

男女共同参画に関する
市民意識・事業所調査報告書

令和5年8月

相模原市

目 次

| | |
|------------------------------------|----|
| 調査の概要 | 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） | 5 |
| 男女共同参画に関する市民意識調査 | 10 |
| 1 性別による役割分担や地位などに関する意識について | 10 |
| 2 職場・地域・政治分野における女性の活躍について | 25 |
| 3 家庭や地域での生活状況について | 36 |
| 4 DV（配偶者等からの暴力）について | 45 |
| 5 相模原市に求める取組について | 56 |
| 男女共同参画に関する事業所調査 | 57 |
| 1 女性の雇用・登用推進状況について | 57 |
| 2 ワーク・ライフ・バランスや多様な働き方の実現に向けた取組について | 62 |
| 3 ハラスメントの防止について | 68 |
| 4 国の認定制度について | 71 |
| 考察 | 72 |
| 調査票 | 75 |

調査の概要

1 調査の目的

市民意識調査

市民における男女共同参画に関する現状や意識・考え方等を把握し、男女共同参画施策を推進するための基礎的資料とする。

事業所調査

市内事業所における男女共同参画に関する現状や意識・考え方等を把握し、男女共同参画施策を推進するための基礎的資料とする。

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 相模原市に在住する18歳以上の男女個人(外国人を含む)
- (3) 標本数 13,000人
- (4) 抽出方法 住民基本台帳より無作為抽出
- (5) 調査方法 WEB・郵便調査法(回答者は無記名)
調査への協力依頼とWEB回答フォームのQRコードを載せたハガキを郵送し、自身のPC、タブレット、スマートフォンから回答を入力する。
WEB回答が困難な方は、郵送した紙の調査票により、回答する。
- (6) 調査期間 令和5年2月7日～28日

事業所調査

- (1) 調査地域 相模原市全域
- (2) 調査対象 おおむね従業員10人以上の市内事業所
- (3) 標本数 762事業所
- (4) 抽出方法 相模原商工会議所、城山商工会、津久井商工会、相模湖商工会、藤野商工会に
対象事業所の抽出を依頼
- (5) 調査方法 郵便調査法(回答者は無記名)
- (6) 調査期間 令和5年3月6日～20日

3 回収結果

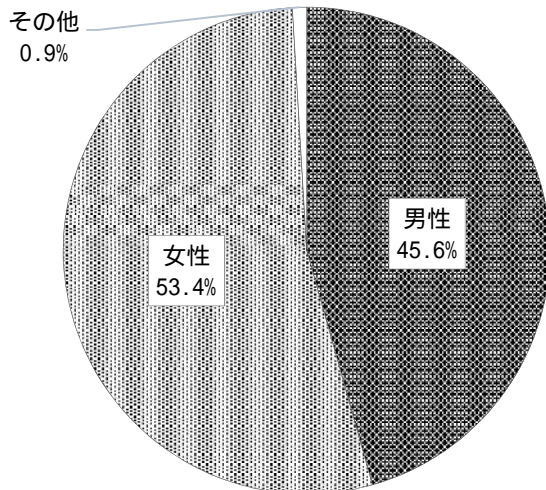
- 市民意識調査 1,284人(回収率 9.9%)
- 事業所調査 271事業所(回収率 35.6%)

4 この報告書の見方

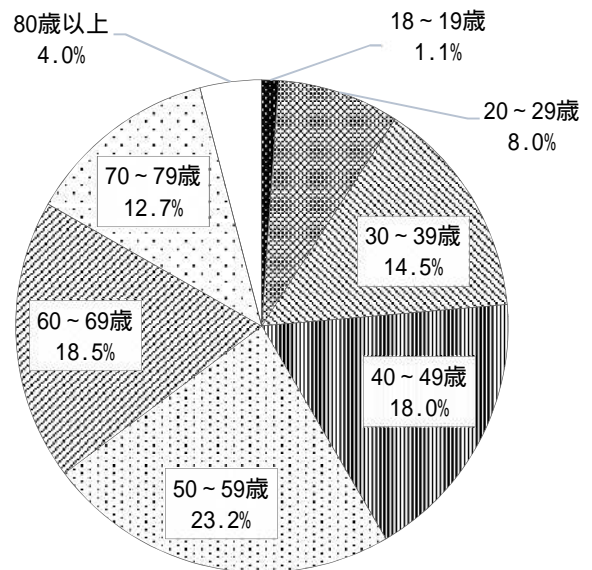
- (1) 集計は小数第2位を四捨五入して算出した。従って、回答率を合計しても100%にならず、1%の範囲で増減することがある。
- (2) 回答の比率(%)は、その設問の回答者数を基数nとして算出した。したがって、複数回答の設問は、すべての比率を合計すると100%を超えることがある。
- (3) 市民意識調査では、性別(男性・女性)にクロス集計した結果の図表を掲載しているが、性別をたずねる質問でその他を選択した人については掲載していない。そのため、男性のnと女性のnの合計は総数とは一致しない。

5 - 1 回答者の基本属性（市民意識調査）

（1）性別

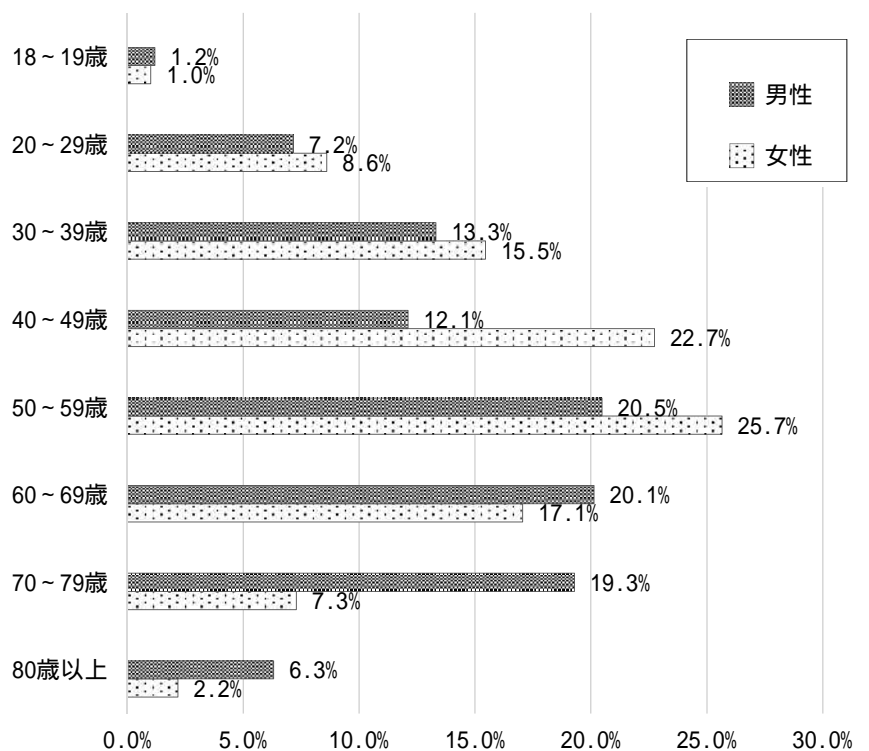


（2）年齢

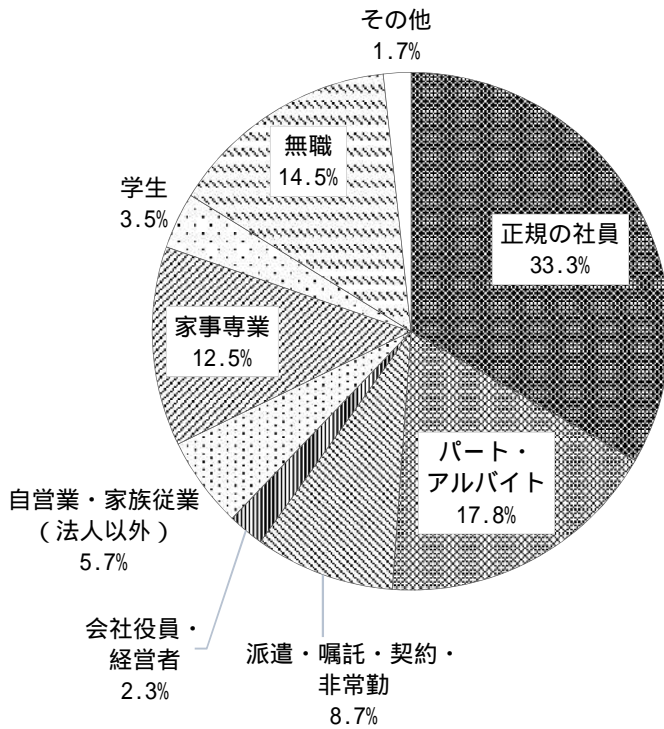


（3）性・年齢

| | 男性 | | 女性 | |
|--------|-----|--------|-----|--------|
| | 基数 | 構成比(%) | 基数 | 構成比(%) |
| 18～19歳 | 7 | 1.2 | 7 | 1.0 |
| 20～29歳 | 42 | 7.2 | 59 | 8.6 |
| 30～39歳 | 78 | 13.3 | 106 | 15.5 |
| 40～49歳 | 71 | 12.1 | 156 | 22.7 |
| 50～59歳 | 120 | 20.5 | 176 | 25.7 |
| 60～69歳 | 118 | 20.1 | 117 | 17.1 |
| 70～79歳 | 113 | 19.3 | 50 | 7.3 |
| 80歳以上 | 37 | 6.3 | 15 | 2.2 |
| 合計 | 586 | 100 | 686 | 100 |

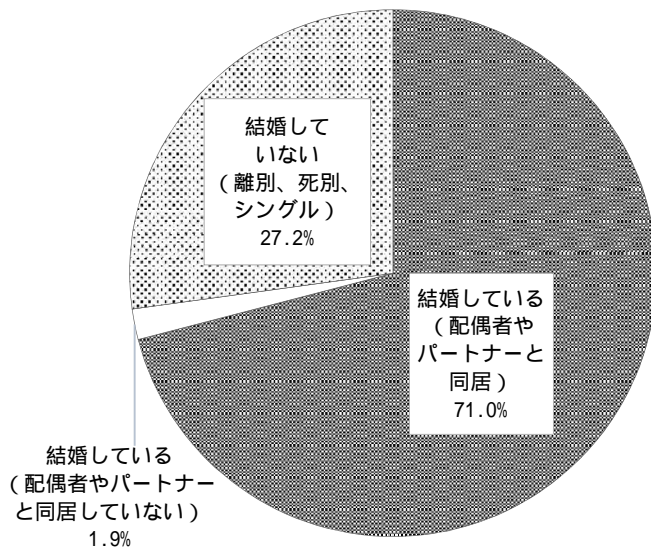


(4) 職業



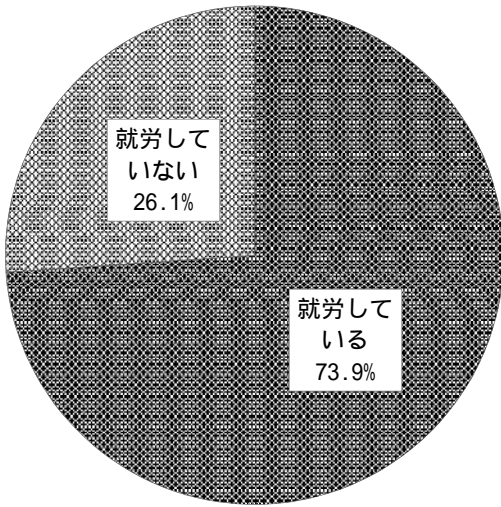
| | 男性 | | 女性 | |
|-----------------|-----|--------|-----|--------|
| | 基数 | 構成比(%) | 基数 | 構成比(%) |
| 正規の社員 | 253 | 43.2 | 172 | 25.1 |
| パート・アルバイト | 50 | 8.5 | 177 | 25.8 |
| 派遣・嘱託・契約・非常勤 | 57 | 9.7 | 54 | 7.9 |
| 会社役員・経営者 | 20 | 3.4 | 9 | 1.3 |
| 自営業・家族従業 (法人以外) | 41 | 7.0 | 32 | 4.7 |
| 家事専業 | 0 | 0 | 160 | 23.3 |
| 学生 | 22 | 3.8 | 23 | 3.4 |
| 無職 | 132 | 22.5 | 49 | 7.1 |
| その他 | 11 | 1.9 | 10 | 1.5 |
| 合計 | 586 | 100 | 686 | 100 |

(5) 結婚の有無 (事実婚、パートナーシップ宣誓を含む)



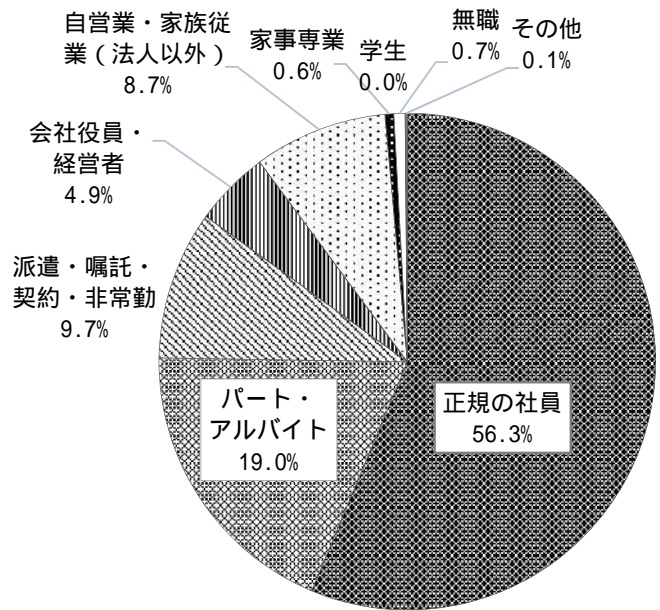
| | 男性 | | 女性 | |
|-----------------------|-----|--------|-----|--------|
| | 基数 | 構成比(%) | 基数 | 構成比(%) |
| 結婚している (配偶者やパートナーと同居) | 410 | 70.0 | 498 | 72.6 |
| 結婚している (配偶者やパートナーと別居) | 9 | 1.5 | 15 | 2.2 |
| 結婚していない (離別、死別、シングル) | 167 | 28.5 | 173 | 25.2 |
| 合計 | 586 | 100 | 686 | 100 |

(6) パートナーの就労状況



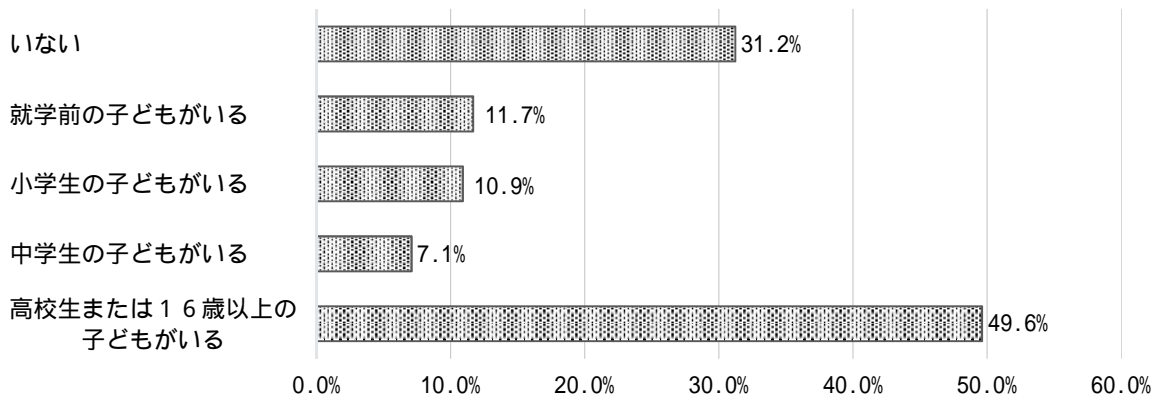
(n=935)

(7) パートナーの職業



(n=691)

(8) 子どもの有無

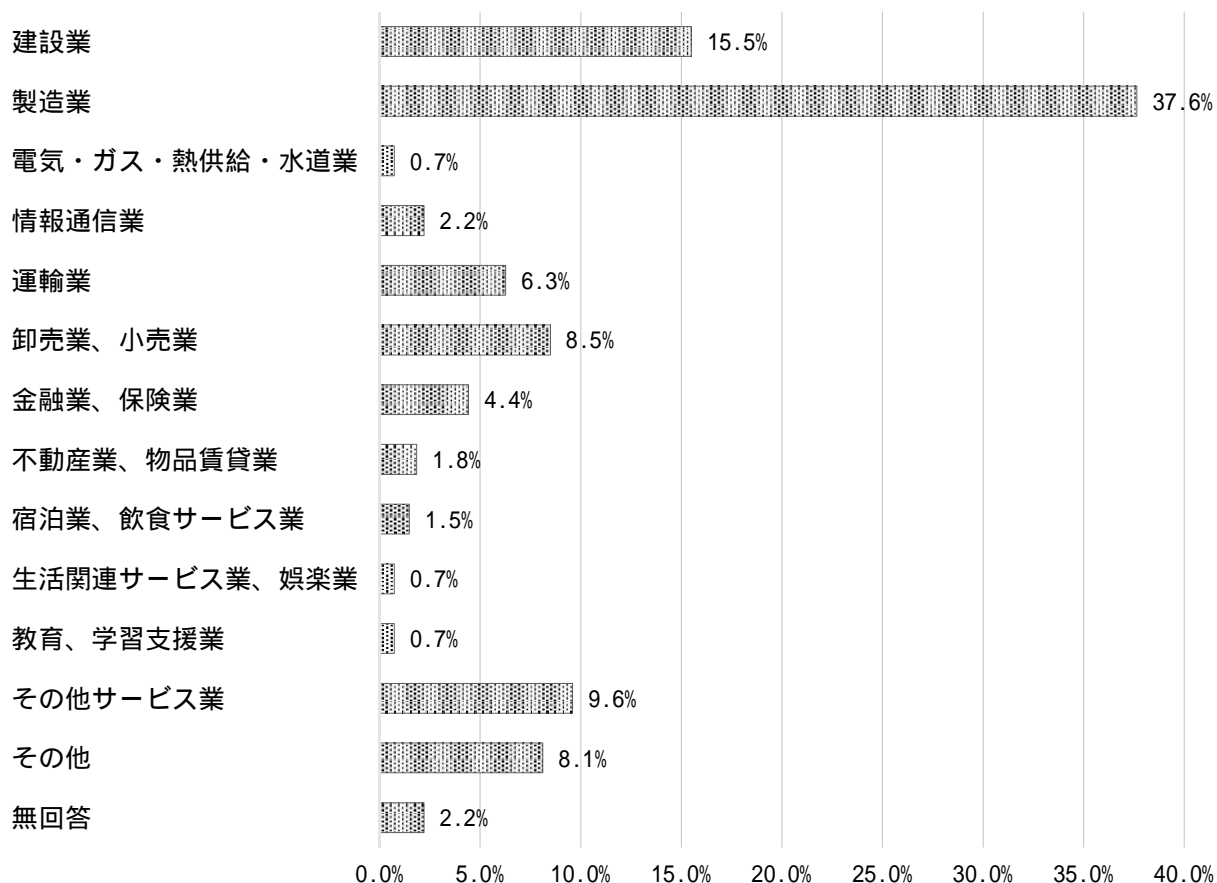


| | 男性 | | 女性 | |
|--------------------|-----|--------|-----|--------|
| | 基数 | 構成比(%) | 基数 | 構成比(%) |
| いない | 210 | 35.8 | 182 | 26.5 |
| 就学前の子どもがいる | 47 | 8.0 | 102 | 14.9 |
| 小学生の子どもがいる | 51 | 8.7 | 89 | 13.0 |
| 中学生の子どもがいる | 25 | 4.3 | 66 | 9.6 |
| 高校生または16歳以上の子どもがいる | 292 | 49.8 | 343 | 50.0 |
| 合計 | 586 | 100 | 686 | 100 |

5 - 2 回答者の基本属性（事業所調査）

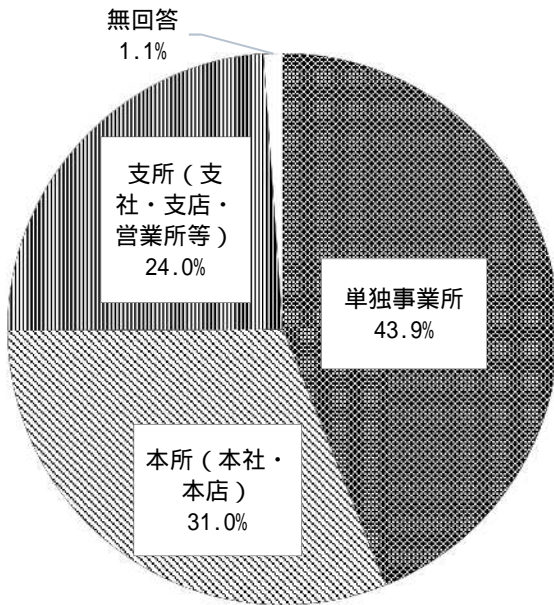
（1）業種

| | 基数 | 構成比(%) | | 基数 | 構成比(%) |
|---------------|-----|--------|---------------|-----|--------|
| 建設業 | 42 | 15.5 | 不動産業、物品賃貸業 | 5 | 1.8 |
| 製造業 | 102 | 37.6 | 宿泊業、飲食サービス業 | 4 | 1.5 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 2 | 0.7 | 生活関連サービス業、娯楽業 | 2 | 0.7 |
| 情報通信業 | 6 | 2.2 | 教育、学習支援業 | 2 | 0.7 |
| 運輸業 | 17 | 6.3 | その他サービス業 | 26 | 9.6 |
| 卸売業、小売業 | 23 | 8.5 | その他 | 22 | 8.1 |
| 金融業、保険業 | 12 | 4.4 | 無回答 | 6 | 2.2 |
| | | | 合計 | 271 | 100 |



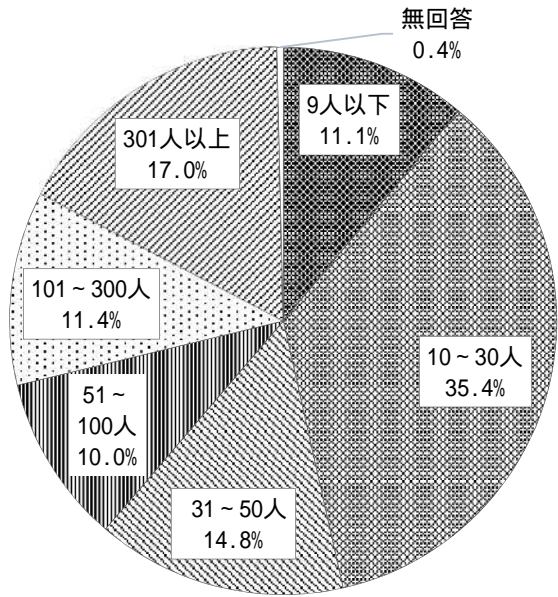
(n = 271)

(2) 単独・本所・支所の別



(n = 271)

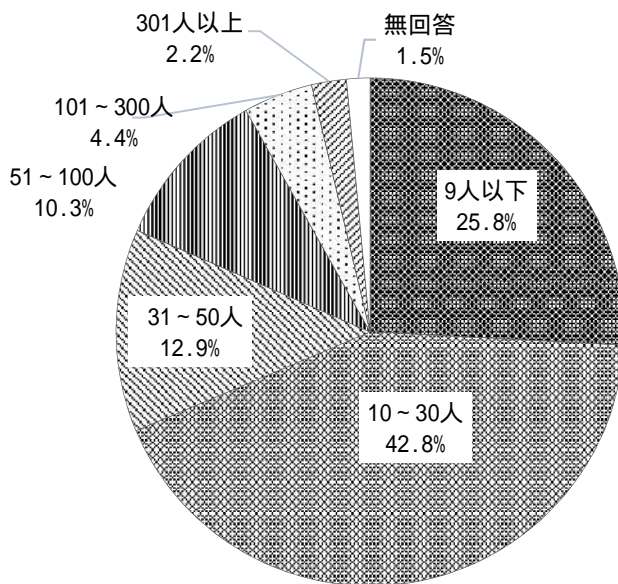
(3) 企業全体の従業員規模



(n = 271)

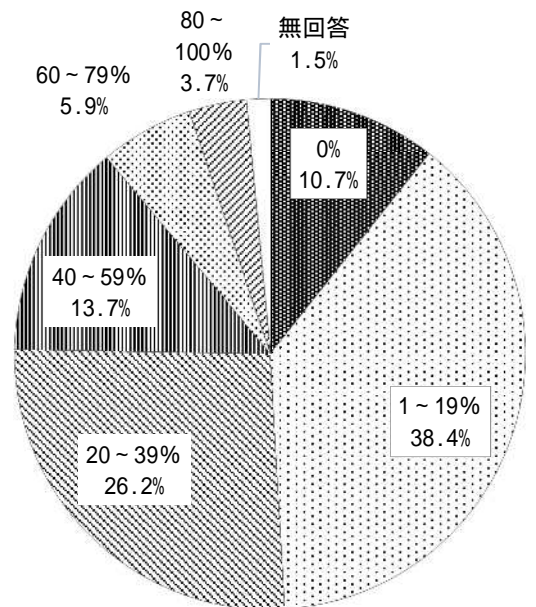
(4) 全正規従業員数

正規の従業員・職員...本調査においては、フルタイムで、無期の労働契約により雇用される労働者とする。正社員、正規職員など。



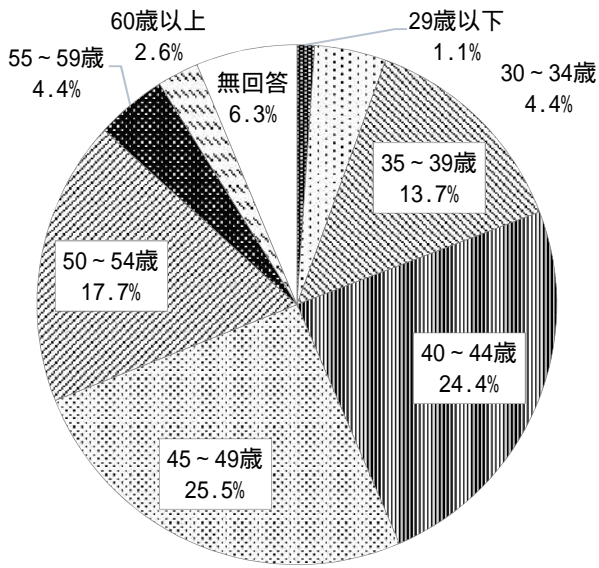
(n = 271)

(5) 女性の全正規従業員数の比率



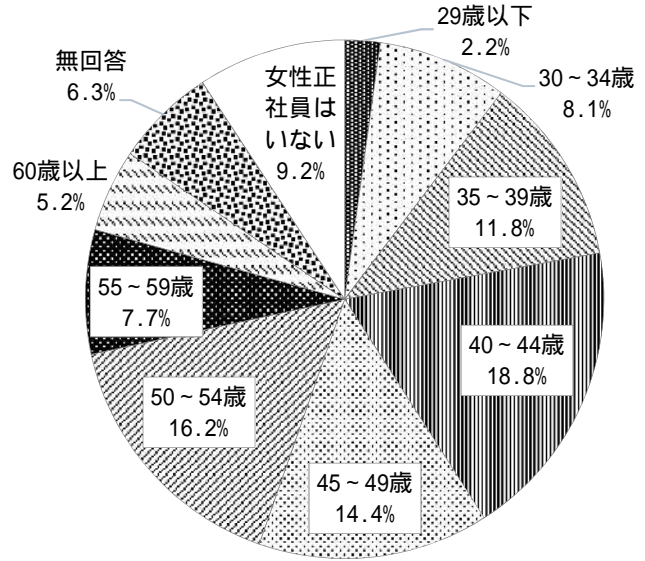
(n = 271)

(6) 正規従業員の平均年齢



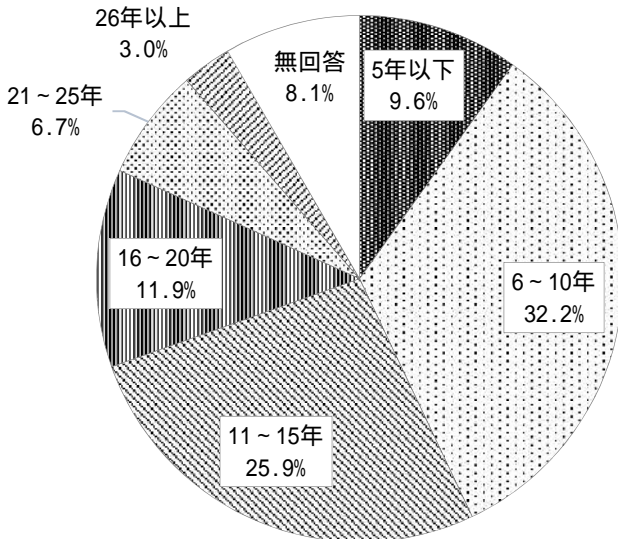
(n = 271)

(7) 女性の正規従業員の平均年齢



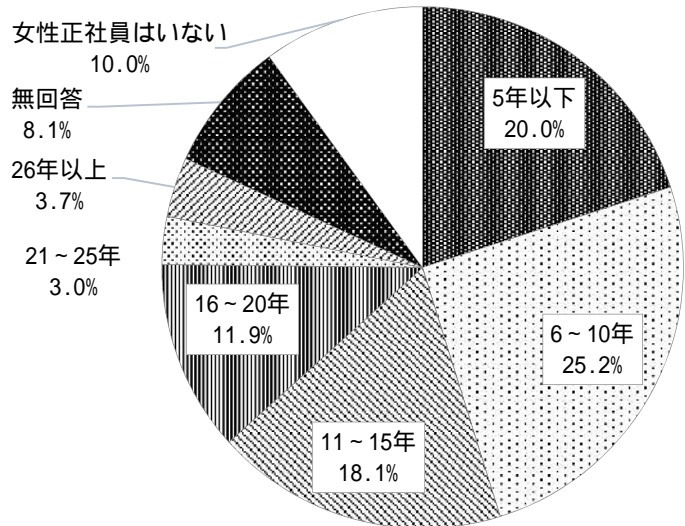
(n = 271)

(8) 正規従業員の平均勤続年数



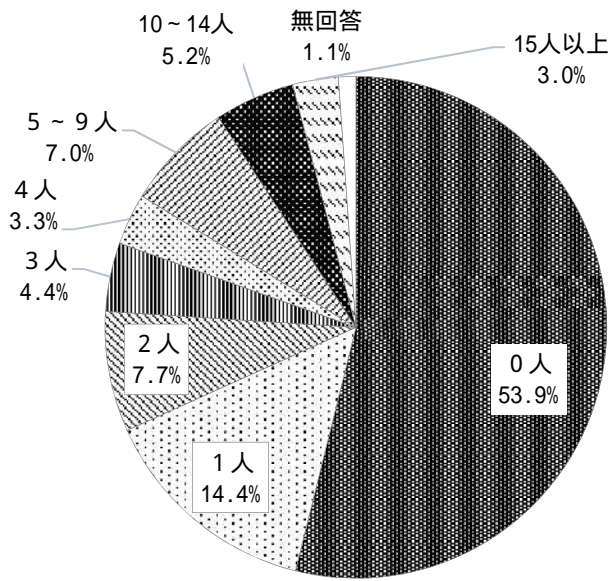
(n = 271)

(9) 女性の正規従業員の平均勤続年数



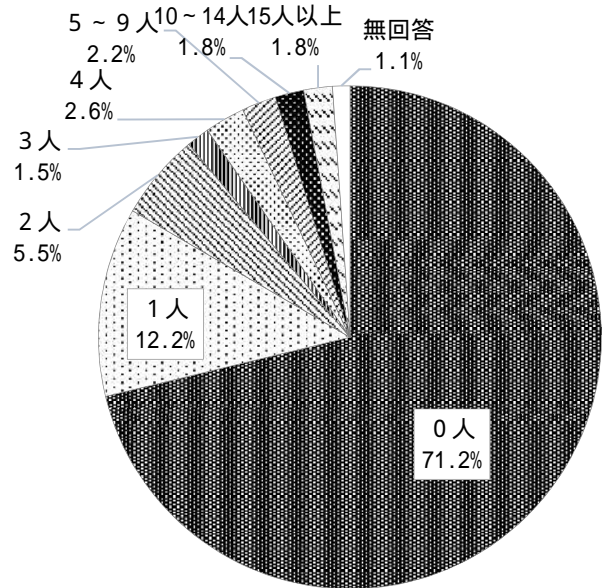
(n = 271)

(10) 正規従業員の新規採用者数



(n = 271)

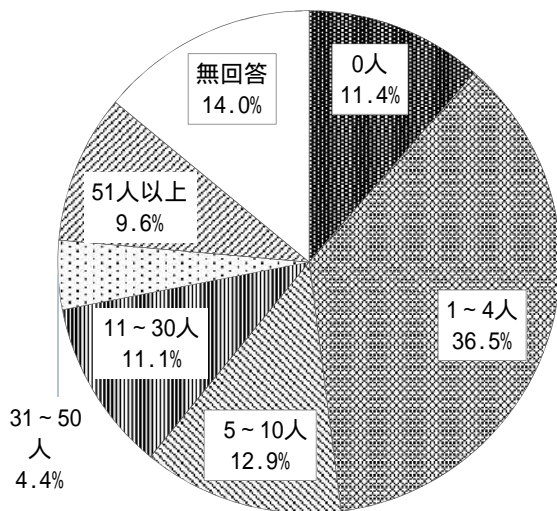
(11) 女性の正規従業員の新規採用者数



(n = 271)

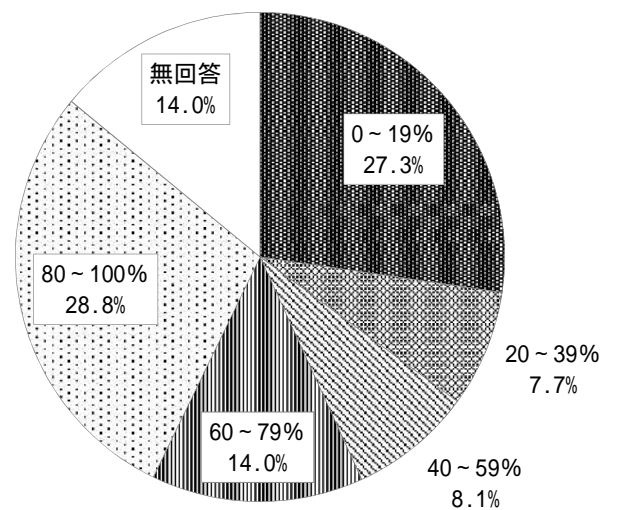
(12) 全非正規従業員数

非正規の従業員・職員...本調査においては、(4)の正規の従業員・職員に該当しない従業員とする。
パートタイマー、アルバイト、契約社員、嘱託社員など。



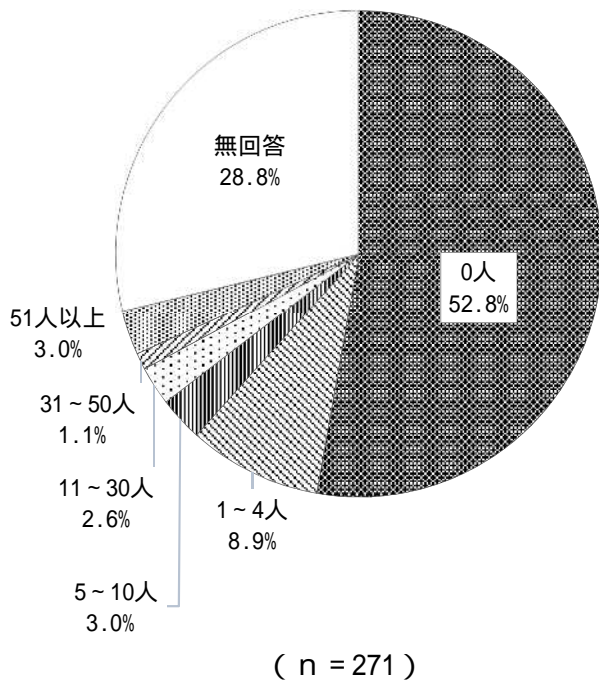
(n = 271)

(13) 女性の非正規従業員数の比率

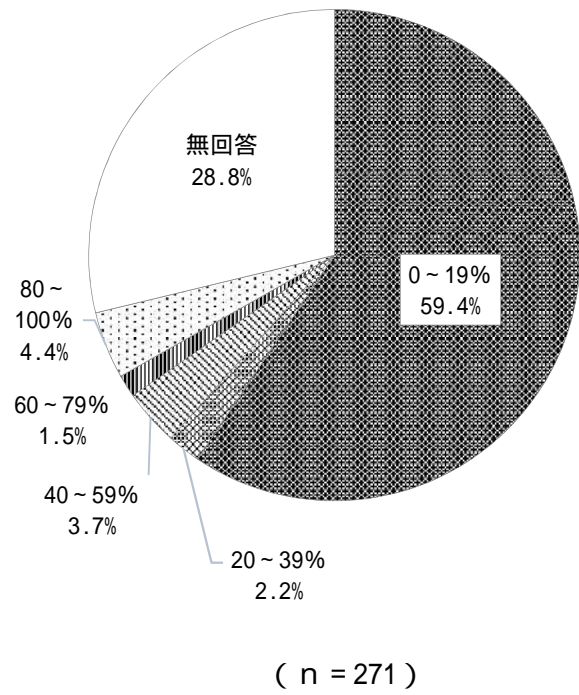


(n = 271)

(14) 全派遣労働者数



(15) 女性の派遣労働者数の比率



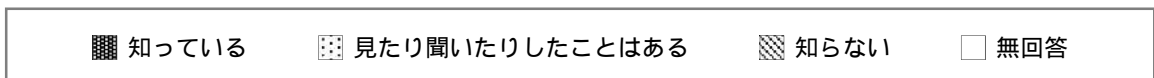
(3) ~ (15) は、令和4年4月1日現在

男女共同参画に関する市民意識調査

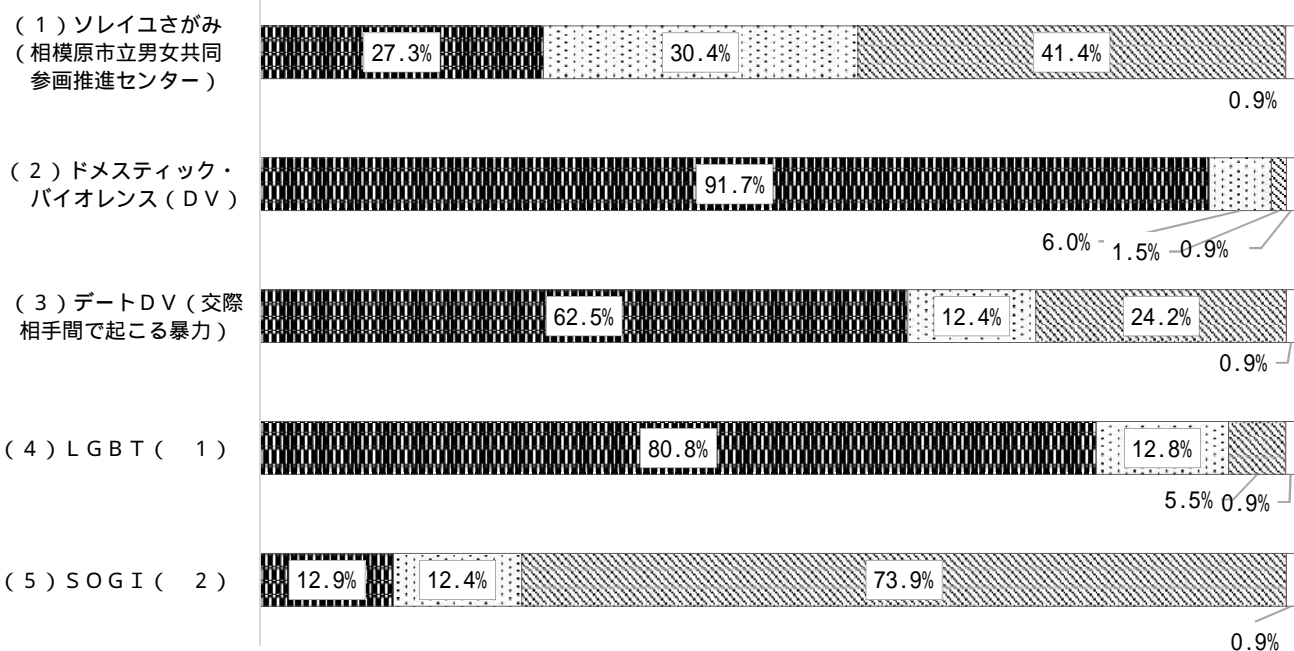
1 性別による役割分担や地位などに関する意識について

問1 (1)～(5)それぞれの場所や言葉の意味・内容をご存知ですか。(はそれぞれ1つ)

<全体>



(n = 1,284)

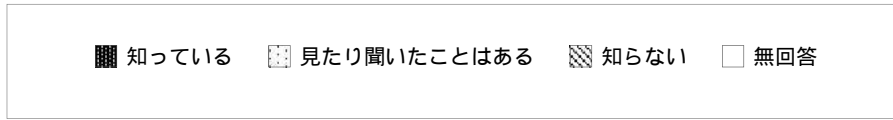


- (1) LGBT・・・性的マイノリティ(性的少数者)のうち、代表的な「レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー」の4つの頭文字をとった総称。
- (2) SOGI・・・性的指向(恋愛感情や性的な関心をもつ相手の性)と性自認(自分で認識している自分自身の性)の英語の頭文字をとった言葉。「ソジ」または「ソギ」と読む。性的指向や性自認が多数派の人、少数派の人を含む全ての人について使用することができる概念。

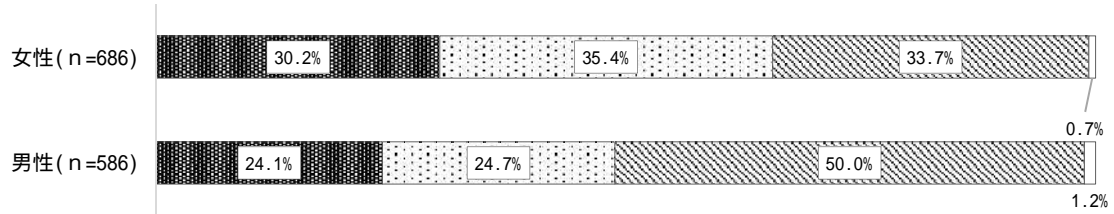
【結果】

男女共同参画に関する5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、(2)ドメスティック・バイオレンス(DV)(91.7%)、次いで、(4)LGBT(80.8%)の順となっており、いずれも8割を超えている。

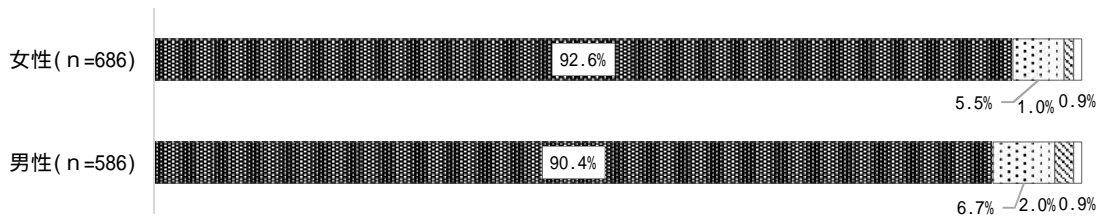
< 性別 >



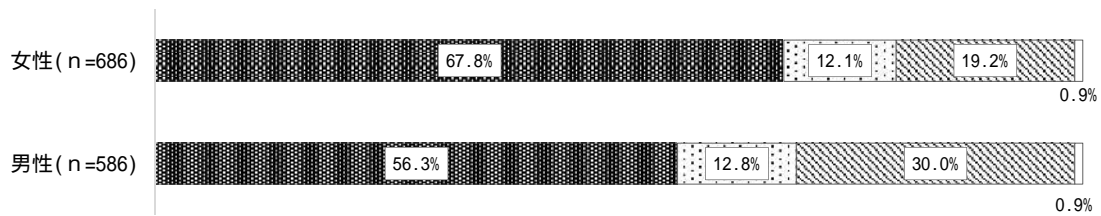
(1) ソレイユさがみ (相模原市立男女共同参画推進センター)



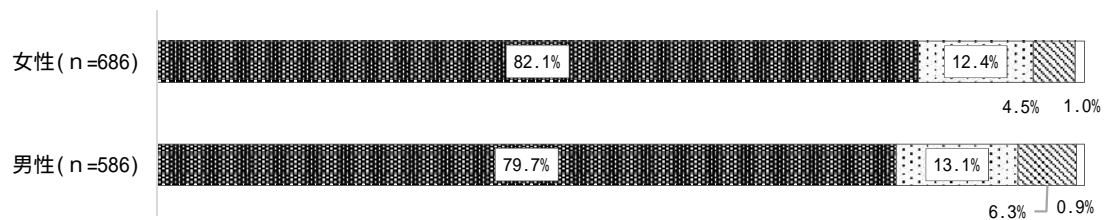
(2) ドメスティック・バイオレンス (DV)



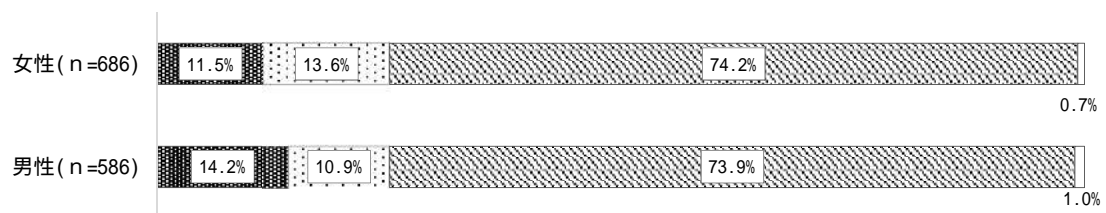
(3) デートDV (交際相手間で起こる暴力)



(4) L G B T



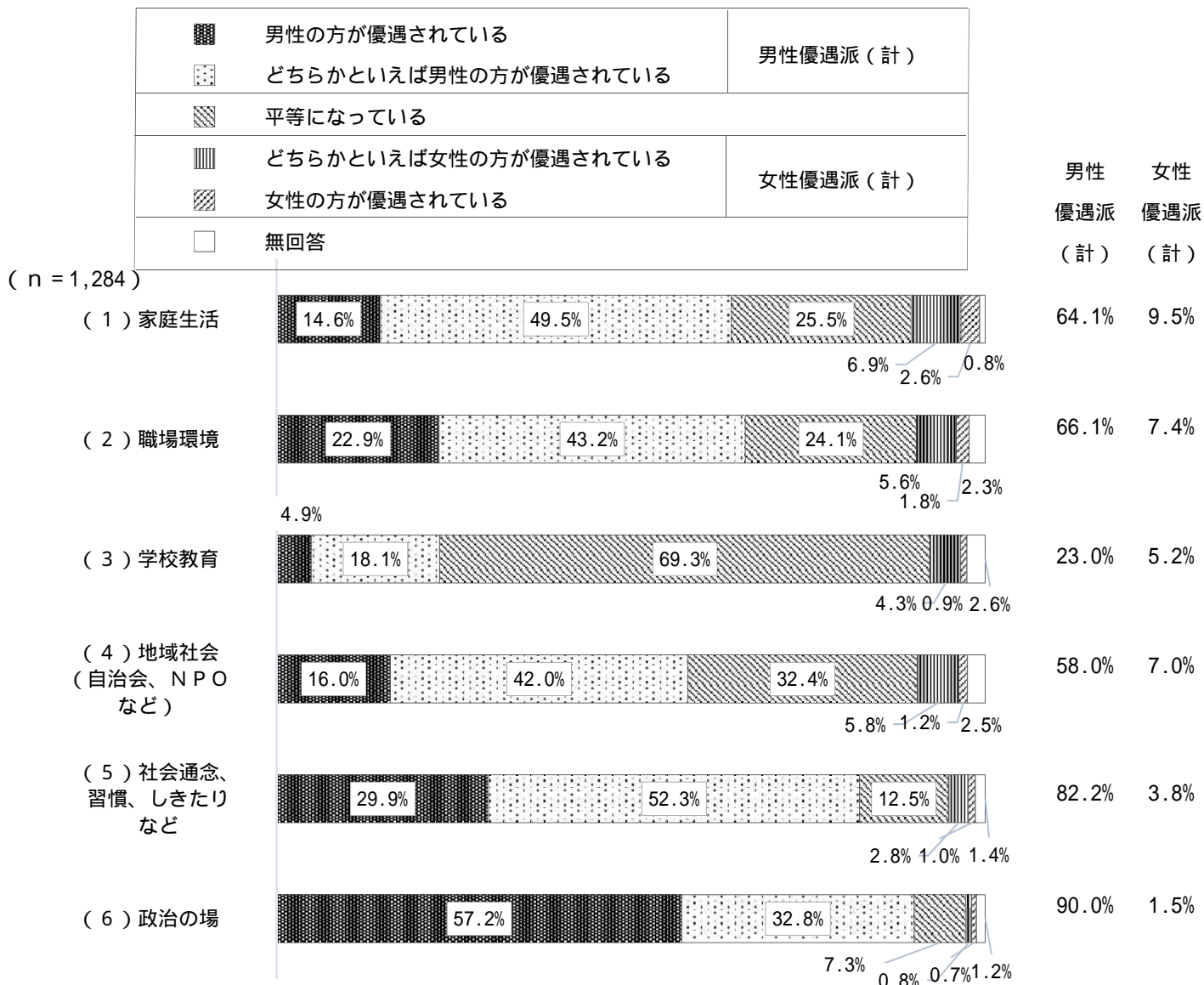
(5) S O G I



問2 (1)～(6)それぞれの分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか。

(はそれぞれ1つ)

<全体>

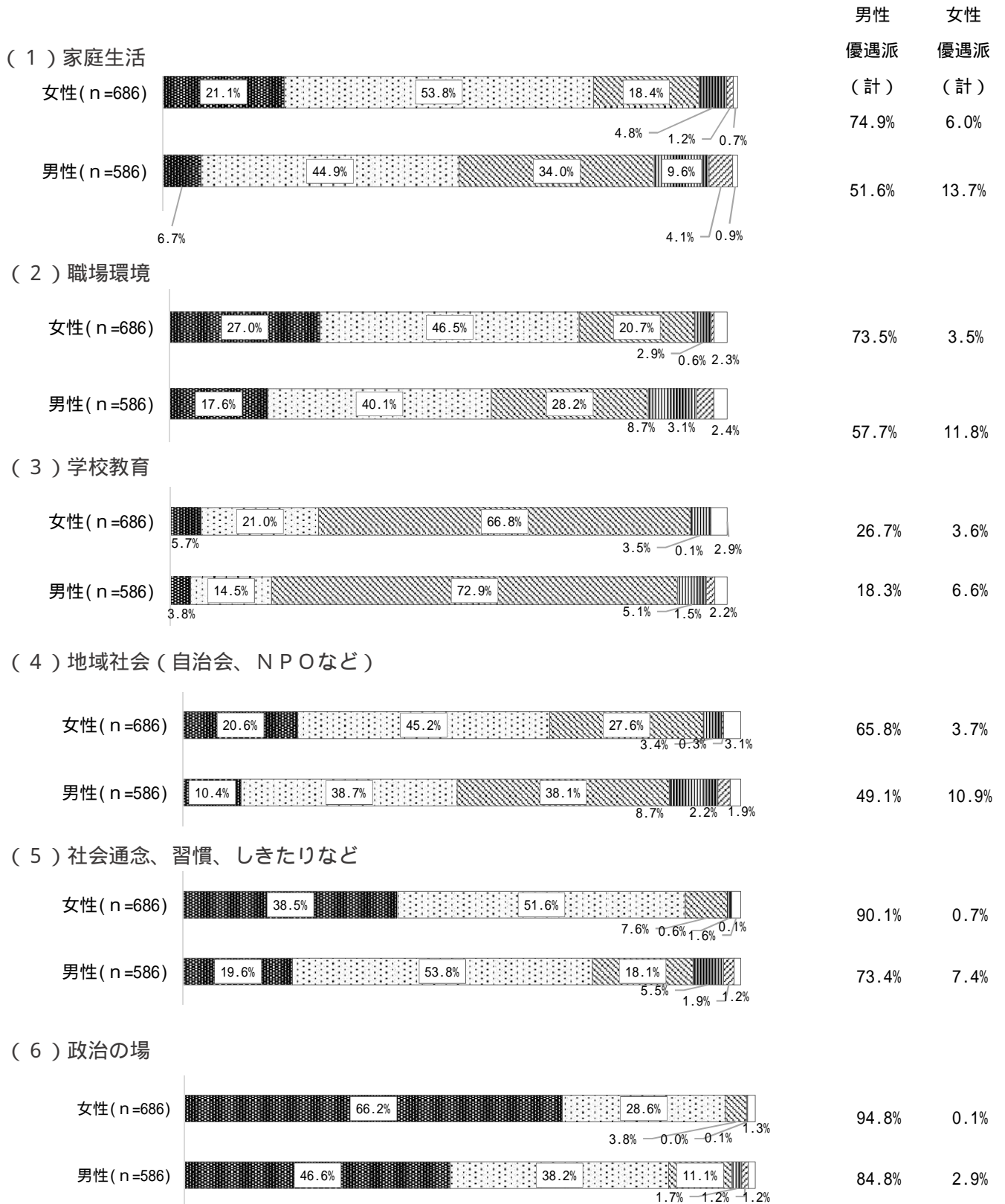


【結果】

男女の平等感について6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)』が高いのは、(6)政治の場(90.0%)、(5)社会通念、習慣、しきたりなど(82.2%)の順で、いずれも8割を超えており、次いで、(2)職場環境(66.1%)の順となっている。「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(9.5%)となっている。

また、「平等」が最も高いのは、(3)学校教育(69.3%)となっている。

< 性別 >

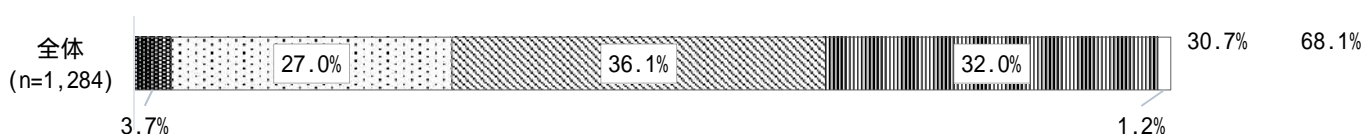


問3 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方についてどう思いますか。
(は1つ)

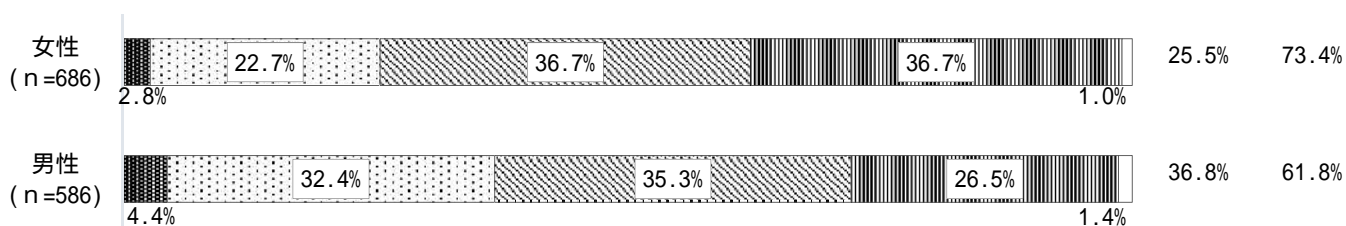
| | | | | | |
|--------|--------------|--------------|------|-------|--|
| 賛成派(計) | | 反対派(計) | | | |
| ■ 賛成 | ▨ どちらかといえば賛成 | ▩ どちらかといえば反対 | ▧ 反対 | □ 無回答 | |

賛成派 (計) 反対派 (計)

< 全体 >



< 性別 >

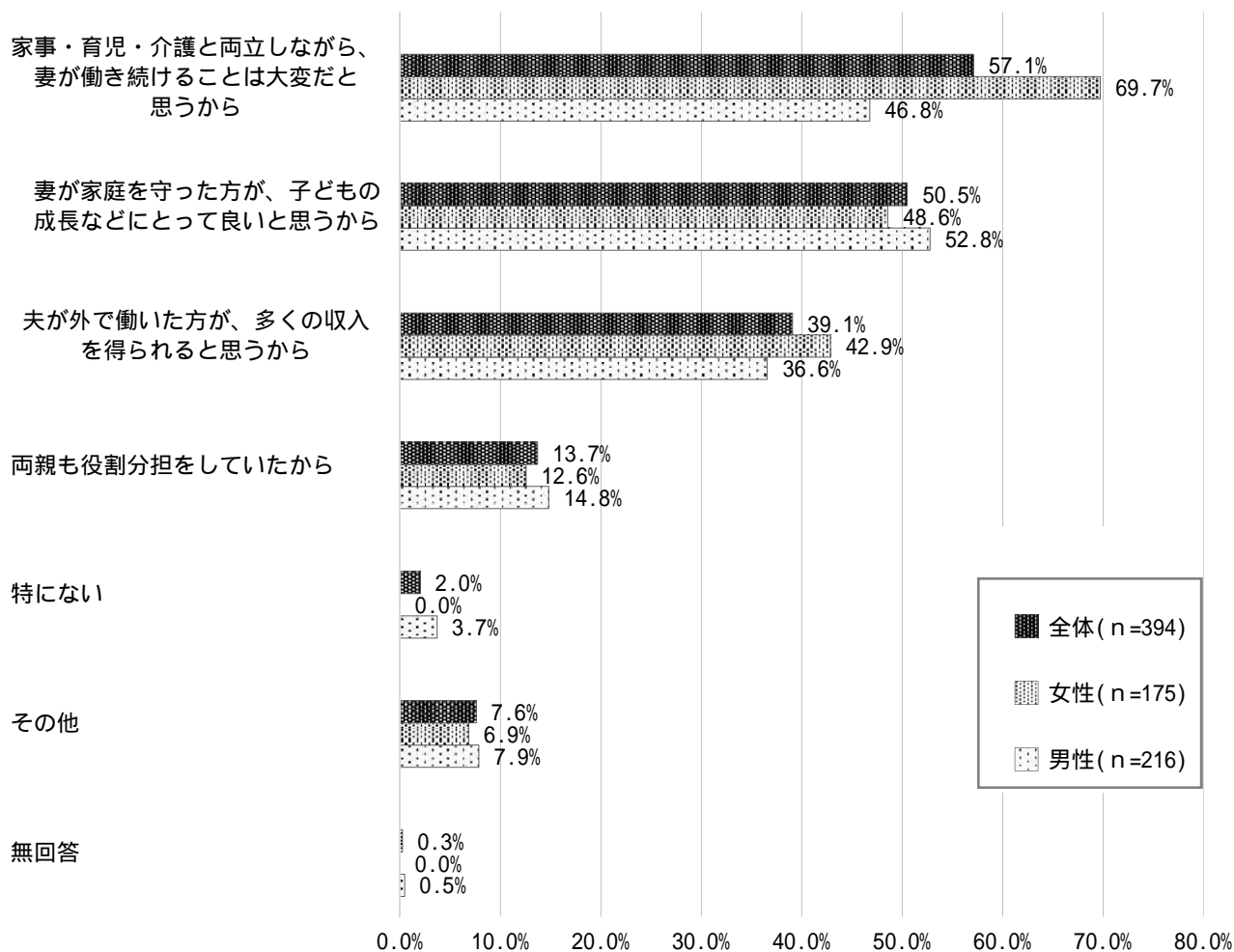


【結果】

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について聞いたところ、「賛成」(3.7%)と「どちらかといえば賛成」(27.0%)を合わせた『賛成派(計)』(30.7%)は、3割となっている。一方、「反対」(32.0%)と「どちらかといえば反対」(36.1%)を合わせた『反対派(計)』(68.1%)は、7割近くとなっている。

問3 - 1 (問3で「賛成」「どちらかといえば賛成」とお答えの方に)

それはなぜですか。(はいくつでも)

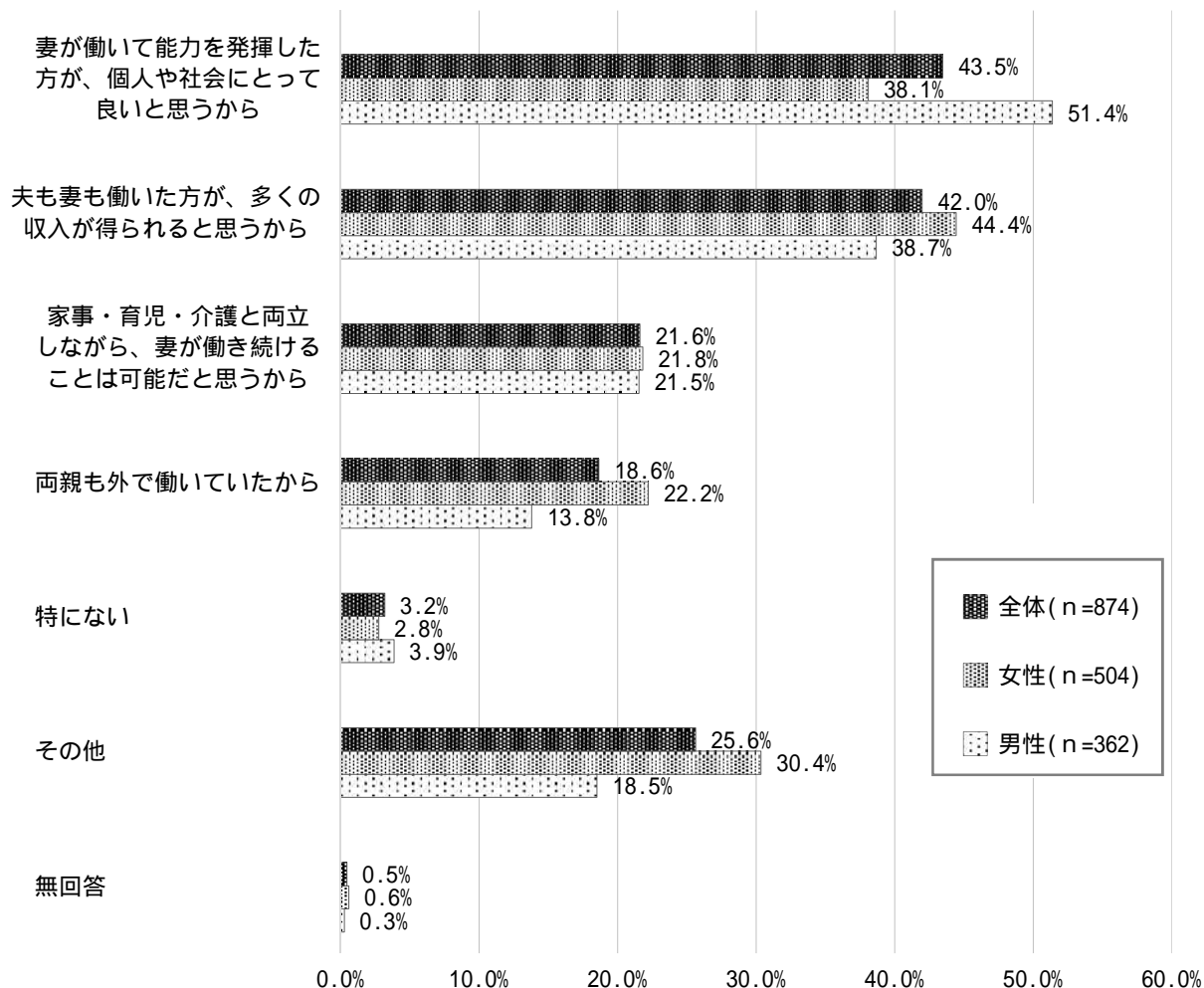


【結果】

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」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 (n = 394) 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」(57.1%)、「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」(50.5%)の順で5割台と高くなっており、次いで、「夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから」(39.1%)の順となっている。

問3 - 2 (問3で「どちらかといえば反対」「反対」とお答えの方に)

それはなぜですか。(はいくつでも)



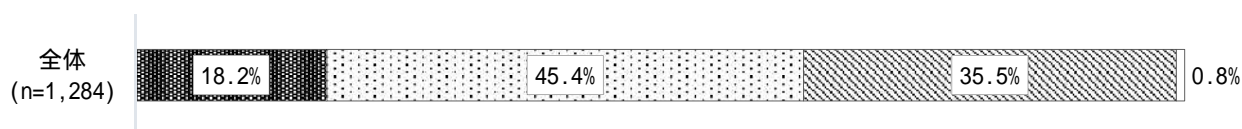
【結果】

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に「反対」「どちらかといえば反対」と回答した人 (n = 874) にその理由を聞いたところ、「妻が働いて能力を發揮した方が、個人や社会にとって良いと思うから」(43.5%)、「夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから」(42.0%)の順で4割台となっており、次いで、「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから」(21.6%)の順となっている。

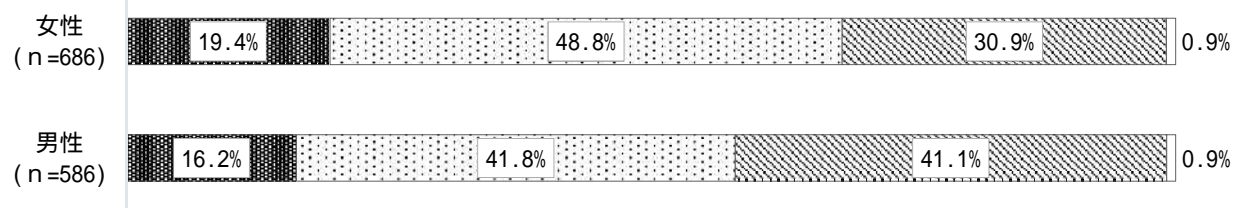
問4 日常生活で、「女／男らしさ」や「女性／男性の役割」などを言われたり、期待されたりすることはありますか。(は1つ)

■ よくある □ たまにある ▨ ない □ 無回答

< 全体 >



< 性別 >

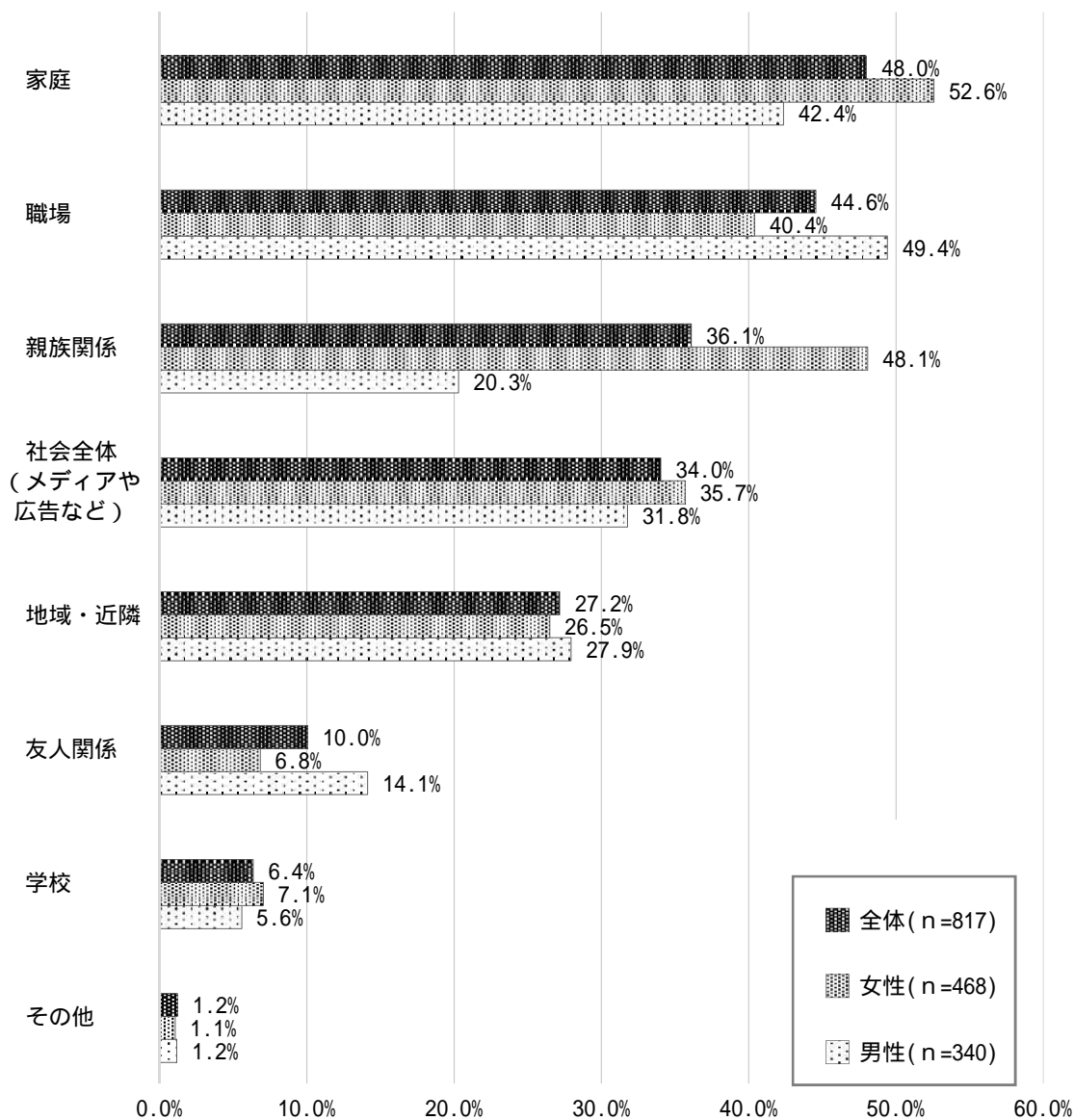


【結果】

日常生活で、「女／男らしさ」や「女性／男性の役割」などを言われたりすることについて、「よくある」(18.2%)、「たまにある」(45.4%)の計は6割台となっている一方で、「ない」(35.5%)は3割台となっている。

問4 - 1 (問4で「よくある」「たまにある」とお答えの方に)

どのような場で言われたり、期待されたりすることが多いですか。(は3つまで)

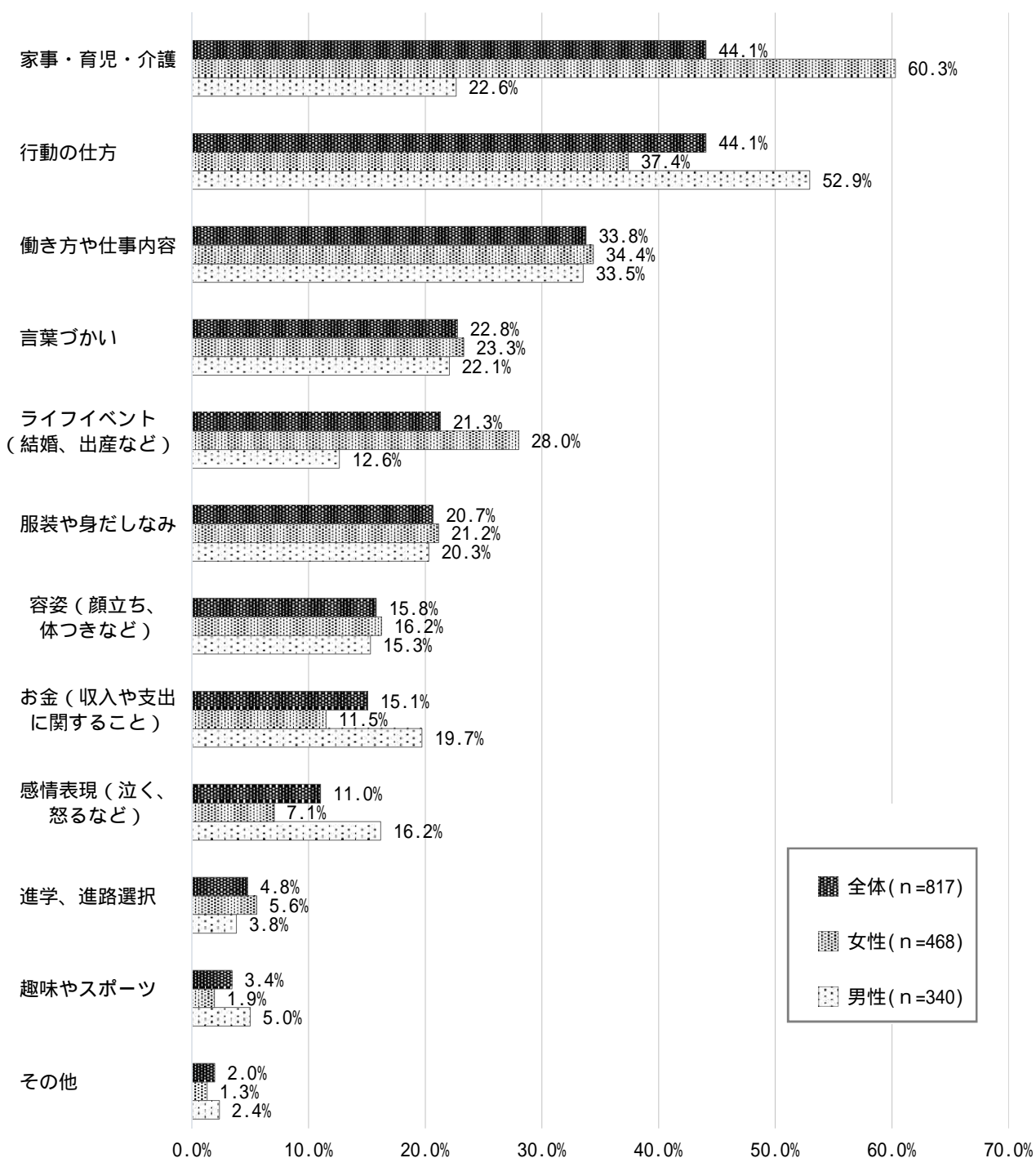


【結果】

日常生活で、「女/男らしさ」や「女性/男性の役割」などを言われたり、期待されたりすることが「よくある」「たまにある」と回答した人(n=817)に、どのような場で言われたり、期待されたりすることが多いか聞いたところ、家庭(48.0%)、職場(44.6%)の順で4割台となっており、次いで、親族関係(36.1%)となっている。

問4 - 2 (問4で「よくある」「たまにある」とお答えの方に)

それは、どのような内容に関することが多いですか。(は3つまで)

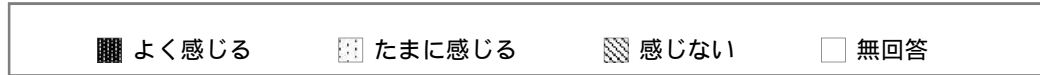


【結果】

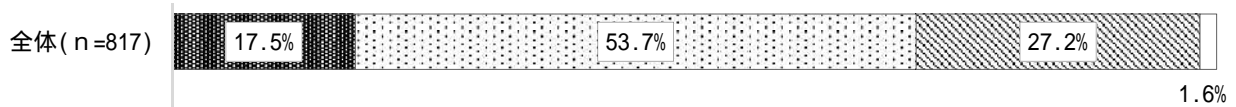
日常生活で、「女/男らしさ」や「女性/男性の役割」などを言われたり、期待されたりすることが「よくある」「たまにある」と回答した人(n=817)に、どのような内容に関することが多いか聞いたところ、家事・育児・介護(44.1%)、行動の仕方(44.1%)は4割台となっており、次いで、働き方や仕事内容(33.8%)の順となっている。

問4 - 3 (問4で「よくある」「たまにある」とお答えの方に)

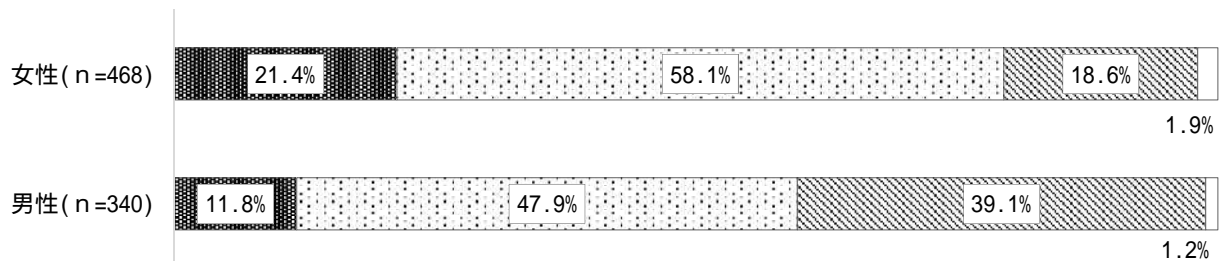
問4 - 2の内容について、不便さや不快感、生きづらさを感じますか。(は1つ)



<全体>



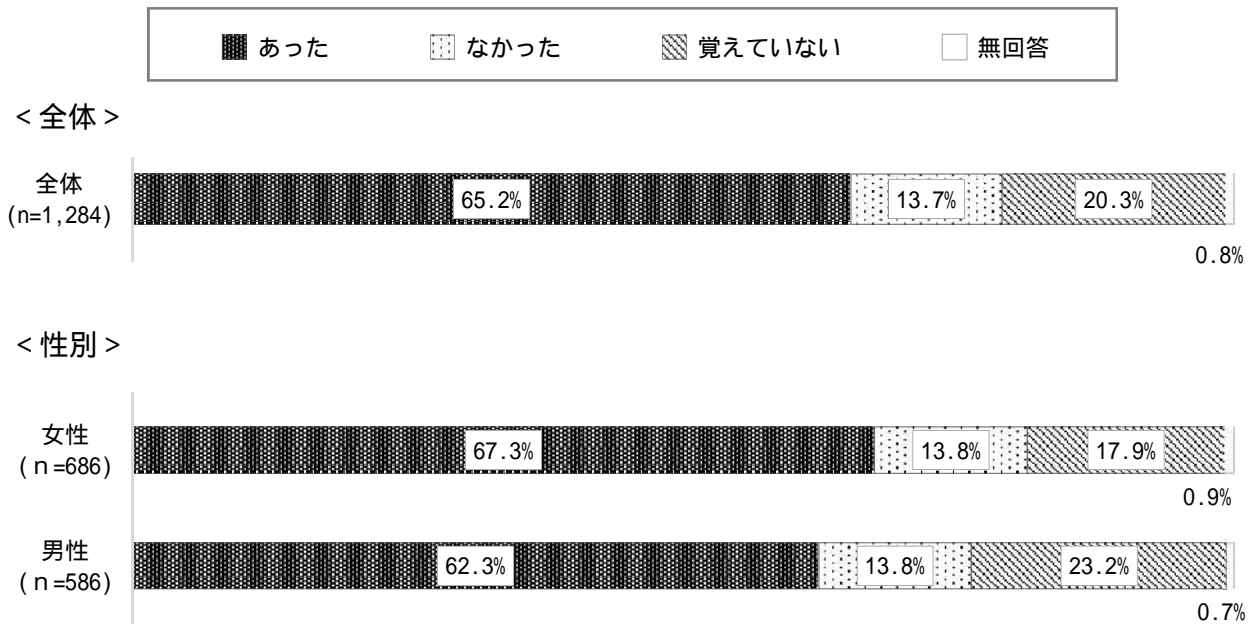
<性別>



【結果】

日常生活で、「女/男らしさ」や「女性/男性の役割」などを言われたり、期待されたりすることが「よくある」「たまにある」と回答した人(n=817)に、言われたり、期待されたりする内容で生きづらさを感じる人が多いか聞いたところ、よく感じる(17.5%)、たまに感じる(53.7%)で、7割の人が生きづらさを感じるがあったとなっている。

問5 子ども時代に、「女/男の子だから しなさい」や「女/男の子らしく」などと言われたことがありましたか。(は1つ)

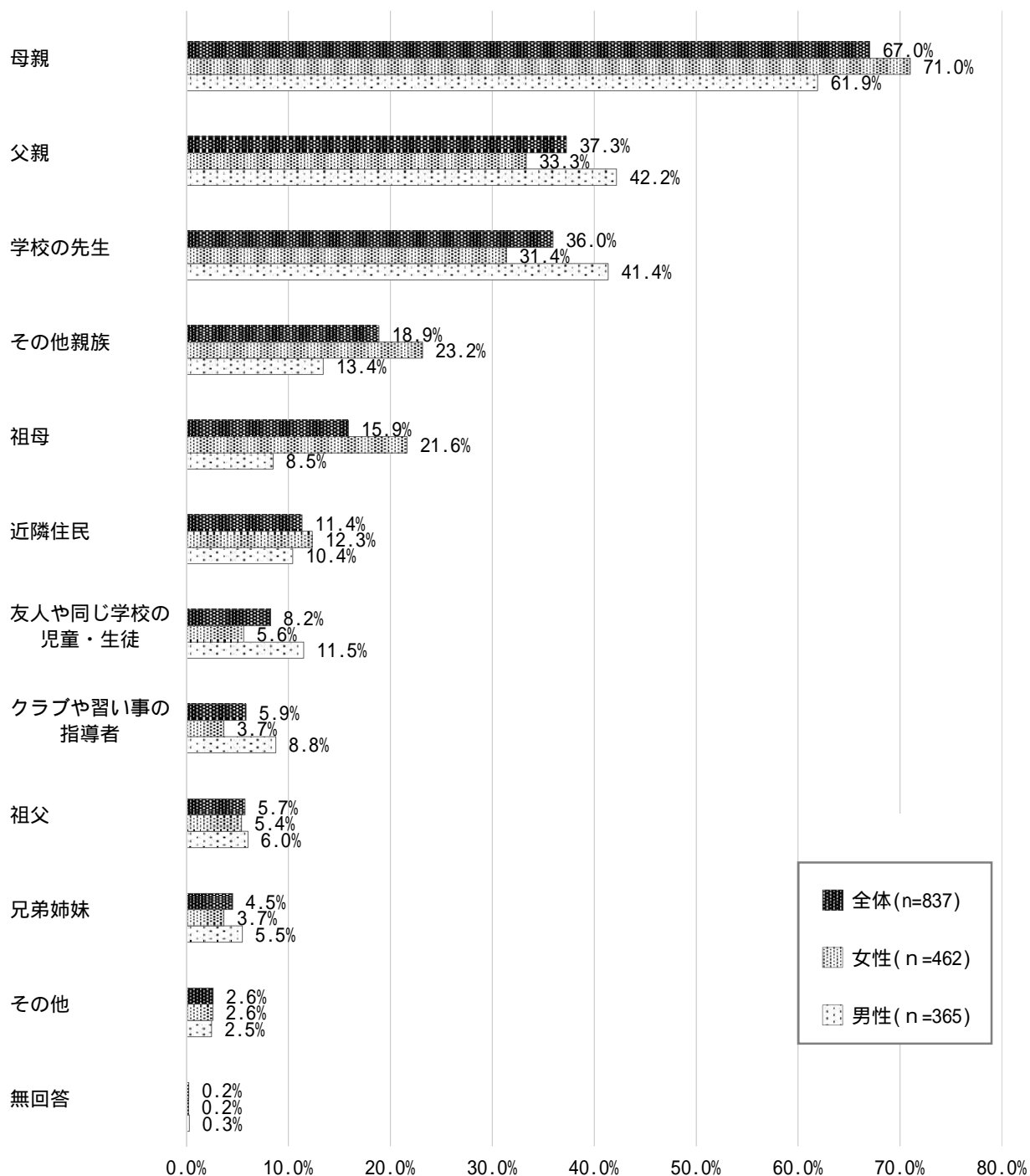


【結果】

子ども時代に、「女/男の子だから しなさい」や「女/男の子らしく」などと言われたことがあったか聞いたところ、「あった」(65.2.%)は6割台と高くなっている一方で、「なかった」(13.7%)は1割台となっている。

問5 - 1 (問5で「あった」とお答えの方に)

誰に言われることが多かったですか。(は3つまで)

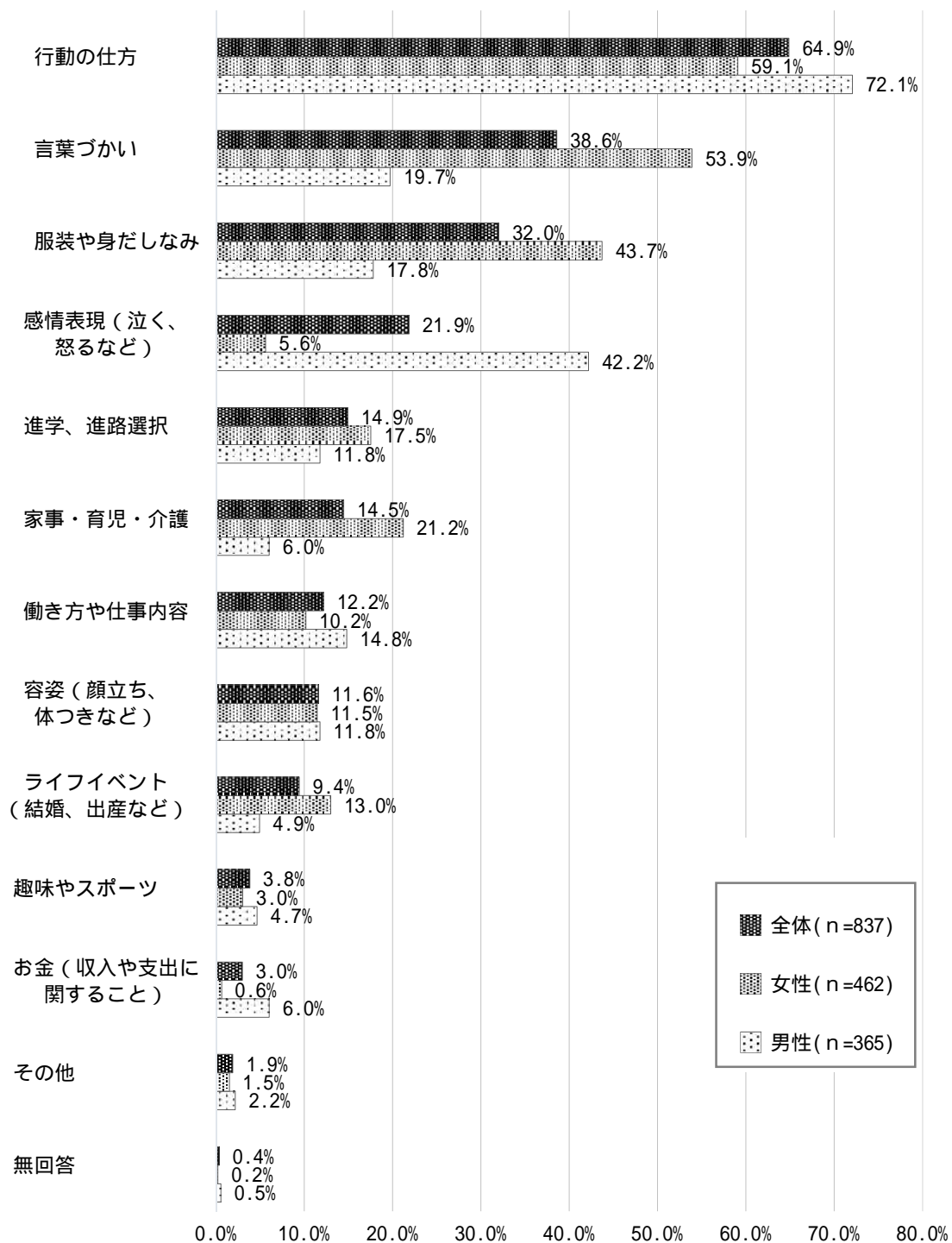


【結果】

子ども時代に、「女/男の子だから 　しなさい」や「女/男の子らしく」などと言われたことがあったと回答した人(n = 837)に誰に言われることが多かったか聞いたところ、「母親」(67.0%)、次いで、「父親」(37.3%)、「学校の先生」(36.0%)の順となっている。

問5 - 2 (問5で「あった」とお答えの方に)

それは、どのような内容に関することが多かったですか。(は3つまで)

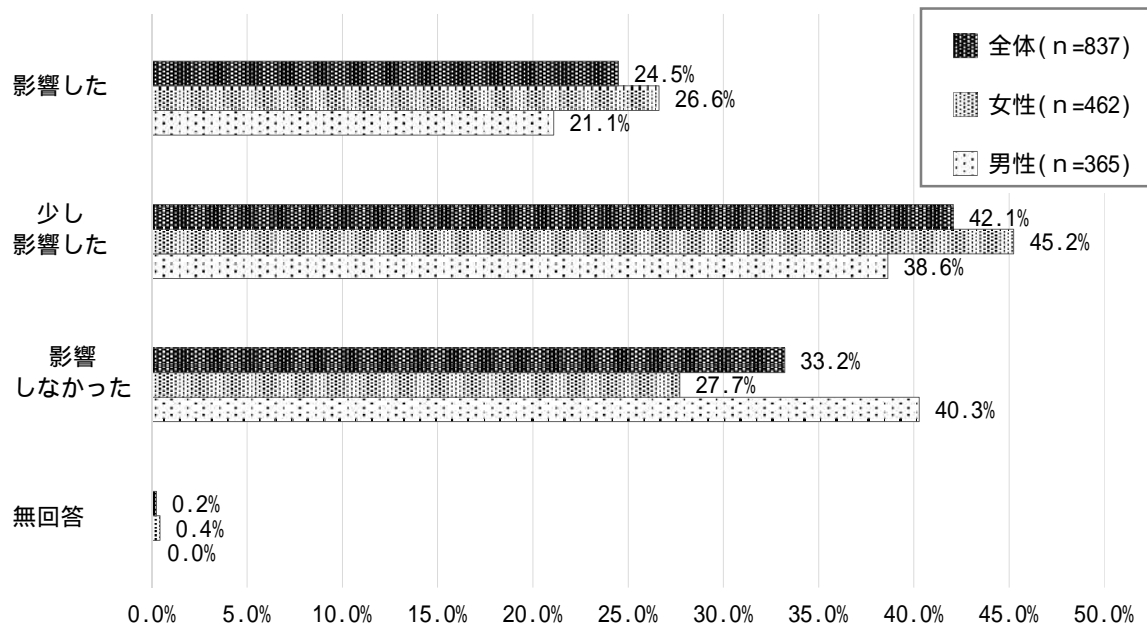


【結果】

子ども時代に、「女/男の子だから しまさい」や「女/男の子らしく」などと言われたことが「あった」と回答した人(n = 837)に、どのような内容に関することを言われたか聞いたところ、「行動の仕方」(64.9%)が6割半ばで最も多く、次いで、「言葉づかい」(38.6%)、「服装や身だしなみ」(32.0%)の順となっている。

問5 - 3 (問5で「あった」とお答えの方に)

子ども時代に、「女/男の子らしさ」について言われたことが、あなたの生き方に影響した
と思いますか。(は1つ)

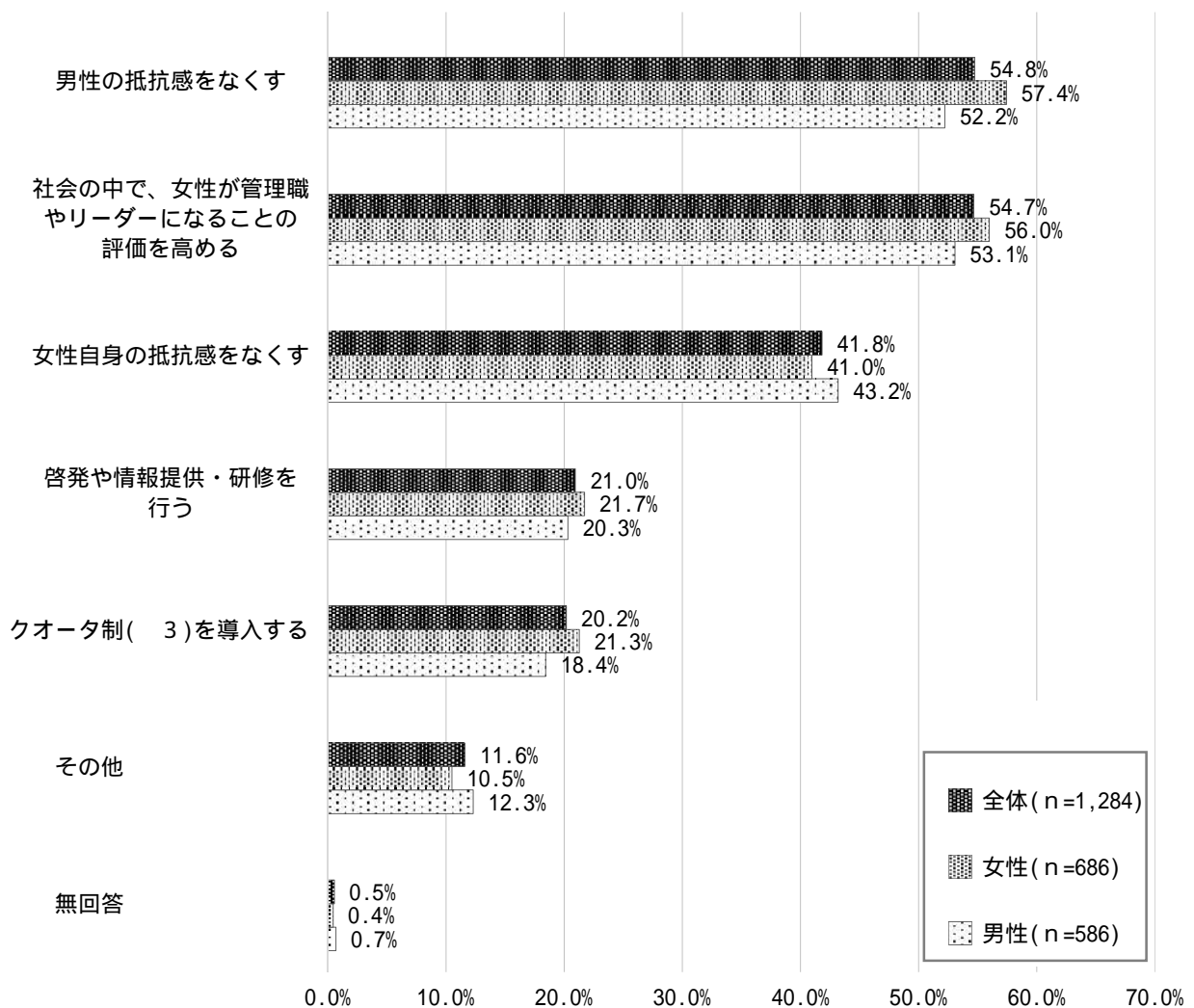


【結果】

子ども時代に、「女/男の子だから しまさい」や「女/男の子らしく」などと言われたことがあったと回答した人(n = 837)に、子ども時代に、「女/男の子らしさ」について言われたことが生き方に影響したか聞いたところ、「影響した」(24.5%)、「少し影響した」(42.1%)となっており、6割半ばの人が影響したとなっている。

2 職場・地域・政治分野における女性の活躍について

問6 女性が管理職や地域活動のリーダーになるためには、どのようなことが必要だと思いますか。
(は3つまで)



(3) クォータ制・・・性別などを基準に一定の数・割合を割り当てる制度のこと。

【結果】

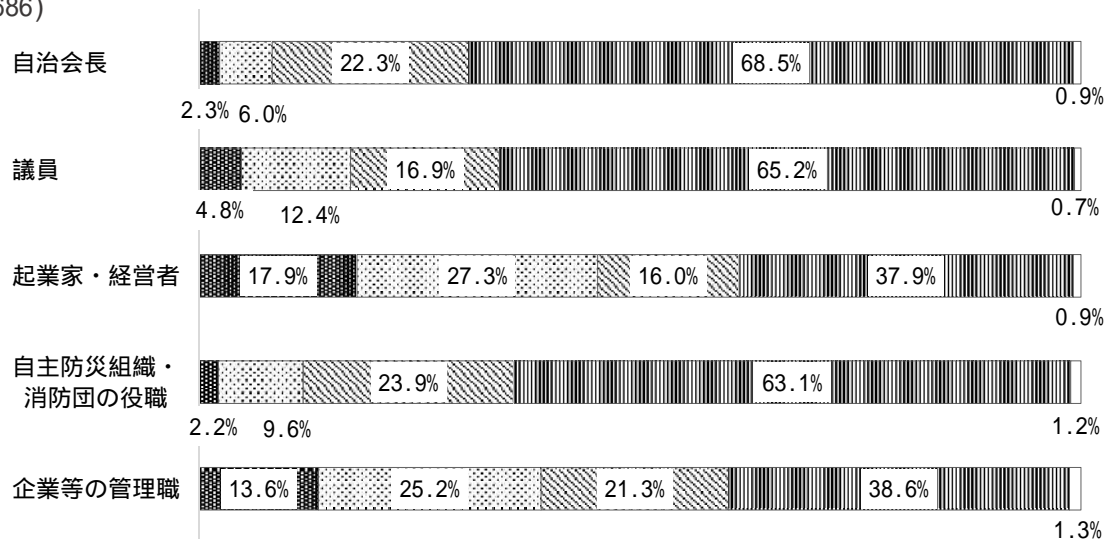
女性が管理職や地域活動のリーダーになるためには、どのようなことが必要だと思うか聞いたところ、「男性の抵抗感をなくす」(54.8%)、「社会の中で、女性が管理職やリーダーになることの評価を高める」(54.7%)の順で5割を超えており、次いで、「女性自身の抵抗感をなくす」(41.8%)となっている。

問7 【女性のみ】

あなたご自身が次にあげる役職等へ就くことについてどう思いますか。(はそれぞれ1つ)

■ やってみたい ■ 少しやってみたい ■ あまりやりたくない ■ やりたくない □ 無回答

(n=686)

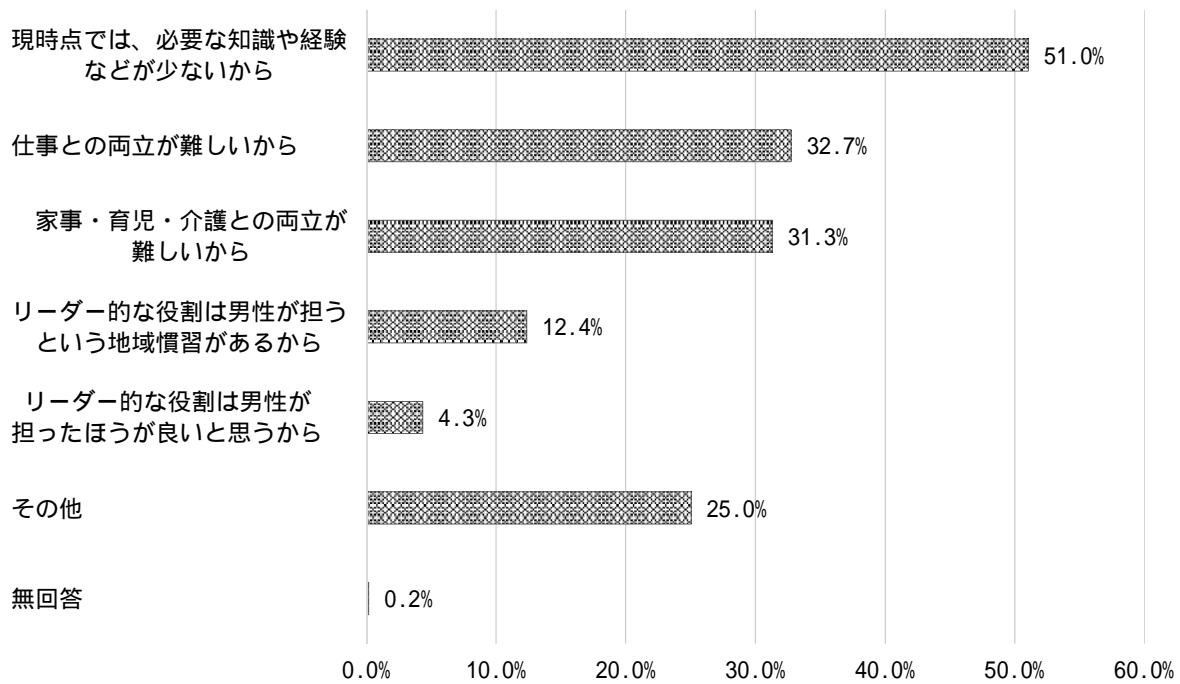


【結果】

女性(n = 686)に、次にあげる役職等へ就くことについてどう思うか聞いたところ、「あまりやりたくない」もしくは「やりたくない」のいずれかを回答したのは、「自治会長」(90.8%)が9割となっており、次いで、「自主防災組織・消防団の役職」(87.0%)、「議員」(82.1%)の順で、8割を超えている。

問7 - 1 (問7で「自治会長」を「あまりやりたくない」「やりたくない」とお答えの方に)
 それはなぜですか。(はいくつでも)

(n=623)

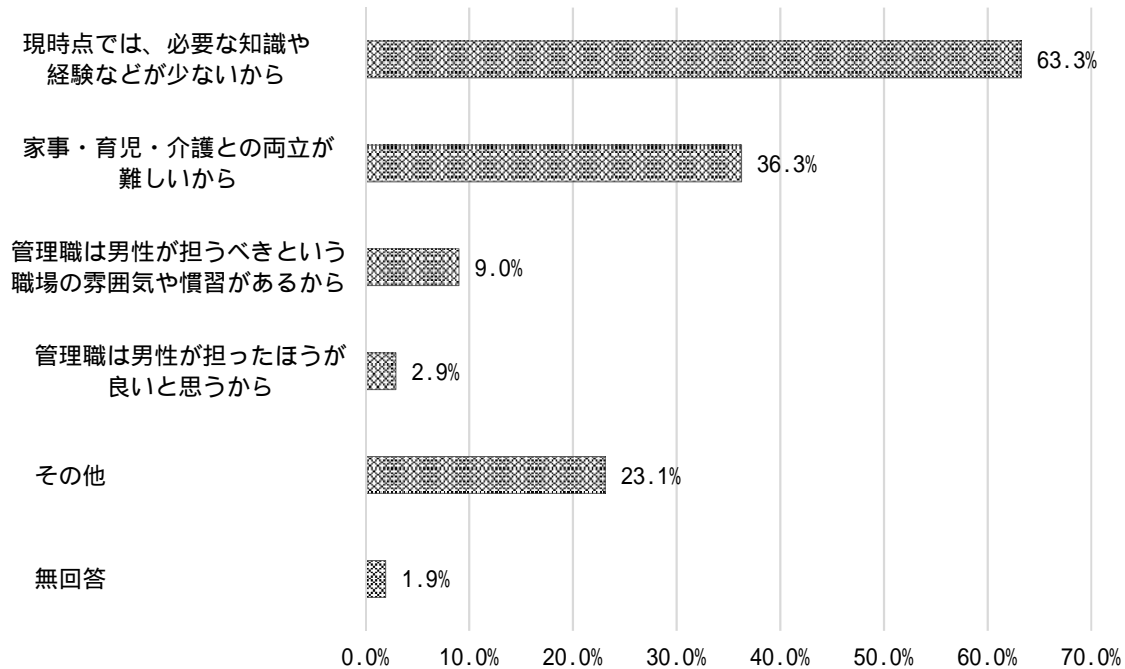


【結果】

自治会長を「あまりやりたくない」「やりたくない」と回答した人(n = 623)に理由を聞いたところ、「現時点では、必要な知識や経験などが少ないから」(51.0%)が5割を超えており、次いで、「仕事との両立が難しいから」(32.7%)、「家事・育児・介護との両立が難しいから」(31.3%)となっている。

問7 - 2 (問7で「企業等の管理職」を「あまりやりたくない」「やりたくない」とお答えの方に)
それはなぜですか。(はいいくつでも)

(n=411)

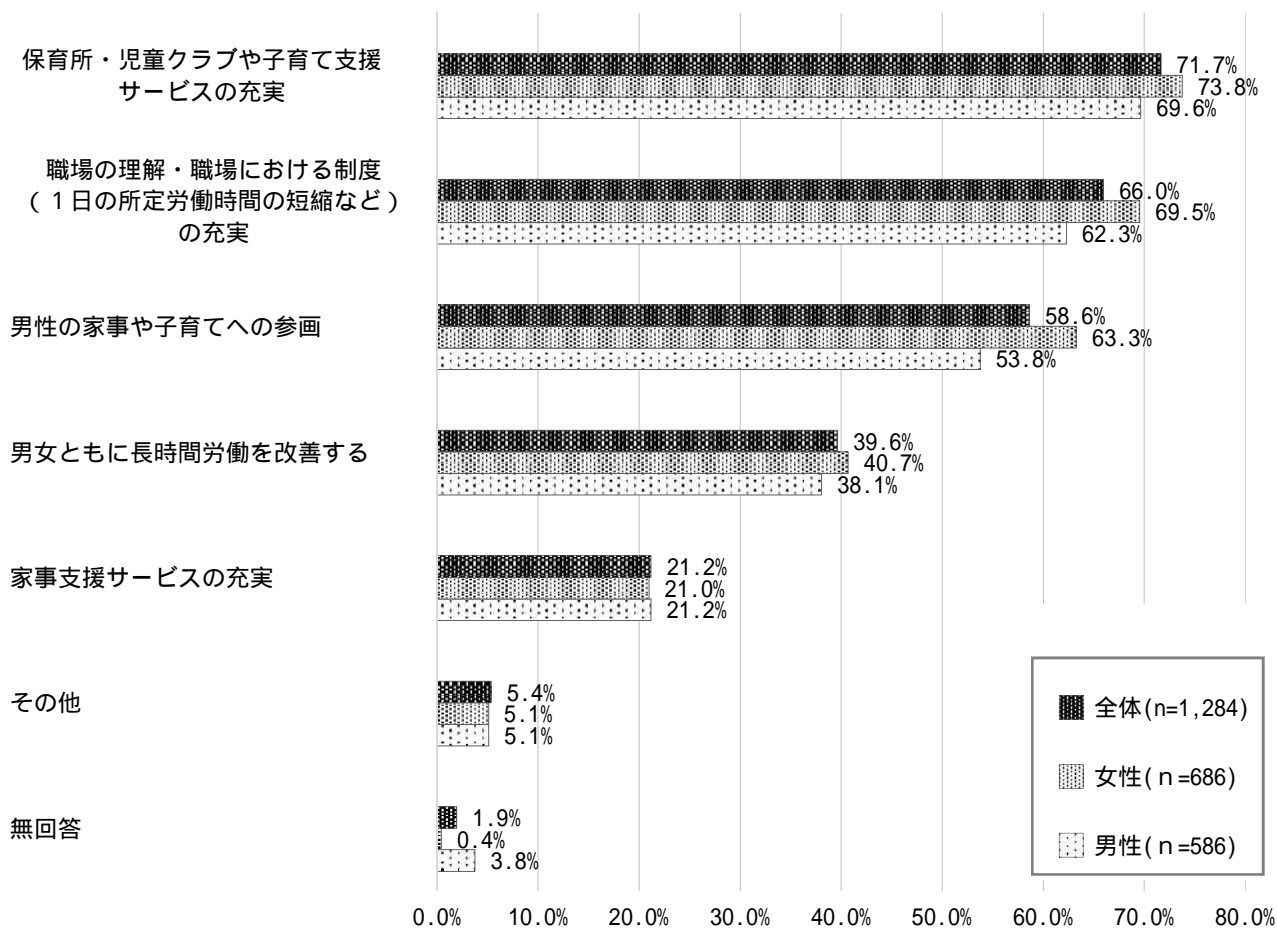


【結果】

「企業等の管理職」を「あまりやりたくない」「やりたくない」と回答した人(n=411)に、なぜなのか聞いたところ、「現時点では、必要な知識や経験などが少ないから」(63.3%)が6割を超えており、次いで、「家事・育児・介護との両立が難しいから」(36.3%)の順となっている。

問 8 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必要なことは何だと思えますか。

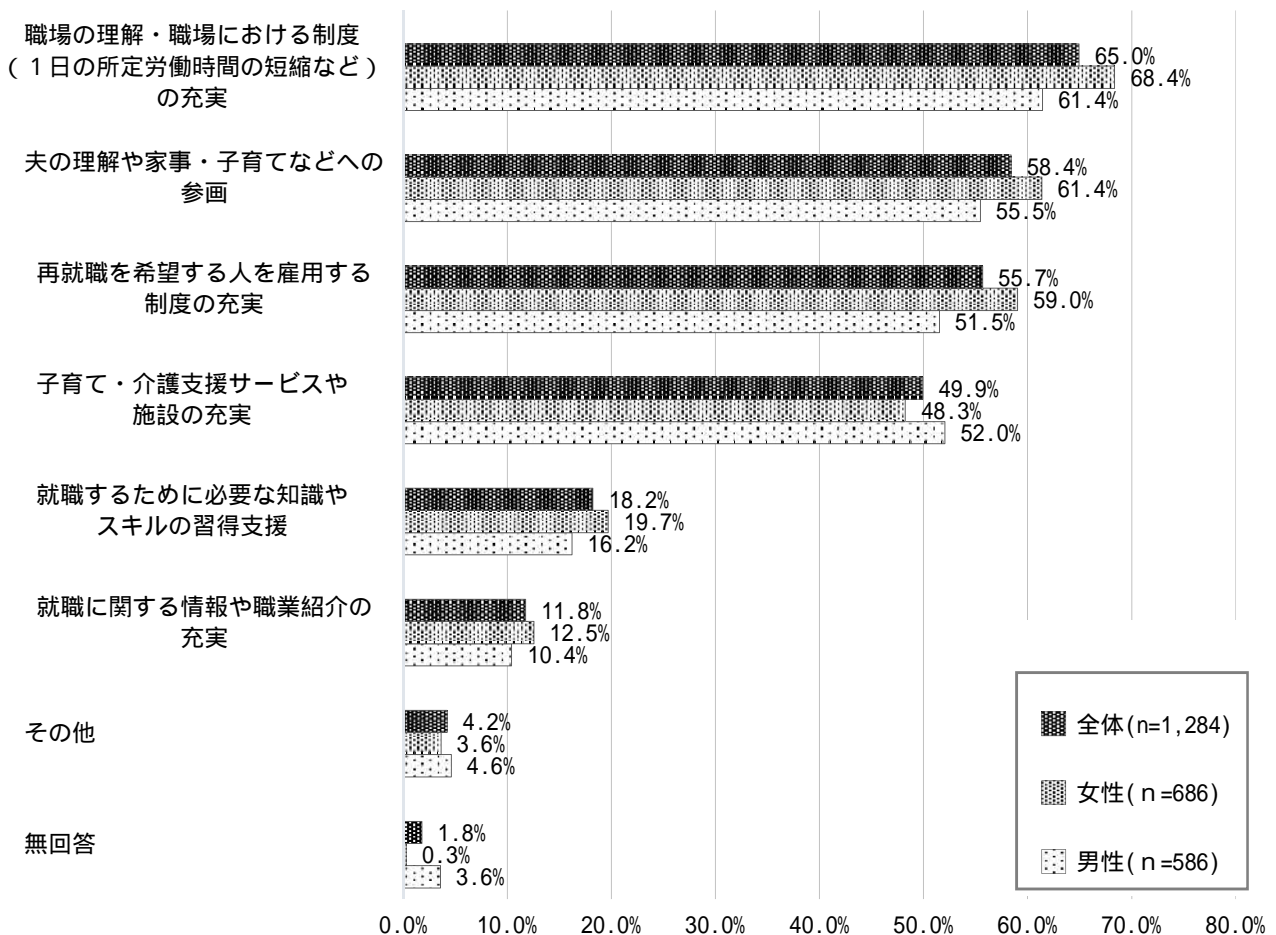
(は3つまで)



【結果】

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必要なことは何か聞いたところ、「保育所・児童クラブや子育て支援サービスの充実」(71.7%)、「職場の理解・職場における制度(1日の所定労働時間の短縮など)の充実」(66.0%)の順で6割を超えており、次いで「男性の家事や子育てへの参画」(58.6%)の順となっている。

問9 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、再チャレンジするために必要なことは何だと思えますか。(は3つまで)

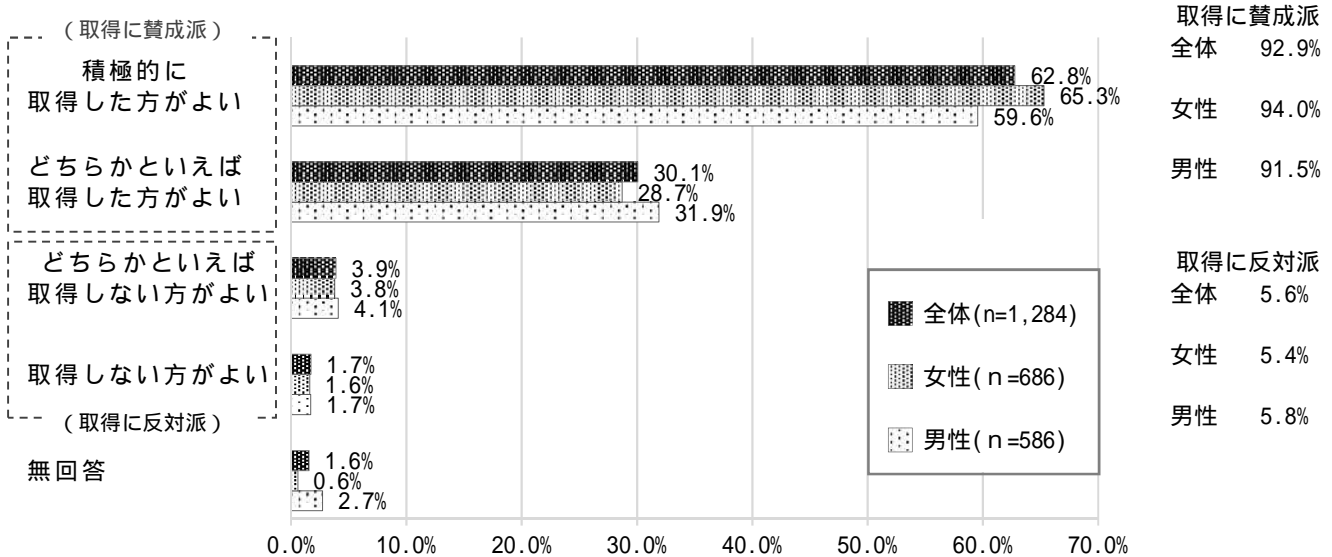


【結果】

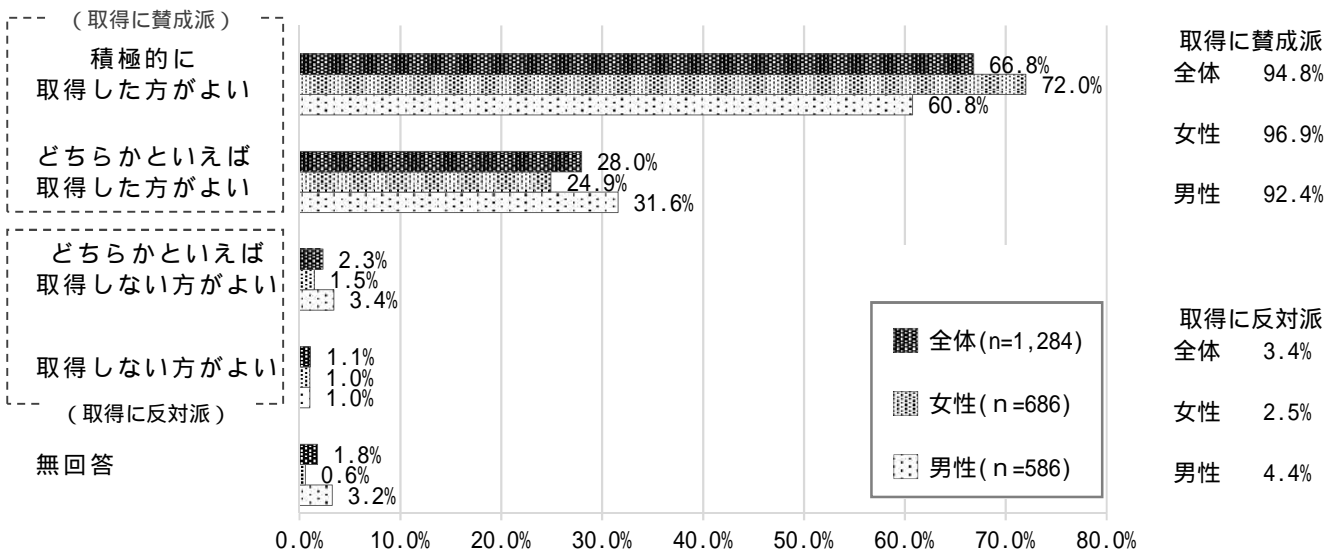
子育てや介護等でいったん仕事を中断した女性が、再就職・再起業等、再チャレンジするために必要なことは何か聞いたところ、「職場の理解・職場における制度(1日の所定労働時間の短縮など)の充実」(65.0%)が6割半ばとなっており、次いで、「夫の理解や家事・子育てなどへの参画」(58.4%)、「再就職を希望する人を雇用する制度の充実」(55.7%)の順となっており、いずれも5割を超えている。

問10 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)

< 育児休業 >



< 介護休業 >

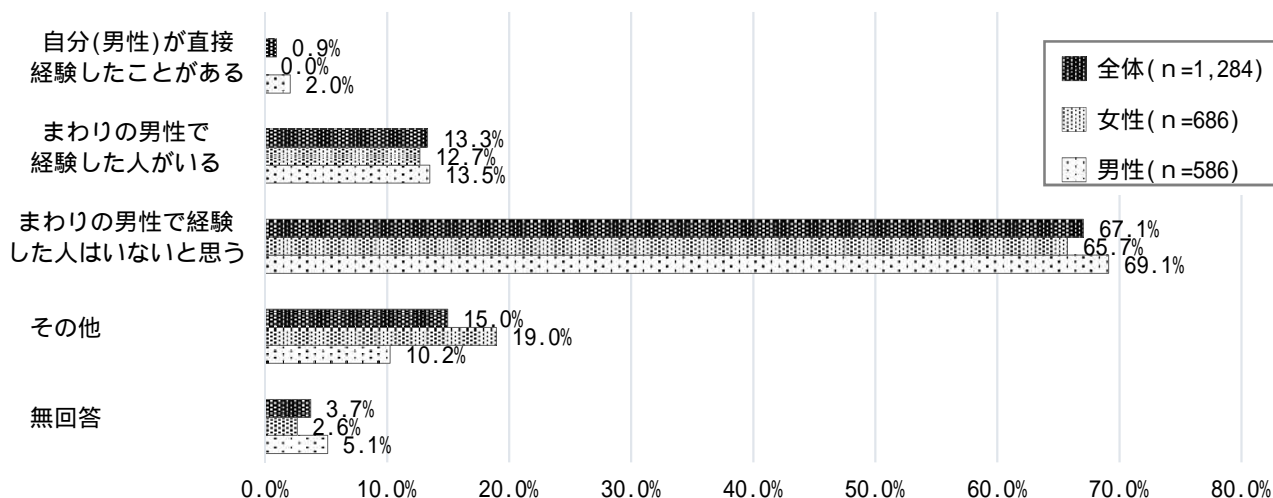


【結果】

男性が育児休業を取得することについてどう思うか聞いたところ、「積極的に取得した方がよい」(62.8%)と「どちらかといえば取得した方がよい」(30.1%)を合わせた、『取得に賛成派(計)』(92.9%)は、9割と高くなっている。一方、「どちらかといえば取得しない方がよい」(3.9%)と「取得しない方がよい」(1.7%)を合わせた、『取得に反対派(計)』は、5.6%となっている。

男性が介護休業を取得することについてどう思うか聞いたところ、「積極的に取得した方がよい」(66.8%)、「どちらかといえば取得した方がよい」(28.0%)を合わせた、『取得に賛成派(計)』(94.8%)は、9割と高くなっている。一方、「どちらかといえば取得しない方がよい」(2.3%)と「取得しない方がよい」(1.1%)を合わせた、『取得に反対派(計)』は、3.4%となっている。

問11 育児休業等を申出・取得した男性労働者へのハラスメントまたは不利益な取扱いについて、あてはまるものを選んでください。(はいいくつでも)



【結果】

育児休業等を申出・取得した男性労働者へのハラスメントまたは不利益な取扱いについて、あてはまるものがあるか聞いたところ、「まわりの男性で経験した人がある」(13.3%)は1割であるのに対し、「まわりの男性で経験した人はいないと思う」(67.1%)は6割半ばを超えている。

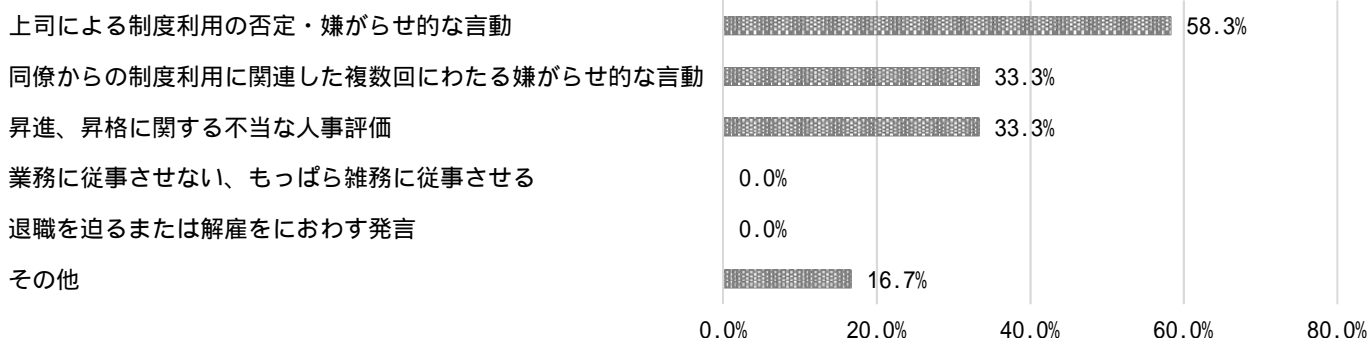
また、男性(n=586)に、自身のハラスメントまたは不利益な取扱いについて聞いたところ、「自分が直接経験したことがある」は、2%となっている。

問11 - 1 (問11で「自分(男性)が直接経験したことがある」とお答えの方に)

あなたが受けたハラスメントまたは不利益な取扱いはどれにあてはまりますか。

(はいいくつでも)

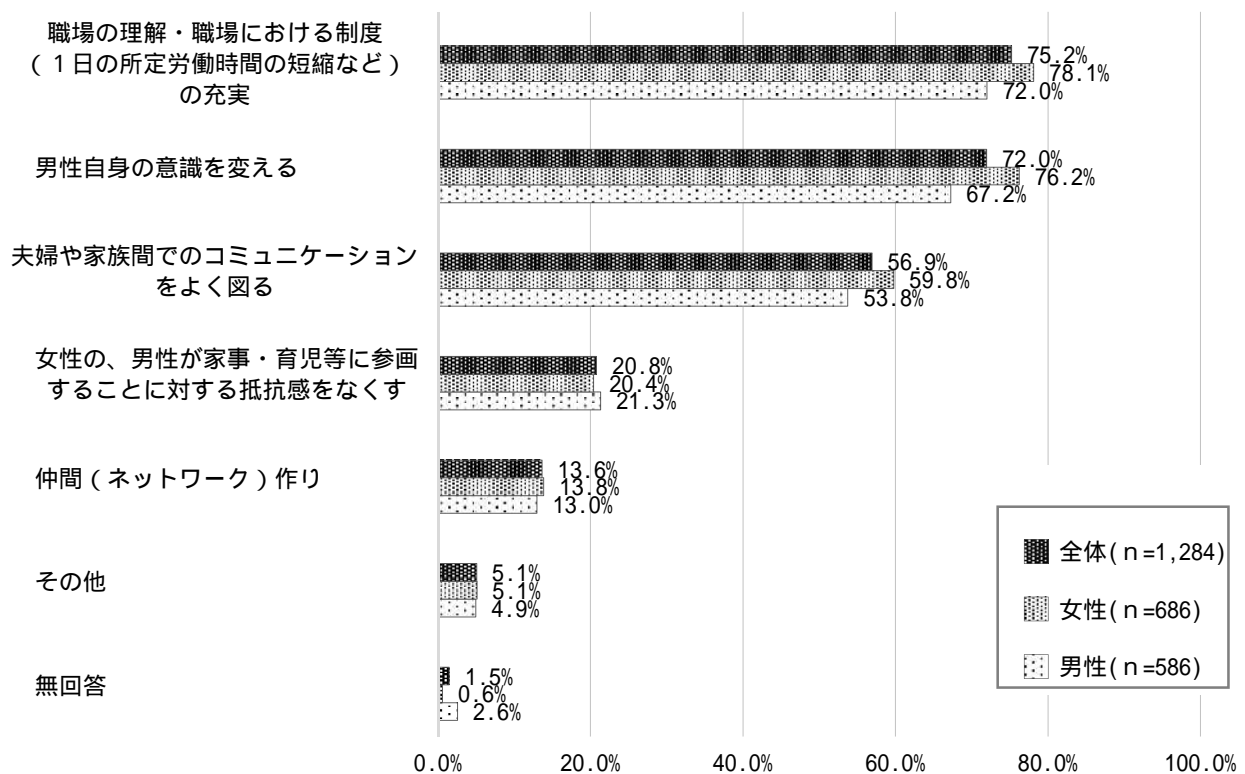
(n=12)



【結果】

育児休業等を申出・取得した男性労働者へのハラスメントまたは不利益な取扱いについて、自分が直接経験したことがあると回答した男性(n=12)に、受けたハラスメントまたは不利益な取扱いについて聞いたところ、「上司による制度利用の否定・嫌がらせ的な言動」(58.3%)が5割を超えており、次いで、「同僚からの制度利用に関連した複数回にわたる嫌がらせ的な言動」(33.3%)、「昇進、昇格に関する不当な人事評価」(33.3%)となっている。

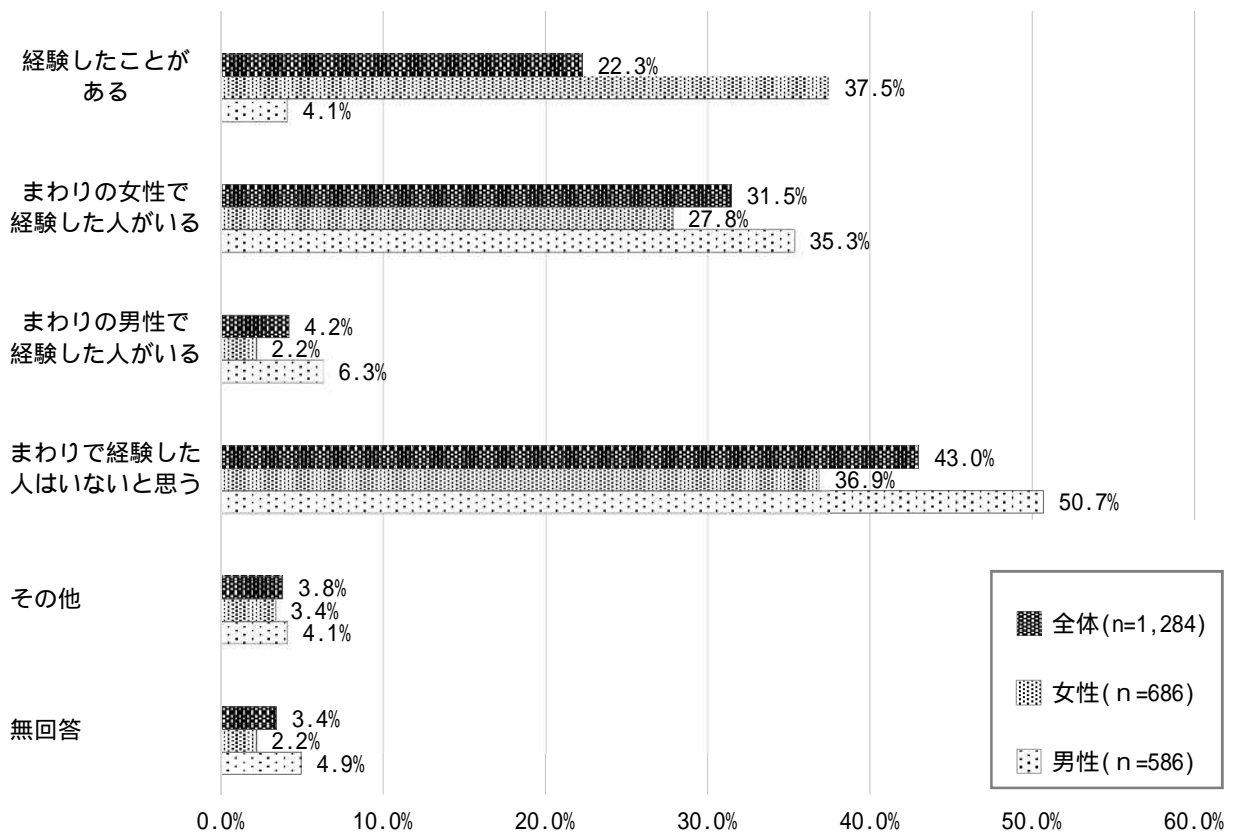
問12 今後、男性が家事・育児・介護に積極的に参画していくためにはどのようなことが必要だと思いますか。(は3つまで)



【結果】

今後、男性が家事・育児・介護に積極的に参画していくためにはどのようなことが必要か聞いたところ、「職場の理解・職場における制度(1日の所定労働時間の短縮など)の充実」(75.2%)、「男性自身の意識を変える」(72.0%)の順で、7割を超えており、次いで、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る」(56.9%)となっている。

問13 セクシュアル・ハラスメント(性的いやがらせ)について、あてはまるものを選んでください。(はいいくつでも)



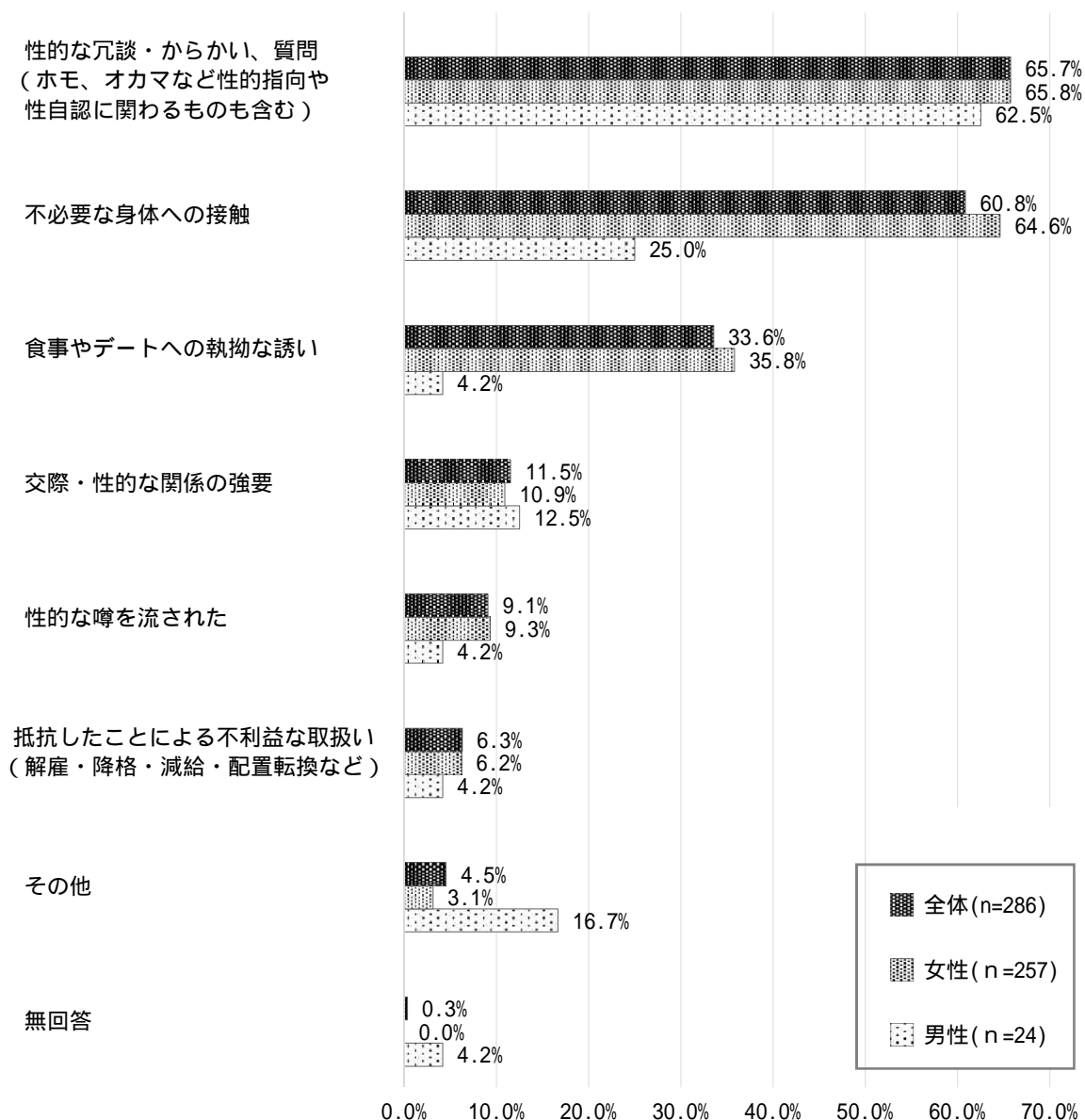
【結果】

セクシュアル・ハラスメント(性的いやがらせ)について、あてはまるものを聞いたところ、「まわりで経験した人はいないと思う」(43.0%)が4割を超えており、次いで「まわりの女性で経験した人がある」(31.5%)、「経験したことがある」(22.3%)となっている。

問 13 - 1 (問 13 で「経験したことがある」とお答えの方に)

あなたが受けたセクシュアル・ハラスメントはどれにあてはまりますか。

(はいいくつでも)



【結果】

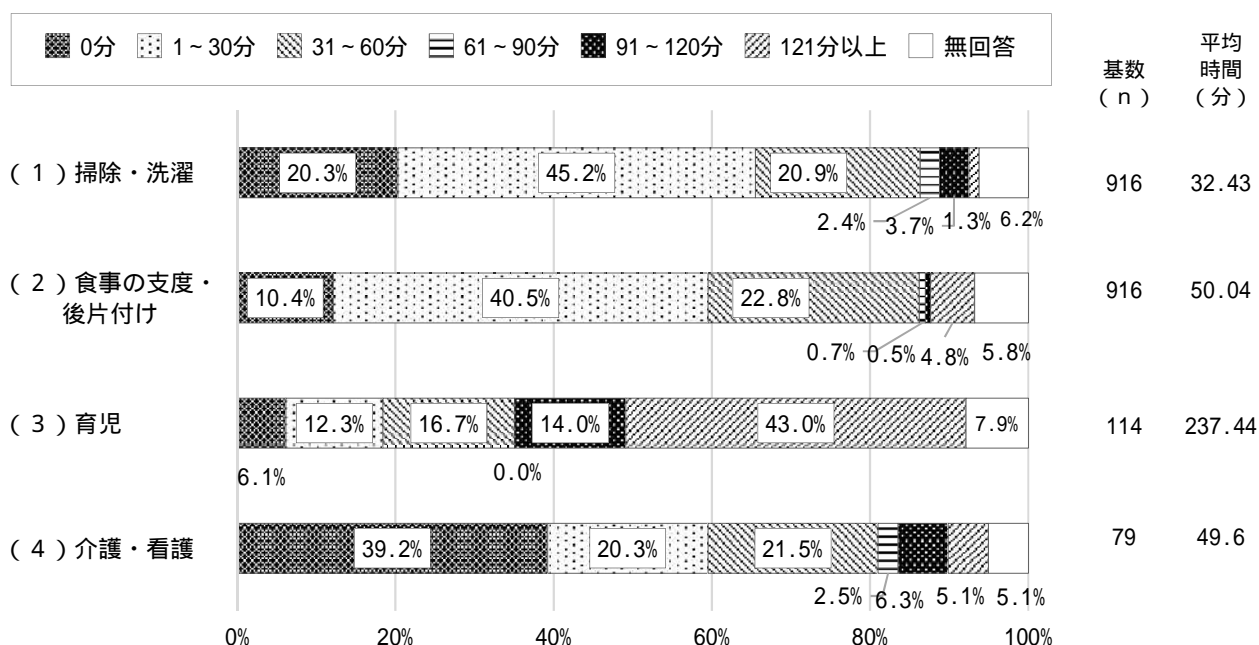
セクシュアル・ハラスメント(性的いやがらせ)を経験したことがある人(n=286)に受けた内容を聞いたところ、「性的な冗談・からかい、質問(ホモ、オカマなど性的指向や性自認に関わるものも含む)」(65.7%)、「不必要な身体への接触」(60.8%)の順で6割を超えており、次いで「食事やデートへの執拗な誘い」(33.6%)となっている。

3 家庭や地域での生活状況について

問14 家庭内での(1)~(4)それぞれの活動に費やしている時間は1日のうち、おおむねどれくらいですか。

1 仕事や学校のある日(就業もしくは就学されている方)

<全体>



基数(n)...(1)掃除・洗濯、(2)食事の支度・後片付け:就業もしくは就学されている方
 (3)育児...就業もしくは就学されており、かつ、就学前の子どもがいる方
 (4)介護・看護...就業もしくは就学されており、かつ、仕事や学校のない日に介護・看護している方

平均時間(分)...各項目で無回答であったものは、母数から差し引いて計算している

【結果】

就業もしくは就学されている方(n=916)に、仕事や学校のある日に、(1)~(4)それぞれの家事に費やしている時間を4項目に分けて聞いたところ、(1)掃除・洗濯は「1~30分」(45.2%)が最も多く、4割半ばとなっている。(2)食事の支度・後片付けは、「1~30分」(40.5%)が最も多く、4割となっている。

また、就学前の子どもがいる方(n=114)が、仕事や学校のある日に(3)育児に費やしている時間は、「121分以上」(43.0%)が最も多く、4割を超えている。

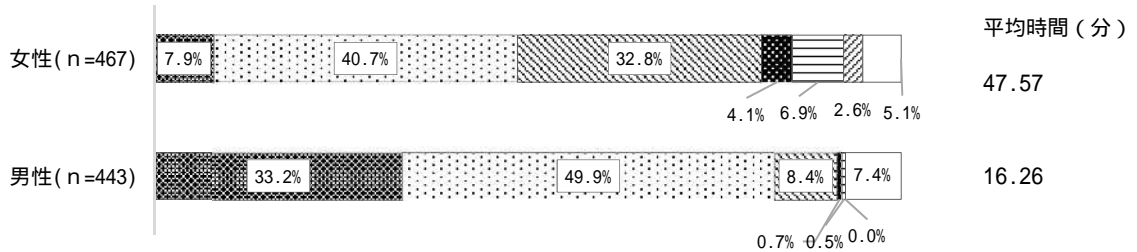
さらに、仕事や学校のない日に介護・看護している方(n=79)が、仕事や学校のある日に(4)介護・看護に費やしている時間は、「0分」(39.2%)が最も多く、4割近くとなっている。

平均時間は、(3)育児(237.44分)が4時間近くで最も長く、次いで、(2)食事の支度・片付け(50.04分)、(4)介護(49.6分)の順となっている。

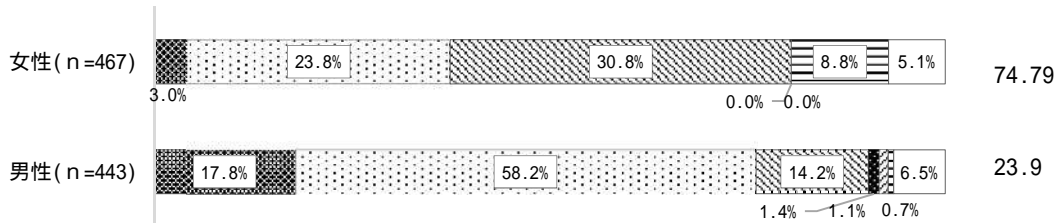
< 性別 >



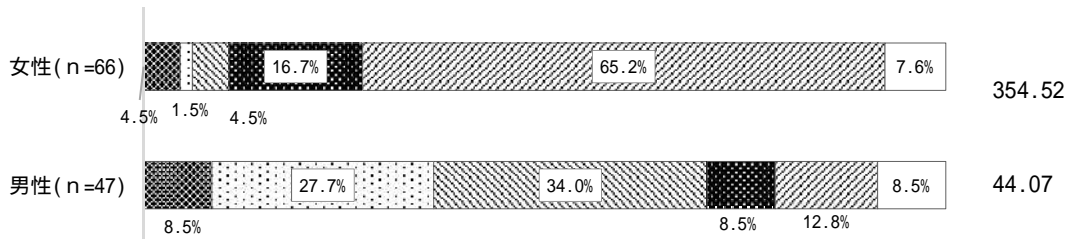
(1) 掃除・洗濯



(2) 食事の支度・後片付け

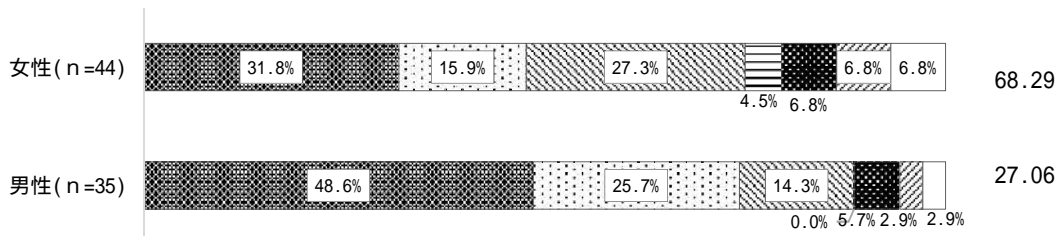


(3) 育児



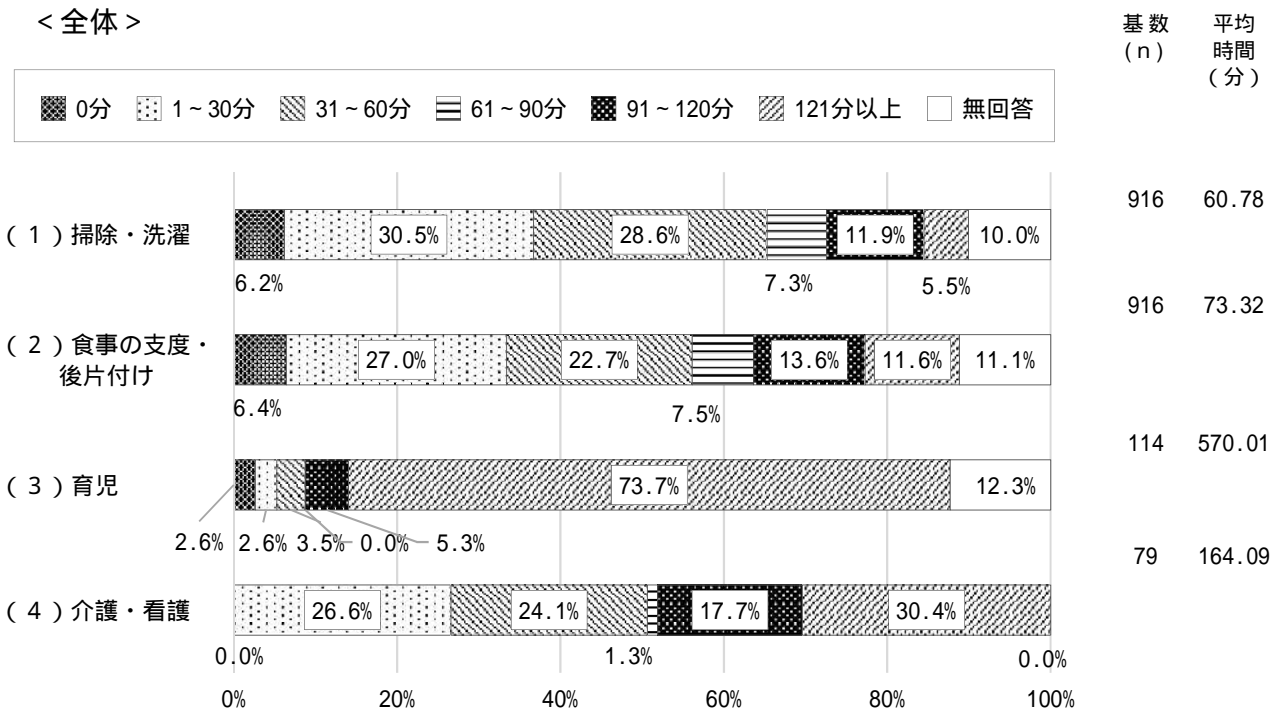
(4) 介護・看護

(就業もしくは就学されている方で、仕事や学校のない日に介護・看護している方)



2 それ以外の日（就業もしくは就学されている方）

<全体>



基数 (n) ... (1) 掃除・洗濯、(2) 食事の支度・後片付け：就業もしくは就学されている方
 (3) 育児...就業もしくは就学されており、かつ、就学前の子どもがいる方
 (4) 介護・看護...就業もしくは就学されており、かつ、仕事や学校のない日に介護・看護している方

平均時間 (分) ... 各項目で無回答であったものは、母数から差し引いて計算している

【結果】

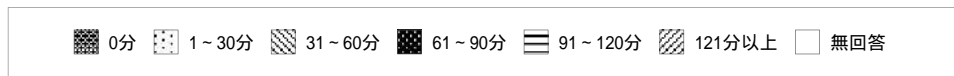
就業もしくは就学されている方 (n = 916) に、仕事や学校のない日に、(1) ~ (4) それぞれの家事に費やしている時間を4項目に分けて聞いたところ、(1) 掃除・洗濯は、「1~30分」(30.5%) が最も多く、3割となっている。(2) 食事の支度・後片付けは、「1~30分」(27.0%) が最も多く、3割近くとなっている。

就業もしくは就学されており、かつ、就学前の子どもがいる方 (n = 114) に、仕事や学校のない日に(3) 育児に費やしている時間は、「121分以上」(73.7%) が最も多く、7割半ばとなっている。

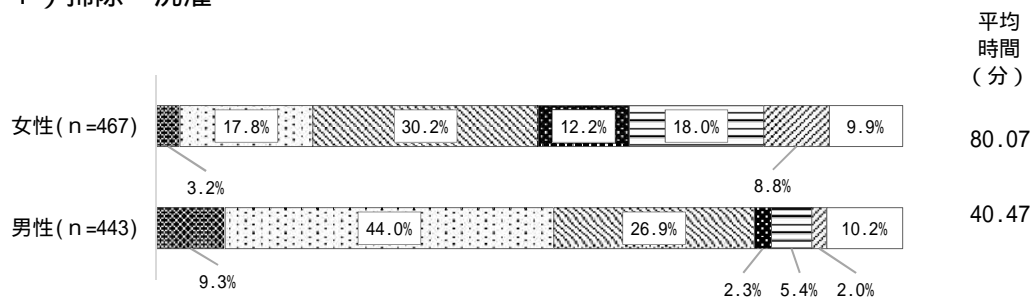
就業等し、かつ、仕事や学校のない日に介護・看護している方 (n = 79) が、仕事や学校のない日に(4) 介護・看護に費やしている時間は、「121分以上」(30.4%) が最も多く、3割となっている。

平均時間は、(3) 育児 (570.01 分) が9時間半ばで最も長く、次いで、(4) 介護 (164.09 分) (2) 食事の支度・片付け (73.32 分) の順となっている。

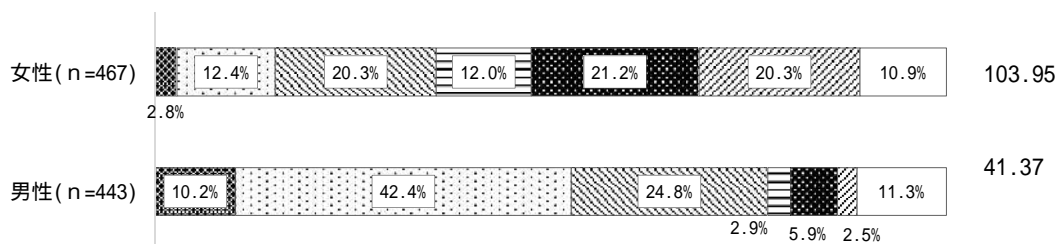
< 性別 >



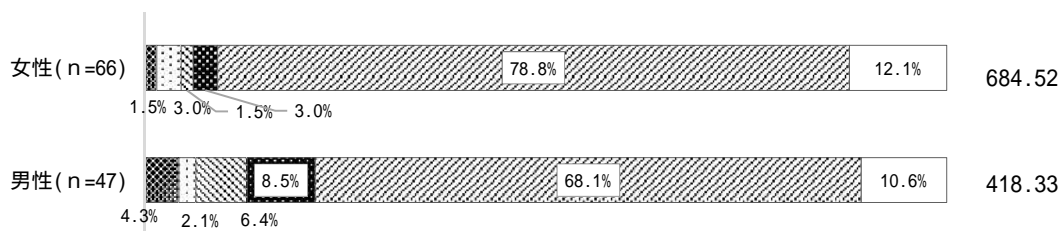
(1) 掃除・洗濯



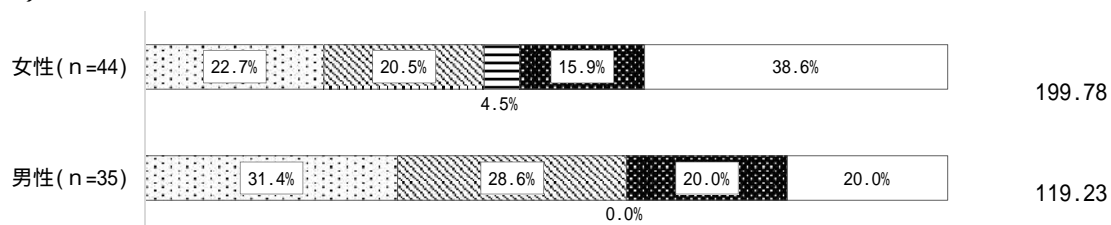
(2) 食事の支度・後片付け



(3) 育児

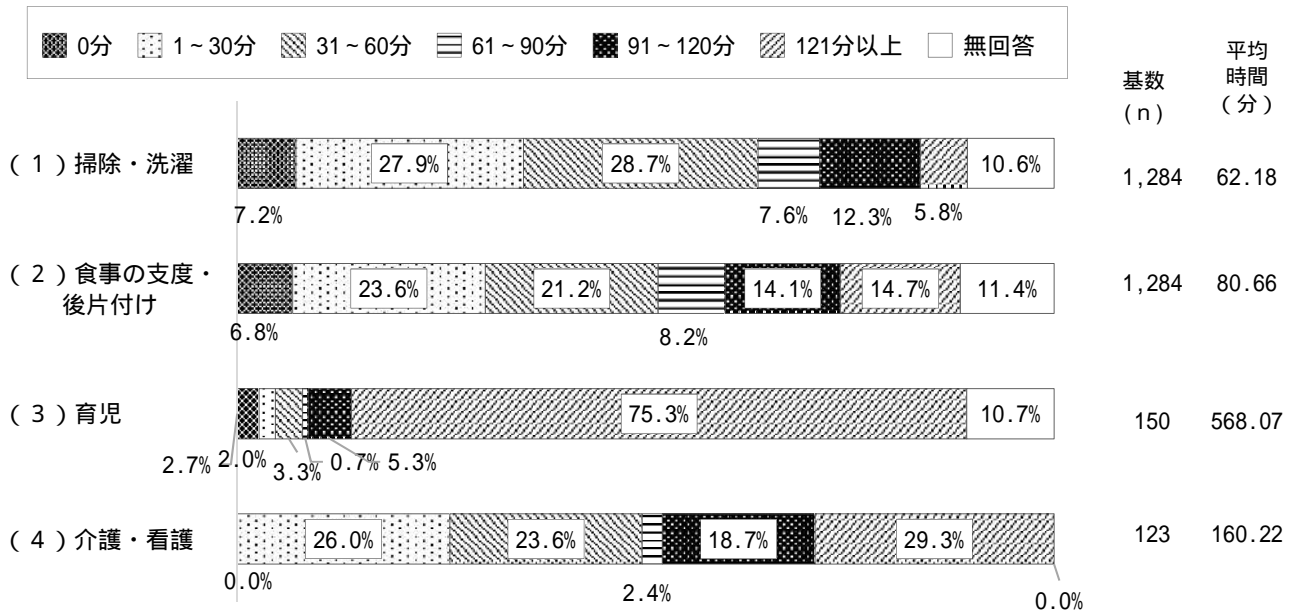


(4) 介護・看護



3 それ以外の日（家事専業の方、就業もしくは就学されていない方も含む）

<全体>



基数 (n) ... (1) 掃除・洗濯、(2) 食事の支度・後片付け：すべての方
 (3) 育児...就学前の子どもがいるすべての方
 (4) 介護・看護...仕事や学校のない日に介護・看護しているすべての方

平均時間 (分) ...各項目で無回答であったものは、母数から差し引いて計算している

【結果】

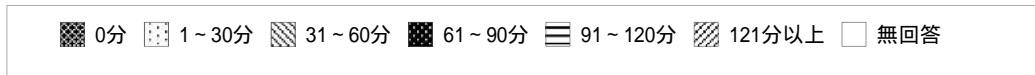
家事専業の方や、就業もしくは就学されていない方も含み (n = 1,284) 仕事や学校のない日に、家事に費やしている時間を4項目に分けて聞いたところ、(1)掃除・洗濯は、「31~60分」(28.7%)が最も多く、3割近くとなっている。(2)食事の支度・後片付けは、「1~30分」(23.6%)が最も多く、2割となっている。

就学前の子どもがいる方 (n = 150) が、(3)育児に費やしている時間は、「121分以上」(75.3%)が最も多く、7割半ばとなっている。

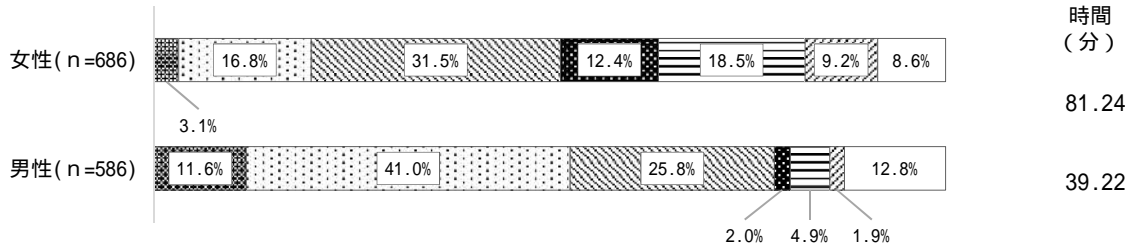
仕事や学校のない日に介護・看護している方 (n = 123) が、(4)介護・看護に費やしている時間は、「121分以上」(29.3%)が最も多く、3割近くとなっている。

平均時間は、(3)育児 (568.07分) が9時間半ばで最も長く、次いで、(4)介護 (160.22分) (2)食事の支度・片付け (80.66分) の順となっている。

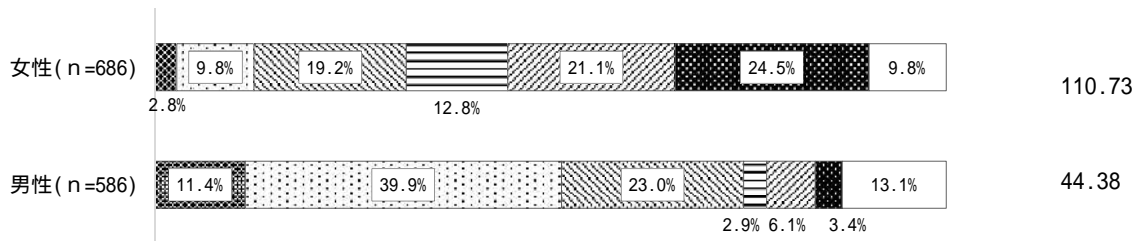
< 性別 >



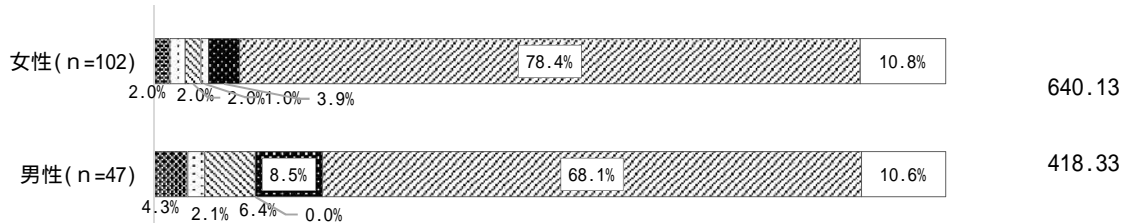
(1) 掃除・洗濯



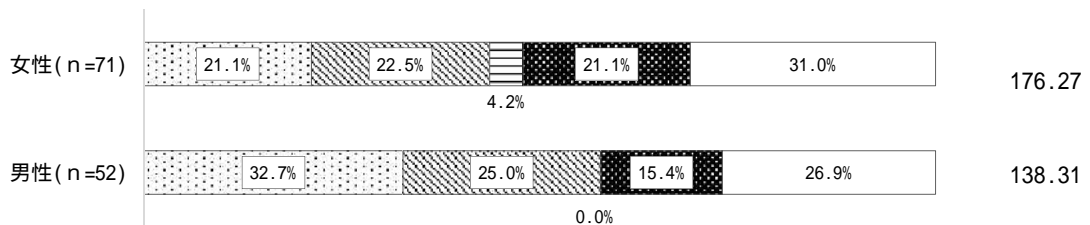
(2) 食事の支度・後片付け



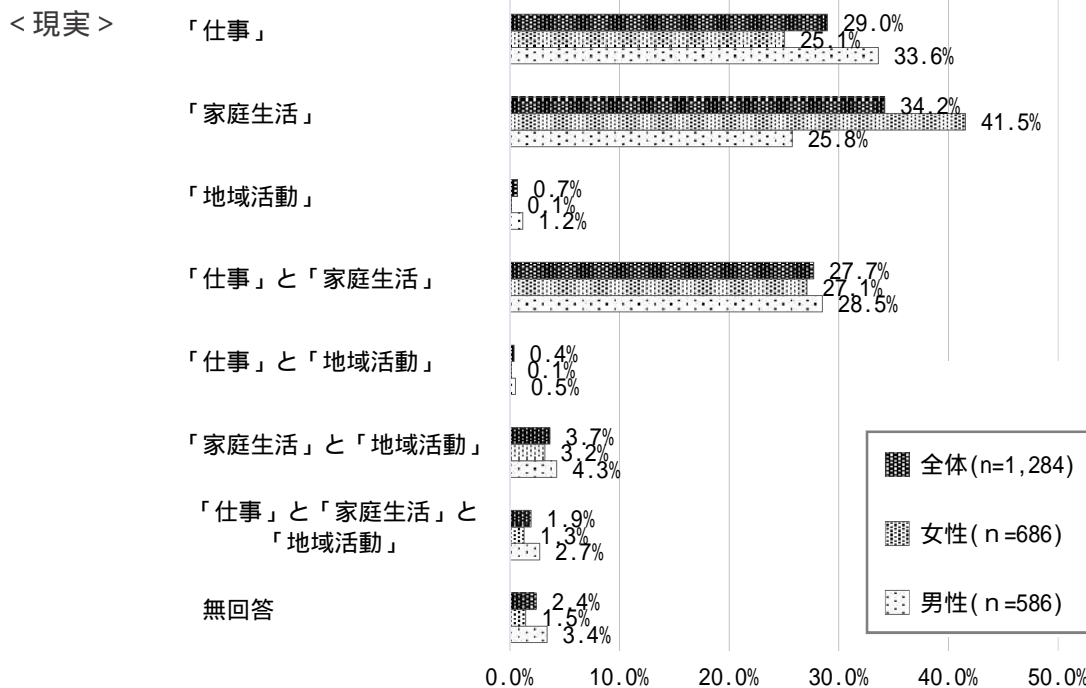
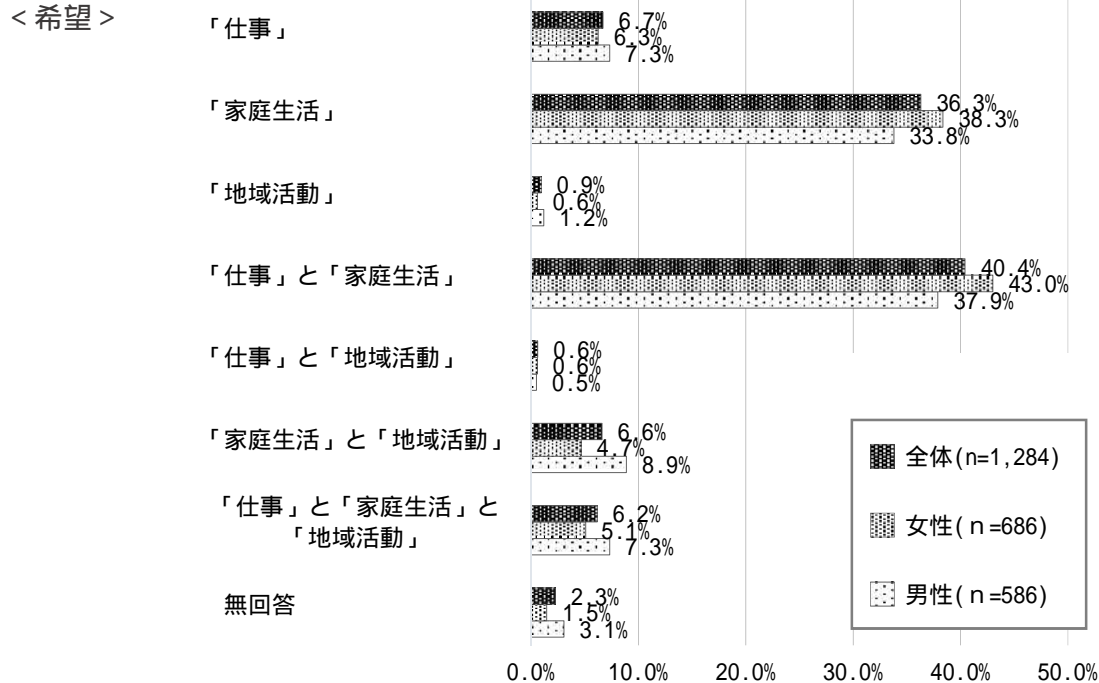
(3) 育児



(4) 介護・看護



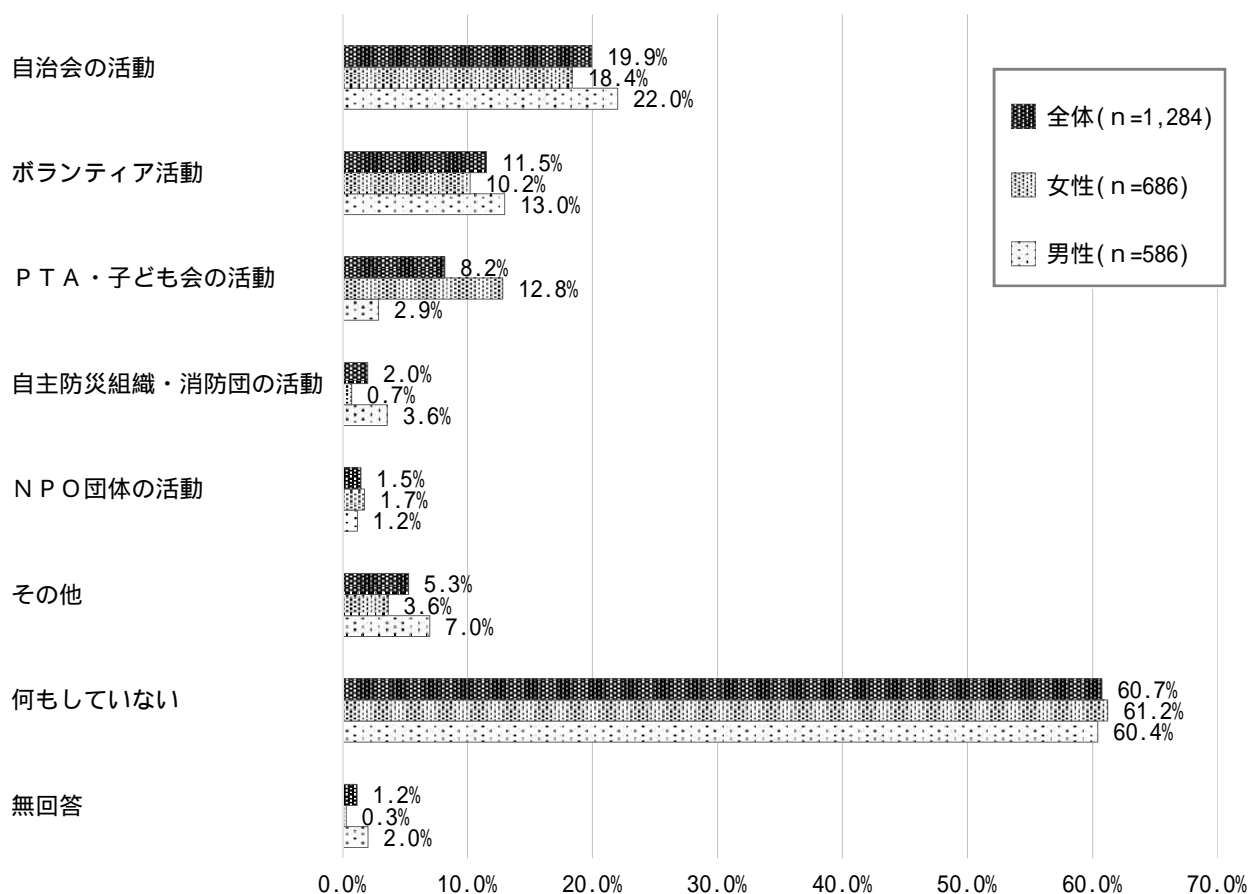
問 15 生活の中で、優先したいと希望している事柄と、現実(現状)で優先している事柄について、
 あてはまるものを選んでください。(番号を1つずつ選択)



【結果】

生活の中で、優先したいと希望している事柄と、現実(現状)で優先している事柄について聞いたところ、「希望」では、「仕事」と「家庭生活」(40.4%)、次いで「家庭生活」(36.3%)、「仕事」(6.7%)の順となっている。「現実」では、「家庭生活」(34.2%)、次いで「仕事」(29.0%)、「仕事」と「家庭生活」(27.7%)の順となっている。

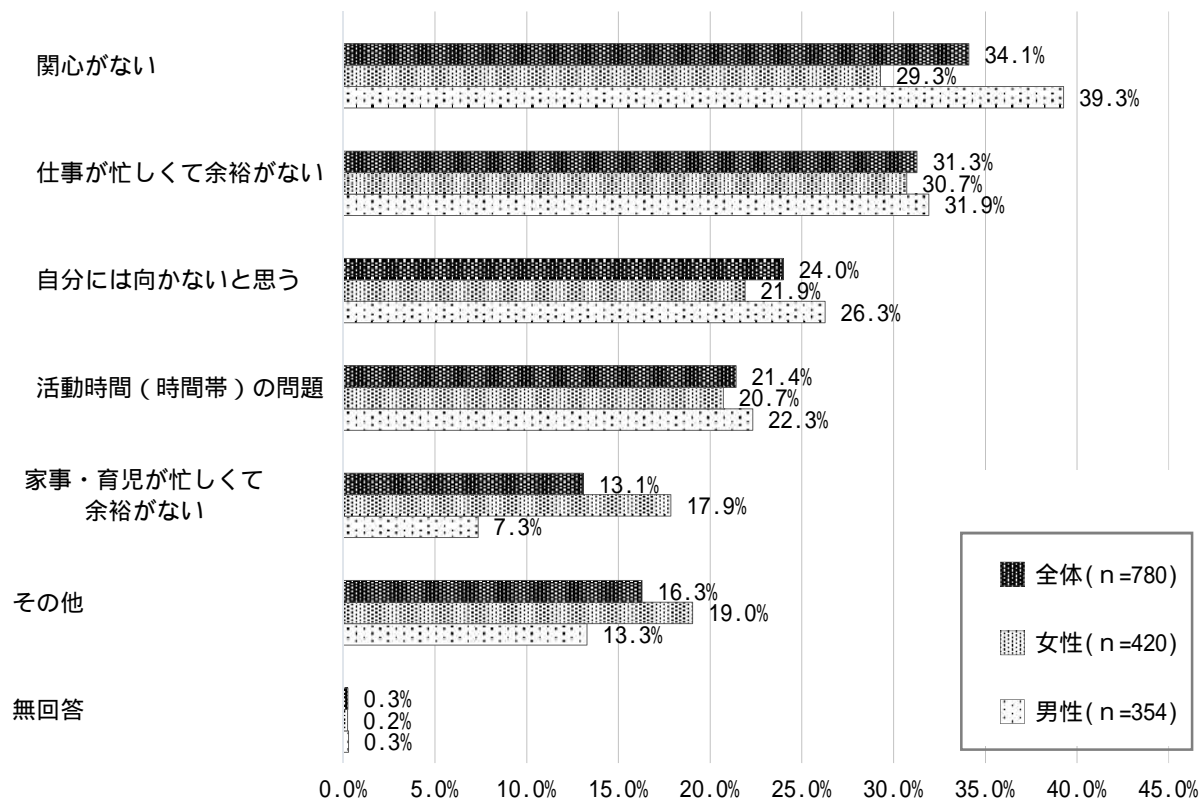
問 16 日頃どのような社会活動に参加していますか。(はいくつでも)



【結果】

日頃どのような社会活動に参加しているか聞いたところ、「自治会の活動」(19.9%)、「ボランティア活動」(11.5%)、「PTA・子ども会の活動」(8.2%)の順となっている。一方、「何もしていない」(60.7%)は6割と高くなっている。

問 16 - 1 (問 16 で「何もしていない」とお答えの方に)
その理由は何ですか。(はいくつでも)



【結果】

日頃社会活動に参加していない(何もしていない)と回答した人(n=780)に聞いたところ、「関心がない」(34.1%)、「仕事が忙しくて余裕がない」(31.3%)の順で3割を超えており、次いで「自分には向かないと思う」(24.0%)の順となっている。

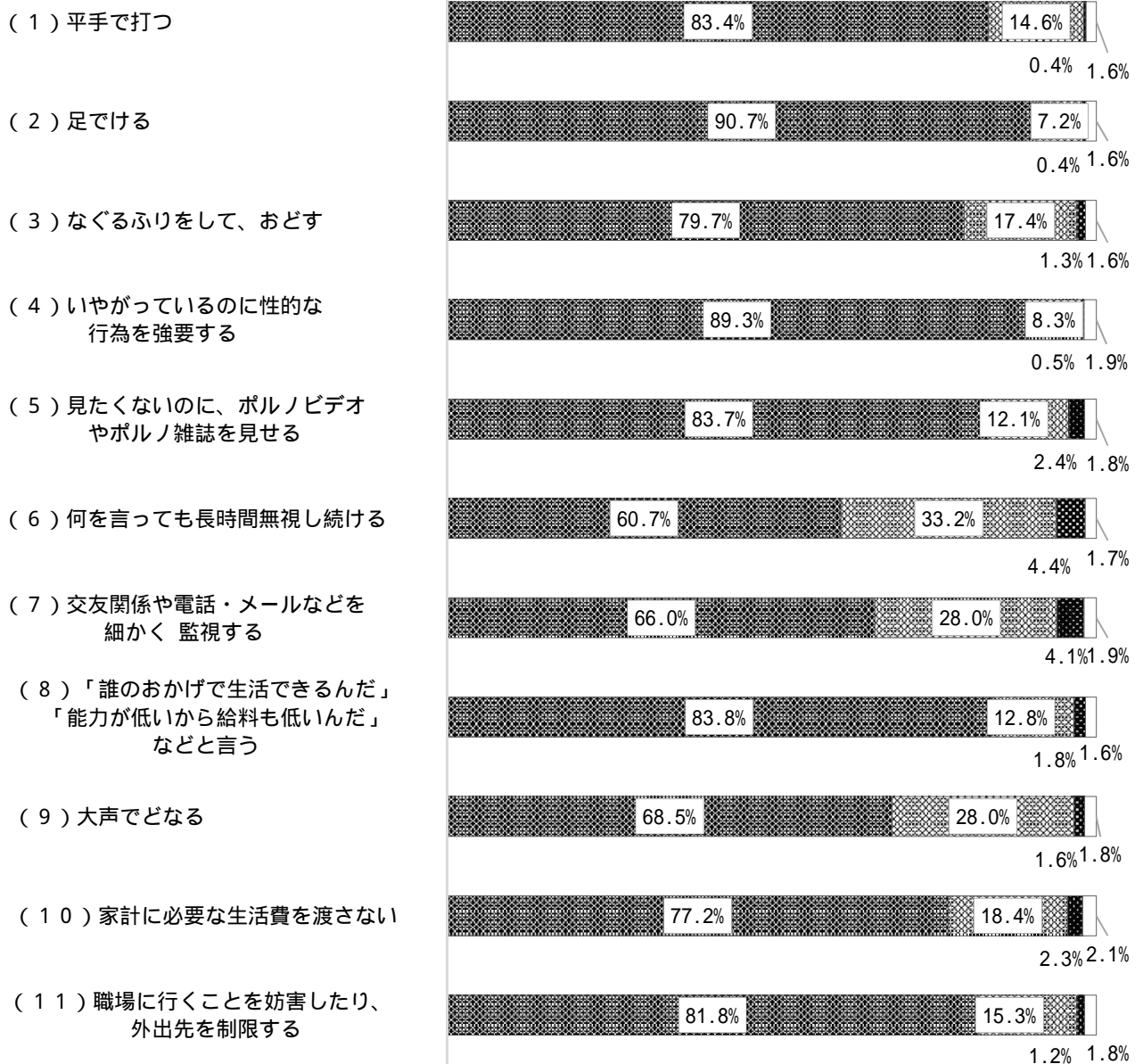
4 DV（配偶者等からの暴力）について

問17 (1)～(11)が、夫婦（パートナー）間・交際相手間で行われた場合、それを暴力だと思いますか。（はそれぞれ1つ）

<全体>



(n=1,284)



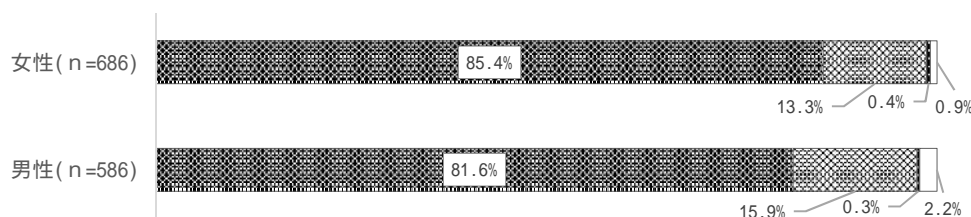
【結果】

夫婦（パートナー）間・交際相手間で行われる暴力の感覚について11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（2）足でける（90.7%）が9割台で最も高く、次いで、（4）いやがっているのに性的な行為を強要する（89.3%）、（8）「誰のおかげで生活できるんだ」「能力が低いから給料も低いんだ」などと言う（83.8%）、（5）見たくないのに、ポルノビデオやポルノ雑誌を見せる（83.7%）、（1）平手で打つ（83.4%）、（11）職場に行くことを妨害したり、外出先を制限する（81.8%）の順で、5項目が8割台となっている。「暴力にあたる場合もそうでない場合もある」については、（6）何を言っても長時間無視し続ける（33.2%）が最も高く、次いで（7）交友関係や電話・メールなどを細かく監視する（28.0%）、（9）大声でどなる（28.0%）となっている。

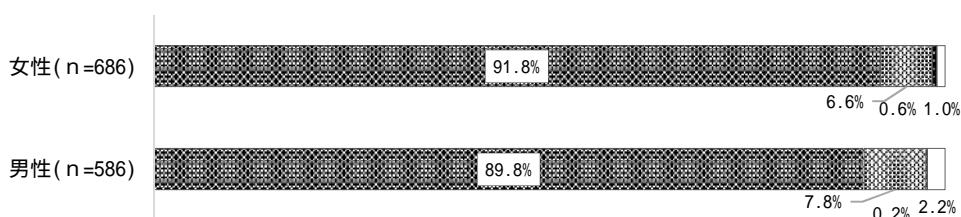
<性別>



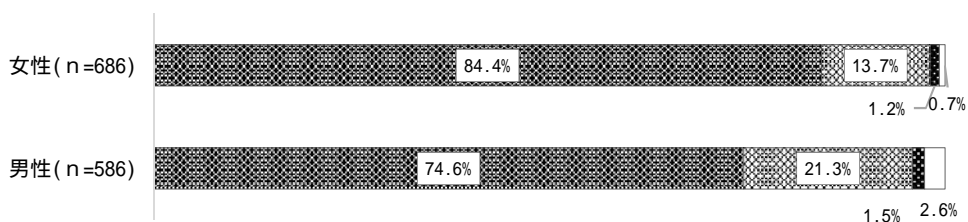
（1）平手で打つ



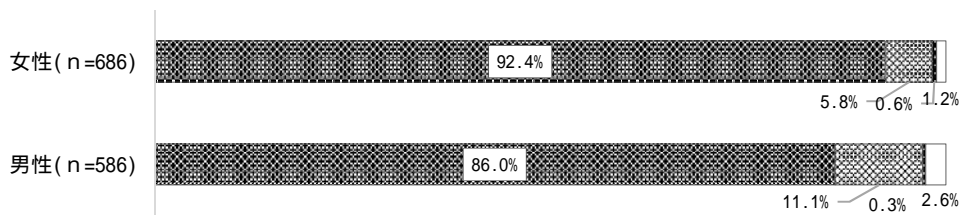
（2）足でける



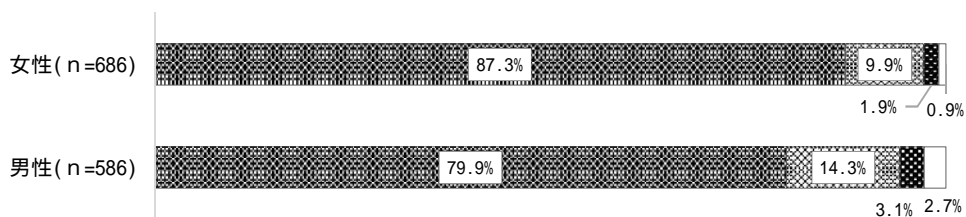
（3）なぐるふりをして、おどす



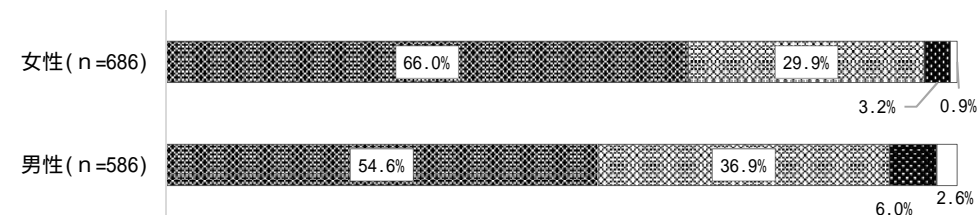
(4) いやがっているのに性的な行為を強要する



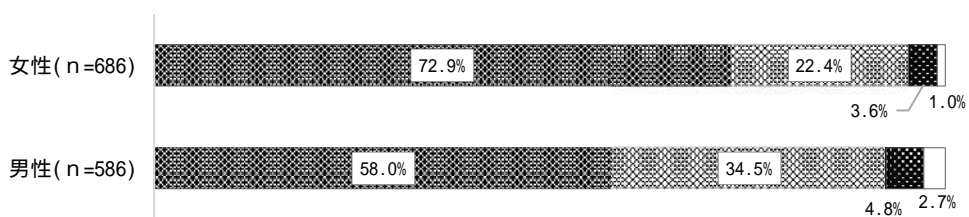
(5) 見たくないのに、ポルノビデオやポルノ雑誌を見せる



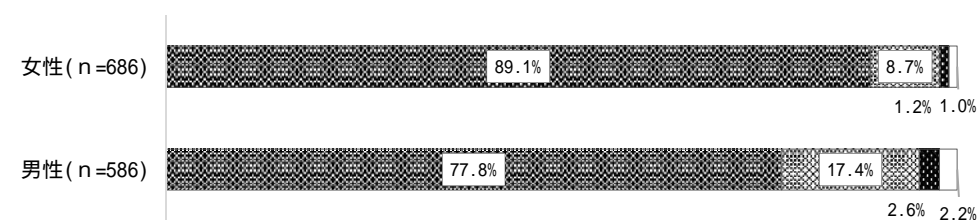
(6) 何を言っても長時間無視し続ける



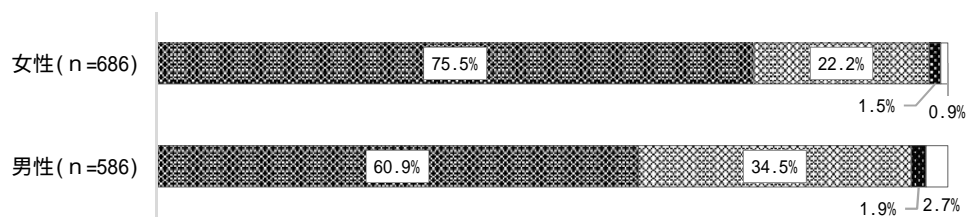
(7) 交友関係や電話・メールなどを細かく監視する



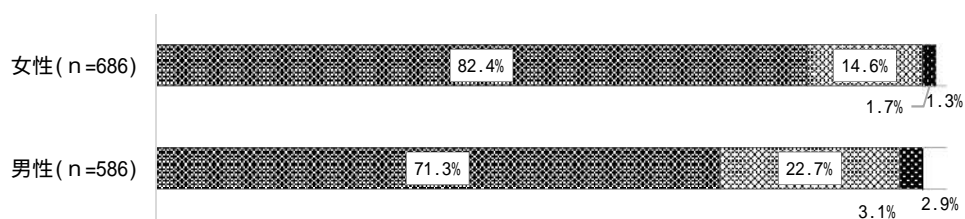
(8) 「誰のおかげで生活できるんだ」「能力が低いから給料も低いんだ」などと言う



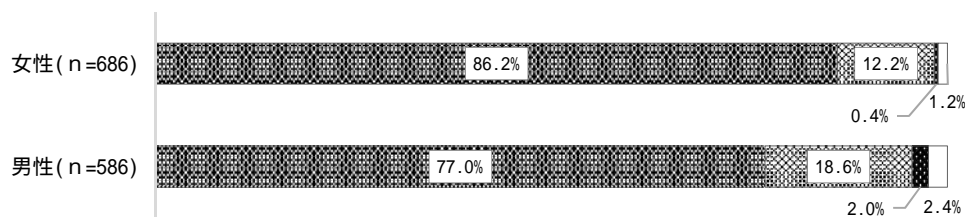
(9) 大声でどなる



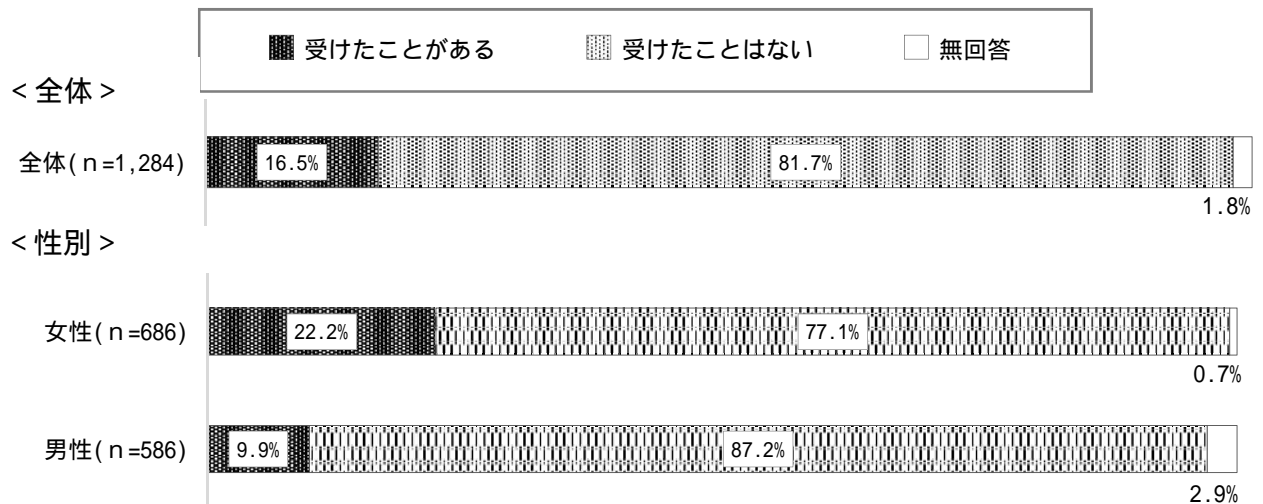
(1 0) 家計に必要な生活費を渡さない



(1 1) 職場に行くことを妨害したり、外出先を制限する



問 18 問 17 の (1) ~ (11) のような行為を配偶者 (パートナー) や交際相手から受けたことがありますか。(1 は 1 つ)

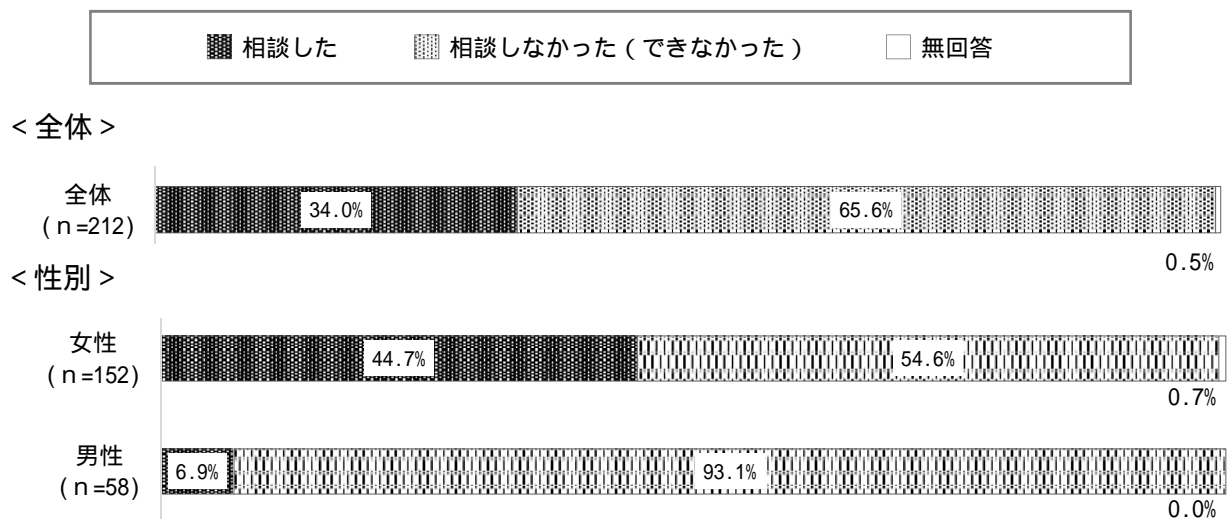


【結果】

配偶者等から暴力を受けたことがあるか聞いたところ、「受けたことがある」(16.5%)が1割半ばとなっている。一方、「受けたことはない」(81.7%)は8割となっている。

問 18 - 1 (問 18 で「受けたことがある」とお答えの方に)

これまでに誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。(1 は 1 つ)

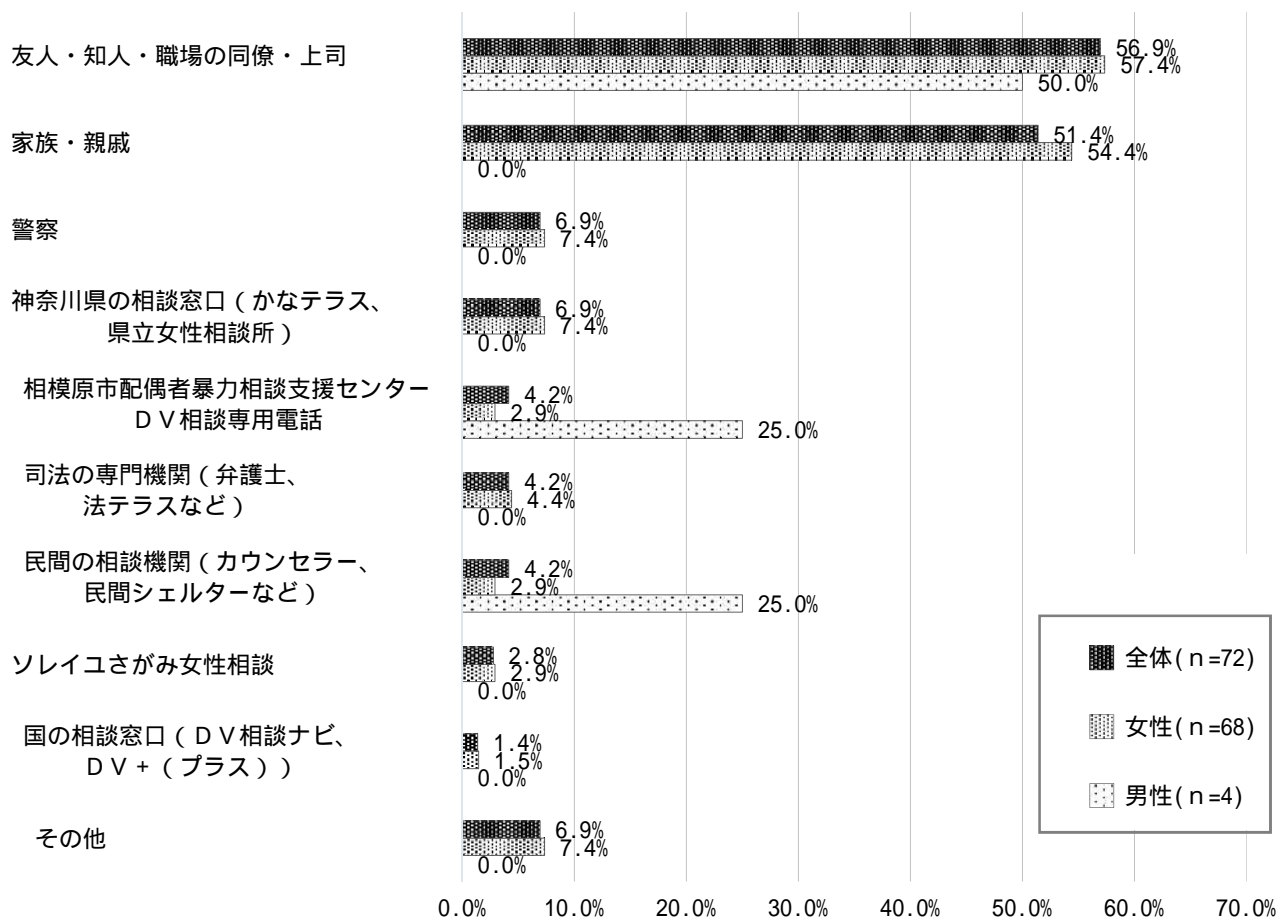


【結果】

配偶者等からの暴力を「受けたことがある」と回答した人 (n = 212) に、相談経験の有無を聞いたところ、相談した(34.0%)が3割半ばとなっている。一方、「相談しなかった(できなかった)」(65.6%)は6割半ばとなっている。

問 18 - 2 (問 18 - 1で「相談した」とお答えの方に)

そのとき、だれ(どこ)に相談しましたか。(はいいくつでも)

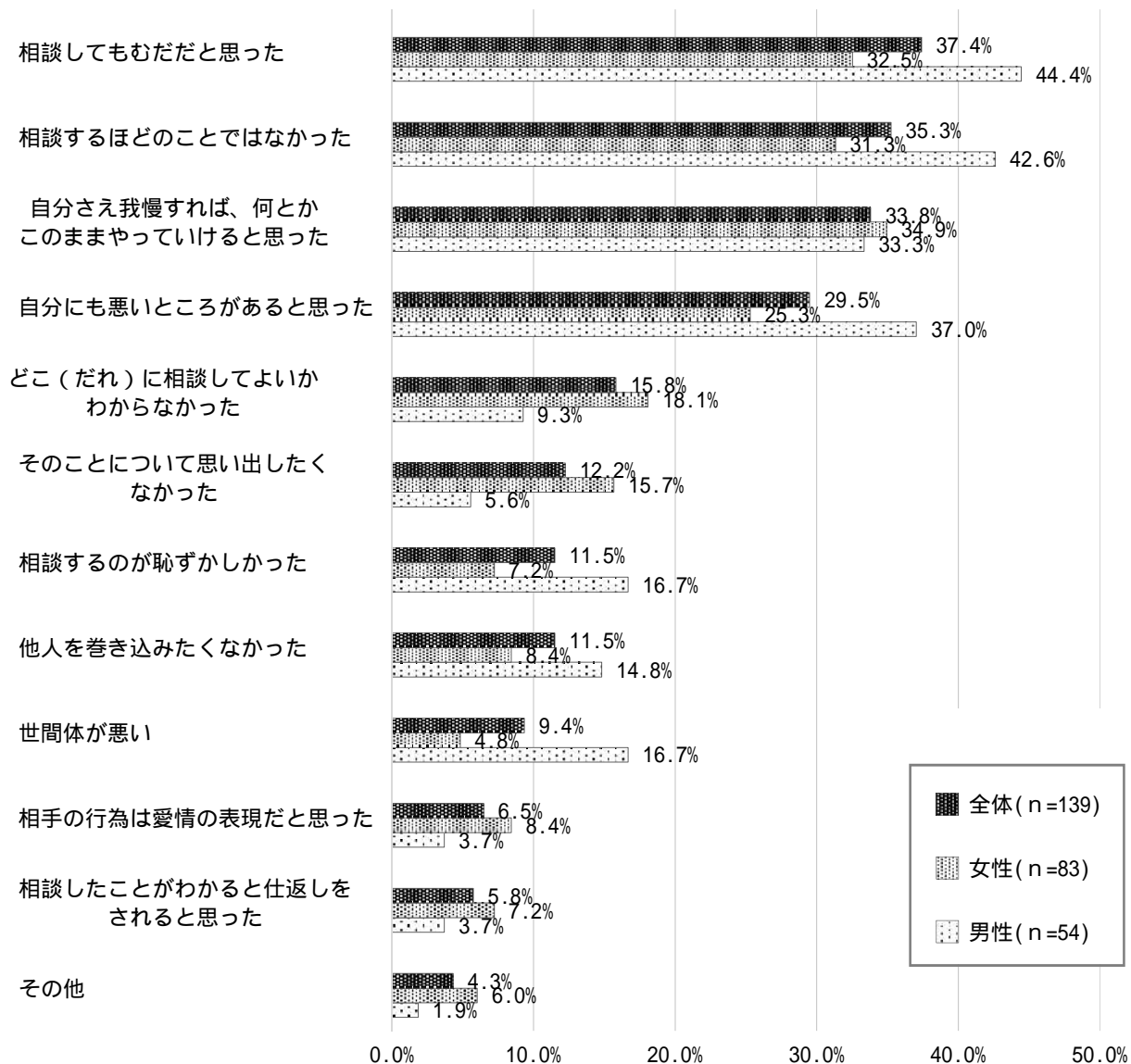


【結果】

配偶者等からの暴力を受けたとき「相談した」と回答した人(n=72)に、相談相手・機関を聞いたところ、「友人・知人・職場の同僚・上司」(56.9%)、「家族・親戚」(51.4%)の順で5割を超えており、次いで「警察」(6.9%)、「神奈川県の相談窓口(かなテラス、県立女性相談所)」(6.9%)となっている。

問 18 - 3 (問 18 - 1 で「相談しなかった(できなかった)」とお答えの方に)

その理由は何ですか。(はいいくつでも)



【結果】

配偶者等からの暴力を受けたとき「相談しなかった(できなかった)」と回答した人(n = 139)に、その理由を聞いたところ、「相談してもむだだと思った」(37.4%)、次いで「相談するほどのことではなかった」(35.3%)、「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」(33.8%)の順で、3割を超えている。

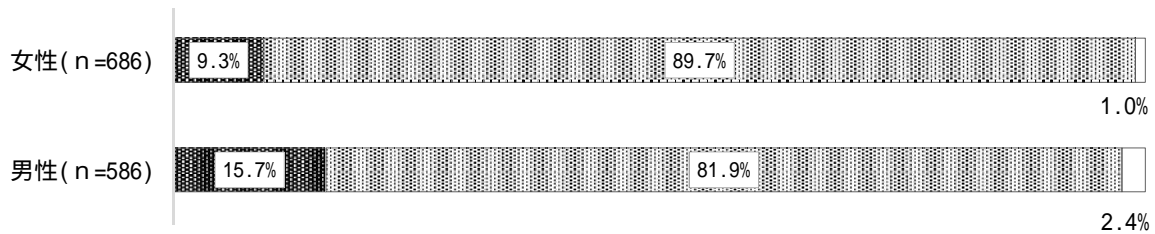
問 19 問 17 の (1) ~ (11) のような行為を配偶者 (パートナー) や交際相手に対して行ったことがありますか。(1 は 1 つ)

■ 行ったことがある ▨ 行ったことはない □ 無回答

< 全体 >



< 性別 >

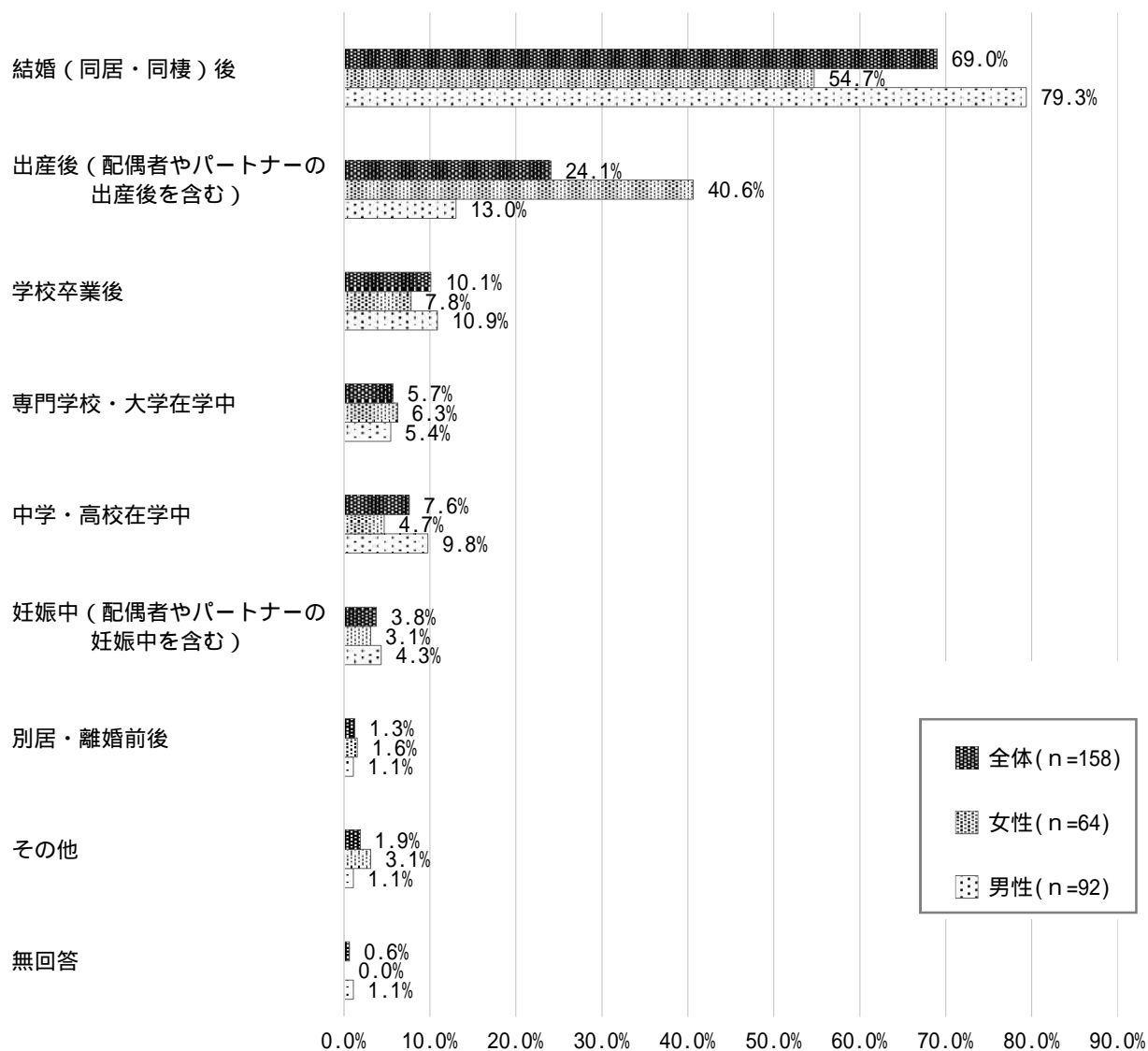


【結果】

配偶者等へ暴力を行った経験を聞いたところ、「行ったことがある」(12.3%)は1割となっている。一方、「行ったことはない」(86.0%)は、8割を超えている。

問 19 - 1 (問 19 で「行ったことがある」とお答えの方に)

あなたがそのような行為をしたのはいつですか。(はいくつでも)

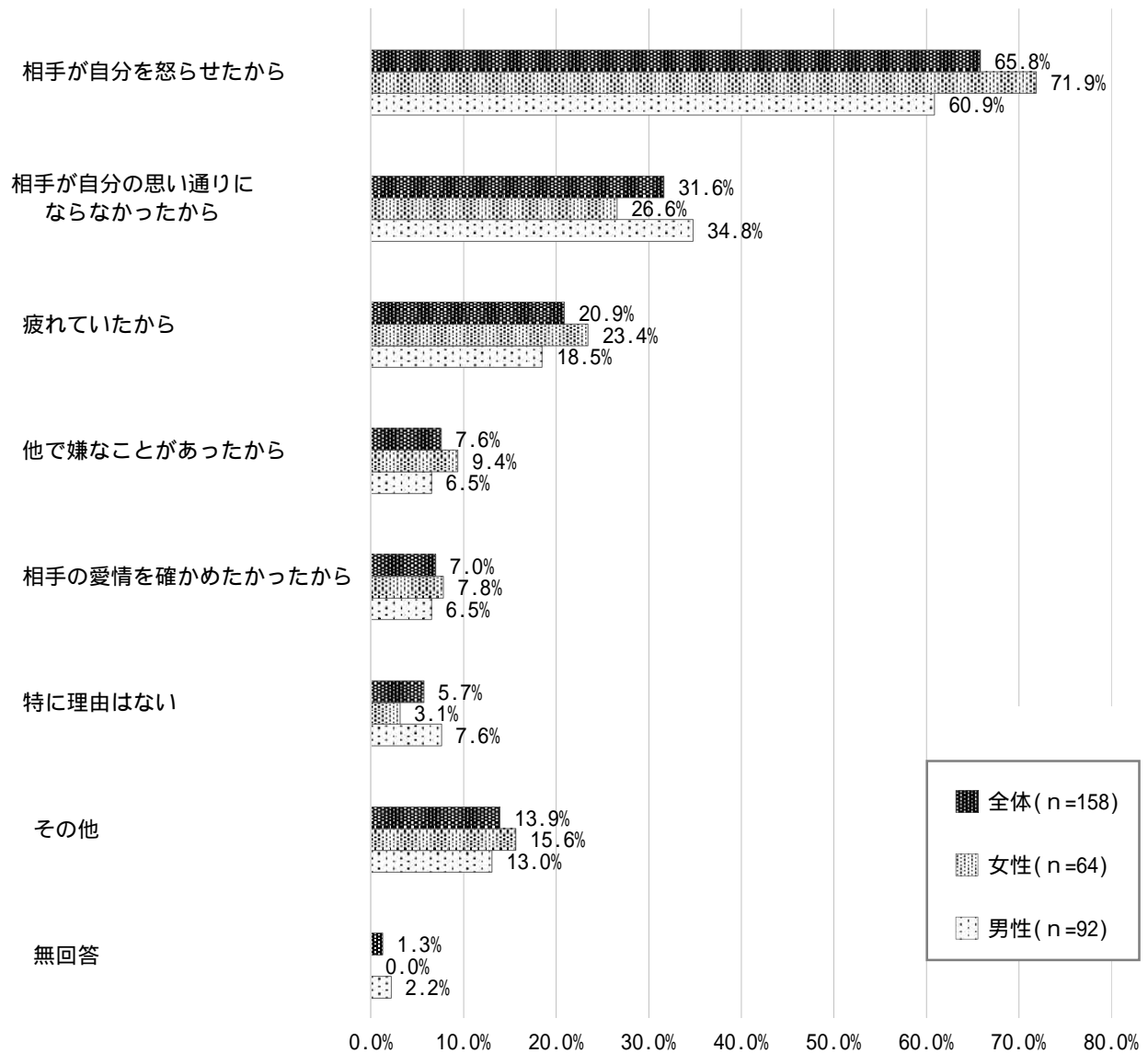


【結果】

配偶者等へ暴力を「行ったことがある」と回答した人(n = 158)に、いつその行為をしたのか聞いたところ、「結婚(同居・同棲)後」(69.0%) が7割近くで最も高くなっており、次いで、「出産後(配偶者やパートナーの出産後を含む)」(24.1%)、「学校卒業後」(10.1%)の順となっている。

問 19 - 2 (問 19 で「行ったことがある」とお答えの方に)

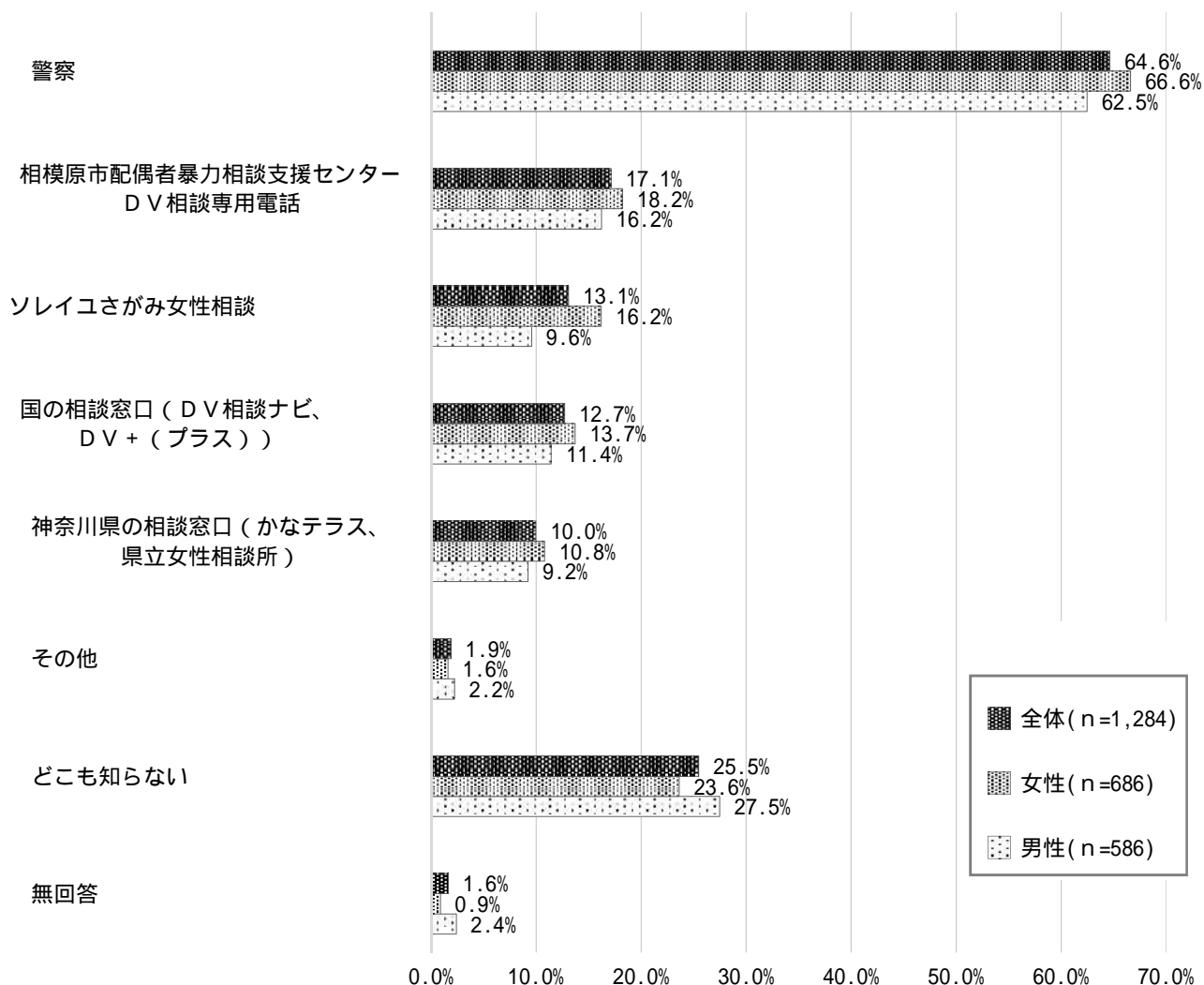
あなたは、なぜそのようなことをしたのですか。(はいくつでも)



【結果】

配偶者等へ暴力を「行ったことがある」と回答した人(n = 158)に、その行為をしたことについてどのように考えているのか聞いたところ、「相手が自分を怒らせたから」(65.8%) が6割半ばで最も高くなっており、次いで、「相手が自分の思い通りにならなかったから」(31.6%)、「疲れていたから」(20.9%)の順となっている。

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。(はいいくつでも)

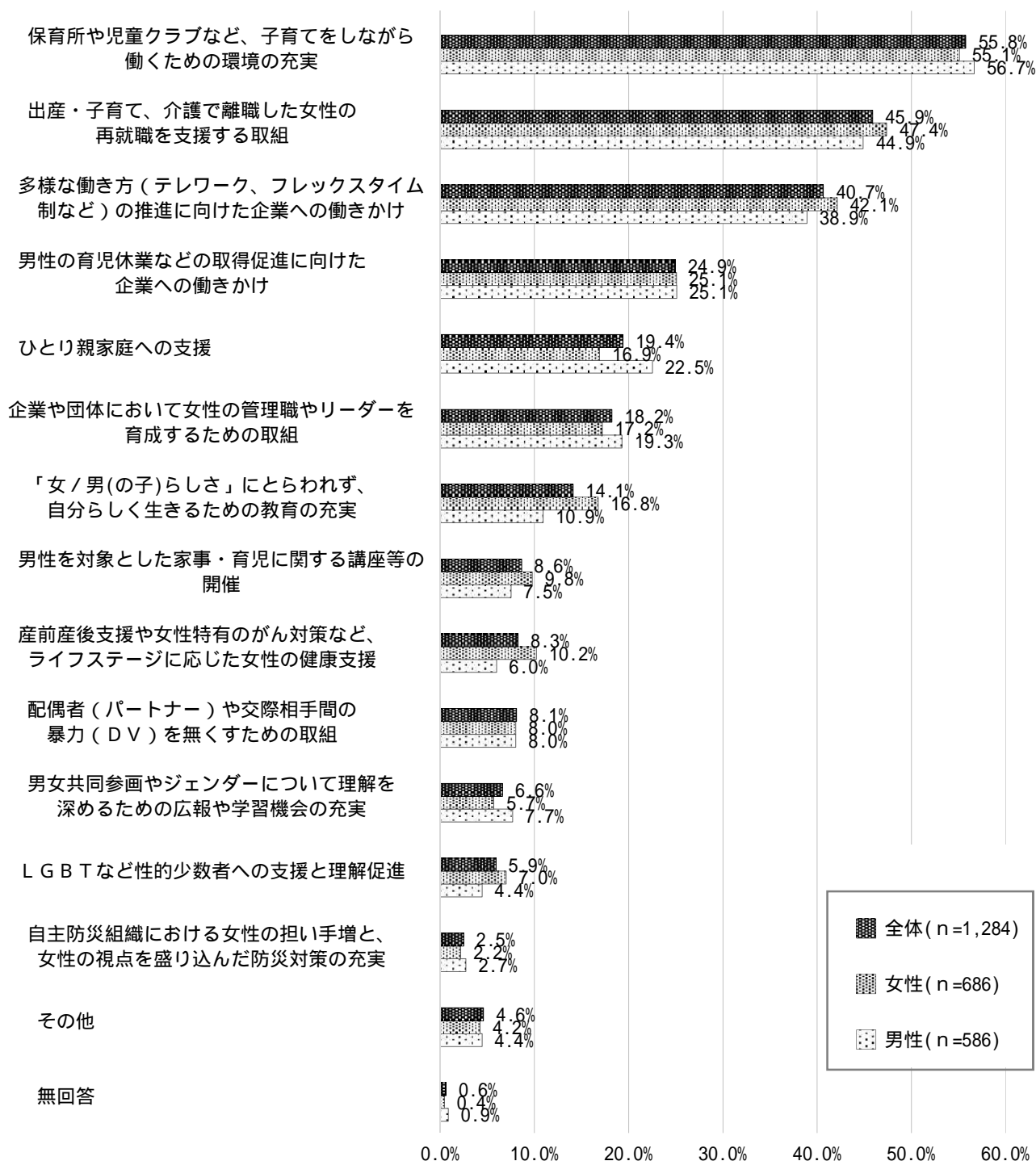


【結果】

配偶者等からの暴力について相談するところを知っているか聞いたところ、「警察」(64.6%)が6割半ばで最も高くなっており、次いで、「相模原市配偶者暴力相談支援センターDV相談専用電話」(17.1%)、「ソレイユさがみ女性相談」(13.1%)の順となっている。一方、「どこも知らない」(25.5%)は、2割半ばとなっている。

5 相模原市に求める取組について

問 21 男女共同参画社会を実現していくために、相模原市が重点をおいて取り組むべきことは、何だと思えますか。(は3つまで)



【結果】

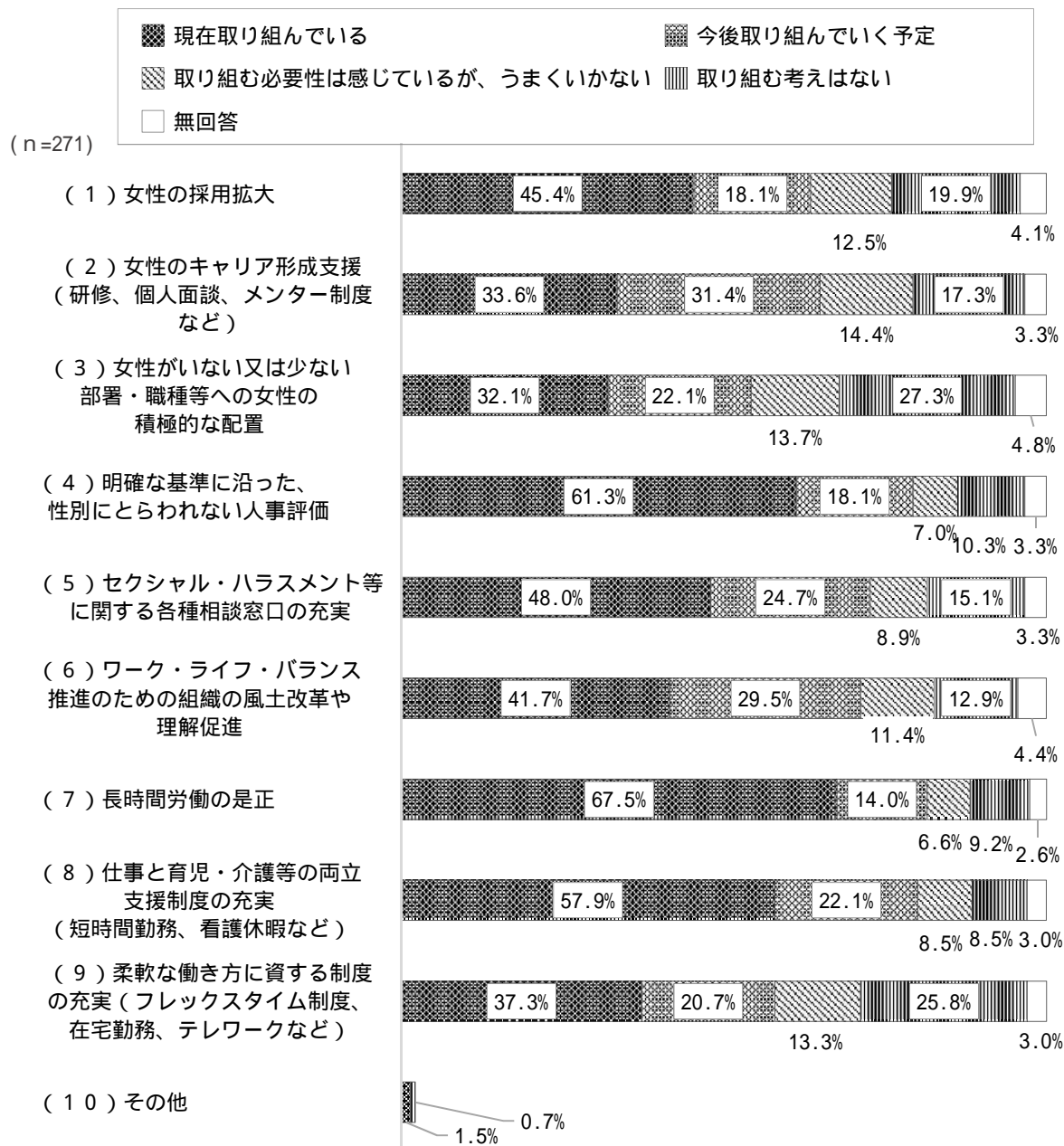
行政に対して望むことを聞いたところ、「保育所や児童クラブなど、子育てをしながら働くための環境の充実」(55.8%)が5割半ばで最も高くなっており、次いで、「出産・子育て、介護で離職した女性の再就職を支援する取組」(45.9%)、「多様な働き方(テレワーク、フレックスタイム制など)の推進に向けた企業への働きかけ」(40.7%)の順となっている。

男女共同参画に関する事業所調査

問1～問6の結果は、5ページ「5-2 回答者の基本属性（事業所調査）」に掲載しています。

1 女性の雇用・登用推進状況について

問7 女性の雇用（採用、就業継続）に向けた取組の実施状況についてお伺いします。
（はそれぞれ1つ）



【結果】

女性の雇用（採用、就業継続）に向けた取組の実施状況について聞いたところ、「現在取り組んでいる」が最も高いのは、「長時間労働の是正」(67.5%)、「明確な基準に沿った、性別にとらわれない人事評価」(61.3%)の順で6割を超え高くなっており、次いで、「仕事と育児・介護等の両立支援制度の充実（短時間勤務、看護休暇など）」(57.9%)となっている。

問7 - 1 (問7において「現在取り組んでいる」、「今後取り組んでいく予定」、「取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」と回答した場合)

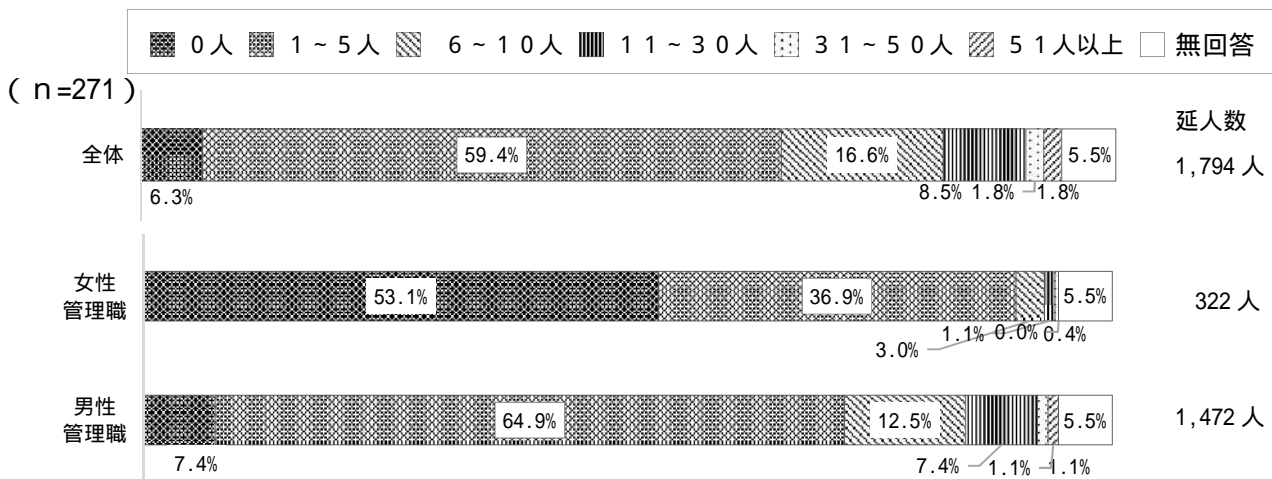
今後、取組を進めるにあたり、相模原市に求める支援等についてお聞かせください。

【結果】(n = 254)

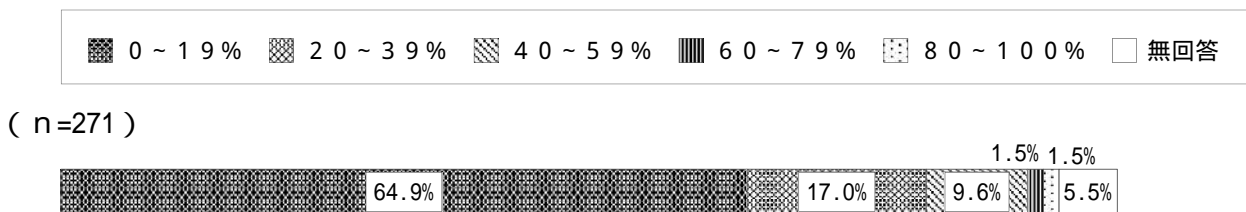
女性の雇用(採用、就業継続)に向けた取組に「現在取り組んでいる」、「今後取り組んでいく予定」、「取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」と回答した事業所(n = 254)に、行政に求める支援等について聞いたところ、3割の回答があった。行政に支援を求める制度として多かったものは、「女性の採用拡大」や「ワーク・ライフ・バランス推進のための組織の風土改革や理解促進」となっており、行政に支援を求める内容で多かったものは、「先進企業の取組事例等の紹介」、「地元企業と学生とのマッチング会の開催」、「合同説明会の開催」、「女性の少ない職種のPR」となっている。

問8 令和4年4月1日現在の、管理職の男女別内訳についてお伺いします。

<各事業所における管理職人数>



<各事業所における女性管理職の占める割合>



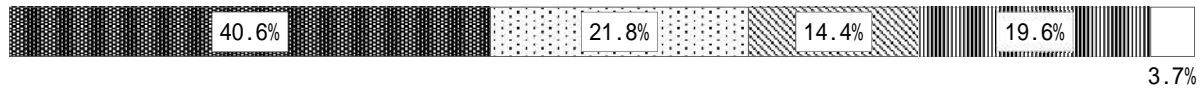
【結果】

令和4年4月1日現在の、管理職の男女別内訳について聞いたところ、管理職全体では「1~5人」(59.4%)は6割となっており、男性管理職は「1~5人」(64.9%)は6割半ばとなっているのに対し、女性管理職は「0人」(53.1%)は5割となっている。

また、各事業所における女性管理職の占める割合は、「0~19%」(64.9%)は6割半ばとなっており、次いで、「20~39%」(17.0%)は1割半ばとなっている。

問9 女性管理職の登用（昇進）に向けた取組の実施状況についてお伺いします。（ は1つ）

- 現在取り組んでいる □ 今後取り組んでいく予定
▨ 取り組む必要性は感じているが、うまくいかない ▩ 取り組む考えはない
□ 無回答



(n=271)

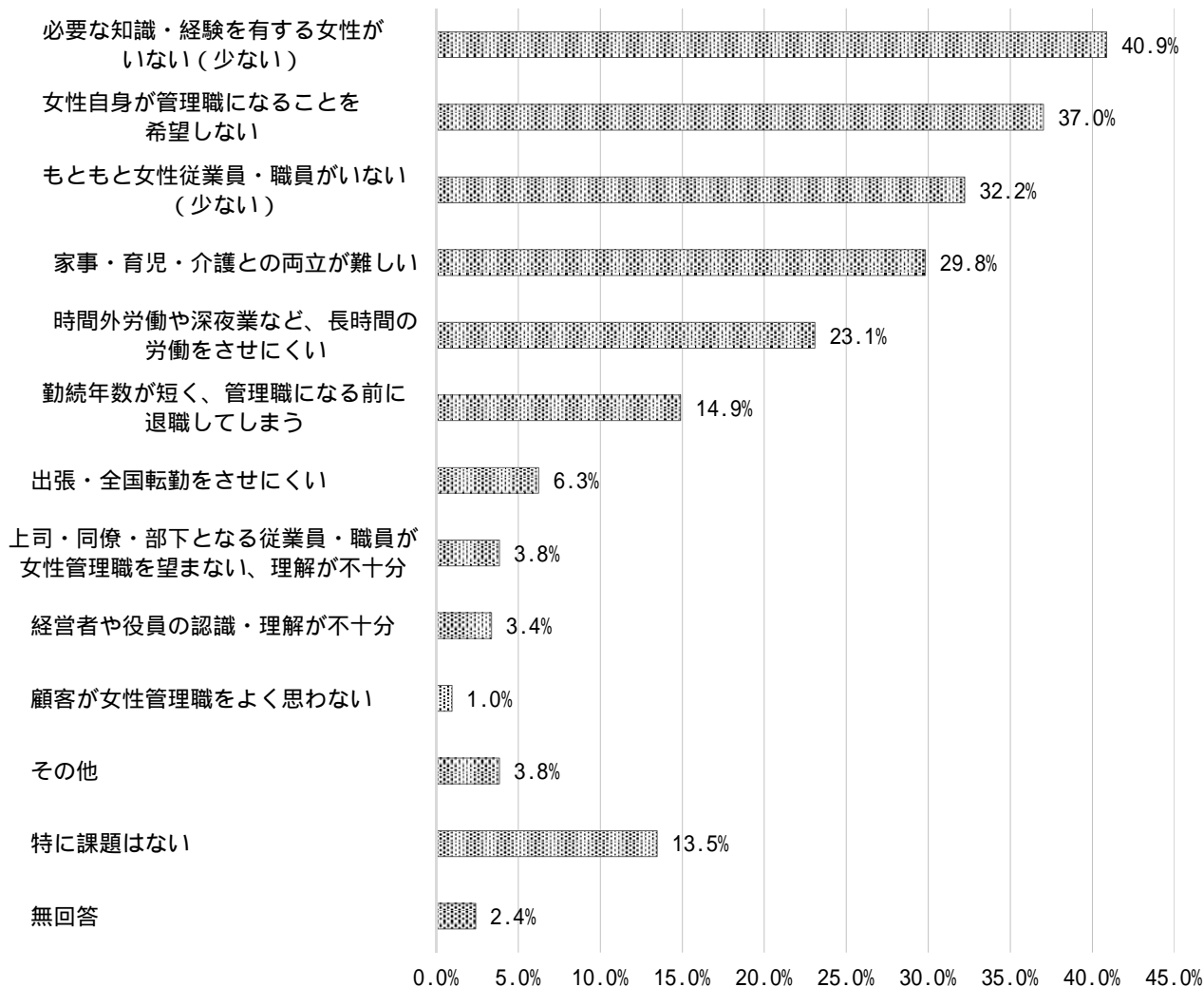
【結果】

女性管理職の登用（昇進）に向けた取組の実施状況について聞いたところ、「現在取り組んでいる」（40.6%）が約4割となっているのに対し、「取り組む考えはない」（19.6%）は約2割となっている。

問9 - 1 (問9において「現在取り組んでいる」、「今後取り組んでいく予定」、「取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」と回答した場合)

女性管理職の登用(昇進)を進める上での主な課題は何ですか。(は5つまで)

(n=208)



【結果】

女性管理職の登用(昇進)に「現在取り組んでいる」、「今後取り組んでいく予定」、「取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」と回答した事業所(n=208)に、女性管理職の登用(昇進)を進める上での主な課題について聞いたところ、「必要な知識・経験を有する女性がいない(少ない)」(40.9%)が最も高く、次いで「女性自身が管理職になることを希望しない」(37.0%)、「もともと女性従業員・職員が少ない(少ない)」(32.2%)の順となっている。

問9 - 2 (問9において「現在取り組んでいる」、「今後取り組んでいく予定」、「取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」と回答した場合)

今後、取組を進めるにあたり、相模原市に求める支援等についてお聞かせください。

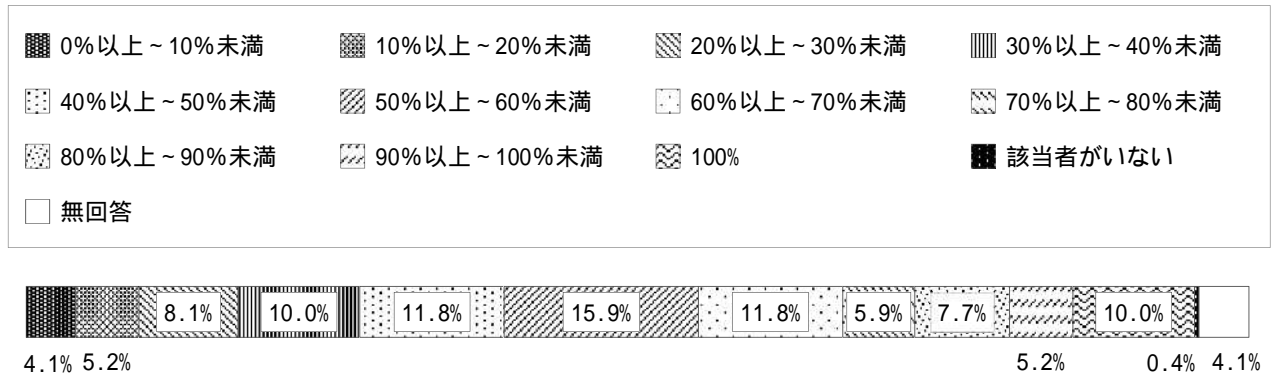
【結果】(n=208)

女性管理職の登用(昇進)に「現在取り組んでいる」、「今後取り組んでいく予定」、「取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」と回答した事業所(n=208)に、行政に求める支援等について聞いたところ、6割の回答があった。行政に支援を求める内容が多かったものは、「取組実施のための各種助成金の充実」のほか、「経営者や管理職に向けたセミナー・研修会の実施」、「先進企業の取組事例等の紹介」、「女性管理職の体験談の紹介」、「情報交換」などがあげられている。

2 ワーク・ライフ・バランスや多様な働き方の実現に向けた取組について

問 10 令和3年度（令和3事業年度）中における正規の従業員・職員の年次有給休暇の平均取得率についてお伺いします。（ は1つ）

（n=271）

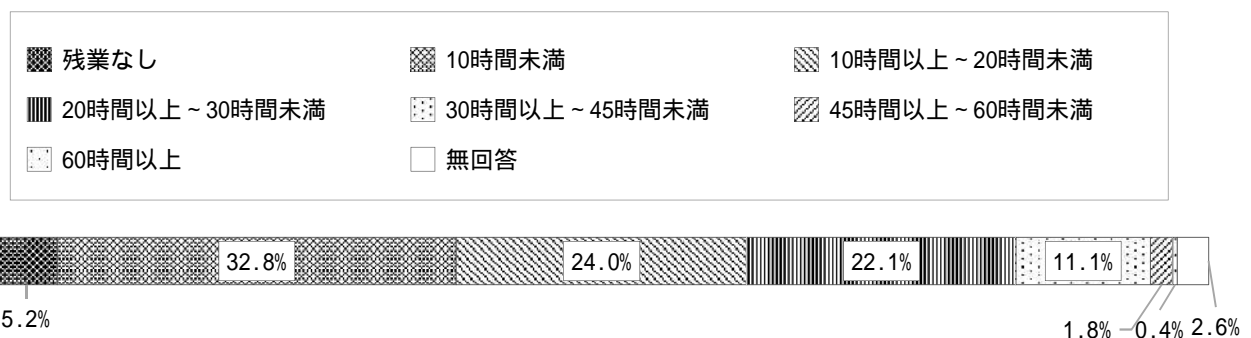


【結果】

令和3年度（令和3事業年度）中における正規の従業員・職員の年次有給休暇の平均取得率について聞いたところ、「50%以上～60%未満」（15.9%）が最も高く、次いで「40%以上～50%未満」（11.8%）、「60%以上～70%未満」（11.8%）となっている。

問 11 令和3年度（令和3事業年度）中における正規の従業員・職員一人あたりの月平均時間外労働時間についてお伺いします。（ は1つ）

（n=271）

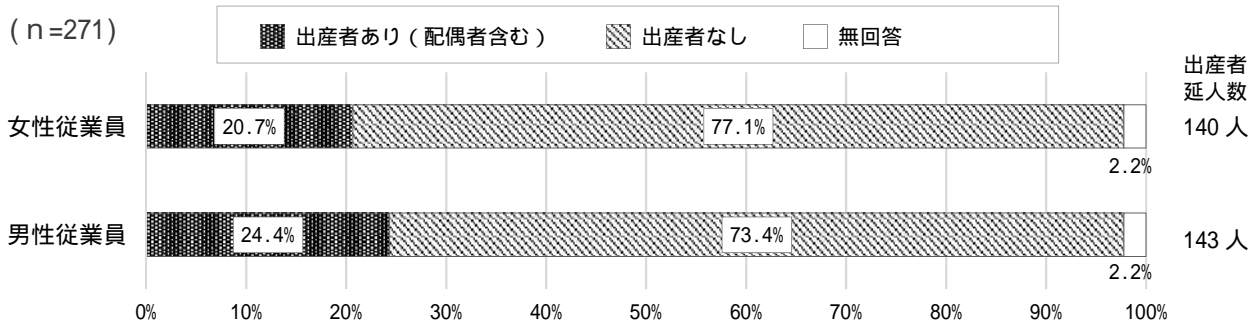


【結果】

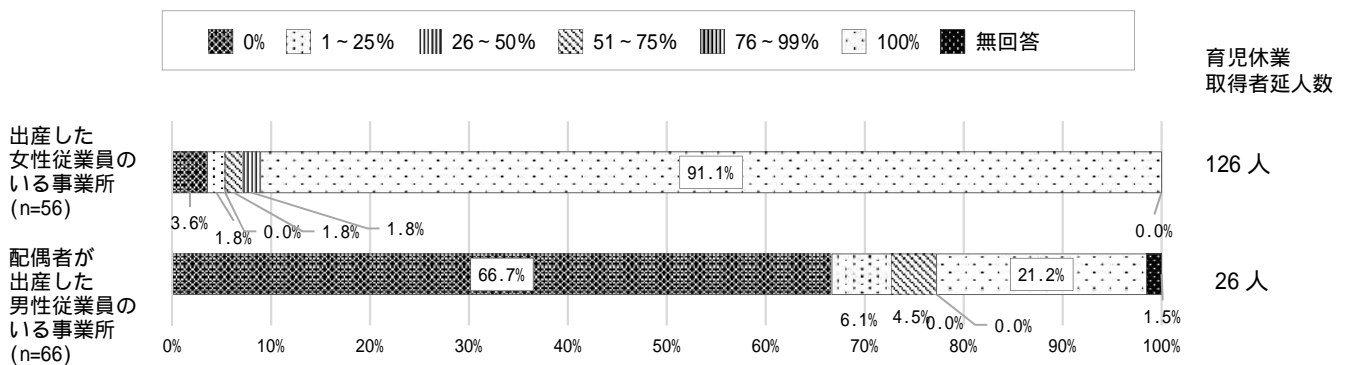
令和3年度（令和3事業年度）中における正規の従業員・職員一人あたりの月平均時間外労働時間について聞いたところ、「10時間未満」（32.8%）が最も高く、次いで「10時間以上～20時間未満」（24.0%）、「20時間以上～30時間未満」（22.1%）の順となっている。

問 12 令和3年度（令和3事業年度）中に、出産した従業員・職員（男性の場合は配偶者が出産した人）の数と育児休業を取得した人数についてお伺いします。

< 各事業所において、出産した従業員・職員（配偶者を含む）がいる割合 >



< 出産者（配偶者を含む）のいる事業所で育児休業を取得した従業員・職員の割合 >



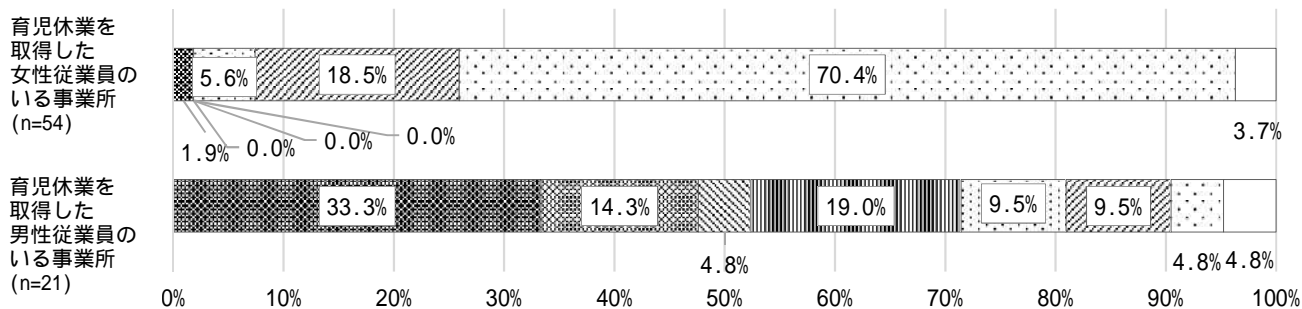
【結果】

令和3年度（令和3事業年度）中に、出産した従業員・職員（男性の場合は配偶者が出産した人）の数について聞いたところ、女性従業員・職員の出産者延人数は140人で、56事業所（20.7%）となっている。男性従業員・職員配偶者の出産者延人数は143人で、66事業所（24.4%）となっている。

出産者（配偶者を含む）のいる事業所に、育児休業を取得した人数について聞いたところ、育児休業を取得した女性従業員・職員の延人数は126人で、男性従業員・職員の延人数は26人となっており、育児休業を取得した割合は、対象となる女性従業員・職員の全てが取得している事業所は9割を超えているが、対象となる男性従業員・職員のうち、育児休業を全く取得していない事業所は、6割半ばとなっている。

問 12 - 1 (問 12 において育児休業を取得した従業員・職員がいると回答した場合)
男女それぞれの平均的な取得期間はどのくらいですか。(番号を1つずつ選択)

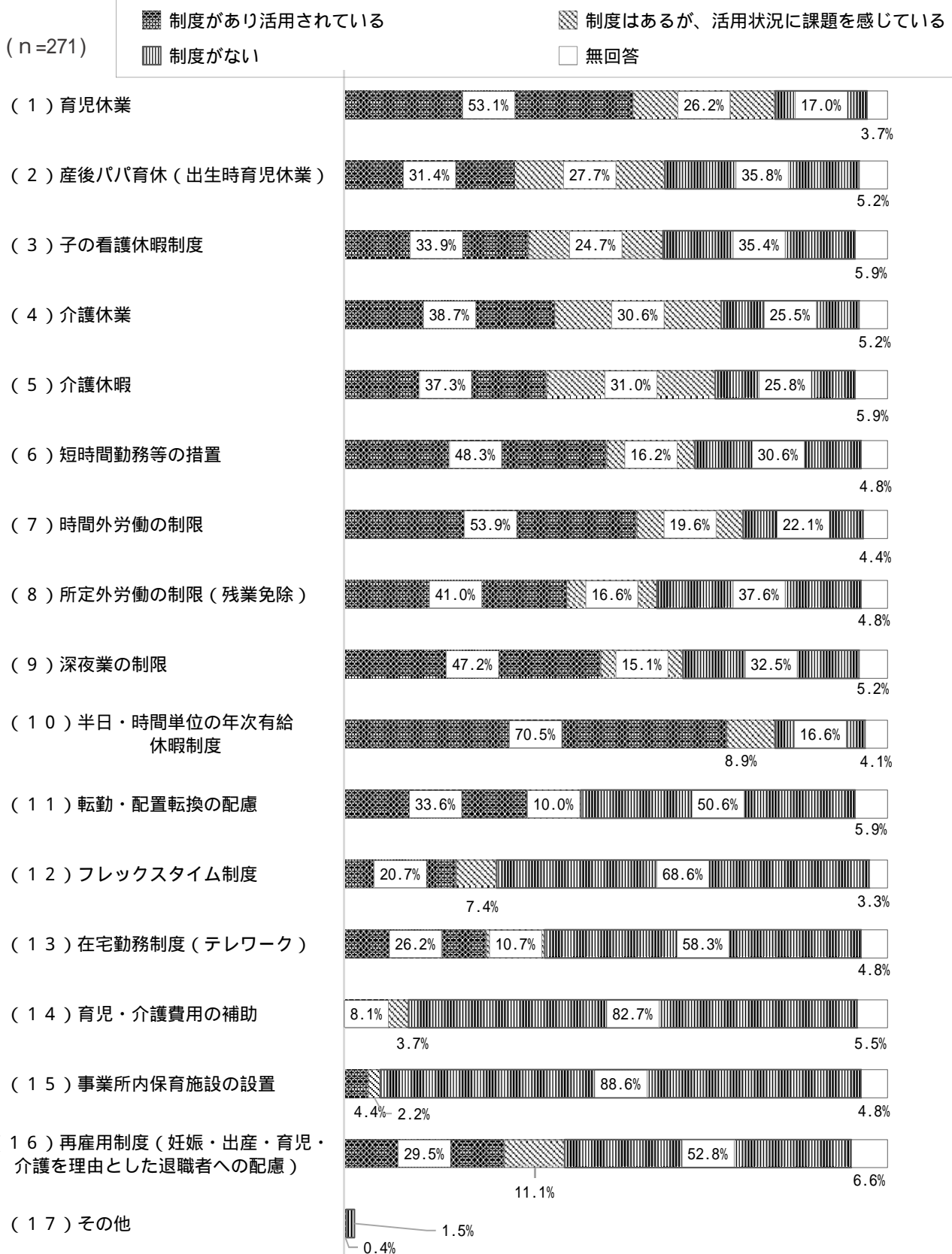
- ☒ 1週間未満 ☒ 1週間以上～2週間未満 ☒ 2週間以上～1か月未満 ☒ 1か月以上～3か月未満
- ☒ 3か月以上～6か月未満 ☒ 6か月以上～1年未満 ☒ 1年以上 ☐ 無回答



【結果】

育児休業を取得した従業員・職員がいると回答した事業所(女性従業員がいる事業所：n = 54、男性従業員がいる事業所：n = 21)に、男女それぞれの平均的な取得期間はどのくらいか聞いたところ、女性従業員は1年以上取得(70.4%)が7割で最も多くなっていることに対し、男性従業員は1週間未満(33.3%)が最も多くなっている。

問 13 (1) ~ (17) の制度の活用状況についてお伺いします。(はそれぞれ1つ)



【結果】

制度の活用状況について聞いたところ、「活用されている」で最も回答が多かったのは、「半日・時間単位の年次有給休暇制度」(70.5%)、次いで「時間外労働の制限」(53.9%)、「育児休業」(53.1%)となっている。

問 13 - 1 (問 1 3 において「制度はあるが、活用状況に課題を感じている」と回答した場合)
今後、課題解決に向けた取組を進めるにあたり、相模原市に求める支援等についてお聞かせ
ください。

【結果】(n = 138)

制度の活用状況について、「制度はあるが、活用状況に課題を感じている」と回答した事業所 (n = 138) に行政に支援を求める制度等について聞いたところ、3 割の回答があった。行政に支援を求める制度で多かったものは、「産後パパ休暇」、「育児休業」、「介護休暇」があげられており、行政に求める支援等の内容については、「取組実施のための各種助成金の充実」、「先進企業の取組事例等の紹介」、「制度はあるが、現時点で該当者がいないため、該当する従業員からの申出があった際の制度についてのアドバイス」があげられている。

問 14 男性従業員・職員の育児休業の取得促進に向けた取組の実施状況についてお伺いします。
(は 1 つ)

■ 現在取り組んでいる ■ 今後取り組んでいく予定
▨ 取り組む必要性は感じているが、うまくいかない ▩ 取り組む考えはない

(n = 271)



【結果】

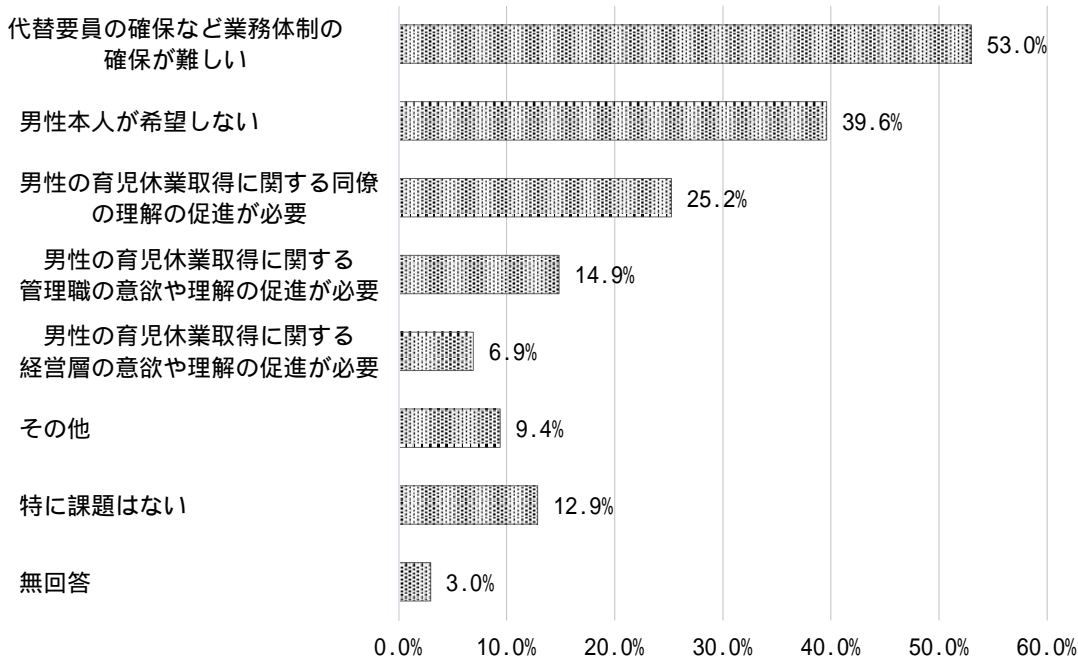
男性従業員・職員の育児休業の取得促進に向けた取組の実施状況について聞いたところ、「現在取り組んでいる」(35.1%) は 3 割半ばと最も多かった一方で、「取り組む考えはない」(20.3%) は 2 割となっている。

問 14 - 1 (問 14 において「現在取り組んでいる」、「今後取り組んでいく予定」、「取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」と回答した場合)

男性従業員・職員の育児休業取得を促進する上での主な課題は何ですか。

(は 3 つまで)

(n = 202)



【結果】

男性従業員・職員の育児休業の取得促進に向け「現在取り組んでいる」、「今後取り組んでいく予定」、「取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」と回答した事業所 (n = 202) に男性従業員・職員の育児休業取得促進する上での主な課題を聞いたところ、「代替要員の確保など業務体制の確保が難しい」(53.0%) が最も高く、次いで「男性本人が希望しない」(39.6%)、「男性の育児休業取得に関する同僚の理解の促進が必要」(25.2%) となっている。

問 14 - 2 (問 14 において「現在取り組んでいる」、「今後取り組んでいく予定」、「取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」とお答えの事業所に)

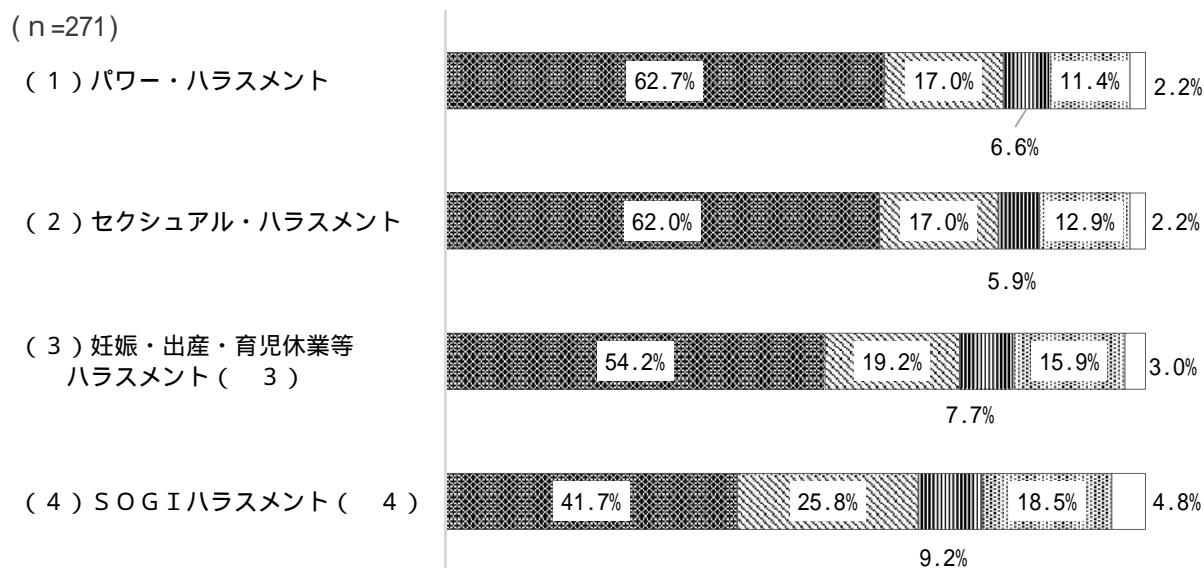
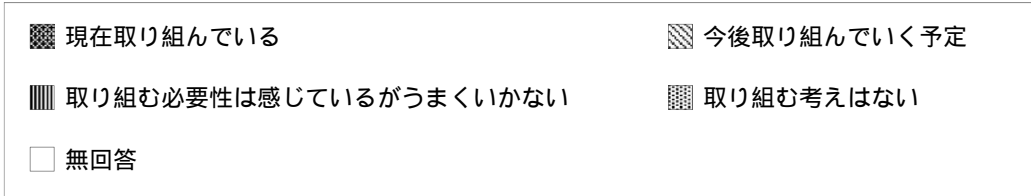
今後、取組を進めるにあたり、相模原市に求める支援等についてお聞かせください。

【結果】 (n = 202)

男性従業員・職員の育児休業の取得促進に向け「現在取り組んでいる」、「今後取り組んでいく予定」、「取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」と回答した事業所 (n = 202) に行政に支援を求める制度等について聞いたところ、3割の回答があった。行政に制度を求める内容で多かったものは、「取組実施のための各種助成金の充実」に次いで、「先進企業の取組事例等の紹介」があげられている。

3 ハラスメントの防止について

問 15 (1)～(4)のハラスメントに関する防止策や対応策等の取組状況についてお伺いします。
(はそれぞれ1つ)



- (3) 妊娠・出産・育児休業等ハラスメント
 - ・・・職場において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されること。
- (4) SOGIハラスメント
 - ・・・性的指向や性自認に関する嫌がらせのこと。
 - (例)「ホモ」や「レズ」などの言葉を本人に浴びせる。性的指向や性自認を理由に不当に異動させたり解雇したりする。本人に無断で本人の性的指向や性自認を他者に暴露する(いわゆる「アウトティング」)。など

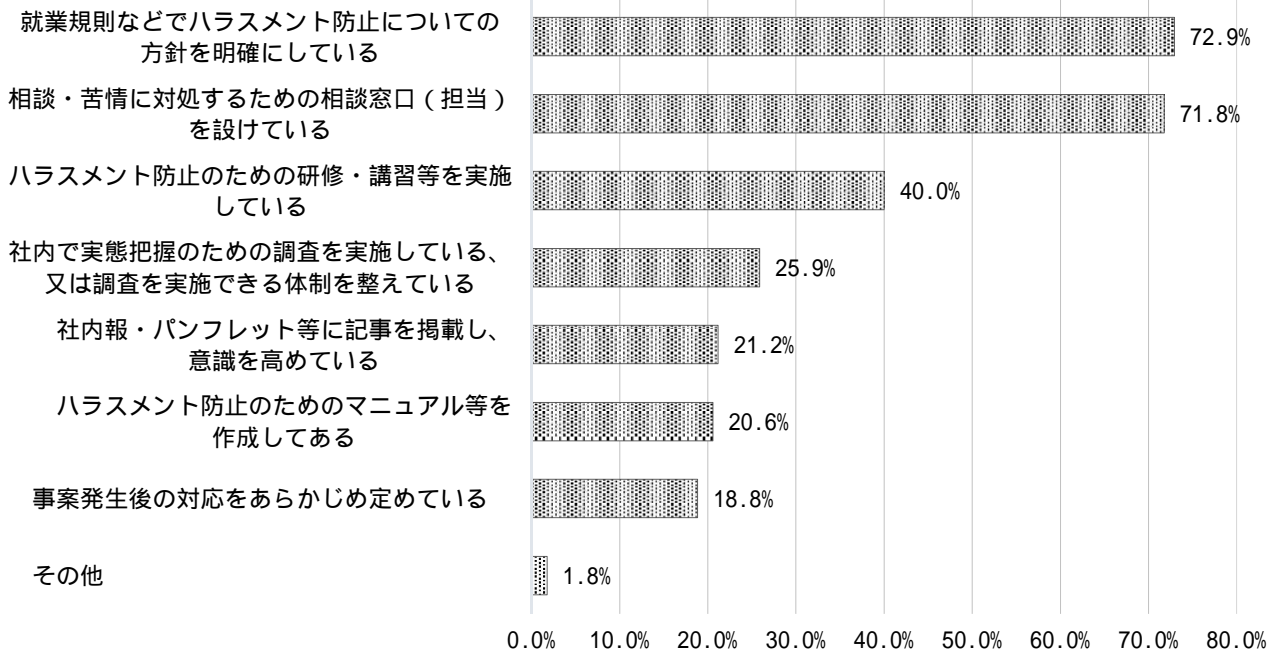
【結果】

ハラスメントに関する防止策や対応策等の取組状況について聞いたところ、「現在取り組んでいる」が最も高かったものは、「パワー・ハラスメント」(62.7%)となっている。一方、最も低かったものは「SOGIハラスメント」(41.7%)となっている。

問 15 - 1 (問 15 において「現在取り組んでいる」と回答した場合)

どのような取組を行っていますか。(はいいくつでも)

(n=170)



【結果】

ハラスメントに関する防止策や対応策等に現在取り組んでいる事業所(n=170)に、どのような取組を行っているか聞いたところ、「就業規則などでハラスメント防止についての方針を明確にしている」(72.9%)と最も高く、次いで「相談・苦情に対処するための相談窓口(担当)を設けている」(71.8%)、「ハラスメント防止のための研修・講習等を実施している」(40.0%)の順となっている。

問 15 - 2 (問 15 において「現在取り組んでいる」、「今後取り組んでいく予定」、「取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」と回答した場合)

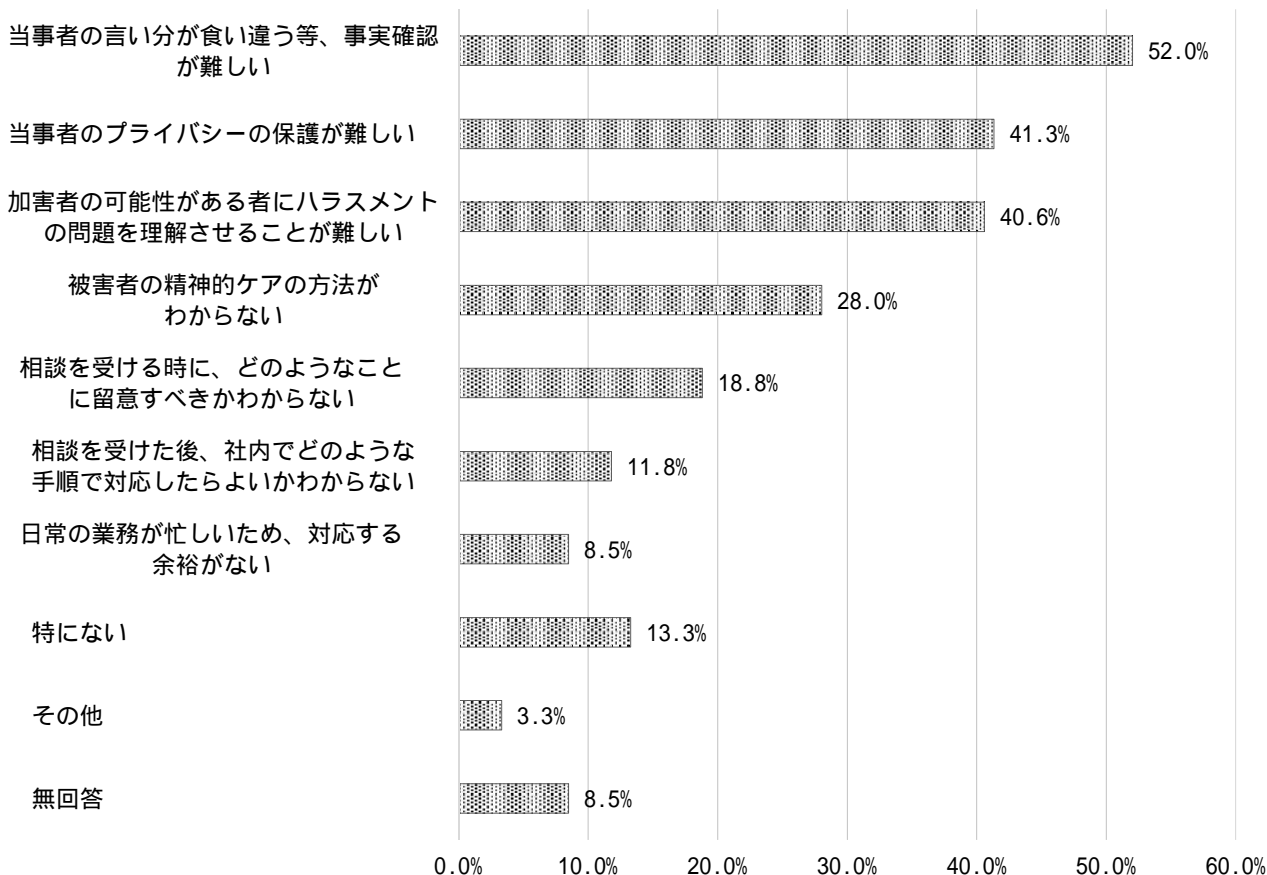
今後、取組を進めるにあたり、相模原市に求める支援等についてお聞かせください。

【結果】(n=234)

ハラスメントに関する防止策や対応策等に「現在取り組んでいる」、「今後取り組んでいく予定」、「取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」と回答した事業所(n=234)に、行政に支援を求める制度等について聞いたところ、4割近くの回答があった。行政に制度を求める内容で多かったものは、「制度等に関する周知」、「経営者や管理職に向けたセミナー・研修会の実施」、「取組事例の紹介」、「e-ラーニングツールの提供」があげられている。

問 16 ハラスメントが起きた場合、対応として特に難しいと感じていることについてお伺いします。
(は5つまで)

(n=271)

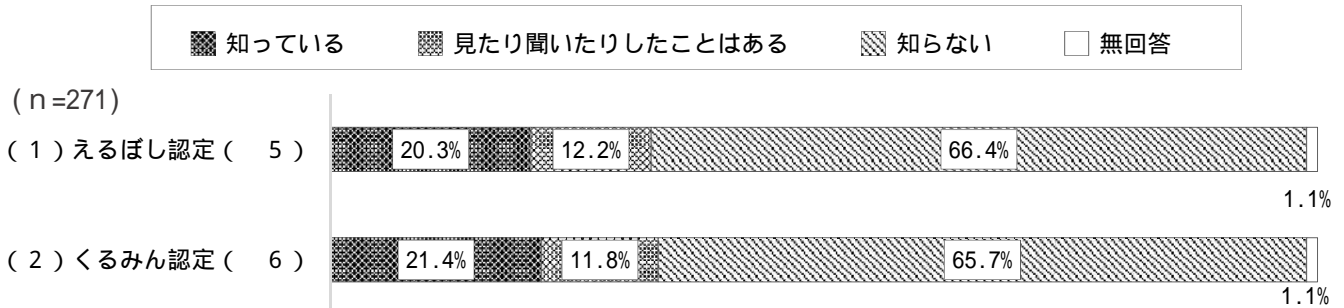


【結果】

ハラスメントが起きた場合、対応として特に難しいと感じていることについて聞いたところ、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」(52.0%)が5割と最も高く、次いで「当事者のプライバシーの保護が難しい」(41.3%)、「加害者の可能性がある者にハラスメントの問題を理解させることが難しい」(40.6%)の順となっている。

4 国の認定制度について

問 17 (1)～(2)の国の認定制度について知っていますか。(はそれぞれ1つ)



(5) えるぼし認定・・・女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業について厚生労働大臣が認定する制度。認定を受けることにより、公共調達で加点評価がなされる場合や、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を通常よりも低金利で利用できる場合があります。

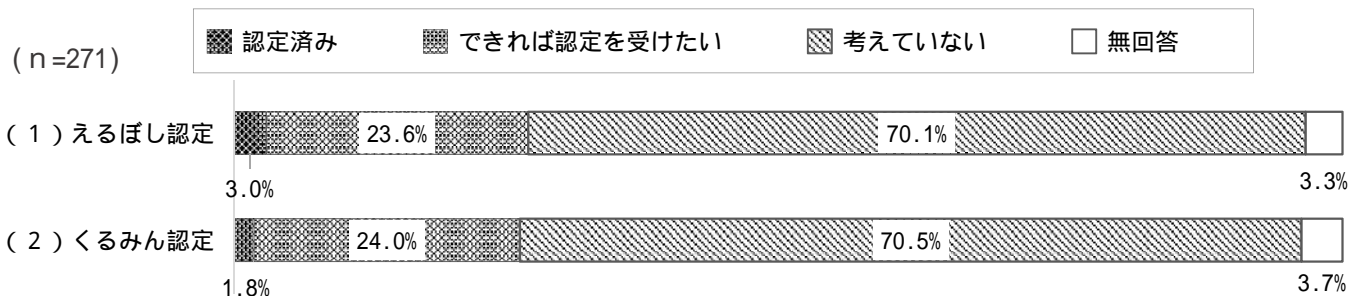
(6) くるみん認定・・・次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が認定する制度。認定を受けることにより、公共調達で加点評価がなされる場合や、国から「くるみん助成金」を受け取ることができる場合があります。

【結果】

国の認定制度「えるぼし認定」「くるみん認定」について聞いたところ、「知っている」「見たり聞いたりしたことはある」と回答した事業所は、「えるぼし認定」(32.5%)、「くるみん認定」(33.2%)は3割であったのに対し、「知らない」と回答したのは、「えるぼし認定」(66.4%)、「くるみん認定」(65.7%)は6割半ばとなっている。

問 18 (1)～(2)の国の認定制度について、認定を受けたいと思いますか。

(はそれぞれ1つ)



【結果】

国の認定制度「えるぼし認定」「くるみん認定」の認定を受けたいか聞いたところ、「認定済み」「できれば認定を受けたい」と回答したのは「えるぼし認定」(26.6%)、「くるみん認定」(25.8%)は2割半ばであるのに対し、いずれの認定を受けることについて「考えていない」は7割となっている。

考 察

【市民意識調査】

本市では、男女共同参画社会の実現に向けた施策の進捗状況を明確にするため、第3次さがみはら男女共同参画プランにおいて、基本方針ごとに成果指標を設定しており、第3次さがみはら男女共同参画プラン策定から3年を経過したことから、当該指標との比較による考察を行いました。

(1) 基本方針 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革

| 指標 番号 | 指標項目 | 基準値 H30 | 今回調査 R5.2 | 目標値 R9年度 |
|----------|----------------------------------------|------------|--------------|-------------|
| 7 | 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方に反対する市民の割合 | 57.0% | <u>68.1%</u> | 80.0% |

考察

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方に反対する市民の割合は上昇（基準値比較11.1ポイント上昇）しています。

しかし、約3割の市民は、この考え方に未だ賛成している状況にあり、その割合を性別で見ると、男性の方が高く、固定的な役割分担意識が根強く残っていることがうかがえます。

本市では、男女共同参画社会づくりの必要性に気付くことを目的とした講座等を開催していますが、男性の積極的な家事・育児・介護への参画に関する講座など、男女共同参画の意識啓発に向けた広報・啓発に、引き続き取り組んでいく必要があります。

(2) 基本方針 働く場における女性の活躍推進

| 指標 番号 | 指標項目 | 基準値 H30 | 今回調査 R5.2 | 目標値 R9年度 |
|----------|-------------------------------------|------------|--------------|-------------|
| 9 | 職場環境における男女の地位が平等になっていると感じている市民の割合 | 18.8% | <u>24.1%</u> | 30.0% |
| 10 | 男性の育児・介護休業の取得について、取得した方がよいと考える市民の割合 | 90.2% | <u>92.9%</u> | 基準値を上回る |

考察

職場環境における男女の地位が平等になっていると感じている市民の割合は上昇（基準値比較5.3ポイント上昇）しています。しかし、男女の地位が平等であるという意識は、性別で見ると、女性の方が低くなっています。

また、男性の育児・介護休業の取得に賛成する市民の割合は上昇（基準値比較2.7ポイント上昇）しており、基準値を上回っていますが、男性の育児休業等取得に賛成する割合は、性別で見ると、男性の方が低くなっています。

職場環境における男女平等に関する意識は、性別によって意識に差があることが伺えることから、男女がともに働きやすい職場環境づくりに向け、労働関係法令・制度の周知や、女性の活躍に関する意識啓発などに取り組んでいく必要があります。

(3) 基本方針 配偶者等に対する暴力の根絶と被害者への支援

| 指標番号 | 指標項目 | 基準値 H30 | 今回調査 R5.2 | 目標値 R9年度 |
|------|-----------------------------------------|------------|--------------|-------------|
| 11 | 夫婦(パートナー)間・交際相手間における次のような行為を暴力と認識する人の割合 | | | |
| | 【身体的暴力】 平手で打つ | 74.2% | <u>83.4%</u> | 90.0% |
| | 【精神的暴力】 何を言っても長時間無視し続ける | 48.9% | <u>60.7%</u> | 65.0% |
| | 【社会的暴力】 交友関係や電話・メールなどを細かく監視する | 55.7% | <u>66.0%</u> | 70.0% |
| | 【経済的暴力】 家計に必要な生活費を渡さない | 70.6% | <u>77.2%</u> | 85.0% |
| | 【性的暴力】 見たくないのに、ポルノビデオやポルノ雑誌を見せる | 70.7% | <u>83.7%</u> | 85.0% |
| | 【性的暴力】 いやがっているのに性的な行為を強要する | 84.7% | <u>89.3%</u> | 95.0% |
| 12 | DVに関わる相談場所を知っている市民の割合 | 68.2% | <u>72.9%</u> | 76.0% |
| 13 | DV被害にあった際、相談した市民の割合 | 37.6% | <u>34.0%</u> | 50.0% |

○考察

夫婦(パートナー)間・交際相手間におけるそれぞれの行為を暴力と認識する人の割合は上昇(基準値比較4.6~13.0ポイント上昇)しており、また、DVに関わる相談場所を知っている市民の割合も上昇(基準値比較4.7ポイント上昇)していることから、DVに関する認識は高くなってきていることが伺えます。

しかし、DV被害にあった際、相談した市民の割合は低下(基準値比較3.6ポイント低下)しており、相談窓口を利用したと答えた割合は、各窓口で1割を下回っています。また、DV被害を受けた人が相談しなかった(できなかった)理由として、「相談してもむだだと思ったから」と答えた割合は3割を超えており、市民にとって身近に相談できる窓口の認知度が低いことが伺えます。

このようなことから、DV被害にあった際、一人でかかえこまないよう、本市におけるDV相談体制や各窓口の役割などについて、市民の認知度を高めていく必要があります。

【事業所調査】

(1) 女性の雇用・登用推進について

女性の雇用（採用、就業継続）に向けた取組や、女性管理職の登用（昇進）などについて、「現在取り組んでいる」、「今後取り組んでいく予定」という割合は高く、取り組む必要性を感じていることが伺えます。しかし、女性の採用や管理職登用を進める上での課題として、「女性が特定の業種（職種）への就業を希望しない」、「必要な知識・経験を有する女性が少ない（少ない）」、「女性自身が管理職になることを希望しない」があげられており、業種（あるいは職種）によっては経験を有する女性や就業希望する女性が少ないこと、従業員規模によっては取組が難しいこと、管理職の考え方では事業所と女性職員との意識に差があることが推測されます。

また、行政に求める支援として、女性の採用に向けては「先進企業の取組事例等の紹介」、「地元企業と学生とのマッチング会の開催」、「合同説明会の開催」、「女性の少ない職種のPR」、女性管理職の登用に向けては「経営者や管理職に向けたセミナー・研修会の実施」、「先進企業の取組事例等の紹介」、「情報交換」といったことがあげられています。

これらのことから、取組事例の紹介や研修会等の開催効果的な情報発信方法の検討のほか、採用支援方法についても研究していく必要があります。

(2) ワーク・ライフ・バランスや多様な働き方の実現に向けた取組について

育児休業制度のほか、産後パパ育休、介護休業、介護休暇、残業免除などの取組を導入している事業所の割合は高く、多様な働き方の実現に向け取り組んでいることが伺えます。一方で、男性従業員・職員の育児休業の取得に向けた取組の実施状況においては、「取り組む考えはない」と回答した事業所の割合は2割を超えていることや、男性従業員が育児休業取得を促進する上での課題として、「男性本人が希望しない」が高い割合となっていることから、事業所と男性従業員に対して、育児休業取得に関する理解を高めていく必要があります。

また、行政に求める支援としては、「助成金の充実」のほか、「関係法令・制度等に関する周知」、「先進企業の取組事例等の紹介」といったことがあげられています。

これらのことから、多様な働き方の実現に向け、関係法令・制度の周知や、多様な働き方に対する取組事例の紹介やセミナーの実施など、効果的な情報発信方法も含め、検討していく必要があります。

令和4年度 相模原市男女共同参画に関する市民意識調査

【ご協力をお願い】

日頃より、本市の市政運営にご理解とご協力をいただき、ありがとうございます。
この調査は、男女共同参画に関する市民の皆さまの意識を調査し、今後の市の取組に役立てることを目的に、住民基本台帳に記載された18歳以上の市民の皆さまの中から13,000人を無作為に選ばせていただき、無記名で回答していただくものです。
調査結果は、すべて統計的に処理し報告書にまとめた上で、相模原市ホームページなどにて公開する予定ですが、個人の回答内容が公表されることや回答いただいた方が特定されること、調査の目的以外に使用されることは一切ございません。
お忙しいところ恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願いいたします。

令和5年2月

相模原市長

ご記入にあたってのお願い

- (1) 回答は、封筒のあて名ご本人がご記入くださるようお願いいたします。
- (2) 回答に氏名・住所を記入していただく必要はありません。
- (3) 回答は、あてはまる選択肢の番号を で囲んでください。
- (4) 回答の の数は、各質問に(は1つ)、(は3つまで)、(はいくつでも)などと指定してありますので、それに合わせてください。
- (5) 自分の意見に近い選択肢がない場合は「その他()」の選択肢の番号を で囲み、()の中にその内容を具体的にご記入ください。
- (6) 一部の方だけに回答していただく質問もありますが、その場合は矢印や説明文に従ってください。

すべての記入が終わりましたら、お忙しいところ誠に恐縮ですが、

令和5年2月28日(火)までに

同封の返送用封筒(切手不要)に入れてご投函くださるようお願いいたします。



< 調査に関するお問い合わせ先 >

相模原市 市民局 人権・男女共同参画課

〒252-5277 相模原市中央区中央2丁目11番15号

電話 042-769-8205(直通)

【フェイスシート】あなたご自身やご家族のことでおたずねします。

F 1 あなたの性別は。(は1つ)

- | | | |
|------|------|-------------------------------|
| 1 男性 | 2 女性 | 3 その他(どちらともいえない・わからない・答えたくない) |
|------|------|-------------------------------|

F 2 あなたはいま何歳ですか。(は1つ)

- | | |
|----------|----------|
| 1 18～19歳 | 5 50～59歳 |
| 2 20～29歳 | 6 60～69歳 |
| 3 30～39歳 | 7 70～79歳 |
| 4 40～49歳 | 8 80歳以上 |

F 3 あなたの職業は次のうちどれですか。複数ある場合は、主たる職業を1つお答えください。
(は1つ)

- | | |
|------------------|----------|
| 1 正規の社員・職員 | 6 家事専業 |
| 2 パート・アルバイト | 7 学生 |
| 3 派遣・嘱託・契約・非常勤 | 8 無職 |
| 4 会社役員・経営者 | 9 その他() |
| 5 自営業・家族従業(法人以外) | |

F 4 あなたは結婚(事実婚、パートナーシップ宣誓も含む)していますか。(は1つ)

- | |
|-----------------------------|
| 1 結婚している(配偶者やパートナーと同居) |
| 2 結婚している(配偶者やパートナーと同居していない) |
| 3 結婚していない(離別、死別、シングル) |

→ F 4 - 1 F 4で「1 結婚している(配偶者やパートナーと同居)」、「2 結婚している(配偶者やパートナーと同居していない)」とお答えの方に伺います。

あなたの配偶者やパートナーは、現在収入を伴う仕事をしていますか。(は1つ)

- | | |
|--------|---------|
| 1 している | 2 していない |
|--------|---------|

→ F 4 - 2 F 4 - 1で「1 している」とお答えの方に伺います。

あなたの配偶者やパートナーの職業は次のうちどれですか。複数ある場合は、主たる職業を1つお答えください。(は1つ)

- | | |
|------------------|----------|
| 1 正規の社員・職員 | 6 家事専業 |
| 2 パート・アルバイト | 7 学生 |
| 3 派遣・嘱託・契約・非常勤 | 8 無職 |
| 4 会社役員・経営者 | 9 その他() |
| 5 自営業・家族従業(法人以外) | |

【全員がお答えください】

F 5 あなたにはお子さんがいますか。(はいくつでも)

- 1 いない
- 2 就学前の子どもがいる
- 3 小学生の子どもがいる
- 4 中学生の子どもがいる
- 5 高校生または16歳以上の子どもがいる

性別による役割分担や地位などに関する意識について

問1 (1)～(5)それぞれの場所や言葉の意味・内容をご存知ですか。(はそれぞれ1つ)

| | 知っている | 見たり聞いたりしたことはある | 知らない |
|-------------------------------|-------|----------------|------|
| 回答見本 | ① | 2 | 3 |
| (1)ソレイユさがみ(相模原市立男女共同参画推進センター) | 1 | 2 | 3 |
| (2)ドメスティック・バイオレンス(DV) | 1 | 2 | 3 |
| (3)デートDV(交際相手間で起こる暴力) | 1 | 2 | 3 |
| (4)LGBT(1) | 1 | 2 | 3 |
| (5)SOGI(2) | 1 | 2 | 3 |

(1)LGBT・・・性的マイノリティ(性的少数者)のうち、代表的な「レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー」の4つの頭文字をとった総称。

(2)SOGI・・・性的指向(恋愛感情や性的な関心をもつ相手の性)と性自認(自分で認識している自分自身の性)の英語の頭文字をとった言葉。「ソジ」または「ソギ」と読む。性的指向や性自認が多数派の人、少数派の人を含む全ての人について使用することができる概念。

問2 (1)～(6)それぞれの分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか。

(はそれぞれ1つ)

| | 男性の方が優遇されている | どちらかといえば男性の方が優遇されている | 平等になっている | どちらかといえば女性の方が優遇されている | 女性の方が優遇されている |
|--------------------|--------------|----------------------|----------|----------------------|--------------|
| (1)家庭生活 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| (2)職場環境 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| (3)学校教育 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| (4)地域社会(自治会、NPOなど) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| (5)社会通念、習慣、しきたりなど | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| (6)政治の場 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

問3 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方についてどう思いますか。
(は1つ)

| | | | |
|--------------|----------|--------------|----------|
| 1 賛成 | →問3 - 1へ | 3 どちらかといえば反対 | →問3 - 2へ |
| 2 どちらかといえば賛成 | | 4 反対 | |

問3 - 1 問3で「1 賛成」「2 どちらかといえば賛成」とお答えの方に伺います。
それはなぜですか。(はいくつでも)

| |
|--------------------------------------|
| 1 両親も役割分担をしていたから |
| 2 夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから |
| 3 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 |
| 4 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 |
| 5 その他() |
| 6 特にない |

問3 - 2 問3で「3 どちらかといえば反対」「4 反対」とお答えの方に伺います。
それはなぜですか。(はいくつでも)

| |
|--------------------------------------|
| 1 両親も外で働いていたから |
| 2 夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから |
| 3 妻が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとって良いと思うから |
| 4 家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから |
| 5 その他() |
| 6 特にない |

問4 日常生活で、「女/男らしさ」や「女性/男性の役割」などを言われたり、期待されたりすることはありますか。(は1つ)

| | | | | |
|--------|---------|----------|------|------|
| 1 よくある | 2 たまにある | →問4 - 1へ | 3 ない | →問5へ |
|--------|---------|----------|------|------|

問4 - 1 問4で「1 よくある」「2 たまにある」とお答えの方に伺います。

どのような場で言われたり、期待されたりすることが多いですか。(は3つまで)

| | | |
|------|---------|-------------------|
| 1 家庭 | 4 友人関係 | 7 社会全体(メディアや広告など) |
| 2 職場 | 5 地域・近隣 | 8 その他() |
| 3 学校 | 6 親族関係 | |

問4 - 2 問4で「1 よくある」「2 たまにある」とお答えの方に伺います。

それは、どのような内容に関することが多いですか。(は3つまで)

| | |
|-----------------|--------------------|
| 1 言葉づかい | 7 ライフイベント(結婚、出産など) |
| 2 容姿(顔立ち、体つきなど) | 8 趣味やスポーツ |
| 3 服装や身だしなみ | 9 家事・育児・介護 |
| 4 行動の仕方 | 10 働き方や仕事内容 |
| 5 感情表現(泣く、怒るなど) | 11 お金(収入や支出に関すること) |
| 6 進学、進路選択 | 12 その他() |

問4 - 3 問4で「1 よくある」「2 たまにある」とお答えの方に伺います。

上記(問4 - 2の内容)について、不便さや不快感、生きづらさを感じますか。

(は1つ)

| | | |
|---------|----------|--------|
| 1 よく感じる | 2 たまに感じる | 3 感じない |
|---------|----------|--------|

問5 子ども時代に、「女/男の子だから しなさい」や「女/男の子らしく」などと言われた
ことがありましたか。(は1つ)

| | | |
|-----------------|--------|----------------|
| 1 あった → 問5 - 1へ | 2 なかった | 3 覚えていない → 問6へ |
|-----------------|--------|----------------|

問5 - 1 問5で「1 あった」とお答えの方に伺います。

誰に言われることが多かったですか。(は3つまで)

| | | | |
|--------|---------|---------------|------------------|
| 1 母親 | 4 祖母 | 7 学校の先生 | 10 友人や同じ学校の児童・生徒 |
| 2 父親 | 5 祖父 | 8 クラブや習い事の指導者 | |
| 3 兄弟姉妹 | 6 その他親族 | 9 近隣住民 | 11 その他() |

問5 - 2 問5で「1 あった」とお答えの方に伺います。

それは、どのような内容に関するものが多かったですか。(は3つまで)

| | |
|-----------------|--------------------|
| 1 言葉づかい | 7 ライフイベント(結婚、出産など) |
| 2 容姿(顔立ち、体つきなど) | 8 趣味やスポーツ |
| 3 服装や身だしなみ | 9 家事・育児・介護 |
| 4 行動の仕方 | 10 働き方や仕事内容 |
| 5 感情表現(泣く、怒るなど) | 11 お金(収入や支出に関すること) |
| 6 進学、進路選択 | 12 その他() |

問5 - 3 問5で「1 あった」とお答えの方に伺います。

子ども時代に、「女/男の子らしさ」について言われたことが、あなたの生き方に影響
したと思いますか。(は1つ)

| | | |
|--------|----------|-----------|
| 1 影響した | 2 少し影響した | 3 影響しなかった |
|--------|----------|-----------|

職場・地域・政治分野における女性の活躍について

問6 女性が管理職や地域活動のリーダーになるためには、どのようなことが必要だと思いますか。
(は3つまで)

| | |
|---|-------------------------------|
| 1 | 女性自身の抵抗感をなくす |
| 2 | 男性の抵抗感をなくす |
| 3 | 社会の中で、女性が管理職やリーダーになることの評価を高める |
| 4 | 啓発や情報提供・研修を行う |
| 5 | クオータ制(3)を導入する |
| 6 | その他() |

(3) クオータ制・・・性別などを基準に一定の数・割合を割り当てる制度のこと。

問7 【女性のみにお伺いします。】

あなたご自身が次にあげる役職等へ就くことについてどう思いますか。(はそれぞれ1つ)

| | や っ て み た い | や っ し う な り な い | や あ ま り や り た く な い | や り た く な い | |
|---------------------|----------------------------|--------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------|-----------|
| (1) 自治会長 | 1 | 2 | 3 | 4 | → 問7 - 1へ |
| (2) 議員 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| (3) 起業家・経営者 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| (4) 自主防災組織・消防団の役職 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| (5) 企業等の管理職 | 1 | 2 | 3 | 4 | → 問7 - 2へ |

問7 - 1 問7で「(1) 自治会長」を「3 あまりやりたくない」「4 やりたくない」とお答えの方に伺います。

それはなぜですか。(はいくつでも)

| | |
|---|----------------------------|
| 1 | リーダー的な役割は男性が担ったほうが良いと思うから |
| 2 | リーダー的な役割は男性が担うという地域慣習があるから |
| 3 | 現時点では、必要な知識や経験などが少ないから |
| 4 | 家事・育児・介護との両立が難しいから |
| 5 | 仕事との両立が難しいから |
| 6 | その他() |

問7 - 2 問7で「(5)企業等の管理職」を「3 あまりやりたくない」「4 やりたくない」とお答えの方に伺います。

それはなぜですか。(はいくつでも)

- 1 管理職は男性が担ったほうが良いと思うから
- 2 管理職は男性が担うべきという職場の雰囲気や慣習があるから
- 3 現時点では、必要な知識や経験などが少ないから
- 4 家事・育児・介護との両立が難しいから
- 5 その他()

問8 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必要なことは何だと思いませんか。

(は3つまで)

- 1 保育所・児童クラブや子育て支援サービスの充実
- 2 家事支援サービスの充実
- 3 男性の家事や子育てへの参画
- 4 男女ともに長時間労働を改善する
- 5 職場の理解・職場における制度(1日の所定労働時間の短縮など)の充実
- 6 その他()

問9 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、再チャレンジするために必要なことは何だと思いませんか。(は3つまで)

- 1 夫の理解や家事・子育てなどへの参画
- 2 子育て・介護支援サービスや施設の充実
- 3 再就職を希望する人を雇用する制度の充実
- 4 職場の理解・職場における制度(1日の所定労働時間の短縮など)の充実
- 5 就職に関する情報や職業紹介の充実
- 6 就職するために必要な知識やスキルの習得支援
- 7 その他()

問10 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)

| | 積極的に 取得した方がよい | どちらかといえば 取得した方がよい | どちらかといえば 取得しない方がよい | 取得しない方がよい |
|----------|------------------|----------------------|-----------------------|-----------|
| (1) 育児休業 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (2) 介護休業 | 1 | 2 | 3 | 4 |

問11 育児休業等を申出・取得した男性労働者へのハラスメントまたは不利益な取扱いについて、
あてはまるものを選んでください。(はいくつでも)

| | |
|-----------------------|----------|
| 1 自分が直接経験したことがある | → 問11-1へ |
| 2 まわりの男性で経験した人がいる | |
| 3 まわりの男性で経験した人はいないと思う | |
| 4 その他 () | |

問11-1 問11で「1 自分が直接経験したことがある」とお答えの方に伺います。

あなたが受けたハラスメントまたは不利益な取扱いはどれにあてはまりますか。
(はいくつでも)

| | |
|---------------------------------|--|
| 1 上司による制度利用の否定・嫌がらせ的な言動 | |
| 2 同僚からの制度利用に関連した複数回にわたる嫌がらせ的な言動 | |
| 3 業務に従事させない、もっぱら雑務に従事させる | |
| 4 昇進、昇格に関する不当な人事評価 | |
| 5 退職を迫るまたは解雇をにおわす発言 | |
| 6 その他 () | |

問12 今後、男性が家事・育児・介護に積極的に参画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。(は3つまで)

- 1 男性自身の意識を変える
- 2 女性の、男性が家事・育児等に参画することに対する抵抗感をなくす
- 3 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る
- 4 職場の理解・職場における制度(1日の所定労働時間の短縮など)の充実
- 5 仲間(ネットワーク)作り
- 6 その他()

問13 セクシュアル・ハラスメント(性的いやがらせ)について、あてはまるものを選んでください。(はいくつでも)

- 1 経験したことがある → 問13-1へ
- 2 まわりの女性で経験した人がいる
- 3 まわりの男性で経験した人がいる
- 4 まわりで経験した人はいないと思う
- 5 その他()

問13-1 問13で「1 経験したことがある」とお答えの方に伺います。

あなたが受けたセクシュアル・ハラスメントはどれにあてはまりますか。
(はいくつでも)

- 1 性的な冗談・からかい、質問(ホモ、オカマなど性的指向や性自認に関わるものも含む)
- 2 性的な噂を流された
- 3 食事やデートへの執拗な誘い
- 4 不必要な身体への接触
- 5 交際・性的な関係の強要
- 6 抵抗したことによる不利益な取扱い(解雇・降格・減給・配置転換など)
- 7 その他()

家庭や地域での生活状況について

問14 家庭内での(1)～(4)それぞれの活動に費やしている時間は1日のうち、おおむねどれくらいですか。

〔家事専業、就業されていない方は、「それ以外の日」に記載してください。
該当しない場合は「0」を記載してください。〕

| | 仕事や学校のある日 | それ以外の日 |
|----------------|-----------|-----------|
| (1) 掃除・洗濯 | 1日のうち()分 | 1日のうち()分 |
| (2) 食事の支度・後片付け | 1日のうち()分 | 1日のうち()分 |
| (3) 育児 | 1日のうち()分 | 1日のうち()分 |
| (4) 介護・看護 | 1日のうち()分 | 1日のうち()分 |

問15 生活の中で、優先したいと希望している事柄と、現実(現状)で優先している事柄について、あてはまるものを選んでください。(番号を1つずつ選択)

| | |
|---|--------------------|
| 1 | 「仕事」 |
| 2 | 「家庭生活」 |
| 3 | 「地域活動」 |
| 4 | 「仕事」と「家庭生活」 |
| 5 | 「仕事」と「地域活動」 |
| 6 | 「家庭生活」と「地域活動」 |
| 7 | 「仕事」と「家庭生活」と「地域活動」 |

番号を1つずつ選択

| 【希望】 | 【現実】 |
|------|------|
| | |

記入例

| 【希望】 | 【現実】 |
|------|------|
| 1 | 1 |

問16 日頃どのような社会活動に参加していますか。(はいくつでも)

| | |
|-----------------|--------------------|
| 1 自治会の活動 | 5 ボランティア活動 |
| 2 自主防災組織・消防団の活動 | 6 その他() |
| 3 PTA・子ども会の活動 | 7 何もしていない → 問16-1へ |
| 4 NPO団体の活動 | |

問16-1 問16で「7 何もしていない」とお答えの方に伺います。
その理由は何ですか。(はいくつでも)

| | |
|-------------------|---------------|
| 1 家事・育児が忙しくて余裕がない | 4 関心がない |
| 2 仕事が忙しくて余裕がない | 5 自分には向かないと思う |
| 3 活動時間(時間帯)の問題 | 6 その他() |

DV（配偶者等からの暴力）について

問17 (1)～(11)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。(はそれぞれ1つ)

| | どんな場合でも 暴力にあたると思う | 暴力にあたる場合も、 そうでない場合もあると思う | 暴力にあたるとは思わない |
|----------------------------------------------|----------------------|-----------------------------|--------------|
| (1) 平手で打つ | 1 | 2 | 3 |
| (2) 足でける | 1 | 2 | 3 |
| (3) なぐるふりをして、おどす | 1 | 2 | 3 |
| (4) いやがっているのに性的な行為を強要する | 1 | 2 | 3 |
| (5) 見たくないのに、ポルノビデオやポルノ雑誌を見せる | 1 | 2 | 3 |
| (6) 何を言っても長時間無視し続ける | 1 | 2 | 3 |
| (7) 交友関係や電話・メールなどを細かく監視する | 1 | 2 | 3 |
| (8) 「誰のおかげで生活できるんだ」「能力が低いから給料も低いんだ」 などと言う | 1 | 2 | 3 |
| (9) 大声でどなる | 1 | 2 | 3 |
| (10) 家計に必要な生活費を渡さない | 1 | 2 | 3 |
| (11) 職場に行くことを妨害したり、外出先を制限する | 1 | 2 | 3 |

問 18 問 17 の(1)～(11)のような行為を配偶者(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)

1 受けたことがある → 問 18 - 1へ

2 受けたことはない → 問 19へ

問 18 - 1 問 18 で「1 受けたことがある」とお答えの方に伺います。

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)

1 相談した → 問 18 - 2へ

2 相談しなかった(できなかった) → 問 18 - 3へ

問 18 - 2 問 18 - 1 で「1 相談した」とお答えの方に伺います。

そのとき、だれ(どこ)に相談しましたか。(はいくつでも)

- 1 相模原市配偶者暴力相談支援センターDV相談専用電話
- 2 ソレイユさがみ女性相談
- 3 神奈川県相談窓口(かなテラス、県立女性相談所)
- 4 国の相談窓口(DV相談ナビ、DV+(プラス))
- 5 警察
- 6 司法の専門機関(弁護士、法テラスなど)
- 7 民間の相談機関(カウンセラー、民間シェルターなど)
- 8 家族・親戚
- 9 友人・知人・職場の同僚・上司
- 10 その他()

問 18 - 3 問 18 - 1 で「2 相談しなかった(できなかった)」とお答えの方に伺います。

その理由は何ですか。(はいくつでも)

- 1 どこ(だれ)に相談してよいかわからなかった
- 2 相談するのが恥ずかしかった
- 3 相談してもむだだと思った
- 4 相談したことがわかると仕返しをされると思った
- 5 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
- 6 世間体が悪い
- 7 他人を巻き込みたくなかった
- 8 そのことについて思い出したくなかった
- 9 自分にも悪いところがあると思った
- 10 相談するほどのことではなかった
- 11 相手の行為は愛情の表現だと思った
- 12 その他()

問 19 問 17 の(1)～(11)のような行為を配偶者(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)

| | | | |
|------------|--------------|------------|----------|
| 1 行ったことがある | → 問 19 - 1 へ | 2 行ったことはない | → 問 20 へ |
|------------|--------------|------------|----------|

問 19 - 1 問 19 で「1 行ったことがある」とお答えの方に伺います。

あなたがそのような行為をしたのはいつですか。(はいくつでも)

| | |
|--------------|-------------------------|
| 1 中学・高校在学中 | 5 妊娠中(配偶者やパートナーの妊娠中を含む) |
| 2 専門学校・大学在学中 | 6 出産後(配偶者やパートナーの出産後を含む) |
| 3 学校卒業後 | 7 別居・離婚前後 |
| 4 結婚(同居・同棲)後 | 8 その他() |

問 19 - 2 問 19 で「1 行ったことがある」とお答えの方に伺います。

あなたは、なぜそのようなことをしたのですか。(はいくつでも)

| |
|-----------------------|
| 1 相手が自分の思い通りにならなかったから |
| 2 相手が自分を怒らせたから |
| 3 他で嫌なことがあったから |
| 4 疲れていたから |
| 5 相手の愛情を確かめたかったから |
| 6 特に理由はない |
| 7 その他 () |

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。(はいくつでも)

| |
|-----------------------------|
| 1 相模原市配偶者暴力相談支援センターDV相談専用電話 |
| 2 ソレイユさがみ女性相談 |
| 3 神奈川県の相談窓口(かなテラス、県立女性相談所) |
| 4 国の相談窓口(DV相談ナビ、DV+(プラス)) |
| 5 警察 |
| 6 その他() |
| 7 どこも知らない |

相模原市に求める取組について

問 21 男女共同参画社会を実現していくために、相模原市が重点をおいて取り組むべきことは、何だと思えますか。(は3つまで)

- 1 企業や団体において女性の管理職やリーダーを育成するための取組
- 2 出産・子育て、介護で離職した女性の再就職を支援する取組
- 3 多様な働き方(テレワーク、フレックスタイム制など)の推進に向けた企業への働きかけ
- 4 保育所や児童クラブなど、子育てをしながら働くための環境の充実
- 5 男性の育児休業などの取得促進に向けた企業への働きかけ
- 6 男性を対象とした家事・育児に関する講座等の開催
- 7 自主防災組織における女性の担い手増と、女性の視点を盛り込んだ防災対策の充実
- 8 ひとり親家庭への支援
- 9 L G B Tなど性的少数者への支援と理解促進
- 10 産前産後支援や女性特有のがん対策など、ライフステージに応じた女性の健康支援
- 11 男女共同参画やジェンダーについて理解を深めるための広報や学習機会の充実
- 12 「女/男(の子)らしさ」にとらわれず、自分らしく生きるための教育の充実
- 13 配偶者(パートナー)や交際相手間の暴力(DV)を無くすための取組
- 14 その他()

問 22 男女共同参画についてご意見などがありましたら、お聞かせください。(自由記載)

ありがとうございました。質問は以上で終わりです。

恐れ入りますが、記入もれがないかどうかもう一度お確かめの上、
同封の封筒に調査票を封入し(切手不要)

令和5年2月28日(火)までにご返送くださいますようお願い申し上げます。

令和4年度 相模原市男女共同参画に関する事業所調査

【ご協力のお願い】

日頃より、本市の市政運営にご理解とご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

この調査は、相模原市内の事業所における男女共同参画に関わる現状や考え方等を把握し、今後の市の取組に役立てることを目的に実施するものです。

調査対象は、従業員数おおむね10人以上の市内事業所としており、相模原商工会議所、城山商工会、津久井商工会、相模湖商工会、藤野商工会にご協力をいただき、対象事業所を抽出させていただきました。

調査結果は、すべて統計的に処理し報告書にまとめた上で、相模原市ホームページなどで公開する予定ですが、貴事業所に関する情報が個々に公表されることや、調査の目的以外に使用されることは一切ございません。

お忙しいところ、設問数も多くお手数をおかけしますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力をいただきますようお願いいたします。

令和5年3月

相模原市長

ご記入にあたってのお願い

- (1) 回答は、質問内で指定がない限り、回答日時点の内容を記入してください。
- (2) 本店、支店など複数の事業所がある場合は、企業全体ではなく、貴事業所のことでご回答ください。
- (3) 回答は、あてはまる選択肢の番号を で囲んでください。
- (4) 回答の の数は、各質問に(は1つ) (は3つまで)などと指定してありますので、それに合わせてください。
- (5) 一部の事業所のみ回答していただく質問もありますが、その場合は矢印や説明文に従ってください。

すべての記入が終わりましたら、お忙しいところ誠に恐縮ですが、

令和5年3月20日(月)までに

同封の返送用封筒(切手不要)に入れてご投函くださるようお願いいたします。



< 調査に関するお問い合わせ先 >

相模原市 市民局 人権・男女共同参画課

〒252-5277 相模原市中央区中央2丁目11番15号

電話 042-769-8205 (直通)

！ 貴事業所が支社・支店・営業所等の場合は、特段の指定がない限り、支社・支店・営業所等の単位でお答えください。

！ 回答は、質問内で指定がない限り、回答日時点の内容を記入してください。

貴事業所の概要について

問1 貴事業所の主たる業種についてお伺いします。(は1つ)

| | |
|-----------------|------------------|
| 1 建設業 | 8 不動産業、物品賃貸業 |
| 2 製造業 | 9 宿泊業、飲食サービス業 |
| 3 電気・ガス・熱供給・水道業 | 10 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 4 情報通信業 | 11 教育、学習支援業 |
| 5 運輸業 | 12 その他サービス業 |
| 6 卸売業、小売業 | 13 その他() |
| 7 金融業、保険業 | |

問2 令和4年4月1日現在の、役員等を除く直接雇用の従業員・職員数についてお伺いします。該当者がいない場合は、「0」を記入してください。

| (令和4年4月1日現在) | 男性 | 女性 | 合計 |
|-----------------|----|----|----|
| 正規の従業員・職員(1) | 人 | 人 | 人 |
| 非正規の従業員・職員(2) | 人 | 人 | 人 |
| 派遣労働者 | 人 | 人 | 人 |

(1) 正規の従業員・職員・・・本調査においては、フルタイムで、無期の労働契約により雇用される労働者とする。正社員、正規職員など。

(2) 非正規の従業員・職員・・・本調査においては、上記に該当しない従業員とする。パートタイマー、アルバイト、契約社員、嘱託社員など。

問3 貴事業所の単独・本所・支所の別についてお伺いします。(は1つ)

| | | |
|---------|-------------|------------------|
| 1 単独事業所 | 2 本所(本社・本店) | 3 支所(支社・支店・営業所等) |
|---------|-------------|------------------|

問4 令和4年4月1日現在の、企業全体(全社)の従業員規模についてお伺いします。(は1つ)

| | | |
|----------|-----------|------------|
| 1 9人以下 | 3 31～50人 | 5 101～300人 |
| 2 10～30人 | 4 51～100人 | 6 301人以上 |

女性の雇用・登用推進状況について

問5 令和4年度の新規採用者数（令和4年4月1日現在）の男女別内訳についてお伺いします。
該当者がいない場合は、「0」を記入してください。

| （令和4年4月1日現在） | 男性 | 女性 | 合計 |
|--------------|----|----|----|
| 令和4年度 新規採用者 | 人 | 人 | 人 |

問6 令和4年4月1日現在の、正規の従業員・職員の平均年齢・勤続年数についてお伺いします。
小数点以下は切り捨ててください。該当者がいない場合は、「0」を記入してください。

| （令和4年4月1日現在） | 男性 | 女性 |
|--------------|----|----|
| 平均年齢 | 歳 | 歳 |
| 平均勤続年数 | 年 | 年 |

問7 女性の雇用（採用、就業継続）に向けた取組の実施状況についてお伺いします。

（はそれぞれ1つ）

| | 現在取組んでいる | 予定 今後取組んでいく | 取り組む必要性は 感じていないが、 うまくいかない | 取り組む考えはない |
|--------------------------------------------------|----------|----------------|---------------------------------|-----------|
| 回答見本 | ① | 2 | 3 | 4 |
| (1) 女性の採用拡大 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (2) 女性のキャリア形成支援 （研修、個人面談、メンター制度など） | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (3) 女性がいない又は少ない部署・職種等への女性の積極的な配置 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (4) 明確な基準に沿った、性別にとられない人事評価 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (5) セクシュアル・ハラスメント等に関する各種相談窓口の充実 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (6) ワーク・ライフ・バランス推進のための組織の風土改革や理解促進 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (7) 長時間労働の是正 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (8) 仕事と育児・介護等の両立支援制度の充実 （短時間勤務、看護休暇など） | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (9) 柔軟な働き方に資する制度の充実 （フレックスタイム制度、在宅勤務、テレワークなど） | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (10) その他() | 1 | 2 | 3 | 4 |

問7 - 1 問7において「1 現在取り組んでいる」、「2 今後取り組んでいく予定」、「3 取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」とお答えの事業所に伺います。

今後、取組を進めるにあたり、相模原市に求める支援等についてお聞かせください。
特にない場合や取り組む考えがない項目については、空欄としてください。

| | 【支援を求める制度】 問7(1)～(10)より 選択してください。 (複数選択可) | 【求める支援等の内容】 (自由記載) |
|-------------|----------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| 回答見本 | (1) | 企業と学生のマッチング会を開催してほしい。 |
| 回答見本 | (6)(7)(9) | 例1、例2、例3、例4のとおり 【回答例】の番号を選択し、記載いただいても構いません。 |
| 1 つ 目 | | |
| 2 つ 目 | | |
| 3 つ 目 | | |

【回答例】

- | | |
|----------------------------|--------------------------|
| 例1) 関係法令・制度等に関する周知 | 例5) 事業所間の情報交換や意見交換の場の創出 |
| 例2) 先進企業の取組事例等の紹介 | 例6) 取組企業への優遇措置(税・入札制度など) |
| 例3) 経営者や管理職に向けたセミナー・研修会の実施 | 例7) 取組実施のための各種助成金の充実 |
| 例4) アドバイザーやコンサルタントの派遣 | 例8) 取組企業の認定・表彰 |

問8 令和4年4月1日現在の、管理職の男女別内訳についてお伺いします。
該当者がいない場合は、「0」を記入してください。

| (令和4年4月1日現在) | 男性 | 女性 | 合計 |
|--------------|----|----|----|
| 管理職 | 人 | 人 | 人 |

問9 女性管理職の登用（昇進）に向けた取組の実施状況についてお伺いします。（ は1つ）

- 1 現在取り組んでいる
- 2 今後取り組んでいく予定
- 3 取り組む必要性は感じているが、うまくいかない
- 4 取り組む考えはない

→ 問9 - 1、問9 - 2へ

問9 - 1 問9において「1 現在取り組んでいる」、「2 今後取り組んでいく予定」、「3 取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」とお答えの事業所に伺います。

女性管理職の登用（昇進）を進める上での主な課題は何ですか。（ は5つまで）

- 1 必要な知識・経験を有する女性がいらない（少ない）
- 2 勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまう
- 3 時間外労働や深夜業など、長時間の労働をさせにくい
- 4 出張・全国転勤をさせにくい
- 5 家事・育児・介護との両立が難しい
- 6 顧客が女性管理職をよく思わない
- 7 女性自身が管理職になることを希望しない
- 8 経営者や役員の認識・理解が不十分
- 9 上司・同僚・部下となる従業員・職員が女性管理職を望まない、理解が不十分
- 10 もともと女性従業員・職員がいらない（少ない）
- 11 その他（)
- 12 特に課題はない

問9 - 2 問9において「1 現在取り組んでいる」、「2 今後取り組んでいく予定」、「3 取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」とお答えの事業所に伺います。

今後、取組を進めるにあたり、相模原市に求める支援等についてお聞かせください。

【回答例】の中から番号を選択し、「例3、例4のとおり」などと記載いただいても構いません。

(自由記載)

【回答例】

例1) 関係法令・制度等に関する周知

例2) 先進企業の取組事例等の紹介

例3) 経営者や管理職に向けたセミナー・研修会の実施

例4) アドバイザーやコンサルタントの派遣

例5) 事業所間の情報交換や意見交換の場の創出

例6) 取組企業への優遇措置（税・入札制度など）

例7) 取組実施のための各種助成金の充実

例8) 取組企業の認定・表彰

ワーク・ライフ・バランスや多様な働き方の実現に向けた取組について

問 10 令和3年度(令和3事業年度)における正規の従業員・職員の年次有給休暇の平均取得率についてお伺いします。(は1つ)

| | |
|---------------|-----------------|
| 1 0%以上～10%未満 | 7 60%以上～70%未満 |
| 2 10%以上～20%未満 | 8 70%以上～80%未満 |
| 3 20%以上～30%未満 | 9 80%以上～90%未満 |
| 4 30%以上～40%未満 | 10 90%以上～100%未満 |
| 5 40%以上～50%未満 | 11 100% |
| 6 50%以上～60%未満 | 12 該当者がいない |

問 11 令和3年度(令和3事業年度)における正規の従業員・職員一人あたりの月平均時間外労働時間についてお伺いします。(は1つ)

| | | |
|-----------------|-----------------|----------|
| 1 残業なし | 4 20時間以上～30時間未満 | 7 60時間以上 |
| 2 10時間未満 | 5 30時間以上～45時間未満 | |
| 3 10時間以上～20時間未満 | 6 45時間以上～60時間未満 | |

問 12 令和3年度(令和3事業年度)中に、出産した従業員・職員(男性の場合は配偶者が出産した人)の数と育児休業を取得した人数についてお伺いします。
該当者がいない場合は、「0」を記入してください。

| | 男 性 | 女 性 |
|-----------------------------|---------|---------|
| (1) 出産者数(男性の場合は配偶者が出産した人の数) | 人 | 人 |
| (2) うち、育児休業を取得した人数 | うち 人 | うち 人 |

問 12 - 1 問 12 において育児休業を取得した従業員・職員がいる事業所に伺います。

男女それぞれの平均的な取得期間はどのくらいですか。(番号を1つずつ選択)

| | | |
|---------------|---------------|--------|
| 1 1週間未満 | 4 1か月以上～3か月未満 | 7 1年以上 |
| 2 1週間以上～2週間未満 | 5 3か月以上～6か月未満 | |
| 3 2週間以上～1か月未満 | 6 6か月以上～1年未満 | |

番号を1つずつ選択

| 【男性】 | 【女性】 |
|------|------|
| | |

記入例

| 【男性】 | 【女性】 |
|------|------|
| 7 | 7 |

問 13 (1)～(17)の制度の活用状況についてお伺いします。(はそれぞれ1つ)

| | 制度があり 活用されている | 制度はあるが、 活用状況に課題を 感じている | 制度がない |
|------------------------------------------|------------------|------------------------------|-------|
| (1) 育児休業 | 1 | 2 | 3 |
| (2) 産後パパ育休(出生児育児休業) | 1 | 2 | 3 |
| (3) 子の看護休暇制度 | 1 | 2 | 3 |
| (4) 介護休業 | 1 | 2 | 3 |
| (5) 介護休暇 | 1 | 2 | 3 |
| (6) 短時間勤務等の措置 | 1 | 2 | 3 |
| (7) 時間外労働の制限 | 1 | 2 | 3 |
| (8) 所定外労働の制限(残業免除) | 1 | 2 | 3 |
| (9) 深夜業の制限 | 1 | 2 | 3 |
| (10) 半日・時間単位の年次有給休暇制度 | 1 | 2 | 3 |
| (11) 転勤・配置転換の配慮 | 1 | 2 | 3 |
| (12) フレックスタイム制度 | 1 | 2 | 3 |
| (13) 在宅勤務制度(テレワーク) | 1 | 2 | 3 |
| (14) 育児・介護費用の補助 | 1 | 2 | 3 |
| (15) 事業所内保育施設の設置 | 1 | 2 | 3 |
| (16) 再雇用制度 (妊娠・出産・育児・介護を理由とした退職者への配慮) | 1 | 2 | 3 |
| (17) その他() | 1 | 2 | 3 |

問 13 - 1へ

問 13 - 1 問 13 において「2 制度はあるが、活用状況に課題を感じている」とお答えの事業所に伺います。

今後、課題解決に向けた取組を進めるにあたり、相模原市に求める支援等についてお聞かせください。

| | 【支援を求める制度】 問 13(1)～(17)より選択してください。 (複数選択可) | 【求める支援等の内容】 (自由記載) |
|-------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 回答見本 | (12) (13) (15) | すでに制度を導入している事業所の、導入に向けた作業内容、導入後の変化など、先行事例紹介をしてほしい。 |
| 回答見本 | (2) | 例1、例2、例3、例4のとおり 【回答例】の番号を選択し、記載いただいても構いません。 |
| 1 つ 目 | | |
| 2 つ 目 | | |
| 3 つ 目 | | |
| 4 つ 目 | | |
| 5 つ 目 | | |

【回答例】

例 1) 関係法令・制度等に関する周知

例 2) 先進企業の取組事例等の紹介

例 3) 経営者や管理職に向けたセミナー・研修会の実施

例 4) アドバイザーやコンサルタントの派遣

例 5) 事業所間の情報交換や意見交換の場の創出

例 6) 取組企業への優遇措置(税・入札制度など)

例 7) 取組実施のための各種助成金の充実

例 8) 取組企業の認定・表彰

問 14 男性従業員・職員の育児休業の取得促進に向けた取組の実施状況についてお伺いします。

(は1つ)

- 1 現在取り組んでいる
- 2 今後取り組んでいく予定
- 3 取り組む必要性は感じているが、うまくいかない
- 4 取り組む考えはない

→ 問 14 - 1、問 14 - 2 へ

問 14 - 1 問 14 において「1 現在取り組んでいる」、「2 今後取り組んでいく予定」、「3 取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」とお答えの事業所に伺います。

男性従業員・職員の育児休業取得を促進する上での主な課題は何ですか。

(は3つまで)

- 1 男性本人が希望しない
- 2 男性の育児休業取得に関する同僚の理解の促進が必要
- 3 男性の育児休業取得に関する管理職の意欲や理解の促進が必要
- 4 男性の育児休業取得に関する経営層の意欲や理解の促進が必要
- 5 代替要員の確保など業務体制の確保が難しい
- 6 その他 ()
- 7 特に課題はない

問 14 - 2 問 14 において「1 現在取り組んでいる」、「2 今後取り組んでいく予定」、「3 取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」とお答えの事業所に伺います。

今後、取組を進めるにあたり、相模原市に求める支援等についてお聞かせください。

【回答例】の中から番号を選択し、「例 3、例 4 のとおり」などと記載いただいても構いません。

(自由記載)

【回答例】

例 1) 関係法令・制度等に関する周知

例 2) 先進企業の取組事例等の紹介

例 3) 経営者や管理職に向けたセミナー・研修会の実施

例 4) アドバイザーやコンサルタントの派遣

例 5) 事業所間の情報交換や意見交換の場の創出

例 6) 取組企業への優遇措置 (税・入札制度など)

例 7) 取組実施のための各種助成金の充実

例 8) 取組企業の認定・表彰

ハラスメントの防止について

問 15 (1)～(4)のハラスメントに関する防止策や対応策等の取組状況についてお伺いします。
(はそれぞれ1つ)

| | 現在 取り組んでいる | 今後 取り組んでいく 予定 | 取り組む必要は ないが、 感じている うまいかない | 取り組む 考えはない |
|----------------------------|---------------|---------------------|------------------------------------|---------------|
| (1) パワー・ハラスメント | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (2) セクシュアル・ハラスメント | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (3) 妊娠・出産・育児休業等ハラスメント(3) | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (4) SOGIハラスメント(4) | 1 | 2 | 3 | 4 |

問 15 - 1、問 15 - 2 へ ← → 問 15 - 2 へ

(3) 妊娠・出産・育児休業等ハラスメント

・・・職場において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されること。

(4) SOGIハラスメント

・・・性的指向や性自認に関する嫌がらせのこと。

(例)「ホモ」や「レズ」などの言葉を本人に浴びせる。性的指向や性自認を理由に不当に異動させたり解雇したりする。本人に無断で本人の性的指向や性自認を他者に暴露する(いわゆる「アウティング」)。など

問 15 - 1 問 15 において「1 現在取り組んでいる」とお答えの事業所に伺います。

どのような取組を行っていますか。(はいくつでも)

- | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> 1 相談・苦情に対処するための相談窓口(担当)を設けている 2 就業規則などでハラスメント防止についての方針を明確にしている 3 ハラスメント防止のための研修・講習等を実施している 4 社内報・パンフレット等に記事を掲載し、意識を高めている 5 事案発生後の対応をあらかじめ定めている 6 ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成してある 7 社内で実態把握のための調査を実施している、又は調査を実施できる体制を整えている 8 その他() |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

問 15 - 2 問 15 において「1 現在取り組んでいる」、「2 今後取り組んでいく予定」、「3 取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」とお答えの事業所に伺います。

今後、取組を進めるにあたり、相模原市に求める支援等についてお聞かせください。

【回答例】の中から番号を選択し、「例3、例4のとおり」などと記載いただいても構いません。

(自由記載)

【回答例】

- 例1) 関係法令・制度等に関する周知
- 例2) 先進企業の取組事例等の紹介
- 例3) 経営者や管理職に向けたセミナー・研修会の実施
- 例4) アドバイザーやコンサルタントの派遣
- 例5) 事業所間の情報交換や意見交換の場の創出

問 16 ハラスメントが起きた場合、対応として特に難しいと感じていることについてお伺いします。(は5つまで)

- 1 当事者のプライバシーの保護が難しい
- 2 加害者の可能性がある者にハラスメントの問題を理解させることが難しい
- 3 相談を受ける時に、どのようなことに留意すべきかわからない
- 4 被害者の精神的ケアの方法がわからない
- 5 当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい
- 6 相談を受けた後、社内でどのような手順で対応したらよいかわからない
- 7 日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない
- 8 その他 ()
- 9 特にない

国の認定制度について

問 17 (1)～(2)の国の認定制度について知っていますか。(はそれぞれ1つ)

| | 知っている | 見たり聞いたりしたことはある | 知らない |
|------------------|-------|----------------|------|
| (1) えるぼし認定 (5) | 1 | 2 | 3 |
| (2) くるみん認定 (6) | 1 | 2 | 3 |

(5) えるぼし認定・・・女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業について厚生労働大臣が認定する制度。認定を受けることにより、公共調達で加点評価がなされる場合や、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を通常よりも低金利で利用できる場合があります。

(6) くるみん認定・・・次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が認定する制度。認定を受けることにより、公共調達で加点評価がなされる場合や、国から「くるみん助成金」を受け取ることができる場合があります。

問 18 (1)～(2)の国の認定制度について、認定を受けたいと思いますか。

(はそれぞれ1つ)

| | 認定済み | できれば認定を受けたい | 考えていない |
|------------|------|-------------|--------|
| (1) えるぼし認定 | 1 | 2 | 3 |
| (2) くるみん認定 | 1 | 2 | 3 |

ご協力ありがとうございました。質問は以上で終わりです。

恐れ入りますが、記入もれがないかどうかもう一度お確かめの上、

同封の封筒に調査票を封入し（切手不要）

令和5年3月20日（月）までに

ご投函くださいますようお願い申し上げます。

「男女共同参画に関する市民意識・事業所調査報告書」

令和5年8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 FAX 042(754)7990

