

平成26年度 男女共同参画に関する市民意識調査等について（報告）

I 調査の概要

1 調査目的

男女共同参画社会に関する市民等の意識を把握し、「第4次たかまつ男女共同参画プラン（仮称）」策定の基礎データとするとともに、今後の施策の参考とする。

2 調査項目

(1) 市民生活意識調査

- ア 家庭生活・子育て・介護について
- イ 地域活動への参加・防災活動・学校教育について
- ウ 就労について
- エ ワーク・ライフ・バランスについて
- オ 男女平等意識について
- カ 男女間の暴力について
- キ 男女共同参画社会に関する行政への要望について

(2) 事業所実態調査

- ア 従業員の採用について
- イ 従業員の就労・配置状況について
- ウ 従業員の育児・介護等について
- エ パートタイム等について
- オ セクハラについて
- カ ワーク・ライフ・バランスについて
- キ 女性の雇用について
- ク 男女共同参画について

(3) 市民団体等意識調査

- ア 活動内容について
- イ 男女共同参画の推進体制について
- ウ 今後の重点目標・課題等について

3 調査対象

| 種別 | 母集団 | 標本数 | 抽出方法 |
|-----------|-----------|----------|-------|
| 市民意識調査 | 20歳以上の市民 | 4,200人 | 無作為抽出 |
| 事業所実態調査 | 市内事業所 | 1,000事業所 | 無作為抽出 |
| 市民団体等意識調査 | 市内市民活動団体等 | 225団体 | 無作為抽出 |

4 調査期間

平成26年8月29日～9月12日

5 調査方法

郵送調査（自記式）

6 回収結果

| 種別 | 有効回収数 | 有効回収率 |
|-----------|--------|-------|
| 市民意識調査 | 1,654人 | 39.3% |
| 事業所実態調査 | 485事業所 | 48.5% |
| 市民団体等意識調査 | 130団体 | 57.7% |

7 性・年齢別回収結果（市民意識調査）

| 性・年齢 | | 回収数 | 構成比 | 性・年齢 | | 回収数 | 構成比 | 合計 | |
|------|--------|-----|------|------|-----|------|-----|------|------|
| 男 | 性 | | % | 女 | 性 | | % | | % |
| | 20～29歳 | 42 | 6.6 | | 63 | 6.7 | | 105 | 6.7 |
| | 30～39歳 | 82 | 12.8 | | 148 | 15.8 | | 230 | 14.6 |
| | 40～49歳 | 104 | 16.3 | | 162 | 17.3 | | 266 | 16.9 |
| | 50～59歳 | 111 | 17.4 | | 152 | 16.2 | | 263 | 16.7 |
| | 60～69歳 | 161 | 25.2 | | 206 | 22.0 | | 367 | 23.3 |
| | 70歳以上 | 134 | 21.0 | | 193 | 20.6 | | 327 | 20.8 |
| | 年齢無回答 | 5 | 0.8 | | 12 | 1.3 | | 17 | 1.1 |
| | 計 | 639 | | | 936 | | | 1575 | |

上記のほか性別無回答が79人いる

| 第3次プラン施策体系 | | 調査結果 | | | | | | | |
|----------------|-----------------------|--------|----------------------------|----------------------------|----------------------------------|------|------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 基本目標 | 主要プラン | 種別 | 質問番号 | 質問 | 回答 | 前回 | 今回 | まとめ | |
| I 男女共同参画の意識づくり | 1 男女共同参画に向けた意識改革 | 市民 | 1 | 男は仕事、女は家庭といった考え | 賛成 | 44.4 | → | 35.1 | <p>男は仕事、女は家庭といった考え方について、「賛成」とする者の割合が35.1%（「賛成」6.7%+「どちらかといえば賛成」28.4%）、「反対」とする者の割合が54.4%（「どちらかといえば反対」31.4%+「反対」23.0%）となっている。</p> <p>前回の調査結果と比較してみると、「賛成」(44.4%→35.1%)とする者の割合が低下し、「反対」(47.8%→54.4%)とする者の割合が上昇しており、固定的な性別役割分担意識については、徐々に解消に向かっていると言える。</p> <p>しかしながら、家事をどのように分担すべきかについて、前回調査結果と比較してみると、「ほとんど妻がすべき」(37.9%→36.1%)とする者と、「夫と妻で半々にすべき」(14.3%→14.3%)とする者の割合はほとんど変化がなく、性別役割分担意識は解消傾向にあるものの、実生活に結びついた身近な問題としての認識が薄いのではないと思われる。</p> <p>また、一般的に女性が職業をもつことについて、どう考えるかを聞いたところ、「女性は職業をもたない方がよい」と答えた者が1.5%、「結婚するまでは職業をもつ方がよい」と答えた者が3.2%、「子どもができるまでは職業をもつ方がよい」と答えた者が7.6%、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と答えた者が36.6%、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」と答えた者が38.4%となっている。</p> <p>前回の調査結果と比較してみると、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」(29.4%→36.6%)とする者の割合が上昇し、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」(43.4%→38.4%)と答えた者の割合が低下している。</p> |
| | | | | | 反対 | 47.8 | → | 54.4 | |
| | | 市民 | 4 | 家事をどのように分担すべきか | ほとんど妻がすべき | 37.9 | → | 36.1 | |
| | | | | | 夫と妻で半々にすべき | 14.3 | → | 14.3 | |
| | | | | | 家族全員ですべき | 39.7 | → | 38.3 | |
| | | 市民 | 14 | 女性が職業を持つことについてどう思うか | 女性は職業を持たない方がよい | 1.5 | → | 1.5 | |
| | | | | | 結婚するまでは職業を持つ方がよい | 4.7 | → | 3.2 | |
| | | | | | 子どもができるまでは職業を持つ方がよい | 9.5 | → | 7.6 | |
| | | | | | 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい | 29.4 | → | 36.6 | |
| | | | | | 子どもができたなら職業をやめ大きくなったら再び職業を持つ方がよい | 43.4 | → | 38.4 | |
| | 2 多様な選択を可能にする教育・学習の充実 | 市民 | 7 | 女の子はやさしい子、男の子はたくましい子に育てる考え | 共感できる | 66.9 | → | 60.1 | <p>子どもの育て方に関し、女の子はやさしい子、男の子はたくましい子に育てるといった考え方について、前回調査と比較してみると、「共感できる」(66.9%→60.1%)とする者の割合が低下し、「共感できない」(28.7%→33.1%)とする者の割合が上昇している。</p> <p>また、学校教育においては、「性別に関わらず個性を生かした教育が行われる方がよいと思う」とする者の割合が79.8%（「そう思う」46.4%+「どちらかといえばそう思う」33.4%）、「進路指導は、性別に関わらず同じように行われる方がよいと思う」とする者が81.2%（「そう思う」54.1%+「どちらかといえばそう思う」27.1%）となっており、進路指導、学校行事や教科などでも固定的な性別役割分担意識にとらわれないよう留意する必要がある。</p> |
| | | | | | 共感できない | 28.7 | → | 33.1 | |
| | | 市民 | 13-(2) | 性別に関わらず個性を生かした教育が行われる方がよい | そう思う | 80.2 | → | 79.8 | |
| | | | | | そう思わない | 13.2 | → | 11.7 | |
| 市民 | | 13-(3) | 進路指導は、性別に関わらず同じように行われる方がよい | そう思う | 78.1 | → | 81.2 | | |
| | | | | そう思わない | 15.6 | → | 11.1 | | |

調査結果のまとめ(第3次プラン施策体系別)

| 第3次プラン施策体系 | | 調査結果 | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|------|--------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------|---------|------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 基本目標 | 主要プラン | 種別 | 質問番号 | 質問 | 回答 | 前回 | 今回 | まとめ | |
| Ⅱ あらゆる分野への男女共同参画の促進 | 3 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 | 市民 | 24 | 女性がもっと増える方がよいと思う分野は (3つまで複数回答可) | 国・都道府県・市町村の議員 | 36.8 | → | 39.8 | 職業や役職において、今後、女性がもっと増える方がよいと思うのはどれか聞いたところ、「国会議員、都道府県議会議員、市(区)町村議会議員」を挙げた者の割合が39.8%と最も高く、以下、「都道府県、市(区)町村の首長」(33.5%)、「企業の管理職」(27.1%)、「国家公務員・地方公務員の管理職」(24.8%)、「裁判官、検察官、弁護士」(20.8%)などの順となっている。 また、今回の調査から新たに質問項目に加えた防災活動に関するものうち、避難所運営の際の女性リーダーの配置については、「必要」とする者の割合が76.3%（「必要と思う」42.7%+「どちらかといえば必要と思う」33.6%）となっており、 避難所運営については、男女のニーズの違いなどに対応できるよう女性リーダーの配置に留意する必要がある。 女性管理職に関して事業所に聞いたところ、管理職の女性の割合について、「0%」と回答した事業所が40.3%、30%未満が34.8%（「10%未満」22.9%+「10～19%」7.2%+「20～29%」4.7%）、30%以上が16.2%（「30～39%」4.7%+「40～49%」1.4%+「50%以上」10.1%）となっており、2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%とする政府目標にもかかわらず、 企業等の役員、管理職における女性の割合は依然として低い。 その理由としては、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいいる」を挙げた事業所の割合が41.6%と最も高く、以下、「役職に就くための在職年数等を満たしている女性がいいる」(31.4%)、「女性が希望しない」(27.6%)、「家庭があるので責任ある役職に就けられない」(15.2%)、「仕事がハードで女性には無理である」(13.8%)などの順となっている。前回調査に比べて、「 女性が希望しない 」の順番が2位から3位に後退したものの、 一定程度の回答があることから、能力の高い女性の活用を促進するには、こうした女性の価値観について留意する必要がある。 また、女性管理職登用について、どのような取組をしているかについて聞いたところ、「昇進・昇格基準について、男女同一のものを定めて従業員に周知し、男女同一基準で選考を行っている」を挙げた事業所の割合が43.7%と最も高く、以下、「キャリア形成のモデルとなるような管理職を育成している」(17.1%)、「女性のいない、又は少ない職種や職務に積極的に女性を配置している」(10.1%)などの順となっており、 特に昇進・昇格において、男女平等の取組が進んでいることが伺える。 |
| | | | | | 都道府県・市町村の首長 | 29.2 | → | 33.5 | |
| | | | | | 企業の管理職 | 17.9 | → | 27.1 | |
| | | | | | 国家・地方公務員の管理職 | 22.9 | → | 24.8 | |
| | | | | | 裁判官・検察官・弁護士 | 23.1 | → | 20.8 | |
| | | 市民 | 12-(8) | 防災活動に関して、避難所運営の際の女性リーダーの配置 | 必要と思う | - | → | 76.3 | |
| | | | | | 必要と思わない | - | → | 12.1 | |
| | | 事業 | 5 | 係長相当職以上の管理職の女性の割合は | 0% | 41.7 | → | 40.3 | |
| | | | | | 30%未満(0%を除く) | 18.7 | → | 34.8 | |
| | | | | | 30%以上 | 17.3 | → | 16.2 | |
| | | 事業 | 5-2 | 女性管理職が少ない理由は(20%未満の事業所) (3つまで複数回答可) | 必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいいる | 32.9 | → | 41.6 | |
| | | | | | 役職に就くための在職年数等を満たしている女性がいいる | 18.4 | → | 31.4 | |
| | 女性が希望しない | | | | 24.0 | → | 27.6 | | |
| | 事業 | 6 | 女性管理職登用についての取組は (3つまで複数回答可) | 昇進・昇格基準を同一にしている | 29.1 | → | 43.7 | | |
| | | | | キャリア形成のモデルとなる管理職を育成している | 8.1 | → | 17.1 | | |
| | | | | 女性の少ない職種や職務に積極的に助成を配置している | 6.0 | → | 10.1 | | |
| | 4 地域における身近な男女共同参画の促進 | 市民 | 5-(4) | 地域活動をどのような形で評価すべきか | 経済的評価(手当・税制) | 7.4 | → | 10.8 | 自治会などの地域活動についてどのような形で評価することが必要だと思うか聞いたところ、「手当の支給や税制上の優遇などで経済的に評価する」と答えた者の割合が10.8%、「表彰などで社会的に評価する」と答えた者の割合が47.2%、「この役割について経済的・社会的に評価する必要はない」と答えた者の割合が17.7%となっている。 前回の調査結果と比較して見ると、「 手当の支給や税制上の優遇などで経済的に評価する 」(7.4%→10.8%)、「 表彰などで社会的に評価する 」(46.5%→47.2%)と答えた者の割合が上昇し、「 この役割について経済的・社会的に評価する必要はない 」(18.2%→17.7%)と答えた者の割合が低下している。 現在どのような地域活動をしているか聞いたところ、「自治会・町内会等の地域活動」を挙げた者の割合が47.2%と最も高く、以下、「趣味やスポーツ等のグループ活動」(29.9%)、「PTAや子ども会等の活動」(17.5%)などの順となっている。一方、「特にない」と答えた者の割合は41.4%に上っている。 参加しない理由については、「仕事が忙しくて時間がないから」を挙げた者の割合が25.2%と最も高く、以下、「特にない」(20.1%)、「健康に自信がないから」(12.1%)、「活動に関する情報がないから」(12.0%)などの順となっている。仕事が忙しいから参加できないという意見がある一方、活動に関する情報がないという意見があることから、ワーク・ライフ・バランスの促進はもとより、 情報提供を充実させる必要がある。 |
| | | | | | 社会的評価(表彰) | 46.5 | → | 47.2 | |
| | | | | | 必要なし | 18.2 | → | 17.7 | |
| | | | 市民 | 9 | 今、どのような地域活動をしているか (3つまで複数回答可) | 自治会・町内会 | 44.3 | → | |
| 趣味等のグループ活動 | | | | | | 29.4 | → | 29.9 | |
| PTA・子ども会 | | | | | | 16.1 | → | 17.5 | |
| 特にない | | 43.5 | | | | → | 41.4 | | |
| 市民 | | 10 | 地域活動に参加しない理由は何か | 仕事が忙しくて時間がない | 26.5 | → | 25.2 | | |
| | | | | 健康に自信がないから | 12.9 | → | 12.1 | | |
| | | | | 活動に関する情報がないから | 10.5 | → | 12.0 | | |
| | | | | 特に理由はない | 20.0 | → | 20.1 | | |

調査結果のまとめ(第3次プラン施策体系別)

| 第3次プラン施策体系 | | 調査結果 | | | | | | | |
|---------------------------------|----------------------|---------------------|----------------|----------------------------------------------------------|------------------------------|------|----|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 基本目標 | 主要プラン | 種別 | 質問番号 | 質問 | 回答 | 前回 | 今回 | まとめ | |
| | 5 国際的視点に立った男女共同参画の推進 | | | | | | | | |
| Ⅲ 男女が共にいきいきと働き続け、安心して生活できる環境づくり | 6 ワーク・ライフ・バランスの推進 | 市民 | 2-(1) | 生活の中での優先度について、希望に最も近いもの | 「仕事」を優先 | 7.6 | → | 5.8 | <p>生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」(地域活動・学習・趣味・付き合い等)の優先度について、希望に最も近いものを聞いたところ、「仕事」を優先したいと答えた者の割合が5.8%、「家庭生活」を優先したいと答えた者の割合が21.6%、「地域・個人の生活」を優先したいと答えた者の割合が3.7%、「仕事」と「家庭生活」とともに優先したいと答えた者の割合が30.2%、「仕事」と「地域・個人の生活」とともに優先したいと答えた者の割合が2.8%、「家庭生活」と「地域・個人の生活」とともに優先したいと答えた者の割合が9.3%、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」とともに優先したいと答えた者の割合が21.2%となっている。</p> <p>前回の調査結果と比較して見ると、大きな変化は見られない。</p> <p>一方、現実(現状)に最も近いものを聞いたところ、「仕事」を優先している」と答えた者の割合が23.1%、「家庭生活」を優先している」と答えた者の割合が22.7%、「地域・個人の生活」を優先している」と答えた者の割合が3.4%、「仕事」と「家庭生活」とともに優先している」と答えた者の割合が23.5%、「仕事」と「地域・個人の生活」とともに優先している」と答えた者の割合が3.4%、「家庭生活」と「地域・個人の生活」とともに優先している」と答えた者の割合が10.6%、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」とともに優先している」と答えた者の割合が6.1%となっている。</p> <p>性別に見ると、「仕事を優先している」と答えた者の割合は男性で、「家庭生活を優先している」と答えた者の割合は女性で、それぞれ高くなっている。</p> <p>また、男性が女性とともに地域活動や、家事、子育て、介護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か聞いたところ、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」を挙げた者の割合が48.6%と最も高く、以下、「労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」(41.2%)、「男性が家事等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」(40.8%)などの順となっている。男性が家庭や地域活動に参画し、生きがいを持って生活していくためには、夫婦間のコミュニケーションが重要であるとともに、男性自身の男性に関する固定的性別役割分担意識の解消が必要である。</p> <p>また、事業所に対して、ワーク・ライフ・バランスを重要視しているか聞いたところ、「している」とする事業所の割合が53.6%、「(「している」16.1%+「どちらかといえばしている」37.5%)」、「していない」とする事業所の割合が26.6%、「(「どちらかといえばしていない」14.4%+「していない」12.2%)」となっている。</p> <p>前回の調査結果と比較して見ると、「している」(41.7%→53.6%)とする事業所の割合が上昇し、「していない」(32.5%→26.6%)とする者の割合が低下しており、業務の効率化や優秀な人材を確保するための施策などとして、ワーク・ライフ・バランスの取組を進める企業が増えているものと考えられる。</p> <p>具体的な取組内容としては、「時間・半日単位での有給休暇の取得(43.1%)や、「育児や介護のための短時間勤務制度」(30.1%)などが上昇し、逆に、「特に何もしていない」と答えた事業所は、前回調査結果(51.7%)から15.8ポイント減少しており、職場環境の整備が進んでいるものと考えられる。</p> <p>また、過去2年間(平成24年4月～26年3月)に労働時間の短縮を実施した、又は実施する予定の事業所は、20.2%で、前回調査とほぼ同じ結果となっている。</p> |
| | | | | | 「家庭生活」を優先 | 21.8 | → | 21.6 | |
| | | | | | 「地域・個人の生活」を優先 | 4.3 | → | 3.7 | |
| | | | | | 「仕事」と「家庭生活」とともに優先 | 29.9 | → | 30.2 | |
| | | | | | 「仕事」と「地域・個人の生活」とともに優先 | 2.9 | → | 2.8 | |
| | | | | | 「家庭生活」と「地域・個人の生活」とともに優先 | 7.7 | → | 9.3 | |
| | | | | | 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」とともに優先 | 21.0 | → | 21.2 | |
| | | 市民 | 2-(2) | 生活の中での優先度について、現実に最も近いもの | 「仕事」を優先 | 24.9 | → | 23.1 | |
| | | | | | 「家庭生活」を優先 | 21.2 | → | 22.7 | |
| | | | | | 「地域・個人の生活」を優先 | 3.3 | → | 3.4 | |
| | | | | | 「仕事」と「家庭生活」とともに優先 | 25.3 | → | 23.5 | |
| | | | | | 「仕事」と「地域・個人の生活」とともに優先 | 4.1 | → | 3.4 | |
| | | | | | 「家庭生活」と「地域・個人の生活」とともに優先 | 8.7 | → | 10.6 | |
| | | | | | 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」とともに優先 | 6.0 | → | 6.1 | |
| | | 市民 | 11 | 男性が地域活動、家事、子育て、介護に積極的に参加していくために必要なことは (3つまで複数回答可) | 夫婦や家族間でのコミュニケーション | 49.6 | → | 48.6 | |
| | | | | | 労働時間短縮や休暇制度の普及 | 41.5 | → | 41.2 | |
| | | | | | 家事等に対する男性自身の抵抗感をなくすこと | 45.3 | → | 40.8 | |
| | | 事業 | 21 | ワーク・ライフ・バランスを重要視しているか | している | 41.7 | → | 53.6 | |
| | | | | | していない | 32.5 | → | 26.6 | |
| | | 事業 | 22 | ワーク・ライフ・バランスについての具体的な取組は (3つまで複数回答可) | 時間・半日単位での有給休暇の取得 | 22.8 | → | 43.1 | |
| | | | | | 育児や介護のための短時間勤務制度 | 15.6 | → | 30.1 | |
| 特に何もしていない | 51.7 | | | | → | 35.9 | | | |
| 事業 | 3 | 過去2年間に労働時間の短縮を実施したか | 実施した、又は実施予定である | 20.6 | → | 20.2 | | | |
| | | | 実施していないし、予定もない | 63.1 | → | 65.2 | | | |

調査結果のまとめ(第3次プラン施策体系別)

| 第3次プラン施策体系 | | 調査結果 | | | | | | | | | |
|------------|---------------|------|-------|--------------------------------------|-------------------------|------|----|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 基本目標 | 主要プラン | 種別 | 質問番号 | 質問 | 回答 | 前回 | 今回 | まとめ | | | |
| | 7 子育て・介護支援の充実 | 市民 | 5-(1) | 育児をどのような形で評価すべきか | 経済的評価(手当・税制) | 57.0 | → | 66.0 | <p>育児についてどのような形で評価することが必要だと思うか聞いたところ、「手当の支給や税制上の優遇などで経済的に評価する」と答えた者の割合が66.0%、「表彰などで社会的に評価する」と答えた者の割合が3.3%、「この役割について経済的・社会的に評価する必要はない」と答えた者の割合が12.8%となっている。</p> <p>前回の調査結果と比較して見ると、「手当の支給や税制上の優遇などで経済的に評価する」(57.0%→66.0%)と答えた者の割合が上昇している。</p> <p>性別に見ると、「手当の支給や税制上の優遇などで経済的に評価する」と答えた者の割合は男性の方が高くなっており、年齢別に見ると、「手当の支給や税制上の優遇などで経済的に評価する」と答えた者の割合は若い世代で高くなっている。</p> | | |
| | | | | | 社会的評価(表彰) | 3.3 | → | 3.3 | | | |
| | | | | | 必要なし | 20.2 | → | 12.8 | | | |
| | | 市民 | 5-(2) | 介護をどのような形で評価すべきか | 経済的評価(手当・税制) | 68.3 | → | 71.0 | | <p>介護についてどのような形で評価することが必要だと思うか聞いたところ、「手当の支給や税制上の優遇などで経済的に評価する」と答えた者の割合が71.0%、「表彰などで社会的に評価する」と答えた者の割合が4.7%、「この役割について経済的・社会的に評価する必要はない」と答えた者の割合が8.1%となっている。</p> <p>前回の調査結果と比較して見ると、「手当の支給や税制上の優遇などで経済的に評価する」(68.3%→71.0%)と答えた者の割合が上昇している。</p> <p>性別に見ると、「手当の支給や税制上の優遇などで経済的に評価する」と答えた者の割合は女性の方が高くなっており、年齢別に見ると、「手当の支給や税制上の優遇などで経済的に評価する」と答えた者の割合は若い世代で高くなっている。</p> | |
| | | | | | 社会的評価(表彰) | 5.2 | → | 4.7 | | | |
| | | | | | 必要なし | 9.9 | → | 8.1 | | | |
| | | 市民 | 8 | 安心して子どもを産み育てるために必要なもの (3つまで複数回答可) | 出産・子育て後に再就職しやすい制度 | 61.5 | → | 54.9 | | | <p>また、安心して子どもを産み育てるためには何が必要か聞いたところ、「出産、子育て後に再就職しやすい制度づくり」を挙げた者の割合が54.9%と最も高く、以下、「多様な保育サービスの充実」(38.6%)、「教育費の負担軽減」(38.4%)、「父親が子育てに十分に関わることができる職場環境の整備」(36.3%)などの順となっている。</p> |
| | | | | | 多様な保育サービスの充実 | 42.7 | → | 38.6 | | | |
| | | | | | 教育費の負担軽減 | 36.4 | → | 38.4 | | | |
| | | | | | 父親が子育てに十分に関わることができる職場環境 | 37.0 | → | 36.3 | | | |

調査結果のまとめ(第3次プラン施策体系別)

| 第3次プラン施策体系 | | 調査結果 | | | | | | | |
|------------|--------------------------|----------------------------------------|-------------|-------------------------------------------------|----------------------------|------|----|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 基本目標 | 主要プラン | 種別 | 質問番号 | 質問 | 回答 | 前回 | 今回 | まとめ | |
| 8 | 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保 | 市民 | 15 | 女性が再就職しやすくするためには、どのようなことが必要だと思うか (3つまで複数回答可) | 再雇用制度の導入など | 50.1 | → | 39.4 | <p>出産・育児・介護などでいったん離職した女性が、再就職しやすくするためにはどのようなことが必要か聞いたところ、「再雇用制度の導入などにより職場に復帰できるようにすること」を挙げた者の割合が39.4%と最も高く、以下、「保育・介護の施設やサービスの充実」(36.1%)、「パート労働者や派遣労働者などの労働条件の改善」(24.6%)などの順となっている。</p> <p>職場の中で女性について次のように感じることもあるか聞いたところ、「責任ある仕事を任せない傾向がある」(31.6%)、「教育訓練の機会が少ない、その内容が異なる」(38.6%)、「能力を生かせる機会や配置転換が少ない」(43.4%)、「男性に比べて昇進・昇格が遅い」(55.5%)、「結婚・出産を機に退職する習慣や圧力がある」(31.9%)、「女性の上司の下で仕事をすることは、正直抵抗感がある」(25.9%)となっており、いずれも前回調査結果の数字より低下しており、職場環境などが一定程度改善されていることが伺える。</p> <p>また、男女が平等に仕事を続けていくために必要なことについては、「職場における出産休暇、育児休業、介護休業などがとりやすい環境づくり」が64.0%と圧倒的に高いことから、子育てをしながら働き続けられるよう、仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりを進めていくことが重要である。</p> <p>事業所に対して、過去2年間に育児休業を取得した従業員の有無を聞いたところ、女性の取得者がいると答えた事業所の割合は29.5%、一方男性の取得者がいると答えた事業所は1.6%にとどまっており、男性の育児休業取得が進んでいないと言える。取得期間については、女性では、「10か月～12か月未満」(32.9%)が最も多く、次いで「12か月～18か月未満」(27.3%)となっており、男性では、「3か月未満」が50%と圧倒的に高くなっている。介護休業の取得については、前回調査結果と同じ2.9%にとどまっている。</p> <p>今後、育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に問題と思われることについて聞いたところ、「代替職員の確保や処遇」(65.2%)が最も多く、次いで、「休業者の周囲の人の業務負担」(51.8%)、「休業中の事情の変化により、人員計画が立てにくい」(30.7%)などとなっている。</p> <p>子育てしながら働いている人のための特別な配慮については、「勤務時間短縮、時差出勤」(42.1%)が最も多く、次いで「時間外労働軽減・免除」(31.5%)となっており、「特にない」(31.6%)は、前回調査結果に比べて、19.6ポイント減少している。介護をしながら働いている人のための配慮についても、同様な傾向となっている。</p> <p>女性がその能力を十分発揮できる環境を整えるために取り組んでいることについて、「性別に関係なく能力主義的な人事考課を行う」(41.1%)が最も多く、次いで、「女性従業員の意見や要望を聞く場や制度を設ける」(20.2%)、「職場の会議や勉強会へ女性を積極的に参加させる」(18.9%)などとなっている。</p> <p>また、職場における男女平等を進めるため、特に男女の格差をなくしていく必要があると思われることについては、「賃金」(38.8%)が最も高く、次いで、「人事考課・能力評価」(29.9%)、「昇格・管理職への登用」(29.9%)、「従業員の募集・採用」(25.4%)などとなっている。</p> |
| | | | | | パートや派遣労働者などの労働条件の改善 | 26.2 | → | 24.6 | |
| | | | | | 保育・介護のサービスの充実 | 40.2 | → | 36.1 | |
| | | 市民 | 17 | 職場の中で、次のように感じることもあるか (それぞれに有無を回答) | 責任ある仕事を任せない傾向がある | 39.9 | → | 31.6 | |
| | | | | | 教育訓練の機会が少ない、その内容が異なる | 45.2 | → | 38.6 | |
| | | | | | 能力を生かせる機会や配置転換が少ない | 52.6 | → | 43.4 | |
| | | | | | 男性に比べ昇進・昇格が遅い | 62.9 | → | 55.5 | |
| | | | | | 結婚・出産を機に退職する習慣や圧力がある | 37.4 | → | 31.9 | |
| | | | | | 女性の上司の下で仕事をすることは、正直抵抗感がある | 30.7 | → | 25.9 | |
| | | 市民 | 18 | 男女が平等に仕事を続けていくために必要なこと (3つまで複数回答可) | 出産休暇、育児休業、介護休業等が取りやすい環境づくり | 63.5 | → | 64.0 | |
| | | | | | 保育制度の充実 | 38.9 | → | 38.9 | |
| | | | | | 出産休暇、育児休業、介護休業等の制度の充実 | 36.5 | → | 34.5 | |
| | | 事業 | 7-(1) | 過去2年間に育児休業を取得した従業員はいるか | 女性の取得者がいる | 11.2 | → | 29.5 | |
| | | | | | 男性の取得者がいる | 0.9 | → | 1.6 | |
| | | 事業 | 8 | 育児休業取得者の取得期間について | 女性の取得期間(10～12月未満) | 36.1 | → | 32.9 | |
| | | | | | 〃 (12～18月未満) | 18.0 | → | 27.3 | |
| | | | | | 男性の取得期間(3月未満) | 80.0 | → | 50.0 | |
| | | | | | 〃 (3月以上) | 0.0 | → | 25.0 | |
| | | 事業 | 9 | 過去2年間に介護休業を取得した従業員はいるか | 取得者がいる(男女含む) | 2.9 | → | 2.9 | |
| | | 事業 | 11 | 今後、育児休業や介護休業を定着させる上での問題点は何か (3つまで複数回答可) | 代替職員の確保や処遇 | 45.8 | → | 65.2 | |
| | | | | | 休業者の周囲の人の業務負担 | 33.6 | → | 51.8 | |
| 事業 | 12 | 子育てしながら働いている人に対する特別な配慮は (3つまで複数回答可) | 勤務時間短縮・時差出勤 | 27.7 | → | 42.1 | | | |
| | | | 時間外労働軽減・免除 | 23.1 | → | 31.5 | | | |
| | | | 特にない | 51.2 | → | 31.6 | | | |
| 事業 | 13 | 介護しながら働いている人に対する特別場配慮は (3つまで複数回答可) | 勤務時間短縮・時差出勤 | 16.6 | → | 25.0 | | | |
| | | | 時間外労働軽減・免除 | 14.8 | → | 22.1 | | | |
| | | | 特にない | 60.8 | → | 45.9 | | | |

調査結果のまとめ(第3次プラン施策体系別)

| 第3次プラン施策体系 | | 調査結果 | | | | | | |
|------------|-------|------|----------|-----------------------------------------------|------------------------|------|--------|-----|
| 基本目標 | 主要プラン | 種別 | 質問 番号 | 質問 | 回答 | 前回 | 今回 | まとめ |
| | | 事業 | 26 | 女性が能力を十分に発揮できるための環境整備は (3つまで複数回答可) | 性別に関係ない人事考課 | 28.8 | → 41.1 | |
| | | | | | 女性従業員の意見・要望を聞く場や制度を設ける | 13.3 | → 20.2 | |
| | | | | | 職場の会議等に女性を積極的に参加させる | 14.5 | → 18.9 | |
| | | | | | 特になし | 35.0 | → 30.5 | |
| | | 事業 | 29 | 雇用の場において男女平等を進めるため、格差をなくすべきことは (3つまで複数回答可) | 賃金 | 34.2 | → 38.8 | |
| | | | | | 人事考課・能力評価 | 30.9 | → 29.9 | |
| | | | | | 昇格・管理職への登用 | 24.1 | → 29.9 | |
| | | | | | 募集・採用 | 20.8 | → 25.4 | |
| | | | | | 特にない | 24.1 | → 24.3 | |

調査結果のまとめ(第3次プラン施策体系別)

| 第3次プラン施策体系 | | 調査結果 | | | | | | | |
|---------------------|---------------------------|------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------------------------------------------------------|---------------------------|------|----|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 基本目標 | 主要プラン | 種別 | 質問番号 | 質問 | 回答 | 前回 | 今回 | まとめ | |
| | 9 高齢者・障がい者等が安心して暮らせる環境づくり | | | | | | | | |
| IV 男女の人権が尊重される社会づくり | 10 人権尊重の意識づくり | 市民 | 23-(1) | 家庭生活において、男女の地位は平等になっていると思うか | 男性の方が優遇されている | 64.5 | → | 57.6 | 男女平等について、次の分野において平等になっているかを聞いたところ、家庭生活においては、男性の方が優遇されている(57.6%)、平等(21.1%)、職場においては、男性の方が優遇されている(65.9%)、平等(15.8%)、地域活動の場においては、男性の方が優遇されている(40.6%)、平等(30.6%)、学校教育の場においては、男性の方が優遇されている(18.9%)、平等(45.4%)、法律や制度上においては、男性の方が優遇されている(38.3%)、平等(33.6%)、社会通念・慣習においては、男性の方が優遇されている(68.7%)、平等(12.2%)、社会全体においては、男性の方が優遇されている(69.5%)、平等(12.7%)となっており、 依然として性差別意識が残っていると言える。 各種団体に対して、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を聞いたところ、「女性委員の意見を取り入れる」(47件)、審議会等の委員の推薦依頼があれば女性委員を推薦する」(47件)、「男女共同参画の学習研修会を実施する」(46件)、「役員に女性を登用する」(45件)など、男女が共にその個性と能力を発揮できる社会の構築に積極的に取り組んでいる姿勢が伺える。 また、本市が取り組むべき施策について、短期、長期の2つの視点から聞いたところ、短期的には、男女不平等や家庭内暴力についての相談窓口・緊急援助体制の整備や、多様な保育の実施や育児・保育施設の整備などが、長期的には、学校、地域、職場等での学習の場と機会の提供や、多様な保育の実施や育児・保育施設の整備などが挙げられている。 |
| | | | | | 平等 | 17.4 | → | 21.1 | |
| | | 市民 | 23-(2) | 職場において、 | 男性の方が優遇されている | 68.7 | → | 65.9 | |
| | | | | | 平等 | 13.7 | → | 15.8 | |
| | | 市民 | 23-(3) | 地域活動の場において、 | 男性の方が優遇されている | 34.9 | → | 40.6 | |
| | | | | | 平等 | 32.9 | → | 30.6 | |
| | | 市民 | 23-(4) | 学校教育の場において、 | 男性の方が優遇されている | 17.5 | → | 18.9 | |
| | | | | | 平等 | 48.3 | → | 45.4 | |
| | | 市民 | 23-(5) | 法律や制度上において、 | 男性の方が優遇されている | 35.7 | → | 38.3 | |
| | | | | | 平等 | 33.1 | → | 33.6 | |
| | | 市民 | 23-(6) | 社会通念、慣習において、 | 男性の方が優遇されている | 70.8 | → | 68.7 | |
| | | | | | 平等 | 9.3 | → | 12.2 | |
| | | 市民 | 23-(7) | 社会全体において、 | 男性の方が優遇されている | 68.8 | → | 69.5 | |
| | | | | | 平等 | 10.1 | → | 12.7 | |
| | | 団体 | 8 | 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 (単位:件) (3つまで複数回答可) | 女性委員の意見を取り入れる | 29 | → | 47 | |
| | | | | | 審議会等の委員の推薦依頼があれば女性委員を推薦する | 26 | → | 47 | |
| 男女共同参画の学習会を実施する | 18 | | | | → | 46 | | | |
| 役員に女性を登用する | 21 | | | | → | 45 | | | |
| 取り組んでいない | 18 | | | | → | 29 | | | |
| 団体 | 11-(1) | 誰もが自分らしく生きることができる社会づくりのため、市が取り組むべきこと(短期的) (3つまで複数回答可) (単位:件) | 相談窓口や緊急援助体制の整備 | 33 | → | 52 | | | |
| | | | 多様な保育の実施と、育児・保育施設の整備 | 26 | → | 47 | | | |
| | | | 学習の場と機会の提供 | 16 | → | 36 | | | |
| | | | 人権尊重のための啓発活動 | 18 | → | 35 | | | |
| 団体 | 11-(2) | " (長期的) (3つまで複数回答可) (単位:件) | 学習の場と機会の提供 | 29 | → | 39 | | | |
| | | | 多様な保育の実施と、育児・保育施設の整備 | 21 | → | 38 | | | |
| | | | 在宅介護や高齢者等のための施設整備 | 22 | → | 36 | | | |
| | | | 社会参加やボランティア活動の促進 | 23 | → | 36 | | | |

調査結果のまとめ(第3次プラン施策体系別)

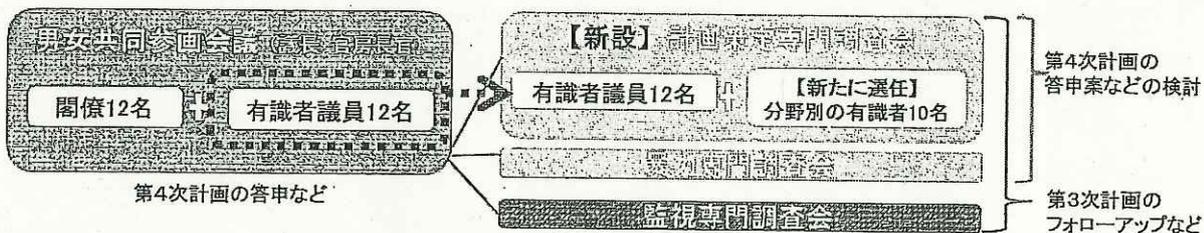
| 第3次プラン施策体系 | | 調査結果 | | | | | | | |
|--------------------|-------|------|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------|------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 基本目標 | 主要プラン | 種別 | 質問番号 | 質問 | 回答 | 前回 | 今回 | まとめ | |
| 11 女性に対するあらゆる暴力の根絶 | | 市民 | 27 | 配偶者からの暴力等について特によく知っているものは (3つまで複数回答可) | 暴力には、精神的暴力、性的暴力も含まれること | 67.2 | → | 65.7 | 配偶者からの暴力等について特によく知っているものについて聞いたところ、「配偶者からの暴力には、身体に対する暴力だけでなく、精神的暴力、性的暴力も含まれること」と回答した者(65.7%)が最も多く、以下、「配偶者の暴力から被害者を守るために法律があること」(55.9%)、「配偶者からの暴力は犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であること」(37.5%)などの順となっている。 前回の調査結果と比較して見ると、ほぼ全ての項目で認知度が低下しており、今後、より積極的に啓発に努める必要がある。 |
| | | | | | 被害者を守るための法律があること | 63.3 | → | 55.9 | |
| | | | | | 人権侵害であること | 38.6 | → | 37.5 | |
| | | 市民 | 29-(1) | 配偶者からの暴力を受けた方について、誰に相談等しましたか (3つまで複数回答可) | どこ(誰)にも相談しなかった | 52.9 | → | 54.5 | |
| | | | | | 家族や親戚 | 33.8 | → | 36.8 | |
| | | | | | 友人・知人 | 32.9 | → | 33.1 | |
| | | 市民 | 29-(2) | 相談しなかった方は、なぜ相談しなかったのか (3つまで複数回答可) | 相談するほどのことではないと思ったから | 51.6 | → | 50.9 | |
| | | | | | 相談しても無駄だと思ったから | 26.2 | → | 34.4 | |
| | | | | | 自分さえ我慢すればこのままやっていたらよかったから | 26.2 | → | 27.0 | |
| | | | | | 自分にも悪いところがあると思ったから | 22.1 | → | 26.4 | |
| | | 市民 | 30 | 暴力を防止するにはどのようなことが必要か (3つまで複数回答可) | 家庭で保護者が子供に対して教育を行う | 50.4 | → | 48.8 | |
| | | | | | 加害者への罰則を強化する | 49.9 | → | 46.7 | |
| | | | | | 学校で生徒に対して教育を行う | 49.1 | → | 46.5 | |
| | | 事業 | 19 | セクシャル・ハラスメントの防止に向けた取組は (3つまで複数回答可) | 実態把握に努める | 20.1 | → | 33.0 | |
| 相談窓口を設ける | 10.8 | | | | → | 24.9 | | | |
| 防止指針を定める | 8.1 | | | | → | 17.3 | | | |
| 特になし | 59.9 | | | | → | 43.5 | | | |
| 12 生涯を通じた男女の健康づくり | 事業 | 14 | 女性(母性)の健康管理のための配慮は (3つまで複数回答可) | 健康診断 | 42.3 | → | 59.1 | | |
| | | | | 生理休暇 | 11.8 | → | 17.2 | | |
| | | | | 妊娠中の通院休暇 | 8.7 | → | 13.7 | | |
| | | | | 特になし | 40.7 | → | 19.5 | | |
| | | | | 女性(母性)の健康管理のための配慮について事業所に聞いたところ、健康診断が59.1%と最も高く、以下、生理休暇(17.2%)、妊娠中の通院休暇(13.7%)などとなっている。一方、「特になし」と答えた事業所の割合は19.5%で、 前回調査結果(40.7%)から21.2ポイントの大幅な減少となっており、女性の健康づくりに対する企業の取組が進んでいる状況が伺える。 | | | | | |

男女共同参画基本計画の改定について

平成 22 年 12 月に策定された男女共同参画基本計画（第 3 次）については、平成 27 年内に改定する予定となっており、平成 26 年 10 月 6 日に、内閣総理大臣から男女共同参画会議に対し、計画策定に向けた「基本的な考え方」を諮問し、検討を開始する。

1. 計画改定の検討体制

- 男女共同参画会議の下に、男女共同参画基本計画の改定のため「計画策定専門調査会」を設置する。
- 計画策定専門調査会と監視専門調査会が合同で、現行計画（第 3 次）のフォローアップを実施する（暴力分野は女性に対する暴力に関する専門調査会もフォローアップに参加）。
- フォローアップの結果を踏まえ、計画策定専門調査会で計画改定の方向性や全体的な方針について議論を行う。また、指標設定や PDCA の考え方については監視専門調査会が、暴力分野における計画改定の方向性については女性に対する暴力に関する専門調査会が、それぞれ別途議論を行う。
- 計画策定専門調査会の下に起草ワーキングチームを設置し、各専門調査会での議論を踏まえた詳細な検討を行い、その結果をとりまとめて計画策定専門調査会に報告する。



2. 今後のスケジュール（案）

| | | |
|-----|-------|-----------------------------------------------------------------|
| 26年 | 10月6日 | 内閣総理大臣から計画改定に向けた「基本的な考え方」を諮問 （男女共同参画会議（第 44 回）） |
| | 年内 | 現行計画（第 3 次）のフォローアップ |
| 27年 | 1月 | 計画改定に向けた論点整理 |
| | 2月～ | 「中間整理」の起草 |
| | 春～夏 | 「中間整理」の決定（男女共同参画会議） 公聴会、パブリックコメント、有識者ヒアリングの実施 |
| | 夏～ | 「基本的な考え方」の答申（男女共同参画会議） 「次期計画（第 4 次）」の諮問・答申（男女共同参画会議） 閣議決定 |

3. 計画改定のプロセス

現行計画の進捗状況や今後の課題等について、関係府省や有識者からヒアリングを行うとともに、地方や関係団体との意見交換や国民からの意見募集等、様々な主体との対話を推進し、計画改定のプロセス自体を広報・啓発の一環として重視していく。

第4次たかまつ男女共同参画プラン（仮称）策定における ワールド・カフェ実施要領

1 目的

本市では、現行の「第3次たかまつ男女共同参画プラン」の計画期間が平成27年度までとなっていることから、28年度を始期とする「第4次たかまつ男女共同参画プラン（仮称）」の策定に向けて、現在、取り組んでいるところである。

国においては、成長戦略の一つである「女性の活躍促進」のため、様々な取組が行われているところであり、女性を取り巻く社会環境は、目まぐるしく変化している状況にある。

このような時代において、今後、男女共同参画社会を実現させるためには、女性だけではなく、男女が共に、意見を出し合い、自由な立場で議論しあうことが重要となってくることから、今回、新しいプランの策定に合わせて「ワールド・カフェ」を実施し、様々な意見を出し合い、プラン策定のアイディアを引き出すとともに、男女共同参画の社会づくりに向けた意識を共有する場として活用するものである。

※ ワールド・カフェとは、対話手法の一つで、カフェのようにリラックスできる環境の中で、4人程度の小グループで席替えを繰り返しながら話し合いを重ね、議論を深める手法。
あたかも参加者全員が話し合っているような効果が得られるとともに、深い相互理解や新しい知識を生み出すことができると言われている。

2 概要

(1) 日時

平成27年1月18日（日）13:00～15:00

(2) 場所

高松市役所 11階 114会議室

(3) 参加者

ア 一般公募

20人程度

イ 企業（子育て支援中小企業等表彰を受けた会社等）からの推薦者

15人程度

ウ 市民活動団体等（地域コミュニティ協議会、男女共同参画センター登録団体、高松市婦人団体連絡協議会等）からの推薦者

20人程度

エ 大学生（香川大学など、包括協定を締結している各大学で公募）

15人程度

オ 市職員（高松市男女共同参画推進本部員など市管理職員）

10人程度

(4) 内容

○ワールド・カフェ ファシリテーター

NPO 法人ファザーリング・ジャパン理事 徳倉 康之 氏

【テーマ1】 男性も女性も、いきいきと働き続けるためには

【テーマ2】 ワーク・ライフ・バランスの実現のためには

1 オープニング（8分）

- ① 主催者挨拶
- ② ファシリテーター紹介

2 ワールド・カフェ（第1部）（55分）

<ファシリテーターによる導入>

- ① 男女共同参画とは～だれもがいきいきと自分らしく生きるために～
- ② ワールド・カフェの目的
- ③ 自己紹介、グループリーダーの決定（4人×20グループ）

<ワールド・カフェ>

- ④ 【テーマ1】 男性も女性も、いきいきと働き続けるためには
〔20分×2ラウンド〕
 - ・ 20分間、話し合った後、グループリーダー以外は、違うテーブルに移動。
 - ・ グループリーダーは、前のメンバーがどのような話をしたかを伝える。
- ⑤ 発表（希望するテーブル）〔1分×2テーブル〕

3 休憩（5分）

4 ワールド・カフェ（第2部）（52分）

- ① 【テーマ2】 ワーク・ライフ・バランスの実現のためには
〔20分×2ラウンド〕
- ② 発表（希望するテーブル）〔1分×2テーブル〕

5 ファシリテーターからの振り返りコメント（10分）

6 閉会

3 その他

- ・ 一般公募及び大学生については、記入された公募用紙の内容による書面審査を行う。
- ・ 参加者への決定通知については、1月初旬までに、本人に通知する。
- ・ 参加に当たっては、報酬及び交通費の支給はなし。