

2016年度（平成28年度）

男女共同参画についての  
市民意識調査・事業所調査  
～ともに生きる諏訪市をめざして～

アンケート調査結果

諏 訪 市

# 調 査 の 概 要

## 1 調査目的

「諏訪市男女共同参画推進条例」第9条の規定に基づき男女共同参画計画を策定するにあたり、男女共同参画についての市民及び事業所の意識と実態を把握し、今後の男女共同参画施策推進の資料とすることを目的とする。

## 2 調査項目

- ・男女共同参画についての市民意識調査（10問）
  - （1）男女の地位の平等について
  - （2）固定的役割分担等について
  - （3）教育について
  - （4）人権（暴力）について
  - （5）介護について
  - （6）労働について
  - （7）施策について
  - （8）用語の認知度について
- ・男女共同参画についての事業所調査（5問）
  - （1）雇用形態別人数について
  - （2）女性管理職・監督職について
  - （3）各種制度の登録・導入について

## 3 実施主体

諏 訪 市

## 4 調査の設計

調査票名 男女共同参画についての市民意識調査

- （1）調査地域 諏訪市全域
- （2）調査対象 20歳以上の男女2,000人（住民層化抽出）
- （3）調査方法 郵送調査（無記名）
- （4）調査時期 平成29年1月25日～2月10日

調査票名 男女共同参画についての事業所調査

- （1）調査地域 諏訪市全域
- （2）調査対象 300事業所
- （3）調査方法 郵送調査（無記名）
- （4）調査時期 平成29年1月25日～2月10日

## 5 調査回収率

市民意識調査	36.1%	(722名)
事業所調査	54.0%	(162事業所)

# 調査結果の概要

## ○市民意識調査

### ○回答者の属性

性別は、男性が43.1%、女性が56.9%であった。無作為抽出により、対象者の性別はほぼ5：5なので、女性の回答率がやや高かった。

年齢構成は、70代、60代、50・40代の順に、高い年齢層の比率が高くなっている。人口構造を反映しているが、若い層の回答率が低いという傾向がみられる。

職業は、全体では無職、勤め人（フルタイム）が多くなっている。男性では無職が最も多く、次に勤め人（フルタイム）が続いている。女性は専業主婦が最も多く、勤め人（フルタイム）・勤め人（パート・アルバイト）が続いている。

配偶関係の有無は、既婚者が男性は78.5%、女性は73.0%となっており、今回の調査は、既婚者の意向が大きく反映している。

### ○問1 男女の地位の平等について

全調査項目とも、前回調査（平成23年度）と比較して、ほぼ同じ回答となっており、男女の地位は「平等」であると思う人の割合は増加していない。

「地域社会」や「慣習やしきたり」では、前回調査同様、男性が優遇されていると思う割合が高くなっている。

「学校教育の場」では、男女ともに「平等」と思う割合が高くなっている。

### ○問2 家庭での役割分担について

炊事、清掃、洗濯等の家事は、「主に女性がやっている」と回答した割合が前回調査同様に高くなっている。また、女性の方が男性より「主に女性がやっている」と回答した割合が高くなっている。

### ○問3 性別により役割を固定化する考え方について

性別によって役割を固定化する考え方に、「反対」「どちらかといえば反対」する女性の割合が高い。

前回調査に比べ、「どちらともいえない」と回答した割合が高くなっている。

### ○問4 子供のしつけや教育について

「性別にとらわれることなく、個性に応じたしつけや教育をするほうが良い」と考える割合が、前回調査より男性、女性とも増加した。

「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしくしつけや教育をするほうが良い」と回答した割合は、男女ともに70代以上が高くなっている。

○問5 配偶者や恋人・パートナーからの暴力について

どなる・ののしるなど言葉の暴力や、無視するなどの精神的暴力は、男女とも40・60・70代の割合が高くなっているが、その他どの年代にも回答者がみられた。殴る、けるなど身体的暴力は、男性で40・60代、女性で40～70代の割合が高くなっている。性行為の強要など性的な暴力は、女性の40～70代の割合が高い。

○問6 介護者に誰を希望するかについて

男女とも、「介護保険施設」の割合が前回調査より高くなっている。

「配偶者（夫・妻）」の割合も前回調査に引き続き高くなっているが、前回調査より減となっている。「子ども」「子どもの配偶者」の割合も前回より減となっている。

○問7 女性が働き続けるために支障となることについて

「育児」「高齢者や病人の介護」「子育て支援制度の不備」と回答した割合が高い。

前回調査と比べ、女性の「家族の協力が得られない」「長時間労働」の割合が高くなっている。

○問8 女性が再就職しようとする場合に問題となることについて

「年齢制限」と回答した割合が男女ともに高いが、前回調査と比較すると、男性は減となり、女性は増となっている。

「再雇用制度が確立されていない」「労働条件の低下」の割合も高くなっているが、前回調査と比較すると、男性は増、女性は減となっている。

○問9 男女共同参画社会の推進のために重要だと思うことについて

「仕事と家事・育児・介護を両立できるための支援策を充実させる」は、男女とも全年代で高い。「男女の固定的な社会通念、慣習、しきたりなどを解消させる」は、男女とも50代以上で高い。「男性が家事・育児・介護を行うことの評価を高める」は、女性の20～40代で高くなっている。

○問10 男女共同参画に関連した用語の認知度について

全調査項目とも、前回調査と比較してほぼ同じ回答となっており、「知っている」と回答した割合が増加していない。

「諏訪市男女共同参画推進条例」「男女いきいき諏訪プラン」について「知っている」と回答した割合は、5%前後となっている。

## ○事業所調査

### ○回答事業者の属性（問1・問2）

業種は、製造業が41.4%となり、卸・小売業13.6%、サービス業12.3%が続く形となった。従業員の雇用別人数は、男性は正社員が最も多く75.2%であるのに対して、女性はパートタイム労働者が最も多く64.4%であった。

### ○問3 女性管理職・監督職について

回答のあった162事業所のうち、66事業所（40.7%）、全業種で女性が管理職・監督職を務めていた。

### ○問4 企業（事業所）の各種宣言・認定について

長野県「社員の子育て応援宣言」に登録している事業所は55事業所であり、他の宣言・認定についても検討中との回答もみられたが、導入・検討の予定なしと答えた事業所が多い結果となった。

### ○問5 各種制度の導入について

フレックスタイム、再雇用制度を導入する事業所が多くみられた。独自の制度を設け、社員の生活を支援している事業所もみられた。

# 市 民 意 識 調 査

# 男女共同参画についての市民意識調査

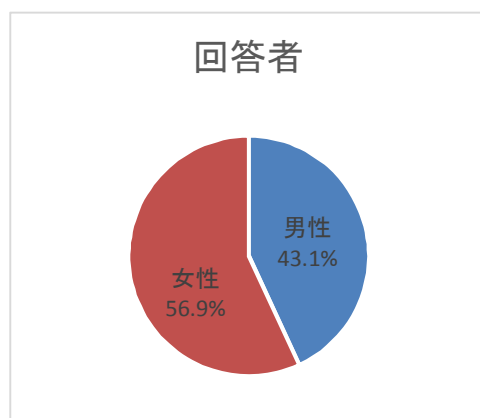
※四捨五入の関係から、構成比の合計が100%にならない箇所があります。

## 回答者の属性

### 1 回答者数

(人)

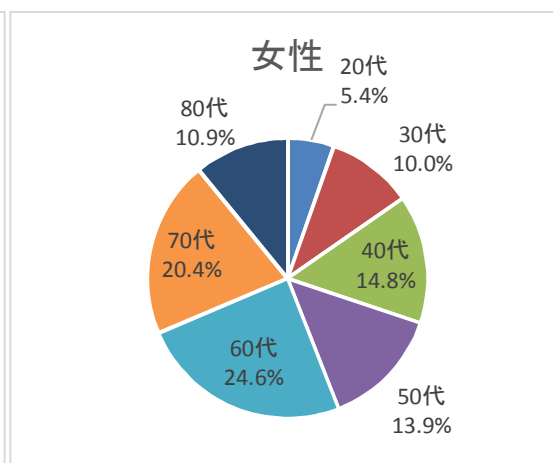
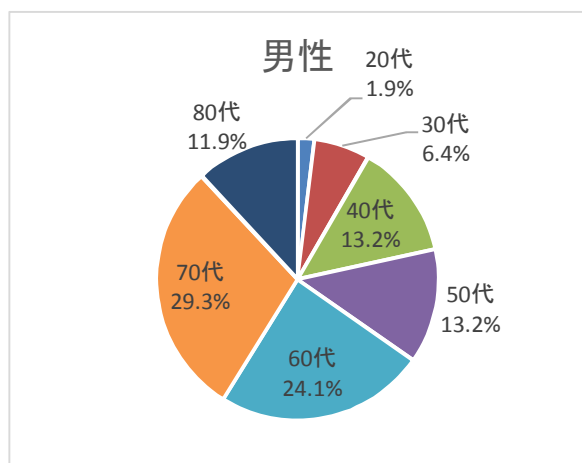
男性	女性	総数
311	411	722



### 2 年齢構成

(人)

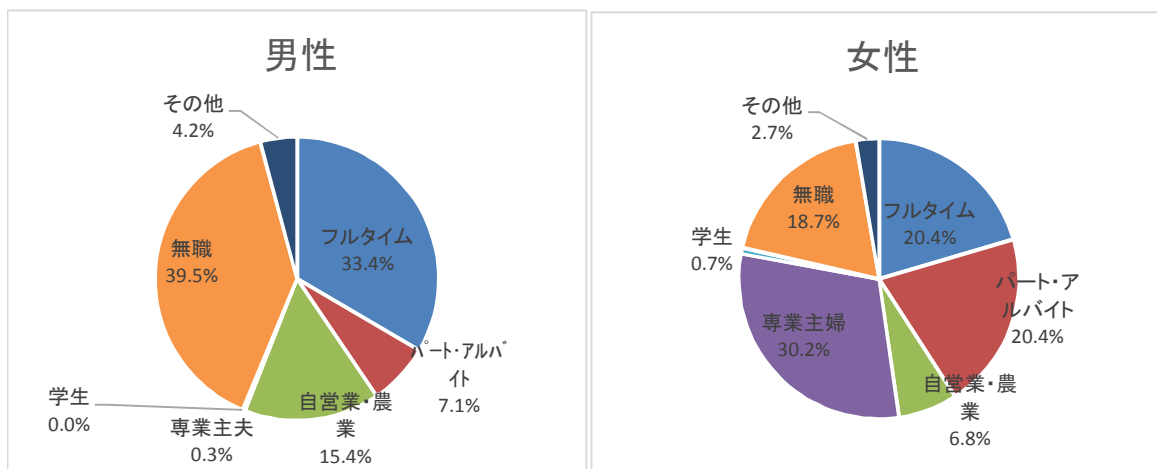
区分	男性	女性	総数
20代	6	22	28
30代	20	41	61
40代	41	61	102
50代	41	57	98
60代	75	101	176
70代	91	84	175
80代以上	37	45	82
計	311	411	722



### 3 回答者の職業

(人)

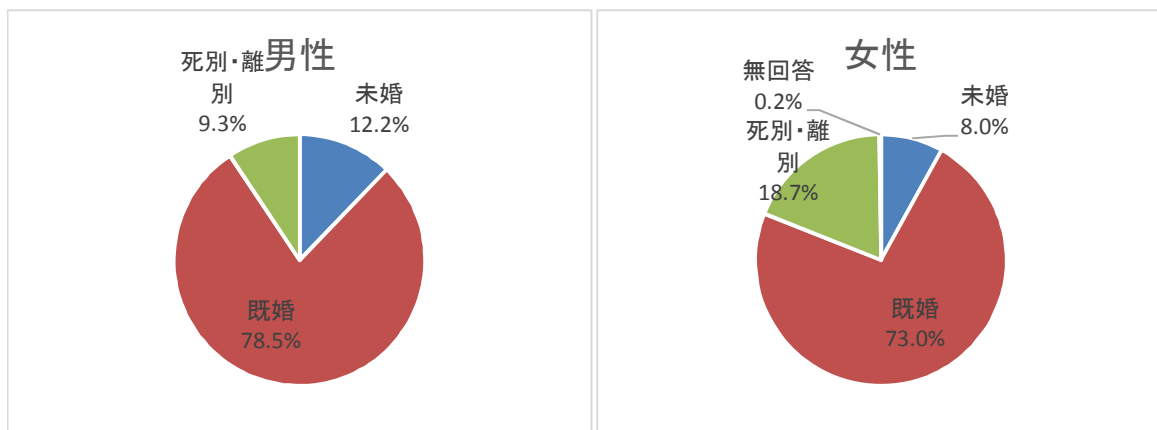
区分	男性	女性	総数
勤め人(フルタイム)	104	84	188
勤め人(パート・アルバイト)	22	84	106
自営業・農業	48	28	76
専業主婦・専業主夫	1	124	125
学生	0	3	3
無職	123	77	200
その他	13	11	24
計	311	411	722



### 4 回答者の配偶関係の有無

(人)

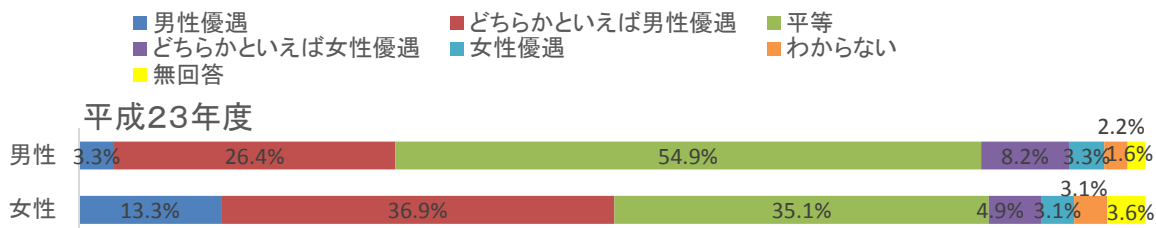
区分	男性	女性	総数
未婚	38	33	71
既婚	244	300	544
死別・離別	29	77	106
無回答	0	1	1
計	311	411	722



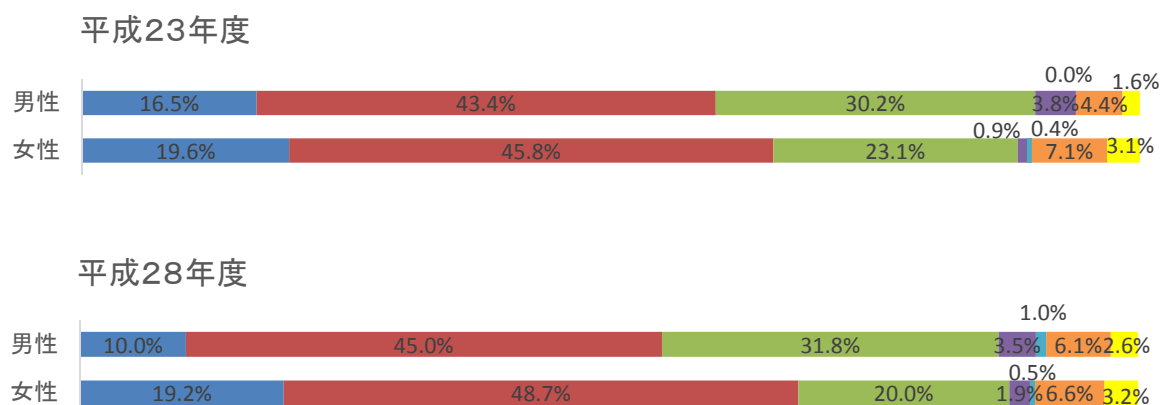


# 問1 男女の地位の平等についてどのように思いますか。

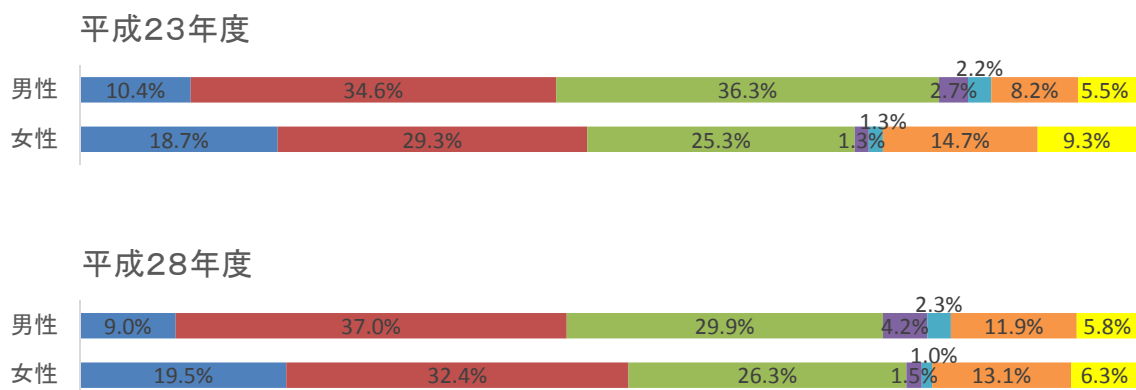
## 【家庭生活】



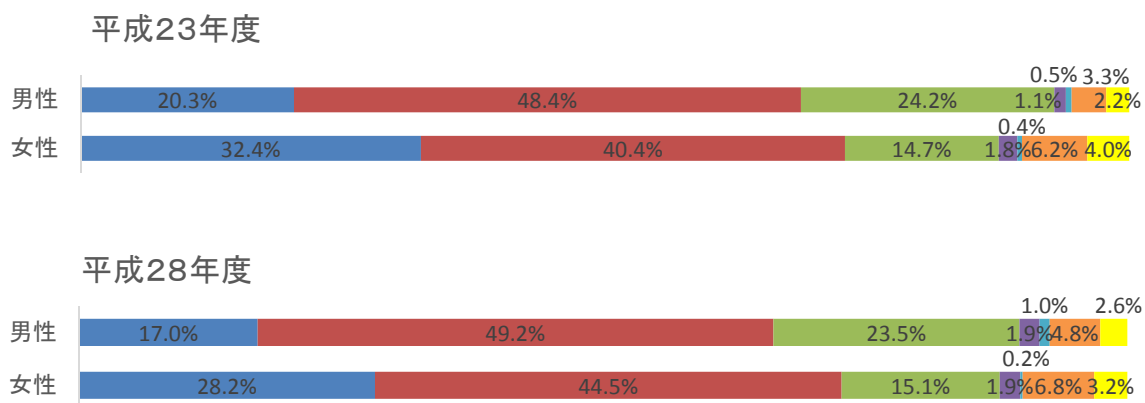
## 【地域社会】



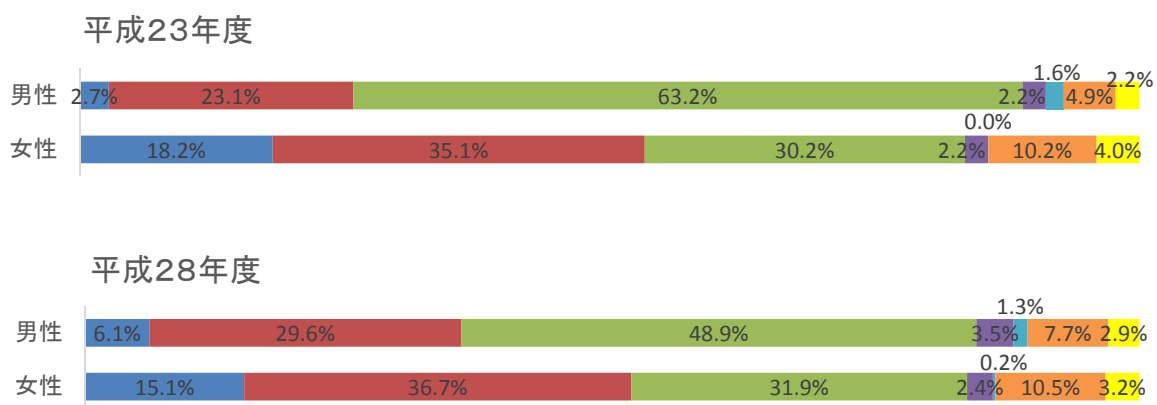
## 【職場】



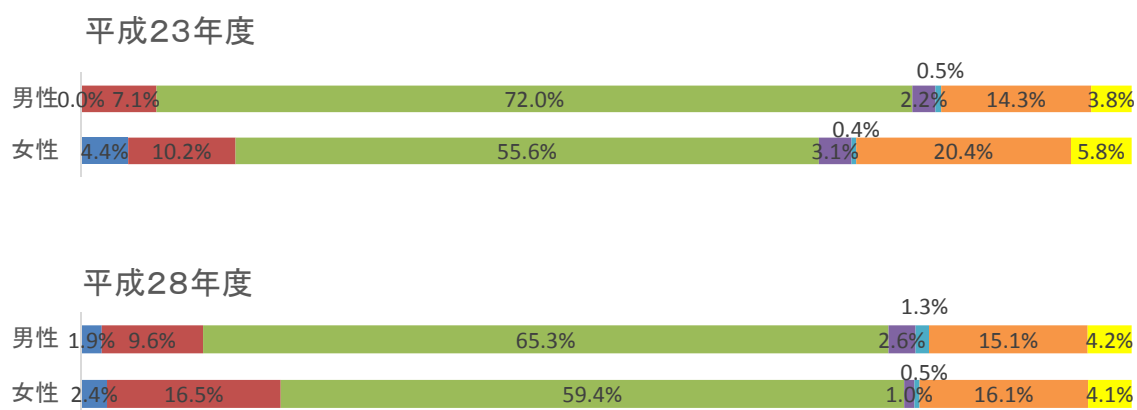
## 【慣習やしきたり】



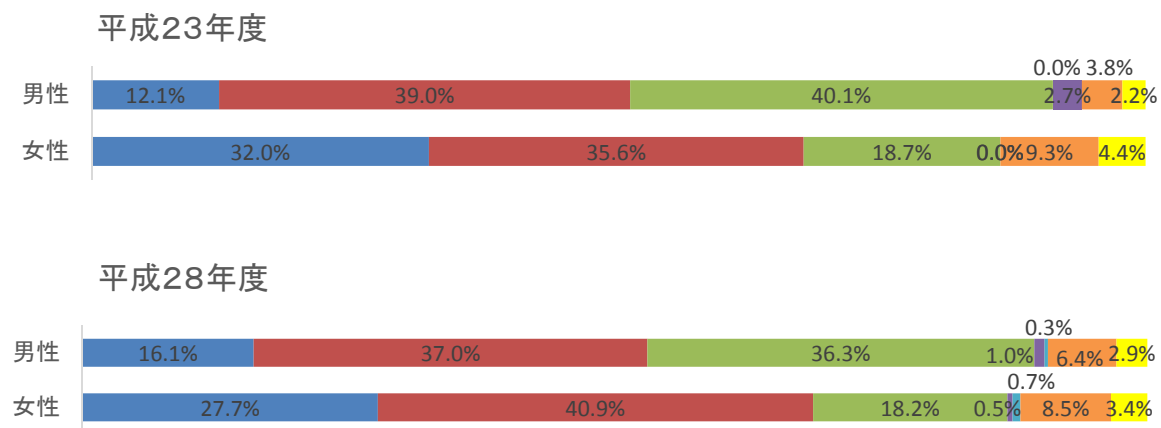
## 【制度や法律上】



## 【学校教育の場】



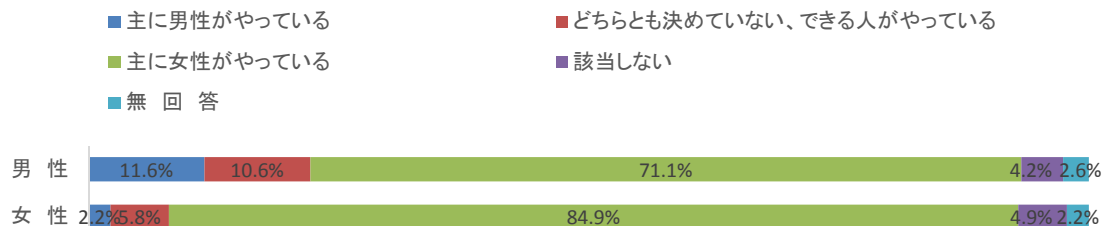
## 【政治の場】



- ・全調査項目とも、前回調査(平成23年度)と比較して、ほぼ同じ回答となっており、男女の地位は「平等」であると思う人の割合は増加していない。
- ・「地域社会」や「慣習やしきたり」では、前回調査同様、男性が優遇されていると思う割合が高くなっている。
- ・「学校教育の場」では、男女ともに「平等」と思う割合が高くなっている。

問2 あなたのご家庭では次のことについてどのようになっていますか。

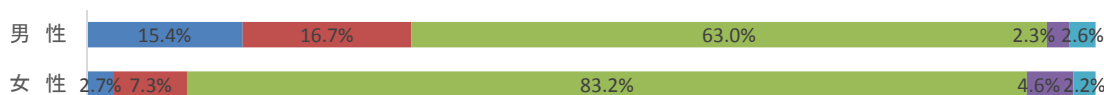
【炊事】



【清掃】



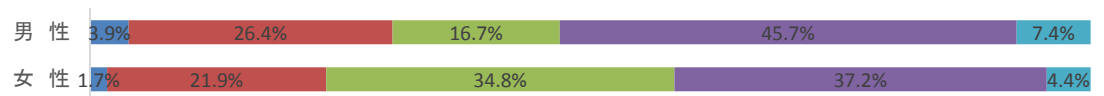
【洗濯】



【育児】



【教育】

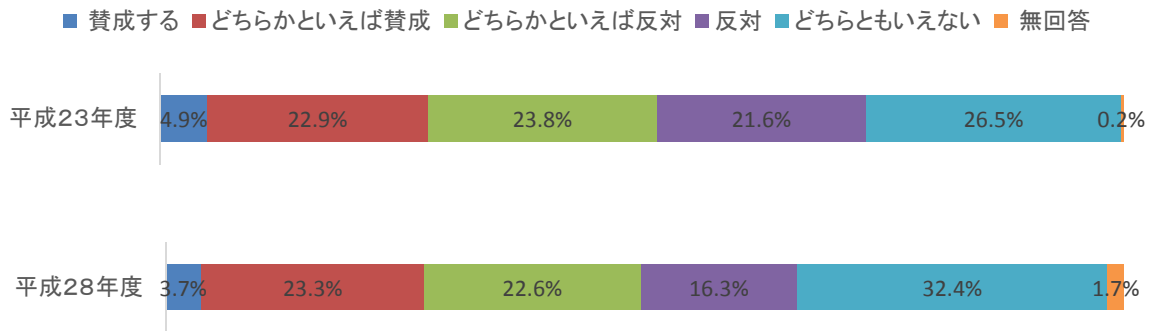


【介護】

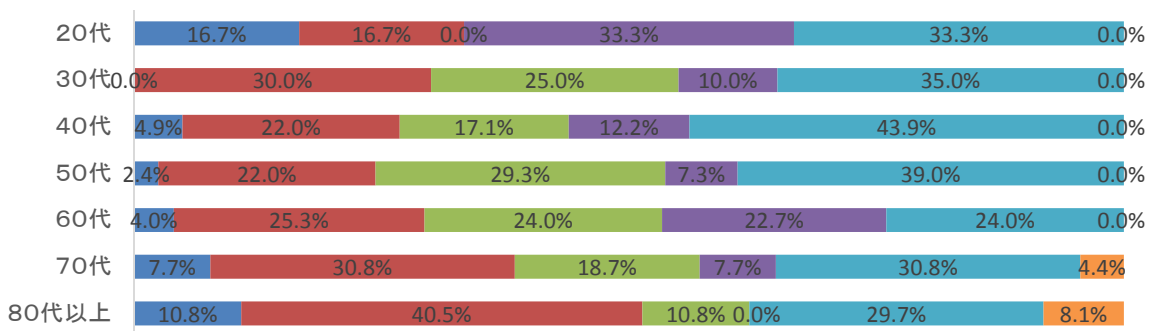


・炊事、清掃、洗濯等の家事は、「主に女性がやっている」と回答した割合が前回調査同様に高くなっている。また、女性の方が男性より「主に女性がやっている」と回答した割合が高くなっている。

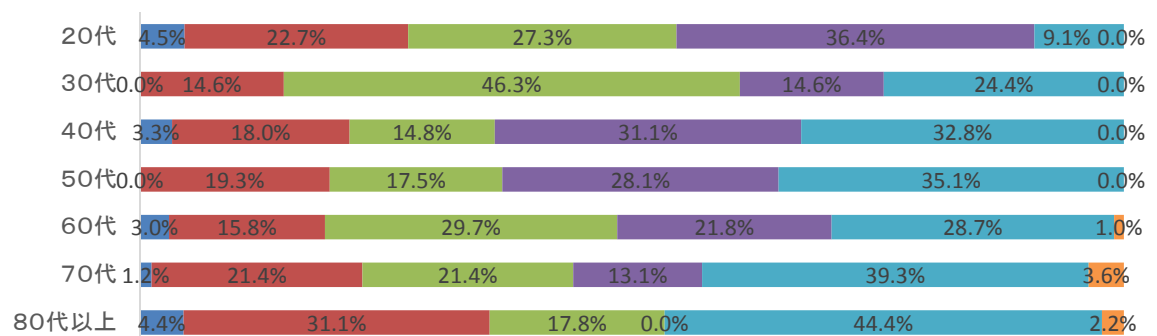
問3 「男性は仕事、女性は家庭」という性別によって役割を固定する考え方がありますが、この考えについてどう思いますか。



【男性】



【女性】

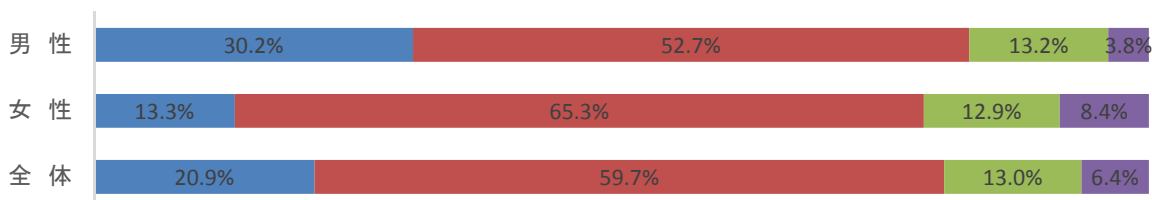


- ・性別によって役割を固定する考え方に、「反対」「どちらかといえば反対」する女性の割合が高い。
- ・前回調査に比べ、「どちらともいえない」と回答した割合が高くなっている。

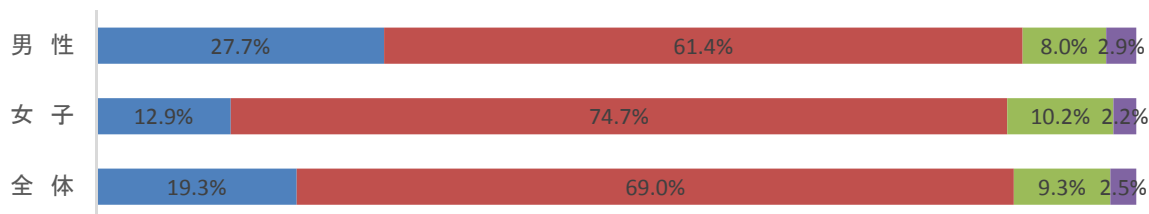
#### 問4 子どものしつけや教育についてどう考えますか。

- 男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく、しつけや教育をする方が良い
- 性別にとらわれることなく、個性に応じたしつけや教育をする方が良い
- どちらともいえない
- 無回答

##### 平成23年度



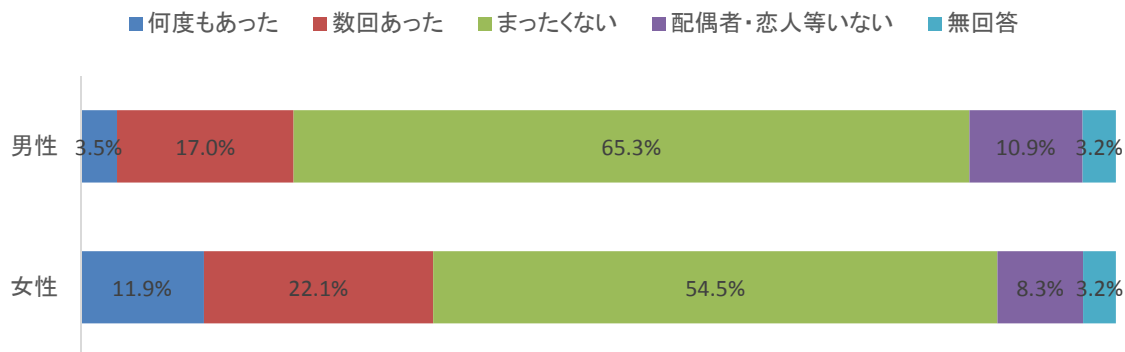
##### 平成28年度



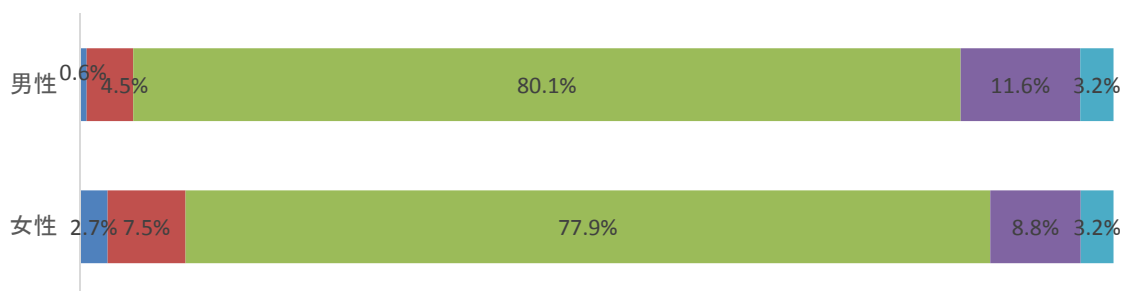
- ・「性別にとらわれることなく、個性に応じたしつけや教育をする方が良い」と考える割合が、前回調査より男性、女性とも増加した。
- ・「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく、しつけや教育をする方が良い」と回答した割合は、男女ともに70代以上が高くなっている。

## 問5 配偶者や恋人・パートナーから暴力を受けたことがありますか。

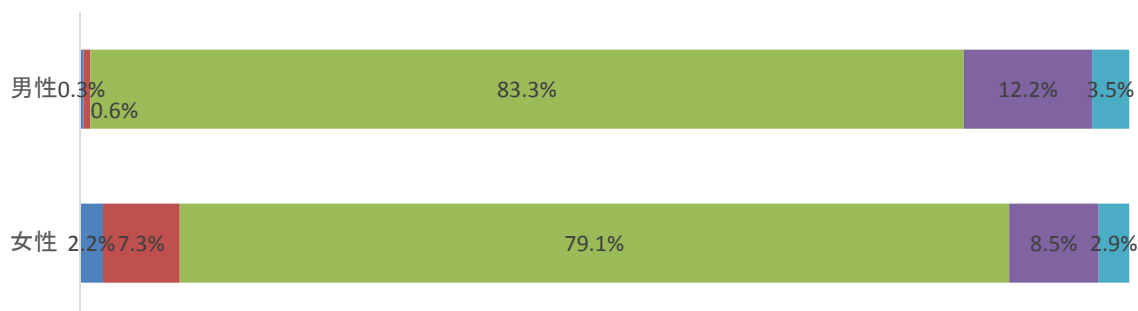
### ①どなる・ののしるなど言葉の暴力や、無視するなどの精神的暴力



### ②殴る、けるなど身体的暴力



### ③性行為の強要など性的な暴力



#### ①どなる・ののしるなど言葉の暴力や、無視するなどの精神的暴力

男女とも40.60.70代の割合が高くなっているが、その他のどの年代にも回答者がみられた。

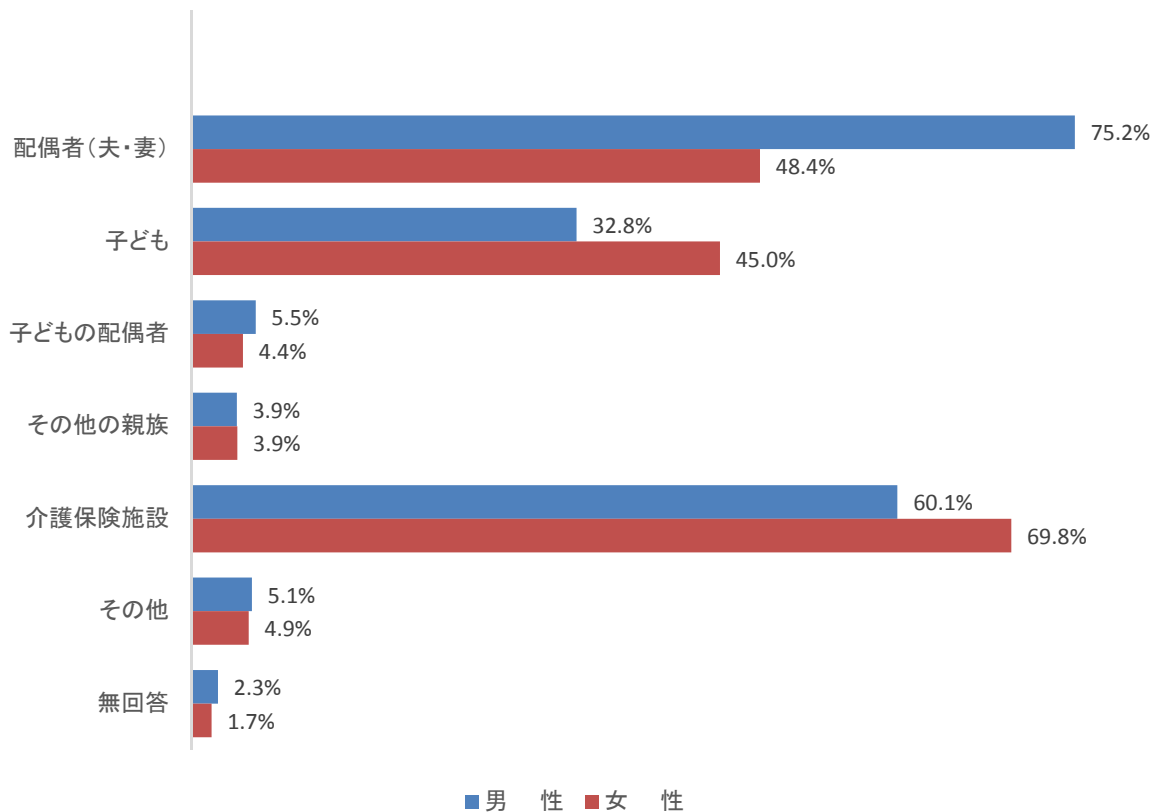
#### ②殴る、けるなど身体的暴力

男性で40.60代、女性で40～70代の割合が高くなっている。

#### ③性行為の強要など性的な暴力

女性の40～70代の割合が高い。

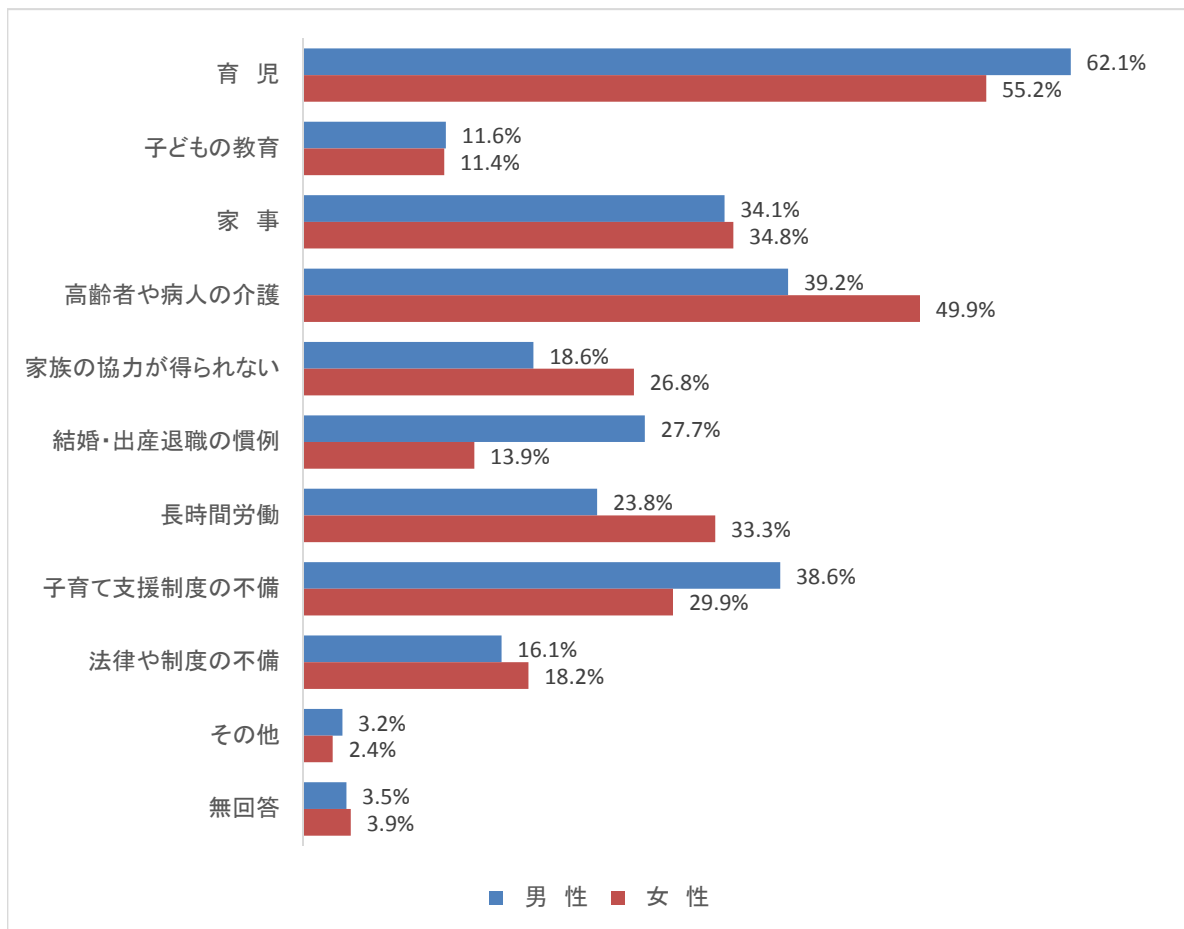
問6 介護が必要になった時、主に誰に介護してもらいたいですか。  
(2つまで選択)



- ・男女とも、「介護保険施設」の割合が前回調査より高くなっている。
- ・「配偶者(夫・妻)」の割合も前回調査に引き続き高くなっているが、前回調査より減となっている。
- ・「子ども」「子どもの配偶者」の割合は前回より減となっている。

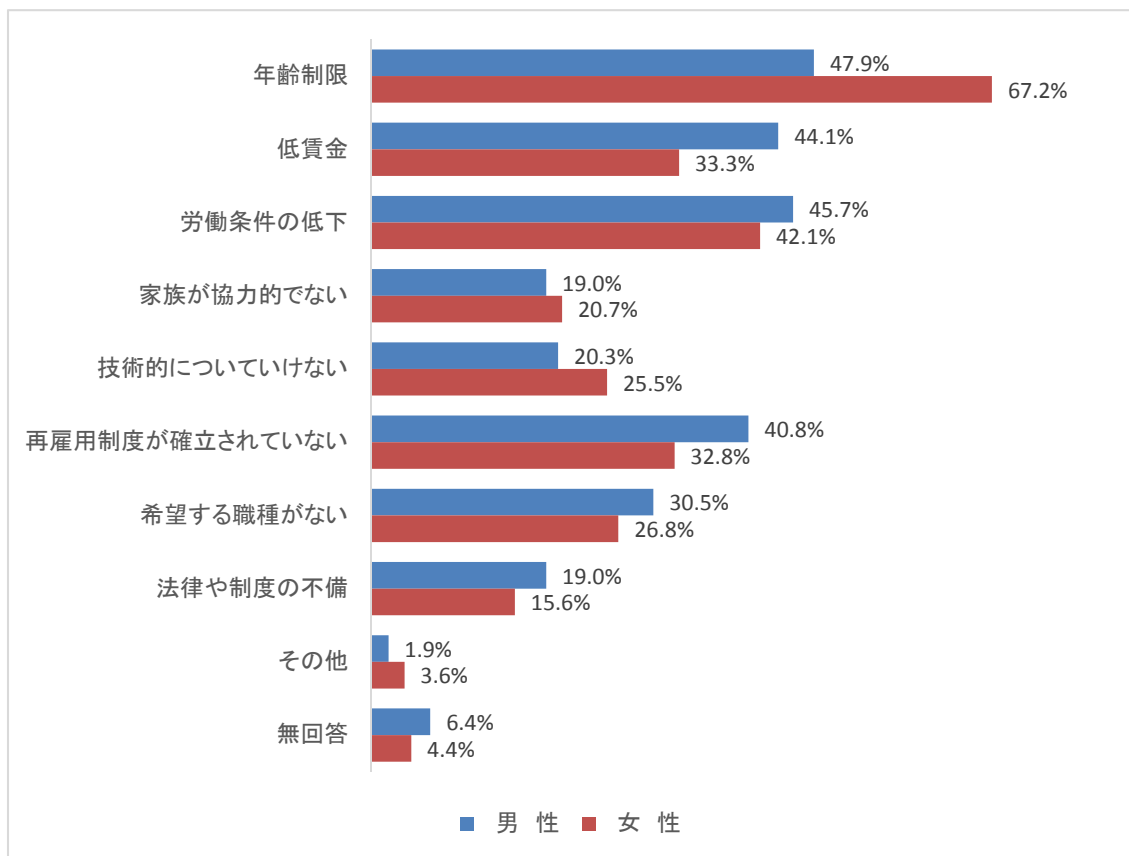


問7 女性が働き続けるためには、どのようなことが支障になると思いますか。  
(3つまで選択)



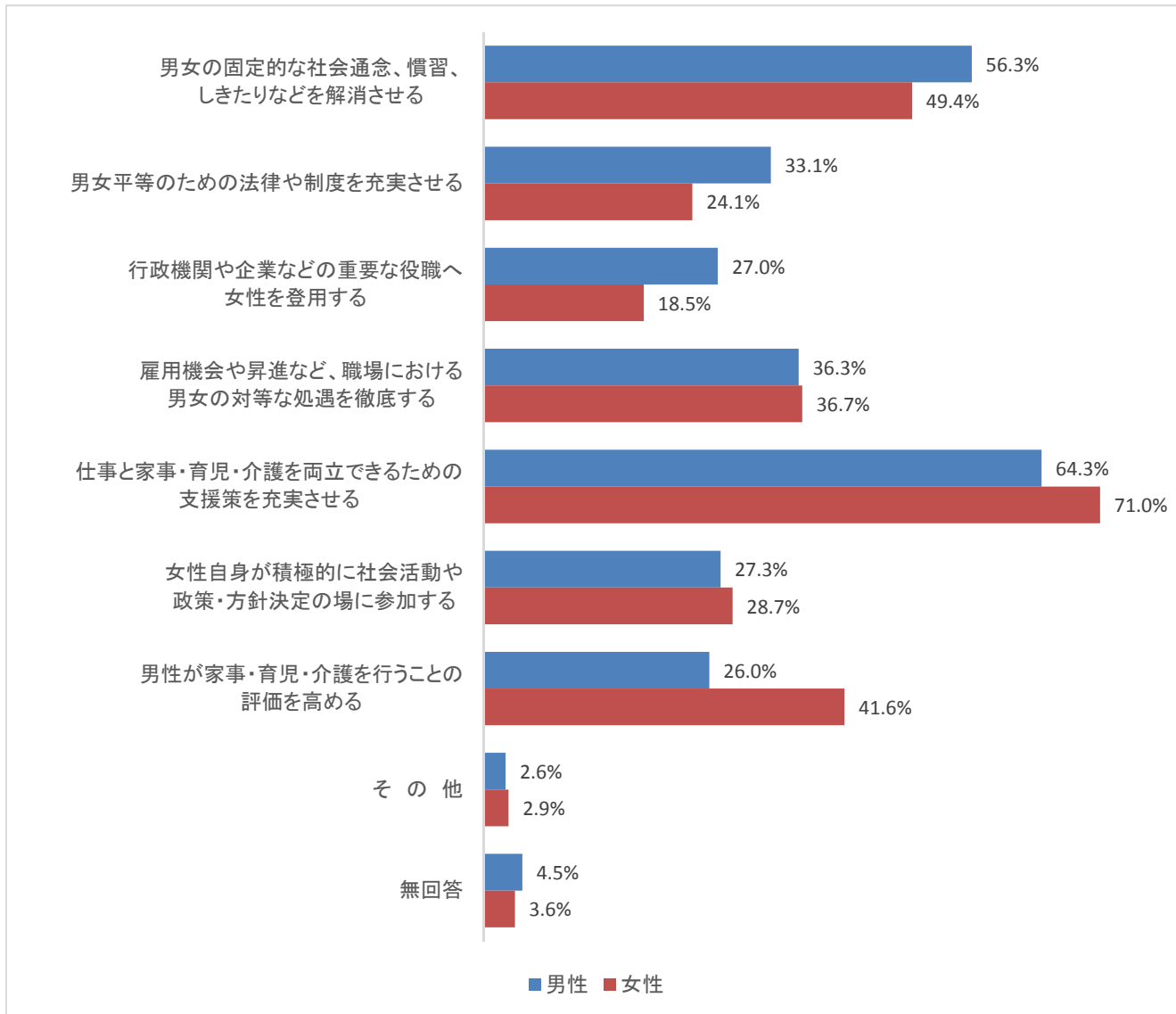
- ・「育児」「高齢者や病人の介護」「子育て支援制度の不備」と回答した割合が高い。
- ・前回調査と比べ、女性の「家族の協力が得られない」「長時間労働」の割合が高くなっている。

問8 女性が再就職しようとする場合、どのようなことが問題になると思いますか。  
(3つまで選択)



- ・「年齢制限」と回答した割合が男女ともに高いが、前回調査と比較すると、男性は減となり、女性は増となっている。
- ・「再雇用制度が確立されていない」「労働条件の低下」の割合も高くなっているが、前回調査と比較すると、男性は増、女性は減となっている。

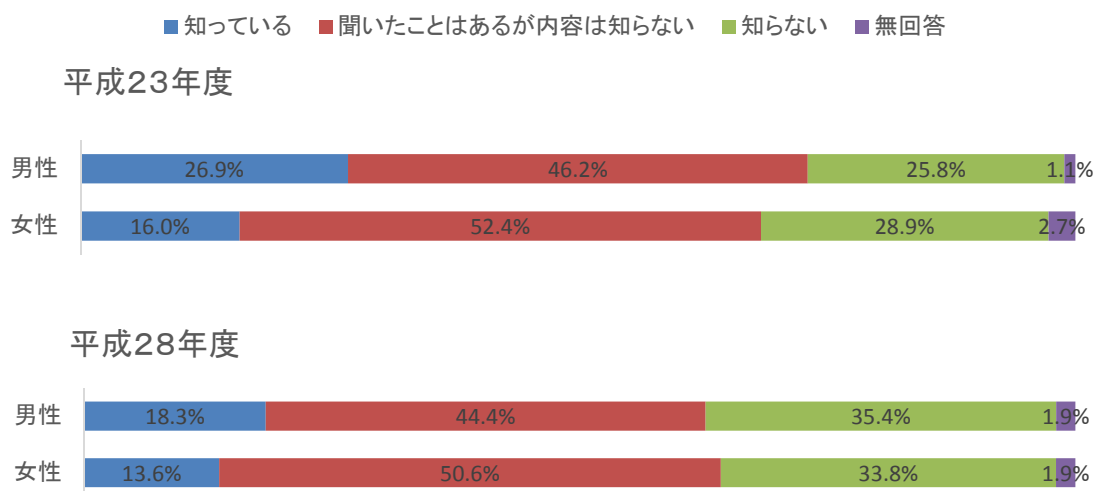
問9 男女共同参画社会の推進のために、どのようなことが重要だと思いますか。  
(3つまで選択)



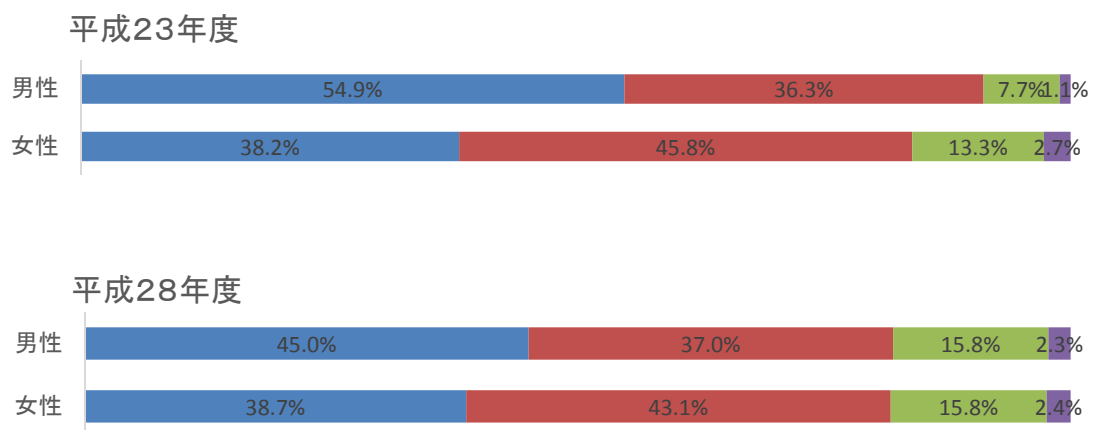
- ・「仕事と家事・育児・介護を両立できるための支援策を充実させる」は、男女とも全年代で高い。
- ・「男女の固定的な社会通念、慣習、しきたりなどを解消させる」は、男女とも50代以上で高い。
- ・「男性が家事・育児・介護を行うことの評価を高める」は、女性の20～40代で高くなっている。

## 問10 あなたは次のことについてどの程度ご存知ですか。

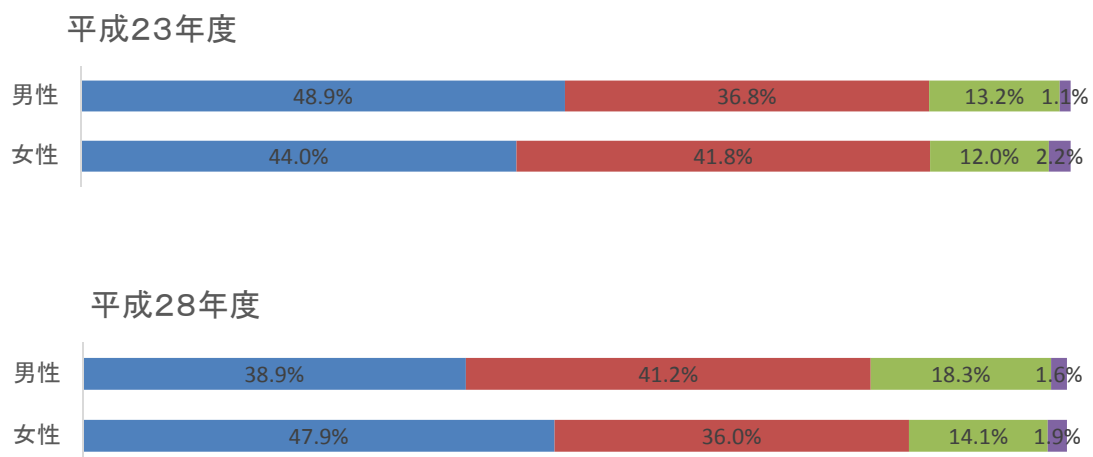
### 【男女共同参画社会基本法】



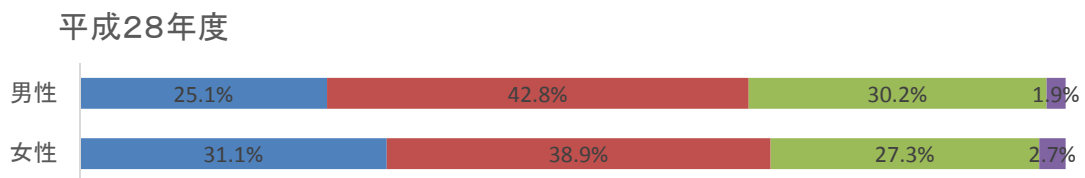
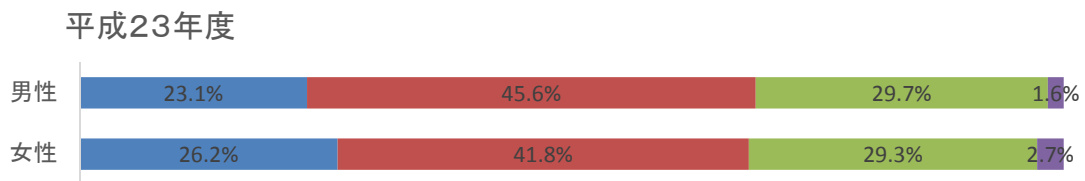
### 【男女雇用機会均等法】



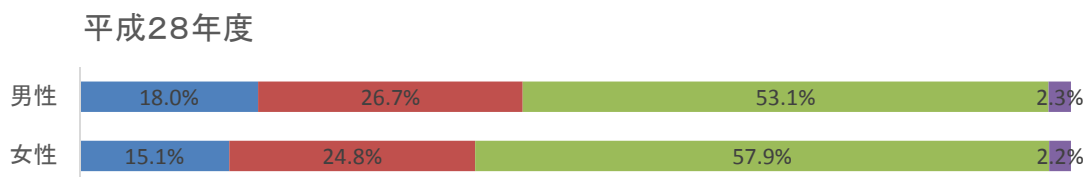
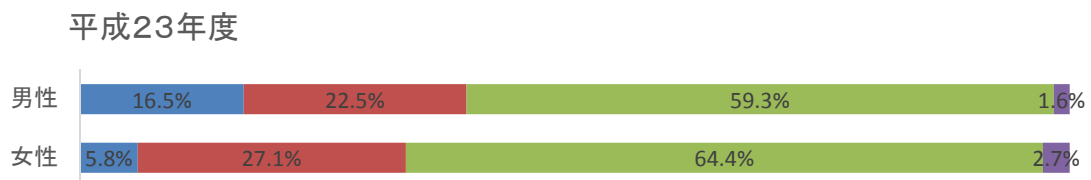
### 【育児・介護休業法】



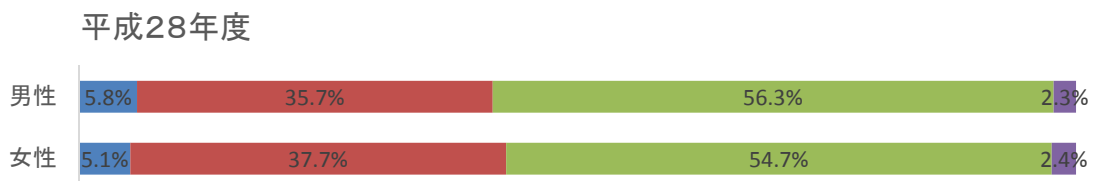
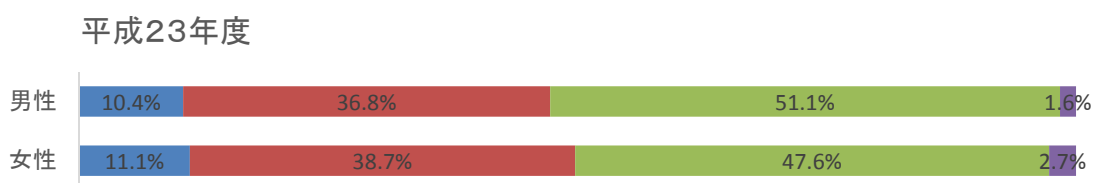
### 【パートタイム労働法】



### 【ワーク・ライフ・バランス】



### 【諏訪市男女共同参画推進条例】



## 【男女いきいき諏訪プラン】

平成23年度

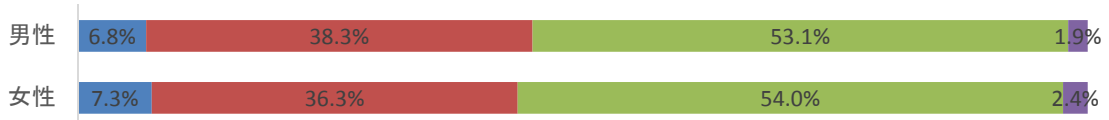


平成28年度



## 【女性活躍推進法】

平成28年度



## 【諏訪市男女共同参画に関する情報紙「いきいきパートナー」】

平成28年度



・諏訪市男女共同参画に関する情報紙「いきいきパートナー」は、今回からこちらの項目に追加しました。

・「女性活躍推進法」は、今回から始めた調査項目です。

・全調査項目とも、前回調査と比較して、ほぼ同じ回答となっており、「知っている」と回答した割合が増加していない。

・「諏訪市男女共同参画推進条例」「男女いきいき諏訪プラン」について「知っている」と回答した割合は、5%前後となっている。

## 調査に関わって寄せられた意見・要望

- 20代男性 20代ということもあるが男女共同参画の周知をもっとしてもらいたい。少なくとも周りに知っているものはない。
- 20代男性 男女問わずアイデアがその人の社会に参画する目的だと感じる。意見を言える場所が必要。
- 30代男性 問10はほとんど知らないので、もっと広めるようにした方がいいと思う。
- 30代男性 女性の立場の向上はいいと思いますが、男女平等という視点でなんでも平等にというのは違うと思います。向き不向きもある程度あると思います。
- 30代男性 男女共同参画自体が意味不明。2,000人という少なすぎるアンケートなんかは税金を使うような組織は見直した方がいいのでは。
- 40代男性 男性と女性が社会的に対等な立場であるべきと思いますが、実際は周りも女性自身もまだまだ「女性だから」と言った逃げ口に頼ったりすることはよくあることで、昔からの習慣やならわしがそうであるがために仕方のないことかと思えます。個人的にはそんなことは関係ないと女性にガンガンやってもらいたいと思いますが、口では強く言えないし（言えばパワハラだとか反論される）複雑な思いです。男性には男性にしかできないこともあり、女性には女性にしかできないこともあると思います。男だから女だからと分け隔たりをなくし、互いに思いやれば助け合えばあまり関係ないかなと思います。と言っても家事や子どもへの目配りは奥さんまかせなので頭があがりません。感謝しています。これが実情です。
- 40代男性 全体に設問設計に疑問がある。「現在、配偶者が仕事をしているか」という設問がない。それによって問2の回答は大きく異なると思われる。「配偶者の仕事の有無及び現在仕事をしたいと考えているか」の設問がない。それを聞いておけば問7や問8の回答が「当事者としての思い」なのかそれとも「第三者としての考え」なのかがわかると思うのだが。
- 40代男性 男女の違いは差別とは思わない。それぞれに役割があるのでかならずしもすべてにおいて平等である必要はないと思う。ただ習慣に胡坐をかいたり、疎外するようなものは改善すべき。
- 40代男性 不満のある方はいると思いますが、法整備等も進んでおり、どうしても働きたいなら開業も可能な世の中であると思います。
- 40代男性 言葉の意図するところは伝わるが、言葉自体あまりなじみがない。推進することは賛成です。
- 40代男性 すべてはコミュニケーションから始まると思います。もっと多く男女が集まる機会を増やしてください。
- 40代男性 頑固なおやじに何を言っても意味がない。
- 40代男性 この調査で実際何が変わるのですか。以前もこの調査を受けた記憶がありますが、何か変わりましたか。ぜひ教えてほしい。
- 40代男性 諏訪市でどんな取り組みをしているのか分かりにくい。市民はもちろん、ほかの県から

見てもわかりやすい、また目に止まる宣伝を考えた方がいい。諏訪に引っ越しをしてきて、この市は周りも自分も見えていないなど。男女いきいき諏訪プラン等、今回初めて知りました。男だけ女だけでは考えが偏ります。柔軟な発想には男女合同であることが必要です。男だから女だからではなく、その人その人を認め合い助け合う社会こそが健全。

40代男性

男女共同参画に対して抵抗がある人は「男性は仕事、女性は家庭」というような性的役割分担の思想が根付いているのだと思います。そういう人はやはり年配の人に多いように思えます。少子高齢化の時代を迎え、高齢者がますます幅を利かせる中、若い世代が男女共同参画に対する正しい知識を得ていかないと世の中に浸透しないと思います。若い世代、小中高校に対する啓発活動などあればいいと思います。私の住んでいる地区では、地区の役に対して男性優位の感が否めません。居住年数や経験信頼なども関係していると思いますが、主要な役はほとんど男性が占めています。男性優位の慣例や風潮があるのかもしれない。しかし私が見た感じでは、そのことに加え、女性自身がそうした役をやることに対して消極的だと思います。男性優位の状況を女性自身が作り出しているともとれます。もっと意識の高い女性が増えてくれば、女性役員が増え、地域が活性化してくるのではないのでしょうか。私は家庭で子どもの保育園・小学校の送り迎えを担当していますが、私の職場では以前そのことを理由に定時に帰ることを認めてもらえませんでした。このことは男性の育児参加を阻害することであり、職場として恥ずべきことだと思います。こうした中長野県では「イクボス・温かボス宣言」を推進しており、こういう考え方が世の中の主流になってくれればいいと思いました。

40代男性

育児・介護の支援策（金銭面、環境面）の充実なくしては男女共同参画社会の実現はありえないため、市民のためのより良い支援策を打ち出してほしい。

40代男性

男女問わず、どんどん出世等することはとても良いと考えます。諏訪地区全体的に保守的な雰囲気があります。平等をいう前に小学校教育から男女参画について教育を施す必要があると思います。市長のようなホネのある人物が目立っても良い地域性をつくりたいと考えています。

50代男性

諏訪市の独身男女の結婚の推進とその援助。その後のフォロー、子どもが生まれたときの援助等の一貫した企画。

50代男性

男女共同参画を進めるためには、何より男女双方の意識改革、ワークライフバランス体制の確立が必要と考えます。そのためにも様々な情報発信と労働環境の改善が進むことが望まれると思います。

50代男性

男だから女だからという固定観念を改善する。

50代男性

個人の考えを尊重することが前提。社会に出たいと思う人もいれば、家庭にいたい人もいる。強要するものではなく、社会に出たい、活躍したいと考える人が参画できる社会づくり（意識改革）が良い。

50代男性

参画自体の知名度が低すぎる。

50代男性

我が区議会も女性は一人もいませんが、区議会への女性の参加ももう少し気楽にどんどん参加できるようになればいいかなと思います。

50代男性

女性がもう少し社会に進出してくれればいいと思う。



- 50代男性 地域における最少行政（町内、区内）に女性の姿はほぼない。まずはそこから。
- 50代男性 区、地域活動に女性の参加を進め、慣習や慣例を改めていく必要がある。
- 50代男性 出産時に休職すると長期に渡るため元の職にはほかの方が就いているので元に戻れない場合がある。この点をどう支援できるかだと思う。
- 60代男性 ゆっくり変わっていくものでしょう。がんばってください。
- 60代男性 法律制度が整っても、まず社会の意識改革が大切であると思います。また積極的に参画したいと思っても、本人を取り巻く環境によるところも大きいので環境改善も並行して考えていく必要があると思います。
- 60代男性 男女の差別と区別をしっかりと区別し、ただ男女が同一になることが目的にならないように男女の特性の能力を発揮する結果にならないかならなければならないと思っています。また、男女共同参画の達成ベースには、社会の生産性の向上の妨げにならないことでなければなりません。官民格差、業種間格差は、生産性の低下が問題となっているのではないのでしょうか。
- 60代男性 私が勤めていた職場でも女性職員が大勢いましたが、役職になる年齢になると辞めてしまう方が多くいました。女性が役職につくという意識改革も必要ではないかと思っています。
- 60代男性 男女が性別にとらわれることなく個性と能力を十分に発揮してと、男は男らしく、女は女らしくは矛盾しないと思います。両性がお互いに尊重し大切に思いやることができればいいと思う。子どものころからそのような教育が必要。
- 60代男性 諏訪市自体が市長は別として、副市長など女性が入っていいポストに男性が入っている。もっと市役所全体を見直してから市民にアンケートをするように。これだけのアンケートで何を求めているのですか。方針が見えない。2,000名対象では少なすぎると思う。まとめる能力がないのか。
- 60代男性 周知のための活動不足と感じる。誰のための組織なのか。役所内で議論してほしい。結果は何なのか。何ができたのかよくわからない。
- 60代男性 少子高齢化の中、女性や元気な高齢者に活躍してもらわないと地方自治はうまくいかないと思う。
- 60代男性 知らないことが多すぎる。もっと目立つ何かを、宣伝不足とか、活動を。
- 60代男性 地区の役員（区長・区議員等）が男性のみになっている。市長が女性なのに実生活の感覚が一番大切な地区役員に女性がいないのは不自然だと思う。「今まで実績がない」等の意見もあるが、女性自身が尻込みしているのも原因にあると思う。それについて行政がバックアップすることも重要だと思う。
- 60代男性 趣旨、目的が不明。このようなアンケートで何を求めるのか、暇にもほどがある。これこそ税金の無駄使い。
- 60代男性 女性の共同参画に対する意識の低さにも問題であると思う。関心、意識醸成、実践を周知、教育が必要。例えば企業では完全平等な制度を作っていた。昇格試験では能力が十分にある女性に対してサポートを含め受験を進めた。結果は10人くらいに話をし、興味を示した女性は1人。でも途中棄権。地域活動でも自分で女性だからといってほとんど断られる。収入を得る女性も多い。でも一部である。女性の奮起に期待する。

- 60代男性 女性自身を特権があるような特別な扱いをしないことが、社会の理解を得られ定着させる一歩になると思っています。
- 60代男性 私自身が介護を受けていることもあり、ほかの方とは立場が変わると思うのですが、男女ともに同じ立場に立てることは必要だと思います。
- 60代男性 女性市長が率先して、女性差別（あらゆる場面）を解消するよう取り組んでいただきたい。
- 60代男性 男女共同参画を進めるためには、現状（圧倒的に男性優位社会）の改革をしなければならないと考えます。そのためには当面、各団体、役所、企業で役職等への女性の優先的登用も必要かと思います。現状の女性の経験不足（決して能力不足ではない！）による未熟さは、一部の無能な男性を乗り越えることは短期間で可能だと思われ、有能な女性と有能な男性とともに豊かな社会を築いていければ素晴らしいと思います。
- 60代男性 地区の役員に女性も選出されていいのでは。区長、協議員等の主の役には候補者名簿にも載らない。載せると反発が女性家族から出る。女性自ら陰に隠れているのでは。女性消防団員は理想の先端と思われる。
- 70代男性 男はしっかり働いて、女（母）はしっかりと子育てをやる。分業をしっかりする。
- 70代男性 女性市長の誕生した諏訪市。率先して社会参加のパイオニアとしての発展を期待します。古いしきたりにとらわれず推進しよう。
- 70代男性 質問が73歳なので関係ないことがありますので、次回は年別にした方がいい結果（現実なこと）がくると思います。
- 70代男性 あれもこれもと間口を広げず、一つずつ実結～成果を挙げてゆくことです。成功事例を世に広めてゆきましょう。
- 70代男性 人間、男女の性差に関係なく、仕事に対する報酬は平等であってほしいものだ。同じ仕事に対しては同等の報酬を与えるのが基本。また補助的な仕事にあってはやはり差がつくのはやむを得ない。これは男でも女でも同じだと思う。公平な目を持つ上司、管理者の育成も必要ではないかと思う。
- 70代男性 若者は高校教育の中で調理、育児等の家庭科、人権教育等を中心に男女の人権、共同作業、家庭のあり方等かなり深いところまで教育が行き届くようになっているが、職場に入ってから男子の方が優遇される傾向にある。女性の役職について調査と女性登用について申し入れることも大切。高年齢になると男性の方は家事等、全然しない傾向（一般家庭で標記問題は崩れてしまう）。市報（情報）で特集を組んだり、良い例等の紹介、きめ細かく手を尽くすより仕方ないと思う。
- 70代男性 非常に重要な課題であると思います。またそれだけに難しい課題です。
- 80代男性 若い女性が参加してほしい。会議に女性を多く出席させてほしい。
- 80代男性 大切なことは命を大切に、基本的人権を尊重し合える家庭や社会を築くことです。男性と女性は生理的に異なる部分を知り、役割分担が交差する部分と異なる部分があってしかるべし。時代の進歩とともに交差する部分を見極め理解していく必要があると思う。

- 20代女性 今転職活動をしています、ハローワークで「これは書いていないけど男性用の求人だから」と言われることがあり、不平等だと思います。
- 20代女性 今の制度のまま女性の社会進出だけを求めたら、女性に家事も仕事もすべての負担がいつてしまうと思う。「女性」といっても社会進出したい女性、仕事はしたいが地位や賃金は低くてもいい女性、専業主婦がいい女性等いろいろいるはず（男性も）。こういった政策を聞いていると「女性は全員仕事をしたかと思ってるはず」、「女性は全員管理職になりたがっているはず」のように聞こえる。また長時間労働は女性だけでなく男性もくさないとイクメンや女性管理職は増えないと思う。
- 20代女性 1度だけ近所の年配の男性とトラブルになった時、「女は男に口答えせずに「はい。」とだけ言っていればいいんだ」と怒鳴られました。人にもよりますが年配（特に60代から70代）の男性にはいいイメージがありません。年配の方がそのような意見を持ち続けている限り改善されることはまずないと思います。
- 20代女性 諏訪市がこういう取り組みをしていることを知りませんでした。先駆者として頑張ってください。
- 30代女性 「男女平等」とはいつても、それぞれの役割があり、それをどう分担、担当していくのかは各家庭で決まるわけで、その役割が「仕事→男性」「育児→女性」である家庭は多いと思います（女性が授乳しますから）。そういった背景の中で社会的にも「平等」は難しい面もあるかと思いますが、「平等」を目指すということを意識することが必要であり大切なのではと思いました。
- 30代女性 男女共同参画という言葉聞いたことはあるが、諏訪市でそのような活動をしているのは知りませんでした。もっと声を「大」にしてピーアールしてほしいです。市報などでも、目を引くような、わかりやすい（例えばイラスト入りとか対話のような）掲載をしてほしいです。
- 30代女性 仕事をする上で男女平等なんてできるわけがない。男の人と同じ仕事内容、時間でどう子育てと介護、家事を両立できると思っているのか。女性を働かそうとしているから、少子化になっているんじゃないか。
- 30代女性 能力のある女性が活躍できない社会では困るが、会社で、地域で女性を役職など何%以上いなければならないと法律で決められ、能力のない女性が無理やり役を押し付けられる仕組みはいかなものかと思う。
- 30代女性 進学率が上がって高学歴女性が増えているものの、結婚出産で引退してしまう例が私の周りにもたくさんある。もったいないことだと思う。  
制度上は男女平等でも、習慣やしきたりの面で男女の役割は固定されてしまっている。市で働きかけできるところは働きかけをしてほしい（保育園、小学校の役員、区の役員、市の委員会メンバー、市職員の人員配置など）。
- 30代女性 今でも小さい子供がいると、フルで働くには難しい家庭もあると思います。特に未満児の子供がいると就活したいのに保育園に預けることができない、そもそも未満児を預かってもらえる空きがないなどの話も聞きます。子育て中の女性でも働きやすくなる環境がもう少しあればいいのではないかと思います。

- 30代女性 男女共同参画をただ推し進めるのではなく、働きたい人が働きたい条件で働きたい職種で働けることが大切だと思います。バリバリ働きたい女性もいれば、専業主婦として家庭を守りたい女性もいると思います。法の整備など大切だと思いますが、男性でも女性でも自らの意志で選べるような社会であってほしい。選んだことを認めてもらえる社会であってほしいと思います。
- 30代女性 女性の地位向上はもちろんだが、男女お互いに認め合うことが大切だと思う。
- 40代女性 初めて聞いたので何の事だかさっぱりわかりません。こんなことに税金が使われているなんて知らなかった。市県民税高すぎ。もっと節税を。
- 40代女性 何でもかんでも「男女平等」といえばよいとは思いません。女性の社会進出で児童クラブも充実してきていますが、子どもが小さいうちは、母親は家にいて子どもと過ごす、見守る時間は大切だと思う。ただ働かざるを得ない状況もあり、子どもを預けて働く場合もあり、そうならない社会であってほしい（夫の賃金など）。反対に、しっかり働きたい女性がちゃんと働ける社会でもあってほしいです。
- 40代女性 男からの暴力、モラハラなどに対する相談など気楽に受けるようにしてほしい。メール相談なども。
- 40代女性 諏訪市の働く女性が生き生きと輝くことができる社会を目指してください。
- 40代女性 女性も仕事育児に対して積極的になりたいが、現実はそうもいかず、どちらかになってしまう。役所のように育休を2年にするなど子供がある程度成長してからの職場復帰ができればよい。1歳ではまだ小さく、仕事を退職したりせざるを得ない。幼児のうちはしっかり向き合っていたいが、復帰もしなければならず、苦しいのが現状。
- 40代女性 市長が女性になったのでママサークルとの意見交流会があったり女性の意見を言いやすくなったと思います。本当の活躍は、社会に出なくても自分自身生活にやりがいがあることだと思います（周りの人もその生活を認めること）。就職していても、しなくてもできることはたくさんあります。社会で活躍することはたくさんあります。就職することがよしという考えが、女性（または主夫）の意思を無視していませんか。働きたい人は働きやすく、家事育児介護をしている人もその仕事をしやすくしてもらいたいです。
- 40代女性 男女の差というのは物理的に埋まらないと思います。私は子育て中の兼業主婦ですが、家事育児介護はどうしても女に寄ってしまうものと思います。夫の意識や家事育児介護がきちんとできたとしても、任せられない女性がほとんど（自分でやりたいと思うので）だと思います。問8の女性の再就職についてですが、行政と企業の双方で協力しないと難しいかと。理想は子供が保育園や学校に行っている間だけ正社員で働けること。この時間だけ働こうと思うとパートになるしかありません。正社員として席を置きながらも子育て期間中はパートのような時間で働けるのが理想です。男女平等というのではなくて男は仕事、女は家事育児の中で女性が社会で働きやすい環境にしてほしいです。でないと結局、女が家のことも仕事もしなくてはならず、負担が大きすぎます。
- 40代女性 現実的に夫の収入だけでは苦しくても、子どもがいると土日出勤が条件に入っていたり、熱や学校行事で休むのも周囲の環境やらで休みづらく、結局男性と同じように働くことなどとてもできないので、生活は少しも良くなりません。本当はバリバリ働いて充実さ

せたいです。

- 40代女性 私は40代ですが考えが古いのか、男女共同参画の理念が好きではありません。男女は同権であっても異質なので父性も母性もあってこそその家庭ですし、役目も違って当然だと思っています。同居家族も減り核家族が増える中、子育て支援のハード面が整っていても子どもとどのように向かい合って、どうやって一人の人間を育てていくか、これこそが社会を作っていく大切な要素と考えます。今のままでは随分と身勝手に心の無い人間が増えてしまう世の中になるようで、とても恐ろしくなります。島国である日本は流れを変える方向性というのはなかなか難しく、流れるままになりがちですが、今一度基本的な部分を考えるべきだと思います。
- 40代女性 男女共同参画とよく聞かれますが実際にどんなことをしているのかわからない。社会で共同参画が向上したなあと思うことがないので、今後向上していくことを期待します。
- 40代女性 数年前まで正社員として働いていました。自らの病気のためやむなく退職となりましたが、女性の再就職は条件が悪く、前職と同等の職を得ることは至難です（能力はあるのに）。共同参画の推進はいいですが、反面、女性に求められる役割が多くなりすぎているようにも感じます（子供を産んでもらいたい、子育てしながら社会でも活躍してほしい、介護はできるだけ家族でやってほしいなど）。行政の打ち出す推進策はバランスが悪いものが多いのでは。諏訪市の活動について全く知りませんでした。
- 40代女性 若年層ほど男女平等意識が高く、30代・20代の意識は素晴らしい。高齢になればなるほど、男女差別意識が低く、特に老人の態度は。明るい未来を担う若年層を大切に育てる方向性が望ましく思える。
- 40代女性 諏訪市として特徴ある男女共同参画制度を取り入れ「諏訪市で働きたい」「諏訪市に住みたい」と思ってもらえるよう工夫して欲しい。女性が子育てしながら社会で働くには、子育て施設の充実、保育の充実が必要だと思う。子育てしながら働いている人たちの意見や要望（生の声）を聞いてほしい。
- 40代女性 女性は子育て家事をしなくてはいけないのに、例えば正社員になるなら労働時間は決まった時間（am8:00からpm5:30まで）働くのは当たり前だという考えからパートから正社員になるのが難しい場合がある。均等かもしれないが、これは平等なのでしょう。子育て家事をしながら働くということはとても大変で、もう少し働く時間を考えてくれれば正社員になって働けるのに残念。
- 40代女性 晩婚、高齢出産だと仕事を続けたくても協力してもらえない家族も高齢で、さらに介護している場合、子育てして仕事はなかなか難しい。ダブルケアについて対策をとっていただけると、女性ももっと活躍できるのではと思います。
- 40代女性 女性の再就職できる環境がもっと整備されるとよい。行政機関で積極的に再就職を行ってほしい。
- 50代女性 以前勤務していた会社では、介護休暇を支援する制度により補助金の交付を受けていたにも関わらず、制度の存在や内容を社員に周知せず、介護が必要な現状であったが活用させてもらえなかった。「介護で休みを取るのは気がひけるだろうからな、務めにくいだろう」の一言で終わった。補助金交付にあたっては、雇用主の考え方等きちんと調査を。

- 50代女性 女性は子供を産む、育てる場面で中心となる。自然な役割というところもあるが、その間仕事から離れてしまうと復職は難しく配偶者の協力のもと復職しても、家事育児と仕事の両立はかなりの負担。配偶者とともがんばり抜いたとしても、やがてやってくるのが親の介護、仕事継続が苦しくなりどちらかが辞めるか。世間的にも妻が辞めるという図式は多い。仕事に未練があるものの、頑張り続けることに疲れて折れてしまう。福祉サービス、親の理解、配偶者の協力が全て揃って頑張れるかどうか。
- 50代女性 男性・女性、各々中心の社会、会社があつていいと思う。無理やり異性を（例えば役職でも）ねじ込んでそれを共同というのはいかがなものか。
- 50代女性 男性には男性の、女性には女性の得意とするものがあるので、それを最大限生かすことが大切だと思います。また、女性が働く場合、弱者である子どもにそのしわ寄せがいつている現状があります。私の知っている実例として、子育てするのが嫌だから保育園に預けて働いている女性もかなりいます。こういう現状を把握してよりよい社会を作っていくことが大切です。なので、簡単にこうすればいいというものは決められません。また、再就職する場合、40歳の壁があり諏訪市のほとんどの企業は40歳以上の女性の事務職の就業は不可です。
- 50代女性 若者が諏訪で働き、家庭を持ち、子どもを育てる。諏訪に住みたいと思えるまちづくりができるといいと思います。
- 50代女性 女性だから男性だからとか区別するのではなく、個人のできることを、やれることを考えて行動していくことが大事だと思います。
- 50代女性 資格を持つことで男女差を感じることはないため、あえて男女共同参画ということに逆に差別感を覚える。それぞれの性差があつて当然、個人差と同時に見てその人の考え個性として尊重すれば良いのではないか。子どもたちの学校社会において男女差はなく、その感覚が社会にも広がってほしいと思う。
- 50代女性 保育園・学校行事のあり方に疑問を感じています。特に保育園は「働いている」ことがほぼ前提であるにも関わらず、仕事を休まなければいけないような係がある。家庭訪問のあり方も考え直す時代になっていると思います。保育園・小学校両方で行われる避難訓練も「公務員の仕事ありき」のようです。避難訓練にも関わらず、保護者は仕事を抜けてきているのに子どもの引き渡しがタラタラ行われていたり、時間にならないと始めなかったり。よい計画を立てても、それを実行していく公務員の方の意識が変わらなければ意味のないもののように感じます。
- 50代女性 男女平等ということに反対するわけではありませんが、男女それぞれの特性にあった仕事・生活をするのが良いと考えているので、このアンケートに回答するのが苦痛でした。正確な回答となっていないと思います。
- 50代女性 男女平等という考えが戦後の教育から始まり、その教育の中で育ってきた50代後半の者ですが。男性は仕事に出て、女性も仕事に出る。共働き世帯の中、出産育児は重点大。これを平等にできることなど、まずできません。子どもの行事（予防接種・参観日等）の参加を父親に決めたら（会社を休んで父親がしてください）。そのくらいのことをしないと無理です。諏訪市もそうしてください。男性が休みを取って子供に関わってください。

女性も会社に申し訳なく休みを取っています。男性もそうしてください。また、男女別姓も子どもが少なくすべて男性の家庭に子孫を渡している状態です。家がどんどんなくなってしまいます。女性の家庭を助けてください。本当に男女別姓にしてほしいです。

- 50代女性 諏訪市において市民の男女共同参画に関して意識は高いとは言えない。啓発にはいろいろな切り口が必要かもしれない。
- 60代女性 男女を全て同じに扱うことが平等だとは思わない。男女を問わず休みが必要な時に取れる職場環境が必要だと思う。育児介護の休みを取っても職場に人の補充がないため、残った職員は仕事が増え休みの必要性をわかっているが、冷たく接してしまうことが多い。表面上女性の管理職になっても男性中心の管理職会議の中で同じことを女性が言っても通らない。男性から同じ意見が通ることはほぼ毎回経験した。自分たちが承認して職に就かせたのだからそれはないと思う。男性の意識改革のためのセミナー等開いたことがない。
- 60代女性 婚姻の際は圧倒的女性の改姓となっている。男女とも特に男性の長時間勤務、休日勤務となっている。これらを解消しなければ、安心して勤め、安心して出産子育てができないのではないかと思う。
- 60代女性 農村ではしきたりが多く、特に女性は無視されることが多いと思う。
- 60代女性 男女共同参画などに携わる方たちと一般の方では意識レベルにかなりの差があると思います。男女平等に関して、まだまだ平等には程遠い。
- 60代女性 あまり関心がないことでしたので選ばれて申し訳ないです。女性が活躍できる環境がもっと整えば、明るい元気な社会になるような気がします。
- 60代女性 社会の習慣も女性自身も積極的に女性が社会で活躍することに協力的であればいいかなと思います。考え方も変えていかないといけないと思います。
- 60代女性 どういう活動をするのかあまり知らされていない気がします。問10の内容は全て男女共同参画の内容ですか。もっと気軽にわかりやすいことが必要だと思います。
- 60代女性 女性の市長さんになり、話しやすくやわらかでいいと思います。これから女性の役職への登用に期待します。
- 60代女性 お年寄りから子どもまで安心して楽しく生活できるよう、皆さまの意見が大変重要だと思います。期待しています。
- 60代女性 平等だといってもやはり女性は弱い。家庭内でも社会でも本当に弱者だと思う。男の人の暴言や暴力には勝てない。泣き寝入ることが多い。
- 60代女性 性別に関係なく手が空いている方がやったり、協力しながらやっていくことが大切だと思います。
- 60代女性 世代間や環境の差異により、理解を求めるのは容易ではないことと実感します。固定観念に捉われている地域社会を変革するには物理的に世代交代するまで時間を要すると思われれます。
- 60代女性 20代～40代はわかりませんが、年齢が高くなると家のことはわからない。洗濯、炊事などしたがらないと思う。
- 60代女性 結婚しても子どもがいても「社会とかかわっていたい」とがんばっている女性が多い。長

い目で見れば年金など働き続ける方がいいとは思いますが、毎日の大変さはすさまじいものがある。フルタイムの仕事を終え学童や保育園に迎えに行き、帰宅して食事にお風呂。若いからできるが女性の負担は大きすぎる。せめて老人は迷惑をかけないように暮らしたいと思う。

60代女性 数年前に諏訪に転居してきました。以前住んでいた市では男女共同参画のボランティアに関わり知識はあるつもりではいますが、正直、諏訪の状況はあまり把握していません。ただ金子市長が活躍している諏訪市は近隣の市町村より進んでいるように思えます。女性市議も多く誕生すれば良いのにとおもいます。男女共同参画の考えは若い人にはかなり浸透しているように思えます。やはり小さいうちから女だから、男だからという考えにとられないような教えが必要な気がします。子育て支援の機関からも発信していったらどうでしょうか。

60代女性 私の娘は40代ですが今就活中です。子育てが一段落したので経済的にも働かなければと思いつい何件か会社を受けるのですが年齢的に、、、という理由でダメになってしまいます。これから65歳まで20年くらい一生懸命働けるのと思うとかわいそうになります。娘が出産のとき私がちょうど父母の介護で孫を見てあげられなくて、仕方なく会社を辞めることになり、私はすごく後悔しています。女性が再就職しようと思うと本当に大変だと痛感しています。もう少し雇用側も年齢も重視するかもしれませんが中身もよく見て寛大に対処してほしいなと思います。

60代女性 言葉すら耳にすることなく知らなかったので、わかりやすく目にしたり耳にしたりできたらいいと思います。

60代女性 私自身は雇用制度の充実している会社に定年まで勤められ、その上子育ても家族の協力が得られたため仕事家事子育ても安心して頑張ることができ、満足と同時に感謝して日々暮らしています。会社には都合があると思いますが、働きたい、働かなければという気持ちのある人が関係なく働くことができるために、まず多くの会社が前向きな制度改革を行い受け入れ態勢を作っていくことも必要だと思います。

60代女性 若い人が結婚して3歳までは家庭で育てる環境を作ってほしい。

60代女性 男女共同参画の法や制度についてあまり知らないことがわかった。もっと知ろうと思う。広報等で男女共同参画について取り上げてほしい。

60代女性 自由に子どもが遊べる広い公園がないと松本の孫が言っています（親子一緒に遊べる）。正社員をやめて再就職はパートタイマーしかなく、契約社員になれたが厚生年金加入35年（子育て後25年）でも厚生年金が少なく病院にも自由に行けない。8:15~5:30までの正規社員と同時間勤務。定年後個人年金は解約して子ども夫婦のリフォームに使ってしまった。豊かな老後は夢のまた夢になってしまった。

60代女性 男女共同参画係はどういう仕事ですか。

60代女性 若い夫婦家族の身近で生活しているので、若い世代への理解はある方だと思っていますが、少し思うことはあります。一昔前に比べ、女性にとってすべての環境が整いなんて幸せだろうと思う私。でも人間って欲張りなのです。社会では女性に活躍してほしいと心から思います。でも平日遅くまで仕事、土曜も仕事、日曜家族サービス、家事の分担。男も



つらいなと胸中複雑です。女の子の男子化もさみしいです。

- 60代女性　　いまだにこのようなアンケートがあるということが進んでいないということですね。諏訪は特にプライバシーとか不利益意識が低いです。まずは県職員、市職員の徹底を望みます。教育を行ってください。先日再雇用の方が不愉快なことがありました。再雇用で給料が少ないのでこれだけしかできないと、公の場で発言した方がおります。こういう方を雇用しないでください。
- 70代女性　　市で計画している講座、講演会等に参加したことはありますが、課を（計画している）意識していなかったのもう少し注意してみようと思います。
- 70代女性　　本来男性女性は違う役割を持っていると思います。男女共同参画という名のもとに男性と女性がなんでも同じという考え方であれば賛成できません。
- 70代女性　　高齢者には男女共同参画は難しい。男は権力が強いものと思っている。情報誌により少しでも考えを変える気になってくれるようお願いします。
- 70代女性　　結婚50年ずっと自営業でしたので間10などは知らずに過ごしていました。サラリーマンの息子は中間年齢で若いイクメンパパの育休行使の言動におそれもあるのも事実の様子。育休は大事とわかりますが、補える人がいないのも現実らしい。采配を考えるのが苦劳らしいです。
- 70代女性　　男と女は違うので何かに共同で参画する場合、各々の特色を生かしてその違いを有意義に生きていける制度が必要でしょう。
- 70代女性　　まだまだ男女共同参画（女性側）には満足しない点が多いですが、少しずつ歩みが進むことを願っております。
- 70代女性　　男女共同参画について内容はよくわかりませんが、以前より当区の中にも区役員の方がでてきていますが、区全体の中では女性に対して見下げるところがほとんどです。でも全体を見ると女性の活躍がほとんどです。全部といわないですが男性は人のためにはできません。自分の都合のいいように動いています。総理大臣は特にそうです。日本のトップの方がそうですから仕方ないと思っておりますが、男性はあてになりません。もっとしっかりしてほしいです。
- 70代女性　　私が仕事をしているときは家事育児は年寄りに頼んで行っておりましたが、会社の理解もあり、パートでも月20以上勤めた場合の補償があるようになり、今は厚生年金にて生活しておりますが、賃金は男性の方が多いと思っておりますが、男女共同参画は息子嫁の代になり、なお教えられることが多いです。孫の小学校の校長が女性だったことは初めてだったので驚きましたが、これからは男性もちろん女性も社会に出て活躍して行ってほしいです。
- 70代女性　　男でも女でも能力のある人はどんどんその能力をさせるような方向に伸ばしてほしい。女性も自分の持っている能力を十分発揮して人の力になれるよう実力を伸ばしてほしい。
- 70代女性　　政治や環境問題に対する基本的知識が不足している。
- 70代女性　　知らない内容が多くわからないです。
- 70代女性　　知っているようで聞かれると割合わからず、答えられないと思いました。
- 70代女性　　男女それぞれの特性を生かし、考え方の違いを尊重し、なんでも同一しようとせず一つ

の事柄に対していくつもの方法があることを提起し、それぞれの立場で考え推し進めることが必要だと思う。色々な意見をまとめなんでも一つの道を指し示すのはいかなものか。

70代女性 20年以上共同参画推進に関わっています。地域（町）にも参画してまいりましたが、ここでようやく少しずつ進んできたように思います。少子高齢の社会でせざるを得なくなってきたようです。

70代女性 以前は関係した会合等に参加していましたが、現在は遠のいていて、年齢に関わらず関心は持っていなければと思いました。結果がどのようにできてくるのか楽しみです。

70代女性 私は高齢になりました。近所は皆若い夫婦です。子育てをしながら共働きで頑張っています。少子化がうそのよう、子どもが2人3人の家がほとんどです。夕方になると学校や保育園から帰ってきた子供たちの声で私まで元気になります。こんな恵まれた環境の中で生活できる幸せを感じながら、この子どもたちが元気で無事に大人になれるようにと、仕事と家事、介護、育児を両立できるための支援策が充実してほしいと強く希望します。合わせていずれ福祉施設のお世話になることが目の前に、迷惑をかけずにと願っておりますがわかりません。介護福祉さんの待遇の改善が急務かと思えます。

80代女性 私たちの年代は男女平等ということは知らずに幼少期をすごし、父母は「女は男の思うままにされて生きていくのが当たり前」という考え方で過ごしてきましたので、現代の人たちは幸せだとつくづく思います。

80代女性 問10について聞いたことはあるが内容についてはわかりません。法律の内容を学んでいませんので主な内容を各戸に配ってほしい。年齢の高い人は学ぶ機会がなかったので。

# 事業所調査

## 男女共同参画についての事業所調査

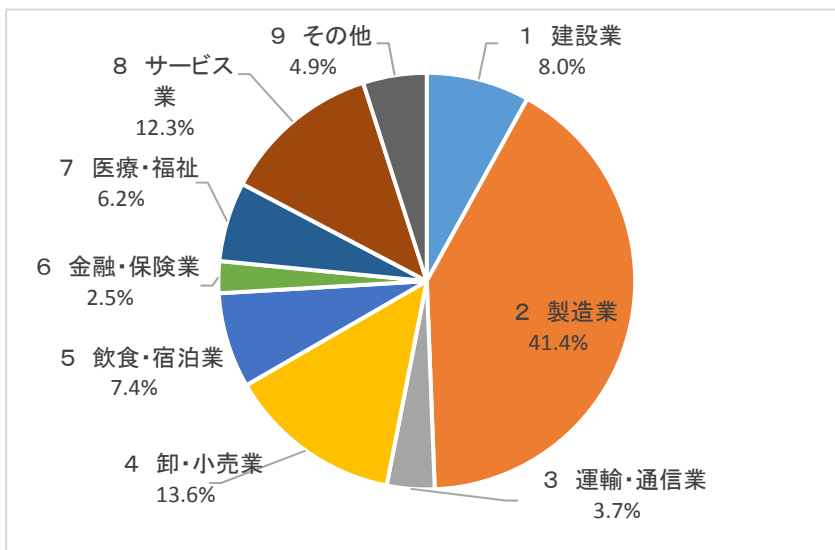
※四捨五入の関係から、構成比の合計が100%にならない箇所があります。

問1 業種について教えてください。

(事業所)

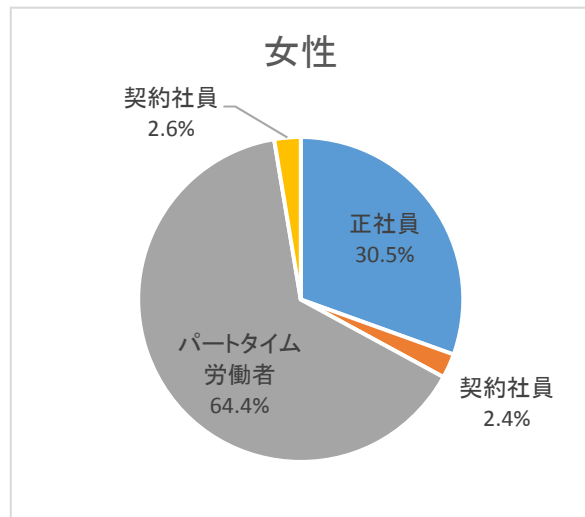
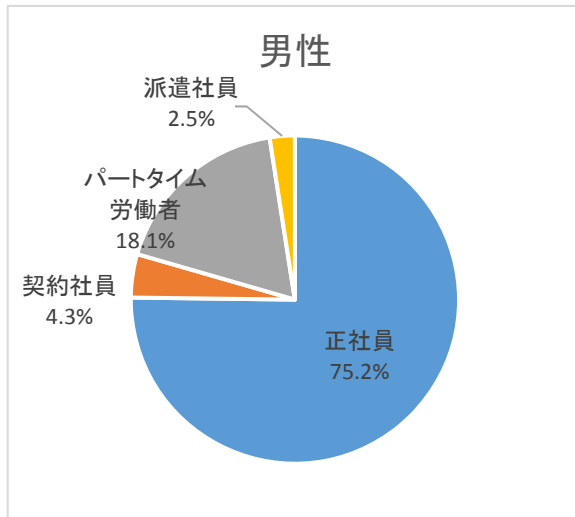
1 建設業	13
2 製造業	67
3 運輸・通信業	6
4 卸・小売業	22
5 飲食・宿泊業	12
6 金融・保険業	4
7 医療・福祉	10
8 サービス業	20
9 その他	8
10 無回答	0

162



問2 従業員の皆さんの雇用形態別人数を教えてください。

(人)		
	男	女
正社員	3,329	1,293
契約社員	189	103
パートタイム労働者	800	2,732
派遣労働者	109	111
合計	4,427	4,239



問3 現在、女性管理・監督職の方がいらしゃいますか。

(事業所)

	建設	製造	運輸・通信	卸・小売	飲食・宿泊	金融・保険	医療・福祉	サービス	その他	合計
管理・監督職がいる	4	22	1	9	9	2	5	11	3	66

(人)

	建設	製造	運輸・通信	卸・小売	飲食・宿泊	金融・保険	医療・福祉	サービス	その他	合計
女性管理職	3	15	2	10	9	0	8	9	3	59
女性監督職	3	18	0	6	6	2	8	16	1	60

問4 次のことについて、登録・導入をされていますか。

(事業所)

	登録・導入	検討中	予定なし	無回答
①長野県「社員の子育て応援宣言」登録	55	13	88	6
②長野県「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証	2	19	122	19
③長野県「イクボス・温か(あったか)ボス宣言」	0	18	126	18
④女性活躍推進法に基づく「えるぼし」企業認定	0	14	130	18
⑤次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」企業認定	9	15	120	18
合計	66	79	586	79

問5 次のような制度がありますか。また、平成28年中の利用者数がわかりましたら教えてください。

	制度有(事業所)	利用人数(男)	利用人数(女)
育児休業制度	—	1	60
介護休業制度	—	2	4
短時間勤務制度	—	5	72
フレックスタイム	20	235	63
在宅勤務制度	4	1	1
再雇用制度	87	117	53

※問5 その他独自に設けている制度・取組み

- ・法定以上の健康診断への補助。 7事業所
- ・人間ドック受診希望者への補助。
- ・インフルエンザ予防接種費用負担 3事業所
- ・自己啓発費用の補助。
- ・研修、資格取得の援助。
- ・就業規則に明文化されていないが、自己都合による遅刻・早退についてフレックスタイム的な制度（従業員周知済・利用者多数）。
- ・必要に応じて、休日・時間を調整。
- ・妊娠中の職員への法定以上の事務軽減。
- ・短時間勤務者への業務内容見直し配慮。
- ・女性の病気で入院し、しばらく休業していた従業員の復帰に際し、労働時間の短縮や出勤日数の軽減。回復状況により、再度本人の希望に添った労働形態の変更に対応。
- ・育児休業期間を3年、育児短時間勤務を小学校就学前まで認める。
- ・入社後3ヵ月で、条件を満たしている者に有給休暇付与。
- ・介護休業の取得可能日数を186日上限に延長。
- ・育児参画目的の特別有給休暇。
- ・保育園（幼稚園）児家庭への手当。
- ・10年勤務ごとに感謝金支給。
- ・子育て支援室を設け、社員の子供2人を保育士3名で保育。

## 調査に関わって寄せられた意見・要望

- 建設業 職場に女性がいることは望ましいことではあるが、職種、会社の規模などで限界があることも現実だと思う。男女は平等であるべきだけれど、それぞれの特性を生かし互いに協力し合えることも重要だと思う。考え方が古いのかもしれないが。
- 製造業 少数企業のため、国、行政の求める男女共同参画レベルにはなかなか追いつかないのが現状だが、当社としても旧来の考え方を改めて、女性が生き生きと働ける体系を探っていきたい。製造業なので実際に現場で機械をオペレートする女性のインタビュー記事などあれば参考になる。育児休業の事例はよく見るが、介護休業の事例は稀なので、実際に手本となる企業の具体策など紹介してほしい（ネットなど）。
- 製造業 制度が変わるときにはまた、講習会等を開いていただけると助かります。
- 製造業 小さな会社は、経営者の意識や認識の有無で従業員の待遇が大きく変わる。
- 製造業 男性の長時間労働を是正し、早く帰宅して家事、育児を分担しないと、女性の社会進出は困難なので、どうやったら男性の長時間労働を減らせるのか専門家の講演を聞いてみたい。男女共同参画の意識は小さいころから教育として育むと大人になってからも正しい理解のある人になると思うので、義務教育の時から市の職員か然るべき人が出前講座などをやったらどうか。
- 製造業 零細企業ですので、全社員が責任を持ち子どものこと、自分自身のことを話し合い調整して行っている。残業は行わないように、協力してやっている。製造業だからなのか、大企業とは違い小回りが利き全員参加で行っています。女性活躍と言われているが、十分活躍してもらっています。
- 運輸・通信 職場と家庭、地域社会の意識のギャップがまだまだ狭まらないです。意識改革して共同参画できるところから少しずつ前進できれば良いと思います。
- 御・小売業 今年の4月以降で女性管理職の昇進を考えています。育休制度は昨年まで2名取得していました。
- 御・小売業 女性自身も責任を持ちたがらない。意識改革が必要。育休後の有給休暇について多くの疑問を感じる。有給休暇をとって育休復帰後すぐやめてしまう。その分の企業の負担を減らしてほしい。
- 医療・福祉 企業全体で社員は9割女性なので女性の役割に負うところが多い。女性中心の企業である。公的な制度、プランについてお知らせを増やしてほしい（知らない制度があった）。
- 医療・福祉 まだ体制は不十分ですが、業種が福祉業界となりますので、より女性が活躍できる体制にしていきたいと思います。
- サービス業 女性の活用、活躍については検討課題です。時短者などもヒアリングをして適切な対応を取りたいと考えています。



# 調 査 資 料

男女共同参画についての市民意識調査票

男女共同参画についての事業所調査票

制度の解説

# 男女共同参画についての市民意識調査

～ともに生きる諏訪市をめざして～

## ご協力のお願い

日頃より、諏訪市政の推進につきましてご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

諏訪市では、男女共同参画計画「男女いきいき諏訪プランⅠ～Ⅴ」を策定するとともに、平成15年に制定した「諏訪市男女共同参画推進条例」に基づき、男女が性別にとらわれることなく個性と能力を十分に発揮して、ともにいきいきと暮らせる男女共同参画社会を実現するために、市民の皆様のご協力をいただきながら、各種施策の積極的な推進に努めてまいりました。

このたび、「男女いきいき諏訪プランⅤ」の計画年度が平成29年度をもって終了することを受け、平成30年度から5年間を計画期間とする「男女いきいき諏訪プランⅥ」を策定するため、市民の皆様のご意見やご意向を把握し、計画に反映させるための調査を実施することにいたしました。

この調査は、諏訪市にお住まいの20歳以上の男女から無作為に選んだ2,000人の方にお願ひしています。無記名でお答えいただき、結果はすべて統計的に処理いたしますので、他の目的に使用されることは決してありません。なお、この調査結果は、「男女いきいき諏訪プランⅥ」及び諏訪市ホームページにて概要を公表いたします。

お忙しいところお手数をおかけいたしますが、この調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

平成29年1月

諏訪市企画部

### 《ご記入にあたってのお願い》

- 1 この調査は無記名ですが、あなた個人を対象としていますので、あなたご自身がお返答ください。
- 2 ご回答は、各質問文に、「1つ」や「2つまで」などと指定させていただいておりますので、それに従ってお返答ください。
- 3 ご回答は、質問の右側に設けてある解答欄に、該当する番号を記入してください。
- 4 ご記入いただいた調査票は、同封の封筒（切手不要）にて2月10日（金）までにご返送ください。

(問合せ先) 諏訪市 企画部 地域戦略・男女共同参画課  
男女共同参画係 (担当: 伊藤・宮坂)  
〒392-8511 諏訪市高島一丁目22番30号  
TEL 52-4141 内線 289  
E-mail: senryaku@city.suwa.lg.jp

# 男女共同参画についての市民意識調査票

お答えいただいたことを統計的に分析するため、あなたご自身のことについておたずねします。

【回答は、あてはまる番号を右の回答欄にご記入ください。】

		回答欄
F 1	あなたの性別を教えてください。 1. 男性      2. 女性	F1 <input type="checkbox"/>
F 2	あなたの年齢を教えてください。 1. 20代      2. 30代      3. 40代      4. 50代 5. 60代      6. 70代      7. 80代以上	F2 <input type="checkbox"/>
F 3	あなたの職業を教えてください。 1. 勤め人(フルタイム)      2. 勤め人(パート・アルバイト) 3. 自営業・農業      4. 専業主婦・主夫 5. 学生      6. 無職      7. その他(                      )	F3 <input type="checkbox"/>
F 4	あなたは結婚されていますか。 1. 未婚      2. 既婚      3. 死別・離別	F4 <input type="checkbox"/>

～あなたの感じていることや、お考えをお聞かせください～

【回答は、あてはまる番号を右の回答欄にご記入ください。】

問1 次の①～⑦について、男女の地位の平等についてどのように思いますか。  
あなたの考えに最も近いと思うものを、それぞれ1つ選んでください。

回答欄

	男性優遇	どちらか といえば 男性優遇	平等	どちらか といえば 女性優遇	女性優遇	わからない
① 家庭生活	1	2	3	4	5	6
② 地域社会	1	2	3	4	5	6
③ 職場	1	2	3	4	5	6
④ 慣習やしきたり	1	2	3	4	5	6
⑤ 制度や法律上	1	2	3	4	5	6
⑥ 学校教育の場	1	2	3	4	5	6
⑦ 政治の場	1	2	3	4	5	6

問1

①
②
③
④
⑤
⑥
⑦

問2 次の①～⑥について、あなたのご家庭ではどのようになっていますか。  
それぞれ1つ選んでください。

	主に男性 がやって いる	どちらも決 めていない できる人が やっている	主に女性 がやって いる	該当 しない
① 炊事	1	2	3	4
② 掃除	1	2	3	4
③ 洗濯	1	2	3	4
④ 育児	1	2	3	4
⑤ 教育	1	2	3	4
⑥ 介護	1	2	3	4

問2

①
②
③
④
⑤
⑥

問3 「男性は仕事、女性は家庭」という性別によって役割を固定する考え方がありますが、この考えについてどう思いますか。次の中から1つ選んでください。

1. 賛成する    2. どちらかといえば賛成    3. どちらかといえば反対  
4. 反対    5. どちらともいえない

問3

--

問4 子どものしつけや教育についてどう考えますか。  
次の中から1つ選んでください。

1. 男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく、しつけや教育をするほうが良い  
2. 性別にとらわれることなく、個性に応じたしつけや教育をするほうが良い  
3. どちらともいえない

問4

--

問5 配偶者や恋人・パートナーから暴力を受けたことがありますか。

次の①～③について、それぞれ1つ選んでください。

	何度もあった	数回あった	まったくない	配偶者・恋人等いない
① どなる・ののしるなど言葉の暴力や、無視するなど精神的暴力	1	2	3	4
② 殴る、けるなどの身体的暴力	1	2	3	
③ 性行為の強要など性的な暴力	1	2	3	

問5

①
②
③

問6 介護が必要になった時、主に誰に介護してもらいたいですか。

次の中から2つまで選んでください。

1. 配偶者(夫・妻)
2. 子ども
3. 子どもの配偶者
4. その他親族
5. 介護保険施設
6. その他( )

問6


問7 女性が働き続けるためには、どのようなことが支障になると思いますか。

次の中から3つまで選んでください。

1. 育児
2. 子どもの教育
3. 家事
4. 高齢者や病人の介護
5. 家族の協力が得られない
6. 結婚・出産退職の慣例
7. 長時間労働
8. 子育て支援制度の不備
9. 法律や制度の不備
10. その他( )

問7


問8 女性が再就職しようとする場合、どのようなことが問題になると思いますか。

次の中から3つまで選んでください。

1. 年齢制限
2. 低賃金
3. 労働条件の低下
4. 家族が協力的でない
5. 技術的についていけない
6. 再雇用制度が確立されていない
7. 希望する職種がない
8. 法律や制度の不備
9. その他( )

問8


問9 男女共同参画社会の推進のために、どのようなことが重要だと思いますか。

次の中から3つまで選んでください。

1. 男女の固定的な社会通念、慣習、しきたりなどを解消させる
2. 男女平等のための法律や制度を充実させる
3. 行政機関や企業などの重要な役職へ女性を登用する
4. 雇用機会や昇進など、職場における男女の対等な処遇を徹底する
5. 仕事と家事・育児・介護を両立できるための支援策を充実させる
6. 女性自身が積極的に社会活動や政策・方針決定の場に参加する
7. 男性が家事・育児・介護をおこなうことの評価を高める
8. その他( )

問9


問10 次の①～⑨について、どの程度ご存知ですか。  
それぞれ1つ選んでください。

	知っている	聞いたことはあるが 内容は知らない	知らない
① 男女共同参画社会基本法	1	2	3
② 男女雇用機会均等法	1	2	3
③ 育児・介護休業法	1	2	3
④ パートタイム労働法	1	2	3
⑤ 女性活躍推進法	1	2	3
⑥ ワーク・ライフ・バランス	1	2	3
⑦ 諏訪市男女共同参画推進条例	1	2	3
⑧ 男女いきいき諏訪プランV	1	2	3
⑨ 諏訪市男女共同参画に関する情報紙 「いきいきパートナー」	1	2	3

問10

①
②
③
④
⑤
⑥
⑦
⑧
⑨

男女共同参画に対して、ご意見・ご要望がありましたらご自由にお書きください。

ご協力いただきましてありがとうございました。

# 男女共同参画についての事業所意識・実態調査

～ともに生きる諏訪市をめざして～

## ご協力をお願い

日頃より、諏訪市政の推進につきましてご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

諏訪市では、男女共同参画計画「男女いきいき諏訪プランⅠ～Ⅴ」を策定するとともに、平成15年に制定した「諏訪市男女共同参画推進条例」に基づき、男女が性別にとらわれることなく個性と能力を十分に発揮して、ともにいきいきと暮らせる男女共同参画社会を実現するために、皆様のご協力をいただきながら各種施策の積極的な推進に努めてまいりました。

このたび、「男女いきいき諏訪プランⅤ」の計画年度が平成29年度をもって終了することを受け、平成30年度から5年間を計画期間とする「男女いきいき諏訪プランⅥ」を策定するため、市内の事業所の皆様の取組みやご意見を把握し、計画に反映させるための調査を実施することにいたしました。

この調査は、無作為に選んだ諏訪市内の300事業所をお願いしています。無記名でお答えいただき、結果はすべて統計的に処理いたしますので、他の目的に使用されることは決してありません。なお、この調査結果は、「男女いきいき諏訪プランⅥ」及び諏訪市ホームページにて概要を公表いたします。

お忙しいところお手数をおかけいたしますが、この調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

平成29年1月

諏訪市企画部

### 《ご記入にあたってのお願い》

- 1 ご回答は、貴事業所の総務、人事などをご担当の方にご記入をお願いいたします。
- 2 この調査は事業所を単位として行っています。各設問については、貴事業所に限ったお答えをご記入ください。
- 3 ご記入いただいた調査票は、同封の封筒（切手不要）にて2月10日（金）までにご返送ください。

（問合せ先） 諏訪市 企画部 地域戦略・男女共同参画課

男女共同参画係 （担当：伊藤・宮坂）

〒392-8511 諏訪市高島一丁目22番30号

TEL 52-4141 内線 289

E-mail:senryaku@city.suwa.lg.jp

# 男女共同参画についての事業所調査票

【下記についてご記入、またはあてはまる番号に○印をつけてください。】

問1 貴社の業種について教えてください。

1. 建設業 2. 製造業 3. 運輸・通信業 4. 卸・小売業  
 5. 飲食・宿泊業 6. 金融・保険業 7. 医療、福祉 8. サービス業  
 9. その他( )

問2 従業員の皆さんの雇用形態別人数を教えてください。

(人)

	男性	女性
正社員		
契約社員		
パートタイム労働者		
派遣労働者		
従業員合計		

問3 現在、女性管理・監督職の方がいらっしゃいますか。いらっしゃる場合は人数を教えてください。

女性管理職等	いる ・ いない
女性管理職(課長相当職以上)	人
女性監督職(係長相当職)	人

問4 次の①～⑤について、登録や導入をされていることがありますか。

あてはまるところにそれぞれ○印をつけてください。

	登録・導入をしている	登録・導入を検討している	現時点では登録・導入の予定はない
① 長野県「社員の子育て応援宣言」登録			
② 長野県「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証			
③ 長野県「イクボス・温か(あったか)ボス宣言」			
④ 女性活躍推進法に基づく「えるぼし」企業の認定			
⑤ 次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」企業の認定			



問5 貴社には次のような制度がありますか。あるものに○印をつけてください。  
また、平成28年中の利用者数がわかりましたら教えてください。

制度内容	制度の有無 (有は○印)	利用人数(人)	
		男性	女性
育児休業制度	—		
介護休業制度	—		
短時間勤務制度	—		
フレックスタイム			
在宅勤務制度			
再雇用制度			

※その他、独自に法定以上に設けている制度・取組みがありましたら、教えてください。

例) 妊娠中の職員への法定以上の仕事の軽減  
社員の法定以上の健康診断への補助 等

( )

※男女共同参画に関して、ご意見・ご要望がありましたら、お書きください。

ご協力いただきましてありがとうございました。

## ○制度等の解説

### 【男女共同参画社会基本法】

男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的として、平成11年6月に公布、施行されました。

### 【男女雇用機会均等法】

男女雇用機会均等法は、職場における男女の均等取扱い等を規定した法律です。募集・採用、配置・昇進等の雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止や婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等が定められています。法改正により、平成29年1月より、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務が新設されました。

### 【育児・介護休業法】

育児・介護休業法は、育児又は家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるように支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせて我が国の経済及び社会の発展に資することを目的としています。法改正により、平成29年1月より、介護をしながら働く方や、有期契約労働者の方が介護休暇・育児休業を取得しやすくなりました。

### 【パートタイム労働法】

パートタイム労働法は、パートタイム労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる環境を整備するため、パートタイム労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の促進等を図ることを目的としています。

### 【女性活躍推進法】

女性活躍推進法は、平成27年8月に国会で成立しました（一般事業主に関する部分については、平成28年4月から施行）。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に女性が、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人以下の企業等にあっては努力義務

### 【ワーク・ライフ・バランス】

平成19年12月、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。平成22年には、政労使トップの交代を機に、仕事と生活の調和の実現に向けて一層積極的に取組む決意を表明

するため、新たな合意が結ばれました。

**【長野県「社員の子育て応援宣言」】**

長野県「社員の子育て応援宣言」は、企業・事業所のトップの方から、従業員が仕事と子育ての両立ができるような「働きやすい職場の環境づくり」の取組みを宣言してもらった制度です。多くの企業が社員の子育てを応援するためさまざまな取組みを行っています。

**【長野県「職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度」】**

この認証制度は、仕事と家庭の両立ができる職場環境の改善や、雇用の安定を進め従業員がいきいきと働き続けられるよう短時間正社員制度など多様な働き方の制度を導入し、実践的な取組みを行っている企業・法人・団体・個人事業主を認証する制度です。

**【長野県「イクボス・温か（あったか）ボス宣言」】**

企業、行政等の事業者、管理職等が従業員や部下の仕事と子育て・介護の両立支援を「イクボス・温かボス宣言」として宣言し、職場におけるワーク・ライフ・バランスや多様な働き方の推進等に取り組むものです。（一社）長野県連合婦人会が発案した「長野県イクボス・温かボス創出プロジェクト」の取組みです。

**【女性活躍推進法に基づく「えるぼし」企業の認定】**

平成28年4月に全面施行された女性活躍推進法では、一般事業主行動計画の策定及び策定した旨の届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業について、厚生労働大臣の認定を受けることのできる制度が創設されています。認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階あり、認定を受けた企業は、認定マーク（愛称「えるぼし」）を商品、広告等に使用することができます。

**【次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」企業の認定】**

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、平成17年4月から施行されています。この法律において、企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定・届出・公表※することが義務付けられています。この計画を策定した企業のうち、目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。さらに、より高い水準の取組みを行い一定の基準を満たすと、特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。

※常時雇用する労働者が100人以下の企業にあっては努力義務

諏訪市 企画部  
地域戦略・男女共同参画課

〒392-8511

諏訪市高島一丁目22番30号

TEL 0266-52-4141 (289)

FAX 0266-57-0660

E-mail:senryaku@city.suwa.lg.jp