

男女共同参画に関する  
市民意識・事業所調査報告書  
(概要版)

平成30年10月

相模原市

---

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| <b>I 調査の概要</b> .....             | 1  |
| 1. 調査の目的 .....                   | 1  |
| 2. 調査の設計 .....                   | 1  |
| 3. 回収結果 .....                    | 1  |
| 4. この報告書の見方 .....                | 1  |
| 5-1. 回答者の基本属性（市民意識調査） .....      | 2  |
| 5-2. 回答者の基本属性（事業所調査） .....       | 3  |
| <br>                             |    |
| <b>II 男女共同参画に関する市民意識調査</b> ..... | 5  |
| 1. 男女平等意識 .....                  | 5  |
| 2. 家事分担の状況 .....                 | 8  |
| 3. 子育てに関する意識 .....               | 9  |
| 4. 結婚に関する意識 .....                | 10 |
| 5. 出産に関する意識 .....                | 11 |
| 6. 職業に関する意識 .....                | 11 |
| 7. 男女共同参画に係る人権 .....             | 17 |
| 8. 仕事と家庭に関する意識 .....             | 28 |
| 9. 社会活動への参加 .....                | 31 |
| 10. 男女共同参画社会 .....               | 31 |
| <br>                             |    |
| <b>III 男女共同参画に関する事業所調査</b> ..... | 35 |
| 1. 女性の職業生活における活躍 .....           | 35 |
| 2. 育児や介護との両立支援 .....             | 44 |

# I 調査の概要

## 1. 調査の目的

### 市民意識調査

市民の男女共同参画についての現状や意識・考え方等を把握し、男女共同参画施策の推進及び次期さがみはら男女共同参画プランの策定における基礎的資料とする。

### 事業所調査

事業所における男女共同参画についての現状や意識・考え方等を把握し、男女共同参画施策の推進及び次期さがみはら男女共同参画プランの策定における基礎的資料とする。

## 2. 調査の設計

### 市民意識調査

- (1) 調査地域 相模原市全域
- (2) 調査対象 相模原市在住の18歳以上の男女個人（外国人を含む）
- (3) 標本数 3,000人
- (4) 抽出方法 住民基本台帳からの等間隔系統抽出
- (5) 調査方法 郵送調査法（回答者は無記名）
- (6) 調査期間 平成30年6月27日～7月12日

### 事業所調査

- (1) 調査地域 相模原市全域
- (2) 調査対象 相模原商工会議所及び城山商工会、津久井商工会、相模湖商工会、藤野商工会の会員（事業主）のうち、おおむね従業員10人以上の事業所の事業主
- (3) 標本数 748事業所
- (4) 調査方法 郵送調査法（回答者は無記名）
- (5) 調査期間 平成30年6月27日～7月12日

## 3. 回収結果

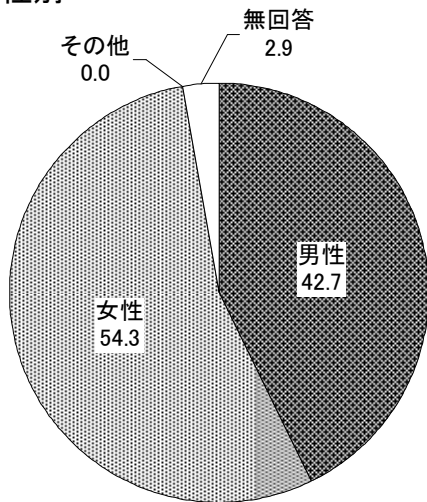
市民意識調査 1,193人 （回収率 39.8%）  
事業所調査 284事業所 （回収率 38.0%）

## 4. この報告書の見方

- (1) 集計は小数第2位を四捨五入して算出した。したがって、回答率を合計しても100%にならず、1%の範囲で増減することがある。
- (2) 回答の比率（%）は、その設問の回答者数を基数nとして算出した。したがって、複数回答の設問は、すべての比率を合計すると100%を超えることがある。
- (3) 市民意識調査では、性別にクロス集計した結果の図表を掲載しているが、性別をたずねる質問に無回答だった人については掲載していない。そのため、男性のnと女性のnの合計は総数とは一致しない。

## 5-1. 回答者の基本属性（市民意識調査）

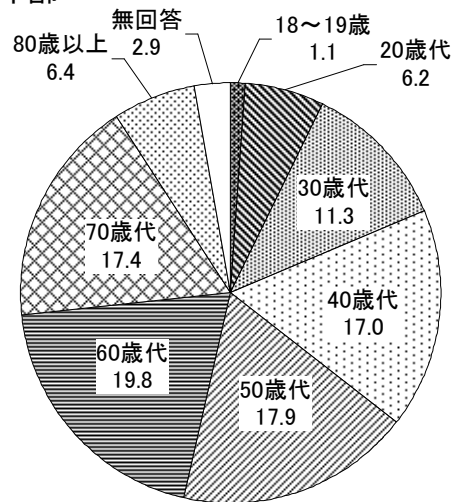
(1) 性別



(n=1,193)

(%)

(2) 年齢

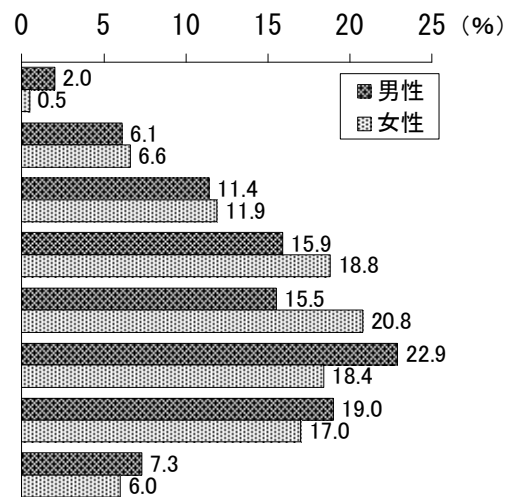


(n=1,193)

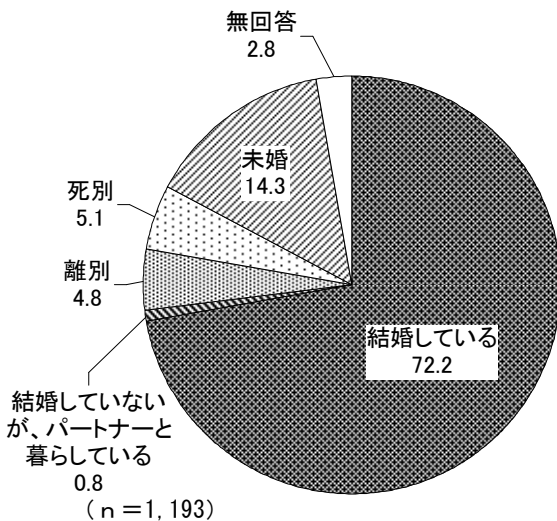
(%)

(3) 性・年齢

|        | 男性  |       | 女性  |       |
|--------|-----|-------|-----|-------|
|        | 基数  | 構成比   | 基数  | 構成比   |
| 18~19歳 | 10  | 2.0%  | 3   | 0.5%  |
| 20歳代   | 31  | 6.1%  | 43  | 6.6%  |
| 30歳代   | 58  | 11.4  | 77  | 11.9  |
| 40歳代   | 81  | 15.9  | 122 | 18.8  |
| 50歳代   | 79  | 15.5  | 135 | 20.8  |
| 60歳代   | 117 | 22.9  | 119 | 18.4  |
| 70歳代   | 97  | 19.0  | 110 | 17.0  |
| 80歳以上  | 37  | 7.3   | 39  | 6.0   |
| 合計     | 510 | 100.0 | 648 | 100.0 |



(4) 結婚の有無

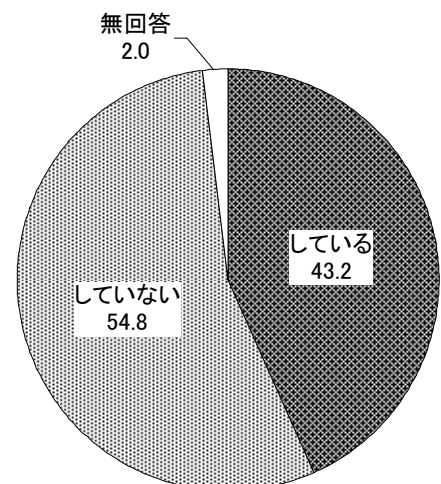


(n=1,193)

(%)

(5) 共働きの状況

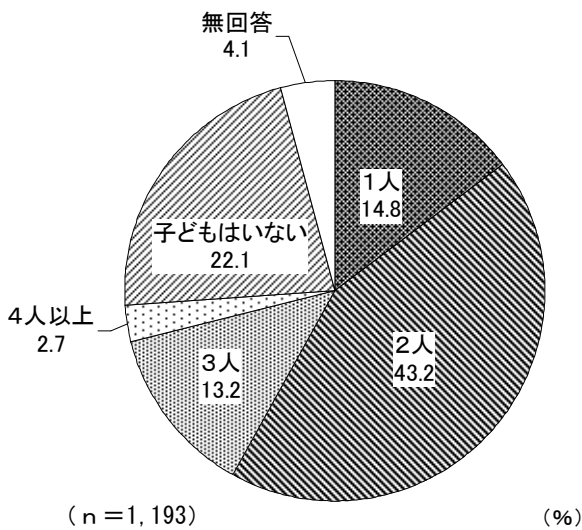
(結婚している方のみ)



(n=861)

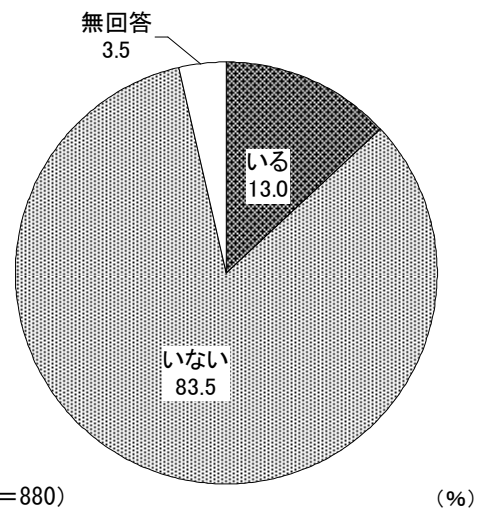
(%)

(6) 子どもの人数

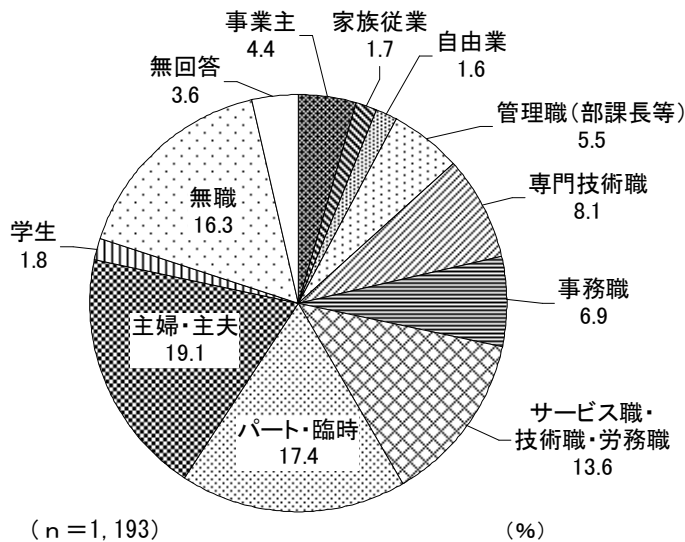


(7) 6歳未満の子どもの有無

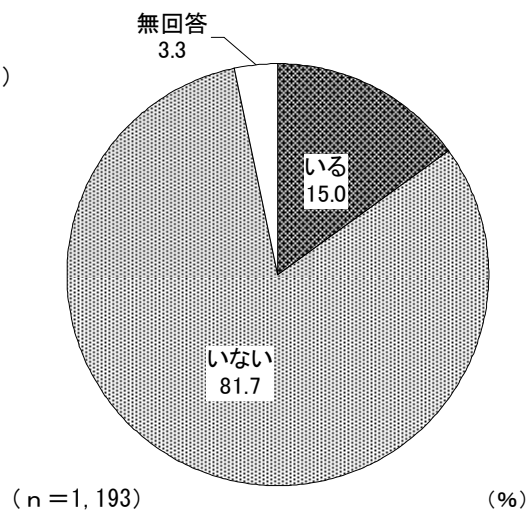
(子どもがいる(「1人」～「4人以上」)方のみ)



(8) 職業

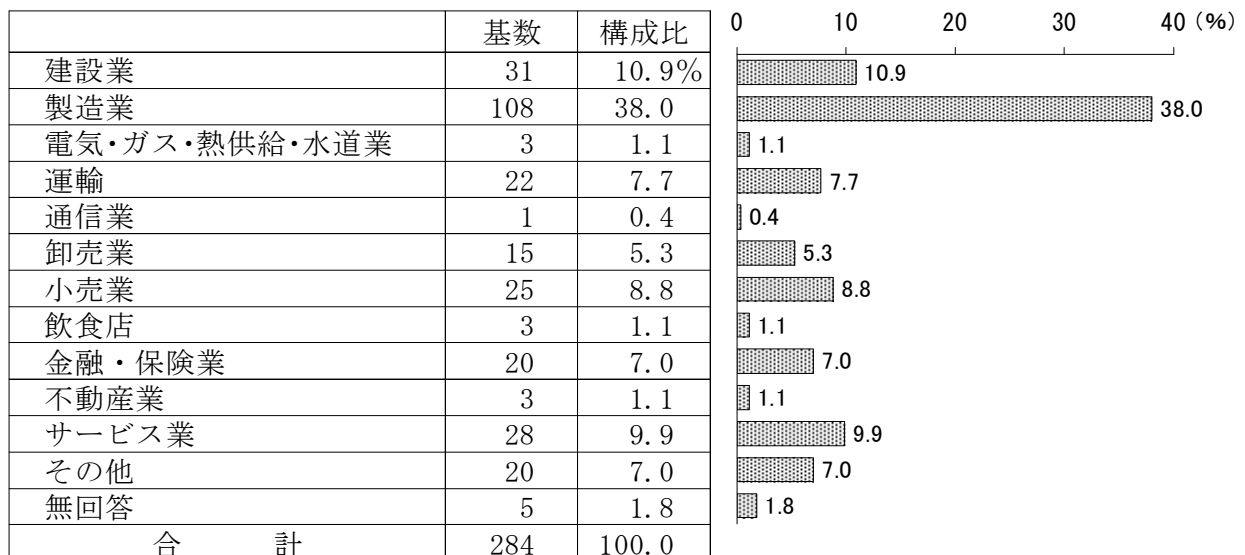


(9) 介護・看護を必要としている家族の有無

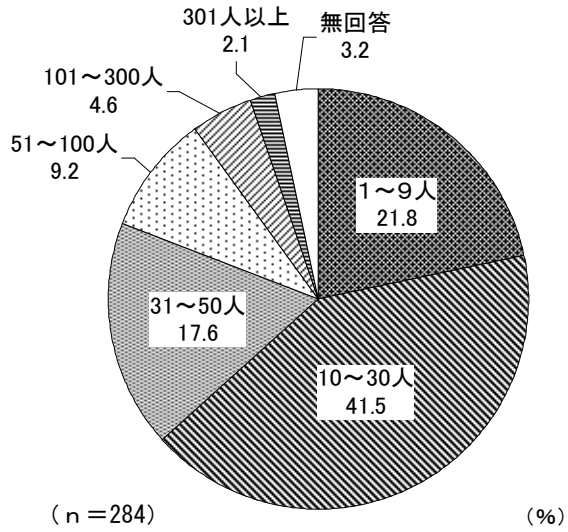


## 5-2. 回答者の基本属性 (事業所調査)

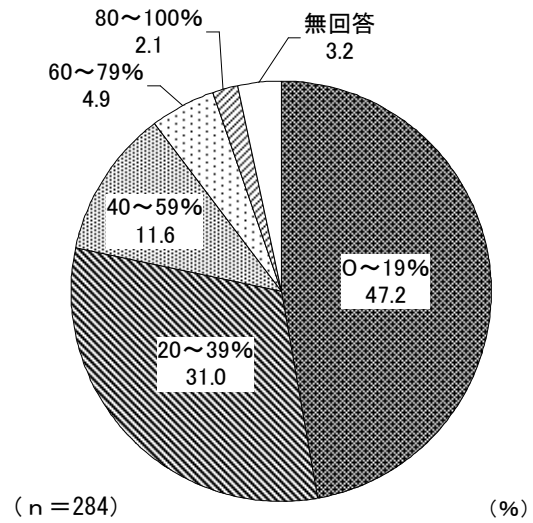
(1) 業種



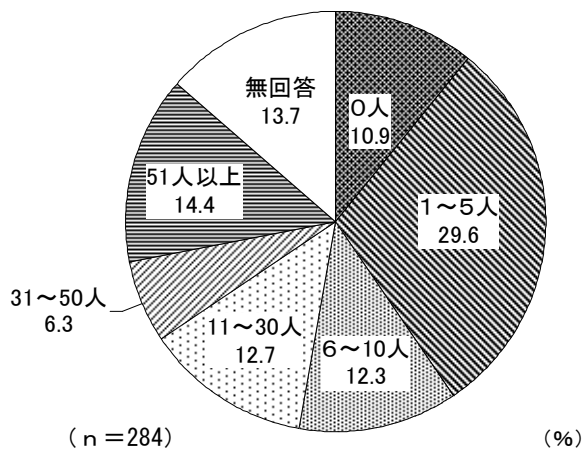
(2) 全正規従業者数



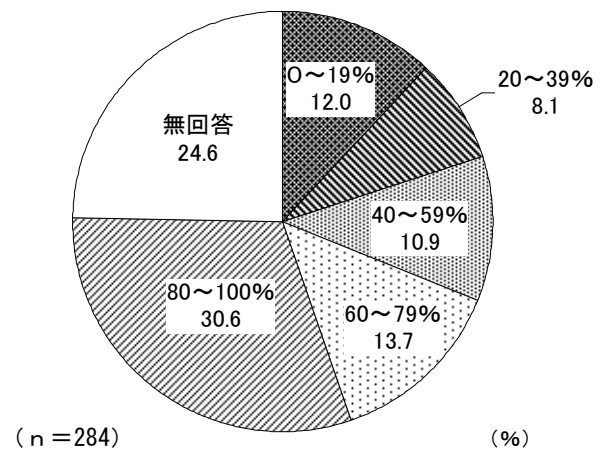
(3) 女性の正規従業者数の比率



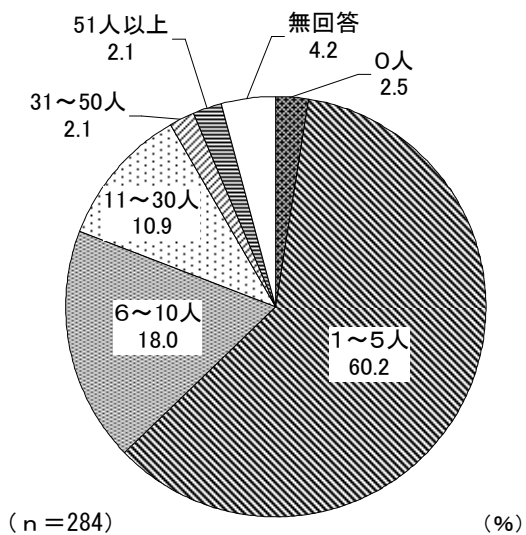
(4) 全臨時従業者数



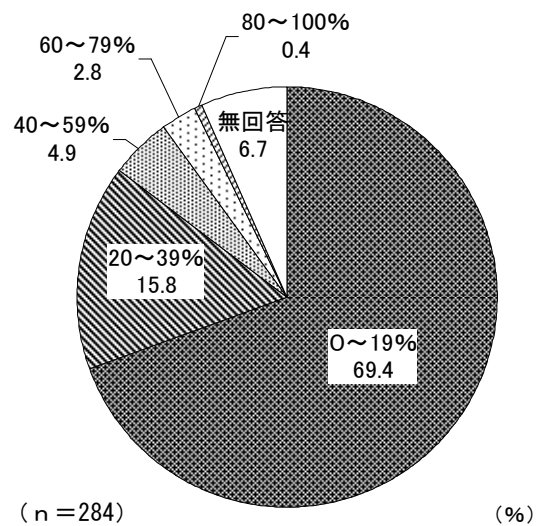
(5) 女性の臨時従業者数の比率



(6) 全管理職数



(7) 女性の管理職数の比率



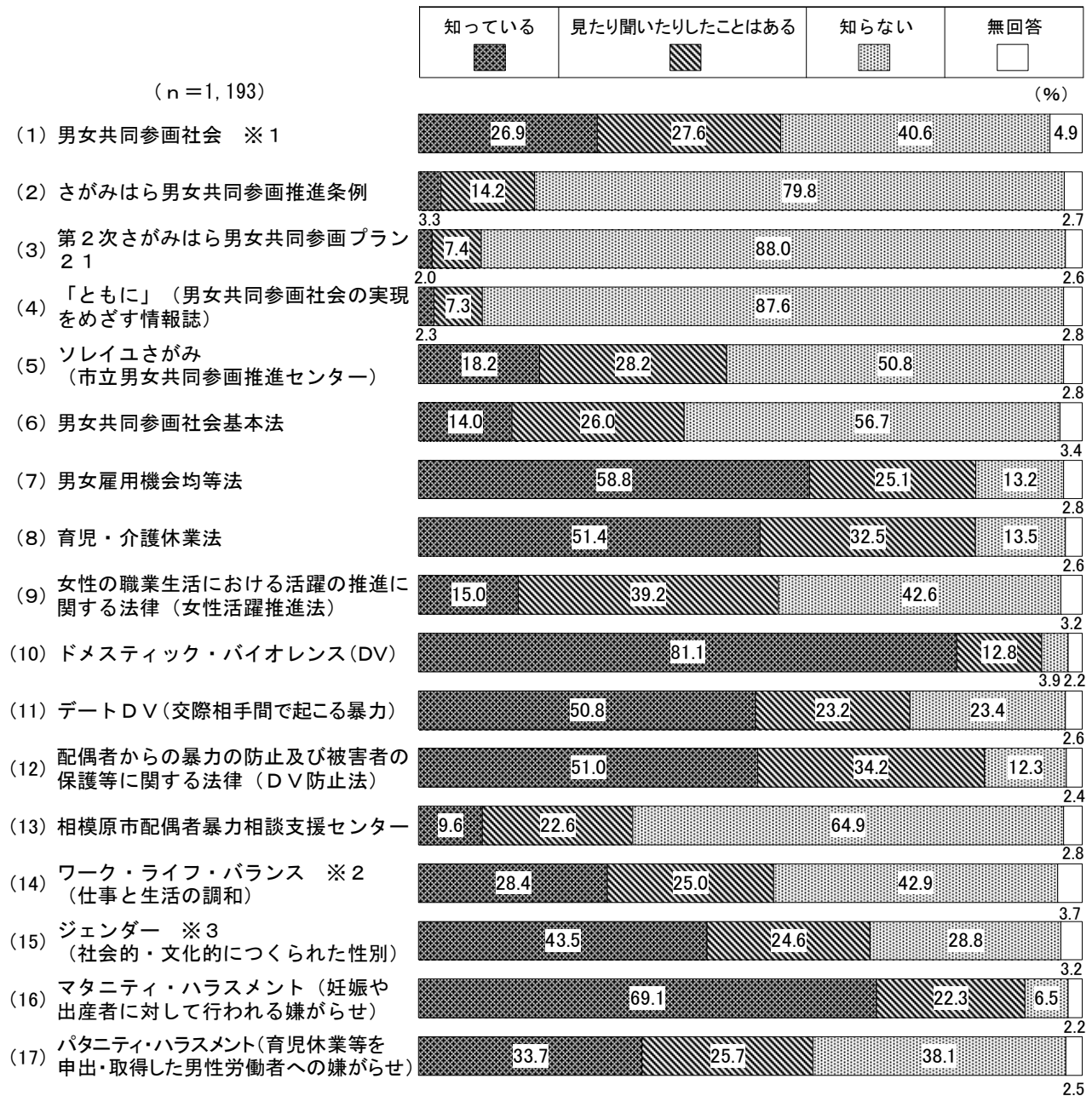
## Ⅱ 男女共同参画に関する市民意識調査

### 1. 男女平等意識

#### (1) 男女共同参画に関する言葉の意味や内容の認知度

問1 男女共同参画に関する、次の言葉の意味や内容をご存知ですか。

それぞれの項目について、あてはまるものを1つずつ選んでください。(○はそれぞれ1つ)



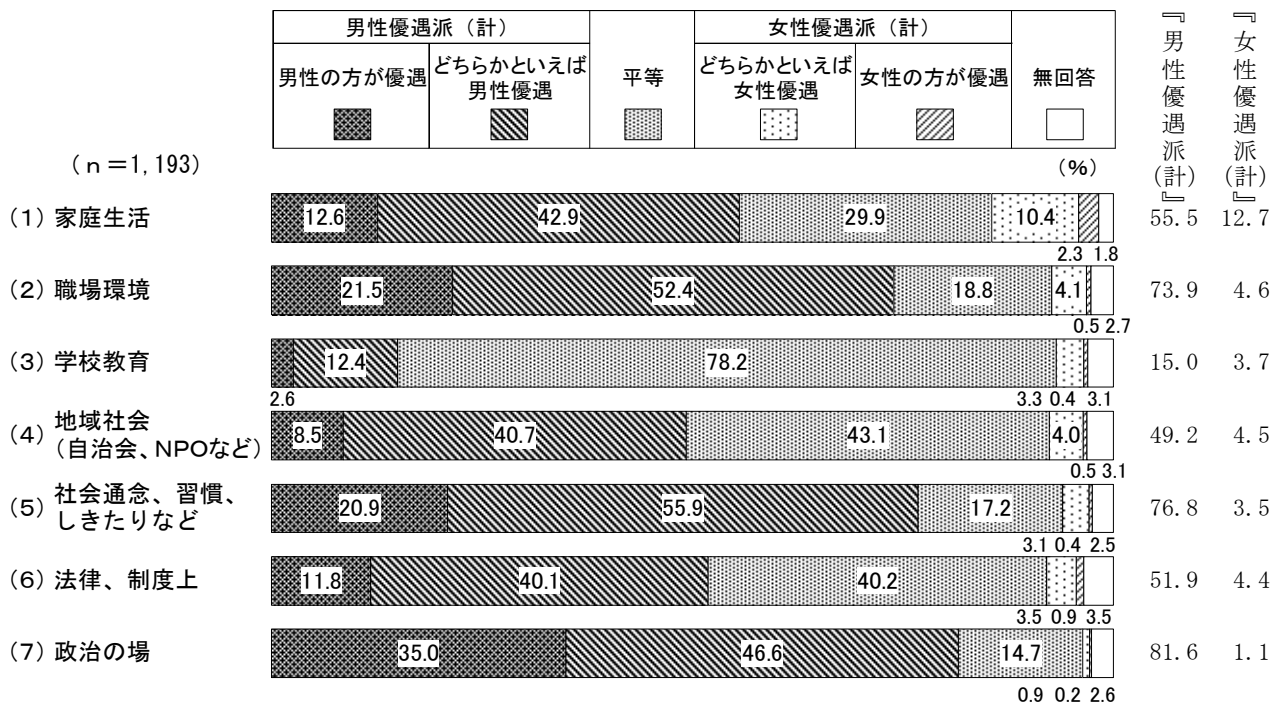
#### 【結果】

男女共同参画に関する17項目の言葉の意味や内容の認知度を聞いたところ、「知っている」が最も高いのは(10)ドメスティック・バイオレンス(DV)(81.1%)で8割を超えており、次いで、(16)マタニティ・ハラスメント(妊娠や出産者に対して行われる嫌がらせ)(69.1%)、(7)男女雇用機会均等法(58.8%)の順となっている。

## (2) 男女の平等感

問2 次にあげる分野での男女の地位は平等になっていると思いますか。

(1)～(7)のそれぞれについて1つずつ選んでください。(〇はそれぞれ1つ)



### 【結果】

男女の平等感について7項目に分けて聞いたところ、「男性の方が優遇」と「どちらかといえば男性優遇」を合わせた『男性優遇派(計)』が最も高いのは(7)政治の場(81.6%)で8割を超えており、次いで、(5)社会通念、習慣、しきたりなど(76.8%)、(2)職場環境(73.9%)の順となっている。

一方、「女性の方が優遇」と「どちらかといえば女性優遇」を合わせた『女性優遇派(計)』が最も高いのは(1)家庭生活(12.7%)で1割を超えている。

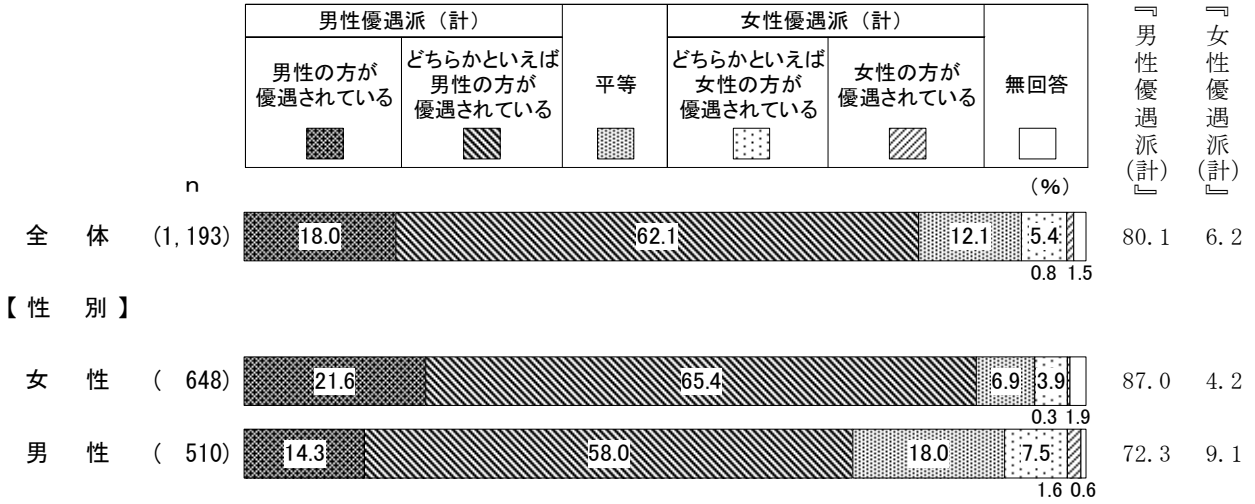
また、「平等」が最も高いのは(3)学校教育(78.2%)で8割近くとなっている。



### (3) 社会全体での男女の平等感

問2-1 では、社会全体でみた場合に、男女の地位は平等になっていると思いますか。

(○は1つ)

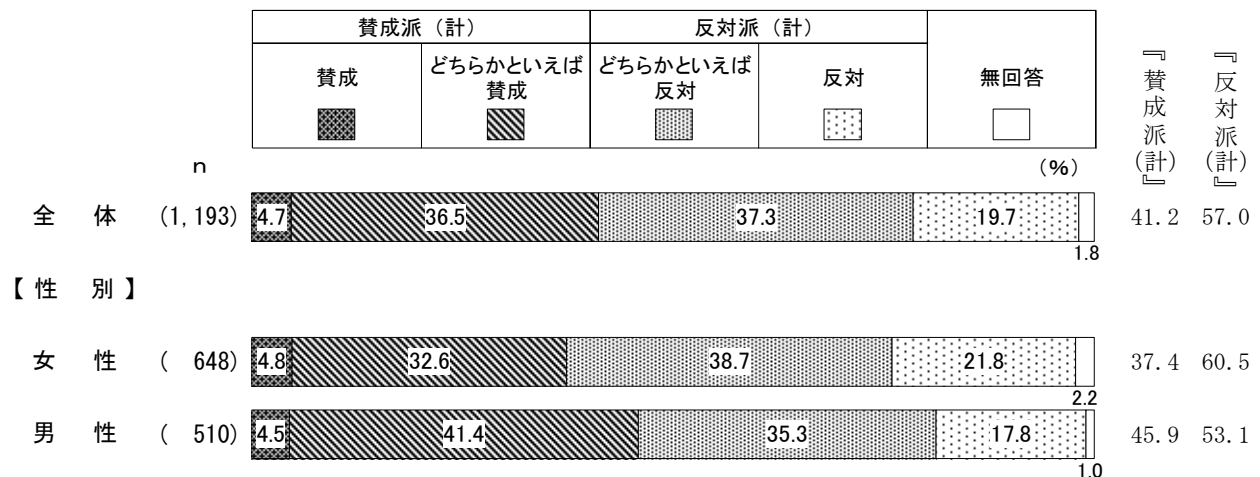


#### 【結果】

社会全体での男女の平等感を聞いたところ、「男性の方が優遇されている」(18.0%)と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」(62.1%)を合わせた『男性優遇派(計)』(80.1%)が8割と高くなっている。一方、「女性の方が優遇されている」(0.8%)と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」(5.4%)を合わせた『女性優遇派(計)』は6.2%となっている。

### (4) 性別役割分担意識

問3 「男は仕事」、「女は家庭」という考え方についてどう思いますか。(○は1つ)



#### 【結果】

「男は仕事」、「女は家庭」という考え方について聞いたところ、「賛成」(4.7%)と「どちらかといえば賛成」(36.5%)を合わせた『賛成派(計)』(41.2%)が4割を超えている。一方、「反対」(19.7%)と「どちらかといえば反対」(37.3%)を合わせた『反対派(計)』(57.0%)は6割近くとなっている。

## (5) 性別役割分担意識の理由

(問3で「賛成」「どちらかといえば賛成」とお答えの方に)  
 問3-1 それはなぜですか。この中からいくつでもあげてください。(〇はいくつでも)

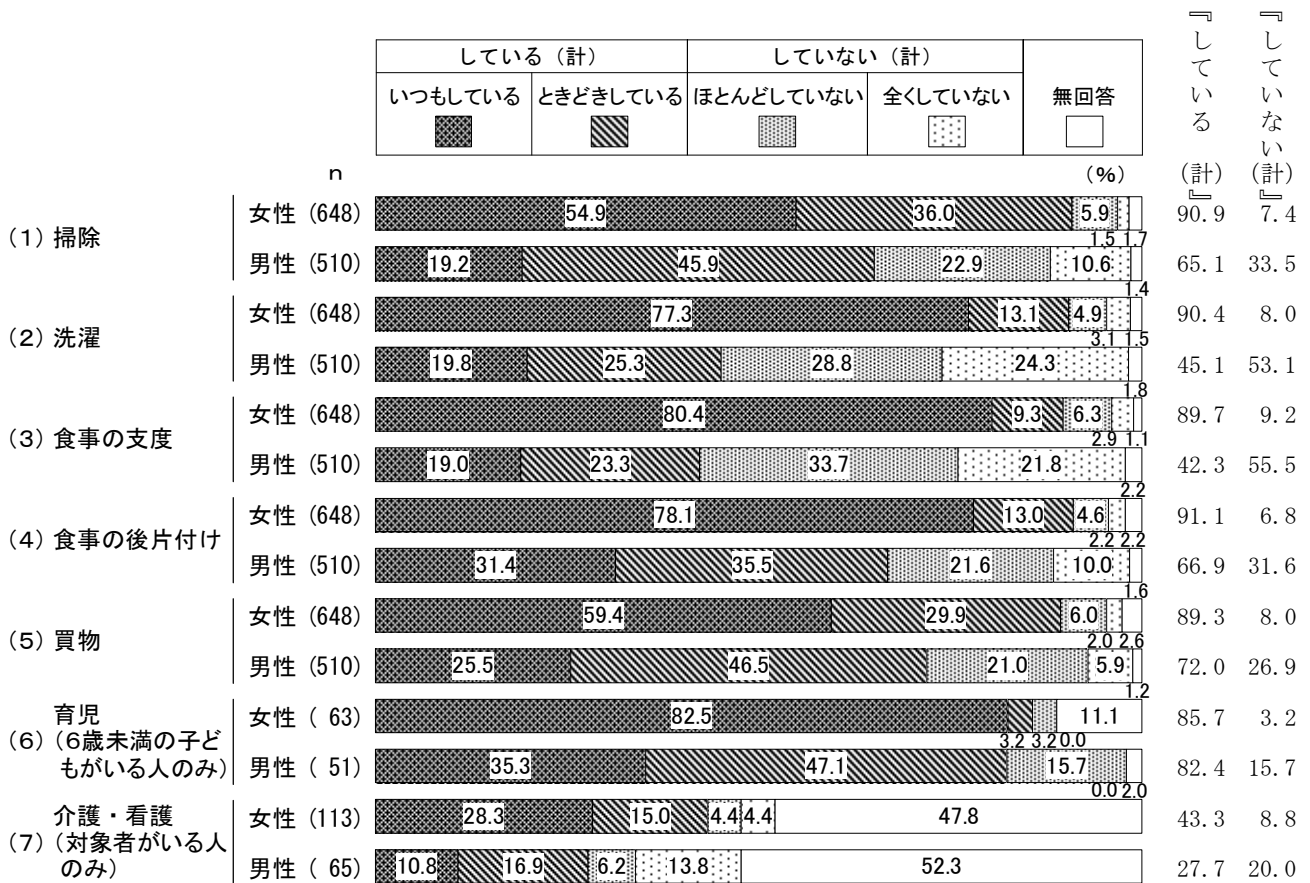
### 【結果】(n=492)

「男は仕事」、「女は家庭」という考え方に「賛成」「どちらかといえば賛成」と回答した人(492人)に、その理由を聞いたところ、「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」(64.2%)が6割半ばで最も高く、次いで「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」(62.6%)、「夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから」(43.9%)の順となっている。

## 2. 家事分担の状況

### (1) 家事分担の状況

問4 家庭内で次にあげる事柄にどの程度たずさわっていますか。  
 (1)～(7)のそれぞれについて1つずつ選んでください。(〇はそれぞれ1つ)



### 【結果】

家事分担の状況を7項目に分けて聞いたところ、「いつもしている」と「ときどきしている」を合わせた『している (計)』は、女性では(1)掃除(90.9%)、(2)洗濯(90.4%)、(4)食事の後片付け(91.1%)でそれぞれ9割台と高くなっている。一方、「全くしていない」と「ほとんどしていない」を合わせた『していない (計)』は、男性では(2)洗濯(53.1%)と(3)食事の支度(55.5%)でともに5割台と高くなっている。

(2) 一日に行っている時間

問4 家庭内で次にあげる事柄にどの程度たずさわっていますか。(1)～(7)のそれぞれについて1つずつ選んでください。(○はそれぞれ1つ)  
 また、「いつもしている」「ときどきしている」と答えた方は、普段1日に何分ぐらいしているかお答えください。

【結果】((1) 掃除 n=941、(2) 洗濯 n=836、(3) 食事の支度 n=819、(4) 食事の後片付け n=957、(5) 買物 n=972、(6) 育児 n=96、(7) 介護 n=68)

「いつもしている」または「ときどきしている」と回答した家事について、普段1日に何分ぐらいしているか聞いたところ、「1～30分」は(4)食事の後片付け(70.6%)がほぼ7割で最も高く、次いで(1)掃除(63.1%)、(2)洗濯(48.4%)の順となっている。

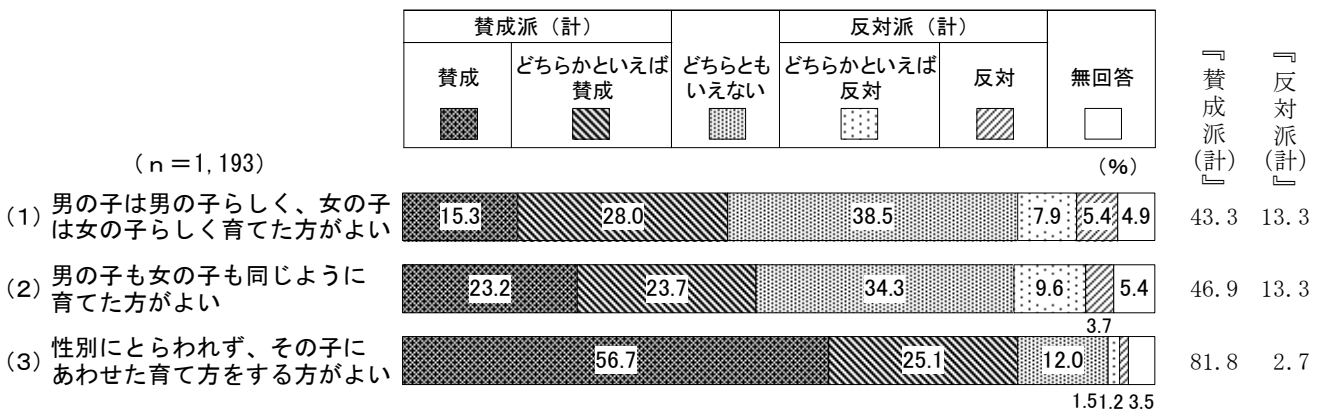
「31～60分」は(5)買物(38.5%)が4割近くで最も高く、次いで(2)洗濯(34.8%)、(3)食事の支度(33.0%)の順となっている。

平均時間は、(6)育児(468.97分)が8時間近くで最も長く、次いで(7)介護・看護(170.19分)、(3)食事の支度(65.15分)の順となっている。

3. 子育てに関する意識

(1) 子どもの育て方

問5 子どもの育て方について、さまざまな考え方がありますが、あなたは次の意見についてどのように思いますか。(1)～(3)のそれぞれについて1つずつ選んでください。  
 (○はそれぞれ1つ)



【結果】

子どもの育て方について3項目に分けて聞いたところ、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた『賛成派(計)』は(3)性別にとらわれず、その子にあわせた育て方をする方がよい(81.8%)が8割を超えて最も高く、次いで(2)男の子も女の子も同じように育てた方がよい(46.9%)、(1)男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てた方がよい(43.3%)の順となっている。

一方、「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせた『反対派(計)』は3項目ともに1割台以下となっている。

## (2) 男女平等教育で重要なこと

問6 学校での男女平等教育について、どのようなことが重要だと思いますか。  
次の中から重要だと思うものを選んでください。(〇はいくつでも)

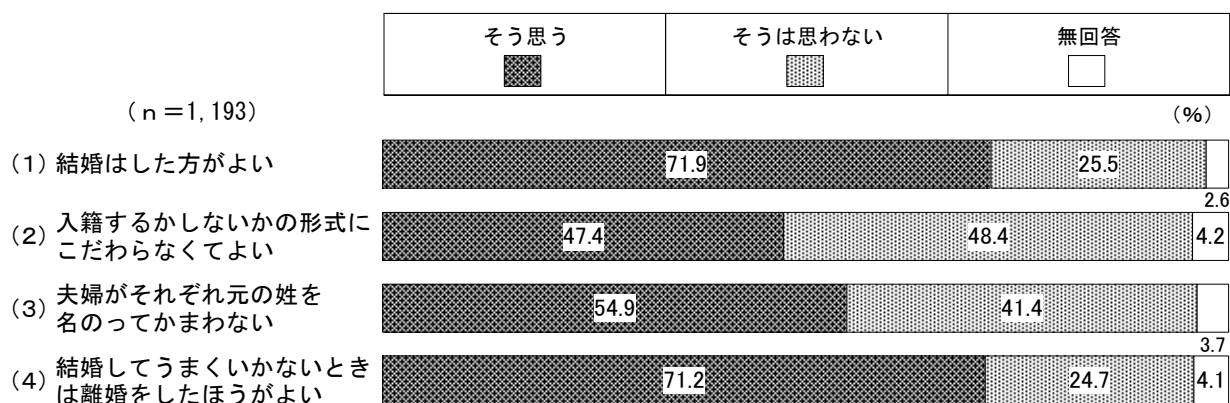
### 【結果】(n=1,193)

男女平等教育で重要なことを聞いたところ、「生徒指導や進路指導において男女の区別なく能力や個性を生かせるようにする」(73.3%)が7割を超えて最も高く、次いで「学習や指導の場で男女平等意識を育てていく」(59.2%)、「働くことの意味や多様な働き方などについての学習や職場体験を行う」(57.4%)の順となっている。

## 4. 結婚に関する意識

### (1) 結婚に関する意識

問7 結婚に関する次の考え方について、あなたはどのように思いますか。  
(1)～(4)のそれぞれについて1つずつ選んでください。(〇はそれぞれ1つ)



### 【結果】

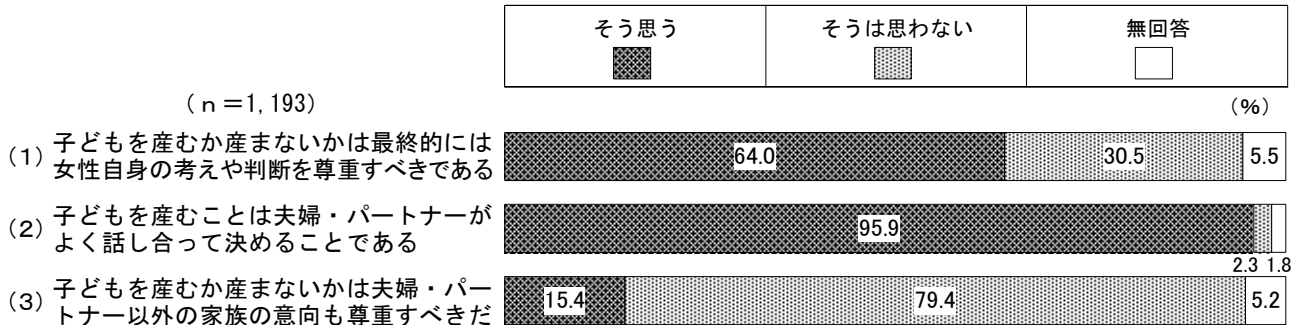
結婚に関する意識について4項目に分けて聞いたところ、「そう思う」は(1)結婚はした方がよい(71.9%)と(4)結婚してうまくいかないときは離婚をしたほうがよい(71.2%)がともに7割を超えて高く、次いで(3)夫婦がそれぞれ元の姓を名のかまわさない(54.9%)が5割半ばとなっている。

一方、「そうは思わない」は(2)入籍するかしないかの形式にこだわらなくてよい(48.4%)が5割近くで最も高くなっている。

## 5. 出産に関する意識

### (1) 出産についての考え

問8 女性が子どもを産むことについての次にあげる考えをあなたはどのように思いますか。  
(1)～(3)のそれぞれについて1つずつ選んでください。(○はそれぞれ1つ)



#### 【結果】

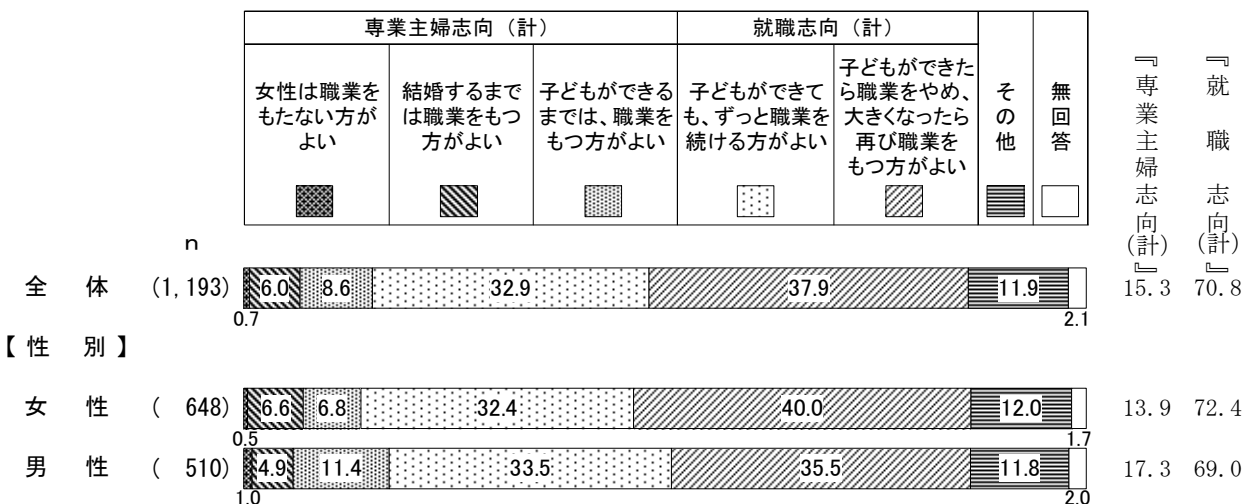
出産についての考えについて3項目に分けて聞いたところ、「そう思う」は(2)子どもを産むことは夫婦・パートナーがよく話し合っ決めて決めることである(95.9%)が9割半ばで最も高く、次いで(1)子どもを産むか産まないかは最終的には女性自身の考えや判断を尊重すべきである(64.0%)が6割半ばとなっている。

一方、「そうは思わない」は(3)子どもを産むか産まないかは夫婦・パートナー以外の家族の意向も尊重すべきだ(79.4%)がほぼ8割で最も高くなっている。

## 6. 職業に関する意識

### (1) 女性が職業をもつことに対する意識

問9 一般的に女性が職業をもつことについて、あなたはどのようにお考えですか。  
次の中からあなたのお考えに近いものを選んでください。(○は1つ)



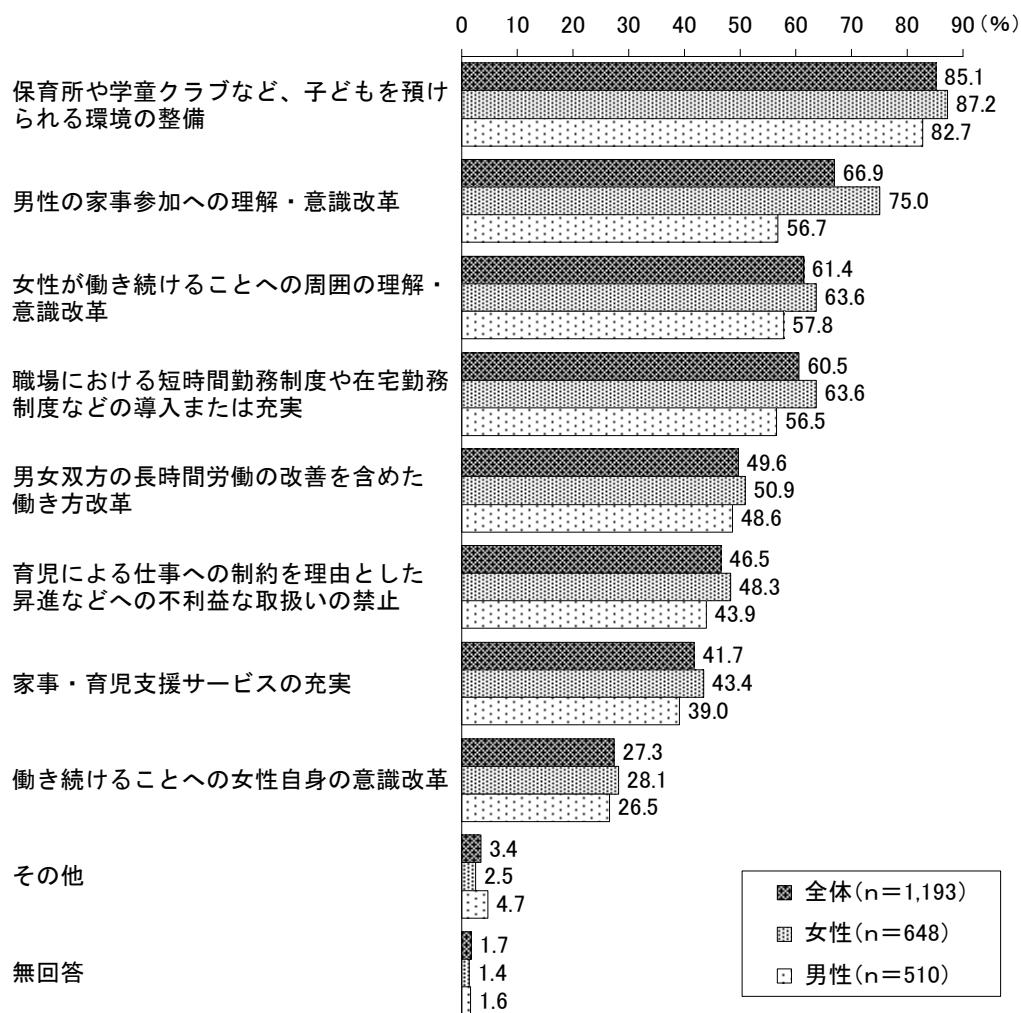
#### 【結果】

女性が職業をもつことに対する意識を聞いたところ、「子どもができたから職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」(37.9%)が4割近くで最も高く、これと「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」(32.9%)を合わせた『就職志向 (計)』(70.8%)がほぼ7割となっている。

一方、「女性は職業をもたない方がよい」(0.7%)、「結婚するまでは職業をもつ方がよい」(6.0%)、「子どもができるまでは、職業をもつ方がよい」(8.6%)の3つを合わせた『専業主婦志向 (計)』(15.3%)は1割半ばとなっている。

## (2) 女性が出産後も働き続けるために必要なこと

問10 女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことは何だと思えますか。(〇はいくつでも)

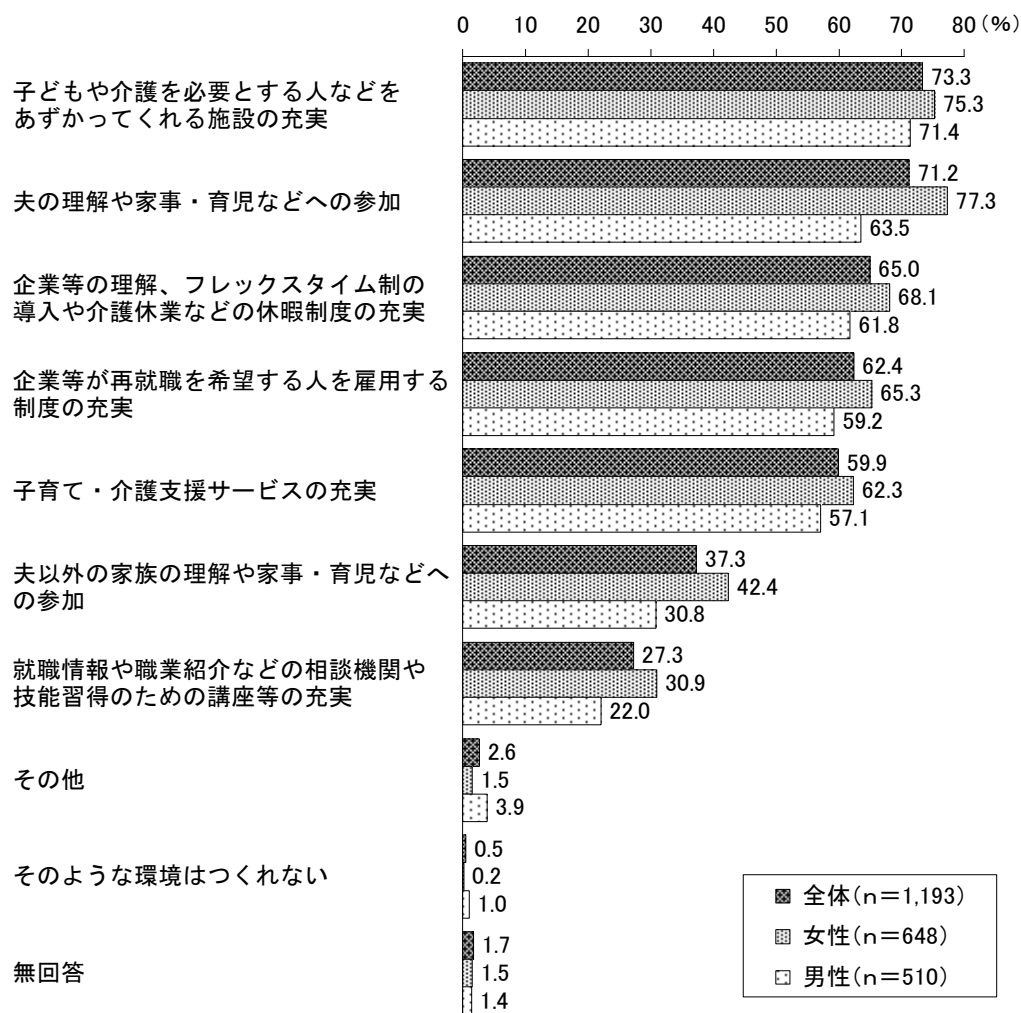


### 【結果】

女性が出産後も働き続けるために必要なことを聞いたところ、「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」(85.1%)が8割半ばで最も高く、次いで「男性の家事参加への理解・意識改革」(66.9%)、「女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」(61.4%)の順となっている。

### (3) 女性の再雇用環境対策

問11 子育てや介護等でいったん仕事を中断した女性が、再就職・再起業等、再チャレンジできる環境を作るためにどのような対策が必要と考えますか。(〇はいくつでも)

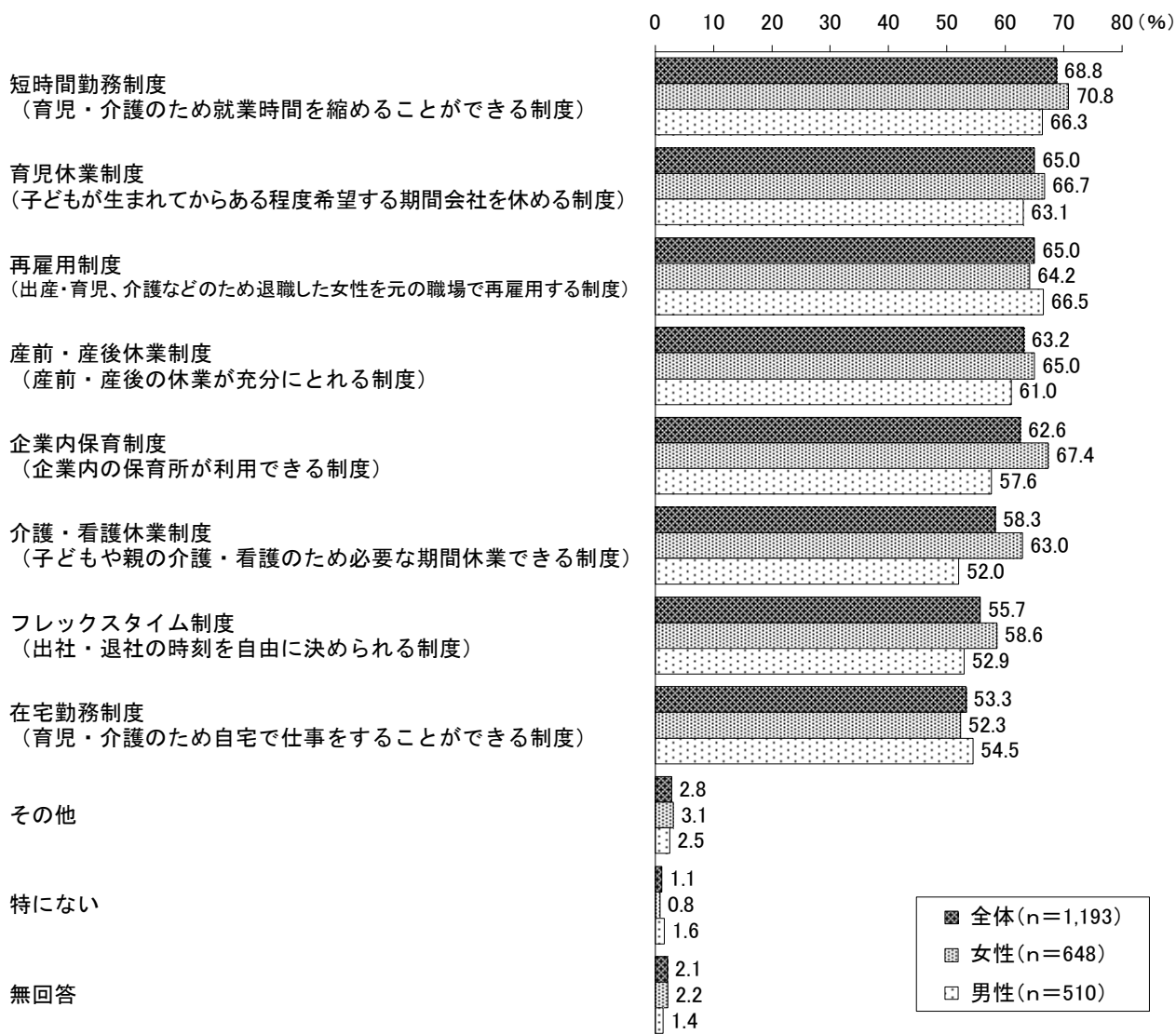


#### 【結果】

女性の再雇用環境対策を聞いたところ、「子どもや介護を必要とする人などをあずかってくれる施設の充実」(73.3%)と「夫の理解や家事・育児などへの参加」(71.2%)がともに7割を超えて高く、次いで「企業等の理解、フレックスタイム制の導入や介護休業などの休暇制度の充実」(65.0%)が6割半ばとなっている。

#### (4) 働きやすい職場環境に必要な制度

問12 男女が共に働きやすい職場環境を作るためにはどんな制度が必要だと思いますか。  
次の中から必要だと思うものを選んでください。(〇はいくつでも)



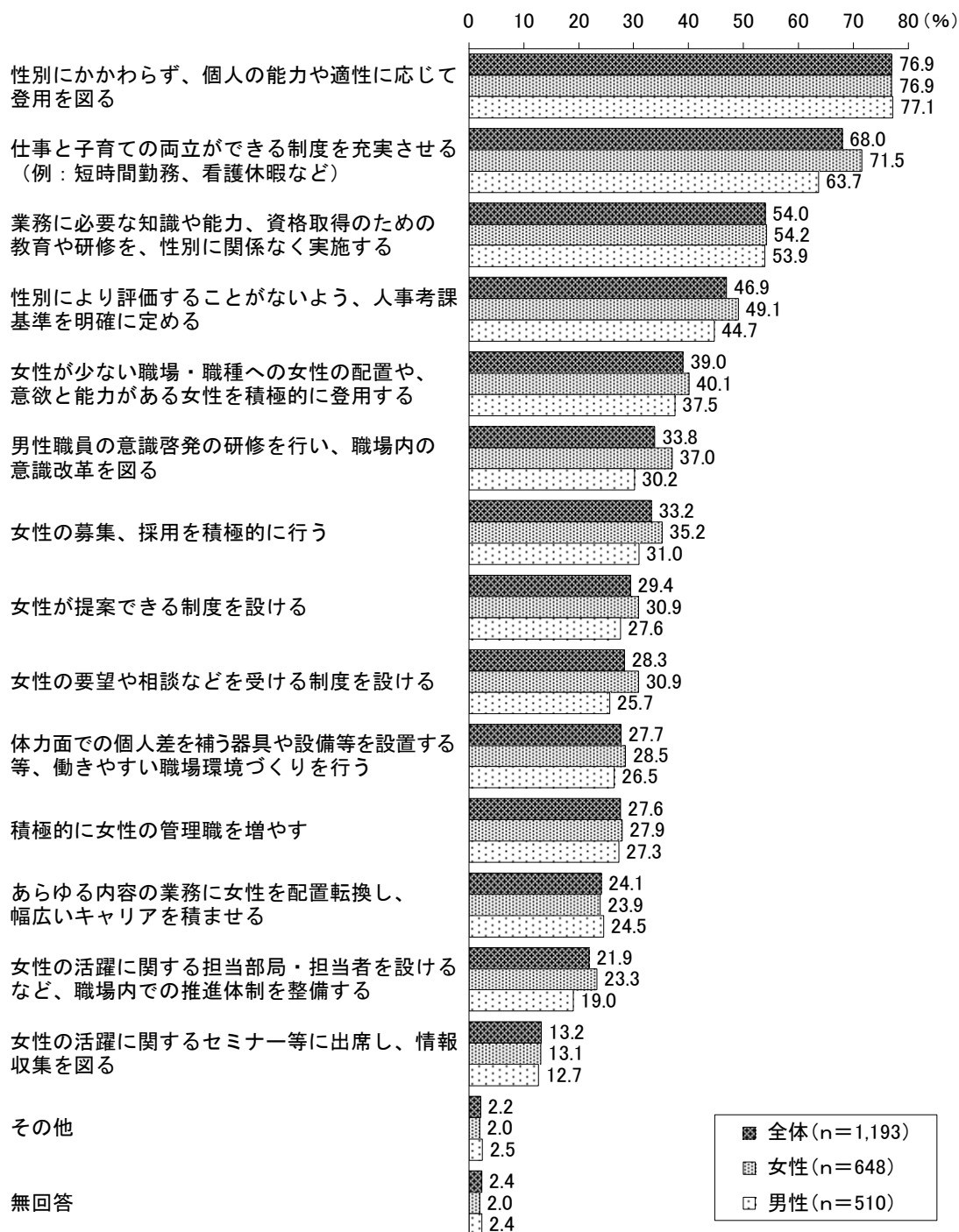
#### 【結果】

働きやすい職場環境に必要な制度を聞いたところ、「短時間勤務制度」(68.8%)が7割近くで最も高く、次いで「育児休業制度」(65.0%)と「再雇用制度」(65.0%)がともに6割半ばとなっている。



## (5) 女性が働き続けられる職場づくりの取組

問13 女性が能力を発揮し、働き続けられる職場づくりのために、どのような取り組みが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

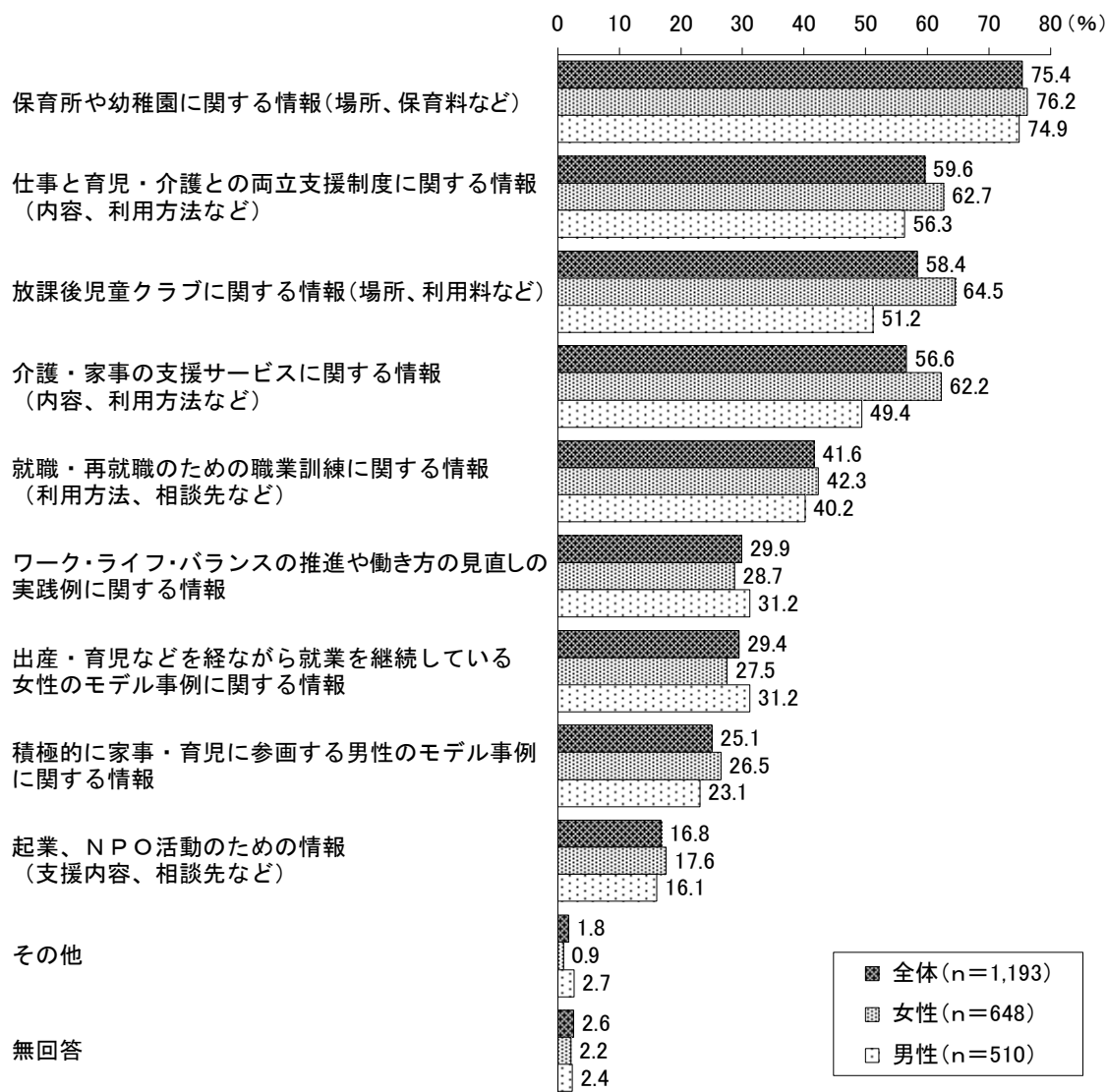


### 【結果】

女性が働き続けられる職場づくりの取組を聞いたところ、「性別にかかわらず、個人の能力や適性に応じて登用を図る」(76.9%)が8割近くで最も高く、次いで「仕事と子育ての両立ができる制度を充実させる」(68.0%)、「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施する」(54.0%)の順となっている。

(6) 女性の活躍推進に関する情報のうち、特に必要な情報

問14 女性が仕事を続けたり、仕事で活躍するためには、どの情報が特に必要になると感じますか。  
(〇はいくつでも)



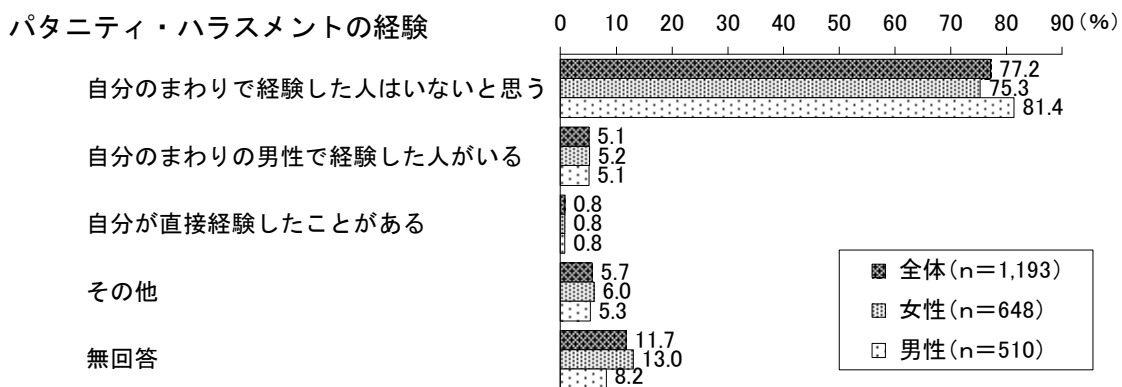
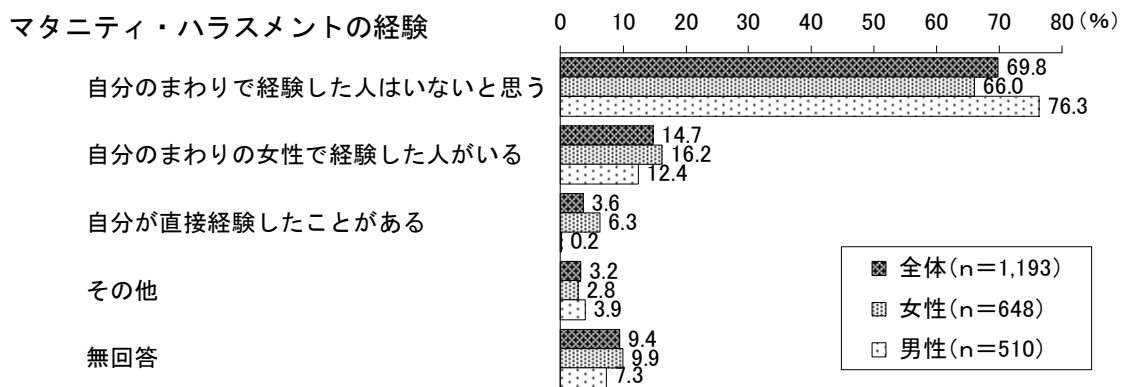
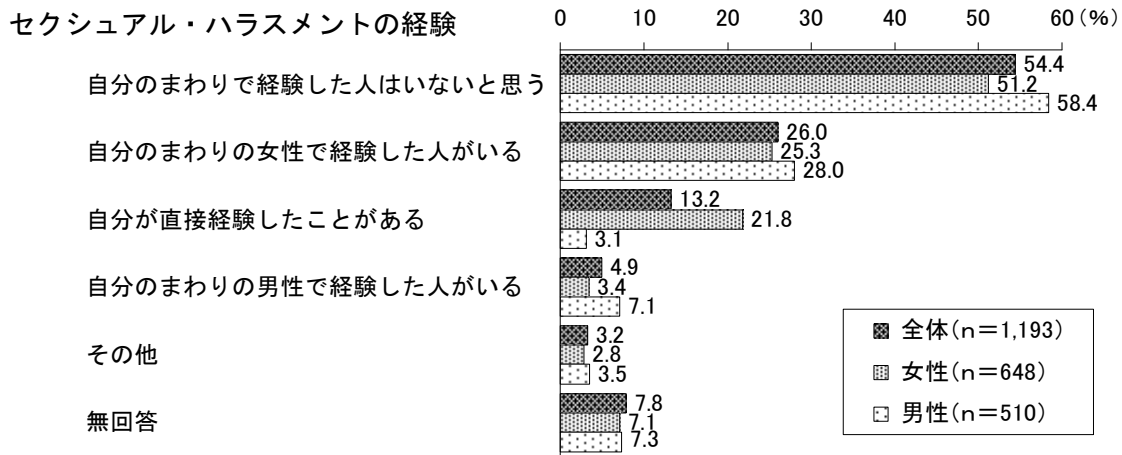
【結果】

女性の活躍推進に関する情報のうち、特に必要な情報を聞いたところ、「保育所や幼稚園に関する情報」(75.4%)が7割半ばで最も高く、次いで「仕事と育児・介護との両立支援制度に関する情報」(59.6%)、「放課後児童クラブに関する情報」(58.4%)の順となっている。

## 7. 男女共同参画に係る人権

### (1) セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントの経験

問15 職場や地域におけるセクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント又はパタニティ・ハラスメントについて、次の中からあてはまるものを選んでください。(〇はそれぞれいくつでも)



#### 【結果】

セクシュアル・ハラスメントの経験を聞いたところ、「自分のまわりで経験した人はいないと思う」(54.4%)が5割半ばで最も高く、次いで「自分のまわりの女性で経験した人がある」(26.0%)、「自分が直接経験したことがある」(13.2%)の順となっている。

マタニティ・ハラスメントの経験を聞いたところ、「自分のまわりで経験した人はいないと思う」(69.8%)が7割で最も高く、次いで「自分のまわりの女性で経験した人がある」(14.7%)が1割半ばとなっている。

パタニティ・ハラスメントの経験は、「自分のまわりで経験した人はいないと思う」(77.2%)が8割近くで最も高く、次いで「自分のまわりの男性で経験した人がある」が5.1%となっている。

## (2) セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントの防止対策

問16 セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント又はパタニティ・ハラスメントをなくすためにどのような対策が必要だと考えますか。(〇はそれぞれいくつでも)

### 【結果】(n=1,193)

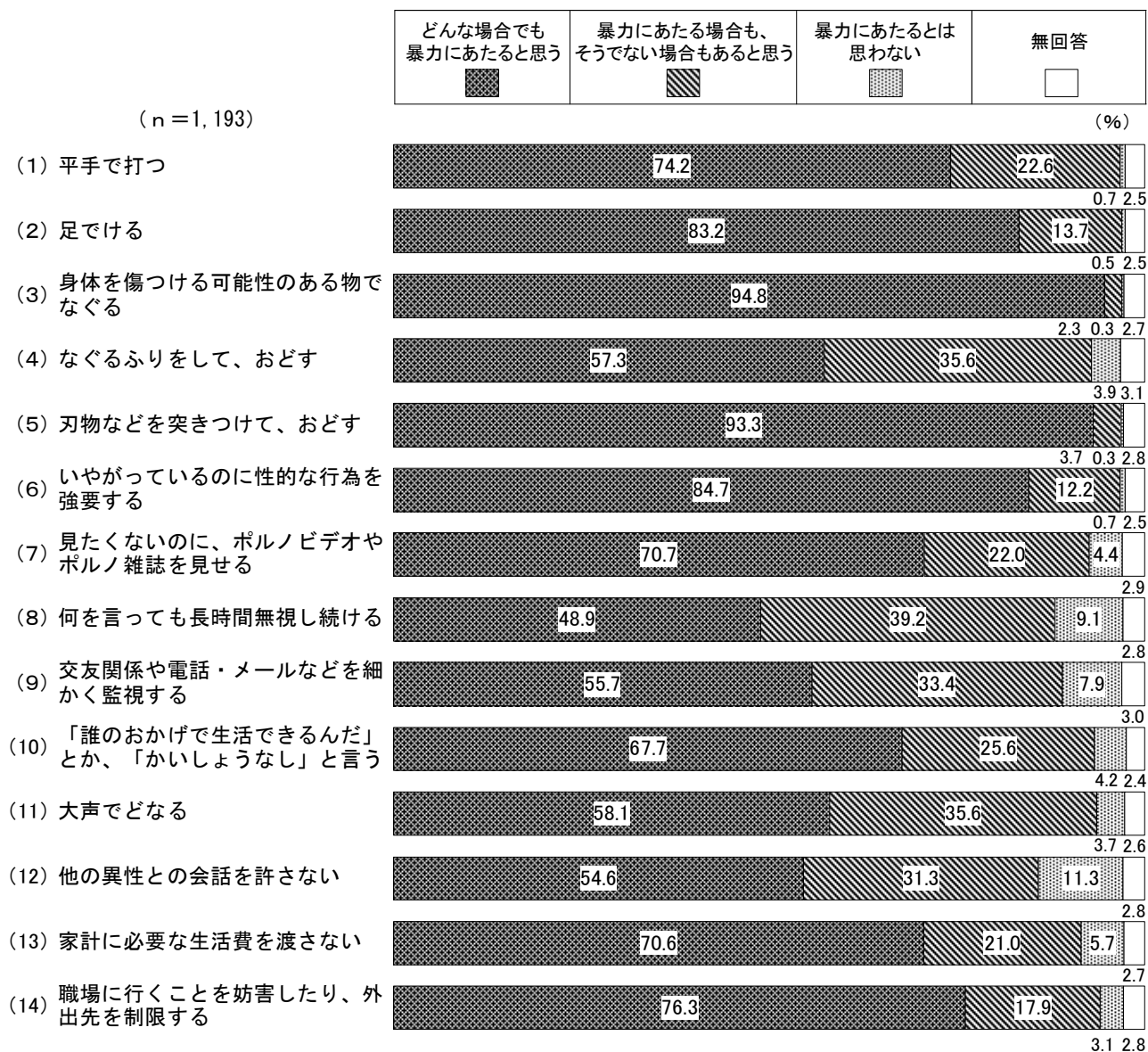
セクシュアル・ハラスメントの防止対策を聞いたところ、「人権の観点から見逃せない問題であることを男女とも認識する」(51.6%)と「セクシュアル・ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実」(51.1%)がともに5割を超えて高く、次いで、「相談機関の充実」(49.9%)が5割となっている。

マタニティ・ハラスメントの防止対策を聞いたところ、「マタニティ・ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実」(54.1%)が5割半ばで最も高く、次いで「職場における休業制度等の整備」(49.1%)、「雇用主等の積極的な防止対策」(49.0%)の順となっている。

パタニティ・ハラスメントの防止対策を聞いたところ、「パタニティ・ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実」(54.1%)が5割半ばで最も高く、次いで「職場における休業制度等の整備」(50.0%)、「雇用主等の積極的な防止対策」(49.9%)の順となっている。

### (3) 夫婦（パートナー）間・交際相手間における暴力の感覚

問17 次のようなことが、夫婦（パートナー）間・交際相手間で行われた場合、それを暴力だと思えますか。（1）～（14）のそれぞれについて1つずつ選んでください。（○はそれぞれ1つ）



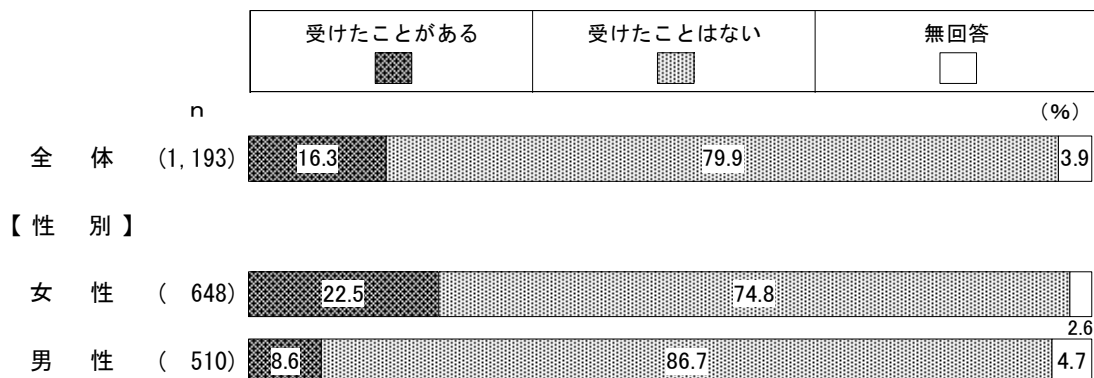
#### 【結果】

夫婦（パートナー）間・交際相手間における暴力の感覚について14項目に分けて聞いたところ、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は（3）身体を傷つける可能性のある物でなぐる（94.8%）と（5）刃物などを突きつけて、おどす（93.3%）がともに9割台で高く、次いで（6）いやがっているのに性的な行為を強要する（84.7%）と（2）足でける（83.2%）がともに8割台となっている。

一方、「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」は（8）何を言っても長時間無視し続ける（39.2%）がほぼ4割で最も高く、次いで（4）なぐるふりをして、おどす（35.6%）、（11）大声でどなる（35.6%）の順となっている。

#### (4) ドメスティック・バイオレンスを受けた経験

問18 問17の(1)から(14)までのような身体的暴力、心理的攻撃、経済的圧迫、性的強要を配偶者(パートナー)や交際相手から受けたことがありますか。(○は1つ)

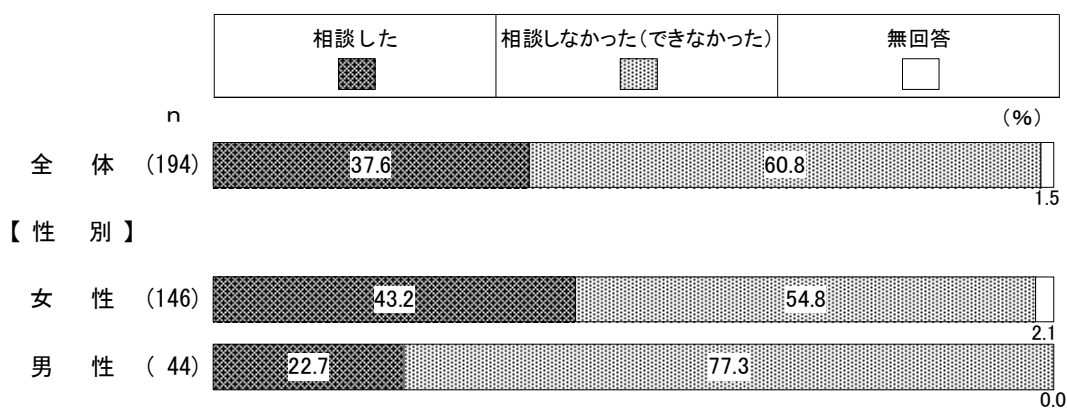


#### 【結果】

ドメスティック・バイオレンスを受けた経験を聞いたところ、「受けたことがある」(16.3%)が1割半ばとなっている。一方、「受けたことはない」(79.9%)は8割となっている。

#### (5) ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談経験の有無

(問18で「受けたことがある」とお答えの方に)  
問18-1 これまでに誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。(○は1つ)



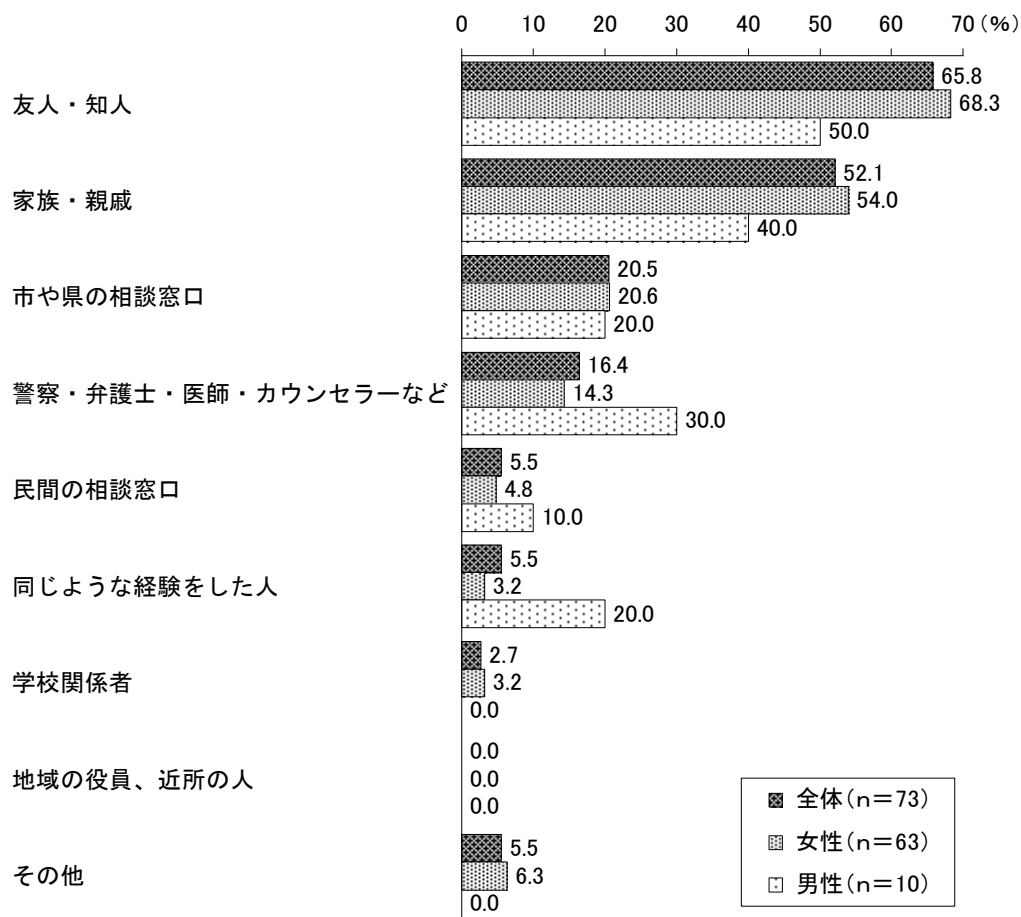
#### 【結果】

ドメスティック・バイオレンスを「受けたことがある」と回答した人(194人)に、相談経験の有無を聞いたところ、「相談した」(37.6%)は4割近くとなっている。一方、「相談しなかった(できなかった)」(60.8%)はほぼ6割となっている。

## (6) ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談相手・機関

(問18-1で「相談した」とお答えの方に)

問18-2 そのとき、だれ(どこ)に相談しましたか。(〇はいくつでも)



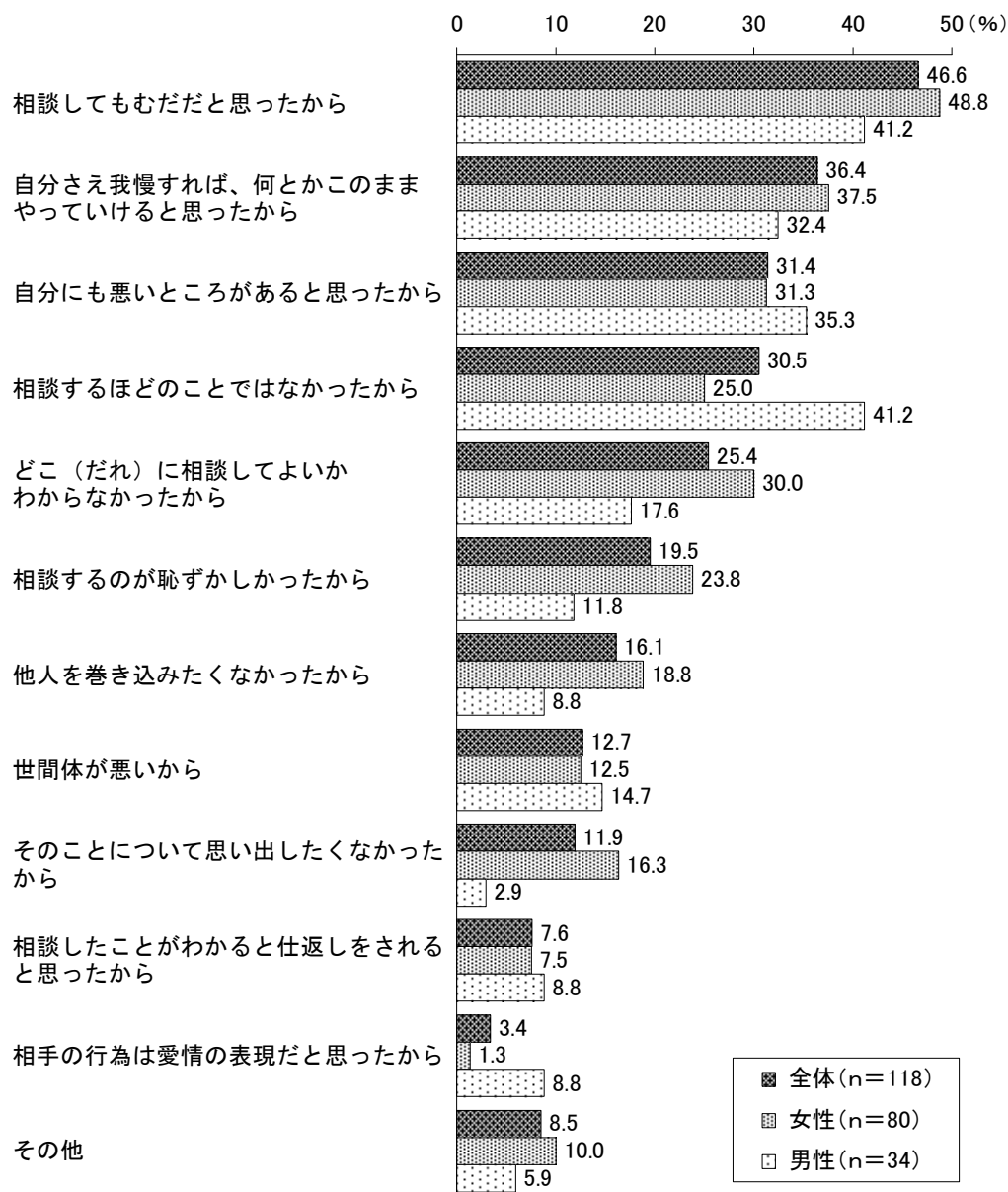
### 【結果】

ドメスティック・バイオレンスを受けたとき「相談した」と回答した人(73人)に、相談相手・機関を聞いたところ、「友人・知人」(65.8%)が6割半ばで最も高く、次いで「家族・親戚」(52.1%)、「市や県の相談窓口」(20.5%)の順となっている。

## (7) ドメスティック・バイオレンスを受けたとき相談しなかった理由

(問18-1で「相談しなかった(できなかった)」とお答えの方に)

問18-3 だれ(どこ)にも相談しなかった、できなかった理由は何ですか。(〇はいくつでも)



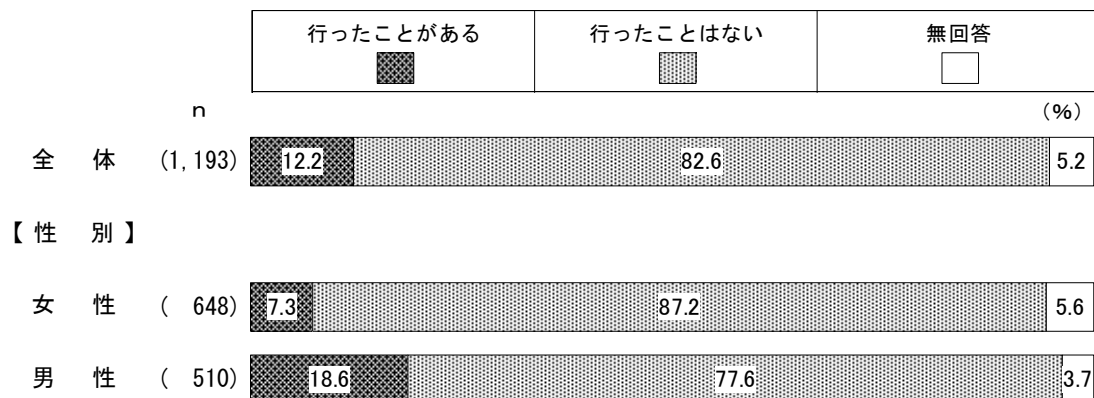
### 【結果】

ドメスティック・バイオレンスを受けたとき「相談しなかった(できなかった)」と回答した人(118人)に、その理由を聞いたところ、「相談してもむだだと思ったから」(46.6%)が5割近くで最も高く、次いで「自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていけると思ったから」(36.4%)、「自分にも悪いところがあると思ったから」(31.4%)の順となっている。



## (8) ドメスティック・バイオレンスを行った経験

問19 問17の(1)から(14)までのような身体的暴力、心理的攻撃、経済的圧迫、性的強要を配偶者(パートナー)や交際相手に対して行ったことがありますか。(○は1つ)



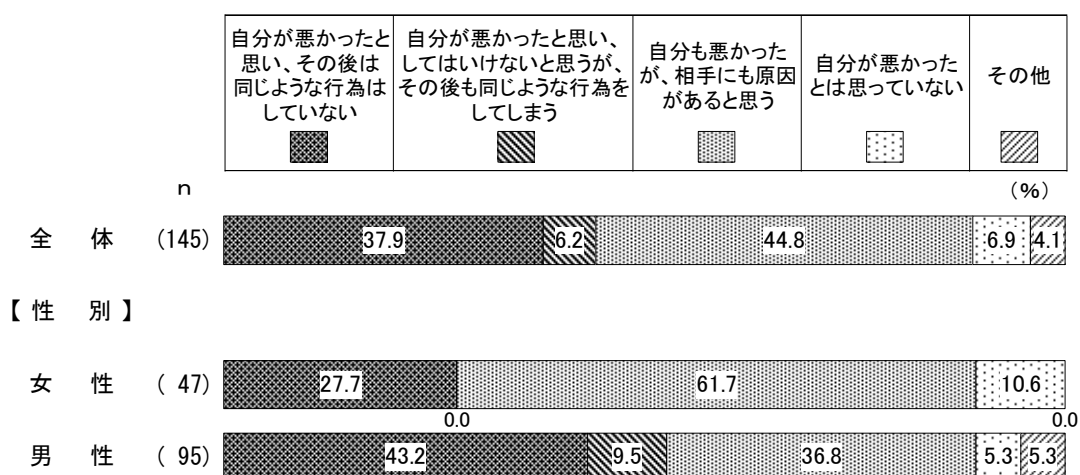
### 【結果】

ドメスティック・バイオレンスを行った経験を聞いたところ、「行ったことがある」(12.2%)が1割を超えている。一方、「行ったことはない」(82.6%)は8割を超えている。

## (9) ドメスティック・バイオレンスを行ったことについての考え

(問19で「行ったことがある」とお答えの方に)

問19-1 問17であげたような行為をしたことについて、どのように考えていますか。(○は1つ)

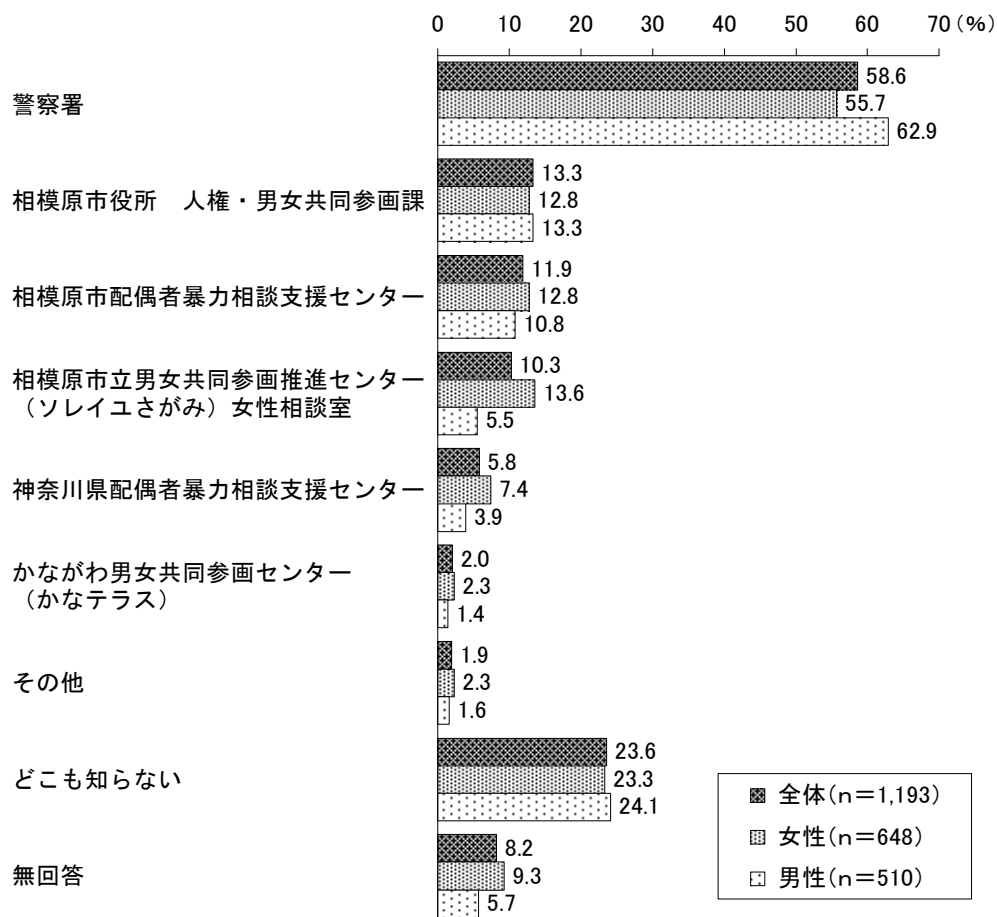


### 【結果】

ドメスティック・バイオレンスを「行ったことがある」と回答した人(145人)に、その行為をしたことについてどのように考えているか聞いたところ、「自分も悪かったが、相手にも原因があると思う」(44.8%)が4割半ばで最も高くなっている。「自分が悪かったと思い、その後は同じような行為はしていない」(37.9%)は4割近くとなっている。

## (10) ドメスティック・バイオレンスにかかわる相談場所の認知度

問20 配偶者（パートナー）や交際相手からの暴力（ドメスティック・バイオレンス）について相談するところを知っていますか。（〇はいくつでも）



### 【結果】

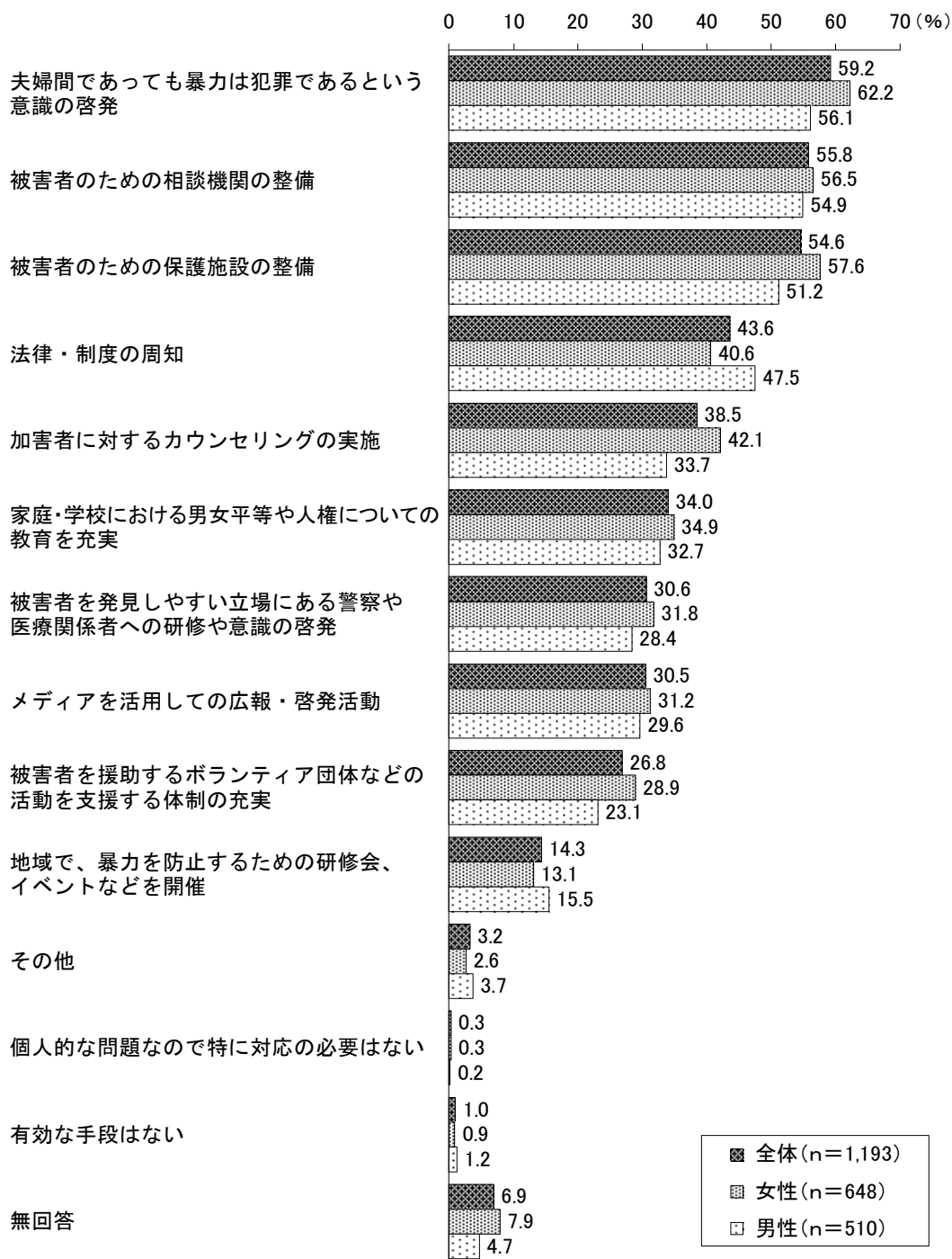
ドメスティック・バイオレンスにかかわる相談場所の認知度を聞いたところ、認知度が最も高いのは「警察署」（58.6%）で6割近くとなっており、次いで「相模原市役所 人権・男女共同参画課」（13.3%）、「相模原市配偶者暴力相談支援センター」（11.9%）の順となっている。

また、「どこも知らない」（23.6%）は2割を超えている。

## (11) ドメスティック・バイオレンスの防止対策

問21 ドメスティック・バイオレンスをなくすためにどのような対策が必要と考えますか。

(〇はいくつでも)



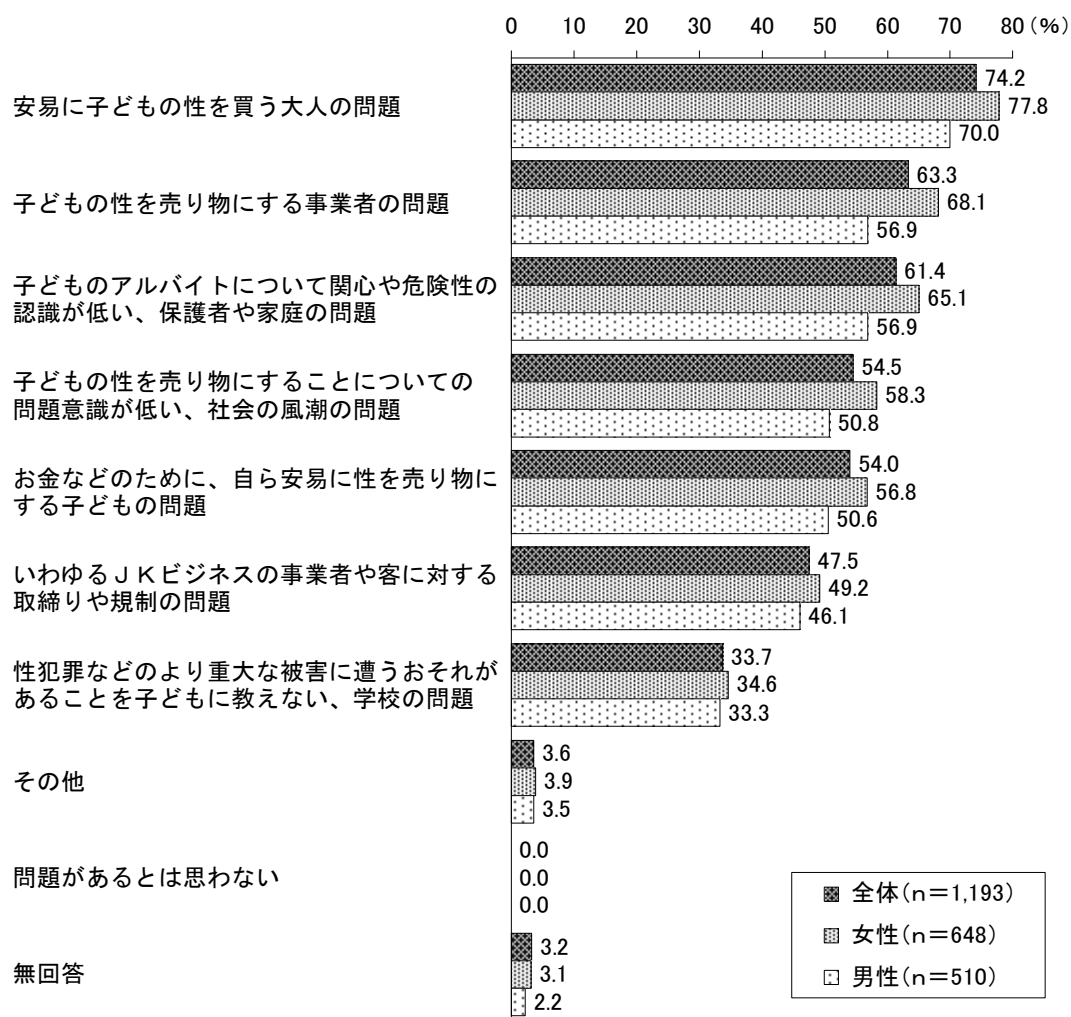
### 【結果】

ドメスティック・バイオレンスの防止対策を聞いたところ、「夫婦間であっても暴力は犯罪であるという意識の啓発」(59.2%)がほぼ6割で最も高く、次いで「被害者のための相談機関の整備」(55.8%)、「被害者のための保護施設の整備」(54.6%)の順となっている。

## (12) JKビジネスのような営業への問題意識

問22 いわゆるJKビジネスのような子どもの性を売り物にする営業による問題は、何が原因と考えますか。(〇はいくつでも)

いわゆるJKビジネスとは、女子高生などの子どもの性を売り物とする形態の営業です。例えば、「リフレ」などと称してマッサージや添い寝をしたり、「散歩」などと称して客と2人きりで出かけるなど、さまざまな形態の営業が出現しています。児童買春などの温床になっているとの指摘もなされています。

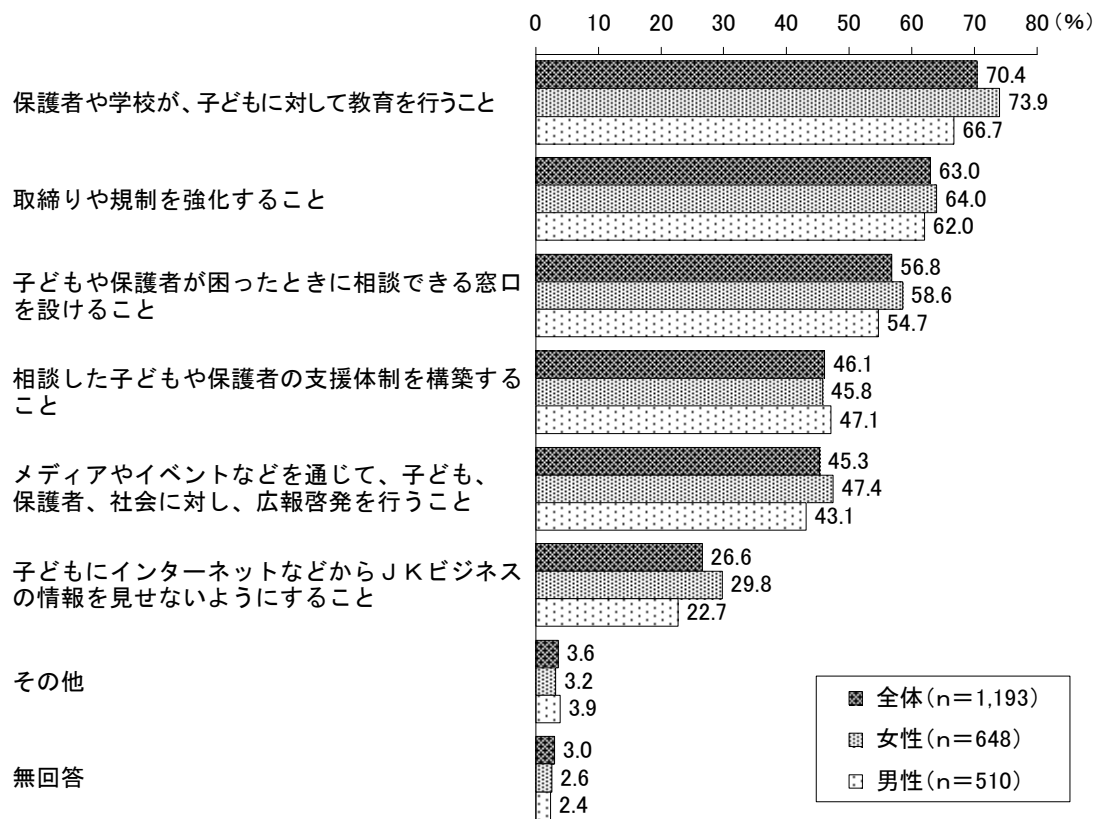


### 【結果】

JKビジネスのような営業への問題意識を聞いたところ、「安易に子どもの性を買う大人の問題」(74.2%)が7割半ばで最も高く、次いで「子どもの性を売り物にする事業者の問題」(63.3%)、「子どものアルバイトについて関心や危険性の認識が低い、保護者や家庭の問題」(61.4%)の順となっている。

(13) JKビジネスから子どもが被害に遭うのを防ぐために必要なこと

問23 いわゆるJKビジネスにより、子どもが犯罪の被害に遭うのを防止するためには、どのようなことが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)



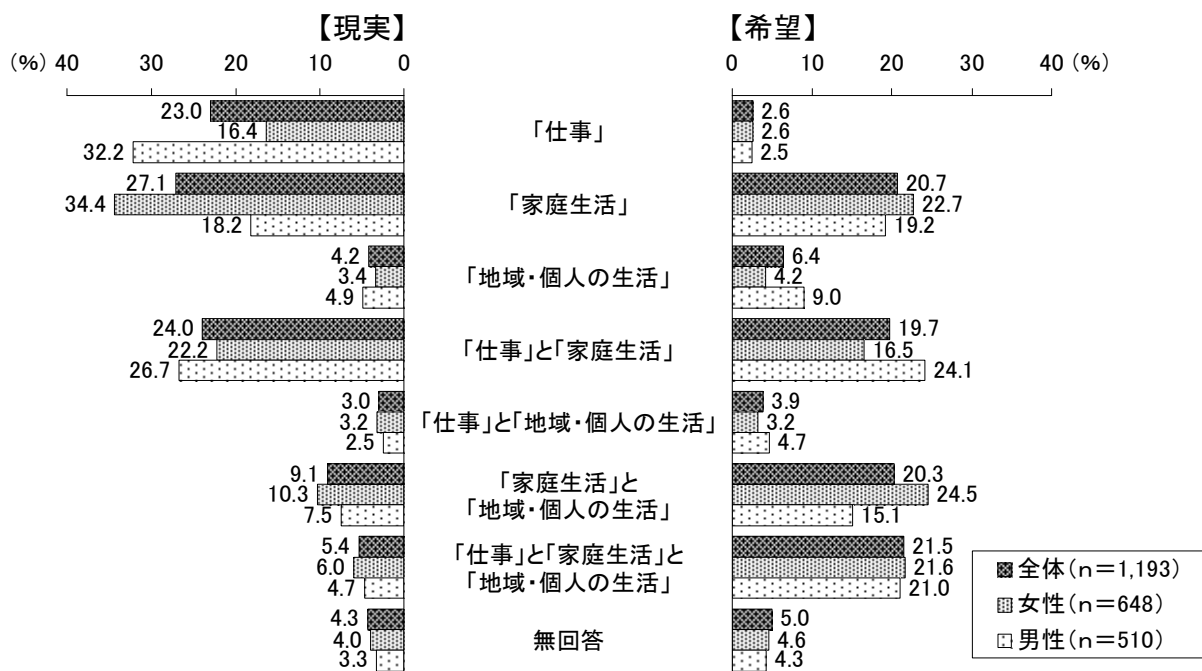
【結果】

JKビジネスから子どもが被害に遭うのを防ぐために必要なことを聞いたところ、「保護者や学校が、子どもに対して教育を行うこと」(70.4%)が7割で最も高く、次いで「取締りや規制を強化すること」(63.0%)、「子どもや保護者が困ったときに相談できる窓口を設けること」(56.8%)の順となっている。

## 8. 仕事と家庭に関する意識

### (1) 生活に関する現実と希望

問24 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、地域活動・学習・趣味・付き合いなど「地域・個人の生活」の優先度についてお伺いします。あなたは、「現実（現状）」では何を優先していますか。また、「希望」では何を優先したいですか。（○はそれぞれ1つ、重複可）



#### 【結果】

生活に関する現実と希望を聞いたところ、現実では、「家庭生活」（27.1%）が3割近くで最も高く、次いで「仕事」と「家庭生活」（24.0%）、「仕事」（23.0%）の順となっている。

希望では、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」（21.5%）が2割を超えて最も高く、次いで「家庭生活」（20.7%）、「家庭生活」と「地域・個人の生活」（20.3%）、「仕事」と「家庭生活」（19.7%）の順となっている。

### (2) 男性の育児休業や介護休業取得について

問25 育児や家族介護を行うために、法律に基づき育児休業や介護休業を取得できる制度があります。この制度を活用して、男性が育児休業や介護休業を取得することについてどう思いますか。（○はそれぞれ1つ）

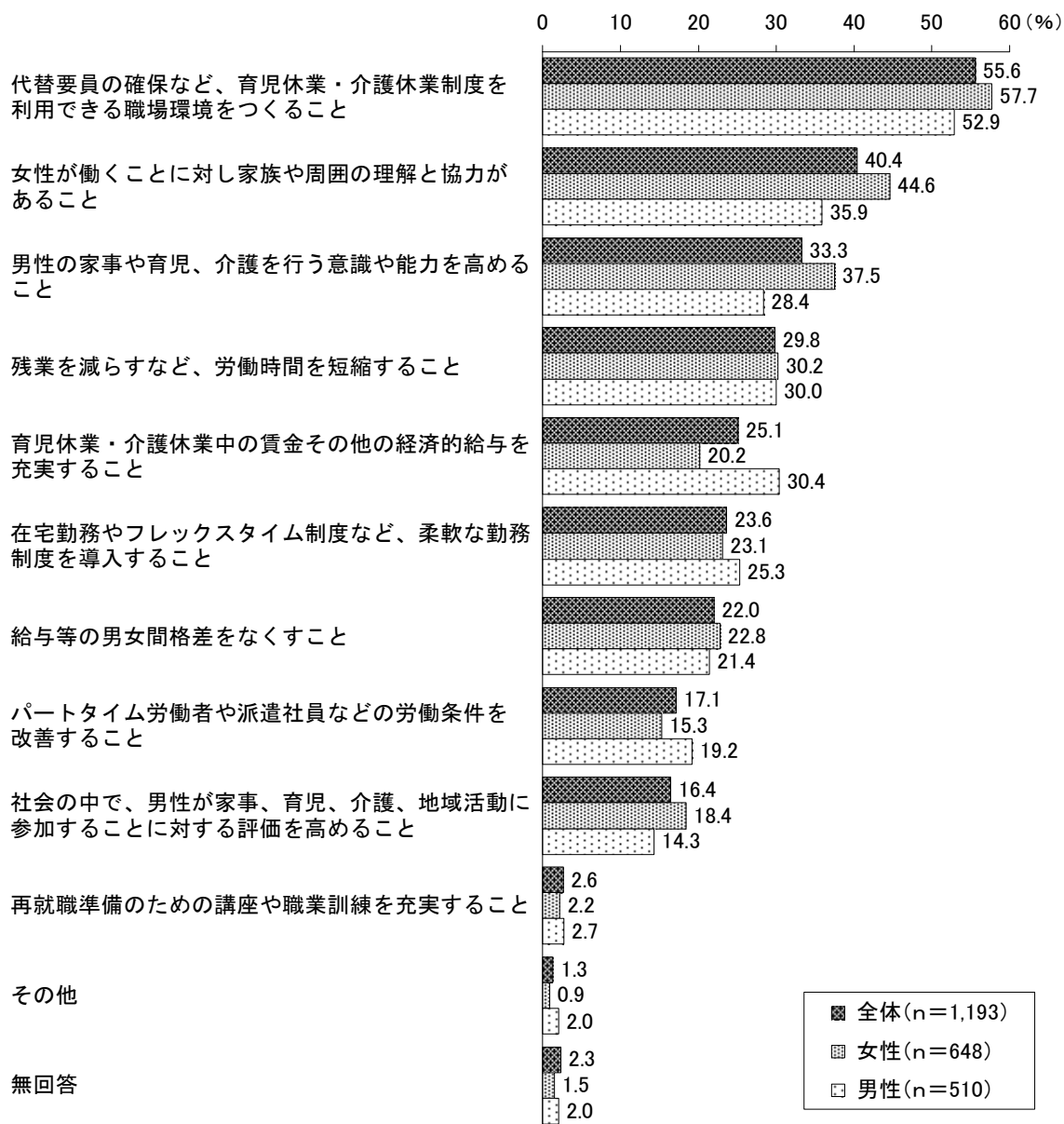
#### 【結果】（n=1,193）

男性の育児休業取得について聞いたところ、「積極的に取得した方がよい」（56.2%）と「どちらかといえば取得した方がよい」（34.0%）を合わせた『取得に賛成派（計）』（90.2%）が9割と高くなっている。一方、「取得しない方がよい」（1.5%）と「どちらかといえば取得しない方がよい」（5.4%）を合わせた『取得に反対派（計）』は6.9%となっている。

男性の介護休業取得について聞いたところ、「積極的に取得した方がよい」（60.4%）と「どちらかといえば取得した方がよい」（32.6%）を合わせた『取得に賛成派（計）』（93.0%）が9割を超えて高くなっている。一方、『取得に反対派（計）』は3.9%となっている。

### (3) 仕事と家庭の両立の条件

問26 男女が共に仕事と家庭の両立をしていくためには、どのような条件が必要だと思いますか。  
(〇は3つまで)

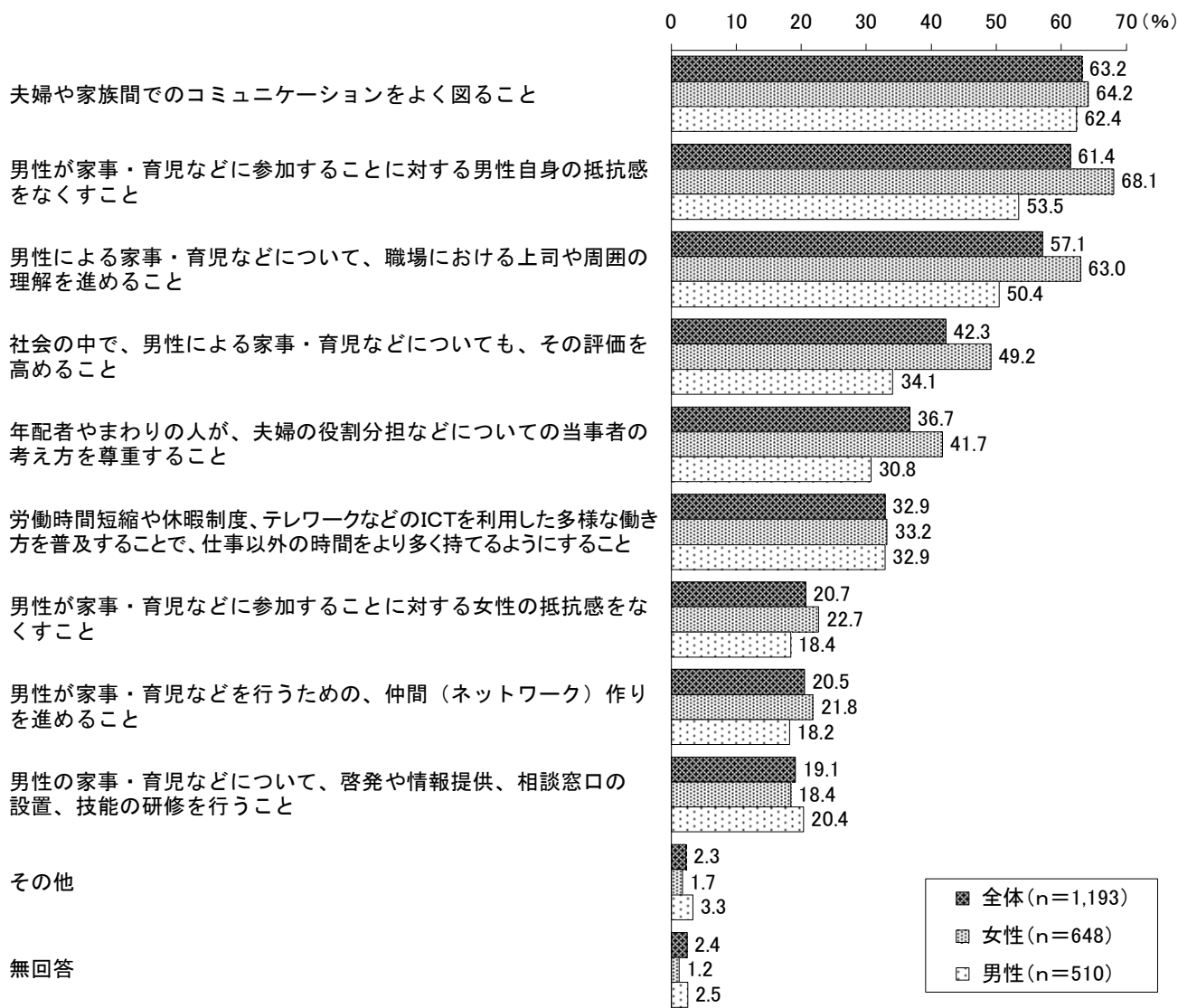


#### 【結果】

仕事と家庭の両立の条件を聞いたところ、「代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること」(55.6%)が5割半ばで最も高く、次いで「女性が働くことに対し家族や周囲の理解と協力があること」(40.4%)、「男性の家事や育児、介護を行う意識や能力を高めること」(33.3%)の順となっている。

#### (4) 男性が家庭生活、地域活動に積極的に参加していくために必要なこと

問27 今後、男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためにはどのようなことが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)



#### 【結果】

男性が家庭生活、地域活動に積極的に参加していくために必要なことを聞いたところ、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」(63.2%)と「男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」(61.4%)がともに6割を超えて高く、次いで「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」(57.1%)が6割近くとなっている。



## 9. 社会活動への参加

### (1) 社会活動への参加状況

問28 日頃どのような社会活動に参加していますか。

次の中からあなたが参加しているものを選んでください。(〇はいくつでも)

#### 【結果】(n=1,193)

社会活動への参加状況を聞いたところ、「スポーツ・趣味・親睦などのサークル活動」(33.0%)が3割を超えて最も高く、次いで「自治会活動」(25.1%)、「ボランティア活動」(11.3%)の順となっている。また、「何もしていない」(41.7%)は4割を超えている。

### (2) 社会活動に参加していない理由

(問28で「何もしていない」とお答えの方に)

問28-1 その理由は何ですか。次の中からあてはまるものを選んでください。(〇はいくつでも)

#### 【結果】(n=498)

社会活動に参加していないと回答した人(498人)に、その理由を聞いたところ、「仕事が忙しくて余裕がない」(35.9%)が3割半ばで最も高く、次いで「きっかけがない」(31.1%)、「関心がない」(24.7%)の順となっている。

## 10. 男女共同参画社会

### (1) 男女平等のために重要なこと

問29 今後、男女が社会のあらゆる分野で平等になるためには、どのようなことが重要だと思いますか。あなたの考えに近いものを次の中から選んでください。(〇はいくつでも)

#### 【結果】(n=1,193)

男女平等のために重要なことを聞いたところ、「男性も家事や育児、介護など家庭責任を担うこと」(56.7%)が6割近くで最も高く、次いで「女性を取り巻く社会通念・しきたりの差別や偏見を改めさせること」(56.2%)、「男性の理解と協力を得ること」(46.9%)の順となっている。

## (2) 女性の活躍が進んだときの社会・組織等の姿

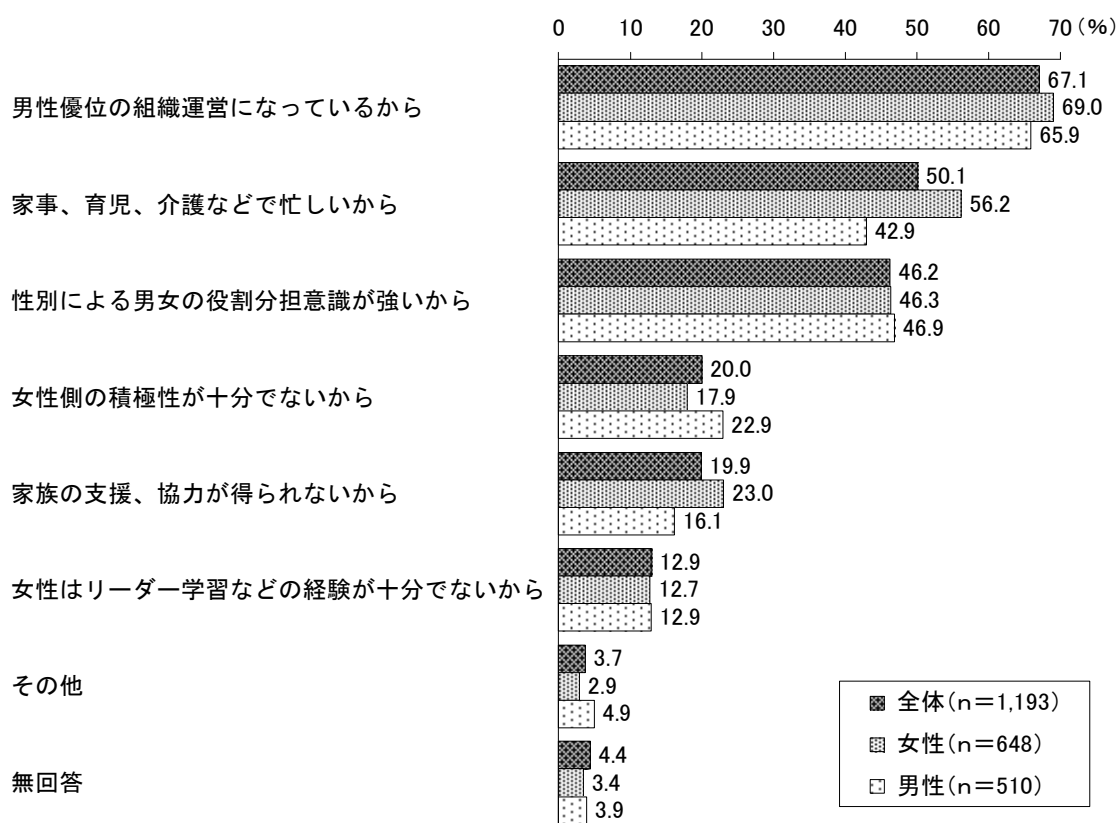
問30 政治・経済・地域などの各分野で、女性の参加が進み、女性のリーダーが増えるとどのような影響があると思いますか。(〇はいくつでも)

【結果】(n=1,193)

女性の活躍が進んだときの社会・組織等の姿を聞いたところ、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」(62.6%)が6割を超えて最も高く、次いで「多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される」(56.6%)、「女性の声が反映されやすくなる」(49.5%)の順となっている。

## (3) 政策決定の場に女性の参画が少ない理由

問31 女性の社会進出は進んでいますが、職場、地域活動等の場において、女性の管理職や役員などはまだまだ少ないのが現状です。このように政策決定の場に女性の参画が少ない理由について、あなたはどのように思いますか。(〇は3つまで)



【結果】

政策決定の場に女性の参画が少ない理由を聞いたところ、「男性優位の組織運営になっているから」(67.1%)が7割近くで最も高く、次いで「家事、育児、介護などで忙しいから」(50.1%)、「性別による男女の役割分担意識が強いから」(46.2%)の順となっている。

#### (4) 女性の役職や公職への進出について

問32 女性が、次にあげるような役職や公職に「もっと増える方がよい」と思いますか。

(1) ~ (13) のそれぞれについてあなたの考えに近いものを1つずつ選んでください。

(○はそれぞれ1つ)

##### 【結果】(n=1,193)

女性の役職や公職への進出について、13項目に分けて聞いたところ、「そう思う」は「市町村議会議員」(53.4%)、「国会議員」(52.3%)、「県議会議員」(51.9%)でそれぞれ5割を超えて高くなっている。

「どちらともいえない」が最も高いのは「消防団、自主防災組織の役職」(58.1%)で6割近くとなっており、次いで「町内会長、自治会長」(54.4%)、「PTA会長」(52.6%)の順となっている。

「そうは思わない」が最も高いのは「消防団、自主防災組織の役職」(15.2%)で1割半ばとなっている。

#### (5) 女性が役職等への就任を依頼されたら

問33 もしあなたご自身(女性の場合)やあなたの妻が次にあげる役職等への就任を依頼されたらどうしますか。(1) ~ (13) のそれぞれについて、1つずつ選んでください。

妻がいない方は、いることを想定してお答えください。(○はそれぞれ1つ)

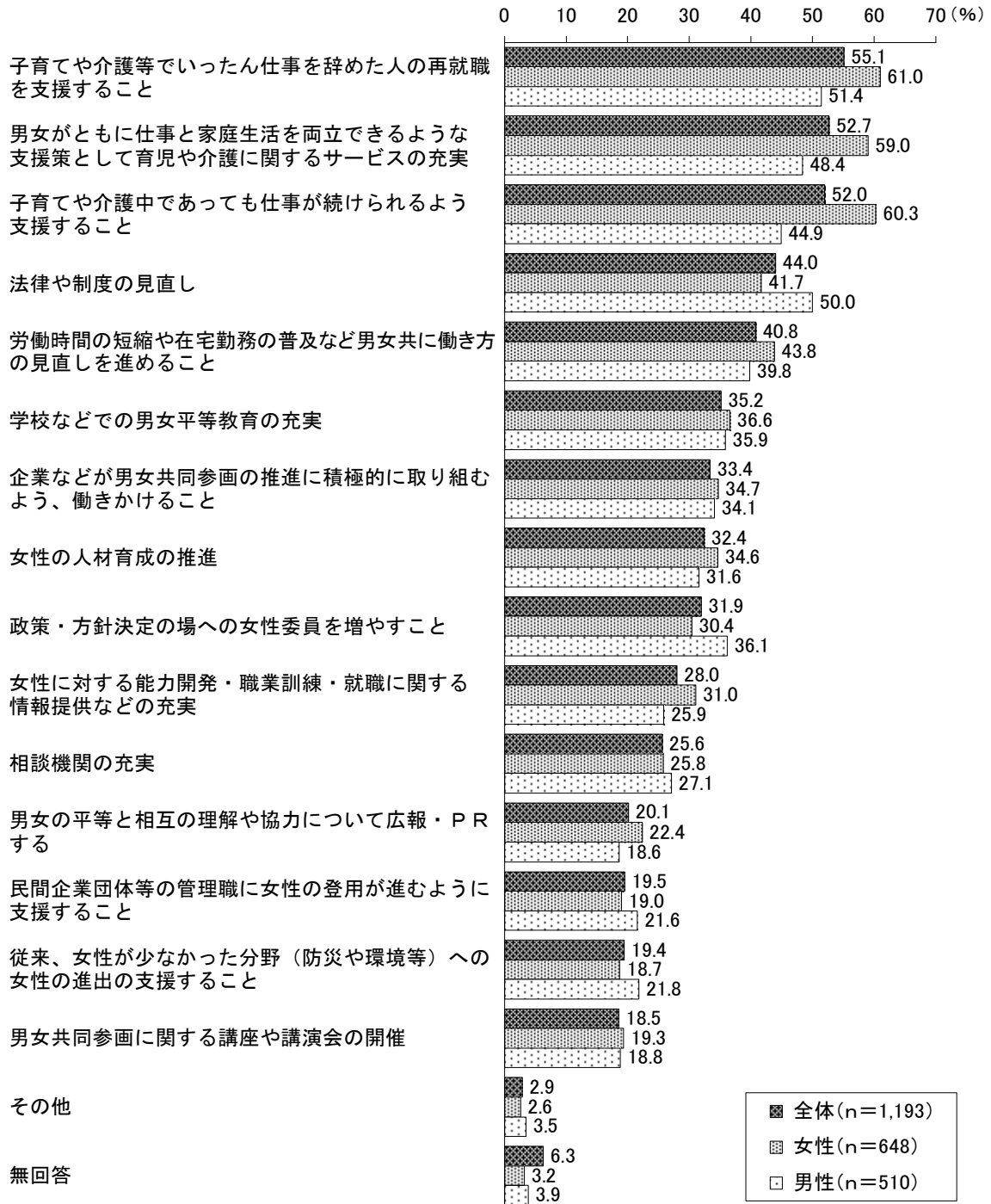
##### 【結果】(n=1,193)

女性本人(男性が回答者の場合は妻)が役職等への就任を依頼されたらどうするかについて、13項目に分けて聞いたところ、「就任する」が最も高いのは「地域おこし、まちづくり、観光分野の活動団体の役職」(47.5%)で5割近くとなっており、次いで「環境問題・消費者問題などの活動団体の役職」(40.2%)、「企業の管理職」(40.2%)、「県や市町村の審議会や委員会のメンバー」(40.1%)の順となっている。

一方、「ことわる」が最も高いのは「消防団、自主防災組織の役職」(73.5%)で7割を超えており、次いで「知事や市町村長」(67.9%)、「町内会長、自治会長」(66.6%)、「国会議員」(66.6%)の順となっている。

(6) 行政に対して望むこと

問34 男女共同参画社会を実現していくために、あなたは行政に対してどのようなことを望みますか。(〇はいくつでも)



【結果】

行政に対して望むことを聞いたところ、「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援すること」(55.1%)が5割半ばで最も高く、次いで「男女がともに仕事と家庭生活を両立できるような支援策として育児や介護に関するサービスの充実」(52.7%)、「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援すること」(52.0%)の順となっている。

### Ⅲ 男女共同参画に関する事業所調査

#### 1. 女性の職業生活における活躍

##### (1) ポジティブ・アクションの認知度

問3 ポジティブ・アクションをご存知ですか。(○は1つ)

【結果】(n=284)

ポジティブ・アクションの認知度を聞いたところ、「よく知っていて、具体的な取組もしている」(13.0%)は1割を超えている。「よく知っているが、具体的な取組はまだない」(18.7%)は2割近く、「見たり聞いたりしたことがある」(39.8%)は4割、「知らない」(28.2%)は3割近くとなっている。

##### (2) ポジティブ・アクションについて

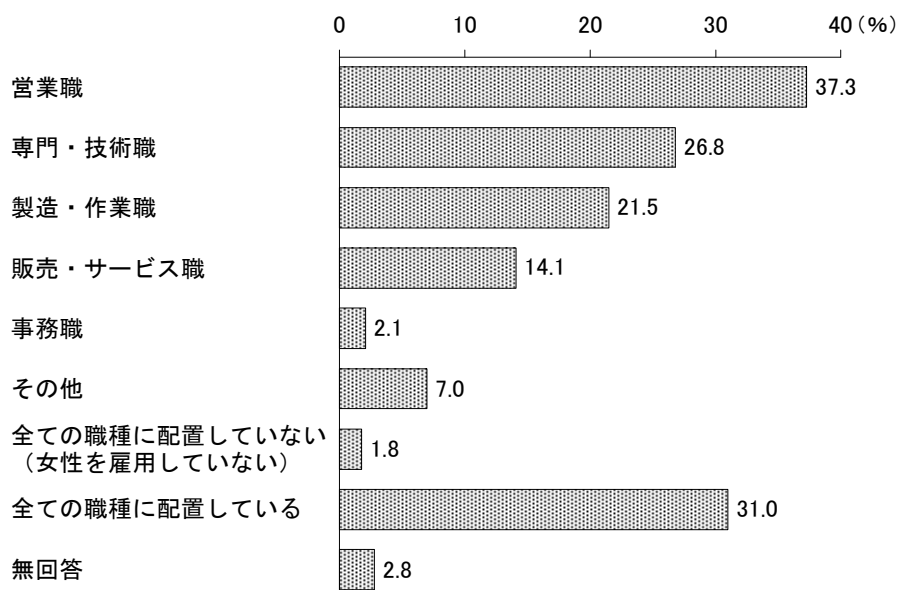
問4 「ポジティブ・アクション」についてどのように思いますか。(○は1つ)

【結果】(n=284)

ポジティブ・アクションについてどのように思うか聞いたところ、「社会的にも必要な考えであり、自分達の企業でも進めていきたい」(34.2%)は3割半ばとなっている。「社会的にも必要な考えだと思うが、現実的には難しい」(38.0%)は4割近くとなっている。

##### (3) 女性を配置していない職種

問5 貴事業所において、女性を配置していない職種はどれですか。(○はいくつでも)



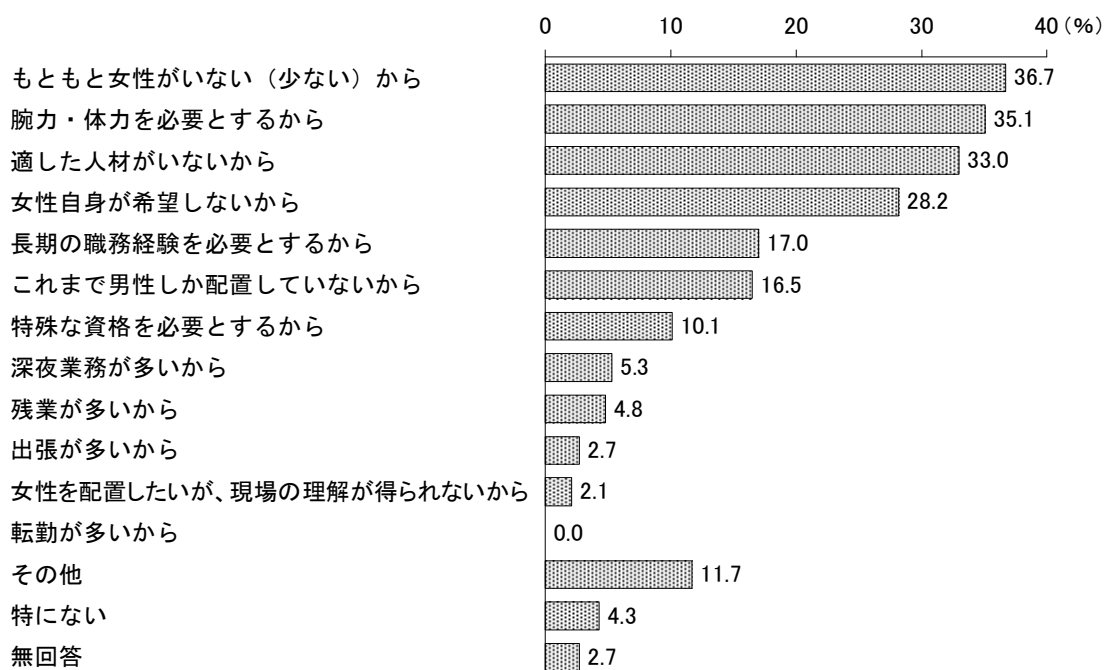
【結果】(n=284)

女性を配置していない職種を聞いたところ、「営業職」(37.3%)が4割近くで最も高く、次いで「専門・技術職」(26.8%)、「製造・作業職」(21.5%)の順となっている。

#### (4) 女性を配置していない理由

(問5で「女性を配置していない職種がある」と回答した場合)

問5-1 問5で○をつけた職種に女性を配置していない理由は何ですか。(○はいくつでも)

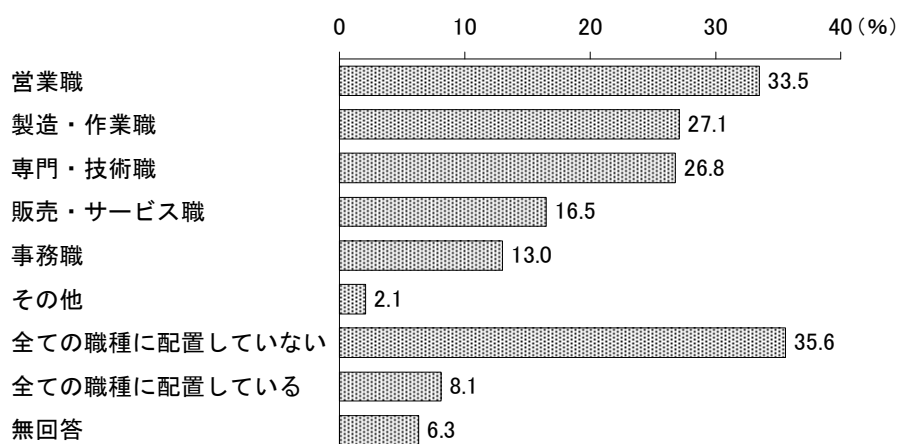


#### 【結果】(n=188)

女性を配置していない職種があると回答した事業所(188事業所)に、その理由を聞いたところ、「もともと女性が少ない(少ない)から」(36.7%)が4割近くで最も高く、次いで「腕力・体力を必要とするから」(35.1%)、「適した人材がないから」(33.0%)の順となっている。

#### (5) 女性管理職を配置していない職種

問6 貴事業所において、女性管理職を配置していない職種はどれですか。(○はいくつでも)



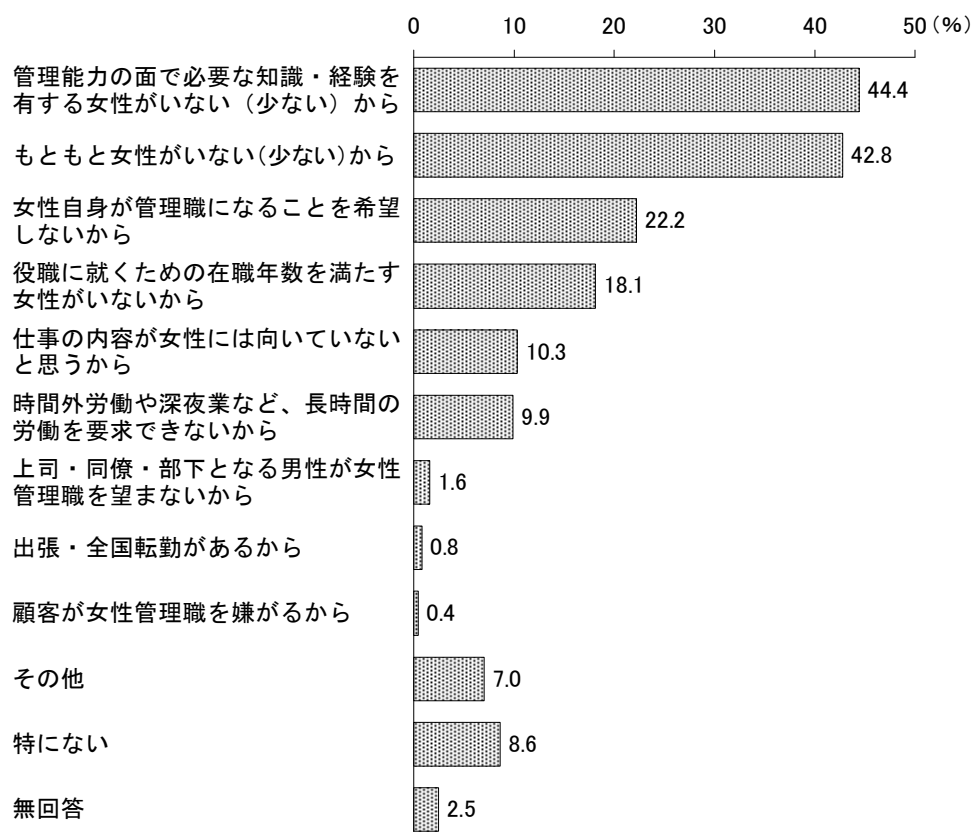
#### 【結果】(n=284)

女性管理職を配置していない職種を聞いたところ、「営業職」(33.5%)が3割を超えて最も高く、次いで「製造・作業職」(27.1%)、「専門・技術職」(26.8%)の順となっている。

## (6) 管理職に女性を配置していない理由

(問6で「女性管理職を配置していない職種がある」と回答した場合)

問6-1 問6で○をつけた管理職に女性を配置していない理由は何ですか。(○はいくつでも)



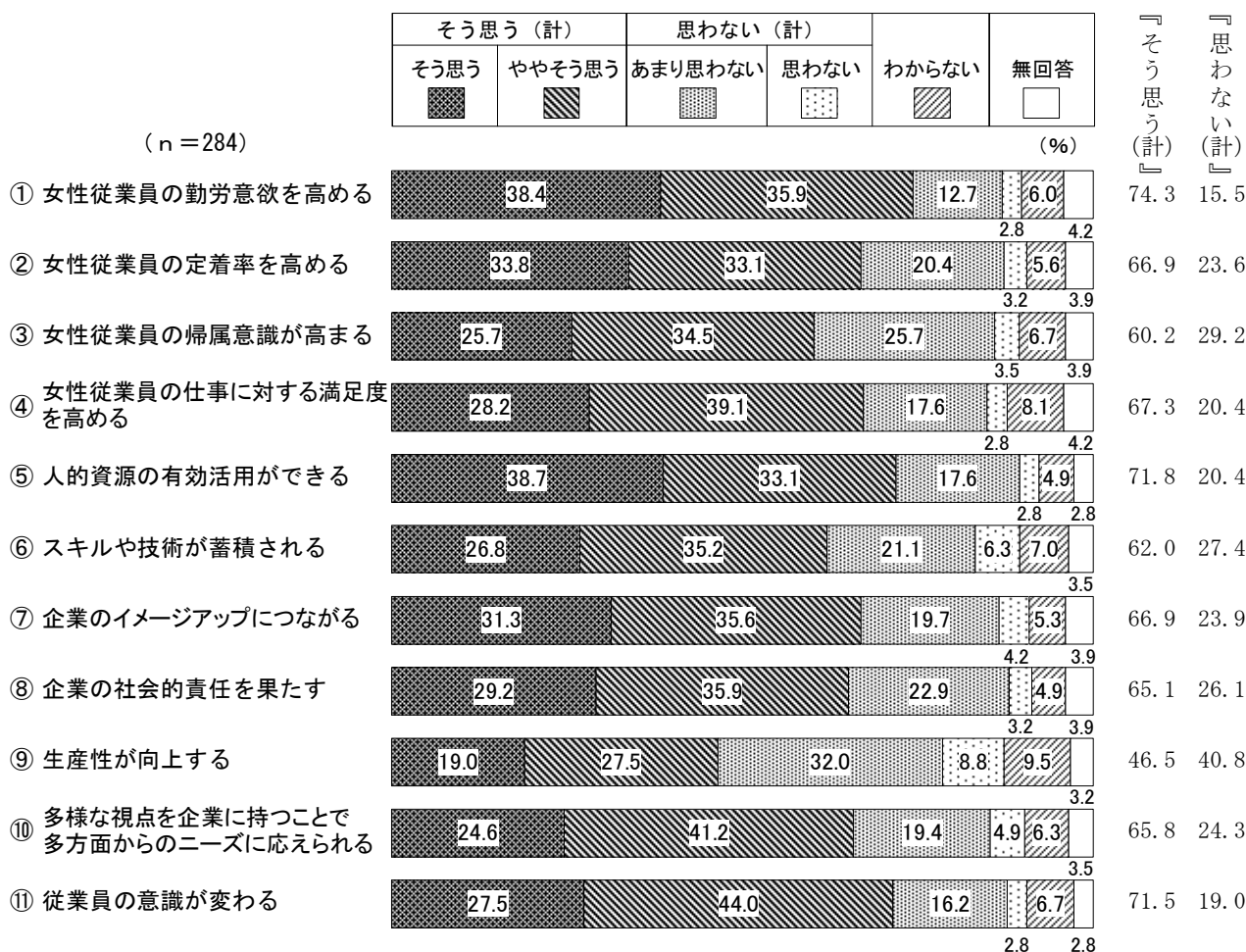
### 【結果】(n=243)

管理職に女性を配置していない職種があると回答した事業所(243事業所)に、その理由を聞いたところ、「管理能力の面で必要な知識・経験を有する女性がない(少ない)から」(44.4%)が4割半ばで最も高く、次いで「もともと女性がない(少ない)から」(42.8%)、「女性自身が管理職になることを希望しないから」(22.2%)の順となっている。

## (7) 女性を登用することについての効果やメリット

問7 女性を登用することについて、効果やメリットと思われることはありますか。

①～⑪のそれぞれについて1つずつ選んでください。(○はそれぞれ1つ)



### 【結果】(n=284)

女性を登用することについての効果やメリットを11項目に分けて聞いたところ、「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた『そう思う (計)』が最も高いのは「女性従業員の勤労意欲を高める」(74.3%)で7割半ばとなっており、次いで「人的資源の有効活用ができる」(71.8%)、「従業員の意識が変わる」(71.5%)の順となっている。

一方、「思わない」と「あまり思わない」を合わせた『思わない (計)』が最も高いのは「生産性が向上する」(40.8%)でほぼ4割となっている。



## (8) 女性が働き続けられる職場づくりの取組

問8 貴事業所において、女性従業員が能力を発揮し、働き続けられる職場づくりのために、どのような取組をしていますか。又は実施予定ですか。(○はそれぞれ1つ)

### 【結果】(n=284)

女性が働き続けられる職場づくりの取組を14項目に分けて聞いたところ、「現在取り組んでいる」が最も高いのは「性別にかかわらず、個人の能力や適性に応じた登用を図っている」(63.4%)で6割を超えており、次いで「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」(55.6%)、「仕事と子育ての両立ができる制度を充実させている」(55.6%)の順となっている。

「現在取り組んでいないが今後取り組んでいく予定」が最も高いのは「女性活躍に関するセミナー等に参加し、情報収集を図っている」(30.6%)でほぼ3割となっており、次いで「積極的に女性の管理職を増やしている」(29.6%)、「男性職員の意識啓発の研修を行い、職場内の意識改革を図っている」(29.2%)の順となっている。

「取り組む考えはない」が最も高いのは「女性の活躍に関する担当部局・担当者を設けるなど、事業所内での推進体制を整備している」(44.0%)で4割半ばとなっている。

## (9) 女性の管理職登用について取り組んでいること

(問8の⑥で「現在取り組んでいる」と回答した場合)

問8-1 (女性管理職の登用について) どのような取組をされていますか。(○はいくつでも)

### 【結果】(n=40)

女性の管理職登用に「現在取り組んでいる」と回答した事業所(40事業所)に、取り組んでいることを聞いたところ、「所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面談を実施している」(55.0%)が5割半ばで最も高く、次いで「昇進・昇格基準の明確化、透明化を図っている」(42.5%)、「女性の管理職候補者を対象とする研修を実施している」(35.0%)の順となっている。

## (10) 女性が働き続けられる職場づくりの課題

問9 貴事業所において、女性も男性も同じように働いていくために、特に女性にとって課題となっていることは何ですか。(〇はそれぞれ1つ)

### 【結果】(n=284)

女性が働き続けられる職場づくりの課題を10項目に分けて聞いたところ、「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた『そう思う(計)』が最も高いのは「家庭責任(家事・子育てなど)を考慮しなければならない」(80.7%)でほぼ8割となっており、次いで「安全面(体力など)に配慮しなければならない」(66.5%)、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」(64.8%)の順となっている。

一方、「思わない」と「あまり思わない」を合わせた『思わない(計)』が最も高いのは「女性のための就業環境(トイレや更衣室など)の整備にコストがかかる」(75.7%)で7割半ばとなっており、次いで「女性の積極的登用に対して、中間管理職の男性、同僚男性の理解が不十分」(65.1%)、「顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分」(63.8%)の順となっている。

## (11) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況

問10 貴事業所では、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましたか。(〇は1つ)

### 【結果】(n=284)

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況を聞いたところ、「策定した」(16.5%)は2割近くとなっている。一方、「策定していない」(76.4%)は7割半ばとなっている。

## (12) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定予定

(問10で「策定していない」と回答した場合)

問10-1 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について、今後、策定する予定はありますか。(〇は1つ)

### 【結果】(n=217)

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を「策定していない」と回答した事業所(217事業所)に、今後の策定予定を聞いたところ、「ある」(19.8%)は2割となっている。一方、「ない」(77.4%)は8割近くとなっている。

### (13) 経営課題としての女性活躍推進の重視度

問11 貴事業所では、女性の活躍推進を経営課題として、どの程度重視していますか。(〇は1つ)

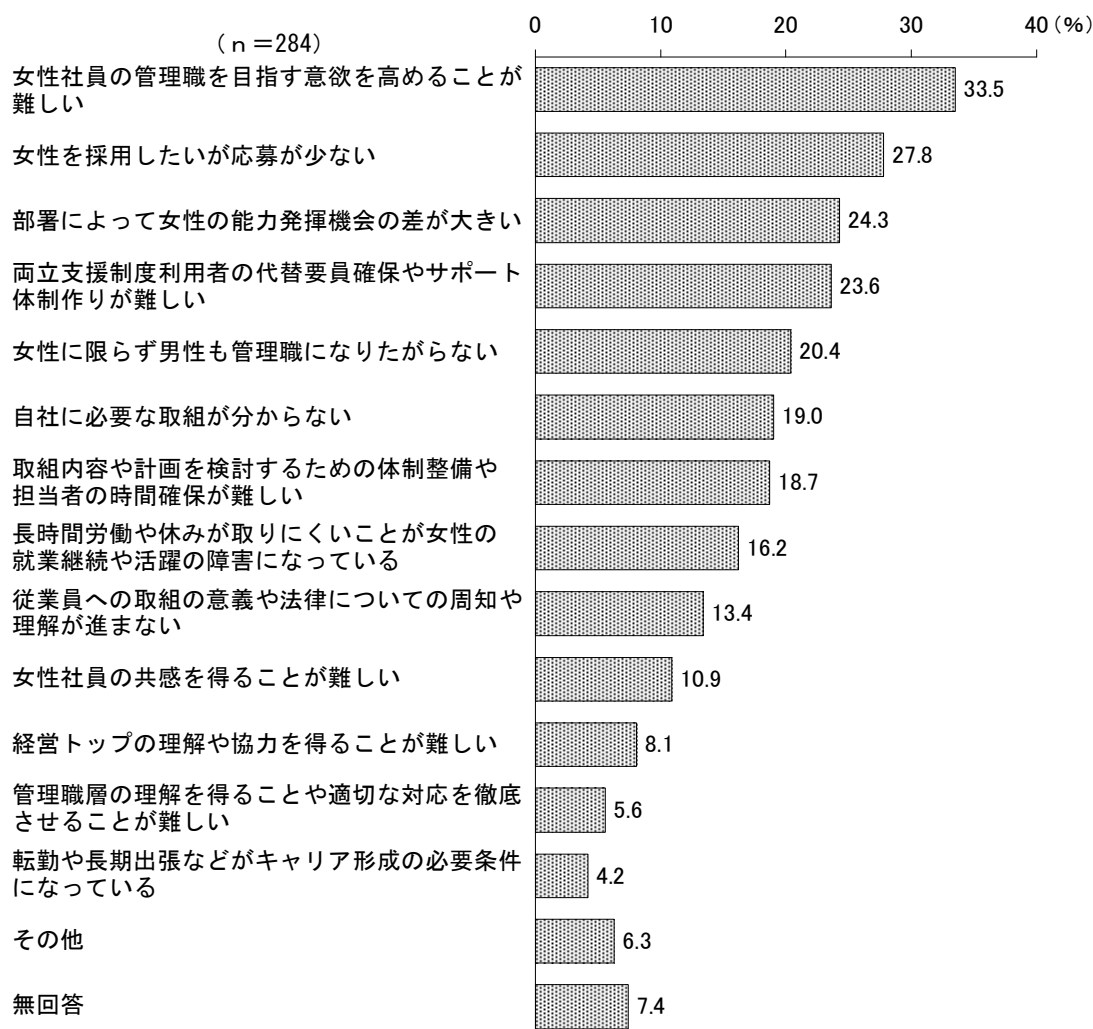
【結果】(n=284)

経営課題としての女性活躍推進の重視度を聞いたところ、「重視している」(25.0%)と「やや重視している」(25.0%)を合わせた『重視派(計)』(50.0%)が5割となっている。一方、「重視していない」(14.1%)と「あまり重視していない」(30.3%)を合わせた『非重視派(計)』(44.4%)は4割半ばとなっている。

### (14) 女性の活躍推進における課題

問12 貴事業所における、女性の活躍推進についての課題と考えるものは何ですか。

(〇はいくつでも)

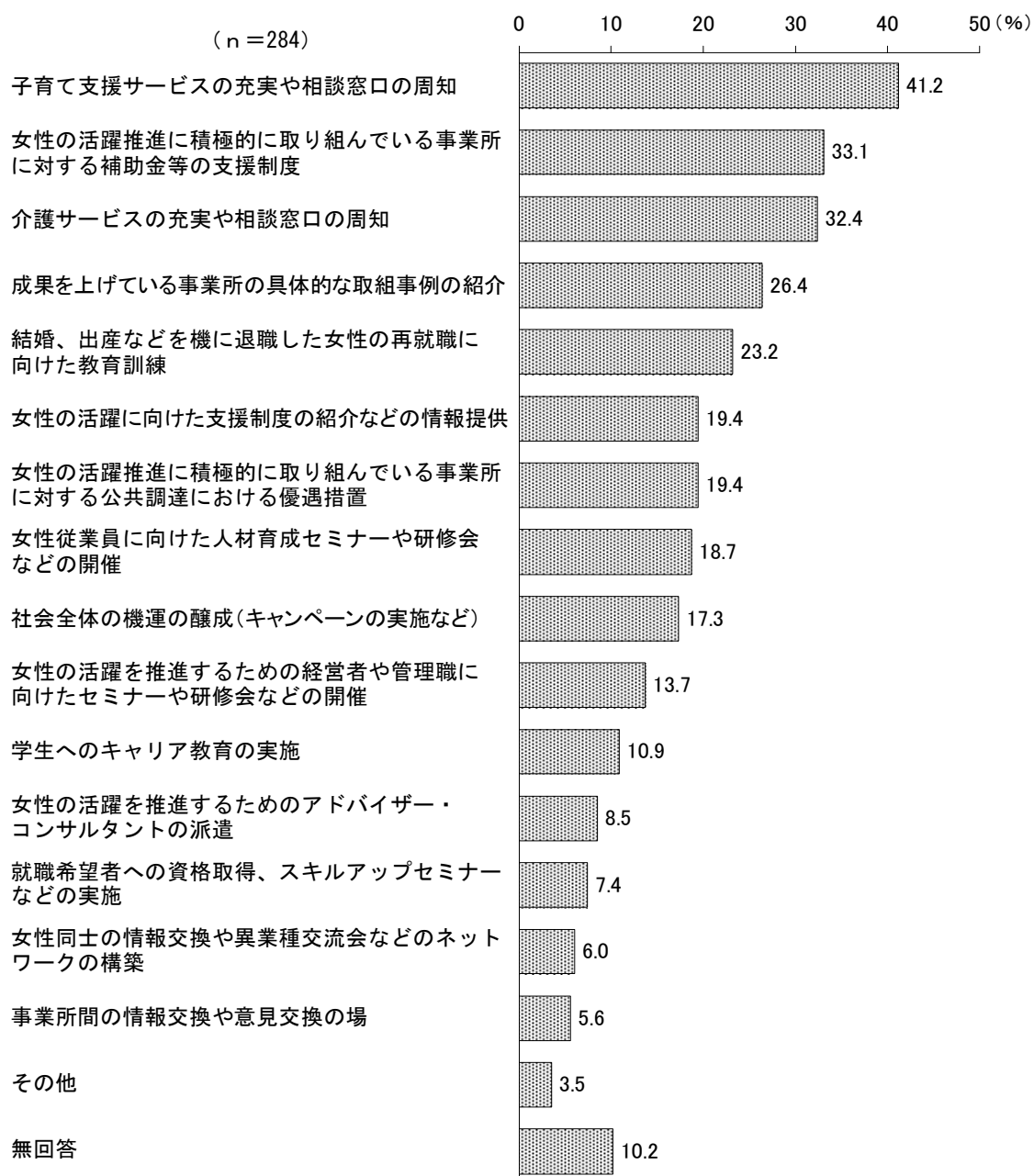


【結果】(n=284)

女性の活躍推進における課題を聞いたところ、「女性社員の管理職を目指す意欲を高めることが難しい」(33.5%)が3割を超えて最も高く、次いで「女性を採用したいが応募が少ない」(27.8%)、「部署によって女性の能力発揮機会の差が大きい」(24.3%)の順となっている。

## (15) 女性の活躍推進のために行政に求めること

問13 女性の活躍推進のために、行政に求めるものは何ですか。(〇はいくつでも)



### 【結果】(n=284)

女性の活躍推進のために行政に求めることを聞いたところ、「子育て支援サービスの充実や相談窓口の周知」(41.2%)が4割を超えて最も高く、次いで「女性の活躍推進に積極的に取り組んでいる事業所に対する補助金等の支援制度」(33.1%)、「介護サービスの充実や相談窓口の周知」(32.4%)の順となっている。

## (16) セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントに対する取組状況

問14 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント又はパタニティ・ハラスメントに対してどのような取組を行っていますか、あるいは取り組む予定ですか。  
(○はそれぞれ1つ)

### 【結果】(n=284)

セクシュアル・ハラスメントに対する取組状況を聞いたところ、「実施している」が最も高いのは「就業規則などで、被害者に対して不利益な取り扱いを禁止している」(47.2%)で5割近くとなっており、次いで「就業規則などでハラスメント防止及び対応策についての方針を明確にしている」(45.8%)、「相談・苦情に対処するためのプライバシーに配慮した相談窓口(担当)を設けている」(39.8%)の順となっている。

マタニティ・ハラスメントに対する取組状況を聞いたところ、「実施している」は「就業規則などで、被害者に対して不利益な取り扱いを禁止している」(40.1%)と「就業規則などでハラスメント防止及び対応策についての方針を明確にしている」(39.4%)でともにほぼ4割と高くなっている。

パタニティ・ハラスメントに対する取組状況を聞いたところ、「実施している」は「就業規則などでハラスメント防止及び対応策についての方針を明確にしている」(35.9%)と「就業規則などで、被害者に対して不利益な取り扱いを禁止している」(35.6%)でともに3割半ばと高くなっている。

## (17) セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントの対応上難しいと考えること

問15 貴事業所において、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント又はパタニティ・ハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じているのはどのようなことですか。(○はそれぞれいくつでも)

### 【結果】(n=284)

セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントの対応上難しいと考えることを項目別に聞いたところ、3項目いずれも「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」が最も高く、次いで「プライバシーの保護が難しい」の順となっている。

## 2. 育児や介護との両立支援

### (1) ワーク・ライフ・バランスについて

問16 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について、どのように思いますか。

(○は1つ)

#### 【結果】(n=284)

ワーク・ライフ・バランスについての考えを聞いたところ、「社会的にも必要な考えであり、自分達の企業でも進めていきたい」(51.8%)が5割を超えて最も高くなっている。「社会的にも必要な考えだと思うが、現状を維持するのがやっとなのである」(27.1%)は3割近く、「社会的にも必要な考えだと思うが、現実的には難しい」(18.0%)は2割近くとなっている。

### (2) ワーク・ライフ・バランス実現に向けての「働き方」の見直し状況

問17 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けて「働き方」の見直しを進めていますか。(○は1つ)

#### 【結果】(n=284)

ワーク・ライフ・バランス実現に向けての「働き方」の見直し状況を聞いたところ、「進めている」(52.5%)が5割を超えて最も高くなっている。「今後進める予定」(17.3%)は2割近くで、「進めていない」(27.5%)は3割近くとなっている。

### (3) ワーク・ライフ・バランス実現に向けて進めている内容

(問17で「進めている」と回答した場合)

問17-1 進めている内容は何ですか。(○はいくつでも)

#### 【結果】(n=149)

ワーク・ライフ・バランス実現に向けての「働き方」の見直しを「進めている」と回答した事業所(149事業所)に、その内容を聞いたところ、「育児休業」(68.5%)が7割近くで最も高く、次いで「勤務時間の柔軟な対応」(66.4%)、「休暇関係」(59.7%)の順となっている。

#### (4) 育児・介護休業取得状況

問18 貴事業所で平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間に育児休業または介護休業を取得した人はいますか。次のそれぞれの項目について、人数を記入してください。

##### 【結果】(n=284)

平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間に育児休業を取得した人がいるか聞いたところ、「取得者がいた」は女性(27.5%)で3割近く、男性で2.8%となっている。

平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間に介護休業を取得した人がいるか聞いたところ、「取得者がいた」は女性で3.9%、男性で3.2%となっている。

#### (5) 育児・介護制度の規定状況

問19 貴事業所において、育児・介護に関する次の各制度がある場合には「制度がある」に、制度がない場合には「導入予定」「検討中」「未定」のいずれかに○をつけてください。

(○はそれぞれ1つ)

##### 【結果】(n=284)

育児制度の規定状況を聞いたところ、「制度がある」が最も高いのは「出産祝・入学祝など子への一時金の支給」(66.9%)で7割近くとなっており、次いで「企業独自の家族手当や児童手当」(56.0%)、「解雇その他不利益な取扱いの禁止」(53.9%)の順となっている。

介護制度の規定状況を聞いたところ、「制度がある」が最も高いのは「解雇その他不利益な取扱いの禁止」(41.5%)で4割を超えており、次いで「短時間勤務制度」(38.7%)、「介護中の法定時間外労働の制限」(36.3%)の順となっている。

#### (6) 育児・介護休業中の労働者の代替方法

問20 貴事業所において、育児・介護休業中の労働者の代替要員をどのように確保しましたか、あるいは確保する予定(確保したい)ですか。(○はいくつでも)

##### 【結果】(n=284)

育児休業中の労働者の代替方法を聞いたところ、「部署内でやりくり」(43.0%)が4割を超えて最も高く、次いで「期間雇用者(パート・アルバイト)を雇用」(18.7%)、「配置転換で代替」(16.5%)の順となっている。

介護休業中の労働者の代替方法を聞いたところ、「部署内でやりくり」(26.1%)が2割半ばで最も高く、次いで「配置転換で代替」(12.3%)、「期間雇用者(パート・アルバイト)を雇用」(12.0%)の順となっている。

## (7) 両立支援策の効果や変化

(問19で1つでも「制度がある」を育児、介護でそれぞれ回答した場合)

問21 育児・介護に関わる両立支援策(問19)を導入・実施したことによってどのような効果や変化がありましたか。(○はそれぞれ1つ)

### 【結果】育児支援策(n=246) 介護支援策(n=162)

育児に関わる両立支援策の効果や変化を聞いたところ、「大きな効果や変化があった」と「ある程度の効果や変化があった」を合わせた『あった(計)』の割合が最も高いのは「従業員同士の助け合う雰囲気や一体感が醸成された」(29.7%)で3割となっており、次いで「従業員の定着率が向上した」(24.8%)、「社会的責任を果たす企業イメージが高まった」(22.4%)の順となっている。

一方、「ほとんど効果や変化はなかった」と「あまり効果や変化がなかった」を合わせた『なかった(計)』の割合が最も高いのは「優秀な人材の確保が以前より容易になった」(29.2%)がほぼ3割となっており、次いで「育児経験により、従業員の視野が広がりビジネスに役立った」(27.2%)、「労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった」(26.8%)の順となっている。

介護に関わる両立支援策の効果や変化を聞いたところ、『あった(計)』の割合が最も高いのは「従業員同士の助け合う雰囲気や一体感が醸成された」(21.6%)で2割を超えており、次いで「企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった」(20.4%)で2割となっている。

一方、『なかった(計)』の割合が最も高いのは「優秀な人材の確保が以前より容易になった」(25.3%)が2割半ばとなっており、次いで「介護経験により、従業員の視野が広がりビジネスに役立った」(22.2%)、「総体的に見て、経営にとって効果があった」(21.6%)、「労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった」(21.6%)の順となっている。

## (8) 両立支援策の利用制度

(問19で1つでも「制度がある」を育児、介護でそれぞれ回答した場合)

問22 育児・介護に関する両立支援策のうち、貴事業所においてよく利用されているものは何ですか。(○はいくつでも)

### 【結果】育児支援策(n=246) 介護支援策(n=162)

育児に関する両立支援策の利用制度を聞いたところ、「出産祝・入学祝など子への一時金の支給」(55.3%)が5割半ばで最も高く、次いで「育児休業制度」(44.3%)、「短時間勤務制度」(36.2%)の順となっている。

介護に関する両立支援策の利用制度を聞いたところ、「有給休暇の時間単位での利用」(17.3%)が2割近くで最も高く、次いで「短時間勤務制度」(14.2%)、「介護休業制度」(11.7%)の順となっている。



## (9) 両立支援策の利用時の問題点

問23 育児・介護に関する両立支援策の利用を促進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。(〇はいくつでも)

### 【結果】(n=284)

両立支援策の利用時の問題点を聞いたところ、「代替要員の確保など業務体制の確保が難しい」(53.5%)が5割を超えて最も高く、次いで「職場で周りの人の業務量が増える」(37.7%)、「社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい」(27.1%)の順となっている。

## (10) 両立支援策を促進するための環境づくり

問24 育児・介護に関する両立支援策の利用を促進するための環境づくりとして必要と思われることは何ですか。(〇はいくつでも)

### 【結果】(n=284)

両立支援策を促進するための環境づくりを聞いたところ、①事業所面では「経営トップが積極的に従業員に利用を呼びかける」(32.7%)と「職場ごとに、支援策を利用しやすい雰囲気を醸成する」(31.7%)がともに3割を超えて高く、次いで「管理職が積極的に従業員に利用を呼びかける」(28.5%)が3割近くとなっている。

②行政面では「保育所・学童保育等の子育て環境を整備」(46.1%)が4割半ばで最も高く、次いで「両立支援に要する費用の資金的支援」(36.6%)、「社会全体の理解促進・啓発」(33.5%)の順となっている。

「男女共同参画に関する市民意識・事業所調査報告書」  
(概要版)

平成30年10月発行

発 行 相模原市

編 集 相模原市 市民局 人権・男女共同参画課  
相模原市中央区中央2丁目11番15号  
電 話 042(769)8205 (ダイヤルイン)

株式会社エスピー研  
東京都千代田区飯田橋3丁目11番20号  
電 話 03(3239)0071 (代表)