

古賀市男女共同参画社会に関する市民及び事業所意識調査

報 告 書

令和3年3月

古 賀 市



## 目次

第1部 市民意識調査 .....	1
I. 調査の概要 .....	1
1. 調査の目的 .....	1
2. 調査項目 .....	1
3. 調査の性格 .....	1
4. 調査結果利用上の注意 .....	2
II. 調査結果 .....	3
1. 回答者の基本属性 .....	3
2. 職業について .....	5
3. 家庭生活について .....	12
4. 社会活動について .....	45
5. 男女共同参画社会の実現に向けて .....	55
III. 男女共同参画社会に関する市民意識調査から見てきたもの .....	80
第2部 事業所意識調査 .....	93
I. 調査の概要 .....	93
1. 調査の目的 .....	93
2. 調査項目 .....	93
3. 調査の性格 .....	93
4. 集計分析上の注意事項 .....	94
II. 調査結果の分析 .....	95
1. 事業所の属性 .....	95
2. 雇用管理 .....	102
3. セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みについて .....	109
4. 育児・介護休業に関する制度について .....	111
5. 行政の取り組みについて .....	121
III. 男女共同参画社会に関する事業所意識調査から見てきたもの .....	127
第3部 使用した調査票 .....	135





# 第1部 市民意識調査



# 第 1 部 市民意識調査

## I. 調査の概要

### 1. 調査の目的

本調査は、古賀市における男女共同参画社会づくりを促進するための「第3次古賀市男女共同参画計画」（令和3年度策定予定）を策定するにあたり、市民と事業所の男女共同参画に関する意識と実態を把握し、今後の政策運営の基礎資料とすることを目的に実施しました。

### 2. 調査項目

- （1）あなたご自身のことについて
- （2）職業について
- （3）家庭生活について
- （4）社会活動への参加状況について
- （5）男女共同参画社会へ向けて

### 3. 調査の性格

- （1）抽出地域 古賀市
- （2）調査対象 18歳以上の男女2,000人
- （3）抽出方法 住民基本台帳より、男女別年齢階層による無作為抽出
- （4）調査方法 郵送法
- （5）調査期間 令和2年7月27日（月）～8月17日（月）
- （6）回収数 772件（回収率：38.6%）
- （7）調査企画及び調査実施機関  
古賀市役所 人権センター 男女共同参画・多様性推進係
- （8）分析の監修とまとめ  
杉山あかし（九州大学地球社会統合科学府 准教授）

#### 4. 調査結果利用上の注意

- (1) 集計は小数第二位を四捨五入しているため、回答比率の合計は必ずしも 100%にならない場合がある。
- (2) 回答が複数になる場合、その回答比率の合計は原則として 100%を超える。
- (3) 表、グラフに示す選択肢はスペースの関係で文言を短縮または簡略して表記している場合がある。
- (4) グラフとして示したものの中には、「無回答」を省略した部分がある。
- (5) 数表、図表、文中に示す N は、比率計算上の基数（標本数）である。数表で、分析項目によっては対象者が限定されるため、全体の標本数と一致しないことがある。
- (6) 文中の選択肢の表記は「」で行い、選択肢のうち 2 つ以上のものを合計して表す場合は『』とした。
- (7) 報告書中では、次の資料との比較・分析を行う箇所がある。

古賀市「男女共同参画社会及び選挙に関する市民意識調査」（平成 27 年 8 月）

福岡県「男女共同参画に向けての意識調査報告書」（令和 2 年 3 月）

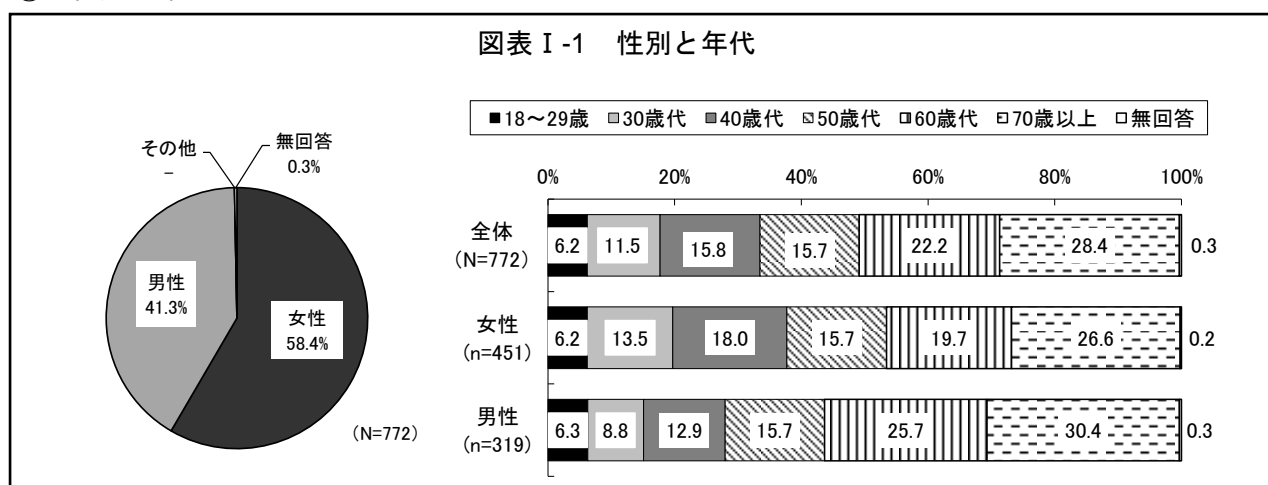
内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元年 11 月）

なお、本文中では「古賀市「男女共同参画社会及び選挙に関する市民意識調査」（平成 27 年 8 月）」を「前回調査」、「福岡県「男女共同参画に向けての意識調査報告書」（令和 2 年 3 月）」を「福岡県調査」、「内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元年 11 月）」を「全国調査」と表記する。

## II. 調査結果

### 1. 回答者の基本属性

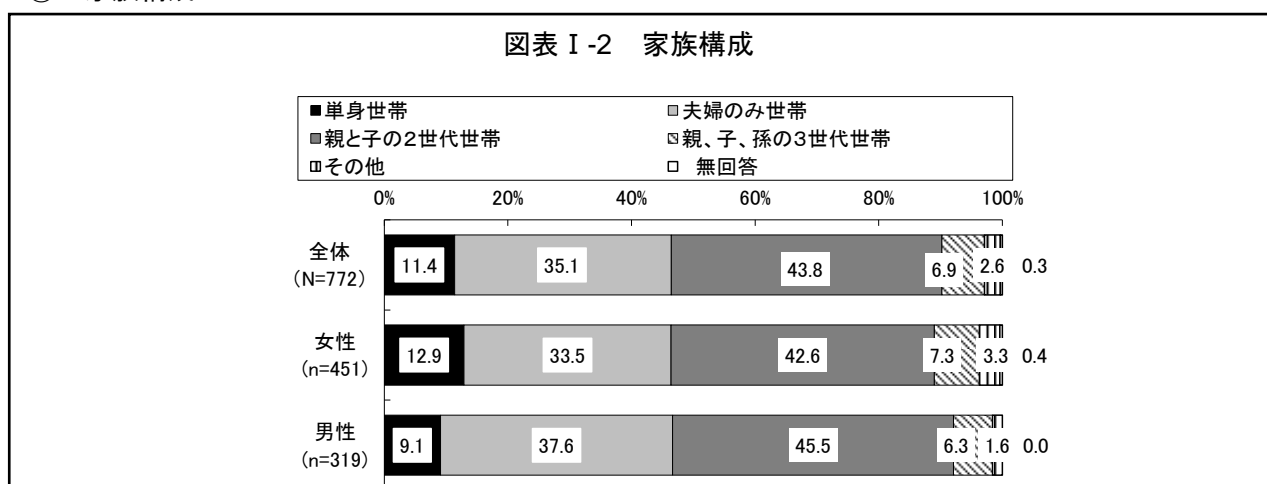
#### ① 性別と年代



回答者の性別は「女性」58.4%、「男性」41.3%、「その他」0.0%となっている。なお、「その他」については該当者が存在しないため、以下では分析から省略する。

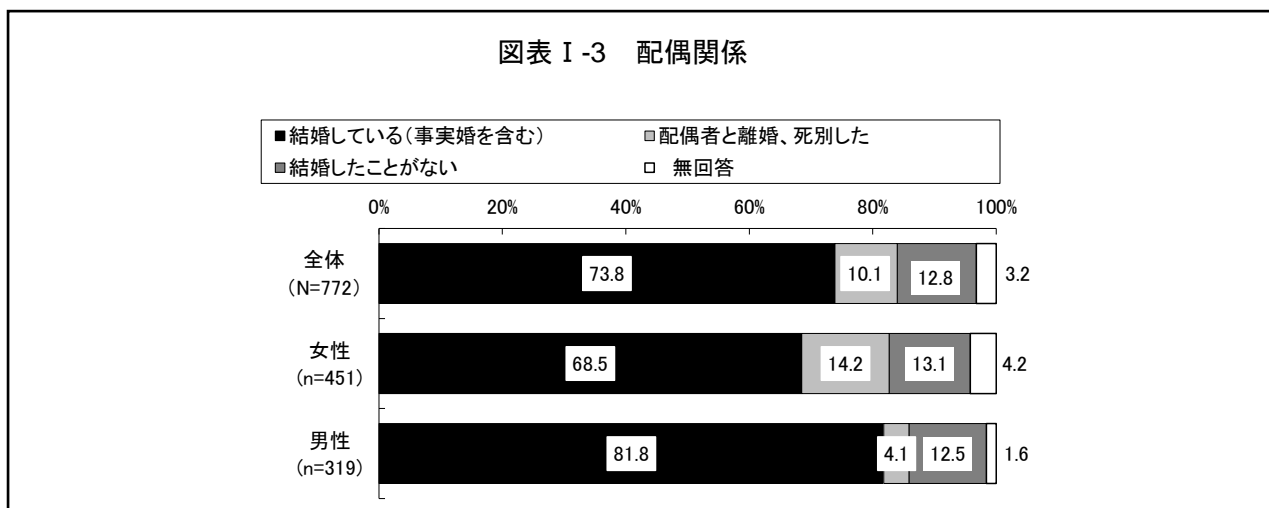
年代は、女性は「70歳以上」が26.6%、「60歳代」が19.7%、「40歳代」が18.0%である。男性は「70歳以上」30.4%、「60歳代」25.7%、「50歳代」15.7%である。女性は男性に比べ「30歳代」や「40歳代」が約5ポイント高く、男性は女性に比べ「60歳代」が約6ポイント、「70歳以上」が約4ポイント高くなっている。

#### ② 家族構成



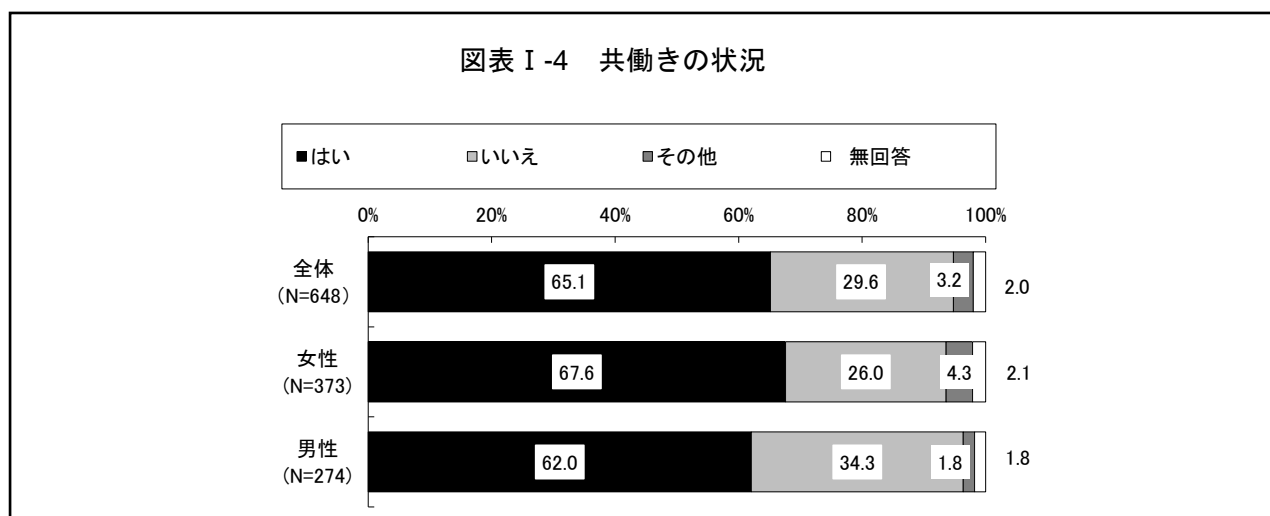
家族構成は、「親と子の2世代世帯」が43.8%で最も高く、次いで「夫婦のみ世帯」が35.1%、「単身世帯」が11.4%である。女性は男性よりも「単身世帯」が約4ポイント高く、「夫婦のみ世帯」が約4ポイント低くなっている。

### ③ 配偶関係



配偶関係は、「結婚している（事実婚も含む）」が 73.8%で最も高く、次いで「結婚したことがない」が 12.8%である。女性は男性よりも「配偶者と離婚、死別した」が約 10 ポイント高く 14.2%である。

### ④ 共働きの状況



「結婚している（事実婚を含む）」と「配偶者と離婚、死別した」と回答した人（648 人）に共働きの状況を尋ねた。

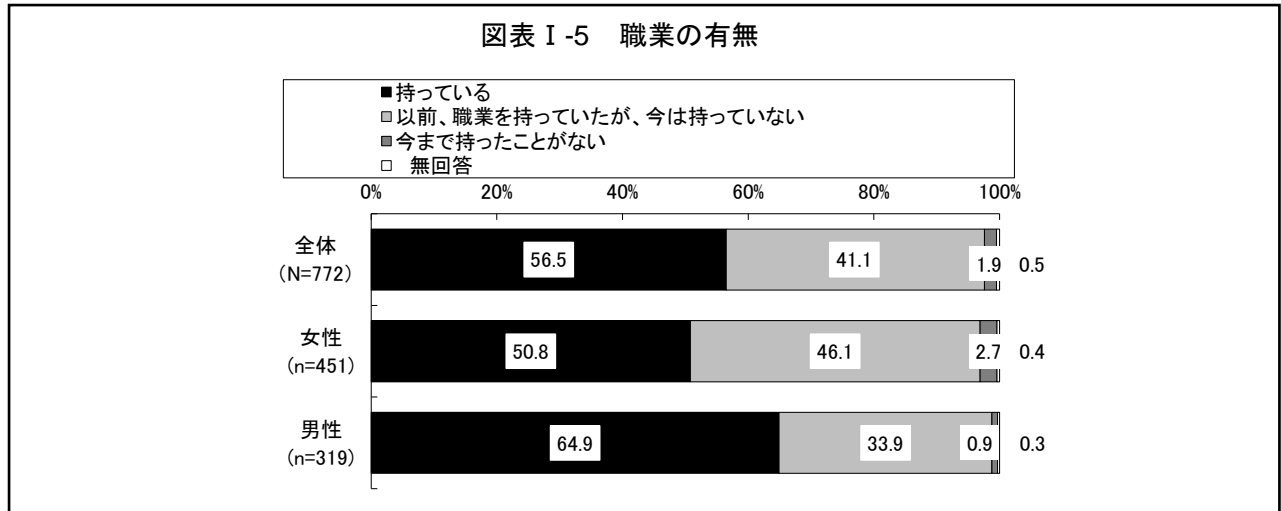
全体では「はい（共働きである）」が 65.1%、「いいえ（共働きではない）」が 29.6%である。

## 2. 職業について

### (1) 職業や立場

#### ① 職業の有無

【問3】あなたは、現在職業を持っていますか。(○印は1つ)



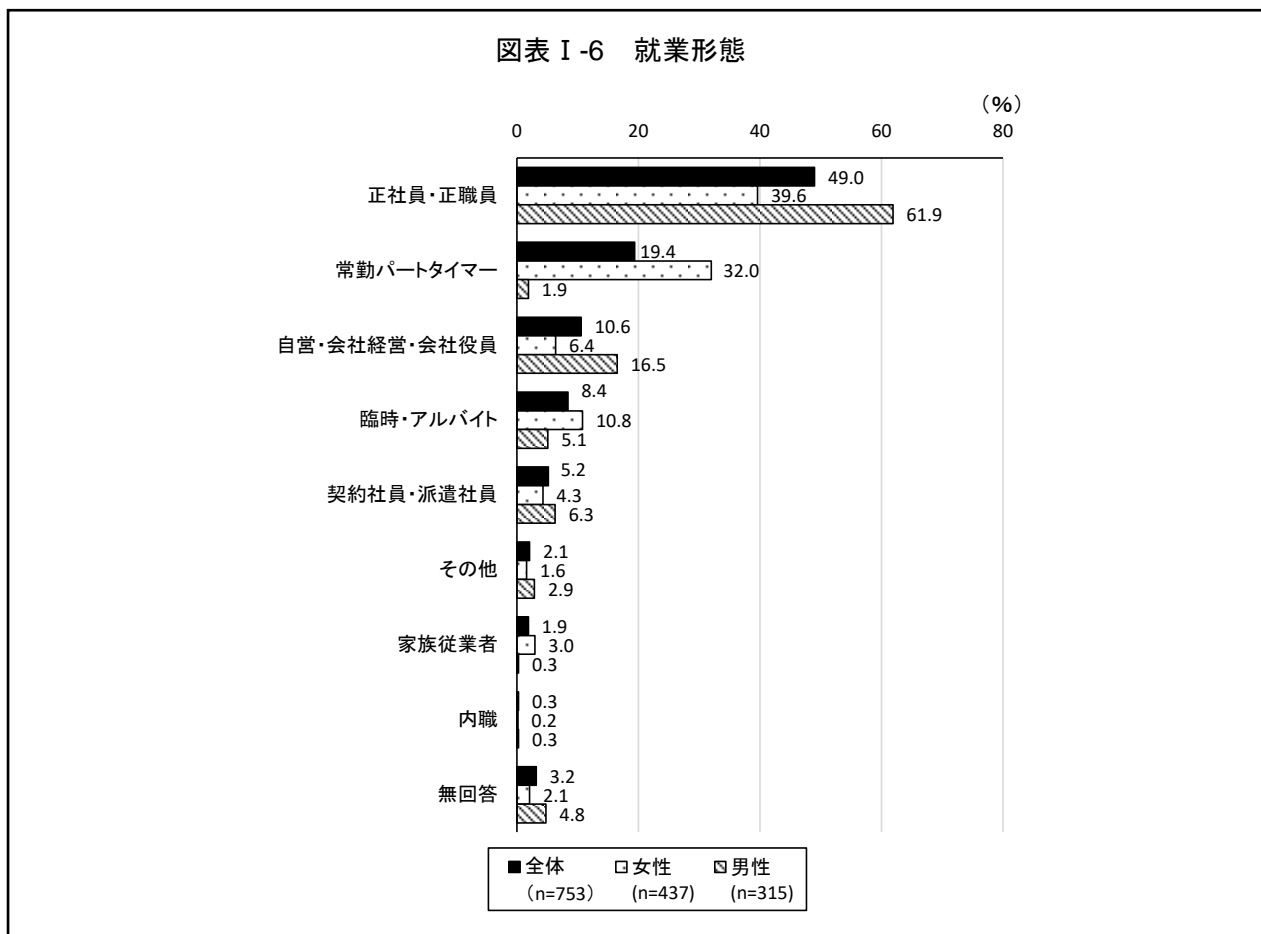
職業の有無については「持っている」が56.5%で最も高く、次いで「以前、持っていたが、今は持っていない」が41.1%である。

性別では、女性は男性よりも「持っている」が約14ポイント低く50.8%である。

## ② 就業形態

【副問1】問3で、「1. 持っている」、もしくは「2. 以前、職業を持っていたが、今は持っていない」と答えた方におたずねします。

現在、もしくは以前持っていた職業（複数ある場合は最後）の就業形態は次のどれに該当しますか。（○印は1つ）



「職業の有無」で「1. 持っている」「2. 以前、職業を持っていたが、今は持っていない」と回答した回答者（753人）に就業形態について尋ねた。

全体では、「正社員・正職員」が49.0%で最も高く、次いで「常勤パートタイマー」が19.4%、「自営・会社経営・会社役員」が10.6%である。

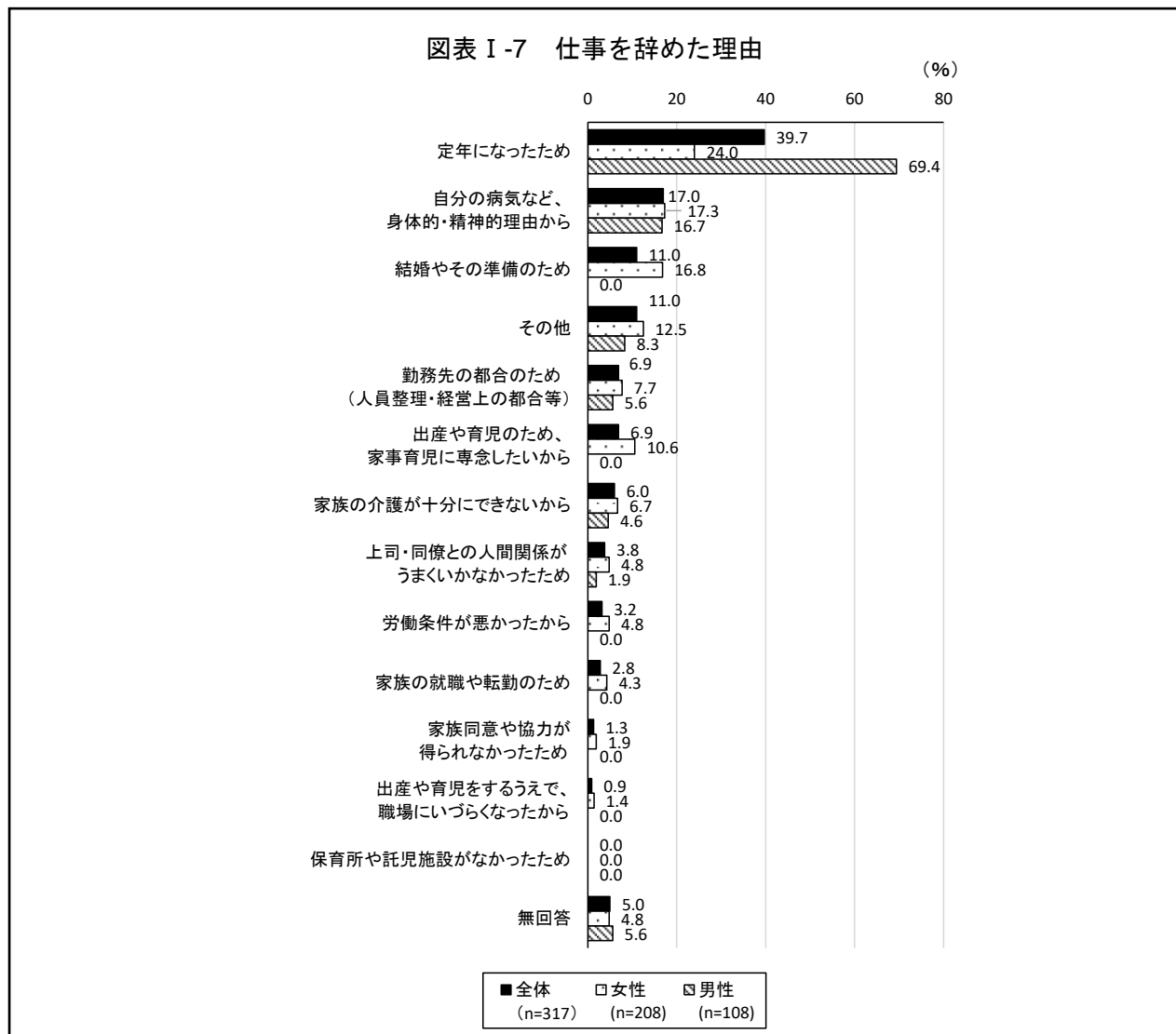
性別では、女性は男性よりも「正社員・正職員」が約20ポイント低く39.6%である。一方、「常勤パートタイマー」は男性よりも約30ポイント高く32.0%である。



### ③ 仕事を辞めた理由

【副問2】問3で、「2. 以前、職業を持っていたが、今は持っていない」と答えた方にのみおたずねします。

あなたが仕事を辞めた直接のきっかけは何でしたか。(○印は2つまで)



「職業の有無」で「2. 以前、職業を持っていたが、今は持っていない」と回答した回答者（317人）に仕事を辞めた理由について尋ねた。

全体では、「定年になったため」が 39.7%で最も高く、次いで「自分の病気など、身体的・精神的理由から」が 17.0%、「結婚やその準備のため」が 11.0%である。

性別では、女性は男性よりも「定年になったため」が約 45 ポイント低く 24.0%である。また「結婚やその準備のため」は男性が 0.0%であるのに対し、女性は 16.8%で女性の方が高くなっている。

【問4】あなたは、女性が「職業」を持つことについてどのように思いますか。(○印は1つ)

■ずっと職業を持ち続ける方がよい  
□結婚するまでは職業を持つ方がよい  
■子どもができるまでは職業を持つ方がよい  
□子どもができたなら職業をやめ、子どもが大きくなって再び職業を持つ方がよい  
□職業を持たない方がよい  
□わからない  
□ 無回答

Category	ずっと職業を持ち続ける方がよい	結婚するまでは職業を持つ方がよい	子どもができるまでは職業を持つ方がよい	子どもができたなら職業をやめ、子どもが大きくなって再び職業を持つ方がよい	職業を持たない方がよい	わからない	無回答	Total
全体 (N=772)	52.3	1.9	2.7	28.0	0.4	11.3		3.4
女性 (n=451)	50.8	2.2	3.5	28.8	0.4	10.6		3.5
男性 (n=319)	54.2	1.6	1.6	27.0	0.3	12.2		3.1

性別では、大きな差はみられないものの、「ずっと職業を持ち続ける方がよい」は女性の方が約3ポイント低く50.8%である。

(固定的性別役割分担意識別)

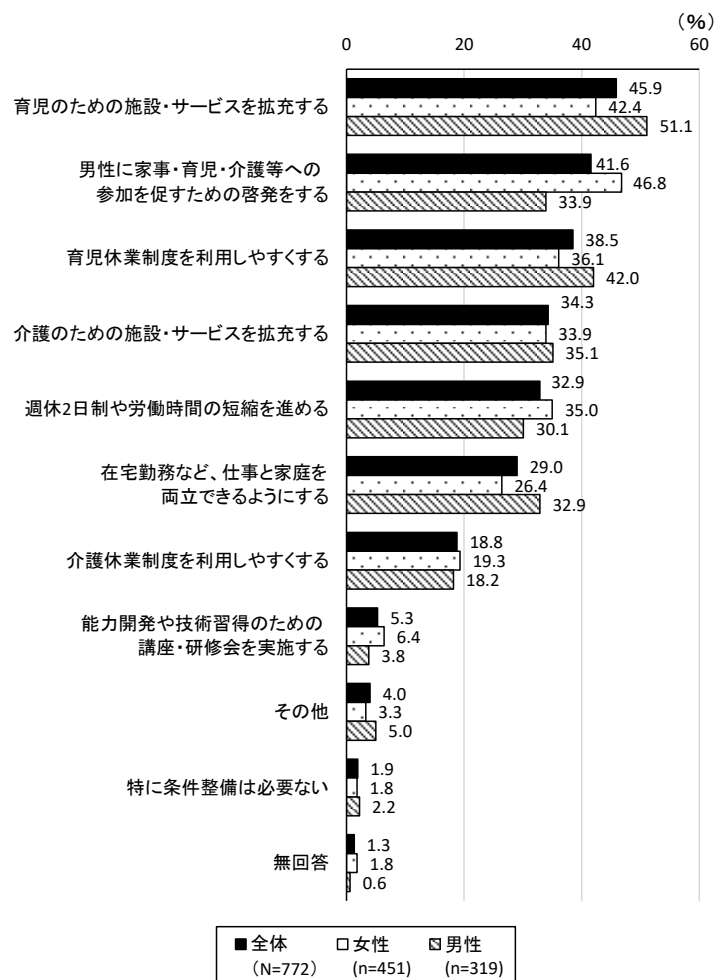
		全 体	ず つ と 職 業 を 持 ち 続 け る 方 が よ い	結 婚 す る ま で は 職 業 を 持 つ 方 が よ い	子 ど も が で き る ま で は 職 業 を 持 つ 方 が よ い	子 ど も が で き た ら 職 業 を 辞 て 再 び 職 業 を 持 つ 方 が よ い	職 業 を 持 た ない 方 が よ い	わ か ら ない	無 回 答
全 体		772	52.3	1.9	2.7	28.0	0.4	11.3	3.4
性別役割分担意識	女性：賛成	13	15.4	7.7	15.4	30.8	7.7	7.7	15.4
	女性：どちらかといえば賛成	176	28.4	4.0	6.8	41.5	0.6	14.2	4.5
	女性：どちらかといえば反対	144	63.9	1.4	1.4	21.5	—	8.3	3.5
	女性：反対	103	75.7	—	—	16.5	—	7.8	—
	男性：賛成	22	18.2	9.1	—	50.0	4.5	13.6	4.5
	男性：どちらかといえば賛成	128	41.4	1.6	3.1	39.8	—	10.9	3.1
	男性：どちらかといえば反対	93	67.7	—	1.1	17.2	—	12.9	1.1
	男性：反対	67	73.1	1.5	—	11.9	—	11.9	1.5

8

### (3) ワーク・ライフ・バランスのための条件整備

【問5】あなたは、男女とも職業生活と家庭生活の調和のとれた生活をするためにはどのような条件整備が必要だと思いますか。(○印は3つまで)

図表 I -10 ワーク・ライフ・バランスのための条件整備



全体では、「育児のための施設・サービスを拡充する」が 45.9%で最も高く、次いで「男性に家事・育児・介護等への参加を促すための啓発をする」が 41.6%、「育児休業制度を利用しやすくする」が 38.5%である。

性別では、「育児のための施設・サービスを拡充する」は男性 51.1%、女性 42.4%で男性の方が高く、「男性に家事・育児・介護等への参加を促すための啓発をする」は女性 46.8%、男性 33.9%で女性の方が高い。

図表 I -11 ワーク・ライフ・バランスのための条件整備  
(性年代別、職業別)

		全 体	男性に家事・育児への参加を促すための啓発をする	育児のための施設・サービスを拡充する	育児休業制度を利用しやすくする	介護のための施設・サービスを拡充する	介護休業制度を利用しやすくする	週休2日制や労働時間の短縮を進める	在宅勤務など、仕事と家庭を両立できるようにする	能力開発や技術習得のための講座・研修会を実施する	その他	特に条件整備は必要な	無回答
	全 体	772	41.6	45.9	38.5	34.3	18.8	32.9	29.0	5.3	4.0	1.9	1.3
性 年 代	女性：20代	28	46.4	42.9	60.7	7.1	10.7	60.7	39.3	7.1	-	-	-
	女性：30代	61	50.8	52.5	54.1	13.1	18.0	37.7	31.1	4.9	3.3	-	1.6
	女性：40代	81	44.4	29.6	34.6	33.3	21.0	39.5	25.9	8.6	6.2	1.2	-
	女性：50代	71	49.3	40.8	33.8	54.9	21.1	29.6	23.9	4.2	5.6	-	-
	女性：60代	89	51.7	50.6	33.7	36.0	20.2	32.6	29.2	7.9	1.1	2.2	1.1
	女性：70歳以上	120	41.7	40.8	25.0	37.5	19.2	29.2	20.0	5.8	2.5	4.2	5.0
	男性：20代	20	50.0	55.0	55.0	15.0	10.0	50.0	35.0	-	10.0	-	-
	男性：30代	28	32.1	39.3	57.1	14.3	17.9	35.7	32.1	3.6	14.3	-	-
	男性：40代	41	34.1	56.1	36.6	34.1	17.1	24.4	48.8	-	4.9	2.4	-
	男性：50代	50	34.0	50.0	40.0	32.0	26.0	32.0	36.0	2.0	4.0	2.0	-
男性：60代	82	26.8	56.1	42.7	40.2	17.1	29.3	35.4	3.7	2.4	2.4	-	
男性：70歳以上	97	37.1	48.5	37.1	42.3	17.5	26.8	22.7	7.2	4.1	3.1	2.1	
職 業 別	女性：自営・会社経営・会社役員	28	50.0	42.9	46.4	32.1	17.9	14.3	32.1	3.6	3.6	-	3.6
	女性：家族従業員	13	15.4	53.8	23.1	38.5	-	30.8	23.1	-	7.7	-	15.4
	女性：正社員・正職員	173	46.2	45.1	38.2	30.6	21.4	41.0	20.8	4.0	2.9	0.6	1.2
	女性：常勤パートタイマー	140	45.0	42.1	35.7	40.7	20.7	32.1	23.6	10.7	2.9	5.0	0.7
	女性：契約社員・派遣社員	19	68.4	52.6	10.5	26.3	10.5	52.6	52.6	-	5.3	-	-
	女性：臨時・アルバイト	47	53.2	38.3	44.7	25.5	14.9	27.7	38.3	8.5	6.4	-	-
	女性：内職	1	-	-	-	-	-	100.0	100.0	-	-	-	-
	女性：その他	7	57.1	-	28.6	42.9	14.3	42.9	28.6	28.6	-	-	-
	男性：自営・会社経営・会社役員	52	25.0	55.8	42.3	40.4	25.0	19.2	21.2	3.8	3.8	-	1.9
	男性：家族従業員	1	-	-	100.0	-	100.0	100.0	-	-	-	-	-
	男性：正社員・正職員	195	34.9	49.2	39.0	35.9	16.4	29.2	34.4	2.6	6.7	2.6	0.5
	男性：常勤パートタイマー	6	33.3	50.0	50.0	16.7	16.7	66.7	33.3	-	-	-	-
	男性：契約社員・派遣社員	20	40.0	50.0	55.0	25.0	20.0	35.0	45.0	10.0	5.0	-	-
	男性：臨時・アルバイト	16	25.0	50.0	56.3	18.8	18.8	37.5	43.8	12.5	-	6.3	-
	男性：内職	1	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-
	男性：その他	9	33.3	55.6	55.6	44.4	11.1	33.3	55.6	11.1	-	-	-

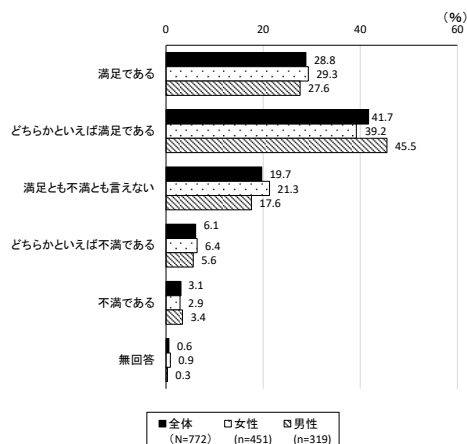
性年代別では、「育児休業制度を利用しやすくする」は男女ともに 20 代、30 代で高くなっている（女性：20 代が 60.7%、女性：30 代が 54.1%、男性：20 代が 55.0%、男性：30 代が 57.1%）。また、男女ともに 20 代では「週休 2 日制や労働時間の短縮を進める」が高くなっている（女性：20 代が 60.7%、男性：20 代が 50.0%）。

職業別では女性：契約社員・派遣社員は「男性に家事・育児・介護等への参加を促すための啓発をする」が 68.4%、「在宅勤務など、仕事と家庭を両立できるようにする」が 52.6%で他の職業種よりも高くなっている。

#### (4) 現在の生活の満足度

【問6】あなたは現在の生活に満足していますか。(○印は1つ)

図表 I -12 現在の生活の満足度



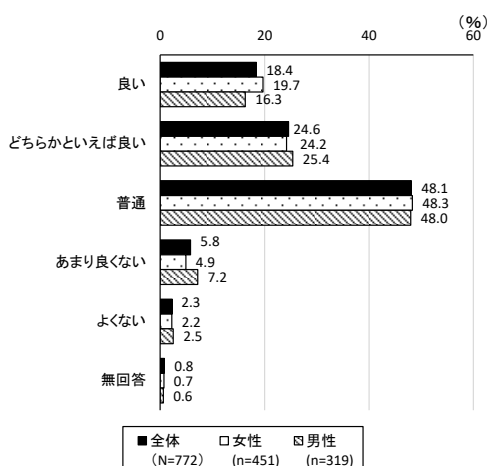
全体では、「どちらかといえば満足である」が 41.7%で最も高く、次いで「満足である」が 28.8%、「満足とも不満とも言えない」が 19.7%である。

性別では、女性は男性よりも「どちらかといえば満足である」が約 6 ポイント低く 39.2%である。

#### (5) 現在の暮らしの経済状況

【問7】あなたご自身の暮らし向きは、次のどれに近いでしょうか。(○印は1つ)

図表 I -13 現在の暮らしの経済状況



全体では、「普通」が 48.1%で最も高く、次いで「どちらかといえば良い」が 24.6%、「良い」が 18.4%である。性別では、大きな差はみられない。

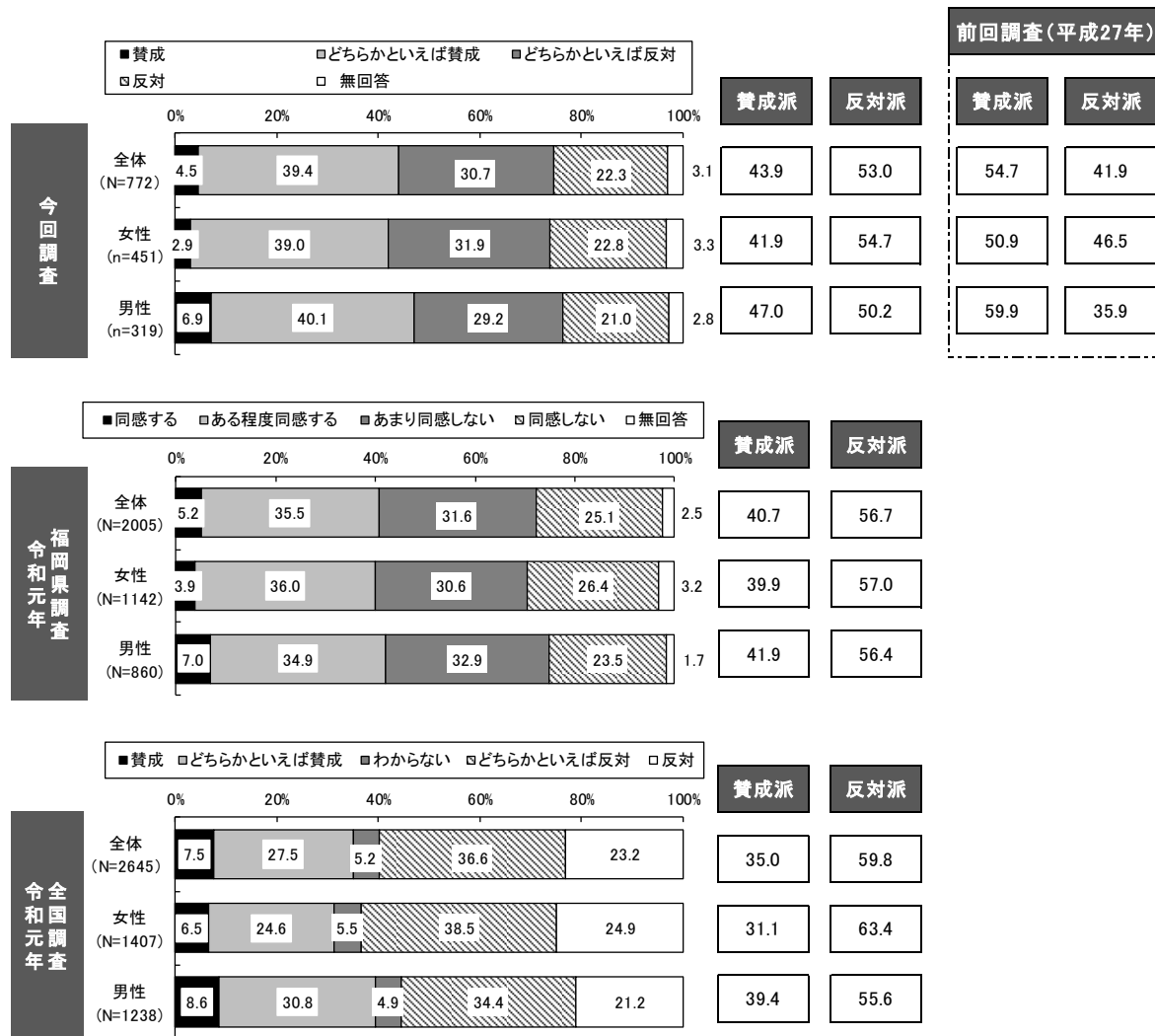
### 3. 家庭生活について

#### (1) 性別役割分担意識

【問10】あなたは、「男は仕事、女は家庭を守る」という考え方を、どう思いますか。

あてはまる番号に○を付けてください。(○印は1つ)

図表 I -14 性別役割分担意識（県調査・全国調査比較）



全体では、「どちらかといえば賛成」が 39.4%で最も高く、次いで「どちらかといえば反対」が 30.7%、「反対」が 22.3%である。「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた『賛成』は 43.9%、「どちらかといえば反対」と「反対」を合わせた『反対』は 53.0%である。平成 27 年に古賀市の実施した「男女共同参画社会及び選挙に関する市民意識調査」（以下、「前回調査」）では性別役割分担意識への『賛成派』が半数を占めていたのに対し、今回調査では『反対』が半数以上を占めており、性差による役割意識については徐々に薄れ、着実に男女共同参画社会への理解がすすんでいる状況がみてとれる。

性別では、男女ともに『反対』が半数を占めているものの、女性『反対』が 54.7%、男性『反対』

が 50.2%と女性の方が約 4 ポイント高くなっている。ただし、前回調査では男女間で 10 ポイント以上の差があり（女性『反対』46.5%、男性『反対』35.9%）、今回調査では男女間での意識差は少なくなっている。

令和元年に福岡県の実施した「男女共同参画に向けての意識調査報告書」（以下、「福岡県調査」と比較すると、福岡県調査『反対』が 56.7%、今回調査『反対』が 53.0%で約 4 ポイント福岡県調査の方が性別役割分担意識に反対が高くなっている。特に男性は福岡県調査では『反対』が 56.4%であるのに対し、今回調査では 50.2%で、福岡県調査の方が約 6 ポイント高くなっている。

令和元年に内閣府が実施した「男女共同参画社会に関する世論調査」（以下、全国調査）と比較すると、全国調査『反対』が 59.8%、今回調査『反対』が 53.0%で、全国調査の方が約 7 ポイント性別役割分担意識に反対の割合が高くなっている。特に女性は全国調査では『反対』が 63.4%であるのに対し、今回調査では 54.7%で、全国調査の方が約 9 ポイント高くなっている。

図表 I -15 性別役割分担意識（性年代別）

		全 体	賛 成	ど ち ら か と い え ば 賛 成	ど ち ら か と い え ば 反 対	反 対	無 回 答	『賛 成 派』	『反 対 派』	前 回 ・ 『賛 成 派』	前 回 ・ 『反 対 派』	（今 回 『反 対 派』 を 除 算） 差 （ 前 回 『反 対 派』 か ら 算 出）
全 体		772	4.5	39.4	30.7	22.3	3.1	43.9	53.0	54.7	42.0	11.0
性 年 代	女性：20代	28	3.6	35.7	35.7	25.0	—	39.3	60.7	44.4	55.6	5.1
	女性：30代	61	—	32.8	42.6	21.3	3.3	32.8	63.9	39.5	58.1	5.8
	女性：40代	81	2.5	40.7	27.2	25.9	3.7	43.2	53.1	50.0	50.0	3.1
	女性：50代	71	5.6	39.4	29.6	23.9	1.4	45.0	53.5	50.7	49.3	4.2
	女性：60代	89	3.4	32.6	39.3	23.6	1.1	36.0	62.9	46.5	47.5	15.4
	女性：70歳以上	120	2.5	45.8	25.0	20.0	6.7	48.3	45.0	64.4	32.2	12.8
	男性：20代	20	5.0	20.0	40.0	30.0	5.0	25.0	70.0	28.6	71.4	-1.4
	男性：30代	28	7.1	25.0	32.1	35.7	—	32.1	67.8	57.7	42.3	25.5
	男性：40代	41	4.9	41.5	12.2	34.1	7.3	46.4	46.3	67.6	29.7	16.6
	男性：50代	50	6.0	42.0	32.0	20.0	—	48.0	52.0	52.2	47.8	4.2
	男性：60代	82	6.1	37.8	31.7	19.5	4.9	43.9	51.2	62.8	34.6	16.6
男性：70歳以上	97	8.2	49.5	29.9	11.3	1.0	57.7	41.2	63.9	25.3	15.9	

性年代別にみると男女共に年代が上がるほど『賛成』の割合が高くなっている。ただし、男女共に 60 代では『賛成』の割合が 50 代や 70 歳以上と比較して低くなっている。また、『反対』については女性：70 歳以上、男性：40 代、男性：70 歳以上を除くすべての年代で半数を超えている。特に男性：20 代は『反対』が 70.0%と高く、女性 20 代よりも約 9 ポイント高くなっている。

前回調査との比較では、今回調査は男性の 30 代・40 代、男性の 60 代・70 歳以上、女性の 60 代・70 歳以上などの項目で『反対』の割合が増加している。

## （２） 家庭内の役割分担の状況

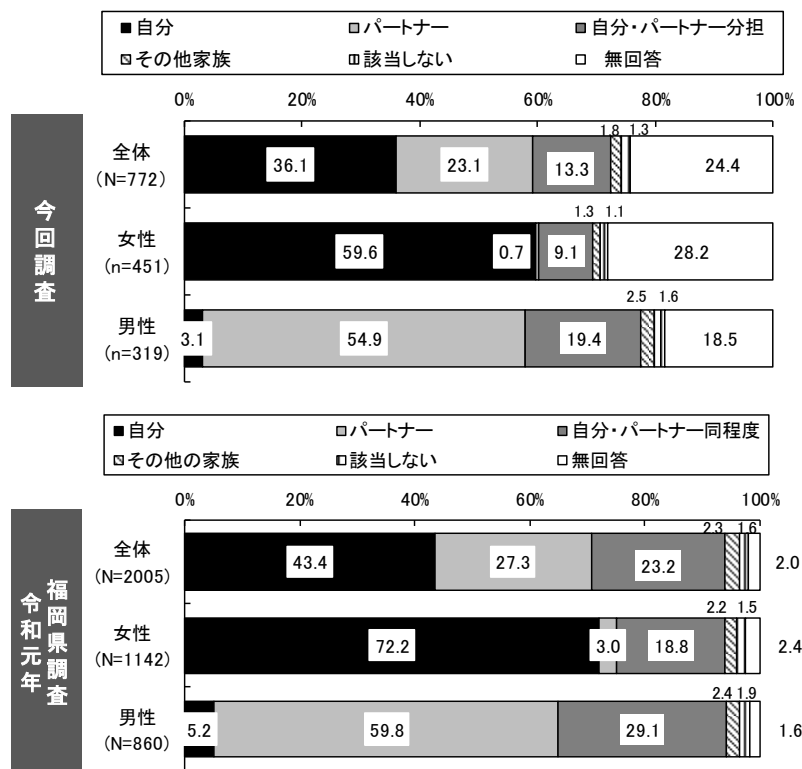
【問 1 1】 現在、配偶者（パートナー）と同居している方におたずねします。

あなたのご家庭では次にあげる項目を、あなたと配偶者（パートナー）のどちらが主にされていますか。

（ア）～（ク）のそれぞれについて、あてはまる番号に○を付けてください。（○印はそれぞれ1つ）

### ① 炊事

図表 I -16 炊事に関する役割分担（県調査比較）



全体では、「自分」が 36.1%で最も高く、次いで「パートナー」が 23.1%、「自分・パートナー分担」が 13.3%である。

性別では、女性は男性よりも「自分」が約 56 ポイント高く 59.6%である。一方、男性は「パートナー」が女性よりも約 54 ポイント高く 54.9%である。炊事については女性が担っていることが多い状況が確認できる。

福岡県調査との比較では、福岡県調査では「自分・パートナー分担」が 23.2%と今回調査の 13.3%よりも約 10 ポイント高くなっている。また、福岡県調査では女性の「自分」が 72.2%と、今回調査女性の「自分」 59.6%よりも高くなっている。



図表 I -17 炊事に関する役割分担

(性年代・性別役割分担意識別)

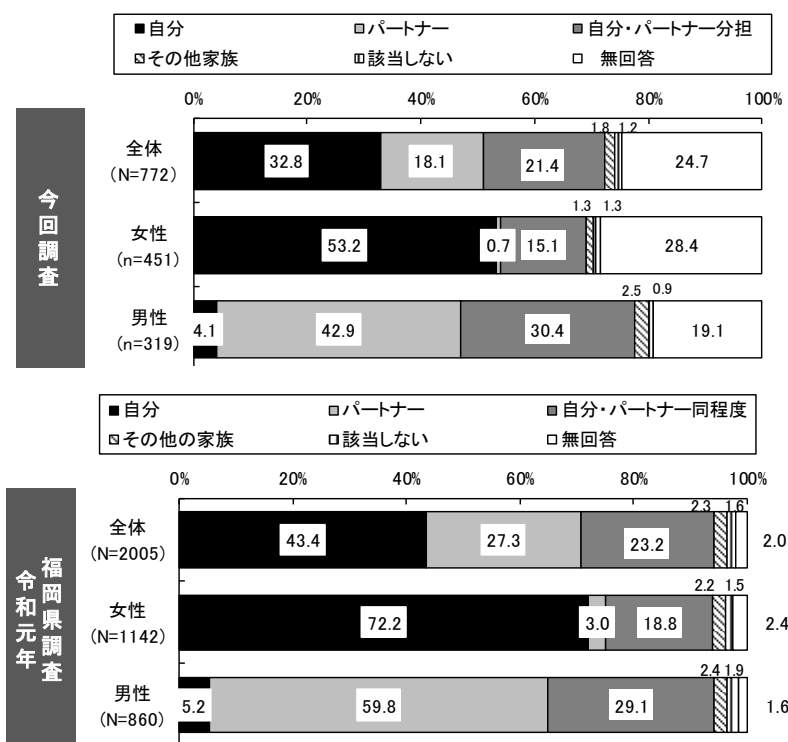
	全 体	自 分	パ ー ト ナ ー	自 分 ・ パ ー ト ナ ー 分 担	そ の 他 家 族	該 当 し な い	無 回 答
全 体	772	36.1	23.1	13.3	1.8	1.3	24.4
性 年 代	女性：20代	28	21.4	—	7.1	3.6	67.9
	女性：30代	61	52.5	—	13.1	—	31.1
	女性：40代	81	71.6	—	6.2	—	22.2
	女性：50代	71	73.2	1.4	9.9	—	14.1
	女性：60代	89	64.0	1.1	14.6	1.1	19.1
	女性：70歳以上	120	52.5	0.8	5.0	3.3	36.7
	男性：20代	20	—	15.0	15.0	5.0	65.0
	男性：30代	28	—	42.9	25.0	10.7	21.4
	男性：40代	41	—	53.7	26.8	2.4	17.1
	男性：50代	50	4.0	66.0	6.0	—	24.0
	男性：60代	82	3.7	63.4	15.9	1.2	14.6
	男性：70歳以上	97	4.1	54.6	25.8	2.1	9.3
性 別 役 割 分 担 意 識	女性：賛成	13	69.2	—	15.4	—	15.4
	女性：どちらかといえば賛成	176	65.3	1.1	8.5	0.6	24.4
	女性：どちらかといえば反対	144	56.3	—	9.7	3.5	28.5
	女性：反対	103	52.4	1.0	9.7	—	35.0
	男性：賛成	22	13.6	68.2	9.1	—	9.1
	男性：どちらかといえば賛成	128	3.1	61.7	15.6	3.1	14.8
	男性：どちらかといえば反対	93	2.2	50.5	24.7	—	20.4
	男性：反対	67	1.5	47.8	20.9	6.0	23.9

性年代別では、50代で女性の「自分」が73.2%、男性の「パートナー」が66.0%と最も高くなっている。

性別役割分担意識別では、性別役割分担への「反対」意識が高まるほど女性の「自分」、男性の「パートナー」が減少していく。また、男性は例外もあるものの、性別役割分担への「反対」意識が高まるほど「自分・パートナー分担」の割合が高まっていく傾向にある。

## ② 掃除・洗濯

図表 I -18 掃除・洗濯に関する役割分担（県調査比較）



全体では、「自分」が 32.8%で最も高く、次いで「自分・パートナー分担」が 21.4%、「パートナー」が 18.1%である。

性別では、女性は「自分」が 53.2%で最も高く、男性は「パートナー」が 42.9%で最も高い。また「自分・パートナー分担」は女性が 15.1%、男性が 30.4%である。

福岡県調査との比較では、福岡県調査では女性「自分」が 72.2%で今回調査よりも高く、同様に男性「パートナー」も 59.8%で今回調査よりも高い。一方、女性の「自分・パートナー分担」は福岡県調査が 18.8%と今回調査の 15.1%よりも約 3 ポイント高く、掃除・洗濯作業の分担がパートナー間でできているという意識が今回調査よりもやや高い。

図表 I -19 掃除・洗濯に関する役割分担

(性年代・性別役割分担意識別)

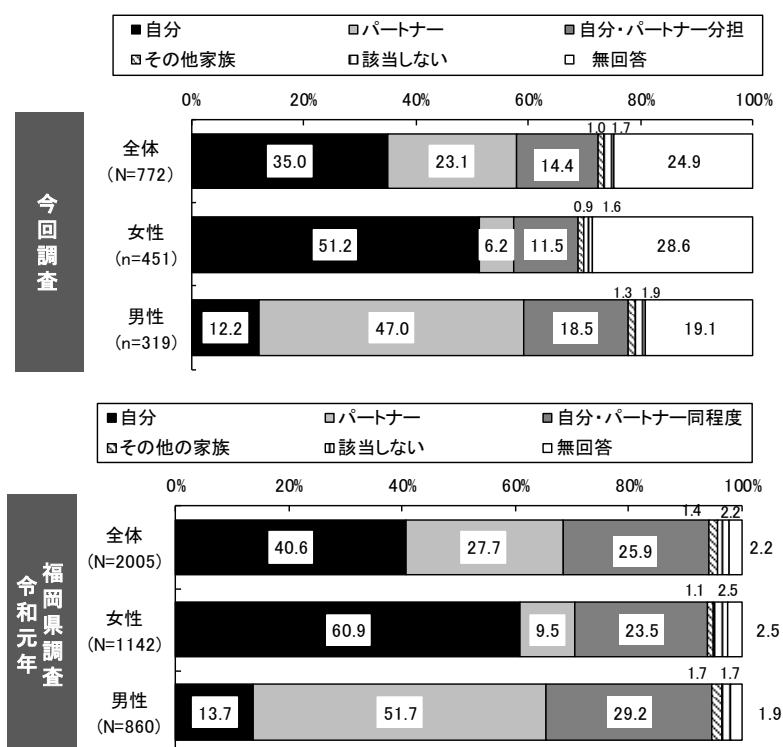
		全 体	自 分	パ ー ト ナ ー	自 分・ パ ー ト ナ ー 分 担	そ の 他 家 族	該 当 し な い	無 回 答
全 体		772	32.8	18.1	21.4	1.8	1.2	24.7
性 年 代	女性：20代	28	14.3	-	14.3	3.6	-	67.9
	女性：30代	61	50.8	1.6	13.1	-	3.3	31.1
	女性：40代	81	58.0	-	17.3	1.2	-	23.5
	女性：50代	71	73.2	-	9.9	1.4	1.4	14.1
	女性：60代	89	57.3	2.2	20.2	-	1.1	19.1
	女性：70歳以上	120	45.8	-	13.3	2.5	1.7	36.7
	男性：20代	20	-	5.0	25.0	5.0	-	65.0
	男性：30代	28	-	32.1	35.7	10.7	-	21.4
	男性：40代	41	7.3	48.8	24.4	2.4	-	17.1
	男性：50代	50	-	42.0	34.0	-	-	24.0
	男性：60代	82	3.7	47.6	32.9	2.4	-	13.4
	男性：70歳以上	97	6.2	48.5	28.9	1.0	3.1	12.4
性 別 役 割 分 担 意 識	女性：賛成	13	69.2	-	15.4	7.7	-	7.7
	女性：どちらかといえば賛成	176	59.1	1.1	13.6	1.1	-	25.0
	女性：どちらかといえば反対	144	47.9	0.7	18.1	2.1	2.8	28.5
	女性：反対	103	49.5	-	12.6	-	1.9	35.9
	男性：賛成	22	13.6	54.5	22.7	-	-	9.1
	男性：どちらかといえば賛成	128	3.9	50.8	27.3	2.3	1.6	14.1
	男性：どちらかといえば反対	93	3.2	37.6	33.3	-	1.1	24.7
	男性：反対	67	3.0	32.8	34.3	7.5	-	22.4

性年代別では、女性：50代で「自分」が73.2%と最も高くなり、男性：40代で「パートナー」が48.8%と最も高くなっている。

性別役割分担意識別では、性別役割分担への「反対」意識が高まるほど女性の「自分」、男性の「パートナー」が減少していく。また、男性は性別役割分担への「反対」意識が高まるほど「自分・パートナー分担」の割合が高まっていく傾向にある。

### ③ 日々の家計の管理

図表 I -20 日々の家計の管理に関する役割分担（県調査比較）



全体では、「自分」が 35.0%で最も高く、次いで「パートナー」が 23.1%、「自分・パートナー分担」が 14.4%である。

性別では、女性は「自分」が 51.2%で最も高く、男性は「パートナー」が 47.0%で最も高くなっている。また「自分・パートナー分担」は女性 11.5%、男性 18.5%である。

福岡県調査との比較では、女性「自分」が 60.9%で今回調査の 51.2%よりも高く、男性「パートナー」も 51.7%で今回調査の 47.0%よりも高くなっている。また、「自分・パートナー分担」は男女ともに福岡県調査の方が高く、女性 23.5%、男性 29.2%である。「自分・パートナー分担」については男女ともに福岡県調査の方が約 10 ポイント高くなっている。

図表 I -21 日々の家計の管理に関する役割分担

(性年代・性別役割分担意識別)

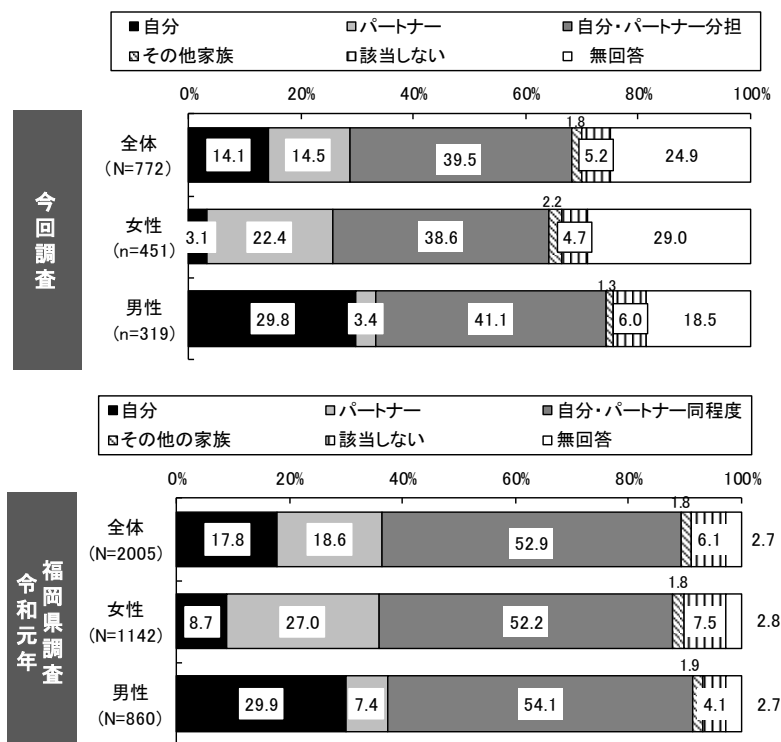
		全 体	自 分	パ ー ト ナ ー	自 分・ パ ー ト ナ ー 分 担	そ の 他 家 族	該 当 し な い	無 回 答
全 体		772	35.0	23.1	14.4	1.0	1.7	24.9
性 年 代	女性：20代	28	14.3	—	10.7	3.6	3.6	67.9
	女性：30代	61	42.6	4.9	18.0	—	3.3	31.1
	女性：40代	81	61.7	4.9	9.9	—	—	23.5
	女性：50代	71	57.7	11.3	15.5	—	1.4	14.1
	女性：60代	89	61.8	6.7	12.4	—	1.1	18.0
	女性：70歳以上	120	45.8	5.8	6.7	2.5	1.7	37.5
	男性：20代	20	15.0	5.0	10.0	5.0	—	65.0
	男性：30代	28	17.9	32.1	25.0	—	3.6	21.4
	男性：40代	41	9.8	53.7	12.2	2.4	2.4	19.5
	男性：50代	50	4.0	60.0	12.0	—	—	24.0
	男性：60代	82	9.8	52.4	23.2	1.2	—	13.4
	男性：70歳以上	97	17.5	46.4	19.6	1.0	4.1	11.3
性 別 役 割 分 担 意 識	女性：賛成	13	53.8	—	30.8	—	—	15.4
	女性：どちらかといえば賛成	176	53.4	9.7	10.2	0.6	0.6	25.6
	女性：どちらかといえば反対	144	53.5	3.5	11.1	1.4	2.8	27.8
	女性：反対	103	43.7	4.9	12.6	1.0	1.9	35.9
	男性：賛成	22	27.3	50.0	13.6	—	—	9.1
	男性：どちらかといえば賛成	128	14.1	50.0	19.5	0.8	1.6	14.1
	男性：どちらかといえば反対	93	9.7	45.2	18.3	—	3.2	23.7
	男性：反対	67	9.0	46.3	16.4	4.5	1.5	22.4

性年代別では、女性：60代で「自分」が61.8%と最も高くなり、男性：50代で「パートナー」が60.0%と最も高くなっている。「自分・パートナー分担」は女性では30代で18.0%と最も高くなり、男性では60代で23.2%と最も高くなる。

性別役割分担意識別では、「女性：賛成」から「女性：どちらかといえば反対」では、「自分」が約53%で推移しているものの、「反対」では43.7%と約10ポイント減少している。男性の「パートナー」は『賛成』では約50%、『反対』では約45%となっている。日々の家計の管理については、炊事や掃除・洗濯より、性別役割分担意識による変化が少ない。

#### ④ 高額の商品や土地・家屋の購入

図表 I -22 高額の商品や土地・家屋の購入に関する役割分担（県調査比較）



全体では、「自分・パートナー分担」が 39.5%で最も高く、次いで「パートナー」が 14.5%、「自分」が 14.1%である。

性別では、女性は男性よりも「自分」が約 27 ポイント低く 3.1%である。男性は女性よりも「パートナー」が約 19 ポイント低く 3.4%である。「自分・パートナー分担」は女性 38.6%、男性 41.1%である。高額の商品や土地・家屋の購入は基本的には「自分・パートナー分担」で決定されているようであるが、それ以外の場合においては男性が「自分」で決定しているようである。

福岡県調査と比較すると、女性「自分」は 8.7%で今回調査 3.1%より高くなっており、男性「パートナー」は 7.4%で今回調査 3.4%よりも高くなっている。「自分・パートナー分担」についても 52.9%で今回調査 39.5%よりも高い。

図表 I -23 高額の商品や土地・家屋の購入に関する役割分担

(性年代・性別役割分担意識別)

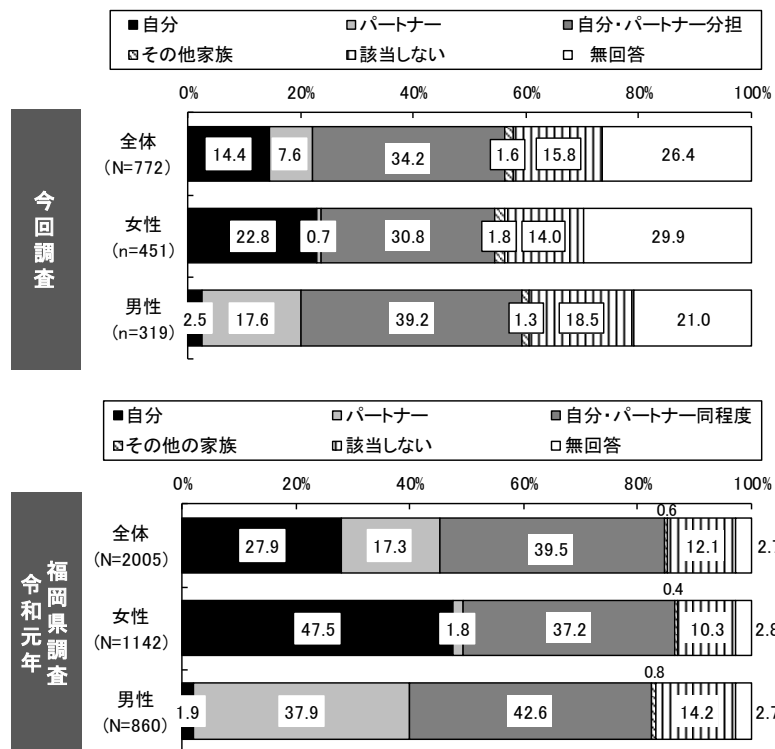
		全 体	自 分	パ ー ト ナ ー	自 分・ パ ー ト ナ ー 分 担	そ の 他 家 族	該 当 し な い	無 回 答
全 体		772	14.1	14.5	39.5	1.8	5.2	24.9
性 年 代	女性：20代	28	3.6	-	17.9	3.6	7.1	67.9
	女性：30代	61	-	26.2	36.1	-	6.6	31.1
	女性：40代	81	2.5	21.0	53.1	-	1.2	22.2
	女性：50代	71	5.6	32.4	43.7	-	4.2	14.1
	女性：60代	89	2.2	28.1	47.2	2.2	2.2	18.0
	女性：70歳以上	120	3.3	16.7	25.8	5.8	7.5	40.8
	男性：20代	20	10.0	5.0	10.0	5.0	5.0	65.0
	男性：30代	28	25.0	-	53.6	-	-	21.4
	男性：40代	41	39.0	4.9	34.1	2.4	2.4	17.1
	男性：50代	50	22.0	-	44.0	-	10.0	24.0
	男性：60代	82	34.1	4.9	43.9	-	3.7	13.4
	男性：70歳以上	97	32.0	4.1	43.3	2.1	8.2	10.3
性 別 役 割 分 担 意 識	女性：賛成	13	-	23.1	53.8	7.7	-	15.4
	女性：どちらかといえば賛成	176	4.5	29.0	35.2	1.1	4.5	25.6
	女性：どちらかといえば反対	144	2.8	20.1	41.0	2.8	4.9	28.5
	女性：反対	103	1.9	14.6	39.8	2.9	4.9	35.9
	男性：賛成	22	40.9	-	45.5	-	4.5	9.1
	男性：どちらかといえば賛成	128	36.7	3.9	39.8	0.8	4.7	14.1
	男性：どちらかといえば反対	93	21.5	4.3	41.9	1.1	9.7	21.5
	男性：反対	67	26.9	3.0	41.8	3.0	1.5	23.9

性年代別では、「パートナー」は女性：50代で32.4%と最も高くなり、「自分」は男性：40代で39.0%と最も高くなる。「自分・パートナー分担」は女性では40代で53.1%と最も高く、男性では30代で53.6%と最も高い。

性別役割分担意識別では、女性の「パートナー」は性別役割分担への「反対」意識が高まるほど減少し、女性：「反対」では14.6%と低くなっている。ただし、女性：「賛成」は23.1%で、女性：「どちらかといえば賛成」29.0%よりやや低い。男性の「自分」は男性：どちらかといえば反対で21.5%と最も低くなるものの、男性：反対では26.9%とやや増加している。「自分・パートナー分担」は男女ともに「賛成」で最も高くなり女性：賛成が53.8%、男性：賛成が45.5%である。

## ⑤ 子どものしつけ・教育

図表 I-24 子どものしつけ・教育に関する役割分担（県調査比較）



全体では、「自分・パートナー分担」が 34.2% で最も高く、次いで「自分」が 14.4%、「パートナー」が 7.6% である。

性別では、女性は「自分・パートナー分担」が 30.8% で最も高く、次いで「自分」が 22.8% である。男性は「自分・パートナー分担」が 39.2% で最も高く、次いで「パートナー」が 17.6% である。「自分」は女性の方が約 20 ポイント高く、「パートナー」は男性の方が約 17 ポイント高い。

福岡県調査との比較では、福岡県調査は女性「自分」が 47.5% と今回調査 22.8% より約 25 ポイント高くなっている。同様に男性「パートナー」が 37.9% と今回調査 17.6% より約 20 ポイント高くなっている。



図表 I-25 子どものしつけ・教育に関する役割分担

(性年代・性別役割分担意識別)

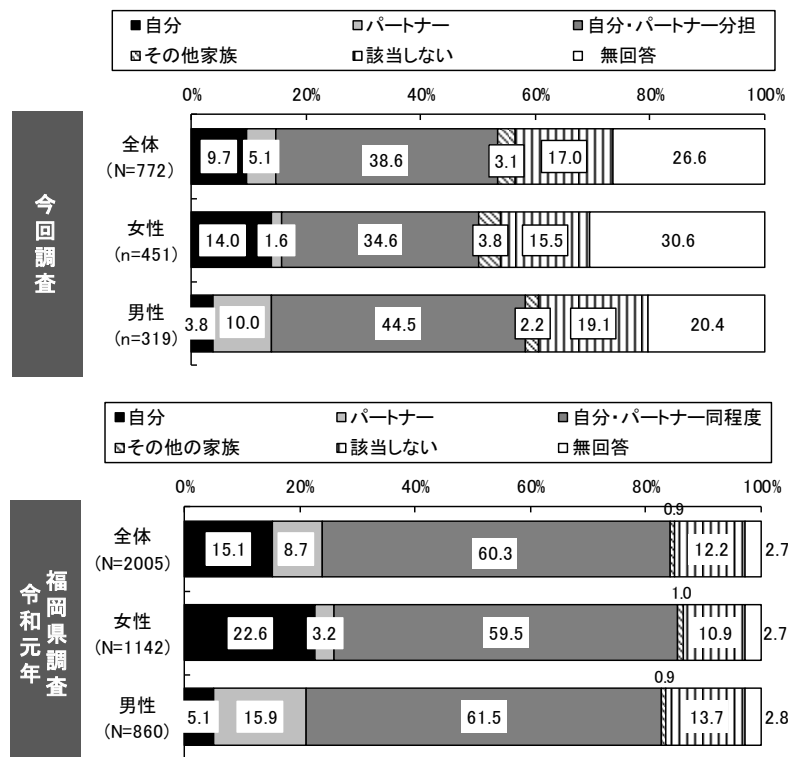
		全 体	自 分	パ ー ト ナ ー	自 分・ パ ー ト ナ ー 分 担	そ の 他 家 族	該 当 し な い	無 回 答
全 体		772	14.4	7.6	34.2	1.6	15.8	26.4
性 年 代	女性：20代	28	3.6	-	14.3	3.6	10.7	67.9
	女性：30代	61	13.1	-	42.6	-	14.8	29.5
	女性：40代	81	29.6	-	29.6	-	17.3	23.5
	女性：50代	71	31.0	1.4	33.8	2.8	16.9	14.1
	女性：60代	89	27.0	2.2	37.1	3.4	10.1	20.2
	女性：70歳以上	120	20.0	-	22.5	1.7	13.3	42.5
	男性：20代	20	-	-	10.0	5.0	20.0	65.0
	男性：30代	28	-	7.1	60.7	-	10.7	21.4
	男性：40代	41	2.4	19.5	56.1	2.4	-	19.5
	男性：50代	50	-	20.0	38.0	-	18.0	24.0
	男性：60代	82	2.4	20.7	35.4	-	24.4	17.1
	男性：70歳以上	97	4.1	19.6	36.1	2.1	23.7	14.4
性 別 役 割 分 担 意 識	女性：賛成	13	7.7	-	61.5	-	15.4	15.4
	女性：どちらかといえば賛成	176	23.3	-	34.1	1.1	14.8	26.7
	女性：どちらかといえば反対	144	23.6	1.4	29.9	2.1	12.5	30.6
	女性：反対	103	21.4	1.0	23.3	2.9	14.6	36.9
	男性：賛成	22	9.1	9.1	63.6	-	4.5	13.6
	男性：どちらかといえば賛成	128	3.1	20.3	36.7	1.6	20.3	18.0
	男性：どちらかといえば反対	93	1.1	17.2	37.6	-	21.5	22.6
	男性：反対	67	1.5	17.9	35.8	3.0	16.4	25.4

性年代別では、「自分・パートナー分担」は男女ともに30代で最も高くなっており、女性：30代が42.6%、男性：30代が60.7%である。特に男性は30代、40代で「自分・パートナー分担」が高くなっている。「自分」は女性：50代が31.0%で最も高く、「パートナー」は男性：60代が20.7%で最も高い。

性別役割分担意識別では、「自分・パートナー分担」は男女ともに性別役割分担へ「賛成」の回答者で最も高くなっており、女性：賛成が61.5%、男性：賛成が63.6%である。

## ⑥ 子どもの教育方針・進路目標の決定

図表 I -26 子どもの教育方針・進路目標の決定に関する役割分担（県調査比較）



全体では、「自分・パートナー分担」が 38.6%で最も高く、次いで「自分」が 9.7%、「パートナー」が 5.1%である。

性別では、女性は「自分・パートナー分担」が 34.6%で最も高く、次いで「自分」が 14.0%である。男性は「自分・パートナー分担」が 44.5%で最も高く、次いで「パートナー」が 10.0%である。

福岡県調査との比較では、福岡県調査は女性の「自分」が 22.6%で、今回調査の女性「自分」14.0%よりも約 9 ポイント高くなっている。また、「自分・パートナー分担」は今回調査が 38.6%であるのに対し、福岡県調査では 60.3%と約 22 ポイント高くなっている。福岡県調査の方が、家庭内での分担がなされているとの意識が強くなっている。

図表 I -27 子どもの教育方針・進路目標の決定に関する役割分担  
(性年代・性別役割分担意識別)

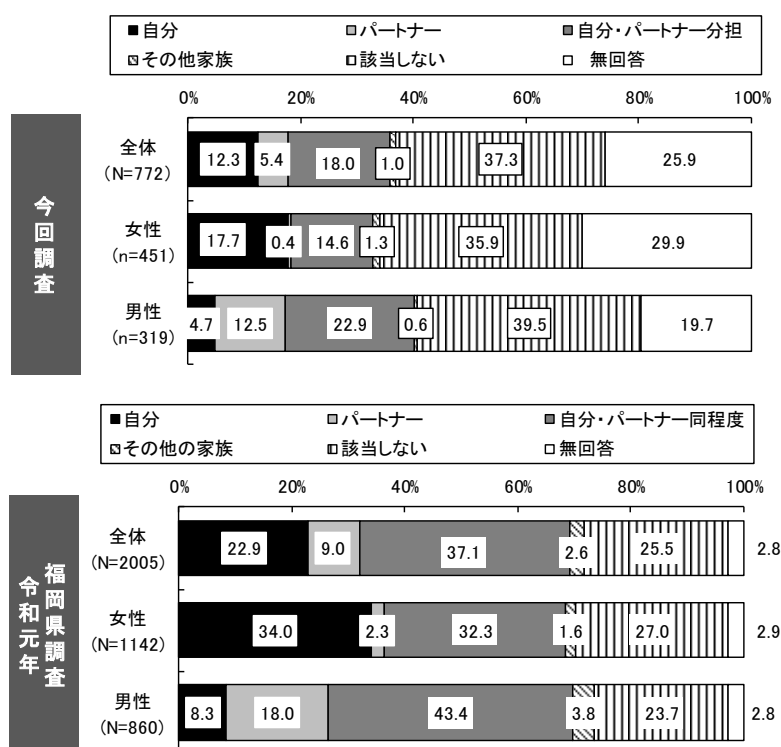
	全 体	自 分	パ ー ト ナ ー	自 分 ・ パ ー ト ナ ー 分 担	そ の 他 家 族	該 当 し な い	無 回 答
全 体	772	9.7	5.1	38.6	3.1	17.0	26.6
性 年 代	女性：20代	28	3.6	—	10.7	3.6	67.9
	女性：30代	61	4.9	—	52.5	—	29.5
	女性：40代	81	17.3	2.5	35.8	2.5	23.5
	女性：50代	71	25.4	1.4	36.6	2.8	14.1
	女性：60代	89	14.6	3.4	42.7	5.6	20.2
	女性：70歳以上	120	11.7	0.8	22.5	5.8	45.0
	男性：20代	20	—	—	10.0	5.0	65.0
	男性：30代	28	3.6	—	64.3	—	21.4
	男性：40代	41	4.9	9.8	58.5	4.9	19.5
	男性：50代	50	4.0	14.0	42.0	2.0	24.0
	男性：60代	82	2.4	15.9	41.5	2.4	15.9
	男性：70歳以上	97	5.2	7.2	44.3	1.0	13.4
性 別 役 割 分 担 意 識	女性：賛成	13	—	—	53.8	—	15.4
	女性：どちらかといえば賛成	176	13.6	1.1	36.9	4.0	27.8
	女性：どちらかといえば反対	144	13.9	2.8	36.8	3.5	30.6
	女性：反対	103	14.6	1.0	27.2	4.9	37.9
	男性：賛成	22	9.1	4.5	63.6	4.5	9.1
	男性：どちらかといえば賛成	128	4.7	9.4	46.9	1.6	16.4
	男性：どちらかといえば反対	93	1.1	14.0	37.6	1.1	23.7
	男性：反対	67	4.5	9.0	43.3	4.5	25.4

性年代別では、「自分・パートナー分担」は男女ともに30代で最も高くなっており、女性：30代で52.5%、男性：30代で64.3%となっている。「自分」は女性：50代で25.4%と最も高く、「パートナー」は男性：60代で15.9%と最も高い。

性別役割分担意識別では、前問の「子どものしつけ・教育」と同様に、性別役割分担に賛成の回答者で「自分・パートナー分担」が最も高く、女性：賛成は53.8%、男性：賛成は63.6%である。

## ⑦ 高齢者などの介護

図表 I -28 高齢者などの介護に関する役割分担（県調査比較）



全体では、「自己・パートナー分担」が18.0%で最も高く、次いで「自己」が12.3%、「パートナー」が5.4%である。

性別では、女性は男性よりも「自己」が13ポイント高く17.7%である。また、女性は「自己・パートナー分担」が14.6%で男性の22.9%よりも約8ポイント低くなっている。

福岡県調査との比較では、福岡県調査では女性は「自己」が34.0%で最も高く、次いで「自己・パートナー分担」が32.3%となっている。一方、男性は「自己・パートナー分担」が43.4%で最も高く、次いで「パートナー」が18.0%である。今回調査では女性「自己」は17.7%であるのに対し、福岡県調査では34.0%となっており、今回調査は約16ポイント低くなっている。

図表 I -29 高齢者などの介護に関する役割分担  
(性年代・性別役割分担意識別)

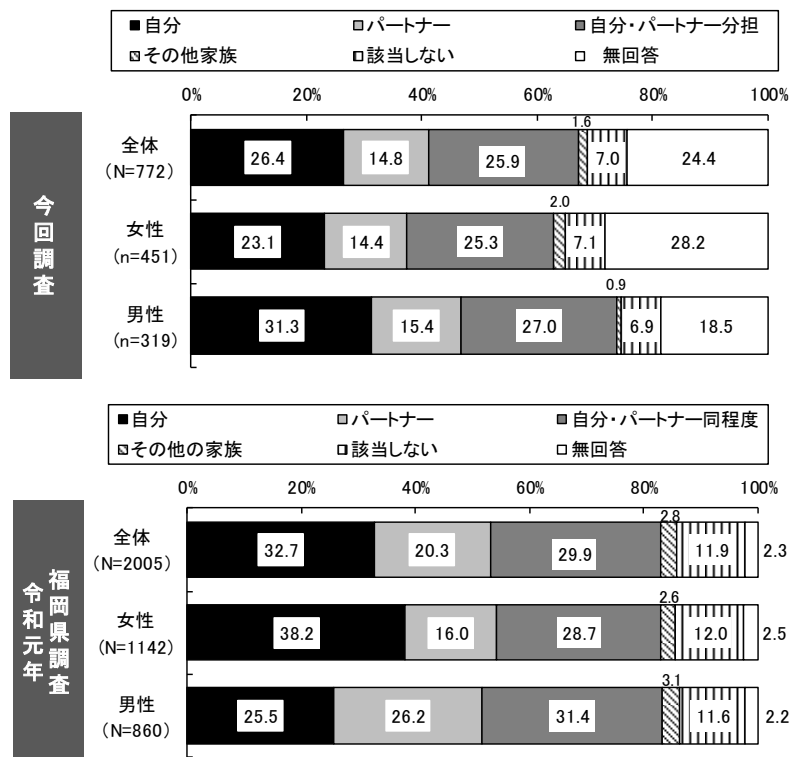
	全 体	自 分	パ ー ト ナ ー	自 分 ・ パ ー ト ナ ー 分 担	そ の 他 家 族	該 当 し な い	無 回 答
全 体	772	12.3	5.4	18.0	1.0	37.3	25.9
性 年 代	女性：20代	28	-	-	-	3.6	67.9
	女性：30代	61	3.3	-	3.3	1.6	62.3
	女性：40代	81	9.9	-	14.8	-	51.9
	女性：50代	71	26.8	-	29.6	-	29.6
	女性：60代	89	31.5	-	21.3	-	25.8
	女性：70歳以上	120	18.3	1.7	10.0	3.3	25.0
	男性：20代	20	-	-	5.0	-	30.0
	男性：30代	28	-	-	10.7	-	67.9
	男性：40代	41	2.4	12.2	22.0	-	46.3
	男性：50代	50	2.0	12.0	30.0	-	32.0
	男性：60代	82	9.8	9.8	32.9	-	34.1
	男性：70歳以上	97	5.2	21.6	19.6	1.0	38.1
性 別 役 割 分 担 意 識	女性：賛成	13	15.4	-	23.1	-	38.5
	女性：どちらかといえば賛成	176	15.9	-	15.9	1.1	39.8
	女性：どちらかといえば反対	144	19.4	-	13.9	2.1	35.4
	女性：反対	103	20.4	1.0	11.7	1.0	30.1
	男性：賛成	22	4.5	9.1	31.8	-	40.9
	男性：どちらかといえば賛成	128	6.3	17.2	18.0	0.8	41.4
	男性：どちらかといえば反対	93	2.2	11.8	24.7	-	39.8
	男性：反対	67	6.0	7.5	25.4	1.5	35.8

性年代別では、「自分・パートナー分担」は女性では50代で29.6%と最も高くなり、男性では60代で32.9%と最も高くなっている。「自分」は女性：60代で31.5%と最も高くなり、「パートナー」は男性：70歳以上で21.6%と最も高くなる。

性別役割分担意識別では、「自分・パートナー分担」は男性：賛成で最も高く31.8%である。「自分」は女性：反対で高く、性別役割分担への「反対」意識が高いほど割合が高くなっている。「パートナー」は男性：どちらかといえば賛成で最も高く17.2%である。

## ⑧ 自治会・町内会などの会合への参加

図表 I -30 自治会・町内会などの会合への参加に関する役割分担（県調査比較）



全体では、「自分」が26.4%で最も高く、次いで「自分・パートナー分担」が25.9%、「パートナー」が14.8%である。

性別では、大きな差異はみられないものの、女性は「自分」が男性の31.3%よりも約8ポイント低く23.1%である。

福岡県調査との比較では、福岡県調査は「自分」が女性38.2%、男性25.5%と女性の方が高いものの、今回調査では女性23.1%、男性31.3%と男性の方が高くなっている。

図表 I -31

## 自治会・町内会などの会合への参加に関する役割分担

(性年代・性別役割分担意識別)

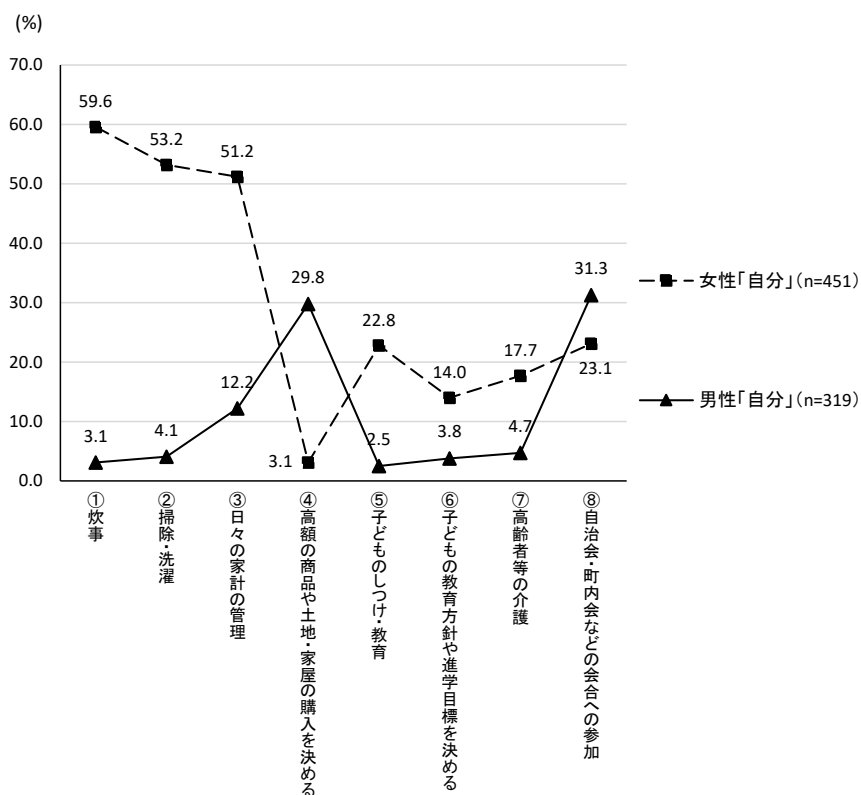
		全 体	自 分	パ ー ト ナ ー	自 分・ パ ー ト ナ ー 分 担	そ の 他 家 族	該 当 し な い	無 回 答
全 体		772	26.4	14.8	25.9	1.6	7.0	24.4
性 年 代	女性：20代	28	—	—	—	3.6	28.6	67.9
	女性：30代	61	13.1	18.0	19.7	3.3	16.4	29.5
	女性：40代	81	27.2	8.6	33.3	1.2	7.4	22.2
	女性：50代	71	33.8	14.1	31.0	1.4	5.6	14.1
	女性：60代	89	23.6	21.3	34.8	1.1	1.1	18.0
	女性：70歳以上	120	24.2	15.0	17.5	2.5	2.5	38.3
	男性：20代	20	—	—	10.0	5.0	20.0	65.0
	男性：30代	28	42.9	10.7	14.3	3.6	7.1	21.4
	男性：40代	41	19.5	24.4	26.8	—	12.2	17.1
	男性：50代	50	28.0	16.0	24.0	—	8.0	24.0
性 別 役 割 分 担 意 識	男性：60代	82	26.8	18.3	35.4	1.2	4.9	13.4
	男性：70歳以上	97	45.4	12.4	28.9	—	3.1	10.3
	女性：賛成	13	23.1	23.1	23.1	—	15.4	15.4
	女性：どちらかといえば賛成	176	24.4	15.3	27.8	0.6	6.8	25.0
	女性：どちらかといえば反対	144	22.9	13.9	25.0	3.5	6.3	28.5
	女性：反対	103	19.4	12.6	22.3	1.9	8.7	35.0
	男性：賛成	22	36.4	22.7	31.8	—	—	9.1
	男性：どちらかといえば賛成	128	34.4	18.8	24.2	0.8	7.8	14.1
	男性：どちらかといえば反対	93	32.3	14.0	26.9	—	5.4	21.5
	男性：反対	67	23.9	10.4	29.9	3.0	9.0	23.9

性年代別では、「自分」は男性：70歳以上が45.4%で最も高く、次いで男性：30代が42.9%、女性：50代が33.8%である。また「自分・パートナー分担」は男性：60代が35.4%で最も高く、次いで女性：60代が34.8%、女性：40代が33.3%である。

性別役割分担意識別では、例外もあるものの大まかな傾向として、男女ともに性別役割分担への「反対」意識が高いほど「自分」、「パートナー」の割合が減少している。

# ⑨ 各項目の性別「自分」の割合

図表 I -32 各項目別の性別「自分」の割合



①炊事から⑧自治会・町内会などの会合への参加までの各項目における「自分」の割合を性別ごとに整理した。

女性が「自分が行っている」と感じている項目は、①炊事、②掃除・洗濯、③日々の家計の管理、⑤子どものしつけ・教育、⑥子どもの教育方針や進学目標を決める、⑦高齢者等の介護である。特に①炊事や②掃除・洗濯は女性の方が男性よりも約 50 ポイント高くなっている。

一方、男性の方が高いのは④高額の商品や土地・家屋の購入を決める、⑧自治会・町内会などの会合への参加である。



### (3) 子どものしつけや教育についての考え方

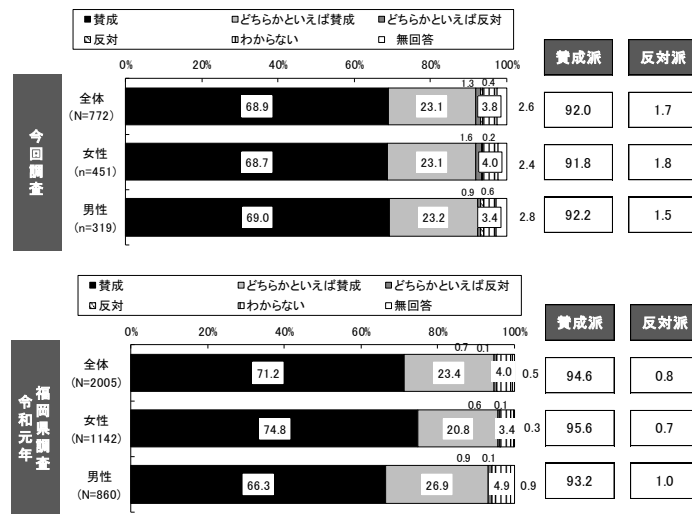
【問12】あなたは、子どもの教育について、どのような考え方をお持ちですか。

(ア)～(ウ)のそれぞれについてあてはまる番号に○をつけてください。

(○印はそれぞれ1つ)

#### ① 女の子も男の子と同等に経済的に自立できるよう職業人としての教育が必要だ

図表 I-33 女子も男子同様、経済的に自立できる教育が必要である  
(福岡県調査比較)



全体では、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた『賛成』が 92.0%で、『反対』が 1.7%である。

性別では、『賛成』は女性 91.8%、男性 92.2%である。

福岡県調査との比較では、福岡県調査は女性『賛成』が 95.6%で今回調査の 91.8%よりも約 4 ポイント高い。

既未婚別では男性：未婚は『賛成』が 70.0%と他の項目と比べて低くなっている。

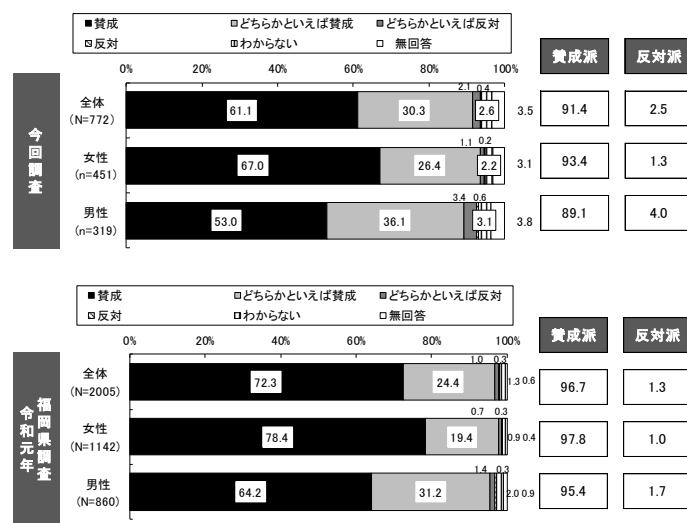
性年代別では、男性 20 代から 40 代では『賛成』が約 85%と市全体 92.0%よりも約 7 ポイント低くなっている。

性別役割分担意識別では、女性：賛成は女子の経済的自立教育に『反対』が 15.4%、男性：賛成は女子の経済的自立教育に『反対』が 9.0%と他の項目に比べ高くなっている。

	全	賛成	どちらかといえば賛成	どちらかといえば反対	反対	わからない	無回答	「賛成」	「反対」
全 体	772	68.9	23.1	1.3	0.4	3.8	2.6	92.0	1.7
既 未 婚 別									
女性：パートナーがいる	309	67.6	25.6	1.6	0.3	3.6	1.3	93.2	1.9
女性：離・死別	64	76.6	10.9	3.1	-	3.1	6.3	87.5	3.1
女性：未婚	59	67.8	25.4	-	-	5.1	1.7	93.2	0.0
男性：パートナーがいる	261	72.4	23.0	1.1	0.4	2.3	0.8	95.4	1.5
男性：離・死別	13	38.5	53.8	-	-	7.7	-	92.3	0.0
男性：未婚	40	55.0	15.0	-	2.5	10.0	17.5	70.0	2.5
性 年 代 別									
女性：20代	28	71.4	21.4	3.6	-	3.6	-	92.8	3.6
女性：30代	61	63.9	27.9	1.6	-	6.6	-	91.8	1.6
女性：40代	81	69.1	24.7	1.2	-	3.7	1.2	93.8	1.2
女性：50代	71	60.6	29.6	-	1.4	5.6	2.8	90.2	1.4
女性：60代	89	73.0	22.5	1.1	-	2.2	1.1	95.5	1.1
女性：70歳以上	120	72.5	15.8	2.5	-	3.3	5.8	88.3	2.5
男性：20代	20	65.0	20.0	-	5.0	5.0	5.0	85.0	5.0
男性：30代	28	67.9	17.9	-	-	3.6	10.7	85.8	0.0
男性：40代	41	70.7	14.6	2.4	2.4	7.3	2.4	85.3	4.8
男性：50代	50	70.0	24.0	-	-	4.0	2.0	94.0	0.0
男性：60代	82	72.0	23.2	-	-	2.4	2.4	95.2	0.0
男性：70歳以上	97	66.0	28.9	2.1	-	2.1	1.0	94.9	2.1
性 別 役 割 分 担 意 識 別									
女性：賛成	13	61.5	7.7	7.7	7.7	7.7	7.7	69.2	15.4
女性：どちらかといえば賛成	176	60.2	29.5	2.8	-	5.7	1.7	89.7	2.8
女性：どちらかといえば反対	144	70.8	25.0	-	-	2.1	2.1	95.8	0.0
女性：反対	103	81.6	12.6	1.0	-	3.9	1.0	94.2	1.0
男性：賛成	22	50.0	40.9	4.5	4.5	-	-	90.9	9.0
男性：どちらかといえば賛成	128	65.6	27.3	1.6	-	2.3	3.1	92.9	1.6
男性：どちらかといえば反対	93	66.7	26.9	-	-	4.3	2.2	93.6	0.0
男性：反対	67	85.1	7.5	-	1.5	3.0	3.0	92.6	1.5

## ② 男の子にも炊事・掃除・洗濯など生活に必要な技術を身につけさせる

図表 I -34 男子にも生活技術を身につけさせる  
(福岡県調査比較)



全体では、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた『賛成』が 91.4%、「どちらかといえば反対」と「反対」を合わせた『反対』が 2.5%である。

性別では、女性は『賛成』が 93.4%、男性は 89.1%で、女性の方が約 4 ポイント高い。

福岡県調査との比較では、福岡県調査の女性『賛成』が 97.8%、男性『賛成』が 95.4%である。男性『賛成』は今回調査 89.1%、福岡県調査 95.4%である。

既未婚別では、『賛成』は男性：未婚で 70.0%と低くなっている。

性年代別では、『賛成』は男性：30代で 82.1%と最も低くなっている。『反対』は男性：70歳以上が 7.2%で最も高くなっている。

性別役割分担意識別では、男性：賛成は男子への生活技術の教育に『反対』が 13.6%と最も高くなっている。一方、女性：賛成は男子への生活技術の教育に『反対』が 0.0%である。性別役割分担に賛成であれば、男子への生活技術の教育に『反対』というわけではないようである。

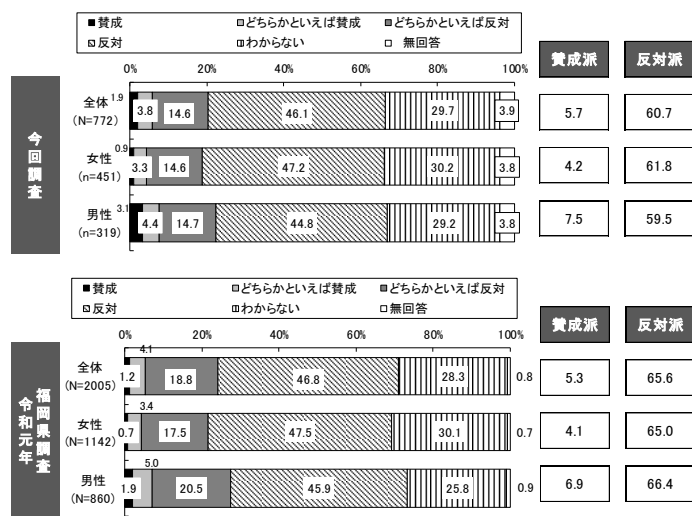
		全 体	賛 成	ど ち ら か と い え ば 賛 成	ど ち ら か と い え ば 反 対	反 対	わ か ら な い	無 回 答	賛 成 率	反 対 率
全 体		772	61.1	30.3	2.1	0.4	2.6	3.5	91.4	2.5
既未婚別	女性：パートナーがいる	309	67.0	28.2	1.0	0.3	1.6	1.9	95.2	1.3
	女性：離・死別	64	68.8	17.2	3.1	-	4.7	6.3	86.0	3.1
	女性：未婚	59	69.5	25.4	-	-	3.4	1.7	94.9	0.0
	男性：パートナーがいる	261	54.0	37.9	3.8	0.4	2.7	1.1	91.9	4.2
	男性：離・死別	13	46.2	38.5	7.7	7.7	-	-	84.7	15.4
	男性：未婚	40	50.0	20.0	-	-	7.5	22.5	70.0	0.0
性年代別	女性：20代	28	71.4	25.0	-	-	3.6	-	96.4	0.0
	女性：30代	61	65.6	31.1	-	1.6	1.6	-	96.7	1.6
	女性：40代	81	67.9	27.2	-	-	3.7	1.2	95.1	0.0
	女性：50代	71	69.0	23.9	-	-	2.8	4.2	92.9	0.0
	女性：60代	89	69.7	29.2	-	-	-	1.1	98.9	0.0
	女性：70歳以上	120	62.5	23.3	4.2	-	2.5	7.5	85.8	4.2
	男性：20代	20	70.0	20.0	-	-	5.0	5.0	90.0	0.0
	男性：30代	28	71.4	10.7	3.6	-	3.6	10.7	82.1	3.6
	男性：40代	41	65.9	19.5	-	2.4	7.3	4.9	85.4	2.4
	男性：50代	50	66.0	26.0	4.0	-	2.0	2.0	92.0	4.0
性別役割分担意識	女性：賛成	82	41.5	48.8	2.4	-	3.7	3.7	90.3	2.4
	男性：70歳以上	97	41.2	48.5	6.2	1.0	1.0	2.1	89.7	7.2
	女性：賛成	13	61.5	30.8	-	-	-	7.7	92.3	0.0
	女性：どちらかといえば賛成	176	56.3	36.4	1.7	-	3.4	2.3	92.7	1.7
	女性：どちらかといえば反対	144	68.8	26.4	0.7	-	1.4	2.8	95.2	0.7
	女性：反対	103	86.4	7.8	1.0	1.0	1.9	1.9	94.2	2.0
	男性：賛成	22	31.8	50.0	9.1	4.5	4.5	-	81.8	13.6
	男性：どちらかといえば賛成	128	47.7	42.2	6.3	-	0.8	3.1	89.9	6.3
	男性：どちらかといえば反対	93	49.5	43.0	1.1	-	3.2	3.2	92.5	1.1
	男性：反対	67	77.6	13.4	-	1.5	4.5	3.0	91.0	1.5

### ③ 男の子は理科系、女の子は文科系にすすんだほうがよい

図表 I -35

男子は理科系、女子は文科系にすすんだほうがよい

(福岡県調査比較)



全体では、『反対』が 60.7%、『賛成』が 5.7%である。

性別では、女性は『賛成』が 4.2%、『反対』が 61.8%、男性は『賛成』が 7.5%、『反対』が 59.5%である。

福岡県調査との比較では、福岡県調査は女性『反対』が 65.0%、男性『反対』が 66.4%である。今回調査との比較では男女ともに約 5 ポイント今回調査が低くなっている。

既未婚別では、男性：離・死別は『賛成』が 23.1%と全体 5.7%と比較して高くなっている。

性年代別では、男性：70 歳以上は『賛成』が 16.4%で最も高く、次いで男性：30 代が 10.7%、女性：70 歳以上が 9.2%である。

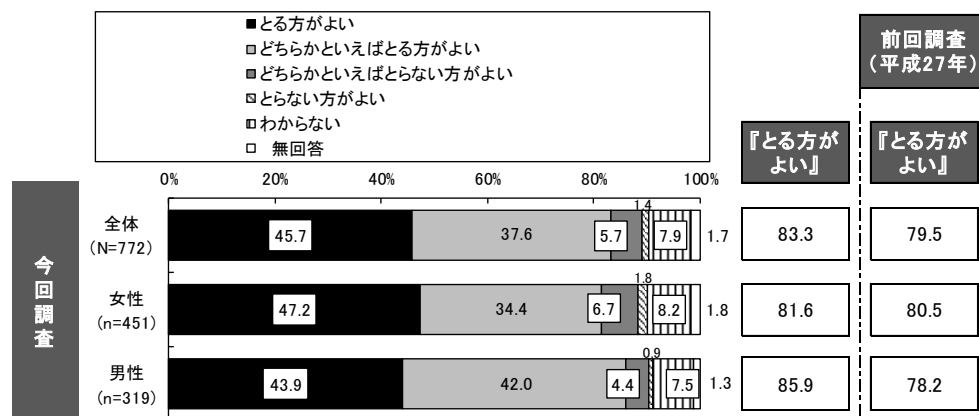
性別役割分担意識別では、性別による文理選択へ『賛成』は男性：賛成が 27.3%で最も高く、次いで女性：賛成が 15.4%、男性：どちらかといえば賛成が 12.5%である。性別役割分担に賛成だと、性別による文理選択に肯定的な人が増えるようである。

	全	賛成	どちらかといえば賛成	どちらかといえば反対	反対	わからない	無回答	『賛成』	『反対』
全 体	772	1.9	3.8	14.6	46.1	29.7	3.9	5.7	60.7
既未婚別									
女性：パートナーがいる	309	1.3	2.9	14.2	50.2	28.8	2.6	4.2	64.4
女性：離・死別	64	—	6.3	15.6	32.8	39.1	6.3	6.3	48.4
女性：未婚	59	—	1.7	11.9	55.9	28.8	1.7	1.7	67.8
男性：パートナーがいる	261	2.7	5.4	14.9	48.3	27.6	1.1	8.1	63.2
男性：離・死別	13	23.1	—	7.7	23.1	46.2	—	23.1	30.8
男性：未婚	40	—	—	15.0	30.0	32.5	22.5	0.0	45.0
性年代別									
女性：20代	28	—	—	21.4	53.6	25.0	—	0.0	75.0
女性：30代	61	—	—	11.5	50.8	37.7	—	0.0	62.3
女性：40代	81	—	2.5	12.3	48.1	35.8	1.2	2.5	60.4
女性：50代	71	1.4	1.4	16.9	46.5	29.6	4.2	2.8	63.4
女性：60代	89	1.1	2.2	15.7	56.2	23.6	1.1	3.3	71.9
女性：70歳以上	120	1.7	7.5	14.2	37.5	29.2	10.0	9.2	51.7
男性：20代	20	—	—	10.0	50.0	35.0	5.0	0.0	60.0
男性：30代	28	3.6	7.1	10.7	35.7	32.1	10.7	10.7	46.4
男性：40代	41	—	—	4.9	58.5	31.7	4.9	0.0	63.4
男性：50代	50	2.0	4.0	16.0	44.0	32.0	2.0	6.0	60.0
男性：60代	82	—	2.4	15.9	54.9	23.2	3.7	2.4	70.8
男性：70歳以上	97	8.2	8.2	19.6	33.0	28.9	2.1	16.4	52.6
性別役割分担意識別									
女性：賛成	13	7.7	7.7	7.7	53.8	15.4	7.7	15.4	61.5
女性：どちらかといえば賛成	176	1.1	6.3	19.9	38.6	31.3	2.8	7.8	58.5
女性：どちらかといえば反対	144	0.7	2.1	16.7	41.7	35.4	3.5	2.8	58.4
女性：反対	103	—	—	5.8	69.9	22.3	1.9	0.0	75.7
男性：賛成	22	18.2	9.1	9.1	27.3	36.4	—	27.3	36.4
男性：どちらかといえば賛成	128	3.1	9.4	21.1	35.2	28.1	3.1	12.5	56.3
男性：どちらかといえば反対	93	—	—	17.2	45.2	34.4	3.2	0.0	62.4
男性：反対	67	3.0	—	3.0	71.6	19.4	3.0	3.0	74.6



## ② 男性の介護休業

図表 I -37 男性の介護休暇の取得（性別）



全体では、「とる方がよい」が45.7%で最も高く、次いで「どちらかといえばとる方がよい」が37.6%、「どちらかといえばとらない方がよい」が5.7%である。

前回調査では、「とる方がよい」と「どちらかといえばとる方がよい」を合わせた『とる方がよい』は79.5%であったのに対し、今回調査では83.3%と約4ポイント増加している。

性別では、女性は男性よりも「とる方がよい」が約3ポイント高く47.2%である。一方、「どちらかといえばとる方がよい」は男性42.0%、女性34.4%で女性の方が約8ポイント低くなっている。

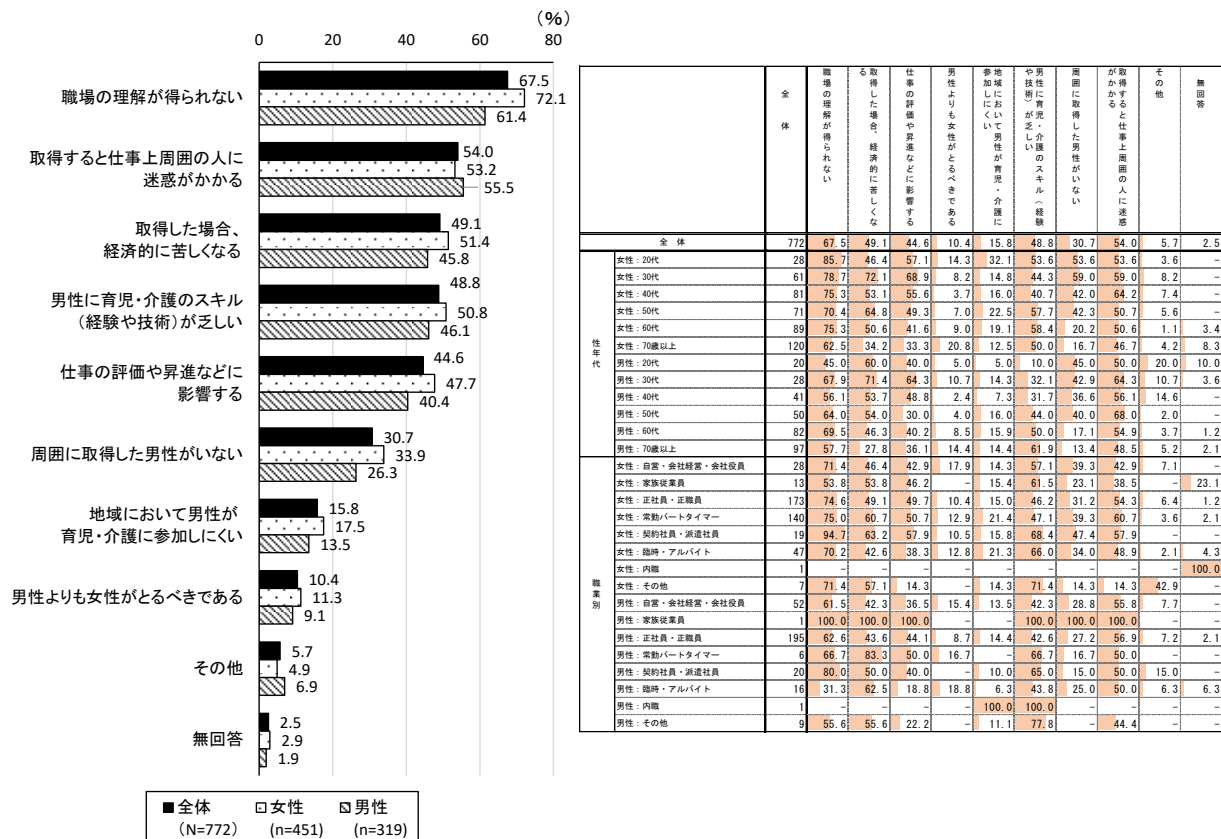
性年代別では、『とる方がよい』は女性：20代、男性：20代、男性：50代、男性：60代などで90%を超え高くなっている。一方、『とらない方がよい』は女性：70歳以上が15.0%と最も高く、次いで男性：70歳以上が14.5%である。

	全	とる方がよい	どちらかといえばとる方がよい	どちらかといえばとらない方がよい	とらない方がよい	わからない	無回答	『とる方がよい』	『とらない方がよい』
全体	772	45.7	37.6	5.7	1.4	7.9	1.7	83.3	7.1
性年代									
女性：20代	28	50.0	42.9	3.6	-	3.6	-	92.9	3.6
女性：30代	61	47.5	36.1	8.2	-	8.2	-	83.6	8.2
女性：40代	81	45.7	42.0	4.9	-	7.4	-	87.7	4.9
女性：50代	71	50.7	33.8	5.6	-	8.5	1.4	84.5	5.6
女性：60代	89	58.4	27.0	3.4	2.2	7.9	1.1	85.4	5.6
女性：70歳以上	120	37.5	32.5	10.8	4.2	10.0	5.0	70.0	15.0
男性：20代	20	75.0	15.0	-	-	5.0	5.0	90.0	0.0
男性：30代	28	50.0	32.1	3.6	-	10.7	3.6	82.1	3.6
男性：40代	41	53.7	26.8	2.4	2.4	14.6	-	80.5	4.8
男性：50代	50	44.0	48.0	-	-	8.0	-	92.0	0.0
男性：60代	82	45.1	48.8	-	-	4.9	1.2	93.9	0.0
男性：70歳以上	97	29.9	48.5	12.4	2.1	6.2	1.0	78.4	14.5

## （５） 男性の育児休業・介護休業取得率が低い理由

【問１４】 男性の育児休業、介護休業の取得率は低い状況にあります、それはなぜだと思いますか。（○印はいくつでも）

図表 I -38 男性の育児・介護休暇取得率が低い理由  
(性別、性年代、職業別)



全体では、「職場の理解が得られない」が 67.5%で最も高く、次いで「取得すると仕事上周囲の人に迷惑がかかる」が 54.0%、「取得した場合、経済的に苦しくなる」が 49.1%である。

性別では、「職場の理解が得られない」は女性が 72.1%、男性が 61.4%で女性の方が約 11 ポイント高くなっている。

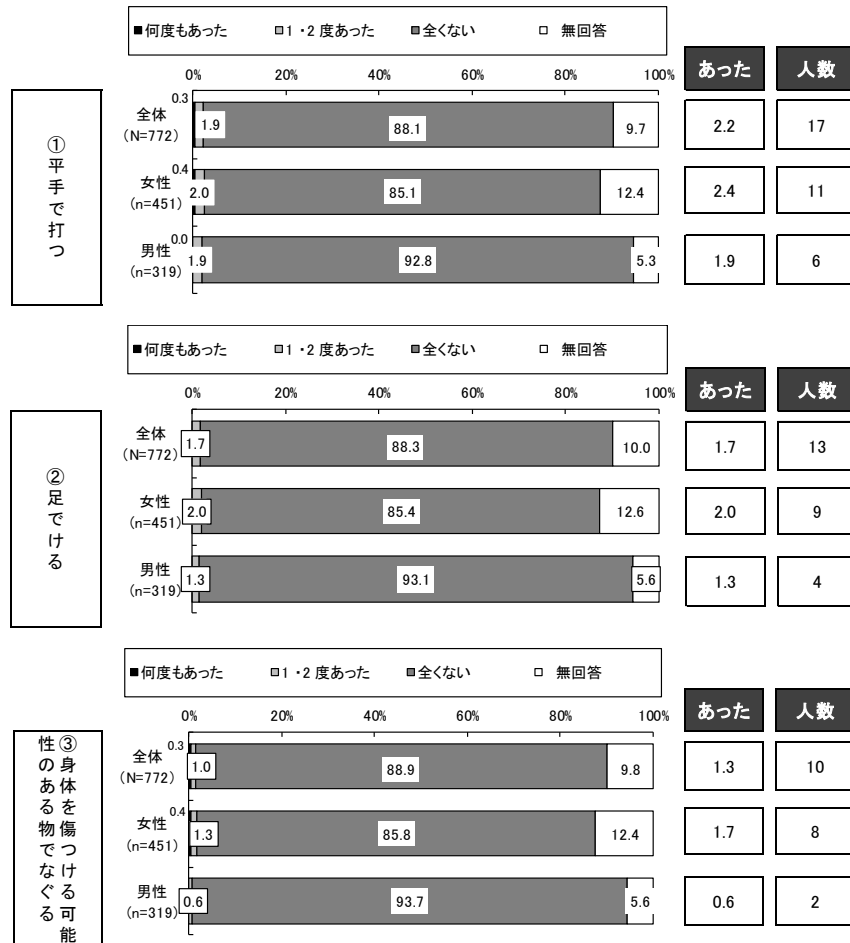
性年代別では「周囲に取得した男性がいない」は男女ともに 60 代、70 歳以上で他の年代よりも低くなっており、女性：60 代が 20.2%、女性：70 歳以上が 16.7%、男性：60 代が 17.7%、男性：70 歳以上が 13.4%である。

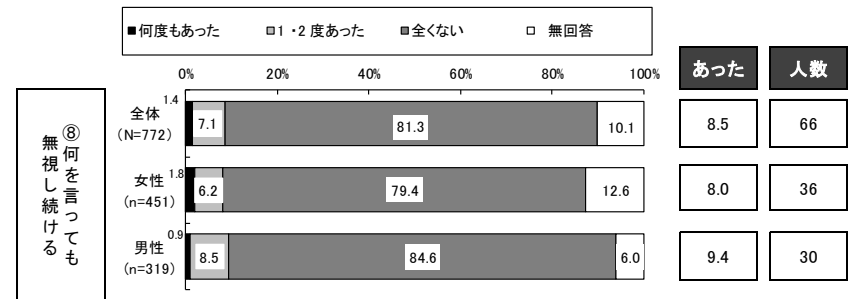
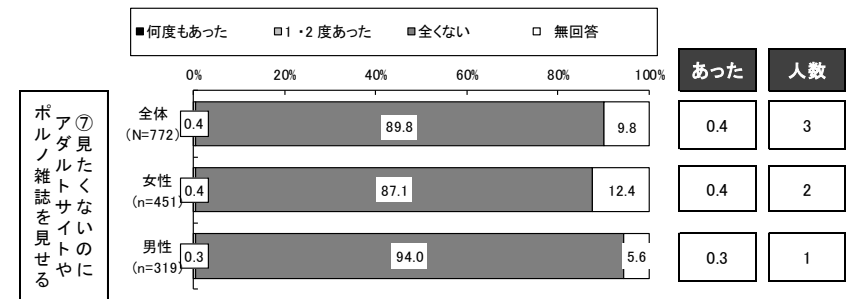
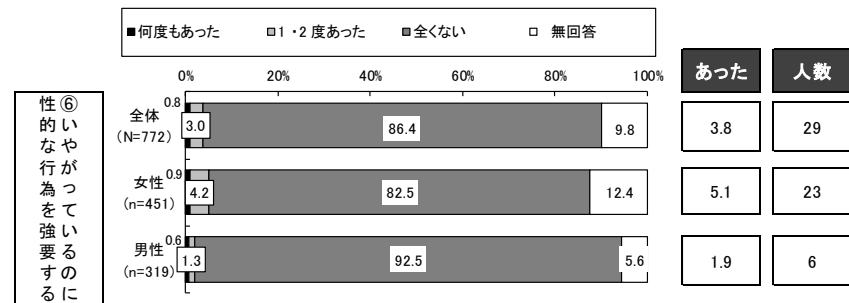
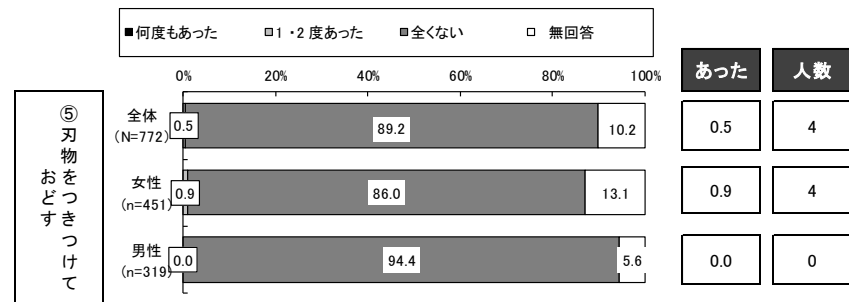
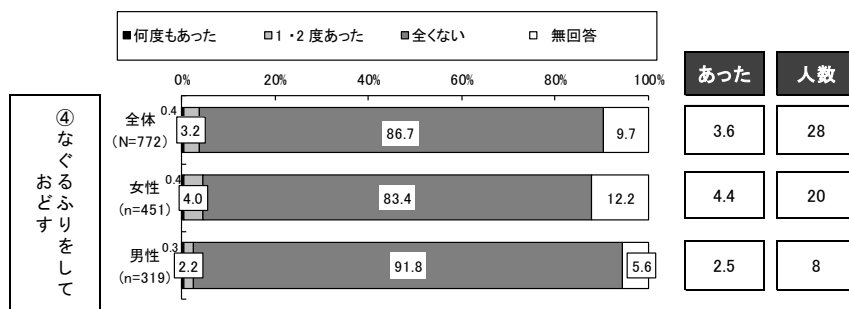
（６）DV（配偶者や交際相手からの暴力）の経験

【問１５】あなたは、ここ３年くらいの間にあなたの配偶者や恋人関係、または恋人関係にあった人から次のようなことをされたことがありますか。

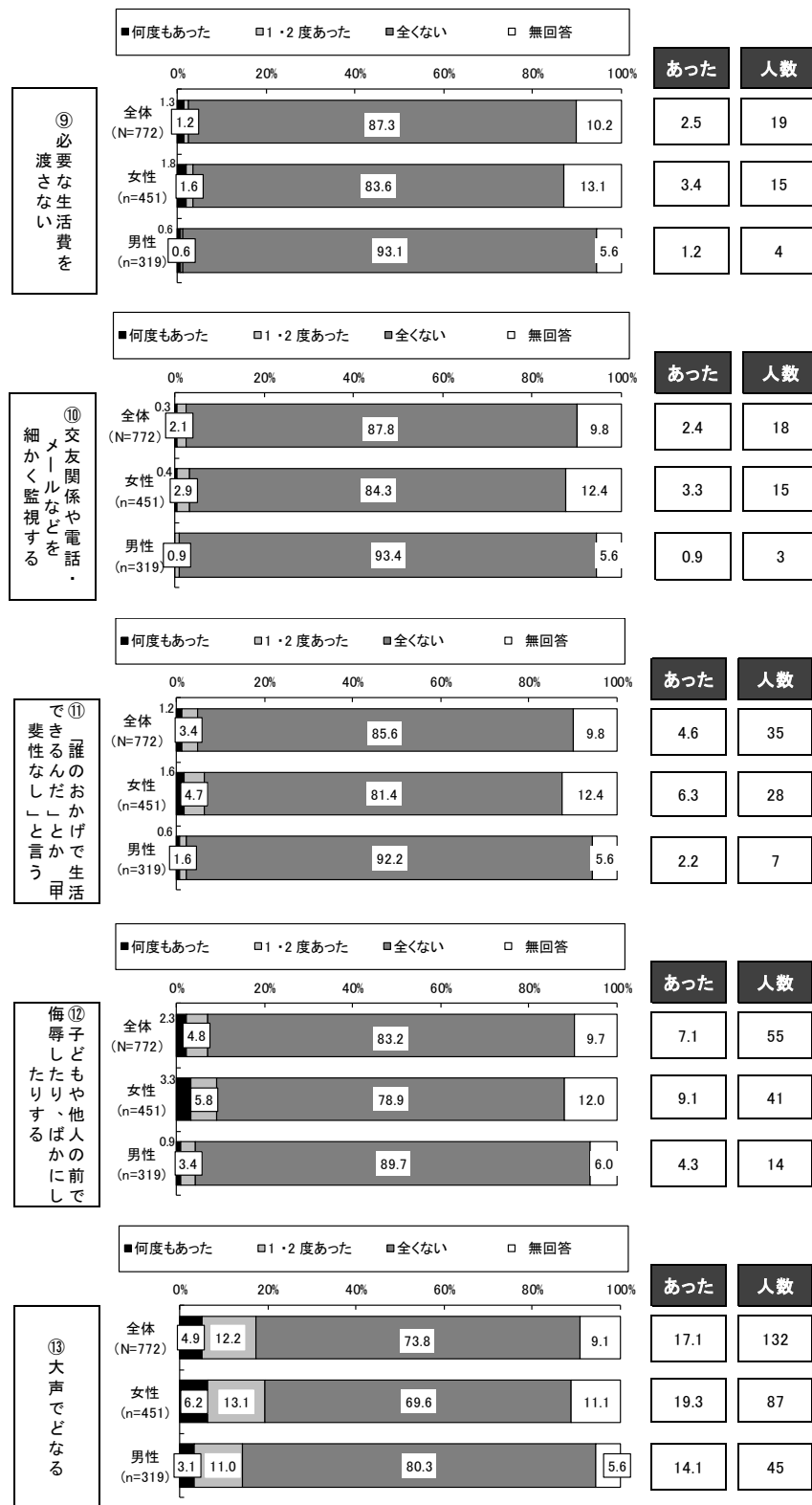
（ア）～（ス）のそれぞれについてあてはまる番号に○を付け以下の副問にお答えください。（○印はそれぞれ１つずつ）

図表 I -39 DV の経験（性別）









全体では、『あつた』が高いのは「⑬大声でどなる」17.1%、「⑧何を言っても無視し続ける」8.5%、「⑫子どもや他人の前で侮辱したり、ばかにしたりする」7.1%である。

性別では、ほぼすべての項目で女性の『あつた』の方が、男性の『あつた』よりも高くなっている。男性の『あつた』の方が高いのは「⑧何を言っても無視し続ける」のみであった。

図表 I -40

## DV の経験（性年代別、既未婚別）

【①平手で打つ】

	全 体	何 度 も あ つ た	1 ・ 2 度 あ つ た	全 く な い	無 回 答	「 あ つ た 」
全 体	772	0.3	1.9	88.1	9.7	2.2
性 年 代 別						
女性：20代	28	-	-	85.7	14.3	0.0
女性：30代	61	-	3.3	90.2	6.6	3.3
女性：40代	81	-	-	93.8	6.2	0.0
女性：50代	71	1.4	2.8	83.1	12.7	4.2
女性：60代	89	-	3.4	85.4	11.2	3.4
女性：70歳以上	120	0.8	1.7	77.5	20.0	2.5
男性：20代	20	-	-	85.0	15.0	0.0
男性：30代	28	-	3.6	89.3	7.1	3.6
男性：40代	41	-	-	97.6	2.4	0.0
男性：50代	50	-	-	96.0	4.0	0.0
男性：60代	82	-	1.2	93.9	4.9	1.2
男性：70歳以上	97	-	4.1	90.7	5.2	4.1
既 未 婚 別						
女性：パートナーがいる	309	-	1.9	93.5	4.5	1.9
女性：離・死別	64	-	1.6	67.2	31.3	1.6
女性：未婚	59	-	1.7	69.5	28.8	1.7
男性：パートナーがいる	261	-	1.9	96.6	1.5	1.9
男性：離・死別	13	-	7.7	76.9	15.4	7.7
男性：未婚	40	-	-	77.5	22.5	0.0

【②足でける】

	全 体	何 度 も あ つ た	1 ・ 2 度 あ つ た	全 く な い	無 回 答	「 あ つ た 」
全 体	772	-	1.7	88.3	10.0	1.7
性 年 代 別						
女性：20代	28	-	-	85.7	14.3	0.0
女性：30代	61	-	3.3	90.2	6.6	3.3
女性：40代	81	-	-	93.8	6.2	0.0
女性：50代	71	-	2.8	84.5	12.7	2.8
女性：60代	89	-	3.4	86.5	10.1	3.4
女性：70歳以上	120	-	1.7	76.7	21.7	1.7
男性：20代	20	-	-	85.0	15.0	0.0
男性：30代	28	-	3.6	89.3	7.1	3.6
男性：40代	41	-	2.4	95.1	2.4	2.4
男性：50代	50	-	-	96.0	4.0	0.0
男性：60代	82	-	-	95.1	4.9	0.0
男性：70歳以上	97	-	2.1	91.8	6.2	2.1
既 未 婚 別						
女性：パートナーがいる	309	-	1.3	93.9	4.9	1.3
女性：離・死別	64	-	3.1	65.6	31.3	3.1
女性：未婚	59	-	1.7	71.2	27.1	1.7
男性：パートナーがいる	261	-	1.5	96.9	1.5	1.5
男性：離・死別	13	-	-	84.6	15.4	0.0
男性：未婚	40	-	-	75.0	25.0	0.0

【③身体を傷つける可能性のある物でなぐる】

	全 体	何 度 も あ つ た	1 ・ 2 度 あ つ た	全 く な い	無 回 答	「 あ つ た 」
全 体	772	0.3	1.0	88.9	9.8	1.3
性 年 代 別						
女性：20代	28	-	-	85.7	14.3	0.0
女性：30代	61	-	-	93.4	6.6	0.0
女性：40代	81	-	-	93.8	6.2	0.0
女性：50代	71	-	1.4	84.5	14.1	1.4
女性：60代	89	-	3.4	86.5	10.1	3.4
女性：70歳以上	120	1.7	1.7	76.7	20.0	3.4
男性：20代	20	-	-	85.0	15.0	0.0
男性：30代	28	-	3.6	89.3	7.1	3.6
男性：40代	41	-	-	97.6	2.4	0.0
男性：50代	50	-	-	96.0	4.0	0.0
男性：60代	82	-	-	95.1	4.9	0.0
男性：70歳以上	97	-	1.0	92.8	6.2	1.0
既 未 婚 別						
女性：パートナーがいる	309	-	1.0	94.5	4.5	1.0
女性：離・死別	64	-	3.1	65.6	31.3	3.1
女性：未婚	59	-	1.7	71.2	27.1	1.7
男性：パートナーがいる	261	-	0.8	97.7	1.5	0.8
男性：離・死別	13	-	-	84.6	15.4	0.0
男性：未婚	40	-	-	75.0	25.0	0.0

【④なぐるよりをしておどす】

	全 体	何 度 も あ つ た	1 ・ 2 度 あ つ た	全 く な い	無 回 答	「 あ つ た 」
全 体	772	0.4	3.2	86.7	9.7	3.6
性 年 代 別						
女性：20代	28	-	3.6	82.1	14.3	3.6
女性：30代	61	-	1.6	91.8	6.6	1.6
女性：40代	81	-	3.7	90.1	6.2	3.7
女性：50代	71	1.4	2.8	83.1	12.7	4.2
女性：60代	89	1.1	5.6	85.4	7.9	6.7
女性：70歳以上	120	-	5.0	73.3	21.7	5.0
男性：20代	20	-	-	85.0	15.0	0.0
男性：30代	28	-	-	92.9	7.1	0.0
男性：40代	41	-	2.4	95.1	2.4	2.4
男性：50代	50	-	-	96.0	4.0	0.0
男性：60代	82	-	3.7	91.5	4.9	3.7
男性：70歳以上	97	1.0	3.1	89.7	6.2	4.1
既 未 婚 別						
女性：パートナーがいる	309	0.6	4.5	90.6	4.2	5.1
女性：離・死別	64	-	3.1	65.6	31.3	3.1
女性：未婚	59	-	1.7	71.2	27.1	1.7
男性：パートナーがいる	261	0.4	2.7	95.4	1.5	3.1
男性：離・死別	13	-	-	84.6	15.4	0.0
男性：未婚	40	-	-	75.0	25.0	0.0

【⑤刃物をつきつけておどす】

	全 体	何 度 も あ つ た	1 ・ 2 度 あ つ た	全 く な い	無 回 答	「 あ つ た 」
全 体	772	-	0.5	89.2	10.2	0.5
性 年 代 別						
女性：20代	28	-	-	85.7	14.3	0.0
女性：30代	61	-	-	93.4	6.6	0.0
女性：40代	81	-	-	91.4	8.6	0.0
女性：50代	71	-	2.8	84.5	12.7	2.8
女性：60代	89	-	1.1	87.6	11.2	1.1
女性：70歳以上	120	-	0.8	78.3	20.8	0.8
男性：20代	20	-	-	85.0	15.0	0.0
男性：30代	28	-	-	92.9	7.1	0.0
男性：40代	41	-	-	97.6	2.4	0.0
男性：50代	50	-	-	96.0	4.0	0.0
男性：60代	82	-	-	95.1	4.9	0.0
男性：70歳以上	97	-	-	93.8	6.2	0.0
既 未 婚 別						
女性：パートナーがいる	309	-	1.0	93.9	5.2	1.0
女性：離・死別	64	-	1.6	67.2	31.3	1.6
女性：未婚	59	-	-	71.2	28.8	0.0
男性：パートナーがいる	261	-	-	98.5	1.5	0.0
男性：離・死別	13	-	-	84.6	15.4	0.0
男性：未婚	40	-	-	75.0	25.0	0.0

【⑥いやがっているのに性的な行為を強要する】

	全 体	何 度 も あ つ た	1 ・ 2 度 あ つ た	全 く な い	無 回 答	「 あ つ た 」
全 体	772	0.8	3.0	86.4	9.8	3.8
性 年 代 別						
女性：20代	28	-	3.6	82.1	14.3	3.6
女性：30代	61	-	1.6	91.8	6.6	1.6
女性：40代	81	-	2.5	91.4	6.2	2.5
女性：50代	71	1.4	5.6	78.9	14.1	7.0
女性：60代	89	1.1	7.9	82.0	9.0	9.0
女性：70歳以上	120	1.7	3.3	74.2	20.8	5.0
男性：20代	20	-	-	85.0	15.0	0.0
男性：30代	28	-	-	92.9	7.1	0.0
男性：40代	41	2.4	2.4	92.7	2.4	4.8
男性：50代	50	-	-	96.0	4.0	0.0
男性：60代	82	1.2	2.4	91.5	4.9	3.6
男性：70歳以上	97	-	1.0	92.8	6.2	1.0
既 未 婚 別						
女性：パートナーがいる	309	1.3	4.9	90.0	3.9	6.2
女性：離・死別	64	-	3.1	65.6	31.3	3.1
女性：未婚	59	-	1.7	69.5	28.8	1.7
男性：パートナーがいる	261	0.8	1.5	96.2	1.5	2.3
男性：離・死別	13	-	-	84.6	15.4	0.0
男性：未婚	40	-	-	75.0	25.0	0.0

【①の見たくないにアダルトサイトやポルノ動画を見せる】		全 体	何 度も あつ た	1 ・ 2 度 あつ た	全 く な い	無 回 答	“ あ つ た ”
全 体		772	-	0.4	89.8	9.8	0.4
性 年 代 別	女性：20代	28	-	-	85.7	14.3	0.0
	女性：30代	61	-	-	93.4	6.6	0.0
	女性：40代	81	-	-	93.8	6.2	0.0
	女性：50代	71	-	1.4	85.9	12.7	1.4
	女性：60代	89	-	-	91.0	9.0	0.0
	女性：70歳以上	120	-	0.8	77.5	21.7	0.8
	男性：20代	20	-	-	85.0	15.0	0.0
	男性：30代	28	-	-	92.9	7.1	0.0
	男性：40代	41	-	-	97.6	2.4	0.0
	男性：50代	50	-	-	96.0	4.0	0.0
既 婚 別 別	男性：60代	82	-	1.2	93.9	4.9	1.2
	男性：70歳以上	97	-	-	93.8	6.2	0.0
	女性：パートナーがいる	309	-	0.6	95.5	3.9	0.6
	女性：離・死別	64	-	-	68.8	31.3	0.0
	女性：未婚	59	-	-	71.2	28.8	0.0
	男性：パートナーがいる	261	-	0.4	98.1	1.5	0.4
	男性：離・死別	13	-	-	84.6	15.4	0.0
	男性：未婚	40	-	-	75.0	25.0	0.0

【②何を言っても無視し続ける】		全 体	何 度も あつ た	1 ・ 2 度 あつ た	全 く な い	無 回 答	“ あ つ た ”
全 体		772	1.4	7.1	81.3	10.1	8.5
性 年 代 別	女性：20代	28	-	-	85.7	14.3	0.0
	女性：30代	61	3.3	4.9	85.2	6.6	8.2
	女性：40代	81	3.7	3.7	85.2	7.4	7.4
	女性：50代	71	1.4	8.5	77.5	12.7	9.9
	女性：60代	89	1.1	9.0	82.0	7.9	10.1
	女性：70歳以上	120	0.8	6.7	70.0	22.5	7.5
	男性：20代	20	-	5.0	80.0	15.0	5.0
	男性：30代	28	7.1	-	85.7	7.1	7.1
	男性：40代	41	-	4.9	92.7	2.4	4.9
	男性：50代	50	-	4.0	92.0	4.0	4.0
既 婚 別 別	男性：60代	82	1.2	12.2	81.7	4.9	13.4
	男性：70歳以上	97	-	12.4	80.4	7.2	12.4
	女性：パートナーがいる	309	2.3	7.8	86.1	3.9	10.1
	女性：離・死別	64	-	3.1	65.6	31.3	3.1
	女性：未婚	59	-	-	71.2	28.8	0.0
	男性：パートナーがいる	261	1.1	9.6	87.7	1.5	10.7
	男性：離・死別	13	-	7.7	69.2	23.1	7.7
	男性：未婚	40	-	-	75.0	25.0	0.0

【③必要な生活費を渡さない】		全 体	何 度も あつ た	1 ・ 2 度 あつ た	全 く な い	無 回 答	“ あ つ た ”
全 体		772	1.3	1.2	87.3	10.2	2.5
性 年 代 別	女性：20代	28	-	-	82.1	17.9	0.0
	女性：30代	61	-	-	93.4	6.6	0.0
	女性：40代	81	-	2.5	90.1	7.4	2.5
	女性：50代	71	2.8	4.2	80.3	12.7	7.0
	女性：60代	89	2.2	1.1	87.6	9.0	3.3
	女性：70歳以上	120	3.3	0.8	73.3	22.5	4.1
	男性：20代	20	-	-	85.0	15.0	0.0
	男性：30代	28	-	-	92.9	7.1	0.0
	男性：40代	41	2.4	-	95.1	2.4	2.4
	男性：50代	50	-	-	96.0	4.0	0.0
既 婚 別 別	男性：60代	82	1.2	2.4	91.5	4.9	3.6
	男性：70歳以上	97	-	-	93.8	6.2	0.0
	女性：パートナーがいる	309	1.6	1.6	92.9	3.9	3.2
	女性：離・死別	64	4.7	-	64.1	31.3	4.7
	女性：未婚	59	-	-	66.1	33.9	0.0
	男性：パートナーがいる	261	0.8	0.4	97.3	1.5	1.2
	男性：離・死別	13	-	7.7	76.9	15.4	7.7
	男性：未婚	40	-	-	75.0	25.0	0.0

【④交友関係や電話・メールなどを断かく数減らす】		全 体	何 度も あつ た	1 ・ 2 度 あつ た	全 く な い	無 回 答	“ あ つ た ”
全 体		772	0.3	2.1	87.8	9.8	2.4
性 年 代 別	女性：20代	28	3.6	7.1	75.0	14.3	10.7
	女性：30代	61	-	3.3	90.2	6.6	3.3
	女性：40代	81	-	1.2	92.6	6.2	1.2
	女性：50代	71	-	5.6	83.1	11.3	5.6
	女性：60代	89	1.1	1.1	87.6	10.1	2.2
	女性：70歳以上	120	-	2.5	75.9	21.7	2.5
	男性：20代	20	-	-	85.0	15.0	0.0
	男性：30代	28	-	-	92.9	7.1	0.0
	男性：40代	41	-	-	97.6	2.4	0.0
	男性：50代	50	-	2.0	94.0	4.0	2.0
既 婚 別 別	男性：60代	82	-	1.2	93.9	4.9	1.2
	男性：70歳以上	97	-	1.0	92.8	6.2	1.0
	女性：パートナーがいる	309	0.3	2.9	93.2	3.6	3.2
	女性：離・死別	64	1.6	-	65.6	32.8	1.6
	女性：未婚	59	-	5.1	66.1	28.8	5.1
	男性：パートナーがいる	261	-	1.1	97.3	1.5	1.1
	男性：離・死別	13	-	-	84.6	15.4	0.0
	男性：未婚	40	-	-	75.0	25.0	0.0

【⑤「誰のおかげで生活できろんだ」とか「早業性なし」という】		全 体	何 度も あつ た	1 ・ 2 度 あつ た	全 く な い	無 回 答	“ あ つ た ”
全 体		772	1.2	3.4	85.6	9.8	4.6
性 年 代 別	女性：20代	28	-	-	82.1	17.9	0.0
	女性：30代	61	-	1.6	91.8	6.6	1.6
	女性：40代	81	-	7.4	85.2	7.4	7.4
	女性：50代	71	4.2	8.5	76.1	11.3	12.7
	女性：60代	89	3.4	5.6	83.1	7.9	9.0
	女性：70歳以上	120	0.8	2.5	75.0	21.7	3.3
	男性：20代	20	-	-	85.0	15.0	0.0
	男性：30代	28	-	3.6	89.3	7.1	3.6
	男性：40代	41	2.4	-	95.1	2.4	2.4
	男性：50代	50	-	2.0	94.0	4.0	2.0
既 婚 別 別	男性：60代	82	-	2.4	92.7	4.9	2.4
	男性：70歳以上	97	1.0	1.0	91.8	6.2	2.0
	女性：パートナーがいる	309	1.6	5.8	89.6	2.9	7.4
	女性：離・死別	64	1.6	4.7	62.5	31.3	6.3
	女性：未婚	59	-	-	66.1	33.9	0.0
	男性：パートナーがいる	261	0.8	1.9	95.8	1.5	2.7
	男性：離・死別	13	-	-	84.6	15.4	0.0
	男性：未婚	40	-	-	75.0	25.0	0.0

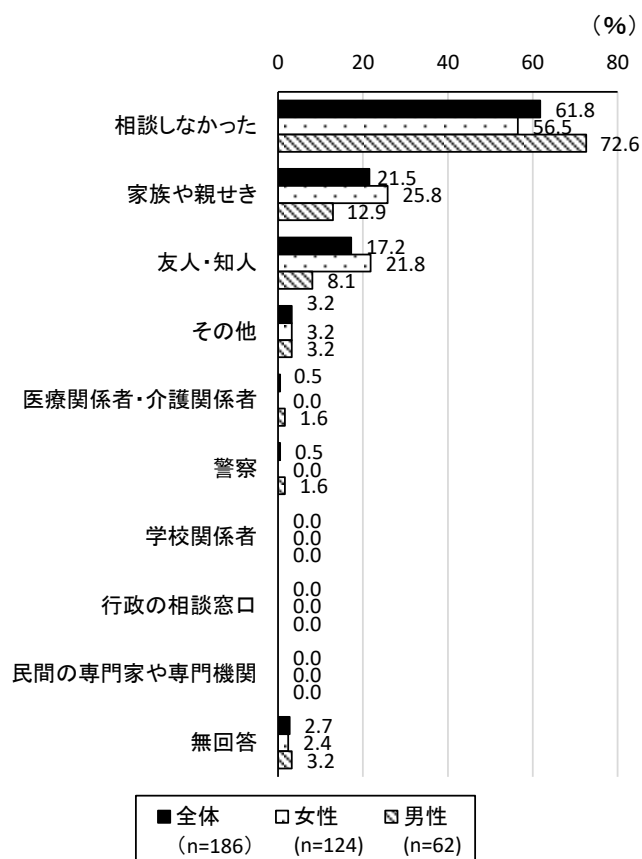
【⑥子どもや他人の前で愚痴したり、ばかにしたりする】		全 体	何 度も あつ た	1 ・ 2 度 あつ た	全 く な い	無 回 答	“ あ つ た ”
全 体		772	2.3	4.8	83.2	9.7	7.1
性 年 代 別	女性：20代	28	-	-	85.7	14.3	0.0
	女性：30代	61	1.6	6.6	85.2	6.6	8.2
	女性：40代	81	4.9	2.5	87.7	4.9	7.4
	女性：50代	71	5.6	7.0	74.6	12.7	12.6
	女性：60代	89	4.5	7.9	80.9	6.7	12.4
	女性：70歳以上	120	1.7	6.7	69.2	22.5	8.4
	男性：20代	20	-	-	85.0	15.0	0.0
	男性：30代	28	3.6	-	89.3	7.1	3.6
	男性：40代	41	2.4	4.9	90.2	2.4	7.3
	男性：50代	50	-	2.0	94.0	4.0	2.0
既 婚 別 別	男性：60代	82	-	4.9	89.0	6.1	4.9
	男性：70歳以上	97	1.0	4.1	88.7	6.2	5.1
	女性：パートナーがいる	309	4.5	7.1	85.1	3.2	11.6
	女性：離・死別	64	1.6	1.6	65.6	31.3	3.2
	女性：未婚	59	-	1.7	71.2	27.1	1.7
	男性：パートナーがいる	261	1.1	4.2	92.7	1.9	5.3
	男性：離・死別	13	-	-	84.6	15.4	0.0
	男性：未婚	40	-	-	75.0	25.0	0.0

【⑦大声でどなる】		全 体	何 度も あつ た	1 ・ 2 度 あつ た	全 く な い	無 回 答	“ あ つ た ”
全 体		772	4.9	12.2	73.8	9.1	17.1
性 年 代 別	女性：20代	28	-	7.1	78.6	14.3	7.1
	女性：30代	61	4.9	9.8	78.7	6.6	14.7
	女性：40代	81	7.4	14.8	72.8	4.9	22.2
	女性：50代	71	7.0	12.7	69.0	11.3	19.7
	女性：60代	89	6.7	13.5	73.0	6.7	20.2
	女性：70歳以上	120	6.7	14.2	59.2	20.0	20.9
	男性：20代	20	-	5.0	80.0	15.0	5.0
	男性：30代	28	7.1	10.7	75.0	7.1	17.8
	男性：40代	41	4.9	14.6	78.0	2.4	19.5
	男性：50代	50	-	4.0	92.0	4.0	4.0
既 婚 別 別	男性：60代	82	4.9	12.2	78.0	4.9	17.1
	男性：70歳以上	97	2.1	13.4	78.4	6.2	15.5
	女性：パートナーがいる	309	7.1	16.5	74.1	2.3	23.6
	女性：離・死別	64	3.1	4.7	60.9	31.3	7.8
	女性：未婚	59	1.7	3.4	67.8	27.1	5.1
	男性：パートナーがいる	261	3.8	11.9	82.8	1.5	15.7
	男性：離・死別	13	-	15.4	69.2	15.4	15.4
	男性：未婚	40	-	-	75.0	25.0	0.0

## (7) DV（配偶者や交際相手からの暴力）の相談先

【副問1】いずれかの項目で「1. 何度もあった」「2. 1・2度あった」とお答えされた方におたずねします。どこに相談しましたか。（○印はいくつでも）

図表 I -41 DV の相談先（性別）



「DV の経験」で「1. 何度もあった」「2. 1・2度あった」と回答した回答者（186 人）に DV の相談先を尋ねた。

全体では、「相談しなかった」61.8%が最も高く、次いで「家族や親せき」が 21.5%、「友人・知人」が 17.2%である。

性別では、「相談しなかった」は女性 56.5%、男性 72.6%で男性の方が約 16 ポイント高くなっている。「家族や親せき」、「友人・知人」は女性の方が高く、「家族や親せき」は女性 25.8%、男性 12.9%、「友人・知人」は女性 21.8%、男性 8.1%である。

図表 I -42

DV の相談先（性年代別、既未婚別）

		全 体	家 族 や 親 せ き	友 人 ・ 知 人	医 療 関 係 者 ・ 介 護 関 係 者	学 校 関 係 者	行 政 の 相 談 窓 口	専 門 機 関 民 間 の 専 門 家 や	警 察	そ の 他	相 談 し な か つ た	無 回 答
全 体		186	21.5	17.2	0.5	-	-	-	0.5	3.2	61.8	2.7
性 年 代	女性：20代	4	25.0	25.0	-	-	-	-	-	-	75.0	-
	女性：30代	13	23.1	23.1	-	-	-	-	-	-	53.8	-
	女性：40代	25	28.0	32.0	-	-	-	-	-	-	56.0	-
	女性：50代	22	40.9	27.3	-	-	-	-	-	9.1	45.5	-
	女性：60代	27	22.2	7.4	-	-	-	-	-	3.7	66.7	-
	女性：70歳以上	32	18.8	21.9	-	-	-	-	-	3.1	56.3	6.3
	男性：20代	2	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-
	男性：30代	6	16.7	33.3	-	-	-	-	-	-	50.0	-
	男性：40代	8	12.5	12.5	-	-	-	-	-	-	62.5	12.5
	男性：50代	5	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-
	男性：60代	17	11.8	5.9	5.9	-	-	-	-	5.9	82.4	-
	男性：70歳以上	24	16.7	4.2	-	-	-	-	4.2	4.2	66.7	4.2
既 未 婚 別	女性：パートナーがいる	104	26.9	19.2	-	-	-	-	-	2.9	57.7	2.9
	女性：離・死別	6	66.7	50.0	-	-	-	-	-	-	16.7	-
	女性：未婚	6	-	16.7	-	-	-	-	-	-	83.3	-
	男性：パートナーがいる	56	12.5	7.1	1.8	-	-	-	1.8	3.6	75.0	1.8
	男性：離・死別	4	-	-	-	-	-	-	-	-	75.0	25.0
	男性：未婚	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

性年代別では、女性：40代は「友人・知人」が32.0%と他の年代よりも高く、女性：50代は「家族や親せき」が40.9%で他の年代よりも高くなっている。男性：60代では「医療関係者・介護関係者」が5.9%、男性：70歳以上では「警察」が4.2%と高い。

既未婚別では、女性：離・死別では「家族や親せき」が66.7%、「友人・知人」が50.0%と他の項目よりも高くなっている。

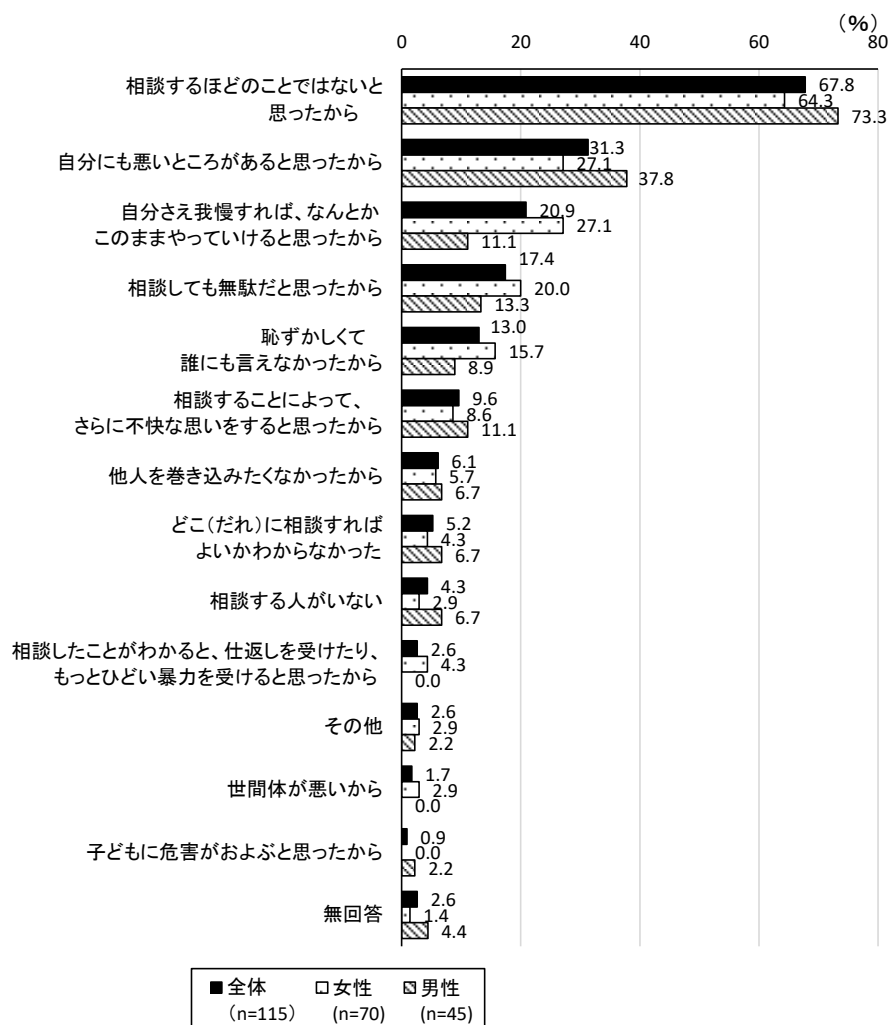
## (8) DV（配偶者や交際相手からの暴力）を相談しなかった理由

【副問2】副問1で「9. 相談しなかった」に○をつけた方におたずねします。

どこにも相談しなかったのはなぜですか。（○印はいくつでも）

図表 I -43

どこにも相談しなかった理由（性別）



「DV の相談先」で「9. 相談しなかった」と回答した回答者（115 人）に DV を相談しなかった理由を尋ねた。

全体では、「相談するほどのことではないと思ったから」が 67.8%で最も高く、次いで「自分にも悪いところがあると思ったから」が 31.3%、「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 20.9%である。

性別では、「相談するほどのことではないと思ったから」、「自分にも悪いところがあると思ったから」は男性の方が約 10 ポイント高くなっている。一方、「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」は女性 27.1%、男性 11.1%で女性の方が 16 ポイント高くなっている。

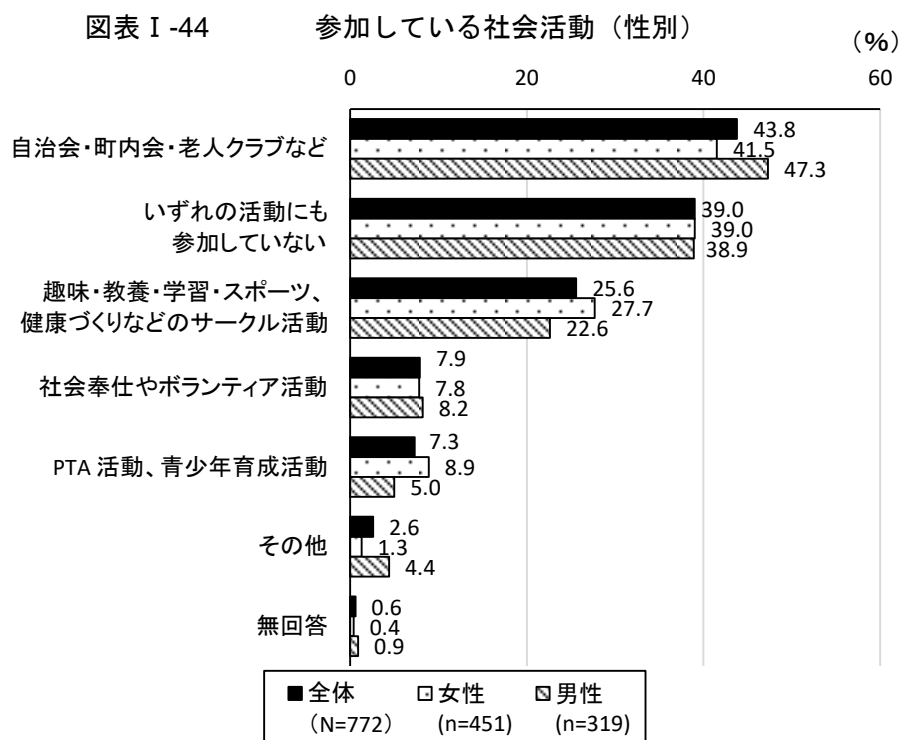
#### 4. 社会活動について

##### (1) 社会活動における実践活動

###### ① 社会活動への参加状況

【問 16】あなたは地域社会において、今どのような活動に参加していますか。

(○印はいくつでも)



全体では、「自治会・町内会・老人クラブなど」が 43.8%で最も高く、次いで「いずれの活動にも参加していない」が 39.0%、「趣味・教養・学習・スポーツ、健康づくりなどのサークル活動」が 25.6%である。

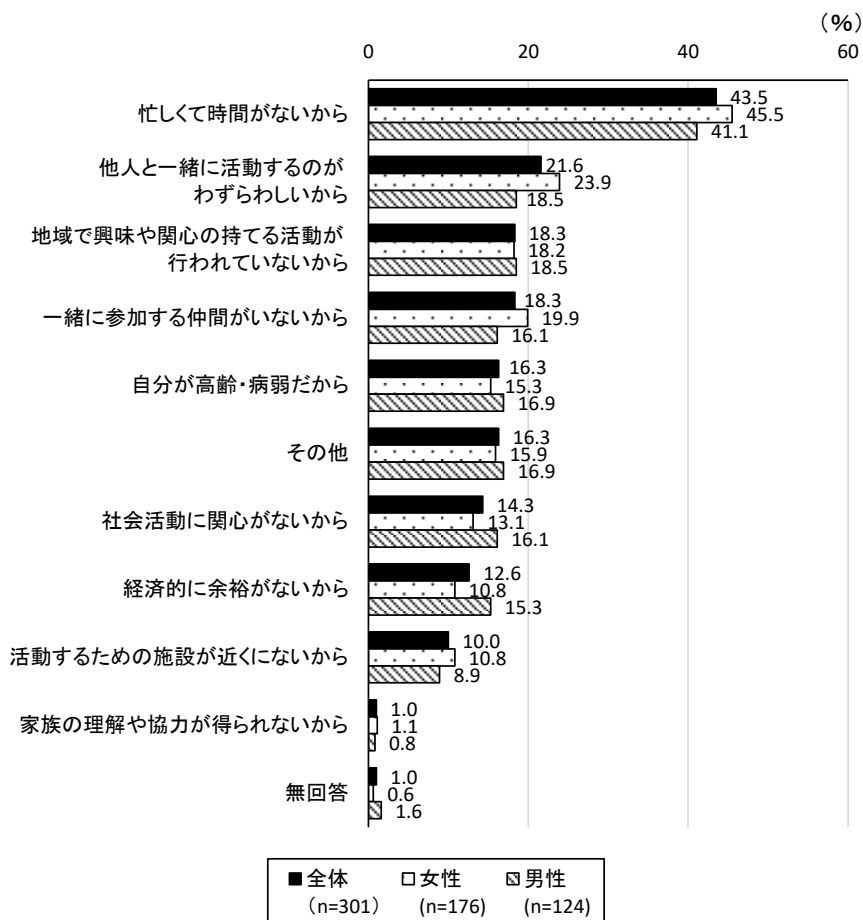
性別では、女性は男性よりも「趣味・教養・学習・スポーツ、健康づくりなどのサークル活動」が高く、女性 27.7%、男性 22.6%である。男性は「自治会・町内会・老人クラブなど」が女性よりも高く、男性 47.3%、女性 41.5%である。

## ② 社会活動に参加していない理由

【副問１】問１６で、「６．いずれの活動にも参加していない」と答えた方におたずねします。

あなたが、活動に参加していないのはどのような理由からですか。（○印は３つまで）

図表 I -45 社会活動に参加していない理由（性別）



全体では、「忙しくて時間がないから」が 43.5%で最も高く、次いで「他人と一緒に活動するのがわずらわしいから」が 21.6%、「地域で興味や関心のある活動が行われていないから」、「一緒に参加する仲間がないから」が 18.3%である。

性別では、「他人と一緒に活動するのがわずらわしいから」は女性 23.9%、男性 18.5%で女性の方が男性よりも 5.4 ポイント高くなっている。



図表 I -46

社会活動に参加していない理由（性年代、職業の有無）

		全 体	近 く に な い か ら	社 会 活 動 に 関 心 が な い	地 域 で 興 味 が 行 わ れ て い な い	忙 し く て 時 間 が な い	自 分 が 高 齢 ・ 病 弱 だ か ら	経 済 的 に 余 裕 が な い	家 族 の 理 解 や 協 力 が 得 ら れ な い	一 緒 に 参 加 す る 仲 間 が い な い	他 人 と 一 緒 に 活 動 す る の が わ ず ら わ し い	そ の 他	無 回 答
全 体		301	10.0	14.3	18.3	43.5	16.3	12.6	1.0	18.3	21.6	16.3	1.0
性 年 代	女性：20代	25	16.0	20.0	12.0	48.0	-	8.0	-	24.0	16.0	24.0	-
	女性：30代	33	9.1	21.2	24.2	57.6	-	9.1	-	36.4	18.2	12.1	-
	女性：40代	28	7.1	21.4	7.1	67.9	3.6	10.7	-	21.4	17.9	14.3	-
	女性：50代	22	9.1	13.6	18.2	54.5	4.5	9.1	9.1	9.1	31.8	13.6	-
	女性：60代	25	8.0	-	28.0	48.0	12.0	28.0	-	16.0	16.0	28.0	-
	女性：70歳以上	43	14.0	4.7	18.6	14.0	51.2	4.7	-	11.6	37.2	9.3	2.3
	男性：20代	15	6.7	26.7	6.7	46.7	-	6.7	-	20.0	6.7	33.3	-
	男性：30代	12	25.0	25.0	8.3	41.7	-	33.3	8.3	8.3	8.3	16.7	-
	男性：40代	17	11.8	11.8	11.8	52.9	5.9	11.8	-	11.8	23.5	23.5	-
	男性：50代	22	-	18.2	31.8	59.1	9.1	27.3	-	22.7	13.6	9.1	-
	男性：60代	32	3.1	12.5	18.8	37.5	18.8	12.5	-	3.1	15.6	15.6	6.3
	男性：70歳以上	25	16.0	12.0	24.0	20.0	48.0	8.0	-	32.0	36.0	8.0	-
職 業 の 有 無	女性：職業を持っている	100	6.0	16.0	14.0	66.0	2.0	11.0	1.0	22.0	21.0	16.0	-
	女性：以前持っていたが、今は持っていない	72	18.1	9.7	25.0	16.7	30.6	9.7	1.4	16.7	27.8	16.7	1.4
	女性：今まで持ったことがない	3	-	-	-	33.3	100.0	-	-	-	33.3	-	-
	男性：職業を持っている	87	10.3	14.9	16.1	54.0	6.9	17.2	1.1	17.2	10.3	20.7	1.1
	男性：以前持っていたが、今は持っていない	34	5.9	17.6	26.5	11.8	41.2	11.8	-	14.7	41.2	5.9	2.9
	男性：今まで持ったことがない	3	-	33.3	-	-	33.3	-	-	-	-	33.3	-

性年代別では、「忙しくて時間がないから」は女性：40代で67.9%と高くなっている。「自分は高齢・病弱だから」は男女ともに70歳以上の年代で高くなっており、女性：70歳以上は51.2%、男性：70歳以上は48.0%である。「家族の理解や協力が得られないから」は女性：50代で9.1%と高くなっている。「一緒に活動する仲間がいないから」は女性：30代で36.4%と高くなっている。

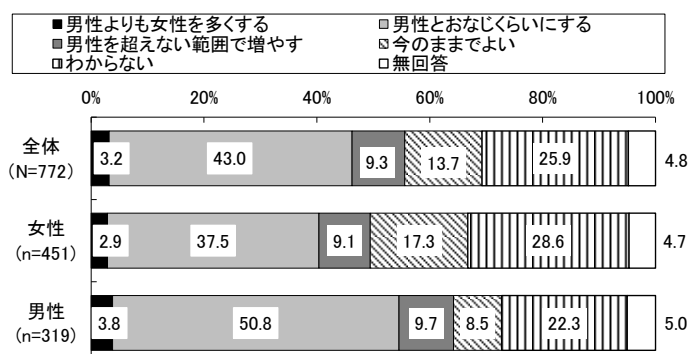
職業の有無別では、「忙しくて時間がないから」は男女ともに職業を持っているで高くなっており、女性：職業を持っているが66.0%、男性：職業を持っているが54.0%である。「自分が高齢・病弱だから」は女性：以前持っていたが、今は持っていないが30.6%、男性：以前持っていたが、今は持っていないが41.2%で高くなっている。「他人と一緒に活動するのがわずらわしいから」は男性：以前持っていたが、今は持っていないで41.2%と高くなっている。

## （２）女性の役職登用について

【問１７】あなたは、次にあげるような役職に、女性がどの程度つくことが望ましいと思いますか。（ア）～（キ）のそれぞれについてあてはまる番号に○をつけてください。  
（○印はそれぞれ１つ）

### ① 自治会長

図表 I -47 自治会長への女性の登用（性別）

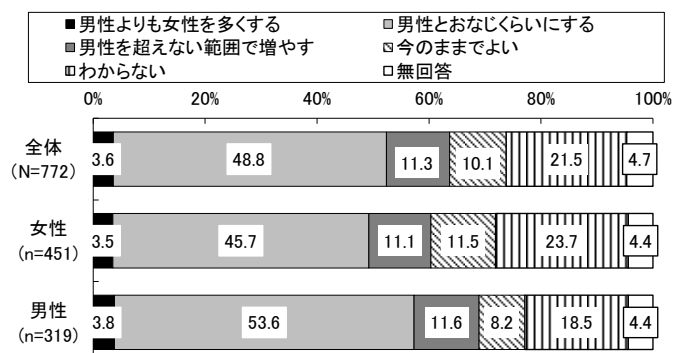


全体では、「男性とおなじくらいにする」が43.0%で最も高く、次いで「今のままでよい」が13.7%、「男性を超えない範囲で増やす」が9.3%である。

性別では、女性は男性よりも「男性とおなじくらいにする」が約13ポイント低く37.5%である。また、「今のままでよい」は女性の方が約9ポイント高く17.3%である。

### ② 市議会議員

図表 I -48 市議会委員への女性の登用（性別）

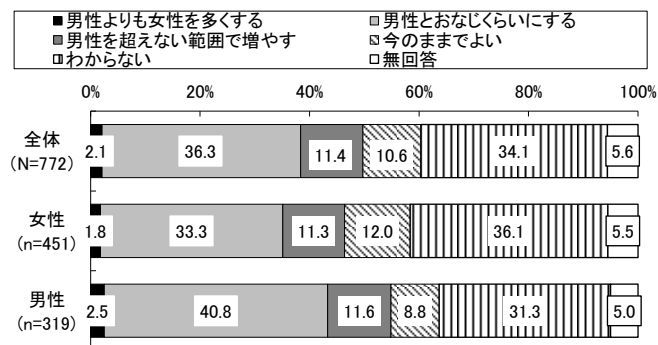


全体では、「男性とおなじくらいにする」が48.8%で最も高く、次いで「男性を超えない範囲で増やす」が11.3%、「今のままでよい」が10.1%である。

性別では、女性は男性よりも「男性とおなじくらいにする」が約8ポイント低く45.7%である。また、「今のままでよい」は女性の方が約3ポイント高く11.5%である。

### ③ 農業委員

図表 I -49 農業委員への女性の登用（性別）

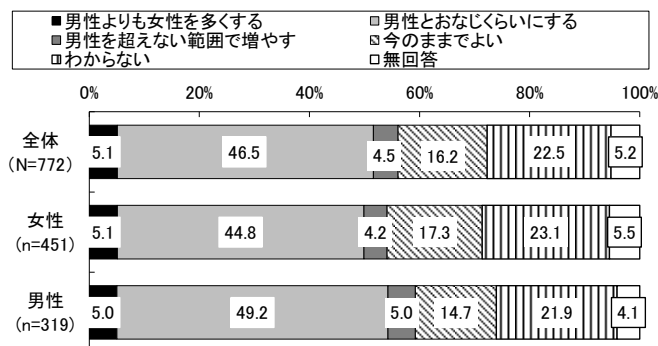


全体では、「男性とおなじくらいにする」が 36.3%で最も高く、次いで「男性を超えない範囲で増やす」が 11.4%、「今のままでよい」が 10.6%である。

性別では、女性は男性よりも「男性とおなじくらいにする」が約 8 ポイント低く 33.3%である。また、「今のままでよい」は女性の方が約 3 ポイント高く 12.0%である。

### ④ 教育委員

図表 I -50 教育委員への女性の登用（性別）

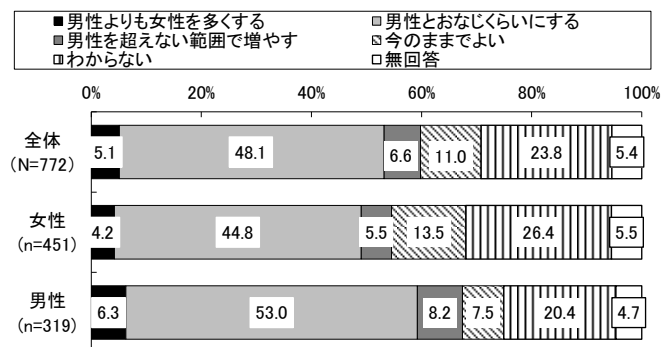


全体では、「男性とおなじくらいにする」が 46.5%で最も高く、次いで「今のままでよい」が 16.2%、「男性よりも女性を多くする」が 5.1%である。

性別では、女性は男性よりも「男性とおなじくらいにする」が約 4 ポイント低く 44.8%である。また、「今のままでよい」は女性の方が約 3 ポイント高く 17.3%である。

⑤ 小・中学校 PTCA 会長

図表 I -51 小・中学校 PTCA 会長への女性の登用（性別）

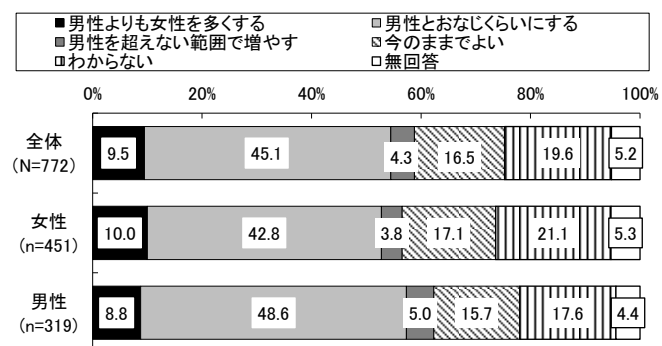


全体では、「男性とおなじくらいにする」が 48.1%で最も高く、次いで「今のままでよい」が 11.0%、「男性を超えない範囲で増やす」が 6.6%である。

性別では、女性は男性よりも「男性とおなじくらいにする」が約 8 ポイント低く 44.8%である。また、「今のままでよい」は女性の方が 6 ポイント高く 13.5%である。

⑥ 民生委員・児童委員

図表 I -52 民生委員・児童委員への女性の登用（性別）

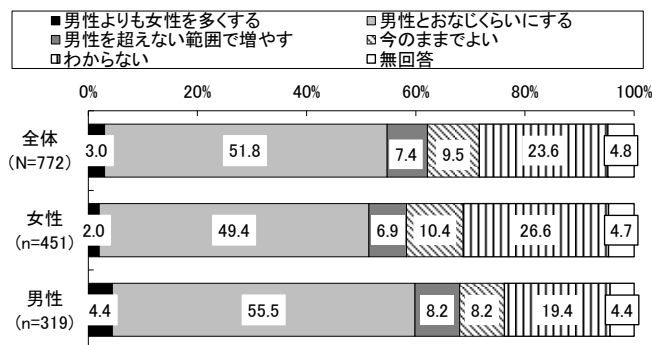


全体では、「男性とおなじくらいにする」が 45.1%で最も高く、次いで「今のままでよい」が 16.5%、「男性よりも女性を多くする」が 9.5%である。

性別では、女性は男性よりも「男性とおなじくらいにする」が約 6 ポイント低く 42.8%である。また、「今のままでよい」は女性の方が 1.4 ポイント高く 17.1%である。

## ⑦ 選挙管理委員

図表 I -53 選挙管理委員への女性の登用（性別）

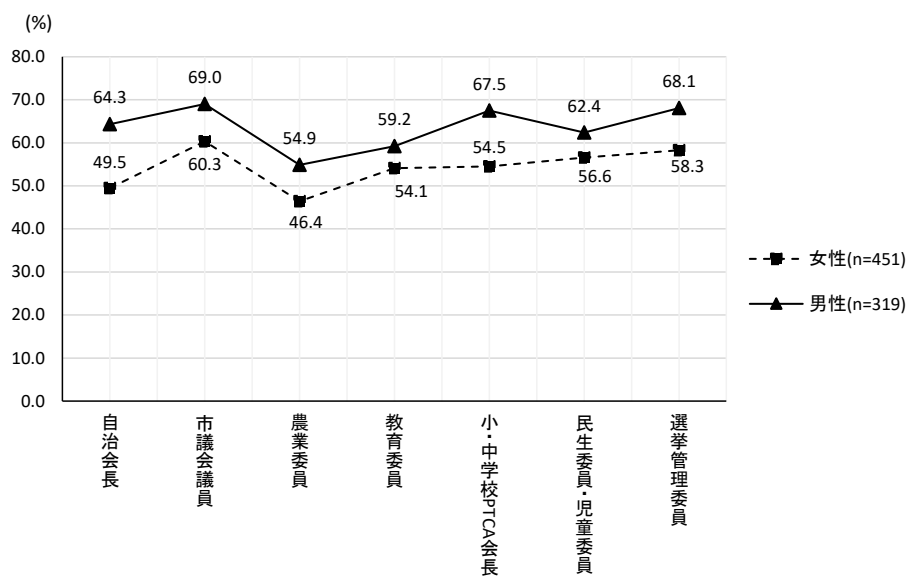


全体では、「男性とおなじくらいにする」が 51.8%で最も高く、次いで「今のままでよい」が 9.5%、「男性を超えない範囲で増やす」が 7.4%である。

性別では、女性は男性よりも「男性とおなじくらいにする」が約 6 ポイント低く 49.4%である。また、「男性よりも女性を多くする」も女性の方が 2.4 ポイント低く 2.0%である。

## ⑧ 各項目の性別『女性を増やした方がよい』の割合

図表 I -54 各項目の『女性を増やした方がよい』（性別）



各項目の「男性よりも女性を多くする」と「男性とおなじくらいにする」と「男性を超えない範囲で増やす」を合わせた『女性を増やした方がよい』を作成し、性別ごとに各項目の割合を算出した。

性別でみるとすべての項目において、女性よりも男性の方が高くなっている。役職への女性の参画という一面に限れば、女性よりも男性の方が強く推進を支持しているようである。

(3) 地域の役職への就任の依頼について

① 地域の役職に推薦された場合の対応

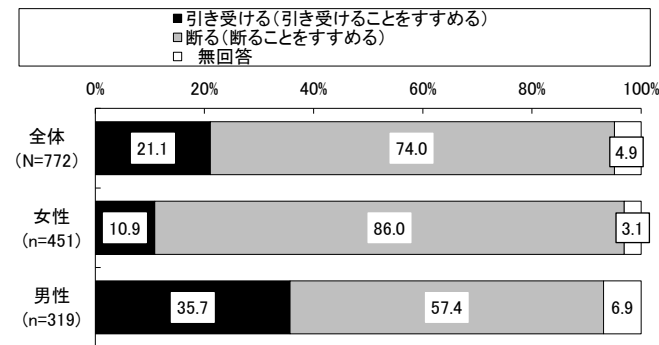
【問 1 8】 自治会長や区長、PTCA 会長などの地域の役職についておたずねします。

【女性の方に】 あなたが推薦されたらどうしますか。

【男性の方に】 配偶者などの身近な女性が推薦されたらどうしますか。

(○印は 1 つ)

図表 I -55 地域の役職に推薦された場合の対応（性別）



全体では、「断る（断ることをすすめる）」が 74.0%で最も高く、次いで「引き受ける（引き受けることをすすめる）」が 21.1%である。

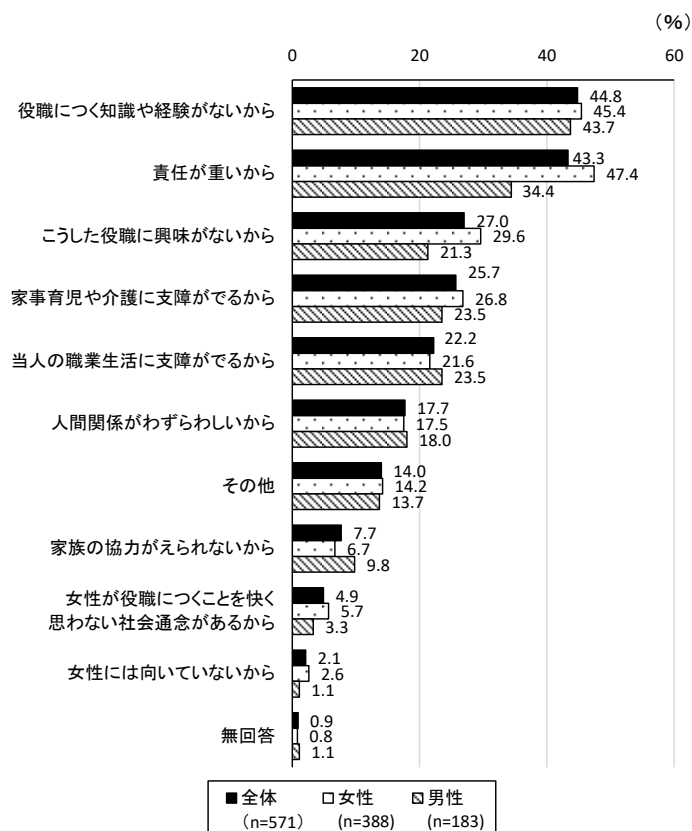
性別では、女性は男性よりも「断る（断ることをすすめる）」が約 29 ポイント高く 86.0%である。

## ② 断る理由

【副問１】問１８で、「２．断る（断ることをすすめる）」と答えた方におたずねします。

その理由は何ですか。（○印は３つまで）

図表 I -56 断る理由（性別）



「地域の役職に推薦された場合の対応」において「２．断る（断ることをすすめる）」と回答した回答者（571人）に断る理由を尋ねた。

全体では、「役職につく知識や経験がないから」が44.8%で最も高く、次いで「責任が重いから」が43.3%、「こうした役職に興味がないから」が27.0%である。

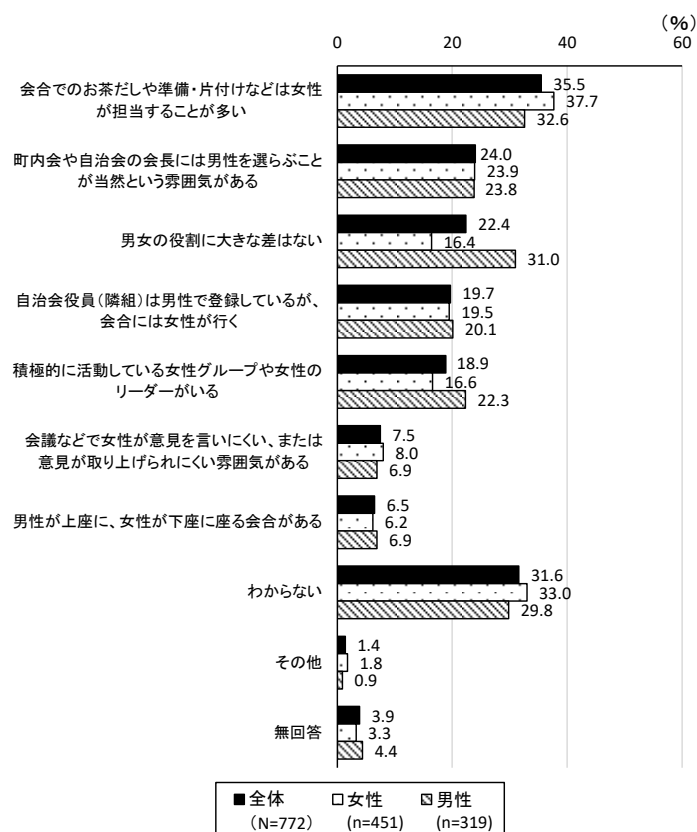
性別では、女性は「責任が重いから」が47.4%で最も高く、次いで「役職につく知識や経験がないから」が45.4%、「こうした役職に興味がないから」が29.6%である。男性は「職につく知識や経験がないから」が43.7%で最も高く、次いで「責任が重いから」が34.4%、「家事育児や介護に支障がでるから」、「当人の職業生活に支障がでるから」が23.5%である。女性は「責任が重い」からが男性よりも13ポイント高く、地域の役職辞退の際に男性よりも責任の重さを重視している。

#### （４） 地域（自治会）の現状

【問１９】あなたが住んでいる地域において、以下のようなことがありますか。

（○印はいくつでも）

図表 I -57 地域（自治会）の現状（性別）



全体では、「会合でのお茶だしや準備・片付けなどは女性が担当することが多い」が 35.5%で最も高く、次いで「町内会や自治会の会長には男性を選ぶことが当然という雰囲気がある」が 24.0%、「男女の役割に大きな差はない」が 22.4%である。

性別では、女性は男性よりも「会合でのお茶だしや準備・片付けなどは女性が担当することが多い」が約 5 ポイント高く 37.7%である。男性は女性よりも「男女の役割に大きな差はない」が約 15 ポイント高く 31.0%、「積極的に活動している女性グループや女性のリーダーがいる」は女性よりも約 6 ポイント高く 22.3%である。男性は女性よりも「男女による差は少なく、女性も積極的に活動している」と現状を認識している傾向がみられる。



## 5. 男女共同参画社会の実現に向けて

### (1) 男女の地位の平等感

【問20】あなたは、次にあげる様々な分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか。

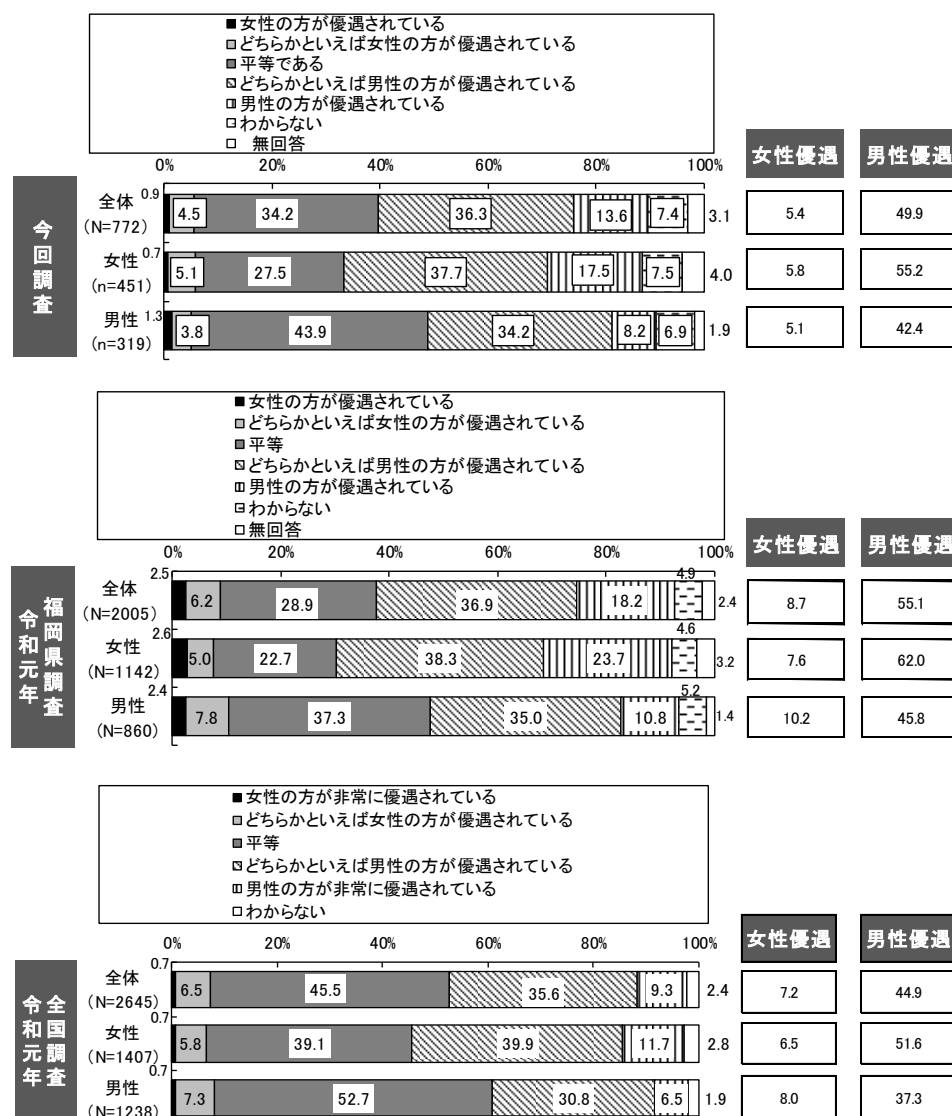
(ア)～(ク)のそれぞれについて、あてはまる番号に○を付けてください。

※項目ごとに横に見てお答えください。(○印はそれぞれ1つ)

#### ① 家庭生活

図表 I -58 家庭生活の平等感

(性別、福岡県調査・全国調査比較)



全体では、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が 36.3%で最も高く、次いで「平等である」が 34.2%、「男性の方が優遇されている」が 13.6%である。

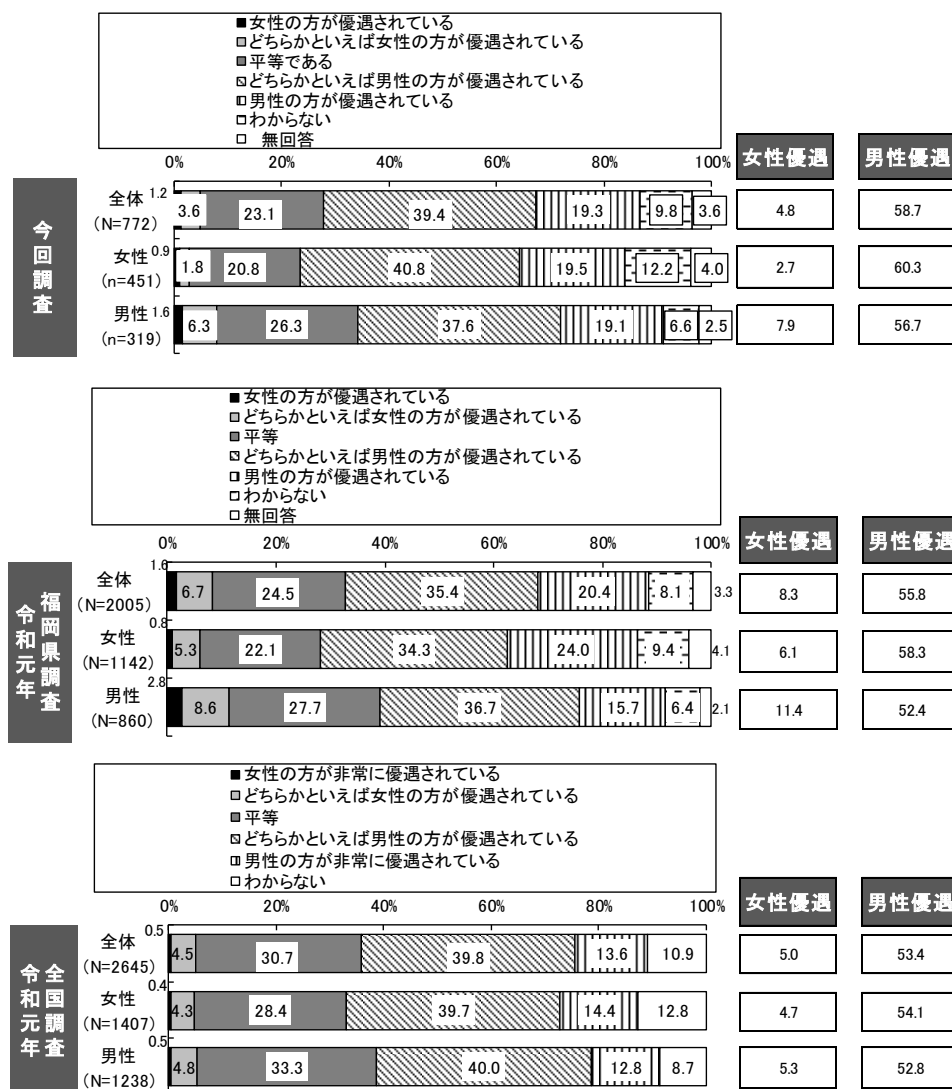
性別では、女性は「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と「男性の方が優遇されている」を合わせた『男性優遇』が 55.2%、『女性優遇』が 5.8%である。男性は『男性優遇』が 42.4%、『女性優遇』が 5.1%である。女性は『男性優遇』が男性よりも約 13 ポイント高くなっている。

福岡県調査と比較すると、福岡県調査では「平等である」が 28.9%で今回調査の 34.2%より約 5 ポイント低くなっている。また、『男性優遇』は福岡県調査では 55.1%、今回調査では 49.9%で、今回調査『男性優遇』は福岡県調査を約 5 ポイント下回っている。

全国調査と比較すると、全国調査では「平等である」が 45.5%で今回調査の 34.2%よりも約 11 ポイント高くなっている。また、『男性優遇』は全国調査では 44.9%、今回調査では 49.9%で、今回調査『男性優遇』は全国調査を 5 ポイント上回っている。

## ② 職場

図表 I -59 職場の平等感  
(性別、福岡県調査・全国調査比較)



全体では、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が 39.4%で最も高く、次いで「平等である」が 23.1%、「男性の方が優遇されている」が 19.3%である。

性別では、女性は『男性優遇』が 60.3%、「平等である」が 20.8%、『女性優遇』が 2.7%である。男性は『男性優遇』が 56.7%、「平等である」が 26.3%、『女性優遇』が 7.9%である。男性は女性に比べ『女性優遇』、「平等」の意識がやや高い傾向にある。

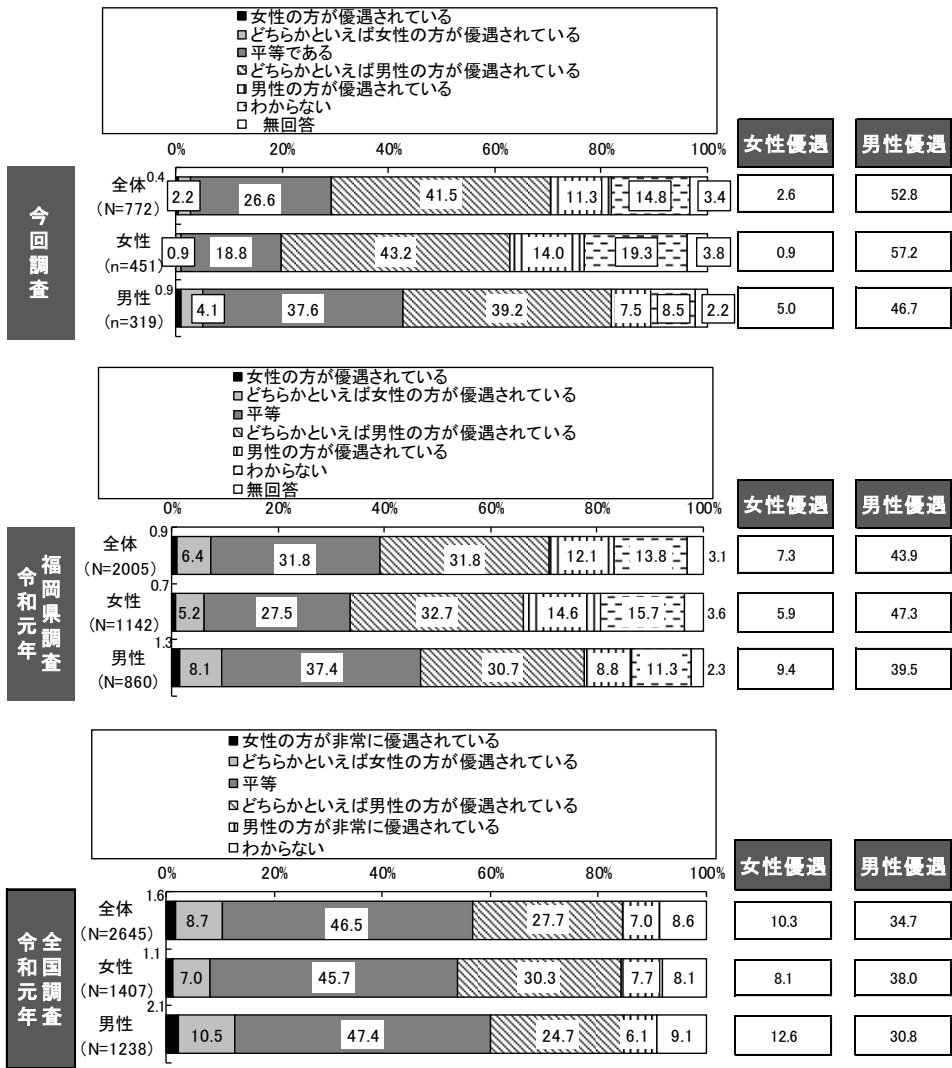
福岡県調査と比較すると、福岡県調査では「平等である」が 24.5%で今回調査の 23.1%より約 1 ポイント高くなっている。また、『男性優遇』は福岡県調査では 55.8%、今回調査では 58.7%で、今回調査『男性優遇』は福岡県調査を約 3 ポイント上回っている。

全国調査と比較すると、全国調査では「平等である」が 30.7%で今回調査の 23.1%よりも約 8 ポイ

ント高くなっている。また、『男性優遇』は全国調査では 53.4%、今回調査では 58.7%で、今回調査『男性優遇』は全国調査を約 5 ポイント上回っている。

③ 社会活動の場で

図表 I -60 社会活動の場での平等感  
(性別、福岡県調査・全国調査比較)



全体では、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が 41.5%で最も高く、次いで「平等である」が 26.6%、「男性の方が優遇されている」が 11.3%である。

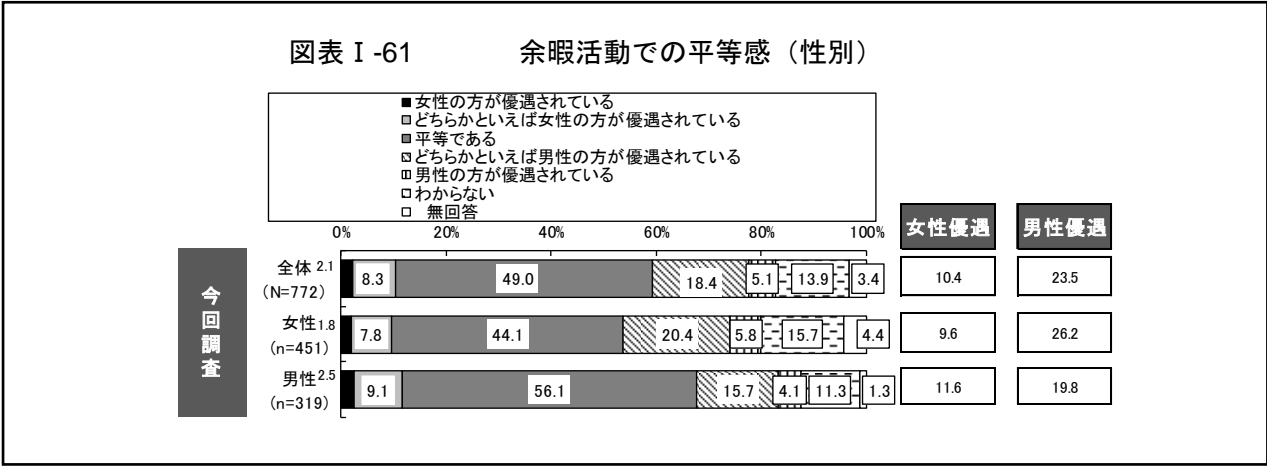
性別では、女性は『男性優遇』が 57.2%、「平等である」が 18.8%、『女性優遇』が 0.9%である。男性は『男性優遇』が 46.7%、「平等である」が 37.6%、『女性優遇』が 5.0%である。社会活動の場では、「平等である」の割合に男女で大きく差が開いており、男性は女性よりも約 19 ポイント高くなっている。

福岡県調査と比較すると、福岡県調査では「平等である」が 31.8%で今回調査の 26.6%より約 5 ポイント高くなっている。また、『男性優遇』は福岡県調査では 43.9%、今回調査では 52.8%で、今回調査『男性優遇』は福岡県調査を約 9 ポイント上回っている。

全国調査と比較すると、全国調査では「平等である」が 46.5%で今回調査の 26.6%よりも約 20 ポイント高くなっている。また、『男性優遇』は全国調査では 34.7%、今回調査では 52.8%で、今回調査『男性優遇』は全国調査を約 18 ポイント上回っている。

今回調査では総じて社会活動の場での「平等感」が福岡県調査・全国調査と比較して、低くなっている。

④ 余暇活動

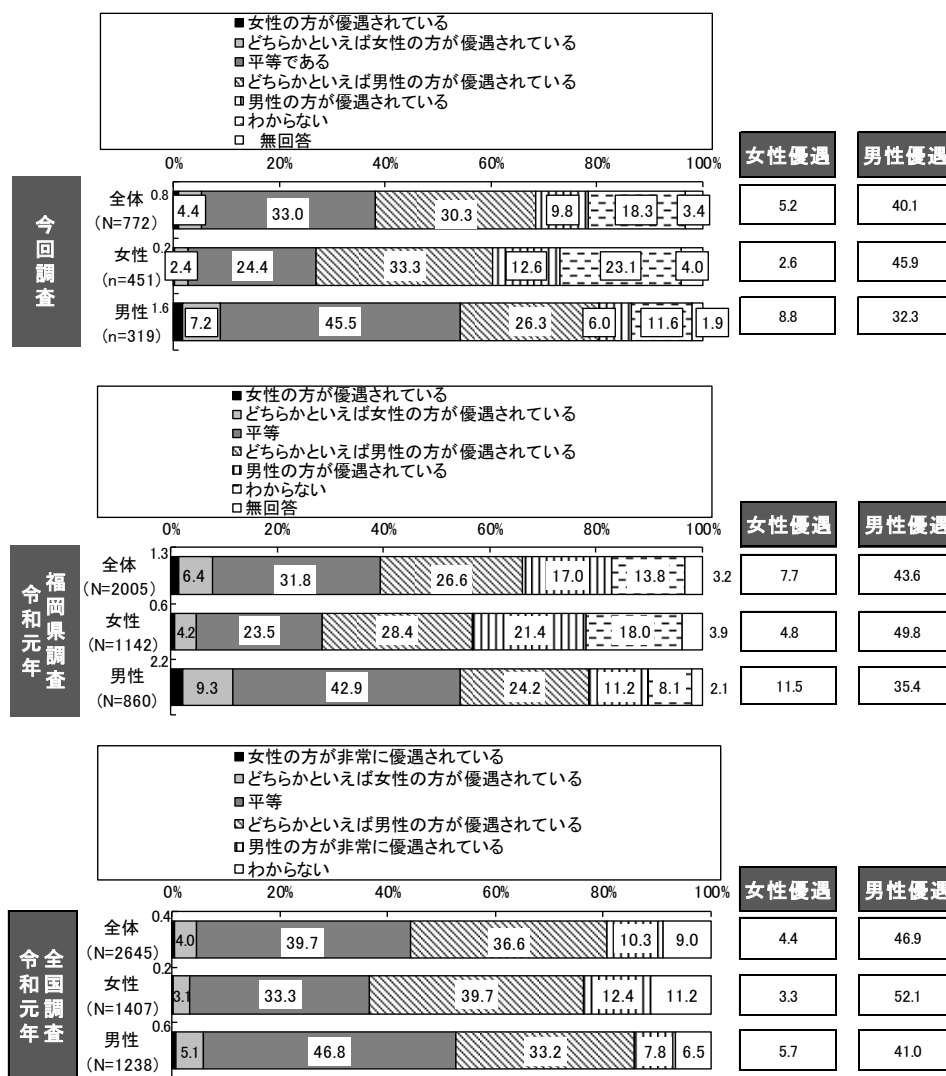


全体では、「平等である」が 49.0%で最も高く、次いで「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が 18.4%、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」が 8.3%である。

性別では、女性は『男性優遇』が 26.2%、「平等である」が 44.1%、『女性優遇』が 9.6%である。男性は『男性優遇』が 19.8%、「平等である」が 56.1%、『女性優遇』が 11.6%である。男性は女性よりも「平等である」が約 12 ポイント高くなっている。

⑤ 法律や制度上

図表 I -62 法律や制度上の平等感  
(性別、福岡県調査・全国調査比較)



全体では、「平等である」が 33.0%で最も高く、次いで「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が 30.3%、「男性の方が優遇されている」が 9.8%である。

性別では、女性は『男性優遇』が 45.9%、「平等である」が 24.4%、『女性優遇』が 2.6%である。男性は『男性優遇』が 32.3%、「平等である」が 45.5%、『女性優遇』が 8.8%である。

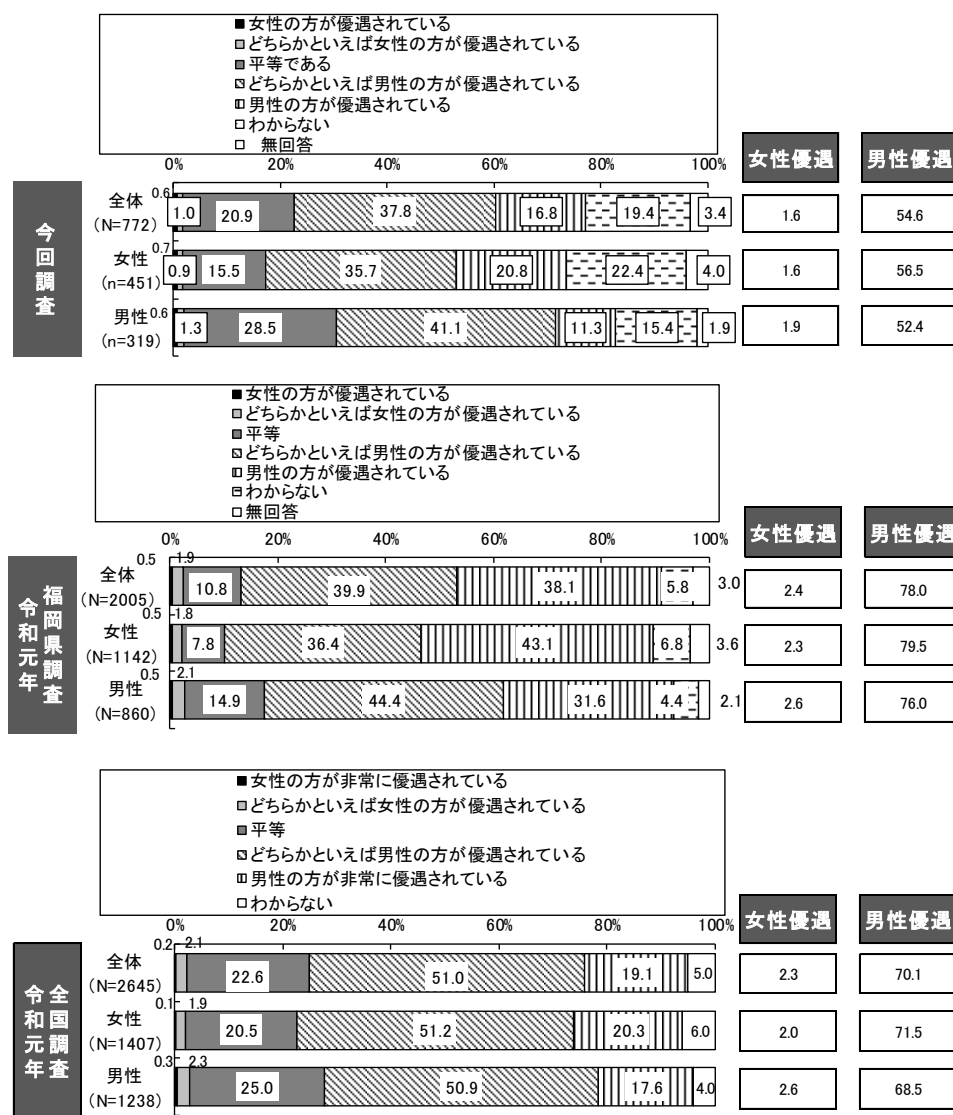
福岡県調査と比較すると、福岡県調査では「平等である」が 31.8%で今回調査の 33.0%より約 1 ポイント低くなっている。また、『男性優遇』は福岡県調査では 43.6%、今回調査では 40.1%で、今回調査『男性優遇』は福岡県調査を約 4 ポイント下回っている。

全国調査と比較すると、全国調査では「平等である」が 39.7%で今回調査の 33.0%よりも約 7 ポイント高くなっている。また、『男性優遇』は全国調査では 46.9%、今回調査では 40.1%で、今回調査『男性優遇』は全国調査を約 7 ポイント下回っている。

## ⑥ 地域のしきたりや習慣

図表 I -63 地域のしきたりや習慣の平等感

(性別、福岡県調査・全国調査比較)



全体では、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が 37.8%で最も高く、次いで「平等である」が 20.9%、「男性の方が優遇されている」が 16.8%である。

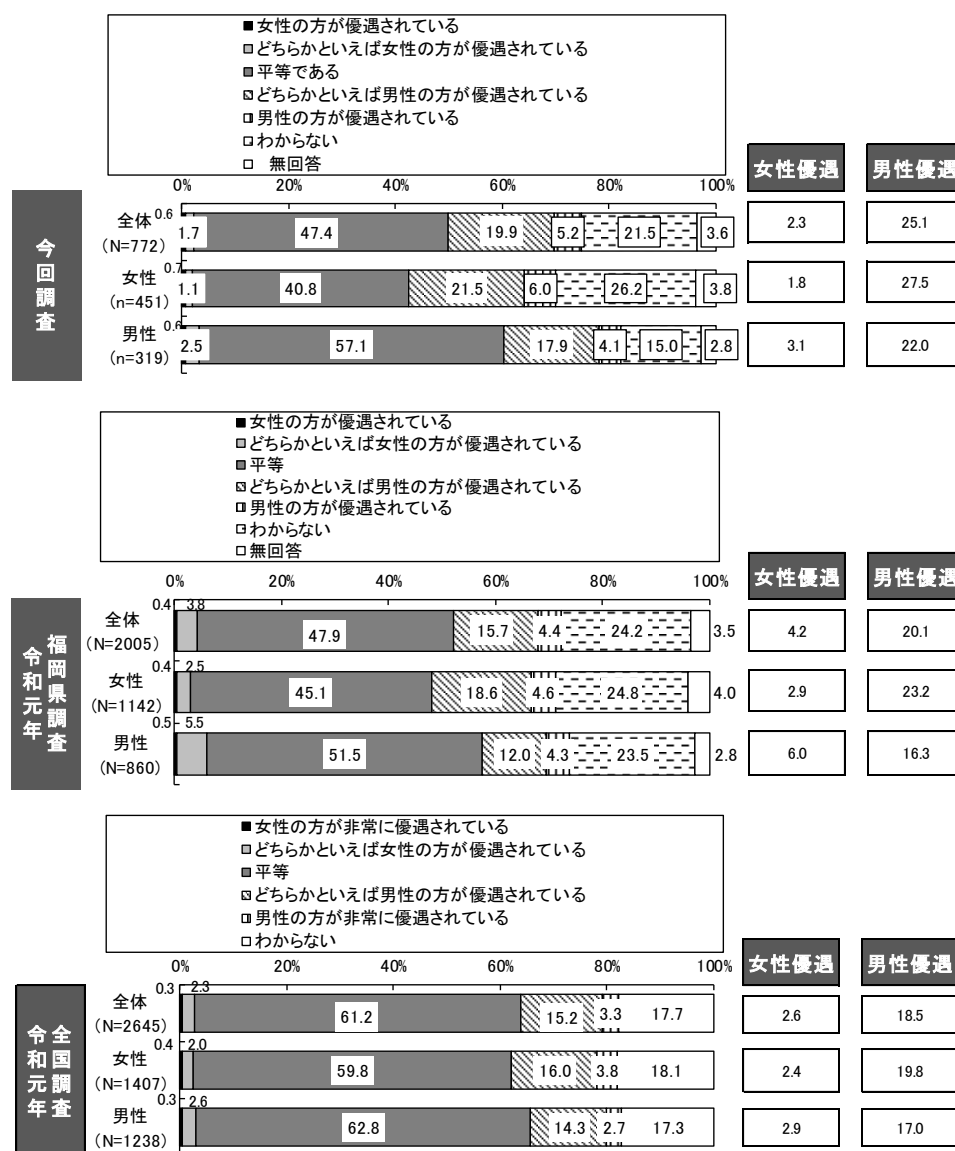
性別では、女性は『男性優遇』が 56.5%、「平等である」が 15.5%、『女性優遇』が 1.6%である。男性は『男性優遇』が 52.4%、「平等である」が 28.5%、『女性優遇』が 1.9%である。男性は女性よりも「平等である」が 13 ポイント高く、男女間で地域のしきたりや習慣に関する現状認識に差がみられる。

福岡県調査と比較すると、福岡県調査では「平等である」が 10.8%で今回調査の 20.9%より約 10 ポイント低くなっている。また、『男性優遇』は福岡県調査では 78.0%、今回調査では 54.6%で、今回調査『男性優遇』は福岡県調査を約 23 ポイント下回っている。

全国調査と比較すると、全国調査では「平等である」が 22.6%で今回調査の 20.9%よりも約 2 ポイント高くなっている。また、『男性優遇』は全国調査では 70.1%、今回調査では 54.6%で、今回調査『男性優遇』は全国調査を約 15 ポイント下回っている。

## ⑦ 学校教育の場

図表 I -64 学校教育の場での平等感  
(性別、福岡県調査・全国調査比較)



全体では、「平等である」が 47.4%で最も高く、次いで「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が 19.9%、「男性の方が優遇されている」が 5.2%である。

性別では、女性は『男性優遇』が 27.5%、「平等である」が 40.8%、『女性優遇』が 1.8%である。



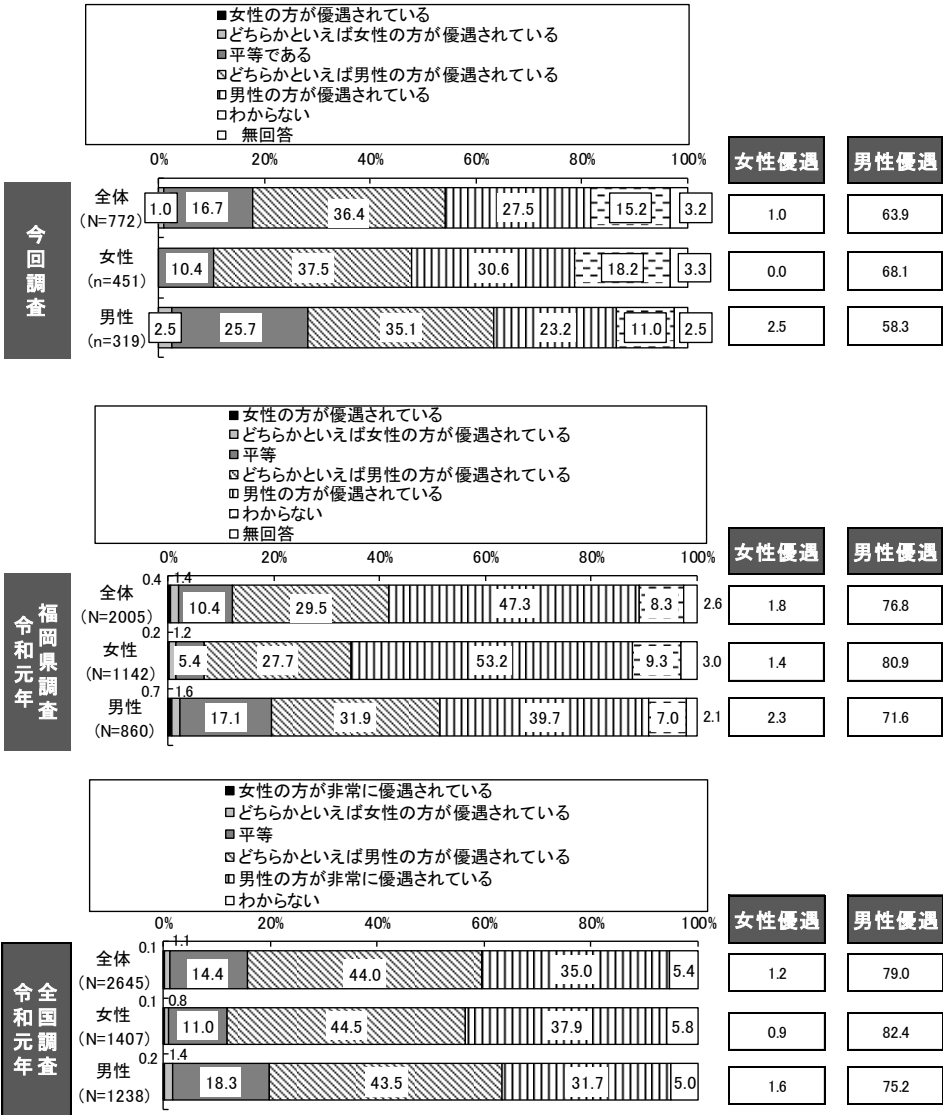
男性は『男性優遇』が 22.0%、「平等である」が 57.1%、『女性優遇』が 3.1%である。

福岡県調査と比較すると、福岡県調査では「平等である」が 47.9%で、今回調査の 47.4%とほぼ同様の数値になっている。また、『男性優遇』は福岡県調査では 20.1%、今回調査では 25.1%で、今回調査『男性優遇』は福岡県調査を 5 ポイント上回っている。

全国調査と比較すると、全国調査では「平等である」が 61.2%で今回調査の 47.4%よりも約 14 ポイント高くなっている。また、『男性優遇』は全国調査では 18.5%、今回調査では 25.1%で、今回調査『男性優遇』は全国調査を約 7 ポイント上回っている。

⑧ 国や政治の場

図表 I -65 国や政治の場での平等感  
(性別、福岡県調査・全国調査比較)



全体では、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が 36.4%で最も高く、次いで「男性の方が優遇されている」が 27.5%、「平等である」が 16.7%である。

性別では、女性は『男性優遇』が 68.1%、「平等である」が 10.4%、『女性優遇』が 0.0%である。男性は『男性優遇』が 58.3%、「平等である」が 25.7%、『女性優遇』が 2.5%である。

福岡県調査と比較すると、福岡県調査では「平等である」が 10.4%で今回調査の 16.7%より約 6 ポイント低くなっている。また、『男性優遇』は福岡県調査では 76.8%、今回調査では 63.9%で、今回調査『男性優遇』は福岡県調査を約 13 ポイント下回っている。

全国調査と比較すると、全国調査では「平等である」が 14.4%で今回調査の 16.7%よりも約 2 ポイント低くなっている。また、『男性優遇』は全国調査では 79.0%、今回調査では 63.9%で、今回調査『男性優遇』は全国調査を約 15 ポイント下回っている。

## ⑨ 男女の地位の平等感

図表 I -66 男女の地位の平等感一覧

	全 体	い 女 性 の 方 が 優 遇 さ れ て	の ど ち ら か と い え ば 女 性 の 方 が 優 遇 さ れ て	平 等 で あ る	の ど ち ら か と い え ば 男 性 の 方 が 優 遇 さ れ て	い 男 性 の 方 が 優 遇 さ れ て	わ か ら な い	無 回 答	『 女 性 優 遇 』	平 等	『 男 性 優 遇 』
問20 (ア) 家庭生活	772	0.9	4.5	34.2	36.3	13.6	7.4	3.1	5.4	34.2	<b>49.9</b>
問20 (イ) 職場	772	1.2	3.6	23.1	39.4	19.3	9.8	3.6	4.8	23.1	<b>58.7</b>
問20 (ウ) 社会活動の場で	772	0.4	2.2	26.6	41.5	11.3	14.8	3.4	2.6	26.6	<b>52.8</b>
問20 (エ) 余暇生活	772	2.1	8.3	49.0	18.4	5.1	13.9	3.4	10.4	<b>49.0</b>	23.5
問20 (オ) 法律や制度上	772	0.8	4.4	33.0	30.3	9.8	18.3	3.4	5.2	33.0	<b>40.1</b>
問20 (カ) 地域のしきたりや習慣	772	0.6	1.0	20.9	37.8	16.8	19.4	3.4	1.6	20.9	<b>54.6</b>
問20 (キ) 学校教育の場	772	0.6	1.7	47.4	19.9	5.2	21.5	3.6	2.3	<b>47.4</b>	25.1
問20 (ク) 国や政治の場	772	-	1.0	16.7	36.4	27.5	15.2	3.2	1.0	16.7	<b>63.9</b>

上図は、「①家庭生活」から「⑧国や政治の場」までの市全体の数値を一覧にし、最も高い数値を太字にしたものである。

全項目では、「⑧国や政治の場」は『男性優遇』が 63.9%と最も高くなっている。次いで「②職場」が 58.7%、「⑥地域のしきたりや習慣」が 54.6%である。国や政治の場以外にも、職場や地域のしきたりなど生活の場に近い所でも、『男性優遇』との認識が強くなっている。一方、「平等である」が最も高かった項目は「④余暇生活」の 49.0%と「⑧学校教育の場」の 47.4%である。学校教育とプライベートな余暇の場では比較的男女の平等が実現していると認識されているようである。

図表 I -67

## 男女の地位に関する意識の男女感ギャップ

	女性の方が優遇されている	どちらかといえば女性の方が優遇されている	平等である	どちらかといえば男性の方が優遇されている	男性の方が優遇されている	わからない	無回答
問20 (ア) 家庭生活	-0.6	1.3	-16.4	3.5	9.3	0.6	2.1
問20 (イ) 職場	-0.7	-4.5	-5.5	3.2	0.4	5.6	1.5
問20 (ウ) 社会活動の場で	-0.9	-3.2	-18.8	4.0	6.5	10.8	1.6
問20 (エ) 余暇生活	-0.7	-1.3	-12.0	4.7	1.7	4.4	3.1
問20 (オ) 法律や制度上	-1.4	-4.8	-21.1	7.0	6.6	11.5	2.1
問20 (カ) 地域のしきたりや習慣	0.1	-0.4	-13.0	-5.4	9.5	7.0	2.1
問20 (キ) 学校教育の場	0.1	-1.4	-16.3	3.6	1.9	11.2	1.0
問20 (ク) 国や政治の場	0.0	-2.5	-15.3	2.4	7.4	7.2	0.8

上図は各項目における女性の割合から男性の割合を除算し、上位・下位 5 項目に着色したものである。数値が 0.0 であれば「女性と男性の割合に差がない」ことを意味し、数値が正の方向に向かうと「女性の割合の方が男性よりも高い」ことを意味し、数値が負の方向に向かうと「男性の割合の方が女性よりも高い」ことを意味する。

女性の割合の方が高いのは『男性優遇』方向に多く、「地域のしきたりや習慣では「男性の方が優遇されている」」の項目では 9.5 ポイント女性の方が高い。同様に「家庭生活では「男性の方が優遇されている」」も 9.3 ポイント、女性の方が高くなっている。これらの項目では女性の割合の方が高いことによって男女の意識差が生じている。

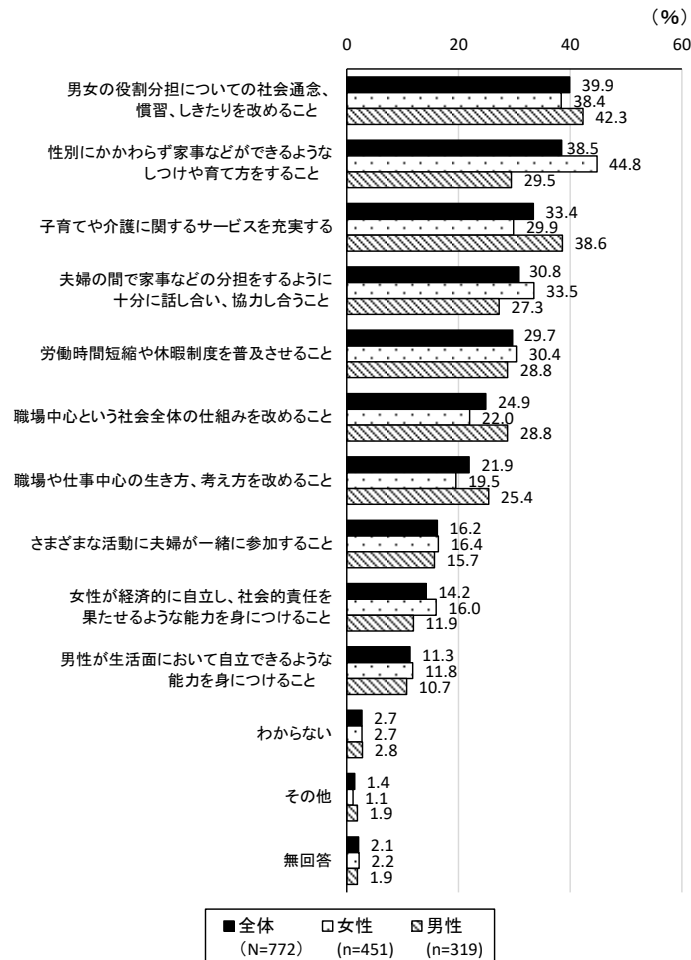
一方、男性の割合の方が高いのは「平等である」に多く、「法律や制度上「平等である」」の項目では 21.1 ポイント男性の割合の方が高くなっている。同様に「社会活動の場で「平等である」」の項目は 18.8 ポイント男性の割合の方が高い。

なお、上記の数値はあくまで男女間での「意識」差の程度であり、男女の取り扱い「実態」の差の程度ではない。

## （２）男女が家庭生活や地域活動に積極的に参加していくために必要なこと

【問２１】今後、男女がともに家事、子育てや教育、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。（○印は３つまで）

図表 I -68 男女が家庭・地域活動に参加していくために必要なこと（性別）



全体では、「男女の役割分担についての社会通念、習慣、しきたりを改めること」が 39.9%で最も高く、次いで「性別にかかわらず家事などができるようなしつけや育て方をすること」が 38.5%、「子育てや介護に関するサービスを充実する」が 33.4%である。

性別では、女性は「性別にかかわらず家事などができるようなしつけや育て方をすること」が 44.8%で最も高く、「男女の役割分担についての社会通念、習慣、しきたりを改めること」が 38.4%、「夫婦の間で家事などの分担をするように十分に話し合い、協力し合うこと」が 33.5%である。男性は「男女の役割分担についての社会通念、習慣、しきたりを改めること」が 42.3%で最も高く、「子育てや介護に関するサービスを充実する」が 38.6%、「性別にかかわらず家事などができるようなしつけや育て方をすること」が 29.5%である。

図表 I -69 男女が家庭・地域活動に参加していくために必要なこと  
(性年代、職業の有無)

[illegible]

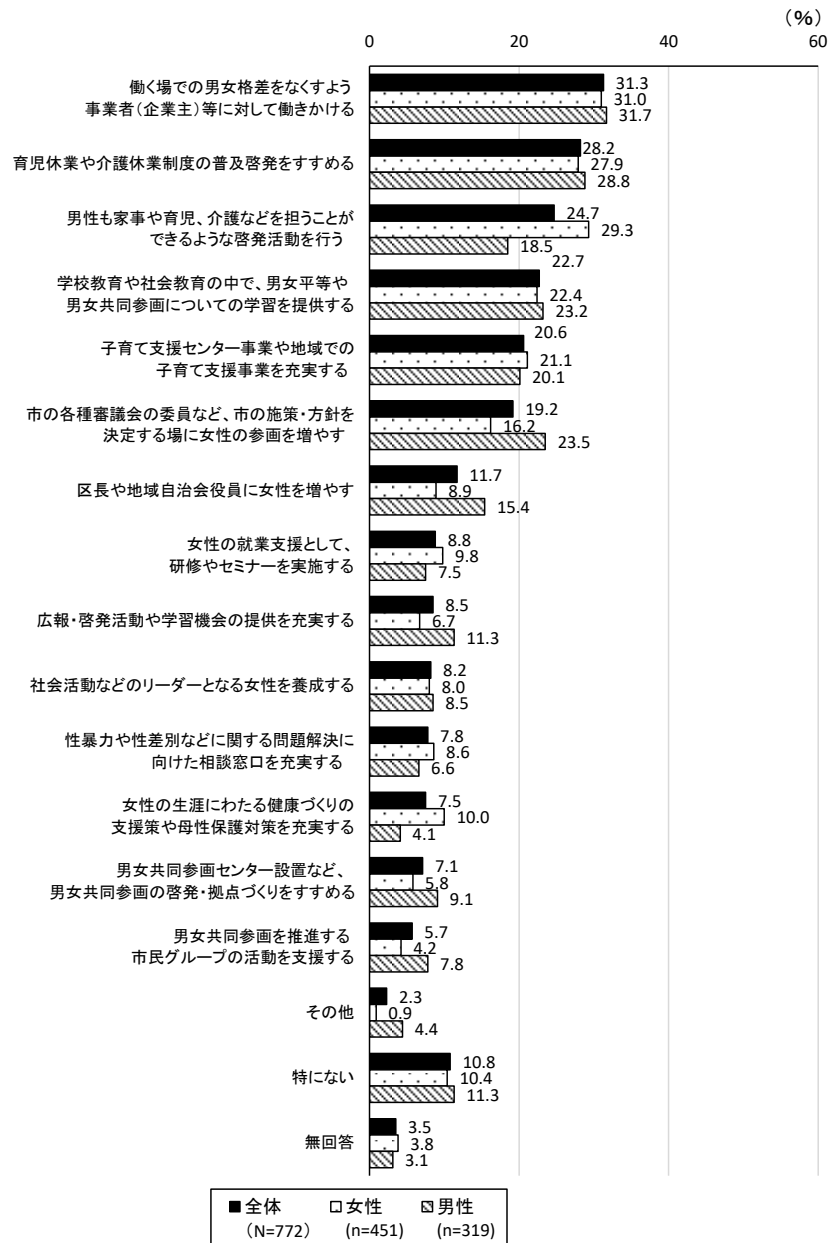
性年代別では、女性：20代は「労働時間短縮や休暇制度を普及させること」が53.6%で他の年代よりも高くなっている。女性：70歳以上では「労働時間短縮や休暇制度を普及させること」が18.3%、「職場や仕事中心の生き方、考え方を改めること」が8.3%で他の年代よりも低くなっており、「性別にかかわらず家事などができるようなしつけや育て方をすること」が50.0%で他の年代よりも高くなっている。男性：60代では「職場や仕事中心の生き方、考え方を改めること」が34.1%で他の年代よりも高くなっている。

職業の有無別では、男性：職業を持っているでは「職場中心という社会全体の仕組みを改めること」が 32.9%で他の項目よりも高くなっている。また、男性：以前は持っていたが、今は持っていないは「性別にかかわらず家事などができるようなしつけや育て方をすること」が 25.9%で低くなっている。

### (3) 「男女共同参画社会」を実現するために古賀市に期待すること

【問22】あなたが、「男女共同参画社会づくり」に向けて古賀市に期待することはどんなことですか。(○印は3つまで)

図表 I-70 「男女共同参画社会」を実現するために古賀市に期待すること（性別）



全体では、「働く場での男女格差をなくすよう事業者（企業主）等に対して働きかける」が 31.3%で最も高く、次いで「育児休業や介護休業制度の普及啓発をすすめる」が 28.2%、「男性も家事や育児、介護などを担うことができるような啓発活動を行う」が 24.7%である。

性別では、女性は「働く場での男女格差をなくすよう事業者（企業主）等に対して働きかける」が 31.0%で最も高く、次いで「男性も家事や育児、介護などを担うことができるような啓発活動を行う」

が 29.3%、「育児休業や介護休業制度の普及啓発をすすめる」が 27.9%である。男性は「働く場での男女格差をなくすよう事業者（企業主）等に対して働きかける」が 31.7%で最も高く、「育児休業や介護休業制度の普及啓発をすすめる」が 28.8%、「市の各種審議会の委員など、市の施策・方針を決定する場に女性の参画を増やす」が 23.5%である。男女間で差が開いたものとしては、「男性も家事や育児、介護などを担うことができるような啓発活動を行う」は女性 29.3%、男性 18.5%で女性の方が約 11 ポイント高くなっている。また、「市の各種審議会の委員など、市の施策・方針を決定する場に女性の参画を増やす」は男性 23.5%、女性 16.2%で男性の方が約 7 ポイント、「区長や地域自治会役員に女性を増やす」は男性 15.4%、女性 8.9%で男性の方が 6.5 ポイント高くなっている。

図表 I -71 「男女共同参画社会」を実現するために古賀市に期待すること  
(性年代別、職業の有無)

	全 体	充 広 充 実 す る	市 の 各 種 審 議 会 の 委 員 な ど 、 市 の 施 策 ・ 方 針 を 決 定 す る 場 に 女 性 の 参 画 を 増 や す	区 長 や 地 域 自 治 会 役 員 に 女 性 を 増 や す	学 校 教 育 や 社 会 教 育 の 中 で 、 男 女 を 平 等 に 参 画 す る 機 会 を 提 供 す る	働 く 場 で の 男 女 格 差 を な く す よ う 事 業 者 （ 企 業 主 ） 等 に 対 し て 働 き か け る	育 児 休 業 や 介 護 休 業 制 度 の 普 及 啓 発 を す す め る	男 性 も 家 事 や 育 児 、 介 護 な ど を 担 う こ と が で き る よ う な 啓 発 活 動 を 行 う	男 女 共 同 参 画 を 推 進 す る 市 民 グ ル ー プ の 活 動 を 支 援 す る	女 性 の 生 活 に わ た る 健 康 づ く り の 支 援 や 性 理 解 に 関 する 啓 発 活 動 を 充 実 す る	女 性 の 就 業 支 援 と し て 、 研 修 や セ ミ ナ ー を 実 施 す る	決 性 に 向 け た 性 差 別 に 関 する 啓 発 活 動 を 充 実 す る	社 会 活 動 な ど の リ ー ダ ー と な る 女 性 を 支 援 す る	子 育 て 支 援 セ ン タ ー 実 施 す る	女 男 共 同 参 画 の 啓 発 ・ 提 点 づ く り を す す め る	そ の 他	特 に な い	無 回 答
全 体	772	8.5	19.2	11.7	22.7	31.3	28.2	24.7	5.7	7.5	8.8	7.8	8.2	20.6	7.1	2.3	10.8	3.5
性 年 代																		
女性：20代	28	7.1	14.3	7.1	14.3	14.3	42.9	21.4	3.6	3.6	14.3	7.1	-	28.6	3.6	-	25.0	3.6
女性：30代	61	1.6	8.2	9.8	19.7	31.1	32.8	24.6	-	6.6	11.5	8.2	8.2	31.1	1.6	1.6	11.5	3.3
女性：40代	81	2.5	11.1	7.4	22.2	34.6	24.7	24.7	1.2	11.1	14.8	9.9	11.1	13.6	4.9	1.2	14.8	2.5
女性：50代	71	8.5	22.5	12.7	25.4	33.8	28.2	29.6	5.6	4.2	5.6	8.5	5.6	19.7	5.6	1.4	8.5	2.8
女性：60代	89	9.0	19.1	6.7	25.8	34.8	30.3	38.2	5.6	12.4	9.0	9.0	4.5	18.0	9.0	-	9.0	-
女性：70歳以上	120	8.3	18.3	9.2	20.8	28.3	22.5	30.0	6.7	13.3	7.5	8.3	11.7	22.5	6.7	0.8	5.8	8.3
男性：20代	20	10.0	10.0	5.0	25.0	10.0	25.0	15.0	-	-	5.0	10.0	-	15.0	5.0	15.0	25.0	-
男性：30代	28	10.7	7.1	7.1	21.4	21.4	46.4	17.9	3.6	3.6	14.3	-	7.1	25.0	-	14.3	14.3	7.1
男性：40代	41	2.4	17.1	14.6	26.8	29.3	24.4	19.5	2.4	-	14.6	7.3	7.3	14.6	2.4	4.9	17.1	-
男性：50代	50	16.0	20.0	14.0	18.0	42.0	26.0	6.0	4.0	8.0	8.0	4.0	6.0	26.0	2.0	2.0	18.0	-
男性：60代	82	8.5	36.6	18.3	24.4	37.8	29.3	20.7	12.2	2.4	4.9	13.4	8.5	17.1	17.1	1.2	4.9	3.7
男性：70歳以上	97	15.5	24.7	18.6	23.7	28.9	26.8	23.7	11.3	6.2	5.2	3.1	12.4	21.6	12.4	3.1	7.2	5.2
職 業 の 有 無																		
女性：職業を持っている	229	5.2	15.3	7.4	21.8	30.6	31.9	29.7	3.9	8.3	11.8	10.5	5.2	22.7	5.7	0.4	11.8	2.6
女性：以前持っていたが、今は持っていない	208	8.2	16.8	10.6	22.6	33.2	25.0	28.8	3.8	11.5	7.7	6.7	11.1	19.2	5.8	1.4	8.2	5.3
女性：今まで持ったことがない	12	8.3	16.7	8.3	33.3	8.3	8.3	33.3	8.3	8.3	8.3	-	16.7	8.3	-	-	25.0	-
男性：職業を持っている	207	10.6	21.3	14.0	22.7	33.3	29.0	16.4	6.3	4.8	8.7	5.8	6.8	20.8	7.7	4.8	13.5	2.9
男性：以前持っていたが、今は持っていない	108	12.0	27.8	18.5	25.0	28.7	28.7	22.2	11.1	2.8	5.6	5.6	12.0	19.4	11.1	3.7	7.4	3.7
男性：今まで持ったことがない	3	33.3	-	-	-	-	33.3	33.3	-	-	-	66.7	-	-	33.3	-	-	-

性年代別では、「育児休業や介護休業制度の普及啓発をすすめる」は女性：20代で 42.9%、男性：30代で 46.4%と他の年代に比べ高くなっている。また、「市の各種審議会の委員など、市の施策・方針を決定する場に女性の参画を増やす」は、男性：60代で 36.6%と高くなっている。一方、「働く場での男女格差をなくすよう事業者（企業主）等に対して働きかける」は女性：20代や男性：20代で低くなっており、女性：20代で 14.3%、男性：20代で 10.0%である。また「男性も家事や育児、介護などを担うことができるような啓発活動を行う」は男性：50代で 6.0%と非常に低くなっている。

職業の有無別では、男性：以前持っていたが、今は持っていないは、「市の各種審議会の委員など、市の施策・方針を決定する場に女性の参画を増やす」が 27.8%、「区長や地域自治会役員に女性を増やす」が 18.5%、「男女共同参画を推進する市民グループの活動を支援する」が 11.1%で他の項目に比べ高くなっている。「男性も家事や育児、介護などを担うことができるような啓発活動を行う」は男性：職業を持っているが 16.4%で他の項目よりもやや低くなっている。

#### (4) 「男女共同参画社会」についての自由意見

---

古賀市の男女共同参画の社会づくりについて、ご意見やご要望などありましたら、ご自由にお書きください（原文のまま掲載）。

---

##### 【男女共同参画】

- 今まで男性社会が続いてロクな社会になっていないので、男性には想像力の欠如が見られる。視野の広い女性がリーダーシップを取るべきだと思う！！このアンケートも男性社会ではただの紙切れになるだけだと思います。市民のお金をもっと大切に使うべきです。 女性 30 歳代
- おつかれさまです。長いスパンで見れば、女性も政治や社会の中心に入っていると思います。家計は女性、みなさん良く頑張っておりますね。 女性 60 歳代
- 男・女を差別する事なく平等に能力主義にて 正義を。 男性 60 歳代
- 男の立場、女の立場はどの世でも消すことは容易ではないと思いますが、常に相手の立場になるっていうことを忘れないで生きていきたいと思っています。 女性 60 歳代
- 各人の意志（思）を尊重できる社会になれば、男・女特に問題は無いと思う。 男性 40 歳代
- 啓発活動をしても男性は仕事中心なので、活動を知る機会が無いまま終わると思う。国が「〇〇します」のような発表をしないと変わらないのでは？と思います。 女性 40 歳代
- 古賀市議会議員を例にとれば女性議員が 21%と低い。それと男性議員も旧態依然状態。今後、この企画を推進するには、男女 30 から 40 代の意見を取り入れる事。時間は掛かると思う！ 男性 70 歳以上
- 古賀市に警察署・保健所・ハローワーク等を設置し男女が働き、活躍できる場所や機会を増やすことにより古賀市全体のクオリティーが向上する。今のままでは低下するばかりである。 男性 70 歳以上
- 古賀市の女性管理職の割合はどれくらいでしょうか？ 女性 70 歳以上
- 古賀市は男女格差があります。少しずつでもその格差が縮まるようにともに尊重できる社会づくりに努めてください！ 女性 60 歳代
- 個人の自覚次第だと思う。現在の形が幸福であればそれはそれで良いのでは？強制的になってはいけない。自然になりゆきで！ 男性 60 歳代
- 参画したいと思う人が、必要とされる場所で力を発揮してほしい。必要な人を排除する社会であってはいけませんが、必要とされていないのに参画する権利を主張できる社会を作らない様に、十分な配慮をして街づくりして頂きたい。 男性 40 歳代
- 時間をかけて男女の差をなくしていくことが、結果、近道なのかなと思います。やれることはやってみないとですが。 男性 18～29 歳
- 質問項目の中に男女の割合という項目がありましたが、その質問自体に違和感を感じました。男女という概念ではなく適材適所な配置、個人が望むことができる社会になることを望んでいます。就業するだけでなく、専業主婦も素晴らしい仕事であり、社会貢献をしていると思っています。育児や介護



を行いながらもやりたいことが継続して安心してできるような社会作りをして頂けることを期待します。 女性 50 歳代

- 女性・男性と意識する事なく、個人別の能力を参考に役員や代表を決めることが大事です。性別は関係ないと思います。今時、当たり前の事と存じます。 男性 70 歳以上
- 女性がリーダーシップを持てる場を増やし能力を発揮してほしい 女性 70 歳以上
- すべてのことに対して男女平等という考えではなく、男性が女性がというよりその人が得意とすることをパートナーや同僚とともに役割分担できる様な社会づくりが必要だと思います。男だから女だからの考えは古い。 男性 50 歳代
- 男女関係なく、思うままに生きていくことができる世の中になれば良いと思いますが、それは男性と女性の「数」等で決まる事ではないと思います 女性 40 歳代
- 男女共同参画事体考えたこともなかったので少しは興味がもてました。男の市民全員に送るべきです。 男性 50 歳代
- 男女というくくりではなく、広く人間としてとらえていかなくてはいけないのではと思います 女性 50 歳代
- 男女共協調性のある社会を作ってください。発言力のある男・女の言い分に片寄らない様にしたいものです。 男性 70 歳以上
- 男女の比率より、それぞれの特性を差別なく、発揮できる社会であってほしい。夫婦間でも経済面、生活面どちらかに役割のかたよりはでてくると感じますが、どちらが担っても個人的には良いと思います。 男性 40 歳代
- 男女の比率を 50:50 にする。というような数字にとらわれるのではなく適任者を見出すことが一番大事な事だと思います。 女性 30 歳代
- 男女平等に関する考え方は、人それぞれなので、一般的となっていない考え方でも、(自分と違う考え方でも) 理解を示し、押しつけないような風潮になればよいと思う。それぞれの考え方にあった生活の仕方が、しやすい対策?をしていってもらえたら、いいなあと思いました。 女性 30 歳代
- 男女平等の考えは悪くは無いが男は男の仕事生き方 女性は女性の仕事(家庭)があるように思う 男性 70 歳以上
- 男性だから、女性だからではなく、やりたいと思う人が自由にやれるようになればいいと思う。ただ、妊娠、出産だけは女性にしかできず、その期間はどうしてもハンディになると思う。 女性 50 歳代
- ニューハーフのいる時代に男女共同参画とか必要かどうかわかりません。1 人はみんなのために、みんなは 1 人のために、そんな古賀市をめざしてください。 女性 60 歳代
- 人は生まれてきた時から人としての人権は男女平等であると思います。しかし、その男女の質は全く違います。「男女共同参画の社会づくり」においても、上の事を基本において進めていくことを願っています。 女性 70 歳以上
- 平等になるまでとてもとても長くかかると思いますが、今の 10 代の子が大人になった時にはそうなっていたらと思います。 女性 40 歳代
- まず、この文章中にも言えることですが、男とか女とかという性別で区切って評価されていることに

賛同しかねます。一人一人の立場、適性などその人自身が評価されることが自然にできる社会が本当の意味での性別を超えた平等であることだと考えます。その中で、この文章中の質問に対する答え方は、全て男女という性別に限定されているため、非常に答えづらいものでした。ある程度、社会全体で女性の社会進出などが叫ばれているなか、色々な整備も進んでいるように思いますし、このアンケートを行う意義が見出せないように感じます。 女性 40 歳代

- リーダーとは？トップダウンで進める事ではなく、彼、彼女の為に協力しようとする周辺の意識があってこそできる事と考える。その為にも周辺意見の集約を聞き取る能力が必要。男女共同参画！お互い意見を認め合う社会と考えるが、自分の意見を押し通す事がない様（相手の意見を聞く事）。 男性 60 歳代

### **【地域社会】**

- 出前講座に取り入れる。
  - ・ 25 歳～45 歳の男女向けに
  - ・ 自治会・公民館で活用を義務付ける 男性 60 歳代
- ①自治会への関与（全般） 市役所は課題への取り組みを回避しているのでは  
②地域の女性リーダー 新規リーダーの育成が遅れている。広報はアピールポイントがなし ウィークポイントの掲載は極端に少ない。自治会の役割は？住民の価値観は少なくなる方向。起案事項の外部委託の多さ、大半がありきたり委託先任せの感。 男性 70 歳以上
- 2003 年 2 月福岡地域初の女性議長が古賀市に誕生し報道されました。（市町議会（村議会には前例有とのこと）…西日本新聞記者談）  
その後各議会でも次々と女性議長が誕生して普通のこととなっています。古賀市民の意識は男女共同参画社会に近づいてきていると思います。例外は、我々古賀に住まわれている方々が多い地域で意識が変わりにくい状況があられます。機会があるごとに啓発活動を継続していかれることが今後必要だと感じます。 女性 70 歳以上
- 9 年前に古賀市へ引っ越してきましたが、えっまだこんなことしてるの？おじさんばっかじゃん、など古くからの風習が多いなと感じました。伝統を残していくことと時代に合わせないことは違うので、尊重しあってみんなが生きやすくなるといいなと思います。 女性 30 歳代
- 最近はかかわる機会がなく、よくわかりませんが、今も地道に活動を行っている方々がいると思っています！ 女性 60 歳代
- 支援を必要としている人はなかなか役所に行きにくいので、必ず行くスーパーやコンビニ、ドラッグストアなどにもっと目立つよう窓口の案内や連絡先を掲示してはいかがでしょうか。 女性 40 歳代
- 事業者への働きかけは難しいと感じます。古賀市として子育て事業や支援を拡充して不安なく育児休業がとれるようにサポートしてほしい。夫婦ともに地元ではないので、地域で助けてもらえることが何より安心します。 男性 30 歳代
- それぞれの個性やそれぞれ生き方をうけとめられる仕組み、社会をつくる必要がある。男女とも平等であり、考え方を押しつけられない社会にしていきたい。 男性 18～29 歳

- 男女共同参画社会づくりにおける地域活動への取り組みにおいて、女性が参加する目的意義がよくわからない 女性 40 歳代
- 男女区別なく、活動範囲を広げてほしいです。地区によっては古い習慣があり、それが行動の妨げになっているのではないかと 男性 70 歳以上
- 地域の方々とのおハヨウ元気の声掛けすら少ない風潮となり、少々淋しい。時折小中学生さんの反応に嬉しくたのしい会話を楽しんでいる次第です。 女性 70 歳以上
- 町内の出事に男の人はもっと参加してほしい、草取りとか溝掃除などめんどくさがって若い人がでてこないところがある。男女平等は難しいと思う。力仕事などは、女性には厳しいと思う。おたがい思いやりが必要では？ 女性 40 歳代
- まず身近にある自治会町内会の会合参加、授業参観、個人こん談など、たまにでもいいですので、男性指定で参加させる男女共同参画などの啓発活動効果が非常に薄いと考えられます。今までの経験で言うと、結局最終的に家事子育て全て女性のやるべきことになって何も変わってません。 女性 40 歳代
- 昔このサークル参加した事もあります。自分も地域の活動、PTA、育成会等。東京大会、沖縄大会等。生協の活動発表、勉強したものです。今は高齢になり歩きも悪くなり思ってます。古賀もがんばって下さい！ 女性 70 歳以上

## **【育児・教育】**

- ・小学校、中学校の時から男の子も料理したり、掃除したり、手伝いからスタートできるような 環境を与える。(女の子ももちろん)
  - ・子どもの病気の時など、女性だけでなく男性も休みやすいように会社(社会)の仕組みづくり。
 女性 30 歳代
- 育児支援、介護支援の充実。子どもの虐待の早期発見 女性 50 歳代
- 今だに部落の事を口にする者がいる。結婚等もそのことで反対する等の風習がある。そもそも古賀市出身というだけで、福岡市内の人から嫌な目で見られる。昔の人間、年寄等は考えが島国根性が丸出しであり、その年寄りが議員役員をしている限り、女性の社会進出はできないのではないかと？
 

今の 20 代後半の人間に、特に女性に役職の場をもうけさせ、育児、介護のしやすい活動、マイナポイントを付けてやる等、育児、介護に貢献したものにプラスしてポイントを付けてやるなどしないと、積極的に社会づくりに活動しようと思うものは出てこないと思う。

携帯で古賀市の育児介護の困ったときに見られる動画、3 分動画ですぐに観れて役に立つ。お助け動画など、「こがんと」を読む際に皆から役立つ動画を募集できるスマホコーナー等がないと、若い人間は会合よりも頭に入りやすいのではないかと思います。 男性 40 歳代
- 社会理念は男女共同参画社会に近づいている。その理念に対して、反対する人はいないだろう。それでは、何故実現しにくいのであろう。女性に出産・育児の負担があるためである。男性個人レベルでは理解しても、女性しか出来ない出産・育児は動かすことが出来ない。女性の出産・育児期間をリセット出来る社会の仕組みを作ってはどうかであろう。子ども 2~3 人としても 10 年間位を重点的に出産・

育児期間として、それ以降取り戻す期間とし、優先的な利点を制度化する。 男性 70 歳以上

- 田辺市長になって妊婦や子育て世帯への支援を期待しています。コロナ対策としてマスク等ありがとうございました。その中で、テレビやネットで他市が来年 3 月までに出産した家庭や今年の 4 月 27 日（政府の給付金の基準日）までに母子手帳が交付された家庭に 5 万円給付等の支援をしているとありました。今、妊娠したり出産した女性はコロナの為立ち合い出産や面会、受診するだけでも様々な制限の中、不安をかかえ暮らしています。お金で不安がとりのぞけるわけではないですが、少しでも自分の住む町が“応援・サポートしてくれてる”と思うだけでも、心の中が晴れわたる気がします。

女性 30 歳代

- 男女共同参画社会形成の前に、核となる家族の在り方について、特に今の子育て世代の方々に、子どもの道德教育をしっかりしてもらいたい。子どもが一番愛するのは母親であると思うから、母親を中心とした日本型の家族形成を望む。教育の大事さを最近特に実感する。 男性 70 歳以上
- 男性・女性にかかわらず、一人一人がよく考え（何に対しても）る力をもつことが大切だと思う。大人が、何でもすぐに手や口を出すのではなく、子どもの頃より、一人間として、自分で考えさせる必要があると感じる。親の教育力の低下が心配。親の関心（教育に対する）が、高くなれば古賀の未来が明るいものとなるのではないかと思う。 女性 40 歳代
- 働きやすい、あずけやすい環境を作ってほしい。情報提供をお願いしたい。 女性 30 歳代
- 引っ越してきて、まだ時間が経っていないので、良く分かりません。すみません。男が上という考え方の年配の方の考え方が変わるか、そもそも減るか、小さい時から男も女も関係ないという教育というか、考え方が広がればおのずと女性も出てくると思う。あとは、遅い時間まで子どもを預かってくれて格安な施設を「希望者全員」利用できるようにするか、それに近い金額になるように補助金を全員に出す。 男性 30 歳代
- 古い考えを改めることは容易ではないと思います。啓発するだけでは変わることはないと思います。学校等で古い考えを持ってしまう前に教育していくべきだと思います。 女性 30 歳代
- まず、男性自身の意識改革から必要。もし男女 50%の割合で妊娠すると考え（自分が出産する事を想定）たらどう感じるか。女性のキャリアに関するジレンマを感じてほしい。今の状況で育児・介護の施設やサービスを拡充させても、送迎等の負担は結局女性が多い。また、女性自身の意識も変える必要がある。人口 5 万ちょっとの古賀市、市民の意識を変えるには難しくない規模かも。（実際にはカンタンではないでしょうが）頑張ってもらいたい。 女性 40 歳代

## **【職業】**

- ・職場環境の悩みを気軽に相談できる場所を作ってほしい。（近くに親戚や友人がいないため、家族だけで悩んでいることがある）
  - ・保育所の待機児童がある場合（3 才以上の幼児保育無償化の開始が原因？）、育休をとっていても、4 月入所となった場合は職場復帰できません。できるだけ希望の保育所へ入所できるようにしていただきたいです。できないのであれば、3 才までの子を持つ親の育休 3 年間保障していただかないと生活できません。 女性 18～29 歳

- ・病院に勤務しているが、看護や給食部門ではトップは常に女性であり、女性優位の方が業務が円滑に運ぶ場面も多い。  
・男女平等に固執せず、職種によってはその比率を変えていく柔軟性を持つことが望ましい。

男性 60 歳代

- 市の管理職の男女比を女性 50%以上にする 男性 70 歳以上
- 女性は妊娠・出産するので仕事での格差を埋めるのは現実的にきびしいと思う。休みをとるにあたり、その間の補填された人材で職場を回すのでやはり戻ってきたときに居場所はなくなる。そこを改善できると育児介護も楽になると思います。 女性 40 歳代
- 男女での差をなくす事よりも能力で評価するようにシフトチェンジしてほしい。男性でも女性でも向き不向きや体力など個人差がある。人数を増やして終わりではなく、評価する機会があるようにすれば男女比は関係ないと思う。体のつくり等男女は全く同じではないので適材適所で良いと思う。 女性 30 歳代

- 直接的に男女共同参画をやるより、同じ仕事の成果には同一の賃金を支払うといった経済的な差を取り払う策の方が効果的だと思う。(女性の賃金が総じて安い理由が分からない) 男性 60 歳代
- 問 4 の問と選ぶ答えについてですが職業を持つことについて私は本人の自由な選択だと思いました。もちろん食べていくには職業を持たなくてははいけませんが、育児や介護の中で自由に選択している主婦層もいると思います。 女性 50 歳代

## 【家庭】

- ・家庭内の役割分担については経済的理由、就労環境、得手不得手等で自然に決まっていることが多く、男の仕事、女の仕事という様な先入観はすでに消えています。  
・家庭内暴力、社会的なセクハラ、パワハラはちゃんとした相談窓口の明示と、情報管理、会社内では不利益をこうむらない仕組み(上司や幹部に問題がある場合が多い)が必要かと思います。 男性 60 歳代
- 仕事・家事に毎日が過ぎていきます。体のことも心のことも気になりますが、自分のことよりも他の事ばかりです。女性の健康のこと充実させていただきたいです。女性がもし 1 人になってもたのしく生活できるようになればいいです。 女性 40 歳代
- 男性と女性は元々特性があり、その特性を活かした社会生活を行う事が自然だと思う。現代は女性の社会進出が当たり前の世の中になっているが、それに伴う良い面悪い面それぞれにあると思う。でも基本は昔も今も変わらないと思う。一番小さな社会集団である家庭が良くなければ、自ずと国全体が良くなると思う。その為には公があれこれ制度を決めるより、国民一人一人が人としてどうあるべきか、自分の立場・役割を基本に立ち返って、どう果たすのが良いのか、国民としてどう動くのが国益になるのかなどの道德教育が必要だと思う。 女性 50 歳代
- 問 10 で「男は仕事、女は家庭を守る」の考え方について、2 のどちらかといえば賛成を選択しましたが、我家ではそのように比重を置いていることでお互いこちよく仕事と家事を両立しています。その逆で「女は仕事、男は家庭を守る」も賛成です。これからは「我家は〇〇が仕事、〇〇が家庭」だっ

たり、「我家はお互い仕事も家庭も」だったりとその家庭毎に比重の置き方を（一番じっくりくる置き方）日々の生活の中でみつけられるといいのではと思います。 女性 50 歳代

- まだまだ男性社会なので難しいと思うし、各家庭でまずは話し合うのが一番だと…。男女ともに、リーダーになりたい人がやればよいと思う。 女性 50 歳代
- 難しい問題で大変だと思いますが、古賀市が男女共同参画社会づくりにおいて先進地域となることを期待しています。育児に男性が参加できる期間が女性よりはるかに限りあること、子どもの成長を夫婦と一緒に喜べる幸せをより多くの人が感じられるといいなと思います。 男性 18～29 歳
- もし育児をしたい、手伝いたい男性がいるのであれば、そうした人へのサポートの場は増やすべきだと思う。正直周りにいないということで想像しにくいけど、女性でも上に立ちたい人がいるなら、もし能力があればさせてあげればよいと思う。そこで男が先、優勢となるのはおかしい。実際、男女差別の現場を見たことがないから、なんとも言えないけど、人は男と女という性別がある分、差がある事は仕方ないし、それによってあがく必要もないと思う。男の人の方が力があることは確かだし。女の人が家を守るのに特化していることも否めないと思う。もし、男の人に力がなくて、女の方は仕事はできるけど育児や家事が苦手な人がいたら、家にいるのが夫で女の方が働きに出ることはわるいとは思わない。 女性 18～29 歳

### **【高齢社会】**

- シングルマザーへの支援に文句はありませんが、もっと 60 代以上の女性の考え方（働きたい方、趣味を楽しみたい方、ボランティアしたい方）に目を向けるべき。シングルマザーへの就労支援はよく見ますが、いろいろな人が居ることを忘れないでほしい。不登校の子どもへももっと対応を考えるべき。オンライン授業を取り入れる等少しでも心の負担を軽くする等考える必要があるのでは？広報誌にはいろいろなサークル活動が紹介していますが、もうすでに出来上がっている輪の中に入っていくことは難しい。新規サークルを増やすと良いと思います 女性 50 歳代

### **【市への要望】**

- 子ども～高齢者まで様々な年代のニーズを聞き取る。世代別ならではの意見や人材の力でできる事。世代を超えて共有、協力し合える事。皆が何を求め、考えているかを聞く力が行政にあるといいなと思います。 女性 50 歳代
- ・男女共同参画フォーラム等、日時を早めに知りたい。（参加したい）  
・子どもが学校に行っている時間帯（午前中）が良い。 女性 40 歳代
- 古賀市における外郭団体について。外郭団体を市職員の再任用先にすることは望ましくないと思う。市役所での上下関係がそのまま外郭団体に持ち込まれている。一般委員の声が市に届いていないと思う。事前に市で練られた案を通すだけの委員会など必要があるのだろうか？ 男性 60 歳代
- 80 代です。我々の時は何事も我慢でしたので今の人には参考にならないと思います。どうぞすばらしい古賀町にして下さい 女性 70 歳以上
- 意識調査をして今年度どんな行動を起こし、反省し来年度に活かせるのか。今後の古賀市の発展を期

待しております。頑張ってください。 男性 18～29 歳

- 今現在、男女不平等と感ずることはさほどないです。逆に仕事他、なんにでも参画しなくてはならないので疲れている人（女性）が多いのではないのでしょうか。女性が無理して働かなくてもゆとりある生活が出来るような経済政策を望みます。 女性 50 歳代
- 古賀市の貴重な財源を有効活用し行ってほしいこと。
- ①地域の清掃活動・資源ゴミ回収等を自治体を中心に行わせるのではなく、古賀市が市の清掃業者等に委託をし、行って頂きたい。

②65 歳以上の高齢者の人口増が著しい。少子化問題改善のためにも、古賀市独自の子育て世代に対するサービス、補助金等の支援策を充実させて頂きたい。田辺市長には期待しています。今般新型コロナウイルスによる対応等で手一杯だとは思いますが、これからの将来を担う世代が不安を感じず、教育を受けて社会に貢献できるように、貴重な古賀市の財源を駆使して、明るく安心して子育てや日常生活が過ごせるように行政サービスを充実させてください。 男性 18～29 歳

- 子育て支援が充実すれば良いと思います。 女性 30 歳代
- 市はガイドライン、必要なインフラ等はやるべきであるが直接的な関与はするべきでなく民間の力を借りるべきであると考えます。まず何をやるにも市民皆が経済的に豊かでなければなりえないと思います。 男性 60 歳代
- 上記に関してではありませんが、谷山に住む住民ですが、採石を止めさせてください。とても住めません。この暑い夏でも窓を開けれません。小さな隙間からも入ってきます。うかつに外にも出れません。田辺市長。採石を止めさせてください。公害です！谷山を住みやすい所にして下さい。地域に対して迷惑料などいりません。塵肺にもなりかねません！！ 女性 60 歳代
- 設問が全体として「男は仕事、女は家庭」であることを前提に作成されており、大変不快であった。また、男と女という2つの性別にして考えられていることが今の時代にあっていないアンケートである。このアンケートで古賀市がどうしたいのか、何をを目指したいのか全く理解できない。業者が考えたアンケートだけを行うなら、市独自ではなく、すでに実施された県のアンケート結果を使えば良い。予算の無駄である。 男性 30 歳代
- 選挙管理委員は男女同じ数でいいのではないですか 女性 50 歳代
- 男女共同参画という言葉より、女性が幸福になる社会が先です何か、言葉だけ、良い社会みたいです古賀市長が何人変わってもかわらず。 女性 70 歳以上
- デスクワークのみで終わらないようにして下さい。現場の状況をどれだけ取り入れて反映できるかを期待します。概念のみで、実行力のない人がハバをきかせすぎてる風潮にありますよ 男性 60 歳代
- 夫婦共に人権と云う事に関しては、障害者という点に関して常日頃肩身の狭い生活をしております。それ故、夫婦共に改善を求める事もありますが、改善して貰えない世の中に対して、負けない様に生活しております。人権は男女差別だけではなく幅広い事なのをもっと理解し抜本的な改善並びに、上辺だけの甘い考えを捨てて欲しいと思っております。現代社会では男女差別は比較的少ないと思います。都合の悪いことを男女差別扱いするので無く、人権のくくりで考えて欲しいと思います。本当の意味で弱者を守れる古賀市であって欲しいと心よりお願い申し上げます。 男性 30 歳代

- 福津市より越してきた者です。福津は不燃物は月 1 と古賀と変わりありませんが、粗大ゴミ（ソファやタンス、自転車）も、そこに運べるならなんでも捨てることが出来ました。古賀はコンテナ（小さすぎる）に入る物のみ。又、担当の人の判断によって、捨てるのも良い・ダメと言われ困惑します。又、月 1 以外にも毎週土日どこかで捨てるような場所を設けてほしいです。（市役所や大きな公園など身近な場所で）共働きが多い中、いつでもゴミ出しできる環境を整えてほしい。 男性 30 歳代
- 本気でやりたいなら、近隣市町村と連携するなど企業に対抗できる勢力を作らねばならないだろう。はたして株主殿は納得できるだろうか。 男性 40 歳代
- まずは役所内での改善点を整理・実行し、市民に見せてはいかがでしょうか。長年の体質はなかなか変わらないと思いますので。まずは実例づくりかなと思います。 女性 50 歳代
- 昔からの体制や考え方の中には失わないことが良いというものもあると思いますが、それよりも今の時代に何が必要か…目線を合わせられる柔軟な考え方を身に付けて、そこから見極めていってほしいです。特に若い人から見た「市」では今までの『当たり前な事柄』が分からない事が当たり前だと思います。「それくらい分かるだろう」はやめてもらったら、根本的な所から見直すことが出来ると思います。特に新しく開拓されて人が増えたのだから、今、一から始める良いタイミングとなると思います。斬新な発想、改革を望みます。 女性 30 歳代

### 【アンケート】

- ・そもそもこのようなアンケートが意味がないと思う。自治の問題もしょせん仲良しクラブだから。+男が女がのアンケート男女共同からはずれていると思う。  
・こんな田舎でこんなアンケート全く意味がない。  
・古賀の市長がもっと出張しても良いと思う。 男性 40 歳代
- アンケートの回答の考え方がわかりづらい。個人環境の事を聞いているのか？社会の事を聞いているのか？自分の会社は古賀市外で、自分の環境で答えるのか？知り合い等の話からイメージしている古賀市の環境を聞いているのか？では回答が異なる。 男性 50 歳代
- 当アンケートの内容がいささか古く感じました。市の男女共同参画に認識自体が古いということではないでしょうか。（いくつかの解答欄は最早誘導尋問かなと思う程です）男女共同参画とはこうあるべきという思い込みもありそうなので、参加者間でブレインストーミングを行うなどの催しを推奨します。ご時世的に大型参加型は難しいかと思いますが… 女性 30 歳代
- 内容と関係ないですが無作為に選ばれているようですがよく市役所のアンケートが届きます。はずしてもらいたいです。 女性 70 歳以上
- 何を知りたいの？ 男性 50 歳代

### 【その他】

- 4 年ほど前に家族で古賀市に引っ越してきて、とても住みやすい街だなあ～と思ってます。これからも古賀市に住み続ける予定なので、よりよい街づくりをよろしくおねがいします。 女性 18～29 歳
- 気持ちを持ちながらも年齢を重ねこのテーマが少し薄らぐようになりました。今は毎日が充実してい



るので。若い人にはこのテーマがお互いに良い方向に行くように願っています。 女性 60 歳代

- 区長が信頼されていないことが多い。人間性を見極めることはとても重要だと思います。 女性 40 歳代
- 古賀市と言わず、政治から構築し直した方が良いと思う。 女性 30 歳代
- この紙はどのように扱われるんですか。 女性 18～29 歳
- コロナ対策で大変な時、田辺市長がんばって下さい 女性 70 歳以上
- 社会、企業、習慣等徐々に変革するものであり、古賀市が何かすることではない。 男性 70 歳以上
- 新宮町、福津市に比べ見劣りするのは何故か？魅力なし 男性 60 歳代
- 性別でなく個性を大事にみとめあおう。いいね！ 女性 70 歳以上
- 帳面けし、やってる感でなく、実効性のある施策を望みます。パンフとか誰もみません。冷静に考えてみてください。広告代理店に依頼して市民に刺さるメディア・クリエイティブの展開を。 男性 40 歳代
- 何も気にしていません 女性 60 歳代
- 人間らしく、楽しく 男性 70 歳以上
- 若い世代が古賀に住みたいと感じてもらえるよう、仕事・生活・学校等もっと色々と魅力ある市になってほしい 女性 50 歳代
- 若い人が住みやすい古賀市になるように期待しています。 男性 30 歳代

### III. 男女共同参画社会に関する市民意識調査から見てきたもの

九州大学地球社会統合科学府 准教授

杉山 あかし

本章では、今回の男女共同参画社会に関する市民意識調査から見てくる全体的な状況と、いくつかの特徴について記しておきたい<sup>1</sup>。

#### 1. 市民意識調査から見てくるもの

市民意識調査から窺える、古賀市市民の男女共同参画社会に関する意識について、見て行くこととする。

#### 2. 男女平等であるべきという意識は高いが、固定的性別役割分担意識も強い

性別間の固定的役割分担意識と格差について、古賀市民はどう考えているのだろうか。

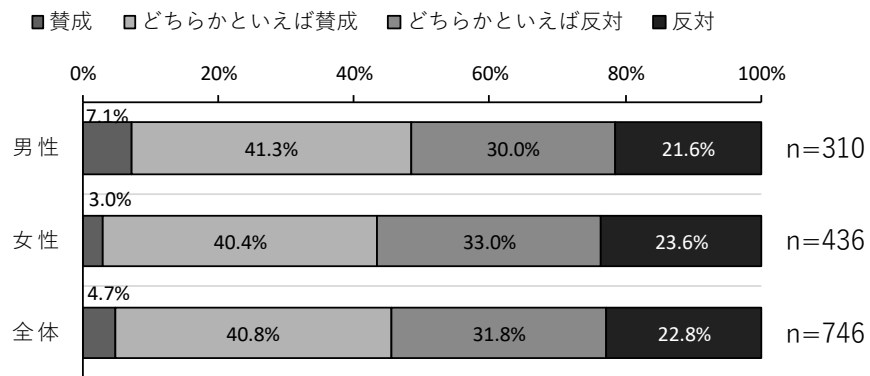
問 4 では女性が「職業」を持つことについて、問 12 では教育内容において男女別とすべきか、問 17 では具体的な公的役職について男女の比率がどうあるべきか、といったことについて尋ねている。それぞれの回答については本編を参照していただきたいが、性別間の異なった社会的取り扱いを設けることについては、反対する傾向が高い。男女平等意識は高いと考えられる。この傾向は多くの質問において回答者の性別に関係なく見いだされ、男女で考え方が異なるということもあまりないようである。

ただし、それにもかかわらず、「男は仕事、女は家庭を守る」という考え方については、半数近く(4.7+40.8=45.5%)が肯定的な回答をしている。

---

<sup>1</sup> 本章では計算にあたって無回答、ならびに「わからない」などの選択肢を回答したものを除外して計算している。また、2つ(複数)の質問の関係を見る場合、両方(もしくは全部)に対して回答していない場合も除外して計算しているので、パーセンテージ等を計算する母数  $n$  は様々な値を取ることを付記しておく。

## 「男は仕事、女は家庭を守る」という 考え方について



図表1 「男は仕事、女は家庭を守る」という考え方について

図表1では、男性に「男は仕事、女は家庭」と考える傾向が若干高いように見えるが、統計的検定をかけてみれば、男女差は95%水準でも有意ではなく（ $\chi^2$ 自乗検定<sup>2</sup>、以下、特に断りがない限り有意水準判定は $\chi^2$ 自乗検定）、誤差の範囲内となっている<sup>3</sup>。「男は仕事、女は家庭」という性別間の固定的役割分担意識は、男女を問わず、古賀市民の半数近くが肯定する考え方となっていると言える。

「自治会長」「市議会議員」といった具体的な公的役職について、男女比率のあるべき状態を尋ねた問17では、すべての役職について、6割ほどが男女同じくらいが好ましいと答えている一方で、1～2割程度が（男性比率の大きい）「今のままでよい」と回答している。興味深いのは、「自治会長」と「小・中学校 PTCA 会長」について、男女間で考え方に有意な差が出ている点であった。「自治会長」については、男性では「今のままでよい」とする回答が11.6%であるのに対し、女性では25.9%が「今のままでよい」と回答している（男女間の違いは99%水準で有意）。また、「小・中学校 PTCA 会長」について「今のままでよい」とするのは、男性で10.0%、女性で19.9%であった（95%水準で有意な違い）。この設問では女性の方が格差のある現状について肯定的であった。もちろん、女性が格差を肯定しているわけではなく、「家事育児や介護に支障が出るから」、女性はこういった役職に就くことを避ける傾向があり、それが、あるべき男女比率についての考え方にも反映されたのだという解釈

<sup>2</sup> もともとグループ間に差がなかったとして、調査の際にこのように偏った回答者がたまたま選ばれる確率を計算し、1%未満ならば、99%の「信頼性」とがあると判断するもの。以下、特に統計手法に記載がない場合、有意性の判断はこの方法による。5%未満なので95%の信頼性があると判断されるケースもある。

<sup>3</sup> 以下の文章の中で「○と△の差は有意である」といったとき、「○と△の数値の差は偶然出た誤差ではない可能性が高い」の意。また、「99%水準で有意」と「95%水準で有意」については、「99%水準で有意」の方が「偶然出た誤差ではない可能性」が高い。

も可能であろう。実際、問 18 で、地域の役職を断る場合の理由として「家事育児や介護に支障が出るから」を挙げた女性において、「小・中学校 PTCA 会長」の男女比について現状肯定的な傾向があった（95%水準で有意）。

### 3. 男女間の地位については、女性は不平等と意識し、男性若年層は平等と意識する傾向

男女間の地位の平等については問 20 において、家庭生活、職場、社会活動の場、余暇生活、法律や制度上、地域のしきたりや習慣、学校教育の場、国や政治の場、という 8 項目について尋ねている。全体的な傾向で言えば、どの項目でも男女間の地位に男性が有利となる不平等があると認識される傾向があり、しかも、女性回答者の方がより不平等があると認識している。ここではその中で、3 つの項目について、年齢／世代との関係で考えてみたい。

家庭生活における男女の地位については、男性の 48.1%が「平等である」と考えているが、女性でそう考えているのは 31.2%に過ぎない（図表 2<sup>4</sup>）。また、男性では若い世代において「平等である」と考える者が 6 割近くに達する一方、50 歳代以上では、それほど「平等である」とは考えていない（年代による違いは 99%水準で有意）。一方、女性では、どの年代でも差はなく、「平等である」と考えているのは 3 割ほどに過ぎない。男性と女性とで家庭生活における平等感にすれ違いがあり、それも若い世代ほど乖離が大きくなる傾向を示している。

性別 男性				男女の地位-家庭生活					合計
				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	平等である	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	
男性	年代	18-39歳	度数	4	9	23	2	2	40
			年代の %	10.0%	22.5%	57.5%	5.0%	5.0%	100.0%
	40歳代	度数	0	10	20	5	0	35	
			年代の %	.0%	28.6%	57.1%	14.3%	.0%	100.0%
	50歳代	度数	2	20	22	0	2	46	
			年代の %	4.3%	43.5%	47.8%	.0%	4.3%	100.0%
	60歳代	度数	8	35	30	4	0	77	
			年代の %	10.4%	45.5%	39.0%	5.2%	.0%	100.0%
	70歳以上	度数	12	35	45	1	0	93	
			年代の %	12.9%	37.6%	48.4%	1.1%	.0%	100.0%
	合計		度数	26	109	140	12	4	291
				年代の %	8.9%	37.5%	48.1%	4.1%	1.4%
女性	年代	18-39歳	度数	13	31	25	10	0	79
			年代の %	16.5%	39.2%	31.6%	12.7%	.0%	100.0%
	40歳代	度数	15	30	22	4	1	72	
			年代の %	20.8%	41.7%	30.6%	5.6%	1.4%	100.0%
	50歳代	度数	18	28	18	0	0	64	
			年代の %	28.1%	43.8%	28.1%	.0%	.0%	100.0%
	60歳代	度数	8	41	26	5	0	80	
			年代の %	10.0%	51.3%	32.5%	6.3%	.0%	100.0%
	70歳以上	度数	24	40	33	4	2	103	
			年代の %	23.3%	38.8%	32.0%	3.9%	1.9%	100.0%
	合計		度数	78	170	124	23	3	398
				年代の %	19.6%	42.7%	31.2%	5.8%	.8%

図表 2 家庭生活における男女の地位

4 「図表 2」中の「度数」とは、その項目への「回答者数（人）」の意。以下の図表についても同様。

学校教育の場については、男性 18－39 歳では 87.9%が「平等である」と認識しているのに対し、女性では同じ年代でも 62.3%しか「平等である」とは認識していない（図表 3）。この項目でも、男性では年齢により認識が変化していくが（99%水準で有意）、女性では統計上有意な変化とはなっていない。

性別				男女の地位-学校教育の場					合計
				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	平等である	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	
男性	年代	18-39歳	度数	2	2	29	0	0	33
			年代の%	6.1%	6.1%	87.9%	.0%	.0%	100.0%
	40歳代		度数	2	6	25	5	0	38
			年代の%	5.3%	15.8%	65.8%	13.2%	.0%	100.0%
	50歳代		度数	2	9	28	3	0	42
			年代の%	4.8%	21.4%	66.7%	7.1%	.0%	100.0%
	60歳代		度数	4	16	50	0	0	70
			年代の%	5.7%	22.9%	71.4%	.0%	.0%	100.0%
	70歳以上		度数	3	24	50	0	2	79
			年代の%	3.8%	30.4%	63.3%	.0%	2.5%	100.0%
女性	年代	18-39歳	度数	4	16	38	2	1	61
			年代の%	6.6%	26.2%	62.3%	3.3%	1.6%	100.0%
	40歳代		度数	4	15	35	1	0	55
			年代の%	7.3%	27.3%	63.6%	1.8%	.0%	100.0%
	50歳代		度数	5	17	30	0	0	52
			年代の%	9.6%	32.7%	57.7%	.0%	.0%	100.0%
	60歳代		度数	5	20	38	0	1	64
			年代の%	7.8%	31.3%	59.4%	.0%	1.6%	100.0%
	70歳以上		度数	9	28	43	2	1	83
			年代の%	10.8%	33.7%	51.8%	2.4%	1.2%	100.0%
合計			度数	27	96	184	5	3	315
			年代の%	8.6%	30.5%	58.4%	1.6%	1.0%	100.0%

図表 3 学校における男女の地位

女性において、年齢による有意な（95％水準）認識の変化が認められるのは、職場における地位である（図表 4）。女性でも若年世代ほど「平等である」と評価する傾向がある。ただし、70 歳以上の女性で「平等である」と回答したのは 15.3％に過ぎず、著しい不平等が、年代が下がるに従って、多少とも緩和されて認識されるに過ぎないといった状況である。

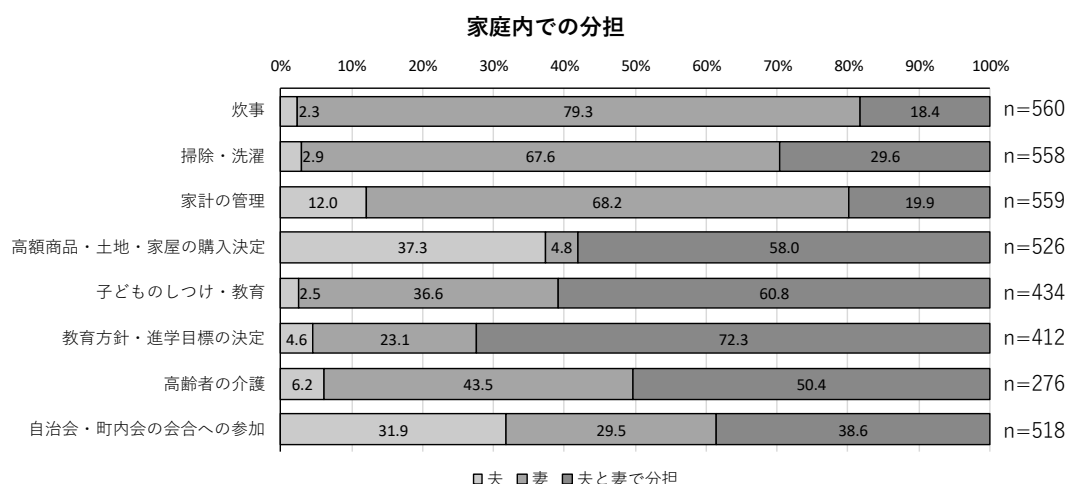
性別				男女の地位-職場					合計
				男性の方が優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	平等である	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が優遇されている	
男性	年代	18-39歳	度数	8	9	17	6	3	43
			年代の%	18.6%	20.9%	39.5%	14.0%	7.0%	100.0%
	40歳代	度数	4	13	15	6	1	39	
			年代の%	10.3%	33.3%	38.5%	15.4%	2.6%	100.0%
	50歳代	度数	5	22	14	4	1	46	
			年代の%	10.9%	47.8%	30.4%	8.7%	2.2%	100.0%
	60歳代	度数	21	36	18	3	0	78	
			年代の%	26.9%	46.2%	23.1%	3.8%	.0%	100.0%
	70歳以上	度数	22	40	20	1	0	83	
			年代の%	26.5%	48.2%	24.1%	1.2%	.0%	100.0%
	合計		度数	60	120	84	20	5	289
			年代の%	20.8%	41.5%	29.1%	6.9%	1.7%	100.0%
女性	年代	18-39歳	度数	14	34	28	3	1	80
			年代の%	17.5%	42.5%	35.0%	3.8%	1.3%	100.0%
	40歳代	度数	17	31	20	3	1	72	
			年代の%	23.6%	43.1%	27.8%	4.2%	1.4%	100.0%
	50歳代	度数	17	25	19	0	2	63	
			年代の%	27.0%	39.7%	30.2%	.0%	3.2%	100.0%
	60歳代	度数	14	47	14	2	0	77	
			年代の%	18.2%	61.0%	18.2%	2.6%	.0%	100.0%
	70歳以上	度数	25	47	13	0	0	85	
			年代の%	29.4%	55.3%	15.3%	.0%	.0%	100.0%
	合計		度数	87	184	94	8	4	377
			年代の%	23.1%	48.8%	24.9%	2.1%	1.1%	100.0%

図表 4 職場における男女の地位

このように職場における地位については男性同様、女性においても、年代によって男女間の地位が平等であると考える割合に差が出てくるものの、全体的に見れば、男性では、若年世代になるほど、男女間の地位は平等になっていると考える傾向が高い一方、女性では、年齢により認識が変化することとはほばない。これを認識の問題と考えるか、現実の問題と考えるか、我々は大きな課題を背負っていると言っていることができるだろう。これが認識の問題であるならば、まずは男女間での認識を一致させるための意識改善・啓発から始める必要がある。一方、これが現実の問題であるならば、より女性の参画を推し進め、女性が平等であると感じることができる社会を実現するための制度的変革が必要となるだろう。

#### 4. 家事労働の現実には男女で大きく異なる

それでは実際の家庭における役割分担はどうなっているのだろうか。問 11 では、実際の家事分担について尋ねている。質問紙では「自分」「パートナー」という尋ね方をされていてちょっとわかりづらいので、男性回答者が「自分」あるいは女性回答者が「パートナー」と回答したケースを「夫」、女性回答者が「自分」あるいは男性回答者が「パートナー」と回答したケースを「妻」と再命名し、集計し直し、「夫」か「妻」または「両者で分担」（「自分・パートナー」）と回答したケースだけを抜き出してみたものが図表 5 である。



図表 5 家庭内での役割分担

「炊事」「掃除・洗濯」「家計の管理」は圧倒的に女性の役割と言えよう。「高額商品・土地・家屋の購入の決定」は共同で行なうのが 6 割ほどだが、そうでない場合は男性が決定している。「子どものしつけ・教育について」および「教育方針・進学目標の設定」については男女で分担して行なう場合が多いが、どちらかが主導権を取る場合は女性の役割となる。また、「高齢者の介護」については、5 割ほどが男女で分担しているが、そうでない場合はほぼ女性の担当となっている。そして「自治会・町内会の会合への参加」といった地域活動は、3 つのパターンがほぼ同数といった結果であった。2. で見られた「男は仕事、女は家庭」という固定的役割分担意識は、実際はこのように遂行されていた。

このような役割遂行の中で、男性と女性は、同じ家庭の中で違う現実を生き、3. で見たように、異なる現実認識を育んでいるのであろう。このような状況において、男女の地位の平等が達成可能なものか、男女が同じように職業や教育において自己実現を追求できるのか、答えは明らかなように見える。

## 5. ドメスティック・バイオレンスについて

今回の調査では、DV（ドメスティック・バイオレンス）についても尋ねている（問 15）。質問票では、配偶者や恋人等から行なわれた「平手で打つ」「足でける」といった 13 の行為について、「何度もあった」「1・2 度あった」「全くない」の三択で、細かく尋ねている。しかし個別の行為については、最も多い「大声でどなる」で 15%を超える程度で、他は 1～2%程度が多く、統計的分析の可能な回答数に達していない。そこで、13 項目のうち身体的暴力 5 項目、性的暴力 2 項目、精神的・経済的暴力 6 項目を、それぞれまとめ、そのどれかで「何度もあった」「1・2 度あった」のいずれかを回答した者をまとめて当該 DV 経験者とし、検討してみた（各項目の内容については質問紙を参照のこと）。

まず男女差については、女性が DV に遭う傾向が高いと予想されるだろう。結果は、予想されたとおり、性的暴力と精神的・経済的暴力について、有意に女性の数値が高かった（いずれも 95%水準）。ただし、身体的暴力については男性で 4.0%が経験、女性では 5.7%が経験と、多少女性が高いものの、統計的有意差はなかった。

こういった DV がどのような背景において起こり、どのような事態へとつながっているのかを考えるため、「暮らし向き」（問 7）と「生活満足度」（問 6）との関係を見てみることにする。ただし、この分析を行なうためには、質問の 13 項目を 3 分類にまとめただけではまだ回答数が少なすぎたので、13 項目すべてをまとめて DV 経験者としてカウントすることとした。また、「暮らし向き」「生活満足度」についても、それぞれ「良くない」「不満」という回答は著しく少なかったので、「あまり良くない」「どちらかといえば不満である」と合算して処理した。

性別				DV経験		合計
				なし	あり	
男性	暮らし向き	良い	度数	41	9	50
			暮らし向きの %	82.0%	18.0%	100.0%
		どちらかといえば良いほう	度数	61	14	75
			暮らし向きの %	81.3%	18.7%	100.0%
		普通	度数	122	22	144
			暮らし向きの %	84.7%	15.3%	100.0%
		あまり良くない／良くない	度数	13	15	28
			暮らし向きの %	46.4%	53.6%	100.0%
	合計		度数	237	60	297
			暮らし向きの %	79.8%	20.2%	100.0%
女性	暮らし向き	良い	度数	66	13	79
			暮らし向きの %	83.5%	16.5%	100.0%
		どちらかといえば良いほう	度数	73	25	98
			暮らし向きの %	74.5%	25.5%	100.0%
		普通	度数	120	57	177
			暮らし向きの %	67.8%	32.2%	100.0%
		あまり良くない／良くない	度数	13	11	24
			暮らし向きの %	54.2%	45.8%	100.0%
	合計		度数	272	106	378
			暮らし向きの %	72.0%	28.0%	100.0%

図表 6 「暮らし向き」と DV



まずは、「暮らし向き」とDVの関係である。図表6に示したように、男性も女性も、暮らし向きが悪化するにつれて、DVに遭う傾向が高くなっている（男性では99%水準で有意、女性では95%で有意）。経済状況のような生活の基盤が、DVの発生と関係していることが予想される。

「生活満足度」とDVの関係については、次のようであった（図表7）。

				生活満足度				合計
				満足している	どちらかといえ ば満足している	満足とも不満足 とも言えない	どちらかといえ ば不満／不満	
男性	DV経 験	なし	度数	73	108	41	15	237
			DVの%	30.8%	45.6%	17.3%	6.3%	100.0%
		あり	度数	12	29	7	13	61
			DVの%	19.7%	47.5%	11.5%	21.3%	100.0%
	合計		度数	85	137	48	28	298
			DVの%	28.5%	46.0%	16.1%	9.4%	100.0%
女性	DV経 験	なし	度数	96	106	52	17	271
			DVの%	35.4%	39.1%	19.2%	6.3%	100.0%
		あり	度数	22	45	26	13	106
			DVの%	20.8%	42.5%	24.5%	12.3%	100.0%
	合計		度数	118	151	78	30	377
			DVの%	31.3%	40.1%	20.7%	8.0%	100.0%

図表7 DVと「生活満足度」

DV経験のある人々で生活満足度が有意に低くなっていた（男性では99%水準で有意、女性では95%で有意）。DVは生活満足度を明らかに低下させる要因と言える。

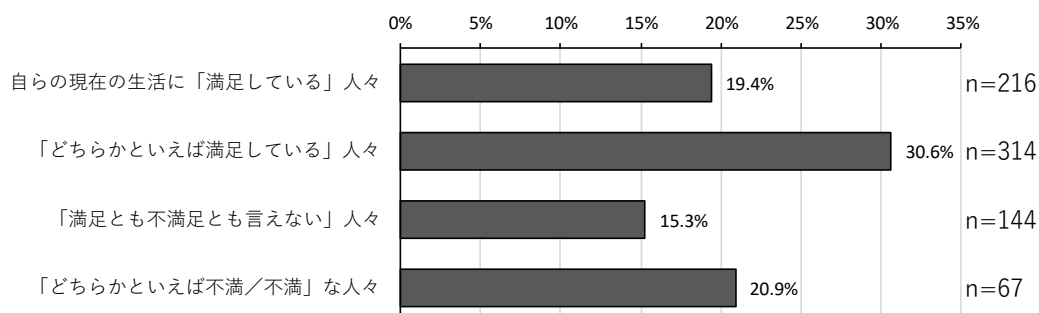
言うまでもないことだが、DVは、人々の幸福な生活のために、解決が望まれる問題である。しかし、その背景に人々の暮らし向き（おそらくは経済的格差）があるとする、なかなか取り組みの難しい問題であると言えよう。

## 6. 古賀市への期待

市民が古賀市の行政に期待することについては、本編を参照していただきたいが、特徴的な傾向のあったものについて触れておきたい。

「学校教育や社会教育の中で、男女平等や男女共同参画についての学習を提供する」については、生活満足度によって、古賀市への期待が大きく異なっていた（有意水準 99%）。興味深いのは、自らの生活に「どちらかといえば満足している」人々で期待が高く、「満足とも不満足とも言えない」人々で低いと、中間層で回答傾向が大きく異なるものの、両極の「満足している」と「どちらかといえば不満／不満足」層では、中間的な回答傾向となっていることである（図表 8）。生活満足度によって、学校での男女平等や男女共同参画についての学習への期待度が異なるということは、特定の生活満足度の家庭においてはより先進的な男女平等・男女共同参画意識の啓発が進み、また別の生活満足度の家庭においては現在の男女平等・男女共同参画意識が再生産される可能性があるということである。日本のどの階層において、生活水準向上に教育が役立つのかといった議論と関係してくる問題であり、興味深い結果となった。

**古賀市が「学校教育や社会教育の中で、男女平等や男女共同参画についての学習を提供する」ことに期待する**



図表 8 生活満足度と古賀市への期待－学校教育・社会教育

このほか、暮らし向き（問 7）の良くない人々において期待が高かったのが、「男女共同参画センター設置など、男女共同参画の啓発・拠点づくりをすすめる」（有意水準 95%）、前節で見た DV 項目に一つでも経験した人々において期待が高かったのが「女性の生涯にわたる健康づくりの支援策や母性保護対策を充実する」と「女性の就業支援として、研修やセミナーを実施する」であった（ともに有意水準 95%）。これらの期待については、期待者の絶対数が少ない場合でも切実性があり、古賀市が積極的に推進していくことが望まれていると言えるだろう。

## 7. まとめに代えて

以上、男女共同参画社会に関する市民意識調査について、若干の分析を行なった。女性が職業を持つことや、教育内容を男女で分けるべきか、公的役職の男女比率などに、性別間で異なった社会的取り扱いを設けることについては反対する傾向が強く、男女平等意識が高まっている分野も見られる。一方、家事労働などについての男女分業意識はまだかなり強く、その下で作られる現実には男女平等なものとはなっていないようである。

今回、意識調査において、性別の回答欄に、男性・女性以外の「その他」の選択肢を設けた。LGBTと呼ばれる人々が一定数存在しているはずだからである。しかし、調査結果では、この選択肢を選んだ者はいなかった。もちろん、LGBT と呼ばれ得る人であっても、自分を女性あるいは男性と意識している者が「女性」や「男性」と回答することは自然なことなので、こういった人々がいても、現実の調査回答数が0となることはあり得るのだが、調査によっては一定の回答数が出ることもある。そして数が出るときは、それなりの数となる。今回のサンプル数でこの回答が0となることは、「その他」と回答しにくいなにかがあると考えるべきであろう。恐らくは、古賀市における性別規範の支配力は、かなり強いのではなかろうか。実際、「男は仕事、女は家庭を守る」という考え方は、かなりの人々に支持されていた。

この状況下で、男女間の地位は、少なくとも家事労働などの日常生活のレベルにおいては、平等と感じられないものとなっていた。特に女性において、今後、多様な性のあり方を含めて、男女の関係をどう構想していくのか、それが問われていると言えよう。



## **第2部 事業所意識調査**



## 第2部 事業所意識調査

### I. 調査の概要

#### 1. 調査の目的

本調査は古賀市における男女共同参画社会づくりを促進するための、「第3次古賀市男女共同参画計画」（令和3年度策定予定）などの検討を行うにあたり基礎資料とすることを目的に実施した。

#### 2. 調査項目

- (1) 事業所の属性
- (2) 雇用管理
- (3) セクシュアル・ハラスメント
- (4) 育児・介護休暇について
- (5) 行政の取り組みについて

#### 3. 調査の性格

- (1) 調査地域 古賀市
- (2) 調査対象 企業・事業所 1,000 件（宛先不明にて返送された 63 件を含む）
- (3) 抽出方法 平成 30 年度事業所センサスデータより、事業従事者数 5 人以上の事業所全 905 件、5 人未満の事業所は無作為抽出にて 95 件、合計 1000 件を抽出
- (4) 調査方法 郵送法
- (5) 調査期間 令和 2 年 7 月 27 日（月）～8 月 17 日（月）
- (6) 回収数 267 件（回収率：28.5%）
- (7) 調査企画及び調査実施機関  
古賀市 人権センター 男女共同参画・多様性推進係
- (8) 分析の監修とまとめ  
杉山あかし（九州大学地球社会統合科学府 准教授）

#### 4. 集計分析上の注意事項

- (1) 集計は小数第二位を四捨五入しているため、回答比率の合計は必ずしも 100%にならない場合がある。
- (2) 回答が複数になる場合、その回答比率の合計は原則として 100%を超える。
- (3) 表、グラフに示す選択肢はスペースの関係で文言を短縮または簡略して表記している場合がある。
- (4) グラフとして示したものの中には、「無回答」を省略した部分がある。
- (5) 数表、図表、文中に示す N は、比率計算上の基数（標本数）である。数表で、分析項目によっては対象者が限定されるため、全体の標本数と一致しないことがある。
- (6) 文中の選択肢の表記は「」で行い、選択肢のうち 2 つ以上のものを合計して表す場合は『』とした。



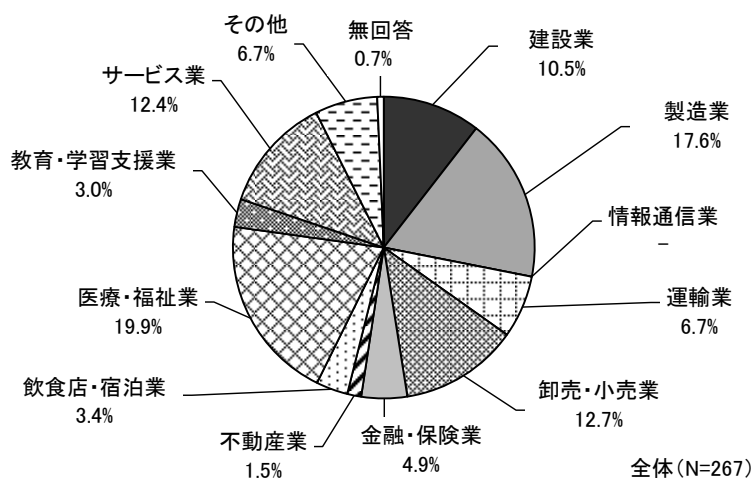
## II. 調査結果の分析

### 1. 事業所の属性

#### (1) 業種

業種では「医療・福祉業」が19.9%で最も高く、次いで「製造業」が17.6%、「卸売・小売業」が12.7%である。

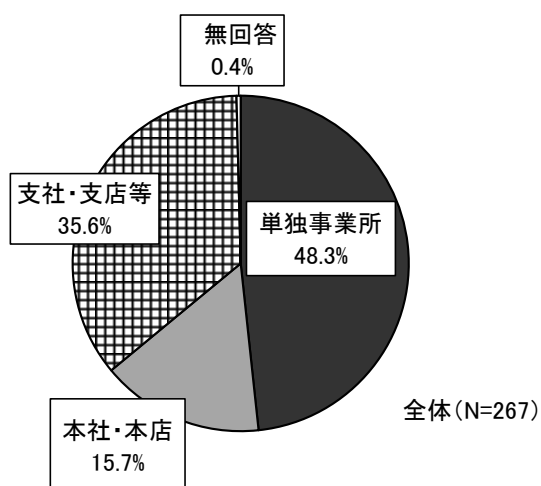
図表Ⅱ-1 事業所の業種



#### (2) 事業所区分

事業所区分では「単独事業所」が48.3%で最も高く、次いで「支社・支店等」が35.6%、「本社・本店」が15.7%である。

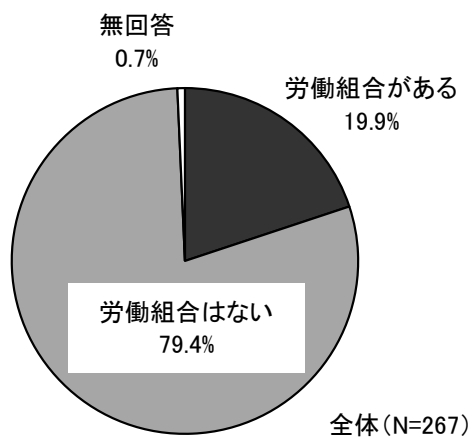
図表Ⅱ-2 事業所の区分



### (3) 労働組合の有無

労働組合の有無は「労働組合がある」は 19.9%、「労働組合はない」は 79.4%である。

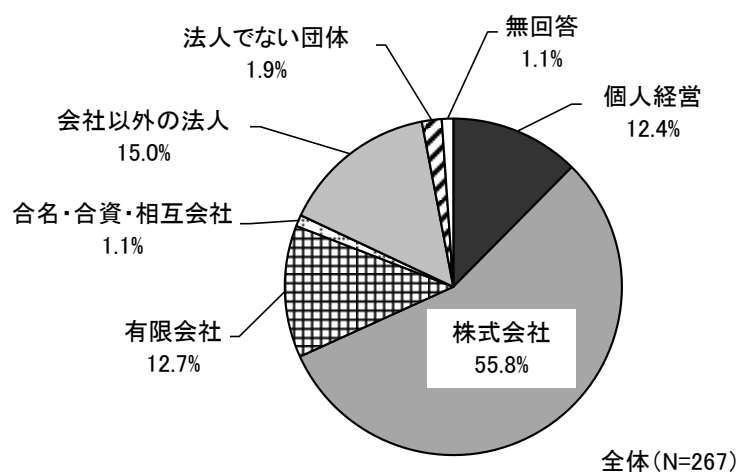
図表Ⅱ-3 労働組合の有無



### (4) 経営組織

経営組織では「株式会社」が 55.8%で最も高く、次いで「会社以外の法人」が 15.0%、「有限会社」が 12.7%である。

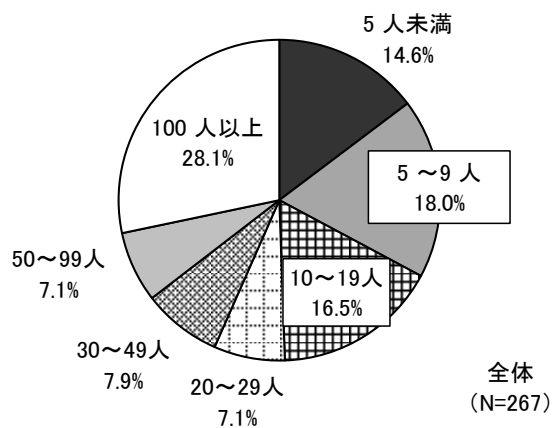
図表Ⅱ-4 経営組織



## （５） 企業全体の常用労働者数

企業全体の常用労働者数（事業所を含めた企業全体の数）は、「100 人以上」が 28.1%で最も高く、次いで「5～9 人」が 18.0%、「10～19 人」が 16.5%である。

図表Ⅱ-5 企業全体の常用労働者数

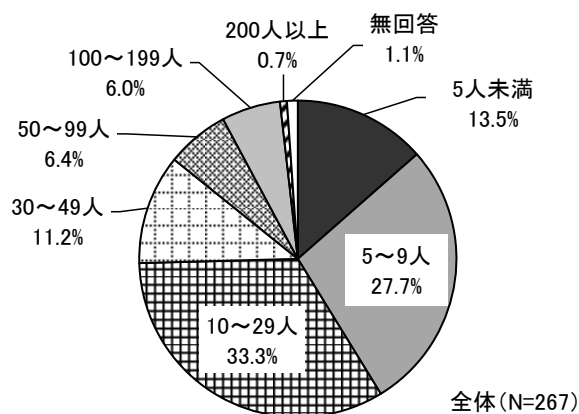


## （６） 事業所の労働者数

### ① 事業所の従業員規模

市内にある調査対象事業所の正規従業員数と非正規従業員数を合わせた総従業員数で事業所の規模をみると、「10～29 人」が 33.3%で最も高く、「5～9 人」が 27.7%、「5 人未満」が 13.5%である。

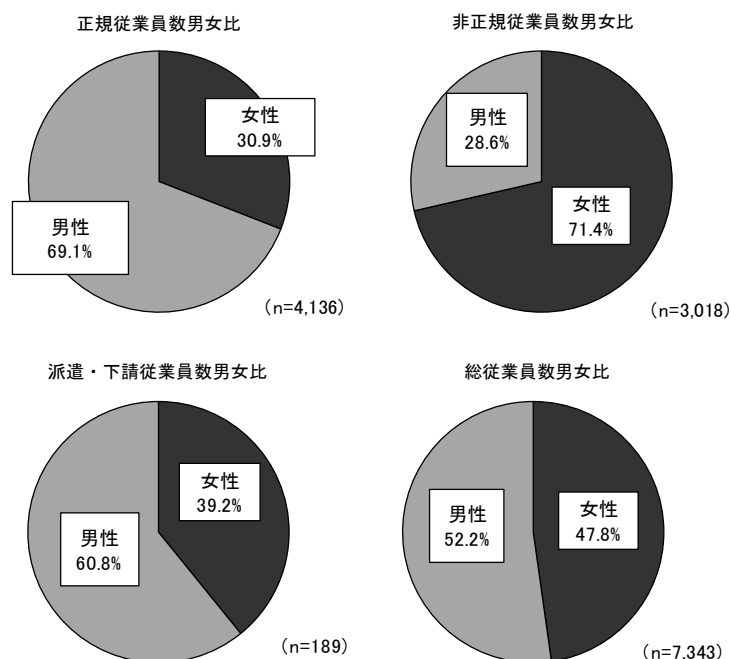
図表Ⅱ-6 総従業員数



## ② 常用雇用者の状況

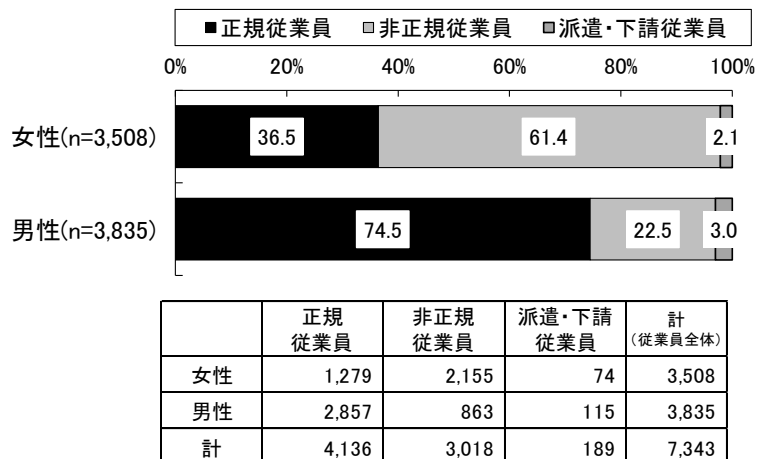
調査対象事業所の常用労働者及び派遣・下請従業者を合計して、市内事業所全体での労働者の状況をみた。合計労働者数は7,343人で、男性は3,835人で52.2%、女性は3,508人で47.8%である。正規従業員数でみると男性69.1%、女性30.9%と男性が大きく上回っている。一方、非正規従業員数では、女性が71.4%、男性が28.6%で女性の方が多くなっている。派遣・下請従業員数では男性60.8%、女性39.2%で男性の方が多くなっている。

図表Ⅱ-7 常用雇用者の男女比



男女別での雇用形態構成比では、女性は「非正規従業員」が61.4%で最も高いのに対し、男性は「正規従業員」が74.5%で最も高くなっており、男女間で雇用形態に異なりがある。

図表Ⅱ-8 男女別雇用形態の状況



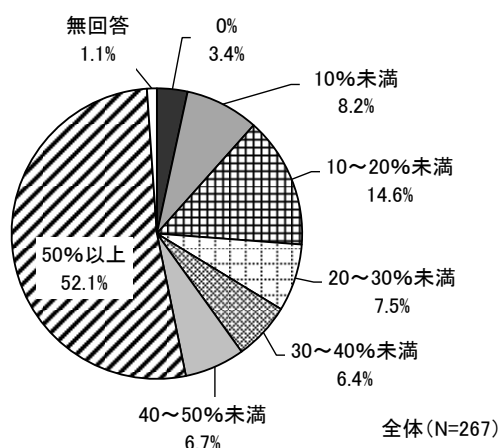
### ③ 事業所における女性常用労働者の割合

各事業所における女性常用労働者の割合を尋ねた。

女性常用労働者が「50%以上」の事業所は 52.1%で、半数以上を占めている。

業種別では「卸売・小売業」「金融・保険業」「不動産業」「飲食・宿泊業」「医療・福祉業」「教育・学習支援業」では女性常用労働者が「50%以上」が半数以上である。

図表Ⅱ-9 事業所における女性常用労働者の割合（全体、業種別）



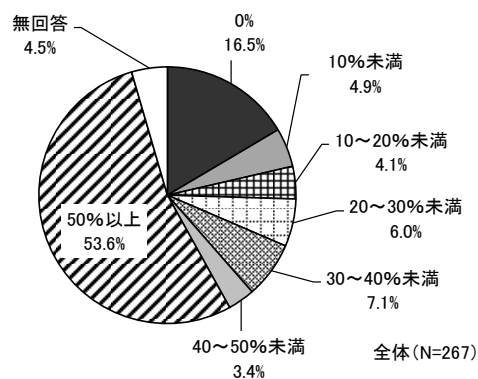
	全 体	0 %	1 0 % 未 満	1 0 % 2 0 % 未 満	2 0 % 3 0 % 未 満	3 0 % 4 0 % 未 満	4 0 % 5 0 % 未 満	5 0 % 以 上	無 回 答
全 体	267	3.4	8.2	14.6	7.5	6.4	6.7	52.1	1.1
業 種									
建設業	28	14.3	7.1	35.7	10.7	10.7	7.1	14.3	-
製造業	47	2.1	10.6	25.5	14.9	10.6	4.3	31.9	-
情報通信業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
運輸業	18	5.6	44.4	38.9	11.1	-	-	-	-
卸売・小売業	34	5.9	2.9	2.9	8.8	11.8	11.8	55.9	-
金融・保険業	13	-	-	-	-	7.7	23.1	69.2	-
不動産業	4	-	-	-	-	-	-	75.0	25.0
飲食店・宿泊業	9	-	-	-	-	-	11.1	88.9	-
医療・福祉業	53	-	-	-	-	-	1.9	98.1	-
教育・学習支援業	8	-	-	-	12.5	-	-	87.5	-
サービス業	33	3.0	9.1	18.2	3.0	12.1	6.1	45.5	3.0
その他	18	-	16.7	16.7	16.7	-	16.7	27.8	5.6

### ④ 常用労働者に占める正規従業員の割合

性別ごとに常用労働者に占める正規従業員の割合をみると、女性では女性常用労働者に対し女性正規従業員が「50%以上」を占める事業所が 53.6%で半数以上を占めている。

業種別では、「建設業」「製造業」「運輸業」「金融・保険業」「不動産業」「医療・福祉業」「教育・学習支援業」などで「50%以上」が半数以上となっている。

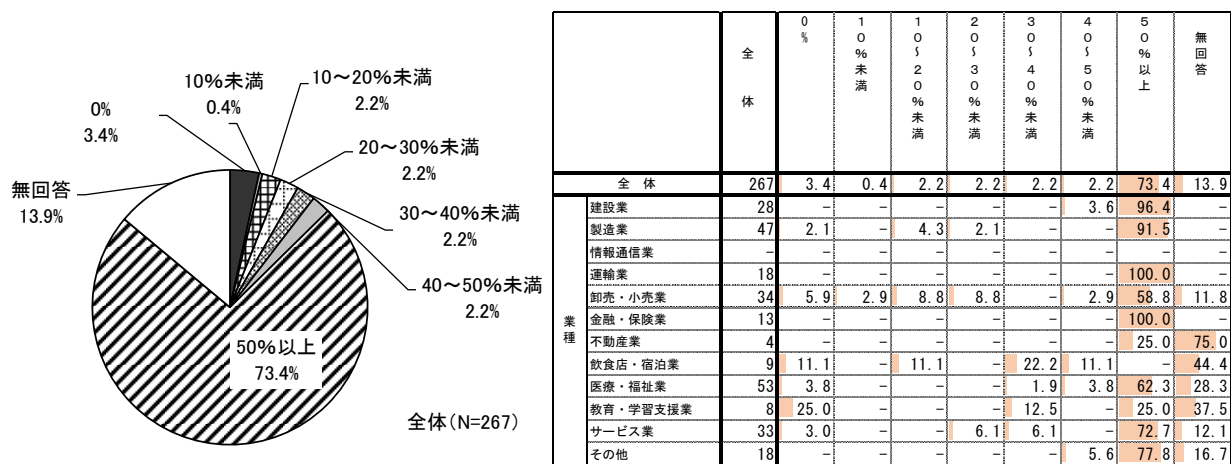
図表Ⅱ-10 女性常用労働者に占める正規従業員の割合（全体、業種別）



	全 体	0 %	1 0 % 未 満	1 0 % 2 0 % 未 満	2 0 % 3 0 % 未 満	3 0 % 4 0 % 未 満	4 0 % 5 0 % 未 満	5 0 % 以 上	無 回 答
全 体	267	16.5	4.9	4.1	6.0	7.1	3.4	53.6	4.5
業 種									
建設業	28	3.6	-	-	-	-	3.6	78.6	14.3
製造業	47	8.5	8.5	12.8	6.4	2.1	4.3	55.3	2.1
情報通信業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
運輸業	18	16.7	-	-	-	-	-	77.8	5.6
卸売・小売業	34	32.4	8.8	8.8	8.8	8.8	2.9	23.5	5.9
金融・保険業	13	15.4	-	-	-	7.7	15.4	61.5	-
不動産業	4	-	-	-	-	-	-	75.0	25.0
飲食店・宿泊業	9	55.6	22.2	-	-	11.1	-	11.1	-
医療・福祉業	53	11.3	-	1.9	9.4	13.2	5.7	58.5	-
教育・学習支援業	8	37.5	-	-	-	12.5	-	50.0	-
サービス業	33	21.2	9.1	3.0	6.1	9.1	-	45.5	6.1
その他	18	11.1	-	-	11.1	11.1	-	61.1	5.6

一方、男性常用労働者数に占める正規従業員の割合が「50%以上」の事業所は73.4%である。業種別では、「建設業」「製造業」「運輸業」「卸売・小売業」「金融・保険業」「医療・福祉業」「サービス業」で50%以上となっている。

図表Ⅱ-11 男性常用労働者に占める正規従業員の割合（全体、業種別）

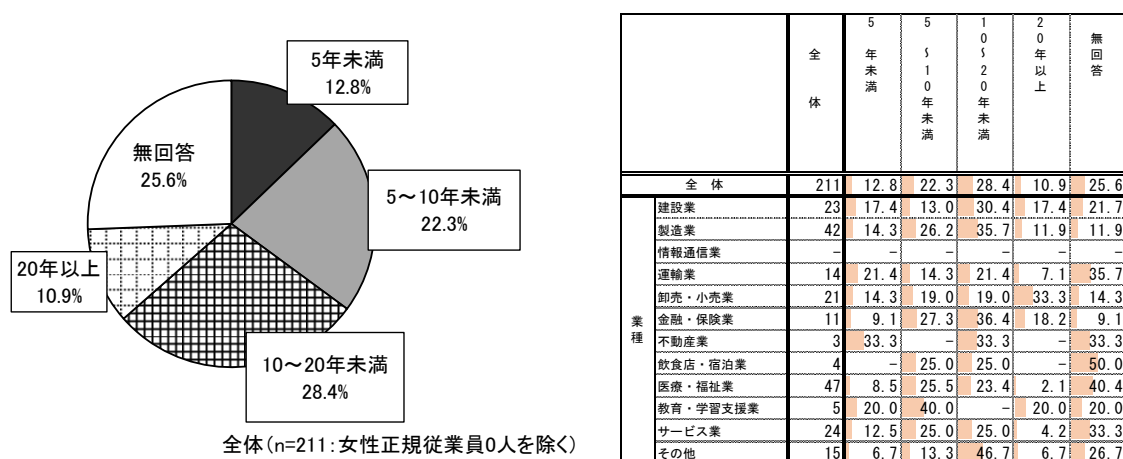


#### ⑤ 正規従業員平均勤続年数

性別で正規従業員の平均勤続年数を尋ねた。

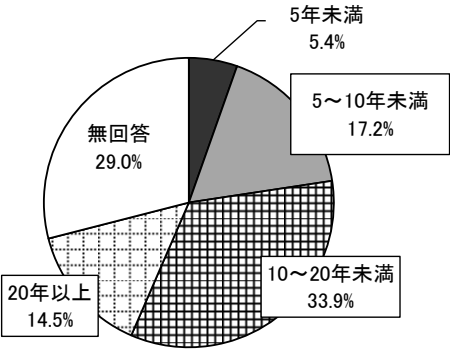
女性では「10～20年未満」が最も高く28.4%、「5～10年未満」が22.3%である。業種別では「建設業」「卸売・小売業」「金融・保険業」「教育・学習支援業」は他業種よりも「20年以上」が高くなっている。

図表Ⅱ-12 女性正規従業員の平均勤続年数（全体、業種別）



男性では「10～20 年未満」が 33.9%で最も高く、次いで「5～10 年未満」が 17.2%である。業種別では、「卸売・小売業」「金融・保険業」「飲食店・宿泊業」「教育・学習支援業」などで他業種よりも「20 年以上」が高くなっている。

図表Ⅱ-13 男性正規従業員の平均勤続年数（全体、業種別）



全体 (n=221: 男性正規従業員0人を除く)

	全 体	5 年 未 満	5 ～ 1 0 年 未 満	1 0 ～ 2 0 年 未 満	2 0 年 以 上	無 回 答
全 体	221	5.4	17.2	33.9	14.5	29.0
業 種						
建設業	28	10.7	14.3	35.7	14.3	25.0
製造業	46	6.5	19.6	47.8	13.0	13.0
情報通信業	-	-	-	-	-	-
運輸業	18	5.6	16.7	16.7	16.7	44.4
卸売・小売業	28	10.7	14.3	39.3	21.4	14.3
金融・保険業	13	-	-	46.2	38.5	15.4
不動産業	1	-	-	-	-	100.0
飲食店・宿泊業	4	-	-	-	25.0	75.0
医療・福祉業	36	5.6	30.6	16.7	-	47.2
教育・学習支援業	3	-	-	-	66.7	33.3
サービス業	28	-	17.9	35.7	10.7	35.7
その他	15	-	13.3	40.0	13.3	33.3

## 2. 雇用管理

### (1) 管理職数

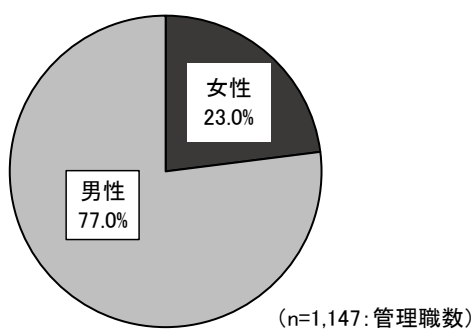
【問2】貴事業所の管理職数をおたずねします。下表に具体的な人数を記入してください。

該当者がいない場合は、「0」を記入してください。

#### ① 管理職数全体

回答の得られた事業所に在籍する管理職者数は全体では 1,147 人でうち男性が 77.0%、女性が 23.0%であった。

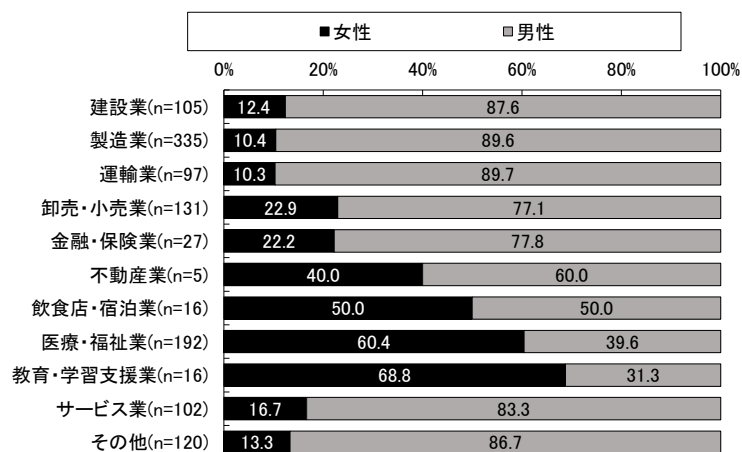
図表Ⅱ-14 管理職者数 ※無回答除く



#### ② 業種別管理職割合

業種別でみると、「飲食店・宿泊業」「医療・福祉業」「教育・学習支援業」は「女性」の管理職割合が 50%を超えている。一方、「建設業」「製造業」「運輸業」「サービス業」は「男性」管理職が約 8 割を占め、「女性」管理職は 1 割台にとどまっている。

図表Ⅱ-15 管理職男女比（業種別）

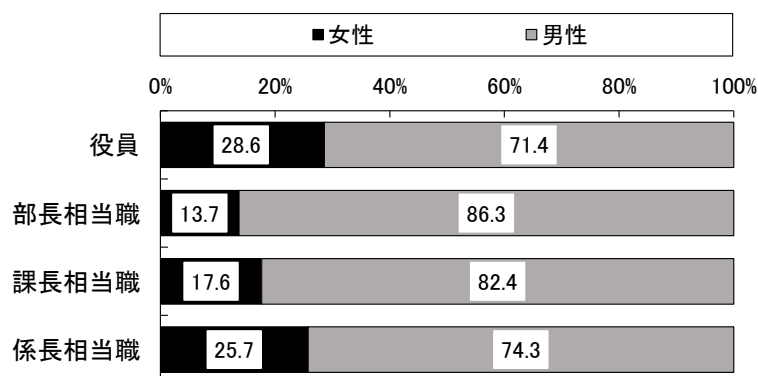




### ③ 役職ごとの男女構成比

役職ごとの男女構成比をみると、「役員」は「女性」役員が 28.6%、「男性」役員が 71.4%となっており、男性と比較すると少ないものの、最も女性の多い役職となっている。「役員」を除く役職については「係長相当職」では「女性」25.7%、「課長相当職」では「女性」17.6%、「部長相当職」では「女性」13.7%となっており、「役員」を除けば役職の階級が上がるほど、「女性」の割合が減少している。

図表Ⅱ-16 役職ごとの男女構成比



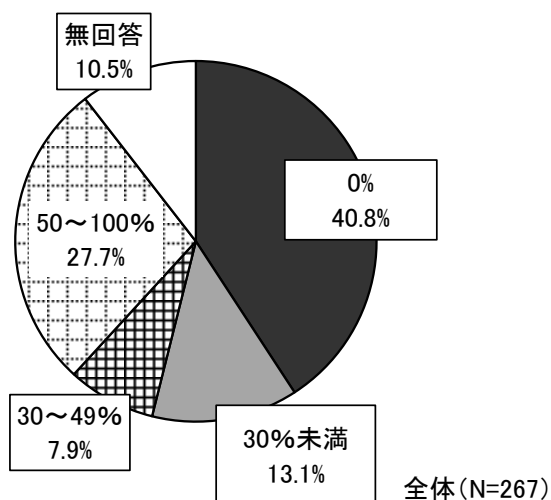
### ④ 女性管理職の割合

各事業所に総管理職数に占める女性管理職者の割合を尋ねた。

全体では、「0%」が 40.8%で最も高く、次いで「50～100%」が 27.7%である。

業種別では、「製造業」「運輸業」「金融・保険業」は女性管理職「0%」が半数を超えており、他業種に比べ女性管理職者が少ないといえる。一方、「医療・福祉業」は女性管理職「50～100%」が 64.2%と高くなっている。

図表Ⅱ-17 女性管理職の割合（全体、業種別）



	全 体	0 %	3 0 % 未 満	3 0 % ～ 4 9 %	5 0 % ～ 1 0 0 %	無 回 答
全 体	267	40.8	13.1	7.9	27.7	10.5
建設業	28	42.9	17.9	10.7	17.9	10.7
製造業	47	53.2	29.8	8.5	6.4	2.1
情報通信業	-	-	-	-	-	-
運輸業	18	61.1	16.7	11.1	11.1	-
卸売・小売業	34	35.3	5.9	17.6	26.5	14.7
金融・保険業	13	61.5	7.7	-	30.8	-
不動産業	4	25.0	-	-	25.0	50.0
飲食店・宿泊業	9	44.4	11.1	-	22.2	22.2
医療・福祉業	53	13.2	3.8	5.7	64.2	13.2
教育・学習支援業	8	37.5	-	-	37.5	25.0
サービス業	33	48.5	6.1	6.1	24.2	15.2
その他	18	50.0	27.8	5.6	16.7	-

## (2) 女性の役職者数が少ない理由

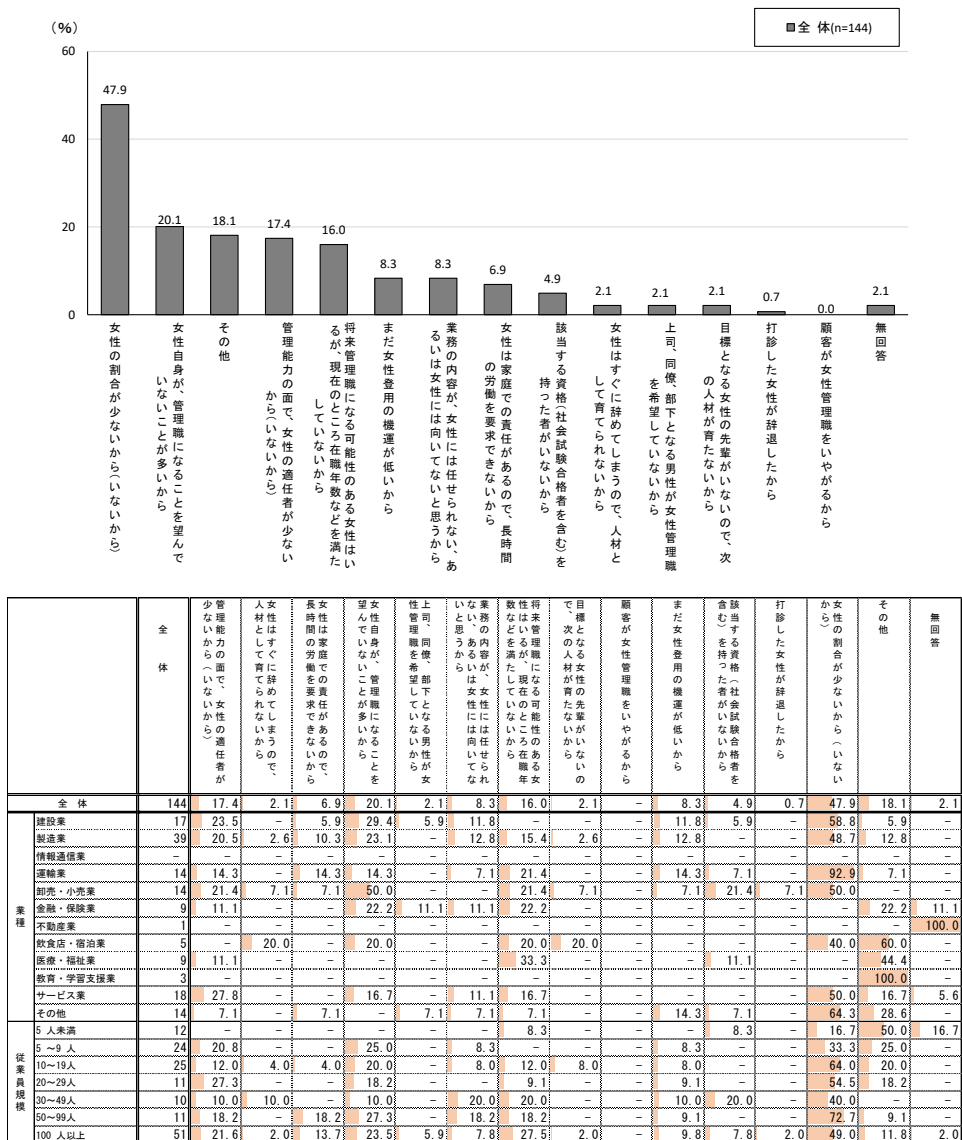
【問2-1】問2で女性管理職が30%未満の事業所におたずねします。女性の管理職が少ない（あるいは全くいない）のはどのような理由からですか。

あてはまるものいくつかも○をつけてください。

「女性管理職の割合」で「30%未満」の事業所（144 事業所）に女性管理職が少ない理由を尋ねた。全体では、「女性の割合が少ないから（いないから）」が 47.9%で最も高く、次いで「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」が 20.1%、「管理能力の面で、女性の適任者が少ないから（いないから）」が 17.4%である。

業種別では、「運輸業」は「女性の割合が少ないから（いないから）」が 92.9%と他の業種と比べて高く、「卸売・小売業」では「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」が 50.0%と高くなっている。

図表Ⅱ-18 女性の管理職者数が少ない理由（全体、業種別、従業員規模別）



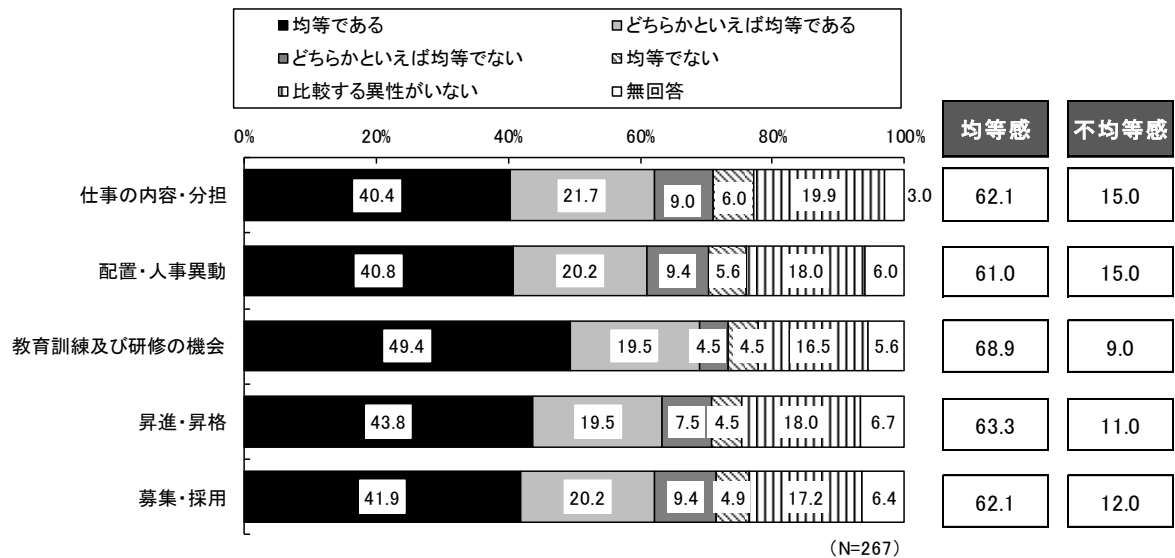
### （３） 男女の取り扱いについて

【問３】 貴事業所では次にあげる項目について、男女の扱いは均等になっていると思いますか。ア～オの各項目ごとに①～⑤の中から１つだけ選び○をつけてください。

男女の取り扱いの均等感について尋ねた。

全体ではどの取り扱いも約 6 割程度の『均等感』を持たれており、「教育訓練及び研修の機会」は『均等感』が 68.9%で最も高くなっている。一方、「仕事の内容・分担」や「配置・人事異動」は『不均等感』が 15.0%で最も高くなっている。

図表Ⅱ-19 男女従業員の取り扱いに対する均等意識



#### (4) 配置・昇進についての現在の状況

【問3-1】配置・昇進について、現在の状況について、あてはまるものにいくつでも○をつけてください。(3年前と比較して)

3年前と比較した配置・昇進状況の変化を尋ねた。

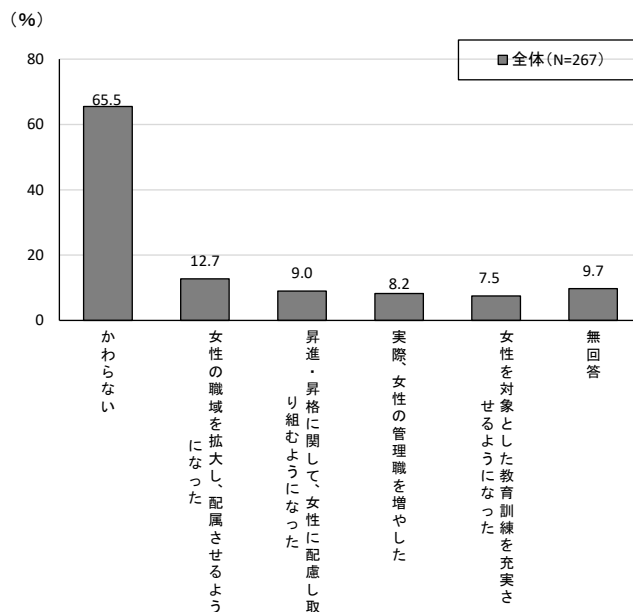
全体では「かわらない」が65.5%で最も高くなっている。次いで「女性の職域を拡大し、配属させるようになった」が12.7%、「昇進・昇格に関して、女性に配慮し取り組むようになった」が9.0%である。

業種別では、「金融・保険業」は「かわらない」が30.8%と他業種に比べ低く、配置・昇進についての変化が起こっているようである。「金融・保険業」の具体的取り組みとしては「昇進・昇格に関して、女性に配慮し取り組むようになった」が46.2%、「実際、女性の管理職を増やした」が30.8%で市全体の平均よりも約20～30ポイント高くなっている。

従業員規模別では、「100人以上」では「かわらない」が40.0%と低く、「実際、女性の管理職を増やした」が24.0%で高くなっている。

図表Ⅱ-20

配置・昇進についての現在の状況（全体、業種別、従業員規模別）



	全 体	女性の職域を拡大し、配属させるようになった	女性を対象とした教育訓練を充実させるようになった	昇進・昇格に関して、女性に配慮し取り組むようになった	実際、女性の管理職を増やした	かわらない	無回答
全 体	267	12.7	7.5	9.0	8.2	65.5	9.7
業 種							
建設業	28	7.1	14.3	7.1	7.1	57.1	17.9
製造業	47	6.4	8.5	4.3	4.3	72.3	4.3
情報通信業	-	-	-	-	-	-	-
運輸業	18	16.7	11.1	11.1	5.6	72.2	5.6
卸売・小売業	34	26.5	5.9	11.8	11.8	50.0	14.7
金融・保険業	13	23.1	15.4	46.2	30.8	30.8	-
不動産業	4	-	-	-	-	100.0	-
飲食店・宿泊業	9	22.2	-	-	22.2	55.6	22.2
医療・福祉業	53	9.4	-	5.7	1.9	79.2	7.5
教育・学習支援業	8	12.5	12.5	-	12.5	75.0	12.5
サービス業	33	15.2	6.1	9.1	6.1	63.6	15.2
その他	18	5.6	11.1	11.1	16.7	72.2	-
従業員規模							
5人未満	39	-	-	-	-	79.5	20.5
5～9人	48	10.4	4.2	8.3	2.1	72.9	12.5
10～19人	44	11.4	6.8	4.5	2.3	68.2	11.4
20～29人	19	5.3	-	-	10.5	84.2	-
30～49人	21	4.8	4.8	9.5	-	71.4	9.5
50～99人	19	5.3	-	10.5	-	84.2	5.3
100人以上	75	28.0	18.7	18.7	24.0	40.0	5.3



【問5】男女雇用機会均等法に定められているポジティブアクション（男女間の格差を解消し、女性労働者の能力発揮促進のために企業が積極的に取り組むこと）について何らかの措置をしていますか。あてはまるものにすべてに○をつけてください。

全体では、「特に配慮はしていない」が 55.8%で最も高くなっている。次いで「女性が参加していなかった会議や勉強会に、積極的に女性を参加させる」が 12.7%、「従業員全員に対して男女機会均等に関する研修を行い、意識改革をする」が 10.9%である。

従業員規模別では、例外はあるものの従業員規模が大きくなるほど、何らかの取り組みを行っている割合が高くなり、「100人以上」では「特に配慮はしていない」が33.3%で最も低くなっている。

施策	割合 (%)
特に配慮はしていない	55.8
女性が参加していなかった会議や勉強会に積極的に女性を参加させる	12.7
従業員全員に対して男女機会均等に関する研修を行い意識改革をする	10.9
募集・採用に関して女性に配慮した措置がある	8.2
管理職に対して、女性の活用についての研修を行う	6.4
昇進・昇格に関して女性に配慮した措置がある	5.6
女性がいない部署や業務に、積極的に女性を配置する	4.9
その他	1.5
無回答	7.5

■ 全体 (N=267)

	全 体	女性に 積極的に 取り組む 部署や業 務配置 する	女性に 参加して いるが、 積極的に 取り組む 部署や業 務配置に 参加させ ない	女性に 参加して いるが、 積極的に 取り組む 部署や業 務配置に 参加させ ない	管理職 に対する 研修を行 う	昇進・ 異動に 配慮し、 格差に 関しては 女性に 有利な 措置を 講ずる	募集・ 採用に 関しては 女性に 有利な 措置を 講ずる	従業員 全員に 対して 研修を 行う等、 意識改 革をす る	その他	特に 配慮は してい ない	無 回 答
全 体	267	4.9	12.7	6.4	5.6	8.2	10.9	1.5	55.8	7.5	
建設業	28	3.6	14.3	7.1	-	3.6	10.7	-	60.7	7.1	
製造業	47	4.3	14.9	-	2.1	6.4	6.4	4.3	59.6	4.3	
情報通信業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
運輸業	18	5.6	11.1	5.6	5.6	22.2	16.7	-	50.0	5.6	
卸売・小売業	34	11.8	14.7	2.9	2.9	5.9	5.9	2.9	47.1	8.8	
金融・保険業	13	7.7	7.7	46.2	46.2	7.7	30.8	-	7.7	7.7	
不動産業	4	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	
飲食店・宿泊業	9	-	22.2	11.1	11.1	-	33.3	-	55.6	11.1	
医療・福祉業	53	1.9	3.8	1.9	1.9	5.7	13.2	-	69.8	7.5	
教育・学習支援業	8	-	-	12.5	12.5	-	-	-	50.0	37.5	
サービス業	33	3.0	15.2	9.1	6.1	15.2	3.0	3.0	54.5	6.1	
その他	18	11.1	27.8	5.6	5.6	11.1	16.7	-	55.6	-	
従業員規模											
5人未満	39	-	5.1	-	-	2.6	2.6	-	71.8	17.9	
5～9人	48	2.1	4.2	4.2	8.3	12.5	10.4	-	60.4	8.3	
10～19人	44	4.5	9.1	4.5	2.3	6.8	9.1	2.3	68.2	4.5	
20～29人	19	5.3	15.8	-	-	15.8	-	5.3	57.9	-	
30～49人	21	4.8	9.5	-	-	4.8	9.5	4.8	61.9	4.8	
50～99人	19	5.3	10.5	-	5.3	5.3	-	5.3	63.2	15.8	
100人以上	75	9.3	25.3	17.3	12.0	9.3	22.7	-	33.3	2.7	

### 3. セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みについて

#### (1) セクシュアル・ハラスメントに対する取り組み

##### ① セクシュアル・ハラスメントに対する取り組み

【問6】セクシュアル・ハラスメントに対する取組をしていますか。

取り組んでいるすべてに○をつけてください。

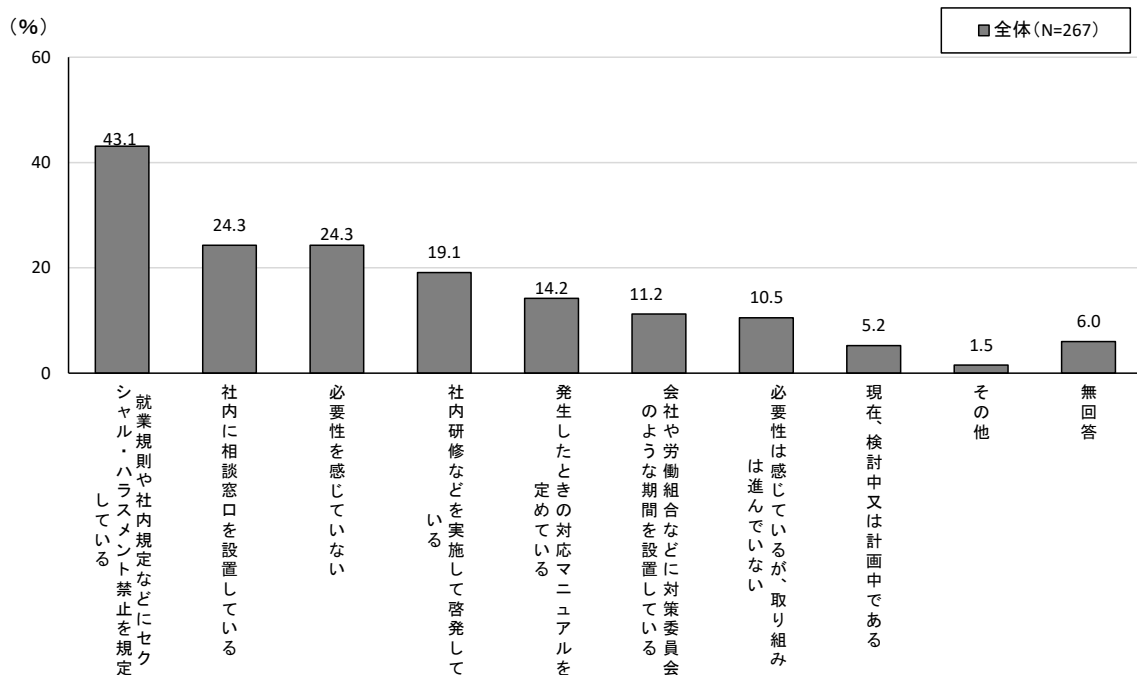
セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みについて尋ねた。

全体では、「就業規則や社内規則などにセクシュアル・ハラスメント禁止を規定している」が43.1%で最も高く、次いで「社内に相談窓口を設置している」、「必要性を感じていない」が24.3%である。

業種別では、「金融・保険業」は具体的取り組み項目のすべてで最も高くなっている。また、多くの業種で「就業規則や社内規則などにセクシュアル・ハラスメント禁止を規定している」が50%を超えている一方、「建設業」「飲食店・宿泊業」「学習・教育支援業」は2割以下にとどまっている。

従業員規模別では、例外はあるものの従業員規模が大きくなるほど、何らかの取り組みを行っている割合が高くなる傾向にある。

図表Ⅱ-23 セクシュアル・ハラスメントに対する取り組み



図表Ⅱ-24 セクシュアル・ハラスメントに対する取り組み  
(業種別、従業員規模別)

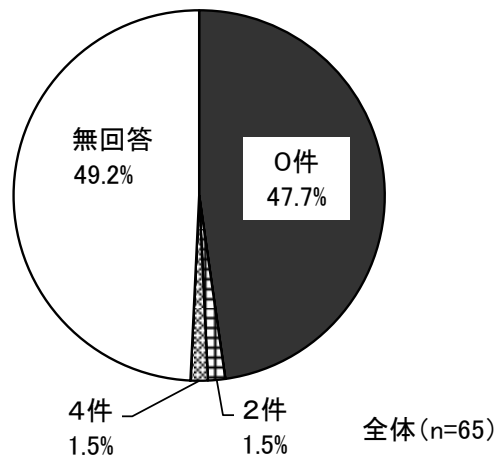
	全 体	る社内 に相談 窓口を 設置し てい	いる会 社や労 働組合 などに 対策委 員会を 設置し て	社内研 修など を実施 して啓 発	ル発生 したと きの対 応マニ ュア	を規定 している 就業規 則や社 内規定 などに セクシ ュアル ・ハラ スメン ト禁止	る現在 、検討 中又は 計画で ある	その他	組み必 要性は 感じて いるが 、取り 進んで いない	必要 性を感 じてい ない	無回 答
全 体	267	24.3	11.2	19.1	14.2	43.1	5.2	1.5	10.5	24.3	6.0
業 種	建設業	28	14.3	7.1	10.7	10.7	17.9	7.1	-	7.1	10.7
	製造業	47	23.4	2.1	14.9	6.4	51.1	2.1	2.1	10.6	4.3
	情報通信業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	運輸業	18	16.7	11.1	16.7	16.7	66.7	5.6	-	16.7	5.6
	卸売・小売業	34	35.3	20.6	17.6	26.5	50.0	2.9	5.9	14.7	11.8
	金融・保険業	13	61.5	46.2	69.2	38.5	69.2	-	-	7.7	-
	不動産業	4	50.0	-	-	-	50.0	-	-	25.0	-
	飲食店・宿泊業	9	33.3	22.2	11.1	11.1	11.1	-	-	55.6	-
	医療・福祉業	53	17.0	5.7	17.0	5.7	35.8	3.8	-	17.0	7.5
	教育・学習支援業	8	-	-	-	-	12.5	12.5	-	12.5	-
	サービス業	33	21.2	15.2	21.2	27.3	42.4	9.1	-	30.3	6.1
	その他	18	27.8	11.1	27.8	11.1	50.0	16.7	5.6	22.2	-
従 業 員 規 模	5 人未満	39	7.7	-	-	2.6	10.3	2.6	2.6	10.3	12.8
	5 ～9 人	48	6.3	6.3	12.5	4.2	22.9	6.3	-	12.5	8.3
	10～19人	44	13.6	6.8	6.8	9.1	31.8	13.6	2.3	11.4	4.5
	20～29人	19	10.5	-	-	-	31.6	5.3	-	31.6	5.3
	30～49人	21	28.6	-	9.5	23.8	61.9	9.5	4.8	9.5	4.8
	50～99人	19	26.3	5.3	15.8	10.5	63.2	5.3	5.3	10.5	-
	100 人以上	75	53.3	30.7	48.0	32.0	73.3	-	-	4.0	4.0

## ② セクシュアル・ハラスメントの相談件数

平成 31 年度中のセクシュアル・ハラスメントの相談件数を尋ねた。

全体では「0 件」が 47.7%で最も高く、次いで「2 件」、「4 件」が 1.5%である。

図表Ⅱ-25 セクシュアル・ハラスメントの相談件数





#### 4. 育児・介護休業に関する制度について

##### (1) 育児休業制度の規定の有無

【問7】貴事業所には、就業規則などに育児休業制度の規定がありますか。

育児休業制度の規定の有無について尋ねた。

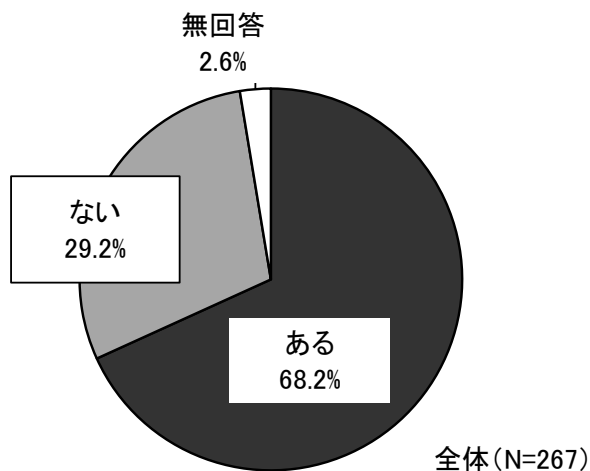
全体では、「ある」が68.2%、「ない」が29.2%である。

業種別では、ほぼすべての業種で「ある」が50%を超えており、「金融・保険業」では92.3%に達している。一方、「飲食店・宿泊業」は「ある」が44.4%で低くなっている。

従業員規模別では、「5人未満」では「ある」が12.8%と低くなっているものの、「5～9人」では54.2%と半数を超えている。その後は従業員規模が大きくなると「ある」の割合も増加し、「100人以上」では97.3%となっている。

図表Ⅱ-26

育児休業制度の規定の有無（全体、業種別、従業員規模別）



		全  体	あ  る	な  い	無 回 答
全 体		267	68.2	29.2	2.6
業 種	建設業	28	50.0	42.9	7.1
	製造業	47	80.9	14.9	4.3
	情報通信業	-	-	-	-
	運輸業	18	88.9	11.1	-
	卸売・小売業	34	64.7	29.4	5.9
	金融・保険業	13	92.3	7.7	-
	不動産業	4	50.0	50.0	-
	飲食店・宿泊業	9	44.4	55.6	-
	医療・福祉業	53	71.7	28.3	-
	教育・学習支援業	8	50.0	50.0	-
サービス業	33	54.5	42.4	3.0	
その他	18	66.7	33.3	-	
従 業 員 規 模	5 人未満	39	12.8	76.9	10.3
	5 ～9 人	48	54.2	41.7	4.2
	10～19人	44	59.1	38.6	2.3
	20～29人	19	78.9	21.1	-
	30～49人	21	81.0	19.0	-
	50～99人	19	94.7	5.3	-
	100 人以上	75	97.3	2.7	-

## (2) 育児休業の内容

### ① 子どもが何歳になるまで育児休業がとれるか

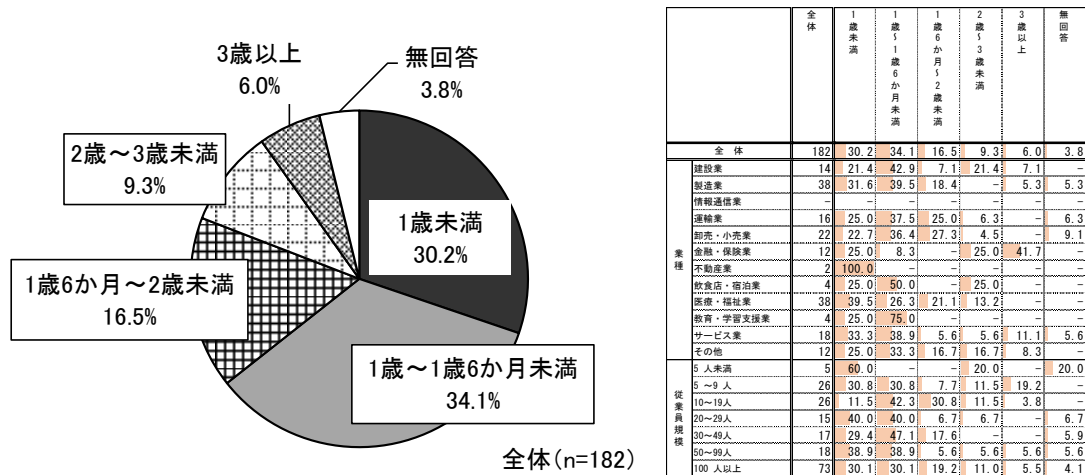
【問8】問7で「1. ある」と回答した事業所におたずねします。

(1) 子が何歳になるまで育児休業をとることができますか。

「育児休業制度の規定の有無」で「ある」と回答した事業所（182 事業所）に、子どもが何歳になるまで育児休暇をとることができるか尋ねた。

全体では、「1歳～1歳6か月未満」が34.1%で最も高く、次いで「1歳未満」が30.2%である。

図表Ⅱ-27 子どもが何歳になるまで育児休業がとれるか  
(全体、業種別、従業員規模別)



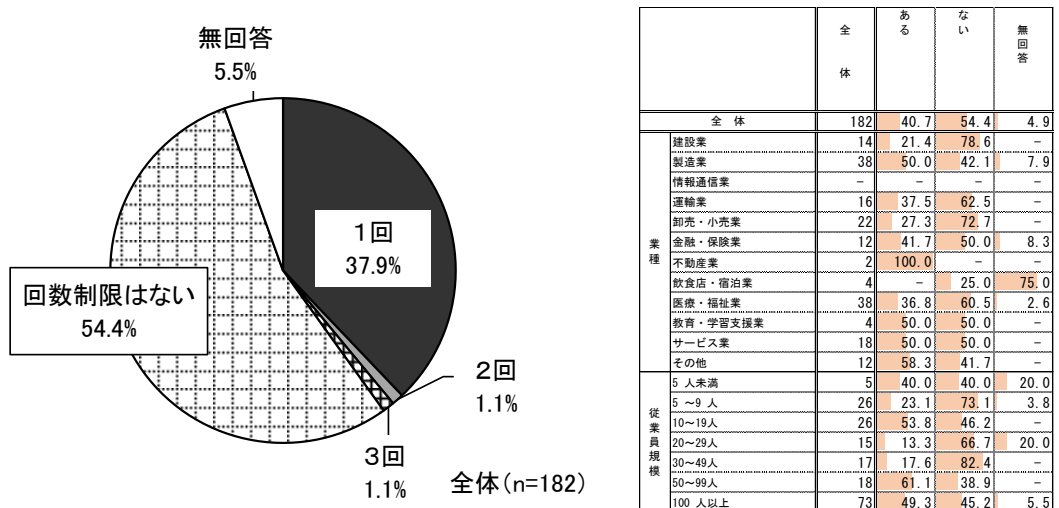
### ② 育児休業の取得回数制限

(2) 同じ子について育児休業の回数の制限はありますか。

同じ子についての育児休暇の回数制限について尋ねた。

全体では、「回数制限はない」が54.4%で最も高く、次いで「1回」が37.9%である。

図表Ⅱ-28 育児休暇の取得回数制限



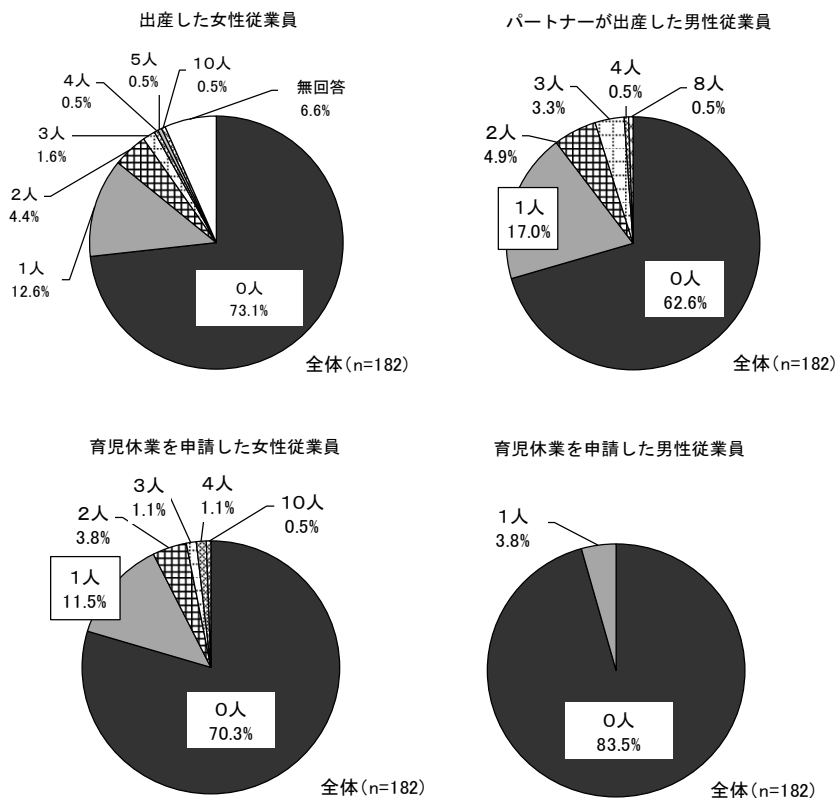
③ 出産した従業員の人数／育児休業を開始・申請した従業員数

(3) 平成31年4月1日～令和2年3月31日までの間に、子どもが生まれた従業員は何人ですか。ア. イ. いずれもご記入ください。(いない場合は0を記入ください)

(4) (3)のうち、調査票記入日までに育児休業を開始、又は開始の申し出をしている従業員は何人ですか、ア. イ. いずれもご記入ください。(いない場合は0を記入ください)

図表Ⅱ-29

出産した従業員／育児休業を申請した従業員数



		女性			男性		
		出産した従業員数	育児休業を開始・申請した従業員数	取得率	出産した従業員数	育児休業を開始・申請した従業員数	取得率
		(人)	(人)	(%)	(人)	(人)	(%)
全 体		67	59	88.1	93	7	7.5
業 種 別	建設業	2	3	150.0	11	0	0.0
	製造業	8	7	87.5	17	2	11.8
	情報通信業	-	-	0.0	-	-	0.0
	運輸業	1	1	100.0	17	1	5.9
	卸売・小売業	21	20	95.2	22	1	4.5
	金融・保険業	2	2	100.0	4	1	25.0
	不動産業	0	0	0.0	0	0	0.0
	飲食店・宿泊業	3	0	0.0	0	0	0.0
	医療・福祉業	24	22	91.7	7	1	14.3
	教育・学習支援業	3	3	100.0	0	0	0.0
	サービス業	3	1	33.3	8	0	0.0
	その他	0	0	0.0	7	1	14.3
従業員規模別	5 人未満	0	0	0.0	0	0	0.0
	5 ～9 人	8	5	62.5	11	1	9.1
	10～19 人	6	5	83.3	5	1	20.0
	20～29 人	3	3	100.0	6	1	16.7
	30～49 人	2	3	150.0	9	0	0.0
	50～99 人	8	6	75.0	8	2	25.0
	100人以上	40	37	92.5	54	2	3.7

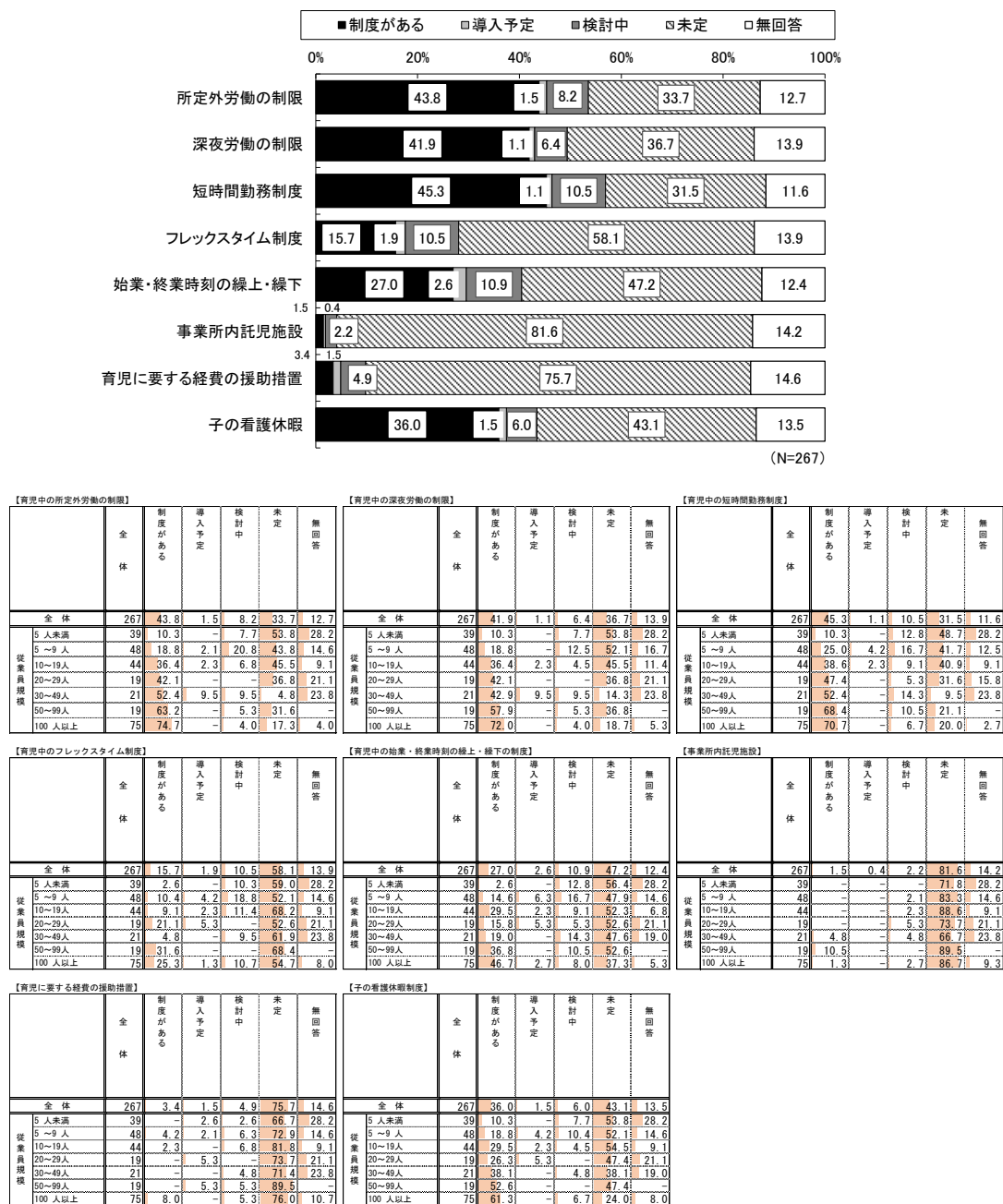
### (3) 育児に関する制度の取り組み状況

【問9】働きながら子育てを行う従業員に対する制度の有無や、ない場合の今後の予定について、次のそれぞれの制度ごとにあてはまるものに○をつけてください。

育児に関する制度の取り組み状況について尋ねた。

全体では、ばらつきはあるものの、いずれの制度的取り組みも「未定」が3割～8割となっている。比較的「制度がある」が高いのは「短時間勤務制度」の45.3%、「所定外労働の制限」の43.8%、「深夜労働の制限」の41.9%である。一方、「制度がある」が低いのは「事業所内託児施設」の1.5%が最も低く、次いで「育児に要する経費の援助措置」の3.4%である。

図表Ⅱ-30 育児に関する制度の取り組み状況（全体、従業員規模別）



#### (4) 介護休業制度の規定の有無

【問10】貴事業所には、就業規則などに介護休業制度の規定がありますか。

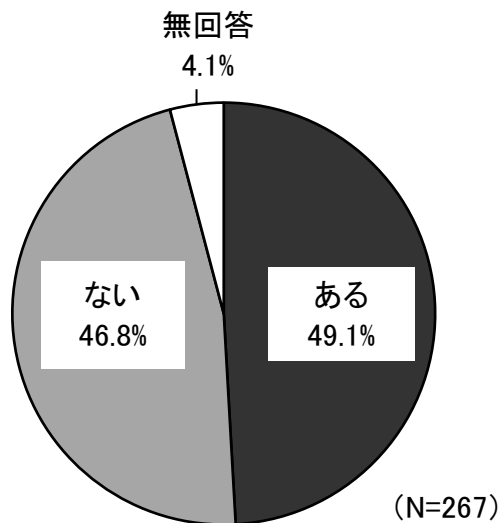
介護休業制度の規定の有無について尋ねた。

全体では「ある」が49.1%、「ない」が46.8%である。

業種別では、「ある」は「金融・保険業」の69.2%、「製造業」の68.1%、「運輸業」の66.7%で高くなっている。

従業員規模別では、従業員数が増加するほど、「ある」の割合も増加していく傾向にある。

図表Ⅱ-31 介護休業制度の規定の有無（全体、業種別、従業員規模別）



	全 体	あ る	な い	無 回 答
全 体	267	49.1	46.8	4.1
業 種				
建設業	28	21.4	71.4	7.1
製造業	47	68.1	29.8	2.1
情報通信業	-	-	-	-
運輸業	18	66.7	33.3	-
卸売・小売業	34	50.0	44.1	5.9
金融・保険業	13	69.2	30.8	-
不動産業	4	50.0	50.0	-
飲食店・宿泊業	9	11.1	77.8	11.1
医療・福祉業	53	50.9	45.3	3.8
教育・学習支援業	8	12.5	75.0	12.5
サービス業	33	45.5	51.5	3.0
その他	18	44.4	55.6	-
従業員規模				
5人未満	39	5.1	82.1	12.8
5～9人	48	25.0	68.8	6.3
10～19人	44	45.5	52.3	2.3
20～29人	19	47.4	52.6	-
30～49人	21	71.4	28.6	-
50～99人	19	73.7	26.3	-
100人以上	75	77.3	20.0	2.7

## (5) 介護休業の内容

### ① 介護休業制度の最長期間

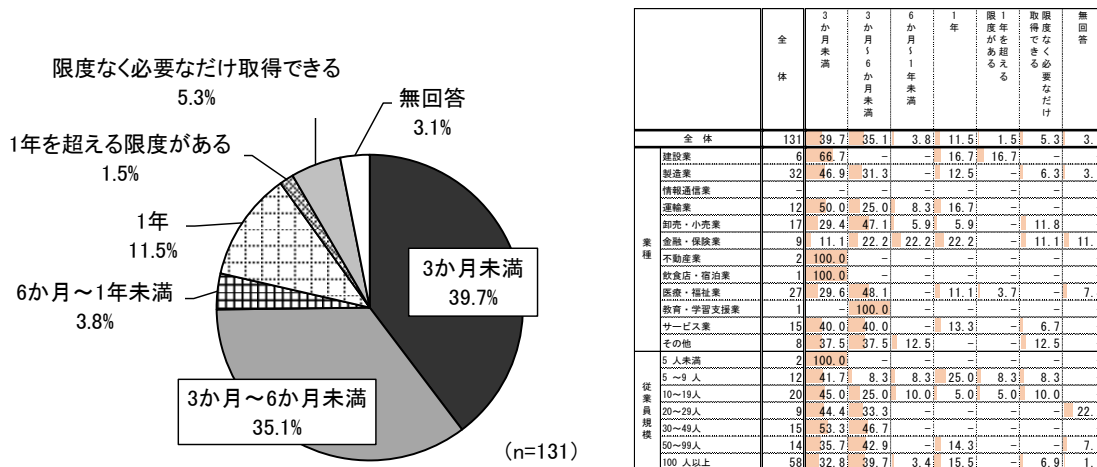
【問11】問10で「1. ある」と回答した事業所におたずねします。

#### (1) 介護休業の最長期間は

「介護休業制度の規定の有無」で「ある」と回答した事業所（131 事業所）に介護休業制度の最長期間を尋ねた。

全体では「3 か月未満」が 39.7%で最も高く、次いで「3 か月～6 か月未満」が 35.1%、「1 年」が 11.5%である。

図表Ⅱ-32 介護休業制度の最長期間（全体、業種別、従業員規模別）

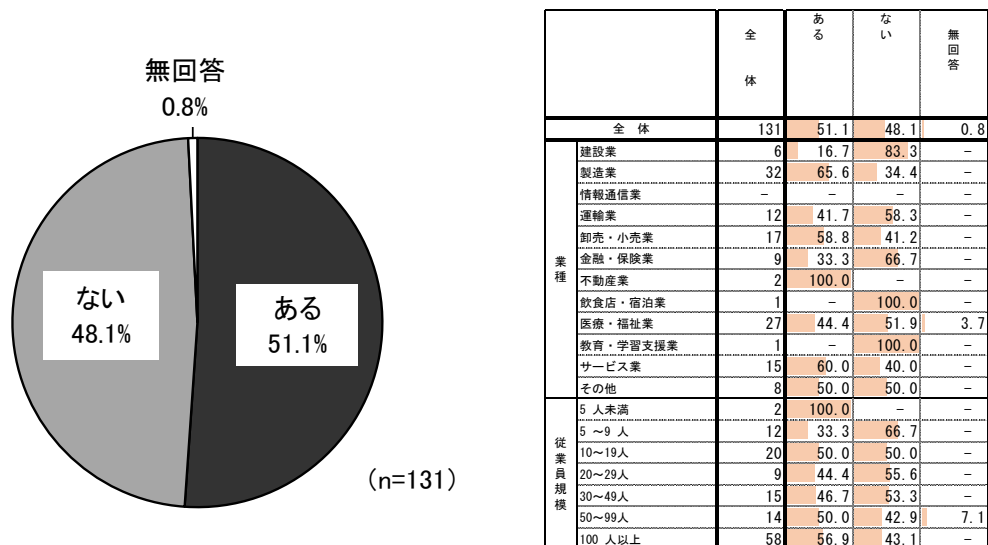


### ② 介護休業の取得回数制限

#### (2) 介護休業の取得回数に制限はありますか。

介護休暇の取得回数の制限については「ある」が 51.1%、「ない」が 48.1%である。

図表Ⅱ-33 介護休業の取得回数制限（全体、業種別、従業員規模別）



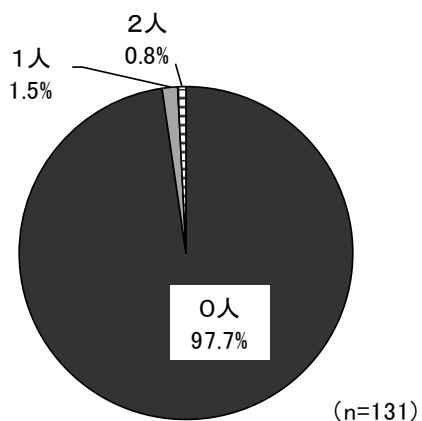
③ 介護休業を開始した従業員の人数

(3) 平成31年4月1日～令和2年3月31日までの間に介護休業を開始した従業員は何人ですか。(いない場合は0を記入してください)

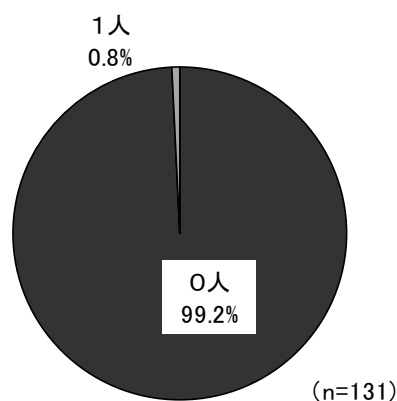
図表Ⅱ-34

介護休業を開始した女性従業員数

介護休業を開始した女性従業員数



介護休業を開始した男性従業員数



		女性介護休業を開始した従業員数(人)	男性介護休業を開始した従業員数(人)
全 体		4	1
業 種 別	建設業	0	0
	製造業	0	0
	情報通信業	-	-
	運輸業	0	1
	卸売・小売業	1	0
	金融・保険業	0	0
	不動産業	0	0
	飲食店・宿泊業	0	0
	医療・福祉業	1	0
	教育・学習支援業	0	0
	サービス業	0	0
	その他	2	0
従業員規模別	5人未満	0	0
	5～9人	0	0
	10～19人	0	0
	20～29人	0	0
	30～49人	0	0
	50～99人	0	1
	100人以上	4	0

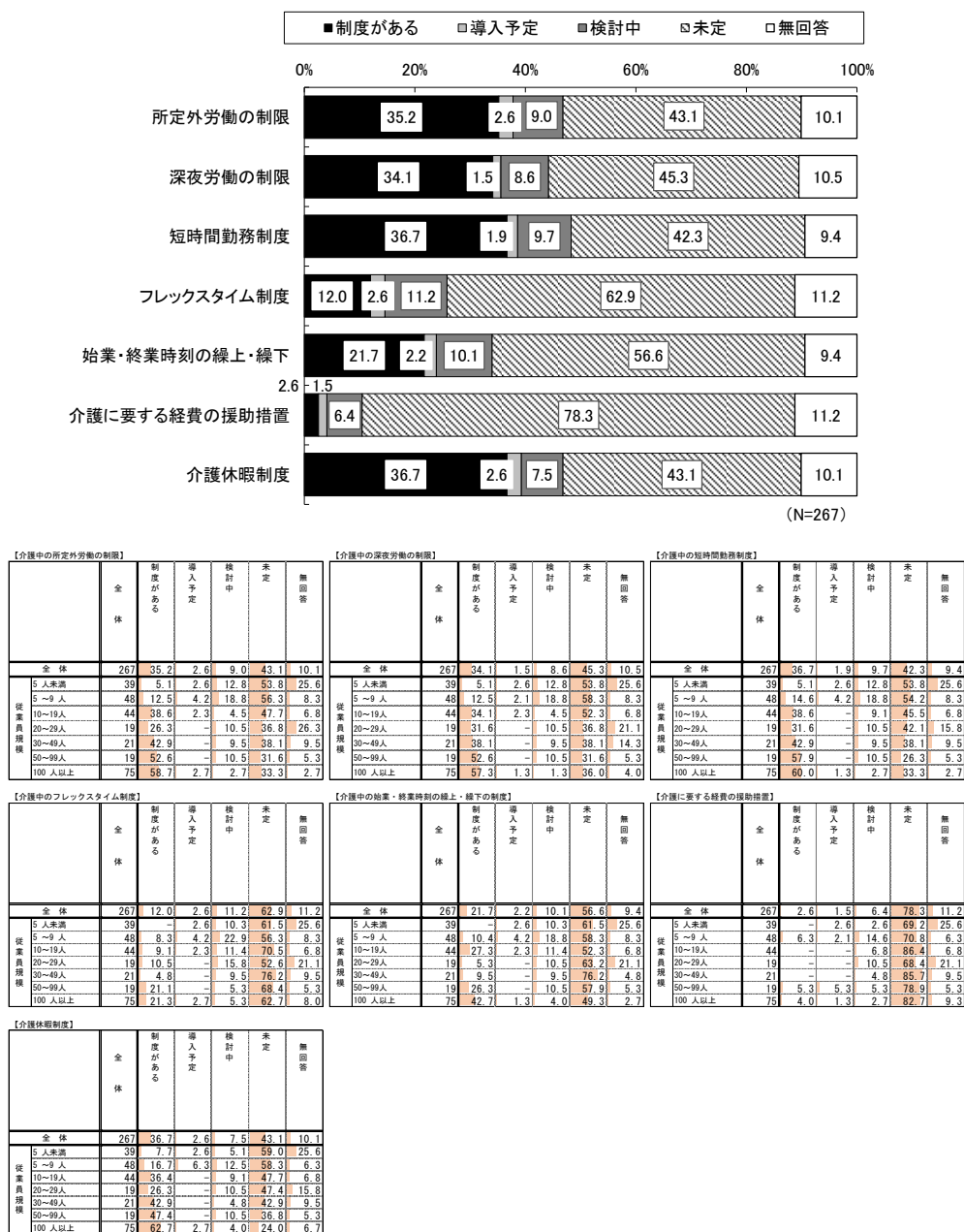
## （６）介護に関する制度の取り組み状況

【問１２】働きながら家族の介護を行う従業員に対する制度の有無や、ない場合の今後の予定について、次のそれぞれの制度ごとにあてはまるものに○をつけてください。

介護に関する制度の取り組み状況について尋ねた。

全体では、ばらつきはあるものの、いずれの制度的取り組みも「未定」が４割～８割となっている。比較的「制度がある」が高いのは「介護休暇制度」、「短時間勤務制度」の３６.７％、「所定外労働の制限」の３５.２％、「深夜労働の制限」の３４.１％である。一方、「制度がある」が低いのは「介護に要する経費の援助措置」の２.６％、「フレックスタイム制度」の１２.０％である。

図表Ⅱ-35 介護に関する制度の取り組み状況（全体、従業員規模別）





## (7) 再雇用制度の設置状況

### 【問 1 3】貴事業所では再雇用制度を設けていますか。

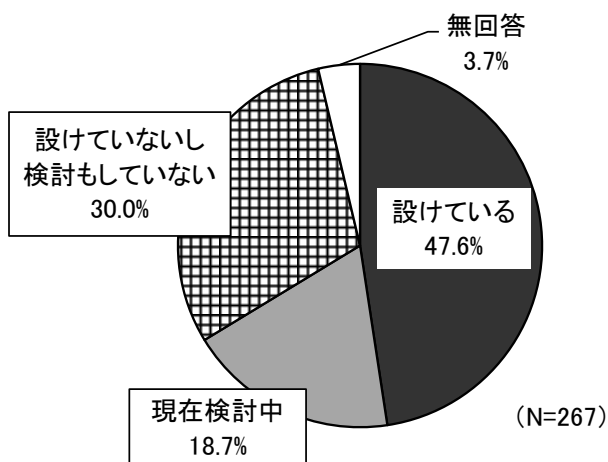
再雇用制度の設置状況について尋ねた。

全体では「設けている」が 47.6%で最も高い。次いで「設けてもいないし検討もしていない」が 30.0%、「現在検討中」が 18.7%である。

業種別では「設けている」は「金融・保険業」が 84.6%で最も高く、次いで「運輸業」が 61.1%、「医療・福祉業」が 50.9%である。

従業員規模別では、「設けている」は「5 人未満」では 7.7%で最も低くなっているものの、「5～9 人」では 39.6%と増加し、それ以降は例外もあるものの従業員規模が大きくなるほど「設けている」の割合も増加していく。

図表Ⅱ-36 再雇用制度の設置状況（全体、業種別、従業員規模別）



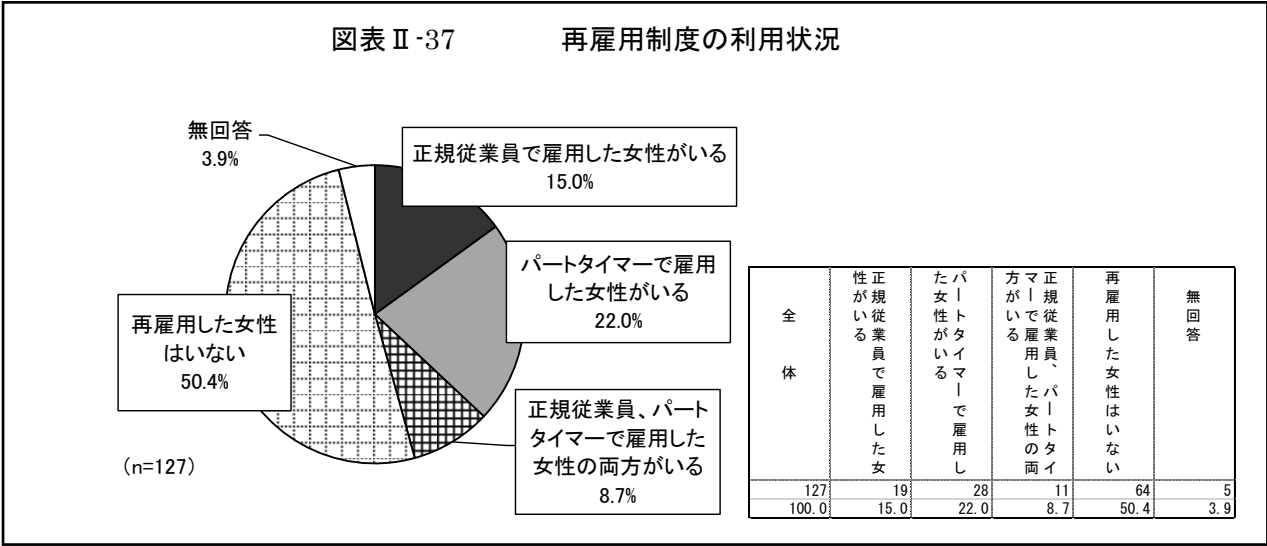
	全 体	設 け て い る	現 在 検 討 中	設 け て い な い し 検 討 も し て い な い
全 体	267	47.6	18.7	30.0
業 種				
建設業	28	46.4	25.0	21.4
製造業	47	40.4	6.4	48.9
情報通信業	-	-	-	-
運輸業	18	61.1	22.2	11.1
卸売・小売業	34	47.1	23.5	23.5
金融・保険業	13	84.6	7.7	7.7
不動産業	4	-	-	100.0
飲食店・宿泊業	9	44.4	-	44.4
医療・福祉業	53	50.9	26.4	20.8
教育・学習支援業	8	50.0	12.5	37.5
サービス業	33	39.4	27.3	33.3
その他	18	50.0	11.1	38.9
従業員規模				
5 人未満	39	7.7	12.8	69.2
5 ～9 人	48	39.6	27.1	27.1
10～19人	44	36.4	27.3	31.8
20～29人	19	57.9	21.1	15.8
30～49人	21	57.1	14.3	28.6
50～99人	19	68.4	5.3	26.3
100 人以上	75	68.0	16.0	16.0

（８）再雇用制度の利用状況

【問１３－１】問１３で「１．設けている」と答えた事業所におたずねします。これまでに、この制度により再雇用された女性従業員またはパートタイマーがいますか。  
あてはまるもの１つだけに○をつけ、「１．正規従業員で雇用した女性がいる」、  
「２．パートタイマーで雇用した女性がいる」、「３．正規従業員、パートタイマーで雇用した女性の両方がともいる」に該当する場合、具体的な人数についてもお答えください。

「再雇用制度の設置状況」で「設けている」と回答した事業所（127 事業所）に再雇用制度の利用状況について尋ねた。

全体では「再雇用した女性はいない」が 50.4%で最も高い。次いで「パートタイマーで雇用した女性がいる」が 22.0%、「正規従業員で雇用した女性がいる」が 15.0%である。



① 再雇用された女性従業員数

再雇用を行った事業所（58 事業所）全体で再雇用した女性従業員は計 124 人であった。

その内、正規従業員は 50 人（40.3%）、パートタイマーは 74 人（59.7%）であった。

	再雇用された女性従業員数		
	正規従業員（人）	パートタイマー（人）	計（人）
正規従業員のみで再雇用	33		33
パートタイマーのみで再雇用		52	52
正規従業員・パートタイマー両方で再雇用	17	22	39
計（人）	50	74	124
構成比（％）	40.3	59.7	100.0

## 5. 行政の取り組みについて

### (1) 男女共同参画について古賀市に望むこと

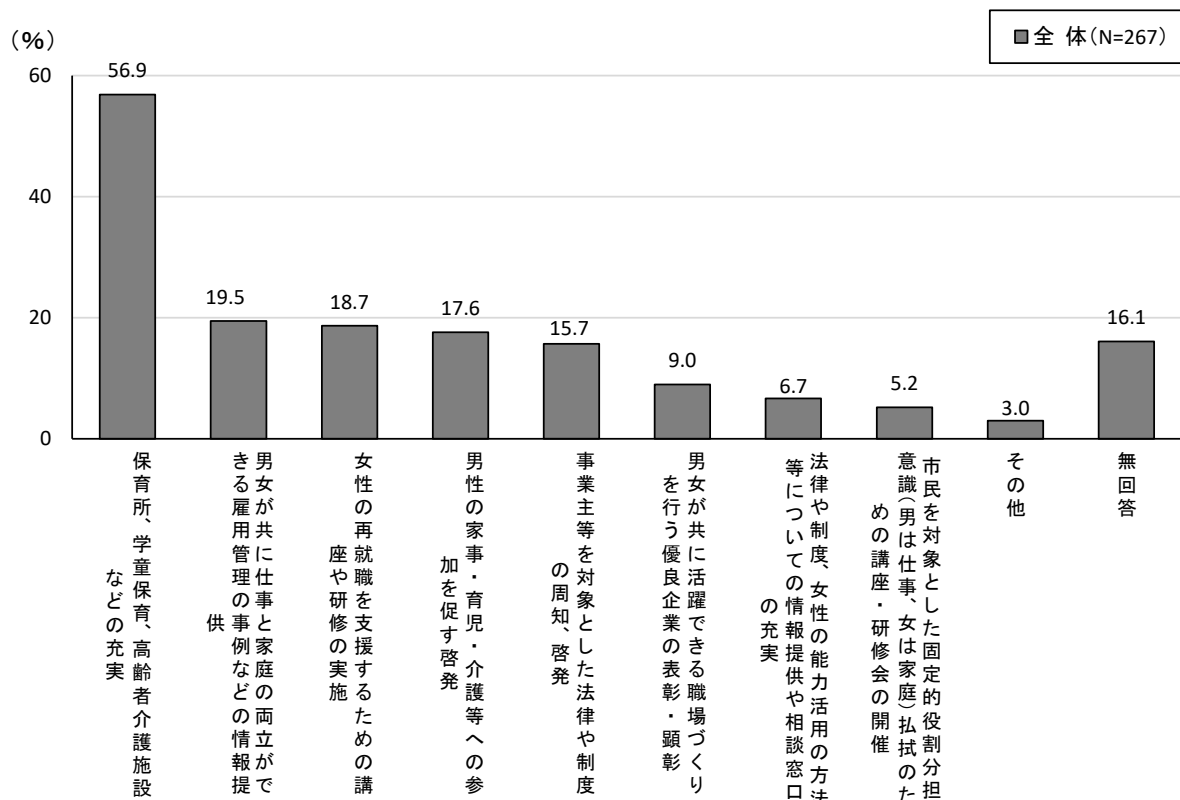
【問 1 4】職場における男女共同参画を推進するために、企業・事業所の立場から古賀市にどのようなことを希望しますか。あてはまるものに○をつけてください。

(○印は3つまで)

男女共同参画について古賀市に望むことを尋ねた。

全体では、「保育所、学童保育、高齢者介護施設などの充実」が 56.9%で最も高く、次いで「男女が共に仕事と家庭の両立ができる雇用管理の事例などの情報提供」が 19.5%、「女性の再就職を支援するための講座や研修の実施」が 18.7%である。

図表Ⅱ-38 男女共同参画について古賀市に望むこと



業種別では、「不動産業」では「事業主等を対象とした法律や制度の周知、啓発」が 75.0%で他の業種よりも高く、「教育・学習支援業」では「女性の再就職を支援するための講座や研修の実施」が 62.5%で高い。

従業員規模別では、「100 人以上」で「男女が共に仕事と家庭の両立ができる雇用管理の事例などの情報提供」が 32.0%で高い。また、「5 人未満」では「保育所、学童保育、高齢者介護施設などの充実」が 33.3%と他の従業員規模と比較してやや低くなっている。

図表Ⅱ-39 男女共同参画について古賀市に望むこと（業種別、従業員規模別）

	全 体	男女が共に を行う良企 業の表彰・ 顕彰	男女が共に できる仕事 と家庭の両 立が	男性の家事・ 育児・介護 等への参 加を促す啓 発	法律や制度、 女性の能力 活用相 談窓口の充 実	事業主等を 対象とした 法律や制 度の周知、 啓発	市民を対象 とした固 定の役割 分担意識 （男性は 仕事、女 性は家庭） の啓発	女性の再 就職を支 援するた めの	保育所、 学童保育、 高齢者 介護	その他	無 回 答
全 体	267	9.0	19.5	17.6	6.7	15.7	5.2	18.7	56.9	3.0	16.1
業 種											
建設業	28	14.3	28.6	17.9	10.7	7.1	7.1	25.0	46.4	3.6	17.9
製造業	47	8.5	17.0	4.3	4.3	21.3	4.3	21.3	57.4	2.1	14.9
情報通信業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
運輸業	18	11.1	22.2	16.7	5.6	5.6	5.6	22.2	55.6	-	22.2
卸売・小売業	34	8.8	20.6	11.8	11.8	17.6	-	14.7	61.8	-	14.7
金融・保険業	13	-	38.5	15.4	15.4	15.4	7.7	15.4	53.8	7.7	7.7
不動産業	4	25.0	-	-	25.0	75.0	-	-	50.0	-	25.0
飲食店・宿泊業	9	33.3	33.3	44.4	-	11.1	22.2	33.3	33.3	-	-
医療・福祉業	53	9.4	11.3	26.4	3.8	11.3	1.9	11.3	71.7	5.7	11.3
教育・学習支援業	8	-	12.5	37.5	-	37.5	12.5	62.5	25.0	-	25.0
サービス業	33	3.0	18.2	21.2	6.1	6.1	3.0	9.1	57.6	3.0	27.3
その他	18	5.6	22.2	16.7	5.6	27.8	16.7	22.2	50.0	5.6	11.1
従業員規模											
5 人未満	39	2.6	25.6	10.3	7.7	28.2	7.7	15.4	33.3	2.6	30.8
5 ～9 人	48	4.2	12.5	22.9	6.3	10.4	2.1	29.2	64.6	2.1	12.5
10～19人	44	6.8	15.9	18.2	2.3	13.6	11.4	15.9	50.0	4.5	20.5
20～29人	19	5.3	10.5	15.8	5.3	10.5	-	5.3	73.7	-	15.8
30～49人	21	4.8	14.3	4.8	14.3	9.5	-	19.0	57.1	-	14.3
50～99人	19	10.5	-	10.5	5.3	21.1	10.5	26.3	57.9	10.5	10.5
100 人以上	75	17.3	32.0	22.7	8.0	16.0	4.0	16.0	64.0	2.7	10.7

## (2) 子育てに関する制度の認知度

### ① 子育て応援宣言登録制度

#### 【問15】福岡県が取り組む「子育て応援宣言登録制度」について

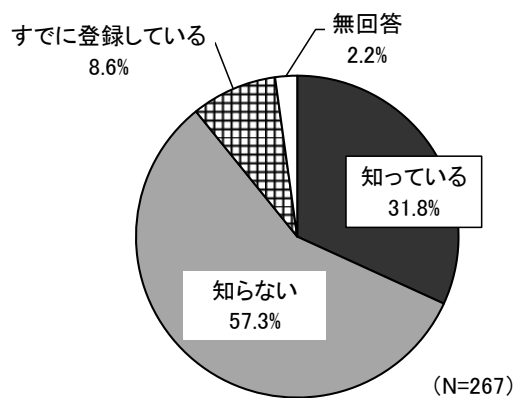
子育て応援宣言登録制度の認知状況について尋ねた。

全体では、「知らない」が57.3%で最も高く、次いで「知っている」が31.8%、「すでに登録している」が8.6%である。

図表Ⅱ-40

#### 子育て応援宣言登録制度の認知度

(全体、業種別、従業員規模別)



	全 体	知 っ て い る	知 ら な い	す で に 登 録 し て い る	無 回 答
全 体	267	31.8	57.3	8.6	2.2
業 種					
建設業	28	32.1	46.4	17.9	3.6
製造業	47	27.7	61.7	6.4	4.3
情報通信業	—	—	—	—	—
運輸業	18	33.3	66.7	—	—
卸売・小売業	34	14.7	61.8	20.6	2.9
金融・保険業	13	30.8	46.2	23.1	—
不動産業	4	—	100.0	—	—
飲食店・宿泊業	9	55.6	44.4	—	—
医療・福祉業	53	39.6	54.7	1.9	3.8
教育・学習支援業	8	25.0	62.5	12.5	—
サービス業	33	36.4	57.6	6.1	—
その他	18	38.9	55.6	5.6	—
従業員規模					
5 人未満	39	15.4	79.5	—	5.1
5 ～9 人	48	27.1	62.5	8.3	2.1
10～19人	44	29.5	54.5	13.6	2.3
20～29人	19	47.4	47.4	—	5.3
30～49人	21	23.8	47.6	28.6	—
50～99人	19	36.8	57.9	—	5.3
100 人以上	75	41.3	49.3	9.3	—

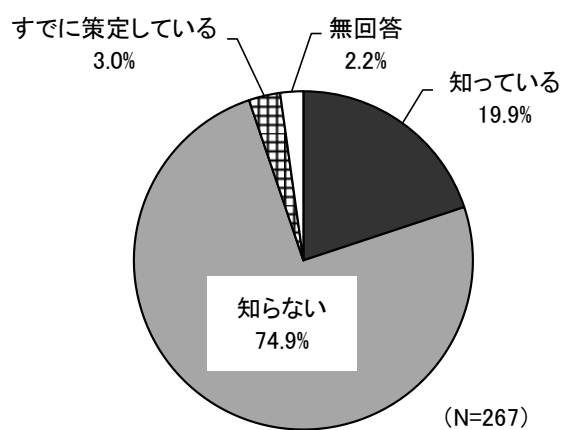
## ② 次世代育成支援対策推進法の行動計画

### 【問 1 6】次世代育成支援対策推進法による行動計画について

次世代育成支援対策推進法による行動計画の認知状況について尋ねた。

全体では、「知らない」が 74.9%で最も高く、次いで「知っている」が 19.9%、「すでに策定している」が 3.0%である。

図表Ⅱ-41 次世代育成支援対策推進法による行動計画の認知度  
(全体、業種別、従業員規模別)



	全 体	知 っ て い る	知 ら な い	す で に 策 定 し て い る	無 回 答
全 体	267	19.9	74.9	3.0	2.2
業 種					
建設業	28	14.3	82.1	-	3.6
製造業	47	12.8	78.7	4.3	4.3
情報通信業	-	-	-	-	-
運輸業	18	22.2	77.8	-	-
卸売・小売業	34	20.6	67.6	8.8	2.9
金融・保険業	13	30.8	61.5	7.7	-
不動産業	4	-	100.0	-	-
飲食店・宿泊業	9	33.3	66.7	-	-
医療・福祉業	53	26.4	69.8	-	3.8
教育・学習支援業	8	12.5	75.0	12.5	-
サービス業	33	18.2	81.8	-	-
その他	18	22.2	72.2	5.6	-
従業員規模					
5 人未満	39	10.3	84.6	-	5.1
5 ～9 人	48	16.7	81.3	-	2.1
10～19人	44	22.7	75.0	-	2.3
20～29人	19	26.3	68.4	-	5.3
30～49人	21	23.8	76.2	-	-
50～99人	19	15.8	78.9	-	5.3
100 人以上	75	22.7	66.7	10.7	-

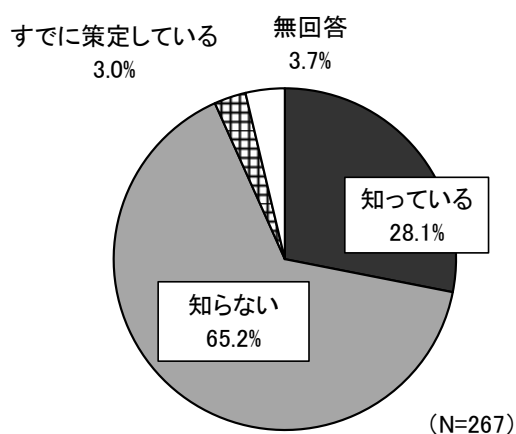
### ③ 女性活躍推進法の行動計画

#### 【問１７】女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）による行動計画について

女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）による行動計画の認知状況について尋ねた。

全体では、「知らない」が65.2%で最も高く、次いで「知っている」が28.1%、「すでに策定している」が3.0%である。

図表Ⅱ-42 女性活躍推進法による行動計画の認知度  
(全体、業種別、従業員規模別)



	全 体	知 っ て い る	知 ら な い	す で に 策 定 し て い る	無 回 答
全 体	267	28.1	65.2	3.0	3.7
業 種					
建設業	28	32.1	64.3	-	3.6
製造業	47	21.3	66.0	4.3	8.5
情報通信業	-	-	-	-	-
運輸業	18	27.8	66.7	5.6	-
卸売・小売業	34	32.4	52.9	8.8	5.9
金融・保険業	13	30.8	61.5	7.7	-
不動産業	4	-	100.0	-	-
飲食店・宿泊業	9	22.2	77.8	-	-
医療・福祉業	53	32.1	66.0	-	1.9
教育・学習支援業	8	37.5	62.5	-	-
サービス業	33	24.2	72.7	-	3.0
その他	18	33.3	55.6	5.6	5.6
従業員規模					
5 人未満	39	20.5	71.8	-	7.7
5 ～9 人	48	18.8	79.2	-	2.1
10～19人	44	40.9	56.8	-	2.3
20～29人	19	15.8	73.7	-	10.5
30～49人	21	28.6	71.4	-	-
50～99人	19	26.3	68.4	-	5.3
100 人以上	75	34.7	52.0	10.7	2.7

### （３） 男女共同参画社会の実現に向けて

---

【問１８】男女共同参画社会の実現に向けたまちづくりについて、ご意見、ご要望などがありましたら何でもご自由に記入してください（原文のまま掲載）。

---

- 個人経営にて、女性スタッフは子どもの体調不良に急遽休みをとったり家庭中心にて仕事は対応しています。自由に休みを取ってもらうようにしています。
- 保育所、介護施設の充実。また、そこで働く方の環境向上。男性も早帰り等学校行事参加、地域懇談会等参加できる仕組み。
- 政策的に女性を厚遇するあまり、男性に対し逆軽視とならないようにしてほしい。
- 企業誘致が先決と思います。
- 従業員が少ないので、その時々でやっています。
- 暇ですネ。今、このような調査をするときですか？仕事を作る為の仕事はやめなさい。
- 保育所、学童保育、放課後等デイサービス等、共働き家庭を支援する事業所の増設、充実等、強化をしてほしい。
- 女性はいかたいいではなく成熟して知性を出すように廻りも評価の目線を変えること。→社会が変わらないと女性自身が変わらない。日本の問題。
- 家庭支援の側面からも、子育て世代の男女人材が平等に働けるような企業体制と社会全体で子どもたちを見守れるような社会を目指していきたい
- 良く取り組み活動されている。
- 女性が働きやすい制度作り
- 元々、女性の仕事だった育児や介護、看護などの報酬が相変わらず他企業に比べて低い現状を市としてはどう考えていくか（いるか）知りたい。議員は意外と女性が多いが市職員の管理職は相変わらず少ない。実力ある女性を登用してほしい。
- 当社業種は女性比率が少ない業種ですので、難しい事もありますが、時代の流れですので推進していきたいと考えております。
- 女性が働きやすい職場作りの重要性を感じています。現在当事業者は女性だけの職場ですが、男女が共に差別なく働ける職場環境を整えていきたいと思います。女性に負担が多い家事、育児、家族（両親、子どもなど）の病気中の介護などの協力が得られる取組としての研修会（男女問わず参加できる体制）があればいいと思います。
- この計画には反対です。大家族制度の復活！ 女性は家庭を守り男性は家族を守る。これが昔からの日本の伝統です。
- 基本は家庭にあると思います。学校で男女平等・共同参画社会の実現を教わってもそれぞれの家庭の方針・やり方が影響します。そこが本当は重要であると思います。家庭生活での男女平等をもっと広げていきたい。戦後生まれが大半の時代なのに…。



### III. 男女共同参画社会に関する事業所意識調査から見てきたもの

九州大学地球社会統合科学府 准教授

杉山 あかし

本章では、今回の男女共同参画社会に関する事業所意識調査から見てくる全体的な状況と、いくつかの特徴について記しておきたい<sup>5</sup>。

#### 1. 事業所意識調査から見てくるもの

それでは、事業所意識調査について見て行きたいのだが、事業所意識調査では、業種・業態等の背景により各事業所の状況が異なり、全体をまとめて統計的分析を行なうのは困難である。そればかりか、場合によっては統計的分析を行なったことにより、間違った知見にも結びつきかねないので注意が必要となる（たとえば、統計分析を行なう上では、管理職の女性比率が高いことは、男女共同参画について進んだ取組がなされている事業所だと考えることになるが、そもそも従業員のほとんどが女性という業態においては、意味がない）。今回のようなデータは、具体的問題に対処する必要性が生じた時に、個別の数字を参考として見る、といった使われ方が望ましいものである。

とはいえ、以下では、とりあえず管理職における女性の比率により、事業所における男女共同参画の現状が判断できると考え、この数値と関係のあった項目について触れていくこととする。

ただし、あらかじめ記しておく必要があることは、男女共同参画に資すると考えられている様々な措置—事業所における「男女の取り扱い」の均等さ（質問は、5項目+5項目）、「女性従業員を活用するため」の取組（質問は9項目）、そして、ポジティブ・アクションについての質問（質問は8項目）—については、すべて女性管理職比率と、統計的に有意な関係は見いだせなかった（ $\chi^2$ 自乗検定<sup>6</sup>、以下、特に断りがない限り有意水準判定は $\chi^2$ 自乗検定）。

実態は、男性管理職しかいない事業所が109事業所あったのに対して、女性管理職しかいない事業

---

<sup>5</sup> 本章では計算にあたって無回答、ならびに「わからない」などの選択肢を回答したものを除外して計算している。また、2つ（複数）の質問の関係を見る場合、両方（もしくは全部）に対して回答していない場合も除外して計算しているので、パーセンテージ等を計算する母数  $n$  は様々な値を取ることを付記しておく。

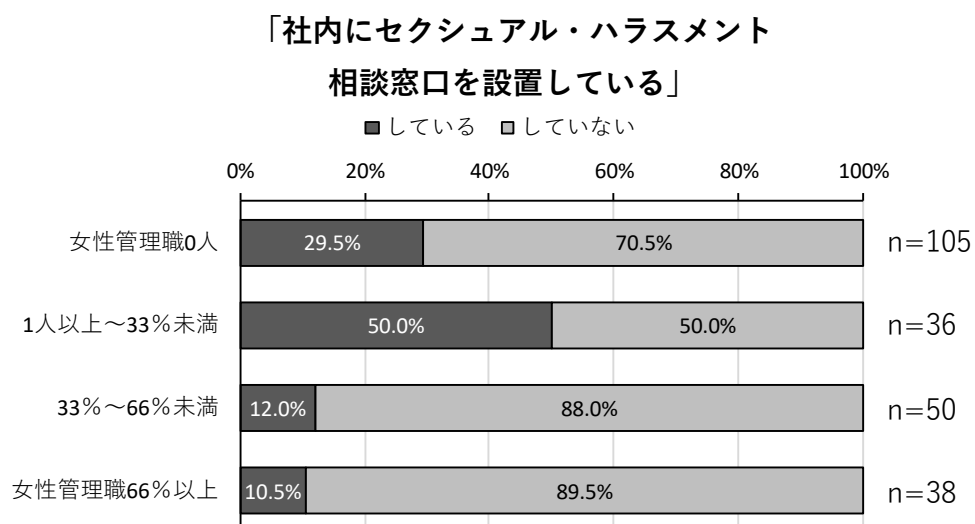
<sup>6</sup> もともとグループ間に差がなかったとして、調査の際にこのように偏った回答者がたまたま選ばれる確率を計算し、1%未満ならば、99%の「信頼性」があると判断するもの。以下、特に統計手法に記載がない場合、有意性の判断はこの方法による。5%未満なので95%の信頼性があると判断されるケースもある。

所も 25 事業所あるという状況で、女性管理職比率は、業態等によって決まってくる側面が強く、管理職における女性比率は、男女共同参画の良い指標とはいいいがたいといったところであろう。しかし他に適切な指標も考えにくいので、ここではこの数値によって見る事ができる部分について言及するものである。

## 2. 単純ではないセクシュアル・ハラスメントとの取組状況

セクシュアル・ハラスメントに対する取組の実施について、問 6 では 9 項目の質問を行なった。そのうち、「会社に相談窓口を設置している」、「就業規則や社内規定などにセクシュアル・ハラスメント禁止を規定している」、「必要性を感じていない」という項目において 99%水準で有意<sup>7</sup>、「会社や労働組合などに対策委員会のような機関を設置している」、「社内研修などを実施して啓発している」、という項目について 95%水準で有意となった。

興味深いのは、「男女共同参画が進んでいるほど相談窓口の設置が多い」といった単純な関係ではないということである。



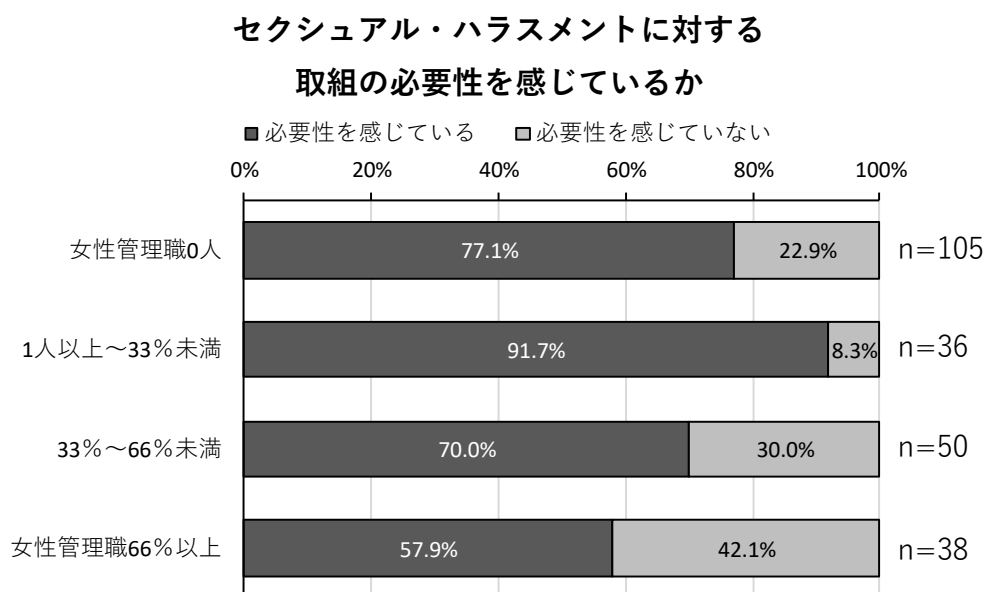
図表 1 「社内にセクシュアル・ハラスメント相談窓口を設置している」

相談窓口を最も多く設置しているのは、女性管理職比率が高い事業所でも、女性管理職がいない事業所でもなく、女性管理職比率「1 人～33%未満」の事業所であった。これよりも女性管理職比率の高い事業所は、女性主導型の事業所であってセクシュアル・ハラスメント窓口の必要性は低いという

<sup>7</sup> 以下の文章の中で「○と△の差は有意である」といったとき、「○と△の数値の差は偶然出た誤差ではない可能性が高い」の意。また、「99%水準で有意」と「95%水準で有意」については、「99%水準で有意」の方が「偶然出た誤差ではない可能性」が高い。

ことが考えられる。これに対し、女性管理職比率「1人～33%未満」の事業所は、まさに男女共同参画の課題と取り組んでいる事業所であると考えられる。そして、女性管理職のいない事業所では、一部の事業所で取り組みが行われている一方、男女共同参画に全く取り組んでいないケースと、そもそも事業所に女性従業員がいないケースが含まれていることが考えられる。

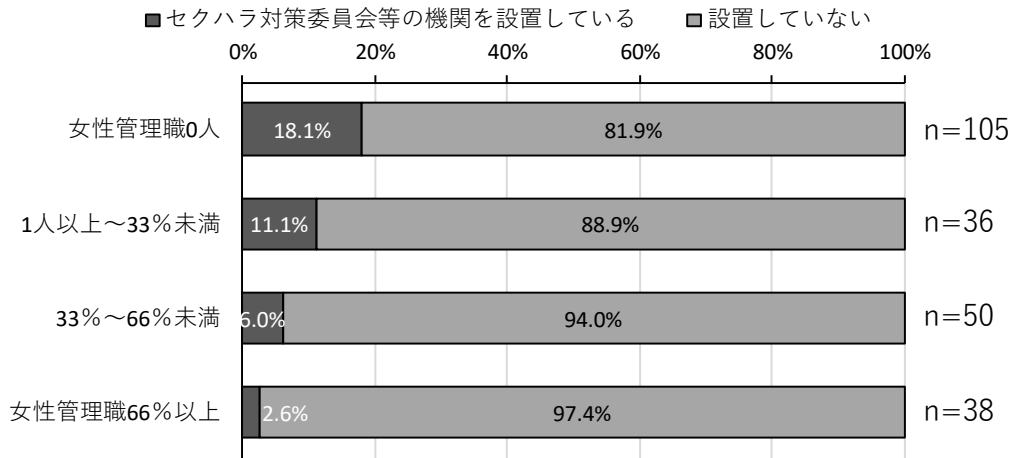
同様の回答パターンが、セクシュアル・ハラスメントに対する取組の必要性を感じているかどうかという質問においても見られた。



図表 2 セクシュアル・ハラスメントに対する取組の必要性を感じているか

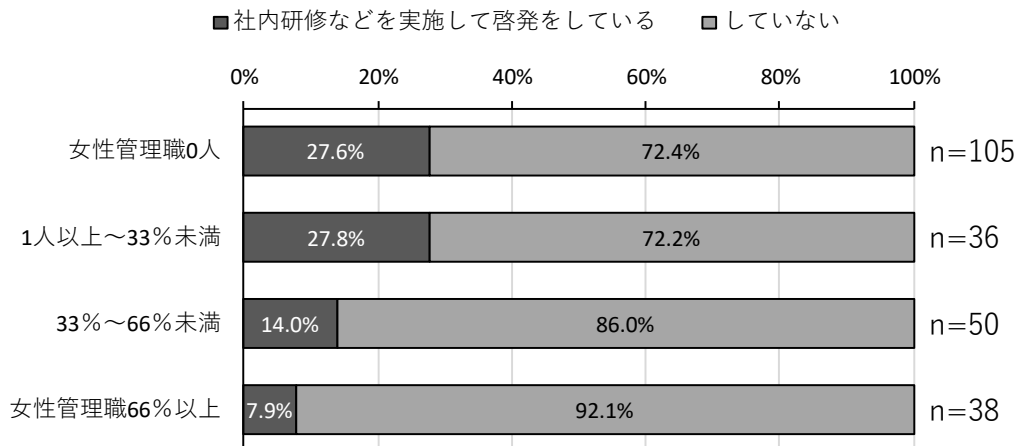
以上のような、有意水準 99%となった項目に対し、有意水準 95%であった、「会社や労働組合などに対策委員会のような機関を設置している」、「社内研修などを実施して啓発している」という 2 項目については、女性管理職比率が下がるほど、こういった取組を行なっているという結果であった（図表 3、図表 4）。

### 会社や労働組合などに対策委員会のような 機関を設置しているか



図表 3 会社や労働組合などに対策委員会のような機関を設置している

### 社内研修などを実施して啓発している

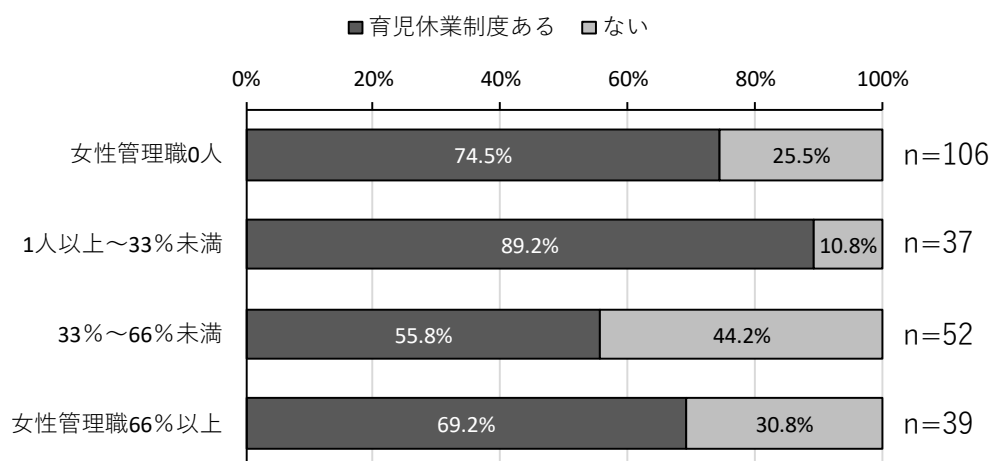


図表 4 社内研修などを実施して啓発している

### 3. 育児休業制度と介護休業制度

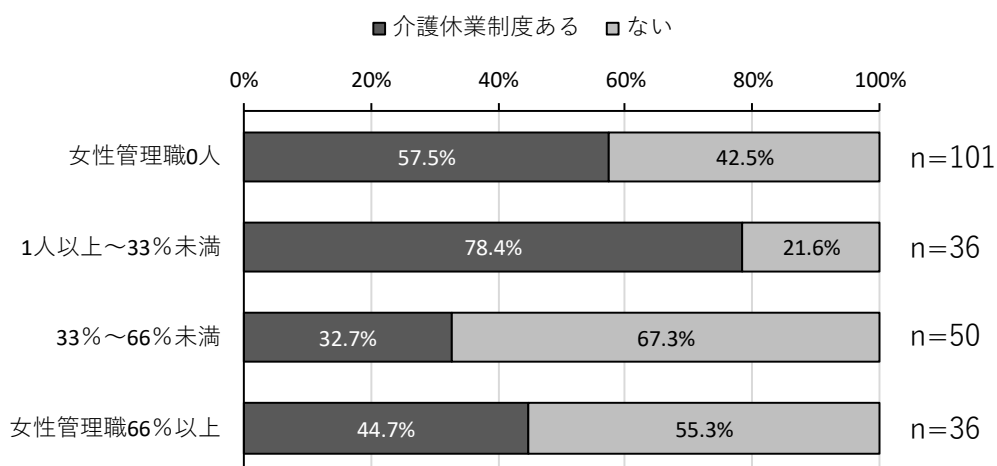
育児休業制度と介護休業制度については、いずれも女性管理職比率と、99%の有意水準で有意の関係であった。ただし、これも「女性管理職比率が上がれば、こういった制度の整備が進む」といった単純な関係ではなかった。あえて一言で表現すれば、前節前半と似た傾向があり、「女性管理職比率『1人～33%未満』の事業所で整備が進んでいる」ということになる。こういった事業所はまさに男女共同参画について奮闘中ということになる。

就業規則などに育児休暇制度の規定の有無



図表 5 就業規則などに育児休業制度の規定の有無

就業規則などに介護休業制度の規定があるか



図表 6 就業規則などに介護休業制度の規定があるか

以上のようなところが、事業所意識調査から見てきたものである。

なお一点、付記しておけば、福岡県が取り組む「子育て応援宣言登録制度」について「知らない」と回答した事業所は 57.3%、女性活躍推進法による行動計画について「知らない」と回答した事業所

は 65.2%、そして、次世代育成支援対策推進法による行動計画について「知らない」と回答した事業所は 74.9%であった。行政からの働きかけについては、なかなか事業所に届かない現実がある。

しかし、今回の調査で行なった、行政の取り組みに期待することについての質問では、56.9%が希望した「保育所、学童保育、高齢者介護施設等の充実」を別格として、「男女が共に仕事と家庭の両立ができる雇用管理の事例などの情報提供」19.5%、「女性の再就職を支援するための講座や研修の実施」18.7%、「男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発」17.6%といったように、事業所から行政へ、一定の期待がある。こういったことに対応した市の取り組みが要請されていると言えよう。

## 第3部 使用した調査票





### 第3部 使用した調査票

(公印省略)

2 古人セ第141号  
令和2年7月27日

各 位

古賀市長 田辺 一城  
(市民部 人権センター)

#### 男女共同参画社会に関する市民意識調査へのご協力をお願い

平素より、行政の推進にご理解とご協力をいただき厚く御礼申し上げます。  
本市では、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現に向け、  
様々な取り組みを実施しております。

令和3年度に、「第3次古賀市男女共同参画実施計画」を策定することとしておりますこ  
とから、市民の皆様のご意見をいただき、今後の施策を検討するにあたり、参考資料とさ  
せていただくために今年度、市民意識調査を実施することといたしました。

今回は、令和2年6月1日現在、古賀市内にお住いの18歳以上の2,000名の方を  
対象に男女別年齢階層により無作為に選ばせていただき調査表をお送りしています。

つきましては、ご多忙のところ恐縮ではございますが、本調査の趣旨をご理解いただき、  
ご協力くださいますようお願い申し上げます。

なお、ご回答いただきました内容については、本調査の目的以外に使用することなく、  
また個人を特定・公表することはありません。

#### 記

##### 1. 市民意識調査の提出について

ご記入の上、同封の返信用封筒（切手不要）にて令和2年8月17日（月）までに  
ご返送くださいますようお願いいたします。

このアンケートは国籍に関係なく古賀市にお住いの方々へ送付しています。  
日本語が分からない方はお問合せください。

This questionnaire is sent to residents of Koga City, regardless of  
nationality. Please contact us if you do not understand Japanese.

이 설문 조사는 국적에 관계없이 코가시에 거주하시는 분들에게 송부하고

있습니다. 일본어를 모르는 분은 문의 바랍니다.

这份问卷调查无关国籍，邮寄给居住在古贺市的各位市民。不会口语的人敬请垂询。

##### 【市民意識調査に関する問い合わせ先】

古賀市役所 人権センター 男女共同参画・多様性推進係  
TEL: 092-942-1128

##### 【本事業の委託先及び提出先】

株式会社サーベイリサーチセンター 九州事務所  
TEL: 092-411-8811

あなたご自身のことについておたずねします

問1 あなたの性別は（○印は1つ）

1. 男 性                      2. 女 性                      3. その他

問2 あなたの年齢は（令和2年6月1日現在）（○印は1つ）

1. 18～29歳              2. 30歳代              3. 40歳代  
4. 50歳代              5. 60歳代              6. 70歳以上

職業についておたずねします

問3 あなたは、現在職業を持っていますか。（○印は1つ）

1. 持っている  
2. 以前、職業を持っていたが、今は持っていない  
3. 今まで持ったことがない → 問4へ進む

副問1. 問3で、「1. 持っている」、もしくは「2. 以前、職業を持っていたが、今は持っていない」と答えた方におたずねします。

現在、もしくは以前持っていた職業（複数ある場合は最後）の就業形態は次のどれに該当しますか。（○印は1つ）

- |                 |                                     |
|-----------------|-------------------------------------|
| 1. 自営・会社経営・会社役員 | 5. 契約社員・派遣社員                        |
| 2. 家族従業者        | 6. 臨時、アルバイト                         |
| 3. 正社員・正職員      | 7. 内職                               |
| 4. 常勤パートタイマー    | 8. その他（具体的に：                      ） |

→問3で、「1. 持っている」とお答えになった方は、問4へお進みください

副問2 問3で、「2. 以前、職業を持っていたが、今は持っていない」と答えただけの方にのみおたずねします。

あなたが仕事を辞めた直接のきっかけは何でしたか。(○印は2つまで)

- 1. 労働条件が悪かったから
- 2. 自分の病気など、身体的・精神的理由から
- 3. 勤務先の都合のため(人員整理、経営上の都合等)
- 4. 定年になったため
- 5. 結婚やその準備のため
- 6. 出産や育児のため、家事育児に専念したいから
- 7. 保育所や託児施設がなかったため
- 8. 家族の介護が十分にできないから
- 9. 家族の就職や転勤のため
- 10. 家族同意や協力が得られなかったため
- 11. 上司・同僚との人間関係がうまくいかなかったから
- 12. 出産や育児をするうえで、職場にいつらなくなったから
- 13. その他(具体的に: )

問4 あなたは、女性が「職業」を持つことについてどのように思いますか。  
(○印は1つ)

- 1. ずっと職業を持ち続ける方がよい
- 2. 結婚するまでは職業を持つ方がよい
- 3. 子どもができるまでは職業を持つ方がよい
- 4. 子どもができたら職業をやめ、子どもが大きくなって再び職業を持つ方がよい
- 5. 職業を持たない方がよい
- 6. わからない

問5 あなたは、男女とも職業生活と家庭生活の調和のとれた生活をするためにはどのような条件整備が必要だと思いますか。(○印は3つまで)

1. 男性に家事・育児・介護等への参加を促すための啓発をする
2. 育児のための施設・サービスを拡充する
3. 育児休業制度を利用しやすくする
4. 介護のための施設・サービスを拡充する
5. 介護休業制度を利用しやすくする
6. 週休2日制や労働時間の短縮を進める
7. 在宅勤務など、仕事と家庭を両立できるようにする
8. 能力開発や技術習得のための講座・研修会を実施する
9. その他(具体的に: )
10. 特に条件整備は必要ない

問6 あなたは現在の生活に満足していますか。(○印は1つ)

- |                 |                   |
|-----------------|-------------------|
| 1. 満足している       | 2. どちらかといえば満足している |
| 3. 満足とも不満とも言えない | 4. どちらかといえば不満である  |
| 5. 不満である        |                   |

問7 あなたご自身の暮らし向きは、次のどれに近いでしょうか。(○印は1つ)

- |            |                 |       |
|------------|-----------------|-------|
| 1. 良い      | 2. どちらかといえば良いほう | 3. 普通 |
| 4. あまり良くない | 5. 良くない         |       |

### 家庭生活についておたずねします

問8 あなたのご家族は、次のように分類した場合、どれに当てはまりますか。  
(○印は1つ)

- |                |                |              |
|----------------|----------------|--------------|
| 1. 単身世帯        | 2. 夫婦のみの世帯     | 3. 親と子の2世代世帯 |
| 4. 親、子、孫の3世代世帯 | 5. その他(具体的に: ) |              |

問9 あなたの配偶関係は、次のどれに当てはまりますか。(○印は1つ)

- |                   |          |
|-------------------|----------|
| 1. 結婚している(事実婚を含む) | → 副問1へ進む |
| 2. 配偶者と離婚、死別した    |          |
| 3. 結婚したことがない      |          |

副問1 問9で「1」又は「2」と答えた方におたずねします。

あなたの世帯は「共働き」ですか（「共働き」でしたか）。（○印は1つ）

1. はい	2. いいえ	3. その他（具体的に：_____）
-------	--------	--------------------

問10 あなたは、「男は仕事、女は家庭を守る」という考え方を、どう思いますか。あてはまる番号に○を付けてください。（○印は1つ）

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11 現在、配偶者（パートナー）と同居している方におたずねします。

あなたのご家庭では次にあげる項目を、あなたと配偶者（パートナー）のどちらが主にされていますか。

（ア）～（ク）のそれぞれについて、あてはまる番号に○を付けてください。

（○印はそれぞれ1つ）

※各項目ごとに横に見てお答えください。 (○印はそれぞれ1つ) →	自分	パート ナート	1 分 担	自分・パ ートナ ー	家族 その他	し ない 該 当
(ア) 炊事	1	2	3	4	5	
(イ) 掃除・洗濯	1	2	3	4	5	
(ウ) 日々の家計の管理	1	2	3	4	5	
(エ) 高額の商品や土地・家屋の購入を決める	1	2	3	4	5	
(オ) 子どものしつけ・教育	1	2	3	4	5	
(カ) 子どもの教育方針や進学目標を決める	1	2	3	4	5	
(キ) 高齢者などの介護	1	2	3	4	5	
(ク) 自治会・町内会などの会合への参加	1	2	3	4	5	

問12 あなたは、子どもの教育について、どのような考え方をお持ちですか。

（ア）～（ウ）のそれぞれについてあてはまる番号に○をつけてください。

（○印はそれぞれ1つ）

※各項目ごとに横に見てお答えください （○印はそれぞれ1つ） →	賛成	どちらか といえば賛成	どちらか といえば反対	反対	わからない
（ア）女の子も男の子と同等に経済的に自立できるよう職業人としての教育が必要だ	1	2	3	4	5
（イ）男の子にも炊事・掃除・洗濯など生活に必要な技術を身につけさせる	1	2	3	4	5
（ウ）男の子は理科系、女の子は文科系にすんだほうがよい	1	2	3	4	5

問 1 3 あなたは、男性が育児休業・介護休業をとることについて、どのように考えますか。それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

(○印はそれぞれ1つ)

※各項目ごとに横に見てお答えください (○印はそれぞれ1つ) →	と る 方 が よ い	ど ち ら か と い え ば と る 方 が よ い	ど ち ら か と い え ば と ら な い 方 が よ い	と ら な い 方 が よ い	わ か ら な い
(ア) 男性の育児休業(*1)	1	2	3	4	5
(イ) 男性の介護休業(*2)	1	2	3	4	5

(\*1) 育児休業・・・子を養育する労働者が法律に基づいて取得できる休業のこと

(\*2) 介護休業・・・家族が病気や怪我、精神的な疾患などによって介護が必要な状態になった時  
介護を行なう労働者が、比較的長く取得できる休業のこと

問 1 4 男性の育児休業、介護休業の取得率は低い状況にあります。それはなぜだと思いますか。(○印はいくつでも)

1. 職場の理解が得られない
2. 取得した場合、経済的に苦しくなる
3. 仕事の評価や昇進などに影響する
4. 男性より女性がとるべきである
5. 地域において男性が育児・介護に参加しにくい
6. 男性に育児・介護のスキル(経験や技術)が乏しい
7. 周囲に取得した男性がいない
8. 取得すると仕事上周囲の人に迷惑がかかる
9. その他( )

(ア)～(ス)のそれぞれについてあてはまる番号に○を付け  
以下の副問にお答えください。(○印はそれぞれ1つずつ)

副問 1 いずれかの項目で「1. 何度もあった」「2. 1・2 度あった」とお答えされた方におたずねします。どこに相談しましたか。(○印はいくつでも)

- 6 -

副問2 副問1で「9. 相談しなかった」に○をつけた方におたずねします。  
どこにも相談しなかったのはなぜですか。(○印はいくつでも)

- 1. どこ(だれ)に相談すればよいかわからなかったから
- 2. 恥ずかしくて誰にも言えなかったから
- 3. 相談しても無駄だと思ったから
- 4. 相談したことがわかると、仕返しを受けたり、もっとひどい暴力を受けると  
思ったから
- 5. 相談することによって、更に不快な思いをすと思ったから
- 6. 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
- 7. 子どもに危害がおよぶと思ったから
- 8. 世間体が悪いから
- 9. 他人を巻き込みたくなかったから
- 10. 自分にも悪いところがあると思ったから
- 11. 相談するほどのことではないと思ったから
- 12. 相談する人がいない
- 13. その他 ( )

#### 社会活動への参加状況についておたずねします

問16 あなたは地域社会において、今どのような活動に参加していますか。  
(○印はいくつでも)

- 1. 自治会・町内会・老人クラブなど
- 2. 趣味・教養・学習、スポーツ、健康づくりなどのサークル活動
- 3. PTCA活動、青少年育成活動
- 4. 社会奉仕やボランティア活動(児童文庫、子育て、福祉、環境、国際交流・協  
力など)
- 5. その他(具体的に: )
- 6. いずれの活動にも参加していない → 副問1へ進む



副問1. 問16で、「6. いずれの活動にも参加していない」と答えた方におたずねします。あなたが、活動に参加していないのはどのような理由からですか。（○印は3つまで）

1. 活動するための施設が近くにないから
2. 社会活動に関心がないから
3. 地域で興味や関心の持てる活動が行われていないから
4. 忙しくて時間がないから
5. 自分が高齢・病弱だから
6. 経済的に余裕がないから
7. 家族の理解や協力が得られないから
8. 一緒に参加する仲間がないから
9. 他人と一緒に活動するのがわずらわしいから
10. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

問17 あなたは、次にあげるような役職に、女性がどの程度つくことが望ましいと思いますか。（ア）～（キ）のそれぞれについてあてはまる番号に○をつけてください。（○印はそれぞれ1つ）

* 各項目ごとに横に見てお答えください (○印はそれぞれ1つ)  →	古賀市の現状	男性よりも女性を多くする	男性とおなじくらいにする	男性を超えない範囲で増やす	今のままでよい	わからない
	R2. 4 現在 女性数/全人数					
(ア) 自治会長	3 / 46	1	2	3	4	5
(イ) 市議会議員	4 / 19	1	2	3	4	5
(ウ) 農業委員	2 / 20	1	2	3	4	5
(エ) 教育委員	3 / 5	1	2	3	4	5
(オ) 小・中学校PTCA会長	3 / 11※	1	2	3	4	5
(カ) 民生委員・児童委員	40 / 76	1	2	3	4	5
(キ) 選挙管理委員	0 / 4	1	2	3	4	5

※平成31年4月現在

(○印は1つ)

1. 町内会や自治会の会長には男性を選ぶことが当然という雰囲気がある
2. 会議などで女性が意見を言いにくい、または意見が取り上げられにくい雰囲気がある
3. 会合でのお茶だしや準備・片付けなどは女性が担当することが多い
4. 男性が上座に、女性が下座に座る会合がある
5. 男女の役割に大きな差はない
6. 積極的に活動している女性グループや女性のリーダーがいる
7. 自治会役員（隣組）は男性で登録しているが、会合には女性が行く
8. その他（具体的に ）
9. わからない

## 男女共同参画社会へ向けて

問20 あなたは、次にあげる様々な分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか。(ア)～(ク)のそれぞれについて、あてはまる番号に○を付けてください。(○印はそれぞれ1つ)

※各項目ごとに横に見てお答えください。 (○印はそれぞれ1つ) →	男性の方が優遇 されている	男性の方が優遇 されている さ	どちらかといえば 男性の方が優遇 されている	平等である	女性の方が優遇 されている さ	女性の方が優遇 されている	わからない
(ア) 家庭生活	1	2	3	4	5	6	
(イ) 職場	1	2	3	4	5	6	
(ウ) 社会活動の場で	1	2	3	4	5	6	
(エ) 余暇生活	1	2	3	4	5	6	
(オ) 法律や制度上	1	2	3	4	5	6	
(カ) 地域のしきたりや習慣	1	2	3	4	5	6	
(キ) 学校教育の場	1	2	3	4	5	6	
(ク) 国や政治の場	1	2	3	4	5	6	

問21 今後、男女がともに家事、子育てや教育、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。(○印は3つまで)

1. 男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改めること
2. 職場中心という社会全体の仕組みを改めること
3. 子育てや介護に関するサービスを充実する
4. 労働時間短縮や休暇制度（育児休業・介護休業等）を普及させること
5. 性別にかかわらず家事などができるようなしつけや育て方をする
6. 夫婦の間で家事などの分担をするように十分話し合い、協力し合うこと
7. 女性が経済的に自立し、社会的責任を果たせるような能力を身につけること
8. 男性が生活面において自立できるような能力を身につけること
9. 職場や仕事中心の生き方、考え方を改めること
10. さまざまな活動に夫婦が一緒に参加すること
11. その他（具体的に
12. わからない

問 2 2 あなたが、「男女共同参画社会づくり」に向けて古賀市に期待することはどんなことですか。(○印は3つまで)

1. 広報・啓発活動や学習機会の提供を充実する
2. 市の各種審議会の委員など、市の施策・方針を決定する場に女性の参画を増やす
3. 区長や地域自治会役員に女性を増やす
4. 学校教育や社会教育の中で、男女平等や男女共同参画についての学習を提供する
5. 働く場での男女格差をなくすよう事業者(企業主)等に対して働きかける
6. 育児休業や介護休業制度の普及啓発をすすめる
7. 男性も家事や育児、介護などを担うことができるような啓発活動を行なう
8. 男女共同参画を推進する市民グループの活動を支援する
9. 女性の生涯にわたる健康づくりの支援策や母性保護対策を充実する
10. 女性の就業支援として、研修やセミナーを実施する
11. 性暴力や性差別などに関する問題解決に向けた相談窓口を充実する
12. 社会活動などのリーダーとなる女性を養成する
13. 子育て支援センター事業や地域での子育て支援事業を充実する
14. 男女共同参画センター設置など、男女共同参画の啓発・活動拠点づくりをすすめる
15. その他(具体的に: )
16. 特にない

◆古賀市の男女共同参画の社会づくりについて、ご意見やご要望などありましたら自由にお書きください。

(公印省略)

2 古人セ第141号  
令和2年7月27日

事業所各位

経営者（代表者）  
人事担当者 様

古賀市長 田辺 一城  
(市民部 人権センター)

### 男女共同参画社会に関する事業所意識調査へのご協力をお願い

平素より、行政の推進にご理解とご協力をいただき厚く御礼申し上げます。

本市では、性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮できる社会の実現に向け、様々な取組を実施しております。

令和3年度に、「第3次古賀市男女共同参画実施計画」を策定することとしておりますことから、就業の場における男女共同参画の状況について把握し、今後の施策を検討するにあたり、参考資料とさせていただくために今年度、事業所意識調査を実施することといたしました。

つきましては、ご多忙のところ恐縮ではございますが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

なお、ご回答いただきました内容については、本調査の目的以外に使用することなく、また事業所名や個人を特定・公表することはありません。

### 記

#### 1. 事業所意識調査の提出について

ご記入の上、同封の返信用封筒にて令和2年8月17日（月）までに  
ご返送くださいますようお願いいたします。

#### 【事業所意識調査に関する問い合わせ先】

古賀市役所 人権センター 男女共同参画・多様性推進係  
TEL：092-942-1128

#### 【本事業の委託先及び提出先】

株式会社サーベイリサーチセンター 九州事務所  
TEL：092-411-8811

## 事業所概要

【問 1】 貴事業所の概要についておたずねします。あてはまるものに○をつけてください。

### 【問 1－1 業種】

- |              |               |             |           |           |
|--------------|---------------|-------------|-----------|-----------|
| 1. 建設業       | 2. 製造業        | 3. 情報通信業    | 4. 運輸業    | 5. 卸売・小売業 |
| 6. 金融・保険業    | 7. 不動産業       | 8. 飲食店・宿泊業  | 9. 医療・福祉業 |           |
| 10. 教育・学習支援業 | 11. サービス業 ( ) | 12. その他 ( ) |           |           |

### 【問 1－2 事業所区分】

- |          |          |           |
|----------|----------|-----------|
| 1. 単独事業所 | 2. 本社・本店 | 3. 支社・支店等 |
|----------|----------|-----------|

### 【問 1－3 企業全体の常用労働者数】 \* 貴事業所を含めた企業全体の数をお答えください。

- |           |           |           |           |
|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1. 5人未満   | 2. 5～9人   | 3. 10～19人 | 4. 20～29人 |
| 5. 30～49人 | 6. 50～99人 | 7. 100人以上 |           |

### 【問 1－4 労働組合の有無】

- |            |            |
|------------|------------|
| 1. 労働組合がある | 2. 労働組合はない |
|------------|------------|

### 【問 1－5 経営組織】

- |                |            |            |               |
|----------------|------------|------------|---------------|
| 1. 個人経営        | 2. 株式会社    | 3. 有限会社    | 4. 合名・合資・相互会社 |
| 5. 外国（本社外国）の会社 | 6. 会社以外の法人 | 7. 法人でない団体 |               |

### 【問 1－6 事業所の労働者数】

\* 企業全体ではなく貴事業所のみについてお答えください。

該当者がいない欄は「0」を記入ください。

常用労働者数： 事業所に常時雇用されている人	正規従業員	男性	人
		(平均勤続年数 )	
	正規従業員以外 (嘱託・パート等)	女性	人
		(平均勤続年数 )	
派遣・下請従業者数 ・労働者派遣法にいう派遣労働者 ・在籍出向など出向元に籍がありながら貴事業所に来て働いている人 ・下請けとして他の会社など別経営の事業所から来て働いている人		男性	人
		女性	人
		男性	人
		女性	人

## 雇用管理

【問 2】 貴事業所の管理職数をおたずねします。下表に具体的な人数を記入してください。

該当者がいない場合は、「0」を記入してください。

管理職	総数：A	左記のうち女性の数：B	<p>*管理職には、企業の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。</p> <p>*部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長職等役職欄にない職については、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断ください。</p>
役員	人	人	
部長相当職	人	人	
課長相当職	人	人	
係長相当職	人	人	
計	人	人	



【問 2-1】 問 2 で女性管理職が **30%未満の事業所**におたずねします。

女性の管理職が少ない（あるいは全くいない）のはどのような理由からですか。

あてはまるものいくつかでも○をつけてください。

1. 管理能力の面で、女性の適任者が少ないから（いないから）
2. 女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられないから
3. 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
4. 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
5. 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
6. 業務の内容が、女性には任せられない、あるいは女性には向いていないと思うから
7. 将来管理職になる可能性のある女性はいるが、現在のところ在職年数などを満たしていないから
8. 目標となる女性の先輩がいないので、次の人材が育たないから
9. 顧客が女性管理職をいやがるから
10. まだ女性登用の機運が低いから
11. 該当する資格（社会試験合格者を含む）を持った者がいないから
12. 打診した女性が辞退したから
13. 女性の割合が少ないから（いないから）
14. その他（具体的に )

【問 3】 貴事業所では次にあげる項目について、男女の取り扱いは均等になっていると思いますか。  
ア～オの各項目ごとに①～⑤の中から 1 つだけ選び○をつけてください。

	① 均等である	② 均等 どちらかといえば	③ どちらかといえば 均等でない	④ 均等でない	⑤ 比較する異性が いない
ア. 仕事の内容・分担	1	2	3	4	5
イ. 配置・人事異動	1	2	3	4	5
ウ. 教育訓練及び研修の機会	1	2	3	4	5
エ. 昇進・昇格	1	2	3	4	5
オ. 募集・採用	1	2	3	4	5

【問 3－1】 配置・昇進について、現在の状況について、あてはまるものにいくつでも○をつけてください。(3 年前と比較して)

1. 女性の職域を拡大し、配属させるようになった。
2. 女性を対象とした教育訓練を充実させるようになった。
3. 昇進・昇格に関して、女性に配慮し取り組むようになった。
4. 実際、女性の管理職を増やした。
5. かわらない。

【問 4】 女性従業員を活用するために、貴事業所ではどのような取組をしていますか。  
あてはまるものにいくつでも○をつけてください。

1. 女性の活用に関する担当部局、担当者を設けるなど、企業内での推進体制を整備している。
2. 女性の少ない職場、職種に女性従業員を配置したり、女性を積極的に雇用したりするなどしている。
3. 性別により評価することがないよう、人事考課（＊1）基準を明確に定めている。
4. 業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している。
5. 男性管理職に対し、女性活用の重要性についての啓発を行っている。
6. 体力面での個人差を補う器具や設備を設置するなど、働きやすい職場環境づくりを行っている。
7. 仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている。
8. その他（具体的に \_\_\_\_\_）
9. 特に何もしていない。

（＊1）人事考課とは・・・従業員を公正に処遇し、やる気を出してもらうために特定の期間、従業員の職務遂行態度、成果を評価するものです。



1. 女性がない部署や業務に、積極的に女性を配置する。
2. 女性に参加していなかった会議や勉強会に、積極的に女性を参加させる。
3. 管理職に対して、女性の活用についての研修を行う。
4. 昇進・昇格に関して女性に配慮した措置がある。
5. 募集・採用に関して女性に配慮した措置がある。
6. 従業員全員に対して男女機会均等に関する研修を行い、意識改革をする。
7. その他（具体的に： ）
8. 特に配慮はしていない。

1. 1歳未満                      2. 1歳～1歳6ヶ月未満                      3. 1歳6ヶ月～2歳未満  
4. 2歳～3歳未満                      5. 3歳以上

(2) 同じ子について育児休業の回数の制限はありますか。

1. \_\_\_\_\_回まで      2. 回数の制限はない

(3) 平成31年4月1日～令和2年3月31日までの間に、子どもが生まれた従業員は何人ですか

ア. イ. いずれもご記入ください。(いない場合は0を記入ください)

ア. 出産した女性従業員\_\_\_\_\_人      イ. 配偶者が出産した男性従業員\_\_\_\_\_人

(4) (3)のうち、調査票記入日までに育児休業を開始、又は開始の申し出をしている

従業員は何人ですか、ア. イ. いずれもご記入ください。(いない場合は0を記入ください)

ア. 育児休業を申請した女性従業員\_\_\_\_\_人      イ. 育児休業を申請した男性従業員\_\_\_\_\_人

【問9】働きながら子育てを行う従業員に対する制度の有無や、ない場合の今後の予定について、次のそれぞれの制度ごとにあてはまるものに○をつけてください。

制度の種類	制度がある	導入予定	検討中	未定
育児中の所定外労働の制限	1	2	3	4
育児中の深夜労働の制限	1	2	3	4
育児中の短時間勤務制度（＊3）	1	2	3	4
育児中のフレックスタイム制度（＊4）	1	2	3	4
育児中の始業・終業時刻の繰上・繰下の制度（＊5）	1	2	3	4
事業所内託児施設	1	2	3	4
育児に要する経費の援助措置	1	2	3	4
子の看護休暇制度	1	2	3	4

（＊3）短時間勤務制度とは・・・通常の勤務時間より短い所定労働時間を設定することをいい、労働基準法に基づく「育児時間」は含みません。

（＊4）フレックスタイム制度とは・・・1ヶ月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を自由に選択して働くことをいいます。

（＊5）始業・終業時刻の繰上・繰下の制度とは・・・1日の所定労働時間を変更することなく、始業・終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げて働くことをいいます。

【問 1 0】貴事業所には、就業規則などに介護休業制度の規定がありますか。

1. ある →問 1 1 へ                      2. ない →問 1 2 へ

【問 1 1】問 1 0 で「1. ある」と回答した事業所におたずねします。

(1) 介護休業の最長期間は

1. 3 か月未満              2. 3 か月～6 か月未満              3. 6 か月～1 年未満  
4. 1 年                      5. 1 年を超える限度がある              6. 限度なく必要なだけ取得できる

(2) 介護休業の取得回数に制限はありますか。

1. ある                                      2. ない

(3) 平成 31 年 4 月 1 日～令和 2 年 3 月 31 日までの間に介護休業を開始した従業員は何人ですか。(いない場合は 0 を記入してください)

ア. 女性従業員 \_\_\_\_\_ 人                      イ. 男性従業員 \_\_\_\_\_ 人

【問 1 2】働きながら家族の介護を行う従業員に対する制度の有無や、ない場合の今後の予定について、次のそれぞれの制度ごとにあてはまるものに○をつけてください。

(※ 3) (※ 4) (※ 5) については【問 9】を参照のこと

制度の種類	制度がある	導入予定	検討中	未定
介護中の所定外労働の制限	1	2	3	4
介護中の深夜労働の制限	1	2	3	4
介護中の短時間勤務制度 (※ 3)	1	2	3	4
介護中のフレックスタイム制度 (※ 4)	1	2	3	4
介護中の始業・終業時刻の繰上・繰下の制度 (※ 5)	1	2	3	4
介護に要する経費の援助措置	1	2	3	4
介護休暇制度	1	2	3	4

【問 1 3】貴事業所では再雇用制度 (※ 6) を設けていますか。

1. 設けている                      2. 現在検討中                      3. 設けていないし検討もしていない

(※ 6) 再雇用制度とは・・・妊娠、出産、育児、介護等の理由により退職した男女の従業員を同一企業に再び雇用する制度をいいます。



【問 1 7】女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）による行動計画について

1. 知っている      2. 知らない      3. すでに策定している

【問 1 8】男女共同参画社会の実現に向けたまちづくりについて、ご意見、ご要望などがありましたら何でもご自由に記入してください。

市が行う男女共同参画表彰（輝きKOGAびと）の参考にさせていただくため、取組等の取材を受けていただける事業所の方は、事業所名・問い合わせ先のご記入をお願いします。  
（任意）

貴事業所名 \_\_\_\_\_

問い合わせ先 \_\_\_\_\_

お忙しい中、調査にご協力いただきありがとうございました。

記入漏れがないかお確かめいただき、8月17日（月）までに同封の返信用封筒（切手不要）で返送をお願いします。



古賀市男女共同参画社会に関する市民及び事業所意識調査  
報 告 書  
令和 3 年 3 月

発行：古賀市 市民部 人権センター  
男女共同参画・多様性推進係  
〒811-3192  
福岡県古賀市駅東 1 丁目 1-1  
TEL: 092-942-1128（直通）