

ジェンダー平等に関する意識調査
ジェンダー平等に関する事業所実態調査

結果報告書

令和6年8月
葉山町

目 次

I	調査概要	1
1	調査の目的	1
2	調査概要	1
3	報告書の見方	1
II	町民アンケート調査結果	3
	あなた自身について	3
1	生活の中での性別による役割分担について	6
2	働き方について	7
3	男性の育児休業・介護休業の取得等について	10
4	男女平等について	11
5	性の多様性について	15
6	DV（ドメスティック・バイオレンス）について	17
7	学校教育について	20
8	防災について	21
9	意思決定過程への女性の参画について	22
10	町の施策について	23
III	事業所アンケート調査結果	25
	事業所概要について	25
1	女性の採用・登用について	36
2	女性の活躍について	43
3	育児・介護休業制度について	45
4	ハラスメントについて	52
5	ワーク・ライフ・バランスについて	58
6	ともに働きやすい社会づくりについて	62
IV	自由記述	63
1	町民アンケート調査結果	63
2	事業所アンケート調査結果	74

I 調査概要

1 調査の目的

本調査は、「男女共同参画プランはやま（第4次）」の期間満了に伴い、次期計画の策定資料として、ジェンダー平等参画全般に関する問題について、町民や事業所における意識や現状等を把握し、啓発や支援等、町の施策のあり方等について、今後の施策に反映することを目的に実施しました。

2 調査概要

- 調査地域 : 葉山町全域
- 調査対象者 : 町内在住の満18歳以上の町民/正社員を5人以上雇用する民営事業所
- 調査期間 : 令和6年6月26日（水）～令和6年7月17日（水）
令和6年7月12日（金）～令和6年8月2日（金）
- 調査方法 : 郵送調査/インターネット調査

調査票	調査対象者数 (配布数)	有効回収数	有効回収率
ジェンダー平等に関する意識調査	1,000 件	291 件	29.1%
ジェンダー平等に関する事業所実態調査	50 件	21 件	42.0%

3 報告書の見方

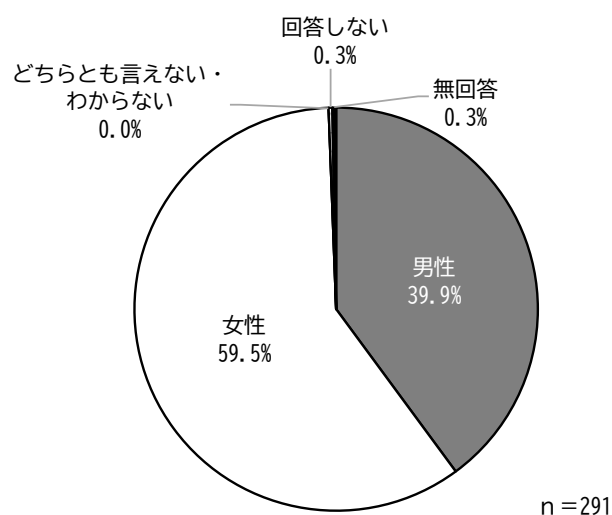
- 回答結果の割合「%」は有効サンプル数に対して、それぞれの回答数の割合を小数点以下第2位で四捨五入したものです。そのため、単数回答（複数の選択肢から1つの選択肢を選ぶ方式）であっても合計値が100.0%にならない場合があります。
- 複数回答（複数の選択肢から2つ以上の選択肢を選ぶ方式）の設問の場合、回答は選択肢ごとの有効回答数に対して、それぞれの割合を示しています。そのため、合計が100.0%を超える場合があります。
- 図表中において「無回答」とあるものは、回答が示されていない、又は回答の判別が困難なものです。
- グラフおよび表のn数は有効標本数を表しています。
- 本文中の設問の選択肢について、長い文は簡略化している場合があります。

Ⅱ 町民アンケート調査結果

あなた自身について

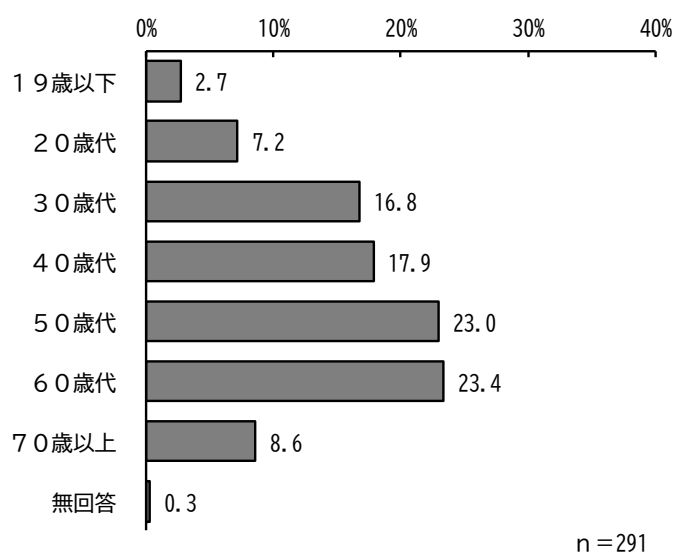
F 1 あなたの性別を教えてください。(○は1つだけ) ※ご自身の自認によりご記入ください。

回答者の性別については、「女性」が59.5%、「男性」が39.9%となっています。



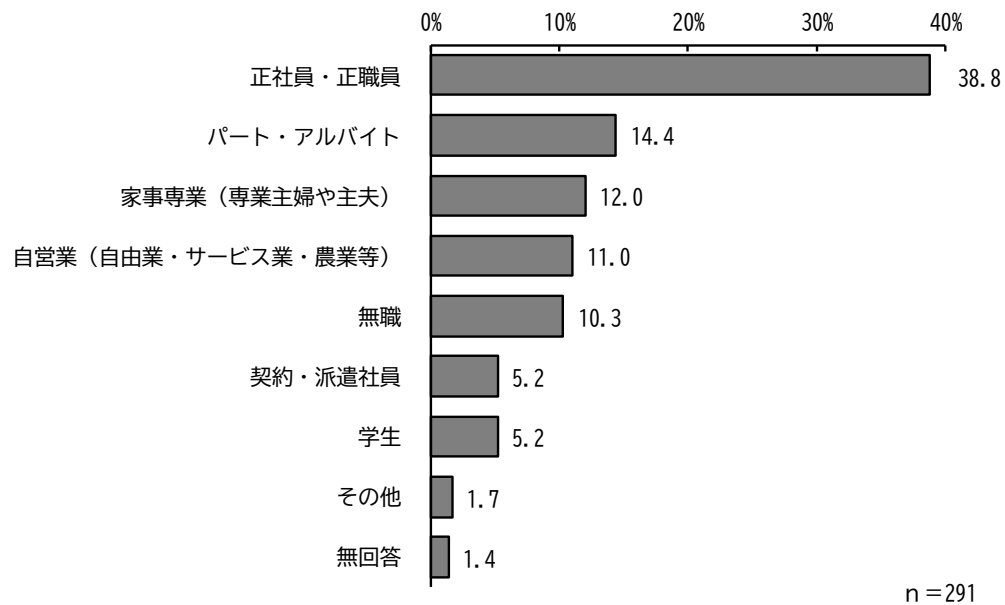
F 2 あなたの年齢を教えてください。(○は1つだけ)

回答者の年齢については、「60歳代」が23.4%で最も多く、次いで「50歳代」が23.0%、「40歳代」が17.9%となっています。



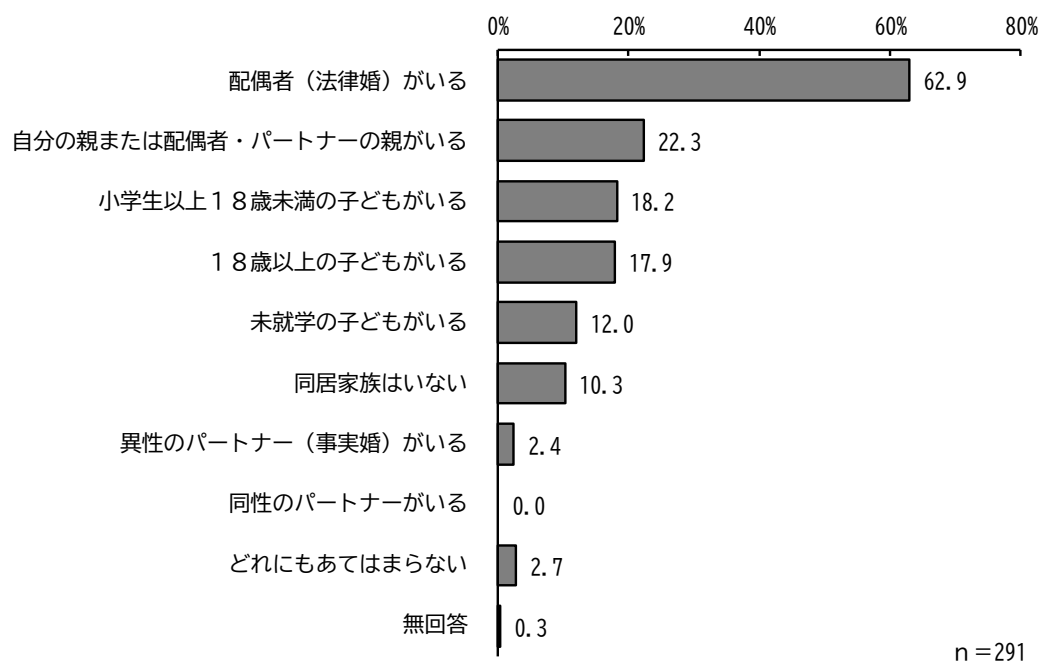
F 3 あなたの働き方（雇用形態）を教えてください。（○は1つだけ）

回答者の働き方については、「正社員・正職員」が38.8%で最も多く、次いで「パート・アルバイト」が14.4%、「家事専業（専業主婦や主夫）」が12.0%となっています。



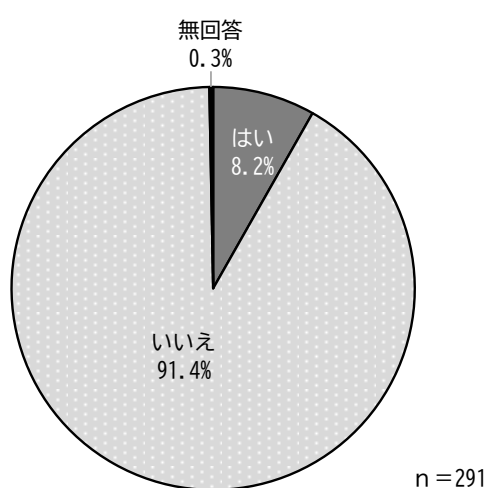
F 4 現在、あなたが同居されているすべての方を教えてください。(○はいくつでも)

回答者の同居している人については、「配偶者（法律婚）がいる」が62.9%で最も多く、次いで「自分の親または配偶者・パートナーの親がいる」が22.3%、「小学生以上18歳未満の子どもがいる」が18.2%となっています。



F 5 現在、あなたは介護を行っていますか。(○は1つだけ)

回答者が介護を行っているかについては、「いいえ」が91.4%、「はい」が8.2%となっています。



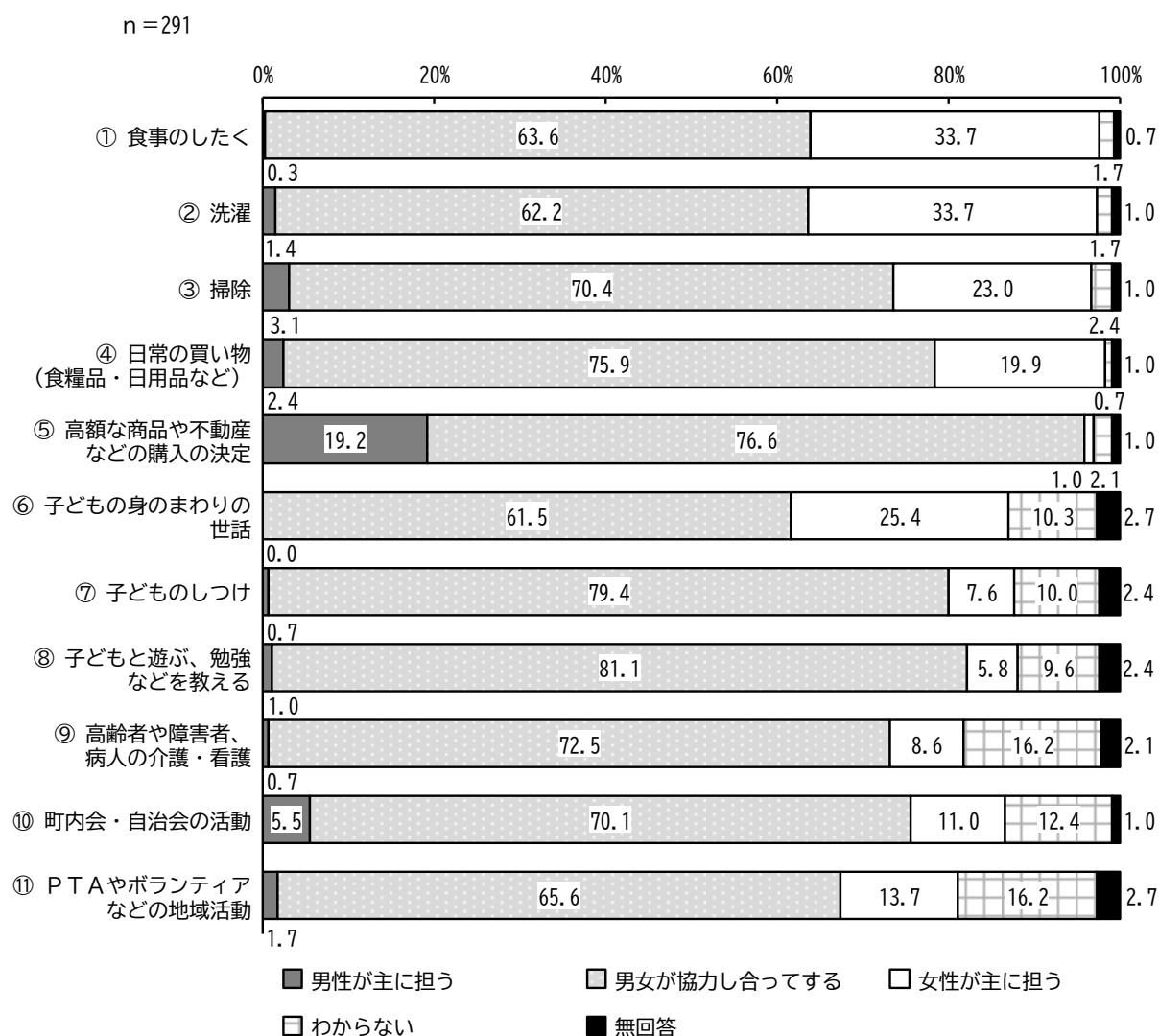
1 生活の中での性別による役割分担について

問1 家庭内における役割について、あなたの考えに近いものはどれですか。①から⑪の項目ごとに1つずつ選んで番号に○をつけてください。(それぞれ○は1つずつ)

家庭内における役割について、「男性が主に担う」は「⑤高額な商品や不動産などの購入の決定」が19.2%で最も多く、次いで「⑩町内会・自治会の活動」が5.5%、「③掃除」が3.1%となっています。

「女性が主に担う」は「①食事のしたく」「②洗濯」が33.7%で最も多く、次いで「⑥子どもの身のまわりの世話」が25.4%、「③掃除」が23.0%となっています。

「男女が協力し合ってする」は「⑧子どもと遊ぶ、勉強などを教える」が81.1%で最も多く、次いで「⑦子どものしつけ」が79.4%、「⑤高額な商品や不動産などの購入の決定」が76.6%となっています。



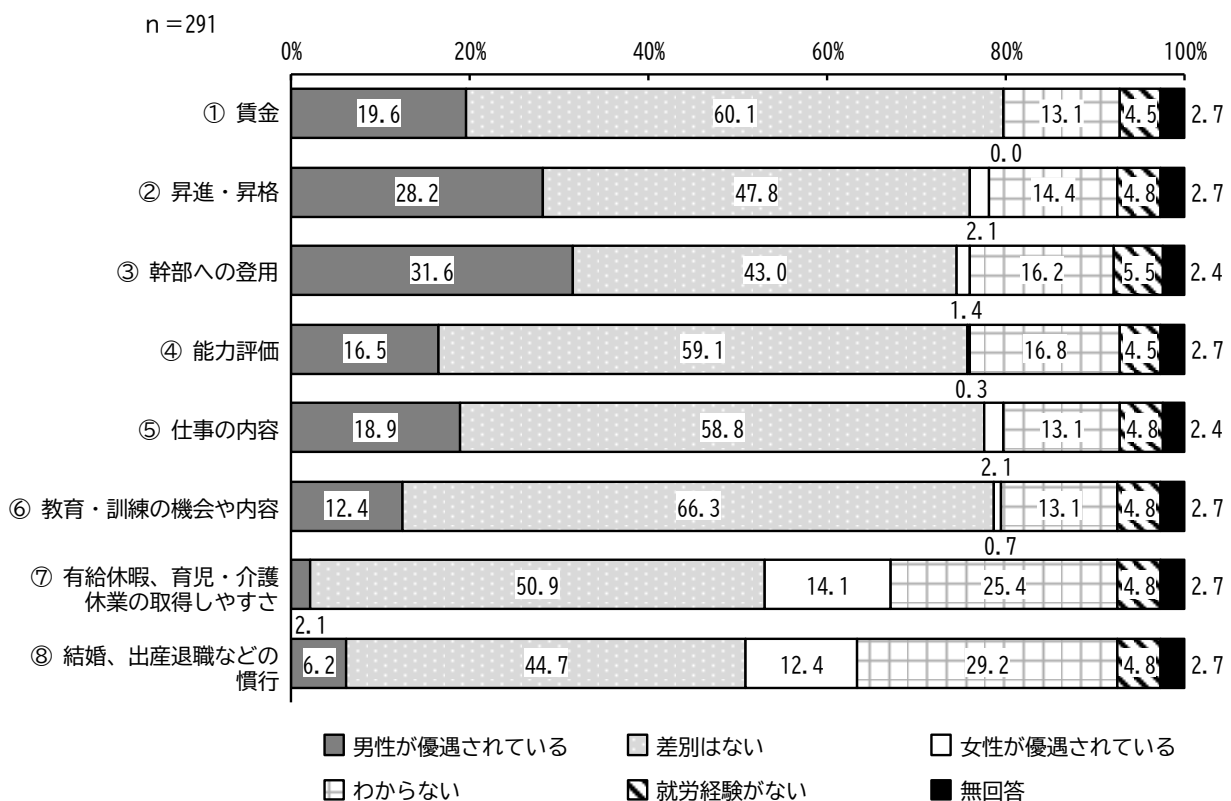
2 働き方について

問2 あなたが働いている（または働いていた）職場では、仕事の内容や待遇の面で、性別を理由とする差別がありますか（またはありましたか）。①から⑧の項目ごとに1つずつ選んで番号に○をつけてください。（それぞれ○は1つずつ）

働いている（または働いていた）職場で、仕事の内容や待遇の面で、性別を理由とする差別があるか（またはあったか）について、「男性が優遇されている」は「③幹部への登用」が31.6%で最も多く、次いで「②昇進・昇格」が28.2%、「①賃金」が19.6%となっています。

「女性が優遇されている」は「⑦有給休暇、育児・介護休業の取得しやすさ」が14.1%で最も多く、次いで「⑧結婚、出産退職などの慣行」が12.4%、「②昇進・昇格」「⑤仕事の内容」が2.1%となっています。

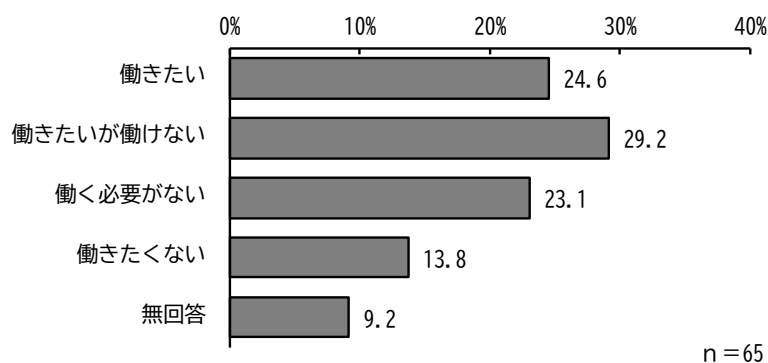
「差別はない」は「⑥教育・訓練の機会や内容」が66.3%で最も多く、次いで「①賃金」が60.1%、「④能力評価」が59.1%となっています。



【F3で「5. 家事専業（専業主婦や主夫）」または「6. 無職」とお答えの方にお聞きします。】

問3 現在または将来、あなたは働きたいと思いますか。（○は1つだけ）

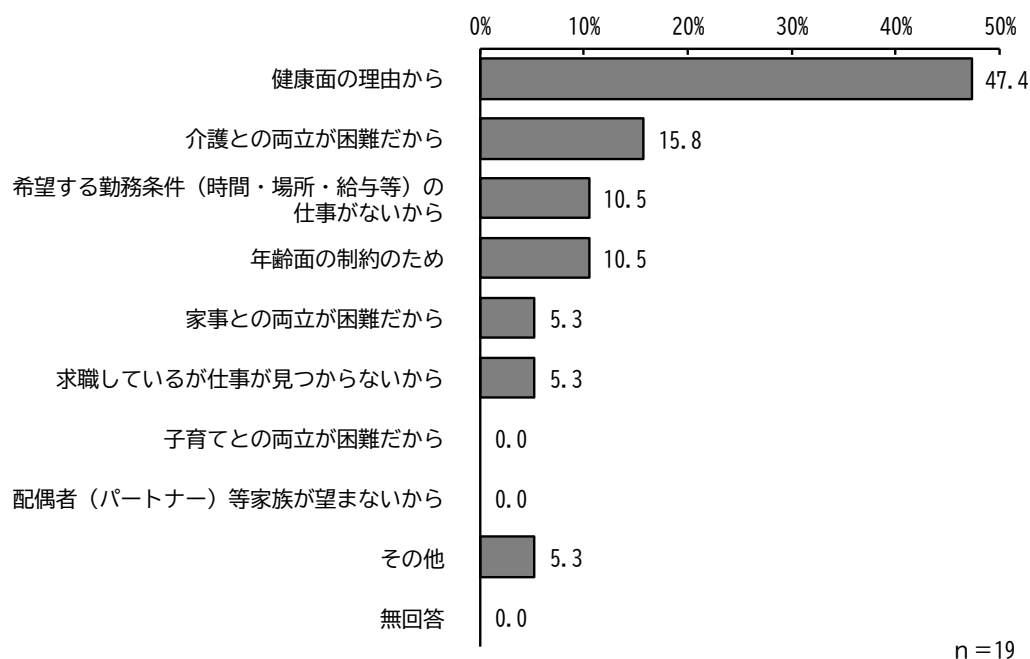
就労への希望については、「働きたいが働けない」が29.2%で最も多く、次いで「働きたい」が24.6%、「働く必要がない」が23.1%となっています。



【問3で「2. 働きたいが働けない」とお答えの方にお聞きします。】

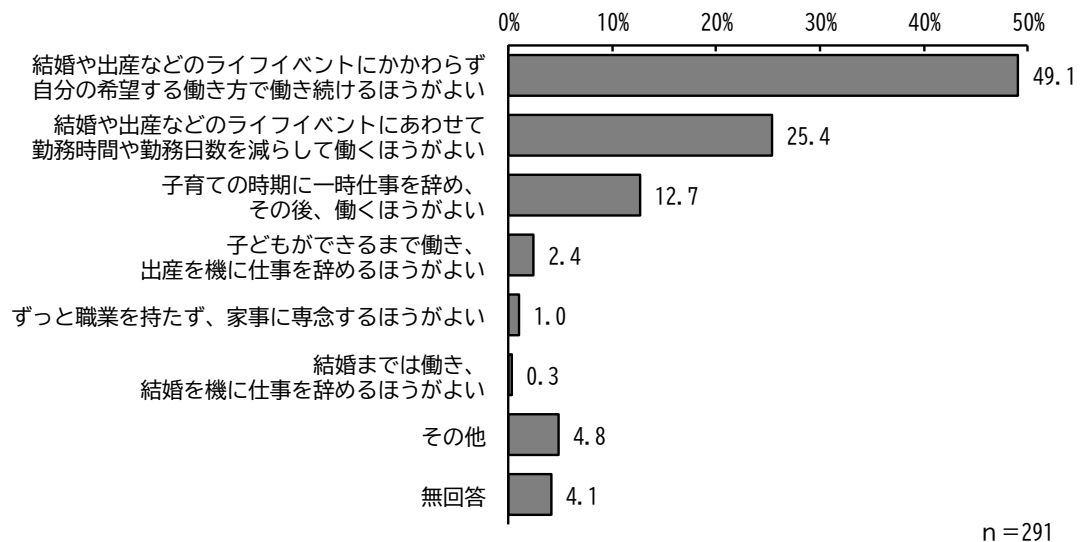
問3-1 「2. 働きたいが働けない」と答えた理由を1つ選んで番号に○をつけてください。（○は1つだけ）

働けない理由については、「健康面の理由から」が47.4%で最も多く、次いで「介護との両立が困難だから」が15.8%、「希望する勤務条件（時間・場所・給与等）の仕事がないから」「年齢面の制約のため」が10.5%となっています。



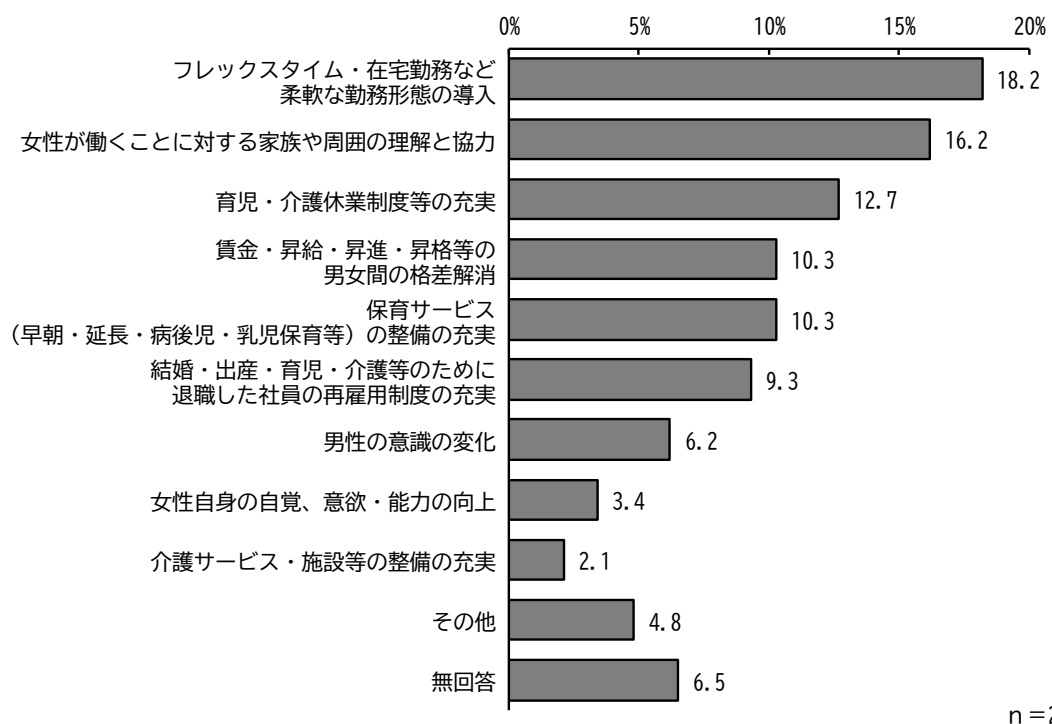
問4 女性が職業に就くことについて、あなたの考えに近いものはどれですか。(○は1つだけ)

女性が職業に就くことについては、「結婚や出産などのライフイベントにかかわらず自分の希望する働き方で働き続けるほうがよい」が49.1%で最も多く、次いで「結婚や出産などのライフイベントにあわせて勤務時間や勤務日数を減らして働くほうがよい」が25.4%、「子育ての時期に一時仕事を辞め、その後、働くほうがよい」が12.7%となっています。



問5 女性が長く働き続けるためにはどのようなことが重要だと思いますか。必要だと思うものを1つ選んで番号に○をつけてください。(○は1つだけ)

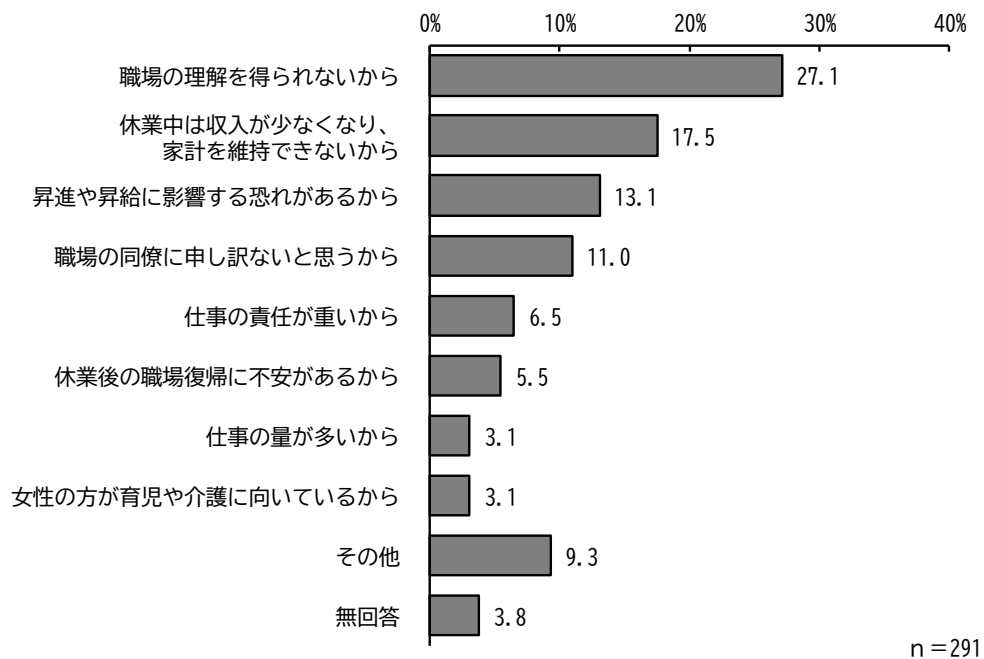
女性が働き続けるために重要なことについては、「フレックスタイム・在宅勤務など柔軟な勤務形態の導入」が18.2%で最も多く、次いで「女性が働くことに対する家族や周囲の理解と協力」が16.2%、「育児・介護休業制度等の充実」が12.7%となっています。



3 男性の育児休業・介護休業の取得等について

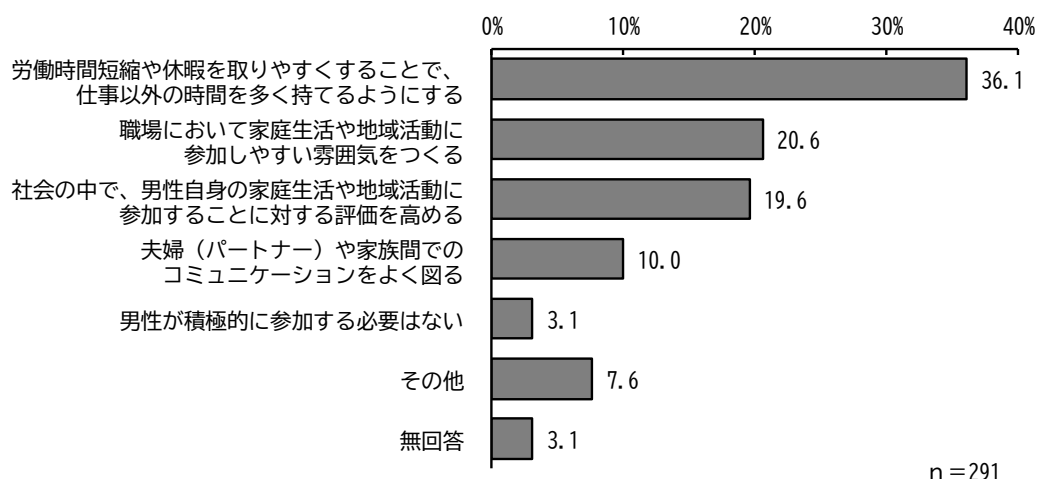
問6 育児休業や介護休業を取る男性は、女性に比べて少ないのが現状です。その理由について、あなたの考えに近いものを1つ選んで番号に○をつけてください。(○は1つだけ)

育児休業や介護休業を取る男性が、女性に比べて少ない理由については、「職場の理解を得られないから」が27.1%で最も多く、次いで「休業中は収入が少なくなり、家計を維持できないから」が17.5%、「昇進や昇給に影響する恐れがあるから」が13.1%となっています。



問7 今後、男性が女性とともに、家事・子育て・介護・地域活動などに積極的に参加していくために必要だと思うものを1つ選んで番号に○をつけてください。(○は1つだけ)

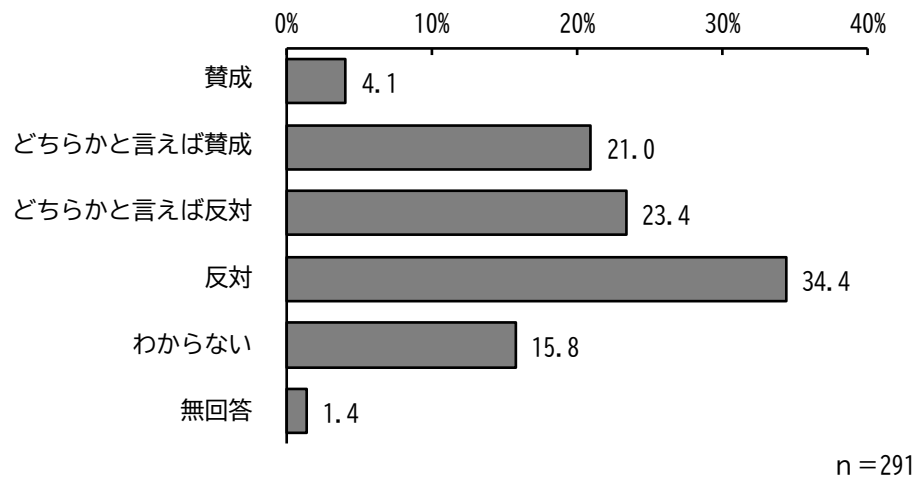
今後、男性が女性とともに、家事・子育て・介護・地域活動などに積極的に参加していくために必要だと思うものについては、「労働時間短縮や休暇を取りやすくすることで、仕事以外の時間を多く持てるようにする」が36.1%で最も多く、次いで「職場において家庭生活や地域活動に参加しやすい雰囲気をつくる」が20.6%、「社会の中で、男性自身の家庭生活や地域活動に参加することに対する評価を高める」が19.6%となっています。



4 男女平等について

問8 「夫は外で働き、妻は家庭を守る方がよい」という考え方について、どのように思いますか。
あなたの考えに近いものを1つ選んで番号に○をつけてください。(○は1つだけ)

「夫は外で働き、妻は家庭を守る方がよい」という考え方については、「反対」が 34.4%で最も多く、次いで「どちらかと言えば反対」が 23.4%、「どちらかと言えば賛成」が 21.0%となっています。

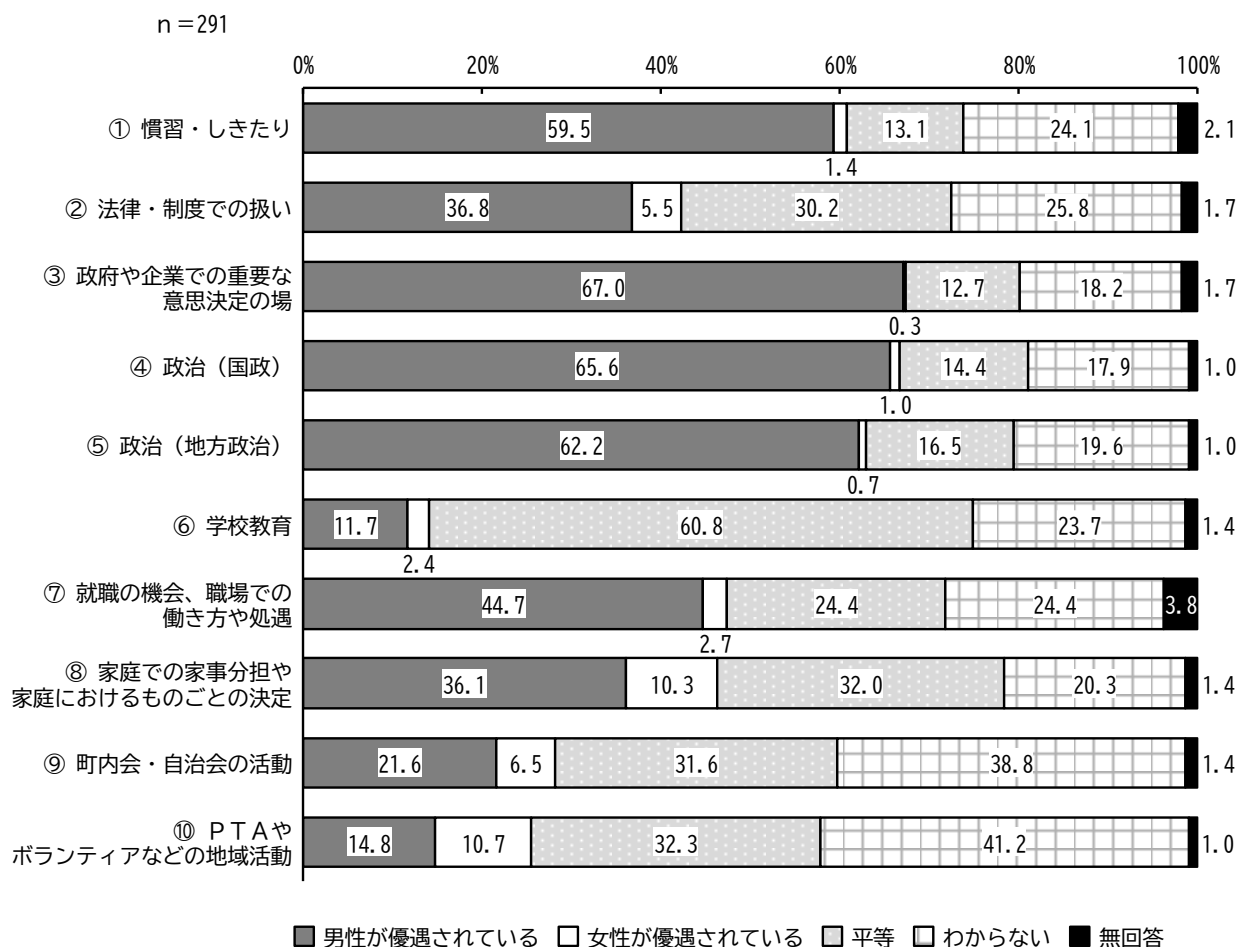


問9 あなたは、次の分野で男女は平等になっていると思いますか。①から⑩の項目ごとに1つずつ選んで番号に○をつけてください。(それぞれ○は1つずつ)

分野ごとの男女平等について、「男性が優遇されている」は「③政府や企業での重要な意思決定の場」が67.0%で最も多く、次いで「④政治（国政）」が65.6%、「⑤政治（地方政治）」が62.2%となっています。

「女性が優遇されている」は「⑩PTAやボランティアなどの地域活動」が10.7%で最も多く、次いで「⑧家庭での家事分担や家庭におけるものごとの決定」が10.3%、「⑨町内会・自治会の活動」が6.5%となっています。

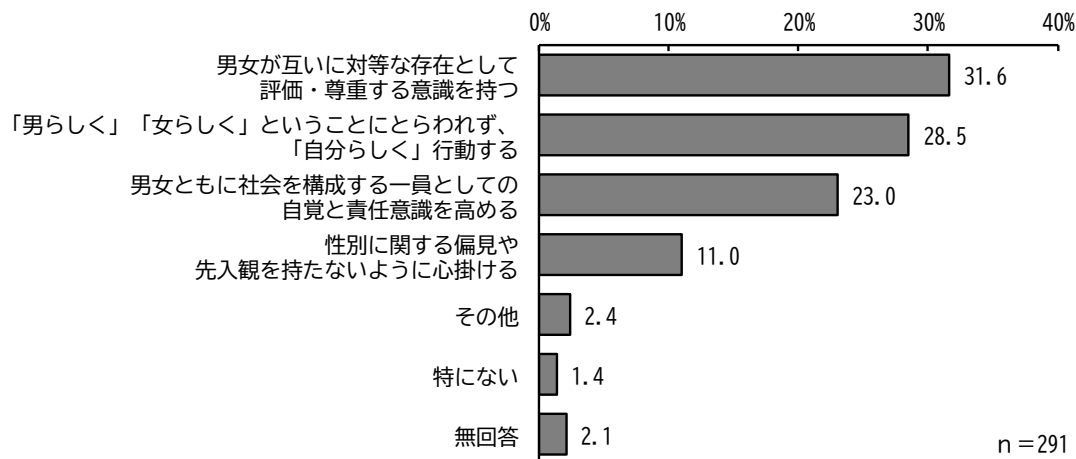
「平等」は「⑥学校教育」が60.8%で最も多く、次いで「⑩PTAやボランティアなどの地域活動」が32.3%、「⑧家庭での家事分担や家庭におけるものごとの決定」が32.0%となっています。



問 10 性別にかかわらず人々が社会に参画するために、あなたが必要だと思うことを（１）から（３）の項目ごとに選んで番号に○をつけてください。

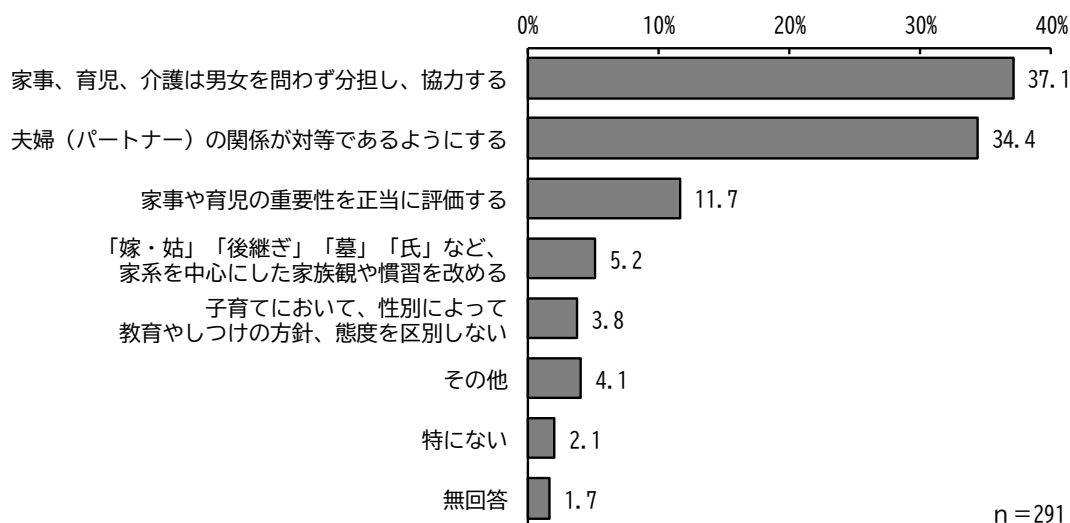
（１）個人の心掛けで最も必要だと思うこと（○は１つだけ）

個人の心掛けで最も必要だと思うことについては、「男女が互いに対等な存在として評価・尊重する意識を持つ」が31.6%で最も多く、次いで「男らしく」「女らしく」ということにとらわれず、「自分らしく」行動する」が28.5%、「男女ともに社会を構成する一員としての自覚と責任意識を高める」が23.0%となっています。



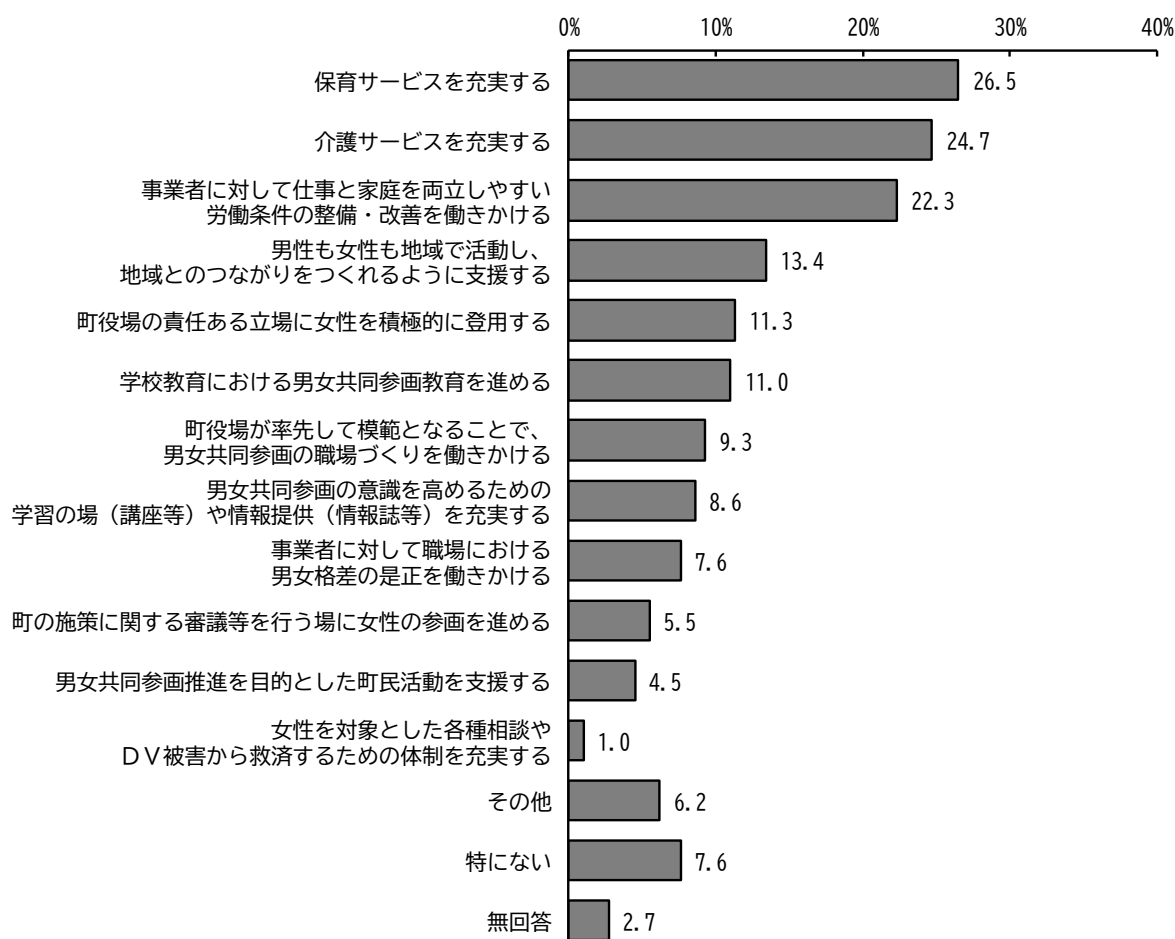
（２）家庭で最も必要だと思う取組（○は１つだけ）

家庭で最も必要だと思う取組については、「家事、育児、介護は男女を問わず分担し、協力する」が37.1%で最も多く、次いで「夫婦（パートナー）の関係が対等であるようにする」が34.4%、「家事や育児の重要性を正當に評価する」が11.7%となっています。



(3) 葉山町で特に必要だと思う取組（○は2つまで）

葉山町で特に必要だと思う取組については、「保育サービスを充実する」が 26.5%で最も多く、次いで「介護サービスを充実する」が 24.7%、「事業者に対して仕事と家庭を両立しやすい労働条件の整備・改善を働きかける」が 22.3%となっています。

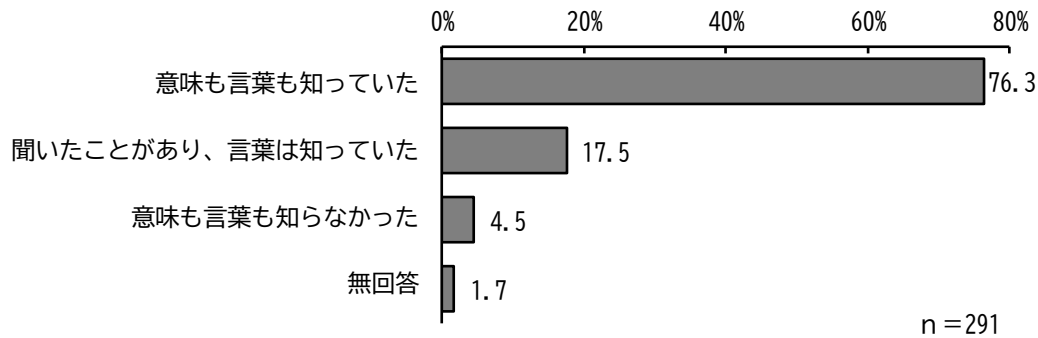


n = 291

5 性の多様性について

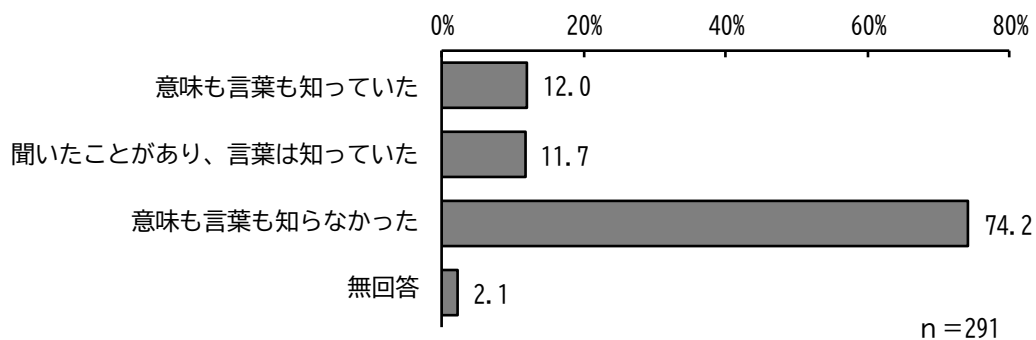
問11 「LGBTQ」という言葉を知っていましたか。1つ選んで番号に○をつけてください。(○は1つだけ)

「LGBTQ」という言葉を知っていたかについては、「意味も言葉も知っていた」が76.3%で最も多く、次いで「聞いたことがあり、言葉は知っていた」が17.5%、「意味も言葉も知らなかった」が4.5%となっています。



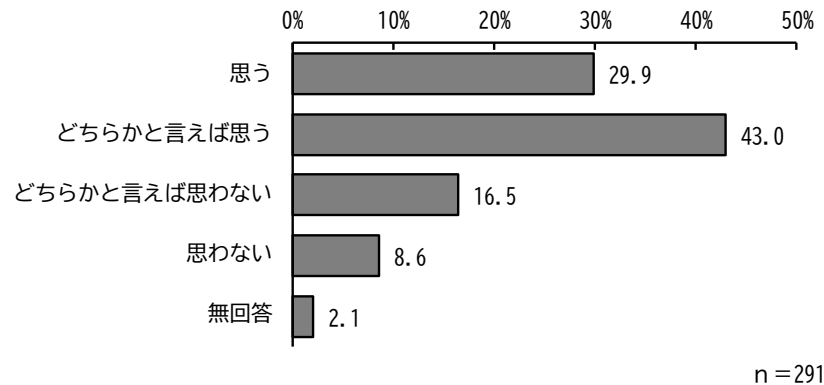
問12 「SOGI (ソギまたはソジ)」という言葉を知っていましたか。1つ選んで番号に○をつけてください。(○は1つだけ)

「SOGI (ソギまたはソジ)」という言葉を知っていたかについては、「意味も言葉も知らなかった」が74.2%で最も多く、次いで「意味も言葉も知っていた」が12.0%、「聞いたことがあり、言葉は知っていた」が11.7%となっています。



問 13 現在、LGBTQ等性的マイノリティ（少数者）の方々にとって、偏見や不当な差別などにより、生活しづらい社会だと思いますか。あなたの考えに近いものを1つ選んで番号に○をつけてください。（○は1つだけ）

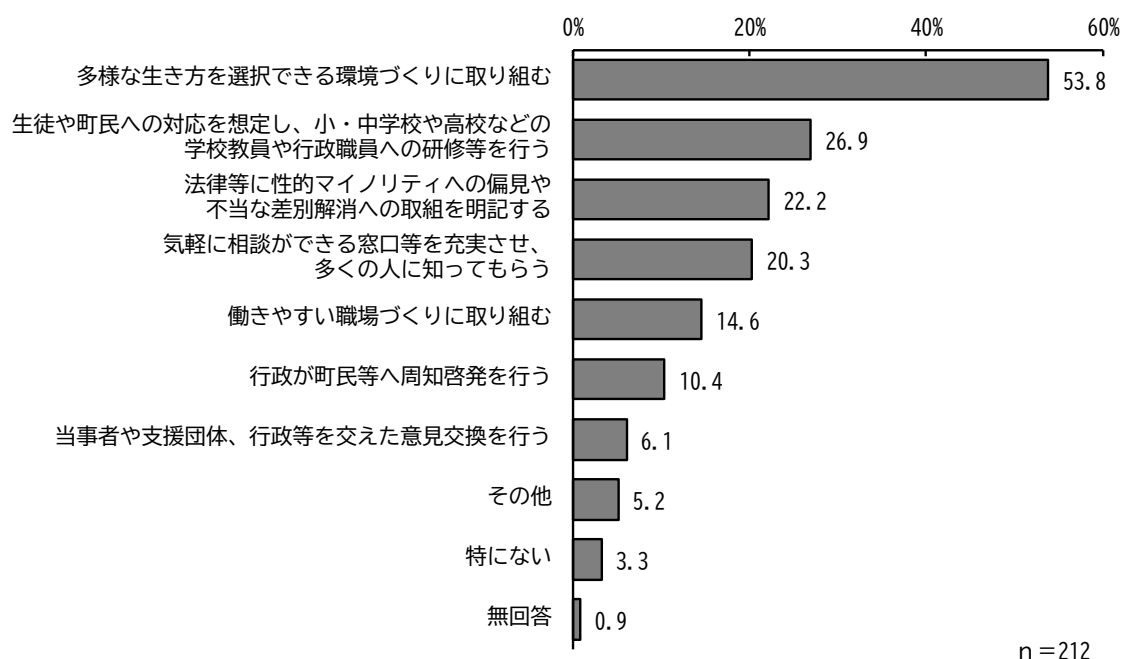
現在、LGBTQ等性的マイノリティ（少数者）の方々にとって、偏見や不当な差別などにより、生活しづらい社会だと思うかについては、「どちらかと言えば思う」が 43.0%で最も多く、次いで「思う」が 29.9%、「どちらかと言えば思わない」が 16.5%となっています。



【問 13で「1. 思う」「2. どちらかと言えば思う」とお答えの方にお聞きします。】

問 13-1 LGBTQ等性的マイノリティの方々に対する偏見や不当な差別をなくし、LGBTQ等性的マイノリティの方々が生活しやすくなるためにどのような対策が必要だと思いますか。特にあてはまるものを2つまで選んでください。（○は2つまで）

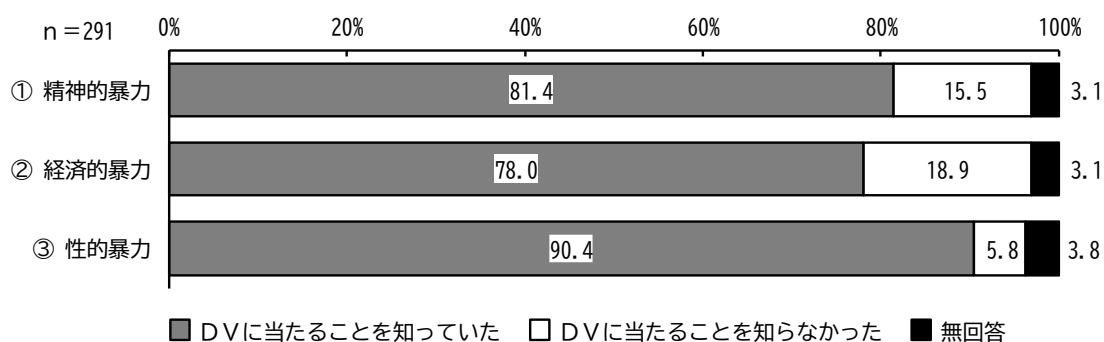
LGBTQ等性的マイノリティの方々が生活しやすくなるために必要だと思う対策については、「多様な生き方を選択できる環境づくりに取り組む」が 53.8%で最も多く、次いで「生徒や町民への対応を想定し、小・中学校や高校などの学校教員や行政職員への研修等を行う」が 26.9%、「法律等に性的マイノリティへの偏見や不当な差別解消への取組を明記する」が 22.2%となっています。



6 DV（ドメスティック・バイオレンス）について

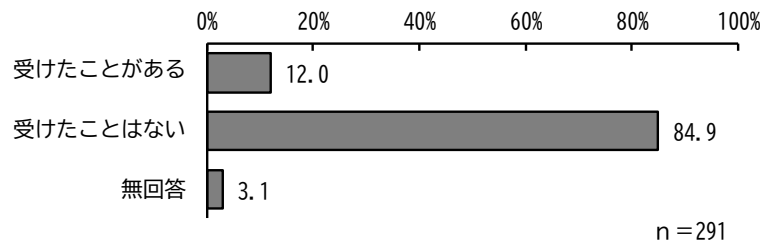
問 14 男女にかかわらず配偶者や恋人、家族などから振るわれる暴力のことをDV（ドメスティック・バイオレンス）と言います。あなたは、身体的な暴力以外にも、①～③の行為がDVに当たることを知っていましたか。（それぞれ○は1つ）

身体的な暴力以外の行為もDVに当たることを知っていたかについて、「DVに当たることを知っていた」は「③性的暴力」が90.4%で最も多く、次いで「①精神的暴力」が81.4%、「②経済的暴力」が78.0%となっています。



問 15 あなたは、これまでにDVを受けたことはありますか。(○は1つだけ)

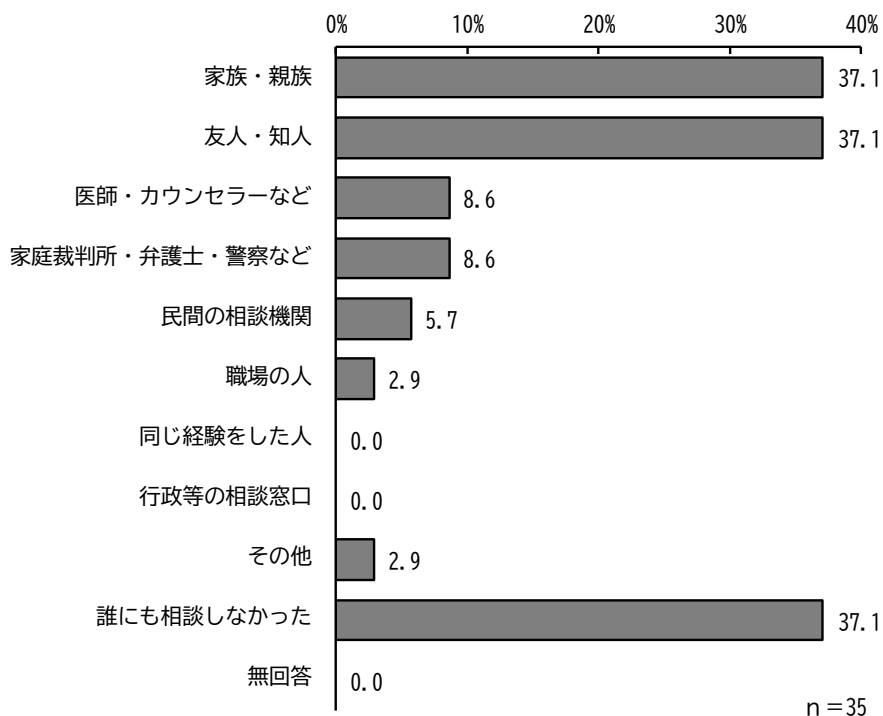
DVを受けた経験については、「受けたことはない」が84.9%、「受けたことがある」が12.0%となっています。



【問15で「1. 受けたことがある」とお答えの方にお聞きします。】

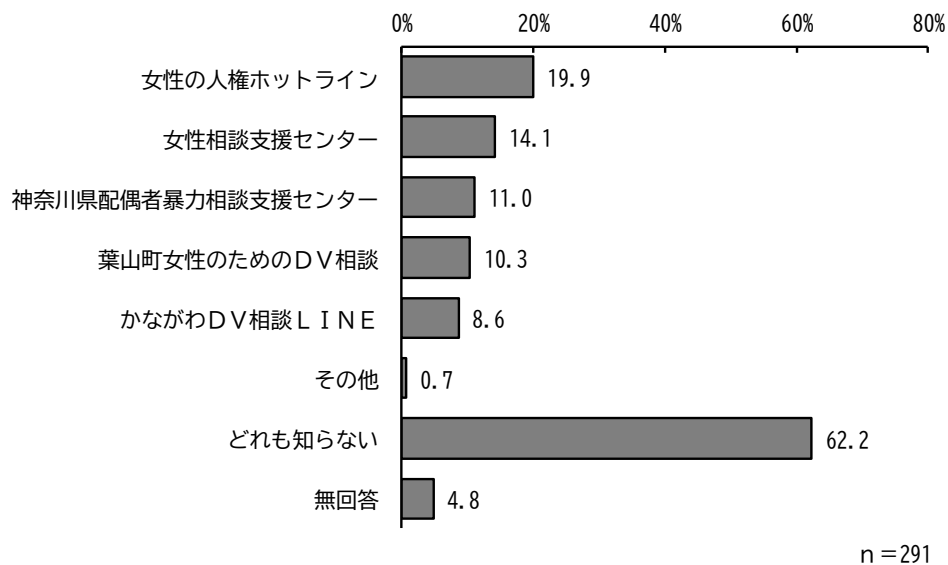
問 16 DVを受けたことを相談したり、打ち明けたりした先はどちらですか。(○はいくつでも)

DVを受けたことを相談したり、打ち明けたりした先については、「家族・親族」「友人・知人」「誰にも相談しなかった」が37.1%で最も多く、次いで「医師・カウンセラーなど」「家庭裁判所・弁護士・警察など」が8.6%、「民間の相談機関」が5.7%となっています。



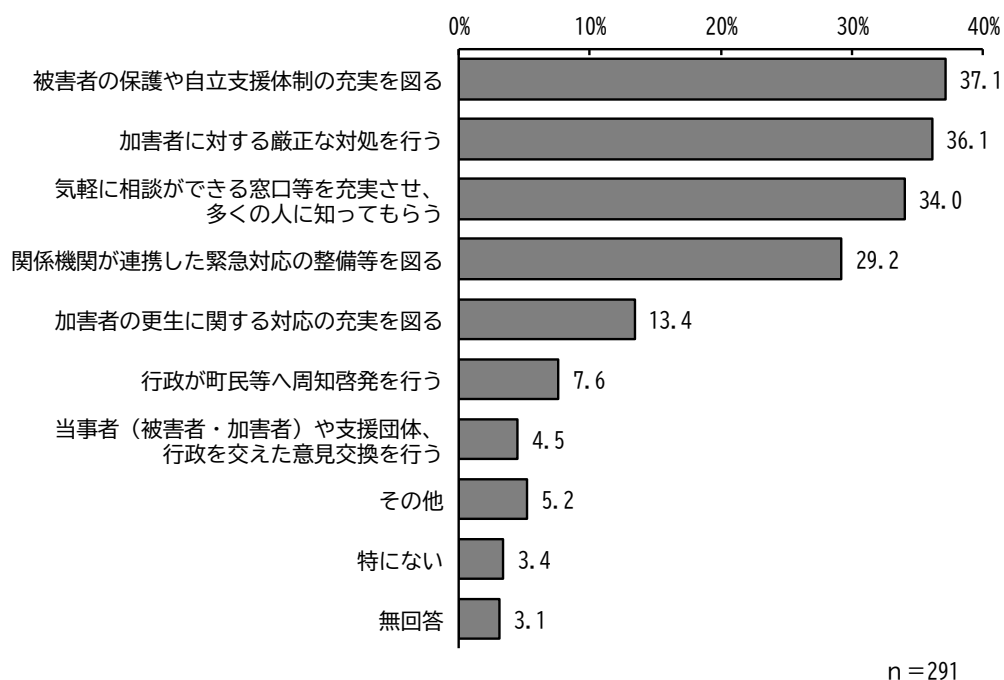
問 17 DV等に関する相談窓口で、あなたが知っているものはありますか。(○はいくつでも)

DV等に関する相談窓口で、知っているものについては、「どれも知らない」が 62.2%で最も多く、次いで「女性の人権ホットライン」が 19.9%、「女性相談支援センター」が 14.1%となっています。



問 18 DVを防止するため、どのような対策が必要だと思いますか。特にあてはまるものを2つまで選んでください。(○は2つまで)

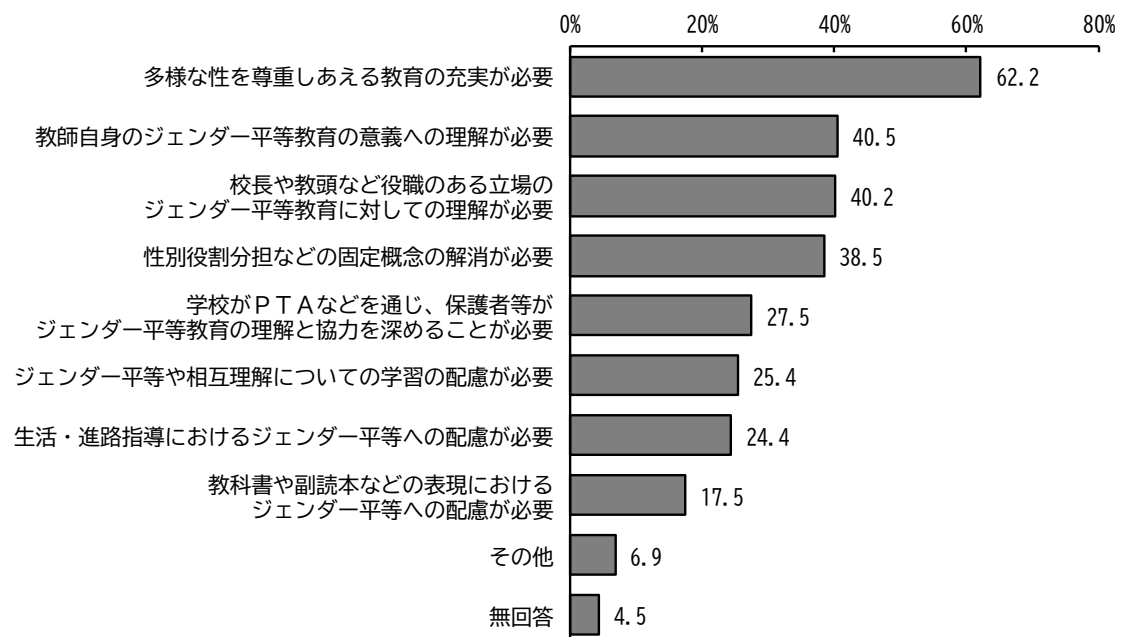
DVを防止するために必要だと思う対策については、「被害者の保護や自立支援体制の充実を図る」が 37.1%で最も多く、次いで「加害者に対する厳正な対処を行う」が 36.1%、「気軽に相談ができる窓口等を充実させ、多くの人に知ってもらう」が 34.0%となっています。



7 学校教育について

問 19 学校教育の場でジェンダー平等意識の推進を図るためには、どのようなことが重要であると思いますか。(〇はいくつでも)

学校教育の場でジェンダー平等意識の推進を図るために、重要であると思うことについては、「多様な性を尊重しあえる教育の充実が必要」が62.2%で最も多く、次いで「教師自身のジェンダー平等教育の意義への理解が必要」が40.5%、「校長や教頭など役職のある立場のジェンダー平等教育に対しての理解が必要」が40.2%となっています。

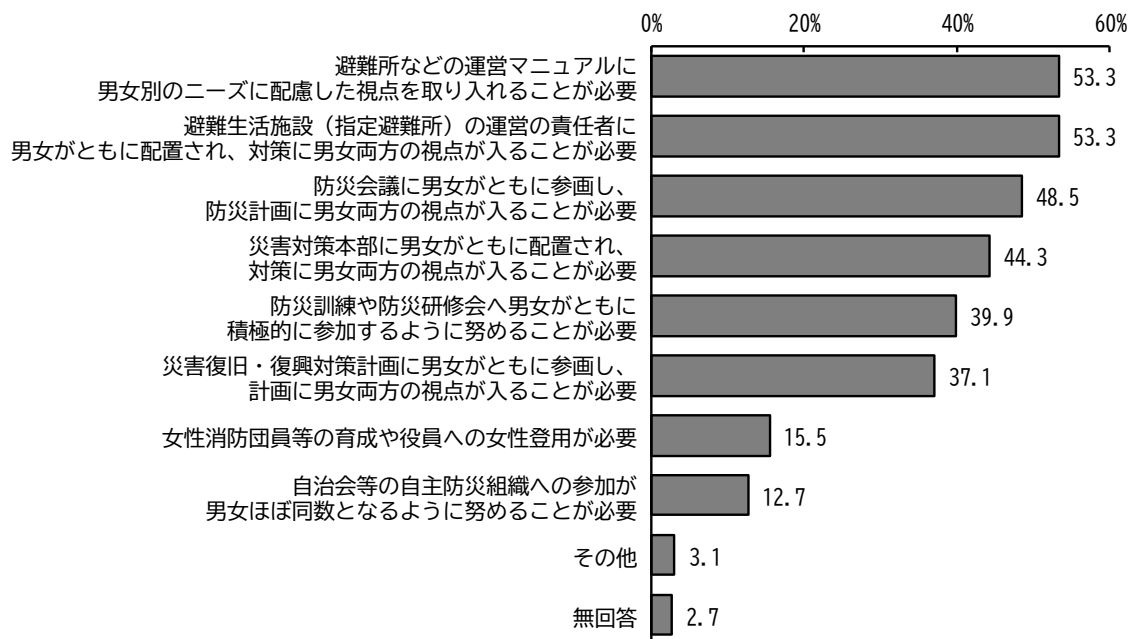


n = 291

8 防災について

問 20 防災・災害対策において、男女共同参画を推進していくために必要なことについて、あなたの考えに近いものを選んでください。(〇はいくつでも)

防災・災害対策において、男女共同参画を推進していくために必要なことについては、「避難所などの運営マニュアルに男女別のニーズに配慮した視点を取り入れることが必要」「避難生活施設（指定避難所）の運営の責任者に男女がともに配置され、対策に男女両方の視点が入ることが必要」が 53.3%で最も多く、次いで「防災会議に男女がともに参画し、防災計画に男女両方の視点が入ることが必要」が 48.5%、「災害対策本部に男女がともに配置され、対策に男女両方の視点が入ることが必要」が 44.3%となっています。

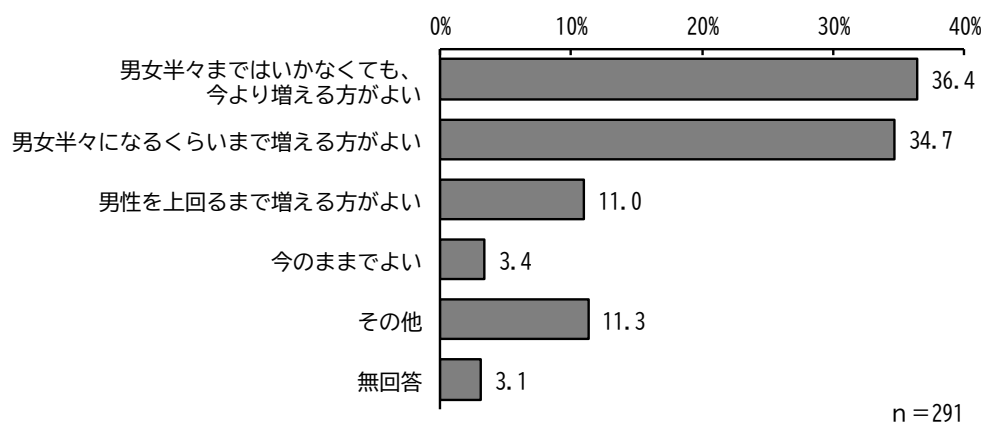


n = 291

9 意思決定過程への女性の参画について

問 21 現状では、政治や企業、地域活動などにおいて、意思決定を行う立場や地位への女性登用が未だに少ない状況です。あなたは、意思決定の場に女性が参画することについて、どのように考えますか。（○は1つだけ）

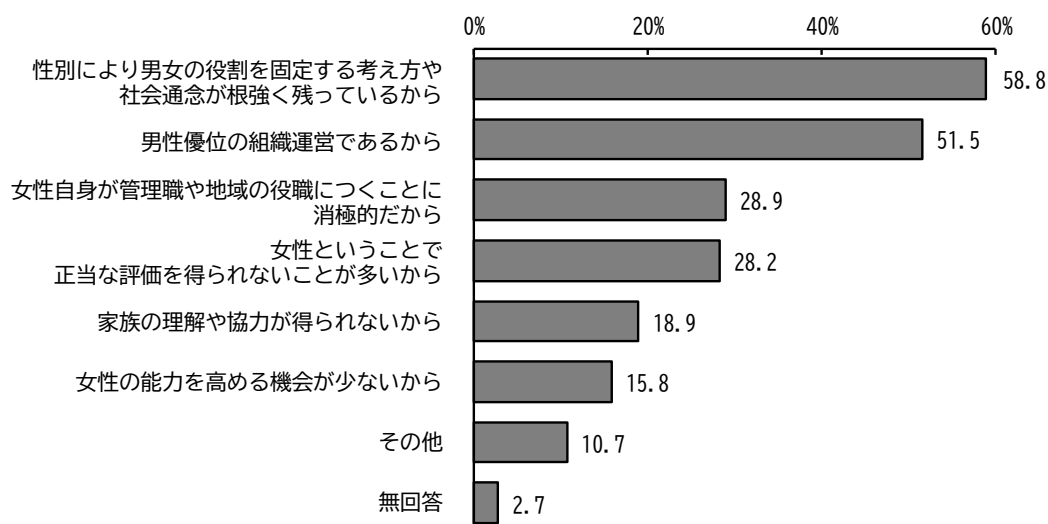
意思決定の場に女性が参画することについては、「男女半々まではいなくても、今より増える方がよい」が36.4%で最も多く、次いで「男女半々になるくらいまで増える方がよい」が34.7%、「その他」が11.3%となっています。



n = 291

問 22 あなたは、政治や企業、地域活動などにおいて、意思決定をする管理職や指導的立場に女性の参画が少ない理由は何だと思いますか。（○はいくつでも）

政治や企業、地域活動などにおいて、意思決定をする管理職や指導的立場に女性の参画が少ない理由については、「性別により男女の役割を固定する考え方や社会通念が根強く残っているから」が58.8%で最も多く、次いで「男性優位の組織運営であるから」が51.5%、「女性自身が管理職や地域の役職につくことに消極的だから」が28.9%となっています。

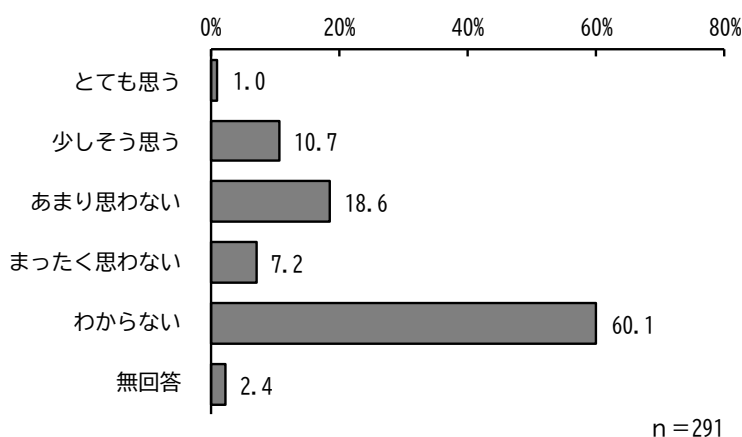


n = 291

10 町の施策について

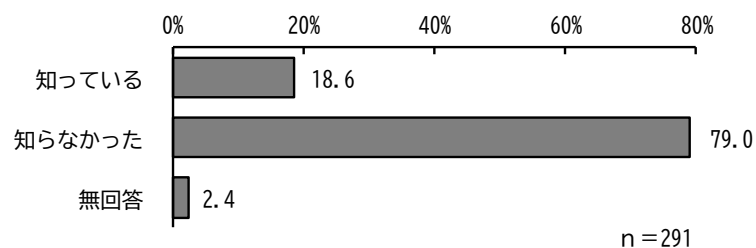
問 23 ジェンダー平等に向けた取組や施策などについて、葉山町は進んでいると思いますか。
(○は1つだけ)

ジェンダー平等に向けた取組や施策など、葉山町は進んでいると思うかについては、「わからない」が60.1%で最も多く、次いで「あまり思わない」が18.6%、「少しそう思う」が10.7%となっています。



問 24 葉山町では、性別にかかわらず誰もが人権を尊重され、多様性を認め合える町の実現を目指して、令和2年7月1日より「パートナーシップ宣誓制度」を導入しています。この制度があることを知っていましたか。(○は1つだけ)

「パートナーシップ宣誓制度」があることを知っていたかについては、「知らなかった」が79.0%で、「知っている」が18.6%となっています。

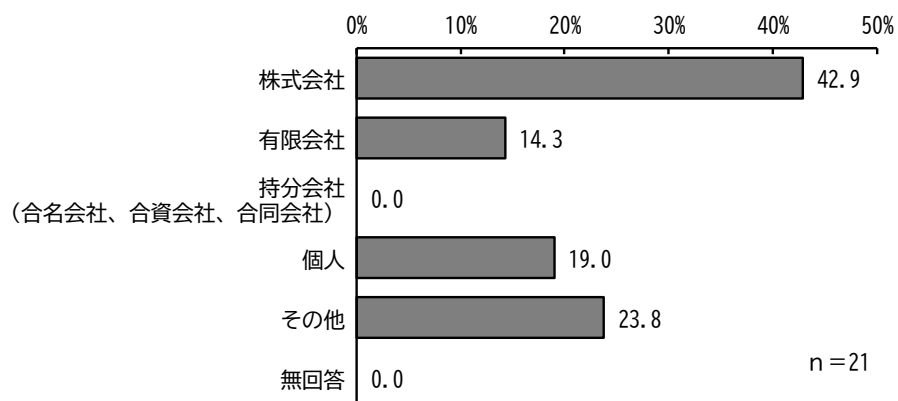


Ⅲ 事業所アンケート調査結果

事業所概要について

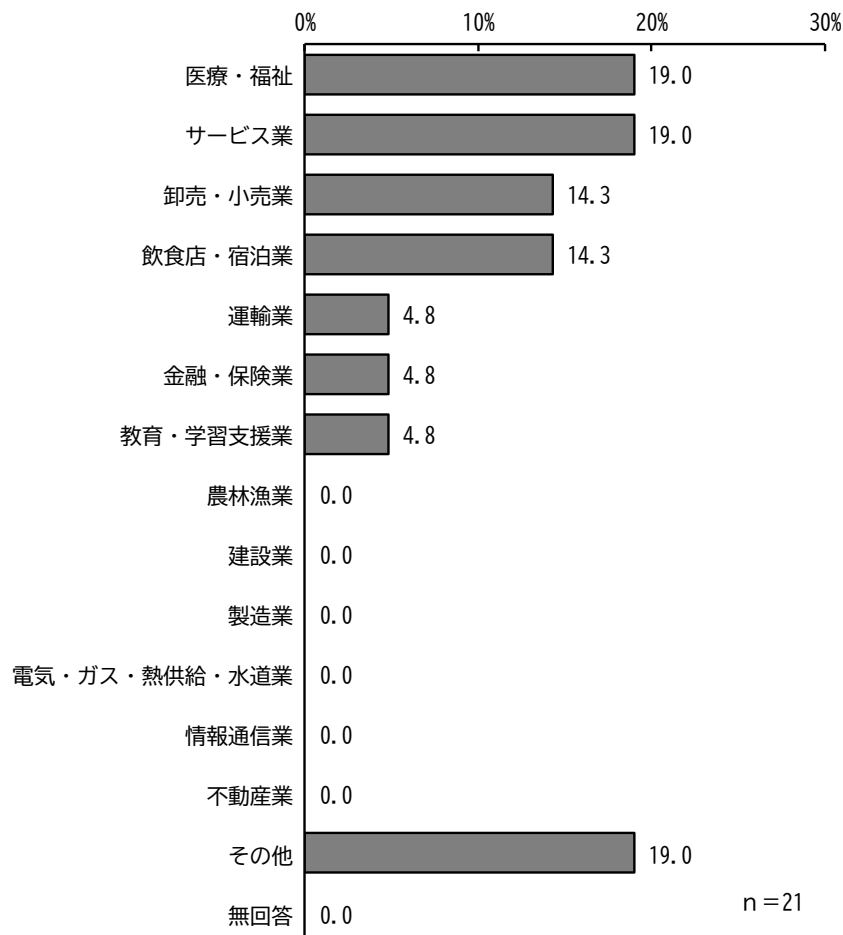
F 1 貴事業所の組織形態についてお答えください。(〇は1つ)

事業所の組織形態については、「株式会社」が42.9%で最も多く、次いで「その他」が23.8%、「個人」が19.0%となっています。



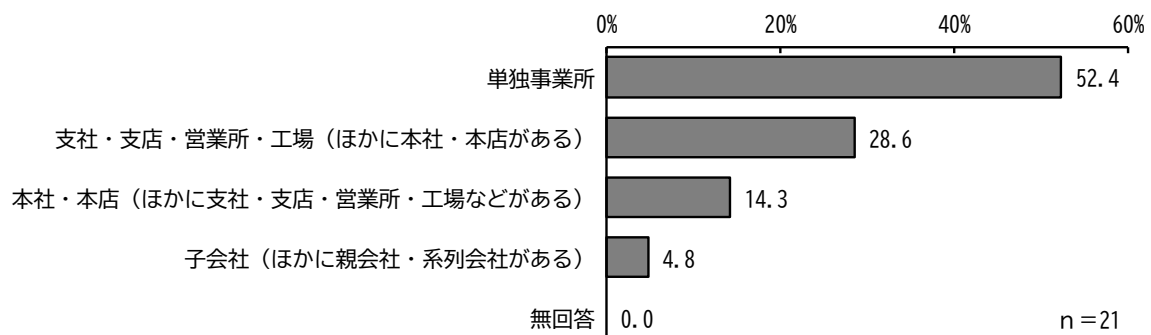
F 2 貴事業所の主たる業種についてお答えください。(○は1つ)

事業所の主たる業種については、「医療・福祉」「サービス業」が19.0%で最も多く、次いで「卸売・小売業」「飲食店・宿泊業」が14.3%、「運輸業」「金融・保険業」「教育・学習支援業」が4.8%となっています。



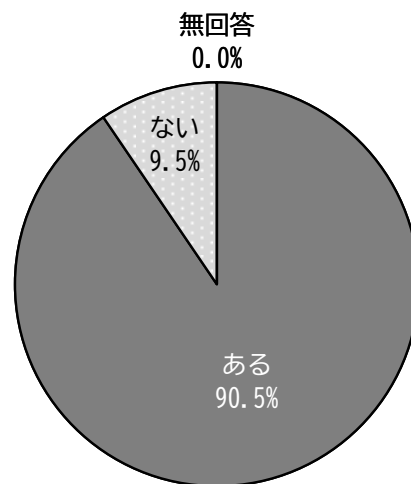
F 3 貴事業所の形態についてお答えください。(○は1つ)

事業所の形態については、「単独事業所」が52.4%で最も多く、次いで「支社・支店・営業所・工場（ほかに本社・本店がある）」が28.6%、「本社・本店（ほかに支社・支店・営業所・工場などがある）」が14.3%となっています。



F 4 就業規則はありますか。(○は1つ)

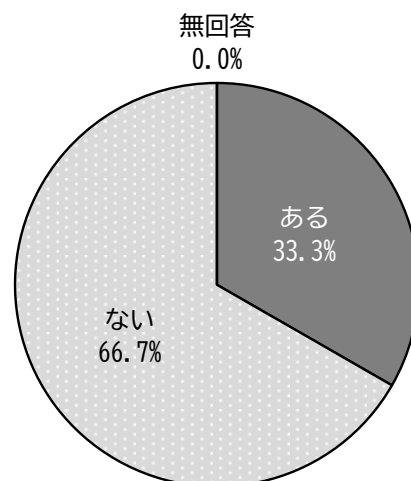
就業規則については、「ある」が90.5%、「ない」が9.5%となっています。



n=21

F 5 労働組合はありますか。(○は1つ)

労働組合については、「ない」が66.7%、「ある」が33.3%となっています。



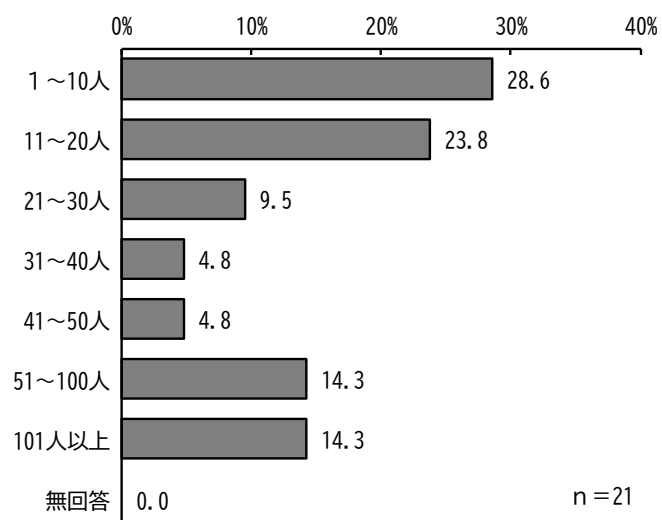
n=21

F 6 貴事業所の従業員数と役職者数についてお答えください。

【従業員数】

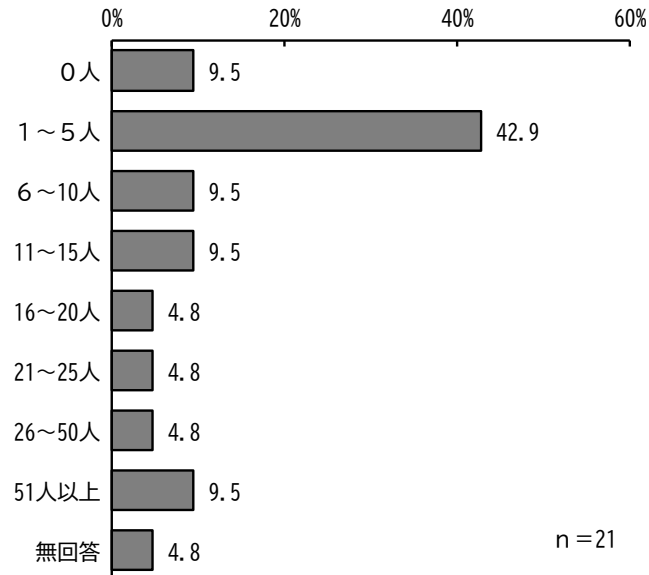
①全従業員数

事業所の全従業員数については、「1～10人」が28.6%で最も多く、次いで「11～20人」が23.8%、「51～100人」「101人以上」が14.3%となっています。



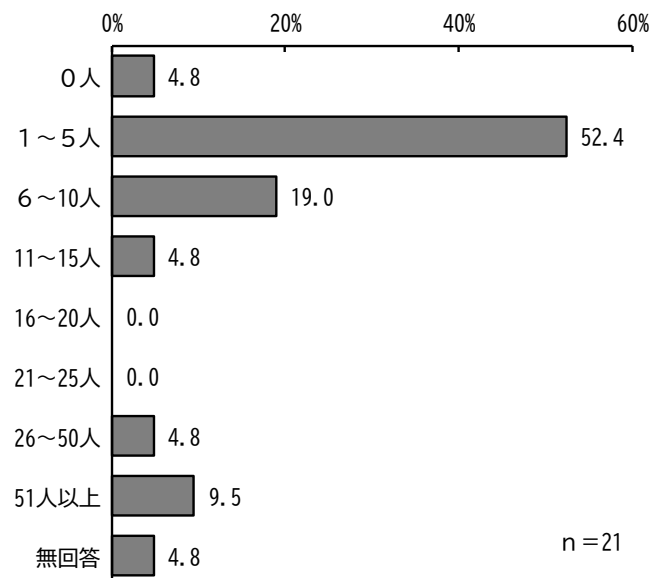
②男性正規従業員数

事業所の男性正規従業員数については、「1～5人」が42.9%で最も多く、次いで「0人」「6～10人」「11～15人」「51人以上」が9.5%、「16～20人」「21～25人」「26～50人」が4.8%となっています。



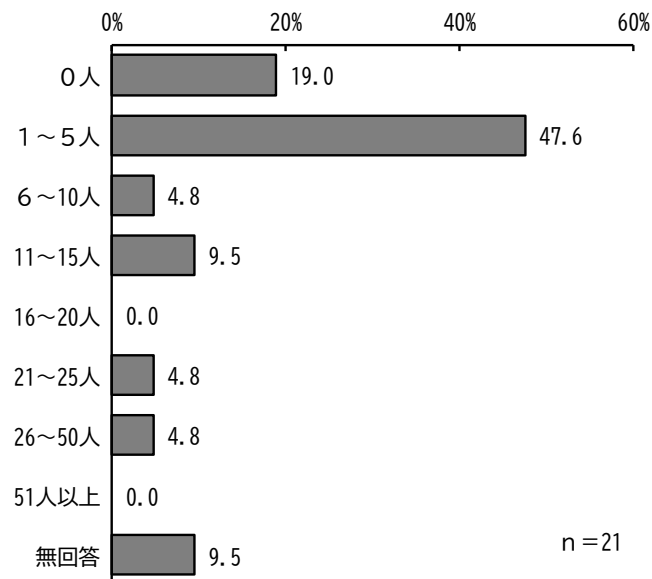
③女性正規従業員数

事業所の女性正規従業員数については、「1～5人」が52.4%で最も多く、次いで「6～10人」が19.0%、「51人以上」が9.5%となっています。



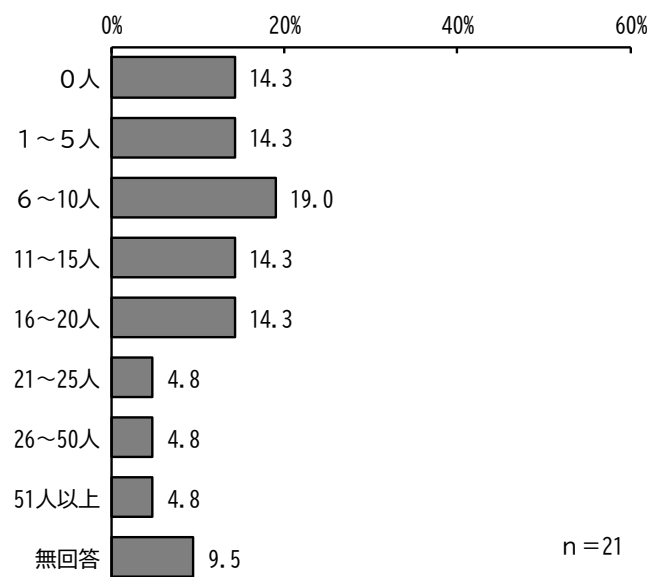
④男性非正規従業員数

事業所の男性非正規従業員数については、「1～5人」が47.6%で最も多く、次いで「0人」が19.0%、「11～15人」が9.5%となっています。



⑤女性非正規従業員数

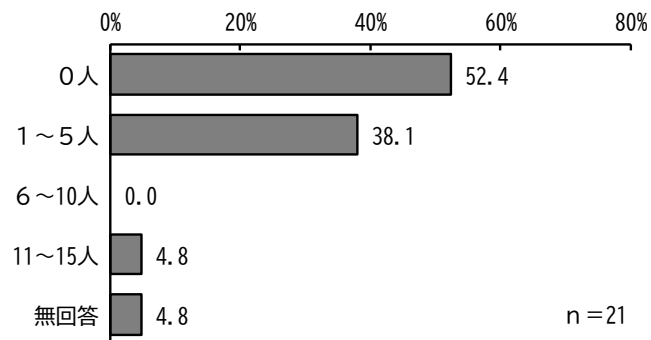
事業所の女性非正規従業員数については、「6～10人」が19.0%で最も多く、次いで「0人」「1～5人」「11～15人」「16～20人」が14.3%、「21～25人」「26～50人」「51人以上」が4.8%となっています。



【役職者数】

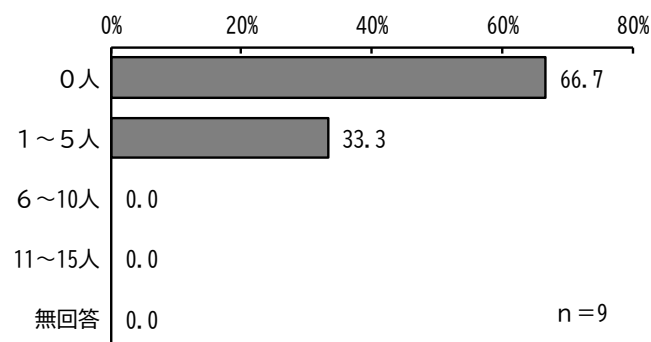
①部長相当職者数

事業所の部長相当職者数については、「0人」が52.4%で最も多く、次いで「1～5人」が38.1%、「11～15人」が4.8%となっています。



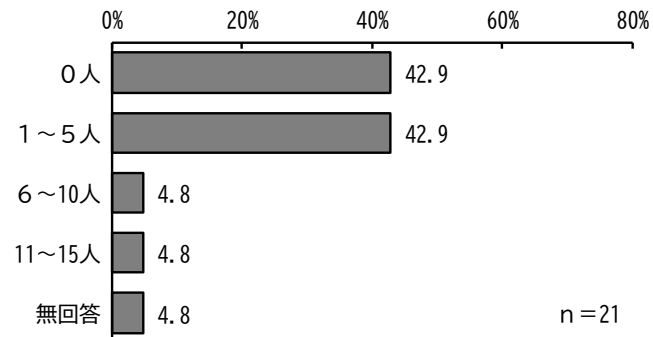
②部長相当職者数のうち女性役職者数

事業所の部長相当職者数のうち女性役職者数については、「1～5人」が66.7%で最も多く、次いで「6～10人」が33.3%となっています。



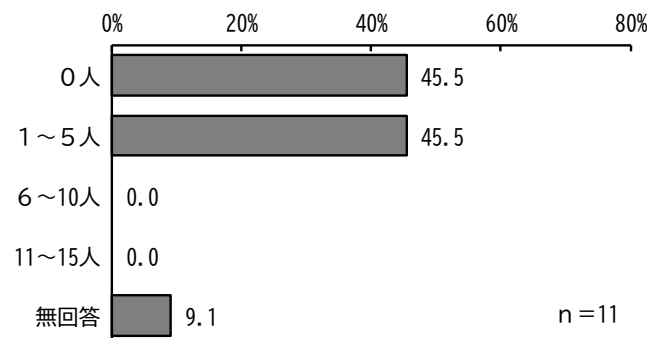
③課長相当職者数

事業所の課長相当職者数については、「0人」「1～5人」が42.9%で最も多く、次いで「6～10人」「11～15人」が4.8%となっています。



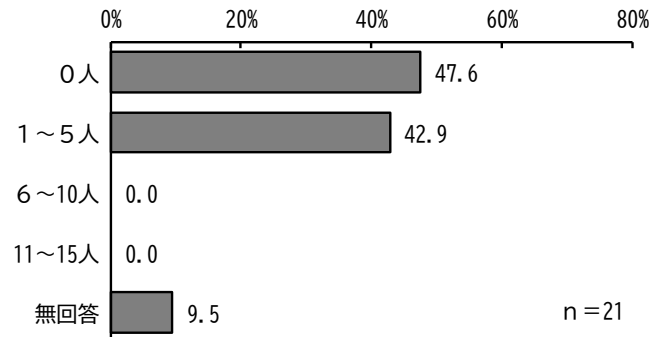
④課長相当職者数のうち女性役職者数

事業所の課長相当職者数のうち女性役職者数については、「0人」「1～5人」が45.5%となっています。



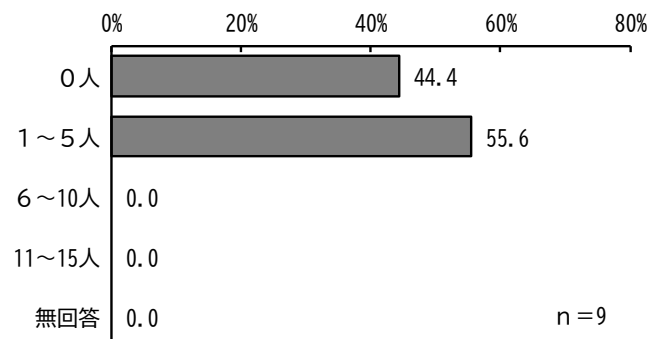
⑤係長相当職者数

事業所の係長相当職者数については、「0人」が47.6%で最も多く、次いで「1～5人」が42.9%となっています。



⑥係長相当職者数のうち女性役職者数

事業所の係長相当職者数のうち女性役職者数については、「1～5人」が55.6%で最も多く、次いで「0人」が44.4%となっています。

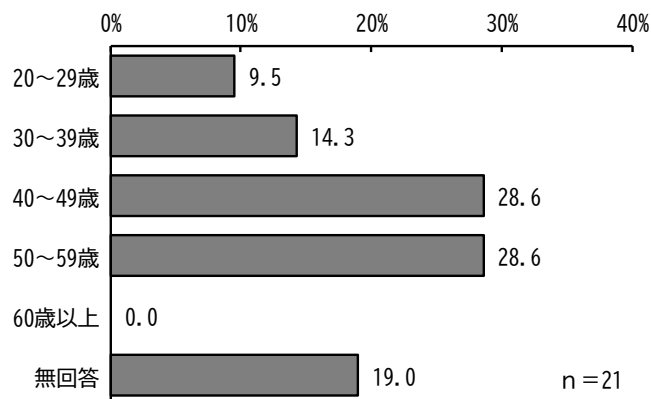


F 7 貴事業所の正規従業員の平均年齢と平均勤続年数についてお答えください。

【平均年齢】

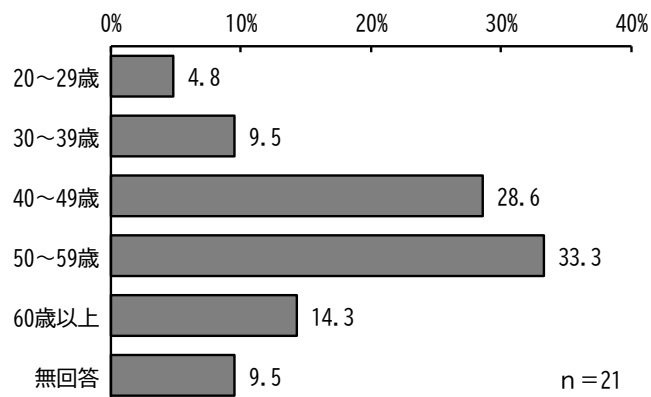
①男性平均年齢

事業所の正規従業員の男性平均年齢については、「40～49 歳」「50～59 歳」が 28.6%で最も多く、次いで「30～39 歳」が 14.3%、「20～29 歳」が 9.5%となっています。



②女性平均年齢

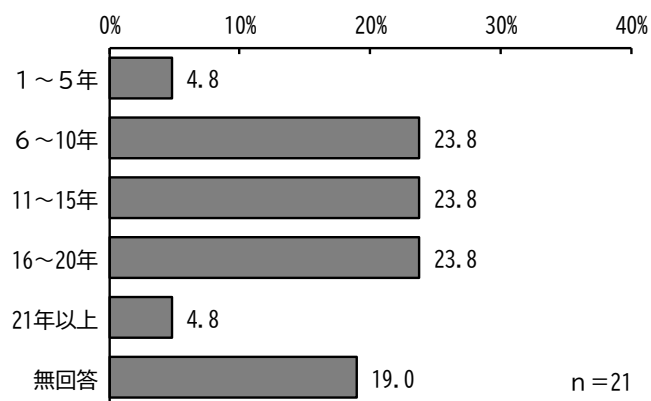
事業所の正規従業員の女性平均年齢については、「50～59 歳」が 33.3%で最も多く、次いで「40～49 歳」が 28.6%、「60 歳以上」が 14.3%となっています。



【平均勤続年数】

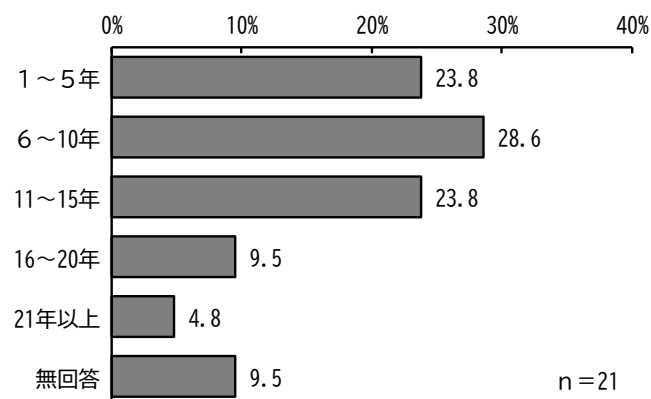
①男性平均勤続年数

事業所の正規従業員の男性平均勤続年数については、「6～10年」「11～15年」「16～20年」が23.8%で最も多く、次いで「1～5年」「21年以上」が4.8%となっています。



②女性平均勤続年数

事業所の正規従業員の女性平均勤続年数については、「6～10年」が28.6%で最も多く、次いで「1～5年」「11～15年」が23.8%、「16～20年」が9.5%となっています。



1 女性の採用・登用について

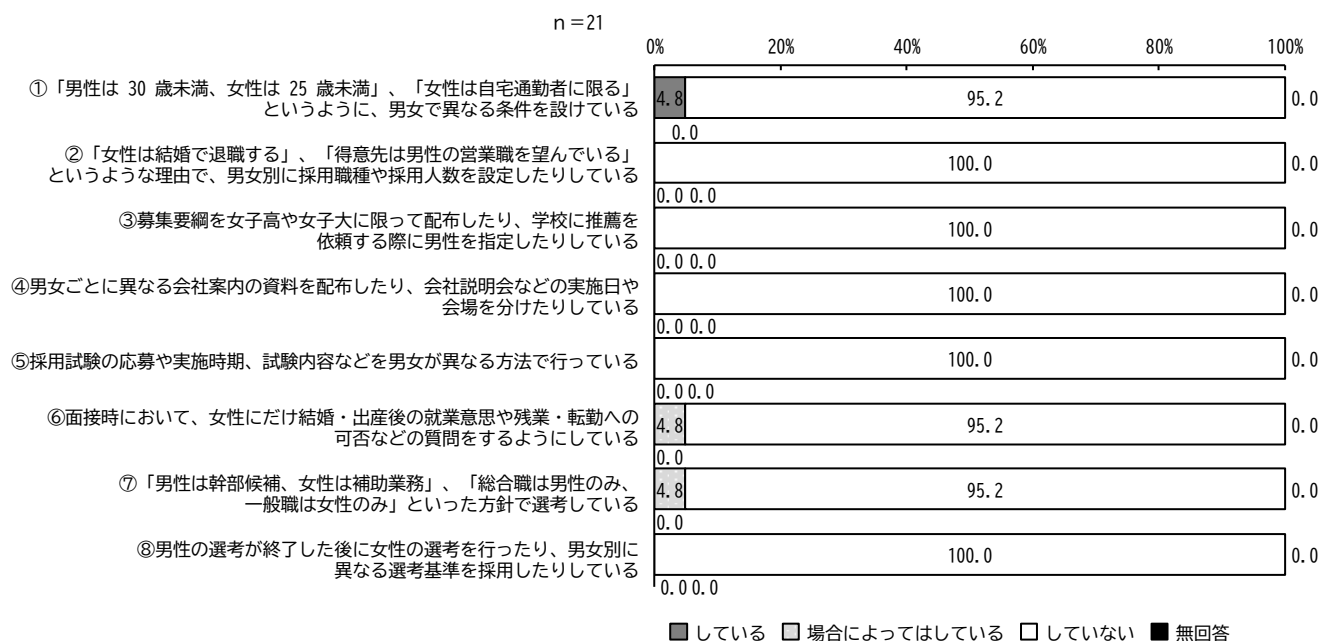
問1 貴事業所において、従業員の募集や採用をどのように行っていますか。

(○はそれぞれ1つずつ)

事業所の従業員の募集や採用について、「している」は「①「男性は30歳未満、女性は25歳未満」、「女性は自宅通勤者に限る」というように、男女で異なる条件を設けている」が4.8%となっています。

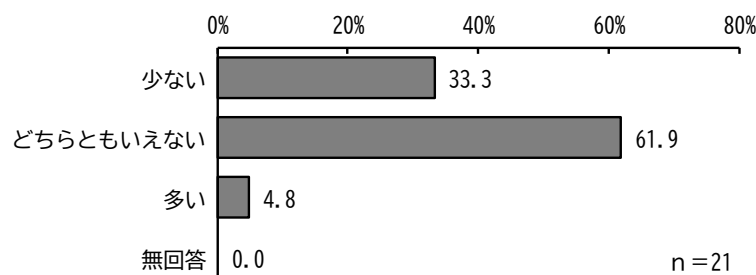
「場合によってはしている」は「⑥面接時において、女性にだけ結婚・出産後の就業意思や残業・転勤への可否などの質問をするようにしている」「⑦「男性は幹部候補、女性は補助業務」、「総合職は男性のみ、一般職は女性のみ」といった方針で選考している」が4.8%となっています。

①・⑥・⑦以外の項目では「していない」が100.0%となっています。



問2 貴事業所において、役職付きの女性従業員は少ないと思いますか。(○は1つ)

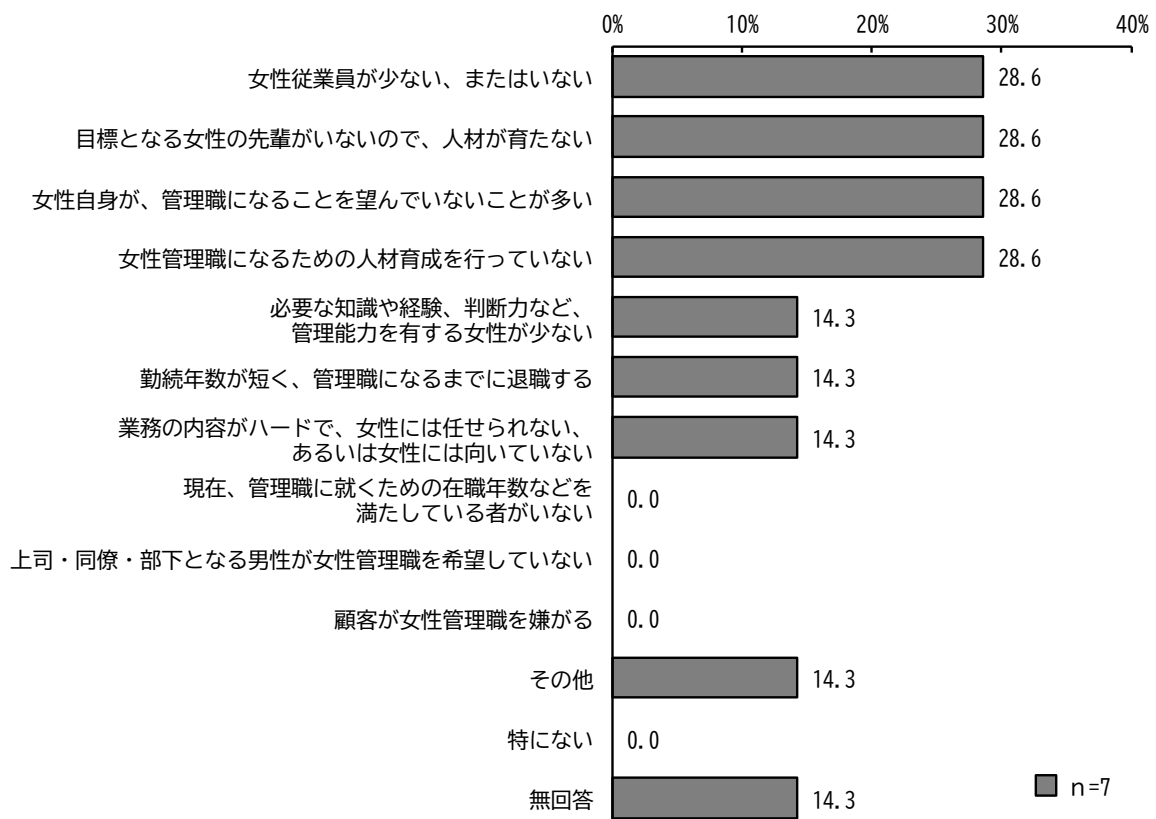
事業所において、役職付きの女性従業員は少ないと思うかについては、「どちらともいえない」が61.9%で最も多く、次いで「少ない」が33.3%、「多い」が4.8%となっています。



【問2で「1. 少ない」と回答した方におたずねします。】

問2-1 女性管理職が少ない（またはいない）のは、どのような理由からですか。
（〇はいくつでも）

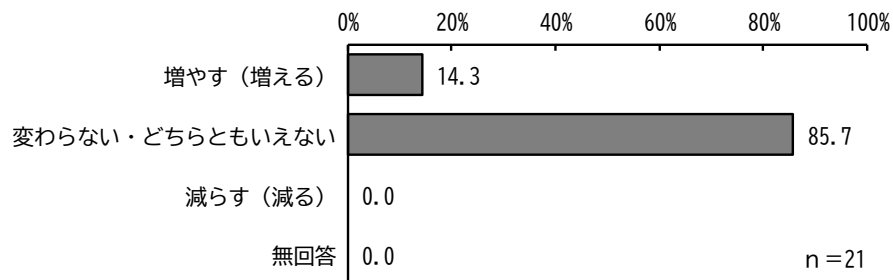
女性管理職が少ない（またはいない）理由については、「女性従業員が少ない、またはいない」「目標となる女性の先輩がいないので、人材が育たない」「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い」「女性管理職になるための人材育成を行っていない」が 28.6%で最も多く、次いで「必要な知識や経験、判断力など、管理能力を有する女性が少ない」「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」「業務の内容がハードで、女性には任せられない、あるいは女性には向いていない」「その他」が 14.3%となっています。



問3 今後の5年間で、貴事業所で働く女性の比率をどのようにしたらよい（どのようになるとよい）と考えていますか。（○はそれぞれ1つずつ）

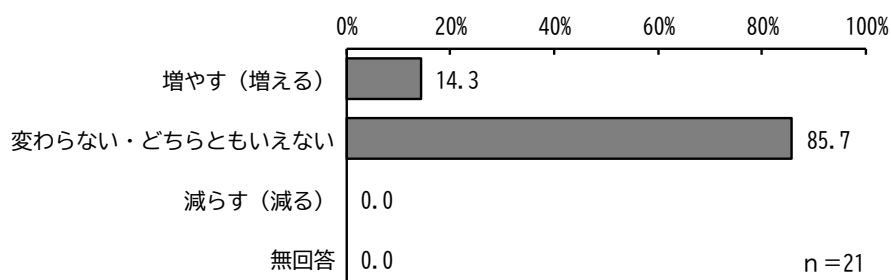
①女性正規従業員

今後5年間の事業所で働く女性正規従業員の比率については、「変わらない・どちらともいえない」が85.7%で最も多く、次いで「増やす（増える）」が14.3%となっています。



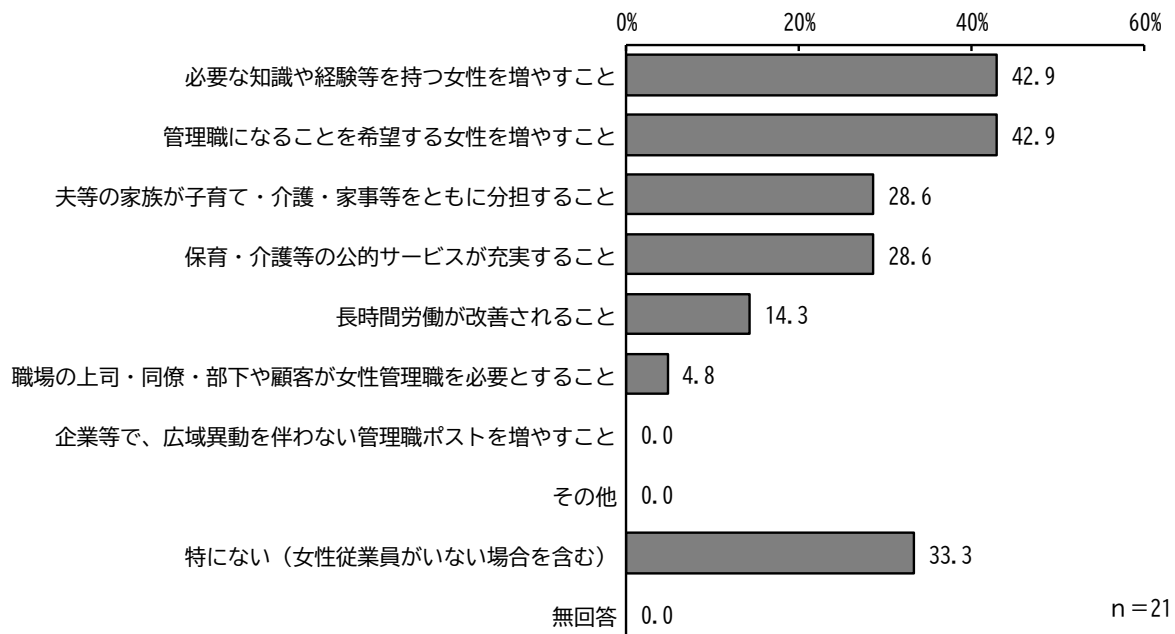
②女性非正規従業員

今後5年間の事業所で働く女性非正規従業員の比率については、「変わらない・どちらともいえない」が85.7%で最も多く、次いで「増やす（増える）」が14.3%となっています。



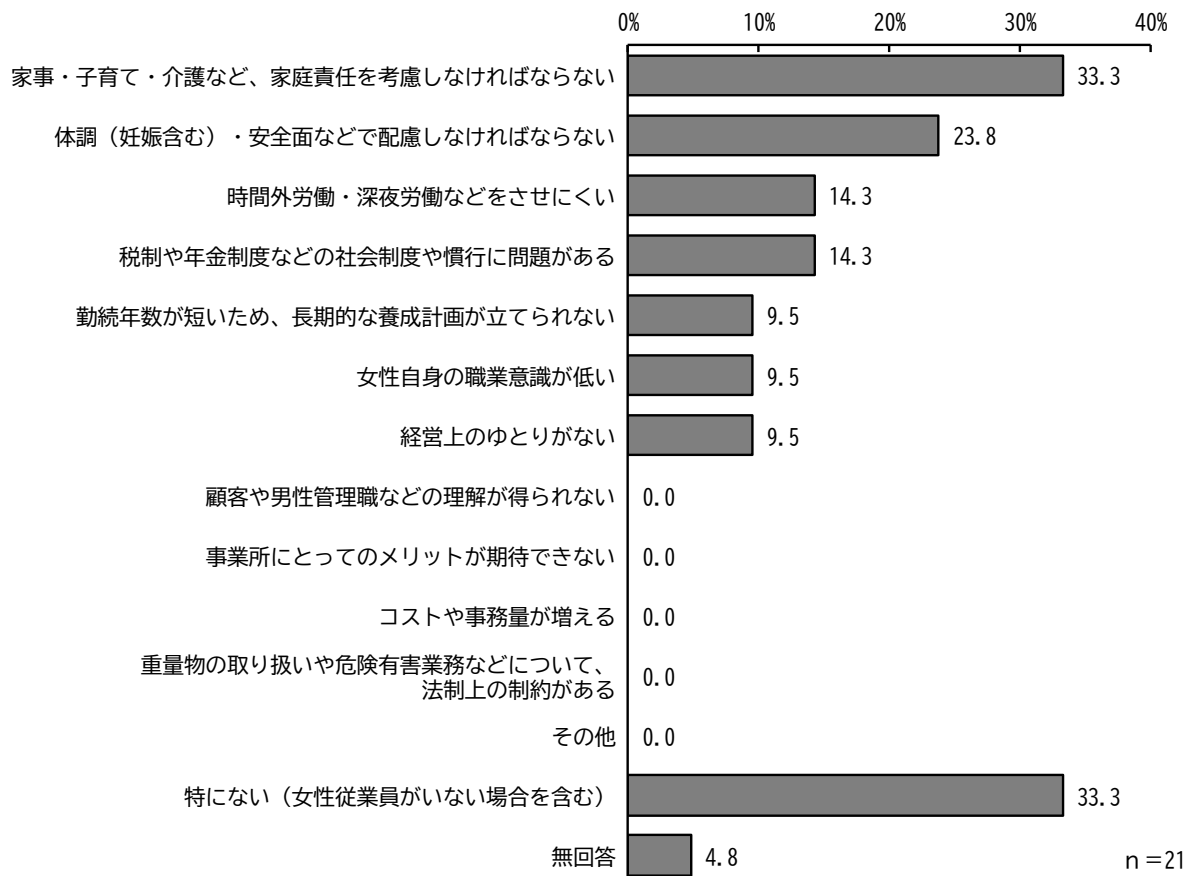
問4 貴事業所で女性の管理職が増えるために必要なことは何だと思いますか。(〇はいくつでも)

事業所で女性の管理職が増えるために必要なことについては、「必要な知識や経験等を持つ女性を増やすこと」「管理職になることを希望する女性を増やすこと」が 42.9%で最も多く、次いで「夫等の家族が子育て・介護・家事等をともに分担すること」「保育・介護等の公的サービスが充実すること」が 28.6%、「長時間労働が改善されること」が 14.3%となっています。



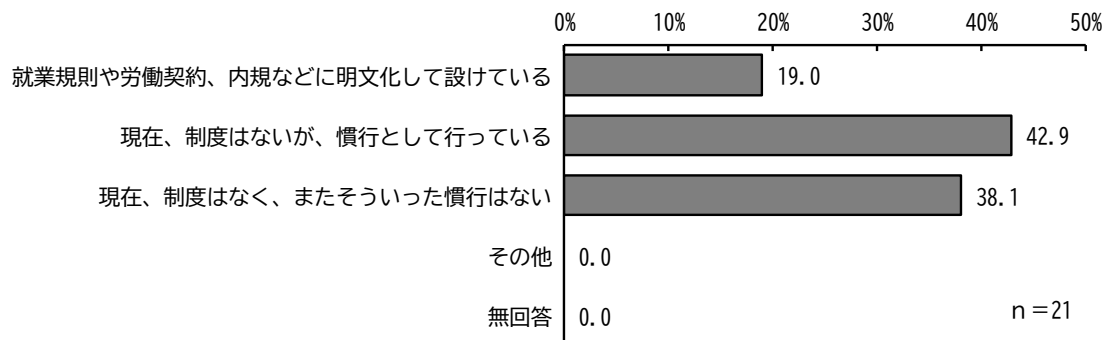
問5 貴事業所において、女性従業員の能力活用にあたり課題となることはありますか。(〇はいくつでも)

事業所において、女性従業員の能力活用にあたり課題となることについては、「家事・子育て・介護など、家庭責任を考慮しなければならない」が 33.3%で最も多く、次いで「体調（妊娠含む）・安全面などで配慮しなければならない」が 23.8%、「時間外労働・深夜労働などをさせにくい」「税制や年金制度などの社会制度や慣行に問題がある」が 14.3%となっています。



問6 貴事業所では、結婚・出産・育児・介護などのために退職した女性を、その後一定の要件を満たせばもとの勤務先に再雇用する制度を設けていますか。(〇は1つ)

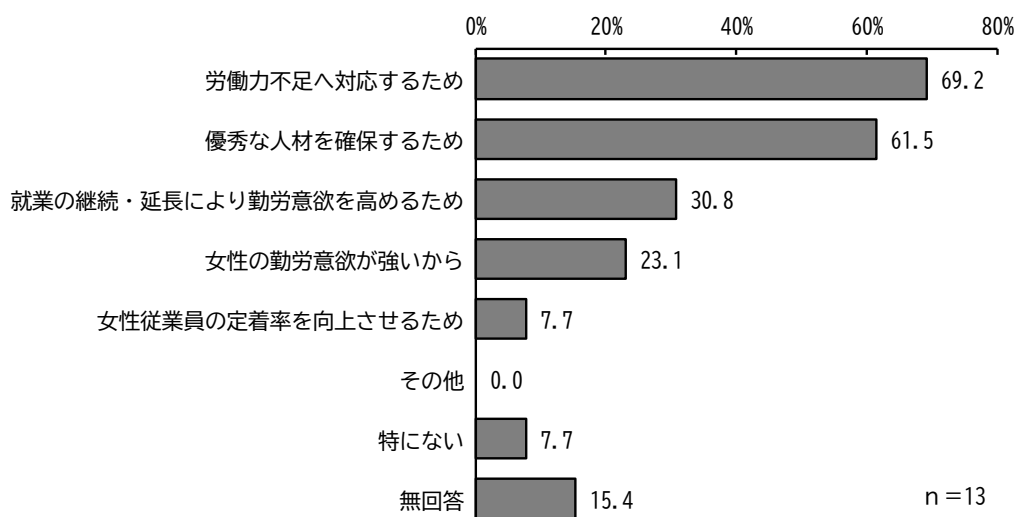
結婚・出産・育児・介護などのために退職した女性を、その後一定の要件を満たせばもとの勤務先に再雇用する制度については、「現在、制度はないが、慣行として行っている」が42.9%で最も多く、次いで「現在、制度はなく、またそういった慣行はない」が38.1%、「就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている」が19.0%となっています。



【問6で「1. 就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている」「2. 現在、制度はないが、慣行として行っている」と回答した方におたずねします。】

問6-1 再雇用の制度を設けている理由は何ですか。次の中から特に女性の再雇用に関して選んでください。(〇は3つまで)

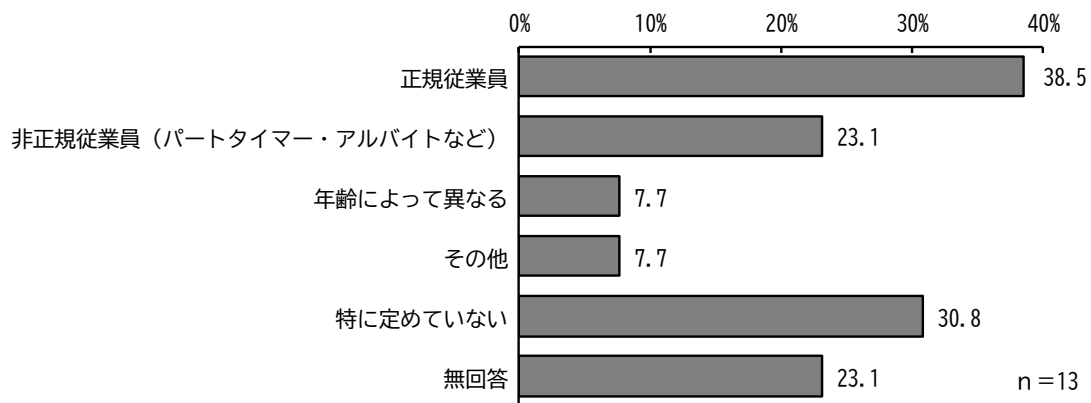
再雇用の制度を設けている理由については、「労働力不足へ対応するため」が69.2%で最も多く、次いで「優秀な人材を確保するため」が61.5%、「就業の継続・延長により勤労意欲を高めるため」が30.8%となっています。



【問6で「1. 就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている」「2. 現在、制度はないが、慣行として行っている」と回答した方におたずねします。】

問6-2 女性従業員の再雇用後の配置はどうなりますか。(〇はいくつでも)

女性従業員の再雇用後の配置については、「正規従業員」が38.5%で最も多く、次いで「特に定めていない」が30.8%、「非正規従業員（パートタイマー・アルバイトなど）」が23.1%となっています。



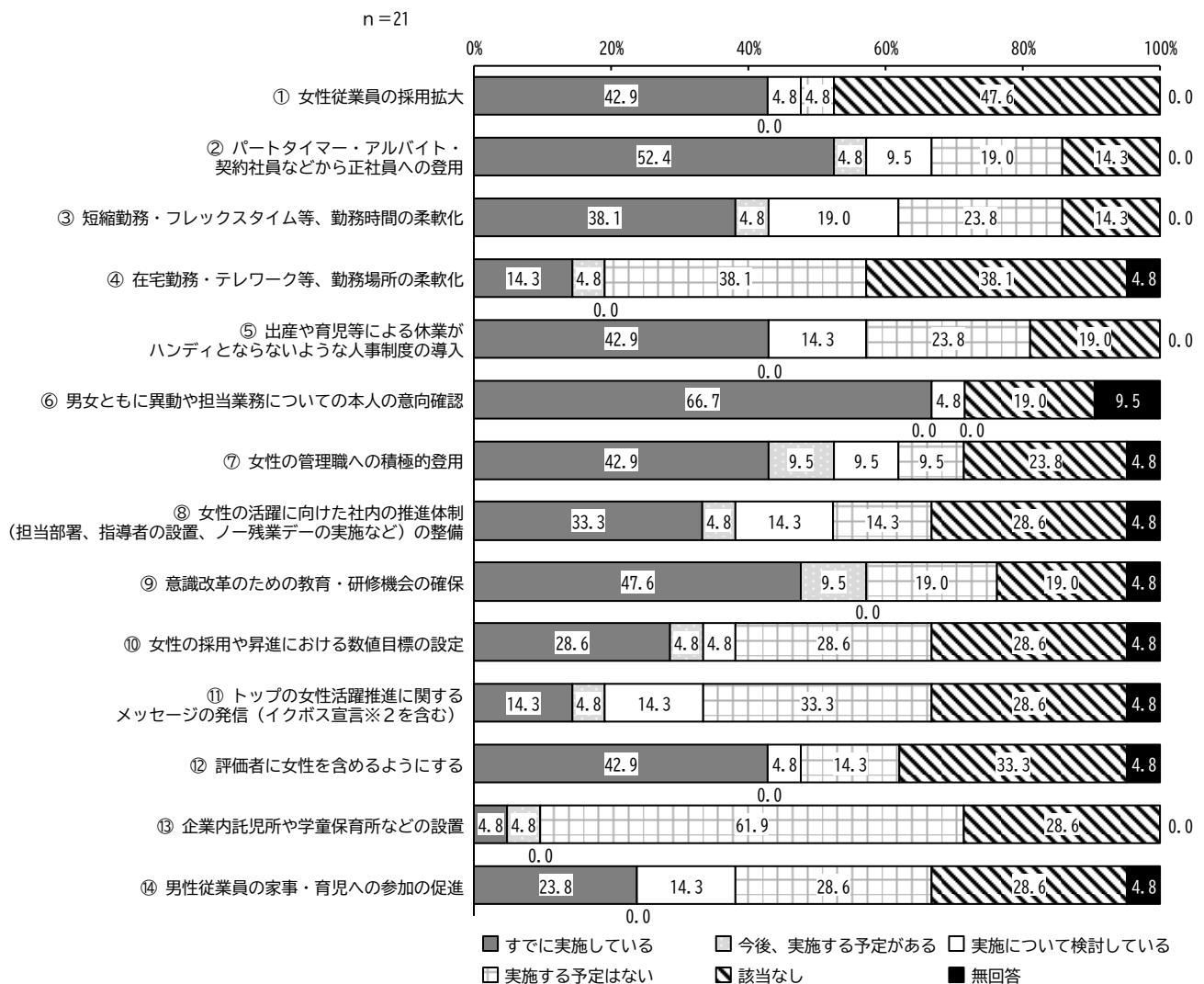
2 女性の活躍について

問7 貴事業所では、女性の活躍※1に向けて実施、もしくは今後の実施を考えている取り組みがありますか。(〇はそれぞれ1つずつ)

女性の活躍に向けて実施、もしくは今後の実施を考えている取り組みについては、「すでに実施している」は「⑥男女ともに異動や担当業務についての本人の意向確認」が66.7%で最も多く、次いで「②パートタイマー・アルバイト・契約社員などから正社員への登用」が52.4%、「⑨意識改革のための教育・研修機会の確保」が47.6%となっています。

「実施する予定はない」は「⑬企業内託児所や学童保育所などの設置」が61.9%で最も多く、次いで「④在宅勤務・テレワーク等、勤務場所の柔軟化」が38.1%、「⑪トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信（イクボス宣言※2を含む）」が33.3%となっています。

「該当なし」は「①女性従業員の採用拡大」が47.6%で最も多く、次いで「④在宅勤務・テレワーク等、勤務場所の柔軟化」が38.1%、「⑫評価者に女性を含めるようにする」が33.3%となっています。



※1 女性活躍推進法

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が平成 27 年 8 月に国会で成立しました。これにより、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等*）に義務付けられました。

*常時雇用する労働者が 300 人以下の民間企業等にあっては努力義務となっています。

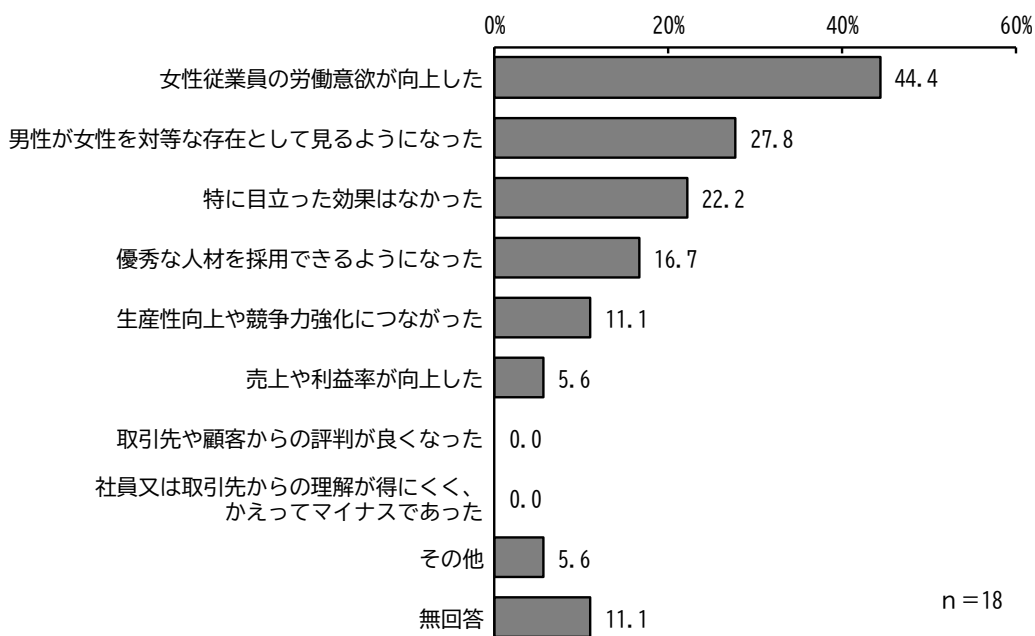
※2 イクボス宣言

イクボスとは「部下や同僚等の育児や介護・ワークライフバランス等に配慮・理解のある上司」のことです。イクボス宣言は、NPO法人ファザーリングジャパンが行っているもので、イクボスとしての宣言を対外的に行うものです。

【問7の（1）から（14）のいずれかで「すでに実施している」と回答した方におたずねします。】

問8 あなたの職場では、取り組みを実施し、どのような効果がありましたか。（○はいくつでも）

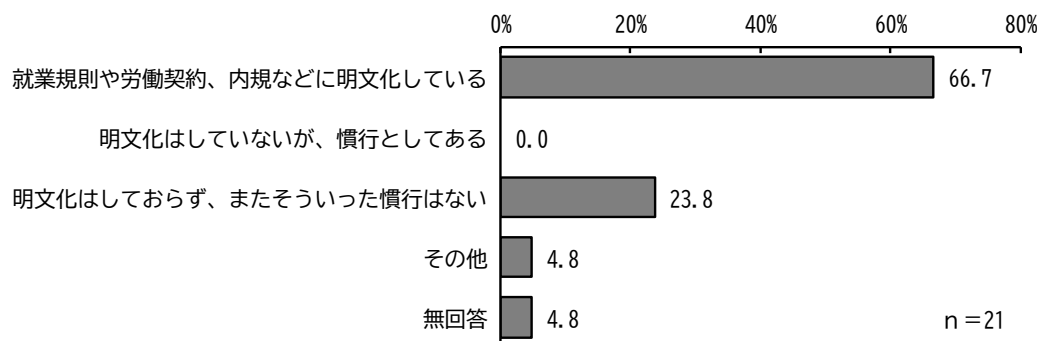
女性の活躍に向けて実施した取り組みの効果については、「女性従業員の労働意欲が向上した」が 44.4%で最も多く、次いで「男性が女性を対等な存在として見るようになった」が 27.8%、「特に目立った効果はなかった」が 22.2%となっています。



3 育児・介護休業制度について

問9 育児休業制度は、労働者が「育児・介護休業法」に規定する子を育てるために一定期間休業する制度をいいますが、貴事業所では、この育児休業制度を就業規則などで規定していますか。
(〇は1つ)

育児休業制度を就業規則などで規定しているかについては、「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」が66.7%で最も多く、次いで「明文化はしておらず、またそういった慣行はない」が23.8%、「その他」が4.8%となっています。

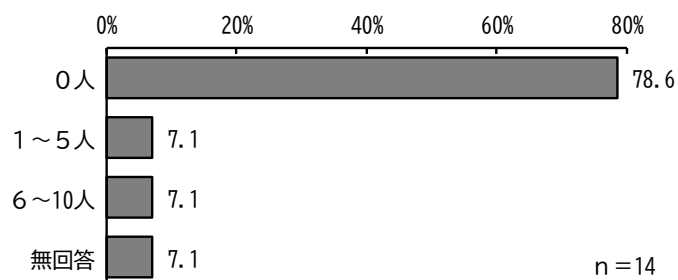


【問9で「1. 就業規則や労働契約、内規などに明文化している」「2. 明文化はしていないが、慣行としてある」と回答した方におたずねします。】

問9-1 令和5年1月1日から12月31日の1年間で、貴事業所において女性従業員で出産した人数および男性従業員で配偶者が出産した人数と、そのうち実際に育児休業制度を取得（利用）した従業員の数それぞれ記入してください。

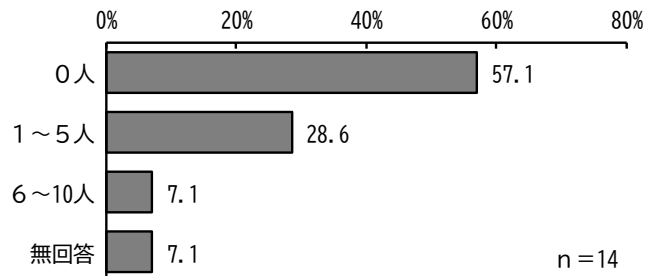
①女性従業員で出産した人

事業所において、女性従業員で出産した人については、「0人」が78.6%で最も多く、次いで「1～5人」「6～10人」が7.1%となっています。



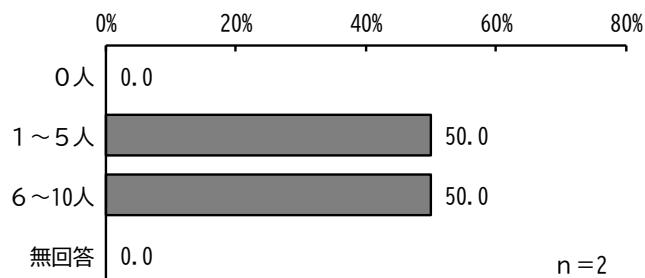
②男性従業員で配偶者が出産した人

事業所において、男性従業員で配偶者が出産した人については、「0人」が 57.1%で最も多く、次いで「1～5人」が28.6%、「6～10人」が7.1%となっています。



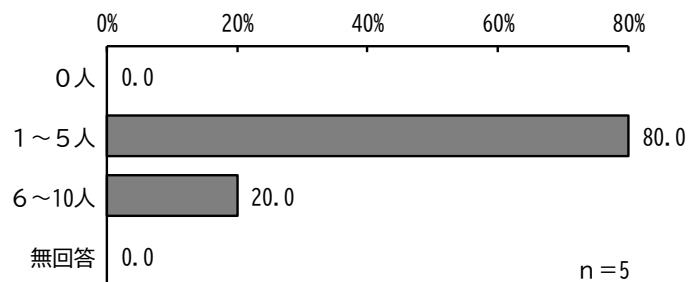
③女性従業員で出産した人で育児休業制度を取得（利用）した人

事業所において、女性従業員で出産した人で育児休業制度を取得（利用）した人については、「1～5人」が50.0%となっており、「6～10人」が50.0%となっています。



④男性従業員で配偶者が出産した人で育児休業制度を取得（利用）した人

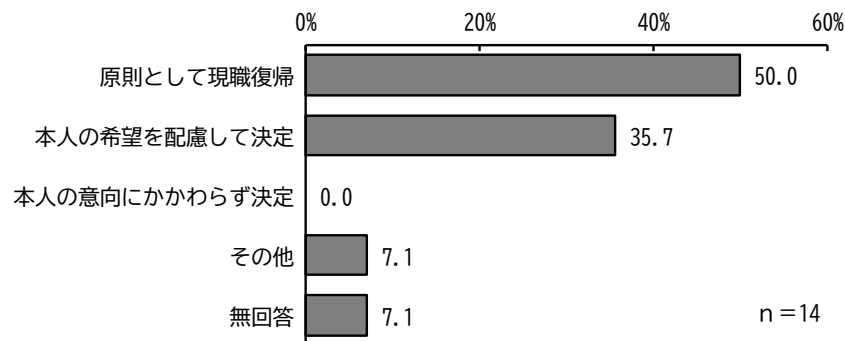
事業所において、男性従業員で配偶者が出産した人で育児休業制度を取得（利用）した人については、「1～5人」が80.0%で最も多く、次いで「6～10人」が20.0%となっています。



【問9で「1. 就業規則や労働契約、内規などに明文化している」「2. 明文化はしていないが、慣行としてある」と回答した方におたずねします。】

問9-2 育児休業の復職後の配置はどうなりますか。(○は1つ)

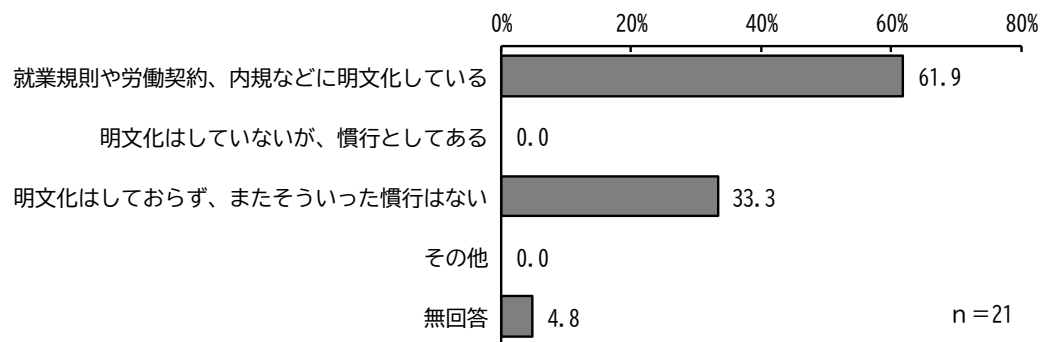
育児休業の復職後の配置については、「原則として現職復帰」が 50.0%で最も多く、次いで「本人の希望を配慮して決定」が35.7%、「その他」が7.1%となっています。



＊育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日から、企業に「育児休業を申請しやすくするための雇用環境整備」や、「妊娠・出産する予定を申し出た従業員への個別周知・意向確認」の措置が義務付けられました。また、10月1日から産後パパ育休（出生時育児休業）が創設され、業務と育児休業の調整がしやすくなるよう、現行の育児休業の分割取得・夫婦間での交代取得も可能となりました。

問10 介護休業制度は、労働者が「育児・介護休業法」に規定する家族等の介護のために一定期間休業する制度をいいますが、貴事業所では、この介護休業制度を就業規則などで規定していますか。(〇は1つ)

介護休業制度を就業規則などで規定しているかについては、「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」が61.9%で最も多く、次いで「明文化はしておらず、またそういった慣行はない」が33.3%となっています。

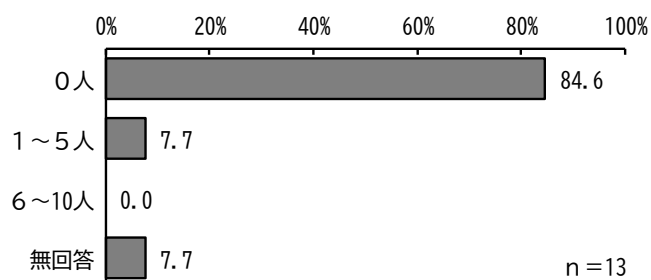


【問10で「1. 就業規則や労働契約、内規などに明文化している」「2. 明文化はしていないが、慣行としてある」と回答した方におたずねします。】

問10-1 令和5年1月1日から12月31日の1年間で、貴事業所において介護休業制度を取得（利用）した従業員は何人ですか。実際の取得（利用）者数を、男女別にそれぞれ記入してください。

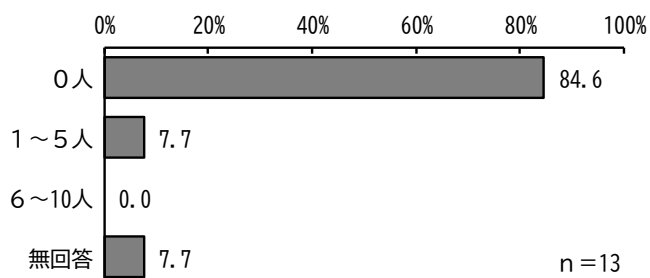
①介護休業制度を取得（利用）した男性従業員

事業所において、介護休業制度を取得（利用）した男性従業員については、「0人」が84.6%で最も多く、次いで「1～5人」が7.7%となっています。



②介護休業制度を取得（利用）した女性従業員

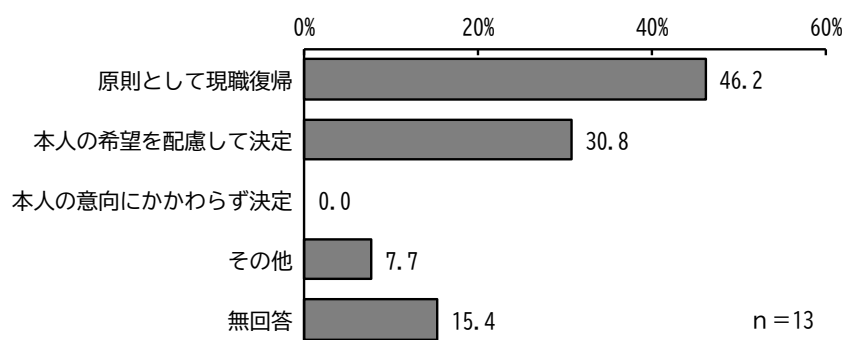
事業所において、介護休業制度を取得（利用）した女性従業員については、「0人」が84.6%で最も多く、次いで「1～5人」が7.7%となっています。



【問10で「1. 就業規則や労働契約、内規などに明文化している」「2. 明文化はしていないが、慣行としてある」と回答した方におたずねします。】

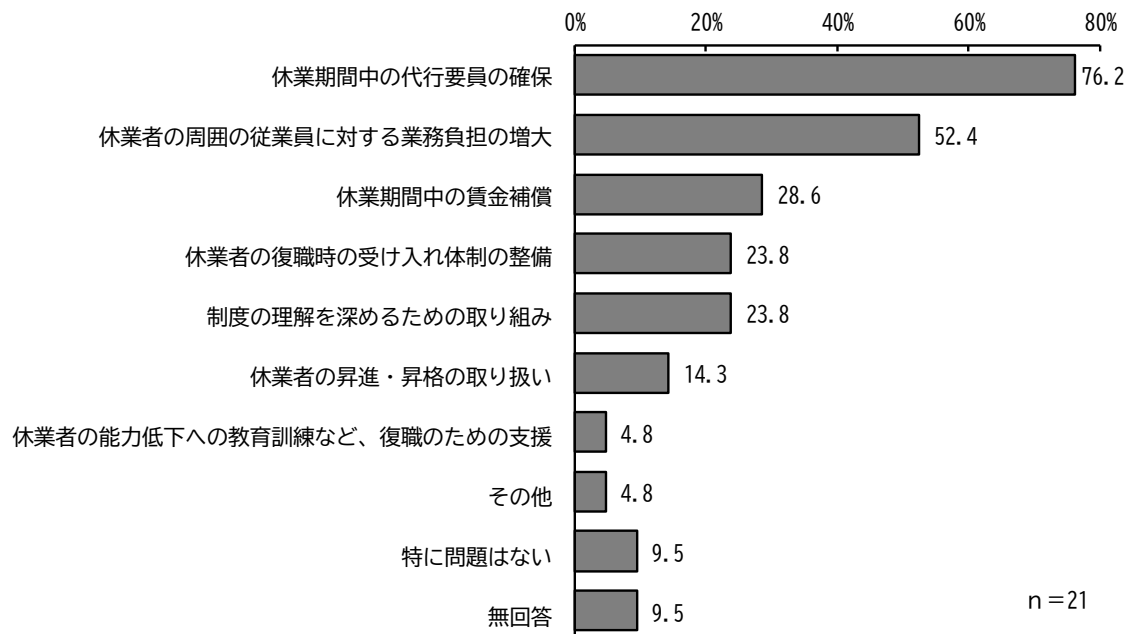
問10-2 介護休業の復職後の配置はどうなりますか。（○は1つ）

介護休業の復職後の配置については、「原則として現職復帰」が46.2%で最も多く、次いで「本人の希望を配慮して決定」が30.8%、「その他」が7.7%となっています。



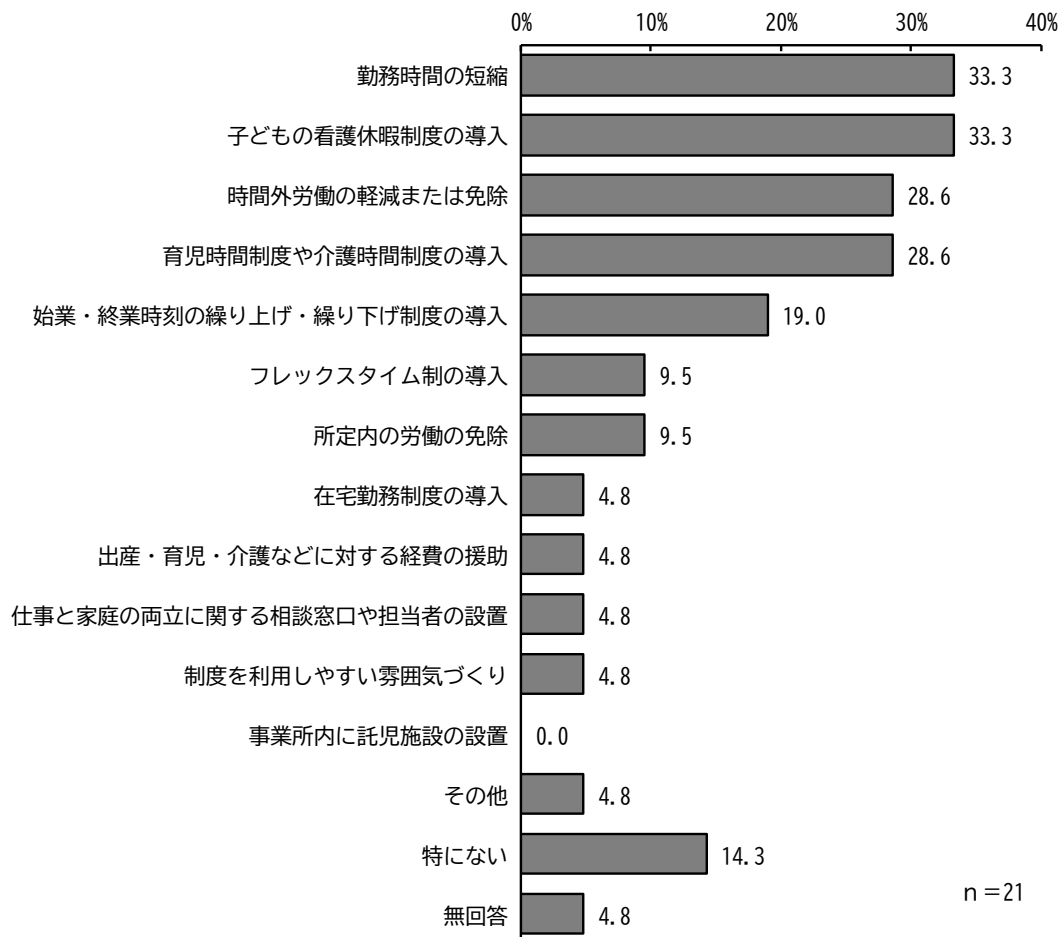
問 11 育児・介護休業制度の活用を進めていくうえで、貴事業所で課題となることはどのようなことですか。（〇はいくつでも）

育児・介護休業制度の活用を進めていくうえで、事業所で課題となることについては、「休業期間中の代行要員の確保」が76.2%で最も多く、次いで「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」が52.4%、「休業期間中の賃金補償」が28.6%となっています。



問 12 貴事業所では、育児・介護休業制度のほか、仕事と家庭の両立のための配慮を行っていますか。(〇はいくつでも)

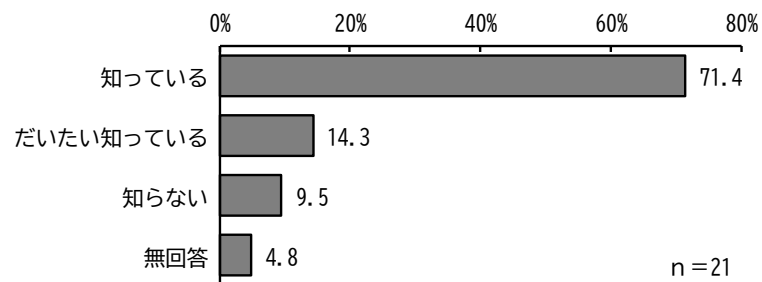
事業所において、育児・介護休業制度のほか、仕事と家庭の両立のための配慮を行っているかについては、「勤務時間の短縮」「子どもの看護休暇制度の導入」が33.3%で最も多く、次いで「時間外労働の軽減または免除」「育児時間制度や介護時間制度の導入」が28.6%、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度の導入」が19.0%となっています。



4 ハラスメントについて

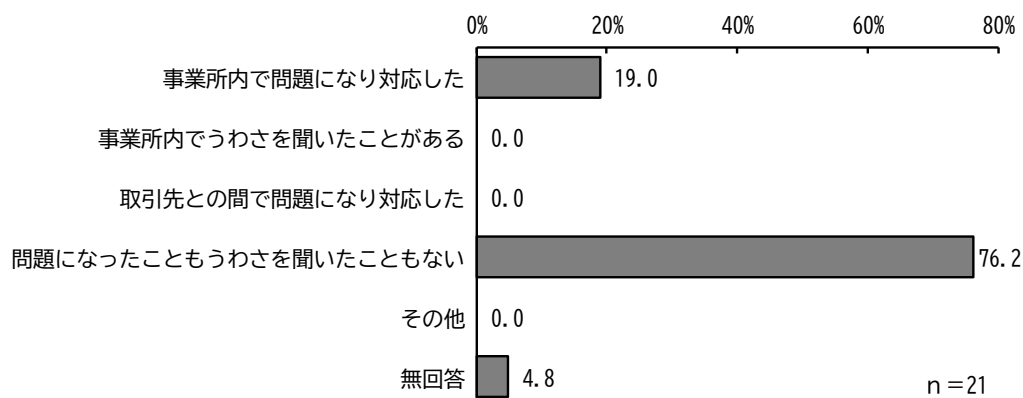
問 13 男女雇用機会均等法では、事業主にセクシャル・ハラスメント防止のための雇用管理上の配慮が義務づけられています。貴事業所では、そのことについてご存知ですか。(○は1つ)

男女雇用機会均等法で事業主にセクシャル・ハラスメント防止のための雇用管理上の配慮が義務づけられていることを知っているかについては、「知っている」が 71.4%で最も多く、次いで「だいたい知っている」が 14.3%、「知らない」が 9.5%となっています。



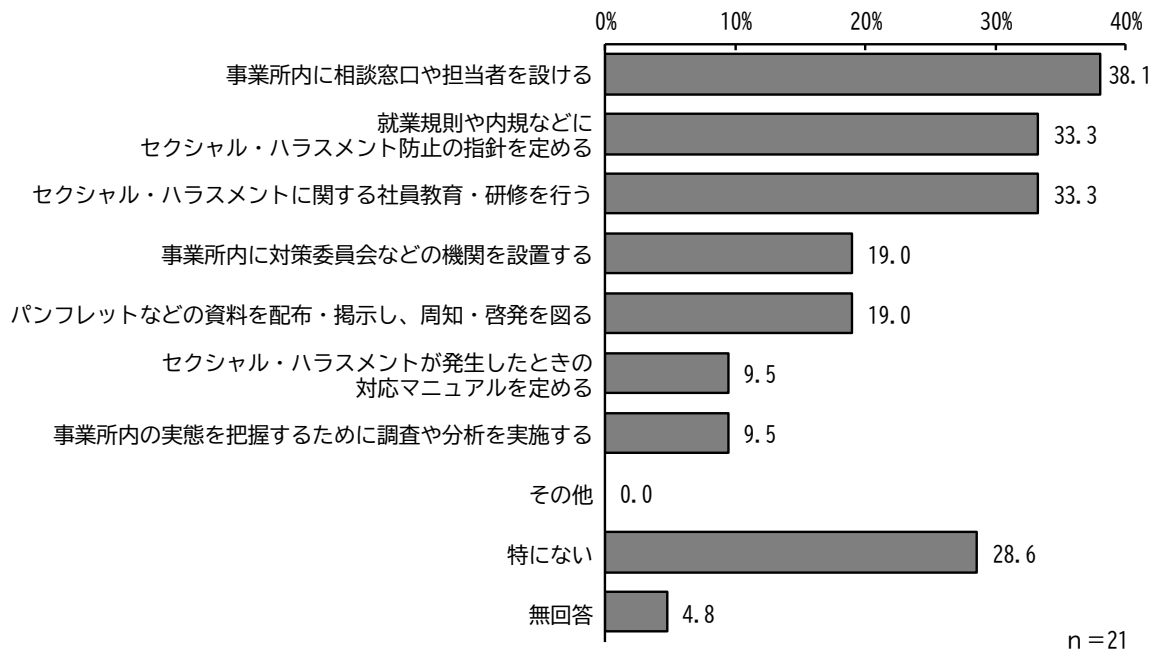
問 14 貴事業所において、セクシャル・ハラスメントが問題になったことはありますか。(○は1つ)

事業所において、セクシャル・ハラスメントが問題になったことについては、「問題になったこともうわさを聞いたこともない」が 76.2%で最も多く、次いで「事業所内で問題になり対応した」が 19.0%となっています。



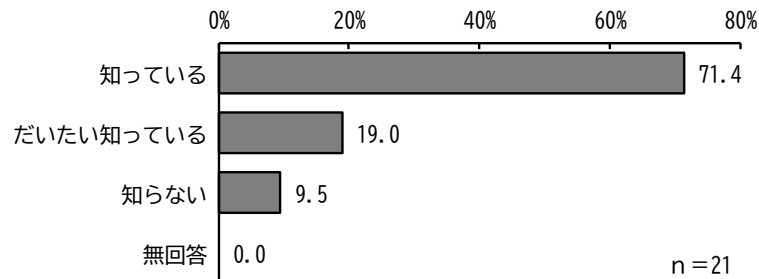
問 15 貴事業所において、セクシャル・ハラスメント防止に向けて、現在実施している、もしくは今後の実施を考えている取り組みがありますか。(〇はいくつでも)

事業所において、セクシャル・ハラスメント防止に向けて、現在実施している、もしくは今後の実施を考えている取り組みについては、「事業所内に相談窓口や担当者を設ける」が 38.1%で最も多く、次いで「就業規則や内規などにセクシャル・ハラスメント防止の指針を定める」「セクシャル・ハラスメントに関する社員教育・研修を行う」が 33.3%、「事業所内に対策委員会などの機関を設置する」「パンフレットなどの資料を配布・掲示し、周知・啓発を図る」が 19.0%となっています。



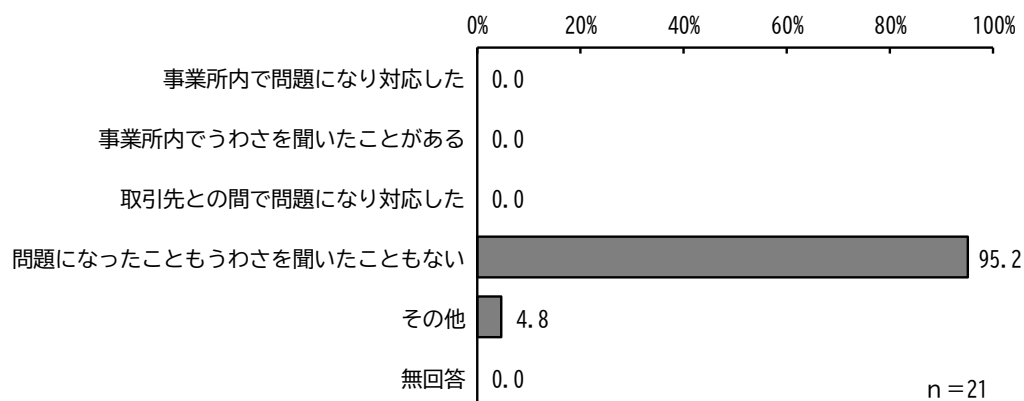
問 16 男女雇用機会均等法では、事業主に、妊娠・出産等に関するハラスメント防止のための雇用管理上の配慮が義務づけられています。貴事業所では、そのことについてご存知ですか。
(○は1つ)

男女雇用機会均等法で、妊娠・出産等に関するハラスメント防止のための雇用管理上の配慮が義務づけられていることを知っているかについては、「知っている」が 71.4%で最も多く、次いで「だいたい知っている」が 19.0%、「知らない」が 9.5%となっています。



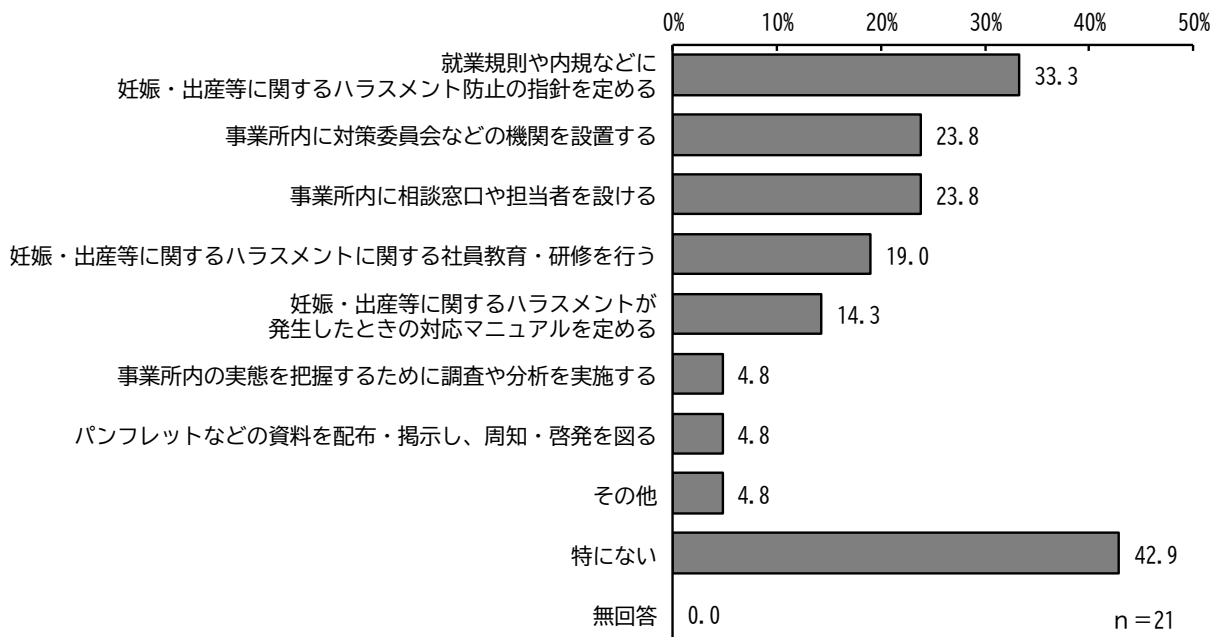
問 17 貴事業所において、妊娠・出産等に関するハラスメントが問題になったことはありますか。
(○は1つ)

事業所において、妊娠・出産等に関するハラスメントが問題になったことについては、「問題になったこともうわさを聞いたこともない」が 95.2%で最も多く、次いで「その他」が 4.8%となっています。



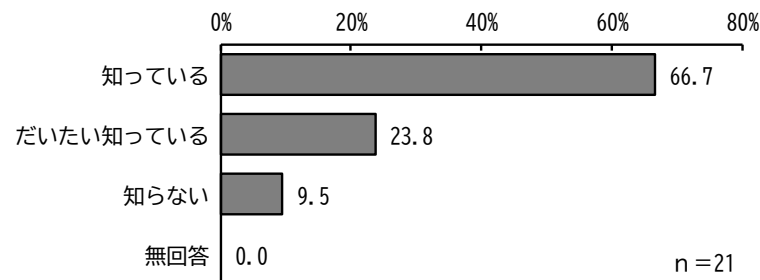
問 18 貴事業所において、妊娠・出産等に関するハラスメント防止に向けて、現在実施している、もしくは今後の実施を考えている取り組みがありますか。(〇はいくつでも)

事業所において、妊娠・出産等に関するハラスメント防止に向けて、現在実施している、もしくは今後の実施を考えている取り組みについては、「就業規則や内規などに妊娠・出産等に関するハラスメント防止の指針を定める」が 33.3%で最も多く、次いで「事業所内に対策委員会などの機関を設置する」「事業所内に相談窓口や担当者を設ける」が 23.8%、「妊娠・出産等に関するハラスメントに関する社員教育・研修を行う」が 19.0%となっています。



問 19 労働施策総合推進法の改正により、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講ずることが令和4年4月1日より、中小事業主にも義務となりました。貴事業所では、そのことについてご存知ですか。(〇は1つ)

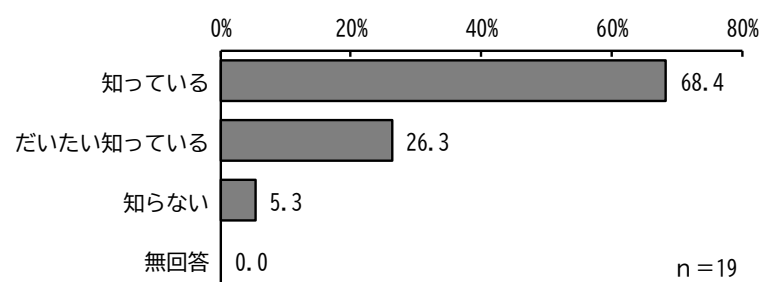
労働施策総合推進法の改正により、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講ずることが中小事業主にも義務となったことを知っているかについては、「知っている」が66.7%で最も多く、次いで「だいたい知っている」が23.8%、「知らない」が9.5%となっています。



【問 19 で「1. 知っている」「2. だいたい知っている」と回答した方におたずねします。】

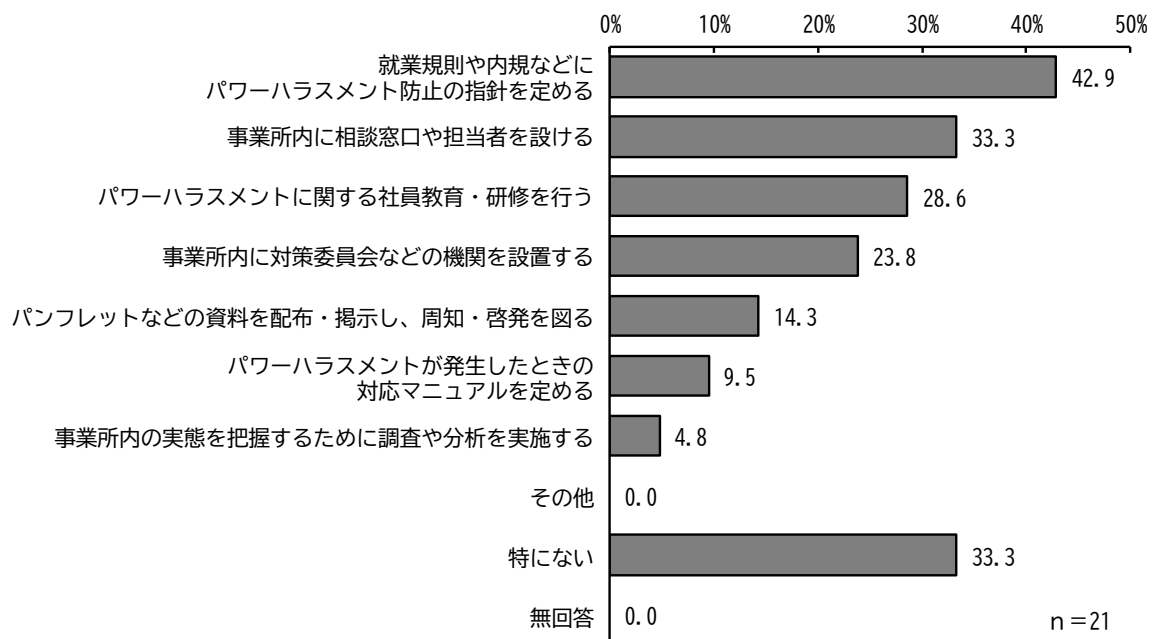
問19-1 改正労働施策総合推進法では、職場で性的マイノリティの方々を差別するような言動やハラスメント、SOGI（性的指向および性自認）を暴露するようなアウティング行為が起こらないよう、対策を講じることとされています。貴事業所では、そのことについてご存知ですか。(〇は1つ)

改正労働施策総合推進法で、職場で性的マイノリティの方々を差別するような言動やハラスメント、SOGI（性的指向および性自認）を暴露するようなアウティング行為が起こらないよう、対策を講じることを知っているかについては、「知っている」が68.4%で最も多く、次いで「だいたい知っている」が26.3%、「知らない」が5.3%となっています。



問 20 貴事業所において、パワーハラスメント防止に向けて、現在実施している、もしくは今後の実施を考えている取り組みがありますか。(〇はいくつでも)

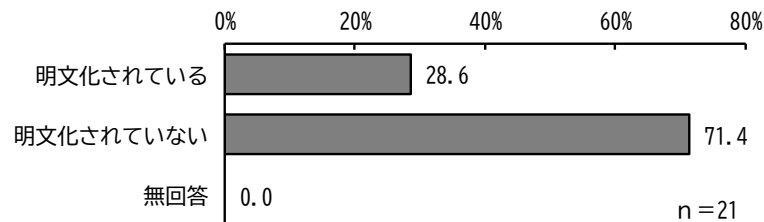
事業所において、パワーハラスメント防止に向けて、現在実施している、もしくは今後の実施を考えている取り組みについては、「就業規則や内規などにパワーハラスメント防止の指針を定める」が42.9%で最も多く、次いで「事業所内に相談窓口や担当者を設ける」が33.3%、「パワーハラスメントに関する社員教育・研修を行う」が28.6%となっています。



5 ワーク・ライフ・バランスについて

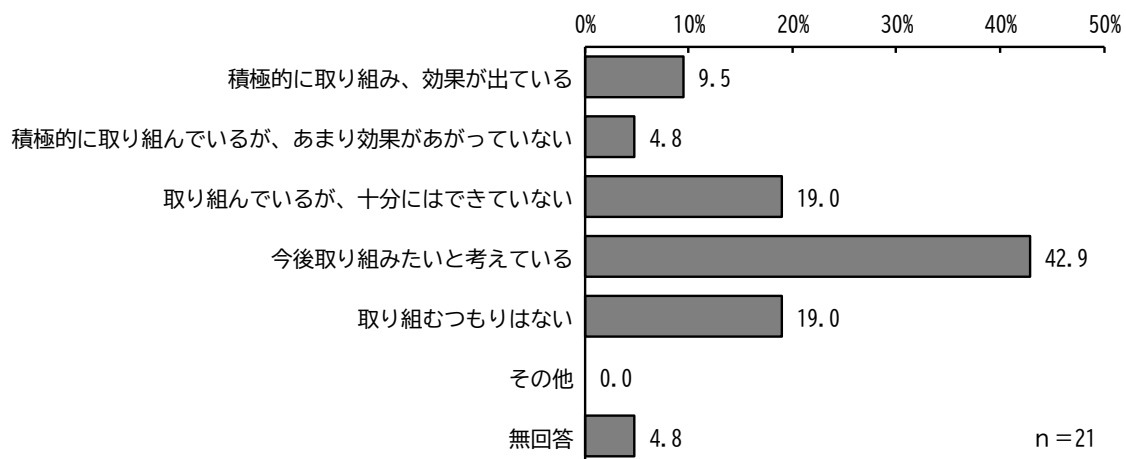
問 21 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）への積極的な取り組みの考え方が、経営や人事の方針として明文化されていますか。（○は1つ）

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）への積極的な取り組みの考え方が、経営や人事の方針として明文化されているかについては、「明文化されていない」が 71.4%、「明文化されている」が 28.6%となっています。



問 22 従業員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を阻む職場慣行の見直し等について、社内にプロジェクトチームなどを設けるなどの取り組みを行っていますか。（○は1つ）

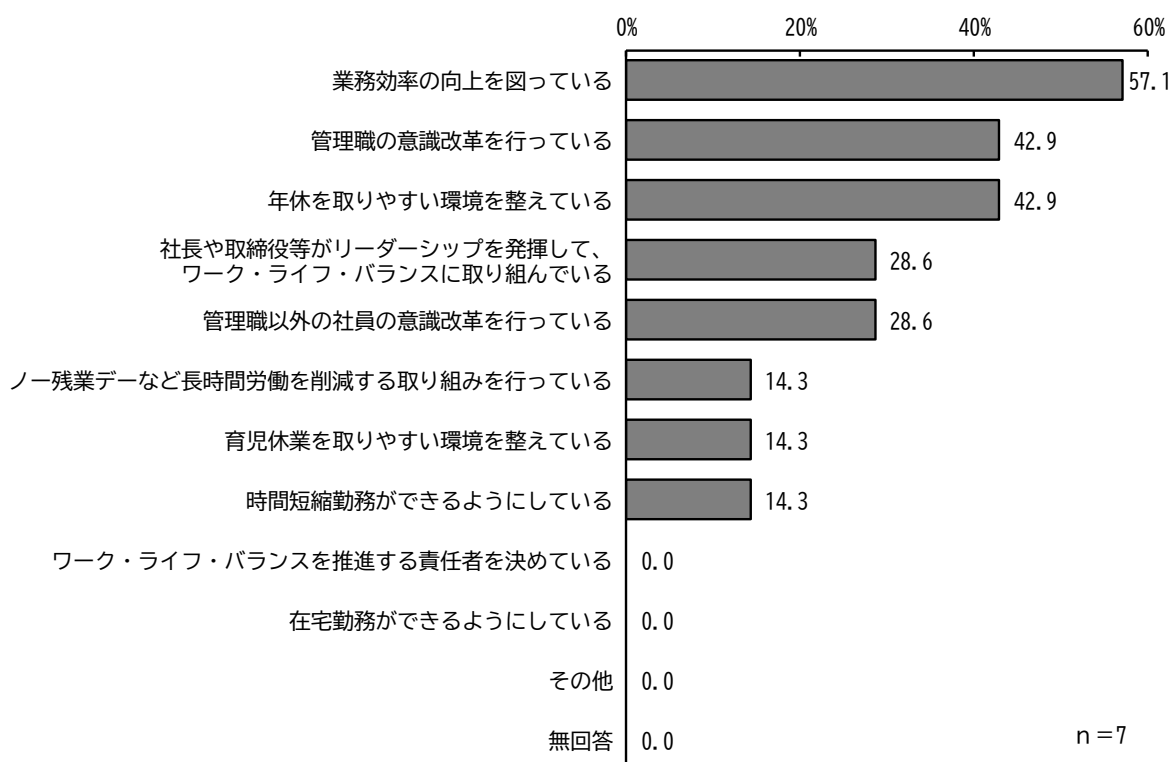
従業員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を阻む職場慣行の見直し等について、社内にプロジェクトチームなどを設けるなどの取り組みを行っているかについては、「今後取り組みたいと考えている」が 42.9%で最も多く、次いで「取り組んでいるが、十分にはできていない」「取り組むつもりはない」が 19.0%、「積極的に取り組み、効果が出ている」が 9.5%となっています。



【問 22 で「1. 積極的に取り組み、効果が出ている」「2. 積極的に取り組んでいるが、あまり効果があがっていない」「3. 取り組んでいるが、十分にはできていない」と回答した方におたずねします。】

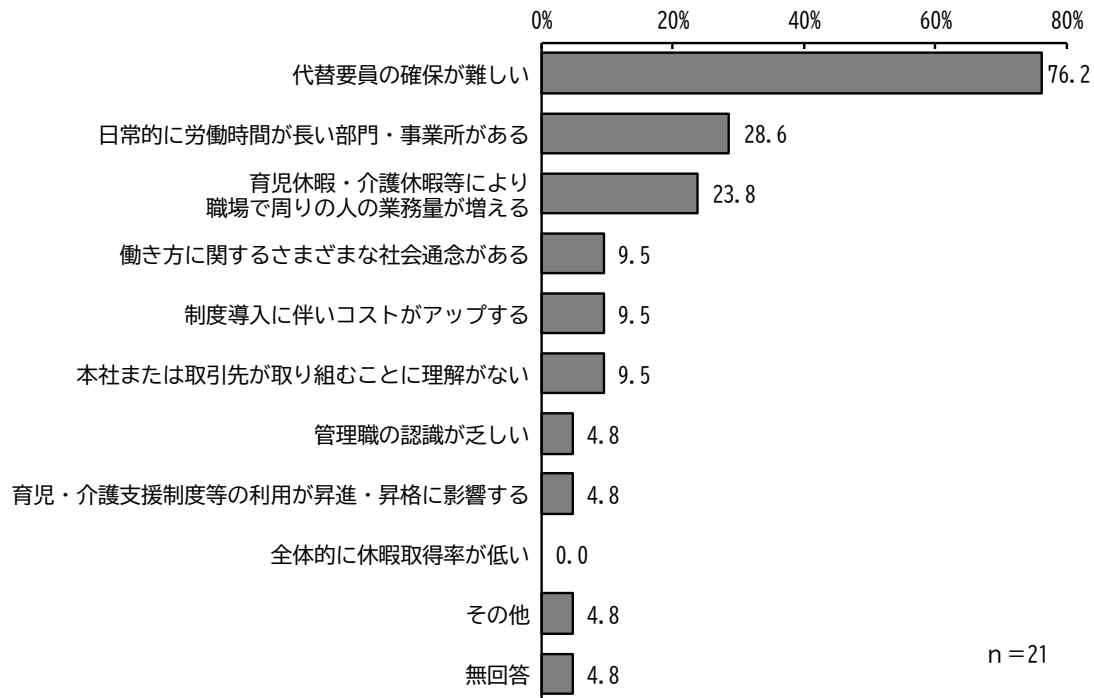
問22-1 現在、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関して行っている具体的な取り組みはどのようなものですか。（〇はいくつでも）

現在、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関して行っている具体的な取り組みについては、「業務効率の向上を図っている」が 57.1%で最も多く、次いで「管理職の意識改革を行っている」「年休を取りやすい環境を整えている」が 42.9%、「社長や取締役等がリーダーシップを発揮して、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる」「管理職以外の社員の意識改革を行っている」が 28.6%となっています。



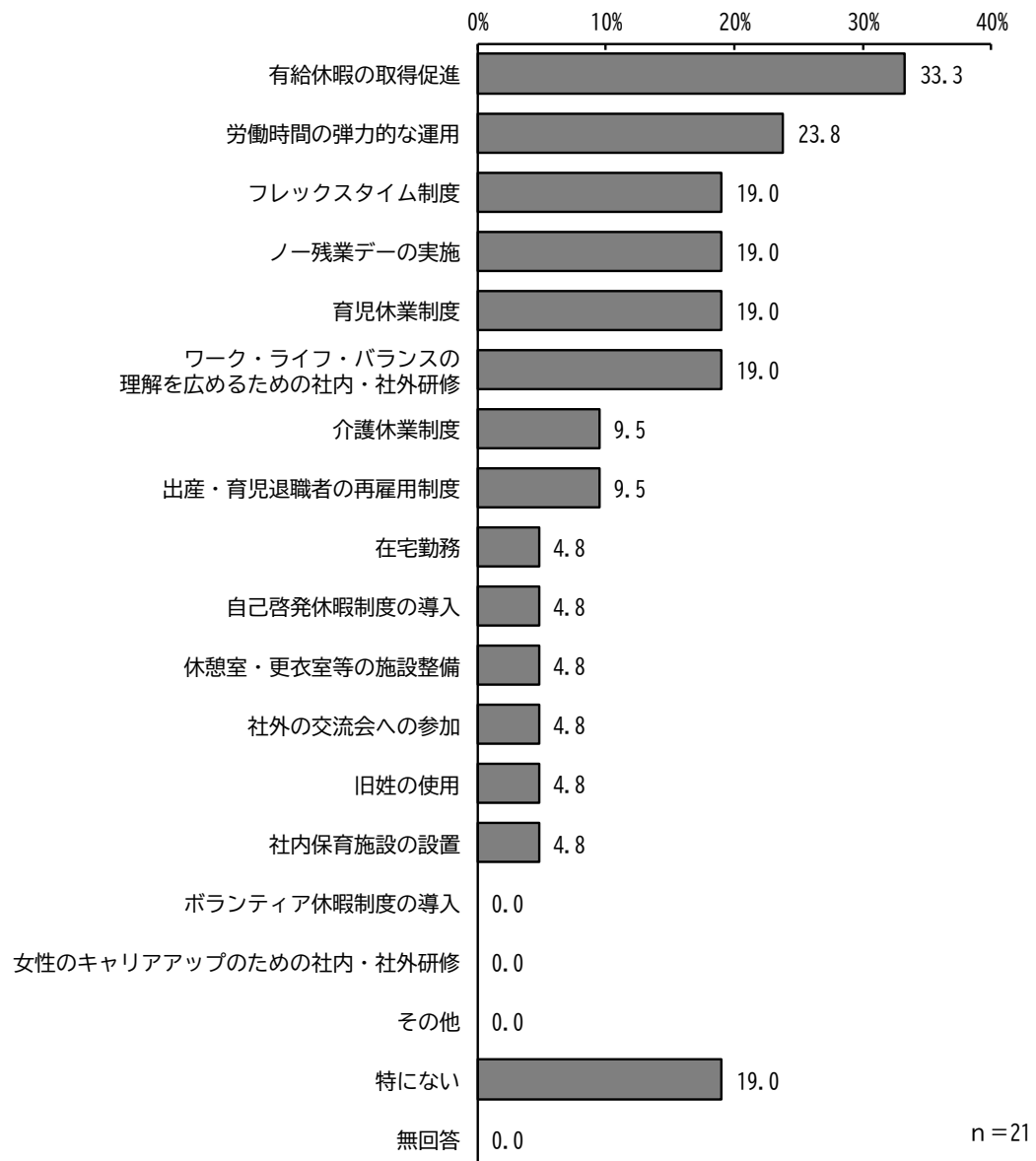
問 23 貴事業所においてワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題は何ですか。
(〇はいくつでも)

ワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題については、「代替要員の確保が難しい」が76.2%で最も多く、次いで「日常的に労働時間が長い部門・事業所がある」が28.6%、「育児休暇・介護休暇等により職場で周りの人の業務量が増える」が23.8%となっています。



問 24 従業員のワーク・ライフ・バランスの実現を一層図るために、今後、整備・充実していく意向がある事項をお答えください。(〇はいくつでも)

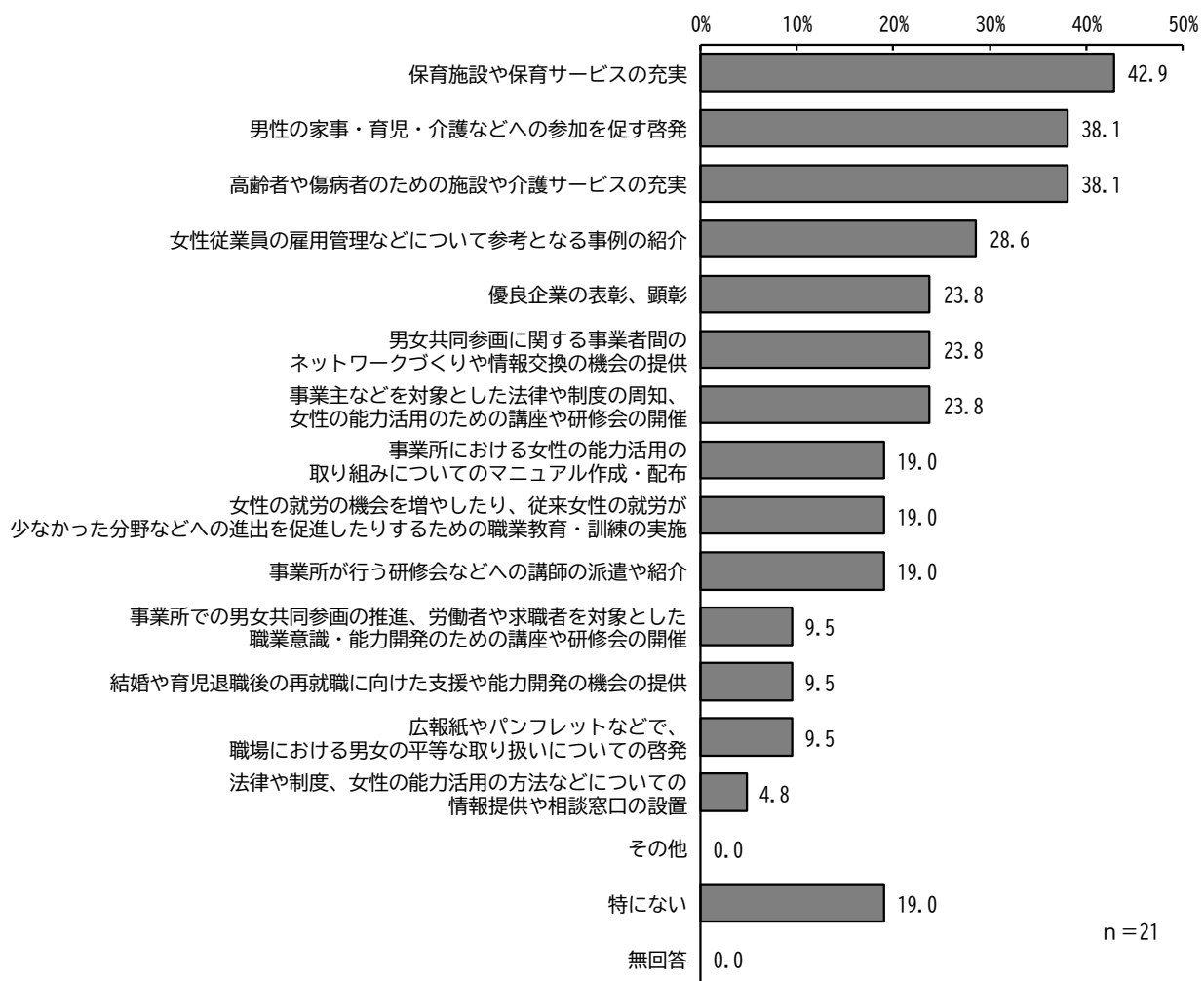
従業員のワーク・ライフ・バランスの実現を一層図るために、整備・充実していく意向がある事項については、「有給休暇の取得促進」が33.3%で最も多く、次いで「労働時間の弾力的な運用」が23.8%、「フレックスタイム制度」「ノー残業デーの実施」「育児休業制度」「ワーク・ライフ・バランスの理解を広めるための社内・社外研修」が19.0%となっています。



6 ともに働きやすい社会づくりについて

問 25 事業所での男女共同参画を進めるにあたって、葉山町が今後どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(〇はいくつでも)

事業所での男女共同参画を進めるにあたって、葉山町が今後力を入れていくべきだと思うことについては、「保育施設や保育サービスの充実」が 42.9%で最も多く、次いで「男性の家事・育児・介護などへの参加を促す啓発」が 38.1%、「高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実」が 38.1%、「女性従業員の雇用管理などについて参考となる事例の紹介」が 28.6%となっています。



IV 自由記述

1 町民アンケート調査結果

ジェンダー平等に関して、ご意見がありましたら、ご自由にお書きください。

ジェンダー平等に関して、ご意見を記述していただいたところ、貴重なご意見をいただきました。
記述いただいたご意見を分類し、以下に掲載します。

◇アンケート調査について

番号	性別	年齢	意見の内容
1	女性	50 歳代	アンケートの集計をする際、回答用に一枚用紙を作った方が集計時の効率が上がり、ロスが減ると感じました。
2	女性	50 歳代	このアンケートとジェンダーがあまり結びつかなかった様に思う。「ジェンダー」が空回りしないといいな…と思います。
3	女性	60 歳代	身近で、ジェンダー平等について悩んでいる方がいないので、あまり考えたことがありませんでした。今回のアンケートに回答していて、改めて考える機会になりました。気が付かないうちに誰かを傷つけていたのかもしれないと思うと悲しいです。
4	男性	40 歳代	このアンケートは長すぎる。真剣に答えないサンプルが混じるので簡潔にまとめるべきである。このアンケートは義務なのでしょうか？
5	男性	40 歳代	様々な設問がありましたが、葉山町が課題として捉えている内容が何も説明されていないため、設問の意図がわからないものが多々ありました。例えば、問 20 です。防災における男女共同参画がテーマの設問のようです、現状はどのような問題があるのですか？男性の割合が多いことによって、どのような支障があるのですか？または、女性の割合が多いのでしょうか？町の全ての活動状況を把握しているほどの「意識の高い」住民はいないかと思いますので、大抵の人は多くの設問の内容に実感がなくまま回答しているのではないかと推測します。ただ設問を羅列して集計したところで何か得られるとは思えませんので（仕事をやっている雰囲気は出せると思います）、「意図は何か」をはっきりさせてもらえないでしょうか。
6	男性	50 歳代	やや唐突なアンケート依頼で、普段余り意識していない内容が多かった。よい啓発になった。今後も、社会的弱者（マイノリティー）について考える機会を多く持ちたいと思った。
7	男性	60 歳代	問9①設問文がありませんよ。
8	男性	70 歳以上	語句の解説「性の多様性」とても参考になり良い資料です。勝手に当該部分のみ切り取りアンケート返送します。（切り取ってもよいという意味の一言があればよかったと思います）

◇男女の特性を考える

番号	性別	年齢	意見の内容
1	女性	30 歳代	男だから女だからという必要以上の差別は不要と考えますが、古き良き、男らしさ、女らしさも残しながら、性についてもそれが1つの個性であることを、理解される世の中になったら良いと思います。
2	女性	50 歳代	男性は生きやすい社会なのでしょうか？お互いの性の違いを理解し否定することなく受け入れた上で協力して社会に貢献できる社会になると良いのではと思います。
3	女性	50 歳代	ジェンダー平等の意識を持つことは必要ですが、そもそもの性差(体格、力、妊娠等)は変わりようがないので、それらを混同しないようにしなくてはならないと思います。
4	女性	60 歳代	公的な社会生活および個人の日常生活において、男女が全て平等ということはないと思っていますが、個々の努力や心掛け、他者への思い遣りで平等・不平等という意識が軽減されると思います。男性・女性を問わず、努力をしてもできないこと、好きになれないことがあり、社会通念上はどうあれ、「男性に育児」や「女性に家事」を強いることはDVや育児放棄のような問題を生む原因にもなりうると思うので、一方的に偏ることなく、互いに協力することが大切ではないでしょうか。小さい頃から向き不向きを理解することで、パーソナリティとして優れた点、欠けている点がわかれば、身近な人の適切なアドバイスにより、個々の能力の発揮につながると私は考えています。Giftedと言われる能力がありますが、「習い性となる」という能力を性差、性向に拘わらず、私達は持っていることを自覚し、発揮できる状況がジェンダー平等社会であると思います。
5	男性	30 歳代	男女の扱いについては、あくまで、生物学的な性別に準拠すべきと考えている。また、LGBTなどの性的マイノリティに対して、法や条例を作ってまで配慮する必要はない。※そもそも、我が国においては諸外国程苛烈な差別はなく、比較的寛容であった。男と女では体の作りも違うので、「男性向きの職業」「女性向きの職業」があるのは当然であり、また、能力も違うため、そこに格差が出るのも当然。「男女平等」というのもあまり現実的ではないように思う。
6	男性	50 歳代	男性は男性、女性は女性の能力を使うべき。平等の現実はありえない。
7	男性	50 歳代	平等と言うけれど、特性と能力が違うのに、一概に同じ数と言う議論は無理がある。なりたくてなれないのは問題だが、多様性に対応出来る社会にして、あとは本人次第ではないですか。
8	男性	50 歳代	平等も大切だけど、義務の議論もした方が良いと思う。生物的に異なる特性があるため、それぞれの役割が異なるのは仕方ないと思う。
9	男性	50 歳代	どうしても、体格による「差」は否めない。そこを社会活動とどう折り合いをつけていくかが大きな課題だと考えます。よい社会、町にむけ、よい施策をお願いします。

◇個人の尊重

番号	性別	年齢	意見の内容
1	女性	30 歳代	ジェンダーに関係なく、一人の人間としてそれぞれが尊重される、ジェンダーを気にせずともその人らしく生きていける社会がジェンダー平等が実現した社会だと考える。
2	女性	30 歳代	逆差別の問題もあるかと思います。女性／男性という形式的なことではなく、どんな人の考え方、選択も尊重される、違う考え方、感じ方を認め合える社会になれば、問題は解決するのではないかと思います。
3	女性	40 歳代	性別にかかわらず、一人一人が自分らしく過ごせる、好きな自分でいられる、そんな葉山町に今後もっともっと近づいていきますように。
4	女性	50 歳代	これからは、特にこのようなアンケートをするまでもなく、男性女性関係なく個人として人間として何事も分けることなく出来ていけば良いと思います。一人一人違うのだから。苦しんでいる人がいれば、役立ってほしいと思います。
5	女性	50 歳代	男女ではなく、その人自身をみて判断をして欲しいと思います。
6	男性	40 歳代	ジェンダー平等に対してだけではないかもしれませんが、男性、女性、年齢、国籍など一人一人同じ生き方をしていないので、大きなくくりでみるのではなく生きづらさや悩みを抱えている一人一人のサポートが必要だと思います。

◇学校教育について

番号	性別	年齢	意見の内容
1	女性	40 歳代	教育の場でジェンダー平等の考え方があれば、未来が大きく変わる可能性がみえてくると思う。
2	女性	60 歳代	男女とも、まだまだ無意識のうちに性差別的な古い考え方をする人たちが多くいると思います。やはり、いちばん大切なのは教育だと思うので、未来のためにしっかり学校教育で子供達に教え、考えさせることが大切だと思います。
3	男性	20 歳代	ジェンダー平等に関する授業を小中学校の必須科目にするべき
4	男性	30 歳代	学校の制服をなくして欲しい。男子トイレをすべて個室にして欲しい。学ランの首元がキツイ。女子の制服のYシャツを指定にするなら、透けないタイプにして欲しい。むすめがベストを夏でも着ていて暑そうです。制服をスカートorスラックス＋キュロットになったら、女の子は助かると思います。
5	男性	60 歳代	中学校の制服は性別に関わらず選べるようにすること。

◇理解促進や学ぶ機会について

番号	性別	年齢	意見の内容
1	女性	20 歳代	利用者ではなく、施設・支援の運営側にジェンダー平等への偏見を持った人が存在することも向かい風なのではないだろうか。ジェンダー平等教育を受けていない年代の責任者だけでなく、もっと対象を広げ講習等を通じ、ジェンダー平等の重要性を周知する必要があると思う。
2	女性	30 歳代	自分自身、まわりの地域、日本全体でなど、視野によって見え方が全然違うので、このアンケートはどう答えるべきか定まらない部分が色々あった。自分の環境としては特に不自由していないので気付きにくい部分がたくさんあると思う。社会全体で考えると理不尽なことがたくさんある問題と感じてはいる。他人ごとと思っていない人が自分ごととして取り組むことが第1足かと考えた。
3	女性	30 歳代	正しい知識をもつ事が大切だと思います。当人の事は、当人にしかわからないし、必要な時にそっと手を貸せるような町であつたらと感じます。ジェンダーだけでなく老若男女、子みんな。
4	女性	50 歳代	普段まわりにいない(気づいてないだけ?)ので、あまり考える機会がないのが現状です。テレビや新聞等で見て知識があるだけ。カミングアウトして、交流とかやってくれるような人が出ないと難しいかも。私は、自分は理解はあるつもりでいるが、何分まわりにいないので、実際どういう風に接することが出来るのか未知です。
5	女性	60 歳代	ジェンダー平等になるまで、意識して学んだり実際に話しあったりする機会を増やすべき。
6	女性	60 歳代	周知啓発と学習の場は必要だと思います。
7	男性	40 歳代	ジェンダー平等に対して否定的な人への理解、凝り固まった考えをなくさせる事も重要だと思います。

◇職場や家庭について

番号	性別	年齢	意見の内容
1	女性	20 歳代	女性登用に関しても、性別に囚われず能力や人柄を評価することが平等なのであり、数字だけを見て積極的に女性を登用したとして、それが正当な評価でなければ意味が無い。評価方法が真っ当であるなら、問題はジェンダーで人を見る人事・運営側にあるのは明白である。人事評価に性別欄がなぜ必要か？身体的性別と性自認を同一の属性・問題とみなすことは不合理であり、このアンケートにも必要な意識が欠けていると感じた。
2	女性	40 歳代	家庭内業務に対して、男性がもっと女性分の分担を減らすことで、女性のアイデンティティの尊重や社会性が向上すると思う
3	女性	60 歳代	何においても最初の段階で性による差別はあってはならないと思う。しかし、要職登用については、能力が大切で女性であるからという理由での優遇があっても、これはまた困ると思う。
4	男性	30 歳代	いくつかの設問で見られた、男女同数にすべきといった考え方は、結果の不平等を招く。機会の公平が重要で、仕事や家事で機会が奪われない仕組み作りが必要。
5	男性	40 歳代	労働環境について改善されつつはあると思いますが、例えば量的/時間的に厳しい働き方を強いられる事は未だ多く、その無理な業務に対応するには結果的に家庭をかえりみない働き方を求められ、すると共働きの家庭であれば家事や子供の迎え等には夫か妻どちらかが時短で働く(＝昇進等は難しくなる)等の対応を取る必要があり、その場合どちらかが平等では無いと感じる事となると思います。
6	男性	60 歳代	現在の町役場の各課や幹部職員においても、性別の偏りあるように感じています。また、役場庁舎内に職員夏季ノーネクタイお知らせが在ったと記憶していますが、これは職員イコール男性という発想ですね。

◇年齢による考え方の違い

番号	性別	年齢	意見の内容
1	女性	19 歳以下	若い人はジェンダーについても当たり前の話でありボーダーはないと感じる。だが、ボーダーを今でも感じているのは、ご年配の方の理解が足りていないと感じるため、子どものジェンダー教育はそのまま続けて、年配の方や大人の方のジェンダー教育をもっと増やすべきだと考える。実際物事を動かす管理職はご年配が多い為、その理解が必要だと思うからです。
2	女性	50 歳代	戦前の価値観を持つ人が一定数存在し、それが都合の良い年配の男性が政治を牛耳っていてその古い価値観が再生産されているので、目標であるジェンダーが解消する抵抗になっていると思う。表向きは賛成としても下に踏める女性という存在がある事を本音では良いと言う高齢男性は多いと実感する。ただ、昭和より平成、令和と少しずつ良くなっていると思う
3	女性	60 歳代	特に年齢の高い方ほど、偏見があるように思います。
4	男性	50 歳代	幼少期からジェンダーについて、勉強をする事よりもジェンダーが普通の事だと思える、固定概念が生まれない社会が理想です。我々大人がジェンダーに対して寛容になる事から必要だと思います。
5	男性	60 歳代	年代の違いによって、考え方が全く変わるので、年代別の講座などを広めて理解を深めていく方が良いと思われます。昭和生まれと平成生まれでは全く考え方は違いますし、昭和世代ではベビーブーム世代以降と以前でも違いはあります。個々の育ってきた環境の違いを考慮した上での対応を希望します。

◇考え方を押し付けないでほしい

番号	性別	年齢	意見の内容
1	女性	50 歳代	性の多様性、ジェンダーなど最近にわかに騒がしくなっているが、正直、過保護すぎるのではないかと？レインボーの旗を降ったりして、彼らはその立場をアピールし、周囲に理解を求めているが、別にだからといって、今までより腫れ物にさわるような扱いをする必要性はあるのだろうか？私は全く思わない。性別があるから国は存続するのであって、少子化が叫ばれている日本で同性婚ばかりになれば国は滅びる。別に同性を好きになろうが構わないが、静かに暮らして欲しい。父親の子育て参加に関しても、母親は母親の役割があることは動物の親子を見れば明らかだ。母親にしかできないこと、母親に求められている事があるのにも関わらず、家事に限らず子育てがまるで面倒くさいかのように父親に子守を押し付けたりするのは、何よりも子どもがかわいそうだ。母親が権利を主張するならば、まず義務を果たしてから言うべきである。前に書いた性の多様性も含めて、声高にその権利を主張する事、そして、それに対して特別な配慮をすること、それらはむしろ性差別と言えるのではないだろうか。要は、男女問わず能力のある人がそれぞれの分野で活躍すれば良いだけのことだと私は思うのである。
2	女性	50 歳代	ジェンダー平等は、このアンケートの通り多くの要素を含むので、ていねいな進め方が必要だと思います。特に「LGBTQ」は小学生には早いと思います。生き物の基本として男女があること。自分たちは、父(男)母(女)から生まれてきたこと。子供は男女から生まれ、成長し、親の立場になり、そうして命が受け継がれて社会が成り立っているという基本をしっかり伝えて欲しいです。行動や気持ちの男らしさ、女らしさには、人によって違いがあることは話しても良いのですが、自己がはっきり固まる前の子供が「自分はLGBTQなんだ！！」と早合点してしまったり、他者を決めつけたり、「LGBTQの人は尊重しなきゃいけないって教わったから、我慢しなきゃ」と誤解して性被害に遭ってしまうことがないように注意していただきたいです。LGBTQで本当に悩んでいる人は助けが必要だと思います。けれど、「LGBTQ」を利用して、利益を得たり、そう偽って犯罪を犯す人のニュースもあります。本当に慎重をお願いします。親として心配です。
3	男性	30 歳代	学校教育の現場でも、ジェンダーに関する授業を取り入れていると聞いているが、一種の思想の押しつけになってはいないだろうかと思問に思う。
4	男性	40 歳代	違いがあっても当然なのに、世の中不平等なことばかりなのに、何でもかんでも全て世の中平等であるべきという様な考えを押しつけられている様で、とても違和感があります。男は男らしく、女は女らしくというのはそんなにいけないことでしょうか？そういう考えを持つこと自体NGなののでしょうか？色々な人がいて、色々な物の見方があって当然、得意、不得意があっても当然ではないのでしょうか？男性が多い職場にはなぜ多いか理由がありそうになっているし、女性の多い職場にも理由があってそのようになっていると思います。それが崩れることで迷惑をかけたり、足手まといになることさえあります。それをよく理解して欲しいと思います。
5	男性	50 歳代	世の中全体として上記のようなジェンダー平等でなくてはならないという極端な同調圧力があるように思う。男性は男性ならではの良さ、女性は女性ならではの良さもある。この同調圧力がこれまでの良いところまでも侵害して行くのではと、不安に思う部分もある。

番号	性別	年齢	意見の内容
6	男性	50 歳代	闇雲に強制する前に、世界がジェンダー平等で失敗している面も先に学ぶべき 世界が推進する事が正しいとは限らない 特に最近の弱者ビジネスを鵜呑みにし ている行政はかなり無責任で危険に感じる LGBT の強制は反対 女性の登用は 強制的に押し込むのではなく登用できる人材を先に育てるべき 男性が優遇され ているなどそれこそ偏見で男性は女性以上に現場で叩かれている 男性は出来て 当たり前を自然と強いられている それを女性に求めると差別だ蔑視だと騒ぐ ま るで叱ると騒ぐ最近の若者のようでめんどくさい 強制する前に前世代へのリス ペクトが忘れられている負担も考えて欲しい 摺合せがない 実際強制導入された 女性は腫れ物に近い これは誹謗中傷ではなく事実 あと回答画面が狭すぎて読 み返せないなので乱文放置します

◇行政について

番号	性別	年齢	意見の内容
1	女性	30 歳代	選択的夫婦別姓、同性婚といった、全ての人が自分らしく生きるための選択肢を 増やすことさえ国レベルでできてない現状に怒りを覚えています。自治体のパート ナーシップ制度も大切ですが、この制度どまりにせず、機運を高めて立法まで実 現したいです。「あなたは、あなたのありのままの姿で生きていいんだよ。」と子ど もに堂々と言える社会を作るために、このようなアンケートを行い、しっかりと自治 体の活動にむすびつけて頂き、国を動かす原動力になってほしいです。
2	女性	50 歳代	広い視野を持ちつつ、時代の流れに沿った対策を、葉山町らしい施策を期待して おります。
3	女性	60 歳代	町の役所のようなすをみていると、ジェンダー平等実現をさまたげている要因に通じ ると思うことの1つに上意下達のシステムが旧態依然ととても強く残っていて、不 快に感じることもある。まず、役所の中がフラットに男女平等な場になることが大 切なのではないでしょうか。
4	男性	19 歳以下	ジェンダー平等について考える必要もないくらい、それが当たり前の世界になっ たらいいですね。アンケート調査おつかれさまです。ありがとうございます。
5	男性	30 歳代	いつも綺麗な葉山にしてもらってありがとうございます。新しい取り組みは批判も あると思いますが、決まったことはぜひ突き進んで欲しいです。
6	男性	30 歳代	設問への回答の通りです。葉山町民は分かりませんが、メディアを見るとなんでも かんでも行政に頼る方達が多く感じますが、行政の皆様も自分自身のワークライ フバランスを大切に、体調を壊さないようにして下さい。

番号	性別	年齢	意見の内容
7	男性	30 歳代	ジェンダーが不当な差別や偏見を受けることはあってはならないと思う。しかし、マイノリティーを擁護するために、公益が失われたり、男・女という普遍的な価値観が損なわれたりすることはもっとあってはならないと思う。行政としてはジェンダーに関して何か特別な施策をする必要は無いと思うし、社会を維持、発展させていく為のインフラ拡充、人口増加、就労・起業支援に職員の労力を振り分けて欲しいと思う。ジェンダーに関して言えば、今一般的に認知されている性自認や性的指向が尊重されたとしても、結局そこに含まれない性自認や性的指向への差別や不平等感が生まれるだけである。ジェンダーなどのマイノリティーはあくまで自助努力によって、自分の中だけ、仲間だけで完結すべきであり、行政は公費を投入してジェンダーに関する活動をすべきではないと思います。
8	男性	40 歳代	古い意識のままの方も多いとは思われるので自治体の主導で意識改革を目指す必要はあると思いますが、意識改革だけを進めると、差別意識は無いのに仕方なく不平等な状態が生まれている家庭では「社会では平等だと言われているのに実際には平等では無いではないか」とストレスや不満が高まるだけの結果となるので、意識改革も必要とは思いますが本気で平等を目指すのであれば社会構造を変える勢いでの変革が必要があると考えます。
9	男性	60 歳代	葉山町として、現状の意見交換の場を増やし、柔軟な解決策を見出して欲しいと思います。

◇公共トイレ等の利用について

番号	性別	年齢	意見の内容
1	女性	20 歳代	男性の育児や介護に対する当事者意識の低さは、公共福祉施設の整備が遅れていることも関係していると思う。多くの公共のおむつ交換台等の施設は全て女性が利用する前提の設置場所であり、女性トイレなど女性の目につく場所にある（あるいは男性の目につきにくい場所にある）。女性が育児や介護をする場合の公共的な支援への繋がりがやすさに比べ、そういった施設・支援を男性が利用することへのハードルが高いと感じる。
2	女性	40 歳代	昨年性的マイノリティに関する理解増進法が施行されてから、以下のことが懸念される。・女子トイレが少なくなり、男女共有トイレになることにより、性犯罪や女児の誘拐が増える可能性がある。女性専用トイレは欲しい、安心する。・温泉施設の女湯にて、心は女性、体は男性の方が「女です」といって女湯に入った場合、本当に心が女性なのか判断がつかない。「もし本当は男性だったりしたら…」女性側はこわくて、温泉に入れなくなったり、入らなくなる可能性がある。
3	女性	50 歳代	身体的変更も行わない性別変更について。更衣室や浴場等の使用は身体的区分にて分けるべきです。男女別に区分されているスポーツも同様です。身体が女性である人々の人権や安全を脅かすことがあってはならないし、誰の利にもなりません。
4	男性	40 歳代	体が男性で心が女性の方が生殖器官をそのまま性別変えられるようになるそうですがもしこの方が女性用トイレやお風呂にそのまま入るようなことが許される世界は違うと思う

◇意思決定過程への女性の参画について

番号	性別	年齢	意見の内容
1	女性	30 歳代	今年の元日の金沢であった地震で、避難所での性被害なども報告されていたため、避難所運営には男女の管理者が必要で、男性優位の避難所運営にならないように配慮すべきである。
2	女性	30 歳代	組織の制度やルールを決める際の会議に女性の意見も積極的に取り入れるよう配慮してもらえれば、多くの方が生きやすい社会になると思っています。
3	女性	50 歳代	政治的、行政的意思決定の場に女性がもっと係わらなくてはなりません。最初は、ゲタをはかせてでも。女性が暮らしやすい地域は、男性も子どももそうでない人も、暮らしやすいと思うからです。

◇ジェンダー平等について

番号	性別	年齢	意見の内容
1	女性	30 歳代	ジェンダー平等はとても大切なことです。ただ、その人が本当にLGBTQなのか分かる証明(?)方法がないので、知らない内に傷つけていることもあるかも…と感じました。葉山が率先して全国のなかでも早く、ジェンダー平等の町になれたらうれしいです。
2	女性	60 歳代	ごく身近に、ジェンダー平等に声を上げている人がいない。自分も60歳を過ぎ、子育ても終わり、実の父93歳の通院の付き添いや少し介護のような事をしている毎日(父は、施設入居でそれほど大変な介護ではない)。今は、自分が女性であることに嫌なこともないが、これからの若い人には、男女共同でがんばってもらいたい。また、それが可能な世の中にすべきだと思う。
3	女性	60 歳代	私は、自分の父親の仕事の関係で、子供の頃から、ジェンダーの人たちがいる事を理解していました。そのため、社会人となってからも、ジェンダーの人達が意外と周りにいることがわかりました。やはり、男、女はこうあるべき!という観念が、世の中にはこびりついているので、生きづらいだろうなあ。とは感じます。でも、40~50年前に比べれば、理解は進んでいると思うので、この先、この課題に、コツコツと取り組んでいく事が大事だと思います。
4	女性	70 歳以上	ジェンダー問題について、70代後半の私や夫にとって身近な事案ではなかったため、日本や世界中の人々の問題として今勉強中です。確かに、人間として生まれてきた以上、その人々が自由に制約なしに平等に生活できないのは、おかしいと思い始めております。
5	女性	70 歳以上	道のりは長いと思いますが、皆が平等に生きて行ける人生であり、それに向かう努力を惜しまず進んでいける世界になることを望みます。
6	男性	30 歳代	日本の文化への理解がまちがった方向へ進まないようなジェンダー平等な思想が広まることを願っています。頑張ってください。
7	男性	40 歳代	男女ともにある性別への偏見の解消も必要だと思います。
8	男性	50 歳代	男女では身体づくりが違うのだから、完全な平等の確立というのは、困難なことと思うが、それを目指す活動は必要と思います。「男」が先にくる「男女」という言葉も差別と思う人がいるかもしれませんね。

◇その他

番号	性別	年齢	意見の内容
1	女性	50 歳代	性的マイノリティに対する理解が深まることはとても良いと思いますが、多様性という名のカテゴリーズがかえって差別につながらないように願っています。全てにおいて、平等というのは、とても難しく、グレーゾーンといういづれにも属さなくて良いという思考も大切だと思います。
2	女性	70 歳代	性的マイノリティについては、平等が大切だと思います。しかし、色々なマイノリティは他にも沢山あるとも思います。1つ1つ解決する努力が必要ですが、時間がかかりすぎると思います。解決を優先する「マイノリティリスト」をつくり、積極的、具体的、斬新にかつスピーディに実行されることを期待します。誰もが、安心安全そして心豊かに暮らせますように。
3	男性	50 歳代	ジェンダー平等に関する正確な知識の修得や社会として受け入れられることが必要である一方、子育ての素晴らしさ、子育ての支援も同時に充実されるべきだと思います。自子のみならず、様々なジェンダーの方が子供を育て、次の世代に繋がられる社会であることを強く望みます。

番号	性別	年齢	意見の内容
4	男性	50 歳代	ジェンダーは考え方の一つであると思うので、その他の視点や考え方についても同様に考えていかないと偏りが出てくると思う。とても難しいことだと思います。すぐきめて、だめならすぐ変えるくらいのフットワークはあっていいと思う。
5	男性	60 歳代	本件に関係ない事を書いたかもしれませんが、老人のたわごと笑ってお許し下さい。男女平等の世の中へと移行しつつあるのですね。富士山、日本一の山は女性です。天照皇大神、日本一の神は女性です。この国は、太古より女性上位で成り立っていますが…。男は女性に弱く、女性が好き、厳しい軍隊でもお母さんが面会に来たら、許されてその時間が与えられたとか。差別や偏見があるように見えて、根本では、とても大切に尊重されているのが女性である、そう考えています。ナースが女性であるとうれしい。売子さんが女性であるとうれしい。女性がきれいだと嬉しい。などなど女性ならではの良さ、男にはまねのできない神から与えられた良さが沢山ある。男女ともに認め合い、理解しあい、支えあい、もっともっとおらかな世の中になるよう願っています。男、女、子供、老人、その他、一人も欠けることなく幸せな世の中、幸せな葉山町でありますように。
6	男性	60 歳代	スローガンだけではなくそのために必要な準備努力が重要では
7	男性	70 歳以上	日本は、儒教文化圏にあり、特に江戸時代に朱子学が(上下関係)重視され、明治以降、敗戦まで強い影響を与えています。敗戦後新憲法により個人の自由が重視され、このジェンダー平等にも反映されていると思いますが、東北東地方都市では、表向きでは平等といっていますが、昔の藩の意識(有力者に元高齢の者)が高く、この平等にはまだまだ社会の理解と時間が必要と思われます。

◇特になし

番号	性別	年齢	意見の内容
1	女性	50 歳代	ない
2	女性	50 歳代	問いに関する意見は特にありません。
3	女性	70 歳以上	特にありません
4	男性	30 歳代	特になし
5	男性	60 歳代	なし
6	男性	60 歳代	特にありません

2 事業所アンケート調査結果

問 26 女性の働く環境や男女がともに働きやすい社会づくりについて、ご意見やご要望などがありましたら、ご自由にお書きください。

女性の働く環境や男女がともに働きやすい社会づくりに関して、ご意見を記述していただいたところ、貴重なご意見をいただきました。

記述いただいたご意見を、以下に掲載します。

◇女性の意見を取り入れる

番号	組織形態	主たる業種	意見の内容
1	その他	医療・福祉	女性の働く環境づくりのためには、育児中の女性が働きやすくするため、育児短時間勤務制度の充実化、男性の育児休暇の取得期間や取得率の向上化、有給休暇の取得率の向上化、時間外労働の削減等が有効と考えます。男女がともに働きやすい社会づくりのためには、保育施設(保育所・学童保育)や放課後等デイサービス事業の充実化、子育て支援策全般の充実化、介護を支援するサービスの充実化等が有効と考えます。男女共同参画の枠組みを超えてジェンダー平等を推し進めるためには、教育や意識改革の推進も含め、次のような取り組みが必要と考えられます。ご検討ください。ジェンダー平等を実現するために必要な取り組み・「性別」によって生き方や働き方が決められてしまうことを無くすための取り組み。・女性のエンパワーメントのための取り組み。・お金が支払われない家庭内の子育て・介護や家事などはお金が支払われる仕事と同じく大切な「仕事」であるということ認められるようにする。・社会全体で「男性と女性は平等である」と回答した人の割合を増やす取り組み。