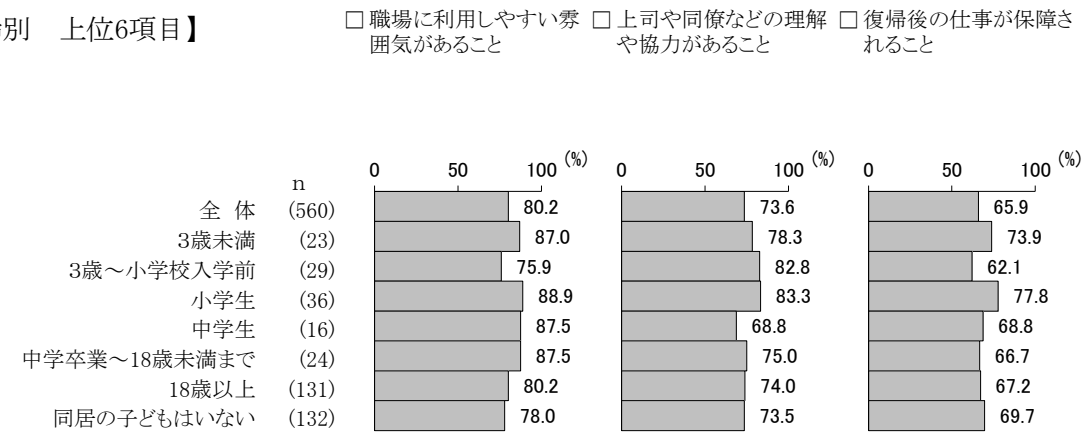
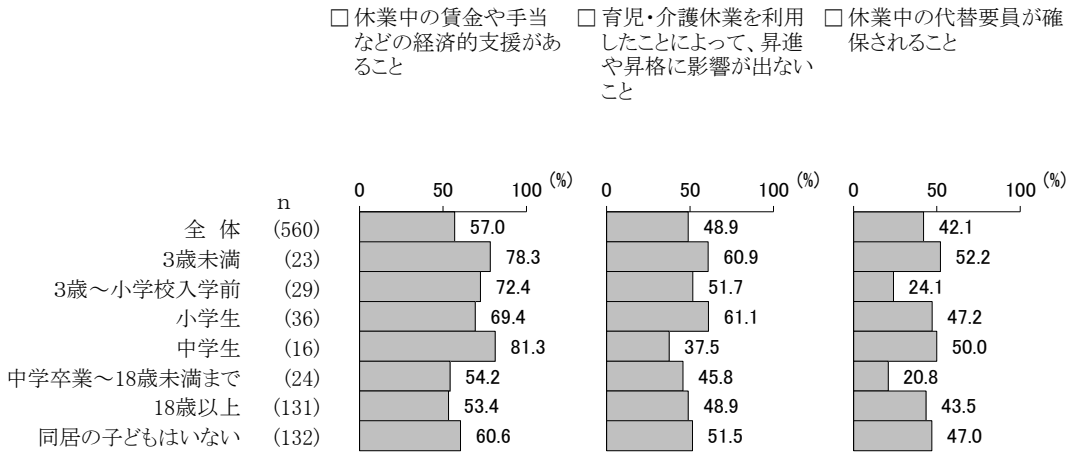
【末子の年齢別　上位6項目】





【性別×本人の職業別】

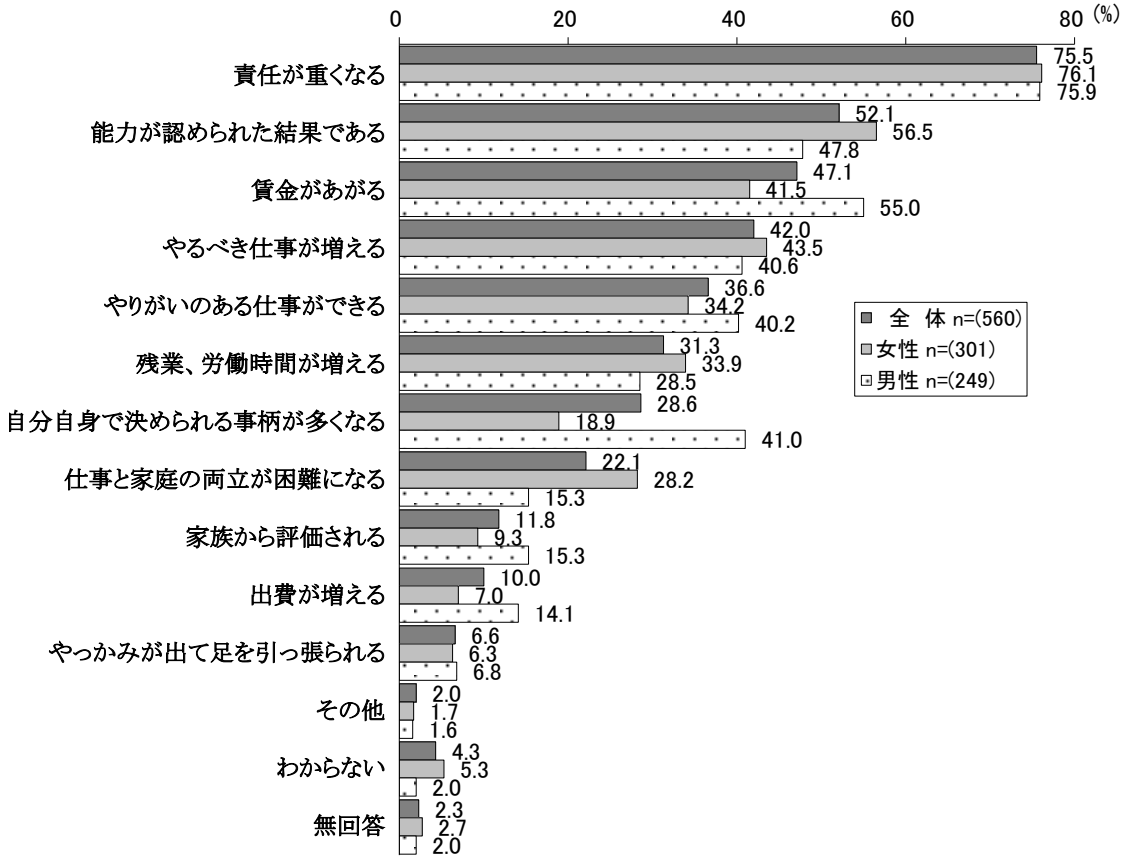
		調査数	職場に利用しやすい雰囲気があること	上司や同僚などの理解や協力があること	復帰後の仕事が保障されること	休業中の賃金や手当などの経済的支援があること	育児・介護休業を利用したことによって、昇進や昇格に影響が出ないこと	休業中の代替要員が確保されること	以前に育児・介護休業を利用した人の例があること	その他	無回答
全体		560	80.2	73.6	65.9	57.0	48.9	42.1	26.4	2.0	3.8
女性	農業	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	自営業・経営者・団体役員	17	82.4	47.1	64.7	41.2	41.2	35.3	17.6	－	5.9
	勤め人（正社員・正職員）	57	84.2	75.4	78.9	61.4	50.9	50.9	36.8	1.8	1.8
	パート・契約社員・派遣社員など	78	82.1	75.6	75.6	59.0	46.2	48.7	39.7	3.8	2.6
	専業主婦（夫）	99	80.8	77.8	72.7	58.6	56.6	43.4	27.3	2.0	4.0
	無職	33	84.8	63.6	57.6	51.5	36.4	42.4	18.2	－	6.1
	学生	11	90.9	54.5	45.5	81.8	63.6	9.1	72.7	－	－
	その他	5	80.0	100.0	100.0	40.0	60.0	40.0	20.0	－	－
男性	農業	1	－	100.0	100.0	－	－	－	－	－	－
	自営業・経営者・団体役員	16	68.8	62.5	62.5	50.0	43.8	37.5	25.0	－	18.8
	勤め人（正社員・正職員）	110	80.0	76.4	54.5	60.0	50.9	36.4	22.7	0.9	0.9
	パート・契約社員・派遣社員など	34	76.5	73.5	64.7	55.9	52.9	50.0	14.7	－	2.9
	専業主婦（夫）	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	無職	75	77.3	76.0	62.7	52.0	42.7	40.0	12.0	2.7	5.3
	学生	6	100.0	100.0	100.0	83.3	100.0	83.3	83.3	－	－
	その他	5	80.0	80.0	80.0	60.0	40.0	60.0	40.0	－	20.0

【性別×パートナーの職業別】

		調査数	職場に利用しやすい雰囲気があること	上司や同僚などの理解や協力があること	復帰後の仕事が保障されること	休業中の賃金や手当などの経済的支援があること	育児・介護休業を利用したことによって、昇進や昇格に影響が出ないこと	休業中の代替要員が確保されること	以前に育児・介護休業を利用した人の例があること	その他	無回答
全体		389	81.5	76.3	68.4	56.8	49.4	43.2	23.9	1.8	3.1
女性	農業	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	自営業・経営者・団体役員	24	83.3	79.2	75.0	50.0	41.7	45.8	20.8	－	－
	勤め人（正社員・正職員）	119	86.6	77.3	79.0	63.0	53.8	49.6	40.3	3.4	2.5
	パート・契約社員・派遣社員など	16	81.3	75.0	75.0	68.8	37.5	31.3	37.5	－	－
	専業主婦（夫）	3	66.7	66.7	33.3	33.3	－	66.7	－	－	－
	無職	38	81.6	73.7	76.3	47.4	47.4	39.5	13.2	－	－
	学生	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	その他	5	100.0	80.0	80.0	60.0	80.0	80.0	20.0	－	－
男性	農業	1	－	100.0	100.0	－	－	－	－	－	－
	自営業・経営者・団体役員	7	57.1	42.9	57.1	57.1	28.6	28.6	－	－	28.6
	勤め人（正社員・正職員）	22	81.8	81.8	68.2	68.2	54.5	40.9	27.3	－	－
	パート・契約社員・派遣社員など	44	81.8	86.4	65.9	54.5	54.5	36.4	18.2	4.5	－
	専業主婦（夫）	68	75.0	75.0	51.5	54.4	45.6	42.6	13.2	－	4.4
	無職	35	82.9	65.7	57.1	45.7	48.6	34.3	11.4	－	11.4
	学生	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	その他	2	100.0	100.0	100.0	50.0	100.0	100.0	50.0	－	－

（６）管理職以上に昇進することのイメージ

問20　管理職以上に昇進することについてどのようなイメージを持っていますか。（○はいくつでも）

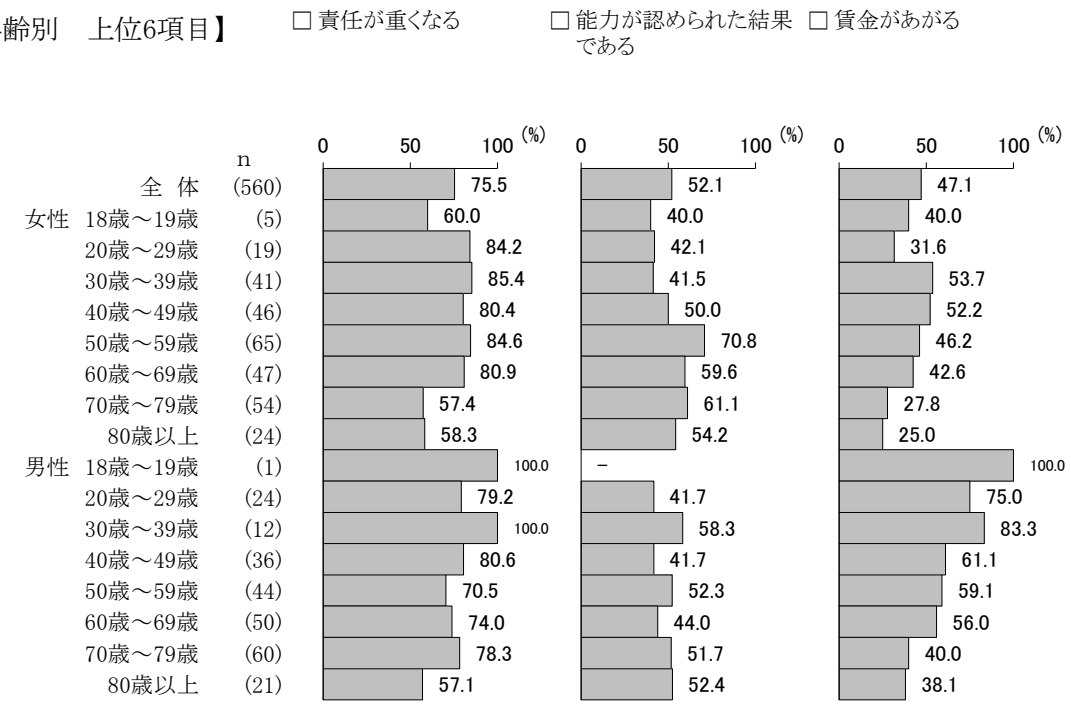


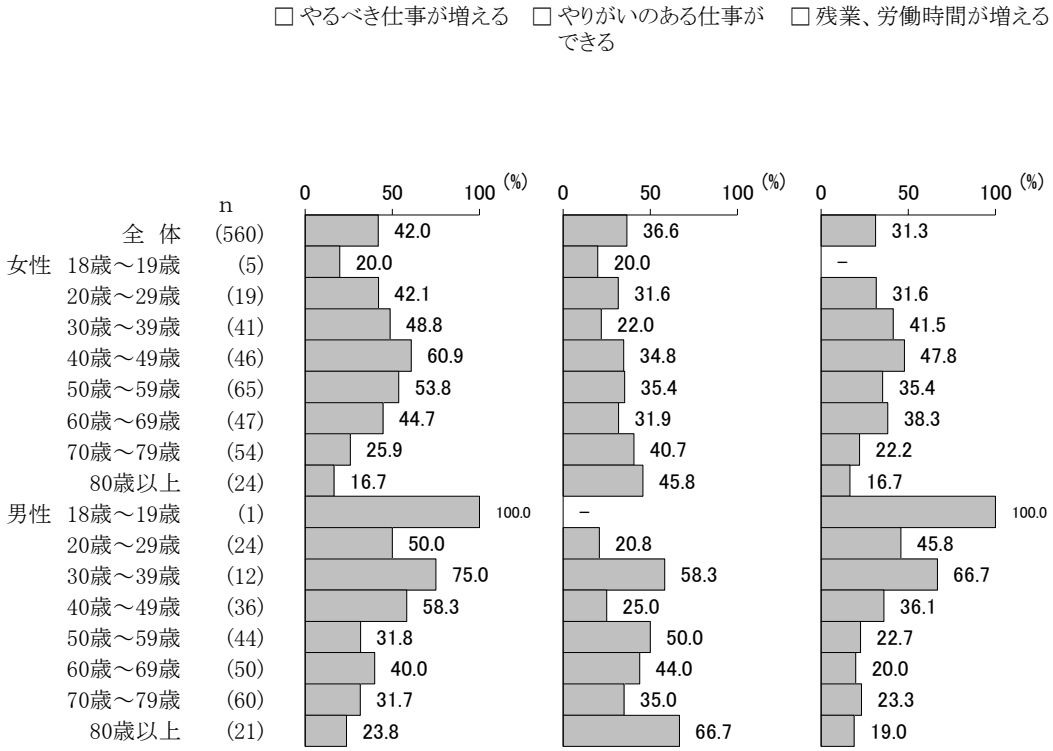
管理職以上に昇進することのイメージは、「責任が重くなる」が75.5％で最も高く、「能力が認められた結果である」が52.1％、「賃金があがる」が47.1％となっています。

男女別で見ると、男性において「自分自身で決められる事柄が多くなる」が22.1ポイント、「賃金があがる」が13.5ポイント、女性と比べて高くなっています。

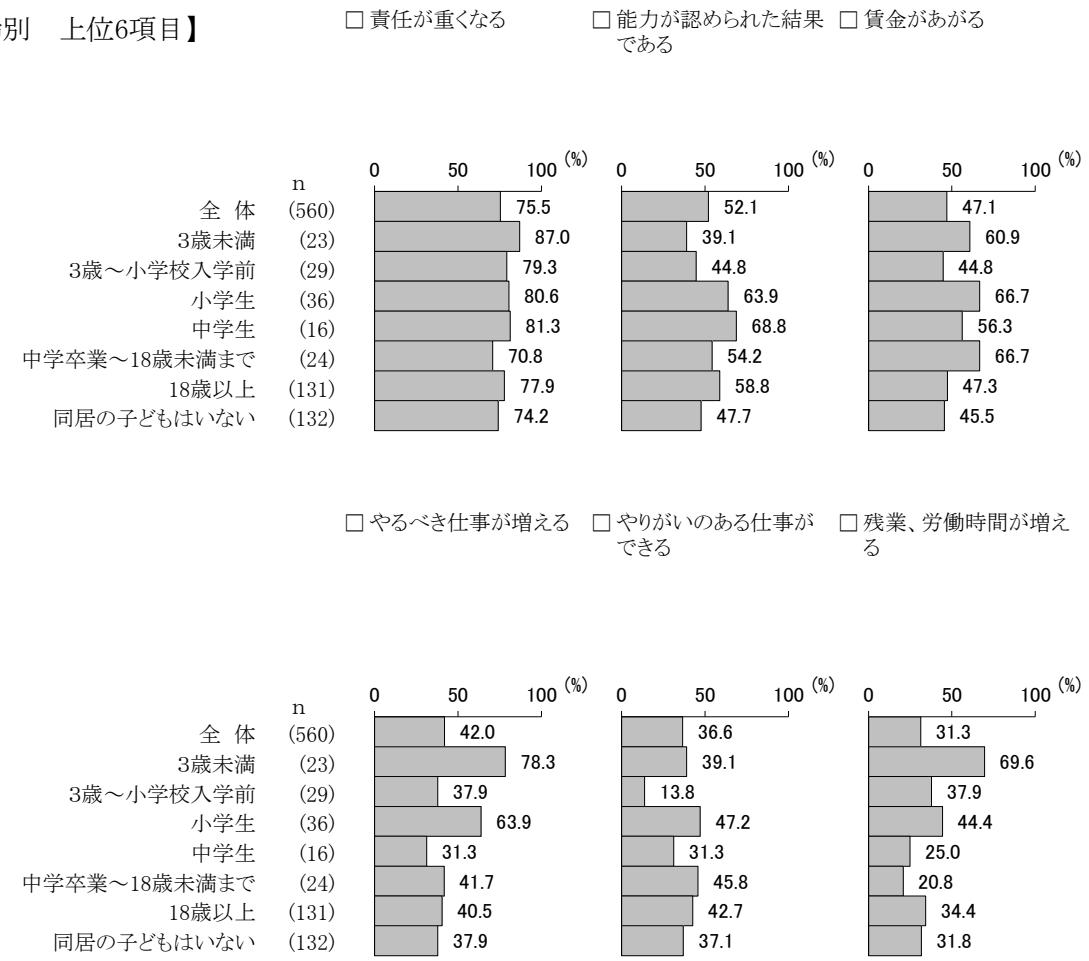
一方で、女性において「仕事と家庭の両立が困難になる」が男性と比べて12.9ポイント高くなっています。

【性年齢別　上位6項目】


□ 責任が重くなる
□ 能力が認められた結果である
□ 賃金があがる
n
0 50 100 (%)
全 体 (560) 75.5 52.1 47.1
女性 18歳～19歳 (5) 60.0 40.0 40.0
20歳～29歳 (19) 84.2 42.1 31.6
30歳～39歳 (41) 85.4 41.5 53.7
40歳～49歳 (46) 80.4 50.0 52.2
50歳～59歳 (65) 84.6 70.8 46.2
60歳～69歳 (47) 80.9 59.6 42.6
70歳～79歳 (54) 57.4 61.1 27.8
80歳以上 (24) 58.3 54.2 25.0
男性 18歳～19歳 (1) 100.0 – 100.0
20歳～29歳 (24) 79.2 41.7 75.0
30歳～39歳 (12) 100.0 58.3 83.3
40歳～49歳 (36) 80.6 41.7 61.1
50歳～59歳 (44) 70.5 52.3 59.1
60歳～69歳 (50) 74.0 44.0 56.0
70歳～79歳 (60) 78.3 51.7 40.0
80歳以上 (21) 57.1 52.4 38.1


□ やるべき仕事が増える
□ やりがいのある仕事ができる
□ 残業、労働時間が増える
n
0 50 100 (%)
全 体 (560) 42.0 36.6 31.3
女性 18歳～19歳 (5) 20.0 20.0 –
20歳～29歳 (19) 42.1 31.6 31.6
30歳～39歳 (41) 48.8 22.0 41.5
40歳～49歳 (46) 60.9 34.8 47.8
50歳～59歳 (65) 53.8 35.4 35.4
60歳～69歳 (47) 44.7 31.9 38.3
70歳～79歳 (54) 25.9 40.7 22.2
80歳以上 (24) 16.7 45.8 16.7
男性 18歳～19歳 (1) 100.0 – 100.0
20歳～29歳 (24) 50.0 20.8 45.8
30歳～39歳 (12) 75.0 58.3 66.7
40歳～49歳 (36) 58.3 25.0 36.1
50歳～59歳 (44) 31.8 50.0 22.7
60歳～69歳 (50) 40.0 44.0 20.0
70歳～79歳 (60) 31.7 35.0 23.3
80歳以上 (21) 23.8 66.7 19.0

【末子の年齢別　上位6項目】



【性別×本人の職業別】

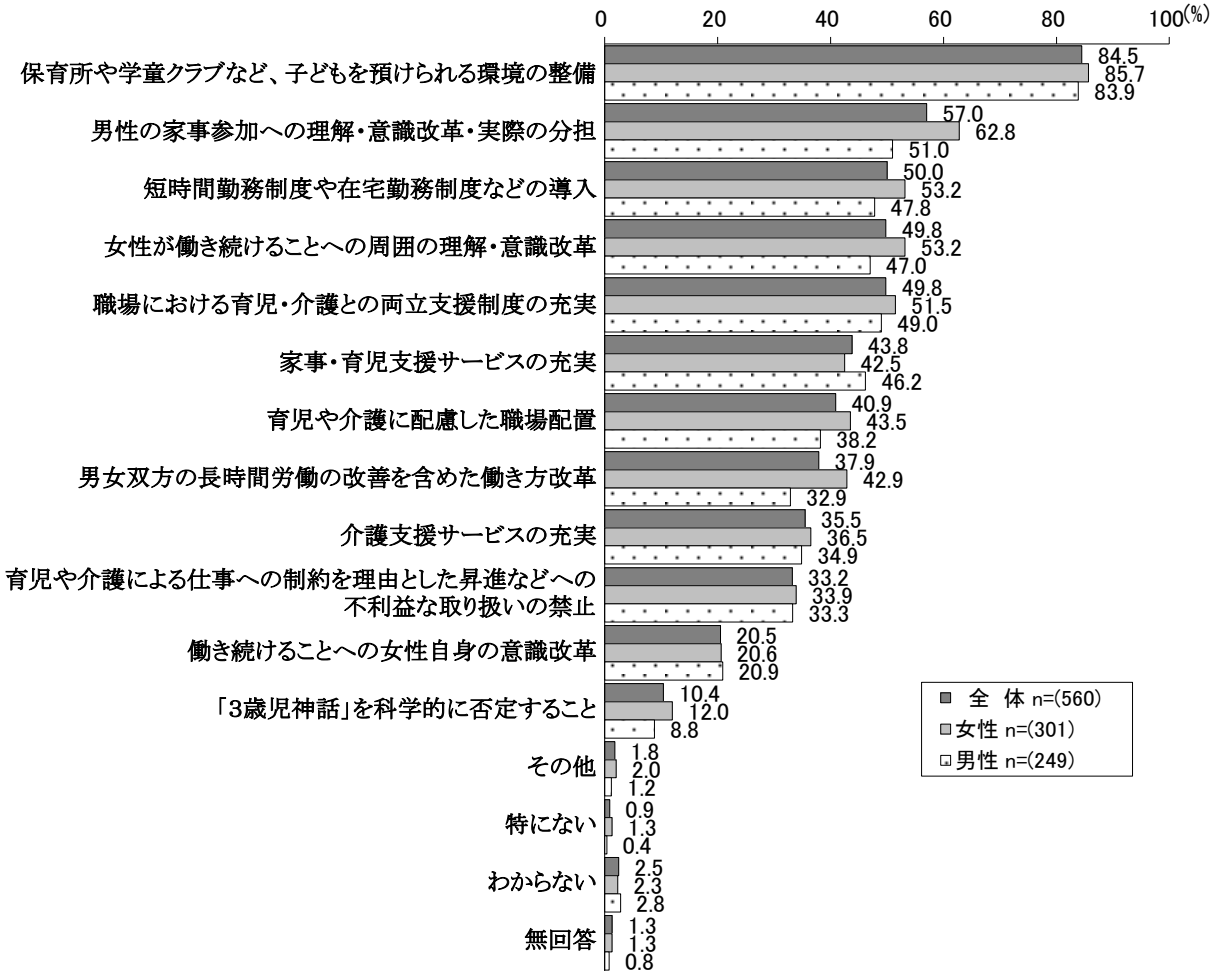
		調査数	責任が重くなる	能力が認められた結果である	賃金があがる	やるべき仕事が増える	やりがいのある仕事ができる	残業、労働時間が増える	自分自身で決められる事柄が多くなる	仕事と家庭の両立が困難になる	家族から評価される	出費が増える	やっかみが出て足を引っ張られる	その他	わからない	無回答
全体		560	75.5	52.1	47.1	42.0	36.6	31.3	28.6	22.1	11.8	10.0	6.6	2.0	4.3	2.3
女性	農業	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	自営業・経営者・団体役員	17	58.8	47.1	23.5	17.6	35.3	17.6	11.8	11.8	－	11.8	－	－	11.8	5.9
	勤め人（正社員・正職員）	57	82.5	54.4	50.9	49.1	35.1	42.1	19.3	24.6	3.5	3.5	5.3	－	－	1.8
	パート・契約社員・派遣社員など	78	80.8	52.6	39.7	57.7	28.2	37.2	23.1	44.9	9.0	5.1	7.7	2.6	5.1	1.3
	専業主婦（夫）	99	73.7	66.7	46.5	41.4	38.4	33.3	20.2	22.2	17.2	11.1	7.1	2.0	7.1	2.0
	無職	33	66.7	42.4	21.2	24.2	33.3	24.2	9.1	21.2	6.1	3.0	6.1	3.0	6.1	9.1
	学生	11	81.8	54.5	54.5	36.4	36.4	9.1	18.2	9.1	－	9.1	9.1	－	9.1	－
	その他	5	80.0	60.0	20.0	20.0	20.0	60.0	20.0	80.0	－	－	－	－	－	－
男性	農業	1	100.0	－	－	－	－	－	100.0	－	－	－	－	－	－	－
	自営業・経営者・団体役員	16	68.8	31.3	43.8	25.0	43.8	25.0	43.8	31.3	18.8	12.5	12.5	6.3	6.3	－
	勤め人（正社員・正職員）	110	78.2	48.2	60.9	45.5	40.0	29.1	41.8	14.5	14.5	12.7	6.4	－	0.9	0.9
	パート・契約社員・派遣社員など	34	76.5	52.9	58.8	41.2	38.2	32.4	44.1	17.6	11.8	17.6	5.9	－	5.9	－
	専業主婦（夫）	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	無職	75	72.0	52.0	44.0	33.3	44.0	22.7	38.7	10.7	17.3	16.0	8.0	4.0	1.3	4.0
	学生	6	83.3	50.0	100.0	66.7	－	66.7	33.3	16.7	16.7	－	－	－	－	－
	その他	5	100.0	20.0	60.0	60.0	60.0	60.0	40.0	40.0	20.0	20.0	－	－	－	－

【性別×パートナーの職業別】

		調査数	責任が重くなる	能力が認められた結果である	賃金があがる	やるべき仕事が増える	やりがいのある仕事ができる	残業、労働時間が増える	自分自身で決められる事柄が多くなる	仕事と家庭の両立が困難になる	家族から評価される	出費が増える	やっかみが出て足を引っ張られる	その他	わからない	無回答
全体		389	76.9	56.6	49.9	42.7	39.3	31.4	30.1	23.7	13.6	10.5	6.4	1.8	2.8	1.5
女性	農業	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	自営業・経営者・団体役員	24	70.8	70.8	41.7	29.2	50.0	29.2	16.7	20.8	8.3	4.2	4.2	－	4.2	－
	勤め人（正社員・正職員）	119	84.0	60.5	50.4	54.6	31.9	41.2	21.8	35.3	10.9	7.6	7.6	2.5	1.7	0.8
	パート・契約社員・派遣社員など	16	75.0	56.3	37.5	56.3	43.8	43.8	18.8	37.5	6.3	－	6.3	－	6.3	－
	専業主婦（夫）	3	33.3	66.7	33.3	－	100.0	－	－	－	－	－	－	33.3	－	－
	無職	38	68.4	57.9	34.2	34.2	36.8	23.7	15.8	23.7	13.2	5.3	10.5	－	10.5	2.6
	学生	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	その他	5	80.0	80.0	20.0	20.0	40.0	40.0	－	80.0	－	－	－	－	－	－
男性	農業	1	100.0	－	－	－	－	－	100.0	－	－	－	－	－	－	－
	自営業・経営者・団体役員	7	57.1	28.6	14.3	14.3	－	14.3	－	14.3	－	14.3	14.3	14.3	14.3	－
	勤め人（正社員・正職員）	22	86.4	59.1	72.7	36.4	50.0	31.8	50.0	18.2	22.7	9.1	13.6	－	－	－
	パート・契約社員・派遣社員など	44	84.1	65.9	68.2	45.5	47.7	20.5	50.0	11.4	13.6	13.6	2.3	4.5	2.3	－
	専業主婦（夫）	68	70.6	39.7	54.4	39.7	44.1	29.4	38.2	14.7	22.1	20.6	5.9	－	－	1.5
	無職	35	68.6	57.1	37.1	28.6	31.4	22.9	42.9	11.4	14.3	14.3	2.9	－	2.9	8.6
	学生	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	その他	2	100.0	－	100.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	－	－	－	－	－	－

（７）女性が出産しても同じ職場で働き続けるために必要なこと

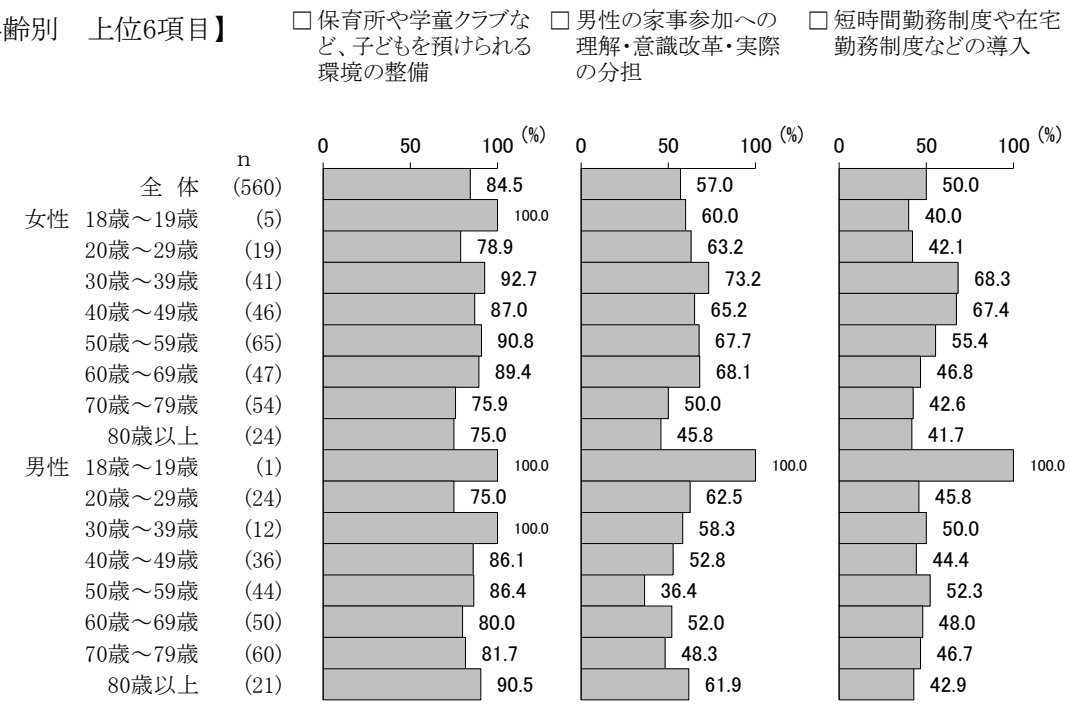
問21　女性が出産しても離職せず同じ職場で働き続けるために、必要なことは何だと思いますか。（○はいくつでも）

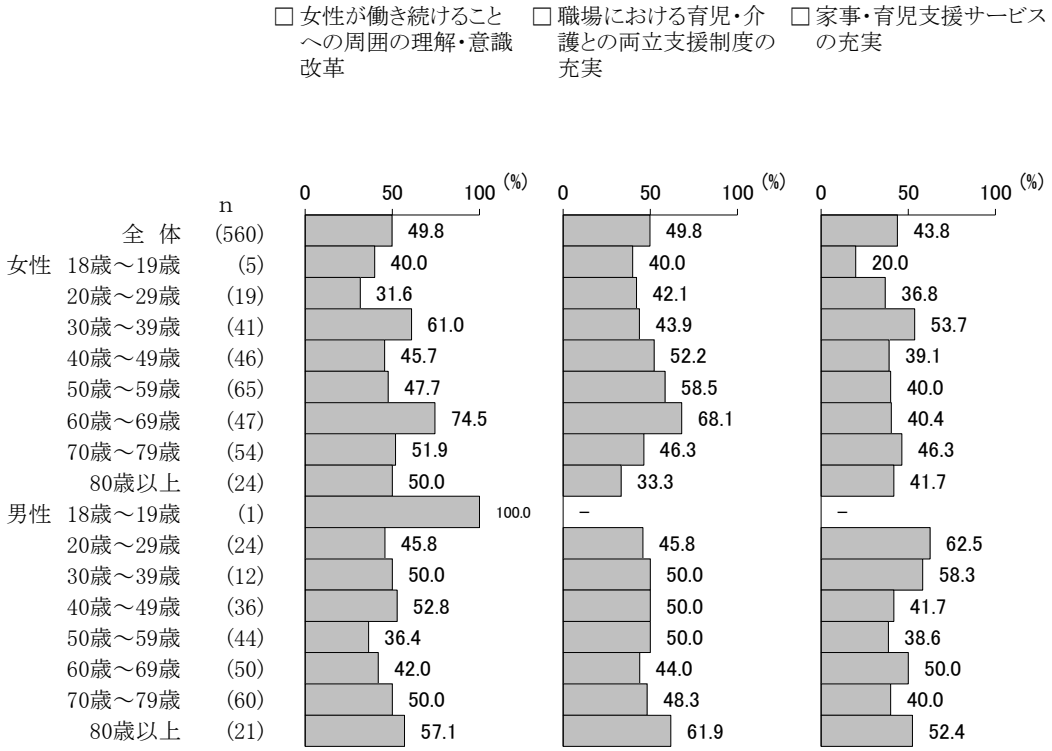


女性が出産しても同じ職場で働き続けるために必要なことは、「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が84.5％で最も高く、次いで「男性の家事参加への理解・意識改革・実際の分担」が57.0％、「短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入」が50.0％となっています。

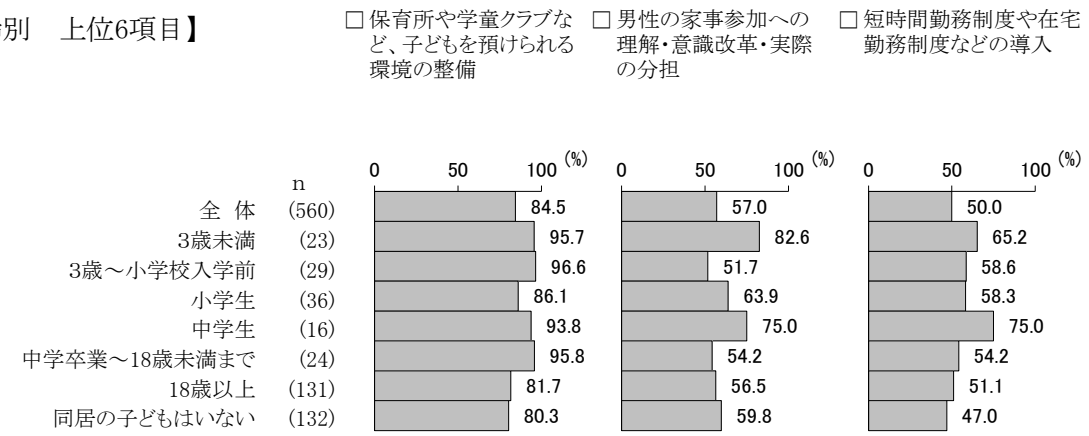
男女別で見ると、女性において「男性の家事参加への理解・意識改革・実際の分担」が11.8ポイント、「男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革」が10.0ポイント、男性と比べて高くなっています。

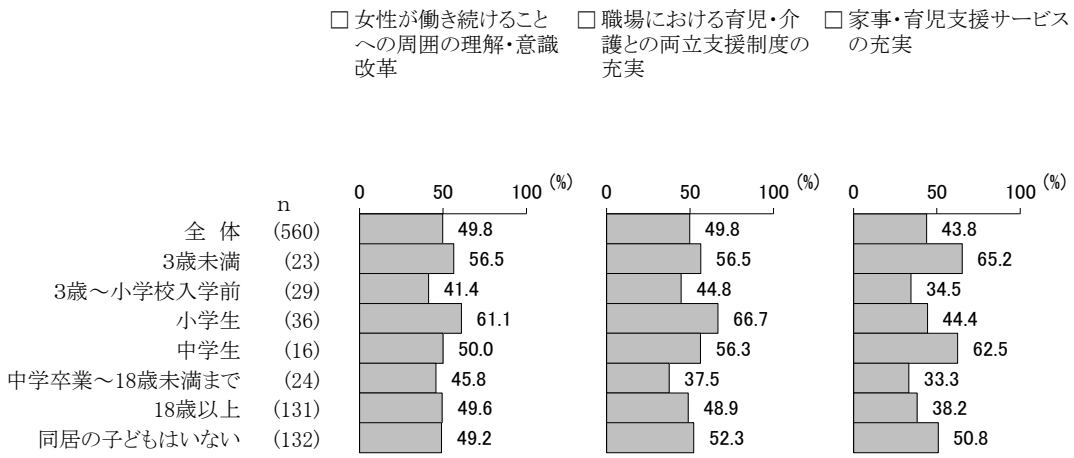
【性年齢別　上位6項目】


□保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備
□男性の家事参加への理解・意識改革・実際の分担
□短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入
n
0 50 100 (%)
全 体 (560) 84.5 57.0 50.0
女性 18歳～19歳 (5) 100.0 60.0 40.0
20歳～29歳 (19) 78.9 63.2 42.1
30歳～39歳 (41) 92.7 73.2 68.3
40歳～49歳 (46) 87.0 65.2 67.4
50歳～59歳 (65) 90.8 67.7 55.4
60歳～69歳 (47) 89.4 68.1 46.8
70歳～79歳 (54) 75.9 50.0 42.6
80歳以上 (24) 75.0 45.8 41.7
男性 18歳～19歳 (1) 100.0 100.0 100.0
20歳～29歳 (24) 75.0 62.5 45.8
30歳～39歳 (12) 100.0 58.3 50.0
40歳～49歳 (36) 86.1 52.8 44.4
50歳～59歳 (44) 86.4 36.4 52.3
60歳～69歳 (50) 80.0 52.0 48.0
70歳～79歳 (60) 81.7 48.3 46.7
80歳以上 (21) 90.5 61.9 42.9


□女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革
□職場における育児・介護との両立支援制度の充実
□家事・育児支援サービスの充実
n
0 50 100 (%)
全 体 (560) 49.8 49.8 43.8
女性 18歳～19歳 (5) 40.0 40.0 20.0
20歳～29歳 (19) 31.6 42.1 36.8
30歳～39歳 (41) 61.0 43.9 53.7
40歳～49歳 (46) 45.7 52.2 39.1
50歳～59歳 (65) 47.7 58.5 40.0
60歳～69歳 (47) 74.5 68.1 40.4
70歳～79歳 (54) 51.9 46.3 46.3
80歳以上 (24) 50.0 33.3 41.7
男性 18歳～19歳 (1) 100.0 – –
20歳～29歳 (24) 45.8 45.8 62.5
30歳～39歳 (12) 50.0 50.0 58.3
40歳～49歳 (36) 52.8 50.0 41.7
50歳～59歳 (44) 36.4 50.0 38.6
60歳～69歳 (50) 42.0 44.0 50.0
70歳～79歳 (60) 50.0 48.3 40.0
80歳以上 (21) 57.1 61.9 52.4

【末子の年齢別　上位6項目】





【性別×本人の職業別】

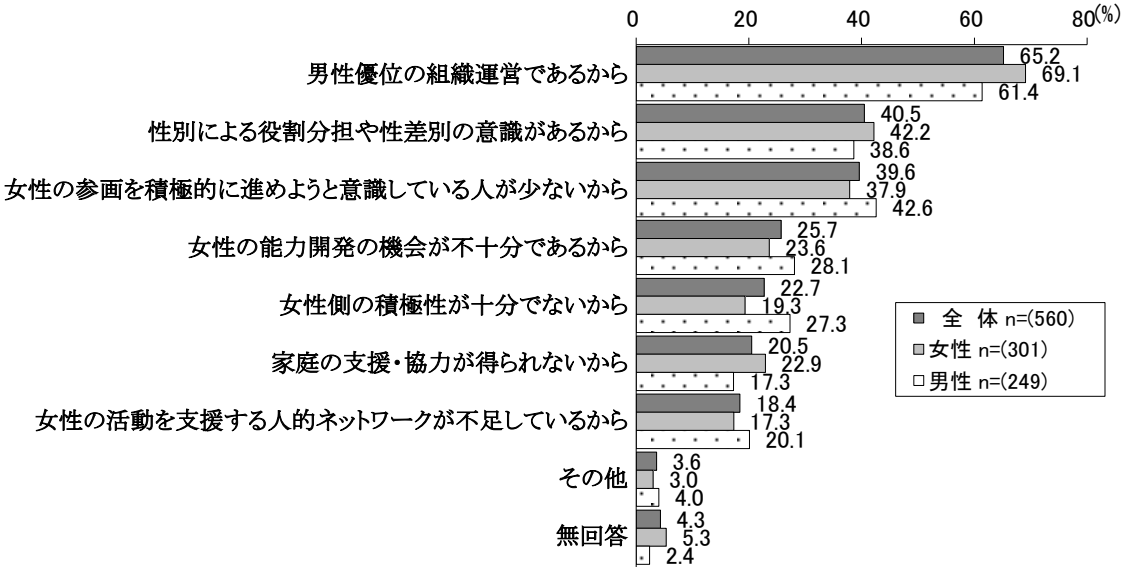
		調査数	保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備	男性の家事参加への理解・意識改革・実際の分担	短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入	女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革	職場における育児・介護との両立支援制度の充実	家事・育児支援サービスの充実	育児や介護に配慮した職場配置	男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革	介護支援サービスの充実	育児や介護による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な取り扱いの禁止	働き続けることへの女性自身の意識改革	「3歳児神話」を科学的に否定すること	その他	特にない	わからない	無回答
全体		560	84.5	57.0	50.0	49.8	49.8	43.8	40.9	37.9	35.5	33.2	20.5	10.4	1.8	0.9	2.5	1.3
女性	農業	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	自営業・経営者・団体役員	17	88.2	41.2	29.4	58.8	41.2	35.3	52.9	29.4	35.3	29.4	23.5	11.8	–	–	–	–
	勤め人（正社員・正職員）	57	89.5	70.2	54.4	50.9	47.4	49.1	38.6	45.6	29.8	49.1	19.3	19.3	–	1.8	1.8	–
	パート・契約社員・派遣社員など	78	85.9	65.4	66.7	51.3	56.4	37.2	41.0	47.4	34.6	29.5	19.2	11.5	3.8	1.3	1.3	–
	専業主婦（夫）	99	85.9	61.6	53.5	57.6	56.6	49.5	49.5	45.5	44.4	31.3	21.2	8.1	2.0	2.0	4.0	2.0
	無職	33	72.7	51.5	30.3	51.5	36.4	36.4	36.4	24.2	36.4	24.2	27.3	6.1	3.0	–	3.0	6.1
	学生	11	90.9	72.7	54.5	27.3	54.5	27.3	27.3	45.5	27.3	36.4	–	9.1	–	–	–	–
	その他	5	100.0	80.0	60.0	60.0	40.0	–	60.0	60.0	20.0	60.0	20.0	60.0	–	–	–	–
男性	農業	1	100.0	–	–	–	100.0	–	100.0	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	自営業・経営者・団体役員	16	75.0	43.8	37.5	56.3	18.8	37.5	25.0	31.3	25.0	25.0	37.5	–	–	–	6.3	–
	勤め人（正社員・正職員）	110	86.4	43.6	44.5	39.1	42.7	44.5	30.9	33.6	31.8	32.7	15.5	8.2	1.8	0.9	2.7	–
	パート・契約社員・派遣社員など	34	85.3	50.0	55.9	52.9	61.8	52.9	41.2	20.6	38.2	26.5	20.6	11.8	–	–	5.9	–
	専業主婦（夫）	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	無職	75	81.3	61.3	52.0	53.3	57.3	45.3	49.3	34.7	42.7	37.3	26.7	9.3	1.3	–	1.3	1.3
	学生	6	100.0	83.3	66.7	50.0	66.7	83.3	16.7	83.3	16.7	50.0	16.7	33.3	–	–	–	–
	その他	5	80.0	60.0	40.0	60.0	40.0	60.0	60.0	20.0	40.0	40.0	20.0	–	–	–	–	–

【性別×パートナーの職業別】

		調査数	保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備	男性の家事参加への理解・意識改革・実際の分担	短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入	職場における育児・介護との両立支援制度の充実	女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革	家事・育児支援サービスの充実	育児や介護に配慮した職場配置	男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革	介護支援サービスの充実	育児や介護による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な取り扱いの禁止	働き続けることへの女性自身の意識改革	「3歳児神話」を科学的に否定すること	その他	特にない	わからない	無回答
全体		389	86.4	57.8	52.7	51.7	50.6	45.5	42.4	37.8	37.0	33.4	20.8	9.5	1.5	1.3	1.8	0.5
女性	農業	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	自営業・経営者・団体役員	24	87.5	58.3	58.3	58.3	58.3	37.5	45.8	20.8	25.0	25.0	16.7	12.5	–	–	–	–
	勤め人（正社員・正職員）	119	89.9	66.4	61.3	56.3	52.9	47.1	45.4	47.1	33.6	39.5	16.0	14.3	2.5	2.5	1.7	–
	パート・契約社員・派遣社員など	16	93.8	81.3	50.0	56.3	56.3	31.3	31.3	56.3	25.0	18.8	25.0	–	6.3	–	–	–
	専業主婦（夫）	3	100.0	33.3	66.7	33.3	66.7	66.7	66.7	66.7	33.3	33.3	33.3	–	–	–	–	–
	無職	38	73.7	60.5	42.1	52.6	55.3	47.4	52.6	34.2	60.5	28.9	28.9	10.5	–	2.6	5.3	2.6
	学生	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	その他	5	100.0	80.0	80.0	40.0	100.0	40.0	40.0	100.0	60.0	60.0	60.0	40.0	–	–	–	–
男性	農業	1	100.0	–	–	100.0	–	–	100.0	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	自営業・経営者・団体役員	7	85.7	42.9	28.6	14.3	28.6	14.3	28.6	14.3	42.9	14.3	28.6	–	–	–	14.3	–
	勤め人（正社員・正職員）	22	90.9	59.1	72.7	59.1	45.5	54.5	36.4	45.5	36.4	36.4	18.2	18.2	–	–	–	–
	パート・契約社員・派遣社員など	44	90.9	54.5	52.3	59.1	45.5	45.5	34.1	34.1	36.4	45.5	13.6	9.1	4.5	–	–	–
	専業主婦（夫）	68	86.8	47.1	47.1	41.2	47.1	48.5	41.2	29.4	35.3	26.5	20.6	–	–	1.5	1.5	–
	無職	35	71.4	42.9	40.0	42.9	45.7	42.9	37.1	20.0	40.0	25.7	28.6	8.6	–	–	2.9	2.9
	学生	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	その他	2	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	–	50.0	50.0	–	–	–	–	–

（８）政策の企画や方針決定に関わる役職に女性があまり進出していない理由

問22　政策の企画や方針決定に関わる役職に女性があまり進出していない理由は何だと思いますか。（○はいくつでも）

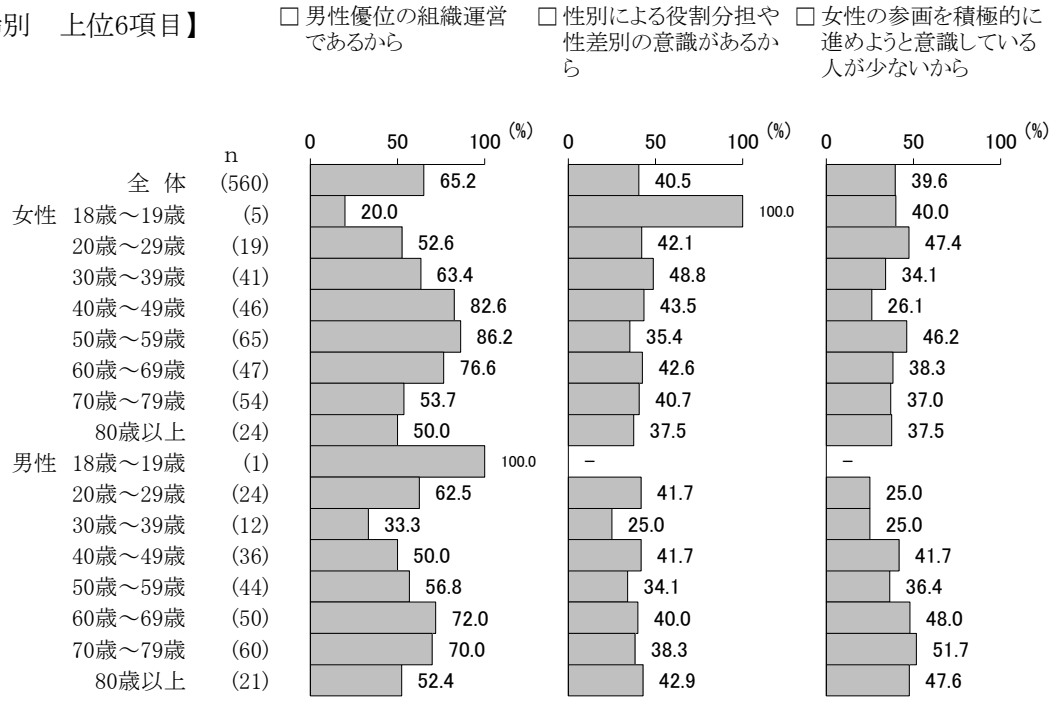


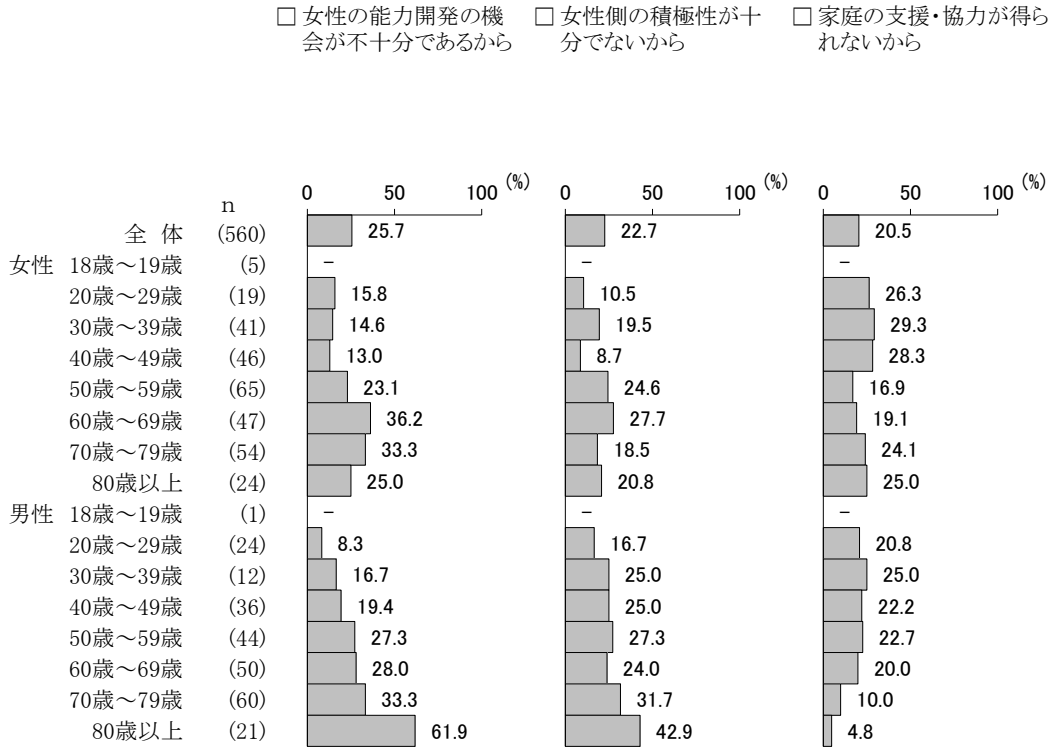
政策の企画や方針決定に関わる役職に女性があまり進出していない理由は、「男性優位の組織運営であるから」が65.2％で最も高く、次いで「性別による役割分担や性差別の意識があるから」が40.5％、「女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ないから」が39.6％となっています。

男女別で見ると、男性において「女性側の積極性が十分でないから」が女性と比べて8ポイント高くなっています。

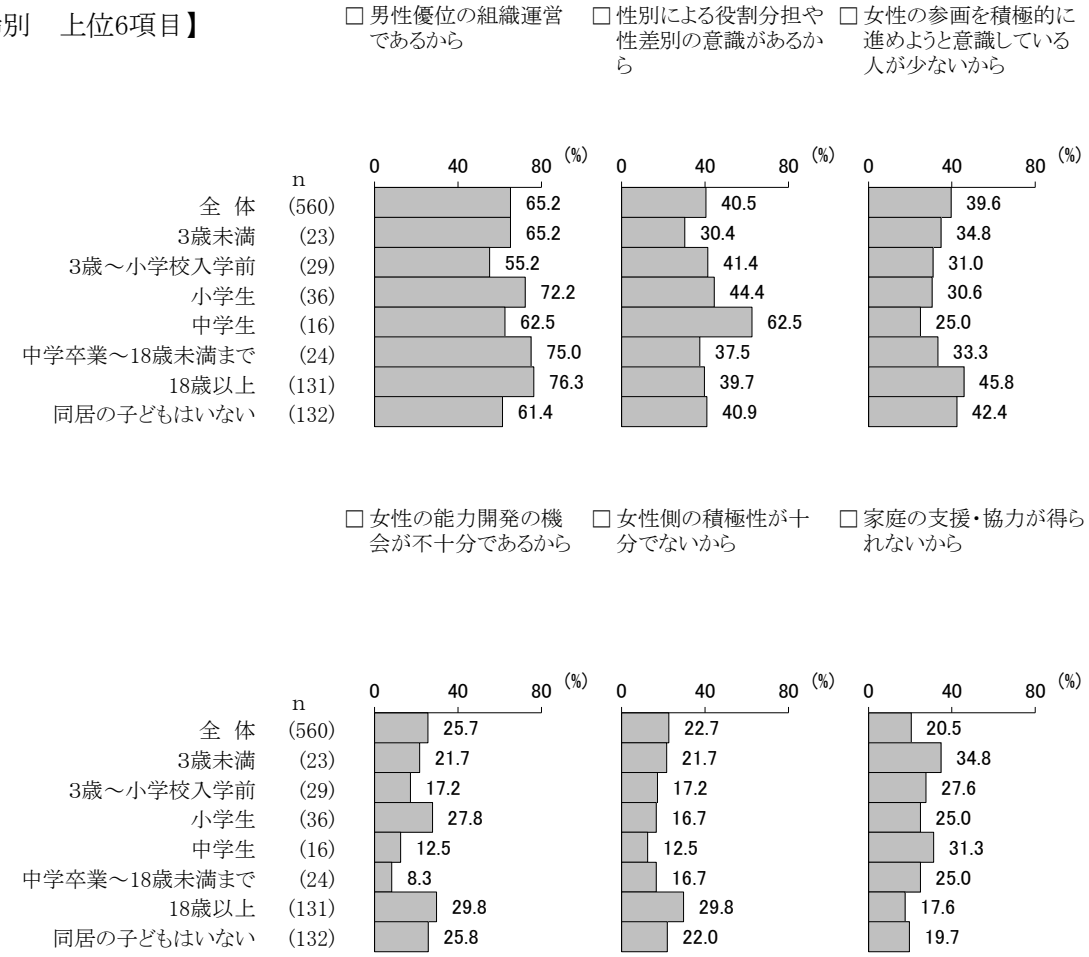
一方、女性において「男性優位の組織運営であるから」が男性と比べて7.7ポイント高くなっています。

【性年齢別　上位6項目】


□ 男性優位の組織運営であるから
□ 性別による役割分担や性差別の意識があるから
□ 女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ないから
n
0 50 100 (%)
全 体 (560) 65.2 40.5 39.6
女性 18歳～19歳 (5) 20.0 100.0 40.0
20歳～29歳 (19) 52.6 42.1 47.4
30歳～39歳 (41) 63.4 48.8 34.1
40歳～49歳 (46) 82.6 43.5 26.1
50歳～59歳 (65) 86.2 35.4 46.2
60歳～69歳 (47) 76.6 42.6 38.3
70歳～79歳 (54) 53.7 40.7 37.0
80歳以上 (24) 50.0 37.5 37.5
男性 18歳～19歳 (1) 100.0 － －
20歳～29歳 (24) 62.5 41.7 25.0
30歳～39歳 (12) 33.3 25.0 25.0
40歳～49歳 (36) 50.0 41.7 41.7
50歳～59歳 (44) 56.8 34.1 36.4
60歳～69歳 (50) 72.0 40.0 48.0
70歳～79歳 (60) 70.0 38.3 51.7
80歳以上 (21) 52.4 42.9 47.6


□ 女性の能力開発の機会が不十分であるから
□ 女性側の積極性が十分でないから
□ 家庭の支援・協力が得られないから
n
0 50 100 (%)
全 体 (560) 25.7 22.7 20.5
女性 18歳～19歳 (5) － － －
20歳～29歳 (19) 15.8 10.5 26.3
30歳～39歳 (41) 14.6 19.5 29.3
40歳～49歳 (46) 13.0 8.7 28.3
50歳～59歳 (65) 23.1 24.6 16.9
60歳～69歳 (47) 36.2 27.7 19.1
70歳～79歳 (54) 33.3 18.5 24.1
80歳以上 (24) 25.0 20.8 25.0
男性 18歳～19歳 (1) － － －
20歳～29歳 (24) 8.3 16.7 20.8
30歳～39歳 (12) 16.7 25.0 25.0
40歳～49歳 (36) 19.4 25.0 22.2
50歳～59歳 (44) 27.3 27.3 22.7
60歳～69歳 (50) 28.0 24.0 20.0
70歳～79歳 (60) 33.3 31.7 10.0
80歳以上 (21) 61.9 42.9 4.8

【末子の年齢別　上位6項目】



【性別×本人の職業別】

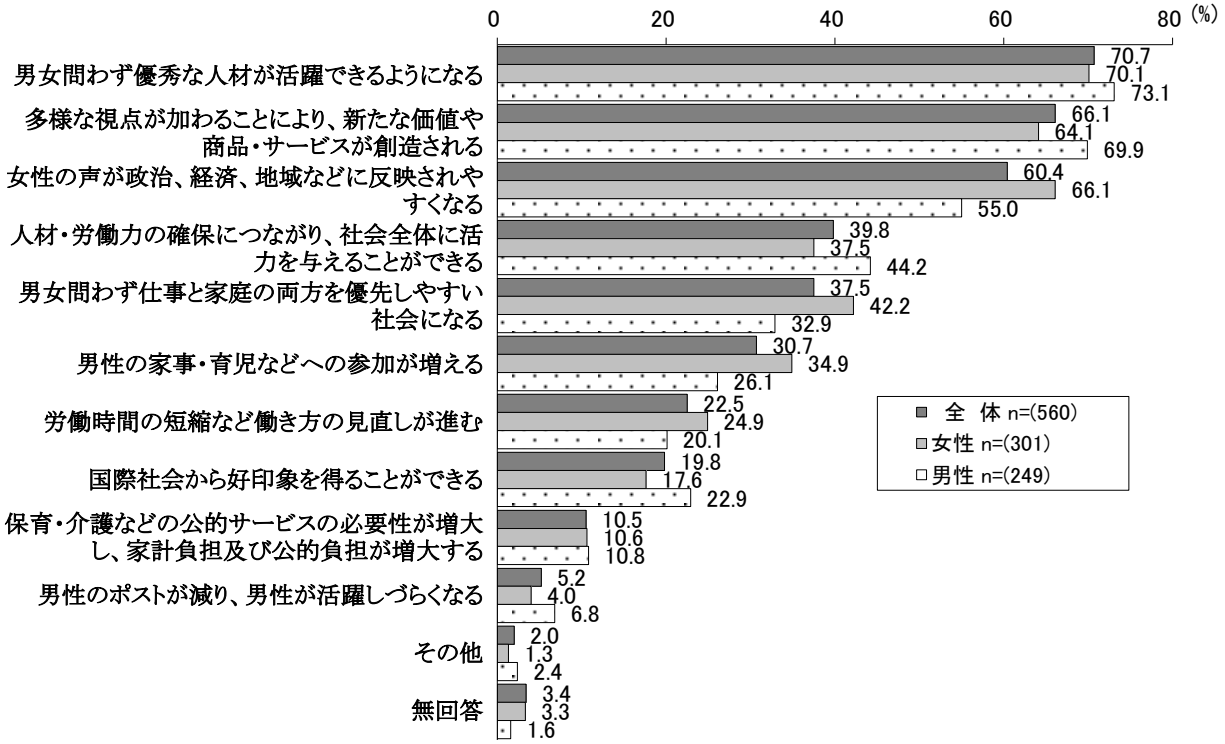
		調査数	男性優位の組織運営であるから	性別による役割分担や性差別の意識があるから	女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ないから	女性の能力開発の機会が不十分であるから	女性側の積極性が十分でないから	家庭の支援・協力が得られないから	女性の活動を支援する人的ネットワークが不足しているから	その他	無回答
全体		560	65.2	40.5	39.6	25.7	22.7	20.5	18.4	3.6	4.3
女性	農業	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	自営業・経営者・団体役員	17	76.5	52.9	35.3	11.8	17.6	23.5	11.8	－	－
	勤め人（正社員・正職員）	57	66.7	35.1	36.8	24.6	14.0	21.1	12.3	5.3	3.5
	パート・契約社員・派遣社員など	78	78.2	41.0	33.3	17.9	20.5	29.5	15.4	2.6	2.6
	専業主婦（夫）	99	65.7	43.4	36.4	28.3	21.2	20.2	18.2	4.0	9.1
	無職	33	63.6	33.3	45.5	27.3	21.2	18.2	27.3	－	9.1
	学生	11	45.5	72.7	63.6	27.3	18.2	18.2	18.2	－	－
	その他	5	80.0	60.0	40.0	20.0	20.0	40.0	40.0	－	－
男性	農業	1	100.0	－	100.0	－	－	－	－	－	－
	自営業・経営者・団体役員	16	68.8	31.3	43.8	50.0	18.8	31.3	25.0	－	－
	勤め人（正社員・正職員）	110	56.4	32.7	38.2	17.3	24.5	20.0	14.5	6.4	2.7
	パート・契約社員・派遣社員など	34	55.9	50.0	38.2	38.2	26.5	17.6	32.4	2.9	－
	専業主婦（夫）	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	無職	75	69.3	42.7	52.0	38.7	33.3	10.7	21.3	1.3	2.7
	学生	6	50.0	50.0	16.7	－	33.3	16.7	16.7	－	－
	その他	5	80.0	60.0	60.0	20.0	40.0	20.0	40.0	－	－

【性別×パートナーの職業別】

		調査数	男性優位の組織運営であるから	女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ないから	性別による役割分担や性差別の意識があるから	女性の能力開発の機会が不十分であるから	女性側の積極性が十分でないから	家庭の支援・協力が得られないから	女性の活動を支援する人的ネットワークが不足しているから	その他	無回答
全体		389	68.6	40.4	38.3	25.2	25.2	21.6	15.9	2.8	3.1
女性	農業	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	自営業・経営者・団体役員	24	66.7	37.5	37.5	20.8	33.3	20.8	20.8	－	4.2
	勤め人（正社員・正職員）	119	78.2	33.6	40.3	17.6	21.0	28.6	10.9	2.5	2.5
	パート・契約社員・派遣社員など	16	81.3	50.0	50.0	18.8	18.8	31.3	12.5	6.3	－
	専業主婦（夫）	3	66.7	33.3	－	33.3	－	33.3	66.7	－	－
	無職	38	65.8	28.9	36.8	31.6	21.1	15.8	15.8	－	10.5
	学生	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	その他	5	100.0	40.0	100.0	60.0	40.0	20.0	40.0	－	－
男性	農業	1	100.0	100.0	－	－	－	－	－	－	－
	自営業・経営者・団体役員	7	57.1	57.1	28.6	57.1	28.6	14.3	14.3	－	－
	勤め人（正社員・正職員）	22	40.9	36.4	31.8	22.7	31.8	27.3	18.2	9.1	4.5
	パート・契約社員・派遣社員など	44	75.0	52.3	38.6	31.8	29.5	29.5	22.7	2.3	－
	専業主婦（夫）	68	54.4	44.1	39.7	22.1	25.0	13.2	19.1	2.9	2.9
	無職	35	68.6	42.9	25.7	40.0	34.3	8.6	8.6	2.9	2.9
	学生	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	その他	2	100.0	100.0	－	－	－	－	50.0	－	－

（９）女性リーダーが増えることの影響

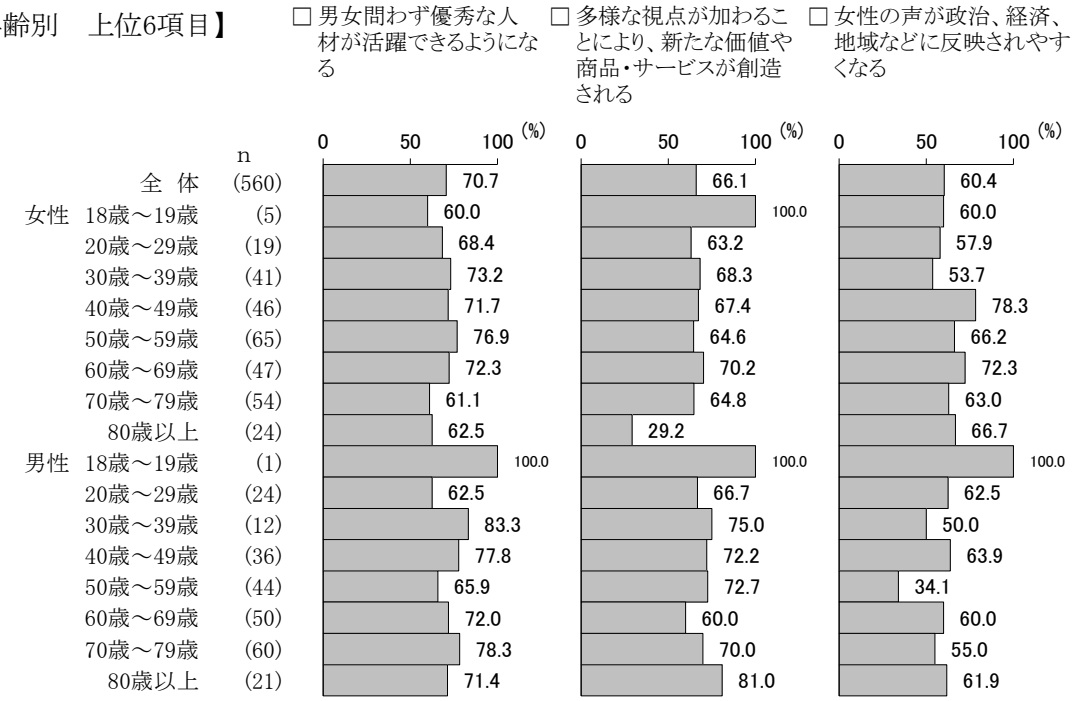
問23　政治・経済・地域などの各分野で女性参加が進み、女性のリーダーが増えるとどのような影響があると思いますか。（○はいくつでも）

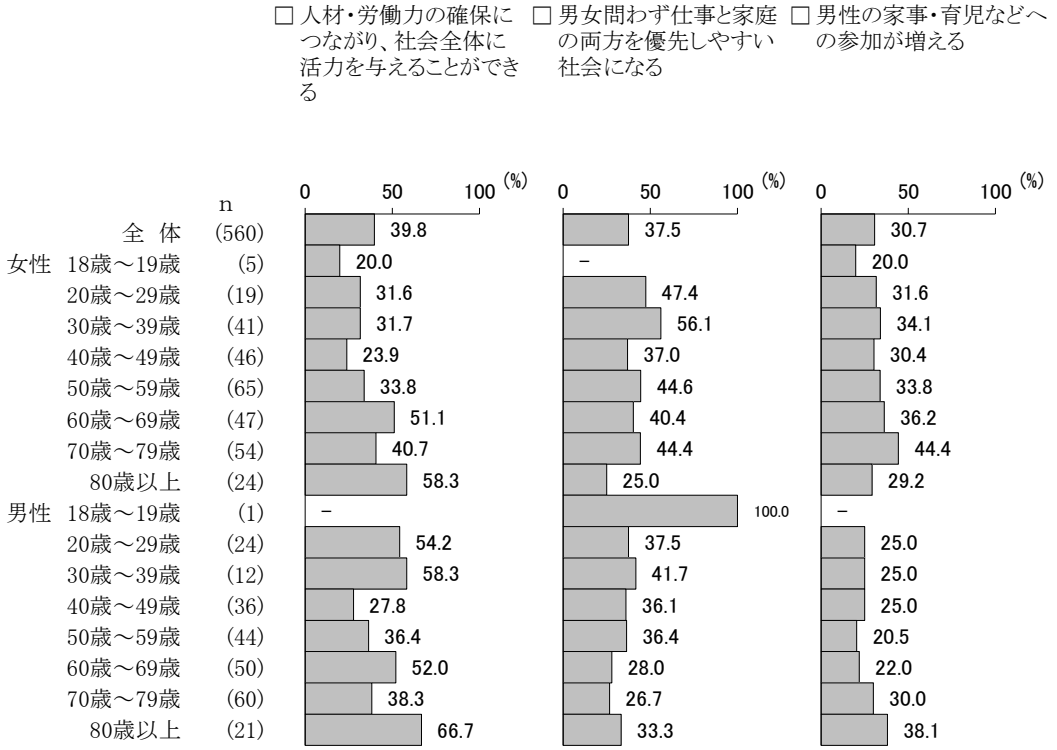


女性リーダーが増えることの影響は、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」が70.7％で最も高く、次いで「多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される」が66.1％、「女性の声が政治、経済、地域などに反映されやすくなる」が60.4％となっています。

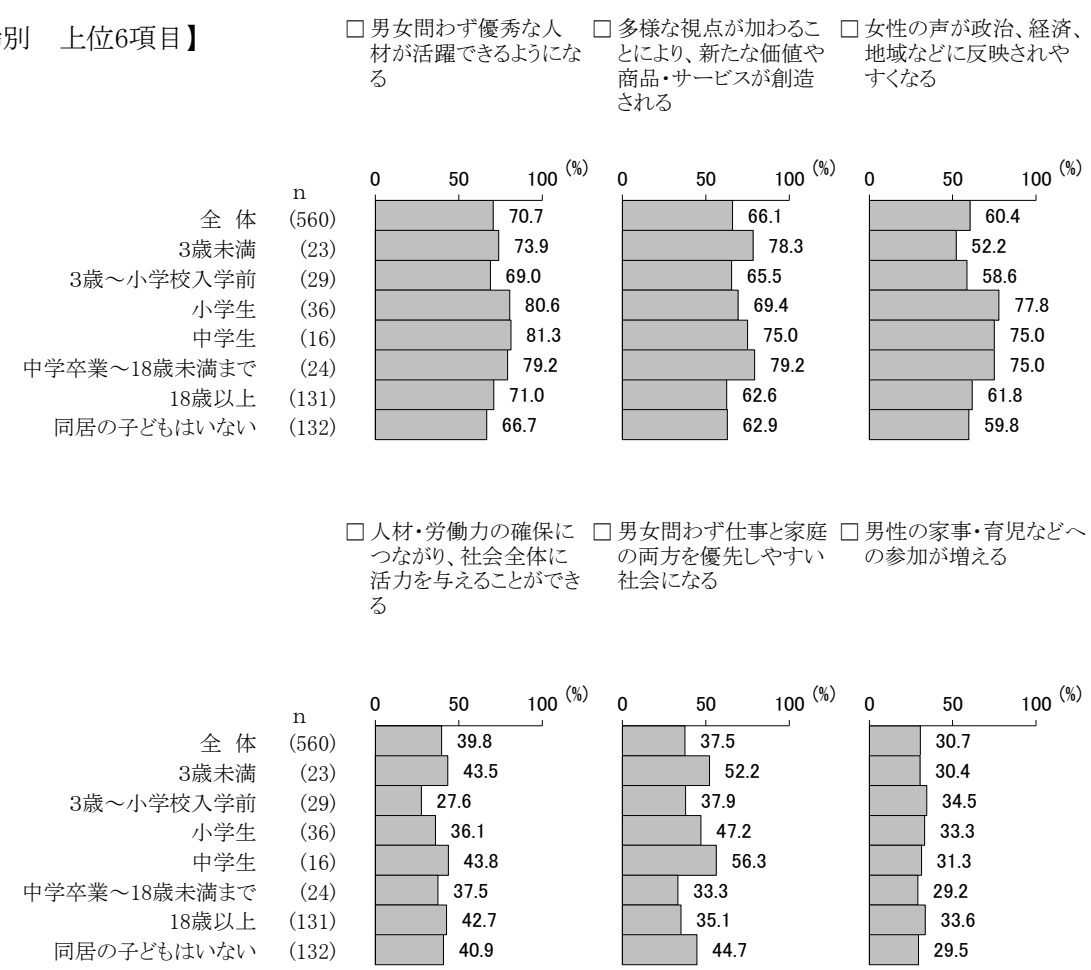
男女別で見ると、女性において「女性の声が政治、経済、地域などに反映されやすくなる」が11.1ポイント、「男女問わず仕事と家庭の両方を優先しやすい社会になる」が9.3ポイント、男性と比べて高くなっています。

【性年齢別　上位6項目】


□ 男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる
□ 多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される
□ 女性の声が政治、経済、地域などに反映されやすくなる
n
0 50 100 (%)
全 体 (560) 70.7 66.1 60.4
女性 18歳～19歳 (5) 60.0 100.0 60.0
20歳～29歳 (19) 68.4 63.2 57.9
30歳～39歳 (41) 73.2 68.3 53.7
40歳～49歳 (46) 71.7 67.4 78.3
50歳～59歳 (65) 76.9 64.6 66.2
60歳～69歳 (47) 72.3 70.2 72.3
70歳～79歳 (54) 61.1 64.8 63.0
80歳以上 (24) 62.5 29.2 66.7
男性 18歳～19歳 (1) 100.0 100.0 100.0
20歳～29歳 (24) 62.5 66.7 62.5
30歳～39歳 (12) 83.3 75.0 50.0
40歳～49歳 (36) 77.8 72.2 63.9
50歳～59歳 (44) 65.9 72.7 34.1
60歳～69歳 (50) 72.0 60.0 60.0
70歳～79歳 (60) 78.3 70.0 55.0
80歳以上 (21) 71.4 81.0 61.9


□ 人材・労働力の確保につながり、社会全体に活力を与えることができる
□ 男女問わず仕事と家庭の両方を優先しやすい社会になる
□ 男性の家事・育児などへの参加が増える
n
0 50 100 (%)
全 体 (560) 39.8 37.5 30.7
女性 18歳～19歳 (5) 20.0 – 20.0
20歳～29歳 (19) 31.6 47.4 31.6
30歳～39歳 (41) 31.7 56.1 34.1
40歳～49歳 (46) 23.9 37.0 30.4
50歳～59歳 (65) 33.8 44.6 33.8
60歳～69歳 (47) 51.1 40.4 36.2
70歳～79歳 (54) 40.7 44.4 44.4
80歳以上 (24) 58.3 25.0 29.2
男性 18歳～19歳 (1) – 100.0 –
20歳～29歳 (24) 54.2 37.5 25.0
30歳～39歳 (12) 58.3 41.7 25.0
40歳～49歳 (36) 27.8 36.1 25.0
50歳～59歳 (44) 36.4 36.4 20.5
60歳～69歳 (50) 52.0 28.0 22.0
70歳～79歳 (60) 38.3 26.7 30.0
80歳以上 (21) 66.7 33.3 38.1

【末子の年齢別　上位6項目】



【性別×本人の職業別】

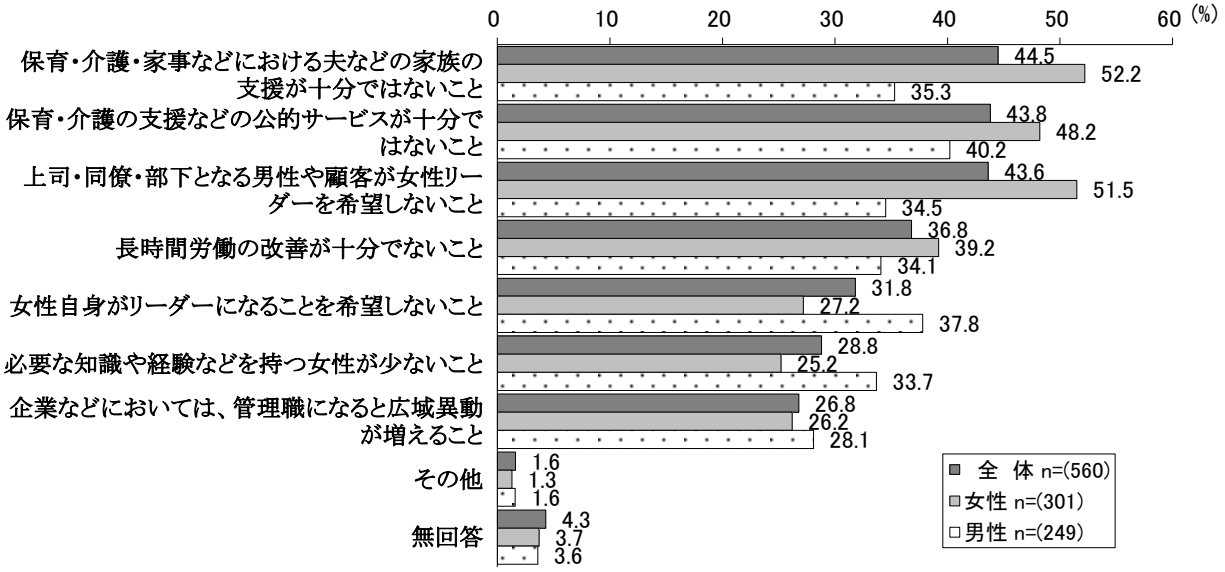
		調査数	男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる	多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される	女性の声が政治、経済、地域などに反映されやすくなる	人材・労働力の確保につながり、社会全体に活力を与えることができる	男女問わず仕事と家庭の両方を優先しやすい社会になる	男性の家事・育児などへの参加が増える	労働時間の短縮など働き方の見直しが進む	国際社会から好印象を得ることができる	保育・介護などの公的サービスの必要性が増大し、家計負担及び公的負担が増大する	男性のポストが減り、男性が活躍しづらくなる	その他	無回答
全体		560	70.7	66.1	60.4	39.8	37.5	30.7	22.5	19.8	10.5	5.2	2.0	3.4
女性	農業	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	自営業・経営者・団体役員	17	76.5	58.8	52.9	47.1	23.5	23.5	5.9	11.8	5.9	－	－	－
	勤め人（正社員・正職員）	57	75.4	73.7	56.1	28.1	43.9	31.6	17.5	14.0	5.3	7.0	3.5	3.5
	パート・契約社員・派遣社員など	78	65.4	57.7	64.1	37.2	37.2	30.8	24.4	16.7	7.7	－	2.6	1.3
	専業主婦（夫）	99	72.7	68.7	71.7	41.4	50.5	41.4	33.3	21.2	13.1	4.0	－	3.0
	無職	33	63.6	51.5	69.7	39.4	36.4	36.4	24.2	18.2	15.2	9.1	－	9.1
	学生	11	72.7	72.7	81.8	36.4	36.4	36.4	18.2	9.1	27.3	9.1	－	－
	その他	5	40.0	40.0	80.0	20.0	40.0	20.0	20.0	20.0	20.0	－	－	20.0
男性	農業	1	100.0	100.0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	自営業・経営者・団体役員	16	75.0	50.0	43.8	50.0	31.3	31.3	25.0	12.5	6.3	12.5	－	－
	勤め人（正社員・正職員）	110	71.8	71.8	54.5	38.2	36.4	21.8	17.3	22.7	10.9	5.5	2.7	0.9
	パート・契約社員・派遣社員など	34	79.4	64.7	50.0	41.2	29.4	29.4	20.6	20.6	11.8	8.8	－	2.9
	専業主婦（夫）	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	無職	75	73.3	73.3	60.0	54.7	29.3	29.3	22.7	26.7	13.3	8.0	1.3	1.3
	学生	6	66.7	50.0	66.7	33.3	33.3	－	16.7	16.7	－	－	16.7	－
	その他	5	60.0	100.0	60.0	60.0	40.0	60.0	40.0	40.0	－	－	20.0	－

【性別×パートナーの職業別】

		調査数	男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる	多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される	女性の声が政治、経済、地域などに反映されやすくなる	人材・労働力の確保につながり、社会全体に活力を与えることができる	男女問わず仕事と家庭の両方を優先しやすい社会になる	男性の家事・育児などへの参加が増える	労働時間の短縮など働き方の見直しが進む	国際社会から好印象を得ることができる	保育・介護などの公的サービスの必要性が増大し、家計負担及び公的負担が増大する	男性のポストが減り、男性が活躍しづらくなる	その他	無回答
全体		389	73.5	68.6	63.0	40.4	38.6	31.6	22.1	18.5	10.5	3.6	1.0	1.3
女性	農業	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	自営業・経営者・団体役員	24	70.8	70.8	62.5	37.5	37.5	41.7	8.3	8.3	16.7	4.2	－	－
	勤め人（正社員・正職員）	119	72.3	63.9	66.4	31.9	45.4	28.6	22.7	18.5	6.7	3.4	2.5	2.5
	パート・契約社員・派遣社員など	16	62.5	68.8	81.3	43.8	50.0	37.5	25.0	18.8	12.5	－	－	－
	専業主婦（夫）	3	100.0	66.7	100.0	100.0	66.7	66.7	66.7	－	33.3	－	－	－
	無職	38	71.1	55.3	68.4	36.8	39.5	42.1	23.7	15.8	7.9	2.6	－	2.6
	学生	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	その他	5	100.0	100.0	100.0	60.0	60.0	60.0	60.0	20.0	20.0	－	－	－
男性	農業	1	100.0	100.0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	自営業・経営者・団体役員	7	71.4	71.4	42.9	14.3	42.9	42.9	－	－	－	28.6	－	－
	勤め人（正社員・正職員）	22	59.1	72.7	59.1	54.5	45.5	18.2	22.7	18.2	4.5	－	4.5	－
	パート・契約社員・派遣社員など	44	84.1	79.5	54.5	38.6	40.9	29.5	20.5	25.0	22.7	2.3	－	－
	専業主婦（夫）	68	76.5	75.0	57.4	47.1	25.0	27.9	22.1	22.1	10.3	2.9	－	－
	無職	35	71.4	62.9	60.0	45.7	22.9	25.7	20.0	20.0	8.6	5.7	－	－
	学生	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	その他	2	100.0	50.0	－	100.0	50.0	50.0	－	－	－	－	－	－

（10）女性リーダーを増やすときに障害になるもの

問24　政治・経済・地域などの各分野で女性のリーダーを増やすときに障害になるものは何だと思いますか。（○はいくつでも）

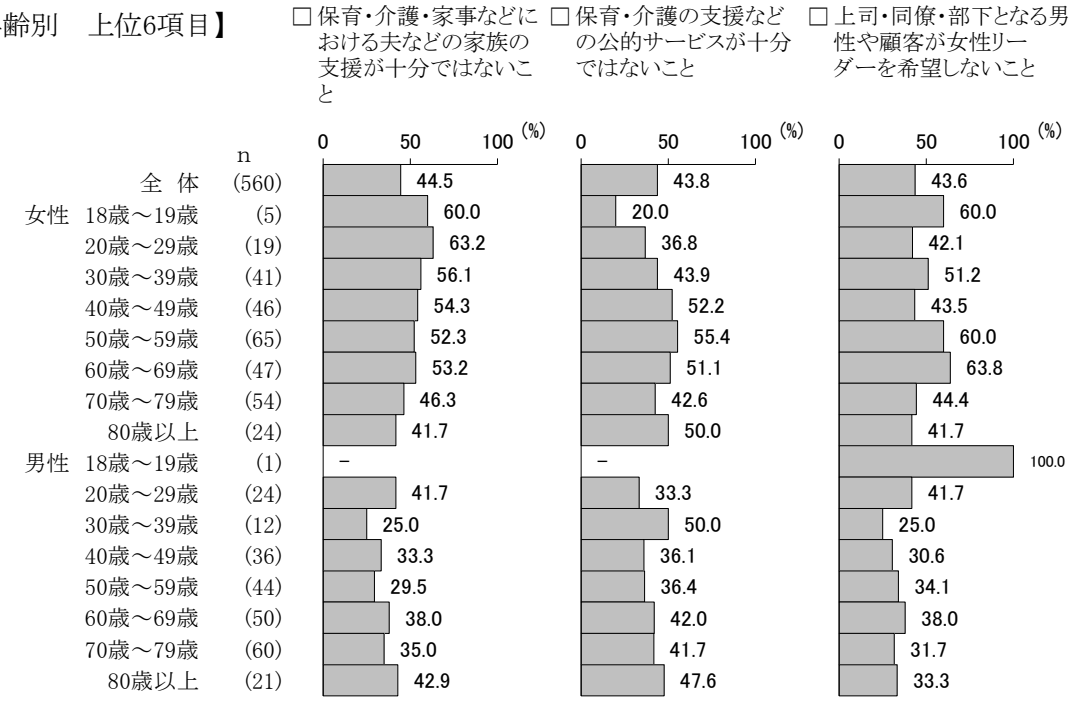


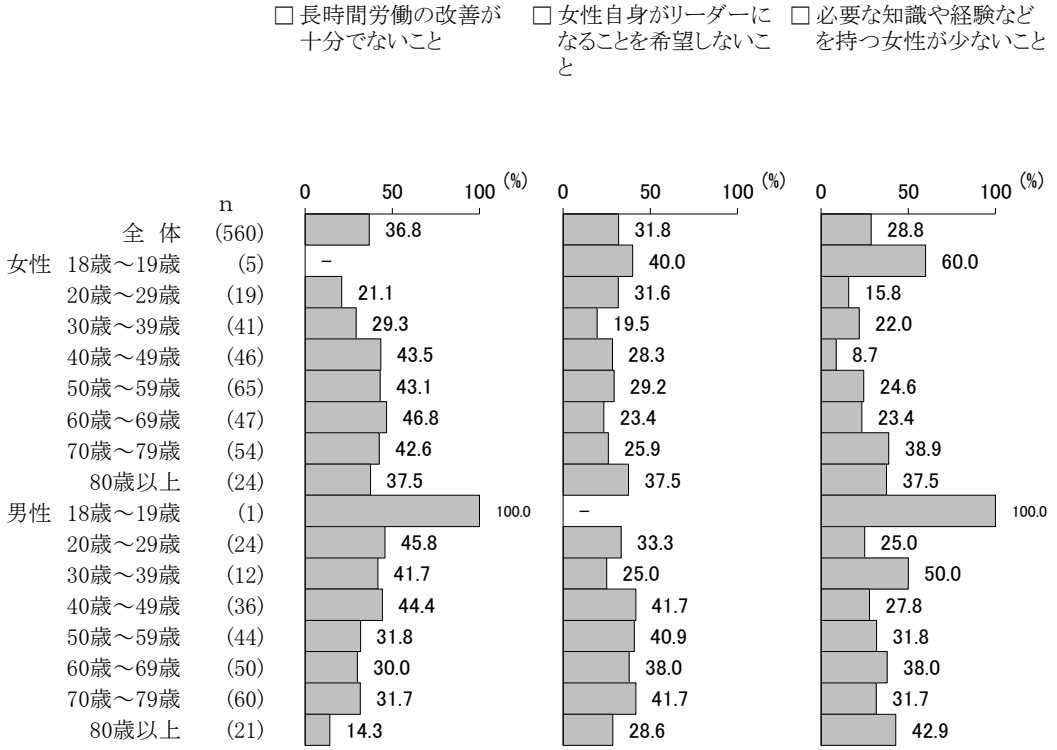
女性リーダーを増やすときに障害になるものは、「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと」が44.5％で最も高く、次いで「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」が43.8％、「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと」が43.6％となっています。

男女別で見ると、女性において「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと」が17ポイント、「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと」が16.9ポイント、男性と比べて高くなっています。

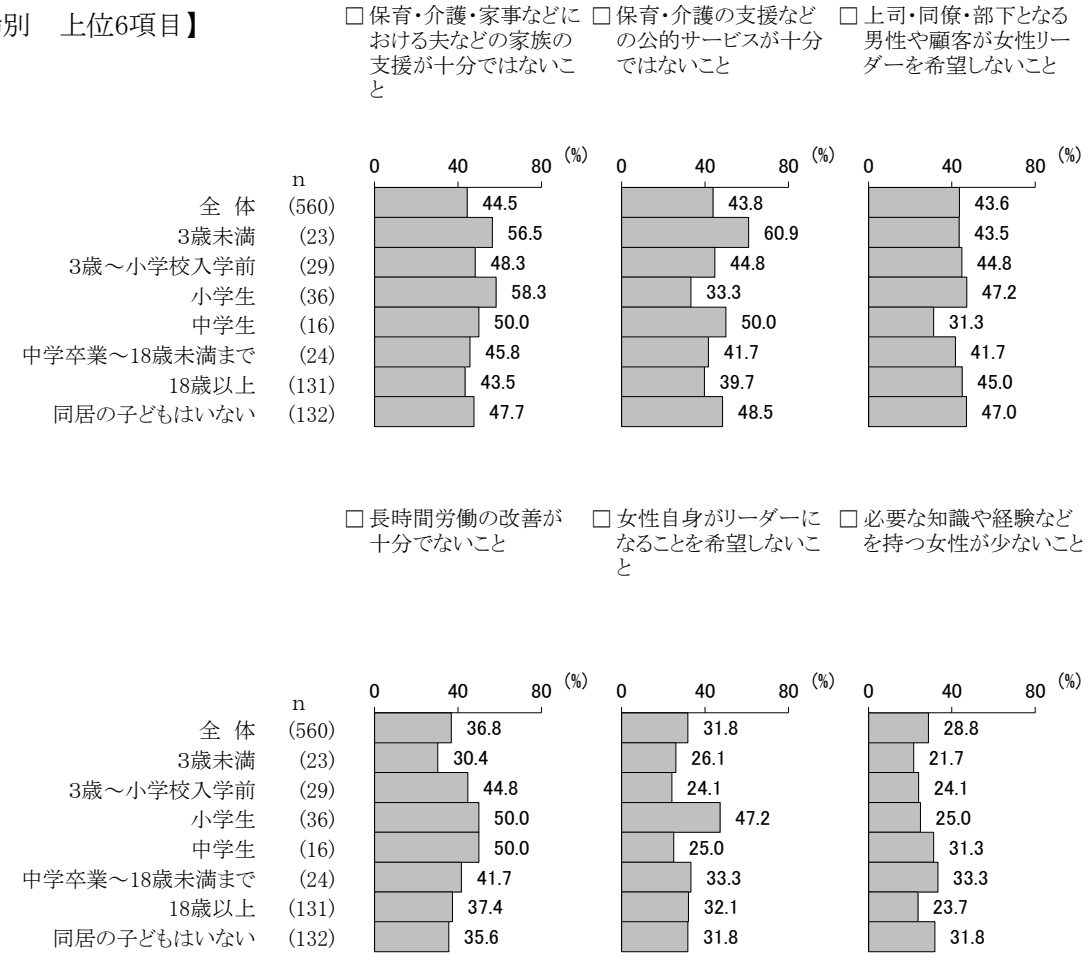
一方で、男性において「女性がリーダーになることを希望しないこと」が10.6ポイント、「必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと」が8.5ポイント、女性と比べて高くなっています。

【性年齢別　上位6項目】


□保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと
□保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと
□上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと
n
0 50 100 (%)
全 体 (560) 44.5 43.8 43.6
女性 18歳～19歳 (5) 60.0 20.0 60.0
20歳～29歳 (19) 63.2 36.8 42.1
30歳～39歳 (41) 56.1 43.9 51.2
40歳～49歳 (46) 54.3 52.2 43.5
50歳～59歳 (65) 52.3 55.4 60.0
60歳～69歳 (47) 53.2 51.1 63.8
70歳～79歳 (54) 46.3 42.6 44.4
80歳以上 (24) 41.7 50.0 41.7
男性 18歳～19歳 (1) － － 100.0
20歳～29歳 (24) 41.7 33.3 41.7
30歳～39歳 (12) 25.0 50.0 25.0
40歳～49歳 (36) 33.3 36.1 30.6
50歳～59歳 (44) 29.5 36.4 34.1
60歳～69歳 (50) 38.0 42.0 38.0
70歳～79歳 (60) 35.0 41.7 31.7
80歳以上 (21) 42.9 47.6 33.3


□長時間労働の改善が十分でないこと
□女性自身がリーダーになることを希望しないこと
□必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと
n
0 50 100 (%)
全 体 (560) 36.8 31.8 28.8
女性 18歳～19歳 (5) － 40.0 60.0
20歳～29歳 (19) 21.1 31.6 15.8
30歳～39歳 (41) 29.3 19.5 22.0
40歳～49歳 (46) 43.5 28.3 8.7
50歳～59歳 (65) 43.1 29.2 24.6
60歳～69歳 (47) 46.8 23.4 23.4
70歳～79歳 (54) 42.6 25.9 38.9
80歳以上 (24) 37.5 37.5 37.5
男性 18歳～19歳 (1) 100.0 － 100.0
20歳～29歳 (24) 45.8 33.3 25.0
30歳～39歳 (12) 41.7 25.0 50.0
40歳～49歳 (36) 44.4 41.7 27.8
50歳～59歳 (44) 31.8 40.9 31.8
60歳～69歳 (50) 30.0 38.0 38.0
70歳～79歳 (60) 31.7 41.7 31.7
80歳以上 (21) 14.3 28.6 42.9

【末子の年齢別　上位6項目】



【性別×本人の職業別】

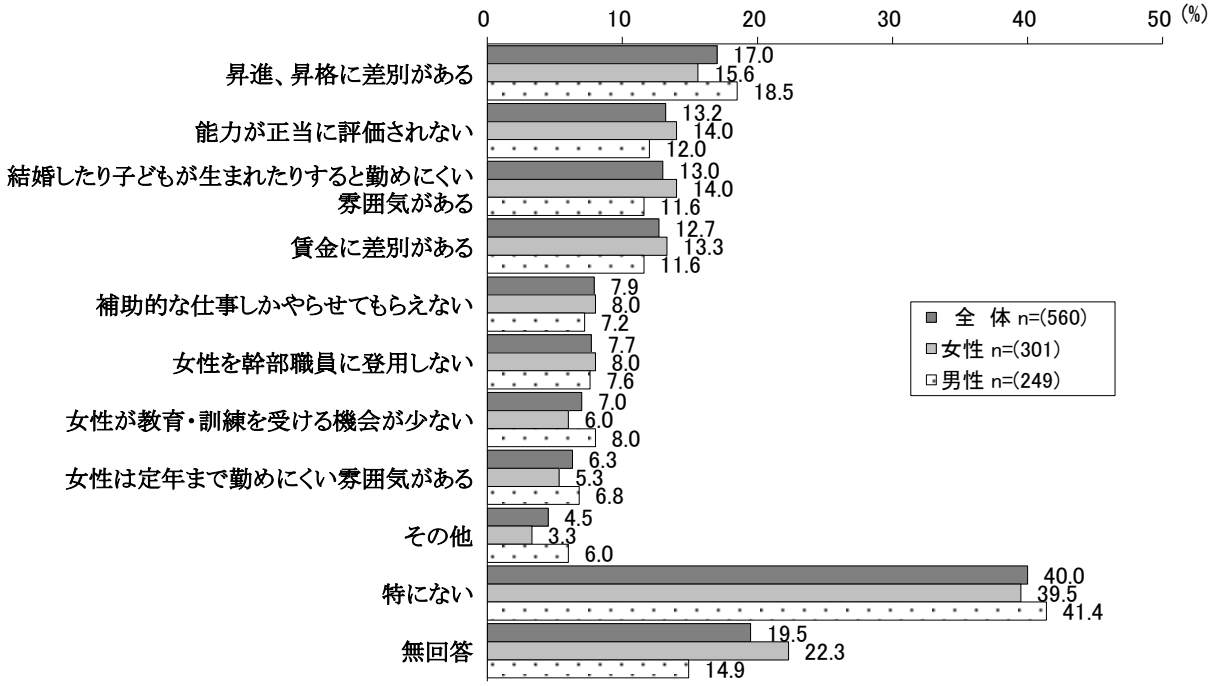
		調査数	保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと	保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと	上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと	長時間労働の改善が十分でないこと	女性自身がリーダーになることを希望しないこと	必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと	企業などにおいては、管理職になると広域異動が増えること	その他	無回答
全体		560	44.5	43.8	43.6	36.8	31.8	28.8	26.8	1.6	4.3
女性	農業	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	自営業・経営者・団体役員	17	41.2	17.6	58.8	17.6	35.3	35.3	23.5	－	5.9
	勤め人（正社員・正職員）	57	52.6	50.9	54.4	31.6	35.1	22.8	14.0	1.8	1.8
	パート・契約社員・派遣社員など	78	55.1	51.3	51.3	46.2	26.9	19.2	32.1	2.6	－
	専業主婦（夫）	99	55.6	47.5	53.5	46.5	20.2	27.3	26.3	－	6.1
	無職	33	33.3	57.6	33.3	36.4	27.3	33.3	30.3	－	9.1
	学生	11	63.6	27.3	54.5	9.1	45.5	36.4	36.4	9.1	－
	その他	5	80.0	80.0	60.0	40.0	－	－	20.0	－	－
男性	農業	1	－	－	100.0	－	100.0	－	100.0	－	－
	自営業・経営者・団体役員	16	43.8	31.3	50.0	43.8	50.0	31.3	31.3	－	6.3
	勤め人（正社員・正職員）	110	29.1	38.2	29.1	32.7	37.3	32.7	22.7	2.7	2.7
	パート・契約社員・派遣社員など	34	41.2	38.2	32.4	44.1	35.3	41.2	26.5	－	－
	専業主婦（夫）	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	無職	75	40.0	46.7	38.7	28.0	36.0	36.0	34.7	1.3	2.7
	学生	6	33.3	50.0	50.0	66.7	50.0	16.7	33.3	－	－
	その他	5	40.0	40.0	20.0	40.0	40.0	20.0	40.0	－	40.0

【性別×パートナーの職業別】

		調査数	保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと	保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと	上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと	長時間労働の改善が十分でないこと	女性自身がリーダーになることを希望しないこと	企業などにおいては、管理職になると広域異動が増えること	必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと	その他	無回答
全体		389	47.0	45.5	43.4	36.5	32.6	28.8	26.2	1.3	2.8
女性	農業	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	自営業・経営者・団体役員	24	54.2	41.7	62.5	41.7	37.5	20.8	25.0	－	－
	勤め人（正社員・正職員）	119	58.0	49.6	46.2	40.3	26.9	29.4	19.3	1.7	2.5
	パート・契約社員・派遣社員など	16	50.0	62.5	56.3	37.5	43.8	37.5	12.5	－	－
	専業主婦（夫）	3	66.7	100.0	66.7	－	－	－	33.3	－	－
	無職	38	52.6	44.7	52.6	44.7	13.2	23.7	21.1	－	5.3
	学生	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	その他	5	60.0	60.0	60.0	60.0	40.0	20.0	40.0	－	－
男性	農業	1	－	－	100.0	－	100.0	100.0	－	－	－
	自営業・経営者・団体役員	7	28.6	28.6	42.9	－	57.1	－	28.6	－	14.3
	勤め人（正社員・正職員）	22	27.3	50.0	27.3	40.9	40.9	27.3	45.5	9.1	－
	パート・契約社員・派遣社員など	44	40.9	52.3	38.6	34.1	43.2	34.1	27.3	2.3	－
	専業主婦（夫）	68	38.2	35.3	30.9	35.3	30.9	33.8	30.9	－	2.9
	無職	35	40.0	40.0	34.3	22.9	42.9	25.7	37.1	－	5.7
	学生	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	その他	2	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	－	－	－

（11）職場における性別による違い

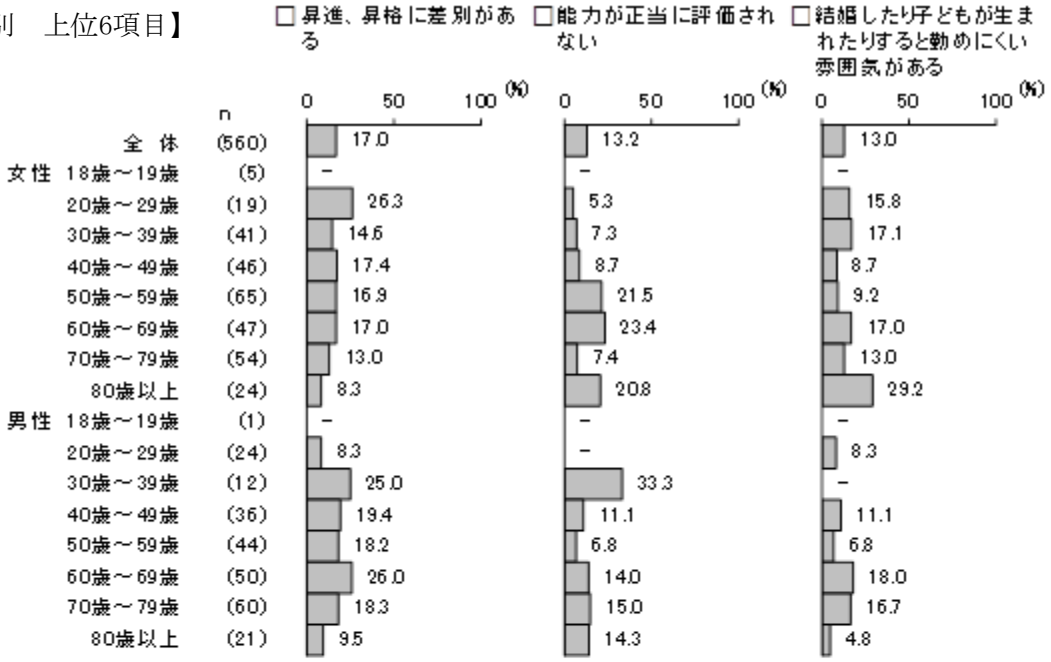
問25　あなたの職場では性別により次のような違いがありますか。（○はいくつでも）

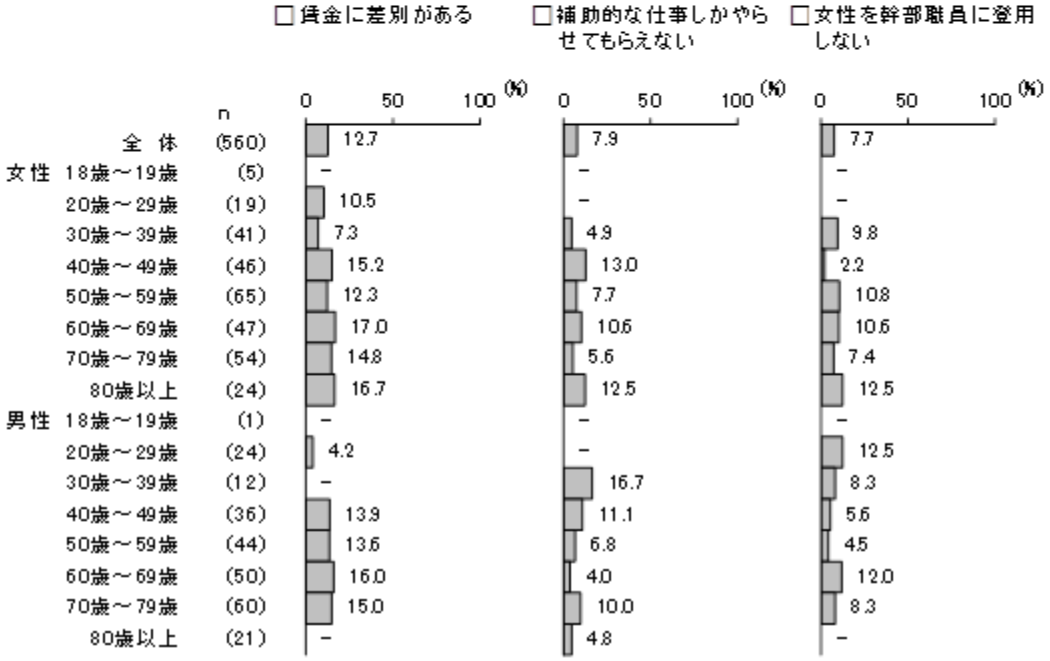


職場における性別による違いは、「特にない」が40.0％で最も高く、次いで「昇進、昇格に差別がある」が17.0％、「能力が正当に評価されない」が13.2％となっています。

男女別で見ると、大きな差は見られません。

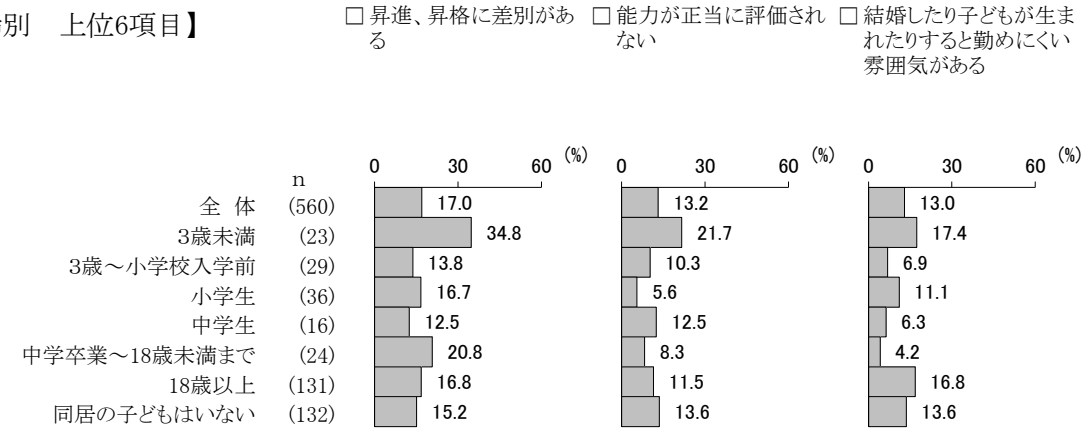
【性年齢別　上位6項目】

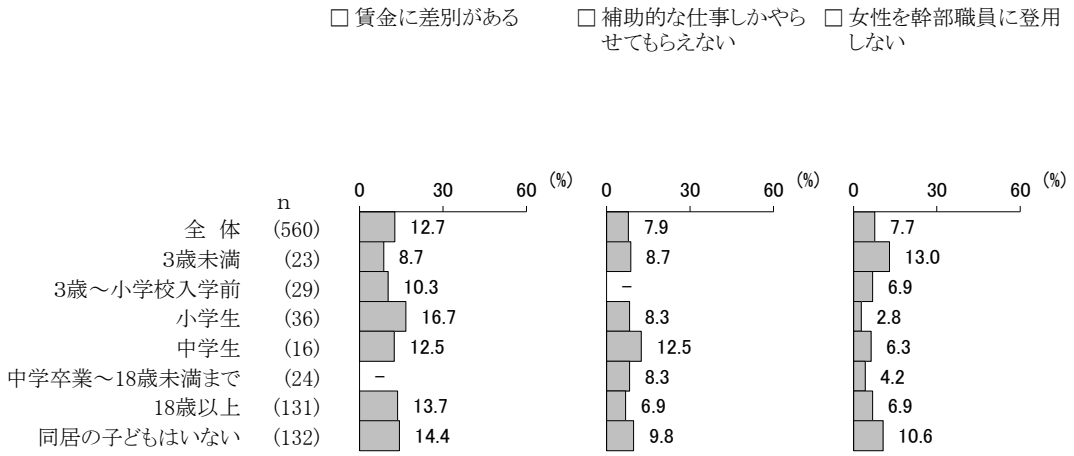




性年齢別で見ると、「能力が正当に評価されない」が女性の50歳～59歳、60～69歳においてそれぞれ21.5%、23.4%となっています。

【末子の年齢別　上位6項目】





【性別×本人の職業別】

		調査数	昇進、昇格に差別がある	能力が正当に評価されない	結婚したり子どもが生まれたりすると勤めにくい雰囲気がある	賃金に差別がある	補助的な仕事しかやらせてもらえない	女性を幹部職員に登用しない	女性が教育・訓練を受ける機会が少ない	女性は定年まで勤めにくい雰囲気がある	その他	特にない	無回答
全体		560	17.0	13.2	13.0	12.7	7.9	7.7	7.0	6.3	4.5	40.0	19.5
女性	農業	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	自営業・経営者・団体役員	17	5.9	5.9	17.6	－	－	－	－	5.9	－	52.9	17.6
	勤め人（正社員・正職員）	57	28.1	17.5	10.5	14.0	5.3	8.8	1.8	1.8	3.5	54.4	1.8
	パート・契約社員・派遣社員など	78	14.1	16.7	12.8	12.8	9.0	7.7	5.1	6.4	－	52.6	5.1
	専業主婦（夫）	99	15.2	12.1	16.2	15.2	8.1	10.1	6.1	7.1	6.1	23.2	40.4
	無職	33	9.1	18.2	21.2	18.2	18.2	9.1	18.2	6.1	3.0	12.1	48.5
	学生	11	－	－	－	－	－	－	－	－	－	81.8	18.2
	その他	5	20.0	－	－	20.0	－	－	20.0	－	－	40.0	20.0
男性	農業	1	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	100.0
	自営業・経営者・団体役員	16	6.3	18.8	6.3	12.5	6.3	12.5	6.3	12.5	－	62.5	12.5
	勤め人（正社員・正職員）	110	21.8	11.8	12.7	12.7	7.3	7.3	6.4	7.3	2.7	50.0	2.7
	パート・契約社員・派遣社員など	34	11.8	11.8	8.8	2.9	5.9	8.8	8.8	5.9	8.8	52.9	2.9
	専業主婦（夫）	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	無職	75	20.0	12.0	13.3	16.0	9.3	8.0	9.3	6.7	9.3	20.0	34.7
	学生	6	－	－	－	－	－	－	－	－	33.3	50.0	16.7
	その他	5	40.0	20.0	20.0	－	－	－	40.0	－	－	20.0	40.0

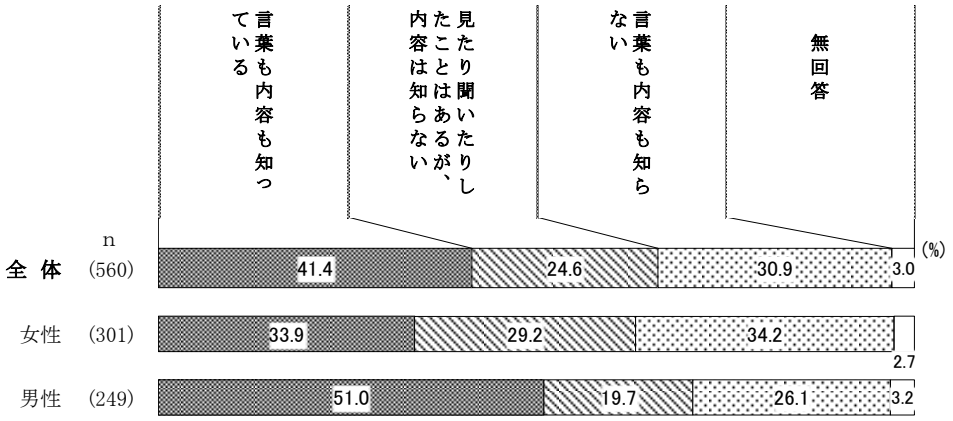
【性別×パートナーの職業別】

		調査数	昇進、昇格に差別がある	能力が正当に評価されない	結婚したり子どもが生まれたりすると勤めにくい雰囲気がある	賃金に差別がある	女性は定年まで勤めにくい雰囲気がある	補助的な仕事しかやらせてもらえない	女性を幹部職員に登用しない	女性が教育・訓練を受ける機会が少ない	その他	特にない	無回答
全体		389	17.7	13.4	13.4	12.1	7.2	6.9	6.9	6.2	5.1	38.3	18.8
女性	農業	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	自営業・経営者・団体役員	24	12.5	12.5	20.8	4.2	8.3	4.2	4.2	－	－	37.5	20.8
	勤め人（正社員・正職員）	119	16.0	10.9	10.9	10.9	5.9	6.7	6.7	2.5	3.4	51.3	11.8
	パート・契約社員・派遣社員など	16	25.0	37.5	18.8	18.8	12.5	6.3	18.8	6.3	－	18.8	18.8
	専業主婦（夫）	3	33.3	－	－	33.3	－	－	33.3	33.3	－	33.3	33.3
	無職	38	2.6	10.5	13.2	10.5	5.3	2.6	2.6	2.6	7.9	15.8	55.3
	学生	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	その他	5	60.0	40.0	40.0	20.0	－	－	－	40.0	－	40.0	－
男性	農業	1	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	100.0
	自営業・経営者・団体役員	7	14.3	14.3	14.3	28.6	－	14.3	14.3	14.3	－	42.9	14.3
	勤め人（正社員・正職員）	22	18.2	4.5	13.6	9.1	4.5	9.1	9.1	－	4.5	68.2	4.5
	パート・契約社員・派遣社員など	44	25.0	11.4	20.5	11.4	11.4	9.1	4.5	6.8	6.8	40.9	2.3
	専業主婦（夫）	68	17.6	11.8	10.3	11.8	7.4	5.9	4.4	10.3	4.4	33.8	20.6
	無職	35	22.9	22.9	8.6	14.3	8.6	8.6	14.3	8.6	14.3	20.0	22.9
	学生	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	その他	2	－	－	－	－	－	－	－	－	－	50.0	50.0

６．仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

（１）「ワーク・ライフ・バランス」の認知度

問26　あなたは「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を見たり聞いたりしたことがありますか。（○は１つ）

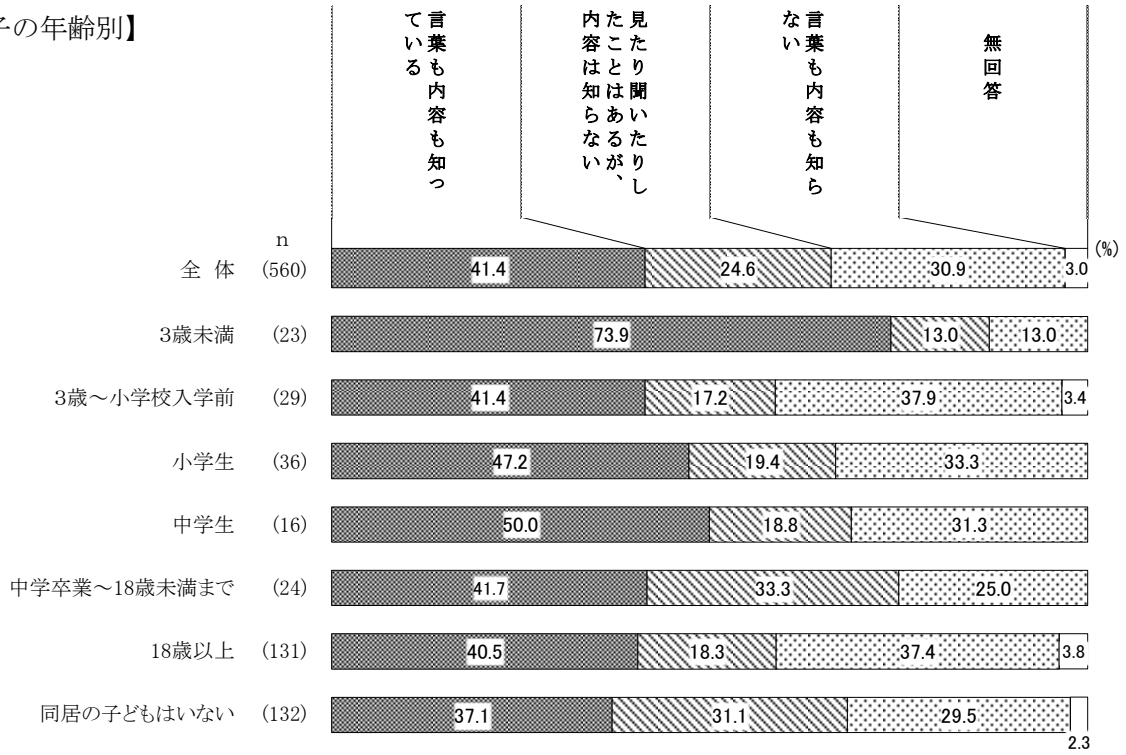


「ワーク・ライフ・バランス」の認知度は、「言葉も内容も知っている」が41.4％で最も高く、「言葉も内容も知らない」が30.9％、「見たり聞いたりしたことはあるが、内容は知らない」が24.6％となっています。

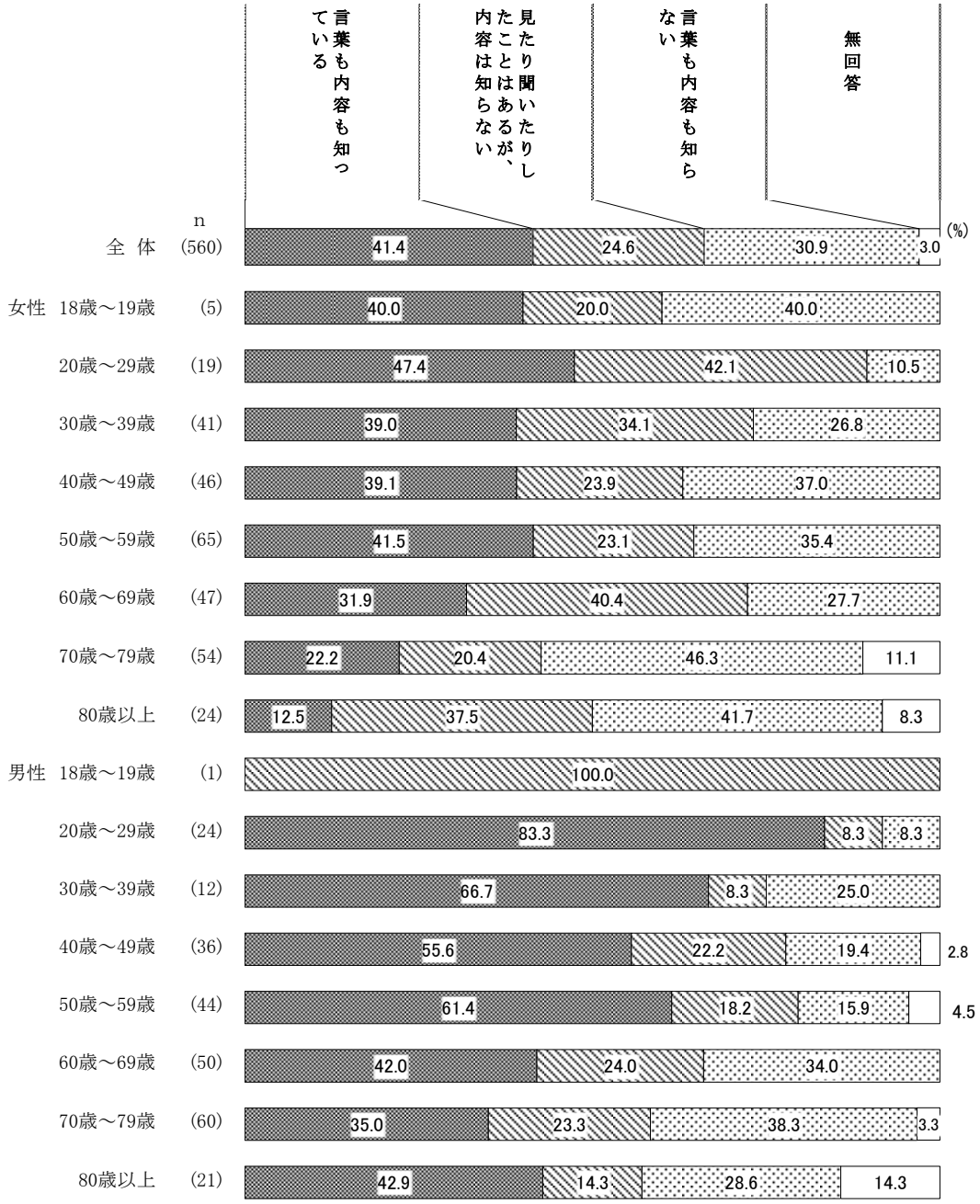
男女別で見ると、男性において「言葉も内容も知っている」が女性と比べて17.1ポイント高くなっています。

一方で、女性において「言葉も内容も知らない」が男性と比べて8.1ポイント高くなっています。

【末子の年齢別】



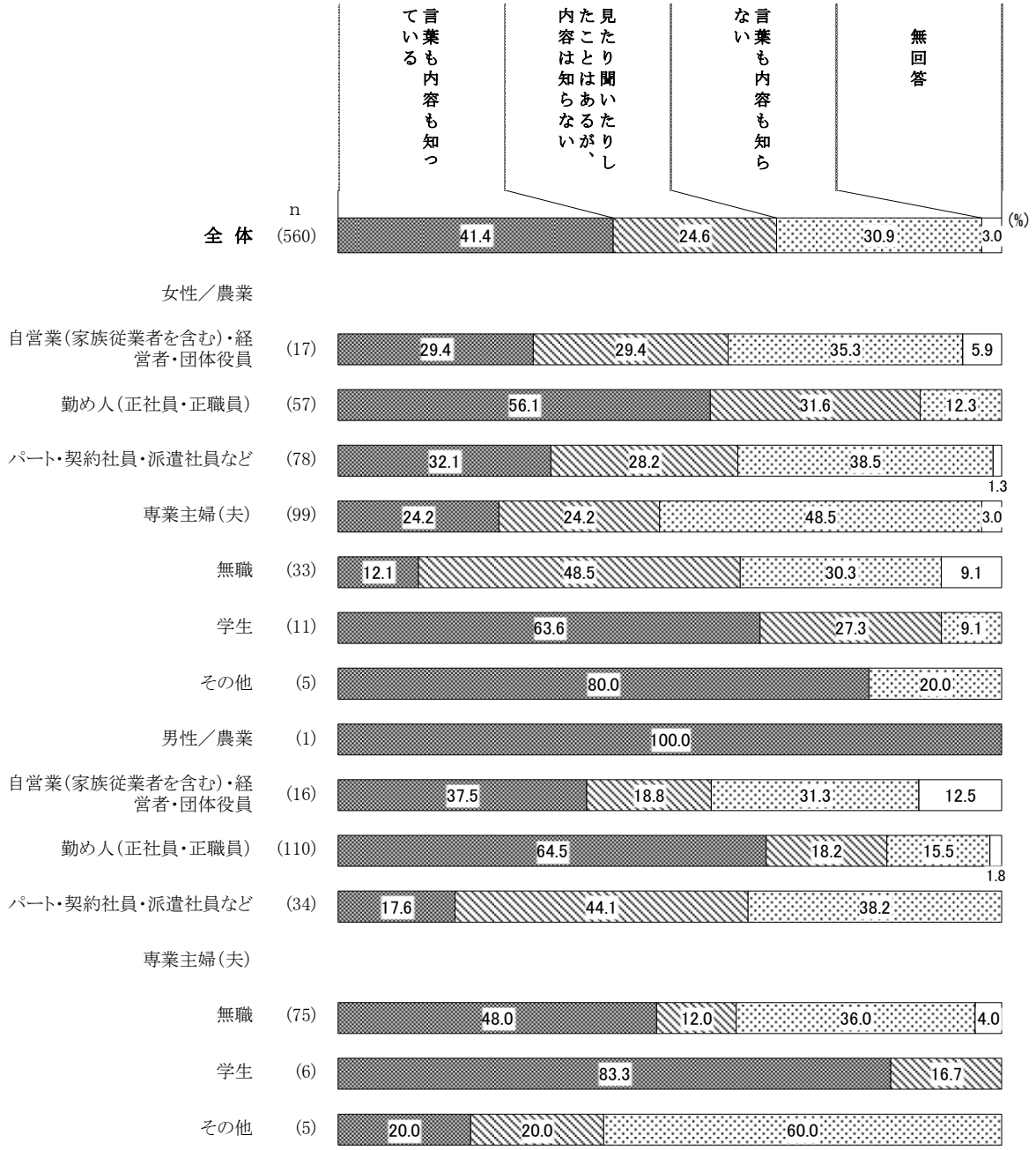
【性年齢別】



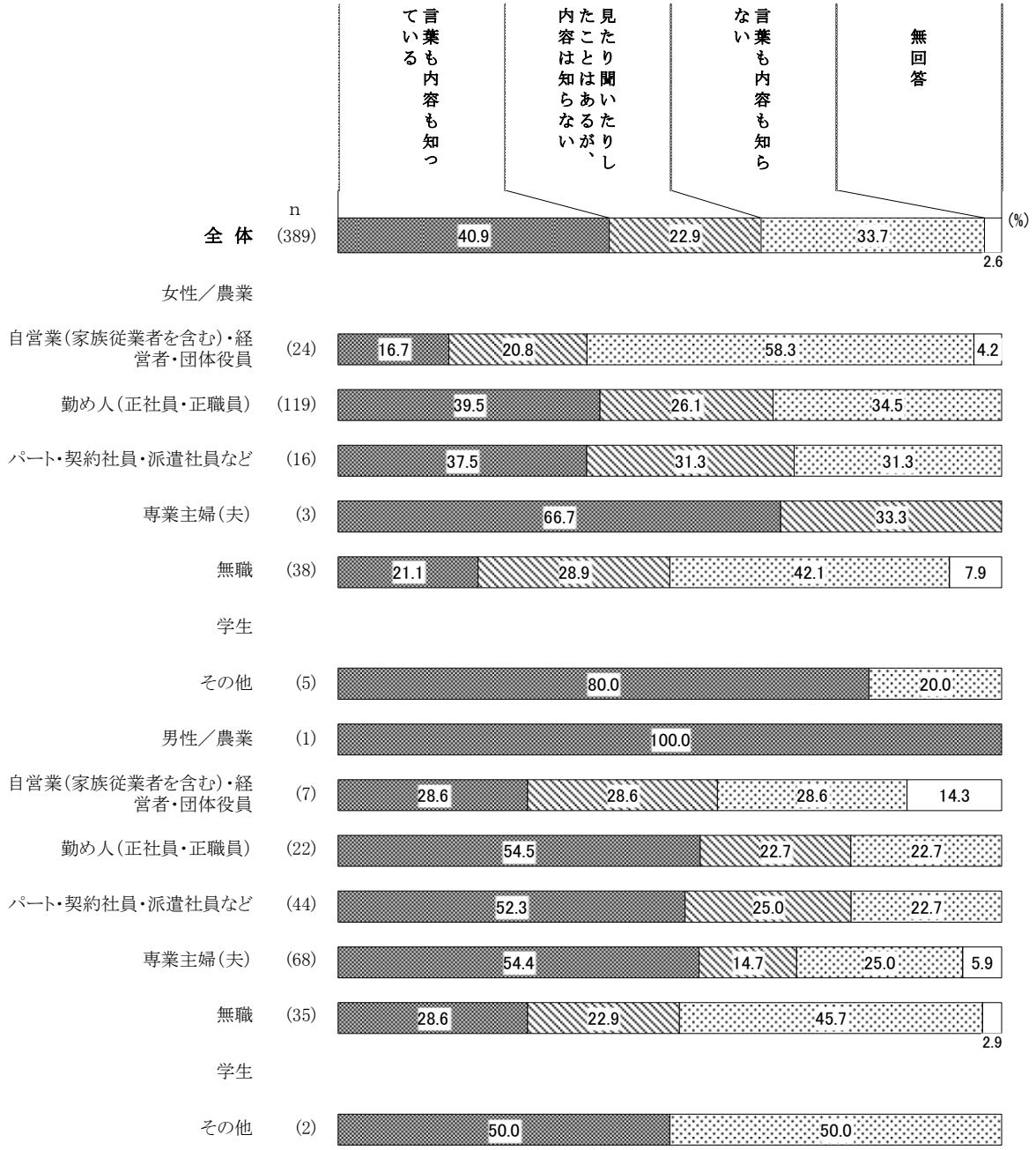
性年齢別で見ると、男女ともに「言葉も内容も知っている」は年齢が若いほど高くなる傾向にあり、女性の20歳～29歳で47.4%、男性の20歳～29歳で83.3%となっています。

一方で、「言葉も内容も知らない」は年齢が上がるほど高くなる傾向にあり、女性の70歳～79歳で46.3%、男性の70歳～79歳で38.3%となっています。

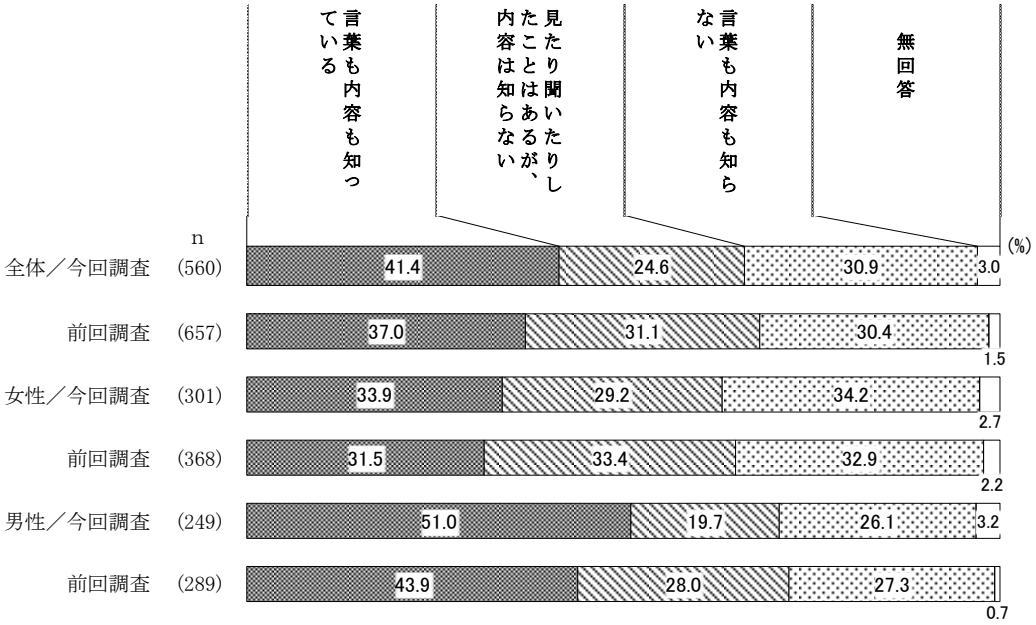
【性別×本人の職業別】


言葉も内容も知っている
見たり聞いたりしたことはあるが、内容は知らない
言葉も内容も知らない
無回答
n
(%)
全 体 (560) 41.4 24.6 30.9 3.0
女性／農業
自営業(家族従業者を含む)・経営者・団体役員 (17) 29.4 29.4 35.3 5.9
勤め人(正社員・正職員) (57) 56.1 31.6 12.3
パート・契約社員・派遣社員など (78) 32.1 28.2 38.5 1.3
専業主婦(夫) (99) 24.2 24.2 48.5 3.0
無職 (33) 12.1 48.5 30.3 9.1
学生 (11) 63.6 27.3 9.1
その他 (5) 80.0 20.0
男性／農業 (1) 100.0
自営業(家族従業者を含む)・経営者・団体役員 (16) 37.5 18.8 31.3 12.5
勤め人(正社員・正職員) (110) 64.5 18.2 15.5 1.8
パート・契約社員・派遣社員など (34) 17.6 44.1 38.2
専業主婦(夫)
無職 (75) 48.0 12.0 36.0 4.0
学生 (6) 83.3 16.7
その他 (5) 20.0 20.0 60.0

【性別×パートナーの職業別】

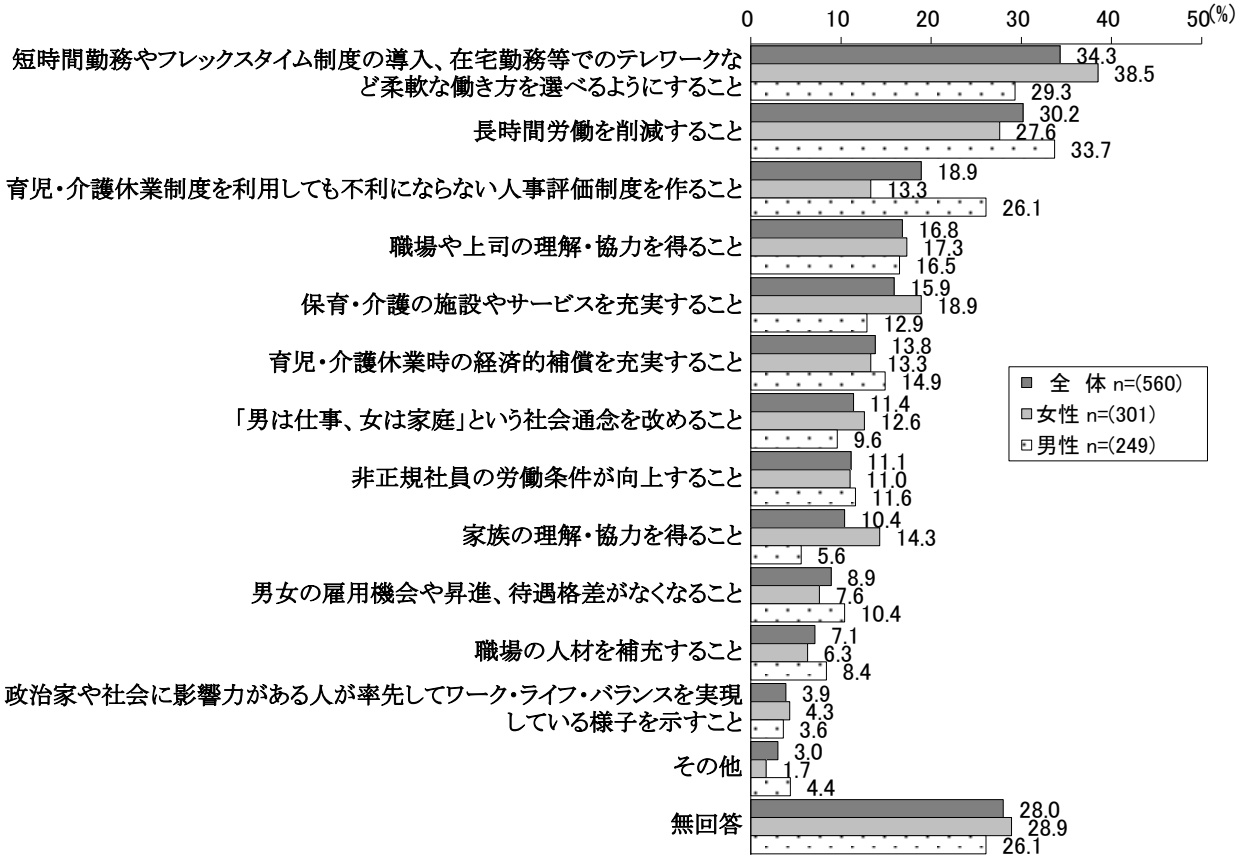


【前回との比較】


言葉も内容も知っている
見たり聞いたりしたことはあるが、内容は知らない
言葉も内容も知らない
無回答
n
(%)
全体／今回調査 (560) 41.4 24.6 30.9 3.0
前回調査 (657) 37.0 31.1 30.4 1.5
女性／今回調査 (301) 33.9 29.2 34.2 2.7
前回調査 (368) 31.5 33.4 32.9 2.2
男性／今回調査 (249) 51.0 19.7 26.1 3.2
前回調査 (289) 43.9 28.0 27.3 0.7

（２）「ワーク・ライフ・バランス」の実現のために必要なこと

問27　「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の実現のために必要なことは何だと思いますか。（○は３つまで）

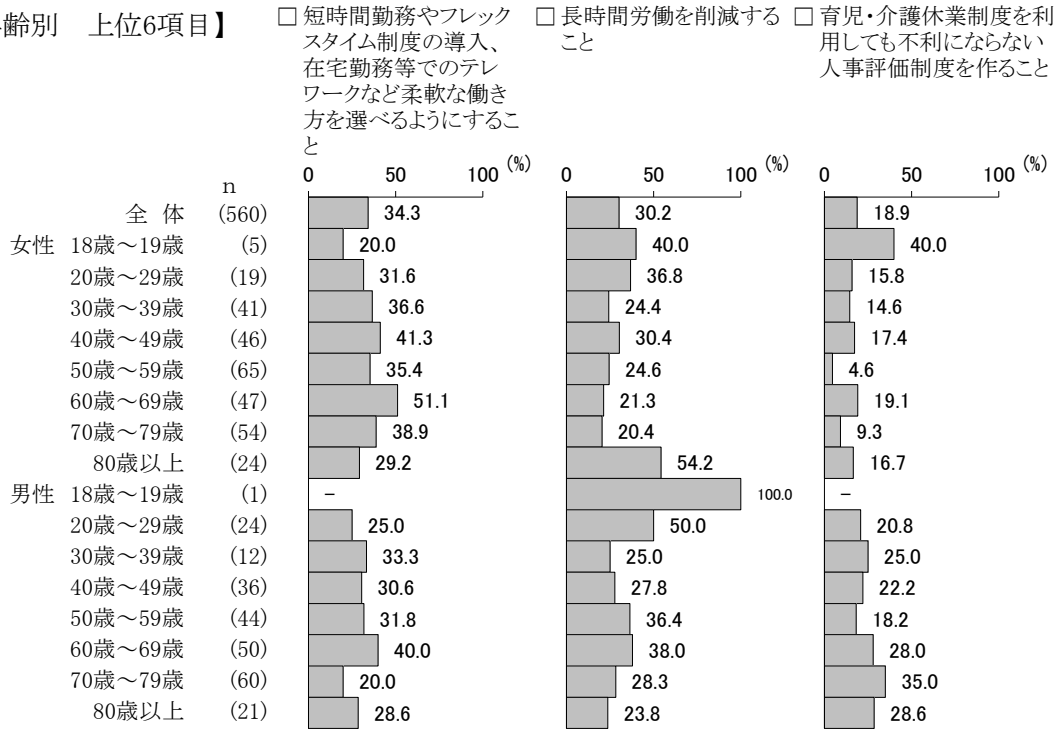


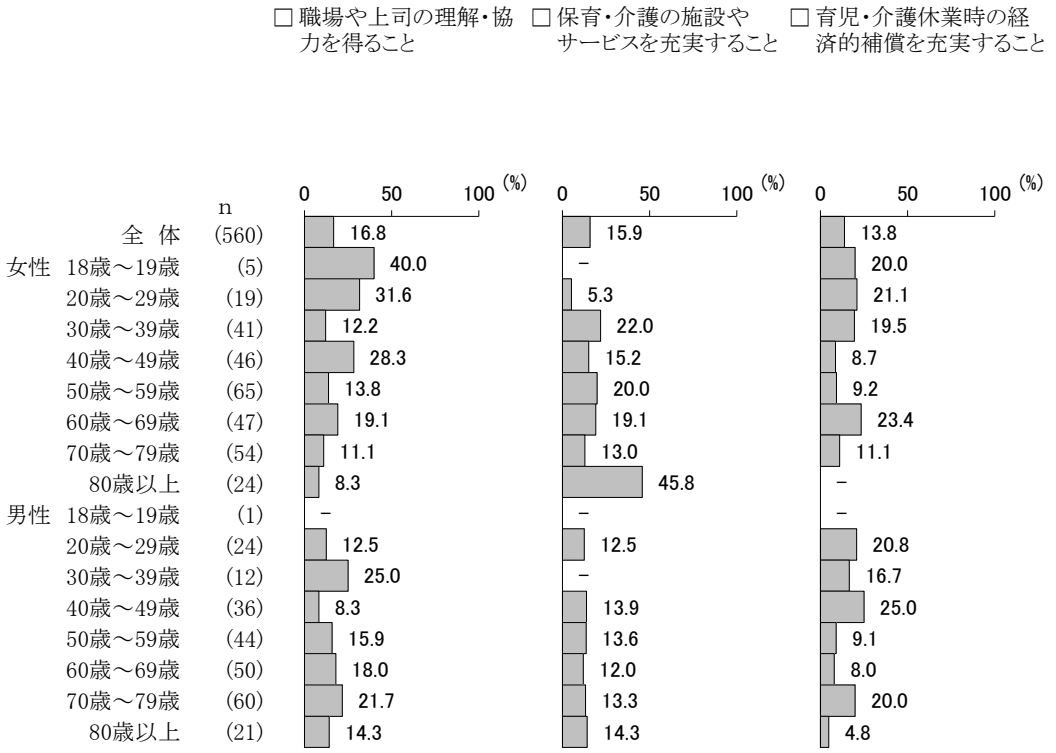
「ワーク・ライフ・バランス」の実現のために必要なことは、「短時間勤務やフレックスタイム制度の導入、在宅勤務等でのテレワークなど柔軟な働き方を選べるようにすること」が34.3％で最も高く、次いで「長時間労働を削減すること」が30.2％、「育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度を作ること」が18.9％となっています。

男女別で見ると、女性において「家族の理解・協力を得ること」が男性と比べて8.7ポイント高くなっています。

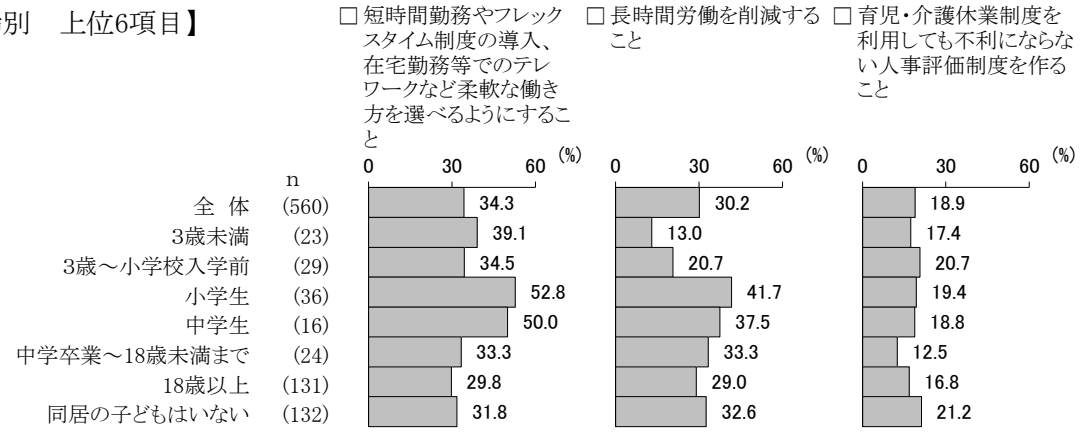
一方で、男性において「育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度を作ること」が女性と比べて12.8ポイント高くなっています。

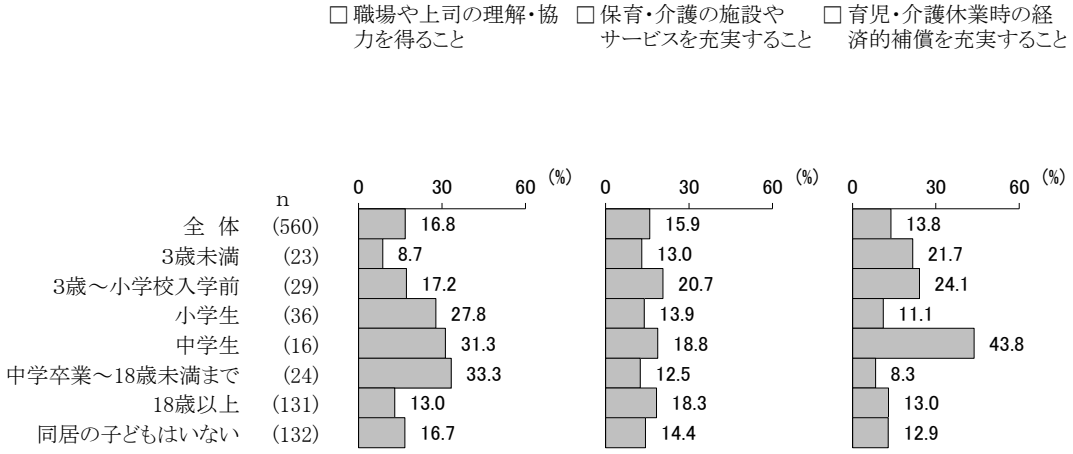
【性年齢別　上位6項目】


□ 短時間勤務やフレックスタイム制度の導入、在宅勤務等でのテレワークなど柔軟な働き方を選べるようにすること
□ 長時間労働を削減すること
□ 育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度を作ること
n
0 50 100 (%)
全 体 (560) 34.3 30.2 18.9
女性 18歳～19歳 (5) 20.0 40.0 40.0
20歳～29歳 (19) 31.6 36.8 15.8
30歳～39歳 (41) 36.6 24.4 14.6
40歳～49歳 (46) 41.3 30.4 17.4
50歳～59歳 (65) 35.4 24.6 4.6
60歳～69歳 (47) 51.1 21.3 19.1
70歳～79歳 (54) 38.9 20.4 9.3
80歳以上 (24) 29.2 54.2 16.7
男性 18歳～19歳 (1) － 100.0 －
20歳～29歳 (24) 25.0 50.0 20.8
30歳～39歳 (12) 33.3 25.0 25.0
40歳～49歳 (36) 30.6 27.8 22.2
50歳～59歳 (44) 31.8 36.4 18.2
60歳～69歳 (50) 40.0 38.0 28.0
70歳～79歳 (60) 20.0 28.3 35.0
80歳以上 (21) 28.6 23.8 28.6


□ 職場や上司の理解・協力を得ること
□ 保育・介護の施設やサービスを充実すること
□ 育児・介護休業時の経済的補償を充実すること
n
0 50 100 (%)
全 体 (560) 16.8 15.9 13.8
女性 18歳～19歳 (5) 40.0 － 20.0
20歳～29歳 (19) 31.6 5.3 21.1
30歳～39歳 (41) 12.2 22.0 19.5
40歳～49歳 (46) 28.3 15.2 8.7
50歳～59歳 (65) 13.8 20.0 9.2
60歳～69歳 (47) 19.1 19.1 23.4
70歳～79歳 (54) 11.1 13.0 11.1
80歳以上 (24) 8.3 45.8 －
男性 18歳～19歳 (1) － － －
20歳～29歳 (24) 12.5 12.5 20.8
30歳～39歳 (12) 25.0 － 16.7
40歳～49歳 (36) 8.3 13.9 25.0
50歳～59歳 (44) 15.9 13.6 9.1
60歳～69歳 (50) 18.0 12.0 8.0
70歳～79歳 (60) 21.7 13.3 20.0
80歳以上 (21) 14.3 14.3 4.8

【末子の年齢別　上位6項目】





【性別×本人の職業別】

		調査数	短時間勤務やフレックスタイム制度の導入、在宅勤務等でのテレワークなど柔軟な働き方を選べるようにすること	長時間労働を削減すること	育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度を作ること	職場や上司の理解・協力を得ること	保育・介護の施設やサービスを充実すること	育児・介護休業時の経済的補償を充実すること	「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改めること	非正規社員の労働条件が向上すること	家族の理解・協力を得ること	男女の雇用機会や昇進、待遇格差がなくなること	職場の人材を補充すること	政治家や社会に影響力がある人が率先してワーク・ライフ・バランスを実現している様子を示すこと	その他	無回答
全体		560	34.3	30.2	18.9	16.8	15.9	13.8	11.4	11.1	10.4	8.9	7.1	3.9	3.0	28.0
女性	農業	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	自営業・経営者・団体役員	17	29.4	29.4	5.9	23.5	11.8	5.9	23.5	11.8	17.6	35.3	11.8	－	－	11.8
	勤め人（正社員・正職員）	57	33.3	22.8	10.5	15.8	15.8	14.0	10.5	3.5	10.5	7.0	5.3	8.8	3.5	38.6
	パート・契約社員・派遣社員など	78	41.0	25.6	14.1	25.6	16.7	9.0	7.7	14.1	14.1	5.1	11.5	1.3	2.6	29.5
	専業主婦（夫）	99	42.4	27.3	15.2	11.1	20.2	16.2	13.1	11.1	16.2	8.1	4.0	5.1	1.0	27.3
	無職	33	33.3	39.4	12.1	15.2	36.4	15.2	18.2	12.1	12.1	－	3.0	－	－	24.2
	学生	11	45.5	36.4	27.3	27.3	－	18.2	27.3	27.3	18.2	9.1	－	18.2	－	9.1
	その他	5	40.0	20.0	－	－	20.0	20.0	－	－	20.0	－	－	－	－	60.0
男性	農業	1	－	100.0	－	－	－	－	－	100.0	－	100.0	－	－	－	－
	自営業・経営者・団体役員	16	37.5	37.5	31.3	12.5	6.3	6.3	6.3	18.8	6.3	6.3	6.3	－	6.3	25.0
	勤め人（正社員・正職員）	110	32.7	31.8	21.8	12.7	15.5	18.2	8.2	8.2	6.4	6.4	11.8	3.6	5.5	25.5
	パート・契約社員・派遣社員など	34	26.5	41.2	20.6	20.6	11.8	5.9	5.9	11.8	5.9	8.8	2.9	2.9	2.9	32.4
	専業主婦（夫）	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	無職	75	26.7	32.0	34.7	22.7	13.3	13.3	14.7	13.3	5.3	14.7	5.3	4.0	4.0	22.7
	学生	6	33.3	50.0	16.7	－	－	33.3	－	16.7	－	16.7	16.7	－	－	33.3
	その他	5	－	20.0	40.0	20.0	－	40.0	20.0	20.0	－	40.0	20.0	20.0	－	20.0

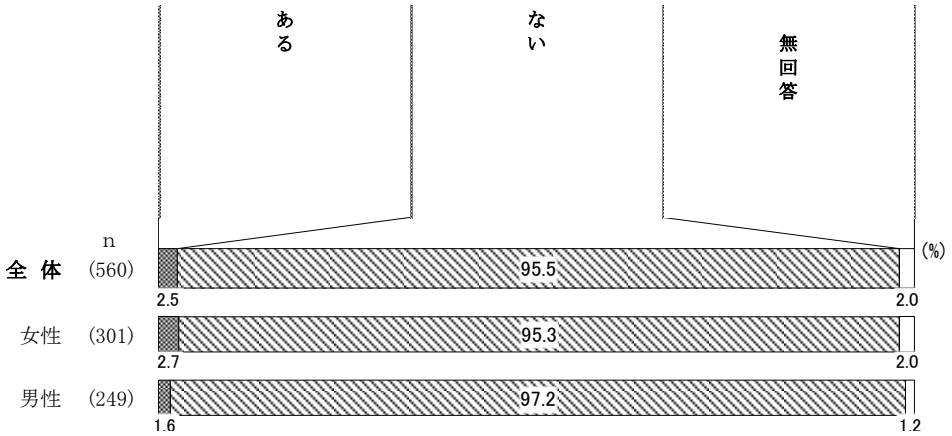
【性別×パートナーの職業別】

		調査数	短時間勤務やフレックスタイム制度の導入、在宅勤務等でのテレワークなど柔軟な働き方を選べるようにすること	長時間労働を削減すること	育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度を作ること	職場や上司の理解・協力を得ること	保育・介護の施設やサービスを充実すること	育児・介護休業時の経済的補償を充実すること	非正規社員の労働条件が向上すること	家族の理解・協力を得ること	「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改めること	男女の雇用機会や昇進、待遇格差がなくなること	職場の人材を補充すること	政治家や社会に影響力がある人が率先してワーク・ライフ・バランスを実現している様子を示すこと	その他	無回答
全体		389	36.2	29.6	18.8	17.7	17.0	13.9	11.8	10.3	9.5	8.7	8.2	3.1	2.8	27.2
女性	農業	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	自営業・経営者・団体役員	24	41.7	29.2	－	25.0	4.2	8.3	12.5	25.0	20.8	20.8	4.2	8.3	－	25.0
	勤め人（正社員・正職員）	119	34.5	27.7	16.0	21.0	19.3	13.4	11.8	14.3	7.6	5.0	9.2	1.7	2.5	31.1
	パート・契約社員・派遣社員など	16	81.3	31.3	12.5	6.3	25.0	25.0	6.3	6.3	－	18.8	18.8	12.5	－	12.5
	専業主婦（夫）	3	66.7	66.7	－	－	33.3	－	－	33.3	33.3	－	－	－	－	－
	無職	38	47.4	21.1	10.5	21.1	26.3	15.8	15.8	15.8	10.5	5.3	5.3	2.6	－	21.1
	学生	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	その他	5	20.0	20.0	－	－	－	－	20.0	－	－	－	－	－	－	80.0
男性	農業	1	－	100.0	－	－	－	－	100.0	－	－	100.0	－	－	－	－
	自営業・経営者・団体役員	7	14.3	－	42.9	14.3	14.3	28.6	14.3	28.6	14.3	－	－	14.3	－	28.6
	勤め人（正社員・正職員）	22	36.4	27.3	18.2	9.1	13.6	18.2	13.6	－	9.1	－	4.5	－	13.6	31.8
	パート・契約社員・派遣社員など	44	38.6	40.9	27.3	22.7	15.9	9.1	2.3	4.5	4.5	11.4	6.8	4.5	2.3	27.3
	専業主婦（夫）	68	29.4	32.4	25.0	14.7	11.8	13.2	13.2	4.4	10.3	5.9	13.2	－	4.4	27.9
	無職	35	20.0	31.4	31.4	14.3	17.1	17.1	17.1	2.9	17.1	22.9	5.7	5.7	2.9	17.1
	学生	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	その他	2	100.0	－	－	50.0	50.0	50.0	－	－	－	－	－	－	－	－

７．性的マイノリティに関することについて

（１）自分の性の違和感を覚えた、悩んだ経験の有無

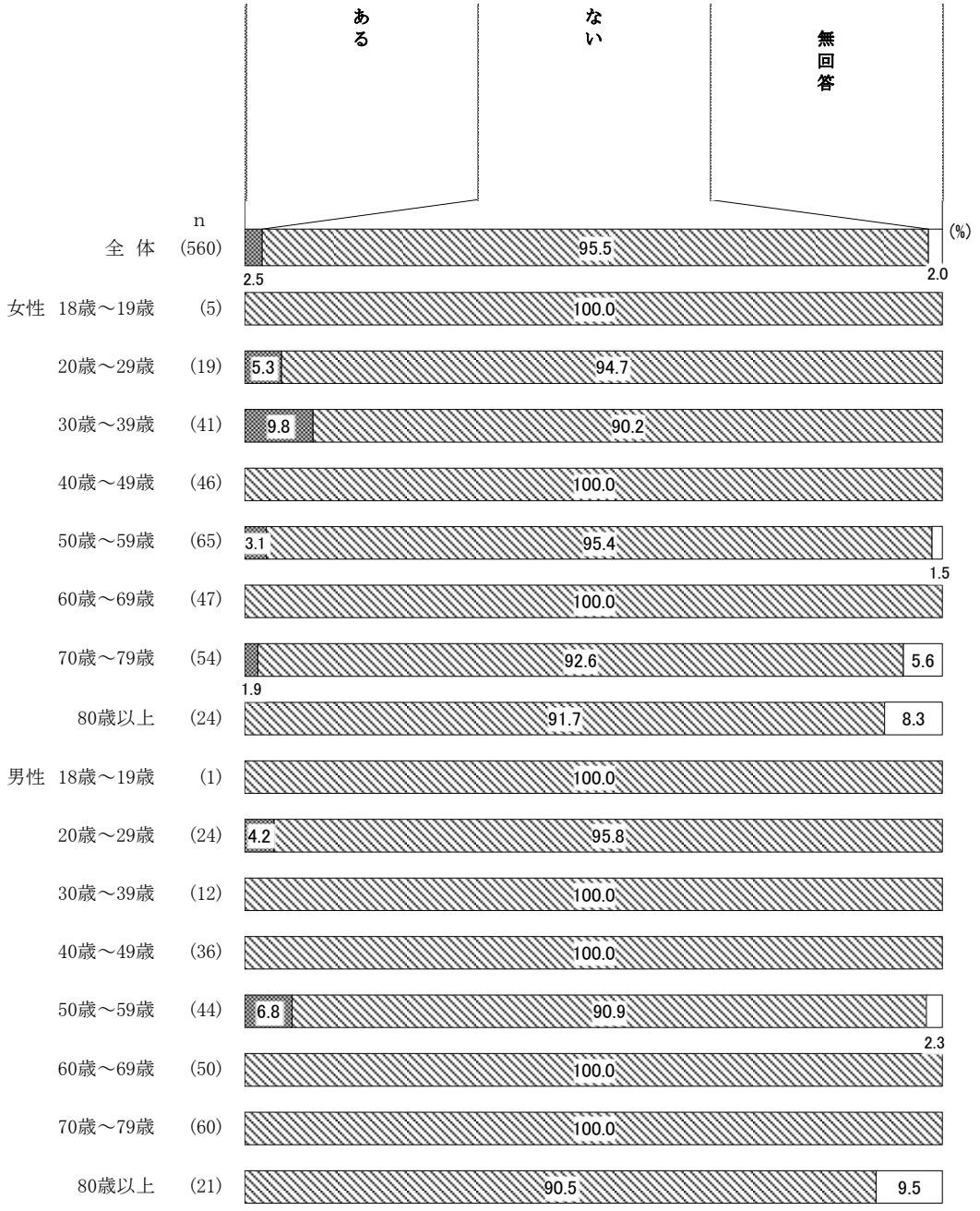
問28　あなたは今までに自分の性に違和感を覚えたり、悩んだことはありますか。（○は１つ）



自分の性の違和感を覚えた、悩んだ経験の有無は、「ある」が2.5%、「ない」が95.5%となっています。

男女別で見ると、大きな差は見られません。

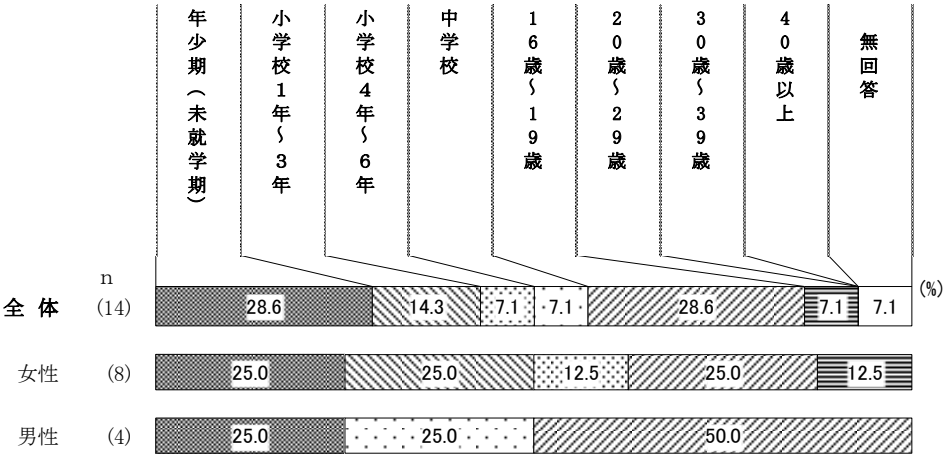
【性年齢別】



性年齢別で見ると、女性の30歳～39歳において「ある」が9.8％となっています。

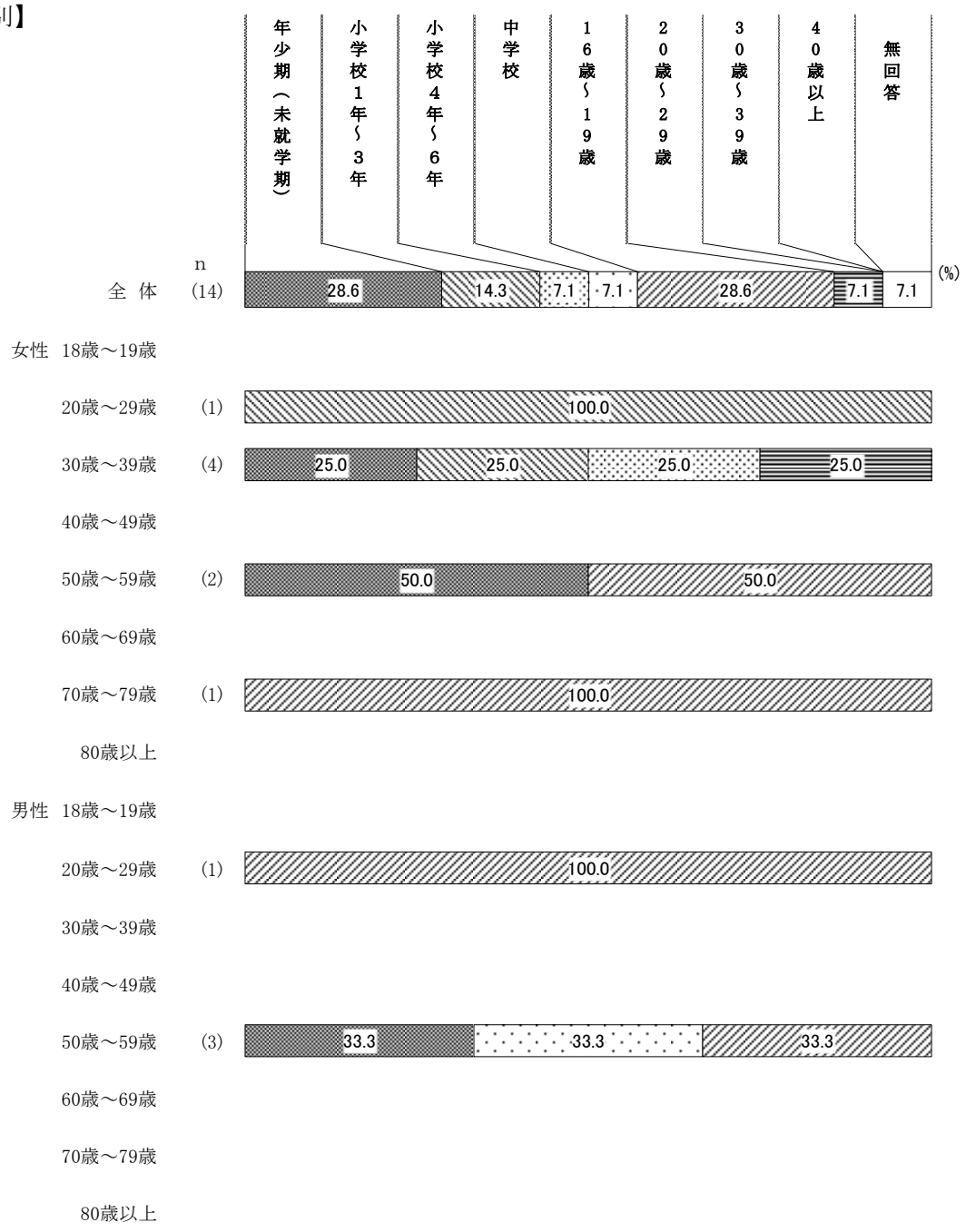
（２）自分の性の違和感を覚え始めた時期

問28で「１．ある」とお答えの方にお伺いします。
問28-１　それはいつ頃からですか。（○は１つ）



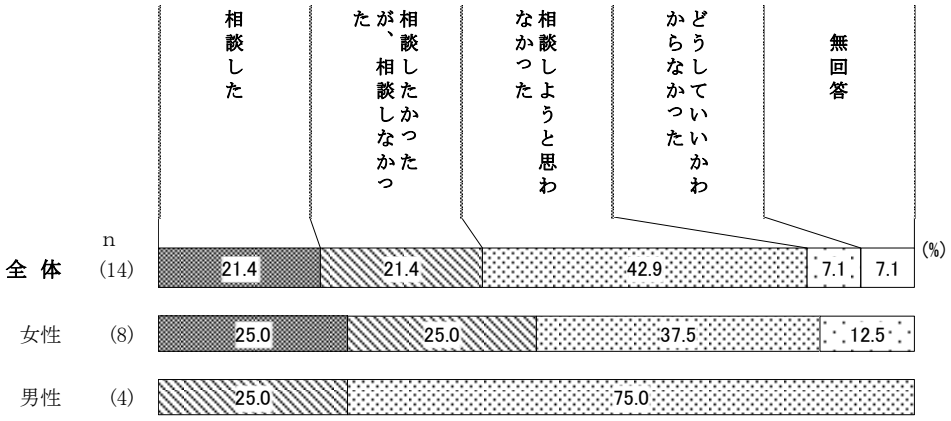
自分の性の違和感を覚え始めた時期は、「年少期（未就学期）」、「16歳～19歳」が28.6％で最も高くなっています。

【性年齢別】


年少期（未就学期）
小学校1年～3年
小学校4年～6年
中学校
16歳～19歳
20歳～29歳
30歳～39歳
40歳以上
無回答
n
(%)
全 体 (14) 28.6 14.3 7.1 7.1 28.6 7.1 7.1
女性 18歳～19歳
20歳～29歳 (1) 100.0
30歳～39歳 (4) 25.0 25.0 25.0 25.0
40歳～49歳
50歳～59歳 (2) 50.0 50.0
60歳～69歳
70歳～79歳 (1) 100.0
80歳以上
男性 18歳～19歳
20歳～29歳 (1) 100.0
30歳～39歳
40歳～49歳
50歳～59歳 (3) 33.3 33.3 33.3
60歳～69歳
70歳～79歳
80歳以上

（３）自分の性の違和感等を相談した経験の有無

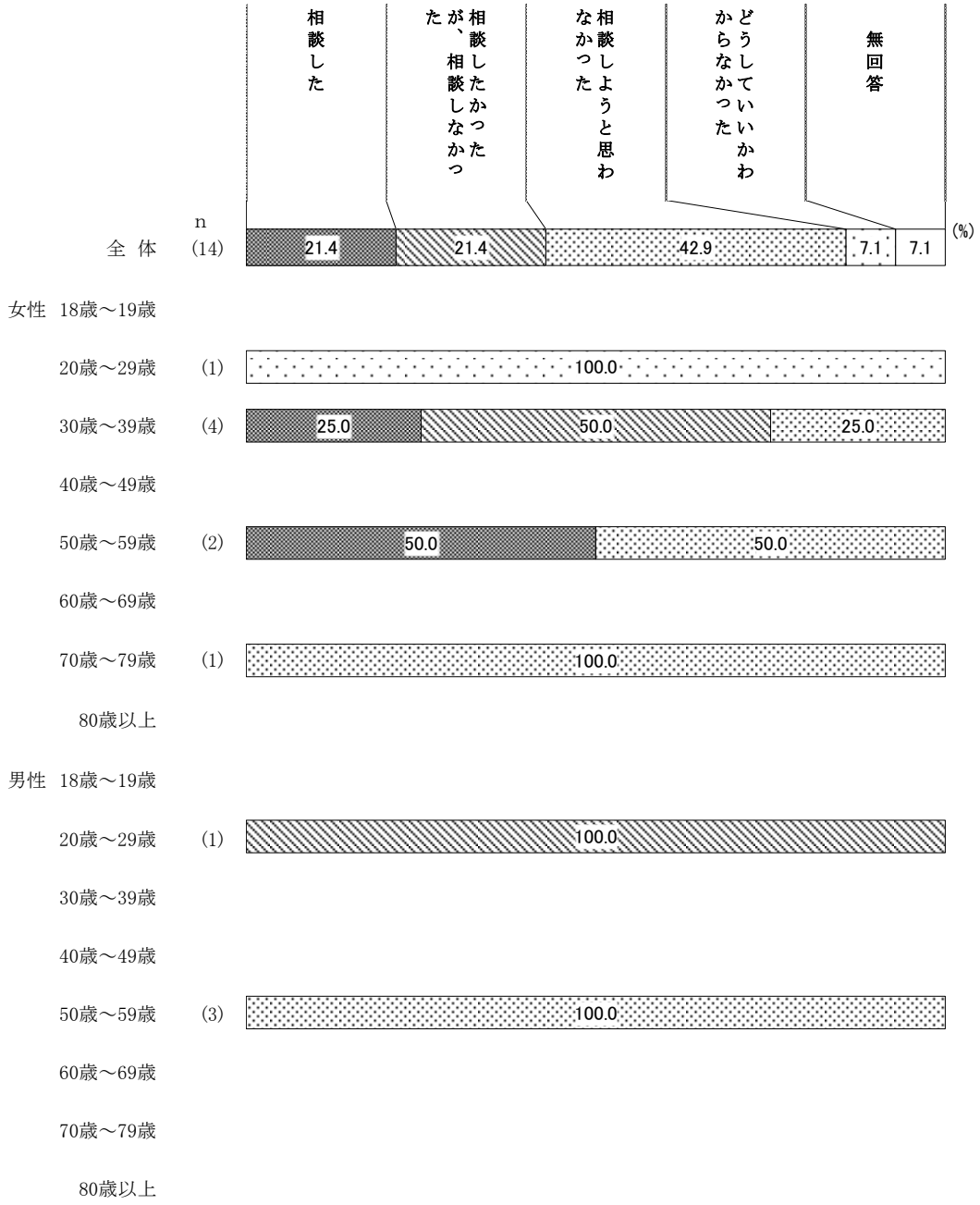
問28で「１．ある」とお答えの方にお伺いします。
問28-２　そのことを誰かに相談しましたか。（○は１つ）



自分の性の違和感等を相談した経験の有無は、「相談しようと思わなかった」が42.9%で最も高く、「相談した」は21.4%となっています。

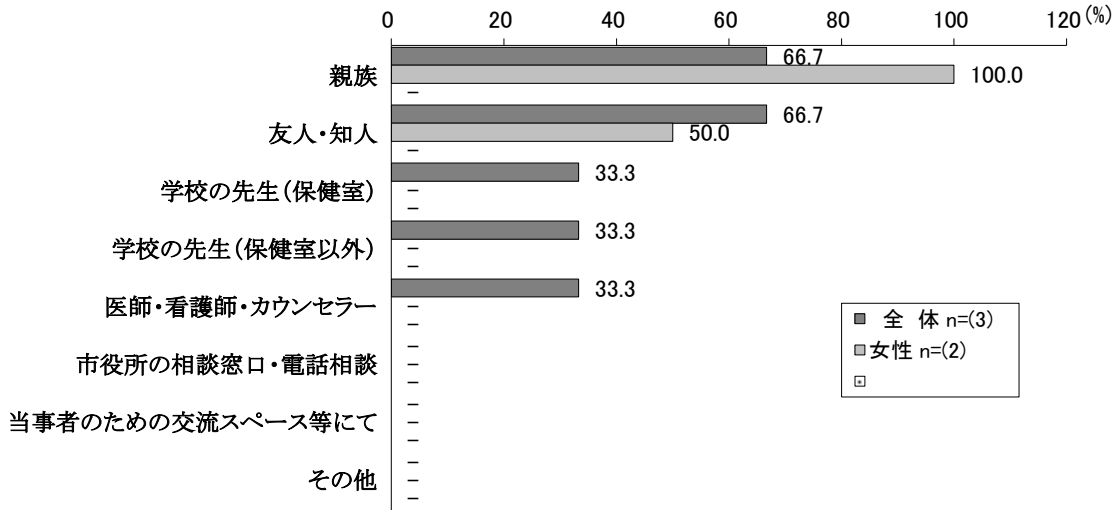
男女別で見ると、男性において「相談しようと思わなかった」が女性と比べて37.5ポイント高くなっています。

【性年齢別】


相談した
相談したかったが、相談しなかった
相談しようと思わなかった
どうしていいかわからなかった
無回答
n
(%)
全 体 (14) 21.4 21.4 42.9 7.1 7.1
女性 18歳～19歳
20歳～29歳 (1) 100.0
30歳～39歳 (4) 25.0 50.0 25.0
40歳～49歳
50歳～59歳 (2) 50.0 50.0
60歳～69歳
70歳～79歳 (1) 100.0
80歳以上
男性 18歳～19歳
20歳～29歳 (1) 100.0
30歳～39歳
40歳～49歳
50歳～59歳 (3) 100.0
60歳～69歳
70歳～79歳
80歳以上

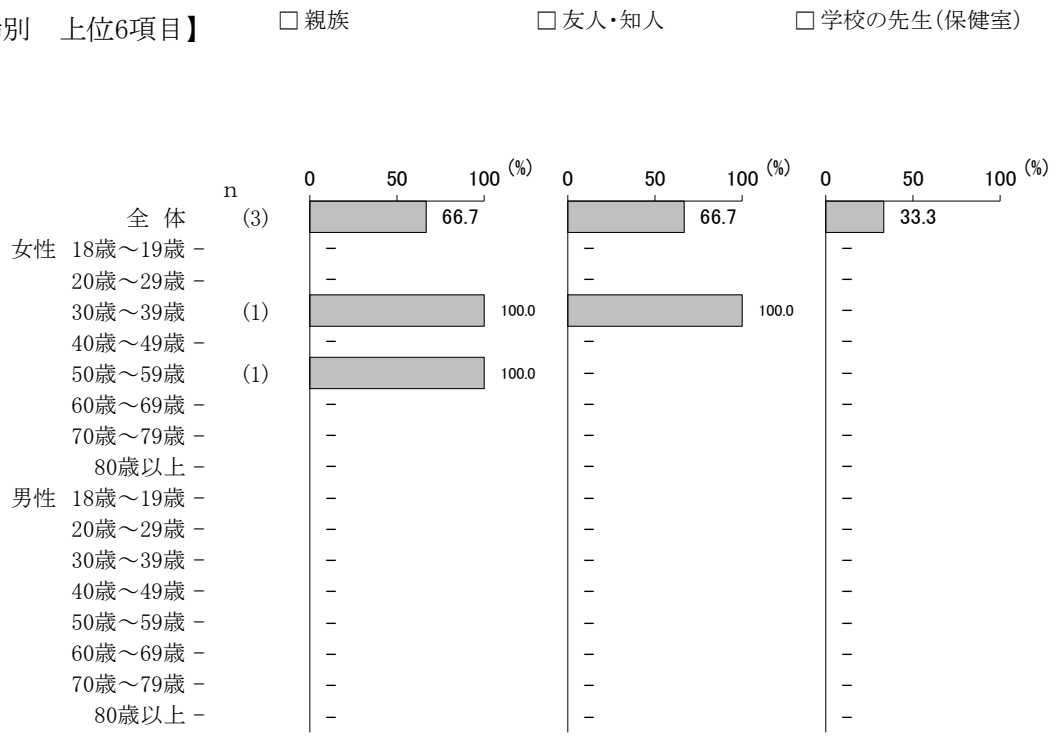
（４）自分の性の違和感等の相談相手

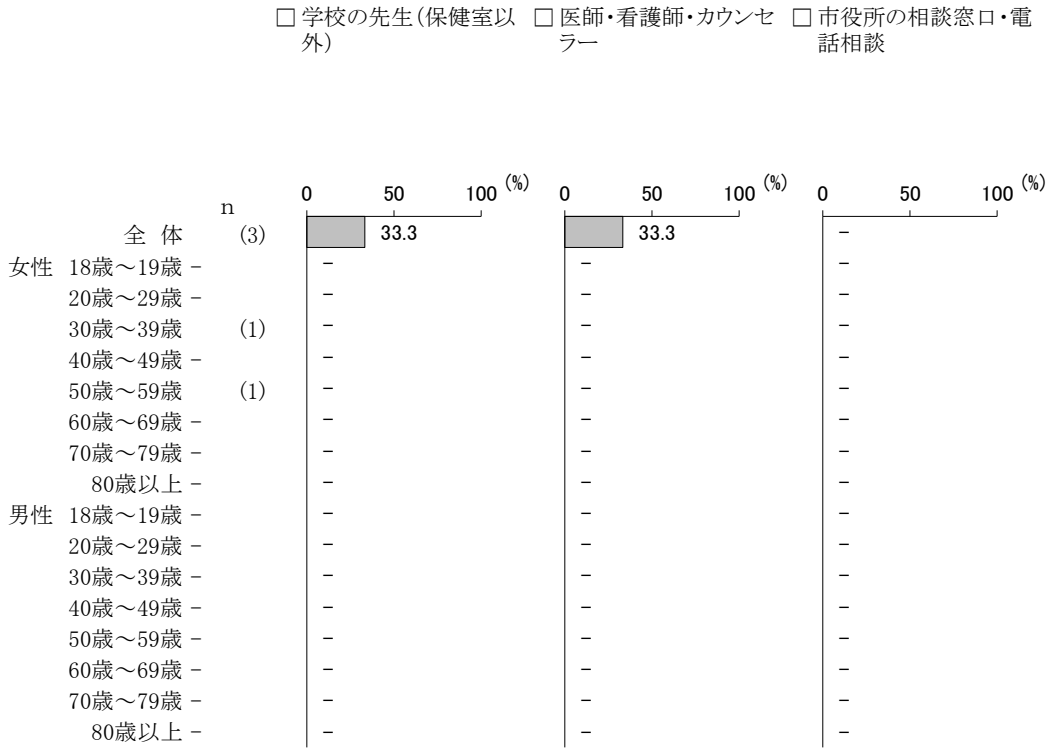
問28-２で「１．相談した」とお答えの方にお伺いします。
問28-２-１　誰（どこ）に相談しましたか。（○はいくつでも）



自分の性の違和感等の相談相手は、「親族」、「友人・知人」と回答した方が２名、「学校の先生（保健室）」、「学校の先生（保健室以外）」、「医師・看護師・カウンセラー」と回答した方が１名となっています。

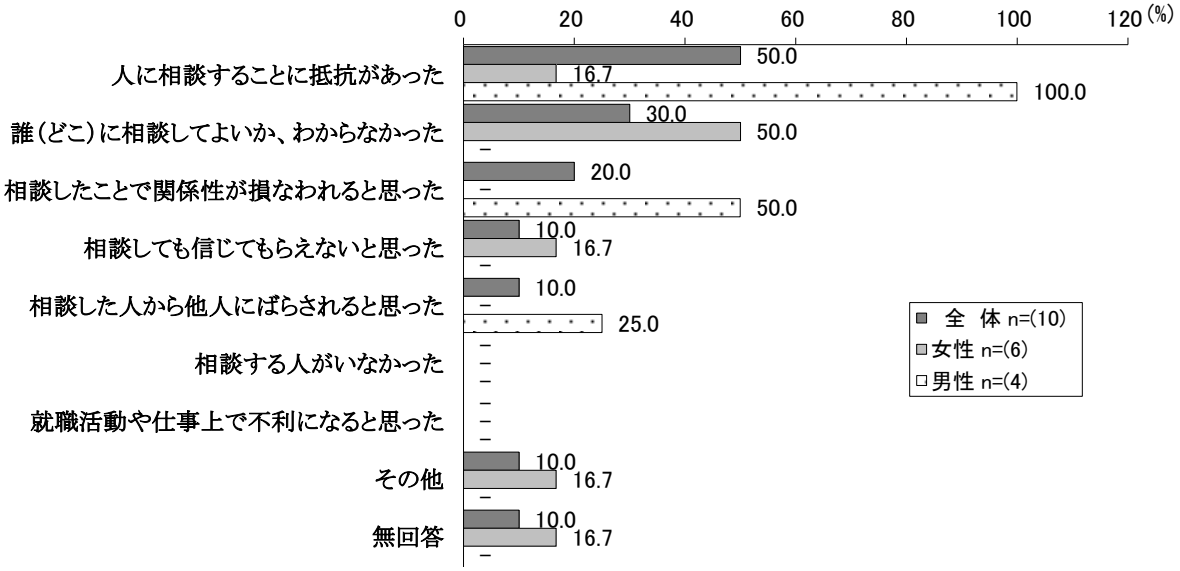
【性年齢別　上位6項目】


□親族
□友人・知人
□学校の先生（保健室）
n
0 50 100 (%)
全 体 (3) 66.7 66.7 33.3
女性 18歳～19歳 －
20歳～29歳 －
30歳～39歳 (1) 100.0 100.0
40歳～49歳 －
50歳～59歳 (1) 100.0
60歳～69歳 －
70歳～79歳 －
80歳以上 －
男性 18歳～19歳 －
20歳～29歳 －
30歳～39歳 －
40歳～49歳 －
50歳～59歳 －
60歳～69歳 －
70歳～79歳 －
80歳以上 －


□学校の先生（保健室以外）
□医師・看護師・カウンセラー
□市役所の相談窓口・電話相談
n
0 50 100 (%)
全 体 (3) 33.3 33.3 －
女性 18歳～19歳 －
20歳～29歳 －
30歳～39歳 (1) －
40歳～49歳 －
50歳～59歳 (1) －
60歳～69歳 －
70歳～79歳 －
80歳以上 －
男性 18歳～19歳 －
20歳～29歳 －
30歳～39歳 －
40歳～49歳 －
50歳～59歳 －
60歳～69歳 －
70歳～79歳 －
80歳以上 －

（５）自分の性の違和感等を相談しなかった理由

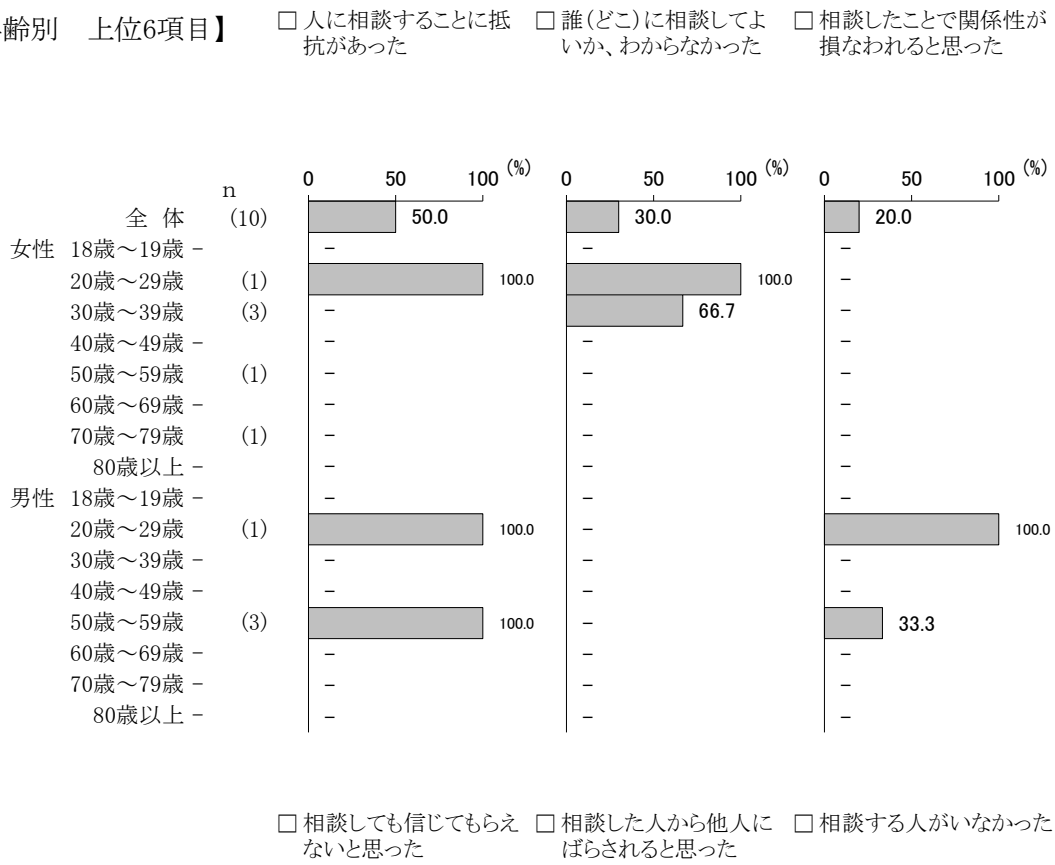
問28-２で「２」、「３」、「４」のいずれかとお答えの方にお伺いします。
問28-２-２　相談しなかった理由は何ですか。（○はいくつでも）



自分の性の違和感等を相談しなかった理由は、「人に相談することに抵抗があった」が50.0％で最も高くなっています。

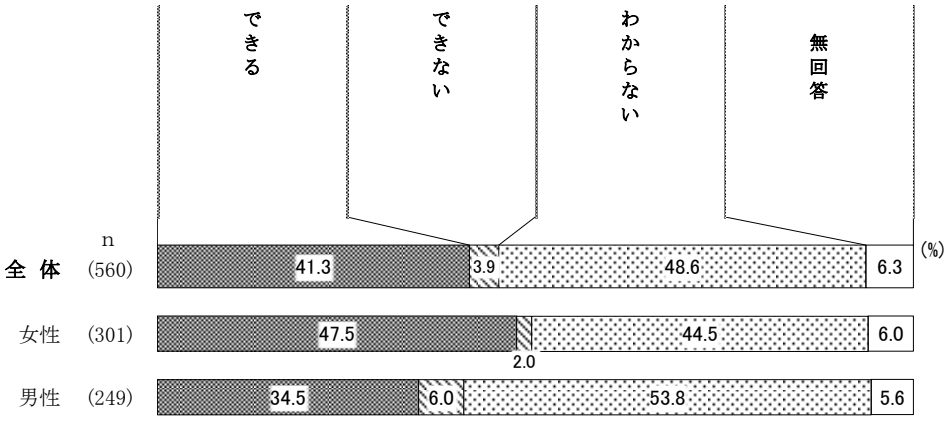
男女別で見ると、男性において「人に相談することに抵抗があった」が女性と比べて83.3ポイント高くなっています。

【性年齢別　上位6項目】


□ 人に相談することに抵抗があった
□ 誰（どこ）に相談してよいか、わからなかった
□ 相談したことで関係性が損なわれると思った
□ 相談しても信じてもらえないと思った
□ 相談した人から他人にばらされると思った
□ 相談する人がいなかった
n
(%)
0
50
100
全 体 (10) 50.0 30.0 20.0
女性 18歳～19歳 －
20歳～29歳 (1) 100.0 100.0
30歳～39歳 (3) 66.7
40歳～49歳 －
50歳～59歳 (1)
60歳～69歳 －
70歳～79歳 (1)
80歳以上 －
男性 18歳～19歳 －
20歳～29歳 (1) 100.0 100.0
30歳～39歳 －
40歳～49歳 －
50歳～59歳 (3) 100.0 33.3
60歳～69歳 －
70歳～79歳 －
80歳以上 －
全 体 (10) 10.0 10.0
女性 18歳～19歳 －
20歳～29歳 (1)
30歳～39歳 (3) 33.3
40歳～49歳 －
50歳～59歳 (1)
60歳～69歳 －
70歳～79歳 (1)
80歳以上 －
男性 18歳～19歳 －
20歳～29歳 (1)
30歳～39歳 －
40歳～49歳 －
50歳～59歳 (3) 33.3
60歳～69歳 －
70歳～79歳 －
80歳以上 －

（６）カミングアウトされた場合に変わりなく接することができるか

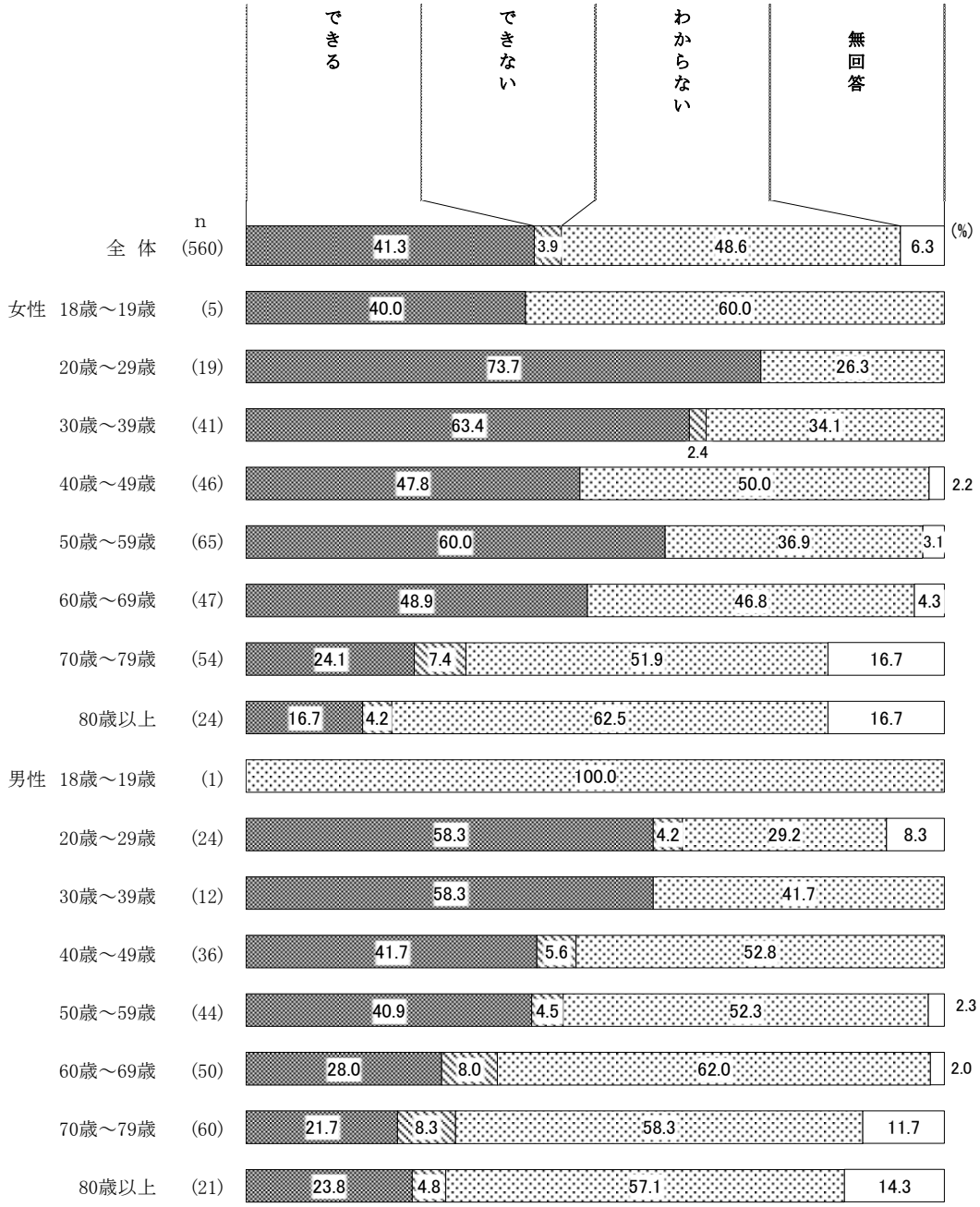
問29　あなたは身近な人などからカミングアウトされた場合、これまでと変わりなく接することができますか。（○は１つ）



カミングアウトされた場合に変わりなく接することができるかは、「わからない」が48.6％で最も高く、「できる」が41.3％となっています。

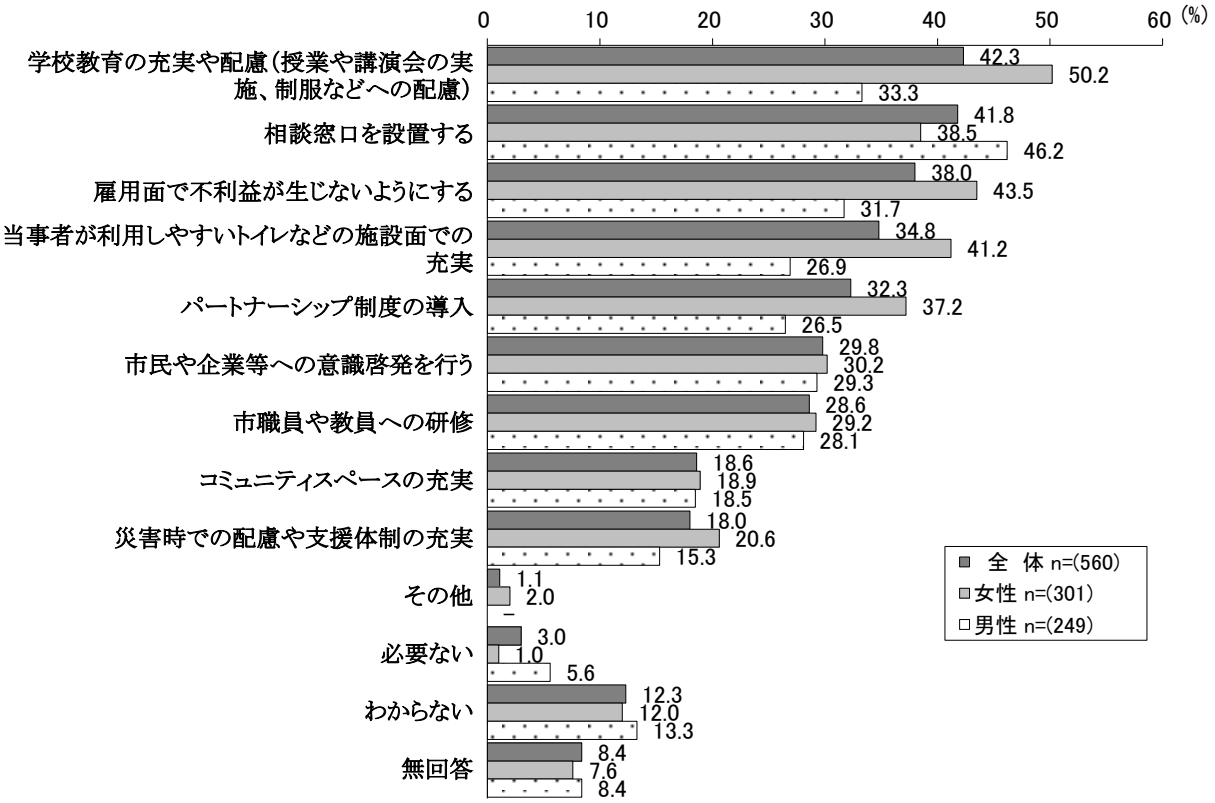
男女別で見ると、女性において「できる」が男性と比べて13ポイント高くなっています。

【性年齢別】


できる
できない
わからない
無回答
n
(%)
全 体 (560) 41.3 3.9 48.6 6.3
女性 18歳～19歳 (5) 40.0 60.0
20歳～29歳 (19) 73.7 26.3
30歳～39歳 (41) 63.4 2.4 34.1
40歳～49歳 (46) 47.8 50.0 2.2
50歳～59歳 (65) 60.0 36.9 3.1
60歳～69歳 (47) 48.9 46.8 4.3
70歳～79歳 (54) 24.1 7.4 51.9 16.7
80歳以上 (24) 16.7 4.2 62.5 16.7
男性 18歳～19歳 (1) 100.0
20歳～29歳 (24) 58.3 4.2 29.2 8.3
30歳～39歳 (12) 58.3 41.7
40歳～49歳 (36) 41.7 5.6 52.8
50歳～59歳 (44) 40.9 4.5 52.3 2.3
60歳～69歳 (50) 28.0 8.0 62.0 2.0
70歳～79歳 (60) 21.7 8.3 58.3 11.7
80歳以上 (21) 23.8 4.8 57.1 14.3

（７）性的マイノリティに対して必要な自治体の取り組み

問30　性的マイノリティに対する自治体の取り組みとしてどのような対策が必要だと思いますか。（○はいくつでも）

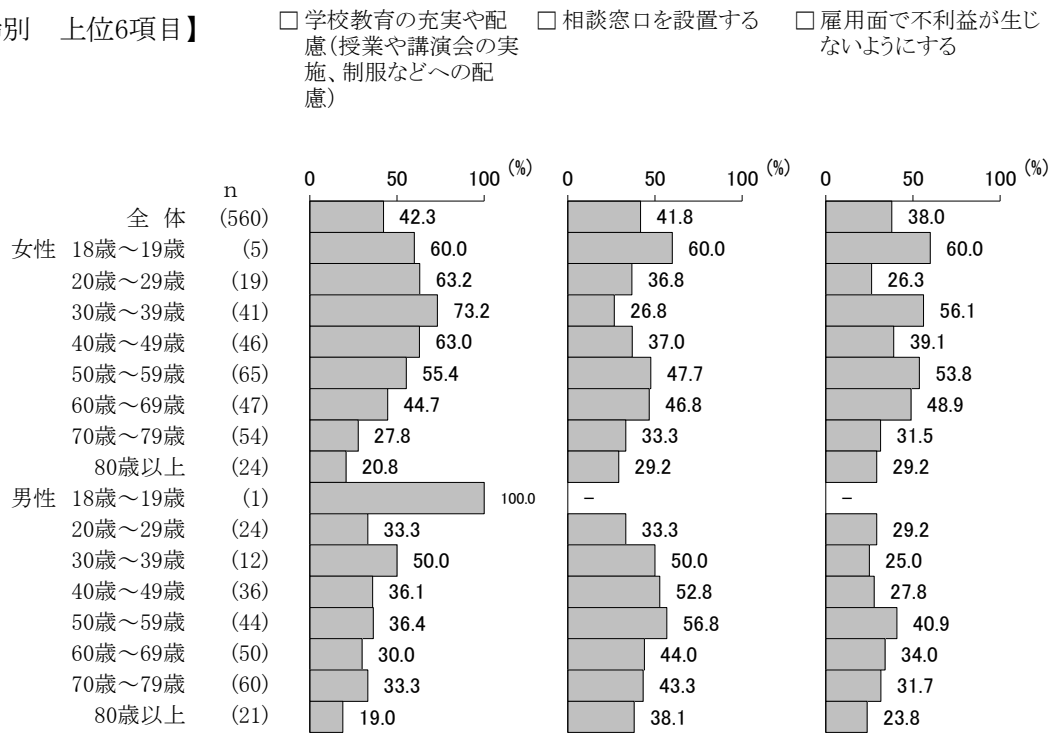


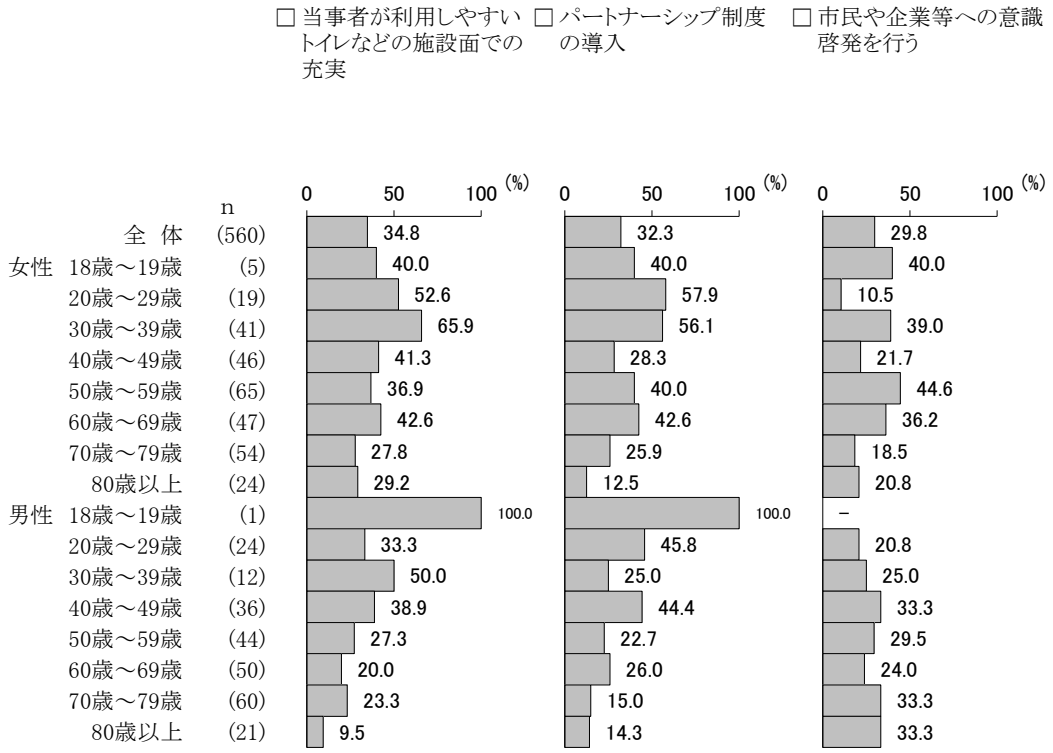
性的マイノリティに対して必要な自治体の取り組みは、「学校教育の充実や配慮（授業や講演会の実施、制服などへの配慮）」が42.3％で最も高く、「相談窓口を設置する」が41.8％、「雇用面で不利益が生じないようにする」が38.0％となっています。

男女別で見ると、女性において「学校教育の充実や配慮（授業や講演会の実施、制服などへの配慮）」が16.9ポイント、「当事者が利用しやすいトイレなどの施設面での充実」が14.3ポイント、「雇用面で不利益が生じないようにする」が11.8ポイント、男性と比べて高くなっています。

一方で、男性において「相談窓口を設置する」が女性と比べて7.7ポイント高くなっています。

【性年齢別　上位6項目】

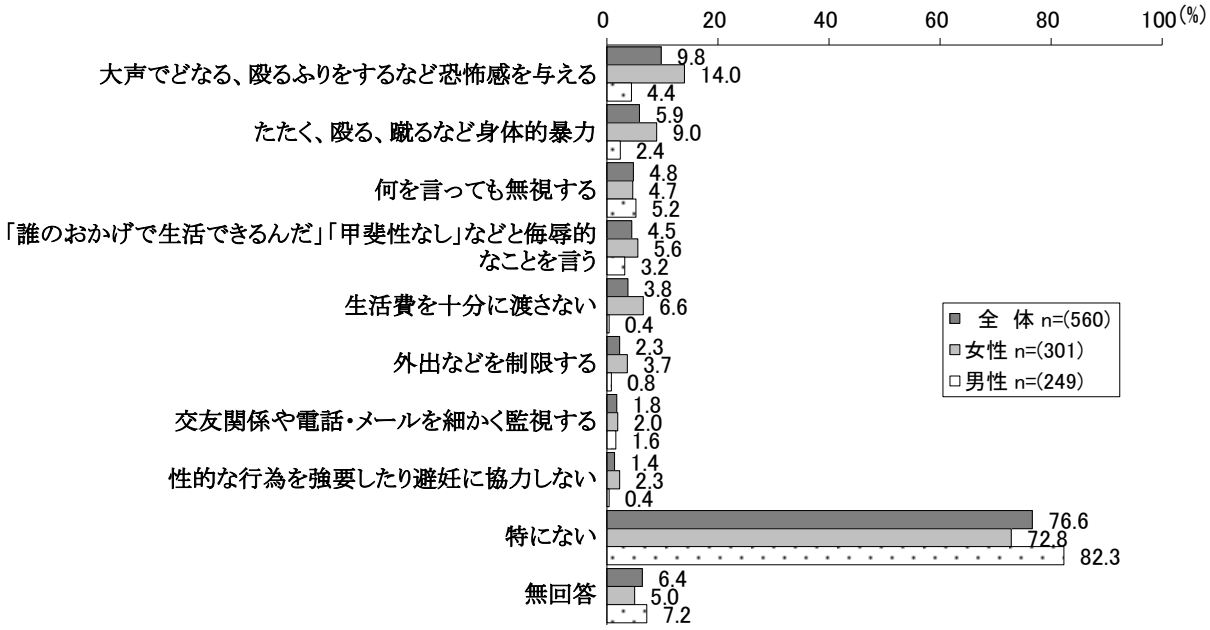

□学校教育の充実や配慮（授業や講演会の実施、制服などへの配慮）
□相談窓口を設置する
□雇用面で不利益が生じないようにする
n
0 50 100 (%)
全体 (560) 42.3 41.8 38.0
女性 18歳～19歳 (5) 60.0 60.0 60.0
20歳～29歳 (19) 63.2 36.8 26.3
30歳～39歳 (41) 73.2 26.8 56.1
40歳～49歳 (46) 63.0 37.0 39.1
50歳～59歳 (65) 55.4 47.7 53.8
60歳～69歳 (47) 44.7 46.8 48.9
70歳～79歳 (54) 27.8 33.3 31.5
80歳以上 (24) 20.8 29.2 29.2
男性 18歳～19歳 (1) 100.0 – –
20歳～29歳 (24) 33.3 33.3 29.2
30歳～39歳 (12) 50.0 50.0 25.0
40歳～49歳 (36) 36.1 52.8 27.8
50歳～59歳 (44) 36.4 56.8 40.9
60歳～69歳 (50) 30.0 44.0 34.0
70歳～79歳 (60) 33.3 43.3 31.7
80歳以上 (21) 19.0 38.1 23.8


□当事者が利用しやすいトイレなどの施設面での充実
□パートナーシップ制度の導入
□市民や企業等への意識啓発を行う
n
0 50 100 (%)
全体 (560) 34.8 32.3 29.8
女性 18歳～19歳 (5) 40.0 40.0 40.0
20歳～29歳 (19) 52.6 57.9 10.5
30歳～39歳 (41) 65.9 56.1 39.0
40歳～49歳 (46) 41.3 28.3 21.7
50歳～59歳 (65) 36.9 40.0 44.6
60歳～69歳 (47) 42.6 42.6 36.2
70歳～79歳 (54) 27.8 25.9 18.5
80歳以上 (24) 29.2 12.5 20.8
男性 18歳～19歳 (1) 100.0 100.0 –
20歳～29歳 (24) 33.3 45.8 20.8
30歳～39歳 (12) 50.0 25.0 25.0
40歳～49歳 (36) 38.9 44.4 33.3
50歳～59歳 (44) 27.3 22.7 29.5
60歳～69歳 (50) 20.0 26.0 24.0
70歳～79歳 (60) 23.3 15.0 33.3
80歳以上 (21) 9.5 14.3 33.3

８．配偶者や交際相手からの暴力について

（１）ＤＶ（配偶者や交際相手からの暴力）を受けた経験

問31　あなたは配偶者や交際相手から次のような行為をされたことがありますか。（○はいくつでも）



ＤＶ（ドメスティックバイオレンス：配偶者や交際相手からの暴力）を受けた経験は、「特にない」が76.6％で最も高く、「大声でどなる、殴るふりをするなど恐怖感を与える」が9.8％、「たたく、殴る、蹴るなど身体的暴力」が5.9％となっています。

男女別で見ると、女性において「大声でどなる、殴るふりをするなど恐怖感を与える」が男性と比べて9.6ポイント高くなっています。