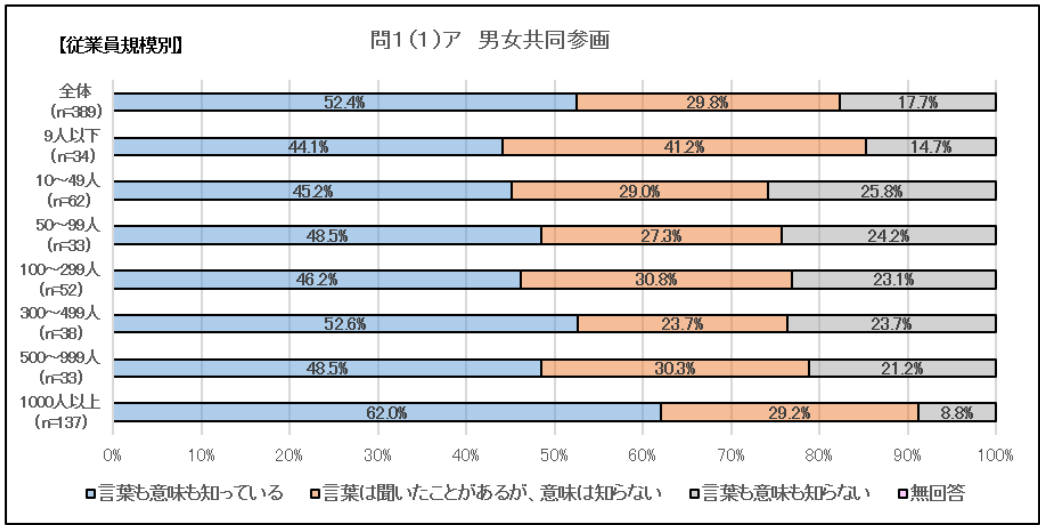


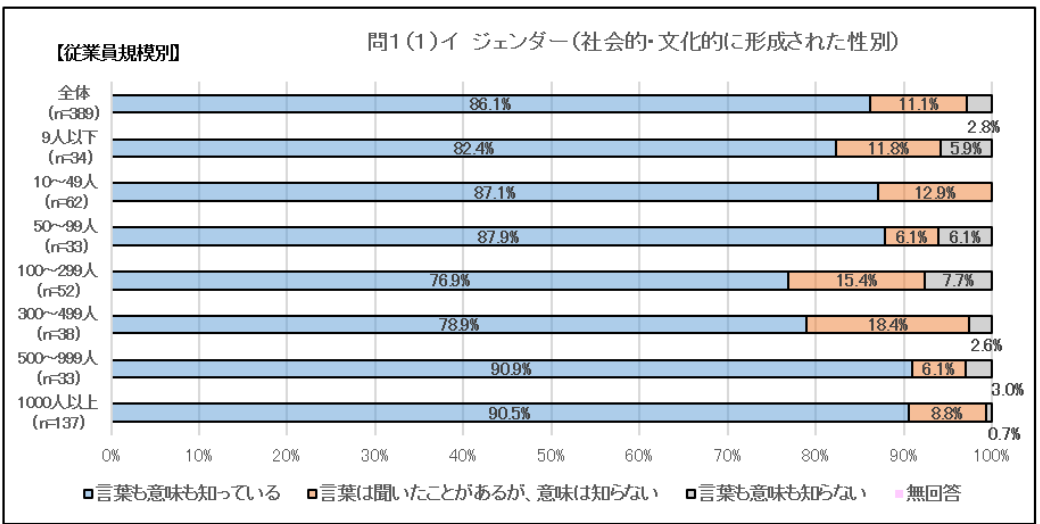
令和7年度男女共同参画市民アンケート結果（従業員規模別クロス集計）

1 男女共同参画に関する用語や法令の認知度

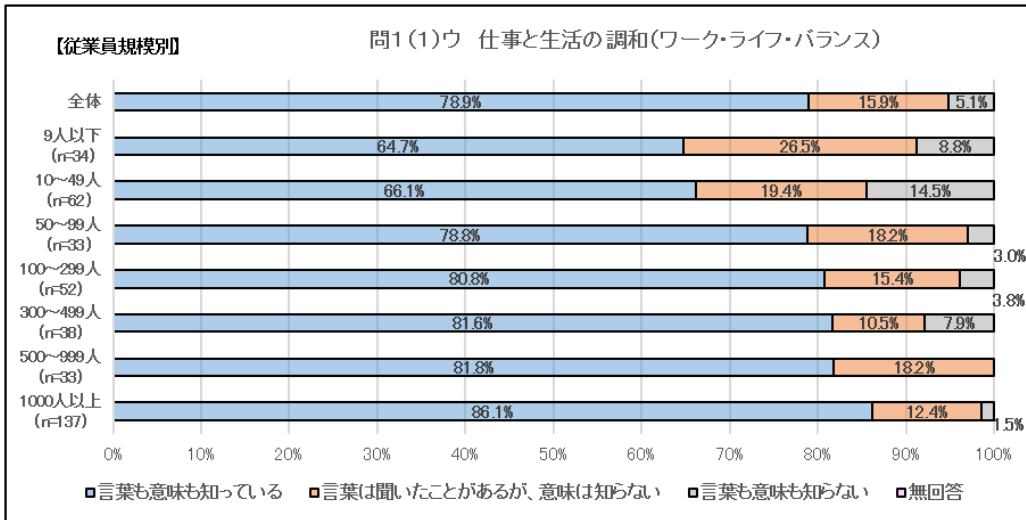
ア 男女共同参画



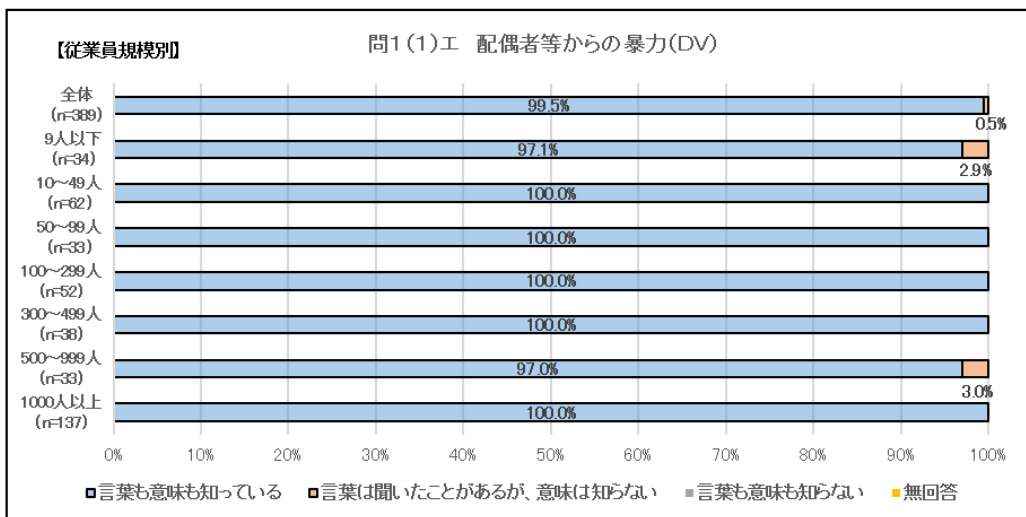
イ ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）



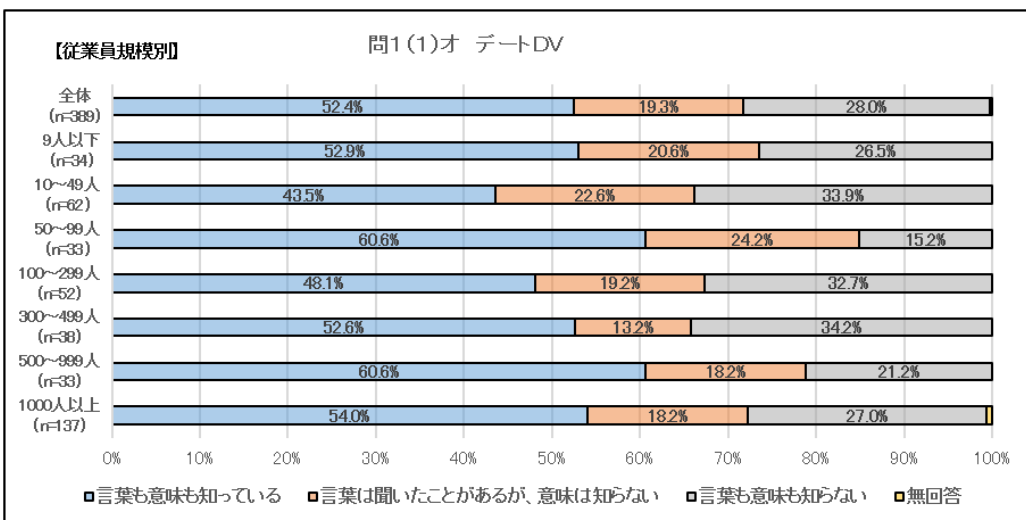
ウ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）



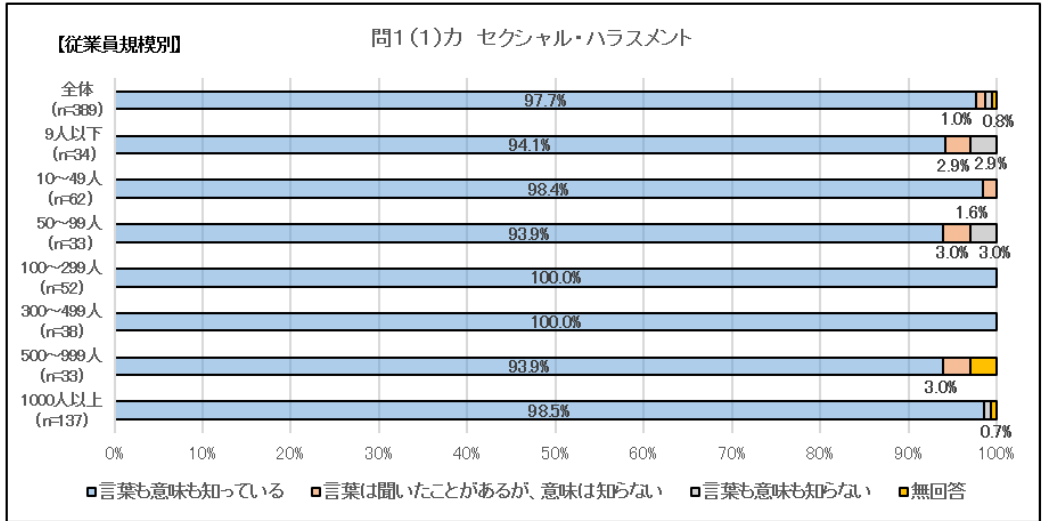
エ 配偶者等からの暴力（DV）



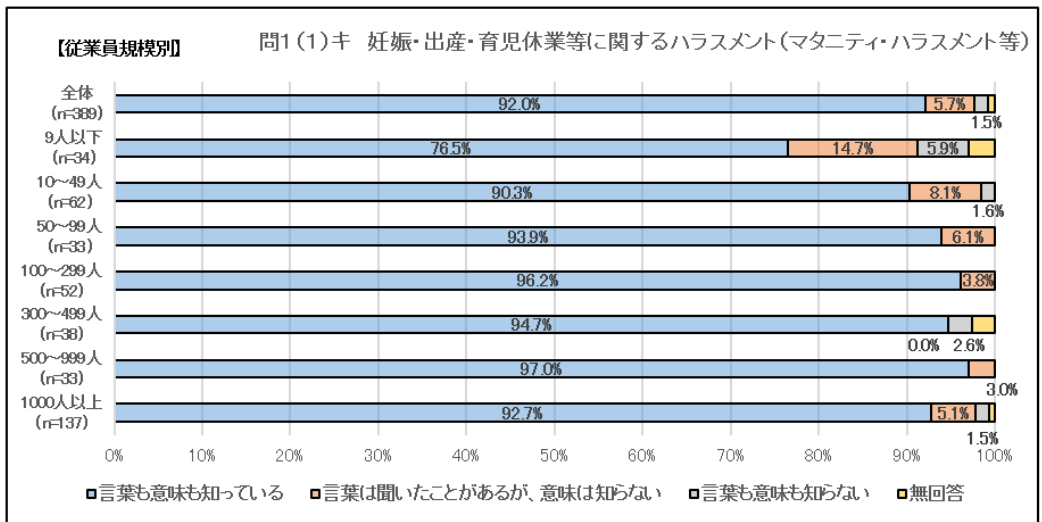
オ デートDV



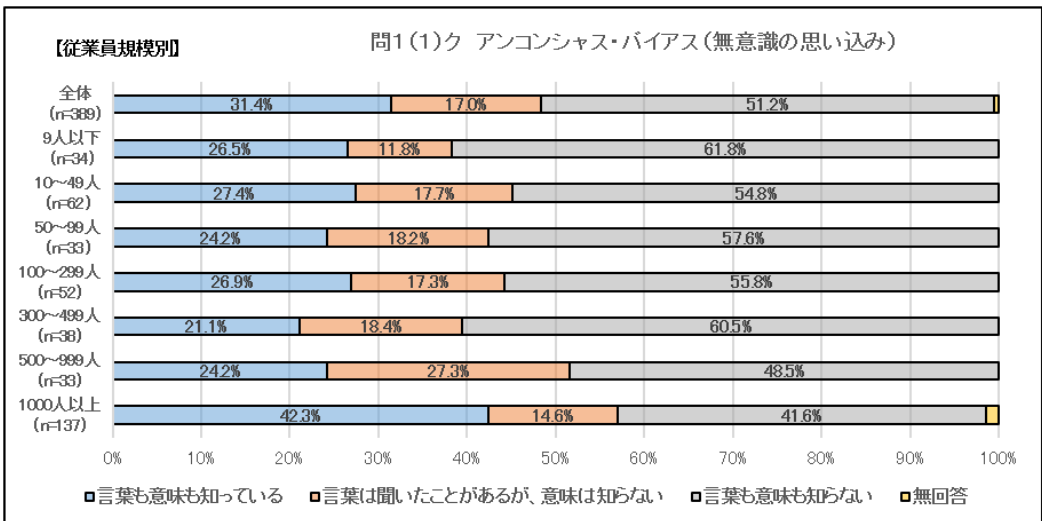
カ セクシャル・ハラスメント



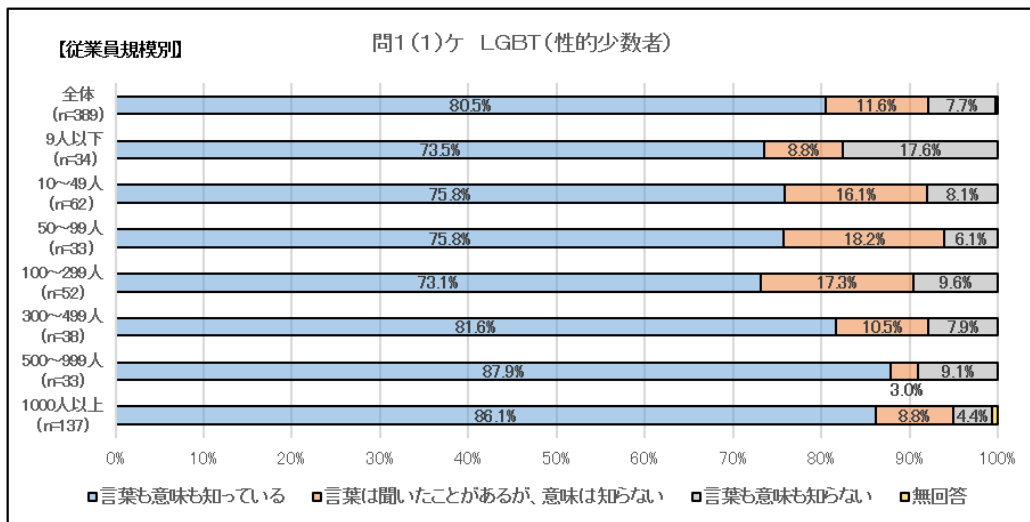
キ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（マタニティ・ハラスメント等）



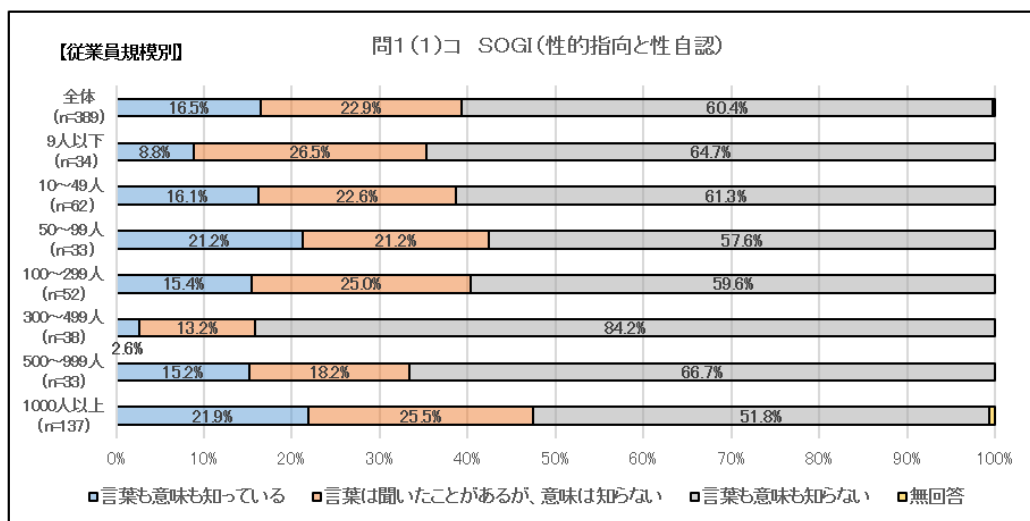
ク アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）



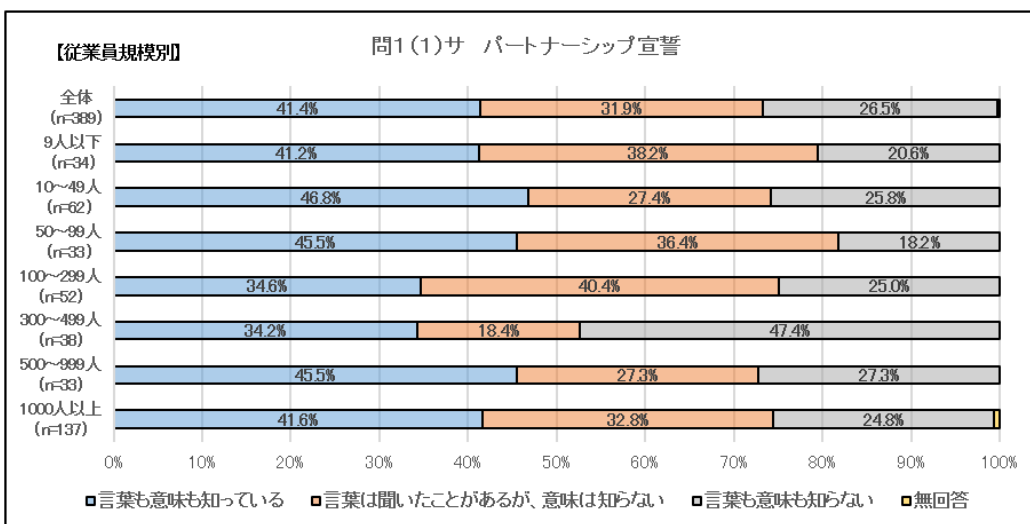
ケ LGBT (性的少数者)



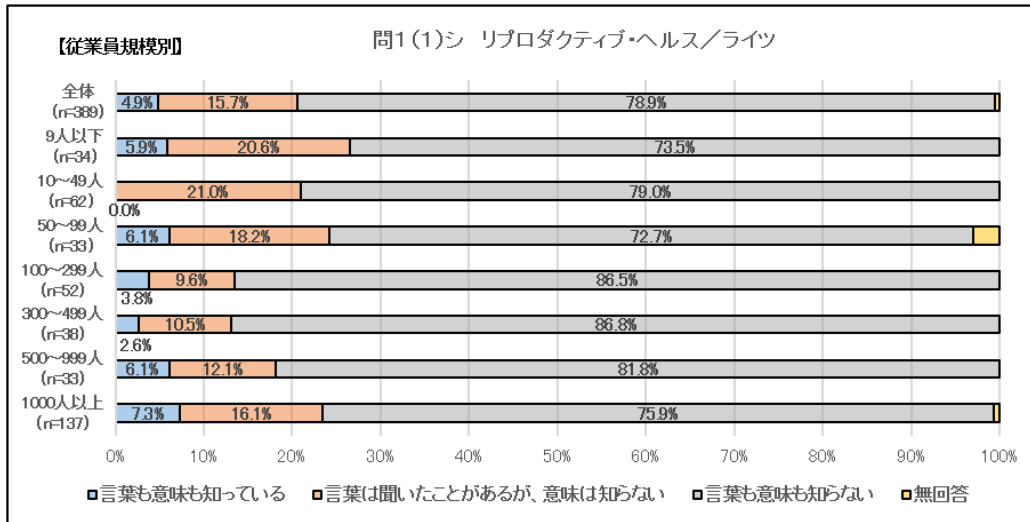
コ SOGI (性的指向と性自認)



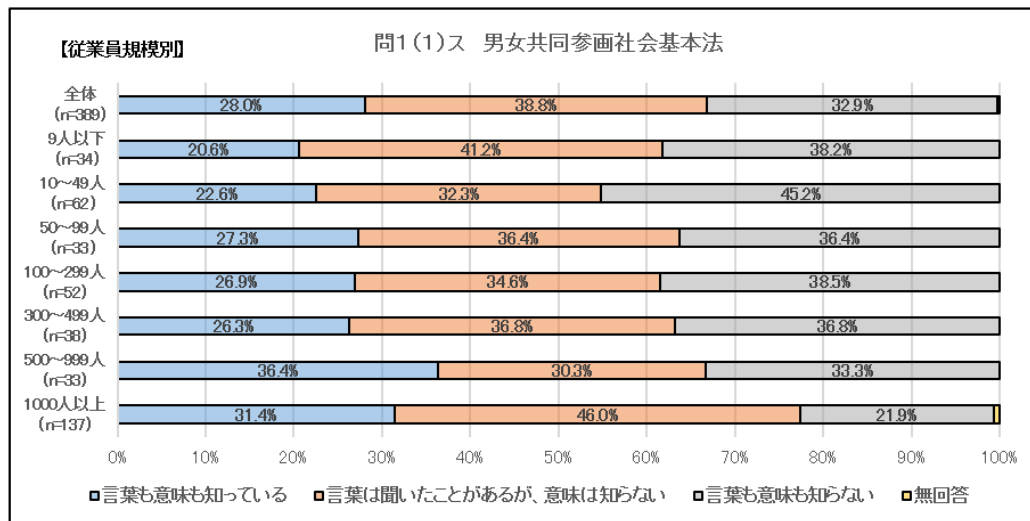
サ パートナーシップ宣誓



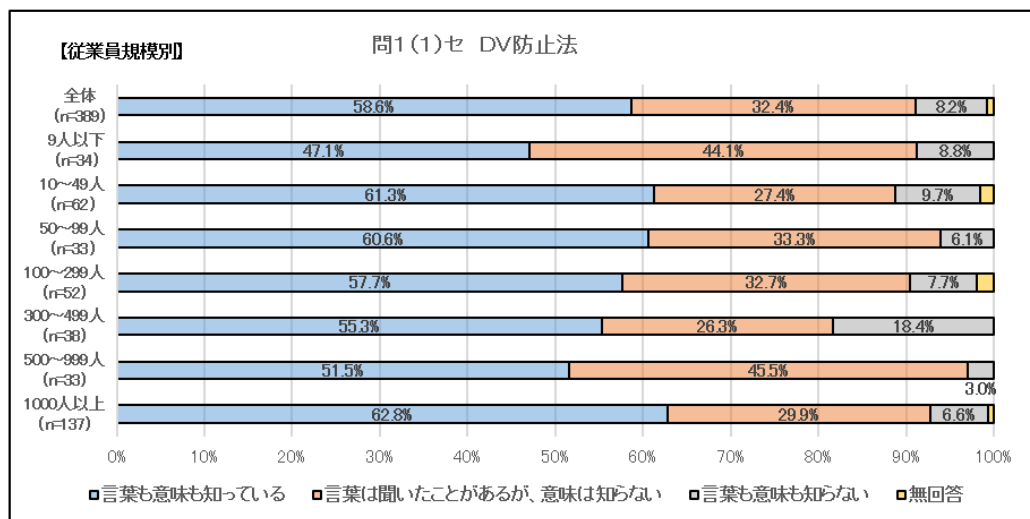
シ リプロダクティブ・ヘルス/ライツ



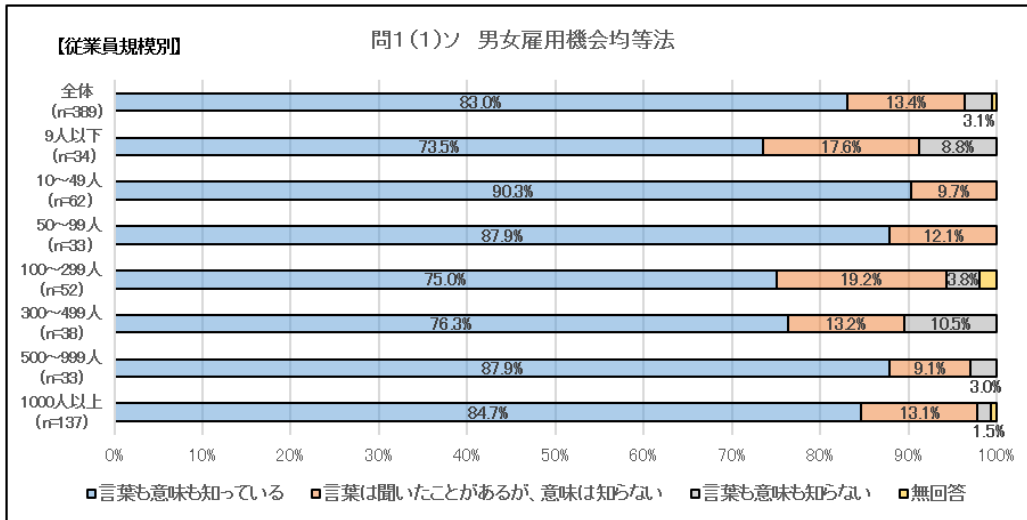
ス 男女共同参画社会基本法



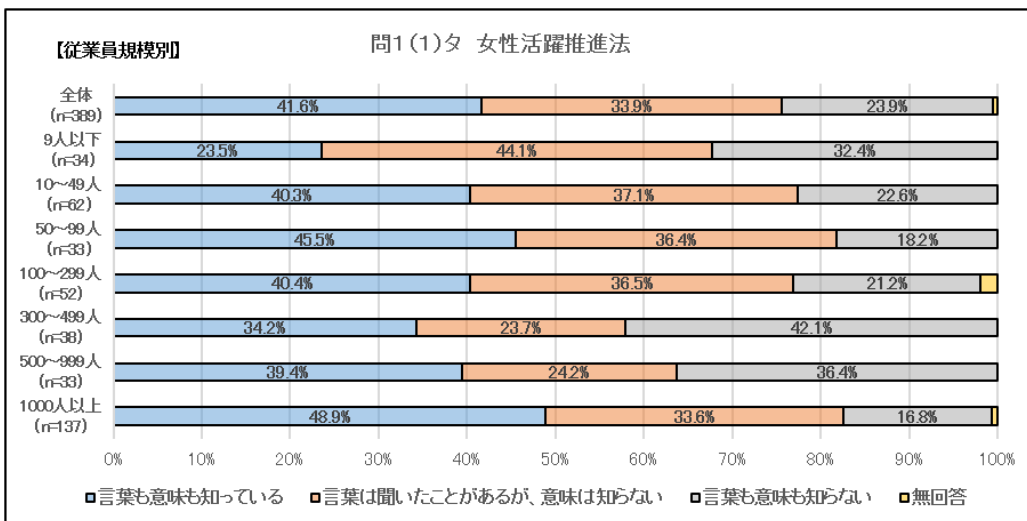
セ DV防止法



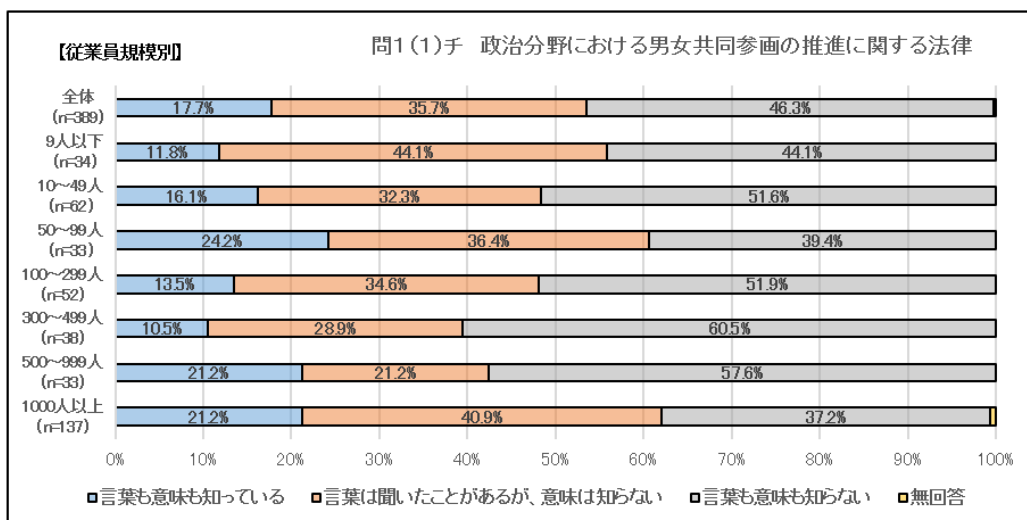
ソ 男女雇用機会均等法



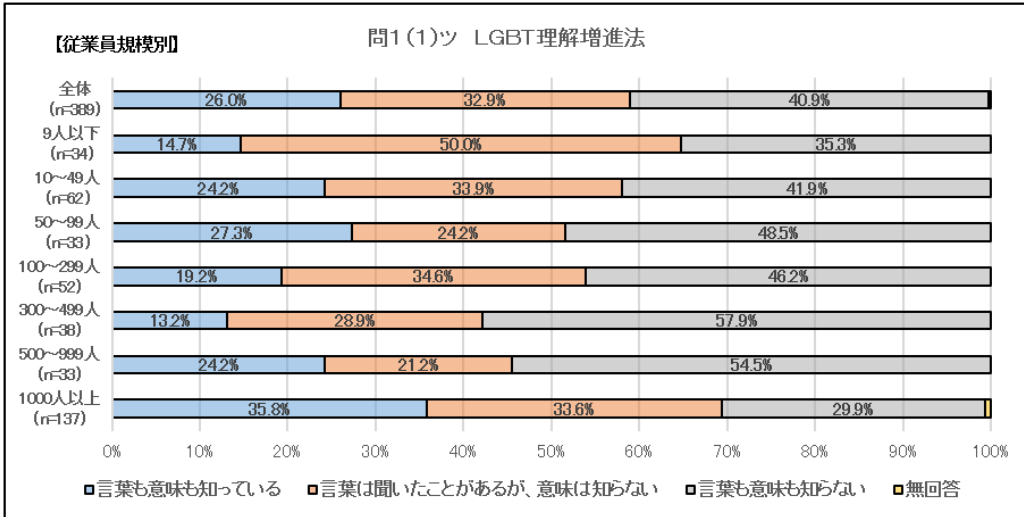
タ 女性活躍推進法



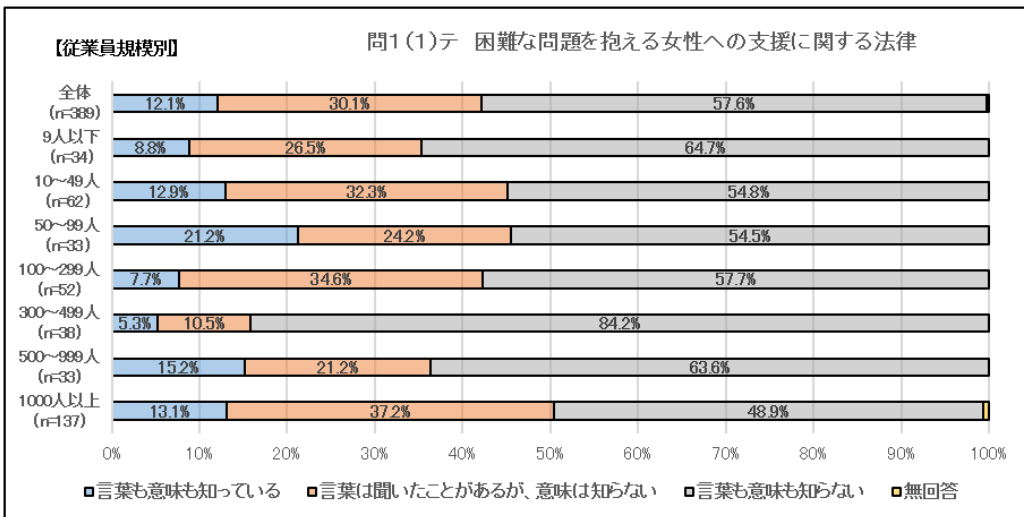
チ 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律



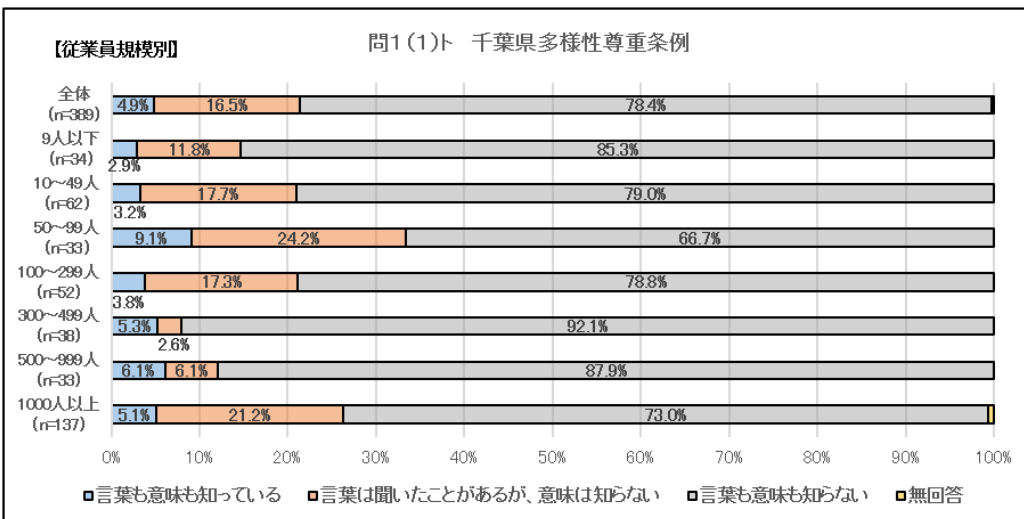
ツ LGBT理解増進法



テ 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律



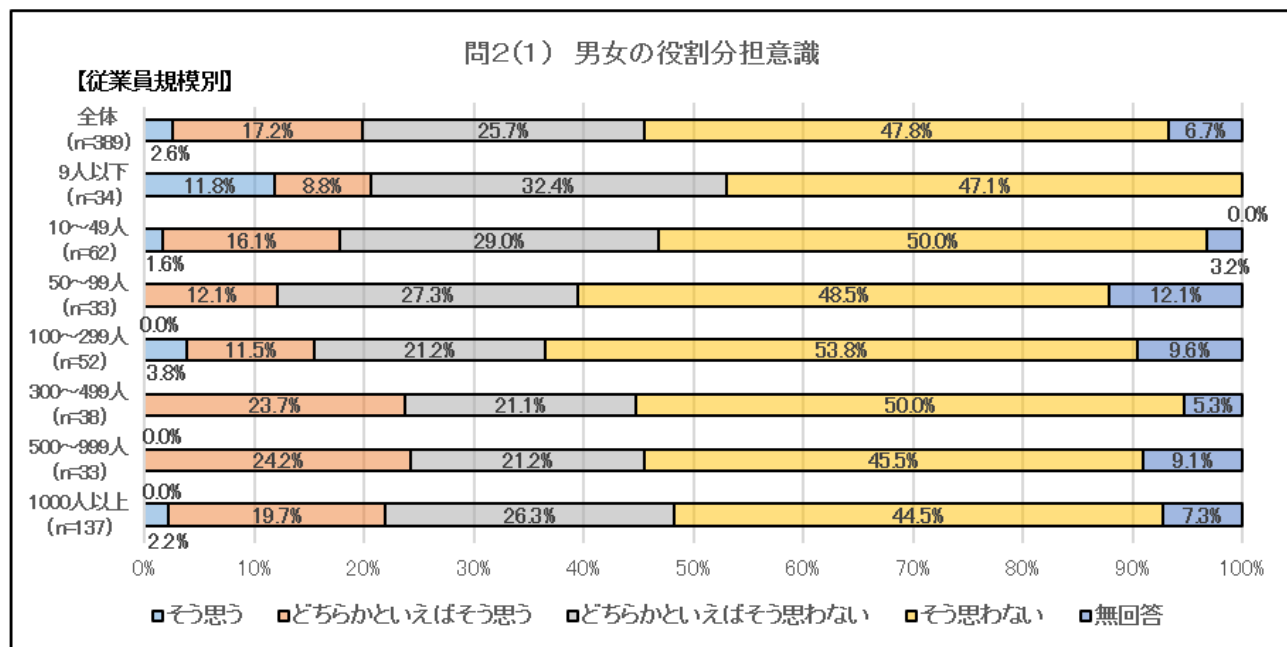
ト 千葉県多様性尊重条例



2 男女の平等感について

(1) 男女の役割分担意識

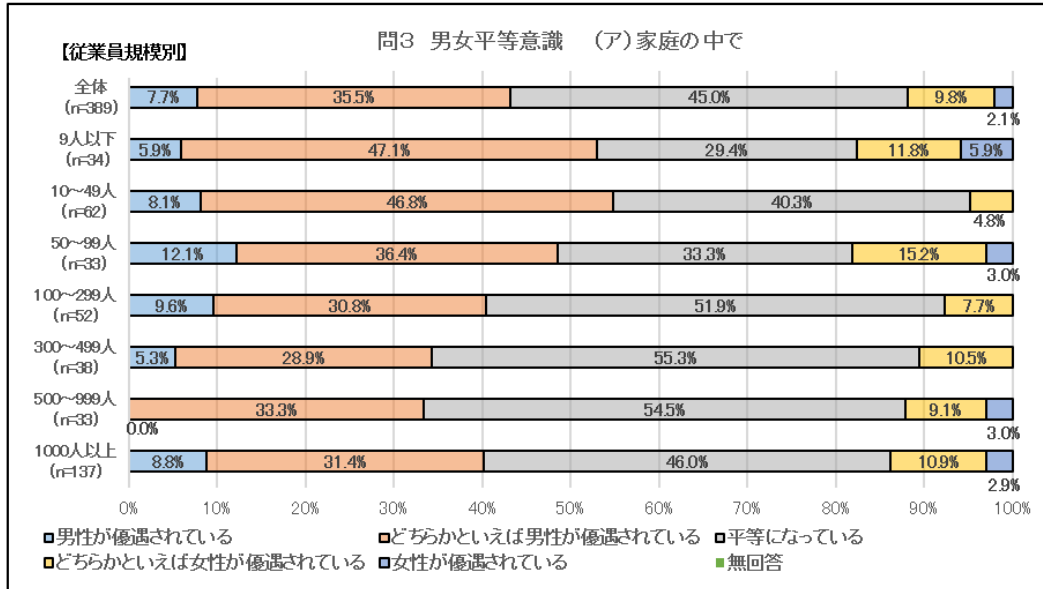
問2 「男は仕事、女は家庭」という考え方について、あなたの考えに最も近いものは次のうちどれですか。(1つだけ)



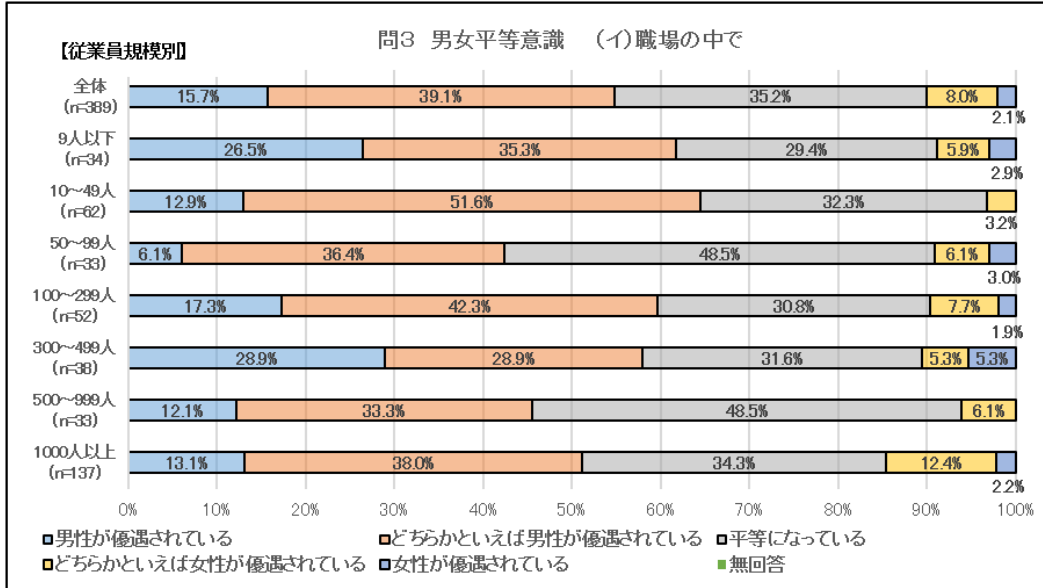
問3 男女平等意識

問3 あなたは、次の場面で男女の地位はどのようになっていると思いますか。(それぞれ1つずつ)

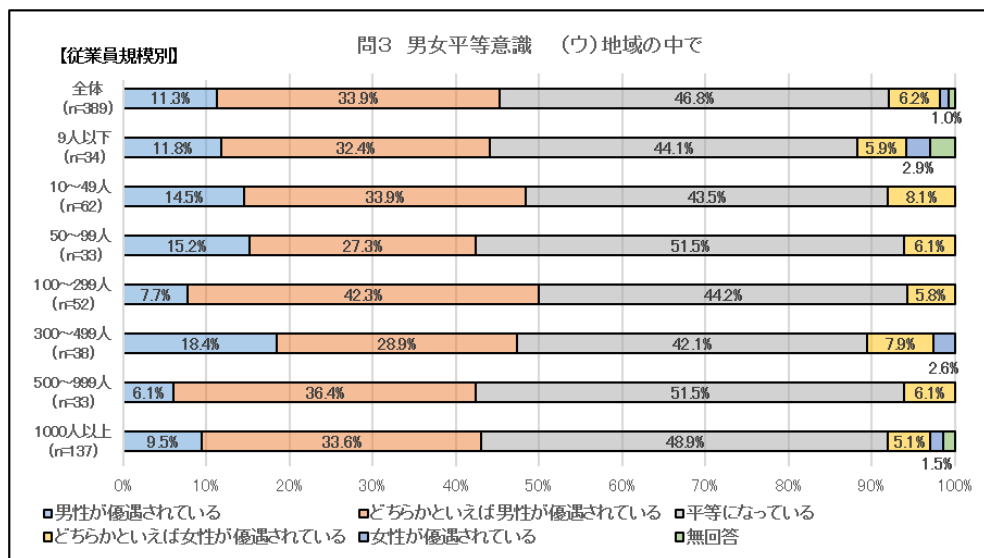
(ア) 家庭の中で



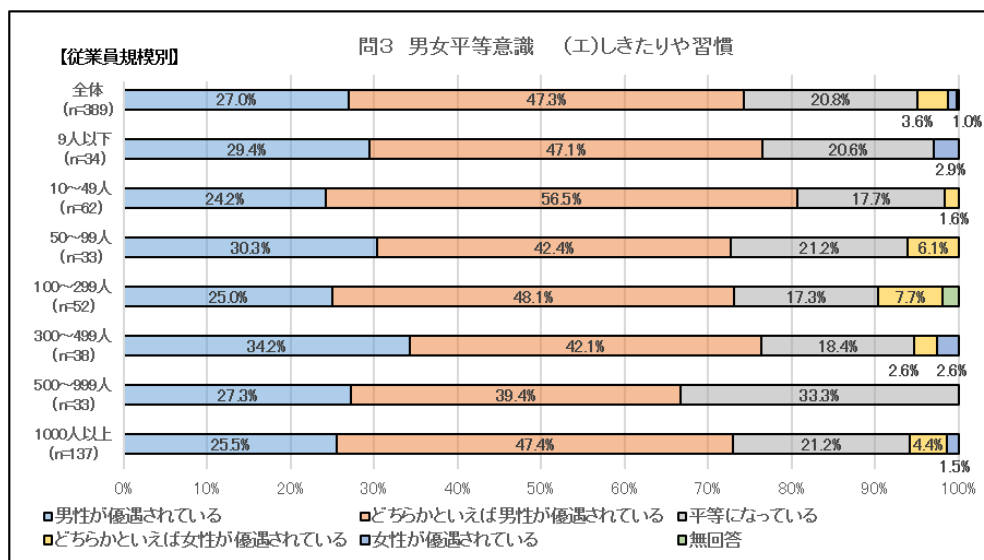
(イ) 職場の中で



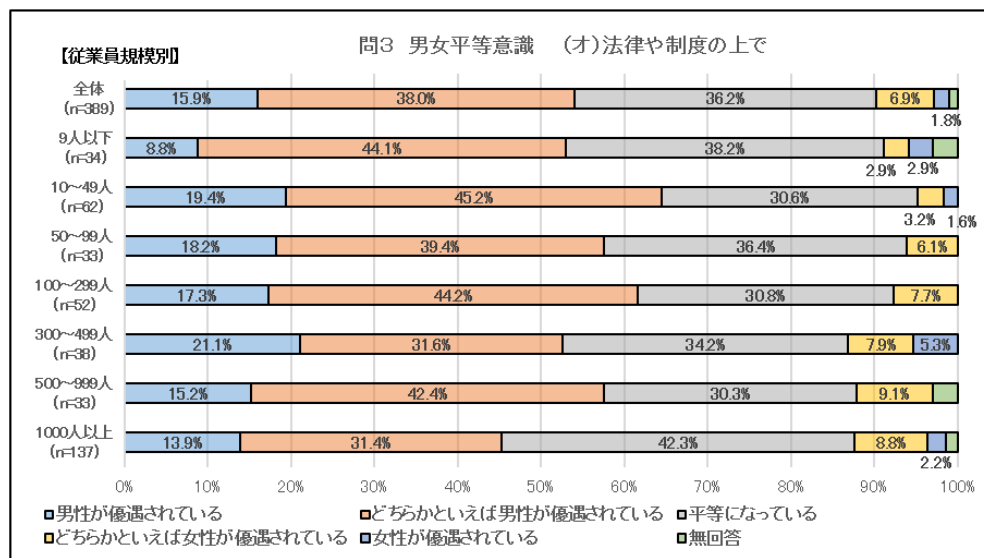
(ウ) 地域の中で



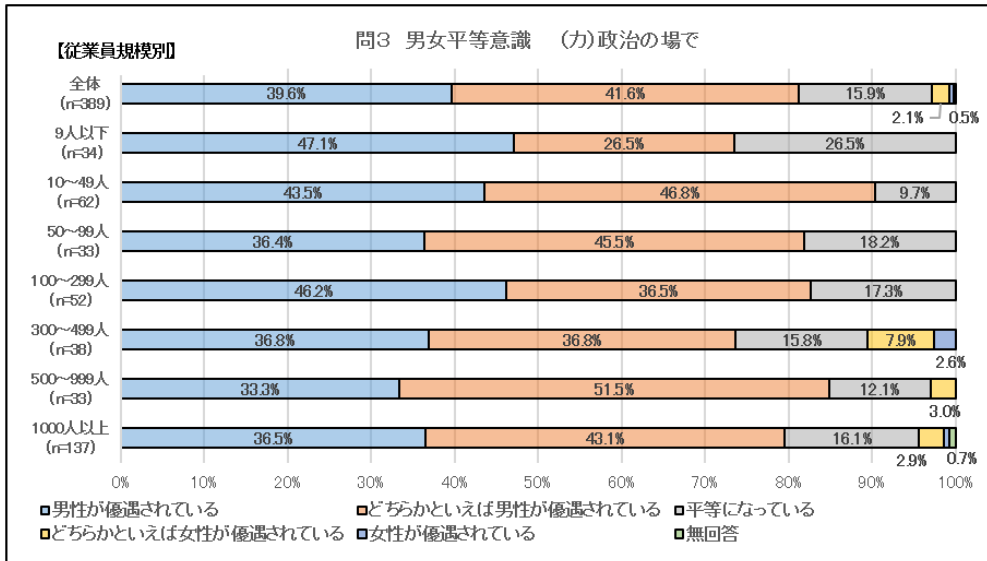
(エ) しきたりや習慣



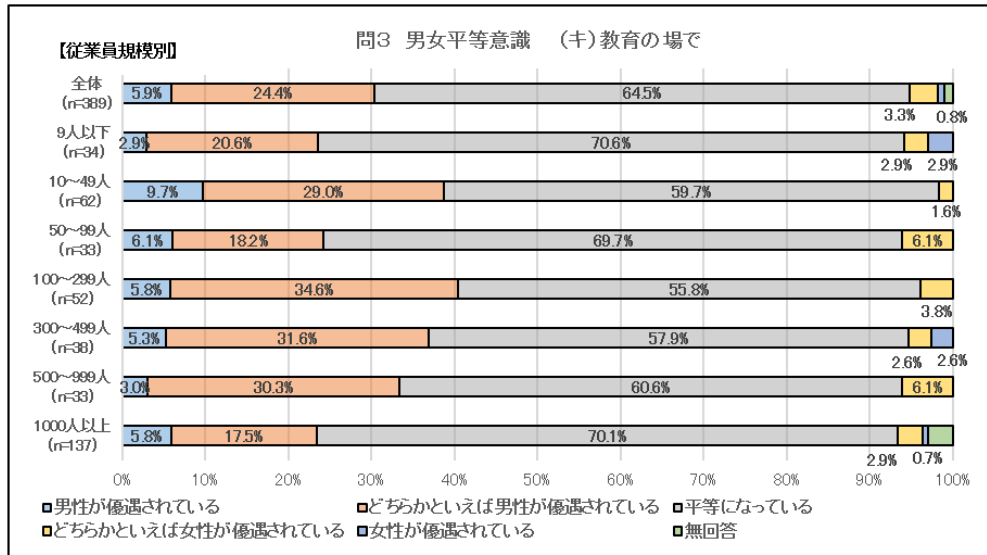
(オ) 法律や制度の上で



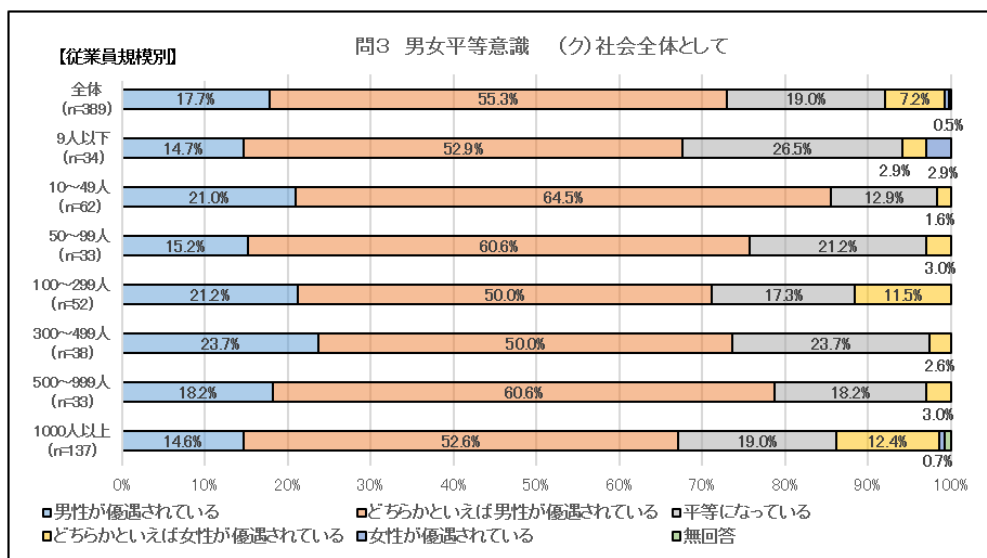
(カ) 政治の場で



(キ) 教育の場で

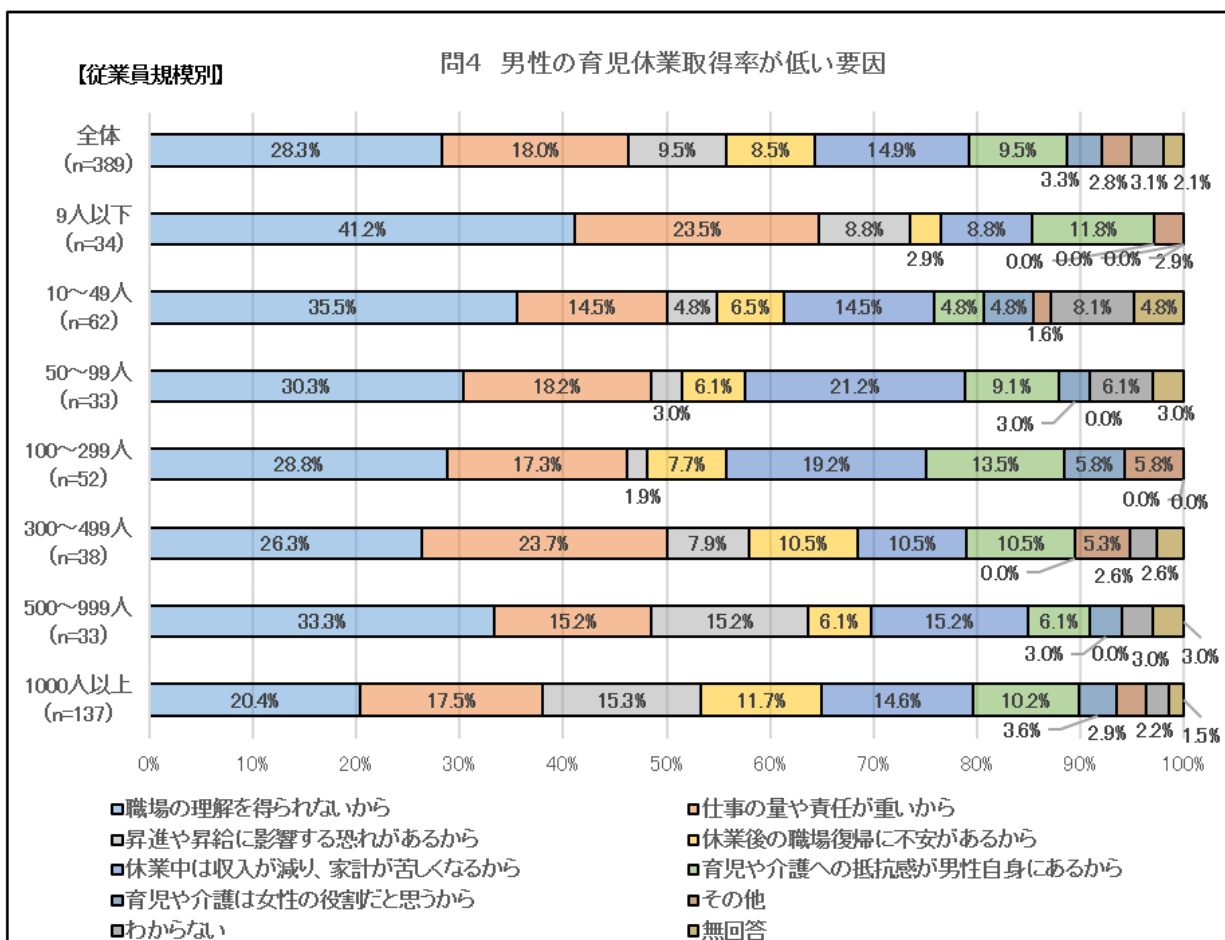


(ク) 社会全体として



3 [女性の活躍について]

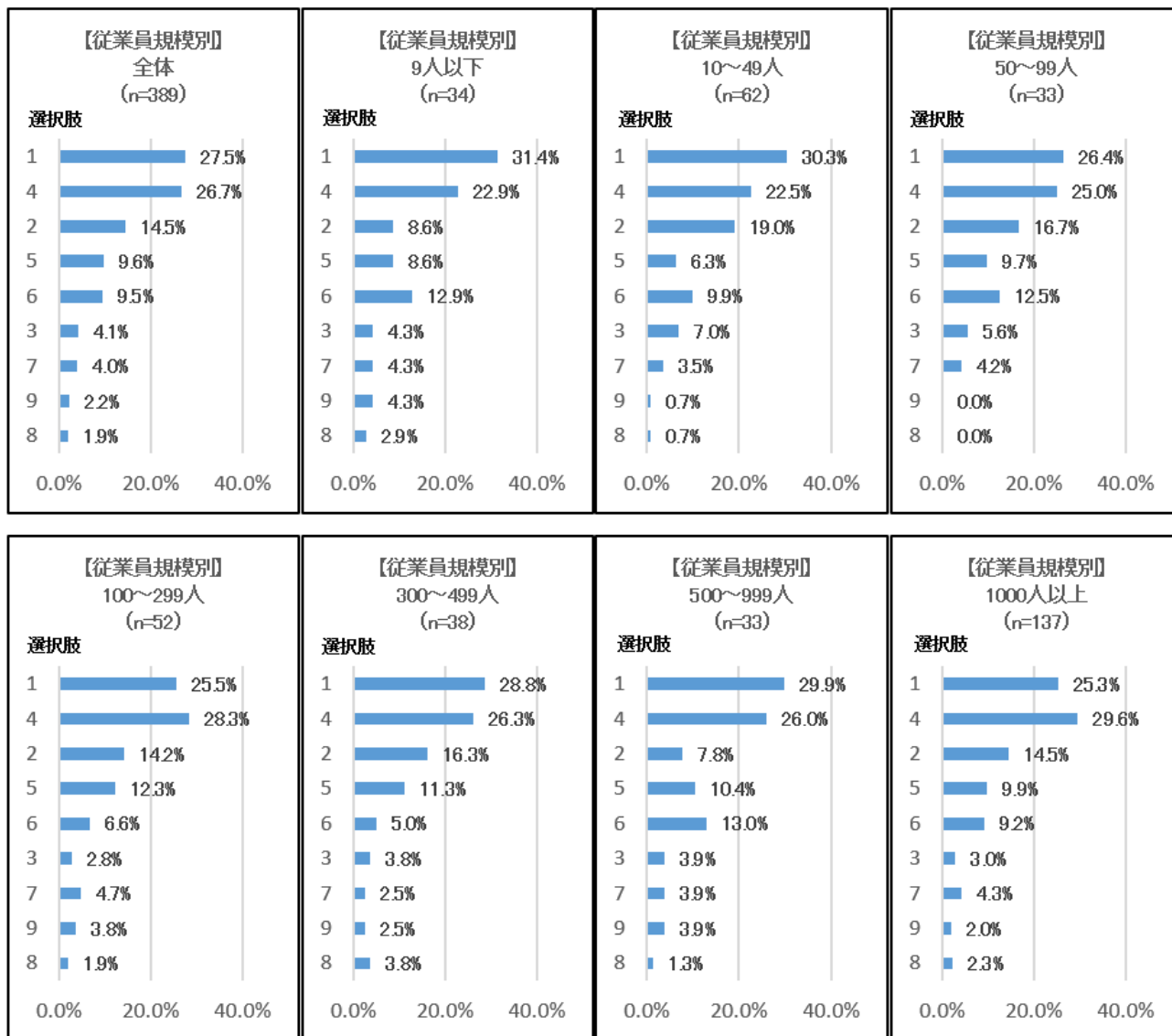
問4 男性の育児休業取得率が低い要因



(その他の自由記述)

意見	従業員規模	性別	年代
そもそも男性が、子育てについて何も知らなすぎる。	100~299人	女性	50~59歳
そもそも取得希望者がそこまで割合として高くないのでは。	100~299人	男性	30~39歳
女性の方が適している。	1000人以上	男性	50~59歳
上記の全ての複合要因	1000人以上	女性	60~69歳
育児や介護をしたくないので女性に任せる男性が多いから	10~49人	女性	30~39歳
男性も育休を取った方が今の時代美德とされることはわかっているが、職場環境・家庭環境等の影響で、それを選び取れる状況ではないから	1000人以上	女性	30~39歳
休んでもやれることが無いから	1000人以上	女性	40~49歳
休暇時の代替要員の確保ならびに復帰時の余剰人員を考慮すると、代替要員を確保しないほうが合理的であるが、その際の業務代行者への金銭的な対応に対するの税制的なデメリット、構造的な忌避感があり会社として対応しにくい	300~499人	男性	40~49歳
企業の体制、及び男性側の理解度の低さ	9人以下	男性	30~39歳
男性の育休はなかなか理解を得られない、ただし、男女の責任がどうこうといった話ではない	300~499人	男性	40~49歳

問5 女性従業員の管理職登用についての考え



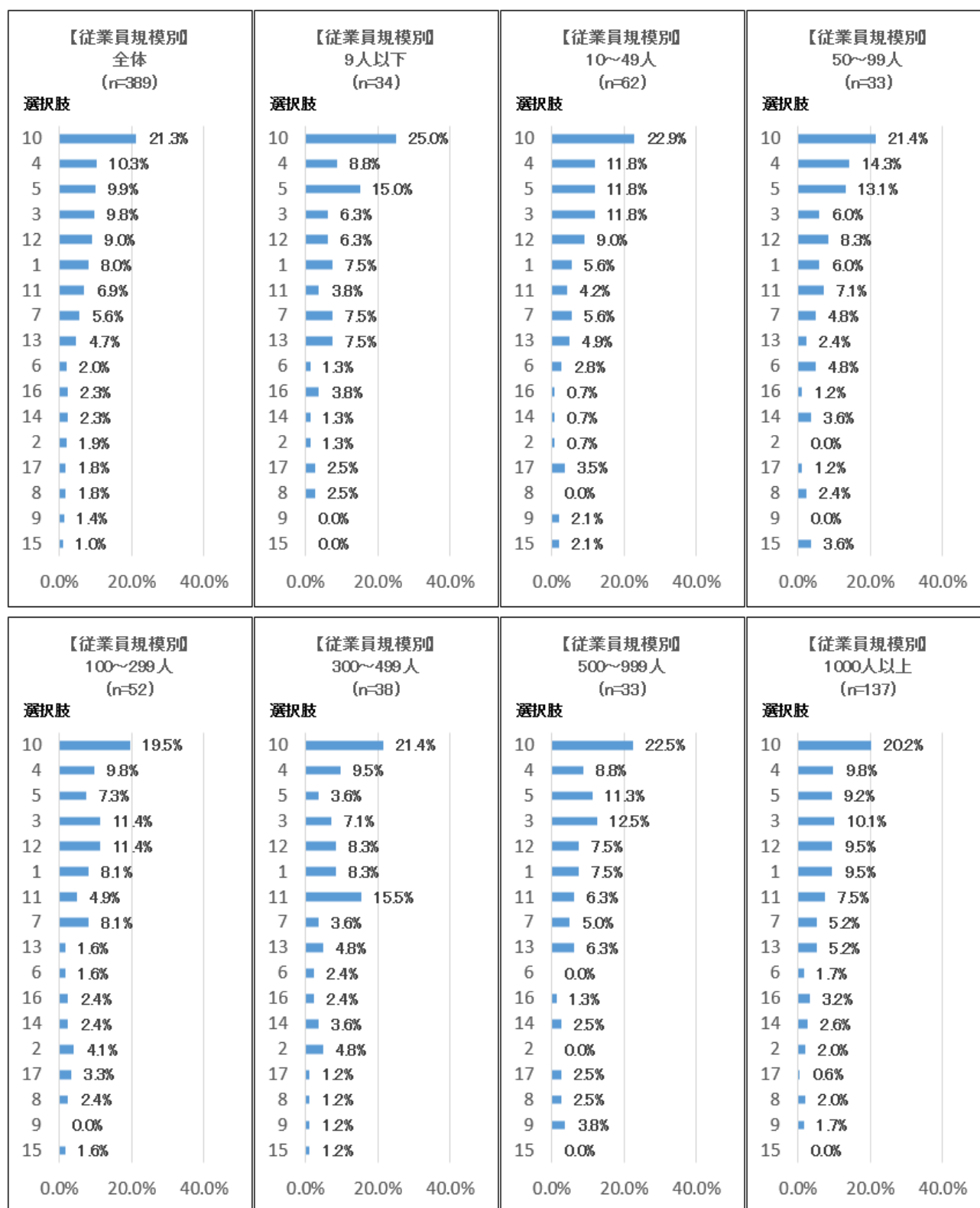
(選択肢)

1. 女性従業員の意欲向上につながる
2. 事業所（企業）の成長につながる
3. 事業所（企業）の利益につながる
4. 優秀な人材の確保・定着につながる
5. 外部の評価・事業所（企業）イメージの向上につながる
6. 就職希望者の増加につながる
7. 退職者の減少につながる
8. その他
9. 特にない

(その他の自由記述)

意見	従業員規模	性別	年代
何もかわらないし何も良くならない気がする。	100～299 人	女性	50～59 歳
男女問わず管理職になることへの抵抗が強い。	1000 人以上	男性	50～59 歳
この間自体に男女差をつけている考えが平等ではない。	100～299 人	男性	30～39 歳
管理職を目指したい女性がいたら、まずその女性が仕事で活躍できる環境がなければ無理。家事、育児、介護、地域活動… e t c の役割や、男性と同じ労働条件では働けない人も多い。体力的な部分も含めて。以前の職場で 1 4 時間労働が当たり前だったが、正直ほとんどの女性社員がやめていった（管理職ではなく、一般社員）。一般社員ですら働きつづけるのが難しい会社もまだまだ存在する。	1000 人以上	女性	40～49 歳
女性従業員管理職登用は、上記のどれか、または複数がケースバイケースで当てはまる	1000 人以上	女性	60～69 歳
男女で枠を設けるのではなく、優秀なものになるべき	1000 人以上	男性	50～59 歳
女性のモチベーション低下につながる	1000 人以上	男性	40～49 歳
管理職を望まないケースが多い	10～49 人	男性	50～59 歳
さして優秀でもない女性登用が増えている。	1000 人以上	男性	50～59 歳
やりたい人がやればいい	1000 人以上	女性	40～49 歳
それを望まない女性社員に過度な期待、プレッシャーをかけることになり負担を感じているものも多い。なりたい人がなれる自然な形を望む。	300～499 人	男性	40～49 歳
能力があるなら当然のこと	300～499 人	男性	60～69 歳
能力がある女性なら自ずと登用される	500～999 人	女性	40～49 歳
逆差別と(女性優遇ととらえられる)なる場合が心配	9 人以下	女性	40～49 歳
実力が有れば登用すべき	9 人以下	男性	60～69 歳
優秀であればおのずと登用されるものであると思う	300～499 人	男性	40～49 歳

問6 女性の活躍を推進する上での課題



(選択肢)

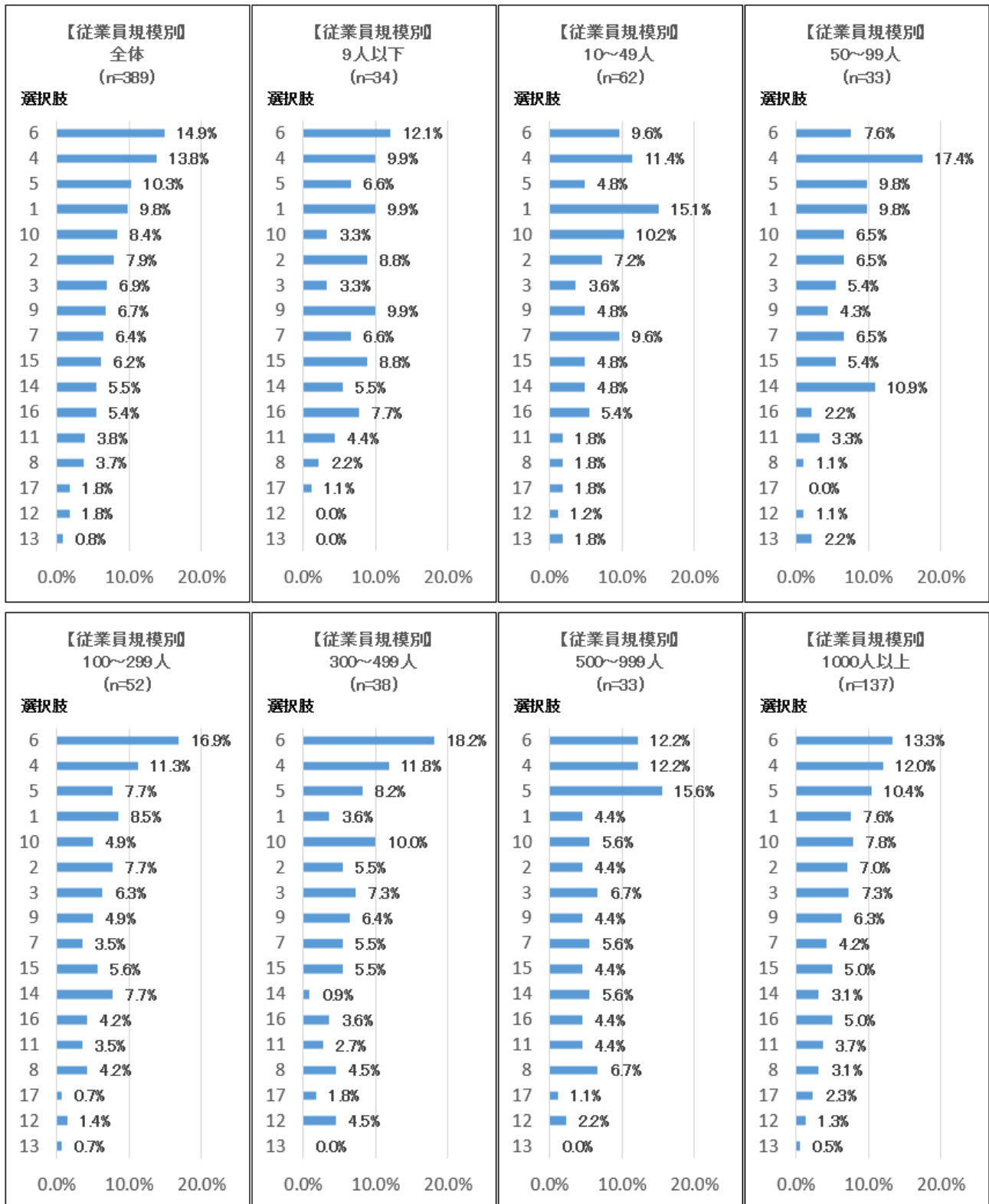
1. 管理能力の面で、必要な知識や経験、判断力を有する適任者がいない、または少ない
2. 将来管理職に就く可能性のある女性はあるが、現在のところその職に就くための在職年数などの条件を満たしていない
3. ロールモデル（他の従業員の手本となる人物）がいない
4. 時間外労働が多い、または深夜労働がある
5. 出張や全国転勤がある

6. 重量物の取扱いや危険有害業務について、法律上の制約がある
7. ソフト面の就業環境（テレワークやフレックスタイム制など）の整備がされていない
8. ハード面の就業環境（更衣室やトイレなど）の整備にコストがかかる
9. 女性従業員がいない
10. 女性は育児・介護等による制約が多い
11. 女性自身が望んでいない
12. 女性のキャリアアップに関する管理職の意欲や理解が不十分
13. 中間管理職や同僚の認識や理解が不十分
14. 顧客や取引先等から、男性の対応が求められる
15. 女性の活躍を推進する方法がわからない
16. その他
17. 特にない

(その他の自由記述)

意見	従業員規模	性別	年代
家庭での役割。育児、家事の割合の多さ。	50～99人	男性	60～69歳
在宅勤務が一般化していない。	1000人以上	女性	40～49歳
全問同。	1000人以上	男性	50～59歳
社会全体が男性優位にある。	1000人以上	女性	18～29歳
この間自体に男女差をつけている考えが平等ではない。	100～299人	男性	30～39歳
女性は感情に左右されやすい。	9人以下	男性	70歳以上
男・女の差は全くない。	10～49人	男性	70歳以上
よくわからない。	300～499人	男性	60～69歳
管理職に適任の女性を見つけられる上司があまりいない。	500～999人	男性	50～59歳
女性はヒステリーになりやすい。	1000人以上	女性	50～59歳
社会全体で環境をととのえない限り、無理。それで少子化とかいわれても。	1000人以上	女性	40～49歳
社会全体の、女性がフルタイムで仕事をする上での環境が整っていない事	1000人以上	女性	60～69歳
女性枠という制度自体が差別。優秀であれば男だろうと女だろうと起用される。	1000人以上	男性	30～39歳
育児後の復職が容易ではない。	1000人以上	男性	50～59歳
古い考えを持っている男性が多く、女性が管理職に就くことに対して嫉妬や妬みなどで舐められたりいじめられたりする。	100～299人	女性	18～29歳
女性ばかりの活躍推進のムードはいかかなものかとも思う。	1000人以上	男性	50～59歳
意欲を提示する女性が男性に比べ少数	300～499人	男性	60～69歳
女性を登用することが義務のようになり、適任者でなくても女性登用ありきにするので、会社や当該女性本人に不利益となっている。実力主義ではない	1000人以上	男性	50～59歳
女性従業員自身が管理職について理解していない	1000人以上	男性	60～69歳
従来の考え方に伴う企業の体制と、その従業員の考え方	9人以下	女性	30～39歳
そもそも会社側が女性を管理職にするための教育をしていない。よって30年以上勤めていてもエクセルすらできない人材が出来上がる。	100～299人	男性	50～59歳
男女の機会は平等にすべき	9人以下	男性	60～69歳

問9 仕事と家庭生活の両立に必要なこと



(選択肢)

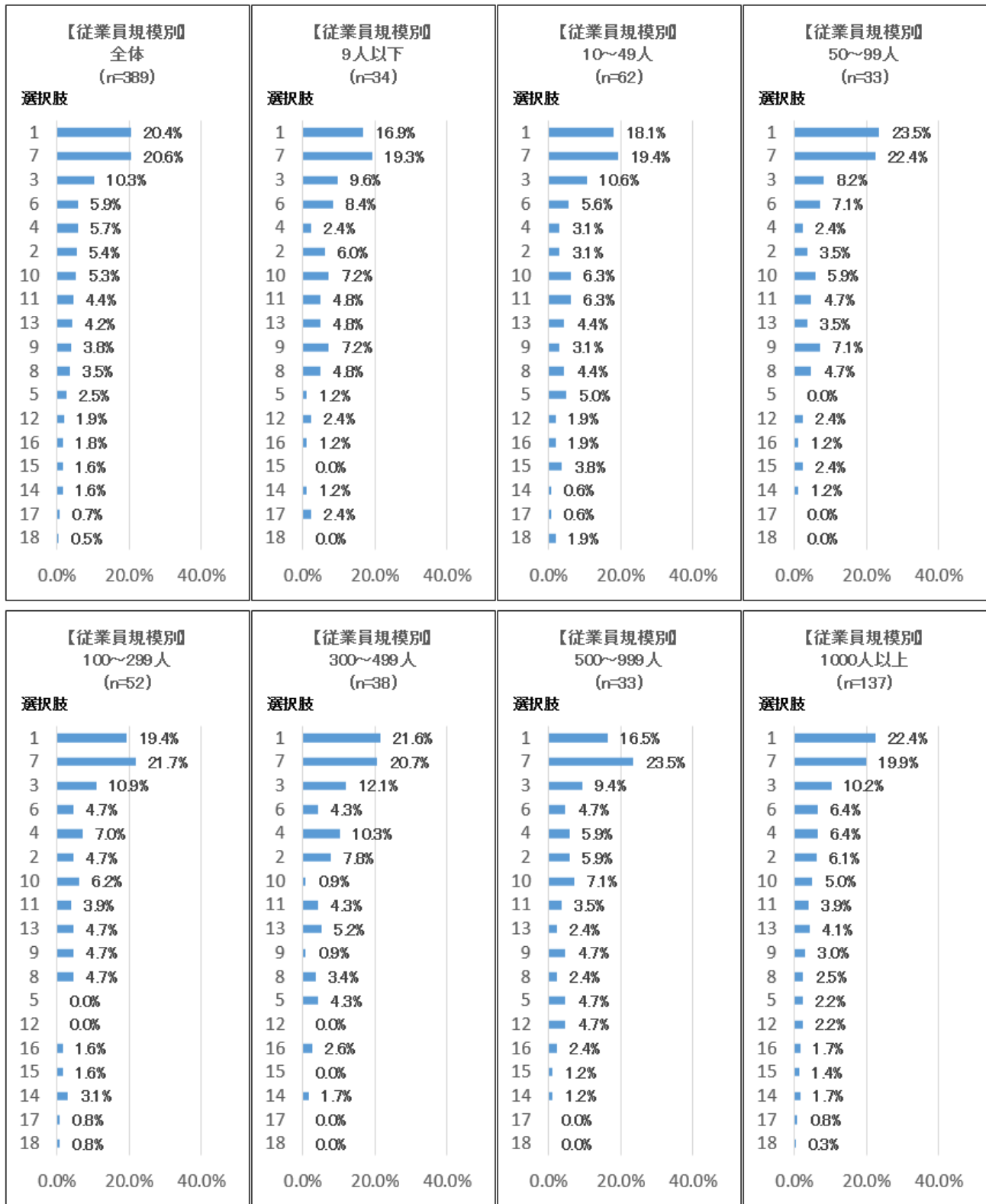
1. 職場のトップの意識改革
2. 管理・監督職への周知の徹底・理解の促進
3. 従業員へのワーク・ライフ・バランス等の両立支援制度についての研修や情報提供

4. 育児・介護休業中の賃金や手当などの経済的支援の充実
5. 育児・介護休業制度を利用しやすいように代替要員の確保
6. 在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入
7. パート、派遣、契約社員などの非正規社員の労働条件を改善
8. 子育てや介護などを理由に退職した者を元の職場で再雇用する制度の導入
9. 賃金や昇進などの男女格差をなくす
10. 残業を減らすなど、年間労働時間を短縮
11. 男性中心の職場運用を見直す
12. 職場内に保育施設を整備
13. 仕事や職場環境についての相談窓口の充実
14. 男性が育児・介護・家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくす
15. 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る
16. 社会の中で、男性による育児・介護・家事などについても、その評価を高める
17. その他

(その他の自由記述)

意見	従業員規模	性別	年代
管理職が職員に「早く帰れ、勤務時間を意識して働け」と口で言うだけではなく、業務量を減らす外注するなど具体的な仕事量をへらす策を行っていく。	10～49人	女性	40～49歳
管理職の負担の分散。	1000人以上	男性	18～29歳
男性が家事は女性がやるものと考えず、積極的に参加する意識を持つ。	300～499人	女性	30～39歳
それは一人一人それぞれの考えで、問自体に疑問を感じる。	100～299人	男性	30～39歳
会社自体がホワイトにならなければ無理！！	1000人以上	女性	40～49歳
給料アップ	500～999人	女性	50～59歳
社会の制度の仕組みの見直しや新たな法律の作成・施工。	1000人以上	男性	50～59歳
男性自身の意識改革	1000人以上	女性	50～59歳
個人の意識の変化	1000人以上	女性	40～49歳
家事、育児は男女共に関わるものだと、男性女性、年配者、全ての認識が変わる事	1000人以上	女性	60～69歳
政府・自治体による子育て世帯への金銭的援助と、職場への支援	1000人以上	男性	50～59歳
資本主義の見直し	1000人以上	男性	40～49歳
政治家含む行政の努力	10～49人	男性	50～59歳
子供を育ててくれる施設の充実	1000人以上	女性	40～49歳
転職を受け入れる会社、社会の柔軟性	300～499人	男性	60～69歳
肉体的な差を理解し、何が効率的かつ平等であるかを男女共に理解すること	9人以下	男性	30～39歳

問10 仕事と育児・介護の両立支援への取組の課題



(選択肢)

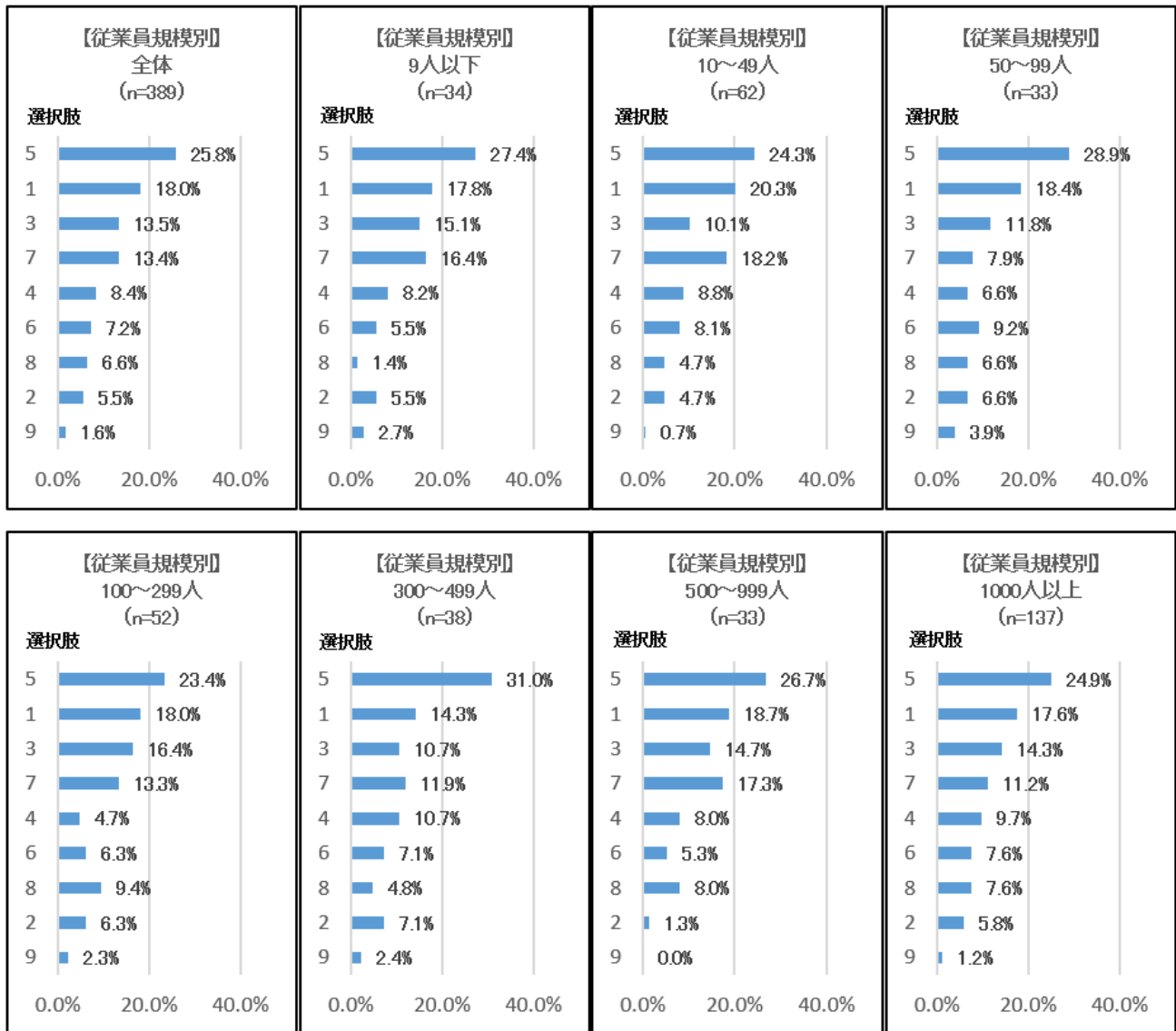
1. 代替要員の確保など業務体制の確保が難しい
2. 両立支援策の導入に伴い、コストが増大する
3. 休業期間中の給与の支給
4. 異動、配置転換への支障がある

5. 定期昇給・定期昇格の取り扱い
6. 担当業務が遅滞する
7. 職場で周りの人の業務量が増える(他の従業員への負担の増加)
8. 職場内での人間関係のトラブル
9. 社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい
10. 育児・介護に関する休暇・休業が取りづらい雰囲気がある
11. 業務量が多く、日常的に労働時間が長いため、休暇取得率も低い
12. 顧客対応や長時間開店など、営業時間に制約がある
13. 管理職の認識が乏しい
14. 一般従業員の認識が乏しい
15. 情報やノウハウ不足により、制度の導入や運用が難しい
16. 効果を企業として数値等で把握しにくい
17. その他
18. 特にない

(その他の自由記述)

意見	従業員規模	性別	年代
業績の進展。	10～49 人	男性	60～69 歳
事業所ごとに違うはず。	100～299 人	男性	30～39 歳
わかりません。	1000 人以上	女性	60～69 歳
売上、利益の一時的な落ち込み	1000 人以上	男性	40～49 歳
同じ仕事なのに、育児介護の人だけ不公平。同一労働同一賃金になっていない	1000 人以上	女性	40～49 歳
周りの従業員の理解度	9 人以下	男性	30～39 歳
公務員なら給与が確保されてるから出来るだろうが会社の売上、利益が賃金の原資となる中小企業は余計な人員採用は厳しい	9 人以下	男性	60～69 歳

問23 男女共同参画社会を実現するために、今後、市が取り組むべきこと



(選択肢)

1. 男女共同参画に関する広報など啓発の推進
2. 男女共同参画に関する学習機会の充実
3. 企業などが男女共同参画推進に積極的に取り組めるよう、情報提供等の働きかけ
4. 政策における意思決定や方針決定の場への女性参画の推進
5. 男女が共に仕事と家庭生活・地域生活を両立できるような支援策の充実
6. 配偶者等からの暴力をなくすための施策の充実
7. 困難な問題を抱える女性のための支援の充実
8. 男女共同参画を推進するための条例の制定
9. その他

(その他の自由記述)

意見	従業員規模	性別	年代
市役所、市内職場での雇用と管理職を男女の割合を1/2に。男性育休取得を義務とし、その業務を代わりにする人の人材確保もしくは業務が増えてしまう周囲の人への給与アップ。	50~99人	男性	60~69歳
必要ない。流れにまかせるべき。	100~299人	男性	30~39歳
特になし。	1000人以上	男性	50~59歳
両性のための支援の充実。	1000人以上	女性	70歳以上
特になし。	100~299人	女性	40~49歳
子どもの時からの教育から見直して、適切な知識を受け入れられるようにして欲しい。	1000人以上	女性	60~69歳
若い人に向けて SNS などでの発信が必要だと思います。自然と親世代も知ることになります。	100~299人	女性	18~29歳
取組成果のあった施策を定量評価し対策検討	1000人以上	男性	40~49歳
性別でわけて考えてるうちは進まない	1000人以上	女性	40~49歳
行政サイドで男女共同参画を進めれば進めるほどに少子化が加速する点に折り合いがつけられるなら進めていけば良いと思う。	300~499人	男性	40~49歳
性差がある以上完全な同等はありえないと思うので、回答不能	300~499人	男性	60~69歳
男女ではなく個人として自己決定がしやすい環境づくり（制度・経済等）	50~99人	男性	40~49歳
理解	9人以下	男性	30~39歳
市長や県知事が女性になるような象徴的な出来事	10~49人	男性	30~39歳
このような事業に多額の税金を使うべきでは無い、困難な女性だけではなく男性にも支援すべきでは？男女参画に反してないか？	9人以下	男性	60~69歳