

## 男女共同参画に関する市民生活意識調査・事業所実態調査・市民団体等実態調査について

### 1 調査の目的

令和3年度を始期とする「次期たかまつ男女共同参画プラン」の策定に向けての基礎資料とするため、男女共同参画に関する市民、事業所、市民団体等の意識調査を実施する。

### 2 調査種別（案）（全3，500件対象）

#### (1) 市民生活意識調査

市内在住の18歳以上の市民から2,400人を無作為抽出し、39項目の質問で調査を実施する。

#### (2) 事業所実態調査

市内の事業所から1,000事業所を無作為抽出し、31項目の質問で調査を実施する。

#### (3) 市民団体等実態調査

市内の市民活動団体等から100団体を無作為抽出し、12項目の質問で調査を実施する。

### 3 調査項目変更点等（案）

#### ①市民生活意識調査

<新規に追加した調査項目>

	調査項目	理由
①	女性が地域活動のリーダーになるために必要なことは何か	地域での女性の登用や活躍への取組が遅れているため
②	女性活躍推進法が施行されたことにより、就業希望、両立支援など、働く場面において、5年前と比較してどう変化したか。	平成28年2月に「女性活躍推進法」が施行され、女性活躍の取組が重要となっているため
③	性的少数者（LGBT）について知っているか	多様な性を認め合える社会を目指す中で、認知度が低いと思われるため
④	性的少数者（LGBT）にとって、どのようなことが問題だと思うか。	性的少数者（LGBT）に対しての世間の認識を把握するため
⑤	ハラスメントを受けた、または、見聞きしたことがあるか。	女性活躍推進法の施行後3年の見直しにおいて、ハラスメント防止対策の方針がある
⑥	セクシュアル・ハラスメントは、どのようなことが原因で起きると思うか。	セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けて原因を把握するため

## ＜新規に追加した選択肢＞

【問 2 6】男女平等に関する次のことについてご存知ですか

- ・ 女性活躍推進法
- ・ 政治分野における男女共同参画推進法

【問 3 2】男女共同参画社会に関する行政への要望について

- ・ 労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女共に働き方の見直しを進める

F 2 性別

- 1 男性      2 女性      3 答えたくない

## ＜変更した選択肢＞

F 3 年齢

(H 2 6) 1 20～29歳

(R 1) 1 18～29歳

## ＜調査内容表題の変更項目＞

(H 2 6) 

男女平等意識について
------------

(R 1) 

男女平等と多様性について
--------------

(H 2 6) 

男女間における暴力について
---------------

(R 1) 

男女間における暴力（DV）とハラスメントについて
--------------------------

## ②事業所実態調査

## ＜新規に追加した調査項目＞

	調査項目	理由
①	性別に関係なく採用しているか	採用において、男女のみならず、性的少数者（LGBT）も含めて採用しているか状況を把握するため
②	従業員の平均有給休暇取得率について	「働き方改革」の取組として、重要な項目であるため
③	「働く人の視点に立った課題」としての取組をしているか	「働き方改革」を推進するためには、具体的な取組が重要であるため
④	過去2年間にハラスメントについて従業員から相談があったか	女性活躍推進法の施行後3年の見直しにおいて、ハラスメント防止対策の方針がある

⑤	各種ハラスメントの対策としてどのようなことに取り組んでいるか	女性活躍推進法の施行後3年の見直しにおいて、ハラスメント防止対策の方針がある
---	--------------------------------	--

※問26については、質問の表現を一部変更している。

【問26】(H26)「女性がその能力を十分発揮できる環境」

(R1) 「女性がその能力を十分発揮し活躍できる環境」

<調査内容表題の追加・変更項目>

(H26) 従業員の就労・配置状況について

(R1) 従業員就労状況とその取組について

従業員の配置状況について

(H26) セクシュアル・ハラスメントについて

(R1) ハラスメントについて

(H26) 女性の雇用について

(R1) 女性の雇用・活躍について

#### 4 調査スケジュール (案)

- |               |             |
|---------------|-------------|
| (1) 調査票発送準備   | 9月下旬～10月上旬  |
| (2) 調査回答期間    | 10月中旬～10月下旬 |
| (3) 調査結果集計・分析 | 11月上旬～12月中旬 |

#### 5 調査票 (案)

別紙のとおり

# 男女共同参画に関する市民生活意識調査 (R1)

資料4-4

調査項目		調査目的	前回調査との比較 (新規・継続等)	施策の評価指標	現行プランでの位置付け (主要プランの区分)
1 家庭生活・子育て・介護について					
問1	「男は仕事、女は家庭」という考えについて、賛成か反対か	固定的な性別役割分担意識	継続	○	1 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革
問2	「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人生活」への関わり方(希望・現実)	家庭、地域、職場のバランスのとれた生活	継続		6 雇用等の分野における男女の均等な機会・待遇の確保とワーク・ライフ・バランスの推進
問3	家事等(掃除、洗濯、食事、地域活動、しつけ、介護など)をどの程度行っているか	家庭内での家事への関わり度	継続	○	6 "
問4	家事(育児・介護を含む)について、家族でどのように分担すべきか	家庭内での家事等の分担意識	継続		6 "
問5	育児や介護を社会全体で評価していこうという考えがあるが、どのような形で評価すべきか	育児や介護などの経済的・社会的評価のあり方	継続		6 "
問6	結婚に対する意識(結婚するしない、子どもを持つ持たない、同居、別姓など)		継続		
問7	子どもの育て方(女の子はやさしく、男の子はたくましく等)に対する意識		継続		
問8	安心して子どもを生み育てるための環境や支援策についての重要点	子育て支援のための環境づくりと支援策	継続		6 雇用等の分野における男女の均等な機会・待遇の確保とワーク・ライフ・バランスの推進
2 地域活動への参加・学校教育・防災活動について					
問9	現在、どのような地域活動に参加しているか	地域活動への参加状況	継続		7 地域における男女共同参画の推進
問10	地域活動に参加していない理由は何か	地域活動に参加しない理由	継続		7 "
問11	男性が女性とともに、地域活動や家事、子育て、介護を積極的に行うための重要点	男性が地域活動等を行うための重要点	継続		7 "
問12	防災の分野において男女共同参画を推進するための重要点	防災分野で男女共同参画を推進するための重要点	継続		9 男女共同参画の視点に立った防災体制の確立
問13	男女平等を目指した学校教育に対する意識	男女平等を目指した学校教育への意識	継続		2 多様な選択を可能にする教育・学習の充実
3 就労について					
問14	女性が職業を持つことについての意識	女性が職業を持つことについての意識	継続		5 男性中心型の働き方改革と女性の活躍推進
問15	結婚退職等の後、女性が再就職しやすくするための重要点	女性の再就職支援の重要点	継続		5 "
問16	進路や職業を選択する際に、性別を意識したか	進学や就職における性別意識	継続		5 "
問17	職場の中で、女性についてどのように感じるか	職場における女性に対する意識	継続	○	5 "
問18	男女が平等に仕事を続けていくために必要なこと	男女が平等に仕事を続けていくための重要点	継続		6 雇用等の分野における男女の均等な機会・待遇の確保とワーク・ライフ・バランスの推進
4 ワーク・ライフ・バランスについて					
問19	仕事や家庭、地域活動、趣味・娯楽など、希望する時間の使い方ができているか	ワークライフバランスの現状	継続		6 雇用等の分野における男女の均等な機会・待遇の確保とワーク・ライフ・バランスの推進
問20	時間を取りすぎている活動と、逆に、取れていない活動は何か	ワークライフバランスの現状	継続		6 "
問21	自分が希望する時間の取り方ができるようになるための重要点	ワークライフバランスを実践するための環境	継続		6 "

男女共同参画に関する市民生活意識調査(R1)

資料4-4

調査項目		調査目的	前回調査との比較 (新規・継続等)	施策の 評価指標	現行プランでの位置付け (主要プランの区分)	
問22	仕事と生活の調和が実現した社会について、45年前と比較してどう変化したか	45年前と比べたワークライフバランスの実現に対する意識	継続		6	"
5 男女平等意識について <u>男女平等と多様性について</u>						
問23	各分野(家庭生活・職場・地域活動の場など)において男女の地位は平等か	各分野における男女の地位の平等感	継続	○	1	男女共同参画に向けた意識改革
問24	政治や行政、職場などにおいて、政策や方針決定の過程に女性がもっと参画すべき職業や役職は何か	政策・方針決定過程への女性の参画意識	継続		4	政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
問25	政治や行政、職場などにおいて、政策や方針決定の過程に女性の参画が少ない理由は何か	政策・方針決定過程への女性の参画の環境	継続		4	"
問	<u>女性が地域活動のリーダーになるために必要なことは何か</u>	<u>地域での女性リーダーの育成</u>	新規		7	<u>地域における男女共同参画の推進</u>
問	<u>女性の活躍を推進する法律ができたことにより、就業希望、両立支援など、働く場面において、5年前と比較してどう変化したか</u>	<u>女性活躍推進法による意識の変化</u>	新規		5	<u>男性中心型の働き方改革と女性の活躍推進</u>
問	<u>性的少数者(LGBT)について知っているか</u>	<u>性的少数者(LGBT)に関する認知度</u>	新規		1	<u>男女共同参画社会の実現に向けた意識改革</u>
問	<u>性的少数者(LGBT)にとって、どのようなことが問題だと思うか。</u>	<u>性的少数者(LGBT)に対する意識</u>	新規		1	<u>男女共同参画社会の実現に向けた意識改革</u>
問26	男女共同参画に関する用語の周知度(ジェンダー、ワーク・ライフ・バランス等)	用語の周知度	継続⇒ 用語の追加	○	1	男女共同参画社会の実現に向けた意識改革
6 男女間における暴力について <u>男女間における暴力(DV)とハラスメントについて</u>						
問27	DVに関する制度や相談窓口、DVに当たる行為などで知っているもの	DVに関する認知度	継続	○	8	女性に対するあらゆる暴力の根絶
問28	DVを受けたことがあるか(内容と頻度)	DVの状況	継続		8	"
問29	DVを受けたことがある人について、その時誰に相談したか	DVの相談先、また相談しなかった場合の理由	継続		8	"
問30	DVを防止するために必要なこと(家庭での教育、学校での教育など)	DV防止のための重要点	継続		8	"
問31	セクシュアル・ハラスメントを受けた、または見聞きしたことがあるか	セクシュアル・ハラスメントの状況	継続		8	"
問	<u>ハラスメントを受けた、または見聞きしたことがあるか</u>	<u>ハラスメントの状況</u>	新規		8	"
問	<u>セクシュアル・ハラスメントは、どのようなことが原因で起きると思うか</u>	<u>セクシュアル・ハラスメントの状況</u>	新規		8	"
7 男女共同参画社会に関する行政への要望について						
問32	男女共同参画社会を形成していくために行政が重点的に取り組むべきことは	行政の果たすべき役割	継続⇒ 用語の追加			
問33	男女共同参画社会や男女間の暴力についての自由意見		継続			
問34	男女共同参画社会の実現に向けてのキーワード		継続			

男女共同参画に関する事業所実態調査(R1)

資料4-4

調査項目		調査目的	前回調査との比較 (新規・継続等)	施策の 評価指 標	前回調査 で経年変 化を記載	現行プランでの位置付け (主要プランの区分)
1 従業員の採用について						
問1	30歳以上の中途採用、出産退職者の再雇用など、どのような採用を行っているか	採用制度の状況	継続	○	○	6 雇用等の分野における男女の均等な機会・待遇の確保とワーク・ライフ・バランスの推進
問	<u>性別に関係なく採用しているか。</u>	<u>採用時の状況</u>	<u>新規</u>			6 <u>雇用等の分野における男女の均等な機会・待遇の確保とワーク・ライフ・バランスの推進</u>
2 従業員の就労・配置状況について						
<u>従業員の就労状況とその取組について</u>						
問2	平均的な1日の労働時間(残業を含む)についてどう思うか	長時間労働に対する意識	継続		○	6 雇用等の分野における男女の均等な機会・待遇の確保とワーク・ライフ・バランスの推進
問3	過去2年間又は今後、労働時間の短縮を実施(した)するか	労働時間短縮に対する取組	継続		○	6 "
問	<u>従業員の平均有給休暇取得率の割合</u>	<u>有給休暇取得率の状況</u>	<u>新規</u>			6 <u>"</u>
問	<u>働く人の視点に立った課題としての取組をしているか</u>	<u>働き方改革の取組状況</u>	<u>新規</u>			6 <u>"</u>
<u>従業員の配置状況について</u>						
問4	男性または女性のみを配置している職種があるか	性別による配置の状況	継続		○	6 "
問4-2	上記のような職種はどのような職種か	性別による配置をしている職種	継続		○	6 "
問4-3	上記のような配置を変えていく意向があるか	性別による配置を改善する意向(能力や適性による配置)	継続		○	6 "
問5	管理職に占める女性の割合はどれくらいか	女性の管理職登用の状況	継続	○	○	6 "
問5-2	管理職に占める女性の割合が少ない理由は何か	女性の管理職登用が進まない理由	継続		○	6 "
問6	女性管理職登用について、どのような取組をしているか	女性管理職登用についての具体的な取組	継続			6 "
3 従業員の育児・介護等について						
問7-1	男女別の育児休業取得者数	育児休業取得状況	継続	○	○	6 "
問7-2	育児休業取得者の男女の比率	性別による育児休業取得状況	継続		○	6 "
問8	男女別の育児休業取得期間はどれくらいか	男女別の育児休業取得期間	継続		○	6 "
問9	男女別の介護休業取得者数	介護休業取得状況	継続		○	6 "
問10	育児・介護休業取得に伴う代替要員の確保など、対応の取組内容は	育児・介護休業取得に伴う対応策	継続	○	○	6 "
問11	育児・介護休業制度を定着させる上での問題点は何か	育児・介護休業制度を定着させる上での問題点	継続		○	6 "
問12	子どもを育てながら働いている者に対してどのような配慮をしているか	育児をしながら働き続けられる環境づくりへの取組	継続	○	○	6 "
問13	家族の介護をしながら働いている者に対してどのような配慮をしているか	介護をしながら働き続けられる環境づくりへの取組	継続	○	○	6 "
問14	女性(母性)の健康管理のためにどのような配慮をしているか	働く女性の健康管理の状況	継続		○	6 "

男女共同参画に関する事業所実態調査(R1)

資料4-4

調査項目		調査目的	前回調査との比較 (新規・継続等)	施策の評価指標	前回調査で経年変化を記載	現行プランでの位置付け (主要プランの区分)
4 パートタイム等について						
問15	パートタイム等労働者を雇用している主な理由は何か	パートタイム労働者の位置付け	継続		○	6 雇用等の分野における男女の均等な機会・待遇の確保とワーク・ライフ・バランスの推進
問16	パートタイム等労働者の労働時間・労働日数の状況はどうか	パートタイム労働者の労働の実態	継続		○	6 //
5 セクシュアル・ハラスメントについて						
問17	セクシュアル・ハラスメントについて、従業員に共通の理解が得られているか	セクシュアル・ハラスメントに対する理解の状況	削除		○	8 女性に対するあらゆる暴力の根絶
問18	セクシュアル・ハラスメントが事業所内で問題になったことがあるか	セクシュアル・ハラスメントの現状	削除		○	8 //
問19	セクシュアル・ハラスメントの防止のために実施している(予定の)主な取組は何か	セクシュアル・ハラスメント防止への取組	削除		○	8 //
問20	セクシュアル・ハラスメントについて、過去2年間で相談があったことがあるか	セクシュアル・ハラスメントの相談の状況	削除		○	8 //
5 ハラスメントについて						
問	<u>過去2年間にハラスメントについて従業員から相談があったか。</u>	<u>ハラスメントの現状</u>	新規			8 <u>女性に対するあらゆる暴力の根絶</u>
問	<u>各種ハラスメントの対策としてどのようなことに取組んでいるか。</u>	<u>ハラスメントに対する具体的な取組</u>	新規			8 <u>//</u>
6 ワーク・ライフ・バランスについて						
問21	ワーク・ライフ・バランスを重要視しているか	仕事と生活の調和に対する意識	継続	○		6 雇用等の分野における男女の均等な機会・待遇の確保とワーク・ライフ・バランスの推進
問22	ワーク・ライフ・バランスについての主な取組は何か	仕事と生活の調和に対する具体的な取組	継続			6 //
7 女性の雇用・活躍について						
問23	女性を雇用・活用する上での問題点は何か	女性を雇用・活用する上での問題点	継続		○	6 雇用等の分野における男女の均等な機会・待遇の確保とワーク・ライフ・バランスの推進
問24	女性従業員がいつまで働くことを望むか(結婚まで、出産までなど)	女性の雇用の在り方に対する意識	継続		○	6 //
問25	女性の雇用管理で最近どのような点が変わったか	女性の雇用管理の変化の状況	継続		○	6 //
問26	女性が能力を發揮し活躍できる環境を整えるために取り組んでいる主なものは何か	女性が能力を發揮できる環境づくりへの取組	継続		○	6 //
問27-1	事業所に男女共同参画を推進する担当部署を設置又は専任の担当者の配置はあるか	女性が能力を發揮できる環境づくりへの取組	継続		○	6 //
問27-2	担当部署を設置又は専任の担当者の配置していない場合、今後、設置又は配置する予定はあるか	女性が能力を發揮できる環境づくりへの取組	継続		○	6 //
8 男女共同参画について						
問28	男女が平等に仕事を続けていく上で必要なものは何か	男女が平等に仕事を続けていくために必要な環境	継続		○	6 雇用等の分野における男女の均等な機会・待遇の確保とワーク・ライフ・バランスの推進
問29	雇用の場の男女平等を進めるため、男女の格差をなくしていく必要がある主なものは何か	雇用の場の男女平等を進めるために必要な男女の格差是正	継続		○	6 //
問30	男女共同参画社会の実現に向けて重要と思うこと。男女の雇用、働きやすい社会づくりなどについての自由意見		継続			

# 男女共同参画に関する市民団体等実態調査(R1)

資料4-4

		分析	前回調査との比較(新規・継続・削除)
問1	団体の組織種別は何か	団体の種類	継続
問2	団体の主な活動目的は何か	団体の活動目的	継続
問3	団体の所在地は何町か	団体の所在地	継続
問4	団体の会員数は何人か(会員数、会長、副会長、支部数、男女別支部長数)	団体の会員数等	継続
問5	過去5年間で、どのような活動をしたか	団体の活動実績	継続
問6	人権、男女共同参画、平和に関する活動団体において、参加者や地域はどう変わったか	人権、男女共同参画の活動による参加者、地域の変化	継続
問7	人権、男女共同参画、平和に関する活動団体に参加してあなたはどうか変わったか	人権、男女共同参画の活動による自身の変化	継続
問8	団体は男女共同参画社会づくりにどのように取り組んでいるか	男女共同参画社会への取組内容	継続
問8-2	団体に男女共同参画を推進する担当部署を設置又は専任の担当者の配置はあるか	男女共同参画を推進する担当部署の状況	継続
問8-3	担当部署を設置又は専任の担当者の配置していない場合、今後、設置又は配置する予定はあるか	男女共同参画を推進する担当部署の設置予定	継続
問9	団体の今後の重点目標は何か	団体の活動の重点目標	継続
問10	男女共同参画社会の実現に向けて、重要と思われることを一言で表すと何か		継続
問11	男女共同参画社会の実現に向けて、高松市が取り組むべき課題は何か		継続
問12	男女共同参画の社会づくりについての自由意見		継続