

## 第 2 部 男女共同参画に関する事業所調査



# I 調査の概要

## 1. 調査の目的

この調査は、市内の事業所における男女共同参画に関する状況と意見を把握し、今後の施策推進のための基礎資料とすることを目的として実施した。

## 2. 調査の内容

- |                    |                        |
|--------------------|------------------------|
| (1) 事業所の概要         | (4) 仕事と家庭の両立支援について     |
| (2) 女性従業員の人材活用について | (5) ハラスメントに関する取り組みについて |
| (3) 育児・介護休業制度について  | (6) 行政への要望について         |

## 3. 調査の性格

- |               |                                      |
|---------------|--------------------------------------|
| (1) 調 査 地 域   | うきは市内全域                              |
| (2) 調 査 対 象   | うきは市内事業所                             |
| (3) 有 効 回 収 数 | 69 サンプル（うちインターネット回答7）<br>有効回収率 34.5% |
| (4) 抽 出 方 法   | 市内の事業所の中から無作為抽出にて、200 事業所を抽出         |
| (5) 調 査 方 法   | 郵送法、インターネット回答併用                      |
| (6) 調 査 期 間   | 令和6年10月16日（水）～11月20日（水）              |
| (7) 調査企画・実施   | うきは市男女共同参画センター ” だんだん ”<br>男女共同参画推進室 |

## 4. 調査結果利用上の注意

- (1) 数表、図表に示すNは、比率算出上の基数（回答者数）である。数表で、分析項目によっては対象者が限定されるため、全体の回答者数と合わないことがある。
- (2) 文中の数字は、百分比の小数点以下第2位を四捨五入しているので、回答比率の合計は必ずしも100%とはならない。
- (3) 2つ以上の回答を要する（複数回答）質問の場合、その回答比率の合計は原則として100%を超える。
- (4) 数表中の「－」は、該当する選択肢の回答がないことを示す。
- (5) Q1は、前問で特定の回答をした一部の回答者のみに対して続けて行った質問である。
- (6) 文中の選択肢の表記は「 」で行い、選択肢のうち2つ以上のものを合計して表す場合は『 』とした。
- (7) 今回の調査は、次の調査結果と比較分析を行っている。

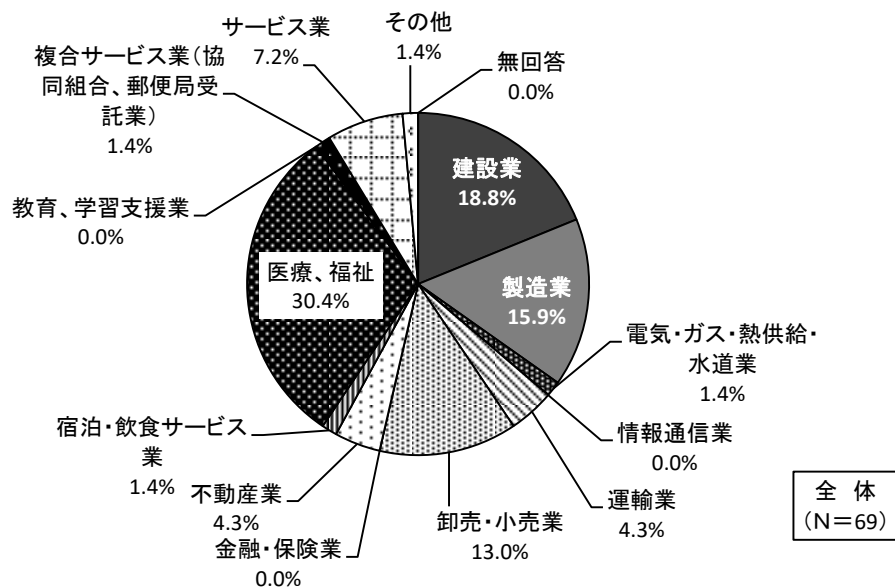
うきは市「男女共同参画推進に関する事業所調査」平成26年10月実施

## Ⅱ 調査結果

### 1. 事業所の概要について

問1 貴社の主たる業種は何ですか。(あてはまる番号1つに○)

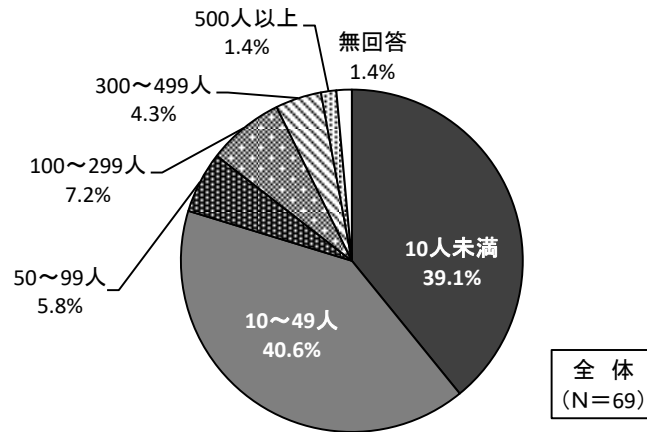
図表1-1 業種 [全体]



主たる業種は「医療、福祉」が30.4%で最も多く、次いで「建設業」(18.8%)、「製造業」(15.9%)、「卸売・小売業」(13.0%)などが1割台半ばから約2割である。

問2 貴社の従業員規模（本社、支社、営業所なども合計した全体数）は次のどれに該当しますか。（あてはまる番号 1 つに○）

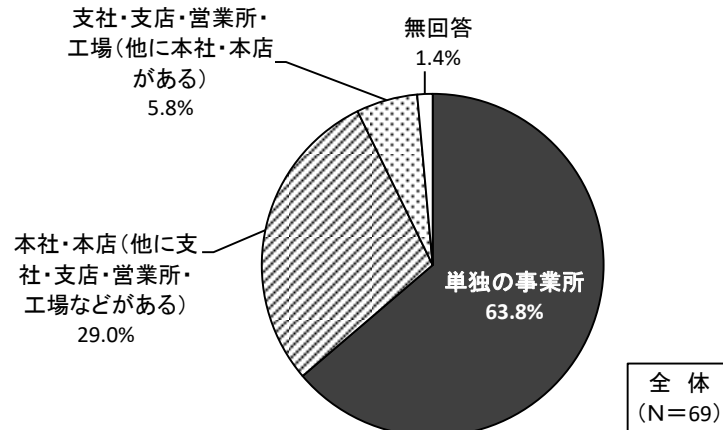
図表 1－2 従業員規模 [全体]



従業員規模は「10～49 人」が 40.6%、「10 人未満」が 39.1%と『49 人以下』で約 8 割を占めている。

問3 貴事業所の形態はどれにあてはまりますか。（あてはまる番号 1 つに○）

図表 1－3 事業所の形態 [全体]



事業所の形態は、「単独の事業所」が 63.8%で最も多く、次いで「本社・本店」が 29.0%、「支社・支店・営業所・工場」が 5.8%である。

問4 貴事業所の雇用状況と管理職数についてご回答ください。

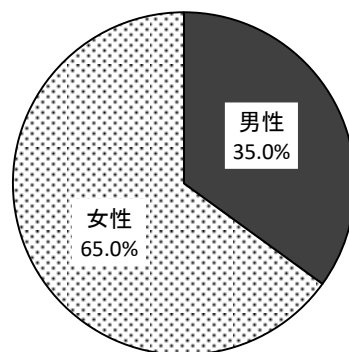
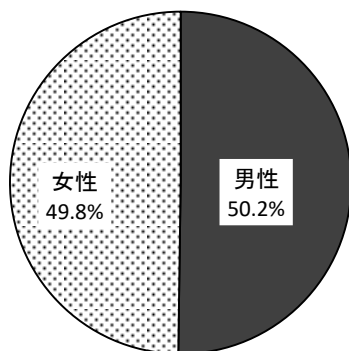
図表1-4 事業所の雇用状況と管理職数

(単位:人)

| 区分 | 正規従業員        | 非正規従業員<br>(パート・アルバイト・<br>嘱託・派遣社員) | 計     | 管理職<br>(配下の従業員を指揮・<br>監督する立場にある役職) |
|----|--------------|-----------------------------------|-------|------------------------------------|
| 男性 | 673 (50.2%)  | 170 (35.0%)                       | 843   | 174 (69.9%)                        |
| 女性 | 667 (49.8%)  | 316 (65.0%)                       | 983   | 75 (30.1%)                         |
| 合計 | 1,340 (100%) | 486 (100%)                        | 1,826 | 249 (100%)                         |

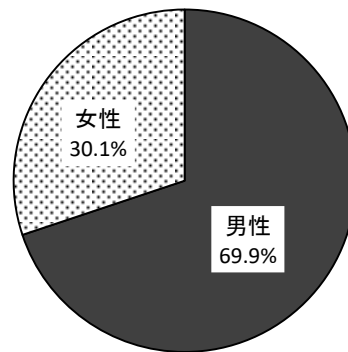
図表1-5 正規従業員の男女比

図表1-6 非正規従業員の男女比



事業所の「正規従業員」の男女比は男性が50.2%、女性が49.8%とほぼ同程度である。「非正規従業員」の男女比は男性が35.0%、女性が65.0%と女性の方が約2倍多い。

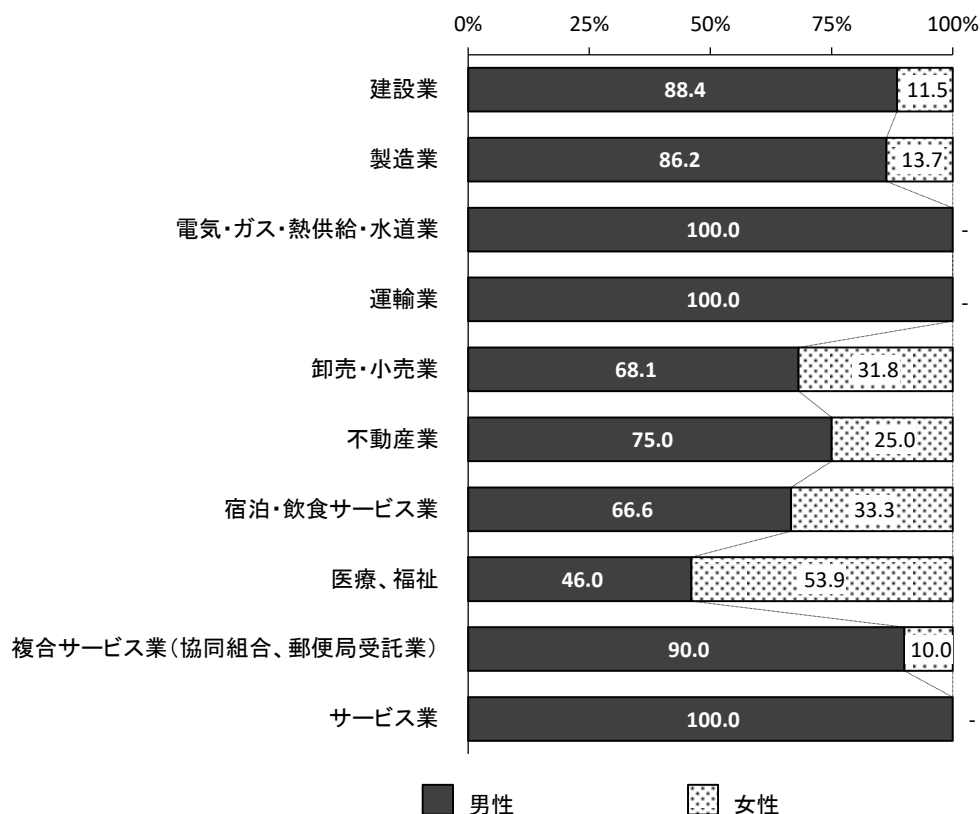
図表 1－7 管理職の男女比



「管理職」の男女比は男性が 69.9%、女性が 30.1%と男性の方が約 2 倍多い。

業種別にみると、「医療、福祉」では男性が 46.0%、女性が 53.9%と女性の方が 7.9 ポイント多く、唯一 5 割を超える。その他、女性管理職の割合は「宿泊・飲食サービス業」(33.3%) と「卸売・小売業」(31.8%) は約 3 割、「不動産業」は 2 割台半ば、「建設業」「製造業」「複合サービス業」は 1 割台である。「電気・ガス・熱供給・水道業」「運輸業」「サービス業」では該当が無かった。

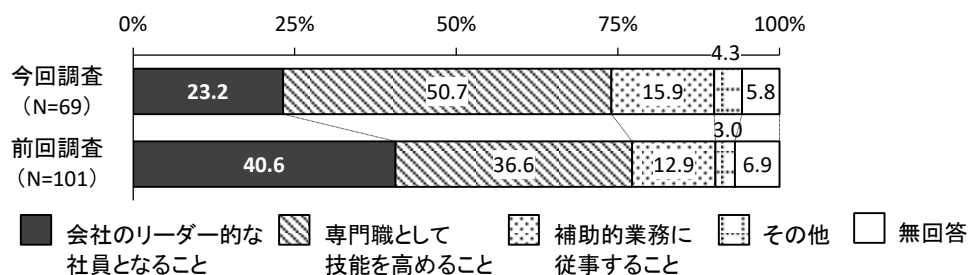
図表 1－8 管理職の男女比〔業種別〕



## 2. 女性従業員の人材活用について

問5 貴事業所では、女性従業員がどのように働くことを期待していますか。最も期待している働き方を次の中から選んでください。（あてはまる番号1つに○）

図表2-1 女性従業員に期待している働き方〔全体〕（前回調査比較）

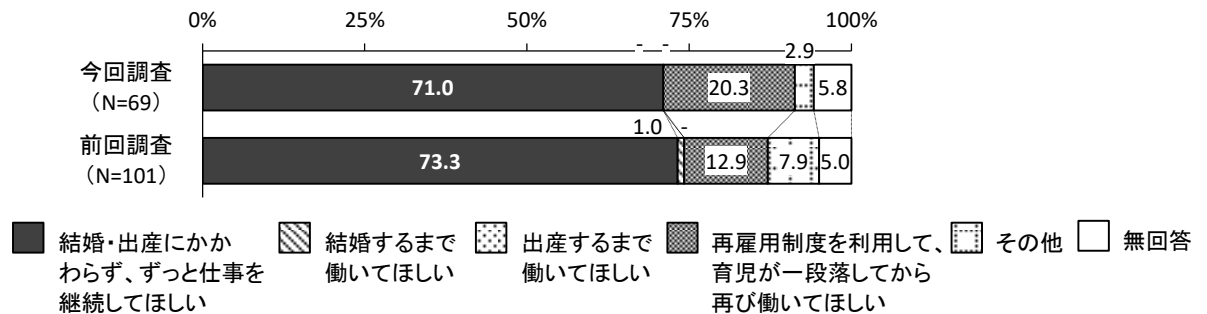


女性従業員に期待している働き方は、「専門職として技能を高めること」が50.7%で最も高く、次いで「会社のリーダー的な社員となること」が23.2%、「補助業務に従事すること」が15.9%である。

平成26年10月に実施された「男女共同参画推進に関する事業所調査」（以下、前回調査という）と比べると、「会社のリーダー的な社員となること」が17.4ポイント低くなり、「専門職として技能を高めること」が14.1ポイント増、「補助業務に従事すること」が3ポイント増となっている。

問6 貴事業所では、女性従業員にいつまで働き続けてほしいと思いますか。貴事業所の考えに最も近いものを次の中から選んでください。（あてはまる番号 1 つに○）

図表 2－2 女性従業員にいつまで働き続けてほしいか〔全体〕（前回調査比較）

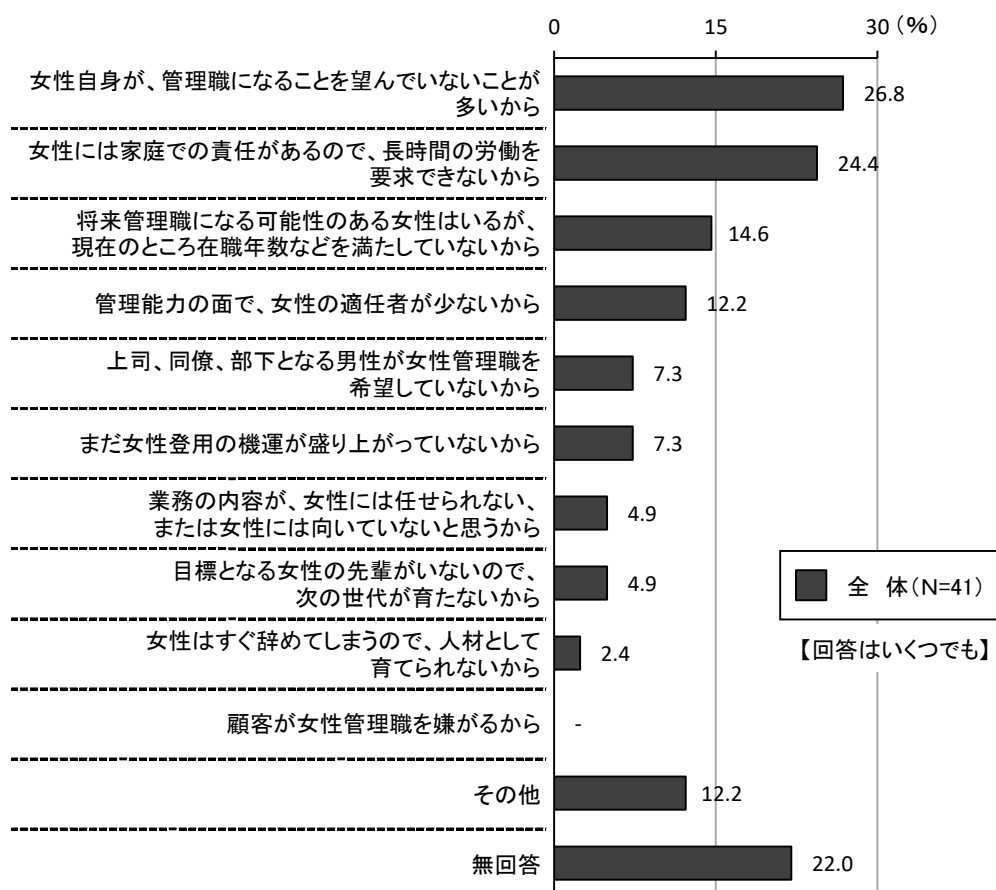


女性従業員にいつまで働き続けてほしいと思うかについて、「結婚、出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が71.0%で最も高く、次いで「再雇用制度を利用して、育児が一段落してから再び働いてほしい」が20.3%である。

前回調査と比べると、「結婚、出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」はやや減っているものの、約7割と大差はないが、「再雇用制度を利用して、育児が一段落してから再び働いてほしい」は7.4ポイント増加している。

問7 貴事業所で、正規従業員のうち、女性の管理職者数(A)が全役職者数(B)の25.0%未満の事業所(c)におたずねします。(問4の設問の計算結果でお答えください)  
女性の管理職者数が少ないのは、どのような理由からだと思いますか。  
(あてはまる番号すべてに○)

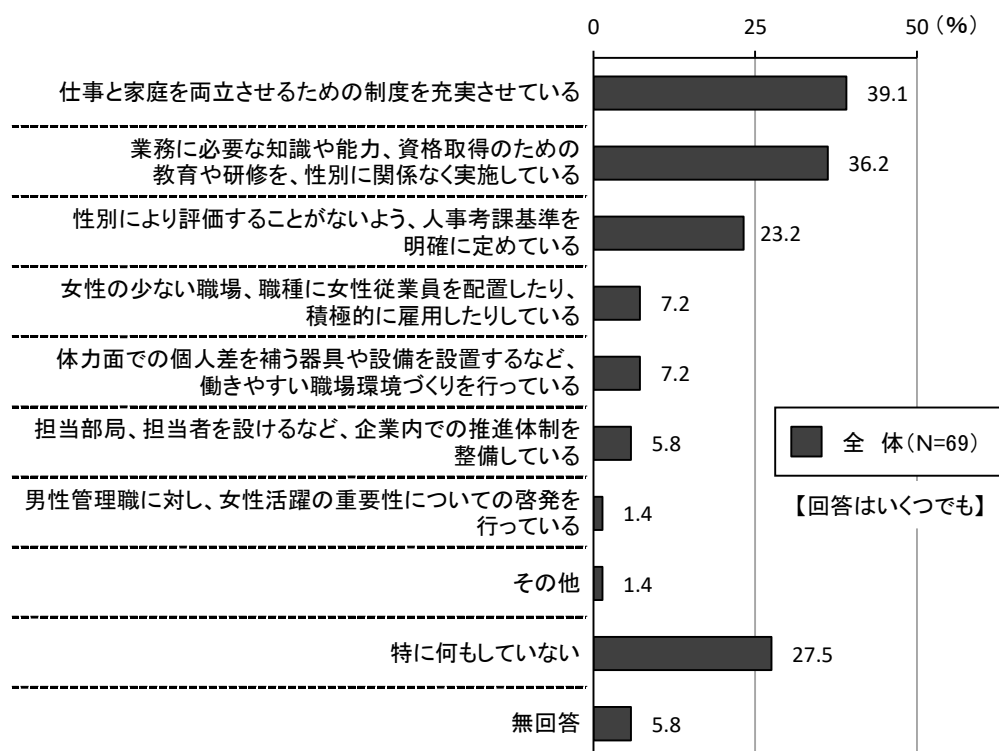
図表2-3 女性管理職者数が少ない理由〔全体〕



女性管理職の割合が25.0%未満の事業所に、女性管理職が少ない理由をたずねた。「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多いから」(26.8%)と「女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できないから」(24.4%)が2割台半ばで主な理由となっている。以下、「将来管理職になる可能性のある女性はいるが、現在のところ在職年数などを満たしていないから」(14.6%)、「管理能力の面で、女性の適任者が少ないから」(12.2%)が1割台であげられている。

問8 女性従業員がより活躍するために、貴事業所ではどのような取り組みをしていますか。（あてはまる番号すべてに○）

図表 2－4 女性従業員が活躍するための取り組み〔全体〕



女性従業員が活躍するための取り組みとして、「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」が 39.1% で最も高く、次いで「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」が 36.2%、「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」が 23.2% で主な取り組みである。「特に何もしていない」は 27.5% である。

## 第2部 男女共同参画推進に関する事業所調査

女性の管理職の割合別にみると、割合が25%以上になると「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」や「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」などの取り組みが約5割から6割ある。また、「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」や「体力面での個人差を補う器具や設備を設置するなど、働きやすい職場環境づくりを行っている」の割合も25%未満に比べて高い。25%未満では、上記にある取り組みに加えて、「女性の少ない職場、職種に女性従業員を配置したり、積極的に雇用したりしている」などの取り組みもみられるが、「特に何もしていない」が36.6%と高い。

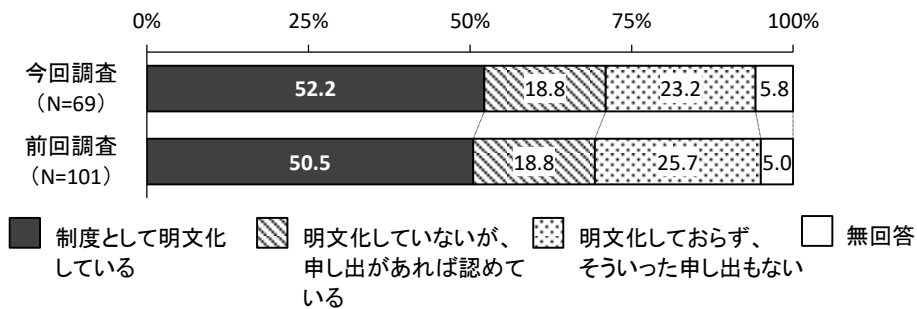
図表2-5 女性従業員が活躍するための取り組み〔全体、女性管理職の割合別〕

|                           |          | 標本数         | しど、担<br>て、企部<br>い、業局<br>る業内、<br>で担当<br>の推者<br>進を体<br>制けを<br>る整<br>な備 | 雇従女<br>用業の<br>した員<br>をの少<br>配ない<br>してし<br>置いた<br>り、職<br>場、職<br>種に積<br>極に女<br>性に性 | めよ性<br>てう、別<br>い、に<br>る人、事<br>考評<br>課価<br>基準<br>する<br>こと<br>明と<br>確が<br>にな<br>定い | 別取業<br>に得の<br>係た必<br>係に要<br>なくの<br>実教知<br>施育識<br>やや<br>研修<br>力を<br>、資<br>格性 | い重男<br>要性管<br>性理<br>につ職<br>いて対<br>のし、<br>啓、女<br>性を性<br>行活躍<br>つての | い設体<br>職備を<br>場を設<br>環置<br>境づく<br>する<br>るな<br>を差<br>をを<br>行、<br>働う<br>つて<br>き器<br>具や<br>やす | 制仕<br>度事<br>をと<br>充家<br>実庭<br>さを<br>両立<br>させ<br>てい<br>るた<br>め<br>の | そ<br>の<br>他 | 特<br>に<br>何<br>も<br>し<br>て<br>い<br>な<br>い | 無<br>回<br>答 |
|---------------------------|----------|-------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------|-------------------------------------------|-------------|
| 全 体                       |          | 69<br>100.0 | 4<br>5.8                                                             | 5<br>7.2                                                                         | 16<br>23.2                                                                       | 25<br>36.2                                                                  | 1<br>1.4                                                          | 5<br>7.2                                                                                   | 27<br>39.1                                                         | 1<br>1.4    | 19<br>27.5                                | 4<br>5.8    |
| 女性<br>の割<br>合別<br>管理<br>職 | 25%未満    | 41          | 4.9                                                                  | 12.2                                                                             | 22.0                                                                             | 29.3                                                                        | -                                                                 | 2.4                                                                                        | 29.3                                                               | 2.4         | 36.6                                      | 4.9         |
|                           | 25～50%未満 | 8           | -                                                                    | -                                                                                | 25.0                                                                             | 50.0                                                                        | -                                                                 | 25.0                                                                                       | 50.0                                                               | -           | -                                         | 12.5        |
|                           | 50%以上    | 19          | 10.5                                                                 | -                                                                                | 26.3                                                                             | 47.4                                                                        | 5.3                                                               | 10.5                                                                                       | 57.9                                                               | -           | 21.1                                      | -           |
|                           | 無回答      | 1           | -                                                                    | -                                                                                | -                                                                                | -                                                                           | -                                                                 | -                                                                                          | -                                                                  | -           | -                                         | 100.0       |

## 3. 育児・介護休業制度について

問9 貴事業所では、育児休業制度や介護休業制度を、就業規則などで規定していますか。(①、②のそれぞれについて、あてはまる番号 1 つに○)

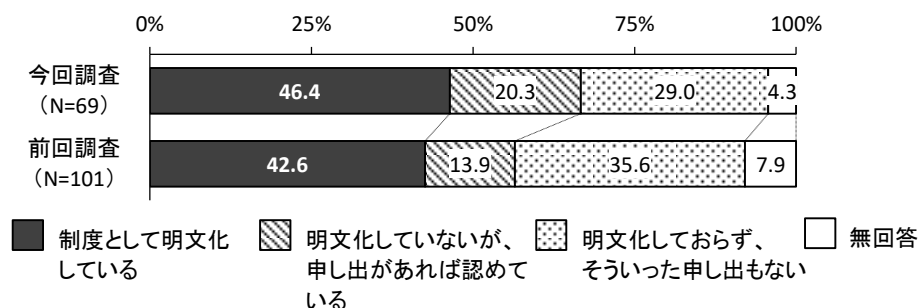
図表 3-1 育児休業制度の規定〔全体〕(前回調査比較)



育児休業制度の規定について、「制度として明文化している」が52.2%で最も高く、次いで「明文化しておらず、そういった申し出もない」が23.2%、「明文化していないが、申し出があれば認めている」が18.8%である。

前回調査と比べてもあまり大きな差はみられない。

図表 3-2 介護休業制度の規定〔全体〕(前回調査比較)



介護休業制度の規定について、「制度として明文化している」が46.4%で最も高く、次いで「明文化しておらず、そういった申し出もない」が29.0%、「明文化していないが、申し出があれば認めている」が20.3%である。

前回調査と比べると、「明文化していないが、申し出があれば認めている」が6.4ポイント増え、また「制度として明文化している」も3.8ポイント増えている。

問10 貴事業所において、令和5年度中に育児休業制度及び介護休業制度を利用（取得）した人数をご記入ください。利用（取得）がない場合は「0」と記入してください。

図表3-3 育児・介護休業制度の利用者数〔全体〕

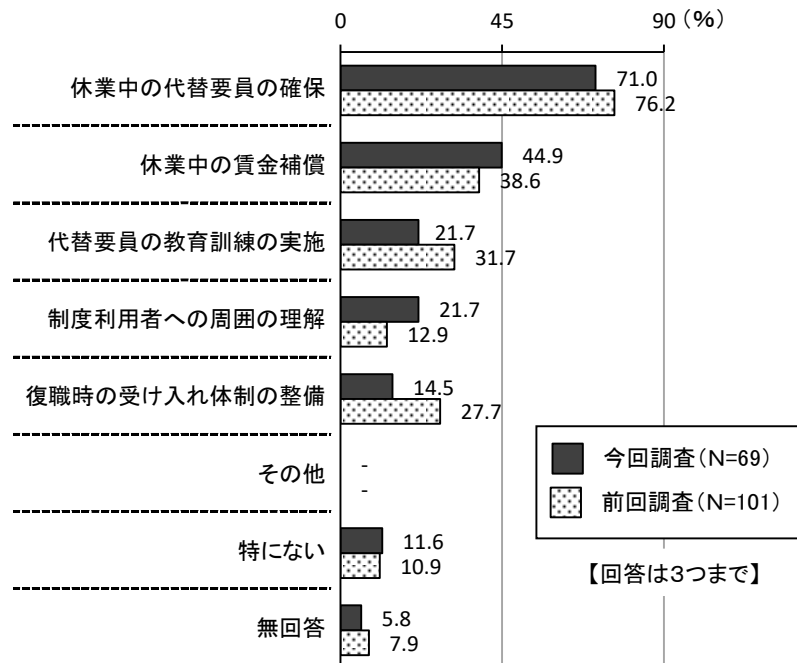
|    | 女性                    |                 | 男性                    |               |
|----|-----------------------|-----------------|-----------------------|---------------|
| 育児 | 令和5年度中に出産した女性従業員      | 45人             | 令和5年度中に配偶者が出産した男性従業員  | 25人           |
|    | うち 育児休業を取得した女性従業員     | 45人             | うち 育児休業を取得した男性従業員     | 8人            |
|    | 取得率<br>前回調査取得率        | 100.0%<br>96.3% | 取得率<br>前回調査取得率        | 32.0%<br>2.0% |
| 介護 | 令和5年度中に介護休業を取得した女性従業員 | 5人              | 令和5年度中に介護休業を取得した男性従業員 | 2人            |

令和5年度中に育児休業制度を利用した人の取得率は、女性は100%に対し、男性は32.0%である。

前回調査の取得率と比べると、男性は前回調査時では2.0%と1割未満であったが、今回調査では30ポイントと大きく増えている。

問 11 育児休業制度や介護休業制度の活用をすすめていくうえで、課題となることはどのようなことですか。（あてはまる番号3つまでに○）

図表 3-4 育児・介護休業制度の活用をすすめるうえでの課題〔全体〕（前回調査比較）



育児・介護休業制度の活用を進めるうえでの課題は「休業中の代替要員の確保」が71.0%と最も高い。次いで「休業中の賃金補償」が44.9%、「代替要員の教育訓練の実施」「制度利用者への周囲の理解」が同率21.7%、「復職時の受け入れ体制の整備」が14.5%である。

前回調査と比べると、「休業中の賃金補償」や「制度利用者への周囲の理解」が6.3～8.8ポイント増えている。「休業中の代替要員の確保」や「代替要員の教育訓練の実施」「復職時の受け入れ体制の整備」などは5.2～13.2ポイント減っている。

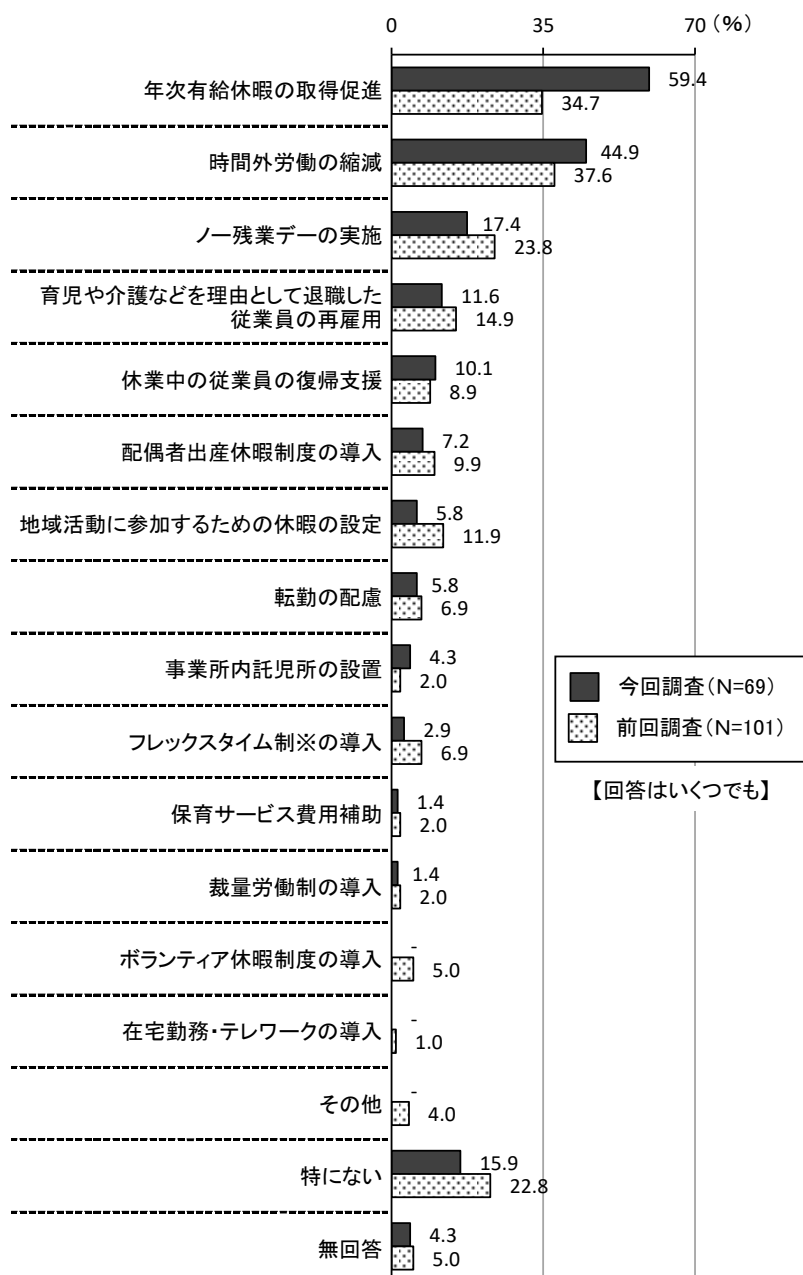
## 4. 仕事と家庭の両立支援について

問12 貴事業所では、育児・介護休業制度のほか、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）※に配慮した就労環境の整備について、何か取り組んでいることがありますか。（あてはまる番号すべてに○）

※ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは…

一人一人がやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、多様な生き方が選択・実現できること。

図表4-1 ワーク・ライフ・バランスに配慮した就労環境整備の取り組み〔全体〕（前回調査比較）



※フレックスタイム制とは…

1ヶ月以内の一定の期間の総労働時間を定め、労働者にその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を委ねて働く制度。

## Ⅱ 調査結果 4. 仕事と家庭の両立について

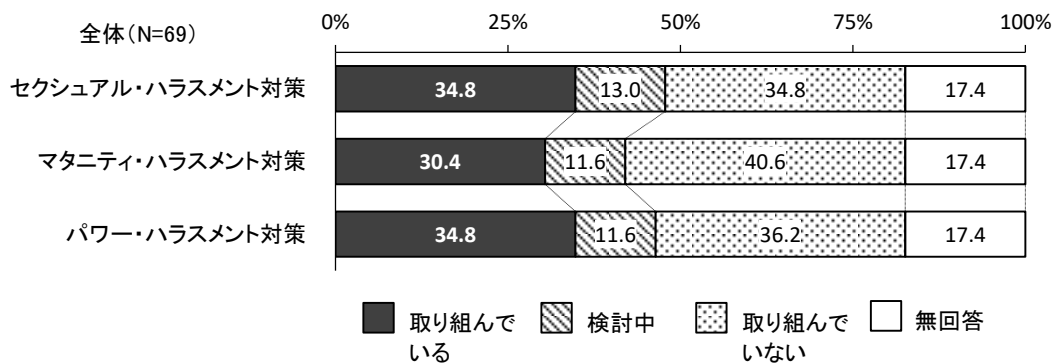
ワーク・ライフ・バランスに配慮した就労環境の整備に取り組んでいることは、「年次有給休暇の取得促進」が 59.4%で最も高い。次いで「時間外労働の短縮」が 44.9%、「ノー残業デーの実施」が 17.4%である。

前回調査と比べると、「年次有給休暇の取得促進」が 24.7 ポイントと大幅に増え、また「時間外労働の短縮」も 7.3 ポイント増えている。「ノー残業デーの実施」は 6.4 ポイント減り、その他「育児や介護などを理由として退職した従業員の再雇用」や「地域活動に参加するための休暇の設定」「フレックスタイム制の導入」など割合が減っている項目が多い。

## 5. ハラスメントに関する取り組みについて

問13 貴事業所では次にあげる「ア」～「ウ」のハラスメント対策に取り組んでいますか。(それぞれあてはまる番号に○)

図表5-1 ハラスメントに関する取り組み状況 [全体]



ハラスメントに対する取り組みについて、「セクシュアル・ハラスメント」と「パワー・ハラスメント」に「取り組んでいる」が同率の34.8%、「マタニティ・ハラスメント」は30.4%である。「取り組んでいない」は「セクシュアル・ハラスメント」で34.8%、「マタニティ・ハラスメント」で40.6%、「パワー・ハラスメント」で36.2%である。

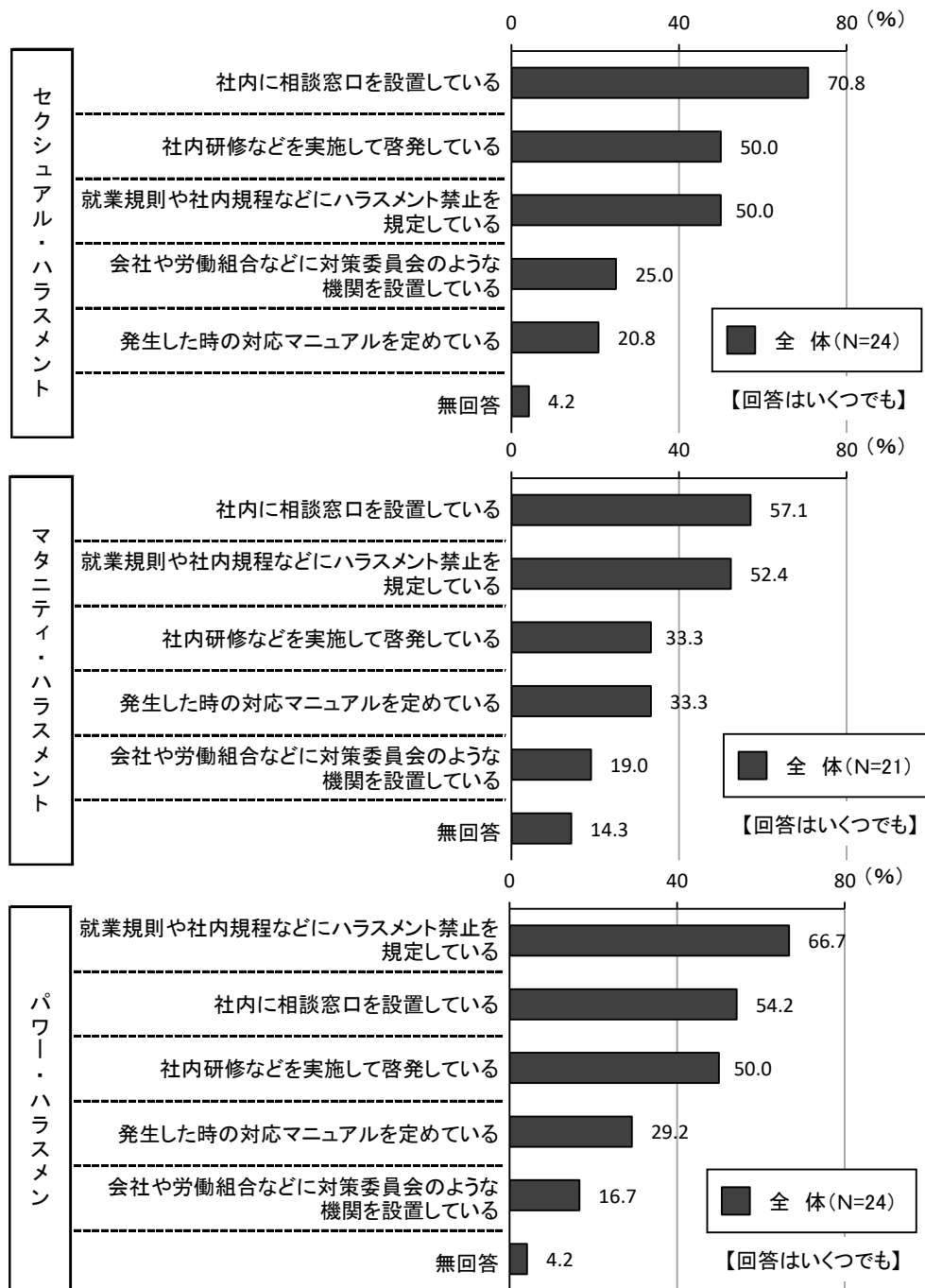
従業員規模別にみると、規模が大きい事業所ほどハラスメント対策に「取り組んでいる」割合が高い。

図表5-1 ハラスメントに関する取り組み状況 [全体、業種別、従業員規模別]

| (%)                        |                      |             |                       |             |                       |             |                       |             |                       |             |                       |             |                       |             |
|----------------------------|----------------------|-------------|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|
|                            |                      | 標<br>本<br>数 | セクシュアル・ハラスメント         |             |                       |             | マタニティ・ハラスメント          |             |                       |             | パワー・ハラスメント            |             |                       |             |
|                            |                      |             | い<br>取<br>組<br>み<br>で | 検<br>討<br>中 | い<br>取<br>組<br>み<br>で | 無<br>回<br>答 | い<br>取<br>組<br>み<br>で | 検<br>討<br>中 | い<br>取<br>組<br>み<br>で | 無<br>回<br>答 | い<br>取<br>組<br>み<br>で | 検<br>討<br>中 | い<br>取<br>組<br>み<br>で | 無<br>回<br>答 |
| 全 体                        |                      | 69<br>100.0 | 24<br>34.8            | 9<br>13.0   | 24<br>34.8            | 12<br>17.4  | 21<br>30.4            | 8<br>11.6   | 28<br>40.6            | 12<br>17.4  | 24<br>34.8            | 8<br>11.6   | 25<br>36.2            | 12<br>17.4  |
| 業<br>種<br>別                | 建設業                  | 13          | 15.4                  | 23.1        | 53.8                  | 7.7         | 15.4                  | 15.4        | 61.5                  | 7.7         | 15.4                  | 15.4        | 61.5                  | 7.7         |
|                            | 製造業                  | 11          | 36.4                  | 9.1         | 36.4                  | 18.2        | 36.4                  | 9.1         | 36.4                  | 18.2        | 45.5                  | 9.1         | 27.3                  | 18.2        |
|                            | 電気・ガス・熱供給・水道業        | 1           | 100.0                 | -           | -                     | -           | 100.0                 | -           | -                     | -           | 100.0                 | -           | -                     | -           |
|                            | 運輸業                  | 3           | 33.3                  | 33.3        | 33.3                  | -           | 33.3                  | 33.3        | 33.3                  | -           | 33.3                  | 33.3        | 33.3                  | -           |
|                            | 卸売・小売業               | 9           | 33.3                  | 11.1        | 33.3                  | 22.2        | 33.3                  | 11.1        | 33.3                  | 22.2        | 33.3                  | 11.1        | 33.3                  | 22.2        |
|                            | 不動産業                 | 3           | 33.3                  | -           | 33.3                  | 33.3        | 33.3                  | -           | 33.3                  | 33.3        | 33.3                  | -           | 33.3                  | 33.3        |
|                            | 宿泊・飲食サービス業           | 1           | -                     | -           | 100.0                 | -           | -                     | -           | 100.0                 | -           | -                     | -           | 100.0                 | -           |
|                            | 医療、福祉                | 21          | 42.9                  | 9.5         | 19.0                  | 28.6        | 33.3                  | 9.5         | 28.6                  | 28.6        | 42.9                  | 9.5         | 19.0                  | 28.6        |
|                            | 複合サービス業（協同組合・郵便局受託業） | 1           | 100.0                 | -           | -                     | -           | 100.0                 | -           | -                     | -           | 100.0                 | -           | -                     | -           |
|                            | サービス業                | 5           | 40.0                  | 20.0        | 40.0                  | -           | 20.0                  | 20.0        | 60.0                  | -           | 20.0                  | 20.0        | 60.0                  | -           |
| その他                        | 1                    | -           | -                     | 100.0       | -                     | -           | -                     | 100.0       | -                     | -           | -                     | 100.0       | -                     |             |
|                            | 無回答                  | -           | -                     | -           | -                     | -           | -                     | -           | -                     | -           | -                     | -           | -                     | -           |
| 従<br>業<br>員<br>規<br>模<br>別 | 10人未満                | 27          | 14.8                  | 3.7         | 59.3                  | 22.2        | 14.8                  | -           | 63.0                  | 22.2        | 14.8                  | -           | 63.0                  | 22.2        |
|                            | 10～49人               | 28          | 35.7                  | 28.6        | 25.0                  | 10.7        | 28.6                  | 28.6        | 32.1                  | 10.7        | 32.1                  | 28.6        | 28.6                  | 10.7        |
|                            | 50～99人               | 4           | 75.0                  | -           | -                     | 25.0        | 50.0                  | -           | 25.0                  | 25.0        | 75.0                  | -           | -                     | 25.0        |
|                            | 100～299人             | 5           | 60.0                  | -           | 20.0                  | 20.0        | 60.0                  | -           | 20.0                  | 20.0        | 80.0                  | -           | -                     | 20.0        |
|                            | 300～499人             | 3           | 100.0                 | -           | -                     | -           | 100.0                 | -           | -                     | -           | 100.0                 | -           | -                     | -           |
|                            | 500人以上               | 1           | 100.0                 | -           | -                     | -           | 100.0                 | -           | -                     | -           | 100.0                 | -           | -                     | -           |
|                            | 無回答                  | 1           | -                     | -           | -                     | 100.0       | -                     | -           | -                     | 100.0       | -                     | -           | -                     | 100.0       |

【問 13 で1 つでも「1」を選んだ事業所にお尋ねします】  
 Q1 それぞれのハラスメントの対策として、取り組んでいるものは何ですか。  
 (それぞれにあてはまる番号すべてに○)

図表 5-2 ハラスメント対策の取り組み [全体]

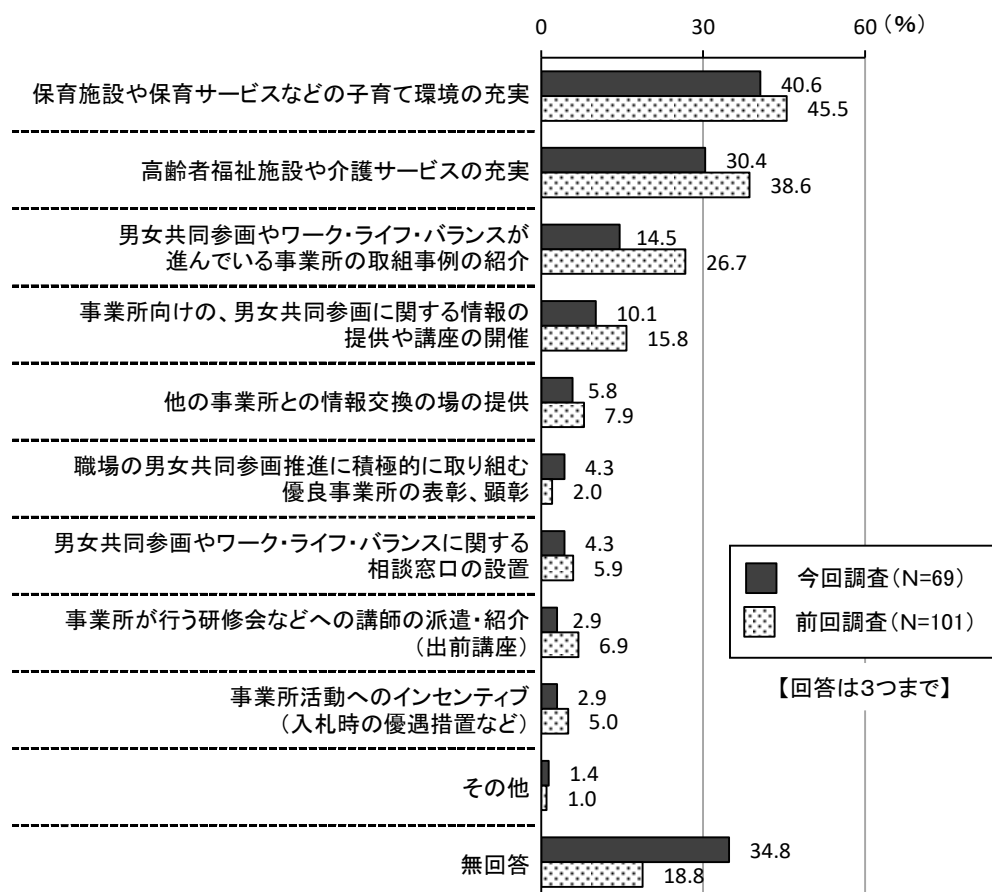


ハラスメント対策への取り組みは、各ハラスメントとも「社内に相談窓口を設置している」や「就業規則や社内規程などにハラスメント禁止を規定している」の取り組みが各々5割から約7割と高い。その他「社内研修などを実施して啓発している」が約3割から5割、「発生した時の対応マニュアルを定めている」が約2割から3割、「会社や労働組合などに対策委員会のような機関を設置している」は1割台半ばから2割台半ばである。

## 6. 行政への要望について

問 14 職場において男女共同参画やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するにあたって、うきは市（行政）にどのような取り組みを期待しますか。特に希望するものを次の中から選んでください。（あてはまる番号3つまでに○）

図表 6－1 行政の取り組みに期待すること〔全体〕（前回調査比較）



職場において男女共同参画やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するにあたり、行政に期待する取り組みは、「保育施設や保育サービスなどの子育て環境の充実」が40.6%で最も高く、次いで「高齢者福祉施設や介護サービスの充実」が30.4%と高い。「男女共同参画やワーク・ライフ・バランスが進んでいる事業所の取組事例の紹介」（14.5%）、「事業所向けの、男女共同参画に関する情報の提供や講座の開催」（10.1%）などは1割台である。

前回調査と比べると、「無回答」の割合が増え、ほとんどの項目で割合が減っている。

問 15 男女共同参画やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関して、ご意見やご提案、また貴事業所でアピールしたい活動などがありましたら、自由にご記入ください。

| 自由記述                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 女性向上といわれるが、賃金を上げると時間給で働くので同じ。かえって働き手が不足する場合があるのではないかな。                                    |
| 青果、卸売業を日本人は職業として選ばない。外国人労働者（8割）に頼っている。男女とか関係ない、その前に職種である。                                 |
| 不動産賃貸業、管理会社に委託しているので、男女とか関係ない。                                                            |
| 高齢者福祉施設への人材確保の取り組みに対する行政による支援。そこで働く人への支援と人的、金銭的応援。                                        |
| 男女の賃金差はない。業務内容に応じている。女性が活躍する職場でありたい。もっともっと思っている。特に女性の役員が今より増えるような状況になればと考えている。現在、女性役員は1名。 |
| 家族経営の小規模事業所で休みも自由に取れるし、経営者としてはまじめにやっている方だと思う。                                             |
| 男性もある程度強制的に休ませて家事育児を手伝わせないで、女性は家事育児に追われているのに男性と同じだけの社会進出を求めるのは少し酷かもしれない。                  |

## ◆参考資料

### 使用した調査票

男女共同参画推進に関する市民意識調査票

男女共同参加推進に関する事業所調査票

## 男女共同参画推進に関する市民意識調査

### アンケート調査へのご協力のお願い

市民の皆さまには、日ごろから市政にご理解とご協力を賜り、誠にありがとうございます。

うきは市では、市民一人一人が性別に関わりなく、家庭、地域、職場など様々な分野で、個性と能力を発揮できる男女共同参画社会を実現するために、「うきは市男女共同参画基本計画」を策定し、取り組みを進めているところです。

このたび、第3次計画の策定に向けて、本市における男女共同参画の現状について、市民の皆さまのご意見をお聴きしたいと考えております。

今回の調査は、うきは市にお住まいの18歳以上の市民2,000人を対象として、住民基本台帳より無作為に選んで調査票をお送りしています。

お忙しいところ大変恐縮ですが、調査にご協力くださいますようお願いいたします。

令和6年9月

うきは市長 権藤 英樹

### 調査票のご記入について

1. この調査は、封筒の宛名の方がご記入ください。
2. ご回答は、あてはまる番号に○印をつけてください。選択する○印の数は「1つだけ」、「いくつでも」などありますので、質問文にご注意ください。
3. 「問」で始まる質問は、おおむね全員の方におたずねする質問です。「付問」は、前問で一定の条件にあてはまる方だけにおたずねするものです。
4. 記入は、鉛筆、ボールペンなどではっきりとご記入ください。
5. 「その他」にお答えいただいた方は、その内容をできるだけ具体的にご記入ください。
6. お答えは、すべて無記名で統計的に処理しますので、個人が特定されることはありません。また、調査の目的以外には一切使用いたしません。

#### 7. 調査票のご返送について

##### 【郵送で回答する場合】

ご記入いただきました調査票は同封の返信用封筒に入れ、10月21日（月）までに投函くださいますようお願いいたします。（切手は不要です。）

##### 【インターネットで回答する場合】

右に記載のQRコードまたは、下記URLにアクセスし、10月21日（月）までに回答をお願いいたします。 <https://questant.jp/q/ukiha24>

#### <お問い合わせ先>

うきは市浮羽町朝田582番地1

うきは市男女共同参画センター “だんだん”

男女共同参画推進室 男女共同参画推進係

TEL 0943-77-2661 FAX 0943-77-5557



あなた自身のことについておたずねします。

F 1. あなたの性別は。(○は1つ)

- |       |       |                  |
|-------|-------|------------------|
| 1. 女性 | 2. 男性 | 3. 回答しない・どちらでもない |
|-------|-------|------------------|

F 2. あなたの満年齢は。(○は1つ)

- |          |          |           |
|----------|----------|-----------|
| 1. 10 歳代 | 4. 40 歳代 | 7. 70 歳以上 |
| 2. 20 歳代 | 5. 50 歳代 |           |
| 3. 30 歳代 | 6. 60 歳代 |           |

F 3. あなたは結婚していますか。(○は1つ)

- |                         |       |
|-------------------------|-------|
| 1. 未婚                   | 4. 離別 |
| 2. 結婚している               | 5. 死別 |
| 3. 結婚していないがパートナーと暮らしている |       |

【F3で「2. 結婚している」か「3. 結婚していないがパートナーがいる」と答えた方に】

F3-1. 共働きですか。(○は1つ)

- |                                              |
|----------------------------------------------|
| 1. 二人ともフルタイム（正社員など）で働いている                    |
| 2. 一人はフルタイム（正社員など）、一人はパートタイム（非正規雇用など）で働いている  |
| 3. 二人ともパートタイム（非正規雇用など）で働いている                 |
| 4. 夫（男性のパートナー）のみ働いている                        |
| 5. 妻（女性のパートナー）のみ働いている                        |
| 6. その他（ <span style="float: right;">）</span> |
| 7. 二人とも働いていない                                |

F 4. あなたの世帯は。(○は1つ)

- |               |                                            |
|---------------|--------------------------------------------|
| 1. 一人暮らし      | 4. 三世帯世帯（親と子と孫）                            |
| 2. 夫婦のみ       | 5. その他                                     |
| 3. 二世帯世帯（親と子） | （具体的に <span style="float: right;">）</span> |

F 5. あなたのお住まいの地域での居住年数（通算）は。(○は1つ)

- |            |              |           |
|------------|--------------|-----------|
| 1. 3 年未満   | 3. 5～10 年未満  | 5. 20 年以上 |
| 2. 3～5 年未満 | 4. 10～20 年未満 |           |

F 6. あなたは、現在職業を持っていますか。(○は1つ)

- |                    |                   |
|--------------------|-------------------|
| 1. 持っている → F 6-1 へ | 2. 持っていない → 問 1 へ |
|--------------------|-------------------|

【F6で「1. 持っている」と答えた方に】

F6-1. あなたの職業は次のどれにあたりますか。(○は1つ)

- |                           |                  |
|---------------------------|------------------|
| 1. 自営業（農林業・畜産業）           | 7. パートタイマー・アルバイト |
| 2. 自営業（個人商店・会社経営・自由業含む）   | 8. 契約社員、派遣社員     |
| 3. 家族従事者（農林業・畜産業）         | 9. 内職            |
| 4. 家族従事者（個人商店・会社経営・自由業含む） | 10. その他          |
| 5. 会社役員、管理職               | （具体的に            |
| 6. 正社員・正職員                | ）                |

## 男女平等についておたずねします。

問1. 「男は仕事、女は家庭」という考え方について、あなたの考えに最も近いものはどれですか。

(○は1つ)

- |                   |           |
|-------------------|-----------|
| 1. そう思う           | 4. そう思わない |
| 2. どちらかといえばそう思う   | 5. わからない  |
| 3. どちらかといえばそう思わない |           |

問2. あなたは次のア～キの各分野について、男女の地位は平等になっていると思いますか。

(それぞれに○は1つだけ)

|                     | 男性の方が優遇されている | どちらかといえば男性の方が優遇されている | 平等になっている | どちらかといえば女性の方が優遇されている | 女性の方が優遇されている | わからない |
|---------------------|--------------|----------------------|----------|----------------------|--------------|-------|
| ア. 家庭生活では           | 1            | 2                    | 3        | 4                    | 5            | 6     |
| イ. 職場では             | 1            | 2                    | 3        | 4                    | 5            | 6     |
| ウ. 学校教育の場では         | 1            | 2                    | 3        | 4                    | 5            | 6     |
| エ. 地域活動・社会活動の場では    | 1            | 2                    | 3        | 4                    | 5            | 6     |
| オ. 政治・経済活動への参加の面では  | 1            | 2                    | 3        | 4                    | 5            | 6     |
| カ. 法律や制度の上では        | 1            | 2                    | 3        | 4                    | 5            | 6     |
| キ. 社会通念・慣習・しきたりなどでは | 1            | 2                    | 3        | 4                    | 5            | 6     |

問3. これからの社会で男女共同参画を進めていくためには、学校教育の場でどのようなことに力を入れ  
たらよいと思いますか。(〇は3つまで)

1. 一人ひとりの個性や人権を尊重することを学ぶこと
2. 発達段階に応じた性教育や性に関する指導を実施すること
3. 家庭や家族の多様なあり方について学ぶこと
4. 多様な性のあり方について理解を深める教育を進めること
5. 生活指導や進路指導において、性別にかかわらず能力を活かせるよう配慮すること
6. 男女平等教育の理解と協力を深めること
7. 働くことの意味や多様な働き方などについての学習や職場体験を行うこと
8. 管理職（校長や教頭）に女性を増やすこと
9. 教職員に対する男女平等などの研修を行うこと
10. その他（具体的に

)

## 家庭生活についておたずねします。

【現在、配偶者・パートナー(事実婚含む)と同居している方におたずねします】

問4. あなたのご家庭では、次にあげるような家庭内の仕事を、主に誰がしていますか。ア～ケの各項目  
について、最もあてはまるものを選んでください。(それぞれに〇は1つだけ)

| ※項目ごとに横に見てお答えください               | 主に妻が行っている | 主に妻が行い、夫が一部を<br>分担している | 夫と妻が同じ程度に分担し<br>ている | 主に夫が行い、妻が一部を<br>分担している | 主に夫が行っている | その他の家族 | 該当なし・わからない |
|---------------------------------|-----------|------------------------|---------------------|------------------------|-----------|--------|------------|
| ア. 家計を支える（生活費を得る）               | 1         | 2                      | 3                   | 4                      | 5         | 6      | 7          |
| イ. 掃除、洗濯、食事の支度などの家事をする          | 1         | 2                      | 3                   | 4                      | 5         | 6      | 7          |
| ウ. 日々の家計の管理をする                  | 1         | 2                      | 3                   | 4                      | 5         | 6      | 7          |
| エ. 育児、子どものしつけをする                | 1         | 2                      | 3                   | 4                      | 5         | 6      | 7          |
| オ. 親の世話（介護）をする                  | 1         | 2                      | 3                   | 4                      | 5         | 6      | 7          |
| カ. 自治協議会、行政区（自治会）などの<br>地域活動を行う | 1         | 2                      | 3                   | 4                      | 5         | 6      | 7          |
| キ. 子どもの教育方針や進路の決定               | 1         | 2                      | 3                   | 4                      | 5         | 6      | 7          |
| ク. 土地・家屋の購入の決定                  | 1         | 2                      | 3                   | 4                      | 5         | 6      | 7          |
| ケ. 家庭の問題における最終的な決定              | 1         | 2                      | 3                   | 4                      | 5         | 6      | 7          |

また、あなたが、配偶者・パートナーの方にもっとしてほしいことはどれですか。問4のア～ケのうち、主なものを2つまで選び、下の枠の中にカタカナで記入してください。

◎ 配偶者・パートナーにもっとしてほしいこと →

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|--|--|

問5. あなたは、今後、男女がともに家事などの家庭内の仕事に積極的に参加するためには、どのようなことが必要だと思いますか。(○は3つまで)

1. 男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める
2. 男性の仕事中心の生き方、考え方を改める
3. 職場において理解を得やすい環境づくりをすすめる
4. 企業が労働時間短縮や休暇制度の充実につとめる
5. 仕事と家庭の両立などの問題について相談できる窓口を充実する
6. 家族間で家事や育児、介護などの分担を十分話し合う
7. 子どもに対して、家事などを男女で分担するようしつけや育て方を行う
8. 男性が家事や育児、介護に関心を高めるよう啓発や情報提供を行う
9. 男性の家事や育児、介護などの技能を高める講座を開催する
10. その他（具体的に \_\_\_\_\_）
11. わからない

## 地域活動についておたずねします。

問6. あなたは現在、地域においてどのような活動に参加していますか。(○はいくつでも)

1. 自治協議会、行政区(自治会)での活動
2. 老人クラブなどの活動
3. PTA活動や子ども会などの青少年育成に関する活動
4. 趣味・教養・学習・スポーツ、健康づくりなどのサークル活動
5. 社会奉仕やボランティア活動（子育て支援、高齢者・障がい者福祉、環境保全、国際交流など）
6. 見守り活動や消防団、防災訓練など地域の安全・安心を守る活動
7. その他（具体的に \_\_\_\_\_）
8. 特に参加していない

問7. 地域活動において、「女性も活動に参加するだけではなく、会長やリーダーになって、計画づくりや方針を決める場に積極的に参画していくべきだ」という考えがあります。あなたはこのことについてどのように思いますか。(○は1つ)

- |                                                                                    |                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. そう思う</li> <li>2. どちらかといえばそう思う</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>3. どちらかといえばそう思わない</li> <li>4. そう思わない</li> <li>5. わからない</li> </ol> |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|

次ページの付問7—1へ

【問7で「1.」または「2.」と答えた方に】

付問7-1. 地域活動に女性の「参画」をすすめるためには、どのようなことが必要だと思いますか。

(○は2つまで)

1. 男性中心の社会通念や慣習を改めるための啓発活動を実施する
2. 女性のリーダーを養成するための講座やセミナーを開催する
3. 育児や介護に関する公的支援（各種サービスなど）を充実させる
4. 参加しやすいように活動時間帯を工夫する
5. 家族が家事・育児に協力する
6. その他（具体的に

)

問8. 仮にあなたが、次のアからエのような役職、公職への就任や立候補を依頼されたらどうしますか。

(それぞれに○は1つだけ)

| ※項目ごとに横に見てお答えください     |   | 積極的に<br>引き受ける | なるべく<br>引き受ける | なるべく<br>断る | 絶対に<br>断る |
|-----------------------|---|---------------|---------------|------------|-----------|
| ア. PTA会長              | ⇒ | 1             | 2             | 3          | 4         |
| イ. 自治会(行政区)長          | ⇒ | 1             | 2             | 3          | 4         |
| ウ. 県や市町村の審議会や委員会のメンバー | ⇒ | 1             | 2             | 3          | 4         |
| エ. 市町村長や地方議会議員        | ⇒ | 1             | 2             | 3          | 4         |

【問8でア～エのうち、ひとつでも「3.」または「4.」と答えた方に】

付問8-1. 引き受けないのはどのような理由からですか。(○はいくつでも)

1. 責任が重いから
2. 知識や経験の面で不安があるから
3. 時間的な余裕がないから
4. 経済的な余裕がないから
5. 家族の同意が得られないから
6. 人間関係がわずらわしいから
7. 性別によって不利・不当な扱いを受けそうだから
8. こうした役職に興味がないから
9. その他（具体的に

)

## 就労についておたずねします。

問9. 一般的に女性が職業を持つことについて、あなたはどうお考えですか。(○は1つ)

1. ずっと職業を持っている方がよい → 問11へ
2. 結婚するまでは職業を持ち、あとは持たない方がよい
3. 子どもができるまでは職業を持ち、あとは持たない方がよい
4. 子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい
5. 女性は職業を持たない方がよい
6. その他(具体的に )
7. わからない

【問9で「2.」～「6.」に答えた方に】

付問9-1. あなたが、そう思う理由は何ですか。あなたの考えに近いものを選んでください。

(○は2つまで)

1. 女性は家事・育児・介護に専念し、家庭を守るべきだから
2. 女性は定年まで働き続けにくい雰囲気があるから
3. 女性の能力は正當に評価されないから
4. 女性が働く上で不利な慣習などが多いから
5. 育児休業など仕事と家庭を両立する制度があっても、利用できる職場の雰囲気でないから
6. 現在ある仕事と家庭を両立できるための制度では不十分だから
7. 保育や介護などの施設が整っていないから
8. その他(具体的に )

【現在、職業を持っている方(1ページのF6で「1. 持っている」に○をつけた方)におたずねします】

問10. あなたの職場(自営業や家族従事者を含む)は、女性にとって働きやすいと思いますか。

(○は1つ)

1. 働きにくい
  2. どちらかといえば働きにくい
  3. どちらかといえば働きやすい
  4. 働きやすい
  5. わからない
- 付問10-1へ

【問 10で「1.」または「2.」と答えた方に】

付問 10-1. どんな点が女性にとって働きにくいと思いますか。(〇は3つまで)

1. 募集・採用の機会が少ない
2. 賃金に男女格差がある
3. 補助的な業務や雑用が多い
4. 能力を正當に評価されない
5. 昇進・昇格・管理職への登用に男女格差がある
6. 結婚や出産時に退職するなどの慣行がある
7. 女性に対する教育訓練機会が少ないため、能力の向上を図りにくい
8. 仕事と家庭が両立できる制度が十分整っていない
9. 仕事と家庭が両立できる制度があっても、それを利用できる職場の雰囲気でない
10. 女性が働くことについて、上司や同僚の認識が低い
11. その他（具体的に

)

問 11. あなたは「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用することについてどう思いますか。現在、必要のない方も必要になった場合を想定してお答えください。(それぞれに〇は1つだけ)

|           | 利用<br>したい | 利用<br>したいが<br>利用できそうに<br>ないと思う | 利用<br>したくない | わ<br>か<br>ら<br>な<br>い |
|-----------|-----------|--------------------------------|-------------|-----------------------|
| ア. 育児休業制度 | 1         | 2                              | 3           | 4                     |
| イ. 介護休業制度 | 1         | 2                              | 3           | 4                     |

【問 11「ア. 育児休業制度」「イ. 介護休業制度」のどちらかで「2.」か「3.」と答えた方に】

付問 11-1. 育児や介護の休業制度を利用できない、または利用したくない理由は何ですか。

(〇は3つまで)

1. 経済的に生活が成り立たなくなるから
2. 職場に休める雰囲気がないから
3. 休みをとると勤務評価に影響するから
4. 自分の仕事は代わりの人がいないから
5. 一度休むと元の仕事に戻れないから
6. 現在取り組んでいる仕事を続けたいから
7. 家族や親族の理解が得られないから
8. 家族の協力で、利用しなくても対応できるから
9. 職場にそのような制度があるかわからないから
10. その他（具体的に

)

問 12. 生活の中での「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合いなど）」の優先度についておたずねします。次のア、イのそれぞれについて、あてはまるものを選んでください。（それぞれに○は1つだけ）

| ※項目ごとに横に見てお答えください | 「仕事」を優先 | 「家庭生活」を優先 | 「地域・個人の生活」を優先 | 「仕事」と「家庭生活」をともに優先 | 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先 | 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先 | 「仕事」と「家庭生活」「地域・個人の生活」をいずれも優先 |
|-------------------|---------|-----------|---------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------------|
| ア. あなたの希望 ⇒       | 1       | 2         | 3             | 4                 | 5                     | 6                       | 7                            |
| イ. あなたの現実（現状） ⇒   | 1       | 2         | 3             | 4                 | 5                     | 6                       | 7                            |

問 13. 男女がともに仕事と家庭の両立をしていくためには、どのような条件が必要だと思いますか。  
（○は3つまで）

1. 給与などの男女間格差をなくす
2. 年間労働時間を短縮する
3. 代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくる
4. 育児や介護などで退職した人への再就職や起業などの支援策を充実する
5. 育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的支援を充実する
6. 地域の保育施設や保育時間の延長など保育内容を充実する
7. 在宅勤務やフレックスタイム制※など、柔軟な勤務制度を導入する
8. 女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力がある
9. 女性も役職や管理職を引き受け、男女ともに責任を分かち合う
10. その他（具体的に
11. わからない

※フレックスタイム制とは、1ヶ月以内の一定の期間の総労働時間を定め、労働者にその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を委ねて働く制度です。

## 暴力などの人権侵害についておたずねします。

問 14. あなたは、次のア～タのことが配偶者（婚姻届を出していない事実婚や別居中も含む）や交際相手の間で行われた場合、暴力だと思いますか。（それぞれに○は1つだけ）

| ※項目ごとに横に見てお答えください |                                        | どんな場合でも暴力にあたる | 暴力にあたる場合も、そうでない場合もある | 暴力にはあたらない |
|-------------------|----------------------------------------|---------------|----------------------|-----------|
| 身体的               | ア. 素手でたたく                              | 1             | 2                    | 3         |
|                   | イ. 身体を傷付ける可能性のあるものでなぐる                 | 1             | 2                    | 3         |
|                   | ウ. 打ち身や擦り傷などのケガをさせる                    | 1             | 2                    | 3         |
|                   | エ. 相手に向かって物を投げつける                      | 1             | 2                    | 3         |
| 精神的               | オ. なぐるふりをしておどす                         | 1             | 2                    | 3         |
|                   | カ. 何を言っても長期間無視し続ける                     | 1             | 2                    | 3         |
|                   | キ. 大切にしている物をわざと壊したり捨てたりする              | 1             | 2                    | 3         |
|                   | ク. 大声でどなる                              | 1             | 2                    | 3         |
|                   | ケ. 「だれのおかげで生活できるんだ」などと、人格を否定するような暴言を吐く | 1             | 2                    | 3         |
|                   | コ. ドアをけったり、壁に物を投げつけたりしておどす             | 1             | 2                    | 3         |
| 性的                | サ. 相手がいやがっているのに性的な行為を強要する              | 1             | 2                    | 3         |
|                   | シ. 相手がいやがっているのに、ＡＶなどの性的な動画やわいせつな雑誌を見せる | 1             | 2                    | 3         |
|                   | ス. 避妊に協力しない                            | 1             | 2                    | 3         |
|                   | セ. 中絶を強要する                             | 1             | 2                    | 3         |
| 社会的・経済的           | ソ. 生活費を渡さない                            | 1             | 2                    | 3         |
|                   | タ. 相手の交友関係や電話、電子メールなどをチェックする           | 1             | 2                    | 3         |

問 15. あなたはこれまでに、配偶者（婚姻届を出していない事実婚や別居中も含む）や交際相手から次のア～オのようなことをされたことがありますか。（それぞれに○は1つだけ）

| ※項目ごとに横に見てお答えください |                                                                  | 1・2度あった | 何度もあった | まったくない |
|-------------------|------------------------------------------------------------------|---------|--------|--------|
| ア.                | 【身体的暴力】なぐったり、けったり、物を投げつけたりなどの身体に対する暴行を受けた ⇒                      | 1       | 2      | 3      |
| イ.                | 【精神的暴力】「だれのおかげで生活できるんだ」などと、人格を否定するような暴言を吐いたり、何を言っても長時間無視されたりした ⇒ | 1       | 2      | 3      |
| ウ.                | 【性的暴力】嫌がっているのに性的な行為を強要された。見たくないのに性的な動画を見せられた ⇒                   | 1       | 2      | 3      |
| エ.                | 【経済的暴力】必要な生活費を渡さなかった ⇒                                           | 1       | 2      | 3      |
| オ.                | 【社会的暴力】交友関係を細かく監視する、電話やメールを細かくチェックするなどの嫌がらせを受けた ⇒                | 1       | 2      | 3      |

【問 15 でア～オのいずれかで「1」または「2」と答えた方に】

付問 15-1. あなたがこれまでに受けた問 15 であげたような行為について、だれかに打ち明けたり相談したりしましたか。（○は1つ）

1. 相談した

2. 相談しなかった → 問 15-3 へ

【付問 15-1 で「1. 相談した」と答えた方に】

付問 15-2. あなたは実際に、だれに（どこに）相談しましたか。（○はすべて）

1. 家族・親族
2. 友人・知人
3. 同じような経験をした人
4. 警察署
5. 家庭裁判所・弁護士
6. 市の相談窓口（男女共同参画センターだんだん）など
7. 医師・カウンセラーなど
8. 民間の相談機関・団体など
9. その他（具体的に

）

【付問 15-1 で「2. 相談しなかった」と答えた方に】

付問 15-3. あなたが、だれ（どこ）にも相談しなかったのは、なぜですか。（○はすべて）

1. だれに相談してよいかわからなかったから
2. 相談する人がいなかったから
3. 恥ずかしくてだれにも言えなかったから
4. 相談しても無駄だと思ったから
5. 相談したことがわかると、仕返しをうけたり、もっとひどい暴力をうけると思ったから
6. 自分さえ我慢すれば、何とかこのままでやっていけると思ったから
7. 他人を巻き込みたくなかったから
8. 子どもに危害が及ぶと思ったから
9. 自分にも悪いところがあると思ったから
10. 相談するほどのことではないと思ったから
11. その他（具体的に

）

問 16. 男女間における暴力を防止するために必要なことはどのようなことだと思いますか。

（○はすべて）

1. 家庭で保護者が子どもに対し、暴力を防止するための教育を行う
2. 学校で児童・生徒に対し、暴力を防止するための教育を行う
3. 地域で、暴力を防止するための研修会、イベントなどを行う
4. メディアを活用して、広報・啓発活動を積極的に行う
5. 被害者が早期に相談できるように、身近な相談窓口を増やす
6. 被害者を発見しやすい立場にある警察や医療関係者などに対し、研修や啓発を行う
7. 暴力を振ったことのある者に対し、二度と繰り返さないための教育を行う
8. 加害者への罰則を強化する
9. 暴力を助長するおそれのある情報（雑誌、コンピューターソフトなど）を取り締まる
10. その他（具体的に
11. 特にな

）

問 17. 次のア、イの考え方について、それぞれにあなたの考えに最も近いものを選んでください。

（それぞれに○は1つだけ）

| ※項目ごとに横に見てお答えください                                      | そう<br>思う | え<br>ど<br>ち<br>ら<br>か<br>と<br>い<br>え<br>ば<br>そ<br>う<br>思<br>う | え<br>ど<br>ち<br>ら<br>か<br>と<br>い<br>え<br>ば<br>そ<br>う<br>思<br>わ<br>い<br>な<br>い | そ<br>う<br>思<br>わ<br>な<br>い | わ<br>か<br>ら<br>な<br>い |
|--------------------------------------------------------|----------|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------|
| ア. 妊娠や性に関して、配偶者・パートナー、恋人との間で十分話し合うべきである ⇒              | 1        | 2                                                             | 3                                                                            | 4                          | 5                     |
| イ. 妊娠や性に関して、配偶者・パートナー、恋人と合意できない場合には、女性の意思が尊重されるべきである ⇒ | 1        | 2                                                             | 3                                                                            | 4                          | 5                     |

## 防災についておたずねします。

問 18. 災害が発生したときに、地域の一員としてあなたができそうなことは何ですか。(〇はすべて)

- |                        |                |
|------------------------|----------------|
| 1. 介護・介助が必要な人の安否確認や見守り | 5. 支援物資の配布の手伝い |
| 2. 乳幼児がいる人への手助け        | 6. 不安な人の話し相手   |
| 3. 近所の人への声かけ           | 7. その他（具体的に    |
| 4. 炊き出しなどへの協力          | 8. できそうなことはない  |

問 19. 防災・災害復興対策において、性別に配慮した対応が必要だと思いますか。(〇は1つ)

- |                  |                 |          |
|------------------|-----------------|----------|
| 1. 必要がある         | 3. どちらかといえば必要ない | → 問 20 へ |
| 2. どちらかといえば必要がある | 4. 必要ない         |          |
|                  | 5. わからない        |          |

【問 19 で「1.」または「2.」と答えた方に】

付問 19-1. 防災・災害復興対策において、性別に配慮した対応が必要なことは何ですか。

(〇は3つまで)

1. 避難所の設備（男女別のトイレ、更衣室、洗濯干場など）
2. 避難所運営の責任者に男女がともに配置され、避難所運営や被災者対応に男女両方の視点が入ること
3. 女性用品など性別に応じて必要な物資に対する備えやニーズの把握、支給する際の配慮
4. 災害時の救援医療体制（妊産婦へのサポート体制など）
5. 被災者に対する相談体制
6. 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
7. 防災計画・復興計画策定過程、防災会議に男女がともに参画し、計画に男女両方の視点が入ること
8. その他（具体的に

## 男女共同参画社会についておたずねします。

問 20. 次のことから、あなたが見たり聞いたりしたものはありますか。(○はすべて)

1. うきは市男女共同参画推進条例
2. 男女共同参画社会基本法
3. 男女雇用機会均等法
4. 女子差別撤廃条約
5. DV防止法
6. ジェンダー
7. ポジティブ・アクション（積極的改善措置）
8. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）
9. 家族経営協定
10. L G B T Q
11. アンコンシャス・バイアス
12. 見たり聞いたりしたものはない

※言葉の説明は、15 頁に掲載しています。

問 21. 「男女共同参画社会」づくりのために、今後、うきは市（行政）はどのようなことに力を入れたらよいと思いますか。(○は3つまで)

1. 女性が能力を伸ばし、自立できるような教育・研修の場を充実する
2. 女性リーダーの養成・研修の場を充実する
3. 学校教育や社会教育の中で、男女平等や男女共同参画についての学習を充実する
4. 性暴力や性差別などに関する問題解決に向けた相談窓口を充実する
5. 保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設・介護サービスを充実する
6. 育児休業や介護休業制度の普及啓発をすすめる
7. 家族経営の農業において、家族従事者に賃金を支払う取り組みをすすめる
8. 各国の男女共同参画に関する交流や情報収集などをすすめる
9. 働く場での男女格差をなくすよう事業者（企業主）などに対して働きかける
10. 審議会などの行政の政策・方針決定の場に女性を多く登用して、女性の意見を反映する
11. 男性が家事、子育て、介護、地域活動に関心を高めるような啓発や情報提供を行う
12. L G B T Q等、性の多様性についての理解を図る啓発を推進する
13. 男女平等と相互理解や協力について広報やP Rを行う
14. その他（具体的に \_\_\_\_\_ ）

◎うきは市における男女共同参画社会の推進に関して、ご意見などがありましたら、ご自由にお書き下さい。

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

お忙しい中、長時間にわたりご協力ありがとうございました。

記入もれなどがないか再度ご確認ください、切手は貼らずに同封の返信用封筒に入れ、  
10月21日(月)までにご投函ください。

## ≪13 ページ(問 20)の言葉の説明≫

### ●うきは市男女共同参画推進条例

2006 年(平成 18 年)に制定された、うきは市における男女共同参画社会を推進するための基本理念を定め、行政、市民及び事業者等の責務を明らかにするとともに、施策の基本的な事項を定めることにより性別にかかわらず、すべての人の人権が保障され男女が共にあらゆる分野における活動に参画し、豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

### ●男女共同参画社会基本法

1999 年(平成 11 年)に制定された、男女共同参画社会の実現のための基本的考え方と、国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進することを目的とする法律。

### ●男女雇用機会均等法

1985 年(昭和 60 年)に制定された、雇用分野での男女の均等な機会や待遇の確保等を目的とする法律。

### ●女子差別撤廃条約

1979 年(昭和 54 年)に国連で採択された、女性に対するあらゆる差別の撤廃をめざして、法律や制度だけでなく、各国の慣習、慣行も対象に含めている条約。日本では、1985 年(昭和 60 年)に批准している。

### ●DV防止法(配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律)

2001 年(平成 13 年)に制定された、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とする法律。

### ●ジェンダー

生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)に対し、社会通念や慣習では、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「ジェンダー/gender(社会的性別)」という。

### ●ポジティブ・アクション(積極的改善措置)

法律上男女の「機会均等」が認められていても、社会的・経済的格差が現実存在するところでは、その機会均等は形式的なものにすぎないため、実質的な機会の平等を確保し、男女間の機会の均衡を図る措置。

### ●ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)

仕事と、家庭生活、地域・個人の生活(地域活動・学習・趣味・付き合い等)などとの調和がとれ、その結果それぞれが充実されていくという考え方やそのための取組みのこと。

### ●家族経営協定

農業経営にたずさわる家族それぞれの経営参画をめざし、経営方針や報酬、労働時間・休日、構成員の役割分担などを家族で取り決める協定。

### ●LGBTQ

L(レズビアン=女性同性愛者)、G(ゲイ=男性同性愛者)、B(バイセクシュアル=両性愛者)、T(トランスジェンダー=生まれたときの生物学的・社会的性別とは一致しない、またはとらわれない生き方を選ぶ人、これらのLGBT以外にもQ(クエスチョニング=性的指向・性自認が決められない、またはあえて決めない人)などの性的マイノリティ(性的少数者)の総称。

### ●アンコンシャス・バイアス

日常的な経験や育った環境、文化やメディアの影響をうけて知らず知らずのうちに身につけている偏った見方や考え方のこと。自分でも意識せずに持っているため、差別的な発言や行動を制御することが困難となる。

## 男女共同参画推進に関する事業所調査

### 調査へのご協力をお願い

事業所の皆さまには、日ごろから市政にご理解とご協力を賜り、誠にありがとうございます。

うきは市では、市民一人一人が性別に関わりなく、家庭、地域、職場など様々な分野で、個性と能力を発揮できる男女共同参画社会を実現するために、「うきは市男女共同参画基本計画」を策定し、取り組みを進めているところです。

本調査は、市内の事業所における男女共同参画に関する状況をお伺いするとともに、事業所の皆さまのご意見をお聴きし、第3次うきは市男女共同参画基本計画策定の基礎的な資料とすることを目的に実施するものです。

調査の結果は、すべて統計的に処理しますので、事業所名が特定されることはありません。また、調査の目的以外には一切使用いたしません。

お忙しいところ大変恐縮ですが、本調査にご協力くださいますようお願いいたします。

令和6年10月

うきは市長 権藤 英樹

### 調査票のご記入について

1. お答えは、代表者または人事を担当される方がご記入ください。
2. ご記入は黒のボールペンまたは濃い鉛筆でお願いいたします。
3. ご記入にあたっては、令和6年10月1日の状況でお答えください。
4. 本社が別にある場合でも、調査票の届いた支社、事業所についてのみお答えください。
5. お答えは、あてはまる番号を選んで○をつけてください。また、記述を必要とする箇所は、ご記入ください。「その他」のときは、お手数ですが( )内に具体的な内容を記入してください。
6. 調査票のご返送について

#### 【郵送で回答する場合】

ご記入いただきました調査票は同封の返信用封筒に入れ、11月20日(水)までに投函くださいますようお願いいたします。(切手は不要です。)

#### 【インターネットで回答する場合】

右に記載のQRコードまたは、下記URLにアクセスし、11月20日(水)までに回答をお願いいたします。 <https://questant.jp/q/ukihajigyo24>



〒582番地1

参画センター “だんだん”

1室 男女共同参画推進係

TEL 0943-77-2661 FAX 0943-77-5557

貴社・貴事業所の概要についておたずねします。

問1 貴社の主たる業種は何ですか。(あてはまる番号 1 つに○)

- |                  |               |                          |
|------------------|---------------|--------------------------|
| 1. 建設業           | 6. 卸売・小売業     | 11. 教育、学習支援業             |
| 2. 製造業           | 7. 金融・保険業     | 12. 複合サービス業（協同組合、郵便局受託業） |
| 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 8. 不動産業       | 13. サービス業                |
| 4. 情報通信業         | 9. 宿泊・飲食サービス業 | 14. その他                  |
| 5. 運輸業           | 10. 医療、福祉     | (具体的に )                  |

問2 貴社の従業員規模（本社、支社、営業所なども合計した全体数）は次のどれに該当しますか。(あてはまる番号 1 つに○)

- |            |              |
|------------|--------------|
| 1. 10 人未満  | 4. 100～299 人 |
| 2. 10～49 人 | 5. 300～499 人 |
| 3. 50～99 人 | 6. 500 人以上   |

※ これからの質問での「貴事業所」は、この調査票が送られた当該事業所（支店の場合は支店のみ）を示します。事業所全体のことではありません。

問3 貴事業所の形態はどれにあてはまりますか。(あてはまる番号 1 つに○)

1. 単独の事業所
2. 本社・本店（他に支社・支店・営業所・工場などがある）
3. 支社・支店・営業所・工場（他に本社・本店がある）

問4 貴事業所の雇用状況と管理職数についてご回答ください。

| 区分 | 正規従業員 | 非正規従業員<br>(パート・アルバイト・嘱託・派遣社員) | 計 | 管理職<br>(配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職) |
|----|-------|-------------------------------|---|--------------------------------|
| 男性 | 人     | 人                             | 人 | 人                              |
| 女性 | 人     | 人                             | 人 | A 人                            |
| 合計 | 人     | 人                             | 人 | B 人                            |

※女性管理職  $\frac{A}{B}$  人 ÷ 全役職者数  $\frac{B}{B}$  人 × 100% =  $\frac{A}{B}$  %

女性従業員の人材活用についておたずねします。

問5 貴事業所では、女性従業員がどのように働くことを期待していますか。最も期待している働き方を次の中から選んでください。(あてはまる番号1つに○)

1. 会社のリーダー的な社員となること
2. 専門職として技能を高めること
3. 補助的業務に従事すること
4. その他(具体的に

)

問6 貴事業所では、女性従業員にいつまで働き続けてほしいと思いますか。貴事業所の考えに最も近いものを次の中から選んでください。(あてはまる番号1つに○)

1. 結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい
2. 結婚するまで働いてほしい
3. 出産するまで働いてほしい
4. 再雇用制度を利用して、育児が一段落してから再び働いてほしい
5. その他(具体的に

)

問7 貴事業所で、正規従業員のうち、女性の管理職者数(A)が全役職者数(B)の25.0%未満の事業所(c)におたずねします。(問4の設問の計算結果でお答えください)

女性の管理職者数が少ないのは、どのような理由からだと思いますか。

(あてはまる番号すべてに○)

1. 管理能力の面で、女性の適任者が少ないから
2. 女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられないから
3. 女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できないから
4. 女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多いから
5. 上司、同僚、部下となる男性が女性管理職を希望していないから
6. 業務の内容が、女性には任せられない、または女性には向いていないと思うから
7. 将来管理職になる可能性のある女性はいるが、現在のところ在職年数などを満たしていないから
8. 目標となる女性の先輩がいないので、次の世代が育たないから
9. 顧客が女性管理職を嫌がるから
10. まだ女性登用の機運が盛り上がっていないから
11. その他(具体的に

)

問8 女性従業員がより活躍するために、貴事業所ではどのような取り組みをしていますか。（あてはまる番号すべてに○）

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

### 育児・介護休業制度についておたずねします。

問9 貴事業所では、育児休業制度や介護休業制度を、就業規則などで規定していますか。（①、②のそれぞれについて、あてはまる番号 1 つに○）

|          | 制度として明文化している | 明文化していないが、申し出があれば認めている | 明文化しておらず、そういった申し出もない |
|----------|--------------|------------------------|----------------------|
| ① 育児休業制度 | 1            | 2                      | 3                    |
| ② 介護休業制度 | 1            | 2                      | 3                    |

問 10 貴事業所において、令和5年度中に育児休業制度及び介護休業制度を利用（取得）した人数をご記入ください。利用（取得）がない場合は「0」と記入してください。

|    |                       | 女性 |                       | 男性 |
|----|-----------------------|----|-----------------------|----|
| 育児 | 令和5年度中に出産した女性従業員      | 人  | 令和5年度中に配偶者が出産した男性従業員  | 人  |
|    | うち 育児休業を取得した女性従業員     | 人  | うち 育児休業を取得した男性従業員     | 人  |
| 介護 | 令和5年度中に介護休業を取得した女性従業員 | 人  | 令和5年度中に介護休業を取得した男性従業員 | 人  |

問 11 育児休業制度や介護休業制度の活用をすすめていくうえで、課題となることはどのようなことですか。（あてはまる番号3つまでに○）

1. 休業中の代替要員の確保
2. 代替要員の教育訓練の実施
3. 休業中の賃金補償
4. 復職時の受け入れ体制の整備
5. 制度利用者への周囲の理解
6. その他（具体的に \_\_\_\_\_ ）
7. 特にない

仕事と家庭の両立支援についておたずねします。

問 12 貴事業所では、育児・介護休業制度のほか、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）※に配慮した就労環境の整備について、何か取り組んでいることがありますか。（あてはまる番号すべてに○）

1. 年次有給休暇の取得促進
2. ノー残業デーの実施
3. ボランティア休暇制度の導入
4. 配偶者出産休暇制度の導入
5. 地域活動に参加するための休暇の設定
6. 事業所内託児所の設置
7. 保育サービス費用補助
8. 育児や介護などを理由として退職した従業員の再雇用
9. 休業中の従業員の復帰支援
10. フレックスタイム制※の導入
11. 在宅勤務・テレワークの導入
12. 裁量労働制の導入
13. 時間外労働の縮減
14. 転勤の配慮
15. その他（具体的に )
16. 特にない

※ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは…

一人一人がやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、多様な生き方が選択・実現できることです。

※フレックスタイム制とは…

1 ヶ月以内の一定の期間の総労働時間を定め、労働者にその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を委ねて働く制度です。

## ハラスメントに対する取り組みについておたずねします。

問13 貴事業所では次にあげる「ア」～「ウ」のハラスメント対策に取り組んでいますか。

(それぞれあてはまる番号に○)

|                    | 取り組んでいる | 検討中 | 取り組んでいない |
|--------------------|---------|-----|----------|
| ア. セクシュアル・ハラスメント対策 | 1       | 2   | 3        |
| イ. マタニティ・ハラスメント対策  | 1       | 2   | 3        |
| ウ. パワー・ハラスメント対策    | 1       | 2   | 3        |

【問13で1つでも「1」を選んだ事業所にお尋ねします】

Q1 それぞれのハラスメントの対策として、取り組んでいるものは何ですか。  
(それぞれにあてはまる番号すべてに○)

| ※ハラスメント別に項目をたてに見てください。       | セクシュアル・ハラスメント対策 | マタニティ・ハラスメント対策 | パワー・ハラスメント対策 |
|------------------------------|-----------------|----------------|--------------|
| 社内に相談窓口を設置している               | 1               | 1              | 1            |
| 会社や労働組合などに対策委員会のような機関を設置している | 2               | 2              | 2            |
| 社内研修などを実施して啓発している            | 3               | 3              | 3            |
| 発生した時の対応マニュアルを定めている          | 4               | 4              | 4            |

|                             |   |   |   |
|-----------------------------|---|---|---|
| 就業規則や社内規程などにハラスメント禁止を規定している | 5 | 5 | 5 |
|-----------------------------|---|---|---|

行政への要望についておたずねします。

問 14 職場において男女共同参画やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するにあたって、うきは市（行政）にどのような取り組みを期待しますか。特に希望するものを次の中から選んでください。（あてはまる番号3つまでに○）

1. 事業所向けの、男女共同参画に関する情報の提供や講座の開催
2. 事業所が行う研修会などへの講師の派遣・紹介（出前講座）
3. 職場の男女共同参画推進に積極的に取り組む優良事業所の表彰、顕彰
4. 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスが進んでいる事業所の取組事例の紹介
5. 保育施設や保育サービスなどの子育て環境の充実
6. 高齢者福祉施設や介護サービスの充実
7. 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する相談窓口の設置
8. 他の事業所との情報交換の場の提供
9. 事業所活動へのインセンティブ（入札時の優遇措置など）
10. その他（具体的に

）

問 15 男女共同参画やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関して、ご意見やご提案、また貴事業所でアピールしたい活動などがありましたら、自由にご記入ください。

調査にご協力いただき、ありがとうございました。  
切手は貼らずに同封の返信用封筒に入れ、11月30日（水）ま  
でにご投函ください。

---

## うきは市男女共同参画推進に関する意識調査報告書

発行年 令和7年 3月

発 行 うきは市 人権・同和対策・男女共同参画推進室

福岡県うきは市浮羽町朝田 582 番地 1

電話 : 0943 (77) 2661 FAX: 0943 (77) 5557

---