

令和5年度
浜松市の男女共同参画に関する
市民意識・事業所実態調査
調査結果報告書

2024(令和6)年3月



目次

第1章 市民意識調査

1. 調査概要	1
2. 報告書内のデータ記述について	1
3. 回答者の属性	2
4. 調査結果	4
◆男女共同参画意識と性別役割分担について	4
◆ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	20
◆政策・方針決定過程への女性の参画について	26
◆女性活躍推進について	29
◆DV（ドメスティック・バイオレンス）について	34
◆男女共同参画の推進拠点施設について	40
◆性の多様性の理解促進について	43
◆コロナ禍以降の生活の変化について	45
◆男女共同参画に関する施策について	46

第2章 事業所実態調査

1. 調査概要	55
2. 報告書内のデータ記述について	55
3. 回答事業所の属性	55
4. 調査結果	57
■ワーク・ライフ・バランスと育児・介護支援について	57
■女性活躍推進について	60
■コロナ禍以降の職場環境の変化について	64
■ハラスメント（パワハラ・セクハラ・マタハラなど）について	65
■性の多様性の理解促進について	67
■性別にかかわらず誰もが活躍できる職場づくりの実現に向けて	68

付録 調査票

第 1 章 市民意識調査

第 1 章 市民意識調査

1. 調査概要

(1) 調査目的

男女共同参画や女性活躍の推進について、市民の意識を把握し、今後の施策や事業の見直しのための基礎資料として活用する。

(2) 調査実施概要

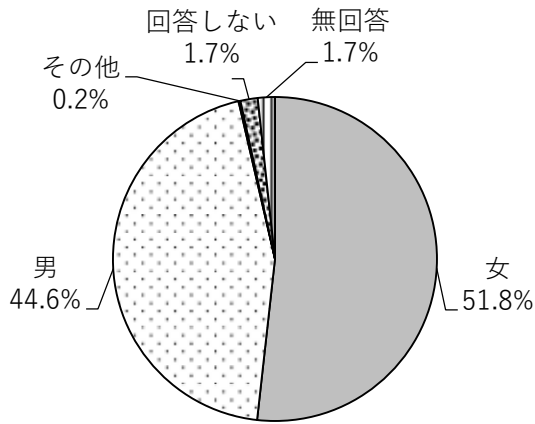
- ア 調査対象 住民基本台帳から無作為抽出した浜松市内に住む満 18 歳以上の市民 2,500 人
- イ 調査方法 質問紙郵送法（調査票回答またはインターネット回答）
- ウ 調査期間 令和 5 年 9 月 20 日～令和 5 年 10 月 15 日
- エ 有効回答数 930 件（有効回答率 37.2%）
 - ・調査票郵送回答数 628 件（全回答数のうち 67.5%）
 - ・インターネット回答数 302 件（全回答数のうち 32.5%）

2. 報告書内のデータ記述について

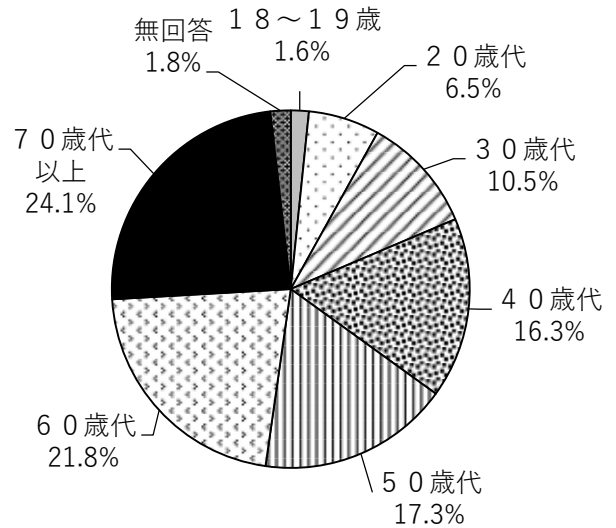
- (1) 比率はすべて百分率で表し、小数点以下第 2 位を四捨五入して算出した。そのため、比率の合計が 100%にならないことがある。
- (2) 基数とすべき実数は、図表中に「n」として記載した。比率はこの基数を 100%として算出している。
- (3) 質問の選択肢から複数回答を認めている場合、比率の合計は通常 100%を超える。
- (4) 図表中の回答選択肢が長文の場合、コンピューターの処理の都合上、省略している箇所がある。
- (5) クロス集計の図表については、表側となる設問に「無回答」がある場合、これを表示しない。ただし、全体の件数には含めているので、各分析項目の件数の合計が、全体の件数と一致しないことがある。
- (6) 「H28 前回調査」とは、「平成 28 年度 浜松市の男女共同参画に関する市民意識・事業所実態調査」（浜松市）のことである。
- (7) 「R4 国調査」とは、「令和 4 年度 男女共同参画社会に関する世論調査」（内閣府）のことである。

3. 回答者の属性

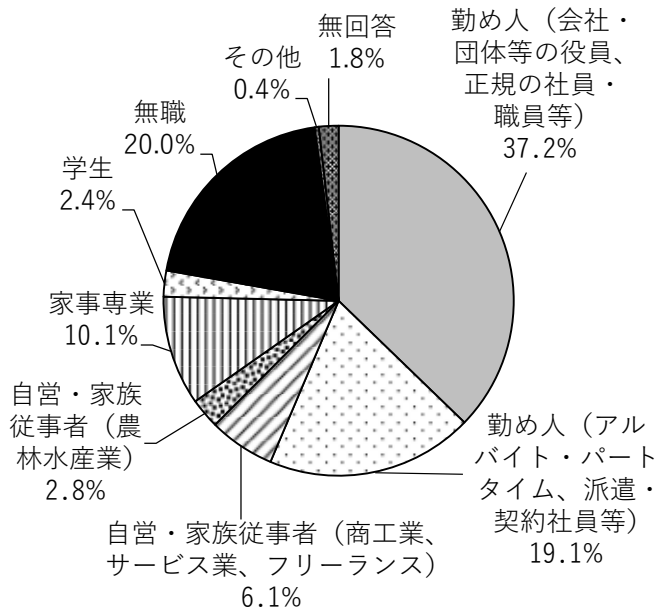
(1) 性別 (n=930)



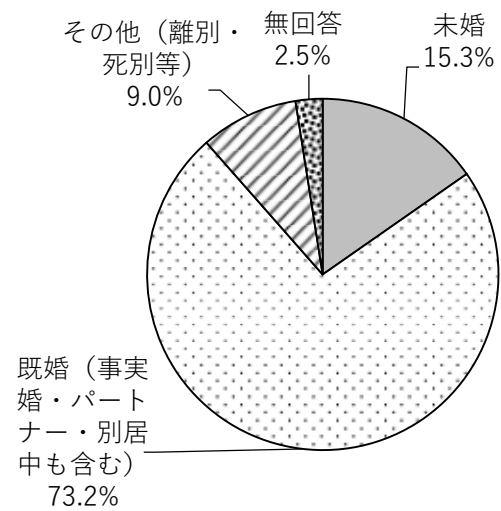
(2) 年齢 (n=930)



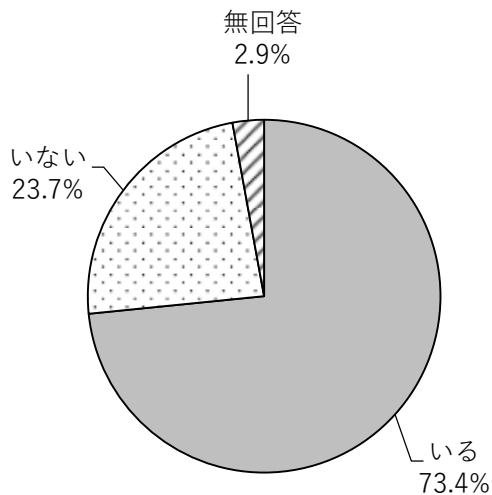
(3) 職業 (n=930)



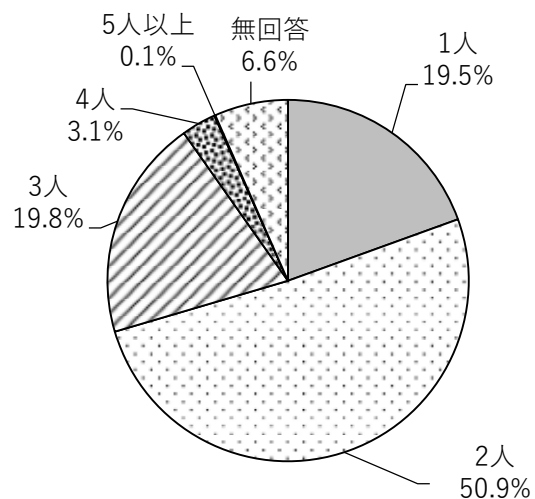
(4) 結婚の有無 (n=930)



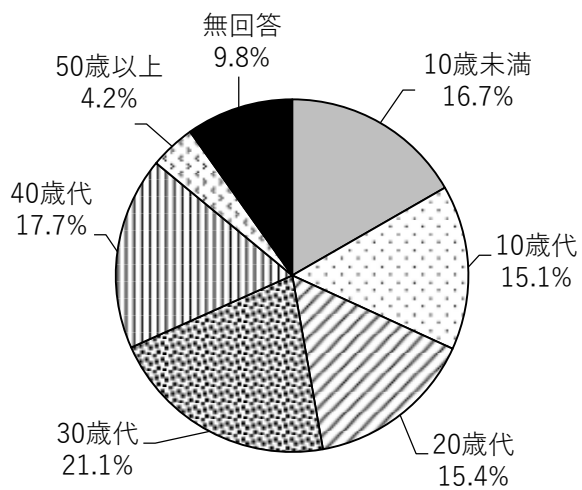
(5) 子供の有無 (n=930)



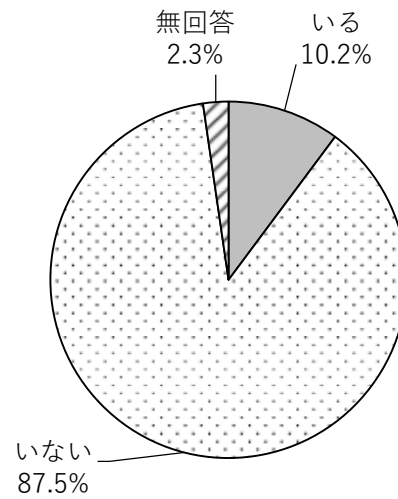
(6) 子供の人数 (n=683)



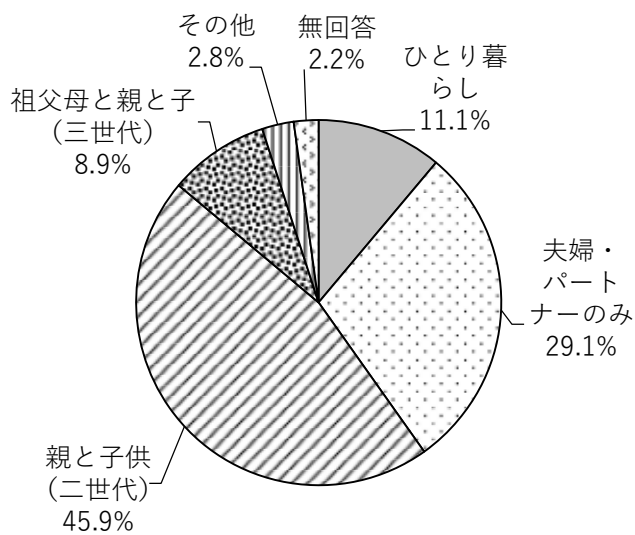
(7) 一番下の子供の年齢 (n=683)



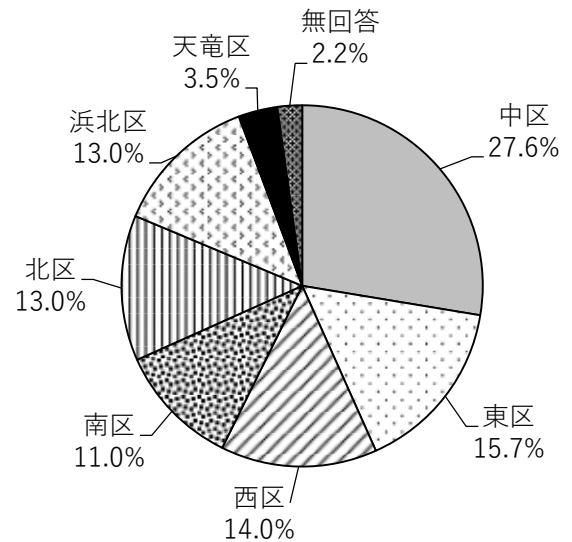
(8) 日常的に介護をしている方がいるか (n=930)



(9) 家族構成 (n=930)



(10) 居住区 (n=930)



4. 調査結果

◆男女共同参画意識と性別役割分担について

問1 あなたは、次の分野で男女が平等だと思いますか。(それぞれ1つに○)

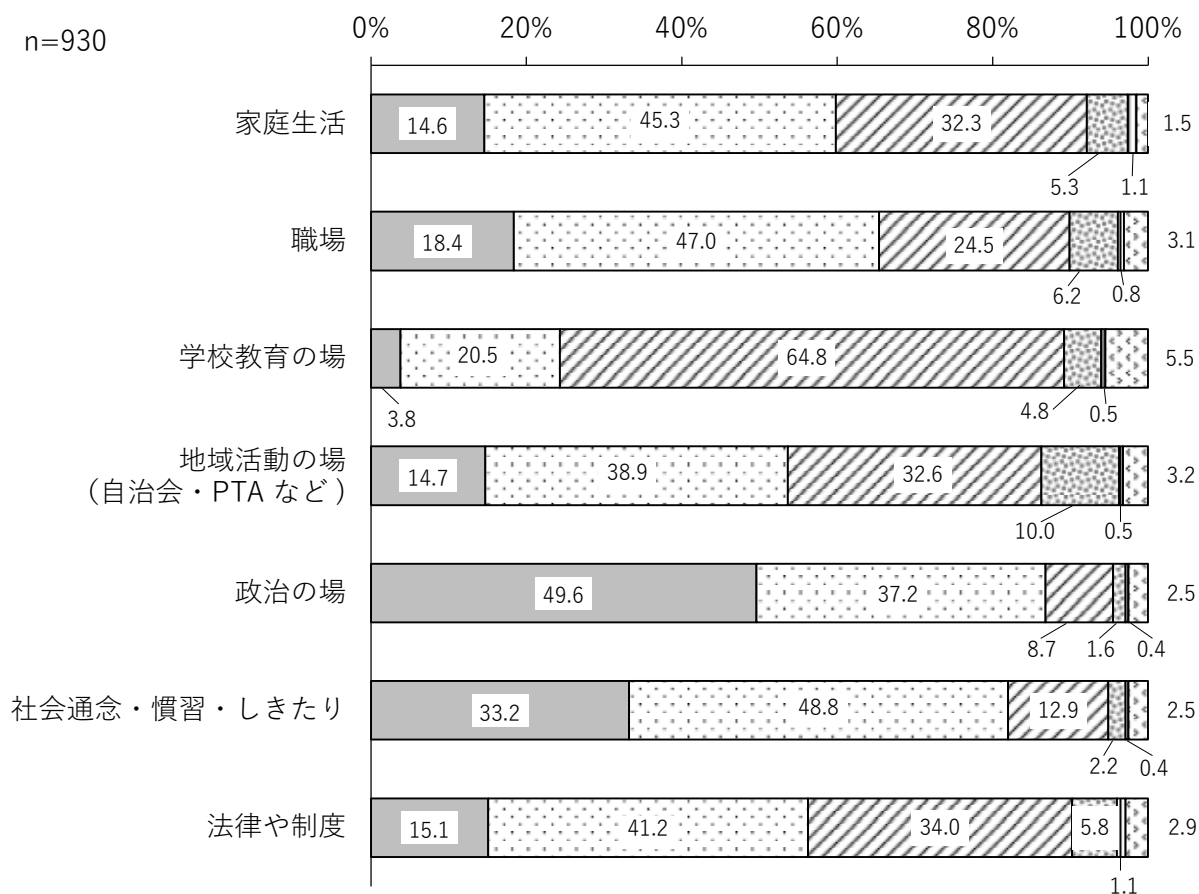
学校教育の場は6割以上が「平等」と回答するも、他の分野では『男性優遇』が過半数を占める。

全ての分野で「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた『男性優遇』が、『女性優遇』（「女性の方が優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」の合計）を上回った。

『男性優遇』の割合が最も高かったのは、政治の場の86.8%であり、次いで、「社会通念・慣習・しきたり」が82.0%だった。

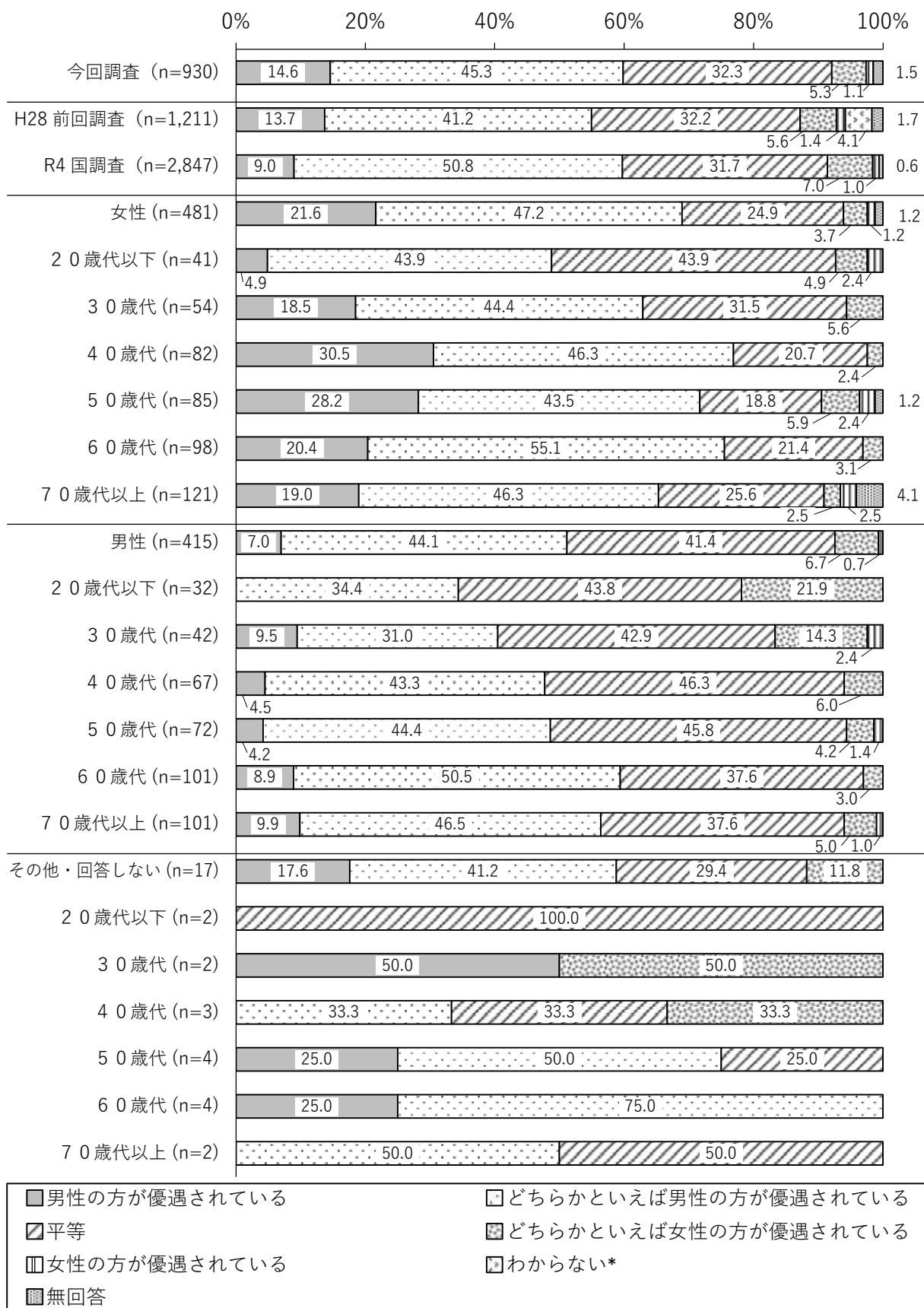
「平等」の割合が最も高かったのは、「学校教育の場」の64.8%であり、次いで、「法律や制度」が34.0%、「地域活動の場」が32.6%、「家庭生活」が32.3%だった。

「学校教育の場」では男女平等の意識が比較的高いが、他の分野においては男女平等の意識が低い結果となった。



① 家庭生活

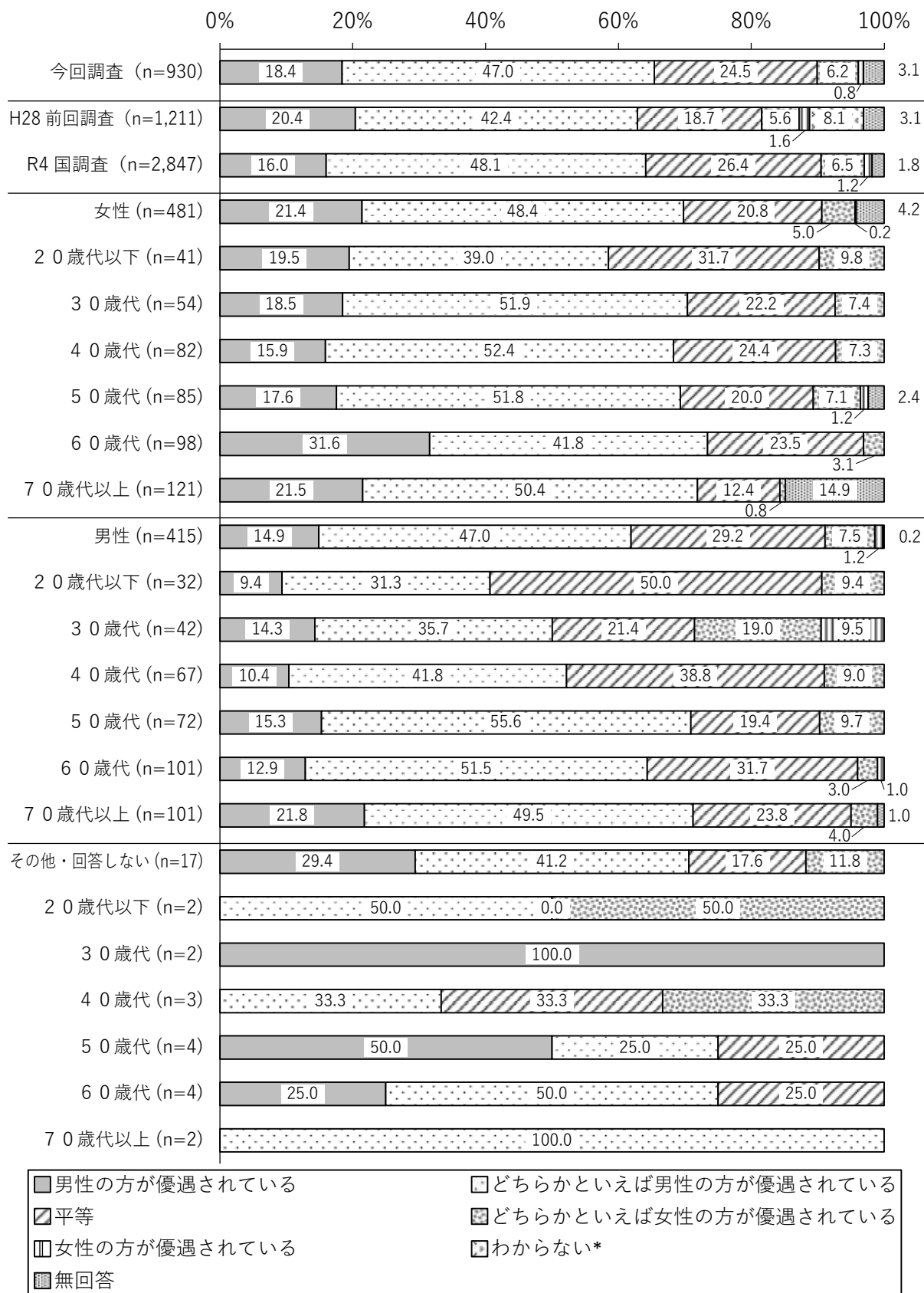
前回調査と比較すると、『男性優遇』が5.0ポイント上昇した。「平等」と『女性優遇』は前回とほぼ変わらなかった。性別でみると、『男性優遇』は、女性68.8%に対して男性51.1%であり、「平等」は女性24.9%に対して男性41.4%と大きな差がみられた。また、年齢別でみると、全体的に年齢が上がる则『男性優遇』の割合が高くなる傾向がみられた。



* 「わからない」の回答はH28 前回調査のみ

② 職場

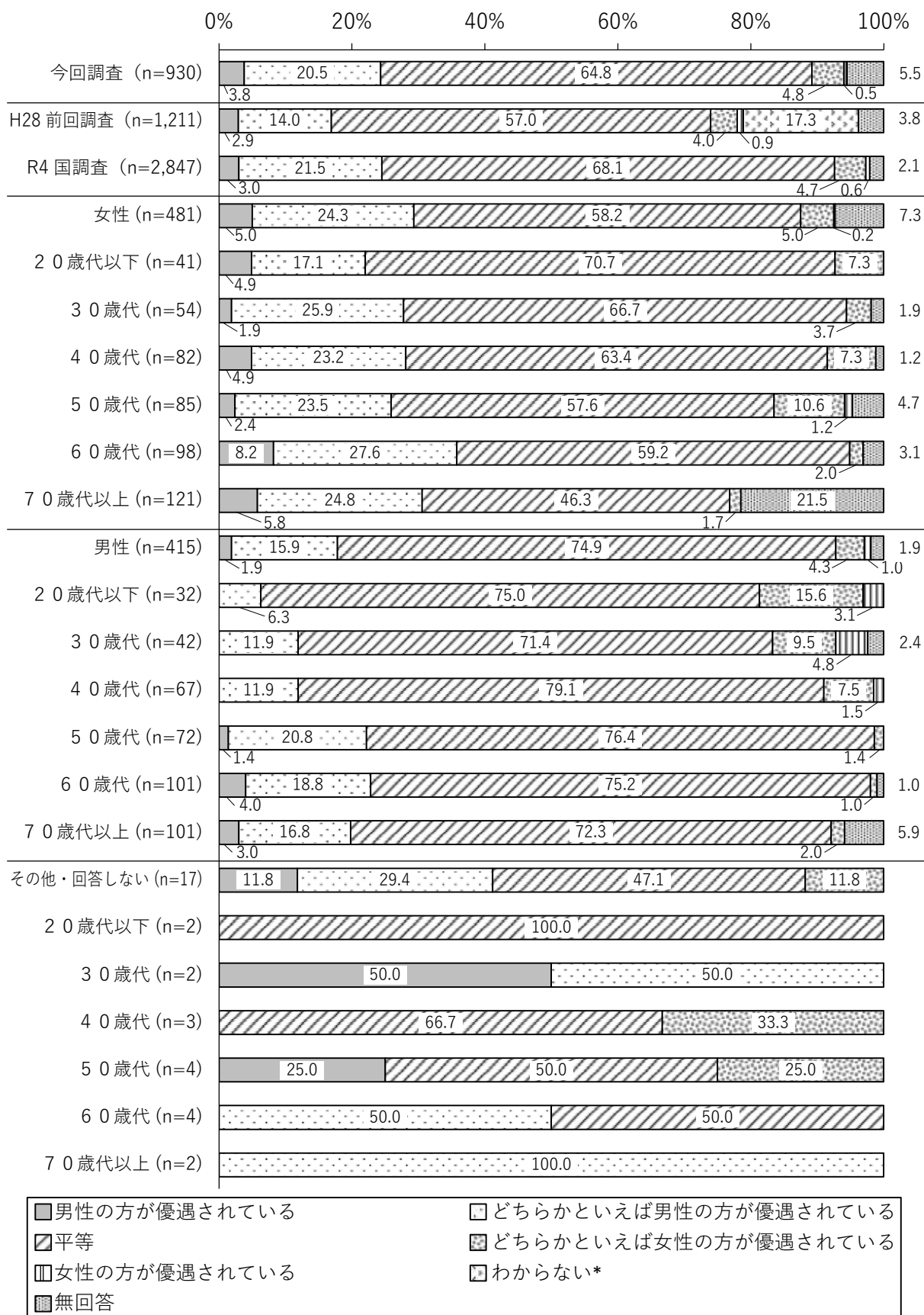
前回調査と比較すると、『男性優遇』が2.6ポイント、「平等」は5.8ポイント上昇した。『女性優遇』は前回とほぼ変わらなかった。性別で見ると、『男性優遇』は女性69.8%に対して男性61.9%であり、「平等」は女性20.8%に対して男性29.2%だった。年齢別で見ると、女性では全ての年代で『男性優遇』の回答が過半数を占めた。男性では『男性優遇』が、年齢が上がるとともに高くなる傾向がみられた。



* 「わからない」の回答はH28 前回調査のみ

③ 学校教育の場

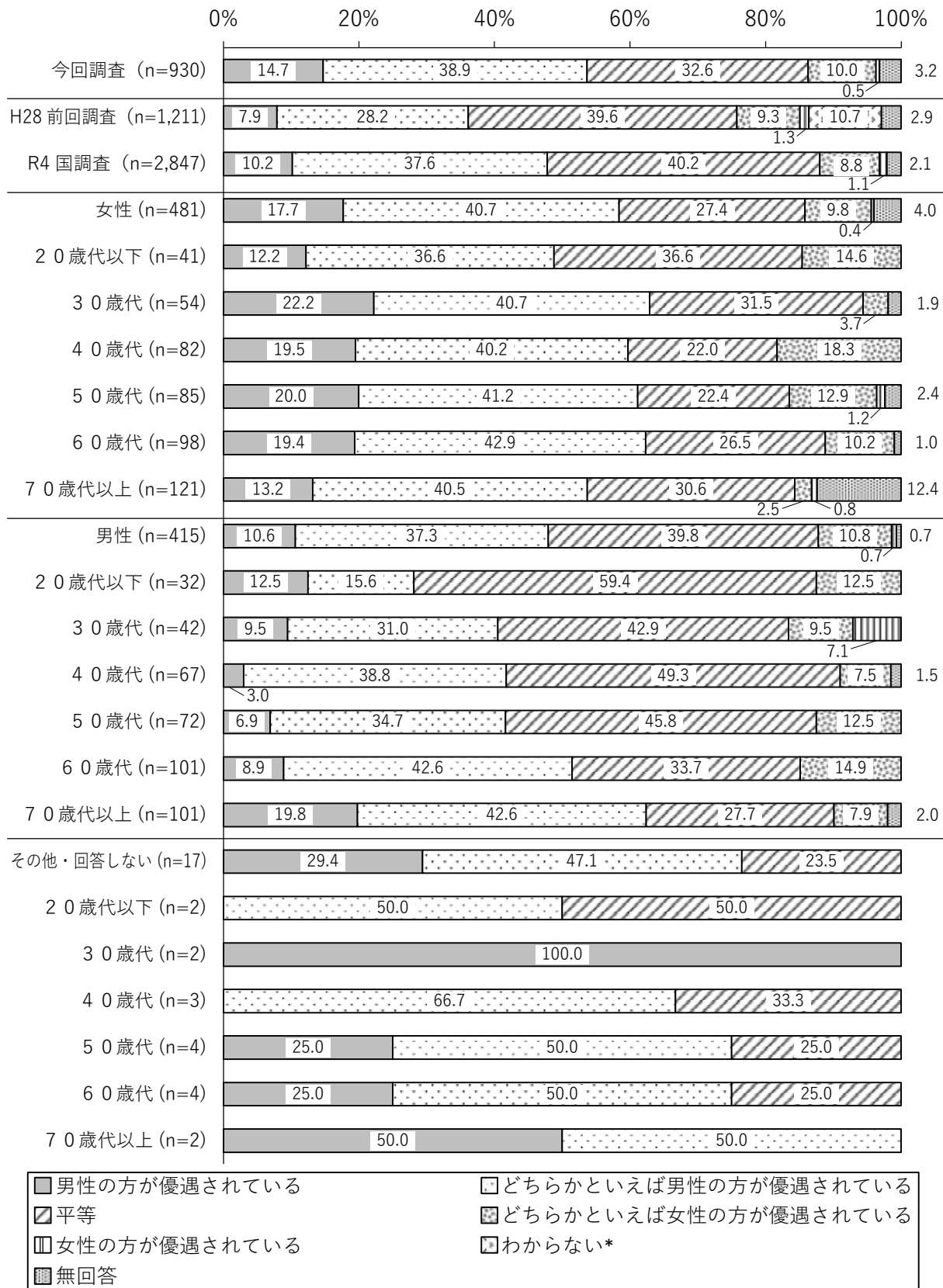
前回調査と比較すると、「平等」が7.8ポイント上昇した。性別でみると、女性、男性、その他・回答しないとも「平等」が最も高かった。『男性優遇』は、女性29.3%に対して男性17.8%だった。年齢別でみると、「平等」は、女性では20歳代以下で70.7%と最も高く、男性では全ての年代で7割を超えた。



* 「わからない」の回答はH28 前回調査のみ

④ 地域活動の場（自治会・PTA など）

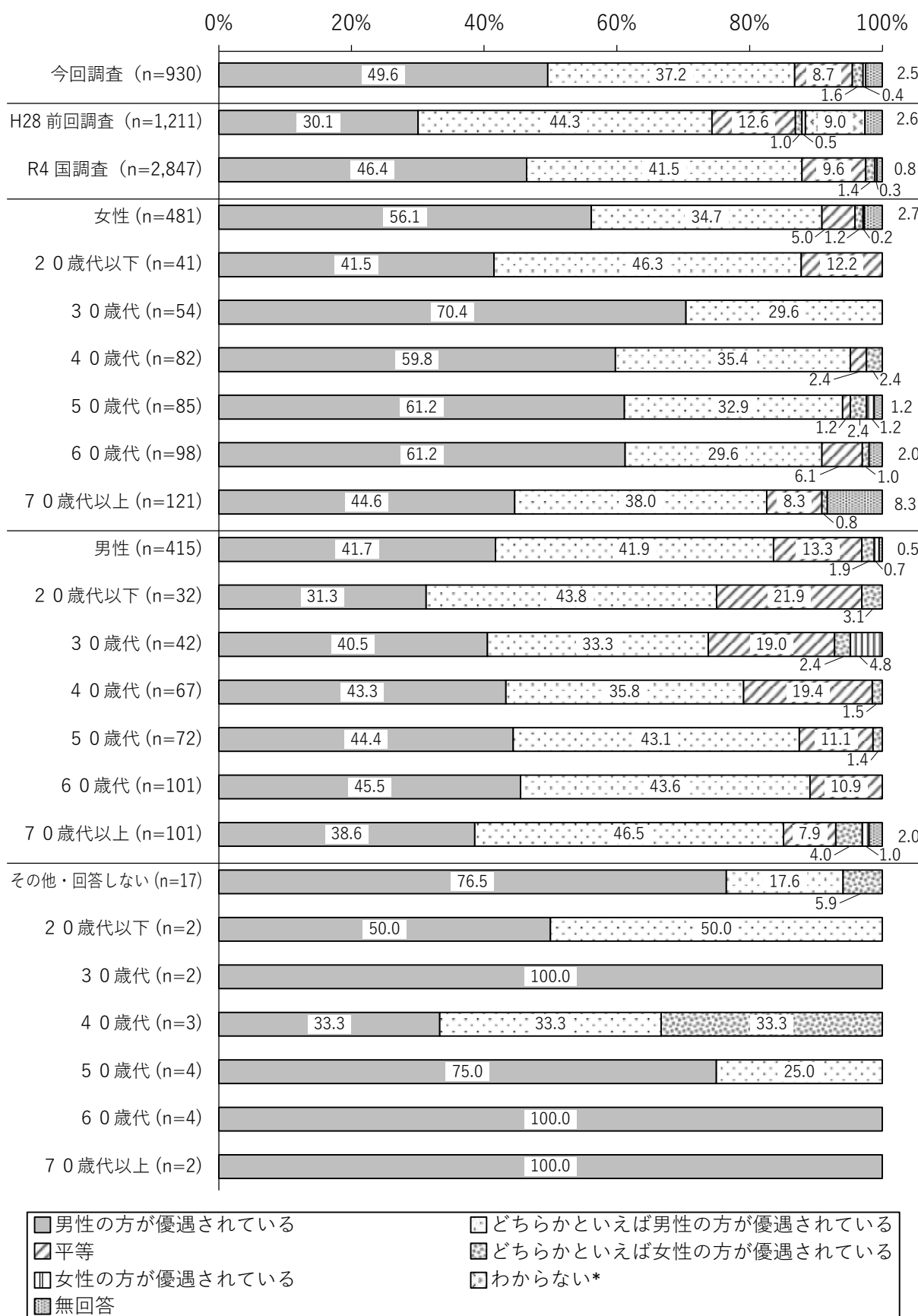
前回調査と比較すると、『男性優遇』は17.5ポイント上昇し、「平等」は7.0ポイント低下した。『女性優遇』は前回とほぼ変わらなかった。性別で見ると、『男性優遇』は女性58.4%に対して男性47.9%であり、「平等」は女性27.4%に対して男性39.8%と大きな差がみられた。年齢別で見ると、『男性優遇』は、20歳代以下で女性48.8%、男性28.1%と最も低く、年齢が上がると高くなる傾向がみられた。



* 「わからない」の回答はH28 前回調査のみ

⑤ 政治の場

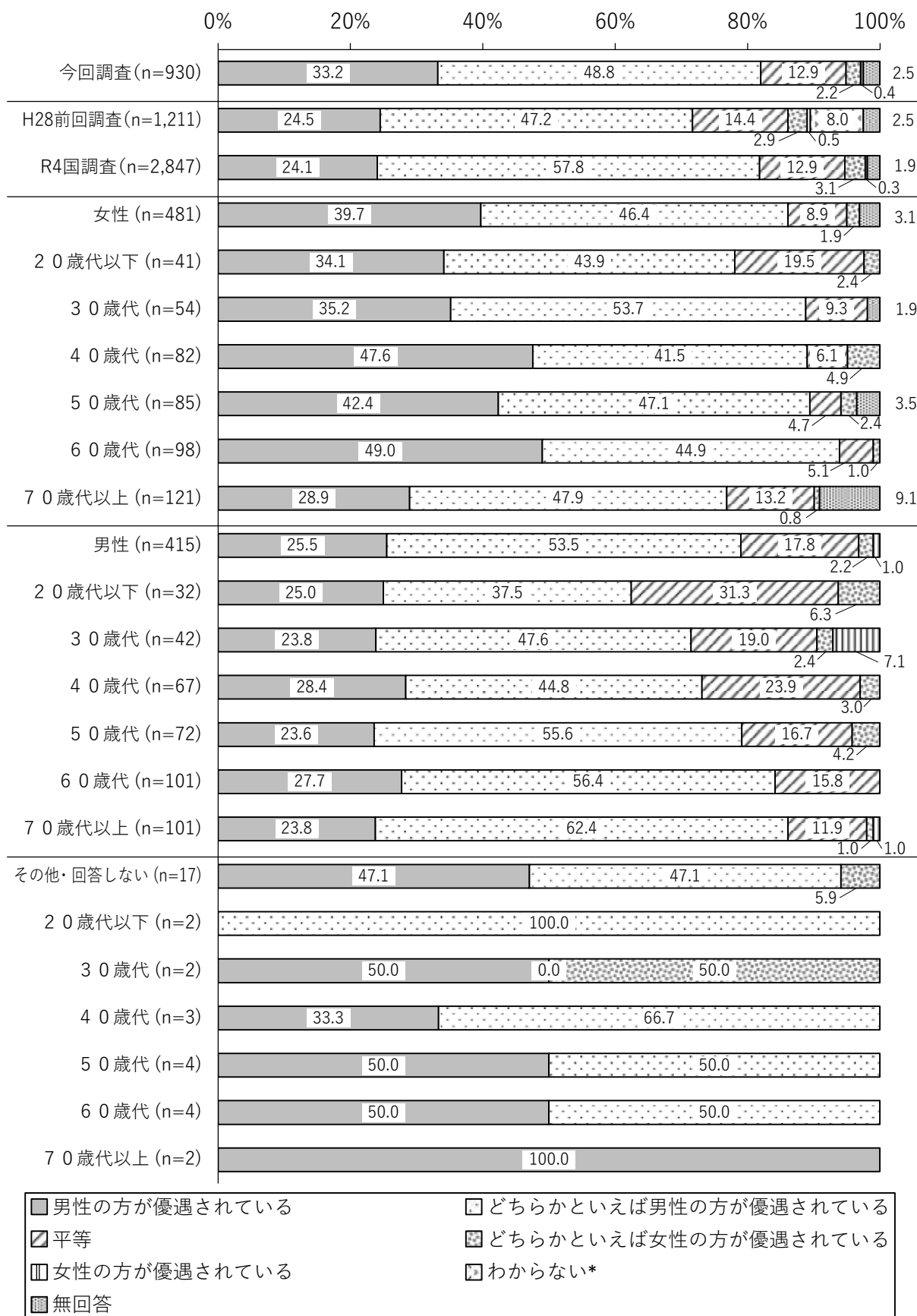
前回調査と比較すると、『男性優遇』が12.4ポイント上昇し、「平等」は3.9ポイント低下した。『女性優遇』は前回とほぼ変わらなかった。性別で見ると、女性、男性、その他・回答しないとも『男性優遇』が8割以上を占めた。年齢別で見ると、『男性優遇』は、女性では30歳代で100%と最も高く、一方、男性では30歳代で73.8%と最も低く、同じ年代の男女間で差がみられた。



* 「わからない」の回答はH28 前回調査のみ

⑥ 社会通念・慣習・しきたり

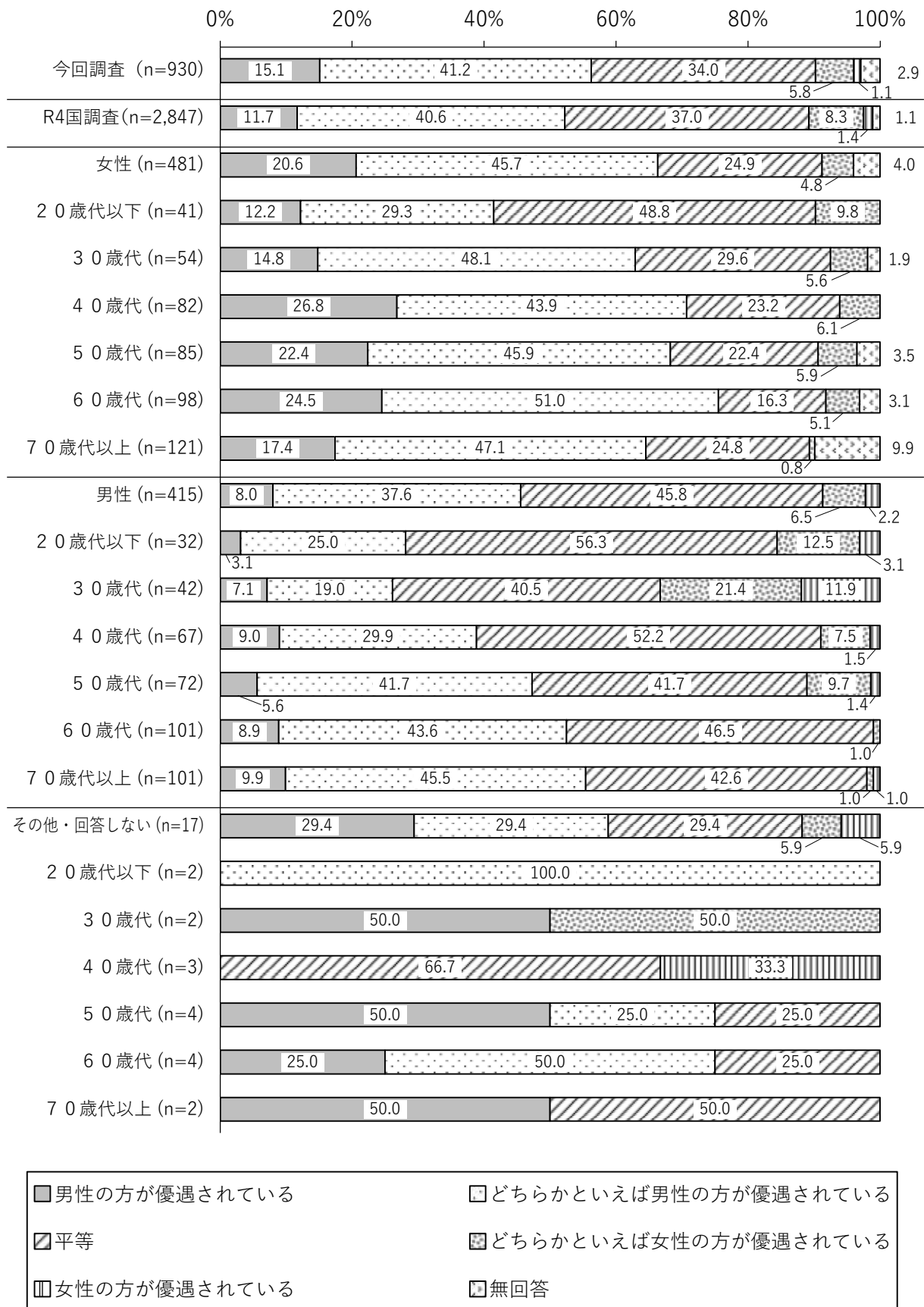
前回調査と比較すると、『男性優遇』が10.3ポイント上昇した。「平等」と『女性優遇』は前回とほぼ変わらなかった。性別でみると、『男性優遇』は、女性86.1%、男性79.0%だった。年齢別でみると、『男性優遇』は、女性では60歳代で93.9%と最も高く、男性では年齢が上がると高くなる傾向がみられた。



* 「わからない」の回答はH28 前回調査のみ

⑦ 法律や制度

性別で見ると、『男性優遇』は女性 66.3%に対して男性 45.6%であり、「平等」は女性 24.9%に対して男性 45.8%と大きな差がみられた。年齢別で見ると、「平等」は、女性では20歳代以下が48.8%と最も高く、同じく男性でも20歳代以下で56.3%と最も高く、いずれも年齢が上がると低下する傾向がみられた。



*本設問はH28 前回調査なし

問2 「夫は外で働き、妻は家庭を守るのがよい」という考え方について、あなたはどのように考えますか。(1つに○)

『反対』が『賛成』を大きく上回る。

「どちらかといえば反対」が35.9%で最も高かった。次いで「どちらかといえば賛成」(32.5%)、「反対」(25.6%)、「賛成」(4.0%)の順に高かった。

「賛成」「どちらかといえば賛成」を合わせた『賛成』と、「反対」「どちらかといえば反対」を合わせた『反対』を比較すると、『反対』(61.5%)が『賛成』(36.5%)を25.0ポイント上回った。

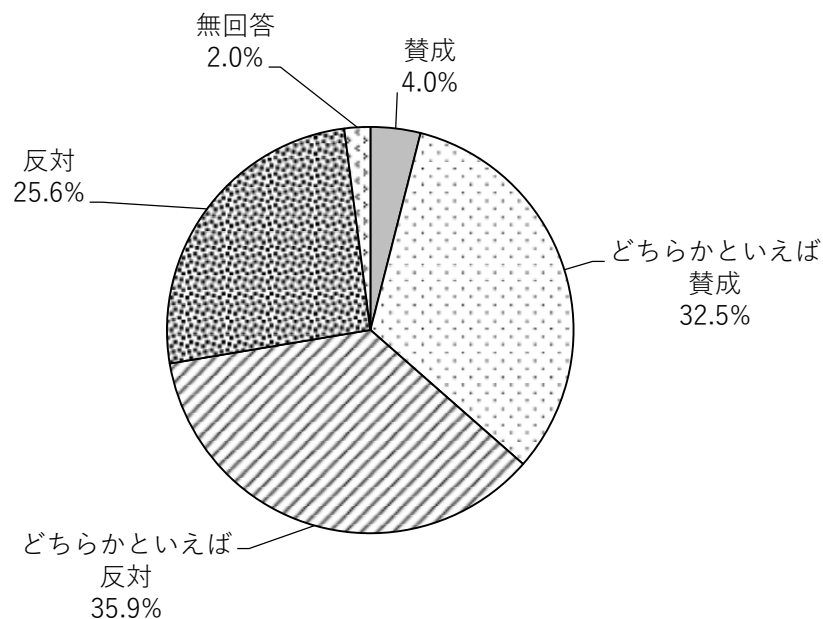
前回調査と比較すると、『賛成』が13.0ポイント低下し、『反対』が20.2ポイント大幅に増加した。「夫は外で働き、妻は家庭を守るのがよい」という考え方に『反対』する意見が『賛成』を大きく上回った。

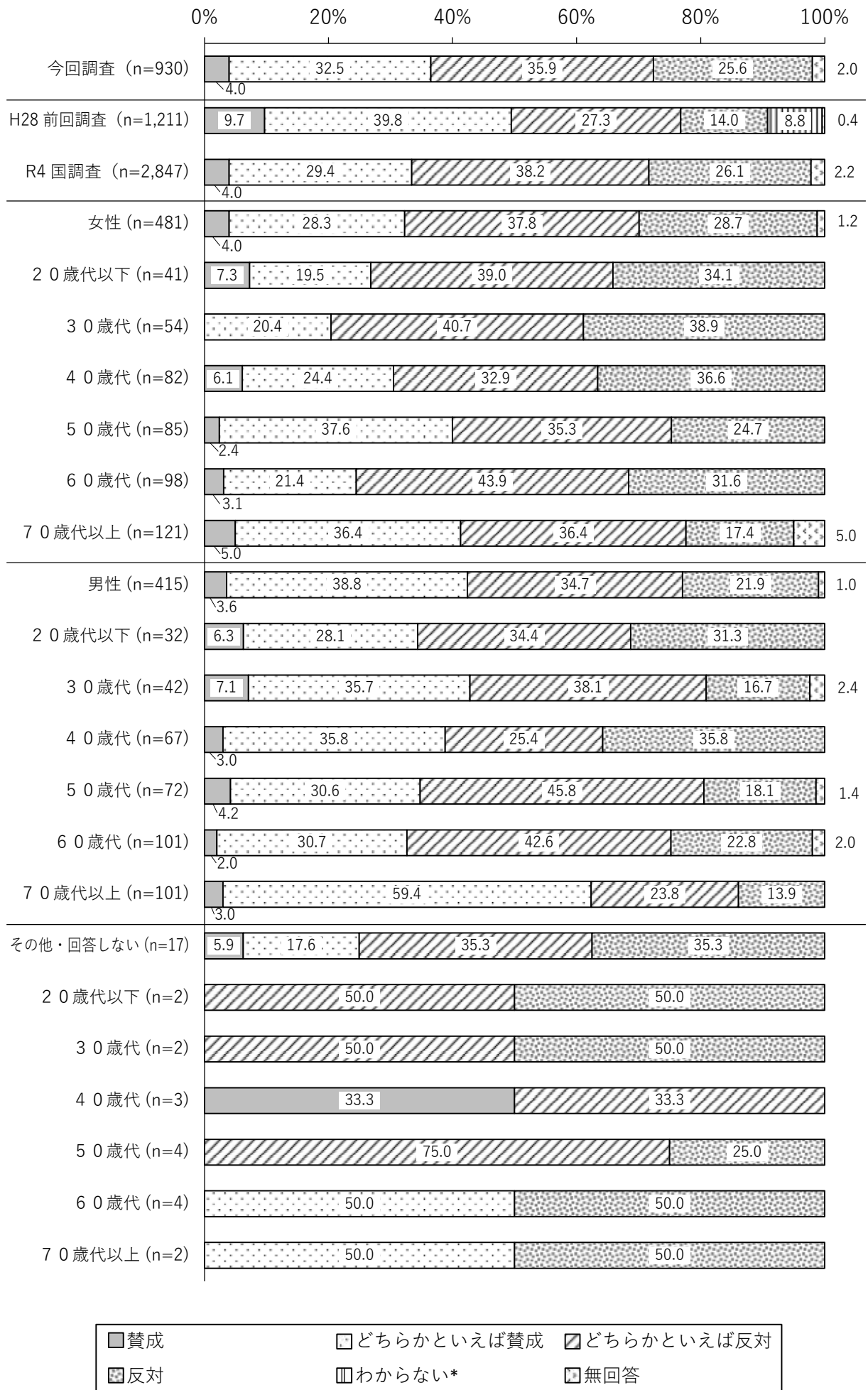
性別でみると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るのがよい」という考え方について、女性が『賛成』32.3%、『反対』66.5%であるのに対して、男性は『賛成』42.4%、『反対』56.6%であり、女性の方が男性よりも『反対』の意識が高い結果となった。女性、男性、その他・回答しないとも『反対』が『賛成』を上回り、『反対』意識の高まりがうかがえる。

年齢別でみると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るのがよい」という考え方について、『賛成』は、男女ともに70歳代以上が最も高かった(女性41.4%・男性62.4%)。また、『賛成』は、女性の30歳代で20.4%と最も低いのに対し、同じく30歳代の男性では42.8%と大きな差がみられた。『反対』は、女性では30歳代が79.6%と最も高く、男性では20歳代以下が65.7%で最も高かった。

女性の社会進出が進み、「夫は外で働き、妻は家庭を守るのがよい」という考え方に変化がみられた。

n=930





* 「わからない」の回答はH28 前回調査のみ

問3 あなたが望ましいと考える家庭における役割分担に最も近いものはどれですか。(1つに○)

約8割が「夫も妻も働き、両方で家事・育児・介護等をする」ことを希望している。

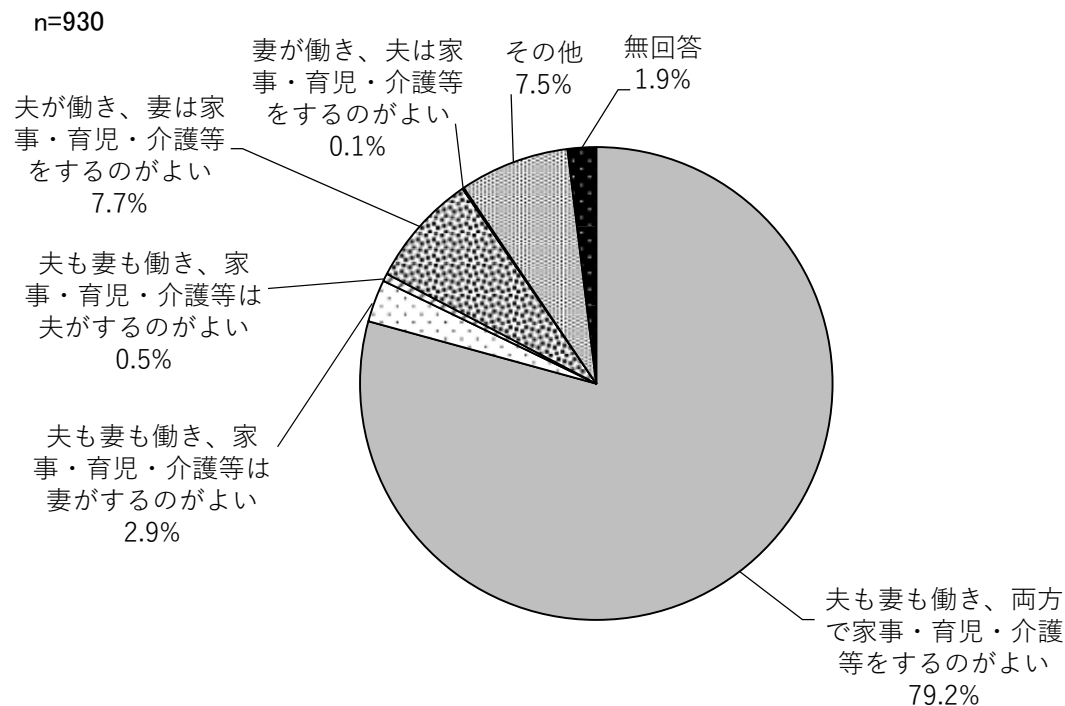
「夫も妻も働き、両方で家事・育児・介護等をするのがよい」が79.2%と多数を占めた。次いで「夫が働き、妻は家事・育児・介護等をするのがよい」が7.7%であり、その他はいずれも少数意見だった。

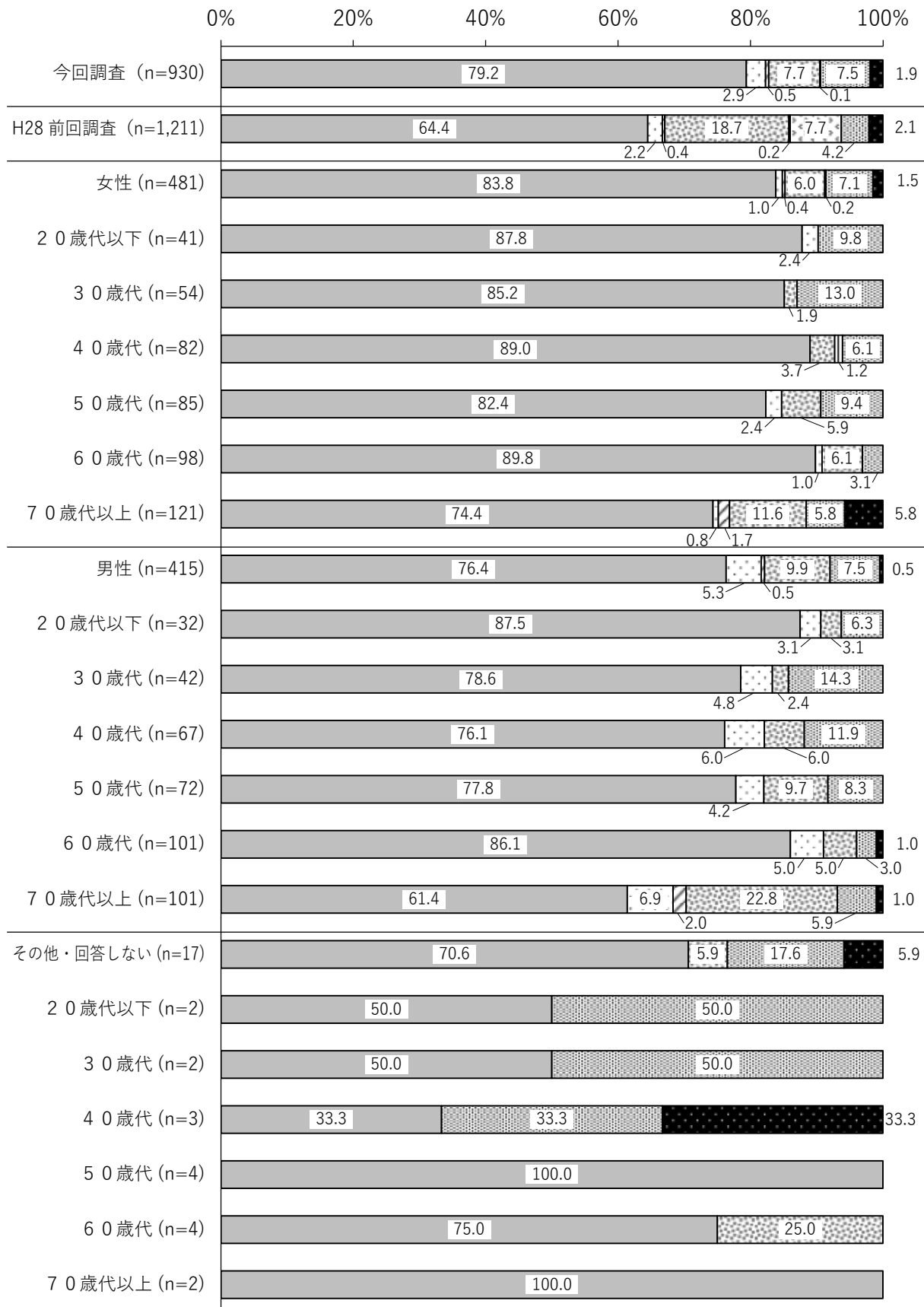
前回調査と比較すると、「夫も妻も働き、両方で家事・育児・介護等」が14.8ポイント上昇し、「夫が働き、妻は家事・育児・介護等」が11.0ポイント低下した。

性別でみると、女性、男性、その他・回答しないとも「夫も妻も働き、両方で家事・育児・介護等」が最も高かった。

年齢別でみると、「夫も妻も働き、両方で家事・育児・介護等」は、70歳代以上で若干低いものの、女性の20歳代以下～60歳代いずれも8割以上と高く、男性においても20歳代以下～60歳代いずれも7割以上と高かった。

夫も妻も平等に家事・育児・介護等を分担すべきであるという考え方が浸透してきていることがうかがえる。





- 夫も妻も働き、両方で家事等をする
- ▣ 夫も妻も働き、家事等は妻がする
- ▤ 夫も妻も働き、家事等は夫がする
- ▥ 夫が働き、妻は家事等をする
- ▧ 妻が働き、夫は家事等をする
- ▨ わからない*
- ▩ その他
- 無回答

* 「わからない」の回答はH28 前回調査のみ

問4 家庭生活の中で、次の事柄について主にどなたが行っていますか。(それぞれ1つに○)

ごみ出し、自治会等の地域活動は主に夫、その他の家事等は主に妻が行っている。

主に夫が担当している事柄で割合が高かったのは「ごみ出し」(35.4%)、「自治会等の地域活動」(32.5%)であり、主に妻が担当している割合を上回った。他の事柄はいずれも1割未満だった。

主に妻が担当している事柄で最も割合が高かったのは「食事の用意」の70.1%で、次いで「洗濯」(61.7%)、「食料品、日用品の買い物」(57.4%)、「食事の後片付け」(55.3%)、「掃除」(53.8%)と続いた。また、赤ちゃんや幼稚園・保育園、学校等の子供関連及び介護については、「該当なし」「無回答」を除くと、主に妻が担当している割合が高かった。実態として家事・育児・介護の多くを主に妻が担っていることがうかがえる。

夫と妻が同じ程度で行っている事柄で最も割合が高かったのは「掃除」の18.4%で、次に「食料品、日用品の買い物」が17.8%だった。

(%)

	主に夫	夫と妻が同じ程度	主に妻	家族で交替・分担	有償サービスの利用	自分のみ(単身者等)	該当なし	無回答
①食事の用意	2.0	6.7	70.1	6.9	0.4	9.2	3.5	1.1
②食事の後片付け	8.0	12.8	55.3	10.2	0.2	9.5	2.8	1.3
③食料品、日用品の買い物	2.7	17.8	57.4	8.2	0.3	9.1	3.2	1.2
④ごみ出し	35.4	12.2	31.1	7.5	0.2	9.5	3.0	1.2
⑤掃除	5.6	18.4	53.8	7.6	0.5	9.5	3.1	1.5
⑥洗濯	5.3	12.6	61.7	6.8	0.3	9.2	3.0	1.1
⑦赤ちゃんの食事の世話	0.4	3.5	34.2	2.5	-	1.4	50.8	7.2
⑧赤ちゃんのオムツの替え	0.2	6.9	29.5	4.2	-	1.4	50.8	7.1
⑨赤ちゃんをお風呂に入れる	8.0	11.4	17.1	4.2	-	1.3	51.1	7.0
⑩保育園・幼稚園、習い事等の送迎	1.7	6.1	31.2	4.4	0.1	1.4	48.0	7.1
⑪子供の勉強をみる	4.3	9.4	23.9	4.2	1.0	1.5	48.7	7.1
⑫学校等の行事への参加	0.5	10.8	32.9	2.9	-	1.3	44.6	7.0
⑬自治会等の地域活動	32.5	17.0	20.3	7.1	0.1	5.3	14.7	3.0
⑭高齢の親の介護	1.6	10.6	18.4	4.6	1.2	3.0	54.1	6.5

問5 あなたが、家事・育児・介護等（問4の①～⑭の項目内容）に従事する1日の平均時間はどのくらいですか。平日、休日それぞれについてご記入ください。（数字を記入）

家事・育児・介護等に従事する時間は、男性よりも女性の方が3時間以上長い。

回答者全体の平均時間は平日の3時間14分、休日の平均時間は4時間13分となり、休日の方が59分長かった。前回調査と比較すると、全体の平均時間は、平日で40分減少、休日も18分減少した。女性の平均時間は、平日で52分減少、休日も19分減少した。男性の平均時間は、平日で7分増加、休日も13分増加した。女性では減少、男性では増加の傾向がみられる。

平日の平均時間は、女性の4時間53分に対して男性は1時間24分と、女性の方が3時間29分長かった。前回調査と比較すると、男女間の差は59分縮まった。

休日の平均時間は、女性の5時間59分に対して男性は2時間19分と、女性の方が3時間40分長かった。前回調査と比較すると、男女間の差は32分縮まった。

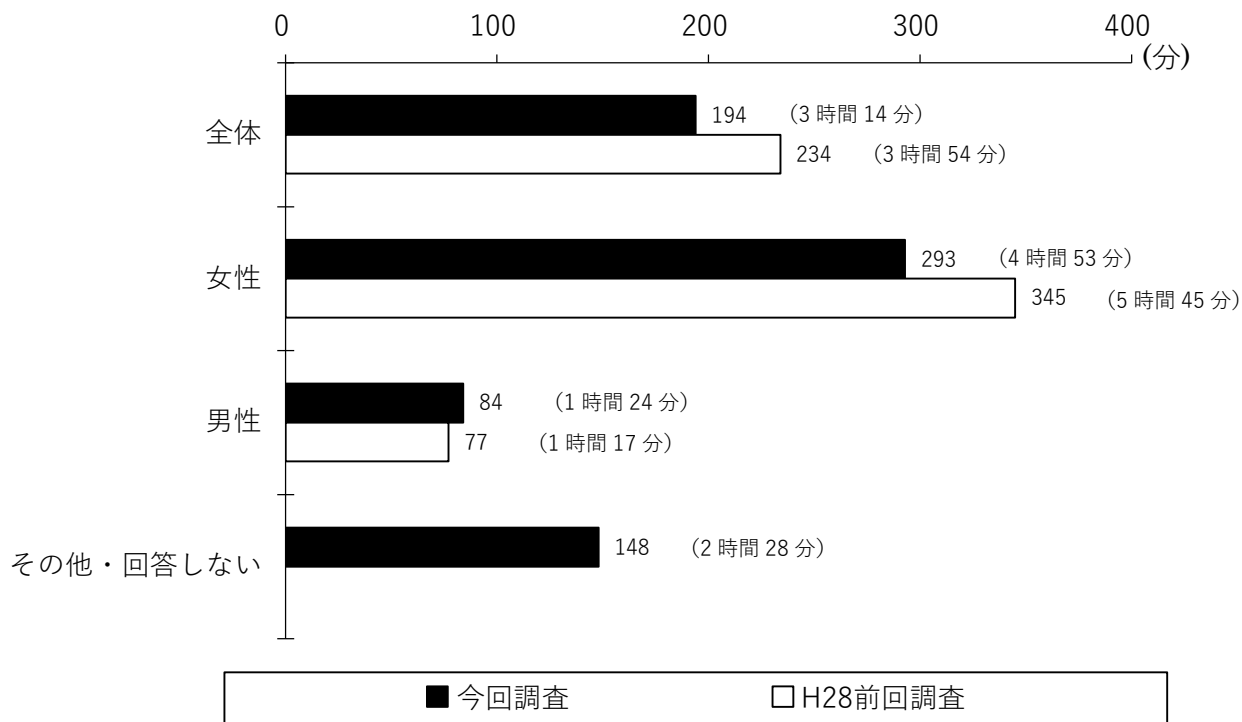
しかしながら、いまだに平日・休日とも女性の方が男性よりも3時間以上長い状況である。

【平均時間】

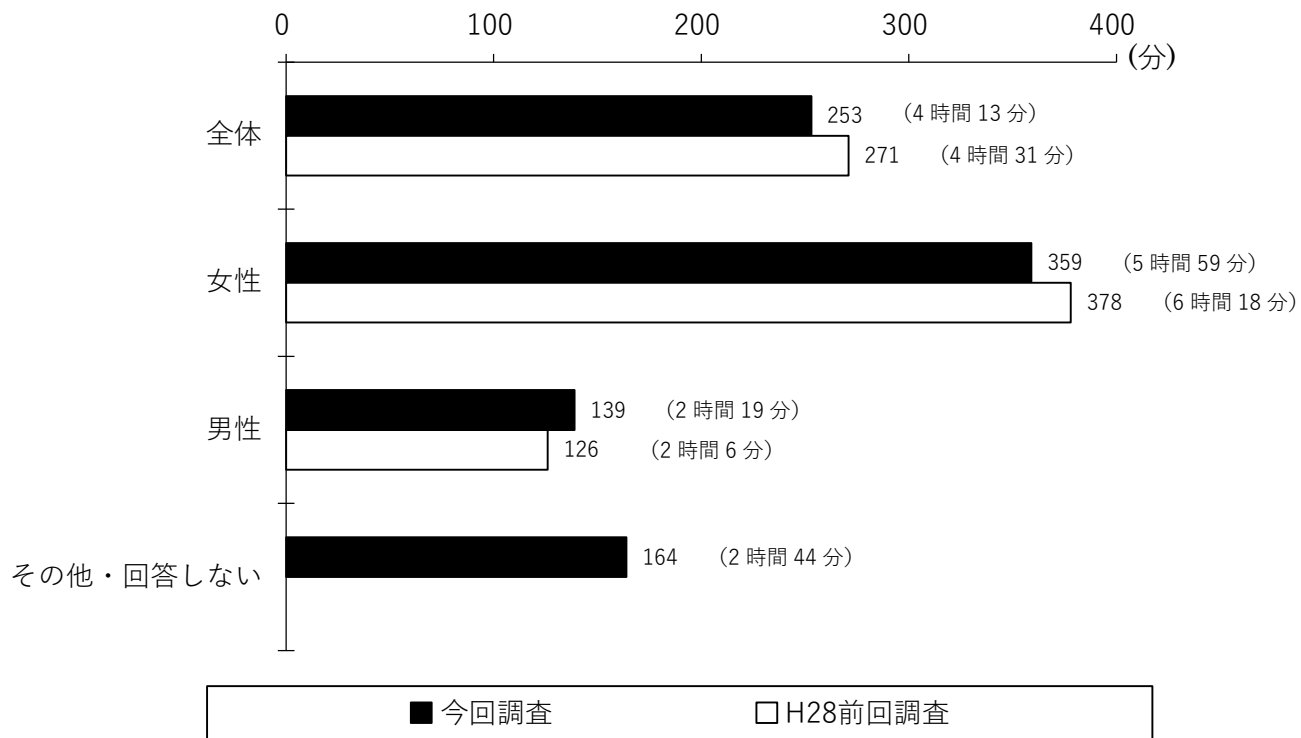
今回調査	平日平均時間	休日平均時間
全体	3時間14分	4時間13分
女性	4時間53分	5時間59分
男性	1時間24分	2時間19分
その他・回答しない	2時間28分	2時間44分

H28前回調査	平日平均時間	休日平均時間
全体	3時間54分	4時間31分
女性	5時間45分	6時間18分
男性	1時間17分	2時間06分

【平日】

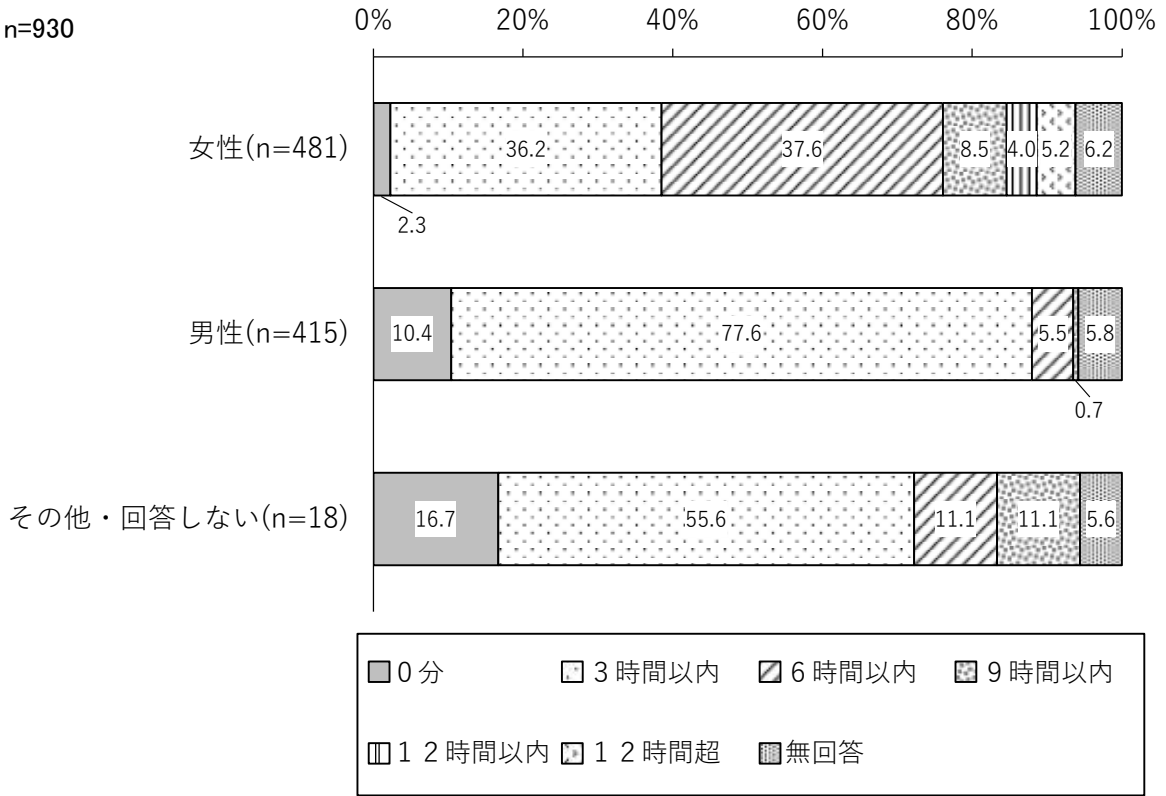


【休日】



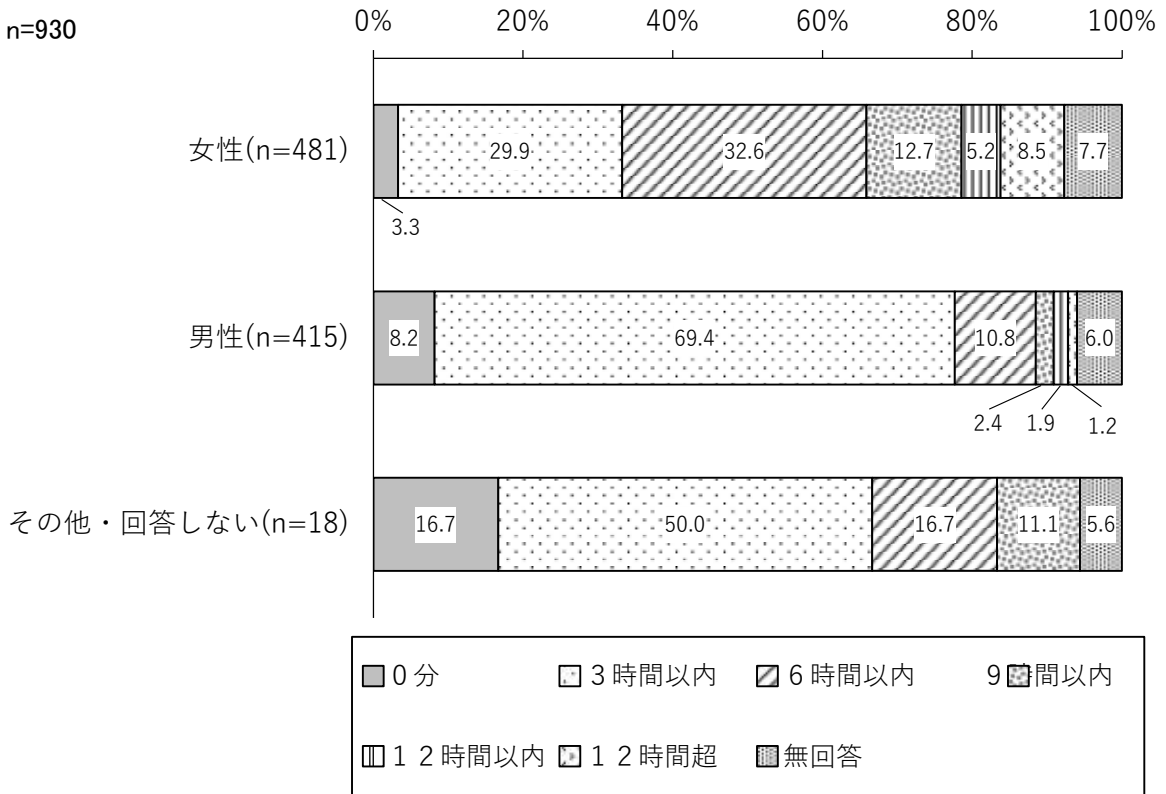
【性別（平日）】

n=930



【性別（休日）】

n=930



◆ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問6 「仕事」「家庭生活（家事・育児・介護等）」「個人の生活・地域活動（趣味・学習・ボランティア・自治会・PTA等）」の優先度について、あなたの理想に最も近いものはどれですか。（1つに○）

複数をバランスよく取り組みたいと考える人が過半数を占める。

理想の優先度は「仕事と家庭生活」が29.0%で最も高かった。「仕事と個人の生活・地域活動」（5.1%）、「仕事と家庭生活と個人の生活・地域活動」（18.4%）を合わせたワーク・ライフ・バランスを理想とする回答が52.5%と過半数を占めた。

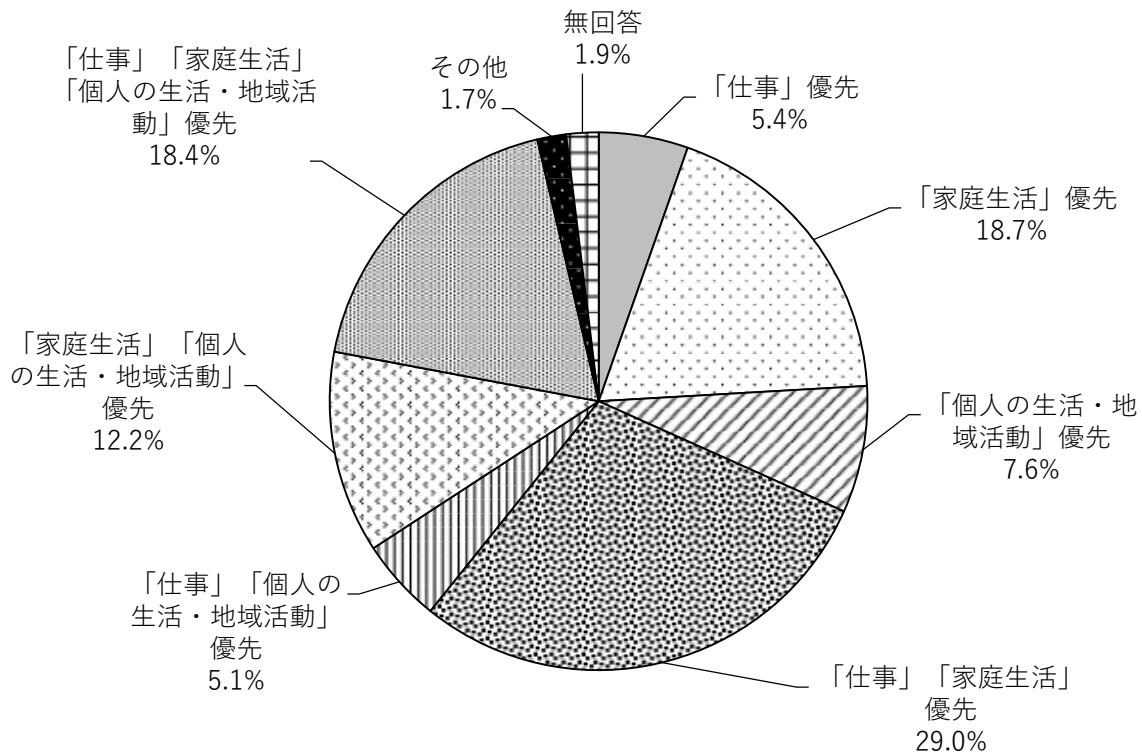
前回調査と比較すると、ほぼ傾向は変わらなかった。

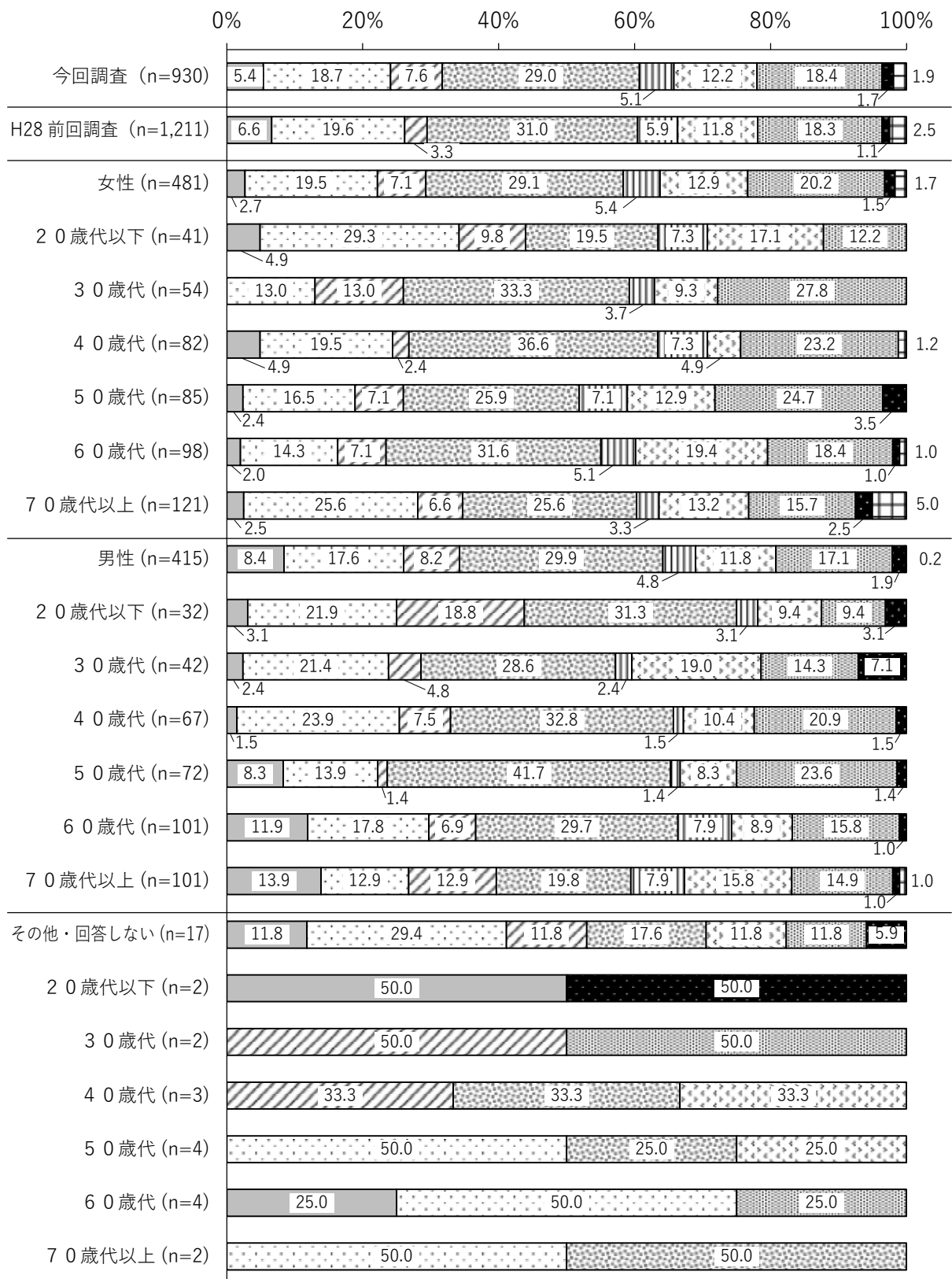
性別でみると、女性では「仕事と家庭生活」が29.1%と最も高く、男性も同様に「仕事と家庭生活」が29.9%で最も高かった。「仕事」は、女性2.7%、男性8.4%と男性の方が5.7ポイント高かった。「家庭生活」は、女性19.5%、男性17.6%と女性の方が1.9ポイント高かった。

年齢別でみると、「仕事と家庭生活」は、女性が40歳代で36.6%、男性は50歳代で41.7%と最も高かった。「仕事」については、女性ではどの年代も10%未満だった。男性では40歳代までは10%未満だったが、50歳代以上は年齢が上がると高くなる傾向がみられた。

【理想】

n=930





- 「仕事」を優先したい
- 「家庭生活」を優先したい
- ▨ 「個人の生活・地域活動」を優先したい
- ▨ 「仕事」と「家庭生活」
- ▨ 「仕事」と「個人の生活・地域活動」
- ▨ 「家庭生活」と「個人の生活・地域活動」
- ▨ 「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活・地域活動」
- その他
- 無回答

問7 あなたの現状（現実）に最も近いものはどれですか。（1つに○）

現状（現実）では「仕事」が優先されており、理想とのギャップがみられる。

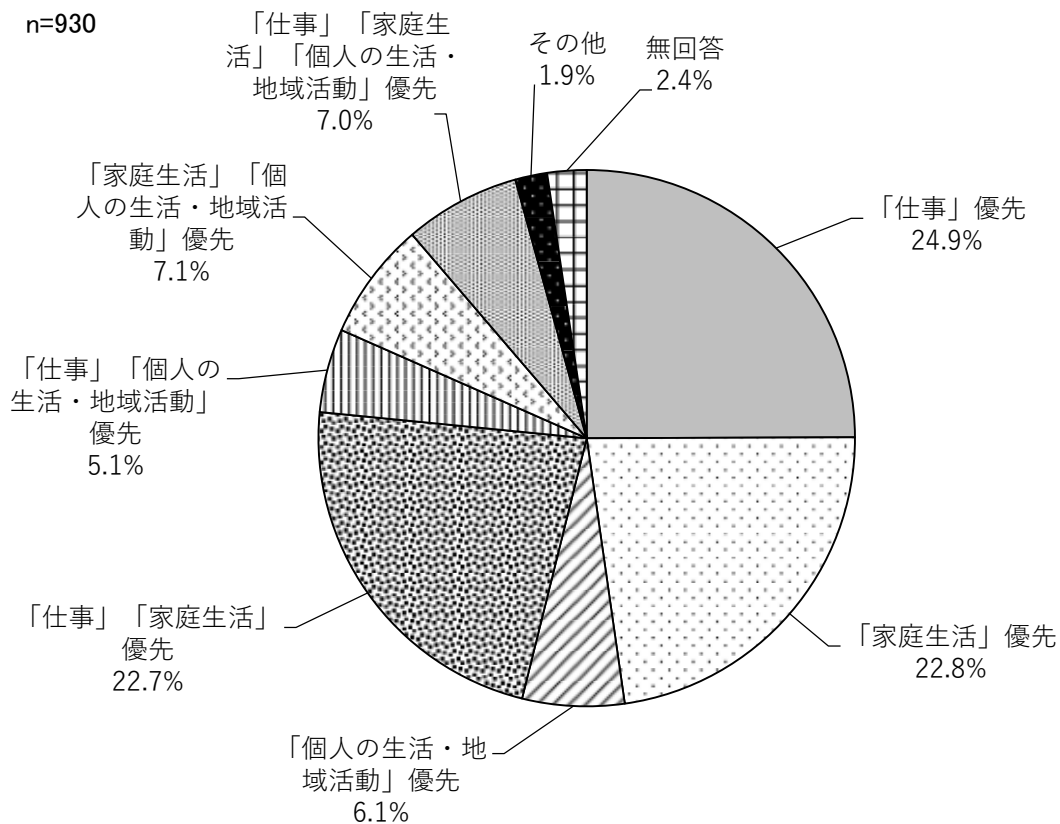
「仕事」が24.9%で最も高く、次いで「家庭生活」（22.8%）、「仕事と家庭生活」（22.7%）の順に高かった。他の項目はいずれも10%未満だった。「仕事」優先または「家庭生活」優先を合わせると47.7%と半数近く占め、ワーク・ライフ・バランスがとれているとする「仕事と家庭生活」（22.7%）と「仕事と個人の生活・地域活動」（5.1%）、「仕事と家庭生活と個人の生活・地域活動」（7.0%）を合わせた34.8%を上回った。

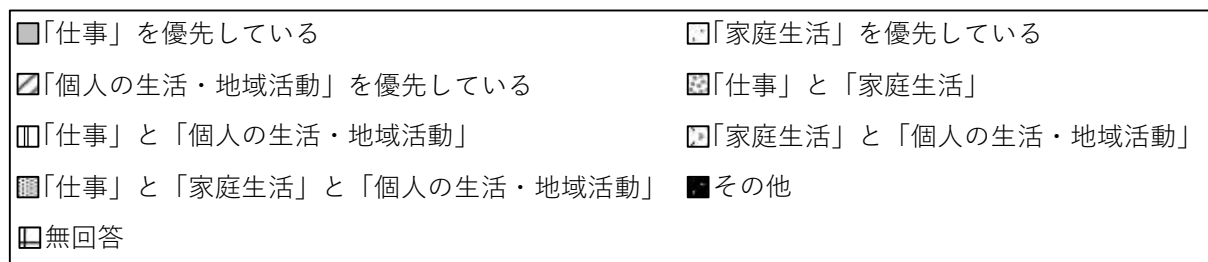
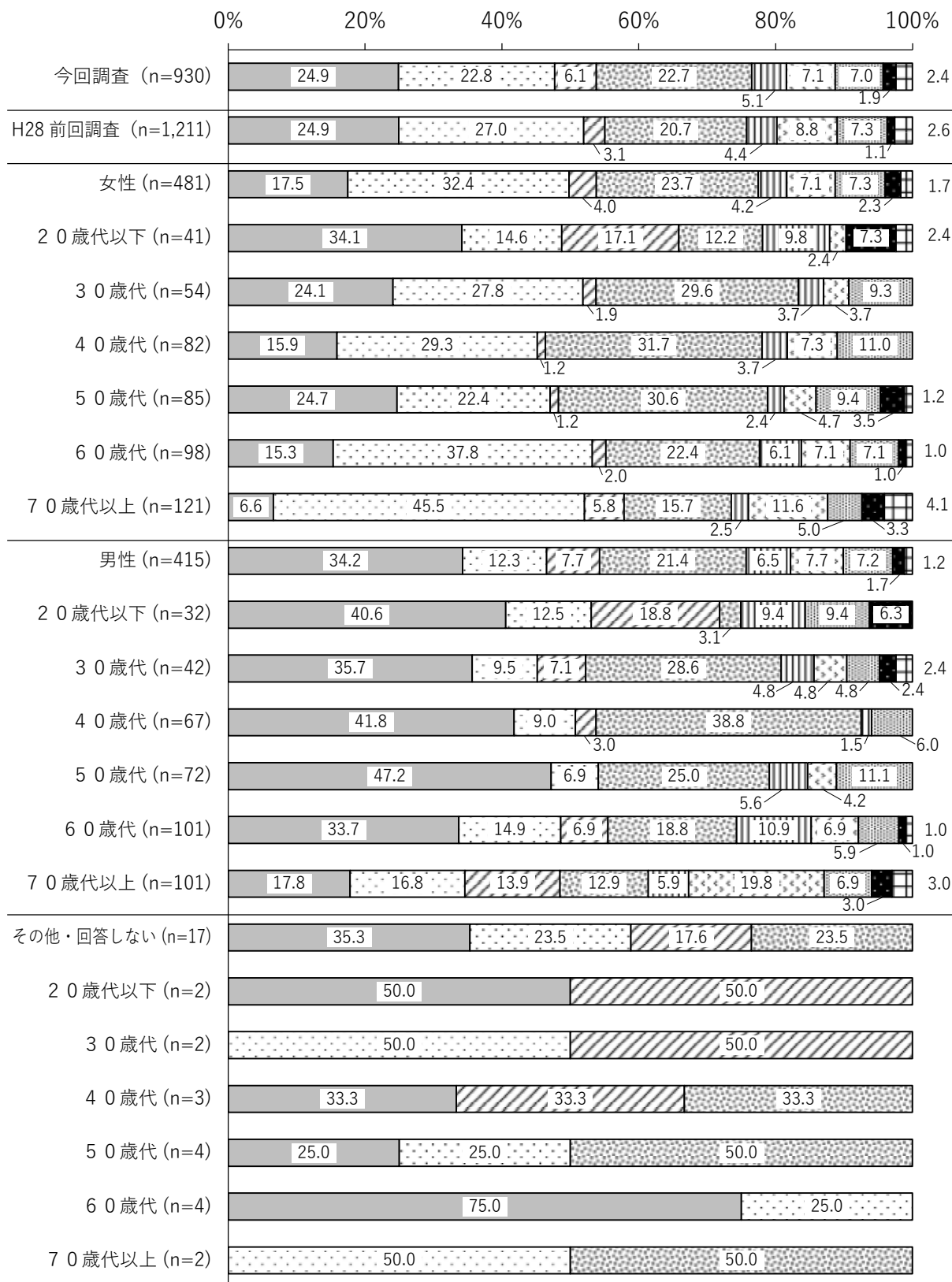
前回調査と比較すると、ほぼ傾向は変わらなかった。

性別でみると、「仕事」は女性17.5%、男性34.2%と男性の方が16.7ポイント高かった。「家庭生活」は女性32.4%、男性12.3%と女性の方が20.1ポイント高かった。「仕事と家庭生活」は女性23.7%、男性21.4%と女性の方が2.3ポイント高かった。男性は「仕事」、女性は「家庭生活」を優先していることがうかがえる。

年齢別でみると、「仕事」は、女性では20歳代以下で34.1%と最も高いが、年齢が上がると低下し、逆に「家庭生活」の割合が上昇する傾向がみられた。男性では「仕事」の割合が全体的に高く、50歳代が47.2%と最も高くなるが、定年等で退職する人が多い60歳代以上は低下する傾向がみられた。

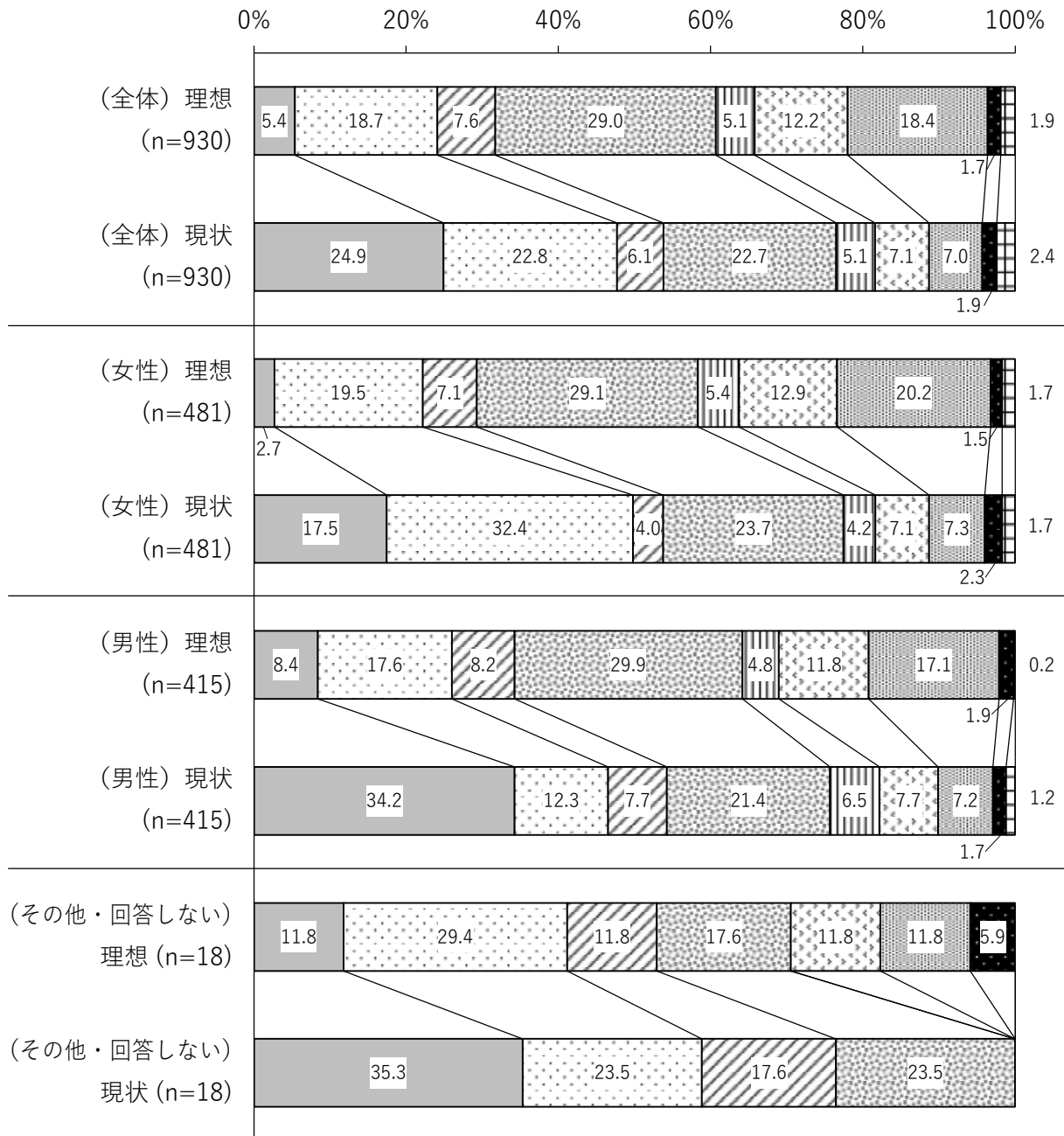
【現状（現実）】





【理想（問6）と現状（問7）との比較】

問6でたずねた理想と問7の現状を比較すると、「仕事と家庭生活」では、理想（29.0%）に対して現状（22.7%）の方が6.3ポイント低かった。一方「仕事」では、理想（5.4%）に対して現状（24.9%）の方が19.5ポイント高かった。性別でみると、「家庭生活」では女性の理想（19.5%）に対して現状（32.4%）の方が12.9ポイント高かった。また、女性、男性、その他・回答しないとも「仕事」における理想と現状の差が大きかった。仕事と家庭生活の両立において、理想と現状に大きなギャップがあることがうかがえる。

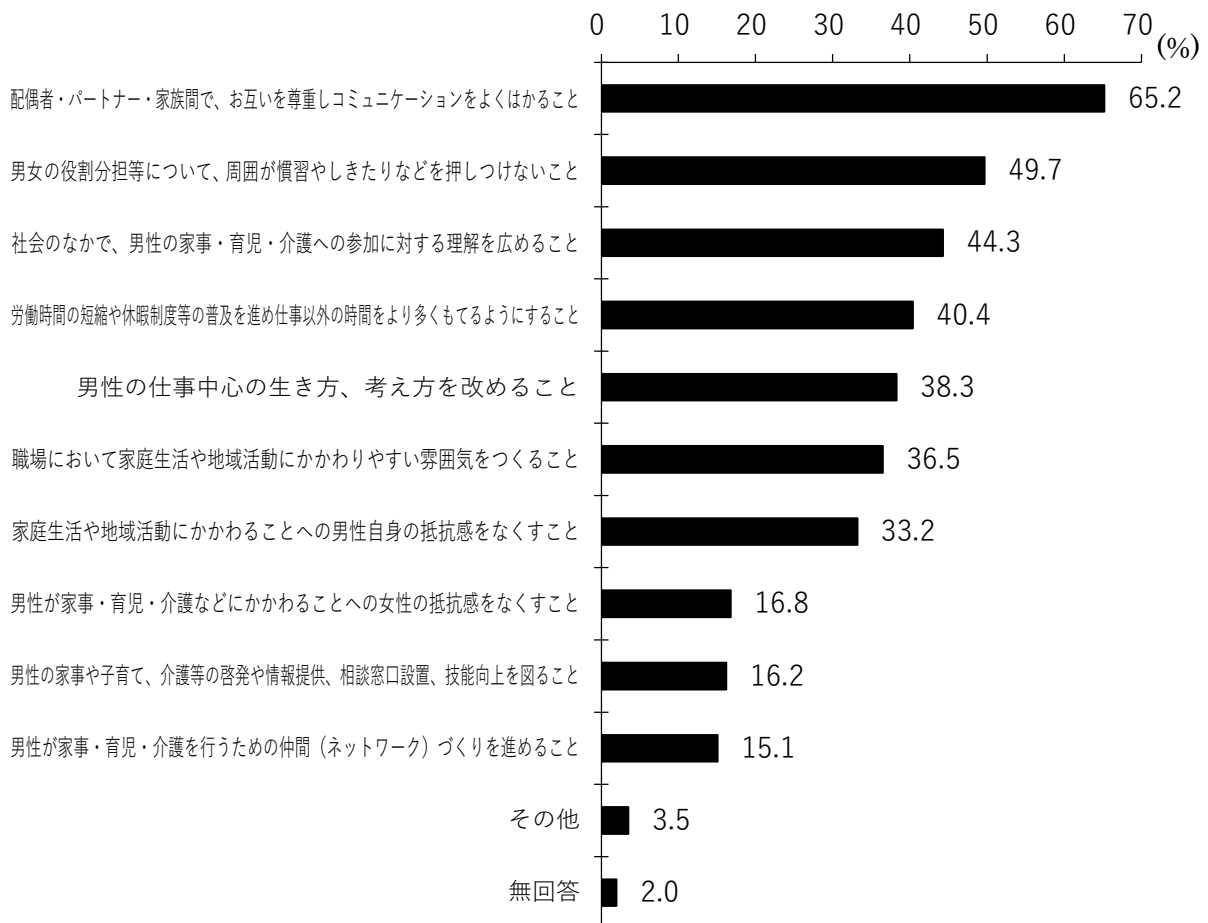


問8 あなたは、男性が女性とともに「家庭生活」や「地域活動」に積極的にたずさわっていただくためには、何が必要だと思いますか。(あてはまるもの全てに○)

家庭内におけるコミュニケーションの向上と社会における意識改革が必要である。

「配偶者・パートナー・家族間で、お互いを尊重しコミュニケーションをよくはかること」が65.2%で最も高く、次に高かった「男女の役割分担等について、周囲が慣習やしきたりなどを押しつけないこと」(49.7%)を15.5ポイント上回った。「社会のなかで、男性の家事・育児・介護への参加に対する理解を広めること」(44.3%)まで含めると、上位3位までは意識改革に関する項目が占めた。意識改革に次いで「労働時間の短縮や休暇制度等の普及を進め仕事以外の時間をより多くもてるようにすること」(40.4%)のような働き方改革に関する項目が続いた。

n=930



◆政策・方針決定過程への女性の参画について

問9 現状では、政治や企業、地域活動などにおいて、意思決定を行う立場や地位への女性登用が未だに少ない状況です。あなたは、意思決定の場に女性が参画することについて、どのように考えますか。(1つに○)

現状よりも女性の登用が増える方がよいと考える人が8割以上を占める。

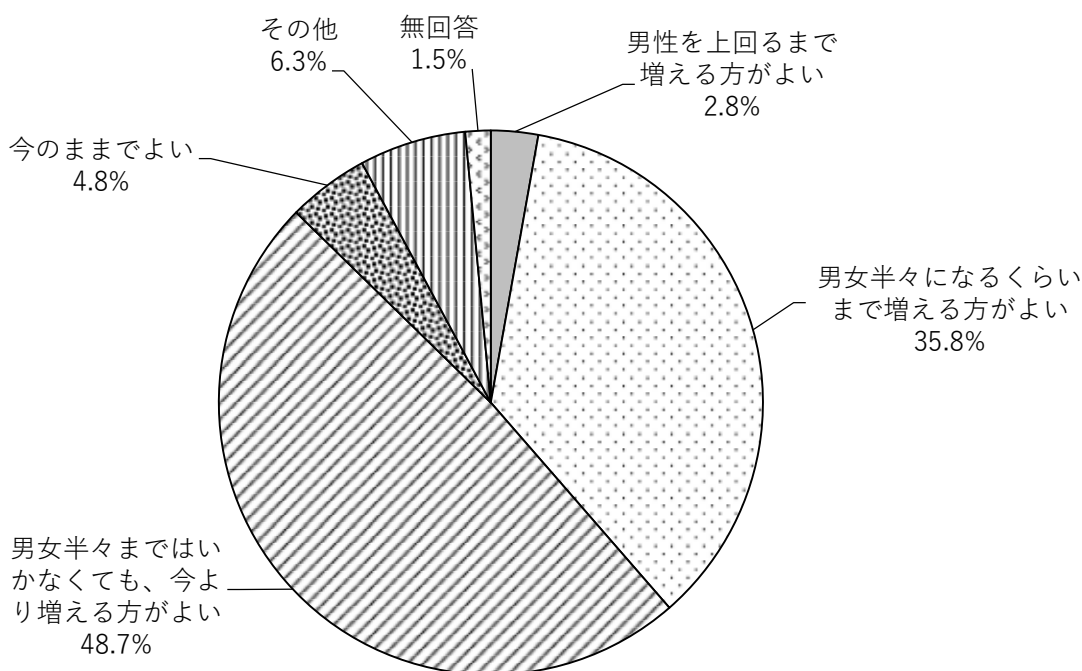
「男女半々まではいかなくても、今より増える方がよい」が48.7%と最も高く、次いで「男女半々になるくらいまで増える方がよい」が35.8%と続いた。

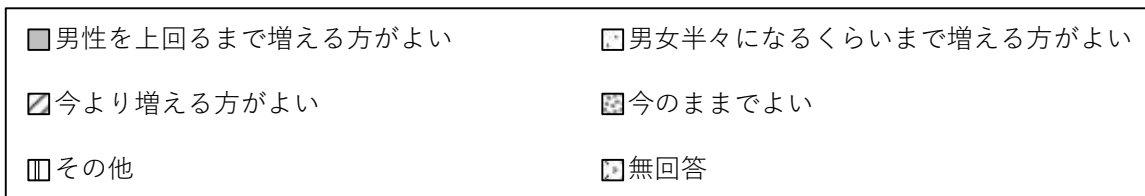
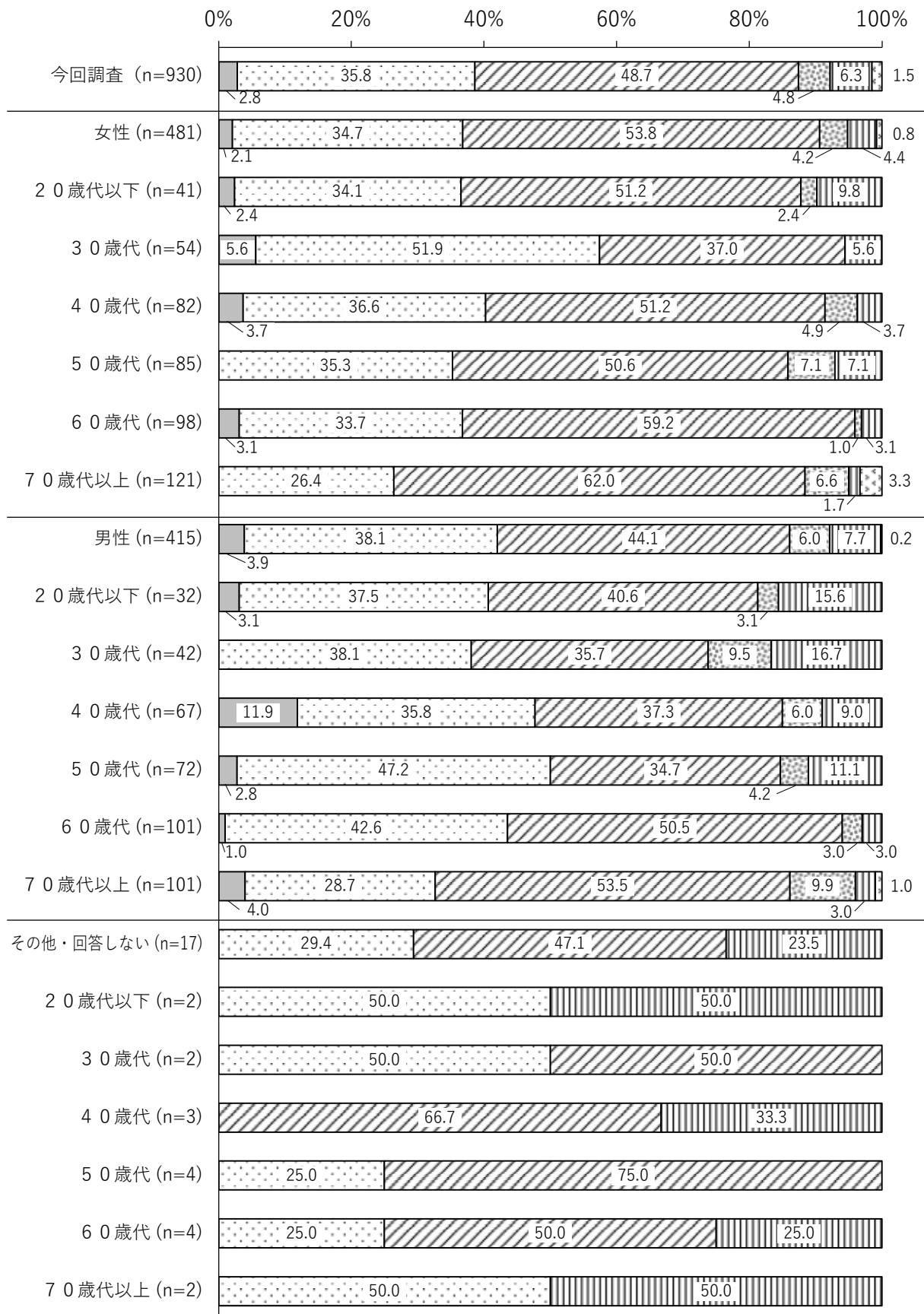
性別で見ると、女性、男性、その他・回答しないとも「男女半々まではいかなくても、今より増える方がよい」が最も高く、次いで「男女半々になるくらいまで増える方がよい」が高かった。「男性を上回るまで増える方がよい」と「今のままでよい」はいずれも少数だった。

年齢別で見ると、「男女半々になるくらいまで増える方がよい」は、30歳代の女性で51.9%と最も高く、一方で30歳代の男性は38.1%と、13.8ポイントの差がみられた。「男女半々まではいかなくても、今より増える方がよい」は、70歳代以上で女性が62.0%、男性は53.5%と、いずれも70歳代以上が最も高かった。

政策・方針の決定を行う立場や地位への女性登用を進めるべきと考える人が多いことがうかがえる。

n=930



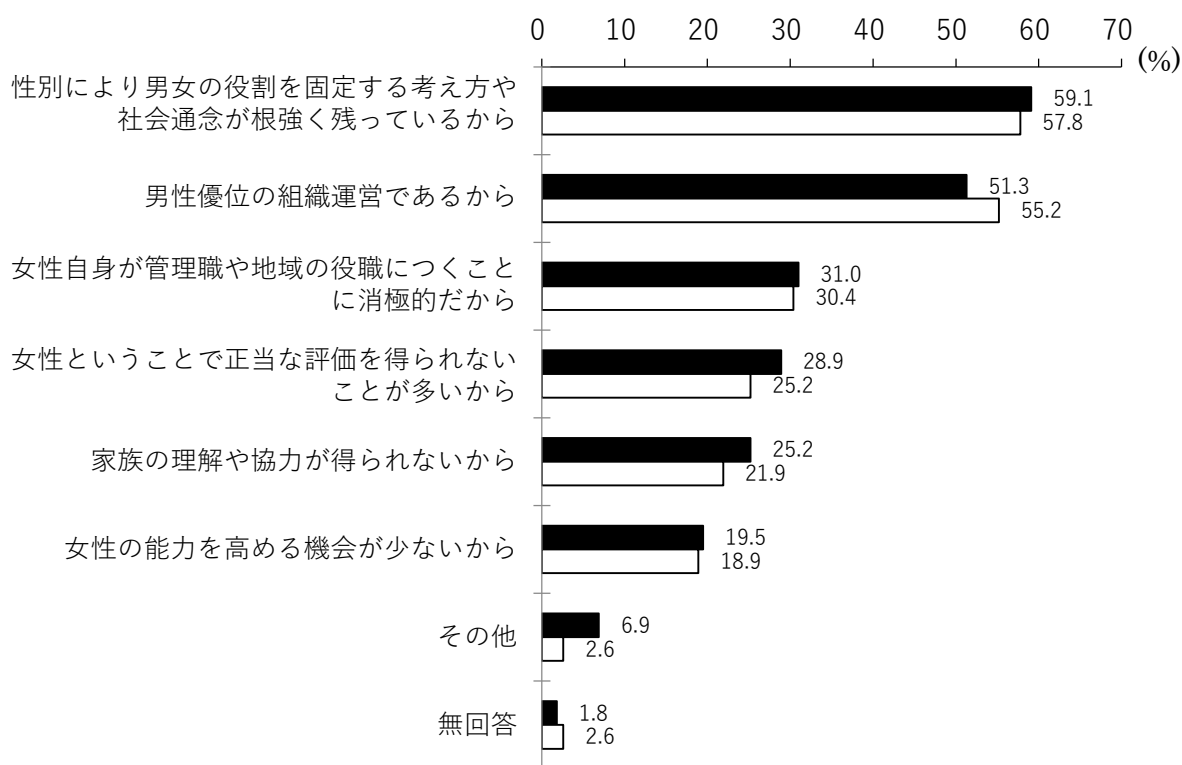


問 10 あなたは、政治や企業、地域活動などにおいて、意思決定をする管理職や指導的立場に女性の参画が少ない理由は何だと思えますか。(あてはまるもの全てに○)

従来からの「固定的性別役割分担意識」と「男性優位の組織運営」が根強く残っている。

「性別により男女の役割を固定する考え方や社会通念が根強く残っているから」が59.1%で最も高く、次いで「男性優位の組織運営であるから」が51.3%と5割を超えた。

前回調査と比較しても、ほぼ傾向は変わらず、「固定的性別役割分担意識」と「男性優位の組織運営」が根強く残っていることがうかがえる。



■ 今回調査 (n=930)

□ H28前回調査 (n=1,211)

◆女性活躍推進について

問 11 一般的に女性が職業を持つことについて、あなたの考えに最も近いのはどれですか。
(1つに○)

育児・介護等にかかわらず女性が就業継続することへの意識が高い。

「育児・介護等にかかわらず、ずっと職業を持ち続けるほうがよい」が58.1%で最も高かった。次いで「子供ができたら職業をやめ、子供が大きくなったら再び職業を持つほうがよい」が24.4%で高く、上位2項目で82.5%を占めた。その他の項目はいずれも少数意見だった。

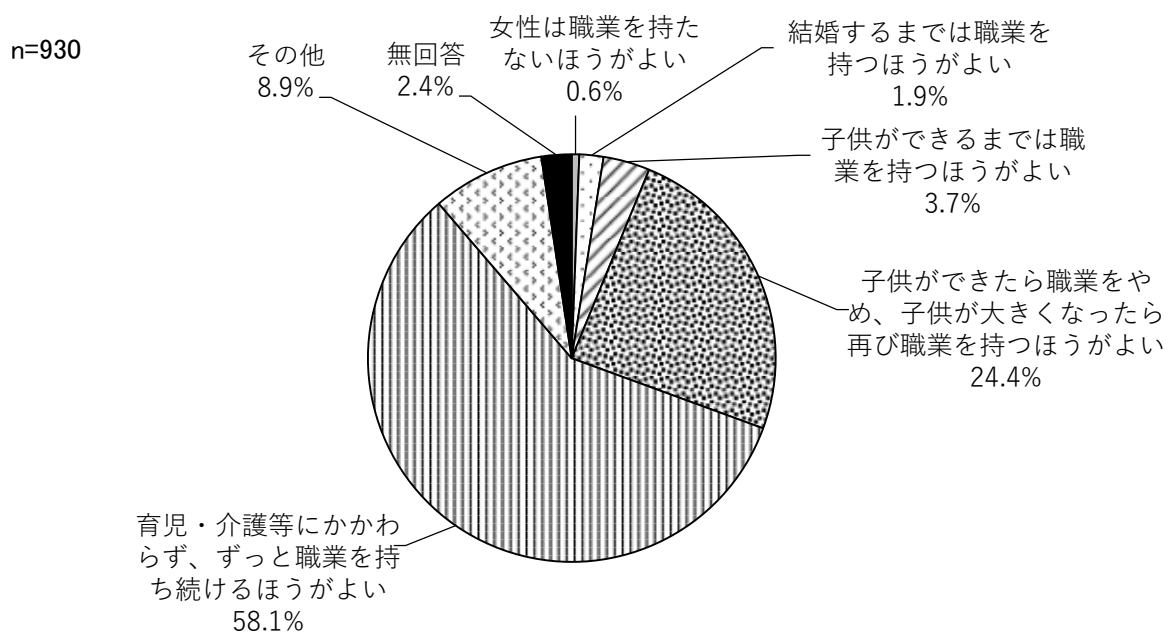
前回調査と比較すると、「育児・介護等にかかわらず、ずっと職業を持ち続けるほうがよい」が21.2ポイント上昇し、逆に「子供ができたら職業をやめ、子供が大きくなったら再び職業を持つほうがよい」が19.9ポイント低下した。

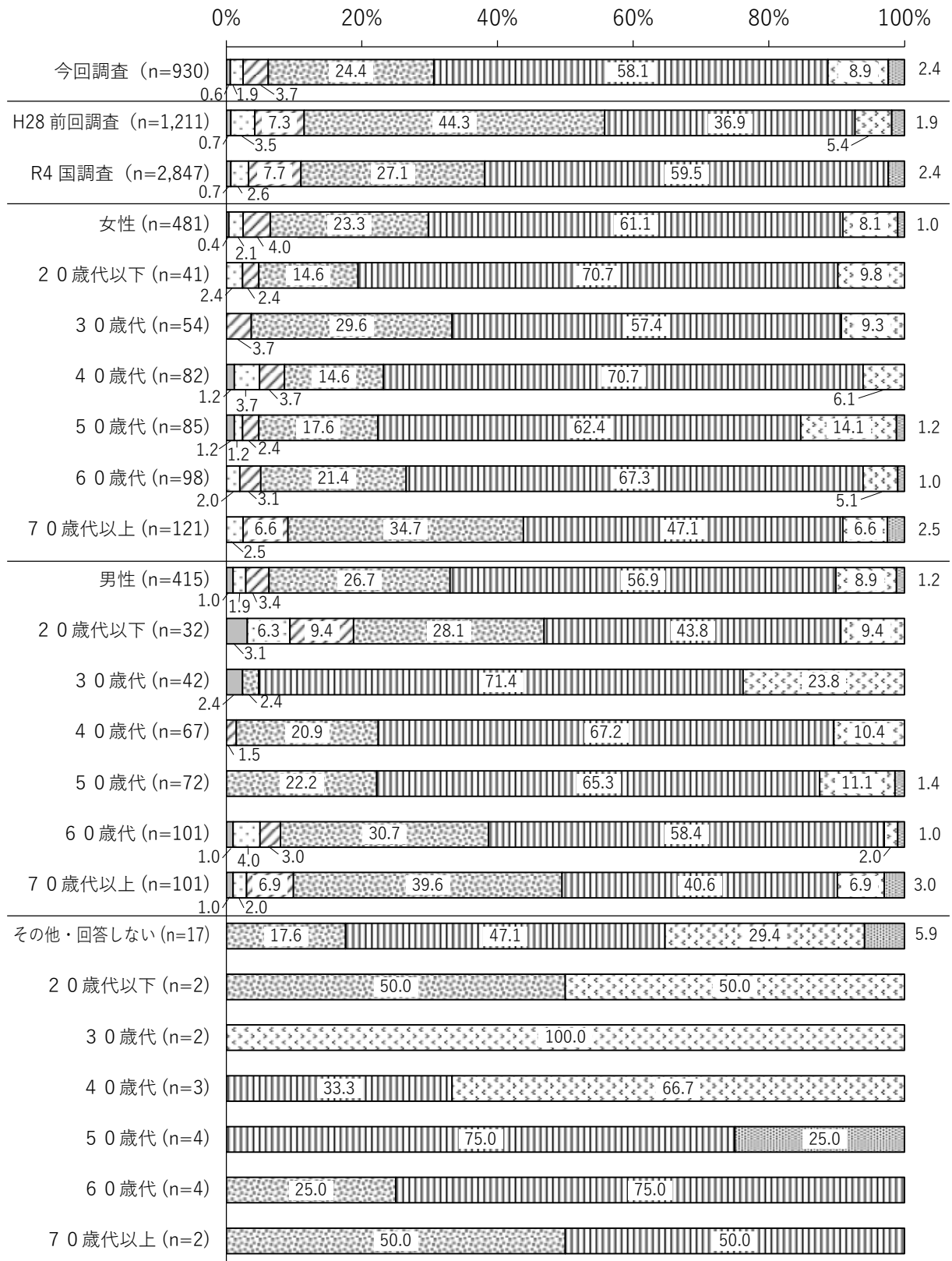
性別でみると、男女とも「育児・介護等にかかわらず、ずっと職業を持ち続けるほうがよい」「子供ができたら職業をやめ、子供が大きくなったら再び職業を持つほうがよい」に大きな差はなかった。

年齢別でみると、「子供ができたら職業をやめ、子供が大きくなったら再び職業を持つほうがよい」は、女性では妊娠・出産の割合が高い30歳代で29.6%と高い傾向がみられたが、一方で、同じ30歳代の男性では2.4%と低く、27.2ポイントの大きな差がみられた。

「育児・介護等にかかわらず、ずっと職業を持ち続けるほうがよい」は、20歳代以下の女性で70.7%と高いが、一方で同じ20歳代以下の男性では43.8%と低く、26.9ポイントの大きな差がみられた。

20歳代以下と30歳代の男女に大きな意識の差がみられるが、総じて女性が就業継続することへの意識が高いことがうかがえる。





- 女性は職業を持たない方がよい
- 結婚するまでは職業を持つ方がよい
- 子供ができるまでは職業を持つほうがよい
- 子供ができたら職業をやめ、子供が大きくなったら再び職業を持つほうがよい
- 育児・介護等にかかわらず、ずっと職業を持ち続けるほうがよい
- その他
- 無回答

問 12 女性が職業を持つことについて、あなたの現状にあてはまるもの、または、あてはまると思われるものはどれですか。(1つに○)

※男性の方は、配偶者・パートナーの働き方など、ご家庭での状況で現状にあてはまる、またはあてはまると思われるものをお答えください。

女性の就労継続に対する考えと現状にギャップがみられる。

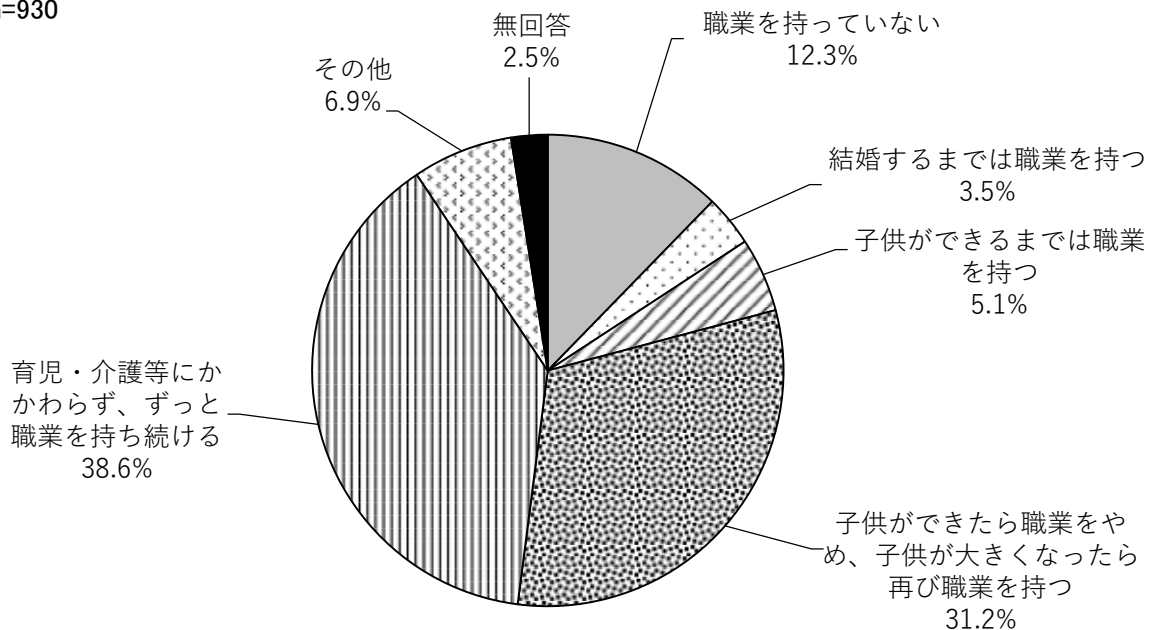
「育児・介護等にかかわらず、ずっと職業を持ち続ける」が38.6%で最も高く、次いで、「子供ができたら職業をやめ、子供が大きくなったら再び職業を持つ」が31.2%という結果となった。

問11の『女性が職業を持つことについての考え』と比較すると、「育児・介護等にかかわらず、ずっと職業を持ち続けるほうがよい」という考えが58.1%であるのに対し、「育児・介護等にかかわらず、ずっと職業を持ち続ける」という現状が38.6%と、19.5ポイントの差がみられた。

育児・介護等にかかわらず女性が就労継続する方が望ましいと考えつつも、現状ではそれを選択している割合が低いことがうかがえる。

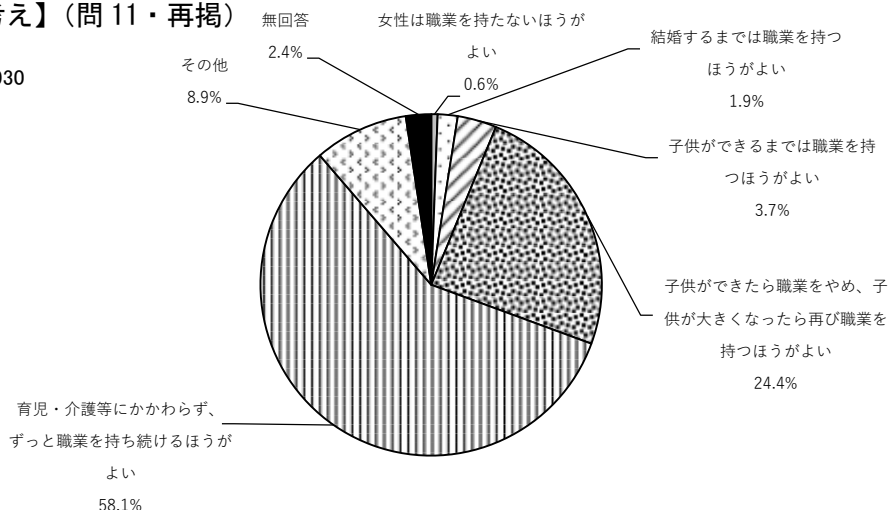
【現状】

n=930



【考え】(問11・再掲)

n=930



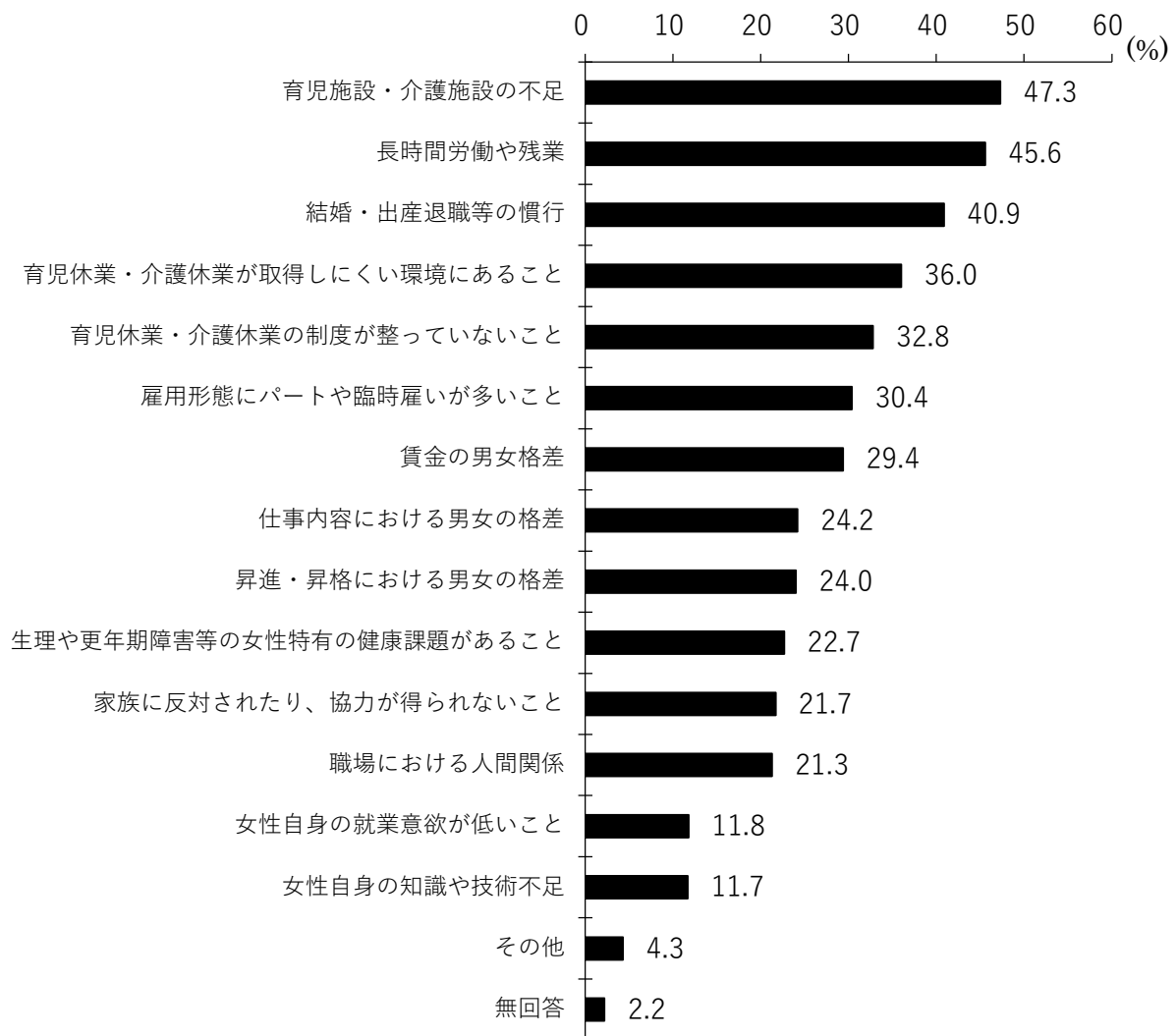
問 13 あなたは、女性が継続して働く上で、障害となっていることは何だと思いませんか。
(あてはまるもの全てに○)

育児・介護施設、雇用労働環境などが主な障害となっている。

「育児施設・介護施設の不足」が47.3%で最も高かった。次いで「長時間労働や残業」(45.6%)、「結婚・出産退職等の慣行」(40.9%)も割合が4割を超えている。ハード、ソフトの要因が絡み合って、女性が継続して働く上での障害となっている。

特に育児・介護に関しては、「育児・介護施設の不足」が47.3%、「育児・介護休業を取得しにくい環境」が36.0%、「育児・介護休業の制度が整っていない」は32.8%と高く、女性が継続して働く上で大きな障害になっていることがうかがえる。

n=930

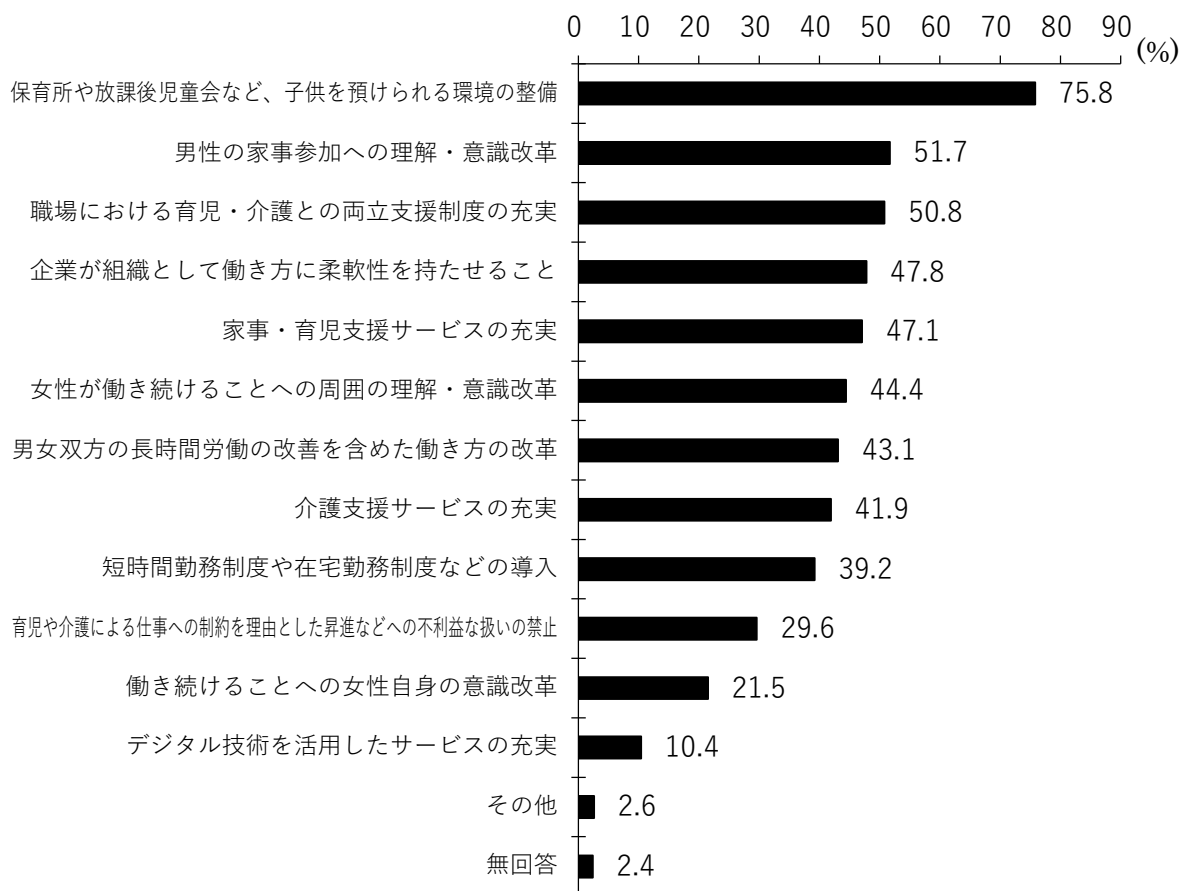


問 14 あなたは、女性が離職せずに同じ職場で働き続けられるために、家庭・社会・職場において必要なことは何だと思いますか。（あてはまるもの全てに○）

「子供を預けられる環境の整備」をはじめ、様々な取組が求められる。

「保育所や放課後児童会など、子供を預けられる環境の整備」が75.8%と他の項目を引き離して最も高かった。次いで、「男性の家事参加への理解・意識改革」の51.7%、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」の50.8%と、家事・育児・介護に関連する項目が上位となった。それ以外の項目では、4割台が5項目、3割台が1項目あり、必要と思われている対策は多種多様となっている。

n=930



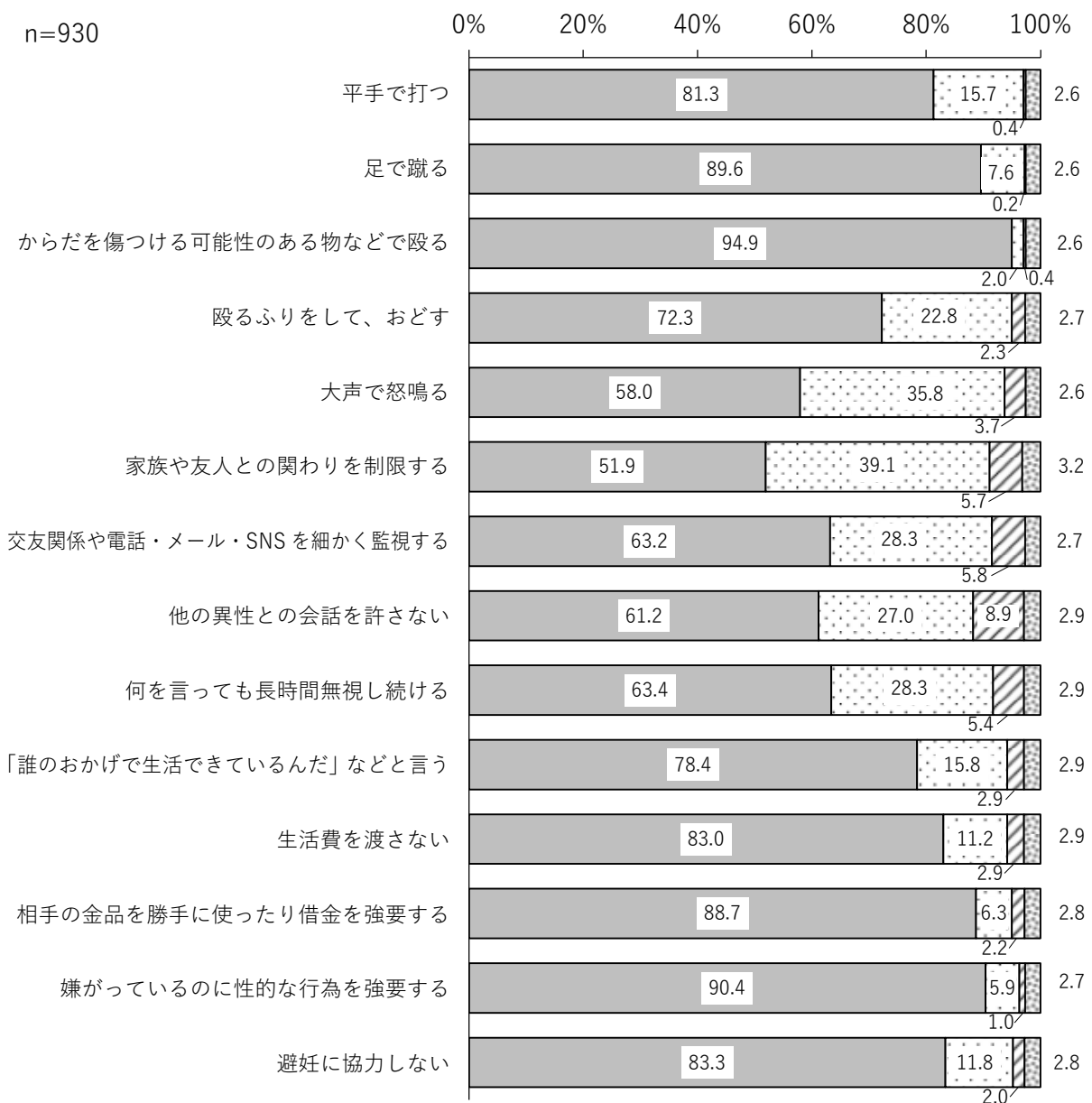
◆DV（ドメスティック・バイオレンス）について

問 15 あなたは、次のようなことが配偶者やパートナーなどから行われた場合、暴力だと思いますか。（それぞれ1つに○）。

全ての項目において「どのような場合でも暴力にあたると思う」の回答が半数を超える。

全ての項目で、「どのような場合でも暴力にあたると思う」の回答が半数を超えた。

「どのような場合でも暴力にあたると思う」の割合が最も高かったのは、「からだを傷つける可能性のある物などで殴る」の94.9%。次いで、「嫌がっているのに性的な行為を強要する」(90.4%)、「足で蹴る」(89.6%)の順に高く、身体的暴力や性的暴力に関する項目が上位を占めた。一方でそれ以外の精神的なものや行動制限・監視等に関する項目は比較的低かった。

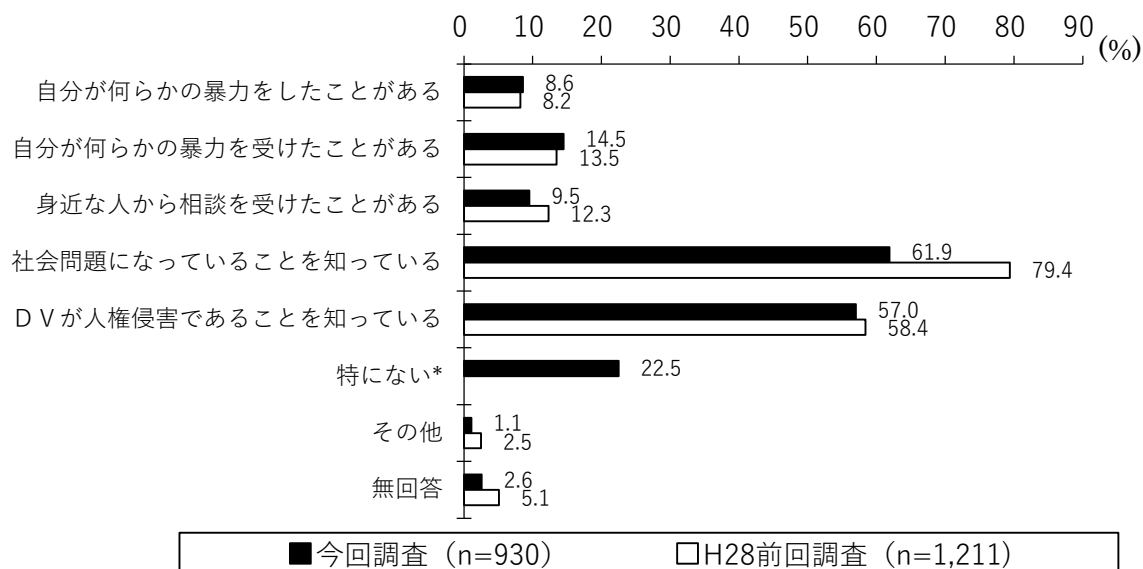


■ どのような場合でも暴力にあたると思う □ 暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う
 ▨ 暴力にあたらぬと思う ▩ 無回答

問 16-1 配偶者やパートナーなどからの身体的（殴る、蹴る）、精神的（暴言や無視等）、経済的（生活費を渡さない等）、性的（性行為の強要）な暴力について、あなたの経験や知識としてあてはまるものはどれですか。（あてはまるもの全てに○）

DVの知識はあるが、実際にDVを経験したという人は少ない。

「社会問題になっていることを知っている」は61.9%と最も高かったが、「自分が何らかの暴力をしたことがある」(8.6%)、「自分が何らかの暴力を受けたことがある」(14.5%)の経験に関する項目は低かった。前回調査と比較すると、「社会問題になっていることを知っている」は17.5ポイント低下した。それ以外の項目については、前回とほぼ同じだった。

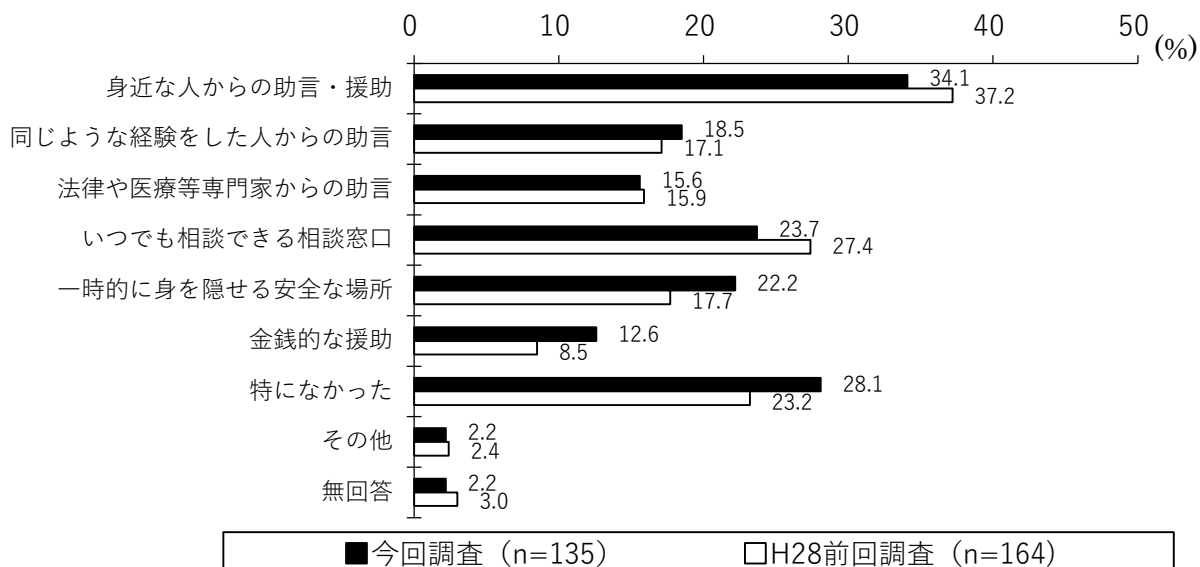


*「特にない」の回答はH28 前回調査なし

問 16-2 問 16-1 で「2 自分が何らかの暴力を受けたことがある」と答えた方にお聞きします。あなたは、そのときどのような助けがあればよいと思われましたか。（あてはまるもの全てに○）

「身近な人からの助言・援助」が最も多かったが、「特になかった」も多い結果となった。

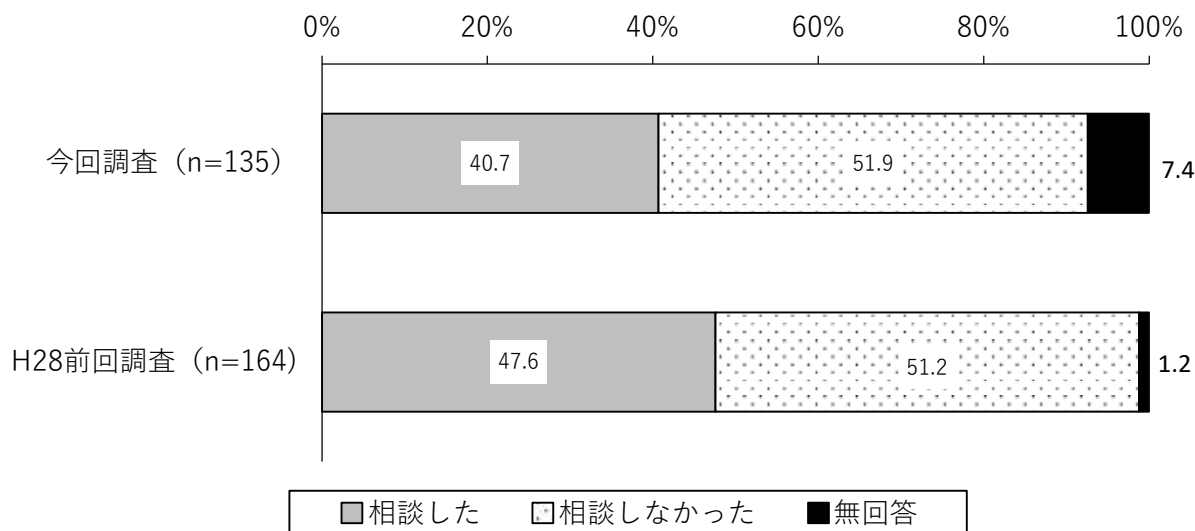
「身近な人からの助言・援助」が34.1%で最も高く、次いで「特になかった」が28.1%であった。前回調査と比較すると、避難場所や経済的支援の項目が上昇した。



問 16-3 問 16-1 で「2. 自分が何らかの暴力を受けたことがある」と答えた方にお聞きします。あなたは、配偶者やパートナーなどから受けた暴力について、だれかに打ち明けたり、相談したりしましたか。

「相談しなかった」が「相談した」を上回る。

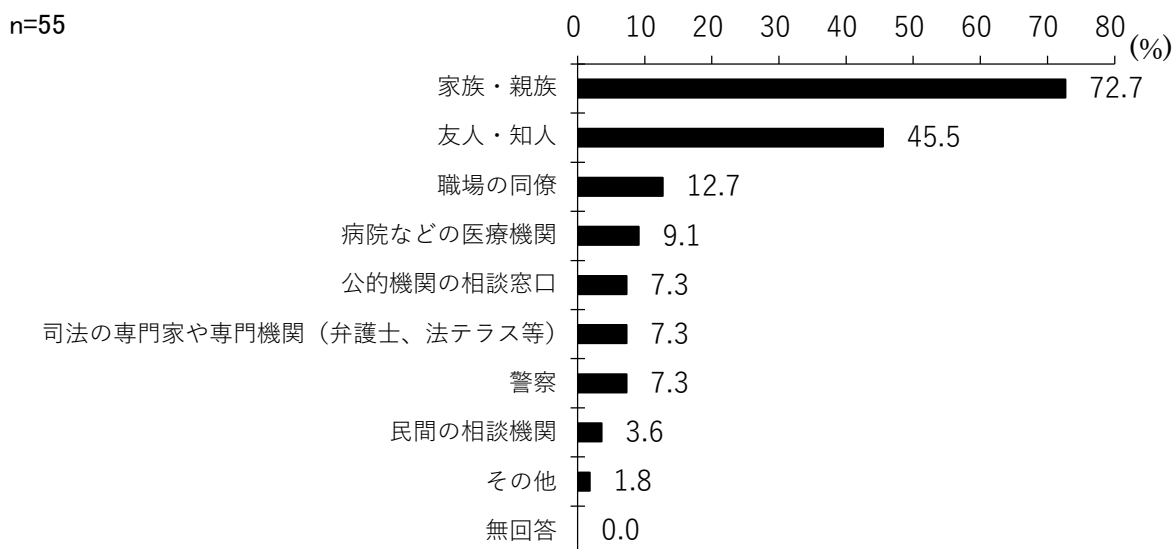
「相談しなかった」が 51.9% と半数を超え、「相談した」の 40.7% を 11.2 ポイント上回った。前回調査と比較すると、「相談した」が 6.9 ポイント低下した。



問 16-4 問 16-3 で「1. 相談した」と答えた方にお聞きします。だれ（どこ）に相談しましたか。（あてはまるもの全てに○）

身近な人への相談が多く、公的機関等への相談は少ない。

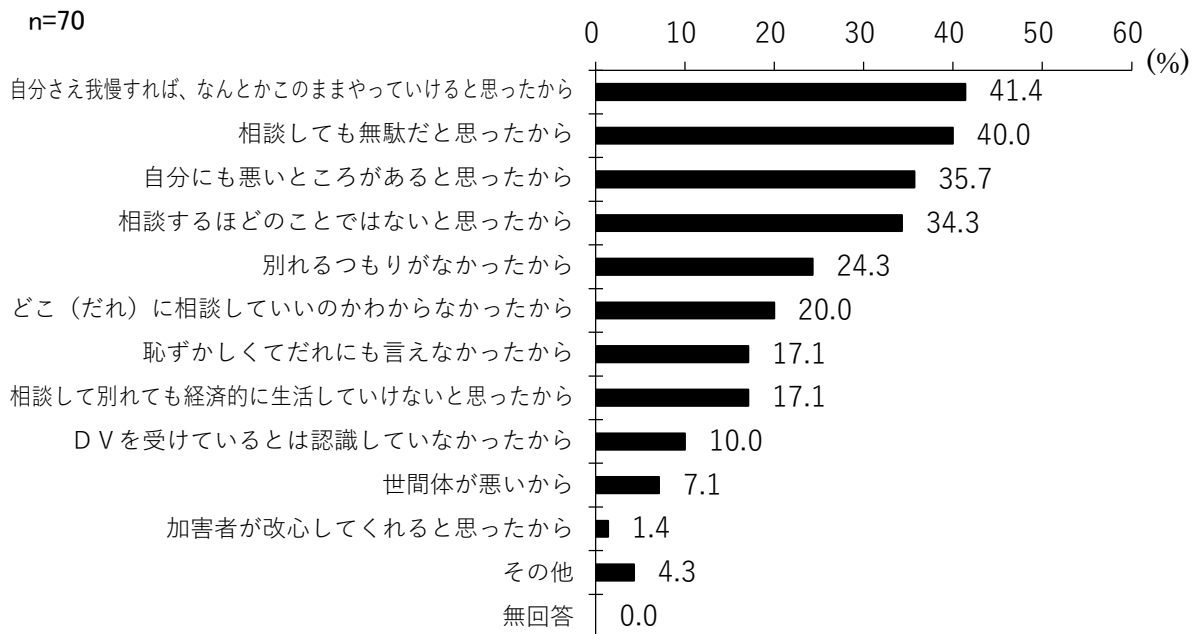
「家族・親族」が 72.7% で最も高く、次いで「友人・知人」が 45.5% だった。公的機関等への相談はいずれも少数だった。公的機関等への相談よりも、身近な人へ相談する傾向がうかがえる。



問 16-5 問 16-3 で「2. 相談しなかった」と答えた方にお聞きします。その理由は何ですか。
(あてはまるもの全てに○)

「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思ったから」が最も多い。

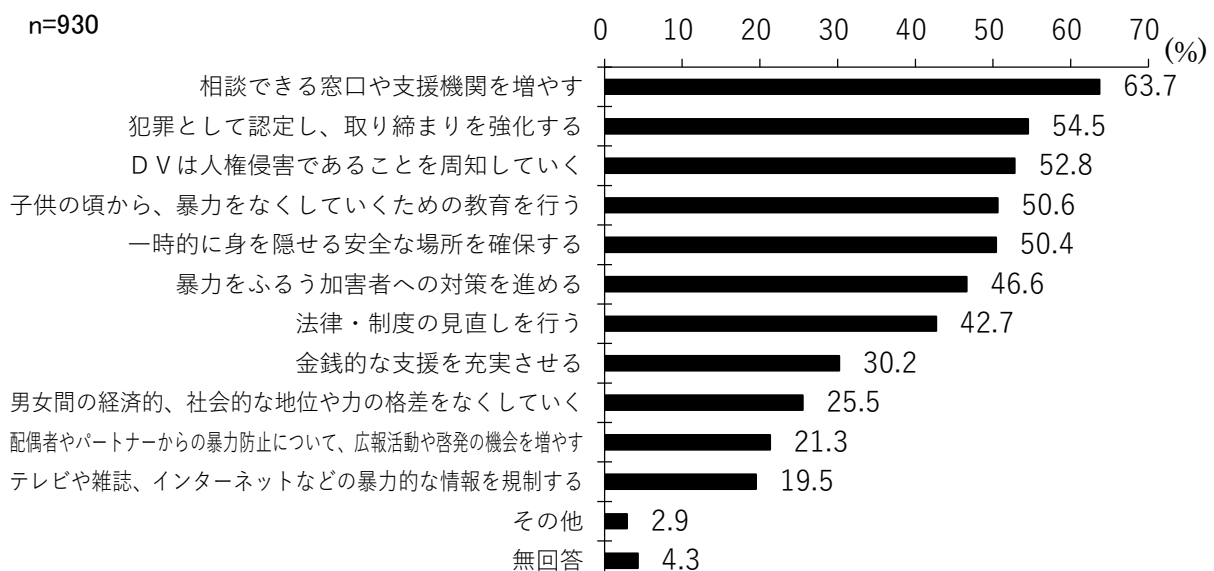
「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思ったから」が 41.4%で最も高く、次いで、「相談しても無駄だと思ったから」が 40.0%だった。相談支援につながらず、悩みを一人で抱え込んでしまう傾向にあることがうかがえる。



問 17 あなたは、配偶者やパートナーなどからの暴力をなくしたり、被害者を支援するために、どのようなことが必要だと思いますか。(あてはまるもの全てに○)

「相談できる窓口や支援機関を増やす」ことが必要である。

「相談できる窓口や支援機関を増やす」が 63.7%で最も高く、次いで、「犯罪として認定し、取り締まりを強化する」が 54.5%だった。相談窓口や支援体制の強化が重要である。



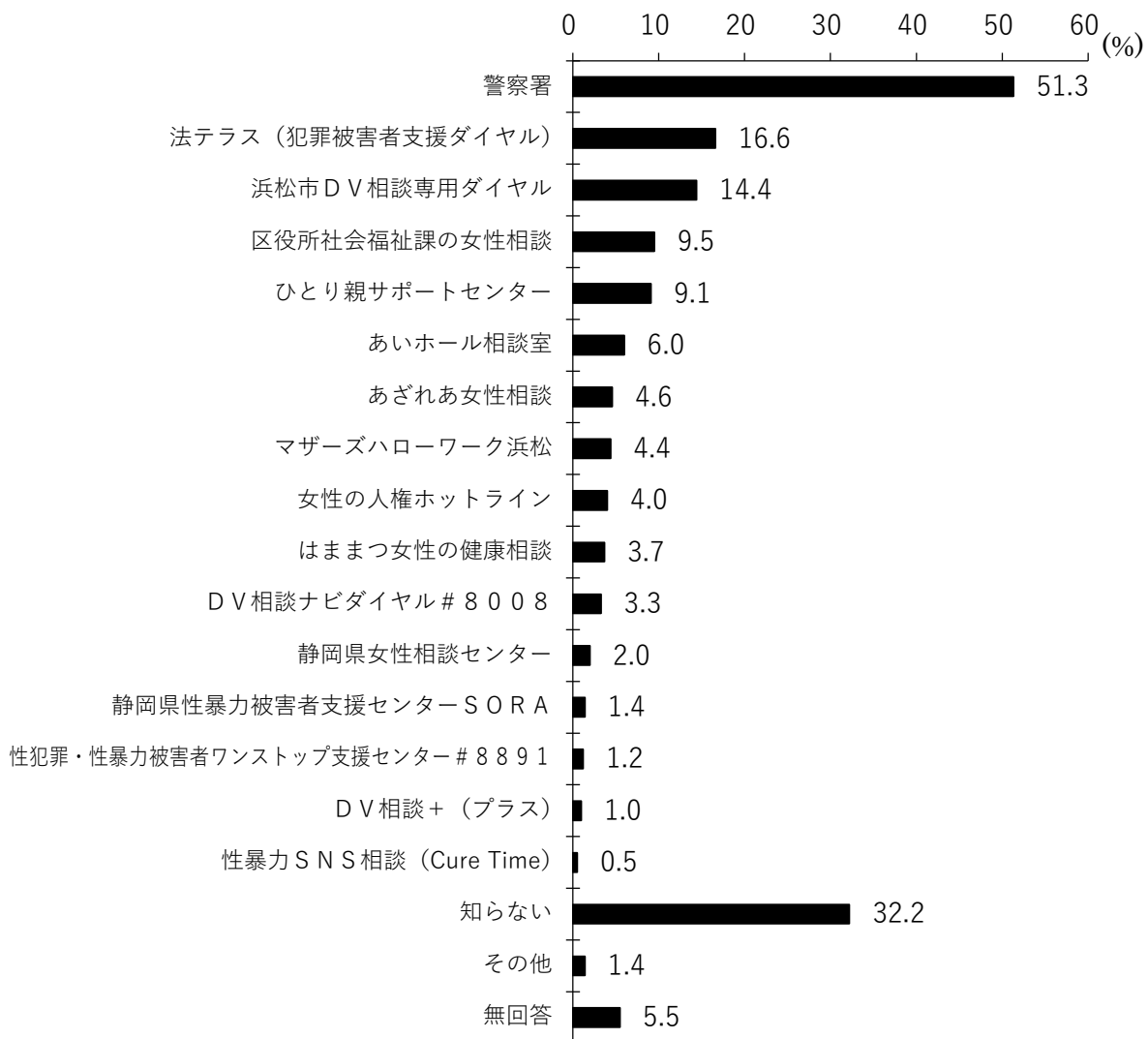
問 18 あなたは、DVや女性が抱える様々な悩みに関する相談窓口があることを知っていますか。(あてはまるもの全てに○)

警察署を除き、各相談支援機関の認知度は低い状況である。

「警察署」が51.3%で最も高かった。「知らない」も32.2%あり、相談窓口は多数あるものの、認知度が低いことがうかがえる。

性別で見ると、「警察署」を除き、10.0%を超えた相談窓口は、女性では「法テラス（犯罪被害者支援ダイヤル）」（18.9%）、「浜松市DV相談専用ダイヤル」（16.4%）、「ひとり親サポートセンター」（14.1%）、「区役所社会福祉課の女性相談」（11.9%）のみだった。男性では「法テラス（犯罪被害者支援ダイヤル）」（14.5%）、「浜松市DV相談専用ダイヤル」（13.3%）のみだった。総じて各相談窓口の認知度が低い傾向がうかがえる。

n=930



(%)

	n	専用ダイヤル	浜松市DV相談	課の女性相談	区役所社会福祉	あいホール相談室	ひとり親サポートセンター	健康相談	はままつ女性の	DV相談ナビダイヤル#8008	DV相談+（プラス）	女性の権利ホットライン	被害者支援ダイヤル（犯罪テラス）	法テラス（犯罪）
女性	481	16.4	11.9	6.2	14.1	4.6	3.3	0.8	5.6	18.9				
20歳代以下	41	14.6	4.9	7.3	7.3	7.3	0.0	0.0	12.2	29.3				
30歳代	54	20.4	9.3	7.4	20.4	7.4	9.3	0.0	5.6	18.5				
40歳代	82	15.9	12.2	6.1	19.5	8.5	2.4	0.0	6.1	25.6				
50歳代	85	14.1	9.4	4.7	12.9	1.2	0.0	1.2	3.5	17.6				
60歳代	98	23.5	12.2	5.1	16.3	3.1	7.1	1.0	6.1	19.4				
70歳代以上	121	11.6	16.5	7.4	9.1	3.3	1.7	1.7	4.1	11.6				
男性	415	13.3	7.2	6.0	4.1	2.9	3.6	1.2	2.2	14.5				
20歳代以下	32	15.6	3.1	9.4	3.1	3.1	0.0	3.1	0.0	18.8				
30歳代	42	4.8	4.8	4.8	4.8	2.4	0.0	0.0	0.0	9.5				
40歳代	67	11.9	1.5	3.0	0.0	1.5	4.5	0.0	1.5	9.0				
50歳代	72	8.3	4.2	2.8	4.2	1.4	4.2	0.0	4.2	20.8				
60歳代	101	17.8	11.9	8.9	8.9	4.0	4.0	3.0	3.0	15.8				
70歳代以上	101	15.8	10.9	6.9	2.0	4.0	5.0	1.0	2.0	12.9				
その他・回答しない	17	0.0	5.9	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9	17.6				
20歳代以下	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0				
30歳代	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0				
40歳代	3	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3				
50歳代	4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0				
60歳代	4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0				
70歳代以上	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0				

	ワザーズハリ	静岡県女性相談センター	あざれあ女性相談	TiCure	性暴力相談センター	静岡県支援センター	女性犯罪・性暴力被害者タワーストップ支援センター#8891	警察署	知らない	その他	無回答
女性	6.9	1.9	5.0	0.6	1.9	1.2	49.3	30.6	1.7	4.6	
20歳代以下	0.0	2.4	2.4	0.0	0.0	2.4	61.0	29.3	0.0	0.0	
30歳代	13.0	0.0	5.6	0.0	1.9	1.9	61.1	20.4	0.0	1.9	
40歳代	17.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	46.3	30.5	1.2	0.0	
50歳代	7.1	1.2	4.7	1.2	2.4	1.2	56.5	30.6	2.4	2.4	
60歳代	4.1	4.1	10.2	1.0	2.0	1.0	54.1	32.7	3.1	2.0	
70歳代以上	1.7	2.5	5.0	0.8	3.3	0.8	33.1	33.9	1.7	14.0	
男性	1.9	2.4	4.6	0.5	1.0	1.2	56.4	33.5	1.2	3.6	
20歳代以下	0.0	3.1	0.0	3.1	0.0	0.0	65.6	28.1	3.1	0.0	
30歳代	0.0	0.0	2.4	0.0	2.4	0.0	57.1	33.3	2.4	2.4	
40歳代	1.5	1.5	6.0	0.0	0.0	1.5	46.3	50.7	0.0	0.0	
50歳代	2.8	2.8	4.2	0.0	0.0	0.0	55.6	36.1	2.8	0.0	
60歳代	3.0	5.0	5.9	0.0	0.0	1.0	57.4	30.7	0.0	5.0	
70歳代以上	2.0	1.0	5.0	1.0	3.0	3.0	59.4	24.8	1.0	8.9	
その他・回答しない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	29.4	64.7	0.0	0.0	
20歳代以下	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	
30歳代	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
40歳代	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	
50歳代	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
60歳代	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	
70歳代以上	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	

◆男女共同参画の推進拠点施設について

問 19 あなたは、男女共同参画の推進拠点施設である「浜松市男女共同参画・文化芸術活動推進センター（あいホール）」を利用したことがありますか。（1つに○）

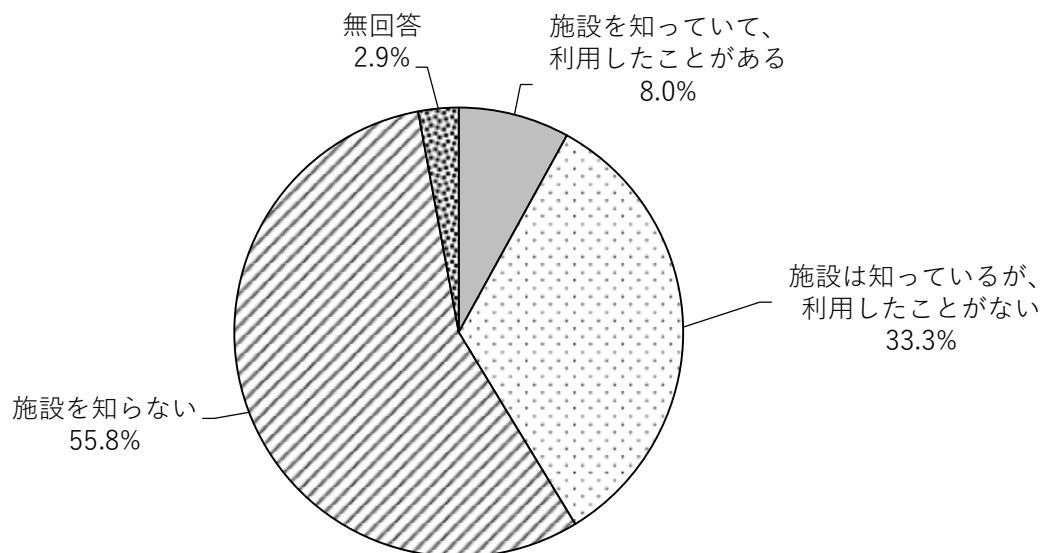
あいホールを知っている人は約4割にとどまる。

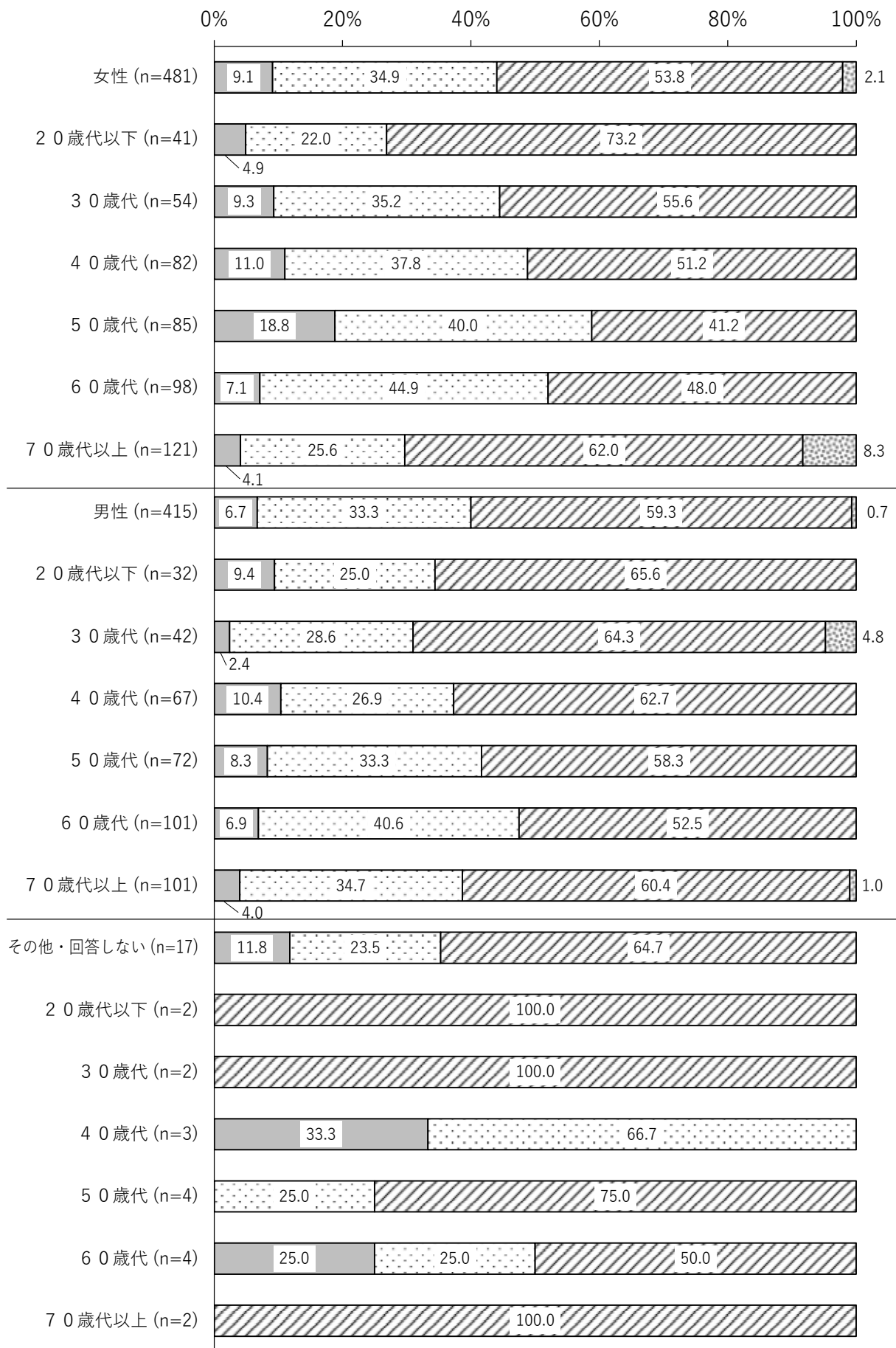
「施設を知っていて、利用したことがある」は8.0%にとどまり、「施設は知っているが、利用したことはない」（33.3%）と合わせた『認知度』は41.3%となった。「施設を知らない」が55.8%と過半数を占めた。

性別でみると、『認知度』は女性44.0%、男性40.0%と女性の方が4.0ポイント高かった。

年齢別でみると、『認知度』は、男女とも50歳代と60歳代が高く、20歳代以下と30歳代が低かった。

n=930





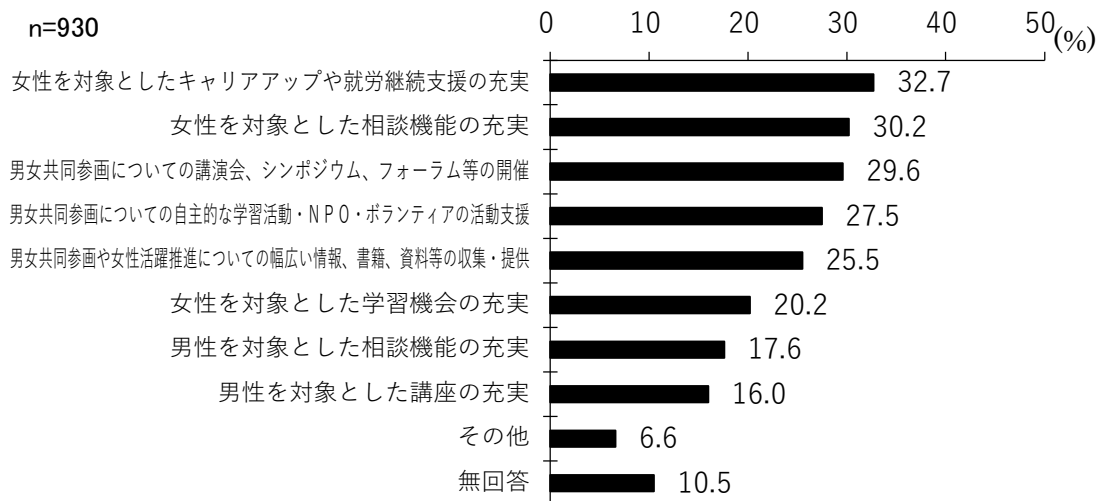
施設を知っていて、利用したことがある 施設は知っているが、利用したことがない
 施設を知らない 無回答

問 20 「あいホール」では次のような男女共同参画に関する業務を行っていますが、どのような役割を期待しますか。(あてはまるもの全てに○)

キャリアアップや就労継続支援、相談機能など、様々な業務の充実が期待されている。

「女性を対象としたキャリアアップや就労継続支援の充実」が32.7%で最も高く、次いで「女性を対象とした相談機能の充実」が30.2%だった。

性別で見ると、女性は「女性を対象としたキャリアアップや就労継続支援の充実」が37.2%で最も高く、男性は「男女共同参画についての講演会、シンポジウム、フォーラム等の開催」が38.8%で最も高かった。回答が分散しており、あいホールには多様な業務が期待されていることがうかがえる。



【性別、年齢別】

(%)

	n	女性を対象とした学習機会の充実	女性を対象としたキャリアアップや就労継続支援の充実	男性を対象とした講座の充実	講演会、シンポジウム等の開催	女性を対象とした相談機能の充実	男性を対象とした相談機能の充実	NPO・ボランティアの活動支援	自主的な学習活動	男女共同参画についての幅広い情報、書籍、資料等の収集・提供	女性共同参画についての女性活躍推進	その他	無回答
女性	481	23.3	37.2	15.0	23.1	35.1	17.3	25.6	22.2	5.0	11.0		
20歳代以下	41	19.5	46.3	17.1	14.6	51.2	39.0	24.4	19.5	4.9	2.4		
30歳代	54	33.3	63.0	25.9	25.9	50.0	22.2	24.1	25.9	1.9	1.9		
40歳代	82	26.8	42.7	14.6	18.3	37.8	19.5	20.7	22.0	7.3	6.1		
50歳代	85	24.7	35.3	14.1	17.6	36.5	16.5	21.2	16.5	7.1	5.9		
60歳代	98	24.5	34.7	15.3	41.8	31.6	16.3	34.7	27.6	4.1	6.1		
70歳代以上	121	15.7	22.3	9.9	16.5	23.1	7.4	25.6	21.5	4.1	28.9		
男性	415	17.8	29.2	17.8	38.8	26.0	18.6	30.6	30.4	8.4	6.5		
20歳代以下	32	28.1	43.8	31.3	25.0	40.6	40.6	25.0	25.0	9.4	0.0		
30歳代	42	21.4	31.0	19.0	23.8	33.3	28.6	23.8	28.6	23.8	2.4		
40歳代	67	22.4	35.8	28.4	38.8	19.4	16.4	22.4	26.9	6.0	1.5		
50歳代	72	19.4	23.6	19.4	29.2	33.3	20.8	33.3	36.1	11.1	0.0		
60歳代	101	10.9	31.7	13.9	47.5	30.7	18.8	39.6	31.7	5.0	9.9		
70歳代以上	101	15.8	20.8	8.9	47.5	12.9	6.9	29.7	29.7	5.0	14.9		
その他・回答しない	17	5.9	17.6	17.6	17.6	23.5	23.5	35.3	11.8	5.9	23.5		
20歳代以下	2	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0		
30歳代	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0		
40歳代	3	0.0	0.0	33.3	0.0	66.7	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0		
50歳代	4	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	50.0		
60歳代	4	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	50.0	25.0	0.0	25.0		
70歳代以上	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0		

◆性の多様性の理解促進について

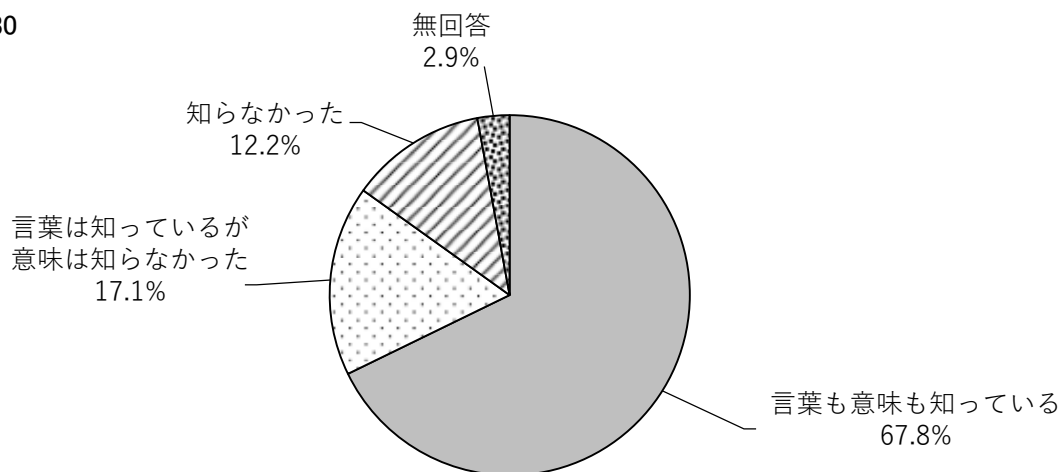
問 21 あなたはLGBTQ（性的マイノリティ・性的少数者）という言葉を知っていますか。
（1つに○）

LGBTQ（性的マイノリティ・性的少数者）の認知度は8割を超える。

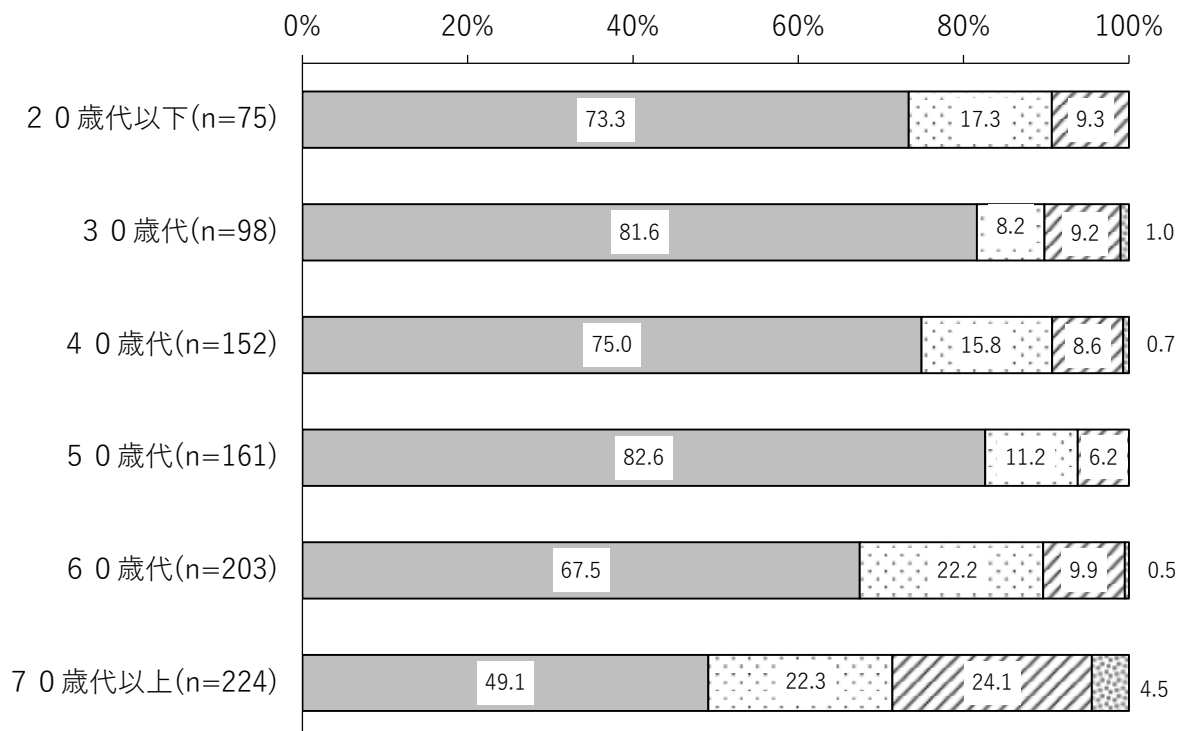
「言葉も意味も知っている」が67.8%で最も高く、「言葉は知っているが意味は知らなかった」（17.1%）を合わせた『認知度』は84.9%と高い割合となった。

年齢別でみると、60歳代までの『認知度』は約9割と高いが、70歳代以上は比較的低い結果となった。

n=930



【年齢別】

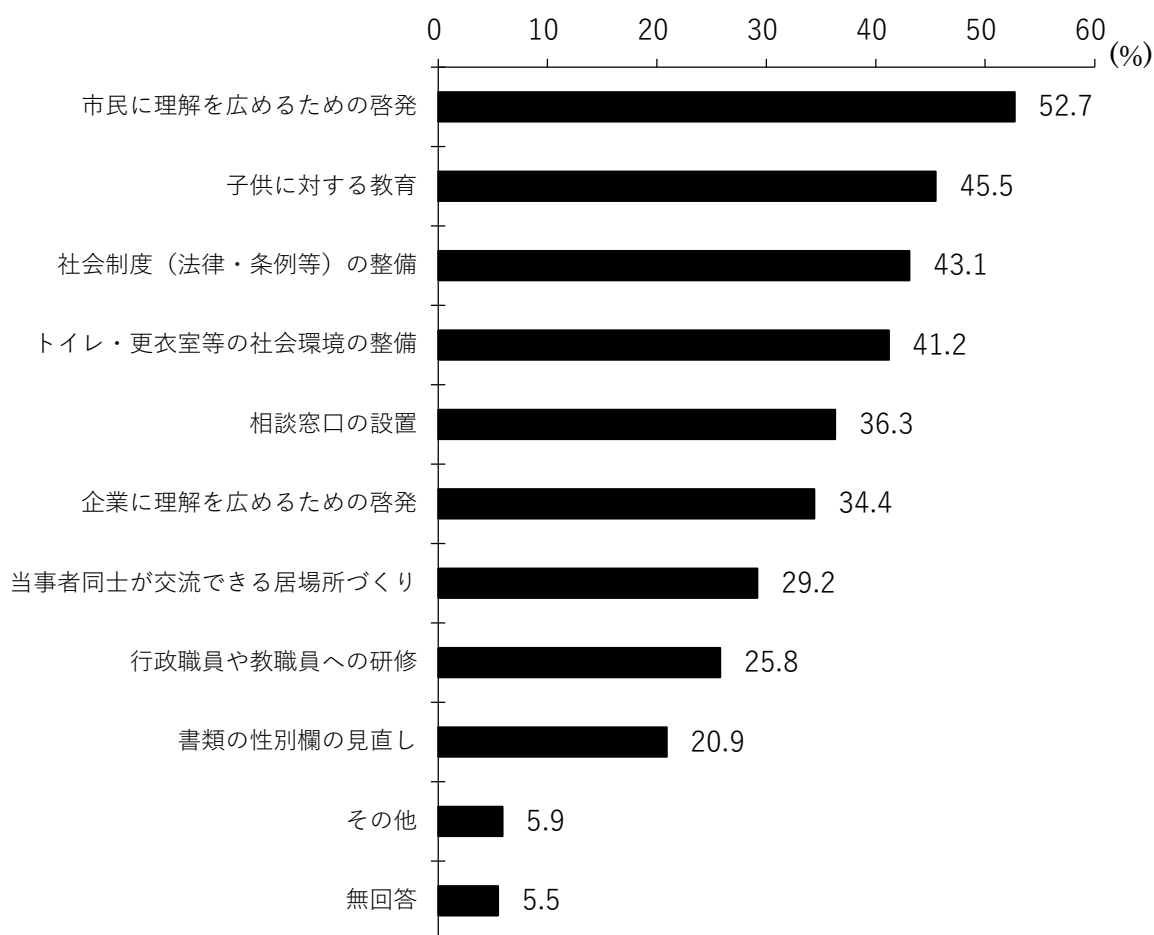


問 22 あなたはLGBTQなどの性的マイノリティの方々への支援のために、どのような取組が必要だと思いますか。(あてはまるもの全てに○)

理解を広めるための啓発や子供に対する教育が必要である。

「市民に理解を広めるための啓発」が52.7%で最も高く、次いで「子供に対する教育」が45.5%であり、理解促進に関する取組の必要性が高い結果となった。次に、「社会制度（法律・条例等）の整備」（43.1%）、「トイレ・更衣室等の社会環境の整備」（41.2%）の制度及び環境整備に関する取組が続いた。

n=930



◆コロナ禍以降の生活の変化について

問 23 あなたは、新型コロナウイルス感染症拡大以降、生活や行動に次のような変化がありましたか。(あてはまるものに全てに○)

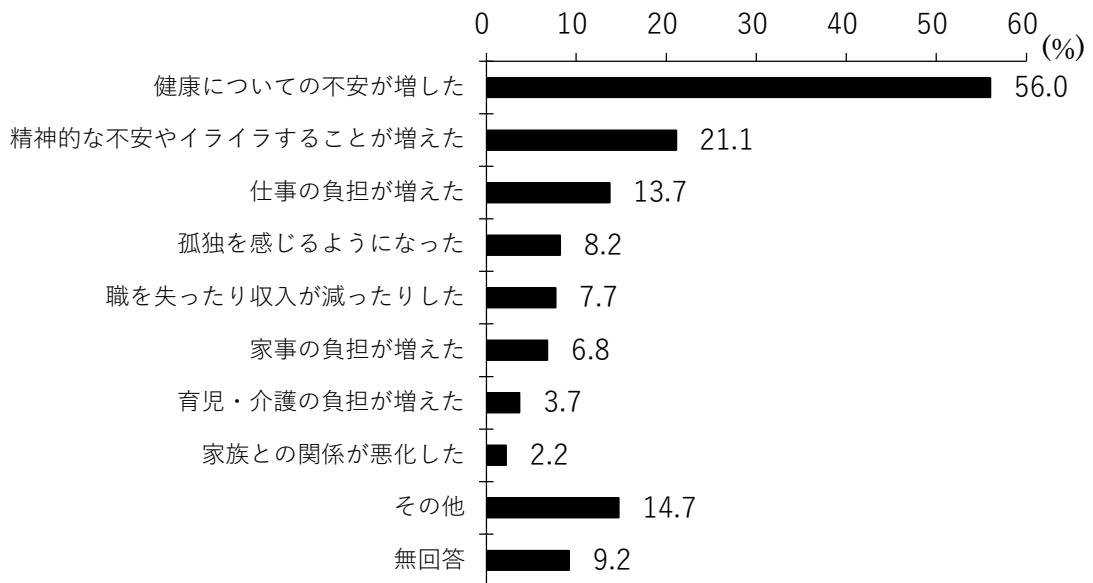
「健康についての不安が増した」が最も多い。

「健康についての不安が増した」が56.0%と、他の項目を引き離して最も高かった。

性別で見ると、男女とも「健康についての不安が増した」が最も高かった。

年齢別で見ると、男女とも20歳代以下から40歳代で「仕事の負担が増えた」「精神的な不安やイライラすることが増えた」の割合が高い傾向がみられた。「孤独を感じるようになった」は男女ともに20歳代以下の割合が高かった。

n=930



【性別、年齢別】

(%)

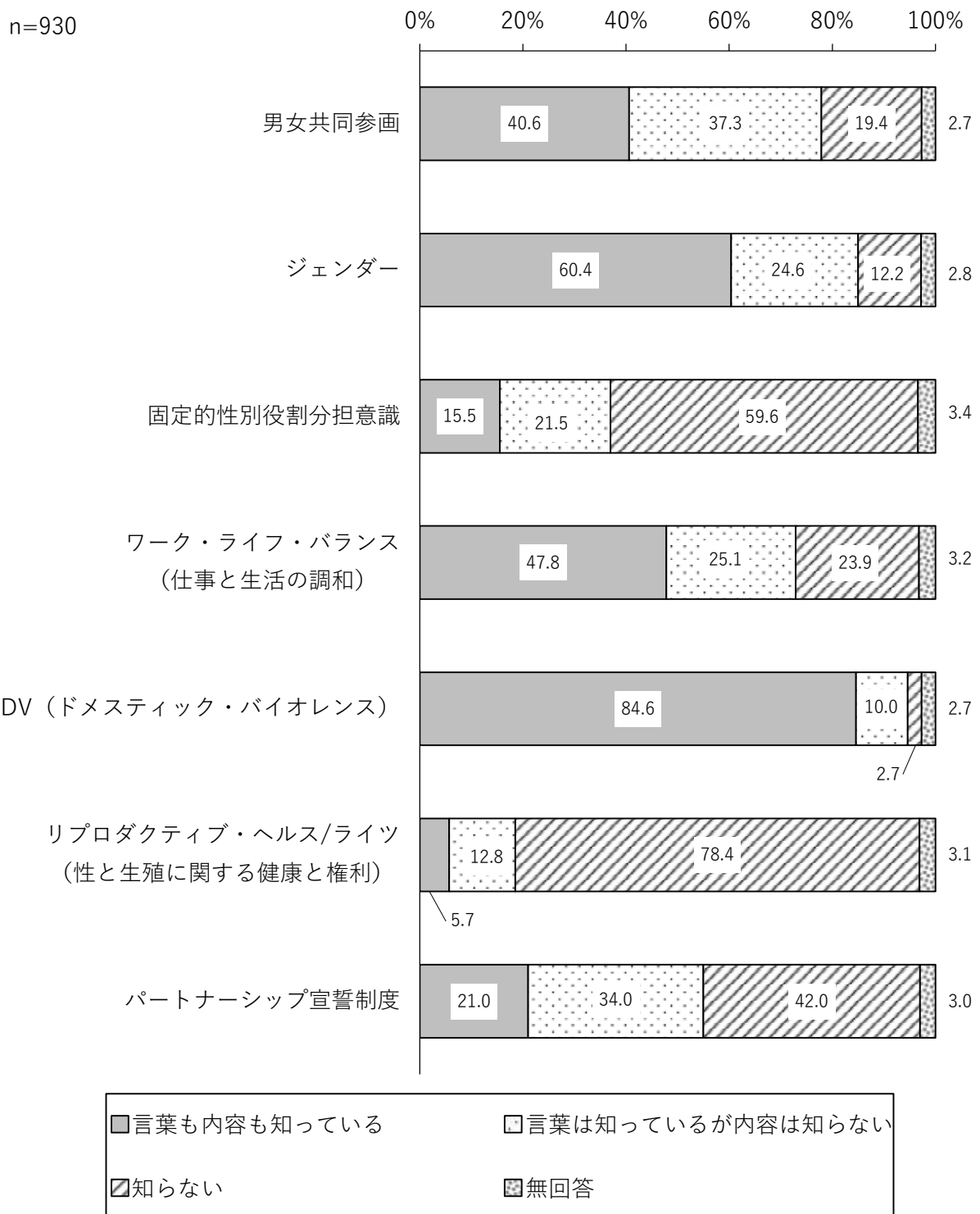
	n	仕事の負担が増えた	収入が減ったり失ったりした	精神的な不安やイライラすることが増えた	家事的負担が増えた	育児・介護の負担が増えた	家族との関係が悪化した	孤独を感じるようになった	健康についての不安が増した	その他	無回答
女性	481	13.1	7.9	22.7	10.0	4.6	2.9	9.1	58.2	13.7	8.7
20歳代以下	41	19.5	7.3	24.4	2.4	2.4	0.0	14.6	56.1	19.5	0.0
30歳代	54	20.4	7.4	33.3	11.1	9.3	5.6	11.1	61.1	14.8	0.0
40歳代	82	22.0	9.8	19.5	15.9	12.2	4.9	11.0	48.8	17.1	1.2
50歳代	85	14.1	15.3	17.6	14.1	1.2	3.5	9.4	54.1	17.6	7.1
60歳代	98	11.2	6.1	22.4	7.1	5.1	4.1	7.1	60.2	12.2	13.3
70歳代以上	121	2.5	3.3	23.1	7.4	0.0	0.0	6.6	65.3	7.4	18.2
男性	415	14.7	7.5	20.2	3.1	2.9	1.4	7.5	56.9	15.2	7.0
20歳代以下	32	21.9	3.1	28.1	0.0	0.0	0.0	18.8	46.9	21.9	6.3
30歳代	42	31.0	14.3	14.3	2.4	4.8	2.4	2.4	35.7	23.8	0.0
40歳代	67	20.9	14.9	26.9	7.5	4.5	3.0	3.0	43.3	14.9	4.5
50歳代	72	18.1	9.7	15.3	2.8	5.6	0.0	1.4	56.9	23.6	5.6
60歳代	101	10.9	4.0	15.8	1.0	1.0	1.0	6.9	63.4	11.9	10.9
70歳代以上	101	3.0	3.0	23.8	4.0	2.0	2.0	13.9	71.3	6.9	8.9
その他・回答しない	17	17.6	11.8	17.6	11.8	0.0	0.0	5.9	17.6	41.2	5.9
20歳代以下	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
30歳代	2	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
40歳代	3	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0
50歳代	4	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	25.0	50.0	0.0
60歳代	4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	25.0	25.0
70歳代以上	2	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0

◆男女共同参画に関する施策について

問 24 あなたは次のことを知っていますか。(それぞれ1つに○)

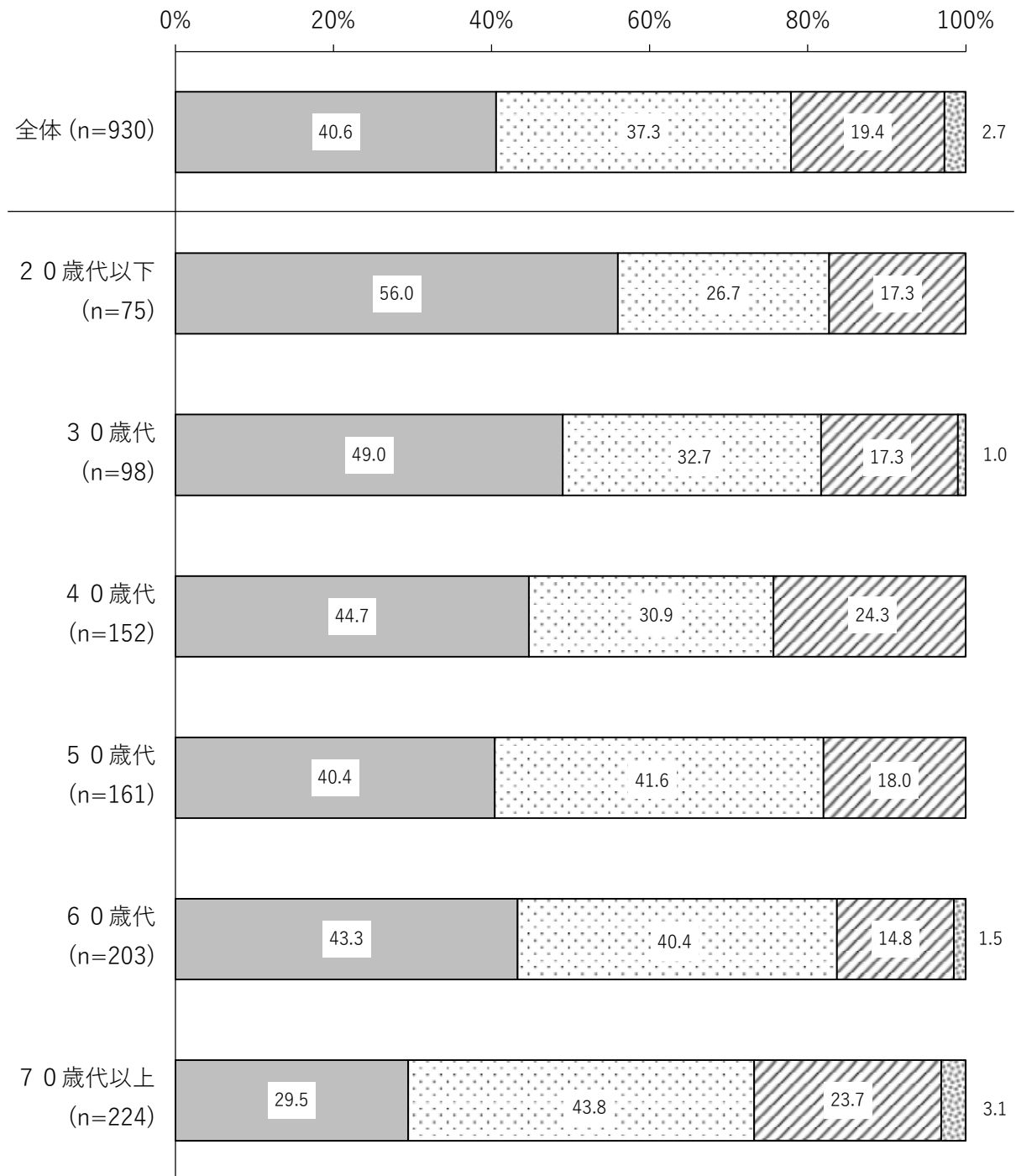
「DV（ドメスティック・バイオレンス）」の認知度は9割を超える。

「言葉も内容も知っている」と「言葉は知っているが内容は知らない」を合わせた『認知度』は、「DV」が94.6%と最も高く、次いで「ジェンダー」(85.0%)、「男女共同参画」(77.9%)となった。本市において2020年4月に開始した「パートナーシップ宣誓制度」は55.0%だった。「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」は最も低い18.5%という結果となった。



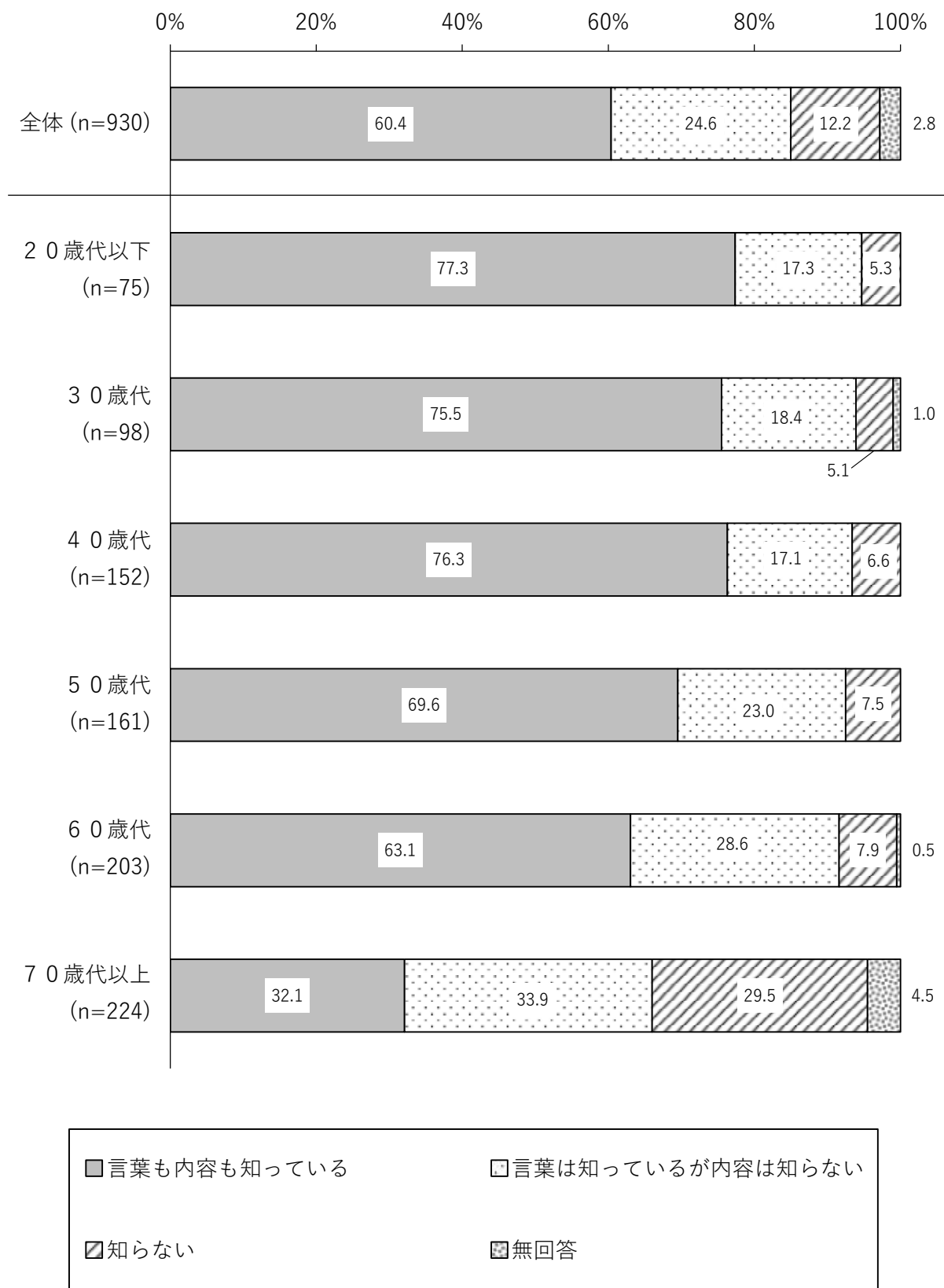
① 男女共同参画

年齢別にみると、「言葉も内容も知っている」は20歳代以下が56.0%と最も高かった。年齢が上がると「言葉も内容も知っている」の割合が低下する傾向がみられた。



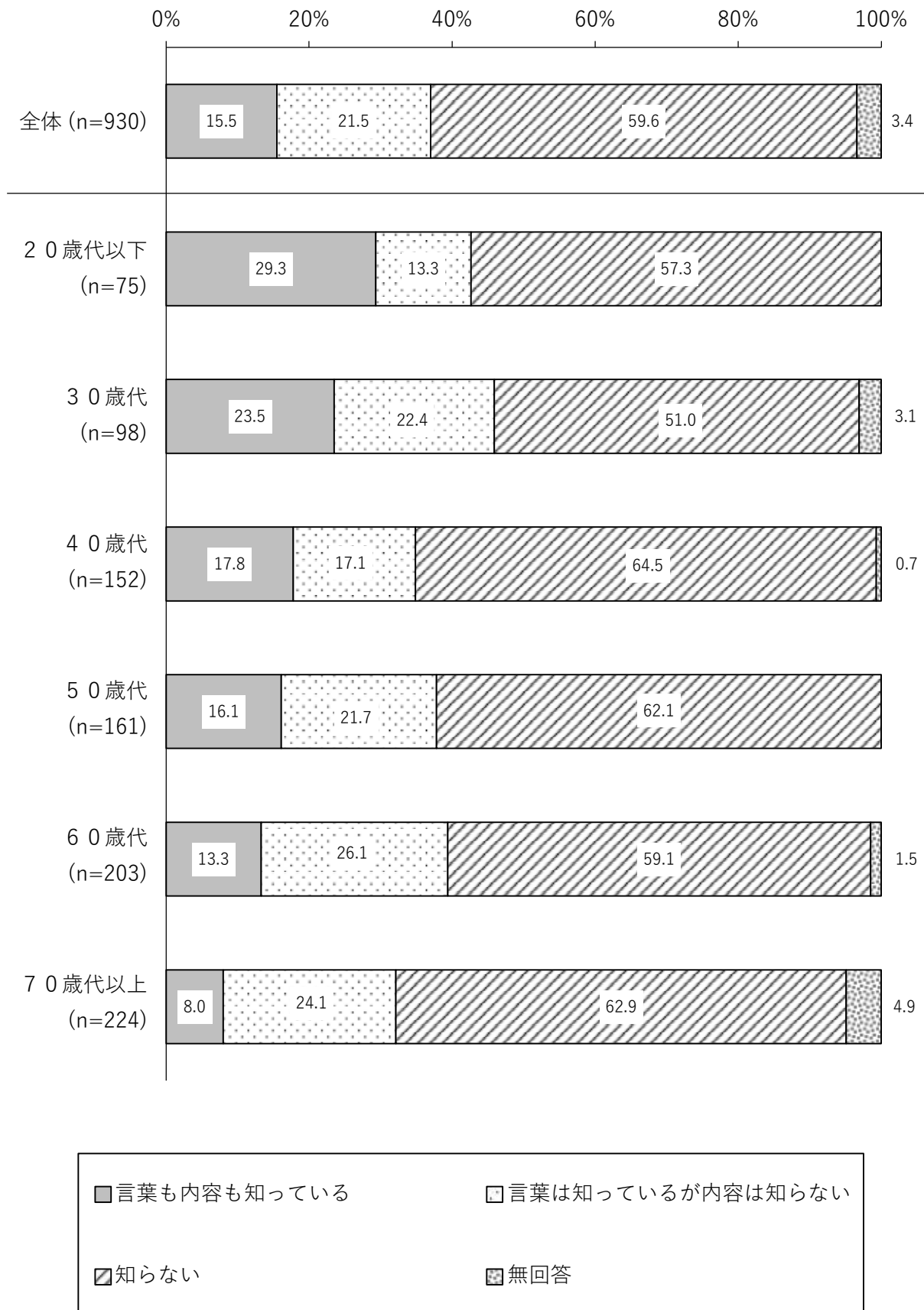
② ジェンダー

年齢別にみると、「言葉も内容も知っている」と「言葉は知っているが内容は知らない」を合わせた『認知度』は、60歳代まではいずれも9割以上と高いが、70歳代以上では低下する傾向がみられた。



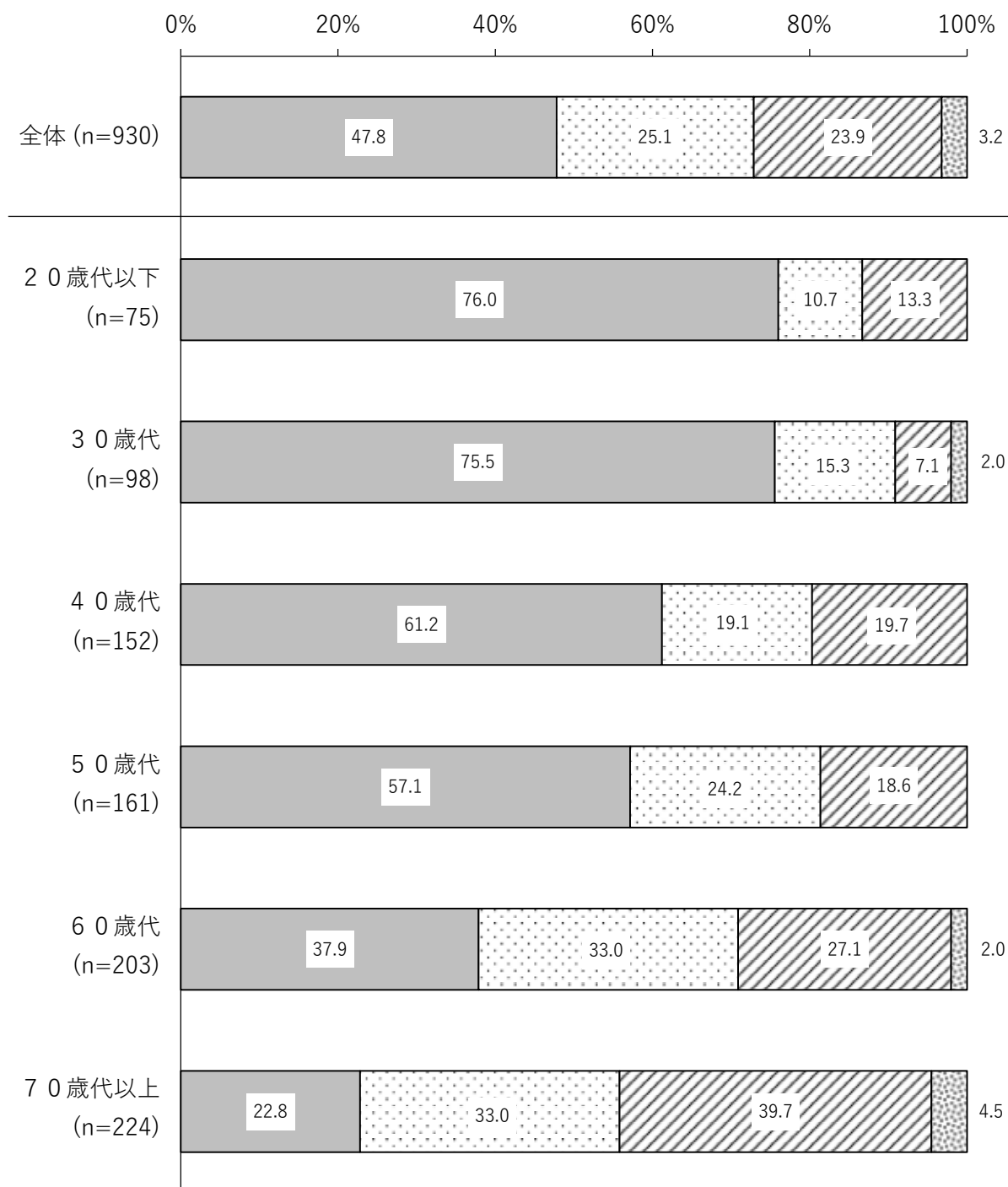
③ 固定的性別役割分担意識

年齢別にみると、「知らない」が各年代とも5割を超えている。「言葉も内容も知っている」は、年齢が上がると割合が低下する傾向がみられた。



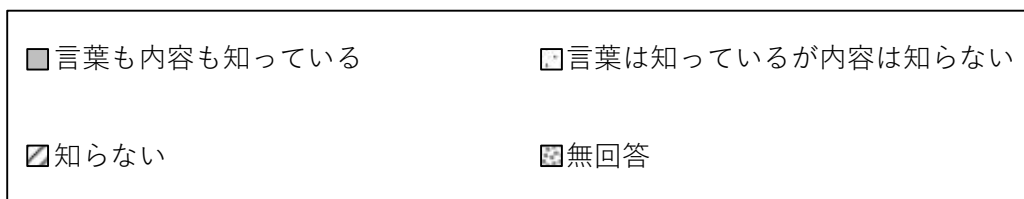
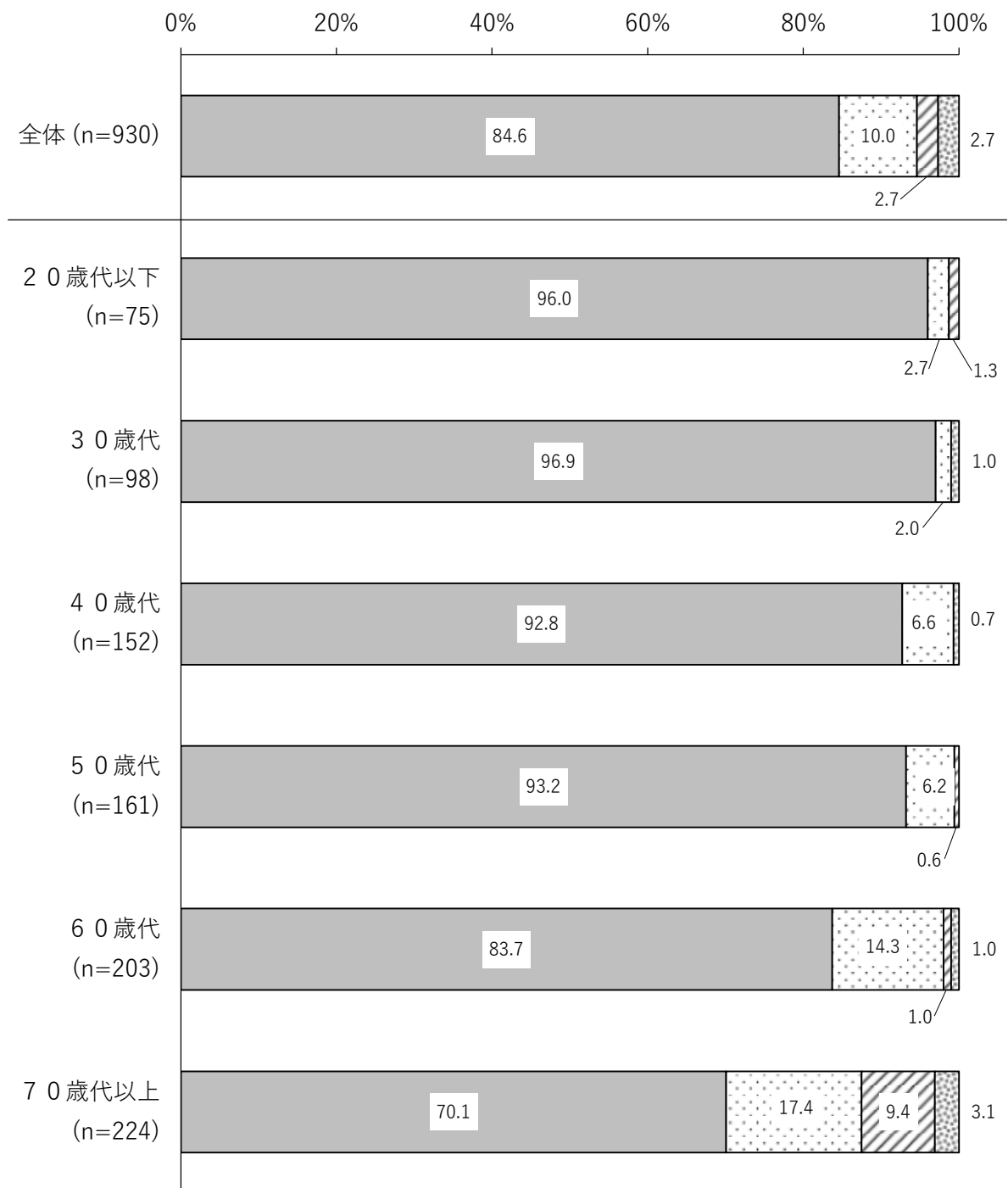
④ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

年齢別にみると、「言葉も内容も知っている」の割合が、20歳代以下で76.0%、30歳代で75.5%と7割を超えるが、年齢が上がると低下する傾向がみられた。



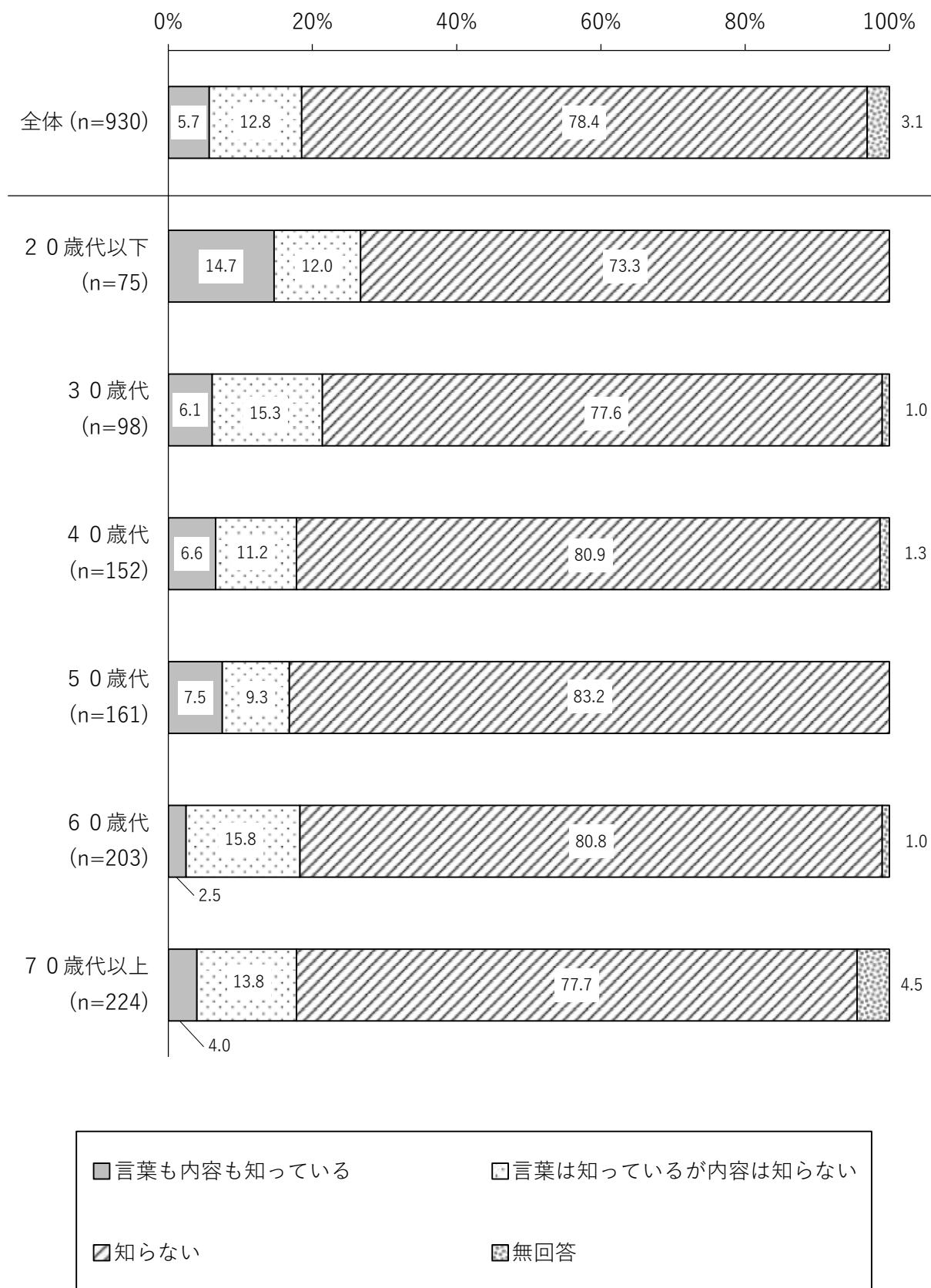
⑤ DV（ドメスティック・バイオレンス）

年齢別にみると、「言葉も内容も知っている」と「言葉は知っているが内容は知らない」を合わせた『認知度』は、70歳代以上を除いた各年代で9割を超えた。



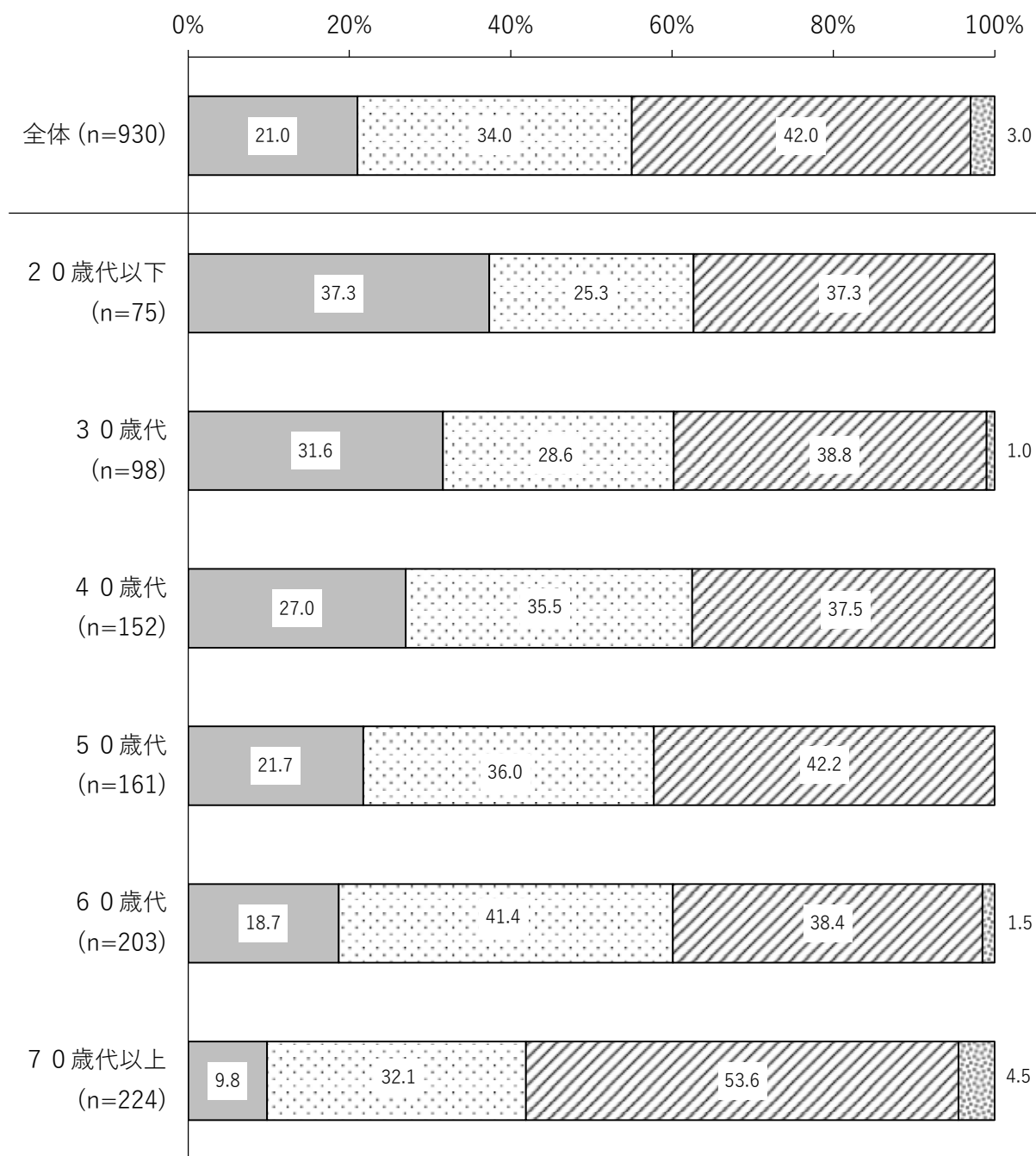
⑥ リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）

年齢別にみると、「知らない」が全ての年代で約8割を占めた。「言葉も内容も知っている」と「言葉は知っているが内容は知らない」を合わせた『認知度』は、最も高い20歳代以下でも26.7%であり、全体的に認知が進んでいないと言わざるをえない。



⑦ パートナーシップ宣誓制度

年齢別にみると、「言葉も内容も知っている」と「言葉は知っているが内容は知らない」を合わせた『認知度』は、70歳代以上を除いた各年代において約6割だった。「言葉も内容も知っている」は年齢が上がると割合が低下する傾向がみられた。

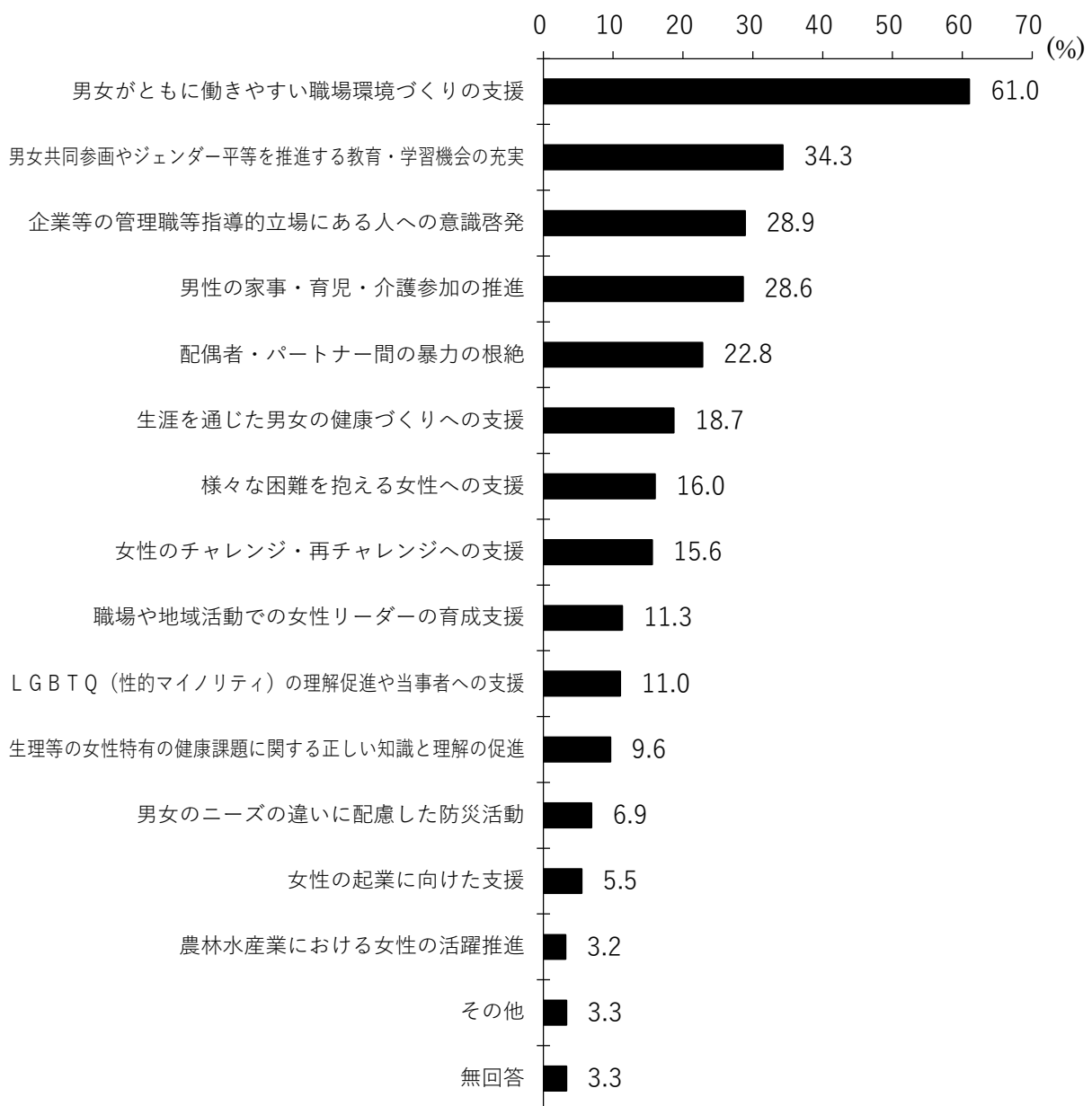


問 25 男女共同参画社会の実現や女性活躍の推進に向けて、何を重点的に取り組んでいくべきだと思いますか。(3つまで○)

働きやすい職場環境づくりと教育・学習機会の充実にに関する取組が重要である。

「男女がともに働きやすい職場環境づくりの支援」の割合が 61.0%で最も高かった。次いで、「男女共同参画やジェンダー平等を推進する教育・学習機会の充実」(34.3%)、「企業等の管理職等指導的立場にある人への意識啓発」(28.9%)の順に高かった。

n=930



第 2 章 事業所実態調査

第2章 事業所実態調査

1. 調査概要

(1) 調査目的

男女共同参画や女性活躍の推進について、事業所における取組などを把握し、今後の施策や事業の見直しのための基礎資料として活用する。

(2) 調査実施概要

- ア 調査対象 無作為抽出した浜松市内の事業所 500 社
- イ 調査方法 質問紙郵送法（調査票回答またはインターネット回答）
- ウ 調査期間 令和5年9月20日～令和5年10月15日
- エ 有効回答数 271件（有効回答率54.2%）
- ・調査票郵送回答数 159件（全回答数のうち58.7%）
 - ・インターネット回答数 112件（全回答数のうち41.3%）

2. 報告書内のデータ記述について

- (1) 比率はすべて百分率で表し、小数点以下第2位を四捨五入して算出した。そのため、比率の合計が100%にならないことがある。
- (2) 基数とすべき実数は、図表中に「n」として記載した。比率はこの基数を100%として算出している。
- (3) 質問の選択肢から複数回答を認めている場合、比率の合計は通常100%を超える。
- (4) 図表中の回答選択肢が長文の場合、コンピューターの処理の都合上、省略している箇所がある。
- (5) クロス集計の図表については、表側となる設問に「無回答」がある場合、これを表示しない。ただし、全体の件数には含めているので、各分析項目の件数の合計が、全体の件数と一致しないことがある。

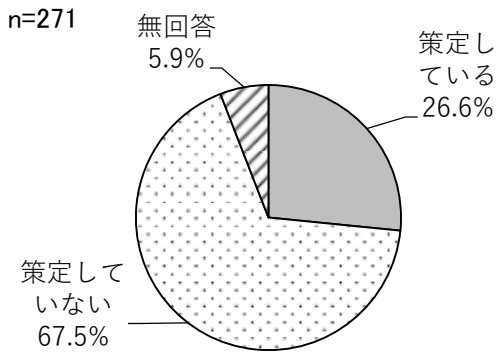
3. 回答事業所の属性

(1) 業種

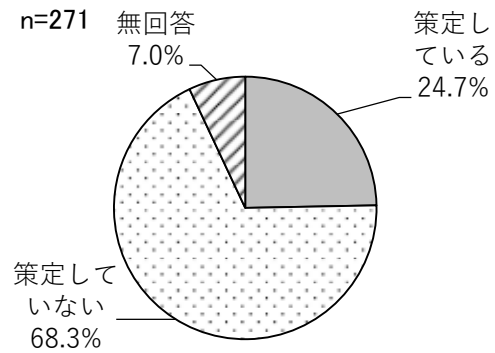
	事業所数	(構成比)%
農業・林業	2	0.7
漁業	1	0.4
建設業	41	15.1
製造業	94	34.7
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.4
情報通信業	13	4.8
運輸業・郵便業	8	3.0
卸売業・小売業	55	20.3
金融業・保険業	1	0.4
不動産業・物品賃貸業	4	1.5
学術研修・専門・技術サービス業	7	2.6
宿泊業・飲食サービス業	5	1.8
生活関連サービス業、娯楽業	7	2.6
医療・福祉	9	3.3
複合サービス業（郵便局、協同組合）	4	1.5
サービス業（他に分類されないもの）	18	6.6
無回答	1	0.4
合計	271	100

(2) 一般事業主行動計画・就業規則等

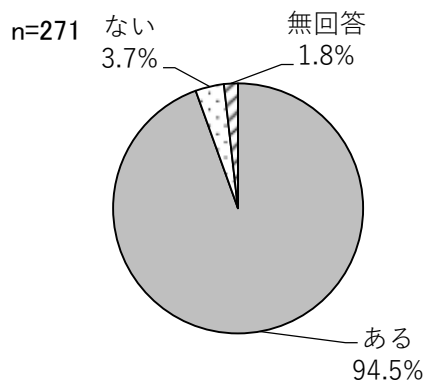
●一般事業主行動計画（次世代法※1）



●一般事業主行動計画（女性活躍推進法※2）



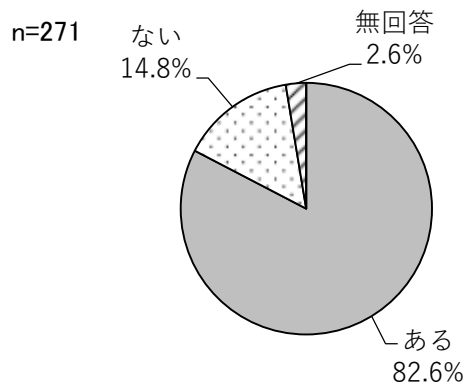
●就業規則



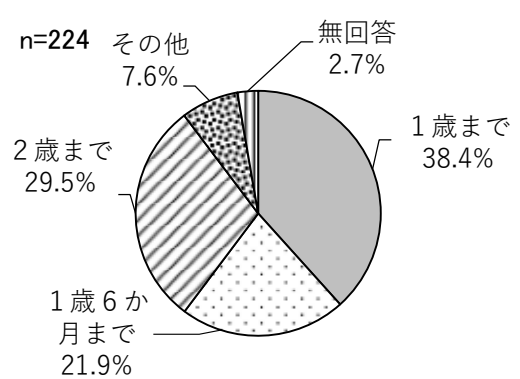
※1…次世代育成支援対策推進法

※2…女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

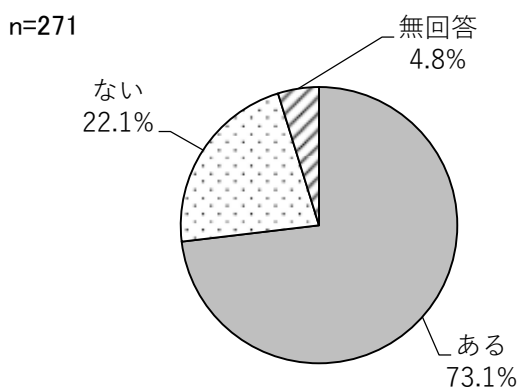
●育児休業制度の規定



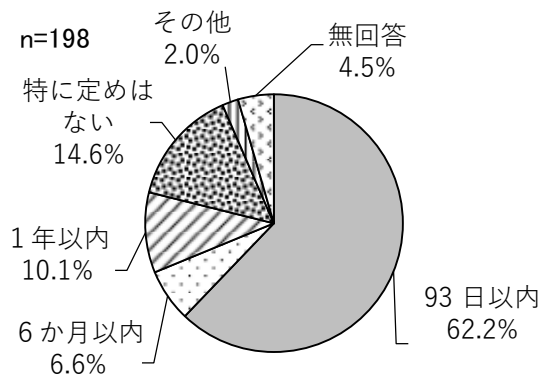
「ある」場合の期間



●介護休業制度の規定



「ある」場合の期間



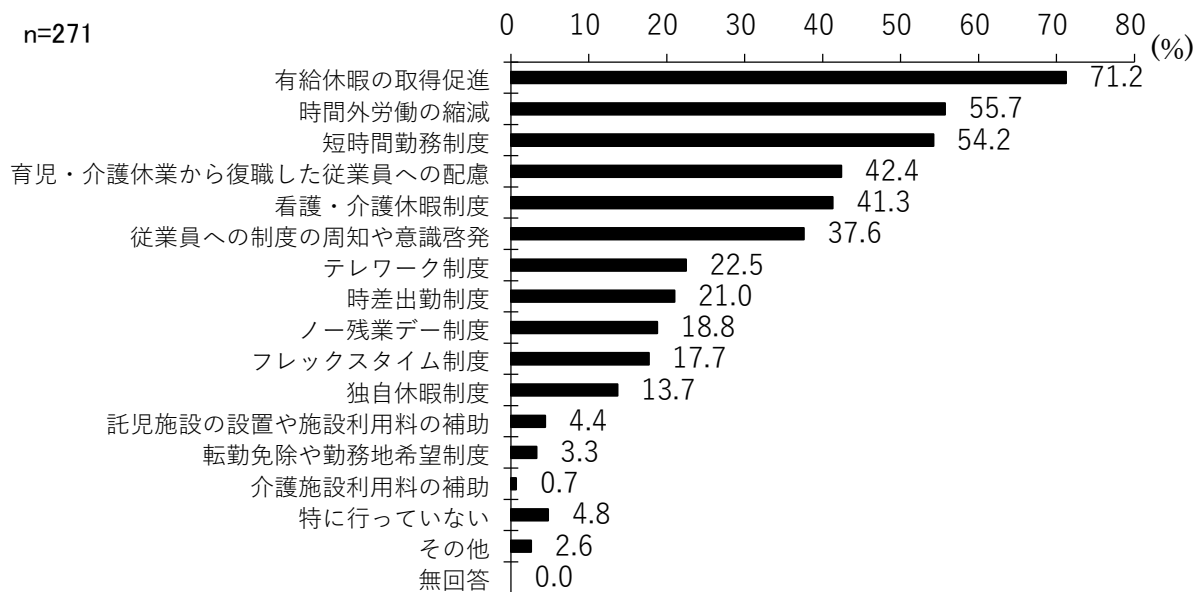
4. 調査結果

■ワーク・ライフ・バランスと育児・介護支援について

問1 貴事業所では、従業員のワーク・ライフ・バランス実現や育児・介護支援のために、どのような取組を行っていますか。(あてはまるもの全てに○)

休暇取得促進や長時間労働対策に取り組む事業所が多い。

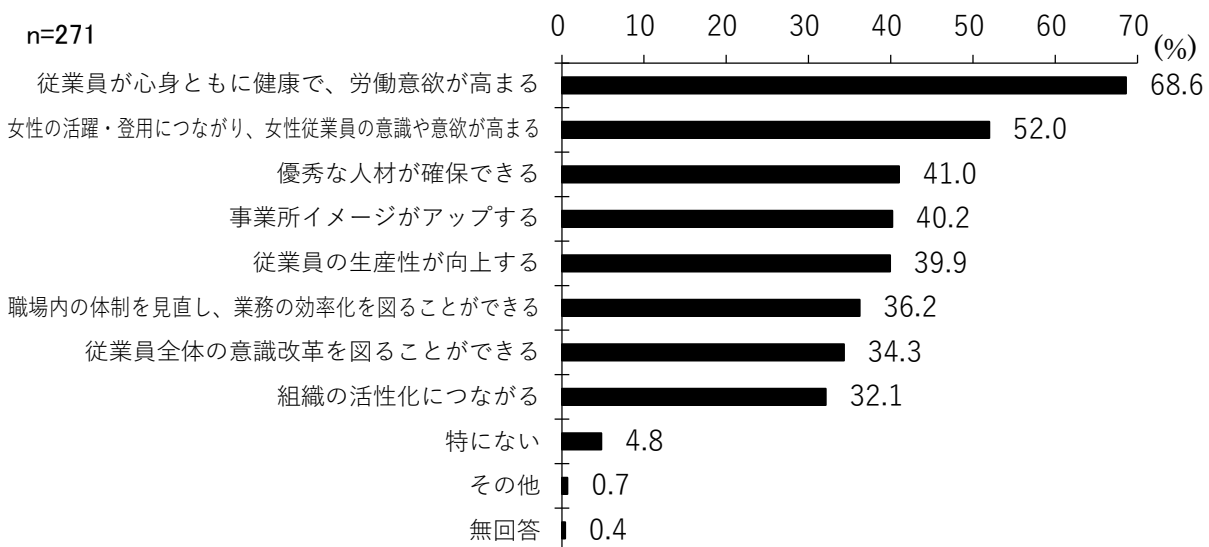
「有給休暇の取得促進」が71.2%で最も高く、次いで「時間外労働の縮減」の55.7%、「短時間勤務制度」の54.2%が続いた。ワーク・ライフ・バランス実現に向けて事業所が様々な取組を行っていることがうかがえる。



問2 貴事業所では、従業員のワーク・ライフ・バランス実現や育児・介護支援に取り組むことで、どのような効果やメリットがあると思いますか。(あてはまるもの全てに○)

従業員の健康増進や労働意欲の向上につながると思う事業所が多い。

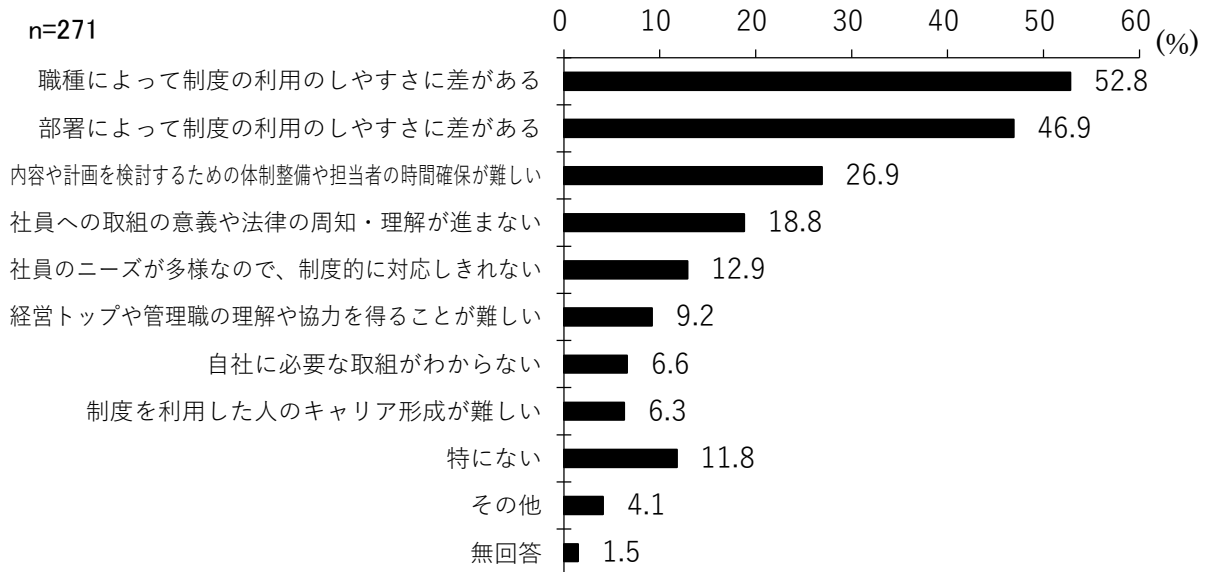
「従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる」が68.6%で最も高く、次いで「女性の活躍・登用につながり、女性従業員の意識や意欲が高まる」が52.0%だった。従業員の健康や意欲の点で効果やメリットがあると思う事業所が多いことがうかがえる。



問3 貴事業所では、従業員のワーク・ライフ・バランス実現に取り組むうえで、どのような課題がありますか。(あてはまるもの全てに○)

職種や部署によって制度の利用のしやすさに差が生じることが課題と考える事業所が多い。

「職種によって制度の利用のしやすさに差がある」が52.8%で最も高く、次いで「部署によって制度の利用のしやすさに差がある」が46.9%だった。同じ事業所内でも業務内容等により、ワーク・ライフ・バランスの推進に差が生じてしまうなど、制度の公平な利用が課題と考える事業所が多い。



問4 貴事業所において、昨年度（令和4年度）1年間に、出産した女性従業員及び配偶者が出産した男性従業員の人数と、そのうち育児休業の取得を開始した人数（取得の申出をしている者も含む）をお答えください。*0人の場合は「0」とお答えください。

女性従業員の育児休業取得率は98.7%に達しているが、男性従業員は33.0%にとどまる。

「出産した女性従業員」の育児休業取得率は98.7%と高かったが、「配偶者が出産した男性従業員」の育児休業取得率は33.0%にとどまり、「出産した女性従業員」を大きく下回った。女性に比べ男性の育児休業取得率はいまだ低いことから、より一層の男性育児休業取得推進の取組が求められる。

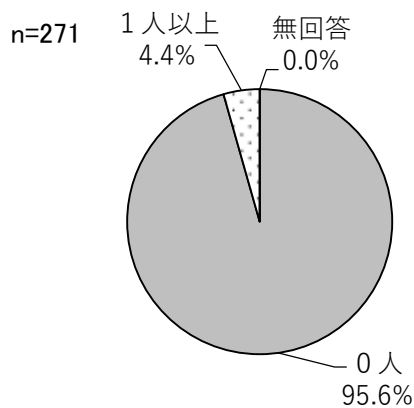
	対象者数		取得率
		うち育休取得開始	
出産した女性従業員	686人	677人	98.7%
配偶者が出産した男性従業員	570人	188人	33.0%

問5 貴事業所において、昨年度（令和4年度）1年間に、介護休業を取得した従業員の人数をお答えください。*0人の場合は「0」とお答えください。

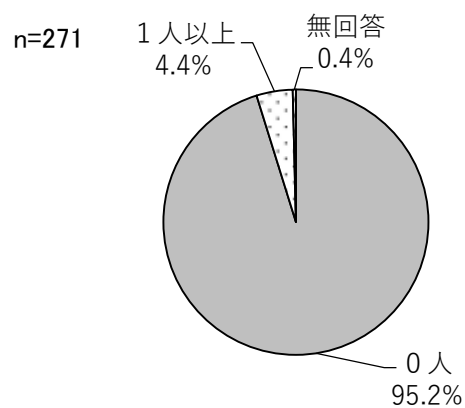
制度は導入されていても実際に取得している従業員は非常に少ない。

介護休業を取得した女性従業員が1人以上いると回答した事業所は4.4%、男性従業員についても4.4%にとどまり、介護休業はほとんど取得されていない結果となった。制度自体は導入されていても実際にはあまり取得されていない状況である。

【介護休業を取得した女性従業員数】



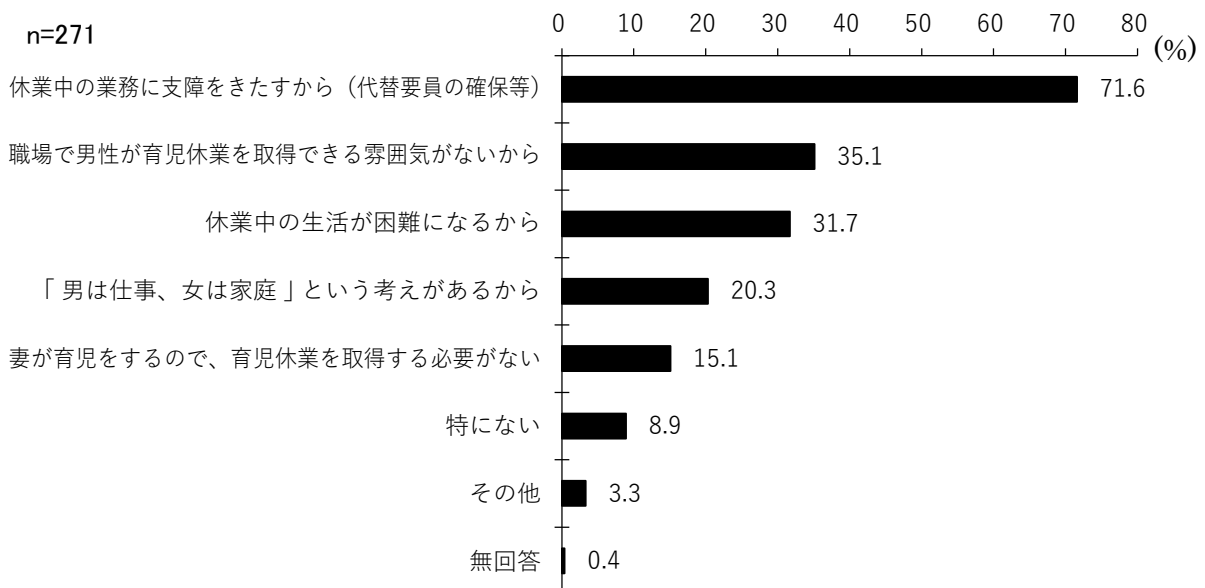
【介護休業を取得した男性従業員数】



問6 一般的に、男性の育児休業取得が、なかなか進まない原因は何だと思いませんか。（あてはまるもの全てに○）

休業中の業務に支障をきたす（代替要員の確保ができない）ことが主な原因である。

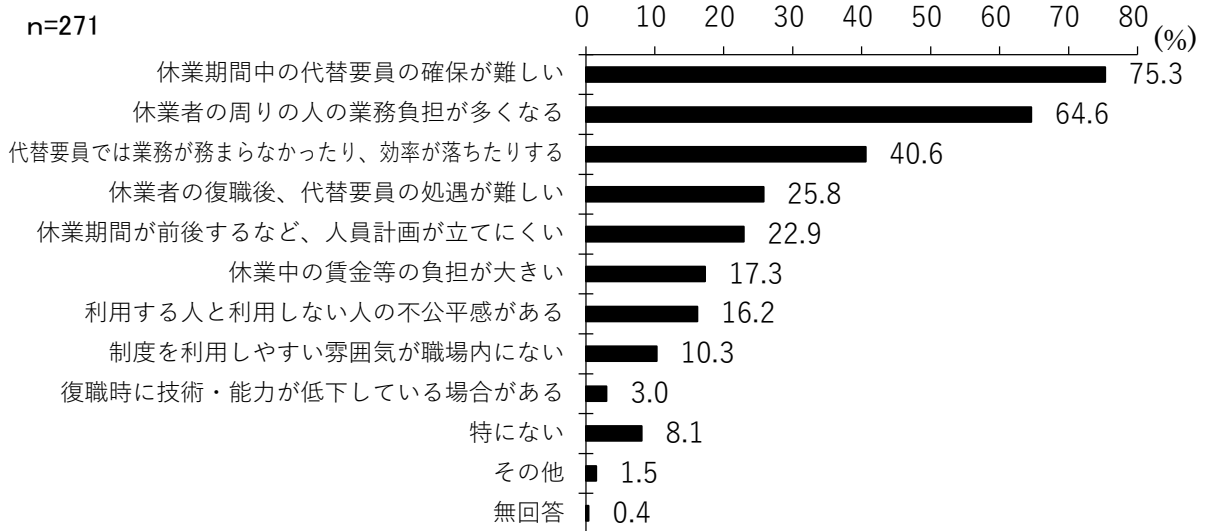
「休業中の業務に支障をきたすから（代替要員の確保等）」が71.6%と7割を超え、2位以下を大きく引き離れた。休業取得により業務上支障が生じることが、男性の育児休業取得の妨げの原因であると考えている事業所が多い。



問7 貴事業所において、育児休業制度や介護休業制度を定着させるうえで、問題と思われることは何ですか。(あてはまるもの全てに○)

代替要員の確保や周囲の人の業務負担増加等が主な課題である。

「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が75.3%で最も高く、次いで「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」が64.6%だった。労働力への影響が主な問題となっていることがうかがえる。

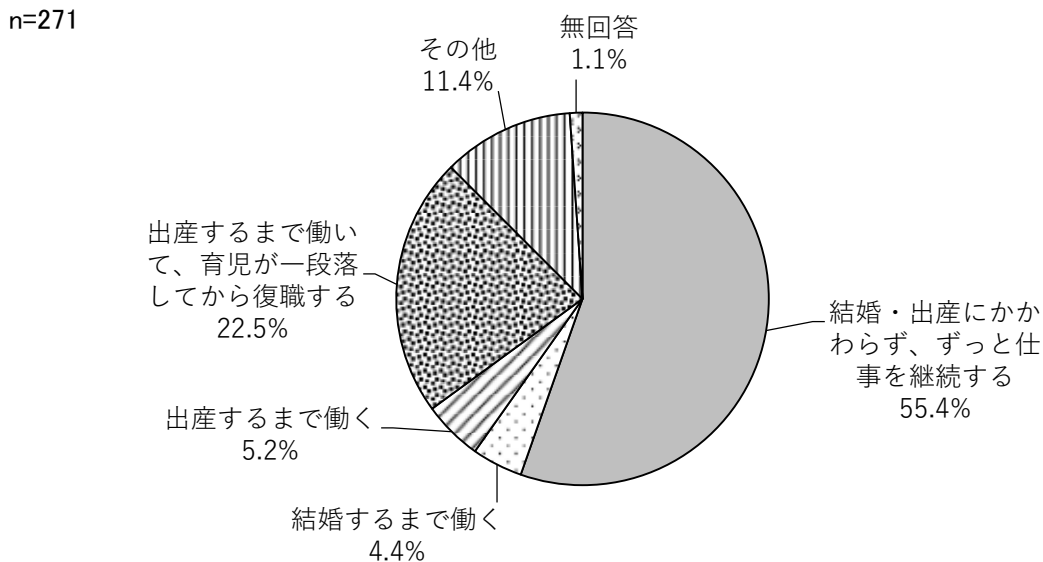


■女性活躍推進について

問8 貴事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠・出産などのライフステージの節目においてどのような働き方を選ぶことが多いですか。(1つに○)

結婚・出産にかかわらず、女性の就労継続意識が高い。

「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続する」が55.4%で最も高く、次いで「出産するまで働いて、育児が一段落してから復職する」が22.5%だった。「結婚するまで働く」は4.4%、「出産するまで働く」は5.2%であり、女性の就労継続意識が高いことがうかがえる。

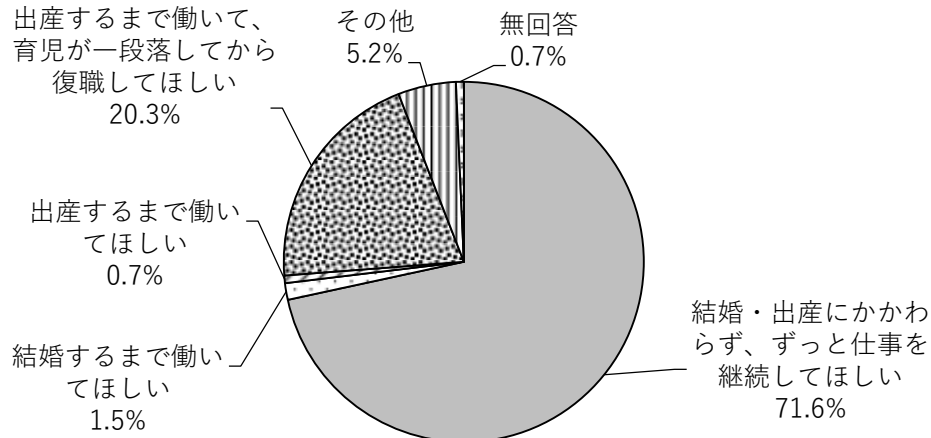


問9 貴事業所では、女性従業員にいつまで働き続けてほしいと思いますか。(1つに○)

7割以上の事業所が結婚・出産にかかわらず女性従業員に働き続けてもらうことを希望する。

「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が71.6%で最も高く、次いで「出産するまで働いて、育児が一段落してから復職してほしい」が20.3%だった。女性の就労継続意識が高いのと同様に、事業所も女性従業員の就労継続を希望する傾向があることがうかがえる。

n=271

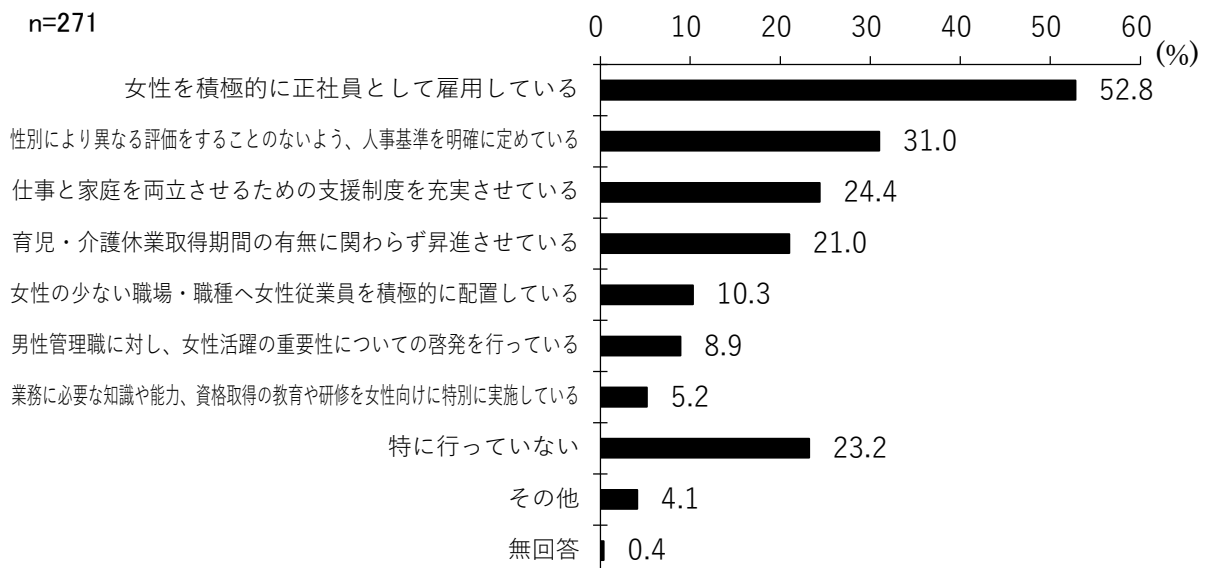


問10 貴事業所では、女性従業員が活躍するために、どのような取組を行っていますか。(あてはまるもの全てに○)

過半数の事業所が女性の正社員雇用に取り組んでいる。

「女性を積極的に正社員として雇用している」が52.8%で最も高く、次いで、「性別により異なる評価をすることのないよう、人事基準を明確に定めている」が31.0%だった。多くの事業所が女性従業員の正社員化を進め、女性活躍の推進に取り組んでいることがうかがえる。

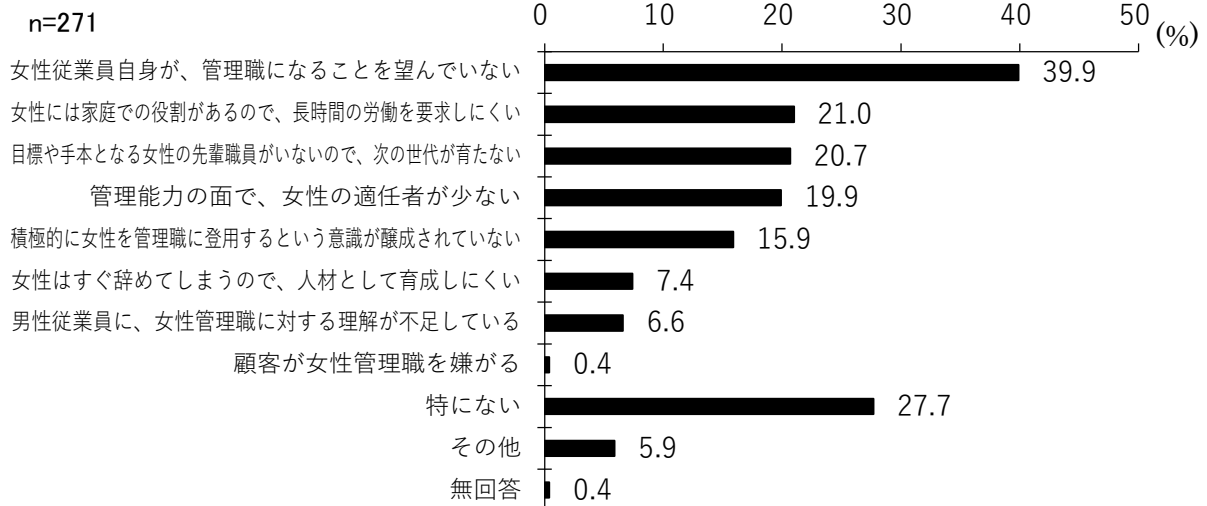
n=271



問 11 貴事業所では、女性を管理職に登用することについて、問題や課題を抱えていますか。
 (あてはまるもの全てに○)
 * 女性従業員がいない事業所の場合は、一般的な意見として回答してください。

女性自身が管理職になることを望まないことが登用の課題と考える事業所は約 4 割を占める。

「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」が 39.9%で最も高く、本人の意識向上に課題を感じている事業所が多い。

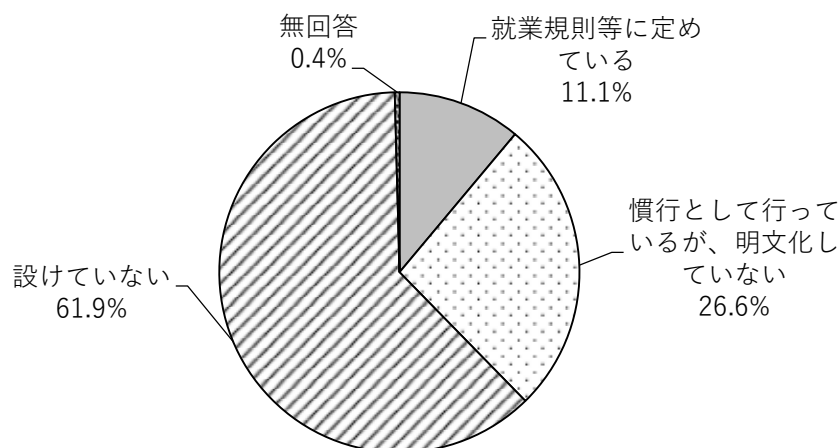


問 12 貴事業所において、妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した女性従業員を対象に再雇用制度を設けていますか。(1つに○)

妊娠等で退職した女性従業員の再雇用を行っている事業所は 4 割弱にとどまる。

再雇用制度を「設けていない」が 61.9%で過半数を占めた。逆に「就業規則等に定めている」は 11.1%と少なく、「慣行として行っているが、明文化していない」の 26.6%と合わせて広義の『再雇用制度あり』としている事業所は 37.7%にとどまった。

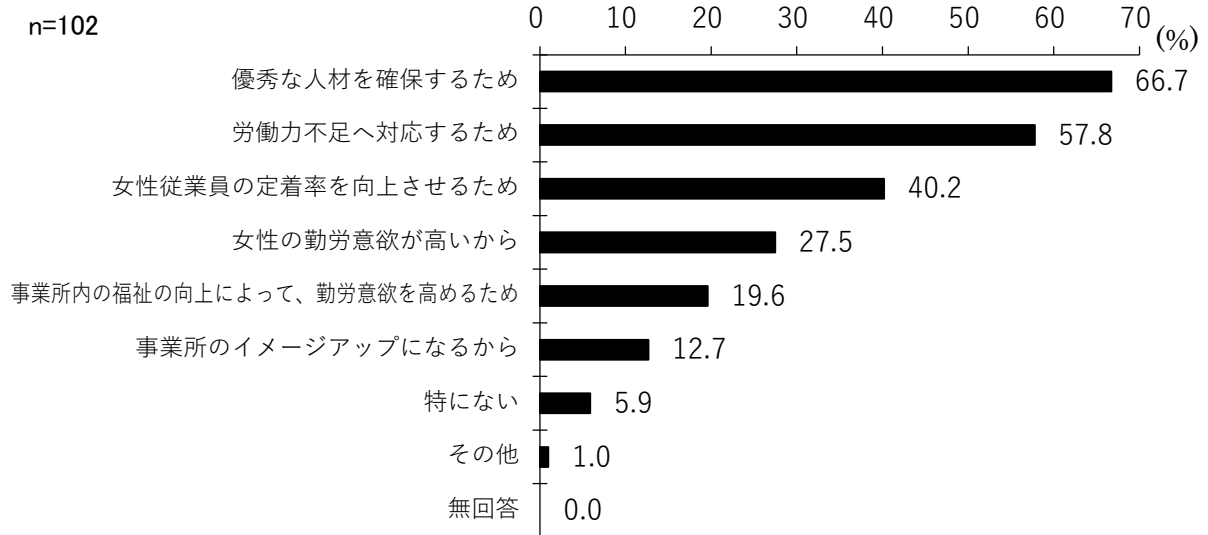
n=271



問 13 問 12 で、「1 就業規則等に定めている」「2 慣行として行っているが、明文化していない」と回答した方にお聞きします。貴事業所において、女性従業員の再雇用制度を設けている理由は何ですか。（あてはまるもの全てに○）

優秀な人材確保と労働力不足への対応のため、再雇用制度を設けている。

「優秀な人材を確保するため」が 66.7%で最も高く、次いで「労働力不足へ対応するため」が 57.8%だった。このところの人手不足が背景にあると推察される。

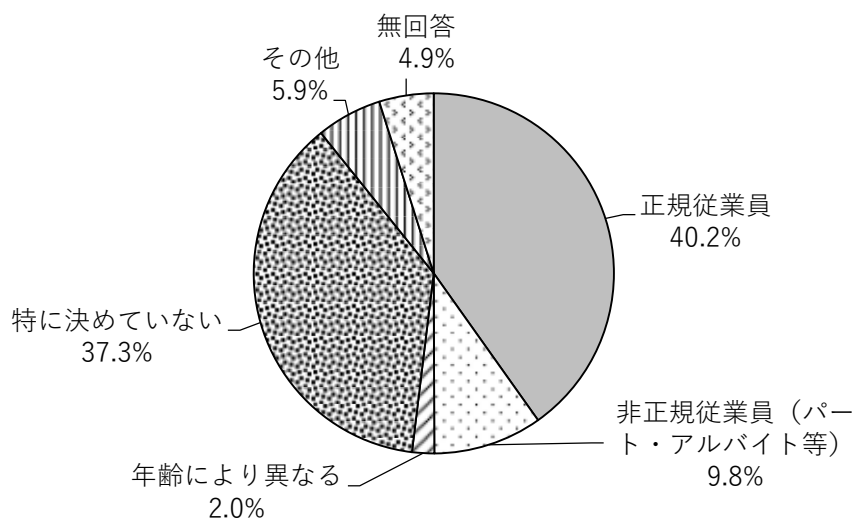


問 14 問 12 で、「1 就業規則等に定めている」「2 慣行として行っているが、明文化していない」と回答した方にお聞きします。女性従業員の再雇用後の雇用形態はどうなりますか。（1つに○）

妊娠等で退職した女性従業員の再雇用の形態をあらかじめ決めている事業所は 5 割である。

「正規従業員」が 40.2%で最も高かった。「非正規従業員」は 9.8%であり、「正規従業員」「非正規従業員」を合わせると、再雇用形態を決めている事業所は 50.0%だった。逆に「特に決めていない」事業所も 37.3%あった。

n=102



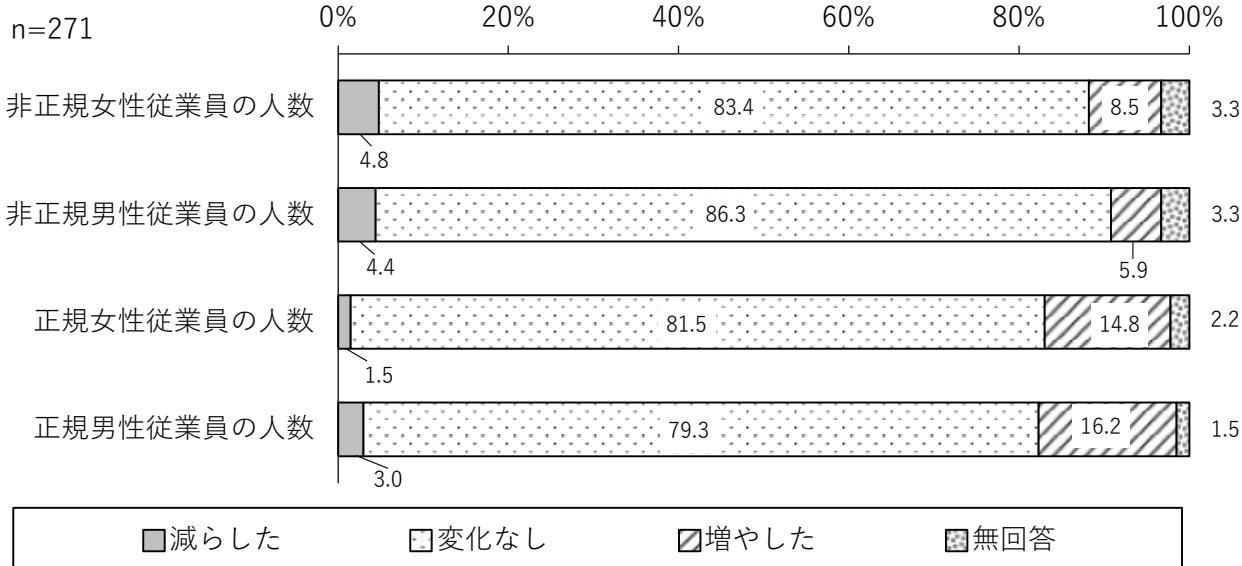
■コロナ禍以降の職場環境の変化について

問 15 貴事業所では、コロナ禍を契機に従業員の雇用や待遇について変化はありましたか。
(それぞれ1つに○)

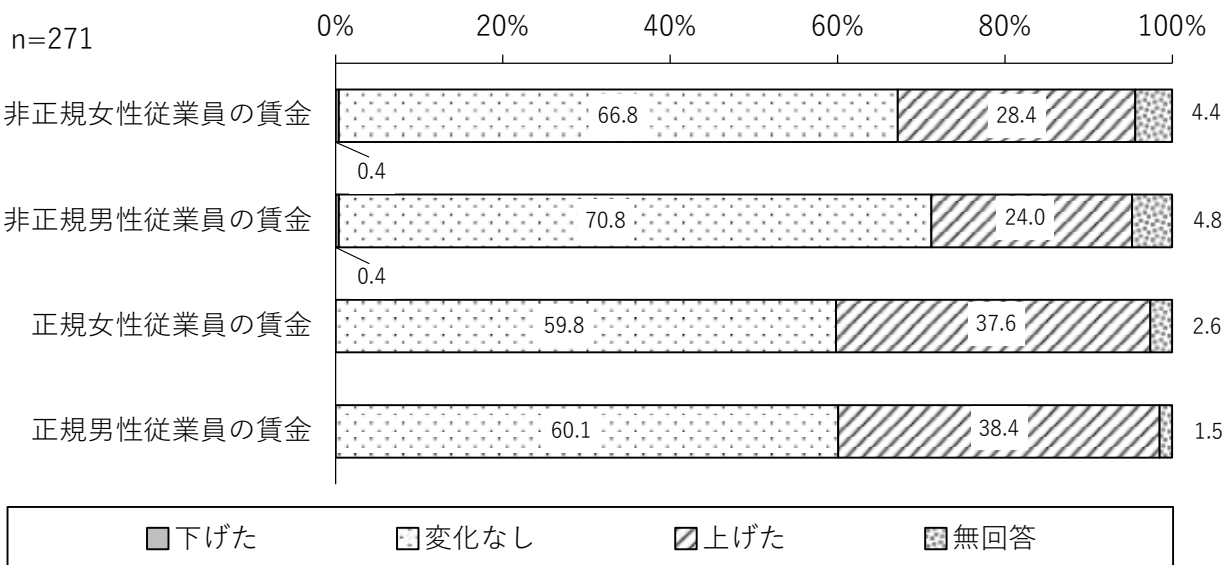
従業員の「人数」は約8割の事業所で変化はなく、「賃金」は全体的に上昇傾向である。

【人数】に関しては約8割の事業所が「変化なし」と回答し、雇用を維持したことがうかがえる。「減らした」は非正規女性の4.8%が最も高かった。一方で、「増やした」は正規男性の16.2%が最も高く、非正規男性の5.9%が最も低い結果となった。いずれの階層でも「増やした」が「減らした」を上回った。【賃金】に関しては約6~7割の事業所が「変化なし」と回答した。「下げた」と回答した事業所は極めて少なかった。一方で、「上げた」は正規男性の38.4%が最も高く、非正規男性の24.0%が最も低い結果となった。

【人 数】



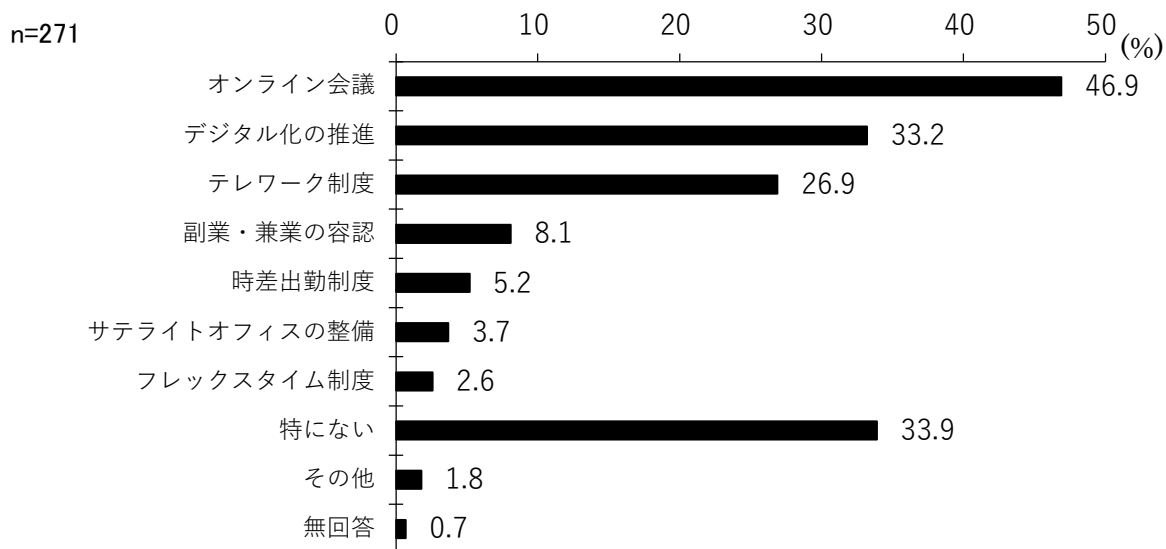
【賃 金】



問 16 貴事業所では、コロナ禍を契機に導入した制度や取組はありますか。(あてはまるもの全てに○)

コロナ禍を契機にDX化が進展している。

「オンライン会議」が46.9%で最も高く、「デジタル化の推進」、「テレワーク制度」など、DX化(デジタルトランスフォーメーション)がコロナ禍を契機に大きく進展したことがうかがえる。



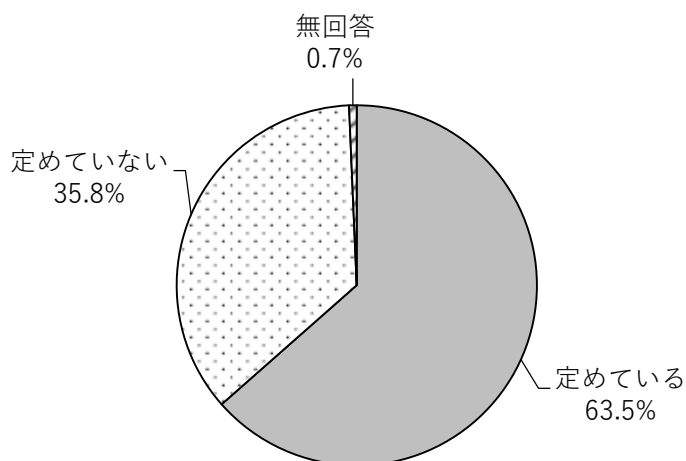
■ハラスメント（パワハラ・セクハラ・マタハラなど）について

問 17 貴事業所では、ハラスメント防止のための規定を定めていますか。(1つに○)

ハラスメント防止規定を定めている事業所は約6割である。

ハラスメント防止のための規定を「定めている」事業所は63.5%だった。一方で「定めていない」事業所は35.8%であり、規定の整備が求められる。

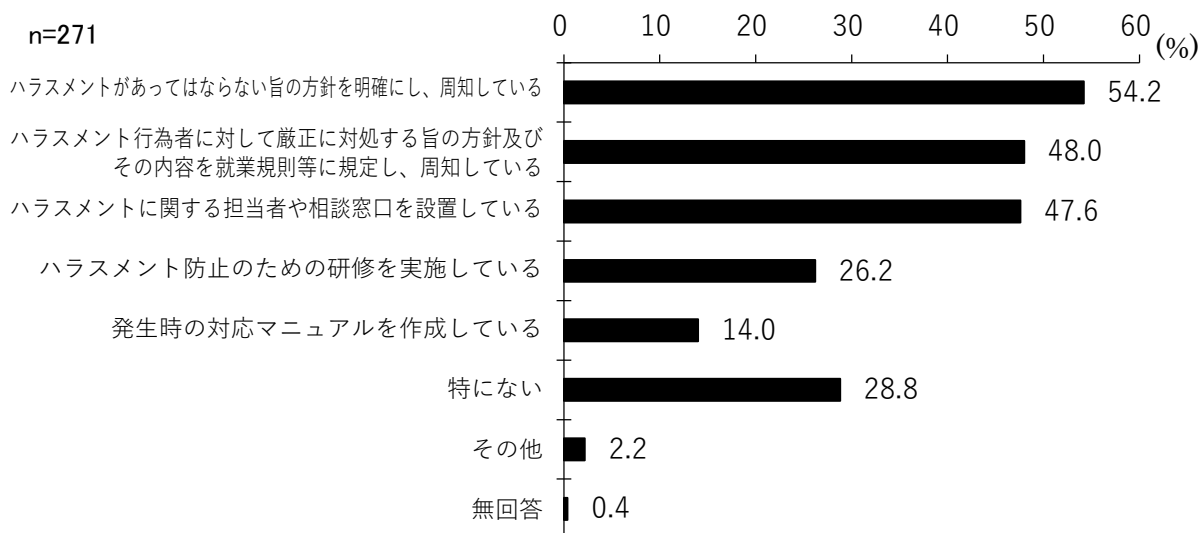
n=271



問 18 貴事業所では、ハラスメントに対して、どのような取組を行っていますか。
 (あてはまるもの全てに○)

約半数の事業所が方針の明確化や相談窓口設置等のハラスメント対策の取組を実施している。

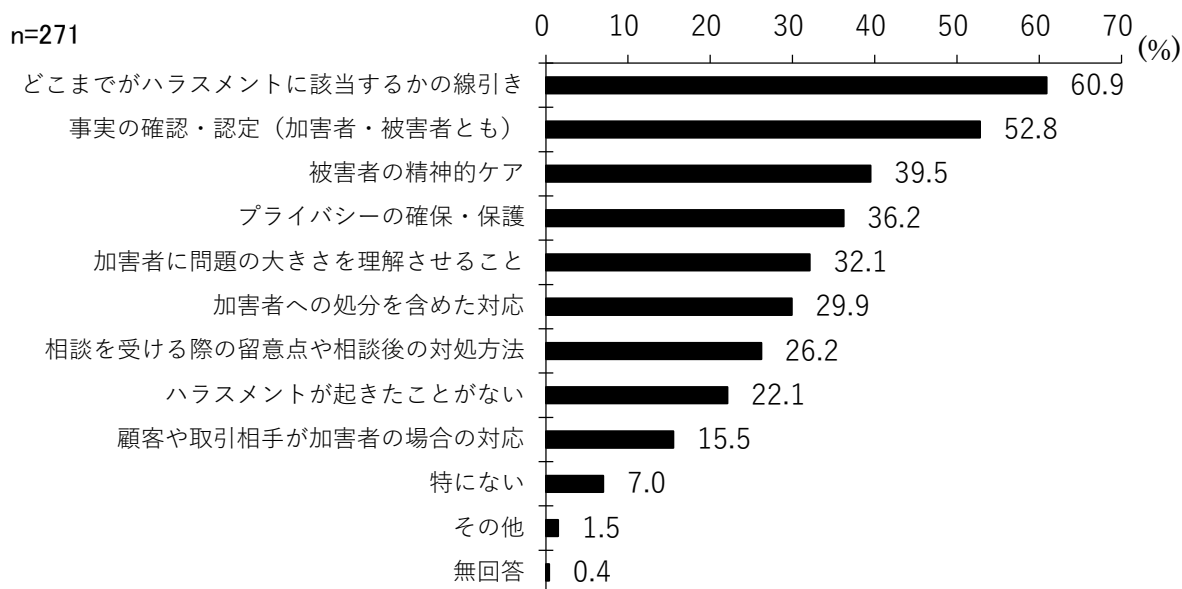
「ハラスメントがあってはならない旨の方針を明確にし、周知している」が54.2%で最も高かった。また、「ハラスメントに関する担当者や相談窓口を設置している」も5割近くあり、全体的にハラスメントに対する意識が高くなっていることがうかがえる。



問 19 ハラスメントが起きたときに対応で困ること、難しいと感じることは何ですか。
 (あてはまるもの全てに○)

過半数の事業所がハラスメントの線引きや事実確認及び認定に課題を感じている。

「どこまでがハラスメントに該当するかの線引き」が60.9%で最も高く、「事実の確認・認定(加害者・被害者とも)」も52.8%であり、ハラスメントの線引き・事実確認・認定の一連の判断が難しいと感じている事業所が多い。



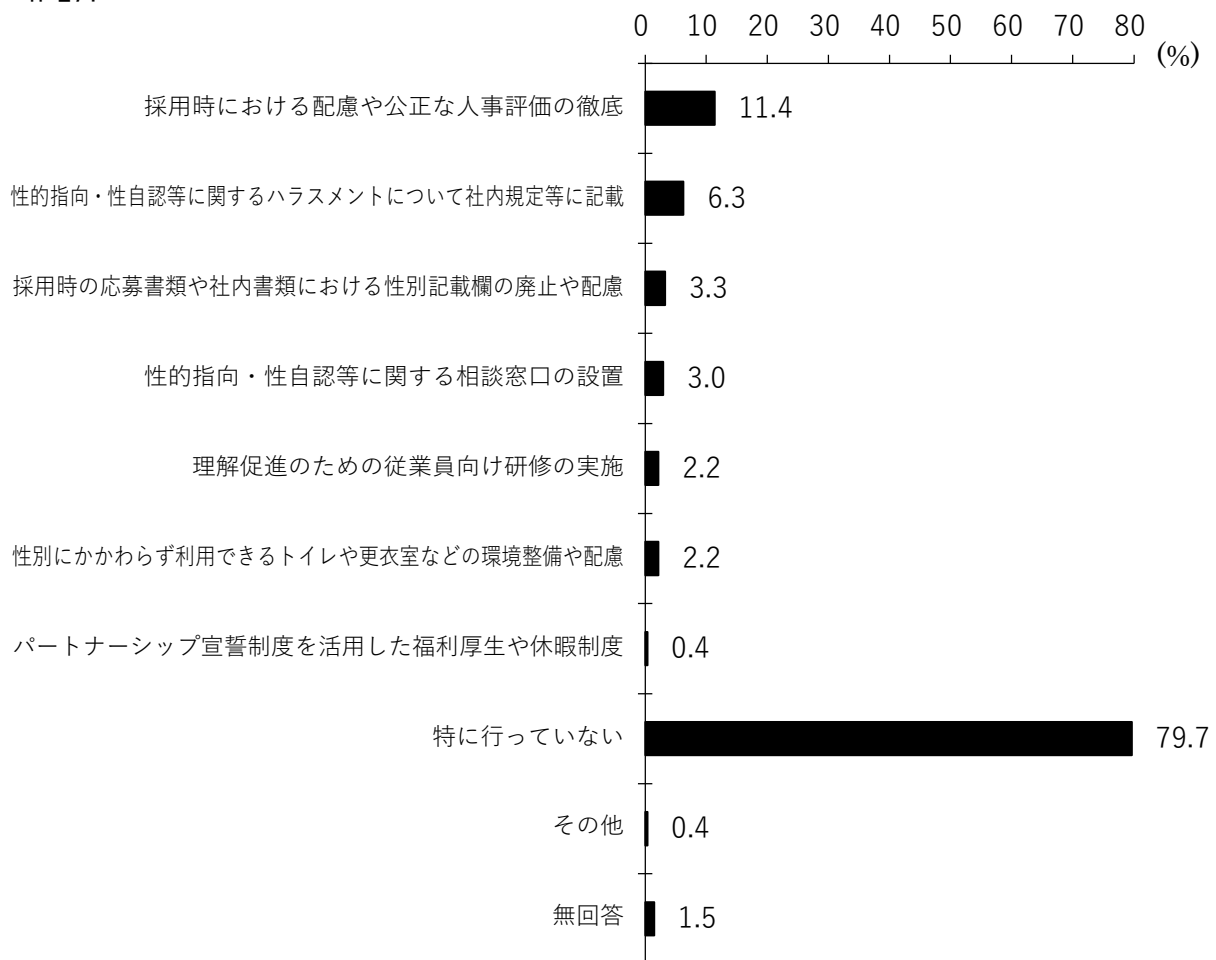
■性の多様性の理解促進について

問 20 貴事業所では、LGBTQなどの性的マイノリティの従業員への配慮について、どのような取組を行っていますか。(あてはまるもの全て○)

約8割の事業所が性的マイノリティに関する取組を行っていない。

「特に行っていない」が79.7%で最も高い結果となった。「採用時における配慮や公正な人事評価の徹底」が11.4%だったが、配慮の項目のすべてが低いことから、LGBTQなどの性的マイノリティの従業員への配慮・取組に関する事業所の意識は、いまだ低い状況である。

n=271



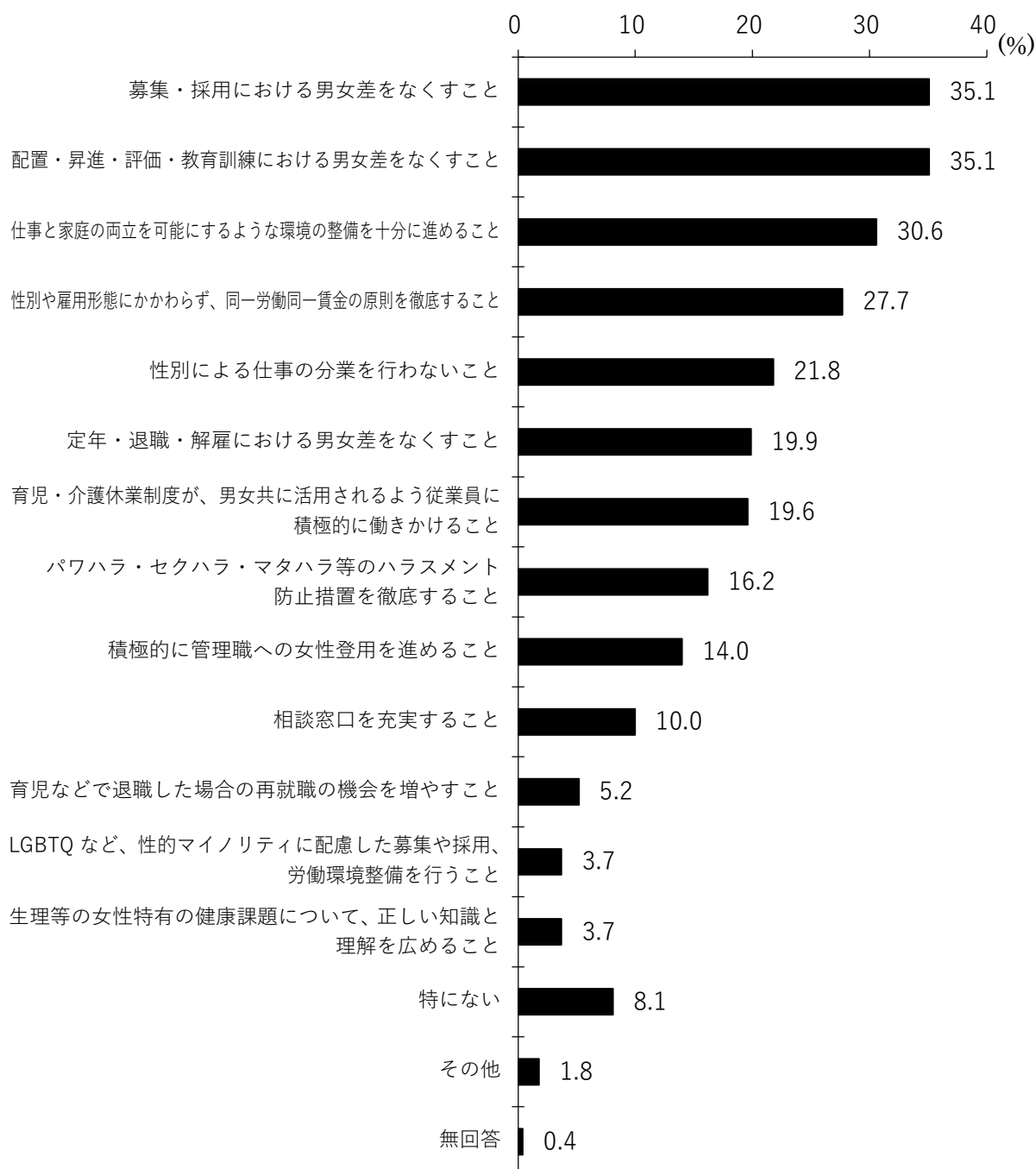
■性別にかかわらず誰もが活躍できる職場づくりの実現に向けて

問 21 貴事業所として、性別にかかわらず誰もが活躍できる職場環境を実現するために、特に重要な取組は何だと思えますか。(3つまで○)

性別にかかわらず公正な評価と人材育成を行うことが重要である。

「募集・採用における男女差をなくすこと」「配置・昇進・評価・教育訓練における男女差をなくすこと」が35.1%の同率であった。公正な評価や人材育成における取組が重要であると感じている事業所が多いことがうかがえる。

n=271

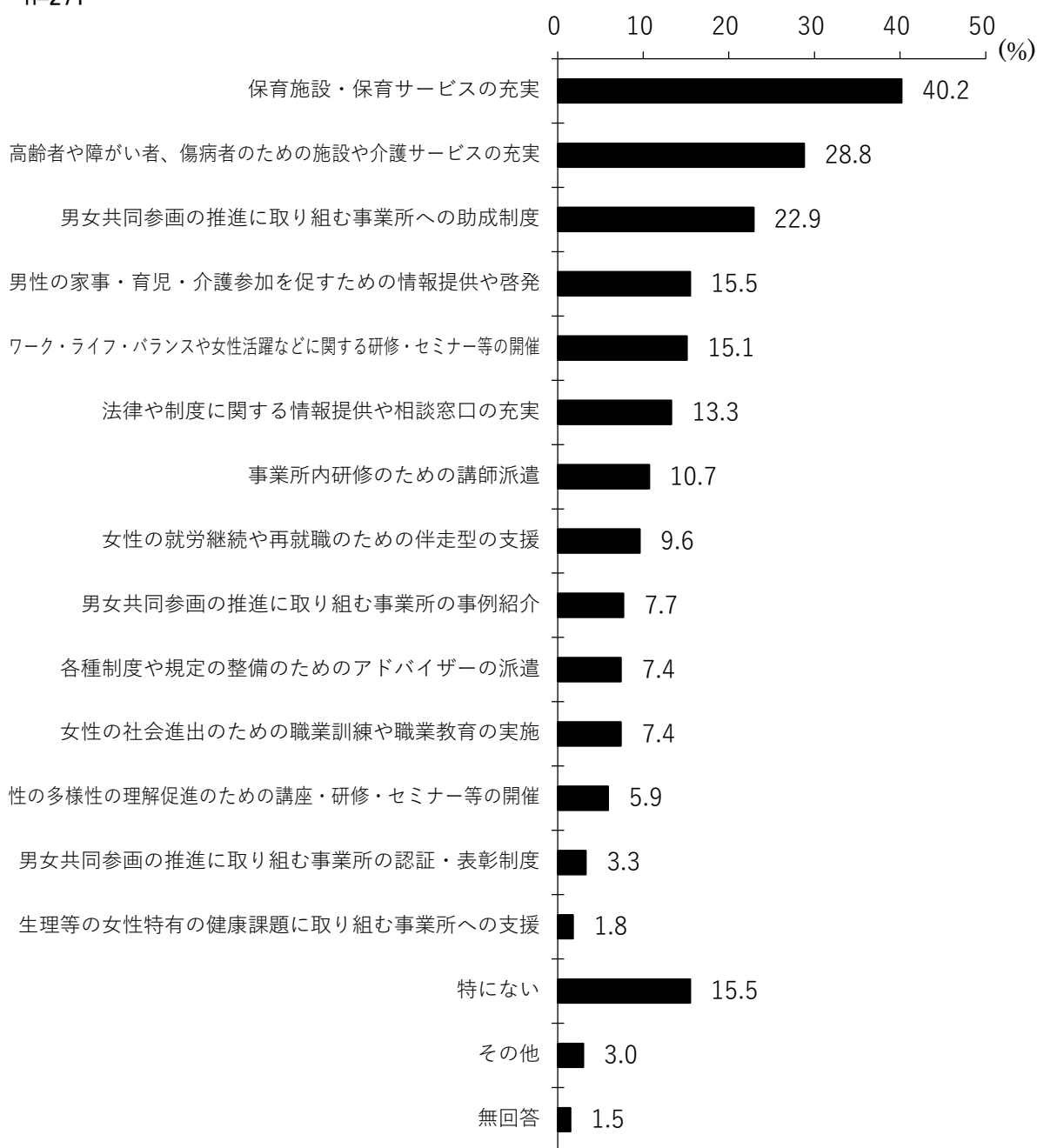


問 22 性別にかかわらず誰もが活躍できる職場環境を実現するために、特に行政に望むことは何ですか。(3つまで〇)

行政には子育てや介護のための施設及びサービスの充実を望む。

「保育施設・保育サービスの充実」が40.2%で最も高く、次いで、「高齢者や障がい者、傷病者のための施設や介護サービスの充実」が28.8%だった。子育てや介護に関する環境整備への要望が上位を占めた。

n=271



付録 調査票

令和5年度 浜松市の男女共同参画に関する市民意識調査

日ごろ、市政の推進につきまして、ご理解・ご協力をいただき、誠にありがとうございます。


浜松市では、男女共同参画基本計画に基づき、男女共同参画を推進する施策・事業の実施に努めています。本調査は、男女共同参画や女性活躍推進等に関する市民の皆さまのお考え等をお伺いし、施策・事業を見直すための基礎資料として活用することを目的に実施するものです。

つきましては、お忙しいところ誠にお手数ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご回答くださいますようお願いいたします。

2023年（令和5年）9月

浜松市長 中野 祐介

【ご回答にあたって】

対象者	2023年（令和5年）8月1日時点で、浜松市内在住の満18歳以上の方から無作為に抽出した2,500人の市民
回答者	<ul style="list-style-type: none">・封書のあて名に記載されているご本人様にご回答ください。・ご本人様による回答が難しい場合は、お手伝いいただける方が、ご本人様から聞き取り、回答してください。・回答はすべて無記名です。<u>個人が特定されることはありません。</u>
回答方法	<p><u>この調査票またはインターネットのいずれかでご回答ください。</u> AかBのどちらか1つを選択してください。</p> <p>A) この調査票（紙）による回答 <u>この調査票に直接記入し、同封の返信用封筒（切手は不要）に入れて、郵便ポストに投函してください。お名前・ご住所の記入は不要です。</u></p> <p>B) インターネットによる回答 <u>スマートフォン、タブレット、パソコンからご回答ください。</u></p> <p>①回答専用WEBサイトにアクセス https://survey.zohopublic.jp/zs/D2gPEN</p> <p>②調査票ID入力（この調査票の右上の6桁の番号） <u>※IDは重複回答を避けるためのものであり、個人を特定するものではありません。</u></p> <p>③回答フォームに入力</p> <p>令和5年10月15日（日）までにご回答ください。</p> 
集計・公表	調査結果は、市ホームページにおいて公表いたします。 回答内容は全て統計的に処理し、 <u>個人情報公表されることはありません。</u>

「ご不明な点がございましたら、下記までお問合せください。」

浜松市 市民部 UD・男女共同参画課 〒430-8652 浜松市中区元城町103番地の2
電話 (053)457-2561 Email: ud@city.hamamatsu.shizuoka.jp

◆ 男女共同参画意識と性別役割分担について

問1 あなたは、次の分野で男女が平等であると思いますか。(それぞれ1つに○)

	男性の方が優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	平等	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が優遇されている
①家庭生活	1	2	3	4	5
②職場	1	2	3	4	5
③学校教育の場	1	2	3	4	5
④地域活動の場 (自治会・PTA など)	1	2	3	4	5
⑤政治の場	1	2	3	4	5
⑥社会通念・ 慣習・しきたり	1	2	3	4	5
⑦法律や制度	1	2	3	4	5

問2 「夫は外で働き、妻は家庭を守るのがよい」という考え方について、あなたはどのように考えますか。(1つに○)

1 賛成	2 どちらかといえば賛成
3 どちらかといえば反対	4 反対

問3 あなたが望ましいと考える家庭における役割分担に最も近いものはどれですか。(1つに○)

1 夫も妻も働き、両方で家事・育児・介護等をするのがよい
2 夫も妻も働き、家事・育児・介護等は妻がするのがよい
3 夫も妻も働き、家事・育児・介護等は夫がするのがよい
4 夫が働き、妻は家事・育児・介護等をするのがよい
5 妻が働き、夫は家事・育児・介護等をするのがよい
6 その他 ()

問4 家庭生活の中で、次の事柄について主にどなたが行っていますか。(それぞれ1つに○)

	主に夫	夫と妻 が同じ 程度	主に妻	家族で 交替・ 分担	有償サ ービス の利用	自分の み(単身 者等)	該当 なし
①食事の用意	1	2	3	4	5	6	7
②食事の後片付け	1	2	3	4	5	6	7
③食料品、日用品の買物	1	2	3	4	5	6	7
④ごみ出し	1	2	3	4	5	6	7
⑤掃除	1	2	3	4	5	6	7
⑥洗濯	1	2	3	4	5	6	7
⑦赤ちゃんの食事の世話	1	2	3	4	5	6	7
⑧赤ちゃんのオムツの替え	1	2	3	4	5	6	7
⑨赤ちゃんをお風呂に入れる	1	2	3	4	5	6	7
⑩保育園・幼稚園、習い事等の送迎	1	2	3	4	5	6	7
⑪子供の勉強をみる	1	2	3	4	5	6	7
⑫学校等の行事への参加	1	2	3	4	5	6	7
⑬自治会等の地域活動	1	2	3	4	5	6	7
⑭高齢の親の介護	1	2	3	4	5	6	7

問5 あなたが、家事・育児・介護等（問4の①～⑭の項目内容）に従事する1日の平均時間はどのくらいですか。平日、休日それぞれについてご記入ください。（数字を記入）

【平日】	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	分	【休日】	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	分
------	----------------------	----	----------------------	---	------	----------------------	----	----------------------	---

◆ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問6 「仕事」「家庭生活（家事・育児・介護等）」「個人の生活・地域活動（趣味・学習・ボランティア・自治会・PTA等）」の優先度について、あなたの理想に最も近いものはどれですか。

（1つに○）

- 1 「仕事」を優先したい
- 2 「家庭生活」を優先したい
- 3 「個人の生活・地域活動」を優先したい
- 4 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい
- 5 「仕事」と「個人の生活・地域活動」をともに優先したい
- 6 「家庭生活」と「個人の生活・地域活動」をともに優先したい
- 7 「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活・地域活動」をともに優先したい
- 8 その他（ ）

問7 あなたの現状（現実）に最も近いものはどれですか。（1つに○）

- 1 「仕事」を優先している
- 2 「家庭生活」を優先している
- 3 「個人の生活・地域活動」を優先している
- 4 「仕事」と「家庭生活」をともに優先している
- 5 「仕事」と「個人の生活・地域活動」をともに優先している
- 6 「家庭生活」と「個人の生活・地域活動」をともに優先している
- 7 「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活・地域活動」をともに優先している
- 8 その他（ ）

問8 あなたは、男性が女性とともに「家庭生活」や「地域活動」に積極的にたずさわっていくためには、何が必要だと思いませんか。（あてはまるもの全てに○）

- 1 家庭生活や地域活動にかかわることへの男性自身の抵抗感をなくすこと
- 2 男性が家事・育児・介護などにかかわることへの女性の抵抗感をなくすこと
- 3 配偶者・パートナー・家族間で、お互いを尊重しコミュニケーションをよくはかること
- 4 社会のなかで、男性の家事・育児・介護への参加に対する理解を広めること
- 5 労働時間の短縮や休暇制度等の普及を進め仕事以外の時間をより多くもてるようにすること
- 6 職場において家庭生活や地域活動にかかわりやすい雰囲気をつくること
- 7 男性の仕事中心の生き方、考え方を改めること
- 8 男女の役割分担等について、周囲が慣習やしきたりなどを押しつけないこと
- 9 男性の家事や子育て、介護等の啓発や情報提供、相談窓口設置、技能向上を図ること
- 10 男性が家事・育児・介護を行うための仲間（ネットワーク）づくりを進めること
- 11 その他（ ）

◆ 意思決定の決定過程への女性の参画について

問9 現状では、政治や企業、地域活動などにおいて、意思決定を行う立場や地位への女性登用が未だに少ない状況です。あなたは、意思決定の場に女性が参画することについて、どのように考えますか。(1つに○)

- 1 男性を上回るまで増える方がよい
- 2 男女半々になるくらいまで増える方がよい
- 3 男女半々まではいかなくても、今より増える方がよい
- 4 今のままでよい
- 5 その他 ()

問10 あなたは、政治や企業、地域活動などにおいて、意思決定をする管理職や指導的立場に女性の参画が少ない理由は何だと思えますか。(あてはまるもの全てに○)

- 1 女性自身が管理職や地域の役職につくことに消極的だから
- 2 性別により男女の役割を固定する考え方や社会通念が根強く残っているから
- 3 男性優位の組織運営であるから
- 4 家族の理解や協力が得られないから
- 5 女性の能力を高める機会が少ないから
- 6 女性ということで正当な評価を得られないことが多いから
- 7 その他 ()

◆ 女性の活躍推進について

問11 一般的に女性が職業を持つことについて、あなたの考えに最も近いのはどれですか。(1つに○)

- 1 女性は職業を持たないほうがよい
- 2 結婚するまでは職業を持つほうがよい
- 3 子供ができるまでは職業を持つほうがよい
- 4 子供ができたら職業をやめ、子供が大きくなったら再び職業を持つほうがよい
- 5 育児・介護等にかかわらず、ずっと職業を持ち続けるほうがよい
- 6 その他 ()

問 12 女性が職業を持つことについて、あなたの現状にあてはまるもの、または、あてはまると思われるものはどれですか。(1つに○)

※男性の方は、配偶者・パートナーの働き方など、ご家庭での状況で現状にあてはまる、またはあてはまると思われるものをお答えください。

- | |
|----------------------------------|
| 1 職業を持っていない |
| 2 結婚するまでは職業を持つ |
| 3 子供ができるまでは職業を持つ |
| 4 子供ができたら職業をやめ、子供が大きくなったら再び職業を持つ |
| 5 育児・介護等にかかわらず、ずっと職業を持ち続ける |
| 6 その他 () |

問 13 あなたは、女性が継続して働くうえで、障害となっていることは何だと思いませんか。(あてはまるもの全てに○)

- | | |
|-----------------------------|----------------------|
| 1 結婚・出産退職等の慣行 | 2 賃金の男女格差 |
| 3 昇進・昇格における男女の格差 | 4 仕事内容における男女の格差 |
| 5 長時間労働や残業 | 6 雇用形態にパートや臨時雇いが多いこと |
| 7 育児施設・介護施設の不足 | 8 職場における人間関係 |
| 9 女性自身の就業意欲が低いこと | 10 女性自身の知識や技術不足 |
| 11 生理や更年期障害等の女性特有の健康課題があること | |
| 12 育児休業・介護休業が取得しにくい環境にあること | |
| 13 育児休業・介護休業の制度が整っていないこと | |
| 14 家族に反対されたり、協力が得られないこと | |
| 15 その他 () | |

問 14 あなたは、女性が離職せずに同じ職場で働き続けられるために、家庭・社会・職場において必要なことは何だと思いませんか。(あてはまるもの全てに○)

- | |
|--|
| 1 保育所や放課後児童会など、子供を預けられる環境の整備 |
| 2 家事・育児支援サービスの充実 |
| 3 介護支援サービスの充実 |
| 4 デジタル技術を活用したサービスの充実 |
| 5 男性の家事参加への理解・意識改革 |
| 6 女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革 |
| 7 働き続けることへの女性自身の意識改革 |
| 8 男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方の改革 |
| 9 職場における育児・介護との両立支援制度の充実 |
| 10 短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入 |
| 11 育児や介護による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な扱いの禁止 |
| 12 企業が組織として働き方に柔軟性を持たせること |
| 13 その他 () |

◆ DV（ドメスティック・バイオレンス）について

※DVとは配偶者（元配偶者、事実婚、生活の本拠を共にする交際相手も含む）やパートナーなど親しい間柄にある（あった）者間の暴力のこと

問 15 あなたは、次のようなことが配偶者やパートナーなどから行われた場合、暴力だと思いますか。（それぞれ1つに○）。

	どのような場合でも暴力にあたると思う	暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う	暴力にあたらぬと思う
①平手で打つ	1	2	3
②足で蹴る	1	2	3
③からだを傷つける可能性のある物などで殴る	1	2	3
④殴るふりをして、おどす	1	2	3
⑤大声で怒鳴る	1	2	3
⑥家族や友人との関わりを制限する	1	2	3
⑦交友関係や電話・メール・SNSを細かく監視する	1	2	3
⑧他の異性との会話を許さない	1	2	3
⑨何を言っても長時間無視し続ける	1	2	3
⑩「誰のおかげで生活できているんだ」などと言う	1	2	3
⑪生活費を渡さない	1	2	3
⑫相手の金品を勝手に使ったり借金を強要する	1	2	3
⑬嫌がっているのに性的な行為を強要する	1	2	3
⑭避妊に協力しない	1	2	3

問 16-1 配偶者やパートナーなどからの身体的（殴る、蹴る）、精神的（暴言や無視等）、経済的（生活費を渡さない等）、性的（性行為の強要）な暴力について、あなたの経験や知識としてあてはまるものはどれですか。（あてはまるもの全てに○）

1 自分が何らかの暴力をしたことがある	2 自分が何らかの暴力を受けたことがある
3 身近な人から相談を受けたことがある	4 社会問題になっていることを知っている
5 DVが人権侵害であることを知っている	6 特になし
7 その他（	）

※「2」を選んだ方は問 16-2 へ、「2」を選ばなかった人は問 17 へ

問 16-2 問 16-1 で「2 自分が何らかの暴力を受けたことがある」と答えた方にお聞きします。

あなたは、そのときどのような助けがあればよいと思いましたか。(あてはまるもの全てに○)

- | | |
|------------------|--------------------|
| 1 身近な人からの助言・援助 | 2 同じような経験をした人からの助言 |
| 3 法律や医療等専門家からの助言 | 4 いつでも相談できる相談窓口 |
| 5 一時的に身を隠せる安全な場所 | 6 金銭的な援助 |
| 7 特になかった | |
| 8 その他 () | |

問 16-3 問 16-1 で「2 自分が何らかの暴力を受けたことがある」と答えた方にお聞きします。

あなたは、配偶者やパートナーなどから受けた暴力について、だれかに打ち明けたり、相談したりしましたか。

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| 1 相談した (→問 16-4 へ) | 2 相談しなかった (→問 16-5 へ) |
|--------------------|-----------------------|

問 16-4 問 16-3 で「1 相談した」と答えた方にお聞きします。だれ(どこ)に相談しましたか。

(あてはまるもの全てに○)

- | | |
|-------------|---------------------------|
| 1 家族・親族 | 2 友人・知人 |
| 3 職場の同僚 | 4 公的機関の相談窓口 |
| 5 民間の相談機関 | 6 司法の専門家や専門機関 (弁護士・法テラス等) |
| 7 病院などの医療機関 | 8 警察 |
| 9 その他 () | |

→問 17 へ

問 16-5 問 16-3 で「2 相談しなかった」と答えた方にお聞きします。その理由は何ですか。

(あてはまるもの全てに○)

- | |
|----------------------------------|
| 1 相談するほどのことではないと思ったから |
| 2 どこ(だれ)に相談していいのかわからなかったから |
| 3 相談しても無駄だと思ったから |
| 4 恥ずかしくてだれにも言えなかったから |
| 5 自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思ったから |
| 6 自分にも悪いところがあると思ったから |
| 7 世間体が悪いから |
| 8 別れるつもりがなかったから |
| 9 DVを受けているとは認識していなかったから |
| 10 加害者が改心してくれると思ったから |
| 11 相談して別れても経済的に生活していけないと思ったから |
| 12 その他 () |

→問 17 へ

問 17 あなたは、配偶者やパートナーなどからの暴力をなくしたり、被害者を支援するために、どのようなことが必要だと思いますか。(あてはまるもの全てに○)

- | | |
|----|-------------------------------------|
| 1 | 相談できる窓口や支援機関を増やす |
| 2 | 法律・制度の見直しを行う |
| 3 | 犯罪として認定し、取り締まりを強化する |
| 4 | 一時的に身を隠せる安全な場所を確保する |
| 5 | 金銭的な支援を充実させる |
| 6 | 配偶者やパートナーからの暴力防止について、広報活動や啓発の機会を増やす |
| 7 | 子供の頃から、暴力をなくしていくための教育を行う |
| 8 | テレビや雑誌、インターネットなどの暴力的な情報を規制する |
| 9 | 暴力をふるう加害者への対策を進める |
| 10 | 男女間の経済的、社会的な地位や力の格差をなくしていく |
| 11 | DVは人権侵害であることを周知していく |
| 12 | その他 () |

問 18 あなたは、DVや女性が抱える様々な悩みに関する相談窓口があることを知っていますか。(あてはまるもの全てに○)

- | | | | |
|----|-----------------------------|----|---------------------|
| 1 | 浜松市DV相談専用ダイヤル | 2 | 区役所社会福祉課の女性相談 |
| 3 | あいホール相談室 | 4 | ひとり親サポートセンター |
| 5 | はままつ女性の健康相談 | 6 | DV相談ナビダイヤル#8008 |
| 7 | DV相談+ (プラス) | 8 | 女性の人権ホットライン |
| 9 | 法テラス (犯罪被害者支援ダイヤル) | 10 | マザーズハローワーク浜松 |
| 11 | 静岡県女性相談センター | 12 | あざれあ女性相談 |
| 13 | 性暴力SNS相談 (Cure Time) | 14 | 静岡県性暴力被害者支援センターSORA |
| 15 | 性犯罪・性暴力被害者ワンストップ支援センター#8891 | | |
| 16 | 警察署 | 17 | 知らない |
| 18 | その他 () | | |

◆ 男女共同参画の推進拠点施設について

問 19 あなたは、男女共同参画の推進拠点施設である「浜松市男女共同参画・文化芸術活動推進センター(あいホール)」を利用したことがありますか。(1つに○)

- | | |
|---|---------------------|
| 1 | 施設を知っていて、利用したことがある |
| 2 | 施設は知っているが、利用したことがない |
| 3 | 施設を知らない |

問 20 「あいホール」では次のような男女共同参画に関する業務を行っていますが、どのような役割を期待しますか。(あてはまるもの全てに○)

- | | |
|---|--------------------------------------|
| 1 | 女性を対象とした学習機会の充実 |
| 2 | 女性を対象としたキャリアアップや就労継続支援の充実 |
| 3 | 男性を対象とした講座の充実 |
| 4 | 男女共同参画についての講演会、シンポジウム、フォーラム等の開催 |
| 5 | 女性を対象とした相談機能の充実 |
| 6 | 男性を対象とした相談機能の充実 |
| 7 | 男女共同参画についての自主的な学習活動・NPO・ボランティアの活動支援 |
| 8 | 男女共同参画や女性活躍推進についての幅広い情報、書籍、資料等の収集・提供 |
| 9 | その他 () |

◆ 性の多様性について

問 21 あなたはLGBTQ (性的マイノリティ・性的少数者) という言葉を知っていますか。(1つに○)

- | | | | |
|---|-------------|---|--------------------|
| 1 | 言葉も意味も知っている | 2 | 言葉は知っているが意味は知らなかった |
| 3 | 知らなかった | | |

※LGBTQとは、レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシャル(両性愛者)、トランスジェンダー(社会から割り当てられた性と性自認が一致しない人)、クエスチョニング(性自認や性的指向が明確でない人、明確にしたいくない人)の頭文字を取った言葉で、性的マイノリティ(性的少数者)の総称として使われる言葉です。

問 22 あなたはLGBTQなどの性的マイノリティの方々への支援のために、どのような取組が必要だと思えますか。(あてはまるもの全てに○)

- | | | | |
|----|-----------------|---|-------------------|
| 1 | 市民に理解を広めるための啓発 | 2 | 企業に理解を広めるための啓発 |
| 3 | 子どもに対する教育 | 4 | 行政職員や教職員への研修 |
| 5 | 相談窓口の設置 | 6 | 当事者同士が交流できる居場所づくり |
| 7 | 社会制度(法律・条例等)の整備 | 8 | トイレ・更衣室等の社会環境の整備 |
| 9 | 書類の性別欄の見直し | | |
| 10 | その他 () | | |

◆ コロナ禍以降の生活の変化について

問 23 あなたは、新型コロナウイルス感染症拡大以降、生活や行動に次のような変化がありましたか。(あてはまるもの全てに○)

- | | | | |
|---|---------------------|---|-----------------|
| 1 | 仕事の負担が増えた | 2 | 職を失ったり収入が減ったりした |
| 3 | 精神的な不安やイライラすることが増えた | 4 | 家事の負担が増えた |
| 5 | 育児・介護の負担が増えた | 6 | 家族との関係が悪化した |
| 7 | 孤独を感じるようになった | 8 | 健康についての不安が増した |
| 9 | その他 () | | |

◆ 男女共同参画に関する施策について

問 24 あなたは次のことを知っていますか。(それぞれ1つに○)

	言葉も内容も知っている	言葉は知っているが内容は知らない	知らない
①男女共同参画	1	2	3
②ジェンダー	1	2	3
③固定的性別役割分担意識	1	2	3
④ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	1	2	3
⑤DV（ドメスティック・バイオレンス）	1	2	3
⑥リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）	1	2	3
⑦パートナーシップ宣誓制度	1	2	3

問 25 男女共同参画社会の実現や女性活躍の推進に向けて、何を重点的に取り組んでいくべきだと思いますか。(3つまで○)

1 男女共同参画やジェンダー平等を推進する教育・学習機会の充実 2 企業等の管理職等指導的立場にある人への意識啓発 3 配偶者・パートナー間の暴力の根絶 4 男女のニーズの違いに配慮した防災活動 5 職場や地域活動での女性リーダーの育成支援 6 男女がともに働きやすい職場環境づくりの支援 7 女性のチャレンジ・再チャレンジへの支援 8 生涯を通じた男女の健康づくりへの支援 9 女性の起業に向けた支援 10 男性の家事・育児・介護参加の推進 11 農林水産業における女性の活躍推進 12 様々な困難を抱える女性への支援 13 生理等の女性特有の健康課題に関する正しい知識と理解の促進 14 LGBTQ（性的マイノリティ）の理解促進や当事者への支援 15 その他（ ）
--

令和5年度 浜松市の男女共同参画に関する事業所実態調査

日ごろ、市政の推進につきまして、ご理解・ご協力をいただき、誠にありがとうございます。


浜松市では、男女共同参画基本計画に基づき、男女共同参画を推進する施策・事業の実施に努めています。本調査は、男女共同参画や女性活躍推進等に関する事業所の取組や状況等をお伺いし、施策・事業を見直すための基礎資料として活用することを目的に実施するものです。

つきましては、お忙しいなか誠にお手数ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご回答くださいますようお願いいたします。

2023年（令和5年）9月

浜松市長 中野 祐介

【ご回答にあたって】

対 象	市内の事業所より無作為に抽出した事業所 500 社
調査基準日	2023 年（令和 5 年）4 月 1 日
回答方法	<p><u>この調査票またはインターネットのいずれかでご回答ください。</u></p> <p>AかBのどちらか1つを選択してください。</p> <p>A) この調査票（紙）による回答</p> <p><u>この調査票に直接記入し、同封の返信用封筒（切手は不要）に入れて、郵便ポストに投函してください。事業所名・住所の記入は不要です。</u></p> <p>B) インターネットによる回答</p> <p><u>スマートフォン、タブレット、パソコンからご回答ください。</u></p> <p>①回答専用 WEB サイトにアクセス</p> <p>https://survey.zohopublic.jp/zs/uogmCN</p> <p>②調査票 ID 入力（この調査票の右上の 6 桁の番号）</p> <p><u>※ ID は重複回答を避けるためのものであり、回答者を特定するものではありません。</u></p> <p>③回答フォームに入力</p> <p>令和5年10月15日（日）までにご回答ください。</p> 
集計・公表	<p>調査結果は、市ホームページにおいて公表いたします。</p> <p>回答は全て無記名であり、<u>回答した事業所が特定されるものではありません。</u></p> <p>回答内容は全て統計的に処理し、<u>事業所名が公表されることはありません。</u></p>

《ご不明な点がございましたら、下記までお問合せください。》

浜松市 市民部 UD・男女共同参画課 〒430-8652 浜松市中区元城町 103 番地の 2

電話 (053)457-2561

Email : ud@city.hamamatsu.shizuoka.jp

■ ワーク・ライフ・バランスと育児・介護支援について

問1 貴事業所では、従業員のワーク・ライフ・バランス実現や育児・介護支援のために、どのような取組を行っていますか。（あてはまるもの全てに○）

- 1 短時間勤務制度
- 2 テレワーク制度
- 3 時差出勤制度
- 4 フレックスタイム制度
- 5 時間外労働の縮減
- 6 ノー残業デー制度
- 7 有給休暇の取得促進
- 8 看護・介護休暇制度
- 9 独自休暇制度
- 10 転勤免除や勤務地希望制度
- 11 託児施設の設置や施設利用料の補助
- 12 介護施設利用料の補助
- 13 育児・介護休業から復職した従業員への配慮
- 14 従業員への制度の周知や意識啓発
- 15 特に行っていない
- 16 その他（)

問2 貴事業所では、従業員のワーク・ライフ・バランス実現や育児・介護支援に取り組むことで、どのような効果やメリットがあると思いますか。（あてはまるもの全てに○）

- 1 事業所イメージがアップする
- 2 優秀な人材が確保できる
- 3 従業員の生産性が向上する
- 4 従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる
- 5 女性の活躍・登用につながり、女性従業員の意識や意欲が高まる
- 6 従業員全体の意識改革を図ることができる
- 7 組織の活性化につながる
- 8 職場内の体制を見直し、業務の効率化を図ることができる
- 9 特にない
- 10 その他（)

問3 貴事業所では、従業員のワーク・ライフ・バランス実現に取り組むうえで、どのような課題がありますか（あてはまるもの全てに○）

- 1 経営トップや管理職の理解や協力を得ることが難しい
- 2 社員への取組の意義や法律の周知・理解が進まない
- 3 自社に必要な取組がわからない
- 4 内容や計画を検討するための体制整備や担当者の時間確保が難しい
- 5 職種によって制度の利用のしやすさに差がある
- 6 部署によって制度の利用のしやすさに差がある
- 7 制度を利用した人のキャリア形成が難しい
- 8 社員のニーズが多様なので、制度的に対応しきれない
- 9 特にない
- 10 その他（ _____ ）

問4 貴事業所において、昨年度（令和4年度）1年間に、出産した女性従業員及び配偶者が出産した男性従業員の人数と、そのうち育児休業の取得を開始した人数（取得の申出をしている者も含む）をお答えください。※0人の場合は「0」とお答えください。

出産した女性従業員： _____人
（そのうち育児休業取得を開始した人数： _____人）
配偶者が出産した男性従業員： _____人
（そのうち育児休業取得を開始した人数： _____人）

問5 貴事業所において、昨年度（令和4年度）1年間に、介護休業を取得した従業員の人数をお答えください。※0人の場合は「0」とお答えください。

介護休業を取得した女性従業員： _____人
介護休業を取得した男性従業員： _____人

問6 一般的に、男性の育児休業取得が、なかなか進まない原因は何だと思いますか。
(あてはまるもの全てに○)

- 1 「男は仕事、女は家庭」という考えがあるから
- 2 休業中の業務に支障をきたすから (代替要員の確保等)
- 3 職場で男性が育児休業を取得できる雰囲気がないから
- 4 休業中の生活が困難になるから
- 5 妻が育児をするので、育児休業を取得する必要がない
- 6 特にない
- 7 その他 ()

問7 貴事業所において、育児休業制度や介護休業制度を定着させるうえで、問題と思われることは何ですか。(あてはまるもの全てに○)

- 1 休業期間中の代替要員の確保が難しい
- 2 休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい
- 3 休業期間が前後するなど、人員計画を立てにくい
- 4 休業者の周りの人の業務負担が多くなる
- 5 代替要員では業務が務まらなかつたり、効率が落ちたりする
- 6 制度を利用しやすい雰囲気が職場内にない
- 7 利用する人と利用しない人の不公平感がある
- 8 休業中の賃金等の負担が大きい
- 9 復職時に技術・能力が低下している場合がある
- 10 特にない
- 11 その他 ()

■ 女性活躍推進について

問8 貴事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠・出産などのライフステージの節目において、どのような働き方を選ぶことが多いですか。(1つに○)

- 1 結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続する
- 2 結婚するまで働く
- 3 出産するまで働く
- 4 出産するまで働いて、育児が一段落してから復職する
- 5 その他 ()

問9 貴事業所では、女性従業員にいつまで働き続けてほしいと思いますか。(1つに○)

- 1 結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい
- 2 結婚するまで働いてほしい
- 3 出産するまで働いてほしい
- 4 出産するまで働いて、育児が一段落してから復職してほしい
- 5 その他 ()

問10 貴事業所では、女性従業員が活躍するために、どのような取組を行っていますか。(あてはまるもの全てに○)

- 1 仕事と家庭を両立させるための支援制度を充実させている
- 2 女性の少ない職場・職種へ女性従業員を積極的に配置している
- 3 女性を積極的に正社員として雇用している
- 4 性別により異なる評価をすることのないよう、人事基準を明確に定めている
- 5 業務に必要な知識や能力、資格取得の教育や研修を女性向けに特別に実施している
- 6 育児・介護休業取得期間の有無に関わらず昇進させている
- 7 男性管理職に対し、女性活躍の重要性についての啓発を行っている
- 8 特に行っていない
- 9 その他 ()

問11 貴事業所では、女性を管理職に登用することについて、問題や課題を抱えていますか。(あてはまるもの全てに○)

※女性従業員がいない事業所の場合は、一般的な意見として回答してください。

- 1 女性には家庭での役割があるので、長時間の労働を要求しにくい
- 2 女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない
- 3 男性従業員に、女性管理職に対する理解が不足している
- 4 管理能力の面で、女性の適任者が少ない
- 5 女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育成しにくい
- 6 目標や手本となる女性の先輩職員がいないので、次の世代が育たない
- 7 顧客が女性管理職を嫌がる
- 8 積極的に女性を管理職に登用するという意識が醸成されていない
- 9 特にない
- 10 その他 ()

問 12 貴事業所において、妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した女性従業員を対象に再雇用制度を設けていますか。(1つに○)

- 1 就業規則等に定めている(→問 13・14へ)
- 2 慣行として行っているが、明文化していない(→問 13・14へ)
- 3 設けていない(→問 15へ)

問 13 問 12 で、「1 就業規則等に定めている」「2 慣行として行っているが、明文化していない」と回答した方にお聞きします。貴事業所において、女性従業員の再雇用制度を設けている理由は何ですか。(あてはまるもの全てに○)

- 1 労働力不足へ対応するため
- 2 優秀な人材を確保するため
- 3 女性従業員の定着率を向上させるため
- 4 事業所内の福祉の向上によって、勤労意欲を高めるため
- 5 女性の勤労意欲が高いから
- 6 事業所のイメージアップになるから
- 7 特にない
- 8 その他 ()

問 14 問 12 で、「1 就業規則等に定めている」「2 慣行として行っているが、明文化していない」と回答した方にお聞きします。女性従業員の再雇用後の雇用形態はどうなりますか。(1つに○)

- 1 正規従業員
- 2 非正規従業員(パート・アルバイト等)
- 3 年齢により異なる
- 4 特に決めていない
- 5 その他 ()

■ コロナ禍以降の職場環境の変化について

問 15 貴事業所では、コロナ禍を契機に従業員の雇用や待遇について変化はありましたか。
 (それぞれ1つに○)

①非正規女性従業員の人数	減らした	変化なし	増やした
②非正規男性従業員の人数	減らした	変化なし	増やした
③正規女性従業員の人数	減らした	変化なし	増やした
④正規男性従業員の人数	減らした	変化なし	増やした
⑤非正規女性従業員の賃金	下げた	変化なし	上げた
⑥非正規男性従業員の賃金	下げた	変化なし	上げた
⑦正規女性従業員の賃金	下げた	変化なし	上げた
⑧正規男性従業員の賃金	下げた	変化なし	上げた

問 16 貴事業所では、コロナ禍を契機に導入した制度や取組はありますか。(あてはまるもの全てに○)

1 テレワーク制度 2 時差出勤制度 3 フレックスタイム制度 4 サテライトオフィスの整備 5 オンライン会議 6 副業・兼業の容認 7 デジタル化の推進 8 特にない 9 その他 ()

■ ハラスメント（パワハラ・セクハラ・マタハラなど）について

問 17 貴事業所では、ハラスメント防止のための規定を定めていますか。（1つに○）

- | | |
|---------|----------|
| 1 定めている | 2 定めていない |
|---------|----------|

問 18 貴事業所では、ハラスメントに対して、どのような取組を行っていますか。
（あてはまるもの全てに○）

- | |
|---|
| 1 ハラスメントがあってはならない旨の方針を明確にし、周知している |
| 2 ハラスメント行為者に対して厳正に対処する旨の方針及びその内容を就業規則等に規定し、周知している |
| 3 ハラスメント防止のための研修を実施している |
| 4 ハラスメントに関する担当者や相談窓口を設置している |
| 5 発生時の対応マニュアルを作成している |
| 6 特にない |
| 7 その他（) |

問 19 ハラスメントが起きたときに対応で困ること、難しいと感じることは何ですか。
（あてはまるもの全てに○）

- | |
|-------------------------|
| 1 どこまでがハラスメントに該当するかの線引き |
| 2 事実の確認・認定（加害者・被害者とも） |
| 3 プライバシーの確保・保護 |
| 4 被害者の精神的ケア |
| 5 加害者に問題の大きさを理解させること |
| 6 加害者への処分を含めた対応 |
| 7 顧客や取引相手が加害者の場合の対応 |
| 8 相談を受ける際の留意点や相談後の対処方法 |
| 9 特にない |
| 10 ハラスメントが起きたことがない |
| 11 その他（) |

■ 性の多様性の理解促進について

問 20 貴事業所では、LGBTQ などの性的マイノリティの従業員への配慮について、どのような取組を行っていますか。（あてはまるもの全てに○）

- 1 性的指向・性自認等に関するハラスメントについて社内規定等に記載
- 2 性的指向・性自認等に関する相談窓口の設置
- 3 理解促進のための従業員向け研修の実施
- 4 採用時における配慮や公正な人事評価の徹底
- 5 採用時の応募書類や社内書類における性別記載欄の廃止や配慮
- 6 性別にかかわらず利用できるトイレや更衣室などの環境整備や配慮
- 7 パートナーシップ宣誓制度を活用した福利厚生や休暇制度
- 8 特に行っていない
- 9 その他（ ）

■ 性別にかかわらず誰もが活躍できる職場づくりの実現に向けて

問 21 貴事業所として、性別にかかわらず誰もが活躍できる職場環境を実現するために、特に重要な取組は何だと思えますか。（3つまで○）

- 1 募集・採用における男女差をなくすこと
- 2 配置・昇進・評価・教育訓練における男女差をなくすこと
- 3 性別や雇用形態にかかわらず、同一労働同一賃金の原則を徹底すること
- 4 定年・退職・解雇における男女差をなくすこと
- 5 積極的に管理職への女性登用を進めること
- 6 性別による仕事の分業を行わないこと
- 7 パワハラ・セクハラ・マタハラ等のハラスメント防止措置を徹底すること
- 8 LGBTQ など、性的マイノリティに配慮した募集や採用、労働環境整備を行うこと
- 9 育児・介護休業制度が、男女共に活用されるよう従業員に積極的に働きかけること
- 10 仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備を十分に進めること
- 11 育児などで退職した場合の再就職の機会を増やすこと
- 12 生理等の女性特有の健康課題について、正しい知識と理解を広めること
- 13 相談窓口を充実すること
- 14 特にない
- 15 その他（ ）

問 22 性別にかかわらず誰もが活躍できる職場環境を実現するために、特に行政に望むことは何ですか。(3つまで○)

- 1 ワーク・ライフ・バランスや女性活躍などに関する研修・セミナー等の開催
- 2 事業所内研修のための講師派遣
- 3 各種制度や規定の整備のためのアドバイザーの派遣
- 4 男性の家事・育児・介護参加を促すための情報提供や啓発
- 5 女性の社会進出のための職業訓練や職業教育の実施
- 6 女性の就労継続や再就職のための伴走型の支援
- 7 生理等の女性特有の健康課題に取り組む事業所への支援
- 8 男女共同参画の推進に取り組む事業所の事例紹介
- 9 男女共同参画の推進に取り組む事業所の認証・表彰制度
- 10 男女共同参画の推進に取り組む事業所への助成制度
- 11 保育施設・保育サービスの充実
- 12 高齢者や障がい者、傷病者のための施設や介護サービスの充実
- 13 法律や制度に関する情報提供や相談窓口の充実
- 14 性の多様性の理解促進のための講座・研修・セミナー等の開催
- 15 特にない
- 16 その他 ()

■ 最後に貴事業所について記入してください。

I 貴事業所の業種に当てはまるものを選んでください(1つに○)

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 1 農業・林業 | 2 漁業 |
| 3 鉱業、採石業、砂利採取業 | 4 建設業 |
| 5 製造業 | 6 電気・ガス・熱供給・水道業 |
| 7 情報通信業 | 8 運輸業・郵便業 |
| 9 卸売業・小売業 | 10 金融業・保険業 |
| 11 不動産業・物品賃貸業 | 12 学術研修、専門・技術サービス業 |
| 13 宿泊業・飲食サービス業 | 14 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 15 教育・学習支援業 | 16 医療・福祉 |
| 17 複合サービス業(郵便局、協同組合) | 18 サービス業(他に分類されないもの) |

Ⅱ 従業員についてお答えください。

従業員数（この調査票が届いた所在地の事業所のみのお答えください）				
	正規従業員		非正規従業員	
	男性	女性	男性	女性
従業員数（管理職含）				
うち管理職数				
部長相当職以上				
課長相当職				
係長相当職				
正規従業員の平均勤続年数 男性（ 年 か月） 女性（ 年 か月）				

Ⅲ 一般事業主行動計画・就業規則等についてお答えください。

一般事業主行動計画（次世代育成推進法）	1 策定している	2 策定していない
一般事業主行動計画（女性活躍推進法）	1 策定している	2 策定していない
就業規則	1 ある	2 ない
育児休業制度の規定	1 ある	2 ない
→「1 ある」場合の期間	1 1歳まで 3 2歳まで 4 その他（ 歳 か月まで）	2 1歳6か月まで
介護休業制度の規定	1 ある	2 ない
→「1 ある」場合の期間	1 93日以内 3 1年以内 5 その他（ ）	2 6か月以内 4 特に定めはない

以上で、質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。

お手数をおかけしますが、10月15日（日）までに投函いただきますようお願いいたします。

令和5年度 浜松市の男女共同参画に関する市民意識・事業所実態調査
調査結果報告書

2024（令和6）年3月発行

浜松市 市民部 UD・男女共同参画課
〒430-8652 浜松市中央区元城町 103-2
電話：(053)457-2561 FAX：(053)457-2750
E-mail：ud@city.hamamatsu.shizuoka.jp
URL：https://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp
