

2021 年度（令和 3 年度）

男女共同参画についての

市民意識調査

事業所意識・実態調査

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、男女共同参画計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（11問）
 - (1) 男女の地位の平等について
 - (2) (3) 固定的役割分担等について
 - (4) 教育について
 - (5) 人権（暴力）について
 - (6) 介護について
 - (7) (8) 労働について
 - (9) 施策について
 - (10) 用語の認知度について
 - (11) 諏訪市の施策について
- ・男女共同参画についての事業所調査（12問）
 - (1) 業種について
 - (2) 雇用形態別人数について
 - (3) 女性管理職・監督職について
 - (4) 各種制度の登録・導入について
 - (5) (6) ワーク・ライフ・バランスについて
 - (7) (8) 女性の労働について
 - (9) ハラスメントについて
 - (10) 制度について
 - (11) 男性の育児休業取得等について
 - (12) 諏訪市の施策について

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 18歳以上の男女2,000名（住民層化抽出）
- (3) 調査方法 郵送調査（無記名）
- (4) 調査時期 令和4年1月17日～1月31日

調査票名 男女共同参画についての事業所意識・実態調査

- (1) 調査地域 諏訪市全域

- (2) 調査対象 諏訪市内 300 事業所
- (3) 調査方法 郵送調査（無記名）
- (4) 調査時期 令和 4 年 1 月 17 日～1 月 31 日

5 調査回収率

市民意識調査	31.1% (622 名)
事業所意識・実態調査	33.3% (100 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 42.9%、女性が 55.5%であった。女性の回答率がやや高い結果となった。今回から「その他」という項目を設け、1.0%の回答を得た。

年齢構成は 60 代の回答率が一番高く、次いで 70 代、50 代、40 代となっている。男性は若い世代の回答率が少ないが、女性は 30 代～70 代まで概ね同程度の回答率となっている。

職業は、どの性別も「雇用者（常勤・フルタイム）」が一番多かった。特に女性は、次いで「雇用者（パート・アルバイト等）」、「家事専業」の順で多くなっており、前回調査で一番多かった「家事専業」が減少した。

配偶者の有無については、既婚の割合が高いが、前回調査より減少した。

配偶者の職業は今回初めての調査であり、男性の回答（回答者の妻）は「無職」が一番多く、女性の回答（回答者の夫）は「雇用者（常勤・フルタイム）」が一番多かった。

○問 1 男女の地位の平等について

どの調査項目も、前回調査（平成 28 年度）と比較すると、大きな変動はなくほぼ同じ回答となった。男女とも「平等」の割合が一番低い項目は【社会通念・慣習・しきたり】となり、反対に「平等」の割合が一番大きい項目は【学校教育の場】となった。

今回新たに【社会全体として】という項目を設けたが、「男性優遇」「どちらかといえば男性優遇」の回答が多く、「平等」が低い結果となった。

○問 2 家庭での役割分担について

【炊事】【清掃】【洗濯】は依然として「主に女性がやっている」の割合が前回調査同様高くなっている。どの項目も男性より女性の方が「主に女性がやっている」と回答している。

今回新たに【地区会議の参加】【地区行事の参加】という項目を設けたが、どちらも「主に男性がやっている」が多い。

○問 3 性別により役割を固定する考え方について

前回調査と比較すると「賛成する」「どちらかといえば賛成」が減少し、「反対する」が 16.3%から 30.4%に増加した。

○問 4 子どものしつけや教育について

前回調査と比較すると、全体では「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」の回答が増加し、「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」が減少した。「どちらともいえない」も若干増加した。

特に男性の 60 代～70 代に「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」の回答が多い。

○問5 配偶者や恋人・パートナーからの暴力について

前回調査と比較すると、大きな差は見受けられなかった。

【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】については、男性で「何度もあった」と回答した人は30代~40代に多く、「数回あった」は40代、80代に多かった。女性は「何度もあった」の回答が男性よりも多くあり、どの年代にもいたが、特に50代~70代が多かった。

【殴る、けるなどの身体的暴力】は、男性で「数回あった」と回答した人は30代が多かった。女性で「何度もあった」と回答した人は50代~70代が多かった。「数回あった」は40代~80代と幅広く回答があった。

【性行為の強要など性的な暴力】は、女性の40代~70代が多かった。

○問6 介護者に誰を希望するかについて

前回調査と比較すると、男女とも「配偶者」「子ども」「子どもの配偶者」の回答が減少し、「介護保険施設」の回答が増加している。

○問7 女性が働き続けるために支障となることについて

今回新たに追加した項目の「勤務先の環境・理解」の割合が高い。その他の調査項目は前回調査よりも減少しているが、女性の「家族の協力が得られない」の割合は増加している。

○問8 女性が再就職する場合に問題となるものについて

前回調査より「低賃金」の割合が増加した。「家族が協力的でない」の割合は、男性は減少しているが女性は増加している。

○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

男女とも「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」の割合が前回調査より大きく増加した。前回調査で一番割合の高かった「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」は減少した。

○問10 男女共同参画に関連した用語の認知度について

どの項目も、前回調査と比較すると「知っている」の割合が増加した。【諏訪市男女共同参画推進条例】【男女いきいき諏訪プランVI】は、「知っている」と回答した人は1割にも満たなかった。

【候補者男女均等法】【ジェンダー】【LGBTQ】は今年度から調査した。【候補者男女均等法】は「知らない」が過半数を占めていたが、【ジェンダー】【LGBTQ】は「知っている」が過半数を占めており認知度の高い結果となった。

○事業所調査

○回答事業者の業種

業種は、製造業が 45.0%となり、医療・福祉が 39.0%、建設業が 5.0%、運輸・通信業が 3.0%、その他が 4.0%となった。

○問 2 雇用形態別人数について

従業員は、男女とも正社員が 7~8 割を占めており、男性は次いで契約社員、女性は派遣労働者が多い。

○問 3 女性管理職・監督職について

回答のあった 100 事業所のうち 36 事業所が、女性が管理職・監督職を務めていた。

○問 4 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」登録事業所は 19 事業所であった。全ての項目で「予定なし」が一番多く、6~7 割を占めている。

○問 5 ワーク・ライフ・バランスのために必要な事項について

「勤務時間の柔軟化」と回答した事業所が多く、次いで「残業の縮減」、「労働時間管理を意識する」が多い結果となった。「その他」には、残業主体ではない賃金制度の構築、休暇希望の柔軟性の意識、勤務場所の柔軟化といった回答があった。

○問 6 ワーク・ライフ・バランスに支障となる事項について

「子どもや要介護者を預ける場所がなかったり、不足していること」と回答している事業所が多く、次いで「社会制度や環境が整っていないこと」「職場の理解や協力が得られないこと」が多い。「その他」には、男女差が大きい、社会の思い込みや価値観の古さ、職員の不足といった回答があった。

○問 7 女性が働き続けるために必要な事項について

「仕事と家庭の両立を可能とするような環境整備が十分であること」が一番多く、次いで「結婚・出産・育児・介護などでいったん退職した場合の再就職の機会があること」が多い。「その他」には、賃金の男女格差の解消、女性自身の意識改革といった回答があった。

○問 8 女性が働き続けるために支障になる事項について

「結婚や出産により勤め続けにくい雰囲気がある」が一番多く、次いで「育児休業・介護休業の取得に男女差がある」が多かった。「その他」には、家庭と仕事の両立は男女差が出ることはどうしようもないことだという意見、社会的認知度の低迷、本人の意識改革も必要などといった回答があった。

○問9 ハラスメント防止の取組について

どのハラスメントに対しても「常に職場での実態把握に努めている」が多く、次いで「ハラスメント防止の指針を定めている」の回答が多かった。マタニティ・ハラスメントは他のハラスメントより割合が少ない。

○問10 従業員の各種制度の導入について

「育児休業制度」「介護休業制度」「短時間勤務制度」を利用している男性従業員は、大企業を除くとそれぞれ5人以下となっている。「生理休暇制度」を利用している女性従業員も少ない。

「再雇用制度」を取り入れている事業所が多いが、全体の30%にとどまっている。託児施設を設置している事業所は2事業所あったが、利用者なしとなっている。

○問11 男性の育児休業取得等について

「取り入れたいが現状難しい」の回答が多く、次いで「わからない」、「積極的に取り入れていきたい」が多い。

市民意識調査

「男女共同参画に関する市民意識調査」調査票

はじめに、あなたご自身のことについておたずねします。

F1 あなたの性別を教えてください。

1. 男性 2. 女性 3. 答えたくない・その他

回答欄

F2 あなたの年齢を教えてください。

1. 18・19歳 2. 20代 3. 30代 4. 40代
5. 50代 6. 60代 7. 70代 8. 80代以上

F3 あなたの職業を教えてください。

1. 雇用者(常勤・フルタイム) 2. 雇用者(パート・アルバイト等)
3. 自営業・農業 4. 家事専業
5. 学生 6. 無職 7. その他()

F4 あなたは結婚されていますか。

1. 未婚 2. 既婚 3. 死別・離別
4. その他

F5 F4の問いで「2. 既婚」を選ばれた方にお聞きします。

配偶者の職業を教えてください。

1. 雇用者(常勤・フルタイム) 2. 雇用者(パート・アルバイト等)
3. 自営業・農業 4. 家事専業
5. 学生 6. 無職 7. その他()

裏面に続きます →

～あなたの感じていることや、お考えをお聞かせください～

問1 次の①～⑧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番号に○を付けてください。

	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 地域活動の場	1	2	3	4	5	6
③ 職場	1	2	3	4	5	6
④ 社会通念・慣習・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
⑧ 社会全体として	1	2	3	4	5	6

問2 次の①～⑧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○を付けてください。

	主に男性が やっている	どちらとも 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
⑦ 地区会議の 参加	1	2	3	4
⑧ 地区行事の 参加	1	2	3	4

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について
どう思いますか。次の中から1つ選んで○を付けてください。

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. 反対する
5. どちらともいえない

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○を付けてください。

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○を付けてください。

	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つ選んで○を付けてください。

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つ選んで○を付けてください。

1. 家事 2. 育児 3. 子どもの教育
4. 家族の協力が得られない 5. 勤務先の環境・理解
6. 長時間労働 7. 結婚・出産退職の慣例
8. 子育て支援制度の不足 9. 高齢者や病人の介護
10. 法律や制度の整備 11. その他()

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つ選んで○を付けてください。

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. 法律や制度の整備 9. その他()

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つ選んで○を付けてください。

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10 次の言葉やことごとらについて、ご存知ですか。または聞いたことがありますか。
それぞれ1つ選んで○を付けてください。

	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 女性活躍推進法	1	2	3
④ 候補者男女均等法 (男女の候補者数を均等に するよう政党等に求める法律)	1	2	3
⑤ ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)	1	2	3
⑥ ジェンダー (社会的・文化的に形成された性別)	1	2	3
⑦ LGBTQ (セクシャルマイノリティの総称のひとつ)	1	2	3
⑧ 諏訪市男女共同参画推進条例	1	2	3
⑨ 男女いきいき諏訪プランVI	1	2	3
⑩ 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11 男女共同参画を実現するために、諏訪市ではどのような施策を推進すればよいと思いますか。

例) 広報誌やパンフレットなどによる啓発、女性の社会的自立のための講座やセミナーの開催、
保育・子育て支援・介護サービスの充実 など

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。

ご協力いただきありがとうございました。

男女共同参画についての市民意識調査

※四捨五入の関係で、構成比の合計が100%にならない箇所があります。

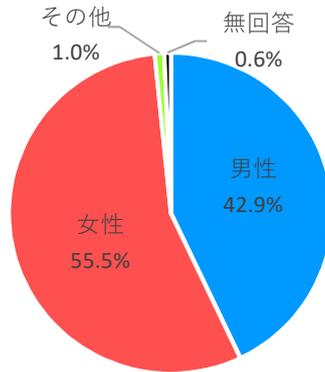
回答者の属性

1.回答者数

(人)

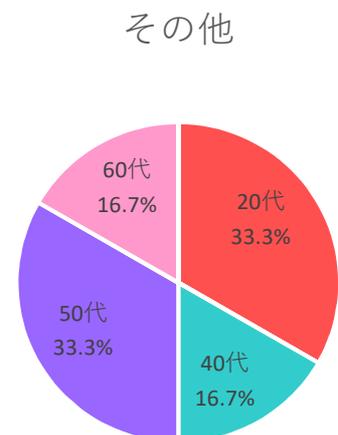
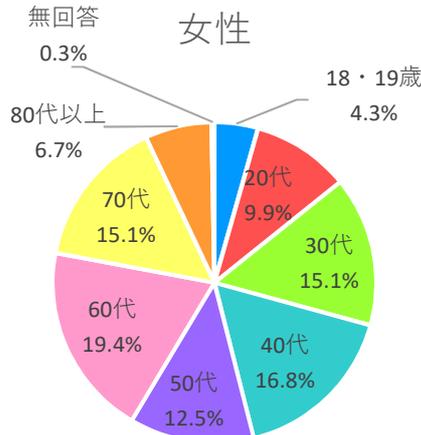
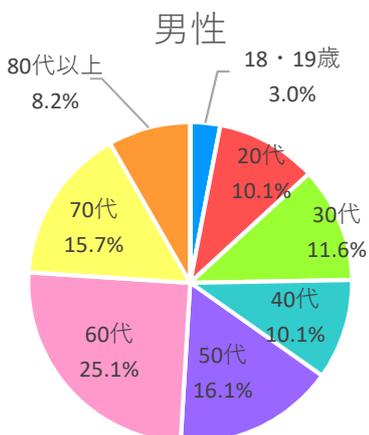
男性	女性	その他	無回答	総数
267	345	6	4	622

回答者数



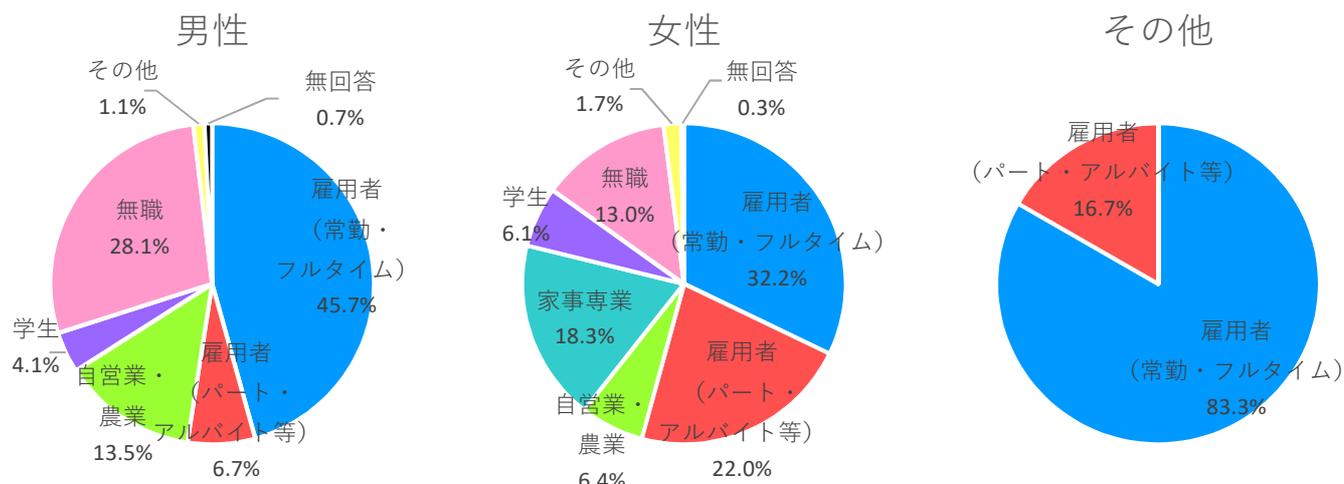
2.年齢構成

	男性	女性	その他	無回答	総数
18・19歳	8	15	0	0	23
20代	27	34	2	0	63
30代	31	52	0	0	83
40代	27	58	1	0	86
50代	43	43	2	0	88
60代	67	67	1	0	135
70代	42	52	0	0	94
80代以上	22	23	0	0	45
無回答	0	1	0	4	5
計	267	345	6	4	622



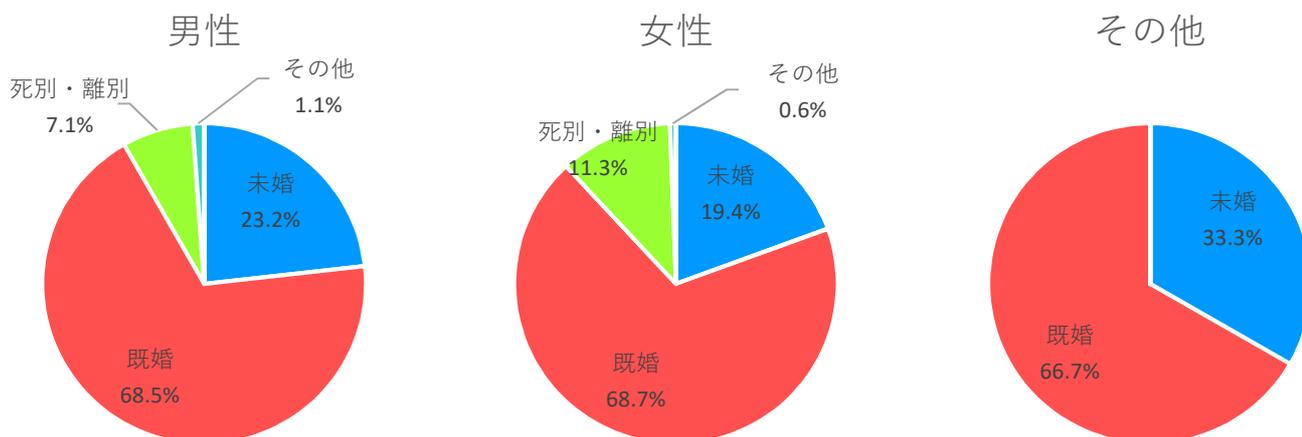
3.回答者の職業

	男性	女性	その他	無回答	総数
雇用者（常勤・フルタイム）	122	111	5	0	238
雇用者（パート・アルバイト等）	18	76	1	0	95
自営業・農業	36	22	0	0	58
家事専業	0	63	0	0	63
学生	11	21	0	0	32
無職	75	45	0	0	120
その他	3	6	0	0	9
無回答	2	1	0	4	7
計	267	345	6	4	622



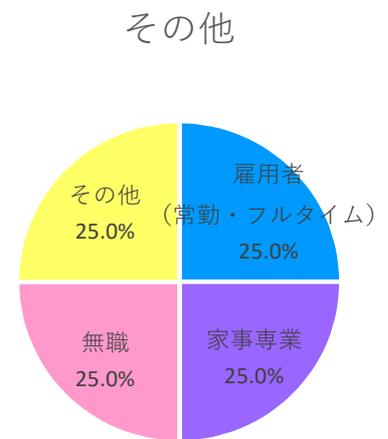
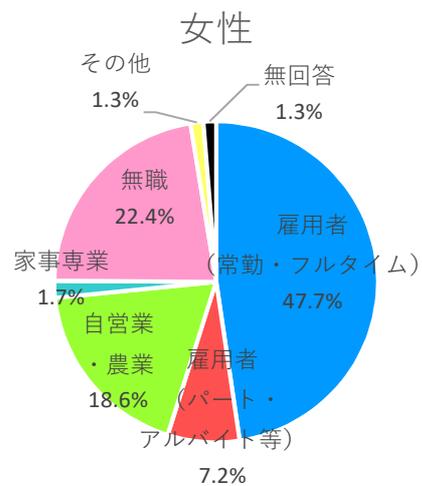
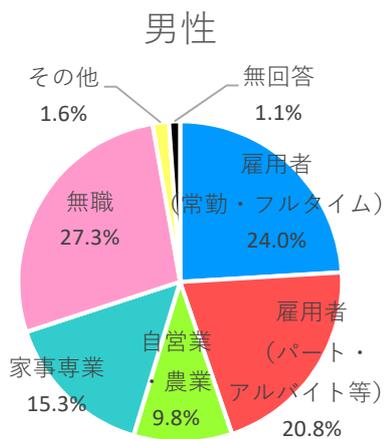
4.回答者の配偶者の有無

	男性	女性	その他	無回答	総数
未婚	62	67	2	0	131
既婚	183	237	4	0	424
死別・離別	19	39	0	0	58
その他	3	2	0	0	5
無回答	0	0	0	4	4
計	267	345	6	4	622



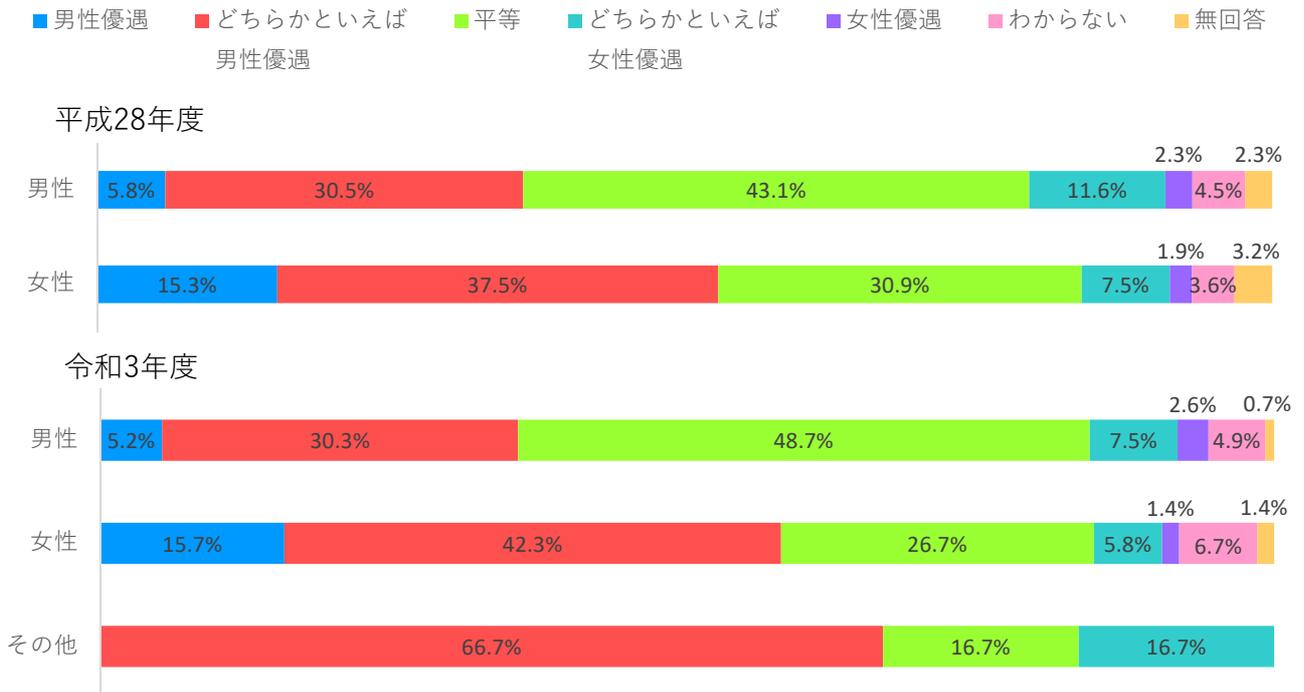
5.回答者の配偶者の職業

	男性	女性	その他	無回答	総数
雇用者（常勤・フルタイム）	44	113	1	0	158
雇用者（パート・アルバイト等）	38	17	0	0	55
自営業・農業	18	44	0	0	62
家事専業	28	4	1	0	33
学生	0	0	0	0	0
無職	50	53	1	0	104
その他	3	3	1	0	7
無回答	2	3	0	0	5
計	183	237	4	0	424



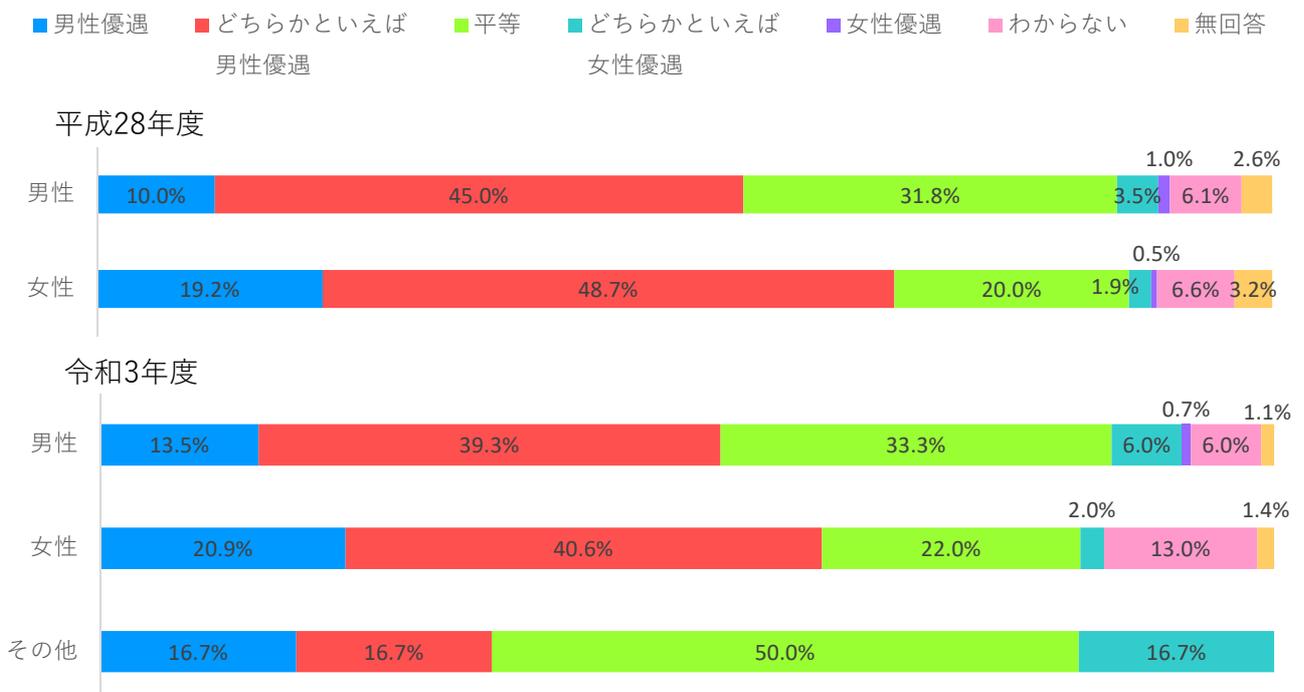
問1 男女の地位の平等についてどのように思いますか。

【家庭生活】



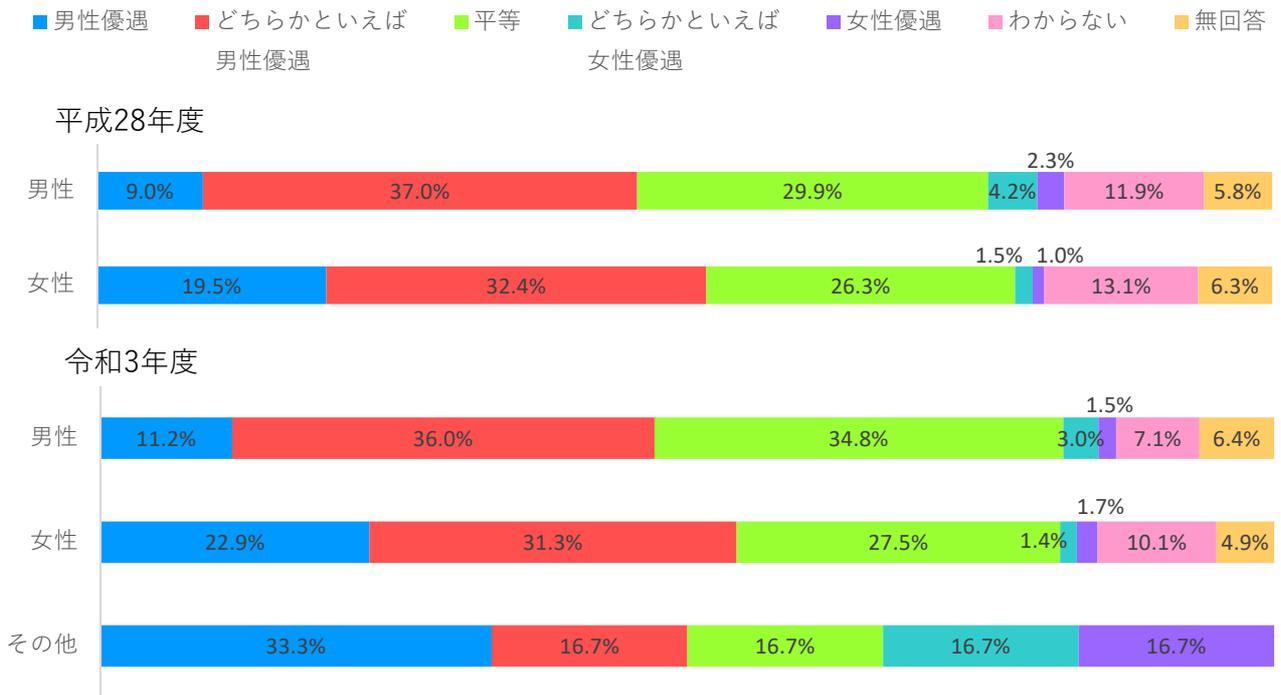
男性の「平等」が増加したのに対し、女性は「どちらかといえば男性優遇」が若干増となっている。男女とも「どちらかといえば女性優遇」が若干減少している。

【地域活動の場】



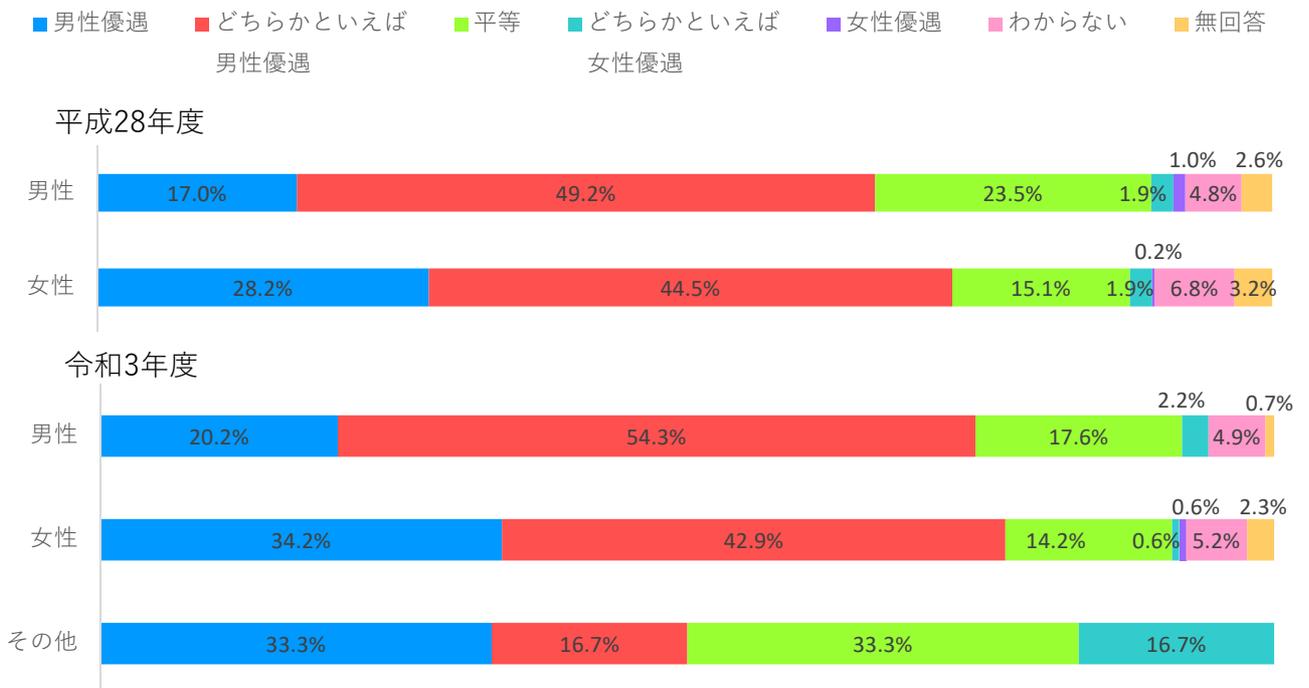
男女とも「どちらかといえば男性優遇」が減少している。
男性は「平等」が若干増加している。女性は「わからない」との回答が増えた。

【職場】



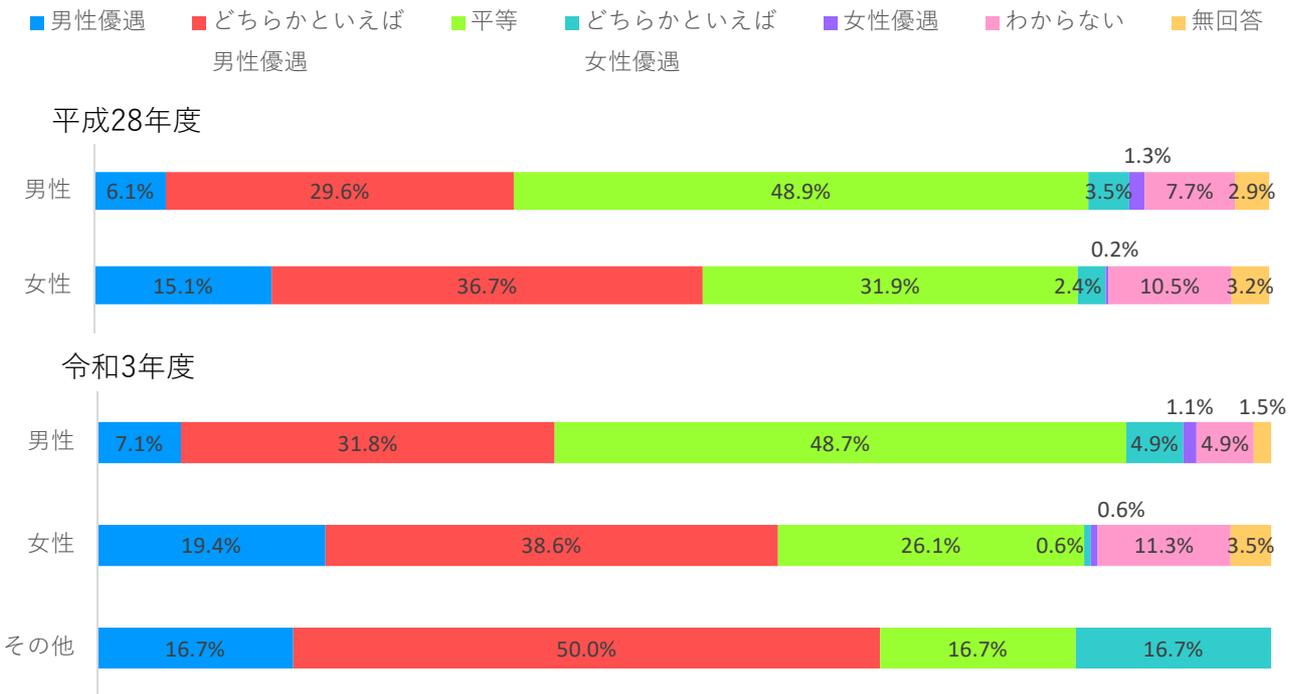
男性は「平等」が増加したのに対し、女性は「男性優遇」が若干増加している。

【社会通念・慣習・しきたり】



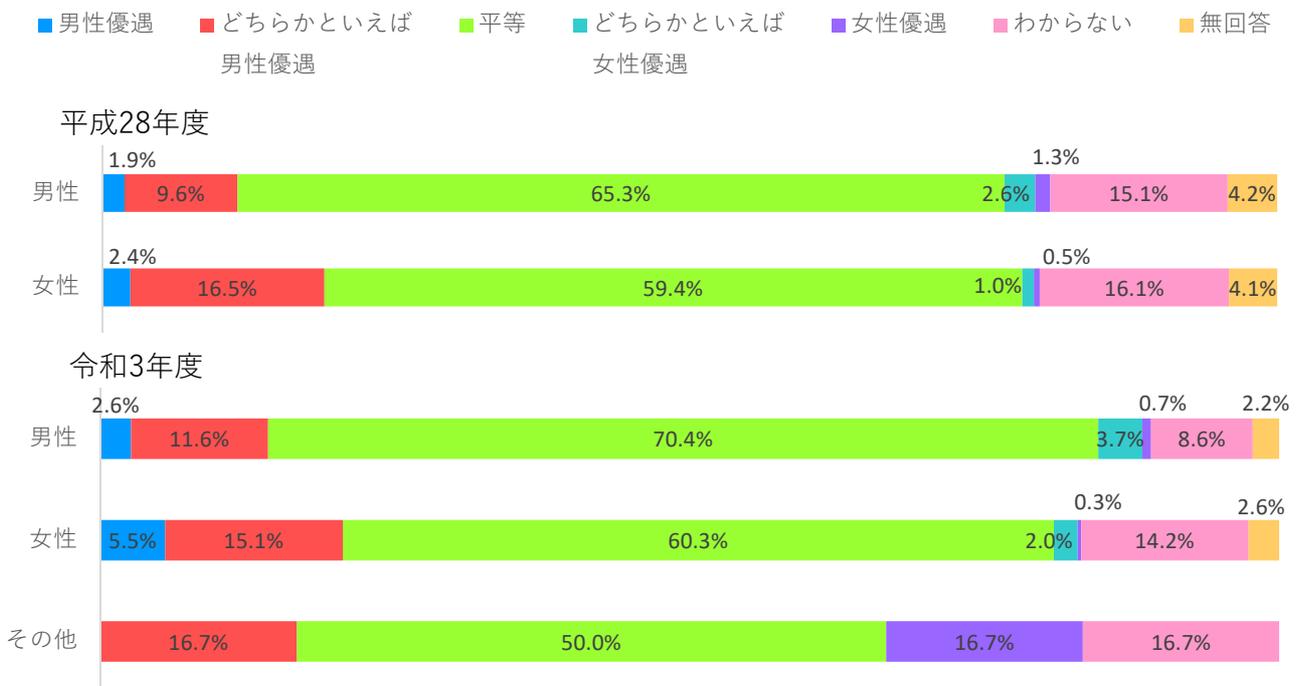
男性は「どちらかといえば男性優遇」、女性は「男性優遇」が増加しているのに対し、男性の「平等」の割合が減少している。

【制度や法律上】



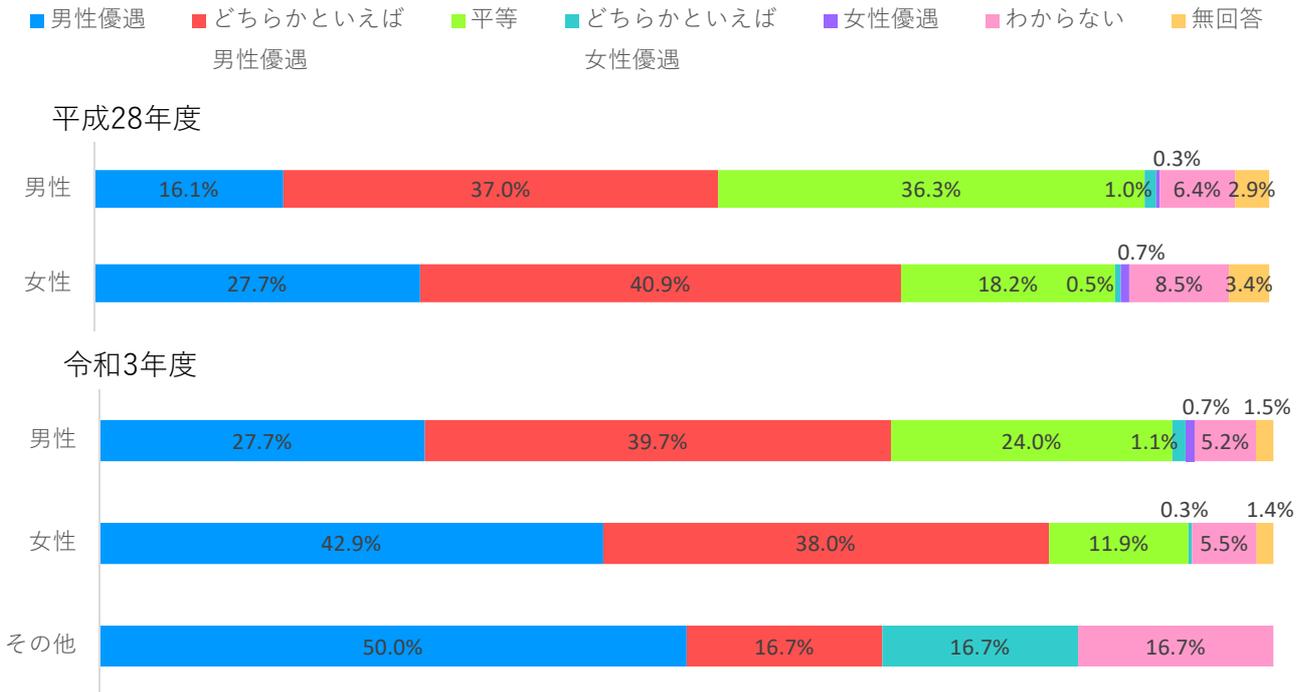
男性は前回調査とほぼ変わらない結果となった。女性は「男性優遇」「どちらかといえば男性優遇」が若干増加し、「平等」が減少した。

【学校教育の場】



男性は「平等」の割合が増加した。女性は前回調査とほぼ変わらない結果となった。

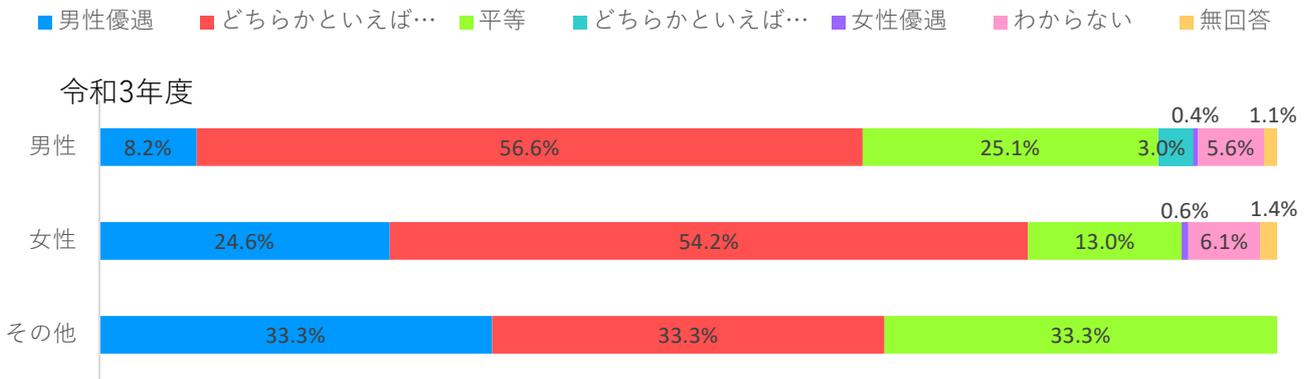
【政治の場】



男女とも「男性優遇」の割合が大きく増加し、対して「平等」が著しく減少している。

【社会全体として】

※令和3年度より調査

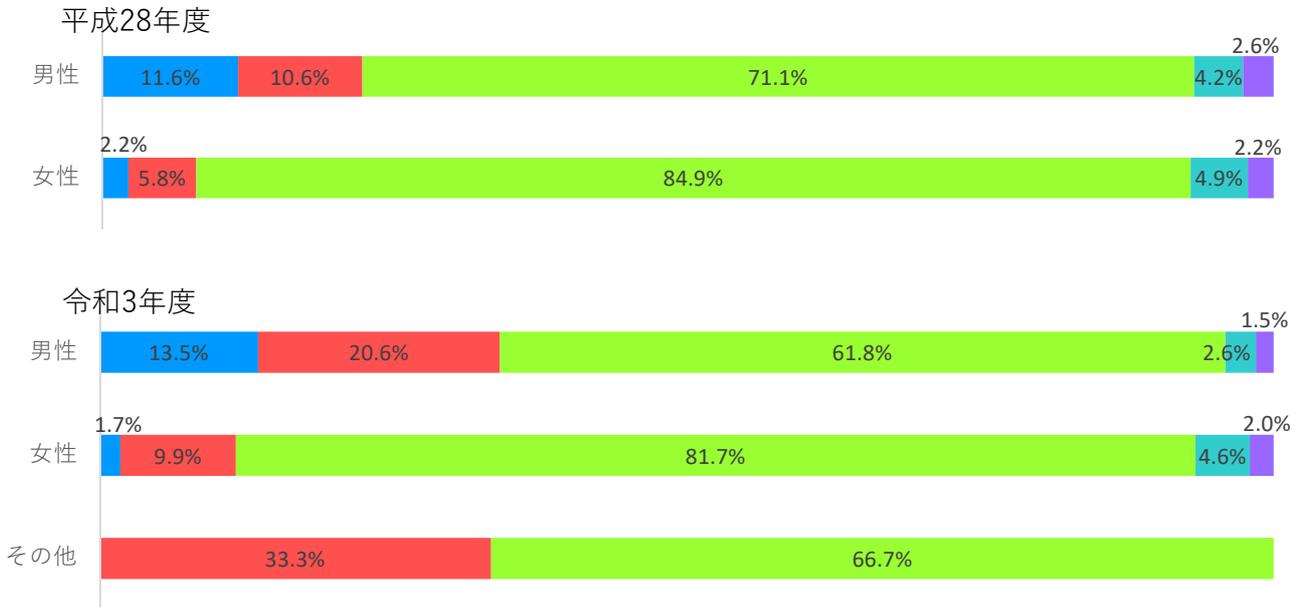


男女とも「男性優遇」「どちらかといえば男性優遇」が多く、女性の「平等」が低い。

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】

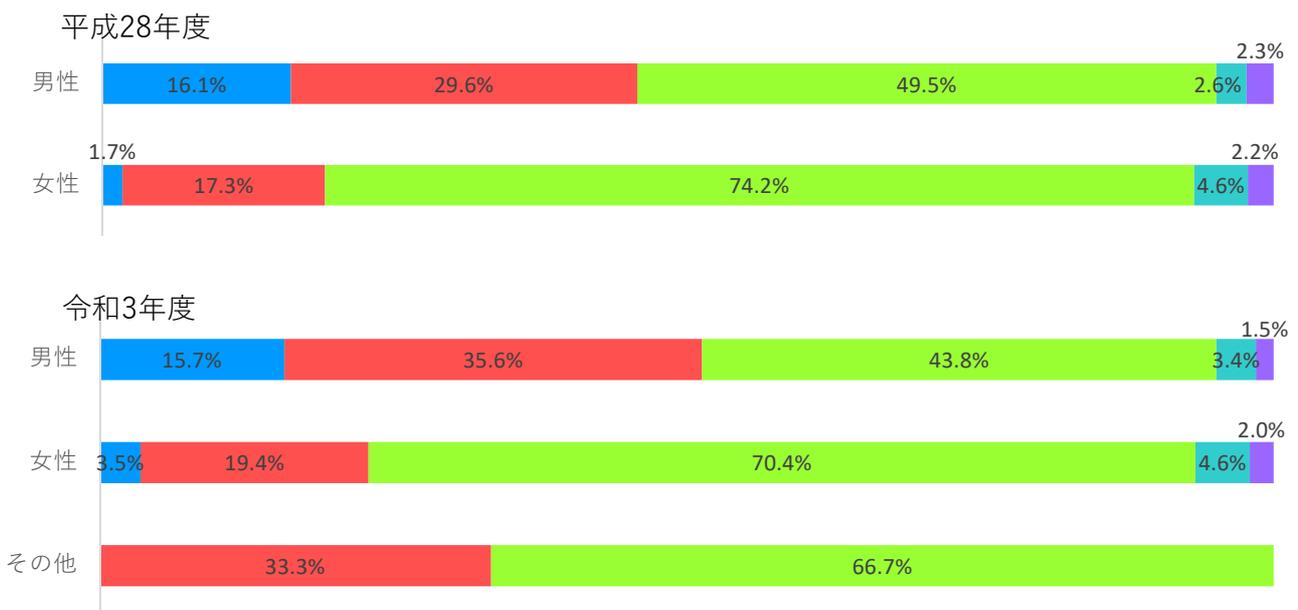
■主に男性がやっている ■決めていない・できる人がやっている ■主に女性がやっている ■該当しない ■無回答



男性は「決めていない・できる人がやっている」が増加し、「主に女性がやっている」が減少している。女性は前回調査とほぼ変わらない結果となった。

【清掃】

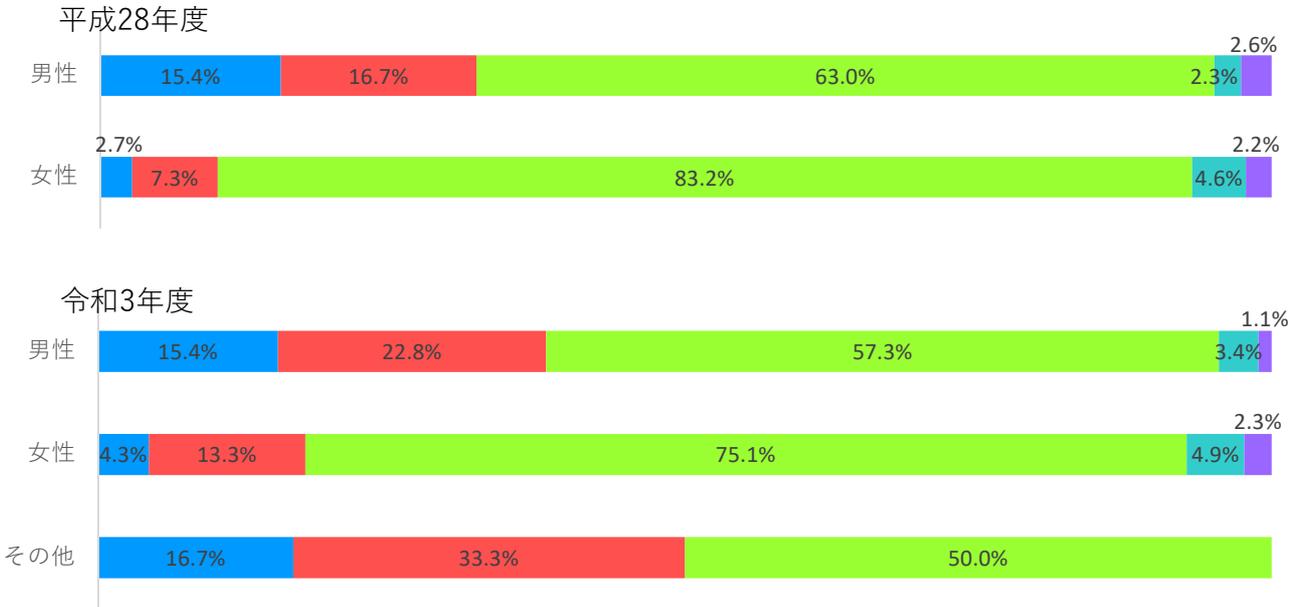
■主に男性がやっている ■決めていない・できる人がやっている ■主に女性がやっている ■該当しない ■無回答



男女とも「決めていない・できる人がやっている」が増加し、「主に女性がやっている」が減少している。

【洗濯】

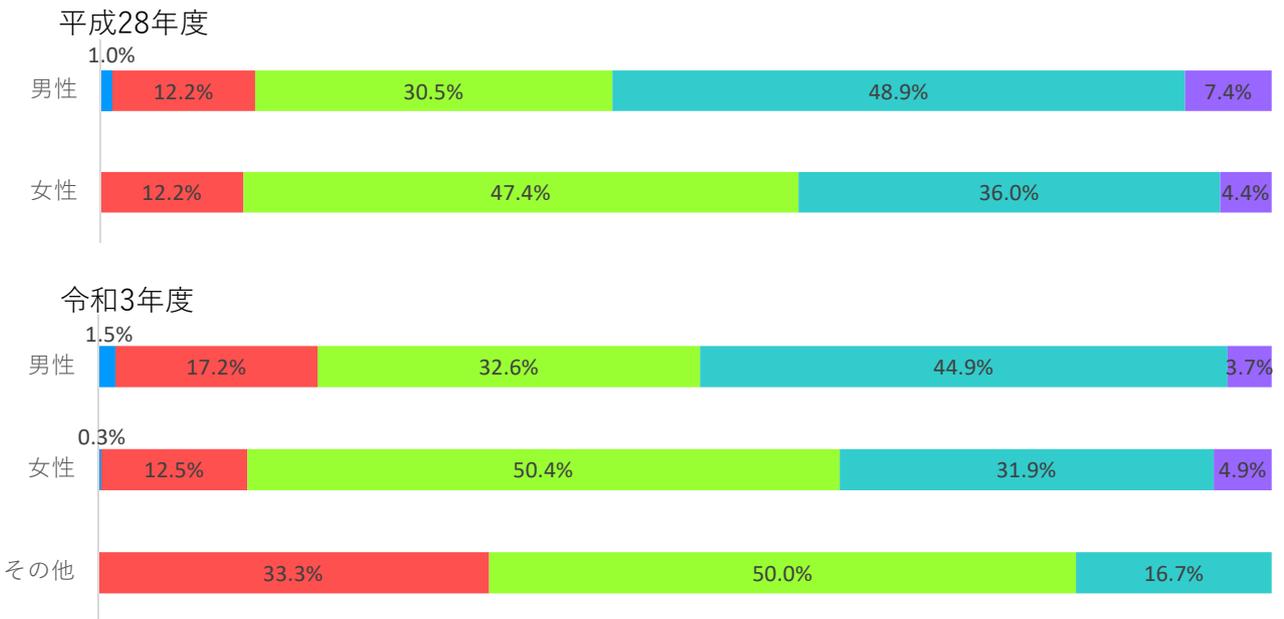
■主に男性がやっている ■決めていない・できる人がやっている ■主に女性がやっている ■該当しない ■無回答



男女とも「決めていない・できる人がやっている」が増加し、「主に女性がやっている」が減少している。

【育児】

■主に男性がやっている ■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 ■無回答

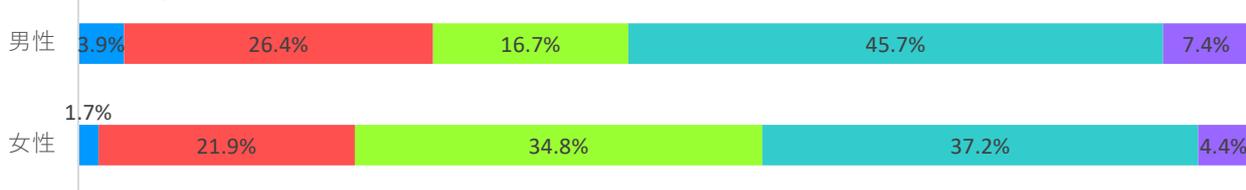


男女とも前回調査とほぼ変わらない結果となった。

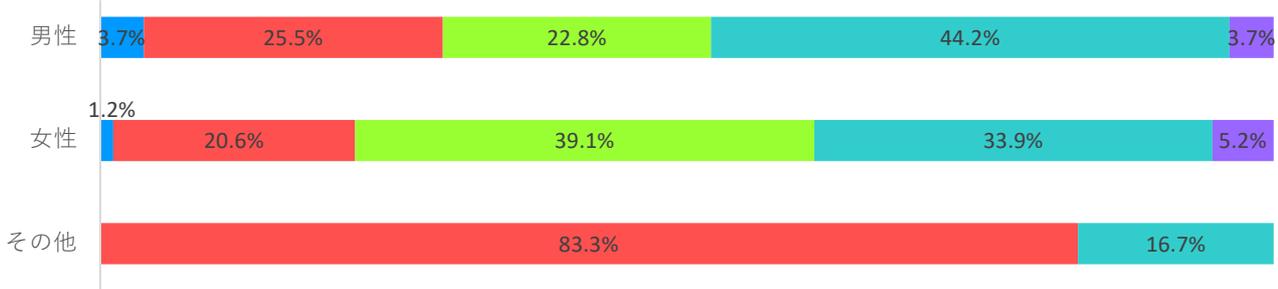
【教育】

■主に男性がやっている ■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 ■無回答

平成28年度



令和3年度



男女とも「主に女性がやっている」が若干増加した。

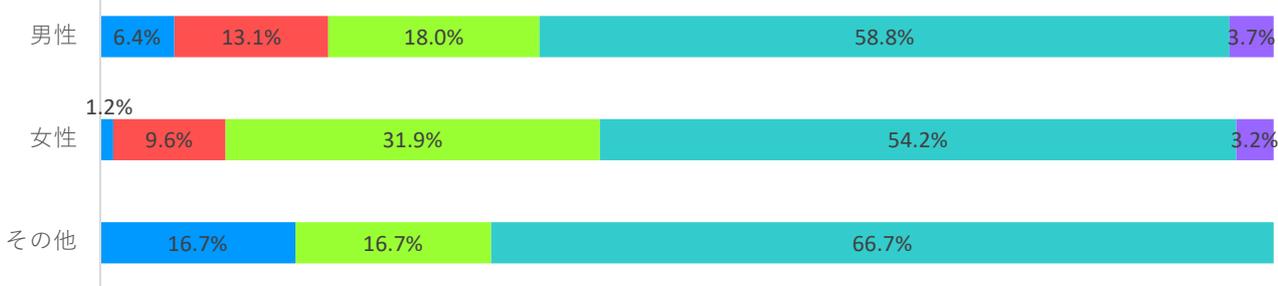
【介護】

■主に男性がやっている ■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 ■無回答

平成28年度



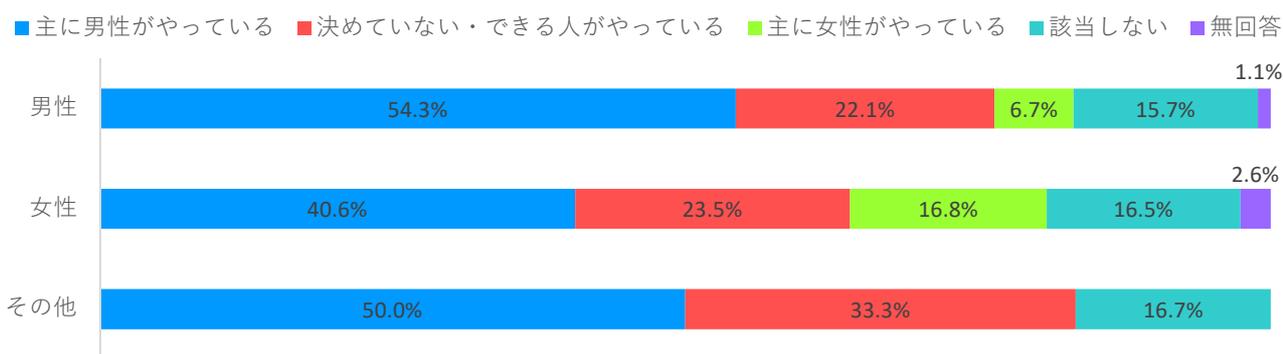
令和3年度



男女とも前回調査とほぼ変わらない結果となった。

【地区会議の参加】

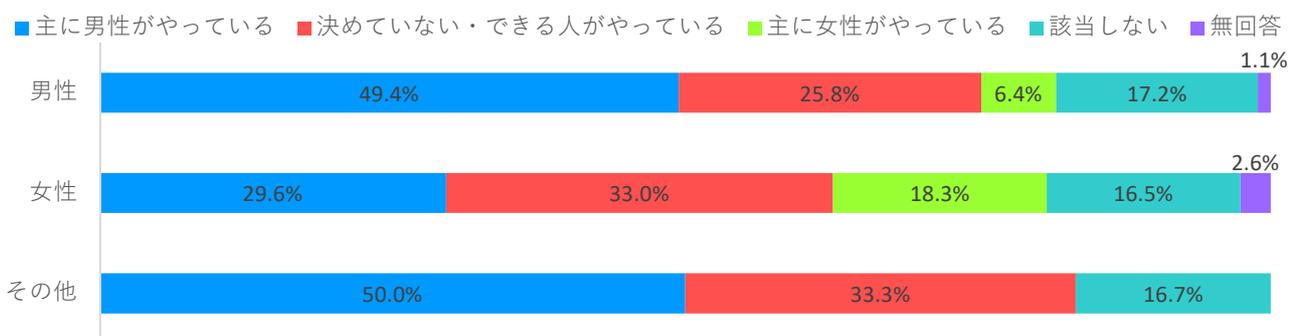
※令和3年度より調査



男女とも「主に男性がやっている」が多い。

【地区行事の参加】

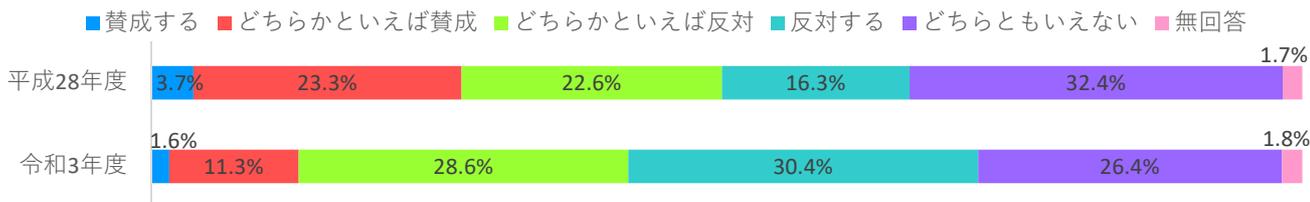
※令和3年度より調査



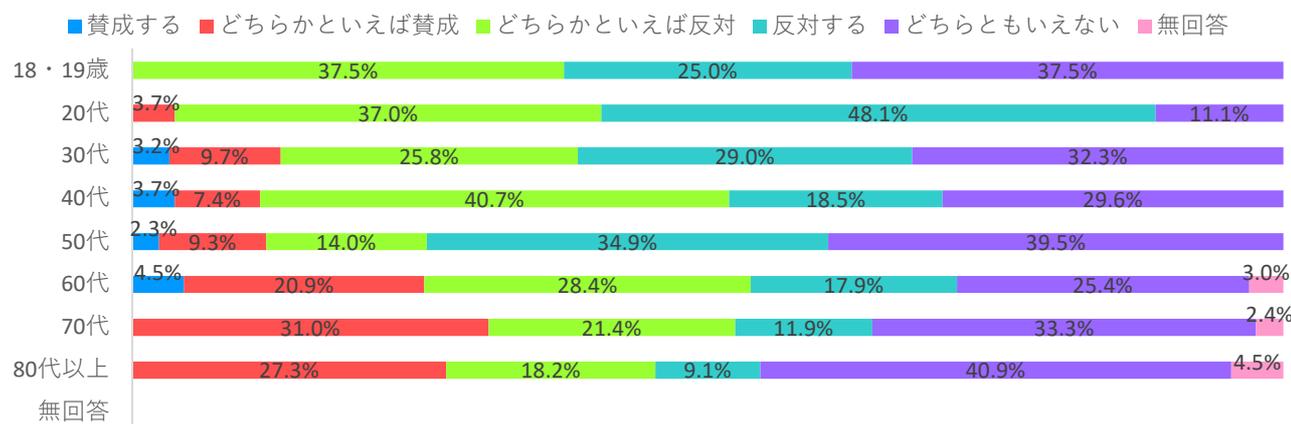
男性は「主に男性がやっている」が多いが、女性は「決めていない・できる人がやっている」が多い。

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。

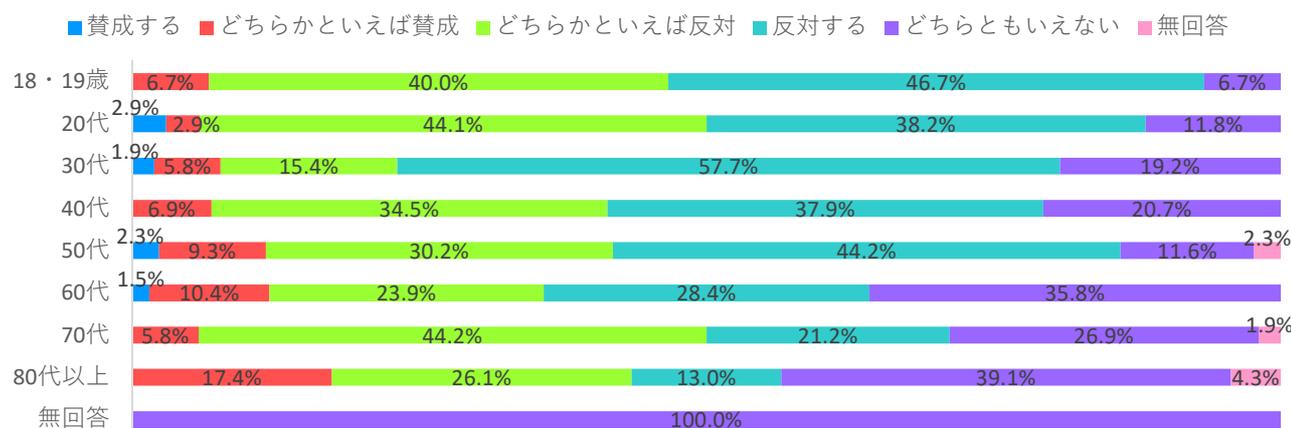
【全体】



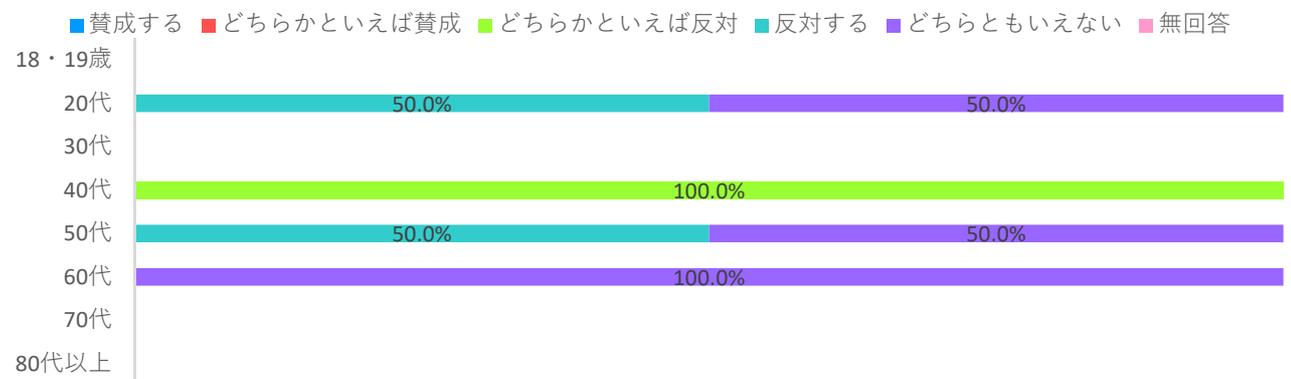
【男性】



【女性】



【その他】



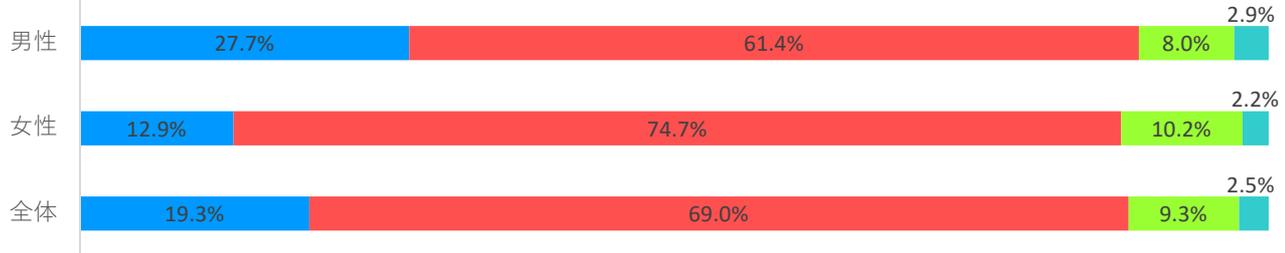
前回調査より「賛成する」「どちらかといえば賛成」の割合が減少し、「どちらかといえば反対」「反対する」の割合が大きく増加した。

全体的に男性より女性の方が「どちらかといえば反対」「反対する」が多い。特に30代女性に「反対する」が多い。また、18・19歳～20代の男性は、「賛成する」「どちらかといえば賛成」の回答が著しく少ない。

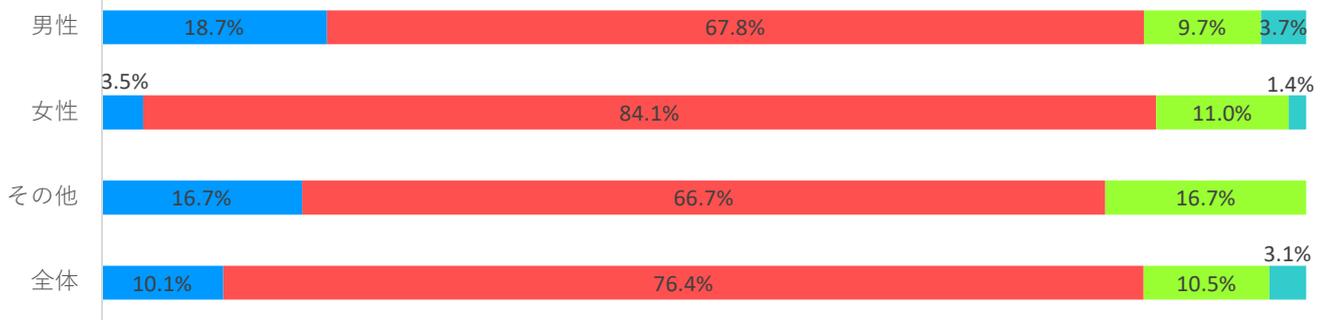
問4 子どものしつけや教育についてどう考えますか。

- 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ほうが良い
- 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ほうが良い
- どちらともいえない
- 無回答

平成28年度



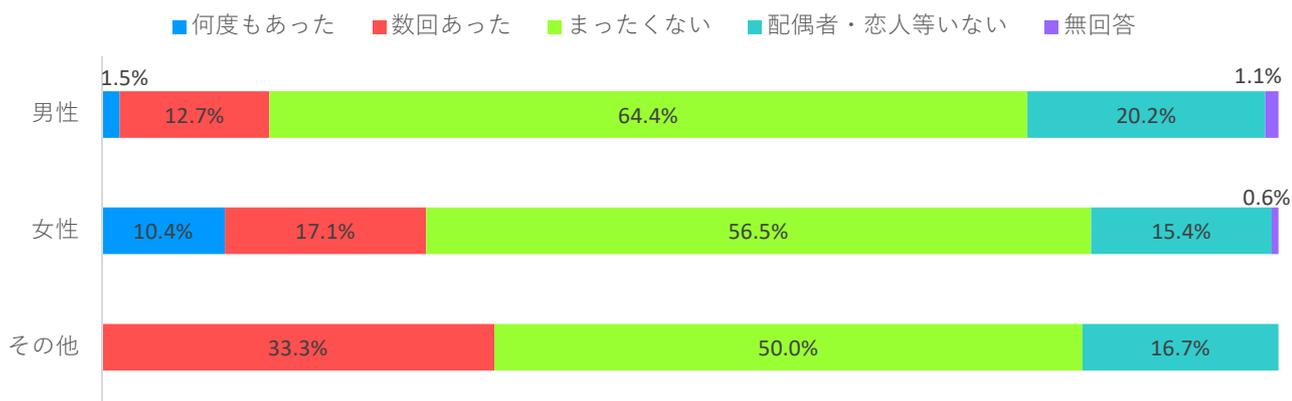
令和4年度



男女ともに「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」が減少し、「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」が増加した。「どちらともいえない」も若干増加している。

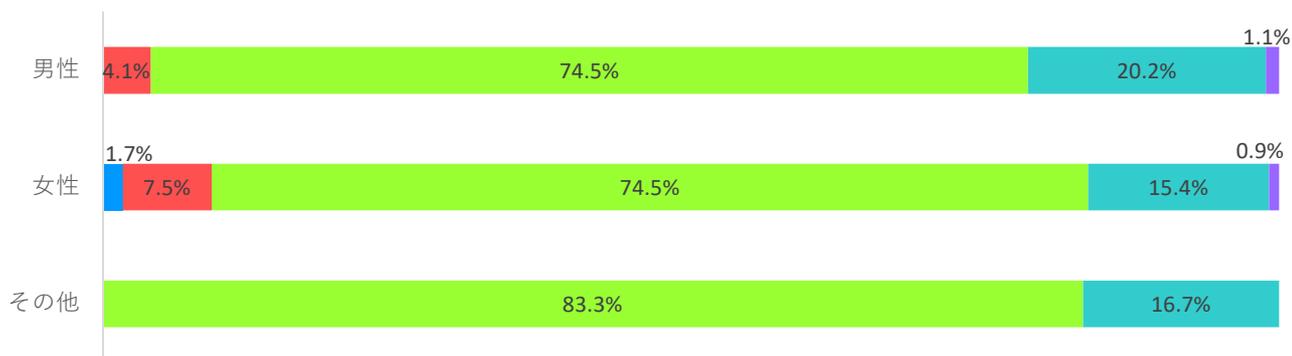
問5 配偶者やパートナーから暴力を受けたことがありますか。

①どなる・ののしるなど言葉の暴力や、無視するなど精神的暴力



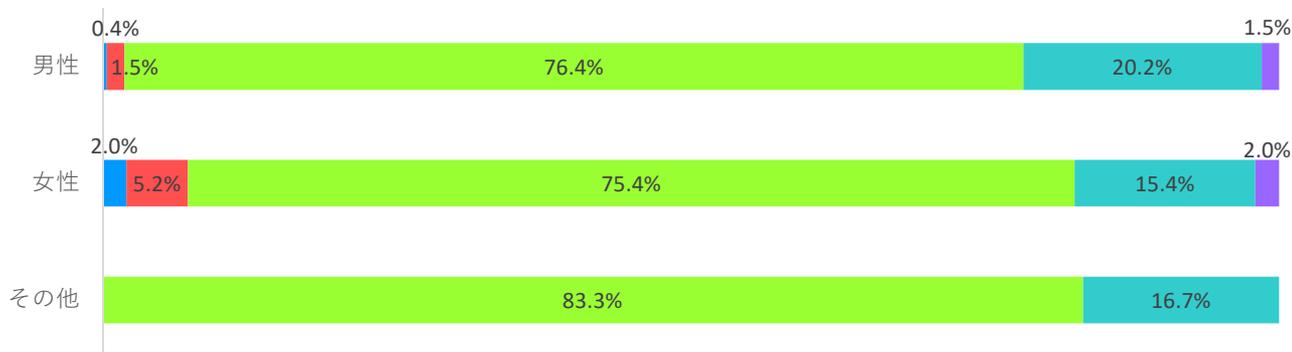
「何度もあった」「数回あった」の回答は、男性より女性の方が回答数が多かった。年代別ではどの年代にも幅広く回答があった。

②殴る、けるなどの身体的暴力



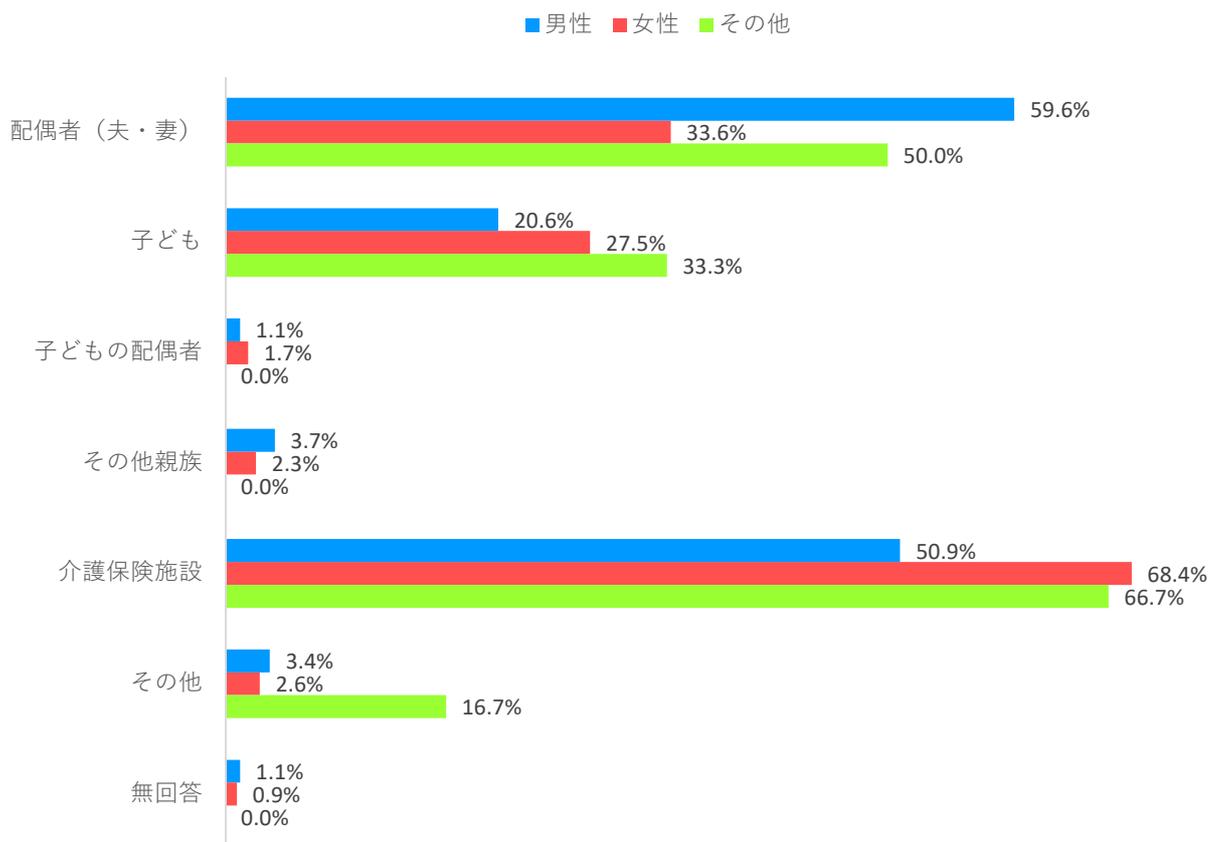
男性の「数回あった」の回答は30代～40代、女性の「何度もあった」の回答は、50～70代に多く見られた。

③性行為の強要など性的な暴力



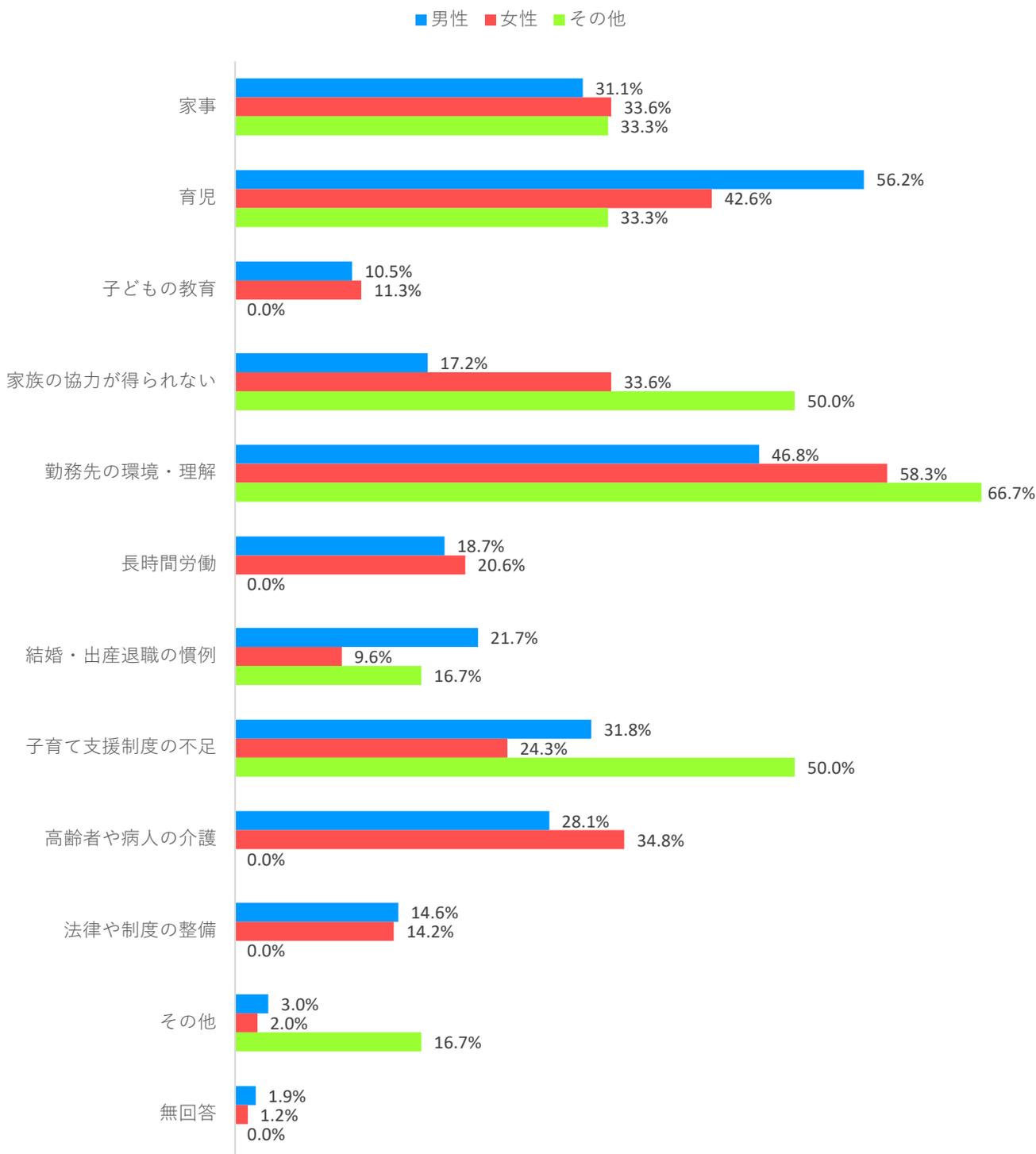
女性の40代～70代の割合が多い。

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)



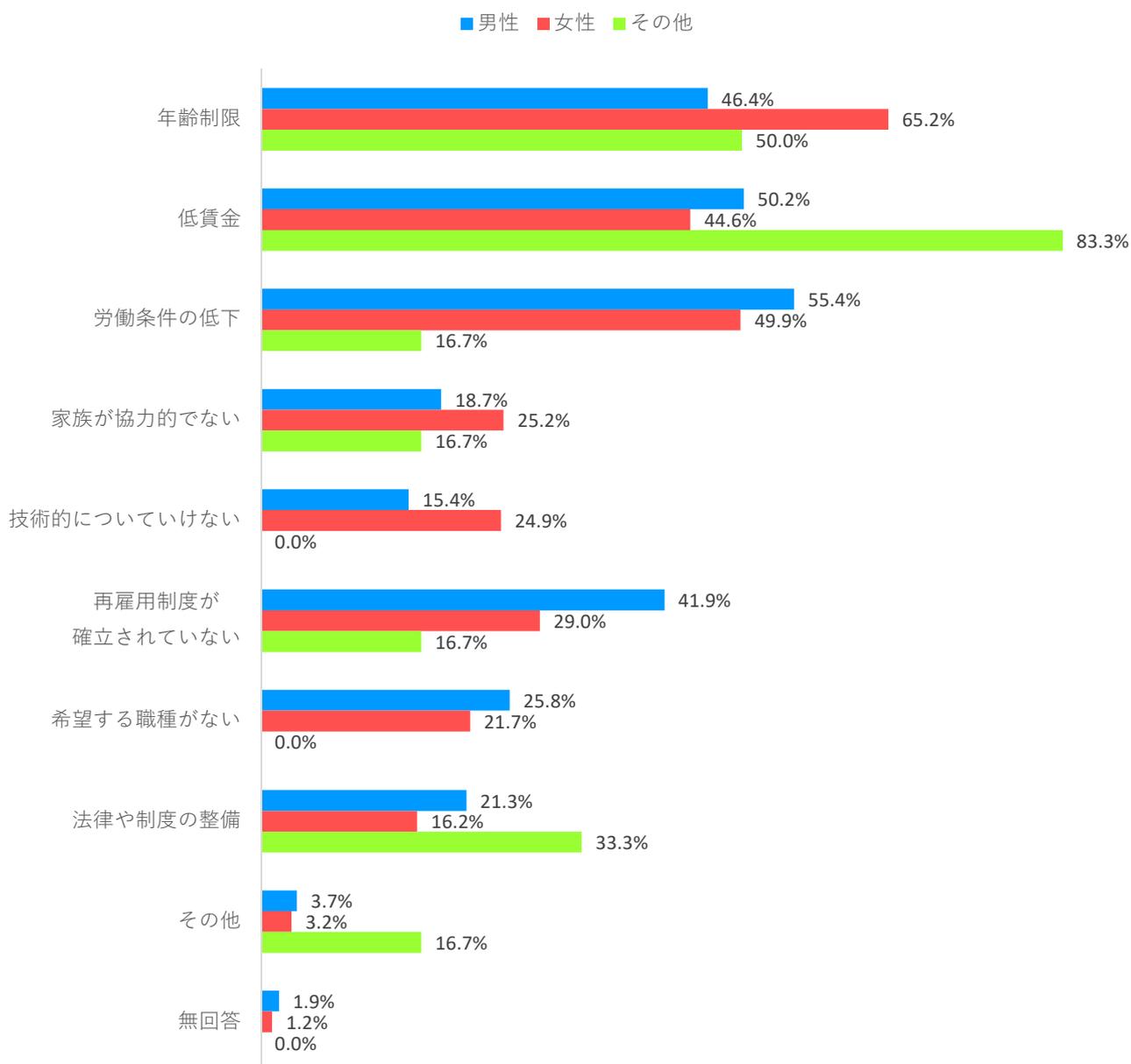
男女とも、「配偶者」「子ども」「子どもの配偶者」の割合が前回調査よりも減少し、「介護保険施設」の割合が増加している。

問7 女性が働き続けるためには、どのようなことが支障となるとお考えですか。
(3つまで選択)



今回新たに増やした選択肢の「勤務先の環境・理解」の割合が高く、その他の選択肢は前回調査よりも概ね減少している。その中でも、女性の「家族の協力が得られない」の割合は前回調査より増加している。

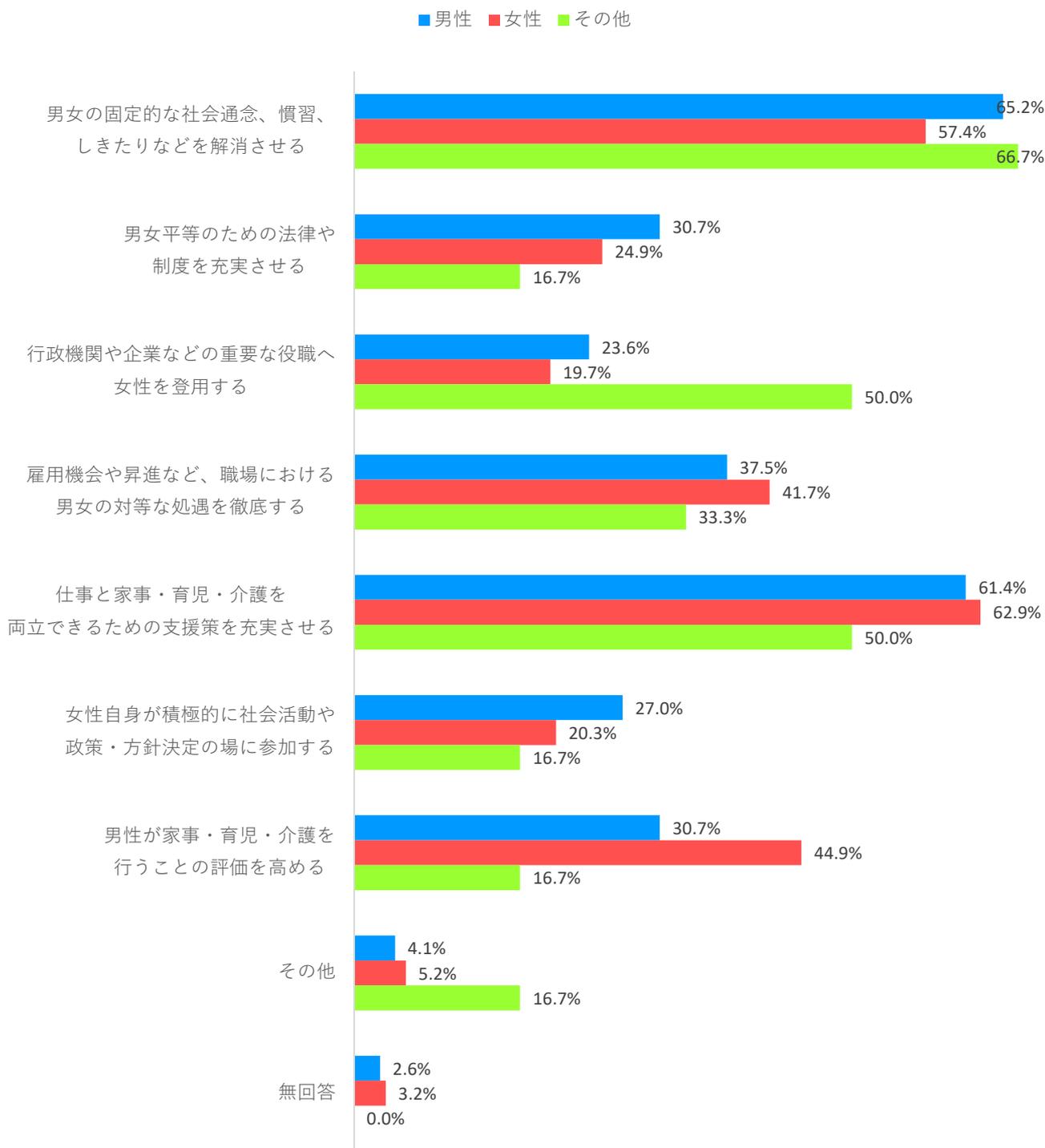
問8 女性が再就職しようとする場合、どのようなことが問題になると思いますか。
(3つまで選択)



男女とも、前回調査より「低賃金」の割合が増加した。「年齢制限」の割合が多いが、男女とも前回調査より減少している。

「家族が協力的でない」の割合は、男性は減少、女性は増加となっている。

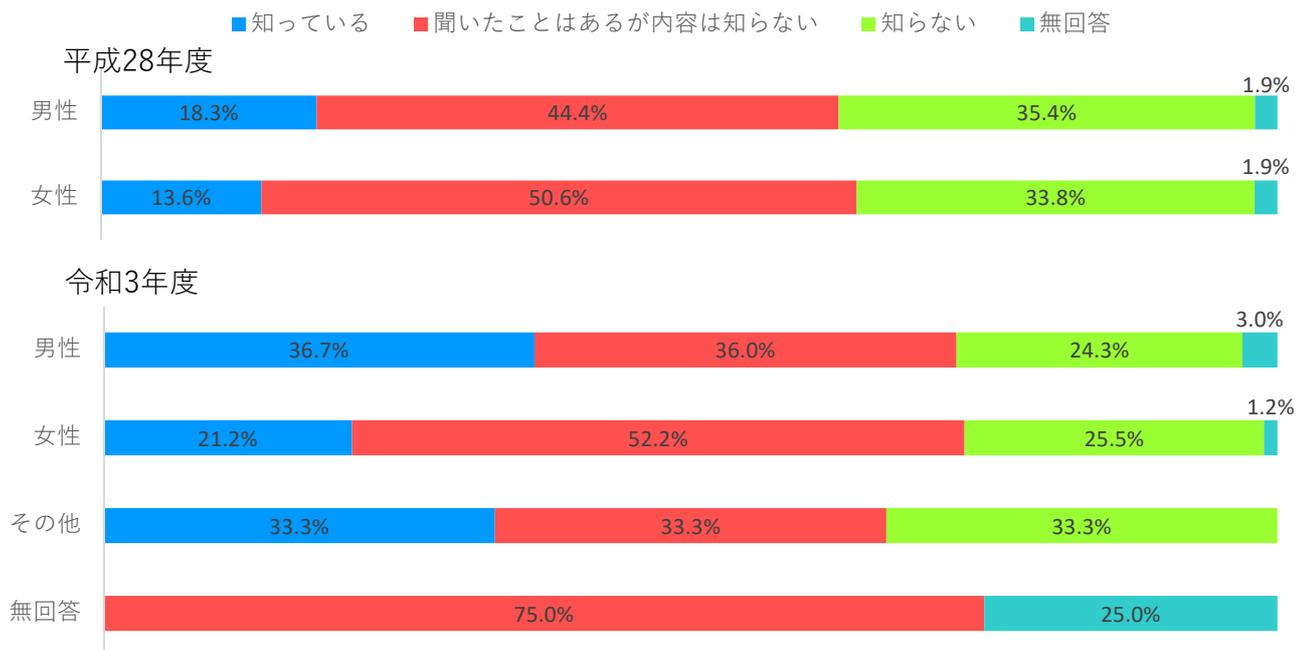
問9 男女共同参画社会の推進のために、どのようなことが重要だと思いますか。
(3つまで選択)



男女とも「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」の割合が、前回調査より大きく増加した。前回調査で一番割合の高かった「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」は減少している。

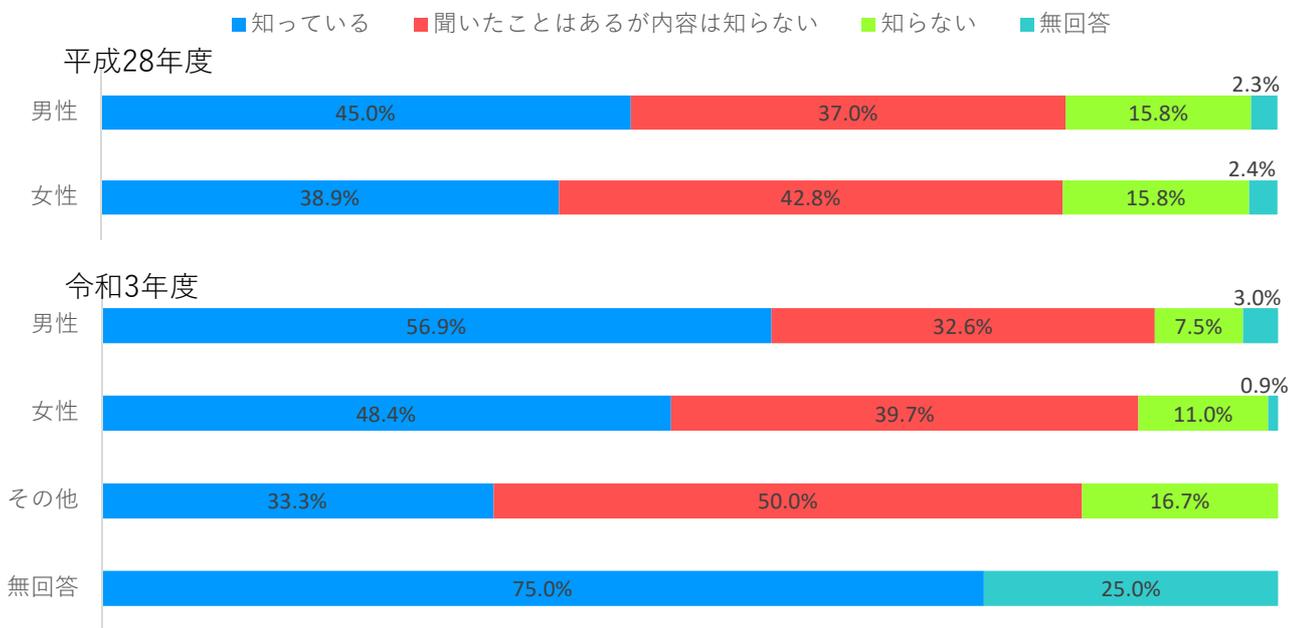
問10 次の言葉やことがらについて、ご存じですか。または聞いたことがありますか。

【①男女共同参画社会基本法】



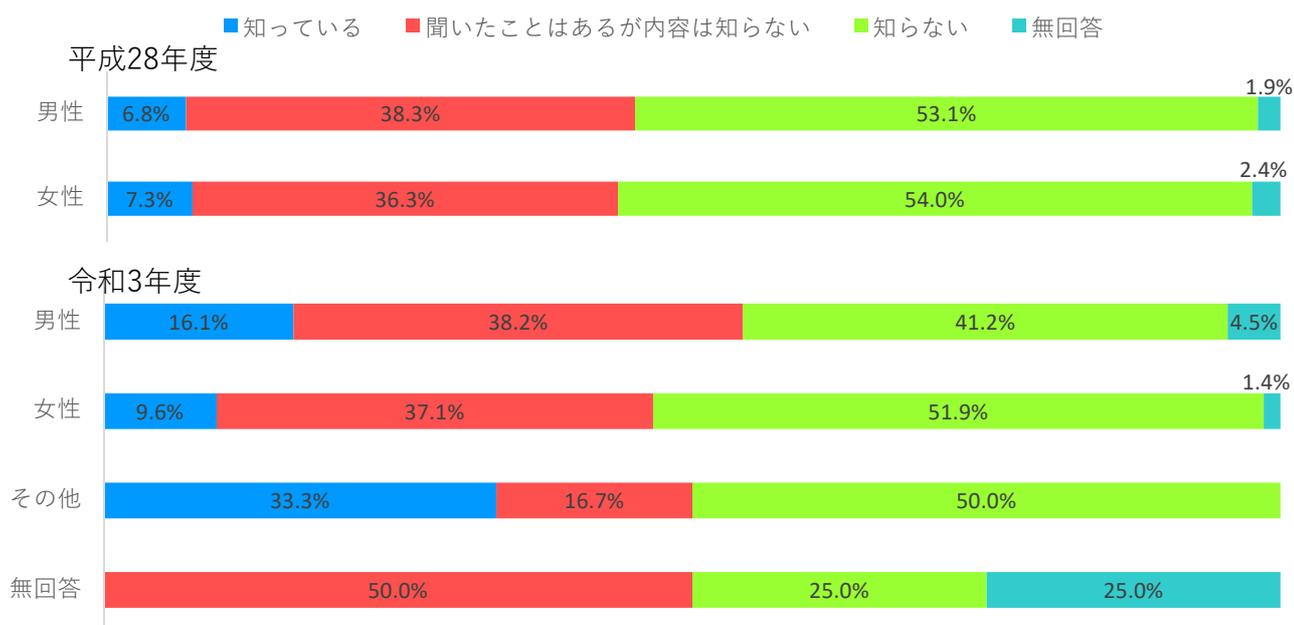
男女とも「知っている」の割合が増加した。

【②男女雇用機会均等法】



男女とも「知っている」の割合が増加した。

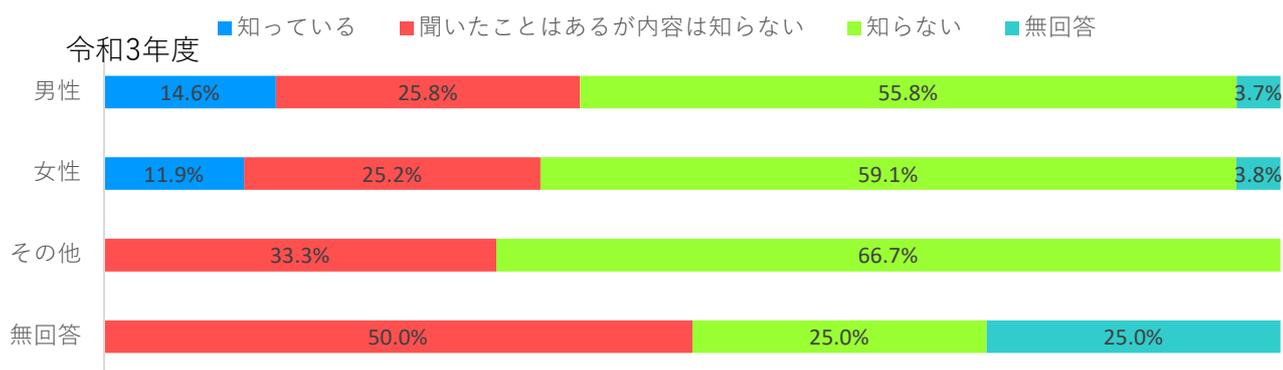
【③女性活躍推進法】



男性で「知っている」の割合が増加したが、概ね前回調査と変わらない結果となった。

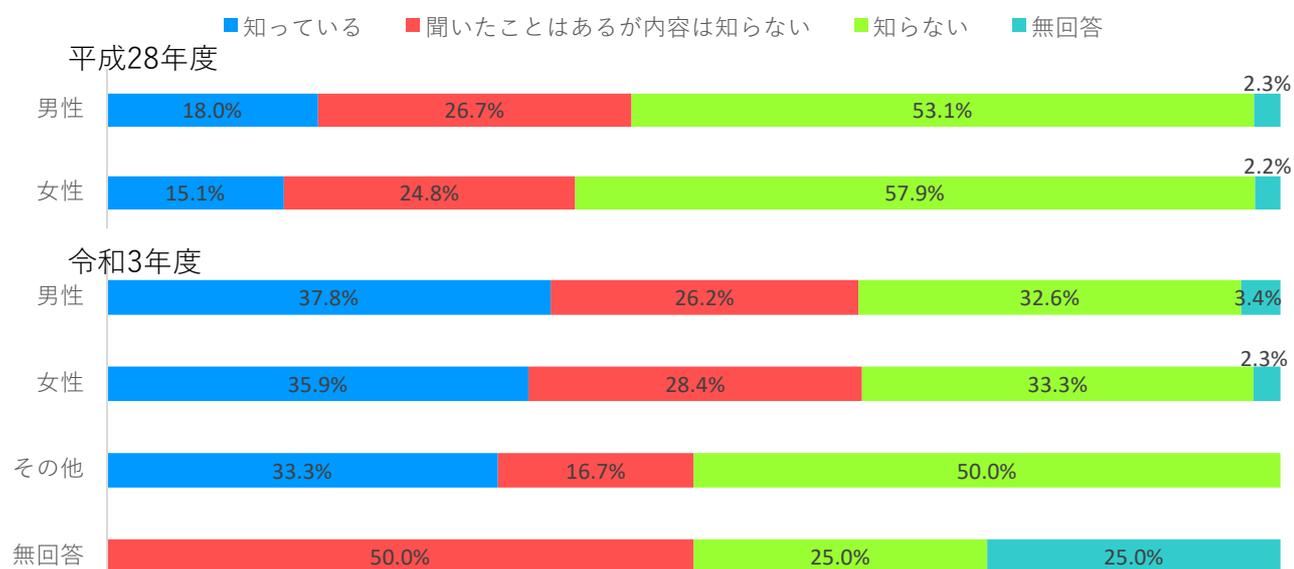
【④候補者男女均等法】

※令和3年度より調査



男女とも「知らない」の割合が多い。

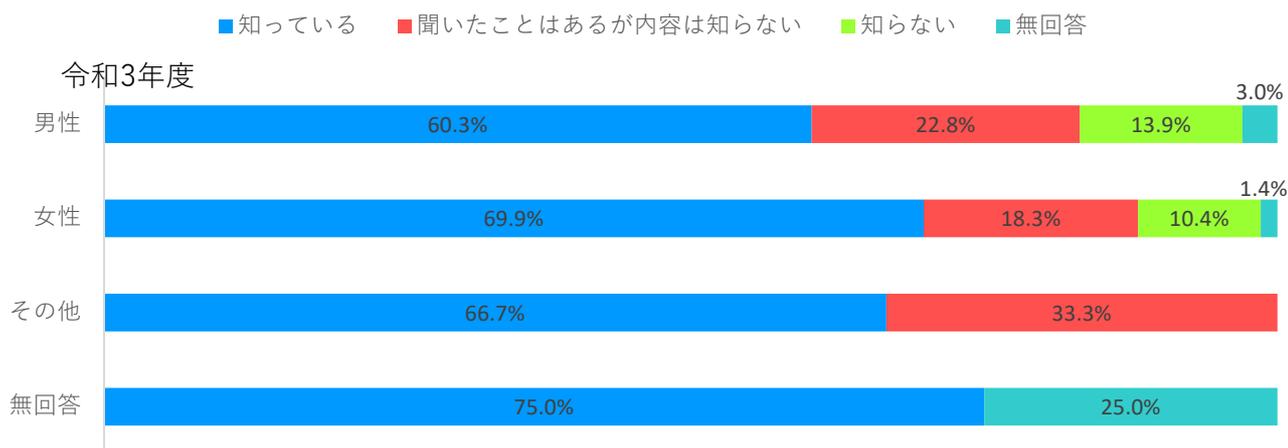
【⑤ワーク・ライフ・バランス】



男女とも「知っている」の割合が大幅に増加した。

【⑥ジェンダー】

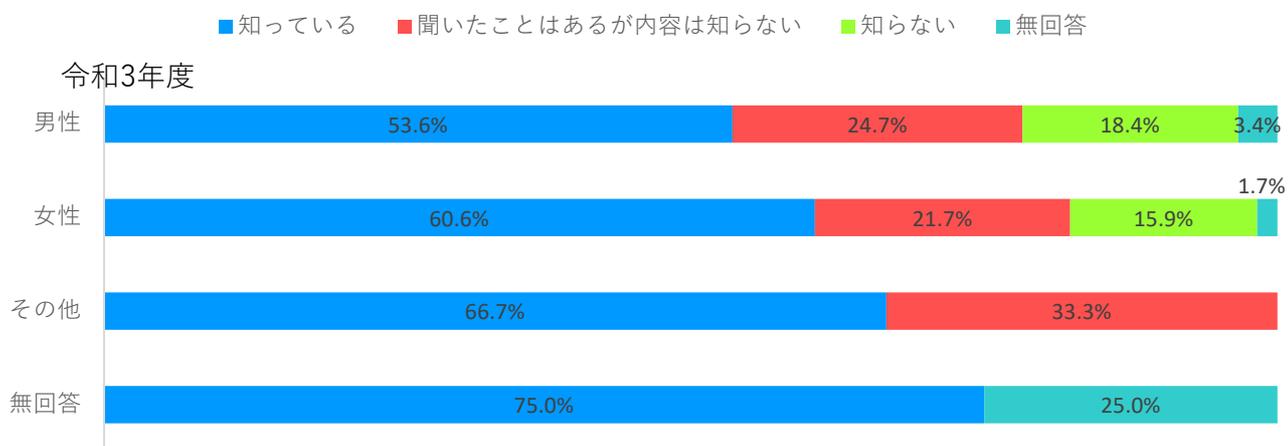
※令和3年度より調査



男女とも「知っている」の割合が半数以上。一番認知度の高い結果となった。

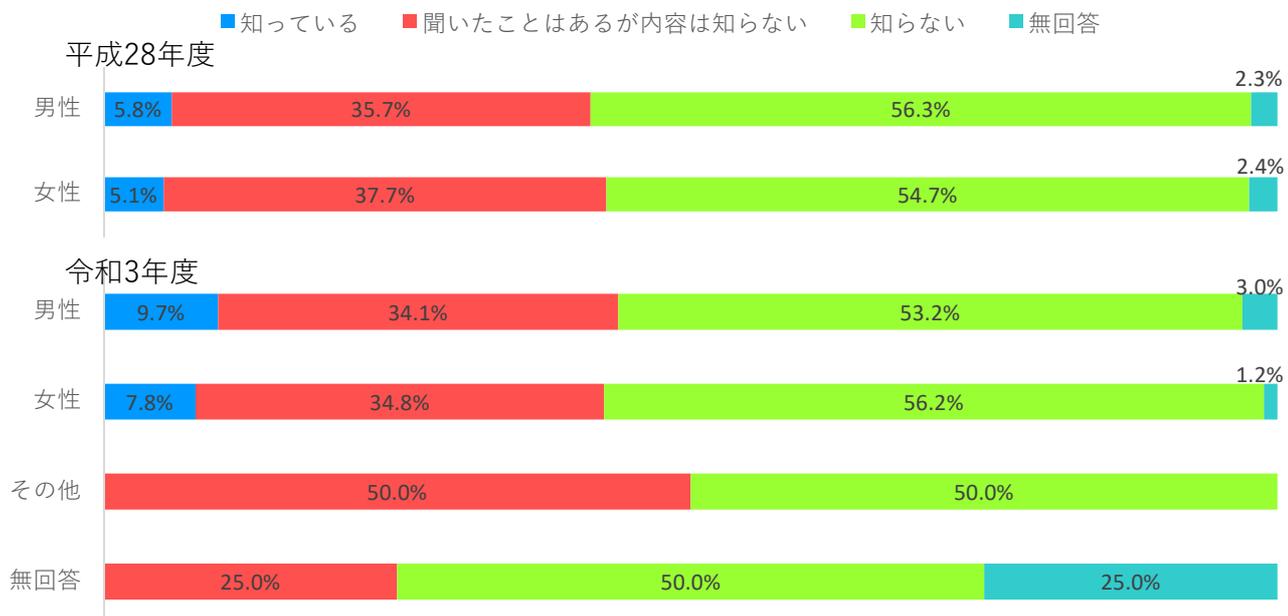
【⑦LGBTQ】

※令和3年度より調査



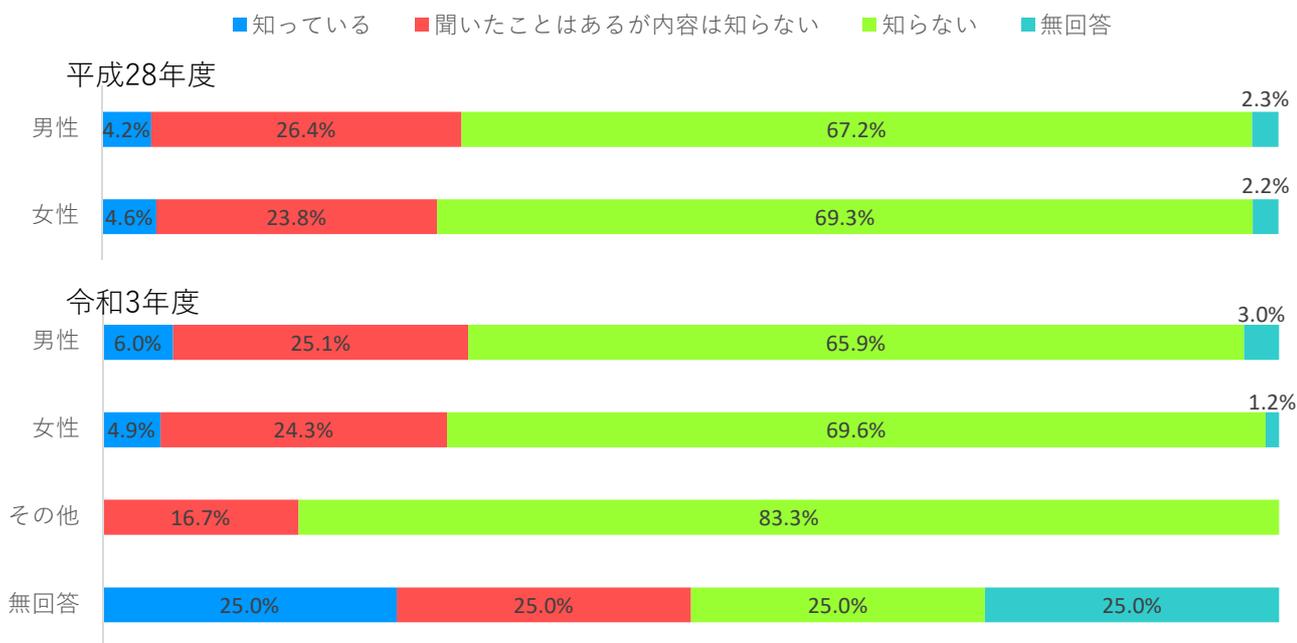
男女とも「知っている」の割合が半数以上。

【⑧諏訪市男女共同参画推進条例】



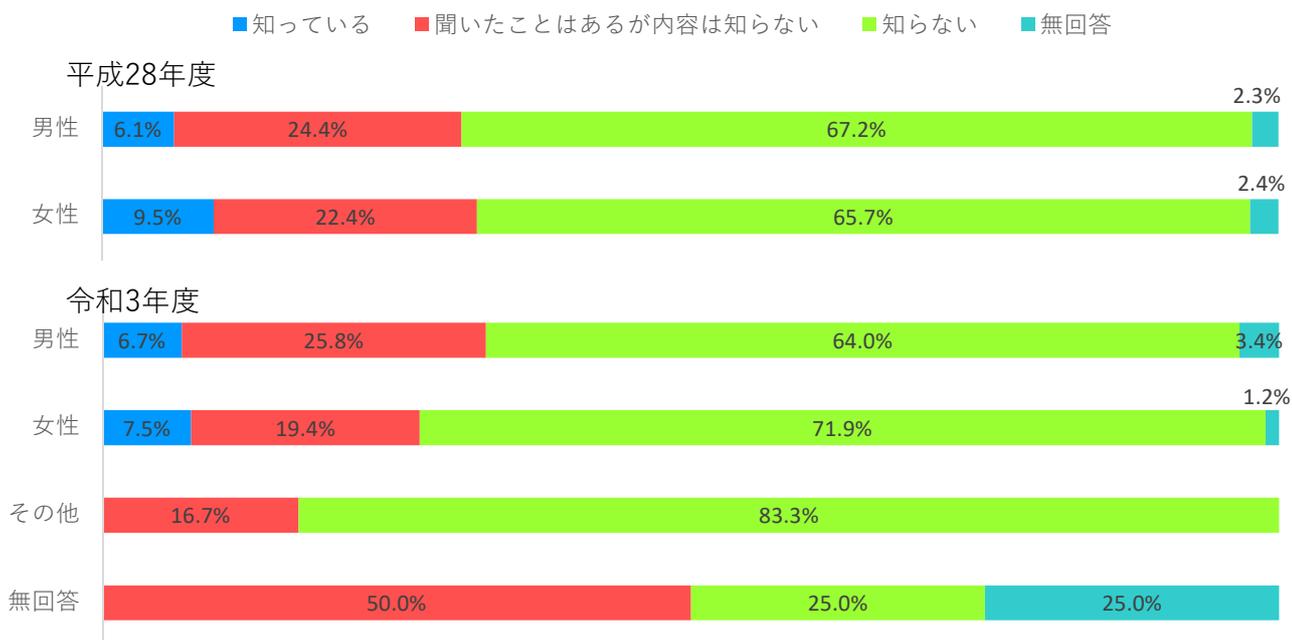
男女とも「知っている」の割合が若干増加したが、概ね前回調査と変わらない結果となった。

【⑨男女いきいき諏訪プランVI】



男女とも概ね前回調査と変わらず、認知度は低迷している。

【⑩諏訪市男女共同参画に関する情報誌「いきいきパートナー」】



女性の「知らない」の割合が増加している。

問11 男女共同参画を実現するために、諏訪市ではどのような施策を推進すれば良いと思いますか。

18・19 歳女性

育児・介護休業の理由で退職した人のための再雇用制度の整備
保育・子育て支援・介護サービスの充実 この辺りを強化してほしいです
育休や産休から復帰する時・した時のサポート
<ul style="list-style-type: none"> ・男女平等な子育て支援（男性も育児に集中できる地域づくり） ・団体や企業がどのような男女共同参画の取り組みをしているのか公開、アピールする
働きたくても働けない人に対してのフォロー。育児や介護などだれもが使いやすいサービスがもっと増えていくといいと思う。
地域によって保育園に入れないところがあると聞いたことがあるので、余裕があるところと調整する。
夫婦で参加できる子育て講座の開催
子育て支援のサービス充実
保育・子育て支援

20 代男性

子育て支援、心のケア
貧困を撲滅させること。生活保護の対象世帯に積極的に介入し、その捕捉率を上げること。まずは、男女共に経済的自立のための基礎を固める施策を推進すること
若い世代など知らないことや知らない人が多いと思うので、こういう企画があるのをもっと多くの人に知ってもらうためにチラシなどを駅や公共の場など目に入るところに貼ったらいと思う。
希望者が入れる数の保育施設の確保
もしくは男性のみ、女性のみが働くだけでも十分に生活が成り立つような賃金の設定を要する法整備
未婚者を対象としたマッチングのイベントを増やす
<ul style="list-style-type: none"> ・ベーシックインカム導入 ・マイナンバーカード登録義務化 ・マイナンバーカードを義務化し登録させ、所得、年収を把握し、高所得者から低所得者に分配、またベーシックインカムで月5～7万円支給（20歳以上）そして高所得者からは税金を取り、平等を保つ。
現在諏訪市にて何を行っているのか（男女共同参画を実現するために）もっと多くの人に知ってもらい、沢山のフィードバックをもらってから次の施策を考えた方が良く思う。（先にどんな施策がいいかあれこれ考えずに）広め方も飲食店、SNS等を活用した方が見る人、話題にする人はいると思う。
まず、この意識調査する人数が少ないと思います。特に若手の方（これから長年生活する人）に対してどう推進していくのか、このような人数ではよくないと思いました。
広告など
有用な支援策があれば大々的に周知していただきたい。

<ul style="list-style-type: none"> ・母親の就労有無に関わらず誰もが保育園に入れることができる法律を諏訪市に導入 ・育児パックの導入 1,832,040 円分の現金支給（第一子に限る）出産後の育児で当面必要となる物品がそろっている ・158 日間の育児休業を強制的に導入、給与の 70～75%支給
子育て、進学等、「子ども」に対しての金銭的な支援とその啓発。各種支援制度の啓発。
<ul style="list-style-type: none"> ・マタニティ教室を男女でわけないでほしい。働いている女性は平日の日中だと有給使わないと参加できない ・気楽に相談できる窓口が欲しい
育児・介護サービス
<p>育児：未満児保育～学童保育 安心して預けられる場があるとありがたいと思います。（病児保育）</p> <p>教育：小・中・高校で、男子も家事・育児が楽しくできるような授業をすればどうでしょうか？</p>
地域新聞の活用
差別をしない

20 代女性

御柱に男性しか乗れないといった風習をはじめ、男女の役割が異なる根源である慣習が多いため、そのような所から正していくべきだと思う。
女性や子育て中の人たちが安心して子どもを預けられることのできる施設を増やすことや、子育て支援を充実させることなど。
職場での男女平等のためには、役職についているような立場の人の意識が変わるようなセミナーが必要だと思う。
男女平等を目指す政策があることを、もっと前面に出してアピールする。
<ul style="list-style-type: none"> ・少子高齢化社会に合わせた子育て・介護サービスの充実 ・各企業の労働環境の見直し、改善
男性がもっと育児をしやすいようにするために、出産・子育ての基礎知識や男性の子育て情報等の発信
子どもが体調不良の時に一時保育してくれる施設を充実させる
働きたい女性のために子どもの預かる所などもっと充実してほしい。お金がかかると女性側にとって男性に比べて働ける場が少なく、賃金を低くなってしまい払えない（預けられない）という不安がある。利用しやすいプラン・サービスを。
<p>キッズラインのような諏訪市の人が活用できるベビーシッター制度の導入</p> <p>育児給付金を設けることで子どもを預けて働き続けられる</p> <p>男性の育休を取りやすくする</p>
子育て支援
<ul style="list-style-type: none"> ・自分は現在育休中だが、復職に不安を感じる。職場復帰への理解や支援があるとありがたいと思う。（慣れるまで時短勤務、研修の必須化、転職支援など） ・男性が家事や育児に参加できないことのひとつに、仕事が忙しくて余裕がないという要因もある。勤務時間の適正化、有給取得の推奨、残業時間削減、子どもや要介護者がいる家庭への金銭的な補助…などを企業に呼びかけ徹底してほしい。

<ul style="list-style-type: none"> ・育児休暇の義務化（父親・母親どちらも必ず） ・パートナーシップ制度の導入
行政や職場における男女平等政策の義務化
子育て支援
男性の育休取得推進
保育・子育て支援をより充実させてほしい
男性トイレにもおむつ交換台の設置。家のことができるように残業をなくす。

20代その他

政治家（女性）の発言が、もっと周りに受け入れられる環境が大切だと思います。
成人前（学生）のころから、ジェンダーや慣習・固定観念にとらわれない教育や講義などを学校で進めていく。

30代男性

条例等でのある程度強制力を持つ概念の整備を独自に進める
労働意欲を向上させる
<ul style="list-style-type: none"> ・フルタイムで働けるように、保育園や学童の預かり時間を長くすることへの支援（早朝や夜の無料時間の拡大、保育士の給料増加） ・子どもが体調を悪くした際にも預かってくれる場所と利用のしやすさ 日中に熱をだしたら、預かってくれる場所に移動してくれて、仕事終わりに直接迎えに行けると仕事を途中で抜け出したりせず働き続けられる。
地域活動における 50%50%の徹底
会社への理解（企業の理解）を進ませなくてはならないため、会社（企業）向けのセミナーを行うべき
リモートワークや在宅でできる仕事の普及。育児や介護をしながらでも仕事ができるようになるとういだと思います。そこでのスキルが身に付くことでどんどん働き方や仕事の仕方等アレンジできそうな気がします。そのための広報やセミナー等開催あれば興味があります。
<ul style="list-style-type: none"> ・子育て中にフルタイムで夫婦が安心して働ける支援 ・企業への男女共同参画社会への理解促進
子育て、家事等は男女関係なく行うものであるといった教育を義務教育期間中から行ってはいかがでしょうか。
男性の育休
子育て支援、労働条件（子育てに関して）の支援
学童の受け入れ人数の拡大。子が高学年になっても、夫婦共に正社員で働いており、基本的に定時以降も残業があるため遅くなるので、子どもだけ家にいるのは親として不安でしょうがない。学校からの下校中に何かあった場合などを考えると、条件を付けることなく受け入れてほしい。
子育ても立派な仕事なので、補助金などの手当があれば良いと思います。

<ul style="list-style-type: none"> ・認知してもらうための告知（セミナー等） ・市から各会社に、掲示板にセミナー等の開催日程の表記の依頼。
上記「例」のさらなる推進強化
雇用する会社全体に講座、セミナーを開催し、男女平等のための啓発につとめる対策をするべき
<ul style="list-style-type: none"> ・未満児保育の受け入れ数を増やすことや、病児保育の運営強化して女性が働きやすい環境をつくる。 ・男性の育児に関するセミナー等の開催。
子育て支援
市民へのピーアールする場所
<p>まずは諏訪市の活動（問 10 の⑧⑨⑩など）を広く知ってもらうことではないでしょうか。例えば、無作為に同世代を数名集めての意見交換や、年代問わずに集めたりなど。（今だと web 会議形式だと参加しやすさも上がるのでは…？）</p> <p>子育て支援施設にパパママスタンプを設置して、パパと何回きた、ママと何回きた、というのをみんなで共有できるようにしたり、〇月はパパとたくさんきたら景品！みたいなイベント等かな。</p>

30 代女性

<p>行政の媒体やイベントではもともと興味がある人しか届かない等難点があるように思えます。ただ、広報誌等による地道な PR も決して無駄ではないもの。何かアイデアを…と考えたものの、思いつきませんでした。まずは市役所の中で育休や介護休暇を取りやすい、実際に取る割合を上げる取組みをしてみてもどうでしょうか。</p>
<p>まず、女性と同じ割合で男性が育休や介護休が取れるように、行政の職員が積極的に取ってみては？ その上で、何が障害になるのか検討してみては？</p>
<p>保育園を増やす 女性雇用先の発掘 市の柔軟な対応</p>
<p>小中学校でセミナーを開催する。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・男性へのジェンダー教育（女性もそうですが） ・諏訪地域企業などへ男性の育休の確保推奨 ・女性（職種）への賃金格差解消推奨
<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画とは何か、わかりやすく全ての人が見られる媒体（SNS,紙など） ・女性が社会復帰をする上での手順や男性からのサポート体制（何が障害となっているか）を説明する場 ・社会復帰にあたっての子育てサポートシステムの明示化
<p>日曜日や祝日に利用できる保育施設がほしいです。</p> <p>職業柄、土・日中心の仕事ですが、上記のようなサービスが諏訪市にはないので、やめるか、転職するしかないのか、と考えてしまいます。そうすると、また女性が社会で活動できる場が減ってしまいますし、諏訪市は観光に力をいれているのならば、観光業につく、女性がもっと働きやすくなる環境を作るべきではないか思います。観光業をする若い女性がどんどん減っていくと思います。</p> <p>休日保育のある岡谷市のように、日・祝日の休日保育を、市の保育士の方がローテーションするなり、賃金を上げていただくなりしてやっていただきたいです。</p>

<p>保育園・児童クラブを利用させていただいて、仕事をさせていただいている現状です。現場の方にはとても感謝しております。フルタイムで働いているとクラブへのお迎えが18:30ギリギリになることが多く、あと15分でのゆとりがあれば…と思うこともありますが、単純に勤務時間の見直しがされると良いと思います。</p>
<p>子どものいる母親が働きやすい制度づくり</p>
<p>そもそも男女共同参画というものを知らなかった。</p>
<p>保育、子育て支援の充実</p>
<p>パンフレットを置くのなら、誰もが目にできる場所に置くべきだと思います。スーパーのサッカー台や保育園など。誰もが知らないという意味のない政策だと思います。主婦や女性を支援するならそこからだと。</p>
<p>スーパーやコンビニなど利用回数が多い場所にも置いて、男女共同参画とはどういう目的・理由であるのか、もっと多くの人に知ってもらうようにする。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・働きたい人は働きたい分だけ働けばいいと思う。(長時間の強制はだめだと思う) ・子どものいるお母さんは家庭に負担になるような労働をしていては悪循環(子どもの世話をして成長を共にするには母の仕事だと思う。) ・男女平等は理想だと思うけど、男と女の2種類で性別は決まっているのだから男女平等とかではなく、その人その人の働きやすい環境で働けるように企業側に講座やセミナー、査察をしたり、市や国が積極的に行動してほしい。
<p>興味や関心のある人は、パンフレットやセミナーを見たり聞いたりすると思う。でも、関心のない人はまず見ないので、企業などで配ったり、セミナーを開催(コロナなので配信、YouTubeなど)した方が周知されると思う。女性も男性も、会社の理解がある・ないでだいぶ違うと思うので、企業側にも周知が必要だと思う。</p>
<p>保育・子育て支援、介護サービスの充実、それにとめない保育士・介護士の優遇、働きやすいようになれば良い</p>
<p>働けない女性、0~3歳までの子育て中の母親に対して、もっと子育て支援を考えてほしいです。働いている女性より立場もせまく、辛いと思います。</p>
<p>仕事をしていても子どもを預けられるような施設・サービスの充実 企業の理解を深めてもらう啓発(特に、女性が育児と仕事を両立できるように)</p>
<p>具体的には言えないが、もっと男性が家庭の事に入っていける環境や意識づくりをする必要がある。</p>
<p>男女別のセミナーはナンセンスだと思う。性別にかかわらず、知りたい情報にアクセスして、自分らしく生きることができる社会になるべき。そのためには、子育て、介護、仕事のいずれもが等しく必要で、等しく対価が得られる仕組みを作らねばならないと思う。</p>
<p>LCVで定期的に放送することで、まずは内容を知らせる。</p>
<p>施策や法律だけでは実現しない。 問7、問8の主語はなぜ「女性」なのか?問題や話し合いの主語を「男性は…」「女性は…」から、「あなたは」「私は」という風に社会全体が自分のこととして考えて行動するという意識に変わっていく必要があるのでは?と感じます。</p>
<p>育休(男性側)取得の促進 保育、子育て支援の充実</p>
<p>保育・子育て支援や介護サービスの充実などの他に、男女ともに意識改革が必要になると思う。</p>

セミナーは時間に都合をつけて参加することが難しい。家族で休みの日に参加できるようなイベントを開催して、楽しく知る機会をつくってほしい。

40 代男性

子育てと働くことを別々に考えなくて良い方策はないか
まず、男女共同参画という言葉から離れることが必要なのでは。LGBTQ という言葉があるように、既に男・女という言葉を使っている時点で考え方が古いと思います。
御柱をやめる
社会・会社での男女平等の意識が確立されなければ無理だと思う。時代の流れで変えていく必要があると思います
<ul style="list-style-type: none">・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。・男性が育児をできるような施策を推進すればよいと思う。
男女平等な生活環境を整える条令制定など。
保育・子育て支援の充実→保育園・学童を充実させる（例えば時間的な面とか） 働く意欲のある女性への就労の斡旋→活躍している人を HP や市報などで紹介など
<ul style="list-style-type: none">・正社員で働ける仕事の紹介（30・40 代で、子育て出産で仕事から離れると、選べる仕事も限られる）・扶養の範囲内でのパート収入では、働いても保育園に預けたり、一時保育に預けたりしてれば生活が楽になることもなく、家庭内で得をするものはない。
①市で何かを推進するというより、県や国から進めていく方が良いのではないか。
②まずは市役所内で男女共同参画を実現するのが良いのではないかと考える。その経験を市の取り組みに反映させると良いのでは？

40 代女性

ex.有志の働いている男性に女性が職場で困っていることなどを聞いてもらう場を市によって設ける。
ex.男女比が同等の職場へのインタビューなどで広報誌に。
ex.広報に 10 代の若い人たちのジェンダー感を特集する。
<ul style="list-style-type: none">・保育所を会場とした再就職支援策（問 10⑧～⑩）の説明会開催・企業内保育所、企業内学童など、職場と子どもの預け場所または介護センターを近くに設置する・家事代行サービス利用への助成を行う・高齢者の通院付き添いや送迎を代行するサービスを提供する
例のようなことを積極的に進めて頂きたいと思います。
意識改革
広報誌やパンフレット等による啓発
女性の雇用の充実

<p>子育てよりも介護支援を充実させてほしい。子育ては国の助成もあるが、介護は少ない。仕事や地域活動に参加できない人も多いと思う。</p> <p>女性でも男性でも多様なスキルを持っている人が多くいると思うので、HP等でUPしていただいてセミナーetcを開催、請けるものがあったら良いかなと</p>
<p>子育ても大事なので、子育てのしやすい環境と支援を充実させてほしいです。</p>
<p>わからない…難しい。</p>
<p>家庭（夫婦）もそうですが、ひとり親もいるので、子どもの事も大きくなればお金もかかります。もっと女性が働きやすく、子どもの支援とかも（高校から）対策をしてほしい。</p> <p>男女共同参画社会の推進はまだまだなのかなって思います。もっと市で市民に広げるべきです。</p>
<p>子育て支援の充実（障害等があっても働き続けられる等）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・具体的な保育や学童の充実 ・市民全体への様々な活動の周知（問10の⑧⑨⑩を全く知らなかったのので）
<p>講座、セミナーの開催を。仕事をしていても、優先的に参加できる。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・一時託児（高齢者も）施設の提供 ・教育機会の提供（PC、英語など） ・男性向け料理教室
<p>資格取得のための費用の補助、パソコン教室など無料の講習</p>
<p>この調査票が届くまで無関心であった。啓発が必要だと思う。</p>
<p>講座、セミナーの参加人数がどのくらいなのか分からないが、開催場所、時間等考慮が必要だと思う。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・学校で授業中に取り入れ、学生のうちから知ってもらう。 ・セミナーなどは仕事・子育てなどで行けないので、違うことをしてほしい。
<p>子ども向けに男女共同参画についてのパンフレットを作成する。</p>
<p>子育て支援、就職支援</p>
<p>女性が家事や子育て、介護等過度に負担がかからないように、男性の意識改革がされるような施策を希望します。男性も社会で家事や子育て、介護に携わるために会社で休みを取るようなケースも常に認められるような企業の意識改革も望みます。</p>
<p>10代～20代の意見を聞くのがよいと思います。いろんなことをつくるのも大切ですが、やめていくことも必要だと思います。</p>
<p>企業への資料送付、意識改革</p>
<p>広報誌やパンフレットも大事ですが、関心のない人に読んでもらうにはとてつもなくハードルが高いと思います。たとえばQRコードで動画で見れる、伝えられるようにする、テレビで特集してもらう、楽しいイベントをからめて関心を持つ入口をつくる、など、「なんだろう?」「おもしろそう」と思わせるにはどんなことが響くのか、興味のない人の視点で考えていくと良いと思います。（講座やセミナーなども、そこに参加できた人だけだともったいないので、YouTubeなどでいつでもだれでも見れたらいいなと思います。）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・保育、子育て支援の充実 ・介護サービスをさらに利用しやすく、充実させてほしい。

40代その他

男性に対する家事講座（料理、洗濯、掃除）講師は…■■■■■（黒く塗りつぶしてある）

50代男性

ご担当者達の努力！他人を頼るな！！
介護サービス（高齢化社会になるから）
・企業等の女性活躍の実態調査（管理職登用など） ・働く女性の困りごとのヒアリング、アンケート及びその対策立案
介護サービス中心に充実しているように感じる。子ども達のがのびのびと活動できる場所、環境整備も進めていく。例えば町の中（近所）に広い公園とか。現状諏訪湖まで足を運ばないといけない。
市政においても人事面で女性を多く採用すべき。
育児支援のための企業への法整備例：育児休暇制度の延長、1年以上に対する徹底、1年以上の休暇取得の促進
・問10で知らない項目について広報誌などでアピールしてもらいたい。 ・地区役員や行事にも女性参加が多くなれば、男性の考え方も変わってくると思う。
男は女まかせ、女は男まかせ、役割分担としてそれでいい場合もあるので、改めて推進する必要があるのかと思います。全く同じではない気がします。
女性の声を聞いて社会を変える。諏訪市だけではできない。広域圏での取り組みが必要。
保育・子育て支援（特に子どもが大学卒業するまでのお金の支援）
子育て支援の充実
市長自らの発言があれば良いと思う
現状のアンケートの内容を公開し、それに対応するアクションを柔軟に対応する必要があると思います。
子育て支援・介護サービスの充実
・市の職員さんと各地区の皆さんとの交流会（説明会、講座）の開催。 ・広報誌の中の小さなスペースに載せるのではなく、保存版として年1回特別（パンフレットのようなもの）に配布。 ・できるだけ多くの女性の意見を聞いて、今後の参考にする。
特許は戸籍名、パスポートは戸籍姓など、社会活動を継続するうえで、旧姓の方が名前が通りやすいなどの点から、選択的夫婦別制度を導入するのが男女共同参画を大幅に進められると思います
問10の⑧～⑩を知らなかった。市民へのPRは十分だったのだろうか？
上記で良いと思います
問10にある言葉として①②③⑤⑥⑩

50代女性

女性（再就職時）雇用する際の企業への何かしらの補助や助成金等。それでも意識や考え方、世代が変わっていかないと無理があると思う…。

女性がパートとかではなく、正職として働くことができるよう推進してください。
保育・介護サービスの充実
男性向けの家事や料理、子育て講座 男性が育休を当たり前を取得できる職場づくりのサポート 子育て、介護への支援策 要介護度の見直し（よほどのことがないとヘルパーが頼めない。ヘルパーに頼める仕事も限定的で実態にあっていない）
子育て経験者として、女性にしかできない役割があることはよくわかるので、尊重していかれるような風土が必要だと思う。
子育て、介護サービスの充実ももちろんだが、その支援の仕方の発想の転換が必要だと感じる。
<ul style="list-style-type: none"> ・働いていない子どものいる女性に対する差別をなくすよう、家事労働の価値について、教育・啓もうする活動をする。 ・同様に、ひきこもりや、収入のない人に対する思いやり。「差別とは何か」について、学校で教育する。
<ul style="list-style-type: none"> ・経営者の意識改革を促すセミナー ・企業目標達成時の報賞を与える
まずは沢山の人たちに活動を知ってもらうことが大事だと思います。情報誌やネット配信、9チャンネル活用など継続してほしいです。
男性の女性に対する意識を変えていく必要があると思うので、女性がどんな社会参加・活躍をしているかもっとアピールするべき。女性ももっと自らアピールするべきで、その場を行政は考え整えると良いと思う。田舎は無理なのかなあ。
これからの子どもたちに、男女共同参画社会についての教育に力を入れることが必要と思います。昔からの古い考えの方々が行政を担っている限り、何をしたところで変わることはない。
介護サービスの充実
子育て支援
<ul style="list-style-type: none"> ・市職員の女性役職の登用をもっと多くするべき（課長、部長など男性ばかり） ・女性で活躍している方を広報誌などで紹介する
夫婦で参加できるようなセミナー（子育てや介護のあり方についてなど）
広報誌で端的に伝えていただけるとよいかと思います。これからは介護サービスが課題になっていくと思います。市民の声を聞いていただき、サービスの充実につなげていただけたらと思います。
<ul style="list-style-type: none"> ・市が雇用するパート労働者の賃金を引き上げる（同一労働同一賃金は大切だと思います。） ・区長等、時間や手間のかかる役割を担う人への手当を、男女関係なく多めに支給し、受け手も頑張りたいと思えるようにする。 ・市政を担当する皆さんが、男女共同参画意識を高める（研修だけでなく、各自が家事・育児・介護をちゃんと分担する。）

50代その他

<ul style="list-style-type: none">・各区ごとにその役員が男女参画のセミナーを受けること、興味のある人が勉強するのではなく、やらなければならない人に聞いてもらうようにしたらどうでしょうか。・〇%女性を参加する基準をつくる。
実施する必要は無い

60代男性

保育・子育て支援の充実
多様な生活のしかた、仕事のしかたを実践している人たちが近くにもいるので、そのような人たちを支援しながら、様々な価値観を紹介してほしい
意識改革、周知徹底 ポスター等掲示（スーパー、ジム、飲食店、パチンコ店、人目に止まる場所） これからは特に介護が大変重要 是非ご一考を
区役員（区長）が務まる、業務の見直し軽減・簡素化。
女性の収入UPの推進
保育、子育て支援・介護サービス等の充実させて、それを個々に知らせるようにしてほしいと思います。職場でも女性参加型の制度を行っていただきたいと思います。
保育・介護サービスの充実
女性が社会的弱者とは考えていない。
法律制度を充実させる。仕事、家事、育児、介護を両立できるための支援策をもっと充実させる。
女性自身が積極的に参加しようとする意識改革が必要だと思います。 そのための講座やセミナーの開催を各公民館で実施する。また、各地区に男女共同参画推進委員の設置を行う。
区役員の男女半数の義務可、もしくは達成した区には報奨金を与える
男性の育休の更なる推進
1.広報活動等による、男女共同参画社会のあるべき姿、目指す具体的な形の啓発とアピール 2.地域活動の場として市民に密着する区・町組織の役職である区長・町内会長等を、男性ばかりでなく、女性にも担って頂く場と体制づくりの推進とバックアップ
不況となれば仕事の選択が狭められるので、働ける機会を増やしてほしい。
市職員の積極性が他の市に比べて足りない。
もっと読みたくなるような広報誌づくりをしてください。Youtube等を活用した広報を作ってください。

<ul style="list-style-type: none"> ・①「ありたい男女共同参画社会」を明確にする。その実現のために②「現状を把握」して、そのギャップを改善する③「対策を主導し、実行」する（数値目標を定める）。 ・①は市民意見を取り入れ、ボトムアップで決めるのが良いが、行政から TopDown で方向を示し、広く市民の声を聞く方法も良いし早い（例えば市議の女性を半数とする、区の役員を女性半数とする、等） ・市民の声を聞く場合、小グループの討議の場をもつことが有効（一方通行でなく、煮詰まる） ・社会慣習、規範を変えるには時間がかかる。課題を投げかけ、広く市民が考え始める事で変化が起きる、そのキッカケを市が TopDown する。 ・共同参画社会がなぜ必要なのか、何を実現したいのか、を明確に！
市独自の狭い範囲で考える事ばかりではなく、男女共同参画の施策を研究する、大学等研究機関の協力を得る中、男女共同参画と言う堅苦しい表現を、やわらかく市民に受けられる様、そして浸透させる方策からも考え直してゆく事も必要と思われる。
女性が地域活動など積極的に参加活躍できる環境と機運を高める施策の推進を要望したい。
子育て、介護の支援が重要
①保育、子育て支援（子を安心して預ける事ができる設備と制度） ②復職へ向けての技術、精神面等のサポート
女性の職場を増やせばいい
同上
高齢者女性を対象とした各種サークル（クラブ）等実施する
男女共同参画は、TV、新聞、雑誌、ネット等のメディアで一定の知識と関心はあったが、諏訪市の取り組みについてはあまり知らなかった。もっと様々なメディアで認知度を高める必要があると思う。
<ul style="list-style-type: none"> ・個人の価値観を重視すること ・機会の平等
対企業、対家庭、対地域といったそれぞれに対して、更に具体的な啓発活動や結果の公開・共有が必要と思います。

60代女性

定年退職した教員など、子育てで色々経験した方をもっと有効に活用できる事で、安心して子どもを預けられる事が平等に仕事ができる一歩だと思います。
ベビーシッターのプロ化、男女の教育
会社、職場の中での指導が必要だと思う。
男性の育児休暇が当たり前になると良いですね。実際に育休を数カ月以上取った方の講演を開催してほしいと思います。
例の通りで良いと思います
<ul style="list-style-type: none"> ・皆の意識が変わっていくような講座や ws の開催 ・子育て支援等のサービスの充実（ニーズに合った）

70代男性

<p>都会に比べ諏訪のような地方都市は、男性の意識が男性優位的な人が多いように思う。これを改めるべき。</p> <p>男性も女性も努力して高収入の仕事が得られるようにすべき。男性が生活上自立できるよう、小さいときから料理などを学ぶべき。</p>
「保育、子育て支援、介護サービスの充実」について、行政機関や企業の現場での理解度を上げる活動
介護の支援・サービスの充実のための施策が重要
<p>社会通念や慣習が我々の心中に強いものがあるが、女性自身の中にも昔ながらの家庭中心、外部のことは男性にまかせておけばよいという意識が強いと思われる。</p> <p>それを解消するには、地区の役員、市の職員、議員さんの女性増加を願うところです。</p> <p>町の飲食店へ行っても女性同士の客が多く、にぎやかにおしゃべりしている様子をよく見るのですが、社会活動や役職を嫌う人が多いようです。</p>
男性を主体とした料理教室等の開催
<p>女性自身の本当の気持ちの調査実施。現状の不満と希望の分析 (メディア等の情報や社会的な雰囲気左右されない) (ただ賃金が低いというのではなく、自身の能力に見合っているのか、いないのか) (上位ポストにつくために何をしているか。現状のままで良いと思っていないか)</p>
小・中・高の学生の時代から教えることが大事。
子育て支援 介護サービスの充実は必要である。
人材の育成、職場の成熟が大切だと考えます。大変時間を要することですが、それ以外の道は少ないと考えます。
男性に比べ女性の方が家事子育て等の制約が多いでしょう。これらをバックアップする仕組みができればいいですね。
子育ては家庭だけでなく、地域のテーマとして施策を考えていくべきではないでしょうか。旧城北小などを活用して、これからの”宝”を育てなければ先が見えないように感じます。

70代女性

コロナが治ったら老人も保育の場に参加し、昔のことを話すことにより、未来につなげていける(複数にて) また、子ども達の可能性を見出すことができる。(ソロバン等)
病人になり価値がなし
考えていないのでわからない
子どもは成人して各家庭を持っているので、これからは介護という問題になる。施設に入るにも年金生活では無理。子どもには負担をかけたくない。高齢で1人になった時が心配。安く施設に入ればと思う。
介護が各家庭(特に女性)に大きな負担とならないような社会になると良いですね。(介護施設の充実と意識改革)

今の社会はまだまだ男性優位の社会で成り立っています。特に上に立つ男性の社会通念慣習・女性に対する上から目線の意識改革が必要です。子ども達には男女平等の教育が必要です。給料賃金も男女が違うことはおかしいことです。
今は女性の力無くして何の活動もできないと思います。でも、女性は忙しい！あらゆることに市のサポートが必要です。
介護はどうしても女性にかかってきます。仕事を辞めず介護できるようなサービスを充実してほしいと思います。
女性の社会的自立のためには男性の意識が変わる必要があると思うので、結婚が決まった男女のためのセミナー、親が変われば子も変わる。
コロナ禍によって交流が少ない若い世代の人、30代～50代の人達は特に講座等に参加して活躍してほしいと思います。
市長が女性なのに全然だめ！へぼ！
介護サービスの充実をお願いしたい
仕事に力を注ぐためには家事・育児・介護の支援が必要である。策を充実させる必要がある。
保育・子育て支援・介護サービスの充実
子育てなど互いに協力していくことが大切だと思います
今はコロナ禍で厳しい状況ですが、多岐にわたる講座やセミナーの開催を望みます。良いアイデアに期待します！
女性自身の考え方を向上していく必要を感じるので、社会的自立のための講座、セミナーの開催に賛成。また、こんな集まりがある等の宣伝をしてほしい。
地域内での女性の役割の向上、社会参加の増大
今、テレビ等で未成年者が年寄り、親を介護したり、弟・妹の世話をしたりとクローズアップされていますが、諏訪での実態はどうでしょうか？いたとしたら行政の助けがいます。私の経験では、女性が老人の介護をしてとても大変でした。昔と比べるとデイサービス、ショートステイ、訪問介護 etc 充実していますが、女性のみが負担するのではなく、男性の協力も必要だと思います。男性への働きかけ、啓発をして欲しい。
広報誌やパンフレット等により発信してほしい

80代以上男性

<ul style="list-style-type: none"> ・保育・子育て支援・介護サービスの充実 ・家庭生活の安定（経済的安定、雇用、公共施設の充実）
男女共同参画・男女雇用機会等の法律の判りやすい（マンガ等）方法での啓発活動の実施に期待。
広報誌を多く発行し市民にアピールすれば良い結果が生まれると思います。（男女共同参画の活動内容を）
末端（区）から進めて頂きたい
各地区で上の例文のようなことを話し合い大きな輪になっていけばよい
市の積極的な宣伝。情報誌の拡充 メディア・新聞等
女性の社会的自立のための講座やセミナーの開催

啓発活動の一環として、エキスパートによる小学校・中学校への「出前講座」を行う。
正しい男女同権の理解の推進 何でも男は男のできること、何でも女は女のできることなどを理解するような指導
広報誌やパンフレットによる啓発
行政、地区の幹部（役職者）の頭の切り換え啓発が必要。古いしきたり（ならわし）を改め、近代の方向性を早く実行していく。
広報誌での啓発の重要性、講座・セミナーの活発化

80 代以上女性

言葉では聞いたことがあるものの、実際どのように行っているのか分からない。市の広報でもう少し P R がほしい。係の方、役員の方達が地域に来て話をする機会がほしいです。
上記の例の施策のすべてを推進していただければ良いと思います。
賃金アップを。広報などで、わかりやすく情報を。

年代・性別無回答

何が良いのか思いつきません。ただセミナーなども生活にゆとりがないと出席できないと思います。

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。

20 代男性

啓発活動や講座、セミナーに割く予算を、より実効力を伴う支援・サービスの拡充にあてて頂きたい。
賃金の低さ、もしくは物価の高さによって働きたくなくても働かざるを得ない女性が生まれ、その賃金の低さや働きにくさが問題になっているように感じる。まず、経済対策を行う必要があるように感じる。
・大学費用減額また F ランク大学と呼ばれているような大学は無くす。 ・今のままだと多額の奨学金を借り、借金を背負った状態で社会に出て、借金があるが理由で結婚が伸び、返済したころには 30~33 歳になり、産めども 1~2 人といった構図になっているため、お金は貯まらず子どもも産むか悩む形になり、「男女共同参画」前に若い人の人口減少によりそれどころじゃなくなると思う。長い目で見れば、現若者をどうするか考えるべき。
私自身市民でありながら市の条例、施策に目をむけていなかったことに反省しております。これからも多くの情報、対策を発信していただき、私も協力していけるよう努めていきます。
男女が平等である必要はない。すべての構成比で男女比が 5:5 になることを目指すようなことはせず、あくまで共同参画を推進した上で、それぞれの得意とすることを伸ばしてもいいのではと思う。なんでもかんでも「5:5」に近づけることを目的にしている嫌いがある。
男女不平等というよりも、金銭面での格差、不足等によって慣例的な選択しか取れないのではないか。支援制度があっても「知らない」「手続きが複雑」ということもあり、全ての制度を知っている人はどの程度いるのか。まずは「知る」ことが必要ではないか。
制度が充実していても知らない人が多いと意味がないし、組織全体として使わない風潮があると使いたくても言い出しにくいと思う

20 代女性

実現できると良いですね。
昔、私をいじめてたり、人をいじめて問題を起こしていた生徒の多くは母親や面倒を見る人が家におらず野放しにされていた人でした。母親が、家に居ない時、子どもは好き放題やることができる現状をそもそも変えないと、私はこの女性も働き続けるべきという考えに賛成することはできません。
男女共同参画についての議論が起こる際、女性議員の少なさや企業の役職に女性が少ないことが問題視されますが、男女の数を揃えるのではなく、社会の仕組みや人々の考えから変えていくべきだと思います。
ジェンダーレスな社会にちょっとずつでもなれば良いかと願っております。
・諏訪市には工場系の会社が多いが、そういう会社は男性の方が多いためどうしても女性の方が立場が弱くなってしまいうイメージがあります。 ・「女性だから」という理由に加えて「若い女性だから」という理由で仕事など決めるけられることがあり、古い慣習や考えが残っているんだなと思います。
諏訪市の認定こども園をつくってほしい。教育を行い、夜 8 時くらいまで延長保育してほしい。未満児の保育料も無償化してほしい。

<p>男性の育休取得が推奨されているが、個人的には男性には経済面を担ってもらいたいと感じた。そのため、無理に育休を呼びかけるより、男性には働きやすい環境へのアプローチ、女性には希望するキャリアに応じての支援（生涯働く人へは女性が働きやすい環境の改善、育児と仕事両立する人へは両立できるような保育サービス…など）があれば良いと思う。</p>
<p>コンビニのトイレの女性専用をなくし、男女共用にした方がよい。→生理用品を捨てることに抵抗がある人はゴミ袋を持参し持ち帰る、立って排泄した男性は必ず掃除してから出るなど、対策をすればいいのでは？男女平等を目指していこうとしている社会で最も身近に感じる違和感です。</p>
<p>男女平等を推進することには賛成ですが、主に女性側に働きかけるものばかりで、男性側は何もしなくていいような風潮があると思います。このアンケートも「女性、女性」といって、そうした風潮が見受けられます。まず行政の方の内なる差別意識を根本から変えていってほしいと切に願います。</p>
<p>起業（会社の中）が変わらないと、諏訪市が動いても（変わっても）自分たちに還元されないのではないかと思う。</p>

30 代男性

<p>問 11 で書いたが、労働環境の改善も大切だが、男女かかわらず働こうとする意欲があれば、働く先はあると思う。思い通りの職かは分からないが、労働力は企業側は足りていないと思う。つまり、やる気がないか、選んでばかりでなんとしても働いて稼ぐことに対して、足りていないと思う。</p>
<p>男女共同参画について言われていることの早期実現と支援金などの充実</p>
<p>東京等大都市レベルの働きやすさを実現しないと、就職のUターンなど若者も帰ってこない街になってしまう。男性の育休取得が当たり前になるような風土になってほしい。</p>
<p>労働者は基本的に年を重ねないと給料があがりません。特に女性は出産、育児により給料減となります。復帰してようやく元の給料に戻りますが、現状ではフルタイムで復帰が困難な人も多いかと思います。またパートや時短では仕事内容にも限定されてしまうそうです。育児と仕事の両立の厳しさを感じています。女性だけでなく男性も能力に応じて評価するような仕組みのようなものがあると、やる気にもつながりそうな気がします。また、仕事を育児等の生活のバランスをみて働き方もできるのではないかと思います。</p>
<p>より良いプランが策定されることを期待しています。ソーシャルメディアの活用等で、活動や施策がより目に見えるようにすると良いと思います。諏訪市行政全体に言えることですが、HP の活用、ソーシャルメディアの使用については非常に遅れていますよ。（きっと理解できない、追いつけない上司がいるのでしょう）</p>
<p>男女共同参画といいながら、学童の受け入れに消極的であると感じられる。夫婦共に仕事ができるようにしてもらいたい。</p>
<p>パワハラ、セクハラが問題となっているが、人によって感じ方が違うと思うので、明確にしてほしいと思います。</p>
<p>問 3、問 4 のような「この考え方はダメだよ」「A という考えより、B という考えの方が良い」ということを押し付けられる感じがする質問は嫌だなと思います。その考え方で良いと思う人もいれば、そう思わない人もいるので、、せめて選択肢に"人それぞれ"や"何も思わない"のようなものがあって欲しかった。関係者が良いなら問題はなくて、これはダメであれば良い、や、当たり前の考え方が押し付けられない世の中になれば良いんじゃないかと思います。</p>

30 代女性

<p>年寄りの価値観を変えるのは難しい。何をやってもムリ。</p>
<p>それぞれの意識改革のために何が必要か、男女での考え方、捉え方は違うと思います。双方が理解し協力しあっていけるためにはそれぞれに向けた啓発が必要だと思います。育児にしてもわかってくれと思っても当事者意識がない。なぜその考え方になるのか 男性の意識に「？」となることがあります。</p>
<p>男女共同参画以外のことで、とてもいいことをやっても市民への周知が足りない。ホームページの活用がヘタ。</p>
<p>市の活動など市の行政のことを全然知らない。広報もなかなか見ないし市役所の HP などみただけでなかった。もう少しとっつきやすいものがあればいいなと思う。自分から興味を持って調べたりすればいいのでしょうか…</p>
<p>市長と話す機会の時、小学校の児童クラブで休日時お昼をだしてもらいたいと意見を出した話を聞いた。市長はお弁当を作るのに冷凍ものを詰めればよいといったらしいが、親としてそういうわけにはいかない。子どもがいない人ならではの意見だと思った。夏休みや春休みに親は毎日朝早く起きて頑張るしかない。週に1日でも出してもらえるとありがたい。コンビニのおにぎりでもみんな一緒ならイジメられない。</p>
<p>まだまだ、男が長く働いて女性が短く働いて家事をする…という文化がぬぐえないのが現状です。女性の職場でも残業をしないと間に合わない仕事も、お迎えや家のことで仕事ができない、というのがおかしいと思っています。なぜ女性だから早く帰って育児、家事をしないといけいないのか。男性でも早く帰って家のことを協力してやるという時間を作る制度（契約）があれば男女共同になりませんか？「諏訪なら暮らしやすい！」という風に周りに言いたいです！</p>
<p>どのような活動をしているか、分からない人も多くいると思うので、もっと発信していったらいいと思う。</p>
<p>子育てしながら働くって本当に大変ですね…会社の理解、家族の協力がないと無理ですね。上司（男女問わず）の圧力で休みを取りづらい、残業で早く帰れない等。表にはわからないけど、密かに悩んでいる人も多いと思います。仕事と私生活のバランスをうまく取れる環境づくりを進めてほしいです。</p>
<p>男女平等といいますが、母親も働き、家事育児をする。結局子どもを保育園に預け、子どもが犠牲になっている気がします。男女平等…。別に平等にする必要ありますか？女性が働きやすい環境、別にフルタイムじゃなくてもいいと思う。平等にするなら男性も子どものことで休日や早く帰る日があれば家庭も安定するのでは？週1日はNO 残業を義務化するなど…</p> <p>我が家は旦那の帰宅が 22 時過ぎ。平日は朝からワンオペ育児。どうなの…？家事や育児は共同、仕事は体力も違うので共同はなくてもいいと思う。</p>
<p>御柱や消防など男性の参加が多く不満を感じる。そこまでやる必要があるのでしょうか。いつも疑問です。大会とかやめれば良いと思います。必要な時は本当に火災が起きたときで、消火のために消防士がいるのではないのでしょうか。大会なんかは意味がないと思います。だったらその時間を家のために使ってほしい。災害のときに夫がいないのが一番困ります。消防で駆け出さないでください。水害のとき私が子どもを連れて安全な場所にいくのはどうかと思います。</p>

<p>近年、男女平等、共同参画といった言葉をよく耳にするようになったが、現状としてはなかなかそこまで到達していないというのが現状だと思う。やはり、特に男性が「育児・家事は女性がやるもの」「育児休暇は女性だけがとるもの」といった考えがまだ根付いている人が多いため、なかなか女性の活躍に結びつききれてないと思う。</p>
<p>年配の方は理解しづらいことだと思うので、若者よりも年配の方向けにわかりやすく説明することが大切だと思う。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・LGBT や同性婚への理解、制度の整備を進めてほしい ・男性育休取得や子育て参加しやすいような制度整備を進めてほしい（男性が参加したくても、職場の理解が進まずできないことが多々あると思います）

40 代男性

<p>誰もが自分らしく、得意なことを生かして、苦手な部分を補って、生き生きと生活していけることを目指してほしいと思います。また、男性にしかできないこと、女性にしかできないことも生物的にあると思います。男性が希望しないのに、女性も希望しないのに何でもかんでも一緒にしていくことが本当に必要なのでしょうか。個々を尊重していくということは何でもかんでも一緒、平等ということではないと思います。</p>
<p>がんばって下さい。</p>
<p>社会（例えば会社など）での女性の地位（位置づけ）が上がる必要があるが、すぐには変わらないと思う。ただ、諏訪市として、小さなことでもコツコツ施策を実行していくことに意味はあると考える。その中で、保育・子育て支援は重要だと思う。例えば、保育園、学童に預けている保護者に困りごとなどアンケートを取ってみてはどうか。</p>
<p>男女共同参画を望む人たちが、誰に妨げられる事なく、事を進められるのが良いが、世の中、全部をその色に染めようと推進するのは違う気がする。そこに過度な税金を投入するのはやめてほしい。</p>
<p>女性を大切にするのも良いが、男性もけっこう大変な世の中です。どちらも大切です。</p>

40 代女性

<p>男性→女性だけでなく女性による女性蔑視も多く見られる。具体的にはその対策に何をすればよいかまだ思いつかないが、市でそのようなこともディベートできる場があれば良いと思う。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・出産・育児で退職後、社会復帰する際の技能訓練をどのように選択し、自身に投資していくかは大きな課題です。職種によりずいぶん異なるかと思いますが、適正試験の拡充やその機会の提供場所を”子育ての場に近い場所”で行うことは一つのアイデアとして検討いただければ幸いです。 ・一方、介護を理由に就業を制限せざるを得ない事例については「親族以外がサポートできる領域を増やす」ことに尽きると思います。病院の支払システムを変える、送迎を行政が支援するなど、できることはたくさんあると思います。
<p>何をしても個人個人の意識が変わらなければ、押し付けられた制度、やらされているから仕方なくやっているということになると思う。昔からの固定概念を支えるのは難しく、少しずつ子どもの教育から初めて、世の中では当たり前のことになってほしい。</p>
<p>男性の家事・育児・介護への参加が必要。</p>

<p>男女共同参画自体が女性側に傾いた感じを受けます。男性にも積極的に参加してもらう内容や広報が欲しいですね。働いていると土・日（サービス業は違うかもしれませんが）が休日だと思うので、開催日を考えたり、時間のあるシニア層をターゲットにしたり、工夫を期待しています。</p>
<p>協力も人それぞれなので、考え方も違うので、難しい事なのかもしれませんが、徐々に変わっていかればいいのかと思います。</p>
<p>諏訪市が積極的に取り組もうとしていることに感動しました。子がいない家庭もありますので、子育てで支援に特化しすぎない施策を期待しています。</p>
<p>女性が男性と同じ様に活躍するのに、パソコンなど使えないということが割と共通して聞くことが多いです。そんな面を助けてくれるような企画があれば良いと思います。</p>
<p>社会的に男女が対等な立場になれたとしても、家庭での負担も対等にならなければ女性の方が負担は大きいまま。女性でいっぱい働いて社会に進出したい人はいっぱいいると思うが、やっぱり家庭のことを考えるとなかなかできない人は多いと思いますので、それを少しでも解消してもらえると嬉しい。</p>
<p>このようなアンケートを行って、今現在どんな改善ができていいのか知りたい。</p>
<p>性別による固定的な役割分担は、なかなかなくなる。不平等を感じることはある。</p>
<p>個々の選択を尊重しあえる社会であればと思います。（結婚、出産 etc…してもいいし、しなくてもいい） 子育て、保育 etc…支援には近年注目されているけど、独身で家族を持たない選択をした人には特に支援はないなあと感じます。全て自己責任ということでしょうが…</p>
<p>「男女共同参画」という言葉が堅く難しい印象があるので、一気に自分とは関係ない事のように感じてしまい、とても残念だと思います。今はジェンダーやLGBTQなどの理解・認識も進んできているので、名称を募集したり工夫するなど、時代に合わせた親近感の持てるものに変えるというのも検討して頂けたらいいのではと思います。（どうしても昭和の香りが…イメージもしにくい） 私たちは日本で育ったので、男女で扱いが不平等という事実に気づきもしなかったことが、海外へ視野を広げると、すっと納得できたりします。ニュージーランドのアーダーン首相を知って、ご本人もとても素晴らしくて感動しましたが、何より日本では41歳女性が総理になるなんて今現在ありえないだろうという感覚だと思うので、国全体がすごいなと思いました。そこにヒントがあるのではと思います。 ただ、男女には生まれ持った明らかな違いがあり、男らしさ、女らしさも素敵だなと思います。そういうのを否定したり無くすのではなく、大切なのは「それらを他人に強要しない」ということなんだと思います。お互いに尊重しあえる社会にしていきたいです。</p>

50代男性

<p>そもそも諏訪市は、不平等で日本人が住みにくい。男女の事より日本人にも平等なまちにしてほしい。現在も病院、警察に人権を侵害されている！</p>
<p>期待したいが…</p>
<p>男女問わず地区役員などは、企業等の雇用者にとって負担になることが多いので、企業の勤務制度と同期して対応されると助かることが多い気がします。</p>

女性でも地区の役員ができるよう負荷を減らす
女性が自然に参画できる環境になるといいと思います。まだまだ、いろいろな場面で女性が身構えてしまう気がします。市役所のみなさん金子市長の元がんばってください。
特にありませんが、女性の積極的な参加ができるような体制を整える必要があります。女性の意識も変わる必要があるかと。
本能的、身体的にそれぞれ長所短所が存在する。男女平等には大いに賛成だが、肩肘張らず、お互いの短所をカバーし合えるような社会が理想だと感じる。
共同参画は必要ですが、同等参画は現実的ではないと思います。30年後、区役は女性が担うようになるのでしょうか。
6時間労働の実現して、余時間活用して人・カネ・ものを動かすこと。自然に男女とらわれずいろいろな形で社会に参画することになる。
このアンケートそのものが、男女の違い、社会に差別があることを前提に作られていると感じる。ジェンダーフリーが当たり前になっている中、この前提がもう古い考えではないか。行政が、考え方を刷新すべきではないか。
いきいきパートナーについては今回初めて知りました。周知が足りないと思うので広報すわの片隅に他の広報誌の情報を毎回のせたらどうでしょう。
男女共同参画という響きは良いのですが、何か抽象的で、具体的にどのような活動をしているのかなど、よくわからないのが現状です。市民の中には、この調査の中にある関連する言葉・ことがら（法律）など詳しく知らない人も多いと思います。
同上
今まで男女共同参画基本法等、男女雇用機会均等法等が具体的な男女の活動の場となるとすれば、良い事だと思います。

50代女性

今の社会では無理
男性と同じ仕事や地区の役など同じことをやりたくないと感じることもあります。子どもの世話など女性の方が子どもも安心すると思うこともあります
家事、育児、介護、生活していくうえでお互いに支えあう事で、共に頑張っていけると考えます。男性が義務で参加するのではなく、自然に行えるような考え方に变化してくれることを期待します。そのための働きかけを積極的にお願ひします。一人で頑張るのは辛く淋しいことです。
学校の参観日、個別懇談会、子どもの通院の付き添いなどを見ると母親が圧倒的に多い。妊娠、出産を機に退職し、育児に専念しているうちに年を重ね、子どもが成長してから職を探しても、かつて得ていた収入と同等の仕事など見つからない。結果、家事や子育てはずっと女性が担うことになる。そのうち介護も任されるとのではないかと思うと気が重し、それだけのことをこなせるか自信がない。
「男女」の言葉を使うことに少しずつ違和感を覚えるようになってきました。区分するのではなく、柔軟に。
今回のアンケートが必要のない世の中になれば、循環型の社会として人々が尊重しあえるようになると思います。一日も早くそういう社会になれば良いなあと考えます。

困っている人に対して持続的にサポートする制度が欲しいです。
男性が、子どもの関わりや食事、身の周りを整うこと（掃除、整頓、ゴミ分別などの衣食住）、「手伝う」のではなく主体的にできるよう意識が変わらなければ、女性の負担は変わらないと思います。時間ができれば個々にできることを求め、社会で活躍していけると思います。
質問自体が古臭いが、たとえば「女は家、男は仕事」など久しぶりに聞いた。けれどアンケートまでしたのだから良く話し合っしてほしい。女だからくやしい思いをした人なんて数えきれないくらいいると思う。それが現実。
運営・推進・参加者等、男女の比率を半分ずつにする。
夫の育休
私は看護師という資格があるため、現場でも対等に仕事ができる環境にあると思っています。それは様々な経験、失敗を積み重ねた結果、自信に繋がっているからだと考えます。自分はこれだけは自信がある！というものがあれば強いと思います。皆が、個性を活かして学び、皆が、各々の個々を尊重し意見をしっかり聞き入れることのできる社会になることを願っています。
興味はあるが知らなかったり、聴いたことはあるがよく理解していないことが多いので、「広報すわ」の隅などに簡単に説明するコーナーを作るなどして、まずは言葉や制度について広く知ってってもらうことが必要と感じました。
意欲のある女性が活躍できる環境をつくることは良いと思う。同じ能力を持った男女どちらを重要なポストに就けるか決めなければいけない場合、女性の方を選ぶということも、環境を整えていくということのためにはあっても良いかもしれない。しかし、女性ありきの登用は良くない差別だと思う。
私が子育てしている頃は、学童保育に冬時間があり、近くに親戚もいないので困ったことを思い出します。が、現在では変わってきています。このように、市民の声をすいあげ、改善していったらけると、ありがたいです。
諏訪には御柱もあり、男女の立場、役割分担はなかなか均等にはならないと思っています。それでも、日常のできることからひとつずつやってみることで、今までの互いの立場も理解しあい、新たな方向が見えてくるのではないかと期待しています。

50代その他

地区の協議員や役職に男性ばかりで女性が全くいない。地域で災害が起こったときなど、男性側の視点だけでは対応しきれないと思う。日頃、育児や介護を主体的に行っていない人たちが中心になって（公務員の方々も含めて）も、おそらく後手後手になると思う。早めに動いてほしいが、それらに明るい方に指導してもらってください。
他にもっとやるべき事がある。男女共同参画課等不要。保健所の応援に行け！

60代男性

<ul style="list-style-type: none"> ・男性・女性ともに、定時に勤務を終えて家庭・自分の生活にあてる時間を増やすために、仕事のしかたを変えていく意識を組織全体で持つことが必要。 ・個人向けの啓発で人の考え方や生き方を変えていくことは難しい。 ・「男女共同参画」という枠だけで考えていては、行き詰まると思います。
--

地域行事においても男性優先になっている気がするため、女性の参加が行いやすい環境を整備した方が良い！！
固定概念の解消。少しずつでも長い時間かけてでも必要。一律では無し、個々の尊重。時間の余裕が必要。先々を考え手を打ってください。
地域・地区自治体において女性の参画を提案したい。慣習を打破するにはボトムアップが必要と考えます。
現状は、男性の収入が女性より高いので、男性が働き、女性は家事というパターンになっていると思われる
どんな職場でも女性を起用すればいいってもんじゃない。学歴があっても世の中を知らない人がいる。祭りごとばかり出ている人はダメ。やはり男性の方が行動力があるし、特に行政はそうだと思います。
<ul style="list-style-type: none"> ・問7～9は設問の技が不適當である。 ・日本はすでに男女平等の社会であり、男女共同参画の考え方は誤っている。
選択ミスです
行政・職場の人事評価における透明性を上げて、男女を問わず優秀な人がそのまま評価される社会が求められる。
何でもユニセックスにすれば良いという風潮は個性がなくてつまらない。
<ul style="list-style-type: none"> ・男女 LGBT 各々の「生物学的差異」をお互いに認めた上で、「やりたい事が出来ないでいる人」に対して、必要なアクションを取ることが必要。 ・例えば「政治家」になりたい人もなりたくない人も性差なく居る。(女性男性問わず、やりたいやりにくいのでできないでいる人はいて、女性だからの視点では違う。) ・就いた役割が、人を育てることは、性差なく良く見受けられる。「役に就けてみる」のは大切。 ・男女共同参画の課題が、女性の社会参加が少ないという事だと思うが、だとしたら多くの「女性の皆さん」にこのようなアンケートを実施して、共同参画をどう思っているのか、参加したいのかしたくないのか、それは何故？現状どのような問題があるのか、かかえているのか、行政への要望 etc、しっかり現状分析、把握をして進めるのが良い。 ・「大きくとらえて、小さく実行」大変なテーマ、お仕事ですが、頑張ってください！
<ul style="list-style-type: none"> ・各地区活動における女性の参加状況。例→役職比率の情報が全く出ていない。 ・実際に活躍している女性の皆さんの場があまりにも紹介されていない。 ・市議員数の半数は早急に女性にすべき。お手本を作るべきです。
いろいろな環境の問題がありますが、まずは女性自身の意識を変えることも必要かと思います。
市民に対する男女共同参画の周知や前向きなPRが足りない。もっとPRが求められるのでは？
女性は出産のためどうしても職場を離れなければなりません。出産後、復職しようにも誰が子の面倒を見てくれるのか、また、小さな子を預けるのにも不安が生じます。安心して子を預け安心して働ける環境が必要だと思います。
そもそも男女共同参画というネーミングが分かりにくく、共感しにくい感じがします。もっと誰もがわかりやすく、入りやすい名前に変えてみるのはいかがでしょうか…？
家族・会社等の協力が大事かと思います。

60代女性

能力のない女性が上にたっても意味がない。
同性でも派閥があったりと平等でない。男女にこだわらず、生きやすい社会を目標にしてほしい
女性の社会的自立のための働き方や賃金の支援等が行政のサポートとして必要と考えます
現場の声を聞き、情報、苦情等を集めて、具体的な方向を考えて進めてほしいと思います。経済力のある家庭にしていかないと市全体が厳しい。そのためにはどうするか…だと思います。健康管理も重要！
女性の自立や社会参加の意味、捉え方が色々あると思います。物理的に出産できるのは女性のみでそこは変えられない。母性本能は出産した時点で母親だけに与えられた特権と思うと、その時点で男性にはある意味不平等。私は家事や育児を自分だけと思ったことがなく、それをいたわってもらわなくても平気。その分自分にはその楽しさがあったし、手があいてきたら自分のための勉強ができた。趣味も夫よりできている。再就職の時も新しい仕事を選んで同じ会社にいる夫よりずっと楽しい。暇な時間にPCを習い極めたので需要が高かったので、仕事にも困らなかったし、リタイヤしてからの需要もありインストラクターもできたとし、地域の老人の役に立ててうれしかった。まだまだ役に立てることを私の立場で探している。会社にしばられた夫より豊かな人生だ！全て男女にこだわらず楽しくやっいてこう。年をとってからありがとうと言われる人に。人生は長いので社会参画の場は働き盛りの時ばかりではない。
これからの社会は、個人をもっと尊重すべきと思う
地域の特性かもしれませんが、男女の固定的な社会通念、慣習、しきたりが強く、地区の役は男性が受けてるのですが、その仕事の内に奥さんの仕事というのがあたりまえのように存在しています。(今は少し軽減していると思いますが) 男は前へ女は後でという意識が少しでも変わっていくことを望んでいます。
女性が活躍できる社会になることを願います。
男女共同参画という言葉自体が難しく聞こえるので、もっとわかりやすい言葉にならないでしょうか？
男女共同参画を実現すると、誰もが平等で差別されず、尊重される社会になるのだと思います。そんな社会が実現することを願っています。夫の立場だけでなく義父義母への教育も必要ですが、簡単にはいかないと思います。
男性、女性の比率が大きい会社は特に男女雇用をきちんと調べてほしい。私が働いている会社は女性は10年経たないと一番下の役職に付けない。賃金にも格差がありますし、有給休暇の取り方も女性は強制的で、自分が自由に使える有給は3日です。GW、お盆は有給消化日として強制的に有給を使われています。退職したくても年齢的な面でなかなか見つからない。シングルマザーなので頼るのは自分だけ。国の相談できる機関に相談しても参考なる資料やURLを教えてくれるのみ。結局は日本は男女平等はムリ！！そんな会社にくるみんなを認定や社員の子育て応援宣言を認定させるのはどうなのか？県の認定させたらその後のフォローもチェックも必要なのでは？と思う。
専業主婦(夫)も職業として認めるべき。外に出て働きに出る！という人が社会参画しているという考え方が古いのでは。

<p>全てを平等に、というのは逆に差別となり得ると思います。古い社会通念が何故これまで在ったのかという、人類史に基づいた考察も必要だと思います。この偏った社会通念はアトランティス時代から始まったと個人的には見えています。</p>
<p>男女共同参画の意味がはっきり理解できません。働くことだけに関して平等平等と言っている感じがします。その時の環境とかもあります。</p>
<p>10年くらい前に男女共同参画を少しやりましたが、もっと今若い人たちに推進していけばと思います。</p>
<p>若い人をもっと用いてほしいと思います。役所の中にいるのではなく、外に出て自分たちがまず動く方が先ではないでしょうか。</p>
<p>それぞれの立場をお互いにわかり合える社会に！</p>
<p>若い世代を偏見なく応援したいと思っています。</p>
<p>施策も必要だと思うが、男性優位の考え方をする人達が社会の上部にいて幅を利かせている間はむずかしいと思う</p>
<p>「男女共同参画」という名前から、どのような活動をしているのかわかりやすくイメージがつかなく ています。もう少しやわらかい表現であるといいかなと思います。 60代です。まだまだ働けます。しかし、年齢制限の壁が厚く思うように就職活動ができず、残念に思 うことが多いです。</p>

70代男性

<p>「男女共同参画」という言葉に昔から違和感を感じる。もっと適当なことはないものか？この言葉では概念が伝わらない。LGBTQのことを考えると「男女共同参画」も基本的なものの考え方を改めていく必要がある。</p>
<p>経済的に男性の収入で生活している。現実には女性の収入では不十分。収入面でも平等性を取り入れる社会を作ることが第一と考える。</p>
<p>市でも女性（会社役員の方や奥さんではない）の集団で活躍していただける組織作りをして、そこに積極的に参加するようよびかけてもらうのもよいかと。最初は知人同士の集まりからはじめるのもよいかと…。</p>
<p>1.女性自身が意識を変えて、積極的に各活動に参画していくことが最も必要。 2.上位職の〇%を女性にする等は良くない。あくまで能力で決めるべき。 3.海外の例をそのままもってくるのではなく、長い日本の歴史を見て改良していくべき。 （近現代以前は、男女は平等だった。あるいは女性の方が上だった） 4.動物的性差は明らかにあるので認めるべき。 ※女性の進出がほぼ阻害されていない。あとは女性自身が本当に何をしたいかだけ。 ※専業主婦は極めて立派な仕事であり、外で働くことより重要という考えはおかしい。</p>
<p>活動が年1度のイベント（映画会）ではわからない</p>
<p>女性が自ら積極的な意識を持って入れば、男性も組織も受け入れる土壌が育ってきていると思います。元気な女性の登場に期待したいところです。</p>

人間の原点は動物であり、男女それぞれの DNA を持っている。動物の世界をもう一度見直して考えてみる必要がある。権利と役割分担をきちっと分けて考えてもらいたい。男性が外で働き女性が家庭を守る役割分担に意義がある。
男女共同参画は理解できますが、現実的には時間の制約、体力面で共同は難しい場合があります。男女それぞれが主体的に活動できる場を充実させることも重要と思います。それぞれが認めあう社会になれば良いですね。
<ul style="list-style-type: none"> ・男性、女性にこだわるのがなく、個々の能力をはっきできる社会でありたいと思います。 ・男女・年齢・性的な意識にこだわらずに生きることができる社会になった時、現在の家族という概念がなくなり、個々の人間だけで生きる複雑家族になるといわれています。その時に、今でいう家族、親子、パートナーの関係は全く変わることであります。それが幸せな社会なのかを知りたいと思います。
色々進める基本は地域にあると考えます。まず、区役員の中の女性の割合を高める必要を感じます。条例のような形で役員の～割以上は女性とする…等の定めでもしていかないと、なかなか女性の活躍の場は広がっていかないように感じます

70 代女性

病人になり価値がなし
<ul style="list-style-type: none"> ・年齢制限などによる再就職の不平等を感じる ・女性男性を問わず専門職への道を開いて欲しい
私は昔の人間なので、今の世の中男性は弱く、女性が強くなった気がする。男女平等とは言うか？これからの日本が心配
女性が家庭を持ち、働きながら出産、子育てし、定年を迎えた方の中で幾人の方が自立して豊かな余生を迎えられているのでしょうか？働きずくめでも豊かな人生とはいえない現実です。
この頃ジェンダーという言葉を目にする事が多くなりました。(テレビドラマなどでも取り上げられて) 少し前までタブーだったことが当たり前のこととして、色々なことが、人が、考えが、あって良いことだと思います！
人生若いうちから教育の場で男女平等を教えていった方が良いと思います。
男女共同参画ということが、もっと普通の事として認識されるようになればいいなと思います。
今の 70 代は若いから何かの役に立つことに参加しよう。ボランティア
<ul style="list-style-type: none"> ・特に退職した高齢者で自由の時間がある方は、地域の必要とされる人の役に立つことをされると良いと思う。例えばコロナで貧困家庭のための子ども食堂や、食料品の家庭で余ったものを提供したり(一部のコンビニでしていると聞いている) ・学校で子どもたち、いじめや差別がないようにしてほしい。 ・高齢者の家庭では、声かけをしたらいいと思う。
男女共同参画課とはどんなお仕事をされているのか、認識不足でした。市民に学習の場をとと思います。

<p>問9の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」とあります。それは大事だけれど、その前に「参加できる」環境、土壌を作っていく必要があるのではないのでしょうか。</p> <p>問9の7「男性が家事・育児・介護を行うことの評価を高める」とあります。これらの仕事は誰がしても高く評価されるべきものです。ことさらに男性がしたからエライなんて発達は残念ですね。ほぼほぼ女性が担ってきた仕事、全く評価されなかったり、非常に低かったり、女性がするのは当たり前、男性がすると特別視。このような長年の社会通念が女性たちの社会参画をはばんできたわけですから。男性・女性ではなく「助け合う」ことです。社会全体にこのような環境土壌ができていくことを切に祈ります。私は「少子化問題」の解決のカギもここにあると思います。安心して子育てできなければ女性は決して出産はしないと思います。</p>
<p>男女共同参画、知っているようで知らない。地域内での広報がもっとできればと思う。</p>
<p>行政、企業、政治面では女性の進出が多くなってきましたが、区政においてはまだまだです。</p>
<p>言葉を知っていても内容までは知らないことがわかりました。</p>

80代以上男性

<p>現在は高等教育を受けている人が多いので、各個人の才能を発揮できる場を与えてはと思います。</p>
<p>諏訪市も少しずつ理想に近づいていると思います。行政の皆様のご指導をお願いします</p>
<p>個々の意識・ヤル気の問題</p>
<p>女性はその気になってやっていくことが必要。</p>
<p>広範な市民全体の意識改革は簡単でないから、ある程度息の長い取り組みとなる。諦めずに継続する必要があると思う。</p>
<p>同上。また祭り事（御柱、花火、御神渡り等）も男が主体になりすぎている。</p>
<p>社会参加の機会が少なくなり、実状理解不足故、適切な意見が陳べられません。</p>
<p>気軽に参加等</p>

80代以上女性

<p>問11でも書きましたが、男女共同参画社会と云われて久しいがなかなか実現できておりません。是非国と地方両方で良い日本を作ってください。お願い致します。</p>
<p>女性参加が多いように思われますが、男性参加を増やしたら良いと思いますがどうでしょうか？</p>
<p>80歳も半ばともなれば自分の身体を守るだけで精一杯の日々を過ごしております。お互いに思いやりと感謝の心、助け合いの気持ちがあればこそ世の中うまくいくのではないのでしょうかね…</p>
<p>良妻賢母型教育を受けた高齢者ですが、今や時代は変わり、男女共々働く世の中になりました。性別にとらわれず各々の特徴を生かし、力を発揮して、よりよい社会を築いていただきたいと思います。日頃感じていることを書きますと、貧しい人たちをなくす、勉強をしたい若者が学べる環境にする、働き盛りの年齢層が豊かになる、等々が実現すると良いと思っています。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・介護サービスです。保健士によりサービスが違ってきていると聞きます。 ・身心ともに疲れているので、親切にして欲しいと思います。

年代・性別無回答

男女共同参画についてあまり考えたことがなく問われても何も書けずすみません。興味をもってもらうことって難しいですね。

事業所意識・実態調査

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 貴事業所の主な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. 電気・ガス・水道業 10. 不動産業 11. 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	その他
① 正社員			
② 契約社員			
③ パートタイム労働者			
④ 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。

あてはまる場所にそれぞれ○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 ワーク・ライフ・バランスのために必要な事項は何だと思えますか。

あてはまるものすべてに○印をつけてください。

1. 勤務時間の柔軟化
2. 残業の縮減
3. 労働時間管理を意識する
4. 特別休暇の制度拡充
5. その他()
6. わからない

問6 ワーク・ライフ・バランスに支障になる事項は何だと思えますか。

あてはまるものすべてに○印をつけてください。

1. 従業員の家族の理解や協力が得られないこと
2. 職場の理解や協力が得られないこと
3. 子どもや要介護者を預ける場所がなかったり、不足していること
4. 社会制度や環境が整っていないこと
5. その他()
6. わからない

問7 女性が働き続けるために必要な事項は何だと思えますか。

あてはまるものすべてに○印をつけてください。

1. 募集・採用について男女格差がないこと
2. 配置・昇任について男女格差がないこと
3. 定年・退職制度について男女格差がないこと
4. セクシャル・ハラスメントの防止措置がとられていること
5. パワー・ハラスメントの防止措置がとられていること
6. マタニティ・ハラスメントの防止措置がとられていること
7. 育児休業制度・介護休業制度が男性にも女性にも活用されていること
8. 仕事と家庭の両立を可能とするような環境整備が十分であること
9. 結婚・出産・育児・介護などでいったん退職した場合の再就職の機会があること
10. 性別による分業をせず、あらゆる職域に男女を配置すること
11. 上司・職場の理解が得られていること
12. その他()
13. わからない

問8 女性が働き続けるために支障になる事項は何だと思えますか。

あてはまるものすべてに○印をつけてください。

1. 募集・採用について男女格差がある
2. 配置・昇任について男女格差がある
3. 定年・退職制度について男女格差がある
4. 結婚や出産により勤め続けにくい雰囲気がある
5. 定年まで勤め続けにくい雰囲気がある
6. 育児休業・介護休業の取得に男女差がある
7. その他()
8. わからない

問9 以下のハラスメントの防止について取り組んでいる事項はありますか。

あてはまるところに○印をつけてください。

	セクシャル・ハラスメント	パワー・ハラスメント	マタニティ・ハラスメント
① ハラスメント防止の指針を定めている			
② ハラスメント防止のパンフレット等資料の作成・配布をしている			
③ ハラスメント防止の研修を行っている			
④ 相談窓口を設置している			
⑤ 常に職場での実態把握に努めている			

問10 貴事業所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、令和3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
① 育児休業制度	—		
② 介護休業制度	—		
③ 短時間勤務制度	—		
④ 生理休暇制度	—		
⑤ フレックスタイム制			
⑥ 在宅勤務制度			
⑦ 再雇用制度			
⑧ 子の介護休暇制度			
⑨ リフレッシュ休暇制度			
⑩ 託児施設の設置			

問11 令和3年6月9日に公布された育児・介護休業法の中で、男性の育児休業取得促進のため、生後8週までの間に通常の育児休業とは別に最大4週間とれる「男性産休」の枠組みが創設されました。この制度についてどう思いますか。1つ選んで○をつけてください。

1. 取り入れている、または会社独自の取組みがある
2. 積極的に取り入れていきたい
3. 取り入れたいが現状難しい
4. 取り入れたいとは思わない
5. わからない

問12 事業所の男女共同参画を実現するために、諏訪市ではどのような施策を推進すればよいと思いますか。

例) 広報誌やパンフレットなどによる啓発、女性の社会的自立のための講座やセミナーの開催、
保育・子育て支援・介護サービスの充実 など

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。

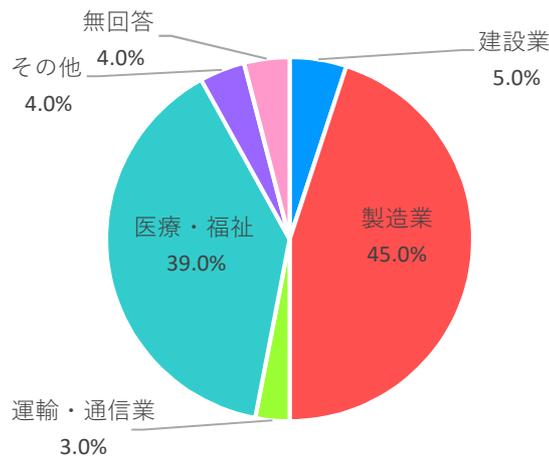
男女共同参画についての事業所調査

※四捨五入の関係で、構成比の合計が100%にならない箇所があります。

問1 主な業種について教えてください。

(事業所)

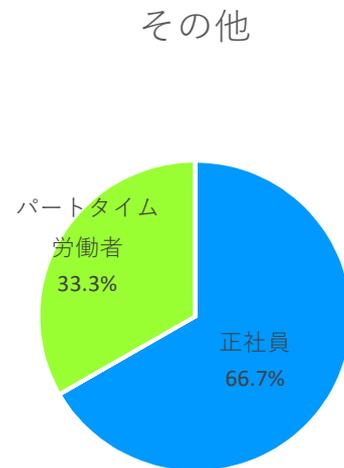
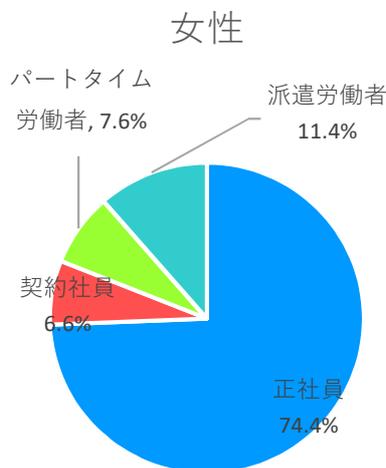
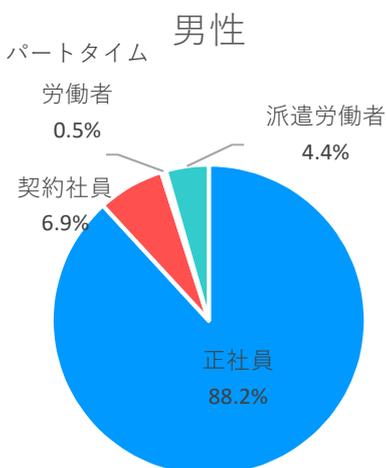
建設業	5
製造業	45
運輸・通信業	3
医療・福祉	39
その他	4
無回答	4
総数	100



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	その他
正社員	19,753	4,548	4
契約社員	1,545	405	0
パートタイム労働者	106	463	2
派遣労働者	988	698	0
従業員合計	22,392	6,114	6



問3 現在、女性管理・監督職の方がいらっしゃいますか。

女性管理職等がいる・いない（単位：事業所）

いる	36
いない	64

女性管理職等が何人いるか（単位：人）

女性管理職	69
女性係長相当職	320

問4 次のことについて、登録や導入をされていますか。

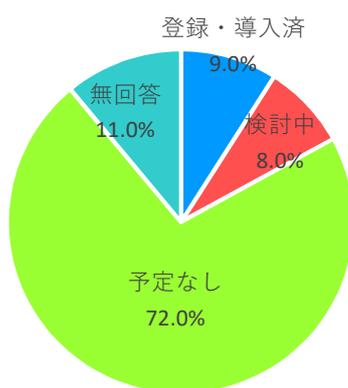
（事業所）

	登録・導入済	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	19	4	64	13
②長野県「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証	9	8	72	11
③長野県「イクボス・温か（あったか）ボス宣言」	2	8	74	16
④女性活躍推進法に基づく「えるぼし」企業認定	1	7	76	16
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	2	7	75	16

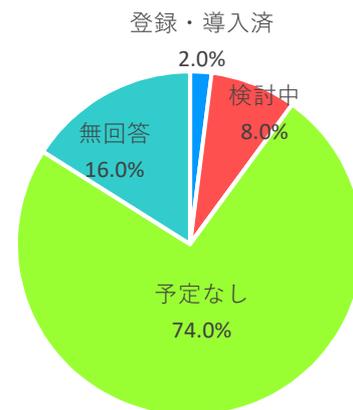
①長野県「社員の子育て
応援宣言」登録



②長野県「職場いきいき
アドバンスカンパニー」認証



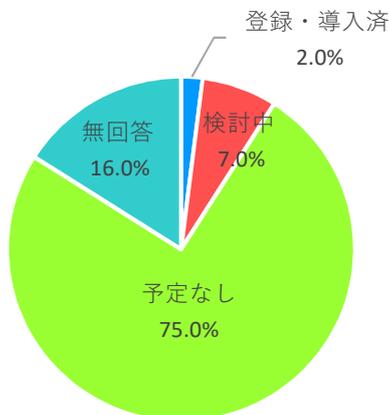
③長野県「イクボス・
温か（あったか）ボス宣言」



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」企業認定

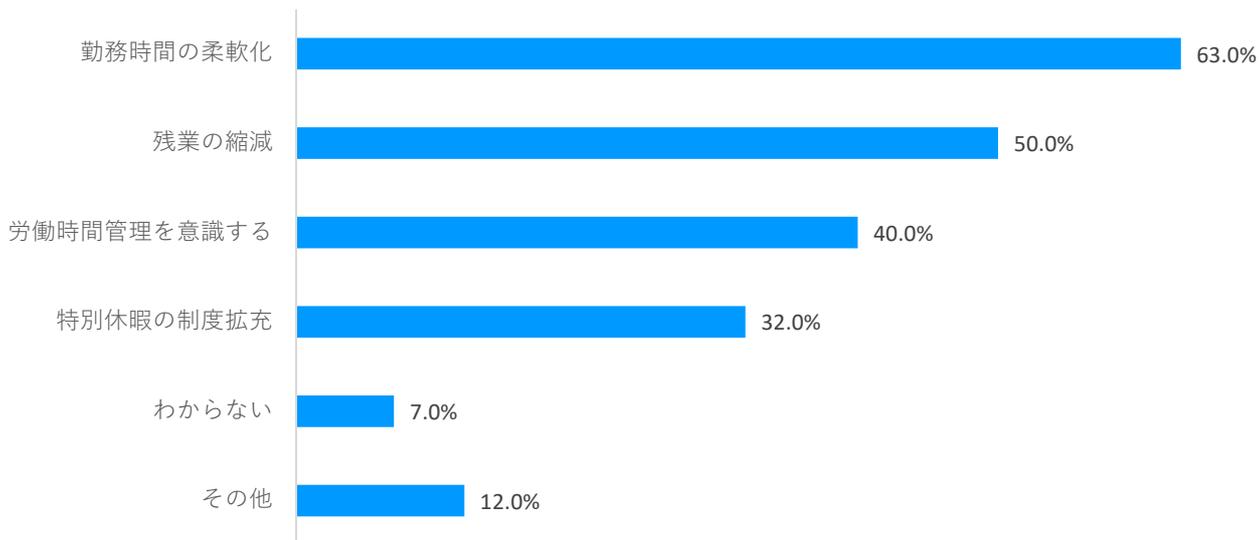


それぞれの項目で「予定なし」の回答が一番多くなっている。登録・導入済みのものは、①長野県「社員の子育て応援宣言」が多い。

問5 ワーク・ライフ・バランスのために必要な事項は何だと思えますか。

(あてはまるものすべて選択)

勤務時間の柔軟化	63
残業の縮減	50
労働時間管理を意識する	40
特別休暇の制度拡充	32
わからない	7
その他	12



「その他」の回答

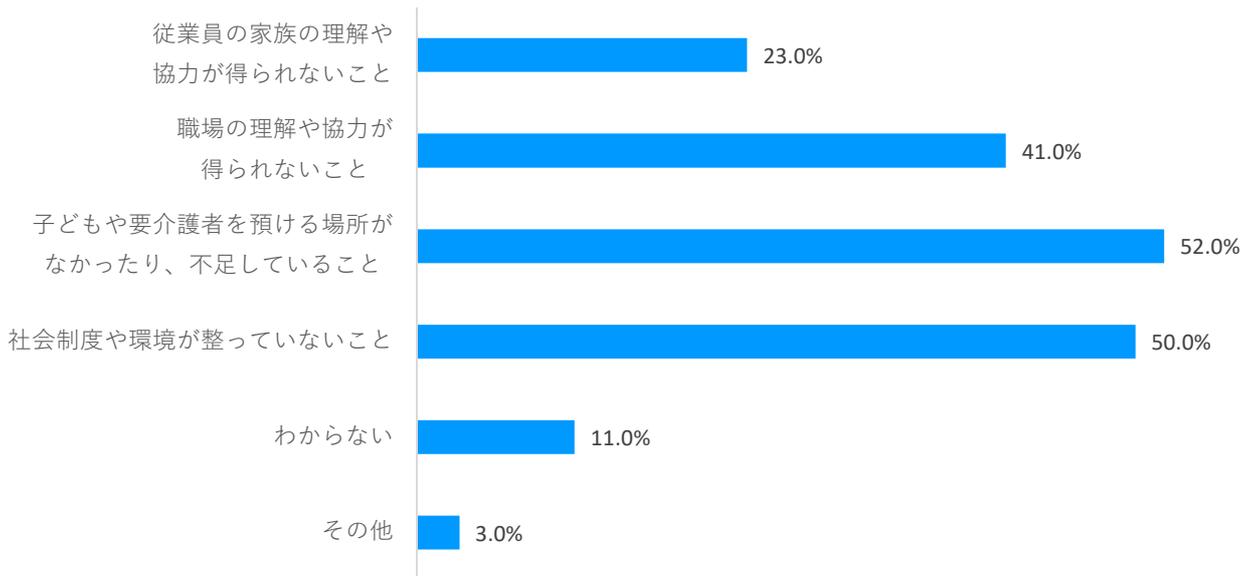
- ・ 特にお子さんがある従業員には柔軟な対応が必要だと実感している。突然の病気など。
- ・ 誰しも、どのような場合でも平等・公平な制度
- ・ 生産性向上
- ・ 残業代を生活のあてにしない賃金制度の構築
- ・ 人材の確保
- ・ シフト制の為、休暇希望の柔軟性の意識
- ・ 有給休暇が悪だという意識改革、土日祝日の休日化
- ・ 職場の雰囲気、協力体制
- ・ 社員ひとりひとりが生産性をアップさせる
- ・ 創業1年なのでこれからいろいろ考えます。
- ・ 勤務場所の柔軟化（在宅勤務制度）
- ・ 職員の人数

「勤務時間の柔軟化」と回答した事業所が多く、次いで「残業の縮減」が多い。

問6 ワーク・ライフ・バランスに支障となる事項は何だと思えますか。

(あてはまるものすべて選択)

従業員の家族の理解や協力が得られないこと	23
職場の理解や協力が得られないこと	41
子どもや要介護者を預ける場所がなかったり、不足していること	52
社会制度や環境が整っていないこと	50
わからない	11
その他	3



「その他」の回答

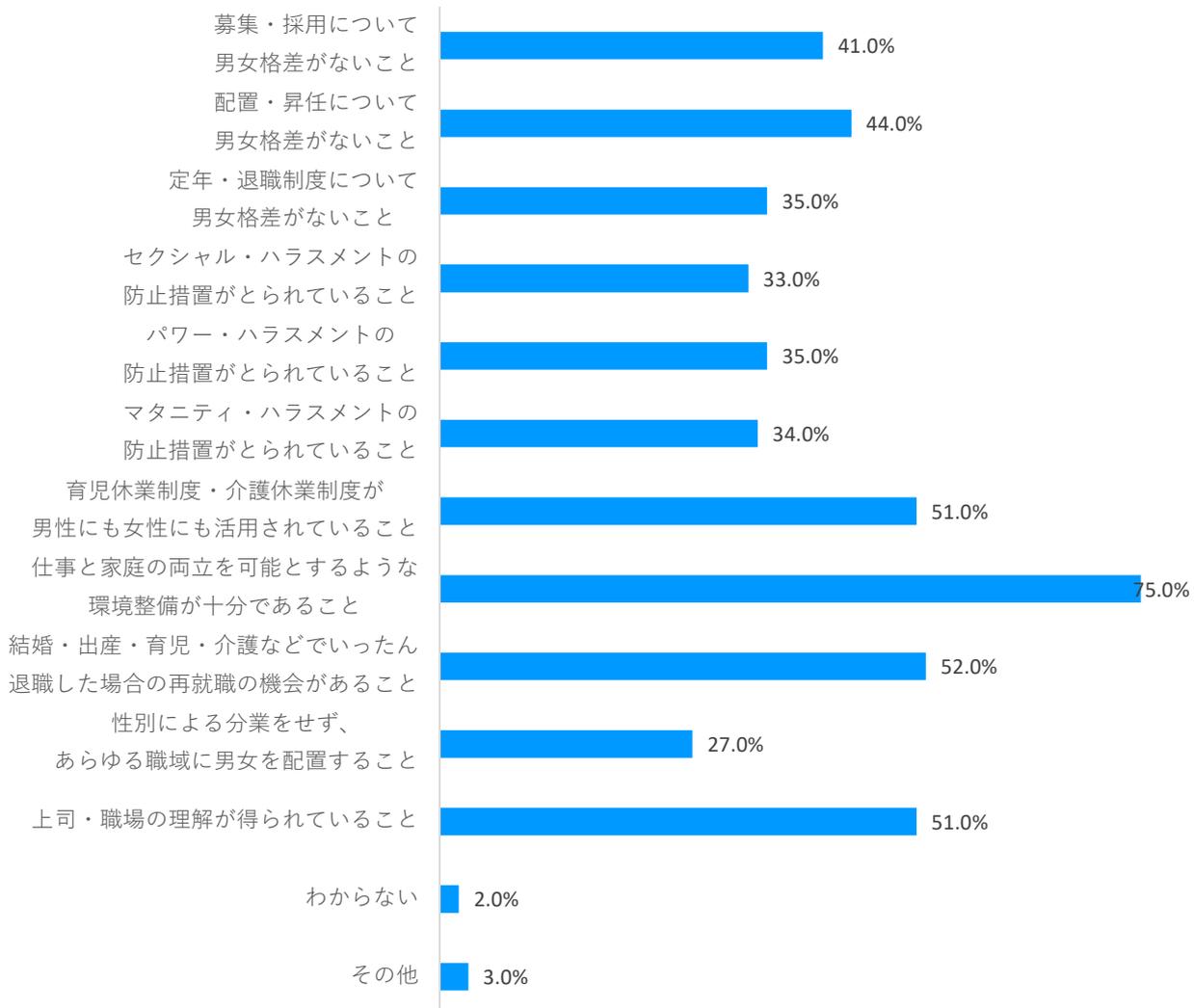
- ・男女差が大きい（賃金）
- ・ずっと続いている社会の思い込み、価値観の古さ、せまさ
- ・職員が足りない

働きたくても環境が整っていないと感じている回答が多い。

問7 女性が働き続けるために必要な事項は何だと思いますか。

(あてはまるものすべて選択)

募集・採用について男女格差がないこと	41
配置・昇任について男女格差がないこと	44
定年・退職制度について男女格差がないこと	35
セクシャル・ハラスメントの防止措置がとられていること	33
パワー・ハラスメントの防止措置がとられていること	35
マタニティ・ハラスメントの防止措置がとられていること	34
育児休業制度・介護休業制度が男性にも女性にも活用されていること	51
仕事と家庭の両立を可能とするような環境整備が十分であること	75
結婚・出産・育児・介護などでいったん退職した場合の再就職の機会があること	52
性別による分業をせず、あらゆる職域に男女を配置すること	27
上司・職場の理解が得られていること	51
わからない	2
その他	3



「その他」の回答

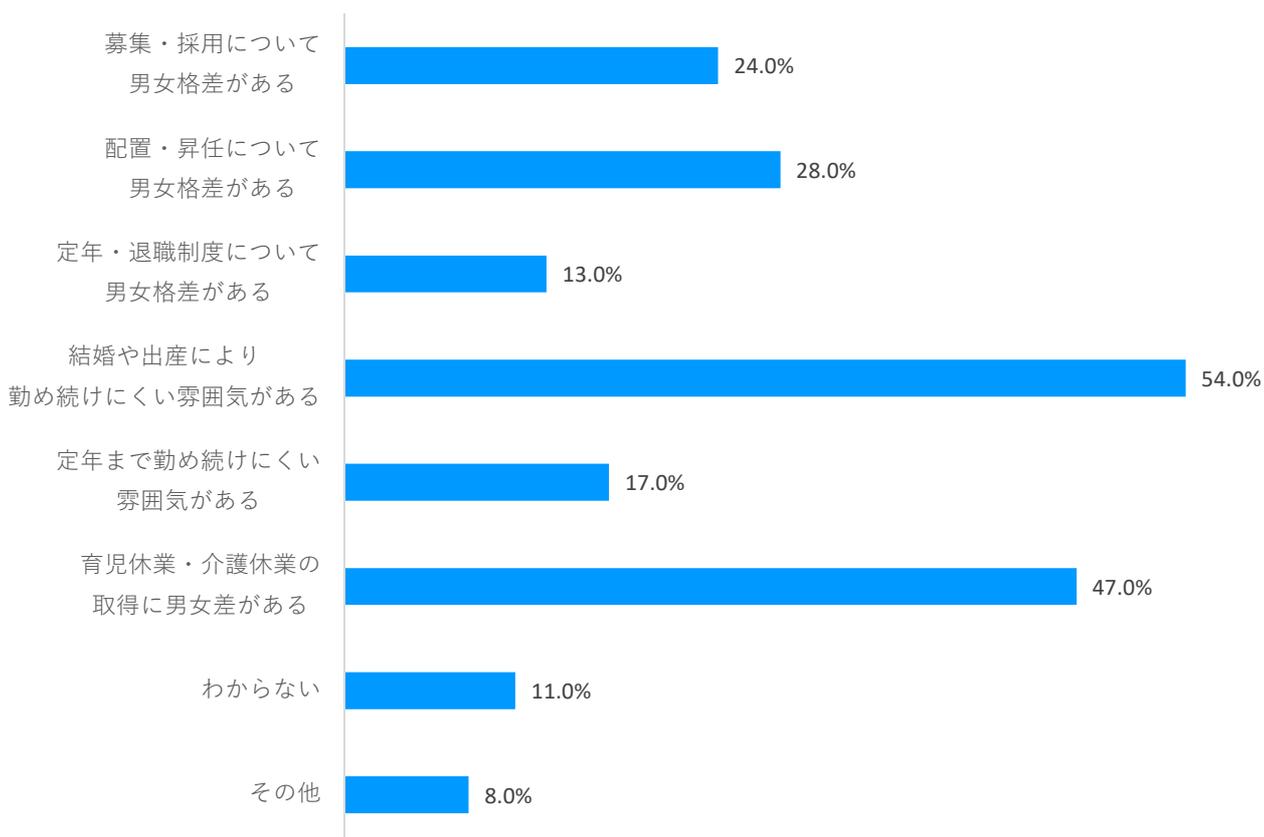
- ・賃金に男女差を付けない
- ・女性自身の意識改革
- ・会社の求めるものと、本人の意思・意欲が合うか。男女に限らず。

全ての項目において必要だと感じている企業は多い。その中でも「仕事と家庭の両立を可能とするような環境整備が十分であること」が最も割合が高い。

問8 女性が働き続けるために支障になる事項は何だと思いますか。

(あてはまるものすべて選択)

募集・採用について男女格差がある	24
配置・昇任について男女格差がある	28
定年・退職制度について男女格差がある	13
結婚や出産により勤め続けにくい雰囲気がある	54
定年まで勤め続けにくい雰囲気がある	17
育児休業・介護休業の取得に男女差がある	47
わからない	11
その他	8



「その他」の回答

家庭と仕事の両立については、男女差が出てしまうことはどうしようもないことだと思う。

社会的認識度の低迷

全ての働き手が…というより、女性が…って主張するから

女性には月経があり、その辛さがない男性に比べ心身ともに不利な面があること

本人の意識改革も必要

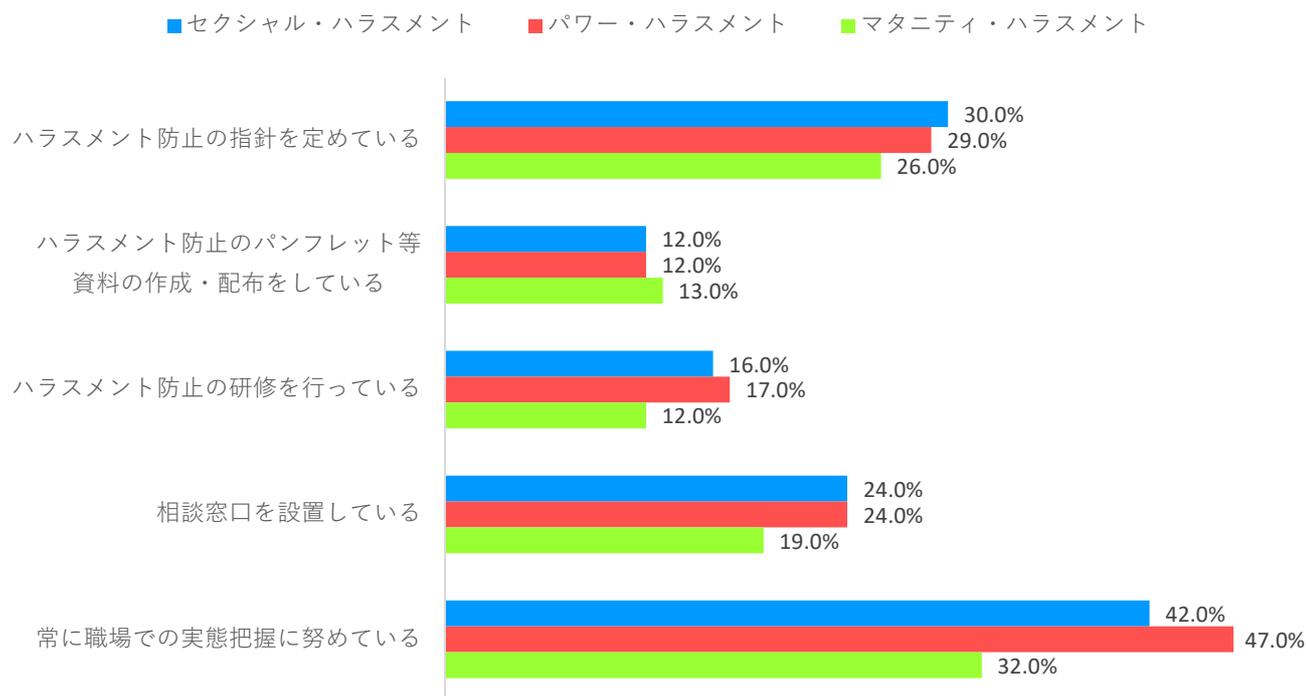
保育環境が無い、子の体調不良や不登校があった場合の社会的支援が無い

会社の求めるものと、本人の意思・意欲が合わない。男女に限らず。

「結婚や出産により勤め続けにくい雰囲気がある」「育児休業・介護休業の取得に男女差がある」の回答が多い。

問9 以下のハラスメントの防止について取り組んでいることはありますか。

	セクシャル・ハラスメント	パワー・ハラスメント	マタニティ・ハラスメント
ハラスメント防止の指針を定めている	30	29	26
ハラスメント防止のパンフレット等資料の作成・配布をしている	12	12	13
ハラスメント防止の研修を行っている	16	17	12
相談窓口を設置している	24	24	19
常に職場での実態把握に努めている	42	47	32



どのハラスメントに対しても「常に職場での実態把握に努めている」が多く、次いで「ハラスメント防止の指針を定めている」が多い。

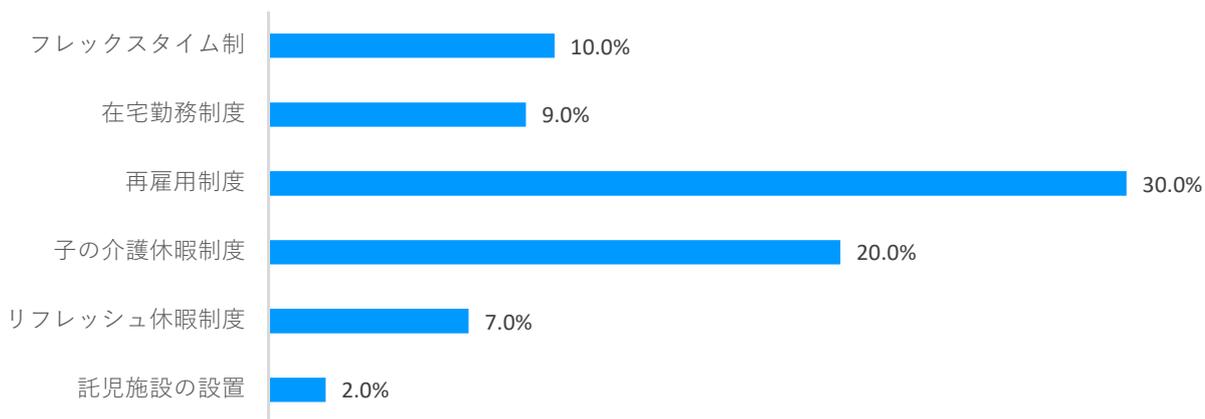
マタニティ・ハラスメントは他のハラスメントより割合が少ない。

問10 貴事業所には次のような制度がありますか。

また、令和3年中の利用者数が分かりましたら教えてください。

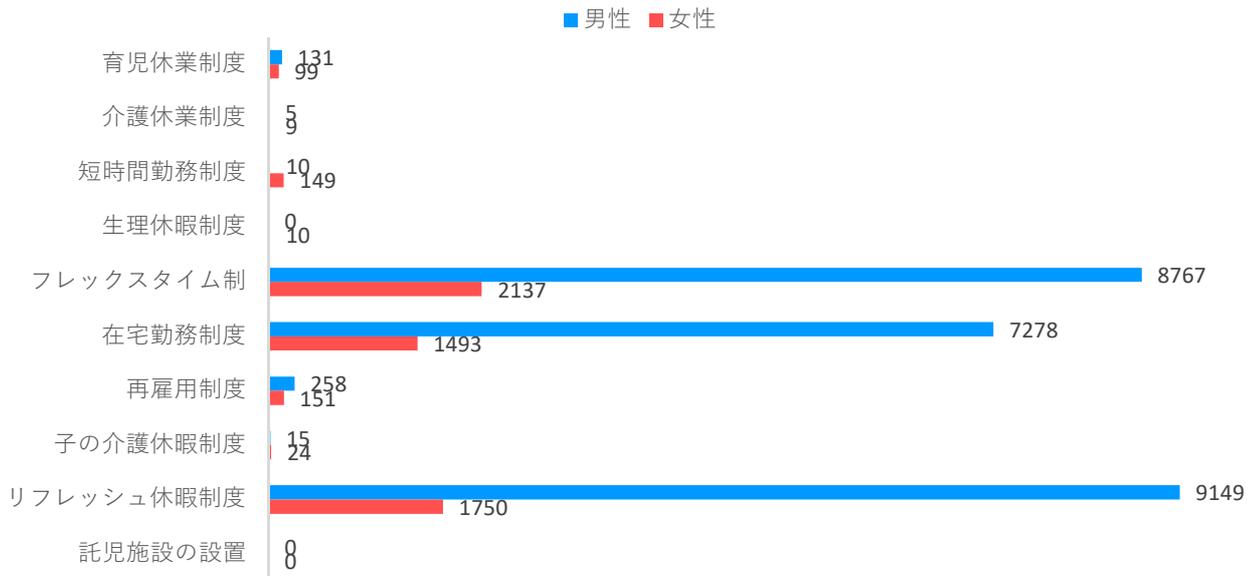
	(大企業含む)			(大企業除く)		
	制度あり	利用人数 (人)		制度あり	利用人数 (人)	
	(事業者)	男性	女性	(事業者)	男性	女性
育児休業制度	-	131	99	-	4	24
介護休業制度	-	5	9	-	1	5
短時間勤務制度	-	10	149	-	3	24
生理休暇制度	-	-	10	-	-	2
フレックスタイム制	10	8767	2137	9	72	34
在宅勤務制度	9	7278	1493	8	2	2
再雇用制度	30	258	151	29	29	5
子の介護休暇制度	20	15	24	19	0	10
リフレッシュ休暇制度	7	9149	1750	6	23	27
託児施設の設置	2	0	0	2	0	0

制度を取り入れている事業所の割合

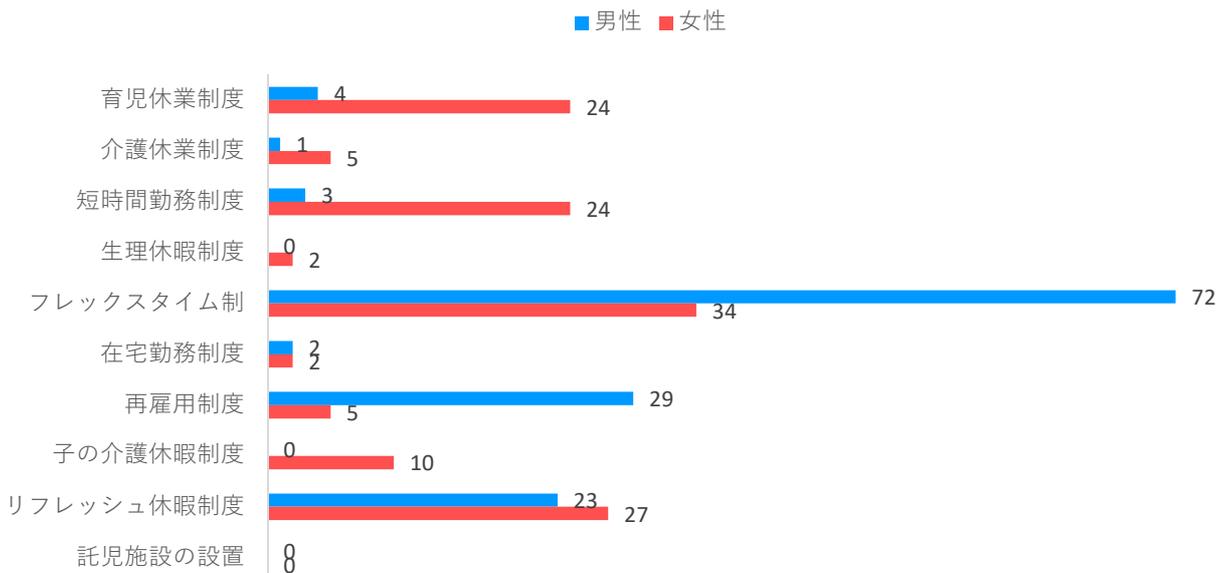


再雇用制度を取り入れている事業所が一番多いが、それでも全体の30%にとどまっている。

制度利用人数（大企業含む）



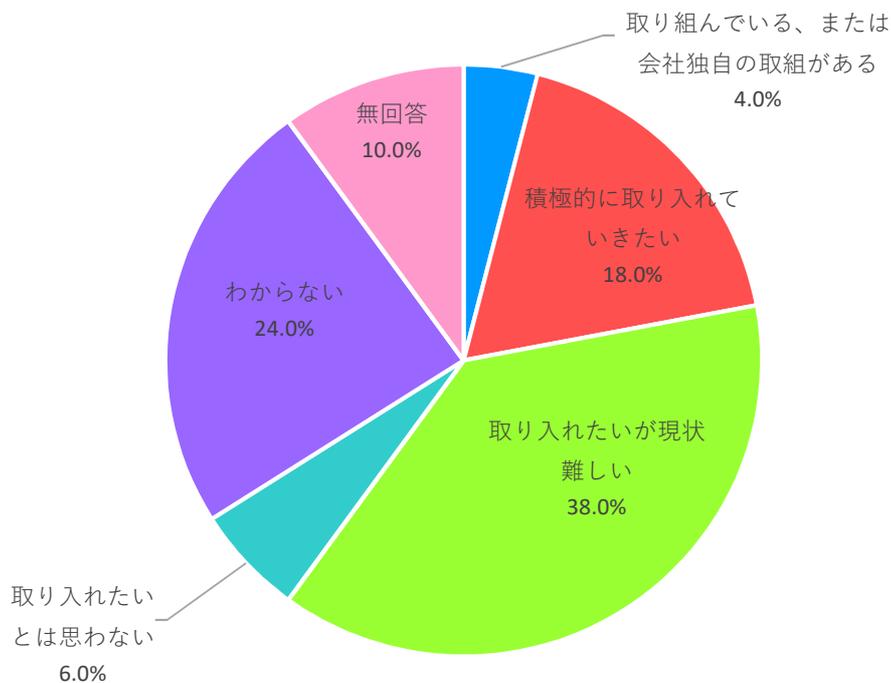
制度利用人数（大企業除く）



どちらもフレックスタイム制の利用人数が一番多い。在宅勤務制度は大企業を除くと大幅に利用者が減少している。

問11 「男性産休」制度についてどう思いますか。

取り組んでいる、または会社独自の取組がある	4
積極的に取り入れていきたい	18
取り入れたいが現状難しい	38
取り入れたいとは思わない	6
わからない	24
無回答	10



「取り入れたいが現状難しい」の割合が高く、次いで「わからない」が多い。

問 12

事業所の男女共同参画を実現するために、諏訪市ではどのような施策を推進すればよいと思いますか。

製造業

女性社員の出産・育休後の復帰の障害は、残念ながら保育園等に預けられない事が第1位である。当社は過去10人以上が複数回産休・育休を取得しているが、必ずこの壁にブチ当たり復職が遅れる。
事業所内に託児施設を設ける会社に助成金を出す。子育てしながら働ける環境もできなくはない？
・保育施設、保育士の拡充（特に、未満児保育）・学童保育や放課後サービスの拡充・他子育て支援サービスの市民への周知や利用者負担額を減らす取り組み
利用頻度の高いスーパーやコンビニなど身近な場所で目につくようにする。それから意識を高めていく
諏訪市がイクボス講演会を開催したときには、経営者たちの機運も高まったが、その後イクボス宣言をする会社も増えず、ここで改めてイクボス宣言導入のための経営者向けセミナーを開催したらどうか。男女共同参画課だけで呼びかけても経営者は反応しないので、反応がありそうな諏訪商工会議所との共催はいかがでしょうか？イクボスが人材不足解消の一手にもなる。と呼びかければ食いつくと思います。
保育・子育て支援・介護者支援を充実させる。
介護サービスの充実が望まれます。
会社経営者の意識改革（セミナー、パンフレット配布、ポスター貼付等） 改革を促す為に、補助金制度を設けてみる（これをしないとやらないという考え方もどうかと思いますが、それで少しでも考え方が変わるのならば…）
弊社の場合は、今のところ女性社員不在で、男女共同参画には現実的ではありませんが、今後、女性社員が入社することがもしあればまた考えたいです。
保育・子育て支援・介護サービスの充実が重要
<ul style="list-style-type: none"> ・学童保育時間の延長 19：30 まで ・学童保育の教育プログラム、学童保育者の質の向上 ・諏訪市育児・ファミリー・サポート・センター事業（ぷりん）の人材、サービスの拡充 ・母親が就業している前提での子供の教育のあり様の改善 PTA 活動、参観日、懇談会等。女性活躍、教員の働き方改革と PTA のあり様、子どもの教育はセットで検討。 ・家事育児代行サービスの普及促進 現在、ベビーシッター利用料を企業で負担しているが、ベビーシッターが少なく、希望した時に利用できない実態があるため。助成金交付等で、サービス料金が高くても利用できるようにし、社会的に家事育児サービスでの働き手を増やしてほしい。 ・通学時間の公的交通機関の確保 通学に家庭での送迎が必須となっている地域がある。
女性が働ける場の提供

運輸・通信業

社会的認識度を上げる為の施策の実施

医療・福祉

保育・子育て支援・介護サービスの充実について、どんなサービスがあるのか、周知に欠けているため、諏訪市サービスマップなど作って利用できるサービスを分かりやすくしてほしいです。

現場の意見を提示できるようにすれば良いのではないのでしょうか。

コロナのため、セミナーなど会場に集まることが少なくなっており、リモートの研修が主体となっているが、リモート研修でもいいので啓発活動を取れていくことが必要だと思います（意識を持ち続けるために）

- ・引き続き、市役所の部課長級に女性を積極的に登用する。
- ・社労士による web セミナー。「就業規則の例」

介護サービスの充実（要配慮者のいる独り親家庭向けサービスの充実）

保育、子育て支援、介護サービスの充実 女性の社会自立のためのセミナー

これから社会人になる世代、子どもたちに向けたダイバーシティ教育をしていくことが必要だと思います。

男女共同参画の大きな目的は、「より良い家庭づくり」だと思います。皆で夕食を取ることの大切さなど、仕事優先モータリゼン型から、もっと幅広い生き方をしている先進国（ex.フィンランド）などの実態を映像などで見る機会を作ったらどうでしょうか。視覚や感性に訴えていくことが大切だと思います。

制度の啓発や講座などの開催も良いですが、市内や身近で実際に制度を活用して成果を上げている事業所や人物を具体的に紹介するなどしてはいかがですか。

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。

製造業

行き過ぎたジェンダー施策には反対！
時代が変わりつつある。男性も女性も同じ人としてどう向き合い、歩み寄り、助け合っていくか…。子どもたちの生き方にもつながることである。お互いを大切に、日々過ごしたいものである。思いやりの心、育む場があるといいのかもしれない。
今回の調査の内容は、働き手のための施策を考えるうえでとても有効だと思います。これまでの男女共同参画は、地区役員に女性を増やすというような目標が多く、地区役員に女性を増やしても働き方に無理があれば女性の役員は困難なので、性別にとらわれず会社でも家庭でも活躍できるようにするには会社でのワークライフバランスが必要なので、経営者の意識を変える仕組みに期待します。
女の人の意識改革も必要かと…。「自分は女性なのにこんなこともさせるの？」という人が多すぎる。
当社、個人事業なので、すべての項目にあてはまらないと思います。一般論として記入させていただきました。
お世話になっております。創業1年でこれからいろいろ考えてまいります。良きアンケート回答ではありません。すみません。
世代によっては、女の子は手元に置きたい、近くにいてほしいと進学時に考える場合も多々あると思います。男でも女でもどンドン外へ出て、キャリアを積めるような環境になっていくことを望みます。
特に組織の上にいる男性の意識が変わらないときびしい。
弊社に女性のために育児中でも働きやすいように独自のやり方で短時間、休業を認めています。働く場所があるのにインボイスにより働けなくなることを恐いことだと考えています

運輸・通信業

共同参画に対して女性側の権利義務一体化の認識が必要であり、同党の仕事、ポジションに就くにあたり、その認識（女性であることに逃げ込まない）又は覚悟が必要

医療・福祉

あまり男女にこだわらず助け合うことが重要だと思う。体力などの面から。男は外の仕事に向いていると思う。女性の考え方について、私ももっと向き合って勉強していきたい。
諏訪市政の推進ありがとうございます。
やらなくては、やった方がいいというのは誰でも思っています。各制度を充実させるためには、事業所、従業員すべての方が平等に存続できる方法を模索して欲しいと思います。
男であれ、女であれ、がんばって働く人を応援する社会であって欲しいと思います。また、働けなくても社会で人としての役割を果たしている人たちも、しっかり応援してほしいです。
一人親で子育てする職員が多く、一人でがんばらないといけない。家庭内での共同、社会での共同がなかなか難しい。