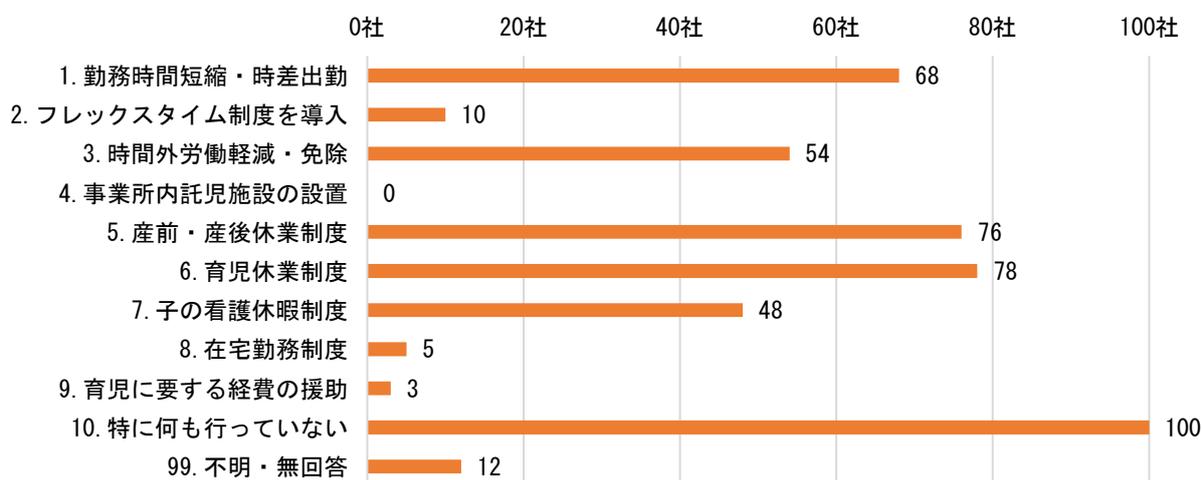
男性の育児休業取得促進のための方策	回答数	割合 (n=212)
1. 相談体制を整備	50	23.6%
2. 会社、上司から該当する従業員に取得を促進	15	7.1%
3. 代替要員の確保など人員配置を配慮	11	5.2%
4. 休業中の経済的補填を実施	3	1.4%
5. 育児休業取得率の目標を設定	3	1.4%
6. ワーク・ライフ・バランスなどの意識啓発研修を実施	5	2.4%
7. 特に何も行っていない	137	64.6%
99. 不明・無回答	18	8.5%



無回答を除き、従業員が1人以上いる事業者において、約70%の事業者が特に何も行っていないとの回答だった。

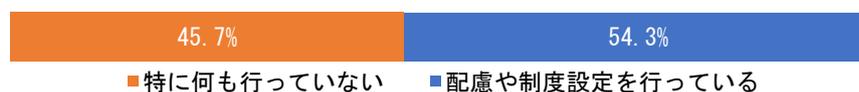
13 育児をしながら働いている従業員への特別な配慮や制度設定などの有無

育児をしながら働いている従業員への制度等	回答数	割合 (n=231)
1. 勤務時間短縮・時差出勤	68	29.4%
2. フレックスタイム制度を導入	10	4.3%
3. 時間外労働軽減・免除	54	23.4%
4. 事業所内託児施設の設置	0	0.0%
5. 産前・産後休業制度	76	32.9%
6. 育児休業制度	78	33.8%
7. 子の看護休暇制度	48	20.8%
8. 在宅勤務制度	5	2.2%
9. 育児に要する経費の援助	3	1.3%
10. 特に何も行っていない	100	43.3%
99. 不明・無回答	12	5.2%



回答があった事業者のうち、従業員への配慮・制度設定を行っている事業所と、特に何も行っていない事業所の割合は次のグラフのとおり。

「特別な配慮や制度設定を行っている」と回答する事業所の割合が高い結果となった。



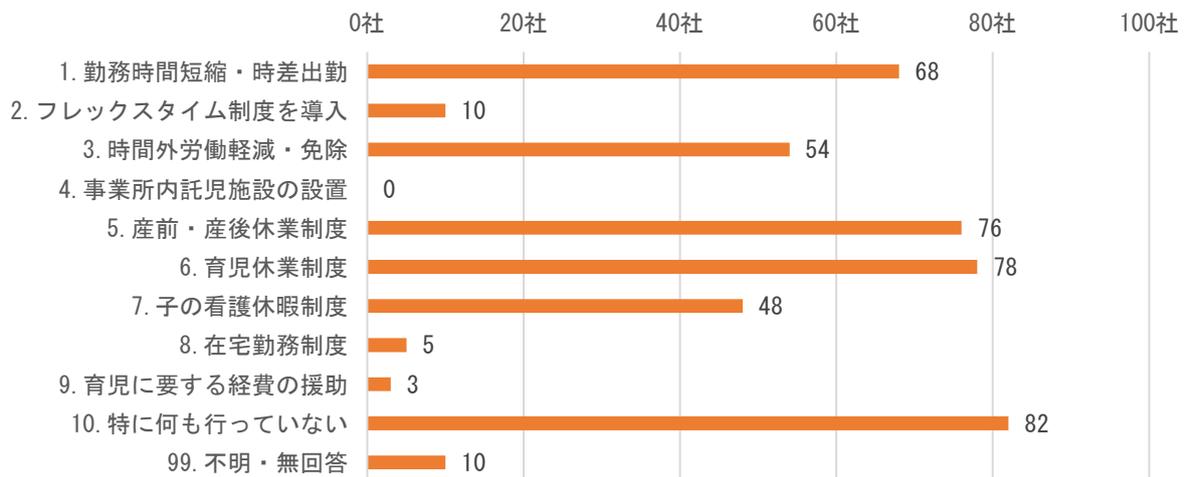
(「不明・無回答(12社)」を除く 219社の回答割合)

※フレックスタイム制度

一定の期間について、あらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度。

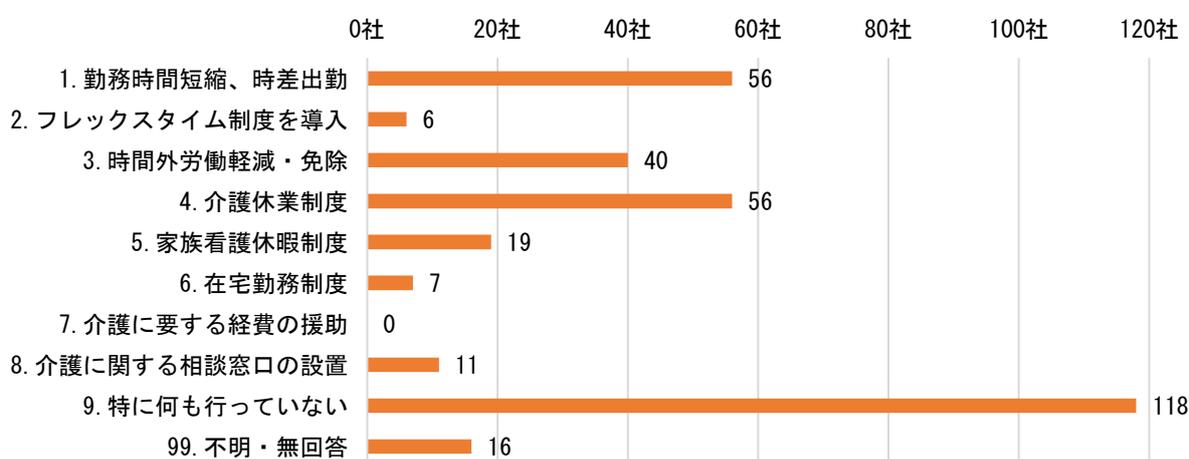
なお、正規従業員または非正規従業員が1人以上いると答えた事業者（212社）に限定した場合の回答は以下のとおり。

育児をしながら働いている従業員への制度等	回答数	割合(n=212)
1. 勤務時間短縮・時差出勤	68	32.1%
2. フレックスタイム制度を導入	10	4.7%
3. 時間外労働軽減・免除	54	25.5%
4. 事業所内託児施設の設置	0	0.0%
5. 産前・産後休業制度	76	35.8%
6. 育児休業制度	78	36.8%
7. 子の看護休暇制度	48	22.6%
8. 在宅勤務制度	5	2.4%
9. 育児に要する経費の援助	3	1.4%
10. 特に何も行っていない	82	38.7%
99. 不明・無回答	10	4.7%



14 介護をしながら働いている従業員への特別な配慮や制度設定などの有無

介護をしながら働いている従業員への制度等	回答数	割合 (n=231)
1. 勤務時間短縮、時差出勤	56	24.2%
2. フレックスタイム制度を導入	6	2.6%
3. 時間外労働軽減・免除	40	17.3%
4. 介護休業制度	56	24.2%
5. 家族看護休暇制度	19	8.2%
6. 在宅勤務制度	7	3.0%
7. 介護に要する経費の援助	0	0.0%
8. 介護に関する相談窓口の設置	11	4.8%
9. 特に何も行っていない	118	51.1%
99. 不明・無回答	16	6.9%



回答があった事業者のうち、従業員への配慮・制度設定を行っている事業所と、特に何も行っていない事業所の割合は次のグラフのとおり。

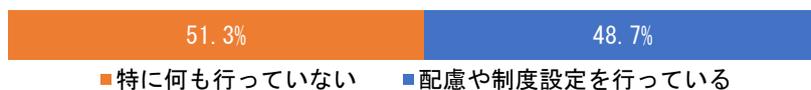
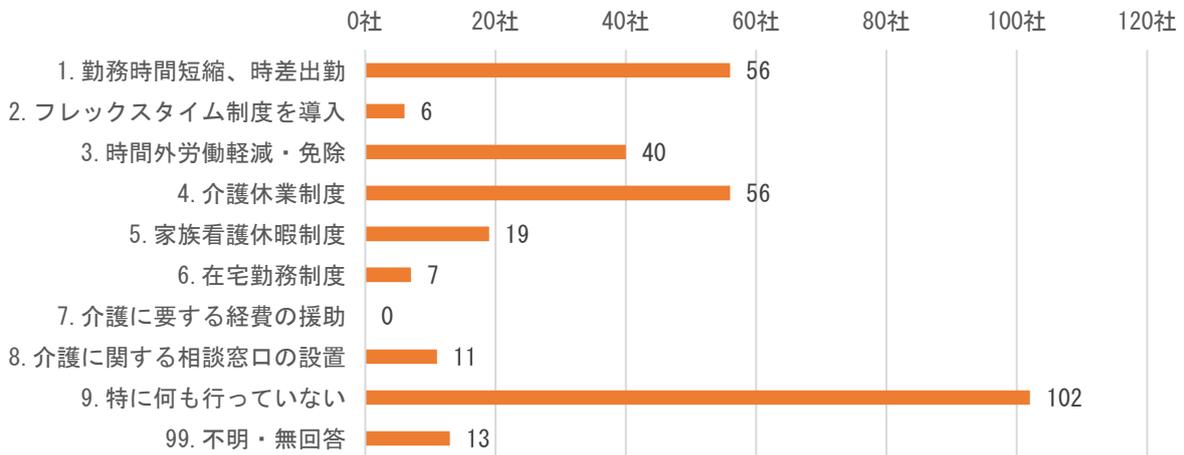
「特に何も行っていない」と回答する事業所の割合が高い結果となった。



(「不明・無回答(16社)」を除く 215社の回答割合)

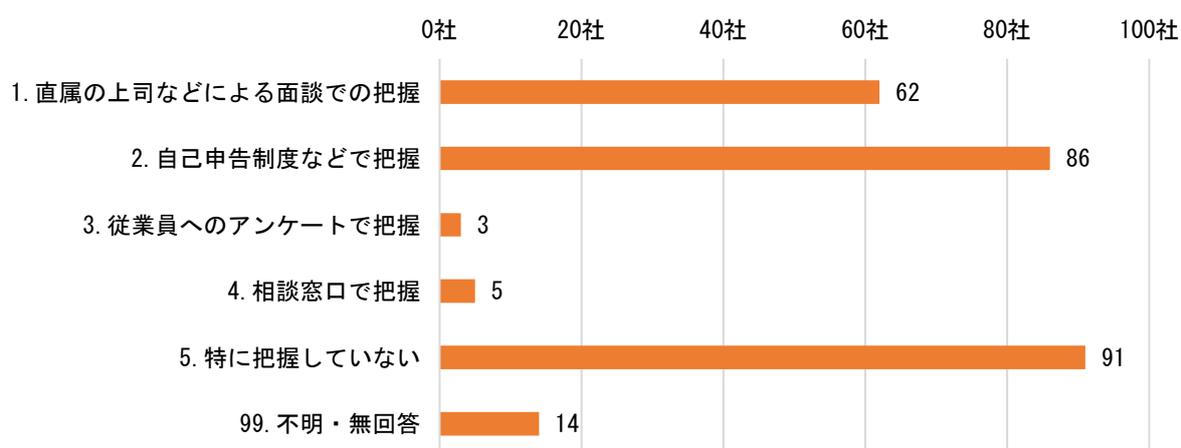
なお、正規従業員または非正規従業員が1人以上いると答えた事業者（212社）に限定した場合の回答は以下のとおり。

介護をしながら働いている従業員への制度等	回答数	割合 (n=212)
1. 勤務時間短縮、時差出勤	56	26.4%
2. フレックスタイム制度を導入	6	2.8%
3. 時間外労働軽減・免除	40	18.9%
4. 介護休業制度	56	26.4%
5. 家族看護休暇制度	19	9.0%
6. 在宅勤務制度	7	3.3%
7. 介護に要する経費の援助	0	0.0%
8. 介護に関する相談窓口の設置	11	5.2%
9. 特に何も行っていない	102	48.1%
99. 不明・無回答	13	6.1%



15 介護の問題を抱えている従業員の把握方法

介護の問題を抱えている従業員の把握方法	回答数	割合 (n=231)
1. 直属の上司などによる面談での把握	62	26.8%
2. 自己申告制度などで把握	86	37.2%
3. 従業員へのアンケートで把握	3	1.3%
4. 相談窓口で把握	5	2.2%
5. 特に把握していない	91	39.4%
99. 不明・無回答	14	6.1%



回答があった事業者のうち、従業員を把握している事業所と、特に把握していない事業所の割合は次のグラフのとおり。

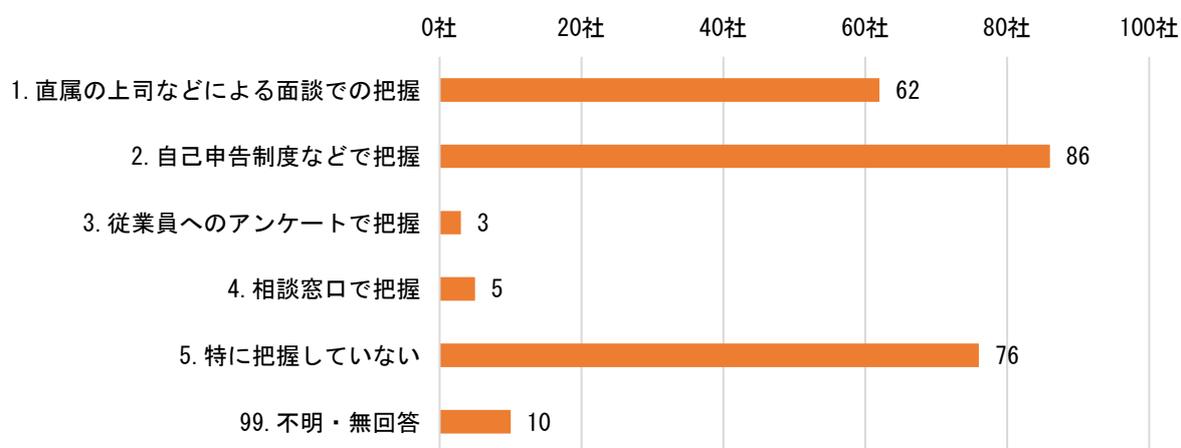
「把握している」と回答する事業所の割合が高い結果となった。



(「不明・無回答(14社)」を除く 217社の回答割合)

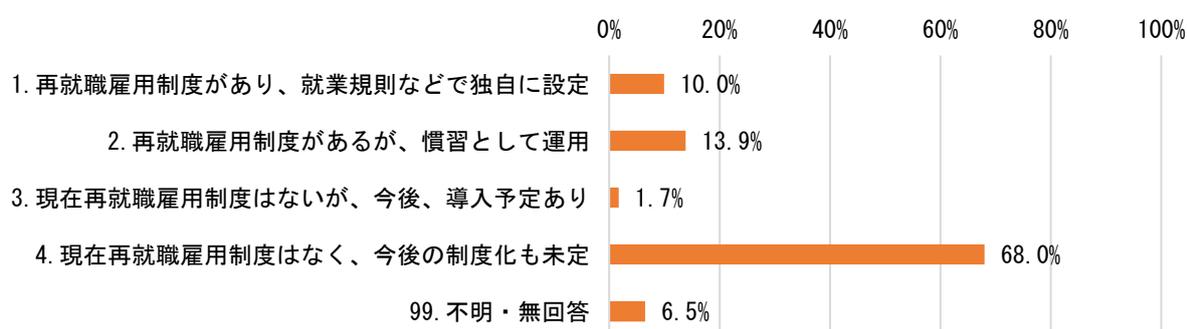
なお、正規従業員または非正規従業員が1人以上いると答えた事業者（212社）に限定した場合の回答は以下のとおり。

介護の問題を抱えている従業員の把握方法	回答数	割合 (n=212)
1. 直属の上司などによる面談での把握	62	29.2%
2. 自己申告制度などで把握	86	40.6%
3. 従業員へのアンケートで把握	3	1.4%
4. 相談窓口で把握	5	2.4%
5. 特に把握していない	76	35.8%
99. 不明・無回答	10	4.7%



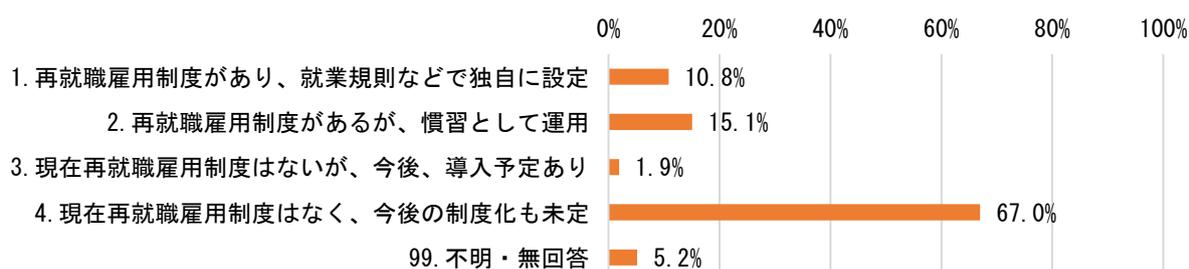
16 結婚・育児・介護などで退職した女性従業員の再就職雇用の制度の有無等

再就職雇用の制度の有無等	回答数	割合 (n=231)
1. 再就職雇用の制度を設けており、就業規則や労働契約・内規などで独自に定めている	23	10.0%
2. 再就職雇用の制度を設けているが、慣習として行っており、明文化はされていない	32	13.9%
3. 現在再就職雇用制度はないが、今後、導入が決定されている	4	1.7%
4. 現在再就職雇用制度はなく、今後の制度化も未定である	157	68.0%
99. 不明・無回答	15	6.5%



なお、[正規従業員または非正規従業員が1人以上いると答えた事業者（212社）に限定した場合の回答](#)は以下のとおり。

再就職雇用の制度の有無等	回答数	割合 (n=212)
1. 再就職雇用の制度を設けており、就業規則や労働契約・内規などで独自に定めている	23	10.8%
2. 再就職雇用の制度を設けているが、慣習として行っており、明文化はされていない	32	15.1%
3. 現在再就職雇用制度はないが、今後、導入が決定されている	4	1.9%
4. 現在再就職雇用制度はなく、今後の制度化も未定である	142	67.0%
99. 不明・無回答	11	5.2%



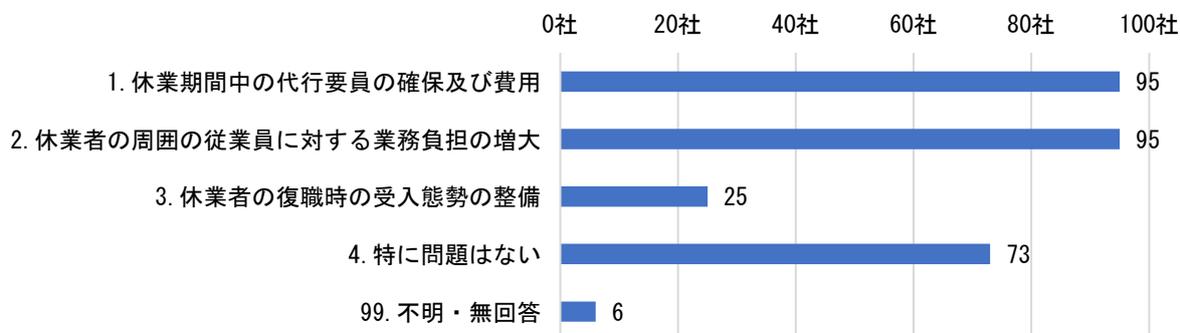
17 育児・介護休業制度活用に向けた課題

育児・介護休業制度活用に向けた課題点	回答数	割合(n=231)
1. 休業期間中の代行要員の確保及び費用	97	42.0%
2. 休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大	96	41.6%
3. 休業者の復職時の受入態勢の整備	25	10.8%
4. 特に問題はない	87	37.7%
99. 不明・無回答	9	3.9%



なお、[正規従業員または非正規従業員が1人以上いると答えた事業者\(212社\)に限定した場合の回答](#)は以下のとおり。

育児・介護休業制度活用に向けた課題点	回答数	割合(n=212)
1. 休業期間中の代行要員の確保及び費用	95	44.8%
2. 休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大	95	44.8%
3. 休業者の復職時の受入態勢の整備	25	11.8%
4. 特に問題はない	73	34.4%
99. 不明・無回答	6	2.8%



18 事業所における男女の優遇・平等感

次の6項目における、男女の優遇・平等感について現状を調査。

募集や採用における、男女の優遇・平等感	回答数	割合 (n=231)
どちらかといえば男性を優遇	61	26.4%
男女が平等	122	52.8%
どちらかといえば女性を優遇	23	10.0%
不明・無回答	25	10.8%

賃金における、男女の優遇・平等感	回答数	割合 (n=231)
どちらかといえば男性を優遇	66	28.6%
男女が平等	134	58.0%
どちらかといえば女性を優遇	4	1.7%
不明・無回答	27	11.7%

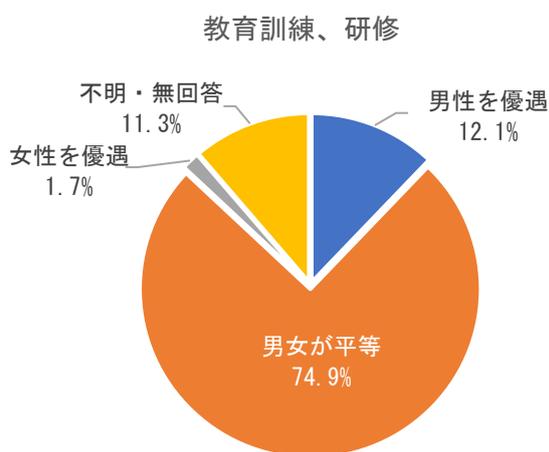
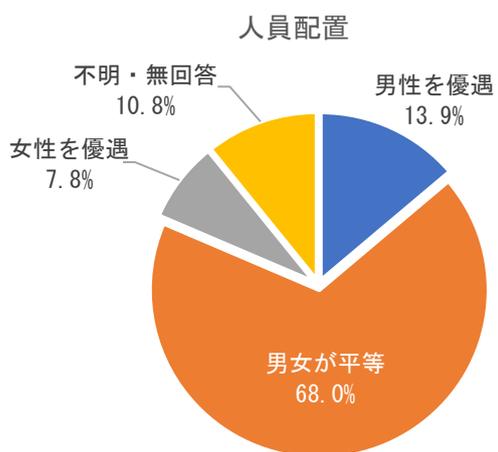
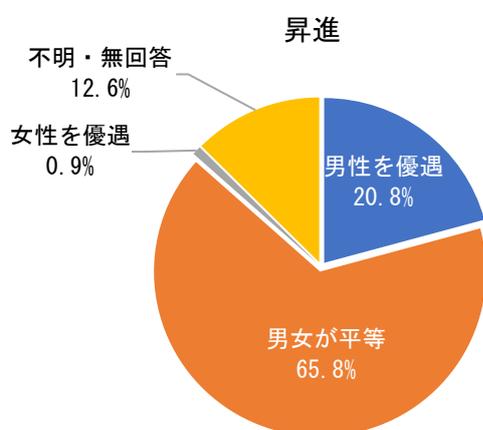
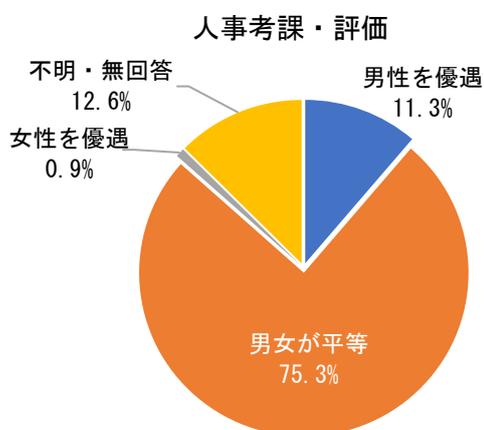
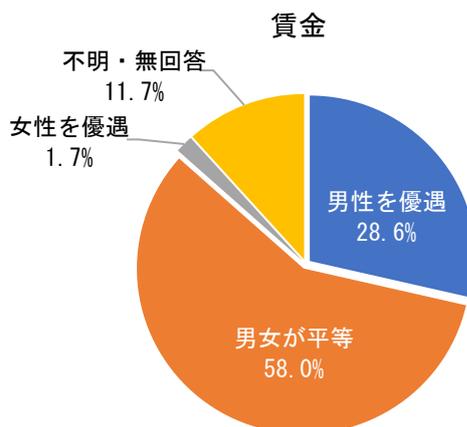
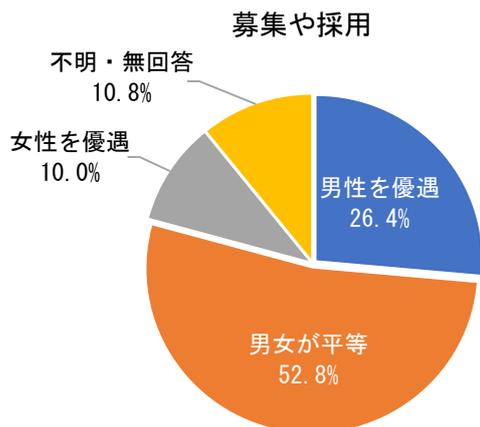
人事考課・評価における、男女の優遇・平等感	回答数	割合 (n=231)
どちらかといえば男性を優遇	26	11.3%
男女が平等	174	75.3%
どちらかといえば女性を優遇	2	0.9%
不明・無回答	29	12.6%

昇進における、男女の優遇・平等感	回答数	割合 (n=231)
どちらかといえば男性を優遇	48	20.8%
男女が平等	152	65.8%
どちらかといえば女性を優遇	2	0.9%
不明・無回答	29	12.6%

配置における、男女の優遇・平等感	回答数	割合 (n=231)
どちらかといえば男性を優遇	32	13.9%
男女が平等	157	68.0%
どちらかといえば女性を優遇	18	7.8%
不明・無回答	25	10.8%

※重複回答者があるため、総数を 232 として集計

教育訓練、研修における、男女の優遇・平等感	回答数	割合 (n=231)
どちらかといえば男性を優遇	28	12.1%
男女が平等	173	74.9%
どちらかといえば女性を優遇	4	1.7%
不明・無回答	26	11.3%



多くの事業者が「男女が平等」と回答したが、どの質問でも、「どちらかといえば男性を優遇」と回答した事業者が一定数存在。

19 「次世代育成支援対策推進法」または「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づく認定制度の認知

(1) くるみん・プラチナくるみん認定制度

(子育てサポートに積極的な企業を厚生労働大臣が認定する制度)

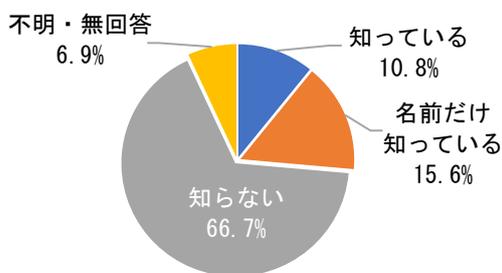
くるみん・プラチナくるみん認定制度	回答数	割合 (n=231)
知っている	25	10.8%
名前だけ知っている	36	15.6%
知らない	154	66.7%
不明・無回答	16	6.9%

(2) えるぼし・プラチナえるぼし認定制度

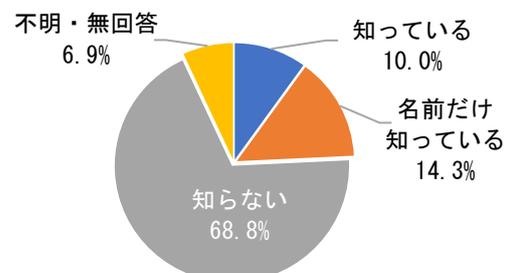
(女性の活躍に関する取組が進んでいる企業を厚生労働大臣が認定する制度)

えるぼし・プラチナえるぼし認定制度	回答数	割合 (n=231)
知っている	23	10.0%
名前だけ知っている	33	14.3%
知らない	159	68.8%
不明・無回答	16	6.9%

くるみん・プラチナくるみん認定制度



えるぼし・プラチナえるぼし認定制度

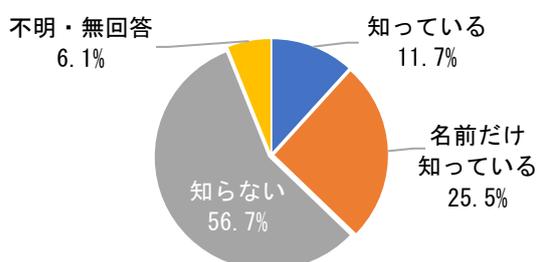


(3) いわて子育てにやさしい企業等認証・表彰制度

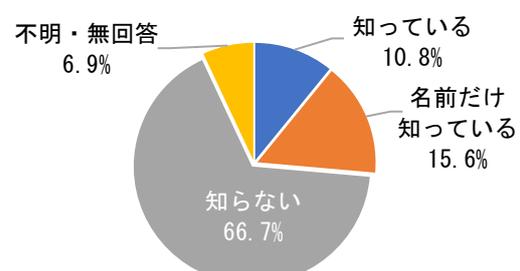
(岩手県の認証制度)

いわて子育てにやさしい企業等認証・表彰制度	回答数	割合 (n=231)
知っている	27	11.7%
名前だけ知っている	59	25.5%
知らない	131	56.7%
不明・無回答	14	6.1%

いわて子育てにやさしい企業等
認証・表彰制度



いわて女性活躍企業等認定制度



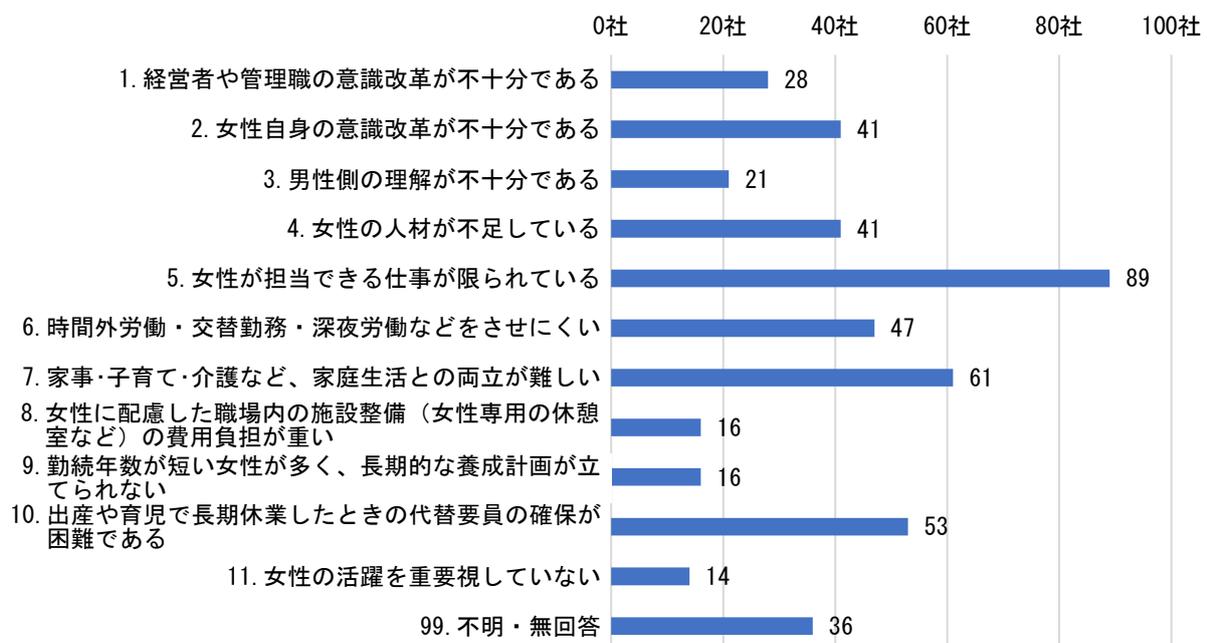
(4) いわて女性活躍企業等認定制度

(岩手県の認定制度で、終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度)

いわて女性活躍企業等認定制度	回答数	割合 (n=231)
知っている	25	10.8%
名前だけ知っている	36	15.6%
知らない	154	66.7%
不明・無回答	16	6.9%

20 女性の活躍推進に向けた課題

女性の活躍推進に向けた課題点	回答数	割合 (n=231)
1. 経営者や管理職の意識改革が不十分である	28	12.1%
2. 女性自身の意識改革が不十分である	41	17.7%
3. 男性側の理解が不十分である	21	9.1%
4. 女性の人材が不足している	41	17.7%
5. 女性が担当できる仕事に限られている	89	38.5%
6. 時間外労働・交替勤務・深夜労働などをさせにくい	47	20.3%
7. 家事・子育て・介護など、家庭生活との両立が難しい	61	26.4%
8. 女性に配慮した職場内の施設整備（女性専用の休憩室など）の費用負担が重い	16	6.9%
9. 勤続年数が短い女性が多く、長期的な養成計画が立てられない	16	6.9%
10. 出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である	53	22.9%
11. 女性の活躍を重要視していない	14	6.1%
99. 不明・無回答	36	15.6%



『女性の活躍を推進する上で、どのような課題があると思いますか。』という問いに対して、「女性が担当できる仕事に限られている（89社）」「家事・子育て・介護など、家庭生活との両立が難しい（61社）」「出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である（53社）」の順に多い結果となった。

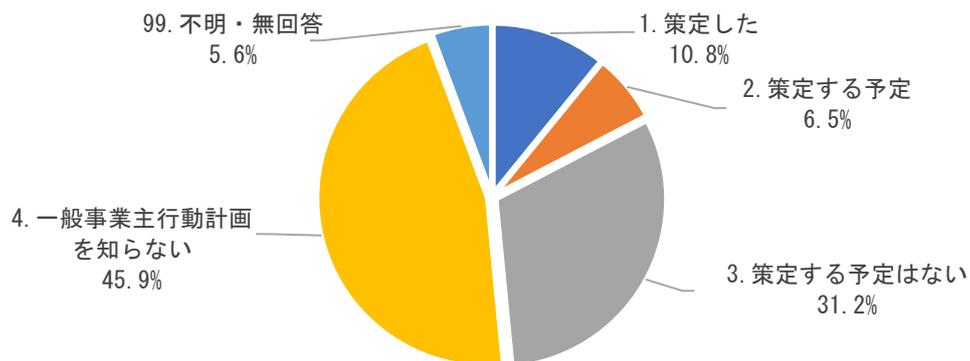
21 男女共同参画の職場とするための取組（自由記載）

男女共同参画の職場とするための取組
・男女問わず子育て介護などで急用ができた場合でも気兼ねなく職場を離れることが出来るよう理解と協力の意識改革をする勉強をした。
・女性管理職の比率アップ（登用とキャリア研修） ・入社10年以上の女性正社員離職率の改善（定着促進） ・働き方改革、フォロー体制、勤務体系の多様化
・人事評価制度の導入
・特になし。（当社は女性従業員が多数であり主力だから） 再雇用制度もあり、70歳以降も働く女性多い。
・女性組織への加入推進など運営の参画の機会の増大をはかっている。
・労働現場や休憩室等の環境改善を行い、働きやすい環境整備に力を入れている。
・普段から男女差で業務を選ぶことなく同じように業務をしてもらっている。
・女性だけの会社なので男性も雇用したい
・女性の技術職員を募集している。
・いわて子育てに優しい企業の認定を受けている。
・「性別による固定的な役割分担意識をなくそう いわて宣言」への賛同企業として表明している。
・男女を問わず家庭内で発生する問題は、火事同様初期での対応が重要であり大切だと思うので、なるべく従業員の方の意志を尊重したい。
・特になし、これまでの「通常通り」がそれに当たる。

『男女共同参画の職場とするため、取り組みしていることがあれば教えてください。』という問いに対して、13件の回答があった。

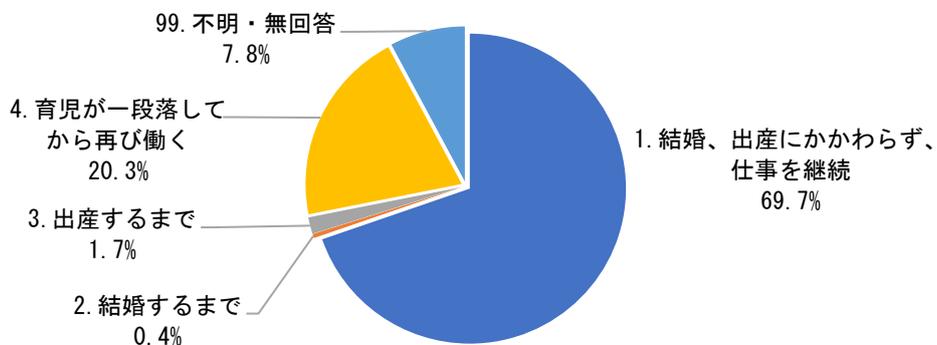
22 「次世代育成支援対策推進法」または「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づく、一般事業主行動計画の策定状況

一般事業主行動計画の策定状況	回答数	割合(n=231)
1. 策定した	25	10.8%
2. 策定する予定	15	6.5%
3. 策定する予定はない	72	31.2%
4. 一般事業主行動計画を知らない	106	45.9%
99. 不明・無回答	13	5.6%



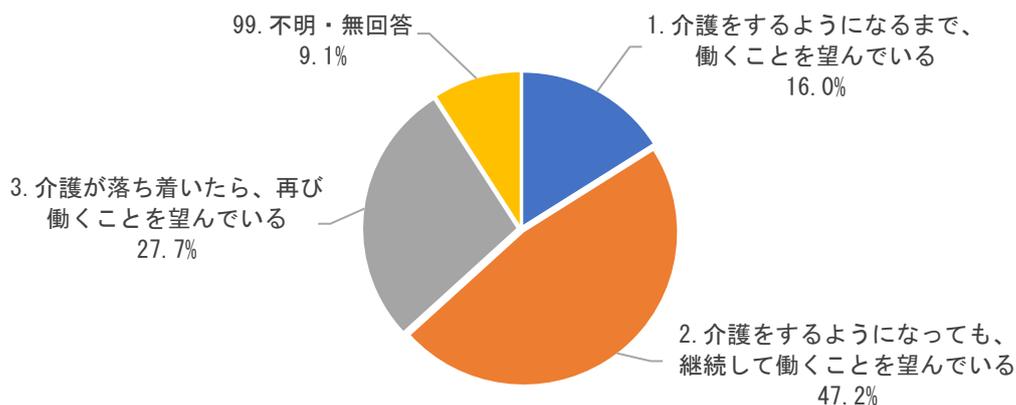
23 結婚・出産に関して、女性従業員（正規従業員）がいつまで働くことを希望するか

結婚・出産に関して正規女性従業員がいつまで働くことを望むか	回答数	割合(n=231)
1. 結婚、出産にかかわらず、仕事を継続	161	69.7%
2. 結婚するまで	1	0.4%
3. 出産するまで	4	1.7%
4. 育児が一段落してから再び働く	47	20.3%
99. 不明・無回答	18	7.8%



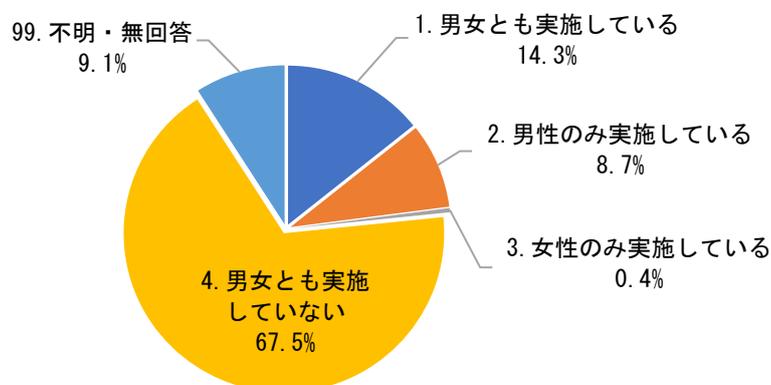
24 介護に関して、女性従業員（正規従業員）がいつまで働くことを希望するか

介護に関して正規女性従業員がいつまで働くことを望むか	回答数	割合(n=231)
1. 介護をするようになるまで、働くことを望んでいる	37	16.0%
2. 介護をするようになって、継続して働くことを望んでいる	109	47.2%
3. 介護が落ち着いたら、再び働くことを望んでいる	64	27.7%
99. 不明・無回答	21	9.1%



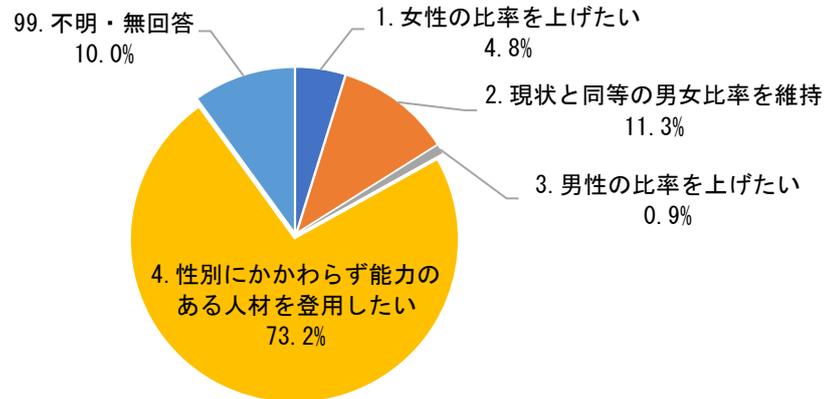
25 管理職研修の実施状況

管理職研修の実施状況	回答数	割合(n=231)
1. 男女とも実施している	33	14.3%
2. 男性のみ実施している	20	8.7%
3. 女性のみ実施している	1	0.4%
4. 男女とも実施していない	156	67.5%
99. 不明・無回答	21	9.1%



26 管理職への女性登用に係る考え

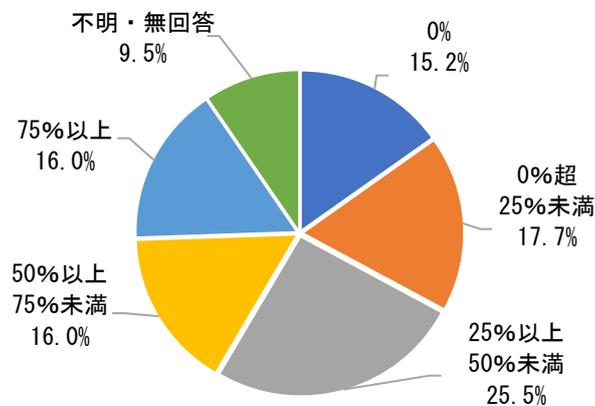
管理職への女性登用	回答数	割合 (n=231)
1. 女性の比率を上げたい	11	4.8%
2. 現状と同等の男女比率を維持	26	11.3%
3. 男性の比率を上げたい	2	0.9%
4. 性別にかかわらず能力のある人材を登用したい	169	73.2%
99. 不明・無回答	23	10.0%



27 正規従業員の年次有給休暇取得率

令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間における、正規従業員の年次有給休暇取得率（※）

正規従業員の年次有給休暇取得率	回答数	割合 (n=231)
0%	35	15.2%
0%超 25%未満	41	17.7%
25%以上 50%未満	59	25.5%
50%以上 75%未満	37	16.0%
75%以上	37	16.0%
不明・無回答	22	9.5%



※年次有給休暇取得率

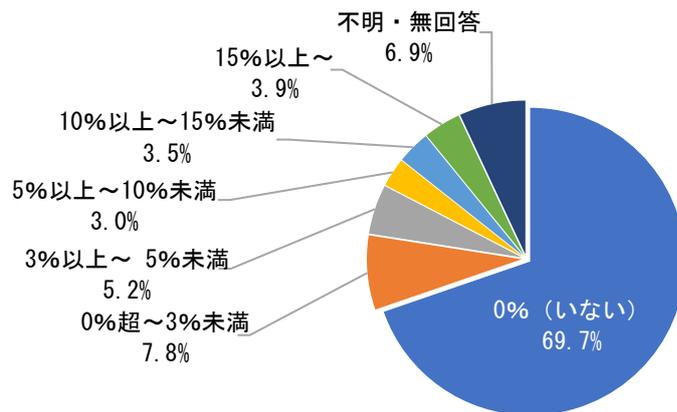
年次有給休暇取得率 1年間に取得した日数計 / 1年間の付与日数計（繰越日数は含まない） ×

100

28 正規従業員の法定時間外労働の平均割合

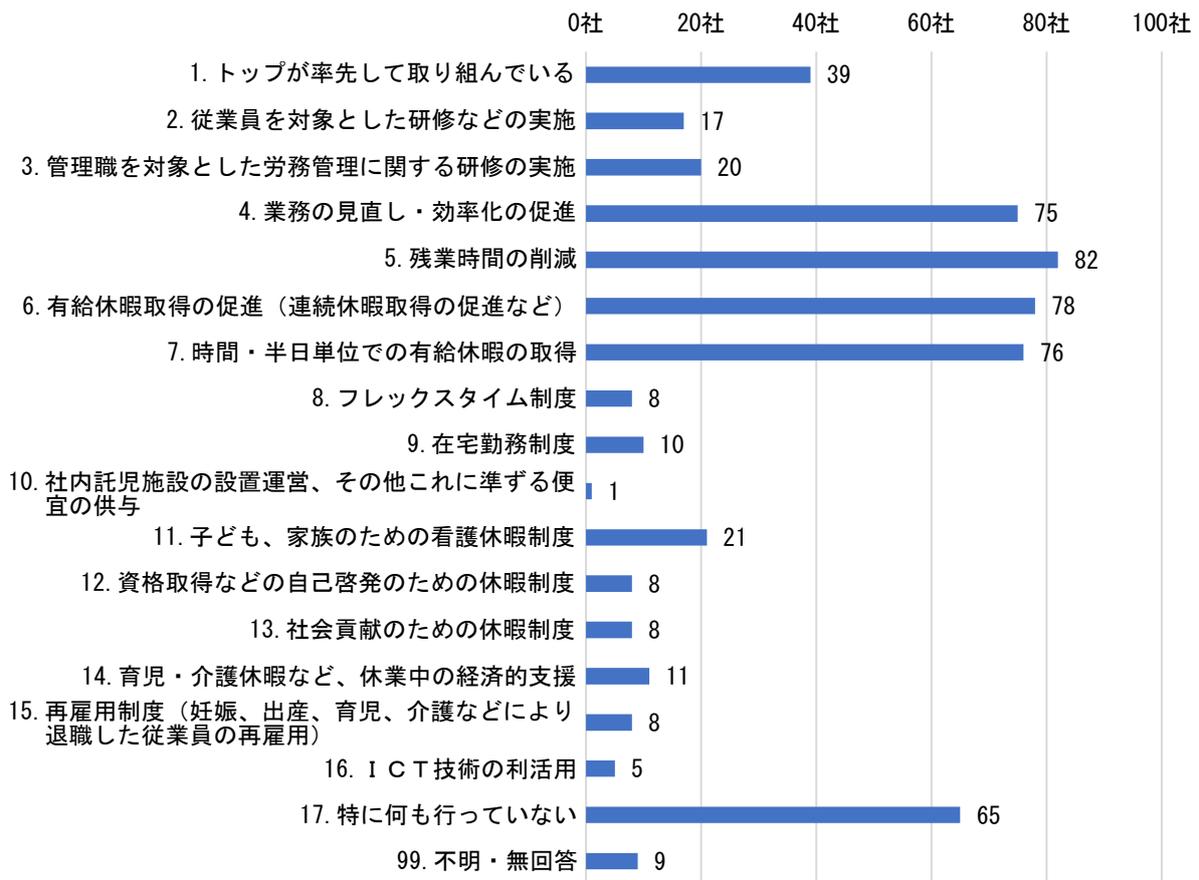
令和3年4月1日から令和3年3月31日までの1年間における、法定時間外労働において、割増賃金が発生する月60時間以上の正規従業員の平均割合

正規従業員の法定時間外労働の平均割合	回答数	割合 (n=231)
0% (いない)	161	69.7%
0%超～3%未満	18	7.8%
3%以上～5%未満	12	5.2%
5%以上～10%未満	7	3.0%
10%以上～15%未満	8	3.5%
15%以上～	9	3.9%
不明・無回答	16	6.9%



29 ワーク・ライフ・バランスなどの働き方改革のために取り組んでいること

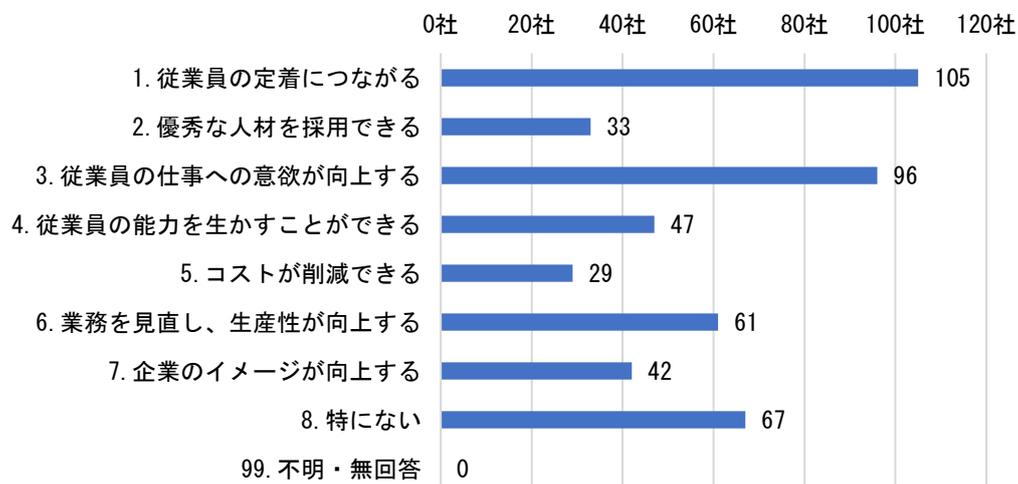
働き方改革に向けた取組	回答数	割合 (n=231)
1. トップが率先して取り組んでいる	39	16.9%
2. 従業員を対象とした研修などの実施	17	7.4%
3. 管理職を対象とした労務管理に関する研修の実施	20	8.7%
4. 業務の見直し・効率化の促進	75	32.5%
5. 残業時間の削減	82	35.5%
6. 有給休暇取得の促進 (連続休暇取得の促進など)	78	33.8%
7. 時間・半日単位での有給休暇の取得	76	32.9%
8. フレックスタイム制度	8	3.5%
9. 在宅勤務制度	10	4.3%
10. 社内託児施設の設置運営、その他これに準ずる便宜の供与	1	0.4%
11. 子ども、家族のための看護休暇制度	21	9.1%
12. 資格取得などの自己啓発のための休暇制度	8	3.5%
13. 社会貢献のための休暇制度	8	3.5%
14. 育児・介護休暇など、休業中の経済的支援	11	4.8%
15. 再雇用制度 (妊娠、出産、育児、介護などにより退職した従業員の再雇用)	8	3.5%
16. ICT技術の利活用	5	2.2%
17. 特に何も行っていない	65	28.1%
99. 不明・無回答	9	3.9%



ワーク・ライフ・バランスなどの働き方改革のために取り組んでいること 「16. ICT 技術の利活用」の具体的な事例
・データのクラウド化、オンラインチャット
・テレワーク可能なノートパソコンの整備
・テレワーク
・WEB 会議、研修、面接、商談等リアルから WEB へ切替 ・各支店リアル販売情報を POS データ+売場カメラにより受発注へ反映 ・需要予測型自動発注 ・属人化作業を RPA 自動化
・患者利用者のバイタル管理について（タブレット導入で業務効率の改善） 過去 ①バイタル測定⇒②紙にバイタルを記入⇒③パソコン入力 現在 ①バイタル測定⇒②タブレットに入力・送信（パソコンで保存される） ・タブレットの増台でオンライン面接の実施
・舗装工事の際に人力の他にマシンコントロールシステムを導入して作業効率アップに努める

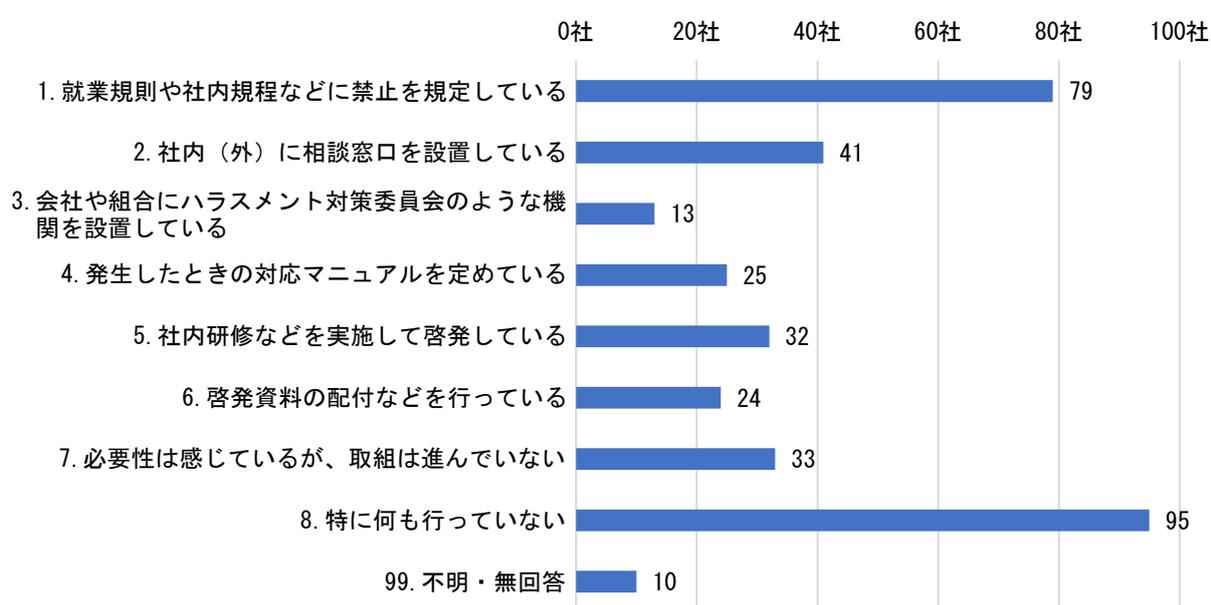
30 ワーク・ライフ・バランスを取り組むことへのメリットに係る考え

ワーク・ライフ・バランスへの取組メリット	回答数	割合(n=231)
1. 従業員の定着につながる	105	45.5%
2. 優秀な人材を採用できる	33	14.3%
3. 従業員の仕事への意欲が向上する	96	41.6%
4. 従業員の能力を生かすことができる	47	20.3%
5. コストが削減できる	29	12.6%
6. 業務を見直し、生産性が向上する	61	26.4%
7. 企業のイメージが向上する	42	18.2%
8. 特にない	67	29.0%
99. 不明・無回答	0	0.0%



31 ハラスメント防止に向けた取組

ハラスメント防止に向けた取組	回答数	割合(n=231)
1. 就業規則や社内規程などに禁止を規定している	79	34.2%
2. 社内（外）に相談窓口を設置している	41	17.7%
3. 会社や組合にハラスメント対策委員会のような機関を設置している	13	5.6%
4. 発生したときの対応マニュアルを定めている	25	10.8%
5. 社内研修などを実施して啓発している	32	13.9%
6. 啓発資料の配付などを行っている	24	10.4%
7. 必要性は感じているが、取組は進んでいない	33	14.3%
8. 特に何も行ってない	95	41.1%
99. 不明・無回答	10	4.3%



※ハラスメント

・セクシュアル・ハラスメント

「職場」において行われる、「労働者」の意に反する「性的な言動」により不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されたりすること。

・パワー・ハラスメント

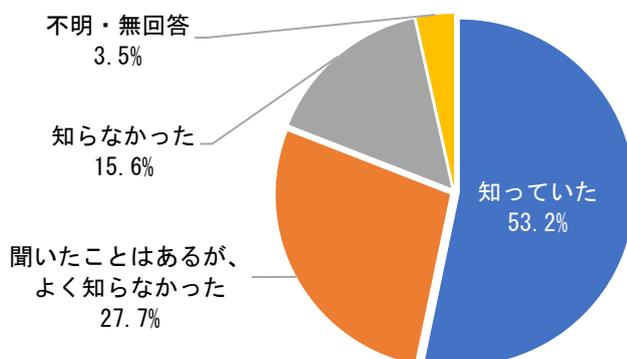
同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりする行為。

・マタニティ・ハラスメント

「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業などを利用することに関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業などを申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されること。

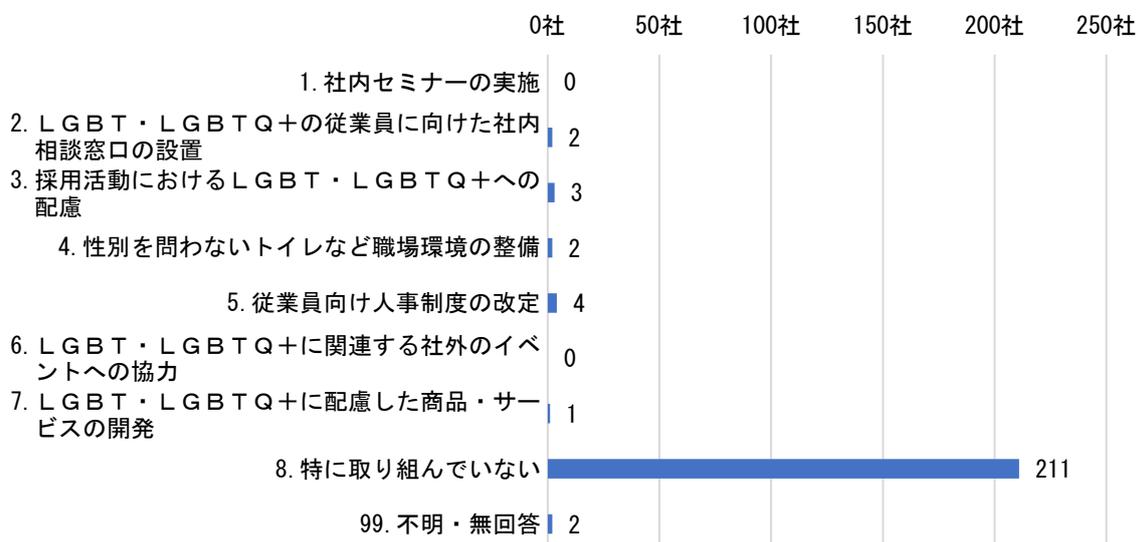
32 LGBT・LGBTQ+という言葉の認知

LGBT・LGBTQ+の認知	回答数	割合 (n=231)
知っていた	123	53.2%
聞いたことはあるが、よく知らなかった	64	27.7%
知らなかった	36	15.6%
不明・無回答	8	3.5%



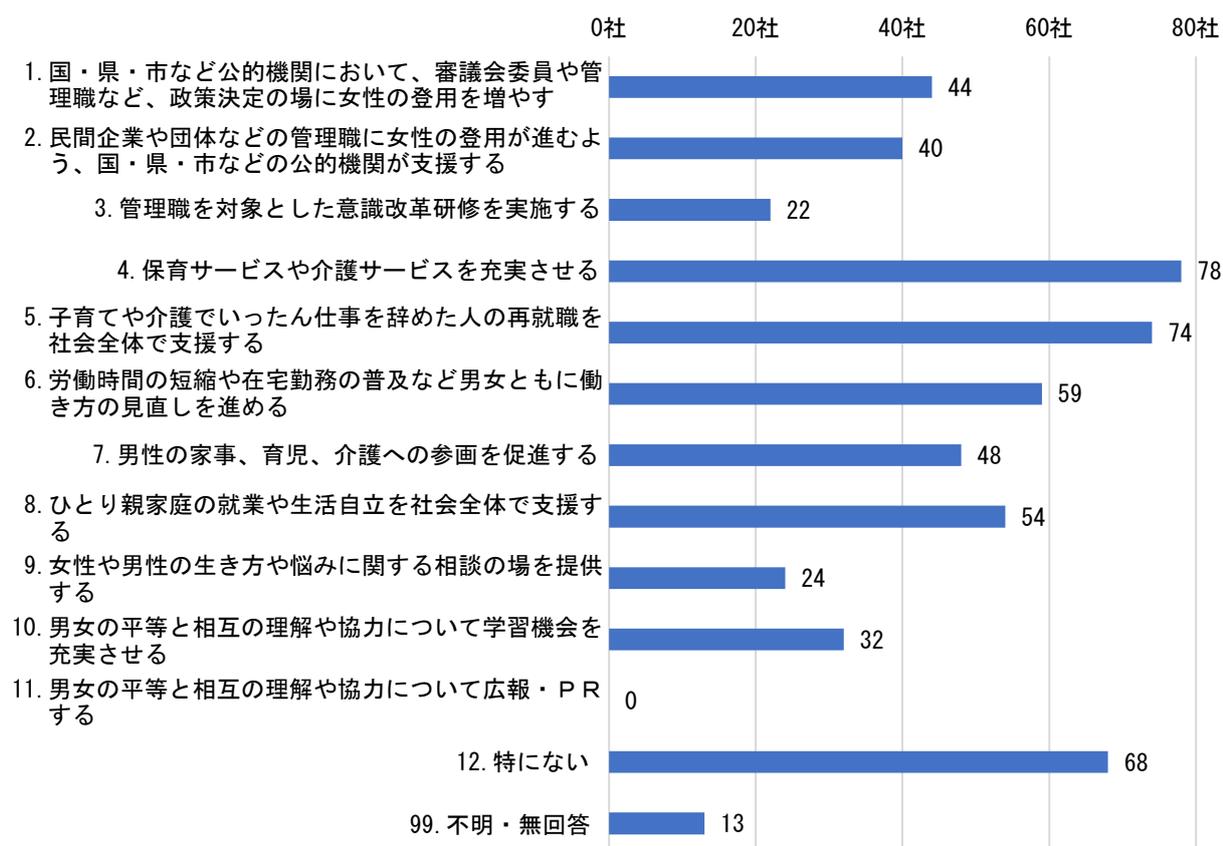
33 LGBT・LGBTQ+への配慮として行っている取組

LGBT・LGBTQ+への取組	回答数	割合 (n=231)
1. 社内セミナーの実施	0	0.0%
2. LGBT・LGBTQ+の従業員に向けた社内相談窓口の設置	2	0.9%
3. 採用活動におけるLGBT・LGBTQ+への配慮	3	1.3%
4. 性別を問わないトイレなど職場環境の整備	2	0.9%
5. 従業員向け人事制度の改定	4	1.7%
6. LGBT・LGBTQ+に関連する社外のイベントへの協力	0	0.0%
7. LGBT・LGBTQ+に配慮した商品・サービスの開発	1	0.4%
8. 特に取り組んでいない	211	91.3%
99. 不明・無回答	2	0.9%



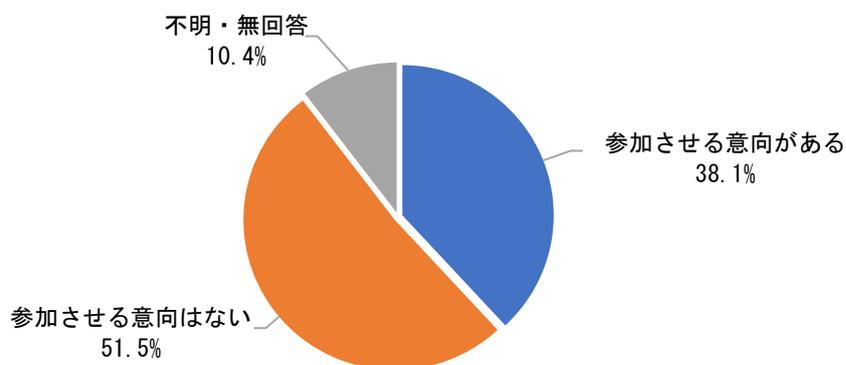
34 男女共同参画の推進やワーク・ライフ・バランスの取組を進めるうえで必要だと思うこと

男女共同参画の推進などに向けて必要だと思う取組	回答数	割合(n=231)
1. 国・県・市など公的機関において、審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性の登用を増やす	44	19.0%
2. 民間企業や団体などの管理職に女性の登用が進むよう、国・県・市などの公的機関が支援する	40	17.3%
3. 管理職を対象とした意識改革研修を実施する	22	9.5%
4. 保育サービスや介護サービスを充実させる	78	33.8%
5. 子育てや介護でいったん仕事を辞めた人の再就職を社会全体で支援する	74	32.0%
6. 労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女ともに働き方の見直しを進める	59	25.5%
7. 男性の家事、育児、介護への参画を促進する	48	20.8%
8. ひとり親家庭の就業や生活自立を社会全体で支援する	54	23.4%
9. 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	24	10.4%
10. 男女の平等と相互の理解や協力について学習機会を充実させる	32	13.9%
11. 男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする	0	0.0%
12. 特にない	68	29.4%
99. 不明・無回答	13	5.6%



35 職場における女性の活躍推進のためのセミナーへの参加意向

女性の活躍推進のためのセミナーへの参加意向	回答数	割合 (n=231)
参加させる意向がある	88	38.1%
参加させる意向はない	119	51.5%
不明・無回答	24	10.4%



参加させる意向があると選択した事業所に対し、自由記述として、希望するセミナーの内容について質問したところ、以下のとおり回答があった。

セミナーの内容に関する希望
・女性のスキルアップ、人材採用など
・モチベーションマネジメントセミナー
・スキルアップセミナー
・女性の強みを生かすセミナー
・接客、原価管理のセミナー
・女性活躍企業等認定制度の認定要件支援セミナー
・LGBTに関する研修会
・形式的なものでなく実のあるセミナーであれば参加したい

36 男女共同参画社会の実現に向けた意見など（自由記載）

男女共同参画社会の実現に向けた意見	意見等の傾向
<p>会社経営者が認識を持たなければ変わらない。社として参画する体制にしないと進まない。多数の会社が同じ認識を持ち、あたりまえにならなければならない。</p>	<p>意識啓発</p>
<p>家庭内においても性別をあまり意識した事はありません。各人が出来る事、得意分野、お互いを気遣いつつ、率先してやって行く。 そして、その行為に対し常に感謝の気持ちを相互に持ち合うことで家庭内が安定し、各職場でも良い仕事出来るのだと思います。</p>	<p>意識啓発</p>
<p>社会全体として、昔ながらの凝り固まった考えがある限り難しいように思います。管理職、政策決定の場に女性が少ないから増やせばOK というものでは無い。適任であるべき人がその職に就けば問題ないと思います。形骸化することの無いように進める必要があると思います。 家事・育児に専念したい男女、キャリアアップしたい男女、それぞれが望む形を選択できる社会づくりが求められていると感じます。 女性の社会進出、管理職登用は「男女一参画社会」実現の方法の1つと思います。政策を見ると取り組みが偏っているように見えます。</p>	<p>意識啓発 女性登用 ワーク・ライフ・バランス</p>
<p>本人の自由にまかせている。特別に制度をもうけて、しぼる必要性を感じない。社内相互理解の基で働いていると思っています。</p>	<p>環境整備</p>
<p>育休や有休取得がないのは、雇用調整助成金を申請しているためです。</p>	<p>休暇制度</p>
<p>適格性が見極め出来る上司や管理職のセミナーが最も大事である。40～50才以上の方の再教育。</p>	<p>研修など</p>
<p>わかっているつもりなんです、毎日の業務におわれて勉強する時間がなかなかとれない。 1. 女性に適している仕事。 2. 男性に適している仕事。 3. 男女共に協力して出来る仕事を互いに効率良く進めて行きたいです。</p>	<p>研修など 業務改善</p>
<p>とくに中小企業等の従業員数が少ない企業は、会社の組織自体が曖昧で、管理職自体も曖昧という企業も多々あるかと思っています。 管理職に該当する従業員が存在していても、組織が定まっていな為役職すら与えられない現状。 今後の従業員の定着、モチベーションアップの為にもトップへの意識付けが必要と感じます。法律等で定めなければ意識しない感もあります。</p>	<p>研修など 法整備</p>
<p>産休・育休取得者があった場合、会社への金銭的補助。取得中に在宅ワークをしても産休・育休手当がもらえる法改正。 また、復帰後の会社に対する3ヶ月の資金補助。余剰人員を抱える事ができない小規模企業にとって、産休・育休は会社やその他社員の大きな負担になっているのが現実。また、復帰後の公的ケアも不十分。</p>	<p>支援制度 法整備</p>
<p>現実問題は、継続して労働できるかということ。人員削減の世の中で女性が意識して入社している会社、いない会社により環境は違うので世の中で制度を統一するのは難しいと思う。</p>	<p>女性雇用</p>
<p>我が社は、女性従業員の方が多いので、男性とか女性とか関係なく出来る出来ないで選んでいる。</p>	<p>女性登用</p>

男女共同参画社会の実現に向けた意見	意見等の傾向
<p>男性にしても、女性にしても、個々の意欲の有無も大きく関係してくるので、共同参画！と声を大にして言う事に違和感をおぼえる。</p> <p>これでは、管理職を望まない人も管理職にならざるを得ない事態になる事を危惧する。</p> <p>ただし、すべてにおいて差別は許されない。男女共に意欲と能力がある人が適正に評価される、評価する事が大切だ。</p>	女性登用
<p>管理職等、無闇に女性の数を増やすのではなく、能力に合った適材適所が望ましいと思います。（勿論、女性だから、という理由で、要職に就けない、ということはあってはなりません。）</p>	女性登用
<p>種々の組織で女性に役職ポジションを依頼するが、中には尻込みする女性が多いと思います。チャレンジ精神の向上、モチベーションアップの女性が増えることを楽しみにしています。</p>	女性登用 女性活躍
<p>事業を縮小し、ほぼ家族で成り立っているので、質問に当てはまらない事が多いです。</p>	その他

※男女共同参画社会

今後の社会のあり方として、『性別に関わらず、誰もが責任を負いながらも、自由に生き方や働き方を選択できる社会』の実現が重要とされています。男女共同参画基本法では、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と定めています。

