

男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所意識調査
調査結果報告書

平成 30（2018）年 3 月

西宮市

目次

I 市民意識調査	
1. 調査概要.....	1
2. 有効回答者の属性.....	2
(1) 有効回答者数.....	2
(2) 有効回答者の属性.....	3
3. 調査結果.....	6
(1) 男女平等観などについて.....	6
(2) 家庭生活や地域活動などについて.....	26
(3) 仕事について.....	46
(4) DVなどの暴力について.....	88
(5) 西宮市の施策などについて.....	154
4. まとめ.....	158
II 事業所意識調査	
1. 調査概要.....	163
2. 有効回答者の属性.....	164
(1) 有効回答者数.....	164
(2) 有効回答者の属性.....	165
3. 調査結果.....	171
(1) ワーク・ライフ・バランスについて.....	171
(2) 育児や介護と仕事の両立への支援について.....	192
(3) 女性の活躍推進について.....	200
(4) その他.....	229
4. まとめ.....	242
III 資料	
1. 自由意見.....	244
(1) 市民意識調査.....	244
(2) 事業所意識調査.....	272
2. 調査票.....	282
(1) 市民意識調査.....	282
(2) 事業所意識調査.....	288

【本報告書を読む際の留意点】

- ・ 図表中の「N」は、質問に対する回答者の総数を示しており、回答結果の割合（%）の分母である。
- ・ 回答結果の割合（%）は、回答者の総数（N）に対して、それぞれの選択肢の回答者の割合を小数点以下第2位で四捨五入したものを示している。そのため、単数回答（複数の選択肢から1つの選択肢を回答する方式）の質問の場合も、割合の合計値が100.0%にならない場合がある。また、複数回答（複数の選択肢から2つ以上の選択肢を回答する方式）の設問の場合も同様に、回答結果の割合（%）は回答者の総数に対して、それぞれの選択肢の回答者数の割合を示しているため、合計が100.0%以上となる。
- ・ 図表中において「無回答」とあるものは、回答が示されていない、または回答内容の判別が困難なものである。
- ・ 図表中の選択肢表記について、語句を短縮・簡略化している場合がある。

I 市民意識調査

1. 調査概要

(1) 調査目的

本市では、「西宮市男女共同参画プラン」を策定し、男女がいきいきと躍動する男女共同参画社会の実現をめざして、総合的な施策を進めてきた。

本調査は、施策の充実をより一層図るため、現行の計画を見直し、新たな男女共同参画プランを策定するにあたって、市民の男女共同参画に関する意見を把握し、今後の男女共同参画推進施策やDV対策の取り組みを進めていくために実施した。

(2) 調査期間

平成 29 (2017) 年 11 月 14 日 (火) ～12 月 4 日 (月)

(3) 調査対象者

西宮市在住の満 16 歳以上の市民 5,000 名

- ・ 16 歳～19 歳 2,000 人
- ・ 20 歳以上 3,000 人

(4) 調査対象者の抽出方法

住民基本台帳及び外国人登録票より無作為抽出

(5) 調査方法

郵送による配布・回収

(6) 調査項目

- ①回答者の属性（性別、年齢、職業、婚姻歴など）
- ②男女平等観などについて
- ③家庭生活や地域活動などについて
- ④仕事について
- ⑤DVなどの暴力について
- ⑥西宮市の施策などについて

2. 有効回答者の属性

(1) 有効回答者数

配布数：5,000 件 / 有効回答数：1,906 件 / 有効回収率：38.1%

【性別・年齢別の回収率】

回収率は、50～59 歳が最も多く 56.4%となっている。

また、いずれ年齢層も女性の回収率が高く、30 歳以上の年齢層で約 5～7 割となっている。

一方、男性の回収率は、いずれの年齢層で 5 割未満となっている。

表 1 性別・年齢別 回収率

項目	16～19 歳	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60 歳代以上	無回答	総計
1.女性	配布数	967	240	296	386	205	473	2,567
	回収数	289	90	157	232	150	278	1,199
	回収率	29.9%	37.5%	53.0%	60.1%	73.2%	58.8%	46.7%
2.男性	配布数	1,033	224	264	355	196	361	2,433
	回収数	247	55	54	83	72	175	688
	回収率	23.9%	24.6%	20.5%	23.4%	36.7%	48.5%	28.3%
3.()	回収数	4	1	1	—	3	—	10
無回答	回収数	2	—	—	1	1	—	9
全体	配布数	2,000	464	560	741	401	834	5,000
	回収数	542	146	212	316	226	458	1,906
	回収率	27.1%	31.5%	37.9%	42.6%	56.4%	54.9%	38.1%

【各設問のN値（母集団数）について】

各設問の N 値は以下の通り。

表 2 各設問の N 値

設問番号	N (母集団数)	備考
問 1～問 13、問 23～問 29	1,906 件	全員（有効回答数）
問 14、問 16～問 22	1,360 件	働いた経験がある人 ※問 3 で選択肢 1～5 を選択した者および問 14～問 22 において一問でも回答（記入）があった者を「働いた経験がある人」とした。
問 15	465 件	働いた経験があるが、現在は働いていない人

《標本誤差》

本調査は標本調査のため、調査対象の一部を選定することによって起こる、母集団の値と調査結果との差「標本誤差」が生じている。なお、本調査の標本誤差は、約±2.3%以内の差である。

標本誤差の算出式

$$2 \times \sqrt{\frac{N-n}{N-1} \times \frac{p(1-p)}{n}}$$

N = 母集団数
n = 回答者数
p = 回答の比率 (%)

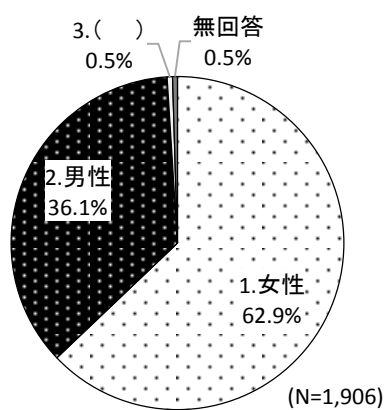
参考：総務省統計局「標本調査とは？～調査のしくみと設計～」(<http://www.stat.go.jp/teacher/c2hyohon.html>)

(2) 有効回答者の属性

問1 性別

「1. 女性」が62.9%、「2. 男性」が36.1%、「3. ()」が0.5%であった。

なお、西宮市の人口構成は、女性が53.3%、男性が46.7%であり、有効回答者の方が女性の割合が高くなっている。

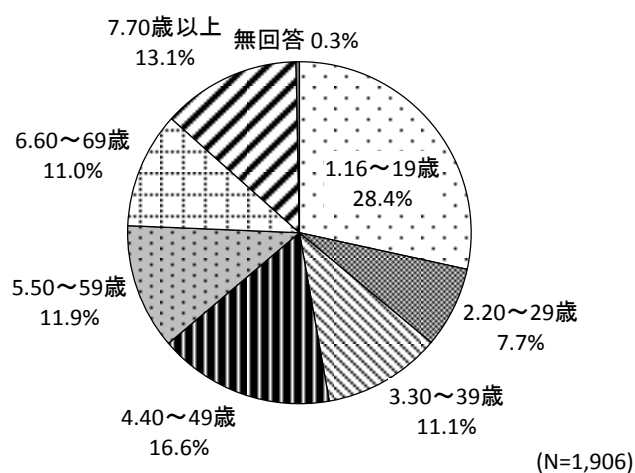


「3. ()」の回答

・答えたくない

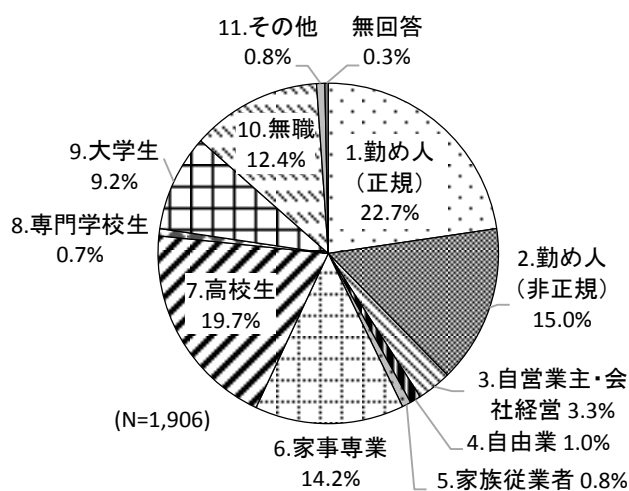
問2 年齢

「1. 16～19歳」が最も多く28.4%、次いで「4. 40～49歳」が16.6%であった。また、「2. 20～29歳」から「7. 70歳以上」を合わせた『20歳以上』の割合は71.4%であった。



問3 職業

「1. 勤め人（正規）」が最も多く22.7%、次いで「7. 高校生」が19.7%であった。



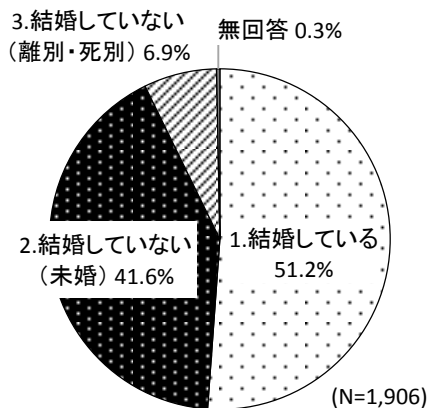
「11. その他」の回答

- ・ 作業所
- ・ 大学院生
- ・ 答えたくない 等

問4 婚姻状況

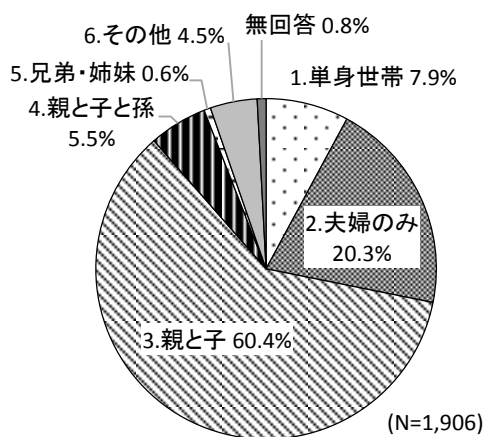
「1. 結婚している」が最も多く51.2%、次いで「2. 結婚していない（未婚）」が41.6%、「3. 結婚していない（離別・死別）」が6.9%であった。

※結婚には、婚姻届を出していない事実婚や別居中の夫婦も含む。



問5 家族構成

「3. 親と子」が最も多く60.4%、次いで「2. 夫婦のみ」が20.3%であった。

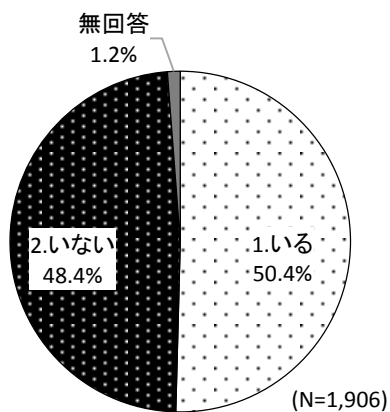


「6. その他」の回答

- ・ 夫婦と姪
- ・ 恋人 等

問6 子どもの有無

「1. いる」が50.4%、「2. いない」が48.4%であった。



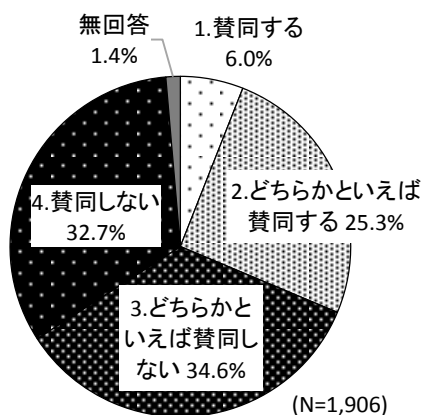
3. 調査結果

※『性別』と『年齢別かつ性別』の集計については、「3. ()」の母数(N)が少ないことから、「1. 女性」及び「2. 男性」に関する分析のみ行っている。

(1) 男女平等観などについて

問7 「男は仕事、女は家庭」という考え方について、あなたはどのように思いますか。
(あてはまるもの1つに○)

「1. 賛同する」と「2. どちらかといえば賛同する」を合わせた『賛同する』は 31.3%、「4. 賛同しない」と「3. どちらかといえば賛同しない」を合わせた『賛同しない』は 67.3%であった。

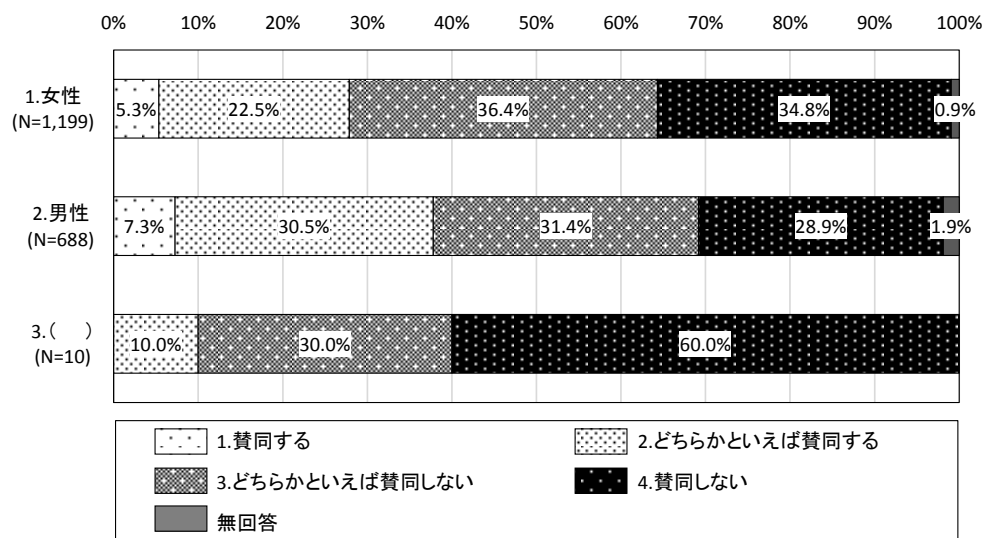


3 調査結果
男女の平等観などについて

性別

「1. 賛同する」と「2. どちらかといえば賛同する」を合わせた『賛同する』は、女性が27.8%、男性が37.8%であり、女性より男性の方が肯定的な考えを持っている人が多い。

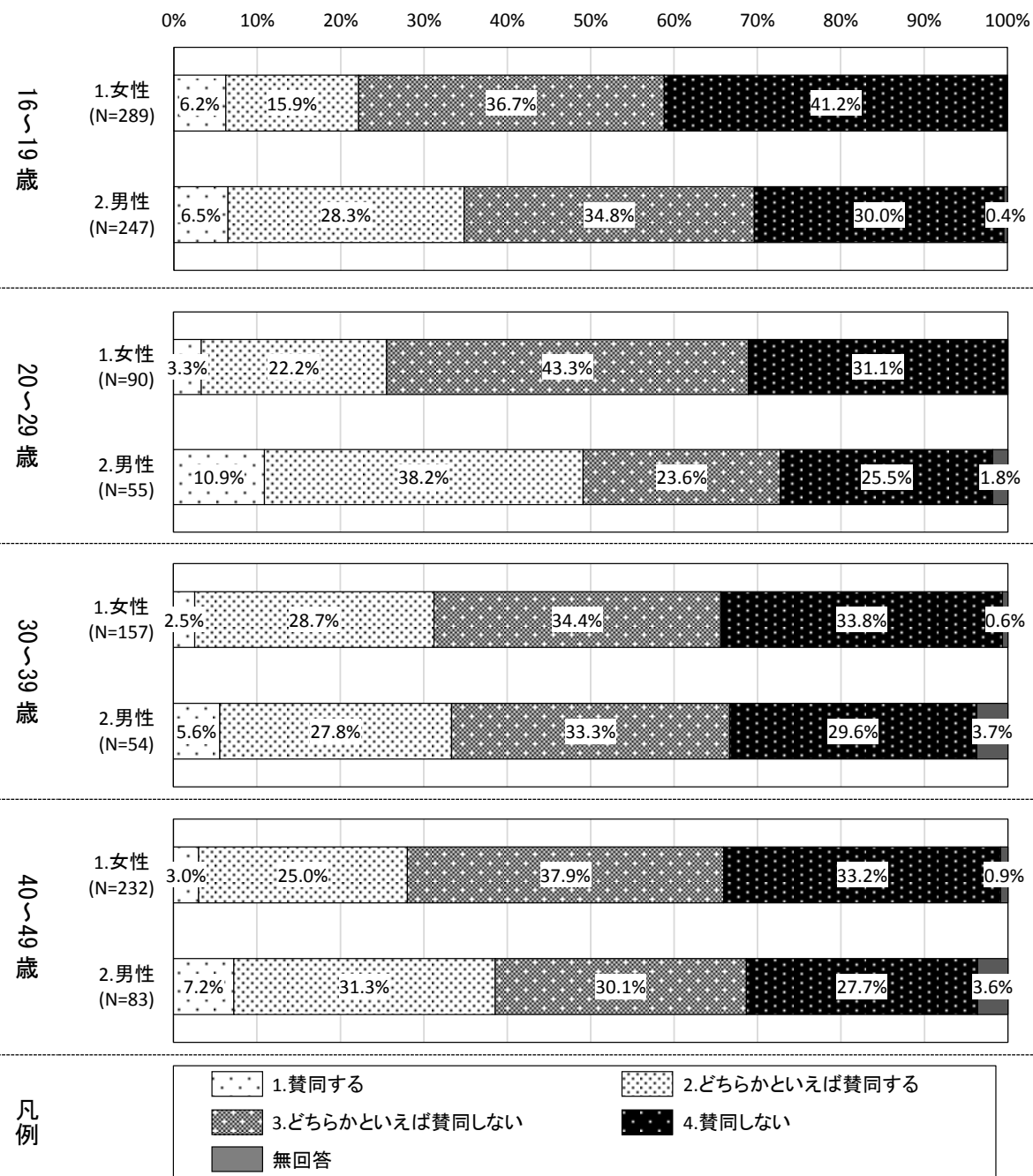
一方で、「4. 賛同しない」と「3. どちらかといえば賛同しない」を合わせた『賛同しない』は、女性が71.2%、男性が60.3%であり、男性より女性の方が否定的な考えをもっている人が多い。



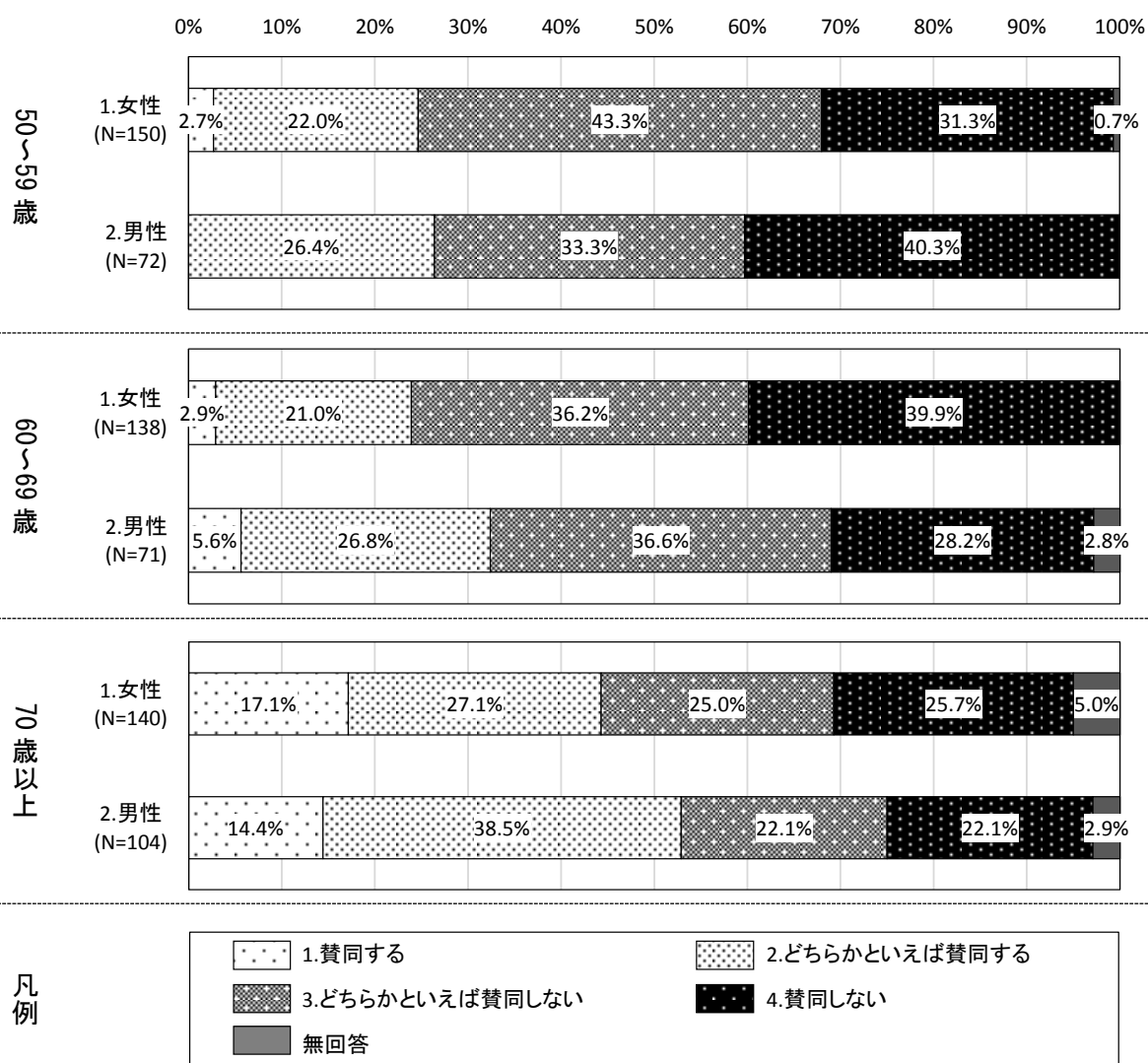
年齢別かつ性別

女性と男性で意識が最も大きく異なる年齢層は20～29歳、次いで16～19歳であり、特に若い世代において意識の差が大きくなっている。

また、50～59歳では、女性の74.6%、男性の73.6%が否定的な考えをもっており、女性・男性ともに否定的な考えを持っている人が多い。



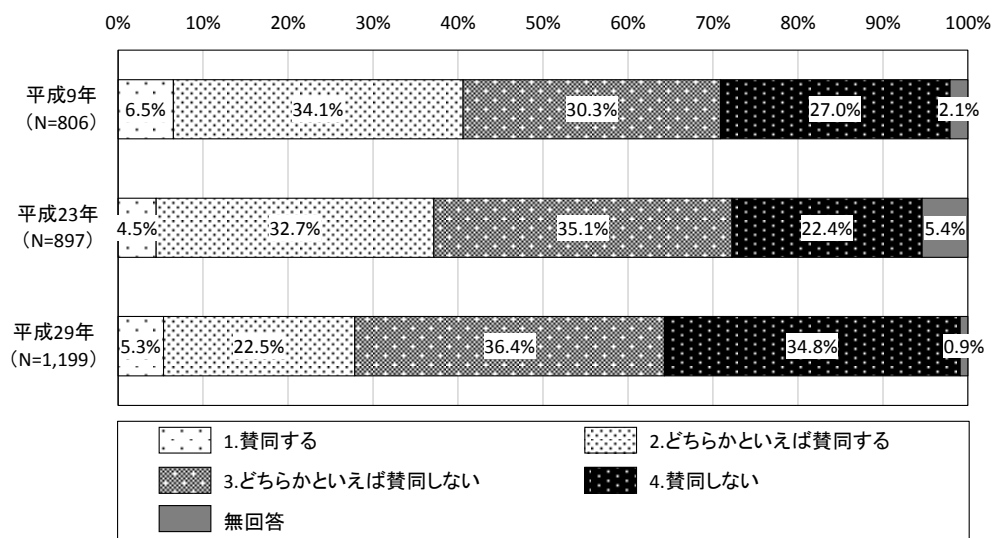
3 調査結果
男女の平等観などについて



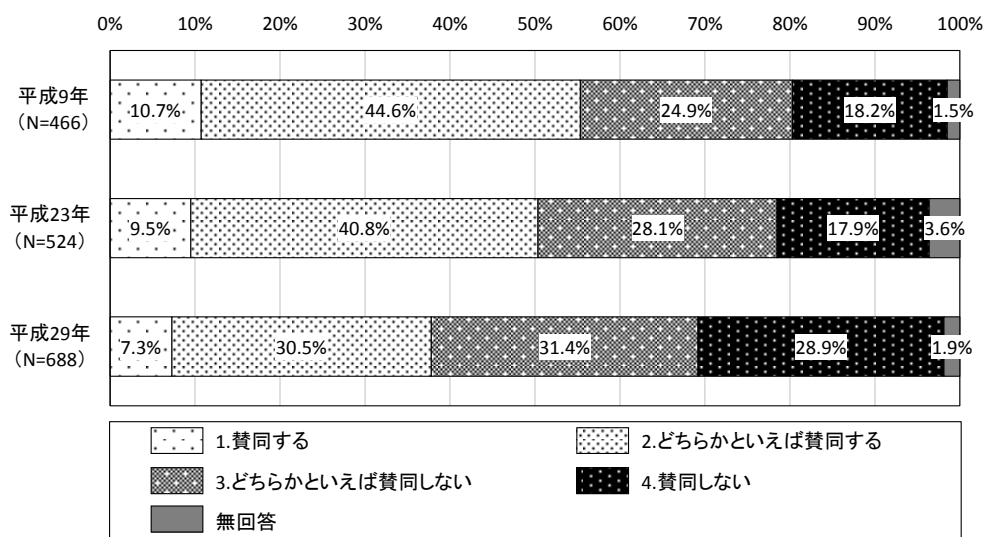
【過年度調査との比較】

「1. 賛同する」と「2. どちらかといえば賛同する」を合わせた『賛同する』の割合は、男女ともに減少傾向であり、平成9（1997）年と平成29（2017）年を比較すると、女性は12.8ポイント、男性は17.5ポイント減少している。

《女性》



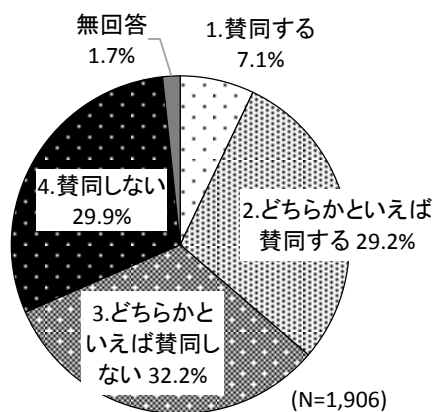
《男性》



3 調査結果
男女の平等観などについて

問8 例えば「力持ちで男らしい」や「おとなしくて女らしい」、もしくは「男のくせに泣くな」や「女のくせに愛想がない」など、「男は男らしく」「女は女らしく」というような考え方がありますが、あなたはどのように思いますか。(あてはまるもの1つに○)

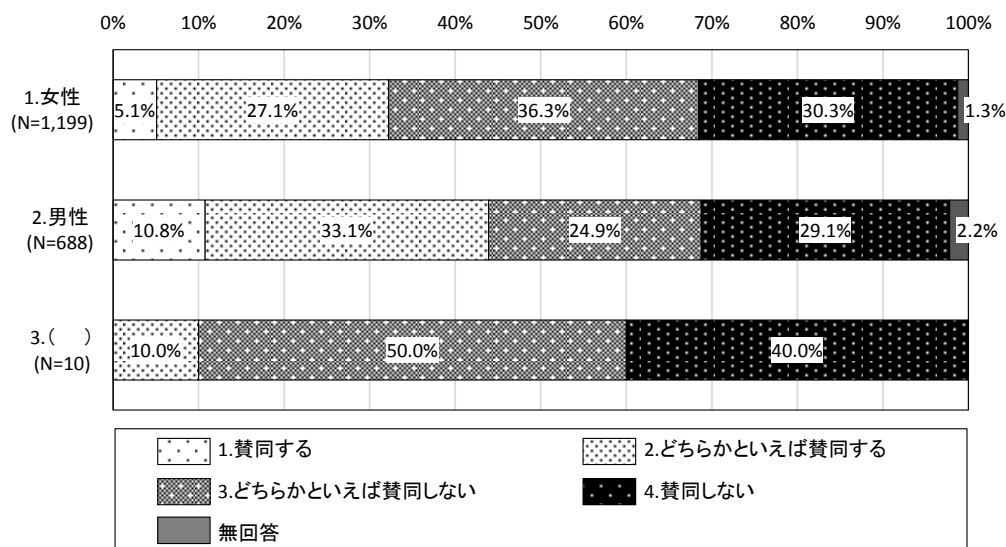
「1. 賛同する」と「2. どちらかといえば賛同する」を合わせた『賛同する』は36.3%、「4. 賛同しない」と「3. どちらかといえば賛同しない」を合わせた『賛同しない』は62.1%であった。



性別

「1. 賛同する」と「2. どちらかといえば賛同する」を合わせた『賛同する』は、女性が32.2%、男性が43.9%であり、女性より男性の方が肯定的な考えを持っている人が多い。

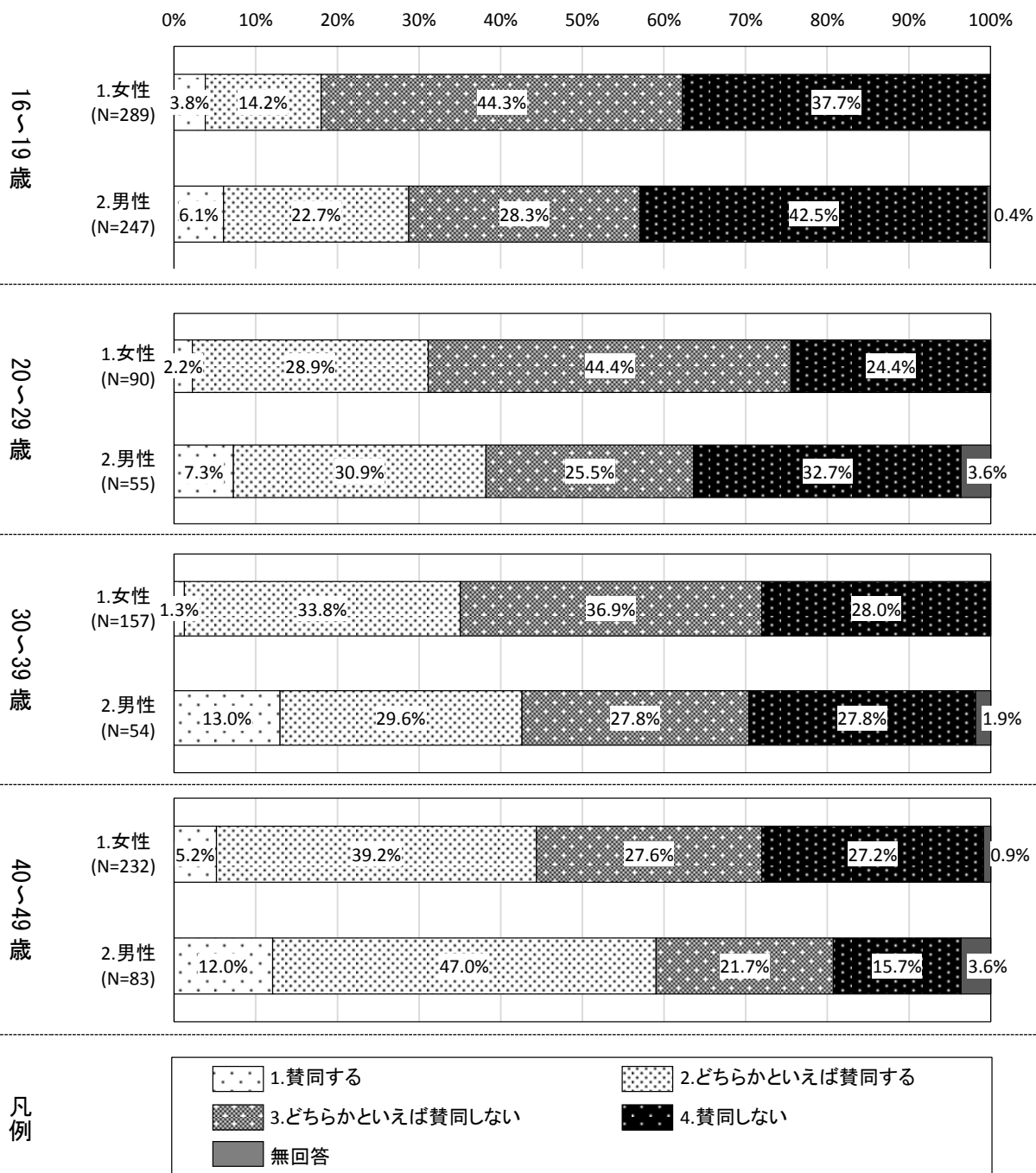
一方で、「4. 賛同しない」と「3. どちらかといえば賛同しない」を合わせた『賛同しない』は、女性が66.6%、男性が54.0%であり、男性より女性の方が否定的な考えをもっている人が多い。



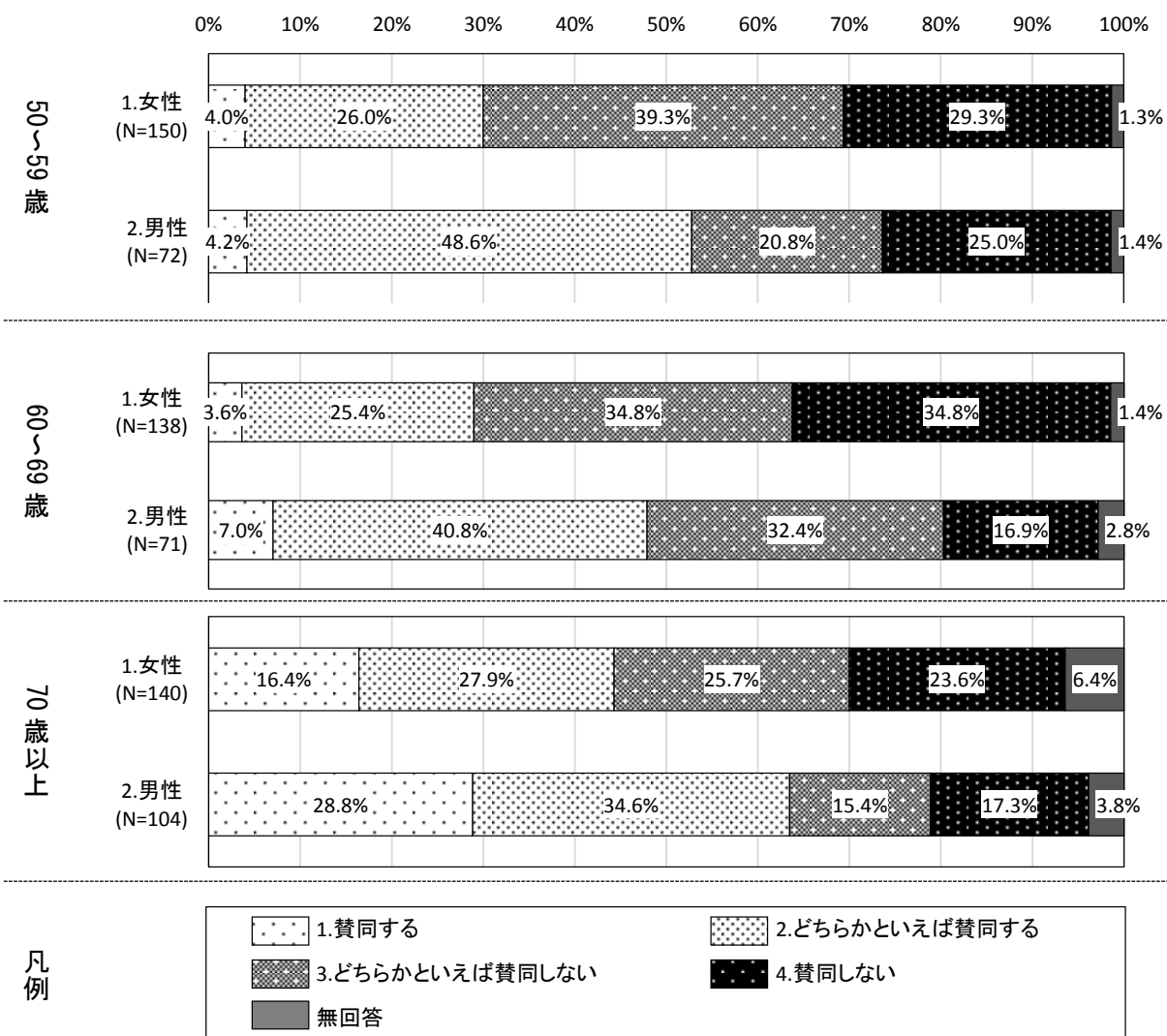
年齢別かつ性別

女性と男性で意識が最も大きく異なる年齢層は 50～59 歳、次いで 70 歳以上、60～69 歳であった。

また、16～19 歳では、女性の 82.0%、男性の 70.8%が否定的な考えをもっており、女性、男性ともに否定的な考えを持っている人が多い。

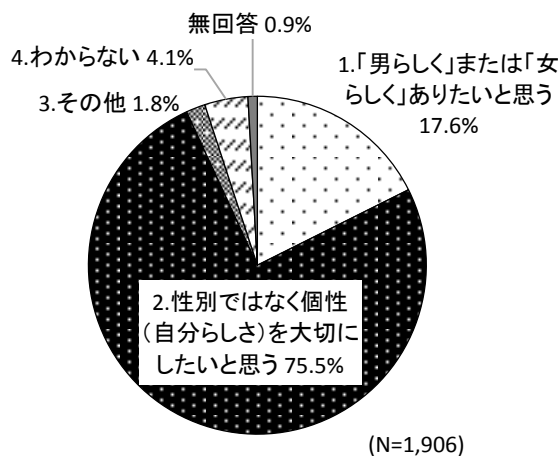


3 調査結果
男女の平等観などについて



問9 あなた自身はどのようにありたいと思いますか。(あてはまるもの1つに○)

「2. 性別ではなく個性（自分らしさ）を大切にしたいと思う」が最も多く 75.5%、次いで「1. 「男らしく」または「女らしく」ありたいと思う」が 17.6%であった。



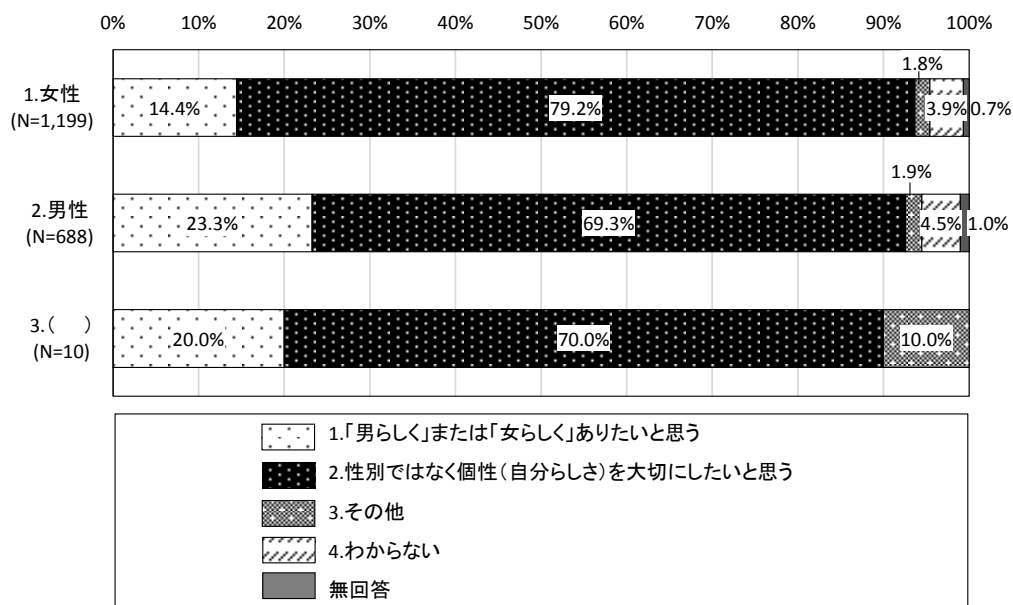
「9. その他」の回答

- ・個性は重んじつつ、女性のマナーは大切にしたい
- ・自然体でありたい。
- ・自分がありたいようであればそれでいいと思う。自分らしさより決めつけられなければそれでいい。 等

性別

男女ともに「2. 性別ではなく個性（自分らしさ）を大切にしたいと思う」が最も多く、次いで「1. 「男らしく」または「女らしく」ありたいと思う」であった。

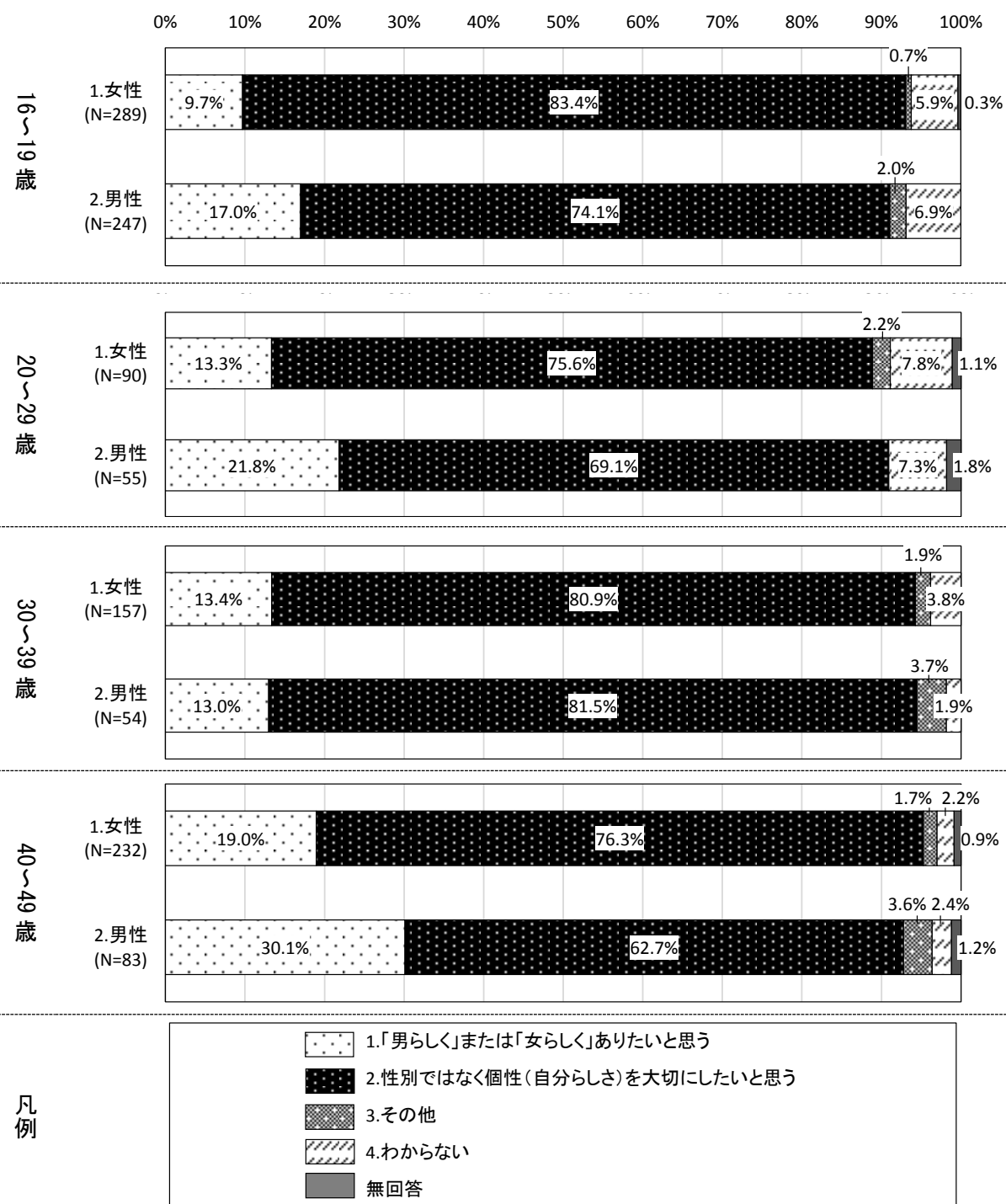
なお、「2. 性別ではなく個性（自分らしさ）を大切にしたいと思う」は、男性より女性の割合が多くなっている。



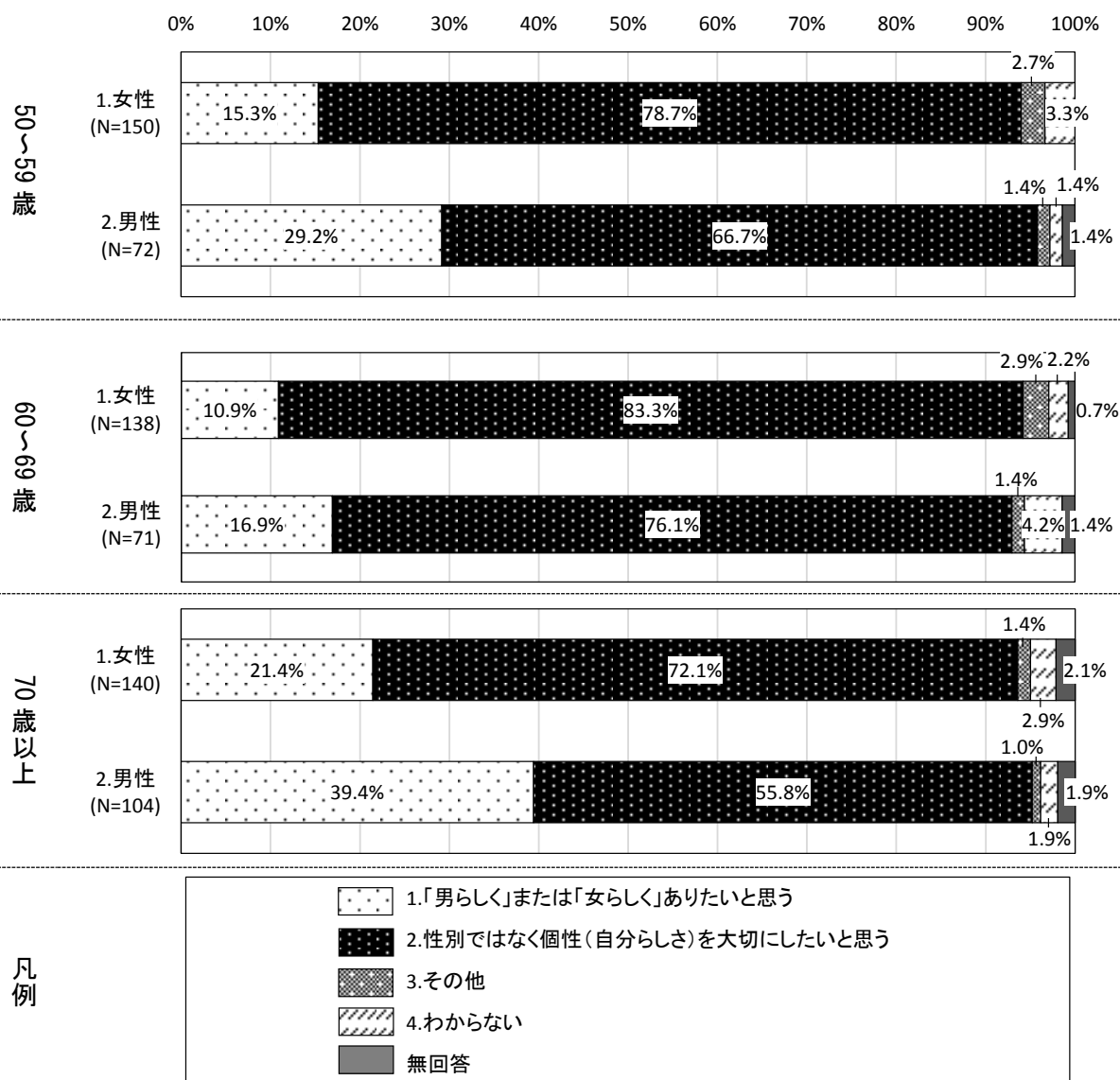
年齢別かつ性別

いずれも「2. 性別ではなく個性（自分らしさ）を大切にしたいと思う」が最も多く、次いで「1. 「男らしく」または「女らしく」ありたいと思う」であった。

また、「2. 性別ではなく個性（自分らしさ）を大切にしたいと思う」は、30～39歳を除いて、いずれの年齢層でも男性より女性の割合が多く、女性と男性で意識が大きく異なる年齢層は70歳以上であった。



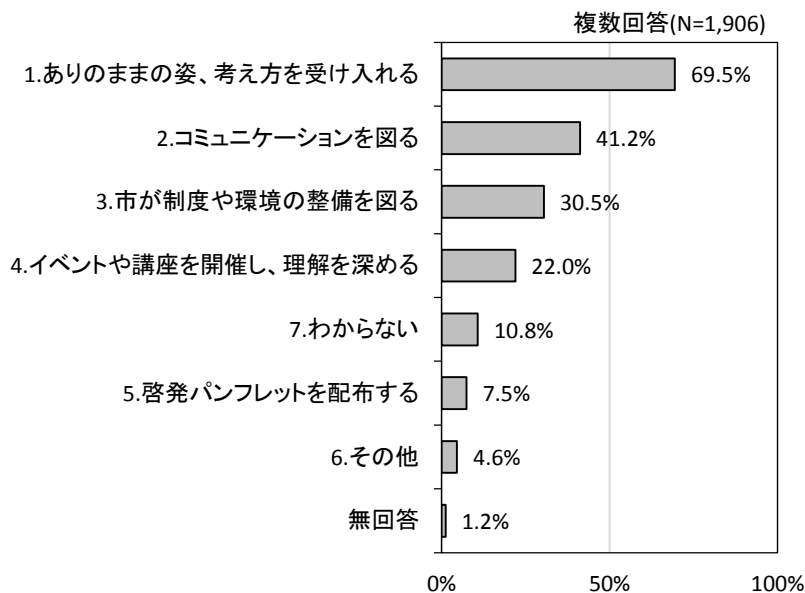
3 調査結果
男女の平等観などについて



問10 あなたは、セクシュアルマイノリティ※（性的少数者）に対する偏見がなくなり、生活しやすくなるためにはどうすべきだと思いますか。（優先的にすべきもの3つまでに○）

※セクシュアルマイノリティ：性的指向が異性ではない方や心と体の性別に違和感がある方などのこと。

「1. ありのままの姿、考え方を受け入れる」が最も多く 69.5%、次いで「2. コミュニケーションを図る」が 41.2%、「3. 市が制度や環境の整備を図る」が 30.5%であった。



「6. その他」の回答

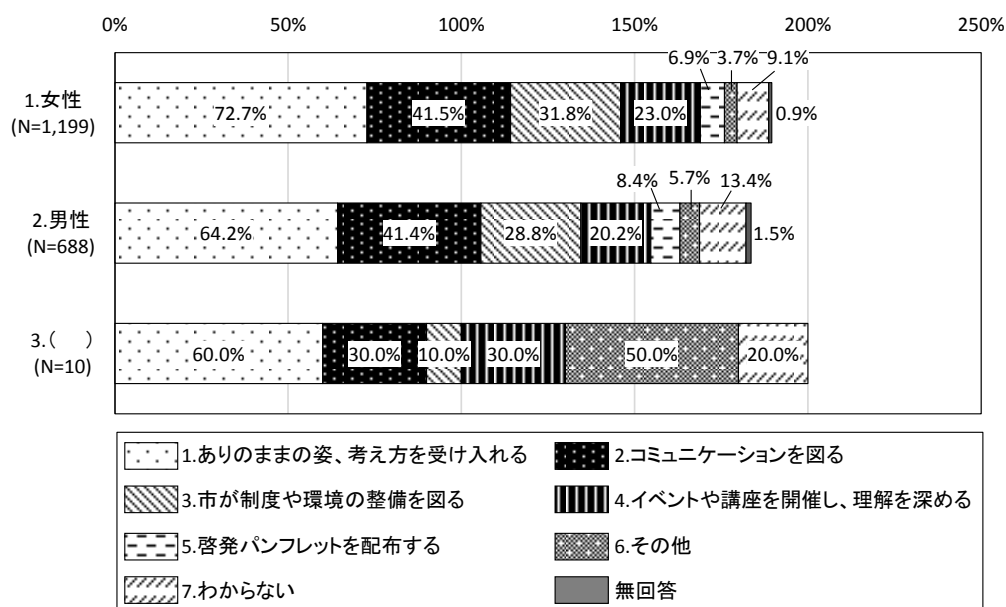
- ・テレビなどで社会的にもっと取り上げる。
- ・パートナー制度などが広まればいいと思う。
- ・子どもの頃から、違いを受け入れる心の土壌をつくる。
- ・反対です。セクシャルマイノリティは認めたくない。 等

3 調査結果
男女の平等観などについて

性別

男女ともに「1. ありのままの姿、考え方を受け入れる」が最も多く、次いで「2. コミュニケーションを図る」であった。

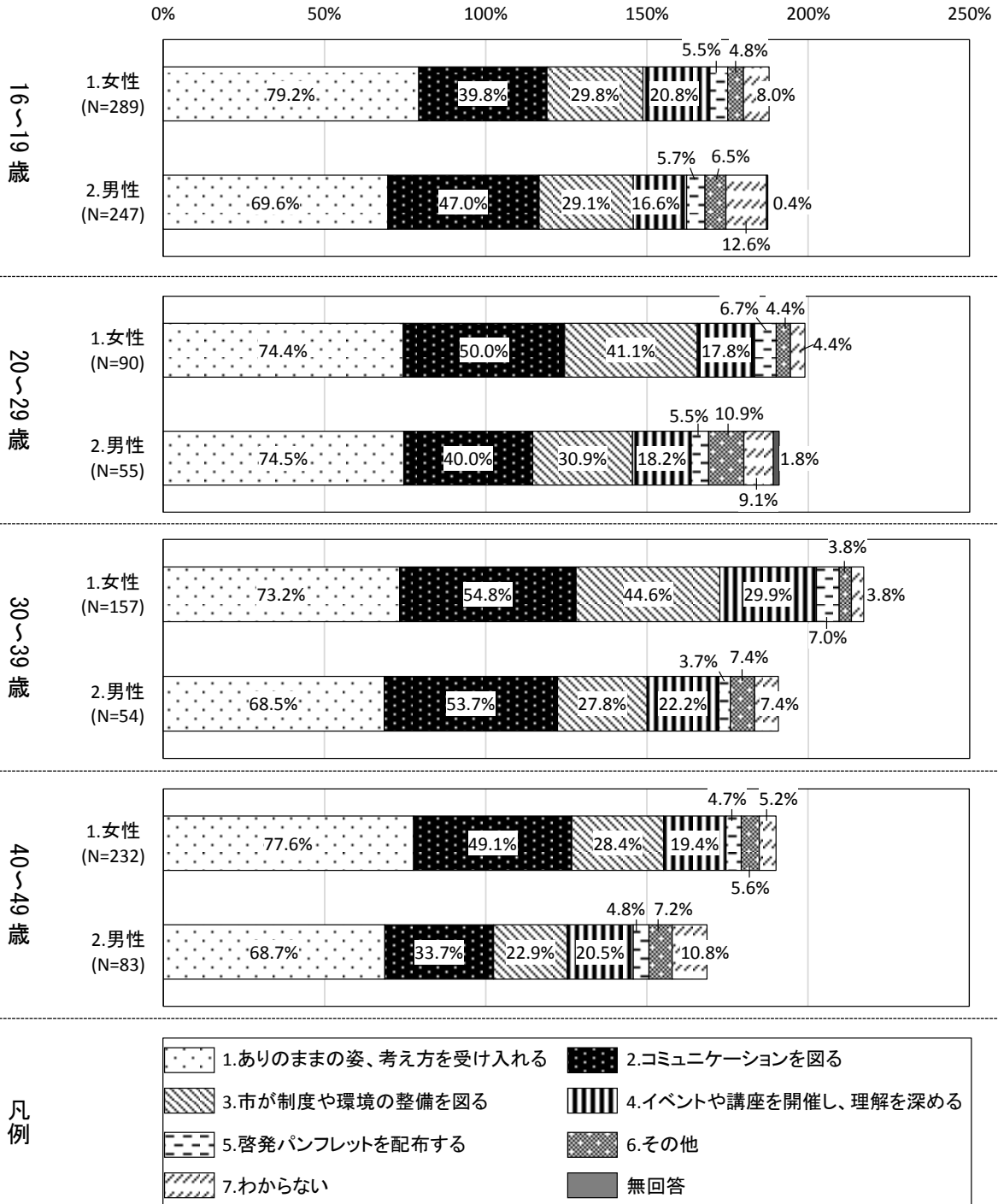
なお、「1. ありのままの姿、考え方を受け入れる」は、男性より女性の割合が多くなっている。

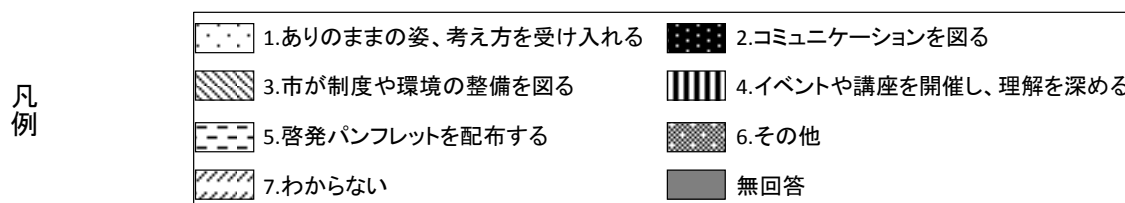
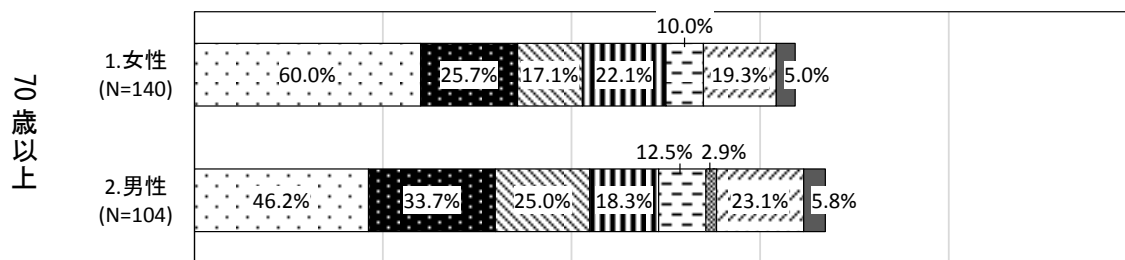
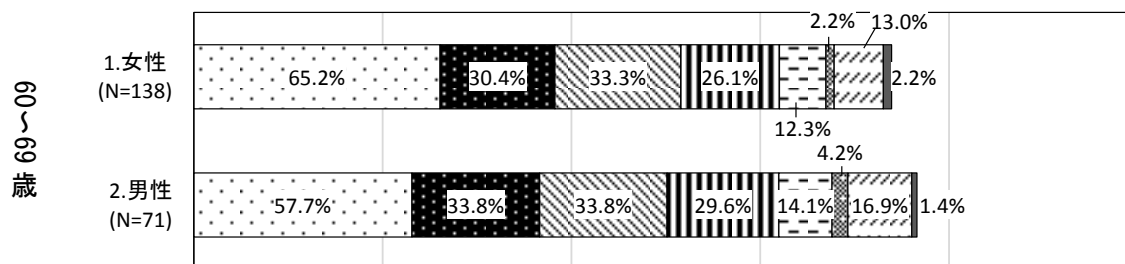
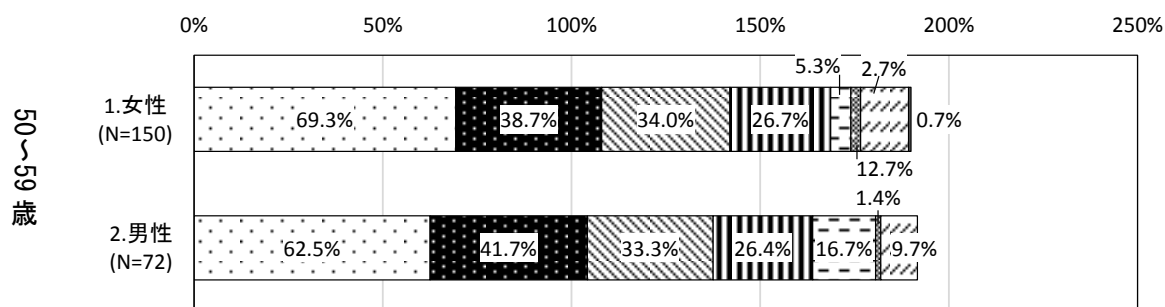


年齢別かつ性別

いずれも「1. ありのままの姿、考え方を受け入れる」が最も多くなっている。

また、「1. ありのままの姿、考え方を受け入れる」は、20～29歳を除いて、いずれの年齢層でも男性より女性の割合が多く、女性と男性で意識が大きく異なる年齢層は70歳以上であった。

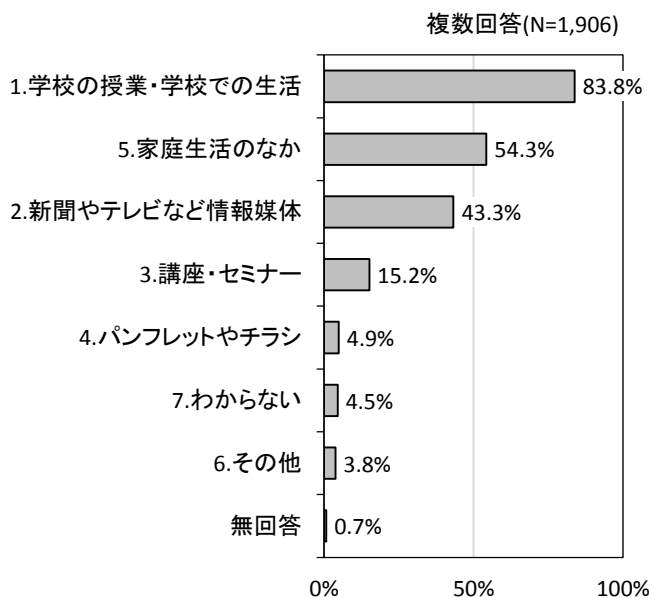




問 11 あなたは、男女共同参画社会[※]について、子どもたちが何を通して学ぶとよいと思いますか。(特によいと思うもの3つまでに○)

※男女共同参画社会：女性も男性も、性別にかかわらず、意欲に応じてあらゆる分野で活躍できる社会。

「1. 学校の授業・学校での生活」が最も多く 83.8%、次いで「5. 家庭生活のなか」が 54.3%、「2. 新聞やテレビなど情報媒体」が 43.3%であった。



「6. その他」の回答

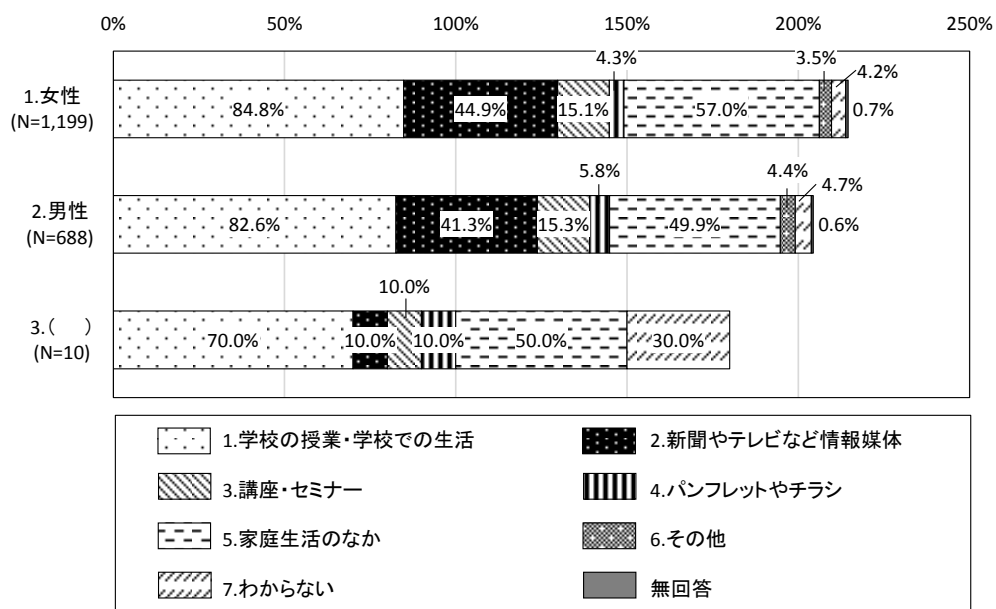
- ・ SNS, インターネット。
- ・ 会社訪問や事業所訪問の機会を設ける。
- ・ 親だけの意見では偏りが出てしまうため第三者を混えて親子の考え方を变えていける参加型の場。 等

3 調査結果
男女の平等観などについて

性別

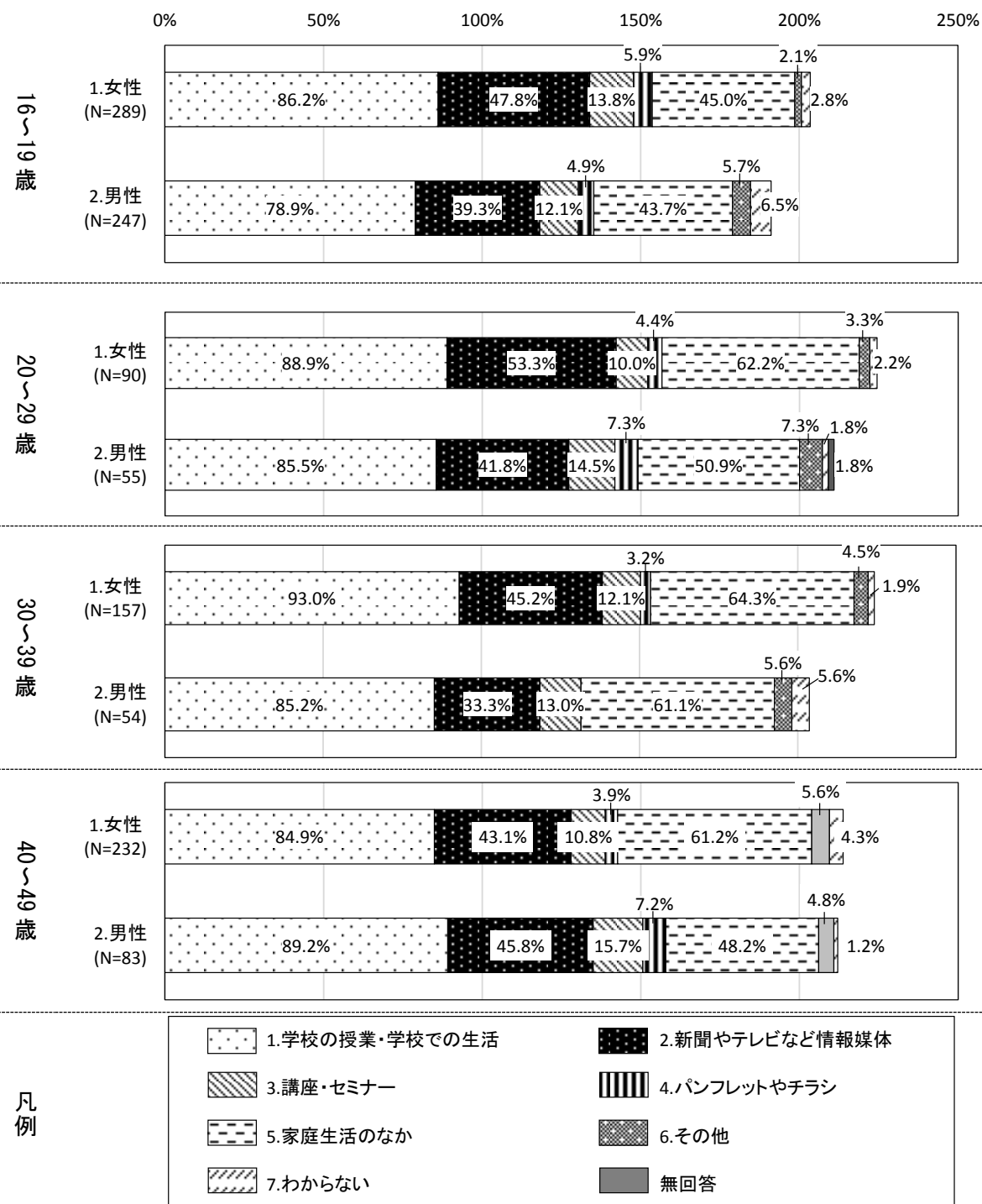
男女ともに「1. 学校の授業・学校での生活」が最も多く、次いで「5. 家庭生活のなか」であった。

なお、「1. 学校の授業・学校での生活」は、男性より女性の割合が多くなっている。

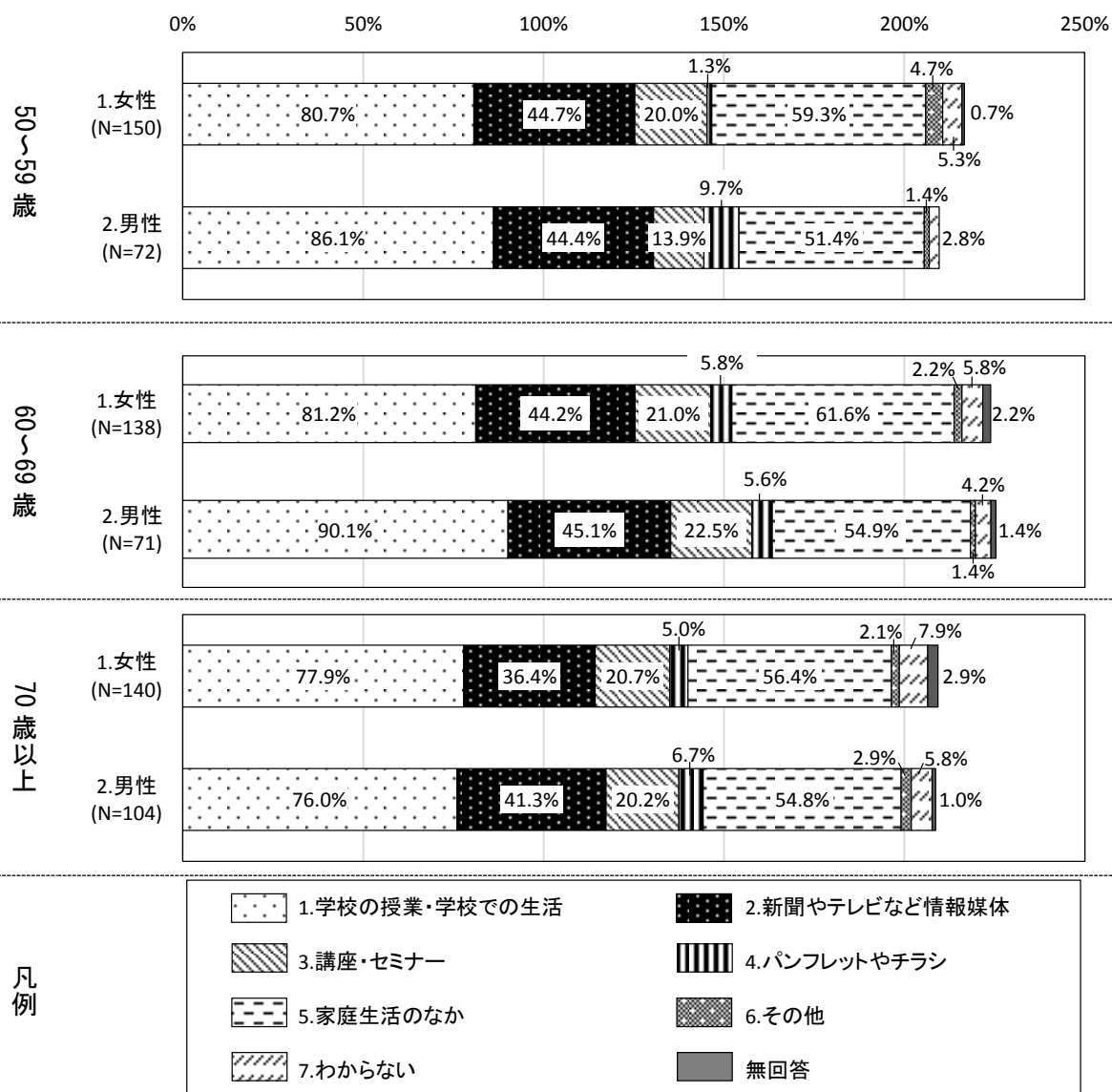


年齢別かつ性別

いずれも「1. 学校の授業・学校での生活」が最も多くなっている。



3 調査結果
男女の平等観などについて

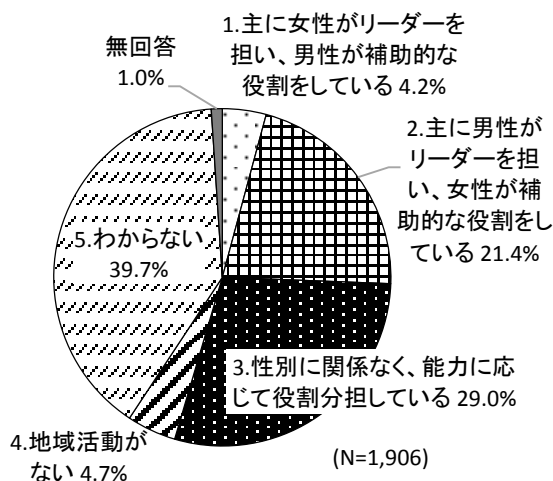


(2) 家庭生活や地域活動などについて

問 12 自治会やボランティアなどの地域活動における男女の役割分担について、「あなたの地域の実態」と、それについての「あなたの考え」を教えてください。

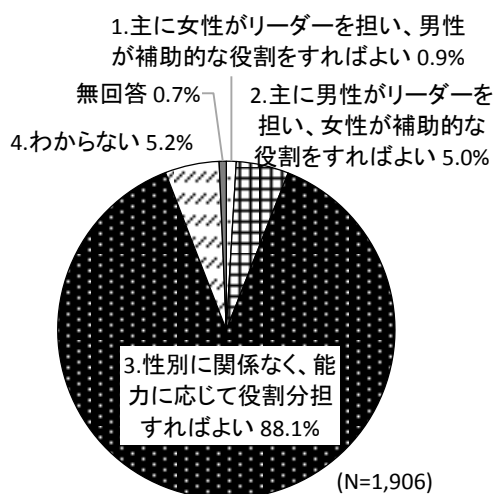
問 12-1. あなたの地域の実態 (あてはまるもの1つに○)

「5. わからない」が最も多く 39.7%、次いで「3. 性別に関係なく、能力に応じて役割分担している」が 29.0%、「2. 主に男性がリーダーを担い、女性が補助的な役割をしている」が 21.4%であった。



問 12-2. あなたの考え (あてはまるもの1つに○)

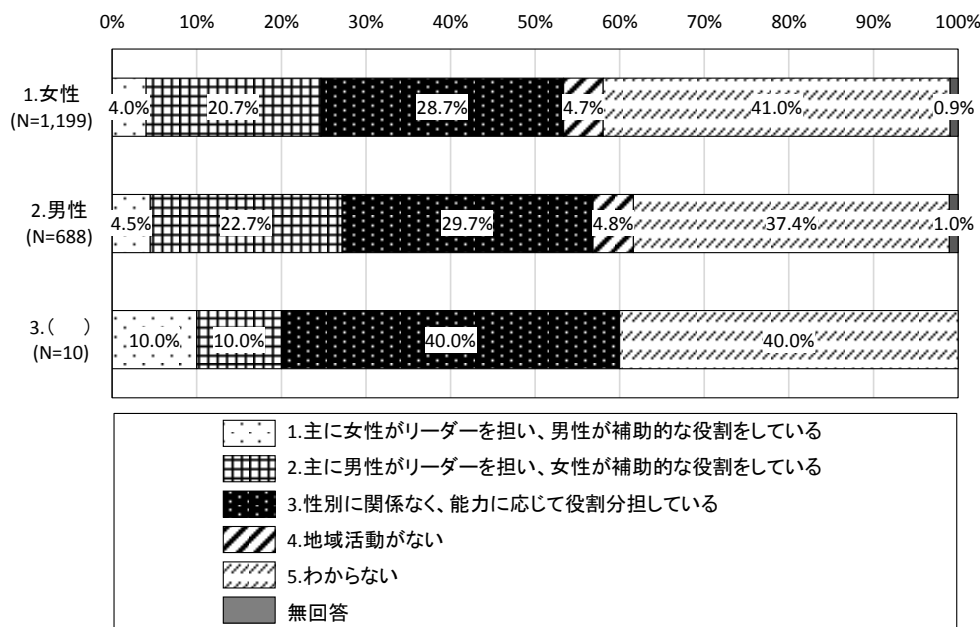
「3. 性別に関係なく、能力に応じて役割分担すればよい」が最も多く 88.1%、次いで「4. わからない」が 5.2%、「2. 主に男性がリーダーを担い、女性が補助的な役割をすればよい」が 5.0%であった。



性別

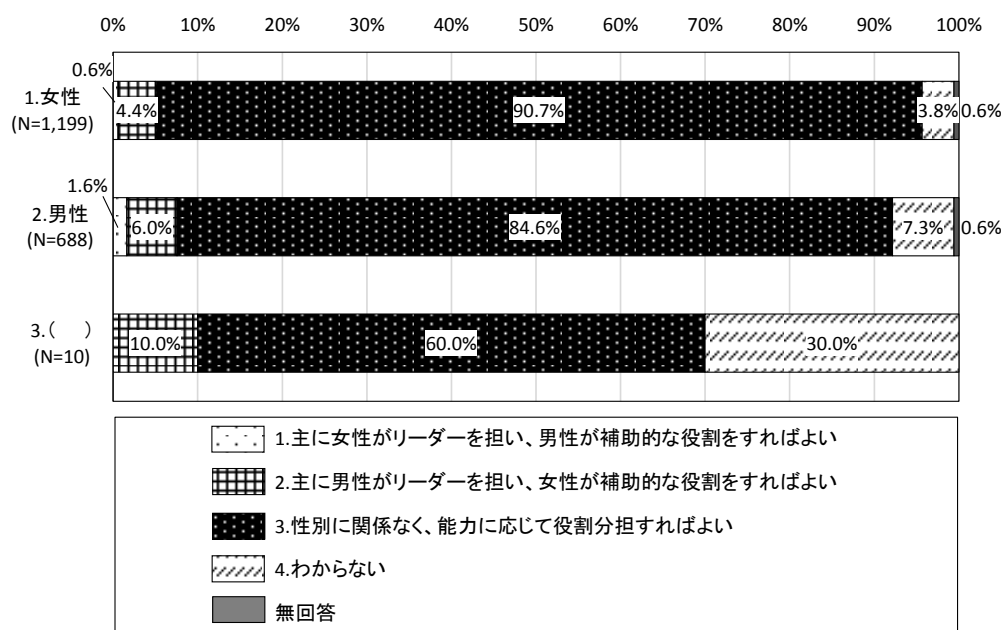
問 12-1. あなたの地域の実態 (あてはまるもの1つに○)

男女ともに「5. わからない」が最も多く、次いで「3. 性別に関係なく、能力に応じて役割分担している」であった。



問 12-2. あなたの考え (あてはまるもの1つに○)

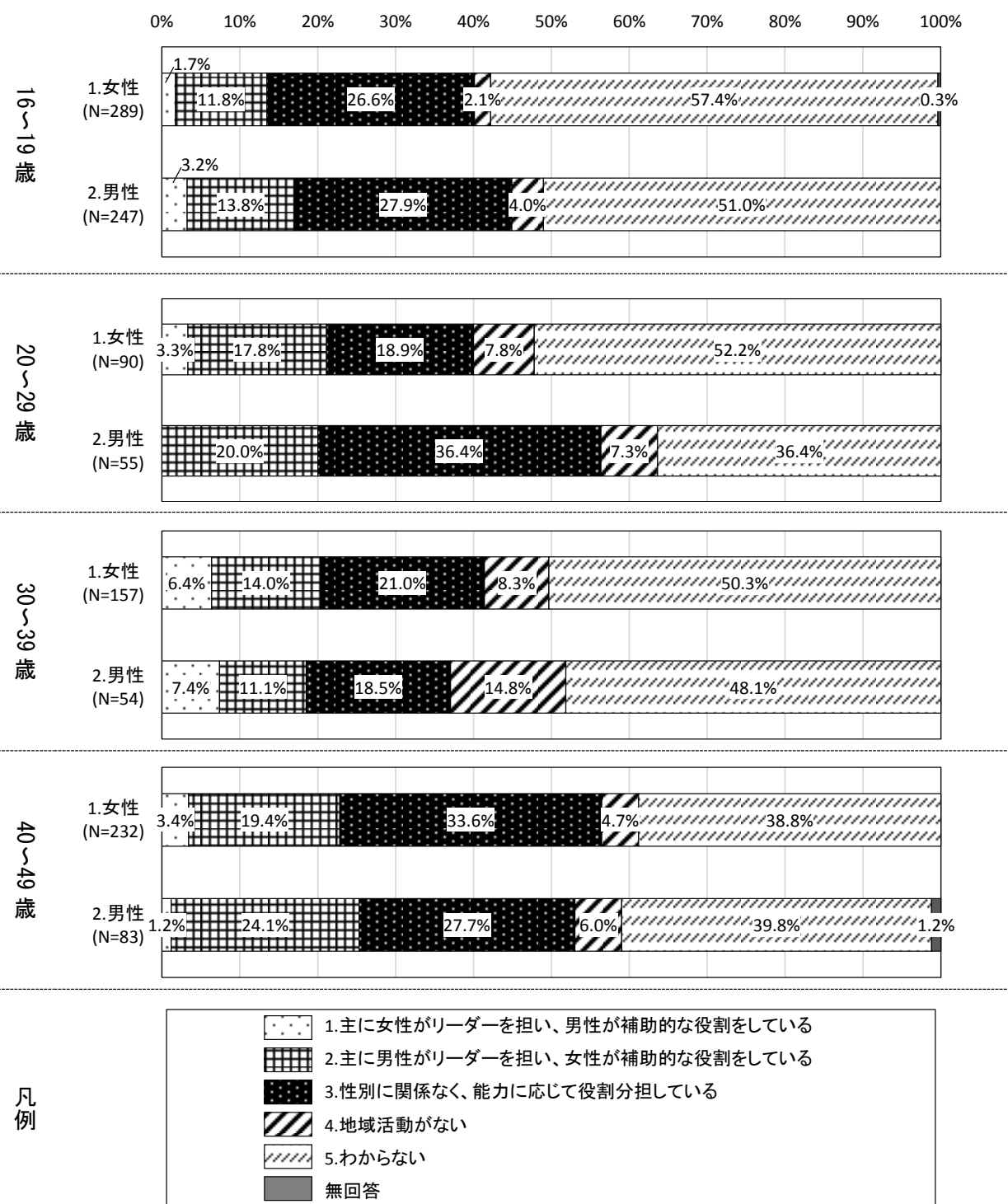
男女ともに「3. 性別に関係なく、能力に応じて役割分担すればよい」が最も多くなっている。



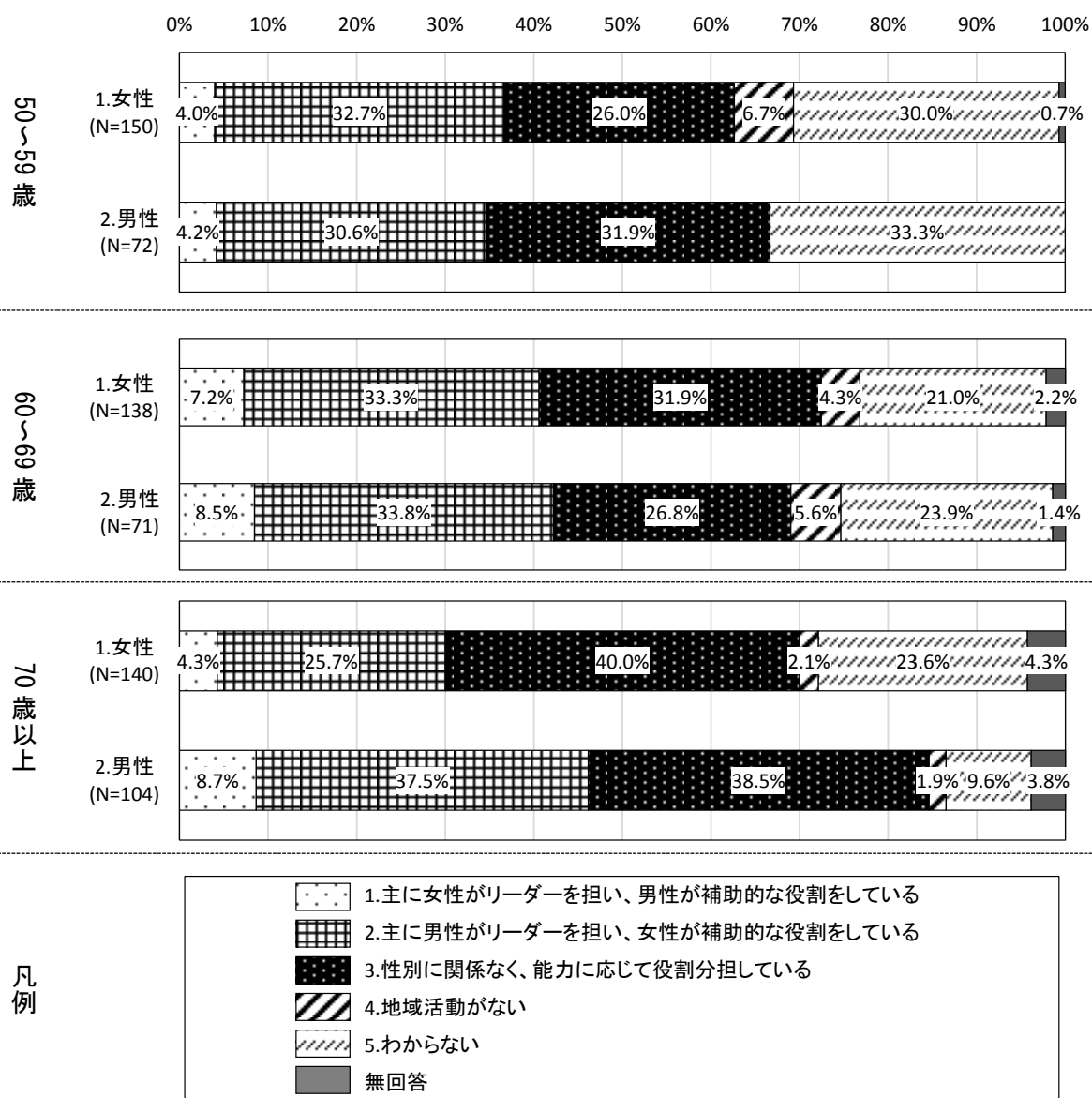
年齢別かつ性別

問 12-1. あなたの地域の実態 (あてはまるもの1つに○)

「3. 性別に関係なく、能力に応じて役割分担している」について、女性と男性で意識が大きく異なる年齢層は20～29歳であった。

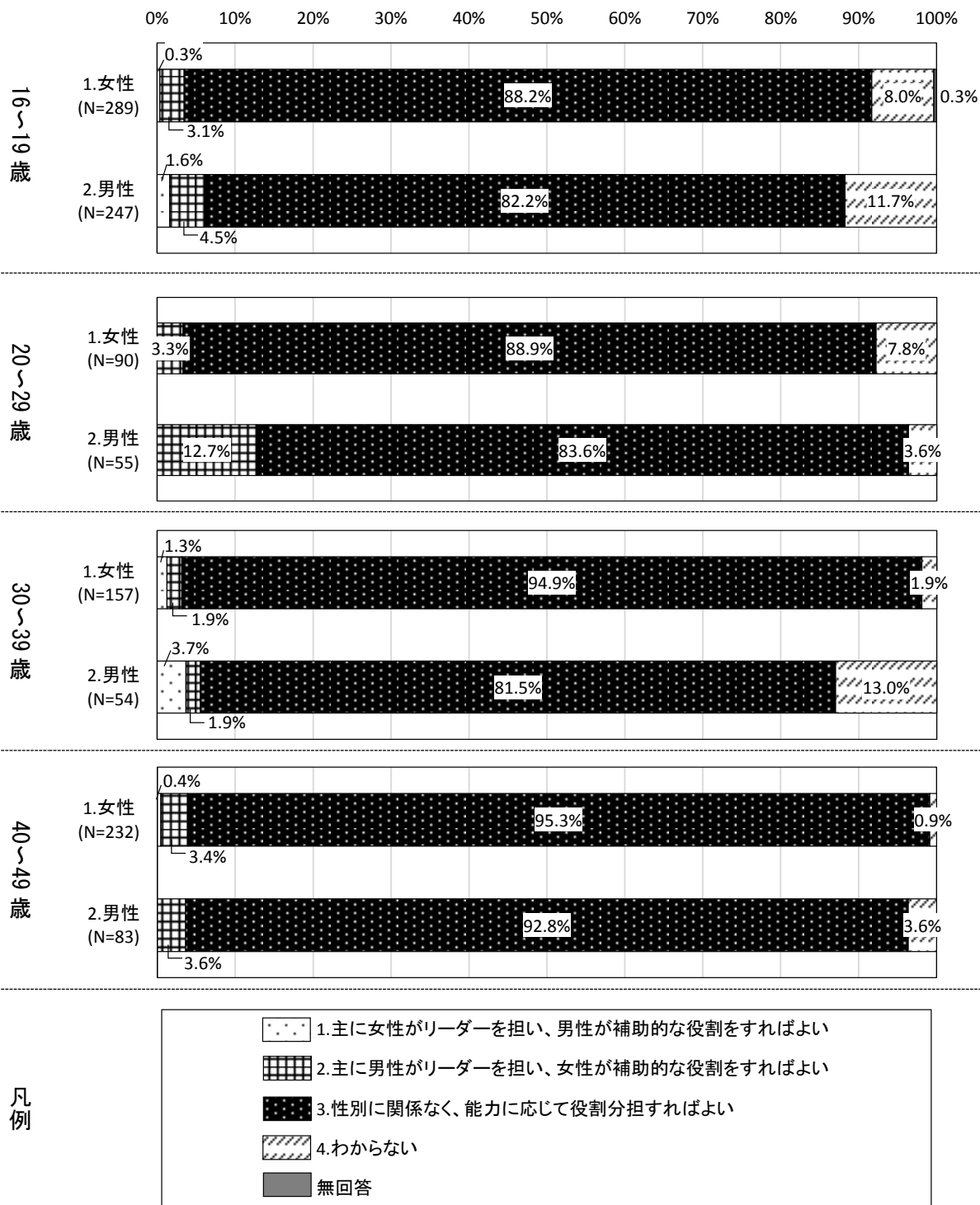


3 調査結果
家庭生活や地域活動などについて

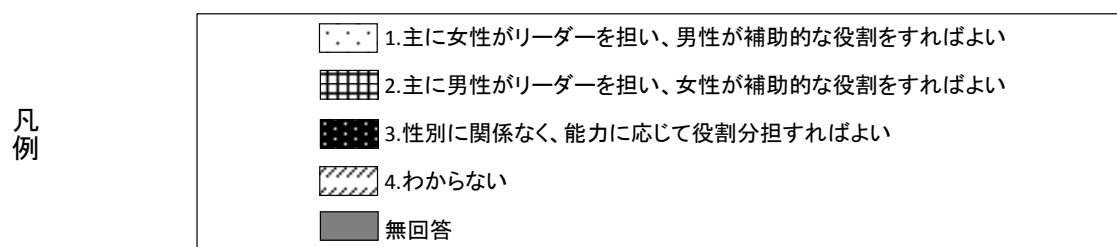
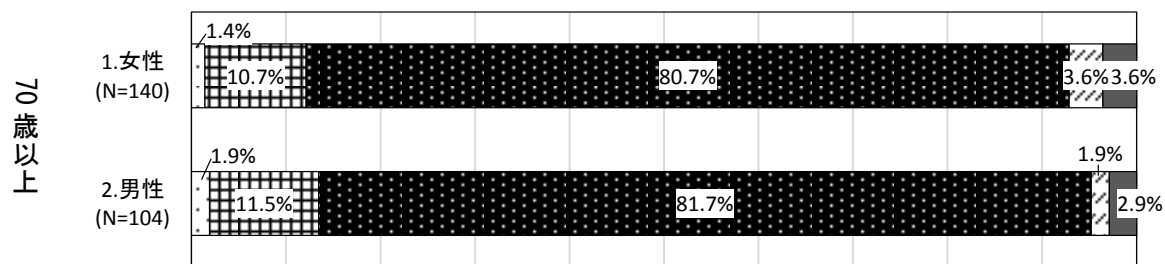
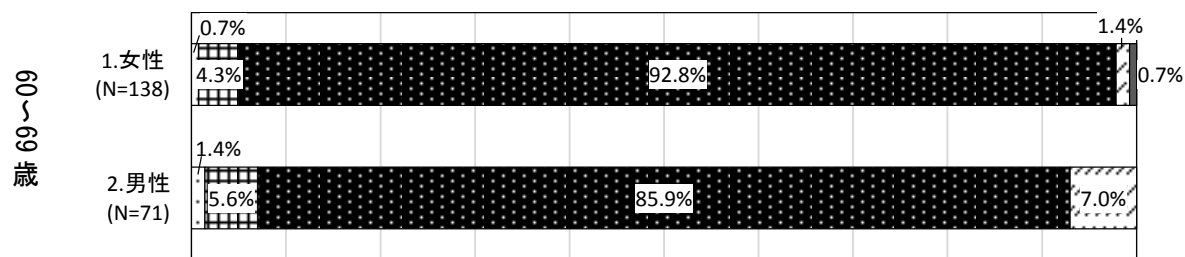
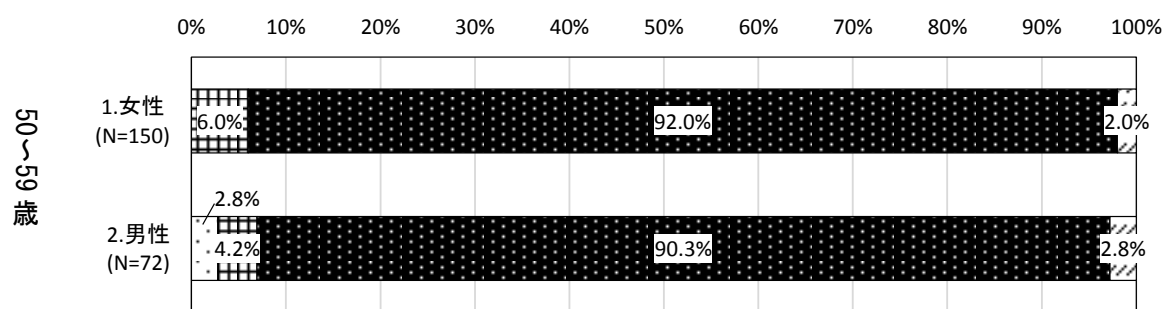


問 12-2. あなたの考え (あてはまるもの1つに○)

いずれも「3. 性別に関係なく、能力に応じて役割分担すればよい」が最も多くなっている。
 また、「3. 性別に関係なく、能力に応じて役割分担すればよい」で、女性と男性で意識が大きく異なる年齢層は30～39歳であり、男性より女性の割合が多くなっている。



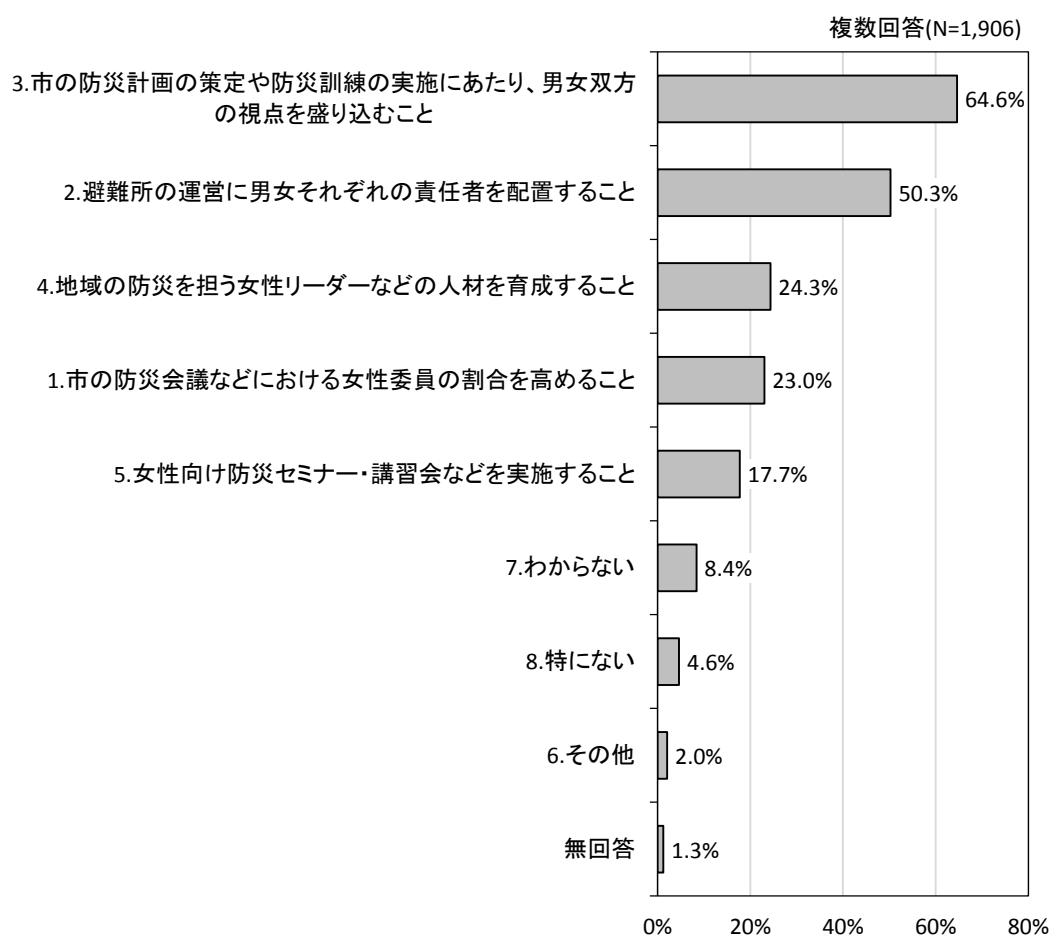
3 調査結果
家庭生活や地域活動などについて



問 13 これまで防災分野においては、その活動や対策などが男性主体で行われてきたことが多い傾向にありました。今後、男女それぞれのニーズに配慮した活動や支援などを推進するためには、どのようなことが必要だと思いますか。また、災害時に男女の違いにより困ったことやそれを改善する具体的な案などがあればご記入ください。

問 13-1. 男女のニーズに配慮した活動や支援の推進のために必要だと思うこと
(優先的にすべきもの3つまでに○)

「3. 市の防災計画の策定や防災訓練の実施にあたり、男女双方の視点を盛り込むこと」が最も多く64.6%、次いで「2. 避難所の運営に男女それぞれの責任者を配置すること」が50.3%、「1. 市の防災会議などにおける女性委員の割合を高めること」が23.0%であった。



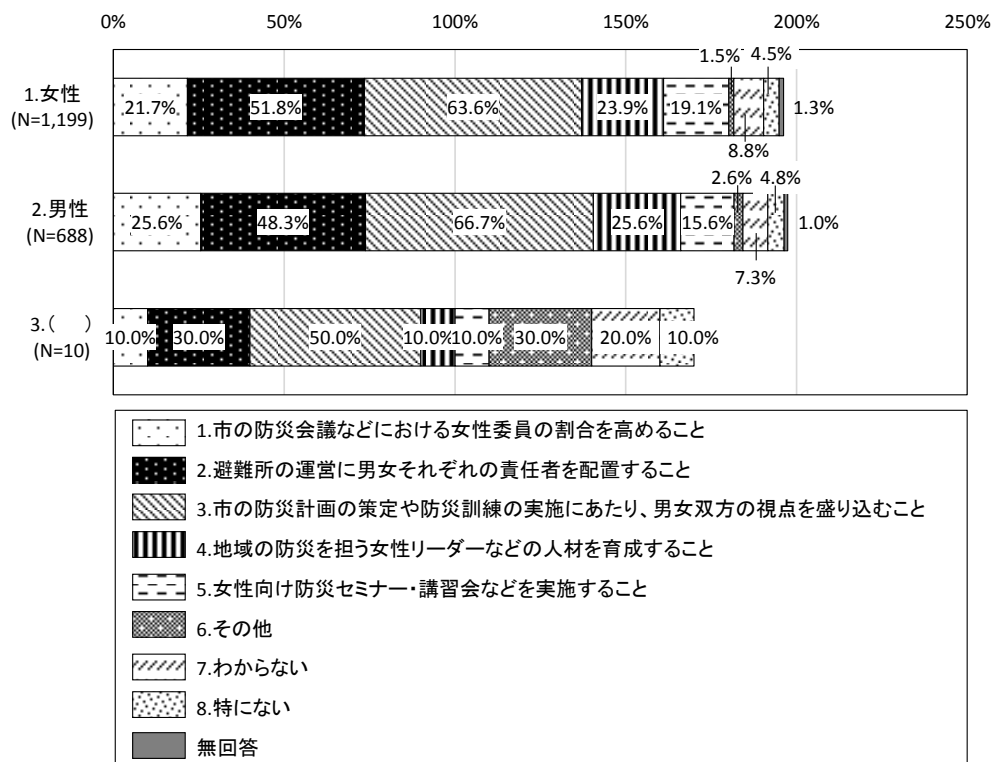
「6. その他」の回答

- ・市民に市の防災会議で議論された内容を公表すること。
- ・実際、被災した人達の経験を、知る機会をつくる。
- ・男女で区別はよくないが、性差で（体力等）分けるべき仕事、役割はある。 等

性別

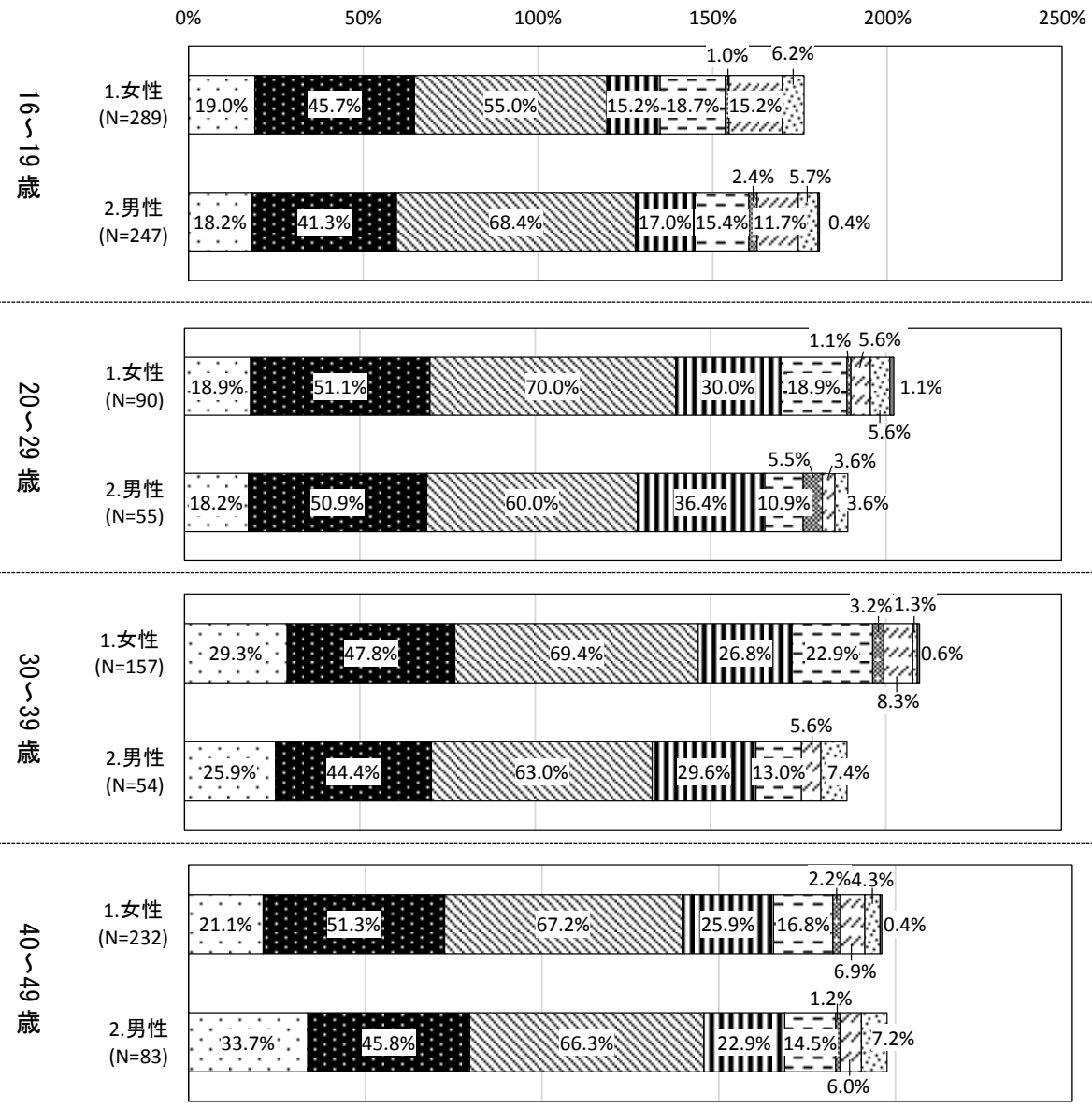
男女ともに「3. 市の防災計画の策定や防災訓練の実施にあたり、男女双方の視点を盛り込むこと」が最も多く、次いで「2. 避難所の運営に男女それぞれの責任者を配置すること」であった。

なお、「2. 避難所の運営に男女それぞれの責任者を配置すること」は、男性より女性の割合が多くなっている。



年齢別かつ性別

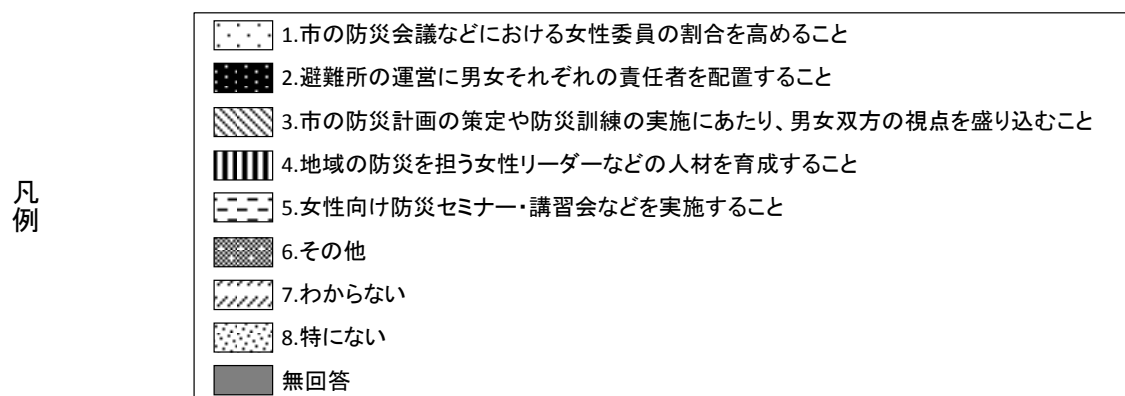
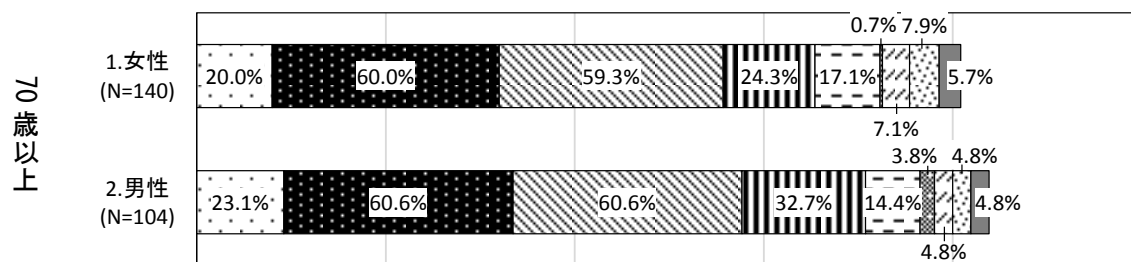
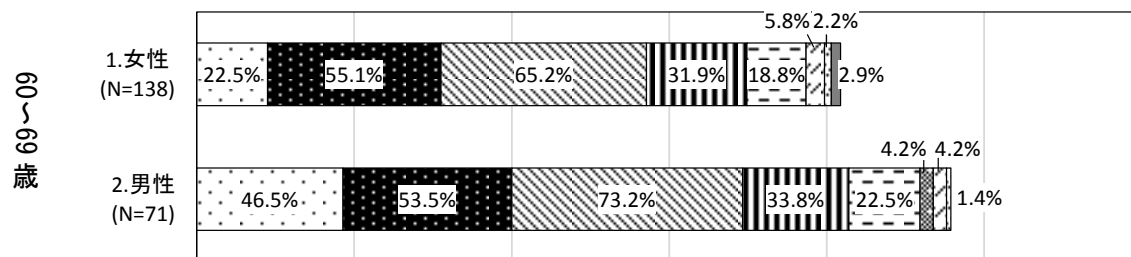
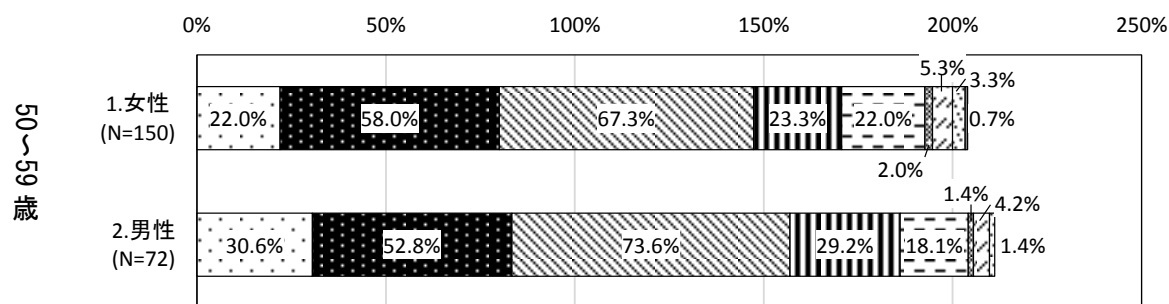
70歳以上を除いて、いずれの年齢層も「3.市の防災計画の策定や防災訓練の実施にあたり、男女双方の視点を盛り込むこと」が最も多く、次いで「2.避難所の運営に男女それぞれの責任者を配置すること」であった。



凡例

- 1.市の防災会議などにおける女性委員の割合を高めること
- 2.避難所の運営に男女それぞれの責任者を配置すること
- 3.市の防災計画の策定や防災訓練の実施にあたり、男女双方の視点を盛り込むこと
- 4.地域の防災を担う女性リーダーなどの人材を育成すること
- 5.女性向け防災セミナー・講習会などを実施すること
- 6.その他
- 7.わからない
- 8.特になし
- 無回答

3 調査結果
家庭生活や地域活動などについて



問 13-2. 災害時に男女の違いにより困ったことやそれを改善する具体的な案（自由記入）

●自由意見数

意見数	206 件
有効回答者数（1,906 人）に占める 自由意見記入者数の割合	10.8%

○性別

項目	件数	割合
1. 女性	136 件	66.0%
2. 男性	70 件	34.0%
3. ()	0 件	0.0%
計	206 件	100.0%

○年齢別

項目	件数	割合
1. 10 歳代	42 件	20.4%
2. 20 歳代	17 件	8.3%
3. 30 歳代	35 件	17.0%
4. 40 歳代	37 件	18.0%
5. 50 歳代	27 件	13.1%
6. 60 歳代	25 件	12.1%
7. 70 歳以上	23 件	11.2%
計	206 件	100.0%

《主な意見》

●災害発生前（計画づくり等）の取組や配慮

◇計画づくりや訓練の段階から男女の視点を取り入れる

- ・毎年のように災害が各地で起こり、少しずつ改善されていると思うが、災害計画段階、訓練時から取り入れてほしいと思う。（40歳代、女性） 等

◇被災時の女性の役割に関するマニュアル作成

- ・女性の目線で見ると細やかな心配りを災害時こそ必要とされるのではないかと。女性の人材を速やかに適所に配属されるマニュアルがあれば動きやすいかと思う。（60歳代、女性） 等

◇男女共同参画の視点で防災訓練を実施

- ・配給や消火・救助活動などでの体力差を改善するために、年に一回でもそういった訓練をするべきだと思う。（10歳代、女性） 等

◇女性対象の防災に関する勉強会を実施

- ・男性は防災に関する情報が入りやすいが、専業主婦については防災に対する情報が入りにくい。女性対象の勉強会等実施する。（50歳代、女性） 等

◇女性主体のチームを発足

- ・お手洗いや着替え、生理用品等の問題。女性のみで起こりうる問題に特化したプロジェクトチームを作り、そのチームで作った冊子（災害時専用の）を配布。（50歳代、女性） 等

◇被災時の男女共同参画に関する事例を共有

- ・避難所や仮設住宅などの実際の事例を、自治体を越えて共有する。自主防災組織のレベルまで下ろす。（40歳代、女性） 等

◇その他

- ・災害時とは関係なく、日頃からの学校・職場での教育が必要だと感じる。（30歳代、女性）
- ・より現実的な防災訓練の実施をすること。AEDの使用法の講習の実施。防災用具（町内会）の定期的なチェック。（60歳代、男性） 等

●災害発生後（避難所運営等）での取組や配慮

1) 人材・体制等に関する意見

◇男女両方の相談員・リーダーを配置

- ・女性であれば生理、月経が災害時に起こると男性には相談しにくいので、男女それぞれ責任者を配置したり、男女をそれぞれ分けて相談所をつくったりすると良いと思う。(20歳代、女性)
- ・男女で捉え方や考え方が違うのは分かりきったことなので、窓口になるリーダー格は最低1名ずつ必要だと思う。ジェンダーレスの立場で考えられる人がリーダーであってほしい。(30歳代、男性) 等

◇女性リーダーや相談員の育成

- ・男性にはわからない女性ならではの困ることは、男性に相談しにくいものが多いと思うので、女性のリーダー育成に力をそそげばいいのではないかと思う。(10歳代、男性)
- ・東日本大震災の報道で、避難所での女性の方々が安心できる環境やメンタルケアが不足していたと聞いた。(10歳代、男性) 等

◇被災時に起こる犯罪への対策

- ・避難所でのトイレの問題、女性や子供に対する性暴力の話などを聞く。トイレなどハード面の対策もあるが、パトロールや避難所内でのコミュニケーションなどで防げる点もあるように思う。(40歳代、女性) 等

◇男女の違いによる役割分担に関する意見

- ・体力勝負の役割（支援物資の分別、配布、夜回り、運搬・運送関係）については男性主体、食事関係は女性主体等、役割により男女の比重を考えて災害組織とするべきでは。(60歳代、女性)
- ・男だからあれをしろ、女だからこれをしろというのも、もはやそぐわなくなっている。地域や家庭の状況に応じ、個々がそれぞれ自分に応じた役割を担えばよい。(40歳代、男性) 等

◇その他

- ・身体の不自由な方々に、今の現状をどう伝えるかを検討してほしい。災害の時に置いてけぼりにならないように。(60歳代、男性) 等

2) 設備・物資等に関する意見

◇トイレ・お風呂・着替えの場を分ける

- ・トイレ・ふろ・着替えを別々に分ける。しかし、セクシュアルマイノリティの人がいる場合は、その人が悲しい気持ちになるので、男女で分けるのではなく着替えの部屋を個別にして、トイレなどは男性・女性・どちらも使えるものを用意してすごしやすくする。(10歳代、女性) 等

◇女性専用スペースの設置(長期避難の場合)

- ・避難が長期になる場合は、女性専用のスペースを作った方がよいのでは。(50歳代、女性) 等

◇女性目線での物資の用意・充実

- ・例えば生理用品等、女性には必要不可欠な物品であるのに、後回しにされたり何となく言い出しにくい雰囲気があったりするものがあり、備えられていて当たり前にしておく必要があるとともに、細かな気配りができればと思う。(40歳代、女性)
- ・生理用品やオムツなどの衛生品、お湯がなくてものませられる常温保存可能な液体ミルクの確保を男性も一緒に考えてほしい。(30歳代、女性) 等

◇その他

- ・地震のとき等はトイレの水が流せなかつたりするそうだし、必需品とかが届くのか、心配になるときはある。(10歳代、女性) 等

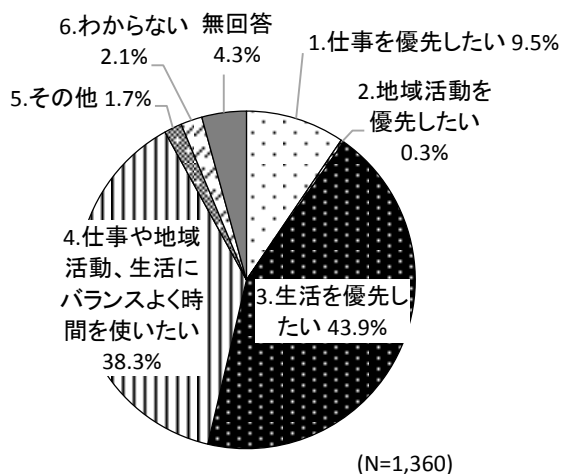
※他の意見をご覧になりたい方は資料編(p.244)へ

【働いた経験がある方におたずねします】

問 14 日々の暮らしの中で、現在のあなたの時間の使い方について、「希望」と「現実」をお答えください。

問 14-1. 希望 (あてはまるもの1つに○)

「3.生活を優先したい」が最も多く43.9%、次いで「4.仕事や地域活動、生活にバランスよく時間を使いたい」が38.3%であった。

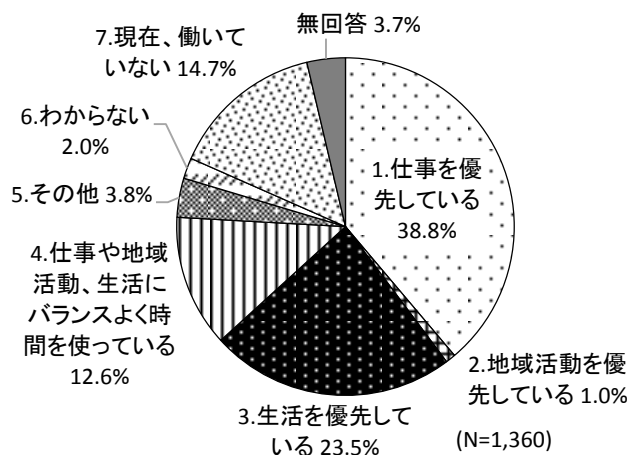


「5.その他」の回答

- ・子供が自立するまでは学費もかかる為仕事を中心にしたいが自立後は生活を優先したい。
- ・自分(身体)を休める時間や恋人と過ごす時間を優先したい。
- ・収入の余裕、安定があれば生活を優先したい。等

問 14-2. 現実 (あてはまるもの1つに○)

「1.仕事を優先している」が最も多く38.8%、次いで「3.生活を優先している」が23.5%であった。



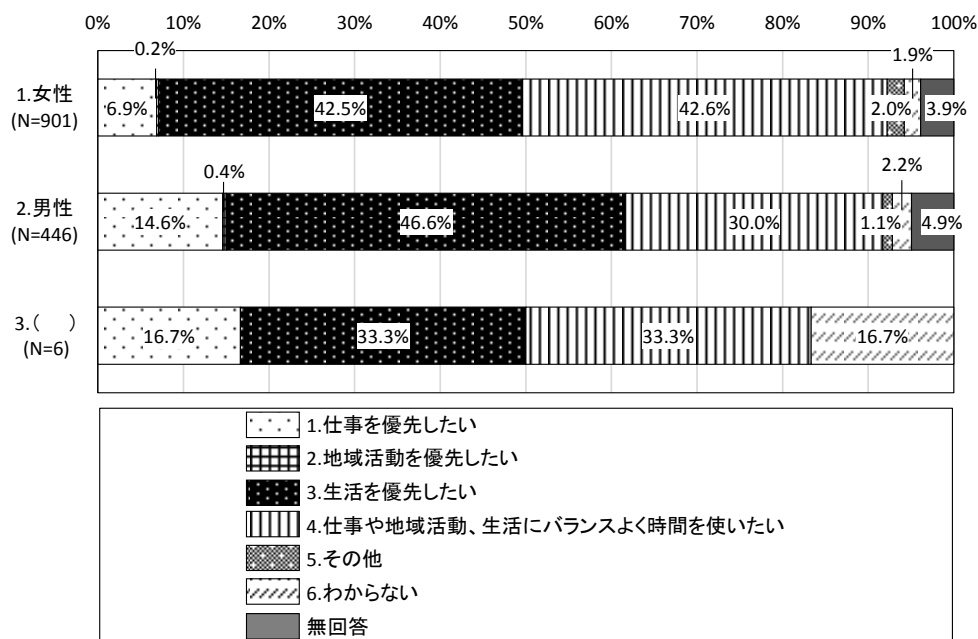
「5.その他」の回答

- ・どれも時間がたりなくバタバタしている。
- ・家事ばかりに追われている、仕事も趣味も全く時間が割けない。
- ・介護による食事、家事が優先。等

性別

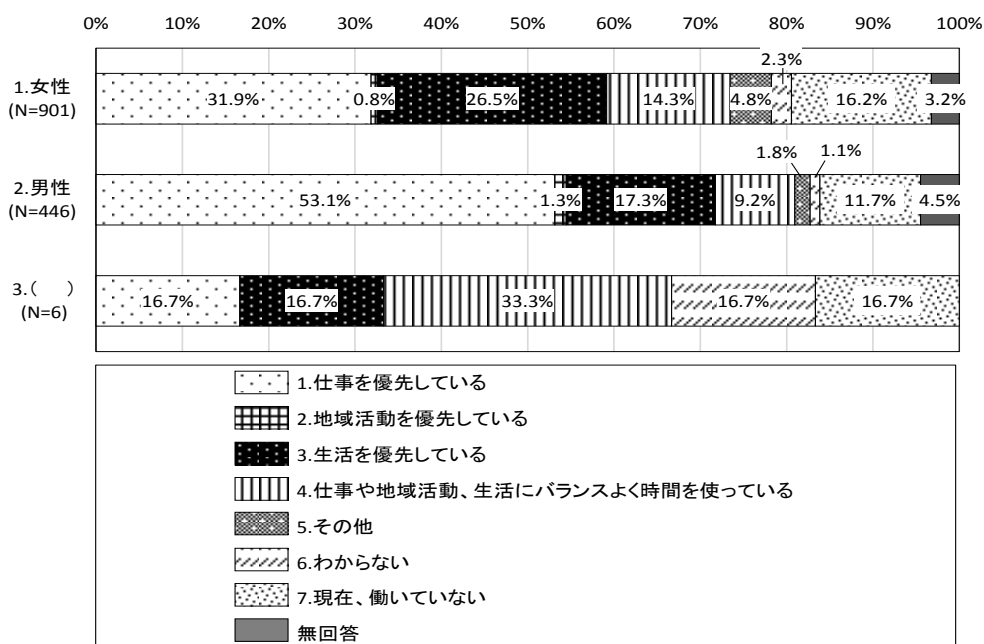
問 14-1. 希望 (あてはまるもの1つに○)

女性は「3. 生活を優先したい」と「4. 仕事や地域活動、生活にバランスよく時間を使いたい」が同程度で最も多く、男性は「3. 生活を優先したい」が最も多くなっている。



問 14-2. 現実 (あてはまるもの1つに○)

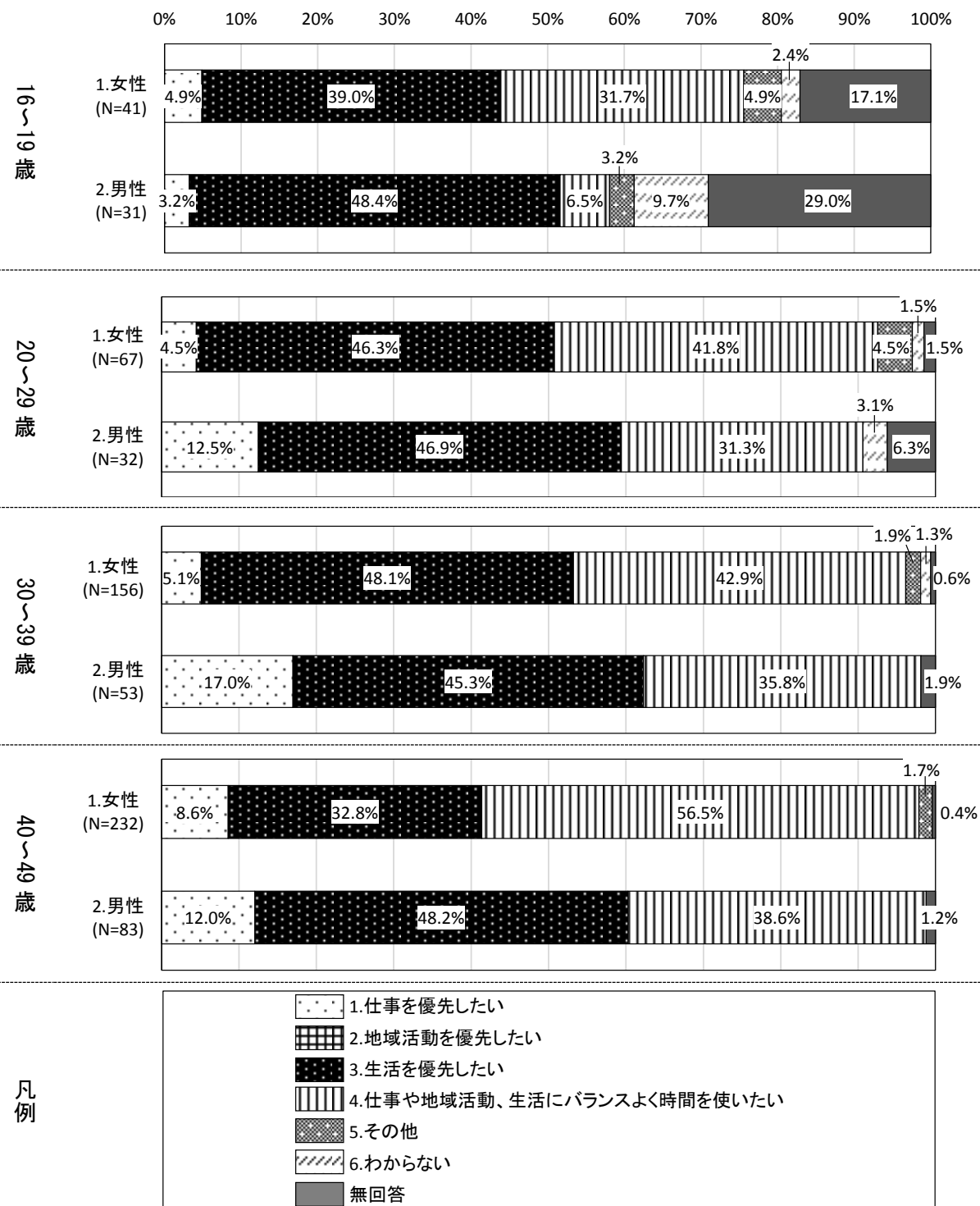
男女ともに「1. 仕事を優先している」が最も多く、次いで「3. 生活を優先している」であった。特に、男性は「1. 仕事を優先している」が約5割と、他と比べて多くなっている。



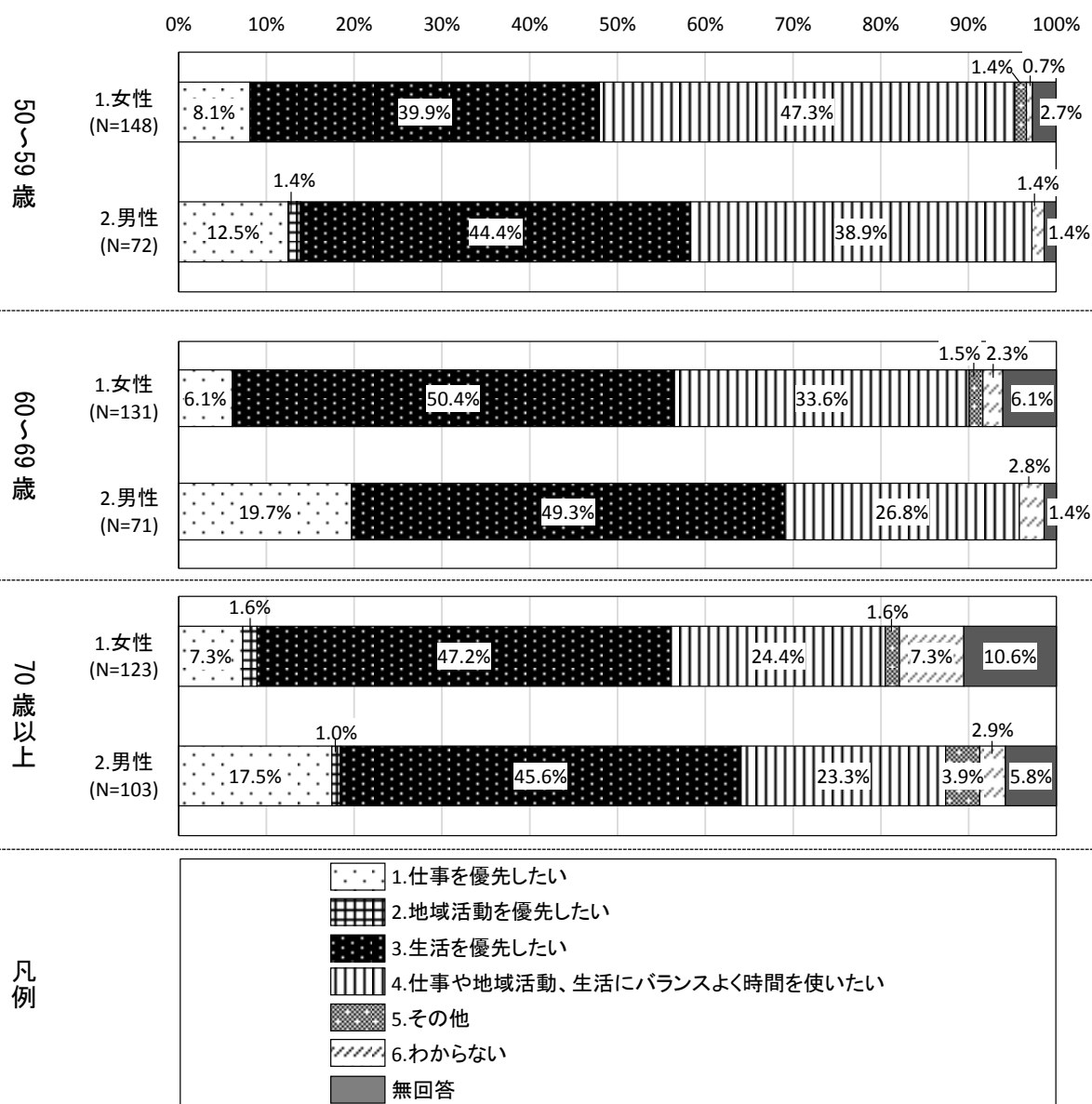
年齢別かつ性別

問 14-1. 希望 (あてはまるもの1つに○)

40～59歳の女性を除いて、いずれの年齢層も「3.生活を優先したい」が最も多くなっている。なお、40～59歳の女性は「4.仕事や地域活動、生活にバランスよく時間を使いたい」が最も多くなっている。

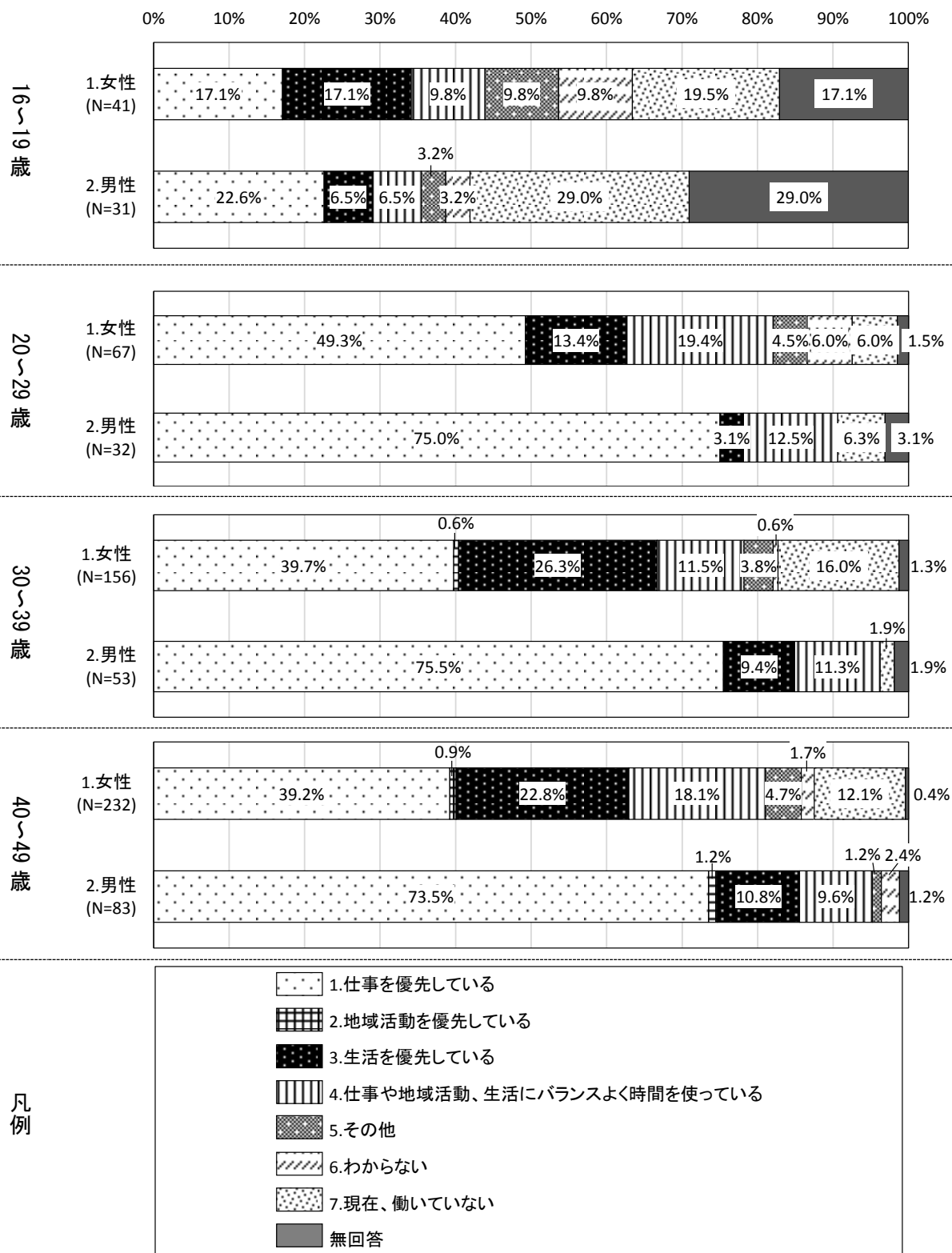


3 調査結果
家庭生活や地域活動などについて

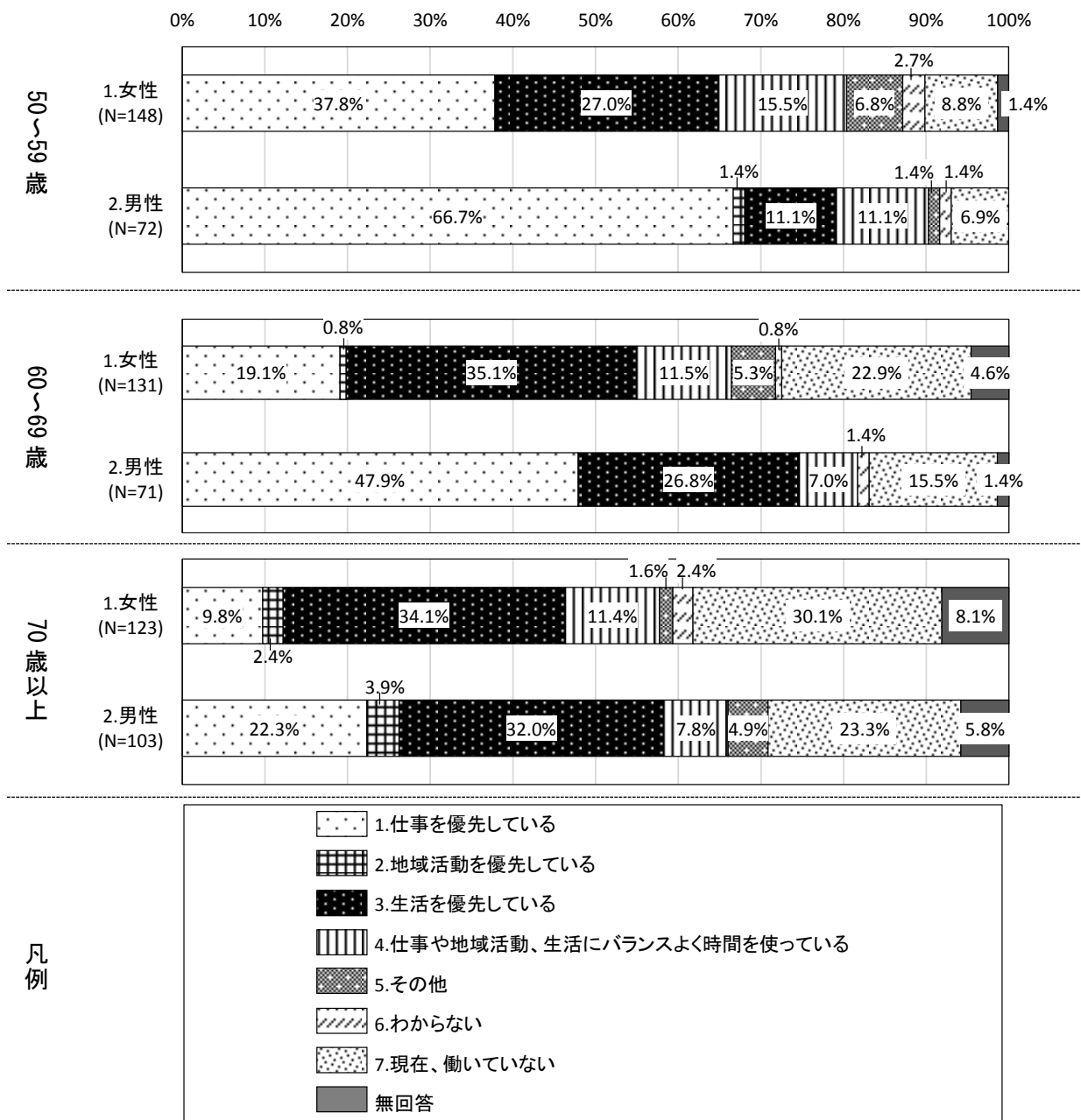


問 14-2. 現 実 （あてはまるもの1つに○）

16～19歳、60～69歳の女性、70歳以上を除いて、いずれも「1. 仕事を優先している」が最も多くなっている。なお、16～19歳は「7. 現在、働いていない」が最も多く、60～69歳の女性、70歳以上は「3. 生活を優先している」が最も多くなっている。



3 調査結果
家庭生活や地域活動などについて



(3) 仕事について

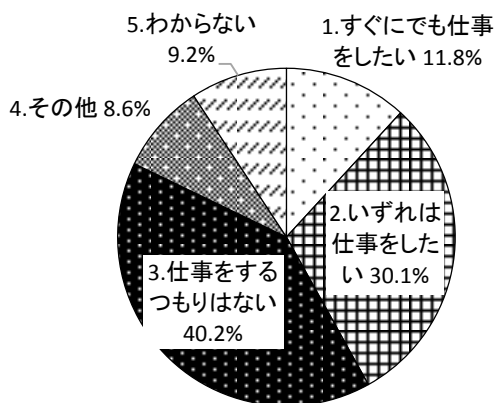
【問 15 は、現在、仕事をしていない方（育児や介護、療養などで休業中の方は除く）におたずねします】

※現在、仕事をしている方および育児や介護、療養などで休業中の方は、問 16 へお進みください。

※なお、このアンケートでは、学生のアルバイトは仕事に含みません。

問 15 今後、あなたは、仕事をしたいと思いますか。（あてはまるもの 1 つに○）

「3. 仕事をするつもりはない」が最も多く 40.2%、次いで「2. いずれは仕事をしたい」が 30.1%であった。



(N=465)

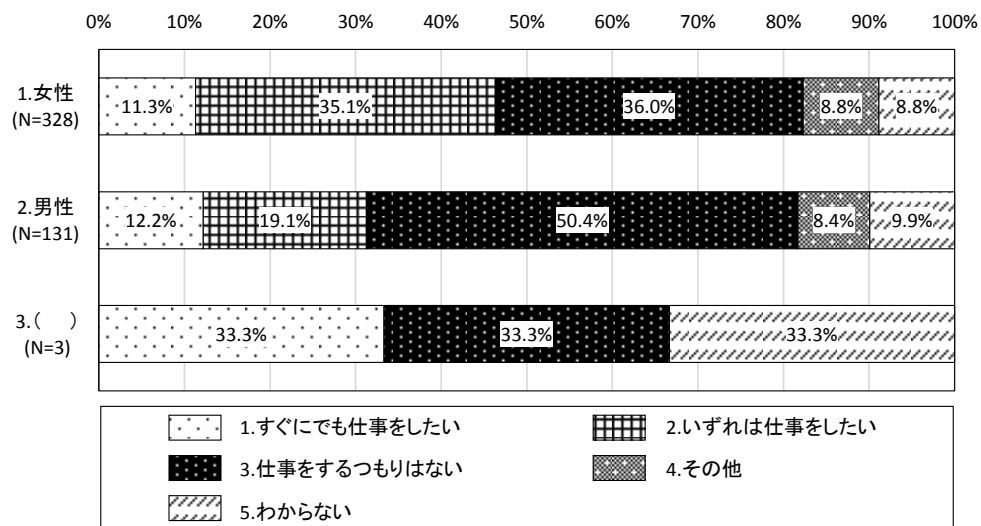
「4. その他」の回答

- ・仕事をしたいが、たぶんどきないと思う。
- ・経済的に必要になれば働く。
- ・出来れば社会貢献等をしたい。 等

3 調査結果
仕事について

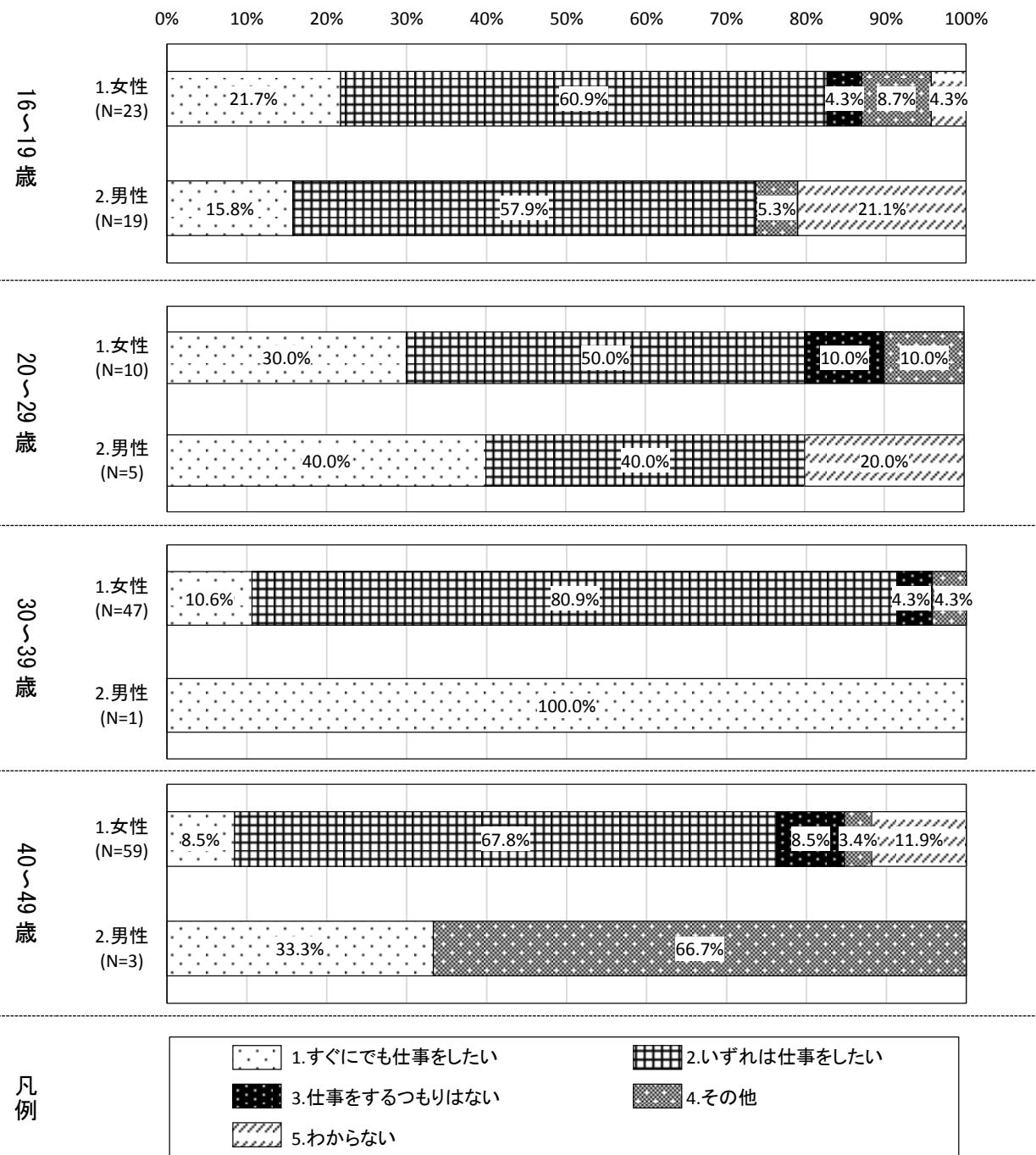
性別

男女ともに「3. 仕事をするつもりはない」が最も多く、次いで「2. いずれは仕事をしたい」であった。なお、「3. 仕事をするつもりはない」は、女性より男性の割合が多くなっている。



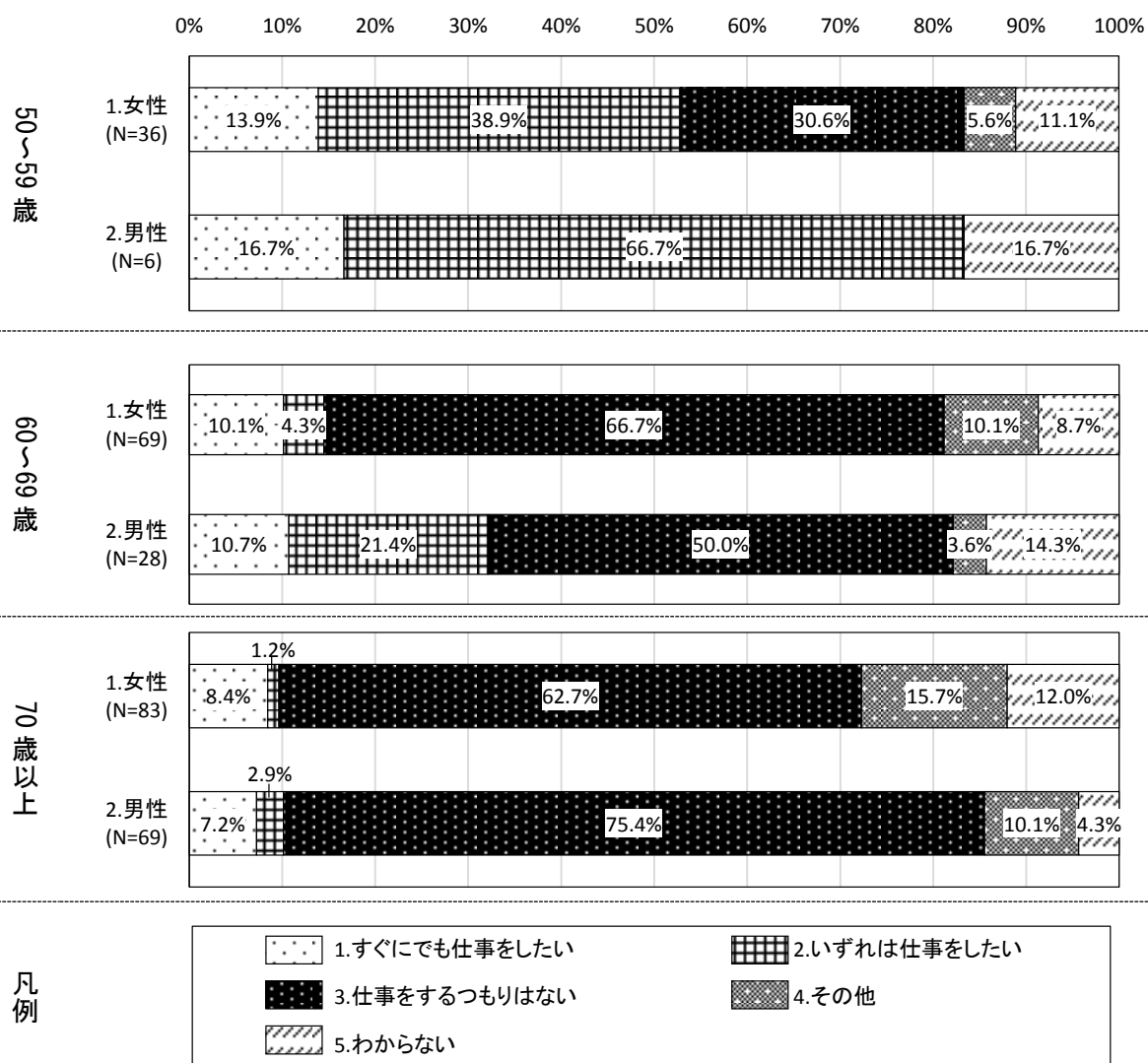
年齢別かつ性別

60歳以上は「3. 仕事をするつもりはない」が最も多くなっている。一方で、60歳未満は、30～39歳、40～49歳の男性を除いて、「2. いずれは仕事をしたい」が最も多くなっている。



3 調査結果

仕事について

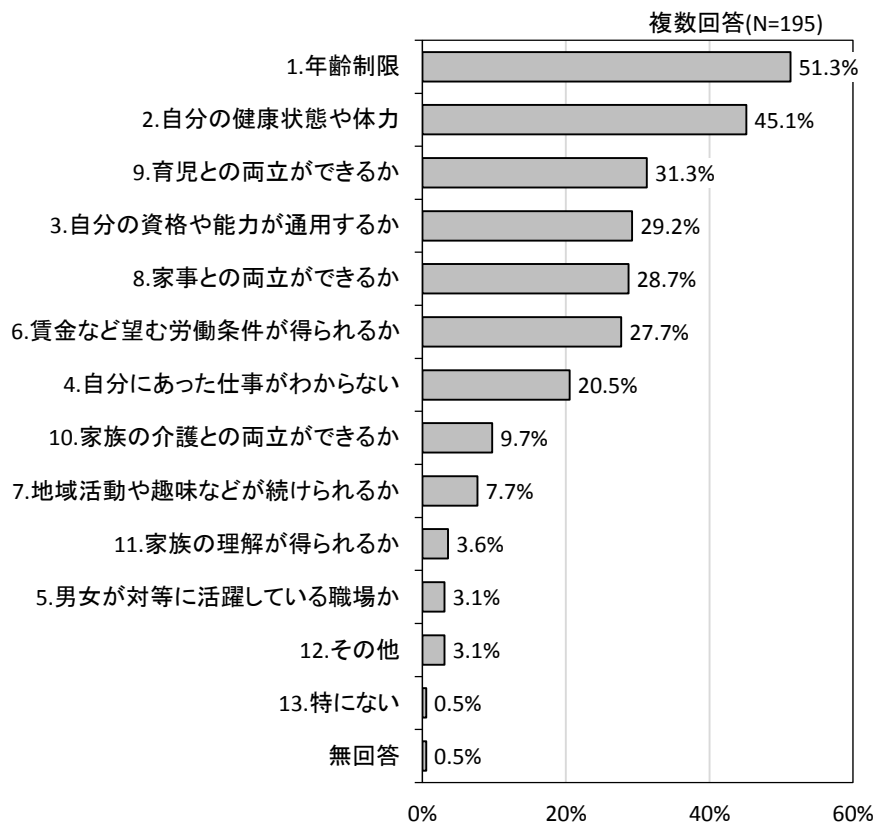


【問 15 で「1. すぐにでも仕事をしたい」または「2. いずれは仕事をしたい」を選択した方におたずねします】

問 15-1 これから仕事をするうえで気がかりなことは何ですか。

(特に気がかりなもの3つまでに○)

「1. 年齢制限」が最も多く 51.3%、次いで「2. 自分の健康状態や体力」が 45.1%、「9. 育児との両立ができるか」が 31.3%であった。

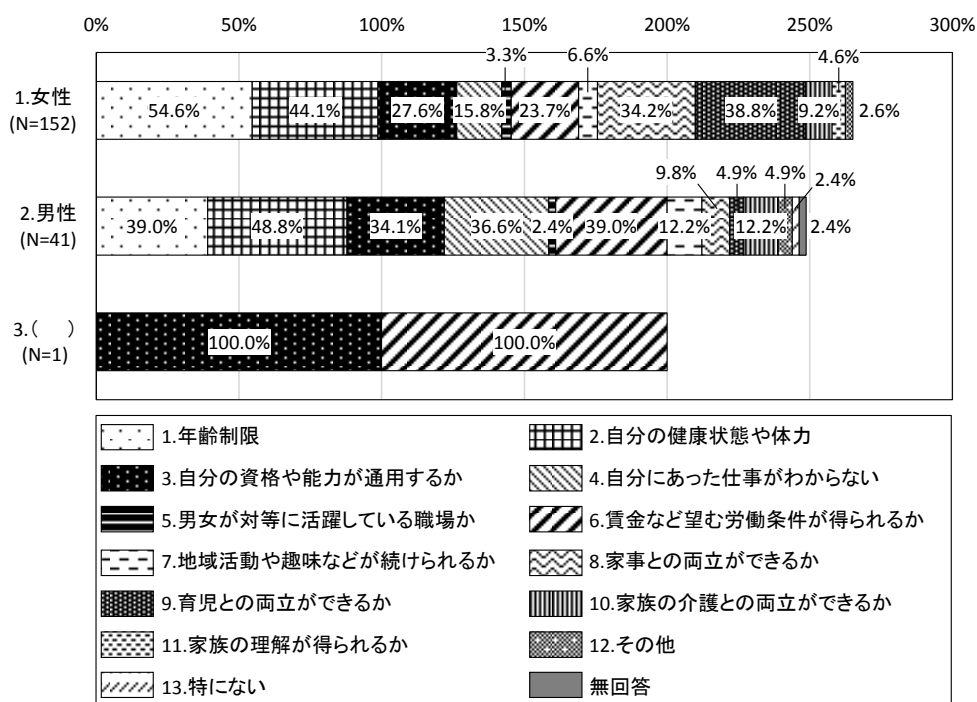


「12. その他」の回答

- ・学校の行事と両立できるか（役員になった時など）。
- ・職場の人間関係。 等

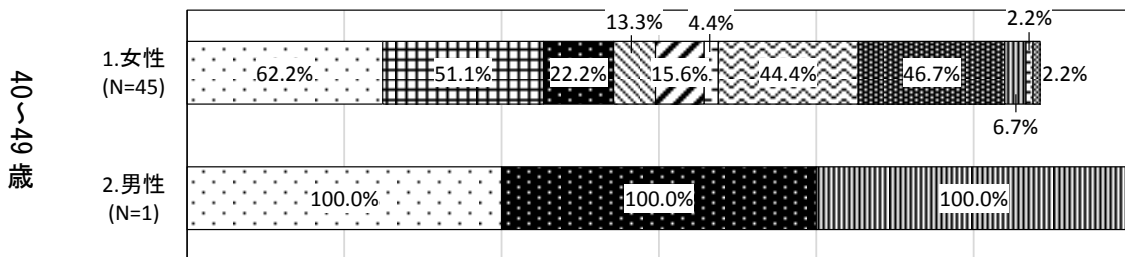
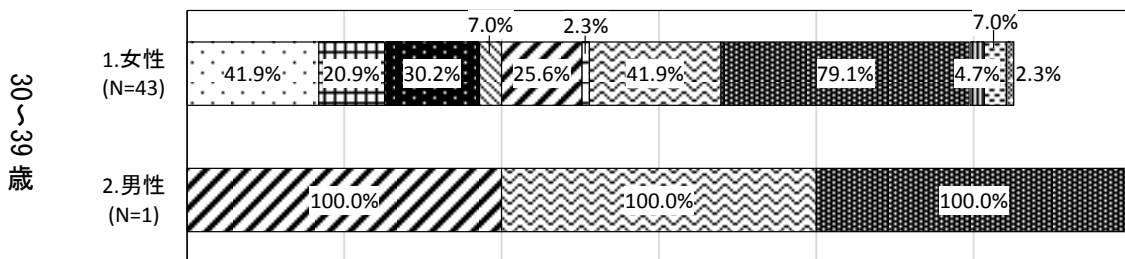
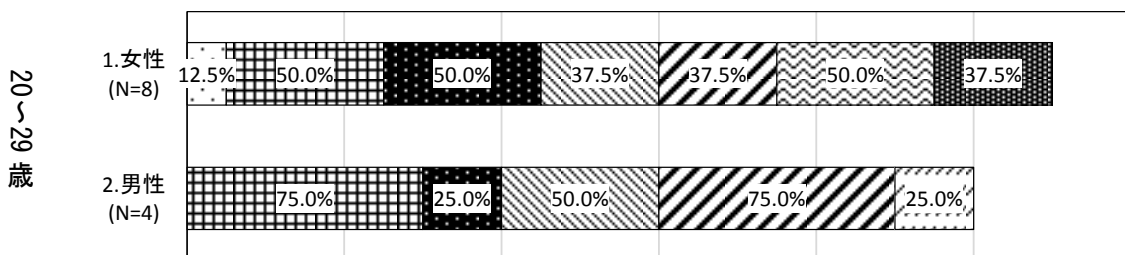
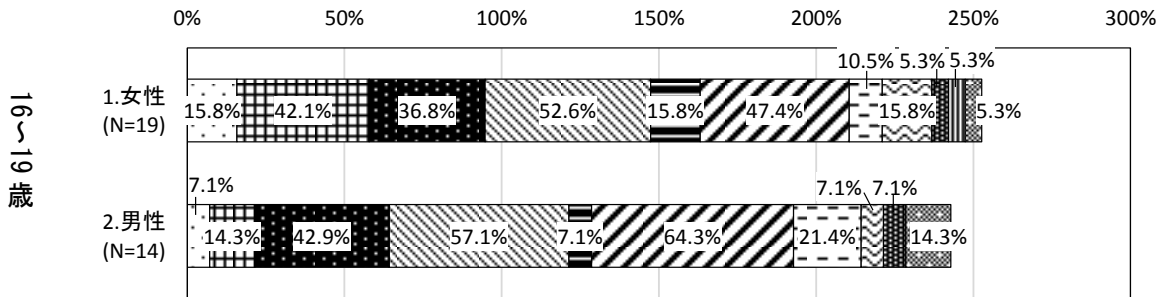
性別

女性は「1. 年齢制限」が最も多く、男性は「2. 自分の健康状態や体力」が最も多くなっている

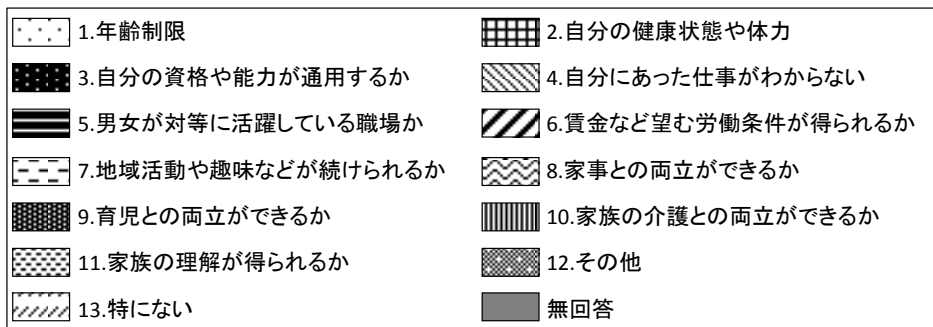


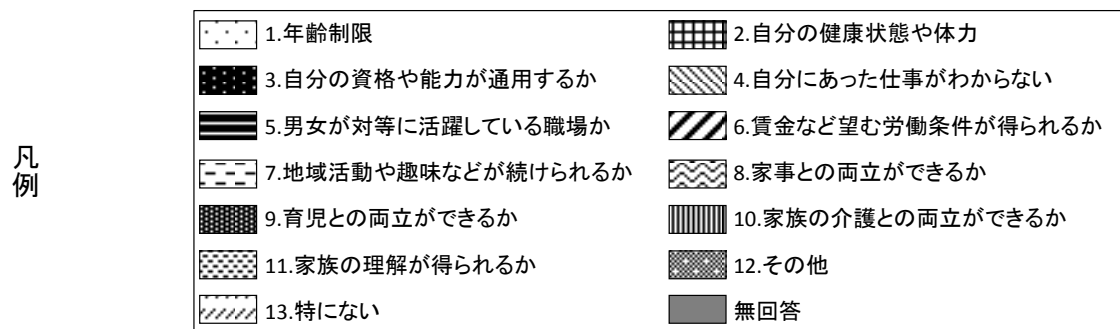
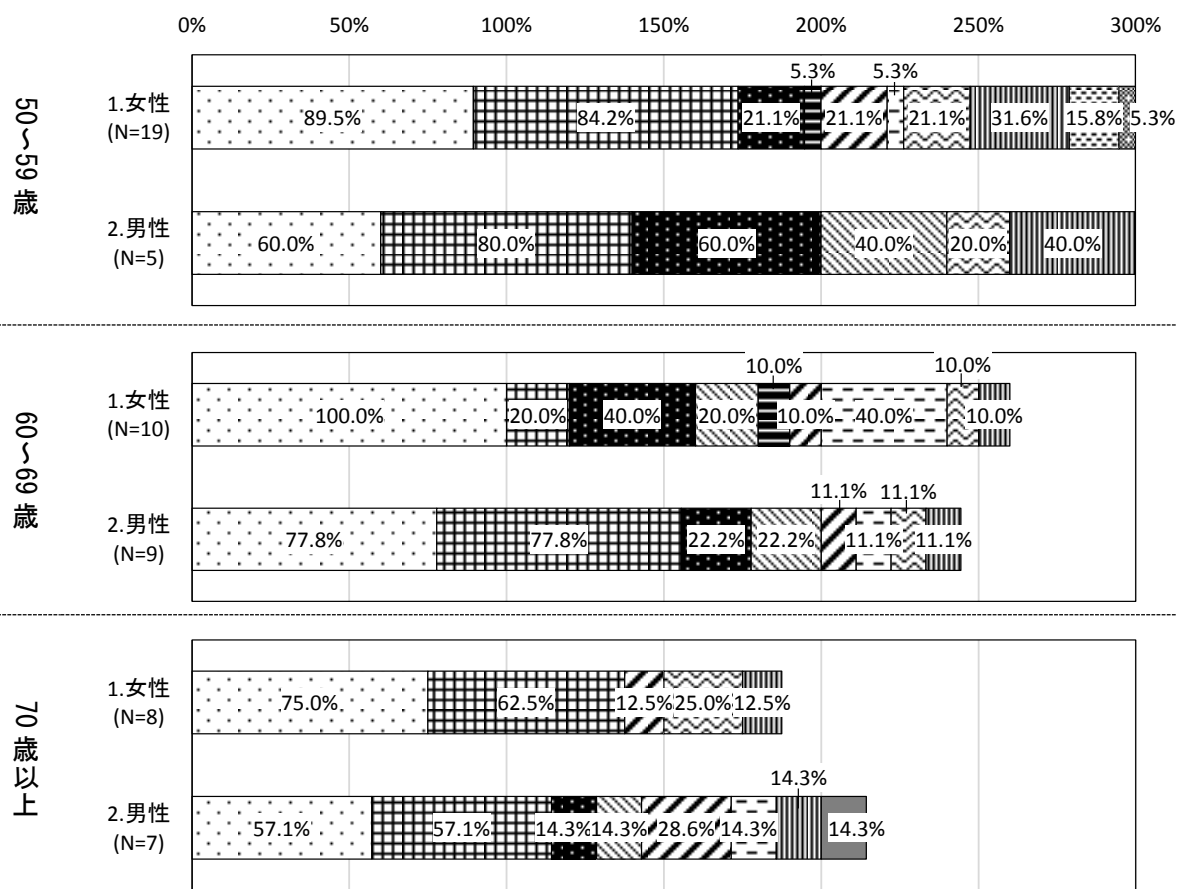
年齢別かつ性別

40歳以上は「1. 年齢制限」や「2. 自分の健康状態や体力」が比較的多くなっている。
 また、30～39歳の女性は「9. 育児との両立ができるか」が最も多くなっている。



凡例

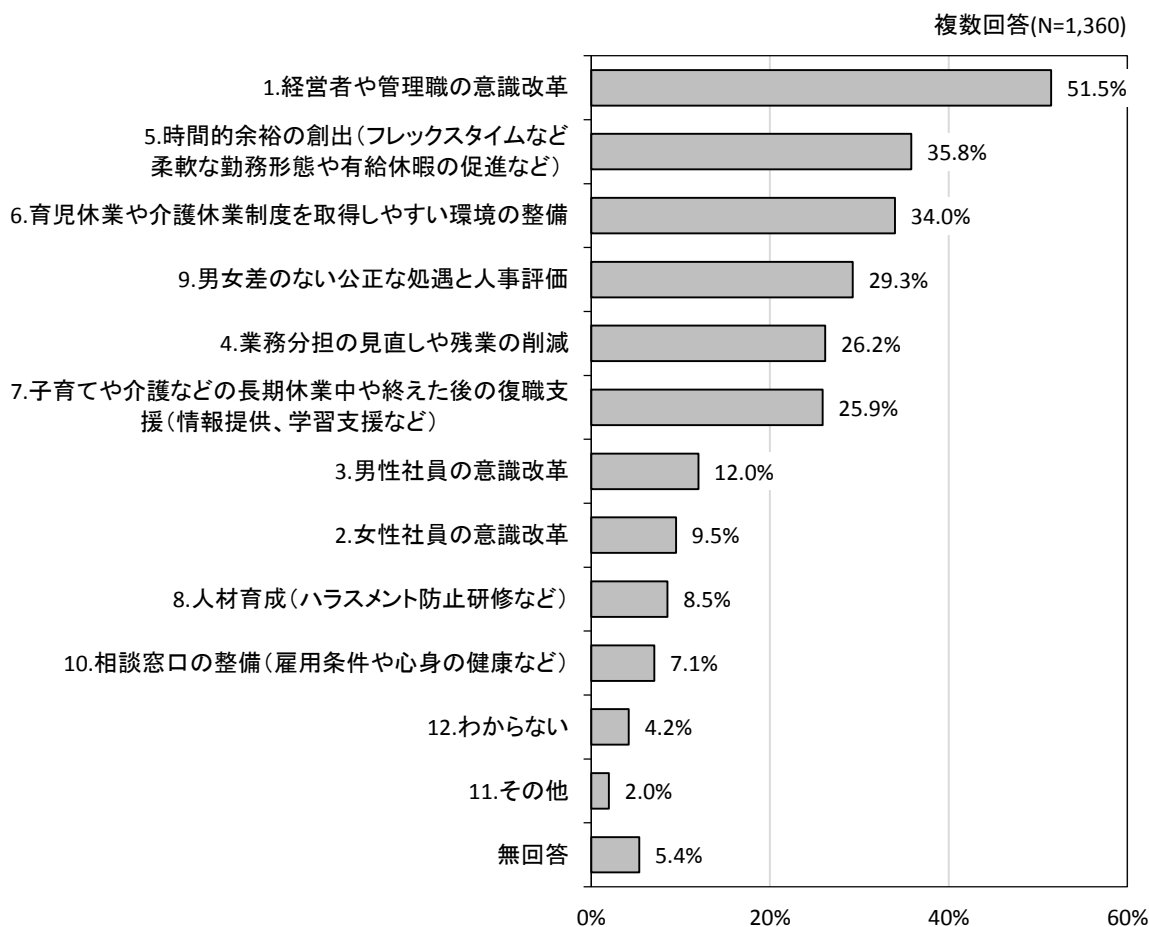




【働いた経験がある方におたずねします】

問 16 あなたは、あなたやあなたの周囲（同僚など）が、性別に関係なく、仕事と生活のバランスを保ちながら、いきいきと仕事を続けるために企業が取り組むべきことは何であると考えますか。（優先的に取り組むべきもの3つまでに○）

「1. 経営者や管理職の意識改革」が最も多く 51.5%、次いで「5. 時間的余裕の創出（フレックスタイムなど柔軟な勤務形態や有給休暇の促進など）」が 35.8%、「6. 育児休業や介護休業制度を取得しやすい環境の整備」が 34.0%であった。

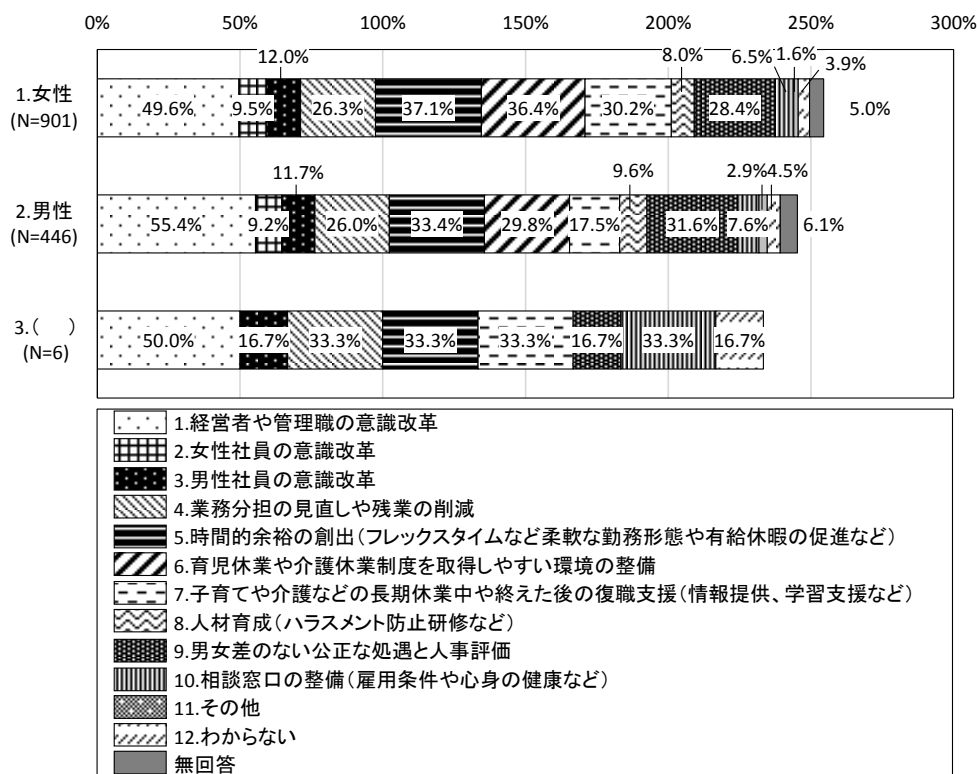


「11. その他」の回答

- ・一人にかかる労働量を減らす。余裕をもった人数配置。
- ・企業内の託児所の充実。
- ・ドイツの様に17時定時退社を官が徹底的に行う。等

性別

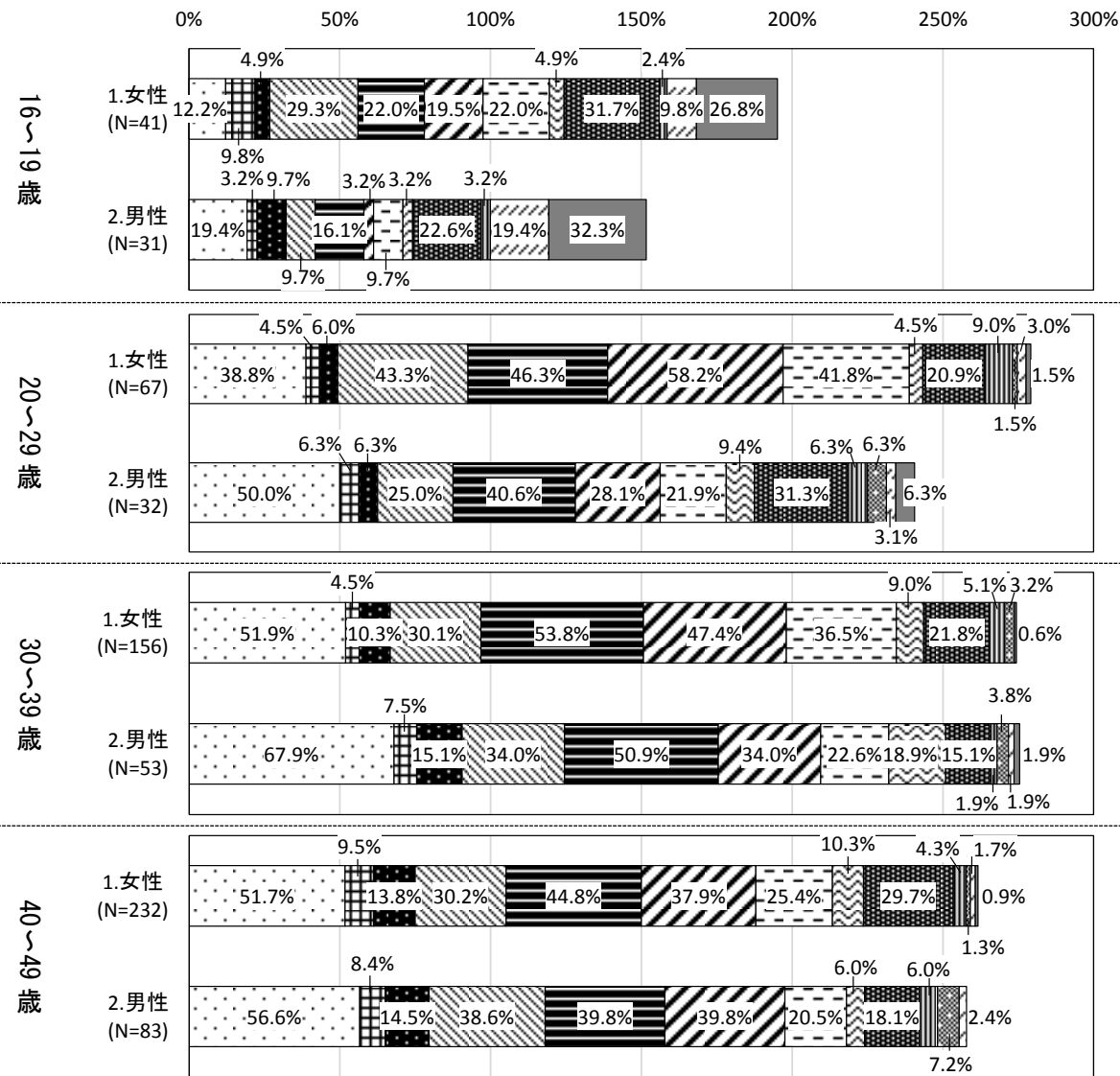
男女ともに「1. 経営者や管理職の意識改革」が最も多くなっている。
 なお、「1. 経営者や管理職の意識改革」は、女性より男性の割合が多くなっている。



年齢別かつ性別

20～39歳の男性と40歳以上は「1. 経営者や管理職の意識改革」が最も多くなっている。20～29歳の女性は「6. 育児休業や介護休業制度を取得しやすい環境の整備」が最も多く、30～39歳の女性「5. 時間的余裕の創出（フレックスタイムなど柔軟な勤務形態や有給休暇の促進など）」が最も多くなっている。

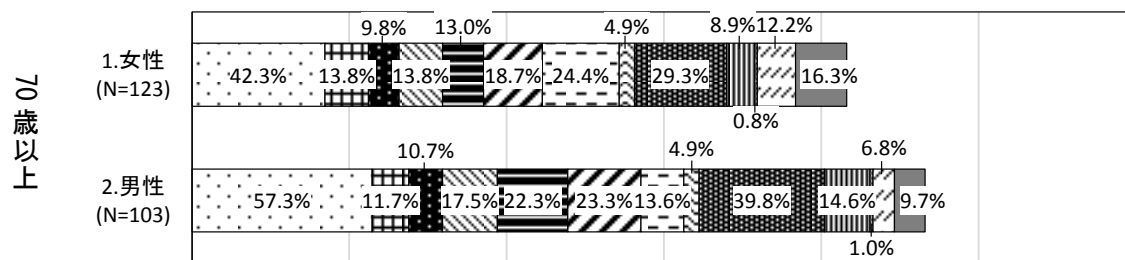
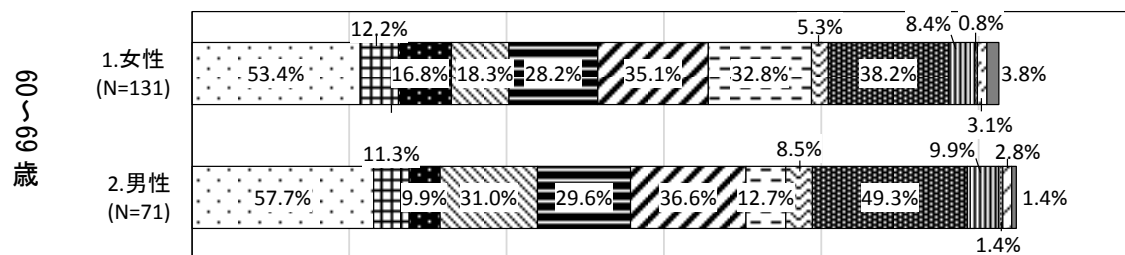
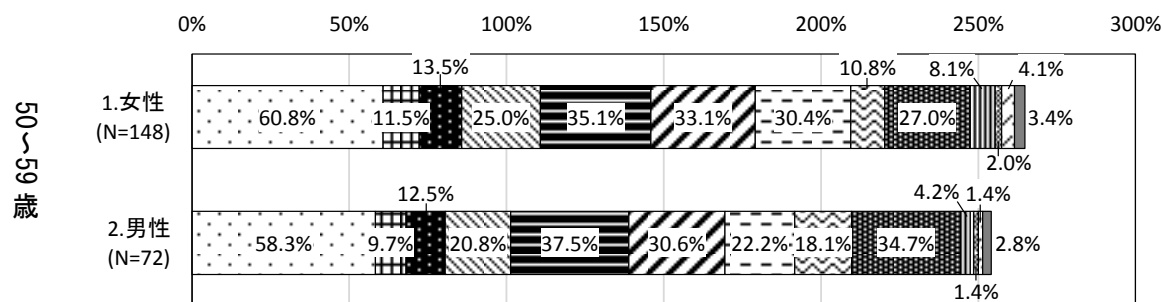
また、16～19歳については、無回答が比較的が多くなっているが、回答があった中では、男女ともに「9. 男女差のない公正な処遇と人事評価」が最も多くなっている。



凡例

- 1. 経営者や管理職の意識改革
- 2. 女性社員の意識改革
- 3. 男性社員の意識改革
- 4. 業務分担の見直しや残業の削減
- 5. 時間的余裕の創出（フレックスタイムなど柔軟な勤務形態や有給休暇の促進など）
- 6. 育児休業や介護休業制度を取得しやすい環境の整備
- 7. 子育てや介護などの長期休業中や終了後の復職支援（情報提供、学習支援など）
- 8. 人材育成（ハラスメント防止研修など）
- 9. 男女差のない公正な処遇と人事評価
- 10. 相談窓口の整備（雇用条件や心身の健康など）
- 11. その他
- 12. わからない
- 無回答

3 調査結果
仕事について

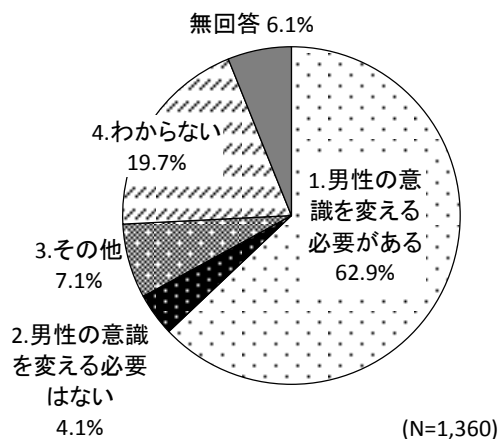


凡例

- 1. 経営者や管理職の意識改革
- 2. 女性社員の意識改革
- 3. 男性社員の意識改革
- 4. 業務分担の見直しや残業の削減
- 5. 時間的余裕の創出(フレックスタイムなど柔軟な勤務形態や有給休暇の促進など)
- 6. 育児休業や介護休業制度を取得しやすい環境の整備
- 7. 子育てや介護などの長期休業中や終了後の復職支援(情報提供、学習支援など)
- 8. 人材育成(ハラスメント防止研修など)
- 9. 男女差のない公正な処遇と人事評価
- 10. 相談窓口の整備(雇用条件や心身の健康など)
- 11. その他
- 12. わからない
- 無回答

問 17 男性の働き方の意識（長時間労働の削減など）が変わると、家事・育児などへの参画が進み、女性の働き方が変わる可能性があるという考え方がありますが、あなたはどうか考えますか。（あてはまるもの1つに○）

「1. 男性の意識を変える必要がある」が最も多く62.9%、次いで「4. わからない」が19.7%であった。

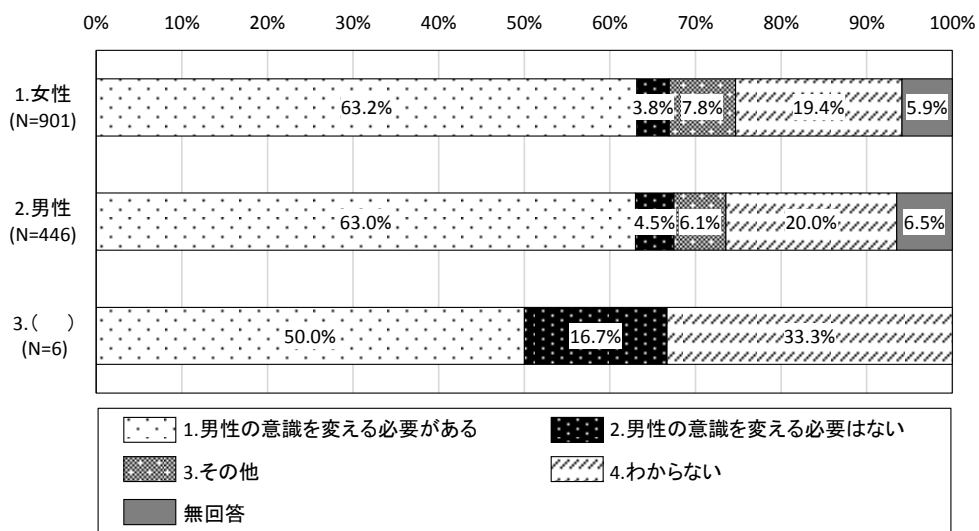


「3. その他」の回答

- ・意識ではない。（仕組み、ルール強化）が必要。
- ・若い男性の意識はすでにかわりつつあると思われる。今後は進んでいくと思う。
- ・男女ともに意識を変える必要があると思う。 等

性別

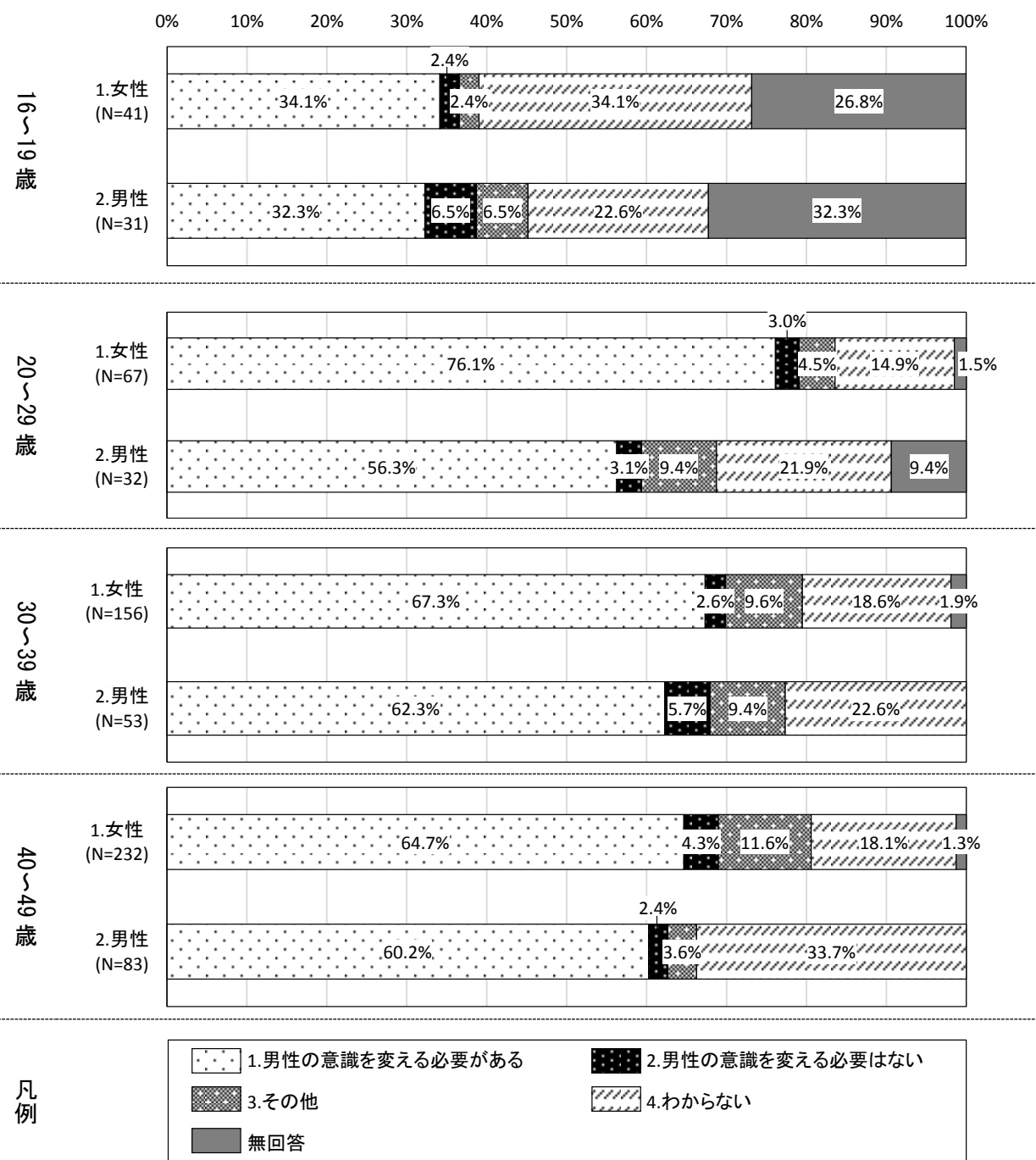
男女ともに「1. 男性の意識を変える必要がある」が最も多く、次いで「4. わからない」であった。



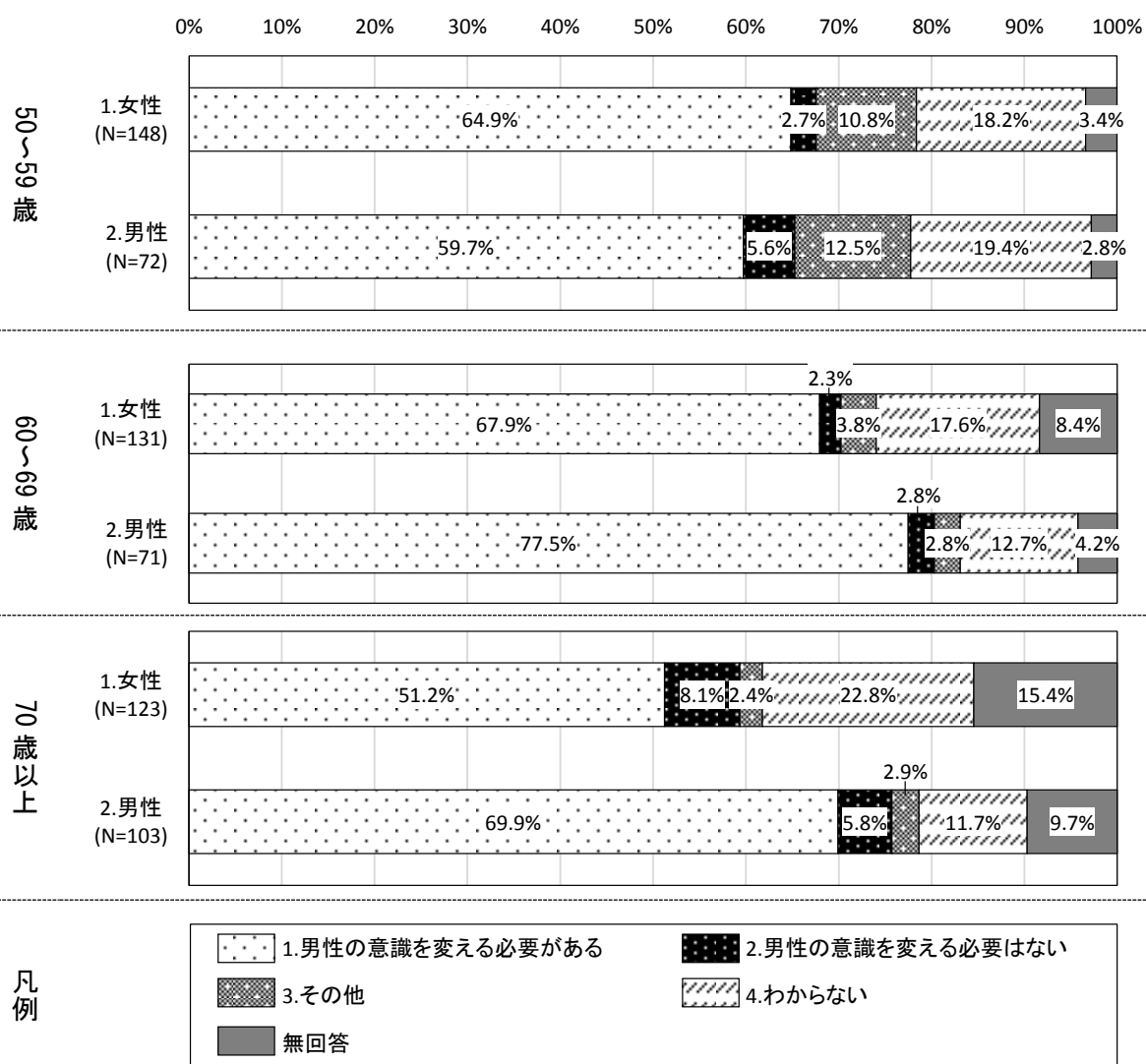
年齢別かつ性別

16～19歳を除いて、いずれの年齢層も「1. 男性の意識を変える必要がある」が最も多くなっている。

また、「1. 男性の意識を変える必要がある」で、女性と男性で意識が大きく異なる年齢層は20～29歳であり、男性より女性の割合が多くなっている。



3 調査結果
仕事について

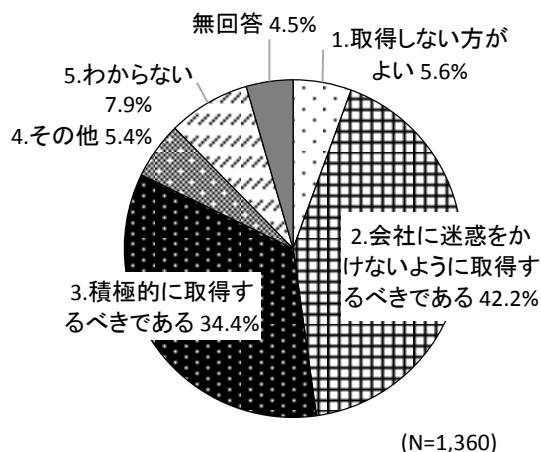


問 18 あなたは、男性が育児休業や介護休業を取得することについてどのように考えますか。

※ここでの「育児休業」には、出産の立ちあいなどの短期の有給休暇は含みません。

問 18-1. 育児休業 (あてはまるもの1つに○)

「2. 会社に迷惑をかけないように取得すべきである」が最も多く 42.2%、次いで「3. 積極的に取得すべきである」が 34.4%であった。

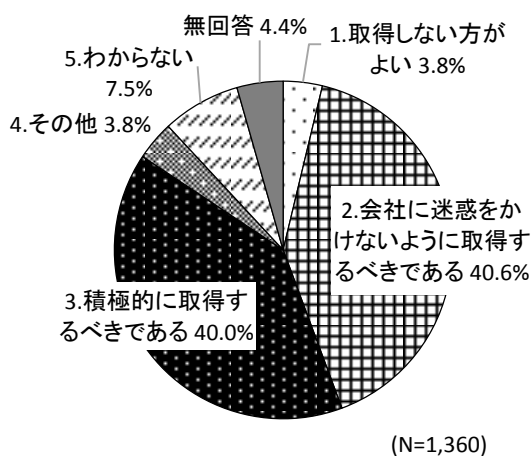


「4. その他」の回答

- ・家族で話合って決めればよい。但し取得し易い環境は必要。
- ・休業ではなく育児時間で早退・遅刻がとりやすくなってほしい。
- ・取得できるのであれば取得した方がいいと思うが、するべきであるとは思わない。等

問 18-2. 介護休業 (あてはまるもの1つに○)

「2. 会社に迷惑をかけないように取得すべきである」が最も多く 40.6%、次いで「3. 積極的に取得すべきである」が 40.0%であった。



「4. その他」の回答

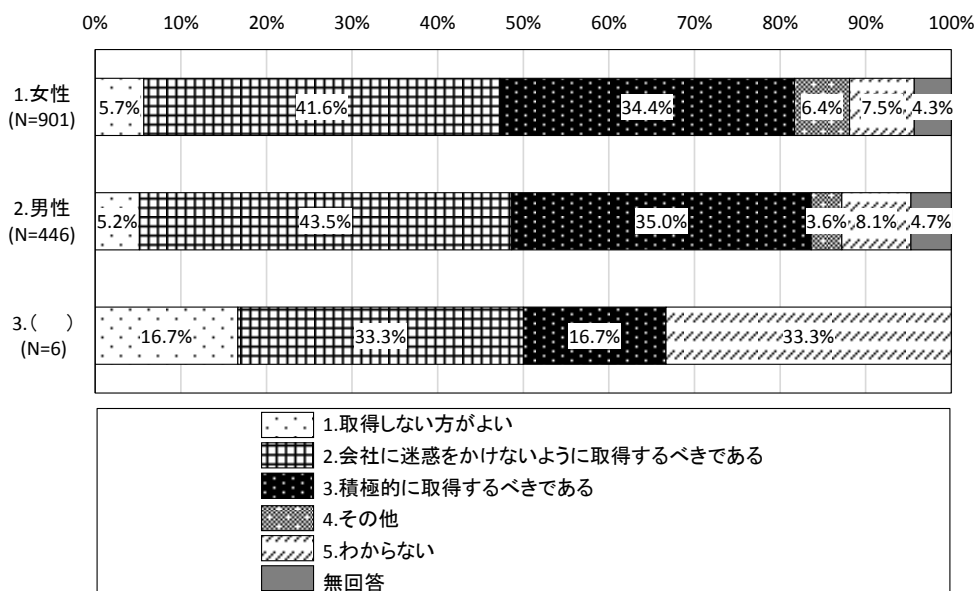
- ・育児休業同様、金銭面が保障や安定していれば。
- ・介護には期間が決まっていないので、その時の状況に応じて働きやすい時間や日を変えていけるような環境があればよいのではないかと。等

3 調査結果
仕事について

性別

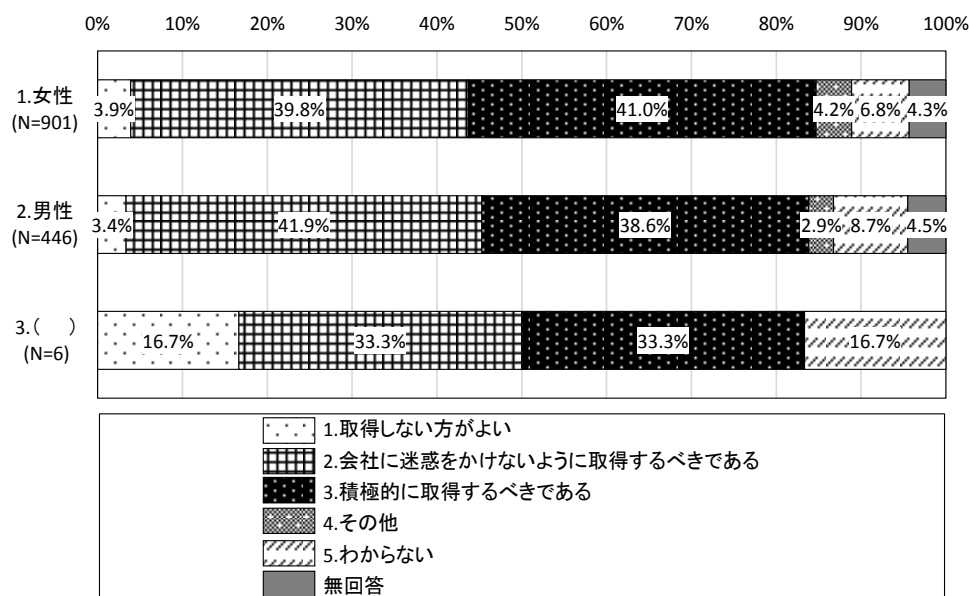
問 18-1. 育児休業（あてはまるもの1つに○）

男女ともに「2. 会社に迷惑をかけないように取得すべきである」が最も多く、次いで「3. 積極的に取得すべきである」であった。



問 18-2. 介護休業（あてはまるもの1つに○）

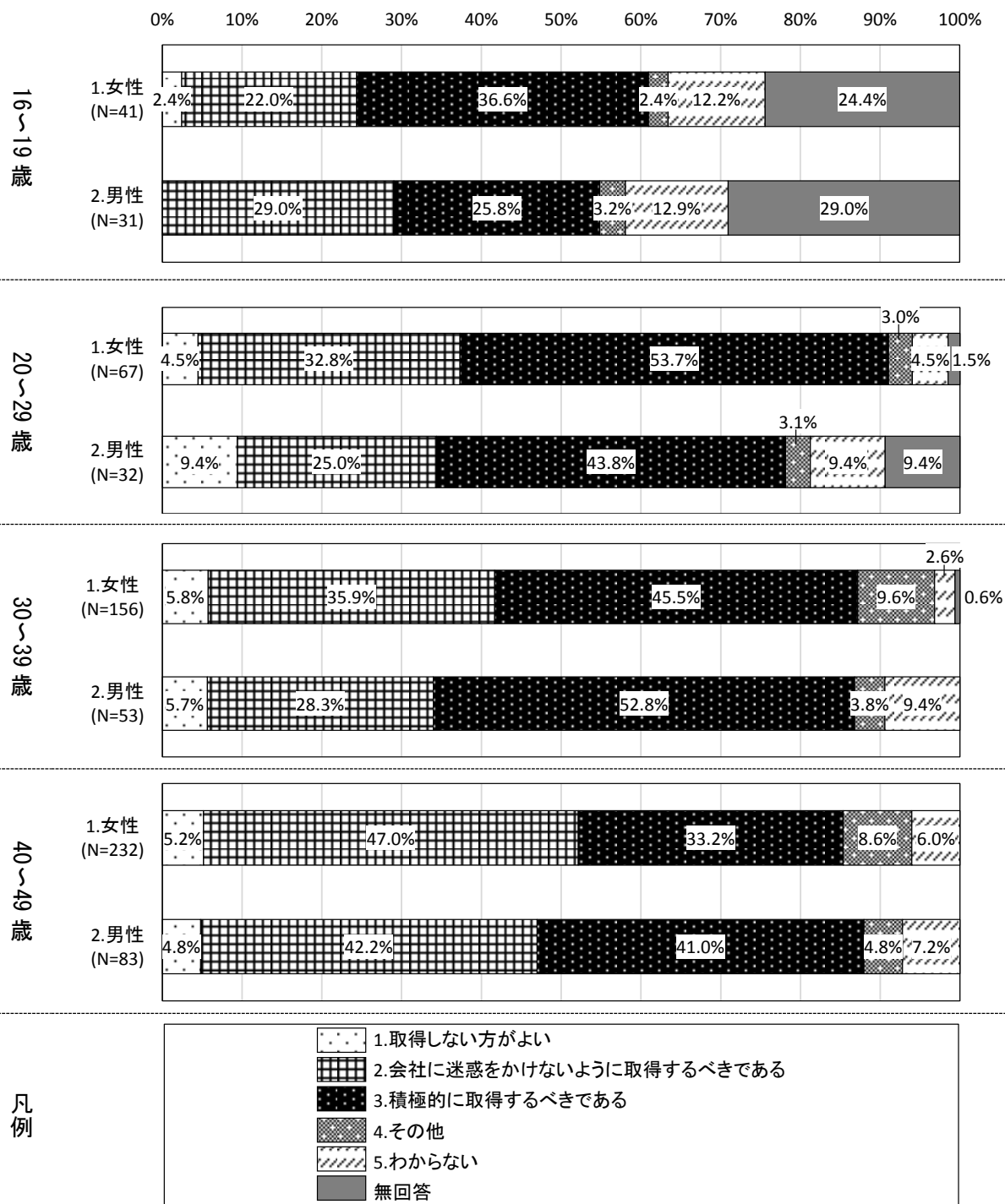
女性は「3. 積極的に取得すべきである」が最も多く、次いで「2. 会社に迷惑をかけないように取得すべきである」であった。一方、男性は、「2. 会社に迷惑をかけないように取得すべきである」が最も多く、次いで「3. 積極的に取得すべきである」であった。



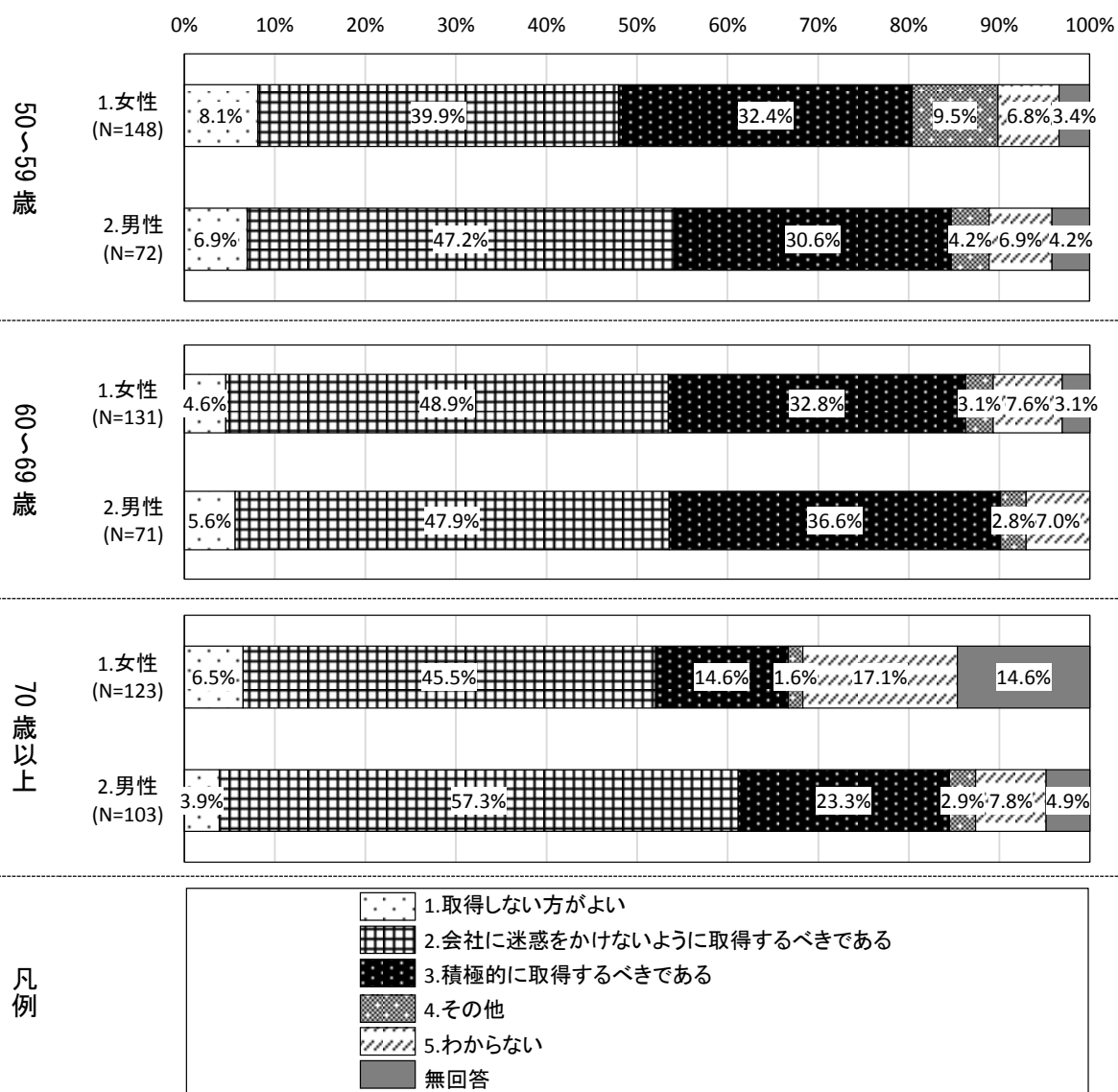
年齢別かつ性別

問 18-1. 育児休業 (あてはまるもの1つに○)

40歳以上は「2. 会社に迷惑をかけないように取得すべきである」が最も多くなっており、40歳未満は、16～19歳の男性を除いて、いずれも「3. 積極的に取得すべきである」が最も多くなっている。



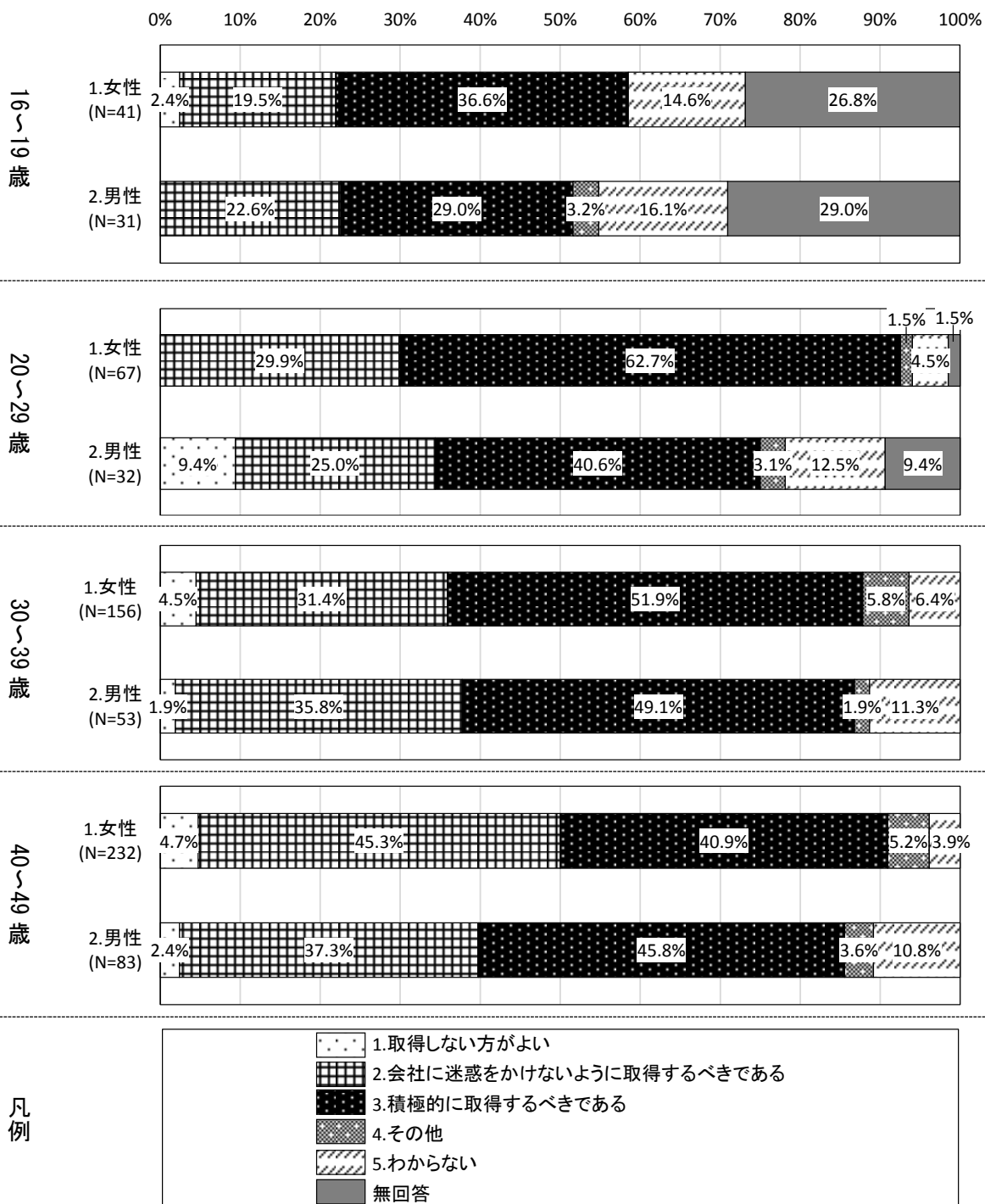
3 調査結果
仕事について



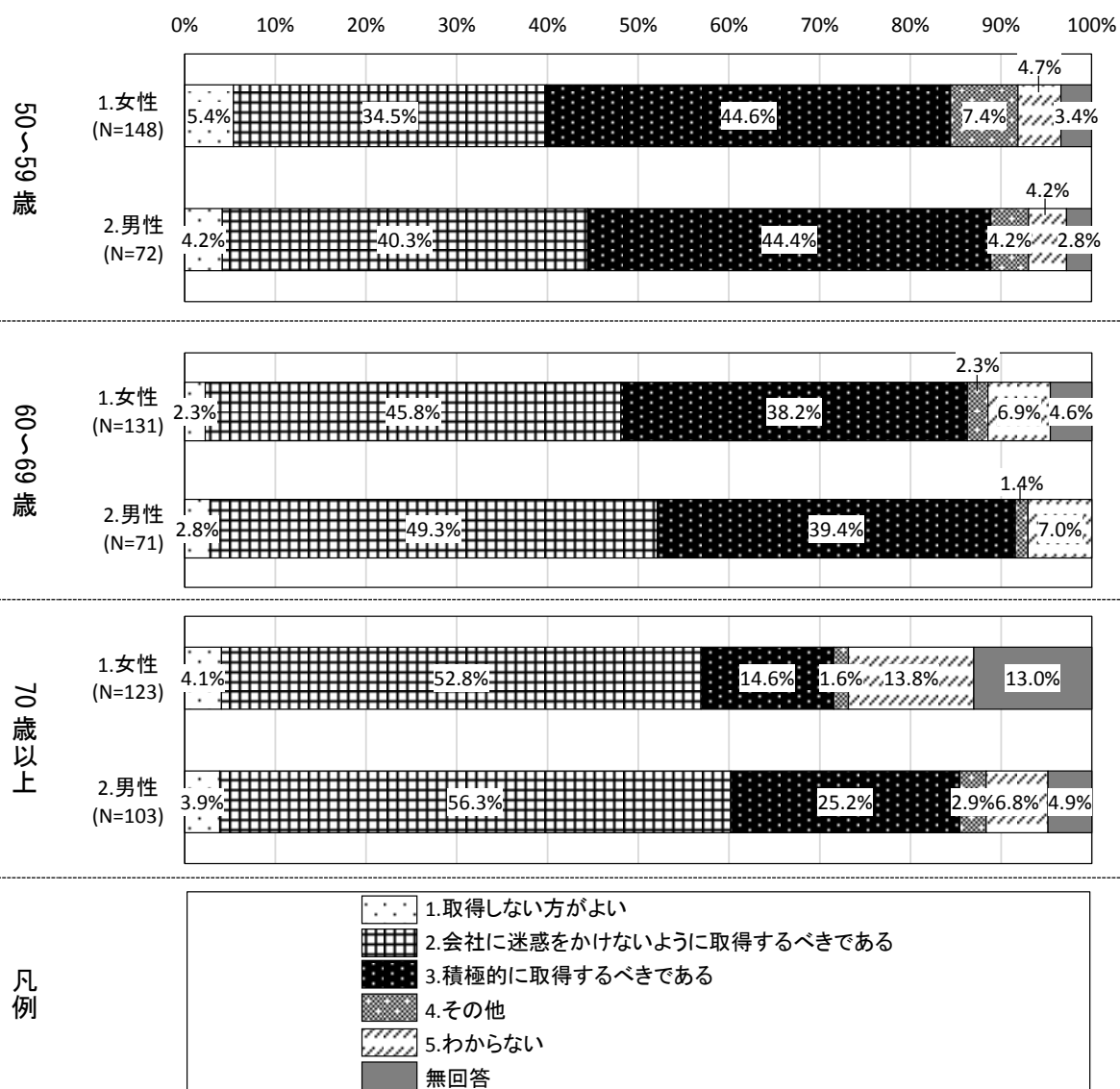
3 調査結果
仕事について

問 18-2. 介護休業 (あてはまるもの1つに○)

40～49歳の女性と60歳以上は「2. 会社に迷惑をかけないように取得すべきである」が最も多くなっており、60歳未満は、40～49歳の女性を除いて、いずれも「3. 積極的に取得すべきである」が最も多くなっている。



3 調査結果
仕事について

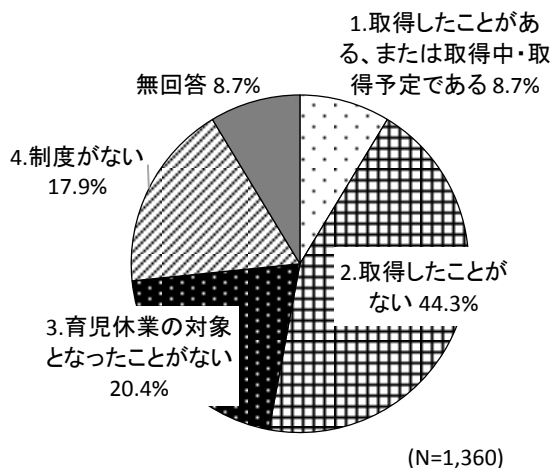


3 調査結果
仕事について

問 19 あなたは、過去も含めて育児休業を取得したことがありますか。
(あてはまるもの1つに○)

「2. 取得したことがない」が最も多く 44.3%、次いで「3. 育児休業の対象となったことがない」が 20.4%であった。

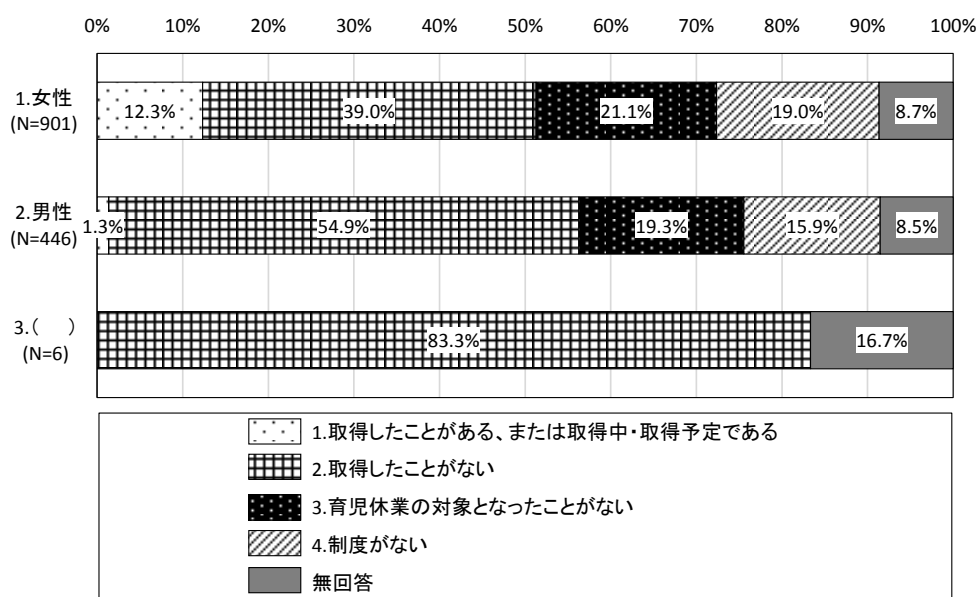
一方、「1. 取得したことがある、または取得中・取得予定である」は 8.7%であった。



性別

男女ともに「2. 取得したことがない」が最も多く、次いで「3. 育児休業の対象となったことがない」であった。なお、「2. 取得したことがない」は、女性より男性の割合が多くなっている。

一方、「1. 取得したことがある、または取得中・取得予定である」は、女性が 12.3%、男性が 1.3%であった。

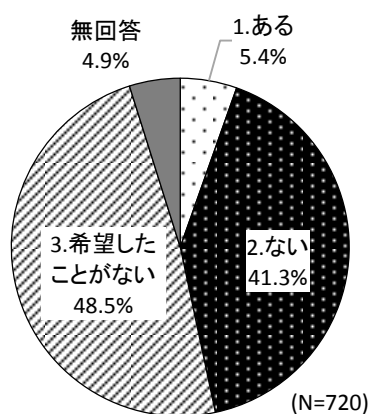


3 調査結果
仕事について

【問 19 で選択肢 1 または 2 を選択した方におたずねします】

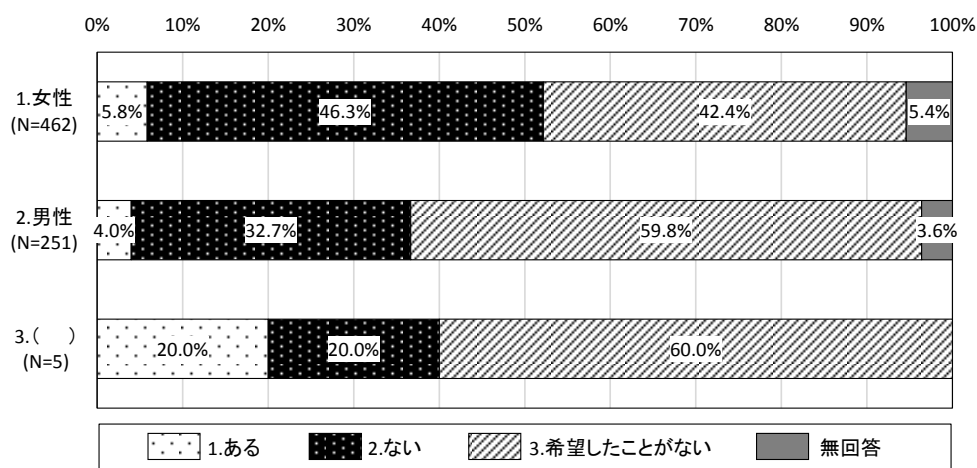
問 19-1 あなたは、育児休業を希望していたが、取得できなかったことがありますか。
(あてはまるもの 1 つに○)

「3. 希望したことがない」が最も多く 48.5%、次いで「2. ない」が 41.3%であった。
一方、「1. ある」は 5.4%であった



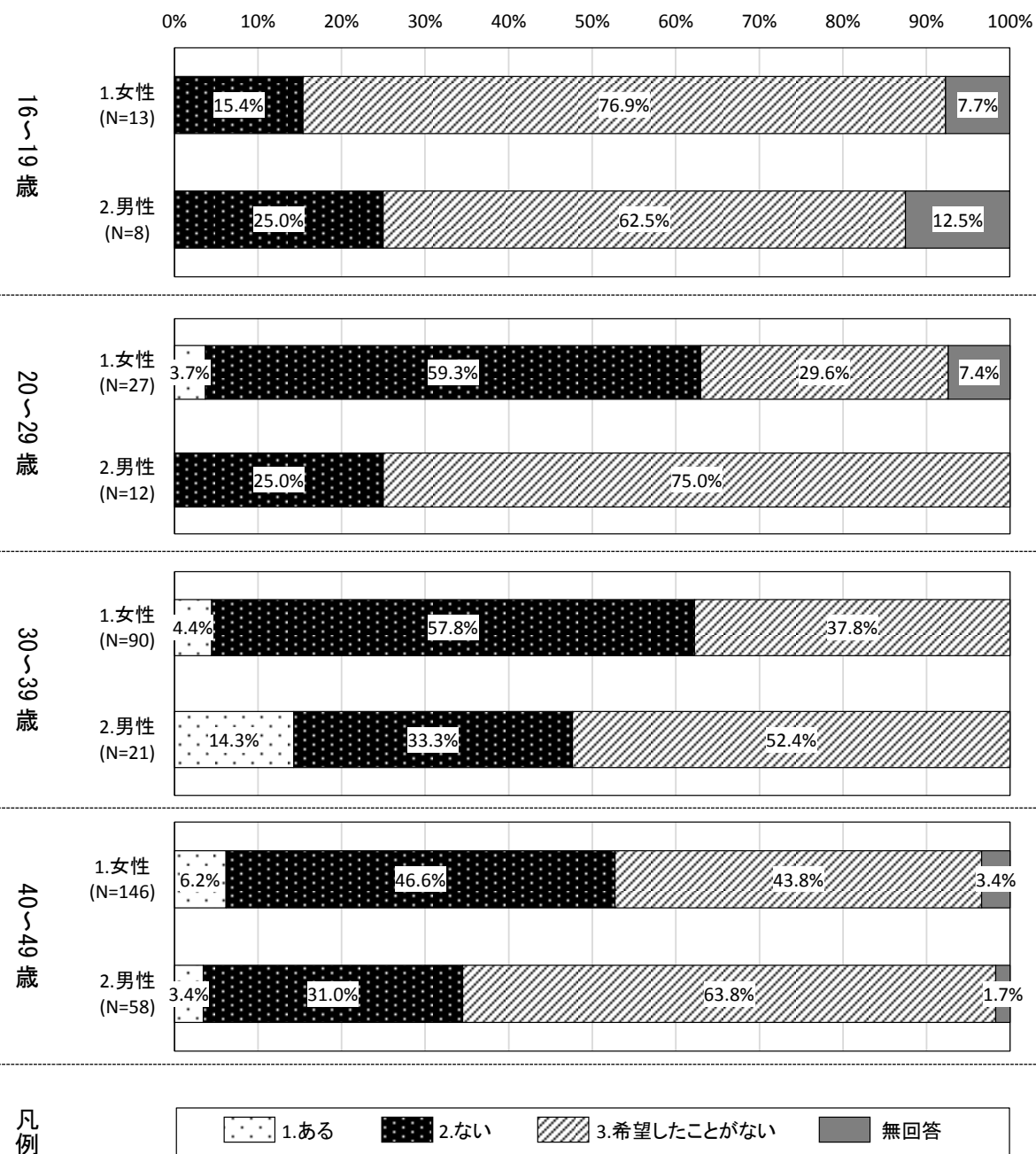
性別

女性は「2. ない」が最も多く、男性は「3. 希望したことがない」が最も多くなっている。
一方、「1. ある」は、女性が 5.8%、男性が 4.0%であった。



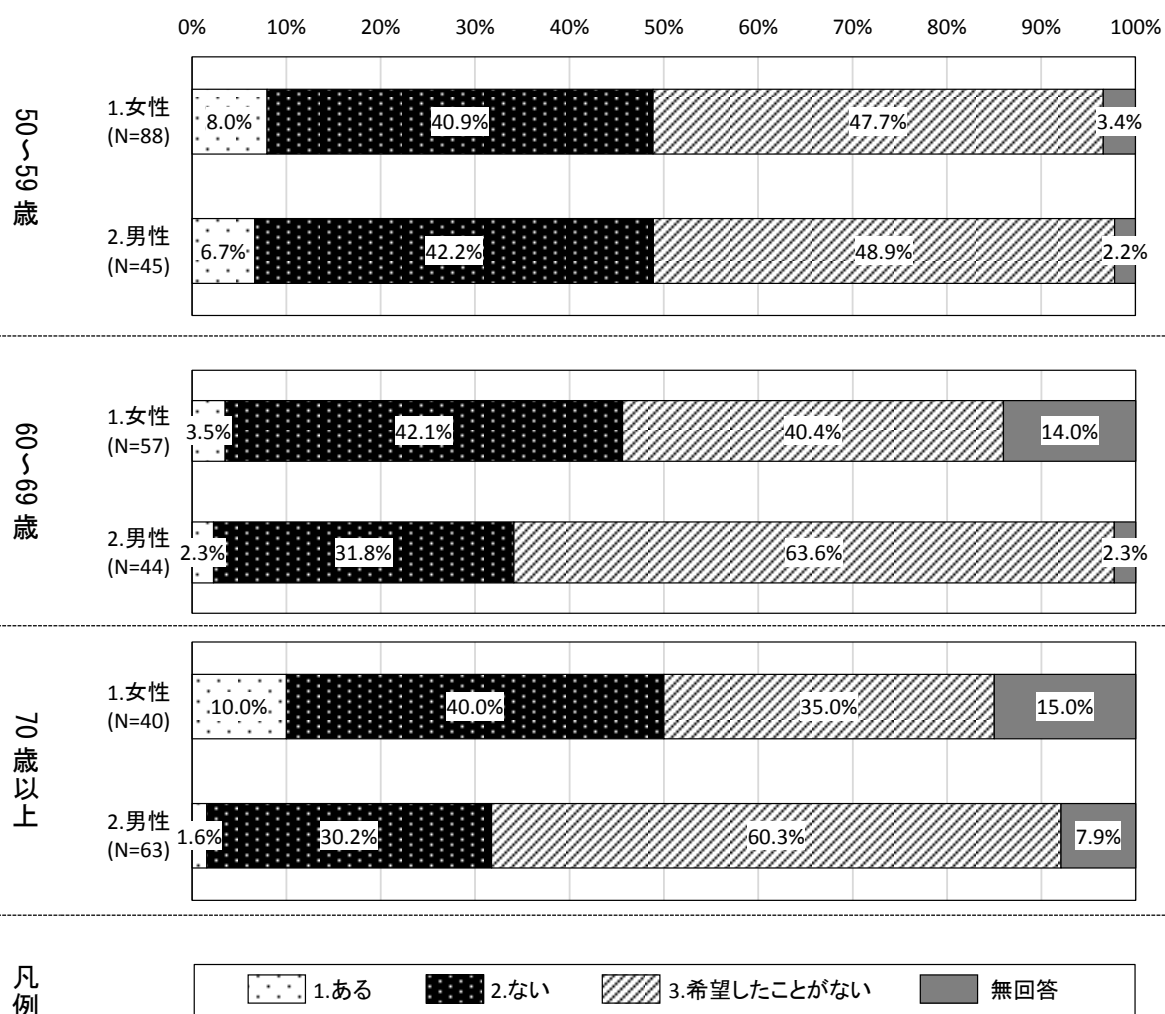
年齢別かつ性別

育児休業を希望していたが、取得できなかったことがある人は、30～39歳を除いて、いずれの年齢層も男性より女性が多くなっている。



3 調査結果

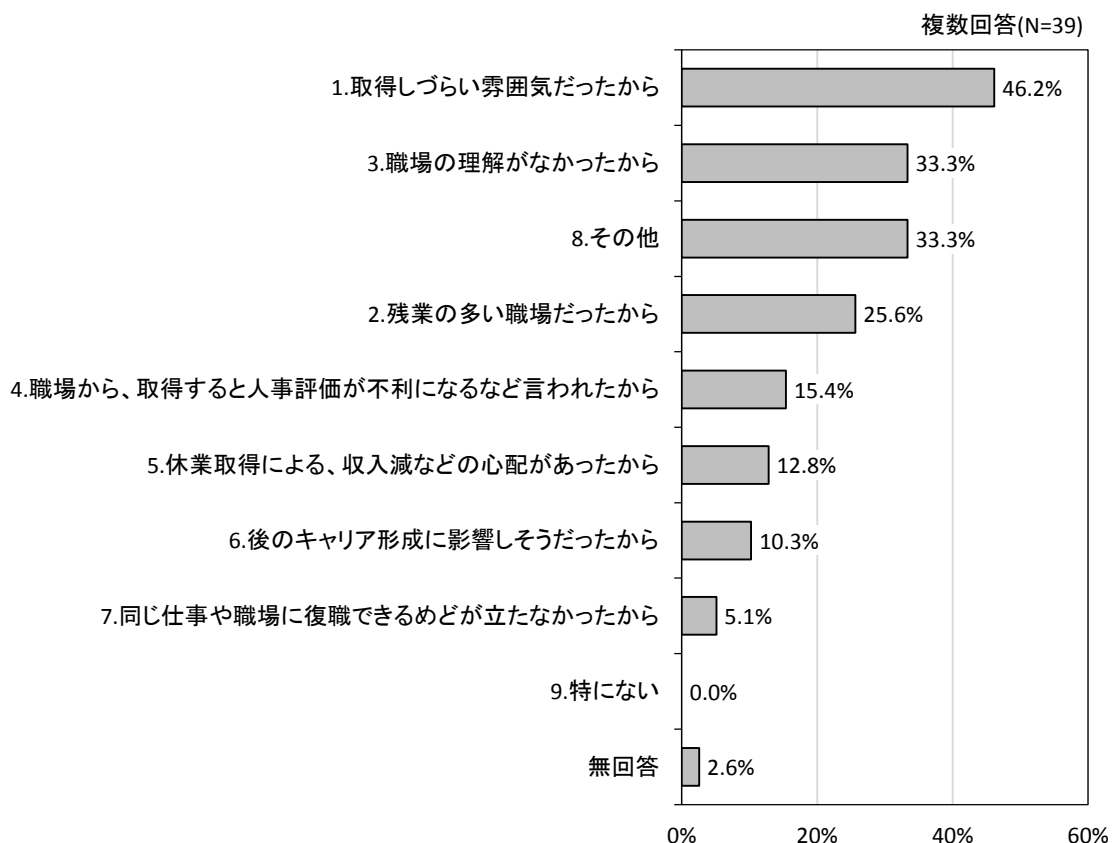
仕事について



【問 19-1 で「1. ある」を選択した方におたずねします】

問 19-2 育児休業を取得できなかった理由をお答えください。(あてはまるものすべてに○)

「1. 取得しづらい雰囲気だったから」が最も多く 46.2%、次いで「3. 職場の理解がなかったから」と「8. その他」が同率で 33.3%であった。

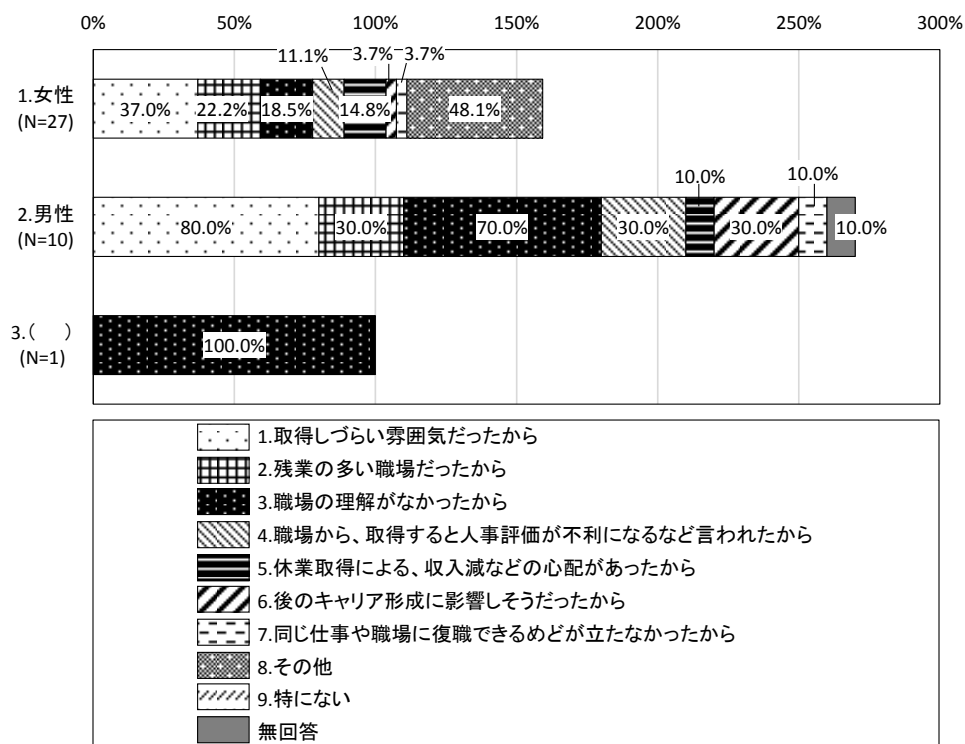


「8. その他」の回答

- ・出産後に人事より退職させられたから。
- ・妊娠した時に、そのことを店長に伝えると「残念です。」「仕事は今まで通りきっちりしてもらいます。」と言われ、結果身体がしんどくて育児休業の段階までにやめてしまった。
- ・夫の理解がない。 等

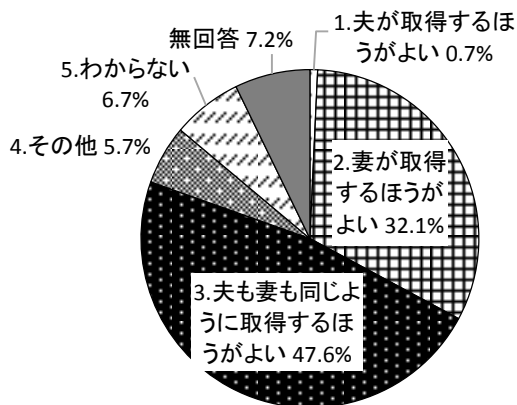
性別

「8. その他」を除いて、男女ともに「1. 取得しづらい雰囲気だったから」が最も多くなっている。男性は、「3. 職場の理解がなかったから」が7割であり、女性に比べて多くなっている。



問 20 あなたは、育児休業を取得するとしたら、どのように取得するのがよいと思いますか。
(あてはまるもの1つに○)

「3. 夫も妻も同じように取得するほうがよい」が最も多く 47.6%、次いで「2. 妻が取得するほうがよい」が 32.1%であった。



(N=1,360)

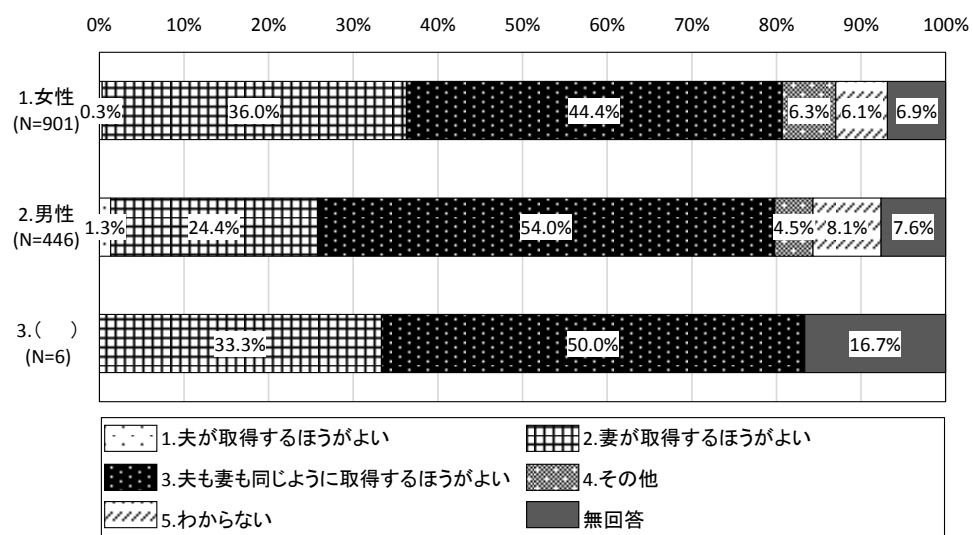
「4. その他」の回答

- ・その家族の状況に応じて、必要なように取得すればよい。
- ・共働きであれば、ずらして取得できたらよいと思う。
- ・妻が取得するが、身体的、精神的につらい時夫が支える為必要に応じて夫が取得して欲しい。 等

性別

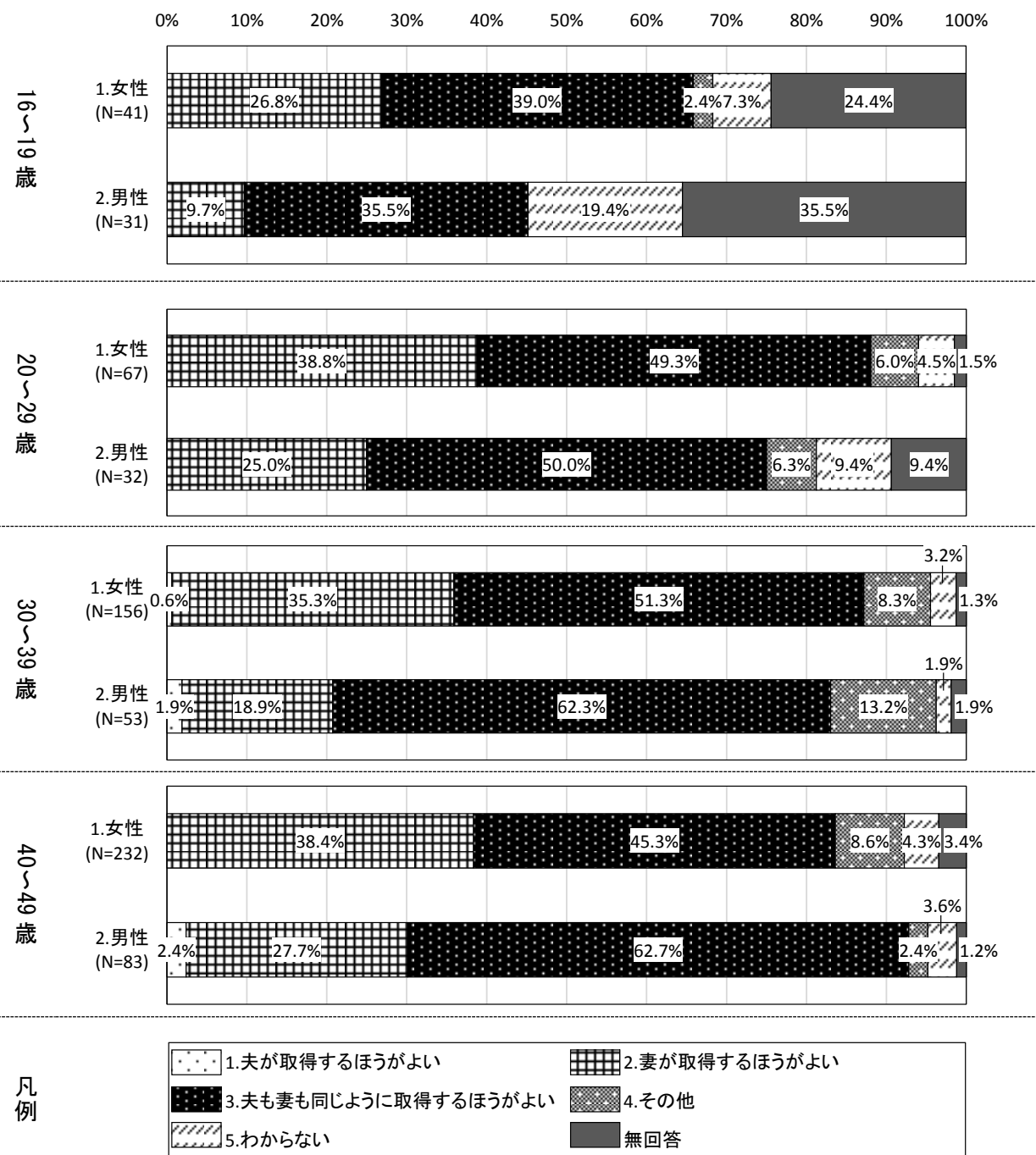
男女ともに「3. 夫も妻も同じように取得するほうがよい」が最も多く、次いで「2. 妻が取得するほうがよい」であった。

なお、「3. 夫も妻も同じように取得するほうがよい」は、女性より男性の割合が多くなっている。

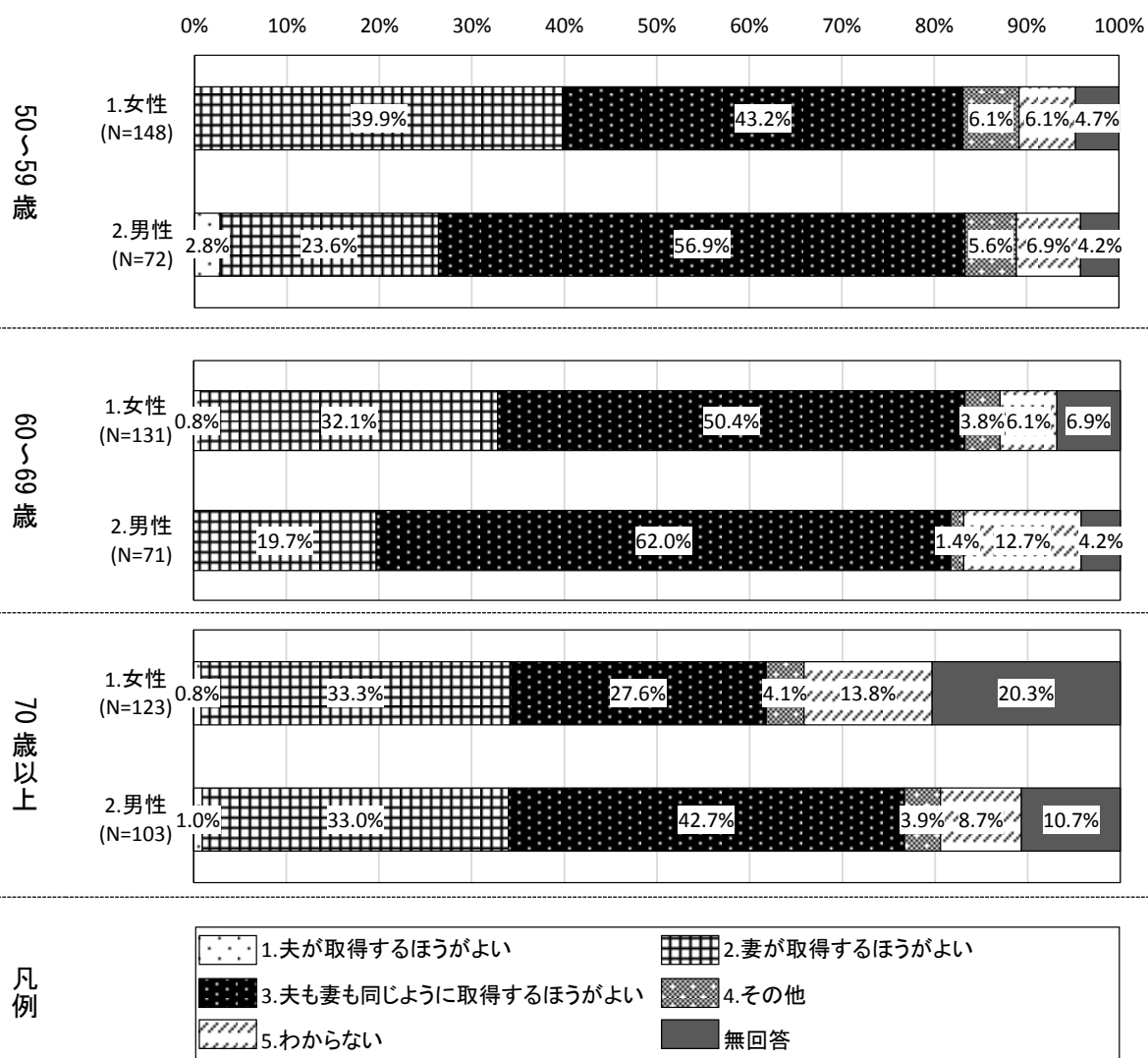


年齢別かつ性別

70歳以上の女性を除いて、いずれの年齢層も「3. 夫も妻も同じように取得するほうがよい」が最も多くなっている。また、「2. 妻が取得するほうがよい」は、いずれの年齢層も、男性より女性の割合が多くなっている。



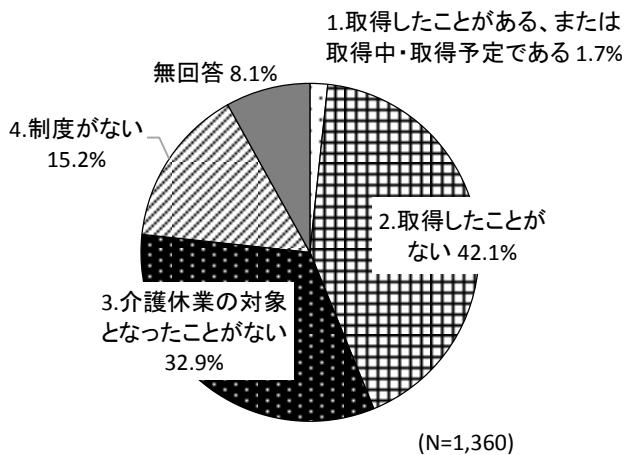
3 調査結果
仕事について



問 21 あなたは、過去も含めて介護休業を取得したことがありますか。
(あてはまるもの1つに○)

「2. 取得したことがない」が最も多く 42.1%、次いで「3. 介護休業の対象となったことがない」が 32.9%であった。

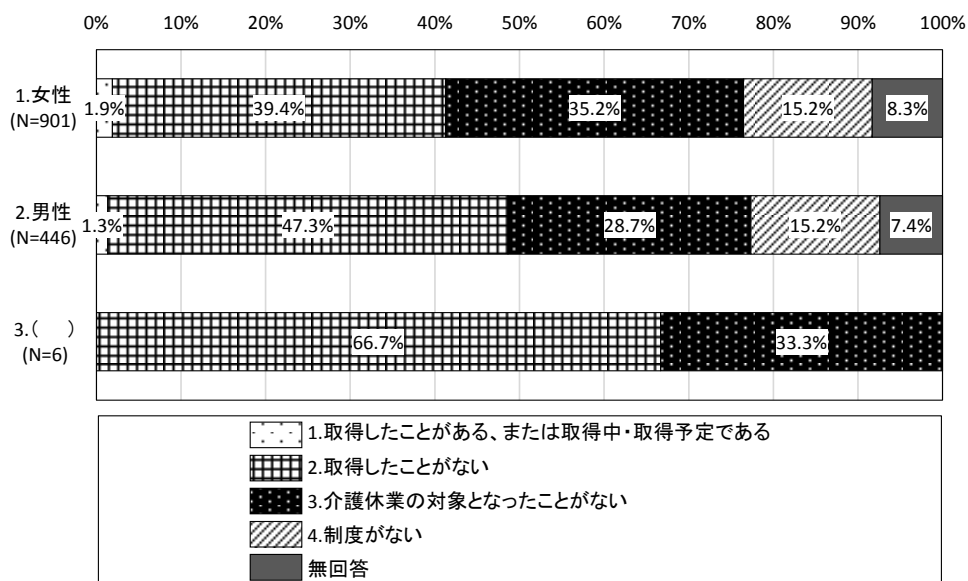
一方、「1. 取得したことがある、または取得中・取得予定である」は 1.7%であった。



性別

男女ともに「2. 取得したことがない」が最も多く、次いで「3. 介護休業の対象となったことがない」であった。なお、「2. 取得したことがない」は、女性より男性の割合が多くなっている。

一方、「1. 取得したことがある、または取得中・取得予定である」は、女性が 1.9%、男性が 1.3%であった。

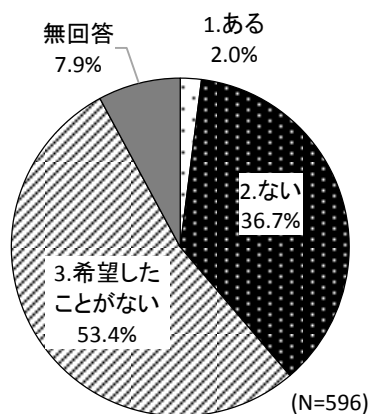


3 調査結果
仕事について

【問 21 で選択肢 1 または 2 を選択した方におたずねします】

問 21-1 あなたは、介護休業を希望していたが、取得できなかったことがありますか。
(あてはまるもの 1 つに○)

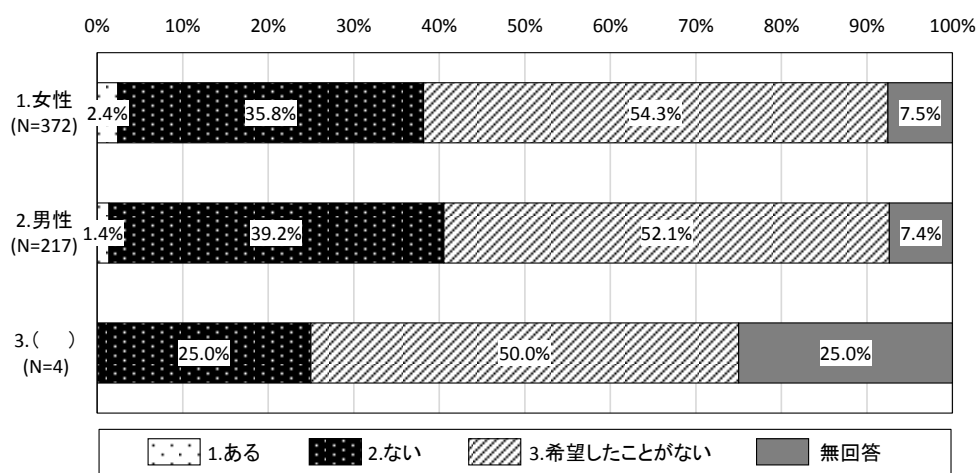
「3. 希望したことがない」が最も多く 53.4%、次いで「2. ない」が 36.7%であった。
一方、「1. ある」は 2.0%であった。



性別

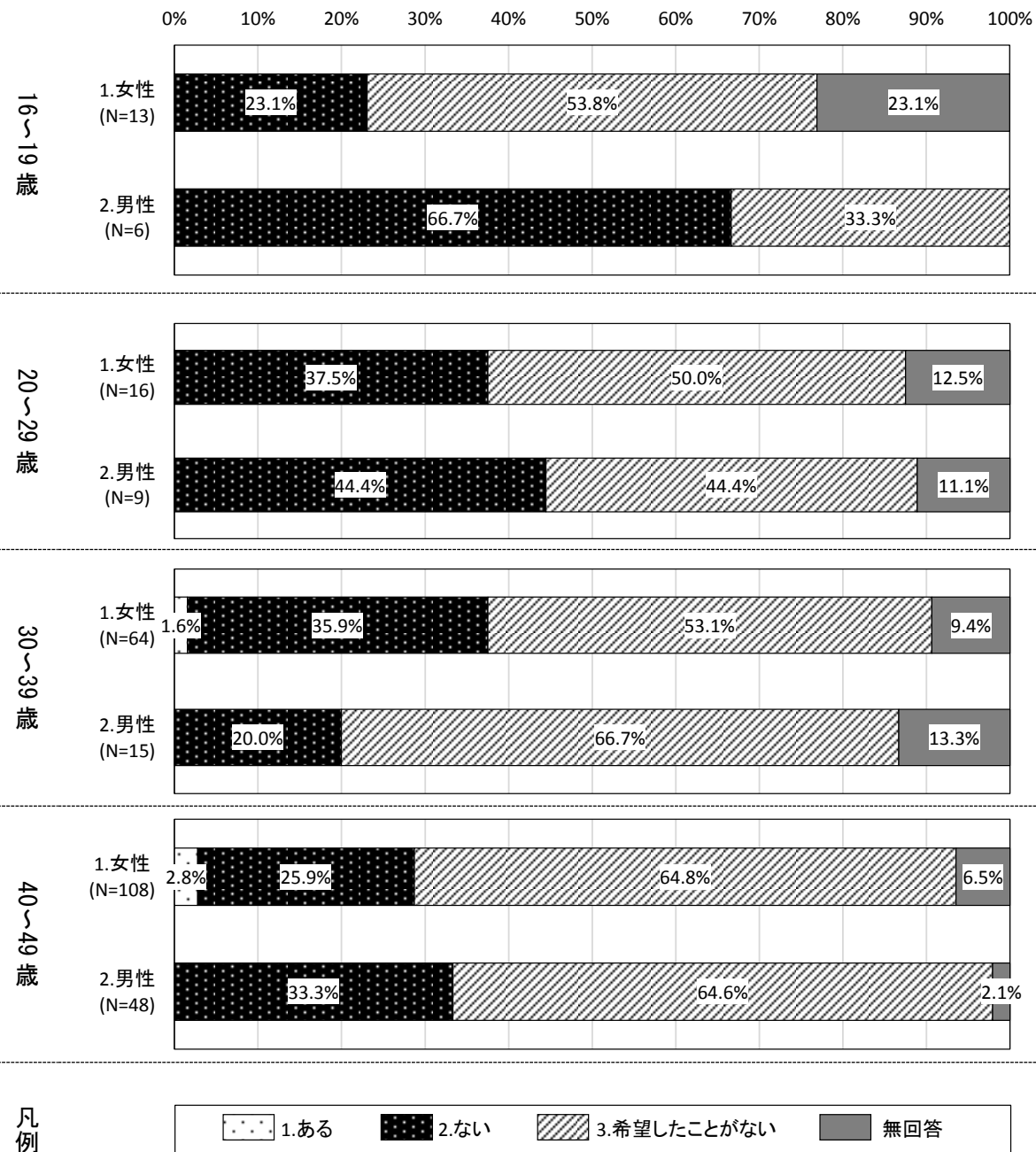
男女ともに「3. 希望したことがない」が最も多く、次いで「2. ない」であった。なお、「3. 希望したことがない」は、男性より女性の割合が多くなっている。

一方、「1. ある」は、女性が 2.4%、男性が 1.4%であった。



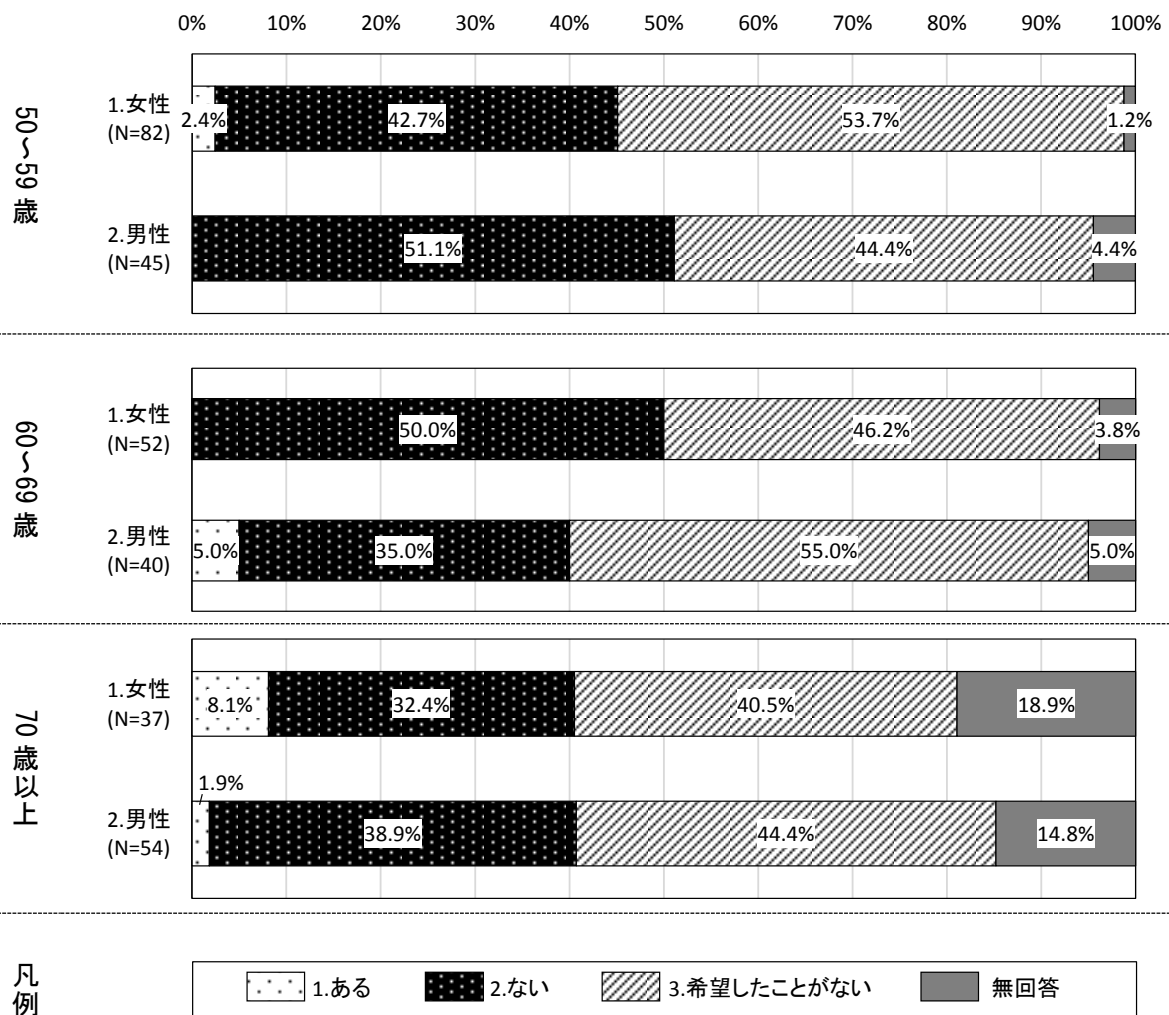
年齢別かつ性別

介護休業を希望していたが取得できなかったことがある人は、60歳代を除き、男性より女性が多くなっている。



3 調査結果

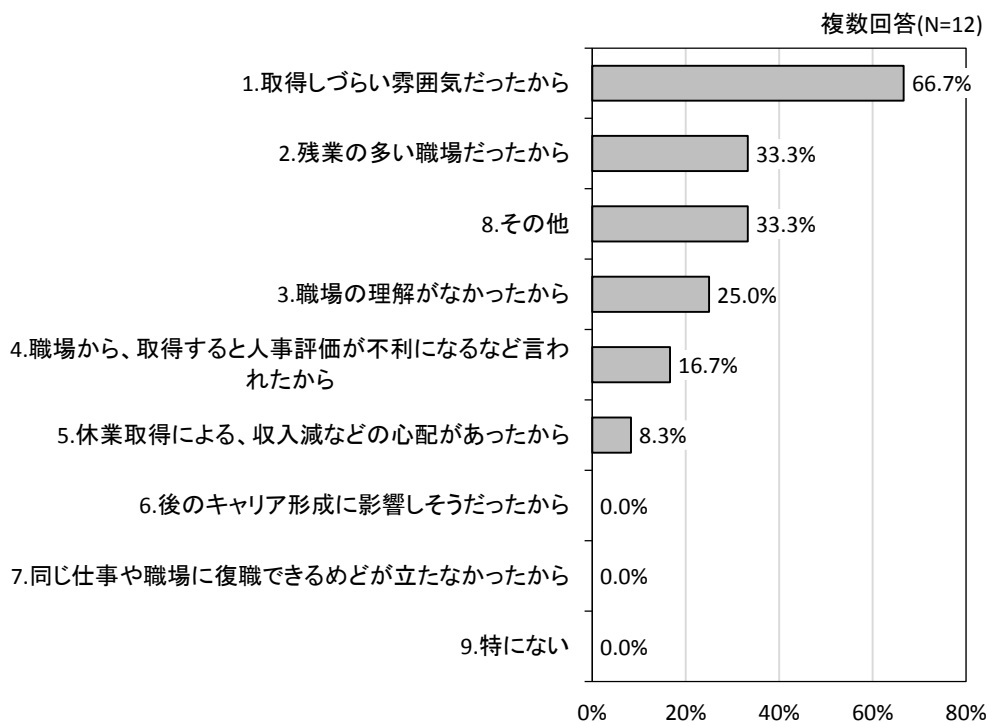
仕事について



【問 21-1 で「1. ある」を選択した方におたずねします】

問 21-2 介護休業を取得できなかった理由をお答えください。(あてはまるものすべてに○)

「1. 取得しづらい雰囲気だったから」が最も多く 66.7%、次いで「2. 残業の多い職場だったから」と「8.その他」が同率で 33.3%であった。



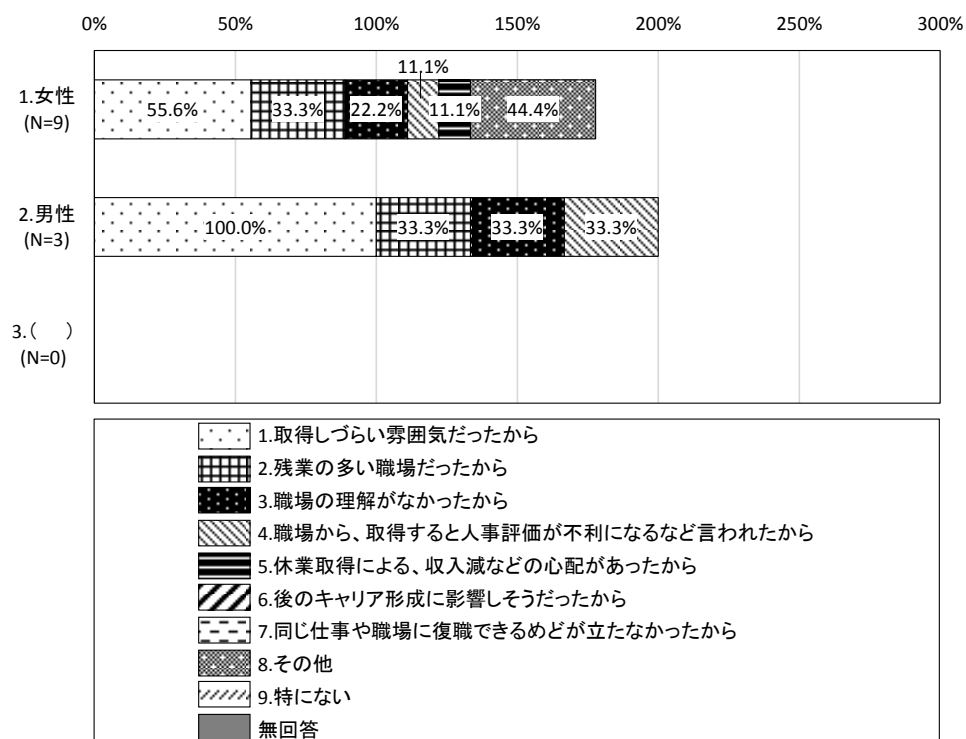
「8. その他」の回答

- ・介護対象1名について1年間しかなく3回にしか分割できないためいざという時のことを考えると残した方が、いいので使えずふつうの休みを(年休)使って介護している。
- ・いつまでの期間、介護作業が必要かわからなかったから。 等

性別

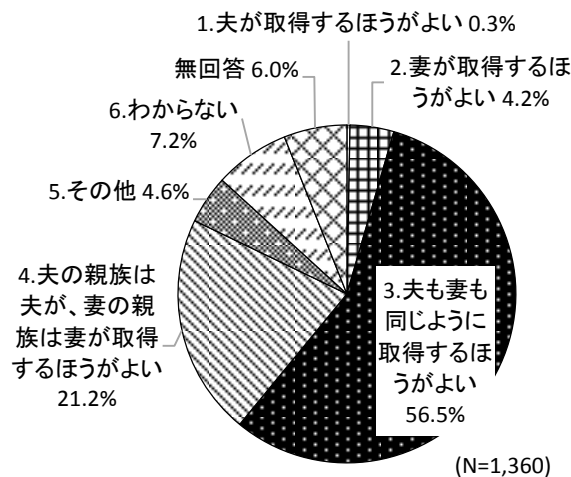
男女ともに「1. 取得しづらい雰囲気だったから」が最も多くなっている。

なお、「1. 取得しづらい雰囲気だったから」は、女性より男性の割合が多くなっている。



問 22 あなたは、介護休業を取得するとしたら、どのように取得するのがよいと思いますか。
(あてはまるもの1つに○)

「3. 夫も妻も同じように取得するほうがよい」が最も多く 56.5%、次いで「4. 夫の親族は夫が、妻の親族は妻が取得するほうがよい」が 21.2%であった。



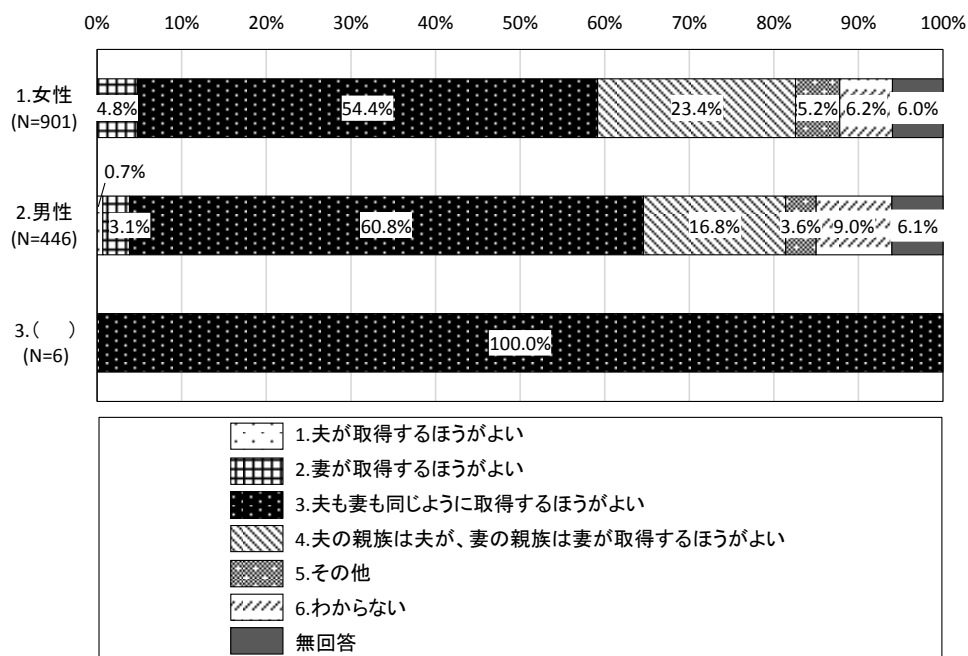
「5. その他」の回答

- ・その家庭の状況に応じて、とれる方がとればよい。
- ・介護は体力が必要なので妻だけでは無理だと思う。お互いに協力しながら、必要に応じて取得する方がよいと思う。
- ・介護を受ける側の希望、介護をする側の職場での役割、理解によると思う。 等

性別

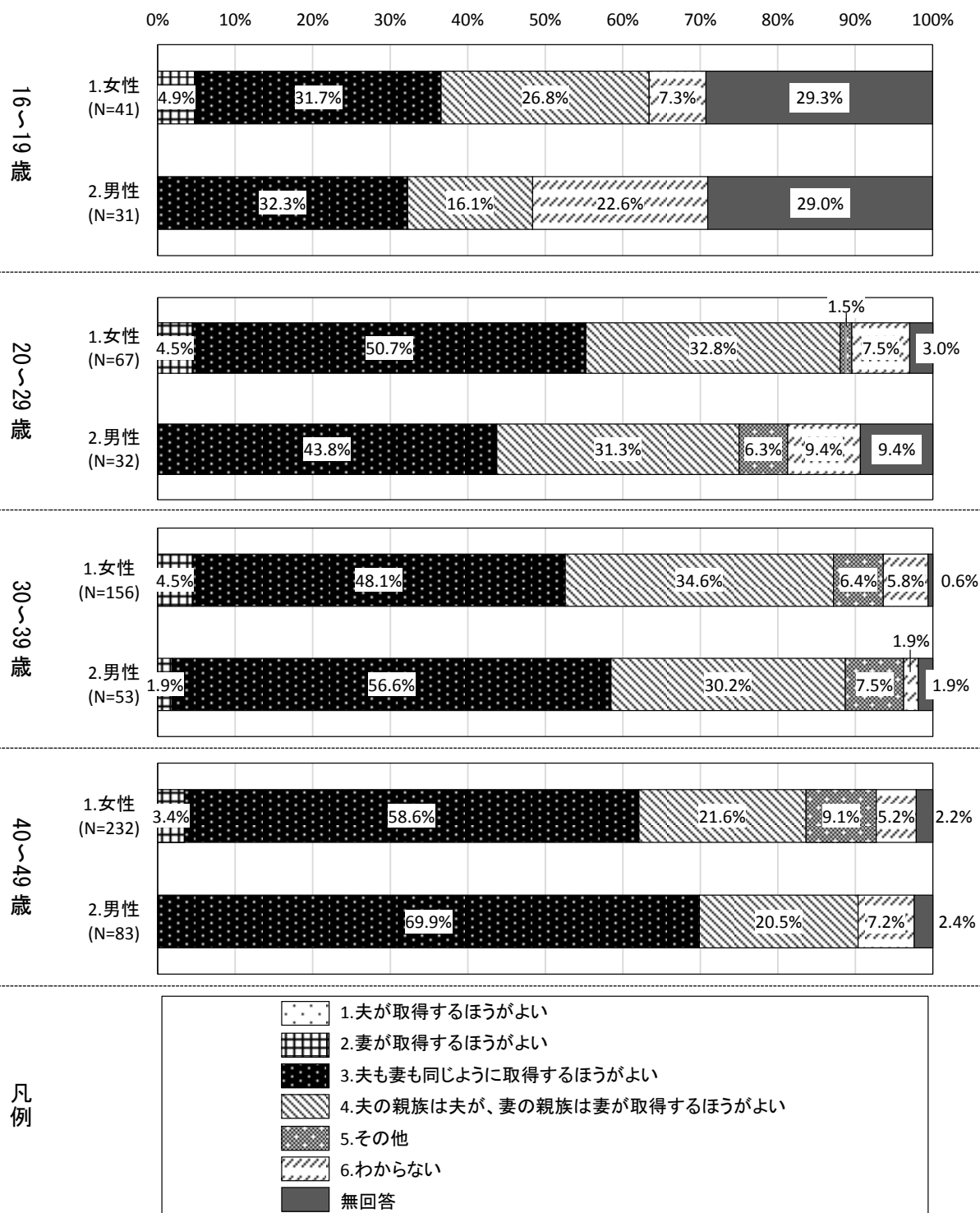
男女ともに「3. 夫も妻も同じように取得するほうがよい」が最も多く、次いで「4. 夫の親族は夫が、妻の親族は妻が取得するほうがよい」であった。

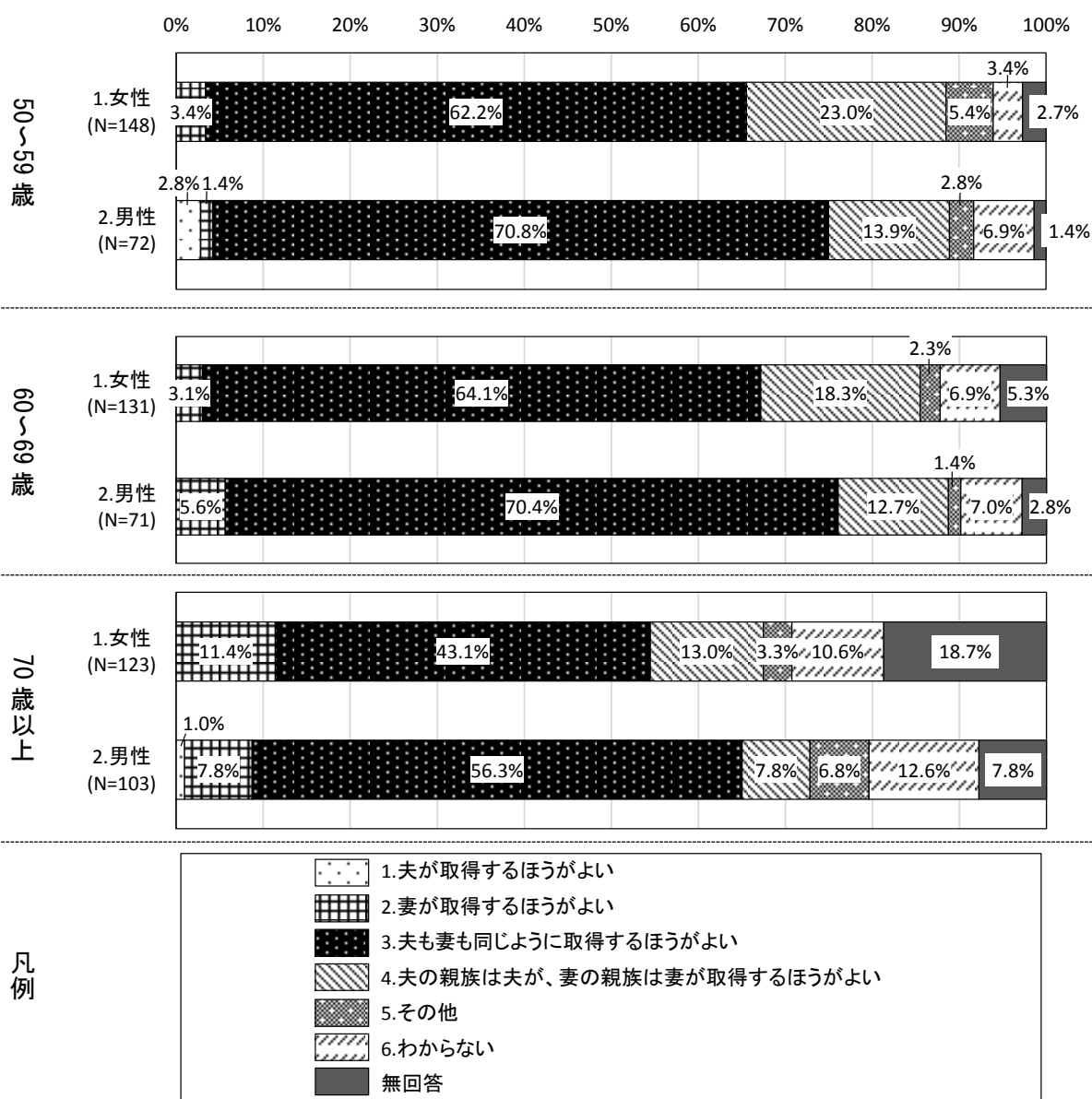
なお、「3. 夫も妻も同じように取得するほうがよい」は、女性より男性の割合が多くなっている。



年齢別かつ性別

いずれも「3. 夫も妻も同じように取得するほうがよい」が最も多くなっている。





(4) DV*などの暴力について

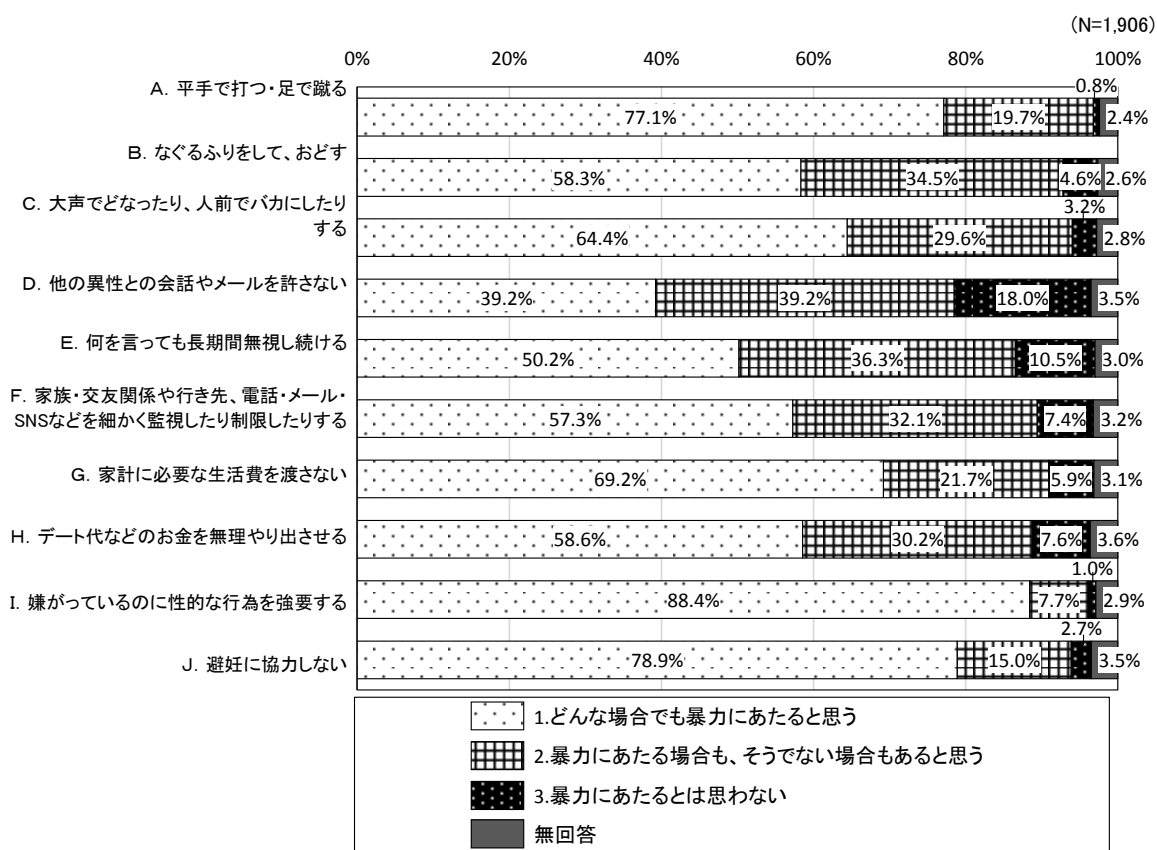
※DV：ドメスティック・バイオレンスの略。配偶者（事実婚、元配偶者を含む）や恋人など親密な関係にある（または親密な関係にあった）人からふるわれる暴力。

【全員におたずねします】

問 23 あなたは、次のようなことが配偶者や交際相手から行われた場合、それを「暴力」だと思いますか。（A～Jの項目ごとにあてはまるものを1つずつ○）
 ※ここでの「配偶者」には、婚姻届を出していない事実婚や別居中の相手も含まれます。

どんな場合でも暴力にあたると思う行為は、「I. 嫌がっているのに性的な行為を強要する」が最も多く88.4%、次いで「J. 避妊に協力しない」が78.9%であった。

また、暴力にあたるとは思わない行為は、「D. 他の異性との会話やメールを許さない」が最も多く18.0%、次いで「E. 何を言っても長期間無視し続ける」が10.5%であった。

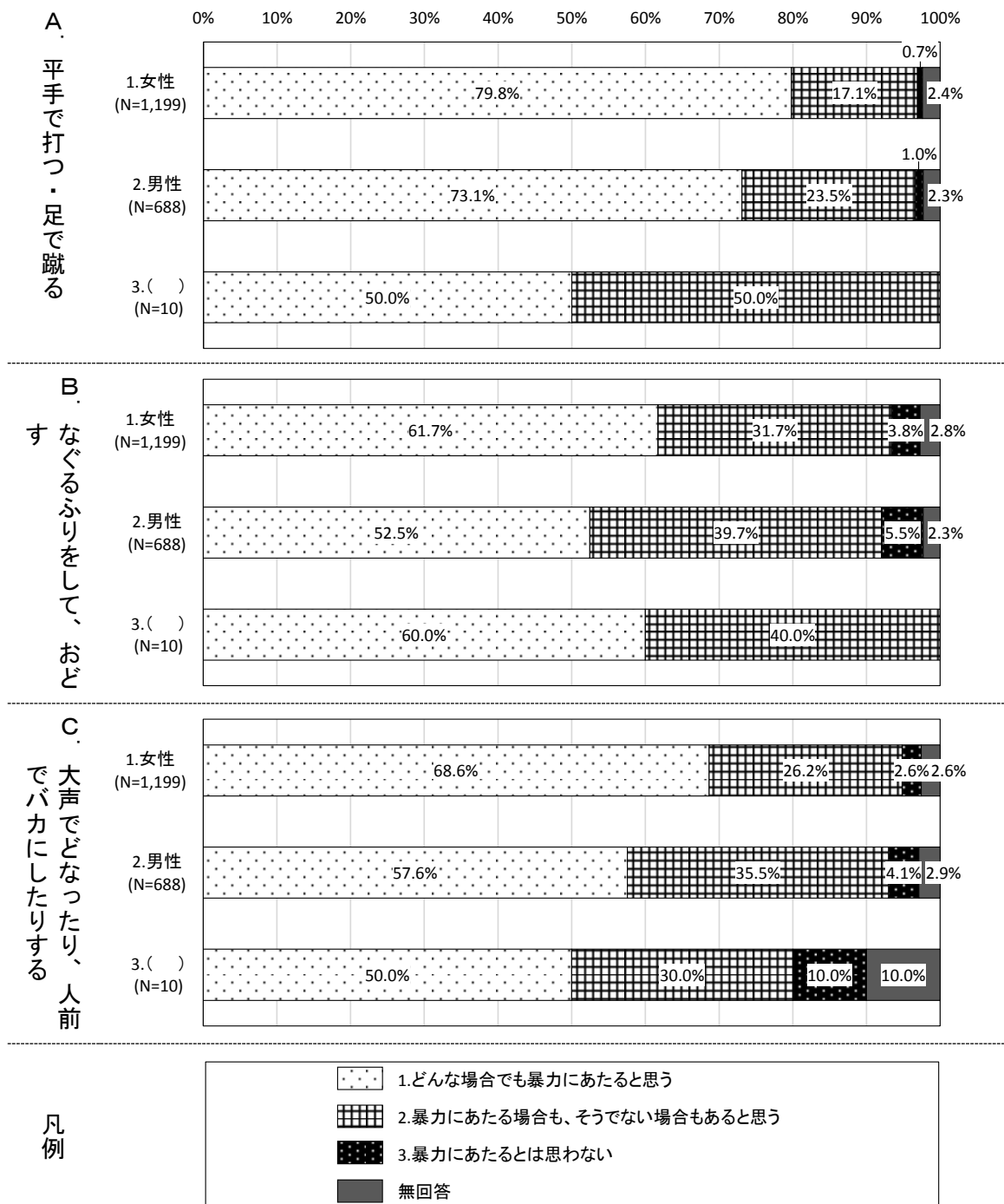


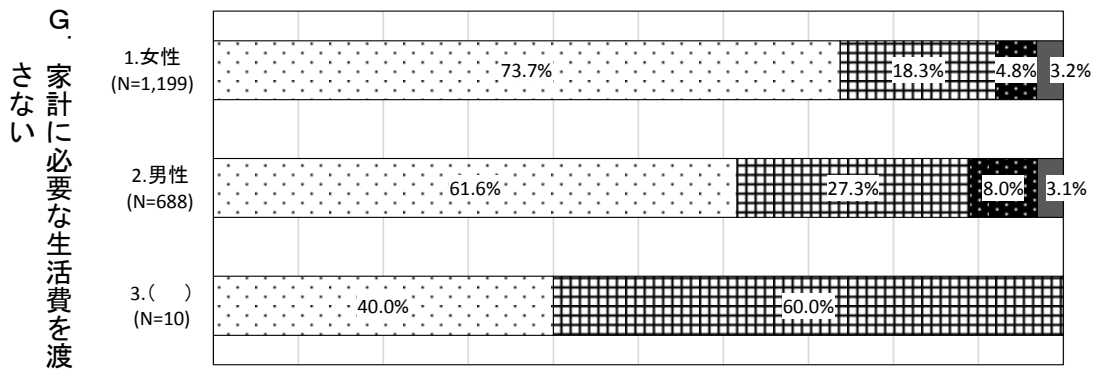
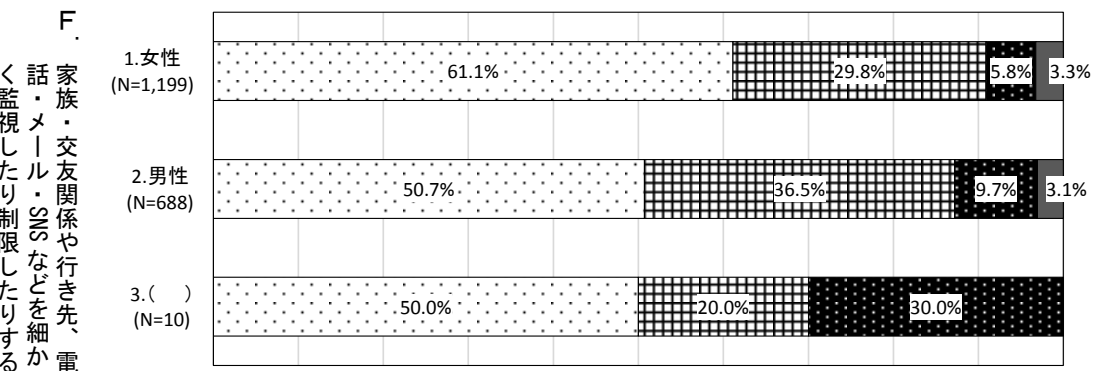
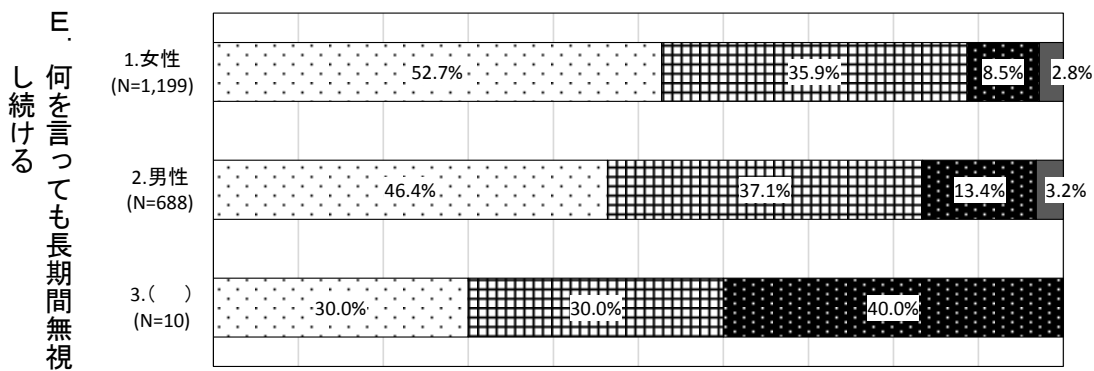
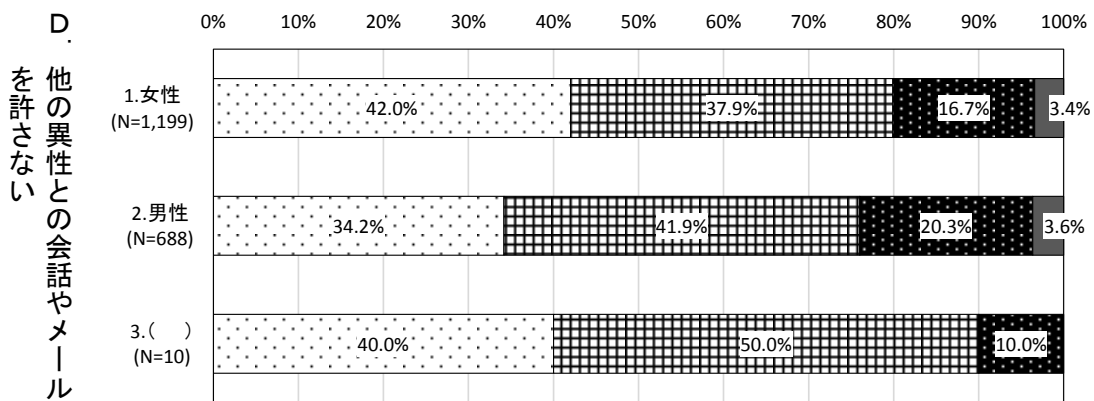
3 調査結果
DVなどの暴力について

性別

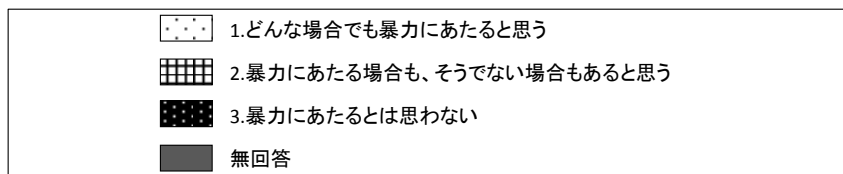
いずれも「どんな場合でも暴力にあたると思う」は、男性より女性の割合が多く、「暴力にあたるとは思わない」は、女性より男性が多くなっている。

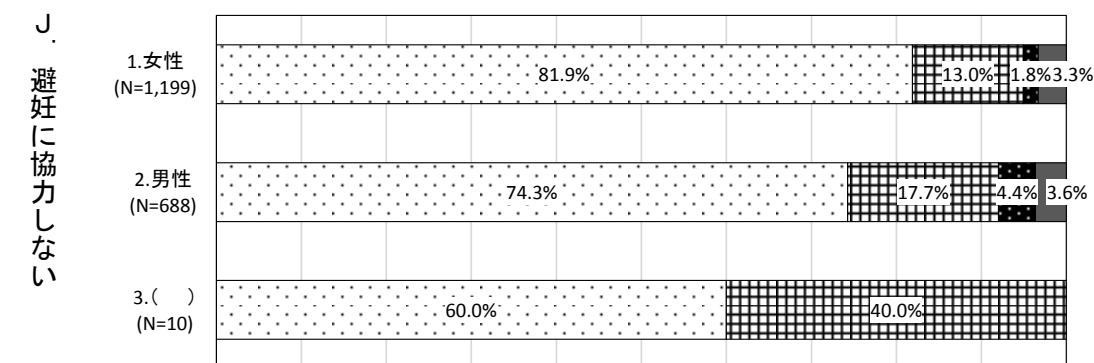
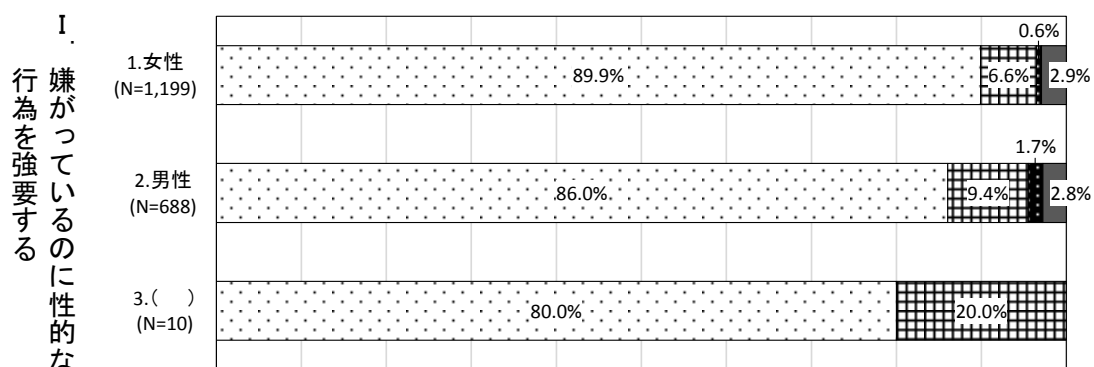
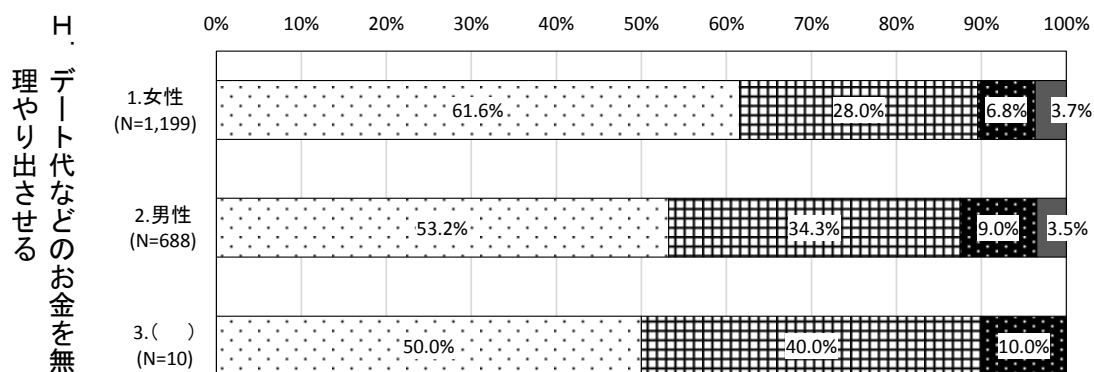
なお、「暴力にあたるとは思わない」行為で、女性と男性で意識の差が最も大きかったのは「E. 何を言っても長期間無視し続ける」であった。



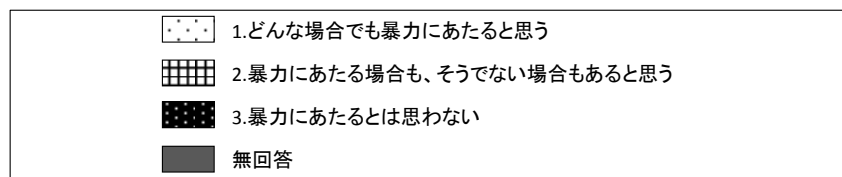


凡例





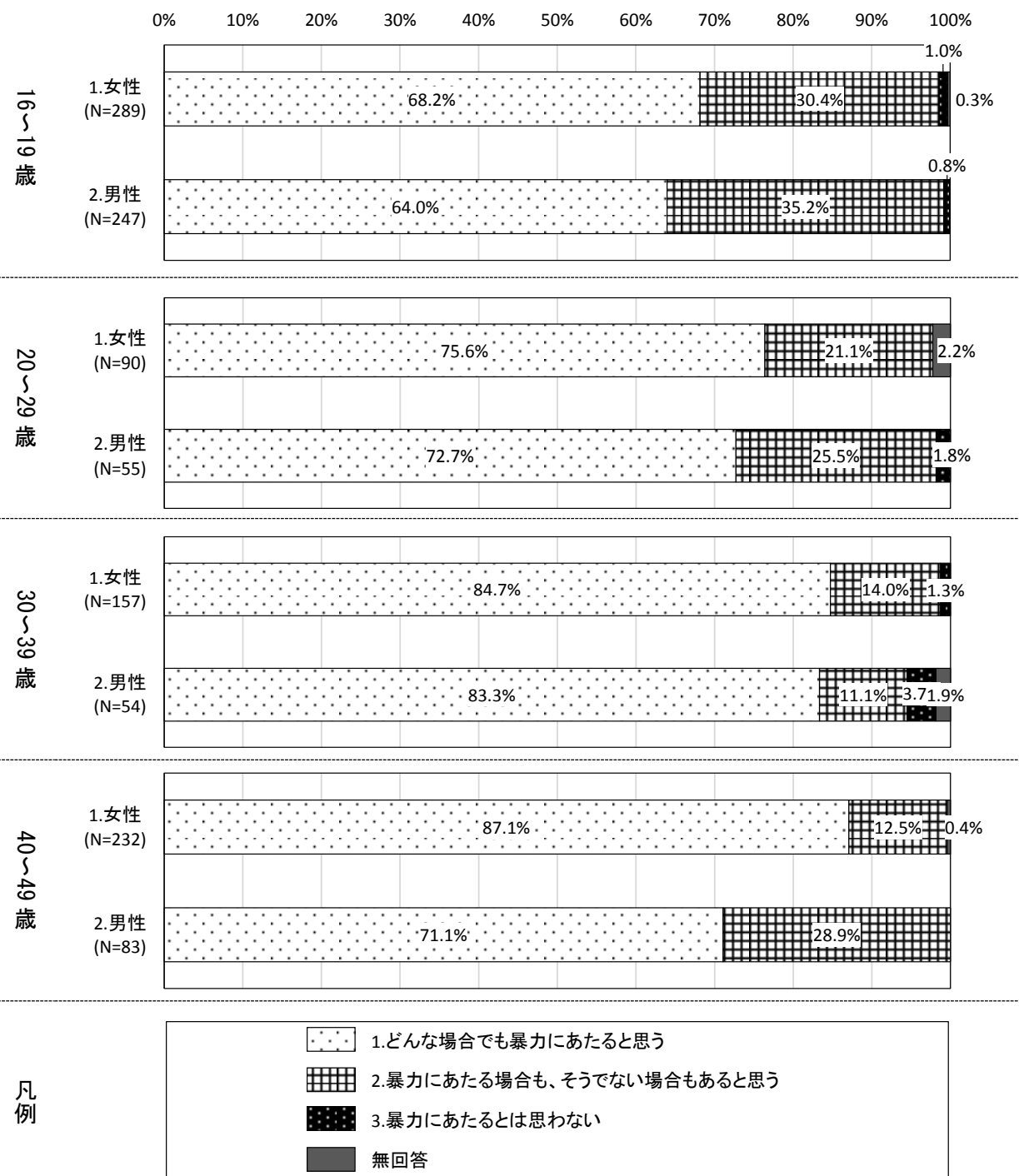
凡例



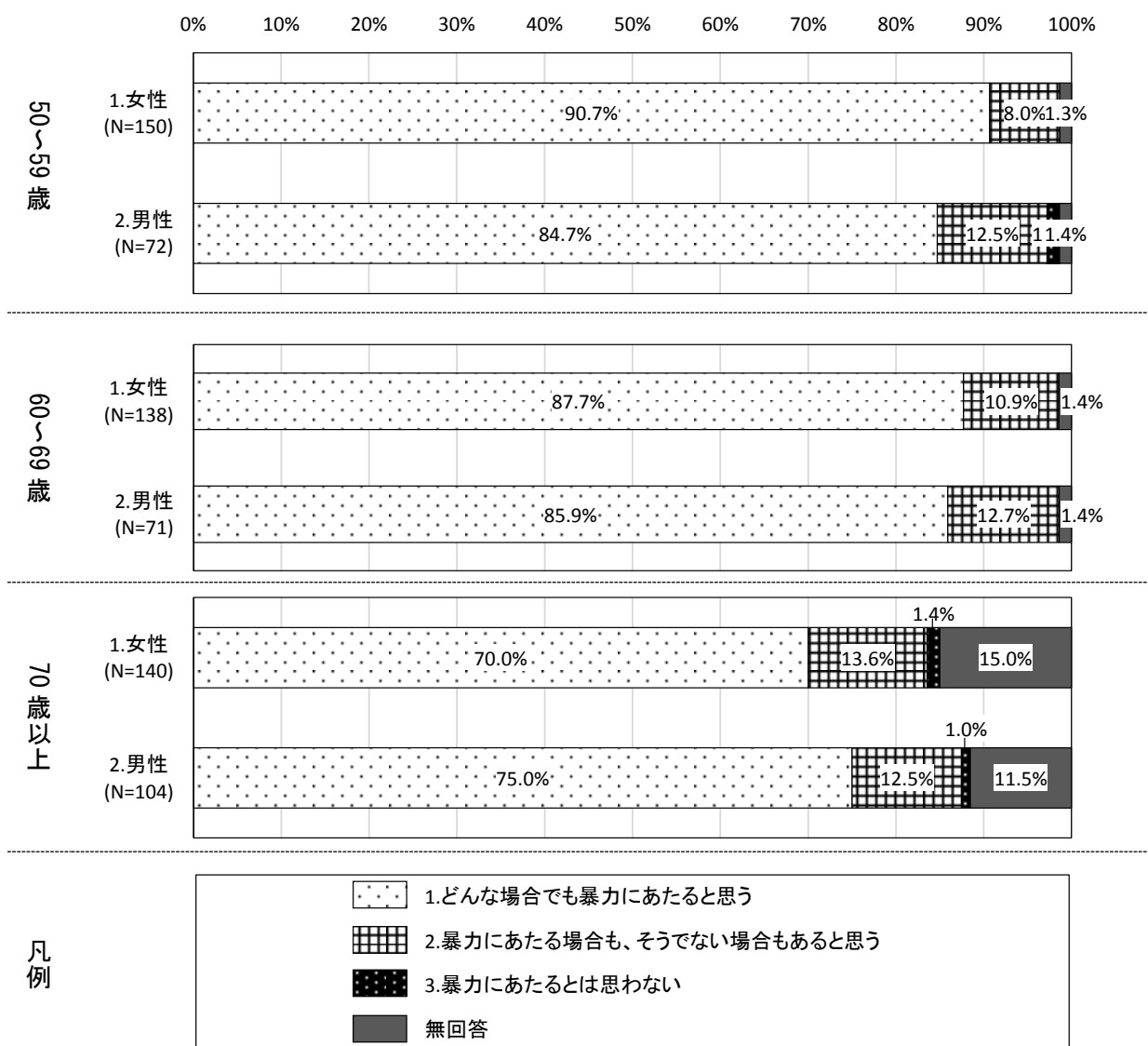
年齢別かつ性別

A. 平手で打つ・足で蹴る

「どんな場合でも暴力にあたると思う」行為で、女性と男性で意識の差が最も大きかったのは、40～49歳で、女性が87.1%、男性が71.1%であり、男性より女性の割合が多くなっている。

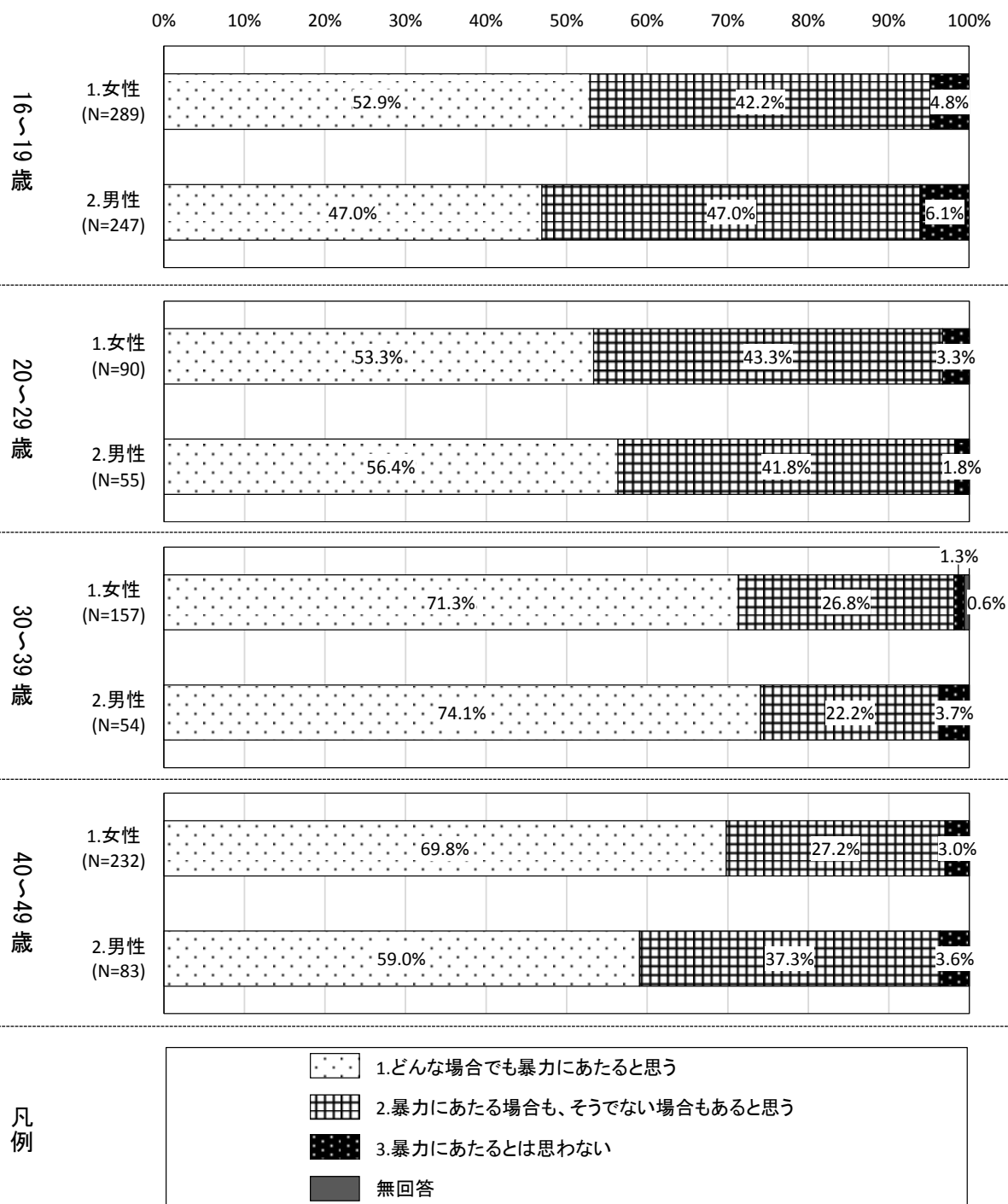


3 調査結果
DVなどの暴力について

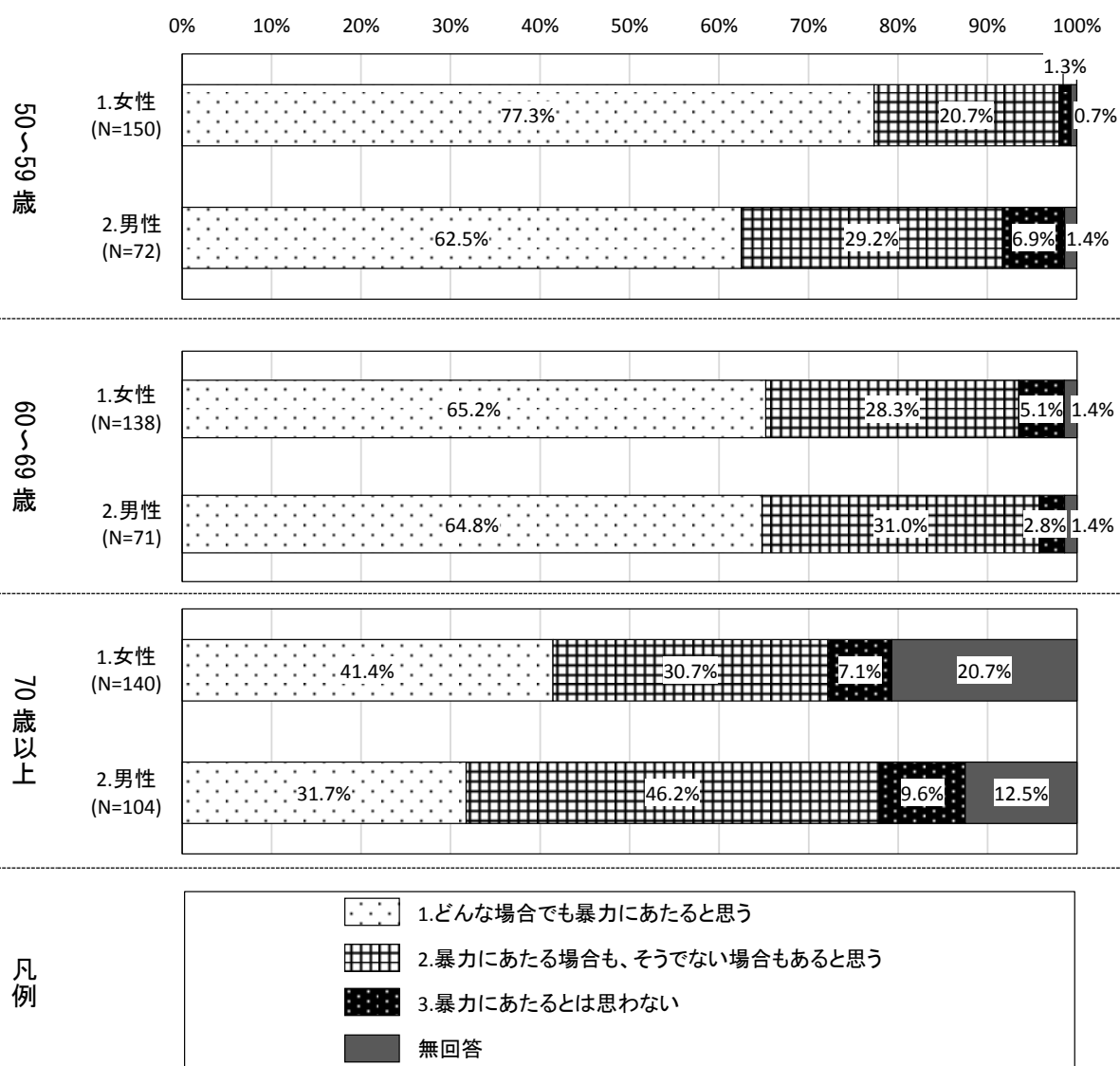


B. なぐるふりをして、おどす

「どんな場合でも暴力にあたると思う」行為で、女性と男性で意識の差が最も大きかったのは、50～59歳で、女性が77.3%、男性が62.5%であり、男性より女性の割合が多くなっている。

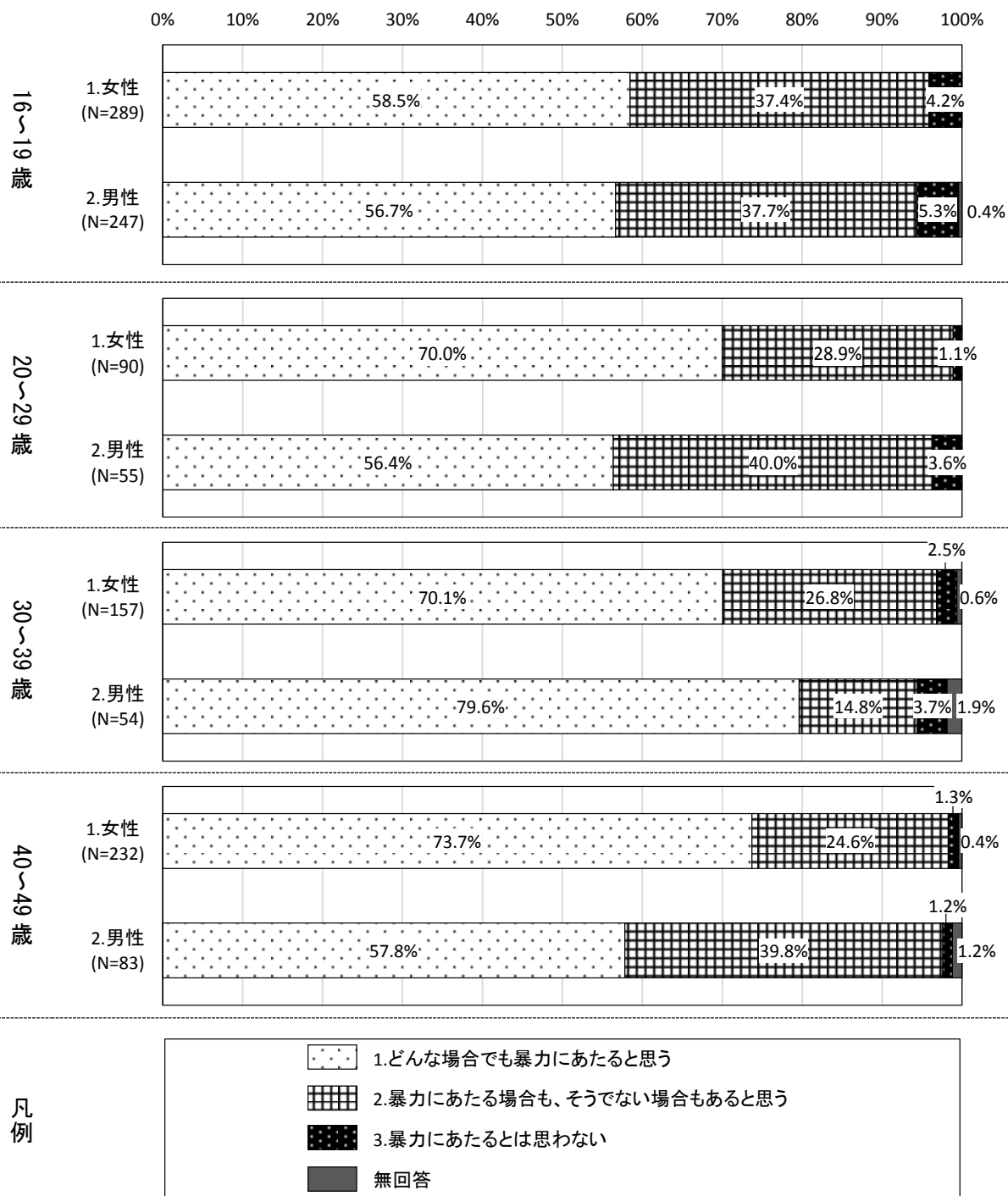


3 調査結果
DVなどの暴力について

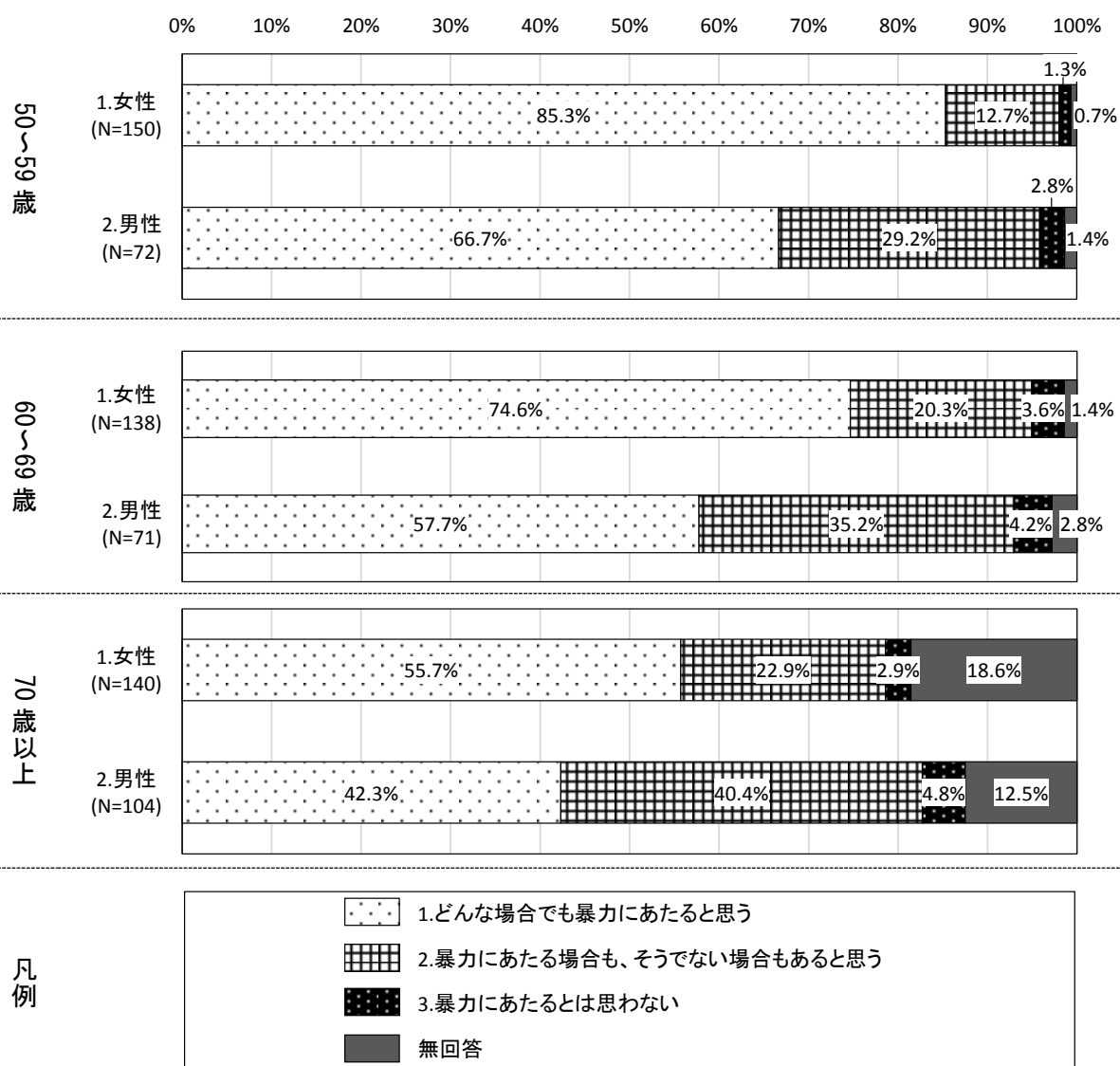


C. 大声でどなったり、人前でバカにしたりする

「どんな場合でも暴力にあたると思う」行為で、女性と男性で意識の差が最も大きかったのは、50～59歳で、女性が85.3%、男性が66.7%であり、男性より女性の割合が多くなっている。



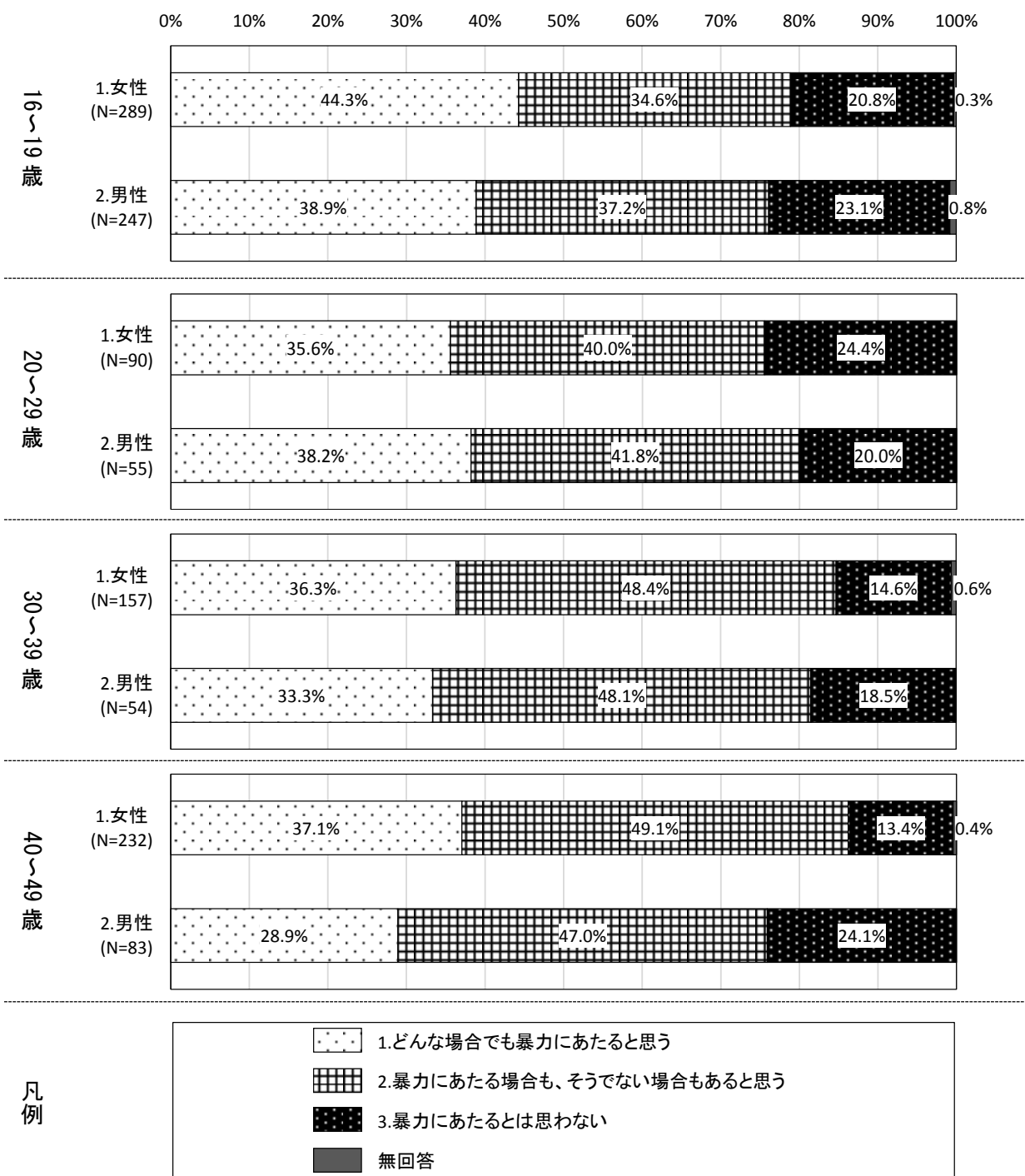
3 調査結果
DVなどの暴力について



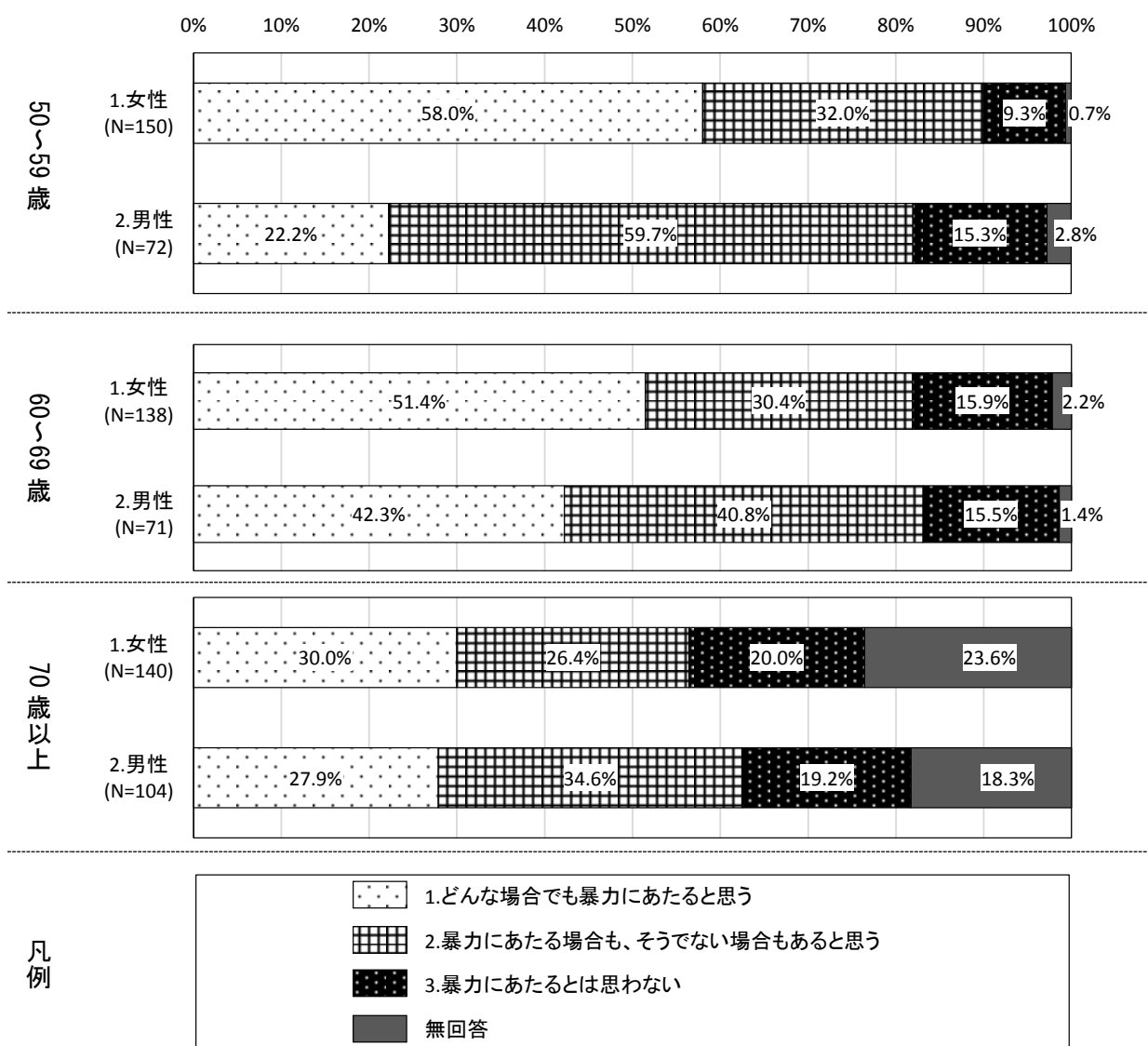
D. 他の異性との会話やメールを許さない

「どんな場合でも暴力にあたると思う」行為で、女性と男性で意識の差が最も大きかったのは、50～59歳で、女性が58.0%、男性が22.2%であり、男性より女性の割合が多くなっている。

一方、「暴力にあたるとは思わない」行為は、女性は20～29歳が最も多く24.4%、男性は40～49歳が最も多く24.1%であった。



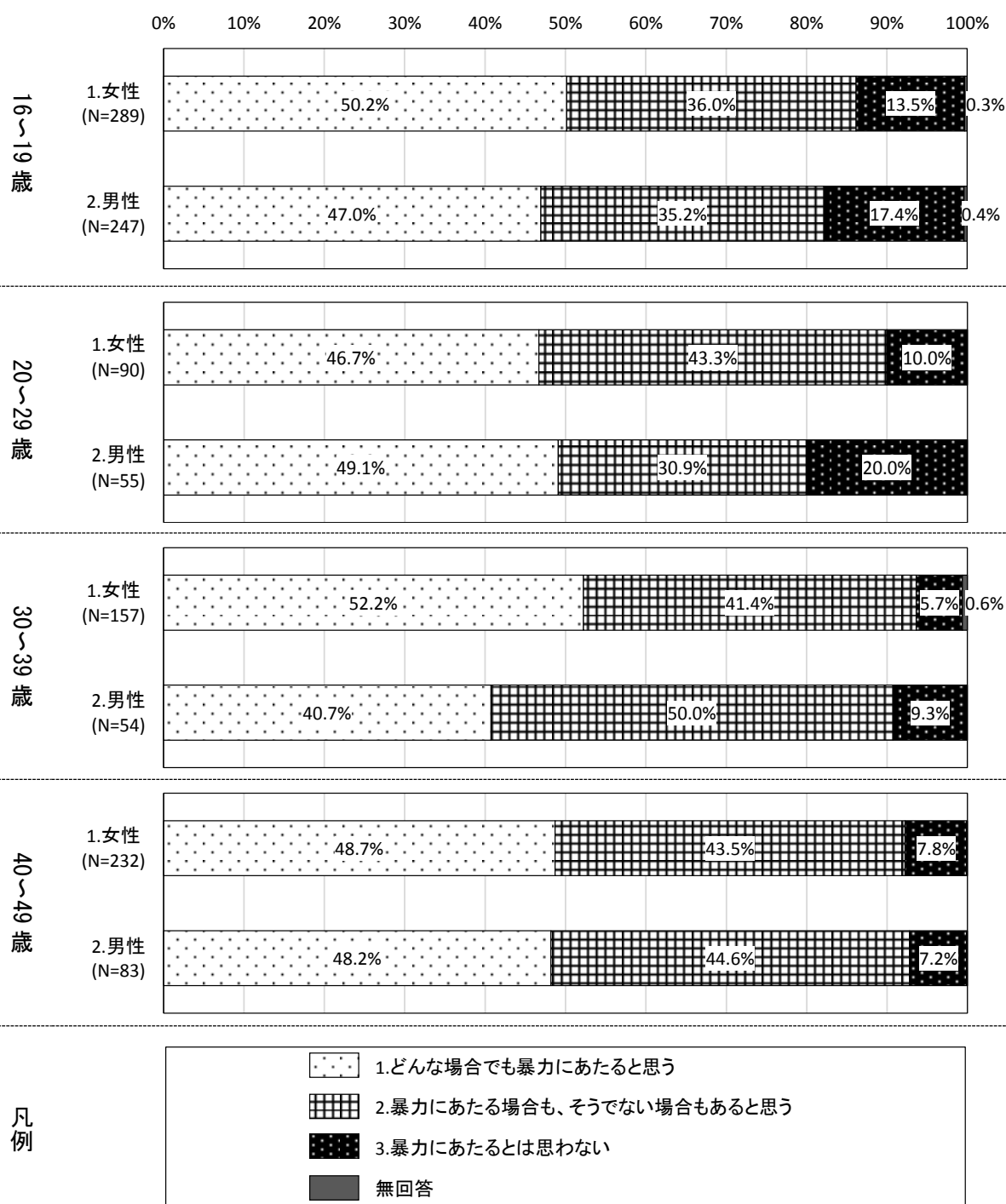
3 調査結果
DVなどの暴力について



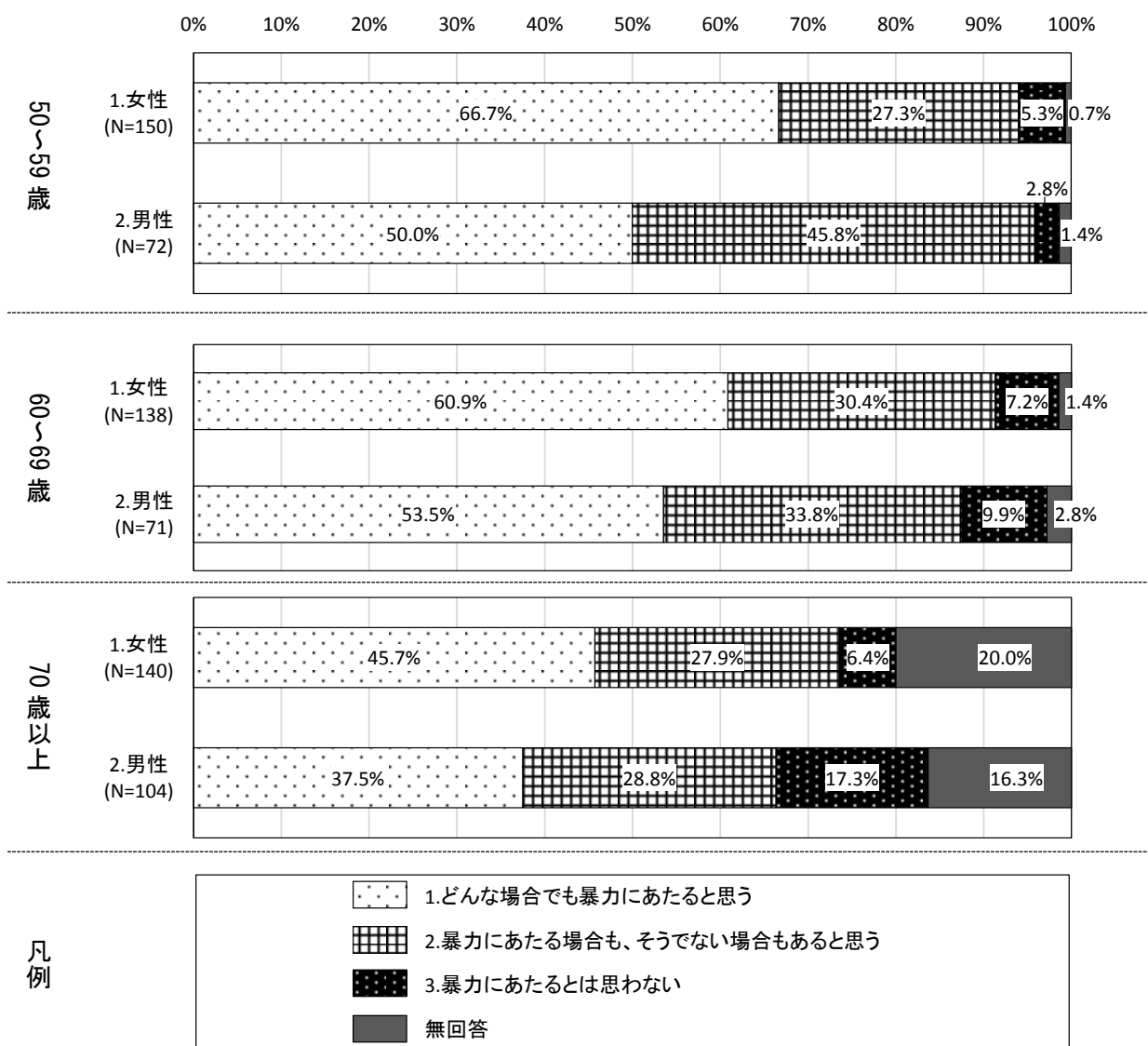
E. 何を言っても長期間無視し続ける

「どんな場合でも暴力にあたると思う」行為で、女性と男性で意識の差が最も大きかったのは、50～59歳で、女性が66.7%、男性が50.0%であり、男性より女性の割合が多くなっている。

一方、「暴力にあたるとは思わない」行為は、女性は16～19歳が最も多く13.5%、男性は20～29歳が最も多く20.0%であった。また、40～49歳、50～59歳を除いて、いずれの年齢層も女性より男性の割合が多くなっている。



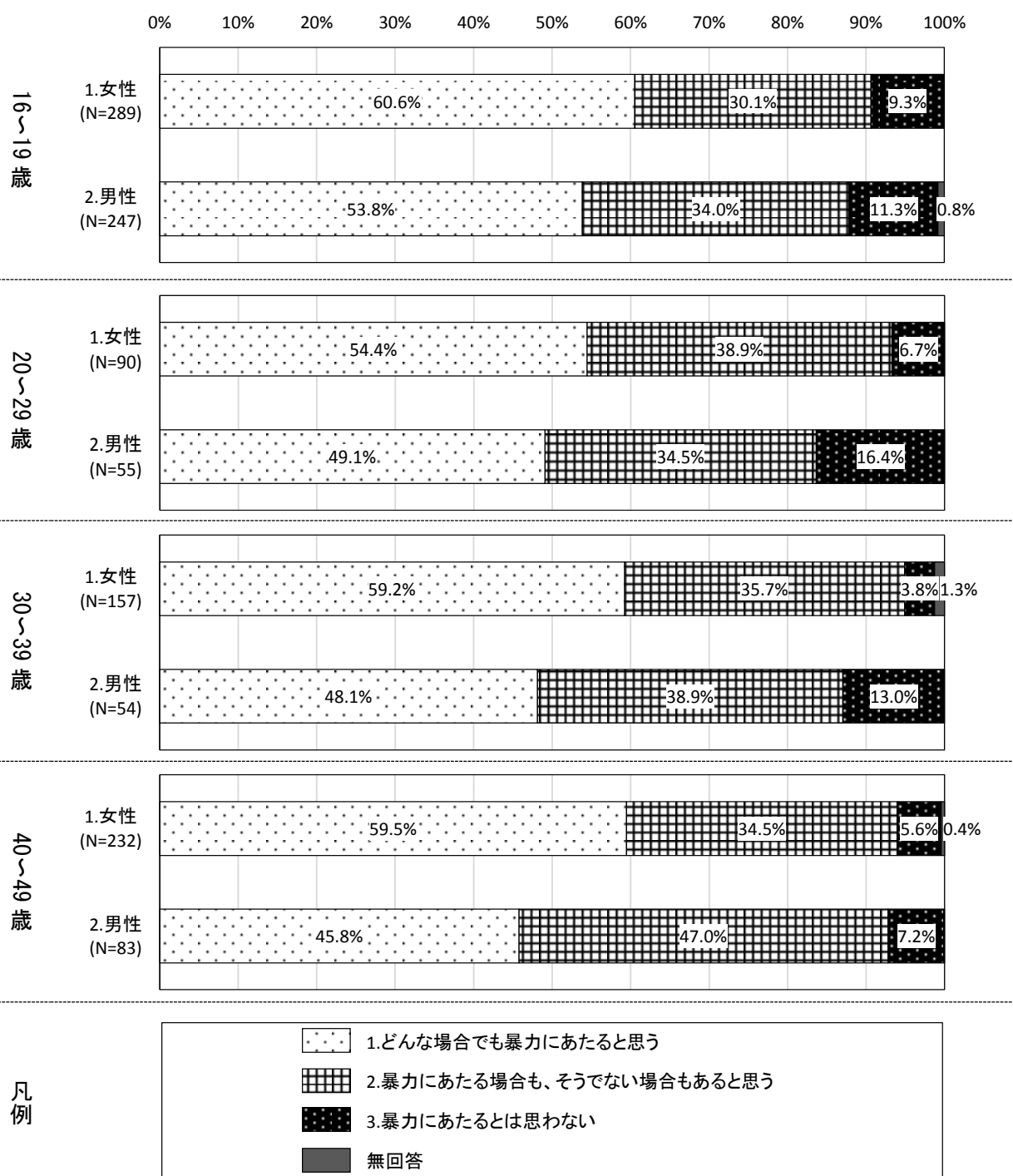
3 調査結果
DVなどの暴力について



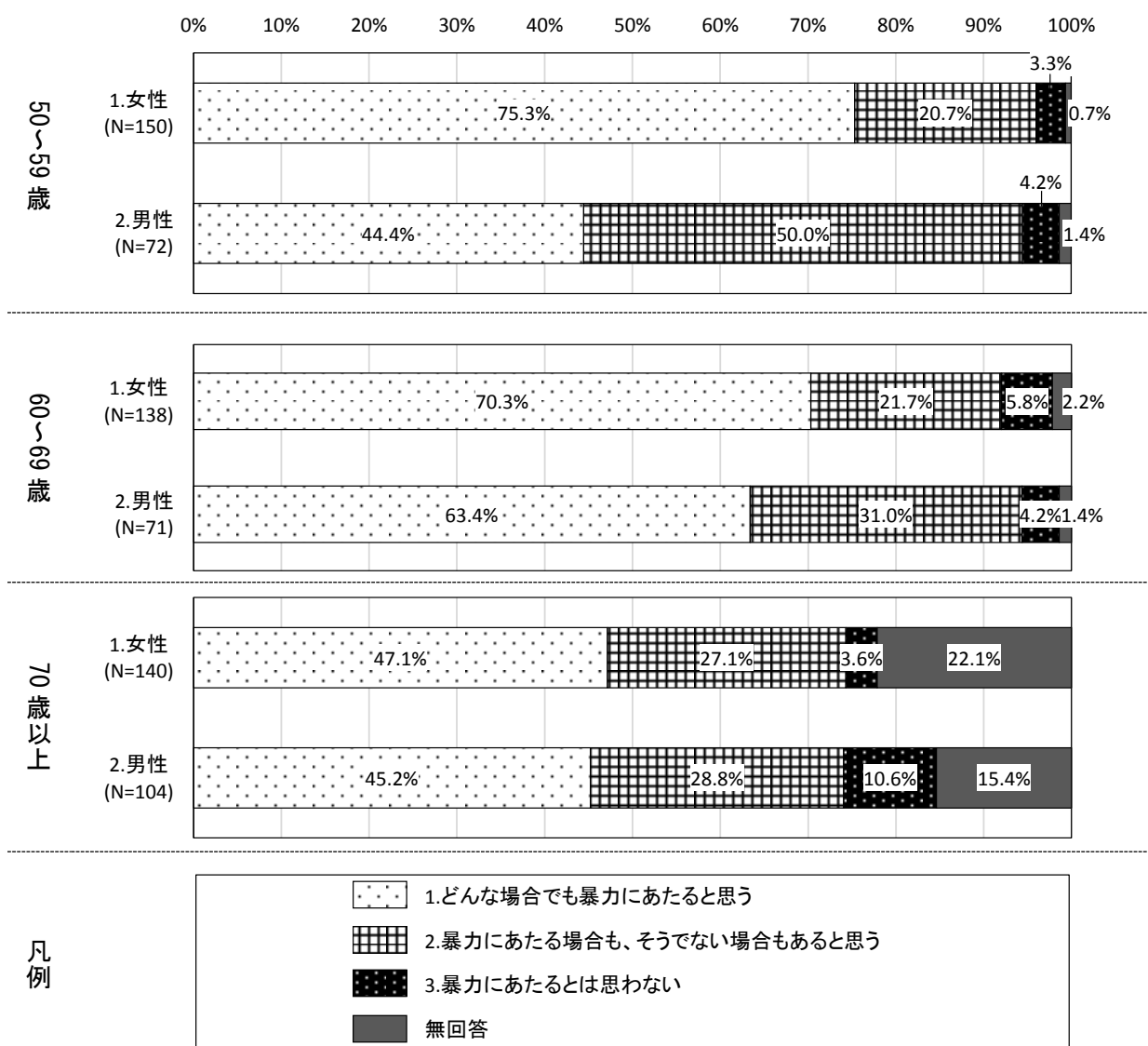
F. 家族・交友関係や行き先、電話・メール・SNSなどを細かく監視したり制限したりする

「どんな場合でも暴力にあたると思う」行為で、女性と男性で意識の差が最も大きかったのは、50～59歳で、女性が75.3%、男性が44.4%であり、男性より女性の割合が多くなっている。

一方、「暴力にあたるとは思わない」行為は、女性は16～19歳が最も多く9.3%、男性は20～29歳が最も多く16.4%であった。また、60～69歳を除いて、いずれの年齢層も女性より男性の割合が多くなっている。



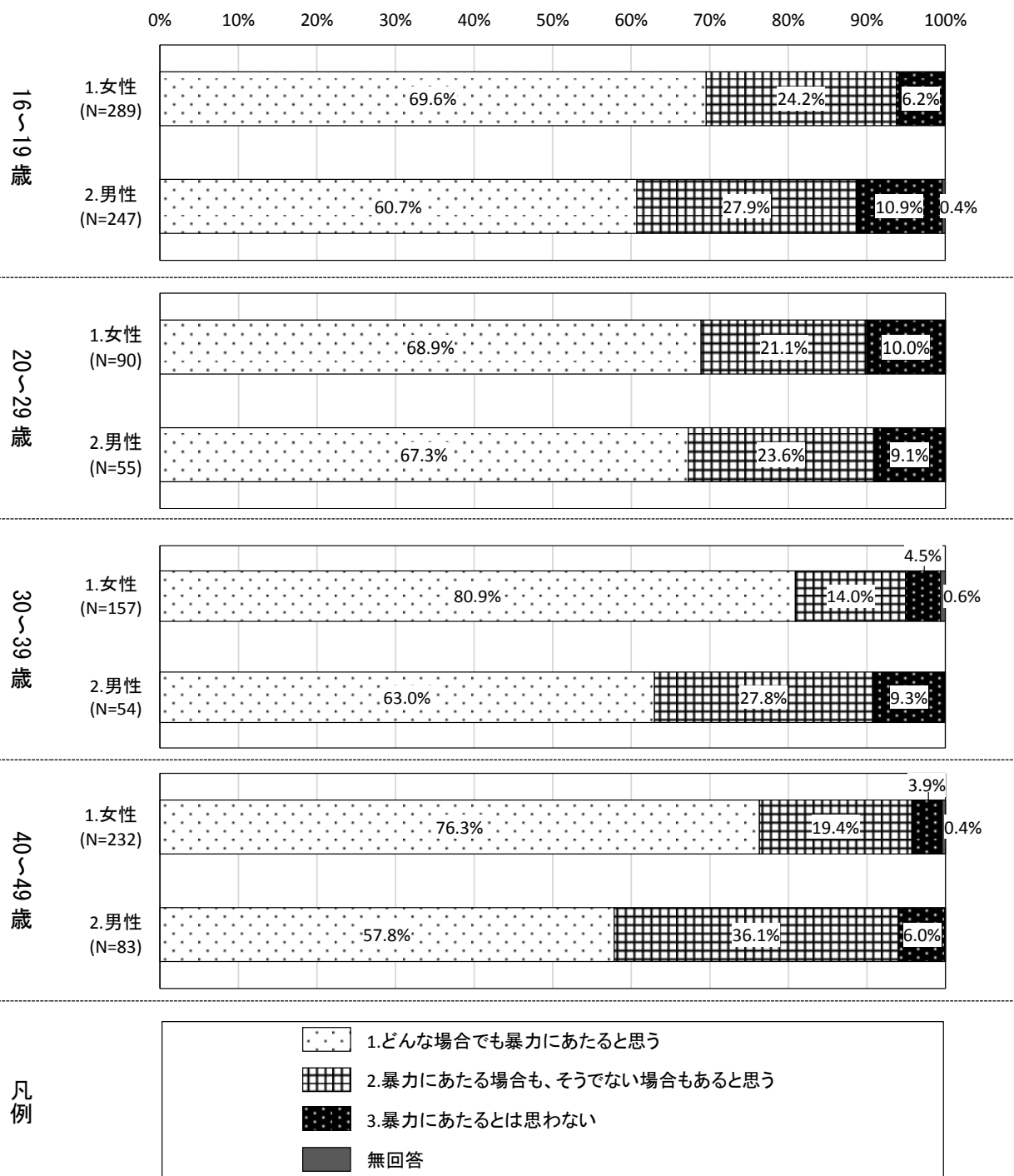
3 調査結果
DVなどの暴力について



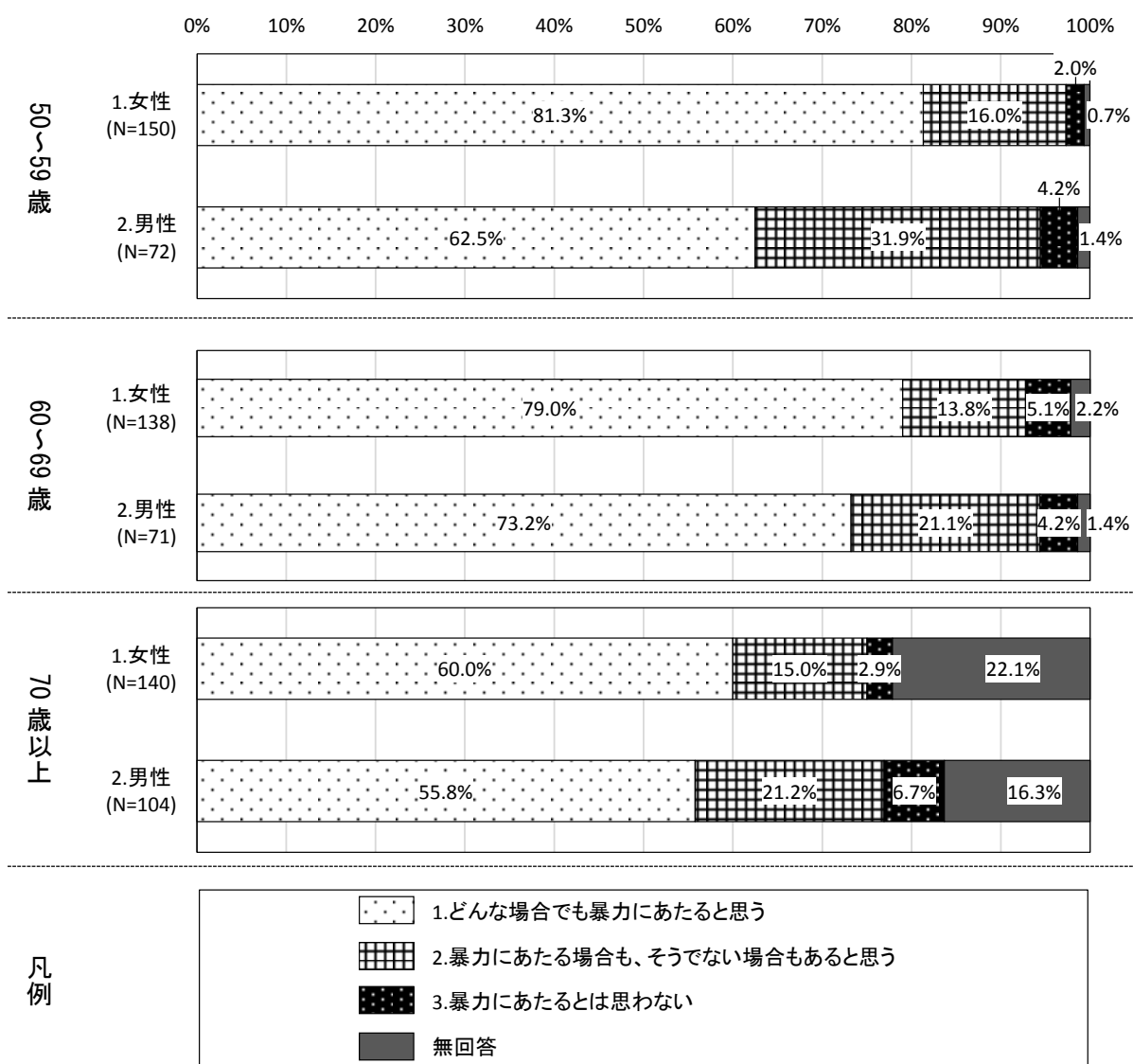
G. 家計に必要な生活費を渡さない

「どんな場合でも暴力にあたると思う」行為で、女性と男性で意識の差が最も大きかったのは、50～59歳で、女性が81.3%、男性が62.5%であり、男性より女性の割合が多くなっている。

一方、「暴力にあたるとは思わない」行為は、女性は20～29歳が最も多く10.0%、男性は16～19歳が最も多く10.9%であった。また、20～29歳と60～69歳を除いて、いずれの年齢層も女性より男性の割合が多くなっている。



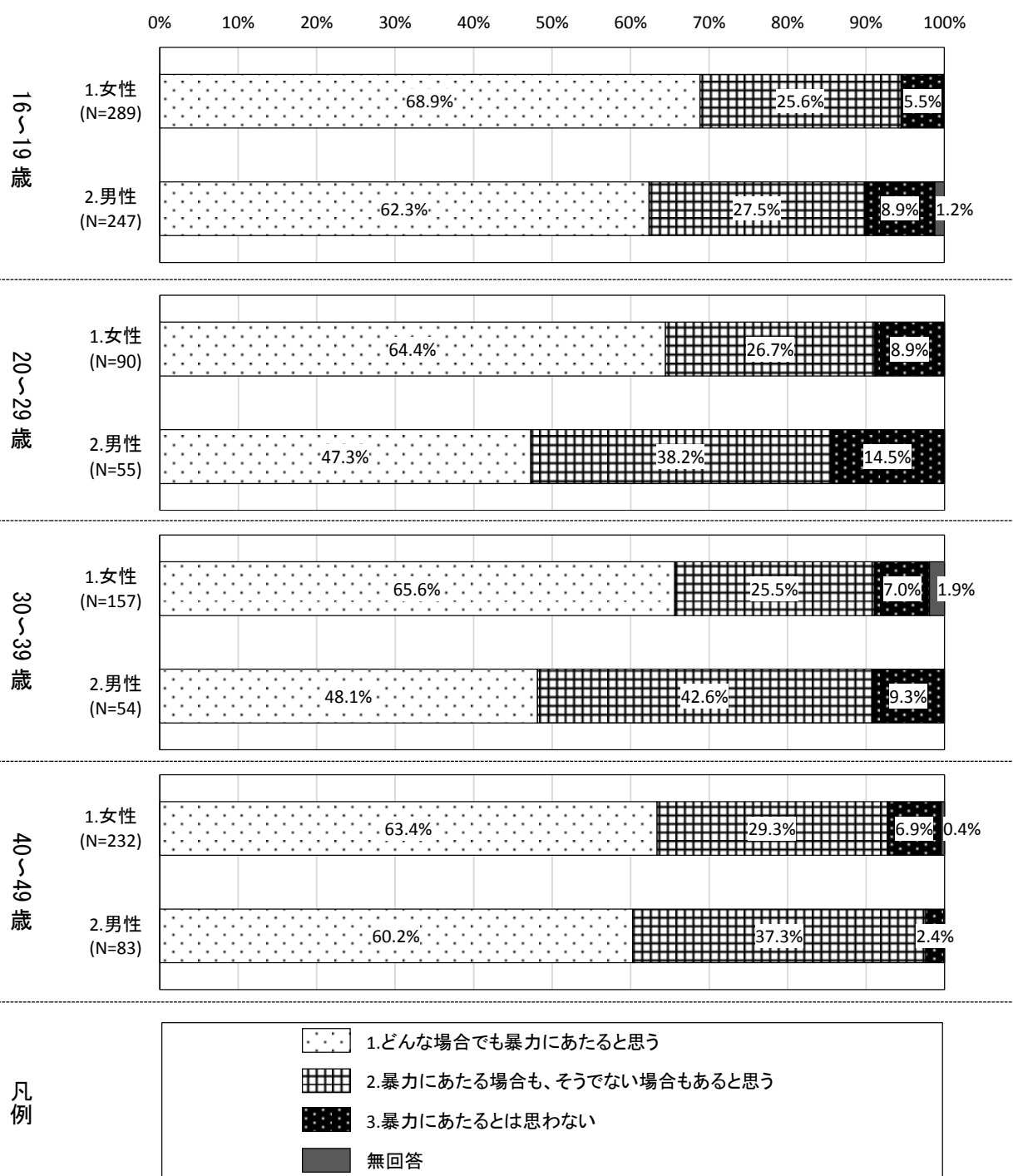
3 調査結果
DVなどの暴力について



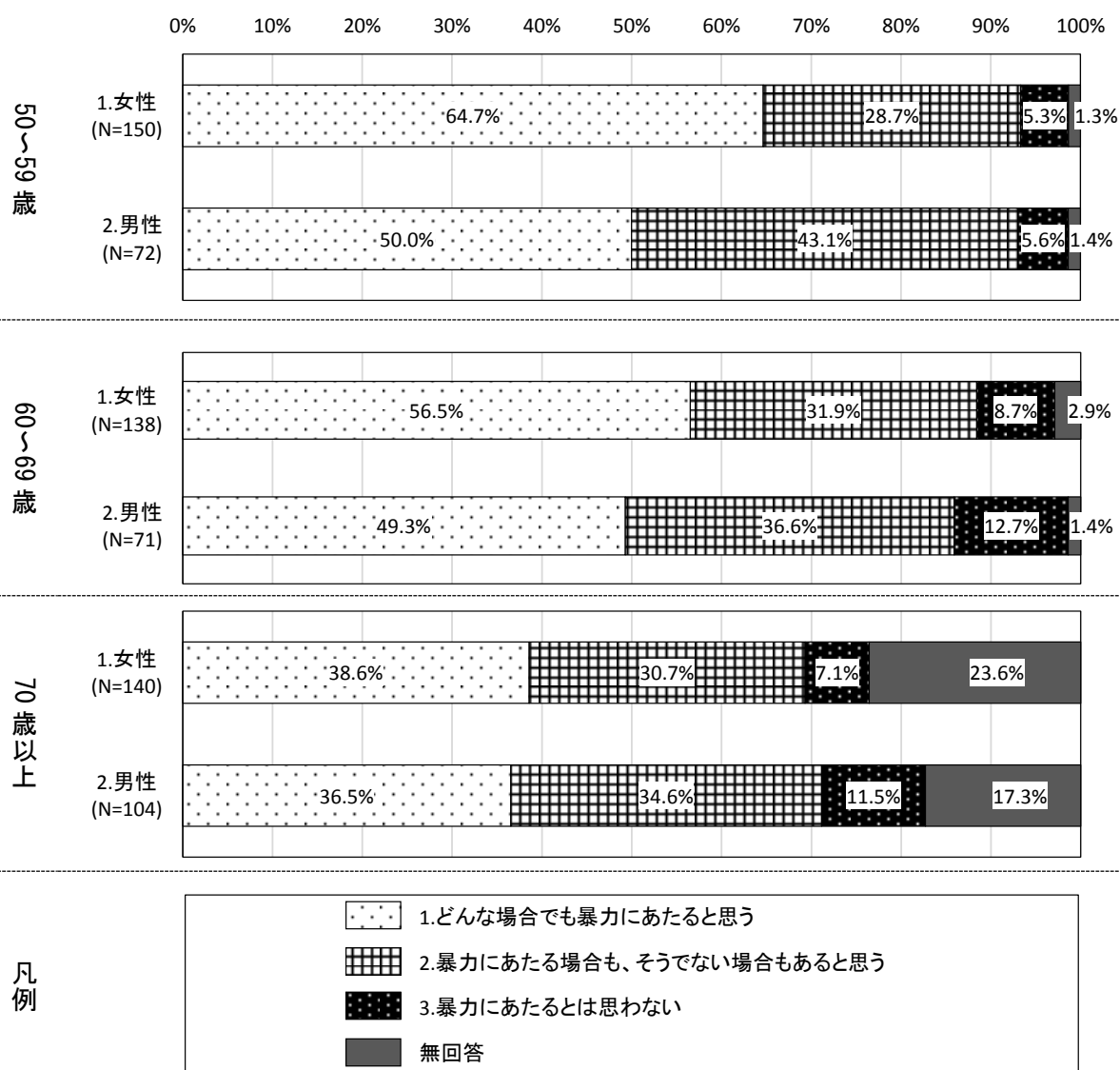
H. デート代などのお金を無理やり出させる

「どんな場合でも暴力にあたると思う」行為で、女性と男性で意識の差が最も大きかったのは、30～39歳で、女性が65.6%、男性が48.1%であり、男性より女性の割合が多くなっている。

一方、「暴力にあたるとは思わない」行為は、男女ともに20～29歳が最も多く、女性は8.9%、男性は14.5%であった。また、40～49歳を除いて、いずれの年齢層も女性より男性の割合が多くなっている。

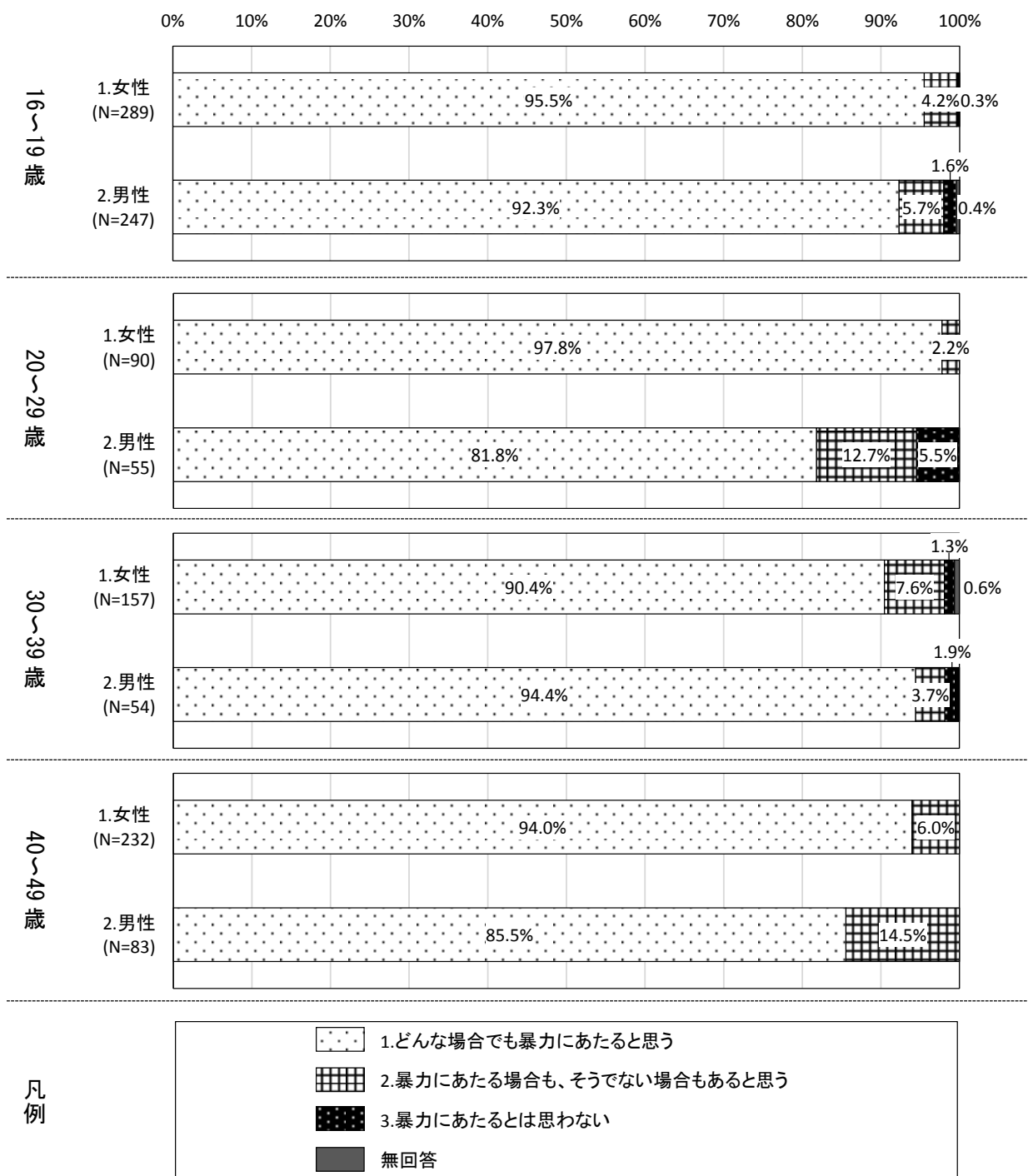


3 調査結果
DVなどの暴力について

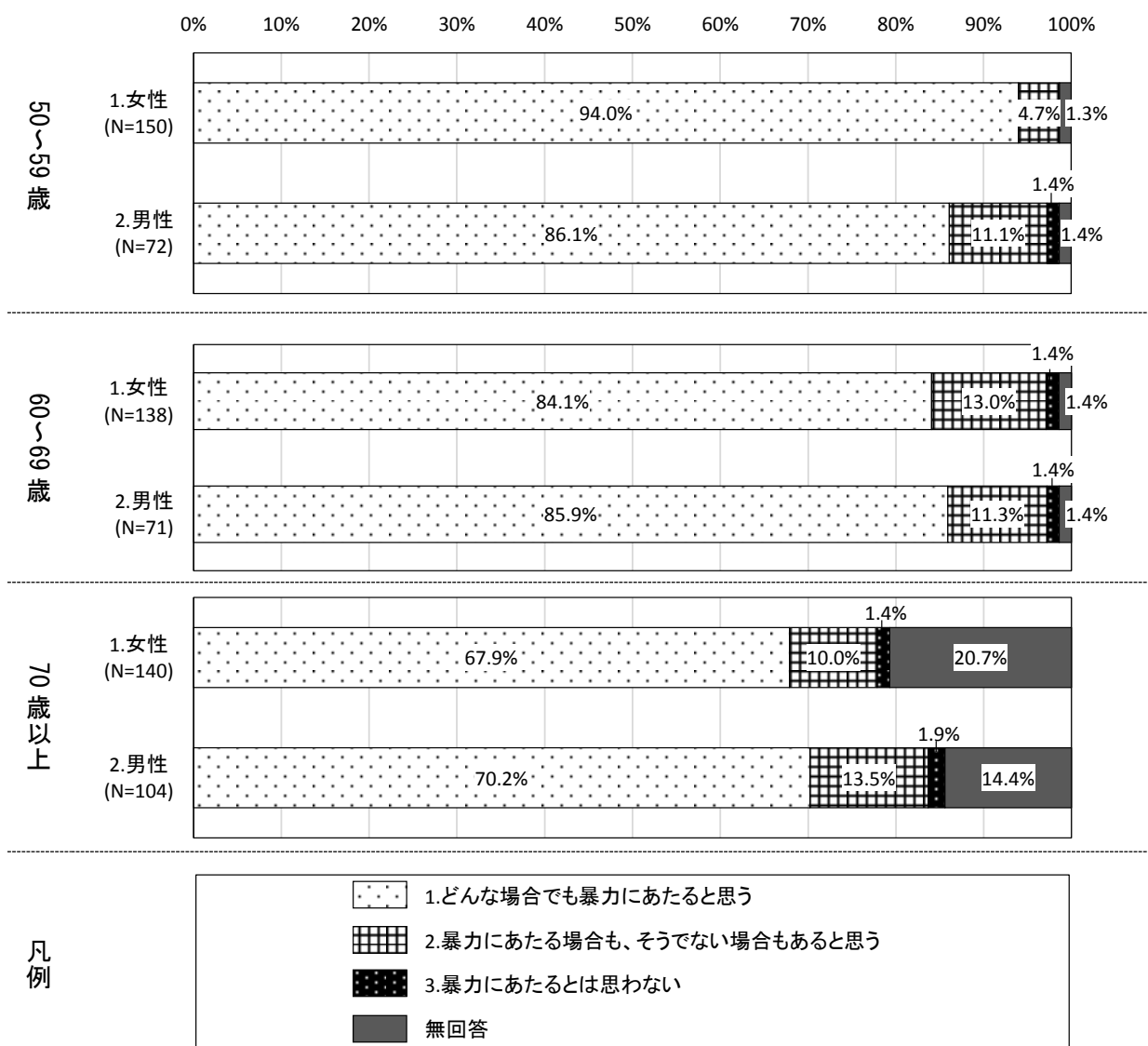


I. 嫌がっているのに性的な行為を強要する

「どんな場合でも暴力にあたると思う」行為で、女性と男性で意識の差が最も大きかったのは、20～29歳で、女性が97.8%、男性が81.8%であり、男性より女性の割合が多くなっている。

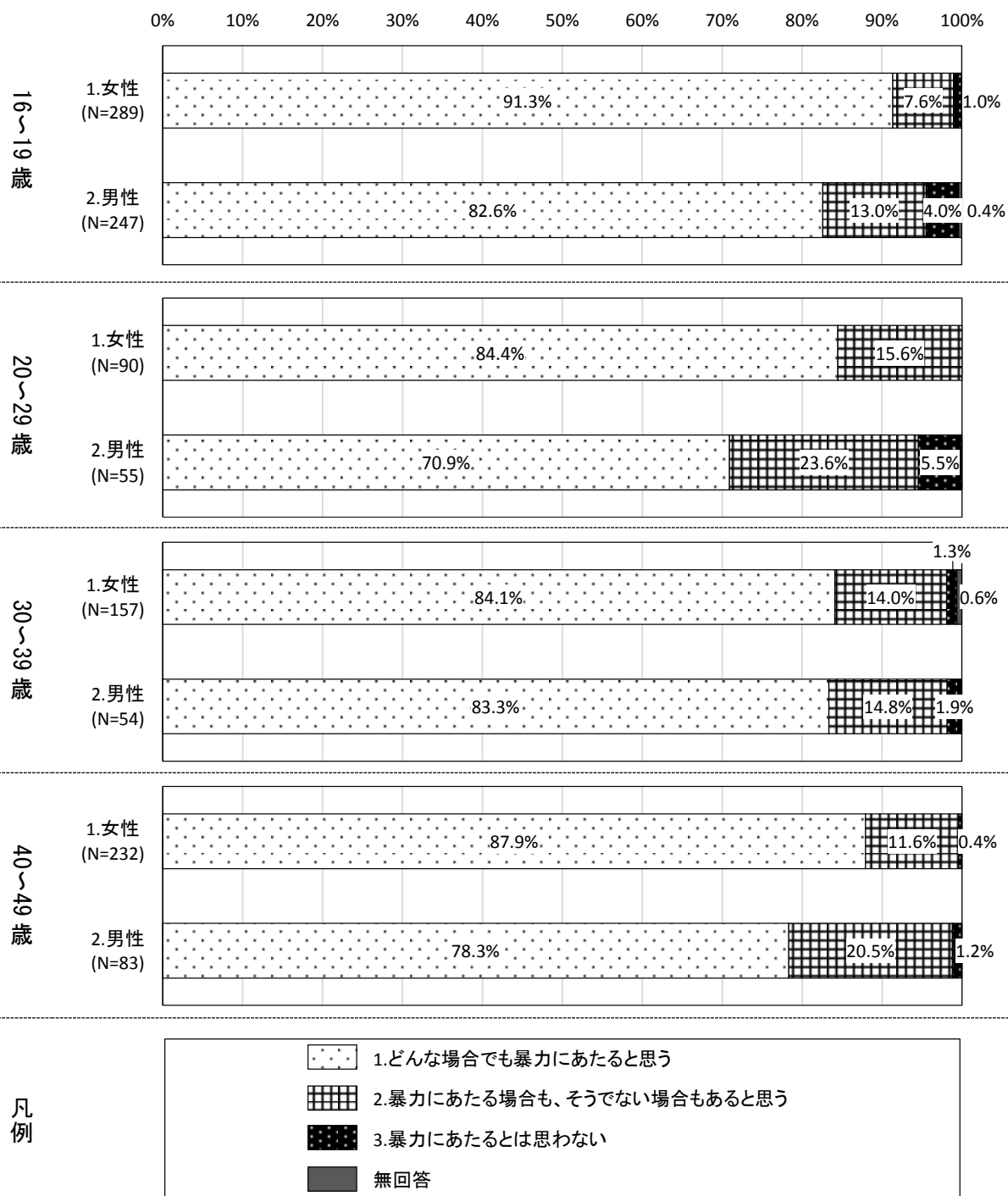


3 調査結果
DVなどの暴力について

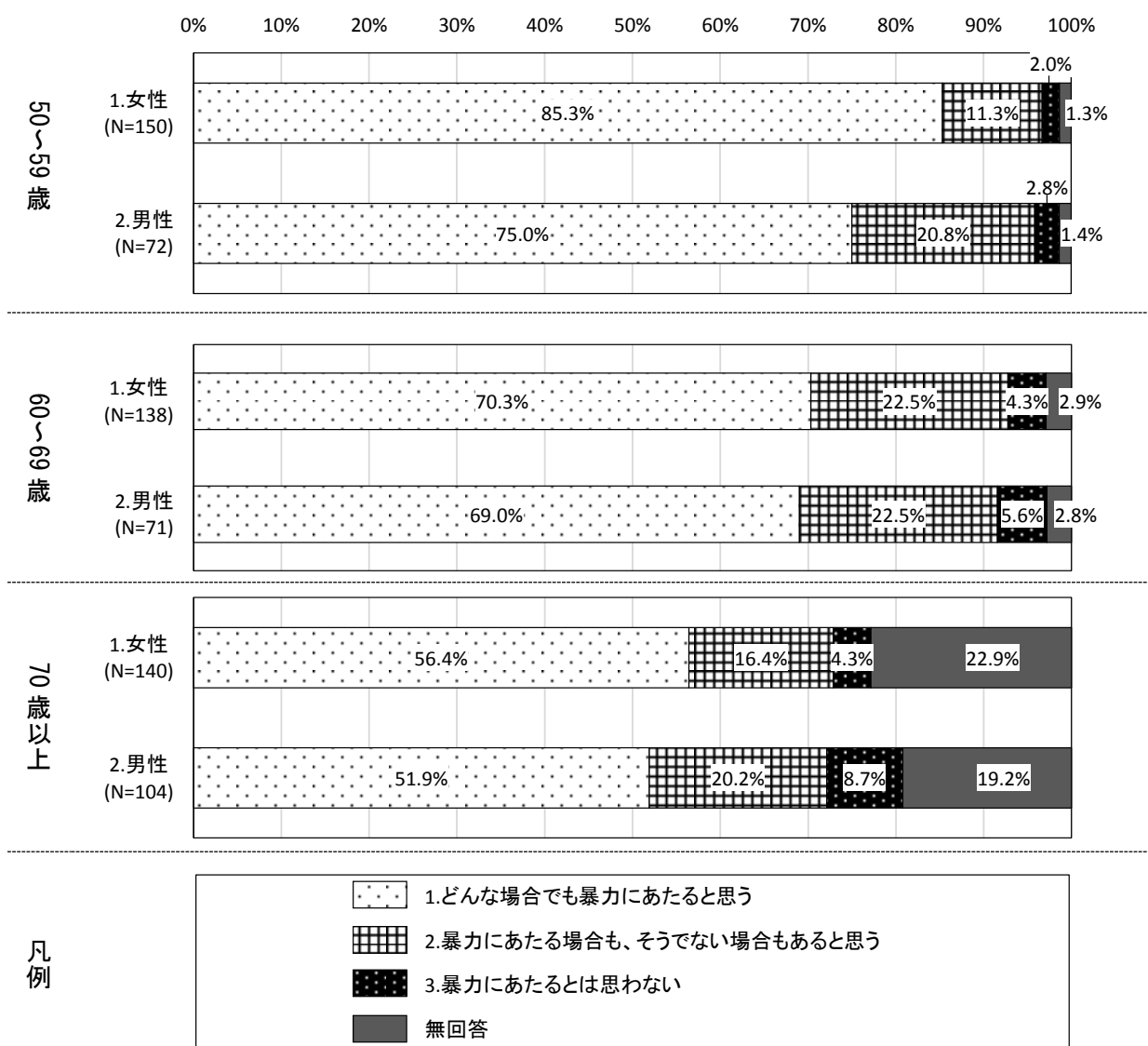


J. 避妊に協力しない

「どんな場合でも暴力にあたると思う」行為で、女性と男性で意識の差が最も大きかったのは、20～29歳で、女性が84.4%、男性が70.9%であり、男性より女性の割合が多くなっている。

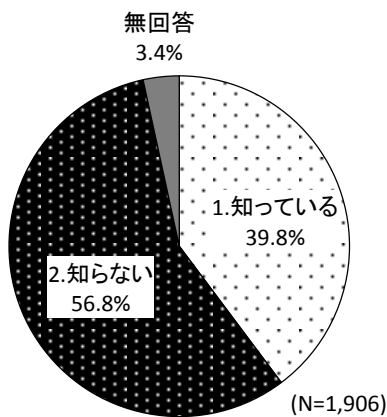


3 調査結果
DVなどの暴力について



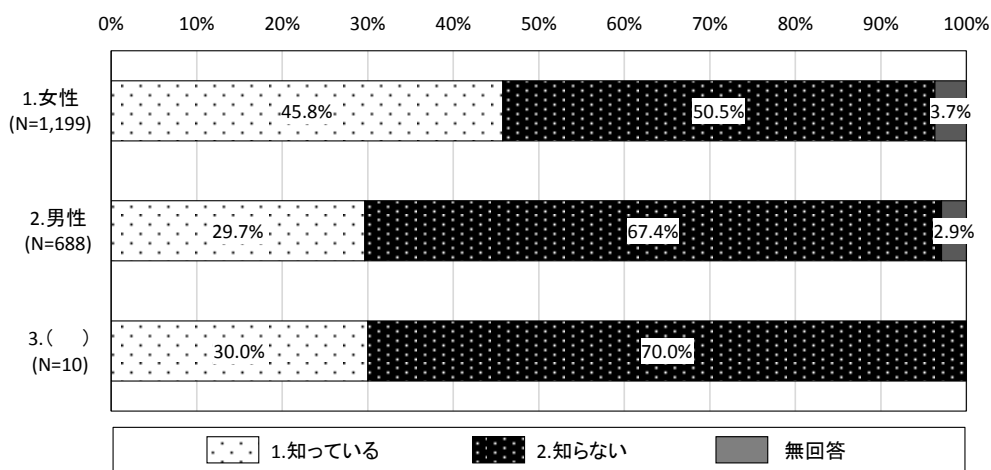
問 24 あなたは、配偶者や交際相手からの暴力について相談できる窓口があることを知っていますか。(あてはまるもの1つに○)

「1. 知っている」が39.8%、「2. 知らない」が56.8%であった。



性別

「1. 知っている」は、女性が45.8%、男性が29.7%であり、男性より女性の割合が多くなっている。

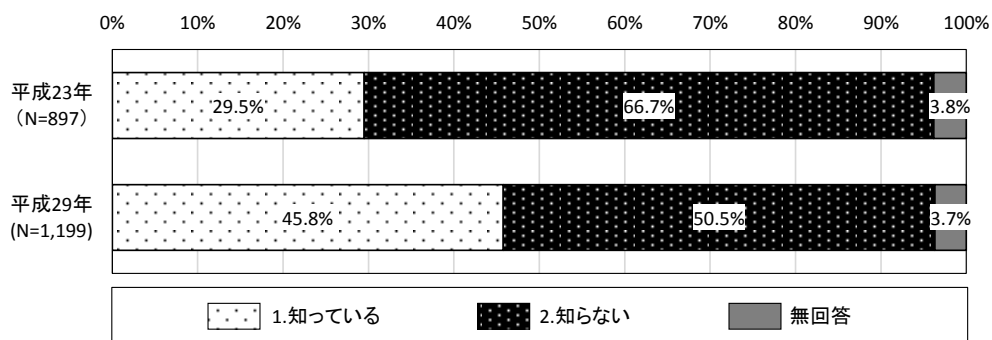


3 調査結果
DVなどの暴力について

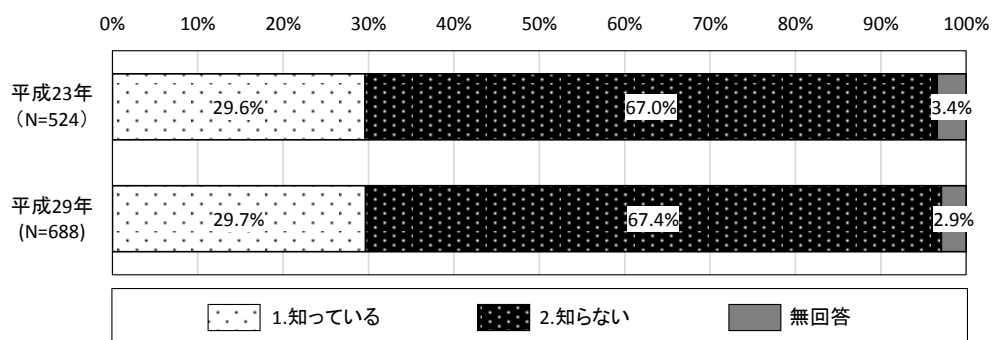
【過年度調査との比較】

配偶者や交際相手からの暴力について相談できる窓口について、女性の認知度は向上しているが、男性の認知度は約3割で推移している。

《女性》



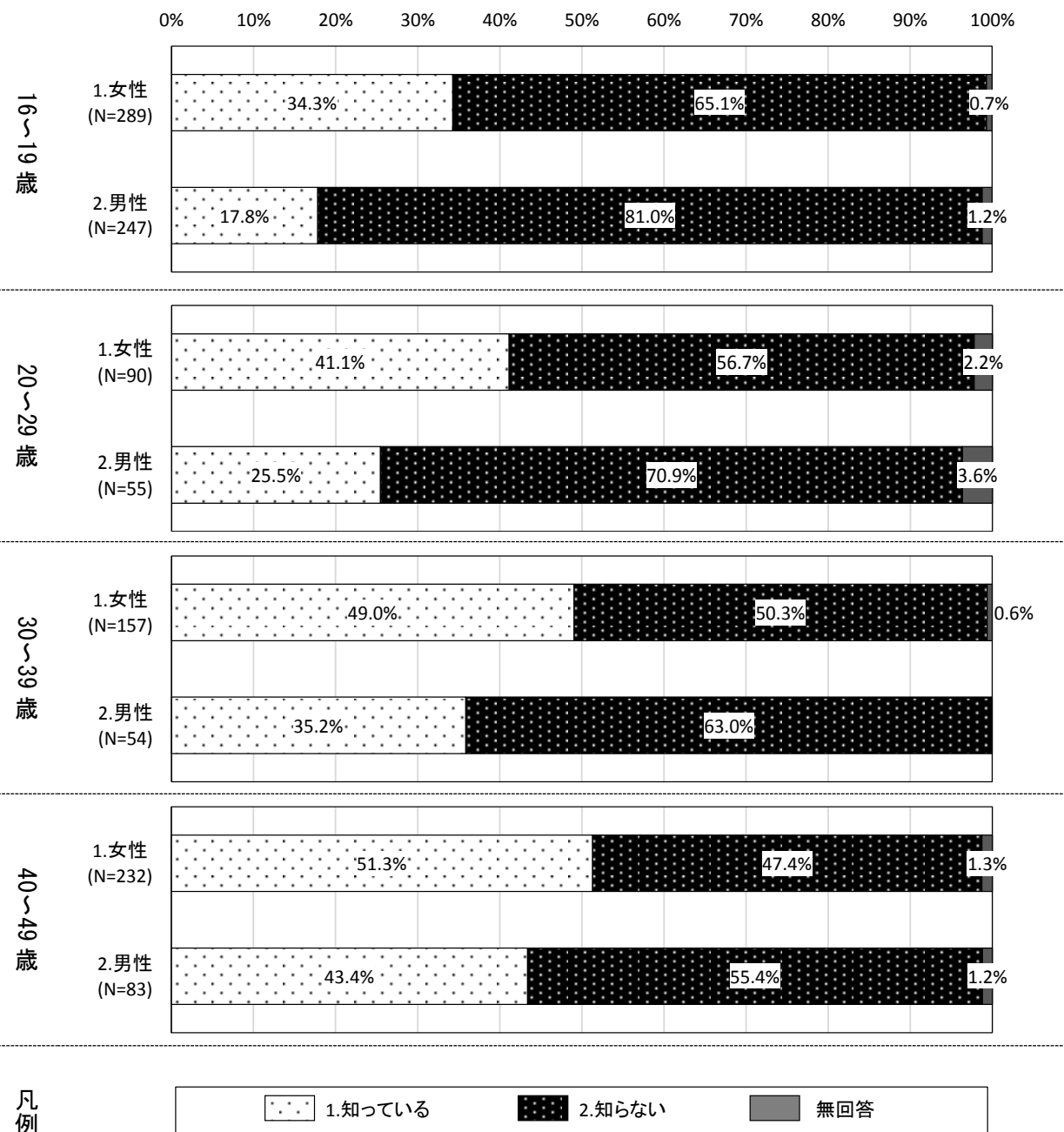
《男性》



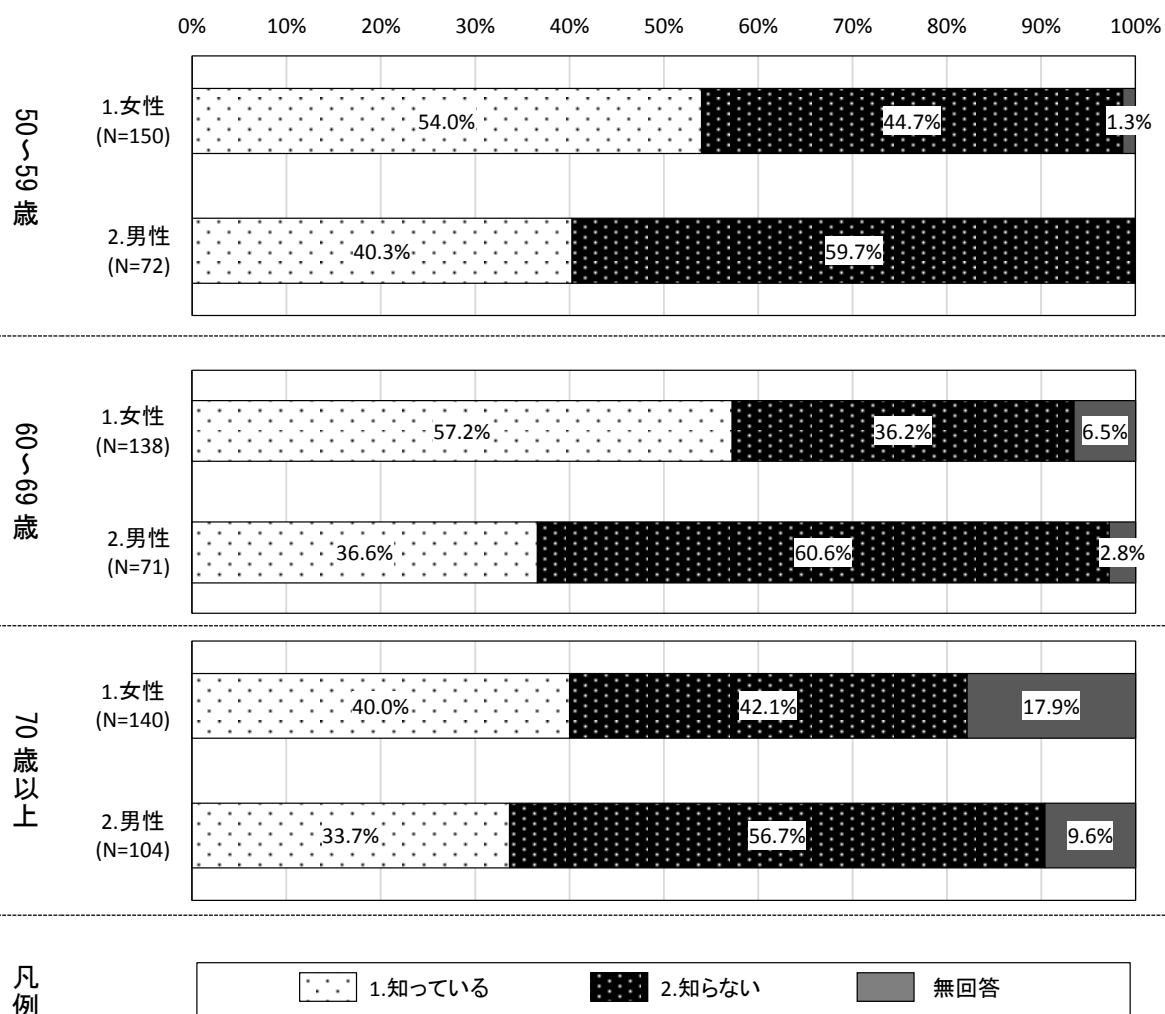
年齢別かつ性別

いずれも「2. 知らない」は、女性より男性の割合が多くなっている。

なお、「2. 知らない」で、女性と男性で意識の差が最も大きかったのは、60～69歳で、女性が36.2%、男性が60.6%であり、女性より男性の割合が多くなっている。



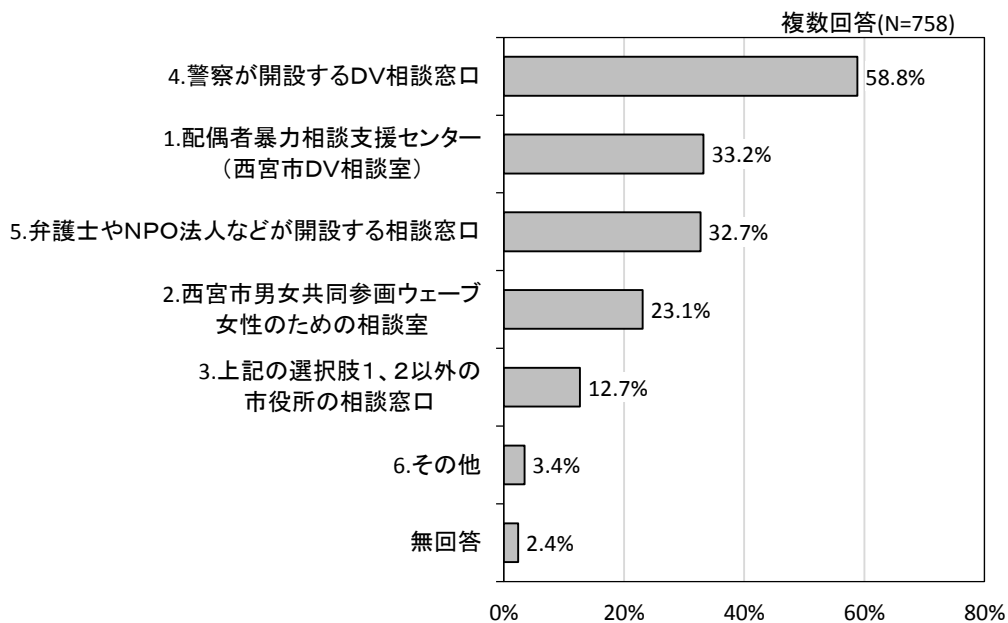
3 調査結果
DVなどの暴力について



【問 24 で「1. 知っている」を選択した方におたずねします】

問 24-1 次のうち、どの相談窓口を知っていますか。(あてはまるものすべてに○)

「4. 警察が開設するDV相談窓口」が最も多く 58.8%、次いで「1. 配偶者暴力相談支援センター（西宮市DV相談室）」が 33.2%であった。



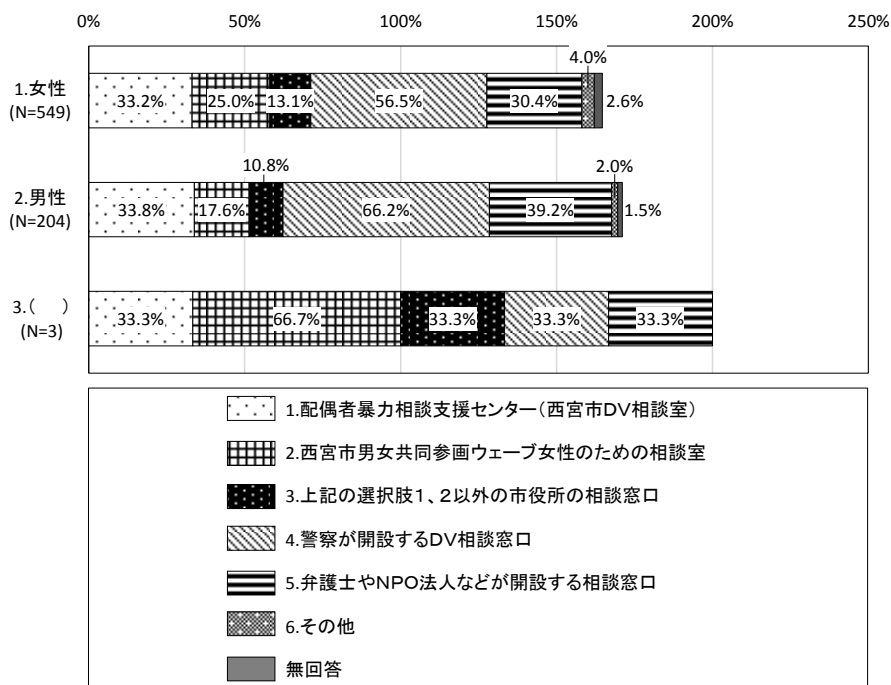
「6. その他」の回答

- ・あることは知っているが具体的には知らない。
- ・知っているというより調べれば分かるという認識。
- ・病院で相談にのってくれる所がある。 等

性別

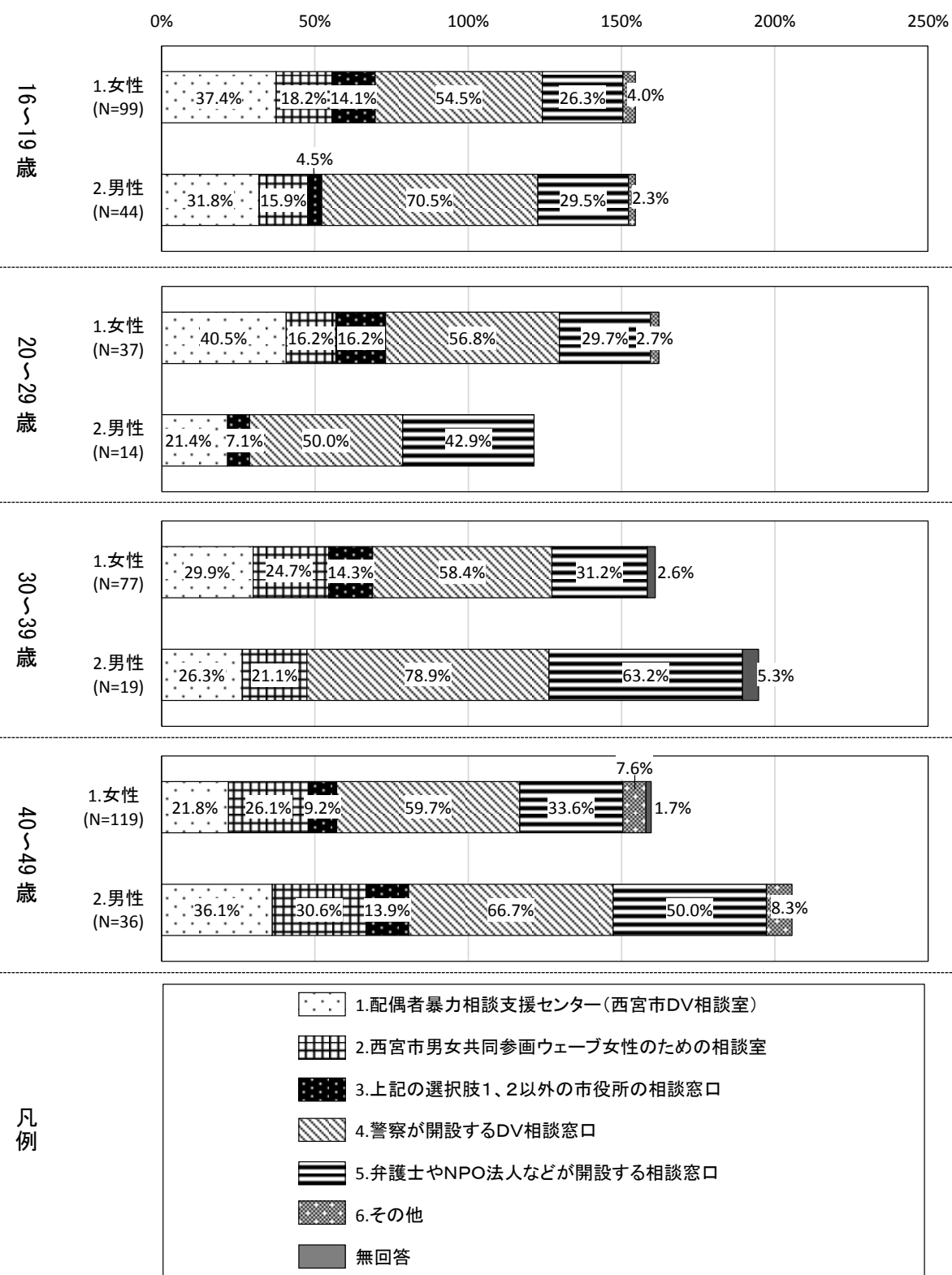
男女ともに「4. 警察が開設するDV相談窓口」が最も多くなっている。

なお、「1. 配偶者暴力相談支援センター（西宮市DV相談室）」の認知度は、女性が 33.2%、男性が 33.8%であり、「2. 西宮市男女共同参画ウェブ女性のための相談室」の認知度は、女性が 25.0%、男性が 17.6%であった。

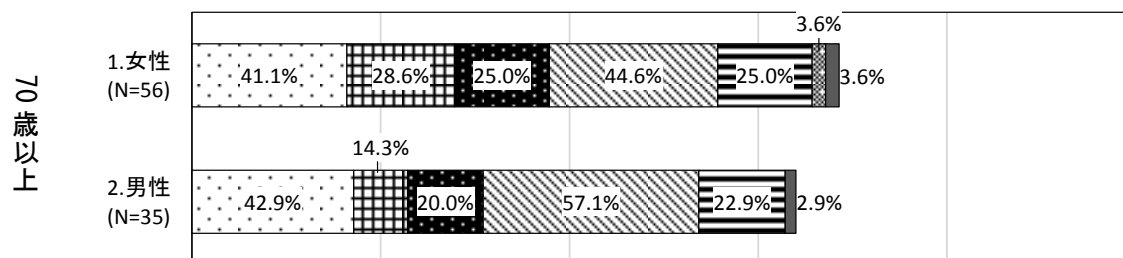
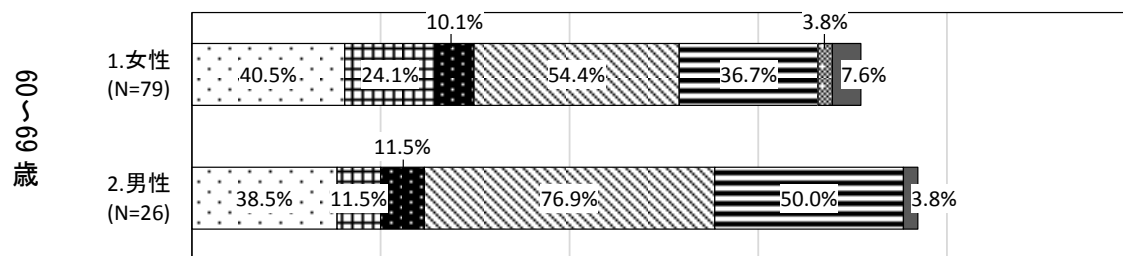
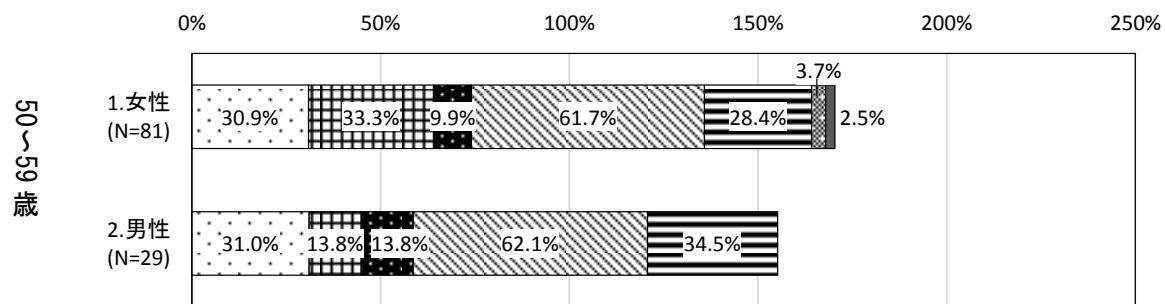


年齢別かつ性別

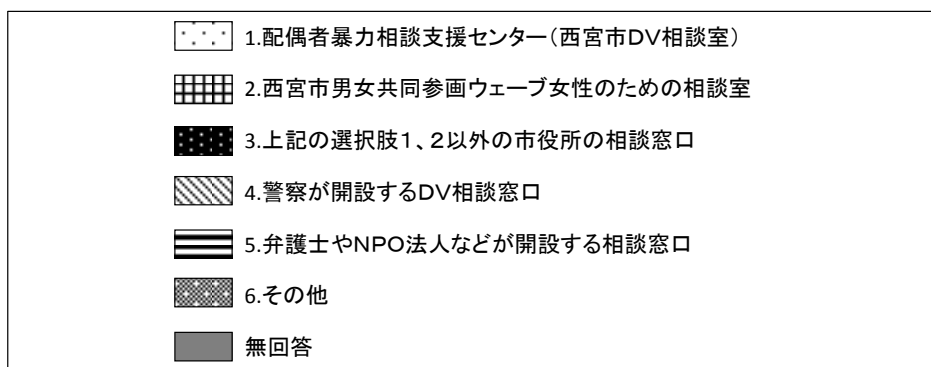
いずれも「4. 警察が開設するDV相談窓口」が最も多くなっている。



3 調査結果
DVなどの暴力について



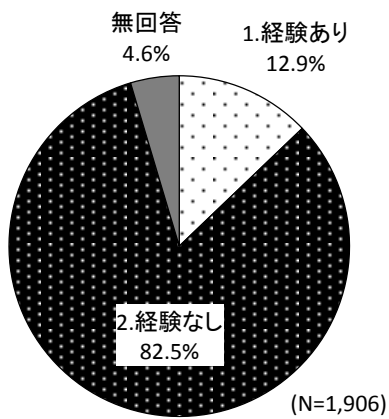
凡例



問 25 あなたは、配偶者もしくは交際相手から問 23 の A～J のような行為を受けた経験がありますか。(あてはまるもの 1 つに○)

※ここでの「配偶者」には、婚姻届を出していない事実婚や別居中の相手も含みます。

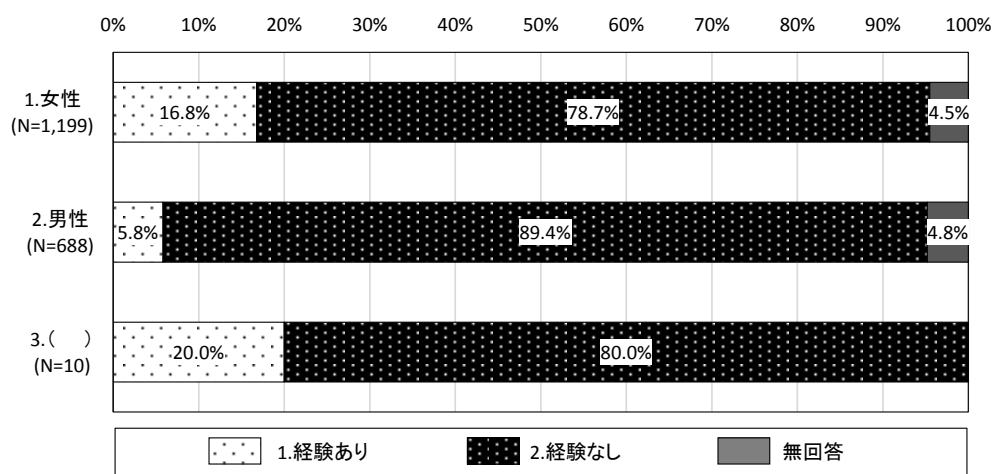
「1. 経験あり」が 12.9%、「2. 経験なし」が 82.5%であった。



3 調査結果
DVなどの暴力について

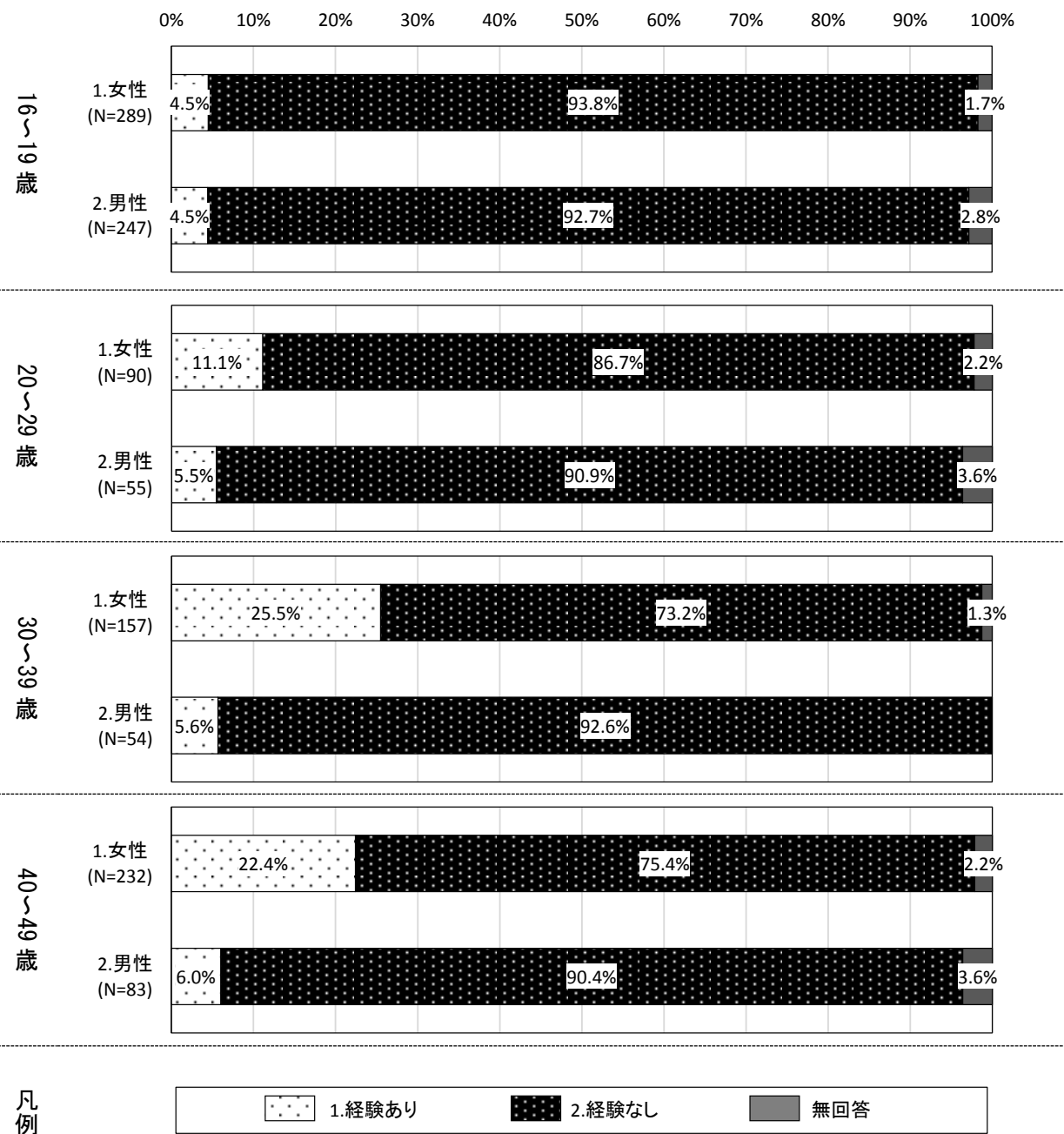
性別

「1. 経験あり」は、女性が16.8%、男性が5.8%であり、男性より女性の割合が多くなっている。

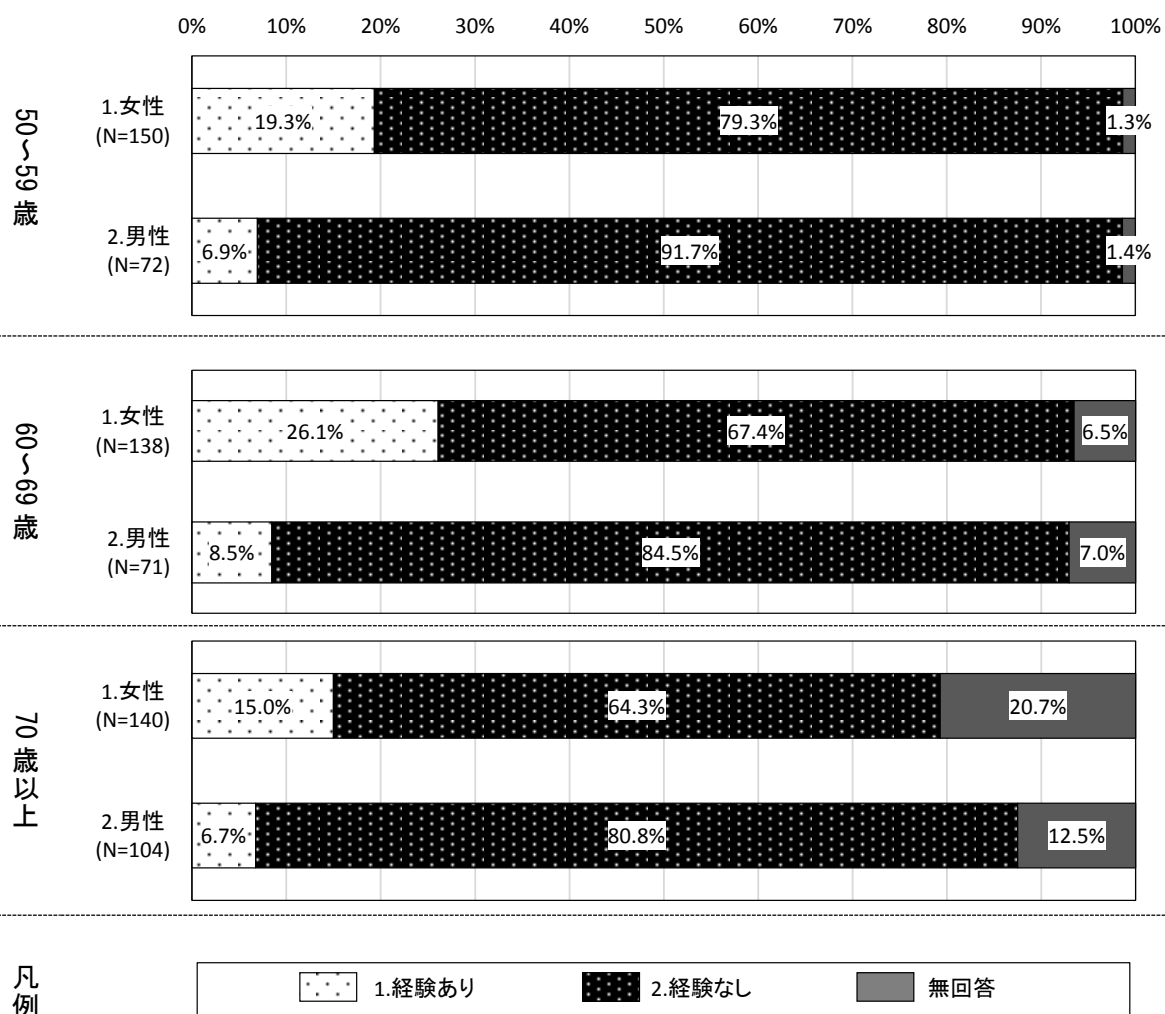


年齢別かつ性別

16～19歳を除いて、いずれの年齢層も「1. 経験あり」は、男性より女性の割合が多くなっている。なお、女性と男性で差が最も大きかったのは、30～39歳で、女性が25.5%、男性が5.6%であった。



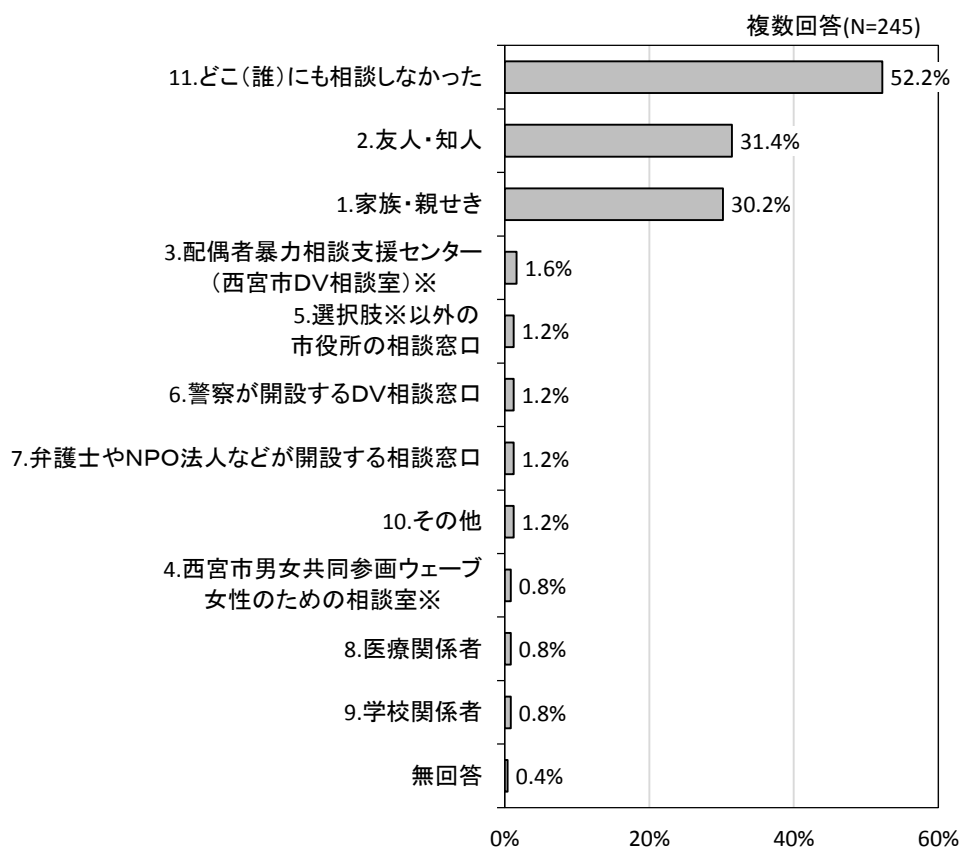
3 調査結果
DVなどの暴力について



【問 25 で「1. 経験あり」を選択した方におたずねします】

問 25-1 あなたは、そのような行為を受けた際、どこ（誰）に相談しましたか。
（あてはまるものすべてに○）

「11. どこ（誰）にも相談しなかった」が最も多く 52.2%、次いで「2. 友人・知人」が 31.4%、「1. 家族・親せき」が 30.2%であった。



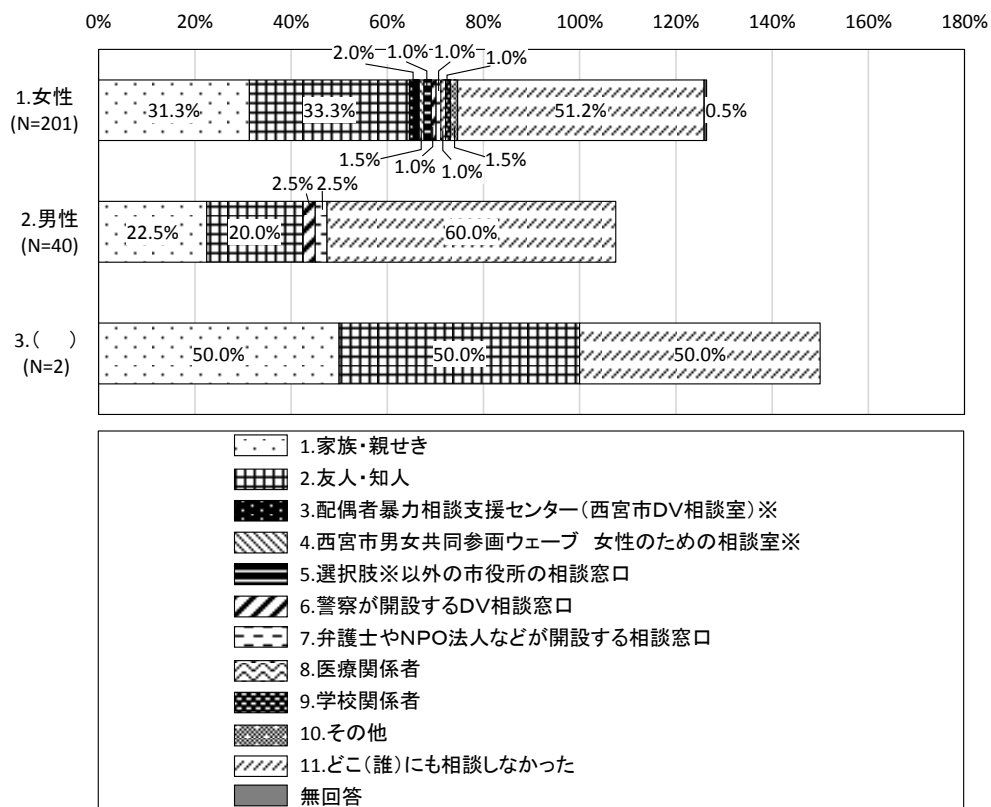
「10. その他」の回答

- ・警察に通報。
- ・上司（職場でおきたから） 等

性別

男女ともに「11. どこ（誰）にも相談しなかった」が最も多く、次いで、女性は「2. 友人・知人」、男性は「1. 家族・親せき」であった。

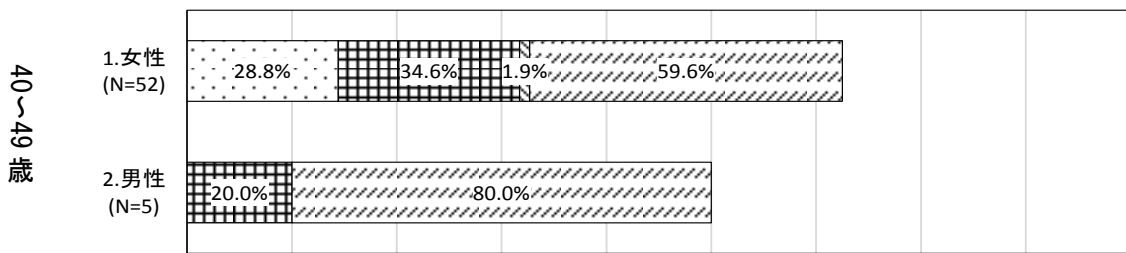
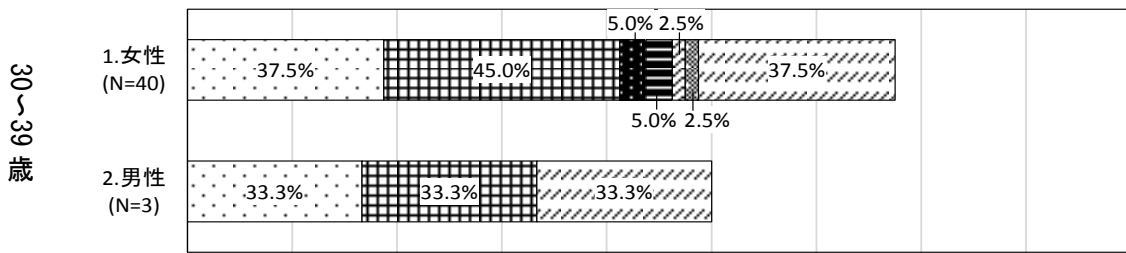
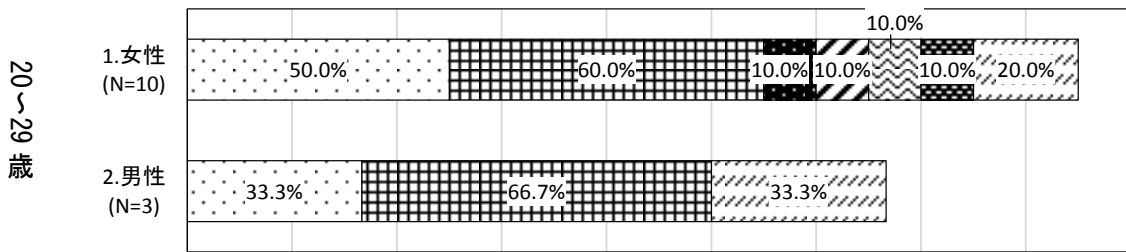
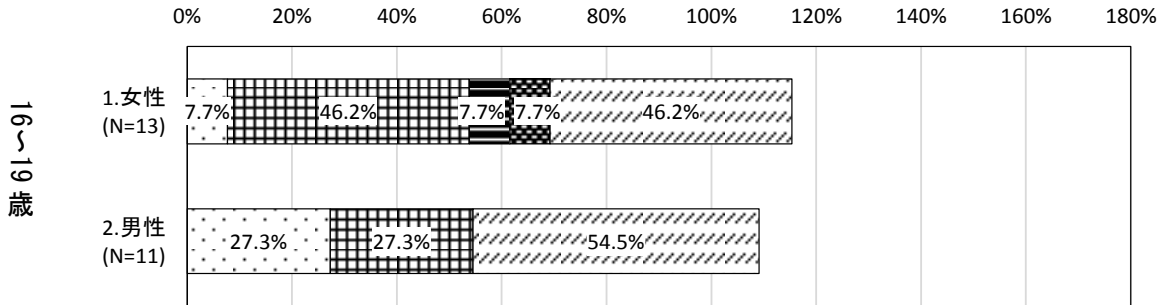
なお、「11. どこ（誰）にも相談しなかった」は、女性より男性の割合が多くなっている。



年齢別かつ性別

40歳以上は、いずれも「11. どこ（誰）にも相談しなかった」が最も多くなっている。

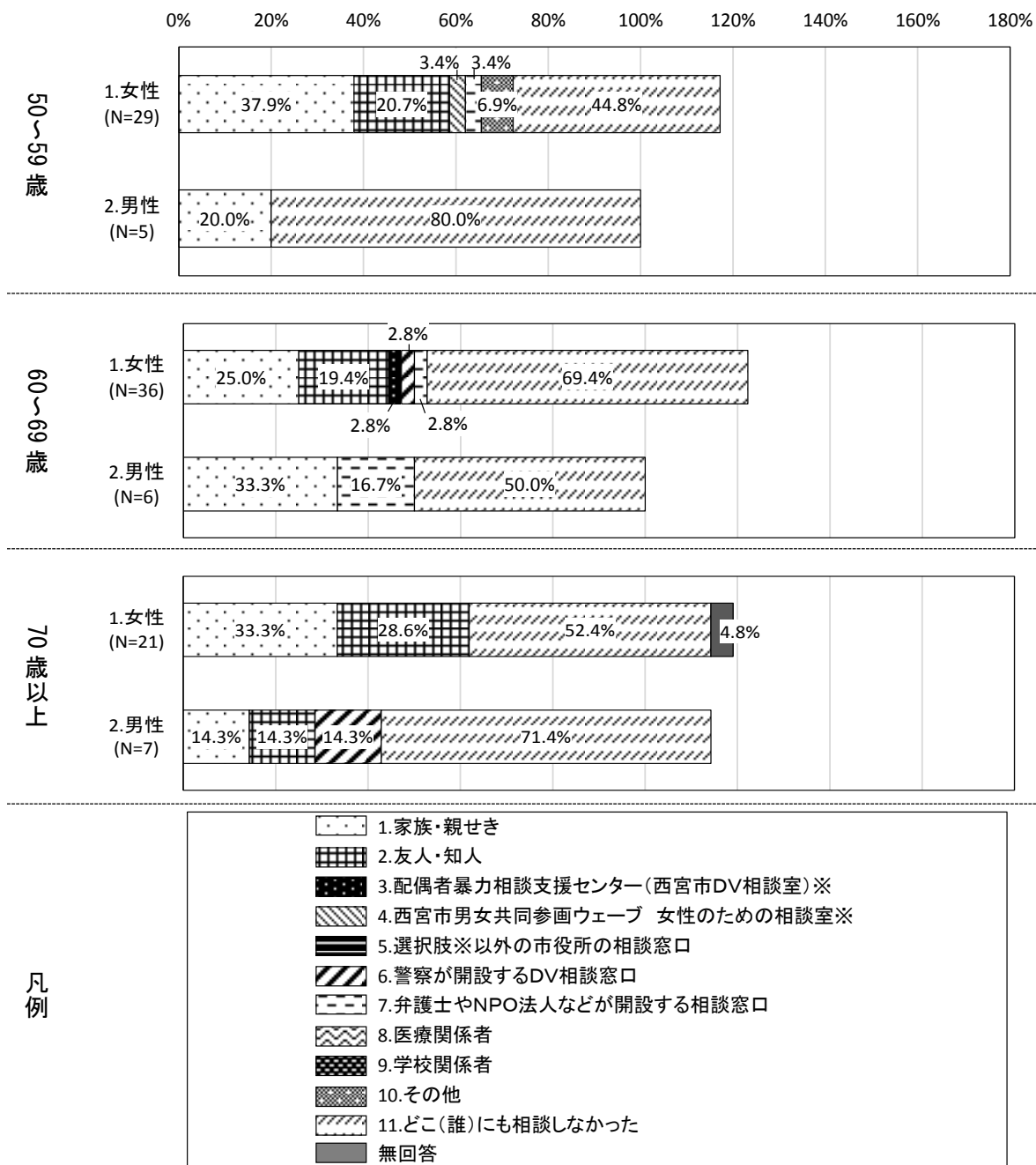
40歳未満は、40歳以上に比べて「1. 家族・親せき」や「2. 友人・知人」へ相談した人の割合が比較的多くなっている。



凡例

- 1. 家族・親せき
- 2. 友人・知人
- 3. 配偶者暴力相談支援センター(西宮市DV相談室)※
- 4. 西宮市男女共同参画ウェーブ 女性のための相談室※
- 5. 選択肢※以外の市役所の相談窓口
- 6. 警察が開設するDV相談窓口
- 7. 弁護士やNPO法人などが開設する相談窓口
- 8. 医療関係者
- 9. 学校関係者
- 10. その他
- 11. どこ(誰)にも相談しなかった
- 無回答

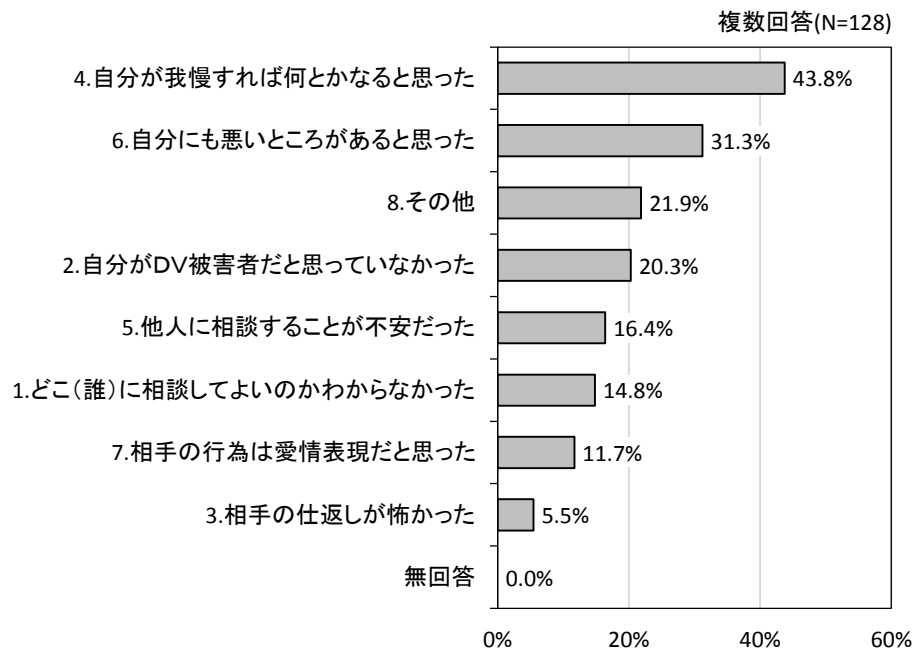
3 調査結果
DVなどの暴力について



【問 25-1 で「11. どこ（誰）にも相談しなかった」を選択した方におたずねします】

問 25-2 どこ（誰）にも相談しなかったのはなぜですか。（あてはまるものすべてに○）

「4. 自分が我慢すれば何とかかなと思った」が最も多く 43.8%、次いで「6. 自分にも悪いところがあると思った」が 31.3%であった。

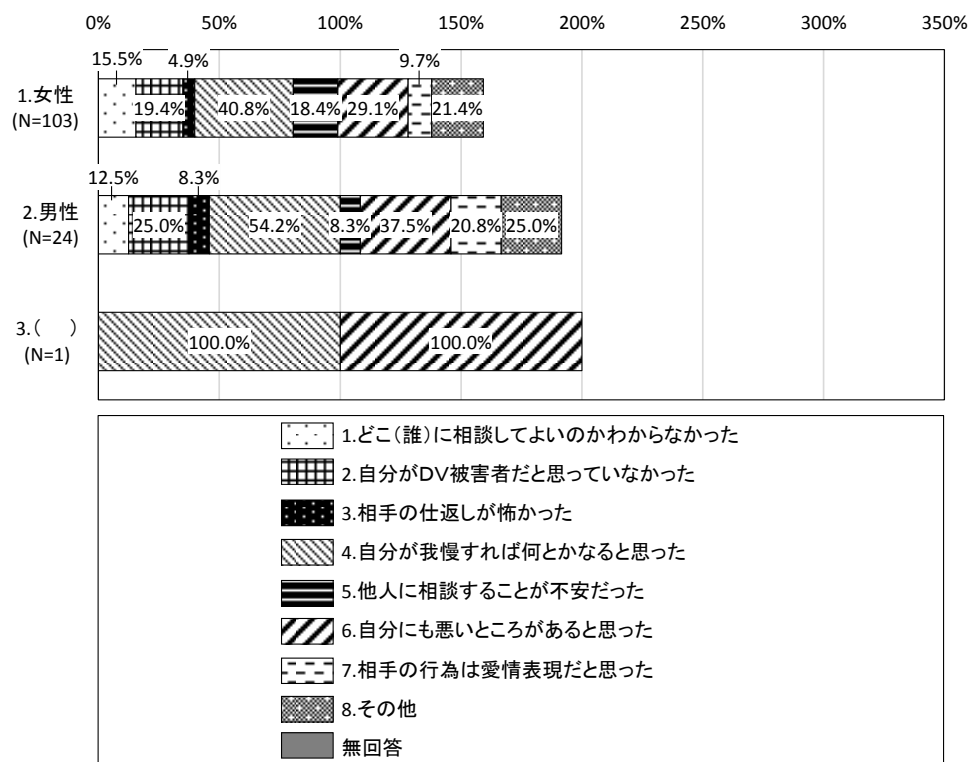


「8. その他」の回答

- ・相談しても今より良い結果が得られると思わなかった。
- ・相談窓口はもっと深刻な悩みを持った人を対象にしていると思った。
- ・恥ずかしかった。自分でも認めたくなかった。 等

性別

男女ともに「4. 自分が我慢すれば何とかなると思った」が最も多く、次いで「6. 自分にも悪いところがあると思った」であった。

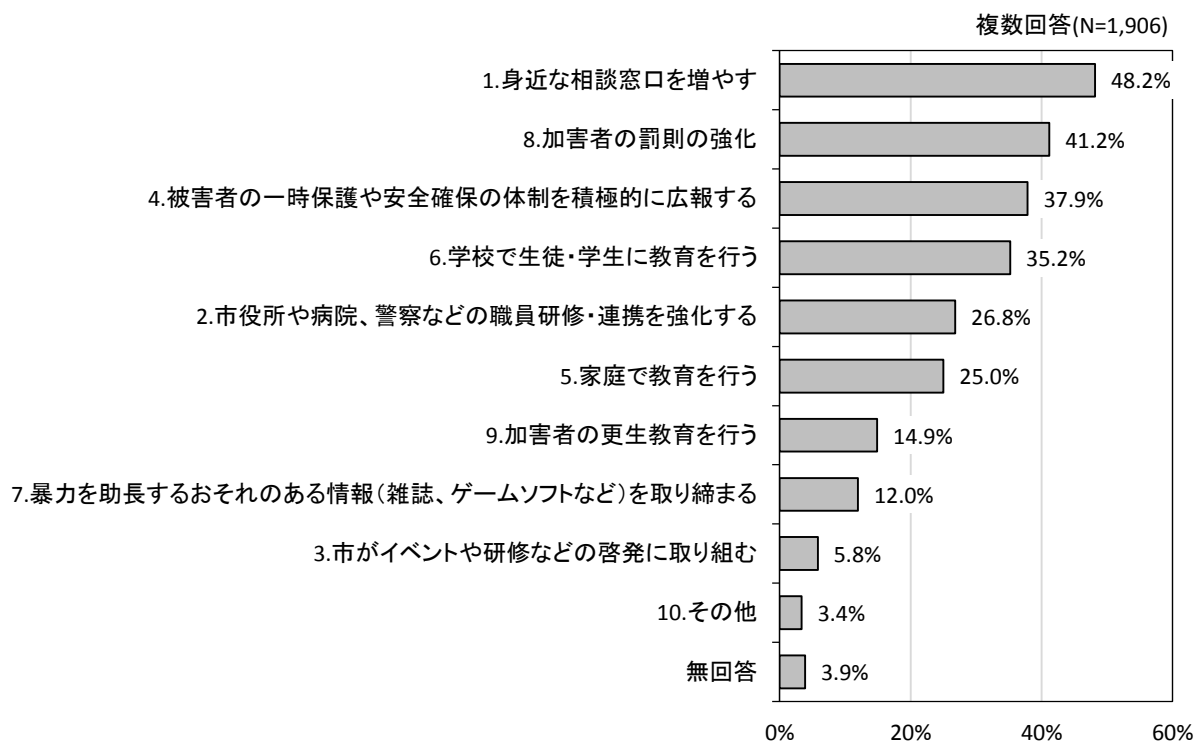


【全員におたずねします】

問 26 あなたは、配偶者や交際相手からの暴力防止に必要なことは、何だと思われますか。
 (優先的にすべきもの3つまでに○)

※ここでの「配偶者」には、婚姻届を出していない事実婚や別居中の相手も含まれます。

「1. 身近な相談窓口を増やす」が最も多く 48.2%、次いで「8. 加害者の罰則の強化」が 41.2%、
 「4. 被害者の一時保護や安全確保の体制を積極的に広報する」が 37.9%であった。

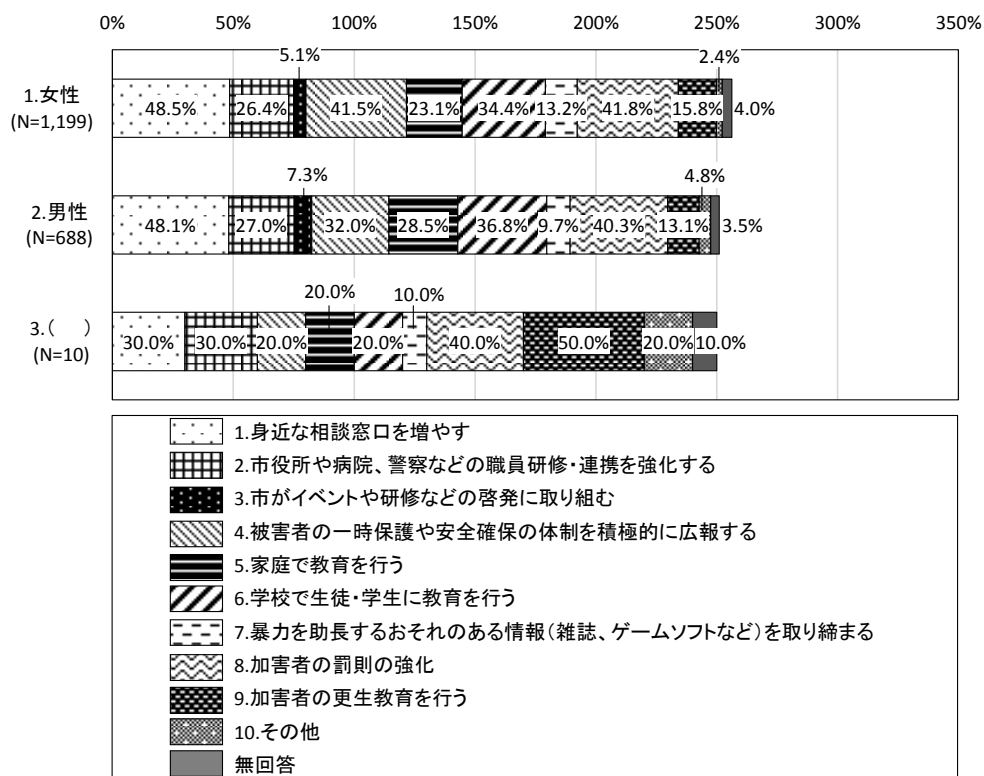


「10. その他」の回答

- ・ 近隣とのコミュニケーションなどの強化。
- ・ 地下鉄等の人通りが多い場所に電話番号をはる。受付時間を24時間にする。 等

性別

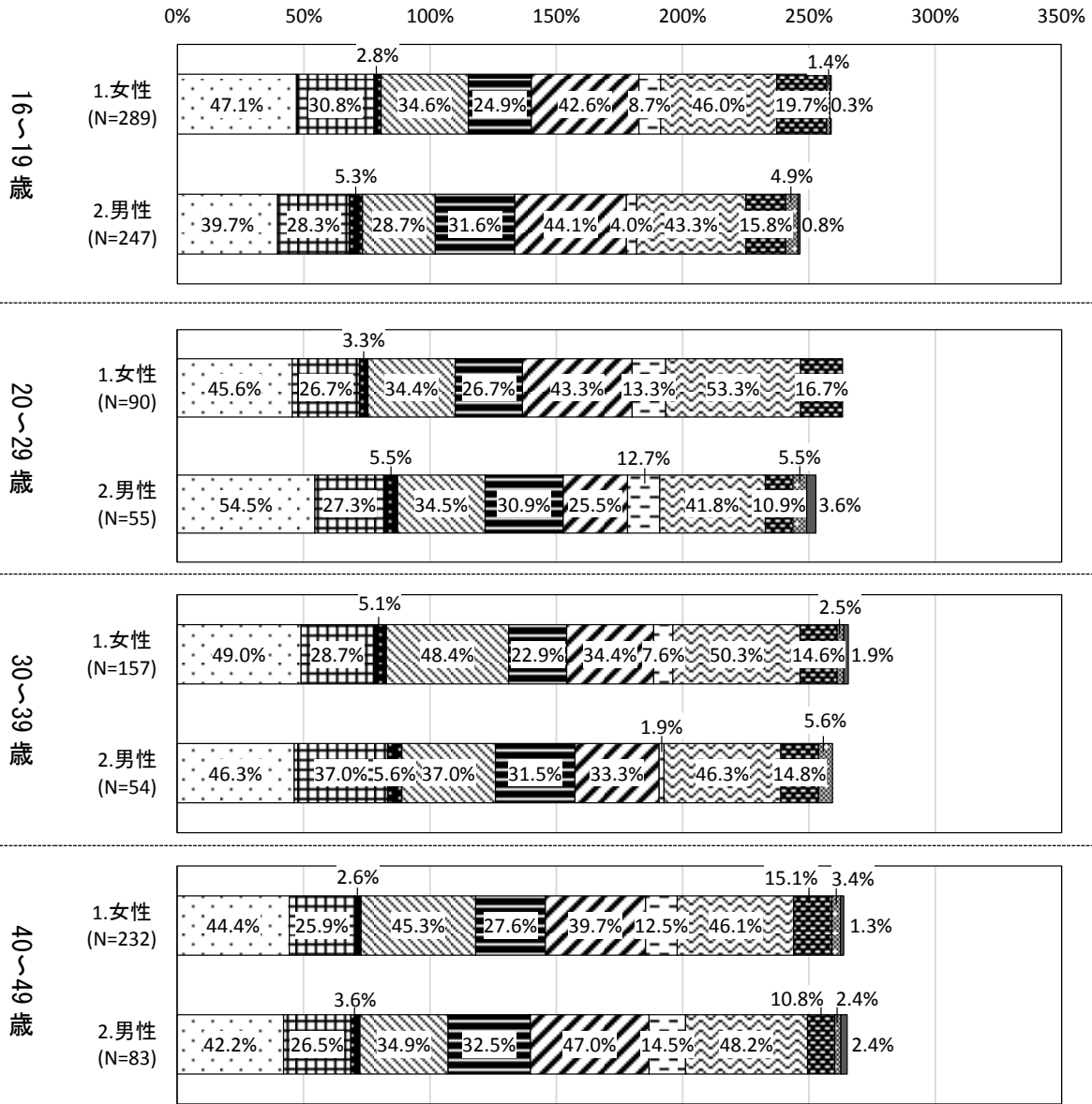
男女ともに「1. 身近な相談窓口を増やす」が最も多く、次いで「8. 加害者の罰則の強化」であった。



年齢別かつ性別

50歳以上は、いずれも「1. 身近な相談窓口を増やす」が最も多くなっている。

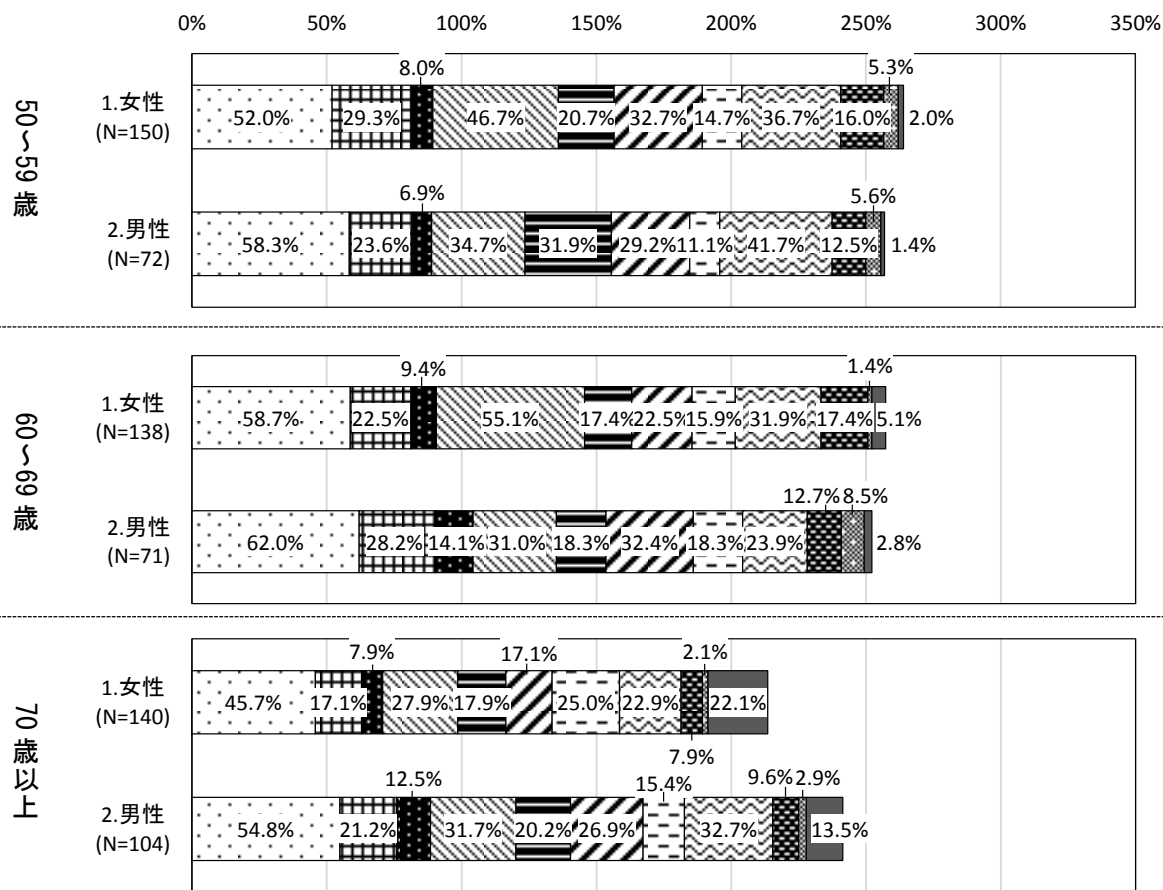
50歳未満は、16～19歳の女性、20～29歳の男性を除いて、「8. 加害者の罰則の強化」が最も多くなっている。



凡例

- 1. 身近な相談窓口を増やす
- 2. 市役所や病院、警察などの職員研修・連携を強化する
- 3. 市がイベントや研修などの啓発に取り組む
- 4. 被害者の一時保護や安全確保の体制を積極的に広報する
- 5. 家庭で教育を行う
- 6. 学校で生徒・学生に教育を行う
- 7. 暴力を助長するおそれのある情報(雑誌、ゲームソフトなど)を取り締まる
- 8. 加害者の罰則の強化
- 9. 加害者の更生教育を行う
- 10. その他
- 無回答

3 調査結果
DVなどの暴力について



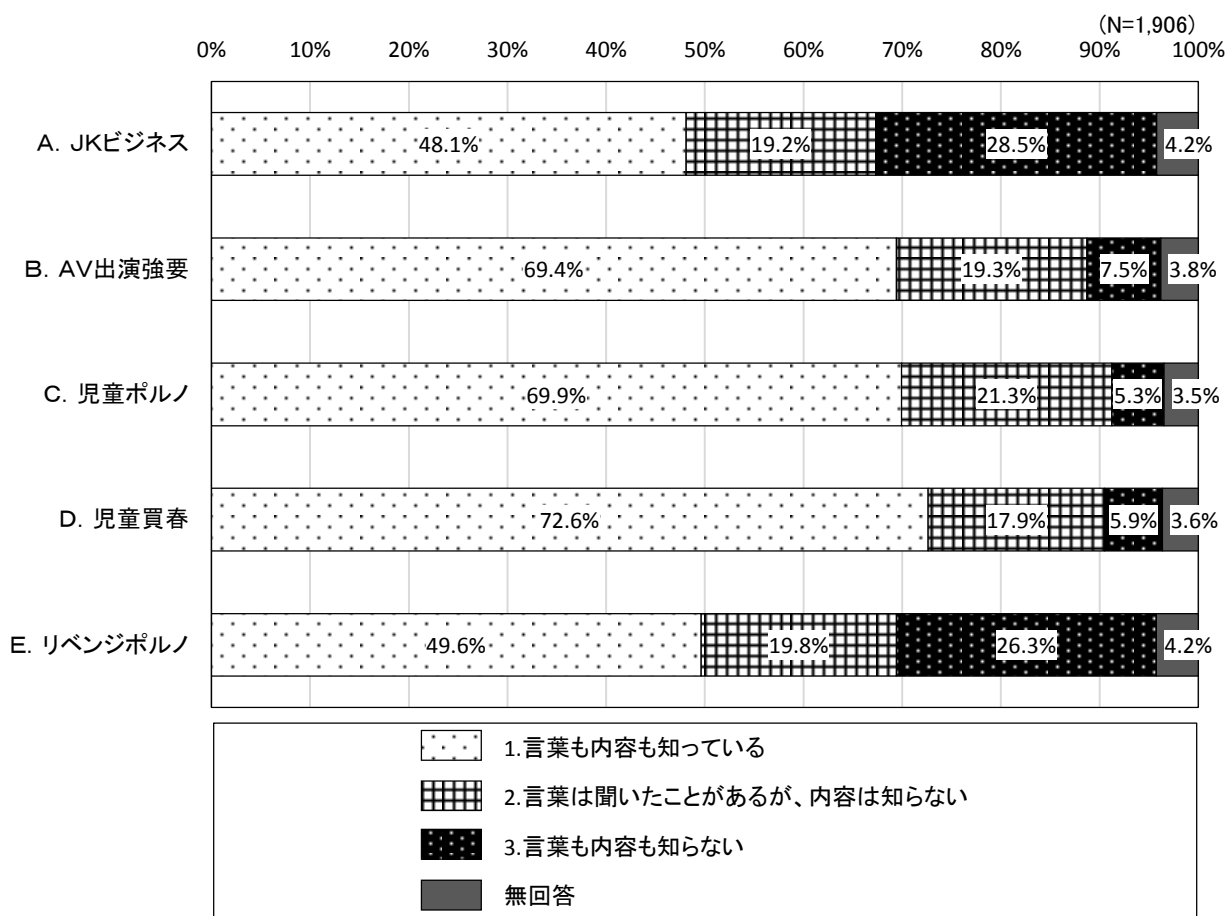
凡例

- 1.身近な相談窓口を増やす
- 2.市役所や病院、警察などの職員研修・連携を強化する
- 3.市がイベントや研修などの啓発に取り組む
- 4.被害者の一時保護や安全確保の体制を積極的に広報する
- 5.家庭で教育を行う
- 6.学校で生徒・学生に教育を行う
- 7.暴力を助長するおそれのある情報(雑誌、ゲームソフトなど)を取り締まる
- 8.加害者の罰則の強化
- 9.加害者の更生教育を行う
- 10.その他
- 無回答

問 27 あなたは、近年、特に問題となっている性暴力に関する次の言葉をどの程度知っていますか。(A～Eの項目ごとにあてはまるものを1つずつ○)

言葉も内容も知っているは、「D. 児童買春」が最も多く 72.6%、次いで「C. 児童ポルノ」が 69.9%、「B. AV出演強要」が 69.4%であった。

言葉も内容も知らないは「A. JKビジネス」が最も多く 28.5%、「E. リベンジポルノ」が 26.3%であった。

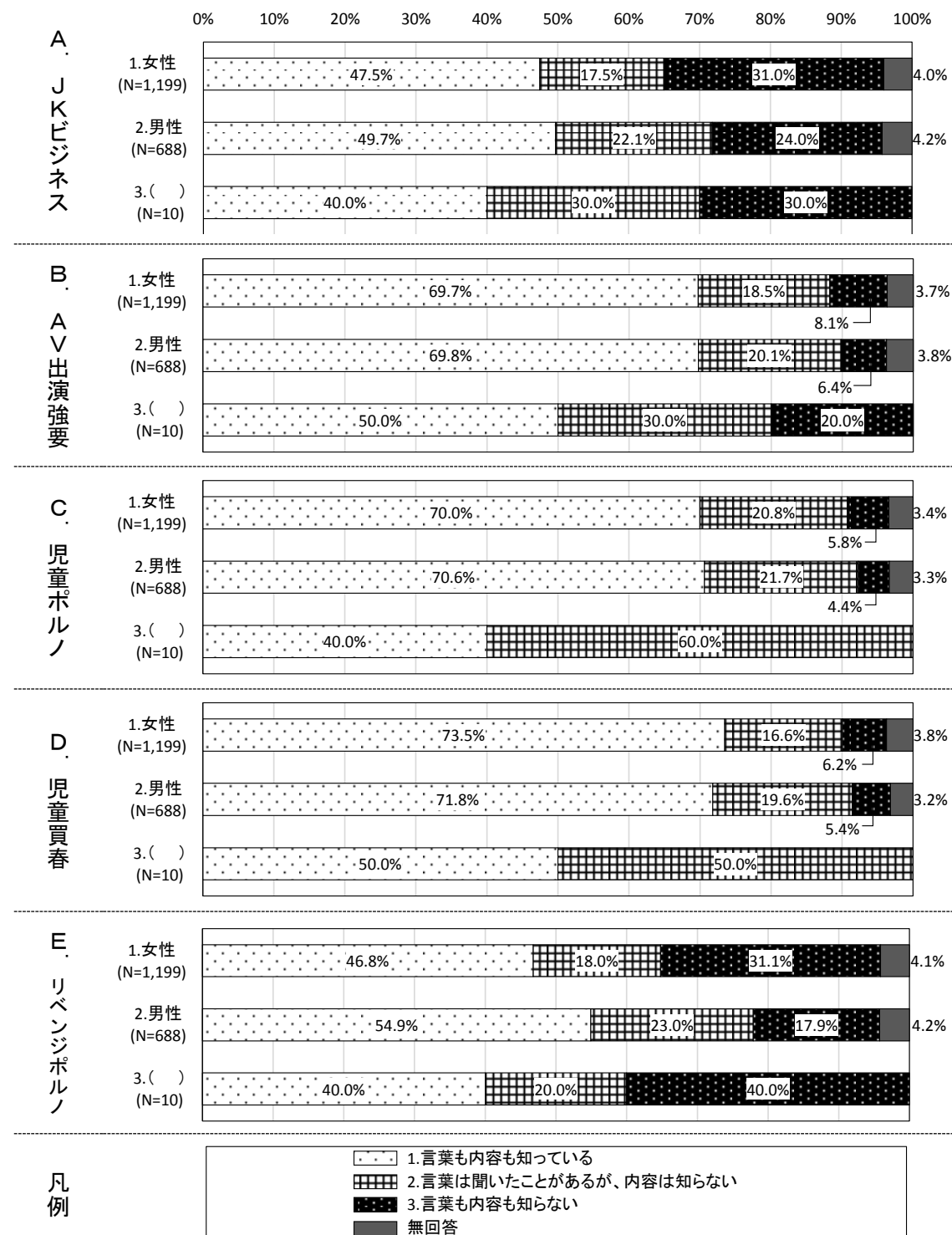


- ※1 JKビジネス : 女子高校生などをつかって、異性の客と会話やゲームなどをする、散歩をする、個室でマッサージや添い寝をするなど性的な行為を強要する問題。
- ※2 AV出演強要 : モデルやアイドルの勧誘をきっかけに、AV (アダルトビデオ) への出演を強要される問題。
- ※3 児童ポルノ : 18歳に満たない児童の性的な部位の露出や性的な行為を撮影した写真や動画。
- ※4 児童買春 : 18歳に満たない児童に対して、対償を与え、性交などをする行為。
- ※5 リベンジポルノ : 元交際相手が、相手から拒否されたことの仕返しに、相手の裸の写真や動画など、相手が公開するつもりのない私的な性的画像を無断でインターネットの掲示板などに公開する行為。

性別

「1. 言葉も内容も知っている」は、「D. 児童買春」を除いて、いずれも女性より男性の割合が多くなっている。

なお、「3. 言葉も内容も知らない」で、女性と男性で差が最も大きかったのは「E. リベンジポルノ」であり、女性が31.1%、男性が17.9%と、男性より女性の割合が多くなっている。

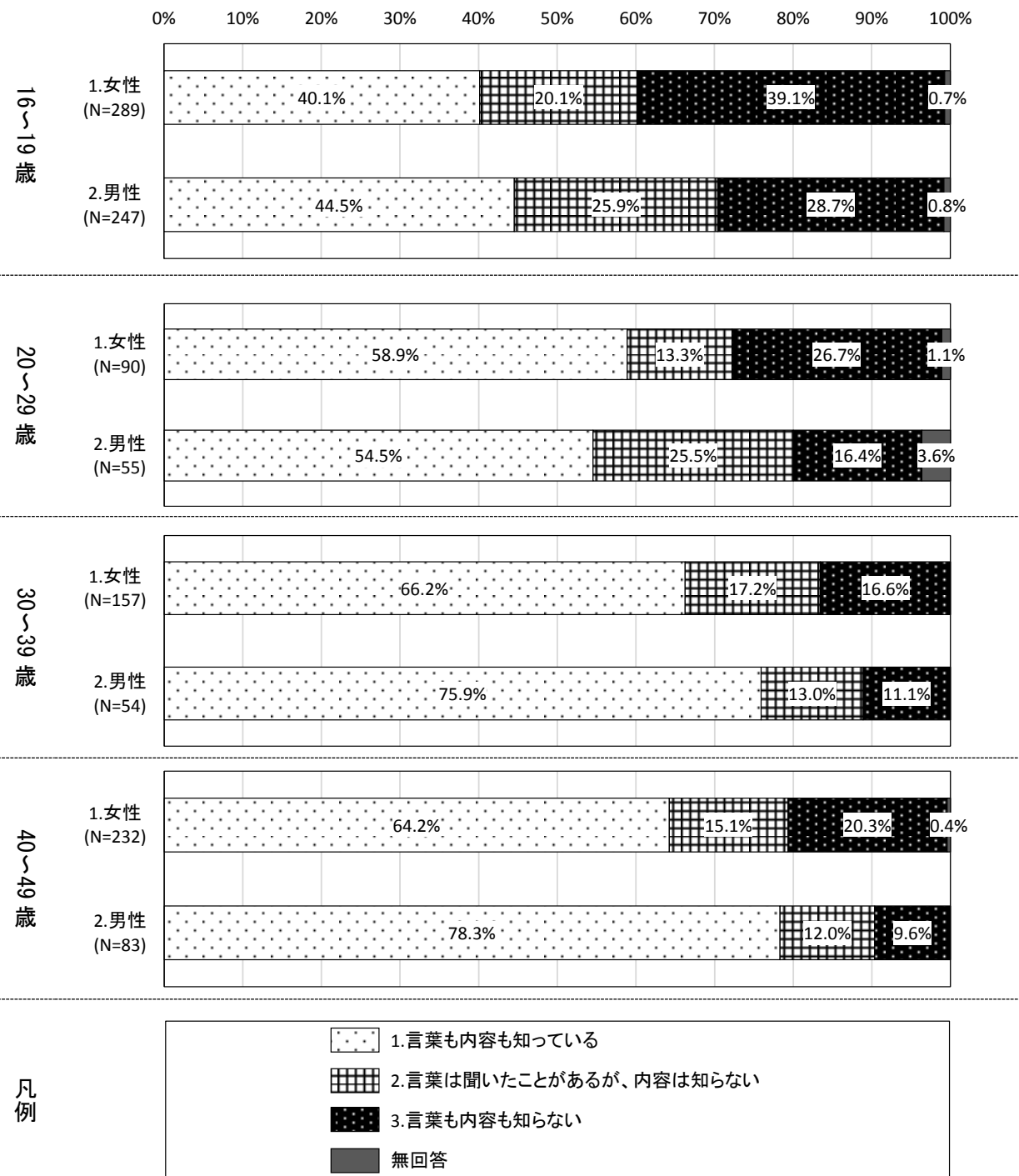


年齢別かつ性別

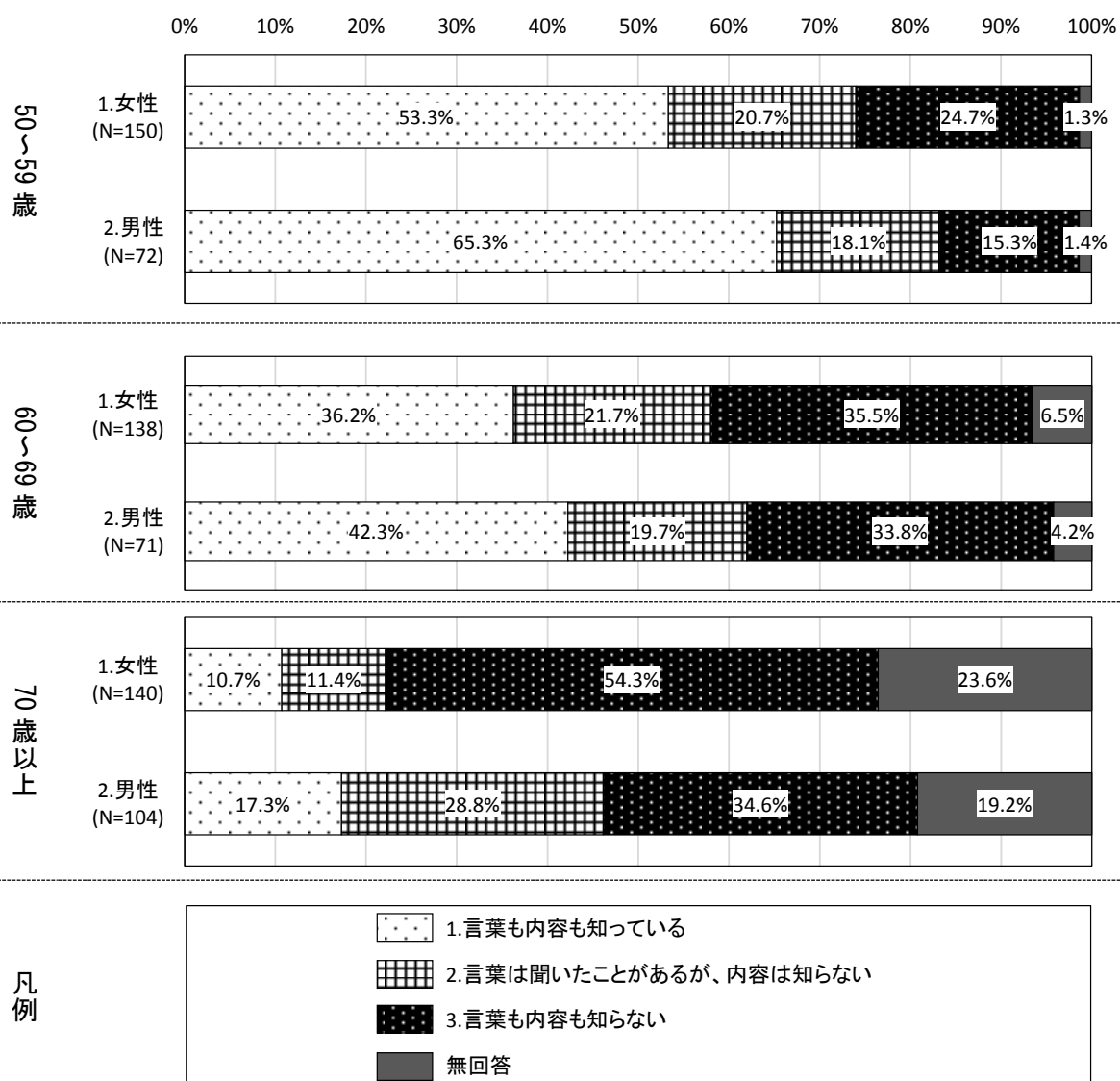
A. JKビジネス

「1. 言葉も内容も知っている」は、女性と男性で差が最も大きかったのは、40～49歳で、女性が64.2%、男性が78.3%であり、女性より男性の割合が多くなっている。

一方、「3. 言葉も内容も知らない」行為は、男女ともに70歳以上が最も多く、女性は54.3%、男性は34.6%であった。また、いずれの年齢層も女性より女性の割合が多くなっている。



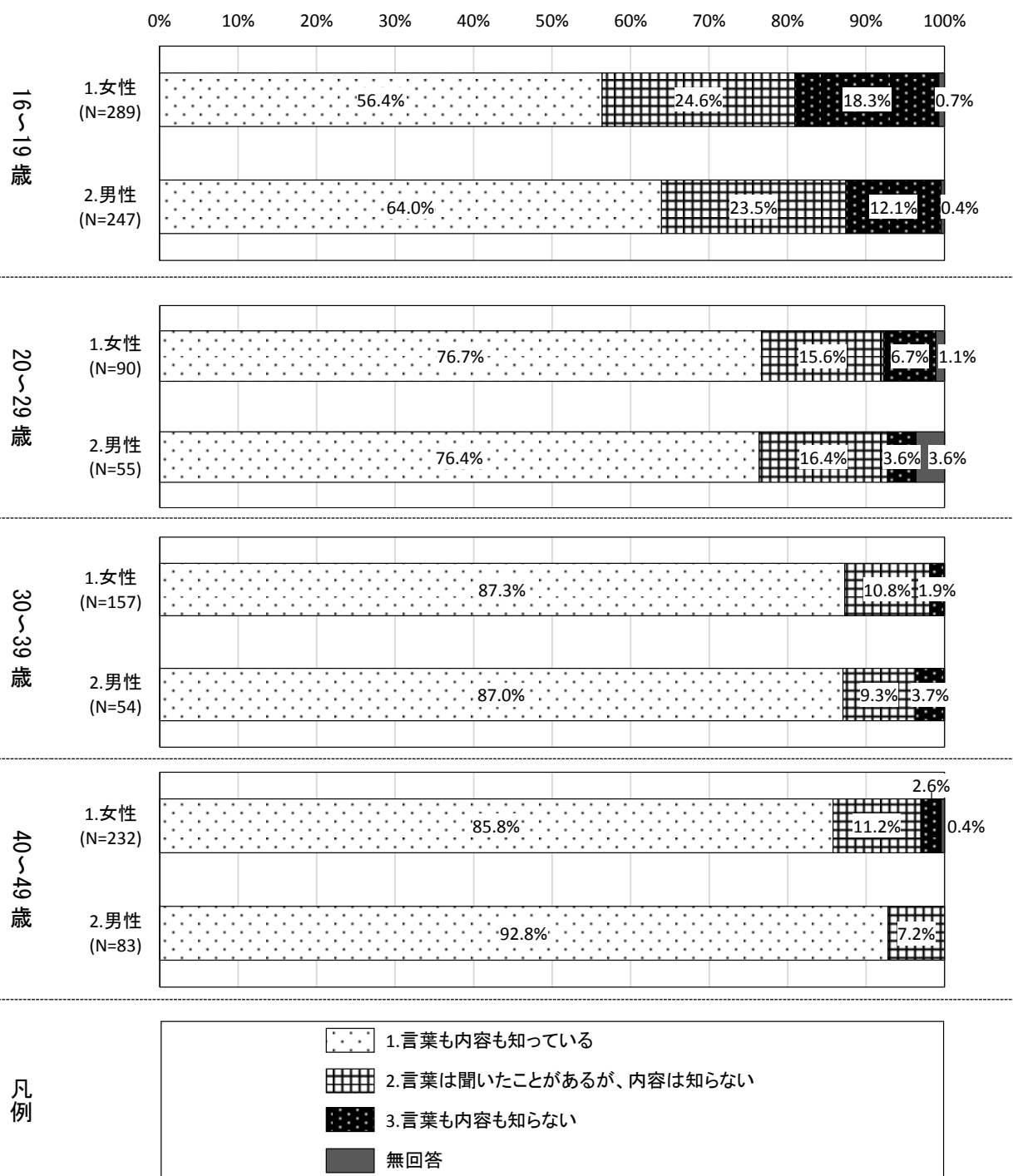
3 調査結果
DVなどの暴力について



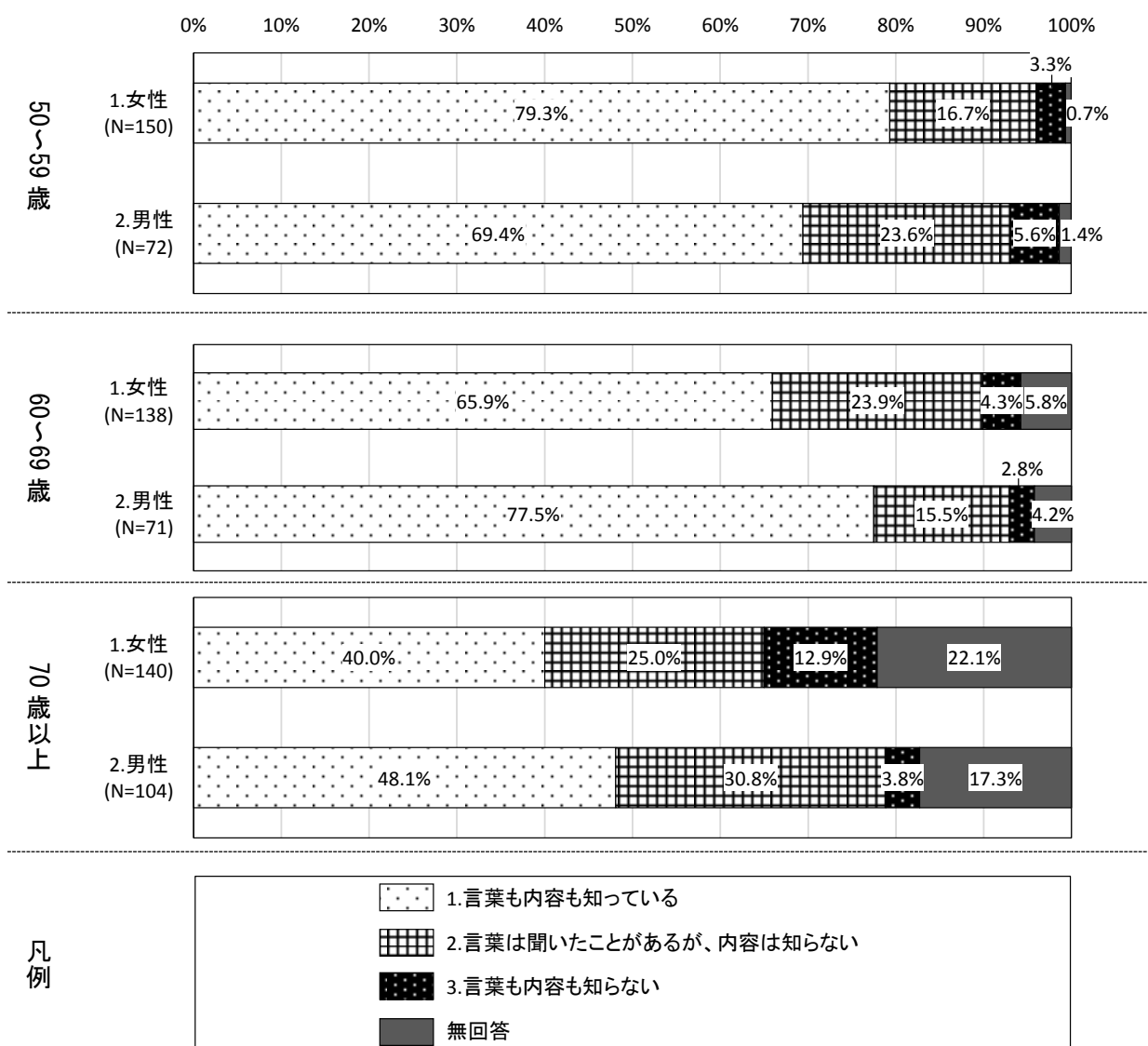
B. AV出演強要

「1. 言葉も内容も知っている」は、女性と男性で差が最も大きかったのは、60～69歳で、女性が65.9%、男性が77.5%であり、女性より男性の割合が多くなっている。

一方、「3. 言葉も内容も知らない」行為は、男女ともに16～19歳が最も多く、女性は18.3%、男性は12.1%であった。また、30～39歳、50～59歳を除いて、いずれの年齢層も男性より女性の割合が多くなっている。



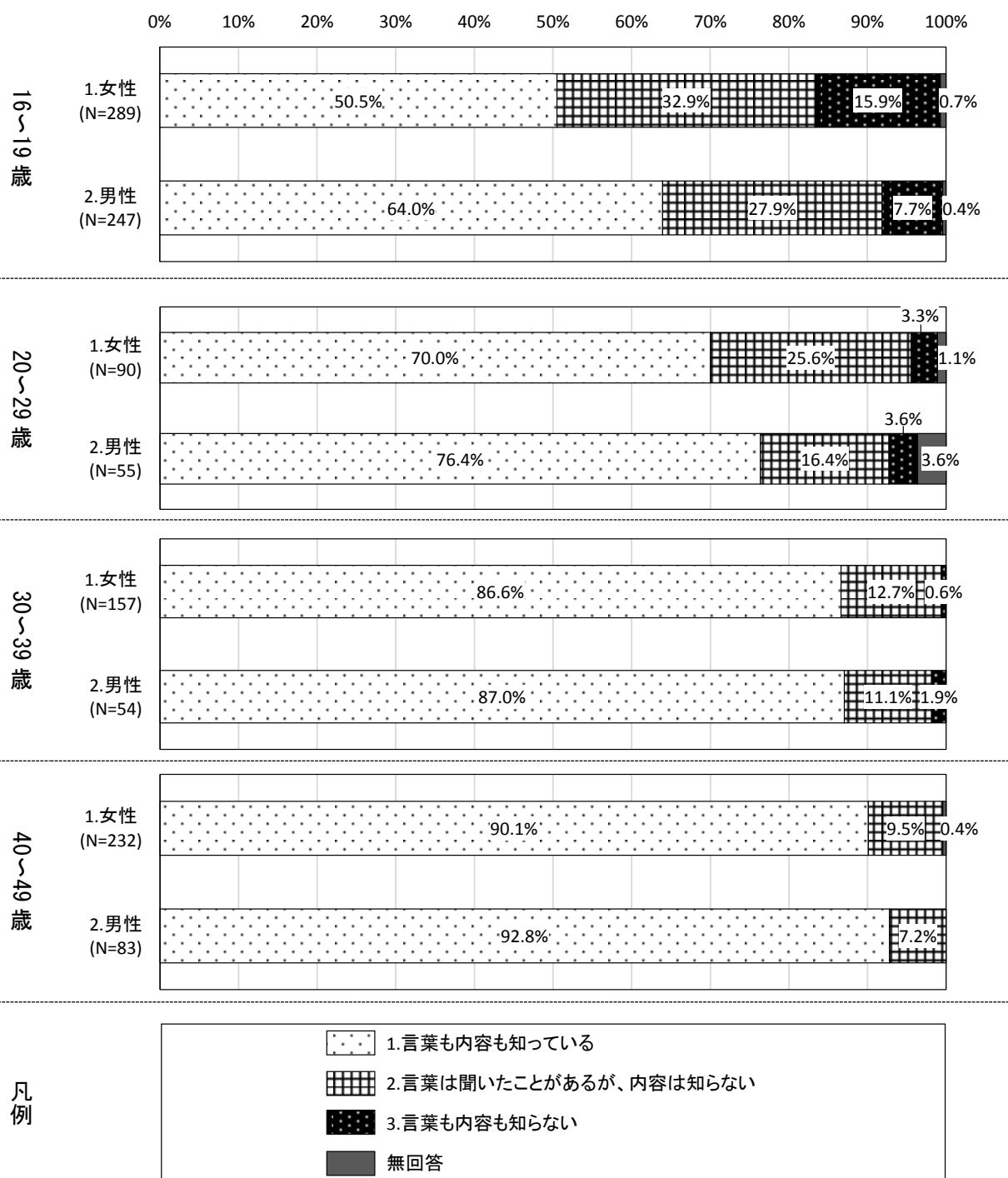
3 調査結果
DVなどの暴力について



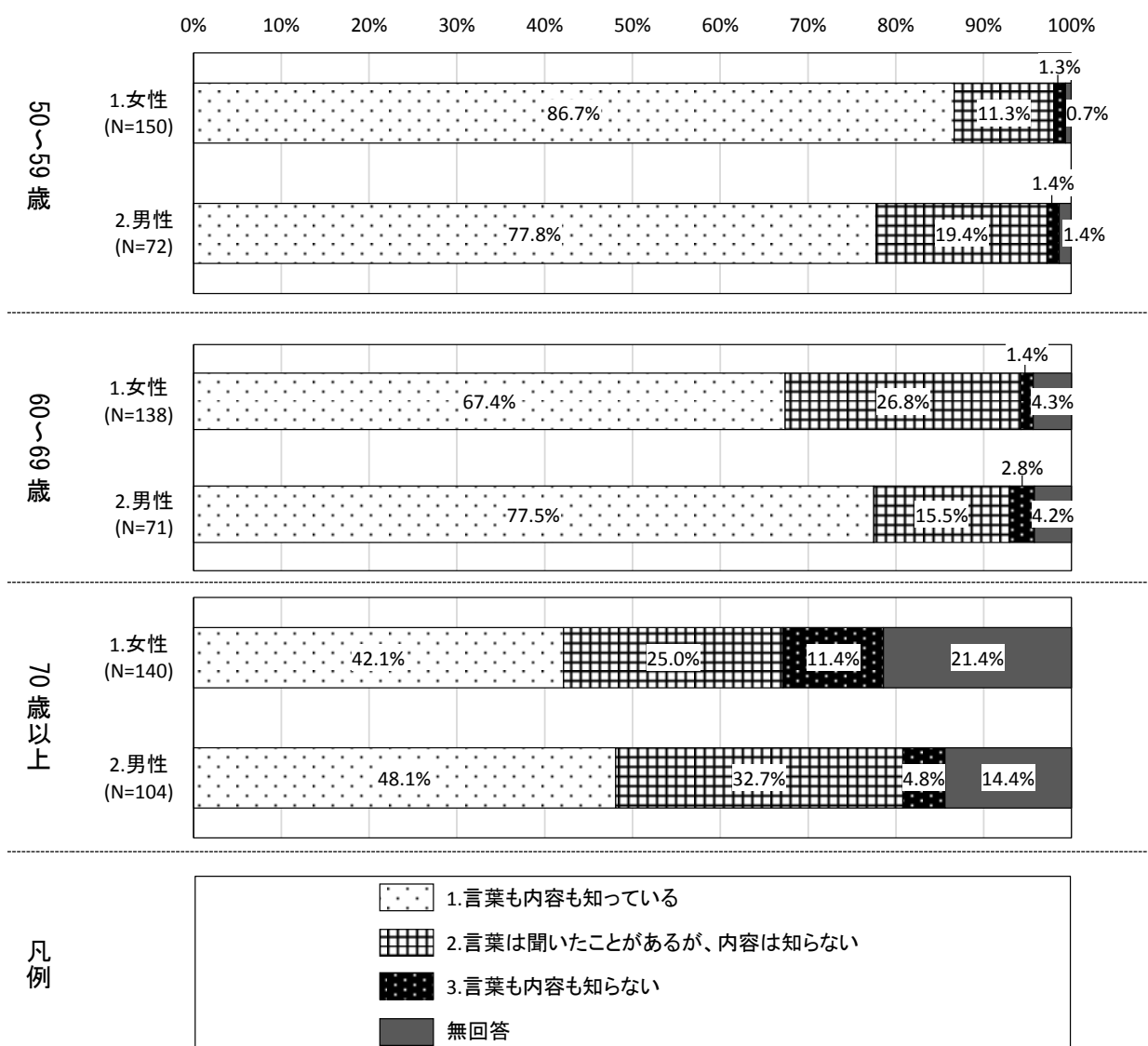
C. 児童ポルノ

「1. 言葉も内容も知っている」は、女性と男性で差が最も大きかったのは、16～19歳で、女性が50.5%、男性が64.0%であり、女性より男性の割合が多くなっている。

一方、「3. 言葉も内容も知らない」行為は、男女ともに16～19歳が最も多く、女性は15.9%、男性は7.7%であった。



3 調査結果
DVなどの暴力について

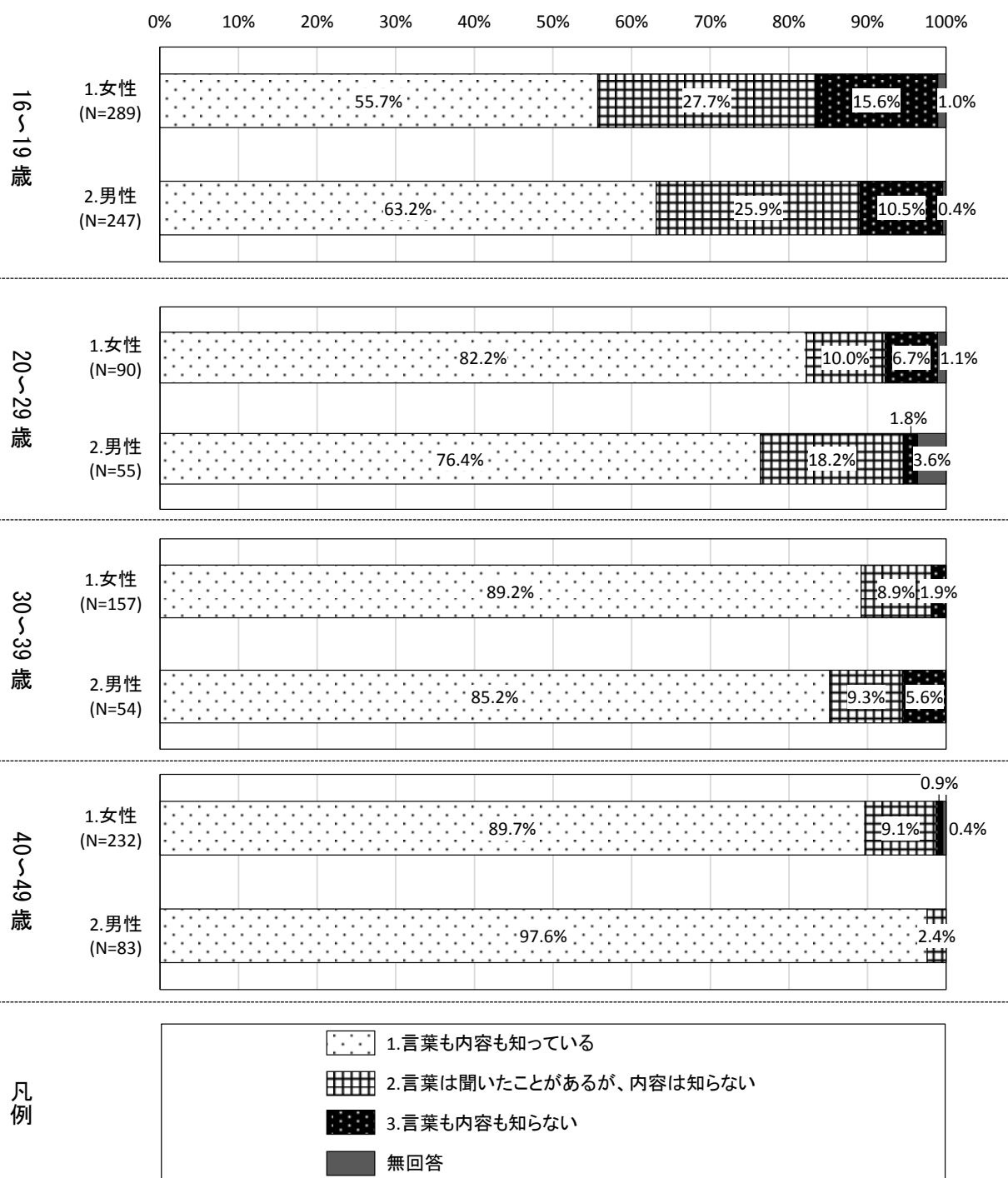


3 調査結果
DVなどの暴力について

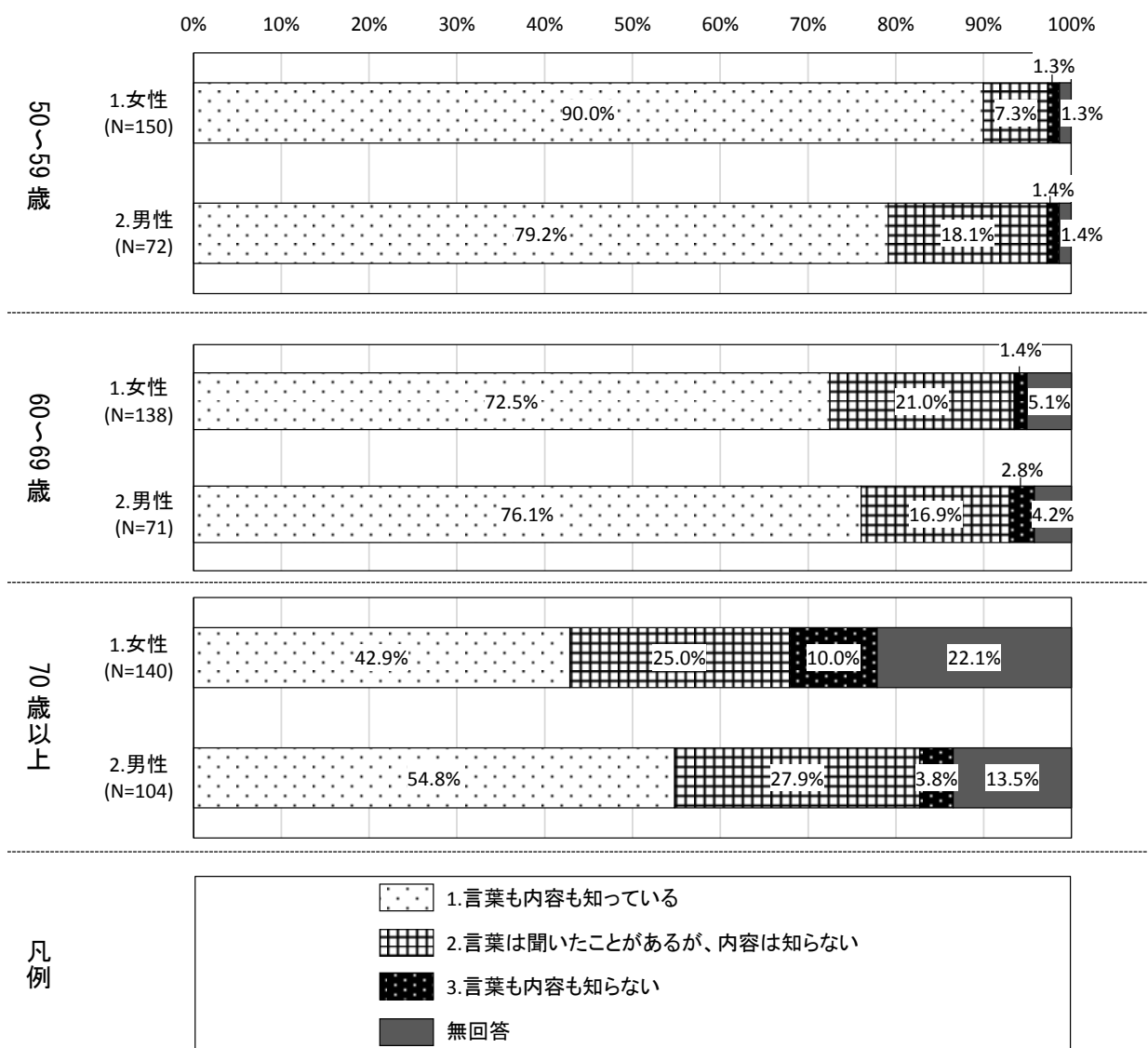
D. 児童買春

「1. 言葉も内容も知っている」は、女性と男性で差が最も大きかったのは、70歳以上で、女性が42.9%、男性が54.8%であり、女性より男性の割合が多くなっている。

一方、「3. 言葉も内容も知らない」行為は、男女ともに16～19歳が最も多く、女性は15.6%、男性は10.5%であった。



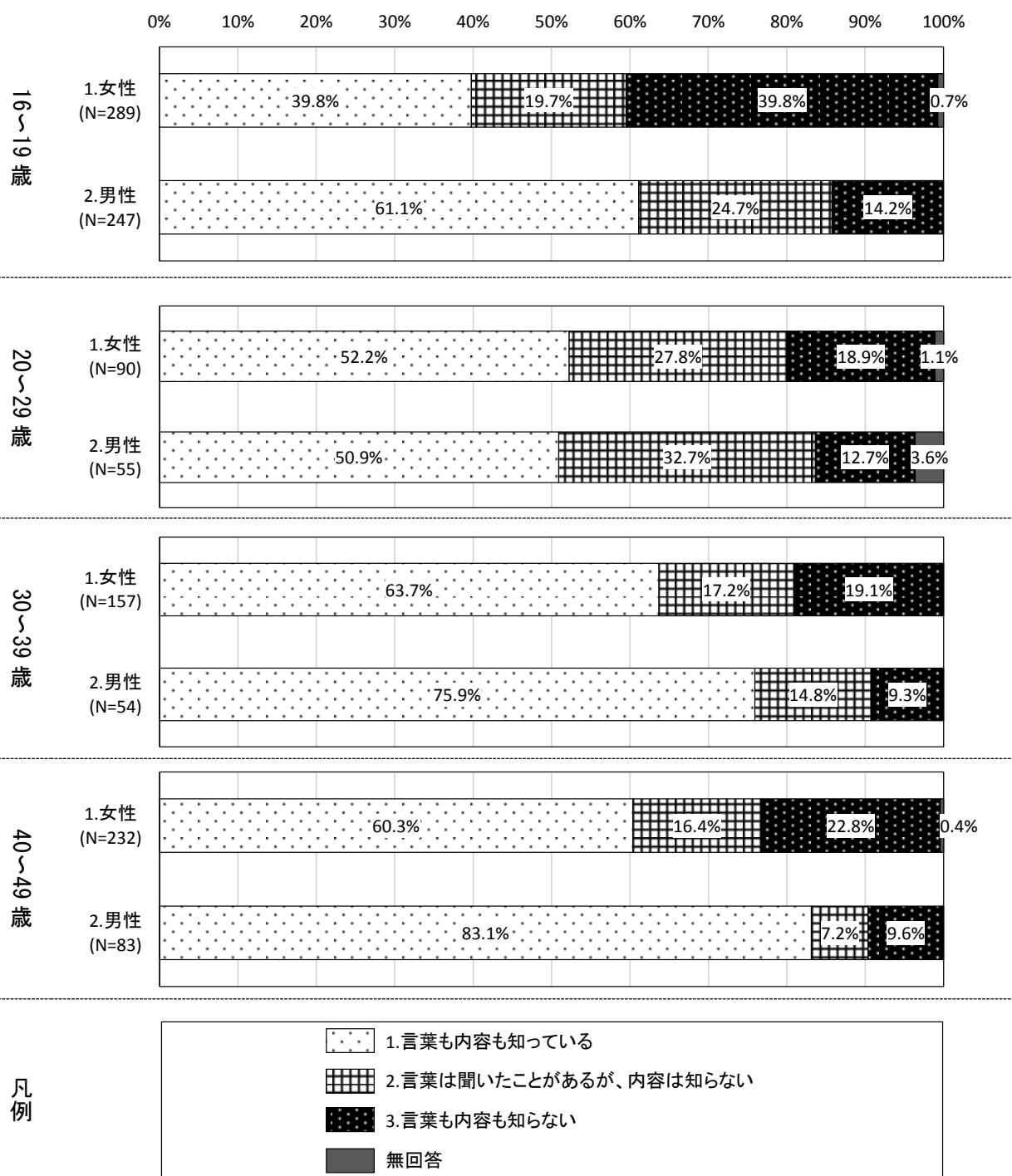
3 調査結果
DVなどの暴力について



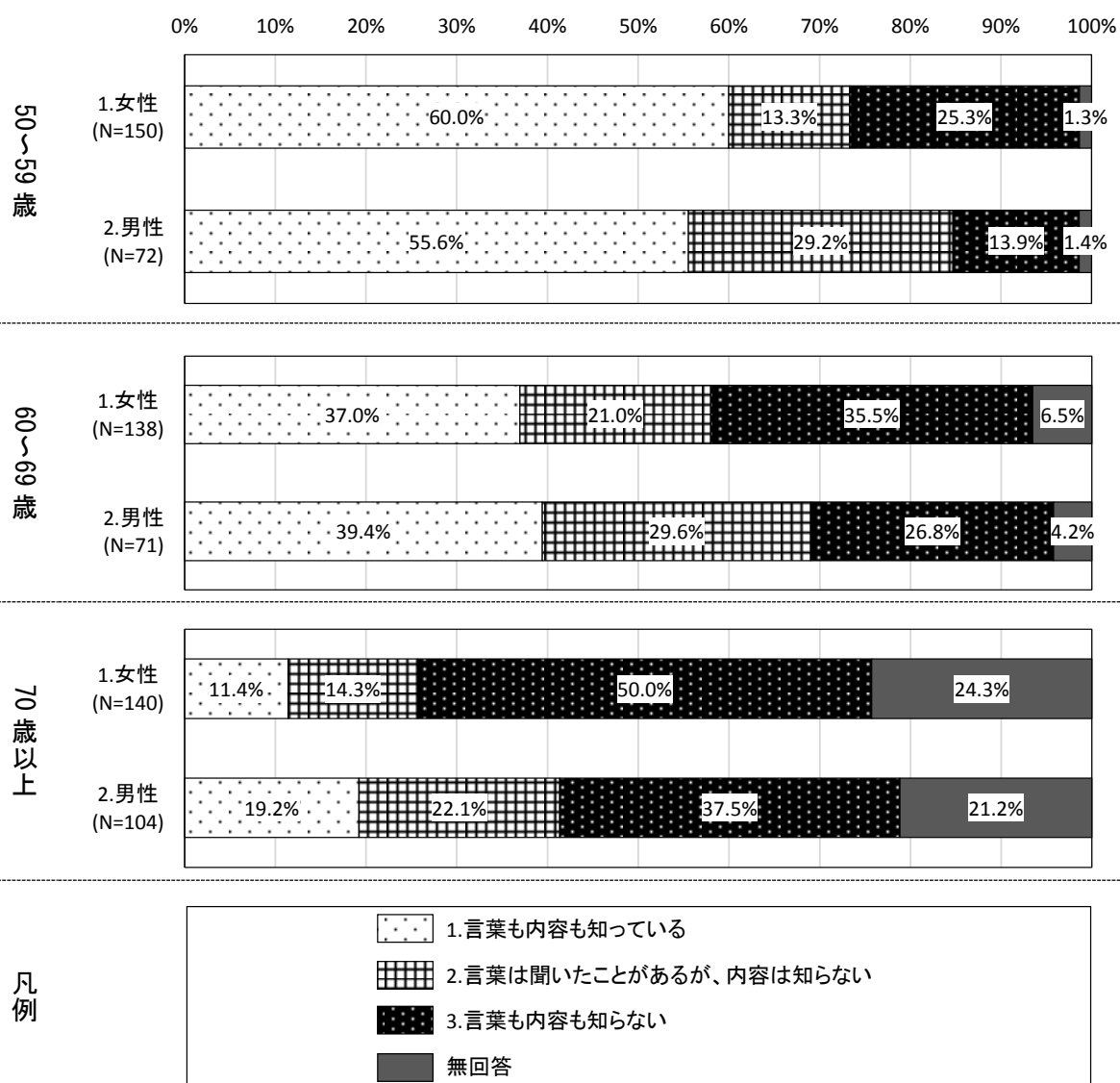
E. リベンジポルノ

「1. 言葉も内容も知っている」は、女性と男性で差が最も大きかったのは、40～49歳で、女性が60.3%、男性が83.1%であり、女性より男性の割合が多くなっている。

一方、「3. 言葉も内容も知らない」行為は、男女ともに70歳以上が最も多く、女性は50.0%、男性は37.5%であった。また、いずれの年齢層も男性より女性の割合が多くなっている

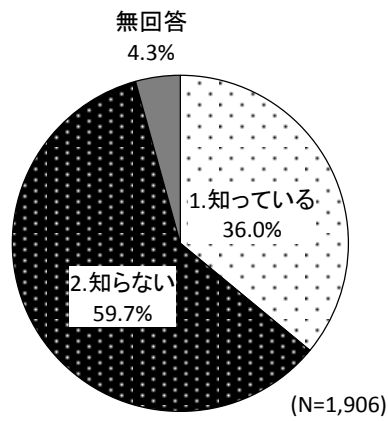


3 調査結果
DVなどの暴力について



問 28 あなたは、性暴力被害について相談できる窓口があることを知っていますか。
(あてはまるもの1つに○)

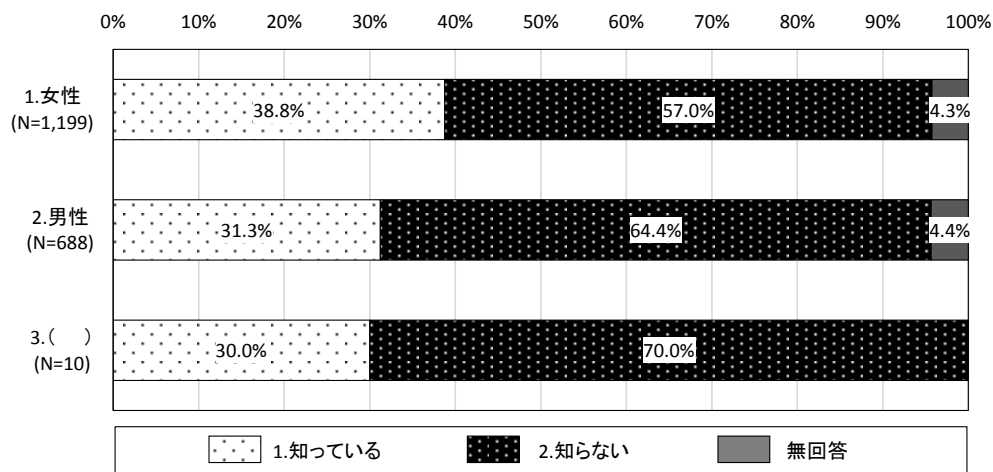
「1. 知っている」が36.0%、「2. 知らない」が59.7%であった。



3 調査結果
DVなどの暴力について

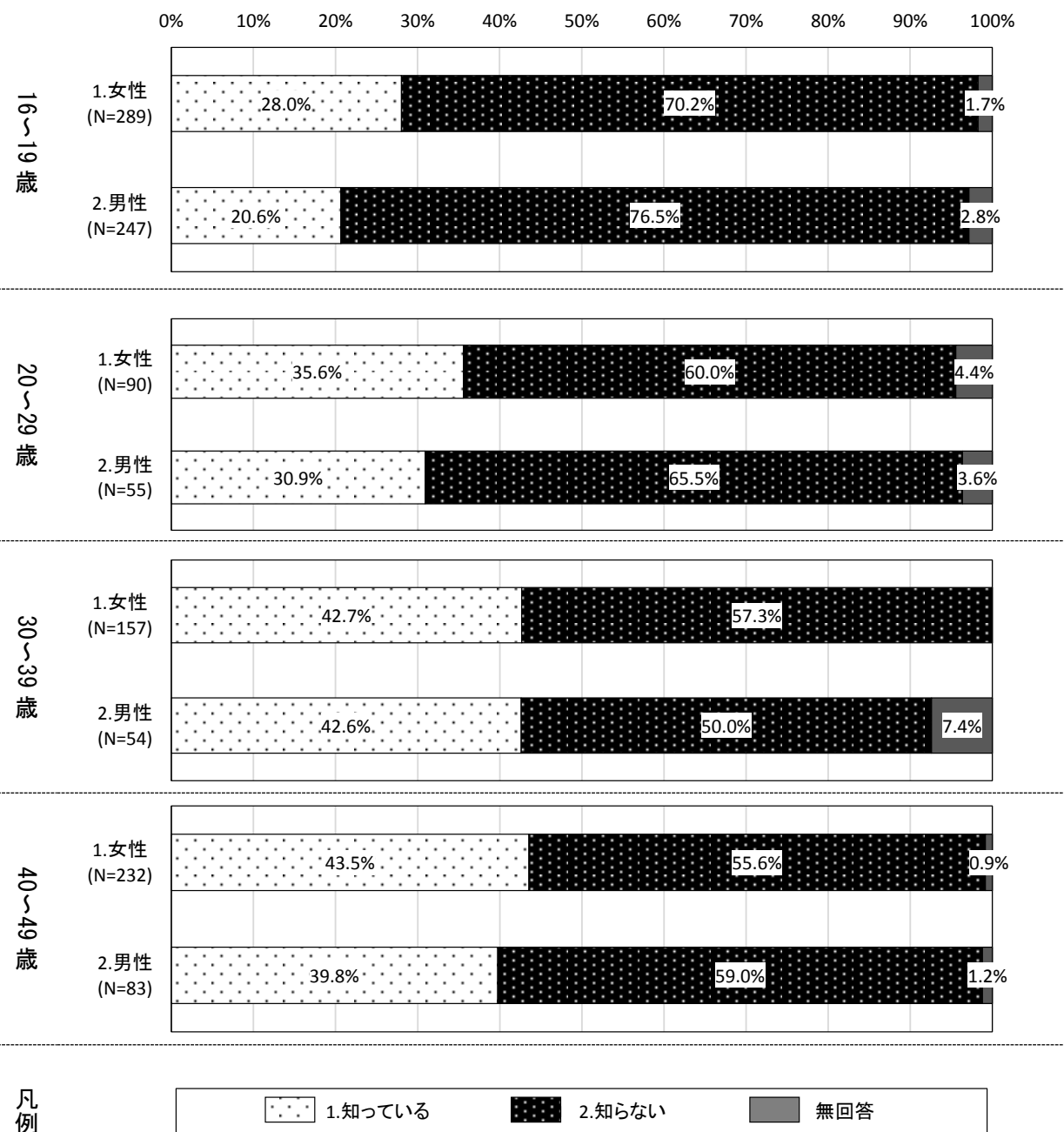
性別

「1. 知っている」は、女性が38.8%、男性が31.3%であり、男性より女性の割合が多くなっている。

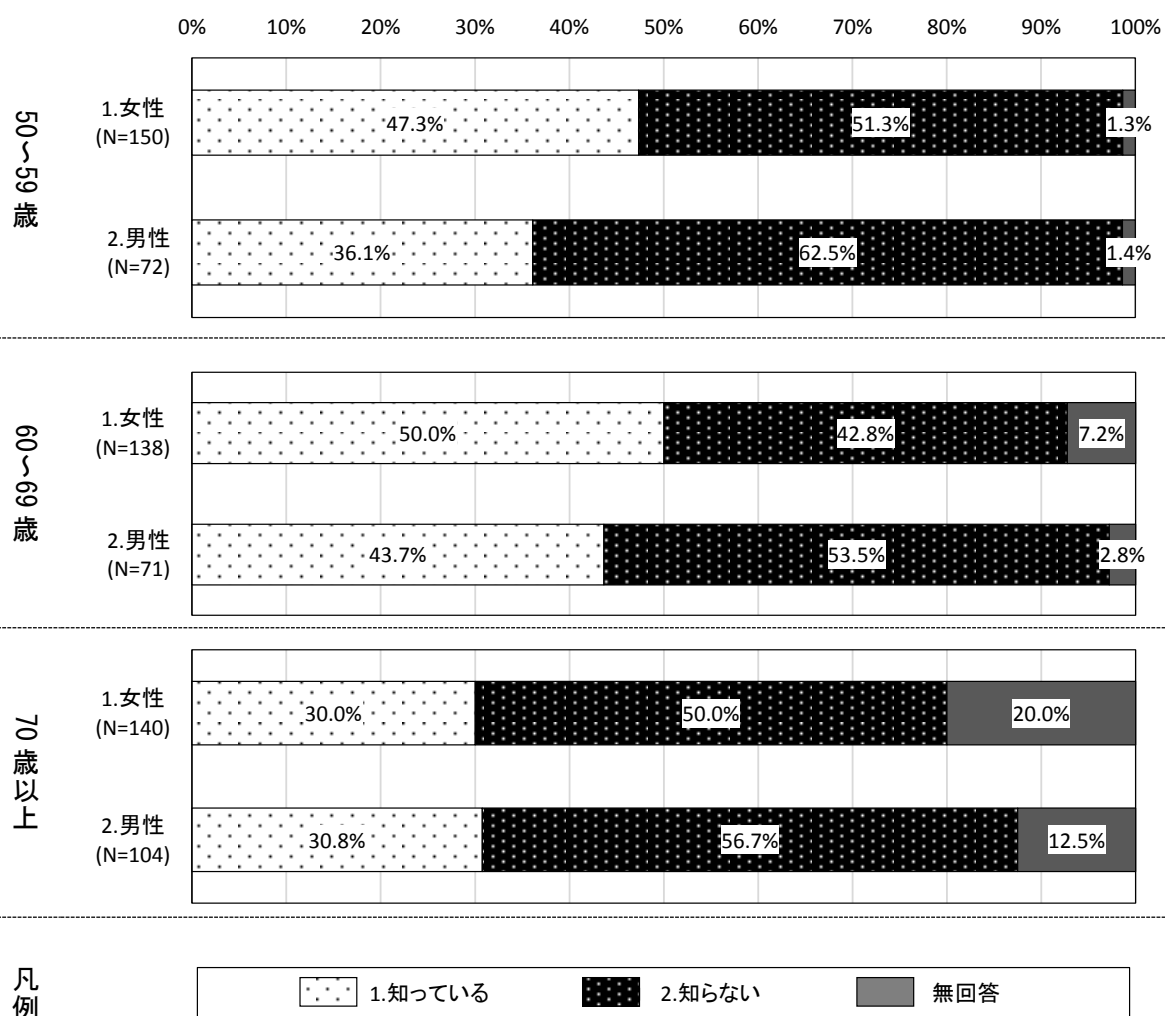


年齢別かつ性別

70歳以上を除いて、いずれの年齢層も「1. 知っている」は、男性より女性の割合が多くなっている。なお、女性と男性で差が最も大きかったのは、50～59歳で、女性が47.3%、男性が36.1%であった。



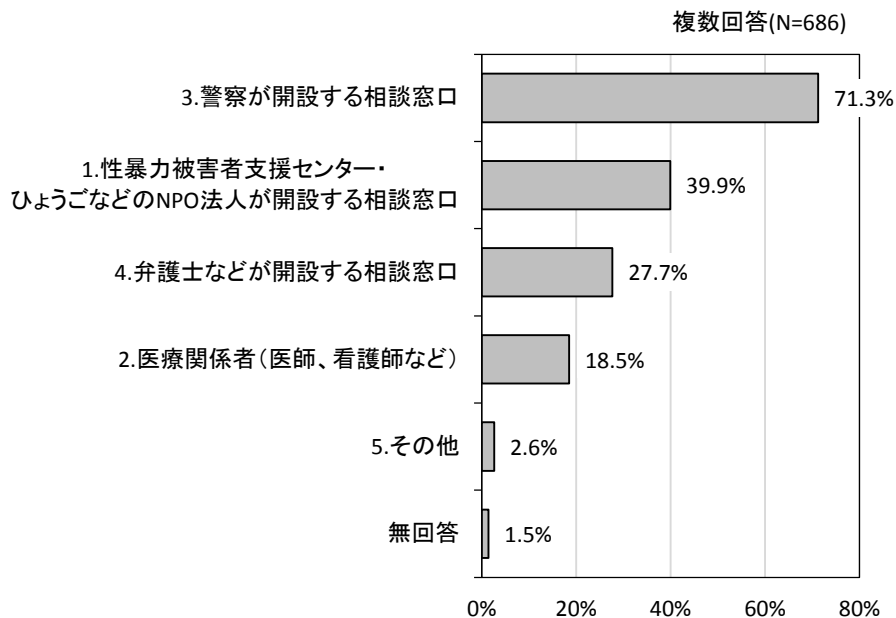
3 調査結果
DVなどの暴力について



【問 28 で「1. 知っている」を選択した方におたずねします】

問 28-1 次のうち、どの相談窓口を知っていますか。(あてはまるものすべてに○)

「3. 警察が開設する相談窓口」が最も多く 71.3%、次いで「1. 性暴力被害者支援センター・ひょうごなどの NPO 法人が開設する相談窓口」が 39.9%であった。



「5. その他」の回答

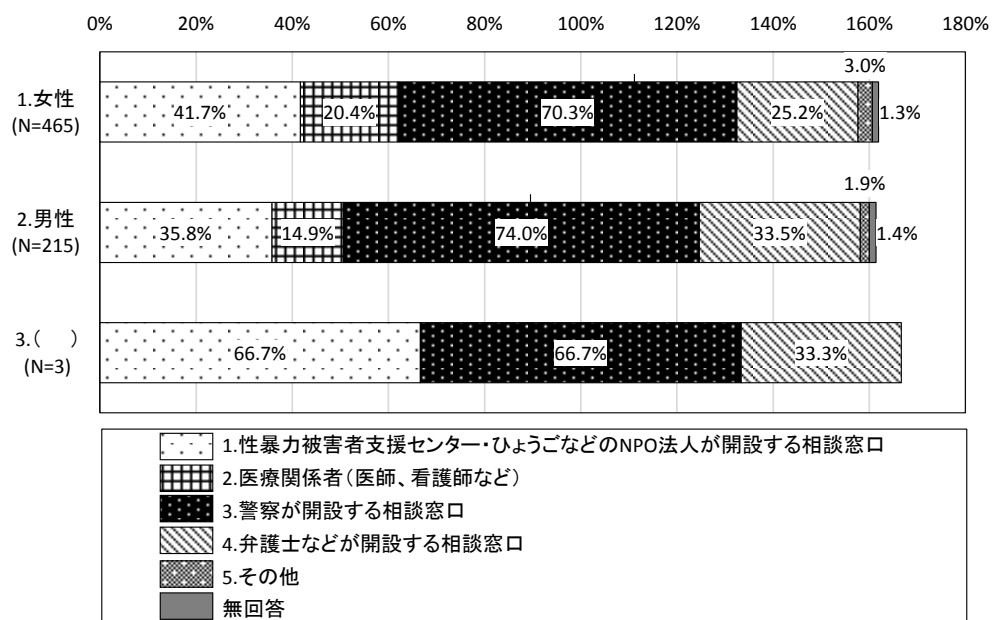
- ・インターネット。
- ・学校の相談窓口。
- ・ある事は知っているが具体的には知らない。 等

3 調査結果
DVなどの暴力について

性別

男女ともに「3. 警察が開設する相談窓口」が最も多く、次いで「1. 性暴力被害者支援センター・ひょうごなどのNPO法人が開設する相談窓口」であった。

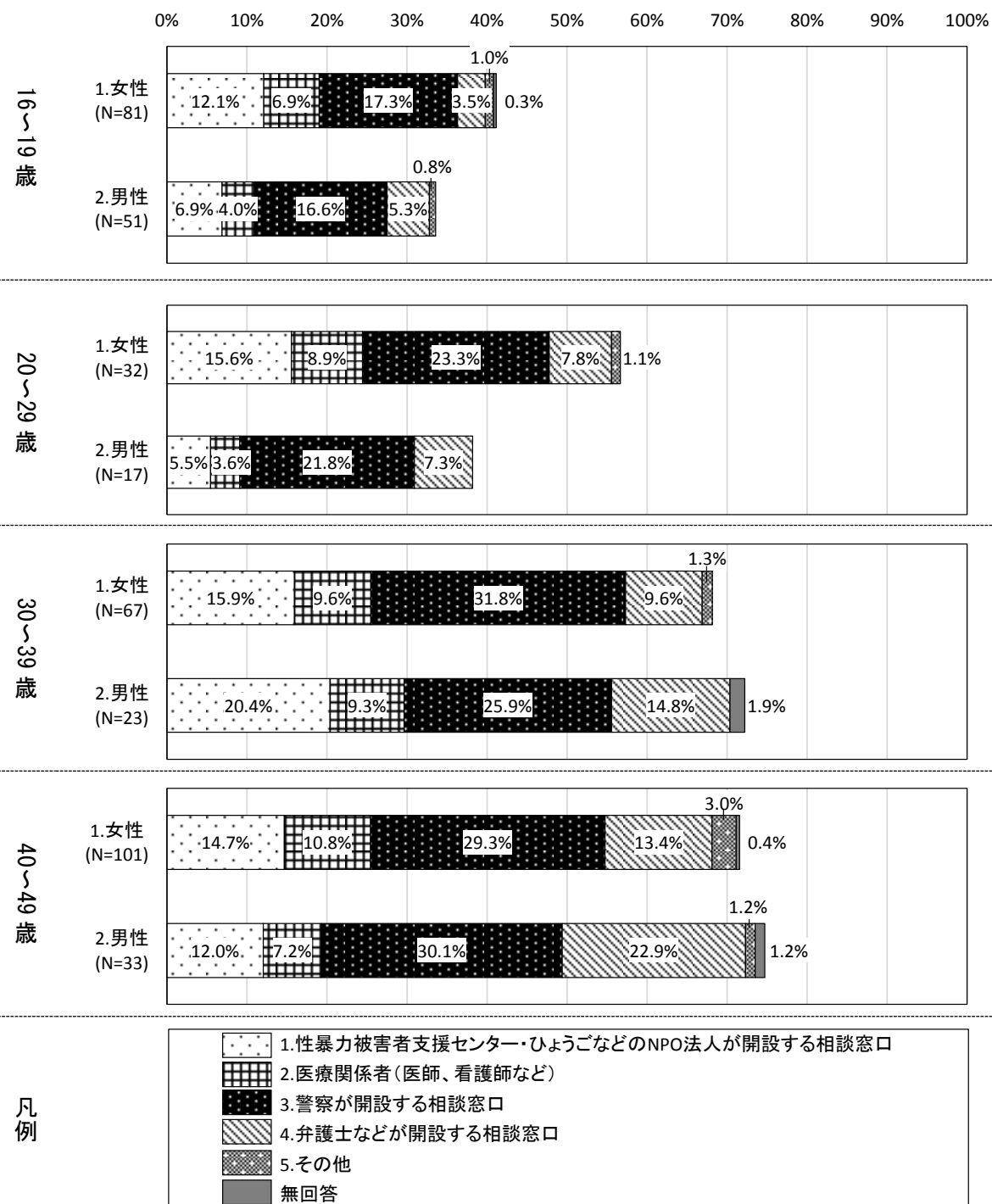
なお、「3. 警察が開設する相談窓口」は、男性より女性の割合が多くなっている。



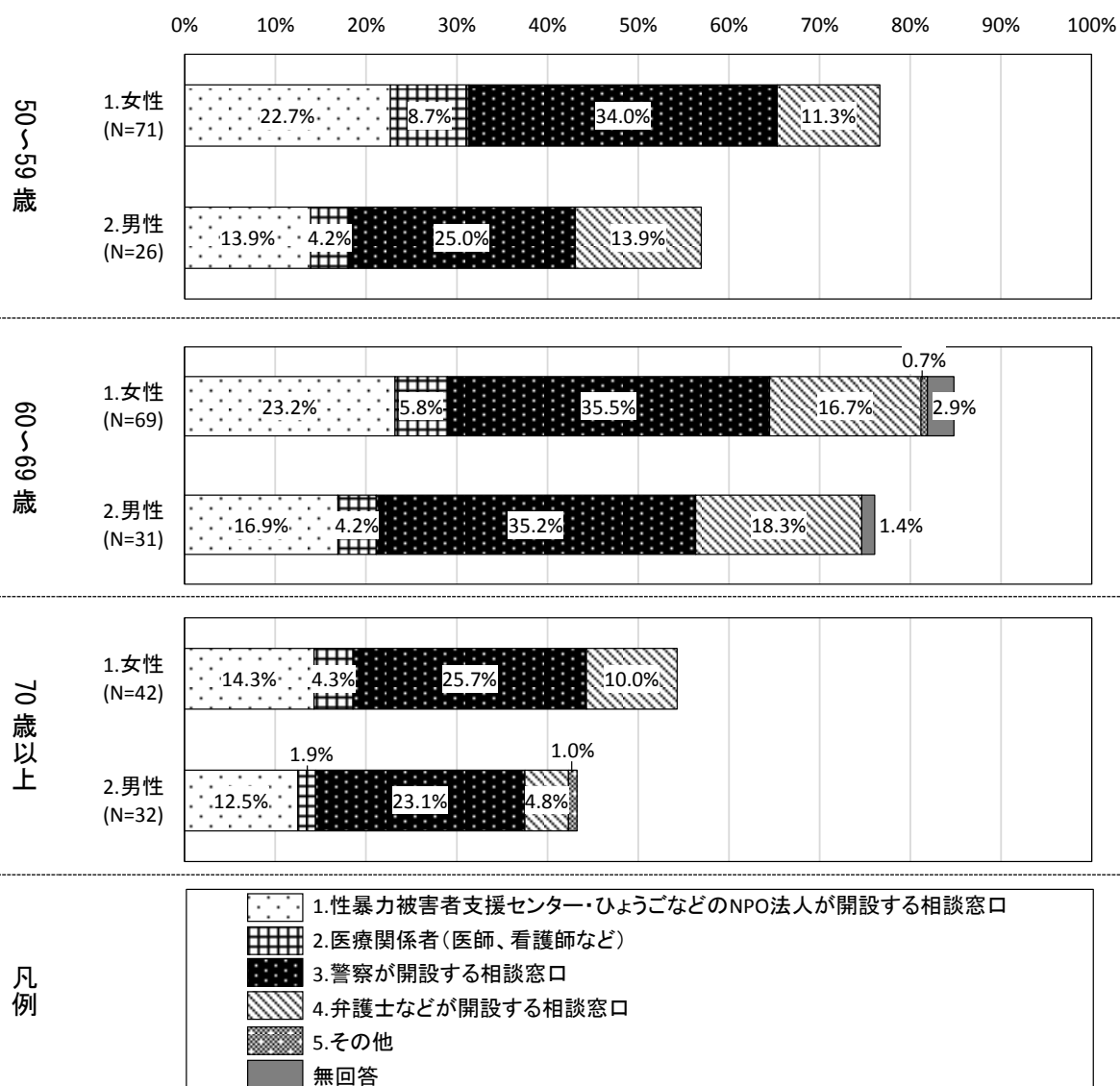
年齢別かつ性別

いずれも「3. 警察が開設する相談窓口」が最も多くなっている。

また、「3. 警察が開設する相談窓口」で、女性と男性で差が大きく異なる年齢層は50～59歳で、女性が34.0%、男性が25.0%であり、男性より女性の割合が多くなっている。



3 調査結果
DVなどの暴力について



3 調査結果
DVなどの暴力について

(5) 西宮市の施策などについて

問 29 男女がともに活躍できる職場づくりや、男女共同参画全般について、本市に対する意見・要望などがあれば何でもお書きください。

●自由意見数

意見数	364 件
有効回答者数 (1,906 人) に占める 自由意見記入者数の割合	19.1%

○性別

項目	件数	割合
1. 女性	218 件	59.9%
2. 男性	142 件	39.0%
3. ()	3 件	0.8%
無回答	1 件	0.3%
計	364 件	100.0%

○年齢別

項目	件数	割合
1. 10 歳代	105 件	28.8%
2. 20 歳代	30 件	8.2%
3. 30 歳代	44 件	12.1%
4. 40 歳代	61 件	16.8%
5. 50 歳代	53 件	14.6%
6. 60 歳代	35 件	9.6%
7. 70 歳以上	36 件	9.9%
計	364 件	100.0%

《主な意見》

●男女平等観に関する意見

◇性別ではなく能力で分担

- ・全てにおいて、男女の区別ではなく、個人の能力、気力、体力で判断し、役割を分担するのがよいと思う。それは「男らしさ」「女らしさ」という言葉にすれば固定観念にとらわれてしまうが「その人らしさ」で考えればよいのではないか。実現するために、タテ・ヨコの意識統一が必要であり、コミュニケーションも重要。その場をもうける行政のアクションに期待。(30歳代・女性) 等

◇男女で支えあえる環境づくり

- ・男女ともに活躍するのも大切だと思うが、力を入れすぎると少子化になる一方だと思う。男性が育児休暇を取れるようにすると、幼稚園、保育所を増やすなど育児を男女で支え合える環境づくりも大切だと思う。(10歳代・女性)
- ・待機児童を減らすことができれば、職場に戻ることができる女性も増えて、子育てしやすい町になると思う。西宮市だけで解決できるかわからないが、男性も女性も、ある一定期間は必ず育児休暇を取らなければいけないという制度があれば、育児と仕事における男女の負担の比率の均衡が取れるのではないかと思う。「育児休暇を取りたいければ取る」というシステムでは、周りの目やキャリアを気にして、取りづらい雰囲気があると思う。育児は夫婦で行うべきであり、男性は育児を「手伝う」という姿勢がそもそも間違っていると思う。(10歳代、女性) 等

◇言葉・フレーズの工夫・配慮

- ・「男女共同参画」という言葉が何となく堅苦しく聞こえ、自分達から遠い所の話のように感じる。市民に広報する際には、もっと分かりやすい、なじみやすい名称を使ったほうがより身近なものに感じられると思う。(10歳代・男性) 等

●子どもの教育に関する意見

◇若年層から男女の違いを理解できるような意識付け

- ・小学校のうちから、男女共同参画社会の実現についての話し合いをする。男女それぞれの違いを挙げ、それを理解しお互いの良さを考えることが大事だと思う。家庭でも話し合い、男女が区別や差別なく今よりも平等に暮らして行けたらいいなと思う。(10歳代、女性) 等

◇体験型の学習の実施

- ・子供達のハローワークとして、過去なかった仕事が、今、こんな形で存在し、男女問わず従事している様子を参加体験してもらおう。ボランティア活動として、小学生も体験できる様、授業として考える。(50～59歳、女性) 等

●働き方に関する意見

◇育児休業・介護休業後の復職支援

- ・休業ではなく退職を選んだとしても、数年後に社会復帰することがそれほど困難ではない社会を望む。前職から数年間空白があるのなら、少しトレーニングを積んでもう一度スキルを取り戻すなどの教育や研修は有効。カムバックしやすい社会でなければ、優秀な人材を発見できないまま、会社や企業にとっても残念な事は起きていると思う。(50歳代) 等

◇女性が長く働きやすい職場環境

- ・ワークシェアリングを推進してもらいたい。働きたいけど育児、介護等の理由で長い時間を働けない女性は多くいると思う。女性の場合、生活環境が変わりやすい為、ワークシェアリングが進むと、環境に応じた条件で働くことができると考える。女性のリーダーの育成よりも、長く働ける環境作りの方が大切に思う。(50歳代・女性) 等

◇経営者の意識改革

- ・男女に関係なく意欲のある人にはチャンスを与え、適材適所に人員を配置すべきだと思う。結局会社を動かすのは上層部なので、役職のある人たちが意識を変えないと何も変わらないと思う。(20歳代・女性) 等

●子育てに関する意見

◇子育てと仕事の両立への支援

- ・子育てしながら働くことの出来る社会を作るために、保育所の数を増やすとともに再就職したいと思っている女性への社会復帰を促すイベントや就職先の斡旋を行うべきである。(20歳代・女性) 等

◇地域のサポートが必要

- ・看護師として正規で働いているが、時間外勤務が多く帰宅が遅くなる事も多い為、子供の留守番も増える中、各家族、親族もサポートする環境が有れば良いと思う。一番必要なのは地域のサポート、コミュニケーション、とやはり身近な場所でのサポート力だと思う。近所、地域の力がとても弱いと思う。(40歳代・女性) 等

●地域活動に関する意見

◇地域活動の情報発信

- ・性別に関係なく、また年齢に関係なくその人らしく生活するには地域とどのように関わればよいのか、社会人でも気軽にできるボランティアのような地域活動の情報をもっと発信してもらいたい。(40歳代・女性) 等

◇個人の能力と地域活動のマッチング

- ・仕事や地域活動に参加しやすい様に、スキルなどを市に登録する制度があればよいと思う。(50歳代・女性) 等

●暴力（DV・デートDV・性暴力）に関する意見

◇被害者への支援強化

- ・女性が活躍できる場所が多くなったが、女性の社会進出が進んでいくと男女の立場も変わっていき、DVの被害者は女性という考えが多いと思うが、これからは男性も割合が増えてくるのかなと思う。そういう面でも、サポートの窓口は、どちらでも対応できるようにしていただけたらありがたいと思う。本当に困っている人ほど、相談しに来ないし、本人が気付いていないと思う。1人でも相談窓口があつて良かったと思えたらいいかと思う。相談窓口以外でも色々な方法で呼びかけていけたらいい。(30歳代・女性) 等

◇性暴力被害者への支援強化

- ・西宮市に性暴力被害者のためのワンストップセンター（医療、警察、法律相談等）の設置を要望する。同封されていたDV相談室のカードの裏面に、性被害の相談窓口も記載してもらおうと、より利用しやすいと思う。(30歳代・女性) 等

●男女共同参画に関する市の取組み

◇周知・PR

- ・僕自身、まだ高校生だが、市の取り組みや活動について目にしたり、意識したりする機会がない。親がそのような活動をしている姿も見ることがない。自分も含めて、市の活動に興味のない人が（特に若者の間で）多いと思う。市は政策をもっとアピールしてもよいと思う。(10歳代・男性)
- ・男女共同参画全般の事に対して、その場所に行かないと知らない事が多いと思う。もっと、皆が利用する商業施設に広告をすれば、利用する事や色々な事を知れるのではないかと思う。(30歳代・女性) 等

●その他

◇少子高齢化への対応

- ・少子高齢化が進行していて、将来高齢者を若者が支えることが困難になるかもしれないので、市は介護や福祉にお金をかけるべきだと思う。現在の介護士はほとんど女性中心で、体を持ち上げたり、お風呂に入れたり体力仕事が多く、きっと大きい負担を抱えているはず。だから男性も介護の仕事に関わり、個人の能力に応じて互いに支え合うことが必要だと思う。(10歳代・女性)
- ・私達の世代は、まだ家事・子育ては妻の役割であるというのが前提であったと思う。今後人口も減少し、労働人口が減り、若い世代への負担増は必ず起こってくる。元気な老人はどんどん働き、若い世代を助けていくべき。悠々自適の老後というのは考え直すべき。これからの若い世代はとっても大変である。男女関係なく、お互い何でもする必要がある。男だから、女だからなんて言ってもらえない。手の空いている人がすればいい。(40歳代・女性) 等

◇多様な意見を参考にした取組み

- ・アンケート結果をもとに、具体的な方針、実行計画を明示する事を期待する。共同参画については賛同するが、「働きたい女性」の声を聞く事だけでなく、「家庭を守りたい女性」の声も聞き、活動の実行をしてほしい。(20歳代・男性) 等

※他の意見をご覧になりたい方は資料編（p. 250）へ

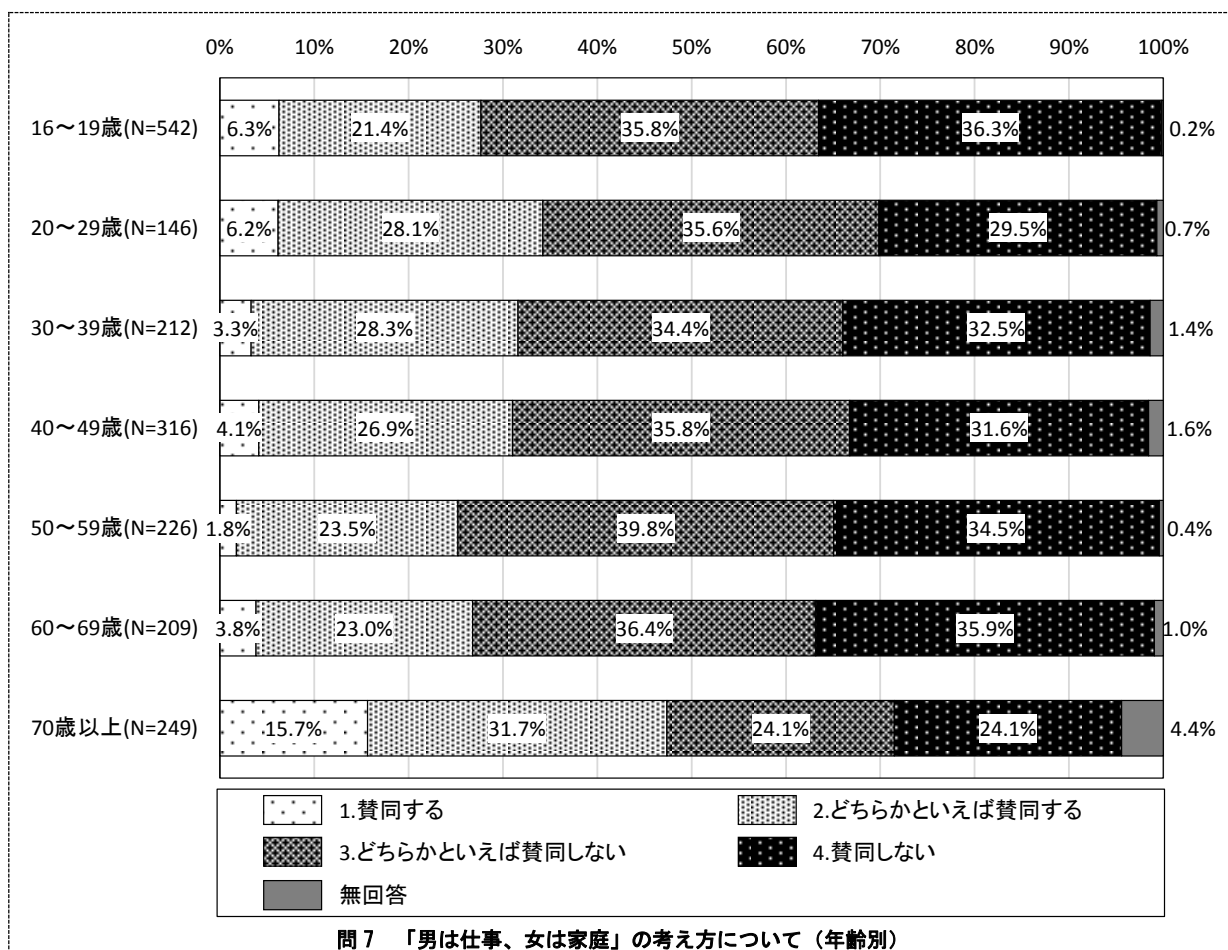
4. まとめ

(1) 固定的性別役割分担意識

固定的性別役割分担意識とは、男性、女性という性別を理由として、「男は仕事、女は家庭」等、男性・女性の役割を固定的に決めることをいう。

本市では、前回までの調査結果と比較するとその意識に対して肯定的な意見の割合（問7の「賛同する」と「どちらかといえば賛同する」を合わせた割合）は減少傾向にあるが、本調査結果をみると、女性の約3割、男性の約4割が肯定的な考えを持っている。

また、年齢別にみると、70歳以上は約5割、70歳未満では、「働いている人」や「子育てしている人」が比較的多いと考えられる20～50歳未満の割合が高く、約3割が肯定的な考えを持っている。特に、20～29歳は肯定的な考えを持つ人の割合が最も多く、重点的な取組を検討していく必要がある。



国においても働き方改革や女性の活躍が推進されている中、性別で役割を固定的に考えるのではなく、仕事や家事・育児・介護などこれまで以上に幅広い分野で一人ひとりが協力していく必要があると考えられる。

(2) 児童・生徒を含む若年層への男女共同参画の意識付け

『男女共同参画社会について子どもたちが何を通して学ぶとよいと思うか』という設問に対して、「学校の授業・学校での生活」の割合が最も高く約8割、次いで「家庭生活のなか」が約5割となっており、市民の多くも学校や家庭で子どもたちが男女共同参画について学ぶ必要性を感じていることがうかがえる。

学校での教育としては、市から学校へ積極的にアプローチし、出前講座の開催等の取組が考えられるが、貴重な授業時間を割いて協力してもらうためには、学校側が受け入れやすいプログラムを用意していく必要がある。

また、こうした取組を行う前提として、教職員の理解促進も重要であり、今後、教職員向けの研修等、学習機会の提供が必要である。

一方、家庭生活においては、保護者の理解促進が重要であり、保護者向けの講座や親子で参加できるイベントの開催が考えられる。そのためには、多くの保護者が参加しやすいよう、開催場所や開催時間帯（商業施設での開催や、土日や夜間の開催等）も含め工夫が必要である。

また、ポスター・チラシ等を商業施設や駅等に設置することで買物や通勤時に多くの人の目にはいるような広報手段も考えられる。

(3) 家庭生活や地域活動

自治会やボランティア等の地域活動の実態として、「性別に関係なく、能力に応じて役割分担している」は約3割に留まっているが、地域活動に対する考え方としては「性別に関係なく、能力に応じて役割分担をすればよい」が約9割と高くなっており、理想と現実には差が生じている。

地域活動における男女共同参画の実現は、一朝一夕で達成できるものではなく、まずはきっかけづくりが必要と考えられる。特にこれから地域のリーダーとなってほしい若年層は、学生や働いている人が多く、活動時間に制限があるため、参加しやすい内容や開催時間帯を考慮して、きっかけづくり・関係づくりに取組む必要がある。

また、普段の時間の使い方について、希望としては「生活を優先したい」が最も高くなっているが、現実には「仕事を優先している」が最も高くなっており、希望と現実には差が生じている。

個人の意識はワーク・ライフ・バランスを重視する方向に変わってきているものの、実態としてはそうではないため、企業や自治会・ボランティア等の組織・団体向けの取組が今後の課題といえる。

(4) 男女共同参画の視点による防災

男女のニーズに配慮した活動や支援の推進のために必要なこととして、本調査結果では「市の防災計画の策定や防災訓練の実施にあたり、男女双方の視点を盛り込むこと」や「避難所の運営に男女それぞれの責任者を配置すること」の意見の割合が高く 5 割以上となっている。

自由意見でも同様の意見が寄せられており、今後、防災計画の策定や見直しの際には男女双方の視点を今まで以上に盛り込んだり、避難所の運営に男女共同参画の視点を取り入れた対策が必要である。

例えば、男女共同参画の視点を意識した防災に関するワークショップを開催することや、市の防災会議における女性委員の比率向上に努め、多様な視点で防災施策を検討できるような体制の構築等が考えられる。

また、災害という緊急時に柔軟に行動できるようにするためには、日頃から防災訓練などを積極的に行う必要があり、またあらゆる世代が参加できる工夫も必要である。そのためには、自主防災組織やNPO法人などとの連携しつつ、これまで参加できなかった方々も参加できるような取組が必要と考えられる。

(5) 働き方

男性の働き方の意識（長時間労働の削減など）が変わると、家事・育児などへの参画が進み、女性の働き方が変わる可能性があるという考え方に対して、本調査結果では「男性の意識を変える必要がある」が約 6 割と最も高くなっている。一方、実態としては、育児休業や介護休業を取得した経験がある人は 1 割未満に留まっている。また、育児休業について、約 3 割の人が夫よりも妻が取得するほうがよいと考えている。

そして、性別に関係なく仕事と生活のバランスを保ちながらいきいきと仕事を続けるために企業が取り組むべきことについて、「経営者や管理職の意識改革」が必要と答えた方の割合が約 5 割となっている。

これらの結果より、企業の経営者や管理職の意識が変わることが重要なのはもちろんのこと、個人の意識も変えていくことも重要と考えられる。例えば、男性向け講座の拡充や企業向け講座の開催、働いている女性や再就職を目指す女性を対象とした支援の充実が求められる。

(6) DV・デートDV

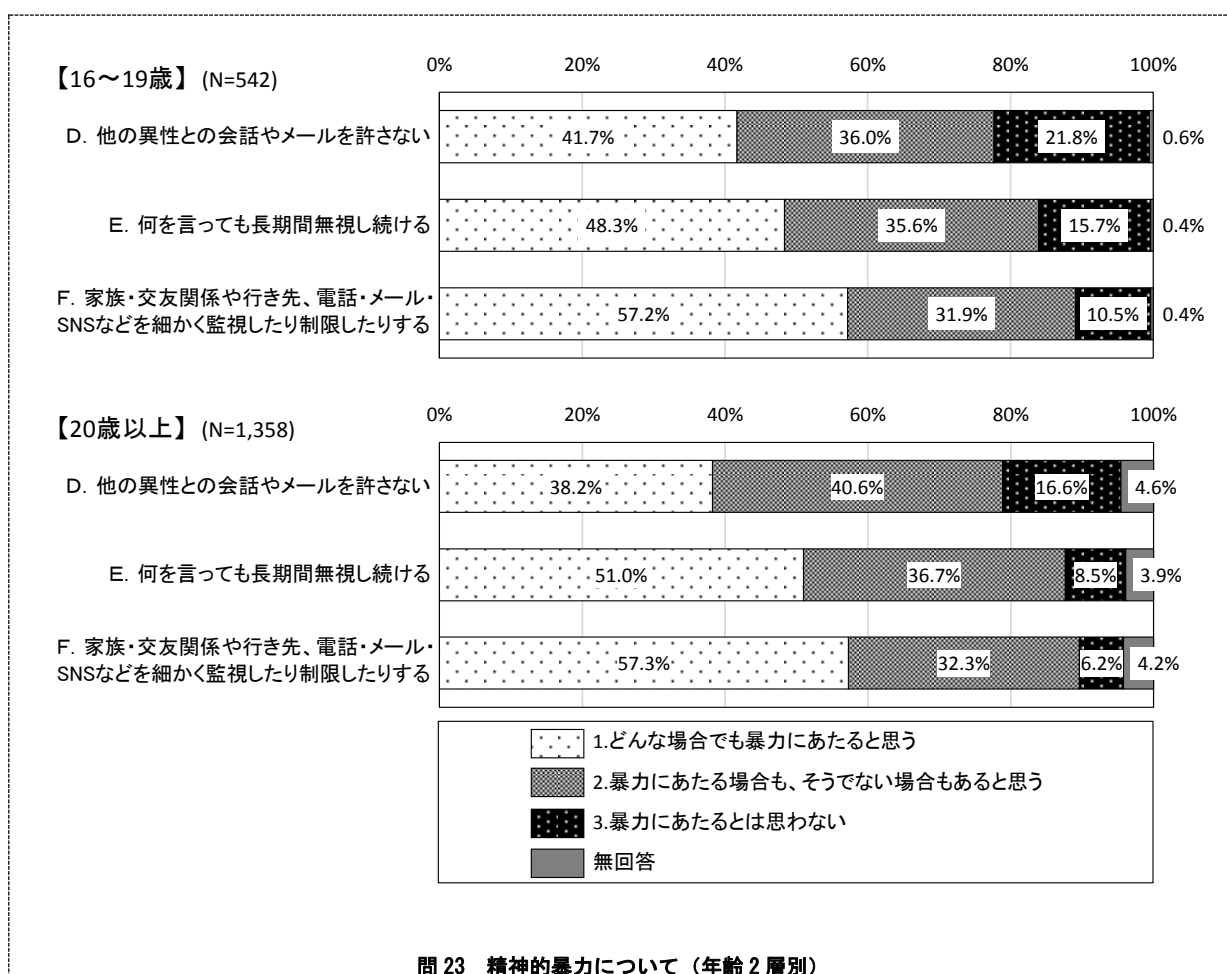
DV被害経験は、本調査結果では約1割程度みられた。

配偶者や交際相手から行われたDVについて、本調査結果をみると、『平手で打つ・足で蹴る』等の身体的暴力は、「暴力にあたる」と考える割合が高く、DVの認識を持っている人が多い。

一方で、「他の異性との会話やメールを許さない」等の精神的暴力は、「暴力にあたるとは思わない」の割合が高く、DVという認識を持っていない人もいる。

このことから、今後はより一層、DVの啓発（どのような行為がDVに相当するか等）を行っていく必要があると考えられる。

また、特に20歳未満の若年層において、精神的暴力の意識が低い傾向であり、「他の異性との会話やメールを許さない」では約2割の人がDVという認識を持っていない。



若年層の意識を高めるためにも、若年層への啓発など様々な取組を行うことが今後の課題といえる。例えば、デートDVについて広く知ってもらうために、現在、中学校中心の啓発活動を高校や大学等まで広げたり、啓発カード等を利用した広報（市内の学校に設置する等）が考えられる。

また、DVについて相談できる窓口の認知度は、前回調査では、男女ともに約3割に留まっていた。本調査では、女性の認知度は約5割と高くなっている。一方で、男性の認知度は前回調査時と変わらず約3割のまま推移しており、男性への周知が不十分であることがうかがえる。

なお、具体的な相談先については、警察が約6割であるが、その他の市が運営している窓口等の認知度は3割以下に留まっている。

DV被害経験は、本調査結果では約1割程度みられたが、そのうちの半数以上は、DVについて相談できていない状況であり、相談できている人についても、その多くが家族や知人など身近な人に相談をしている。このことから、被害者が気軽に安心して相談できる窓口であることを周知していくとともに、相談を受けた家族や知人に対しても啓発を行い、早期の段階から専門的な相談員につなげていくことが今後の課題といえる。

II 事業所意識調査

1. 調査概要

(1) 調査目的

本市では、「西宮市男女共同参画プラン」を策定し、男女がいきいきと躍動する男女共同参画社会の実現をめざして、総合的な施策を進めてきた。

本調査は、施策の充実をより一層図るため、現行の計画を見直し、新たな男女共同参画プランを策定するにあたって、事業所における男女が共に働きやすい環境づくりへの取り組みや、職場における男女共同参画意識の実態を把握することを目的として実施した。

(2) 調査期間

平成 29 (2017) 年 11 月 14 日 (火) ～12 月 4 日 (月)

(3) 調査対象者

西宮市内の事業者 (従業員数 10 名以上の事業所) 2,000 件

(4) 調査対象者の抽出方法

市内事業所データから無作為抽出

(5) 調査方法

郵送による配布・回収

(6) 調査項目

- ①事業所の概要について
- ②ワーク・ライフ・バランスについて
- ③育児や介護と仕事の両立への支援について
- ④女性の活躍推進について
- ⑤その他

2. 有効回答者の属性

(1) 有効回答者数

配布数：2,000件

有効回答数：526件

有効回収率：26.3%

【西宮市内事業所の業種別構成比・従業員規模別構成比】

本市における事業所の構成比は、業種別では「卸売業、小売業」が最も多く約3割を占めており、従業員規模別では「10～29人」が最も多く7割以上を占めている。

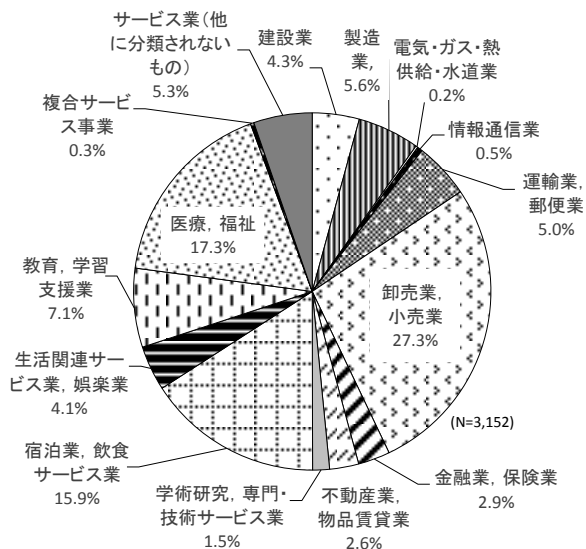


図1 業種別 事業所構成比

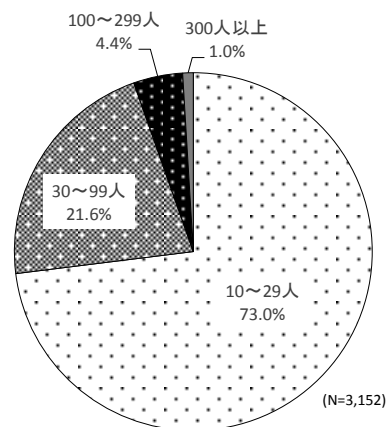


図2 従業員規模別の事業所構成比

【各設問のN値（母集団数）について】

各設問のN値は以下の通り。

表3 各設問のN値

設問番号	N (母集団数)	備考
問1～問10、問12～問14	526件	全員 (有効回答数)
問11	505件	従業員300人以下の事業所

【標本誤差】

本調査は標本調査のため、調査対象の一部を選定することによって起こる、母集団の値と調査結果との差「標本誤差」が生じている。なお、本調査の標本誤差は、約±4.4%以内の差である。

《標本誤差の算出式》

$$2 \times \sqrt{\frac{N-n}{N-1} \times \frac{p(1-p)}{n}}$$

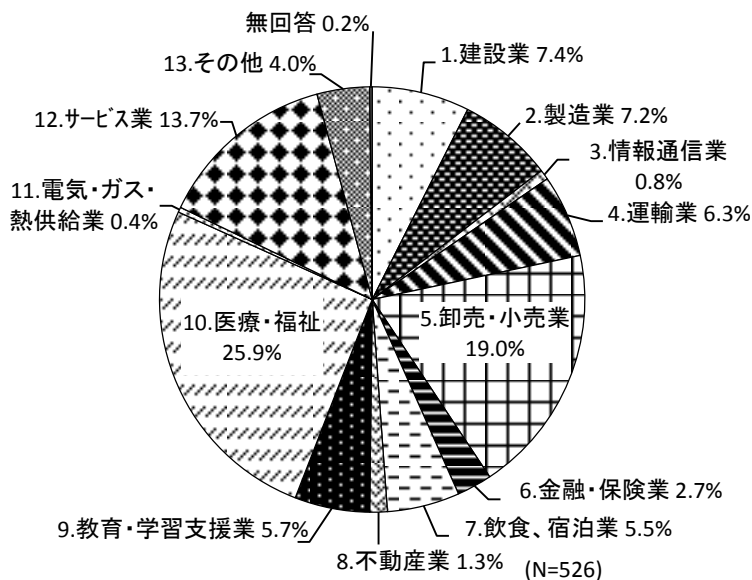
N = 母集団数
n = 回答者数
p = 回答の比率 (%)

参考：総務省統計局「標本調査とは？～調査のしくみと設計～」(http://www.stat.go.jp/teacher/c2hyohon.html)

(2) 有効回答者の属性

問1 業種

「10. 医療・福祉」が最も多く25.9%、次いで「5. 卸売・小売業」が19.0%であった。

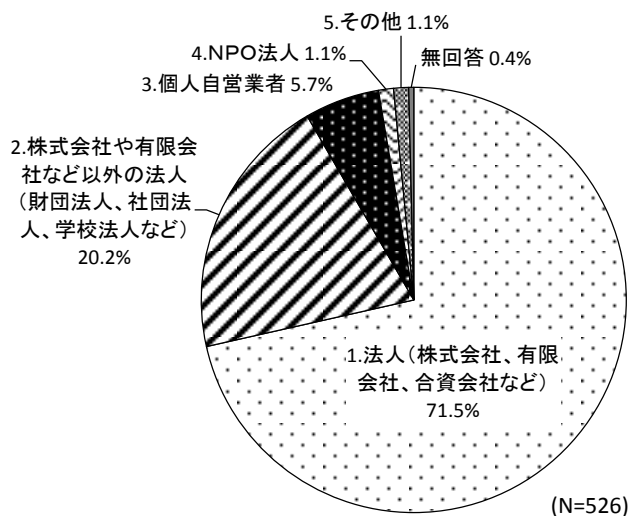


「13.その他」の回答

- ・法律業務
- ・測量業
- ・印刷業 等

問2 事業形態

「1. 法人（株式会社、有限会社、合資会社など）」が最も多く71.5%、次いで「2. 株式会社や有限会社など以外の法人（財団法人、社団法人、学校法人など）」が20.2%であった。



「5.その他」の回答

- ・協同組合
- ・フランチャイズ 等

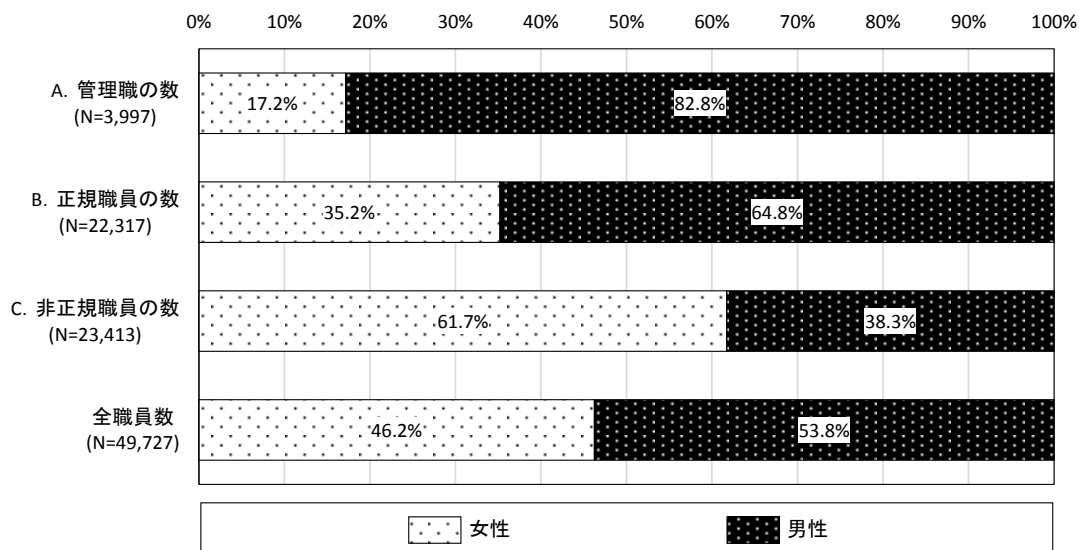
問3 従業員数・管理職の数

「A. 管理職の数」は、女性の割合が17.2%、男性の割合が82.8%であり、男性が多い。

「B. 正規職員の数」は、女性の割合が35.2%、男性の割合が64.8%であり、男性が多い。

「C. 非正規職員の数」は、女性の割合が61.7%、男性の割合が38.3%であり、女性が多い。

「全職員数」は、女性の割合が46.2%、男性の割合が53.8%であり、男性が多い。

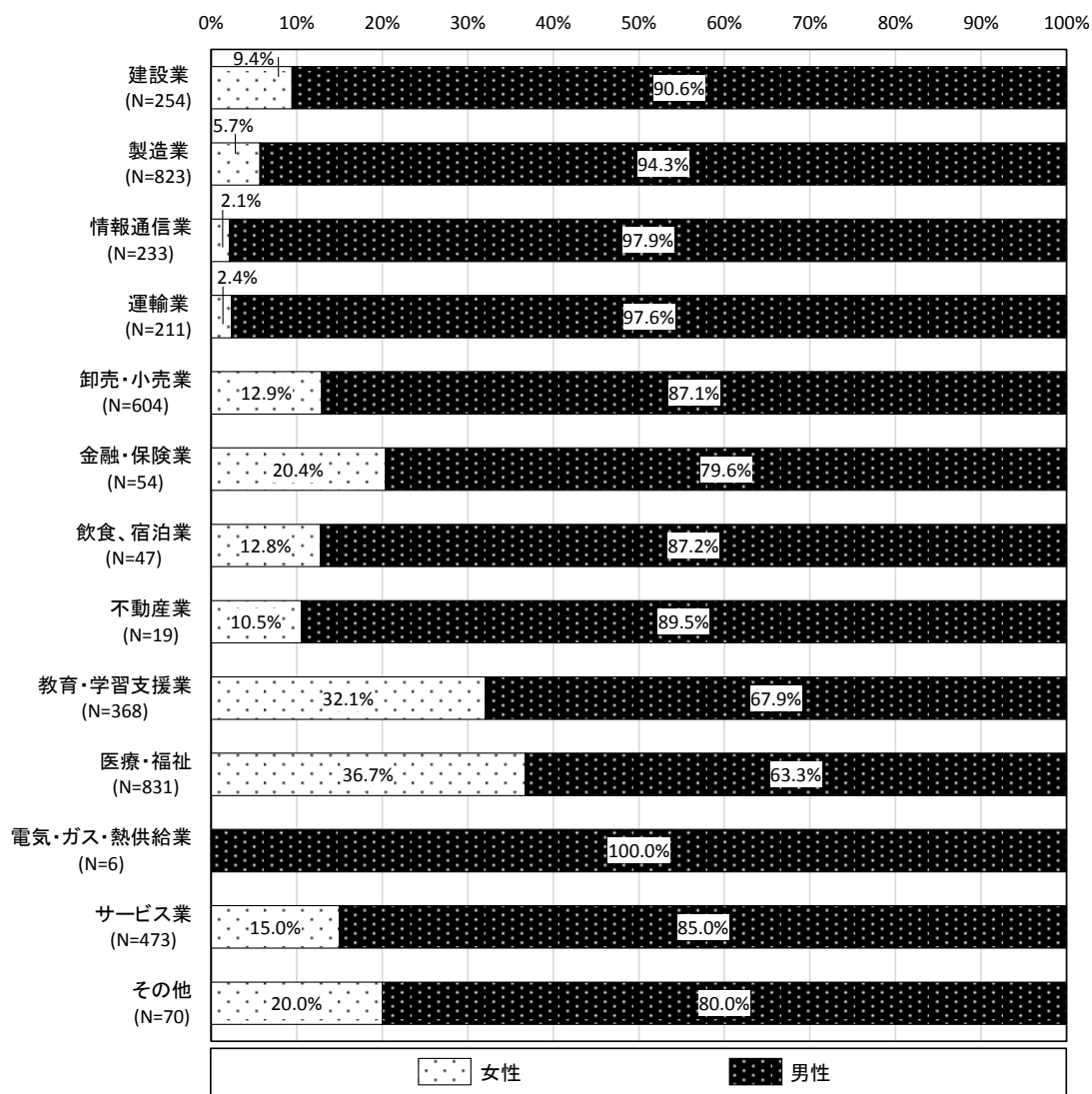


業種別

A. 管理職の数

いずれの業種も6割以上が男性の管理職となっている。

女性の管理職は、「医療・福祉」が最も多く36.7%、男性の管理職は、「電気・ガス・熱供給業」が最も多く100.0%であった。

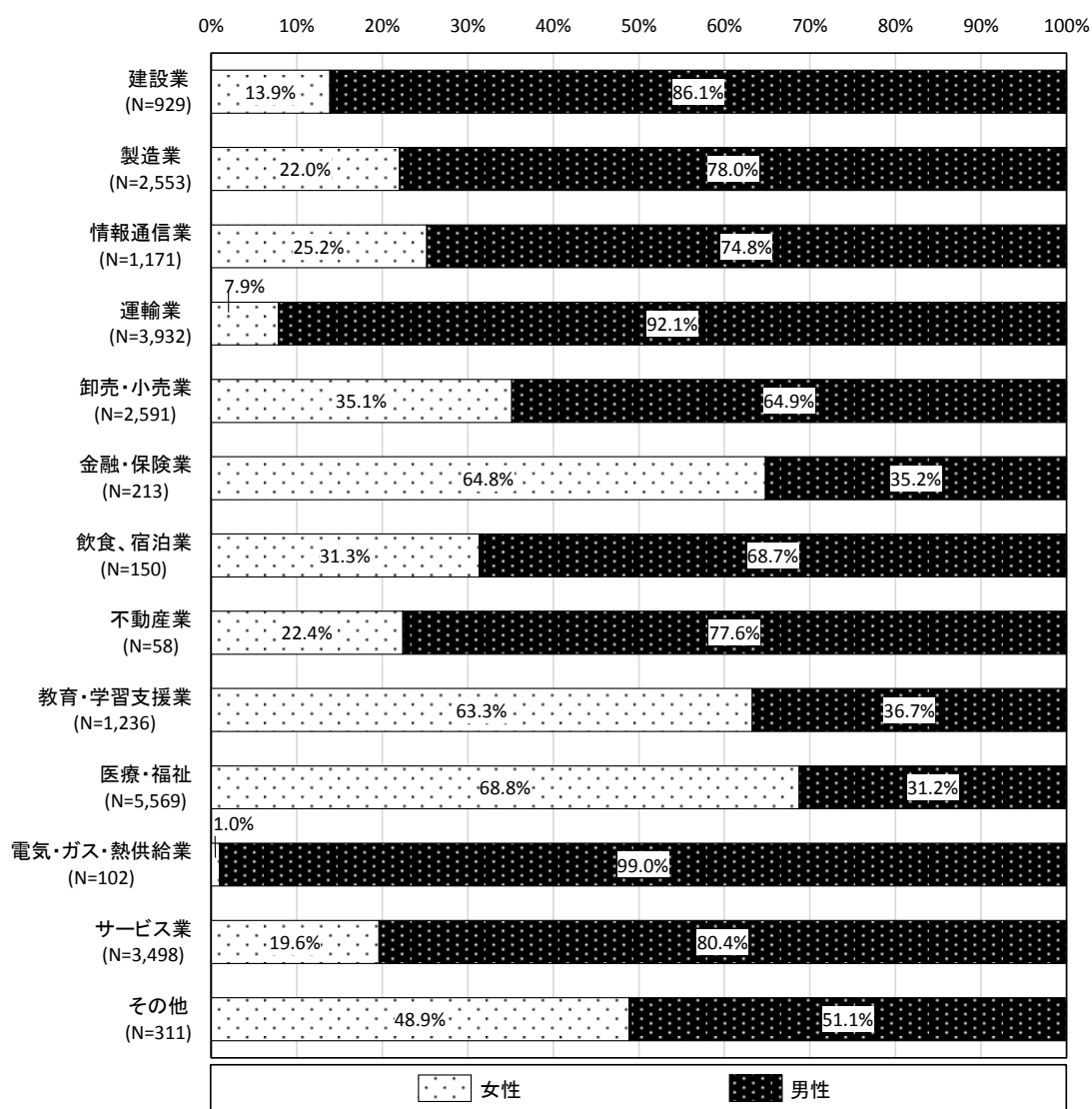


2 有効回答者の属性

B. 正規職員の数

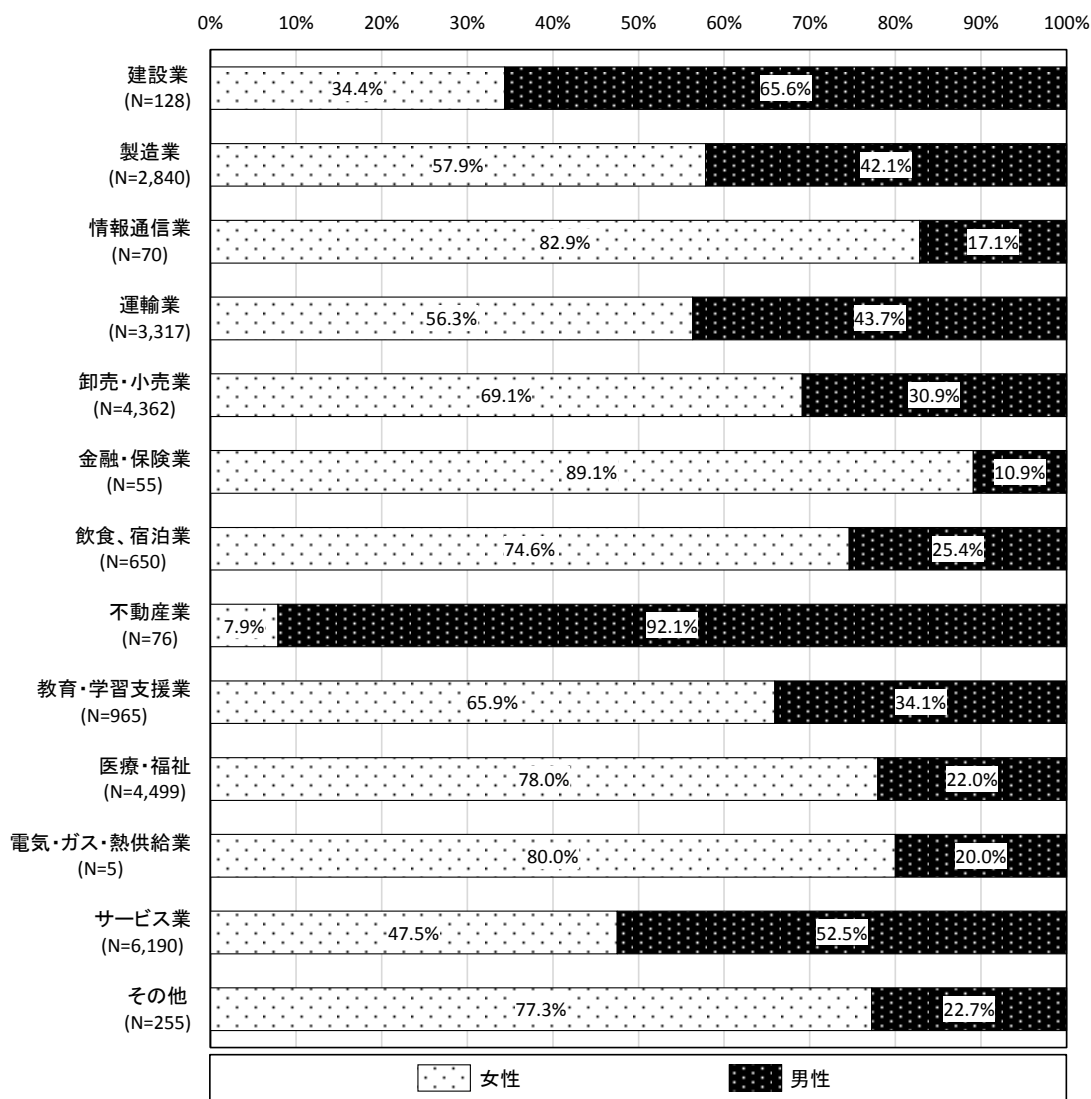
「金融・保険業」、「教育・学習支援業」、「医療・福祉」は、女性の正規職員が半数以上を占める。一方、他の業種は、いずれも男性の正規職員が半数以上を占める。

女性の正規職員は、「医療・福祉」が最も多く 68.8%、男性の正規職員は、「電気・ガス・熱供給業」が最も多く 99.0%であった。



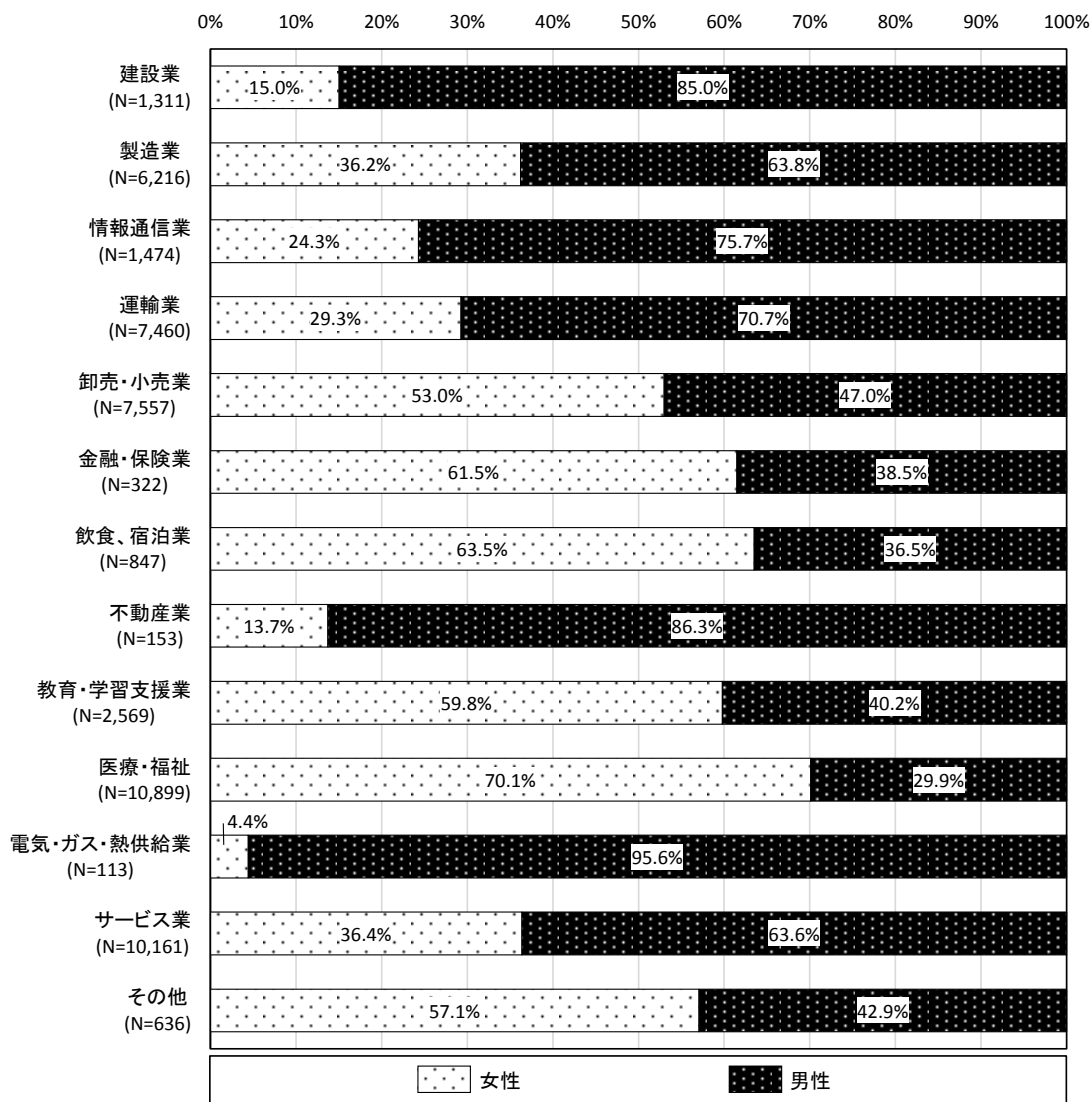
C. 非正規職員の数

「建設業」、「不動産業」、「サービス業」を除いて、女性の非正規職員の数が半数以上を占める。
 女性の非正規職員は、「金融・保険業」が最も多く 89.1%、男性の非正規職員は、「不動産業」が最も多く 92.1%であった。



全職員の数

女性の職員は、「医療・福祉」が最も多く70.1%、男性の職員は、「電気・ガス・熱供給業」が最も多く95.6%であった。



2 有効回答者の属性

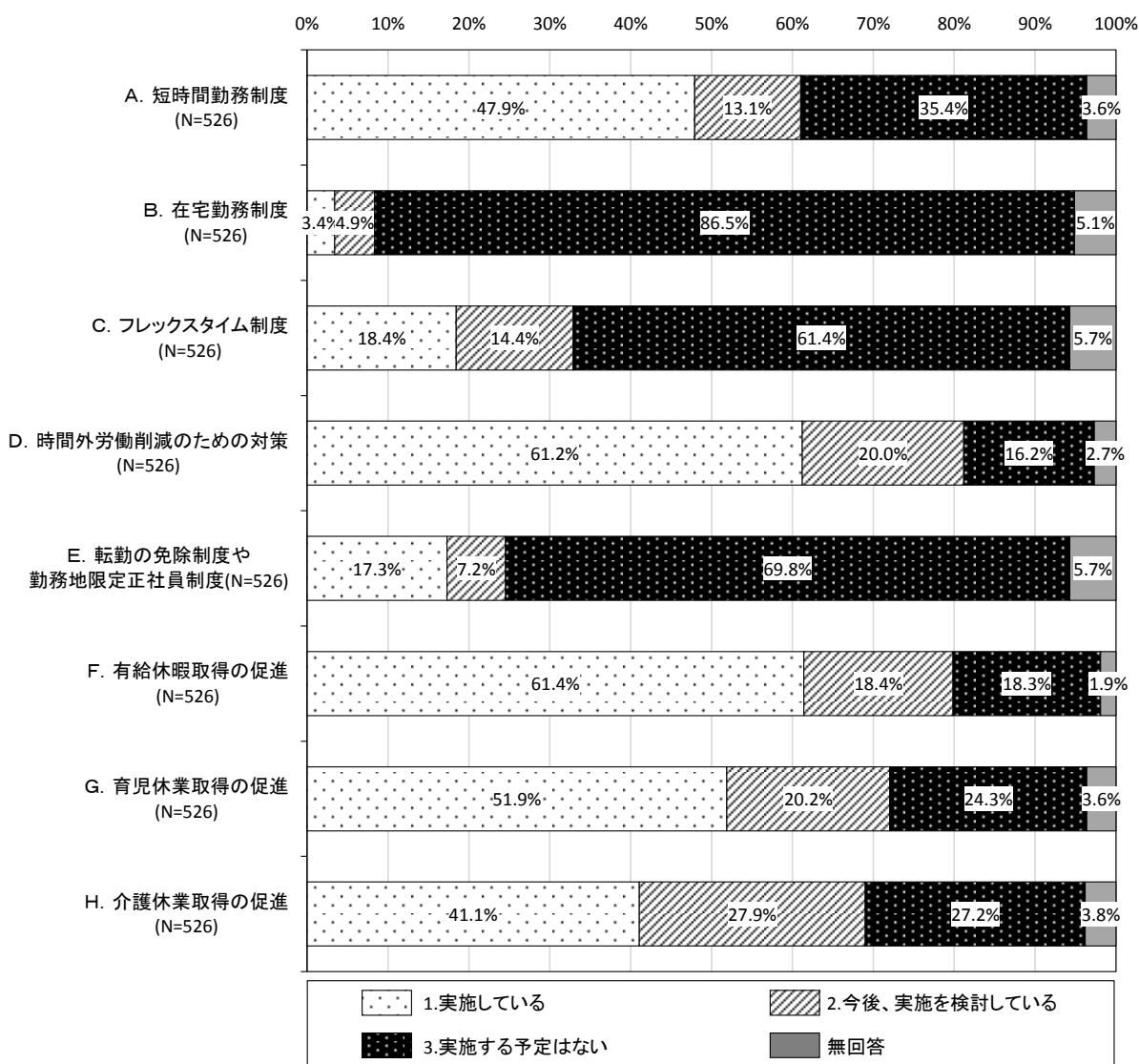
3. 調査結果

(1) ワーク・ライフ・バランスについて

問4 貴事業所で、従業員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を確保するために、現在、実施していることと、今後、新たに取り組もうと考えていることについて教えてください。（A～Hの項目ごとにあてはまるものを1つずつ〇）

実施しているものは、「F. 有給休暇取得の促進」が最も多く 61.4%、次いで「D. 時間外労働削減のための対策」が 61.2%であった。

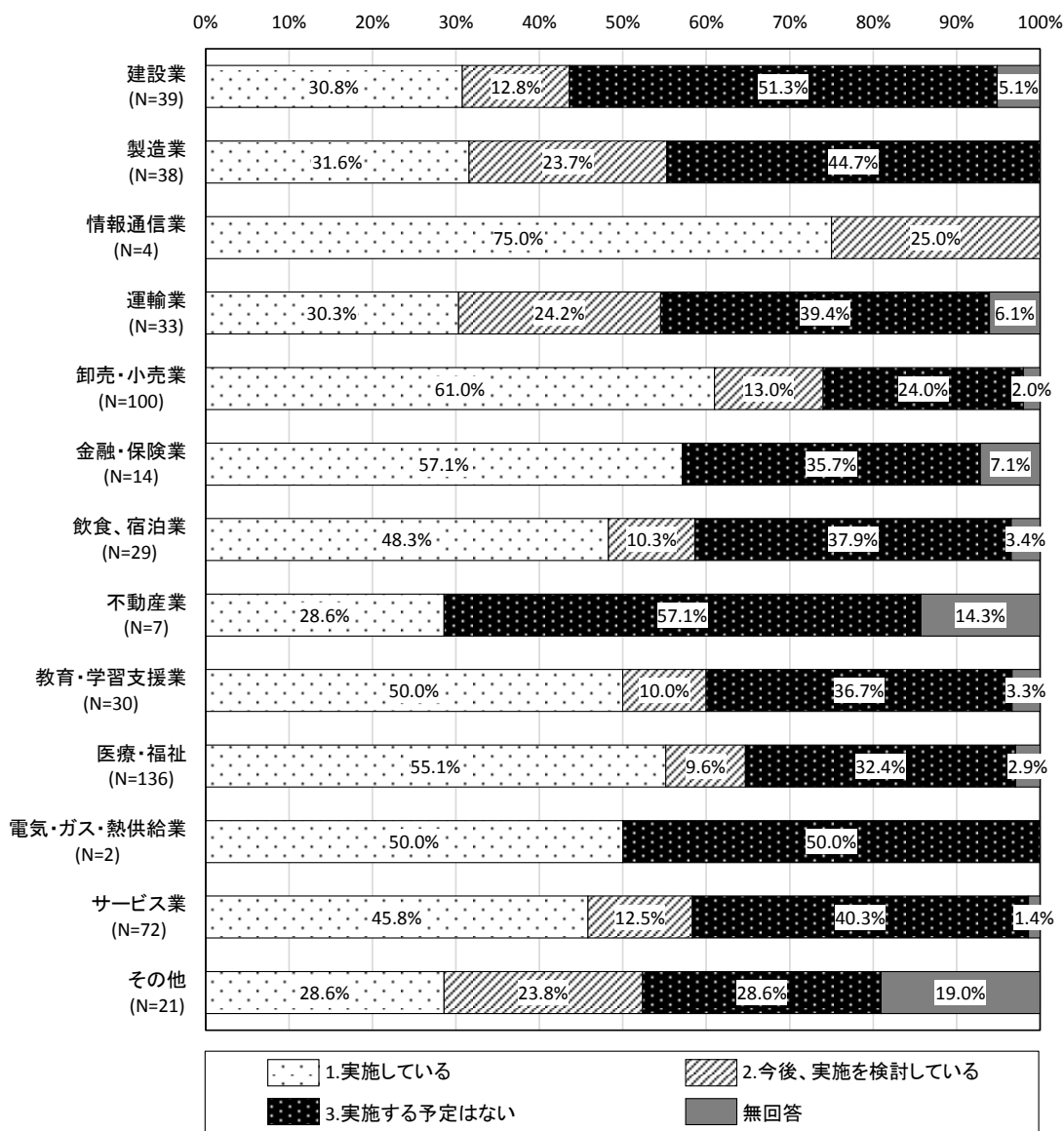
実施する予定はないものは、「B. 在宅勤務制度」が最も多く 86.5%、次いで「E. 転勤の免除制度や勤務地限定正社員制度」が 69.8%であった。



業種別

A. 短時間勤務制度

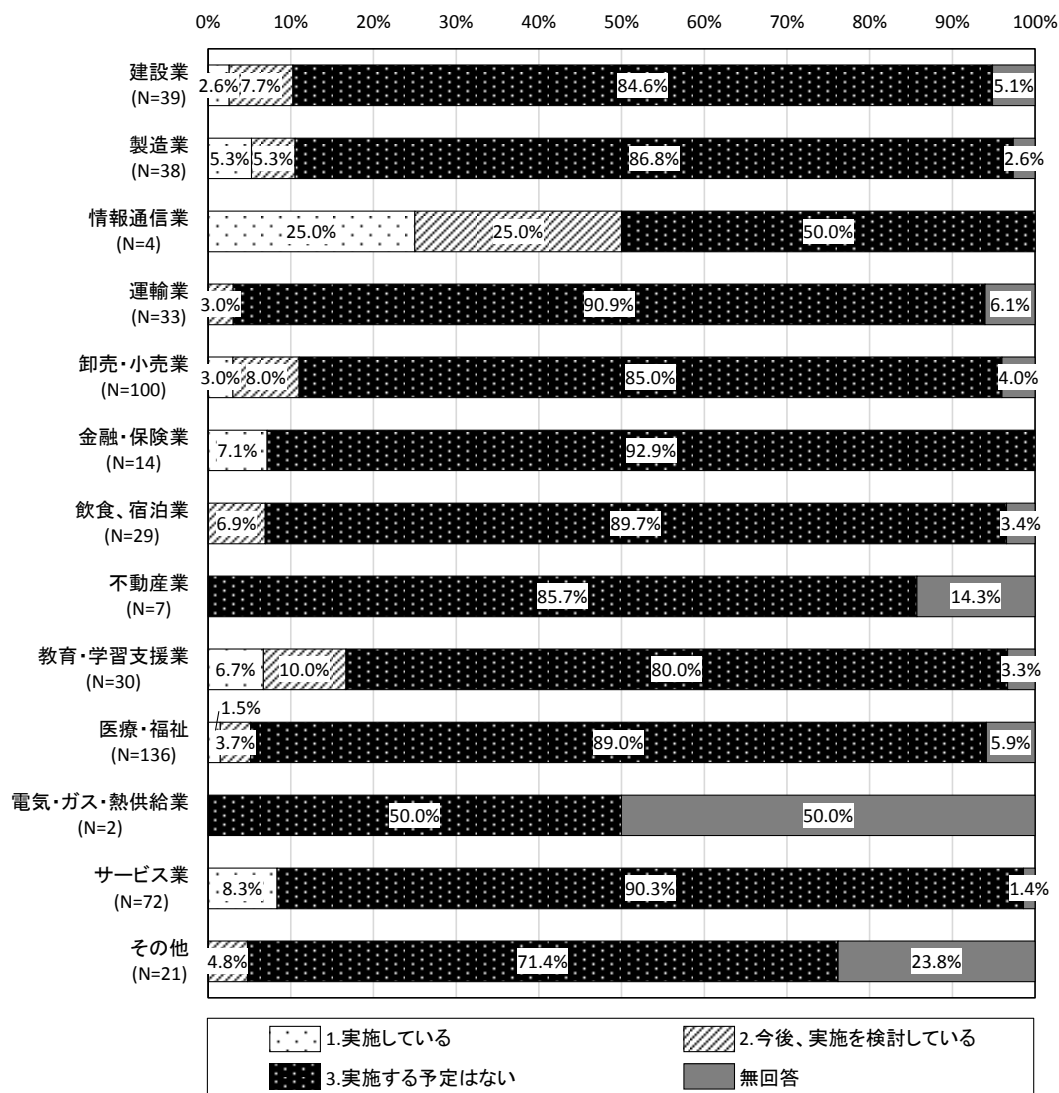
「情報通信業」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」、「教育・学習支援業」、「医療・福祉」、「電気・ガス・熱供給業」は半数以上で実施している。



3 調査結果
ワーク・ライフ・バランスについて

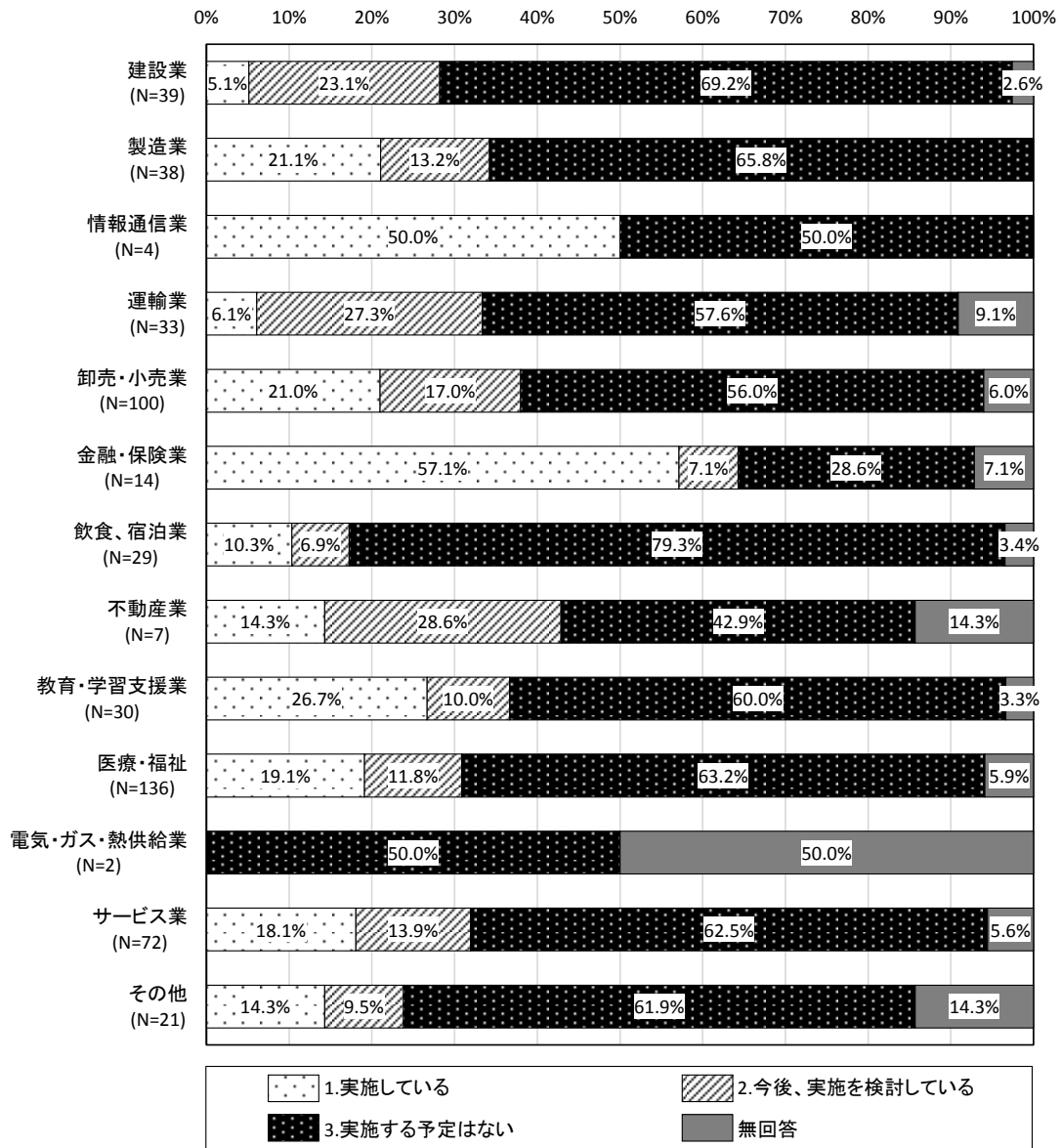
B. 在宅勤務制度

「情報通信業」の約3割が実施しており、他と比べて多くなっている。



C. フレックスタイム制度

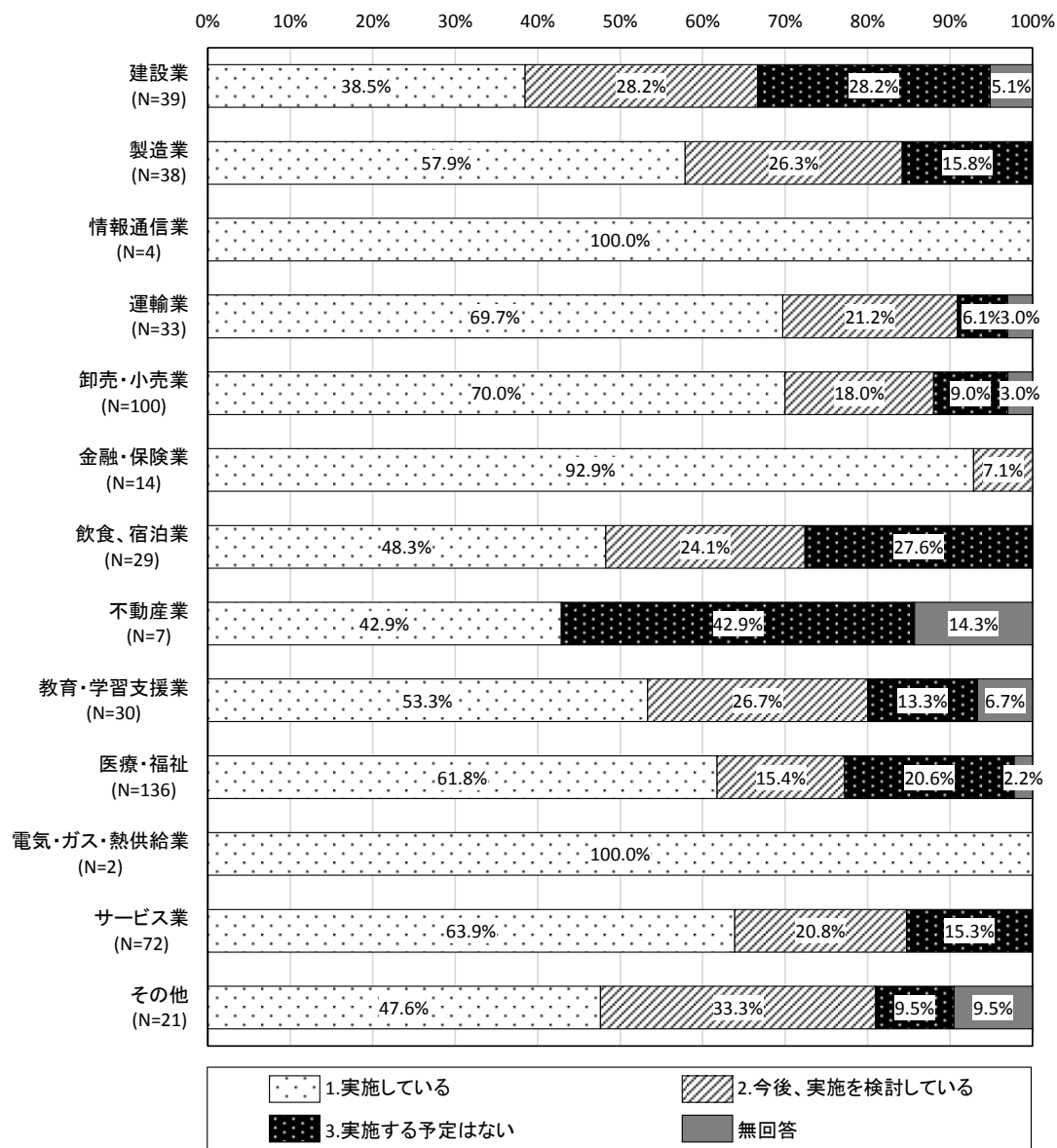
「情報通信業」、「金融・保険業」は半数以上で実施している。



3 調査結果
ワーク・ライフ・バランスについて

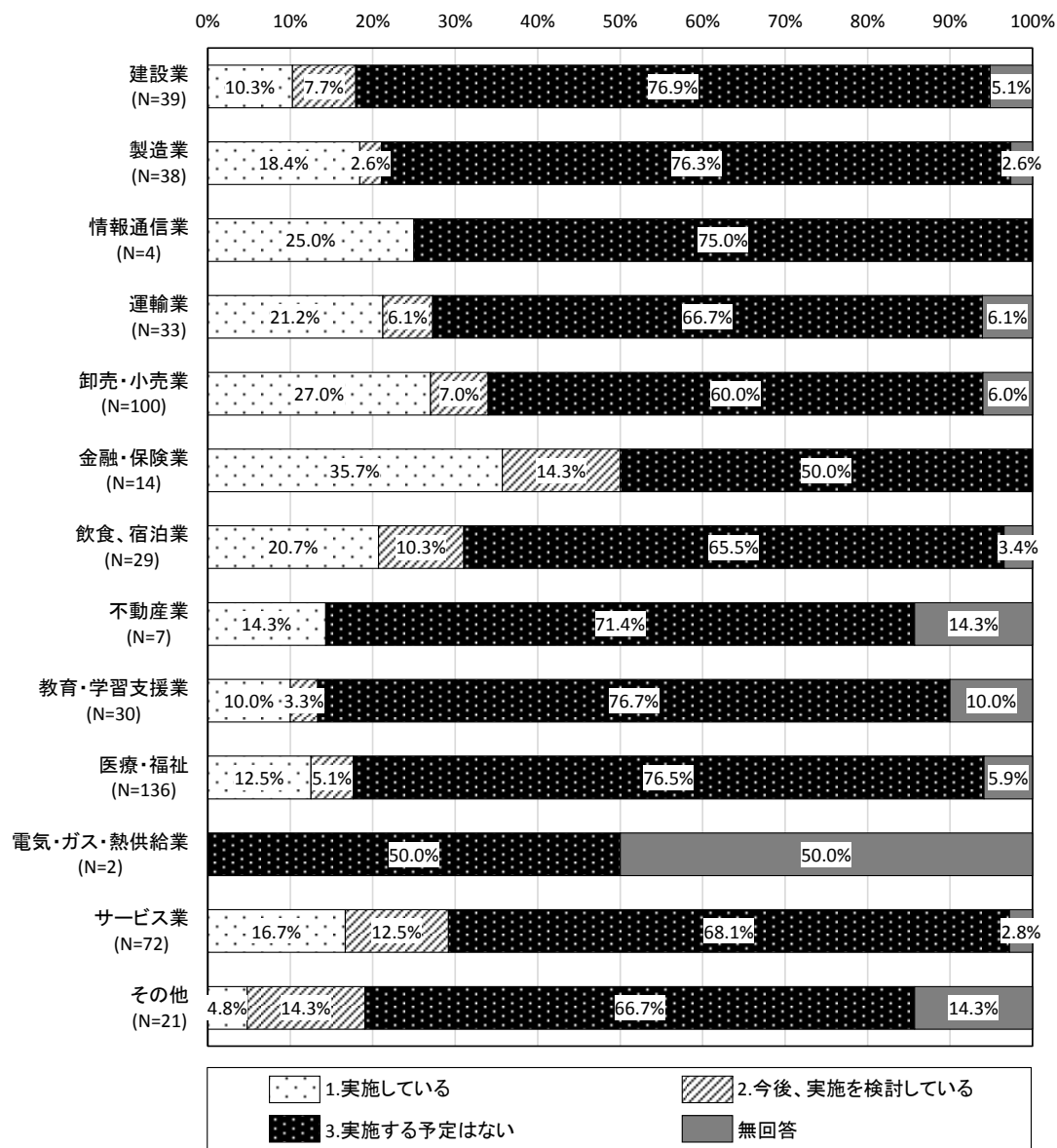
D. 時間外労働削減のための対策

「製造業」、「情報通信業」、「運輸業」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」、「教育・学習支援業」、「医療・福祉」、「電気・ガス・熱供給業」、「サービス業」は半数以上で実施している。



E. 転勤の免除制度や勤務地限定正社員制度

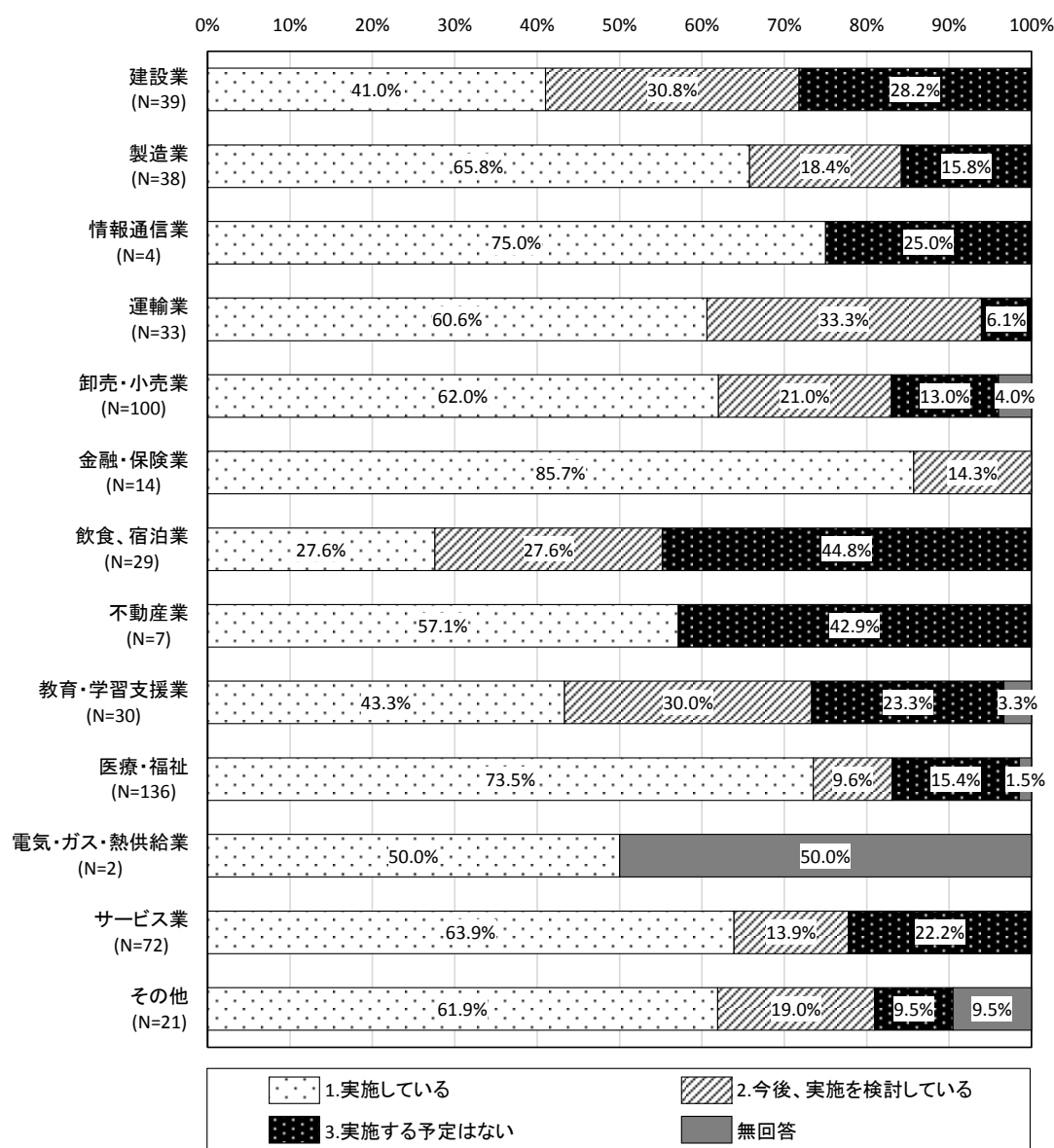
「金融・保険業」の約4割が実施しており、他と比べて多くなっている。



3 調査結果
ワーク・ライフ・バランスについて

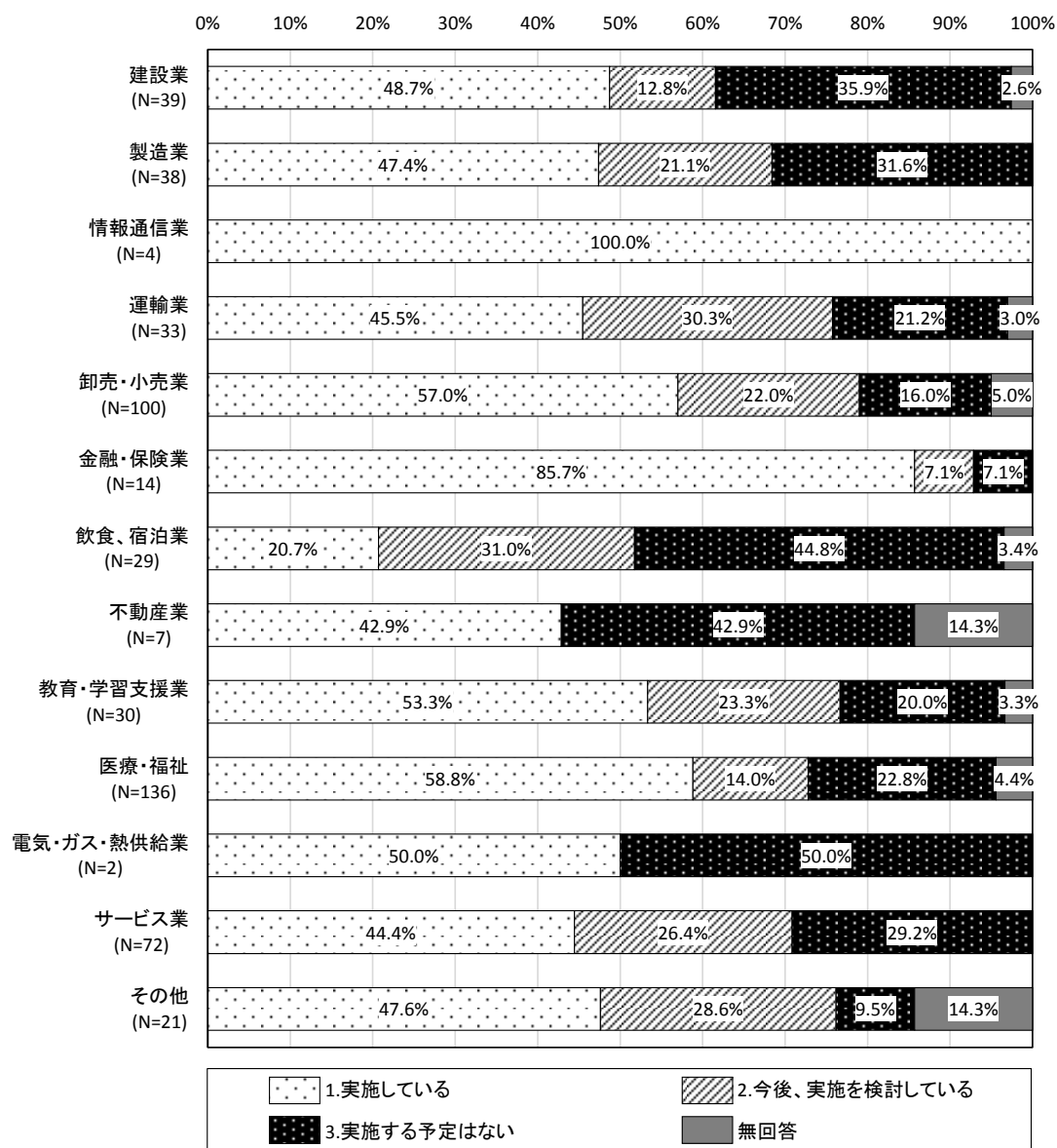
F. 有給休暇取得の促進

「製造業」、「情報通信業」、「運輸業」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」、「不動産業」、「医療・福祉」、「電気・ガス・熱供給業」、「サービス業」、「その他」は半数以上で実施している。



G. 育児休業取得の促進

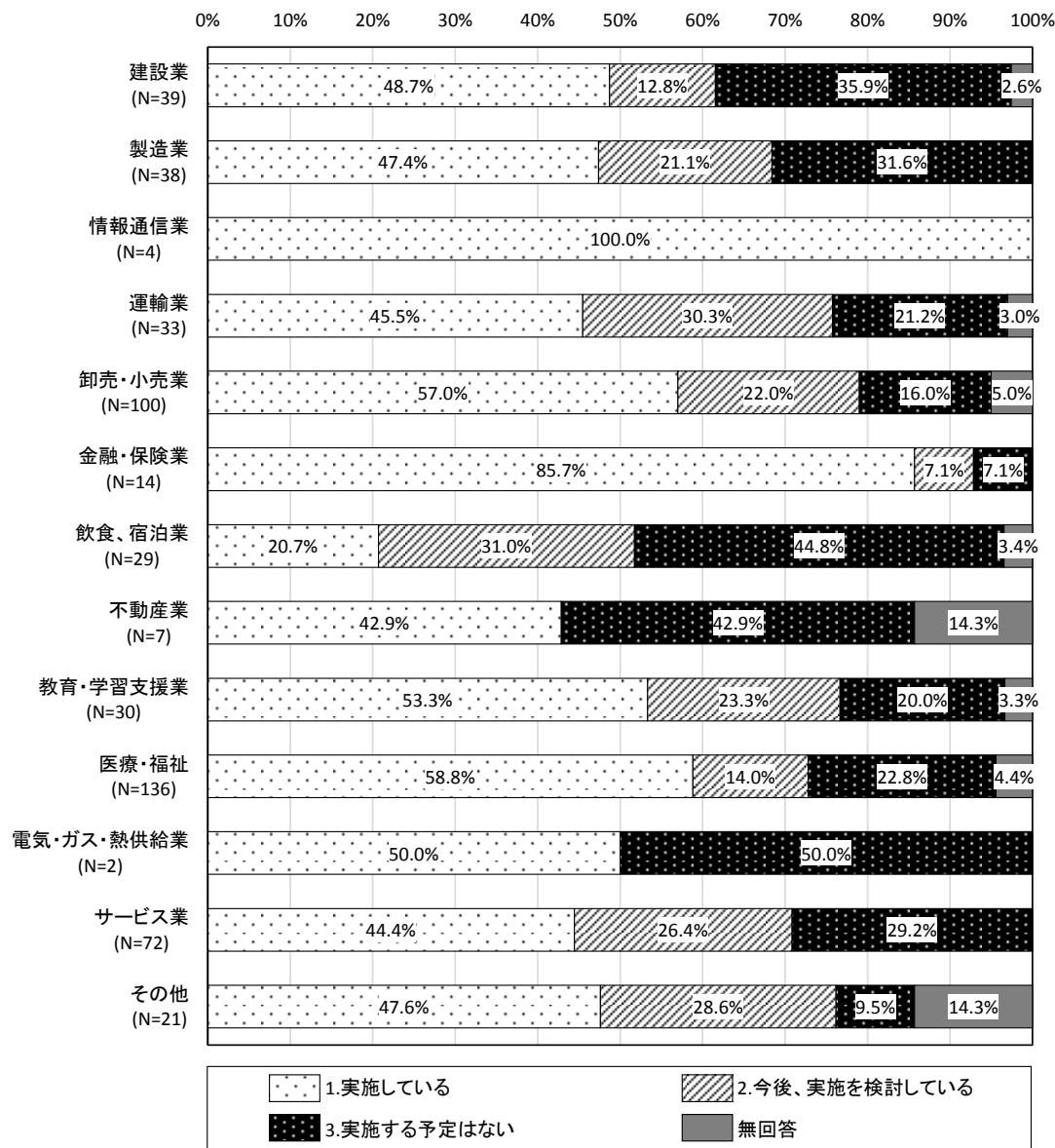
「情報通信業」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」、「教育・学習支援業」、「医療・福祉」、「電気・ガス・熱供給業」は半数以上で実施している。



3 調査結果
ワーク・ライフ・バランスについて

H. 介護休業取得の促進

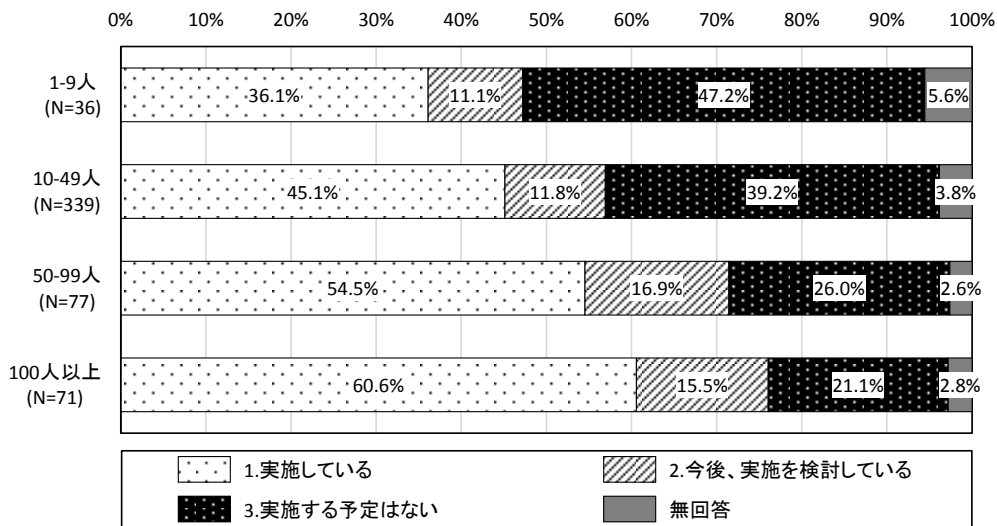
「情報通信業」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」、「教育・学習支援業」、「医療・福祉」、「電気・ガス・熱供給業」は半数以上で実施している。



従業員規模別

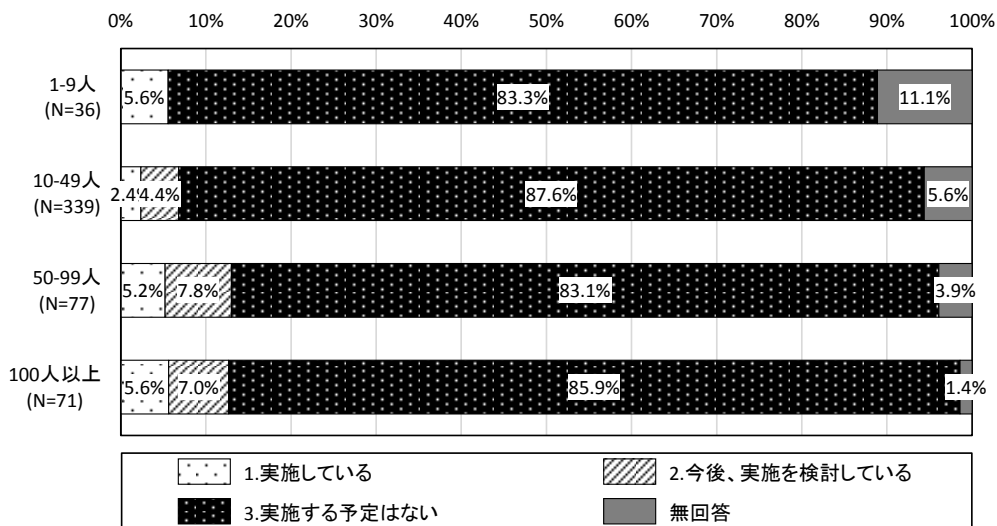
A. 短時間勤務制度

従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



B. 在宅勤務制度

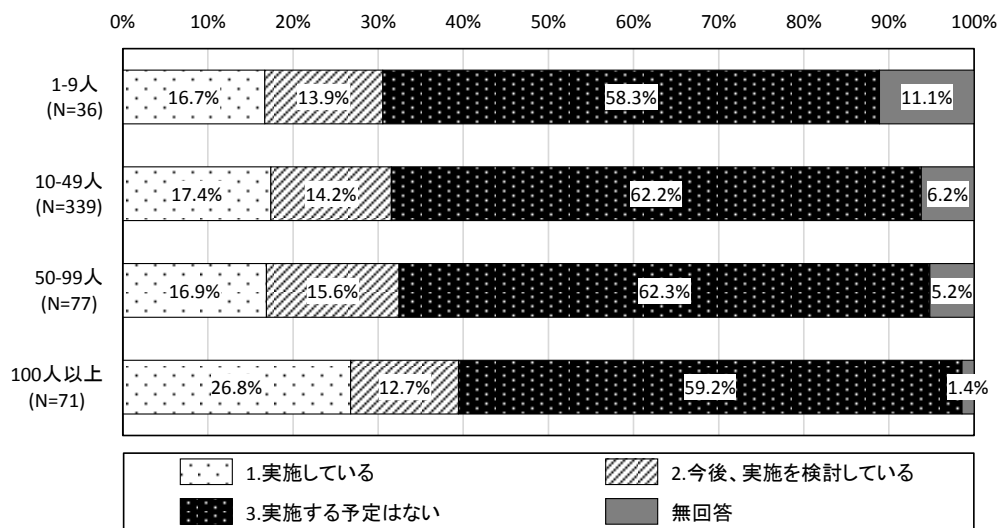
従業員1～9人を除いて、従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



3 調査結果
ワーク・ライフ・バランスについて

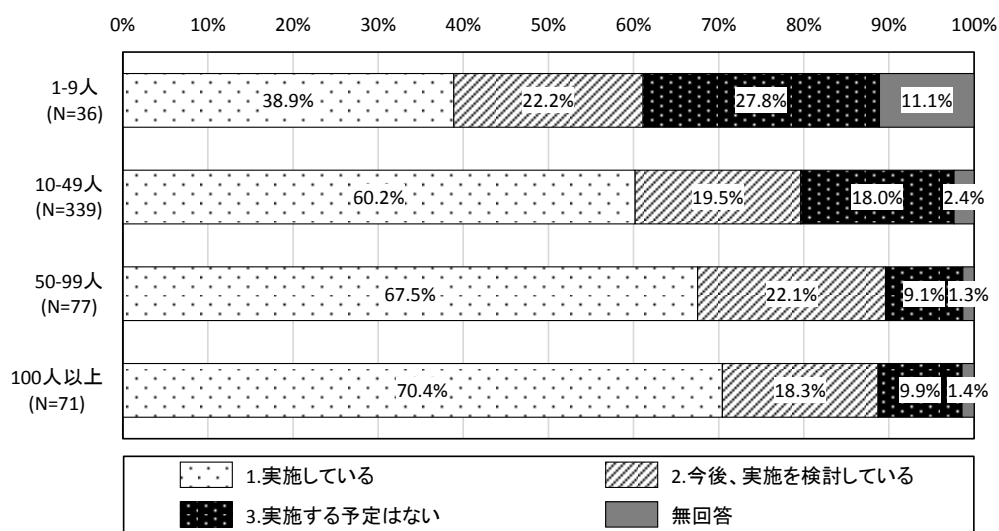
C. フレックスタイム制度

従業員 50～99 人を除いて、従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



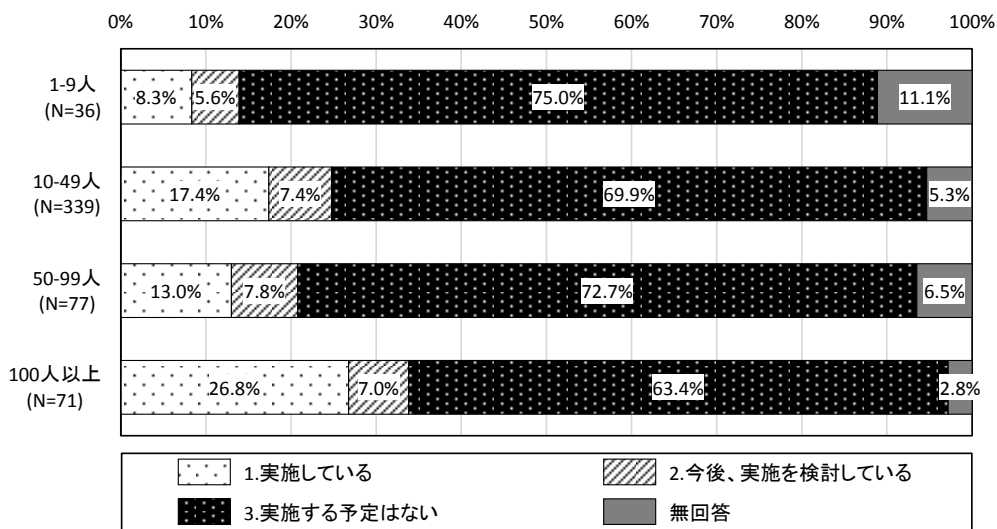
D. 時間外労働削減のための対策

従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



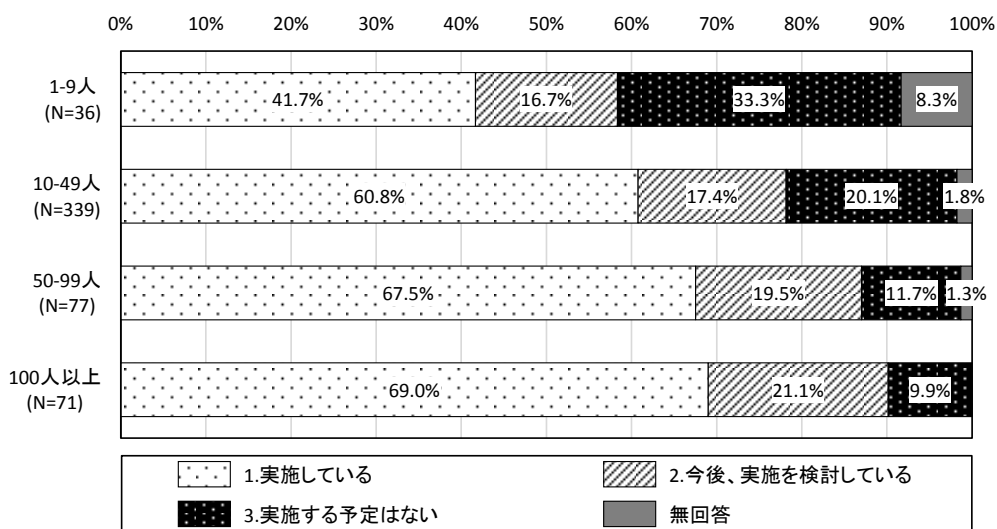
E. 転勤の免除制度や勤務地限定正社員制度

従業員 50～59 人を除いて、従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



F. 有給休暇取得の促進

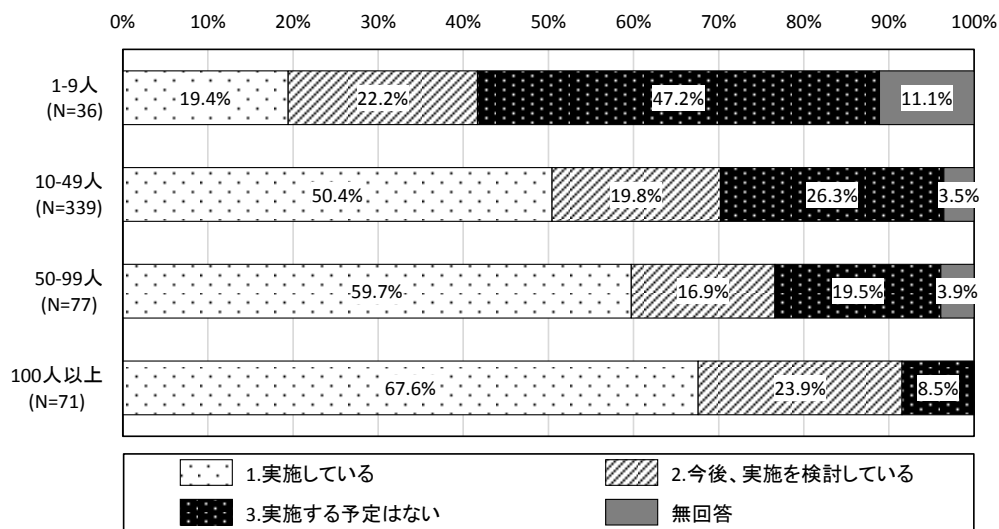
従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



3 調査結果
ワーク・ライフ・バランスについて

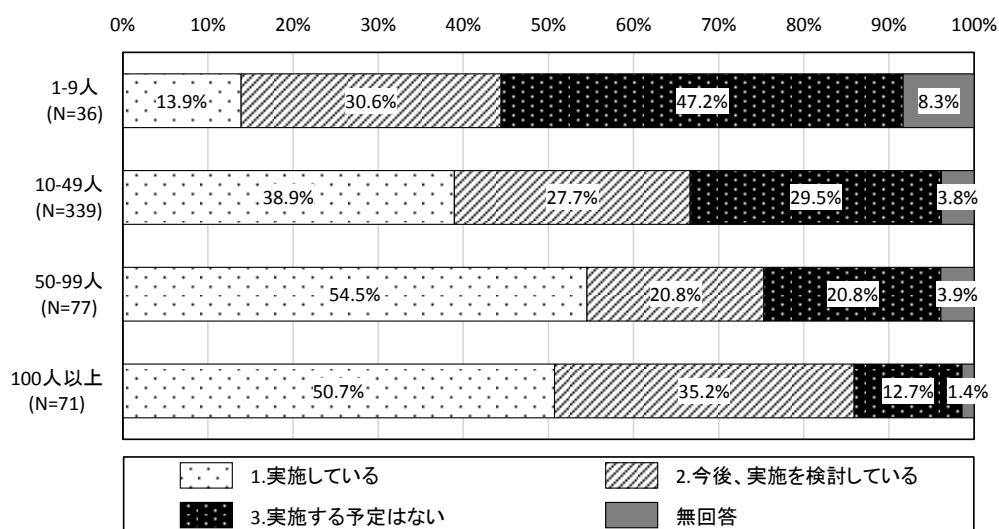
G. 育児休業取得の促進

従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



H. 介護休業取得の促進

従業員 100 人以上を除いて、従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



問 4-1 よろしければ、上記の A～H の具体策をご記入ください。

●自由意見数

意見数	154 件
有効回答者数（526 件）に占める 自由意見記入者数の割合	29.3%

○業種別

項目	件数	割合
建設業	8 件	5.2%
製造業	14 件	9.1%
情報通信業	2 件	1.3%
運輸業	8 件	5.2%
卸売・小売業	39 件	25.3%
金融・保険業	4 件	2.6%
飲食、宿泊業	6 件	3.9%
不動産業	0 件	0.0%
教育・学習支援業	9 件	5.8%
医療・福祉	40 件	26.0%
電気・ガス・熱供給業	0 件	0.0%
サービス業	19 件	12.3%
その他	5 件	3.2%
計	154 件	100.0%

《主な意見》

●取組内容について

◇採用・再雇用

- ・中途・定期採用の推進、再雇用の推進。（建設業） 等

◇勤務形態

- ・時差出勤の導入。（製造業）
- ・変形労働時間制の導入。希望休制によるシフト作成。（サービス業） 等

◇長時間労働の抑制

- ・日々の時間外労働時間の管理。（運輸業）
- ・社内で時間外労働が長時間に及んだ場合の面談、他の社員の応援等の規定を作っている。（建設業） 等

3 調査結果
ワーク・ライフ・バランスについて

◇有給休暇・振替休暇

- ・半強制的に有給休暇を取ることから始め、各自の業務の効率化の意識を喚起することによって時間外労働の削減につなげる。(製造業)
- ・有給休暇の取得率の部門ごとの公表。(医療・福祉) 等

◇育児休業・介護休業

- ・育児休業、介護休業の内容を就業規程に明記している。(建設業)
- ・総合職員においては法を上回る制度。(育児休業：最長子が満3歳に達するまで、短時間勤務制度：小学4年生(3月31日)まで)(卸売・小売業) 等

◇勤務地の限定

- ・パート雇用の際に、育児や介護により時間制約を受けている方には、極力その範囲内で勤務できるよう配慮している。(医療・福祉) 等

◇環境づくり

- ・上司に言い出しやすい雰囲気作りと、上司の受け入れ態勢。(建設業)
- ・申し出があった時に積極的に受け入れ、周囲にも理解を求めている。これにより、全体として申し出し易い雰囲気があると思う。(医療・福祉) 等

◇作業の効率化

- ・業務の簡素化、可視化。(サービス業)
- ・機械化による単純業務の削減。(製造業) 等

●取組の課題・負担について

- ・存在するが促進していない。(卸売・小売業)
- ・変則勤務であるので調整は出来るが、ニーズにもよるのでそこが難点。(医療・福祉) 等

※他の意見をご覧になりたい方は資料編 (p. 272) へ

問 4-2 上記の A~H以外で、実施していること、もしくは今後新たに取り組もうと考えていることがあればご記入ください。

●自由意見数

意見数	40 件
有効回答者数（526 件）に占める 自由意見記入者数の割合	7.6%

○業種別

項目	件数	割合
建設業	4 件	10.0%
製造業	5 件	12.5%
情報通信業	1 件	2.5%
運輸業	1 件	2.5%
卸売・小売業	19 件	47.5%
金融・保険業	1 件	2.5%
飲食、宿泊業	2 件	5.0%
不動産業	0 件	0.0%
教育・学習支援業	1 件	2.5%
医療・福祉	6 件	15.0%
電気・ガス・熱供給業	0 件	0.0%
サービス業	0 件	0.0%
その他	0 件	0.0%
計	40 件	100.0%

《主な意見》

●取組内容について

◇勤務形態

- ・嘱託社員の短時間勤務（出勤日数を減らす）。（製造業）
- ・時差や交替勤務を積極的に取り入れている。（製造業）
- ・個々の能力upによる量的荷重の分散化。（製造業）
- ・多様な働き方（選択キャリア制度、カムバック制度）の導入検討。（卸売・小売業） 等

◇育児休業・介護休業・有給休暇制度の取得促進

- ・誕生日休暇、シックデイ休暇、生理休暇（女性のみ）、勤務10年でリフレッシュ休暇10連休、慶弔休暇。卸売・小売業）
- ・エフ休暇（女性特有の体調変化や不妊治療などにも対応できる無休の休み）の導入検討。卸売・小売業） 等

◇研修

- ・取り組むように会社として指導しても、職員が新しい形をこぼむので意識から変える研修。（医療・福祉） 等

◇職場環境整備

- ・女子更衣室の拡大、机の入れ替えなど美装化を行っている。（建設業）
- ・労働時間を短縮する為データサーバの稼働時間を設定した。（建設業） 等

◇その他

- ・仕事以外にリフレッシュ出来る環境としてクラブ活動（スポーツ、音楽等）の支援を実施している。資格取得の支援により職場に定着するよう努めている。（医療・福祉）
- ・メンタルヘルスケアの取組み。（建設業） 等

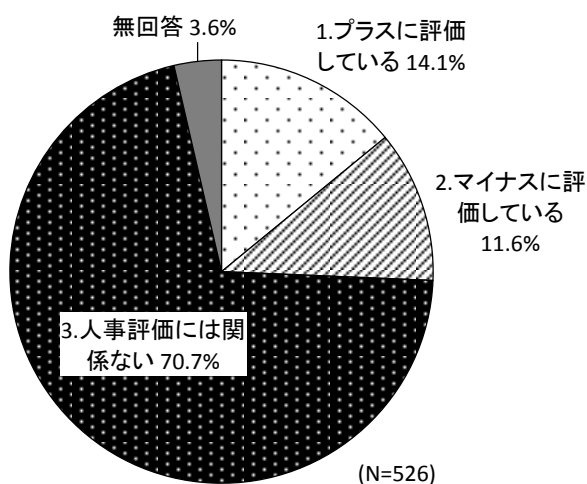
●取組の課題・負担について

- ・経費的にかかってくる制度が多いため、もっと利益を上げていく対策が必要。（飲食、宿泊業） 等

※他の意見をご覧になりたい方は資料編（p. 275）へ

問5 近年、政府や企業などにおいて、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた様々な取り組みが行われていますが、貴事業所では、従業員が時間外労働（残業）をすることを、どのように人事評価していますか。（あてはまるもの1つに○）

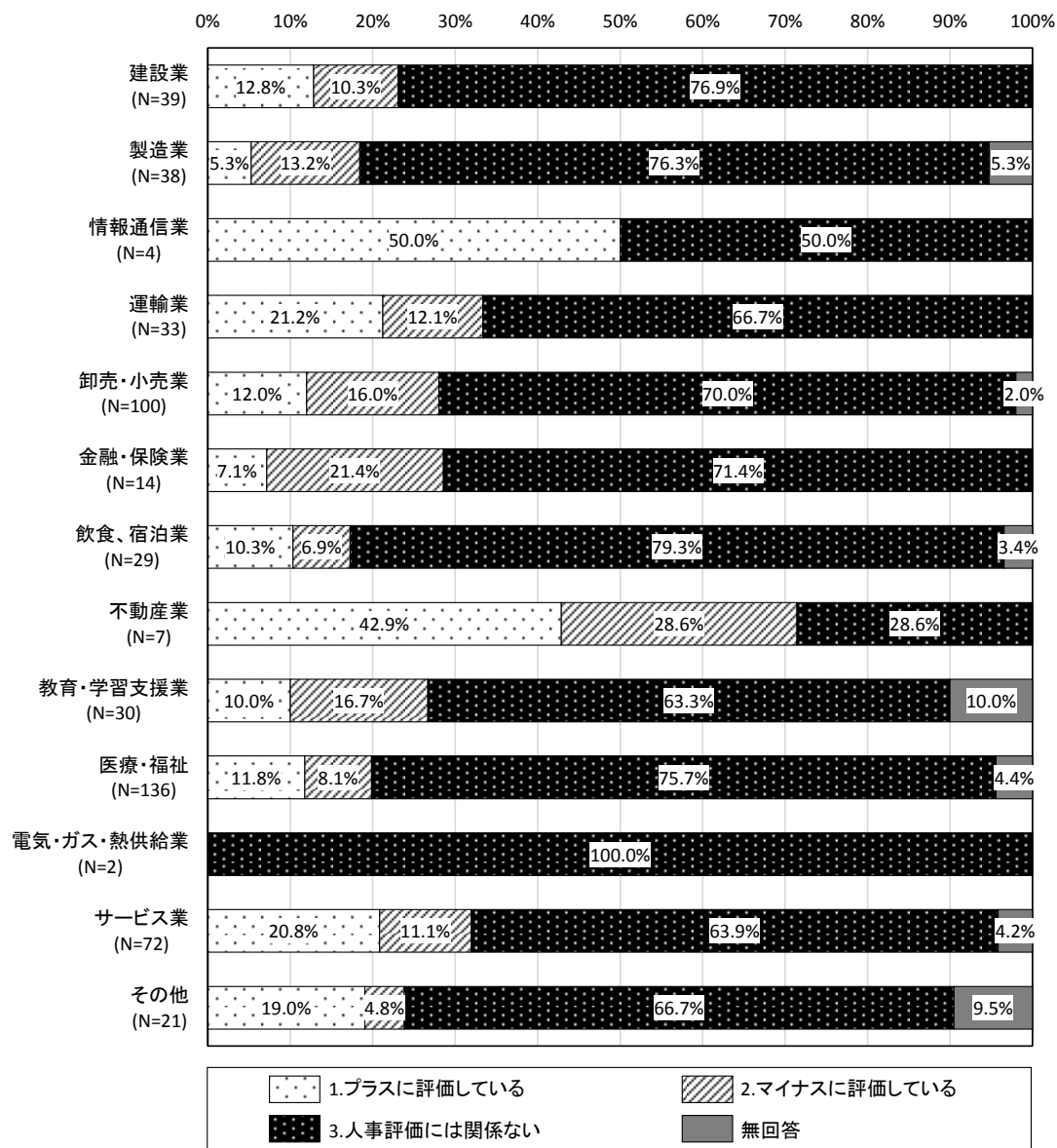
「3. 人事評価には関係ない」が最も多く70.7%、次いで「1. プラスに評価している」が14.1%であった。



3 調査結果
ワーク・ライフ・バランスについて

業種別

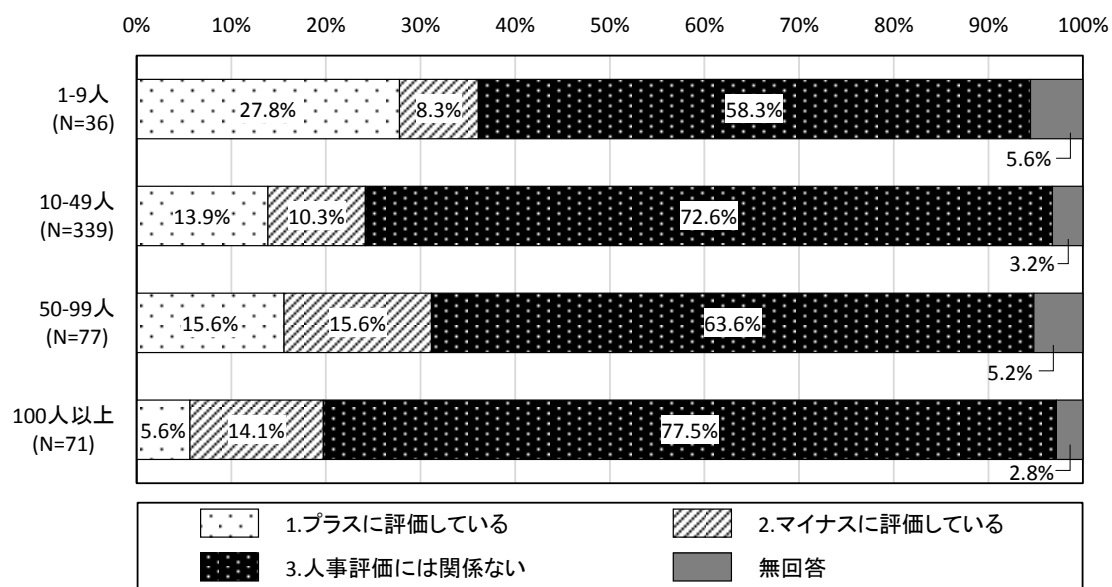
「情報通信業」と「不動産業」を除いて、「3. 人事評価には関係ない」が最も多くなっている。



従業員規模別

いずれも「3. 人事評価には関係ない」が最も多くなっている。

従業員 50～59 人を除いて、従業員規模が大きくなるにつれ、「3. 人事評価には関係ない」の割合が多い傾向となっている。



3 調査結果
ワーク・ライフ・バランスについて

(2) 育児や介護と仕事の両立への支援について

問6 貴事業所で、平成28(2016)年4月～平成29(2017)年3月に育児休業または介護休業を取得された方がいれば、取得期間ごとに取得人数(男女計)および取得人数のうちの男性社員の人数をご記入ください。

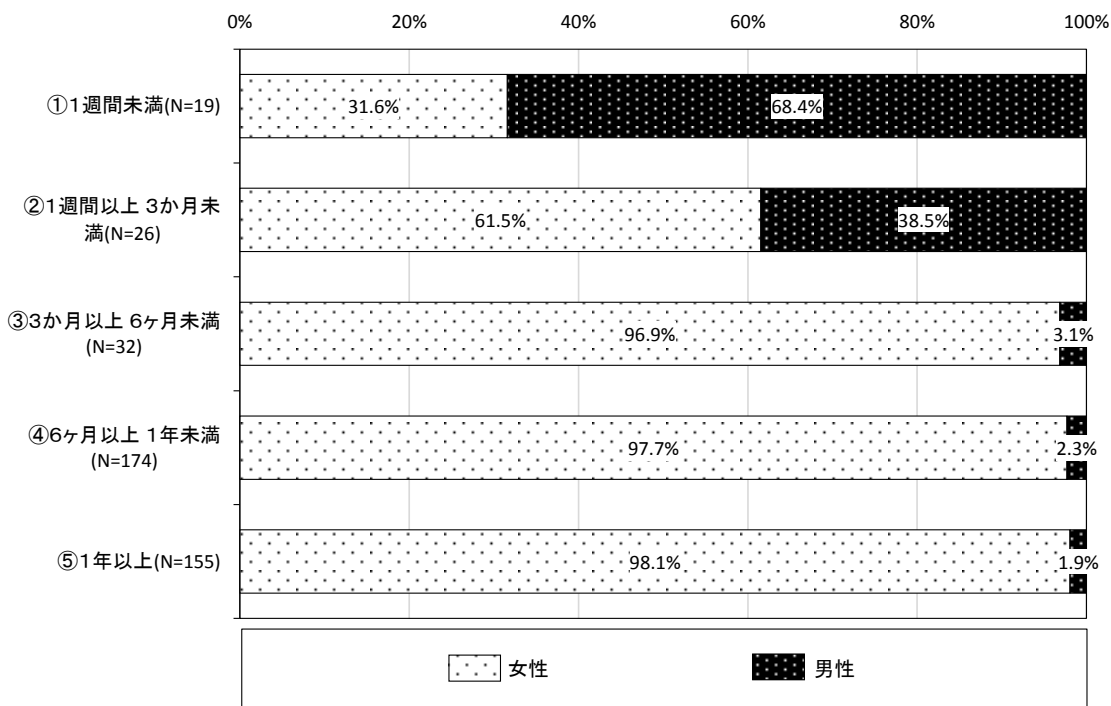
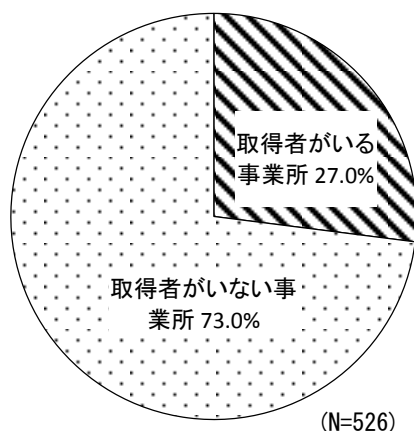
問6-1. 育児休業

※ここでの「育児休業」には、出産の立ちあいなどの短期の有給休暇は含みません。

「取得者がいる事業所」は27.0%、「取得者がいない事業所」は73.0%であった。

取得期間ごとの男女比をみると、「3ヶ月以上」は90%以上が「女性」の取得となっている。

「男性」の取得は、「1週間未満」での取得が最も多く68.4%、次いで「1週間以上3ヶ月未満」が38.5%となっている。



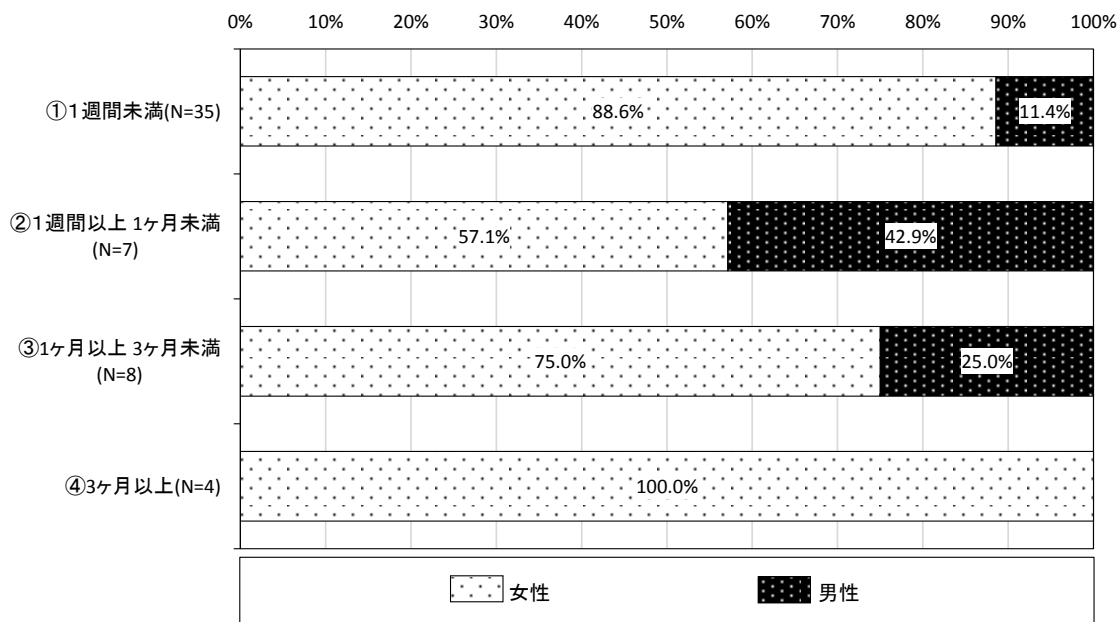
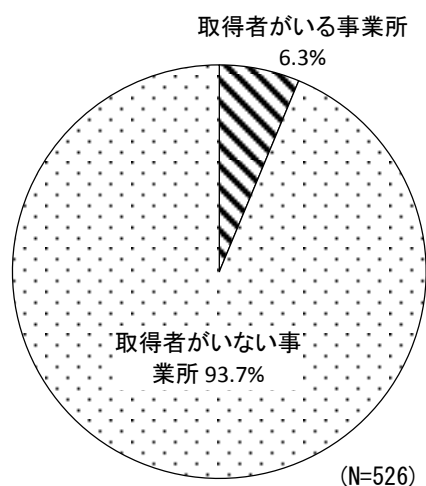
3 調査結果
育児や介護と仕事の両立への支援について

問 6-2. 介護休業

「取得者がいる事業所」は 6.3%、「取得者がいない事業所」は 93.7%であった。

取得期間ごとの男女比をみると、いずれも「女性」の割合が半数以上を占めており、特に「3ヶ月以上」は 100%を「女性」が占めている。

「男性」は、「1週間以上1ヶ月未満」での取得が最も多く 42.9%、次いで「1ヶ月以上3ヶ月未満」が 25.0%であった。

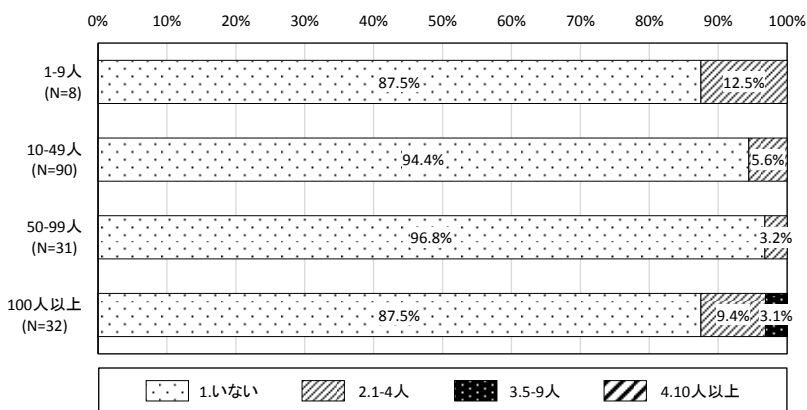


従業員規模別

問 6-1. 育児休業

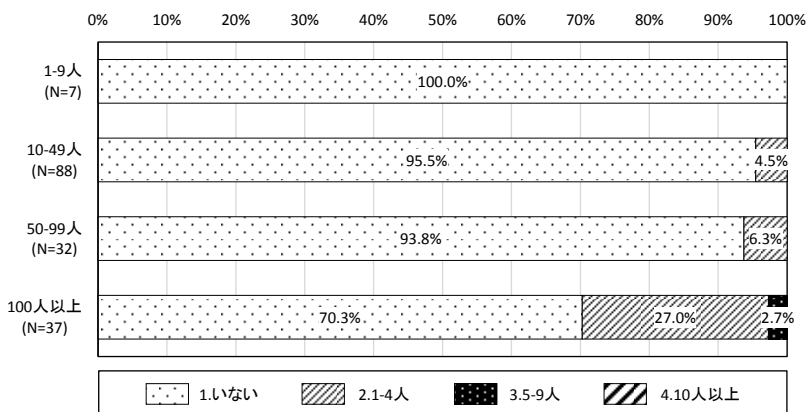
① 1週間未満

従業員 100 人以上を除いて、従業員規模が大きくなるにつれ、育児休業取得者がいる事業所の割合が少ない傾向となっている。



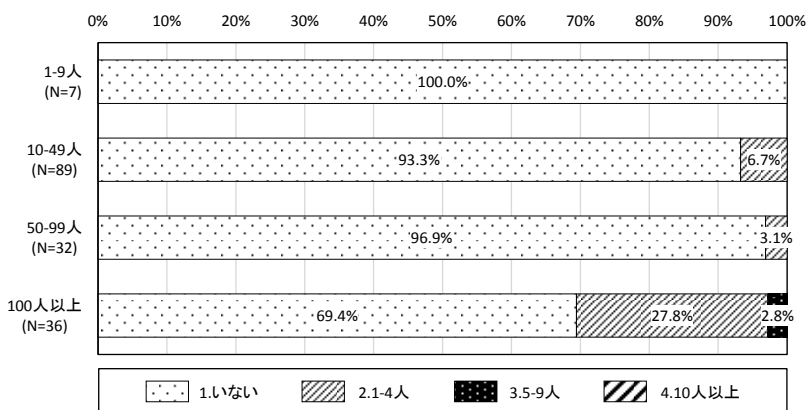
② 1週間以上 3ヶ月未満

従業員規模が大きくなるにつれ、育児休業取得者がいる事業所の割合が多い傾向となっている。



③ 3ヶ月以上 6ヶ月未満

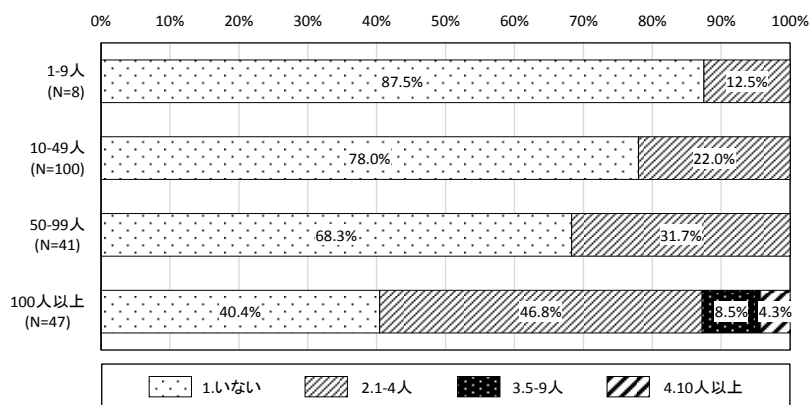
従業員 50~99 人を除いて、従業員規模が大きくなるにつれ、育児休業取得者がいる事業所の割合が多い傾向となっている。



3 調査結果
育児や介護と仕事の両立への支援について

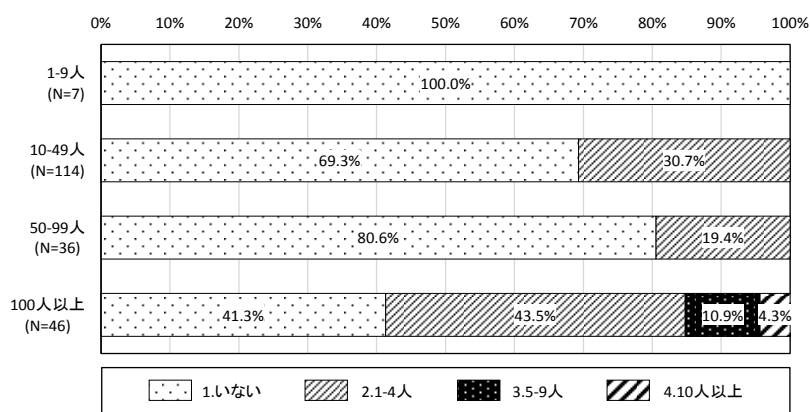
④ 6ヶ月以上 1年未満

従業員規模が大きくなるにつれ、育児休業取得者がいる事業所の割合が多い傾向となっている。

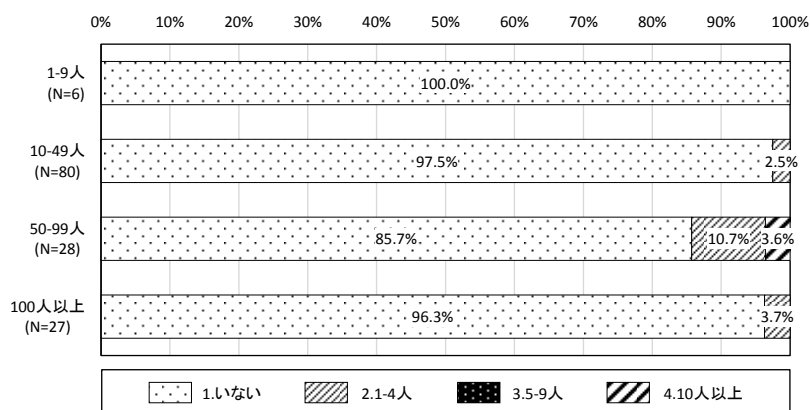


⑤ 1年以上

従業員 50~99 人を除いて、従業員規模が大きくなるにつれ、育児休業取得者がいる事業所の割合が多い傾向となっている。



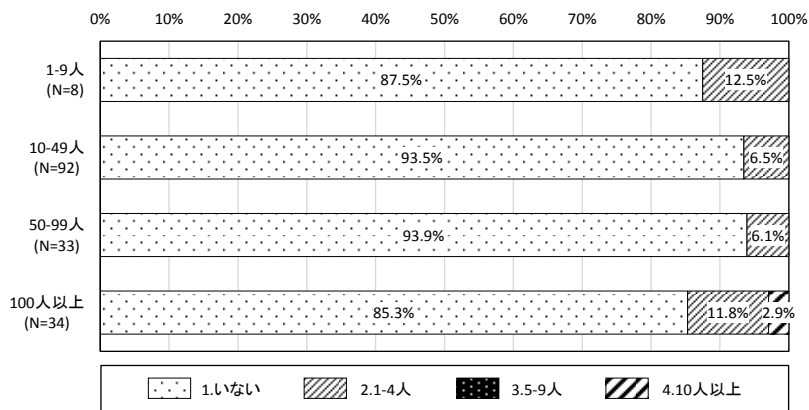
⑥ その他



問 6-2. 介護休業

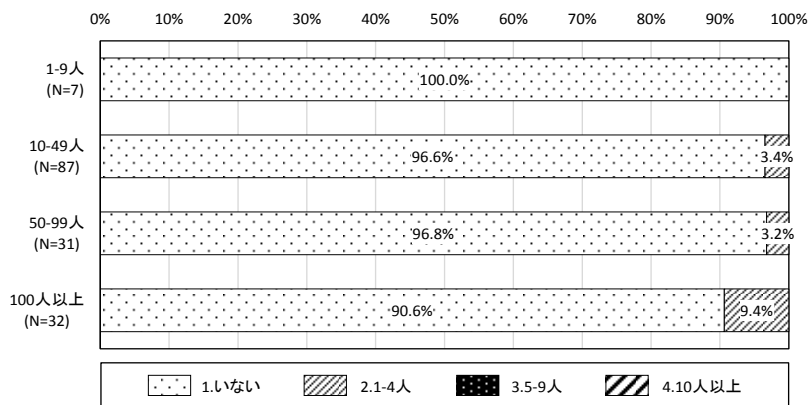
① 1週間未満

従業員 100 人以上を除いて、従業員規模が大きくなるにつれ、介護休業取得者がいる事業所の割合が少ない傾向となっている。



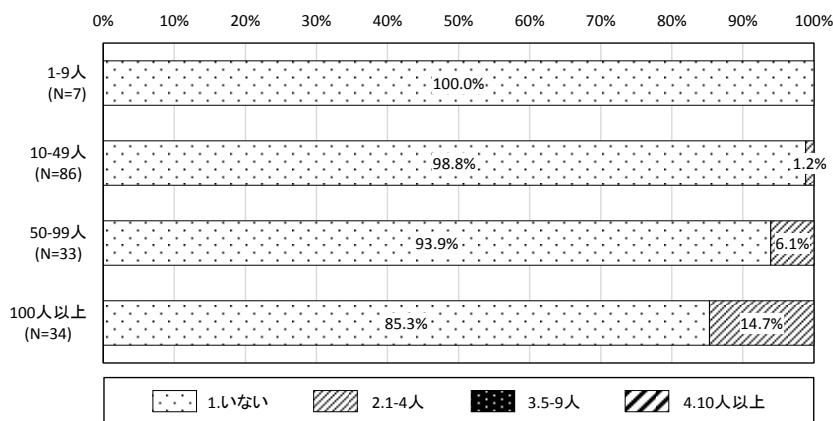
② 1週間以上 1ヶ月未満

従業員 50~99 人を除いて、従業員規模が大きくなるにつれ、介護休業取得者がいる事業所の割合が多い傾向となっている。



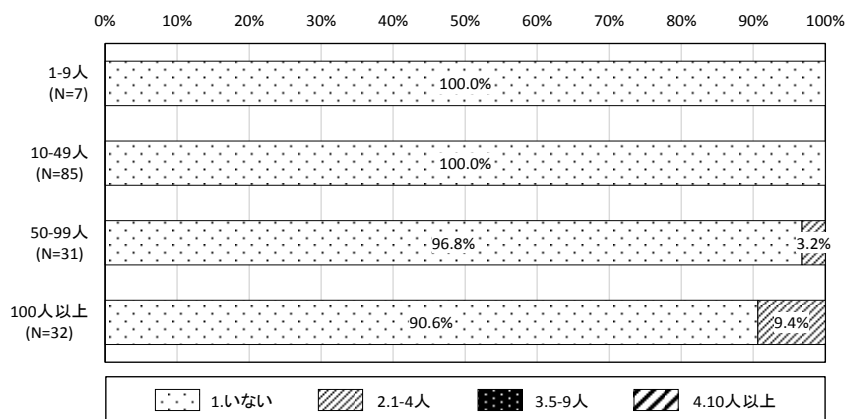
③ 1ヶ月以上 3ヶ月未満

従業員規模が大きくなるにつれ、介護休業取得者がいる事業所の割合が多い傾向となっている。

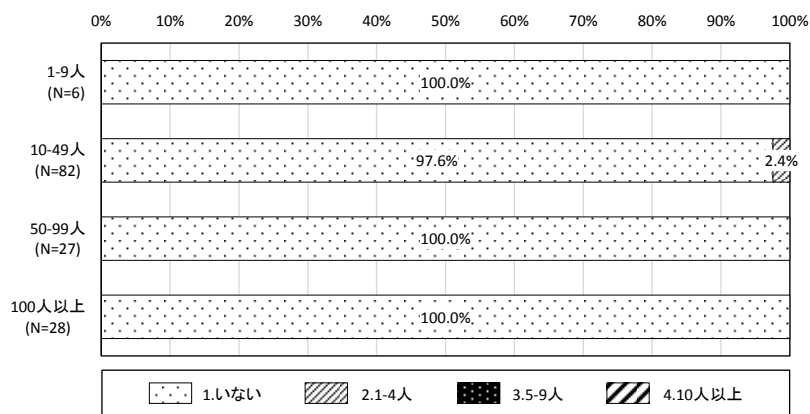


④ 3ヶ月以上

従業員規模が大きくなるにつれ、介護休業取得者がいる事業所の割合が多い傾向となっている。

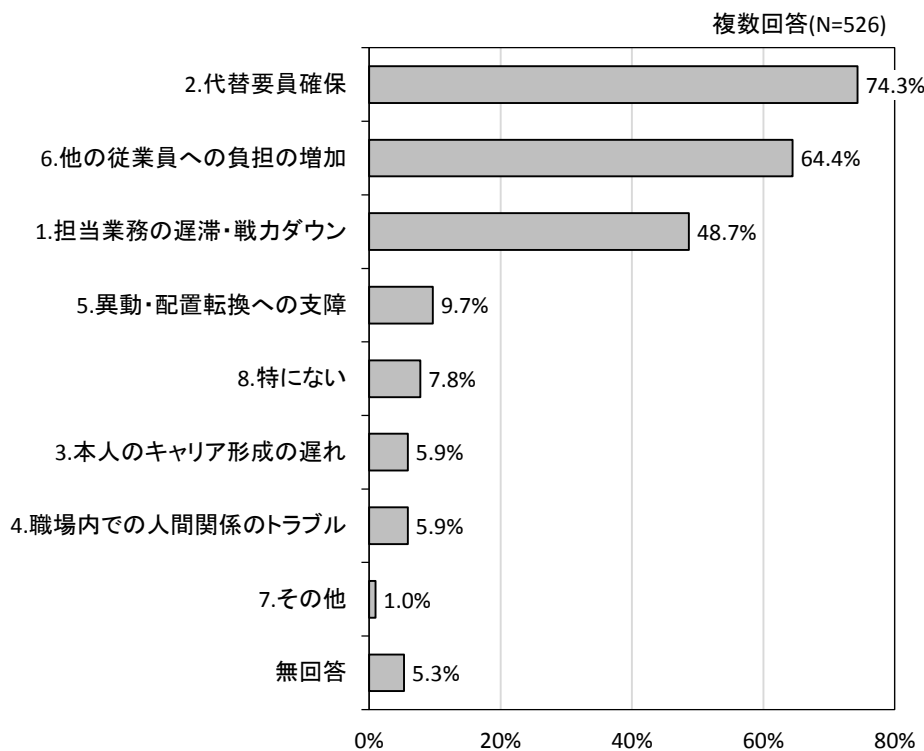


⑤ その他



問7 育児や介護と仕事の両立への支援を実施するにあたり、貴事業所として想定される課題はありますか。(あてはまるものすべてに○)

「2. 代替要員確保」が最も多く74.3%、次いで「6. 他の従業員への負担の増加」が64.4%であった。



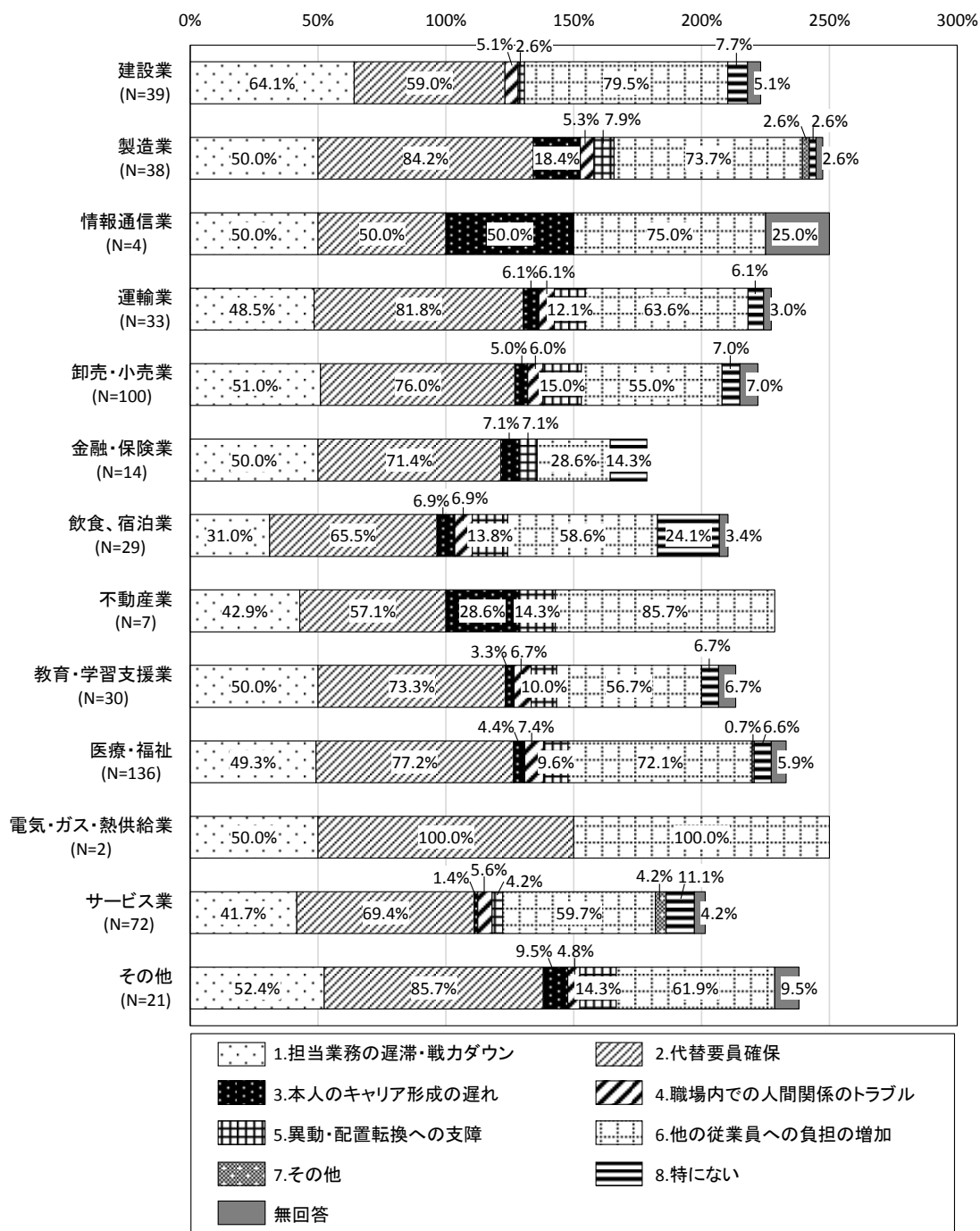
「7.その他」の回答

- ・ 育児（介護）休業取得後に復帰した時の休業中に補充した人員の扱い。
- ・ パート、アルバイトのみの為。 等

業種別

「1. 担当業務の遅滞・戦力ダウン」や「2. 代替要員確保」、「6. 他の従業員への負担の増加」を課題に感じている業種が多い。

特に「2. 代替要員確保」は、すべての業種において、半数以上の事業所が課題に感じている。

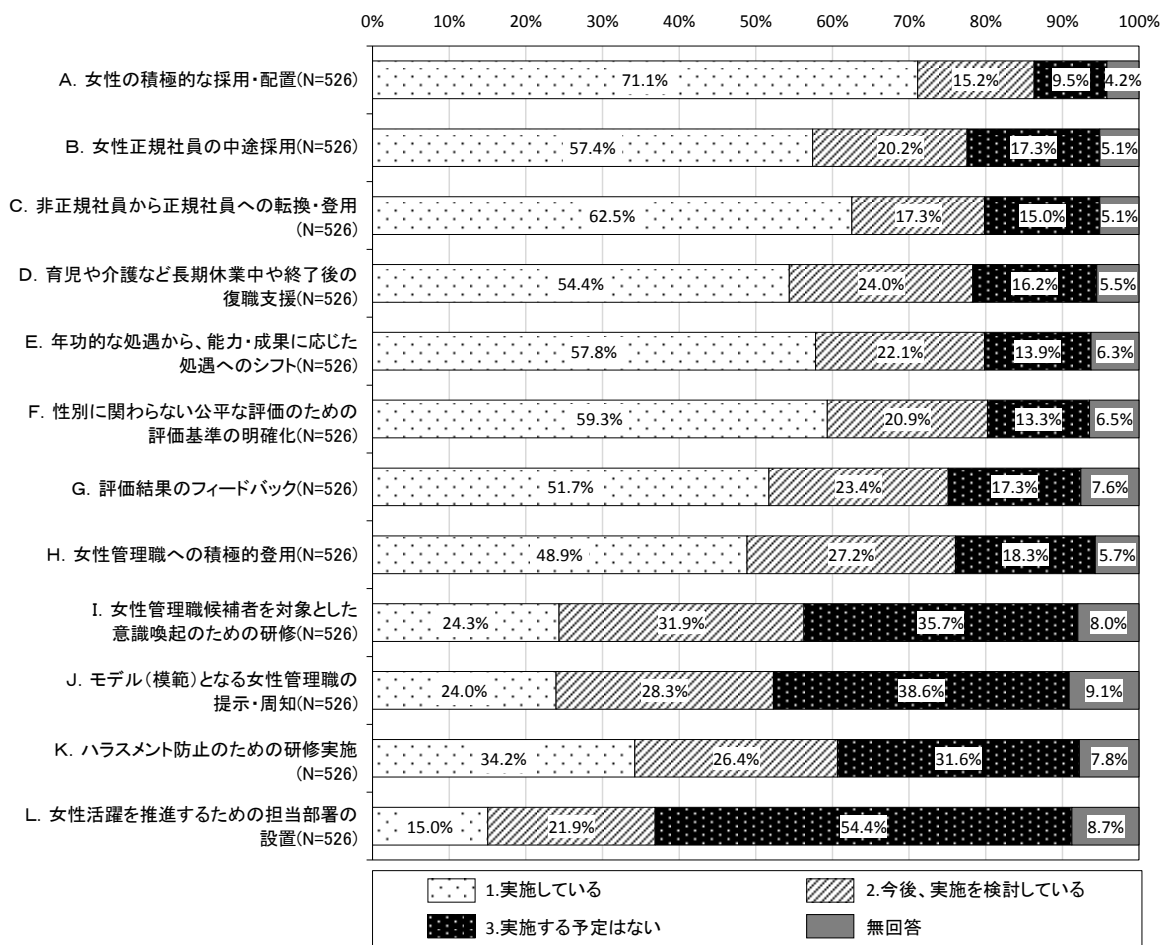


(3) 女性の活躍推進について

問8 貴事業所では女性の継続就労・管理職登用などのために、どのような取り組みを行っていますか。(A～Lの項目ごとにあてはまるものを1つずつ〇)

実施している取り組みは、「A. 女性の積極的な採用・配置」が最も多く 71.1%、次いで「C. 非正規社員から正規社員への転換・登用」が 62.5%であった。

実施する予定はない取り組みは、「L. 女性活躍を推進するための担当部署の設置」が最も多く 54.4%、次いで「J. モデルとなる女性管理職の提示・周知」が 38.6%であった。



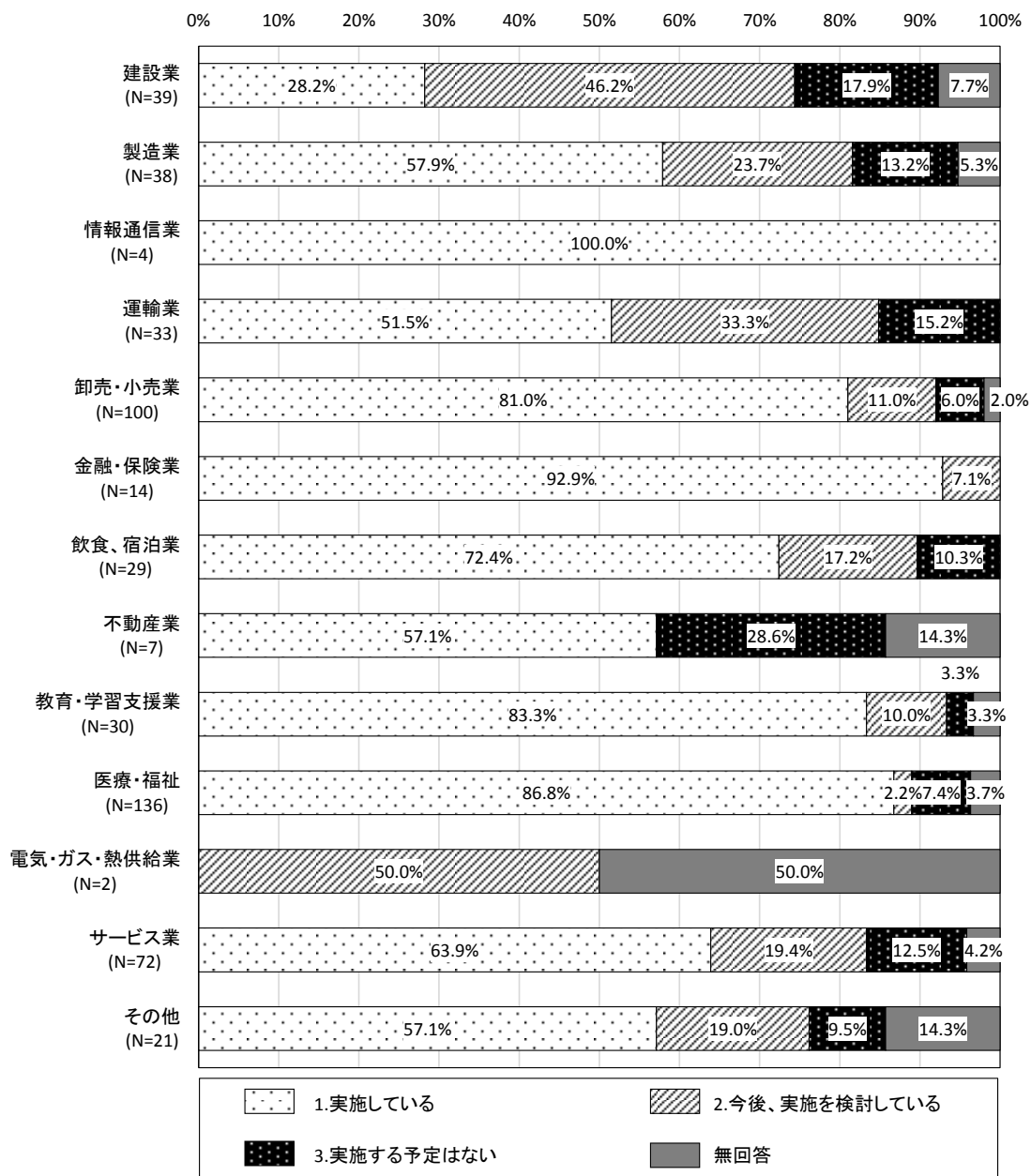
3 調査結果
女性の活躍推進について

業種別

採用・職域拡大／人材育成

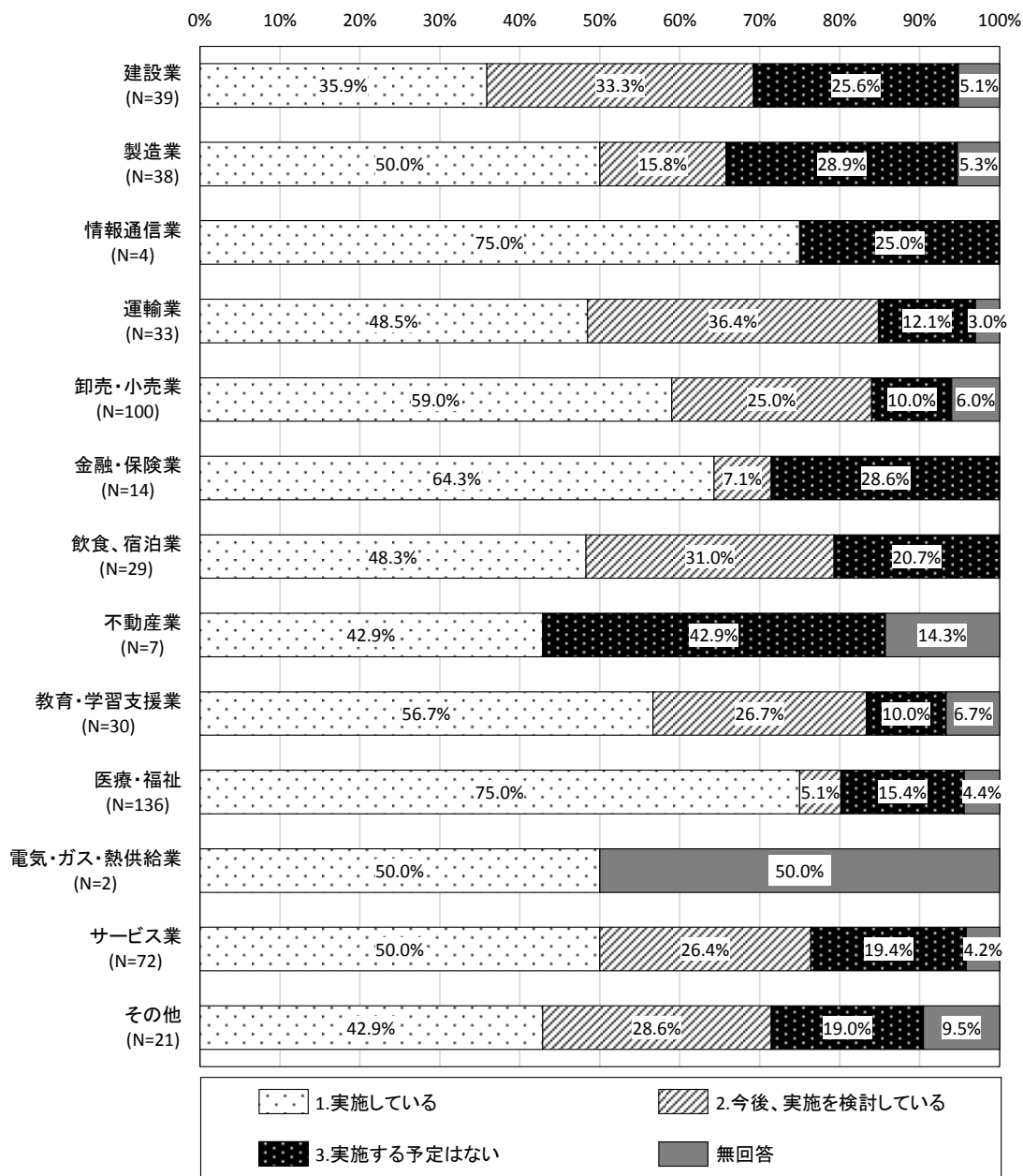
A. 女性の積極的な採用・配置

「建設業」、「電気・ガス・熱供給業」を除いて、いずれの業種も半数以上が実施している。



B. 女性正規社員の中途採用

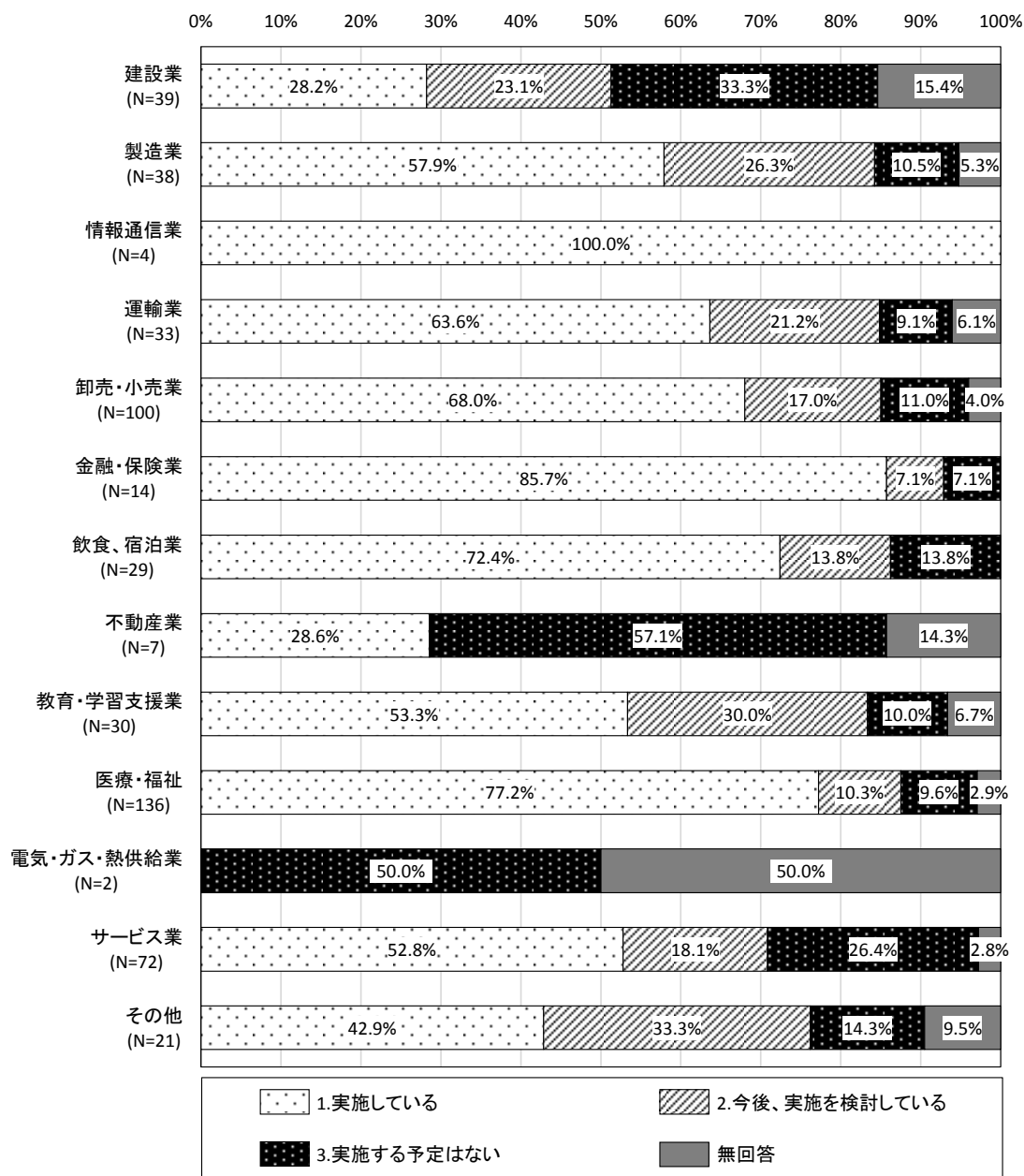
「製造業」、「情報通信業」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」、「教育・学習支援業」、「医療・福祉」、「電気・ガス・熱供給業」、「サービス業」は半数以上で実施している。



3 調査結果
女性の活躍推進について

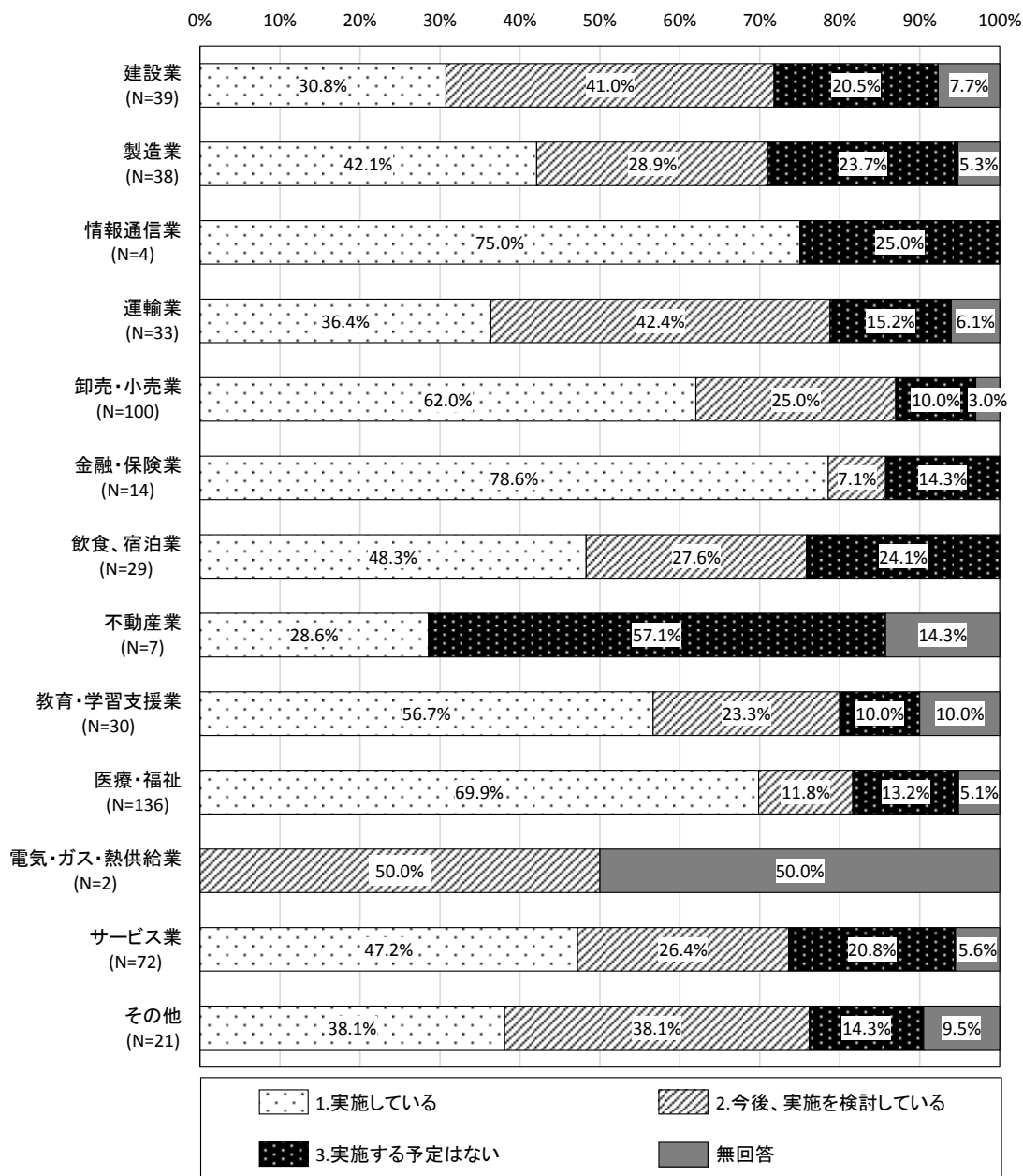
C. 非正規社員から正規社員への転換・登用

「建設業」、「不動産業」、「電気・ガス・熱供給業」、「その他」を除いて、いずれの業種も半数以上が実施している。



D. 育児や介護など長期休業中や終了後の復職支援

「情報通信業」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」、「教育・学習支援業」、「医療・福祉」は半数以上で実施している。

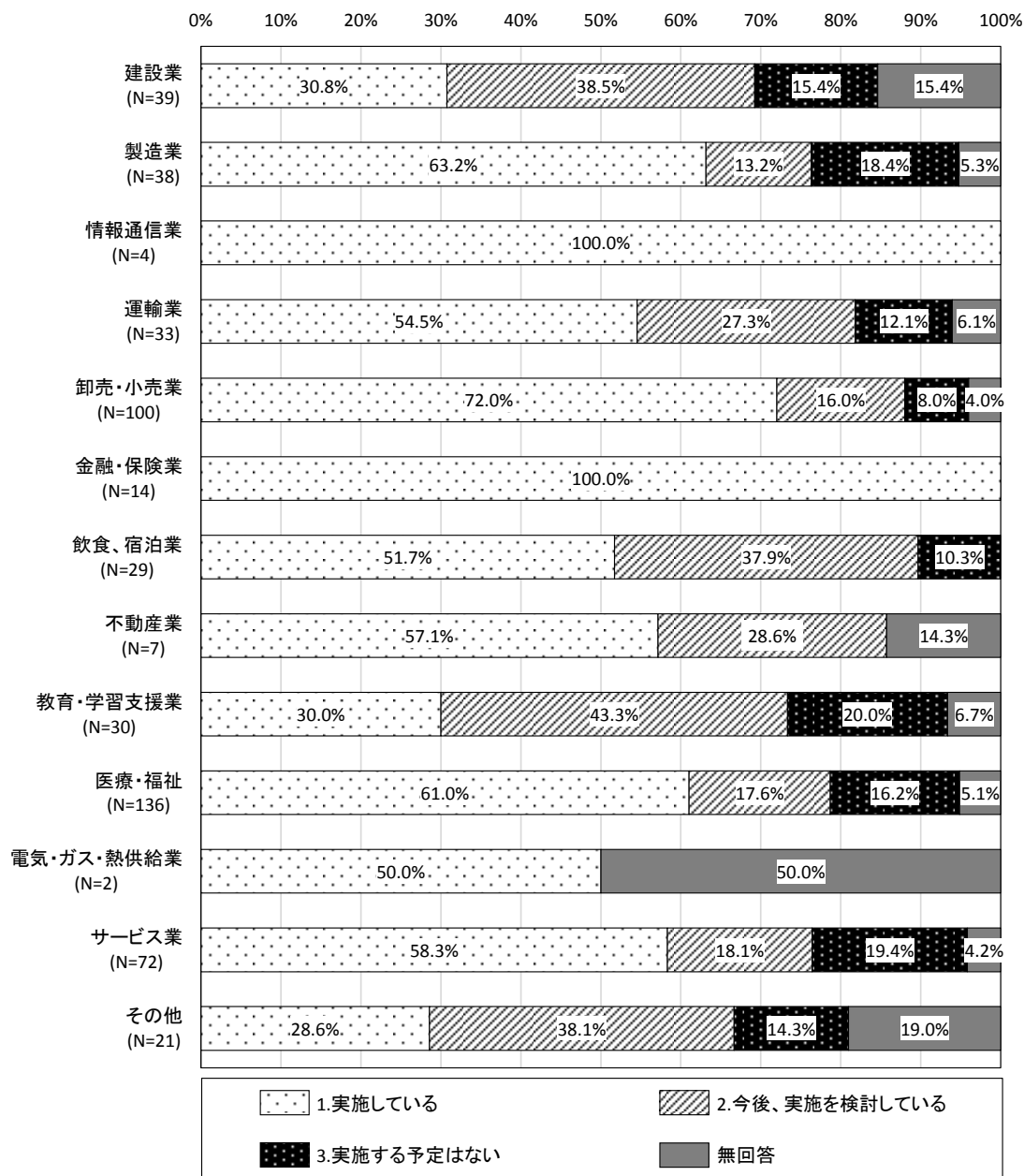


3 調査結果
女性の活躍推進について

人事評価

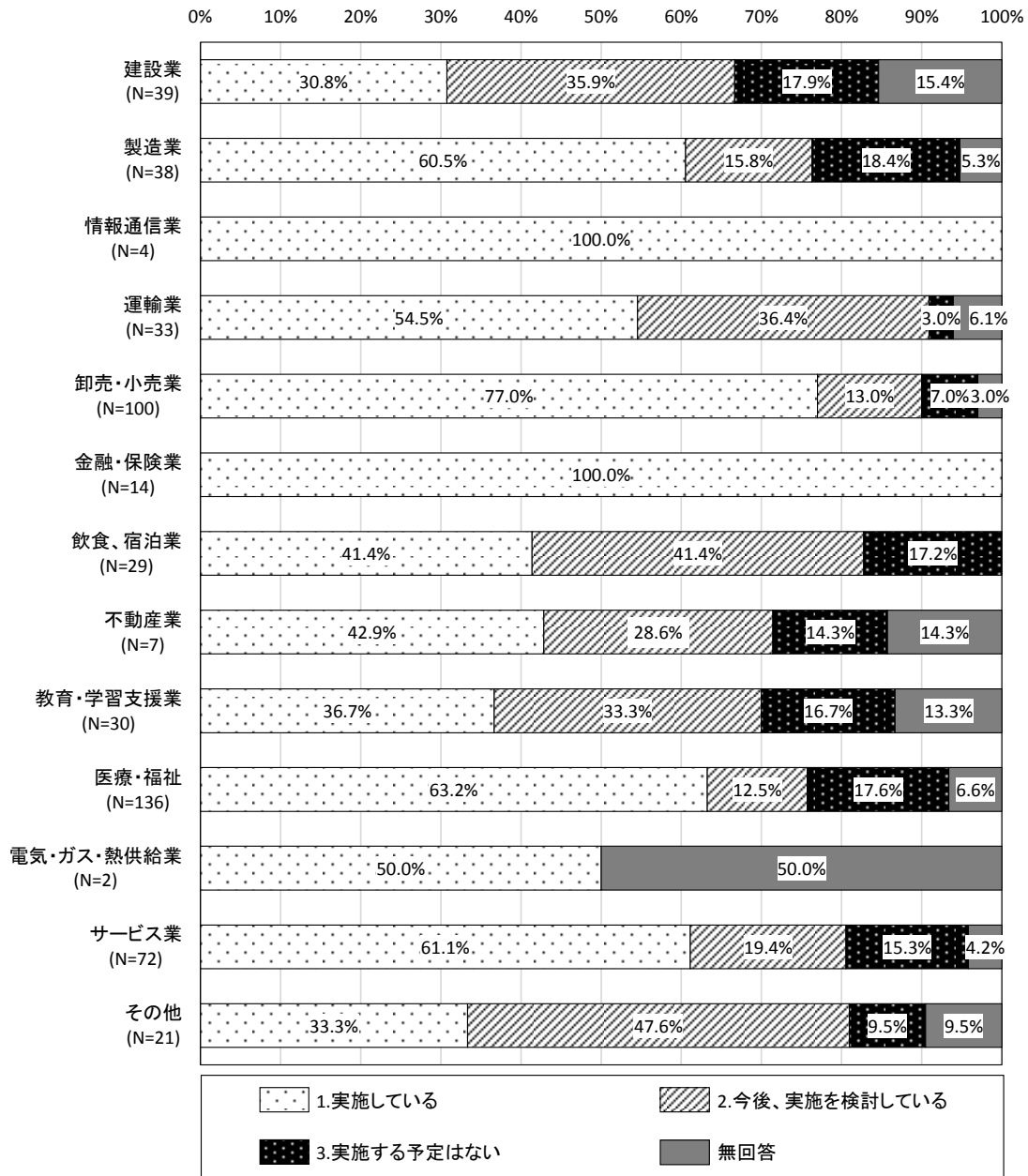
E. 年功的な処遇から、能力・成果に応じた処遇へのシフト

「建設業」、「教育・学習支援業」、「その他」を除いて、いずれの業種も半数以上が実施している。



F. 性別に関わらない公平な評価のための評価基準の明確化

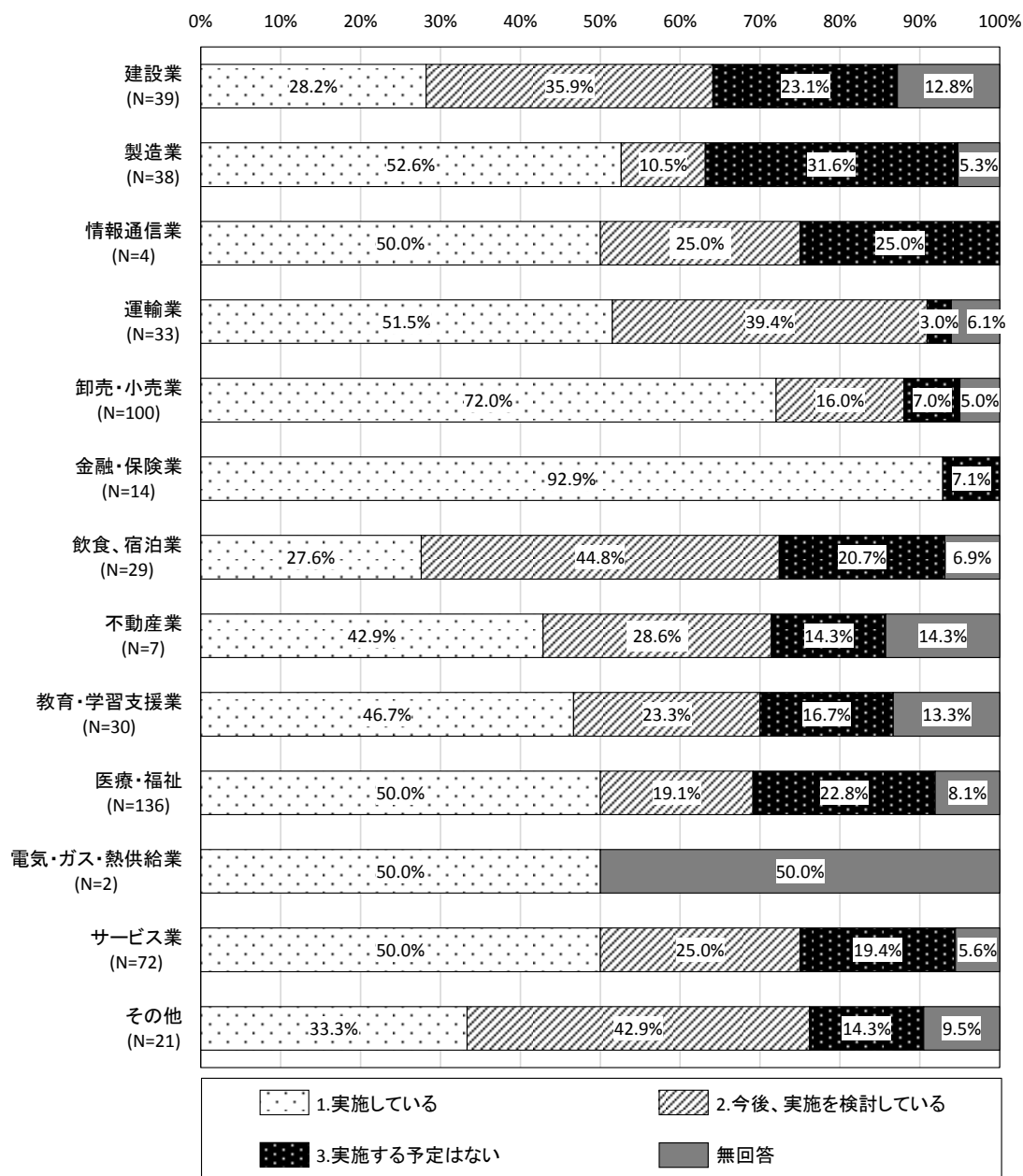
「製造業」、「情報通信業」、「運輸業」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」、「医療・福祉」、「電気・ガス・熱供給業」、「サービス業」は半数以上で実施している。



3 調査結果
女性の活躍推進について

G. 評価結果のフィードバック

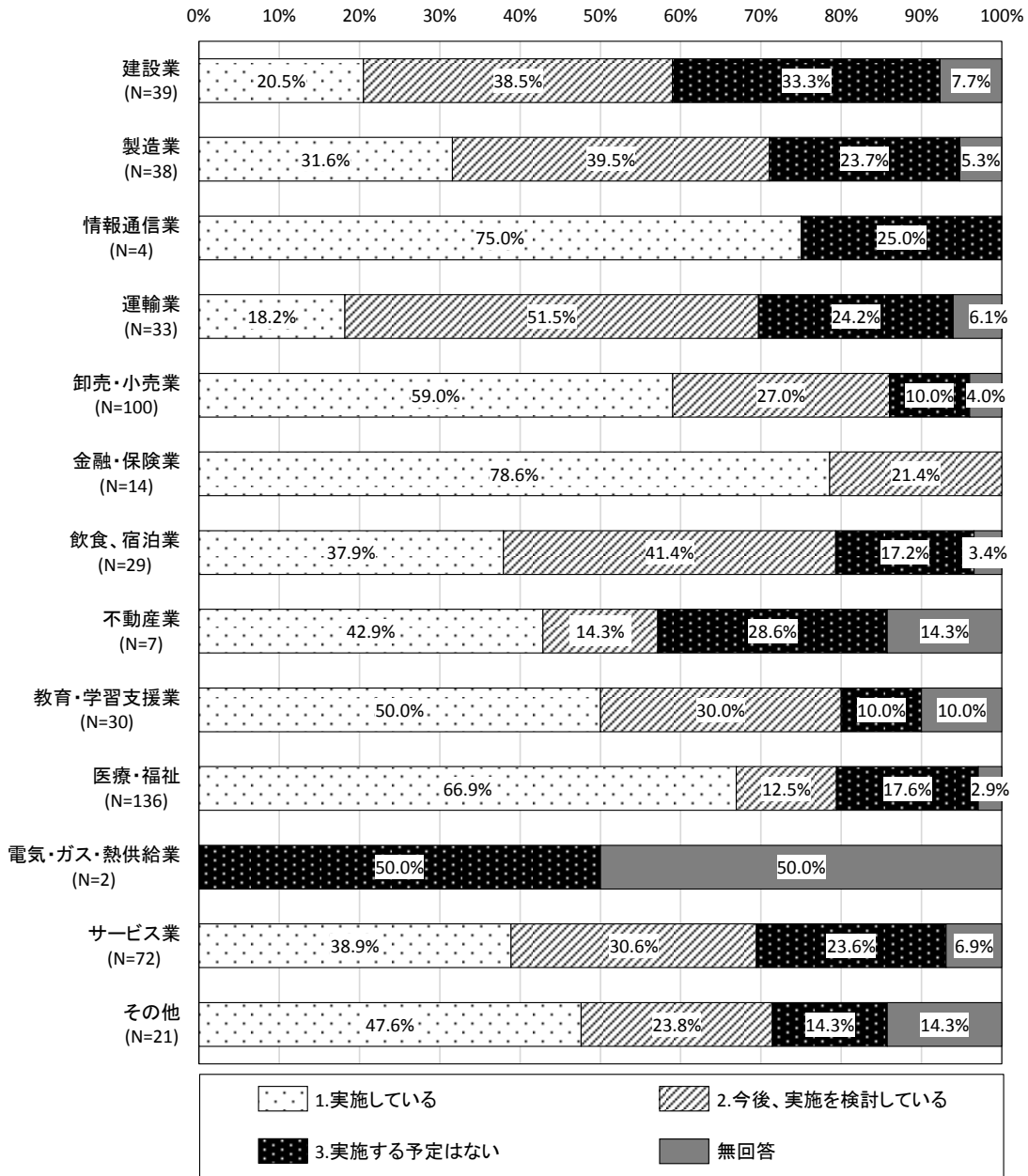
「製造業」、「情報通信業」、「運輸業」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」、「医療・福祉」、「電気・ガス・熱供給業」、「サービス業」は半数以上で実施している。



管理職登用

H. 女性管理職への積極的登用

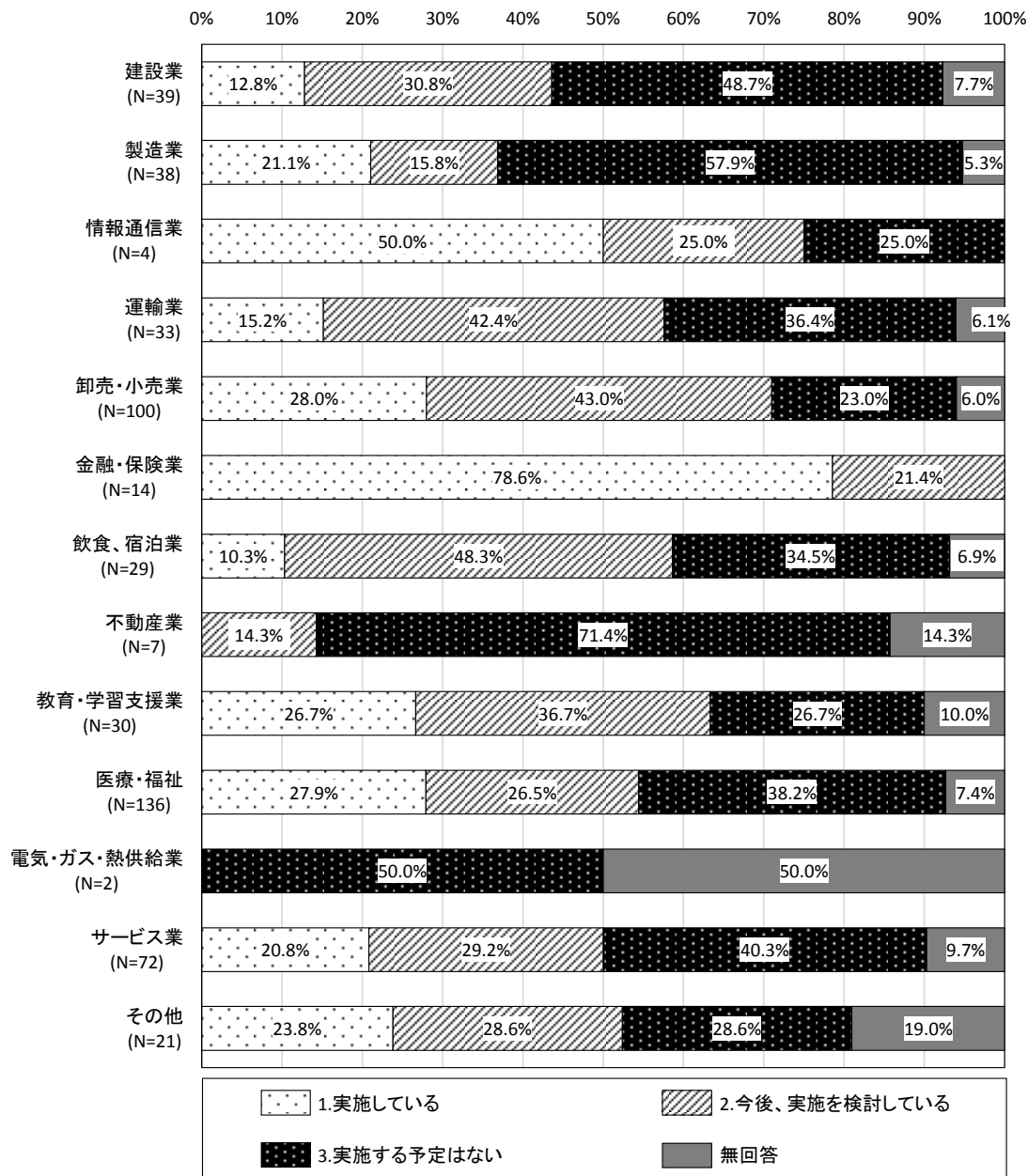
「情報通信業」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」、「教育・学習支援業」、「医療・福祉」は、各業種の半数以上で実施している。



3 調査結果
女性の活躍推進について

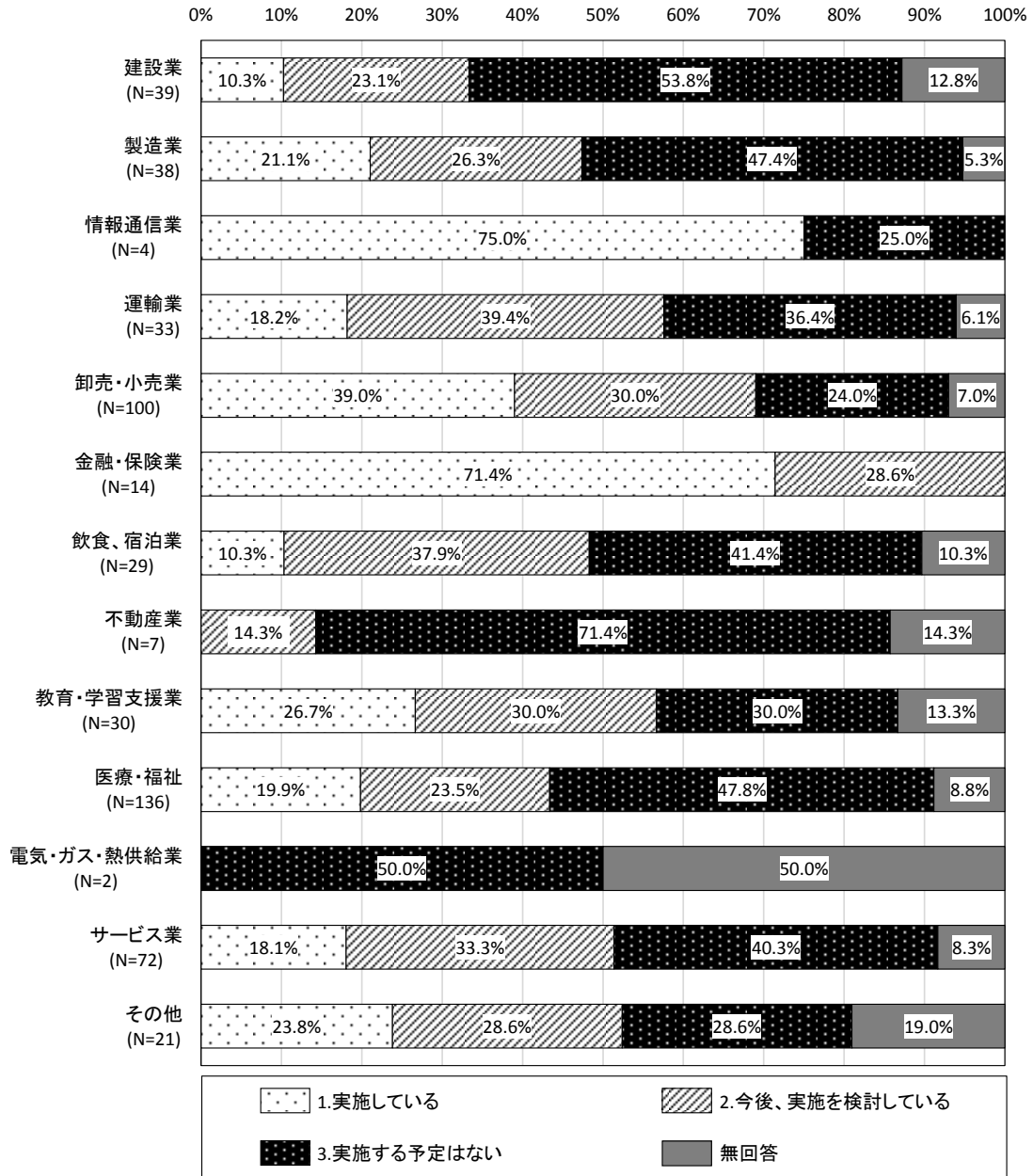
I. 女性管理職候補者を対象とした意識喚起のための研修

「情報通信業」、「金融・保険業」は、各業種の半数以上で実施している。



J. モデル（模範）となる女性管理職の提示・周知

「情報通信業」、「金融・保険業」は、各業種の半数以上で実施している。

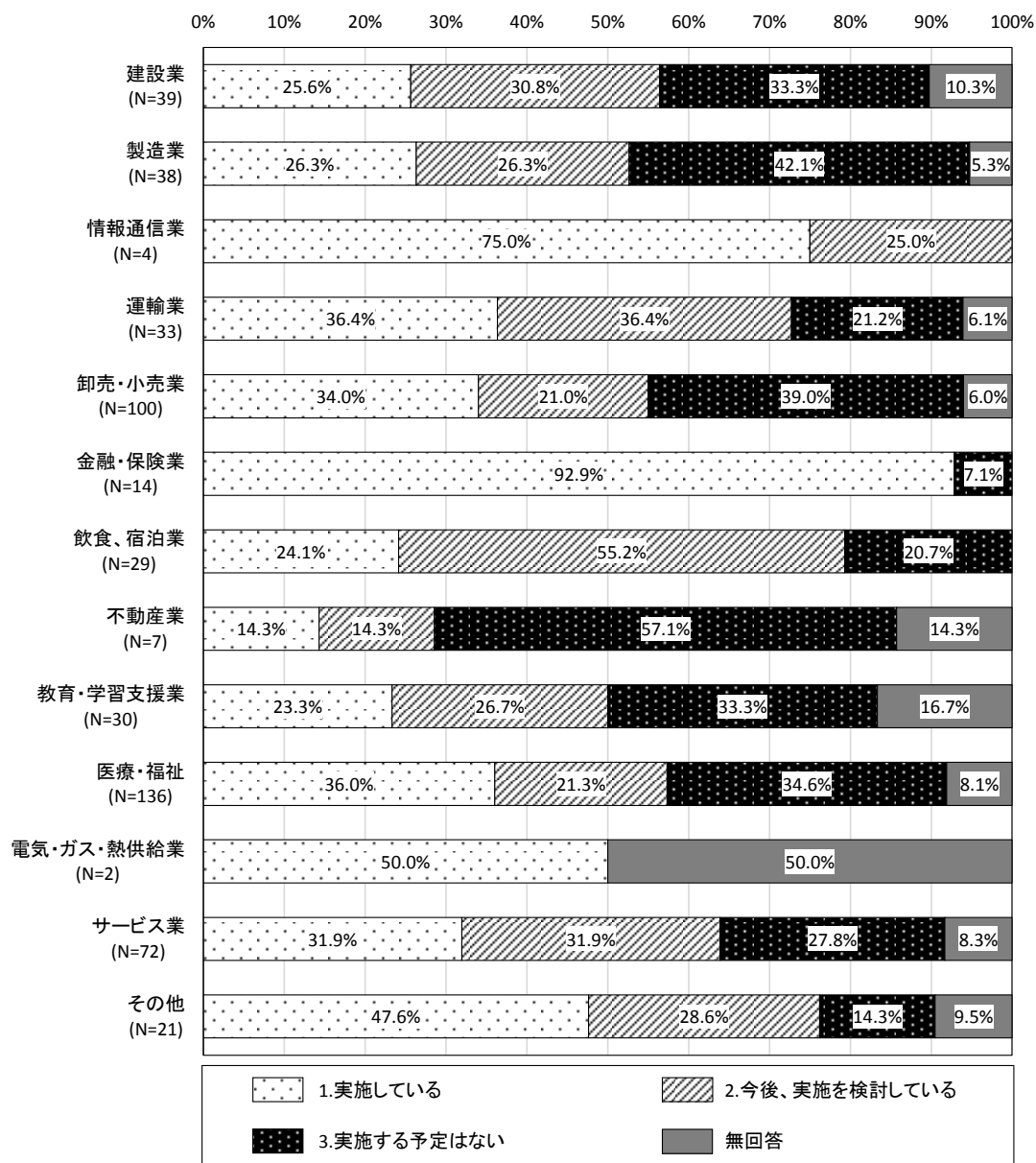


3 調査結果
女性の活躍推進について

組織風土改革

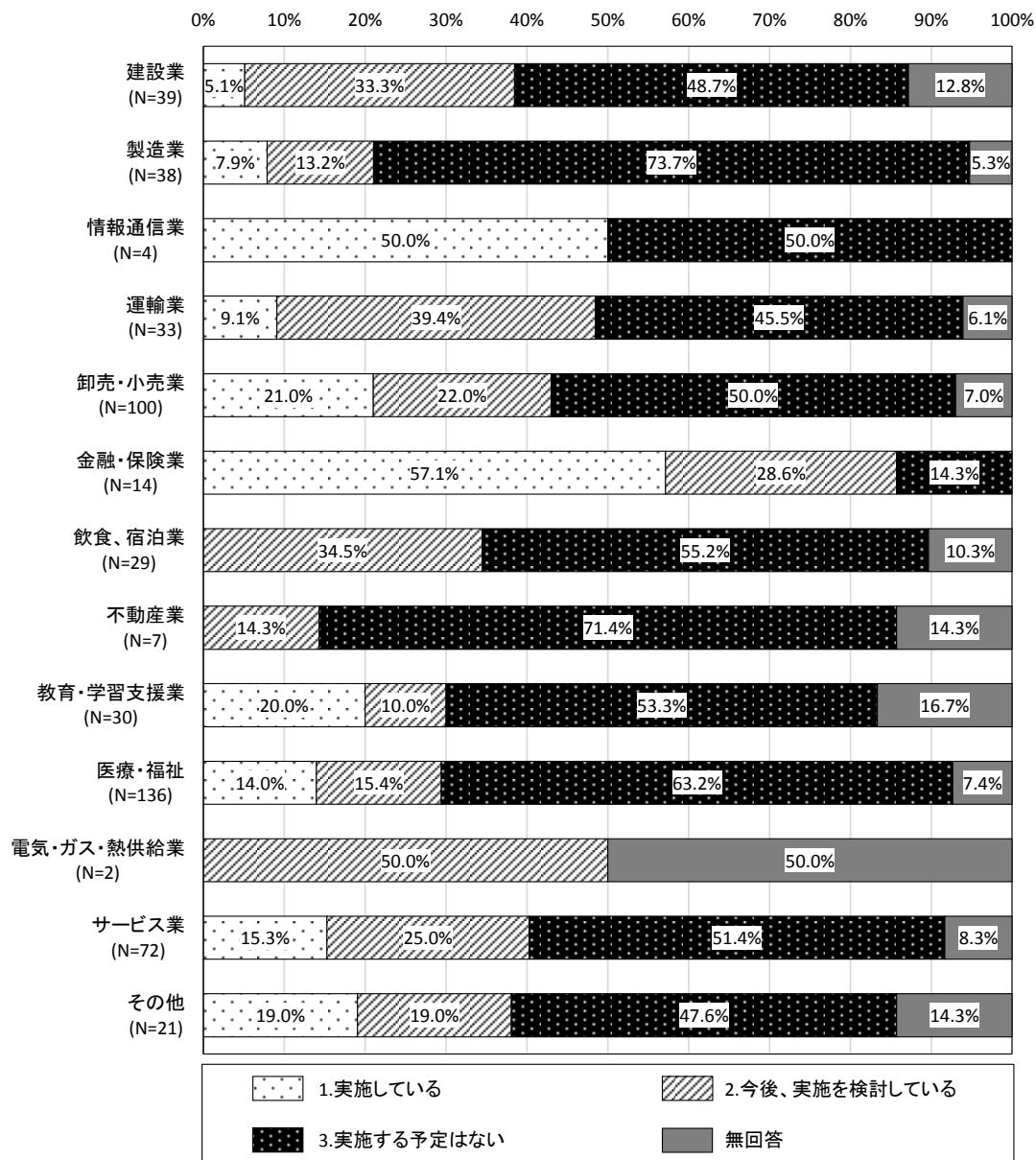
K. ハラスメント防止のための研修実施

「情報通信業」、「金融・保険業」、「電気・ガス・熱供給業」は半数以上で実施している。



L. 女性活躍を推進するための担当部署の設置

「情報通信業」、「金融・保険業」は、各業種の半数以上で実施している。



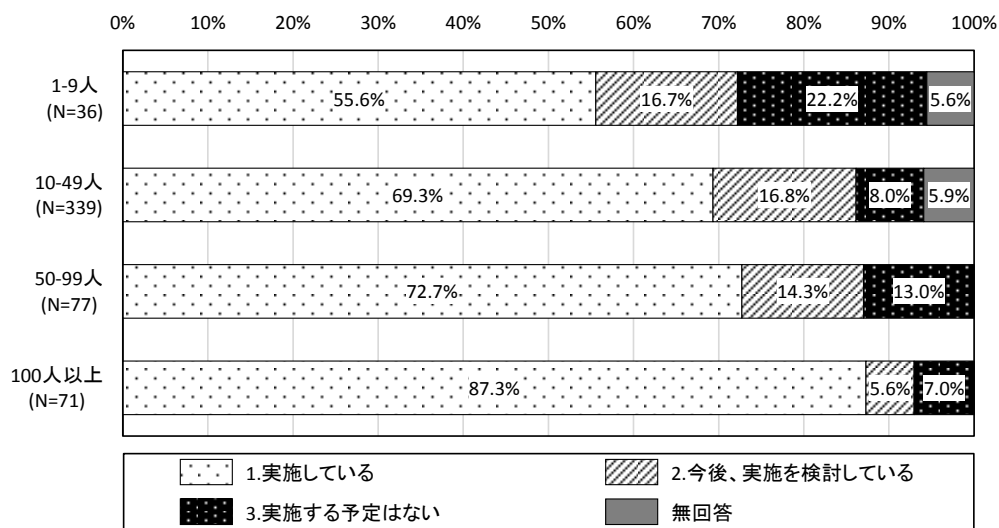
3 調査結果
女性の活躍推進について

従業員規模別

採用・職域拡大／人材育成

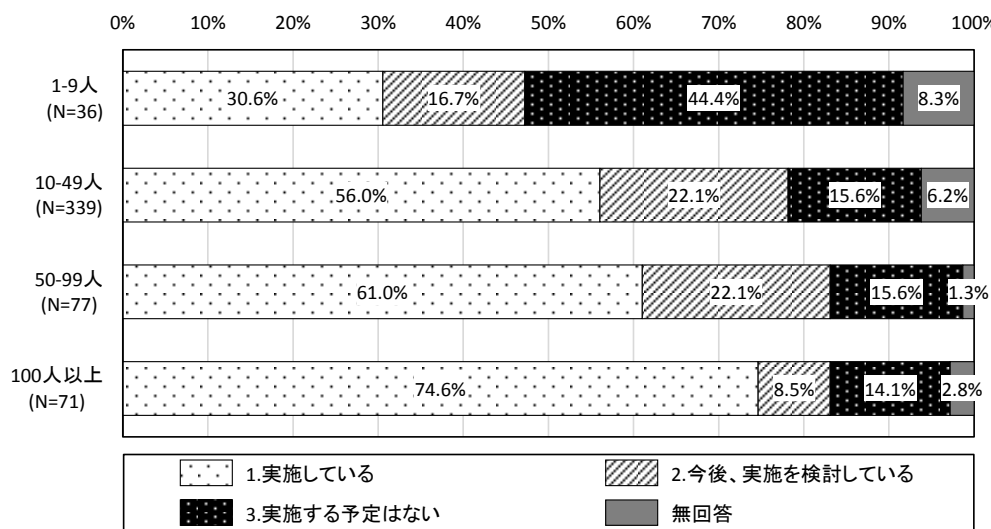
A. 女性の積極的な採用・配置

従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



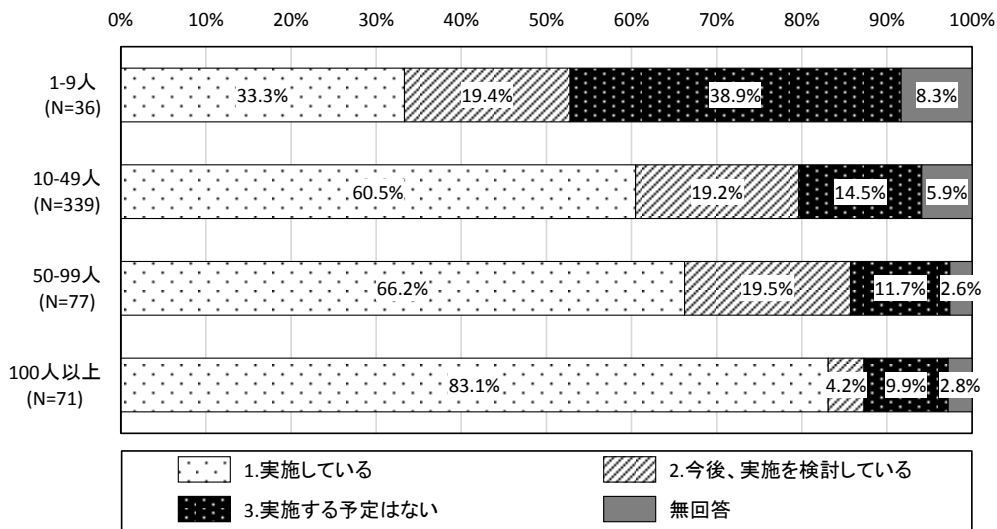
B. 女性正規社員の中途採用

従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



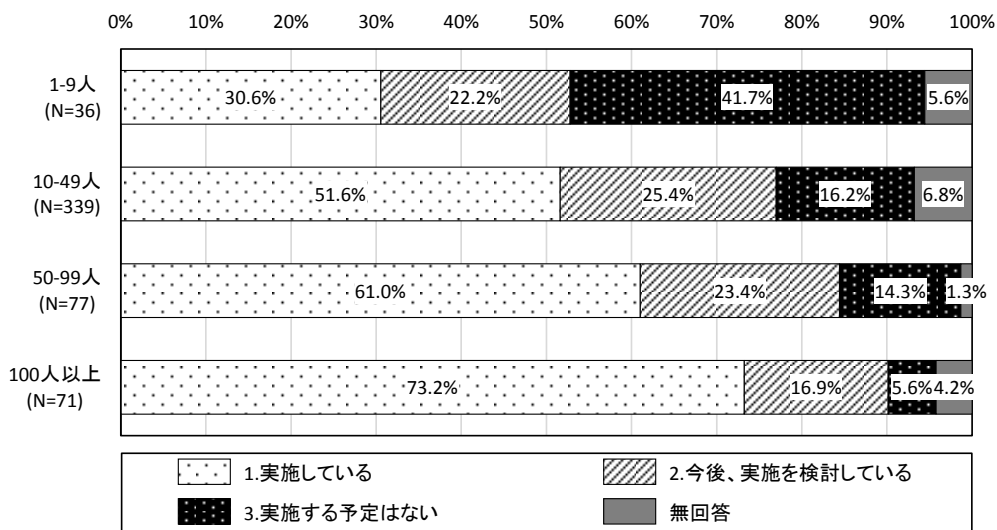
C. 非正規社員から正規社員への転換・登用

従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



D. 育児や介護など長期休業中や終了後の復職支援

従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。

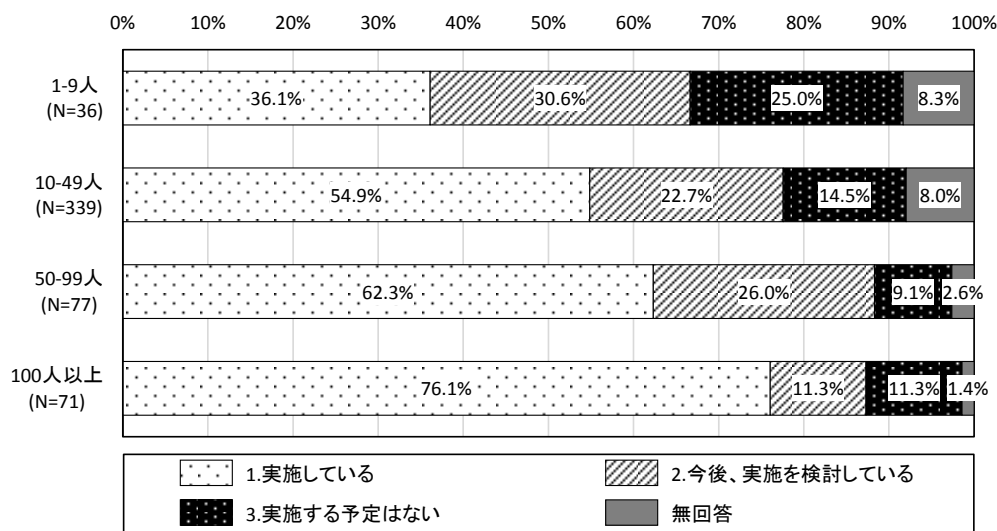


3 調査結果
女性の活躍推進について

人事評価

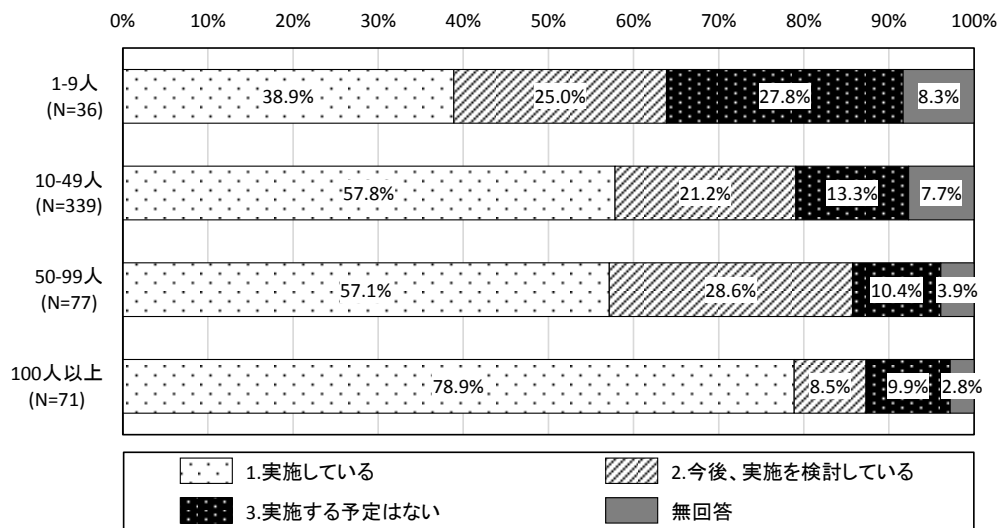
E. 年功的な処遇から、能力・成果に応じた処遇へのシフト

従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



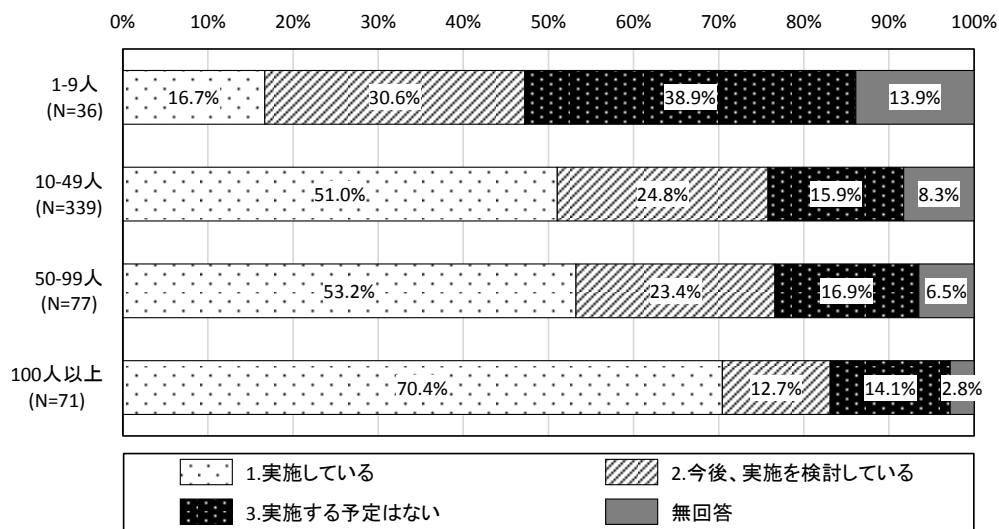
F. 性別に関わらない公平な評価のための評価基準の明確化

従業員 50～99 人を除いて、従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



G. 評価結果のフィードバック

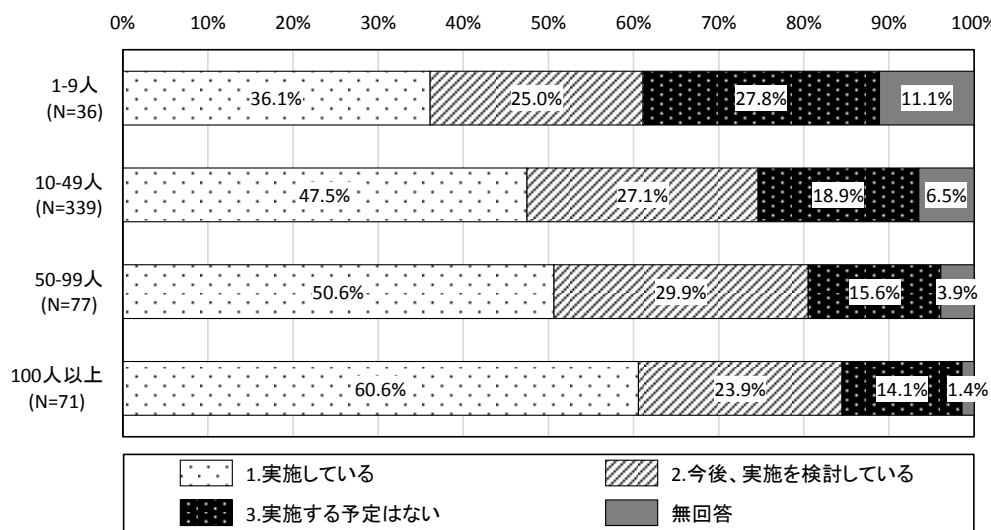
従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



管理職登用

H. 女性管理職への積極的登用

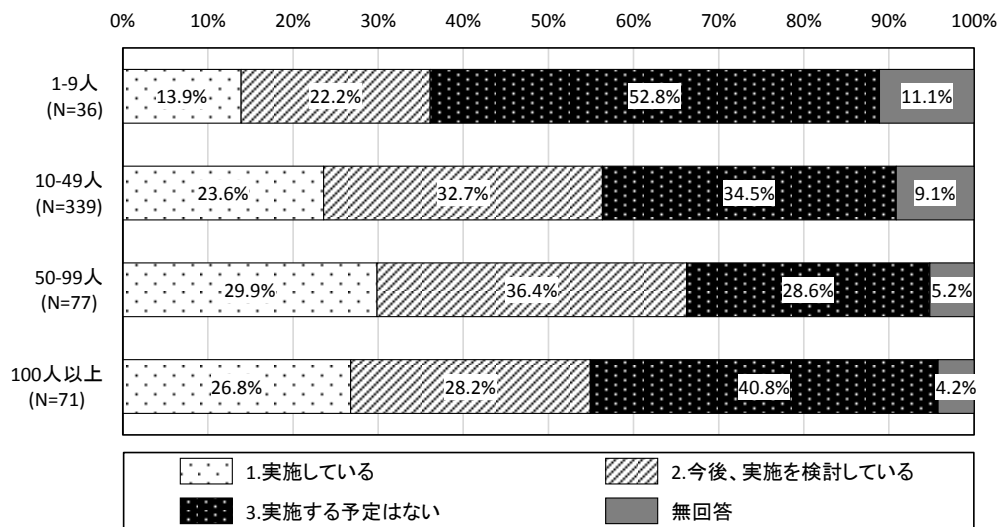
従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



3 調査結果
女性の活躍推進について

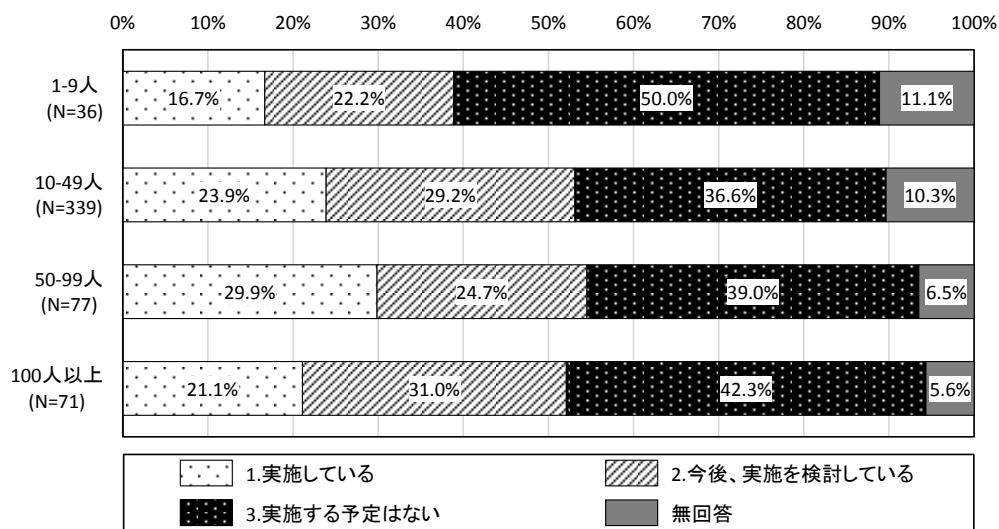
I. 女性管理職候補者を対象とした意識喚起のための研修

従業員100人以上を除いて、従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



J. モデル（模範）となる女性管理職の提示・周知

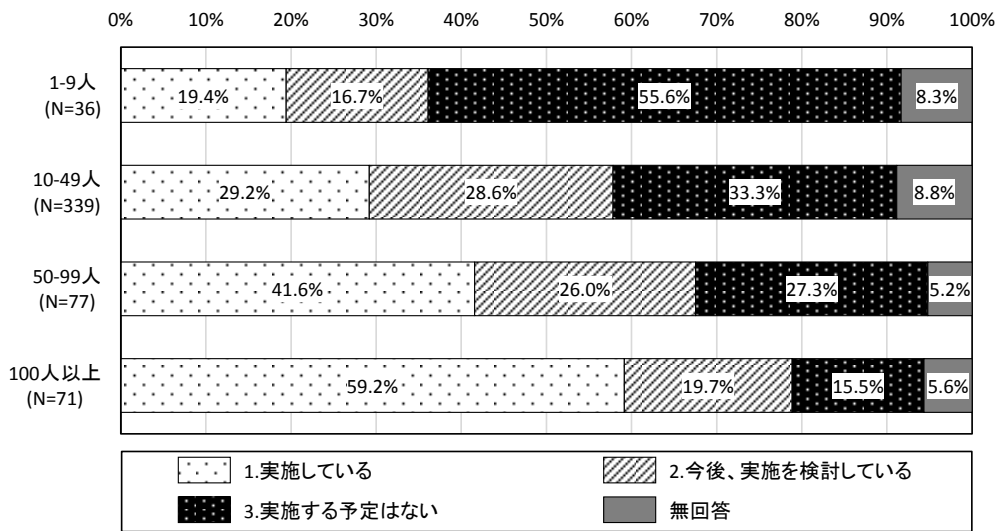
従業員100人以上を除いて、従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



組織風土改革

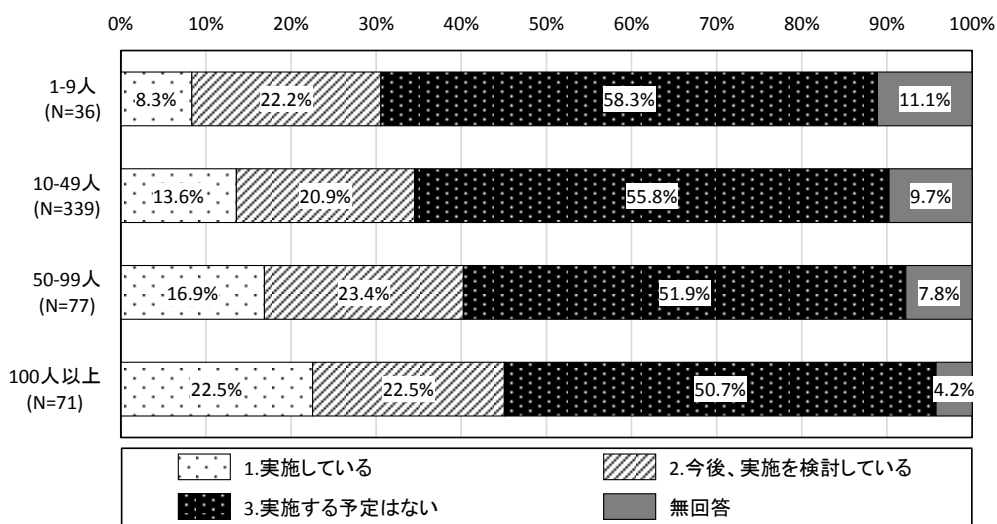
K. ハラスメント防止のための研修実施

従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



L. 女性活躍を推進するための担当部署の設置

従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



3 調査結果
女性の活躍推進について

問 8-1 よろしければ、上記の A～L の具体策をご記入ください。

●自由意見数

意見数	97 件
有効回答者数（526 件）に占める 自由意見記入者数の割合	18.4%

○業種別

項目	件数	割合
建設業	8 件	8.2%
製造業	8 件	8.2%
情報通信業	2 件	2.1%
運輸業	2 件	2.1%
卸売・小売業	30 件	30.9%
金融・保険業	2 件	2.1%
飲食、宿泊業	4 件	4.1%
不動産業	0 件	0.0%
教育・学習支援業	5 件	5.2%
医療・福祉	26 件	26.8%
電気・ガス・熱供給業	0 件	0.0%
サービス業	8 件	8.2%
その他	2 件	2.1%
計	97 件	100.0%

《主な意見》

●取組内容について

◇採用・配置

- ・性別にこだわらず適材適所で採用を行っている。(教育・学習支援業)
- ・グループとしてダイバーシティの取組を強化、女性に限らず。(卸売・小売業)
- ・女性従業員は基本事務員としてパート雇用していたが、昨年正社員へ転換を行った。以降は事務員も正社員として雇用する予定である。(卸売・小売業) 等

◇復職

- ・産後、保育等の確保が出来るまで休業とし、その後復職をしている。(医療・福祉) 等

◇人事評価

- ・公平な人事評価を実行する為の目標、チャレンジシートの作成、管理職の多面評価。人事の研修など。(卸売・小売業)
- ・社内評価制度をマニュアル化し、全国的に標準化できる仕組みを作っている。(サービス業) 等

◇面談

- ・方針管理表、人事考課表を基に年2回、経営者層との面談によりモチベーション維持、アップを図っている。(医療・福祉) 等

◇研修

- ・全社員対象の研修で、ハラスメント防止の時間を設けている。(建設業)
- ・店長会議などで外部講師をまねき研修を実施。(卸売・小売業) 等

◇その他

- ・キャリアアップ助成金(正社員化コース)の活用。(建設業) 等

●取組の課題・負担について

- ・「女性管理職候補者を対象とした意識喚起のための研修」「モデル(模範)となる女性管理職の提示・周知」「ハラスメント防止のための研修実施」「女性活躍を推進するための担当部署の設置」においては実施を検討しているが、まだ時間がかかりそうである。(飲食、宿泊業) 等

※他の意見をご覧になりたい方は資料編(p.276)へ

問 8-2 上記のA～L以外で、実施していること、もしくは今後、新たに取り組もうと考えていることがあればご記入ください。

●自由意見数

意見数	18 件
有効回答者数（526 件）に占める自由意見記入者数の割合	3.4%

○業種別

項目	件数	割合
建設業	4 件	22.2%
製造業	3 件	16.7%
情報通信業	0 件	0.0%
運輸業	0 件	0.0%
卸売・小売業	2 件	11.1%
金融・保険業	1 件	5.6%
飲食、宿泊業	0 件	0.0%
不動産業	0 件	0.0%
教育・学習支援業	2 件	11.1%
医療・福祉	4 件	22.2%
電気・ガス・熱供給業	0 件	0.0%
サービス業	1 件	5.6%
その他	1 件	5.6%
計	18 件	100.0%

《主な意見》

●取組内容について

◇採用・配置

- ・女性社員採用。(建設業)
- ・他店においては女性を支店長に登用している。(金融・保険業) 等

◇勤務形態

- ・就業時間のいくつかのプランを作成し、それを職員に選択することができるようにしたい。勤務時間と休憩時間の明確な設定と職員への広報と順守。(医療・福祉) 等

◇人事評価

- ・キャリア段位制度を基本とした評価制度。(医療・福祉) 等

◇職場環境整備

- ・職場にて女性専用トイレ、ロッカーを設置。休憩時のスタッフルームを確保。(医療・福祉) 等

◇啓発活動

- ・ハラスメントについて相談担当を決め周知、又、パンフレットを配布し啓発につとめている。(サービス業) 等

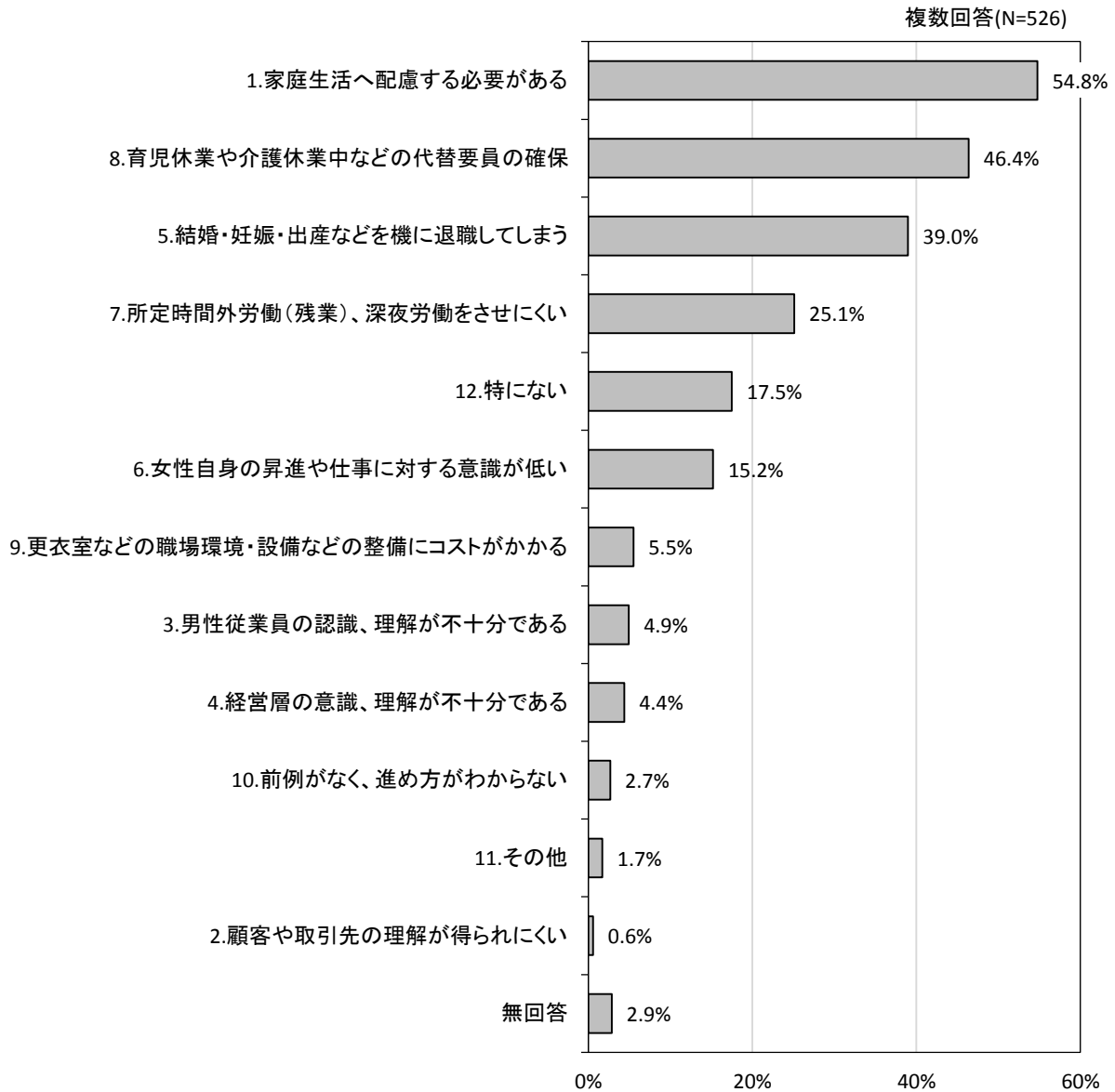
●取組の課題・負担について

- ・正社員募集についても、男女関係無く対応しているが、業種的に女性の応募者がほとんど無いのが現状。(卸売・小売業) 等

※他の意見をご覧になりたい方は資料編 (p. 278) へ

問9 貴事業所において、女性を積極的に採用するにあたって想定される課題はありますか。
(あてはまるものすべてに○)

「1. 家庭生活へ配慮する必要がある」が最も多く 54.8%、次いで「8. 育児休業や介護休業中などの代替要員の確保」が 46.4%であった。



「11. その他」の回答

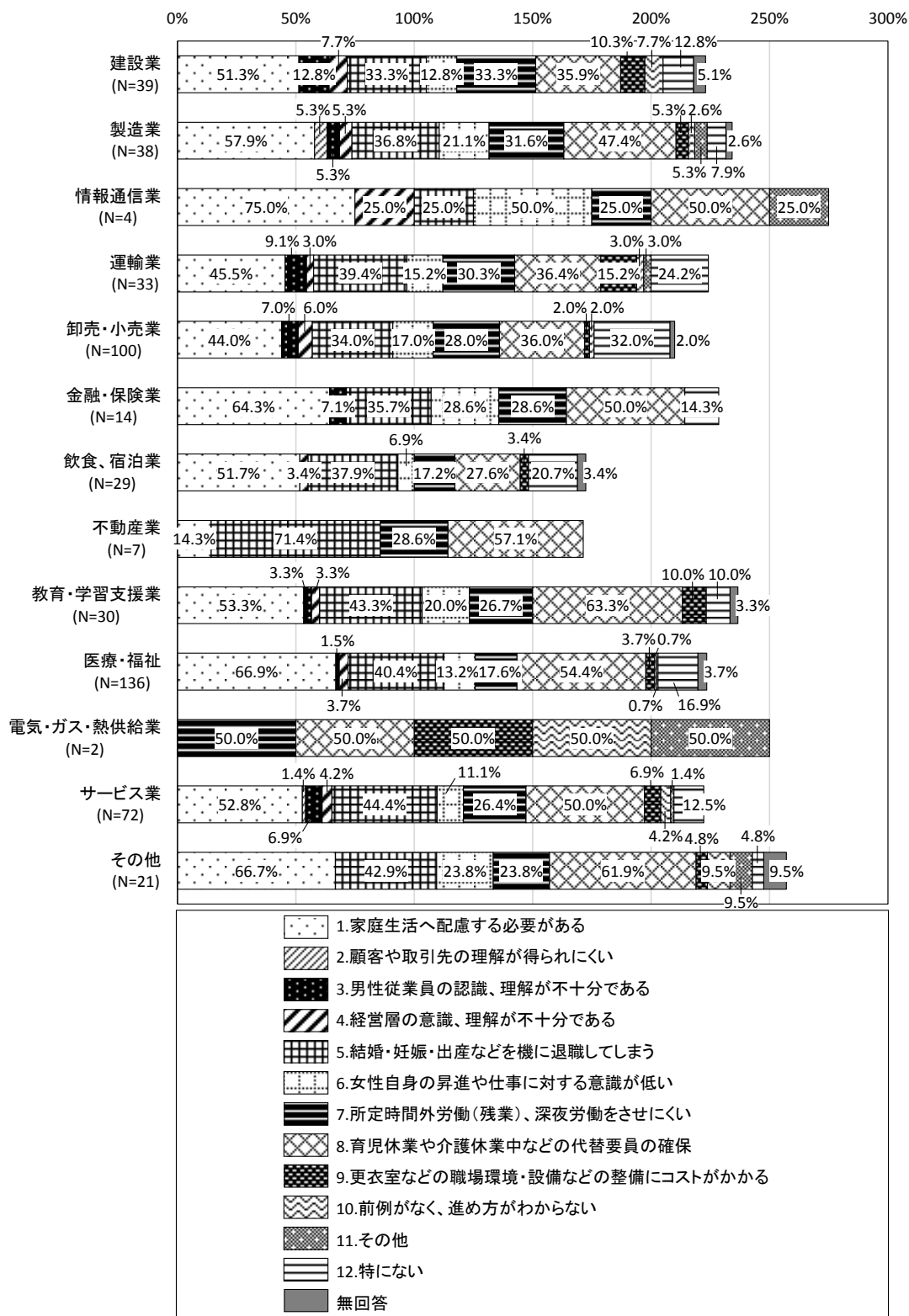
- ・業務の主力が、現場作業のため、体格で不利になる。
- ・人間関係。 等

3 調査結果
女性の活躍推進について

業種別

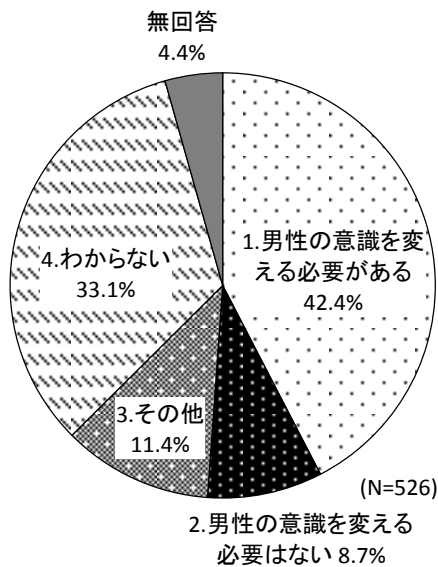
「1. 家庭生活へ配慮する必要がある」や「5. 結婚・妊娠・出産などを機に退職してしまう」、「8. 育児休業や介護休業中などの代替要員の確保」を課題に感じている業種が多い。

特に「1. 家庭生活へ配慮する必要がある」は、「不動産業」と「電気・ガス・熱供給業」を除いて、すべての業種において、4割以上の事業所が課題に感じている。



問 10 男性の働き方の意識（長時間労働の削減など）が変わると、家事・育児などへの参画が進み、女性の働き方が変わる可能性があるという考え方がありますが、貴事業所ではどのように考えますか。（あてはまるもの1つに○）

「1. 男性の意識を変える必要がある」が最も多く42.4%、次いで「4. わからない」が33.1%であった。



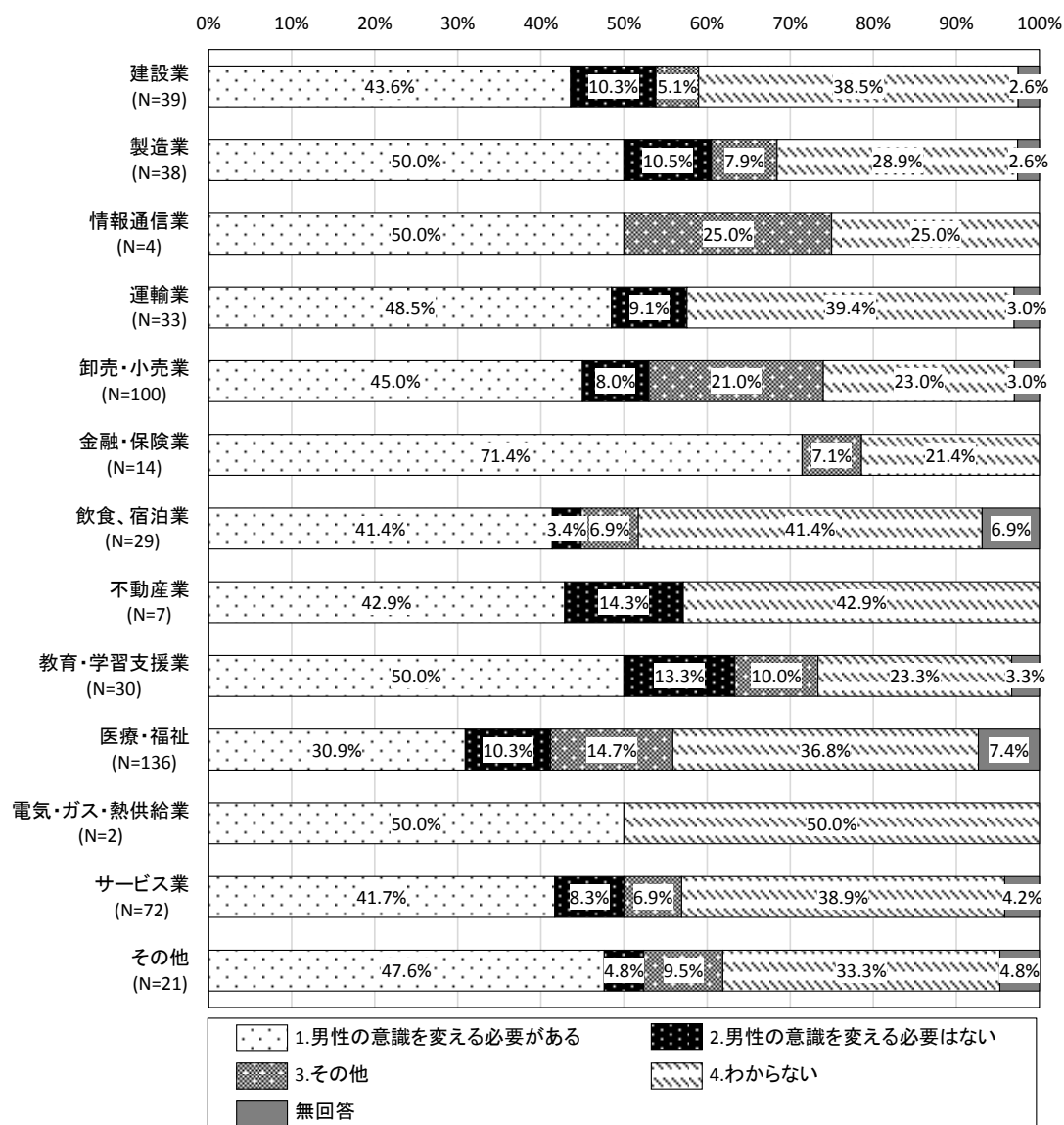
「3. その他」の回答

- ・ 経営者意識の変革。
- ・ 男性だけ変っても、大きな変革は望めない、男・女の大半が変わる必要がある。
- ・ 男性の意識が変わって、家事・育児への参画が進むかどうかは、別問題。 等

3 調査結果
女性の活躍推進について

業種別

「製造業」、「情報通信業」、「金融・保険業」、「教育・学習支援業」、「電気・ガス・熱供給業」において、「1. 男性の意識を変える必要がある」の割合が半数以上となっている。



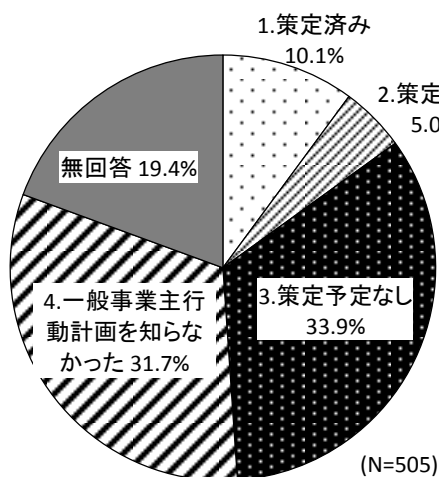
【従業員が300人以下の事業所におたずねします】

問11 女性活躍推進法における一般事業主行動計画※を策定していますか。

(あてはまるもの1つに○)

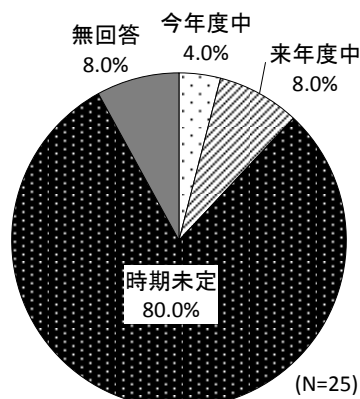
※一般事業主行動計画：女性の活躍に関する状況把握、課題分析を踏まえ、計画期間・数値目標・取組内容・取組の実施期間を盛り込んだ行動計画のこと。なお、常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主は、計画を策定することが義務づけられている。

「3. 策定予定なし」が最も多く 33.9%、次いで「4. 一般事業主行動計画を知らなかった」が 31.7%であった。



【策定予定時期】

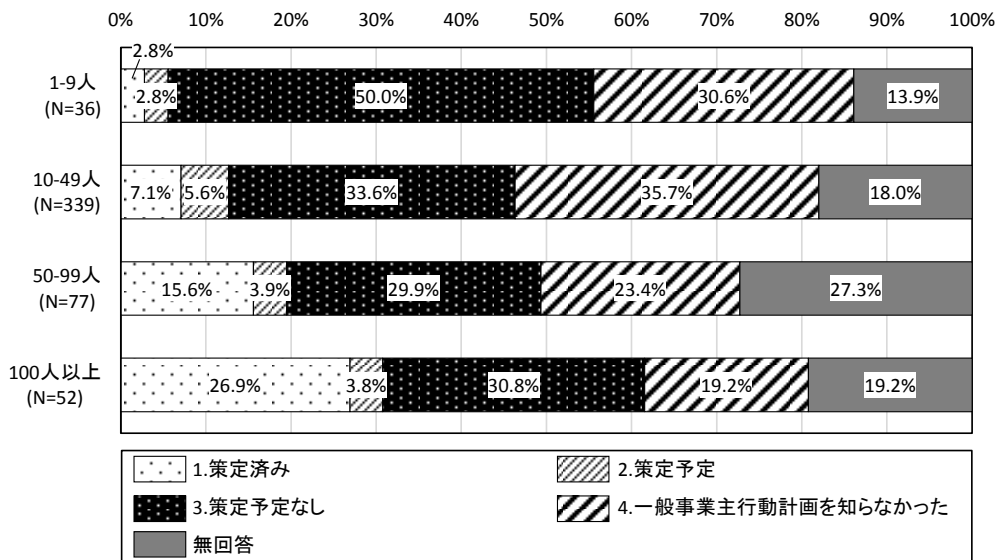
※選択肢「2. 策定予定」を選択した場合に回答



従業員規模別

従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 策定済み」の割合が多い傾向となっている。

従業員が300人以下の事業所であっても、従業員が100人以上の事業所の約3割が一般事業主行動計画を策定している。



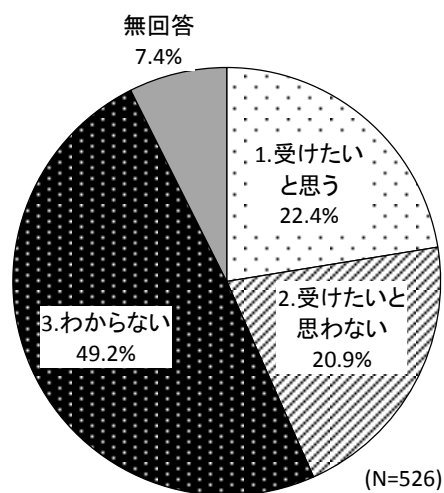
3 調査結果
女性の活躍推進について

(4) その他

【全事業所におたずねします】

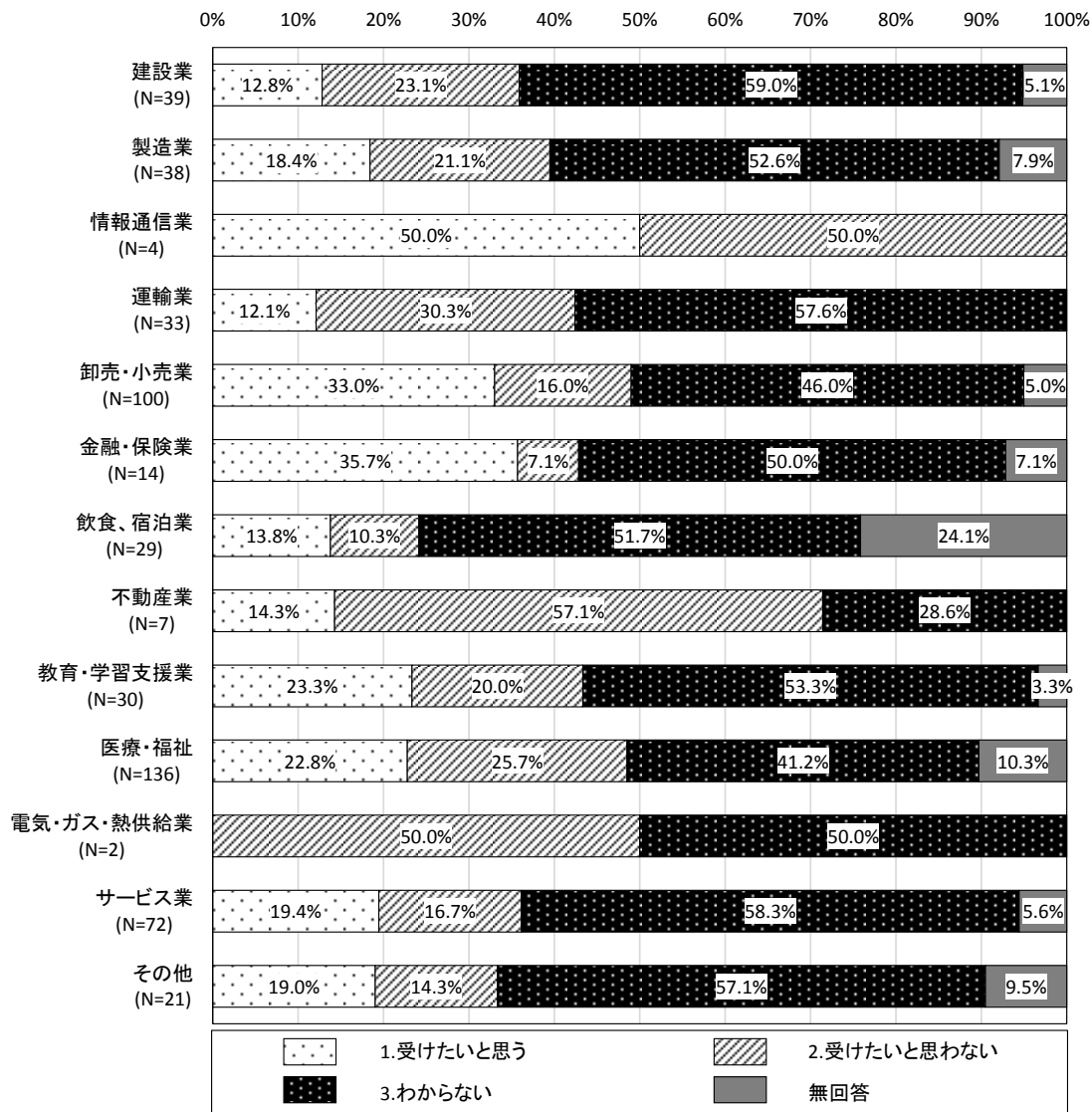
問 12 男女共同参画に関する事業所向けの支援などがあれば受けたいと思いますか。
(あてはまるもの1つに○)

「3. わからない」が最も多く49.2%、次いで「1. 受けたいと思う」が22.4%であった。



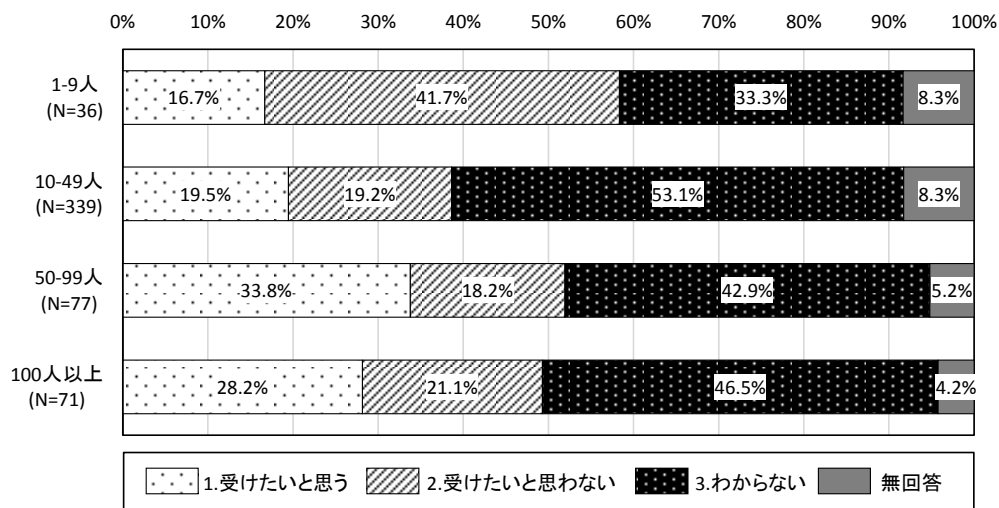
業種別

「1. 受けたいと思う」の割合は「情報通信業」が約5割であり、他と比べて多くなっている。



従業員規模別

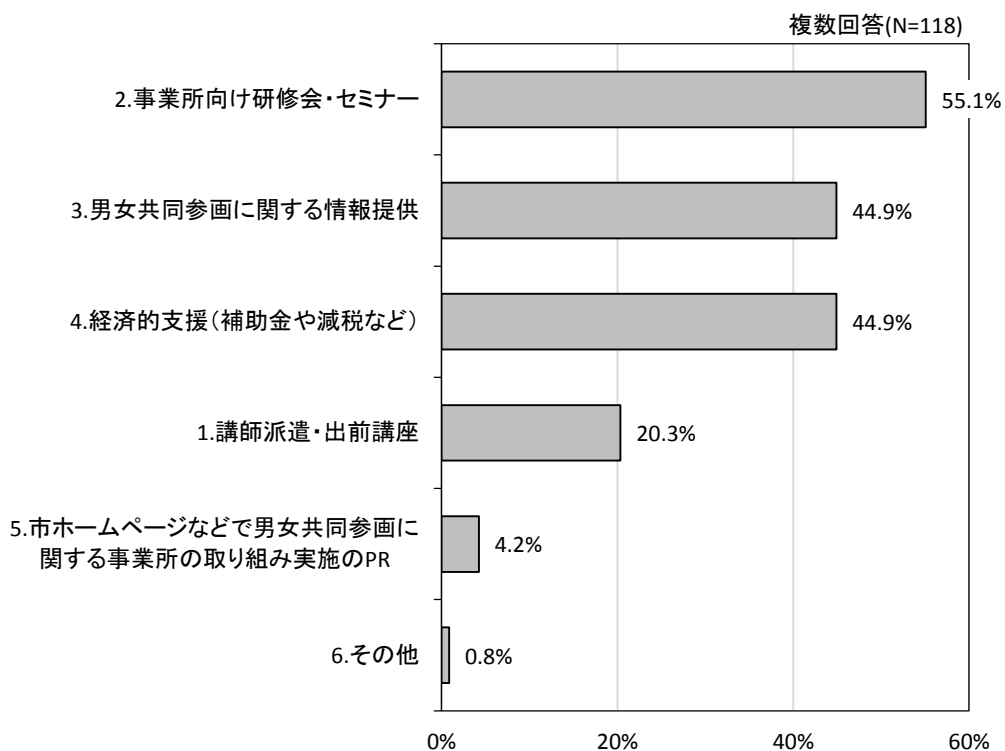
従業員 100 人以上を除いて、従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 受けたいと思う」の割合が多い傾向となっている。



【問 12 で「1. 受けたいと思う」を選択した方におたずねします】

問 12-1 どのような支援であれば受けたいと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

「2. 事業所向け研修会・セミナー」が最も多く 55.1%、次いで「3. 男女共同参画に関する情報提供」と「4. 経済的支援（補助金や減税など）」が同率で 44.9%であった。



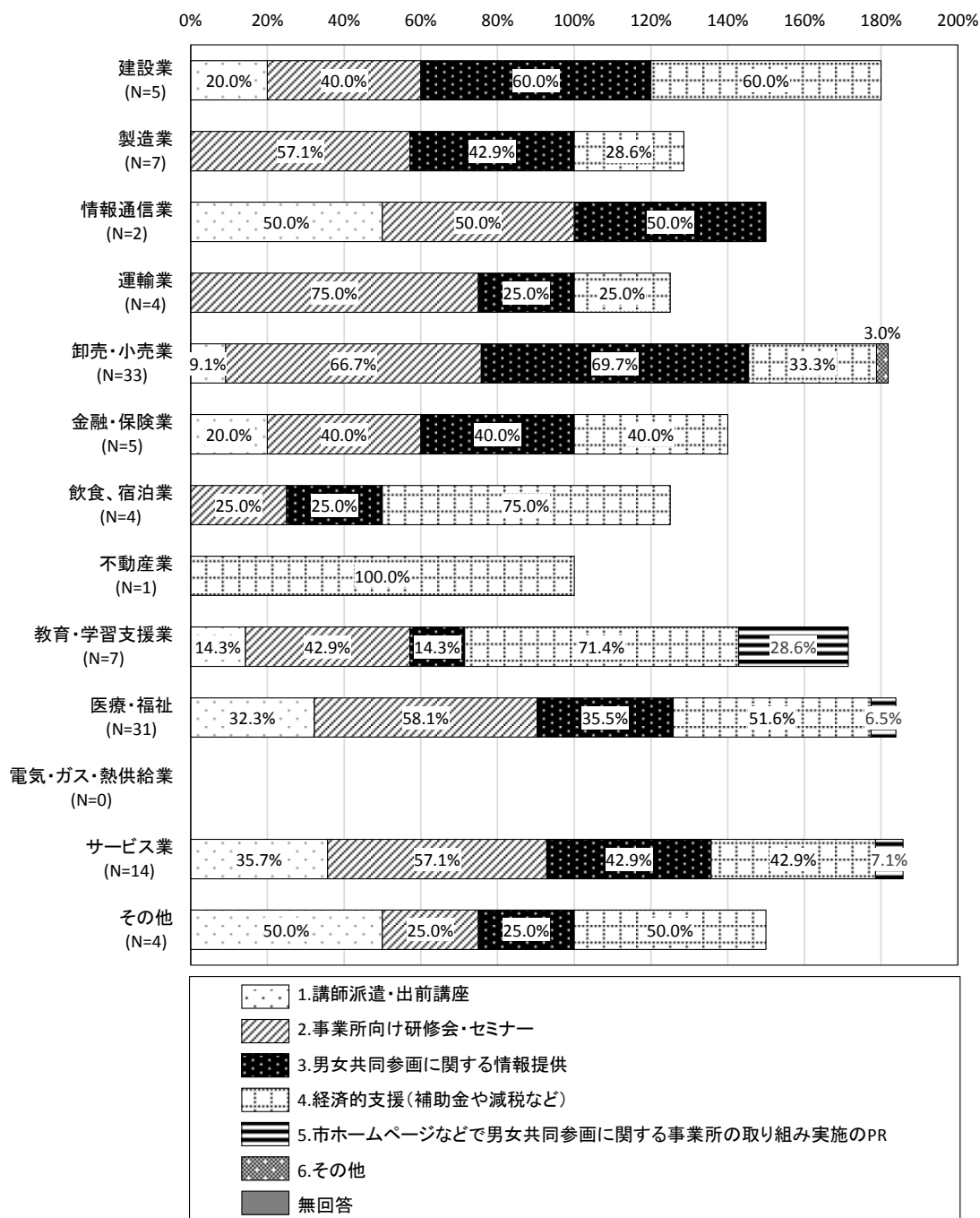
「6. その他」の回答

- ・女性雇用促進をどう行っていくべきかを共に考えてくれるパートナー

3 調査結果
その他

業種別

「2. 事業所向け研修会・セミナー」は、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業」、「卸売・小売業」、「医療・福祉」、「サービス業」で半数以上となっている。

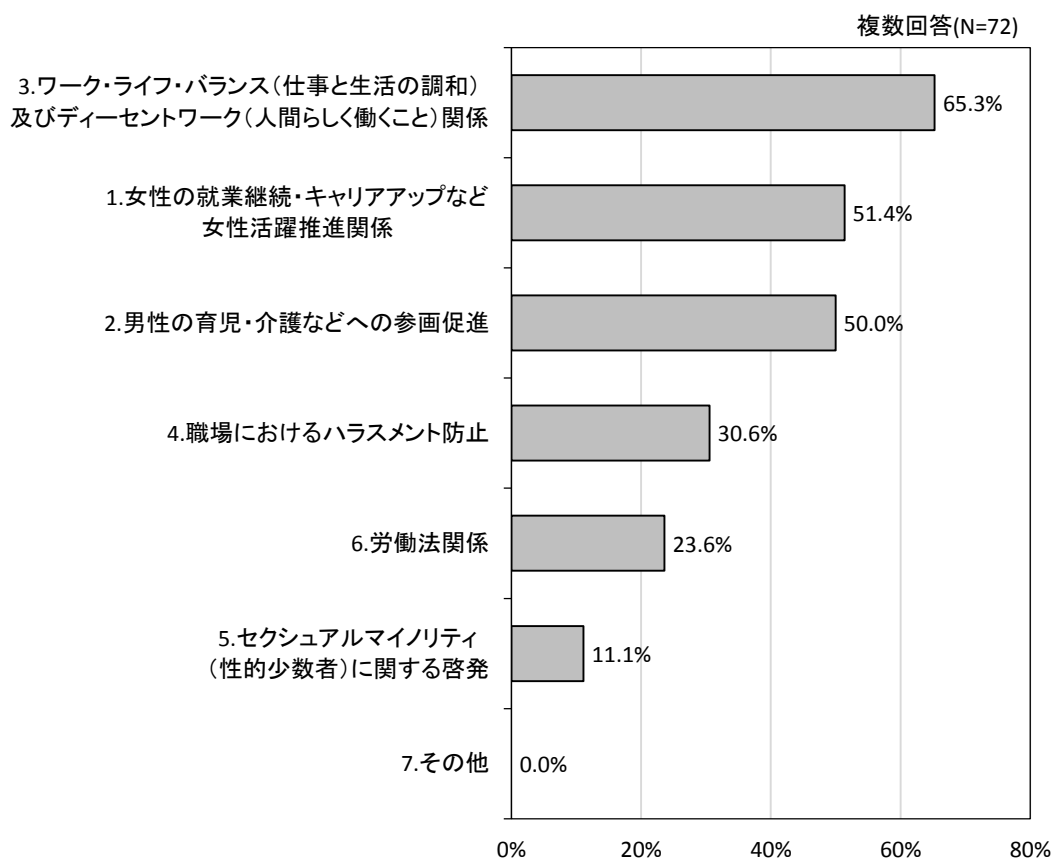


【問 12-1 で選択肢 1 または 2 を選択した方におたずねします】

問 12-2 どのような内容の講座や研修会に興味・関心がありますか。

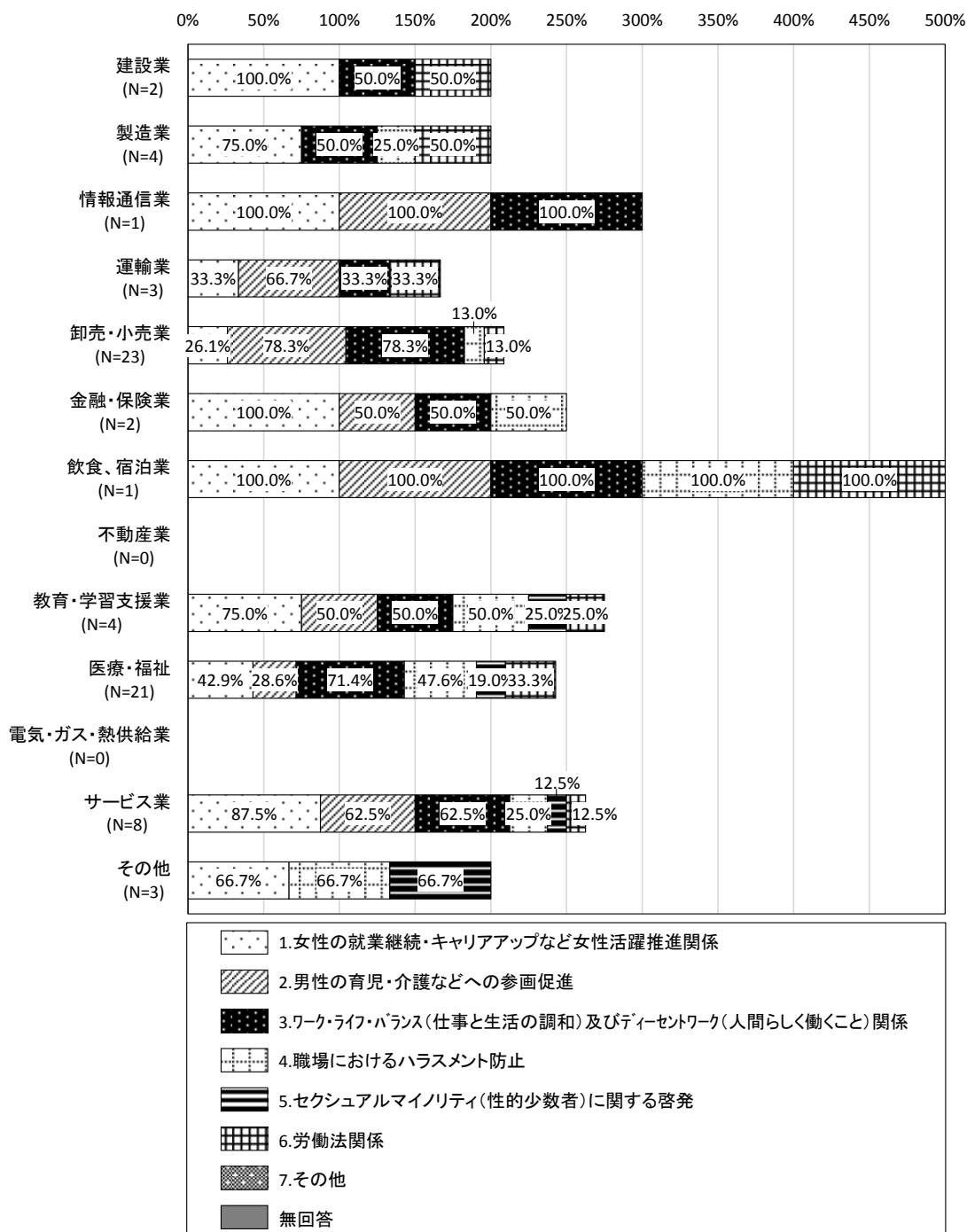
(あてはまるものすべてに○)

「3. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）及びディーセントワーク（人間らしく働くこと）関係」が最も多く 65.3%、次いで「1. 女性の就業継続・キャリアアップなど女性活躍推進関係」が 51.4%、「2. 男性の育児・介護などへの参画促進」が 50.0%であった。



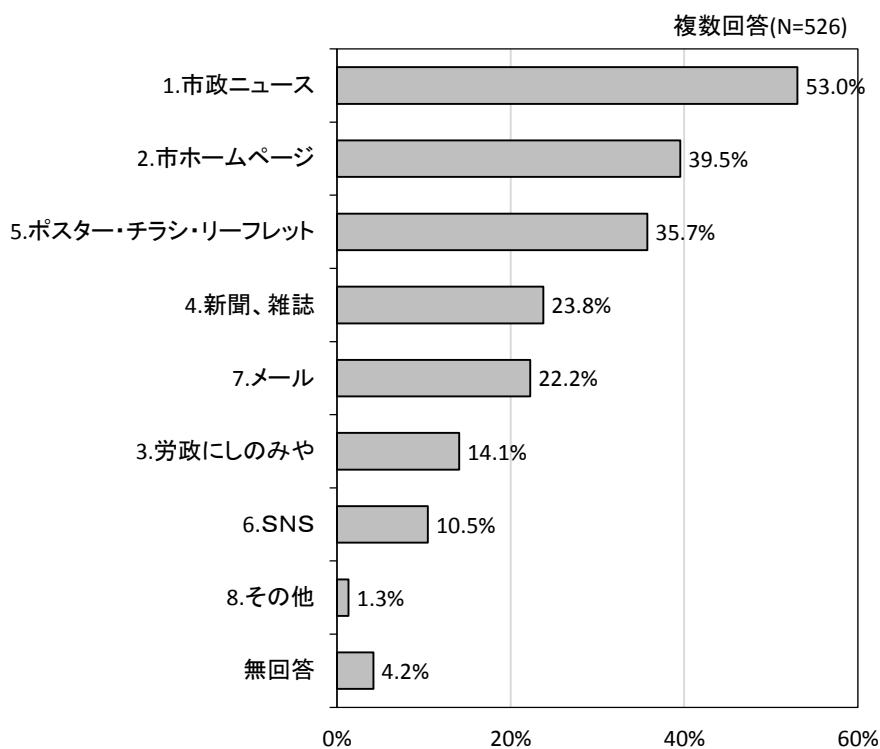
業種別

「3. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）及びディーセントワーク（人間らしく働くこと）関係」は、「運輸業」、「不動産業」、「電気・ガス・熱供給業」、「その他」を除いて、いずれの業種も半数以上が興味・関心を持っている。



問 13 男女共同参画に関する市による啓発活動（情報提供など）を行うにあたって参考にするためにお聞きします。行政が発信する情報は、どのような情報媒体で提供すれば、市内の事業所が情報をより入手しやすいと思いますか。（あてはまるものすべてに○）

「1. 市政ニュース」が最も多く 53.0%、次いで「2. 市ホームページ」が 39.5%、「5. ポスター・チラシ・リーフレット」が 35.7%であった。

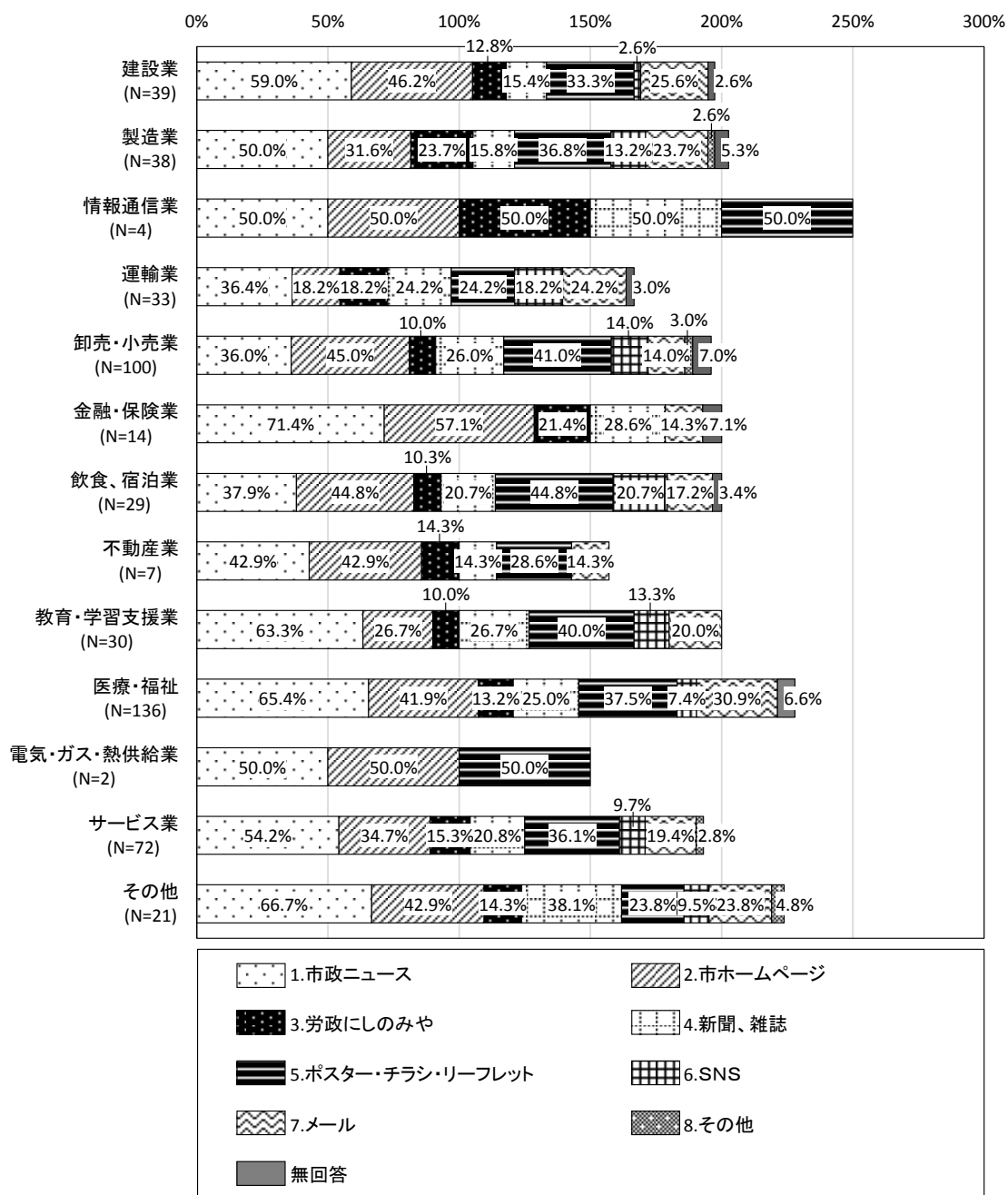


「8. その他」の回答

- ・各事業所へ対しての窓口訪問 事業所が最も嫌がるが、最も話を聞く姿勢を見せざるを得ないから。
- ・説明会の実施。 等

業種別

「1. 市政ニュース」は、「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「金融・保険業」、「教育・学習支援業」、「医療・福祉」、「電気・ガス・熱供給業」、「サービス業」、「その他」において、半数以上が情報を入手しやすいと思っている。



問 14 男女がともに活躍できる職場づくりや、男女共同参画全般について、本市に対する意見・要望などがあれば何でもお書きください。

●自由意見数

意見数	55 件
有効回答者数（526 件）に占める 自由意見記入者数の割合	10.5%

○業種別

項目	件数	割合
建設業	2 件	3.6%
製造業	4 件	7.3%
情報通信業	0 件	0.0%
運輸業	2 件	3.6%
卸売・小売業	11 件	20.0%
金融・保険業	1 件	1.8%
飲食、宿泊業	2 件	3.6%
不動産業	0 件	0.0%
教育・学習支援業	3 件	5.5%
医療・福祉	21 件	38.2%
電気・ガス・熱供給業	0 件	0.0%
サービス業	7 件	12.7%
その他	2 件	3.6%
計	55 件	100.0%

《主な意見》

●意識改革

◇経営者・管理者の意識

- ・介護職では女性中心となるので、男性管理者はどれだけ家庭を考えられるかも必要と思う。(医療・福祉) 等

◇男性の意識

- ・コンビニ（フランチャイズ）ビジネスの為、長く勤務してもらえる女性が戦力である。ましてや女性の参画がなければ業態として成り立たない。私達の中では男性の意識をもっと高めなければいけないとの思いが強い。人事評価（公正な評価）も大事かと思う。(卸売・小売業) 等

◇女性の意識

- ・女性の会社に対する考え方の浅さにも問題があると思う。当法人の様な職種は、女性が多く働いているが、それが定着率を下げている原因でもあり、女性が活躍するには、女性の考え、意識が上がらないと意味がないことも多いと思う。(医療・福祉) 等

●男女共同参画の課題・負担

◇人材不足

- ・福祉事業所。そもそも職員配置がぎりぎりしかとれないため、ワーク・ライフ・バランスの働き方を職員にはしてほしいが、管理職の私も含めて全く余裕がない。(医療・福祉) 等

◇業務内容（業種）によっては参画困難

- ・業種によって向き不向きがあるのは仕方ない。例えば、男性を増やしても、やってもらう仕事に限られるため持て余す。特に、小さな会社にとっては1人に対する負担も大きく、見込みのない人をかかえる余裕はない。男女共同参画の考えを取り入れるのは難しいと考える。(医療・福祉) 等

◇その他

- ・生き方が多様化している最近、結婚出産をしない女性も多いので、そのような方々が不公平感を感じないようにする取り組みが必要かと思います。(サービス業) 等

●行政支援

◇就労支援（保育所の整備等）

- ・女性の就労支援の為のサービス（保育、介護）が充実していかないと進まないのでは。すでに、男女問わず就労したい、賃金を得たい、社会参画したいという意識は強まっているので、行政は、会社を変えることより、その意欲の後押しを強めるべきと考える。(医療・福祉)
- ・保育所増設等、子育て世代の活躍推進に向けた基盤整備を早急に進めて欲しい（入所決定が直前まで分からない為、採用や職場復帰の体制が取りにくい）。(医療・福祉) 等

◇情報提供・啓発活動

- ・ どんどんイベントや催し、啓発活動すすめてほしい。(サービス業)
- ・ 他社の取組み事例などを紹介していただき参考としたい。女性やミドル層のモチベーションアップ施策、人手不足・高齢化への対策、若手育成・支援策。(製造業) 等

◇研修・セミナーの実施

- ・ 西宮市による各事業所への研修会の実施。(金融・保険業) 等

◇経済的・人的支援

- ・ 有効求人倍率が1を超え、年々上がってきている昨今、中小企業は人材確保が難しくなっている
ので、経済的支援(補助金・減税等)や人的支援を積極的に行い、PRしてもらいたい。(製造業)
- ・ 待機児童への早急な取り組みをして欲しい。育休産休を積極的に取得した会社への税の優遇。児童手当の増額。(卸売・小売業) 等

◇環境整備

- ・ 当社は新聞販売会社で、配達業務に従事する女性は高齢者が多く、安全面での対応が必要となる。
朝刊時、夕刊時の外灯の設置など安全防犯面での取組を希望する(子供達にとっても必要不可欠
の事)。(卸売・小売業) 等

◇その他

- ・ 今後、介護では人手不足の問題があります。介護の職場は、女性を中心とした事業所として女性の働きやすい環境が急務だと感じています。市政で、介護事業に必要な人材確保(女性職員)の
為の情報をお願いしたいと思っています。(医療・福祉)
- ・ 本社ではなく、出先の事業所で決められるものではない。行政が推進するものには、できるだけ
参画したいと思うが、社内の制度設計に関わる立場にない者では、根本的には変えることができ
ない。連合等、労組との協調関係を強くし、全体的な動きを作ることが良いのではないか。(その
他) 等

●その他

- ・ 市役所の中の女性職員の管理職の割合や、職員数の向上が施策のあらゆる方面に効果があると思
えられるので、女性の登用を更に考慮されたい。(医療・福祉)
- ・ 共同参画の為の創造的プランが示されない中では進まない。一般社会の中で、世帯の中で、理解
を有する人の中で、知識や経験や意識の有る人をグランドデザインプランナーとして参画させる
べき。(卸売・小売業) 等

※他の意見をご覧になりたい方は資料編(p.279)へ

4. まとめ

(1) ワーク・ライフ・バランスへの支援

本調査結果によると、従業員のワーク・ライフ・バランスを確保するために実施していることとして、「時間外労働削減のための対策」や「有給休暇取得の促進」等が、多くの事業所で実施されている一方で、「在宅勤務制度」や「転勤の免除制度や勤務地限定正社員制度」等、実施している事業所が少ない取組みもあり、取組内容によって実施状況に差がみられた。

また、育児休業・介護休業ともに取得者がいる事業所は少ない状況であり、特に男性の取得は極めて少なくなっている。市民意識調査結果によると、育児休業または介護休業を希望していたが取得できなかった理由として「取得しづらい雰囲気だったから」、「残業の多い職場だったから」、「職場の理解がなかったから」が多くあげられており、職場の理解や長時間勤務を改善していくことが取得者の増加につながると考えられる。

現在、国において、働き方改革の取組みが推進されており、一定規模以上の事業所においては、時間外労働削減や育児・介護休業の取得促進等のワーク・ライフ・バランスの確保に向けた取組みが活発になることが予想される。ただし、規模が小さい事業所においては、代替要員の確保が難しいことが想定されること等から、ワーク・ライフ・バランスの確保に向けた取組みが実施できていない状況がうかがえる。

今後は、先進事例を収集し、市内の事業所に事例を紹介したり、企業向けの研修会やセミナー等を開催する等の取組を行うことを検討する必要がある。また、市職員自らがワーク・ライフ・バランスを実現することも重要である。

(2) 女性の活躍推進

多くの事業所が「女性の積極的な採用・配置」に取組んでいるものの、実態としては、女性の正規職員の割合は約3割に留まっている。本調査結果によると、女性を積極的に採用するにあたって想定される課題として、「家庭生活への配慮」や、「結婚・妊娠・出産などによる退職」、「育児休業中などの代替要員の確保」が多くあげられており、これらの課題の改善を促すような取組を検討することが必要である。

なお、企業に対する取組を行う前提として、市の内部における取組も進めていかなければならない。市の女性管理職比率や男性職員の育児休業取得率の上昇、超過勤務の削減など女性も男性も働きやすい職場づくりにも積極的に取り組む必要がある。

(3) 男女共同参画に関する情報提供

男女共同参画に関する事業所向けの支援を受けたいと思うかという設問に対して「わからない」と回答した事業所が約 5 割と最も多くなっている。これは、行政が事業所向けにどのような支援ができるのか、具体的にイメージできていないことが原因の一つと考えられる。

本調査結果によると、「受けたいと思う」と回答した事業所は約 2 割であり、受けたい支援の内容としては、研修会・セミナーや、情報提供、経済的支援が多くなっている。

これらの結果を踏まえ、行政としての支援メニューや支援内容をよりわかりやすく、具体的に、企業に広報していく必要があると考えられる。

また、行政が発信する情報については、市政ニュースや市ホームページ、ポスター・チラシ・リーフレットを活用して情報提供をすると、情報を入手しやすいと回答している事業所が多かった。

今後は、これらの情報媒体を重点的に活用して情報提供の充実化を図っていくことが考えられる。

Ⅲ 資料

1. 自由意見

(1) 市民意識調査

問 13-2. 災害時に男女の違いにより困ったことやそれを改善する具体的な案（自由記入）

性別	年齢	回答
女性	10代	トイレやお風呂、寝る時など男女を分ける。
女性	10代	避難所で生活するとき、女性のことを理解してくれなかったり、男性が入れないとかがないようにならなければならない。男性と女性の説明者を用意した方がいいと思う。
男性	10代	それぞれの性別のリーダーなどの人材を育成し、それぞれの性別に応じた災害時の対策や訓練の講習会を実施する。
女性	10代	東日本大震災の時、女性がトイレなどで性的な暴力を受けたと聞いたので、出来るだけ複数人で行動することなどを啓発すべき。
女性	10代	女性特有の生理現象への対応（生理など）。
男性	10代	特に女性は女性の方に避難所での介抱などをしてもらったほうが気分的にも楽だと思う。
女性	10代	メンタルが弱かったり、強かったり。
女性	10代	女性用のトイレが混む場合が多い。
女性	10代	トイレ。
女性	10代	自分は大きな災害にあったことがないので実際に困ったことはないけど、地震のときなどはトイレの水が流せなかったりするそうだし、必需品とかが届くのか、心配になるときはあります。
女性	10代	トイレが混む、きたない。ご飯の配給が遅い。水も遅い。
男性	10代	女性であれば生理用品が足りなくなること。
女性	10代	トイレ。
男性	10代	東日本大震災の報道で、避難所での女性の方々が安心できる環境やメンタルケアが不足していたと聞いた。そういう点を災害時に配慮できるようにすればいいと思います。
女性	10代	災害を体験したことがないのでわからないが、着がえなどの配慮は必要だと思う。
女性	10代	プライベートを守ってほしい。
男性	10代	男性にはわからない女性ならではの困ることは、男性に相談しにくいものが多いと思うので、女性のリーダー育成に力をそそげばいいのではないかなと思う。
女性	10代	災害にあったことはありません。けれど赤ちゃんがいるお母さんや女性の着替えなど、女性特有のデリケートな面があるので配慮が必要なのではないかなと思う。
男性	10代	必要とする環境。
女性	10代	男女が共に安心できる空間。
女性	10代	女性の着替え、トイレ、生理用品、入浴。
男性	10代	トイレは、男女別にして使いやすく。妊娠している人など、女性の中でも特に弱くなっている人でも逃げやすくなるようなバリアフリー。
男性	10代	人はそう簡単に変わらないので難しい。だが一人が協力的な姿勢をとって、男女で助け合う雰囲気を作れば少しでも助け合えるのではないかなと思う。
男性	10代	地震などでライフラインが破壊されると特に女性はお手洗いのことで困ると思うので、市街の水道管とは独立し、災害時でも一定の期間は使えるようなトイレの設置を進めていってほしい。
男性	10代	備蓄に生理用品も加える。
男性	10代	女性のトイレを増やす。
女性	10代	着替え、洗濯。
男性	10代	トイレなどは女性優先であるべきだと思う。
女性	10代	排泄やお風呂などは分ける。
女性	10代	配給や消火・救助活動などでの体力差を改善するために、年に一回でもそういった訓練をするべきだと思う。
男性	10代	場合によって男・女でリーダーを分けて（女性しか話せない事など）、それ以外は混合でいいと思います。

性別	年齢	回答
男性	10代	災害時などに男性が積極的に行動し、女性はすることが定かではないので、何かしたいのにすることも出来ず、言われた通りに行動するしかないことがあります。女性のリーダーをこの地域に誕生させることが必要だと思います。
男性	10代	異性の思考は伝わりにくいので、男女それぞれに責任者を配置し、責任者と責任者が話し合い、改善案を出し、実行する。
女性	10代	トイレ・ふろ・着がえを別々に分ける。しかしセクシュアルマイノリティの人がいる場合は、その人が悲しい気持ちになるので、男女で分けるのではなくきがえの部屋を個別にして、トイレなどは男性・女性・どちらも使えるものを用意してすごしやすくする。
男性	10代	自分の出来ることを把握した方が良い。
女性	10代	寝るところやお風呂、トイレなど配慮してほしい。避難所であっても性的な被害にあうのは女性の大きな悩みとなると思う。生理にも何か対策を期待する。
女性	10代	一般的に女性の方が力が弱いことが多く、力仕事に不安です。またトイレも困ります。
女性	10代	生理用品を渡す時は、色付きの袋等に入れて渡した方が女性側としてはありがたいと思います。
男性	10代	男女性別関係なく平等に行うべき。
女性	10代	力の強さ。
女性	10代	お互いに話し合う。
男性	10代	男性は一つ活動に特化、女性はまんべんなく活動したほうがよい。
女性	20代	女性用トイレを増やす。生理や乳幼児がいる女性のための場所の確保や用具、消耗品の充実。女性の保健医など、身体的なことを相談できる人を配置する。
男性	20代	避難所の設置について、家族が合流できている場合は家族で、それ以外は、男女で分けたほうがよいと思う。同じ空間でもいいが、間仕切りなどを設ける。プライバシーの保護にもなる。
女性	20代	プライバシー、安全の確保がされにくい。
女性	20代	実際、体験した事はありませんが、避難所に女性専用を設けた方がよいと思いました。場所を具体的に分けるのは不可能（難しい）と思うので、せめてパーテーション等で区切るなど。普段の防災訓練からあればいいと思います。
女性	20代	女性が生理などのときに避難所で男性スタッフしかいないと相談しにくい。
男性	20代	力の差。軽減出来る補助シールの配付。
女性	20代	どうしても、男女で力の差はあるが、それを考えた上での役割分担はあらかじめしておくべきだと思う。
女性	20代	トイレで座ることが困ると思われる。
女性	20代	男性と比べると力が弱い部分があり、重い物を運べなかったり男性の助けが必要なことがあると思う。だから男性と協力し合わないといけない。
女性	20代	女性であれば生理、月経が災害時に起こると男性には相談しにくく、男女それぞれ責任者を配置したり、男女をそれぞれ分けて相談所をつくったりすると良いと思います。
男性	20代	トイレ、寒さ対策。
女性	20代	東日本大震災の際に、避難所で生理用品は無駄なものとして支給されなかったところがあったとのことで、避難所に女性責任者を配置することも必要ですが、男性の正しい知識も必要だと感じました。
男性	20代	避難場所の住み分け。男性の暴行があるというのを聞く。
男性	20代	避難所の仮設トイレを個室・洋式・男女別にする。
男性	20代	女性優遇により男性側が不利な待遇なのはおかしい。
男性	20代	力仕事に関しては生まれ持ったものがあるため、そのあたりの考慮は必要。
女性	20代	トイレ、生理などの処理、着替え場所、女性のための空間が必要。もちろん男性のための空間もあれば良い。
女性	30代	トイレの数が少なく困りました。
女性	30代	災害時に生理用品や授乳関係の事で、相談しやすいよう女性専用の相談員が必要だと思う。
女性	30代	トイレは少し離れた位置に配置してもらいたい。
女性	30代	月経や授乳（母乳）など、男性にはどうしても代わりを頼めないような場面で、生理用品やオムツなどの衛生品、お湯がなくてものませられる常温保存可能な液体ミルクの確保を男性も一緒に考えてほしい。
女性	30代	女性どちらかという力仕事に向いていないが、何かしら訓練すれば少しでも役に立つことが増えると思います。
女性	30代	災害時とは関係なく、日頃からの学校・職場での教育が必要だと感じる。
女性	30代	女性しか使わない下着や生理用品、着替え場所を設置する。渡す人も女性であってほしい。女性が困りごとがないか女性側に聞く。

III 資料

性別	年齢	回答
女性	30代	阪神大震災時、自宅で風呂に入る事が出来ず、車で家族揃って近隣の銭湯へ行っていたが、ただでさえ通える回数が少なかったのに、生理と重なると1週間以上風呂に入れず困った記憶があります。
女性	30代	車いすや介護の必要な人がたくさんいます。その人たちのために力をかしてほしい。私も今祖母の介護をしているためです。
女性	30代	傷病者の運搬時の力の差(体力)。女性は感情的になりやすく、判断が出来ない事もある。男性は、”女に”頼ろうとしない事が多々ある。
女性	30代	避難所における環境の整備。
男性	30代	トイレで困る。
女性	30代	女性のトレーニング強化。
女性	30代	女性ならではの事情(生理など)に男性は対応しにくい。子育てしていない人は子供(赤ちゃん・幼児)の必需品(ミルク、湯ざまし etc)が分からないこともあるので、色々なケースがあることを研修などで紹介すべき。
男性	30代	被災したのは子どものころなので分からないが、男女で捉え方や考え方が違うのは分かりきったことなので、窓口になるリーダー格は最低1名ずつ必要だと思う。男は理屈、女は感情で考える傾向にあり、それは年配になるほど顕著に表れる。ジェンダーレスの立場で考えられる人がリーダーであってほしい。
男性	30代	災害の後、一定期間経過後でも、困ったことを相談できるようにしてほしい。
女性	30代	トイレに対して男女の違いにより扉(個室)が必要な女性が多いため、男性よりもトイレの設備が大切。子育て、生理用品など、女性特有に必要な物が分からず困った。
男性	30代	携帯トイレを各家庭1週間分ずつ配布したらどうか。もっと着替える場所を増やしてほしい。災害時に女性に配る生理用品を置いておいたらどうか。
女性	30代	トイレ・お風呂・着替え。女性専用ブースを作る。
女性	30代	必要となる物が異なる点。それぞれにおいて何が必要か考える。
女性	30代	長期間避難となると、女性特有の体の問題やトイレ、着替えなど、男性に立ち入れたくない事が多くなると思うので、女性のみ入室が可能な部屋やスペースは必ず使って欲しい。また、LGBTの心と体に問題をかかえている方々への配慮も同じように必要と考える。
女性	30代	私は災害を経験したことはありませんが、子供・お年寄・女性にとっては、避難所などで、寝食共同となった時には、女性責任者の方が安心できる点もあるかと思います。お手洗いやお風呂、着替えなどは女性の方にとっては、女性にしか頼めない事もあるかと思います。
女性	30代	お年寄りの避難の際、男手(力)が必要なので、平日昼間など、仕事でいない男手をどうカバーするかが必要。
女性	30代	着がえる場所などきちんと決めて別々にしたり、最低限必要な事をきめてルールを作っていけたらいいなと思います。全員の意見は聞けないと思いますが、男女の違い以外でも改善できたらよいなと思います。
女性	30代	生理用品等の確保が必要では。
女性	30代	震災時の避難所のトイレが男女で分れていないため、嫌な思いをしたことがあります
女性	30代	子育てや介護を現在している人に委員をしてもらう。
女性	30代	生理用品が不足した時に男性には言いづらいものです。女性の責任者は必要だと思います。
女性	30代	幸いにも災害に遭ったことはありませんが、トイレや授乳など女性特有のことについては不安があります。男性には相談しづらいことに、対応可能な女性がいるのかどうかなど。
男性	30代	トイレ・お風呂。
男性	30代	感情的になった際、男女の考え方は全く別のベクトルに向く事がしばしばある。するとルールを無視して行き過ぎた行為(けんかなど)が起こってしまう。コンプライアンスの意識を市民レベルで浸透させていくのが理想。
男性	30代	災害時は男女問わず、一旦他の地域へ避難すべきだと思います。他の地域だとそれまで通り電気・ガスも整っているので、むずかしく考える必要がないと思います。
女性	30代	生理など女性特有のもの、力が要る作業など、男女の体の造りは違いがあるので両方のサポートが必要。
女性	30代	女性の場合、避難所で生理が始まった時や悪質な男性に着替えを覗かれた時などに困る事があるので、ナブキン等の設置、着替えスペース分け等で対応してほしい。
女性	30代	生理の時の臭いやトイレは困ると思う。具体的な案としては、赤ちゃんのオムツや高齢者のオムツを入れても臭いが出ない様な袋を生理の女性にも渡すなどでできれば良いかと思います。ほぼ全員の女性に渡すことになると思うので、持っている人=生理中とはならないと思う。
女性	40代	幅広い年齢の人がリーダーとなり話しやすい環境にすべき。
男性	40代	適材適所を考えた役割分担。
女性	40代	災害で避難をしたことがないため、実態は分からない。それぞれ能力に応じた役割を分担しながら協力するしかないように思う。

性別	年齢	回答
女性	40代	着替えをする時に女性はその場ではできないので場所を確保する。
女性	40代	着がえなど困る、トイレ。
女性	40代	着替えをする部屋、年齢によって活動時間が違う（寝る時間等）ので区分けをする。
女性	40代	阪神淡路大震災の時、自宅が全壊し、神戸の学校へ通っていた私は、行政手続等でよく市役所を訪れました。当時成人になりたてだったので、男性が行くのと私が行くのとで態度や案内が違いました。これはこれから先、絶対止めて欲しいです。
女性	40代	トイレ、避難所での男女の区別。
女性	40代	一番困ることは、排泄である。デリケートな問題であり配慮が特に必要となる。
女性	40代	生理のこと。災害時に生理だったらナプキンの替えがなくて困る。さらにナプキンの処理をどうすればよいか。案としてはこういった内容を打ち明けて話せる女性の責任者がいること。女性専用の個室を確保する。
女性	40代	男女間だけの問題ではない。お互いにいつもより少しがまんし、のり切る啓発。いつも通りの生活が出来ない状況という認識。
女性	40代	過去の経験から予測できる事をできるだけ具体的に話し合い、対応を考え、対策を準備しておく。
女性	40代	女性にしかわからない悩みごとを言いやすい環境づくり。
男性	40代	その時、場所などで、年代や性別が変化すると思うので、その場所でのリーダー（男女）・サブ（男女）を決めて、少数の班に別れた方が、話などまとまりやすく行動しやすくなると思います。
女性	40代	消もう品（生理用ナプキン等）がある所とない所があった。
男性	40代	女性の立場・観点からの意見、考え、希望が相当程度埋没しているのではないかと思います。より多くの民意を反映させるべき。
女性	40代	肉体的に弱い者が災害時に他より不便が多いのは当たり前、強い者がより役立つのも当たり前。多少の苦勞を我慢せずに文句・苦情ばかりを厚かましく言う人間が多すぎる。仕方ないものは仕方ない。自業自得というものを、わきまえない人多すぎる。全ての人が1人1人もっと謙虚な姿勢を持てば世の中の全ての問題は解決するのではないかと思います。甘やかしは弱い者を益々弱いままにするだけ努力しなくなる。
女性	40代	身体の事等、言いにくい事もあるため、女性の担当者がいた方が相談しやすいと思う。
女性	40代	女は男に比べ力が弱いのは仕方がないこと。料理も日頃行っている母（女）の方が手際がよいのも仕方がない。能力に応じて役割分担が必要で、それをすぐ見きわめられるリーダーが必要だと考えます。
女性	40代	仮設トイレの数が限られているので仕方がないが男女別に設置してあると嬉しい。生理中など、ドアの外で男性が順番待ちされていると落ち着かない。
女性	40代	阪神、東日本大震災をはじめ、避難所や仮設住宅などの実際の事例を、自治体を越えて共有する。自主防災組織のレベルまで下ろす。
女性	40代	女性委員の割合が増えれば、より防災対策に反映されると思う。
女性	40代	トイレや着替え。
女性	40代	トイレ（生理もあるのだ）。
女性	40代	震災時マタニティだったため、下着等困りました。
男性	40代	経験はありませんが、イメージとしてトイレについては配慮が必要だと思います。男性はトイレは適当に外ですませることが出来る場合がありますが、女性はなかなかそういう訳にはいかないと思います。
女性	40代	女性は避難所では弱者なので、男女一緒ではなく別々の場所を用意したらいいと思う。
女性	40代	女性は更年期障害や女性特有の体のつらさがあるので、休憩ブースを準備する。どこでも着替えることはできないので、更衣室を設置する。
男性	40代	主に体力面での性差があるため、男女同じ役割を求めるのは無理である。他方、男だからあれをしる、女だからこれをしるというも、もはやそぐわなくなっている。地域や家庭の状況に応じ、個々がそれぞれ自分に応じた役割を担えばよい。
女性	40代	避難所でのトイレの問題、女性や子供に対する性暴力の話などを聞きます。トイレなどハード面もありますが、パトロールや避難所内でのコミュニケーションなどで防げる点もあるように思います。
男性	40代	HUG（防災ゲーム）を実施し、女性に対しては特にレイプに関する予防策を考えさせる。市の出前講座などでこの点にふれないのはダメだ。阪神淡路の時の美談ばかり聞くが、現場は無秩序だった。女性・少女に対するレイプが多数あった。それを守る男性の自警団を初日（発災日）につくるべき。
女性	40代	トイレお風呂など避難場所での過ごし方。
女性	40代	トイレ着替え、授乳等のプライベート部屋。

III 資料

性別	年齢	回答
女性	40代	例えば生理用品等、女性には必要不可欠な物品であるのに、後回しにされたり何となく言い出しにくい雰囲気があったりするものがあり、備えられていて当たり前にしておく必要があるとともに、細かな気配りができればと思う。
女性	40代	男性と女性のトイレ、着替えなどもう少し配慮が必要。避難所も囲いが必要。
女性	40代	阪神大震災において、着替える場所、トイレなどとても困りました。毎年のように災害が各地で起こり、少しずつ改善されているとは思いますが、災害計画段階、訓練時から取り入れてほしいと思います。
女性	40代	女性はトイレが困る。又風呂も共同の場合、女性の方が困る（生理等の理由で）。
男性	50代	女性トイレ等。プライバシーの要点を女性スタッフがする等。
女性	50代	阪神大震災の時は妊娠中で、上の子もいて主人は仕事、自分は家庭を守る事に必死でした。男女と言っても年齢や状況でできる事は様々です。性別にこだわらずできる人ができる事をする社会がいいと思います。
女性	50代	トイレ。
女性	50代	女性用トイレ。
女性	50代	男性は防災に関する情報が入ってきやすいが、専業主婦については防災に対する情報が入ってきにくい。女性対象の勉強会等実施する。
女性	50代	トイレの数、重い水を運ぶ事。
女性	50代	トイレの個室。
男性	50代	男性のトイレは外から見えても構わないとする状況は、男女双方にとって配慮がないなあと思った。条件によって「仕方ない」ことはあっても「構わない」とするのはおかしいと思った。
女性	50代	女性は冷えの問題、トイレの問題が大きいと思われる。女性専用トイレ、シャワー等の設置。生理用品などの対応。
女性	50代	衛生状態を保つための個室を確保すること。
女性	50代	状況によるので、実際その場にいる人達で問題点を男女・子供・老人を含め出し、改善できる点を話し合う。
女性	50代	男女と分けるから、困る事もある。どうしても個別で、という人もたくさん存在するはずなので、男女・個人という分け方をしてもいい事例があってもよいのでは。
女性	50代	着替える場所やトイレなどプライバシーが守れる避難所が少ない。市や防災トレーニングを受けた人が率先して体育館の区割りなどを行うと男女別の空間も設けやすいのでは。
女性	50代	共同になるとトイレや浴場、寝る場所のプライバシーが難しく、性犯罪が起きやすくなるのが心配。阪神大震災の時、長田区がひどかったと聞いた。
女性	50代	妊婦だったりして参加出来ない。上の子たちのメンタル面をと考え行動していました。子供がいる時はやはり子供が恐がる不安などを少しでも緩和させてあげる、それが出来てから始めて外に目を向けられました。高齢者や弱者に目を向けれるのは主婦より男性にお願いしたい。
男性	50代	男性にはわからない事が女性にはある。女性にはわからない事が男性にはある。両方の目線は必要と思います。
女性	50代	見知らぬ若い男性が、仕切りもなく隣りに寝ていたので不安だった。着替えをトイレでするしかなかった。
女性	50代	治安が悪化する傾向があり、夜に女性の一人歩きができなくなったと記憶しています。
女性	50代	女性にしか分からない体調はたしかにあるので、その点は考えて場所を分けることが必要。
女性	50代	トイレに関する事、更衣に関する事。
女性	50代	お手洗いや着替え、生理用品等の問題。女性のみ起こりうる問題に特化したプロジェクトチームを作り、そのチームで作った冊子（災害時専用の）を配布。
女性	50代	寝たり着替えたり、お手洗いの数も足りないと思います。若い人は特に困ると思うので、男女の部屋で分けてほしいです。
女性	50代	着替え、授乳、寝る場所、トイレなど。
男性	50代	女性を男性が理解すること、男性の弱さを女性が理解すること。
女性	50代	トイレ、生理用品、着替え等。避難が長期になる場合は、女性専用のスペースを作った方がよいのでは。
男性	50代	震災時等避難所ではプライバシーを保てるような配慮が必要。
女性	50代	女性は重い物を持ちたり地図上の場所を見つけるのが不得意。男性は同時に2～3の事をしたりするのが苦手で、細かい事に気づかなかつたりする。それを踏まえ分担する必要がある。
女性	60代	トイレ。
女性	60代	男性の方が絶対的に体力が勝っていると思います。従って、体力勝負の役割（支援物資の分別、配布、夜回り、運搬・運送関係）については男性主体、食事関係支援は女性など、役割により男女の比重を考えて災害組織とするべきでしょう。
男性	60代	災害時、男は外に出て働き、家の事（育児等）は妻にまかせきりだった。家の事も男親が出来るようになればよい。

性別	年齢	回答
男性	60代	女性向けのトイレの設置を早くする。
男性	60代	男は一度頭で考えて行動するが、女は良い悪い関係なく行動するらしい。
男性	60代	相談所の設置。対応者を男女、適任者を選任すること。
男性	60代	より現実的な防災訓練の実施をすること。AEDの使用法の講習の実施。防災用具（町内会）の定期的なチェック。
女性	60代	女性の目線で見ると細やかな心配りを災害時こそ必要とされるのではないのでしょうか。女性の人材を速やかに適所に配属されるマニュアルがあれば動きやすいかと思います。
女性	60代	先例がない、とか決まっている事だから、とかいうお役所仕事ではなく、柔軟に処していく心構えが必要と思う。
女性	60代	震災の時我家の男達は水を運んだり力仕事をしてくれ、女の私は病人の世話や食事をつくったり、協力して毎日を過ごせました。
女性	60代	センターの避難所は人数が少ないのであまり問題はなかったのですが、体育館のような広い所での避難は大変だと思います。1番はトイレ。
女性	60代	トイレは男女別があった方が混雑がふせげるのでは。
男性	60代	女性用のトイレ等の設備を増す様にして頂きたい。
男性	60代	災害時避難所でのトイレの問題がある。男、女、専用のトイレが必要とされる。プライバシーを守る必要性。
男性	60代	災害時には、男女の区別がない様にする（生活習慣は別として）。
女性	60代	男女とも感じる事考える事が違うので、双方のリーダーを置き、否定しないで進めていく事が大事だと思う。
男性	60代	トイレ。妊娠中や、乳幼児をかかえている女性については、特別の配慮が必要であった。
男性	60代	肉体的に異なるので、男性の役割、女性の役割に対応出来るようにすべき。
男性	60代	質問13-1の回答欄に「男女双方の視点を盛り込む」とあるが、このようなことをすると何もまとまらない。男女の違いによりとあるが、防災には何が重要かを先にまとめて書出し、男女によらず、その目標を達成する方法を具体的に考えていくしかない。男である、女であるを先に出しては、何もまとまらない。
女性	60代	トイレの区分等、これに関連した問題。
男性	60代	個人別（男・女）の仮設トイレの充実。
女性	60代	災害時は他県在住でした。プライベートな空間が必要、プライバシーに配慮が必要と思われるます。
男性	60代	身体の不自由な方々に、今の現状をどう伝えるかを検討して下さい。災害の時に置いてけぼりにならないように。
女性	60代	トイレが男女で違う。
男性	60代	町内の役をやってる人がリーダーになってほしい。
女性	70代以上	女性の生理的なことを早めに考えてほしい。
女性	70代以上	トイレ、着がえ、カーテンなどで閉めること。
男性	70代以上	女性に特有の生理用品や乳児のケア（授乳、オムツetc）。
男性	70代以上	年齢によって異なるが、普通65才過ぎると自由がきかなくなる。災害時は大変である。もっと避難所の内容を充実し、高齢も受け入れる態勢を取るべき。板の場所に寝かせない事。もっと早く開設を。
男性	70代以上	防災は市民もリーダーも年1回程度の勉強や実習をすればよいでなく、あらゆる所や人の集まる場所で、角度を変えて、地震、火災、台風、津波、交通等に対応出来る勉強会が必要。
男性	70代以上	阪神大震災の折、倒壊家屋から閉じ込められた人々を救出したのは消防や警察でなく普段見知らぬ、中年の男性であった。頭から離れない。震災直後の対策その後の対策等、緊急性や一段落後の対応等。男女能力に応じて、改善策の検討が必要と思います。
男性	70代以上	ボランティア活動に積極的に参加する人と、そうでない人が多い。従い、行政から任命すれば、責任感が出て活動するのではないか。
男性	70代以上	トイレ問題。
女性	70代以上	阪神淡路大震災の時、息子が成人していましたし、姉の家でしばらく世話になりました。後に借家を利用しました。市の世話になりませんでした。
女性	70代以上	災害時はやはり男性の力が必要です。女性が男性らしくする必要はないと思います。それぞれの役割があるのですから。
女性	70代以上	男女関係なく、みんなで頑張った方がいいと思います。
男性	70代以上	阪神大震災の時も男が中心に行動していた。女性はサポートになる役割を明確にする。女性でないといけない事もあるので訓練や計画の中で役割を明確にして活動すると組織が活性すると思う。
男性	70代以上	学校・公民館と避難所が特定されているので、性別の違いによる日常生活に困難が生じている。簡易トイレなどは速やかに設置すべき。

Ⅲ 資料

性別	年齢	回答
女性	70代以上	トイレだけは男女別々にして欲しい。
女性	70代以上	女性には、生理が有り、災害時は、それに対応した配慮が必要と思われま。又、着替えをする場所の確保等も他人の目が気になるので。
男性	70代以上	男性、女性リーダー出来る人。
男性	70代以上	トイレの問題。食事の作成。
男性	70代以上	男の考えで事を進めるから女性に不便を感じさせる。それこそマイノリティーといわれる人達を入れて考えよ。
女性	70代以上	トイレやはり別々にして欲しい。
女性	70代以上	個室の脱衣所、トイレの数を女性は少し多くして、できればビデを備えてほしい
男性	70代以上	男性は肉体的労働（荷物の運搬や障害者支援など）、女性はソフト面の支援（食事の用意など）。
女性	70代以上	積極的に動かない。3K（危険・汚い・キツイ）の作業を自ら行わなかった。
男性	70代以上	瞬時に判断しなければならないので、それが出来る様な仕組みを考えなければならない。

問 29 男女がともに活躍できる職場づくりや、男女共同参画全般について、本市に対する意見・要望などがあれば何でもお書きください。

性別	年齢	回答
男性	10代	そんな施策があるかが周知されていないと感じている。
女性	10代	男性は元々自分が女性より上だと思っているので、そこから教育し直すべき。歴史上の人物も男性の方が多く教科書でも男性の方が上に思えるように教育されていると思う。
女性	10代	このようにアンケートをとって、DV対策などを考えてくださっていることを知れてとても嬉しいです。自分は将来仕事に就きたいと考えているので、男女関係なく仕事出来る日が1日でも早く訪れることを願っています。頑張ってください。
女性	10代	男女ともに活躍するのも大切だと思うが、力を入れすぎると少子化になる一方だと思う。男性が育児休暇を取れるようにするとか、幼稚園、保育所を増やすなど育児を男女で支え合える環境づくりも大切だと思う。
女性	10代	西宮の北部地方だけ差別みたいなことがあると思います。盤滝トンネルを通るのに250円もかけて通るという行為、南に行かないと職場等も無いのにわざわざ250円もかけて行かないといけない。早く無料にしてください。
女性	10代	小学校のうちから、男女共同参画社会の実現についての話し合いをする。男女それぞれの違いを挙げ、それを理解しお互いの良さを考えることが大事だと思う。家庭でも話し合い、男女が区別や差別なく今よりも平等に暮らして行けたらいいと思う。
男性	10代	性別で何もかも決めるのではなく、人それぞれ色々な個性があっていいじゃないかという気持ちでいることが大事だと思う。たしかに昔の日本は男が働き女が家事をするというのが普通であったが、最近では「イクメン」や女性の社会進出など昔からの生活スタイルは少しずつ変わってきているのが、未だに男はこうであるべきだなどと決めつけてくる人もいる。自分はそういう意見もあるけど無視してもよいと思う。ただ特に会社などではそういう風潮は無くなってはいないと感じるので、今後どうなっていくか非常に興味を持っている。皆が風潮にとらわれず自分らしく生きていく世の中にいつかなって欲しい。
女性	10代	産休や育休をもっとしっかりすべきだと思う。
女性	10代	少子高齢化が進行していて、将来高齢者を若者が支えることが困難になるかもしれないので、市は介護や福祉にお金をかけるべきだと思います。現在の介護士はほとんど女性中心で、体を持ち上げたり、お風呂に入れたり力仕事が多く、きっと大きい負担を抱えているはず。だから男性も介護の仕事に関わり、個人の能力に応じて互いに支え合うことが必要だと思います。介護の仕事は大変だとよく耳にするので、給料を増やして働く意欲を高め、高齢化に対応できるまちづくりが理想です。今、共働きをしている家族が多いので、家事は女性がやるべきことではなく、男性も積極的に行うという呼びかけも必要だと思います。
女性	10代	男女共同参画についての市の活動については知りませんでした。
女性	10代	学校など、幼い頃から性別に関係なく自己表現できる社会になってほしいです。

性別	年齢	回答
男性	10代	先日、授業で男女共同参画社会やLGBTの現状について学びました。女性に対して社会は少し冷たいのではないかと感じます。LGBTに対しても兵庫県では現在、宝塚市しか居住を認めていないなど、さまざまな問題があります。どのように取り組むかは、やはり今まで長年日本が抱えてきた問題であるので、即座に解決をするというのは無理だと考えますが、出来ないことはないと考えます。人間はやれば何でもできると思います。これからも市の運営を期待しています。よりよい西宮の実現に向け、頑張ってください。
女性	10代	同封されていた「西宮DV相談室」の電話番号案内に、「夫・恋人からの暴力に悩んでいる方」とありますが、これはDVの被害者に男性がいることを考慮していないのではないのでしょうか。確かにDV被害者は圧倒的に女性が多いですが、男性でも苦しんでいる方がいらっしゃるかもしれません。今でも男女平等（ここでは、男女が性別によって不当な扱いを受けないことです）が実現しない背景には、日常の何気ない所にふと性差別を感じさせる場面が多いために、無意識のうちに「男らしさ、女らしさ」がすりこまれていくからだと思います。学校教育や地域での啓発活動は大切ですが、そのような活動で変えられるのは意識であり、無意識は変えられません。教育者や啓蒙家の中にも、あまりにも男女差別を強調する人がいますが、男女は本来違うものであり、差が生じるのは当然です。その差を活かせる社会が男女共同参画社会だと思います。性差別の是正を目指す方がもう一度自身の無意識を鑑みてくださることを願います。
女性	10代	男女差別と男女区別の意味をはき違えている人が多いと思います。無理に女性を働かせる必要はないと思います。
女性	10代	男性中心、女性中心に雇っている企業が「なぜそのように設定したのか」「本当にそうする必要があるのか」などをもう一度見直せば、少しずつでも改善されていくのではないかと思います。
男性	10代	「男女共同参画」という言葉が何となく堅苦しく聞こえ、自分達から遠い所の話のように感じる。市民に広報する際には、もっと分かりやすい、なじみやすい名称を使ったほうがより身近なものに感じられると思う。
男性	10代	男女共に働きやすい環境が生まれれば良いと思います。
男性	10代	学校での教育・親の教育が重要であると考えている。親が不注意に言うことが子に大きく影響するため、親子一緒に学ぶ機会を小、中学校で設ける。ドラマや書籍で男女共同参画を自然に表現し、民衆に浸透させていくのも良いと思う。
女性	10代	待機児童を減らすことができれば、職場に戻ることができる女性も増えて、子育てしやすい町になると思います。西宮市だけで解決できるかはわかりませんが、男性も女性も、ある一定期間は必ず育児休暇を取らなければいけないという制度があれば、育児と仕事における男女の負担の比率の均衡が取れるのではないかと思います。「育児休暇を取りたいければ取る」というシステムでは、周りの目やキャリアを気にして、取りづらい雰囲気があると思います。育児は夫婦で行うべきであり、男性は育児を「手伝う」という姿勢がそもそも間違っていると思います。
女性	10代	男女平等に、とは言っても男女の雇用者数を等しくしようとしたりして、能力もないのに無理に雇うなどするのはおかしい。男女が等しく扱われるべきではあるが、女性の地位向上を過剰に行わないように注意するべきだと思う。結局、男女平等というのは個人の意識の問題だから、個人が男女平等意識を持てるように、政治家や組織が率先して社会を変えていくべきだと思う。今後もこのようなアンケートを頻繁に行った方がいいと思います。アンケートはネット上でも行った方がデータ処理も容易で、より多くの人に回答していただけるのではないのでしょうか。
女性	10代	女性は男性に比べて体力面では劣っていると思うから、そこが関係しているなら男性に任すのは良いと思う。それ以外でなら女性が活躍できると思うから、女性にも信頼して仕事を渡せばよいと思う。自分はまだ働いていないから、学生目線だと、高校で男女の差別は特にならぬから、このままで良いと思います。
女性	10代	私は現在、18才の学生で女性なのですが、将来結婚したとしても離婚する可能性もある、一人で生きていかなければならない可能性がある、ということから将来はしっかりと働きたいと考えています。しかし、それと同時に子供を産み、なるべく自分の力で育児を行っていきたいという思いもあります。どちらかを選び、生きていくのではなく、両立し生きていきたいと思っています。新聞などで育児休暇は取れる、家族が手を貸してくれる、などという意見も聞きますが、休暇を取って、また同じ職場に同じように戻れるか非常に心配です。女性が男性のようにしっかりと働き、お金を稼ぎつつ、子供を育てられる社会が生まれることを望みます。
女性	10代	西宮市が何をしているのか全然知りません。
男性	10代	高校の授業料を無償化してください。
男性	10代	曖昧な選択肢をほとんど失くすべきだと思います。
男性	10代	公立の小学校に、男性の先生を増やして欲しいと思います。

III 資料

性別	年齢	回答
男性	10代	市で議論された内容を地域の掲示板やインターネットなどに公表すべきだと思います。
男性	10代	口だけでなく、ちゃんとやって下さい。
女性	10代	西宮市が男女共同参画社会の実現に向け、どのような活動を行っているのか、市民に広報してほしい。
男性	10代	西宮市が男女共同参画社会を目指す上でどのようなことをしているのか、あまり知りません。
女性	10代	最近、性行為による犯罪やデートDV、DVなどの事件が増えたというニュースをよく聞く。警察はもっとこれらの事件について心身になるべきだと考える。警備をもっと強化すべき。
女性	10代	今の社会の男女についての現状はあまり知りませんが、私が大人になって社会に出た時、主に職場で過ごしにくいことがないような環境であつたらいいなと思いました。
男性	10代	男女共同参画社会のことにに関して、幼いときから男・女でできるだけ分けないように、小学校や幼稚園の先生に注意する。例えば、男の子は青色、女の子はピンク色に統一すると大きくなったときに、男性がピンク色が好きということが気持ち悪いと思われがち。なるべく子どもの意志を尊重してあげる。
男性	10代	西宮市ではどのくらいの方が毎年相談に来ているのか知りたいです。
男性	10代	神戸市の学校に通っているのによく分からないが、最寄り駅から出勤する女性は決して少なくないので、最低限の共同参画の促進はできているのだと思う。しかし、このアンケートをするまで、西宮市が共同参画の促進を図っていた事を知らなかったのもっと広報に力を入れてもいいと思う。
男性	10代	車道や歩道だけでなく、自転車専用道をもっと設置してほしい。パーベキューなどが出来る所が少なすぎる。自由に球技などをして運動できる場所をもっと増やして欲しい。
男性	10代	西宮市立のプールをつくって欲しいです。スポーツイベントをもっと充実させて欲しいです。緑や自然が比較的多くとても住みやすいです。
女性	10代	母の職場で若い女の同僚の方がストーカーに近いものをうけていると聞きました。ストーカーへの対策は現在、実際に被害にあわないと警察も動いてくれないので何もできないと言っていました。でも、実際被害にあってからではおそいのではないかと思います。私の友達で虐待にあったことがある人がいます。その子の話では、家庭のことに口を出せないという理由で誰も（公務員の方）助けてくれなかったということでした。ストーカーも虐待のような家庭問題も、被害に遭う前に止められるような制度をつくってほしいです。
男性	10代	やはり、異性に対するDVや不公平な扱いの根源は「同情心」というブレーキが無いのと、「文化的」固定概念によるモラルの「麻痺」だと思います。赤ちゃんでさえ、不公平を察知したら反応します。しかし周りの教育やプレッシャーによって、文化的固定概念を基盤としたモラルが構築されると思います。こうした文化的偏見が、同情する大切さや共感する大切さを自覚することの妨げになるのだと思います。これを踏まえた上で思うのが、どうやって「麻痺したモラル」の根源である固定概念を変えていくかになります。やはり、人は社交動物である以上、社会あるいは文化を変えていく必要があると思います。より具体的にいうと、学校での教育、あるいは様々な媒体を通じて、この問題について情報発信し、より多くの人にこのことを知ってもらい、この問題に「敏感」な文化を創る必要があると思います。「男女」に対する偏見にチャレンジすることが大切だと思います。
男性	10代	息子は、まじめなのできちんとアンケートに答えましたが、内容が高校生にはわかりにくいと思います。20才以上の人に協力してもらって下さい（母より）。
女性	10代	男女差別を解消しようとして男性が生活しにくくなってきている気がする。私は以前より優遇されていていいが、男の立場になると大変そうだと思う。
男性	10代	最近では女性差別より男性差別の方が多く見られます。男女平等社会を目指すのなら、こういったことをどうにかしなければなりません。
男性	10代	男女間の壁を無くすため、学校生活におけるさまざまな班活動を男女にする。
女性	10代	今まで調査票に書かれている事を考えた事が無いように思います。テレビのニュースになっていたり見聞きをするが、どこか他人事のように感じていました。ですが、明日私に起こるかもしれない事なのだと感じました。今後調べたりしていきたいと思っています。
男性	10代	好きなことや自分がしたい事を口に出せる環境が大切だと感じる。
男性	10代	今でも男性が様々な面において優遇されている。しかし、だからと言って女性の分を増やすというのは安易な考えだと思う。例えば仕事についても、男性、女性にかかわらず平等に働ける環境作りが必要だと思う。

性別	年齢	回答
男性	10代	否でも応でも物心付く頃から男性は女性を、女性は男性を自分とは違うものとして区別してしまうので、性の意識の壁を完全に取払うことはできないが、行き過ぎた一方的な価値観を解消することはできると思う。そのためにはもっとお互いの包み隠している価値観を知り、男と女で二分されていると思われがちな価値観の差を一人一人、性別の違いなく個々にあることを知ることから始めると良いと思う。女性が活躍できる状況を増やし、女性の所得が男性と変わらなくなっても男性は女性よりも稼ぐことができるから金を優先的に支払うべきだ、などの価値観が無くならない限り、逆差別が生まれるだけだと思う。
-	10代	女性が社会で活躍の場を広げていることは、素晴らしいことですが、まだまだ十分でないと思います。これからは女性が結婚・出産後も活躍できるような環境を整えてほしいと思います。
女性	10代	最近、男女ともに活躍できる職場が多いと思います。私がアルバイトしている所でも、ほとんどが男女平等です。しかし、服を上から子どもに着せるという場面があり、その時男性職員は「しない」というマニュアルになっています。私は女性ですが、それを聞いたとき、まだ世間には「男女共同、ともに活躍」ということに理解が浸透していないのだと思いました。私は学校で習ったことにも、少し違和感があり、完全な正論を伝えられても、周りにはあまり聞いていませんでした。もう少し現実によりそった学習をしたいと思います。
男性	10代	倫理観をよくする教育を行う。
男性	10代	女性が社会から差別される意味が分からないし、される必要もないと思う。多少の男女の壁はあると思うが、社会で男女が手を取り合えばより良い社会ができていくと思います。そのためにどこかで人々の意識を変える必要があると思います。ですが、人は簡単には変わりません。どうしたら変わるのでしょうか。市で教育をしてもそこまで心には響きません。上の人間から教育されても、人によるがあまり心に響きません。となるとやはり少しでも差別を受けているのではないかと、思った人が気軽に相談できるような環境をつくりたいです。そして相談後も周りの目を気にせず生きれたらいいですね。より良い社会になることを願っています。
女性	10代	女性の管理職を増やしたりするのが良いと思います。
男性	10代	僕自身、まだ高校生ですが、市の取り組みや活動について目にしたり、意識したりする機会がありません。親がそのような活動をしている姿も見たことがありません。自分も含めて、市の活動に興味のない人が（特に若者の間で）多いと思われます。なので市は政策をもってアピールしてもよいと思います。自分が男性だからかもしれませんが、日常で男女が差別されている様子を見ることはありません。日本は男女平等の意識が低いと言われますが、今の時代、日本でも、女性が劣っているなどと考えている男性はごく僅かだと思います。そして不平等な扱いを受けていると自覚している女性は気軽に周囲に相談できるような、そんな環境作りが一番大切だと思います。逆に半端に男女平等を訴えることは心の奥底で男女の違いを意識しているからであり、男女平等や男女差別など考えない、本当の平等な社会になってほしいです。
男性	10代	まだアルバイトしたばかりなので分かりません。
男性	10代	常々「男尊女卑」と言われ続けてきたが、現在は「女尊男卑」になりつつあるのではないかと感じている。「レディースデー」等のキャンペーンはあるのに、男性には無いことに疑問を抱いています。
男性	10代	私には姉や母といった身近な場所に異性の人間がいるが、男女間の差は未だに解消されていないと思う。例えば、母は仕事に行く時どれほど忙しくても化粧を欠かさない。「忙しいのならばしなければ良いのに」と質問をすると、母は「化粧をしないで外に出ると周りから変な目で見られる」と答えた。なるほど、確かに周りを見ると、外にいる女性は皆ほとんどが化粧をしている。このような経緯に至った理由として、私は男性に美しく見てもらうため、つまり女性が「選ばれる」という受動的な立場にいたからではないかと思っている。つまり、いくら慣習化しているとはいえ、女性が外出する際、未だに化粧をしているということは、その差別が未だに解決されていないことを意味するのではないだろうか。このような現状が解決され、初めて「男女平等な社会」が実現されるのではないかと、私は考えている。このアンケートの回答者に選ばれたことを非常に嬉しく思う。
女性	10代	何をしているのかよく知らないのもっと広報してほしい。
女性	10代	育児休暇を取りやすく、戻りやすい環境にしてほしいです（女性も男性も）。
女性	10代	「女性が活躍するために」「女性リーダーの養成」などを目的としたイベントの開催などは余計に男女の非平等さを強調しているような印象を受けます。こういった働きかけを悪いことだとは思いませんが、性別の差をなくした考え方は日常生活の中で自然と学び、理解していくことがベストだと思います。

性別	年齢	回答
男性	10代	実現は難しいと思うが、男性が仕事、女性が家事・子育てという現状であるので、女性が社会で活躍できるよう、男性と子育てを分業するスタイルを普通にしていく必要がある。子育ても仕事もできる父親をすごいとほめ立てる現状ではなく、それが当たり前な状態にしていくべきだ。
女性	10代	これまで男性のほうが強かったのかもしれないが、都知事のように女性の社会進出も増えてきています。男だから、女だからと型にはめこまず、それぞれの能力に合ったことをすべきだと思います。特に暴力や性暴力などは、男性が女性に対して行う場合が多く、憤りを感じます。男女が性の差別なく活動ができる場を増やすことはとても良いことだと思います。これからもっと女性が進出しやすい町づくりをよろしくお願いします。
女性	10代	講演会など社会人に向けたものだけでなく、小学生や中学生など義務教育中の教育をもっと強化したら良いと思います。
女性	10代	いつか、性別ではなくて個人としての能力などを活かせる様な社会になってくれるといいなあ、と願っています。
女性	10代	料理人を目指しているのですが、給料が女性は2-3万円低いと聞きました。こんなに差があるなら私は働きたいと思いません。なので働いた分に応じて給料を払うほうがいいと思います。
男性	10代	育児休暇で悩んでいる方は多いと思うので、改善をお願いします。職場復帰する前に研修などをしてもらって、また同じ部署に戻った時、活躍できるようにして欲しい。
女性	10代	女性も職に就きやすいような仕事環境、採用されやすい女性の安心できる職場。
男性	10代	なんでお茶配りは女性しかやらないのですか。もう少し職員の統制をしっかりしたほうがいいと思います。こんなプランつくっても、男女が共に活躍できない職場になって終わります、このままでは。
男性	10代	もっと女性のことを理解してほしい。女性だけではなく男性も含め精神的なことの理解も必要だと思います。女性だから、男性だから、ゆとりだから、若い者だからとか言われたくない。老人男性は、女性のことや若い者のことをバカにしすぎ。「女性の運転はこれだから怖い」と言っていたが、今の高齢者の方が若い子たちの命を奪っている。
男性	10代	高校の特別授業などで講習やセミナーを行えば良いと思う。落ちつきがある人が増えてくるのは高校生からだと思っています。なので、講習やセミナーの内容を聞いてもらえて、頭に記憶として残る人が多いと思うので、この意見を書きました。
男性	10代	学校で男女を常に分けるのをやめてほしい。
男性	10代	女性が社会に進出できるように働いていく行為をわざわざ行う必要は無いと考えます。
男性	10代	男子が働くべきだという環境は、ふと思う時が多々あります。なので、女子が身心ともに働きやすく、上に立てるような町づくりをしていってもらいたいと思います。
男性	10代	働いていないので職場などはわかりませんが、良い市だと思います。
男性	10代	テレビでも西宮市は住みたい街ランキングで上位に入っている事を見ました。とても、頑張ってくれているんだなという印象があります。自分はまだ若いので意見・要望等、特にありませんが、引き続き西宮市を良い街にするよう活動頑張って下さい。
女性	10代	男女共同参画社会の考えはとても良いと感じたが、最近学校の講座で聞いたLGBTの人たちも多くいると思うので「男」「女」という言葉はあまり使いすぎたりしない方が良いと思った。どちらでもないと思っている人はそういうことはとてもつくづく感じてしまうのではないかと思います。全ての人が楽しくくらせるように色々な人との交流を深め他の人のことも理解することが大切だと思います。自分の常識がすべてではなく異なる考えも受け入れる姿勢が重要だと思います。
男性	10代	こんなアンケートをするくらいなら、文章の書き方やチラシの配布、同封の方法にも注意しなければならぬ。相談窓口の案内チラシに「夫・交際相手からの」と書かれていることはおかしい。ここで妻と書かれていないのは何故なのか、それは妻からのDVなどを考慮に入れていないからなのか、それとも夫や男ならDVは受けていないと高をくくっているからなのか。こちらからは分からないが、いずれにしても、こういった書き方をまずは正しくない限り、男女共同参画社会など実現しようがない。いい加減にしておいてよい問題ではないと考える。
女性	10代	男の人だけではなく、女の人が活躍できる機会を増やしたらいいと思う。
男性	10代	市議会の議員定数の何割かは女性でないといけなくとする。
男性	10代	色々な相談窓口があることを、広報誌などを使ってもっとアピールすればいいと思う。
女性	10代	子育てしやすい地域にして欲しい。女性の職場復帰や男性の育休取得など。どんな人でも住みやすい西宮になれば1番良いと思う。

性別	年齢	回答
女性	10代	近頃夜になると男の人が付いてくる、など女性が被害に遭う事件が近所でよくあります。男の人は夜遅くまで働いても、食事に行っても、遊びに行っても無事帰宅できるのに、女性は夜遅く街を歩く事がとても危険です。もちろん個人での対策も大事です。しかし、最近夜道がすごく怖く思います。外灯を増やすとか隠れやすそうなところを減らすなど工夫してほしいです。このことは今回の件とは関係ないかもしれませんが、お願いします。また、こうした市民の声を聞いてくれる機会はとても貴重で嬉しいです。もっと市民の声に寄り添って市政をして下さい。
女性	10代	男女がともに活躍できる職場づくりの基盤として、性別問わず子育てしやすい子育てと仕事を両立することができる環境、市を築いていくことが求められると考えています。育休などの制度は確立されているとはいえ、育休を簡単に行使できない、行使しにくいのが現状であります。市が積極的に企業などに介入し、育休しやすい職場をつくるのが大切なのではないでしょうか。また、育休だけでなく企業に託児所を設けさせたり、待機児童の問題を解消していくことも男女平等に働くまちづくりには求められるでしょう。
女性	10代	性暴力被害の相談室を献血ルームなどに置いたら、私だったら話しやすいと思いました。そして、男女差別や性暴力などはポスターやパンフレットなどで罰則があることを強調し、減らすことが男女共同参画社会をつくる1つの方法ではないかなと感じました。
男性	10代	西宮市は平和な街だと思います。他の市や街に比べ平和であるということは、よりよい地域作りができるということ。一番大事なことは職場で男女差別がないようにすることだと思います。
男性	10代	市長あなたが「次期市長はぜひ女性に」といえば大きな効果が出るのでは。
男性	10代	何かしらのことを行ったのなら、もっと市民が分かるように広めた方が効果的だと思います。
男性	10代	今回DVや性暴力被害についての相談窓口があることについて恥ずかしながら初めて知りました。積極的に知ろうとしてこなかった自分にも責任がありますが、逆に西宮市の広報が私の世代にあまり行き届いていないのだと思います。
女性	10代	LGBTの方も住みやすいと思える街づくりを行い、住みたい街No. 1を維持して頂きたいなと思います。
男性	10代	男女といった観点にとらわれず、職場で働き始めてからできるだけ短期間で個々の能力を見定め、その個人に適し、能力を最大限に活用できるような職場づくり
女性	10代	このアンケートに書かれている西宮市の施策について知らないことが多かったので、学校と連携して高校生達にも知ってもらう機会があったらいいと思います。
男性	10代	JR線の南北が行き来しづらい（特に東側）。
女性	10代	産休をもっととりやすい社会になるべきだと思います。
女性	10代	このような意識調査を行っていただき、ありがとうございます。自分の意見が西宮の男女共同参画の力になればいいなと思います。そして現在苦しんでいる人たちの為になれば嬉しいです。
女性	10代	高校生なのであまりしっかりととは分かりませんが「男女共に活躍」や「男女共同参画」等の言葉はよく耳にしたり授業で習ったりもしますが、身の周りを見ているとどうしても実感がわかないような気がします。机の上だけで終わってしまっていると感じています。座学だけでなく、他の形で男女共同参画や男女共に活躍できるということを実感できる何かがあればいいなと思います。私は将来、子供を産んだ後もしっかりと働きたいと思っているので、西宮市が今よりもっと男女共に働きやすい環境になって欲しいと思います。
男性	10代	男性・女性専用の仕事もあれば良いと思う（男性にしかできない、女性にしかできない）。そしてそれを一般に認知させる。
男性	10代	男女平等について学生や20代より、30代以降の方に講習会を開くべきであると思う。
男性	10代	定義が個人によって異なる言葉が使われている質問は、回答に非常に困るので改善してほしい。
女性	10代	まだ高校生なので、参政権も無いのですが選挙ポスターなどを見る限り、あまり女性の政治家の方を見たことがない気がします。私が知らないだけかもしれませんが。話は違うのですが、私の周りには政治にとっても興味のある人もいてすごいなと思います。そういった人が将来、政治家になって西宮市を引っ張ってってくれるのでしょうか。確かに女性が活躍する社会を創るなら女性のリーダーが必要なのかもしれません。将来は女性が大きな役職についていても驚かれないような、そしてそれが当たり前前の社会になれば男女共同参画社会の実現だと思います。
女性	10代	子どものいる女性も安心して働けるよう、保育園の数を増やしたり、育児休暇を取っても戻ってこれるように。スウェーデンでの働き方など積極的に行い、子どもや若い人だけでなく上司にあたる40・50代の人に今の社会のあるべき姿について、理解してもらわないと現状は変わらないと思います。

III 資料

性別	年齢	回答
男性	10代	男性と女性と平等に考えて、能力や得意分野によって人を配置し、女性も男性と同じように昇進させたりする。
女性	10代	女性が働きやすく活躍できる場がもっと増えてほしい。
男性	10代	そもそも男女平等とかいう制度がおかしい。男も女も同じ人間であり、仕事が有能無能かは人それぞれだ。
女性	10代	男の人も育休を簡単に取れるようにして、ワンオペ育児を減らしてほしい。
男性	10代	逆にそう言った窓口があるから、割れてしまうのではないのでしょうか。
女性	10代	性暴力被害に遭っている女性は、自分からその事を相談できないで苦しんでいると聞いたことがあります。だから窓口などにも行きにくいかもしれません。なので、被害者の方の変化に気づき、こちらからきっかけを作ってあげられるような地域になればいいと思います。
女性	20代	どの企業も女性の活躍を推進していると思います。採用の段階が別のところも多く、全国型、エリアが他となっていることも多いが、その別の採用の人間に対して、同じような役割を担わせようというのは無理があると思う。男女が同じような役割をもつことも大切であるが、全国型、エリア型の職種の中で、選択して就職している以上、その職種、給料に応じた業務である必要があると思う。全国型をえらぶ女性に対しては、男性と同じ業務を任せるべきだと思う。
男性	20代	地域コミュニティ活性化をすることで、家族以外の相談場やストレス発散場ができ、良い方向になると思います。
女性	20代	今まで付き合った男性がひとりもいません。彼氏いない歴＝年齢です。男性に興味がないわけでもなく、むしろ早くリア充になり結婚、出産、老後まで好いた男性と共に行きたいと思うのですが、縁がなくすごく悩んでいます。結婚に関心ないのならまだしも、あるのに中々縁がない人がたくさんおられるのでは、と思います。婚活しやすい街づくり、街コン等に期待したいです。DVで悩む方を見ると胸が痛みますが、まだお付き合いできるだけうらやましくもあるのです。誰ともお付き合いしたことの無い今がツライです。
女性	20代	女性の役員・議員の増加。ジェンダー学についてよく理解している人の配置。学生・児童に対する教育の強化。
女性	20代	男性用トイレにベビーベッドの設置を当たり前にして欲しい。男性用トイレに入った事がないので分かりませんが、無いケースが多いとよく聞きます。そういったことから平等にしてほしい。女性優先とか専用とか作る以前に。あと、男性専用とかのもの、何かしらあってもいいのかなと思います。あまりにも女性優先が目立つので、とりあえず平等にすればOKだと思います。
男性	20代	市として、LGBTに関する政治的・法的な保護と受け入れが一番必要だと思っている。
女性	20代	特にこうしてほしい等はありませんが、ニュースにもなっていた西宮市職員の不倫交際で処分というような事は、本当にやめて頂きたいです。西宮市民としてもすごく恥ずかしいです。せっかくの住みやすい街ランキングNo.1の西宮が、こんなしょうもない事でニュースに取り上げられるのはウンザリです。これこそ男女共同参画について本当に考えなければいけないんじゃないでしょうか。これからもより一層”西宮”が住みやすくなるよう、よろしく願いいたします。
女性	20代	女性が子育てしながら働ける職場を市内に増やしてほしい。アルバイトやパートで子育てしながら働いてる主婦でも、育児休暇を取れる制度や有休みたいな福祉厚生を作れば働ける主婦が増え、人員不足も少し解消できるのではないかと思います。主婦の方でも働きやすい環境が増えればいいなと思います。
女性	20代	一生、男女平等な社会ができることは無いと思いますが、こういったことに取り込むことが大切だと思う。
女性	20代	子育てしながら働くことの出来る社会を作るために、保育所の数を増やすとともに再就職したいと思っている女性への社会復帰を促すイベントや就職先の斡旋を行うべきである。
男性	20代	共働きが必要にならない支援。特に子育て及び子育て後に復職しやすい環境づくり。金銭的支援。
男性	20代	アンケート結果をもとに、具体的な方針、実行計画を明示する事を期待しています。共同参画については賛同しますが「働きたい女性」の声を聞く事だけでなく、「家庭を守りたい女性」の声も聞き、活動の実行をして下さい。
女性	20代	女性が活躍できる仕事を紹介して就職しやすい世の中にしてほしい。
その他	20代	能力があれば男女関係ない。
女性	20代	話を聞ける身近な機会があり、その案内が欲しい。

性別	年齢	回答
女性	20代	小さい子供がいると、保育園など預かってもらえる所がない限り女性が仕事に戻る事はやはり難しいです。能力があるのにそのために仕事ができないという女性はたくさんいると思います。認可外は補助もなく、働いた半分程は保育料で取られてしまいます。職場に併設される保育所や、働く女性に優しい保育所がもっと増えると、子育てしながら仕事をするという事に対する負担が減ると思います。保育園に入れず、ショッピングセンターの託児所に子供を預けて仕事に行っている人もたくさんいると聞きます。
男性	20代	今までの日本の歴史の中で急に欧米のように変わる事は無理がある。時間をかけて（年月）変わるよう教育から変えていく必要があると思う。
女性	20代	男女共同参画に限らず、人の考えや意識は周りの環境によって変えられるものであり、環境は教育によって変えられるものと考えます。大人の教育も大事ですが、やはり子供の学校教育で1人1人が自分で考える力、自分を知る力、他人を理解する力を養うことが今後の10年、20年、100年後の社会を創生していくと考えます。よく言われている話ですが、社会を教える教師が社会を知らない（民間企業で働いていない）のは良くないです。子供たちが学校において社会で働くということをリアルに知れるような学びから必要だと考えます。
女性	20代	出産を考えていますが、やはり産後の仕事復帰が難しいことを考えるともう少し後でいいかなと思ってしまいます。今の会社は産休育休とありますが、産後の時短で働ける制度を使いにくい雰囲気にあります。もう少しフレックスのようにある程度自由がきく環境があればと考えてしまいます。また子供が発熱した時などやはり母親が迎えに幼稚園に行くものという雰囲気があると、男性は会社を早退しにくいのではないかと思います。男性が育児を手伝うのではなく男女共に育児をしていけたらと思います。
男性	20代	保育園を増やして欲しい。あればあるだけ社会復帰できる人が増えると思います。
男性	20代	具体的な活動内容がわからない為、もう少し内容がわかりやすいように広報等を行ってほしいと思います。
女性	20代	男女に関係なく意欲のある人にはチャンスを与え、適材適所に人員を配置すべきだと思います。結局会社を動かすのは上層部なので、役職のある人たちが意識を変えないと何も変わらないと思います。あと西宮市が変わっても私の職場は何も変わらないだろうなと思いました。結局女性が子供を産むので、やはり女性は仕事を辞めがちなのは仕方ないと思います。でもそういう願望がない人もいるので、個人の意志を聞くのがいいと思います。そもそも西宮市の施策が分かりません。
女性	20代	子どもに対しての教育としては、家族が一番影響があり、適している場だと考えます。両親の関係性、学校の先生の上下関係など、一番身近な大人たちの意識改革が出来なければ、“教育”する資格はないと考えます。口で言うだけでなく、態度で見せることが、最も大切では（講習などだけでなく）ないでしょうか。そのために、市として職場環境、家庭環境を把握し、その都度設備や制度等を整えていって欲しいです。
女性	20代	育児休暇や産休などをしっかり取れるようにして欲しい。働く女の人にとってはその休みがしっかりあると安心できる。
男性	20代	求められる能力さえあれば男女は関係ない。極論を言えば、ある役職の男性割合が100%であろうと、反対に女性割合が100%であろうと構わない。必要とされる能力を明確にし、その能力を満たせるかどうかで決まる社会が望ましい。
男性	20代	市の施策よりも1人1人の意識の持ち方が重要なように思える。その上で市には市民の意識改革ができるような取り組みをしていただきたい。海外をモデルとして、それを実現するには何をしなければいけないのかを検討して欲しい。
男性	20代	力仕事の機械導入の推進。保育所の定員確保。フレックスタイムの導入の推進。IT化推進による仕事トータル量の削減による労働・残業時間の縮小。不人気職種への偏見をとりのぞき人材が充実するようにする。また条件を改善する。工事現場における女子トイレ設置、トイレ洋式化を進める。給与の底上げ。以上、実現してください。
男性	20代	女性を優遇するのはやめて下さい。まずEメールから変えて下さい。J y o s e i だけのための部署に予算を使うのはおかしい。
男性	20代	相談窓口が少ない現状なので、もう少し増やす事が出来ればいいのではないかなと思うが、まず相談が出来ない人が多いと思うので、そういう人たちが気軽に相談出来るような環境作りをして欲しいです。
男性	20代	日本各地の問題ではないかもしれないが、現在でも「男尊女卑」の思想は根強いてる部分も見受けられるので時代の流れとともに消えてきているという事実を元に解消していかねばならない。
女性	30代	すぐに相談できる場所、また保護を定期的に続けてくれる場所があると良いのでは。
女性	30代	待機児童を無くして職場復帰出来る環境にしてほしい。延長保育の時間をもう少し長くしてほしい（保育士の交替制などで負担を軽くするなどして）。

III 資料

性別	年齢	回答
女性	30代	保育士の給料、上げてください。仕事の内容や保護者から求められるものに対して、給料少なすぎます。月に手取りで20万円いかないとか、それで命をあずかる仕事って、おかしいです。男女がともに活躍する職場づくりをするなら、育児をしやすい環境づくり＝保育所の数やクオリティを上げることも大切だと思います。
女性	30代	育休中の為、保育園を探しています。点数制なので、入園できないかもしれないと不安に思うことが多く、保育園が少しでも増えればと思います。
女性	30代	西宮市に性暴力被害者のためのワンストップセンター（医療、警察、法律相談等）の設置を要望します。同封されていたDV相談室のカードの裏面に、性被害の相談窓口も記載していただければ、より利用しやすいと思います。
女性	30代	小中学生の頃から学ぶ場や時間があれば、それが犯罪だと認識出来る・出来ないの判断力が身に付くと思った。アンケートに答えていて、自分は過去に嫌な思いをした事を思い出した。「女性として生まれなければこんな思いをしないのに悔しい」と何度か味わった。親がDVを受けているのを見て育ったから余計に無意識に刷り込まれている。加害者も自分がまさか加害者だと思ってない。そういう人が自分から学ぼうとは思えない。普段生活している中で自然と身に付くようなしつけや教育が必要なのではないかと。以前、父親に持ちかけたら怒鳴って一蹴された。加害者はプライドが高い。女は男に屈する存在と思っている。ACの公共広告機構のCMで目にふれるようにしてほしい。TVとかラジオとかで取りあげてほしい。
女性	30代	不倫・浮気・セクハラを考えても男女は同じにすべきではない。男女それぞれに仕事をおくべきである。女性が苦手な男性、男性が苦手な女性、彼らのために快適な職場や医療機関を考えるべき。共同にしたら不倫がおきます。
女性	30代	全てにおいて、男女の区別ではなく、個人の能力、気力、体力で判断し、役割を分担するのがよいと思う。それは「男らしさ」「女らしさ」という言葉にすれば固定観念にとらわれてしまうが「その人らしさ」で考えればよいのではないのでしょうか。実現するために、タテ・ヨコの意識統一が必要であり、コミュニケーションも重要。その場をもうける行政のアクションに期待します。
女性	30代	正職員として勤務し子供がいると働きにくくなる状況がある。保育所の延長時間 病児保育の不足 学童保育の時間と時期（3年生迄e t c）。もちろんこれらの整備もだが、職場環境や職場風土としての意識改革が出来るような対策（職場への教育や指導e t c）も施策の一つとしてあるといいと感じる。
女性	30代	子供がいる家庭に対し、仕事面（パートも含む）でフォローが欲しい。託児等の面の強化。子供を連れての勤務が出来る職場作り。西宮市だけではありませんが、各会社に直営の託児所を作ってもらえると仕事復帰がしやすくなる。もう少し子育てをしている人達に耳を傾けてもらい、よりよい子育て社会を作りたい。
女性	30代	西宮市の特性を活かした施策に期待します。
女性	30代	男女が平等な賃金で働ける職場づくりの推進。女性の雇用を増やす。
女性	30代	男女共同参画全般の事に対して、その場所に行かないと知らない事が多いと思います。もっと、皆が利用する商業施設に広告をすれば、利用する事や色々な事を知れるのではないかと思います。
男性	30代	保育料が高い。女性の社会進出を妨げている。子どもの一時預かり料が高い。1時間1500円ではよほどのことがない限り預けない。もっと市が補助すべき。他市に比べてあまりに補助が少ない。
女性	30代	男らしく、女らしくという考え方を持っている人が、まだまだ多いと思うので、男女共同参画全般を進めていくには難しいと思います。しかし、（男女共同への考えが多いであろう）20代、10代の子が、どんどん活躍すると、その動きはもっと広まると思います。
女性	30代	結婚するまでは、女性の働き方や生き方について、あまり困ったことは無かったが、結婚をして、本当に女性が大変だということを実感した。女性に産まれてきたことを憎んだこともあった。なぜ、男性も女性も同じように仕事をしているのに、家事（買い物、料理、洗濯、掃除）などを仕事から帰ってきて一人でやらなければならないのか。女性が家事をするべきという固定観念が強すぎて、現代の働き方には全く合わない。女性だけが心身共に疲れ果て、生きていくことが辛い状態である。男性側の意識改革も必要であるが、全員が仕事と家事、子育てをできるような環境設備が必要になってくると考える。
女性	30代	西宮市はよくやっていると思う。
男性	30代	産休、育休、復職をしやすい環境を整えないと活躍できない女性が多いと思うので、市とか国で作ったらどうか。託児所をもっと多く、会社に作って欲しい。でない子供が作れない。保育士の給料の値上げと待遇の見直し（少子化になる）。税金上げるなら医療費、学費、育児費などを減らすべき。
女性	30代	男女が共にと言っていることに、すでに違和感を感じる。

性別	年齢	回答
女性	30代	男女をすべて平等にするのではなく、男の人のよさ、女の人をよさを活かせるような、個人の能力を活かせる職場づくりができれば良いと思う。ただ、受付、事務職、大工など男女別れているような仕事は、なりたい人がなれる窓口があってもよいかなどは思います。市に対しては特にありませんが、今回の同封書類は女性が相談できる書類しかなかったので、男の人が相談するようなものも少しあればなお良いと思います。
女性	30代	転職する際に感じた事。応募項目に「年齢不問」とかあるけれど、実際は年齢でひっきり落された。特に病院の受け付けは若い子しか採用しないよとハローワークで説明を受けた。30代後半の女性はそこが一番悩むと思う。転職しにくい。
女性	30代	子供を育てる中で、やはり可能な限り乳児の頃は母親が育てる事が望ましいですが、育休などを取っても、子供の病気などで遅刻や早退が多くても、能力がある女性は出世にひびかないようにするべき。そうする中で、子供が大きくなってきたら、男女どちらが育てるのが好ましいのか各家庭で決めれば良い。
女性	30代	幼稚園とかでも男の子が先等、小さい頃から男女で区別がすでにされている気がする。そんな環境でずっと育てているのに、いざ大人になり、社会人になり男女平等と言われても無意識にできないと思う。1人1人ができる事をしたらいいだけ。メディアにしても何にしても「女性初の～」とか、結局区別している。それに事実、職場で小さな子どもがいる女性社員が、子どもが熱を出したのでお迎えとなった時、夫に頼まず、帰る人が多いと思う。仕事放棄してしまうのに、ポスト任せたら、その会社が疑われる。前提を踏まえて意見をしない人が多いと思った。
男性	30代	男性には男性の役割があり、女性には女性の役割があるとは思いますが、性格、能力、個性もあるので一概に男はこうあるべき女はこうあるべきとは思わない。男女問わず能力のあるものがリーダーシップをとっていけばいいし、補助的な役割にまわっていけばいいと思う。人々の意識改革というのこれから必要になってくるのでは。
女性	30代	保育園をもっと増やして欲しい。保育士・介護士の方の勤務体制・給与面を改善。時短勤務の増加。男性の理解（妊娠中、出産、育児のこと）。
女性	30代	保育園で働いています。とてもやりがいのある仕事です。ボランティア精神の強い仕事で残業も多いですが、身体にも無理がくるので、今はみんな残業しないよう頑張っています。給料ももっと増えれば離職率も下がって、質の向上が望めると度々思います。園で働く栄養士、調理師、調理のパートの方々を含め、評価してもらいたいです。小さな子どもの命、成長を預かる大切な仕事です。穏やかに子どもを育てるには時間の余裕、心の余裕が必要です。
女性	30代	女性が活躍できる場所が多くなりましたが、女性の社会進出が進んでいくと男女の立場も変わっていき、DVの被害者が女性という考えが多いと思いますが、これからは男性も割合が増えてくるのかなと思います。そういう面でも、サポートの窓口は、どちらでも対応できるようにしていただけたらありがたいと思います。本当に困っている人ほど、相談しに来ないし、本人が気付いていないと思います。1人でも相談窓口があって良かったと思えたらいいかと思います。相談窓口以外にも色々な方法で呼びかけていけたらいい。
女性	30代	市には、期待してない。何も変わらない。
女性	30代	“女性のための”というフレーズは確かに分かりやすいですが、そういうフレーズがついている限り、男女差はなくなる気がしません。
女性	30代	保育所の安全について、フルタイムで働いていますが、今年に入り4月に骨折、10月にヒビが入り会社を何日も休まざるおえない状況になりました。女性の社会参画が求められているにも関わらず、保育所でケガをさせられ会社を休まざるをえない状況を作られるのは我慢なりません。半年に1度大きなケガをさせられては安心して働きません。保育のあり方を検討して下さい。
女性	30代	嘱託職員として西宮の大学に勤務していた際、長女を妊娠し、育児休暇後復職を望みましたが、産前産後休暇のみ認められ出産2か月後「退職日はいつにしますか？」と突然人事より連絡がありました。ハローワークで失業手続きの際に相談しましたが、できることは注意喚起のみと泣き寝入りしました。詳しい制度は分かりませんが、行政の取組みや制度の整備、さらには男性中心の管理職の意識改革など切に願います。抜け道のない法の整備など、出産育児によって女性のキャリアを閉ざすことがないように、保育所などの充実も合わせて住みやすい街づくりをしていただきたいです。
女性	30代	保育料が高すぎる。子供の医療費が世帯収入により有料なのはどうか。無料の町が多いと思うが。ささいなことでも病院にかけこめるようにしてほしい。発達障害の受け入れについて甘い。無理のない人員配置や補助で子供がつまづきにくい環境づくりをしてほしい。子育てしやすい町というアピールがあると思うが、全然実感できない（親族から転居をすすめられる程）。改善をお願いします。

III 資料

性別	年齢	回答
女性	30代	西宮市に住んでいても職場が市外なのであまり参考にならないかもしれません。また、働いていると市の施策はなかなか知ることができません。市の方々が様々なご対応をしてより働きやすく、より生活しやすくなるイベントなどを企画してくださっても、知らぬ間にそのイベントが終わってしまっていた、ということも多々あります。
女性	30代	育児・介護休業に関して言えば、比較的若い方は理解があると思う。一番理解が無いのは中小企業の高齢経営者・役職のある人だと思う。制度としてあるのは分かっているが、自分の会社内でその制度を利用されるのは困る、となるのだろう。その考えを取り除いてもらわないと。それか企業の世代交代で高齢経営者から変わってもらうか。
男性	30代	就業、未就業にかかわらず、出産前後だけでも保育所に入れるような仕組みを考えてほしい。夫婦共実家が遠く手伝いが無かったが専業主婦のため断られた。男女参画は基本的に会社の問題と思うので、行政としては選択可能な仕組みをつくってほしい。
男性	30代	西宮市はつい最近、悪いニュースが出ています。世代間での意識・モラル・精神論等、たくさんギャップが存在している。近年では特にコンプライアンスやPMS（月経前症候群）など民間企業への縛り付けは非常に強くなっている。しかも、日本と他の先進国も少子高齢化へまっしぐら。超高齢化を支える子供達を育てる“施設”“予算”と“その親の子育て時間の確保”は今の20&30～40代にとって悩みのはず。50代以上の世代と20～40代の価値観のギャップを減らし、高齢・少子化の二重問題を解決するべく、市（行政）は民間企業をもっと知り、固い働き方をやわらかくしたほうが良い。
男性	30代	モラル等に関するビデオを見せる等をして、もっと意識を向上させるべきだと思います。
女性	30代	もっとオープンに話せる社会づくりをしていって下さい。正しい性教育が正しい未来を作ります。
女性	30代	女性が働き続けられる社会も大事。ただ、その前に自分自身で産んだ子どもを自分で育てられる社会の方がもっと大事なのは。待機児童と騒ぐ前に、保育園に預けなくても家庭で育てられる社会にすべきではないかと思う。女性が出産後も働き続けなければ育てられないような環境で妊娠すること自体、産まれてくる子どもに対して無責任すぎると思う。出産は何があるかわからないのだから、産むことができるのは女性だけののだから、女性の社会進出だけでなく、働かなくても育てていける社会にすべきだと思う。男性側の教育ももちろん必要。何もかも自分でしなければわが子を安心して育てられないと判断した私は、妊娠を機に仕事を辞めた1人。そして、その判断で良かったと思っている。出産もして、子育てもして、社会でも働いてと女性に求めすぎでは。男性は何のためにいるのか。
女性	30代	男女共同参画ウエーブは、男女がともに活躍する社会を模索する為に作られたのだから、もっと積極的な啓発活動を行ってほしい。
女性	30代	立場や地位、職種によっても男性女性の働きやすさ、働きづらさがあると思います。男性しかできない事、あるいは男性の方が得意な事、逆に女性しかできない事、女性の方が得意な事もあるので、同じ仕事を同じ様に全ての仕事で行う事が大切とは思いません。個々の得意な事、能力に合わせた仕事内容、仕事の仕方ですら社会に貢献できる仕組みができると良いと思います。子ども、介護を要する方を任せて働ける仕組みができれば、男女関係なくメリハリのある生活が送れるようになると思います。
女性	30代	社会的体面を気にして無理に男性の育休や女性活躍を推進している企業があります。具体的には1、2日の休みで育休としたり、これまでほとんど女性社員の採用が無かったのに、急に半数以上女性社員を採用した等です。国が奨励しているからという理由もありますが、もう少し身近な”県”や”市”単位で啓発を行えば、正しい制度のあり方が企業にも認識されるのではないのでしょうか。
男性	30代	世界各国での男女平等を参考にしてほしい。
女性	30代	子育てをしている母親に時間の融通が効く仕事をもっと増やして欲しい（短時間OKなど）。働きたくても働けないので専業主婦をするしかない、と声もあげずモヤモヤとすこし病んでいく。孤独（子供はいるけど）を感じている女性はたくさんいると思います。
女性	40代	西宮市の施策についてよく知らないのですが、知る努力をしようと思いました。
女性	40代	働きたくなくても、働かざるをえないのが現実です。私の子供は私立の神戸の高校の1年生ですが、学校に払うお金が高額なので、働いて支払いをしなければなりません。なんとか、兵庫県の私立高校の無償化をお願いしたいです。1日でも早く無償化になればうれしいです。今、働いているのも学費の為であり学費が安くなれば、生活費にするとか子供の為に使ったり出来る。通学費（神戸まで1万1千円）だけでもばかになりません。このような機会がないと書いたり伝える事が出来ないの、書かせていただきました。
女性	40代	男だから、女だからとかセクシャルマイノリティの差別だとか騒ぎすぎだと思う。騒げば騒ぐ程差別している事になると思う。お互いを一人の人間として理解しあう事はできないのでしょうか。

性別	年齢	回答
女性	40代	「女性のための～」 「女性が輝く～」 は、そもそも現代社会ですでに活躍している女性たちには刺さらない。女性だけが集まるセミナーや勉強会などがすでに時代遅れであるし、その存在がおそらく「うちはまだまだなんです」と言っているのと同様と思う。「女性のため」があるなら「男性のため」もやって初めて目をひくのかと思います。今村さんの在任中に、おっ！さすが西宮！と思えるような施策をやって、他市を驚かせて下さい。
女性	40代	男性は仕事、女性は家庭という根本的な考えを改めていくようにする。女性が働きやすい環境をつくっていく。待機児童をへらす。
女性	40代	加害者への罰則を重たくするのが大事だと思います
男性	40代	男性には男性の、女性には女性の向き不向きがあるので、適材適所を大切にしながら進めるべきだと思います。
女性	40代	今回聞かれた質問がほとんど自分に関係なく、選択肢がなくて困ったが、アンケートを実施しないといけない程、他の人は困っているのかと知ることができた。いい暮らし作り、がんばって下さい。
女性	40代	若者の仕事への意欲のなさ。ニートへの改善など。
男性	40代	全ての子供の医療費を助成して欲しい。子育てが楽になり、男女共同参画が促進されると考える。歯科については、小学生まで全員無料にして欲しい。市議の年収が近年少しずつ増加しているのは不思議。これらの額を増加せずに、男女共同参画に使うことをお勧めします。
女性	40代	女性が働くとなると気になるのは子供の事です。やはり受け入れてくれる保育園をもっと増やすべきだと思います。保育士や介護士は大変な割に賃金が低いので、そこから変えていかないとダメだと思います。
女性	40代	男女平等観、地域活動について 早い段階（年齢）から知ることが必要だと思う。誰もが通う学校などで取り上げて、子どもの頃から情報を持っている方が理解ある社会につながるのではないと思う。各年代の考え方が様々な壁を作っている気がする。情報社会をうまく利用して、互いに認め合える環境の中で生活していきたい。PTA、自治会は半強制的に思う（特に女性が担うことが多い）。特にPTAはボランティアなのに個別の要望や家庭（親御さん、子どもさん）とのやりとりで息苦しく感じる時もあります。任期を終えた後のことも考えると忍耐力と慎重さが必要です。
女性	40代	DV相談の際、DVは治らないから離婚するしかないという助言はたくさん頂きましたが、加害者更生プログラムの案内は全くありませんでした。それは尋ねても分からないと言われました。DVを受けた側もつらいですが、DVのために孤独になる側もつらいはず。異性と付き合うために自分の思いや不満、要求を適切な表現で伝えることができるような講座があれば、DV更生では参加しづらくとも、それなら参加しやすいのではないのでしょうか。DV被害者の今後の支援だけでは、根本的な解決にはなりません。DVまでいかなくとも、生活のために嫌々一緒にいる冷めた老夫婦を減らすためにも、男女お互いに優しい伝え方によりよい関係を築けるサポートになるような講座や啓発パンフレットがあればよいのではと思います。
女性	40代	まず男女という考えをやめるべき。同じ”人”です。確かに男性の方が優れていて女性の方が苦手な事もあるけれど、女性でも出来る人は出来るのでそれを認める事です（逆もしかり）。”男だから” ”女だから” という考えがあるかぎり、駄目でしょうけど。私が一番よくないと思っている事は、異性が居る事で態度を変えろと言う事です。この様な人が居ると男女平等は非常に難しいです。仕事で多くの企業と関わってきたのですが、1人1人の認識はまともなのに、企業としての判断になると、差別があるのはなぜでしょう。このあたりへのメスを入れないと、問題は解決しないです。個人個人は理解しているのに団体になると理解しないのが不思議でなりません。
女性	40代	当事者は意外と自分がDVの被害者だと自覚していない場合が多い。自分がそうだった。離婚して、社会に出て初めて自分の結婚生活がおかしかったことに気づいた。まわりの人の気づきの助けが必要だと思う。
女性	40代	男女共同参画という言葉は、市政ニュースに載っていたので見覚えはあるが、その程度でしか、分からない。もっともっと啓発して、徐々に認知してもらえるようにアクションを起こしてもらいたい。DVについては被害が多く、殺人にも発展するため救いの場所の確保を提案し、市に専用窓口を作っていただきたい。女性が対応してもらいたい。
女性	40代	西宮市が、男女共同参画に取り組んでいることすら、全く知らなかった。母子家庭となり西宮市に引っ越してきたが職もなく、相談できる場も全くなし、不安でしかなかった。子育て中で職場復帰が、保育園不足でかなわなかった人が周囲にたくさんいる。男女共同参画も大事だが、あたりまえのように子育てが安心してできて、仕事にも復帰してこそだと思う。

III 資料

性別	年齢	回答
女性	40代	今回のこのようなアンケートがきて、びっくりしました。こうして意見を取りまとめなくてはいけないほど困っている方がいるのですか（多いのですか）。私は、性別と、生活って、そんなに異和感を感じません。むしろ、このアンケートが、どんなふうに活かされるんだろうと感じました。無記名ですから「こう活かしましたよ」という連絡もないですよね。そういうところも見直すべきです。この指適にどう反応されるのでしょうか。
女性	40代	まず市長が男、知事も男、総理も男。一期ごとに男女、男女、って変えたらいいのでは。男女共同参画って言葉も、なんで女男共同じゃないのか。まわりの会社の社長も医者も男ばかり。政治家も会社も学校も、男女比率半々って決めたらいい。法律で、それぞれ50%しか席がありませんと。あと、私はDVを受けたことないから分からないけど、DVを相談できずにいる人は、相手の仕返しが怖いからだと思うので、DV相談した後、100%国が守ってくれるって保障があったら、もっと泣き寝入りが減ると思う。
女性	40代	努力せずにもらえるお金を減らして欲しい。昼夜問わず働き、収入がふえると、税金がふえ保育料金が上がる。子供等を言いわけに生活保護を受けると何もかもタダになる。社会的弱者という言葉で甘やかすすぎ。税金を払うのがバカバカしくなる。がんばった人が報われる、それに男も女もないと思う。私はシングルマザーです。努力しない人間に私の税金をまわさないで欲しい。
女性	40代	私達の世代は、まだ家事・子育ては妻の役割であるというのが前提であったと思います。今後人口も減少し、労働人口が減り、若い世代への負担増は必ず起ってきます。元気な老人はどんどん働き、若い世代を助けていくべきです。悠々自適の老後というのは考え直すべきです。これからの若い世代はとっても大変です。男女関係なく、お互い何でもする必要があります。男だから、女だからなんて言ってられません。手の空いている人がすればいいのです。男の人も全員育休をとり、家事・育児をする事で手伝うよ、なんて無責任な言葉を発せられないはずだと思います。どんどん変っていく世の中に着いていくには、昔はとか、私達の時代には、なんてアドバイス、役に立ちません。みんなが変っていく必要があると思います。
女性	40代	色々な悩みや相談を持つ方々が、気軽に相談できる窓口がある事をもっと広めていただきたいです。
男性	40代	市の職員は、市民に見られている立場であるので、職務の遂行に務めて欲しい。DVとかは、どうでもいい。
女性	40代	病気になった子供を安心して預ける事のできる託児所があれば。保育所から呼び出され早退せざるをえない時がある。
男性	40代	日本は先進国の中で最も労働生産性が低いと言われる。戦後の復興の為、モーレツに働く事が当たり前であったが、世の中はAIの時代に。ドイツは、男女の生産性・効率が極めて高く、リサイクル・環境保全などあらゆる面で先進的である。昔は、正月三が日はほぼ全企業が休暇を取り、家族団らんや、親類とのリレーション強化が出来たが、今は年中商売優先で効率も極めて悪い。又、ノミケーションと称して退社後の強制的つきあいや、土日はゴルフなど家事・育児の分担が出来にくい慣習が多い。その最大の原因は雇用の流動性が極めて低い点にあり、更に、日本の4月一斉入社制度が雇用のこう着性の遠因であると思う。社会全体がワークライフバランス、働き方を考え直し、実践が必要。少子化、人口減少、巨額債務と社会保障制度見直しなど、インフォームドコンセントに強力に取り組んで欲しい。
男性	40代	泣き寝入りをゆるさない法制度の整備。
女性	40代	男性には男性の良い点、女性には女性のそれがある。それを無理矢理に無そうとして世の中がおかしい方向へ向かっているのではないか。男女差をなくして今の若者は結局ろくな目にあっていない。差別は良くないが勘違いさせたりするのは逆効果だし、区別はすべきである。「平等」であることばかり優先して「幸せ」は少なくなってきた。恋愛も結婚も難しい社会になってむしろ昔の方が男性も女性もその間の人も個性的で生きるのが楽だったように思う。一部の不幸な人の声ばかり大きく問題視して、大多数の人を不幸に陥れているように感じる。普通の男性から責任感という男らしさを奪い、働かない女性を寄生虫扱いし、普通の女性から恋愛・結婚・出産のチャンスを奪い、そうまでして「平等」にしなければならない理由は何か。妻子の為にがむしゃらに働く男性のおかげで日本社会は発展した。今はそんな時代ではなくなったとしても、そういう男性を正當に評価しても良いのではないか。子供を立派に育てる為に専業主婦になった女性に「子育てしながら時短でも良いから働け」などと言わず、子育てに専念し立派な躰をする方が素晴らしい仕事ではないか。考え方は人それぞれ、大人なんだから国や市がやたらと「男女平等になれ、差別はダメ」などと押し付けなくても好きにすれば良いのではないか。
男性	40代	男女共同参画について、基本的には反対しないが、セクシャルマイノリティを認める動きには反対する。少子化、児童虐待、核家族化など育児環境が悪化しているのに、セクシャルマイノリティを認めると家庭の崩壊を招く結果となる。本来の生物としての本質から逸脱したLGBTには厳しい対応を期待する。

性別	年齢	回答
女性	40代	このようなアンケートを取ってみたいところで国も、市も、何もしないのに無駄なことでは。ただデータだけ集めてやったという満足だけ味わうつもりか。
女性	40代	男女が平等に！同じように！という考え方に賛同できない。仕事などにおいて能力的に差が無いのに、性別によって待遇や賃金に差が出るのはおかしいと思うが、男が家事育児をするのはすばらしい、しないのはダメという風潮に疑問を感じる。育児が得意な男性が好きでするのであれば良いが、世の中、男女平等なんだから男もするのが当たり前と考える女性が多くなっている気がする。やはり子育ては女性の方が、目配りができ、小さな事に気付く能力に長けていると思う。母は家にいた環境の方が子供が安心して育つように感じます。親も子も余裕がなく、泣きながら保育園に行く子供に怒鳴り散らしながら早く早くと焦っている母親を見ると、おかしいと感じます。自然界でもほとんどの動物は母が子育てをするし、原始時代から女が子供を育ててきています。女性が社会で活躍するのは素敵な事ですが、自然の流れを無視している事が世の中の色々な問題につながっている気がします。
女性	40代	女性が出産後、年齢など関係なく長期的に働ける職場を増やしてほしいです。フレックスタイム制の会社が増えて欲しいです。
女性	40代	主婦が自立し、働きやすい職場が増えることを願っています。子供のことや将来のことを考えるとなかなか離婚に踏み切れない人がたくさんいるのではないのでしょうか。
女性	40代	教育が大切だと思います。教育で人は変わらと思うからです。
女性	40代	女性が強い職場でぼんやり生きているので、余り問題意識が強くて、お役に立てず申し訳ございませんでした。皆が平和で元気で生きやすく生きられるといいなと思ってはいるのです。何をしたらそうなるのかはよく分からないのですが、個人的にできるかも知れないのは、他人をその性別・所属・性癖等によって差別しない事なのかなと思っています。頑張るので、西宮市も頑張ってください。
男性	40代	地方自治体で行う活動ではないと思います。国を挙げて活動すべき、つまり、政府が音頭をとって活動すべきと思います。
男性	40代	西宮市に住んで10年以上経ちますが、今回のアンケートでこのような取り組みを初めて知りました。広報でアナウンスはされていたかと思いますが、伝わっていない人も多いのではと感じました。セクシャルマイノリティの方やDVといった、社会としての課題に取り組むには、もっと色々な方々の考えを引き出し、議論を重ねなければなりません。今後、より伝わりやすい発信を検討してもらえればと思います。市民として、最大限協力したいと考えています。
女性	40代	市がどのような施策を出しているのかわからないので、もっとリーフレットなどで知らせるといいと思う。
男性	40代	行政の押しきせではなく、自発的に進めれる取り組みであることが望ましい。
女性	40代	女性は働かずに家事・育児に専念するという考えの女性も多いと思う。人生80年時代に突入しているので、積極的に社会に出て、自分の力で社会貢献、それによる対価を得ることにシフトしていいのでは。専業主婦が優遇されるような税制を改めるべき。パートでも扶養じゃなくなるから、月〇万円までしか働かないという人も多いのでは。働く意欲をアップする。市が先陣を切って男性育児休業、介護休業の取得率を上げて、広報する。女性の管理職比率も上げる。公務員採用で女性を増やす。
男性	40代	伝統的な男性、女性の価値観そのものを否定するのは行き過ぎ。時間とともに人々の価値観は多様に変化し、共感が得られないものは消えていく。男女問わず人々が生きづらさを感じる場面が増えていると思うが、それが性別を起因とするものかどうか判断し難いことも多いと思う。とは言え、男性中心の職業に女性が入りこんでいく場合、何かと難しいことは多いと思われ、職場環境の変革のために行政ができる支援は必要だと思う。あと男性の育児は、何をどうしていいかわからないことが多い。直接育児に関わる方法と、育児は女性を中心にしつつ、男性が家事にもっと入りこんでいく方策も必要だと思う。
女性	40代	今だに男性管理職の人数の方が多いと思いますので、女性管理職を増やしていけるように意識変革が必要だと思います。そのためには、子供を保育所に預けるのもよいが、職場に子供を連れて育児をする時間を設けるか（それが堂々とできるような職場づくりが必要）、もしくは、フレックスタイム制度の採用をもっと積極的に行っていくべきである。
男性	40代	女性の社会進出を促すと、一方で男性の社会進出できた部分が減る恐れがあることはよくない事と思う。
女性	40代	何を今やっているのか、知らない事が多い。こちらにも不備はあると思いますが、まずどこでどのように発信されているのか、そこを知る方法が分からない。
女性	40代	女性はどうしても男性よりも子供との時間（育児）に費やす時間もウエイトも大きいので、女性が育児から少しでも解放される場をつくってほしい（保育園や子供を遊ばせながら親がリラックスできたりお茶ができたりするスペース）。とにかく女性が活躍するには保育園が足りません。

III 資料

性別	年齢	回答
女性	40代	職場にしても家庭にしても人の意識が変わらなければ本質的には変わらないので、学校などでの教育も含め小さな子供から大人まで学ばなければならないと思う。男女共同参画だけでなく、性的マイノリティーもDVもハラスメントも色々な問題は全て弱い立場の人への思いやりのなさからくるもの。男女も老若も関係なくお互いを思いやれる心を育てる社会や地域であれば生きやすい世の中になるのだと思います。思いやりを育てる（強い者だけがよい目をみるではない）西宮になって欲しいです。
女性	40代	数年前に保育園の入所申し込みをしに、市役所を訪れた時のこと、担当課で8つのポイントについて聞いていたのですが、「お母さんもお父さんも育休を取得した場合のポイントってどうなりますか」と聞くと、「2人とも育休を取得するということですか」と聞かれ「はい」というと「そんなことは通常ないと思いますが」と2人の担当者の方に言われました。対応が悪いとかではなく推進してそうな市役所でさえ男女ともに育休を取るという意識は薄いんだなと感じました。それが理想と現実なのかもしれません。私は時短を取っていますが、実際には時短では作業ボリュームが多いので帰れず定時まで働いていますし、家でも残業とまではいわずとも資料に目を通したり仕事に関する作業をしています。見た目では時短ですが中身はこんな感じでそういう人は多いのではないかと思います。西宮市というより、社会全体でもっと「みんなで子育てしている」という意識になってくれたらいいのにと感じます。
男性	40代	生理休暇の不公平。市条例によると生理休暇は「業務を行えない」くらいひどくないととれない事になっているが、市職労と共産党が女性職員に生理休暇を取るよう指導している（働けるぐらい生理がゆるくても）。生理休暇を無給としている地方自治体もあるのに本市は有給。「月に1回ただで休めていいよな」という声を聞いた。そもそも男女は役割が違う。男女平等を謳うなら生理休暇もなくすべきである。男女平等は実現しえない。男が働き女性は専業主婦として育児や家庭の事に専念する社会、昭和50年代くらいまでの世の中が我が国のあるべき姿だと考える。本市の施策には全く賛同できない。
女性	40代	会社における男女共同参画に関連する事項は浮かぶが、移住地である西宮ではあまり実感が無い。私のような独身・親と同居・子供無しとなると、例えば育児と言われても具体的に浮かばない。性別に関係なく、また年齢に関係なくその人らしく生活するには地域とどのように関わればいいのか、社会人でも気軽にできるボランティアのような地域活動の情報をもっと発信してもらいたい。
女性	40代	北欧のくらしには本当に憧れます。その為には税金を上げる事になるのだと思うので、実現はなかなか難しい話だろうなと思います。DVや男女平等感については、そのための教育というよりも「相手の気持ちを考える」、「相手を受け入れる」といった根本的はところが育つ教育が必要と感じます。
女性	40代	女性ばかりが活躍できるようにはかりすぎるのも、逆に男女差別になりかねないと思います。難しい問題ではありますが、よきとりはからいをお願いします。
女性	40代	市がどのようなことをしているのかももっと発信して欲しい。男性、女性ともどのような業界でどんな活躍をしているのかを、市から市民に知らせる場を設けてもいいと思います。
男性	40代	女性の仕事に対する意義（甘え）を変える必要がある。自分本位な考えではなく、社会の一員としての自覚と責任を持たなければ、会社では社員と上手く仕事を行う事ができない。
女性	40代	介護にしろ育児にしろ、男性が逃げがちに感じます。問22について男性の親族は男性がみるとした方が責任を持ってもらえるかとも思ったのですが、収入面で考えると男性の方が給料が多い方がほとんどだと思うので、一概には言えないかと迷いました。
女性	40代	困った事があればとにかく1人で悩まず回り（市や国も含め）で相談できる所（人）が、必ず必要だと思います。
女性	40代	西宮市の小・中学校は給食があるので働く母親としてはとてもありがたいです。男女共に活躍といっても、結婚し妊娠出産育児を考えると、一般企業では男性が長期休暇を取得するのは難しく、女性も仕事復帰をしたとしても子どもの病気や学校行事、ほとんどが母親が仕事を休んだりして対応しなければならぬので、根本的に国全体の意識が変わらぬと無理でしょう。賃金の差も男女であるので、どちらかが仕事をするなら男性となってしまいます。色々な子育て支援、介護支援も必要です。あと、どうしても平日仕事の方が多いので、土・日・祝でも、例えば乳児健診を受けれるとか、予防接種ができるとか、そういうことも必要だと思います。
男性	40代	お金で援助（介護・出産）するのはなかなか難しいと思うので、積極的に市の関係者が家庭訪問する等、コミュニケーションを図りながら現状を理解しつつ、心のサポートをしてあげて欲しい。
女性	40代	少数の意見こそ大事にして下さい。
女性	40代	相談してどういう結果になったのか前例があれば知りたい。具体的な内容がイメージできれば相談しやすくなると思います。一步踏み出すにはきっかけが必要です。

性別	年齢	回答
女性	40代	看護師として正規で働いておりますが、時間外勤務が多く帰宅が遅くなる事も多い為、子供の留守番も増える中、各家族、親族もサポートする環境が有れば良いと思う。一番必要なのは地域のサポート、コミュニケーション、とやはり身近な場所でのサポート力だと思う。近所、地域の力がとても弱いと思います。
女性	40代	西宮市職員の質が低すぎて、施策などでできていないにもかかわらず、やってる気分になっているのが甘すぎる。西宮市は役所、公営でしているもの全て民間にすれば良い。誰の税金で運営しているのか理解せず、自分達は立派に役目を果たしているという思いあがり、腹が立つばかりで、市役所等公営施設には近づかないようにしています。何をしても根がくさっているので改善は望めません。もうこれ以上納税者をばかにするようなことはしないでほしいです。
男性	40代	警察がもっとしっかりしないといけない。
女性	50代	女性がフルタイムで働けるような対策は必要だが、当の女性たちがはたしてそれを望んでいるのか。専業主婦を優遇している税制度も変えないと、労働力不足は解消されないと思う。外国に比べて女性の議員が少ないとよく言われるが、男女ともに考え方をかえない限り増えない。幼少期からの教育が大事だと思う。
男性	50代	今後とも広くアピールして下さい。行政がどんどん積極的にリードして行って下さい。現在の社会（会社）は非常に遅れていると思いますので、行政がどんどん会社等に指導して下さい。
女性	50代	女性が輝く社会を、とあるが、女性の役割は、やはり家庭を守り子供を育てるところにあると思います。今の子供は十分に母親の元で教えられず、未来が心配です。介護も、夫婦共働きになると、誰が親の面倒を見るのでしょうか。税金が高くなり、かえって住みづらくなるのではないのでしょうか。
女性	50代	男性と女性は全く同じ役割を果たす事はできない。また、男女にかかわらず個性が様々なので、1人1人が協力できる事を気楽にボランティア等参加できるような堅苦しくない市がいい。
男性	50代	相談窓口の場所や連絡先をもっと分かりやすく知らせてもらいたい。
男性	50代	年金生活者や、学生まで幅広い男女のコミュニケーションが良くなる事が大切だと思います。お互いが理解し合える場の提供が必要では。スポーツジムやプールなど、市が積極的に運営する活動がもっと高まれば、意識も変わっていくのではないのでしょうか。
男性	50代	まずは市役所内での不倫事案を起こすことを予防すべく、全職員にモラルの徹底と教育をすべきであると思う。女性係長（40）と男性副主事（32）の情事が公に報道されることを、市民として不名誉極まりないことと思っています。このようなアンケートを実施する以前の問題として、職員のモラル教育を徹底願いたい。今村市長には特に徹底をお願いしたい。
女性	50代	育児休業については、夫が取得する場合、収入が減ることの方が多いと思う。夫、妻のどちらかが休業するかというより、妻の育児に夫がどれだけ協力できるか、妻の育児サポートに重点を置く制度（夫の短時間勤務、在宅勤務）等を充実させた方が良いのではないのでしょうか。
女性	50代	小学校のころから、学校で教えて行ってほしい。
女性	50代	夫や交際相手でなく、父親や身近な人からの暴力を受けて来たトラウマはどうすればいいのか教えて欲しい。過去との向きあい方を知りたい。
女性	50代	女性が活躍できる職場づくりには、やはり”子育て”がネックになります。保育施設増設など子供を預けやすい環境を増やすことが最優先かと思います。
男性	50代	小・中学校での教育が肝要だと思います。性教育と背中合わせの部分が「大」だと思うので、本格的な思春期に入る前に、「洗脳」する位の教育を施すのが良いと思う。特に「自分自身の価値」や「存在理由」を無条件に肯定できる自我の確立なくして、DVの撲滅は有り得ないでしょう。現在進行形の被害については、加害者の厳罰よりも「更生教育」を充実させなければ、いつまでも減ることはないでしょう。心理カウンセリングの義務化、強制化は必須だと思う。
女性	50代	西宮市が男女共同参画をうたっているのは市の広報で見ているが、それが実際どこでどう行なわれて、どの位の市民が参加しているのが見えない。広報で募集されているのは子供向けの企画ばかりで、大人が興味をもって参加したいと思える魅力のあるプログラムを作ってほしいです。だいたい男女共同参画がいったい何を目的にしているのか分からないのではないかと思います。

III 資料

性別	年齢	回答
男性	50代	今はDV被害は女性だけではありません。テレビを見ていたら、最近は男性側が女性側からDV被害を受けていることを時々、耳にします。今までは、DV被害は男性がすべて悪いように言われていますが、この頃は、女性も男性に対して言葉の暴力で威嚇していることが多いのではないのでしょうか。こういうことで今後、自殺する男性が増えると思います。ぜひ、男性もサポートするようにしてください。
女性	50代	ウェーブなどのイベントも広報不足のように思います。広報告知スペースが分かりにくい場所にあるのか、告知内容（ポスター等）が目につかないのか。市政ニュースは基本、市民しか目にする機会がありませんが、日中、流動的に色々な市町に在住する人が行きかう町なので、市民に限らずその広報に目を留めて参加するようになればいいのになと思いました。※最近、明石駅に行く機会がありましたが、明石駅前の建物内のスペースは、いいなと思いました。西宮も、西宮ガーデンズの北西入口などの広いスペースがそのような市のイベント広報スペースになっていると、ちょっと変わるのではないかなと思います（色々な関係で、そのスペースを市で使うのは難しいでしょうか）。
女性	50代	転居前の隣人の家から、時々80ぐらいの老婦人に対し、実の娘から罵詈雑言が浴びせかけられ、かつ物が割れる音が響くことがあった。あまりにひどく、気になったので2度ほど警察に通報したが、通り一辺の巡回には来て事情などを聞いていたようであるが、その時には何も起こっていないので何ら進展が見られなかった。もう転居したので、その後のことは分からないが、難しい問題であると思う。当の老婦人は何も無いと言う（声をあげる人がこわがって？自分が悪い？）。何も言えない状況を打破する仕方も考えたい。
女性	50代	市の取り組みについて、市民にもっと分かるように知らせていくようにすれば、今ヘルプを求めている人にも役立つと思う。
男性	50代	相談窓口のPR（自分も含め知らず悩んでいる人が多いと考えられる）。女活セミナー等で女性を対象に研修。
女性	50代	市のニュースはなかなか伝わりにくいので、義務教育にそういう支援センターや機関があるという授業があればと思う。
女性	50代	まだまだ働きたいけれど、という女性が多いと思います。その発掘を工夫して欲しいのと、正規職員の働き方の改善（その前に人員削減を進めてきましたが）、その見直しが必要だと思います。
女性	50代	子供達のハローワークとして、過去なかった仕事で、今、こんな形で存在し、男女問わず従事している様子を参加体験してもらおう。ボランティア活動として、小学生も体験できる様、授業として考える。
男性	50代	1人1人が大人になる必要がある。80才でも子供のような犯罪が多いように思う。子供を育てる親が子供すぎたり。ゲーム感覚で殺人をしたり。「え〜っ!」と言う事件が多すぎる。Webの一般化も有ると思うが、今まで全国に知られなかった事件もマスコミの人気upにつられて流れて、リアルタイムで全国もしくは全世界に配信されてしまうのはどうかなと思います。暴力団のニュースなどでも政治家の不祥事でも、30年前なら圧力によってもみ消されていた事でも今はすぐニュースになります。表があって裏がある。一般人が知らなくても良い裏のニュースが出まわっていると思うのは私だけでしょうか。
男性	50代	男性、女性それぞれの特性、個性を生かした職場環境を充実させる事。お互いの理解を深め、ゆずり合いの心も大事ではないでしょうか。
女性	50代	産前産後の女性の心身の変化について、男性が学ぶ機会を増やしてほしい。父子手帳をよりアピールしてほしい。
女性	50代	男と女しかない世の中なのでお互い理解し協力し合える社会が望ましい。子どもの頃から教育の一環として、そのあり方を教えていくのも良いし、どこまでやれば犯罪で、どういう罰を受けるかを具体的に知らせて、抑止力にしても良いと思う。
女性	50代	ワークシェアリングを推進してもらいたいです。働きたいけど育児、介護等の理由で長い時間を働けない女性は多くいると思います。女性の場合、生活環境が変わりやすい為、ワークシェアリングが進むと、環境に応じた条件で働くことができると考えています。女性のリーダーの育成よりも、長く働ける環境作りの方が大切に思います。
女性	50代	家庭で小2頃から親からたたかれ怒られつづけていると、それが普通だと思いますよね。子どもに対しても、どんな相手に対しても「相手を自分の思い通りにコントロールしよう」と大きな声を出したり暴力を行うことが良くないことだと広めていかないといけないのでは。

性別	年齢	回答
その他	50代	男女がともに活躍できる、という言葉があることが問題。普通に同じ次元で働いていればこのような言葉ができることはない。今現在働いてきた間どう見ても能力のない男より能力のある女の方が給料も安く、色々な細かい仕事をこなしているが、評価するのはできない男。できない男はゴマすりやうまく、昇給していく男が評価するのはそのような形なので共同参画といってもたぶん無理でしょう。市役所でも同じでしょう。女性が上になれば良いとは言っていない。できる人がなって欲しいのです。男女関係なく色々なことに気が付き、人としてできる人が増えればよいのですが、特に男の方の意識改革がない限り無理では、と働いている者として思うところです。
男性	50代	小さい時からの教育の積み重ねが必要。家庭や学校での教育で足りないところを市で補ってほしい。
女性	50代	新聞を取っていないので、ホームページや宅配チラシ、市政ニュースなど色々あればありがたいです。
女性	50代	保育園に預けるような幼い子どもの世話は、母親の方がいいと思う。病児保育を充実させるより、子どもが病気のときは母親が仕事を休むことができるように制度を充実させ、取りやすいように人員をたくさんあてておくなどする企業に補助を出すべき。うちの職場も制度はあるが、事前に届け出が必要で、上司の許可があるなど取りにくいときわまりない。子どもの熱は急にでるもの、そんなときに母親が休んで子どものそばにいてやる方が子どものためにいいと思う。こんな調査に税金を使うくらいなら、他のことをやって下さい。それを考えて実行していくのが、公金を使って仕事をしている人のやるべきことだと思います。
男性	50代	上役の考えが変わらない限り、女性の活躍は無いと思う。
女性	50代	何でも女性が優遇されるのではなく、女性の意識の改革が必要になってくるのではないかと思います。
男性	50代	相談窓口が多すぎるので、どこがベストか分からない。市の電話番号は、全ての問い合わせを1つにしてほしい。プッシュ回線にて選ぶように。
男性	50代	家庭での情操教育を支援する方法で、将来しだいに良くなっていけば良いと思います。
女性	50代	世界的に相手を思いやる心、周りに対しての感心がうすくなっている中、日本人はまだ、国民性が豊かだと思います。あきらめる事なく、西宮から日本へ、そして全世界へと思いやりの心を大切に相手の立ち場が理解できる、平和な世界を心から望みます。精神的な病気で犯罪を犯す人もいるでしょうが、早い段階で治療ができれば等々考えます。少しでも悲しい事件、事故が無くなる事を祈っています。
女性	50代	いろいろな相談窓口の情報が一覧表になったものがあったら便利。
男性	50代	女性にも自覚と意識向上が必要。
女性	50代	男女共同参画社会は、子どもの頃からの教育が大切だと感じます。家庭、学校の教育が充実するよう、市が指導していただきたいです。
女性	50代	育児と介護の時期が重なり、身心共に大変な時期がありました。近くに同じ状況の人がおらず、取り残されたように気持ちになりました。そういう状況の人に対しての相談や、援助があれば良いと思います。
女性	50代	仕事や地域活動に参加しやすい様に、スキルなどを市に登録する制度があればよいと思います。
女性	50代	本当に困っている人が、遠慮することなく、頼りにできる公共の窓口をどんどん作って告知して欲しいです。まだまだ日本は古い考え、常識にしばられている人が多い。先日の同性パートナーが公式行事に同伴できないニュースを見て、「国」自体が、こんなんじゃそりゃ無理だ、とうんざりします。G7で同性カップルの権利を保障していないのは日本だけだそうです。あとの世代交代を待つしかないのか。それとも「日本人」の異文化をなかなか認めれない性分のせいでしょうか。進化を望みます。
男性	50代	DV、性暴力、家庭内暴力、すべての暴力的行為を対象とした、年中無休、24時間体制の窓口設置。電話だけでなく、駆け込みもできるシェルター的な窓口。
女性	50代	学校での教育が大事だと思います。昭和世代と違って平成世代はやさしい男性が増えてきていると思います。時代や世代によって人の考え方は変化してきていると思います。
男性	50代	「生命の尊厳」を基本にすれば、「男女」の性差別も、「人類と動植物」の差（人間が上で犬猫鳥花は下）という考え方も、解消すると思います。
女性	50代	男女平等と言っても、できることとできないことがあるので、何事も細かい点まで話し合うことが大切と思う。学童に入れようとして書類を用意した（当時、非常勤だったが、仕事のある日は帰りが19時だった）が、勤務日数が少し足りず、入れることができなかった。勤務日数も大切だが、帰宅時間も重要では。1年生を暗くなるまで留守番させられません。結局4～5倍の金額を支払って私営の学童に入れました。子供（小学生）が安心して親を待ってられる施設をもう少し安く提供して頂けたらと思います。

III 資料

性別	年齢	回答
その他	50代	休業ではなく退職を選んだとしても、数年後に社会復帰することがそれほど困難ではない社会を望みます。前職から数年間空白があるのなら、少しトレーニングを積んでもう一度スキルを取り戻すなどの教育や研修は有効です。カムバックしやすい社会でなければ、優秀な人材を発見できないまま、会社や企業にとっても残念な事は起こっていると思います。日本人の人は素晴らしいと思います。全員が字が書ける読める計算ができるなど、個人的には極めて能力が高いので、上手に利用してください。
男性	50代	暴力的な家庭に育てば子供は自然に親と同じような暴力的になるケースが多いと思う。改善していくには、地域活動を積極的に取り入れるとか、支援センターの活性化が必要だと思う。近所の問題を他人事だと済ます現代では難しいが。
男性	50代	西宮市は南北地域が広く、南中心となっている感がある。北部地域の活性化を希望する。
女性	50代	これだけの経費（税金）をかけているので必ず役立て、1日も早く働きやすく安心できる市にしてほしい。
男性	50代	継続的に研修等が受けられるシステムをつくること。
男性	50代	企業ではダイバーシティが叫ばれ、女性進出、特に管理職への登用が目標数字（例えば、管理職の〇%）ありきで進められている。また今回のような男女共同参画についても、女性を無理矢理リーダーに仕立て上げようとする意図が伺える。そもそも望んでもいない女性を引っ張り出すべきではない。もちろんそれと希望している女性の進出を阻害すべきでもない。つまりこういう事は役所や企業が一時のブームと根拠のない目標数字を追いかけて取り組むものではない。必要であれば女性もしっかりリーダーになっている。
男性	50代	近年、西宮といえば元市議にはじまり、先日の市役所内の不倫騒動等、不名誉な事ばかり全国放送されて恥ずかしい。今回のアンケート等を参考に、魅力ある西宮市にして行って欲しい。
女性	60代	市の活動について、知りませんでした。当事者ではない一般の市民が関心を持つために、広報活動をお願い致します。身近なご近所活動でトラブルを防ぐことができれば良いと考えます。市民の交流の場が広報に役立つと思うので、そういう機会を増やして下さい。
女性	60代	地域の為に何か活躍したいと思っても、どこの誰に話しをすればいいのか分からず、消極的になってしまう。窓口を分かりやすくして欲しい。困っている人たちの為にカウンセラーになりたいと思うことがある。どういう勉強をしたらいいのですか。何か役に立ちたいと思う。
女性	60代	市の窓口があるにしろ、非常に遠い存在。フレンドリーな相談が行政機関でできるでしょうか。もし相談する場合は、犯罪の場合であろうと思われる。
女性	60代	「アンケートをとる→分析をする→検討する」で終わっていることが多い。具体策を明確にしてほしい。
女性	60代	市政ニュースなどに載せて欲しい。
男性	60代	男であれ女であれ、性別に関係なく各個人を尊重する。
女性	60代	45年も前なら、女子社員どうして相談しあい、さらに上の上司に相談に行っても、男同士でうやむやにされたものです。諦めるか、辞めるしか無かった。今は、女性が強いと言っても、いつの時代もこう言う問題はついてまわるものなのですね。証拠をつかめば法的に罰せられる方法しかないのでは、と思います。
女性	60代	現在DVを受けて一人で悩んでいる女性を救ってあげて欲しいです。
女性	60代	学校での教育が大切だと思う。それを通して家庭でも、話し合いの機会を持つのがよいのではないかと思う。又、メディアの影響も大きいと思う。子供を持つ父母（保護者）などに男女共同参画について、広めて行くことも大切だと思う。西宮市の取り組みに期待しております。
男性	60代	仕事に対するモチベーションが下がっている。不安な社会が原因である。ストレス社会に問題がある。仕事言葉で言うと三方良しでない。プレミアムフライデーは言葉だけでしかない。西宮市はカルチャー文化都市を進める事。
男性	60代	今後、少子高齢化の時代が進む中、老人が介護を必要とする割合が一気に増加していく。多くのお世話をする人々や施設が必要とされるが、その対応策が一般市民に知れ渡っていないような気がする。より、広く一般市民に理解を求める姿勢を西宮市に持ってほしい。老人が生き生きと元気に生きがいを持てるようにするにはどうすればいいのか、また、自治会の活性化を図るにはどうすればいいのか、ボランティア活動を充実した内容にしていくにはどうしたらいいのか、西宮市活性化のアイデアはいくらでもあると思います。是非より良き「まちづくり」をお願いします。

性別	年齢	回答
女性	60代	男女共同参画の動きがあるのも知らないでいました。新しい企画を作ると人材がいる。税金が使われる。その事に天下り的な人材を用いられ、少数の人達が私腹を肥やしている様を見ますので、上層部だけが知っているのではなく、市民を巻き込んでいく施策を熟考して頂けたらとは考えています。人口が急激に増えていく中で、個人だけの主張や権利が守られるのではなく、自治会等の働き方で地域活性が見られる様な気もするのですが。まとまっていくというには色々と難しい時代ではありますが。
女性	60代	極端に男・女と分類するのではなく、元来は人としてだと思うので適在適所でフリーに共同できればいいと考えます。男性の素晴らしい尊敬できる特質と、女性の素晴らしいしっかり守ることができる知性とがうまく合致して共同参画ができればいいと思います
女性	60代	一朝一夕にできる問題ではないので、気長に積極的に取り組む必要がある。小さい頃から教育し、男女共に考え方を変えないといけないと思う。今、リーダーシップをとっている年代の方は、基本的に頭で物を言っているだけで、心の中とは違うので、変革には時間がかかると思う。
女性	60代	男・女が共に働くために、幼稚園など子供を預ける場所を充実して欲しい。
男性	60代	市民とのコミュニケーションの機会を増やして欲しい。高齢者の仕事への参加によりいっそう援助して頂きたいと思います。
男性	60代	このような調査は応々にして意識や感心のある方の回答が多くなります。偏りが生じることを加味して下さい。改善につながるとされる施策はぜひ推進をお願いします。
女性	60代	女性の長期的な社会参加を実現するためには、出産・育児に関する社会的支援の体制が不可欠です。保育所を充実させて、女性が安心して働ける市にして欲しいと思います。
男性	60代	日本におけるモデル都市を目指すべき。日本の都市はすべて横並びだが、もっと特徴を出すべき。これは、行政、観光、イベント等何でもよい。
女性	60代	近頃は、男も女も関係無く皆一緒だからと言いますが、平等という言葉で、男の人の良い所、女の人の良い所がどんどん減ってきているように思います。さすが男の人だなあ、女の人だなあとお互いをほめる事で認め合う本当に平等な社会が築いていけるのではと思います。
女性	60代	動物として男、女の差があるのはあたりまえで男、女と無理やり平等にすることは良しとは思えない。女性であるからこそ出来ること、男性であるから出来ることを考えれば良いと思える。動物のように男女にあった生き方や役割りをすれば良い。
男性	60代	能力のある男女であれば責任者に用いるべきだと思います。
女性	60代	セクハラ意識の低すぎる男性、特に管理職。自己啓発制度の導入や検定試験実施を必須とする事が望まれる。
女性	60代	やっと少しながら声を上げられる時代になったが、反面罪をでっちあげることも簡単になった。女性スタッフが多くなれば相談数も増えるのでは。
男性	60代	保育や介護施設の充実。
男性	60代	女性の場合、出産、子育てが管理職登用に不利になりがちで、一方管理職になると独身になりがちである。係長試験などにおいて、前記のことをカバーする手法の導入が望まれる。管理職の女性の割合を年度目標にかかげて公表しているが、達成率にこだわらず、人物評価、業績評価で決めるべきと思う。民間企業では女性だけの会社で成功している例が参見される。西宮市においても女性だけの職場というのを試験的につくってみてはどうか。女性が何を求めているかが分かってくるのではないかな。
男性	60代	現在の市長のもとでは無理。民主的な考えを持った市長でなければならない。
男性	60代	男女を問わず子供が生まれれば仕事ができないのは当たり前で、保育所の必要性は言うまでもない。親が仕事をすれば、所得になり税金も納められる。社会も多く仕事をこなすことができ、社会の動きの元になるのだろう。働く気の有る人の仕事の邪魔をしてはならない。人数に適した保育所は必要である人が、子育てすら満足にできない国が本当に国としての値打があるのか、疑問を感じている。
女性	60代	最近の行政は特に子供に対する援助が多い様に思われるが、高齢者の援助も併せて進めて行くべきだと思います。
男性	60代	市役所職員間の不適切な関係がニュースになり、びっくりしている。まずは市民に模範を示して欲しい。
女性	60代	気軽に市民活動や催し等に参加したいと思っています（告知している時が分からなかったり、終わっている事があります）。
女性	60代	まず保育所でしょう。これだけ何年も訴えがあるのに、なぜ改善策が無いのでしょうか。男女がともに活躍するには、女性が安心して子供が産める、育てることができる社会が必要です。

Ⅲ 資料

性別	年齢	回答
女性	60代	コミュニケーションを大切に自由で自分の思いや感情を受け入れる社会を作り、自分は大切な存在だと思える場面をたくさん作り活躍できるようにすること。お互いの気持を抑え、言えない関係を作るとストレスがたまりはけ口を求め、DVになったり他の方法で自分の世界を作ろうとする。自分の気持を解放できる場を作り、その人の存在を大切に仲間を作ることがよい社会になると思う。弱い立場の人を大切に、いろいろな思いがあることを理解することで多様な人間関係が出来る豊かな社会ができると思います。
女性	60代	私の年代は介護についての相談、指導が必要です。気軽に尋ねる事が出来るシステムをお願いします。
男性	60代	申し分ありません。認知症ですので何でも分からないと言います。
女性	70代以上	西宮市民全体の教育が必要と思われるが、まず自分の地域の担当者の氏名、顔が不明。
男性	70代以上	若者に働く場を。
男性	70代以上	ウェーブ（プレラにしのみや4F）の書籍コーナーで、本を時々読ませてもらっている者です。下記のことを要望します。ウェーブの事務室で3～4名の職員が事務を行なっているのを見受けます。同事務室で、どのような仕事が行なわれているのか明確にしてください（事務室前へ掲示する）。3～4名もいるような仕事が本当に有るのか疑問に思っています。職員1人でパートでもよいのではないかと考えています。
女性	70代以上	西宮に住んで50年近くになります。老人や障害者が安心して暮らしていけるような市にして欲しいです。
女性	70代以上	西宮市は大変住みやすいところです。感謝しております、ありがとうございます。
男性	70代以上	先月の衆議院選挙で、西宮市の北部（武庫川流域）が神戸市北区と合区になったが、数あわせの区域変更であり、現実には塩瀬地区などは、医療等の面で宝塚市との関係が深く、生活圏としては今回の合区ではなく宝塚市との合区が適切だったのではないかと考える。（流域生活文化圏というか、鉄道との関係でも）宝塚中心部との関係が深い。こうした点を考慮されていないのと、特に西宮市の場合、行政サービスの南北格差が大きいことを考えれば、行政サービス等に比例している固定資産税等に南北格差補正係数（例えば、0.7～0.5）を乗じて補正する措置が必要なのではないかと思う。市長に配慮をしてもらいたい。
男性	70代以上	男も女も双方謙虚にならなければいけない。世の中に男と女しかいないのであるから、お互い売り言葉に買い言葉でなく、相手を敬う気持ちが大切だと思う。今まで男も一生懸命働いて給料を持って帰るんだから、女性も育児放棄をせず頑張れば良い。そのバランスが取れなくなっている。
男性	70代以上	市民を大切に行政を期待。市役所本庁、支所、全員が正規職員でないのは承知しているが、仕事の量と人数のバランスが悪いのでは（例：鳴尾支所）。先日の衆議院総選挙の期日前投票に行きましたが、何故あの様に多くのスタッフががいるのか、民間では考えられないコストパフォーマンス。市役所から届く書類で、同居の家族にもかかわらず、別々に市役所から封筒が届く、もったいない話、経費の見直しを。
男性	70代以上	広報を多くして市民が知ること。
男性	70代以上	気軽に相談できる窓口。
女性	70代以上	男性が家事に対して協力しないといけない。同じ様に仕事しているのだからその様に伝える必要がある。
男性	70代以上	申し訳ないが判りません。85才にもなると思えば思考力の衰えから回答にも整合性がないと思いますがよろしくをお願いします。しかし、ほとんど知ることのなかった男女共同参画とかDVなど、はじめて自分のこととして考えることが出来ました。
女性	70代以上	私自身は70才を越えた者ですから、直接性暴力等とは縁遠いですが、たいていの場合、被害者は女性が圧倒的に多いので、職場作りや環境作り以前の問題で、男性の意識改革が第一だと思います。学校等で、性暴力は重大な犯罪だという事をしっかり教育して欲しいです。泣き寝入りの女性を無くしたいです。気楽に相談出来る場所を提供して欲しい。
男性	70代以上	ランダム的にアンケート調査票を発送する事は今後避けて頂きたい。
女性	70代以上	70才の大台を迎えました。まだ現役で働いていますが、いつまで健康を保てるか、福祉のお世話にならないよう。現役を終えた時点で、自分を整理出来たらいいなと思っています。お若い人達が住みやすい町になってほしいと思います。
女性	70代以上	世の移り変わりの中で、男・女の間隔も大きく変化してまいりました。性的マイノリティに関して私などは、全くといっていい程、理解が出来ない中で、どう受け止めるかなどということ。男女平等という事は、人としての権利は平等であります。元々の役のちがいが（男の役割、女の役割）は、自覚のもとに、互に尊重し合うとか、公的機関での勉強会のような事で認識を持って、意識を高めることが望ましいと思います。
男性	70代以上	市役所に「なんでも相談口」を設けて市民からの色々な相談を、各々の窓口で紹介するコーナーを作れば良い。何か困ったことがあれば先ず市役所の「何でも相談コーナー」へお出かけ下さい、とPRすべき。回答用封筒が小さすぎる。

性別	年齢	回答
女性	70代以上	男だからとか女だからとか区別するのではなく、人それぞれの能力を引き出し伸ばす眼を持った人の育成が重要だと考えます。
女性	70代以上	今73才、女性。元気ですので、何か働くか、人の為に動きたいです。本当に元気です。
男性	70代以上	市民意識が希薄すぎるので、教育、指導する。相談窓口を利用しやすくする。問題をオープンにして、知らしめる。行政が本腰を入れて欲しい。
男性	70代以上	幼児などへの親の暴力と思われる事象をメディアを通じて知る限りであるが、「親が驕」との発言で片づけてしまっているが、地方行政として何か打つ手立ては無いものなのか。
女性	70代以上	男女平等と言われてもまだまだ男女の考え方の違いが多く、すぐにはなかなか難しい点もありますが、学校教育によって地道にしていくしかないのでは。
男性	70代以上	相談窓口にもっと人を増やし24時間対応が可能でなければと思う。費用はボランティアを利用すれば。暴力は「犯罪」いじめも「犯罪」、学校の教育は平和ではダメだと思う。男女共同参画とは何ぞや。まず個人の意識の問題で有ろう。特に公職に付く人々の考えを変える必要が有るのでは。
女性	70代以上	暴力、言葉の暴力、いやがらせは、子供の頃からの家庭環境や教育、優しい愛情に恵まれていなかったと思います。私の長い人生の中では、無視もされたり悪口もありましたが、とっても真摯で謙虚な知人もいます。心ない態度、人の傷みのわからない人、人生のなかで良い人に恵まれなかった事、屈折した時の優しいアドバイスです。それには義務教育から、必須課目だけでなくもっと道徳教育に力を入れていただきたいです。
女性	70代以上	自分自身が高齢者ゆえに、お尋ねされている事にきっちりとは当はまった答えでないかも知れませんが、私が思う事は、男、女と言う前に人間であると思いたいです。大阪府に養護教員として四十年間一生懸命務めた主人と六十年暮して二人の子供を育ててきました。2ページにある様に男は仕事、女は家庭、その通りの形で暮してきましたが、お父さんはお給料を持って帰る人として私は時間の自由な専業主婦としてどんな仕事も女だから出来ないと言う事はなく、働いてきました。本職は、機械編み講師です。和裁、洋裁は当たり前の事、庭の木の枝切り、物置の屋根のペンキ塗り、瓦の低い所のセメント塗り、小さな大工仕事、夏野菜、冬野菜の畑仕事、女だから屋根に上らなただけでどんな仕事でも、こなしてきました。人は義務教育さえ受けておれば何でも出来るはず。男、女を問う前に人を問うてほしいと思います。かざる事のない人生でしたが、子供二人は今私の心の中で輝いています。
女性	70代以上	私は今90才で仕事も子育ても充分やってきました。健康を一番にして、趣味で人生を楽しんでいます。出来るだけ皆様に御迷惑をかけない様頑張ってゆくつもりです。今の所大変元気です。
女性	70代以上	男女それぞれの特性を生かす環境づくりを考えて頂きたいと思います。男性でも女性でも性に関係なくその活動に向いているかいないかという基準で物事をとらえてほしいと思います。女性の場合、本人が望んでいても環境が整わなければ出来ない活動もあります。その場合はその障害を取り除く施策を進める事が必要だと思います。
女性	70代以上	男女がともに活躍できる職場をつくることなのか、共同参画は一般の市民のためなのかよく分かりません。共同参画といっても男女が対等にできることは少なく、その人の能力、体力、精神力などを見極める必要があると思います。育休に関しては、それより託児所を考えることの方が先だと思います。会社には迷惑をかけないとはいえ、自分の仕事を長期に放り出すことの出来る人でないと育休はとれません。介護休業は自分の意思で投げ出すことはできませんね。
女性	70代以上	市営住宅団地に住む人が高齢となり、自治会解散をしました。自治会制度の明確化など、市の指導があればと思います。住民の意識を、又この先孤独死を無くすためにも、団地に住む人の調査を民生委員にまかせないで、市職員、自ら行動すべきと思います。
男性	70代以上	西宮市が行政の重要施策のひとつとして『男女共同参画事業』を推進するからには、まずもって有能な女性職員を役所の「要職」や「管理職」等に積極的に登用し、これらの方々が実際に活躍する姿を市民が観て確かめる事が出来るようにすべきだと思います。
男性	70代以上	今まで参画する機会がなかったのでこれを機会に意識を持ちたいと思う。
女性	70代以上	全部読みましたが、79才の私にはあまり関係が無いようでした。
男性	70代以上	性暴力の被害者が、中学生や高校生であるので、学校での啓蒙、教育の強化が必要と思います。
男性	70代以上	現在の状態より少しも悪くならないよう、男女それぞれが気をつけること。
女性	70代以上	臨機応変で明るく生きていた。若い頃がととても懐かしく思い出されます。社会は変わってしまったのでしょうか。
男性	70代以上	80才を過ぎていますのでアンケートになかなか答えられない、分からない所が多く申し訳なく思っています。

(2) 事業所意識調査

問 4-1 よろしければ、上記の A～H の具体策をご記入ください。

業種	回答
建設業	育児休業、介護休業の内容を就業規程に明記している。
建設業	育児、介護休業規程を制定し、取得を希望する者に対しては、最大限の配慮する。
建設業	まだまだ呼びかけ程度です。
建設業	社内で時間外労働が長時間に及んだ場合の面談、他の社員の応援等の規定を作っている。お盆休みを廃止、社員が都合のよい日に有休を使えるようにしている。
建設業	D、F. については各部の目標にも掲げて行っています。特に有給については毎月1日は取るようにしています。
建設業	上司に言い出しやすい雰囲気作りと、上司の受け入れ態勢。すでに数名取得している。
建設業	中途・定期採用の推進、再雇用の推進。
建設業	育児に関する時間をつくる為に、勤務時間を短縮する制度を実施した。
製造業	実施できない。
製造業	半日有給休暇取得制度。
製造業	D. 機械化による単純業務の削減。
製造業	Aについて 募集時に、勤務可能な時間帯、時間をヒアリングし、時間帯に応じて配置している（製造部門のみ）。
製造業	A. 育児者への短時間勤務の勧奨。D. 対象者への仕事分担の相談。F. 有給利用促進ポスターの提示。G. 本人への育児休暇利用の説明。
製造業	生産を効率化し時間の余裕をつくる。休日出勤手当を付けるも代休をする。
製造業	半強制的に有給休暇を取ることから始め、各自の業務の効率化の意識を喚起することによって時間外労働の削減につなげる。
製造業	ノー残業ダイの設定。
製造業	計画的付与。
製造業	休日出勤に対する振替休日の取得推進強化（管理表の作成）。
製造業	時差出勤の導入。
製造業	Bに関して、当事業所では該当者なしだが、別事業所・部門では実施されている。
製造業	会社指定日の有給休暇の実施。
製造業	Bに関しては仕事上不可能である。Eに関しては遠距離通勤者なし、支店がないので転勤もなし。G・Hに関しては実施可能であるが今の所必要とする従業員がいない。
情報通信業	D. (月)(水)を定時出社、退社デーとして実施している。CMMI（業務改善活動）の中で時間外労働削減を目標に活動中。F. 有給休暇の消化率を定期的に調査し、取得を喚起している。
情報通信業	育児での短時間勤務者1名。働き方改革の推進。
運輸業	従業員が有給を取りやすい環境作り。
運輸業	日々の時間外労働時間の管理。
運輸業	働き方改革として取り組む事。
運輸業	D. 定時内でおさまるよう仕事量調整。C. フレックス導入により分担制。E. 採用地での勤務（原則）。F. 病欠の有給（本人希望の場合）、半休（午前・午後のみ有給）制度。
運輸業	D. について仕事量の少ない日は早出勤者の定時前退社を促している。
運輸業	作業量にあわせた出勤時間。
運輸業	業務量に応じた勤務シフトの変更。
運輸業	労務管理の徹底、勤務地限定社員制度あり。
卸売・小売業	1人1人の都合によるシフト制度への参加をしてもらっている。
卸売・小売業	各担当業務の見直し。
卸売・小売業	労働契約の際に、転勤の可否を確認している。希望者はよほどでない限り転勤の対象としない。
卸売・小売業	F. シフトによる有給休暇取得。
卸売・小売業	週に数回、各自が定時に退社する。
卸売・小売業	定期的な全社発信による呼びかけ。
卸売・小売業	従業員の申告を重視して勤務日時を決めている。

業種	回答
卸売・小売業	期首の休暇取得計画の立案と期の取得確認。
卸売・小売業	稼動に関してはフレックス制で対応しています。
卸売・小売業	存在するが促進していない。
卸売・小売業	A. リチャレンジプランにて1日6時間勤務の制度あり。
卸売・小売業	各種休業対象者への案内。各個人の勤務意志確認を年に一度実施している。
卸売・小売業	計画有給取得制度。ノー残業デー。
卸売・小売業	託児所補助金（土日祝）の支給。育児短時間勤務制度（対象は小学6年生のお子様まで）。
卸売・小売業	有給休暇取得推進宣言。
卸売・小売業	オーダー縫製スタッフ等在宅勤務システムの導入。
卸売・小売業	本社にて。
卸売・小売業	集金業務。
卸売・小売業	F. 計画年休制度を利用し年に1回連続2日の使用を実施。
卸売・小売業	ノー残業デイの実施（週1回）、リフレッシュ休暇（有休の計画取得）計画・取得の進捗確認等。
卸売・小売業	A. G. 総合職員においては法を上回る制度。A. 小学4年生（3月31日）まで。G. 最長子が満3歳に達するまで。
卸売・小売業	全員アルバイトなのであまり考えてはいないですが、本人の希望があれば休業など取り入れています。
卸売・小売業	Fに関しては計画年休取得制度を導入。
卸売・小売業	フレックスタイム制度：月間所定勤務時間内で、1日4h～13hを弾力的に運用している。時間外労働削減のための対策：ホワイトボードを活用し、日々の残業有無管理している。
金融・保険業	本社指示により周知している。
金融・保険業	週1回のエコデーの設定。
金融・保険業	営業担当で業務上終業時間が遅くなる場合はフレックスタイムを活用。
金融・保険業	D. 水曜日の早帰りを実施。
飲食、宿泊業	勤務シフト見直し。
飲食、宿泊業	営業時間の短縮。
飲食、宿泊業	育児、介護に係る休暇の有給化、人事制度変更による社員登用制度の推進。
飲食、宿泊業	C. F. G. H. においては就業規則に明記しています。D. E. においては規則として現在検討中になります。
飲食、宿泊業	要員の確保。
飲食、宿泊業	事業所から本社への業務移行。年2回の5連休以上取得。
教育・学習支援業	ICTの導入、現金の取扱いをなくし全て口座振替えにした。振替休日の増加（土日が行事の時）。
教育・学習支援業	A. 水木はローテーションで4：30終了。C. 9：00～4：00勤務。G. 育児休業取得者あり。
教育・学習支援業	D. 職務によって終業時間を制限している。
教育・学習支援業	経営者以外全員働ける時間のみ勤務。
教育・学習支援業	呼びかけ。
教育・学習支援業	残業0を目標に早出勤と遅い出勤に分けて営業をカバーしています。
教育・学習支援業	子育て中の教諭への配慮として、学校行事への参加等配慮。園全体の雰囲気として、休みやすい環境作り。
教育・学習支援業	残業を基本的に行わない。
教育・学習支援業	パート職員については家庭の事情を考慮して短時間勤務を採用している。
医療・福祉	月1回のリフレッシュ休暇（有給休暇取得の促進）。
医療・福祉	G. 制度の周知及び個別相談。
医療・福祉	転勤については強制は無く、スタッフの意志を重視。
医療・福祉	職員会議等にて、口頭や文書で伝えている。
医療・福祉	システムを入れる事により、業務時間を短くするようにしている。
医療・福祉	時間外労働は10時間/月以内としている。
医療・福祉	急なシフトの交替ができる様、近隣者が多く任職している。
医療・福祉	A. スタッフの勤務可能な時間を相談の上実施している。D. 時間労働内で仕事の割振りを行い2人体制にして短時間で業務が終了できる体制を実施。F. 給料明細に有給日数を記載している。

III 資料

業種	回答
医療・福祉	F. 正規・非正規職員に有給休暇取得方法を知らせる。特に非正規で有給所得したことがない職員が多いと感じたので。
医療・福祉	就業規則などにより規程をして、対象職員への説明を行うなど。
医療・福祉	診療の完全予約制。
医療・福祉	G. H. 申し出があった時、積極的に受け入れており周囲にも理解を求めています。これにより、全体として申し出し易い雰囲気があると思います。
医療・福祉	働きやすい職場づくり（勤務時間、子育て中の業務、フレックス）を導入するため社労士と検討中。
医療・福祉	早出遅出程度。
医療・福祉	業務内容の適宜見直しを実施し、残業の削減につとめています。有休・育休・介休は各々すでに取得しています。
医療・福祉	法人の制度で整備されている。
医療・福祉	家庭行事、子供の学校行事優先。
医療・福祉	全員パート、自分の働きやすい時間のみの勤務。ヘルパーです。
医療・福祉	有休表を作り残日を把握できるようにする。
医療・福祉	D. コンピュータシステム、ソフトの導入。G. H. 社労士による研修、説明会を行う。
医療・福祉	あえて最終時間30分前の予約を削減して定時に終われる様実施。介護休暇者のため増員。
医療・福祉	育児短時間勤務、時差出勤等の対策措置。
医療・福祉	ほとんどの人は時間外労働（会議月1回を除く）はない。特定の人の時間外労働は、他の人が業務を代わる事で少なくしていける。
医療・福祉	短時間：実働8時間を2年前に7.5時間に変更。有給休暇取得：職員を増やし、有給を取り易くする。
医療・福祉	A. 1才半までの子をもつ職員に実施。D. タイムカードを導入し管理職が残業実態を把握。F. 衛生委員会などで取れているか点検。G. H. 周知の徹底。
医療・福祉	労働者の活動できる日時申請により、シフトを作成し、勤務してもらっています。
医療・福祉	A. 月に1度短勤務の日がある。
医療・福祉	書面や口頭により啓蒙を行っている。
医療・福祉	パート雇用の際に、育児や介護により時間制約を受けている方には、極力その範囲内で勤務できるよう配慮している。
医療・福祉	A. 育児短時間勤務制度有。C. 職種により実施。F. 健康診断日を有給休暇にする。G. 育児休業明けの勤務を調整（夜勤免除等）。
医療・福祉	有給休暇取得をしやすくなる職場作り、各職員への声かけ。
医療・福祉	変則勤務であるので調整は出来るが、ニーズにもよるのでそこが難点。
医療・福祉	A. G. 総合職員においては法を上回る制度。A. 小学4年生（3月31日）まで。G. 最長子が満3歳に達するまで。
医療・福祉	A. 土曜他各人の希望する日を短時間勤務としている。C. 直行直帰制を行っている。F. 有給休暇制を実施している。H. 今後対象者がでたら希望日数休業させる。
医療・福祉	有給休暇の取得率の部門ごとの公表。
医療・福祉	A. G. Hに関しては就業規則にのっとり実施している。F. 中間期末に有給達成率を示す。
医療・福祉	有給休暇取得に向け、年2～3日ほど事前申請制度を導入する。
医療・福祉	勤務内容の見直し等による時間外労働の削減等。
医療・福祉	育児、介護休業等を改正して対応している。有休所得率約90%。
医療・福祉	D. 適正な人員配置、業務の見直し。FGHについては就業規則に明記し周知している。
サービス業	G. H. については規定で設けているが対象者はいません。
サービス業	ノー残業デー（水金）。代休取得促進。計画年休（年5回）。
サービス業	変形労働時間制の導入。希望休制によるシフト作成。
サービス業	D. 早出、遅出を、シフトで組む。F. パート従業員を確保して、有給をとり入れるようにしている。
サービス業	育児休業と介護休業の実施と1週間の有給消化実施。
サービス業	就業規則に記載したり、該当者の個別相談に応じています。
サービス業	業務の簡素化、可視化。
サービス業	有給休暇の時間単位取得、エリア限定社員への選択制度。
サービス業	E. 全国転勤があるが、昨今家庭事情による転勤負担の状況が多々あり、検討中である。
サービス業	時間年休の導入。
サービス業	D. 店を閉める時間を1時間早くする（1/4～）。

業種	回答
サービス業	育児休業や介護休業の法改正にあわせ社内の規程を改正し、職員にも周知している。
サービス業	出勤・退社時間は社員は個人に任せている。
サービス業	就業規則の改定。
サービス業	D. 個々の業務の取り組みへの見直しを行い、時間外労働の削減を図っています。
サービス業	専務等は、それぞれの自宅で行う。
サービス業	法令遵守する。
サービス業	シフト制なので有休もおりこんでいる。G. H. については就業規則に明記。
サービス業	A. 半日有休制度実施。
その他	休日、夜間の仕事があるため、振休や勤務時間のシフトを実施。その他は会社制度としては導入されているが、対象者は現在いない。
その他	お客様相談窓口を設置している為、定時9時～17時であるが、フレックスタイムとして10時～18時勤務を実施している。
その他	就業規則で定めている。有給休暇取得強化月間を設定。定時出社、退社DAYを設定。
その他	教職員の勤務内容の軽減を目指して短時間の勤務者採用を進める。
その他	G. 奥様の出産にあたり、夫である従業員に数日間ですが育児休業を取得していただきました。

問4-2 上記のA～H以外で、実施していること、もしくは今後新たに取り組もうと考えていることがあればご記入ください。

業種	回答
建設業	時間外労働、休日労働を少なくする為、元請にも働きかける。今年から週休2日制を導入。土曜日を休み易くしている。
建設業	女子更衣室の拡大、机の入れ替えなど美装化を行っています。
建設業	メンタルヘルスケアの取り組み。
建設業	労働時間を短縮する為データサーバの稼働時間を設定した。
製造業	時差や交替勤務を積極的に取り入れている。
製造業	子育てをワーク・ライフ・バランスと共に重要視。
製造業	4-1の推進。
製造業	個々の能力upによる量的荷重の分散化。
製造業	嘱託社員の短時間勤務（出勤日数を減らす）。
情報通信業	他の事業所は在宅勤務やフレックスを導入済だけど、現場（営業所）では難しい。
運輸業	有給休暇取得の促進。
卸売・小売業	誕生日休暇、シックデイ休暇、生理休暇（女性のみ）、勤務10年でリフレッシュ休暇10連休、慶弔休暇。
卸売・小売業	多様な働き方（選択キャリア制度、カムバック制度）の導入検討。エフ休暇（女性特有の体調変化や不妊治療などにも対応できる無休の休み）の導入検討。
卸売・小売業	Eは現在労使において導入に向けて協議中である。
金融・保険業	有給休暇で誕生日休暇（誕生日前後1ヵ月）の取得を推進している。
飲食、宿泊業	経費的にかかってくる制度が多いため、もっと利益を上げていく対策が必要。
飲食、宿泊業	仕事上、介護関係者との関わりがあるので、従業員の家族で介護の必要が出た場合スムーズに相談等が行なえるようにしている。
教育・学習支援業	産休・育休は本人と直接話し合い柔軟に対応しています。家事、育児との事も直接話し合って勤務時間を変更します。
医療・福祉	人材不足の時代になると検討を要する。
医療・福祉	取り組むように会社として指導しても、職員が新しい形をこぼむので意識から変える研修。
医療・福祉	パートタイマーの採用により有給。
医療・福祉	特に促進をしている訳ではなく、現在の状況判断で取得しています。
医療・福祉	仕事量が多すぎるので、仕事の効率化ができれば良いと思うがむずかしい。
医療・福祉	仕事以外にリフレッシュ出来る環境としてクラブ活動（スポーツ、音楽etc.）の支援を実施している。資格取得の支援により職場に定着するよう努めている。

業種	回答
医療・福祉	多様な働き方（選択キャリア制度、カムバック制度）の導入検討。エフ休暇（女性特有の体調変化や不妊治療などにも対応できる無休の休み）の導入検討。
医療・福祉	週1回2時間の体操教室を行っていて希望者は参加している（手当付き）。
サービス業	F. パート従業員を確保して、有給をとりいれるようにしている。
その他	全員ボランティアで活動している。

問8-1 よろしければ、上記のA～Lの具体策をご記入ください。

業種	回答
建設業	育休からの復職者例有り。全社員対象の研修で、ハラスメント防止の時間を設けている。
建設業	キャリアアップ助成金（正社員化コース）の活用。
建設業	少人数の為、管理職推進担当部署等は設けていない。
建設業	当社は全員正規社員なのでCは該当しない。男女を問わず、研修は自己管理。女性でも実力があれば管理職に登用している。
建設業	女性管理職による、既存の建設業務（下請、元請含む）への新しい取組。職方育成、学業方針など。
建設業	2年間で4名採用、来春も1名採用します。
建設業	定期的な人事考課。
建設業	提携企業のリーダー研修を実施している。
製造業	出先の為、事業所単体では具体策は有りません。
製造業	D. 育休者への連絡（逐時）。
製造業	A. ハローワーク、広告など。C. 社会保険加入。
製造業	女性に限定したことなく、継続就労の為に配置転換などの取組はしている。
製造業	A. 意欲的な女性社員も管理職へ登用。C. 派遣社員を正社員に転換した。
製造業	採用時は主に中途採用を主としており、その中に女性も含まれる。新規採用する場合、パート社員がいれば優先して正社員にと声を掛けている。
製造業	明確な人事評価リストに沿っての複数管理職、責任者での考課会議実施。
製造業	I. L. に関しては女性自身多くはないので実施・設置する程でもない。
情報通信業	D. 該当者なし。H. ～J. 女性社員の年齢が若いため今のところ該当せず。K. 関連Gr会社全体で研修実施している。
情報通信業	女性リーダー育成研修に参加した。
運輸業	職種上、女性は少ないが採用・評価に関して全く男性と区別はしていない。
運輸業	C. について、人材不足の為、非正規で雇った人間は社員にしている。
卸売・小売業	女性従業員は基本事務員としてパート雇用していたが、昨年正社員へ転換を行った。以降は事務員も正社員として雇用する予定である。
卸売・小売業	女性のリーダーを配置している。
卸売・小売業	K. L. 総務課にて担当窓口を専任し、雇用通知書にも明記。
卸売・小売業	現在は、経験の浅い女性しかおらず、今後は他部署のように女性管理職に成長する事を期待しています。
卸売・小売業	グループとしてダイバーシティの取組を強化、女性に限らず。
卸売・小売業	本社の動きとしてダイバーシティPJT等を活動しています。
卸売・小売業	C. パートタイマーから正社員への登用。
卸売・小売業	女性が多くマネジメント者も多い。
卸売・小売業	公平な人事評価を実行する為の目標、チャレンジシートの作成、管理職の多面評価。人事の研修など。
卸売・小売業	女性が働きやすいよう、育児等の支援はとても積極的です。
卸売・小売業	本社にて。
卸売・小売業	H. 総合職の管理職に占める女性の割合は20%を超えている。
卸売・小売業	当社新聞販売業のため配達、折込、集金がメインの業務であり、パート・アルバイトの年齢は50才以上が大半のため、上記の様な内容と成る。
卸売・小売業	男性、女性関係なく人物をみて採用しております。

業種	回答
卸売・小売業	K. 店長会議などで外部講師をまねき研修を実施。C. 年1回正社員への登用試験実施中。
金融・保険業	本社指示により実施。
金融・保険業	ダイバーシティ部署の新設、情報提供、研修等活動している。
飲食、宿泊業	基本、男女区別なく制度運営をするようにしています。女性だから、女性専用というものを作るのではなく、会社内で当たり前のように、個人の個性としてジェンダーを考えています。
飲食、宿泊業	I. J. K. L. においては実施を検討しているが、まだ時間がかかりそうである。
飲食、宿泊業	意欲のある人は店長への採用もある。
飲食、宿泊業	全てにおいて性別を問わない。
教育・学習支援業	幼稚園なので基本女性中心です。
教育・学習支援業	B. について、性別にこだわらず適材適所で採用を行っている。
教育・学習支援業	全員が平等で補い合い助け合い勤務している。
教育・学習支援業	管理職の良識や心がけに期待している。
教育・学習支援業	職場内・外での研修。
医療・福祉	具体策というより元々男女の区別なく同じ基準で採用や配置、昇進、人事考課等を実施している。
医療・福祉	人事考課の効果的な方策の研修会を行政主導で行って欲しい。
医療・福祉	介護事業の為女性職員の人材確保を積極的に取り組み、女性が働きやすい環境を一番に考えて取り組んでいます。
医療・福祉	女性に限らず、雇用促進、継続への取り組みを行っている。
医療・福祉	元々男性の少ない職場です。役職に就いているスタッフは女性ですし、そのスタッフを見て女性スタッフの意識向上を図っています。
医療・福祉	女性ばかりの職場である（現在）為記入できない。
医療・福祉	男女関係なく人材をみて配置しています。
医療・福祉	新規の採用も考えておりませんし、今の人員でヘルパー活動を全員続けていきます。
医療・福祉	受付、看護師は全て女性です。全てパートです。
医療・福祉	K. 社労士の研修。
医療・福祉	職場が女性が多い事もあり、仕事内容が同じであるので評価は実力です。
医療・福祉	女性ばかりの職場なので特に女性を意識する事はなく、一般的なもの組みとと思っている。
医療・福祉	女性顧客のための積極的な女性雇用。
医療・福祉	小さな職場で主に女性によって支えられてるが、正規職員を増やせば営業としてなりたない為、多くの女性はパートであり、本人達もそれを望んでいる。
医療・福祉	非正規を数名正職へ登用。
医療・福祉	はじめから女性職員の多い職場であるので考えざるをえなかった。
医療・福祉	短時間の勤務で、現地への直行直帰。仕事内容は管理者や正社員が同行し、一人立ち出来るまで同行指導する。
医療・福祉	方針管理表、人事考課表を基に年2回、経営者層との面談によりモチベーション維持、アップを図っている。
医療・福祉	D. 夜勤免除等。E. F. G. 人事考課制度。
医療・福祉	老人保健施設及び診療所にて従業員のほとんどが女性である。
医療・福祉	介護事業所のため女性の介護福祉士やケアマネジャーが元から多く、在籍女性の職員を望む。ご利用者が多いので採用もできれば女性をと考えます。
医療・福祉	H. 総合職の管理職に占める女性の割合は20%を超えている。
医療・福祉	当社は女性従業員が多数いる。
医療・福祉	現在女性のみ（パートに男性1人いる以外）会社構成なので、E. ~L. までは考えていません。
医療・福祉	E. F. G. は人事考課制度の見直しについて、現在コンサルタントを交えて職員と共に検討している。
医療・福祉	産後、保育等の確保が出来るまで休業とし、その後復職をしている。
サービス業	女性が少なくアルバイトの登用で間に合っている為。
サービス業	女性が多いのでどうしてもそうゆう能力主義をとる型になると、そうなります。
サービス業	現在女性がいない。
サービス業	G. 社内評価制度をマニュアル化し、全国的に標準化できる仕組みを作っている。
サービス業	一般職から総合職への転換。
サービス業	国の施策に従う。
サービス業	職種が女性中心の職場なので、管理職も女性を考慮。

Ⅲ 資料

業種	回答
サービス業	L. 各部署で対応。
その他	H. I. J. L. については不明。
その他	女性中心の職場です。研修会の中を含む。

問 8-2 上記のA～L以外で、実施していること、もしくは今後、新たに取り組もうと考えていることがあればご記入ください。

業種	回答
建設業	総合職採用または転身の場合、特に男女で規程に差違はないが、日数が浅いため、今後検討の余地はある。
建設業	女性職方、女性監督などへの取組。
建設業	研修や講習への参加、就業規則の改定。
建設業	女性社員採用。
製造業	性別を理由とした配置転換役職任用等に於ける待遇差はありません。
製造業	特に有りません。
製造業	D. 復職OK。C. 正規社員。
卸売・小売業	本社にて。
卸売・小売業	正社員募集についても、男女関係無く対応しているが、業種的に女性の応募者がほとんど無いのが現状。
金融・保険業	当事業所でないが他店においては女性を支店長に登用している。
教育・学習支援業	組織だった役職の明確化。
教育・学習支援業	他職場へ宿泊研修に出す。
医療・福祉	職場にて女性専用トイレ、ロッカーを設置している。休憩時のスタッフルームを確保。
医療・福祉	就業時間のいくつかのプランを作成し、それを職員に選択することができるようにしたい。勤務時間と休憩時間の明確な設定と職員への広報と順守。
医療・福祉	基本的に女性の職場なのでこのアンケートは無意味。
医療・福祉	キャリア段位制度を基本とした評価制度。
サービス業	ハラスメントについて相談担当を決め周知、又、パンフレットを配布し啓発につとめている。
その他	女性中心の職場でもありますが男性雇用。

問 14 男女がともに活躍できる職場づくりや、男女共同参画全般について、本市に対する意見・要望などがあれば何でもお書きください。

業種	回答
建設業	建設系の現場においては、ほぼ男性だけですので女性が参画するという事自体、業界の常識を越えていかないと不可能です。
建設業	兵庫県と協定書締結済（男女共同参画協定）。
製造業	30人程度の中小企業において人材不足、高齢者従業員の増加等の中で困難。
製造業	働ける時間は働いて収入を増したい。無理をしないで、が皆さん本音ではないでしょうか。
製造業	有効求人倍率が1を超え、年々上がってきている昨今、中小企業は人材確保が難しくなっているため、経済的支援（補助金・減税等）や人的支援を積極的に行いPRしてもらいたい。
製造業	他社の取組み事例などを紹介していただき参考としたい。女性やミドル層のモチベーションアップ施策、人手不足・高齢化への対策、若手育成・支援策。
運輸業	当社は運送事業を行っておりますが、神戸地区の渋滞の頻度が高く、時間外増加につながっております。道路等の整備をお願いします。
運輸業	筋力を必要とする肉体労働系職種への女性参画は、肉体的特性や母性保護の観点から大変困難なので、差別する意図は無くとも男性に限られるのが現状。故にある程度の住み分けをせざるを得ないと考える。
卸売・小売業	待機児童への早急な取り組みをして欲しい。育休産休を積極的に取得した会社への税の優遇。児童手当の増額。
卸売・小売業	コンビニ（フランチャイズ）ビジネスの為、長く勤務してもらえ女性力が戦力でありませぬ。ましてや女性の参画がなければ業態として成り立ちませぬ。私達の中では男性の意識をもっと高めなければいけないとの思いが強いです。人事評価（公正な評価）も大事かと思ひます。
卸売・小売業	結局のところ、何故女性を雇用しないかは理由は異なれど存在していると思われる。それが「負傷の発生に懸念がある」などのある程度納得しやすい理由の方が性質が悪い。特に労働人口の減少の観点としては減らしたい部分である。重要なことは「しろ」と言うだけでなく、負傷の発生に懸念があるなら、どういう状況でその懸念が出るのか、どうやったらその懸念をなくせるのかを事業所若しくは企業単位で考える風潮を作ることではと考える。全ての事業所が賛同するとは思っていないが、事業所への強力なメリット（助成金などの即物的なものに限らないし、その企業が重要な価値だと思ふもの）がないと、渋々行うだけで結果として状況が変わることはまずないと言える。
卸売・小売業	当社は新聞販売会社で、配達業務がメインとなります。各企業や業態によって異なる当社の業務から言えば、配達業務に従事する女性は高齢者が多く、安全面での対応が必要となります。朝刊時、夕刊時の外灯の設置など安全防犯面での取組を希望します（子供達にとっても必要不可欠の事）。当社ではほぼ同数の男女が日々配達業務に従事し、家庭的な雰囲気の中での業務となっており、職場づくりには特に問題はありません。
卸売・小売業	通勤がしやすい公共交通機関の整備をお願いしたい。
卸売・小売業	ネックとなるのは休職中の要員計画。その際の賃金面など人材とコスト、代替要員のスキルを得るにも時間がかかり、かつコストもかかることにより負担は増える。コスト面での支援が強化されれば、制度面でも強化しやすくなると思われる。
卸売・小売業	問13の市内の事業所への情報提供以外に、一般の市民に呼びかけた2～3問程度のアンケートを実施したらどうでしょうか。男女共同参画に対する希望、意見等を市ホームページ、メール、ハガキ、FAX等で聞いてみてはと思います。呼びかけは市政ニュース、市ホームページが良いのではないかと思います。
卸売・	家庭を持たないシングルでの対応。出産、育児がある為どこまでフォロー出来るか。税制、又何をフォロー出来るか。共同参画の為の創造的プランが示されない中では進まない。一般社会の中で、世帯の中で、理解を有する人の中で、知識や経験や意識の有る人をグランドデザイナープランナーとして参画させるべき。
卸売・小売業	会社の方向性として、数年前から積極的に取組みを実施しています。
金融・保険業	当社は日経ウーマン誌で、女性が活躍できる会社として注目されています。
金融・保険業	西宮市による各事業所への研修会の実施。
金融・保険業	具体的な事例があれば教えていただきたい。

III 資料

業種	回答
飲食、宿泊業	当事業所は、平成29年12月31日をもって閉店のため、本社（全社）での内容で回答いたしました。
飲食、宿泊業	やはり情報提供が一番だと思います。
教育・学習支援業	女性進出においては、子育てへの就労支援が大切です。政策の上でも、より働きやすくする為の援助をお願いしたいと考えます。また、何よりも男性（夫）の理解、会社の支援、高齢者の支援が必要かと思えます。
教育・学習支援業	当事業所は現在90%以上が女性である。男性との仕事の差はない。働きやすい職場、結婚・妊娠・出産しても働きつづけることのできる職場になれるようにしたいと考えている。結婚・出産しても配偶者が働き続けることができるよう、様々な手だてで意識変革を希望する。
教育・学習支援業	女性ばかりの職場ですので答えられない項目もありましたが、女性が働きやすい環境を作るためにご尽力いただいていることに感謝申し上げます。男性の意識変革、家族の理解、職場の理解と、とても大きな課題です。おそらく、まずは市がその情報を見える形で発信して下さることから始まるのでしょうか。あいまいなことしか、今の段階では書けませんが、どうぞよろしく願いいたします。
医療・福祉	介護職では女性中心となるので、男性管理者はどれだけ家庭を考えられるかも必要と思えます。
医療・福祉	市役所内が率先的に改革して下さい。管理職や正規職員の数はどうなっていますか。
医療・福祉	女性の会社に対する考え方の浅さにも問題があると思う。当法人の様な職種は、女性が多く働いているが、それが定着率を下げている原因でもあり、女性が活躍するには、女性の考え、意識が上がらないと意味がないことも多いと思われま。
医療・福祉	女性が働きやすい環境では、安心して労働できる職場が一番だと感じています。特に仕事の内容を懇切丁寧に指導してあげられる職場づくり、アットホームでファミリー的な仲間作り、相談等を打ち明けられるぐらいの安心した職場づくりが求められていると感じます。女性的な弱い部分をカバーし見守り（子育て、介護等）、協力体制の整った職場環境づくりを目指していかなければ、女性が働く環境を維持できないのではないかと感じています。今後、介護では人手不足の問題があります。介護の職場は、女性を中心とした事業所として女性の働きやすい環境が急務だと感じています。市政で、介護事業に必要な人材確保（女性職員）の為の情報をお願いしたいと思っています。
医療・福祉	業種によって向き不向きがあるのは仕方ありません。例えば、男性を増やしても、やっってもらい仕事が限られるため持て余します。特に、小さな会社にとっては1人に対する負担も大きく、見込みのない人のかかえる余裕はありません。男女共同参画の考えを取り入れるのは難しいと考えます。
医療・福祉	女性の就労支援の為のサービス（保育、介護）が充実していかないと進まないのでは。すでに、男女問わず就労したい、賃金を得たい、社会参画したいという意識は強まっているので、行政は、会社を変えることより、その意欲の後押しを強めるべきと考えています。
医療・福祉	当事業所では男性職員が在籍していないため一般的ではないのですが、男性に業務について頂く事は数少なく、お客様からの要望もほとんどありません。育児休業や介護休業に関しても理解はしているつもりですが、慢性的な人材不足のため複雑に感じてしまう現状です。
医療・福祉	保育所増設等、子育て世代の活躍推進に向けた基盤整備を早急に進めて欲しい（入所決定が直前まで分からない為、採用や職場復帰の体制が取りにくい。）。
医療・福祉	出産後の男性のフォローにより、女性の仕事に対する取り組み、人生の選択にも大きく影響します。助け合える両親のもとで育つと子ども達も安定しやすいと思います。男女共同参画が進むことが、女性が安心して子どもを産む大きな力になります。その啓発に力を入れて下さい。
医療・福祉	福祉事業所です。男女同じように働いています。そもそも職員配置がぎりぎりしかとれませんので、ワークライフバランスの働き方を職員にはして欲しいですが、管理職の私も含めて全く余裕がありません。
医療・福祉	男性・女性に関係なく、働きやすい国・県・市などの体制づくりが必要だと思う。働きたくても育児・介護などで働けない方のために、より良い体制をつくっていただきたい。
医療・福祉	介護、福祉の事業所なので女性職員の役割は大きく、過去にも産休、育休の取得実績もあります。女性スタッフさまさまです。
医療・福祉	女性のマンパワーが大きい職種なので、現在でも女性職員に大いに活躍してもらっています。
医療・福祉	西宮市における現行の男女共同参画プランは、どのように推進されたでしょうか。失礼ながら、あまり市の活動が見えてこないと思われま（当方の認識不足かもしれませんが）。

業種	回答
医療・福祉	女性を雇用するにあたって「扶養控除外勤務」を希望する方が多く。当事業所のような小さい所は仕事が回らず困る時期がある。もっと働きやすい制度に変更して頂けるように国をお願いしてほしい。そうすれば女性ももっともって社会で活躍できると思います。
医療・福祉	安心してお子さんを預けられる施設の拡充。保育時間の延長。働きやすい環境づくり。
医療・福祉	男女共にお互いを認めあう風土づくりを先頭に立ってやって欲しい。
医療・福祉	医療業である為、女性に対しての意識は全体として男性に対するものと同じであると感じている。ただ女性であることを武器として考えていることがしばしば見受けられるのは残念である。
医療・福祉	当施設において妊娠出産及び育児休暇取得等はキャリアの妨げには全くなりません。けれども育休明けに仕事に復帰しようとしても保育園等の環境が整っていない為に復帰が遅れる現実があります。男女共同参画を考えるには、「仕事ができる状態、環境」がなければ難しいと思われれます。
医療・福祉	市役所の中の女性職員の管理職の割合や、職員数の向上が施策のあらゆる方面に効果があると考えられるので、女性の登用を更に考慮されたい。
医療・福祉	保育園の充実。女性仕事推進に向けての就職フェアの実施。
サービス業	生き方が多様化している最近、結婚出産をしない女性も多いので、そのような方々が不公平感を感じないようにする取り組みが必要かと思えます。
サービス業	どんどんイベントや催し、啓発活動すすめてほしいです。
サービス業	当職場は45才～70才の女性が多く、子育てが終った方、真最中の方または親を見ている方、色々な事情がありますが、個々に話し合いをし、有給を使ったり公休の交替をしたりと、互いに協力しながら仕事を進めています。男性が2人仕事をしていますが、高所の作業、力仕事等をお願いしている。役割分担をして、仕事をすすめています。決められた時間内で作業を終了させています。残業は1ヵ月1時間ほどです。分かるかぎりの質問に答えました。よろしくをお願いします。
サービス業	非正規をなくす。受動喫煙をなくす(当事業所があてはまります)。トイレ男女別(当事業所があてはまります)。文章でなく、見回って警告して欲しいです。
サービス業	職場によっては、どうしても女性の活躍できる職場作りが厳しい状況にある。事務職のみの採用は当社で難しく、その様な会社も多々ある中、女性が活躍できる会社を多くする(助成等)検討を行って頂きたい。
サービス業	弊社は、ホテルを中心とした派遣会社であり、派遣スタッフは女性が70%ほどです。ホテル接客業は女性が多い職場ですが、他業種に比べ男女の差が少ないと感じています。しかし、まだ女性の立場は充分でなく、今後の行政や会社経営から、改善して頂けたらと思います。
サービス業	事業所単位ではなく、会社全体で検討しているものが多いため、回答が少なく申し訳ございません。
その他	本社ではなく、出先の事業所で決められるものではない。行政が推進するものには、できるだけ参画したいと思うが、社内の制度設計に関わる立場にない者では、根本的には変えることができない。連合等、労組との協調関係を強くし、全体的な動きを作ることが良いのではないかと。
その他	全員ボランティアで活動しています。問4以降は回答しようがありませんのでご了承願います。

2. 調査票

(1) 市民意識調査

西宮市男女共同参画に関する市民意識調査

<調査票>

あなたとあなたの家族についてお伺いします。

問1 あなたの性別を教えてください。(ご自身で思われる性別をお答えください)
※性別を答えたくない・分からない方などは、選択肢3に○をつけてください。

1. 女性 () 2. 男性 () 3. ()

問2 あなたの年齢を教えてください。(あてはまるもの1つに○)

1. 16～19歳 2. 20～29歳 3. 30～39歳 4. 40～49歳
5. 50～59歳 6. 60～69歳 7. 70歳以上

問3 あなたの職業は何ですか。(あてはまるもの1つに○)

1. 勤め人(正規) 2. 勤め人(非正規) ※パートタイムなど
3. 自営業主・会社経営 4. 自由業 ※弁護士・文筆業・芸術家など
5. 家族従業者 ※簿記手伝い・商工業・農業を含む 6. 家事専業 ※専業主婦・専業主夫など
7. 高校生 8. 専門学校生
9. 大学生 10. 無職
11. その他 ()

問4 あなたは結婚していますか。(あてはまるもの1つに○)

※結婚には、婚姻届を出していない事実婚や別居中の夫婦も含まれます。

1. 結婚している 2. 結婚していない(未婚)
3. 結婚していない(離別・死別)

問5 あなたの同居の家族構成を教えてください。(あてはまるもの1つに○)

1. 単身世帯(ひとり暮らし) 2. 夫婦のみ(事実婚・同性婚含む)
3. 親と子(二世代世帯) 4. 親と子と孫(三世代世帯)
5. 兄弟・姉妹 6. その他 ()

問6 あなたにはお子さんがいらっしゃいますか。(あてはまるもの1つに○)

1. いる 2. いない ⇒ 問7へ

【問6で「1. いる」を選択した方におたずねします】

問6-1 あなたのお子さんの年齢と人数について教えてください。()内に人数を記入)

0歳 ()	1歳 ()	2歳 ()	3歳 ()	4歳 ()
5歳 ()	小学生(1～3年生) ()	小学生(4～6年生) ()	中学生 ()	高校生 ()
				その他 ()

男女平等観などについてお伺いします。

問7 「男は仕事、女は家庭」という考え方について、あなたはどのように思いますか。(あてはまるもの1つに○)

1. 賛同する
2. どちらかといえば賛同する
3. どちらかといえば賛同しない
4. 賛同しない

問8 例えば「力持ちで男らしい」や「おとなしくて女らしい」、もしくは「男らしく」「女らしく」「男のくせに泣くな」や「女のくせに愛想がない」など、「男は男らしく」「女は女らしく」というような考え方がありますが、あなたはどのように思いますか。(あてはまるもの1つに○)

1. 賛同する
2. どちらかといえば賛同する
3. どちらかといえば賛同しない
4. 賛同しない

問9 あなた自身はどのようにありたいと思いますか。(あてはまるもの1つに○)

1. 「男らしく」または「女らしく」ありたいと思う
2. 性別ではなく個性(自分らしさ)を大切にしたいと思う
3. その他 ()
4. わからない

問10 あなたは、セクシュアルマイリディ* (性的少数者) に対する偏見がなくなり、生活しやすくするためにどう思うべきだと思いますか。(優先的にすべきものを3つまでに○)

1. ありのままの姿、考え方を受け入れる
2. コミュニケーションを図る
3. 市が制度や環境の整備を図る
4. イベントや講座を開催し、理解を深める
5. 啓発パンフレットを配布する
6. その他 ()
7. わからない

*セクシュアルマイリディ・・・性的指向が異性ではない方や心と体の性別に違和感がある方などのこと。

問11 あなたは、男女共同参画社会* について、子どもたちが何を通して学ぶとよいと思いますか。(特によいと思うものを3つまでに○)

1. 学校の授業・学校での生活
2. 新聞やテレビなど情報媒体
3. 講座・セミナー
4. パンフレットやチラシ
5. 家庭生活のなか
6. その他 ()
7. わからない

*男女共同参画社会・・・女性も男性も、性別にかかわらず、意欲に応じてあらゆる分野で活躍できる社会。

家庭生活や地域活動などについてお伺いします。

問 12 自治会やボランティアなどの地域活動における男女の役割分担について、「あなたの地域の実際」と、それについての「あなたの考え」を教えてください。

12-1. あなたの地域の実際 (あてはまるもの1つに○)

1. 主に女性がリーダーを担い、男性が補助的な役割をしている
2. 主に男性がリーダーを担い、女性が補助的な役割をしている
3. 性別に関係なく、能力に応じて役割分担している
4. 地域活動がない
5. わからない

12-2. あなたの考え (あてはまるもの1つに○)

1. 主に女性がリーダーを担い、男性が補助的な役割をすればよい
2. 主に男性がリーダーを担い、女性が補助的な役割をすればよい
3. 性別に関係なく、能力に応じて役割分担すればよい
4. わからない

問 13 これまで防災分野においては、その活動や対策などが男性主体で行われてきたことが多い傾向にありました。今後、男女それぞれのニーズに配慮した活動や支援などを推進するためには、どのようなことが必要だと思いますか。また、災害時に男女の違いにより困ったことやそれを改善する具体的な案などがあればご記入ください。

13-1. 男女のニーズに配慮した活動や支援の推進のために必要だと思うこと
(優先的にすべきもの3つまでに○)

1. 市の防災会議などにおける女性委員の割合を高めること
2. 避難所の運営に男女それぞれ責任者を配置すること
3. 市の防災計画の策定や防災訓練の実施に当たり、男女双方の視点を盛り込むこと
4. 地域の防災を担う女性リーダーなどの人材を育成すること
5. 女性向け防災セミナー・講習会などを実施すること
6. その他 ()
7. わからない
8. 特になし

13-2. 災害時に男女の違いにより困ったことやそれを改善する具体的な案 (自由記入)

※ 働いた経験がない方(高校生・大学生など)は、9ページの問 23 へお進みください ※

(このアンケートでは、学生のアルバイトは働いた経験に含みません。)

【働いた経験がある方におたずねします】

問 14 日々の暮らしの中で、現在のあなたの時間の使い方について、「希望」と「現実」をお答えください。

14-1. 希望 (あてはまるもの1つに○)

1. 仕事を優先したい
2. 地域活動 (自治会・町内会の活動など) を優先したい
3. 生活 (趣味や家庭での時間など) を優先したい
4. 仕事や地域活動、生活にバランスよく時間を使いたい
5. その他 ()
6. わからない

14-2. 現実 (あてはまるもの1つに○)

1. 仕事を優先している
2. 地域活動 (自治会・町内会の活動など) を優先している
3. 生活 (趣味や家庭での時間など) を優先している
4. 仕事や地域活動、生活にバランスよく時間を使っている
5. その他 ()
6. わからない
7. 現在、働いていない

仕事についてお伺いします。

【問 15 は、現在、仕事をしていない方（育児や介護、療養などで休業中の方は除く）におたずねします】
 ※現在、仕事をしている方および育児や介護、療養などで休業中の方は、問 16 へお進みください。
 ※なお、このアンケートでは、学生のアルバイトは仕事に含みません。

問 15 今後、あなたは、仕事をしたいと思えますか。（あてはまるもの1つに○）

1. すぐにでも仕事をしたい
2. いずれは仕事をしたい
3. 仕事をするつもりはない
4. その他 ()
5. わからない

} 選択肢 3～5 のいずれかを
を選択した方は問 16 へ

【問 15 で選択肢 1 または 2 を選択した方におたずねします】

問 15-1 これから仕事をするうえで気がかりなことは何ですか。
 （特に気がかりなもの3つまでに○）

1. 年齢制限
2. 自分の健康状態や体力
3. 自分の資格や能力が通用するか
4. 自分にあった仕事が見つからない
5. 男女が対等に活躍している職場か
6. 賃金など望む労働条件が得られるか
7. 地域活動や趣味などが続けられるか
8. 家事との両立ができるか
9. 育児との両立ができるか
10. 家族の介護との両立ができるか
11. 家族の理解が得られるか
12. その他 ()
13. 特にない

【働いた経験がある方におたずねします】

問 16 あなたは、あなたやあなたの周囲（同僚など）が、性別に関係なく、仕事と生活のバランスを保ちながら、いまいきま仕事を続けるために企業が取り組むべきことは何であると考えますか。（優先的に取り組むべきもの3つまでに○）

1. 経営者や管理職の意識改革
2. 女性社員の意識改革
3. 男性社員の意識改革
4. 業務分担の見直しや残業の削減
5. 時間的余裕の創出（フレックスタイムなど柔軟な勤務形態や有給休暇の促進など）
6. 育児休業や介護休業制度を取得しやすい環境の整備
7. 子育てや介護などの長期休業中や終了後の復職支援（情報提供、学習支援など）
8. 人材育成（ハラスメント防止研修など）
9. 男女差のない公正な処遇と人事評価
10. 相談窓口の整備（雇用条件や心身の健康など）
11. その他 ()
12. わからない

問 17 男性の働き方の意識（長時間労働の削減など）が変わると、家事・育児などへの参画が進み、女性の働き方が変わる可能性があるという考え方がありますが、あなたはどうか考えますか。（あてはまるもの1つに○）

1. 男性の意識を変える必要がある
2. 男性の意識を変える必要はない
3. その他 ()
4. わからない

問 18 あなたは、男性が育児休業や介護休業を取得することについてどのように考えますか。
 ※ここでの「育児休業」には、出産の立ちあひなどの短期の有給休暇は含みません。

18-1. 育児休業（あてはまるもの1つに○）

1. 取得しない方がよい
2. 会社に迷惑をかけないように取得するべきである
3. 積極的に取得するべきである
4. その他 ()
5. わからない

18-2. 介護休業（あてはまるもの1つに○）

1. 取得しない方がよい
2. 会社に迷惑をかけないように取得するべきである
3. 積極的に取得するべきである
4. その他 ()
5. わからない

問 19 あなたは、過去も含めて育児休業を取得したことがありますか。(あてはまるもの1つに○)

- 1. 取得したことがある、または取得中・取得予定である
- 2. 取得したことがない
- 3. 育児休業の対象となつたことがない(子どもがいらないなど) } 選択肢3または4を
選択した方は問 20へ
- 4. 制度がない(なかった)

【問 19で選択肢1または2を選択した方におたずねします】

問 19-1 あなたは、育児休業を希望していたが、取得できなかったことがありますか。

(あてはまるもの1つに○)

- 1. ある
- 2. ない } 選択肢2または3を
選択した方は問 20へ
- 3. 希望したことがない

【問 19-1で「1. ある」を選択した方におたずねします】

問 19-2 育児休業を取得できなかった理由をお答えください。(あてはまるものすべてに○)

- 1. 取得しづらい雰囲気だったから
- 2. 残業の多い職場だったから
- 3. 職場の理解がなかったから
- 4. 職場から、取得すると人事評価が不利になるなど言われたから
- 5. 休業取得による、収入減などの心配があったから
- 6. 後のキャリア形成に影響しそうだったから
- 7. 同じ仕事や職場に復職できるめどが立たなかったから
- 8. その他 ()
- 9. 特にない

問 20 あなたは、育児休業を取得するとしたら、どのように取得するのがよいと思いますか。

(あてはまるもの1つに○)

- 1. 夫が取得するほうがよい
- 2. 妻が取得するほうがよい
- 3. 夫も妻も同じように取得するほうがよい
- 4. その他 ()
- 5. わからない

問 21 あなたは、過去も含めて介護休業を取得したことがありますか。(あてはまるもの1つに○)

- 1. 取得したことがある、または取得中・取得予定である
- 2. 取得したことがない
- 3. 介護休業の対象となつたことがない } 選択肢3または4を
選択した方は問 22へ
- 4. 制度がない(なかった)

【問 21で選択肢1または2を選択した方におたずねします】

問 21-1 あなたは、介護休業を希望していたが、取得できなかったことがありますか。

(あてはまるもの1つに○)

- 1. ある
- 2. ない } 選択肢2または3を
選択した方は問 22へ
- 3. 希望したことがない

【問 21-1で「1. ある」を選択した方におたずねします】

問 21-2 介護休業を取得できなかった理由をお答えください。(あてはまるものすべてに○)

- 1. 取得しづらい雰囲気だったから
- 2. 残業の多い職場だったから
- 3. 職場の理解がなかったから
- 4. 職場から、取得すると人事評価が不利になるなど言われたから
- 5. 休業取得による、収入減などの心配があったから
- 6. 後のキャリア形成に影響しそうだったから
- 7. 同じ仕事や職場に復職できるめどが立たなかったから
- 8. その他 ()
- 9. 特にない

問 22 あなたは、介護休業を取得するとしたら、どのように取得するのがよいと思いますか。

(あてはまるもの1つに○)

- 1. 夫が取得するほうがよい
- 2. 妻が取得するほうがよい
- 3. 夫も妻も同じように取得するほうがよい
- 4. 夫の親族は夫が、妻の親族は妻が取得するほうがよい
- 5. その他 ()
- 6. わからない

【全員におたずねします】

DV※などの暴力についてお伺いします。

※DV・・・ドメスティック・バイオレンスの略。配偶者（事実婚、元配偶者を含む）や恋人など親密な関係にある（または親密な関係にあった）人からふるわれる暴力。

問 23 あなたは、次のようなことが配偶者や交際相手から行われた場合、それを「暴力」だと思えますか。（A～Jの項目ごとにあてはまるものを1つずつ○）

※ここでの「配偶者」には、婚姻届を出していない事実婚や別居中の相手も含まれます。

	どんな場合でも暴力にあたると思う	暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う	暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う	暴力にあたると思わない
A. 平手で打つ・足で蹴る	1	2	3	3
B. なぐるふりをして、おどす	1	2	3	3
C. 大声でどなったり、人前でバカにしたりする	1	2	3	3
D. 他の異性との会話やメールを許さない	1	2	3	3
E. 何を言っても長期間無視し続ける	1	2	3	3
F. 家族・交友関係や行き先、電話・メール・SNSなどを細かく監視したり制限したりする	1	2	3	3
G. 彗計に必要な生活費を渡さない	1	2	3	3
H. デート代などのお金を無理やり出させる	1	2	3	3
I. 嫌がっているのに性的な行為を強要する	1	2	3	3
J. 避妊に協力しない	1	2	3	3

問 24 あなたは、配偶者や交際相手からの暴力について相談できる窓口があることを知っていますか。（あてはまるもの1つに○）

1. 知っている
2. 知らない ⇒問 25 へ

【問 24 で「1. 知っている」を選択した方におたずねします】

問 24-1 次のうち、どの相談窓口を知っていますか。（あてはまるものすべてに○）

1. 配偶者暴力相談支援センター（西宮市DV相談室）
2. 西宮市男女共同参画ウエーブ 女性のための相談室
3. 上記の選択肢1、2以外の市役所の相談窓口
4. 警察が開設するDV相談窓口
5. 弁護士やNPO法人などが開設する相談窓口
6. その他（ ）

問 25 あなたは、配偶者もしくは交際相手から問 23 のA～Jのような行為を受けた経験がありますか。（あてはまるもの1つに○）

※ここでの「配偶者」には、婚姻届を出していない事実婚や別居中の相手も含まれます。

1. 経験あり
2. 経験なし ⇒問 26 へ

【問 25 で「1. 経験あり」を選択した方におたずねします】

問 25-1 あなたは、どのような行為を受けた際、どこ（誰）に相談しましたか。（あてはまるものすべてに○）

1. 家族・親せき
2. 友人・知人
3. 配偶者暴力相談支援センター（西宮市DV相談室）
4. 西宮市男女共同参画ウエーブ 女性のための相談室
5. 上記の選択肢3、4以外の市役所の相談窓口
6. 警察が開設するDV相談窓口
7. 弁護士やNPO法人などが開設する相談窓口
8. 医療関係者（医師、看護師など）
9. 学校関係者（教員、養護教諭、スクールカウンセラーなど）
10. その他（ ）
11. どこ（誰）にも相談しなかった ⇒問 25-2 へ

選択肢1～10
を選択した方は
問 26 へ

【問 25-1 で「1. どこ（誰）にも相談しなかった」を選択した方におたずねします】
 問 25-2 どこ（誰）にも相談しなかったのはなぜですか。（あてはまるものすべてに○）

1. どこ（誰）に相談してよいかわからなかった
2. 自分がDV被害者だと思っていなかった
3. 相手の仕返ししか怖かった
4. 自分が我慢すれば何とかなると思った
5. 他人に相談することが不安だった
6. 自分にも悪いところがあると思った
7. 相手の行為は愛情表現だと思った
8. その他（ ）

【全員におたずねします】

問 26 あなたは、配偶者や交際相手からの暴力防止に必要なことは、何だと思われませんか。
 （優先的にすべきものを3つまでに○）

※ここでの「配偶者」には、婚姻届を出していない事実婚や別居中の相手も含みます。

1. 身近な相談窓口を増やす
2. 市役所や病院、警察などの職員研修・連携を強化する
3. 市がイベントや研修などの啓発に取り組む
4. 被害者の一時保護や安全確保の体制を積極的に広報する
5. 家庭で教育を行う
6. 学校で生徒・学生に教育を行う
7. 暴力を助長するおそれのある情報（雑誌、ゲームソフトなど）を取り締まる
8. 加害者の罰則の強化
9. 加害者の更生教育を行う
10. その他（ ）

問 27 あなたは、近年、特に問題となっている性暴力に関する次の言葉をどの程度知っていますか。
 （A～Eの項目ごとにあてはまるものを1つずつ○）

	言葉の内容も知っている	言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない	言葉も内容も知らない
A. J Kビジネス※1	1	2	3
B. AV（アダルトビデオ）出演強要※2	1	2	3
C. 児童ポルノ※3	1	2	3
D. 児童買春※4	1	2	3
E. リバンスポルノ※5	1	2	3

※1 J Kビジネス・・・女子高校生などをつかって、男性の密と会話やゲームなどをする、散歩をする、個室でマッサージや添い寝をするなど性的な行為を強要する問題。
 ※2 AV出演強要・・・セパルやアイトリの勧誘をきっかけに、AV（アダルトビデオ）への出演を強要される問題。
 ※3 児童ポルノ・・・18歳に満たない児童の性的な部分の露出や性的な行為を撮影した写真や動画。
 ※4 児童買春・・・18歳に満たない児童に対して、対価を与え、性交などをさせる行為。
 ※5 リバンスポルノ・・・元交際相手か、相手から拒否されたこととは逆し、相手の裸の写真や動画など、相手が公開するつもりのない私的な性的画像を無断でインターネットの掲示板などに公開する行為。

問 28 あなたは、性暴力被害者について相談できる窓口があることを知っていますか。
 （あてはまるもの1つに○）

1. 知っている
2. 知らない ⇒問 29へ

【問 28 で「1. 知っている」を選択した方におたずねします】

問 28-1 次のうち、どの相談窓口を知っていますか。（あてはまるものすべてに○）

1. 性暴力被害者支援センター・ひょうごなどのNPO 法人が開設する相談窓口
2. 医療関係者（医師、看護師など）
3. 警察が開設する相談窓口
4. 弁護士などが開設する相談窓口
5. その他（ ）

西宮市の施策などについてお伺いします。

問 29 男女がともに活用できる職場づくりや、男女共同参画全般について、本市に対する意見・要望などがあれば何でもお書きください。

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございます。同封の返信用封筒に入れて、平成 29（2017）年 12 月 4 日（月）までに郵便ポストにご投函（切手不要）ください。

(2) 事業所意識調査

西宮市男女共同参画に関する事業所意識調査
 <調査票>

事業所の概要についてお伺いします。

問 1 貴事業所の業種について教えてください。(あてはまるもの1つに○)

※複数業種にまたがる場合は、最近の売上高が最も高いものをお選びください。

- | | | |
|-------------|----------------|-------------|
| 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. 飲食・宿泊業 | 8. 不動産業 | 9. 教育・学習支援業 |
| 10. 医療・福祉 | 11. 電気・ガス・熱供給業 | 12. サービス業 |
| 13. その他 () | | |

問 2 貴事業所の事業形態について教えてください。(あてはまるもの1つに○)

1. 法人 (株式会社、有限会社、合資会社など)
2. 上記以外の法人 (財団法人、社団法人、学校法人、社会福祉法人、医療法人など)
3. 個人自営業者
4. NPO法人 (特定非営利活動法人)
5. その他 ()

問 3 貴事業所の従業員数・管理職の数について教えてください。(下記枠内にご記入ください)

※管理職の数は、取締役を含め、部長など一定の権限を持つ方の人数をご記入ください。
 NPO法人の場合は、理事や役員の数をご記入ください。

	女 性	男 性
A. 管理職の数	人	人
B. 正規職員の数 ※管理職は除く	人	人
C. 非正規職員の数	人	人
全職員数 (A + B + C)	人	人

ワーク・ライフ・バランスについてお伺いします。

問 4 貴事業所で、従業員のワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和) を確保するために、現在、実施していることと、今後、新たに取組み組もうと考えていることについて教えてください。(A~Hの項目ごとにあてはまるものを1つずつ○)

	実施している	今後、実施を検討している	実施する予定はない (該当しない)
A. 短時間勤務制度	1	2	3
B. 在宅勤務 (テレワーク) 制度	1	2	3
C. フレックスタイム制度	1	2	3
D. 時間外労働削減のための対策	1	2	3
E. 転勤の免除制度や勤務地限定正社員制度	1	2	3
F. 有給休暇取得の促進	1	2	3
G. 育児休業取得の促進	1	2	3
H. 介護休業取得の促進	1	2	3

問 4-1 よろしければ、上記の A~H の具体策をご記入ください。

問 4-2 上記の A~H 以外で、実施していること、もしくは今後新たに取組み組もうと考えていることがあればご記入ください。

問 5 近年、政府や企業などにおいて、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた様々な取組みが行われていますが、貴事業所では、従業員が時間外労働 (残業) をすることを、どのように人事評価していますか。(あてはまるもの1つに○)

1. プラスに評価している
2. マイナスに評価している
3. 人事評価には関係ない

育児や介護と仕事の両立への支援についてお伺いします。

問6 貴事業所で、平成28(2016)年4月～平成29(2017)年3月に育児休業または介護休業を取得された方がいれば、取得期間ごとに取得人数(男女計)および取得人数のうちの男性社員の人数をご記入ください。

問6-1. 育児休業

※ここでの「育児休業」には、出産の立ちあいの短期の有給休暇は含みません。

取得期間	取得人数(男女計)	うち、男性社員の人数
① 1週間未満	人	人
② 1週間以上 3か月未満	人	人
③ 3か月以上 6か月未満	人	人
④ 6か月以上 1年未満	人	人
⑤ 1年以上	人	人
⑥ その他()	人	人

問6-2. 介護休業

取得期間	取得人数(男女計)	うち、男性社員の人数
① 1週間未満	人	人
② 1週間以上 1ヶ月未満	人	人
③ 1ヶ月以上 3ヶ月未満	人	人
④ 3ヶ月以上	人	人
⑤ その他()	人	人

問7 育児や介護と仕事の両立への支援を実施するに当たり、貴事業所として想定される課題はありますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 担当業務の遅滞・戦力ダウン
2. 代替要員確保
3. 本人のキャリア形成の遅れ
4. 職場内での人間関係のトラブル
5. 異動・配置転換への支障
6. 他の従業員への負担の増加
7. その他()
8. 特になし

女性の活躍推進についてお伺いします。

問8 貴事業所では女性の継続就労・管理職登用などのために、どのような取り組みを行っていますか。(A～Lの項目ごとにあてはまるものを1つずつ○)

	実施している	今後、実施を検討している	実施する予定はない
採用・職域拡大／人材育成	1	2	3
人事評価	1	2	3
管理職登用	1	2	3
組織風土改革	1	2	3

問8-1 よろしければ、上記のA～Lの具体策をご記入ください。

問8-2 上記のA～L以外で、実施していること、もしくは今後、新たに取り組もうと考えていることがあればご記入ください。

問9 貴事業所において、女性を積極的に採用するにあたって想定される課題はありますか。
(あてはまるものすべてに○)

1. 家庭生活へ配慮する必要がある
2. 顧客や取引先の理解が得られにくい
3. 男性従業員の認識、理解が不十分である
4. 経営層の意識、理解が不十分である
5. 結婚・妊娠・出産などを機に退職してしまう
6. 女性自身の昇進や仕事に対する意識が低い
7. 所定時間外労働(残業)、深夜労働をさせにくい
8. 育児休業や介護休業中などの代替要員の確保
9. 更衣室などの職場環境・設備などの整備にコストがかかる
10. 前例がなく、進め方がわからない
11. その他 ()
12. 特になし

問10 男性の働き方の意識(長時間労働の削減など)が変わると、家事・育児などへの参加が進み、女性の働き方が変わる可能性があるという考え方がありますが、貴事業所ではどのように考えますか。(あてはまるもの1つに○)

1. 男性の意識を変える必要がある
2. 男性の意識を変える必要はない
3. その他 ()
4. わからない

【従業員が300人以下の事業所におたずねします】

※従業員が301人以上の事業所は、問12へお進みください。

問11 女性活躍推進法における一般事業主行動計画※1を策定していますか。
(あてはまるもの1つに○)

※選択肢2を選択される場合は、計画策定を予定している時期も選択してください。

1. 策定済み
2. 策定予定 (今年度中 / 来年度中 / 時期未定)
3. 策定予定なし
4. 一般事業主行動計画を知らなかった

※1一般事業主行動計画・・・女性の活躍に関する状況把握、課題分析を踏まえ、計画期間・数値目標・取組内容・取組の実施期間を盛り込んだ行動計画のこと。なお、常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主は、計画を策定することが義務づけられている。

その他

【全事業所におたずねします】

問12 男女共同参画に関する事業所向けの支援などがあれば受けたいと思いますか。
(あてはまるもの1つに○)

1. 受けたいと思う
2. 受けたいと思わない } 選択肢2または3を
選択した方は問13へ
3. わからない

(問12で「1. 受けたいと思う」を選択した方におたずねします)

問12-1 どのような支援であれば受けたいと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 講師派遣・出前講座
2. 事業所向け研修会・セミナー
3. 男女共同参画に関する情報提供
4. 経済的支援(補助金や減税など)
5. 市ホームページなどで男女共同参画に関する事業所の取り組み実施のPR
6. その他 ()

(問12-1で選択肢1または2を選択した方におたずねします)

問12-2 どのような内容の講座や研修会に興味・関心がありますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 女性の就業継続・キャリアアップなど女性活躍推進関係
2. 男性の育児・介護などへの参画促進
3. ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)及びディーセントワーク(人間らしく働くこと)関係
4. 職場におけるハラスメント防止
5. セクシュアルハラスメント(性的少数者)に関する啓発
6. 労働法関係
7. その他 ()

男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所意識調査
調査結果報告書

平成 30(2018)年 3 月

西宮市 市民局 人権推進部 男女共同参画推進課
〒663-8204 西宮市高松町 4-8 プレラにしのみや 4 階
TEL : 0798-64-9495 / FAX : 0798-64-9496
